

平成 30 年 9 月 26 日
男女共同参画推進室作成

1. はじめに

男女共同参画推進室が発足して 4 年目となった。本学の更なる男女共同参画の推進に向け、今年度は男女共同参画推進室の制度及び企画に対する満足度についても調査を行った。以下に結果を報告する。

2. 調査概要

調査期間：平成 30 年 7 月 2 日(月)～7 月 31 日(火)

調査方法：学内イントラネット「申請・調査支援システム」より入力

調査対象：山梨大学教職員（附属学校、病院含むシステムに登録のある教職員）2,826 人

回収率：16.88%（477 名）

調査目的：教職員のライフイベントやワークライフバランスに関する課題や要望を抽出し、男女共同参画推進に係る取組を充実させる。

調査内容

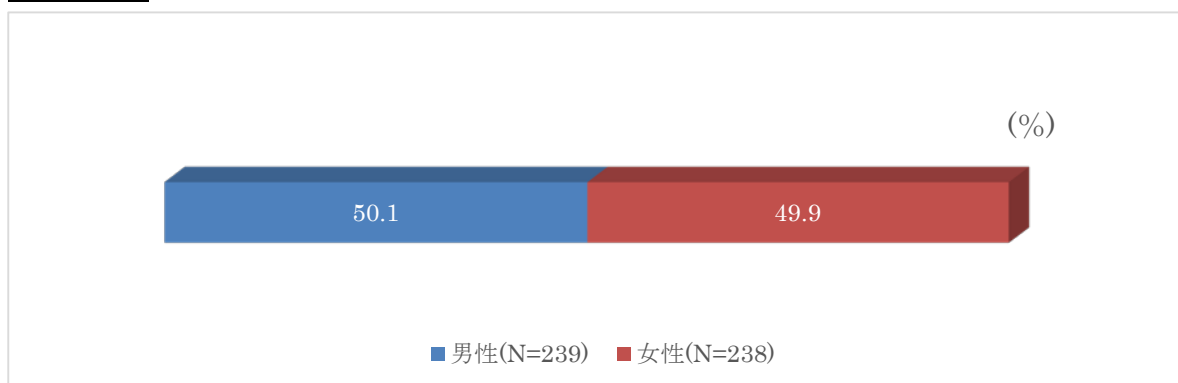
- (1) 回答者について
<性別・所属・年齢・現在のライフイベント・お子様の年齢もしくは学年>
- (2) 満足度について
<①就業規則などの制度整備に対する満足度、②職場環境に対する満足度、③自身のワークライフバランスに対する満足度>
- (3) 職場・生活環境について
<①職場環境において必要だと感じる事柄、②生活環境において必要だと感じる事柄>
- (4) 男女共同参画推進室の制度、支援及び企画に対する満足度について
<①教職員と学生向け交流の場の提供（交流スペースの設置、ランチ会開催等）、②ロールモデル集（Researchers）③スキルアップセミナー、④講演会、⑤宮前保育園との連携協定による保育園の一時預かり保育、病後児保育、休日保育が利用できる制度、⑥論文投稿費助成制度、⑦産休育休から復帰した研究者に対する研究活動助成、⑧キャリアアシスタント制度>
- (5) 情報発信について
<①男女共同参画推進室の情報発信に対する評価、②希望する情報取得手段、③希望する講演会・セミナー>

- (6) 介護について
<①介護離職について、②介護離職をしなくて済んだ理由、③推進室に望むこと>
- (7) 男女共同参画推進室への意見
※別紙参照。

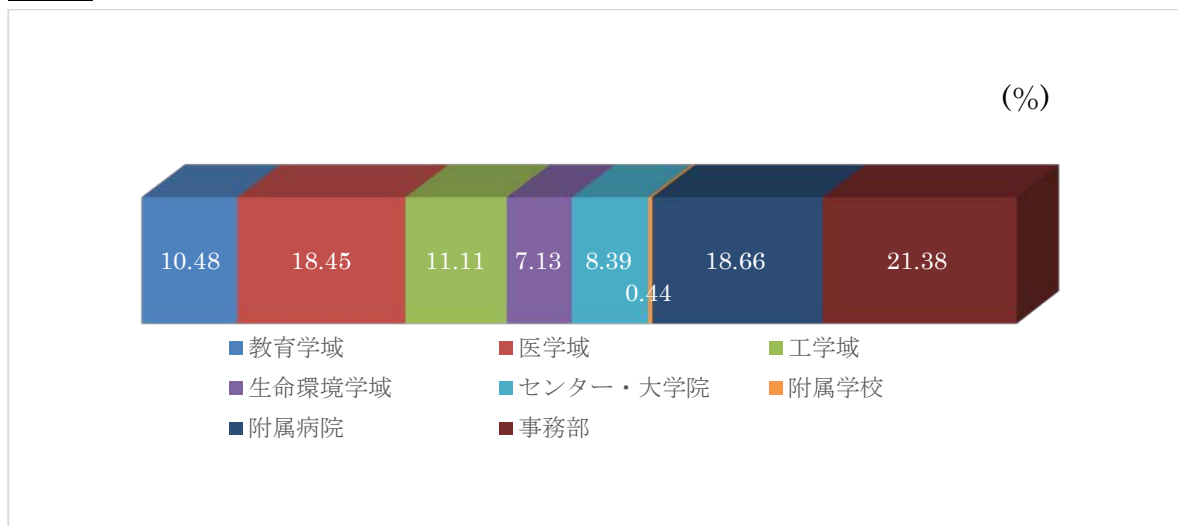
3. 結果

(1) 回答者の属性

①男女比率



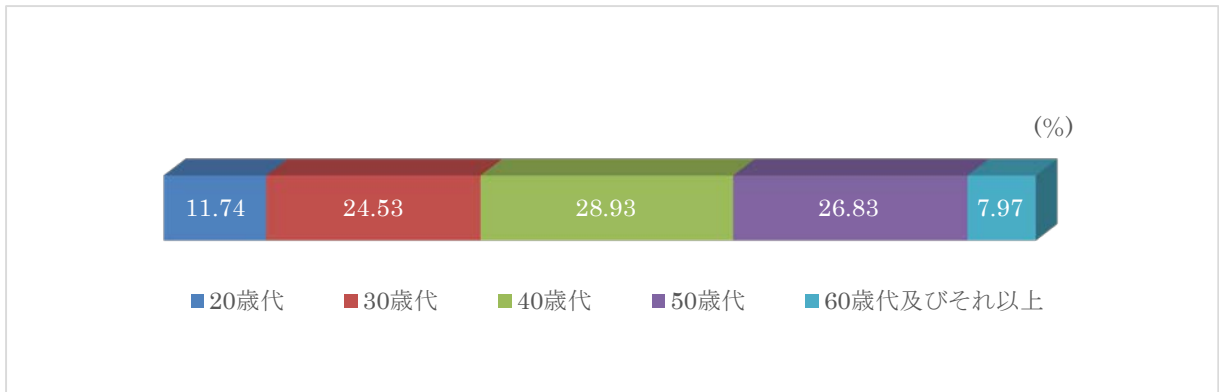
②所属



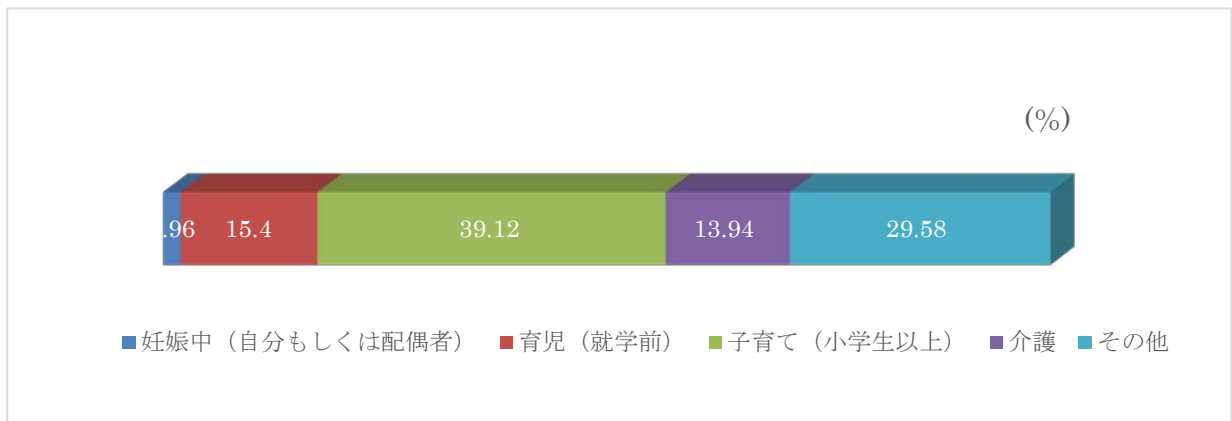
③勤務形態



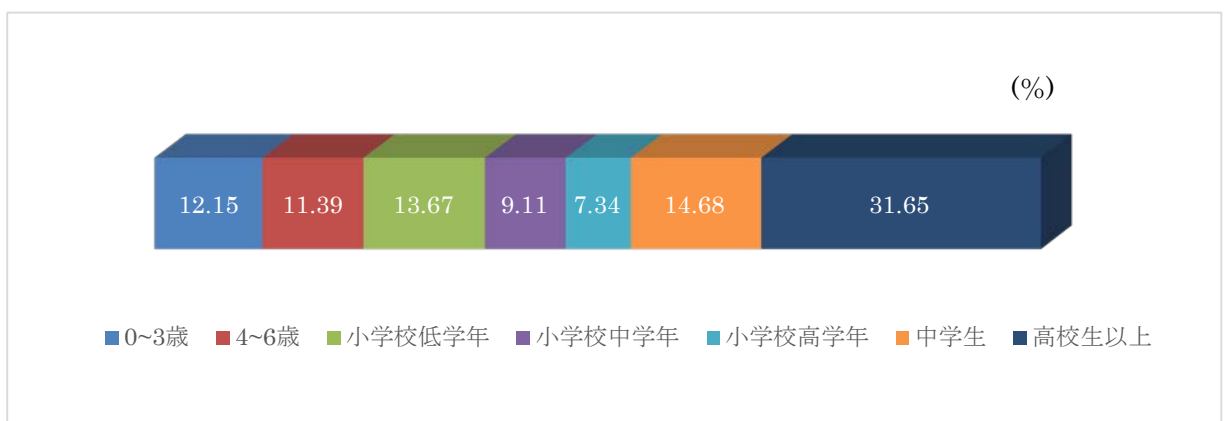
④回答者の年代



⑤現在のライフイベント



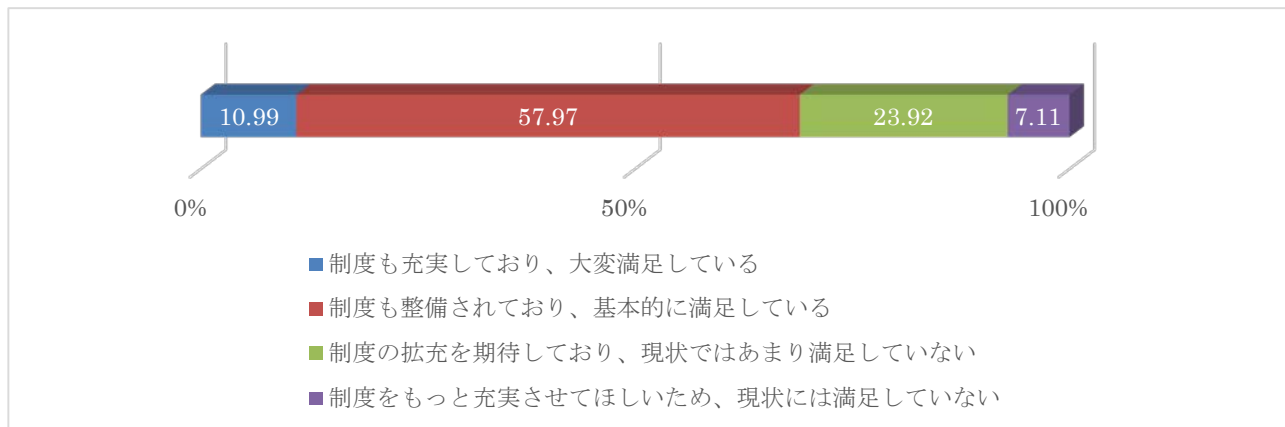
⑥お子様がいらっしゃる場合のお子様の年齢もしくは学年



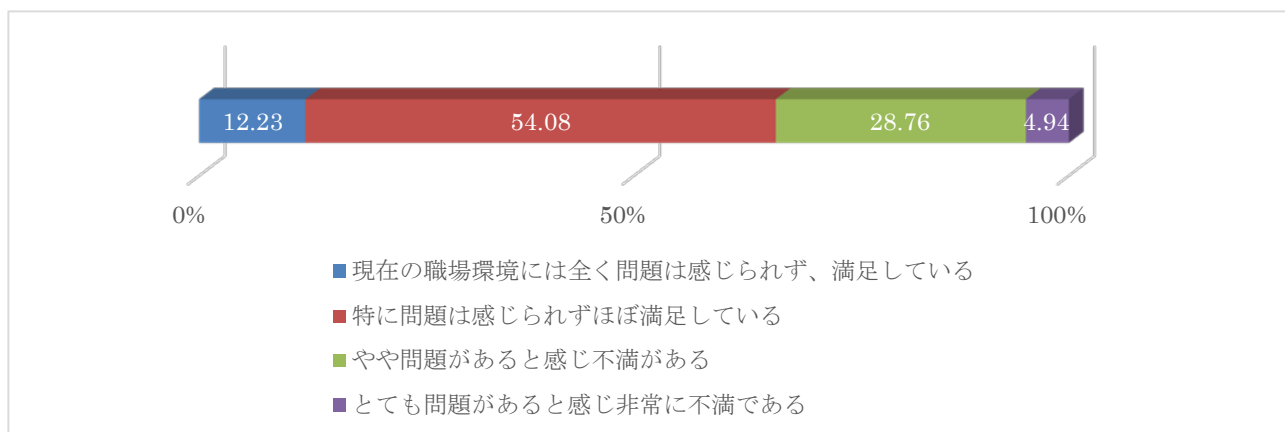
(2) 満足度について

制度整備、職場環境、個人のワークライフバランス（以下、WLB。）に関する満足度について、下記①～③に結果を記す。制度整備に関する満足度は、職場環境やWLBに関する満足度より高い。

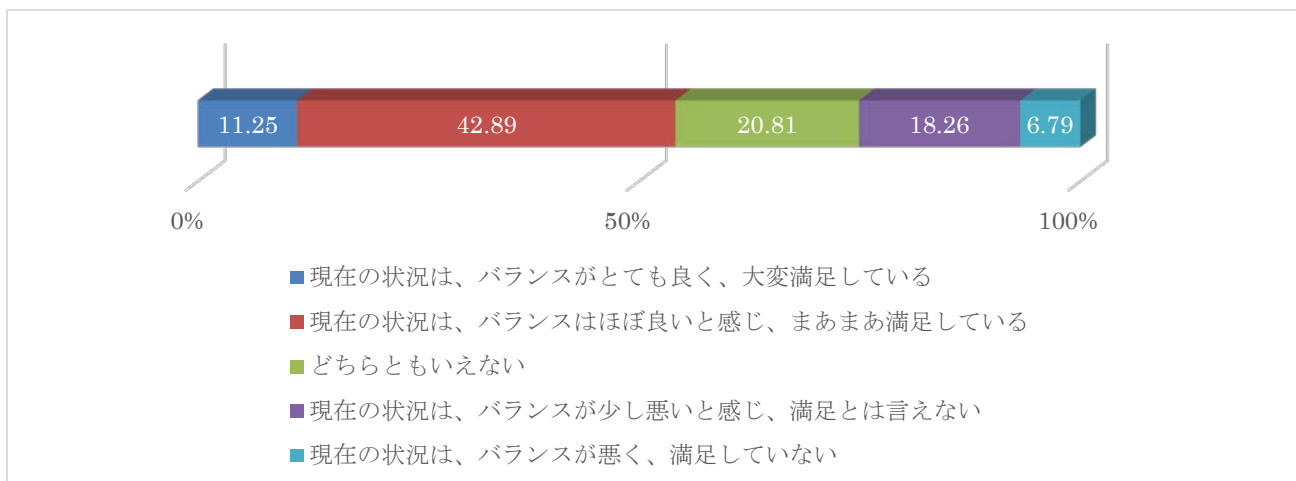
① 就業規則などの制度整備に対する満足度



② 職場環境に対する満足度に対する満足度



③ 自身のライフワークバランスに対する満足度



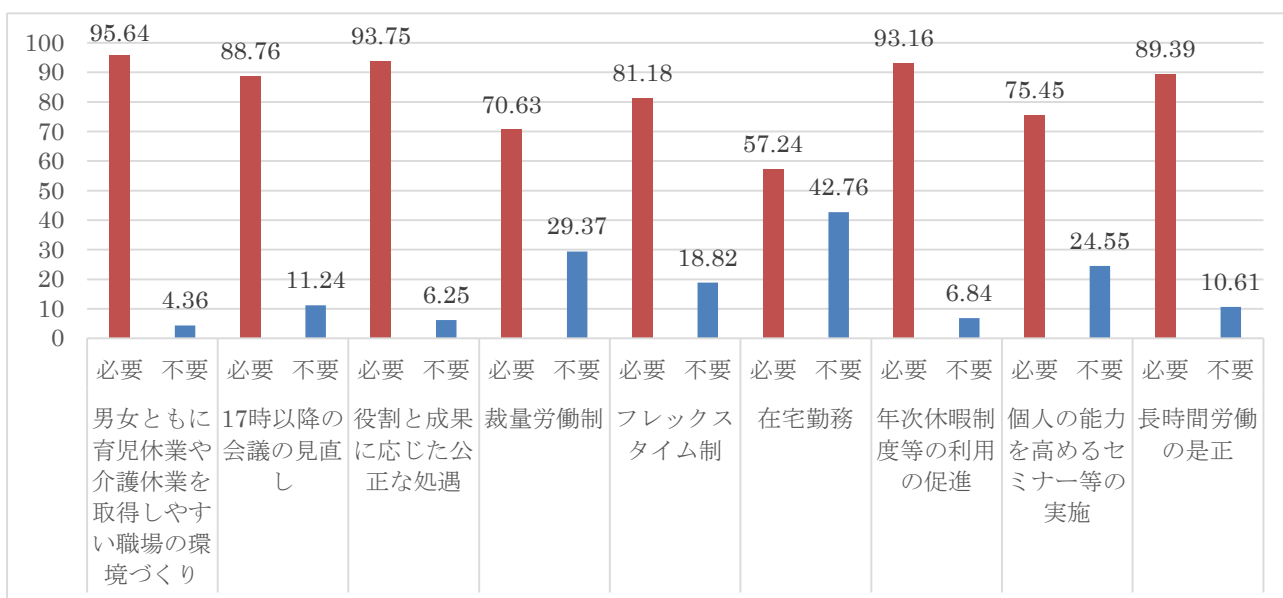
(3) 職場・生活環境について

以下に、①職場環境において必要だと感じる事柄、②生活環境において必要だと感じる事柄の結果を記す。①職場環境において必要だと感じる事柄の項目については、「男女ともに育児休業や介護休業を取得しやすい職場の環境づくり」、「17時以降の会議の見直し」、「役割と成果に応じた公正な処遇」、「裁量労働制」、「フレックスタイム制」、「在宅勤務」、「年次休暇制度等の利用の促進」、「個人の能力を高めるセミナー等の実施」、「長時間労働の是正」である。②生活環境において必要な事柄の項目については、「家事の分担」、「子育ての分担」、「介護の分担」、「健康の維持」、「仕事以外の生活の質の向上のための時間の確保」、「地域社会のネットワークづくり」である。

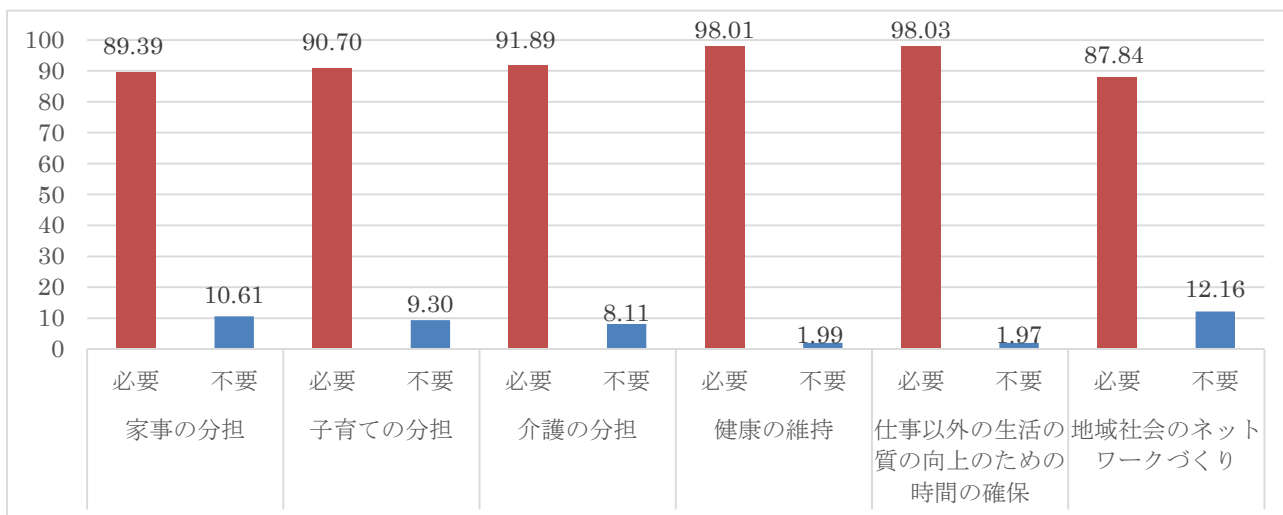
①職場環境において必要だと感じる事柄については、男女ともに育児休業や介護休業を取得しやすい職場の環境づくり（95.64%）、役割と成果に応じた公正な処遇（93.75%）、年次休暇制度等の利用の促進（93.16%）の順に回答割合が高くなっている。

②生活環境において必要だと感じる事柄については、仕事以外の生活の質の向上のための時間の確保（98.03%）、健康の維持（98.01%）、介護の分担（91.89%）の順に回答割合が高くなっている。

① 職場環境 (%)

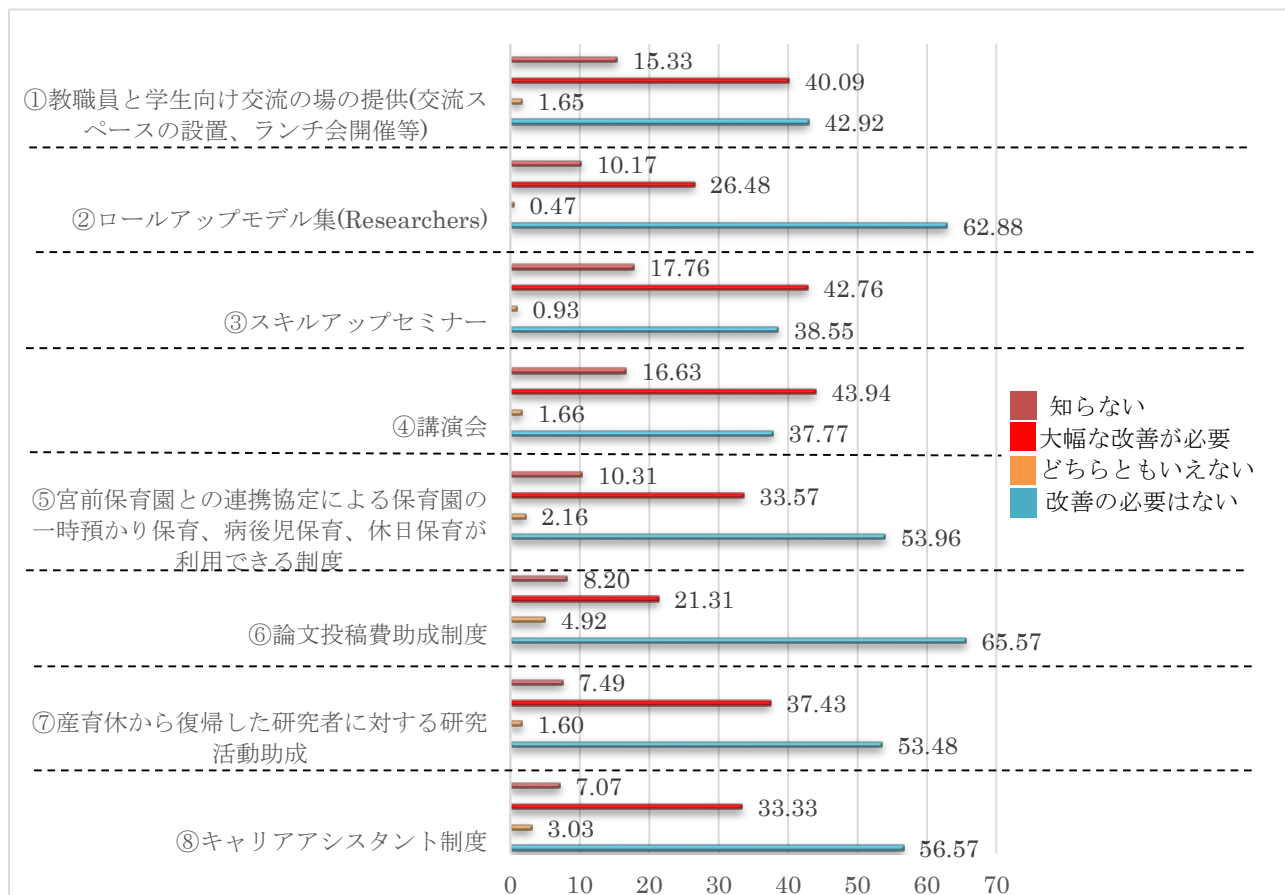


② 生活環境 (%)



(4) 男女共同参画推進室に対する満足度

以下に、「男女共同参画推進室の制度、支援及び企画に対する満足度」の結果を記す。内容については、「①教職員と学生向け交流の場の提供（交流スペースの設置、ランチ会開催等）」、「②ロールモデル集（Researchers）」、「③スキルアップセミナー」、「④講演会」、「⑤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、病後児保育、休日保育が利用できる制度」、「⑥論文投稿費助成制度」、「⑦産育休から復帰した研究者に対する研究活動助成」、「⑧キャリアアシスタント制度」である。



以下には、①～⑧の各項目において「大幅な改善が必要」と答えた方の意見を記す。

①教職員と学生向け交流の場の提供（交流スペースの設置、ランチ会開催等）

- ・たまに掲示板でみますが、医学域では取り組んでいるのですか。
- ・病院実習中の学生と教員との交流。
- ・学内全体を見渡しても、広い場所で研究などの議論ができる箇所がわからないので、他大学の取り組みなども考慮すると絶対に作るべきと思われる。
- ・スペースが外から見てわかりにくい。利用促進するために、フィロスのように、壁、ドア等をトランスパランにする必要があると感じる。
- ・学生への周知不足。事務の窓口のような印象を与えているので、何か困ったことが無い限りは近づかない場所というイメージがあるらしい。
- ・忙しく、寄りつけません。
- ・誰のために行っているのか、どのようなことを目指しているのかがよく分かりません。効果の見極め

はどうしているのでしょうか？ こうした交流によって何が改善したのか、そうしたこと（エビデンスも含めて）を周知する。

- ・医学部キャンパスでの交流の場はほとんどないので開催してほしいです。

② ロールモデル集 (Researchers)

- ・ホームページでの公開。
- ・ unnecessary 情報が多すぎる。読者の対象が不明。

③ スキルアップセミナー

- ・日中に行う。
- ・非常勤として雇用期間に限りがあり、スキルアップセミナーに参加することが必要とされているか疑問に思う。キャリアアップを目指したとしても雇用期間が短く生かせないと思う。
- ・どのようなスキルアップセミナーを行っているのか説明してからアンケートの設問をしないと意味が無い。
- ・忙しく、参加が難しいです。

④ 講演会

- ・甲府キャンパスを基本としたものに感じます。例えば数回は医学部Cで開催とかすれば関心も上がると思います。
- ・17時までの日中に行える講演を増やす。
- ・何が有用な情報なのかを考える必要。誰にとって有用？を含めて。「開催すること自体のみに意味がある」のは無駄。
- ・どのような講演会を行ってきたのか説明してからアンケートの設問をしないと、回答のしようがない。
- ・学生も含めた、ダイバーシティ教育としてのワークショップ的なものが必要。頭で判っているということと行動できるということは違うので、具体的な判断を、自分の行動横式を確認できるような講座が好ましい。
- ・状況を知っている人に話してほしい。
- ・講演時間の短縮。

⑤ 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、病後児保育、休日保育が利用できる制度

- ・甲府キャンパスだけを対象としたような質問の儲け方に疑問を感じる。男女共同参画を考えるなら、一番支援が必要なのは女医ではないか。質問をのせるなら、医学域のどんぐり保育園についても質問を載せるべき。
- ・病後児の受け入れの拡大、土日の休日の保育、夜勤務者に対する保育サービス
- ・玉穂事業所の人間にとっては宮前保育園が遠すぎるという難点がある。玉穂地区にも同様の提携先（もしくはどんぐり保育園で）があって頂けると利用できるのではないか。
- ・金額が高く、一人ならまだ払えるが、2人は預けることができない。
- ・保育園が見つからず、育休を延長したかったが、職場の理解が得られないと思った（復帰後に風当たりが強いのではないか）。宮前の利用を検討したが、一時預かりでは毎日預けるには高すぎる。（5万円以上）パートタイムの給料では利用できる制度ではない。医学部のどんぐり保育園が羨ましいと思

った。職場に託児があれば安心して働ける。

- ・利用料金の提示がないので利用料金が不明瞭。宮前保育園までのアクセスが不便。
- ・夜間保育の回数を増やしてほしい。病児保育を行なってほしい。
- ・登園後、急に発熱等をした場合に、預かってくれるような制度があれば嬉しい（宮前保育園がそうであれば周知して欲しい）。
- ・宮前保育園は個性が強い保育園であり、入園を避けたいという気持ちがある。複数の選択肢から選択できるようにもっと制度を利用しやすい。
- ・未就学時の時に利用させていただいた一時預かりでは補助が出て助かりはしたが、研究のため週3日子供を預けると1万円ぐらいかかった気がします。今はもう少し支援があるのかもしれませんが、キャリアセンターのHPにも要連絡としかないので、それぞれどれくらいの支援を行うかをHP上でも明確にし、拡充していく必要があると思います。

⑥論文投稿費助成制度

- ・英文論文校正のサービス、論文内容の相談ができる。
- ・いつでも受け付けてくれる体制が望ましい。
- ・2年前に当大学に配属されたが、常に論文投稿助成に関する話を一度も聞いたことがなかったため、周知してもらいたい制度である。
- ・論文の出版費は1件でも12万円程度であるが、これは校費の全額とほぼ同じである。研究を公開すると卒論や修士論文の指導経費がなくなる。改善以前に、大学での研究制度自体が破綻している。
- ・全額助成してほしいです。論文はトップネームだけでなくCAにも支援があるとありがたいです。トップネームは、頑張ったポストクさんや大学院生さんで、教員がコレスポンディングオーサーになるのが一般的なケースだと思います。
- ・論文投稿助成制度とはこのような活動ですが、と説明してからアンケートの設問をしないと意味が無い。
- ・論文投稿費は、多くの場合、理系研究者に該当する制度であるといえます。文系研究者への助成としては、学内紀要の発行（そのための予算の確保）、出版助成制度（そのための予算の確保）が重要です。
- ・論文投稿料などの補助がもう少し増えると嬉しいです。半期に1報では足りない時もありますし、金額もできればもう少し増えると助かります。
- ・具体策を持ってはおりませんが、投稿費が負担になっていると察する先生方が文化・教育系には多いと感じます。
- ・支援額を増額する。
- ・3万円では論文校閲料すらまかなえません。申請時点で職場復帰後2年以内の者と限定しているが、データを取って論文を仕上げるまでに2年以上かかる分野は対象外となってしまう。5年以内で10万円程度は必要ではないか。

⑦産休育休から復帰した研究者に対する研究活動助成

- ・実験助手などの積極的雇用
- ・研究活動助成とはこのような目的な助成ですが、と説明してからアンケートの設問をしないと意味が無い。
- ・ベビーシッターや家事のお手伝いなどを業者にお問い合わせの際のディスカウント券を準備する。

- ・面倒な申請をしなくても、対象となる教員には自動的に補助的な研究費と養育費が支給されるシステムが必要。希望者だけにとというスタンスでは忙しくて対応できない者に不利益になる。

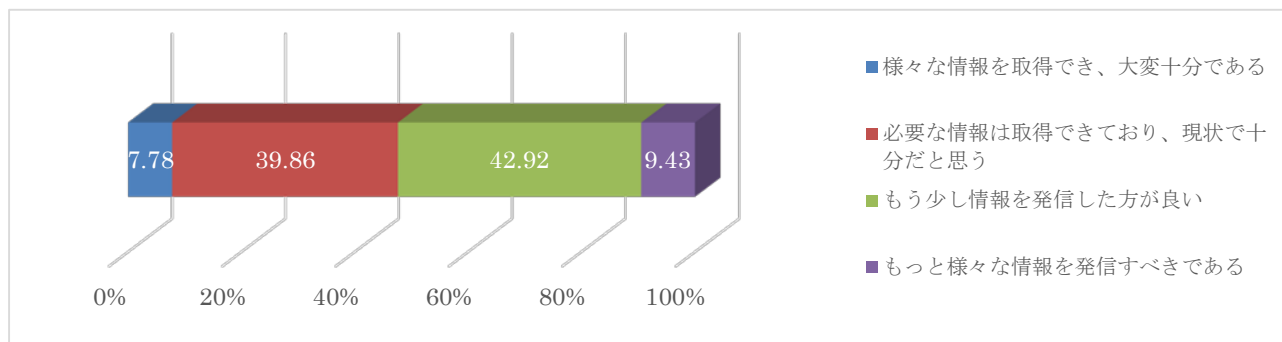
⑧キャリアアシスタント制度

- ・どこまで CA 制度で対応してくれるかの上限を示してもらう必要がある。そうしない限り、どのように活用してよいかかわからず利用できない状況が続くと思われる。
- ・キャリアアシスタント制度とはこのような活動ですが、と説明してからアンケートの設問をしないと意味が無い。
- ・子育ては判断しやすいが、本人の体調不良や介護などは、その必要が見えにくいため、申請条件は大きなハードルになりやすい。自己申告で、例えば、年に 10 回は TA のような形で使えるというような枠があると嬉しい。
- ・学生を雇用しようとしたが、他研究室や他学部とのしがらみを心配した上司から自分の所属研究グループ、しかも直接指導している学生に雇用対象を限定された。その学生に CA を断られたので全く制度が使えず困っている。他研や他学部で興味を持ってくれた学生もいたが、誘えない。
- ・面倒な申請をしなくても、対象となる教員には自動的に CA をつけるシステムが必要。そもそもどう申請して良いのか、申請方法自体がわかりません。
- ・大学の教員、研究者、臨床医の先生が、家族と過ごす時間を作る、自己研鑽を目的に、残業せず退社できるシステムが必要だと思います。性善説に基づいた、「善意の下での残業」に頼っている、良心のある人が雑用を含めた沢山の仕事を引き受け、良心の少ない人が早く退社して、コンサートに行ったり、家で家族と TV を見たりしている状況です。性善説に基づき、またチームで仕事を受け、裁量労働で評価するシステムは、これだけ仕事をする人のキャラクターが多様化している現在では、廻らなくなっており、良心のある人が命を削っている状況です。過労による労働災害の方が出る前に、働き方のシステムの改善をお願いしたい次第です。

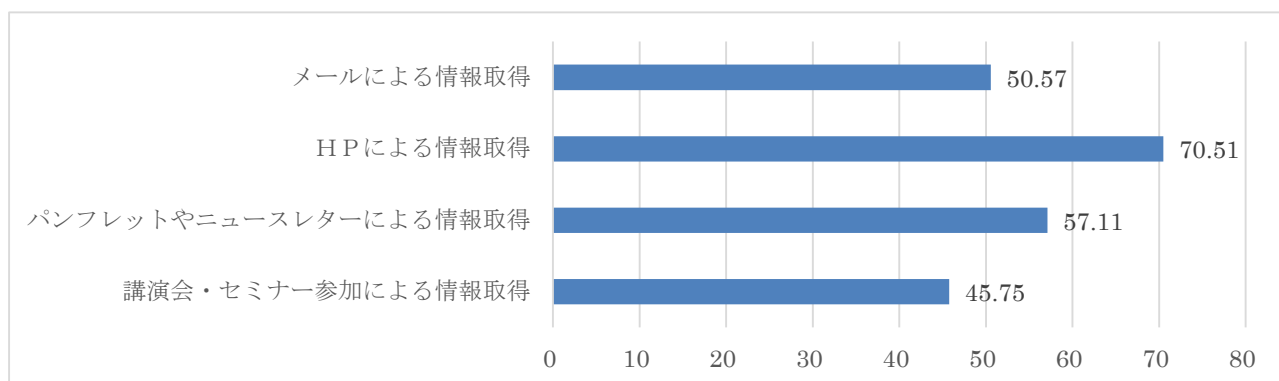
(5) 情報発信について

以下に、「①男女共同参画推進室の情報発信に対する評価」、「②希望する情報取得手段（複数回答可）（複数回答可）」、「③希望する講演会・セミナー」の結果を記す。下記より、①については、「必要な情報は取得できており、現状で充分だと思う」(35.43%)、「もう少し情報を発信した方がよい」(38.16%)であった。また、②よりの情報の取得手段として「HP による情報発信」(64.15%)であり、電子媒体での発信希望が多かった。これは、昨年度と同様の結果であった。

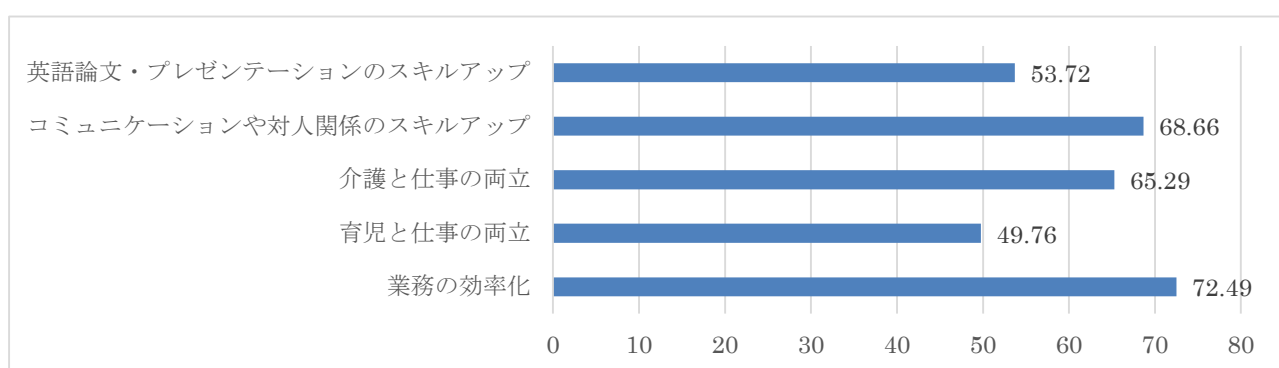
① 男女共同参画推進室の情報発信に対する評価



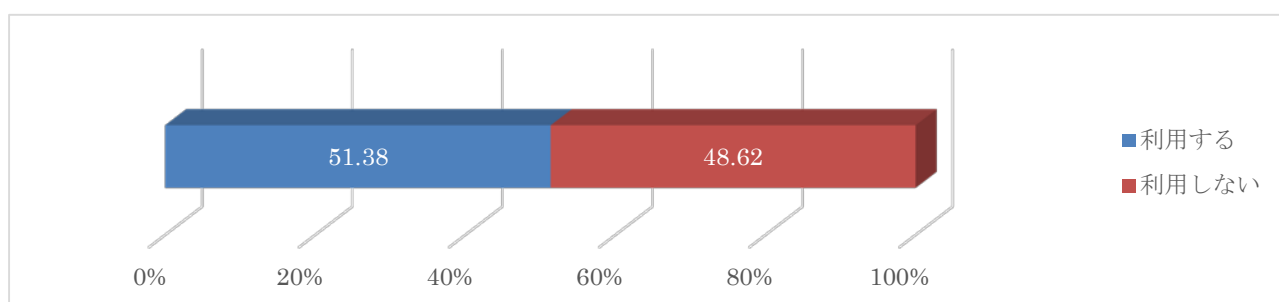
② 希望する情報取得手段（複数回答可）（%）



③ 希望する講演会・セミナー（複数回答可）（%）



⑦ 現在、小学生の子がいる人における本学に学童保育等ができた場合の利用について

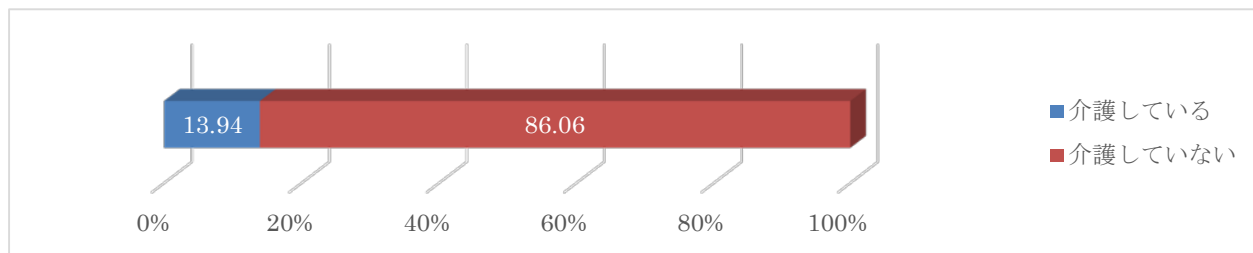


（6） 介護について

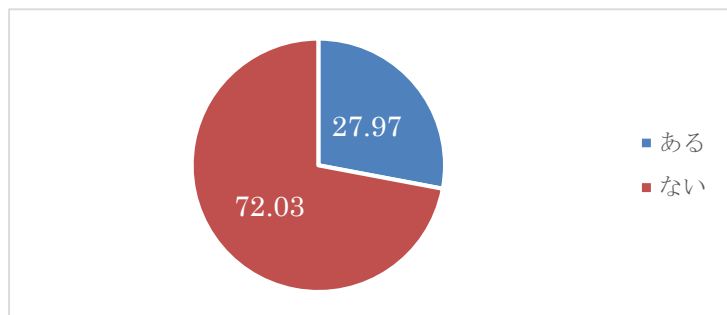
昨年度に引き続き、介護状況について調査を行った。①介護の有無、②離職について、③離職せずに済んだ理由、④当室に望むことについての結果を記す。

調査の結果、介護している教職員の割合は約1割であった。介護離職を考えたことがある割合は約3割であった。介護離職せずに済んだ理由は、家族の支援(45.65%)、施設への入所(24.64%)であった。介護に関して当室に望むことは、学内制度のさらなる周知(40.56%)であった。

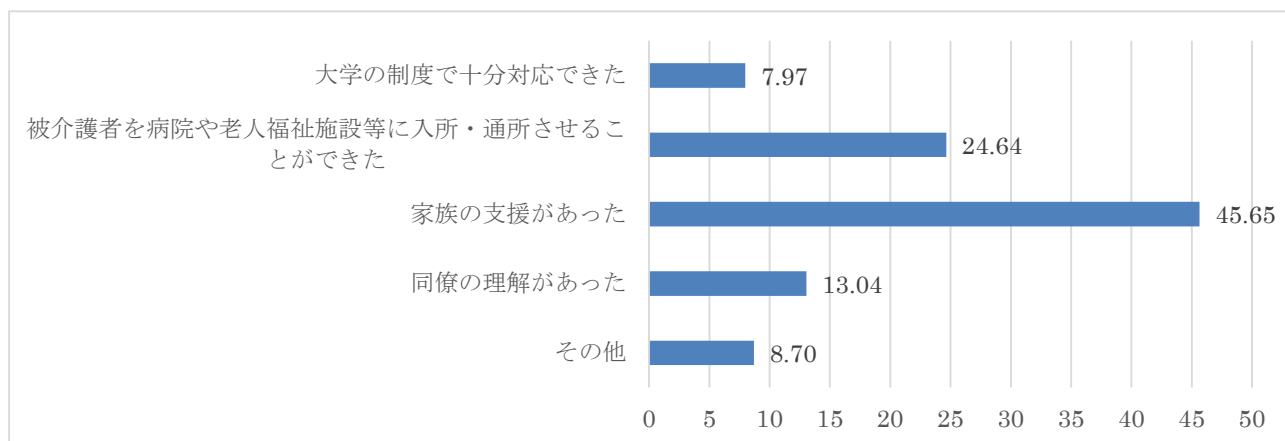
①介護している人の割合



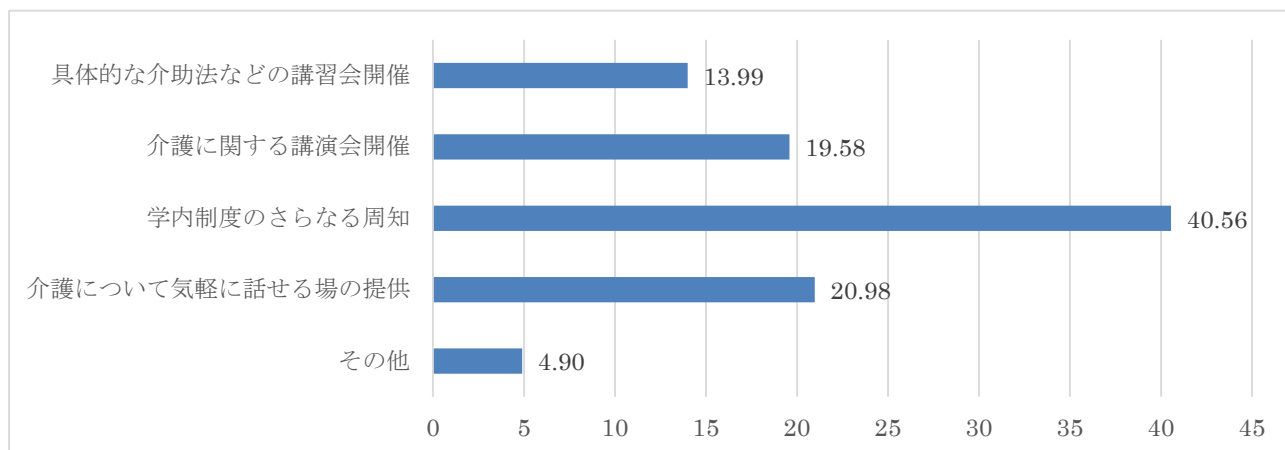
②介護に当たり、離職を考えたことがありますか (%)



③離職せずに済んだ理由はなんですか (%)



④介護に関し、当室に望むことはなんですか (%)



(8) 男女共同参画推進室への意見

【別紙】参照。

3. おわりに

本調査により、本学教職員の意見や要望を新たに得ることができた。昨年度と変わらない要望等については、当室の活動において重視する必要がある。本年度のアンケート調査の結果から、今後当室が取り組むべき課題は下記の事柄が考えられる。

- ① 自身の **WLB** に対し問題を感じている割合が就業規則などの制度整備・職場環境に対し問題を感じている割合より多いので、**WLB** の満足度を高める支援が必要である。
- ② 本学に必要な取り組みとして、「男女ともに育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」、「役割と成果に応じた公正な処遇」に対する回答比率が高かったので、これらの諸課題を改善する試みを考察する必要があると考えられる。
- ③ 男女共同参画推進室の制度及び企画としては、「スキルアップセミナー」、「講演会」について「知らない」、「大幅な改善が必要」といった回答比率が高かったので、これらの周知及び改善する試みを考察する必要があると考えられる。
- ④ 情報の発信については、紙媒体よりも **HP** への掲載やメールでの発信を望む声が多いので、**HP** への掲載およびメールを重視した方がよいと考えられる。
- ⑤ 希望する講演会およびセミナーでは、昨年と同様に「業務の効率化」を望む割合が高かった。推進室としても業務の効率化に関わるセミナーを実施しているので、引き続き同テーマのセミナーを実施する必要があると考えられる。
- ⑥ 学童保育については、本学において設置された場合「利用する」と回答した割合は **51.38%**にとどまっている。この結果から、本学において学童保育を設置する場合には、利用者のニーズをさらに調査する必要があると考えられる。
- ⑦ 今年度の調査から、本学において介護に携わっている教職員が約 1 割いることが明らかとなった。介護に関しては、「学内制度のさらなる周知」(40.56%)を望む割合が高い。この結果から、**HP** やメールを通じて介護に関する情報や学内制度をさらに発信する必要があると考えられる。

以上

【別紙】

(8) 男女共同参画推進室への意見

＜育児に関する記述＞

- ・キッズサマーが甲府Cのみと限定されていたのが、残念でした。自宅近くに義母がおり、県外の実母の所にも預けるので、長期休みは学童利用をせずに兄弟で留守番させています。そのため、今年度実施のキッズサマーのような試みがあれば、是非お預けしたいと思いました。一期一会で、子供たちにも私たち親にもとても良い刺激になることが期待されるので、玉穂C勤務者にも機会をいただきたく思います。※送迎は自分でします。甲府C送迎→玉穂C勤務→甲府C送迎 それでも預けたいと思います。ご検討のほど、よろしくお願い申し上げます。
- ・育児短縮時間が終了してから（小学校入学～低学年）が、一番大変なので、その時期に利用できる制度の仕組みが作られると、働きやすくなると思います。また、病院の職員が多いので、院内に病児保育があると、安心して働けます。
- ・上記学童保育など真剣に考えて欲しい。地域の学童保育は8時からのため、仕事開始時間に間に合わない現状の中、勤務調整して働いている。勤務調整した分、帰宅が遅くなるため、子育て環境は改善されず、負担は大きいままだと感じている。
- ・妊娠、出産、子育てを経験された（されている）教職員からお話を聞きたいです。特に山梨でされた方だと嬉しいです。
- ・未就学児の育児へのサポートは色々あるようだが、就学児育児へのサポートがないのが残念です。学校行事や通院、急な病気（インフルエンザ）などでお休みや時間休取得の必要があり、昨年の年度末は有休が足りなくなり授業参観に行けませんでした。（因みに息抜きの為の休暇はとっていません。）特にインフルのような病気は一人で留守番させる訳も、だれかに預ける訳にもいきません。有給でなくても、欠勤扱いにならないお休みが取れるようにしていただければと切に願います。夏休み等の長期休暇中は学童の開始時間が出勤時間より30分ほど遅いため、時間休を取るか遅刻するしかなく困っています。前述のとおり、ただでさえ休暇が足りないので、長期休暇の期間だけでもフレックスができれば助かります。ご検討のほどお願い申し上げます。
- ・学童は本当に大きな問題だと思います。
- ・今預けている学童保育所が小3までしか預かってくれないなので、その後の受け入れ先がなくて困っています。
- ・長期休暇中や土日に学童向けの講座（プログラミング体験講座など）があれば積極的に参加したい。また小学生の時期に大学で学ぶ体験をすると子供自身、将来なりたいものがイメージできて良い。また山梨大学志願する子供も増えると思う。
- ・医学キャンパスのどんぐり保育園は小規模で補助金も配当されない。利用料金が高額で、一時利用も利用しづらく、病児保育も「熱が下がってから」の保育ということで、利用価値が低い。せっかく医大病院に隣接しているのだから、病児保育ができる看護師や医師の確保もできるのではないのだろうか。中央市における医療の充実や雇用先に医大病院が多大な貢献をしているのだから、どんぐり保育園への中央市からの補助を拡大してくれることを願っています。
- ・医学部キャンパスでの学童保育も検討して欲しい。
- ・育児・介護中の教職員への支援体制、情報発信。また、この間、どの部署も長時間勤務が常態化している中で（会議も就業時刻終了後に開催されることも）、現状の問題を明らかにし、大学全体の在り方

を見直し、育児・介護をしながら働ける職場にしていくための提言をしていただけると嬉しいです。

<制度に関する記述>

- ・どんな状況（長期休暇・介護・育児・その他）後でも、必ず復帰できる職場を希望します。頑張っている非常勤職員の雇用条件も同様に考えて欲しい。
- ・ライフイベントに対する本学の就業支援制度は規則的にはそれなりに整備ができていると思う。制度の利用促進のためには、休業を取得した職員と同部署に所属する職員に過大に業務のしわ寄せが来ないよう働き方改革を進めるべきではないか。業務改善ができれば、ライフイベントを継続中だが休業期間が終了したため復帰となる職員も離職せず働きやすくなると思う。
- ・過去に、上司の理解が十分に得られず介護休暇がとれない職員を自分以外に何人か知っている。（その職員は介護を理由に辞職した）育児休暇はとりやすいが介護休暇はとりにくい現状を改善して欲しい。介護休暇をとる際に男女共同参画推進室に調整役になってほしい。あるいは、調整役割を担ってくれる中立な立場の人を配置してほしい。
- ・業務の効率化と負担軽減を図ること。
- ・配偶者が病気になった時にはどのような援助制度があるのか？ 現時点では全くないようなので検討した方がいいのではないかと思います。
- ・教員評価制度との連携（連動）
- ・常勤の職員さんはとても忙しそうなので、定時退社や有休取得がしやすいように、これからも男女共同参画室が主体となって取り組んでほしいです。
- ・4-1-1 に書かせて戴きましたが、性善説、裁量労働制、仕事人は同じような価値観をもっているはずだという前提に基づく就労の仕方では、教育・研究、臨床医の現場では既に廻らなくなっていると思います。「空気」や「周知」により改善を促しても、結局引き受けてしまう人が仕事を引き受けてしまい、引き受けない人の仕事、人生のQOLは上がるという状況です。空気や周知ではなく、例えば強制力をもって有給休暇を取らせるとか、労働者の権利を学内の規則として認める、といったことをしないと、何も変わらないと思います。「雰囲気」「空気」「大学・上司からの通知・周知」ではなく、規則や強制力をもって、労働環境を変えることをご検討頂けますよう、お願い申し上げます。

<ハラスメントに関する記述>

- ・上層部の意識改革に尽きると思います。学内におけるハラスメントの相談窓口としての役割も、男女共同参画推進室が担ったらいかがですか。
- ・ハラスメントの身近な学内事例をもう少し共有すべきでは。

<職場の考え方に関する記述>

- ・いつも思うことだが、生き方が多様化する昨今、ライフイベントが結婚・出産・育児（・介護）に限定されていることに疑問を感じる。仕事に注力しつつ、家族を持たなくてもプライベートを充実させる権利はあるはずだが、そういう生き方はまったく想定されていない。出産・育児を経験する女性の職場復帰支援自体は結構だが、男性の育児休暇取得促進や、そうした同僚をサポートするために彼らの職務を代行する教職員への支援も考えた方が、休暇等を取得する側も取得しやすいのではないかと。

- ・長時間労働や深夜勤務をすることが「仕事ができる」「がんばっている」と評価される、上司の考え方や職場全体の雰囲気を変える必要があると思います。自分の状態や様子を聞かれたら、「大変」「疲れている」といった言葉で答えるのが、仕事をしている人としての日常のかつ、模範的？返答。反対に、生き生きとして週末や平日の夜に趣味やお酒を楽しんだなどと言おうものなら、「暇？」「仕事していない？」「できない人？」と思われそうな雰囲気があるような気がします。それは、本来のあるべき職場ではないと思います。

<男女に関する記述>

- ・本学教職員および学生の包括的男女役割実態調査。
- ・女性が多い職場の中での男性の働きやすさについて。

<その他の記述>

- ・研究者はもちろん医学部職員（医療者）や事務職員向けにも広く情報を発信していただけると嬉しいです。
- ・工学部内では男性用トイレの数と比べて女性用トイレが少ないため、増設を働き掛けてほしいです。エントランスフロアと、その後1階おきにあるとありがたいです。
- ・利用させていただき、研究継続出来ております。ありがとうございます。闘病者の利用促進もあれば更に利用者があるかと思えます。
- ・今後とも活発な活動に期待しております。
- ・男女共同参画推進室の活動とは直接関係ないかもしれませんが、17時以降に会議やセミナー、研究会等を行うべきではないと思います。
- ・問5は「現在介護中の教職員」だけでなく、介護を終えた教職員も回答可能ではないでしょうか。また、5-3について、これから介護を迎える教職員からの回答は不要でしょうか。
- ・家庭と仕事の両立が図れる環境づくりや働き方改革が必要であると考えます。

以上