

3-3 現在のあなたの仕事やワークライフバランスの状況をよりよくするためのアイデア(制度・情報発信・環境改善等)を自由にお書きください。(教員)

制度改革	休む人がいた場合、もともとぎりぎりの人員で業務を行っているセクションでは、頭でわかっている、負の感情がでてきてしまう。業務の部分的移譲ないしはヘルプができる程度のある人員がほしい。 安全でも、これをやれという業務の増加は起こるが、その分、これをやらなくていいという減少分が必要。
	休日出勤の振替のとり方をせめて、前後一週間にしてほしい。
	勤務時間のフレックス調整や講義の代行がより行いやすくなる環境を整えると良いと思います。 今は同僚の協力を得て個人的にやっていますが、限界のときもあるためです。
	研究日(在宅勤務)の設定を可能にする制度改革
	現場の状況と利用出来る制度が乖離している。 権利として利用出来るものがあるが、実際には使えない。 年休、代休などあっても無駄。
	制度があっても現実的には使えないことが多い。 代替者がいない業務が一人が担う分としては多すぎる。有休すらほとんど使えない。振休も取ったことにしてほとんど働いている。超勤すると言われても、そうでなければ回らない。 大学は研究費を外部から採れというが、とって補助員をつけてくれるわけではなく、間接経費も還元されないの、研究費を採れば採るほど仕事が増え自分の首はしまる。外部資金獲得状況に合わせて必要な手当て(人員配置など)をきちんとするシステムを作らなければ、研究費を採る教員ほど疲弊してしまう。 研究費を全くとってなくてもペナルティもないので、何もしない方が教員は楽だということになっている。
	非常勤、雇用期限付き教職員の正規採用化の継続促進
	分掌が主担当、副担当と必ず複数で行うことで、負担軽減につながる。
	平日勤務で解消できる仕事の体制づくり
	・出勤簿の廃止(実際の勤務時間を書く指導が入るため意味がない) ・事務手続きの電子化(紙媒体を印刷して提出するコストが無駄) ・業務内容を精査し無駄な仕事の削減(省エネパトロールや、無駄なアンケートの実施、キャンパス清掃による研究時間の圧迫)
業務効率	17時以降の会議の廃止/見直しについて制度設定してほしい
	1人当りの授業負担、委員会負担、会議数を減らし、フレキシブルに対応できる時間を増やして欲しい。
	CNS等で発信される情報に無駄なものが多い。誰を対象としているのか、用件は何かを明確にすべきである。 事務作業にも無駄が多い。同じような書類をなぜ何度も提出しなければならないのか。出張関連の書類がどうしてもそんなに複雑なのか。 授業の負担も大きい。 本来、なすべき仕事を明確にし、優先順位をつけて、不必要な作業はしないこと。
	FD研修会や会議などトップダウンで開催する行事は、午後5時までに終わるように開催して頂きたい。
	育休のみならず、有休もそうだが、気軽にとれる職場の雰囲気と体制作りが現状では全く不十分。会議なども時間外に多く、育児どころか私生活について考慮されているとは到底思えない。
	会議については90分以内としていただきたい。
	個々人の能力・時間には限りがあります。現状として求められている仕事量が多すぎです。研究をして論文を書きつつ、外部資金をとり、産学連携をして、教育もしつかりし、学内外の会議や業務をして、多様な学生の対応をしつつ研究指導をしなければなりません。勤務時間の時短の指示の書類がまわりましたが、どのように仕事を進めれば、それを実現できるか、1週間の時間スケジュールを示して頂ければと思います。また、17時以降に限らず、職員の方が議事次第を作成している形式的な会議などは減らす、もしくはメールでの会議でよいのではないのでしょうか。
	残業削減で浮いた経費を報奨金として給付し、時間内で効率よく業務を終える体制とする(習慣を身に付けさせるようにする)
	事務作業や研究費の申請、報告書の作成に無駄な時間がとられている。 例えば、物品請求システムに於いては、至る所に日付を記載する箇所があり、しかも、西暦だったり元号だったり。その辺を統一するだけでも大分無駄な作業が減ると思う。検収も、教員が自由となれる昼休みに同時に休んでいたり、授業の終わりにいくと既に終わっていたり。 研究費の申請は、法人運営費がほとんど無いことから授業で配るプリント、学生実験で使う機器などが調達できず、教育が成り立たないため行っている。教育に使う使う経費くらいは配らないと大学の存亡に関わってくるのだが、それが各教員に委ねられているのはどうかと。
	事務処理等に手間取ることが多く、かえって仕事量が増えている感じもします。
	書類の見直しによる、事務手続きの簡素化と合理化によって、かなり書類を書く時間が軽減できる。特に広報入試活動に関する書類や会計書類
	全ての教員に「教育・研究・社会貢献」を求めるのは悪平等かもしれません。「教育に特化」「研究に特化」「社会貢献/管理運営に特化」といった役割分担をしっかりとするのが効率的運用に繋がると思います。
	全職員のスケジューラーを大学で共通のものにして、共有できるようにしてほしい。 多部署での打合せ日程調整が驚くほど進まない上に、時間がかかる。 部署ごとに使っているシステムも異なり、全員の空き時間を見つけるのが大変。
	他の大学で子育て中の教員が多い大学は、夕方17時以降の会議は全くないという話を聞いた。他の大学の取り組みなども情報提供してもらい、子育てしながら働く世代への理解ある職場づくりをしていきたい。 裁量労働制だが、夜8時以降の帰宅がほとんどで、何とかならないものか、と思っている。1人当たりの仕事量をきちんと査定して、人員配置を考えてもらいたい。
	土日および祝日に予備選考会議を行うことをやめていただくと幸いです。
育児	ファミリーサポートセンター(子供のあずかりや、保育園のお迎え、家事の手伝い)をお願いしている家庭も多いので、利用時間の拡大をしてもらえるように助成金や、制度の周知をすといと思います。宮前保育園だけだと、医学部キャンパスの職員は利用しにくく、病児保育や、日曜日保育を充実させていただけるとよいです。どんぐり保育園は病後児、土曜保育しかやっていないので。
	育児に対する理解は女性に対しては、認知されてきたと感じるが、男性の育児への参加はいまだ非常に厳しいため、休暇取得などの申請が現状無理であると感じます。
	学童保育についてもサポートがあるとありがたいです。
	学内に保育所/学童の設置。
	学内の保育・学童設備(甲府キャンパス):宮前の一時的預かりは常用だと高額(大村先生関連の箱物より実用的) 工学部の拡大教授会や入試関連、FD研修などは朝にして欲しい。夕方はどうしても遅くまでいられないので出たくても出られない。そのための時間割整備。
	看護学科は女性が多く、産前産後、育児、介護の問題を抱える可能性が高い。 病院勤務の看護師の配置の融通性を高めてはどうか。 期限付きで病棟から看護学科への異動など。 慶応大学などいくつかの大学は以前から行っている。
	大学内に児童預り所/保育所の設置
	男性目線での育児、介護への働きかけや補助事業
	病児病後児保育が、急な発熱や風邪等に対応しているかどうかなどの情報は、女性だけでなく男性も含めて、きちんと浸透していないように感じる。参画推進室だけでなく、簡単に問い合わせできる窓口と、その情報発信が必要なのではないかと感じる。
	賛沢ですが、子ども連れで仕事ができるスペースがあるととても助かる。子供が保育所に預けられない(病児保育もいっぱい)のとき困っているため。

介護	<p>介護(病院付き添いなど)のための休暇を日単位でとれるとありがたいです。 また、週末に実家へ出向いて介護に当たらなければならないため、土日に入試等のイベントがないようにしていただけるとありがたいです。</p>
	<p>最近老々介護が増えています。私の実家では、祖母と父の介護を母が普段はしていますが、週末は母の労力を軽減するため、私が6時間かけて実家に帰り、手伝います。このように介護をしている者が倒れてしまわないように、その次の世代が参加するという介護も存在します。しかし、このことのために、例えば単身赴任手当のような介護帰省手当の存在はなく、経済的に苦しく感じます。なんとか改善されませんか？</p>
その他	<p>何よりも、教職員およびステークホルダーの意識改革でしょう。男女共同参画が本当に必要だと思っている(=本音)人間の割合は、じつはけっこう少ないのではないかと考えていますが。</p>
	<p>家事手伝いをお願いしたい。 例えば家事代行サービスの割引</p>
	<p>教育による国全体の意識改革と働くことの価値観に関する社会全体における何らかの転換が必須。</p>
	<p>県からの割愛で勤務している教職員の待遇を県のものと同様にすることがモチベーションアップに必要であると思う。</p>
	<p>今よりもいっそう広範囲の話題・テーマに関するセミナー等の実施。</p>
	<p>真の男女平等が欲しいです。例えば、女性だから当直や超過勤務をしないでいいという全体の風潮の是正を希望します。生活があるのは理解しておりますが、その不公平さを埋めるなんらかの方法をご提示ください。</p>
	<p>本学も男女共同参画についての制度はかなり整ってきましたが、男性の参画を促進できるよう職場や男性の意識改革が必要と感じています。</p>
<p>役割分担が1人ずる別々に設定されていると、その人しかその仕事ができないという状況が生じます。そのため、誰でもその仕事がいっつも担当できるように役割分担を行ったり、マニュアルを作成しておいたりすることで、育児や介護等で困ったときに業務に支障なく休暇が取れるようになるのではと考えております(言うのは簡単ですが)。</p>	

3-3 現在のあなたの仕事やワークライフバランスの状況をよりよくするためのアイデア(制度・情報発信・環境改善等)を自由にお書きください。(職員)

制度改革	いつも自由に休暇がとれるというところまでは望まないが、子供の学校行事や子供のイベントなどの際には、確実に休みをもらえるような職場であってほしい。(私の所属部署はとも恵まれているが、他部署の知人は短期間に2回イベントが重なると絶対に休みをもらえないとのこと。たとえば小学校と中学校の入学式などは、近い日にちであるが、両方に休みをもらえないので、父親か母親かが交代で出席したとのこと)
	テレワーク・在宅勤務
	フレックスタイム制の導入
	フレックスタイム制度
	フレックスタイム制度があればいいなと思います。
	フレックスの導入(多様な)
	フレックス制度の導入、早朝の時間外勤務の認可を要望します。
	もっと人材を増やし、給料をあげて欲しい。人員が足りておらず、時間外労働が多すぎる。
	ライフイベントに対し寛容的ではないと感じる部分がある。病院全体が理解を深めていくこと、育児休業や介護休暇の人が気持ちよく休暇をとれるような体制を作るためには今以上のスタッフ人数確保が必要と考える。
	ワークシェアリングの推進
	一定日数の年休取得を義務化する
	規則はあってもそれを取得できる環境でない。(育児時間や育児休暇。子どもがいるから部署指導などが余儀なくされる。部署移動した部署でも理解を得られているとは思えない)
	勤務時間変更制度は、下手をすると、会議などのために非常勤職員が、残業代ももらえずに(残業代は出ない、これまでも申請すらさせてもらえない、出たことはない)遅くまで利用される。協定があろうとも、非常勤が私用で勤務時間変更を断れるとは到底思えない。「遅く来い、そのかわり絶対に遅くまで居る、金額は変わらないんだから」ということになる。
	在宅勤務
	子供の集団検診は市町村で必須となっているものなので、現在は有休を使用して検診に行っているが、出来れば時間単位で良いので公休扱いにしてほしい。
	私の所属する部署では、ほとんどの人が有給休暇を取得できておらず、年間の未取得日数が繰越可能上限日数を超えています。そのため、年間の有給休暇取得可能日数のうちの多くの日数は、休暇を頂く権利があるにも関わらず、タダ働き同然となっています。つまり、有給休暇が取得できないのであれば、その日数分をお金として還元するのは当然なのではないでしょうか。ぜひ、病院側の考えをお聞きしたいです。
	私の職場ではないのですが、周りの男性職員(しいて言えば、多少年配の方)が定時以降になってもいつもいるため女性が恐縮しながら退勤していることをききます。急ぎの仕事や忙しいわけではないようです。
	事務職について、部署により1人当たりの平均業務量に差があるため、平準化に向けて定期的な職員の適正配置(定員の再配分)を検討いただきたいと思っています。
	事務職を総合職と一般職に分け、本人が希望する働き方ができるようにしてはいかがでしょうか？キャリア志向、超過勤務等が大いにできる状況にある方は総合職、育児・介護等、家庭の事情がある方は、給料はほどほどでも無理のない働き方ができるよう、一般職を選べるようにしてほしいです。現状では、本人が希望していないのに配属された部署と役職によって、家庭を犠牲にして遅くまで働いていたり、長時間他人に預けられるなど幼子自身に我慢を強いたり、習い事の場所までの送迎ができないために小学生の子供を平日は習い事に通わせられないような状態です。制度上、育児時間は小学校入学までしか取得できませんが、実は幼稚園(認定こども園)・保育園の時は、朝8時過ぎくらいから夜7時くらいまでは預かってくれるので、メンタル面での子供への負担を考えれば、正規の勤務時間でもなんとか対応できます。しかし、小学校に上がったとたん、正課時間が終了すると学校は預かりませんという状態(世にいう「小1の壁」)になる上に、平日も日中に頻りに学校行事等で呼ばれます。児童館の学童保育も小学3年生までで、定員がある上に、夕方方は18時までには迎えに来てくださいという状態ですので、育児時間は小学校中学年までは取得できるようにしていただきたいです。また、子供や介護が必要な家族の怪我や急な発熱、不測の事態に対応できるよう、育児や介護をしている職員は、急でもすぐに休みが取れるような労働環境であることが望ましいと思います。
	事務部門の長時間労働の是正には、単なる効率化だけでは限界があると思います。組織・人員配置・業務量を総合的に見直す必要があると思います。時短をもっととりやすい職場環境づくり。もしくは、日勤、夜勤だけでなく、育児中の職員の勤務時間(9:00~17:00)という勤務体制の追加。
	就業開始時間が8時からでは、保育園に預ける時間の確保や小学生の見送りが難しく 8時半または9時からの就業開始時間としてほしい。職場でのママサークルなど 情報交換できる場の確保など
	常勤職員のものであって、非常勤職員には内容が該当しないものの方が多いと感じる。
	診療科ごとの業務量・業務内容と業績を考慮した給与体系があってもよいと思う。
	超過勤務の入力方法について、師長に報告する義務をなくしてもらえれば、もっと入力しやすい。子持ちの看護師には優しいが、妊婦には配慮が少ない。時間で帰れるような制度が欲しい。
	年休を消化できるようにしてもらいたい
病院全体で帰宅しやすいように、帰宅を強制するラウンドや、上司の許可を投げかけられると帰りやすい。	
有給休暇のほとんどを学校の行事に費やしてしまうため、行事用の休暇があると良いと思う。	
業務効率	1日のほとんどをおしゃべりしていたり、寝ていたり、外回りばかりしていたり。。っという人が多すぎます。残業がでる時間になって仕事を始めて、残業代を稼いでいたり。。非常勤も6時間と8時間の入れ替えをすべきだと思います。仕事をしないで8時間いる人に、ボーナスや給料を払って大学にとってプラスになりますか？と聞きたいです。民間企業を経てきた人は、みんな口をそろえて言っています。非常勤の8時間の方や常勤職員の方、仕事に責任を持ち、高い意識をもってもらいたいです。民間企業では、この生温い環境はありません。少子化が加速する中で、大学が生き残っていくためには何が必要かということも、真剣に考えていかなければならないと思います。
	マンパワーの不足
	業務の合理化及び効率化の推進
	会議は基本的に午前中に行ってほしい。
	会議や研修の時間を早めてほしい。(せめて終了時間が19時を過ぎることがないように。)
	勤務時間内に業務をこなす工夫や努力に対して評価していると感じられないので、時間内に効率的に業務を行い、定時に帰ることを評価する施策が必要ではないでしょうか。
	残業が日常化、常識化されている。外的要因以外の残業は皆無となるよう環境を整える必要がある。
	長時間労働や勤務日以外に仕事関係のことで出勤する現状があるため、プライベート時間の確保のためになくしてほしい。
育児	土日祝日は基本就業させない 平日の休みは年休で消化 小学校の子どもの長期休みの保育 病児保育を院内につくる 病棟会やチーム会の回数を見直ししてほしい。書面でやり取りできるものは書面にするなどし、会議を短縮してほしい。
	「宮前保育園との連携協定による保育園の一時預かり保育、病児病後児保育、休日保育が利用できる制度」とありますが、実質的に武田キャンパスの方しか利用できないと思います。附属病院の運営を支えているのは多くのパパ・ママです。附属病院を含めた玉穂キャンパスでも一時預かり保育、病児病後児保育、休日保育が利用できる制度(特に病児病後児保育)を導入して頂けると大変助かります。
	医学部のどんぐり保育園を一時保育で利用しています。通常保育にすると、市の補助も受けられないので、保育料が高く、せつかくの施設なのにもったいなく思います。看護師がいるのに病児保育はなく、熱が下がってからの病後児保育というのは、基本必要ではないので、もっとサービスを拡充させるべきだと思います。
	育児休業や介護休暇など、休暇の種類と枠組み、対象者などが院内スタッフにそもそも紙面などで周知されていない。そのため、休暇があるということをもっと知らないスタッフが大半だと思う。どんな種類の休暇にしても、休暇というものが上記のようなシステムであるため、身近に感じる事ができない。雰囲気作りの一歩として、休暇が身近なものであるとスタッフが感じ、休暇をとるスタッフが増えることが必要。
育児休業を3年取得できないため、2~3年とるなら育児休業をとらずに一回退職してもう一度就職するしかないと思うのではなくもう少し希望を聞いたり融通してもらいたい。	

育児	育児時間は当然のように取得できるようになったことは良い環境ととらえられる反面、業務内容や安全に対する取り組みはむしろ強化されているため、残されたスタッフの負担や長時間労働が避けられないため、増員するか、他職種との業務分担を検討する必要がある。
	育児時短をとっているが、やはりとれていないのが現状。 常勤として人が少なれば出勤しなければならないのか、それとも時短の申請をしているから主張してよいのか。などその法律的な部分がどうなっているのか学習できていない状況なのでそのような勉強会など開催して欲しいです。
	学内に児童保育所を設置する 子どもの宿題や勉強をみてる学生の派遣(もしくは支援) 親の帰宅時までには子供と遊んでくれる学生の派遣(もしくは支援) 習い事の送り迎えの支援
	玉穂キャンパスの職員にも病児病後児保育、一時預かり保育、休日保育ができる環境を整えて欲しい。 子供の長期休暇(夏休み、冬休み)の学童保育を検討いただきたい。
	子どもが1歳になるまでは働きたくなかった。 状況からやむを得ず復帰したが、子どもに十分な授乳をすることが出来ず、無念な気持ちがある。
	子どもの習いごとが始まる時間が学校が終わった16時~17時半くらいから始まるものがほとんどで親が送ることが出来ないため、市のファミリーサポート制度を月に10日前後利用している。こういった費用の援助があったらと思います。
	同じ職場の職員をみていて感じることです。 どんぐり保育園を活用していない職員の子供達は、現在預けている保育園に子供を通園させ、病院から送迎を行う一時預かりの場が出来ないだろうか。そうすることで通勤しやすく、迎えの時間を気にせず働きやすくなると思う。
	病児・病後保育の充実
介護	附属病院に勤務中ですが、現在のどんぐり保育園では育児中の支援にはならないと思います。子育てと仕事の両立のなかで困るのは、子供が発熱などで保育園に行けないが、周囲の支援がうけられない状況の時です。連日仕事を休みことも難しい時には病児保育を利用していますが、病院の保育園として病児保育に力を入れてもらえるとうれしいです。現在のどんぐり保育園では病後児保育のみで、また普段からどんぐり保育園に在籍する児のみが利用対象となっています。他の病児保育園のように、普段在籍していなくても必要な時に、医師の診察をうけてそのまま預かってもらえるようなといいです。また、医師の診察も当院の小児科で診察してもらえと更にいいです。げんききずの病児保育のようなシステムで院内病児保育がほしいです。
	夜勤や休日出勤の際の保育を行ってほしい
そのほか	産休・育休は割りと認知されておりますが、介護などに関しての時間にとり方、休み方などがあまりはっきりと分かりません。
そのほか	マンパワー不足であり、改善は難しいと感じる。
	委員会が講座へ直接出張セミナーを行う。大きめのセミナーや、希望者のみの参加型セミナーでは、十分に趣旨が浸透しない可能性がある。きめ細かく、隠れた不満や問題を救い上げる取り組みも必要なのではないか。一人一人の意識向上が、環境改善につながると思う。
	医学部キャンパスにも交流スペースがあると良いです
	育児や介護等と関係なく生きている独身の人でも行ける何でも相談室、人生相談の様な、ただ話を聞いてもらえたりといった場所があると良いと思う。
	管理課では課長が率先して毎週金曜日は定時退庁日と課内に周知してくれるので、上の立場の人が積極的な立場をとってくれるのはとてもありがたいです。 個人的な話ですが職場と自宅が遠く通勤時間がストレスだったり、夏暑く冬寒いので業務に影響があったりします。(みなさんそうだと思いますが…)
	管理的な立場におられる方の意識を改革していただけるようお願いしたいです。 人によってまちまちでも、男性でも女性でも家庭を持ち子育てを経験していない方は、子育てでお休みをいただくことに対して厳しい見解をお持ちの傾向があるように思います。 仕事と家庭、育児の両立を支援していただかないと、せっかくの経験者が退職していくことを止められないと感じています。
	私は事情があって子どもが作れなかったのですが 子どもが作れない・作らない選択をした人に対する配慮は全くないと感じています。 職場に子どもが遊んでいる状況 労働環境としてどこまでがOKでどこまでがNGなのでしょうか。
	自分は病気より3回病休を取り、セクションへ復帰している。主治医や師長と相談しながら、体調問題・業務調整等をしてもらってはいるが、やはり長く休みを取ってから復帰することがどれほど難しいことかは休んだ人しか分からないと考える。よりよい環境づくりの大事であるが育休や病休などの一人一人の認識の改善から始まるのが大切であると思う。特に現代社会における新人たちは社会に対するリアリティーショックなどが多いと感じる。学校で厳しく教育されても実践の場は違うため緊張や不安を持って成長していくが、病院は患者を守る場であるため仕事以外やちょっとした隙間に一人一人を分かち合える環境がつけられたら良いと考える。
	就職してから結婚、出産など多くの出来事を通していくことになると思うので、実際にどのようにしてワークライフバランスをよくしてきたのかといったような、女性目線の講演会などがあれば参加してみたいと思います。
	制度というより、職場環境にあった柔軟な対応が必要である
	制度的には、ほぼ完成に近づきつつあると思いますが(法人化前と比較して)、相変わらず女性に補助的業務を押し付ける傾向にあり、大学執行部など力のある部署が現実をもう少し把握すべきかと思えます。特に地位、給与の低い方がたへの超過(荷重)労働は基本的に許されることとは思えません。管理者側が真摯に考慮すべき問題であると思えます。地方大学故に許されている問題と考えられます。
	入職して日が浅いが勉強会など本当に身につくのか疑問の内容がある。義務的にただやったという事実のみが欲しいのかとってしまう 各セクションが各々仕事をしているだけで横の繋がりが無い様に思われる。職員数も大きくやむを得ないとは思いますが…。
有給休暇を取得する際に、どこに行く、誰と行くなど伝えないと有給取得ができない。また個人によって対応が違う。 有給休暇の取得促進をして頂きたい。	
有給取得の仕組みがどうなっているのか、常勤や非常勤など待遇についての情報が知りたい	

5-3 学童保育を利用されている方にお伺いします。ご利用中の学童保育所などにおいて便利だと感じている仕組みがあればご紹介ください。
(自由記述)

長期休暇	夏休み、冬休みも利用できたこと。
	夏休みなどの長期休暇に対応してくれるため、宿題なども集中してできる。大人がいることでの安心感。
	夏休みにレクリエーションプログラムがたくさんあったこと
	夏休みの工作教室、学校開放プールへの引率。 他の学童で、配達弁当の注文受付、スイミングスクールバスの送り出しは、うらやましいと思う。
	夏休みも預かっていただき、助かった。
	夏休み中の終日利用(開館前の待機時間と昼食時間は、保護者が交代で見えていたが)
	現在放課後は、学童を利用せず夏休みなどの長期休みのみ対応してくれる施設に長期休みのみ預けています。 一日500円と格安で、おやつ代150円をお願いできています。 このような、安く毎日ではなくこちらが希望するときだけ、など利用しやすい場所が増えるありがたいです。
	長期休み等は朝から夕方まで預かってもらえ 長期間子供が一人で過ごさずにすみ 良かった。
	長期休暇の時に、安心して子供を預けて仕事をすることができました。 学校の臨時休校の際に、すぐにお迎えに行けないので、預かっていただけ助かりました。 一人っ子なので、小さい子の面倒をみる良い機会になりました。
	長期休暇時や学校行事の振替休日でも学童が利用できたこと。
送迎	1. 学童が学校に近いので、学童までの道のりを心配しなくて良い。 2. 宿題をする時間や、外で遊ぶ時間などメリハリがあるので、帰宅後に子どもがストレスを感じていないことが、とても助かっている。
	学校～学童までの集団登園
	学校への迎え、学習援助
	私立小学校は公立小学校と違い、学校内で習い事ができ、放課後も学校内に留まってよいいため、居場所があり安心です。また、スクールバスがあるため、仕事の行き帰りにスクールバスの停留所までの送迎で済みます。
	夏休み中、学校のプール開放日にプールへ連れて行ってくれる 希望者はお弁当を頼むことができる
	習い事の関係者が迎えに行ってくれるので引き渡してくれること。 習い事からまた学童に戻ることができたら、もっと良い選択肢が広がる)と思います。
	小学校内に学童があるため便利。
	送迎に家族以外の者も許可されている点。習い事の送迎を利用できる。
学習	学校から児童館へ行った後は、先に学校の宿題を済ませてから、遊ばせてくれていた。
	活動中に宿題に取り組むことができる。
	宿題をする時間が設けてあること。 夏休みは、学童から小学校のプールや図書館に行けるように設定されていたこと。
	宿題をみてくれて、親の負担が少なくなる。
	宿題を一緒に行ってくれる。
	宿題を学童保育中にしてきていくれる。(答え合わせ、わからない箇所は家で行う)
保育時間	宿題を教える。 ビデオを見せる。 楽器の練習。
	延長保育 延長保育 早朝保育 長期休暇中保育
	学校が早く終わるので、できるだけ仕事時間を確保するため預けている。
	学校の創立記念日、運動会の代休など、学校が休みの日でも預けることができる。 早くから遅くまで子供を預かってくれる。
弁当やおやつ	おやつ提供、長期休暇中の給食、宿題の時間、長期休暇中の遠足
	夏休み中にお弁当を配給してくれる日が数日あったこと
	学童保育所、自宅への送迎 おやつ提供
習い事	私立小学校に通わせているが、放課後に課外授業として学校内で習い事をさせてもらっている。有料ではあるが、習い事への送り迎えの負担もなく、親が仕事を終える時間まで安全に子どもを見てくれているので、費用を負担するだけの価値を感じている。一般的にも、託児と習い事の要素を両立させた施設があると、働く親には便利だと思う。
	習い事が併設施設でやってもらえた
	保育授業、スポーツ、習い事
不便な点や要望	・不便なこととして、小学校3年までしか利用できないこと ・市町村は場所と人(臨時職員で責任を負えない人)を提供するだけで、主体は保護者の中の役員であったので、おやつ準備や行事の仕切りなど負担が大きい
	6時間勤務なので、毎日利用しています。 一輪車をしたり、サッカーをしたりと子供はとても楽しんでいるようです。 甲府市は、毎月学童保育料が5,000円かかります。笛吹市や甲斐市は、2,000円。保育料よりは断然安いですが、収入が少ない人にとっては結構負担です。(ちなみに夏休みは、10,000円です)学童保育所での生活は大差はないと思うので、料金も同一にしてほしいと切に願います。(別途おやつ代が、毎月1,000円かかります)
	もう少し遅くまで預かってほしい18:45くらいまで
	夏休みに昼食の提供がある点は便利でしたが、今年度からなくなってしまいました。
	学童はいいのですが、遊んでしまい、自主学習をしない。習い事につれていけないのが困る
	希望として、学童保育の中で有料でも習い事ができたらいいなと思いました。
	迎えの時間が早い 長期休みの際に朝の始まりが遅い 学童が始まる前に1人で少し待たせておけない 長期の休み中にお弁当を毎日持たせなくてはいけない
	実際あるかどうか分からないが、附属小には学童がないと認識している。そのため、附属小を進学を選択肢として考えなかった。附属小に学童があってもよいと思います。
利用時間が、8時から18時半であること。 学校が休みの時(夏休みなど)は、学童に送ってからだと仕事に間に合わない。また、迎えも18時半であることから業務によっては間に合わない。	
その他	工作やおやつ作りなどのイベント
	仕組みではありませんが、発達、修学、人間関係などに関して親身になって相談にのって頂ける方がいらしたことがとても助かりました。
	保護者の家で不在である場合に子供だけで留守番させることなく、安心できること。 遊ぶスペースもあり、子供だけでなく、管理されている大人がいることで、危険なことや喧嘩のようなことがあると注意していただいたりできるので安心できること。

5-9 学童保育に関する意見をお聞かせください。(自由記述)

概ね賛成	「小1の壁」という言葉をよく耳にします。今から大変不安です。学内に学童保育の施設があると安心して仕事ができると思います。
	ぜひ会ったらいいと思います
	もう大学生なのですが、子どもが小さいころにあればぜひ利用したかった。
	育児中の教職員にとってはなくてはならないものだと思うので、今後も活用できるよう維持してほしい。
	学校併設の学童は利用要件があり、短時間勤務では利用可能優先度が低くなるなど、矛盾が生じている。(子供のために短時間のパート勤務に変更したら、学童が利用できない等。)保育園から小学校に入学してから、放課後の子供の過ごし方について、大きな壁にぶつかる家庭が多い。少子高齢化が進む中、社会全体で子育てを行うという意識で、共働き家庭を保護する取組が必要なのではないかと。
	学童保育があることで安心して働くことができると思う。
	学童保育があることにより、働くことを選択できる人がいるはず。必要だと思います。
	学童保育が終る時間(18:30)までにお迎えに行くことができず、学童保育の先生からは、学童保育の時間後はファミリーサポートを活用したらどうかと言われ、当時は随分悩みました。
	通常の学童保育もですが、それよりも体調を崩した時に預かってもらえる場所があるととても助かると思います。
	学童保育には地域差があり、新興住宅地では、児童数の増加に学童保育の設備や人員が追いつかず、週4日働いていても、非常勤では学童保育を受けられない地域がある。行政への働き掛けが重要だが、現実的ではないので、もしも学内で学童保育が受けられれば、近隣に住んでいる職員にとってはとても大きな助けになる。
	学童保育の必要性は、利用経験者だけでなく、多くの人に聞いた方がいいと思う。学童保育の必要性は、数で判断されるべきものではない。近隣に住居がなければ利用しないという選択はあると思うが、それでも労働者およびその家族の安心・安全のためにも、学童保育があればいいと思う。特に大学では夜に会議をすることもあるので、臨時的に預けられる居場所のようなものがあれば、働きやすいと思う。
	学童保育は、ワークライフバランスを考える上で必要な支援の1つであると考えます。
	学童保育もそれぞれの施設で特徴があると聞き、子供の立場からは必ずしも楽しい場所ではないようなので、学童保育をすれば、1人1人の子どもに目を配ってくれたり、教育的な要素を持たせてくれたりするような(宿題をそこで終わらせられるような時間を必ずとってもらえるとか...)場所なら良いと思う。
	学内学童があれば、大変助かる
	既存の学童保育より許可基準を緩くし、保護者会などの役回りが無い大学のイベントが休日開催の場合でも預けられる。
	共働きの家庭にとって非常に重要な制度だと思います。
	共働きの家庭や事情がある家庭などにとって学童保育はとてもありがたい存在だと思います。さまざまな学年、クラスの子どもたちと関わる機会にもなるため、子ども自身にとっても有益な場になるのかなと思います。
	共働き夫婦にとって心強い存在だと思う。
	県内もニーズが高まり、利用が難しくなっているようです。施設整備(協力体制も含む)が必要かと思えます。
	現在の学童は18時半までであるため、子どもの生活を考えると適正な時間なのだと思うが、正職員で仕事をする上では必要な会議などで間に合わない場合が多く、配偶者に依頼することになり、負担をかけるため、通常は18時半でも特別な理由があるときに対応していただける環境にしていきたい。でないと、続けられない。
	現在本学付属小学校生は、学校近隣の公共学童保育所へ受け入れてもらえず、保護者に対して男女共同参画化へのプレーキをかけている状態です。本学職員用だけでなく本学自体が外部に発信すべき重要な課題であると思えます。
	個々の家庭状況にもよるが、共働き家庭等においては、利用可能な施設等の整備が必要であると考えます。
	甲府共立病院では、宮前保育園に委託し、保育園を開設しており、長期休暇時には学童保育も実施しているそうです。 http://www.yamanashi-min.jp/kofukyouritsu/atago.html
	わが子は小2と小4ですが、今年の夏休みは下の子は学校併設の学童保育へ、上の子は下の子の学童には入れず、でもまだ一人でお留守番をさせるのは不安なので、民間の学童(甲府市委託)へ入れます。共立病院のように、職場に学童保育があれば安心ですし、送迎も楽なので、是非検討をしていただきたいです。
	甲府市の状況は把握していないが、本学教職員において困っているようであれば対応されるべきだと思います。
	仕事と育児が両立しやすい環境づくりに必要であると思う。
	子供が修学する前に、学童保育の情報入手しなければと考えているし、その時に学内に保育所があったらとても心強い。今のところ、めいわくにならない範囲で職場に連れてきたいと思っている。
	私の子供のは、地元の学童保育を利用していたが、勤務地近辺の方も一人で家に帰るのが心配な小学校低学年くらいまで(自分ことは自分でできる年齢まで)は、学童保育が必要と思われる。
	私は配偶者が対応しているので不要。部下が時間外も活躍したい時に、援助できる体制が欲しい。
	私自身の働く状況と子供の環境(家族環境)を考えると、是非学童保育を開設していただきたいです。職場に学童保育があれば、職場の近くの学校に通わせ、出勤と通学を合わせることができます。男性職員のお子さんも積極的に利用することで、夫婦間の子育てでバランスも整えることができるのではないのでしょうか？
	私自身は祖父母がいて現在6年生の子を預かってもらっていますが、職場の医師たち(特に女医)をみていると、医学部内に学童保育があれば非常に助かる(お迎えなどの移動時間を短縮できる)と思います。子供たちの安心感も大きく非常に有意義だと思います。
	社会において、働く事は必須でありその中でも仕事の合間など少ない時間で子供と接する保護者もいる。今は保育所不足や放課後児童の居場所がない等深刻な問題もある為、放課後の児童の居場所の確保は必要だと考える。
	出来れば、病後児保育の一時預かりをしてもらえる体制にしてみたい。急な子供の体調不良であっても仕事を休めない時に利用できれば精神的負担も軽減されるため
常用したい教職員は当然のこと、例え他の保育施設を利用していても、緊急時に職場内の利用できるのはとても安心。範囲から外れるかもしれないが、子どものいる学生の勉強環境も向上できるかもしれない。	
職場や地域に利用しやすい安全な環境下での学童があれば、利用したいと思う。	
是非、学童保育をやってほしい。	
病院併設の学童があると子供がいる家庭にとっては安心して仕事と子育てができると思う。	
本学にも学童保育があるとありがたいです。	
利用している人は多いので、学年制限を持たせず利用しやすくできると良いと思う。	
うちは家が遠いため、学童保育施設ができて利用できませんが、あればありがたいと思う。	
とりあえず「必要」と答えたが、小学校から本学まで距離があるので、子どもが小学校終了後に本学までどのように移動するのか、という点で困難が伴うだろう(どうするんですか?)。	
学童は、ただ預かるだけなく、習い事の送り迎えもあると助かります。近ごろの子供たちは皆、習い事をしているのに学童保育の子だけできないのが、学習面や情操教育面で気になります	
近くの学校でない場合は、迎えに行く必要があり、勤務途中で迎えに行けるような調整ができないと利用しにくいと考える	
甲府市内の学童保育は午後6時30分までしか開所しておらず、通勤時間を考慮すると6時前には職場を出ないと間に合わない。大学に学童がでるのであれば、利用したいが、小学校から学童までの移動を考えると躊躇する。	
子供の職業体験や母の職業見学が可能なら、子供に働く自分の姿をみせ、モチベーションがあがるかもしれないが、学童保育となると、子供の送迎等余計に病院にいる時間を要し、活用しにくいとかがえます。	
私は非常勤職員なので定時に帰宅できるが、正規の職員の場合は、残業も多いので、学童保育の需要はあると思う。しかし、大学と住居・保育所・学校などが離れている場合、大学内に学童があっても利用しにくいことが考えられる。まずは、学童保育より、定時退庁や有給取得をすすめる方がいいと思う。	
小学校から本学までの「送迎の負担」(勤務時間中?)が問題になるかと思えます。また、本学に学童保育があろうがなかろうが、適切な人員配置、長時間労働、育児や介護をしている職員への配慮等、働き方が改革できなければ、根本的な解決ではなく気休め程度のものかと思えます(社会問題となっている待機児童への対策も同じですが)。	
送迎が心配	

送迎が心配	小学校近くの学童の方がお友達もいるので利用しません。 小学校終了後に、学校まで迎えに行ってくれるサービスまでであれば、利用したいと思います。
	職場に学童があっても小学校が隣接しているわけではないので、普段での利用は現実的に不便である。また、保育所も市営に比べ高く、経済的に選択できない。
	長日勤務の際に学童利用したい。学校と学童の送り迎えについても今後不安に感じている。
	働く親としては、学童保育は本当に助かりました。活動内容の充実を望みますが、まず、子どもが楽しく安全に放課後を過ごすことが第一だと思います。もし、本学で学童保育を行うとすると、学校→学童の移動は親が行うということですね。近くならいいと思うのですが、距離があると難しいですね。長期休暇の時だけでも、学童をやっただけだと助かるかもしれないですね。
	病院から学校まで距離がある人はどうするのですか？バスなどで迎えに行ってもらえるのですか？就業するに当たり、あまり金額が高いと利用する人もいないし、数時間病棟の休憩室で待機していてもいいかと思っています。
長期休暇中について	本学周辺に生活基盤がある人はいいが、隣接市町村で生活している場合は本学における学童保育を利用することは困難なため、需要者数を精査して判断すると良いと思います。
	利用者が地域に在住の職員の子供ではないと学校からの移動手段がない
	夏休みなどに昼食の提供があるとかなり助かります。
	夏休み中の昼食の支給があるととても助かります。
	夏休み等の長期休みには、職場近くでの学童保育所があれば安心して働くことができる。
	現在、小学3年生と小学5年生の子供がいます。 通所している学童施設が、今年度建て替えのため、入所児童を制限しており、小学5年生の入所が認められませんでした。 現在は、下校後は一人で自宅で過ごしていますが、これから迎える夏休みの長期休暇に一人、一日中自宅に留守場させるのも不安があり、切実な問題です。
	子供が小学生の時には学童保育を利用し大変助かりました。 学童保育は下校後に利用する施設なので 通常は通っている小学校区の施設を利用すれば良いのではないかと思います。 長期休みなど、親の近くにいる安心感が欲しければ学内にあっても良いと思いますが、小学校区の学童保育もあるのでどのくらいのニーズがあるかだと思います。
	常勤の場合は、ほとんどの人が市町村の学童保育を利用できるが、非常勤で短時間労働の職員の場合は、市町村の学童保育を利用できないことがある。日々の夕方方は学童保育を必要としていなくても、子供の夏休みなどの長期休暇中のみ利用ができないために復職が困難になっている人もいますので、子供の長期休暇のみでも利用できるような仕組みがあるといいと思います。
	中央市は学童保育が4時以降まで働いていないと利用できない。 夏休み中は、非常に困っている。 甲府市のように、パートであっても利用できるようにして頂かないと、働きません。
	長期休暇期間は、預ける人がいない場合、学童に預けつきりになってしまう。高学年になると預ける場所もなく、丸一日一人きりになってしまう。 現在利用している学童は、預かり時間が8時からなので、勤務開始に間に合わないのが、対応に悩んでいる。また、プール以外は外に出るのは禁止となっている為、ずっと室内に籠りきりになってしまう。長期休暇期間だけでも、学内に学童があっても、有料でもいいのでレクリエーションや体験教室のようなものがあれば、ありがたいと思います。お昼ごはんと一緒に食べられるし、安心して仕事ができます。
	長期休暇時のみ利用するかもしれない
	長期休暇中は、日中長時間子供が一人で過ごすことになるため、学童保育が学内にあれば送迎にかかる時間も短縮され大変ありがたいです。
長期休業期間中などは、学童保育があると良いと思う。ただし、平日については自宅から職場の遠い職員については、利用が難しいので、必要ない気がする。	
好ましくない	この余裕のない時代です。大学の本業に専念しましょう。幼児を持つ職員向けの保育園・幼稚園を併設することには賛成しますが、学童保育はやりすぎです。
	学童保育の需要はそれなりにあるとは思いますが、大学が経費負担して用意すべきではないと思います。その予算があるのであれば、研究費や人件費に使用した方がよいと思います。
	女性教職員が大学に残らない根本的な原因に関連するのであれば、取り入れても良い。ただし、効果が無かったからといって止められるものではないので、大学として対応するよりは、地域の学童保育機関との連携を深めた方が良いのではないかと。
	小学生くらいの子供にとっては、学校の友達と過ごしたいのではと思います。
	小学生になると地域の友達と遊ぶことが多くなります。同じ小学校の子と遊ぶことで学校でもうまくなります。大学の施設として学童保育をすると、子どもにとってはあまりよくないのかと思います。
その他	5-8は子供がすでに高校生だからです。
	キッズサマーのようなイベントの充実を期待します。
	そんなに頑張って働かなくてもよい社会を作るべきである。本来は祖父祖母のいる家で祖父祖母に見てもらうのが一番いいのだが、社会的な要因により核家族化となり、そして社会の経済状況が悪いために共働きをせざるを得ないというのが主な理由だろう。夜遅くまで働いて、子供と接する時間がないのは子供の精神成長によくない。 女性が働くことはそんなに偉いことなのか？働きたい人は働きたいし、家事・子育てをしたい人はしたい。強要することではないし、大きな声で言うことでもない。様々なライフスタイルの女性たちをあたたく見守ってあげるのが一番いい社会だと思う。
	やめるので特にありません。
	学童保育で保護者の委員を募るのはやめてほしい(忙しいのに委員を引き受けるのが大変) 習い事や塾への対応を考慮してほしい
	学童保育とは親が安心して預けられる場所、子供については、周りで見守ってくれる大人がいる環境で、安心して過ごせる場所(人とのかわりあい方が学べる場所)であってほしい。
	子どもがいても仕事をするならできれば定時に仕事を終わらせて家にいられるようにしたい。
	子供がいなくて分かりません。
	子供がいなくて良く分からない
	子供はとても大切ですが、子供のいない方との仕事量、給与面など待遇などのアンバランスが起こらないとよいと思います。男女問わず。特に男性側が保育に協力できる体制を推進すべきだと思います。
	市町村の柔軟性に欠ける学童の利用条件を補完するような学童が、職場、職域、地域のコミュニティで提供できる環境作りが必要。行政とは別のスタンス・視点で学童を必要としている人達にサービスを供給する事により本学の男女共同参画が推進されると思います。
	自身が学童時代に地元の私立の学童施設を利用していました。働く親にとっても、その子供にとっても、なくてはならない施設だと思います。
	職種と学童の状況にに応じた多様な対応が必要であるが、理想には程遠いので改善を継続することが重要か。
利用できる(登録されている)学童以外にも必要に応じて出入りできるいいと思います。安全面から、名前や住所など確認できるようにしておくことなどする。 ある学童保育では、登録がない、時間外などから、腹痛を訴える子供も受け入れない場所がありました。時間外であっても、登録外であっても人間的に考えて対応していただける学童保育であってほしいと思います。	
両親ともに働いていて、もしも近くに祖父母がいなかったとしたら、仕事と家庭の両立ができなかったと思います。学童保育でみていただけてありがたかったです。しかし、18:30までなので、19:00くらいまで預かっていただけると親の負担は少ないです。学童の先生方の負担は増えますが・・・。	
良い仕組みと思いますが、自治体などが十分補助金を出す必要があります。ただ、子供を預けて収入を得ているのですから、親の費用負担はあつてしかるべきでしょう。	

8 学内連携の可能性(自由記述)

具体案	理系進学	「中高生への理系分野の紹介」に関して、カリキュラムや教材、評価方法等について協力できると思います。 留学生に関わる部署にあります。留学生では、理系の院生が圧倒的に多く感じます。理系分野に女性が進出することを促進するには、実際に理系分野で勉強している彼女たちに理系に進んだきっかけなどを聞いてみるのがヒントになるかもしれないと思います。講演・インタビューなど、留学生の派遣依頼を出していただくことで連携が可能かと思えます。
	地域連携	理系分野での女性の活躍・中高生への理系分野の紹介という点では、地域と連携して、医学部なら中央市の中学校や、甲府南高校などの学生(特に女子)に対して、直接講座で実験等の体験をしたり、病院見学などの体験をしたりできたらいいと思う。病院のジュニアドクターと医学部公開講義の日程が(今年度)かぶっていて、両方の参加ができないと高校生が残念がっていたので、その連携もきちんと取って、機会を増やしてほしい。
	情報発信	どの分野(研究室)にどれだけ女性研究者がいるかよくわからないので、何か学内でポスター発表などの女性研究者発表会みたいなものがあるといいかなと思います。 講演会などの情報を今まで以上にわかりやすく発信していただけたらいいのではないかと思います。 CNSに複数回掲載したりメール配信などがあれば情報をより共有することが可能になるのかなと思います。
		男女共同参画に関する情報は広域的に行うのではなく、必要な時、必要な人に、わかりやすく最小限に確実に伝える仕組みがあると良いと思います。このためには、各種事務機関、労務管理責任者等との連携を強化すべきとおもいます。この取組内容についての評価や進捗説明を学内シンポ等で公開してくれる方がよいです。
		すみません、正直活動内容をあまり知りませんでした。もっと情報発信していただけると嬉しいです。学内連携は大変重要なことだと思いますので、ご協力していきたいと思えます。そして、多くのスタッフが働きやすい職場と思えるようにして行けたらと考えます。
		もう少しオープンな推進情報があると良い。
	その他	学部、部局を超えた話し合いの場が設けられると良いと思えます。 定期的に自由に話し合いをできる場を設ける。 ・コミュニケーションスキルや英語スキルと、男女共同参画の関連性を明示することで、全学共通科目や教養科目、外国語科目との連携が可能になるだろう。現時点ではそれが十分に明らかにされていない。 ・同様に、男女差別が地域において構造化してきたという点を意識すれば、COC科目との連携が可能になるだろう。
		男女平等とはうたわれていますが、まだまだ男性優位だと思えます。女性がなかなか社会進出できないのは、子育てや家事が女性中心になっていることだと思えます。学内保育所(病児保育)があってくれたら、本当にありがたかったと思えます。何度も保育園から呼び出されたり、インフルエンザで登園できないときに見てくれる人も所もなかったため、夫婦で交代にお休みを取っていたのが現状です。また、これからの日本を背負って立つ子供たちに、大学見学を定期的にさせてあげるのもいいかと思えます。小学校と大学との違い、大学ではこんなことを勉強できる、大学はこんな社会貢献をしている。といったことが経験できれば、将来の糧につながるのでは?と思えます。
		男女平等や男女共同参画について、学生たちがどのようにとらえているのかもアンケートで調査してはいかがでしょうか。山梨大学での生活をどう感じているのか知りたいですね。自宅生か下宿生くらいは区別して。 (男性)管理職の意識改革。参加強制型の研修等があってもよいと思う。
抽象案	理系進学	「理系分野での女性の活躍」「中高生への理系分野の紹介」:小学校も含め、できるだけ早い時期からのアプローチが必要だと考える。即効性を求めるのは無理。オープンキャンパスは高校生、受験生のためだけでなく、将来を考えたり、最新の研究を公開して分かりやすく知ってもらうなど、幅広い世代に来てもらえるような機会とするべき。オープンキャンパスとの連携強化。小中への出前講義。 理系分野での女性の活躍とあるが、中学生になった頃には大概の女子は既に理科に興味を失っているようだ。折角小学校が附属しているのだからまずそこで女子が理科を嫌いにならない状況を模索すべきである。そして沢山排出できるのかどうか、を試みるべきである。成長きった大人を相手にしても効率が悪く、一番の問題は、教育学部を卒業した小学校の先生には理科好きが居ないということだろう。理科のおもしろさをわかってもらえるはずがない。
	地域連携	もっと教員・職員が地域医療や地域の教育に参加していくと良いと思えます。また、参加するための支援も必要だと思えます。 女性研究者育成基金等が設置できれば良いと思うが、そのためには地域との関係を一層深めていくことが必要だと思えます。
その他		すみません。今の仕事で一杯です。 外部の人なら紹介できます。 学内連携が必要とは思いません。制度については執行部の良識にゆだねます。 女性教員の比率や女性管理職の登用について、全学的に協力しながら推進していけるとよいと思えます。 大学幹部職員の男女比率からして、男性優遇の大学だと思えます。 幹部職員の女性起用を進めることも検討してほしいです。 子育てを経験した事のない上司(男性)と、経験した上司(男性)では、その下につく部下(女性)の勤務しなければならない環境が異なり、そのアンバランスな部分をフォローしたり調整をすることに限界を感じつつあります。他の部署での対応方法など良い具体例などがあれば情報発信していただき、取り入れていきたいです。 部署間の連携より、ニーズの吸上げと設備環境を整えることが先だと思えます。 上司がよく理解し、仕事について、家庭の状況まで配慮し、分担を考え個人に極度に負担がかからないよう配慮すべき。 特にない 大学全体として人は増やさない、と決めているので難しいと思う。大学全体で人員配置の不平等はないのか、というような見直しができるのならして欲しい。 甲府Cと医学部Cとが別組織のように動いていることもあり、事務手続きが二重になるなど非効率的、縦割過ぎて全てが煩雑である。とても非効率的な組織だと思える。 組織全体の課題が大きいので、男女共同参画室に何がお願いできるのかわからない。 連携できるとは断言できないし、どこまで貴推進室で既に実施されているのかという詳細が分からないからなんとも言えない 企業の気持ち次第のもの、製造業、加工業など、女性正社員らとの交流会?見学会?(女性学生向け) 具体案ではありませんが、風通しの良い職場の実現を目指したいです。 個々の教職員の環境や状況が異なるので、中々困難な面もあろうかと思えますが、貴見のとおりだと考えますので、参画していきたいと思えます。

9 その他、男女共同参画推進室への意見をお聞かせください。(自由記述)

情報発信	「3-1 男女共同参画推進室の行う制度や活動について知っているものを挙げてください」で「知っているものはない」と回答いたしましたが、勤務して日が浅いためであり、情報発信はされていると考えました。
	「NEWS LETTER」は、ぜひ続けて欲しいと思います。メールやHPでの情報発信も重要ですが、見なければ伝わりません。紙でポストに配布されていれば、少しでも目に入る可能性が高いと思います。手間と時間とお金もかかり、大変だと思いますがよろしく願い致します。
	パンフレットやニュースレターの配布だと、印刷物の多さにまぎれてしまい、大きな効果を得るのは難しいと思う。せっかくなので、もっと大胆にみなさんを巻き込んでしまっ活動が大きくて、意識改革につながればいいと思います。
	いつもありがとうございます。働く女性や、子供たちと家庭の幸福のために、今後もよろしくお願い致します。
	家族の病気による通院・入院・自宅療養への関わりに関していろいろな情報が得られるとよいと思います。
	興味のあるセミナーや講演会に参加したくても子供がいるため参加できない現実があります。WEBで公開等の時間にしばられない参加方法も考えていただけるとありがたいです。
	現在やっている事項をもっとアナウンスして欲しい 不明な事が多くて。
	講演会に限らず、テーマを決めて定期的にメールで情報を発信するなどしていただくと時間のあるときに読むことができるのでうれしいです。 機会があったら講演会なども参加してみたいと思います。
	冊子のレイアウトなどがとてもきれいで、いつも楽しく読んでいます。 冊子を見ると研究者をはじめ理系職の紹介が多いので、文系や事務職なども取り上げていただくとより拡がりのある内容になると思います。
	男女共同参画推進室というものを初めてしりました。 ライフワークバランスを考え働くことはとても重要だと思います。
不平等感	男女共同参画推進室のセミナーは、医学部へのネット中継(?)形式のものもあるんでしょうか? 甲府キャンパスで行われているものがほとんどなのかなと思っていたのですが、私の知識不足かもしれません。
	部屋の活動をもっとアピールできればいいと思います。
	「ライフイベント」は結婚・育児をめぐるものにならざるを得ないのですが、そうした「イベントと仕事を両立する」同僚を応援する独身者の職場環境への目配りは感じられないような気がしています。
	「男女共同」と言いつつ、結局のところ「女性の社会進出」「理系分野での女性の活躍」といった女性を優遇する活動が多く、活動そのものに疑問を感じる。過度な女性の厚遇は、かえって溝を深めるだけでは? 知り合い(他大)の女性研究者は、良い成果を上げて良いポジションを得ても、女性だからね、という目で見られるのが嫌だ、かえって肩身が狭い、と話している。それでも厚遇することが本人のプラスになっていると言えるだろうか?
	キャンパス間の温度差を感じます。
	共同参画推進室の趣旨とは少しズレるかも知れないが、近年の女性研究者を増やそうと活動する意義が理解できない。現状では逆に働くことが女性の幸せだと言わんばかりに女性の社会進出を強制しようとする風潮すら感じる時がある。働きたいと思う女性を積極的に支援し働きやすい環境を整えれば良い。
	室のワークライフバランスなどの活動が一般事務職員もしくは武田キャンパス職員むけとしか考えられない。プレミアムフライディや水曜日ノー残業などを打ち出しているが、病院職員には適応されないものばかりである。病院職員にとっては、室が何か対策を打ち出しても、また、病院職員はのけ者のか感想を持たれるだけ。なぜ共通の対策を打ち出せないのでしょうか。
	女性研究者ばかりで、一般の女性職員に対しての支援は不十分ではないかと感じています。
	女性限定の公募や、女性優遇の公募を批判するべきだと思います。機会が平等に与えられるべきであり、そして性別が言い訳にはならないというのが男女共同参画の基本原則だと考えています。そのため女性の社会進出は平等の推進の言葉のあやであり問題として取り上げるべきでもない言葉だとは思いますが、理系分野での女性の活躍という言葉であったり、女性ならではの視点という言葉はジェンダーやセクシャリティに対するバイアスを含んだ言葉であり禁止するべきです。
	大学の取り組みはあくまで大学で、附属学校までは浸透していると思えません。ご助力をお願いします。
男女雇用機会均等法において「ポジティブ・アクション」が認められるのは「これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要で」と明記されています。	
大学において女性教員を優遇して採用(同等であった場合、女性を採用)することが上記の要件に当てはまっているのか、精査する必要があると思います。現在の女性教員の比率の低さは、教員を目指す女性の割合あるいは博士課程に進学する女性の割合に起因しており、固定的な男女の役割分担意識に起因するものではないと考えられます。また、公募で候補者の評価が真に同等であることなど、無いと思っています。大学として女性教員の比率を上げたいことは理解できます。しかし、公募の内容に明記することに違和感を感じます。また、これにより採用された女性は、仮に実力が他の候補者より優れていたとしても「女性だから採用された」と言われかねません。	
男性の育児休暇率を上げて知らせるべきだと思います。男子学生も女子学生も結婚や育児の現状を知らせることも大事。女性がバランスをとることばかりに目が行きがちだが、男性が育児をすることや子供を育てることにもっと世の中が寛容にならないとお金をもらおうが、保育園がただになろうが少子化は進むと思います。	
要望	「男女共同参画」と言っている間は、男女は平等ではないのだと思います。しかし、それでも「男女共同参画」と言わなければ、社会的関心がなくなってしまうのも事実かと思ひます。職場では男女平等に仕事の負担と責任はあるのに、家庭では育児も家事も女性の負担はかなりのものです。男性の意識改革が進めば、「男女共同参画」は実現されるのではないかと思いますので、特に男性を対象とした講演会・セミナーや働き方の見直しを実施していただきたく、切に願ひます。
	いつも様々な情報を発信してくださっているとと思います。講演等も様々な分野のものがあって良いと思います。男性が気軽に参加できるようなイベントもあると良いなと思います。
	育児中、もしくは育児のひと段落した職員(男女問わず)から話を聞くことのできる企画をしてほしいです。
	家の事も仕事も、学業も頑張りたいと思うが体力がなく、夜勤のある仕事は難しいと感じ悩んでいる。 家庭、職場、学業を両立できている方の話を聞く機会が欲しいです。
	家庭が男女平等かどうかというのは、自分の家庭のことなのか、社会一般に言われる家庭(home)イメージのことなのか分からない。 推進室では、学内の共同参画を進めていく事業に限るのか、学外に関しては、大学へのメリットが出ることに限るのか、それとも大学として社会への貢献を考えて啓発的な活動をするのかも視野に入れているのかが分からない。こうしたアンケートをとるときには、そのような前提をある程度説明していただきたいと思ひます。たとえば、教育の分野でいえば、県内の園や学校の職員に対して啓発的な活動をするというアイデアはありうるけれども、推進室がそこまでやりたいかどうか分からないなかで、こちら積極的に請け負おうというつもりで提案できません。 そのような意味で、参画推進室の存在意義に対して異存はありませんが、もっと職員が協力しやすい状況が必要かと思ひます。
	学内事情の把握や室内での検討が不十分なため、単なる思い付きのような提案が発せられ、現場を困惑させているような場面がある。組織として、責任ある体制を構築し、学内にしっかりと根付いてほしい。
	勤務時間を、一律ではなく、家庭環境に合うように融通をきかせてもらえたらありがたいです。 子供が3時半には家に帰ってくるので、その時間には家に居られように、 例えば、出勤退勤時間を1時間早くてもえたらとても助かります。
	研究室の二人部屋の使用ルール、女性が働く場所においての人員配置、根本の問題に関心を持ってほしい。
	男女の役割に関する意識改革を広く促す講習会の開催を希望します。ハラスメントの予防にもなります。
	男性に、ちょっとした家事や育児のコツなどを教える講演みたいなのもいいと思う。産前・産後のサポートなど。
意識調査について	ここで毎年記入しても手ごたえを感じないのですが 必須でアンケートを記入させる意味があるのでしょうか 一応記入しますが、時短勤務者の業務のしわ寄せはライフイベントの無いスタッフに来ます。その人たちが業務を支えているのですから、何らかのフォローはしてあげないままでは良いのですか。
	質問7 男女の地位の平等感意識調査の糸はわかりますが、各質問の対象が広すぎて答えられません。
	特に管理職に向けた意識調査をされてはいかがでしょうか。
身近でない	育児や介護をしている方むけというイメージがあるので、あまり身近な存在ではないです。
	男女共同参画推進室の役割は子供のいる女性の為というイメージが強いので、独身の人にはあまり興味を持たれないかと思ひます。

その他	<p>■7について 本来、男女平等であるべきだと思っていますが、日本社会には、男尊女卑の感覚が根深く残っていると感じます。特に、年配の方々には多いと思います。決してお茶くみをしたくないとは思いません。むしろ、男性にしてみらうのは居心地が悪いです。その反面、男性にはどんな分担の気持ちがあるのかが疑問です。遅ればせながら、我が息子にはお茶を出されたら必ずお礼の一言を、当たり前のような顔はもつての外だと教え込まなくてはと焦っています。</p>
	<p>・小学生以下のお子さんがいらっしゃる方でも、当たり前のように遅い時間まで働いているのをお見かけします。繁忙期には仕方ない場面もあるとは思いますが、もう少し仕事の共有が進む雰囲気をつくっていただきたいと思えます。せめて、上司から残業を気遣うような言葉が出るのが当然な職場になってほしいです。(もちろん気遣ってくれる方も多くいます。) ・山梨大学ではセクシュアルマイノリティーの方への対応が遅いように感じています。(多目的トイレが一定数確保されているのは評価されるべきだとは思いますが。)教職員の中に、「セクシュアルマイノリティーの方への合理的な配慮は必要だ」という意識がまるでないと感じています(冗談ではあるものの、そういう方を馬鹿にしている・気持ち悪いものとして扱っている発言がたまに見受けられる。性的少数者でない私が聞いていても気分が悪い)。セクシュアルマイノリティーの方に配慮した制度づくりとともに、教職員が知識や情報を得て、意識改革できる機会も必要かと思えます。</p>
	<p>・本学においては、学長、理事が総じて男性である点が本学の男女共同「参画」の水準を物語っている(申し訳程度に、非常勤理事、監事に女性がいるが)。 ・大学全体において、嘱託・非常勤職員の大半が女性である点もやはり問題である(女性は嘱託でいいの?)。 ・部署はどこでもいいが、「ジェンダー論」を語る専任教員が全学で一人もいない、というのはとても寂しい。 ・同様に、人権を取りあげる科目が「日本国憲法」しかない、というのもとても寂しい。</p>
	<p>介護の問題まで入っているとは知りませんでした。介護問題を入れる様であれば、男女共同参画という名称はいかがかと。男女共同参画といいつつ、出てくる話題は“女性の”問題を中心に動いている気がする。男女共同参画推進室も室長の性別は知らないが、スタッフは女性しかいない状況ではないのか？ 男女共同参画推進室という名称は適当なのか？</p>
	<p>結局は、業務量の改善は各学域・学科等のトップの意識次第。現状では参画室がそこに介入できる訳ではない。逆に何を期待して良いのかわからない。介護をやって長いし、制度等も熟知している。個人ができる最大限の努力をして介護離職を免れている。介護費用の負担は膨大だが、補助は一切ない。介護休業制度はあっても、結局は現職場環境では使える訳ではない。人員配置は不平等、業務量も不平等。個々の教員の負担が多過ぎる。頑張る教員ほど疲れている。どのような改善が可能か、教えて欲しいです。</p>
	<p>今まで取り組んだプロジェクトについて、本当に効果があったのかが不明瞭。</p>
	<p>仕事も家庭も手一杯です。</p>
	<p>男女、という言葉にとらわれがちですが、そのヒトがどういう人生設計をかんがえているのか、個人個人がもつのが第一ではないでしょうか。たしかに制度上の男女のギャップはありますが、その大きさもヒトそれぞれです。なかには自分の人生設計と性による社会制度の溝がおおきい場合があり、そこに対処するのが男女共同参画推進室の役割ではないでしょうか。個人個人が人生設計をしない限り、この議論は空回ると思うのです。</p>
	<p>男女それぞれが差別や偏見のない様、自分らしく過ごしていけるなおかつ個性を生かし平等に仕事の出来る職場環境の改善等進めていって欲しいと思います。</p>
	<p>男女という軸が古くなった現在、これからの展開を考える必要を感じます。</p>
	<p>男女の区別は自我の形成と共に発達するので、年少児における教育が重要だと考える。附属学校における年少教育を見直すことから始めることが最も効率的であると考える。共同参画を推進したいのであれば、予算の許す限り、女性職員(教員)の等級を男性より高く設定すればよいだけ。女性優遇は研究者の分野において普通に行われていることなので(女性限定の公募など)法令解釈しだいで対応できるはず。</p>
	<p>東京から来た私にとって山梨大学で働いている方の大半は、視野が狭いように思います。生まれも育ちも山梨という人が多いことが原因だと思います。東京で働いていたときは、神奈川・千葉・埼玉・茨城・栃木の人が同じ会社で働いていました。そのため、風習も違い、仕事に対しても常に新しいことを考え、高い意識を持っている人が多かったです。会社内での異動も頻繁で、昔からのやり方がそのまま続いているということもありません。もちろん寝ている人もいなければ、四六時中話せばかりの人もいませんでした。仕事の話でお互いの意見交換は、多々ありましたが。良い大学、愛される大学を作るためには、民間から人を招き入れて改革することも大切なことだと思います。それを嫌うのが、山梨大学の職員の方々ですが・・・とても残念ですが、それが現実です。</p>
	<p>特になし</p>
	<p>日本人にあった、日本人女性の気質にあった社会を作ればいいのであって、なんでもかんでも欧米のまねをすればいいというわけではない。</p>
励まし	<p>いつもありがとうございます。</p>
	<p>いつも支援をいただいております。教職員・学生ともに周知が進んできているように感じます。ありがとうございます。</p>
	<p>これからも頑張ってください！</p>
	<p>これからも貴室の活動や役割に期待しておりますので、引き続き、よろしくお願いします。</p>
	<p>活躍を期待しています。がんばってください！</p>
	<p>今後も御健闘をお願いいたします。</p>
	<p>社会意識の変革のために、できることは何でも行う という気持ちでいろいろやってみてください。</p>
	<p>女性の方へ心の支えになっていると思いますので、今後も頑張ってください。</p>
	<p>少子高齢化対策にも寄与すると考えますので、成果を期待いたします。</p>
	<p>毎度、レターをありがとうございます。楽しく読まさせていただきます。協力できることがありましたら、ご連絡ください。</p>
<p>有意義な活動をされていると思っており、今後のさらなる展開を期待しております。</p>	