

令和6年度 ワークライフバランスに関するアンケート調査結果

令和6年10月10日

山梨大学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は、教職員の誰もが働きやすく、学生の誰もが学びやすい環境整備の推進を行うべく様々な事業を運営し、今年で10年目を迎えた。令和元年度からは、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ことを目的とし、ワークライフバランスに重点を置いたアンケート調査を継続的に実施している。以下に結果を報告する。

2. 調査概要

調査期間：令和6年7月1日（月）～7月19日（金）

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

調査対象者：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）3,322人

回収率：34.9%（1,159件/3,322件）（前年比：1.2%減）

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

<①職種、②性別、③勤務形態、④所属、⑤年齢、⑥本学の勤務年数、⑦勤務体制>

（2）ワークライフバランスについて

<①自身のワークライフバランスに対する満足度、②年次有給休暇の利用状況、③17時以降の会議の出席頻度、④ワークライフバランスの実現に必要な取組>

（3）育児・介護について

<①育児・介護状況、②育児中の教職員に対する風土、③育児と仕事の両立に必要な支援、④介護中の教職員に対する風土、⑤介護と仕事の両立に必要な支援>

（4）男女共同参画推進室の活動について

<①認知されている男女共同参画推進室活動、②男女共同参画推進室活動への期待>

3. 調査結果要約

調査（１）および（２）については、本年度の回答と、アンケートを開始した令和元年度および昨年度の回答との比較を行い、本学教職員の働き方およびワークライフバランスに関する意識変化を確認した。

（１）回答者について

*令和6年度は1,159件の回答があり、全体の回答率は、前年度の回答率（36.1%）より1.2%少ない34.9%であった。

*①職種、②性別、③勤務形態、④所属、⑤年齢についての回答者比率分布は、アンケートを開始した令和元年から大きな変化は認められなかった。

（２）ワークライフバランスについて

*自身のワークライフバランスに対する満足度について、令和6年度の「バランスがとても良い」および「良い」と回答した教職員は51.3%であり、令和元年度から9.3%の増加が認められた。特に「良い」と回答する教職員が、令和元年度から7.3%増加した。

*ワークライフバランスが「悪い」および「少し悪い」と回答し教職員は29.9%であり、令和元年度から7.9%の減少が認められた。

*ワークライフバランスに対する満足度は令和元年度から全体的に改善されており、特に、年次有給休暇の利用の増加、17時以降の会議の出席頻度の減少等働き方が改善されつつあることが示された。

*ワークライフバランスの実現に必要な取り組みについて、「無駄な業務・作業をなくす」と回答した教職員が最も多く（61.2%）、次いで「効率良く仕事するよう工夫」（40.2%）であった。

*その他自由記述において、有給日数の増加、休み時間のメール対応の撤廃等が、適切な人材配置と人材育成等の要望が出た。

（３）育児・介護について

*妊娠（自身または配偶者）を含み介護および育児を行っているとは回答した教職員件数は651件/1159件（56.1%）であった。

*介護および育児中と回答した教職員のうち、約半数（46%）は40歳代であった。

*育児中の教職員は40歳代と30歳代が多く、30歳代は未就学児から小学校1～3年生の育児に従事していることが分かった。

*育児中の働きやすさについては、「ややそう思う」と回答する教職員が最も多かった（30.9%）。

*介護中の教職員は50歳代が最も多く、働きやすさについては、「ややそう思う」とする回答が最も多かった（29.2%）。

*その他自由記述において、育児・介護ともに、休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気が必要であると回答する教職員が多く、また、休暇・休業者のフォローをする教職員のケアの必要性についても多くコメントが得られた。

(4) 男女共同参画推進室について

- * 男女共同参画推進室の活動として、研修会・講演会やセミナーの開催等は多くの教職員に周知されていた。
- * 交流スペース、休憩スペースの設置や地域貢献型/若手研究者研究支援等の研究支援についてはあまり知られておらず、今回記載した取組のどれも知らない回答者が26.4%と多いことが判明した。
- * 男女共同参画推進室に希望する取組として、育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポートが最も多く挙げられていることが分かった。

4. 結果

(1) 回答者について

① 職種

* 図1に回答者の職種についての経時的変化を示す。

* 令和6年度における回答者の職種は、教員が25.9%、職員が74.1%であった。令和元年度から回答者の職種比率に5%以上の大きな変化は認められなかった。

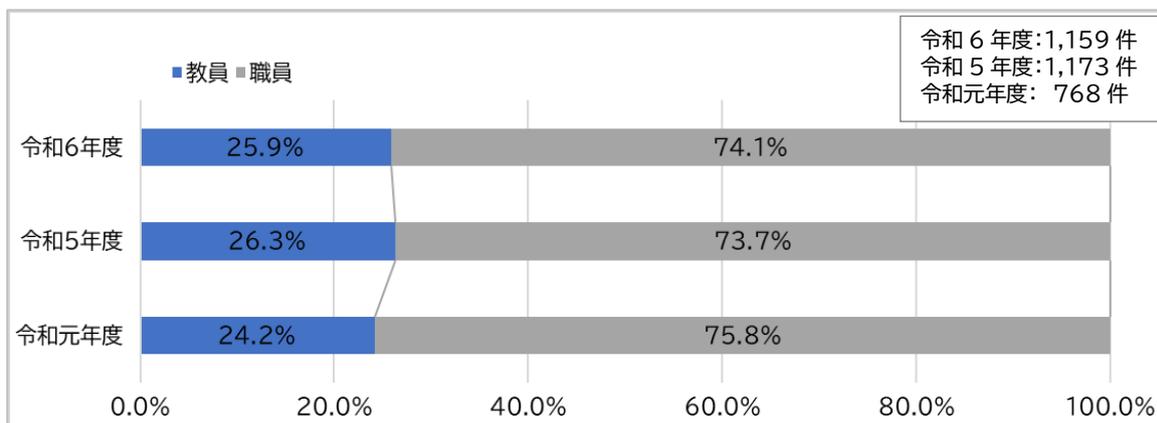


図1：回答者の職種についての経時的変化

② 性別

* 図2に回答者の性別についての経時的変化を示す。

* 令和6年度における回答者の性別は、男性が39.1%、女性が60.7%であった。回答者の性別比率に5%以上の大きな変化は認められなかったが、男性回答率は令和元年度から微増した。

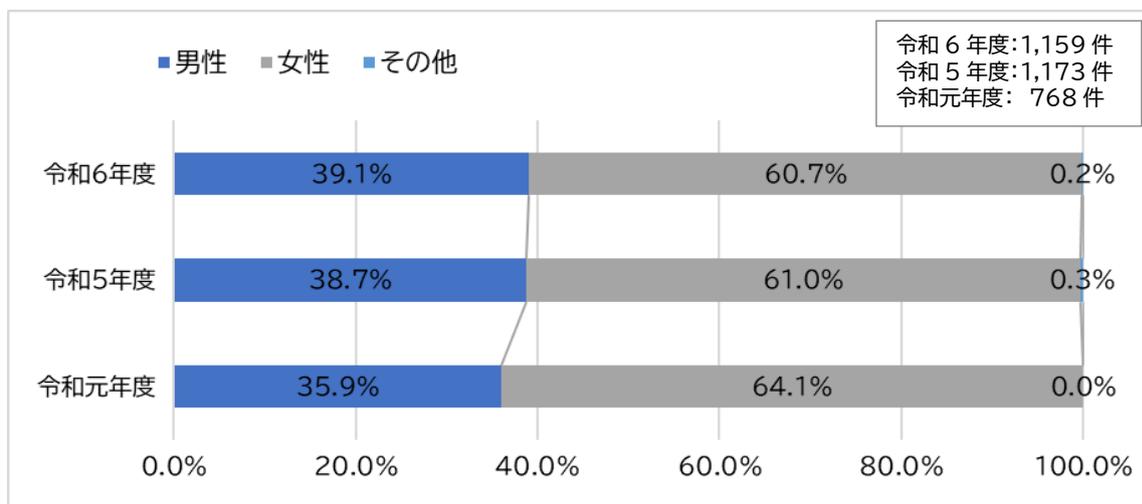


図2：回答者の性別についての経時的変化

③ 勤務形態

* 図3に回答者の勤務形態についての経時的変化を示す。

* 令和6年度における回答者の勤務形態は、常勤職員が最も多く39.9%、次いで非常勤（フルタイム・パートタイム）職員が34.2%、常勤教員が25.3%、非常勤教員が1%未満であった。回答者の勤務形態は、令和元年度から常勤職員が減少し、非常勤職員が増加した。

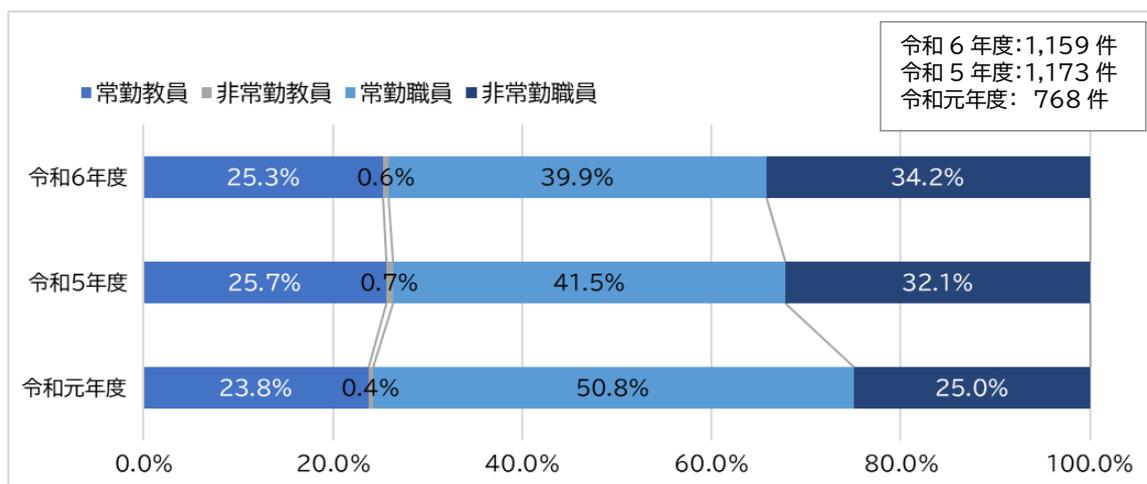


図3：回答者の勤務形態についての経時的変化

④ 所属

* 図4に回答者の所属部署についての経時的変化を示す。

* 回答者の所属は、附属病院が32.9%と最も多く、次いで医学域が22.0%、事務部が18.2%であった。回答者の所属の比率について、令和元年度から5%以上の大きな変化は認められなかった。

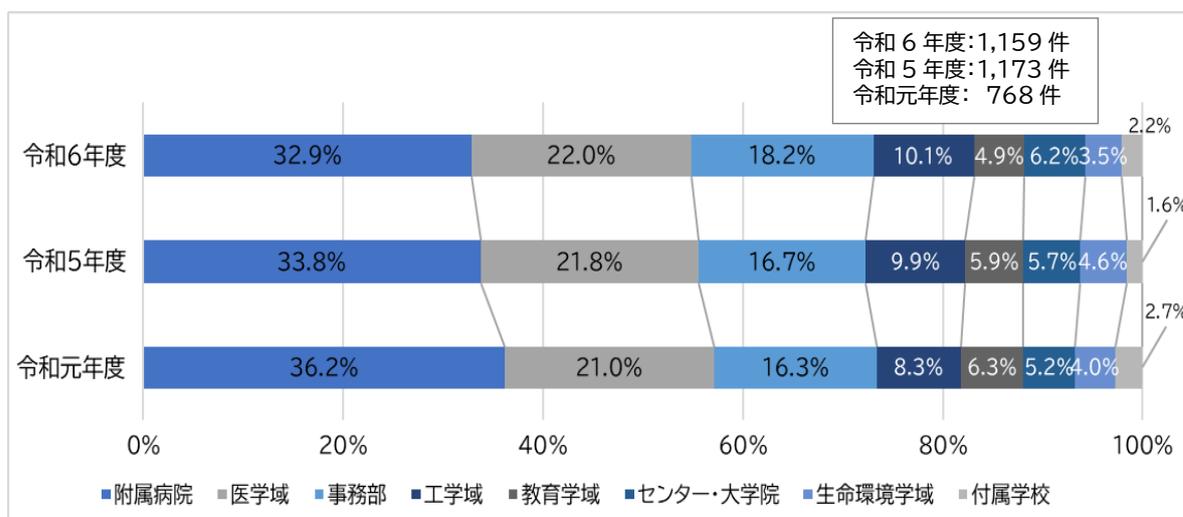


図4：回答者の所属部署についての経時的変化

⑤ 年齢

* 図5に回答者の年齢についての経時的変化を示す。

* 回答者の年齢は、50歳代が最も多く29.3%、次いで40歳代が27.6%、30歳代が20.1%であった。令和元年度からの変化として、20歳代が減少(11.8%)し、50歳代および60歳代以上がともに6.0%以上増加した。

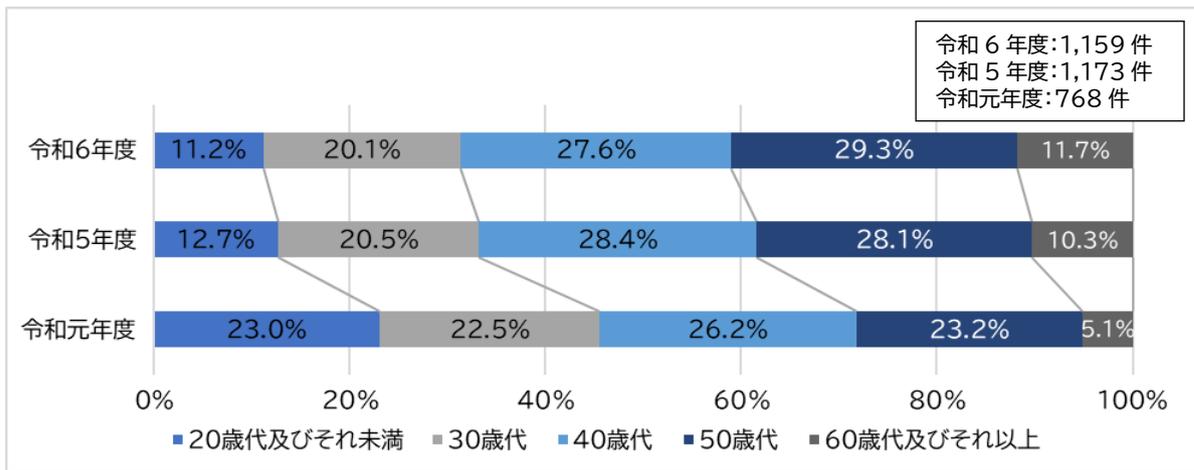


図 5：回答者の年齢についての経時的変化

⑥ 勤続年数

- * 令和 6 年度から、回答者における勤続年数の調査を実施した。
- * 図 6 に回答者の勤続年数を示す。
- * 回答者が最も多い勤続年数は 5 年以下 (30.4%) であった。

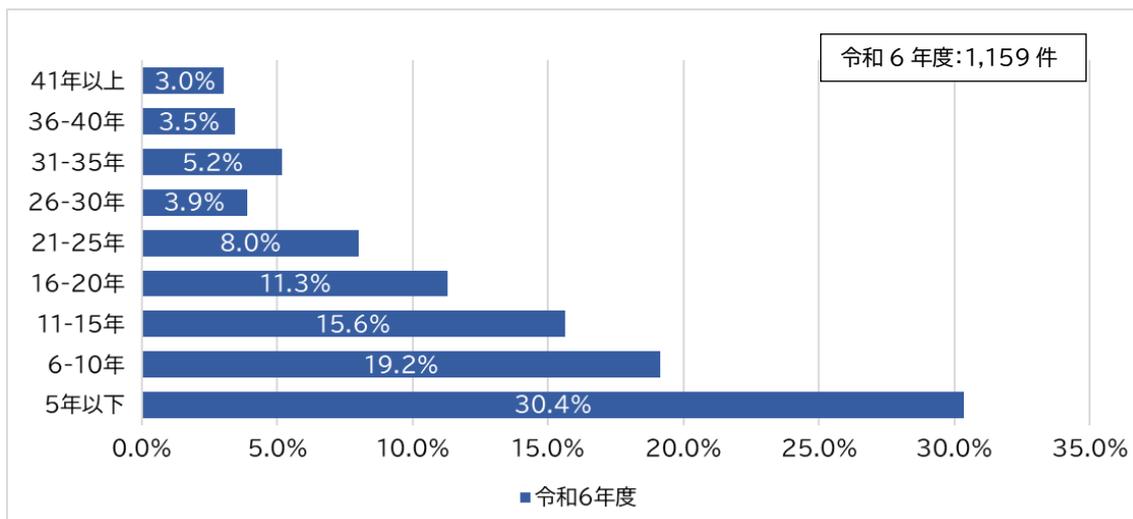


図 6：回答者の勤続年数

⑦ 勤務体制

- * 令和 6 年度から、回答者の勤務体制の調査を実施した。
- * 図 7 に回答者における勤務体制を示す。
- * 回答者の最も多い勤務体制は固定勤務時間制 (64.9%) であった。

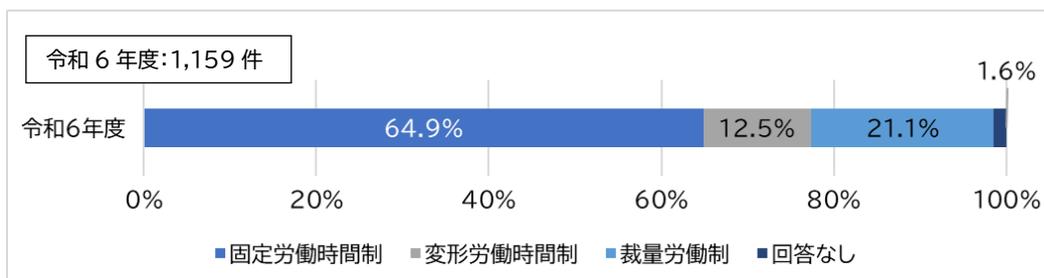


図7：回答者の勤務体制

(2) ワークライフバランスについて

① 自身のワークライフバランスに対する満足度

* 図8に自身のワークライフバランスに対する満足度の経時的変化を示す。

* ワークライフバランスの現在の状態が「バランスがとてもよく、大変満足している」および「ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している」と回答した教職員（以下、「バランス良い群」と記載。）の回答比率は、増加傾向にあった。

* 特に「ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している」と回答した教職員は 43.1%であり、令和元年度（35.8%）から 7.3%増加した。

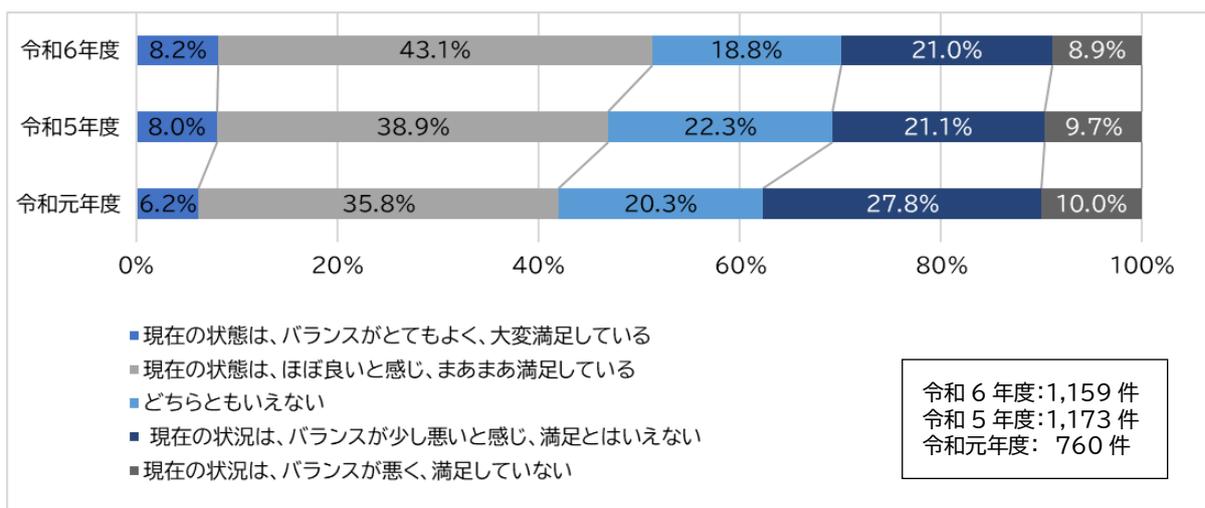


図8：自身のワークライフバランスの満足度の経時的変化

② 年次有給休暇制度の利用状況

* 図9に年次有給休暇制度の利用状況の経時的変化を示す。

* 令和6年度の年次有給休暇制度の利用は、「1～2割」が最も多く 28.0%、次いで「3～4割」の 26.1% となっており、5割以上（「5～6割」「7～8割」「9～10割」を合算）の利用は 39.8%であった。

* 令和元年度からの調査により、年次有給休暇制度を1～2割程度利用している教職員の減少と5割以上利用している教職員の増加が認められた。

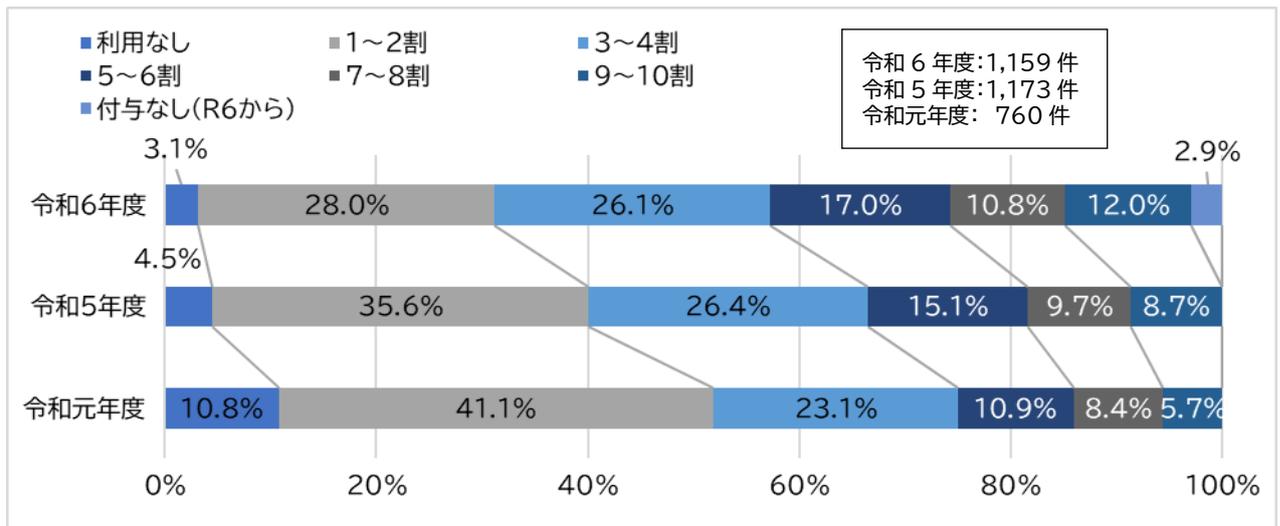


図9：年次有給休暇制度の利用状況の経時的変化

③ 17時以降の会議の出席頻度

※図10に、17時以降の会議の出席頻度の経時的変化を示す。

※令和6年度の17時以降の会議の出席頻度は、「ない(週1回未満)」が最も多く76.9%であり、次いで、週1回程度の16.9%であった。

※週1回以上(「週1回程度」「週2~3回程度」および「週4~5回程度」を合算)は令和元年度より12.3%減少した。

※令和元年度からの調査により、17時以降の会議への参加がないまたは週1回未満の教職員が増加し、週1回以上参加している教職員が減少していることが示された。

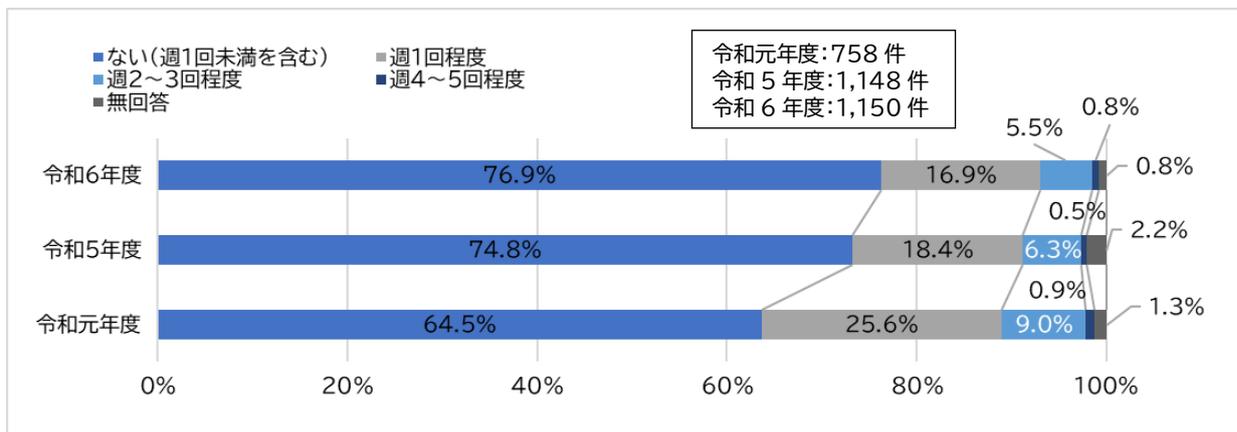


図10：17時以降の会議の出席頻度についての経時的変化

④ ワークライフバランスの実現に必要な取組

※図11に、ワークライフバランスの実現に必要な取組についての令和6年度の結果を示す。

※複数回答において、必要な取組として『無駄な業務・作業をなくす(61.2%)』が最も多く、次いで『効率よく仕事』、『給料を上げる』が回答された。

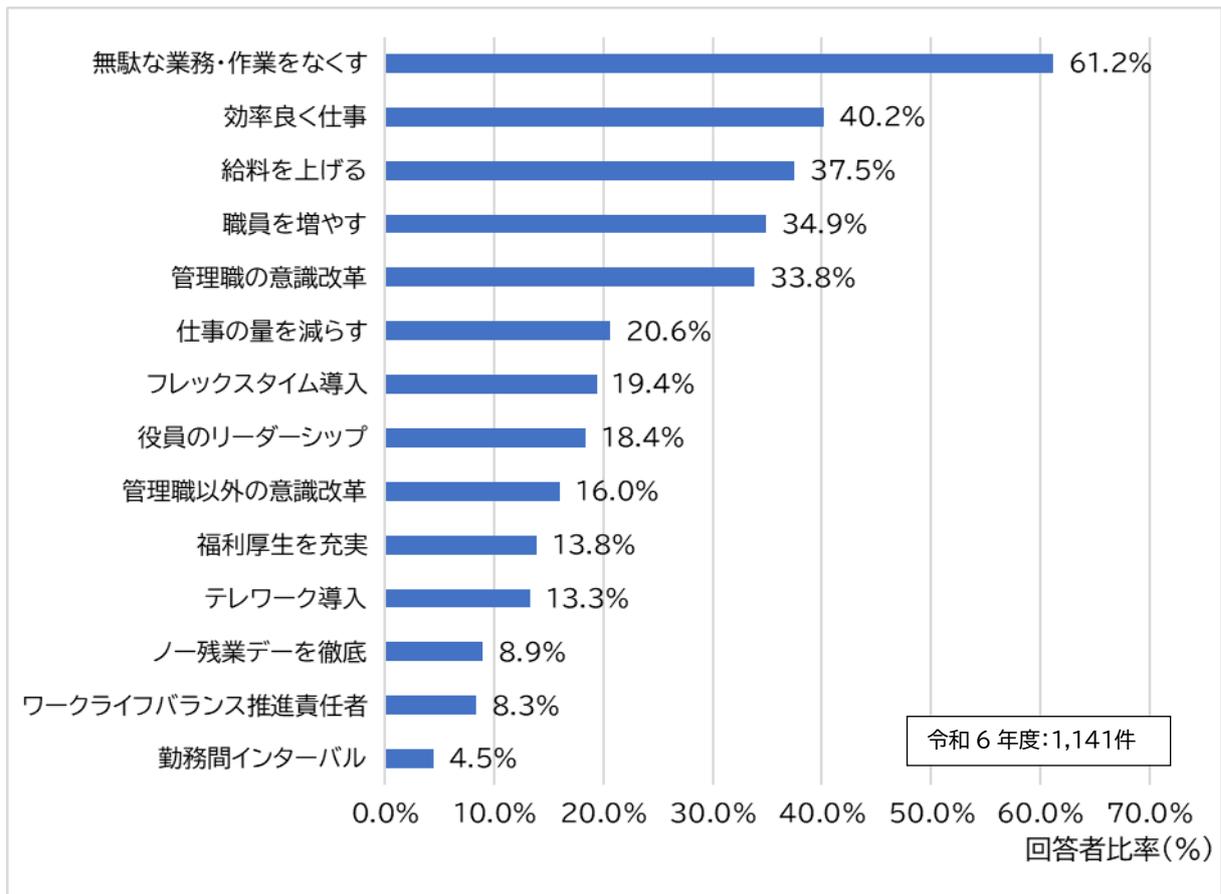


図 11：ワークライフバランスの実現に必要な取組

⑤ ワークライフバランスの実現に必要な取組に関する意見（自由記述）

○休暇に関する意見

- ・有給日数を増やしてほしい、年休所得推進、週休3日制の導入、有休を増やす

○業務に関する意見

- ・時間外も職場からメールが送信されてくるので、良い面もあれば休息が十分とれにくい
- ・全員がプロ意識を持つ、
- ・手続き書類が多すぎる、様式をなくしデータでやり取りする、
- ・研究費を積極的に獲得しないと研究も教育も難しいという状況だと思うので、犠牲は仕方ない
- ・仕事の人依存を止める、適材適所に職員を配属させる
- ・仕事の出来ない再雇用者を減らす
- ・職務に見合った仕事に専念できる環境を整える（コメディカル部門に秘書の配置等）
- ・できる人に仕事を集中させるのではなく適切な業務分担を行う
- ・業務内容の見直しと整理、DX受付体制の改革
- ・病院の開始時間の変更
- ・教員がかなりの事務作業を担っているように感じています

○その他

- ・3つでは書ききれない
- ・病児保育
- ・専門的な業務の職員は育成期間を考慮して採用する
- ・事務職員は常勤の割合を増やし総数を減らす

【ワークライフバランスに関する詳細解析】

令和元年度から本年度までのワークライフバランスの満足度の結果を、「バランス良い群」（ワークライフバランスの現在の状態が「ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している」および「バランスがとても良く大変満足している」と回答した教職員）と「バランス悪い群」（「バランスが悪く、満足していない」および「バランスが少し悪いと感じ、満足とは言えない」と回答した教職員）の2群に分け、職種および勤務形態、性別、年齢、年次休暇制度の利用と17時以降の会議出席頻度がワークライフバランスの満足度に与える影響を解析した。

① 職種および勤務形態

* 図12に職種および勤務形態がワークライフバランスの満足度に与える影響について、令和元年度から6年間の回答率の平均値を用い統計学的に解析した結果を示す。

* 常勤職員では「バランス悪い群」が有意に高く、反対に、非常勤職員では「バランス良い群」が有意に高いことが示された ($p < 0.01$)。

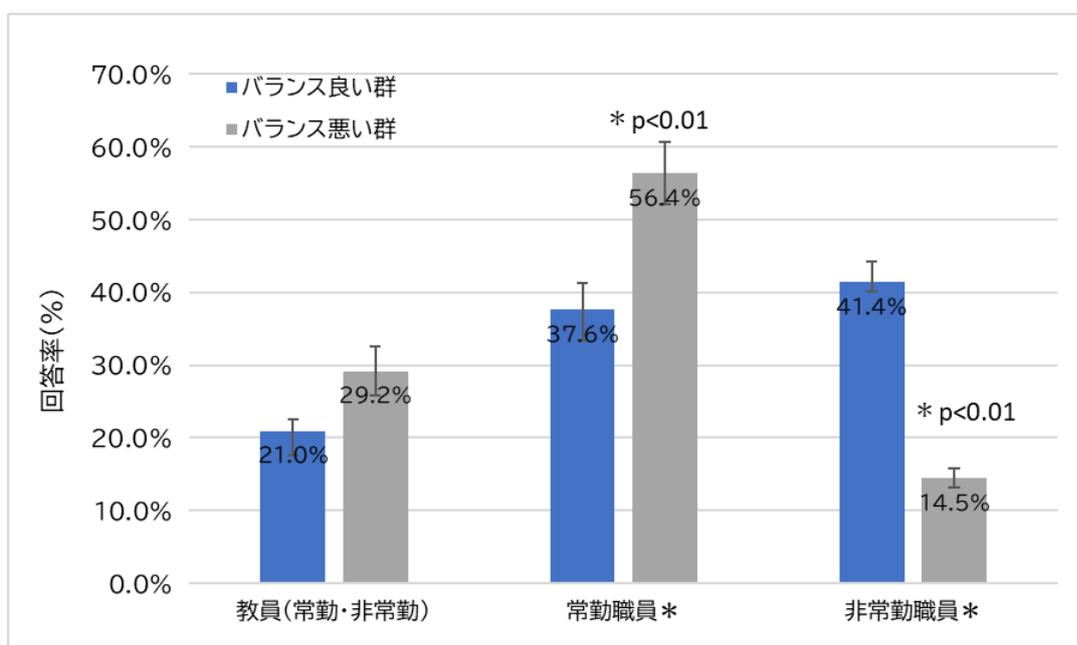


図12：職種および勤務形態がワークライフバランスの満足度に与える影響

② 性別

* 性別がワークライフバランスの満足度に与える影響を、「バランス良い群」と「バランス悪い群」に分け、令和元年度から6年間の各群における男性および女性回答者比率の平均値を用いて評価した。

* 回答者の男女比率について、性別によるワークライフバランスの満足度について、男性および女性回答者比率の違いは認められなかった（図なし）。

③ 年齢

* 図13に、年齢がワークライフバランスの満足度に与える影響について、令和元年度から6年間の回答率の平均値を用い統計学的に解析した結果を示す。

* 30歳代では「バランス悪い群」の割合が他の年代に比べに高いことが示された。

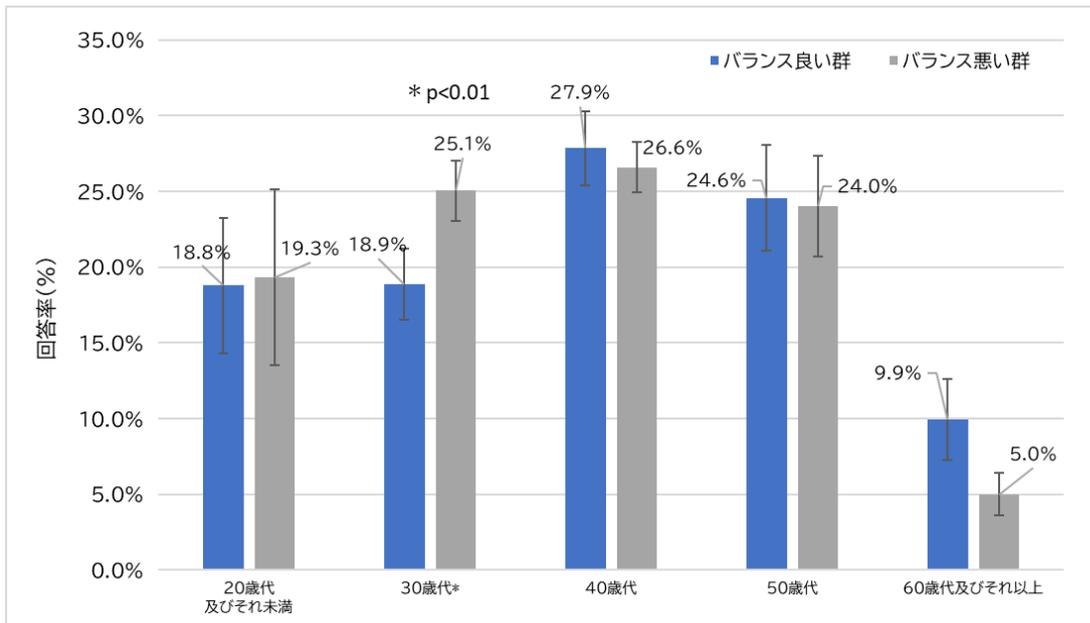


図 13：年齢がワークライフバランスの満足度に与える影響

④ 年次休暇制度の利用

* 図 14 に、年次休暇制度の利用がワークライフバランスの満足度に与える影響について、令和元年度から 6 年間の回答率の平均値を用い統計学的に解析した結果を示す。

* 年次休暇制度の 1～2 割利用群では「バランス悪い群」が他の利用群と比較し有意に高いことが示された。

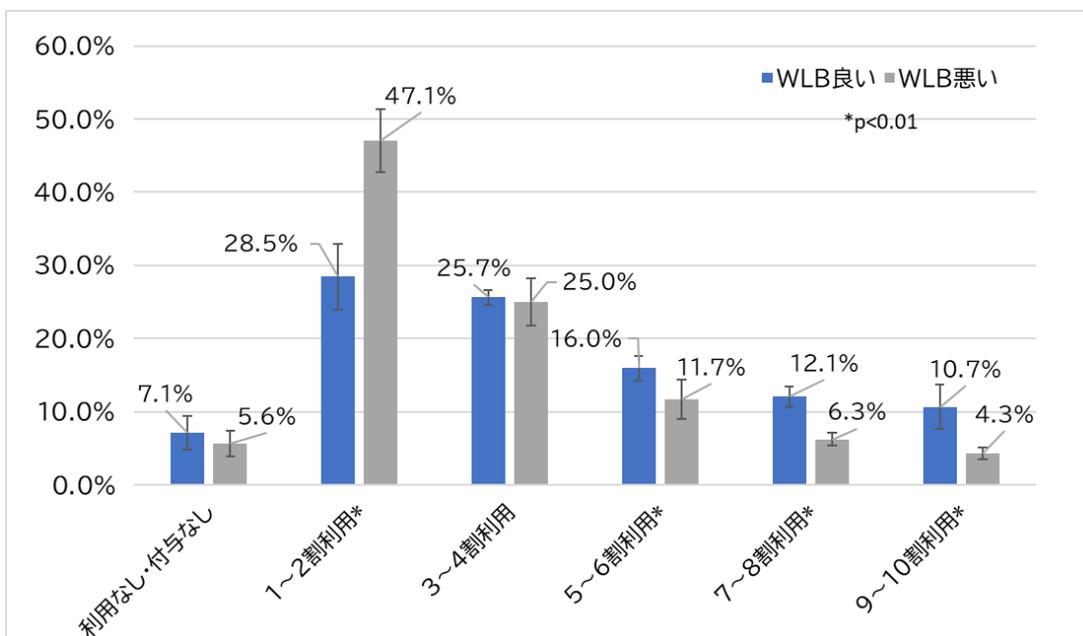


図 14：年次休暇制度の利用がワークライフバランスの満足度に与える影響

⑤ 17時以降の会議への参加

* 図 15 に、17 時以降の会議への参加がワークライフバランスの満足度に与える影響について令和元年度から 6 年間の回答率の平均値を用い統計学的に解析した結果を示す。

* 17 時以降の会議の参加がない（週 1 回未満を含む）群では「バランス良い群」が有意に高く、週 1 回以上参加している群では「バランス悪い」が有意に高くなる結果が示された。

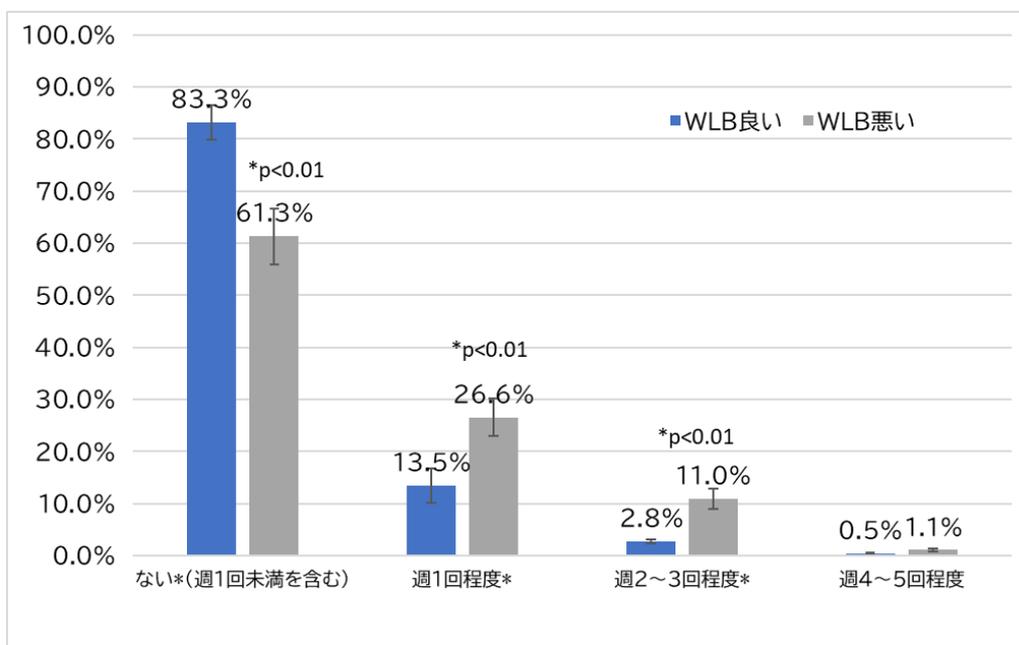


図 15：17 時以降の会議への参加がワークライフバランスに与える影響

(3) 育児・介護について

育児・介護調査については、本年度から調査内容を変更した。

① 育児・介護状況

* 令和 6 年度、妊娠を含め育児・介護を行っていると感じた教職員は 651 件であった。

* 図 16 に、育児・介護状況を示す。複数回答において最も多い回答は未就学児を育児中（13.0%）であり、次いで小学校 1~3 年生を育児中（12.6%）、中学生を育児中（11.9%）であった。

* 令和 6 年度「同居の家族を介護している」または「別居の家族を介護している」と回答した教職員は 10.4%であり、令和元年度から大きな変化はみられなかった（図なし）。

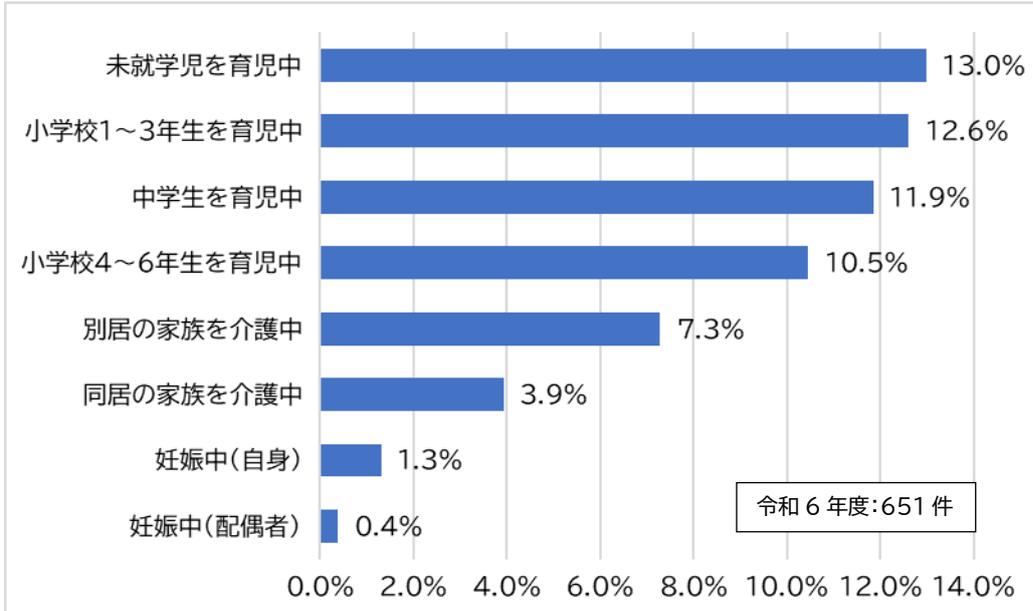


図16：育児・介護状況

② 育児・介護を行っている教職員の年齢分布

*図17に、ライフイベント中（妊娠を含む）と回答した教職員における、年齢と各ライフイベント段階を示す。

*ライフイベント中と回答した教職員の約半数（46%）が40歳代であった。

*育児中と回答した教職員の年齢は30歳代および40歳代が多く、介護中と回答した教職員の年齢は、50歳代が最も多かった。

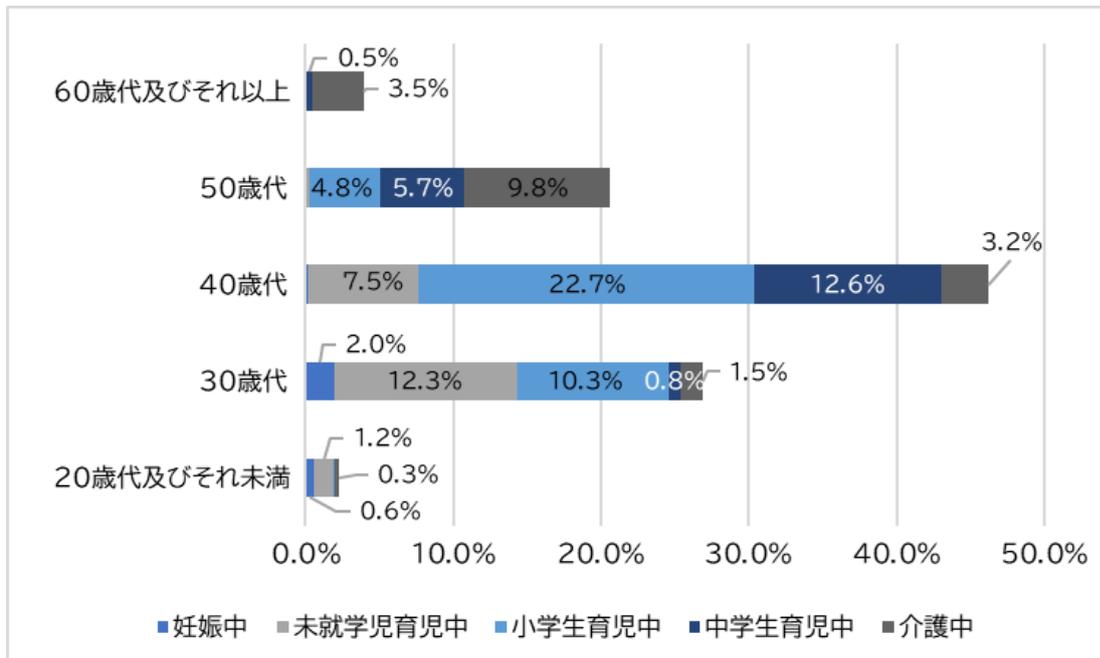


図17：ライフイベント中教職員における年齢と各ライフイベント段階

③ 育児中の教職員に対する風土

* 図 18 に、妊娠を含む育児中の 418 件を対象とし、未就学児から中学生までの育児中の教職員に対する「働きやすさ」の感じ方についてのアンケート結果を示す。

* 最も多い回答は「ややそう思う」(30.9%)、次いで「どちらとも言えない」が 24.2%であった。

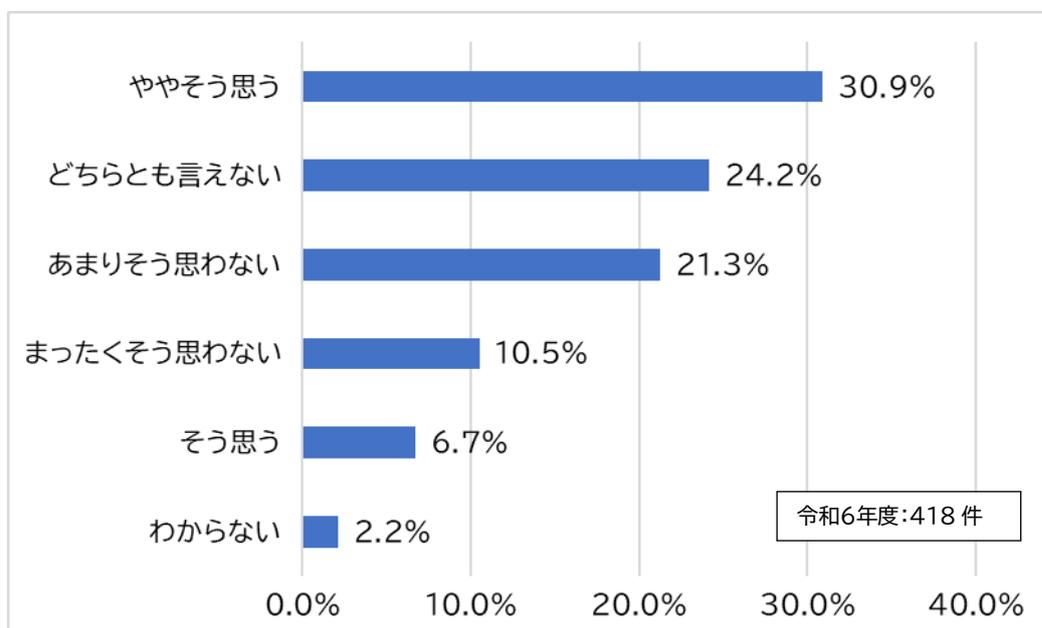


図 18：育児中の教職員における「働きやすさ」の感じ方

④ 育児と仕事の両立に必要な支援

* 図 19 に育児と仕事との両立に必要な支援についてのアンケート結果を示す。

* 複数回答において、最も多い回答は育児に関する休暇・休業を取りやすい職場の雰囲気(61.6%)、次いで、職場(上司・同僚)の理解(60.6%)であった。

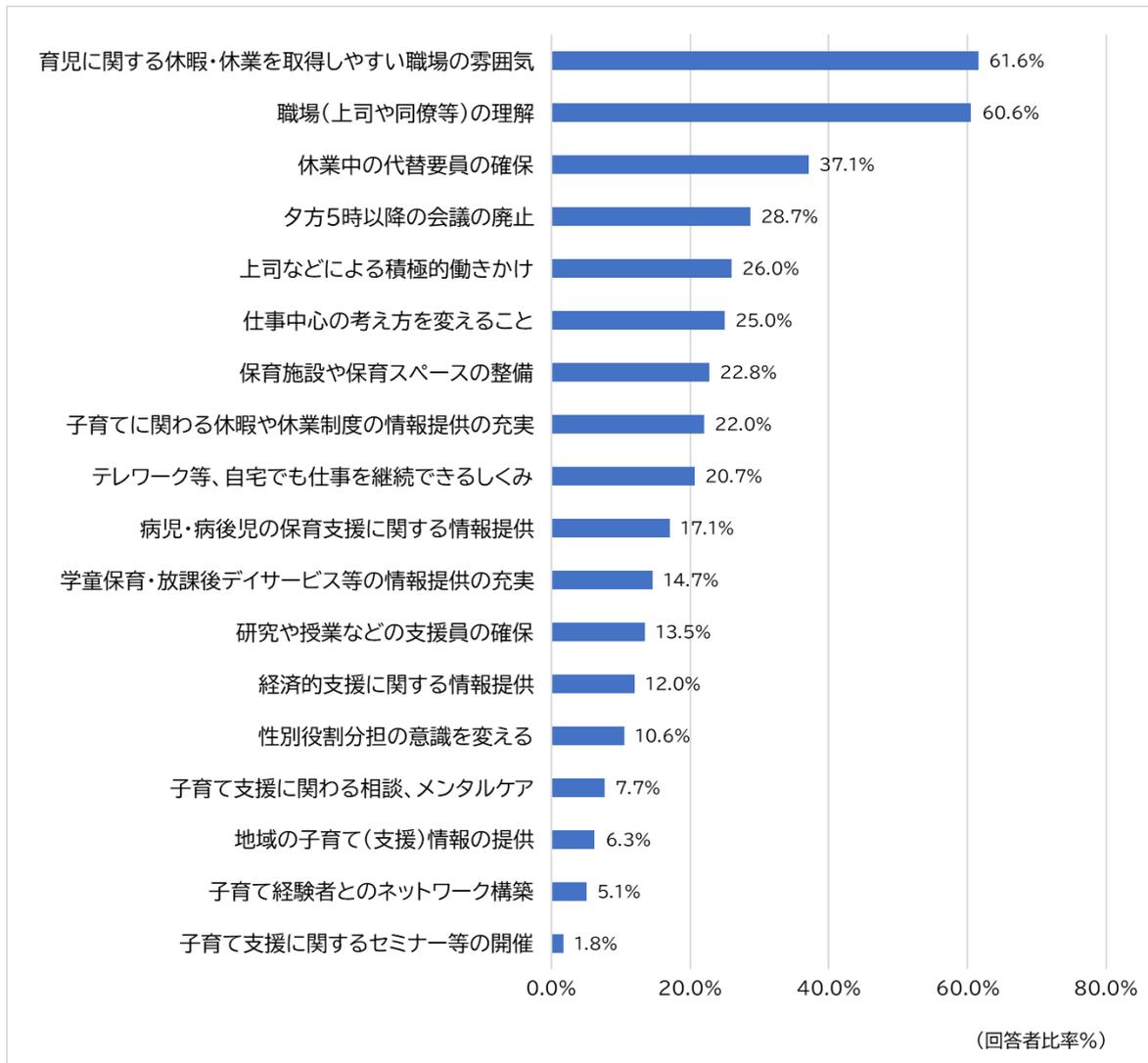


図 19：育児と仕事の両立に必要な支援

⑤ その他育児と仕事の両立に必要な支援に関する自由記述

以下のカテゴリーに分類される要望・課題の提示があった。

○休業者の業務を負担する職員への配慮支援

休暇者の業務負担を抱える職員への配慮／休業により負担が増える職員への手当／休業者を出す部署は人的負担が大きいので、休業者のいる部署の職員に特別手当を出してほしい／休業の間に仕事を振り分けられる職員へのフォロー／休業中の同僚の仕事負担をなくすこと。又は負担分を給与UP等／育休等の取得により残った人数で同様の業務を強いられるスタッフのケア・特別報酬等／サポート業務を負担する職員に対する報酬／休業をリカバリーする人の支援／非常勤職員への負担軽減

○休暇付与等の支援

有給日数を増やしてほしい／時間給拡大／小学生でも育児時間の使用ができる／育児上やむを得ない休業に使用可能な有休項目の新設／看護休暇を小学校低学年にも適応してほしい／義務教育期間中の学校からの呼び出し等に対応できる時間単位からの特別休暇の創設等できないか

○意識醸成

子どもがいない管理職への妊娠、育児、子育てについての理解を深める活動／ここでの育児は無理があると思う／上司の理解がない／女性の支援が厚い一方で、男性の支援が（意識も含めて）薄い／男性育休を上司の無理解で取得できない部署があると聞きます／両立は困難と判断して結婚も子を持つこともあきらめたため回答は難しい／育児に専念出来る様にする

○業務見直し・改善

事務作業の効率化／絶対的な業務量を見直すべき／夕方4時以降の会議削減／子育て世代への仕事の責任と仕事量が大きすぎるため、人数等の適正配置と仕事量の分散をお願いしたいです／勤務地（キャンパス）の考慮／管理職が仕事量をモニタリングし適正化する。適正化しないとサービス残業が継続してしまう。

○施設・制度整備

祝日授業日の廃止／職場での夜間保育等の体制の充実／人員不足の解消・人員に余裕をもたせる／月曜日の祝日出勤の廃止。また、一人当たりの負担が大きいため、職員を増やしてほしい。／異動を減らす／育児時短者の業務量減／代替人員増（時短勤務なのに深夜残業をする姿を真似たいとは思いません）／正規職員・非常勤職員が同一の制度を利用できるように／育児介護の両立は、理解しているが、スタッフが足りず職場が回らないのでスタッフを増やす／育児時間取得者の人事異動改革（業務多忙部署、休日勤務が必要な部署に充てないルートの固定化）／学童保育・放課後デイサービス等の提供／育児時短分の減額が多すぎる

⑥ 介護中の教職員に対する風土

* 図 20 に介護中と回答した教職員 120 件を対象とし、介護中の教職員に対する「働きやすさ」の感じ方についてのアンケート結果を示す。

* 複数回答において最も多い回答は「ややそう思う」（29%）であり、次いで、「どちらとも言えない」が25%であった。

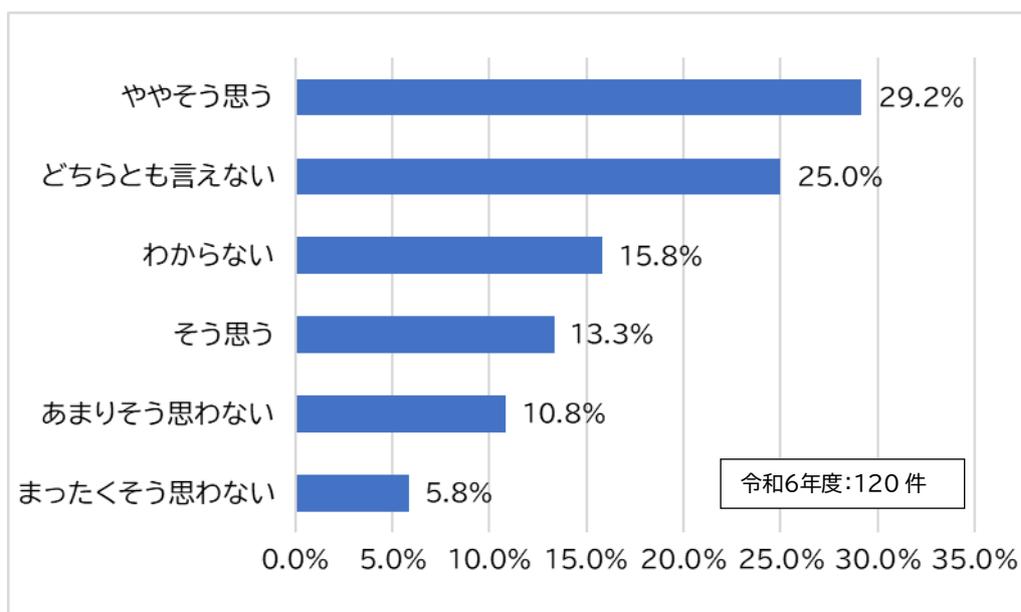


図 20：介護中の教職員における「働きやすさ」の感じ方

⑦ 介護と仕事の両立に必要な支援

* 図 21 に介護と仕事との両立に必要な支援についてのアンケート結果を示す。

* 複数回答において、最も多い回答は、介護に関する休暇・休業を取りやすい職場の雰囲気(64.9%)、次いで、職場(上司・同僚)の理解(62.2%)であった。

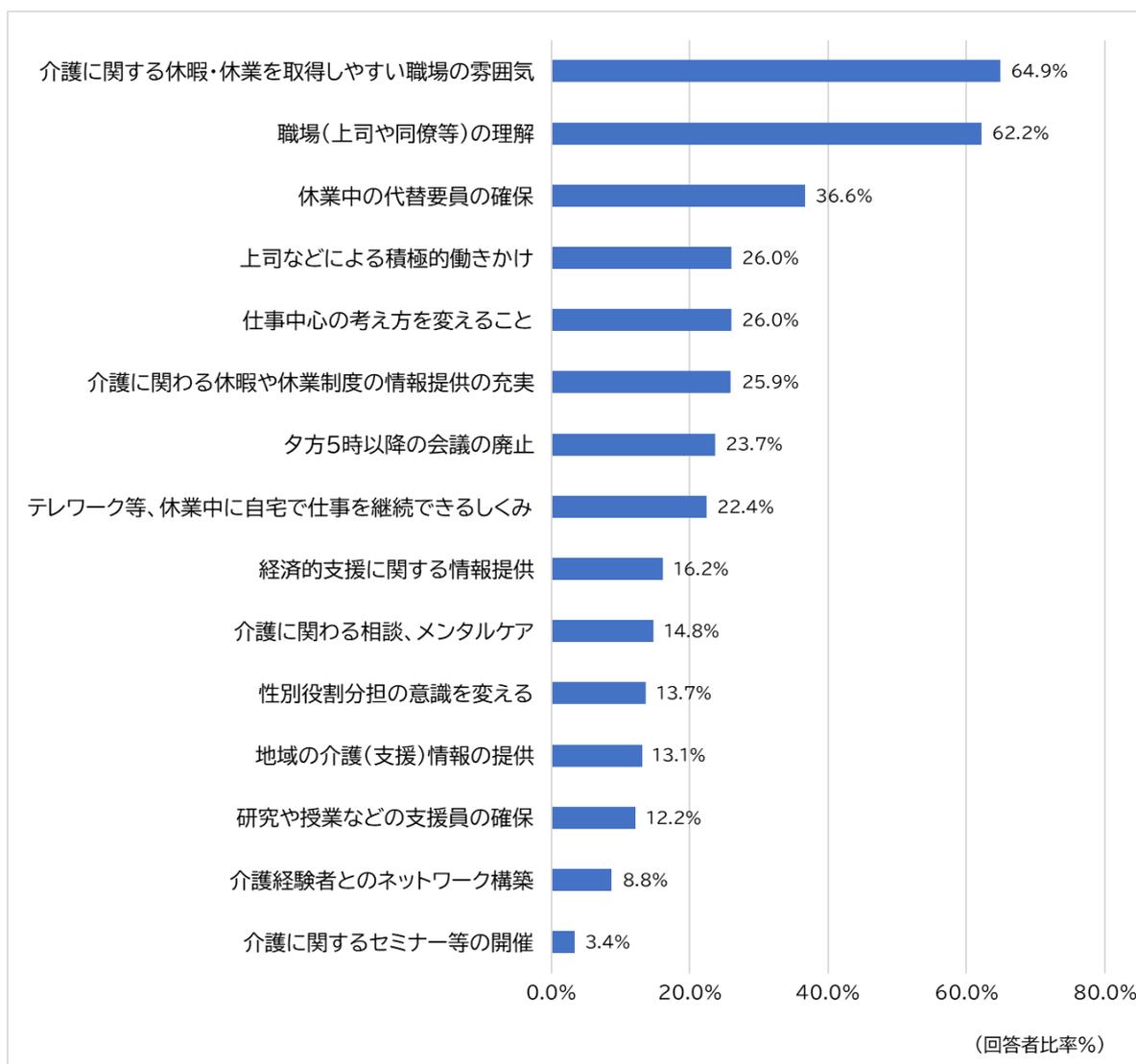


図 21: 介護と仕事との両立に必要な支援

⑧ その他介護と仕事の両立に必要な支援に関する自由記述

以下のカテゴリーに分類される要望・課題の提示があった。

○休業者の業務を負担する職員への配慮支援

休業者の業務負担を抱える職員への配慮／休業者を出す部署は人的負担が大きいので、休業者のいる部署の職員に特別手当を出してほしい／休業の間に仕事を振り分けられる職員へのフォロー／介護や育児で休業されている方の仕事を代わりにやるスタッフのことも考えてもらいたい／育児介護の両立は、理解しているが、スタッフが足りず職場が回らないのでスタッフを増やす／サポート業務を負担する職員に対する報酬／7 限までの夜間まで授業があり、昼間の仕事が代わられる体制作り／非常勤職員への負担軽減

○休暇付与等による支援

給料全額支給／有給の介護休暇、看護休暇を有休にして欲しい。民間では既に有休扱いになっている／介護休暇を育児休業と同じだけ与える／勤務地（キャンパス）の考慮

○意識醸成

子育てと同様に介護も負担であることへの理解が薄い

○業務見直し・改善

事務作業の効率化／絶対的な業務量を見直すべき

○施設・制度整備

人員不足の解消・人員に余裕をもたせる／職場近くの介護施設と連携した支援／異動を減らす／制度の整備／介護施設の提供や利用補助

(4) 男女共同参画推進室活動について

① 認知されている男女共同参画推進室活動

* 図 22 に男女共同参画推進室活動の認知度についてのアンケート結果を示す。

* 複数回答において、男女共同参画推進室の活動として、男女共同参画やダイバーシティに関する研修会・講演会の実施が最も認知されており（48.2%）、次いで、スキルアップやスキルアップを図るための各種セミナーの実施、産休・育休からの復帰支援制度が認知されていた。

* いずれの活動も知らないとする回答率が 26.4%であり、4 番目に多い回答率であった。

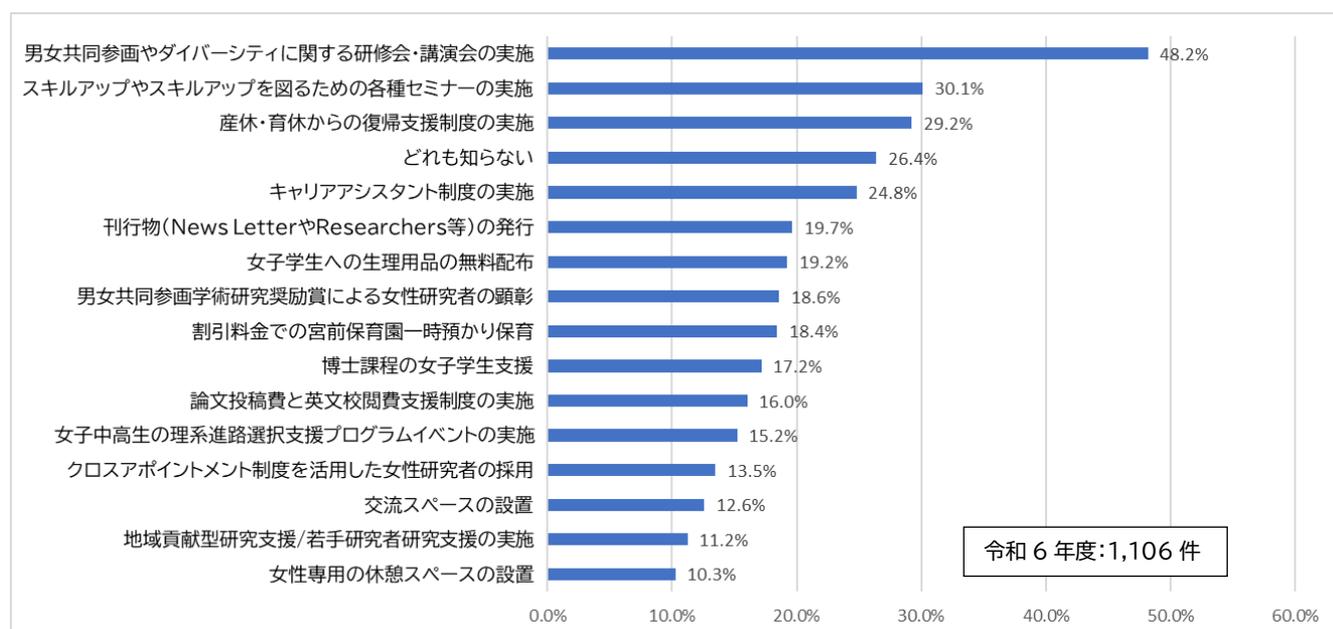


図 22：男女共同参画推進室活動の認知度

② 男女共同参画推進室活動への期待

* 図 23 に男女共同参画推進室の活動に期待することについてのアンケート結果を示す。

* 複数回答において、男女共同参画推進室の活動として、育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポートが最も多く上げられ（39.8%）、次いで、育児・介護に関する情報発信および相談体制、保育環境の整備・充実が挙げられた。

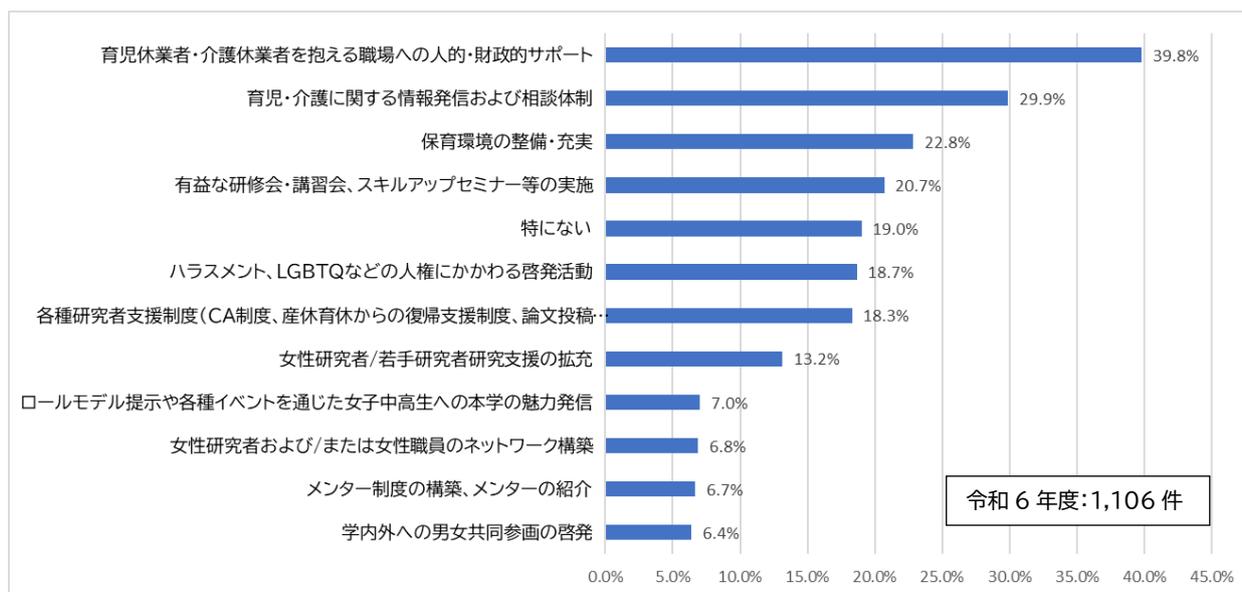


図 23：男女共同参画推進室の活動に期待すること

5. まとめ

令和元年度から継続して調査を行った結果、教職員のワークライフバランスは改善傾向にあり、取組や風土が改善されつつある可能性が示された。令和元年度からの継続した調査により、本学におけるワークライフバランスに影響を与える因子（課題）の一部を可視化するとともに、ワークライフバランスの実現に向け必要な取組についても明らかになりつつある。今後は、本調査で得られた課題の解決に向け、より具体的な調査・検討を行うとともに、引き続き、学内周知や講演会による意識醸成を図り、教職員の誰もが働きやすい環境の整備の推進に努めたい。

以上

【別 紙】令和6年度ワークライフバランスに関するアンケート調査（案）

※学内イントラネットシステム「調査・申請」で実施。

【アンケートフォーム冒頭部】

本学男女共同参画推進室は、男女共同参画及びワークライフバランスの推進を行っております。当室は、教職員及び学生の誰もが働きやすい環境を整備することをミッションとし、その一環としてワークライフバランスに関するアンケート調査を実施しております。ご多忙と存じますが、皆様のご意見をお聞かせいただけますと幸いです。

なお、アンケート調査の結果は集計し、当室のHPやNews Letter等で公表させていただきますが、当室活動のほか、職員の処遇改善のための検討の参考とさせていただく以外には使用いたしません。ご多忙のところ大変恐縮ですが、ご協力の程よろしくお願い致します。

【調査期間】令和6年7月1日（月）～7月19日（金）

問1 属性

1-1【職種】教員／職員

1-2【性別】男／女／その他

1-3【勤務形態】常勤／非常勤（フルタイム、パートタイム）

1-4【所属】教育学域／医学域／工学域／生命環境学域／センター・大学院／附属学校／附属病院／事務部

1-5【年齢】20歳代及びそれ未満／30歳代／40歳代／50歳代／60歳代及びそれ以上

1-6【本学の勤務年数】5年以下／6-10年／11-15年／16-20年／21-25年／26-30年／31-35年／36-40年／41年以上

1-7【勤務体制】固定労働時間制／裁量労働制／変形労働時間制

問2 あなたのワークライフバランスについてお伺いします。

2-1 あなた自身のワークライフバランス（仕事と家庭の両立）に関する満足度をお答えください。

- （選択肢）
1. 現在の状況は、バランスが悪く、満足していない
 2. 現在の状況は、バランスが少し悪いと感じ、満足とはいえない
 3. どちらともいえない
 4. 現在の状態は、ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している
 5. 現在の状態は、バランスがとてもよく、大変満足している

2-2 あなた自身の状況とあなたの職場環境についてお伺いします。

各項目に対し、当てはまるものをお答えください。

2-2-1 あなたの前年度の年次有給休暇の利用状況をお答えください。

（令和5年4月～令和6年3月）

- （選択肢）
1. 付与なし
 2. 利用なし
 3. 1～2割程度利用

4. 3～4割程度利用
5. 5～6割程度利用
6. 7～8割程度利用
7. 9～10割程度利用

2-2-2 あなたが前年度17時以降の会議に出席した頻度を教えてください。

(令和5年4月～令和6年3月)

(選択肢) 1. ない(週1回未満を含む)

2. 週1回程度
3. 週2～3回程度
4. 週4～5回程度

2-2-3 ワークライフバランスを実現するために、大学としてどのような取組が必要だと思いますか(複数回答、3つまで)

(選択肢) 1. 役員がリーダーシップを発揮してワークライフバランスに取り組む

2. 大学の中でワークライフバランスを推進する責任者を定める
3. 管理職の意識改革を行う
4. 管理職以外の職員の意識改革を行う
5. 仕事の量を減らす
6. 無駄な業務・作業をなくす
7. 効率良く仕事するよう工夫する
8. 職員を増やす
9. 給料を上げる
10. ノー残業デーを徹底する
11. 福利厚生を充実する
12. 勤務間インターバル(1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに一定時間の継続した休息時間を与える制度)を導入する
13. テレワーク(在宅勤務)ができるようにする
14. フレックスタイムなど、より柔軟な勤務時間設定ができるようにする
15. その他(具体的に)

問3 育児・介護についてお伺いします。

3-1 あなたの育児・介護等の状況をお答えください(複数回答可)

※当室では、介護を「2週間以上の期間にわたり、日常生活を営むのに支障がある家族の生活支援や世話」と定義します。

(選択肢) 1. 現在育児(中学生以下の子)・介護はしていない

2. 妊娠中(自身)
3. 妊娠中(配偶者)
4. 未就学児を育児中
5. 小学校1～3年生を育児中

6. 小学校 4～6 年生を育児中
7. 中学生を育児中
8. 同居の家族を介護中
9. 別居の家族を介護中

3-2 本学は、男女ともに育児中の教職員にとって働きやすい環境ですか。

(選択肢) 1. そう思う

2. ややそう思う
3. どちらとも言えない
3. あまりそう思わない
4. まったくそう思わない
5. わからない

3-3 育児と仕事を両立するにあたり、大学としてどのようなことが必要だと思われますか

(複数回答)

(選択肢) 1. 仕事中心の考え方を变えること

2. 職場（上司や同僚等）の理解
3. 育児に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気
4. 上司などによる積極的働きかけ
5. 地域の子育て（支援）情報の提供
6. 子育て経験者とのネットワーク構築
7. 子育て支援に関わる相談（カウンセリング）、メンタルケア
8. 子育て支援に関するセミナー等の開催
9. 子育てに関わる休暇や休業制度の情報提供の充実
10. 保育施設や保育スペースの整備
11. 病児・病後児の保育支援に関する情報提供
12. 学童保育・放課後デイサービス等の情報提供の充実
13. 経済的支援に関する情報提供
14. 休業中の代替要員の確保
15. 休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ（テレワーク、リモートワーク等）
16. 研究や授業などの支援員の確保
17. 夕方 5 時以降の会議の廃止
18. 性別役割分担の意識を变える
29. その他（具体的に）

3-4 本学は、男女ともに介護中の教職員にとって働きやすい環境ですか。

(選択肢) 1. そう思う

2. ややそう思う
3. どちらとも言えない
3. あまりそう思わない
4. まったくそう思わない

5. わからない

3-5 介護と仕事を両立するにあたり、大学としてどのようなことが重要だと思われますか
(複数回答)

- (選択肢) 1. 仕事中心の考え方を変える
2. 職場（上司や同僚等）の理解
 3. 介護に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気
 4. 上司などによる積極的働きかけ
 5. 地域の介護（支援）情報の提供
 6. 介護経験者とのネットワーク構築
 7. 介護に関わる相談（カウンセリング）、メンタルケア
 8. 介護に関するセミナー等の開催
 9. 介護に関わる休暇や休業制度の情報提供の充実
 10. 経済的支援に関する情報提供
 11. 休業中の代替要員の確保
 12. 休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ（テレワーク、リモートワーク等）
 13. 研究や授業などの支援員の確保
 14. 夕方5時以降の会議の廃止
 15. 性別役割分担の意識を変える
 16. その他（具体的に）

問4 最後に、男女共同参画推進室の活動についてお伺いします。

4-1 あなたが知っている男女共同参画推進室の活動をお答えください（複数回答）

- (選択肢) 1. 男女共同参画やダイバーシティに関する研修会・講演会の実施
2. スキルアップやスキルアップを図るための各種セミナー（英語セミナー等）の実施
 3. キャリアアシスタント（CA）制度の実施
 4. 産休・育休からの復帰支援制度の実施
 5. 論文投稿費と英文校閲費支援制度の実施
 6. 地域貢献型研究支援/若手研究者研究支援の実施
7. クロスアポイントメント制度を活用した女性研究者の採用
8. 男女共同参画学術研究奨励賞による女性研究者の顕彰
8. 刊行物（News Letter や Researchers 等）の発行
 9. 交流スペースの設置
 10. 女性専用の休憩スペースの設置
 11. 宮前保育園と連携した育児支援（割引料金での一時預かり保育）
 12. Coの花フェローシップ（博士課程の女子学生支援）
 13. Coの花支援（学生への生理用品の無料配布）
 14. 女子中高生の理系進路選択支援プログラムイベント（出前講義、ガールズサイエンス Café）の実施
 15. どれも知らない

4-2 男女共同参画推進室の活動にどのようなことを期待しますか。

(必須 複数回答、3つまで)

- (選択肢) 1. 有益な研修会・講習会、スキルアップセミナー等の実施
2. 各種研究者支援制度 (CA 制度、産休育休からの復帰支援制度、論文投稿費・英文校閲費支援制度) の拡充
3. 女性研究者/若手研究者研究支援の拡充
4. 女性研究者および/または女性職員のネットワーク構築
5. 育児・介護に関する情報発信および相談体制
6. メンター制度の構築、メンターの紹介
7. 育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポート
8. 保育環境の整備・充実
9. ハラスメント、LGBTQ などの人権にかかわる啓発活動
10. ロールモデル提示や各種イベントを通じた女子中高生への本学の魅力発信
11. 学内外への男女共同参画の啓発
12. その他 (具体的に)
13. 特にない

以上です。ご協力を頂きありがとうございました。