

「弘前大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」

報 告 書

2012年3月



弘前大学男女共同参画推進室

<http://www.hirosaki-u.ac.jp/equality/>

はじめに

弘前大学における男女共同参画は、平成19年10月の男女共同参画推進準備室開設に始まります。2年間の準備期間の後、平成21年10月に男女共同参画推進室を設置し、現在に至っています。この間、平成21年8月には6つの目標からなる「弘前大学男女共同参画宣言」を表明し、本学はこれらの目標を実現するために、男女共同参画推進室を設置し、各部局との連携を図りながら、長期的な視野に立った男女共同参画事業を全学において推進することを宣言しました。

また、平成21年2月には「大学院生を対象としたニーズ調査」、平成22年8月には19部局長を対象とした「弘前大学における女性研究者の比率向上に向けた取り組みに関する部局長アンケート」、準備室の頃から調査している平成21年10月以降は「学生や教職員の男女比率調査」などを定期的実施し、本学における男女共同参画の実態を把握しています。加えて、平成22年度には、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に応募し、提案課題『つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才』が採択され、目標達成に向けて活動しています。

推進室が平成22年8月に実施した19部局長を対象とした「弘前大学における女性研究者の比率向上に向けた取り組みに関する部局長アンケート」では、『つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才』が設定している女性研究者在職比率と同採用比率に関する目標値の達成が高いハードルとして認識されていることがわかりました。とりわけ理系部局においては、現状において目標値を達成している保健学研究科を除けば、ほぼすべての部局が達成の見込みを「困難」としています。

このような状況の中で、今後の弘前大学における男女共同参画を推進するための方向性を探るために、平成22年12月に本学に勤務する全ての教職員2,422名を対象に調査を行うことにしました。調査内容は、今までの調査結果を踏まえたうえで、まだ実施していない内容や教職員の要望などを把握したいと考えました。その結果、調査項目は、本学において今まで経験した性別による差別、育児・介護休業、男女共同参画推進室への要望などとなりました。また、教職員の考えや要望をより詳細に把握するために、必要と思われた調査項目には自由記述欄を設けました。このようにして得られた結果を、本学教職員における男女共同参画に関する全学的傾向として本報告書にまとめました。

本報告書は、調査概要と基本属性（第1章）、弘前大学男女共同参画推進室などの認知（第2章）、弘前大学における性別による差別（第3章）、弘前大学において男女がともに活躍するための問題点と対策（第4章）、弘前大学における育児休業（第5章）、弘前大学における介護休業（第6章）、弘前大学男女共同参画推進室に対する要望（第7章）から構成されています。ご一読頂き、本学教職員の男女共同参画に関する意識や実態等をご理

解頂き、ご意見等をお寄せ頂けましたら幸いに存じます。

本調査は、女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）「つがるネットワークス！地域でつなぐ女性人才」経費により、男女共同参画推進室ワーキンググループ1（現状把握、連携担当）が中心になり実施いたしました。調査票作成や調査方法の検討にあたっては、他大学、とりわけ京都大学の調査（平成18年6月報告書）を参考にさせて頂きました。また、報告書を取りまとめるにあたっては、男女共同参画推進室のメンバーやスタッフにご協力を頂きました。

最後に、本調査を行うにあたり、ご回答いただいた教職員の方々、Web調査にご協力くださった総合情報処理センターの方々をはじめとする皆さまに心より感謝申し上げます。

2012年3月

弘前大学男女共同参画推進室
ワーキンググループ1

| | |
|------|-------------------|
| 代表 | 日景 弥生（教育学部・教員） |
| メンバー | 井瀧千恵子（保健学研究科・教員） |
| | 栗林 航（教育学部・職員） |
| | 齊藤 慶子（医学部附属病院・職員） |
| | 土岐 祐子（医学研究科・職員） |
| | 松岡 昌江（医学部附属病院・職員） |

目次

| | |
|---------------------------------|-----|
| はじめに | i |
| 目次 | iii |
| 第1章 調査概要と基本属性 | 1 |
| 1.1 調査の背景と目的 | 1 |
| 1.2 調査方法 | 1 |
| 1.3 調査対象 | 1 |
| 第2章 弘前大学男女共同参画推進室などの認知 | 6 |
| 2.1 男女共同参画推進室の認知度 | 6 |
| 2.2 男女共同参画基本理念と基本方針の認知度 | 7 |
| 第3章 弘前大学における性別による差別 | 9 |
| 3.1 性別による差別の経験 | 9 |
| 3.2 性別による差別の内容 | 10 |
| 第4章 弘前大学において男女がともに活躍するための問題点と対策 | 12 |
| 4.1 問題の有無 | 12 |
| 4.2 具体的な問題 | 13 |
| 4.3 対策 | 14 |
| 4.4 具体的な対策 | 17 |
| 第5章 弘前大学における育児休業 | 19 |
| 5.1 育児休業制度の認知度 | 19 |
| 5.2 育児休業制度の利用 | 20 |
| 5.3 育児休業制度を利用した理由 | 21 |
| 5.4 育児休業制度を利用しなかった理由 | 24 |
| 5.5 配偶者の育児休業の取得 | 26 |
| 5.6 配偶者が育児休業を取得しなかった理由 | 27 |
| 第6章 弘前大学における介護休業 | 30 |
| 6.1 介護休業制度の認知度 | 30 |
| 6.2 介護休業制度の利用 | 31 |
| 第7章 弘前大学男女共同参画推進室に対する要望 | 33 |
| おわりに | 35 |
| 付録1 調査票 | 37 |
| 付録2 基礎集計表 | 40 |

第1章 調査概要と基本属性

1.1 調査の背景と目的

本学では女性管理職が少ないことは、以前より指摘されている。総務省「労働力調査」(平成22年)によれば、公務及び学校教育を除く管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成22年は11.0%であり、地方公務員管理職に占める女性の割合は、都道府県6.0%、市区9.8%である。しかし、本学事務系職員の管理職には女性は一人もいない。

一方、本学における女性研究者の割合は15.2%と、総務省「科学技術研究調査報告」の13.6%(平成22年3月31日現在)に比べるとわずかに高いが、本学では学部等により偏りが大きいことが問題としてあげられる。つまり、女性教員は保健学研究科では41.8%を占め、かなり高い割合であるが、理工学部では3.4%、農学生命科学部では4.6%と非常に低いことである。女性研究者が少ない理由は、男女共同参画学協会連絡会「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(平成20年)によると、家庭と仕事の両立が困難なことや、育児期間後の復帰が困難であることなどが上位にあがっている。

また、本学は平成20年4月1日より24時間体制の“ひろだい保育園”を開設している。入所児童数は、基本保育37名、一時保育登録児童20名の計57名(平成23年10月1日現在)であり、保護者は教職員がほとんどであるが、本学に在籍している学生や大学院生の保護者も数名いる。

以上のようなことを背景に、本学教職員の男女共同参画に関する意識、また教職員が抱えている問題や課題を把握し、その対策を探ることにより、今後の本学における男女共同参画推進に反映させることを目的として本調査を行うことにした。

1.2 調査方法

本調査は、2010年12月14日より2011年1月11日に実施した。本報告書巻末に収録したような調査票をWeb上に掲げて、回答はWeb上で行うのを原則とした。ただし、附属病院勤務の看護師などは、勤務時間や業務内容からWebによる回答は難しいことから、印刷した調査用紙を配布した。

1.3 調査対象

1) 回答者数と回答率

表1-1に各部局における回収状況を示す。

調査では、部局数を14としその中から選択させたが、個人を特定できないようにするために、所属教職員数が少ない部局を統合し9部局とした。すなわち、「事務局」と「その他」を「事務局」、「地域社会研究科」、「北日本新エネルギー研究所」、「白神自然環境研究所」、「被ばく医療総合研究所」、「学内共同教育研究施設等」の5部局を「学内共同教育研

表1-1 各部局における回収状況

| | 対象者数 (人)* ¹ | 回答者数 (人) | 回収率 (%) * ² |
|-------------------|------------------------|----------|------------------------|
| 事務局 | 286 | 128 | 44.8 |
| 人文学部 | 93 | 27 | 29.0 |
| 教育学部 | 248 | 39 | 15.7 |
| 医学研究科 | 297 | 59 | 19.9 |
| 保健学研究科 | 128 | 38 | 29.7 |
| 医学部附属病院 | 1,067 | 625 | 58.6 |
| 理工学研究科 | 124 | 49 | 39.5 |
| 農学生命科学部 | 109 | 31 | 28.4 |
| 学内共同教育研究施設 | 70 | 27 | 38.6 |
| 無回答* ³ | | 14 | |
| 全体 | 2,422 | 1,037 | 42.8 |

(注) *1. 平成22年12月1日現在の在職者数
 *2. 対象者数に対する回答者数の割合
 *3. 回答はあったが、所属部局に回答がなかった者

究施設」とし、それに各学部等を加えた9部局とした。

調査時の在職者（調査対象者）は2,422人で、回答者数は1,037人、回収率は42.8%だった。回答者数を部局ごとにみると、回答者の多かった部局は附属病院625人、事務局128人で、それ以外の部局は20～60人程度だった。

各部局の回収率は、高い順に、医学部附属病院58.6%、事務局44.8%、理工学研究科39.5%、学内共同教育研究施設38.6%、保健学研究科29.7%、人文学部29.0%、農学生命科学部28.4%、医学研究科19.9%、教育学部15.7%だった。また、所属部局の無回答者は14人だった。

表1-2に各部局における男女別の回収状況を示す。

上記したように、調査対象者は2,422人で、そのうち女性は1,233人、男性は1,189人だった。

回答者は、表1-1に記載したように無回答者14人を除く1,023人で、女性は746人、男性は277人だった。男女別の回答率は、女性では60.5%、男性では23.3%だった。これより女性の方が男性より回答者数は多く、回収率も高いことがわかった。

男女別に回答者数をみると、女性では、附属病院が566人と最も多く、次いで事務局63人、医学研究科30人、保健学研究科22人で、他の部局は20名以下だった。男性では、事務局65人、附属病院59人、理工学研究科37人で、他の部局は30名以下だった。

男女別に回収率をみると、女性では、学内共同教育研究施設75.0%、附属病院が73.9%、理工学研究科66.7%、人文学部55.6%、事務局51.2%が高く、半数以上の回収率だった。男性では、回収率が50%以上の部局はなく、事務局39.9%、理工学研究科34.9%が高く、他の部局は30%以下だった。

表1-2 各部局における男女別の回収状況

| | 女 性 | | | 男 性 | | |
|---------------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|
| | 対象者数(人) | 回答者数(人) | 回収率(%) | 対象者数(人) | 回答者数(人) | 回収率(%) |
| 事 務 局 | 123 | 63 | 51.2 | 163 | 65 | 39.9 |
| 人 文 学 部 | 18 | 10 | 55.6 | 75 | 17 | 22.7 |
| 教 育 学 部 | 108 | 17 | 15.7 | 140 | 22 | 15.7 |
| 医 学 研 究 科 | 107 | 30 | 28.0 | 190 | 29 | 15.3 |
| 保 健 学 研 究 科 | 50 | 22 | 44.0 | 78 | 16 | 20.5 |
| 医 学 部 附 属 病 院 | 766 | 566 | 73.9 | 301 | 59 | 19.6 |
| 理 工 学 研 究 科 | 18 | 12 | 66.7 | 106 | 37 | 34.9 |
| 農 学 生 命 学 部 | 19 | 8 | 42.1 | 90 | 23 | 25.6 |
| 学内共同教育研究施設 | 24 | 18 | 75.0 | 46 | 9 | 19.6 |
| 全 体 | 1,233 | 746 | 60.5 | 1,189 | 277 | 23.3 |

(注) 1. 対象者数は平成22年12月1日現在の在職者数
2. 所属に無回答だった14人は含んでいない

これより、回答者は附属病院に勤務する教職員が多く、特に、女性の回答者が多いことがわかった。そのため、以下の結果には附属病院に所属する女性の考えが大きく反映されることが推察された。

2) 回答者の性別

表1-3に回答者の性比を示す。回答者は、女性が72.7%、男性が27.1%で、圧倒的に女性が多かった。また、性別への無回答者は2人だった。

表1-3 性比

| | 人 数 | % |
|-------|-------|-------|
| 女 性 | 754 | 72.7 |
| 男 性 | 281 | 27.1 |
| 無 回 答 | 2 | 0.2 |
| 全 体 | 1,037 | 100.0 |

3) 回答者の年代

表1-4に回答者の年代を示す。回答者の年代は、多い順に「29歳以下」28.4%、「30～39歳」27.2%、「40～49歳」21.5%、「50～59歳」17.9%、「60歳以上」4.8%となり、回答者には年代の低い人が多いことがわかった。また、年代への無回答者は2人だった。

表1-4 年代

| | 人数 | % |
|--------|-------|-------|
| 29歳以下 | 294 | 28.4 |
| 30～39歳 | 282 | 27.2 |
| 40～49歳 | 223 | 21.5 |
| 50～59歳 | 186 | 17.9 |
| 60歳以上 | 50 | 4.8 |
| 無 回 答 | 2 | 0.2 |
| 全 体 | 1,037 | 100.0 |

4) 回答者の国籍

図示はしないが、回答者の国籍は、「日本」98.6%、「日本以外」0.3%、「無回答」1.1%で、無回答者は12人だった。

5) 回答した教員の専門分野

表1-5に教員の専門分野を示す。

専門分野を回答者全体でみると、「文系」46人、「理系」149人、「どちらともいえない」80人で、「理系」が半数以上だった。

男女別にみると、女性では「どちらともいえない」48.4%、「理系」34.7%、「文系」16.9%の順で、「どちらともいえない」が多かった。一方、男性では「理系」68.8%、「文系」16.6%、「どちらともいえない」14.6%の順となり、「理系」が2/3以上だった。

表1-5 教員の専門分野

| | N | 女性(%) | 男性(%) |
|-----------|-----|-------|-------|
| 文 系 | 46 | 16.9 | 16.6 |
| 理 系 | 149 | 34.7 | 68.8 |
| どちらともいえない | 80 | 48.4 | 14.6 |
| 全 体 | 275 | 100.0 | 100.0 |

6) 回答者における教職員の割合

表1-6に回答者における教職員の割合を示す。ただし、調査には教職員の回答項目はなかったが、教員の専門分野に回答した者を教員、それ以外でかつ所属に回答した者を職員とした。

回答者は、教員275人、職員752人、無回答10人で、職員の方が多い割合だった。これを男女別にみると、女性では教員15.8%、職員84.2%、男性では教員56.3%、職員43.7%となり、女性では職員が非常に多く、男性では教員が若干多かった。

表1-6 教職員

| | N | 女性(%) | 男性(%) |
|-------|-------|-------|-------|
| 教 員 | 275 | 15.8 | 56.3 |
| 職 員 | 752 | 84.2 | 43.7 |
| 無 回 答 | 10 | | |
| 全 体 | 1,037 | 100.0 | 100.0 |

(注) 調査には教職員別を回答する項目はなかったため、教員の専門分野に回答した者を教員、それ以外でかつ所属に回答した者を職員とした

7) 回答者における配偶者の有無

表1-7に回答者における配偶者の有無を示す。

回答者全体では、配偶者「あり」は493人、「なし」は534人、無回答者は10人で、配偶者「あり」の方が「なし」よりも少し多かった。

男女別にみると、女性では配偶者「あり」は40.7%、「なし」は59.3%、男性では「あり」は67.7%、「なし」は32.3%となった。配偶者「あり」の割合は、男性の方が女性より高い結果となった。

表1-7 配偶者の有無

| | N | 女性(%) | 男性(%) |
|-------|-------|-------|-------|
| あ り | 493 | 40.7 | 67.7 |
| な し | 534 | 59.3 | 32.3 |
| 無 回 答 | 10 | | |
| 全 体 | 1,037 | 100.0 | 100.0 |

8) 回答者における子どもの有無

表1-8に回答者における子どもの有無を示す。

回答者全体では、子ども「あり」は427人、「なし」は597人、無回答者は13人で、「なし」の方が多かった。

男女別にみると、女性では子ども「あり」は36.0%、「なし」は64.0%、男性では「あり」は57.0%、「なし」は43.0%となった。子ども「あり」の割合は、男性の方が女性より高い結果となった。

表1-8 子どもの有無

| | N | 女性(%) | 男性(%) |
|-------|-------|-------|-------|
| あ り | 427 | 36.0 | 57.0 |
| な し | 597 | 64.0 | 43.0 |
| 無 回 答 | 13 | | |
| 全 体 | 1,037 | 100.0 | 100.0 |

なお、第2章以下の集計に際しては、無回答や非該当は欠損値指定して算出した。

第2章 弘前大学男女共同参画推進室などの認知

2.1 男女共同参画推進室の認知度

表2-1、表2-2、表2-3にQ6「あなたは弘前大学に男女共同参画推進室があることを知っていますか」への回答を、男女別、年代別、教職員別に示す。

表2-1より、全体では「男女共同参画推進室を知っていますか」に「知っている」と回答した人は72.7%と全体の7割を占めた。男女別にみると、「知っている」は、女性は66.5%、男性は89.5%となり、男性の方が知っている割合は高かった。

表2-1 男女共同参画推進室の認知度【男女別】

| | N | 知っている (%) | 知らない (%) |
|----|-------|-----------|----------|
| 女性 | 750 | 66.5 | 33.5 |
| 男性 | 277 | 89.5 | 10.5 |
| 全体 | 1,027 | 72.7 | 27.3 |

表2-2より、年代別にみると、「知っている」の割合は、「29歳以下」では51.4%、「30～39歳代」では75.1%、「40～49歳代」では84.2%、「50～59歳代」では83.8%、「60歳以上」は92.0%となり、年代が高くなるにつれて知っている割合は高くなる傾向を示した。

表2-2 男女共同参画推進室の認知度【年代別】

| | N | 知っている (%) | 知らない (%) |
|--------|-------|-----------|----------|
| 29歳以下 | 290 | 51.4 | 48.6 |
| 30～39歳 | 281 | 75.1 | 24.9 |
| 40～49歳 | 221 | 84.2 | 15.8 |
| 50～59歳 | 185 | 83.8 | 16.2 |
| 60歳以上 | 50 | 92.0 | 8.0 |
| 全体 | 1,027 | 72.7 | 27.3 |

表2-3より、教職員別にみると、「知っている」割合は、教員では82.7%、職員では69.0%となり、「知っている」割合は教員の方が高くなった。さらに、男女別にみると、「知っている」割合は、女性教員は73.7%、女性職員は65.2%に対し、男性教員は89.7%、男性職員は89.2%となり、教員と職員とも男性の方が女性より高い割合を示した。

表2-3 男女共同参画推進室の認知度【教職員別】

| | N | 知っている (%) | 知らない (%) |
|-----|-----|-----------|----------|
| 教 員 | 274 | 82.7 | 17.2 |
| 女 性 | 118 | 73.7 | 26.3 |
| 男 性 | 156 | 89.7 | 10.3 |
| 職 員 | 749 | 69.0 | 31.0 |
| 女 性 | 629 | 65.2 | 34.8 |
| 男 性 | 120 | 89.2 | 10.8 |

2.2 男女共同参画基本理念と基本方針の認知度

表2-4、表2-5、表2-6にQ7「あなたは弘前大学における男女共同参画に関する基本理念と基本方針があることを知っていますか」への回答を、男女別、年代別、教職員別に示す。

表2-4より、「男女共同参画に関する基本理念と基本方針を知っていますか」に「知っている」と回答した人は44.0%となった。「男女共同参画推進室を知っている」が72.6%だったのに比べ、「男女共同参画に関する基本理念と基本方針」の認知度は低いことがわかった。

男女別にみると、「知っている」割合は、女性は37.8%、男性は60.6%で、男性の方が高くなった。

表2-4 男女共同参画に関する基本理念と基本方針の認知度【男女別】

| | N | 知っている (%) | 知らない (%) |
|-----|-------|-----------|----------|
| 女 性 | 741 | 37.8 | 62.2 |
| 男 性 | 279 | 60.6 | 39.4 |
| 全 体 | 1,020 | 44.0 | 56.0 |

表2-5より、年代別にみると、「知っている」割合は、「29歳以下」では24.9%、「30～39歳」では40.4%、「40～49歳」では58.6%、「50～59歳」では55.2%、「60歳以上」では70.8%となった。これより、「知っている」割合は、年代が高くなるにつれておおむね高くなり、「40～49歳」以上では半数以上の人「知っている」ことがわかった。

表2-5 男女共同参画に関する基本理念と基本方針の認知度【年代別】

| | N | 知っている (%) | 知らない (%) |
|--------|-------|-----------|----------|
| 29歳以下 | 289 | 24.9 | 75.1 |
| 30～39歳 | 280 | 40.4 | 59.6 |
| 40～49歳 | 220 | 58.6 | 41.4 |
| 50～59歳 | 183 | 55.2 | 44.8 |
| 60歳以上 | 48 | 70.8 | 29.2 |
| 全 体 | 1,020 | 44.0 | 56.0 |

表2-6より、教職員別にみると、「知っている」割合は、教員では57.4%、職員では39.1%となり、教員の方が高くなった。男女別にみると、「知っている」割合は、女性教員は44.8%、女性職員は36.5%に対し、男性教員は66.7%、男性職員は52.5%となり、教員と職員とも男性の方が知っている割合は高くなった。

表2-6 男女共同参画に関する基本理念と基本方針の認知度
【教職員別】

| | N | 知っている (%) | 知らない (%) |
|-----|-----|-----------|----------|
| 教 員 | 272 | 57.4 | 42.6 |
| 女 性 | 116 | 44.8 | 55.2 |
| 男 性 | 156 | 66.7 | 33.3 |
| 職 員 | 744 | 39.1 | 60.9 |
| 女 性 | 622 | 36.5 | 63.5 |
| 男 性 | 122 | 52.5 | 47.5 |

第3章 弘前大学における性別による差別

3.1 性別による差別の経験

表3-1、表3-2、表3-3にQ8「あなたは弘前大学で性別による差別を受けたと感じたことがありますか」への回答を、男女別、年代別、教職員別に示す。

表3-1より、本学で性差別を受けたことが「ある」と回答した者は6.0%だった。男女別にみると、性差別の経験が「ある」は、女性では7.1%、男性では3.3%となり、女性の方が高い割合を示した。

表3-2より、性差別の経験が「ある」と回答した割合を年代別にみると、「29歳以下」では3.5%、「30～39歳」では5.4%、「40～49歳」では5.5%、「50～59歳」では11.0%、「60歳以上」では8.3%となり、性差別の経験は「50～59歳」が最も高い割合を示した。

表3-3より、教職員別にみると、性差別の経験が「ある」と回答した割合は、教員では8.2%、職員では5.3%となり、性差別の経験が「ある」割合は教員の方が高くなった。男女別にみると、女性教員は14.0%、女性職員は5.8%、男性教員は3.9%、男性職員は2.5%となり、教員と職員とも女性の方が高く、特に女性教員は高い割合を示した。

表3-1 性差別の経験の有無【男女別】

| | N | ある (%) | ない (%) |
|-----|-------|--------|--------|
| 女 性 | 736 | 7.1 | 92.9 |
| 男 性 | 276 | 3.3 | 96.7 |
| 全 体 | 1,012 | 6.0 | 94.0 |

表3-2 性差別の経験の有無【年代別】

| | N | ある (%) | ない (%) |
|--------|-------|--------|--------|
| 29歳以下 | 288 | 3.5 | 96.5 |
| 30～39歳 | 277 | 5.4 | 94.6 |
| 40～49歳 | 217 | 5.5 | 94.5 |
| 50～59歳 | 182 | 11.0 | 89.0 |
| 60歳以上 | 48 | 8.3 | 91.7 |
| 全 体 | 1,012 | 6.0 | 94.0 |

表3-3 性差別の経験の有無【教職員別】

| | N | ある (%) | ない (%) |
|-----|-----|--------|--------|
| 教 員 | 269 | 8.2 | 91.8 |
| 女 性 | 114 | 14.0 | 86.0 |
| 男 性 | 155 | 3.9 | 96.1 |
| 職 員 | 739 | 5.3 | 94.7 |
| 女 性 | 619 | 5.8 | 94.2 |
| 男 性 | 120 | 2.5 | 97.5 |

3.2 性別による差別の内容

性差別を受けたことが「ある」と回答した人のうち、その内容を具体的に記述した人は57人だった。記述内容が類似しているものをまとめたところ、6つに分類できた（以下、カテゴリー分類とする）。表3-4にその結果を示す。

表3-4 性差別の内容

| 大分類 | 小分類 | 内 容 |
|---------------|------------------|--|
| 差別 (24件) | 差別発言 (12件) | ・「女に生まれたなら、結婚して子育てしないと」と言われた ・差別発言（「看護師のくせに」など） ・女性能力の蔑視と思われる発言 |
| | 逆差別 (5件) | ・子どもをもつ男性への配慮がない ・女性より男性のほうが過酷な勤務体制を強いられている |
| | セクシャルハラスメント (4件) | ・患者からのセクハラ ・酒席における不適切な部位への身体接触 ・飲み会におけるお酌やデュエットの強要 |
| | 差別的態度 (3件) | ・性別により態度を変える |
| 仕事上の不利益 (16件) | 昇任人事 (8件) | ・能力がある女性でも、男性に比べ昇進が遅い ・課長、事務長などの重要なポストに女性が不在 ・女性が昇進することは考えていないように感じる ・研修の機会も女性より男性のほうが優遇されている |
| | 意見不採用 (5件) | ・女性の意見は取り入れられにくい ・会議などにおいて女性の考え方が軽視されている |
| | 給与 (2件) | ・同年齢においても、男性と女性で給与が違う |
| | 採用 (1件) | ・面接時の性差別的発言 |
| 慣例 (6件) | 行動 (4件) | ・お茶だし、清掃、食器洗い、ゴミ出しなどの雑用を男性はしない |
| | 服装 (2件) | ・昔女性だけナースキャップを装着していた ・女性のみが白衣を着ること |
| 出産・育児 (4件) | | ・出産・育児に対する暴言 ・出産への理解がない |
| その他 (7件) | 現在はない (2件) | ・現在は差別を感じない |
| | 職種差別 (1件) | ・職種間での差別（医師と看護師、教員と職員など）がある |
| | なんとなく (4件) | ・具体的には挙げられないが差別を感じる |

各分類の件数は、「差別」24件、「仕事上の不利益」16件、「慣例」6件、「出産育児」4件、「その他」7件となった。

「差別」では、「差別発言」が12件と最も多く、「女に生まれたなら、結婚して子育てしないと」や「看護師のくせに」など、発言者が「女性はこうあるべき」と思っていることや、職種や役割の違いを上下関係と思っているようなことが記述されていた。また「子どもをもつ男性への配慮がない」などの「逆差別」もあることがわかった。「セクシャルハラスメント」では、「患者からのセクハラ」「酒席における不適切な部位への身体接触」「飲み会におけるお酌やデュエットの強要」の記述があった。

「仕事上の不利益」では、「昇任人事」が8件と多く、「能力のある女性でも、男性に比べ昇進が男性に比べ遅い」、「研修の機会も男性の方が優遇されている」、「課長、事務長などの重要なポストに女性が不在」のように事務系職員の女性昇任人事に関する記述が多くみられた。また「女性の意見は取り入れられにくい」ことや「会議などで女性の意見が軽視されている」などの「意見不採用」もあげられた。

「慣例」では事務系職員の記述が多く、「男性は、お茶だし・清掃などの雑用はしない」の記述から、本務ではないが職場環境を整えたり、快適にする役目は、女性が行っていることが明らかとなった。

「出産・育児」では、「出産・育児に対する暴言（『子どもを作るな』『給料泥棒』）」や「出産への理解がない」のように、出産や育児に関する心ない発言や、家庭と仕事の両立（以下、ワーク・ライフ・バランスとする）を望まない人がいる（またはいた）ことがわかった。

一方で「その他」に「(医師と看護師や、教員と職員などの)職種間での差別がある」などの記述もあった。

ただし、この設問では、差別を経験した時期を設定しなかったため、以上の回答は現状のみについての言及ではなく、過去何十年間かにさかのぼることもある点に注意しておく必要がある。

第4章 弘前大学において男女がともに活躍するための問題点と対策

4.1 問題の有無

表4-1、表4-2、表4-3にQ9「弘前大学において男性も女性もともに活躍するために何か問題があると思いますか」への回答を、男女別、年代別、教職員別に示す。

表4-1より、本学において男女が性別を問わずに活躍するためには問題が「ある」と回答した人は17.0%だった。男女別にみると、問題が「ある」は、女性では14.6%、男性では23.5%となり、男性の方が高い割合を示した。

表4-2より、年代別にみると、問題が「ある」と回答した割合は、「29歳以下」では8.5%、「30～39歳」では15.9%、「40～49歳」では20.5%、「50～59歳」では23.1%、「60歳以上」では35.4%となり、年代が高い方が高い割合を示した。

表4-3より、教職員別にみると、問題が「ある」と回答した割合は、教員全体では27.4%、職員全体では13.1%となり、「ある」の割合は教員の方が高くなった。また、教職員の男女別にみると、女性教員では27.7%、女性職員12.1%、男性教員27.2%、男性職員18.6%となり、「ある」割合は男女とも教員の方が高い割合を示した。また教員では、「ある」の割合は男女ともほぼ同じ割合だったが、職員では男性の方が高い割合になった。

表4-1 男女がともに活躍するための問題の有無【男女別】

| | N | ある(%) | ない(%) |
|----|-----|-------|-------|
| 女性 | 712 | 14.6 | 85.4 |
| 男性 | 260 | 23.5 | 76.5 |
| 全体 | 972 | 17.0 | 83.0 |

表4-2 性差別の経験の有無【年代別】

| | N | ある(%) | ない(%) |
|--------|-----|-------|-------|
| 29歳以下 | 281 | 8.5 | 91.5 |
| 30～39歳 | 264 | 15.9 | 84.1 |
| 40～49歳 | 210 | 20.5 | 79.5 |
| 50～59歳 | 169 | 23.1 | 76.9 |
| 60歳以上 | 48 | 35.4 | 64.6 |
| 全体 | 972 | 17.0 | 83.0 |

表4-3 男女がともに活躍するための問題の有無【教職員別】

| | N | ある(%) | ない(%) |
|----|-----|-------|-------|
| 教員 | 259 | 27.4 | 72.6 |
| 女性 | 112 | 27.7 | 72.3 |
| 男性 | 147 | 27.2 | 72.8 |
| 職員 | 710 | 13.1 | 86.9 |
| 女性 | 597 | 12.1 | 87.9 |
| 男性 | 113 | 18.6 | 81.4 |

4.2 具体的な問題

表4-1で、本学において男性も女性もともに活躍するために何か問題が「ある」と回答した人のうち、その内容を具体的に記述した人は155人だった。それらをカテゴリー分類した結果を表4-4に示す。この表より5つのカテゴリーの件数は、「意識改革」42件、「出産・育児」38件、「人事」33件、「環境整備」15件、「その他」27件となった。

表4-4 男女がともに活躍するための問題点

| 大分類 | 小分類 | 概要 |
|----------------------|--|---|
| 意識改革 (42件) | 意識改革 (28件) | <ul style="list-style-type: none"> ・男性は「女性の活躍」を受け入れ、女性は「活躍しよう」と努力すること ・研修の機会均等が男女で異なる。公平な人事になっていない ・上層部の意識改革 ・(男性職員が圧倒的に多く)女性に対する配慮がなされにくい環境である ・男女共同参画に対する理解と意識の低さ ・男性教職員の意識改革 |
| | 男性優位 (8件) | <ul style="list-style-type: none"> ・男尊女卑、男性優位的な考え方が根強い ・「女性は家庭、男性は仕事」の考え |
| | 意見不採用 (2件) | <ul style="list-style-type: none"> ・新しい意見や女性の意見が採用されにくい |
| | その他 (4件) | <ul style="list-style-type: none"> ・土地柄による意識 ・古い考え方 |
| 出産・育児 関係 (38件) | サポート 体制 (30件) | <ul style="list-style-type: none"> ・産休・育休の取得が難しい ・男性が育休を取得しやすい環境、雰囲気づくり ・子育てをしながら働くのが困難、支援が不十分 ・非常勤の女性職員に対して、出産・育児の助成制度が不十分 ・学内保育施設をはじめとするサポート体制の遅れ |
| | 仕事と家事 両立困難 (5件) | <ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児と仕事の両立が困難である |
| | 病児保育 (3件) | <ul style="list-style-type: none"> ・病児保育がない |
| 人事 (33件) | 男女比率 (21件) | <ul style="list-style-type: none"> ・女性の教授や管理職が少ない ・登用において男女間で偏りが生じている ・男性中心の業務からの脱却 |
| | 人手不足 (7件) | <ul style="list-style-type: none"> ・産休の代替がない、など人手不足の際、部署に対する人員補充をはじめとするサポートがない ・仕事量が多すぎる |
| | 人員配置 (5件) | <ul style="list-style-type: none"> ・人材の流動性を高める必要 ・適切な人員配置を行い、業務量を適正にするべき |
| 環境整備 (15件) | 勤務時間外 の会議等 (5件) | <ul style="list-style-type: none"> ・17時30分以降の会議や講演会などが多すぎる ・就業時間が終了後も残業する人が多く、帰りづらい雰囲気がある |
| | 制度利用 の促進 (3件) | <ul style="list-style-type: none"> ・制度があっても知られていない、使いにくい ・年休など、長期休暇が取得しやすい環境づくり |
| | 手当 (2件) | <ul style="list-style-type: none"> ・仕事量に見合った給与が支給されない |
| | その他 (5件) | <ul style="list-style-type: none"> ・女性が働きやすい福祉厚生 ・能力を発揮することのできる職場環境整備 |
| その他 (27件) | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する基本理念と基本方針が、教職員にとってどのようなメリットがあるのか積極的に啓蒙活動を行うべき ・男女問わず、若手教職員にかかる負担が大きい | |

「意識改革」は、さらに「意識改革」28件、「男性優位」8件、「意見不採用」2件、「その他」4件の4つに分類できた。記載件数の最も多かった「意識改革」では、「女性に対する配慮がなされにくい環境である」や「男性教職員の意識改革」の必要性が記載されていた。「男性優位」では、「女性は家庭、男性は仕事の考えが根強くある」のように、性別役割分業や男性優位の考えがあることが記載されていた。また、男女が働きやすい職場にするためには「男性はもっと女性の活躍を受け入れていく必要があるし、女性も活躍しようと努力しようとしたほうがいい」ことや「トップの意識改革が必要」であることが指摘された。

「出産・育児」は、さらに「サポート体制」30件、「仕事と家庭の両立困難」5件、「病児保育」3件の3つに分類できた。「サポート体制」では、「(一人ひとりの仕事量が多いので)育児休業等の取得が難しい」こと、「男性が育児休業を取得しやすい環境づくり」の必要性、「(学内保育施設をはじめとする)育児に関するサポート体制の遅れ」の指摘や、「(育児をしながらの)仕事と家庭の両立は困難である」ことがあげられた。

「人事」は、さらに「男女比率」21件、「人手不足」7件、「人員配置」5件の3つに分類できた。このうち記載件数が多かった「男女比率」では、「女性の教授や管理職が少ない」や「男女間で偏りにある登用」のように、女性が登用されていない現状が指摘された。また「人手不足」では、「産休の代替がない」「仕事が多すぎる」のように、厳しい職場環境の実態が報告された。

「環境整備」は、さらに「勤務時間外の会議等」5件、「制度利用の促進」3件、「手当」2件、「その他」5件の4つに分類できた。「勤務時間外の会議等」では、「17時30分以降の会議などが多すぎる」や「残業する人が多く帰りにくい」こと、「制度利用の促進」では「制度があっても知られていない、使いにくい」や「年次休暇などを取得しにくい」ことがあげられた。

4.3 対策

表4-5、表4-6、表4-7にQ10「弘前大学において男性も女性もともに活躍するためにはどのような対策があればいいと思いますか(複数回答)」への回答を、男女別、年代別、教職員別に示す。

表4-5より、性別を問わず活躍するために重要だと思う対策は「年次休暇の取得推進」52.9%が最も多く、次いで「育児休業を取得しやすい体制整備」50.0%、「柔軟な勤務時間制度の導入」49.7%の順となった。

男女別にみると、女性では「年次休暇の取得推進」59.2%、「育児休業を取得しやすい体制整備」50.4%、「柔軟な勤務時間制度の導入」49.7%、「退職後の職場復帰支援」46.2%、「学内保育の設備」41.6%の順に高くなったが、男性では「柔軟な勤務時間制度の導入」49.6%、「育児休業を取得しやすい体制整備」48.9%、「退職後の職場復帰支援」47.0%、「学内保育の設備」44.3%、「男性の育児休業取得推進」43.9%の順となり、男女で違いがみら

表4-5 男女がともに活躍するために重要だと思う対策【男女別】（複数回答） (%)

| | 全体 (N=992) | 女性 (N=728) | 男性 (N=264) |
|---------------------|------------|------------|------------|
| 年次休暇の取得推進 | 52.9 | 59.2 | 35.6 |
| 育児休業を取得しやすい体制整備 | 50.0 | 50.4 | 48.9 |
| 柔軟な勤務時間制度の導入 | 49.7 | 49.7 | 49.6 |
| 退職後の職場復帰支援 | 46.4 | 46.2 | 47.0 |
| 学内保育の設備 | 42.3 | 41.6 | 44.3 |
| 勤務時間外の会議の廃止 | 39.4 | 40.9 | 35.2 |
| 長時間保育の実施 | 38.2 | 39.0 | 36.0 |
| 患児保育の実施 | 37.3 | 41.2 | 26.5 |
| 男性の育児休業取得推進 | 36.5 | 33.8 | 43.9 |
| 一時退職後の再雇用制度の導入 | 36.0 | 36.7 | 34.1 |
| 育児期間中の勤務時間短縮制度導入 | 36.0 | 35.9 | 36.4 |
| 学童保育の設備 | 34.7 | 34.5 | 35.2 |
| 介護休暇の取得推進 | 29.2 | 30.9 | 24.6 |
| 授乳・おむつ交換のできるコーナーの設置 | 14.5 | 14.3 | 15.2 |
| 在宅勤務制度の導入 | 11.6 | 9.2 | 18.2 |
| 通勤時間短縮のための方策 | 9.1 | 9.9 | 6.8 |
| その他 | 3.5 | 3.4 | 3.8 |

(注) 項目は、回答割合が高い順に並べ直した

れた。

表4-6より、年代別にみると、「29歳以下」では「年次休暇の取得推進」63.6%、「育児休業を取得しやすい体制整備」60.4%、「退職後の職場復帰支援」56.9%の順、「30～39歳」では「育児休業を取得しやすい体制整備」52.4%、「年次休暇の取得推進」50.9%、「柔軟な勤務時間制度の導入」49.1%の順、「40～49歳」では「柔軟な勤務時間制度の導入」54.0%、「年次休暇の取得推進」48.8%、「患児保育の実施」42.2%の順、「50～59歳」では「柔軟な勤務時間制度の導入」49.7%、「年次休暇の取得推進」47.5%、「育児休業を取得しやすい体制整備」と「勤務時間外の会議の廃止」45.2%の順、「60歳以上」では「退職後の職場復帰支援」53.2%、「育児休業を取得しやすい体制整備」48.9%、「柔軟な勤務時間制度の導入」44.7%の順となった。

これらのことより、「育児休業を取得しやすい体制整備」は全ての年代で、「年次休暇の取得推進」は「60歳以上」を除く年代で、「柔軟な勤務時間制度の導入」は「30～39歳」と「40～49歳」で高い傾向にあることがわかった。

表4-7より、教職員別に男女が活躍するために重要と思う対策の上位3項目をみると、女性教員では「育児休業を取得しやすい体制整備」61.3%、「学内保育の設備」53.2%、「患児保育の実施」52.3%、男性教員では「学内保育の設備」56.7%、「柔軟な勤務時間制度の導入」50.0%、「育児休業を取得しやすい体制整備」49.3%となった。同様に女性職員では

表4-6 男女がともに活躍するために重要だと思う対策【年代別】（複数回答） (%)

| | 29歳以下 (N=283) | 30～39歳 (N=273) | 40～49歳 (N=211) | 50～59歳 (N=177) | 60歳以上 (N=47) |
|---------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| 年次休暇の取得推進 | 63.6 | 50.9 | 48.8 | 47.5 | 38.3 |
| 育児休業を取得しやすい体制整備 | 60.4 | 52.4 | 37.0 | 45.2 | 48.9 |
| 柔軟な勤務時間制度の導入 | 48.1 | 49.1 | 54.0 | 49.7 | 44.7 |
| 退職後の職場復帰支援 | 56.9 | 46.5 | 39.8 | 35.0 | 53.2 |
| 学内保育の設備 | 42.0 | 44.0 | 40.8 | 41.8 | 42.6 |
| 勤務時間外の会議の廃止 | 35.7 | 40.3 | 37.9 | 45.2 | 40.4 |
| 長時間保育の実施 | 35.3 | 39.2 | 41.2 | 39.5 | 29.8 |
| 患児保育の実施 | 27.9 | 45.8 | 42.2 | 37.3 | 21.3 |
| 男性の育児休業取得推進 | 41.0 | 38.5 | 26.1 | 37.9 | 38.3 |
| 一時退職後の再雇用制度の導入 | 35.7 | 38.8 | 35.1 | 32.8 | 36.2 |
| 育児期間中の勤務時間短縮制度導入 | 42.8 | 40.3 | 30.8 | 26.0 | 29.8 |
| 学童保育の設備 | 29.0 | 39.2 | 37.4 | 32.2 | 38.3 |
| 介護休暇の取得推進 | 22.3 | 30.4 | 28.4 | 36.2 | 40.4 |
| 授乳・おむつ交換のできるコーナーの設置 | 14.5 | 16.8 | 12.3 | 11.3 | 21.3 |
| 在宅勤務制度の導入 | 7.8 | 14.7 | 12.8 | 10.7 | 14.9 |
| 通勤時間短縮のための方策 | 11.7 | 11.4 | 5.7 | 6.8 | 2.1 |
| その他 | 1.8 | 5.5 | 3.8 | 4.0 | 0.0 |

(注) 項目は、表4-5に記載した順と同じである

表4-7 男女が活躍するために重要だと思う対策【教職員別】（複数回答） (%)

| | 女性教員 (N=111) | 男性教員 (N=150) | 女性職員 (N=613) | 男性職員 (N=114) |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 年次休暇の取得推進 | 50.5 | 27.3 | 60.7 | 45.6 |
| 育児休業を取得しやすい体制整備 | 61.3 | 49.3 | 48.6 | 48.2 |
| 柔軟な勤務時間制度の導入 | 44.1 | 50.0 | 50.9 | 49.1 |
| 退職後の職場復帰支援 | 45.9 | 48.7 | 46.2 | 44.7 |
| 学内保育の設備 | 53.2 | 56.7 | 39.6 | 28.1 |
| 勤務時間外の会議の廃止 | 45.9 | 34.7 | 40.1 | 35.1 |
| 長時間保育の実施 | 41.4 | 42.0 | 38.7 | 28.1 |
| 患児保育の実施 | 52.3 | 31.3 | 39.5 | 20.2 |
| 男性の育児休業取得推進 | 43.2 | 37.3 | 32.1 | 52.6 |
| 一時退職後の再雇用制度の導入 | 30.6 | 33.3 | 37.8 | 35.1 |
| 育児期間中の勤務時間短縮制度導入 | 36.0 | 35.3 | 35.7 | 37.7 |
| 学童保育の設備 | 44.1 | 44.0 | 32.8 | 23.7 |
| 介護休暇の取得推進 | 41.4 | 24.7 | 29.0 | 24.6 |
| 授乳・おむつ交換のできるコーナーの設置 | 18.9 | 18.0 | 13.4 | 11.4 |
| 在宅勤務制度の導入 | 14.4 | 20.7 | 8.3 | 14.9 |
| 通勤時間短縮のための方策 | 13.5 | 6.0 | 9.3 | 7.9 |
| その他 | 6.3 | 4.7 | 2.9 | 2.6 |

(注) 項目は、表4-5に記載した順と同じである

「年次休暇の取得推進」60.7%、「柔軟な勤務時間制度の導入」50.9%、「育児休業を取得しやすい体制整備」48.6%、男性職員では「男性の育児休業取得推進」52.6%、「柔軟な勤務時間制度の導入」49.1%、「育児休業を取得しやすい体制整備」48.2%の順となった。これより「育児休業を取得しやすい体制整備」は、教職員の男女を問わず上位3項目に入っており、多くの教職員が、男女が活躍するために重要な対策と思っていることがわかった。

4.4 具体的な対策

本学において男性も女性もともに活躍するための具体的な対策を記述した人は41人だった。表4-8にそれらをカテゴリー分類した結果を示す。4つのカテゴリーの件数は、「環境整備」23件、「出産・育児等」13件、「意識改革」2件、「その他」3件だった。

表4-8 男女がともに活躍するための具体的な対策

| 大分類 | 小分類 | 概要 |
|-----------------|----------------------|--|
| 環境整備 (23件) | 勤務体制の整備 (10件) | ・超過勤務を減らす ・急な休暇に対応できる勤務体制の整備 ・休日勤務をなくすか、振り替え休日の取得を可能にすること |
| | 手当 (2件) | ・仕事量に見合った給与が支給されない |
| | 制度利用の推進 (4件) | ・急なできごと（子どもが急病）の時に、年休を取得できること ・現在施行している制度が受けられること ・教職員の年次休暇の取得推進 |
| | 人事 (2件) | ・女性管理職・職員の積極的登用 ・正当な能力評価 |
| | 通勤 (3件) | ・教職員なら誰でも駐車場の利用ができること |
| | 情報提供 (2件) | ・休職中でも学内状況を把握できる体制 ・HPの充実 |
| 出産・育児等 (13件) | サポート体制 (6件) | ・介護・育児中の教職員を対象とした研究・教育・事務支援者の雇用 ・ボランティアの導入 ・育児中の支援体制の充実 |
| | 病児保育 (2件) | ・病時保育の実施 |
| | 金銭的支援 (3件) | ・育児休業中の金銭的支援 |
| | 学内保育園への不満・要望 (2件) | ・夜勤業務のある職種の人が学内保育施設を利用できること ・学内保育料金を安くすること |
| 意識改革 (2件) | | ・管理職者や男性教員に対する男女共同参画への意識啓発 |
| その他 (3件) | | ・男女が共に働くことを前提とした職場環境の整備 |

「環境整備」では、「勤務体制の整備」が10件と多く、「超過勤務を減らす」ことや、「急な年次休暇等の取得に対応できる勤務体制の整備」、「休日勤務を無くすか、振り替え休日の取得を可能にする」ことなどが必要であることが記述された。一方、「制度利用の推進」では、「子どもが病気になった時に、年次休暇が取得できるようにしてほしい」「現在施行されている制度が受けられるようにしてほしい」ことがあげられた。

「出産・育児等」では、「サポート体制」が6件と多く、「介護や育児中の教職員を対象とした研究・教育・事務支援者の雇用」や「ボランティアの導入」の対策があげられた。また、「育児中の支援体制の充実」として、「乳幼児を育てている人は希望により夜勤をはずすことができるようにしてほしい」という具体的な対策も示された。

「意識改革」では、「管理職者や男性教員に対する男女共同参画の意識啓発」が必要であるという意見があった。

「その他」では、上記したように本学の勤務は長時間労働や休日出勤が常態化しており、そのような状況ではワーク・ライフ・バランスは難しいため、「男女が共に働くことを前提にした職場環境の整備」が必要であるという意見があった。

第5章 弘前大学における育児休業

5.1 育児休業制度の認知度

表5-1、表5-2、表5-3にQ13「あなたは弘前大学に育児休業制度があることは知っていますか」への回答を、男女別、年代別、教職員別に示す。

表5-1より、「育児休業制度を知っているか」に「知っている」と回答した人は93.2%で、大多数を占めた。男女別にみると、「知っている」割合は、女性では95.6%、男性では86.7%で、女性の方が男性より高い値を示した。

表5-1 育児休業制度の認知度【男女別】

| | N | 知っている (%) | 知らない (%) |
|----|-------|-----------|----------|
| 女性 | 747 | 95.6 | 4.4 |
| 男性 | 279 | 86.7 | 13.3 |
| 全体 | 1,026 | 93.2 | 6.8 |

表5-2より、年代別にみると、「知っている」割合はいずれの年代でも90%以上となり、本学教職員のほとんどが育児休業制度があることを知っていることがわかった。

表5-2 育児休業制度の認知度【年代別】

| | N | 知っている (%) | 知らない (%) |
|--------|-------|-----------|----------|
| 29歳以下 | 289 | 92.0 | 8.0 |
| 30～39歳 | 281 | 91.8 | 8.2 |
| 40～49歳 | 222 | 95.9 | 4.1 |
| 50～59歳 | 186 | 93.5 | 6.5 |
| 60歳以上 | 48 | 93.8 | 6.3 |
| 全体 | 1,026 | 93.2 | 6.8 |

表5-3より、教職員別にみると、「知っている」割合は、教員は86.4%、職員は95.7%となり、職員の方が教員より高い割合を示した。さらに男女別にみると、女性教員では90.5%、女性職員では96.7%、男性教員では83.4%、男性職員では90.9%となり、男性教員は他に比べて若干低かった。また、教員と職員とも女性の方が男性より「知っている」割合は高いことがわかった。

表5-3 育児休業制度の認知度【教職員別】

| | N | 知っている (%) | 知らない (%) |
|-----|-----|-----------|----------|
| 教 員 | 273 | 86.4 | 13.6 |
| 女 性 | 116 | 90.5 | 9.5 |
| 男 性 | 157 | 83.4 | 16.6 |
| 職 員 | 749 | 95.7 | 4.3 |
| 女 性 | 628 | 96.7 | 3.3 |
| 男 性 | 121 | 90.9 | 9.1 |

5.2 育児休業制度の利用

表5-4、表5-5、表5-6にQ14「あなたは弘前大学で育児休業制度を利用しましたか」への回答を、男女別、年代別、教職員別に示す。

表5-4より、育児休業制度の利用は、「利用したことはないが、今後は利用しようと思う」が53.9%と最も高く、次いで「利用したことはなく、今後も利用しようと思わない」が35.4%、「利用したことがあり、今後も利用しようと思う」が7.8%、「利用したことはあるが、今後は利用しようとは思わない」が2.9%の順となった。

男女別にみると、「利用したことはないが、今後は利用しようと思う」が男女ともに高く、女性55.1%、男性50.9%だった。しかし、「利用したことはなく、今後も利用しようと思わない」は女性30.4%、男性48.3%となり、「今後は利用しようと思わない」男性が多いことがわかった。

表5-4 育児休業制度利用の有無【男女別】 (%)

| | 全体 (N=970) | 女性 (N=701) | 男性 (N=269) |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| 利用したことがあり、今後も利用しようと思う | 7.8 | 10.7 | 0.4 |
| 利用したことはあるが、今後は利用しようとは思わない | 2.9 | 3.8 | 0.4 |
| 利用したことはないが、今後は利用しようと思う | 53.9 | 55.1 | 50.9 |
| 利用したことはなく、今後も利用しようと思わない | 35.4 | 30.4 | 48.3 |

表5-5より、年代別にみると、「利用したことはないが、今後は利用しようと思う」は、「29歳以下」では84.4%、「30～39歳」では66.1%と、回答者の半数以上が選択したが、それ以上の年代では半数以下となり「60歳以上」では10.8%となった。一方、「利用したことはなく、今後は利用しようとは思わない」は、年代が上がるにつれて増加し、「40～49歳」以上の年代では4つの選択肢の中で最も高い値を示し、「60歳以上」では86.5%となった。「利用したことはないが、今後は利用しようと思う」が年代があがるにつれて減少したことは、回答者の多くが子育て期前から子育て期の年代であることが、「利用したことはなく、今後は利用しようとは思わない」が年代があがるにつれて増加したことは、回答

表5-5 育児休業制度利用の有無【年代別】 (%)

| | 29歳未満 (N=287) | 30～39歳 (N=274) | 40～49歳 (N=214) | 50～59歳 (N=157) | 60歳以上 (N=37) |
|-------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| 利用したことがあり、 今後も利用しようと思う | 1.0 | 12.4 | 12.6 | 6.4 | 2.7 |
| 利用したことはあるが、 今後は利用しようとは思わない | 0.0 | 0.4 | 7.5 | 7.0 | 0.0 |
| 利用したことはないが、 今後は利用しようと思う | 84.4 | 66.1 | 31.3 | 18.5 | 10.8 |
| 利用したことはなく、 今後も利用しようとは思わない | 14.6 | 21.1 | 48.6 | 68.1 | 86.5 |

者の多くが子育て期を過ぎた年代であるためと推察された。

表5-6より、教職員別にみると、女性教員、女性職員および男性職員では「利用したことはないが、今後は利用しようと思う」が順に47.6%、56.2%、66.9%と、最も高い割合を示したが、男性教員では38.7%と低い値を示した。しかし、「利用したことはなく、今後も利用しようとは思わない」は、男性教員では59.9%となり、女性教員42.9%、女性職員28.3%、および男性職員33.1%に比べると高い値を示した。また、この項目は、教員では男女とも高い値になったが、職員では男女とも教員に比べ低い値を示した。

表5-6 育児休業制度利用の有無【教職員別】 (%)

| | 女性教員 (N=105) | 男性教員 (N=150) | 女性職員 (N=593) | 男性職員 (N=118) |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 利用したことがあり、 今後も利用しようと思う | 5.7 | 0.7 | 11.6 | 0.0 |
| 利用したことはあるが、 今後は利用しようとは思わない | 3.8 | 0.7 | 3.9 | 0.0 |
| 利用したことはないが、 今後は利用しようと思う | 47.6 | 38.7 | 56.2 | 66.9 |
| 利用したことはなく、 今後も利用しようとは思わない | 42.9 | 59.9 | 28.3 | 33.1 |

5.3 育児休業制度を利用した理由

表5-7、表5-8、表5-9にQ15「弘前大学で育児休業制度を利用した理由（複数回答）」を、男女別、年代別、教職員別に示す。

表5-7より、育児休業制度を利用した理由は、「自分で育児を行いたかった」が73人で最も多く、次いで「職場の理解が得られた」53人、「自分以外の保育者を確保できなかった」25人、「その他」14人となり、「自分で育児を行いたかった」と「職場の理解が得られた」

表5-7 育児休業制度を利用した理由【男女別】（複数回答） (人)

| | 全体 (N=104) | 女性 (N=102) | 男性 (N=2) |
|-------------------|------------|------------|----------|
| 職場の理解が得られた | 53 | 53 | 0 |
| 自分で育児を行いたかった | 73 | 73 | 0 |
| 自分以外の保育者を確保できなかった | 25 | 24 | 1 |
| その他 | 14 | 13 | 1 |

が多いことがわかった。

男女別にみると、女性では「自分で育児を行いたかった」73人、「職場の理解が得られた」53人、「自分以外の保育者を確保できなかった」24人、「その他」13人だったが、男性は「自分以外の保育者を確保できなかった」1人、「その他」1人だった。これより、女性は育児休業制度を積極的に利用しているが、男性はやむを得ない理由で取得していることがうかがえた。

表5-8より、年代別にみると、「60歳以上」を除く年代では「自分で育児を行いたかった」が高い割合を示し、「29歳以下」では3人、「30～39歳」では28人、「40～49歳」では31人、「50～59歳」では10人だった。「職場の理解が得られた」は、「29歳以下」1人、「30～39歳」18人、「40～49歳」26人、「50～59歳」6人、「60歳以上」1人となり、「自分で育児を行いたかった」に次いで高い値になった。一方、「自分以外の保育者を確保できなかった」は、「29歳以下」1人、「30～39歳」11人、「40～49歳」8人、「50～59歳」4人、「60歳以上」0人となり、保育者が確保できれば育児休業を取得しなかった人もいたこともわかった。

表5-8 育児休業制度を利用した理由【年代別】（複数回答） (人)

| | 29歳以下 (N=3) | 30～39歳 (N=35) | 40～49歳 (N=43) | 50～59歳 (N=21) | 60歳以上 (N=1) |
|-------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|----------------|
| 職場の理解が得られた | 1 | 18 | 26 | 6 | 1 |
| 自分で育児を行いたかった | 3 | 28 | 31 | 10 | 0 |
| 自分以外の保育者を確保できなかった | 1 | 11 | 8 | 4 | 0 |
| その他 | 1 | 2 | 4 | 7 | 0 |

表5-9より、教職員別にみると、女性の教員と職員では「自分で育児を行いたかった」が女性教員8人、女性職員65人と最も高く、次いで「職場の理解が得られた」が女性教員4人、女性職員49人、「自分以外の保育者を確保できなかった」が女性教員2人、女性職員22人となった。男性教員では「自分以外の保育者を確保できなかった」と「その他」にそれぞれ1人がいたが、男性職員で育児休業を取得した者はいなかった。

表5-9 育児休業制度を利用した理由【教職員別】（複数回答）

（人）

| | 女性教員 (N=10) | 男性教員 (N=2) | 女性職員 (N=92) | 男性職員 (N=0) |
|-------------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
| 職場の理解が得られた | 4 | 0 | 49 | 0 |
| 自分で育児を行いたかった | 8 | 0 | 65 | 0 |
| 自分以外の保育者を確保できなかった | 2 | 1 | 22 | 0 |
| その他 | 1 | 1 | 12 | 0 |

次に、育児休業制度を利用し、かつその理由を記述した13人の内容をカテゴリー分類した。表5-10に結果を示す。各分類の件数は、「制度を利用してよかった」は1件、「制度の活用」は3件あり、その中には「制度利用の実績をつくるため」があった。また、「環境整備」は4件あり、「(取得当時は)利用しにくい環境だった」のように職場環境が整っていなかったことがあげられた。

表5-10 育児休業制度を利用した人の意見

| 分 類 | 内 容 |
|------------------|--|
| 制度利用後の評価 (1件) | ・子供とゆっくり向きあうことができ、復帰後もスムーズに受け入れてもらった |
| 制度の活用 (3件) | ・育児休暇を取得するのが当然と思ったから ・制度利用の実績を作るため ・母乳で子供を育てたいと思ったから |
| 環境整備 (4件) | ・利用しにくい環境だった ・育児休業制度が導入されたばかりの頃に取得したので、職場の理解がえられにくかったが、今は以前より理解が得られるようになったと思う |
| 家族への遠慮 (1件) | ・家族、特に親達への配慮 |
| 今後利用せず (4件) | ・今後育児をする予定がない |

5.4 育児休業制度を利用しなかった理由

表5-11、表5-12、表5-13にQ16「弘前大学で育児休業制度を利用しなかった理由（複数回答）」を、男女別、年代別、教職員別に示す。なお、この項では、子どものいる教職員が「育児休業制度を利用したことがない理由」を明らかにすることが目的であるため、これらの3つの表では、子どものいる教職員のみを回答を集計した。

表5-11より、育児休業制度を利用しなかった理由は、「収入を減らしたくなかった」121人、「その他」101人、「自分以外の保育者の確保ができた」100人、「仕事を中断したくなかった」97人、「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」81人、「必要性を感じなかった」51人の順になった。

表5-11より、「その他」を除き、男女別に「弘前大学で育児休業制度を利用しなかった理由」をみると、女性では「収入を減らしたくなかった」87人、「仕事を中断したくなかった」54人、「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」49人、「自分以外の保育者の確保ができた」47人が高い割合を示したが、男性では「自分以外の保育者の確保ができた」53人、「仕事を中断したくなかった」43人、「必要性を感じなかった」36人が高くなった。これより、女性では「収入を減らしたくなかった」、「仕事を中断したくなかった」や「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」ことが、男性では「自分以外の保育者の確保ができた」、「仕事を中断したくなかった」や「必要性を感じなかった」ことが、育児休業制度を利用しなかった理由であることがわかった。

表5-11 育児休業制度を利用しなかった理由【男女別】（複数回答）（人）

| | 全体 (N=834) | 女性 (N=567) | 男性 (N=247) |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| 仕事を中断したくなかった | 97 | 54 | 43 |
| 収入を減らしたくなかった | 121 | 87 | 34 |
| 必要性を感じなかった | 51 | 15 | 36 |
| 自分以外の保育者の確保ができた | 100 | 47 | 53 |
| 制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった | 81 | 49 | 32 |
| その他 | 101 | 61 | 40 |

表5-12より、「その他」を除き、年代別に育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「29歳以下」、「30～39歳」および「40～49歳」では、「収入を減らしたくない」（「29歳以下」52人、「30～39歳」37人、「40～49歳」28人）と「仕事を中断したくなかった」（「29歳以下」26人、「30～39歳」31人、「40～49歳」28人）が、「50～59歳」と「60歳以上」では「自分以外の保育者の確保ができた」（「50～59歳」36人、「60歳以上」12人）と「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」（「50～59歳」25人、「60歳以上」4人）が多く、50歳を境に育児休業制度を利用しなかった理由が異なる結果となった。

表5-12 育児休業制度を利用しなかった理由【年代別】（複数回答） (人)

| | 29歳以下 (N=275) | 30～39歳 (N=231) | 40～49歳 (N=164) | 50～59歳 (N=133) | 60歳以上 (N=31) |
|-----------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| 仕事を中断したくなかった | 26 | 31 | 28 | 11 | 1 |
| 収入を減らしたくなかった | 52 | 37 | 21 | 11 | 0 |
| 必要性を感じなかった | 3 | 7 | 19 | 17 | 5 |
| 自分以外の保育者の確保ができた | 6 | 18 | 28 | 36 | 12 |
| 制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった | 6 | 25 | 21 | 25 | 4 |
| その他 | 10 | 24 | 21 | 34 | 12 |

表5-13より、「その他」を除き教職員別に育児休業制度を利用しなかった理由をみると、女性教員では「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」14人、「仕事を中断したくなかった」13人、「収入を減らしたくなかった」12人、「自分以外の保育者の確保ができた」12人が、女性職員では「収入を減らしたくなかった」75人、「仕事を中断したくなかった」41人、「自分以外の保育者の確保ができた」35人、「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」35人が多くみられた。

一方、男性教員では「仕事を中断したくなかった」31人、「必要性を感じなかった」24人、「自分以外の保育者の確保ができた」23人が、男性職員では「自分以外の保育者を確保できた」30人、「収入を減らしたくなかった」17人、「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」16人が多かった。

これより、育児休業制度を利用したことがない理由は、男女の教職員とも「自分以外の保育者を確保できた」が多いことがわかった。また、教員は男女とも「仕事を中断したくなかった」が多かった。さらに、女性教員、女性職員および男性職員では「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」も多く、職場環境が整備されていれば育児休業制度を利用した可能性があったことが推察された。しかし、男性教員では「必要性を感じなかった」が高くなった。

表5-13 育児休業制度を利用しなかった理由【教職員別】（複数回答） (人)

| | 女性教員 (N=94) | 男性教員 (N=139) | 女性職員 (N=481) | 男性職員 (N=116) |
|-----------------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 仕事を中断したくなかった | 13 | 31 | 41 | 11 |
| 収入を減らしたくなかった | 12 | 16 | 75 | 17 |
| 必要性を感じなかった | 2 | 24 | 13 | 11 |
| 自分以外の保育者の確保ができた | 12 | 23 | 35 | 30 |
| 制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった | 14 | 16 | 35 | 16 |
| その他 | 13 | 34 | 48 | 6 |

次に、育児休業制度を利用しなかった人で、その理由を記述した26人の内容をカテゴリー分類した。表5-14に結果を示す。

各分類の件数は、「制度未認識」4件、「職場環境」9件、「その他」13件だった。「制度未認識」では、「制度があることを知らなかった」や「活用できるのであれば、利用したい」のように制度を知らなかったので利用しなかったことがわかった。「職場環境」では、「職場の労働力不足への補充策がない」のように代替え要員を確保できなかったために育児休業制度を利用しなかったことがわかった。「その他」では、「男性は育児休暇を取得してはならないという暗黙の了解がある」のように、社会通念として男性は育児休業制度を利用しにくいことがわかった。

表5-14 育児休業制度を利用しなかった人の意見

| 分類 | 内容 |
|---------------|---|
| 制度未認識 (4件) | ・制度があることを知らなかった |
| 職場環境 (9件) | ・教育、研究、学生指導の責務を一時的にでも放棄できないため、育児休業制度を利用できない ・職場の労働力不足への補充策がない ・上司の理解が不十分である |
| その他 (13件) | ・昔は取得後の勤務場所が変わる事が通例だった ・男性は育児休暇を取得してはならないという暗黙の了解があるため ・配偶者が育児休業制度を利用した |

5.5 配偶者の育児休業の取得

表5-15、表5-16、表5-17にQ17「配偶者は育児休業を取得しましたか」への回答を、男女別、年代別、教職員別に示す。

表5-15より、「配偶者が育児休業を取得しましたか」に「取得した」と回答した人数は32人だった。男女別にみると、育児休業を「取得した」は、回答者が女性では2人、男性では30人と、配偶者が女性の場合には育児休業利用は多いが、男性の場合は少ない結果となった。

表5-15 配偶者の育児休業取得の有無【男女別】

| | N | はい(人) | いいえ(人) |
|----|-----|-------|--------|
| 女性 | 205 | 2 | 203 |
| 男性 | 149 | 30 | 119 |
| 全体 | 354 | 32 | 322 |

表5-16より、年代別にみると、配偶者が育児休業を「取得した」人数は、「29歳以下」3人、「30～39歳」15人、「40～49歳」8人、「50～59歳」6人、「60歳以上」0人となり、若い年代の方が高い結果となった。

表5-17より、教職員別に配偶者が育児休業を「取得した」人数をみると、教員では12人、

職員では20人で、職員の配偶者の方が多いことがわかった。育児休業を「取得した」教員12人についてみると、その配偶者はすべて女性で、男性の配偶者で育児休業を取得した者はいなかった。

一方、育児休業を「取得した」職員20人は、配偶者が男性である者は2人、女性である者は18人だった。育児休業を「取得した」者は、教職員とも配偶者は女性である場合が多いことがわかった。

表5-16 配偶者の育児休業取得の有無【年代別】

| | N | はい(人) | いいえ(人) |
|--------|-----|-------|--------|
| 29歳以下 | 13 | 3 | 10 |
| 30～39歳 | 83 | 15 | 68 |
| 40～49歳 | 115 | 8 | 107 |
| 50～59歳 | 111 | 6 | 105 |
| 60歳以上 | 32 | 0 | 32 |
| 全 体 | 354 | 32 | 322 |

表5-17 配偶者の育児休業取得の有無【教職員別】

| | N | はい(人) | いいえ(人) |
|-----|-----|-------|--------|
| 教 員 | 134 | 12 | 122 |
| 女 性 | 42 | 0 | 42 |
| 男 性 | 92 | 12 | 80 |
| 職 員 | 220 | 20 | 200 |
| 女 性 | 163 | 2 | 161 |
| 男 性 | 57 | 18 | 39 |

5.6 配偶者が育児休業を取得しなかった理由

Q18「配偶者が育児休業制度を利用しなかった理由（複数回答）」を、本学教職員の男女別、年代別、教職員別に、表5-18、表5-19、表5-20に示す。

表5-18より、「その他」を除き配偶者が育児休業を取得しなかった理由は、「制度がなかった」が116人と最も多く、次いで「必要性を感じなかった」63人、「夫婦以外の保育者を確保できた」53人、「仕事が忙しかった」47人、「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」41人、「収入を減らしたくない」31人の順になった。

表5-18より、配偶者が育児休業制度を利用しなかった理由を男女別にみると、女性では多い順に「制度がなかった」95人、「仕事が忙しかった」44人、「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」38人、「夫婦以外の保育者を確保できた」37人の順に多く、男性では「必要性を感じなかった」31人、「制度がなかった」21人、「夫婦以外の保育者を確保できた」16人の順に多い結果となった。これより、「制度がなかった」を除き、配偶者が育児休業制度を利用しなかった理由は、女性では「仕事が忙しかった」や「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」が多いのに対し、男性では「必要性を感じなかった」が多く、男女で異なることがわかった。

表5-19より、「その他」を除き、年代別に回答の多い項目をみると、「29歳以下」では「仕

表5-18 配偶者が育児休業制度を取得しなかった理由【男女別】（複数回答） (人)

| | 全体 (N=322) | 女性 (N=203) | 男性 (N=119) |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| 仕事が忙しかった | 47 | 44 | 3 |
| 収入を減らしたくなかった | 31 | 27 | 4 |
| 必要性を感じなかった | 63 | 32 | 31 |
| 制度がなかった | 116 | 95 | 21 |
| 制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった | 41 | 38 | 3 |
| 夫婦以外の保育者を確保できた | 53 | 37 | 16 |
| その他 | 68 | 20 | 48 |

「仕事が忙しかった」と「制度がなかった」が4人、「収入を減らしたくない」と「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」が3人と多く、「30～39歳」では「制度がなかった」20人、「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」16人、「仕事が忙しかった」12人が多く、「40～49歳」では「制度がなかった」36人、「必要性を感じなかった」26人、「仕事が忙しかった」17人が多く、「50～59歳」と「60歳以上」では「制度がなかった」（「50～59歳」42人、「60歳以上」14人）、「夫婦以外の保育者を確保できた」（「50～59歳」28人、「60歳以上」8人）、「必要性を感じなかった」（「50～59歳」19人、「60歳以上」5人）の順になった。

これより、いずれの年代でも「制度がなかった」が高い割合になり、それに加え「29歳以下」、「30～39歳」および「40～49歳」の比較的若い年代では「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」の理由が多かった。しかし、比較的年齢が高い「50～59歳」や「60歳以上」の年代では「夫婦以外の保育者を確保できた」や「必要性を感じなかった」の理由が多くみられ、おおむね40歳代以下と50歳代以上の回答者では、配偶者の育児休業取得の理由は異なることがわかった。

表5-19 配偶者が育児休業制度を取得しなかった理由【年代別】（複数回答） (人)

| | 29歳以下 (N=13) | 30～39歳 (N=83) | 40～49歳 (N=115) | 50～59歳 (N=111) | 60歳以上 (N=32) |
|-----------------------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| 仕事が忙しかった | 4 | 12 | 17 | 12 | 2 |
| 収入を減らしたくなかった | 3 | 8 | 11 | 9 | 0 |
| 必要性を感じなかった | 1 | 12 | 26 | 19 | 5 |
| 制度がなかった | 4 | 20 | 36 | 42 | 14 |
| 制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった | 3 | 16 | 14 | 8 | 0 |
| 夫婦以外の保育者を確保できた | 1 | 6 | 10 | 28 | 8 |
| その他 | 1 | 15 | 23 | 22 | 7 |

表5-20より、「その他」を除き、配偶者が育児休業制度を利用しなかった理由を教職員別にみると、女性教員の配偶者では「制度がなかった」24人、「仕事が忙しかった」10人、「夫婦以外の保育者を確保できた」9人が、女性職員の配偶者では「制度がなかった」36人、「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」36人、「仕事が忙しかった」34人「夫婦以外の保育者を確保できた」28人が多いことがわかった。

一方、男性教員の配偶者では、「必要性を感じなかった」21人、「制度がなかった」13人、「夫婦以外の保育者を確保できた」6人が多く、男性職員の配偶者では、「必要性を感じなかった」と「夫婦以外の保育者を確保できた」10人、「制度がなかった」8人が多いことがわかった。これより、「制度がなかった」を除くと、男女の教職員とも「夫婦以外の保育者を確保できた」が多いことに加え、女性の教職員では「仕事が忙しかった」が多いが、男性の教職員では「必要性を感じなかった」が多く、男女で異なることがわかった。

次に、配偶者が育児休業を取得しなかった人で、その理由を記述した64人の内容をカテゴリー分類した。

表示はしないが、回答者が女性の記述は20件あり、「回答者自身（妻である教職員）が育児休業を取得した」7件や、「他の養育者を確保できた」が2件あった。また、「昇格に影響するのではないか」など仕事への影響を懸念したために取得しなかった記述（1件）や、「制度があったとしても男がとるべきではない」との社会通念や性別役割分業（担）の考えから取得しない記述（1件）もみられた。

一方、回答者が男性の記述は44件あり、内訳は配偶者が「専業主婦または無職」だったため取得しなかったが29件、「（出産等により）退職した」が11件、「その他」は4件あり、理由を記述した男性教職員の多くは育児休業を取得しなくてもよい状況であることがわかった。しかし、「（出産等により）退職した」のなかには、「仕事を続けたかったが、保育者等を確保できずやむをえず退職した」記述もあった。

表5-20 配偶者が育児休業制度を取得しなかった理由【教職員別】（複数回答） (人)

| | 女性教員 (N=42) | 男性教員 (N=80) | 女性職員 (N=161) | 男性職員 (N=39) |
|---------------------------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 仕事が忙しかった | 10 | 3 | 34 | 0 |
| 収入を減らしたくなかった | 6 | 1 | 21 | 3 |
| 必要性を感じなかった | 5 | 21 | 27 | 10 |
| 制度がなかった | 24 | 13 | 71 | 8 |
| 制度はあったが（十分に）取得できる 職場環境ではなかった | 2 | 2 | 36 | 1 |
| 夫婦以外の保育者を確保できた | 9 | 6 | 28 | 10 |
| その他 | 5 | 36 | 15 | 12 |

第6章 弘前大学における介護休業

6.1 介護休業制度の認知度

Q19「あなたは弘前大学に介護休業制度があることを知っていますか」への回答を、男女別、年代別、教職員別に、表6-1、表6-2、表6-3に示す。

表6-1より、「介護休業制度を知っている」と回答した人は57.7%となり、Q13「育児休業制度を知っている」と比べると知っている人は少なかった。男女別にみると、「知っている」は、女性では60.3%、男性では50.6%となり、女性の方が男性より高い割合となった。

表6-2より、年代別にみると、「介護休業制度を知っている」割合は、「29歳以下」では41.7%、「30～39歳」では51.6%、「40～49歳」では68.2%、「50～59歳」では74.9%、「60歳以上」では75.6%と、年代が高くなるにつれて知っている割合も高くなった。

表6-3より、教職員別にみると、「介護休業制度を知っている」は、教員は48.3%、職員は61.1%となり、職員の方が知っている割合は高いことがわかった。教職員を男女別にみると、「知っている」割合は、女性教員では60.3%、女性職員では60.2%、男性教員では38.6%、男性職員では65.5%となり、女性の教職員と男性職員は60%以上が「知っている」のに対し、男性教員の知っている割合は低くなった。

表6-1 介護休業制度の認知度【男女別】

| | N | ある(%) | ない(%) |
|----|-----|-------|-------|
| 女性 | 730 | 60.3 | 39.7 |
| 男性 | 265 | 50.6 | 49.4 |
| 全体 | 995 | 57.7 | 42.3 |

表6-2 介護休業制度の認知度【年代別】

| | N | ある(%) | ない(%) |
|--------|-----|-------|-------|
| 29歳以下 | 283 | 41.7 | 58.3 |
| 30～39歳 | 277 | 51.6 | 48.4 |
| 40～49歳 | 211 | 68.2 | 31.8 |
| 50～59歳 | 179 | 74.9 | 25.1 |
| 60歳以上 | 45 | 75.6 | 24.4 |
| 全体 | 995 | 57.6 | 42.4 |

表6-3 介護休業制度の認知度【教職員別】

| | N | はい(%) | いいえ(%) |
|----|-----|-------|--------|
| 教員 | 261 | 48.3 | 51.7 |
| 女性 | 116 | 60.3 | 39.7 |
| 男性 | 145 | 38.6 | 61.4 |
| 職員 | 730 | 61.1 | 38.9 |
| 女性 | 611 | 60.2 | 39.8 |
| 男性 | 119 | 65.5 | 34.5 |

6.2 介護休業制度の利用

Q20「あなたは弘前大学で介護休業制度を利用しましたか」への回答を、男女別、年代別、教職員別に分析し、表6-4、表6-5、表6-6に示す。

表6-4より、介護休業制度の利用は、「利用したことはないが、今後、必要があれば利用したいと思う」が89.3%と最も高く、「利用したことはなく、今後、必要があっても利用したいとは思わない」が9.1%、「利用したことがあり、今後、必要があれば利用したいと思う」が1.6%、「利用したことはあるが、今後、必要があっても利用したいとは思わない」はいなかった。

男女別に「知っている」割合をみると、男女ともに「利用したことはないが、今後、必要があれば利用したいと思う」が最も高く、女性91.1%、男性84.3%だった。次は「利用したことはなく、今後、必要があっても利用したいとは思わない」で、女性7.4%、男性13.8%、「利用したことがあり、今後、必要があれば利用しようと思う」は女性1.5%、男性1.9%だった。

表6-4 介護休業制度利用の有無【男女別】 (％)

| | 全体 (N=980) | 女性 (N=719) | 男性 (N=261) |
|----------------------------------|------------|------------|------------|
| 利用したことがあり、今後、必要があれば利用したいと思う | 1.6 | 1.5 | 1.9 |
| 利用したことはあるが、今後、必要があっても利用したいとは思わない | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 利用したことはないが、今後、必要があれば利用したいと思う | 89.3 | 91.1 | 84.3 |
| 利用したことはなく、今後、必要があっても利用したいとは思わない | 9.1 | 7.4 | 13.8 |

表6-5より、年代別にみると、全ての年代で「利用したことはないが、今後、必要があれば利用したいと思う」が高く、特に「29歳以下」は90.7%を示し、各年代のなかでは最も高い割合になった。しかし、その割合は年代が上がるにつれて低くなり、「60歳以上」では75.0%になった。一方、「利用したことはなく、今後、必要があっても利用したいとは思わない」は、「29歳以下」では8.9%だったが、年代が上がるにつれて高い割合になり、「60歳代以上」では25.0%となった。また、「利用したことがあり、今後、必要があれば利用したいと思う」はいずれの年代でも低い値を示したが、「60歳以上」で選択した人はいなかった。

表6-5 介護休業制度利用の有無【年代別】 (％)

| | 29歳以下 (N=281) | 30～39歳 (N=265) | 40～49歳 (N=208) | 50～59歳 (N=181) | 60歳以上 (N=44) |
|----------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| 利用したことがあり、今後、必要があれば利用したいと思う | 0.4 | 2.3 | 1.9 | 2.8 | 0.0 |
| 利用したことはあるが、今後、必要があっても利用したいとは思わない | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 利用したことはないが、今後、必要があれば利用したいと思う | 90.7 | 90.6 | 89.4 | 88.4 | 75.0 |
| 利用したことはなく、今後、必要があっても利用したいとは思わない | 8.9 | 7.2 | 8.7 | 8.8 | 25.0 |

表6-6より、教職員別にみると、教職員とも、またその男女とも「利用したことはないが、今後、必要があれば利用したいと思う」割合が最も高く、女性教員89.5%、女性職員91.4%、男性教員83.0%、男性職員85.8%となったが、教員と職員とも女性の方が男性より高い割合を示した。また「利用したことはなく、今後、必要があっても利用したいとは思わない」は、女性教員8.7%、女性職員7.1%、男性教員14.2%、男性職員13.4%と、教員と職員とも男性の方が女性より高い割合を示した。しかし、「利用したことがあり、今後、必要があれば利用したいと思う」は女性教員1.8%、女性職員1.5%、男性教員2.8%、男性職員0.8%となり、教員では男性の方が、職員では女性の方が高い割合を示した。

表6-6 介護休業制度利用の有無【教職員別】 (％)

| | 女性教員 (N=114) | 男性教員 (N=141) | 女性職員 (N=602) | 男性職員 (N=119) |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 利用したことがあり、今後、必要があれば利用したいと思う | 1.8 | 2.8 | 1.5 | 0.8 |
| 利用したことはあるが、今後、必要があっても利用したいとは思わない | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 利用したことはないが、今後、必要があれば利用したいと思う | 89.5 | 83.0 | 91.4 | 85.8 |
| 利用したことはなく、今後、必要があっても利用したいとは思わない | 8.7 | 14.2 | 7.1 | 13.4 |

第7章 弘前大学男女共同参画推進室に対する要望（自由回答から）

男女共同参画推進室に対する要望などを記述した人は87人だった。表7-1にカテゴリー分類した結果を示す。4つのカテゴリーの件数は、「制度取得の推進」19件、「環境整備」15件、「男女共同参画推進や推進室への要望など」41件、「アンケートに対する不満や要望」12件だった。

表7-1 男女共同参画推進室に対する要望

| 分 類 | 内 容 | |
|-------------------------------------|--|--|
| 制度取得の推進 (19件) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 休暇をとった際に発生する部署の人手不足をサポートする体制の確立 ・ 気軽に休暇を取得できるよう環境を整えほしい | |
| 環境整備 (15件) | 職場環境の改善 (5件) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 慢性的な人手不足の改善 ・ 時間外勤務の縮小や削減 ・ 制度の利用や取得に理解ある職場づくり" |
| | 女性を重視した 環境整備 (5件) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の参画しやすい環境整備 ・ 本学の運営に女性が参画することや、女性の意見が反映されるような環境整備 |
| | 学内保育等 (2件) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 病児保育の実施 ・ 長期休暇中の学童保育への配慮 |
| | 人員配置 への配慮 (3件) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 有能な女性事務系職員の管理職登用 ・ 事務組織の強化 |
| 男女共同参画 推進や推進室 への要望など (41件) | 期待・要望 (21件) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画を進めていくためのリーダーシップを発揮することを期待 ・ 制度の改善と、その早期実現を望む |
| | 不満 (4件) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性差別とならないような制度となしてほしい ・ 女性のための制度が多い ・ 男女共同参画推進室が女性を対象としている |
| | 活動内容の周知 (12件) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 活動目的、方針が不明瞭 ・ 男女共同参画推進室を身近に感じられない ・ 活動内容を定着させるために、多くの人に周知することが必要 |
| | 講演会等に 対する要望 (4件) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 講演会等の日時設定への配慮 ・ 男性が男女共同参画に興味関心を持ってもらえるような講演会を望む |
| アンケートに対する 不満・要望 (12件) | <ul style="list-style-type: none"> ・ アンケートの回収方法・回答期間を考慮して欲しい ・ 職場の雰囲気からアンケートには答えにくい ・ アンケートを改善に活かして欲しい ・ 年に1, 2度アンケートを行い、活用してほしい ・ 現在の状況とアンケート項目が乖離している ・ 年齢などによっては回答しにくい項目がある | |

「制度取得の推進」では、「休暇をとった際に発生する部署の人手不足をサポートする体制を確立」してほしいや、「有給休暇の取得を推進している割には、取得しづらい雰囲気がある」ので「気軽に休暇を取得できるよう環境を整えてほしい」という要望があげられた。

「環境整備」は、「職場環境の改善」、「女性を重視した環境整備」、「学内保育等」および、「人員配置への配慮」に分類できた。上記した「制度取得の推進」と重なるが「職場環境の改善」5件の中には、「慢性的な人手不足の改善」「時間外勤務の縮小や削減」などが記載されていた。「女性を重視した環境整備」5件の中には、「本学の運営に女性が参画することや、女性の意見が反映されるような環境整備」の必要性が、「学内保育等」2件では、「病児保育実施の希望」が、「人員配置への配慮」3件では「女性の管理職登用」の要望などがあった。また、「弘前大学は民間の企業に比べて女性がとても働きやすい環境にあり、制度も充実しているとおもうが、その制度が十分に活用されているのか見直してみるのもよいのでは」という意見もあった。

「男女共同参画推進や推進室への要望など」は、「期待・要望」21件、「不満」4件、「活動内容の周知」12件、「講演会等に対する要望」4件に分類できた。「期待・要望」は21件と多く、推進室が「男女共同参画を進めていくためのリーダーシップを発揮することを期待」している一方、「参画室の活動なのに男性からみて逆に差別を感じる」という「不満」も寄せられた。また、「活動内容の周知」12件では、「どんな活動をしているのか不明確」や「男女共同参画推進室を身近に感じられない」のように、参画室の活動が周知されていないことがわかった。そのためか、「講演会等に対する要望」4件では「開催日時を検討して下さい」や「男性が、男女共同参画に興味関心を持ってもらえるように 男性の参加しやすい講演会を設計すべき」という提案もあった。

最後に「アンケートに対する不満や要望」では、「アンケート回収方法やメットまでの時間の再考」や「職場の雰囲気からアンケートには答えにくい」といった意見があったが、「このアンケート結果を改善に活かしてほしい」や「このようなアンケートを年1回、2回でも行い、意見をきいて、いかしていただきたい」という肯定的な意見もあった。

おわりに（まとめにかえて）

今回の調査から、以下のことが明らかになった。

第一に、男女共同参画推進室の認知度は72.6%と回答者の7割以上であるが、基本理念や基本方針の認知度は回答者の半数に満たない44.0%になり、男女共同参画推進室の認知度に比べて低く、男女共同参画推進室は知っていても、大学全体の男女共同参画における基本理念と基本方針はあまり知られていないことがわかった。

第二に、過去の事例を含めて、本学で性別による差別の経験がある割合は6.0%だった。その内容は、「看護師のくせに」のような差別的な発言、「朝の清掃・お茶汲み・飲み会の準備が女性の仕事」のような慣例や、「お酌の強要」などのハラスメントが多く、出産や育児に伴う内容も見られた。

第三に、本学において男女がともに活躍するための問題点があると思う割合は17.0%になった。その問題は、本学が男性優位の職場環境であり、そのため出産や育児にかかわる休業等は、男性はもちろん女性も取得しにくいことや、長時間労働や勤務時間外の会議が多いため、ワーク・ライフ・バランス（「仕事と生活の両立」のこと）が難しいこと、加えて年次休暇の取得しにくい環境が指摘された。それらの問題を解決するためには、勤務時間外の会議を廃止するなどの勤務時間遵守や、年次休暇などを取得した教職員が所属している部署への支援体制を早急に整備することがあげられ、そのためには教職員への男女共同参画への意識啓発も必要であるという意見もあった。

第四に、育児休業制度の認知度は93.2%と非常に高く、特に女性は95.6%と高いことがわかった。また、育児休業制度は「利用したことはないが、今後は利用しようと思う」という本学教職員は多く、特に若い男性職員の積極的な姿勢がうかがえた。育児休業制度を利用した人は、「自分で育児を行いたかった」、「職場の理解が得られた」ことを理由としており、職場にも配慮した利用であることがわかった。

一方、育児休業制度を利用しなかった女性の理由は、「収入をへらしたくなかった」「仕事を中断したくなかった」や「制度はあったが取得できる環境ではなかった」が多く、収入との関わりがあるものの、「職場の労働力不足への補充策がない」ことも背景にあることが推察された。しかし男性は、「自分以外の保育者を確保できた」「仕事を中断しなかった」や「必要性を感じなかった」が多くみられた。

第五に、介護休業制度の認知度は、57.7%で半数以上が知っているが、育児休業制度に比べると低い割合だった。しかし、「利用したことはないが、今後、必要があれば利用したいと思う」割合は男女ともに高かった。

第六に、本学の男女共同参画推進に対しては、年次休暇や育児休業等を取得できるような職場環境整備、女性の管理職の登用などの意見があった。男女共同参画推進室に対しては、男女共同参画を推進するためにリーダーシップを発揮するようにとの意見もあった。

が、一方で、推進室の活動がわからないという指摘もあった。また、講演会等への要望や、アンケートへの意見もあった。

多くの教職員が望む職場環境の整備については、「超過勤務や休日出勤の解消」があげられた。本学では部局等によっては「ノー残業デー」を設けているところもあり、「勤務時間外の会議廃止」の意見もあった。会議出席者の時間調整を行い、勤務時間内に会議を行うような配慮が必要であると考え。今後は「ノー残業デー」の実現はもちろん、お茶の水女子大学が実施し成果が得られている「9時—5時体制の徹底」のように、勤務時間終了とともに帰宅できるような環境整備が望まれる。

さらに、「年次休暇取得の推進」と「年次休暇などを取得した教職員が所属している部署への支援体制づくり」の必要性も多くあげられた。現在、事務系部署では、業務の効率化を目的とした“グループ制”が実施されており、さらなる推進が望まれる。

育児にかかわる要望等も多く寄せられた。病児保育への要望は、子どもが病気になった時に父親か母親が休暇を取得できればある程度は解決できる。そのような時に、父親か母親が休暇を取得できるような職場環境の整備が望まれる。

また、職員からの要望としてあげられた「乳幼児がいる教職員には希望により夜勤免除」などを含む附属病院の勤務体制等の検討は、今後の重要な課題である。また、「育児や介護期の教職員を対象とした研究・教育・事務支援者の雇用やボランティアの導入」という要望もあった。これは、男女共同参画白書（内閣府、2011年）においても「女性研究者が出産、育児と研究を両立できるよう、研究サポート体制の整備を行うこと」が提案されている。

男女共同参画社会の形成とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」である。長期的に捉えるならば、女性が活躍できる職場は、結果的に誰もが活躍しやすい職場になるはずである。また、男女ともに男女共同参画社会の理念を理解し、「男女が共に責任を担う」職場の一員として努力することが望まれる。全学が一体となって取り組む体制を構築することが必要不可欠である。本学は、どのような/どのように男女共同参画を推進するのか/できるのか、男女共同参画推進室は、この調査結果を踏まえ今後の施策を展開していきたいと考えている。

最後に、本調査を行うにあたり、ご回答いただいた教職員の方々、Web調査にご協力くださった総合情報処理センターの方々をはじめとする皆さまに心より感謝申し上げます。

本調査は、女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）「つがるネットワーク！地域でつなぐ女性人才」経費によった。

付録1 調査票

弘前大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査

下記アンケートにご協力お願いいたします。

このアンケートは弘前大学における男女共同参画を推進していく上で、教職員の皆様のご意見を知らるために行うものです。

結果は今後の弘前大学男女共同参画の活動に反映されますので、非常に重要なアンケートです。質問が多くご面倒とは思いますが、皆様のご意見を是非お聞かせくださるようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は統計的に処理され、個人が特定されることは決してありません。

プライバシーは守られますので、ご協力のほどお願いいたします。

弘前大学男女共同参画推進室

該当する選択肢を○で囲み、必要に応じて（ ）内に記入ください。

Q1 年齢

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 20歳未満 | 2. 20～29歳 | 3. 30～39歳 |
| 4. 40～49歳 | 5. 50～59歳 | 6. 60歳以上 |

Q2 性別

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

Q3 国籍

- | | | |
|-------|---------|----------------------|
| 1. 日本 | 2. それ以外 | <input type="text"/> |
|-------|---------|----------------------|

Q4 所属

- | | | |
|------------------|-------------------------------|----------------|
| 1. 事務局（本部事務組織） | 2. 人文学部 | 3. 教育学部 |
| 4. 大学院医学研究科 | 5. 大学院保健学研究科 | 6. 医学部附属病院 |
| 7. 大学院理工学研究科 | 8. 農学生命科学部 | 9. 大学院地域社会研究科 |
| 10. 北日本新エネルギー研究所 | 11. 白神自然環境研究所 | 12. 被ばく医療総合研究所 |
| 13. 学内共同教育施設等 | 14. その他（役員、法人内部監査室、男女共同参画推進室） | |

Q5 あなたの専門分野を選んでください。（教員のみ）

- | | | |
|-------|-------|--------------|
| 1. 文系 | 2. 理系 | 3. どちらともいえない |
|-------|-------|--------------|

Q6 あなたは弘前大学に男女共同参画推進室があることを知っていますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

Q7 あなたは弘前大学における男女共同参画に関する基本理念と基本方針があることを知っていますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

Q8 あなたは弘前大学で性別による差別を受けたと感じたことがありますか。

- | | | |
|-------|---|----------------------|
| 1. ある | ⇒ | ある場合はその内容を記載してください。 |
| 2. ない | | <input type="text"/> |

Q9 弘前大学において男性も女性もともに活躍するために何か問題があると思いますか。

- | | | |
|-------|---|----------------------|
| 1. ある | ⇒ | ある場合はその内容を記載してください。 |
| 2. ない | | <input type="text"/> |

→ 裏面へお進みください。

Q10 弘前大学において男性も女性もともに活躍するためにはどのような対策があればいいと思いますか。

重要だと思う項目にチェックしてください。(複数回答可)

1. 学内保育の設備
2. 学童保育の設備
3. 患児保育の実施
4. 長時間保育の実施
5. 授乳・おむつ交換のできるコーナーの設置
6. 育児休業を取得しやすい体制整備
7. 男性の育児休業取得推進
8. 退職後の職場復帰支援
9. 一時退職後の再雇用制度の導入
10. 育児期間中の勤務時間短縮制度導入
11. 柔軟な勤務時間制度の導入
12. 在宅勤務制度の導入
13. 勤務時間外の会議の廃止
14. 介護休暇の取得推進
15. 年次休暇の取得推進
16. 通勤時間短縮のための方策
17. その他

具体的に

Q11 配偶者の有無(事実婚を含む)についてお尋ねします。

1. あり
2. なし

Q12 子どもの有無についてお尋ねします。

1. あり
2. なし

Q13 あなたは弘前大学に育児休業制度があることは知っていますか。

1. はい
2. いいえ

Q14 あなたは弘前大学で育児休業制度を利用しましたか。(または、しようと思いませんか)

1. 利用したことがあり、今後も利用しようと思う →Q15へ
2. 利用したことはあるが、今後は利用しようとは思わない →Q15へ
3. 利用したことはないが、今後は利用しようと思う →Q16へ
4. 利用したことはなく、今後も利用しようと思わない →Q16へ

Q15 Q14で1または2と回答された方にお尋ねします。

その理由をお答えください。(複数回答可)

1. 職場の理解が得られた
2. 自分で育児を行いたかった
3. 自分以外の保育者を確保できなかった
4. その他

具体的に

→ 次のページへお進みください。

Q16 Q14で3または4と回答された方にお尋ねします。
その理由をお答えください。(複数回答可)

1. 仕事を中断したくなかった
2. 収入を減らしたくなかった
3. 必要性を感じなかった
4. 自分以外の保育者の確保ができた
5. 制度はあったが(十分に)取得できる職場環境ではなかった
6. 子どもがいない
7. その他

具体的に

※Q17, 18は, Q11で「配偶者がいる」, Q12で「子どもがいる」と回答された方にお尋ねします。

それ以外の方はQ19にお進みください。

Q17 Q11で「配偶者がいる」, Q12で「子どもがいる」と回答された方にお尋ねします。
あなたの配偶者は育児休業を取得しましたか。

1. はい→Q19へお進みください。
2. いいえ

Q18 配偶者が育児休業を取得しなかった理由をお答えください。(複数回答可)

1. 仕事が忙しかった
2. 収入を減らしたくなかった
3. 必要性を感じなかった
4. 制度がなかった
5. 制度はあったが(十分に)取得できる職場環境ではなかった
6. 夫婦以外の保育者を確保できた
7. その他

具体的に

Q19 あなたは弘前大学に介護制度があることは知っていますか。

1. はい
2. いいえ

Q20 あなたは弘前大学で介護休業制度を利用しましたか。(しようと思いませんか)

1. 利用したことがあり, 今後, 必要があれば利用したいと思う
2. 利用したことはあるが, 今後, 必要があっても利用したいとは思わない
3. 利用したことはないが, 今後, 必要があれば利用したいと思う
4. 利用したことはなく, 今後, 必要があっても利用したいとは思わない

Q21 最後に, 男女共同参画推進室に対する要望などありましたら, ご記入ください。

要望, 期待することなど

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

平成22年12月22日(水)までに各部局等総務担当係へ提出願います。

付録2 基礎集計表

(1) Q1 年齢...(SA)

| No. | カテゴリ一名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | 29歳以下 | 294 | 28.4 |
| 2 | 30～39歳 | 282 | 27.2 |
| 3 | 40～49歳 | 223 | 21.5 |
| 4 | 50～59歳 | 186 | 17.9 |
| 5 | 60歳以上 | 50 | 4.8 |
| | 無回答 | 2 | 0.2 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(2) Q2 性別...(SA)

| No. | カテゴリ一名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | 男性 | 281 | 27.1 |
| 2 | 女性 | 754 | 72.7 |
| | 無回答 | 2 | 0.2 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(3) Q3 国籍...(SA)

| No. | カテゴリ一名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | 日本 | 1022 | 98.6 |
| 2 | それ以外 | 3 | 0.3 |
| | 無回答 | 12 | 1.2 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(4) Q4 所属...(SA)

| No. | カテゴリ一名 | n | % |
|-----|-----------|------|-------|
| 1 | 事務局 | 128 | 12.3 |
| 2 | 人文学部 | 27 | 2.6 |
| 3 | 教育学部 | 39 | 3.8 |
| 4 | 大学院医学研究科 | 59 | 5.7 |
| 5 | 大学院保健学研究科 | 38 | 3.7 |
| 6 | 医学部附属病院 | 626 | 60.4 |
| 7 | 大学院理工学研究科 | 49 | 4.7 |
| 8 | 農学生命科学部 | 31 | 3.0 |
| 9 | 学内共同教育施設等 | 27 | 2.6 |
| | 無回答 | 13 | 1.3 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(5) Q5 あなたの専門分野を選んでください。(教員のみ)...(SA)

| No. | カテゴリ一名 | n | % |
|-----|-----------|------|-------|
| 1 | 文系 | 46 | 4.4 |
| 2 | 理系 | 149 | 14.4 |
| 3 | どちらともいえない | 80 | 7.7 |
| | 無回答 | 762 | 73.5 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(6) Q6 あなたは弘前大学に男女共同参画推進室があることを知っていますか...(SA)

| No. | カテゴリ一名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | はい | 747 | 72.0 |
| 2 | いいえ | 281 | 27.1 |
| | 無回答 | 9 | 0.9 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(7) Q7 あなたは弘前大学における男女共同参画に関する基本理念と基本方針があることを知っていますか...(SA)

| No. | カテゴリ一名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | はい | 449 | 43.3 |
| 2 | いいえ | 572 | 55.2 |
| | 無回答 | 16 | 1.5 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(8) Q8 あなたは弘前大学で性別による差別を受けたと感じたことがありますか。... (SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | ある | 61 | 5.9 |
| 2 | ない | 952 | 91.8 |
| | 無回答 | 24 | 2.3 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(9) Q9 弘前大学において男性も女性もともに活躍するために何か問題があると思いますか。... (SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | ある | 165 | 15.9 |
| 2 | ない | 807 | 77.9 |
| | 無回答 | 65 | 6.2 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(10) Q10 弘前大学において男性も女性もともに活躍するためにはどのような対策があればいいと思いますか。重要だと思う項目にチェックしてください。(複数回答可) ... (MA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|---------------------|------|-------|
| 1 | 学内保育の設備 | 420 | 40.5 |
| 2 | 学童保育の設備 | 344 | 33.2 |
| 3 | 患児保育の実施 | 370 | 35.7 |
| 4 | 長時間保育の実施 | 379 | 36.5 |
| 5 | 授乳・おむつ交換のできるコーナーの設置 | 144 | 13.9 |
| 6 | 育児休業を取得しやすい体制整備 | 496 | 47.8 |
| 7 | 男性の育児休業取得推進 | 362 | 34.9 |
| 8 | 退職後の職場復帰支援 | 460 | 44.4 |
| 9 | 一時退職後の再雇用制度の導入 | 357 | 34.4 |
| 10 | 育児期間中の勤務時間短縮制度導入 | 357 | 34.4 |
| 11 | 柔軟な勤務時間制度の導入 | 493 | 47.5 |
| 12 | 在宅勤務制度の導入 | 115 | 11.1 |
| 13 | 勤務時間外の会議の廃止 | 391 | 37.7 |
| 14 | 介護休暇の取得推進 | 290 | 28.0 |
| 15 | 年次休暇の取得推進 | 525 | 50.6 |
| 16 | 通勤時間短縮のための方策 | 90 | 8.7 |
| 17 | その他 | 35 | 3.4 |
| | 無回答 | 45 | 4.3 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(11) Q11 配偶者の有無（事実婚を含む）についてお尋ねします。... (SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | あり | 493 | 47.5 |
| 2 | なし | 534 | 51.5 |
| | 無回答 | 10 | 1.0 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(12) Q12 子どもの有無についてお尋ねします。... (SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | あり | 427 | 41.2 |
| 2 | なし | 598 | 57.7 |
| | 無回答 | 12 | 1.1 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(13) Q13 あなたは弘前大学に育児休業制度があることは知っていますか。... (SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | はい | 957 | 92.3 |
| 2 | いいえ | 70 | 6.8 |
| | 無回答 | 10 | 1.0 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(14) Q14 あなたは弘前大学で育児休業制度を利用しましたか。(または、しようと思いますか) ... (SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|---------------------------|------|-------|
| 1 | 利用したことがあります、今後も利用しようと思う | 76 | 7.3 |
| 2 | 利用したことはあるが、今後は利用しようとは思わない | 28 | 2.7 |
| 3 | 利用したことはないが、今後は利用しようと思う | 523 | 50.4 |
| 4 | 利用したことはなく、今後も利用しようと思わない | 343 | 33.1 |
| | 無回答 | 67 | 6.5 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(15) Q15 Q14で1または2と回答された方にお尋ねします。その理由をお答えください。
(複数回答可) ... (MA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|-------------------|-----|------|
| 1 | 職場の理解が得られた | 53 | 51.0 |
| 2 | 自分で育児を行いたかった | 73 | 70.2 |
| 3 | 自分以外の保育者を確保できなかった | 25 | 24.0 |
| 4 | その他 | 14 | 13.5 |
| | 無回答 | 2 | 1.9 |
| | 該当 | 104 | |

(16) Q16 Q14で3または4と回答された方にお尋ねします。その理由をお答えください。
(複数回答可) ... (MA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|-----------------------------|-----|------|
| 1 | 仕事を中断したくなかった | 97 | 11.2 |
| 2 | 収入を減らしたくなかった | 121 | 14.0 |
| 3 | 必要性を感じなかった | 51 | 5.9 |
| 4 | 自分以外の保育者の確保ができた | 100 | 11.5 |
| 5 | 制度はあったが(十分に)取得できる職場環境ではなかった | 81 | 9.4 |
| 6 | 子どもがいない | 444 | 51.3 |
| 7 | その他 | 101 | 11.7 |
| | 無回答 | 32 | 3.7 |
| | 該当 | 866 | |

(17) Q17 Q11で「配偶者がいる」、Q12で「子どもがいる」と回答された方にお尋ねします。
あなたの配偶者は育児休業を取得しましたか。... (SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|-----|-------|
| 1 | はい | 32 | 8.4 |
| 2 | いいえ | 322 | 85.0 |
| | 無回答 | 25 | 6.6 |
| | 該当 | 379 | 100.0 |

(18) Q18 配偶者が育児休業を取得しなかった理由をお答えください。(複数回答可) ... (MA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|-----------------------------|-----|------|
| 1 | 仕事が忙しかった | 47 | 12.4 |
| 2 | 収入を減らしたくなかった | 31 | 8.2 |
| 3 | 必要性を感じなかった | 63 | 16.6 |
| 4 | 制度がなかった | 116 | 30.6 |
| 5 | 制度はあったが(十分に)取得できる職場環境ではなかった | 41 | 10.8 |
| 6 | 夫婦以外の保育者を確保できた | 53 | 14.0 |
| 7 | その他 | 68 | 17.9 |
| | 無回答 | 11 | 2.9 |
| | 該当 | 379 | |

(19) Q19 あなたは弘前大学に介護制度があることは知っていますか。... (SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|--------|------|-------|
| 1 | はい | 574 | 55.4 |
| 2 | いいえ | 422 | 40.7 |
| | 無回答 | 41 | 3.9 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |

(20) Q20 あなたは弘前大学で介護休業制度を利用しましたか。(しようと思いませんか) ... (SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|-----|----------------------------------|------|-------|
| 1 | 利用したことがあり、今後、必要があれば利用したいと思う | 16 | 1.5 |
| 2 | 利用したことはあるが、今後、必要があっても利用したいとは思わない | 0 | 0.0 |
| 3 | 利用したことはないが、今後、必要があれば利用したいと思う | 875 | 84.4 |
| 4 | 利用したことはなく、今後、必要があっても利用したいとは思わない | 89 | 8.6 |
| | 無回答 | 57 | 5.5 |
| | 全体 | 1037 | 100.0 |