秋田大学教職員の
男女共同参画推進に関する意識調査 2021
報　告　書

秋田大学男女共同参画推進専門委員会

目　次

はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
調査の概要　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

【調査結果】

1．回答者について　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

2．年次有給休暇について

　2−1．年次有給休暇を希望どおり取得できているか　・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

　2−2．年次有給休暇を取得しやすくするために有効だと思う取組について　・・・・・・ 6

3．育児休業について

　3−1．育児休業を利用しやすい雰囲気・環境かどうか　・・・・・・・・・・・・・・・ 8

　3−2．育児休業を取得した際に困ったこと　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

　3−3．今後の育児休業取得について　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

　3−4．育児休業を取得しない理由について　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

　3−5．育児に関する制度の利用しやすさについて　・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

　3−6．周囲の教職員が育児休業や短時間勤務等を利用することについて　・・・・・ 22

　3−7．育児休業や短時間勤務を利用する職員がいる部署や他の職員に
　　　対してのサポートについて　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

4．介護休業について

　4−1．介護休業を利用しやすい雰囲気・環境かどうか　・・・・・・・・・・・・・・ 26

　4−2．介護の経験の有無について　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27

　4−3．介護休業を取得したかどうか　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28

　4−4．介護休業を取得しなかった理由　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30

　4−5．介護に関する制度の利用しやすさについて　・・・・・・・・・・・・・・・・ 33

　4−6．周囲の教職員が介護休業や短時間勤務等を利用することについて　・・・・・ 37

　4−7．介護休業や短時間勤務を利用する職員がいる部署や他の職員に
　　　対してのサポートについて　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39

5．ワークライフバランスについて

　5−1．ワークライフバランスが取れているかどうか　・・・・・・・・・・・・・・・・ 41

　5−2．ワークライフバランス向上のために有効だと思う取組について　・・・・・・・ 43

　5−3．あったらいいと思う休暇制度について　・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46

6．女性研究者支援について

　6−1．女性教員比率向上のための促進策等に関連する考え方について　・・・・・・ 47

　6−2．女性教員を増やすために有効だと思う取組について　・・・・・・・・・・・・ 52

7．ご意見・ご要望　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55

【資料】

　1．調査票

　2．秋田大学男女共同参画推進専門委員名簿

はじめに

秋田大学では，平成 17 年２月に男女共同参画推進委員会、男女共同参画推進専門委員会が設置されました。それ以前にもセクシャル・ハラスメント防止に関する様々な取り組みが行われていましたが，窓口を一本化し，各学部からの専門員を設置したことにより，継続的な取組が行われています。

平成 20 年３月に策定された「秋田大学男女共同参画推進のためのアクションプラン」に基づいて女性教職員活躍のためのポジティブアクション、教職員のワークライフバランス改善のための検討を行ってきました。平成 21 年５月には男女共同参画推進室を設置、翌平成 22 年度には学内保育施設・千秋保育園に、病児・病後児保育施設「ことりのおへや」を開設しました。また平成 24 年８月からは研究支援員制度を実施しております。

男女共同参画推進についての教職員のみなさまの声をお聞きするために平成 18 年度（2006 年度)、平成 20 年度（2008 年度)、平成 23 年度（2011 年度)，平成 27 年度（2015 年度）に意識調査アンケートを継続して実施しております。さらにアンケート調査では把握しきれないニーズをすいあげるために平成 24 年度から年に１～２回，テーマに合わせて手形地区，本道地区，保戸野地区のキャンパスのうち数か所おいてコロコニトーキングを開催しております。

令和元年度（2019 年）末から続くコロナ禍において，生活自体が大きく変化しました。在宅勤務やリモートワーク，そして ICT 技術の進歩とともに，以前は考えられなかった便利さが増え，会議など必ずしも対面で行わなくてもよくなり，時間や費用，負担が軽減された面もあります。その一方で，対面でなければできない仕事や人とのかかわりの大切さも，再認識することにもなりました。

時代の変化や価値観の変化が目まぐるしいなか，令和３年９月に本調査が実施されました。本報告書は秋田大学教職員の男女共同参画推進に関する意識、ならびに職場の環境改善，ワークライフバランス向上に向けた環境改善の実態を把握し，今後の具体的な改善策の検討・実施を図ることを目的とし、本学に在籍する常勤・非常勤職員（非常勤講師及び学生アルバイトを除く）2,490 名を対象に行った調査結果をまとめたものです。今回初めて，Microsoft Forms を利用した WEB アンケートにより実施したところ，639 名の方より回答が得られ、回収率は 25.6%でした。回収率が例年よりも 40%近く下がっていることが一つの課題となりますが，ご回答いただいた内容についてまとめております。

ご協力くださいましたみなさま方にお礼申し上げますとともに、すべての教職員のみなさまの職場環境、支援制度を充実させるために、今回の調査結果を活用させていただきます。

忌憚のないご意見をたまわることができればありがたく存じます。

秋田大学男女共同参画推進専門委員会

委員長　山　名　　裕　子

◆調査の概要◆

【目的】

秋田大学教職員のワークライフバランス向上へ向けた環境改善の取組の参考にするためにアンケートを実施し、今後の具体的な改善策の検討・実施を図ることを目的とする。

【対象者】

本学に在籍する常勤・非常勤教職員（非常勤講師及び学生アルバイト除く）

２，４９０人（令和３年８月３日現在）

【実施時期】

令和３年９月６日（月）～９月３０日（木）

【実施方法】

Microsoft Forms を利用した WEB アンケート

【回答状況】

回答者数　６３９名（回答率　２５．６％）

◆調査結果◆

※1. 回答率（各回答の百分率）は、小数点第2位を四捨五入しているため、個々の比率の合計が100%にならない場合があります。

1. 回答者について

キャンパス別の回答者は手形キャンパスが最も多く 53.5%、次いで本道キャンパス 39.3%、保戸野キャンパスが 5.6%であった。

男女別では、女性が 50.2%、男性が 47.9%、無回答が 1.9%となった。

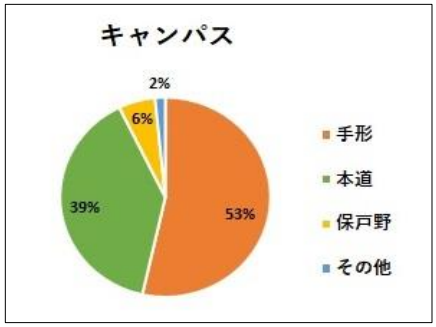
また、職員区分ごとに見ると、教育系職員が 32.4%、事務系職員が 25.2%、技術系職員が 7.2%、医療系職員 18.3%、非常勤職員等 16.9%であった。

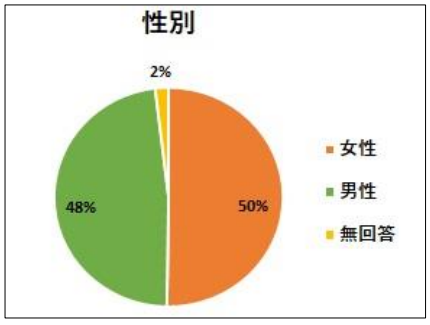
年齢別では回答者が多い順に 40 歳代（30.0%）、30 歳代（29.3%）、50 歳代（24.3%）、30 歳未満（9.9%）、60 歳代（6.4%）であった。

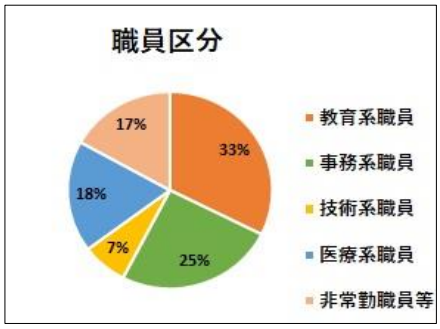
表１　回答者について

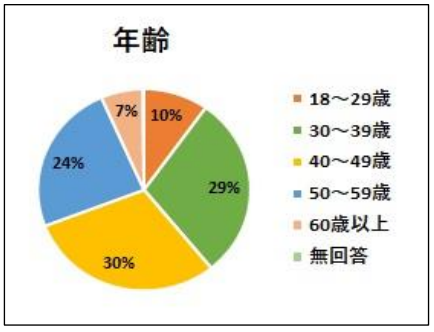
全回答者639人					
キャンパス	単位： 人（%）		性別	単位： 人（%）	
手形	342	(53.5%)	女性	321	(50.2%)
本道	251	(39.3%)	男性	306	(47.9%)
保戸野	36	(5.6%)	無回答	12	(1.9%)
その他	10	(1.6%)	年齢	単位： 人（%）	
職員区分	単位： 人（%）		①30歳未満	63	(9.9%)
①教育系職員	207	(32.4%)	②30歳代	187	(29.3%)
②事務系職員	161	(25.2%)	③40歳代	192	(30.0%)
③技術系職員	46	(7.2%)	④50歳代	155	(24.3%)
④医療系職員	117	(18.3%)	⑤60歳以上	41	(6.4%)
⑤非常勤職員等	108	(16.9%)	⑥無回答	1	(0.2%)

図１　回答者について









2. 年次有給休暇について

2-1. 年次有給休暇について、希望どおり取得できていますか。

年次有給休暇を希望どおり取れているか聞いたところ、「取得できている」と回答したのは52.4%であった。

「全く取れていない」と回答したのは、全体では3%だが、回答した19人のうち14人が本道キャンパス所属という結果となった。

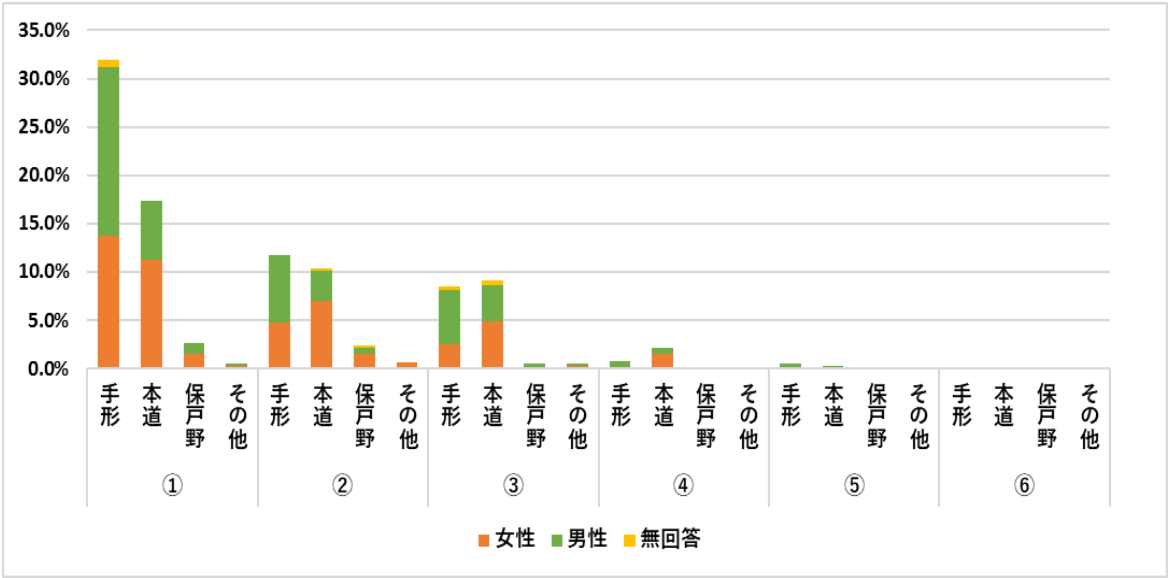
全体として、多くの職員が希望どおりに年次有給休暇を取得できているようだが、手形・保戸野キャンパスと比べて、本道キャンパスの方が取りにくい状況があることが分かる。

表２－１　年次有給休暇を取得できているか

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①取得できている	88 (13.8%)	111 (17.4%)	5 (0.8%)	204 (31.9%)	72 (11.3%)	39 (6.1%)	0 (0.0%)	111 (17.4%)
②やや取得できている	30 (4.7%)	45 (7.0%)	0 (0.0%)	75 (11.7%)	45 (7.0%)	20 (3.1%)	1 (0.2%)	66 (10.3%)
③あまり取れていない	16 (2.5%)	36 (5.6%)	2 (0.3%)	54 (8.5%)	31 (4.9%)	24 (3.8%)	3 (0.5%)	58 (9.1%)
④全く取れていない	0 (0.0%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	10 (1.6%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	14 (2.2%)
⑤取得する必要性を感じていない	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)
⑥無回答	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①取得できている	10 (1.6%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	17 (2.7%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	335 (52.4%)
②やや取得できている	10 (1.6%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	15 (2.3%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	160 (25.0%)
③あまり取れていない	1 (0.2%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	118 (18.5%)
④全く取れていない	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	19 (3.0%)
⑤取得する必要性を感じていない	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (0.9%)
⑥無回答	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図２－１　年次有給休暇を取得できているか



2-2. 年次有給休暇を取得しやすくするためにはどのような取組が有効だと思いますか。

年次有給休暇を取得しやすくするための方法として、最も多くの回答が集まったのは「⑤取得しやすい職場の雰囲気づくり」であった（回答者 439 人、68.7%）。

続いて、「④上司等からの積極的な働きかけ（257 人、40.2%）」、「①年次有給休暇取得推奨期間の設定（205 人、32.1%）」となった。

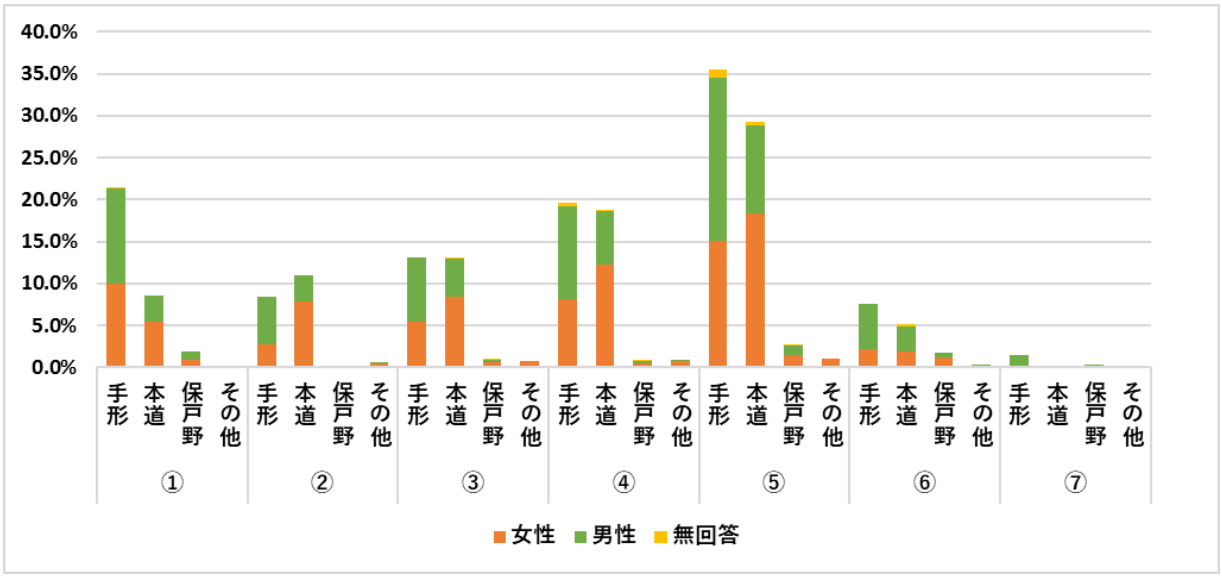
「年次有給休暇取得推奨期間の設定」については、手形・保戸野キャンパスでは上位の回答だが、本道キャンパスでは相対的に低い数値であり、キャンパス間での違いが見られた。

表２－２　年次有給休暇を取得しやすくするために有効な取組（複数回答）

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①年次有給休暇取得推奨期間の設定	64 (10.0%)	72 (11.3%)	1 (0.2%)	137 (21.4%)	35 (5.5%)	20 (3.1%)	0 (0.0%)	55 (8.6%)
②年休取得率等の目標設定	18 (2.8%)	36 (5.6%)	0 (0.0%)	54 (8.5%)	50 (7.8%)	20 (3.1%)	0 (0.0%)	70 (11.0%)
③計画的付与制度の導入	35 (5.5%)	49 (7.7%)	0 (0.0%)	84 (13.1%)	54 (8.5%)	29 (4.5%)	1 (0.2%)	84 (13.1%)
④上司等からの積極的な働きかけ	52 (8.1%)	71 (11.1%)	2 (0.3%)	125 (19.6%)	78 (12.2%)	41 (6.4%)	1 (0.2%)	120 (18.8%)
⑤取得しやすい職場の雰囲気づくり	96 (15.0%)	125 (19.6%)	6 (0.9%)	227 (35.5%)	117 (18.3%)	67 (10.5%)	3 (0.5%)	187 (29.3%)
⑥その他	14 (2.2%)	34 (5.3%)	0 (0.0%)	48 (7.5%)	12 (1.9%)	19 (3.0%)	2 (0.3%)	33 (5.2%)
⑦無回答	2 (0.3%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①年次有給休暇取得推奨期間の設定	6 (0.9%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	205 (32.1%)
②年休取得率等の目標設定	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	4 (0.6%)	129 (20.2%)
③計画的付与制度の導入	4 (0.6%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	7 (1.1%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	180 (28.2%)
④上司等からの積極的な働きかけ	3 (0.5%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)	257 (40.2%)
⑤取得しやすい職場の雰囲気づくり	9 (1.4%)	8 (1.3%)	1 (0.2%)	18 (2.8%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	439 (68.7%)
⑥その他	8 (1.3%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	94 (14.7%)
⑦無回答	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	13 (2.0%)

図２－２　年次有給休暇を取得しやすくするために有効な取組（複数回答）



【その他の意見】

・会議や研修のない取得しやすい日を設定する。
・一斉休業を実施してほしい。
・業務責任の分散化。
・推奨期間、働きかけが強制的で、休みくらい好きに取らせてくれと言いたい。
・職員の増員、業務の削減、配置の見直し。
・上司が年次休暇日を決めているので希望日に年次、有休が取れない。
・連携・分担・協力が必要であると感じる。急に何かがあっても代わることができない体制である。
・課内で取得日数に個人差がある場合、課長から、例えば毎月取得するような働きかけ、課長による担当の業務の把握。
・出勤が義務付けられる業務の削減。
・上司等も積極的に取得する。
・人事評価における過剰なプレッシャーの抑制。
・学生・教員の職員の就業規則などに関する理解。
・時間割の調整。
・無駄な会議をなくす。
・労働者の権利を正しく理解する者が責任ある立場に就くこと。

3. 育児休業について

3-1. 育児休業を利用しやすい環境・雰囲気だと思いますか。

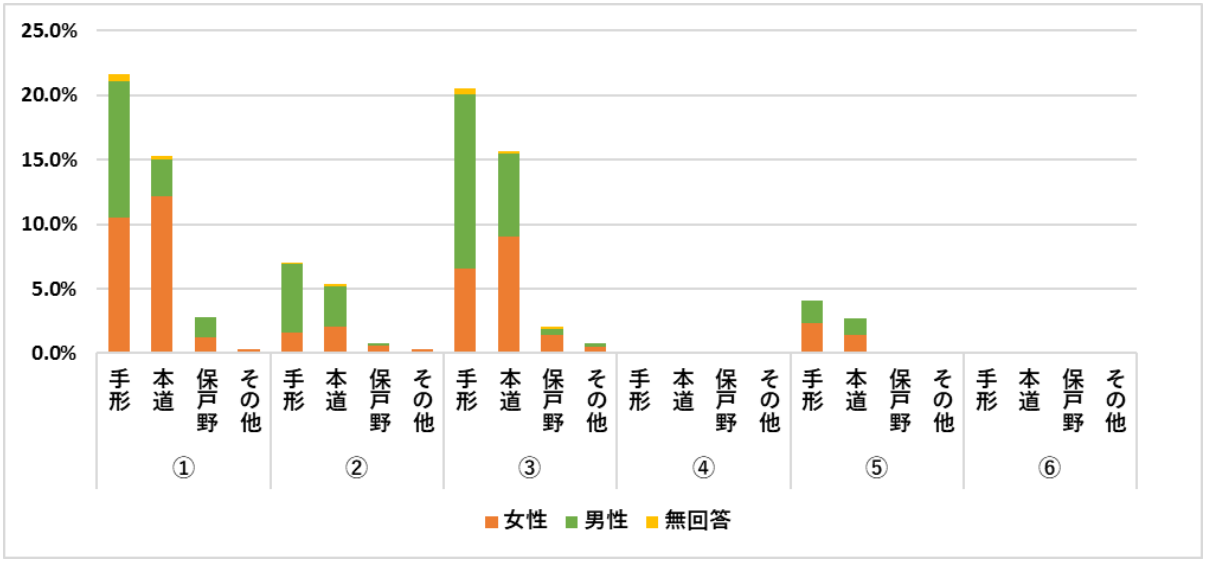
育児休業を利用しやすい環境・雰囲気について回答を求めたところ、利用しやすいと答えたのは全体の 40.1%であった。対して、利用しにくい／どちらともいえないと答えたのは、全体の 52.5%であった。育児休業について知らないと答えたのは、7.1%である。育児休業の広報が必要であると同時に、育児休業について知っていても、利用したいときに環境・雰囲気が原因で利用できない人が半数以上いることが分かった。

表３－１　育児休業を利用しやすい環境・雰囲気か

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①利用しやすい	67 (10.5%)	68 (10.6%)	3 (0.5%)	138 (21.6%)	78 (12.2%)	18 (2.8%)	2 (0.3%)	98 (15.3%)
②利用しにくい	10 (1.6%)	34 (5.3%)	1 (0.2%)	45 (7.0%)	13 (2.0%)	20 (3.1%)	1 (0.2%)	34 (5.3%)
③どちらともいえない	42 (6.6%)	86 (13.5%)	3 (0.5%)	131 (20.5%)	58 (9.1%)	41 (6.4%)	1 (0.2%)	100 (15.6%)
④育児休業があることを知らなかった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
⑤育児休業がどのようなものか分からない	15 (2.3%)	11 (1.7%)	0 (0.0%)	26 (4.1%)	9 (1.4%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	17 (2.7%)
⑥無回答	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①利用しやすい	8 (1.3%)	10 (1.6%)	0 (0.0%)	18 (2.8%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	256 (40.1%)
②利用しにくい	4 (0.6%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	86 (13.5%)
③どちらともいえない	9 (1.4%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	13 (2.0%)	3 (0.5%)	2 (0.3%)	5 (0.8%)	249 (39.0%)
④育児休業があることを知らなかった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
⑤育児休業がどのようなものか分からない	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	44 (6.9%)
⑥無回答	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図３－１　育児休業を利用しやすい環境・雰囲気か



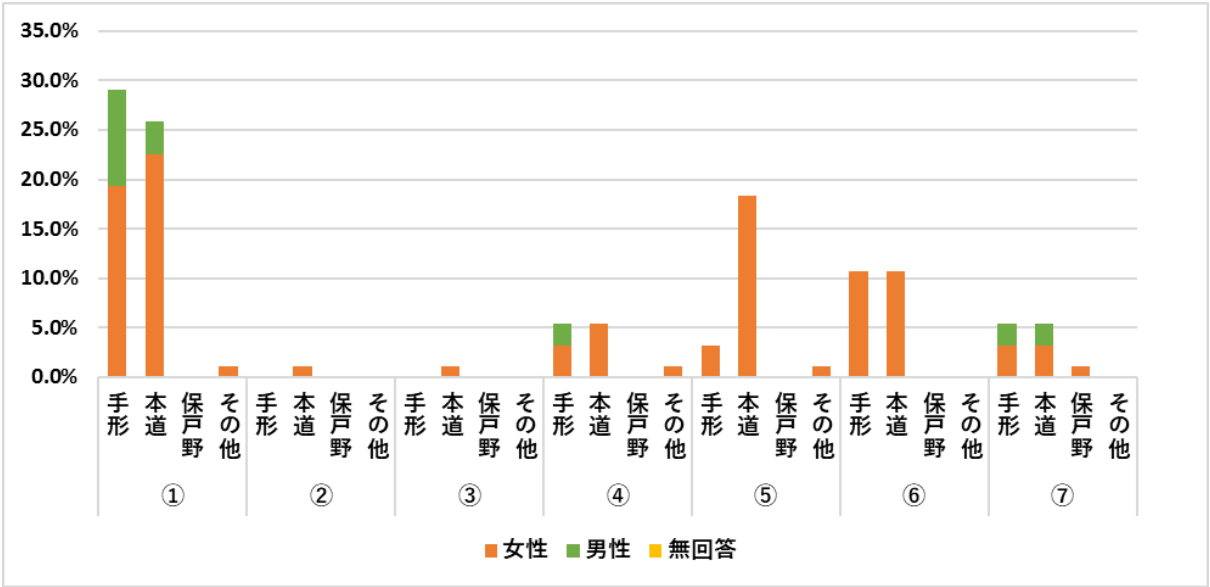
3-2. 秋田大学で育児休業を取得した際に困ったことはありましたか。
（対象者：秋田大学で育児休業を取得した方　93 名）

育児休業を実際に取得した人々に困ったことがあったか聞いたところ、55.9%は困ったことはなかったと回答した。一方、22.6%が経済的問題、21.5%が仕事の苦労を挙げている。また、1.1%が上司の無理解、1.1%が同僚の無理解、11.8%が職場の雰囲気を挙げていて、今後職員の理解を促進させる必要が明らかになった。

表３－２　育児休業を利用した際に困ったこと

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①困ったことはなかった	18 (19.4%)	9 (9.7%)	0 (0.0%)	27 (29.0%)	21 (22.6%)	3 (3.2%)	0 (0.0%)	24 (25.8%)
②上司の理解	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
③同僚の理解	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
④取りにくい雰囲気	3 (3.2%)	2 (2.2%)	0 (0.0%)	5 (5.4%)	5 (5.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (5.4%)
⑤経済的問題	3 (3.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (3.2%)	17 (18.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	17 (18.3%)
⑥仕事の苦労	10 (10.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	10 (10.8%)	10 (10.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	10 (10.8%)
⑦その他	3 (3.2%)	2 (2.2%)	0 (0.0%)	5 (5.4%)	3 (3.2%)	2 (2.2%)	0 (0.0%)	5 (5.4%)
	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①困ったことはなかった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	52 (55.9%)
②上司の理解	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
③同僚の理解	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
④取りにくい雰囲気	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	11 (11.8%)
⑤経済的問題	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	21 (22.6%)
⑥仕事の苦労	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	20 (21.5%)
⑦その他	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (11.8%)

図３－２　育児休業を利用した際に困ったこと



【その他の意見】

・復帰時期が４月であることが望ましく、子どもの成長に合わせて休業を取得できないこと。
・早期の復帰を求められたことがある。
・育児休業期間は自己責任ではあるものの、復帰時に必ずと言っていいほど異動となることがややデメリットであると感じました。
・育児参加休暇を取得したが、2 週間では短いと感じた。
・復帰後はとにかく子どもが病気をするため、受入れ側も負担にならないような人員・業務量などの配慮があるとよいと思います。また、復帰前の一日体験なども、あっても良いと思いました。
・１年で復帰が当たり前の雰囲気がある。

3-3. 今後、もし子どもが生まれた場合、育児休業を取得しますか。

子どもが生まれた場合に育児休業を取得するか聞いたところ、「取得する」と回答したのは、全体で 35.3%であった。そのうち「①制度上認められた期間の上限までを取得」と回答した 5.6%に比べて、「②制度上認められた期間内で取得」との回答が 29.7%と高く、期間内での取得を希望する割合が高い結果となった。

また「④取りたいが取れない」と回答したのは、全体では 4.5%であるが、回答した 29 人のうち 23 人が男性の回答者であるという結果となった。

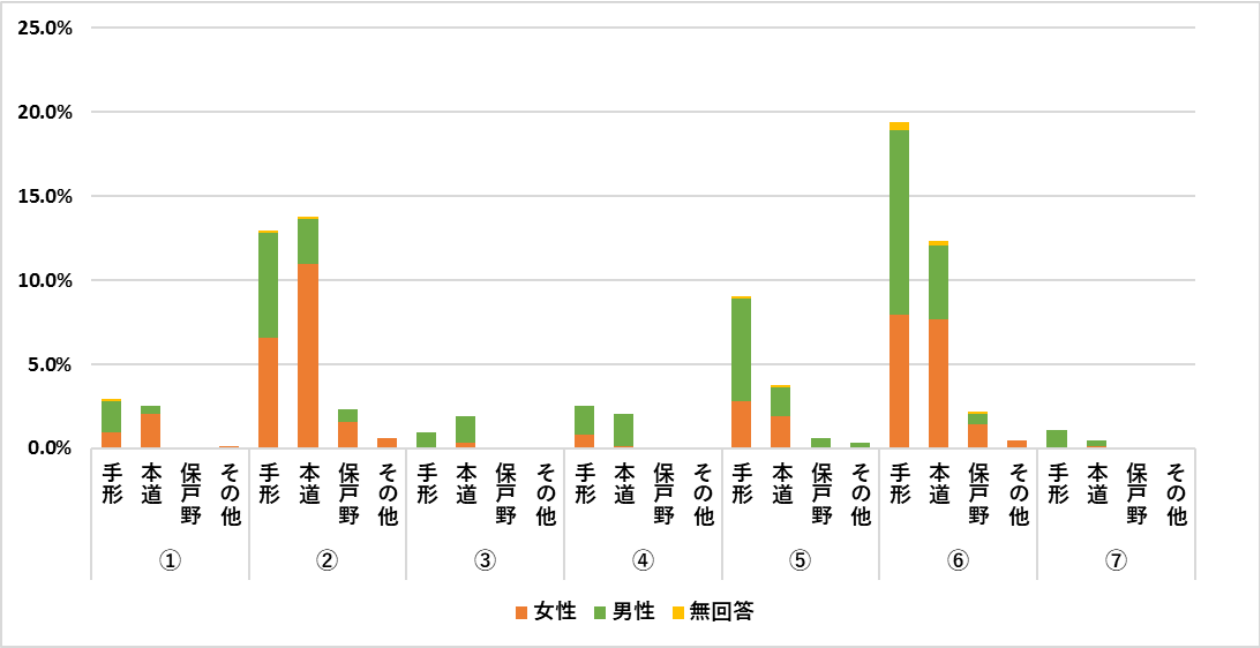
一方「③子供が生まれても取らない」と回答したのは、全体では 2.8%であるが、回答者 18 人のうち保戸野キャンパスの回答者が 0 人であるのに対し、手形キャンパスは 6 人、本道キャンパスでは 10 人という結果となった。またそのうち 16 人が男性であり、「④取りたいが取れない」の項目同様、男性の育児休業の取得希望が低い状況にあることがわかる。

表３－３　今後の育児休業取得について

	①手形キャンパス				②本道キャンパス			
	①女性	②男性	③無回答	計	①女性	②男性	③無回答	計
①制度上認められた期間の上限までを取得	6 (0.9%)	12 (1.9%)	1 (0.2%)	19 (3.0%)	13 (2.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	16 (2.5%)
②制度上認められた期間内で取得	42 (6.6%)	40 (6.3%)	1 (0.2%)	83 (13.0%)	70 (11.0%)	17 (2.7%)	1 (0.2%)	88 (13.8%)
③子どもが生まれても取らない	0 (0.0%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	6 (0.9%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)
④取りたいが取れない	5 (0.8%)	11 (1.7%)	0 (0.0%)	16 (2.5%)	1 (0.2%)	12 (1.9%)	0 (0.0%)	13 (2.0%)
⑤わからない	18 (2.8%)	39 (6.1%)	1 (0.2%)	58 (9.1%)	12 (1.9%)	11 (1.7%)	1 (0.2%)	24 (3.8%)
⑥子どもの予定がない	51 (8.0%)	70 (11.0%)	3 (0.5%)	124 (19.4%)	49 (7.7%)	28 (4.4%)	2 (0.3%)	79 (12.4%)
⑦その他	0 (0.0%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)
⑧無回答	12 (1.9%)	16 (2.5%)	1 (0.2%)	29 (4.5%)	10 (1.6%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	16 (2.5%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

	③保戸野キャンパス				④その他			総計
	①女性	②男性	③無回答	計	①女性	②男性	計	単位：人(%)
①制度上認められた期間の上限までを取得	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)
②制度上認められた期間内で取得	10 (1.6%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	15 (2.3%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	190 (29.7%)
③子どもが生まれても取らない	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	18 (2.8%)
④取りたいが取れない	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	29 (4.5%)
⑤わからない	0 (0.0%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	2 (0.3%)	88 (13.8%)
⑥子どもの予定がない	9 (1.4%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	14 (2.2%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	220 (34.4%)
⑦その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	10 (1.6%)
⑧無回答	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	48 (7.5%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図３－３　今後の育児休業取得について



【その他の意見】

・教員は、授業を休むと他の教員に過重な負担をかけてしまうし、部分的に休んでも補講が必要になる。学生にも迷惑をかけないようにと考えると、取得できない。
・手当が出るなら取得したい。
・その時の業務体制・人員配置による。
・取りたいが取れないので分散して有休を活用することが予見される。（中略）人が少ないこともあるが、そもそも男性は体感上取りづらい。

3-4. 育児休業を取得しない理由は何ですか。
（対象者：3-3. で「③子どもが生まれても取らない」、「④取りたいが取れない」を選んだ方　47 名）

育児休業を取得しない理由を聞いたところ、「⑧代替要員がおらず、職場に迷惑がかかる」と回答したのは全体で 53.2%と最も多かった。回答者 25 人のうち、14 人が本道キャンパス所属の男性という結果であった。

次いで「⑥職場を長期間離れることが不安だから」と回答したのが全体で 31.9%と多く、回答者 15 人のうち 21.3%の 10 人が本道キャンパス所属であり、そのうち 9 人が男性という結果であった。

また「⑩上司や同僚に休業取得について説明しにくいから」と回答したのは、全体で 29.8%であるが、回答者 14 人のうち 9 人が本道キャンパス所属であり、他の項目と同様、手形・保戸野キャンパスと比較して職場における代替要員の配置や説明の負担などで育児休業の取りにくい状況にあることがわかる。

表３－４　育児休業を取得しない理由（複数回答）

	①手形キャンパス				②本道キャンパス			
	①女性	②男性	③無回答	計	①女性	②男性	③無回答	計
①配偶者が育児をするから	0 (0.0%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)	3 (6.4%)
②親や親類が協力してくれるから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)	2 (4.3%)	0 (0.0%)	3 (6.4%)
③保育施設などを利用するから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	2 (4.3%)
④収入が減るから	0 (0.0%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)
⑤昇任が遅れる可能性があるから	0 (0.0%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)	4 (8.5%)
⑥職場を長期間離れることが不安だから	0 (0.0%)	5 (10.6%)	0 (0.0%)	5 (10.6%)	1 (2.1%)	9 (19.1%)	0 (0.0%)	10 (21.3%)
⑦研究が進まないから	1 (2.1%)	5 (10.6%)	0 (0.0%)	6 (12.8%)	1 (2.1%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)	5 (10.6%)
⑧代替要員がおらず、職場に迷惑がかかるから	3 (6.4%)	8 (17.0%)	0 (0.0%)	11 (23.4%)	0 (0.0%)	14 (29.8%)	0 (0.0%)	14 (29.8%)
⑨学生・院生の指導に支障があるから	1 (2.1%)	5 (10.6%)	0 (0.0%)	6 (12.8%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)
⑩上司や同僚に休業取得について説明しにくいから	0 (0.0%)	5 (10.6%)	0 (0.0%)	5 (10.6%)	1 (2.1%)	8 (17.0%)	0 (0.0%)	9 (19.1%)
⑪休業の手続きが面倒だから	0 (0.0%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)
⑫将来、どのようになるかわからないから	2 (4.3%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	3 (6.4%)	1 (2.1%)	2 (4.3%)	0 (0.0%)	3 (6.4%)
⑬その他	1 (2.1%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)	5 (10.6%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)

	③保戸野キャンパス				④その他			総計
	①女性	②男性	③無回答	計	①女性	②男性	計	単位：人(%)
①配偶者が育児をするから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (12.8%)
②親や親類が協力してくれるから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (6.4%)
③保育施設などを利用するから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (4.3%)
④収入が減るから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (8.5%)
⑤昇任が遅れる可能性があるから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (17.0%)
⑥職場を長期間離れることが不安だから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	15 (31.9%)
⑦研究が進まないから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (23.4%)
⑧代替要員がおらず、職場に迷惑がかかるから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	25 (53.2%)
⑨学生・院生の指導に支障があるから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (14.9%)
⑩上司や同僚に休業取得について説明しにくいから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	14 (29.8%)
⑪休業の手続きが面倒だから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	(0.0%) (0.0%)	0 (0.0%)	4 (8.5%)
⑫将来、どのようになるかわからないから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	(0.0%) (0.0%)	0 (0.0%)	6 (12.8%)
⑬その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	(0.0%) (0.0%)	0 (0.0%)	6 (12.8%)

図３－４－１　育児休業を取得しない理由①～⑥（複数回

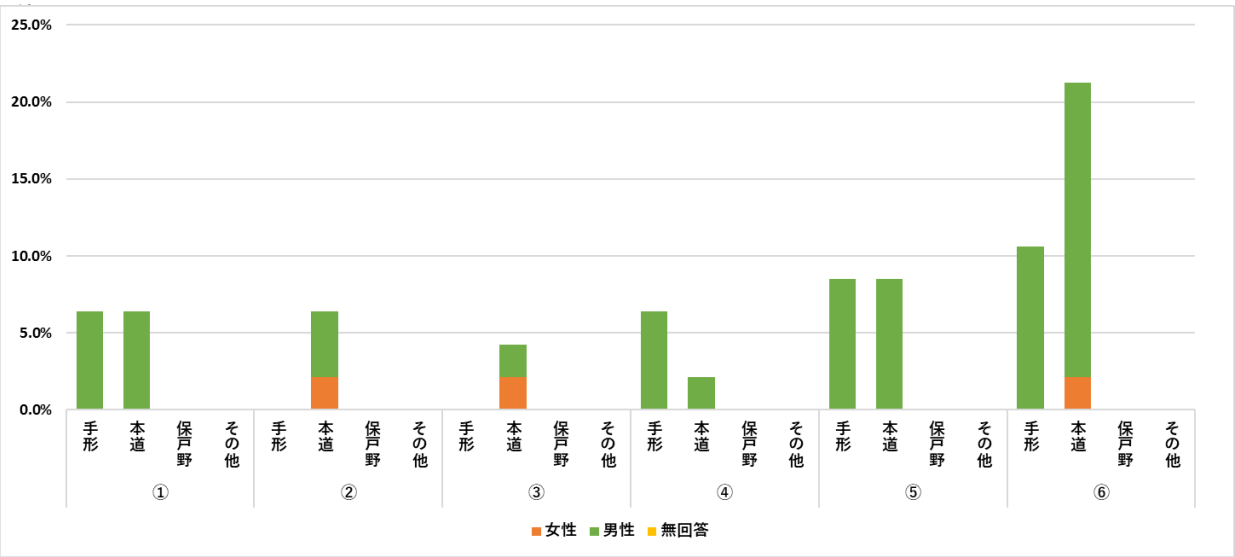
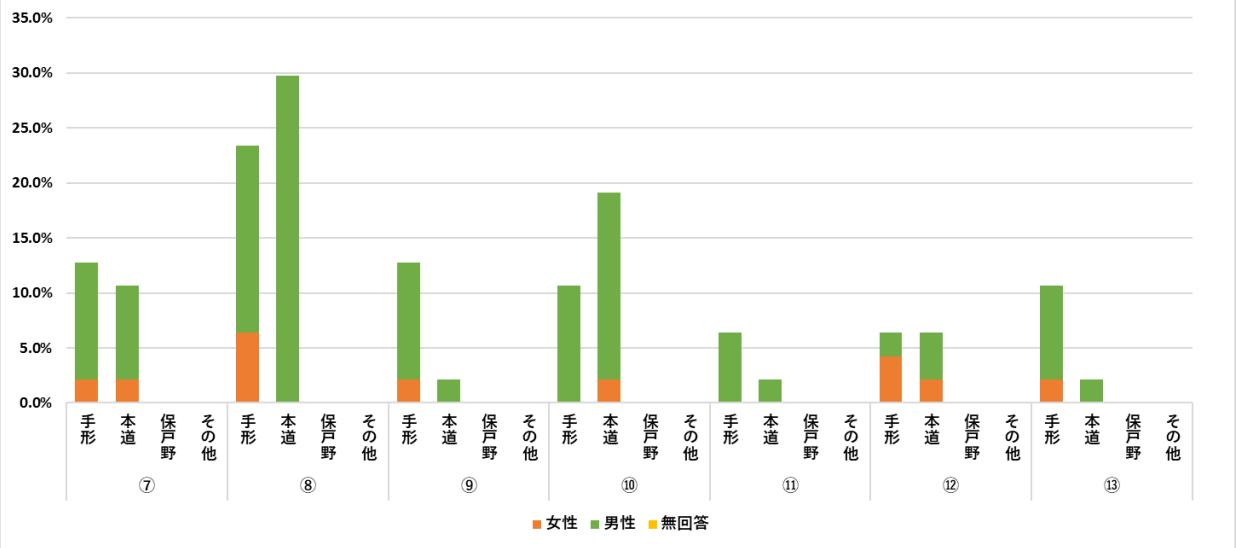


図３－４－２　育児休業を取得しない理由⑦～⑬（複数回答）



【その他の意見】

・私は現在管理職であるが、管理職に在職したまま育児休暇を取ることは実質的に無理である。今後女性を管理職に登用していった場合、管理職だから育休を取れないということがないようにした方が良いと思う。

・現行の教員評価制度の在り方が育児休業を含めたワークライフバランスさらには男女共同参画等の理念に根本的に相容れないものだから。

・育児休暇中の代替教員が自動的には配置されず、他教員の負担が増加するため。

3-5. 育児に関する下記の制度について、利用しやすい環境・雰囲気だと思いますか。

（1）保育時間

保育時間を「利用しやすい環境・雰囲気」について「そう思う」「ややそう思う」と回答したのは、回答者全体の約 4 割（39.1%）だった。「制度を知らない」という回答者も多く、全体の約 3 割（27.1%）が「制度を知らない」と回答している。「利用しやすい環境・雰囲気」づくりのためには制度の周知をいっそう徹底する必要がある。

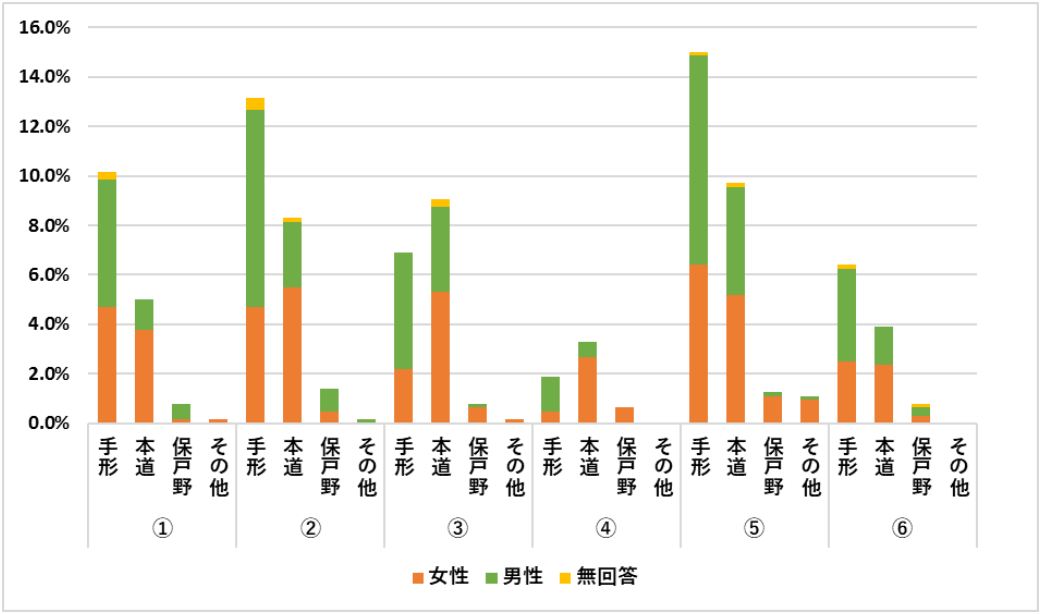
回答者数が少ないが、特に保戸野キャンパスの女性で否定的な回答した人数が肯定的な回答をした倍、本道キャンパスの女性の約 3 割（32.2%）も否定的な回答をしている。

表３－５－１　保育時間について

保育時間	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	30 (4.7%)	33 (5.2%)	2 (0.3%)	65 (10.2%)	24 (3.8%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	32 (5.0%)
②やや思う	30 (4.7%)	51 (8.0%)	3 (0.5%)	84 (13.1%)	35 (5.5%)	17 (2.7%)	1 (0.2%)	53 (8.3%)
③あまり思わない	14 (2.2%)	30 (4.7%)	0 (0.0%)	44 (6.9%)	34 (5.3%)	22 (3.4%)	2 (0.3%)	58 (9.1%)
④思わない	3 (0.5%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)	17 (2.7%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	21 (3.3%)
⑤制度を知らない	41 (6.4%)	54 (8.5%)	1 (0.2%)	96 (15.0%)	33 (5.2%)	28 (4.4%)	1 (0.2%)	62 (9.7%)
⑥無回答	16 (2.5%)	24 (3.8%)	1 (0.2%)	41 (6.4%)	15 (2.3%)	10 (1.6%)	0 (0.0%)	25 (3.9%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

保育時間	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	1 (0.2%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	103 (16.1%)
②やや思う	3 (0.5%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	147 (23.0%)
③あまり思わない	4 (0.6%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	108 (16.9%)
④思わない	4 (0.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	37 (5.8%)
⑤制度を知らない	7 (1.1%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	6 (0.9%)	1 (0.2%)	7 (1.1%)	173 (27.1%)
⑥無回答	2 (0.3%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	71 (11.1%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図３－５－１　保育時間について



(2)子の看護休暇

子の看護休暇を「利用しやすい環境・雰囲気」について「そう思う」「ややそう思う」と回答したのは、回答者全体の 54.9%で、保育時間より肯定的な回答が多かった。「制度を知らない」は 16.7%だった。

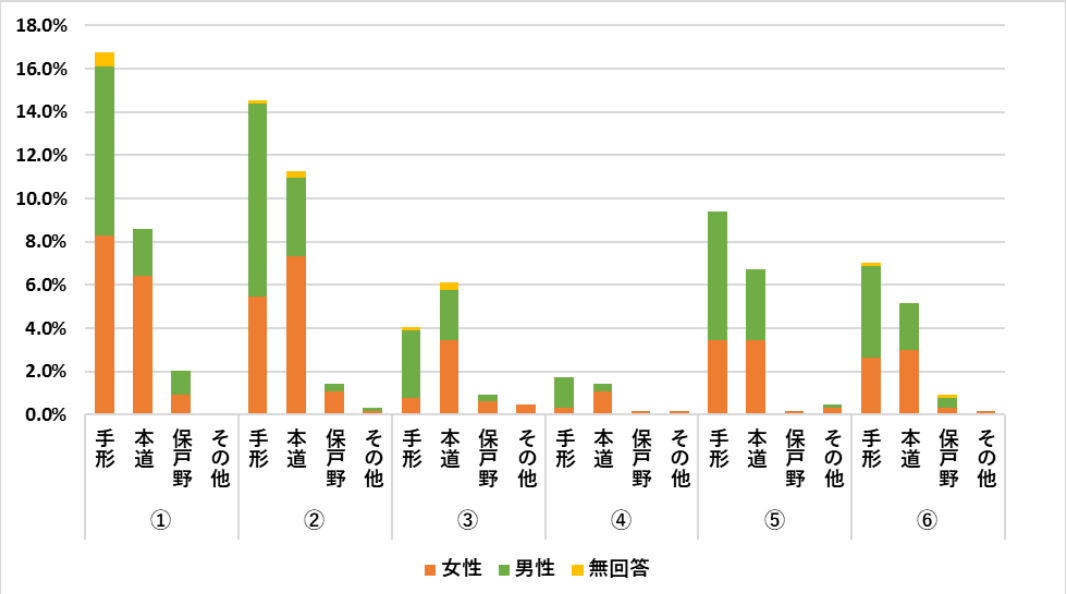
本道キャンパスの女性の 18.6%、男性の 19%、手形キャンパスの女性の 12.69%、男性の 14.4%が否定的な回答（「あまり思わない」「思わない」）をしている。

表３−５−２　子の看護休暇について

子の看護休暇	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	53 (8.3%)	50 (7.8%)	4 (0.6%)	107 (16.7%)	41 (6.4%)	14 (2.2%)	0 (0.0%)	55 (8.6%)
②やや思う	35 (5.5%)	57 (8.9%)	1 (0.2%)	93 (14.6%)	47 (7.4%)	23 (3.6%)	2 (0.3%)	72 (11.3%)
③あまり思わない	5 (0.8%)	20 (3.1%)	1 (0.2%)	26 (4.1%)	22 (3.4%)	15 (2.3%)	2 (0.3%)	39 (6.1%)
④思わない	2 (0.3%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)	7 (1.1%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)
⑤制度を知らない	22 (3.4%)	38 (5.9%)	0 (0.0%)	60 (9.4%)	22 (3.4%)	21 (3.3%)	0 (0.0%)	43 (6.7%)
⑥無回答	17 (2.7%)	27 (4.2%)	1 (0.2%)	45 (7.0%)	19 (3.0%)	14 (2.2%)	0 (0.0%)	33 (5.2%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

子の看護休暇	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	6 (0.9%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	13 (2.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	175 (27.4%)
②やや思う	7 (1.1%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	176 (27.5%)
③あまり思わない	4 (0.6%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	6 (0.9%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	74 (11.6%)
④思わない	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	22 (3.4%)
⑤制度を知らない	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	107 (16.7%)
⑥無回答	2 (0.3%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	85 (13.3%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図３−５−２　子の看護休暇について



(3)育児短時間勤務

育児短時間勤務を「利用しやすい環境・雰囲気」について「そう思う」「ややそう思う」と回答したのは、回答者全体の 47.1%だった。「あまり思わない」「思わない」という否定的な回答は 20.9%だった。18.3%が「制度を知らない」と回答している。

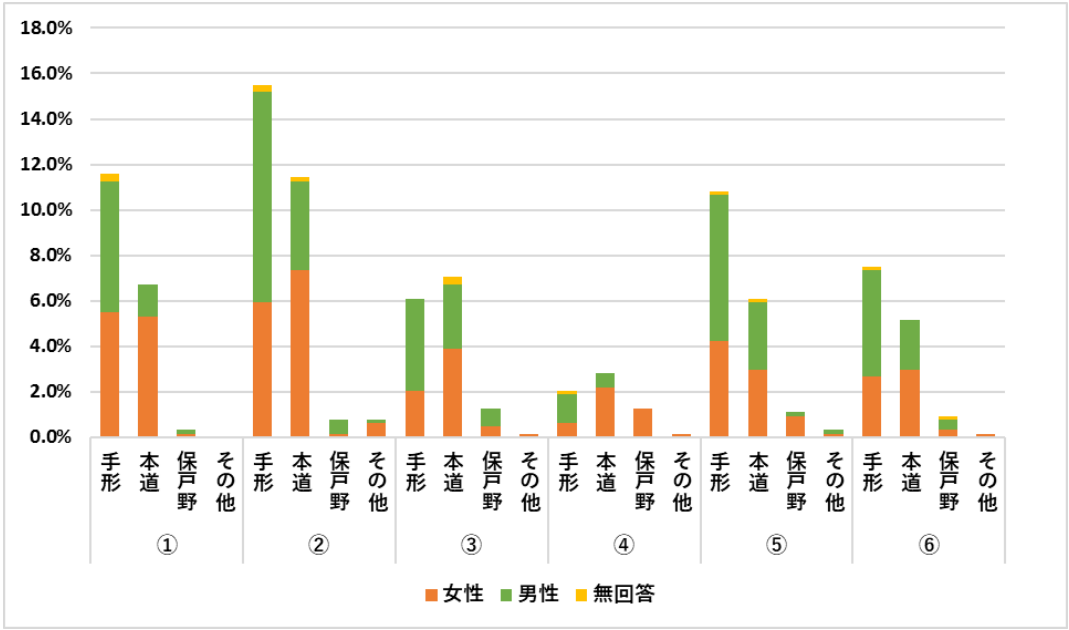
回答者数が少ないが保戸野キャンパスの女性の 52.4%、男性の 35.7%が否定的な回答をしており、他のキャンパスより高くなっている。本道キャンパスでは男女ともに約 25%、手形キャンパスでは女性の約 13%、男性の約 17%が否定的な回答をしている。

表３－５－３　育児短時間勤務について

育児短時間勤務	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	35 (5.5%)	37 (5.8%)	2 (0.3%)	74 (11.6%)	34 (5.3%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	43 (6.7%)
②やや思う	38 (5.9%)	59 (9.2%)	2 (0.3%)	99 (15.5%)	47 (7.4%)	25 (3.9%)	1 (0.2%)	73 (11.4%)
③あまり思わない	13 (2.0%)	26 (4.1%)	0 (0.0%)	39 (6.1%)	25 (3.9%)	18 (2.8%)	2 (0.3%)	45 (7.0%)
④思わない	4 (0.6%)	8 (1.3%)	1 (0.2%)	13 (2.0%)	14 (2.2%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	18 (2.8%)
⑤制度を知らない	27 (4.2%)	41 (6.4%)	1 (0.2%)	69 (10.8%)	19 (3.0%)	19 (3.0%)	1 (0.2%)	39 (6.1%)
⑥無回答	17 (2.7%)	30 (4.7%)	1 (0.2%)	48 (7.5%)	19 (3.0%)	14 (2.2%)	0 (0.0%)	33 (5.2%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

育児短時間勤務	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	119 (18.6%)
②やや思う	1 (0.2%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	182 (28.5%)
③あまり思わない	3 (0.5%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	93 (14.6%)
④思わない	8 (1.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	40 (6.3%)
⑤制度を知らない	6 (0.9%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	117 (18.3%)
⑥無回答	2 (0.3%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	88 (13.8%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図３－５－３　育児短時間勤務について



(4)育児時間

育児時間を「利用しやすい環境・雰囲気」について「そう思う」「ややそう思う」と回答したのは、回答者全体の 37.5%だった。「あまり思わない」「思わない」は 23．9%だった。「制度を知らない」が 24.3%と多くなっている。

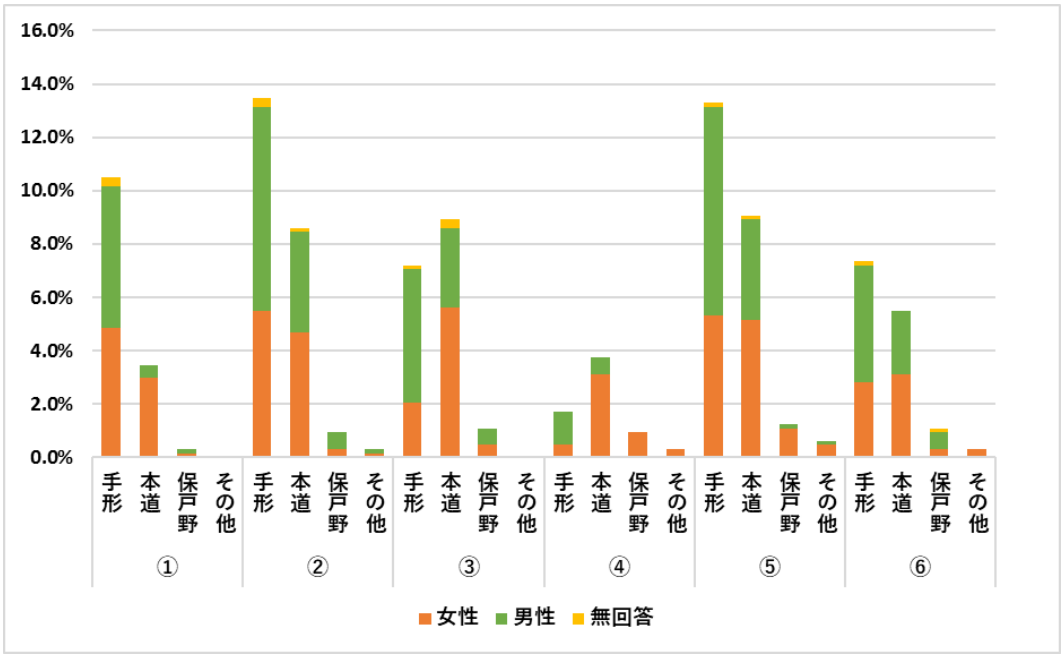
手形キャンパスの女性の約 12%、男性の約 20%、本道キャンパスの女性の約 35%、男性の約 26%、回答者数が少ないが保戸野キャンパスの女性の約 43%、男性の約 29%が否定的な回答になっていた。

表３−５−４　育児時間について

育児時間	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	31 (4.9%)	34 (5.3%)	2 (0.3%)	67 (10.5%)	19 (3.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	22 (3.4%)
②やや思う	35 (5.5%)	49 (7.7%)	2 (0.3%)	86 (13.5%)	30 (4.7%)	24 (3.8%)	1 (0.2%)	55 (8.6%)
③あまり思わない	13 (2.0%)	32 (5.0%)	1 (0.2%)	46 (7.2%)	36 (5.6%)	19 (3.0%)	2 (0.3%)	57 (8.9%)
④思わない	3 (0.5%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)	20 (3.1%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	24 (3.8%)
⑤制度を知らない	34 (5.3%)	50 (7.8%)	1 (0.2%)	85 (13.3%)	33 (5.2%)	24 (3.8%)	1 (0.2%)	58 (9.1%)
⑥無回答	18 (2.8%)	28 (4.4%)	1 (0.2%)	47 (7.4%)	20 (3.1%)	15 (2.3%)	0 (0.0%)	35 (5.5%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

育児時間	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	91 (14.2%)
②やや思う	2 (0.3%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	6 (0.9%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	149 (23.3%)
③あまり思わない	3 (0.5%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	110 (17.2%)
④思わない	6 (0.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (0.9%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	43 (6.7%)
⑤制度を知らない	7 (1.1%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	4 (0.6%)	155 (24.3%)
⑥無回答	2 (0.3%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	7 (1.1%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	91 (14.2%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図３−５−４　育児時間について



(5)育児のための早出遅出勤務

育児のための早出遅出勤務を「利用しやすい環境・雰囲気」について「そう思う」「ややそう思う」と回答したのは、回答者全体の 41.8%だった。「あまり思わない」「思わない」は 20.2%だった。「制度を知らない」が 23.9%と多くなっている。

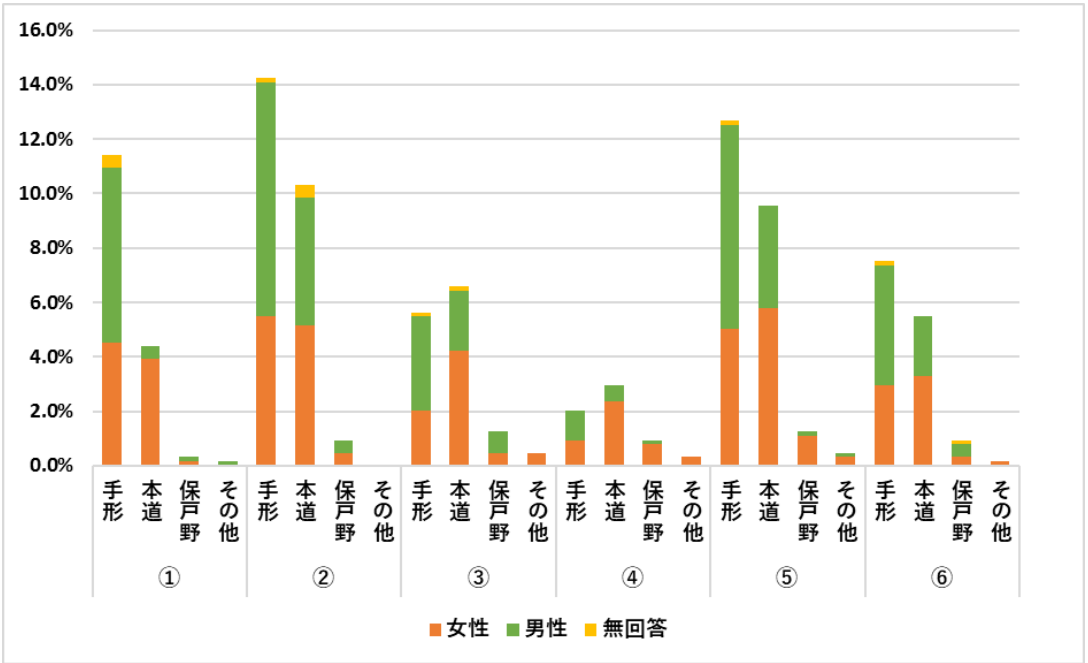
手形キャンパスの女性と男性の約 14%、本道キャンパスの女性の約 27%、男性の約 31%、保戸野キャンパスの女性の約 38%、男性の約 43%が否定的な回答をしている。

表３−５−５　育児のための早出遅出勤務について

育児のための早出･遅出出勤	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	29 (4.5%)	41 (6.4%)	3 (0.5%)	73 (11.4%)	25 (3.9%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	28 (4.4%)
②やや思う	35 (5.5%)	55 (8.6%)	1 (0.2%)	91 (14.2%)	33 (5.2%)	30 (4.7%)	3 (0.5%)	66 (10.3%)
③あまり思わない	13 (2.0%)	22 (3.4%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	27 (4.2%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	42 (6.6%)
④思わない	6 (0.9%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	13 (2.0%)	15 (2.3%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	19 (3.0%)
⑤制度を知らない	32 (5.0%)	48 (7.5%)	1 (0.2%)	81 (12.7%)	37 (5.8%)	24 (3.8%)	0 (0.0%)	61 (9.5%)
⑥無回答	19 (3.0%)	28 (4.4%)	1 (0.2%)	48 (7.5%)	21 (3.3%)	14 (2.2%)	0 (0.0%)	35 (5.5%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

育児のための早出･遅出出勤	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	104 (16.3%)
②やや思う	3 (0.5%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	163 (25.5%)
③あまり思わない	3 (0.5%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	89 (13.9%)
④思わない	5 (0.8%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	6 (0.9%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	40 (6.3%)
⑤制度を知らない	7 (1.1%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	153 (23.9%)
⑥無回答	2 (0.3%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	90 (14.1%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図３−５−５　育児のための早出遅出勤務について



（6）配偶者出産付添休暇（男性教職員のみ：対象者 306 名）

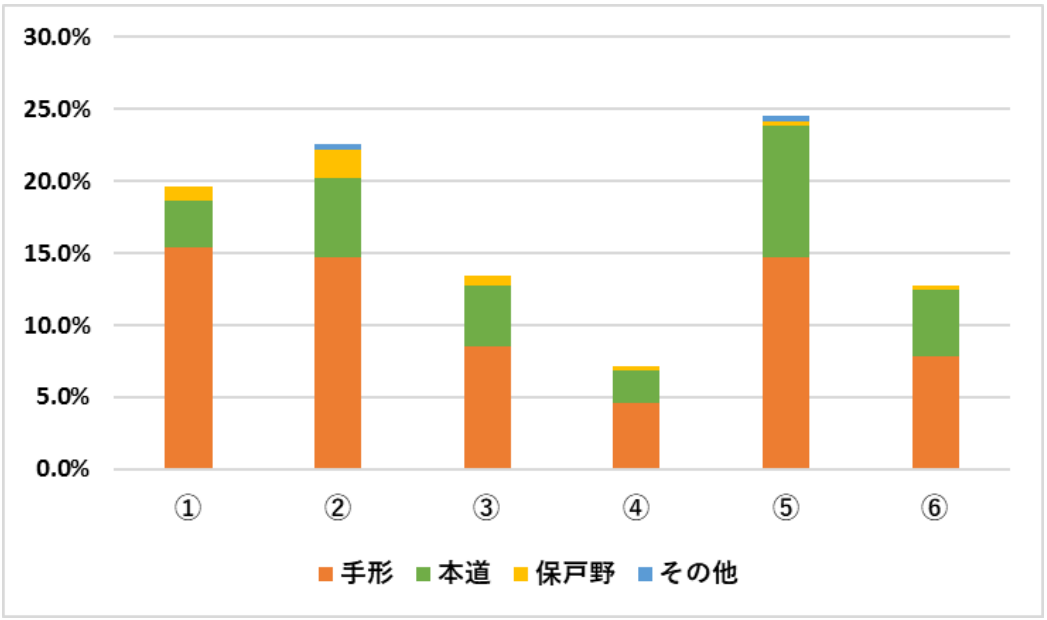
配偶者出産付添休暇（男性教職員のみ）を「利用しやすい環境・雰囲気」について「そう思う」「ややそう思う」と回答したのは、回答者全体の 42.1%だった。「あまり思わない」「思わない」は 20.6%だった。「制度を知らない」が 24.5%だった。

手形キャンパスでは 19.9%、本道キャンパスでは 22.3%、保戸野キャンパスでは 21.4%が否定的な回答だった。

表３－５－６　配偶者出産付添休暇

配偶者出産付添休暇 ※男性教職員のみ	手形キャンパス		本道キャンパス		保戸野キャンパス		その他		総計 単位：人(%)	
①そう思う	47	(15.4%)	10	(3.3%)	3	(1.0%)	0	(0.0%)	60	(19.6%)
②やや思う	45	(14.7%)	17	(5.6%)	6	(2.0%)	1	(0.3%)	69	(22.5%)
③あまり思わない	26	(8.5%)	13	(4.2%)	2	(0.7%)	0	(0.0%)	41	(13.4%)
④思わない	14	(4.6%)	7	(2.3%)	1	(0.3%)	0	(0.0%)	22	(7.2%)
⑤制度を知らない	45	(14.7%)	28	(9.2%)	1	(0.3%)	1	(0.3%)	75	(24.5%)
⑥無回答	24	(7.8%)	14	(4.6%)	1	(0.3%)	0	(0.0%)	39	(12.7%)
総計	201	(65.7%)	89	(29.1%)	14	(4.6%)	2	(0.7%)	306	(100.0%)

図３－５－６　配偶者出産付添休暇



（7）育児参加休暇（男性教職員のみ：対象者 306 名）

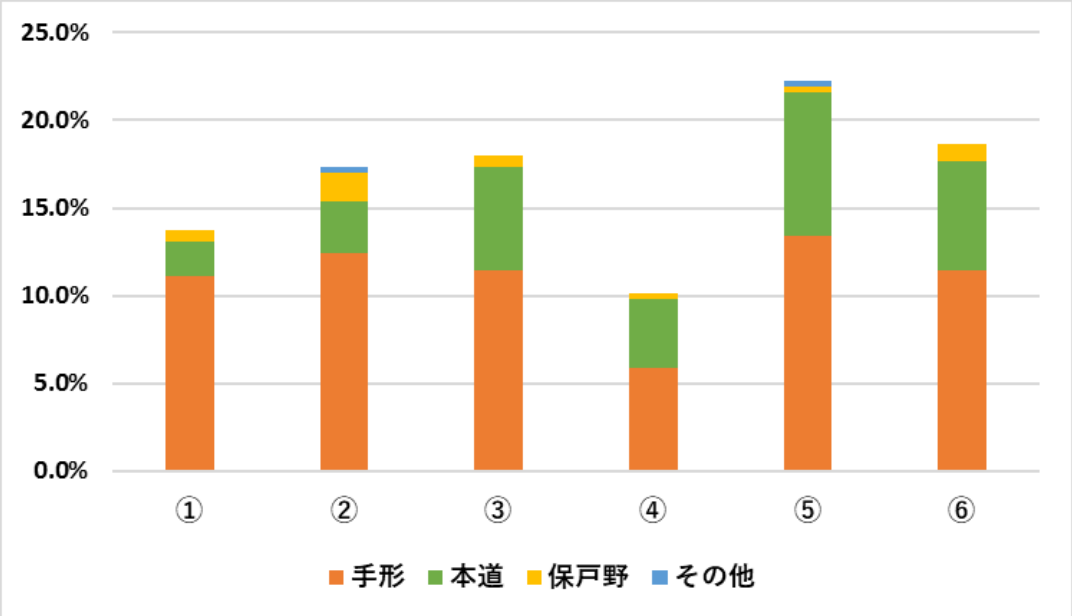
育児参加休暇（男性教職員のみ）を「利用しやすい環境・雰囲気」について「そう思う」「ややそう思う」と回答したのは、回答者全体の 31.0%だった。「あまり思わない」「思わない」は 28.1%だった。「制度を知らない」は 22.2%だった。

手形キャンパスの 26.4%、保戸野キャンパスの 33.7%、保戸野キャンパスの 21.4%が否定的な回答をしている。

表３－５－７　育児参加休暇

育児参加休暇 ※男性教職員のみ	手形キャンパス		本道キャンパス		保戸野キャンパス		その他		総計 単位：人(%)	
①そう思う	34	(11.1%)	6	(2.0%)	2	(0.7%)	0	(0.0%)	42	(13.7%)
②やや思う	38	(12.4%)	9	(2.9%)	5	(1.6%)	1	(0.3%)	53	(17.3%)
③あまり思わない	35	(11.4%)	18	(5.9%)	2	(0.7%)	0	(0.0%)	55	(18.0%)
④思わない	18	(5.9%)	12	(3.9%)	1	(0.3%)	0	(0.0%)	31	(10.1%)
⑤制度を知らない	41	(13.4%)	25	(8.2%)	1	(0.3%)	1	(0.3%)	68	(22.2%)
⑥無回答	35	(11.4%)	19	(6.2%)	3	(1.0%)	0	(0.0%)	57	(18.6%)
総計	201	(65.7%)	89	(29.1%)	14	(4.6%)	2	(0.7%)	306	(100.0%)

図３－５－７　育児参加休暇



3-6. あなたの周囲の職員が、育児休業や復帰後の短時間勤務を利用することについてどう思いますか。(複数回答)

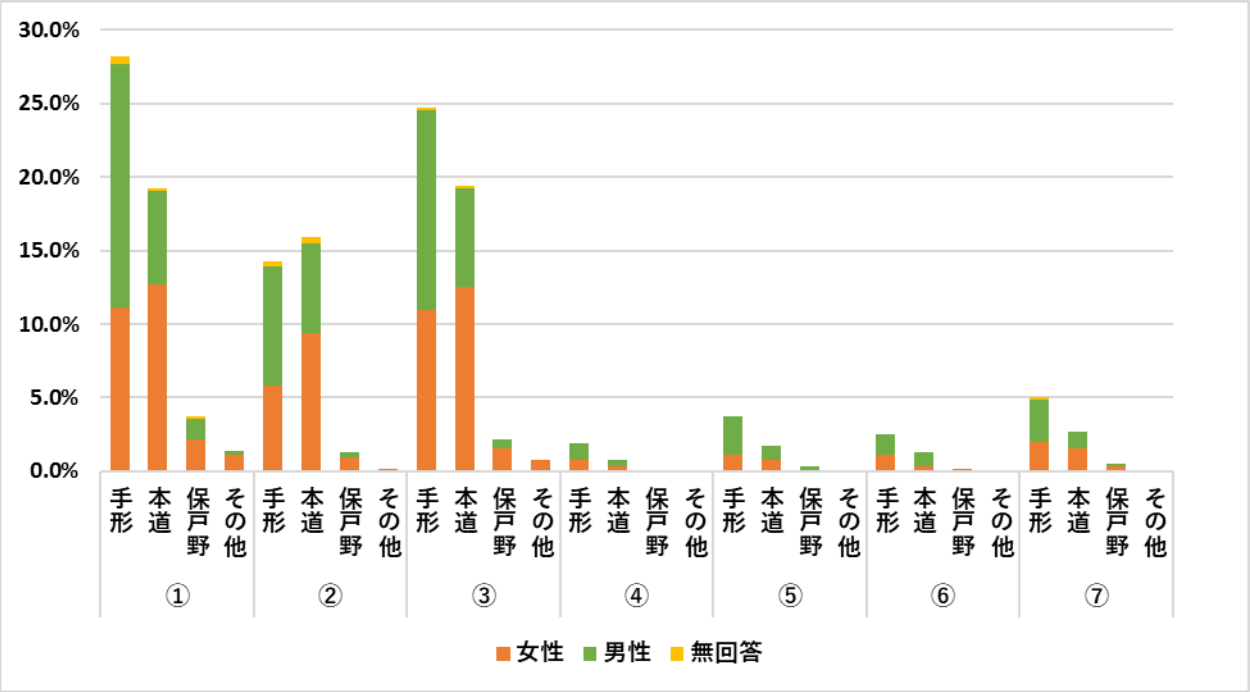
周囲の職員が、育児休業や復帰後の短時間勤務を利用すること（複数回答）について、回答者の約半数（52.6%）が「育児を優先して積極的に利用してほしい」と回答している。「仕事の状況をみながら調整して利用してほしい」は 31.6%だった。

「仕事の状況をみながら調整して利用してほしい」と回答したのは、手形キャンパスの女性の約 28%、男性の約 29%、本道キャンパスの女性の約 38%、男性の 44%、保戸野キャンパスの女性の約 29%、男性の約 14%と、本道キャンパスで高い割合になっている。意見として「当人たちの自己責任による調整に任せずに大学が責任を持って行いより育児休業を取得しやすい職場環境づくりにポーズだけでなく真剣に努めるべきだ」や余裕を持った人員配置が必要などといった意見もあった。

表３−６　周囲の職員が育児休業等を利用することについて

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①育児を優先して積極的に利用してほしい	71 (11.1%)	106 (16.6%)	3 (0.5%)	180 (28.2%)	81 (12.7%)	41 (6.4%)	1 (0.2%)	123 (19.2%)
②仕事の状況をみながら調整して利用してほしい	37 (5.8%)	52 (8.1%)	2 (0.3%)	91 (14.2%)	60 (9.4%)	39 (6.1%)	3 (0.5%)	102 (16.0%)
③業務量を調整するなど、なるべく協力したい	70 (11.0%)	87 (13.6%)	1 (0.2%)	158 (24.7%)	80 (12.5%)	43 (6.7%)	1 (0.2%)	124 (19.4%)
④業務の負担が増えるので、利用は最小限にしてほしい	5 (0.8%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)	2 (0.3%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)
⑤特に思うことはない	7 (1.1%)	17 (2.7%)	0 (0.0%)	24 (3.8%)	5 (0.8%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)
⑥その他	7 (1.1%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	16 (2.5%)	2 (0.3%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)
⑦無回答	13 (2.0%)	18 (2.8%)	1 (0.2%)	32 (5.0%)	10 (1.6%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	17 (2.7%)
	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①育児を優先して積極的に利用してほしい	14 (2.2%)	9 (1.4%)	1 (0.2%)	24 (3.8%)	7 (1.1%)	2 (0.3%)	9 (1.4%)	336 (52.6%)
②仕事の状況をみながら調整して利用してほしい	6 (0.9%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	202 (31.6%)
③業務量を調整するなど、なるべく協力したい	10 (1.6%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	14 (2.2%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	301 (47.1%)
④業務の負担が増えるので、利用は最小限にしてほしい	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	17 (2.7%)
⑤特に思うことはない	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	37 (5.8%)
⑥その他	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	25 (3.9%)
⑦無回答	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	52 (8.1%)

図３−６　周囲の職員が育児休業等を利用することについて



【その他の意見】

・周りとの相談、連絡、協調が問題なく行えていれば、不満や要望など特に思う事はない。
・現状、結果として周囲にしわ寄せが来ているように感じる。周囲の負担につながらないことが制度利用の促進にもつながると思う。
・取りたい人が取れる職場がいい。
・当人が抜けているあいだの補充人員の起用等は当人たちの自己責任による調整に任せずに大学が責任を持って行いより育児休業を取得しやすい職場環境づくりにポーズだけでなく真剣に努めるべきだ。
・利用しようとも考えていない男性職員が多いので、意識改善のセミナーなど必要ではないでしょうか。
・本人には気軽に休業・短時間勤務を取得してほしいが、他の職員の負担が適切に調整されないのであれば上長などへの不満が残る。
・男性が育児のための制度を利用していれば女性もより利用しやすくなると思う。
・当該職員がどう考え、行動するかによる。
・短時間勤務のスタッフがいる場合はその他のメンバーで仕事が完結するような、余裕を持った人員の配置をする必要がある。
・管理職や主任が男性社会の考え方の職員が多いので、まずは管理職の意識を変えてほしいと感じている。

3-7. 育児休業や、復帰後の短時間勤務を利用する職員がいる場合、その部署や所属する他の職員に対してどのようなサポートがあればいいと思いますか（複数回答）。

「育児休業や、復帰後の短時間勤務を利用する職員がいる場合、その部署や所属する他の職員に対してどのようなサポートがあればいいと思いますか」（複数回答）については、「部署内での業務分担の調整」が 67.6%、「代替教職員の配置」が 59.5%と多くなっていた。「人事・業績評価」よりも多くなっており、こうした点の対応が必要である。

「部署内での業務分担の調整」をキャンパス別にみると、手形キャンパスの女性の約 7 割、男性の約 6 割、本道キャンパスの女性と男性の約 7 割、保戸野キャンパスの女性と男性の約 6 割が選択している。

「代替教職員の配置」をキャンパス別にみると、手形キャンパスの女性と男性の約 6 割、本道キャンパスの女性の約 6 割、男性の 5 割、保戸野キャンパスの女性の 76%、男性の約 7 割が選択しており、保戸野キャンパスで多くなっている。

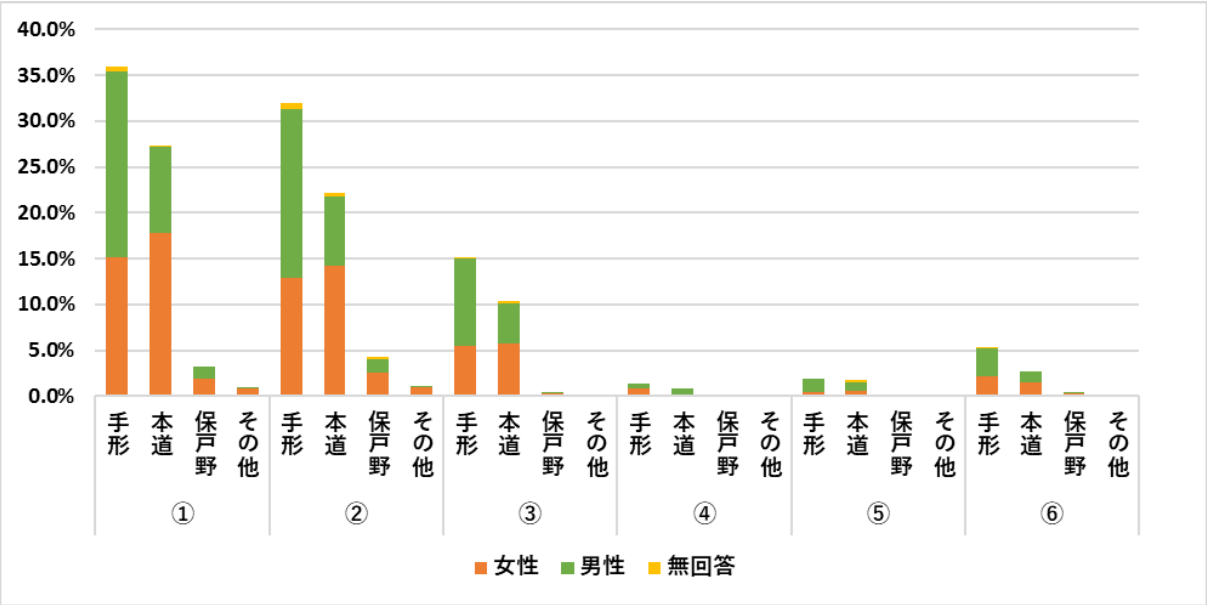
意見としては、サポートする人への手当やガイドライン、講座をこえた支援、休業を利用する予定のない職員を便利に使わないで欲しい、といった意見があった。

表 3－7　周囲の職員へのサポートについて

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①部署内での業務分担の調整	97 (15.2%)	129 (20.2%)	4 (0.6%)	230 (36.0%)	114 (17.8%)	60 (9.4%)	1 (0.2%)	175 (27.4%)
②代替教職員の配置	82 (12.8%)	118 (18.5%)	4 (0.6%)	204 (31.9%)	91 (14.2%)	48 (7.5%)	3 (0.5%)	142 (22.2%)
③人事・業績評価への反映	35 (5.5%)	61 (9.5%)	1 (0.2%)	97 (15.2%)	37 (5.8%)	28 (4.4%)	1 (0.2%)	66 (10.3%)
④特に必要はない	5 (0.8%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)	1 (0.2%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)
⑤その他	3 (0.5%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)	4 (0.6%)	6 (0.9%)	1 (0.2%)	11 (1.7%)
⑥無回答	14 (2.2%)	19 (3.0%)	1 (0.2%)	34 (5.3%)	10 (1.6%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	17 (2.7%)

	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①部署内での業務分担の調整	12 (1.9%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	21 (3.3%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)	432 (67.6%)
②代替教職員の配置	16 (2.5%)	10 (1.6%)	1 (0.2%)	27 (4.2%)	6 (0.9%)	1 (0.2%)	7 (1.1%)	380 (59.5%)
③人事・業績評価への反映	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	167 (26.1%)
④特に必要はない	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	14 (2.2%)
⑤その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	24 (3.8%)
⑥無回答	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	54 (8.5%)

図３－７　周囲の職員へのサポートについて



【その他の意見】

・サポートに入る人材に対する適切な手当の給付。
・「所属する他の職員向け」のガイドラインがほしい。そして、「育児休業や短時間勤務者がいたからといって、その分、あなたの業務が増えることはありません」と明記したほうがよいと思う。
・講座の枠を超えた支援などがあると良い。
・育児休業などに入る職員 1 人につき、最低でも 2 人はサポートに入れる体制を作った方がよいと考えます。サポート 1 人では、サポート側に何かがあったときに、困るから。
・本人の周りへの感謝の気持ちのもと，支えてくれる職員が損しない環境（評価・給与）があればよいと思います。
・育児休業を利用する予定のない職員を便利に使わないで欲しい（残業して当たり前と思わないで欲しい）。
・男性の育児中の業務分担支援

4. 介護休業について

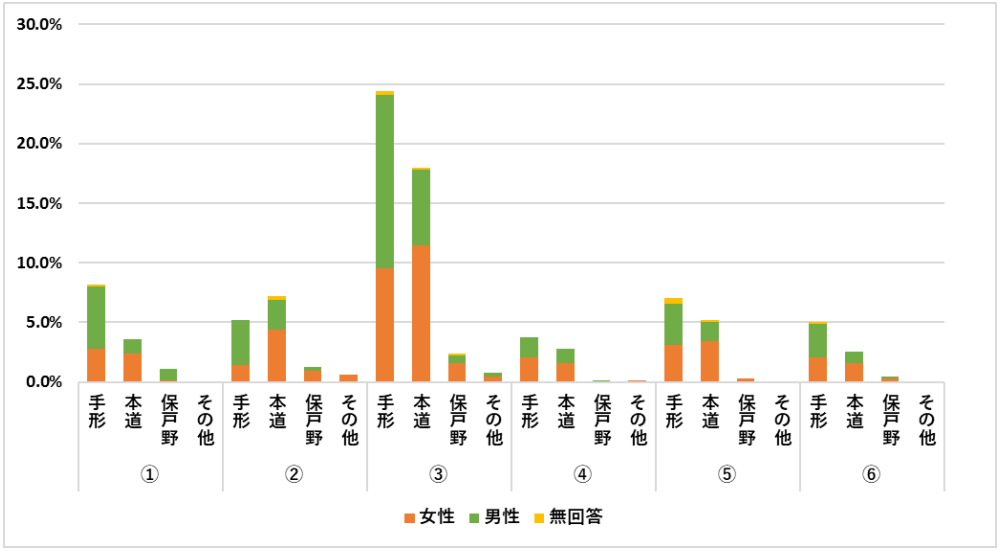
4-1. 介護休業を利用しやすい環境・雰囲気だと思いますか。

介護休業を利用しやすい環境・雰囲気かどうかを聞いたところ、「①利用しにくい（総計 91 人，14.2%）」が「②利用しやすい（総計 82 人，12.8%）」を上回る結果となった。さらに「④介護休業があることを知らなかった（総計 44 人，6.9%）」「⑤介護休業がどのようなものかわからない（総計 80 人，12.5%）」と約 20%近くが，介護休業自体について知らない，わからないと回答している。本道キャンパスは手形キャンパスや程のキャンパスに比べ「利用しにくい」と感じていることが分かる。

表４－１　介護休業を利用しやすい環境・雰囲気かどうか

	①手形キャンパス				②本道キャンパス			
	①女性	②男性	③無回答	計	①女性	②男性	③無回答	計
①利用しやすい	18 (2.8%)	33 (5.2%)	1 (0.2%)	52 (8.1%)	15 (2.3%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	23 (3.6%)
②利用しにくい	9 (1.4%)	24 (3.8%)	0 (0.0%)	33 (5.2%)	28 (4.4%)	16 (2.5%)	2 (0.3%)	46 (7.2%)
③どちらともいえない	61 (9.5%)	93 (14.6%)	2 (0.3%)	156 (24.4%)	73 (11.4%)	41 (6.4%)	1 (0.2%)	115 (18.0%)
④介護休業があることを知らなかった	13 (2.0%)	11 (1.7%)	0 (0.0%)	24 (3.8%)	10 (1.6%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	18 (2.8%)
⑤介護休業がどのようなものかわからない	20 (3.1%)	22 (3.4%)	3 (0.5%)	45 (7.0%)	22 (3.4%)	10 (1.6%)	1 (0.2%)	33 (5.2%)
⑥無回答	13 (2.0%)	18 (2.8%)	1 (0.2%)	32 (5.0%)	10 (1.6%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	16 (2.5%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)
	③保戸野キャンパス				④その他			総計
	①女性	②男性	③無回答	計	①女性	②男性	計	単位：人(%)
①利用しやすい	1 (0.2%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	82 (12.8%)
②利用しにくい	6 (0.9%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	91 (14.2%)
③どちらともいえない	10 (1.6%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	15 (2.3%)	3 (0.5%)	2 (0.3%)	5 (0.8%)	291 (45.5%)
④介護休業があることを知らなかった	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	44 (6.9%)
⑤介護休業がどのようなものかわからない	2 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	80 (12.5%)
⑥無回答	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	51 (8.0%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図４－１　介護休業を利用しやすい環境・雰囲気かどうか



4-2. 家族の介護を経験したことはありますか。

家族の介護を経験したことがあるか聞いたところ、「ある」と回答したのは 14.7％であった。

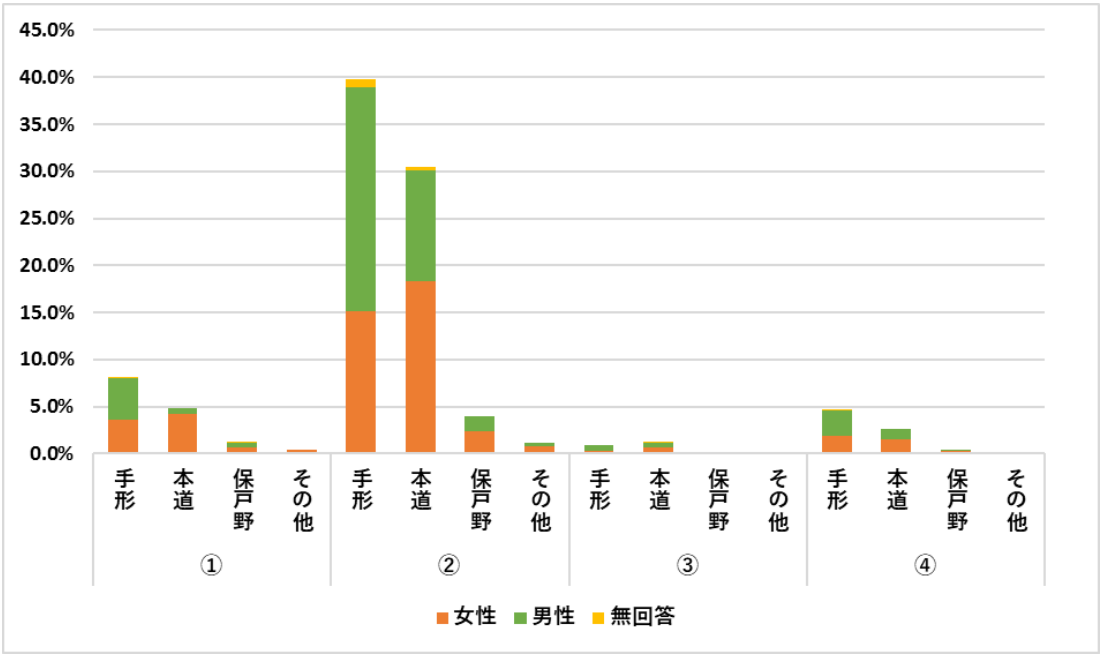
手形キャンパス所属では、51 人（8.1%）、本道キャンパスでは 31 人（4.9%）、保戸野キャンパスでは、8 人（1.3%）であった。

家族の介護の経験が「ない」と回答したのは 75.3%であった。親類の介護の経験がある人も 2.2%はいたが、介護が含む個々の課題を、身近なものとして捉え、組織全体が協力的に取り組むには難しさもあるといえる。

表４－２　介護の経験の有無

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①ある	23 (3.6%)	28 (4.4%)	1 (0.2%)	52 (8.1%)	27 (4.2%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	31 (4.9%)
②ない	97 (15.2%)	152 (23.8%)	5 (0.8%)	254 (39.7%)	117 (18.3%)	75 (11.7%)	3 (0.5%)	195 (30.5%)
③家族ではないが、親類の介護経験がある	2 (0.3%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	6 (0.9%)	4 (0.6%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	8 (1.3%)
④無回答	12 (1.9%)	17 (2.7%)	1 (0.2%)	30 (4.7%)	10 (1.6%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	17 (2.7%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)
	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①ある	4 (0.6%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	8 (1.3%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	94 (14.7%)
②ない	15 (2.3%)	10 (1.6%)	0 (0.0%)	25 (3.9%)	5 (0.8%)	2 (0.3%)	7 (1.1%)	481 (75.3%)
③家族ではないが、親類の介護経験がある	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	14 (2.2%)
④無回答	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	50 (7.8%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図４－２　介護の経験の有無



4-3.（家族の介護を経験したことのある方のみ）介護休業を取得しましたか。
（対象者：4-1. で「①ある」と回答した方　94 名）

家族の介護を経験したことのある方のみに介護休業を取得したか聞いたところ、「制度上認められた期間の上限まで利用した」と回答したのは 2.1%、「制度上認められた期間内で利用した」と回答したのは 3.2%であった。

「利用したかったが、できなかった」と回答したのは 22.3%であった。回答した 21 人のうち 11 人が本道キャンパス所属であった。

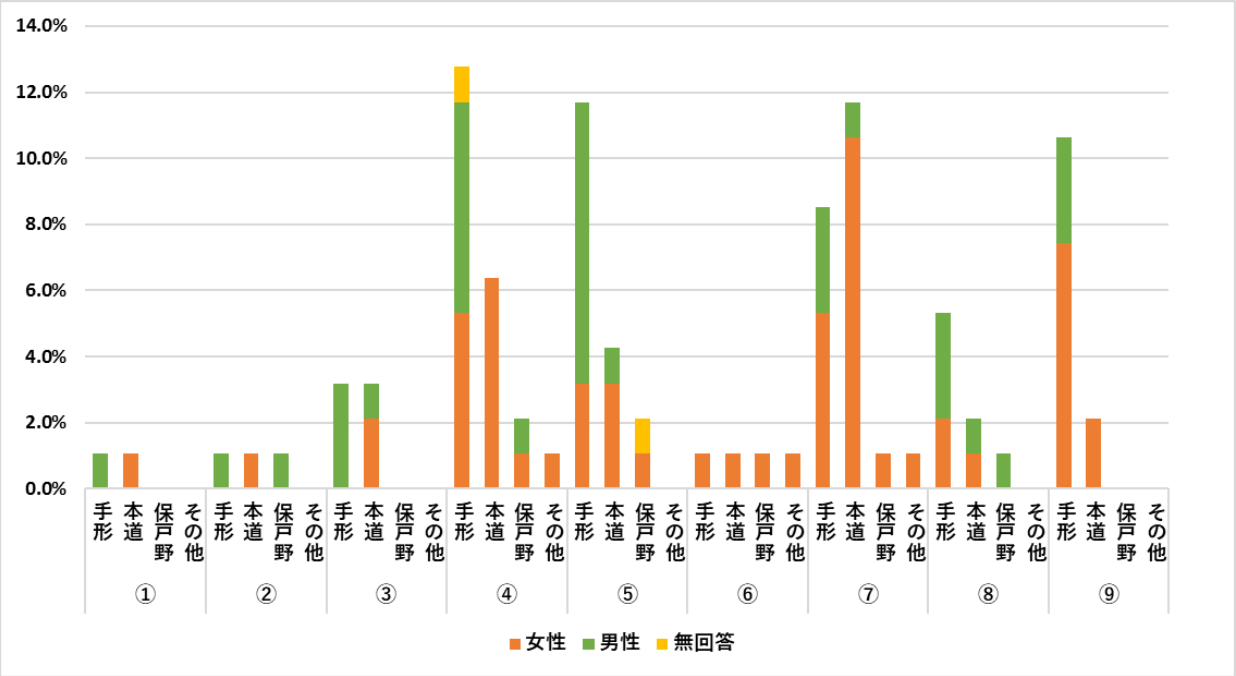
家族の介護を経験したことのある人で、介護休業の制度を利用した人は１割に満たなかった。家族内、親類に協力者がいることで利用する必要がないと感じている人が３割に近いという結果であった。

表４－３　介護休業を利用したか

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①制度上認められた期間の上限まで利用した	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
②制度上認められた期間内で利用した	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
③配偶者が介護を主に行ったため、利用する必要がなかった	0 (0.0%)	3 (3.2%)	0 (0.0%)	3 (3.2%)	2 (2.1%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	3 (3.2%)
④親や親類が介護に協力してくれたため、利用する必要がなかった	5 (5.8%)	6 (6.4%)	1 (1.1%)	12 (12.8%)	6 (6.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (6.4%)
⑤施設を利用したため、休業を利用する必要がなかった	3 (3.5%)	8 (8.5%)	0 (0.0%)	11 (11.7%)	3 (3.2%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	4 (4.3%)
⑥その他の制度を利用した	1 (1.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
⑦利用したかったが、できなかった	5 (5.8%)	3 (3.2%)	0 (0.0%)	8 (8.5%)	10 (10.6%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	11 (11.7%)
⑧その他	2 (2.3%)	3 (3.2%)	0 (0.0%)	5 (5.3%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)
⑨無回答	7 (8.1%)	3 (3.2%)	0 (0.0%)	10 (10.6%)	2 (2.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)
総計	23 (26.7%)	28 (29.8%)	1 (1.1%)	52 (55.3%)	27 (28.7%)	4 (4.3%)	0 (0.0%)	31 (33.0%)

	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①制度上認められた期間の上限まで利用した	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)
②制度上認められた期間内で利用した	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (3.2%)
③配偶者が介護を主に行ったため、利用する必要がなかった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (6.4%)
④親や親類が介護に協力してくれたため、利用する必要がなかった	1 (1.1%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	21 (22.3%)
⑤施設を利用したため、休業を利用する必要がなかった	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	2 (2.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	17 (18.1%)
⑥その他の制度を利用した	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	4 (4.3%)
⑦利用したかったが、できなかった	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	21 (22.3%)
⑧その他	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (8.5%)
⑨無回答	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	12 (12.8%)
総計	4 (4.3%)	3 (3.2%)	1 (1.1%)	8 (8.5%)	3 (3.2%)	0 (0.0%)	3 (3.2%)	94 (100.0%)

図４－３　介護休業を利用したか



【その他の意見】

・制度を知らず、利用できなかったが、知っていたとしても、代替教員が配置されないので、利用できない。

・休業するほどではなかった。

4-4. 介護休業を取得しなかった理由はなんですか。
（対象者：4-3. で「⑦利用したかったが、できなかった」と回答した方　21 名）

介護休業を取得しなかった理由は何かを複数回答で聞いたところ、「代替要員がおらず、職場に迷惑がかかるから」と回答したのが 38.1%、「収入が減るから」と回答したのが 33.3%、「上司や同僚に休業取得について説明しにくいから」と回答したのが 23.8%であった。

手形キャンパス所属では 4 人が「収入が減るから」、3 人が「研究が進まないから」という理由であった。本道キャンパス所属では 6 人が「代替要員がおらず、職場に迷惑がかかるから」という理由であった。

その他の意見には、「教員評価制度の在り方が介護休業制度の取得と根本的に相容れなかったから。」、「コロナによる県外移動制限」、「当時の上司にとっても給料が下がって意味がないと言われた。」「そもそも事務系スタッフには無かったから。」などがあり、介護を必要とする状況の多様性と制度に対する理解に難しさがある。

表４−４　介護休業を利用しなかった理由（複数回答）

	①手形キャンパス				②本道キャンパス			
	①女性	②男性	③無回答	計	①女性	②男性	③無回答	計
①収入が減るから	3 (14.3%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	4 (19.0%)	3 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)
②昇任が遅れるから	0 (0.0%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
③職場を長期間離れることが不安だから	1 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)
④研究が進まないから	1 (4.8%)	2 (9.5%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
⑤代替要員がおらず、職場に迷惑がかかるから	1 (4.8%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	2 (9.5%)	5 (23.8%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	6 (28.6%)
⑥学生・院生の指導に支障があるから	1 (4.8%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	2 (9.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
⑦上司や同僚に休業取得について説明しにくいから	1 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	3 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)
⑧休業の手続きが面倒だから	0 (0.0%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	3 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)
⑨病状や介護について今後の見通しがたたなから	1 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	3 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)
⑩将来、どのようになるかわからないから	2 (9.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (9.5%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)
⑪その他	0 (0.0%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	2 (9.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (9.5%)
⑫無回答	3 (14.3%)	3 (14.3%)	0 (0.0%)	6 (28.6%)	3 (14.3%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	4 (19.0%)

	③保戸野キャンパス				④その他			総計
	①女性	②男性	③無回答	計	①女性	②男性	計	単位：人(%)
①収入が減るから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (33.3%)
②昇任が遅れるから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)
③職場を長期間離れることが不安だから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (9.5%)
④研究が進まないから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)
⑤代替要員がおらず、職場に迷惑がかかるから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (38.1%)
⑥学生・院生の指導に支障があるから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (9.5%)
⑦上司や同僚に休業取得について説明しにくいから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	5 (23.8%)
⑧休業の手続きが面倒だから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (19.0%)
⑨病状や介護について今後の見通しがたたなから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (19.0%)
⑩将来、どのようになるかわからないから	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (14.3%)
⑪その他	1 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (19.0%)
⑫無回答	1 (4.8%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	2 (9.5%)	1 (4.8%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	13 (61.9%)

図４－４－１　介護休業を利用しなかった理由①～⑥（複数回答）

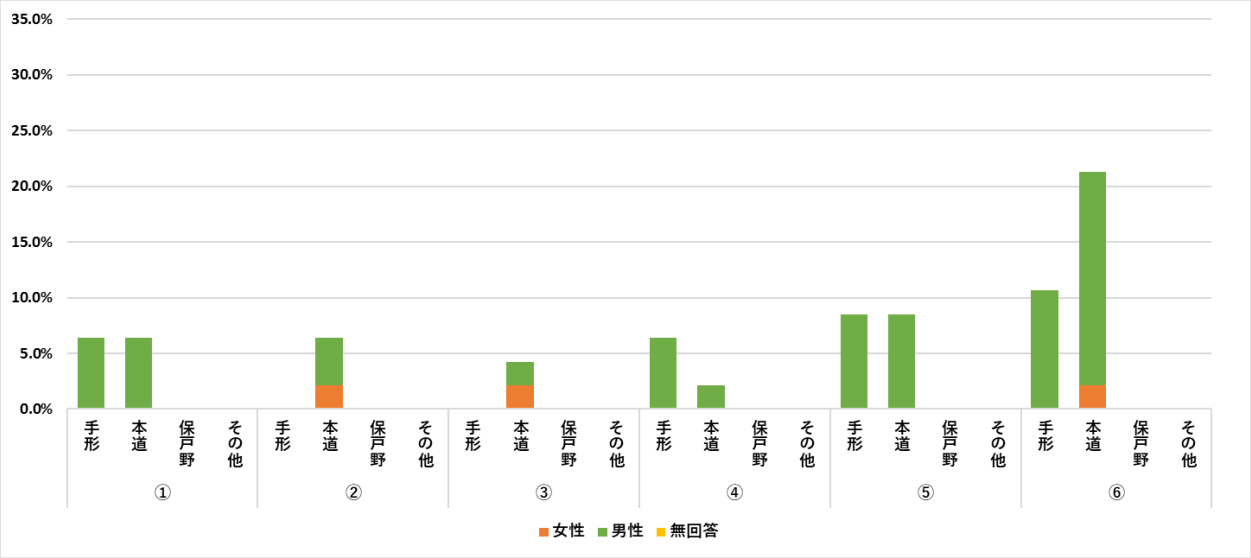
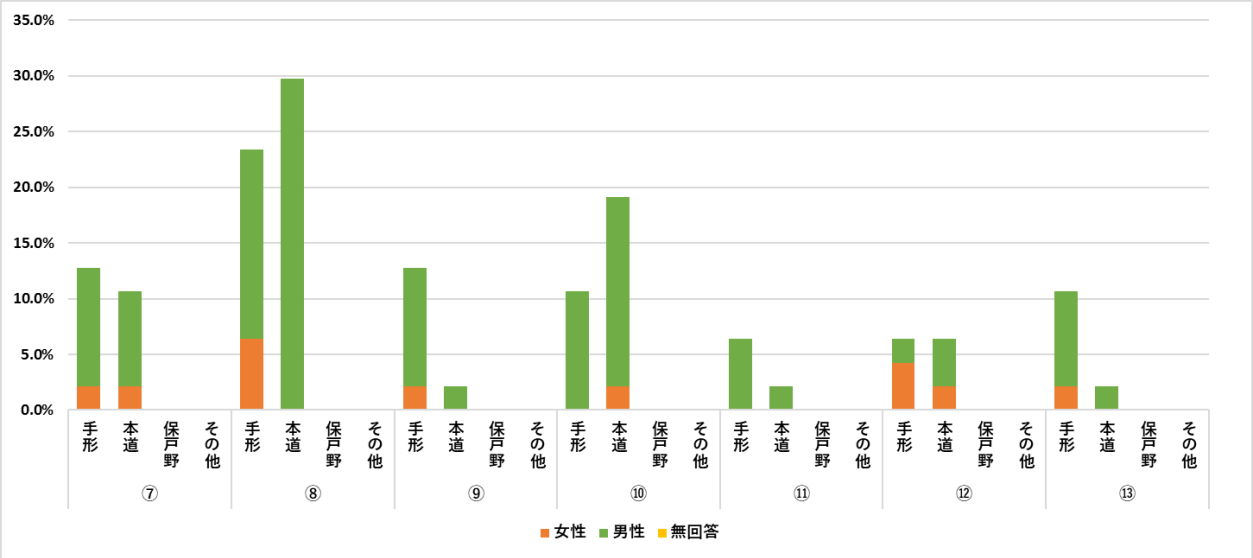


図４－４－２　介護休業を利用しなかった理由①～⑥（複数回答）



【その他の意見】

・教員評価制度の在り方が介護休業制度の取得と根本的に相容れなかったから。
・コロナによる県外移動制限
・当時の上司にとっても給料が下がって意味がないと言われた。
・そもそも事務系スタッフには無かったから。

4-5. 介護に関する下記の制度について、利用しやすい環境・雰囲気だと思いますか。

（１）短期介護休暇

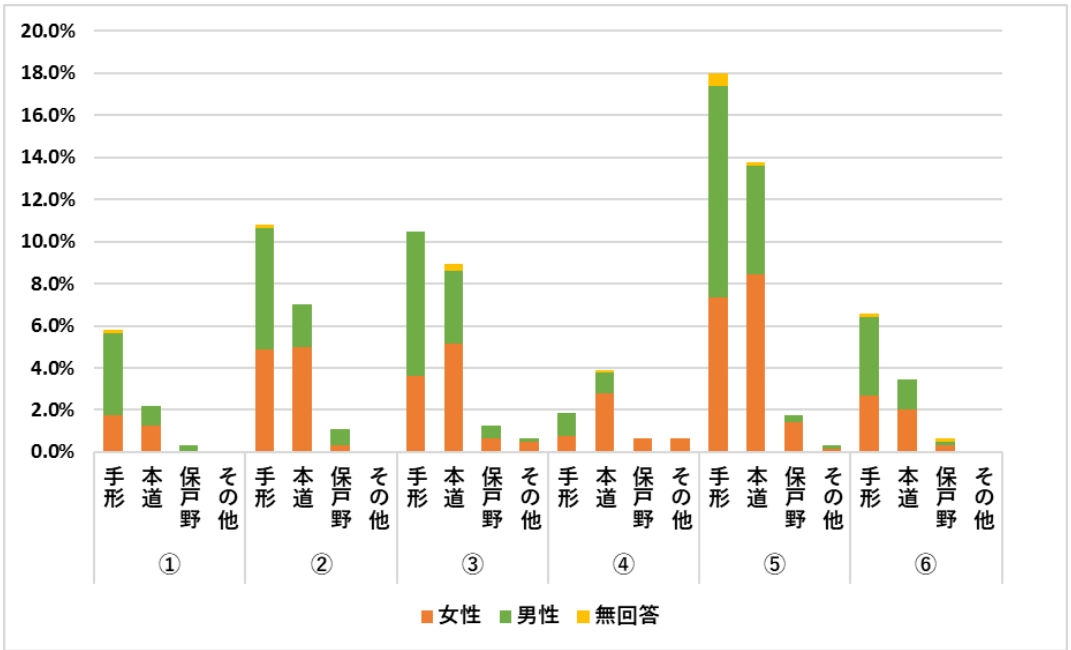
短期介護休暇を利用しやすい環境・雰囲気か聞いたところ、「そう思う」、「やや思う」と回答した人は、全回答者 639 名中 174 名（27.2%）であった。また、「あまり思わない」、「思わない」と回答した人は、639 名中 181 名（28.3%）と肯定的な意見とほぼ同数であったことから、制度を知っている職員の半分くらいしか短期介護休暇を利用しやすい環境・雰囲気にないことが分かる。ただし、これについては、キャンパス間で違いが見られ、手形キャンパスにおいては、「そう思う」、「やや思う」と回答した人の割合は「あまり思わない」、「思わない」と回答した人の割合を上回った。

表４－５－１　短期介護休暇

（１）短期介護休暇	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	11 (1.7%)	25 (3.9%)	1 (0.2%)	37 (5.8%)	8 (1.3%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	14 (2.2%)
②やや思う	31 (4.9%)	37 (5.8%)	1 (0.2%)	69 (10.8%)	32 (5.0%)	13 (2.0%)	0 (0.0%)	45 (7.0%)
③あまり思わない	23 (3.6%)	44 (6.9%)	0 (0.0%)	67 (10.5%)	33 (5.2%)	22 (3.4%)	2 (0.3%)	57 (8.9%)
④思わない	5 (0.8%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)	18 (2.8%)	6 (0.9%)	1 (0.2%)	25 (3.9%)
⑤制度を図らない	47 (7.4%)	64 (10.0%)	4 (0.6%)	115 (18.0%)	54 (8.5%)	33 (5.2%)	1 (0.2%)	88 (13.8%)
⑥無回答	17 (2.7%)	24 (3.8%)	1 (0.2%)	42 (6.6%)	13 (2.0%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	22 (3.4%)

（１）短期介護休暇	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	53 (8.3%)
②やや思う	2 (0.3%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	121 (18.9%)
③あまり思わない	4 (0.6%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	4 (0.6%)	136 (21.3%)
④思わない	4 (0.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	45 (7.0%)
⑤制度を図らない	9 (1.4%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	216 (33.8%)
⑥無回答	2 (0.3%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	68 (10.6%)

図４－５－１　短期介護休暇



（2）介護部分休業

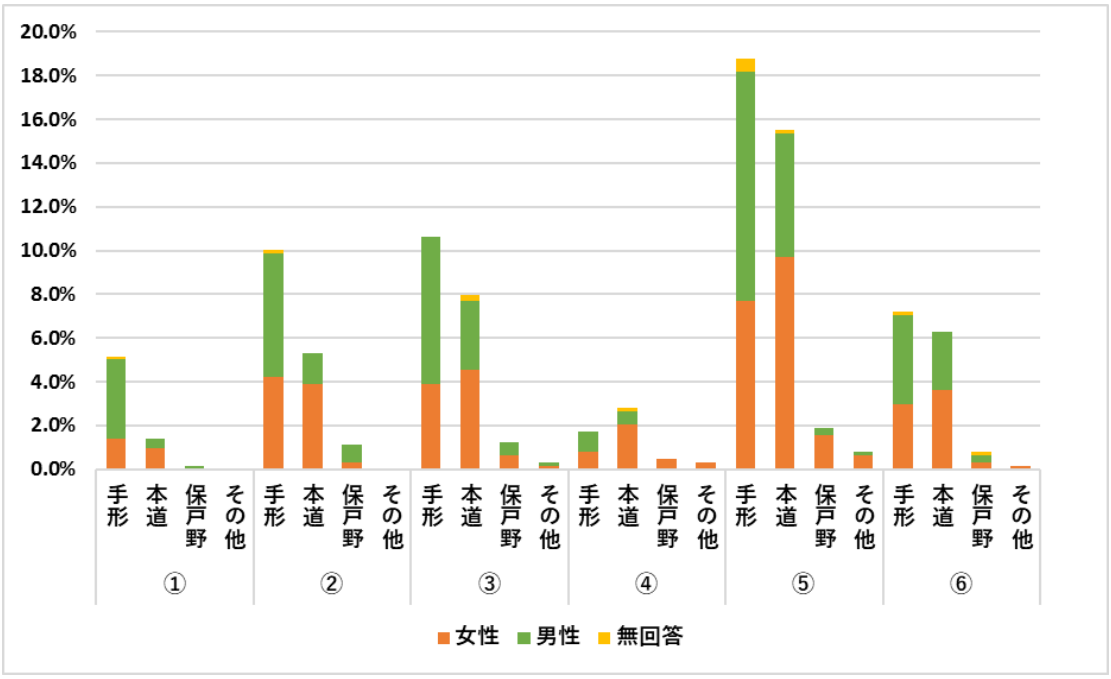
介護部分協業を利用しやすい環境・雰囲気か聞いたところ、「そう思う」、「やや思う」と回答した人は、全回答者 639 名中 148 名（23.1%）であった。また、「あまり思わない」、「思わない」と回答した人は、639 名中 163 名（25.5%）と短期介護休暇の場合とほぼ同様の結果となった。

一方、「制度を知らない」と回答したのは、全体で 36.9%もおり、介護部分休業制度のより一層の周知が必要であることが分かる。

表４－５－２　介護部分休業

（２）介護部分休業	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	9 (1.4%)	23 (3.6%)	1 (0.2%)	33 (5.2%)	6 (0.9%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)
②やや思う	27 (4.2%)	36 (5.6%)	1 (0.2%)	64 (10.0%)	25 (3.9%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	34 (5.3%)
③あまり思わない	25 (3.9%)	43 (6.7%)	0 (0.0%)	68 (10.6%)	29 (4.5%)	20 (3.1%)	2 (0.3%)	51 (8.0%)
④思わない	5 (0.8%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)	13 (2.0%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	18 (2.8%)
⑤制度を☒らない	49 (7.7%)	67 (10.5%)	4 (0.6%)	120 (18.8%)	62 (9.7%)	36 (5.6%)	1 (0.2%)	99 (15.5%)
⑥無回答	19 (3.0%)	26 (4.1%)	1 (0.2%)	46 (7.2%)	23 (3.6%)	17 (2.7%)	0 (0.0%)	40 (6.3%)
（２）介護部分休業	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	43 (6.7%)
②やや思う	2 (0.3%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	105 (16.4%)
③あまり思わない	4 (0.6%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	129 (20.2%)
④思わない	3 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	34 (5.3%)
⑤制度を☒らない	10 (1.6%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	236 (36.9%)
⑥無回答	2 (0.3%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	92 (14.4%)

図４－５－２　介護部分休業



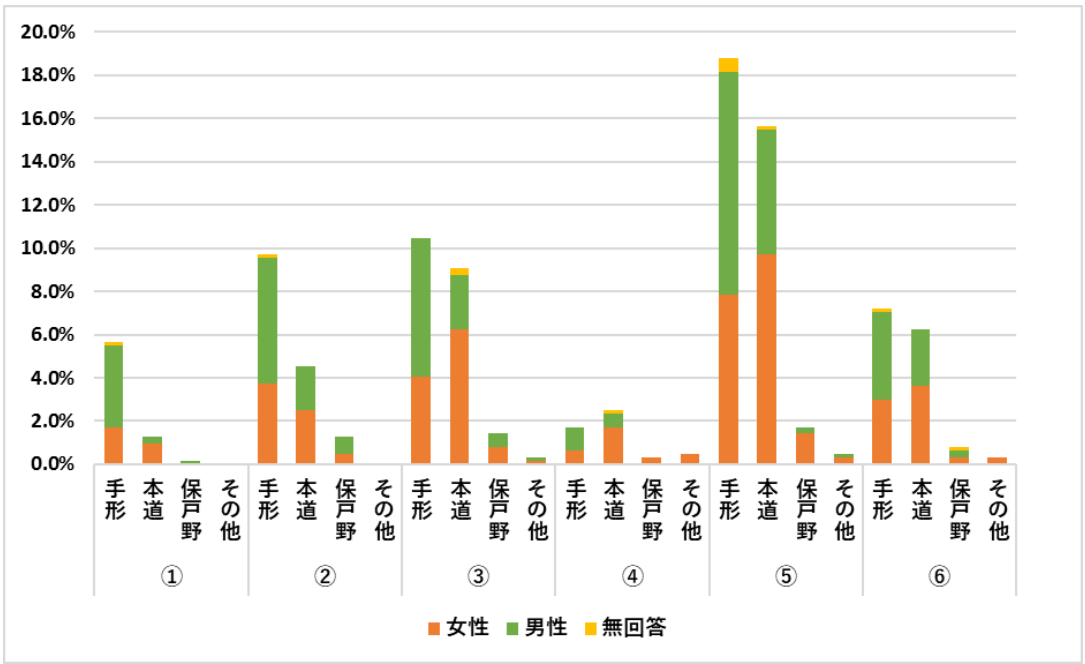
（3）介護時間

介護時間について聞いたところ、「そう思う」、「やや思う」と回答したのは全回答者 639 名中 144 名（22.5%）であったのに対し、「あまり思わない」、「思わない」と回答した人は、639 名中 168 名（26.3%）と、肯定的な意見の割合を少し上回った。

表４－５－３　介護時間

（３）介護時間	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	11 (1.7%)	24 (3.8%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	6 (0.9%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)
②やや思う	24 (3.8%)	37 (5.8%)	1 (0.2%)	62 (9.7%)	16 (2.5%)	13 (2.0%)	0 (0.0%)	29 (4.5%)
③あまり思わない	26 (4.1%)	41 (6.4%)	0 (0.0%)	67 (10.5%)	40 (6.3%)	16 (2.5%)	2 (0.3%)	58 (9.1%)
④思わない	4 (0.6%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)	11 (1.7%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	16 (2.5%)
⑤制度を☒らない	50 (7.8%)	66 (10.3%)	4 (0.6%)	120 (18.8%)	62 (9.7%)	37 (5.8%)	1 (0.2%)	100 (15.6%)
⑥無回答	19 (3.0%)	26 (4.1%)	1 (0.2%)	46 (7.2%)	23 (3.6%)	17 (2.7%)	0 (0.0%)	40 (6.3%)
（３）介護時間	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	45 (7.0%)
②やや思う	3 (0.5%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	99 (15.5%)
③あまり思わない	5 (0.8%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	136 (21.3%)
④思わない	2 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	32 (5.0%)
⑤制度を☒らない	9 (1.4%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	234 (36.6%)
⑥無回答	2 (0.3%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	93 (14.6%)

図４－５－３　介護時間



(4)介護のための早出･遅出勤務

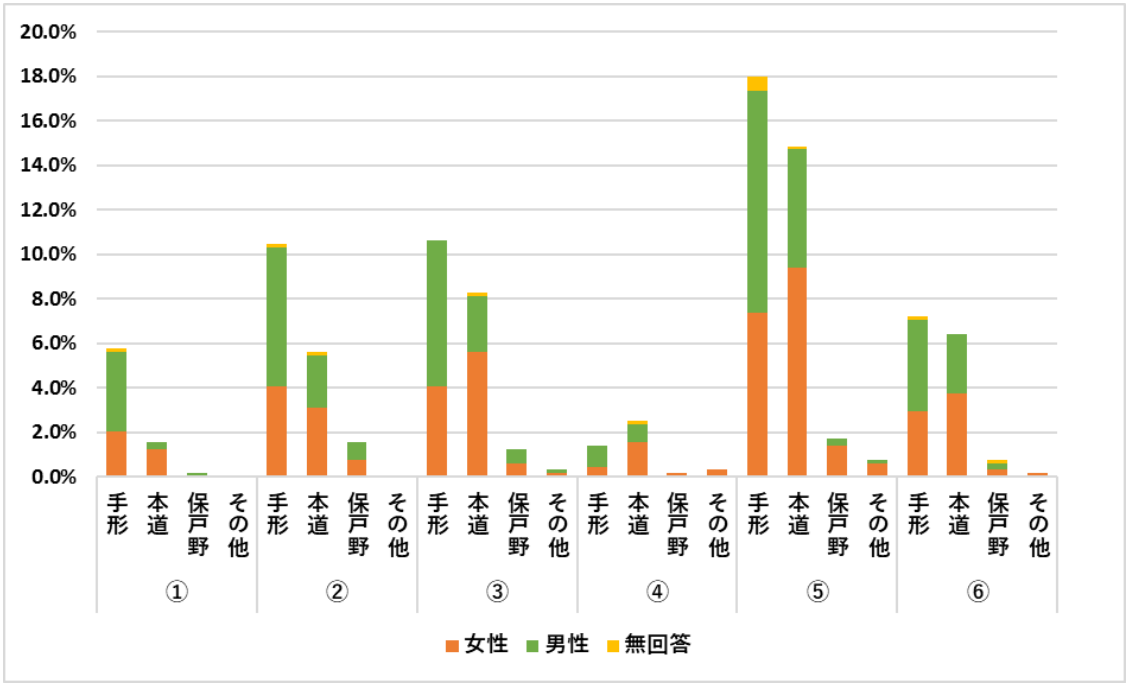
介護のための早出・遅出勤務制度を利用しやすい環境・雰囲気か聞いたところ、25.2%の人が「そう思う」、「やや思う」と回答していた。「あまり思わない」、「思わない」と回答した人の割合は24.9%であったことから、制度を知っている人の約半数は利用しやすい制度と考えていることが分かる。

表４−５−４　介護のための早出・遅出勤務

（４）介護のための早出・遅出出勤	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	13 (2.0%)	23 (3.6%)	1 (0.2%)	37 (5.8%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	10 (1.6%)
②やや思う	26 (4.1%)	40 (6.3%)	1 (0.2%)	67 (10.5%)	20 (3.1%)	15 (2.3%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)
③あまり思わない	26 (4.1%)	42 (6.6%)	0 (0.0%)	68 (10.6%)	36 (5.6%)	16 (2.5%)	1 (0.2%)	53 (8.3%)
④思わない	3 (0.5%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)	10 (1.6%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	16 (2.5%)
⑤制度を☒らない	47 (7.4%)	64 (10.0%)	4 (0.6%)	115 (18.0%)	60 (9.4%)	34 (5.3%)	1 (0.2%)	95 (14.9%)
⑥無回答	19 (3.0%)	26 (4.1%)	1 (0.2%)	46 (7.2%)	24 (3.8%)	17 (2.7%)	0 (0.0%)	41 (6.4%)

（４）介護のための早出・遅出出勤	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	48 (7.5%)
②やや思う	5 (0.8%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	10 (1.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	113 (17.7%)
③あまり思わない	4 (0.6%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	131 (20.5%)
④思わない	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	28 (4.4%)
⑤制度を☒らない	9 (1.4%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	226 (35.4%)
⑥無回答	2 (0.3%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	93 (14.6%)

図４−５−４　介護のための早出・遅出勤務



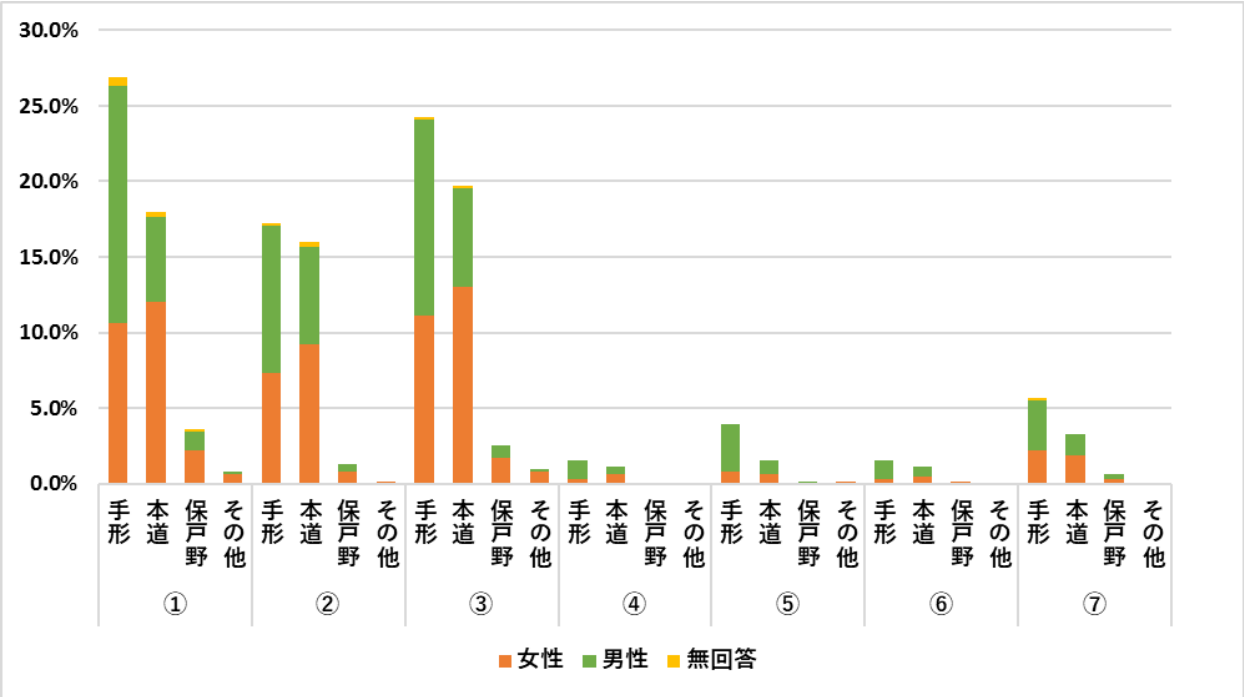
4-6. あなたの周囲の職員が、介護休業や復帰後の短時間勤務を利用することについてどう思いますか。

周囲の職員が、介護休業や復帰後の短時間勤務を利用することに対しては、「介護を優先して積極的に利用してほしい」と回答した人の割合が 49.3%と約半数を占めていることが分かる。また、「仕事の状況をみながら調整して利用してほしい」と回答した人の割合が 34.6%、「業務量を調整するなど、なるべく協力したい」と回答した人の割合が 47.4%と、介護休業を利用することに対しては、多くの人が肯定的であることが分かる。このことについては、キャンパス間でほとんど違いは見られないことも分かる。

表４－６　周囲の職員が介護休業等を取得することについて（複数回答）

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①介護を優先して積極的に利用してほしい	68 (10.6%)	100 (15.6%)	4 (0.6%)	172 (26.9%)	77 (12.1%)	36 (5.6%)	2 (0.3%)	115 (18.0%)
②仕事の状況をみながら調整して利用してほしい	47 (7.4%)	62 (9.7%)	1 (0.2%)	110 (17.2%)	59 (9.2%)	41 (6.4%)	2 (0.3%)	102 (16.0%)
③業務量を調整するなど、なるべく協力したい	71 (11.1%)	83 (13.0%)	1 (0.2%)	155 (24.3%)	83 (13.0%)	42 (6.6%)	1 (0.2%)	126 (19.7%)
④業務の負担が増えるので、利用は最小限にしてほしい	2 (0.3%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	10 (1.6%)	4 (0.6%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)
⑤特に思うことはない	5 (0.8%)	20 (3.1%)	0 (0.0%)	25 (3.9%)	4 (0.6%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	10 (1.6%)
⑥その他	2 (0.3%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	10 (1.6%)	3 (0.5%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)
⑦無回答	14 (2.2%)	21 (3.3%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	12 (1.9%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	21 (3.3%)
	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①介護を優先して積極的に利用してほしい	14 (2.2%)	8 (1.3%)	1 (0.2%)	23 (3.6%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	315 (49.3%)
②仕事の状況をみながら調整して利用してほしい	5 (0.8%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	221 (34.6%)
③業務量を調整するなど、なるべく協力したい	11 (1.7%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	16 (2.5%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)	303 (47.4%)
④業務の負担が増えるので、利用は最小限にしてほしい	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	17 (2.7%)
⑤特に思うことはない	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	37 (5.8%)
⑥その他	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	18 (2.8%)
⑦無回答	2 (0.3%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	61 (9.5%)

図４－６　周囲の職員が介護休業等を取得することについて（複数回答）



【その他の意見】

・同居家族をもたない単身の職員や、家族の看護や介護の経験のない管理職の無理解が課題である。管理職や主任の理解や認識が職員全体に影響する。

・最大限配慮・協力はするが、実習期間中に関してのみ、利用者にも少しは配慮してもらいたいと思う。時間がかかったり、大変な日は利用者家族内でも少し調整してもらうなど。どうしても無理な場合はもちろん協力はするが・・・。

・利用しやすくするためには職場の体制自体の見直しが不可欠。

・適度の人事面でのサポートが必要

・介護保険を利用し業務と介護を両立してもらいたい。

4-7. 介護休業や、復帰後の短時間勤務を利用する職員がいる場合、その部署や所属する他の職員に対してどのようなサポートがあればいいと思いますか。

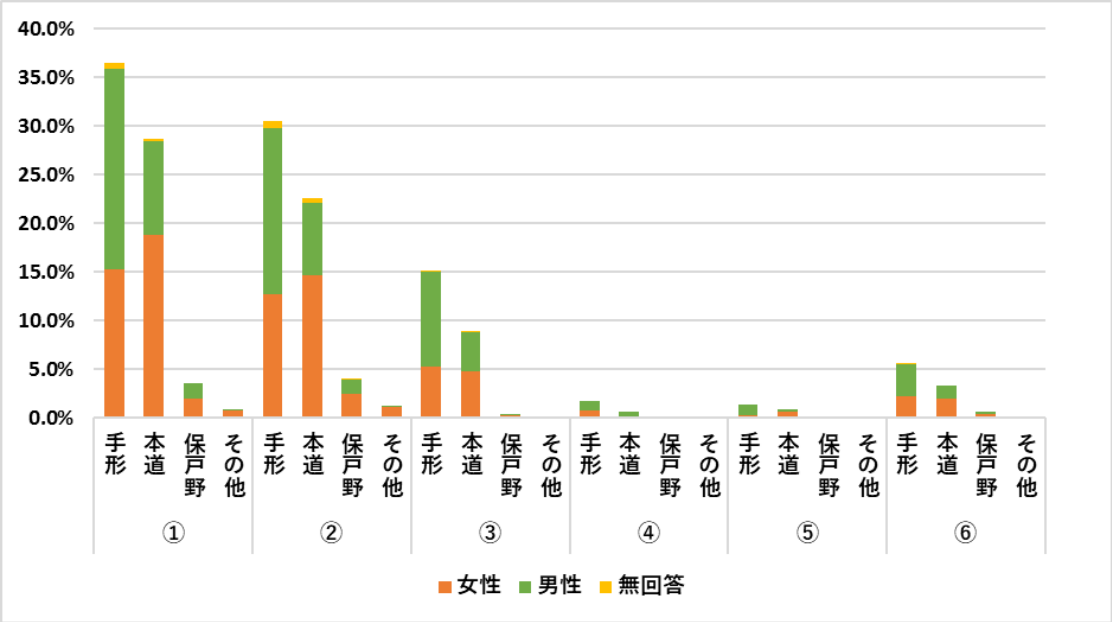
介護休業や復帰後の短時間勤務を利用する職員がいる場合、周囲の職員に対してどのようなサポートがあればよいか質問したところ（複数回答可)、全体では「部署内での業務分担の調整」が69.9%で最多であった。次いで、「代替教職員の配置」が 58.4%、「人事・業績評価への反映」が 24.7%を占めた。

手形キャンパス、本道キャンパスにおいては、男女ともに上記の順位で要望が高かったが、保戸野キャンパスにおいては、特に女性は、「代替教職員の配置」、「部署内での業務分担の調整」、「人事・業績評価への反映」の順に要望が高く、その結果、全体としてもこの順位になった。キャンパスおよび性別により要望に違いがあることが分かる。

表４－７　周囲の職員へのサポートについて（複数回答）

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①部署内での業務分担の調整	98 (15.3%)	131 (20.5%)	4 (0.6%)	233 (36.5%)	120 (18.8%)	62 (9.7%)	1 (0.2%)	183 (28.6%)
②代替教職員の配置	81 (12.7%)	109 (17.1%)	5 (0.8%)	195 (30.5%)	94 (14.7%)	47 (7.4%)	3 (0.5%)	144 (22.5%)
③人事・業績評価への反映	34 (5.3%)	62 (9.7%)	1 (0.2%)	97 (15.2%)	31 (4.9%)	25 (3.9%)	1 (0.2%)	57 (8.9%)
④特に必要はない	5 (0.8%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	11 (1.7%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)
⑤その他	2 (0.3%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)	4 (0.6%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	6 (0.9%)
⑥無回答	14 (2.2%)	21 (3.3%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	13 (2.0%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	21 (3.3%)
	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①部署内での業務分担の調整	13 (2.0%)	10 (1.6%)	0 (0.0%)	23 (3.6%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)	445 (69.6%)
②代替教職員の配置	16 (2.5%)	9 (1.4%)	1 (0.2%)	26 (4.1%)	7 (1.1%)	1 (0.2%)	8 (1.3%)	373 (58.4%)
③人事・業績評価への反映	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	158 (24.7%)
④特に必要はない	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	15 (2.3%)
⑤その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	16 (2.5%)
⑥無回答	3 (0.5%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	61 (9.5%)

図４－７　周囲の職員へのサポートについて（複数回答）



【その他の意見】

・基本的な業務改善により業務量を減らす。

・専門性の高い科目では代替教員は無理なので、休暇中でもオンラインやオンデマンドで授業をしてもいいことにするとか。既にオンライン教材があるなら、専門の違う教員が代わりに授業（WebClass の出席や小テストの採点）を行ってもいいことにするとか。

・金銭的手当

・45 時間以上の超過勤務許可

５．ワークライフバランスについて

5-1. あなた自身はワークライフバランスが取れていると思いますか。

自身のワークライフバランスについて質問したところ、全体のうち「やや取れている」が 34.4%で最多を占めた。2 番目に多かった「取れている」の 24.7%を含めると全体の 59.1%になった。一方、「あまり取れていない」20.5%、「取れていない」8.1%を合わせると 28.6%となり、3 割程度に不満があることがわかった。

キャンパス間で比較すると、手形キャンパスでは「取れている」が 17.4%で最多を占め、特に、女性での満足度が高かった。一方、本道キャンパスと保戸野キャンパスでは、「やや取れている」が最多であるものの、「やや取れていない」が 2 位を占め、「取れている」よりも比率が高かった。特に、本道キャンパスの男性、保戸野キャンパスの女性でこのような傾向が強かった。

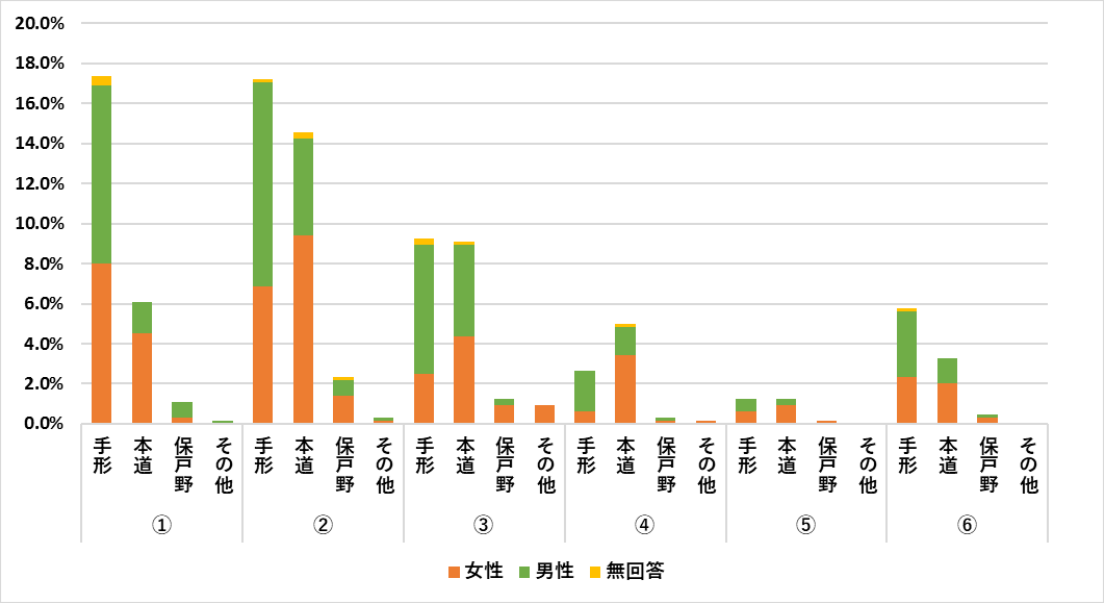
全体としては半数以上が自身のワークライフバランスに対してある程度満足しているものの、キャンパスや性別間での違いも見られた。

表５－１　ワークライフバランスが取れているか

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①取れている	51 (8.0%)	57 (8.9%)	3 (0.5%)	111 (17.4%)	29 (4.5%)	10 (1.6%)	0 (0.0%)	39 (6.1%)
②やや取れている	44 (6.9%)	65 (10.2%)	1 (0.2%)	110 (17.2%)	60 (9.4%)	31 (4.9%)	2 (0.3%)	93 (14.6%)
③あまり取れていない	16 (2.5%)	41 (6.4%)	2 (0.3%)	59 (9.2%)	28 (4.4%)	29 (4.5%)	1 (0.2%)	58 (9.1%)
④取れていない	4 (0.6%)	13 (2.0%)	0 (0.0%)	17 (2.7%)	22 (3.4%)	9 (1.4%)	1 (0.2%)	32 (5.0%)
⑤分からない	4 (0.6%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	6 (0.9%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)
⑥無回答	15 (2.3%)	21 (3.3%)	1 (0.2%)	37 (5.8%)	13 (2.0%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	21 (3.3%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①取れている	2 (0.3%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	158 (24.7%)
②やや取れている	9 (1.4%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	15 (2.3%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	220 (34.4%)
③あまり取れていない	6 (0.9%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	8 (1.3%)	6 (0.9%)	0 (0.0%)	6 (0.9%)	131 (20.5%)
④取れていない	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	52 (8.1%)
⑤分からない	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	17 (2.7%)
⑥無回答	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	61 (9.5%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図５－１　ワークライフバランスが取れているか



5-2. ワークライフバランス向上のためにどのような取組が有効だと思いますか。

ワークライフバランス向上のために有効な取り組みに、「業務の効率化」と回答したのは、57.4%だった。「会議・研修会等のオンライン開催、書面審議の継続」に 44.8%が有効と回答しており、その他の意見に書類決済の電子化、委員会やワーキング活動の軽減とあるように、業務全体の見直しと効率化の検討が必要である。

表５－２　ワークライフバランス向上のために有効な取組（複数回答）

	手形キャンパス								本道キャンパス							
	女性		男性		無回答		計		女性		男性		無回答		計	
①管理職の意識改革	41	(6.4%)	74	(11.6%)	2	(0.3%)	117	(18.3%)	63	(9.9%)	35	(5.5%)	1	(0.2%)	99	(15.5%)
②柔軟な勤務時間設定	68	(10.6%)	95	(14.9%)	5	(0.8%)	168	(26.3%)	90	(14.1%)	44	(6.9%)	1	(0.2%)	135	(21.1%)
③超過勤務や休日出勤の縮減	46	(7.2%)	63	(9.9%)	2	(0.3%)	111	(17.4%)	71	(11.1%)	36	(5.6%)	4	(0.6%)	111	(17.4%)
④育児・介護を理由とした在宅勤務制度	49	(7.7%)	69	(10.8%)	2	(0.3%)	120	(18.8%)	37	(5.8%)	29	(4.5%)	2	(0.3%)	68	(10.6%)
⑤休暇・休業制度の更なる充実	28	(4.4%)	32	(5.0%)	1	(0.2%)	61	(9.5%)	55	(8.6%)	22	(3.4%)	0	(0.0%)	77	(12.1%)
⑥業務の効率化	72	(11.3%)	125	(19.6%)	1	(0.2%)	198	(31.0%)	87	(13.6%)	46	(7.2%)	4	(0.6%)	137	(21.4%)
⑦17時以降の会議開催の禁止	55	(8.6%)	72	(11.3%)	4	(0.6%)	131	(20.5%)	84	(13.1%)	28	(4.4%)	2	(0.3%)	114	(17.8%)
⑧会議・研修会等のオンライン開催、書面審議の継続	54	(8.5%)	97	(15.2%)	2	(0.3%)	153	(23.9%)	73	(11.4%)	39	(6.1%)	2	(0.3%)	114	(17.8%)
⑨既存の学内保育所、病児・病後児保育室の利便性向上	22	(3.4%)	31	(4.9%)	1	(0.2%)	54	(8.5%)	47	(7.4%)	17	(2.7%)	0	(0.0%)	64	(10.0%)
⑩学内学童保育施設の設置	33	(5.2%)	32	(5.0%)	1	(0.2%)	66	(10.3%)	45	(7.0%)	14	(2.2%)	0	(0.0%)	59	(9.2%)
⑪育児や介護にかかわる相談窓口の充実	18	(2.8%)	24	(3.8%)	1	(0.2%)	43	(6.7%)	27	(4.2%)	13	(2.0%)	0	(0.0%)	40	(6.3%)
⑫その他	9	(1.4%)	21	(3.3%)	0	(0.0%)	30	(4.7%)	13	(2.0%)	9	(1.4%)	2	(0.3%)	24	(3.8%)
⑬無回答	15	(2.3%)	20	(3.1%)	1	(0.2%)	36	(5.6%)	13	(2.0%)	8	(1.3%)	0	(0.0%)	21	(3.3%)

	保戸野キャンパス								その他						総計	
	女性		男性		無回答		計		女性		男性		計		単位：人(%)	
①管理職の意識改革	3	(0.5%)	1	(0.2%)	0	(0.0%)	4	(0.6%)	6	(0.9%)	0	(0.0%)	6	(0.9%)	226	(35.4%)
②柔軟な勤務時間設定	11	(1.7%)	6	(0.9%)	0	(0.0%)	17	(2.7%)	6	(0.9%)	0	(0.0%)	6	(0.9%)	326	(51.0%)
③超過勤務や休日出勤の縮減	8	(1.3%)	4	(0.6%)	0	(0.0%)	12	(1.9%)	5	(0.8%)	2	(0.3%)	7	(1.1%)	241	(37.7%)
④育児・介護を理由とした在宅勤務制度	5	(0.8%)	1	(0.2%)	0	(0.0%)	6	(0.9%)	1	(0.2%)	0	(0.0%)	1	(0.2%)	195	(30.5%)
⑤休暇・休業制度の更なる充実	3	(0.5%)	6	(0.9%)	0	(0.0%)	9	(1.4%)	6	(0.9%)	1	(0.2%)	7	(1.1%)	154	(24.1%)
⑥業務の効率化	16	(2.5%)	8	(1.3%)	0	(0.0%)	24	(3.8%)	6	(0.9%)	2	(0.3%)	8	(1.3%)	367	(57.4%)
⑦17時以降の会議開催の禁止	9	(1.4%)	5	(0.8%)	0	(0.0%)	14	(2.2%)	7	(1.1%)	2	(0.3%)	9	(1.4%)	268	(41.9%)
⑧会議・研修会等のオンライン開催、書面審議の継続	9	(1.4%)	3	(0.5%)	0	(0.0%)	12	(1.9%)	6	(0.9%)	1	(0.2%)	7	(1.1%)	286	(44.8%)
⑨既存の学内保育所、病児・病後児保育室の利便性向上	1	(0.2%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(0.2%)	2	(0.3%)	0	(0.0%)	2	(0.3%)	121	(18.9%)
⑩学内学童保育施設の設置	0	(0.0%)	1	(0.2%)	0	(0.0%)	1	(0.2%)	2	(0.3%)	0	(0.0%)	2	(0.3%)	128	(20.0%)
⑪育児や介護にかかわる相談窓口の充実	1	(0.2%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(0.2%)	2	(0.3%)	0	(0.0%)	2	(0.3%)	86	(13.5%)
⑫その他	2	(0.3%)	2	(0.3%)	0	(0.0%)	4	(0.6%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	58	(9.1%)
⑬無回答	2	(0.3%)	2	(0.3%)	1	(0.2%)	5	(0.8%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	62	(9.7%)

図５－２－１　ワークライフバランス向上のために有効な取組①～⑦（複数回答）

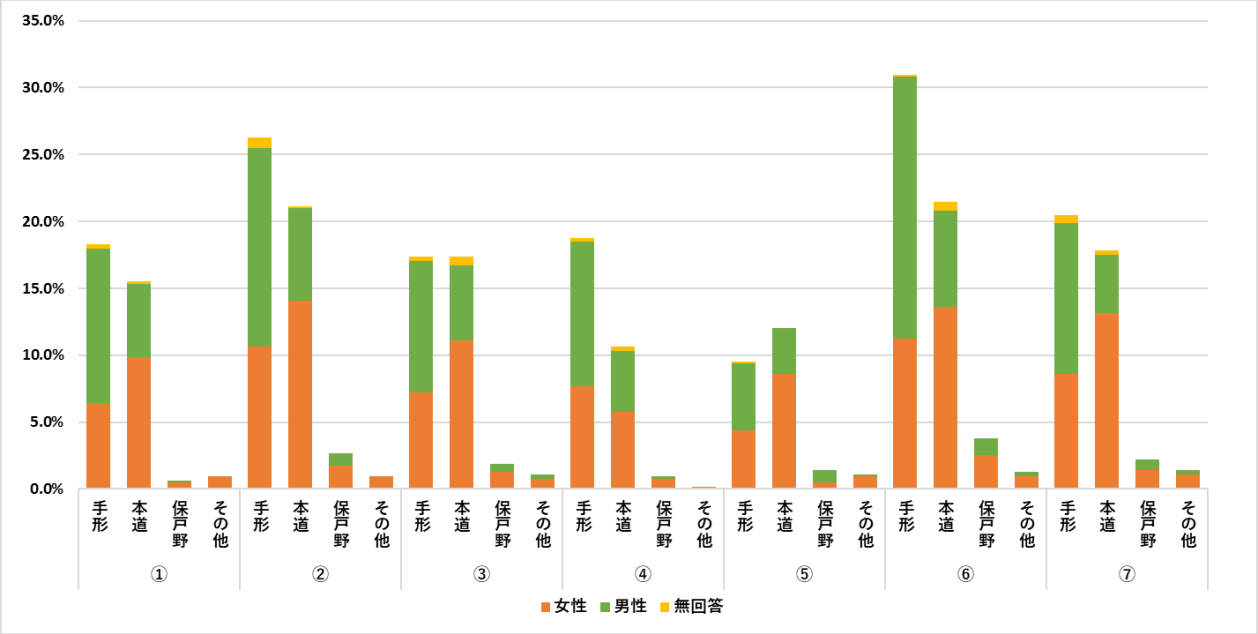
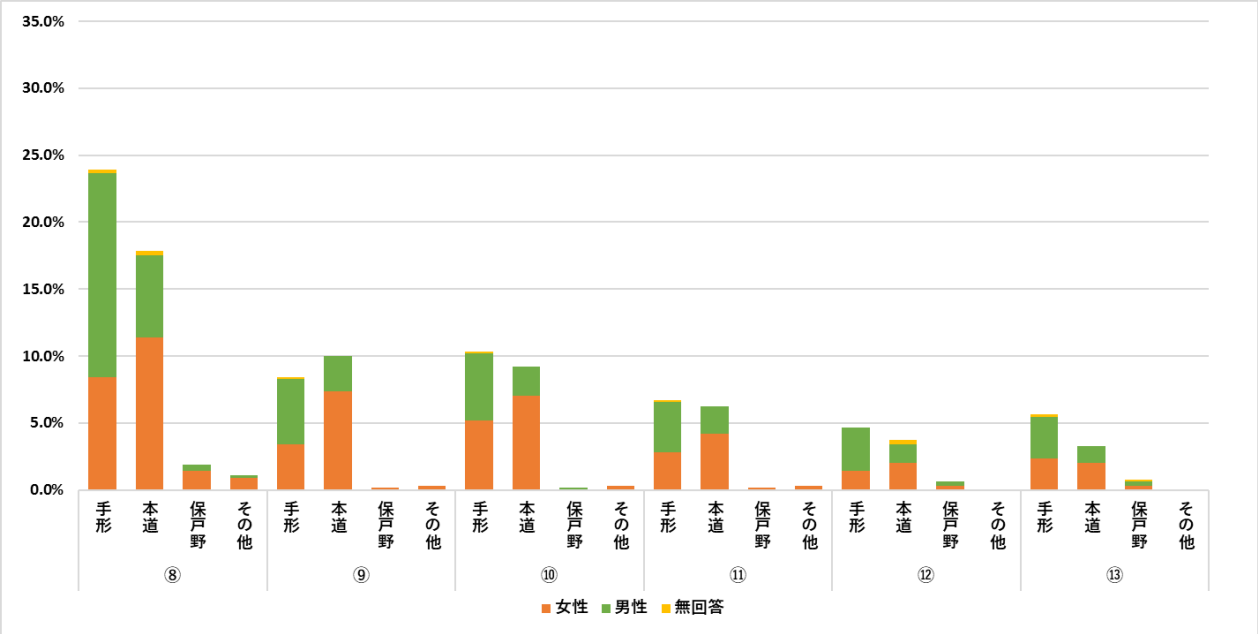


図５－２－２　ワークライフバランス向上のために有効な取組⑧～⑬（複数回答）



【その他の意見】

・事務系職員のリモートワーク推進
・働く人材（看護師）が増えれば、全て解決すると思う
・病棟間での応援体制のさらなる強化、調整。病棟間における業務格差の軽減を図る、スタッフの人数配置など。
・同一労働同一賃金の完全実現。
・各個人の能力向上と効率化。ミスや問題が減ればその分負担も減るし、カバーする必要もなくなる。
・委員会やワーキング活動などの軽減
・書類決裁の電子化
・リーダーシップばかり優先し、部下に仕事を任せない管理体制の改善
・長期休業（春・夏・冬）期間中に面倒をみてくれる学童施設が併設されていると嬉しい。
・労働者の権利に関する学長、理事ら責任あるトップの意識改革
・長期の休暇を推奨する制度があったらいいと思う。自己啓発のため、海外ボランティアや海外留学などしてみたい。
・時間前残業を禁止にしてほしい。
・人事制度、特に商人人事制度の公平性の確保

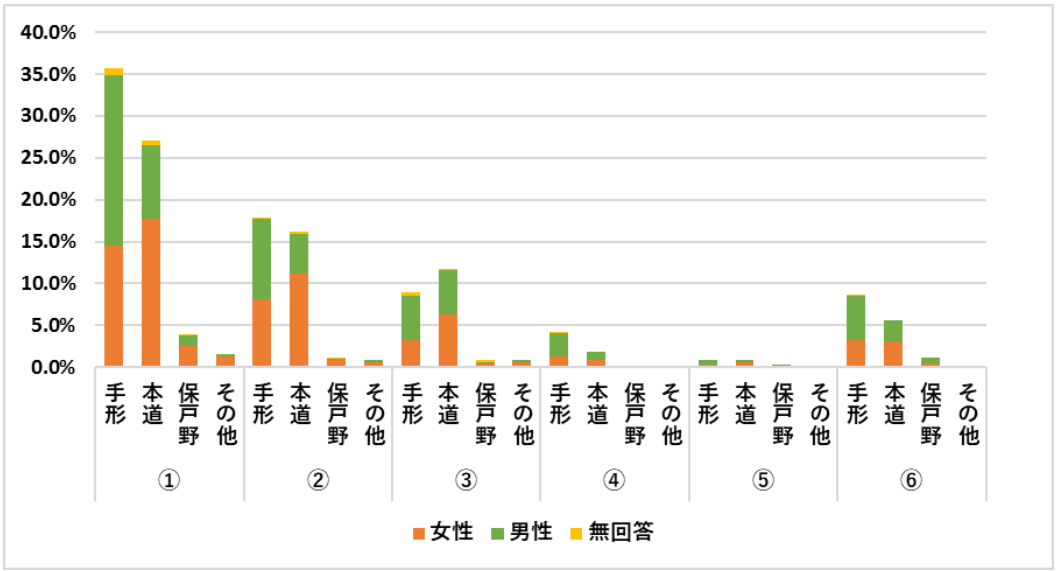
5-3. あったらいいと思う休暇制度はありますか。

「柔軟な勤務時間設定」51.0%、「17 時以降の会議開催の禁止」41.9%となっており、自身の生活を重視した働き方の希望が、他の項目より高い結果となっている。
あったらいいと思う休暇制度では、「家族の看護休暇制度」が 68.2%となっており、子の看護休暇や、各種の介護に関する休暇・休業ではカバーしきれない休暇の希望があることが分かる。「不妊治療のための休暇制度」は、秋田大学では令和 4 年に新設された。保険診療も充実し秋田県からの助成も受けられることから、今後休暇の利用が促進することが考えられる。

表５－３　あったらいいと思う休暇制度

	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①家族の看護休暇制度	93 (14.6%)	130 (20.3%)	5 (0.8%)	228 (35.7%)	113 (17.7%)	56 (8.8%)	4 (0.6%)	173 (27.1%)
②不妊治療のための休暇制度	52 (8.1%)	61 (9.5%)	1 (0.2%)	114 (17.8%)	71 (11.1%)	31 (4.9%)	1 (0.2%)	103 (16.1%)
③孫のための育児休暇制度	21 (3.3%)	33 (5.2%)	3 (0.5%)	57 (8.9%)	40 (6.3%)	34 (5.3%)	1 (0.2%)	75 (11.7%)
④いずれの制度も必要ない	8 (1.3%)	18 (2.8%)	1 (0.2%)	27 (4.2%)	5 (0.8%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)
⑤その他	2 (0.3%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)
⑥無回答	21 (3.3%)	33 (5.2%)	1 (0.2%)	55 (8.6%)	20 (3.1%)	16 (2.5%)	0 (0.0%)	36 (5.6%)
	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①家族の看護休暇制度	16 (2.5%)	8 (1.3%)	1 (0.2%)	25 (3.9%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	436 (68.2%)
②不妊治療のための休暇制度	5 (0.8%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	7 (1.1%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	229 (35.8%)
③孫のための育児休暇制度	3 (0.5%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	142 (22.2%)
④いずれの制度も必要ない	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	40 (6.3%)
⑤その他	1 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)
⑥無回答	3 (0.5%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	98 (15.3%)

図５－３　あったらいいと思う休暇制度



【その他の意見】

・学習関係の休暇制度
・広く職員の事情に対応して、長期休暇が取得可能な制度
・夏休みを増やして欲しい。

女性研究者支援について

6-1. 女性教員比率向上のための促進策に関連して、以下についてどのように考えますか。

（1）女性教員を増やす必要がある

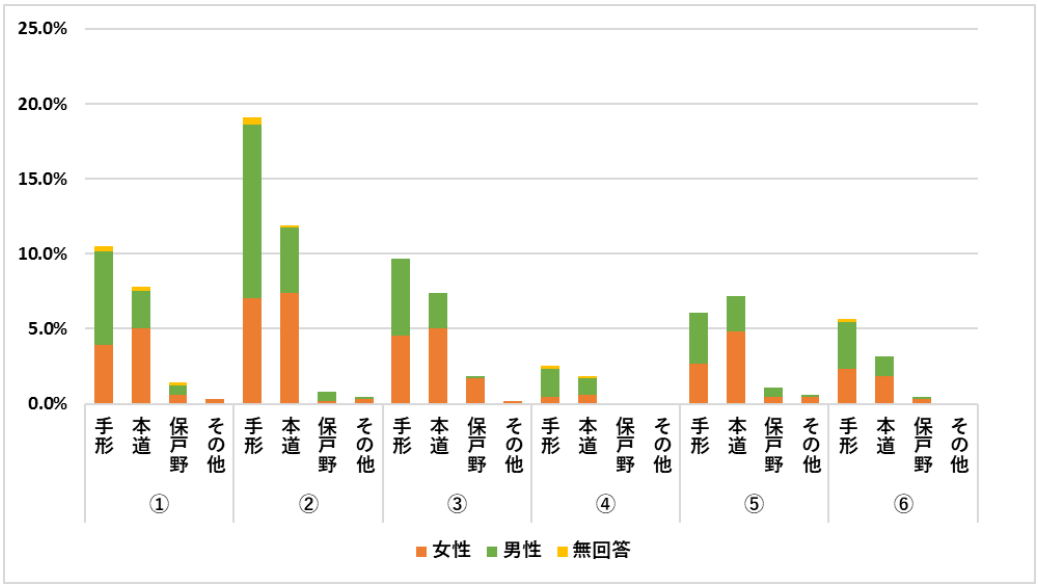
「そう思う」と回答したのは 20.0%、「やや思う」と回答したのは 32.2%で、半数以上(52.2%)の職員は女性教員を増やす必要があると考えている。

表６－１－１　女性教員を増やす必要がある

（1）女性教員を増やす必要がある	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	25 (3.9%)	40 (6.3%)	2 (0.3%)	67 (10.5%)	32 (5.0%)	16 (2.5%)	2 (0.3%)	50 (7.8%)
②やや思う	45 (7.0%)	74 (11.6%)	3 (0.5%)	122 (19.1%)	47 (7.4%)	28 (4.4%)	1 (0.2%)	76 (11.9%)
③あまり思わない	29 (4.5%)	33 (5.2%)	0 (0.0%)	62 (9.7%)	32 (5.0%)	15 (2.3%)	0 (0.0%)	47 (7.4%)
④思わない	3 (0.5%)	12 (1.9%)	1 (0.2%)	16 (2.5%)	4 (0.6%)	7 (1.1%)	1 (0.2%)	12 (1.9%)
⑤分からない	17 (2.7%)	22 (3.4%)	0 (0.0%)	39 (6.1%)	31 (4.9%)	15 (2.3%)	0 (0.0%)	46 (7.2%)
⑥無回答	15 (2.3%)	20 (3.1%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	12 (1.9%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	20 (3.1%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

（1）女性教員を増やす必要がある	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	4 (0.6%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	9 (1.4%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	128 (20.0%)
②やや思う	1 (0.2%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	206 (32.2%)
③あまり思わない	11 (1.7%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	122 (19.1%)
④思わない	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	28 (4.4%)
⑤分からない	3 (0.5%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	4 (0.6%)	96 (15.0%)
⑥無回答	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	59 (9.2%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図６－１－１　女性教員を増やす必要がある



（2）上位職に女性を増やす必要がある

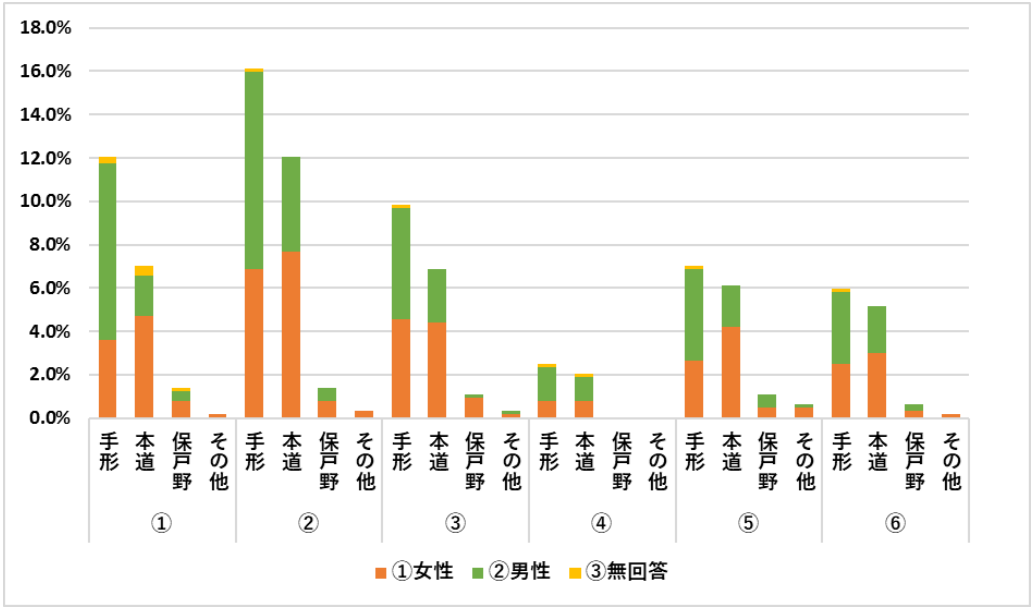
「そう思う」と回答したのは 20.7%、「やや思う」と回答したのは 29.9%で、半数以上(50.6%)の職員は上位職の女性教員を増やす必要があると考えている。

表６－１－２　上位職に女性を増やす必要がある

（２）上位職に女性を増やす必要がある	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	23 (3.6%)	52 (8.1%)	2 (0.3%)	77 (12.1%)	30 (4.7%)	12 (1.9%)	3 (0.5%)	45 (7.0%)
②やや思う	44 (6.9%)	58 (9.1%)	1 (0.2%)	103 (16.1%)	49 (7.7%)	28 (4.4%)	0 (0.0%)	77 (12.1%)
③あまり思わない	29 (4.5%)	33 (5.2%)	1 (0.2%)	63 (9.9%)	28 (4.4%)	16 (2.5%)	0 (0.0%)	44 (6.9%)
④思わない	5 (0.8%)	10 (1.6%)	1 (0.2%)	16 (2.5%)	5 (0.8%)	7 (1.1%)	1 (0.2%)	13 (2.0%)
⑤分からない	17 (2.7%)	27 (4.2%)	1 (0.2%)	45 (7.0%)	27 (4.2%)	12 (1.9%)	0 (0.0%)	39 (6.1%)
⑥無回答	16 (2.5%)	21 (3.3%)	1 (0.2%)	38 (5.9%)	19 (3.0%)	14 (2.2%)	0 (0.0%)	33 (5.2%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

（２）上位職に女性を増やす必要がある	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	5 (0.8%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	9 (1.4%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	132 (20.7%)
②やや思う	5 (0.8%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	191 (29.9%)
③あまり思わない	6 (0.9%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	116 (18.2%)
④思わない	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	29 (4.5%)
⑤分からない	3 (0.5%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	4 (0.6%)	95 (14.9%)
⑥無回答	2 (0.3%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	76 (11.9%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図６－１－２　上位職に女性を増やす必要がある



（3）ポジティブアクションは必要である

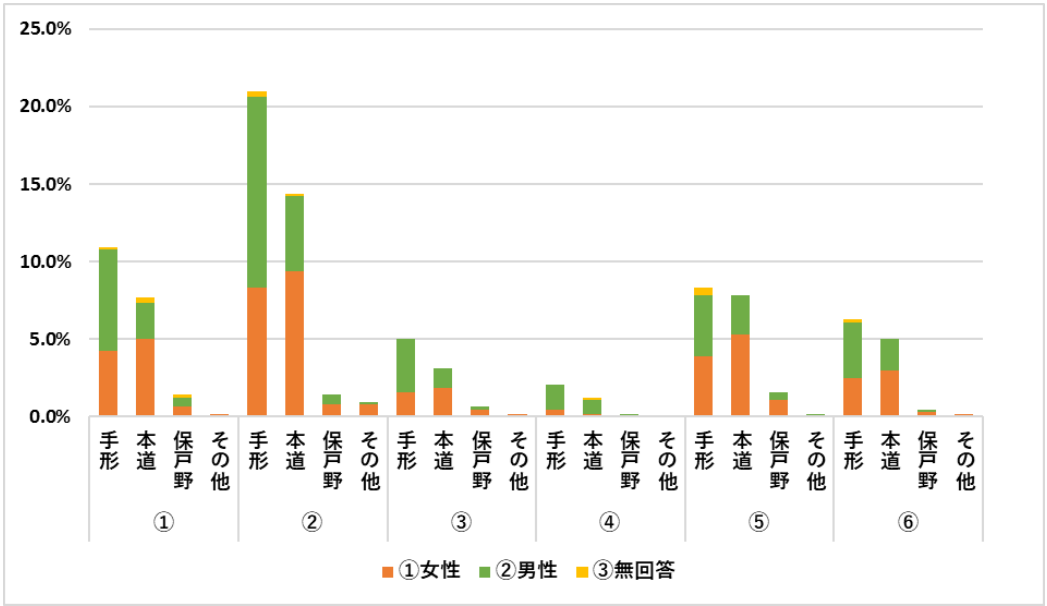
「そう思う」と回答したのは 20.2%、「やや思う」と回答したのは 37.7%で、半数以上(57.9%)の職員がポジティブアクションは必要と考えている。

表６－１－３　ポジティブアクションは必要である

（３）ポジティブアクションは必要である	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	27 (4.2%)	42 (6.6%)	1 (0.2%)	70 (11.0%)	32 (5.0%)	15 (2.3%)	2 (0.3%)	49 (7.7%)
②やや思う	53 (8.3%)	79 (12.4%)	2 (0.3%)	134 (21.0%)	60 (9.4%)	31 (4.9%)	1 (0.2%)	92 (14.4%)
③あまり思わない	10 (1.6%)	22 (3.4%)	0 (0.0%)	32 (5.0%)	12 (1.9%)	8 (1.3%)	0 (0.0%)	20 (3.1%)
④思わない	3 (0.5%)	10 (1.6%)	0 (0.0%)	13 (2.0%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)	1 (0.2%)	8 (1.3%)
⑤分からない	25 (3.9%)	25 (3.9%)	3 (0.5%)	53 (8.3%)	34 (5.3%)	16 (2.5%)	0 (0.0%)	50 (7.8%)
⑥無回答	16 (2.5%)	23 (3.6%)	1 (0.2%)	40 (6.3%)	19 (3.0%)	13 (2.0%)	0 (0.0%)	32 (5.0%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

（３）ポジティブアクションは必要である	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	4 (0.6%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	9 (1.4%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	129 (20.2%)
②やや思う	5 (0.8%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	9 (1.4%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	6 (0.9%)	241 (37.7%)
③あまり思わない	3 (0.5%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	57 (8.9%)
④思わない	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	22 (3.4%)
⑤分からない	7 (1.1%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	10 (1.6%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	114 (17.8%)
⑥無回答	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	76 (11.9%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図６－１－３　ポジティブアクションは必要である



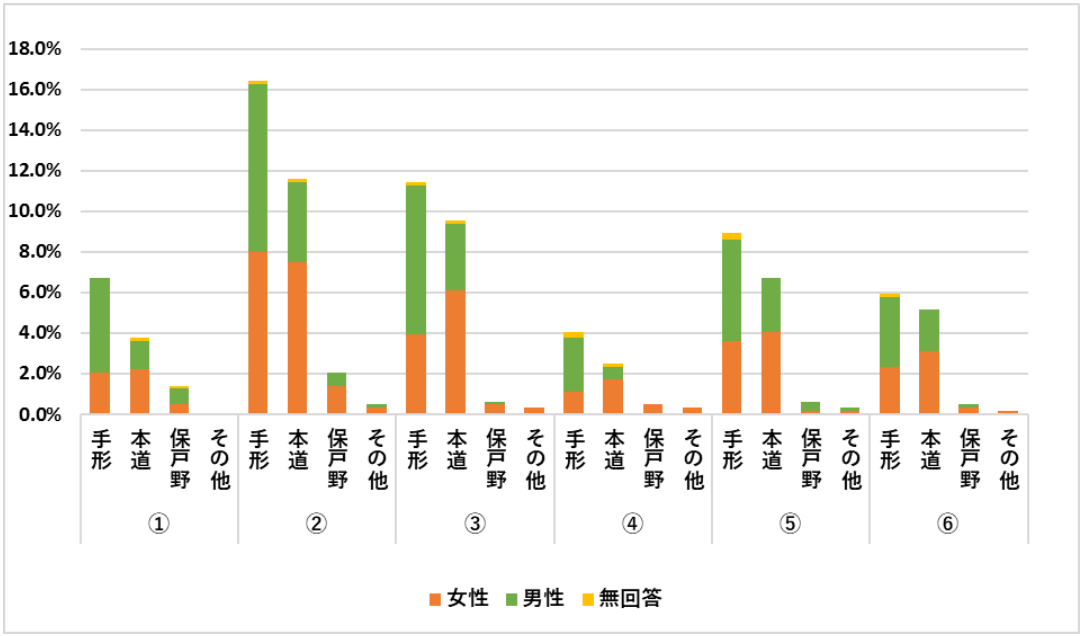
(4)女性教員が働きやすい環境が整っている

「そう思う」と回答したのは 11.9%、「やや思う」と回答したのは 30.5%であった。また、「あまり思わない」と回答したのは 21.9%、「思わない」と回答したのは 7.4%であった。女性教員が働きやすい環境についての評価は若干分かれた。

（4）女性教員が働きやすい環境が整っている	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	13 (2.0%)	30 (4.7%)	0 (0.0%)	43 (6.7%)	14 (2.2%)	9 (1.4%)	1 (0.2%)	24 (3.8%)
②やや思う	51 (8.0%)	53 (8.3%)	1 (0.2%)	105 (16.4%)	48 (7.5%)	25 (3.9%)	1 (0.2%)	74 (11.6%)
③あまり思わない	25 (3.9%)	47 (7.4%)	1 (0.2%)	73 (11.4%)	39 (6.1%)	21 (3.3%)	1 (0.2%)	61 (9.5%)
④思わない	7 (1.1%)	17 (2.7%)	2 (0.3%)	26 (4.1%)	11 (1.7%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	16 (2.5%)
⑤分からない	23 (3.6%)	32 (5.0%)	2 (0.3%)	57 (8.9%)	26 (4.1%)	17 (2.7%)	0 (0.0%)	43 (6.7%)
⑥無回答	15 (2.3%)	22 (3.4%)	1 (0.2%)	38 (5.9%)	20 (3.1%)	13 (2.0%)	0 (0.0%)	33 (5.2%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

（4）女性教員が働きやすい環境が整っている	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	3 (0.5%)	5 (0.8%)	1 (0.2%)	9 (1.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	76 (11.9%)
②やや思う	9 (1.4%)	4 (0.6%)	0 (0.0%)	13 (2.0%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	195 (30.5%)
③あまり思わない	3 (0.5%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	140 (21.9%)
④思わない	3 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	47 (7.4%)
⑤分からない	1 (0.2%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	2 (0.3%)	106 (16.6%)
⑥無回答	2 (0.3%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	3 (0.5%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	75 (11.7%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図６－１－４　女性教員が働きやすい環境が整っている



（5）女性が優遇されている

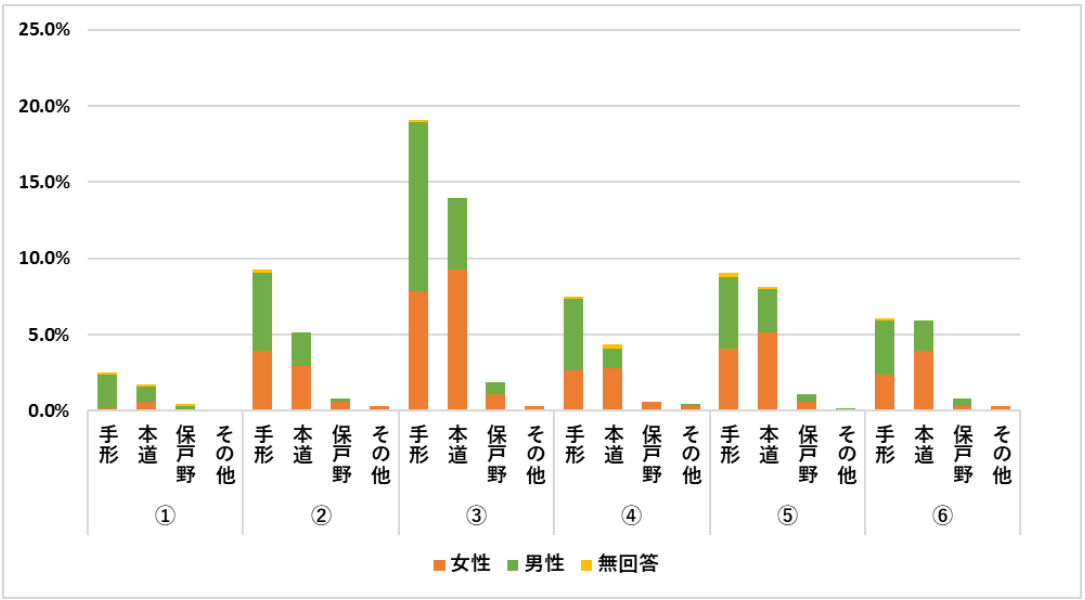
「そう思う」と回答したのは 4.7%、「やや思う」と回答したのは 15.5%だった。多くの職員は、女性が優遇されているとは考えていない。

表６－１－５　女性が優遇されている

（５）女性が優遇されている	手形キャンパス				本道キャンパス			
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	無回答	計
①そう思う	1 (0.2%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	16 (2.5%)	4 (0.6%)	6 (0.9%)	1 (0.2%)	11 (1.7%)
②やや思う	25 (3.9%)	33 (5.2%)	1 (0.2%)	59 (9.2%)	19 (3.0%)	14 (2.2%)	0 (0.0%)	33 (5.2%)
③あまり思わない	50 (7.8%)	71 (11.1%)	1 (0.2%)	122 (19.1%)	59 (9.2%)	30 (4.7%)	0 (0.0%)	89 (13.9%)
④思わない	17 (2.7%)	30 (4.7%)	1 (0.2%)	48 (7.5%)	18 (2.8%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	28 (4.4%)
⑤分からない	26 (4.1%)	30 (4.7%)	2 (0.3%)	58 (9.1%)	33 (5.2%)	18 (2.8%)	1 (0.2%)	52 (8.1%)
⑥無回答	15 (2.3%)	23 (3.6%)	1 (0.2%)	39 (6.1%)	25 (3.9%)	13 (2.0%)	0 (0.0%)	38 (5.9%)
総計	134 (21.0%)	201 (31.5%)	7 (1.1%)	342 (53.5%)	158 (24.7%)	89 (13.9%)	4 (0.6%)	251 (39.3%)

（５）女性が優遇されている	保戸野キャンパス				その他			総計
	女性	男性	無回答	計	女性	男性	計	単位：人(%)
①そう思う	0 (0.0%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	30 (4.7%)
②やや思う	4 (0.6%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	99 (15.5%)
③あまり思わない	7 (1.1%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)	12 (1.9%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	225 (35.2%)
④思わない	4 (0.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (0.6%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)	3 (0.5%)	83 (13.0%)
⑤分からない	4 (0.6%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	7 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	1 (0.2%)	118 (18.5%)
⑥無回答	2 (0.3%)	3 (0.5%)	0 (0.0%)	5 (0.8%)	2 (0.3%)	0 (0.0%)	2 (0.3%)	84 (13.1%)
総計	21 (3.3%)	14 (2.2%)	1 (0.2%)	36 (5.6%)	8 (1.3%)	2 (0.3%)	10 (1.6%)	639 (100.0%)

図６－１－５　女性が優遇されている



6-2. 女性教員を増やすために有効だと思う取組を選択してください。

「出産・育児や介護に係る休暇・休業に配慮した人事・業績評価の仕組み」、「女性の積極的登用・昇進」、「学内行事や学会等で利用できる保育一時サービスの整備」、「上司・同僚への意識啓発」、「育児サービス利用料（ベビーシッター等）の補助」が上位を占めた。

表６－２　女性教員を増やすために有効だと思う取組

	①手形キャンパス						②本道キャンパス					
	①女性	②男性	③無回答	計			①女性	②男性	③無回答	計		
①上司・同僚への意識啓発	37	50	1	88			58	38	1	97		
	(5.8%)	(7.8%)	(0.2%)	(13.8%)			(9.1%)	(5.9%)	(0.2%)	(15.2%)		
②女性の積極的登用・昇進	49	91	2	142			65	38	3	106		
	(7.7%)	(14.2%)	(0.3%)	(22.2%)			(10.2%)	(5.9%)	(0.5%)	(16.6%)		
③大学院新卒優先採用枠の設定	16	31	1	48			13	10	1	24		
	(2.5%)	(4.9%)	(0.2%)	(7.5%)			(2.0%)	(1.6%)	(0.2%)	(3.8%)		
④キャリアアップのための研修会	34	34	1	69			42	18	2	62		
	(5.3%)	(5.3%)	(0.2%)	(10.8%)			(6.6%)	(2.8%)	(0.3%)	(9.7%)		
⑤出産・育児や介護に係る休暇・休業に配慮した人事・業績評価の仕組み	72	107	5	184			92	41	2	135		
	(11.3%)	(16.7%)	(0.8%)	(28.8%)			(14.4%)	(6.4%)	(0.3%)	(21.1%)		
⑥女性教員を対象とした研究費支援	23	28	1	52			18	16	0	34		
	(3.6%)	(4.4%)	(0.2%)	(8.1%)			(2.8%)	(2.5%)	(0.0%)	(5.3%)		
⑦研究支援員制度	24	27	1	52			22	16	1	39		
	(3.8%)	(4.2%)	(0.2%)	(8.1%)			(3.4%)	(2.5%)	(0.2%)	(6.1%)		
⑧女性研究者表彰制度	7	13	0	20			6	10	0	16		
	(1.1%)	(2.0%)	(0.0%)	(3.1%)			(0.9%)	(1.6%)	(0.0%)	(2.5%)		
⑨育児サービス利用料（ベビーシッター等）の補助	36	51	2	89			46	24	0	70		
	(5.6%)	(8.0%)	(0.3%)	(13.9%)			(7.2%)	(3.8%)	(0.0%)	(11.0%)		
⑩学内行事や学会等で利用できる保育一時サービスの整備	50	68	3	121			57	27	0	84		
	(7.8%)	(10.6%)	(0.5%)	(18.9%)			(8.9%)	(4.2%)	(0.0%)	(13.1%)		
⑪中高生等を含む次世代育成	34	55	1	90			38	17	1	56		
	(5.3%)	(8.6%)	(0.2%)	(14.1%)			(5.9%)	(2.7%)	(0.2%)	(8.8%)		
⑫子どもの頃からのキャリア教育	28	44	1	73			33	17	0	50		
	(4.4%)	(6.9%)	(0.2%)	(11.4%)			(5.2%)	(2.7%)	(0.0%)	(7.8%)		
⑬その他	17	25	1	43			16	15	1	32		
	(2.7%)	(3.9%)	(0.2%)	(6.7%)			(2.5%)	(2.3%)	(0.2%)	(5.0%)		
⑭無回答	5	11	0	16			4	10	1	15		
	(0.8%)	(1.7%)	(0.0%)	(2.5%)			(0.6%)	(1.6%)	(0.2%)	(2.3%)		
	③保戸野キャンパス						④その他				総計	
	①女性	②男性	③無回答	計			①女性	②男性	計		単位：人(%)	
①上司・同僚への意識啓発	4	4	0	8			5	0	5		198	
	(0.6%)	(0.6%)	(0.0%)	(1.3%)			(0.8%)	(0.0%)	(0.8%)		(31.0%)	
②女性の積極的登用・昇進	10	4	0	14			4	1	5		267	
	(1.6%)	(0.6%)	(0.0%)	(2.2%)			(0.6%)	(0.2%)	(0.8%)		(41.8%)	
③大学院新卒優先採用枠の設定	2	1	0	3			1	1	2		77	
	(0.3%)	(0.2%)	(0.0%)	(0.5%)			(0.2%)	(0.2%)	(0.3%)		(12.1%)	
④キャリアアップのための研修会	4	2	0	6			2	1	3		140	
	(0.6%)	(0.3%)	(0.0%)	(0.9%)			(0.3%)	(0.2%)	(0.5%)		(21.9%)	
⑤出産・育児や介護に係る休暇・休業に配慮した人事・業績評価の仕組み	13	5	0	18			8	0	8		345	
	(2.0%)	(0.8%)	(0.0%)	(2.8%)			(1.3%)	(0.0%)	(1.3%)		(54.0%)	
⑥女性教員を対象とした研究費支援	1	0	0	1			1	1	2		89	
	(0.2%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.2%)			(0.2%)	(0.2%)	(0.3%)		(13.9%)	
⑦研究支援員制度	1	1	0	2			0	0	0		93	
	(0.2%)	(0.2%)	(0.0%)	(0.3%)			(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)		(14.6%)	
⑧女性研究者表彰制度	0	0	0	0			0	0	0		36	
	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)			(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)		(5.6%)	
⑨育児サービス利用料（ベビーシッター等）の補助	5	4	0	9			5	0	5		173	
	(0.8%)	(0.6%)	(0.0%)	(1.4%)			(0.8%)	(0.0%)	(0.8%)		(27.1%)	
⑩学内行事や学会等で利用できる保育一時サービスの整備	8	4	0	12			5	0	5		222	
	(1.3%)	(0.6%)	(0.0%)	(1.9%)			(0.8%)	(0.0%)	(0.8%)		(34.7%)	
⑪中高生等を含む次世代育成	6	2	0	8			3	0	3		157	
	(0.9%)	(0.3%)	(0.0%)	(1.3%)			(0.5%)	(0.0%)	(0.5%)		(24.6%)	
⑫子どもの頃からのキャリア教育	5	4	0	9			4	0	4		136	
	(0.8%)	(0.6%)	(0.0%)	(1.4%)			(0.6%)	(0.0%)	(0.6%)		(21.3%)	
⑬その他	4	2	1	7			0	0	0		82	
	(0.6%)	(0.3%)	(0.2%)	(1.1%)			(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)		(12.8%)	
⑭無回答	0	1	0	1			0	0	0		32	
	(0.0%)	(0.2%)	(0.0%)	(0.2%)			(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)		(5.0%)	

図 6-2-1 女性教員を増やすために有効だと思う取組①～⑦

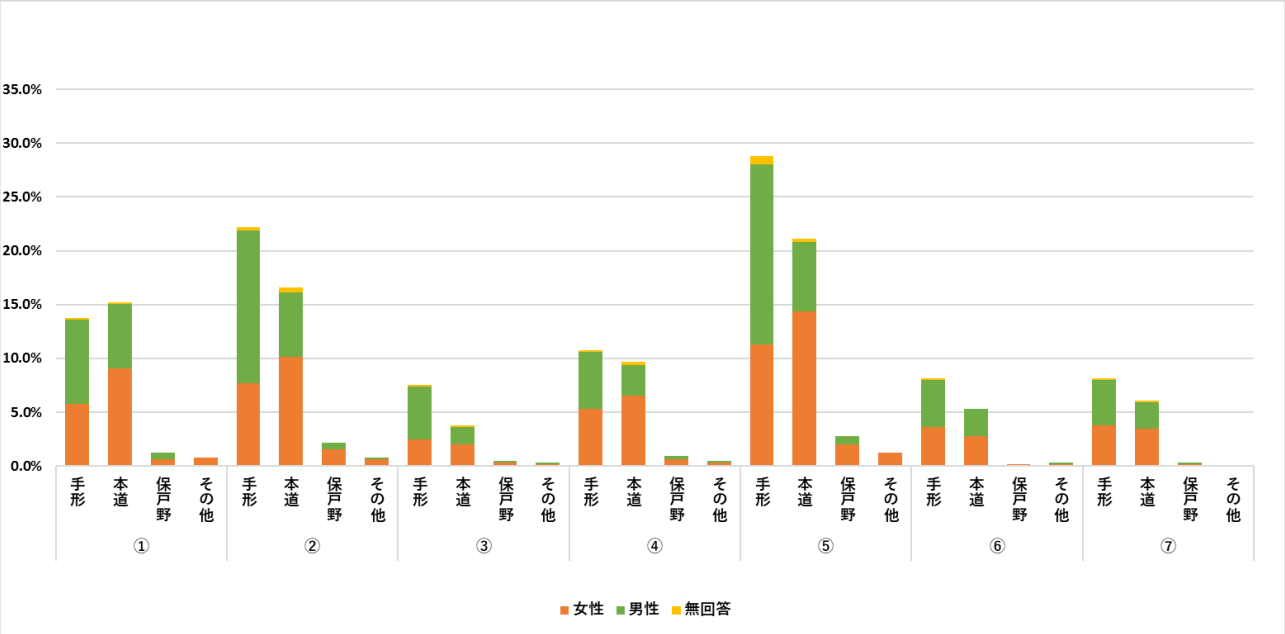
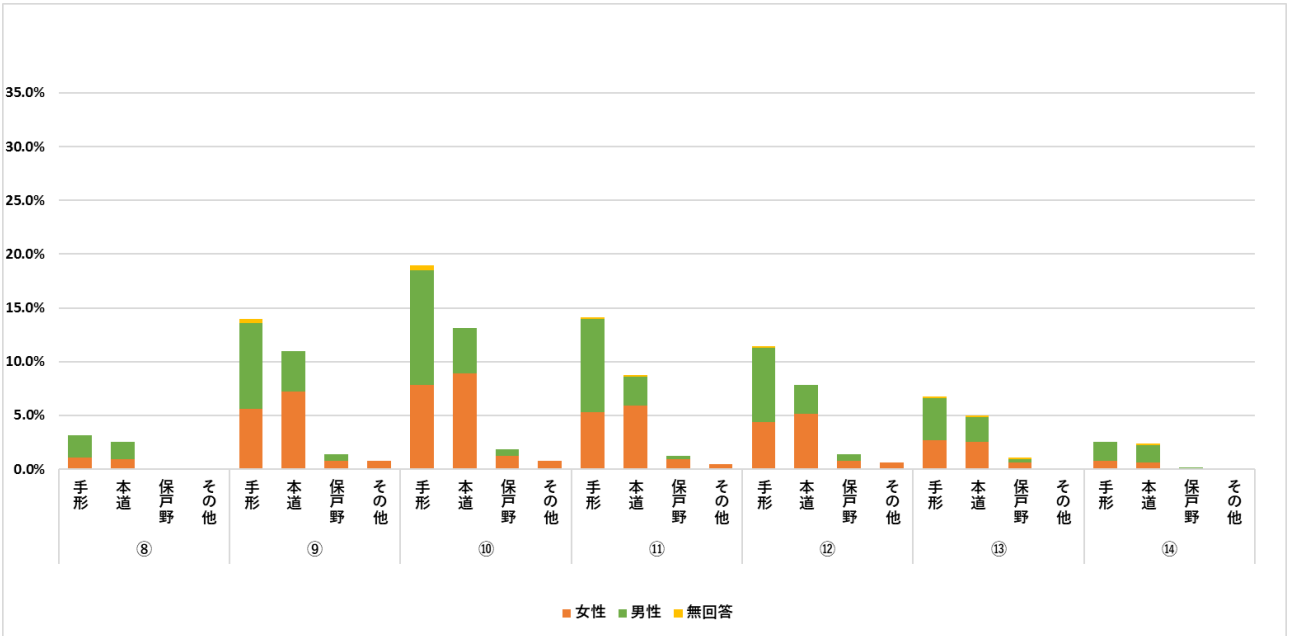


図 6-2-2 女性教員を増やすために有効だと思う取組⑧～⑭



【その他の意見】

・採用比率を同率にすること。
・意識して女性教員を増やす必要はない。育児については男性・女性共同でおこなうものであり、女性のみを対象として行う自体が差別である。
・清潔なスタッフルームや専用の仮眠室、更衣室の整備。
・夫の育児休暇への参加、男性への仕事偏在解消。
・ワークライフバランスの充実と同様に仕事と育児の両立ができるように、オンラインでできることは積極的に実施していけると良いと思う。
・ロールモデルの紹介。上位職が女性であっても、ワークライフバランスの取れていない人であれば、何もメリットはない。
・女性だから、というより様々な視点をもつ他者に敬意を払う研修を行った方がより良いと思います。
・多様な性のあり方が認められる状況の中で、「女性」の割合を数値として定めることが果たして適切な対応なのか疑問である。
・研究成果主義、競争的資金獲得目標の設置など過重労働に繋がる施策の見直し。
・教員として働きたい女性がいれば働きやすい窓口を作るのが本旨であると考える。
・任期制導入と正確な人事評価
・性別ではなく、教員としての実力で採用すべきと思います。その結果女性が増えるならば、可ではないでしょうか。

7. ご意見・ご要望

アンケート最後の自由回答について、項目に分けて紹介する（同内容の回答が複数ある場合や個人が特定される可能性のある内容は省略した）。

◇年次有給休暇について

・年休 5 日取得は達成されているが自分の都合に合わせた年休が取れず上司が設定した日にしか現状取得できない。必要な日に取れるよう改善していただきたい。
・全体の業務量に対し、人員配置のバランスが悪いために、休暇のとりやすい職場とそうでない職場があるように感じます。人員の増員・バランス的配置を要望します。
・休暇取得に対しての理解や業務補填できる仕組みが不足しているように感じています。休暇に対して理解がない教員もいるので、困ることが多い。
・残業が多く土日祝日にも出勤している教職員に対し有給休暇を無理やり取らせる制度は無意味で，業務量を減らさないと真の休暇は取得できない。しかし，大学として教職員を増やすことは出来ず，現在の業務量を減らせないので，結局何も変わらないのが現状である。
・非常勤職員の方の比率が増すにつれ、休暇をとるタイミングの難しさが増してきます。
・お盆期間や年末年始期間に年次有給休暇取得推奨期間が設定されているが、課長が推奨の度を越えて担当内のノルマを決め、休みたくないのに無理やり年休を消費させられることが多発している。あくまで年休取得は本人の取りたい時期に取得できるものと思っているので、管理職の意識改革が真に必要なのではないか。

◇育児休業・介護休業等について

・女性は育休や育短は取りやすい環境になっていると思う。でも、男性が取れるようにならないと本当に取りやすい環境とは言えないと思う。また、男性が育児休暇や介護休暇を取るようになれば、女性が社会で活躍しやすくなる。
・制度はあっても、直属の上司の考え方もあり、また、周囲への影響もあるため、希望通りには使用できないのが実情である。育児休暇を数か月取らせていただいたが、その間もメールでの業務のやりとりや、論文作成などで育児に専念できる状況ではなかった。（中略）制度を整えるだけでなく、就業環境全体を整えなければ、本当の意味でのワークライフバランスの実現は難しいと思います。
・とにかく働く看護師の数を増やしてほしい。現在 720 名であるが、うち育児休暇者と育児短時間勤務者を含めると実質、フルタイムで働いているスタッフは 650 人くらいなのだと思うので、育児休暇代替者（昔はあった）がいればいいと思う。それが無理なのであれば、そこを加味した看護師数まで増やしてほしい。
・育児休暇中に代替職員を採用できることになっているが、産休中は採れないため、どうしても 4ヶ月ほど人員が足りない期間が発生してしまう。また多くの場合、育休期間が 1 年もないため、採用において人が集まらず、適切な人が採用できないケースがある。代替職員に頼らなくとも、職員の抜けた穴を埋めることができるような人事制度があると良いように思う。
・現在、入局してくる医師の半数が女性や地域枠です。地域枠は7年中4年を秋田市外で勤務しなければなりません。女医かつ地域枠の医師も多数おり、地域枠の義務年限中に妊娠・出産することもしばしばあり、人事が非常に難しいです。そう言ったなかで、計画的に論文を書かせ、若

手の女性教官を産み出すのは至難です。秋田大学では他の大学と比べ、医師の教官ポストが少ないので、教官ポストを増やすか、もしくは教官の要件を緩和してもらいたいです。
・病院においては病棟主治医、当直業務や時間外の呼び出しなどがあるが、育児があるからといって免除する風潮はよくない。
・育休や介護休暇についても配慮したいところではあるが、しわ寄せが行くのは毎回同じ職員（独身で若手等）で、業務が増えてサービス残業となり、モチベーションの低下につながっている。
・本学の比較的年齢層が上の教員の多くは、育児休業や介護休業に全く理解がないのが現状ではないか。
・職員の方の制度と事務系スタッフの制度が違うので、わかるようにして頂きたい。事務系スタッフが介護休暇を取れるのかわからなかったし、もし取得しても契約の期間がカウントされるのでリスクだと思います。

◇ワークライフバランスについて

・業務が多すぎるし，人手が少なすぎる。これを改善しないことにはどんな制度を作ってもあまり意味が無いと思う。
・繁忙期は子どもを迎えに行った後に、子どもを連れて仕事に戻ってきたことが何度かあります。仕事の調整をつけることができれば一番良いとは思いますが、学内に学童施設があったら助かると思ったことがあります。
・医員の労働状況が過酷です。
・日勤から続く時間外労働が多すぎる。医師側には時間内に業務を終わらせるという感覚が欠如していると感じる。時間外労働を減らすようにしないと育児、介護は難しいと感じる。
・不妊治療について、女性の月経周期に合わせての治療で、突発的な通院が頻繁に発生し、仕事との両立が困難であると感じています。 また、不妊治療のための休暇制度があったとしても打ち明けにくいようにも思います。理解がない方が大多数だと思いますので、金銭的な負担も大きいですが、まずは休暇制度を新設していただくことを望んでおります。
・大学病院の病児保育が、その日のうちに、または月曜日朝一から使えるといいなと思っています。
・女性への育児支援はもちろんですが、男性への育児支援も充足してもらえたらありがたいです。具体的には女性と同様にアルバイトの雇用による業務の分配ができるようになると良いなと思っています。

◇女性教員支援について

・優秀な人材であれば男女問わず登用すべきである。女性枠が既に決まっているのであればそれは廃止すべきだと思うが、あえて女性を多く登用するというより、男女平等に考える方が本当の意味での男女平等ではないだろうか。その上で、出産、介護など今までの勤務が困難となったときに、職員とその家族をサポートする意識、システムがあればいいと思う。
・介護や育児は性別に関係なく取得されるべきで、研究費などの助成も性別に関係なく機会があったほうが良い。学内研究費への申請の機会も男女問わず申請の機会があった方が良く、申請しない選択も生活や他の研究費の状態から判断したい。
・女性管理職を増やすよりも，女性が担っている家事・育児，働きたいと思うことへの理解や共感ができるように教職員（男女とも）の意識改革を促すことが必要ではないかと思います。

・女性が専門職キャリアをつみ学位を取得するには、子育てや介護の問題だけでなく、社会的にも男性よりも大変だということを学長にご理解いただきたい。その上で採用、昇進等のご承認をお願いしたい。
・そもそも望んでここに来ないなら無理に枠を作るとクオリティが下がる。最大枠だけ適用できるようにすれば良い。
・最近の女性優遇が行きすぎている。
・女性教員を増やすことは良いことだと思うが、現状は目先の女性割合の数字を増やすことのみを考えているように思われる。 例えば、実際に女性割合が増えた後に彼女らが一斉に育休・産休を取得することになった場合の対応等は全く考えられていないように思われる。 また、採用などの面で女性を優遇し過ぎると、男性から不公平だという声が上がってもおかしくないように思われる。 特に理系では、そもそも女子学生が少ないため、女性の入学・進学を増やして、その結果として女性教員が増えるような、息の長い取り組みが重要ではないかと思われる。
・最近の学内の状況を見ていますと、男女共同参画推進の結果、男性教員、特に50歳代以上の男性教員が、待遇や採用・昇任人事等で不利益を被っているように感じます。男女共同参画推進は重要な施策とは思いますが、性別、年齢にかかわらず、全体の公平性を担保した上で、進めていただきたく思います。
・女性用トイレの充実、食堂のメニューに野菜の惣菜で冷たくないものを増やすと女性職員だけでなく女子学生も増えると思う。

◇その他

・男女共同参画という言葉は以前から聞かれるが、現実問題として現場での意識は何十年も前からほとんど変わっていない。政治や管理職などの上の意識が変わらないと、どんなに現場で声をあげようと変わらないのが現状である。
・問題の解決にいまだに根性論、精神論が目立つように思う。問題解決に必要なのは、予算と制度。
・何をもって働きやすい職場か、よくわからないが、制度も大事だが、まずは人間関係を良好にするような道徳的な啓発も必要かと思っている。
・LGBTQ にも配慮したほうが良いと思います。
・異動については部署内のバランスと時期を考慮したうえで実施してほしい。
・社会全体が変わらないと根本的にはどうにもならないが、大学内でやるべきことは地味でもしっかり改善しないと、女性教職員だけではなく、男性教職員にとっても働きにくい職場のままとなる。
・管理職の頭が固すぎて、時代に合わない。保守的すぎる。報連相も上の人ほどできていない。振り回されるのは懲り懲りだ。
・結果の数字だけで判断せず、現状と希望が書かれた「自由記述」部分を深くお考えいただき、秋田大学がより良い職場になるよう、ご検討よろしくお願いいたします。
・人事も含め昔ながら…というところが露呈されている気がします。革新的なマーケティングやマネジメントには外部の優秀な人材を入れていくのが常だと思います。
・民主主義は、多数が正義になってしまうので、やめてほしい。