

2017年度  
神戸学院大学男女共同参画推進に関する  
アンケート調査 報告書

2018年2月

神戸学院大学  
男女共同参画推進室

## はじめに

神戸学院大学 男女共同参画推進室長  
男女共同参画運営委員会委員長  
(現代社会学部 教授)

清原桂子

神戸学院大学では、2016年10月に「男女共同参画推進ワーキンググループ」が立ち上がり、2017年3月に学長に答申書を提出しました。これをふまえて、翌4月に「神戸学院大学 男女共同参画推進宣言」を發表し、同年10月には男女共同参画推進室を開室したところです。同時に、学長を委員長とする男女共同参画推進委員会、また、男女共同参画推進室長を委員長とする男女共同参画運営委員会が設置されました。

男女共同参画推進室では、2018年度からの5カ年計画として策定予定の「神戸学院大学 男女共同参画推進計画」の検討を進めるにあたり、全教職員のご意見をおききするために、2017年11月から12月にかけて、「男女共同参画推進に関するアンケート調査」を実施しました。男女共同参画推進室に設置され、各学部・研究科、全学教育推進機構、事務職員代表14名から構成される男女共同参画運営委員会において設問項目を作成し、調査実施後、その集計・分析を行ったのが、本報告書です。過半数の50.8%の教職員の方々から回答をいただいたことに、心より感謝申し上げます。

神戸学院大学は、9学部(2018年4月1日より10学部)7大学院研究科を有し、学生数1万1千人余を擁する文理融合型私立総合大学です。「真理愛好・個性尊重」の建学の精神のもと、半世紀以上の歴史を重ね、互いの個性を尊重しながら自己の可能性を引き出し、社会で活躍できる人材育成を目指してきました。

少子高齢・人口減少社会が進む中で、国においても、2016年には「女性活躍推進法」が施行され、2017年には「働き方改革実現会議」が「働き方改革実行計画」を決定しています。男女共同参画の推進は、女性だけを支援することではなく、女性も男性も全ての人がワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができ、多様な生き方や価値観を認め合い、ともに意思決定過程に参画することができることを目標とするものです。男女共同参画社会実現へ向けて、大学としての役割を果たすべく取り組んでいきたいと考えています。

このアンケート調査の結果は、3割近い方々が丁寧に回答いただいた自由記述を含めて、また、4回にわたって、ポートアイランド、有瀬両キャンパスで開催したランチミーティングの結果もあわせて、「神戸学院大学 男女共同参画推進計画」に反映するとともに、今後の男女共同参画推進事業に活かしてまいります。ひき続いての事業への参画、ご協力をどうぞよろしくお願い申し上げます。

## 神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査結果の概要

- 1) 調査票配布数 (553 人) に対し、回収率は 50.8% (281 人)。回答者の性別は、女性 41.6%、男性 58.4%。職種別では、教員 52.7%、事務職員 47.3%。在籍数に対する回収率は、事務職員は男女とも 54~55%で差はないが、教員は女性 61.9%、男性 41.2%と、男女差が大きい。
- 2) 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」という性別役割分業意識については、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」が 77.1%。性別では、女性 86.3%に対し、男性 70.3%。
- 3) 管理職等女性割合増加については、「取り組みを積極的に行う必要」44.2%、「自然に増えるのを待つべき」36.6%、「女性に限って、増加対策をとるのは、反対」19.2%。女性は、「取り組みを積極的に行う必要」57.4%、男性は「自然に増えるのを待つべき」41.0%、が最も多い。「取り組みを積極的に行う必要」の回答は、60 歳代以上 (88.9%) と 50 歳代 (75.0%) の女性で特に高く、「女性に限って、増加対策をとるのは、反対」の回答は、40 歳代 (37.5%) と 30 歳代 (37.0%) の男性で高い。
- 4) 本学男女共同参画推進宣言 (2017 年) の認知度は 58.0%、女性活躍推進法に基づく本学一般事業主行動計画 (2016 年) において「管理職に占める女性割合の 2020 年 3 月までの数値目標を 20%としていること」の認知度は 38.1%。
- 5) 女性が職場で活躍するために必要なことについては、「育児・介護との両立支援制度が整っていること」(61.7%)、「上司・同僚の理解があること」(51.1%)、「仕事が適正に評価されること」(44.4%) が上位。
- 6) ワーク・ライフ・バランスがとれているかについては、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」が 43.7%。特に自然科学系教員では、64.0%と高い。
- 7) ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組みについては、「会議等夕方以降の仕事がないこと」(44.3%)、「勤務時間の融通がきくこと」(44.0%)、「仕事内容の効率的改善」(44.0%)、「休業等がとりやすい職場の人間関係」(37.0%) が上位。「休業等がとりやすい職場の人間関係」については、女性 45.2%、男性 31.0%と男女差がある。
- 8) 子育てや介護と仕事を両立するために必要なことについては、「理解ある職場の雰囲気」(61.7%) と「急な休みがとれるよう、仕事内容を複数で共有する職場体制」(58.1%) の 2 つの回答が、それぞれ 6 割と、他を引き離して多い。
- 9) 本学の男女共同参画推進のために必要な取り組みについては、「上司や同僚の理解促進」(65.1%)、「勤務時間の柔軟化や仕事の効率化」(58.0%)、「男女の昇任・昇格の平等」(53.4%) が上位。「男女の昇任・昇格の平等」に関しては、教員では男女とも 52~55%と大きな差はないが、事務職員では、女性 66.2%、男性 39.7%、と男女差が大きい。
- 10) 「自由にお書きください」という自由記述については、全回答者の 27.4% (77 名) から丁寧な回答をいただいた。(詳細は、第 II 部参照)
  - ・制度、仕組み、ルールは必要だが、あわせて意識改革が重要。情報共有・相談機能の充実も。
  - ・仕事や子育ての悩みを抱える当事者が、月 1 回でも勤務時間内に出会える場がほしい、(女性教員から) 私自身も身近なロールモデルに助けられた、など女性のネットワークづくり。
  - ・学生・院生への男女共同参画教育の充実が必要。
  - ・業務の整理、効率化など、ワーク・ライフ・バランスのとれる職場環境づくり。 等

## 目 次

<b>第Ⅰ部 神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査 集計</b>	4
1. 調査概要	4
2. 回答者の属性	5
3. 子育てと介護の現状	9
4. ジェンダーに関する意識	10
5. 教員の職階、職員の役職、教職員の管理職女性割合に対する取り組みについての意識	13
6. 男女共同参画に関する法制度および本学の取り組みに対する認知度	14
7. 女性が職場で活躍するために必要なこと	15
8. ワーク・ライフ・バランスに対する意識	16
9. 子育てと介護	20
10. 本学の男女共同参画関連制度の認知と今後必要とされる取り組み	23
11. 自由記述	25
<b>第Ⅱ部 主な自由記述意見</b>	26
1. 意識改革、情報、相談	26
2. 女性たちのネットワーク、エンパワメント	26
3. 次世代への教育	26
4. 仕事と家庭の両立	26
5. 仕事のしかた、ワークライフバランス（WLB）のとれる職場環境	27
6. 評価と昇進	27
7. その他	27
<b>【参考文献】</b>	28
<b>【参考資料】 神戸学院大学共同参画推進に関するアンケート調査</b>	29

## 第 I 部 神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査 集計

男女共同参画運営委員会 調査専門特別委員（現代社会学部 講師）都村聞人

### 1. 調査概要

#### (1) 実施主体

神戸学院大学男女共同参画推進室

#### (2) 調査目的

本アンケートは、教職員の男女共同参画に関する状況や意識を調査し、今後策定予定の男女共同参画推進計画や取組に反映させることを目的として実施した。

#### (3) 調査対象

2017年11月17日時点で神戸学院大学に在籍する専任教職員 553人

（内訳：専任教員 317人、実験助手・実習助手 46人、専任職員 152人、任期付事務職員 30人、嘱託 15人、臨時職員 2人）

※産休・育休取得中の事務職員（9名）については、調査票を配付できなかった。

#### (4) 調査方法

教員には教授会を通じて調査票を配布、職員にはグループリーダーを通じて調査票を配布した。マークシートの回答カードを回収箱に提出する形式をとった。

#### (5) 調査期間

2017年11月17日(金)～2017年12月4日(月)

#### (6) 回収率

表 1 職種別回収率

	教員	職員	合計
調査票配布数	317	236	553
有効回収数	148	133	281
回収率	46.7%	56.4%	50.8%

- 回収率が 50.8%であるため、本学の教職員の意識と実態の全体像を必ずしも反映しているわけではない。
- アンケートのテーマが「男女共同参画」ということもあり、回答者は「男女共同参画」に対する問題意識が高い層に偏っている可能性があることに留意したい。

## 2. 回答者の属性

### (1) 性別

表2 回答者の性別

	度数	%
女性	117	41.6
男性	164	58.4
合計	281	100.0

### (2) 年齢

表3 回答者の年齢

		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	合計
女性	度数	16	32	36	24	9	117
	%	13.7%	27.4%	30.8%	20.5%	7.7%	100.0%
男性	度数	11	27	41	39	46	164
	%	6.7%	16.5%	25.0%	23.8%	28.0%	100.0%
合計	度数	27	59	77	63	55	281
	%	9.6%	21.0%	27.4%	22.4%	19.6%	100.0%

### (3) 職種

表4 回答者の職種

	度数	%
人文・社会科学系教員	72	25.6
自然科学系教員	76	27.0
事務職員	133	47.3
合計	281	100.0

## (4) 職位・職階

表 5-1 回答者の職位・職階

		(教員) 准教授以上	(職員) グループ リーダー以上	どちらで もない	合計
教員	人文・社 会科学系	度数 57	0	15	72
		% 79.2%	0.0%	20.8%	100.0%
	自然科学 系	度数 32	0	44	76
		% 42.1%	0.0%	57.9%	100.0%
合計		度数 89	0	59	148
		% 60.1%	0.0%	39.9%	100.0%
職員		度数 0	28	99	127
		% 0.0%	22.0%	78.0%	100.0%
合計		度数 89	28	158	275
		% 32.4%	10.2%	57.5%	100.0%

表 5-2 回答者の職位・職階別 回収率

			回答者数	在籍者数	回収率
教員	人文・社会科学系	准教授以上	57	180	31.7%
		講師以下	15	28	53.6%
	自然科学系	准教授以上	32	50	64.0%
		講師以下	44	59	74.6%
	小計	准教授以上	89	230	38.7%
		講師以下	59	87	67.8%
教員合計			148	317	46.7%
職員	グループリーダー以上		28	51	54.9%
	それ以外		99	185	53.5%
職員合計			127	236	53.8%
合計			275 (281)	553	50.8%

注：事務職員の6名は職位・職階について無回答。

- 人文・社会科学系の准教授以上の教員の回収率が31.7%と著しく低い。他方で、自然科学系の教員は、職階を問わず回収率が高い。

(5) 回答者と教職員の年齢構成の比較

表 6 回答者の職種別年齢構成

		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	合計
教員	度数	3	21	53	33	38	148
	%	2.0%	14.2%	35.8%	22.3%	25.7%	100.0%
職員	度数	24	38	24	30	17	133
	%	18.0%	28.6%	18.0%	22.6%	12.8%	100.0%
合計	度数	27	59	77	63	55	281
	%	9.6%	21.0%	27.4%	22.4%	19.6%	100.0%

表 7 2017年10月1日現在の年齢別教職員数

		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	合計
教員	度数	3	43	99	78	94	317
	%	1.0%	13.6%	31.2%	24.6%	29.7%	100.1%
職員	度数	52	77	38	52	26	245
	%	21.2%	31.4%	15.5%	21.2%	10.6%	99.9%
合計	度数	55	120	137	130	120	562
	%	9.8%	21.4%	24.4%	23.1%	21.4%	100.0%

- 表 6 表 7 を比較すると、おおむね教職員の年齢構成に対応して回答されている。そのため、年齢構成という点では、回答者の偏りはほとんどない。



(6) 回答者と教職員の性別構成の比較

表 8 回答者の性別

	教員		職員	
	度数	%	度数	%
女性	52	35.1	65	48.9
男性	96	64.9	68	51.1
合計	148	100.0	133	100.0

表 9 2017年10月1日現在の性別・教員数

	教員		職員	
	度数	%	度数	%
女性	84	26.5%	121	49.4
男性	233	73.5%	124	50.6
	317	100.0%	245	100.0

- 実際の教員構成に比して、女性教員の回答率が高い。
- 職員に関しては、実際の職員構成とほぼ同じ回答率であった。

表 10 教員の性別回収率

	教員			職員		
	在籍数	回答者数	回収率	在籍数	回答者数	回収率
女性	84	52	61.9%	121	65	53.7%
男性	233	96	41.2%	124	68	54.8%
	317	148		245	133	

- 女性教員の回収率が、男性教員の回収率を大きく上回っている。女性教員の男女共同参画に対する関心が高いことが読み取れる。
- 職員については、回収率の男女差は小さかった。

### 3. 子育てと介護の現状

#### (1) 世帯における子どもの状況

表 11 子どもの有無と学校段階

	度数	(総回答数 281 に対する) 割合
子どもがいる	160	57.3%
①乳幼児がいる (妊娠中含む)	43	15.3%
②小学生がいる	35	12.5%
③中学生がいる	18	6.4%
④高校生以上 (成人を含む) がいる	93	33.1%
子どもがいない	120	42.7%

注) 複数の学校段階の子どもがいる回答者がいるので、①～④の合計は 100%にならない。

#### (2) 介護を必要とする家族の状況

表 12 介護を必要とする家族の状況

	度数	%
1人いる	39	14.3
複数 (2人以上) いる	16	5.9
いない	217	79.8
合計	272	100.0

#### (3) 子育てを主に担っている者

表 13 子育てを主に担っている者 (中学生以下の子どもがいる者のみ)

	度数	%
自分	14	21.5
自分以外の家族	34	52.3
自分と家族がほぼ同じ程度	17	26.2
合計	65	100.0

#### (4) 介護を主に担っている者

表 14 介護を主に担っている者 (現在介護をしている者のみ)

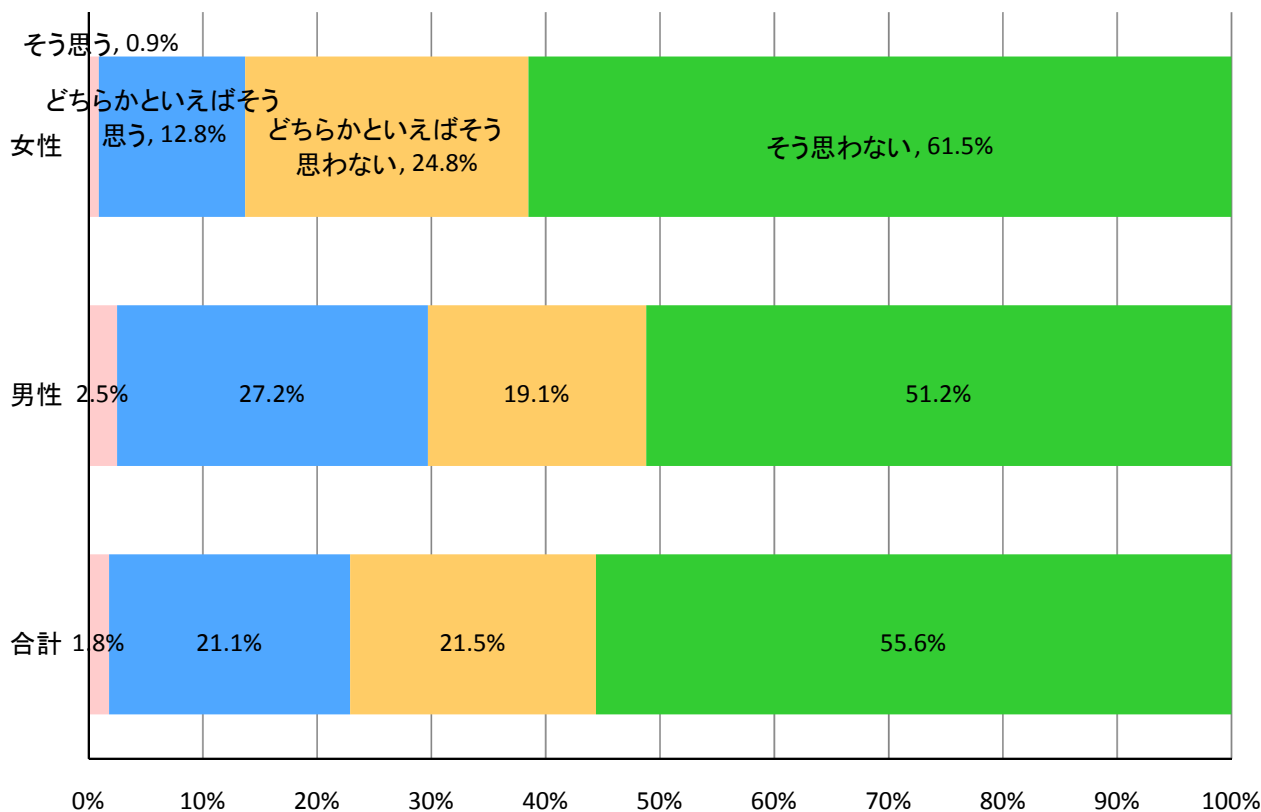
	度数	%
自分	15	27.8
自分以外の家族	28	51.9
自分と家族が同程度	11	20.4
合計	54	100.0

- 「自分」と回答した者は、男性 30.3%、女性 23.8%で、男性が女性を上回っている。

#### 4. ジェンダーに関する意識

(1) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである

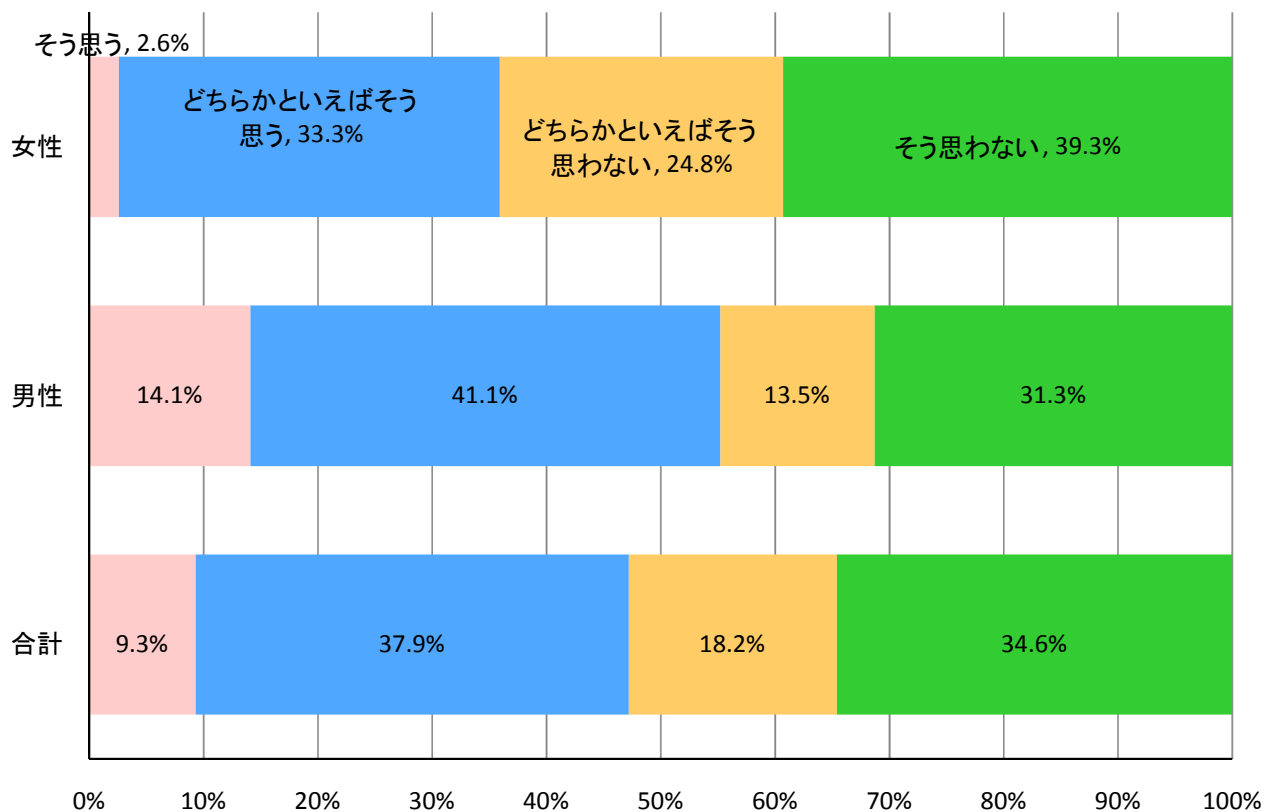
図1 性別役割分業意識 (N=279)



- 性別役割分業意識（「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」）を尋ねた質問である。
- 男女合計で見ると、性別役割分業意識に反対する回答（「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計）が、77.1%に達している。
- 性別にみると、男性の方が女性よりも性別役割分業意識に賛成する回答（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）の割合が高く、約3割に及んでいる。
- 図には示していないが、女性は年齢が上がるにもなって「そう思わない」の割合が高まっている（20歳代は37.5%、30歳代は53.1%、40歳代は69.4%、50歳代は70.8%、60歳代以上は77.8%）。
- 他方で、男性は若年層と高年齢層で賛成する回答（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）の割合が高い（20歳代は45.5%、30歳代は29.6%、40歳代は25.0%、50歳代は21.0%、60歳代以上は36.9%）。

(2) 家族を経済的に養うのは男性の役割である

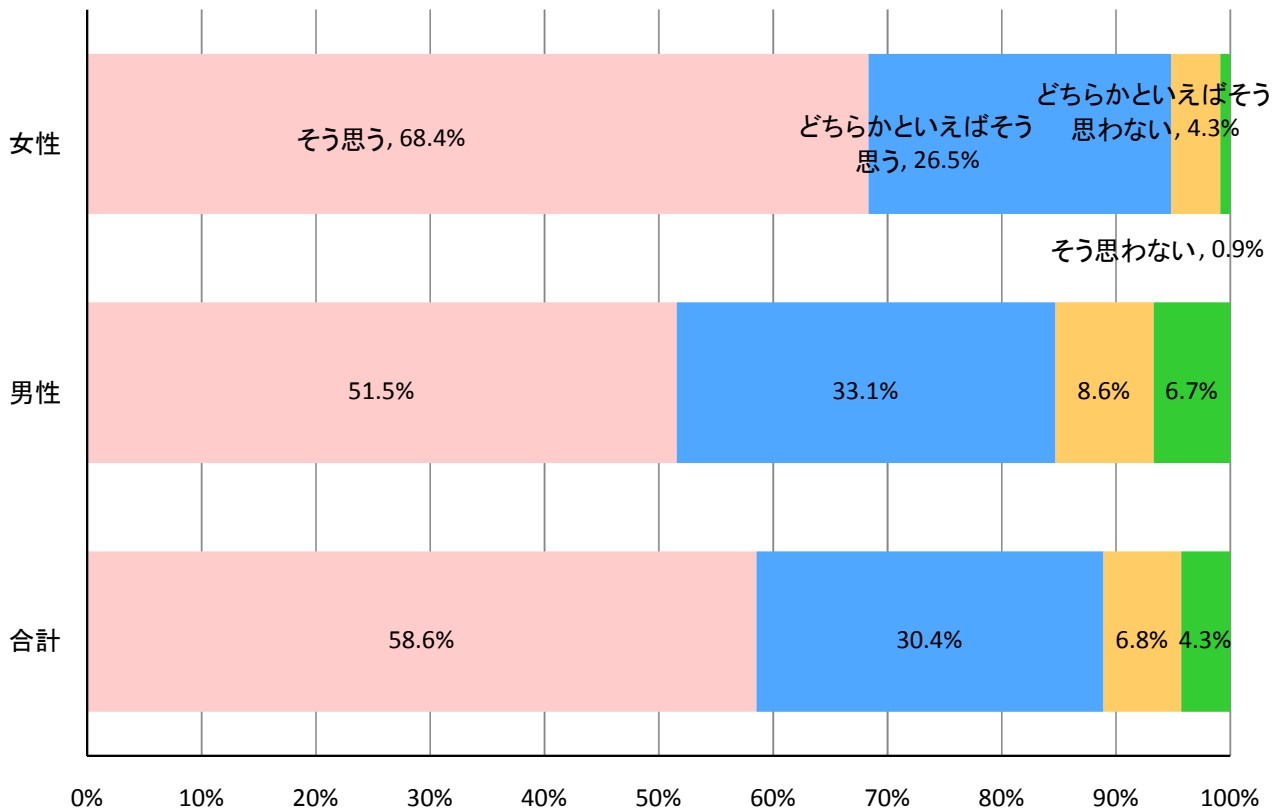
図2 家族における経済的担い手意識 (N=280)



- 家族における経済的担い手意識（「家族を経済的に養うのは男性の役割である」）を尋ねた質問である。
- 男女合計でみると、「家族を経済的に養うのは男性の役割である」という意見に反対する回答者が賛成する回答者をやや上回った（反対（「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計）は52.8%、賛成（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）は47.2%）。
- 性別にみると、男性は賛成（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）が55.2%に達し、半数を超えている。女性は反対（「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計）が64.1%と6割を超えている。男性は経済的扶養の責任感を感じているが、女性は必ずしも経済的扶養が男性の役割と考えていない結果であり、意識のギャップが見られる。

(3) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい

図3 両性の仕事と家事・育児・介護の両立意識 (N=280)



- 仕事と家事・育児・介護の両立意識（「男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい」）を尋ねた質問である。
- 男女合計でみると、「男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい」に賛成（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）する回答が約9割（89.0%）に達している。仕事と家事・育児・介護の両立意識が高いことがわかる。
- 性別にみると、女性の方が男性よりも賛成する割合が高く、仕事と家事・育児・介護の両立が現実的な問題として捉えられていることがうかがえる。

## 5. 教員の職階、職員の役職、教職員の管理職女性割合に対する取り組みについての意識

表 15 教員の職階、職員の役職、教職員の管理職女性割合に対する取り組みについての意識

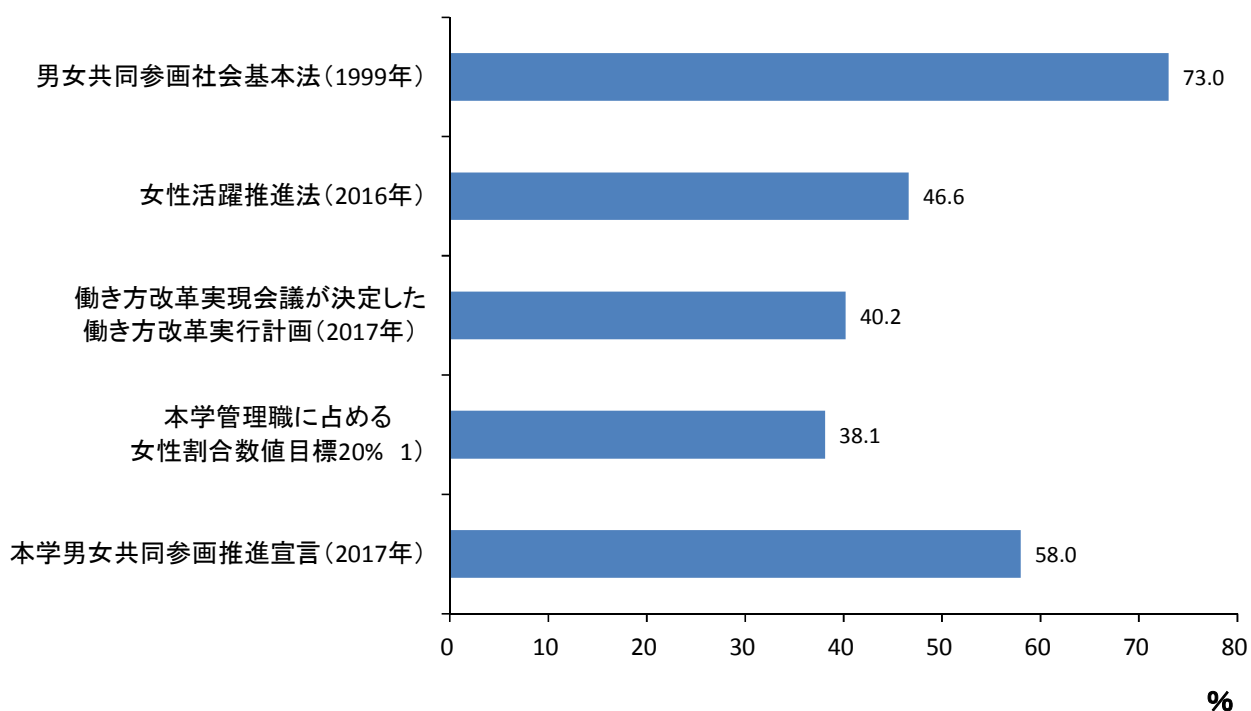
		取組を積極的に 行う必要がある 1)	自然に増えるの を待つべきだ 2)	女性に限って、増 加対策をとるの は、反対だ 3)	合計
女性	度数	66	35	14	115
	%	57.4	30.4	12.2	100.0
男性	度数	56	66	39	161
	%	34.8	41.0	24.2	100.0
合計	度数	122	101	53	276
	%	44.2	36.6	19.2	100.0

- 1) 「今後、准教授以上女性教員割合や教員・事務職員における管理職女性割合を増やしていくための取組を積極的に行う必要がある」。
- 2) 「准教授以上女性教員や教員・事務職員における管理職女性割合がもう少し増えればよいが、自然に増えるのを待つべきだ」。
- 3) 「女性に限って上位職や管理職への増加対策をとるのは、反対だ」。

- 男女合計でみると、教員の職階、職員の役職、教職員の管理職女性割合に対する取り組みについての意識は、「取組を積極的に行う必要がある」がもっとも多く 44.2%、「自然に増えるのを待つべきだ」が次に多く 36.6%、「女性に限って、増加対策をとるのは、反対だ」は 19.2%であった。
- 性別にみると、女性は「取組を積極的に行う必要がある」が 57.4%と非常に高かった。表には示していないが、教員の女性では 63.5%に達している。他方で、男性では、「自然に増えるのを待つべきだ」(41.0%)が「取組を積極的に行う必要がある」(34.8%)を上回った。また、男性では「女性に限って、増加対策をとるのは、反対だ」の割合が約 4 分の 1 に達し、女性限定のポジティブ・アクションには反対する意識が比較的強い。
- 表には示していないが、年齢別にみると、女性では「取組を積極的に行う必要がある」の割合が、50 歳代 (75.0%) と 60 歳代以上 (88.9%) で非常に高い。現在までの処遇への不満が背景にあると考えられる。
- 男性では「女性に限って、増加対策をとるのは、反対だ」の割合が、30 歳代 (37.0%)、40 歳代 (37.5%) で相対的に高い。女性限定のポジティブ・アクションが男性に対して不利に作用することへの警戒感があると考えられる。

## 6. 男女共同参画に関する法制度および本学の取り組みに対する認知度

図4 男女共同参画に関する法制度および本学の取り組みに対する認知度 (N=281)



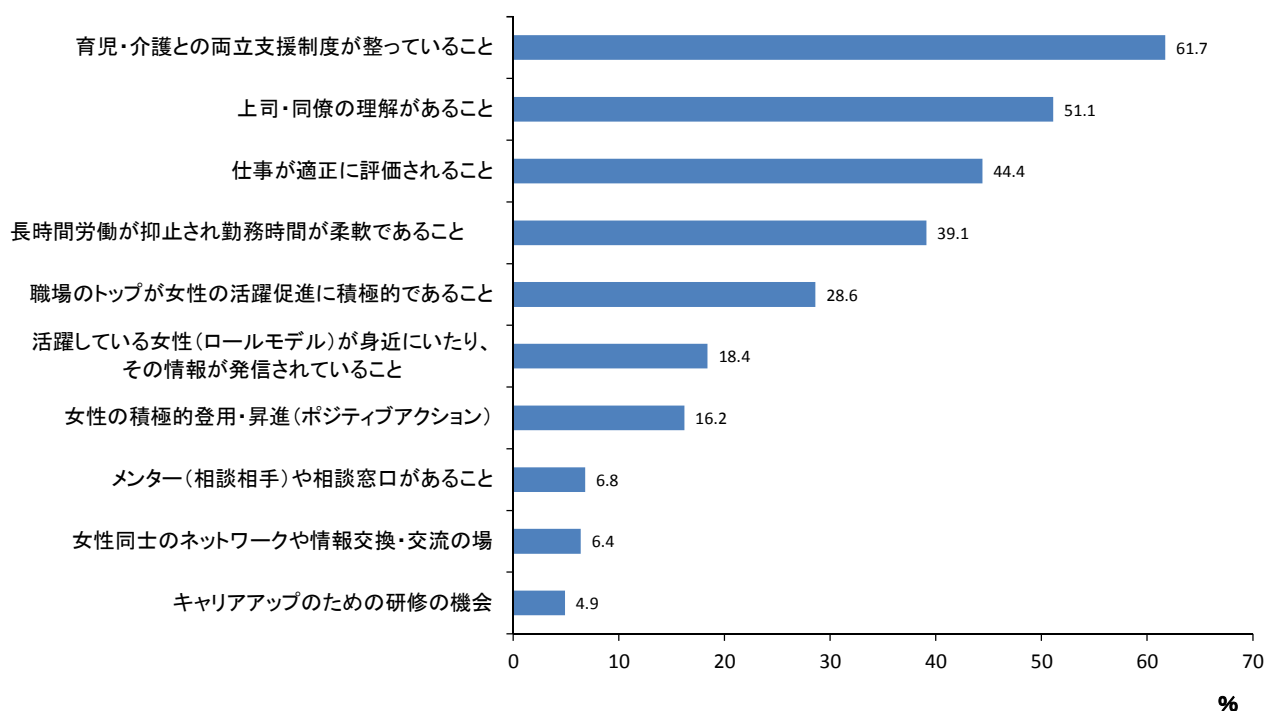
注:「知っている」と回答した者の割合。

1)「女性活躍推進法に基づく本学一般事業主行動計画で、管理職に占める女性割合の2020年3月までの数値目標を20%としていること(2016年)」

- 法制度では、「男女共同参画社会基本法(1999年)」の認知度が73.0%と高かった。他方で、「女性活躍推進法(2016年)」「働き方改革実現会議が決定した働き方改革実行計画(2017年)」などの近年の法律・実行計画に関しては、認知度が5割を下回った。
- 本学の男女共同参画推進宣言(2017年)の認知度は、58.0%に達した、他方で、「本学一般事業主行動計画で、管理職に占める女性割合の2020年3月までの数値目標を20%としていること(2016年)」については38.1%にとどまり、あまり認知されていない。
- この結果から、男女共同参画に対する啓発活動の重要性が示唆される。

## 7. 女性が職場で活躍するために必要なこと

図5 女性が職場で活躍するために必要なこと (N=266)



注)「女性が職場で活躍できるようにするには、何が必要だと思いますか。もっとも必要だと思うもの3つを選んでください」に対する回答。割合はこの質問に回答した266名に対するものである。

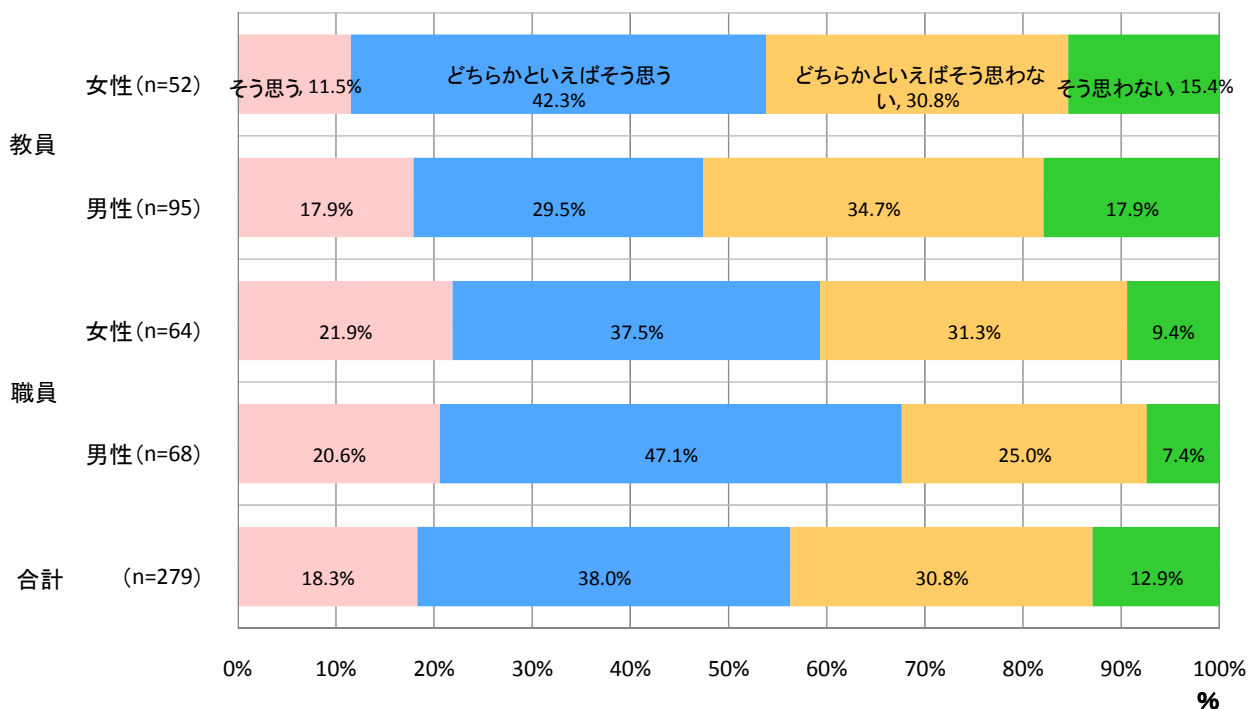
- 「育児・介護との両立支援制度が整っていること」(61.7%)「上司・同僚の理解があること」(51.1%)を必要とする回答が5割を超えている。「仕事が適正に評価されること」(44.4%)、「長時間労働が抑止され勤務時間が柔軟であること」(39.1%)がそれに続いて必要とされている。制度、上司・同僚の理解、評価、長時間労働の廃止および勤務時間の柔軟性と、女性活躍のために必要なことが多岐にわたっていることがわかる。
- 図には示していないが、「育児・介護との両立支援制度が整っていること」「上司・同僚の理解があること」「仕事が適正に評価されること」に関しては、男性教員と女性職員において必要とする割合が高かった。
- 他方で、「長時間労働が抑止され勤務時間が柔軟であること」に関しては女性教員と女性職員が必要とする割合が高かった。勤務時間の問題に直面している女性教職員が多いことが推測される。
- 同じく図には示していないが、「育児・介護との両立支援制度が整っていること」に関しては、20歳代、30歳代において男女とも割合が7割前後となっており、今後育児等に臨むに当たって必要性を感じていると考えられる。「長時間労働が抑止され勤務時間が柔軟であること」に関しては、女性の20歳代、30歳代、40歳代、男性の30歳代で5割を超えている。若年層から中堅層に関して、長時間労働となっていることが背景要因と考えられる。



## 8. ワーク・ライフ・バランスに対する意識

(1) あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか

図6 ワーク・ライフ・バランスがとれているか？



注)「あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか」に対する回答。

- 教職員合計で見ると、ワーク・ライフ・バランスがとれている（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）という回答が 56.3%、ワーク・ライフ・バランスがとれていない（「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計）という回答が 43.7%であった。ただし、12.9%の回答者は「そう思わない」と回答しており、仕事と生活の調和をとることが困難な状況にある。
- 教職員別にみると、教員は女性の方が男性よりもワーク・ライフ・バランスがとれているという回答が多く、半数を上回った。教員に特徴的なことは、「そう思わない」という回答の割合が高いことである（女性 15.4%、男性 17.9%）。大学教員は裁量労働の側面があるため比較的ワーク・ライフ・バランスがとりやすいと受け取られがちであるが、教育・研究・大学運営など業務が多方面におよび、学会・研究プロジェクトなど大学外の仕事も多いことが背景にあると考えられる。また、自然科学系の教員は実験等の研究で長時間労働を強いられているケースが多いと推察される（ワーク・ライフ・バランスがとれていないという回答は、自然科学系教員で 64.0%、人文社会科学系教員で 36.1%）。図には示していないが、年齢別にみると、女性教員は 30 歳代で、男性教員は 40 歳代でワーク・ライフ・バランスがとれていないという回答が多かった。
- 職員は、教員よりもワーク・ライフ・バランスがとれているという回答が多く、女性は 6 割近く、男性は 7 割近くに達している。教員とは反対に、職員の場合、男性の方が女性よりもワーク・ライフ・バランスがとれているという回答が多かった。職員で「そう思わない」という回答が多かった

のは、30 歳代女性（14.3%）、40 歳代女性（15.4%）、40 歳代男性（18.2%）であり、子育て等で多忙な年齢層であることが理由と考えられる。

付表 1 介護の担い手とワーク・ライフ・バランス

		あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか				合計	
		そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わ ない		
	自分	度数	1	6	8	0	15
		%	6.7	40.0	53.3	0.0	100.0
介護の 担い手	自分以外の家族	度数	5	11	8	4	28
		%	17.9	39.3	28.6	14.3	100.0
	自分と家族が同 程度	度数	2	3	5	1	11
		%	18.2	27.3	45.5	9.1	100.0
	介護を必要とす る家族がいない	度数	42	82	64	31	219
		%	19.2	37.4	29.2	14.2	100.0
合計		度数	50	102	85	36	273
		%	18.3	37.4	31.1	13.2	100.0

- 付表 1 は、介護をしている場合にワーク・ライフ・バランスがどのような状況にあるか示したものである。
- 「自分」が介護を担っている場合、「あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか」という問いに対し、「そう思う」という回答が 6.7%と低くなっている（全体では 18.3%）。また、「どちらかといえればそう思わない」という回答が 53.3%と高くなっている（全体では 31.1%）。
- また、「自分と家族が同程度」介護を担っている場合、「どちらかといえればそう思う」という回答が 27.3%と低く、「そう思う」と合計した割合は 45.5%と半数以下になっている。また、「どちらかといえればそう思わない」という回答が 45.5%と高くなっている（全体では 31.1%）。
- 回答者が介護を担っている場合に、ワーク・ライフ・バランスをとることが難しい状況にあることがわかる。

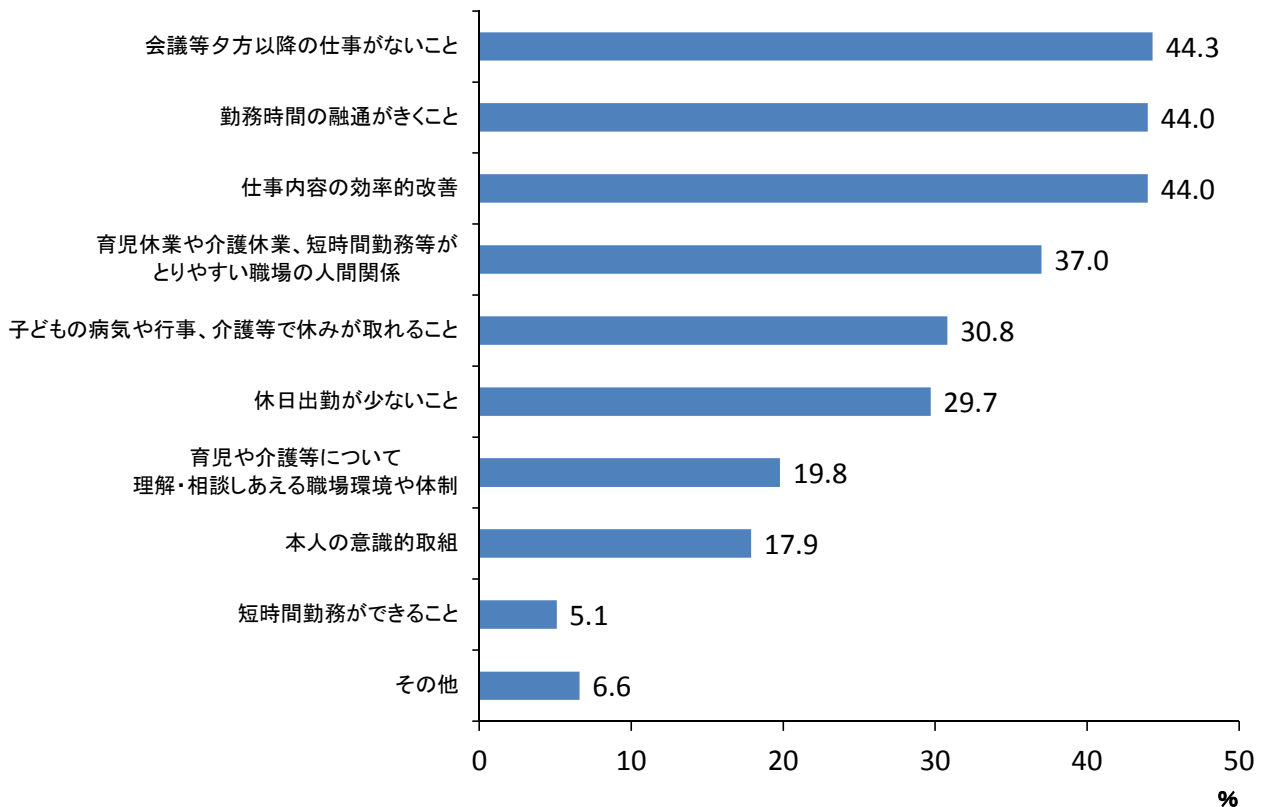
付表2 子育てとワーク・ライフ・バランス

		あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか					
		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	合計	
子育ての担い手	自分	度数	1	9	3	1	14
		%	7.1	64.3	21.4	7.1	100.0
	自分以外の家族	度数	4	10	10	9	33
		%	12.1	30.3	30.3	27.3	100.0
	自分と家族がほぼ同じ程度	度数	0	6	8	2	16
		%	0.0	37.5	50.0	12.5	100.0
	中学生以下の子どもがいない	度数	44	75	65	22	206
		%	21.4	36.4	31.6	10.7	100.0
	合計	度数	49	100	86	34	269
		%	18.2	37.2	32.0	12.6	100.0

- 付表2は、中学生以下の子どもの子育てをしている場合にワーク・ライフ・バランスがどのような状況にあるか示したものである。
- 「自分」が子育てを担っている場合、「あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか」という問いに対し、「どちらかといえばそう思う」という回答が64.3%と非常に高く（全体では37.2%）、比較的ワーク・ライフ・バランスがとれていると考えている回答者が多いようである。
- 「自分と家族がほぼ同じ程度」子育てを担っている場合、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計は37.5%と非常に低く（全体では55.4%）、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計は62.5%と非常に高くなっている（全体では44.6%）。子育てを分担している場合には、ワーク・ライフ・バランスがとれていないと感じている回答者が多い。
- また、中学生以下の子どもがいて、「自分以外の家族」が子育てを担っている場合も、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計は42.4%と低く（全体では55.4%）、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計は57.6%と半数を超えている（全体では44.6%）。子育てを自分以外の家族に任せている場合（33名の回答者のうち32名が男性のため、多くが妻に子育てを任せられていると考えられる）にも、子育てに参加したくてもできないという意識があるためか、ワーク・ライフ・バランスがとれていないと感じている回答者が多い。
  - ちなみに、「自分」が子育てを担っていると回答した14名の内訳は、教員6名、事務職員8名である。「自分以外の家族」が子育てを担っていると回答した33名の内訳は、教員20名、事務職員13名である。「自分と家族がほぼ同じ程度」子育てを担っていると回答した16名の内訳は、教員11名、事務職員5名である。

(2) ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組み

図7 ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組み (N=273)



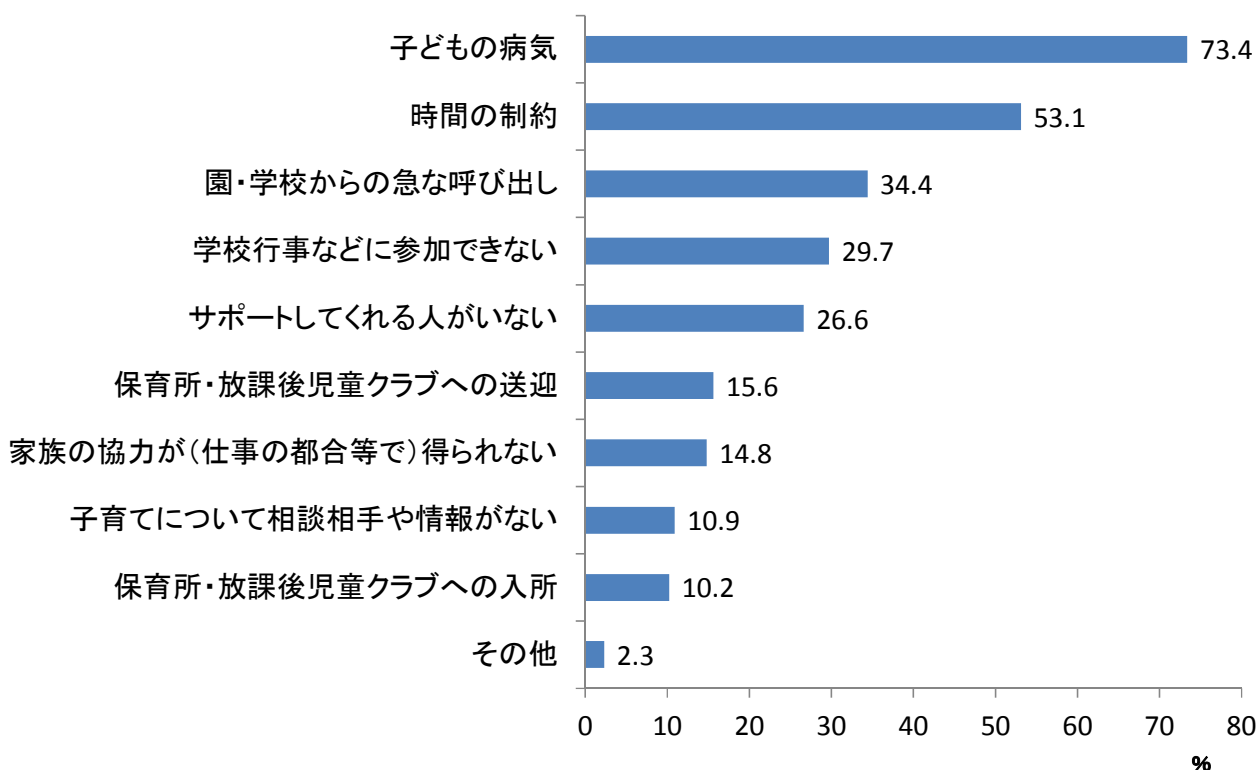
注) 「ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするためには、次のどのような取組が必要だと思いますか。もっとも必要だと思うもの3つを選んでください」に対する回答。割合はこの質問に回答した273名に対するものである。

- ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組みとしては、「会議等夕方以降の仕事がないこと」「勤務時間の融通がきくこと」「仕事内容の効率的改善」の回答がトップ3で、いずれもおおよそ44%となっている。「勤務時間内にいかにして効率的に仕事をするか」ということへの関心が高いものと思われる。なお、「会議等夕方以降の仕事がないこと」に関しては教員の回答が多く（教員50.0%、職員38.2%）、「仕事内容の効率的改善」に関しては職員の回答が多かった（教員39.4%、職員48.9%）。
- 「育児休業や介護休業、短時間勤務等がとしやすい職場の人間関係」に関しては、女性の回答が多かった（女性45.2%、男性31.0%）。他方で、「子どもの病気や行事、介護等で休みが取れること」については、男性が女性を上回った（女性25.2%、男性34.8%）。女性が職場の人間関係が原因で育児休業や介護休業、短時間勤務等をとりにくい状況にあると考えられ、環境の改善が求められる。

## 9. 子育てと介護

### (1) 子育てで困っていること、困ったこと

図8 子育てで困っていること、困ったこと（子育て中、子育てをされた方のみ）（N=128）

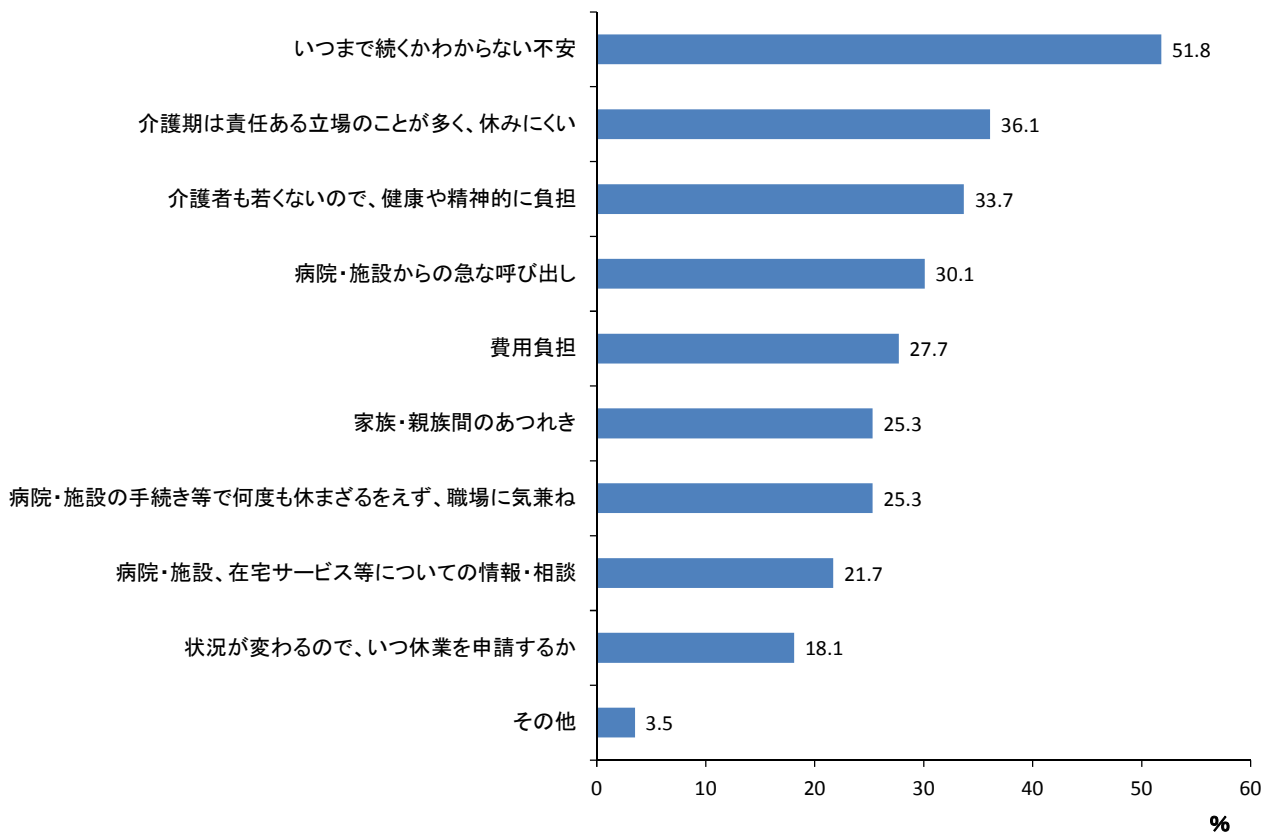


注)「(子育て中の方、子育てをされた方におききします) 子育てで困っていること、また困ったこととは何ですか。特にそう思う(思った)ことを3つ選んでください」に対する回答。割合はこの質問に回答した128名に対するものである。

- 子育てで困っていること、困ったこととしては、「子どもの病気」(73.4%)、「時間の制約」(53.1%)の回答が多く、5割を超えた。「子どもの病気」については男女差は小さかったが、「時間の制約」については男性の方が女性よりも割合が高かった(女性47.6%、男性55.8%)。仕事等の理由で、そもそも子どもと関わる時間が少ない男性が多いものと考えられる。
- 「園・学校からの急な呼び出し」(女性50.0%、男性26.7%)、「学校行事などに参加できない」(女性42.9%、男性23.3%)に関しては、女性の方が男性よりも割合が高かった。学校との関わりが深い子どもの年齢が低い段階では、女性が実質的な子育てを行っているためと考えられる。

(2) 介護で困っていること、困ったこと

図9 介護で困っていること、困ったこと（介護中、介護をされていた方のみ）（N=83）

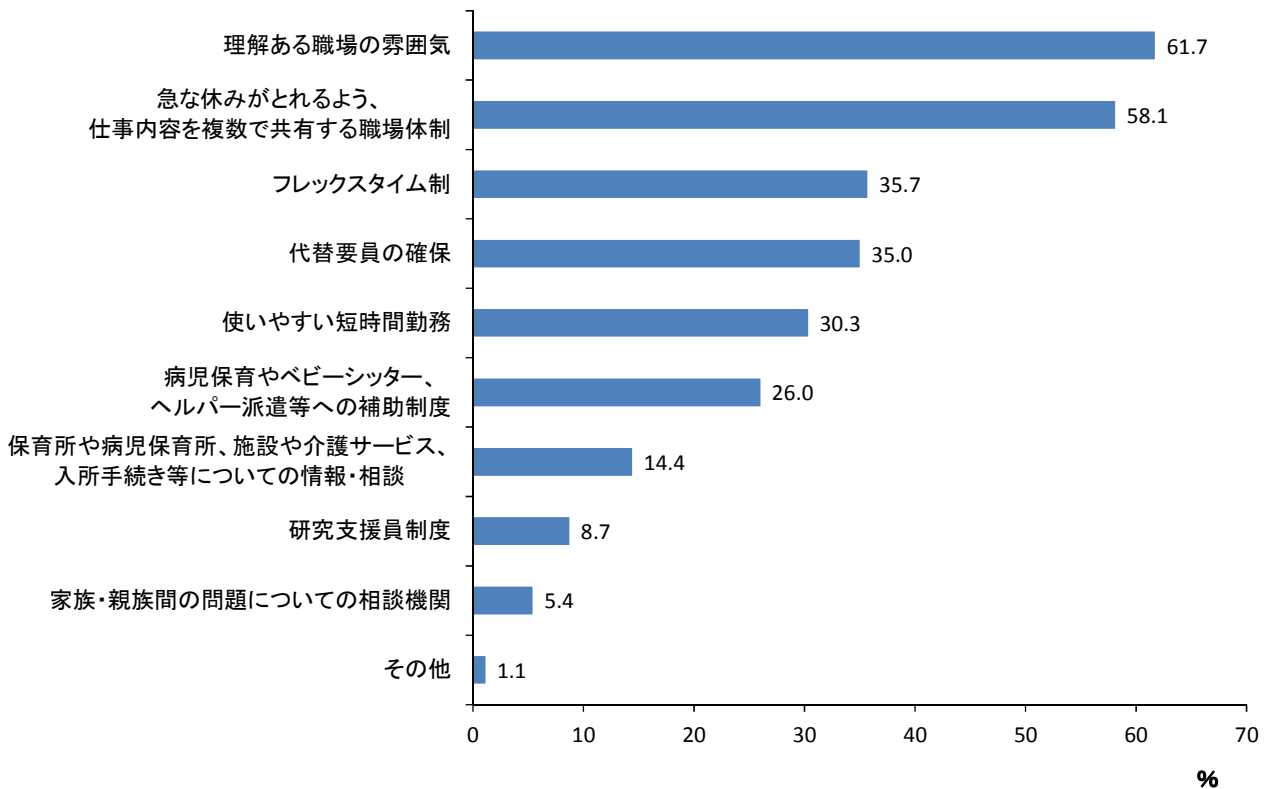


注)「(介護をされている方、されていた方におききします) 介護で困っていること、また困ったことは何ですか。特にそう思う(思った)ことを3つ選んでください」に対する回答。割合はこの質問に回答した83名に対するものである。

- 介護で困っていること、困ったこととしては、「いつまで続くかわからない不安」がもっとも多く51.8%に達している。次いで、「介護期は責任ある立場のことが多く、休みにくい」「介護者も若くないので、健康や精神的に負担」「病院・施設からの急な呼び出し」の回答が多く3割台となっている。介護と仕事との両立に関する問題、健康や精神的負担が大きいことがわかる。

(3) 子育てや介護と仕事を両立するために必要なこと

図 10 子育てや介護と仕事を両立するために必要なこと (N=277)



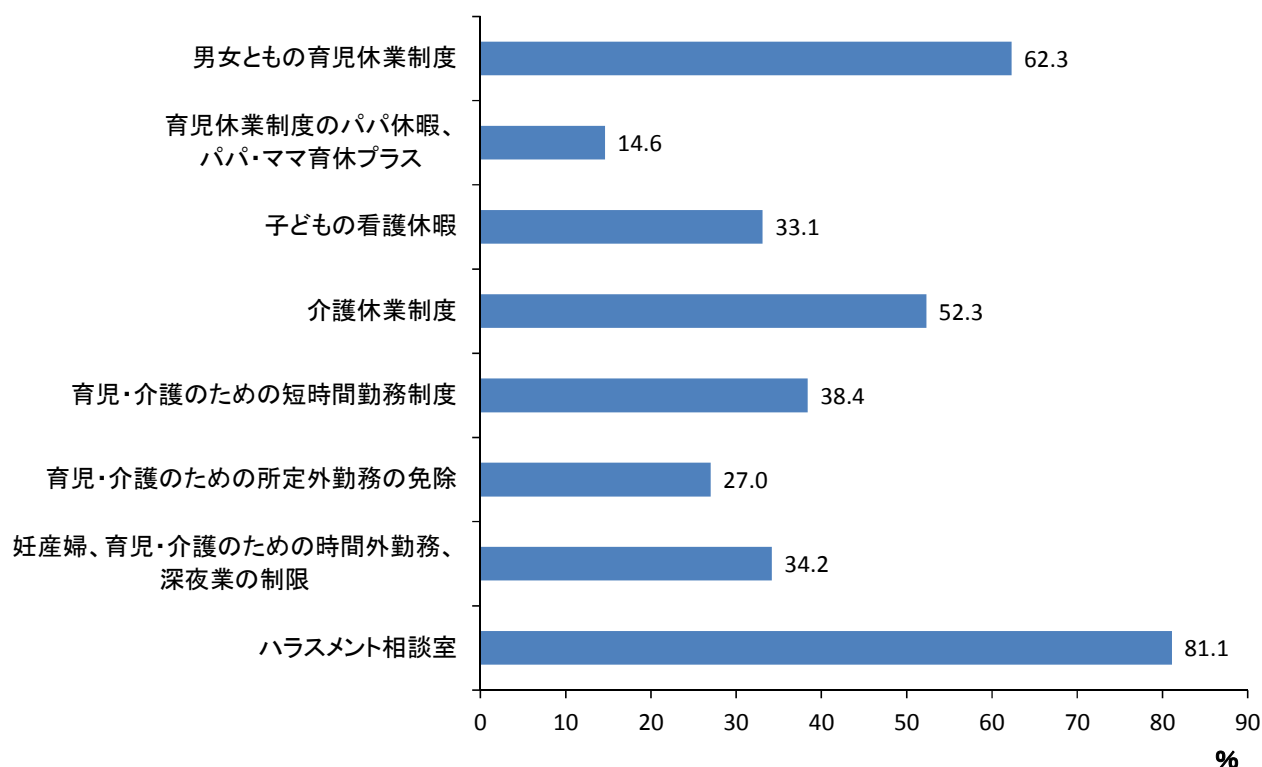
注) 「子育てや介護と仕事を両立するために何が必要だと思いますか。もっとも必要だと思うもの3つを選んでください」に対する回答。割合はこの質問に回答した277名に対するものである。

- 子育てや介護と仕事を両立するために必要なこととしては、「理解ある職場の雰囲気」「急な休みがとれるよう、仕事内容を複数で共有する職場体制」を選択する回答者が非常に多く、6割前後に達している。いずれについても、職員の方が教員よりも選択した割合が高い。子育てや介護に理解を示し、緊急の事態にも対応できるような職場体制が求められている。

## 10. 本学の男女共同参画関連制度の認知と今後必要とされる取り組み

### (1) 本学の男女共同参画関連制度の認知

図 11 本学の男女共同参画関連制度の認知 (N=281)



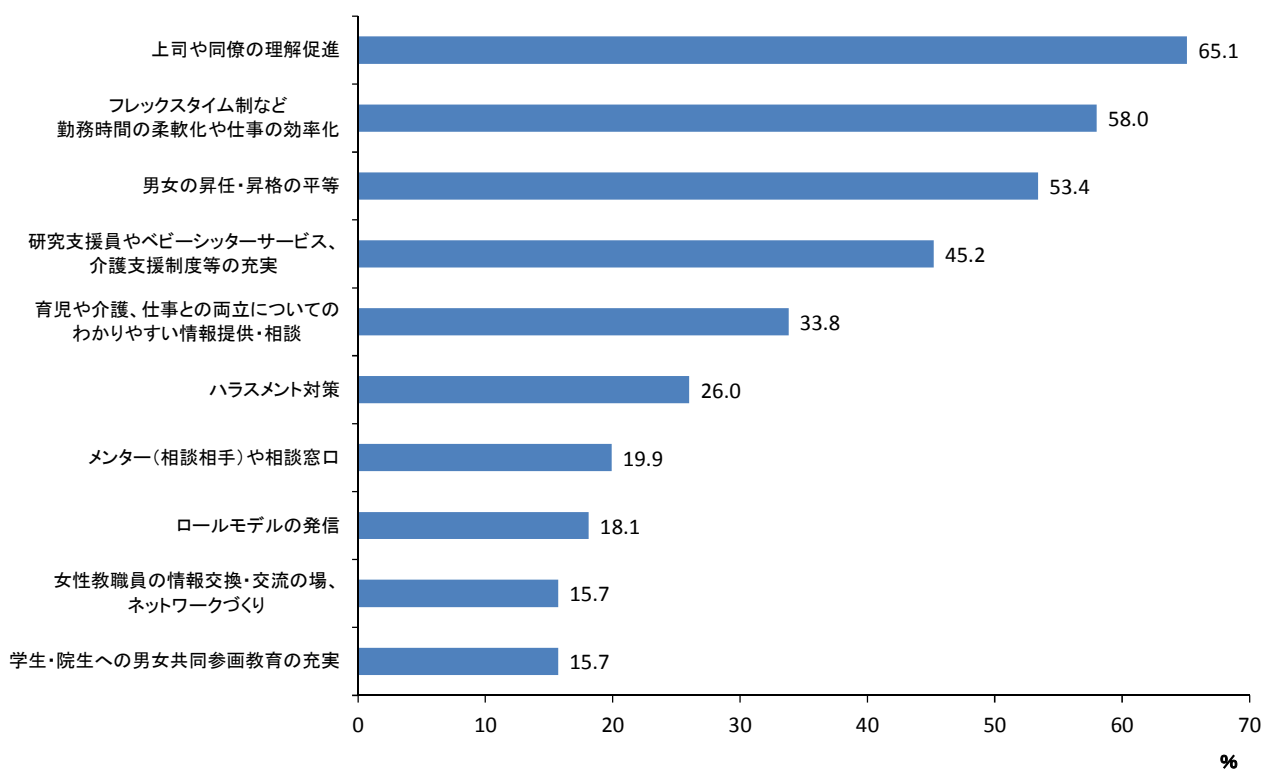
注：「知っている」と回答した者の割合。

- 「ハラスメント相談室」「男女どもの育児休業制度」「介護休業制度」という一般的な制度については、認知割合が5割を超えている。ただ、「男女どもの育児休業制度」「介護休業制度」でさえ、認知割合が5～6割に留まっていることをふまえると、制度の認知、利用を進めるために、広報活動が重要であることが示唆される。
- また、その他については認知割合が4割を下回っている。こうした制度に関する情報は自らが調べるか、周囲に利用した人がいないと知り得ない可能性が高いため、制度の概要、取得方法などについて広報する必要がある。
- なお、制度の認知割合に関しては、どの項目についても、職員の方が教員よりも認知度が高い。教員に対する広報にも力を入れる必要がある。



(2) 本学の男女共同参画推進のために、必要な取り組み

図 12 本学の男女共同参画推進のために、必要な取り組み (N=281)



注) 「本学における男女共同参画推進のために、どのような取組が必要だと思いますか。必要だと思うものを塗ってください」に対する回答。

- 本学の男女共同参画推進のために、必要な取り組みとしては、「上司や同僚の理解促進」「フレックスタイム制など勤務時間の柔軟化や仕事の効率化」「男女の昇任・昇格の平等」がトップ3で、5割以上の回答となっている。
- 「上司や同僚の理解促進」については、「7. 女性が職場で活躍するために必要なこと」「9 (3) 子育てや介護と仕事を両立するために必要なこと」でも同様の意見が多く、切実な希望と言える。特に女性職員では、81.5%が選択している。啓発活動の強化が求められる。
- また、「仕事の効率化」は、「8 (2) ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするために必要な取り組み」でも「勤務時間内にいかにして効率的に仕事をするか」ということへの関心が高かった。「仕事の効率化」を選択したのは、教職員ともに女性の方が男性よりも多かった。仕事を効率化するための取り組みが求められる。
- 「男女の昇任・昇格の平等」に関しては、教員では女性 51.9%、男性 55.2%と大きな差がなかったが、職員では女性 66.2%、男性 39.7%と男女差が大きかった。とりわけ女性職員において男女平等な昇任・昇格機会が求められている。

## 11. 自由記述

表 16 自由記述の回答数と回答率

		自由記述記入あり (回答率)
教員	女性	16 (30.8%)
	男性	22 (22.9%)
職員	女性	17 (26.2%)
	男性	22 (32.4%)
合計	女性	33 (28.2%)
	男性	44 (26.8%)
計		77 (27.4%)

- 「本学における男女共同参画の推進について、あなたが必要だと思うこと、やりたいと思うことなどを、カードの右罫線に自由にお書きください（裏面も使ってください）」という質問に対する回答である。
- 全回答者の 27.4%にあたる 77 名の方が熱心にご意見を記入して下さった。主な内容については、第Ⅱ部を参照。

## 第Ⅱ部：主な自由記述意見

【設問】 本学における男女共同参画の推進について、あなたが必要だと思うこと、やりたいと思うことなどを、カードの右野線に自由にお書きください（裏面も使ってください）。

（一部、選択問題への自由記述回答を含む）

### 1. 意識改革、情報、相談

- いくら良い制度があっても、周りの理解が得られなければ気持ちよく制度を利用することができない。管理職への女性起用や啓発活動を推進してほしい。
- 制度、仕組み、ルールは必要だが、あわせて、教職員、特に幹部クラスの意識改革が重要。夜遅くまでの会議など。
- 男女教職員を対象とした啓発シンポジウム等を定期的を開催すべき。学長のメッセージの継続的発信も。
- 育児や介護の制度を知らなかった。HP掲載のみならず、能動的に情報共有できるFD等の開催を期待する。
- 相談機能の充実。メンター制度。
- 職場全体の改善のためにコミュニケーションをとることは、男女共同参画に限らず必要。制度が適切に利用されるための広報も重要。

### 2. 女性たちのネットワーク、エンパワメント

- 仕事や子育ての悩みを抱える当事者が出会える場（月1回でも、勤務時間内）。
- 女性に前に出ることを遠慮する人が多い。積極的に前に出て、責任もとっていくことが必要。
- まず女性教職員のネットワークをつくり、情報共有や相談相手を広げることが重要。
- 一番重要なのは、女性自身の意識改革。「私は無理をせず、このくらいの働き方で充分」ということでなく、働くことは「無理をすること」でなく「楽しいこと」だし、働くことが「魅力的」であることが意識できれば、一歩上という女性の総数が増えてくるかもしれない。そのためにも、身近なロールモデルは重要。私自身も身近なロールモデルから助けられた。

### 3. 次世代への教育

- 1回生のときに、男女共同参画に関する講義や研修を行うなど、学生・院生への男女共同参画教育の充実が必要。
- 学生のうちから、社会人として自分のワーク・ライフ・バランスをどのように構築して人生設計を進めるかといった指導が重要。

### 4. 仕事と家庭の両立

- ワーク・ライフ・バランスは、子どもや介護の有無にかかわらず、すべての働く人が、理由の如何にかかわらず休暇をとりやすい環境をつくる必要がある。ハード面では、定時以降の会議をしない、ソフト面では休暇イコール悪いことといった価値観をもたない等。一部の人のみ対象では、

非該当者の不満がでる。該当者も非該当者も win-win となる制度づくりができるとうい。

- 育児・介護休業等を取りやすくするためには、取得する人の周りの人へのケアが必要。お互い気持ちよく助け合える環境が望ましい。
- 職場内保育。病後等、子どもを預かってもらえる場があると助かる。
- 男女ともに、キャリアアップ時と育児が重なることが問題で、キャリアアップのときに不利にならないような仕組みを考える必要。
- ファミリーサポートセンターやベビーシッターに登録はしているが、相性のいい人に出会えるか不安で利用していない。
- 男性育休について取得の奨励策があるとよい。
- 使いやすいベビーシッター補助制度。

## 5. 仕事のしかた、ワーク・ライフ・バランス（WLB）のとれる職場環境

- 今後増加する介護問題、子育て、またこれらが重なるダブルケア問題等を考えると、教職員のライフに思いを向けた職場のあり方が問われていると思う。ライフを大切にできる職場であるからこそワークも安心して頑張れる。このような職場ではキャリア形成も可能となり、質の高い教育や大学運営につながる。WLB、男女共同参画を大学が先陣を切って実践することが社会へのメッセージにもなる。
- 大学における業務は高度化傾向が続いており、個人でなくチームで遂行する組織づくりを進めることにより、結果としてWLB、男女の雇用機会均等が達成できるのではないか。そのことは、災害等へのリスク管理の面からも必要である。
- 仕事内容を複数で共有する職場体制。事務量に応じた適切な人員配置。
- 業務の棚卸。各トップは、業務目的や目指す方向をわかりやすく示すべき。
- 家庭を持つ人、介護の必要な人が先に帰り、終わらない仕事のしわ寄せが他の人、できる人に偏るような、不公平感を助長しない取り組みを期待する。
- 会議のための会議や夜遅くまでの会議などをやめて業務効率を良くし、合理化することが男女共同参画のためには必要。
- 業務を整理するためには、仕事の抜本的見直しが必要である。

## 6. 評価と昇進

- 女性は、役職への昇進が、同年代の男性と比べて差がある。
- 女子学生が多いにもかかわらず、女性管理職が少ない状況は、女性の意見が反映されにくく、問題。
- 正当な評価がされるべき。ある程度の男女平等が達成されるまで、一定のポジティブアクション（クォータ制など）は必要。達成されれば以後は男女関係なく、能力で決めればよい。
- 男女に関係なく実力で評価すべきで、女性限定や女性を特別扱いすることには反対。
- 客観性が高い業務評価制度（基準）を確立し、毎年見直していくべき。

## 7. その他

- 任期付教職員（女性比率が高い）の課題。

- パートナーの協力。家庭でワンオペレーションになると、働き方も、それに合わせざるを得ない。
- LGBTへの理解。
- 地域の方に教育ボランティアで模擬患者になってもらう取り組みをしているが、主婦の方々から、「△△くんのお母さん、××さんの奥さんでなく、個人として役割を担っているのが大変うれしい」と言われ、熱心に活動いただいている。大学が地域の役にたてることを感じた。

#### 【参考文献】

調査票作成に当たり、下記の調査を参考にさせていただきました。御礼申し上げます。

群馬大学男女共同参画推進室、2014、『男女共同参画に関するアンケート報告書』

弘前大学男女共同参画推進室、2016、『平成27年度弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査』

慶應義塾大学ワークライフバランス研究センター、2008、「慶應義塾大学教員のワークライフバランスと男女共同参画に関する調査」

岡山大学ダイバーシティ推進本部・男女共同参画室、2009、「岡山大学男女共同参画推進に関するアンケート調査」

東京電機大学男女共同参画推進委員会、2011、『学校法人東京電機大学 男女共同参画に関する意識調査報告書』

早稲田大学男女共同参画推進室、2014、『2013年度早稲田大学の男女共同参画に関する意識・実態調査』

【参考資料】

神戸学院大学男女共同参画推進に関するアンケート調査

今年 10 月 1 日付で、本学男女共同参画推進室が設置されました。このアンケートは、教職員の皆さまの現状やご意見をおききし、今後策定予定の男女共同参画推進計画や取組に反映させるために行うものです。

無記名ですので、氏名を記入する必要はありません。ご回答いただいた内容は統計的に処理され、個人は特定されません。ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

2017 年 11 月 17 日

神戸学院大学男女共同参画推進室室長 清原桂子

【回答締切】2017 年 12 月 4 日(月)

【回答方法】①②③・・・の設問番号にあわせた回答カードの選択肢を、鉛筆で黒塗りしてください。複数回答の設問は、問いに従って複数の選択肢を塗ってください。

【回答したカードの提出】次のところに設置された回収箱にお入れください。

A 号館 1F レターケースルーム/ A 号館 1F 事務センター(総務)/B 号館 4F 教員控室/

C 号館薬学部長室前/4 号館 3F 教員控室/4 号館 4F 総務事務室

【問い合わせ先】男女共同参画推進室 電話 078-571-0927 (内線)84453

メール danjokyodo@j.kobegakuin.ac.jp

①あなたの年齢を教えてください。

1. 20 歳代      2. 30 歳代      3. 40 歳代      4. 50 歳代      5. 60 歳代以上

②あなたの性別を教えてください。

1. 女性      2. 男性

③あなたの職種を教えてください。

1. 人文・社会科学系教員      2. 自然科学系教員      3. 事務職員

④あなたの職位・職階を教えてください。

1. (教員)准教授以上      2. (事務職員)グループリーダー以上      3. どちらでもない

⑤お子さんはいますか。(あてはまるものを全てを塗ってください)

1. 乳幼児がいる(妊娠中含む)      2. 小学生がいる  
3. 中学生がいる      4. 高校生以上(成人を含む)がいる      5. いない

⑥現在、介護を必要とする家族がおられますか。

1. 1 人いる      2. 複数(2人以上)いる      3. いない

⑦(現在、中学生以下のお子さんのいる方におききます)子育てを主に担っているのはどなたですか。

1. 自分      2. 自分以外の家族      3. 自分と家族がほぼ同じ程度

⑧(現在、介護をしている方におききます)介護を主に担っているのはどなたですか。

病院・施設等入所の場合の手続きや面会などを含みます。

1. 自分      2. 自分以外の家族      3. 自分と家族がほぼ同程度

⑨「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という意見に対し、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちに最も近いものを1つ選んでください。

(回答の選択肢は次のページです)

1. そう思う
2. どちらかといえばそう思う
3. どちらかといえばそう思わない
4. そう思わない

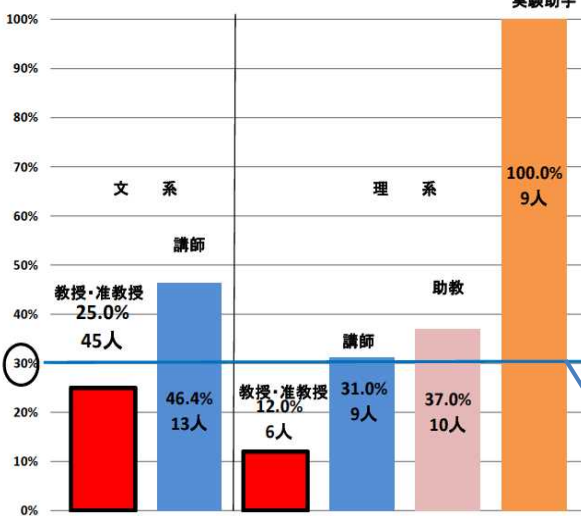
⑩「家族を経済的に養うのは男性の役割である」という意見に対し、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちに最も近いものを1つ選んでください。

1. そう思う
2. どちらかといえばそう思う
3. どちらかといえばそう思わない
4. そう思わない

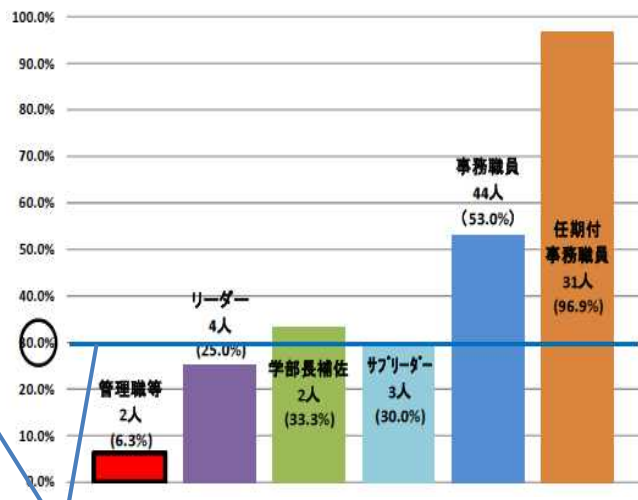
⑪「男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい」という意見に対し、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちに最も近いものを1つ選んでください。

1. そう思う
2. どちらかといえばそう思う
3. どちらかといえばそう思わない
4. そう思わない

【図1】 教員職階別女性比率(2017.5.1現在)



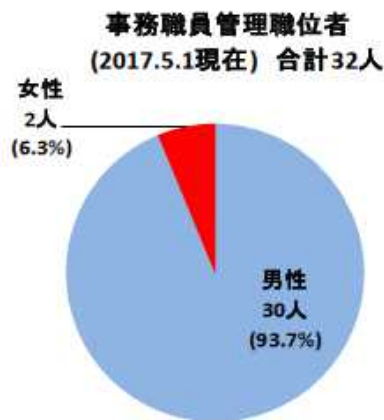
【図2】 事務職員役職別女性比率(2017.5.1現在)



文系：法・経済・経営・人文・現社・グロコミ  
・総リハ学部社リハ学科・全学教育推進機構  
所属の教員  
理系：栄養・薬学・総リハ学部理学療法学科および  
作業療法学科 所属の教員

30%：政府の目標値

【図3】



※ 学長・副学長・学部長・センター所長・学部長補佐の計25人を管理職位者として計上

※ 事務局長・部長・事務部長・事務部長補佐・グループ長の計32人を管理職位者として計上

⑫【図 1】は、本学の教員における職階別女性比率、【図 2】は、本学の事務職員役職別女性比率、【図 3】は、教員・事務職員における管理職位者の女性比率です。この数値をみて、あなたのお考えに一番近いのはどれですか。

1. 今後、准教授以上女性教員比率や教員・事務職員における管理職女性比率を増やしていくための取組を積極的に行う必要がある。
2. 准教授以上女性教員や教員・事務職員における管理職女性比率がもう少し増えればよいが、自然に増えるのを待つべきだ。
3. 女性に限って上位職や管理職への増加対策をとるのは、反対だ。

⑬次のことを知っていますか。（知っているもの全てを塗ってください）

1. 男女共同参画社会基本法(1999年)
2. 女性活躍推進法(2016年)
3. 働き方改革実現会議が決定した働き方改革実行計画(2017年)
4. 女性活躍推進法に基づく本学一般事業主行動計画で、管理職に占める女性割合の2020年3月までの数値目標を20%としていること(2016年)
5. 本学男女共同参画推進宣言(2017年)

⑭女性が職場で活躍できるようにするには、何が重要だと思いますか。もっとも重要だと思うものの3つを選んでください。

1. 職場のトップが女性の活躍推進に積極的であること
2. 上司・同僚の理解があること
3. キャリアアップのための研修の機会
4. 女性同士のネットワークや情報交換・交流の場
5. 仕事が適正に評価されること
6. 育児・介護との両立支援制度が整っていること
7. 長時間労働が抑止され勤務時間が柔軟であること
8. 活躍している女性(ロールモデル)が身近にいたり、その情報が発信されていること
9. メンター(相談相手)や相談窓口があること
10. 女性の積極的登用・昇進(ポジティブアクション)

⑮あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)がとれていると感じますか。

1. そう思う
2. どちらかといえばそう思う
3. どちらかといえばそう思わない
4. そう思わない

⑯ワーク・ライフ・バランスがとれるようにするためには、次のどのような取組が必要だと思いますか。もっとも重要だと思うものの3つを選んでください。

1. 子どもの病気や行事、介護等で休みが取れること
2. 短時間勤務ができること
3. 勤務時間の融通がきくこと
4. 育児休業や介護休業、短時間勤務等がとりやすい職場の人間関係
5. 休日出勤が少ないこと
6. 会議等夕方以降の仕事がないこと
7. 仕事内容の効率的改善
8. 育児や介護等について理解・相談しあえる職場環境や体制
9. 本人の意識的取組
10. その他(内容をカードの右罫線に⑯としてご記入ください)

⑰(子育て中の方、子育てをされた方におききます)子育てで困っていること、また困ったことは何ですか。特にそう思う(思った)ことを3つを選んでください。

(回答の選択肢は次のページです。)



1. 子どもの病気
2. 時間の制約
3. サポートしてくれる人がいない
4. 子育てについて相談相手や情報がない
5. 園・学校からの急な呼び出し
6. 保育所・放課後児童クラブへの入所
7. 保育所・放課後児童クラブへの送迎
8. 学校行事などに参加できない
9. 家族の協力が(仕事の都合等で)得られない
10. その他(内容をカードの右罫線に⑰としてご記入ください)

⑱(介護をされている方、されていた方におききます)介護で困っていること、また困ったことは何ですか。特にそう思う(思った)ことを3つ選んでください。

1. 介護期は責任ある立場のことが多く、休みにくい
2. いつまで続くかわからない不安
3. 状況が変わるので、いつ休業を申請するか
4. 家族・親族間のあつれき
5. 病院・施設、在宅サービス等についての情報・相談
6. 病院・施設からの急な呼び出し
7. 病院・施設の手続き等で何度も休まざるをえず、職場に気兼ね
8. 介護者も若くないので、健康や精神的に負担
9. 費用負担
10. その他(内容をカードの右罫線に⑱としてご記入ください)

⑲子育てや介護と仕事を両立するために何が必要だと思いますか。もっとも必要だと思うもの3つを選んでください。

1. 使いやすい短時間勤務
2. フレックスタイム制
3. 研究支援員制度
4. 代替要員の確保
5. 病児保育やベビーシッター、ヘルパー派遣等への補助制度
6. 保育所や病児保育所、施設や介護サービス、入所手続き等についての情報・相談
7. 理解ある職場の雰囲気
8. 家族・親族間の問題についての相談機関
9. 急な休みがとれるよう、仕事内容を複数で共有する職場体制
10. その他(内容をカードの右罫線に⑲としてご記入ください)

⑳あなたは、本学の次の制度を知っていますか。知っているもの全てを塗ってください。

1. 男女とも育児休業制度
2. 育児休業制度のパパ休暇、パパ・ママ育休プラス
3. 子どもの看護休暇
4. 介護休業制度
5. 育児・介護のための短時間勤務制度
6. 育児・介護のための所定外勤務の免除
7. 妊産婦、育児・介護のための時間外勤務、深夜業の制限
8. ハラスメント相談室

㉑本学における男女共同参画推進のために、どのような取組が必要だと思いますか。必要だと思うもの全てを塗ってください。

1. 上司や同僚の理解促進
2. 男女の昇任・昇格の平等
3. 女性教職員の情報交換・交流の場、ネットワークづくり
4. ロールモデルの発信
5. フレックスタイム制など勤務時間の柔軟化や仕事の効率化
6. 学生・院生への男女共同参画教育の充実
7. 研究支援員やベビーシッターサービス、介護支援制度等の充実
8. 育児や介護、仕事との両立についてのわかりやすい情報提供・相談
9. メンター(相談相手)や相談窓口
10. ハラスメント対策

㉒本学における男女共同参画の推進について、あなたが必要だと思うこと、やりたいと思うことなどを、カードの右罫線に自由にお書きください(裏面も使ってください)。

以上です。ありがとうございました。記入後のカードは、回収箱にお入れください。