

平成27年度
弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査

報告書

2016年3月



弘前大学男女共同参画推進室

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

はじめに

弘前大学における男女共同参画推進の取り組みは、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年間の準備期間を経て、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。平成22～24年度には、文部科学省女性研究者研究活動支援事業に提案課題「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」が採択され、女性研究者支援を中心とした男女共同参画推進の取り組みを展開しました。この間、平成21年8月に「弘前大学男女共同参画推進宣言」、平成24年6月に「弘前大学男女共同参画推進宣言（学長宣言）」を公表し、中長期的な視野に立って全学的に男女共同参画を推進することを学内外に宣言しました。

大学における実効的な男女共同参画の推進には、男女共同参画推進を大学の社会的責任（USR）との認識を踏まえたトップのリーダーシップとコミットメントと同時に、構成員の実態やニーズに応じたボトムアップによる取り組みが欠かせません。このため、男女共同参画推進室ではこれまで、「大学院生を対象としたニーズ調査」（平成21年2月実施）、「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」（平成22年8月実施）、「学生や教職員の男女比率調査」（毎年5月実施）、「弘前大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」（平成23年1月実施）等を実施し、推進室が事業を企画したり支援策を新設・拡充する際の参考としてきました。

本報告書は、5年に1度実施することとしている「弘前大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」の第2回目として、非常勤職員を含むすべての教職員を対象に平成27年6～7月に実施した調査についてまとめたものです。調査内容は、向こう5年間の推進室の事業にとって有意義と考えられた事項については前回調査を踏まえることとしました。また、意識や実態の把握にとどまらず、ワーク・ライフ・バランスや性別にかかわらず教職員が活躍できる環境づくりのために何が必要と考えるかについても具体的に尋ねました。調査票作成や調査方法の検討にあたっては、他大学、とりわけ岩手大学の「ワーク・ライフ・バランスとキャリア形成のためのニーズに係るアンケート」（平成25年度実施）を参考にさせていただきました。

調査結果の詳細は、本調査を担当した男女共同参画推進室の室員によりまとめられた次ページからの報告のとおりです。男女共同参画推進室は、今回の調査で明らかになった教職員の実態やニーズを、これからの事業に最大限活かしてまいります。

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皆様に心より感謝申し上げます。

平成28年 3月
弘前大学男女共同参画推進室
室長 日景 弥生

「平成27年度弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査」

プロジェクト責任者

松本 大（室員：教育学部講師）

プロジェクトメンバー

李 秀眞（室員：教育学部准教授）

小磯 重隆（副室長：学生就職支援センター准教授）

栗原由紀子（室員：人文学部講師）

山下 梓（男女共同参画推進室助教）

目次

はじめに	i
目次	iii
第1章 調査概要と基本的属性	1
1.1 調査の概要	1
1.2 回答者の性別	1
1.3 回答者の年齢	2
1.4 回答者の職種	2
1.5 回答者の雇用形態	3
1.6 回答者の勤務地区	3
1.7 回答者における配偶者の有無	4
1.8 回答者における子育て・介護等の状況	4
第2章 本学男女共同参画推進室をめぐる認知度	7
2.1 弘前大学男女共同参画宣言の認知度	7
2.2 弘前大学次世代育成支援対策推進行動計画の認知度	7
2.3 男女共同参画推進室の認知度	7
第3章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	8
3.1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれているか？	8
3.2 子の看護休暇制度の認知度	9
3.3 子の看護休暇制度の取得状況—小学校就学前の子がいる（いた）人	11
3.4 子育てをする人にとって働きやすい職場なのか？	13
3.5 子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策	15
3.6 介護休暇制度の認知度	18
3.7 介護休暇制度の利用	19
3.8 介護休業制度の認知度	21
3.9 介護休業制度の利用	22
3.10 介護をする人にとって働きやすい職場か	23
3.11 介護と仕事の両立に重要だと思う支援策	24

3.12	休暇・休業の取得に重要だと思う支援策	26
3.13	有給休暇	28
3.14	有給休暇取得をしやすくするための支援策	31
第4章	男女がともに活躍するための問題点と対策	34
4.1	スキルアップのための研鑽・昇進の機会	34
4.2	女性教員・管理職比率が低水準にある背景	36
4.3	女性が活躍するために重要だと思う対策	37
第5章	弘前大学男女共同参画推進室に対する要望	39
	おわりに	41
付録1	調査票	43
付録2	単純集計表	47

第1章 調査概要と基本的属性

1.1 調査の概要

本調査の目的は、本学教職員の男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する意識や実態を明らかにすることにある。本学では、2010年度に全教職員を対象に同様の調査票調査を実施しており、今回が2回目となる。このような5年に1度行う調査においては、過去の調査項目と同じものを使用し経年的な変化を分析するということも可能であるが、この間の男女共同参画や子育て・介護、さらには雇用・労働等を取りまく状況変化をふまえ、内容についてはほぼ全面的に見直しを図った。そのなかでも特に今回は、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍に関する項目を数多く設定しているのが特徴である。労働それ自体や仕事と家庭の両立をめぐる教職員の实態をより具体的・多面的に把握することによって、今後の支援策の構築につなげることを目的としている。

調査は2015年6月22日（月）から7月24日（金）にかけて、本学の全ての教職員2,598名（役員含む。また、休業・休職中の教職員、及び非常勤講師・TA・RAは除く）を対象として実施された。2010年度調査はweb調査（附属病院勤務の看護師のみ紙媒体の調査票を配布）によるものであったが、今回はより高い回収率を目指し全ての対象者に紙媒体での調査票を配布した。最終的には回収数は1,822通で、そのうち無効票7通（無記入部分が全体の3分の2以上のもの）を除く1,815通が、本調査の有効回収数であった。配布数に対する有効回収率は69.9%と極めて高く（2010年度ウェブ調査における有効回収率は42.8%）、本学における男女平等の推進またはワーク・ライフ・バランスの改善に対する関心・期待の高まりが窺える。

1.2 回答者の性別

表1.1は回答者の性別を示している。「男性」39.0%、「女性」59.9%、「その他」1.1%となり、女性の回答者が約6割を占めていることがわかる。なお、「その他」の回答人数が極めて少なかったため、秘匿の観点から、「その他」と無回答を合わせて「その他」として算出している（以下、全ての章において同様）。

表1.1 回答者の性別

	人数	%
男性	707	39.0
女性	1088	59.9
その他	20	1.1
全体	1815	100.0

1.3 回答者の年齢

表1.2に回答者の年齢を示している。「29歳以下」20.4%、「30～39歳」30.6%、「40～49歳」24.6%、「50～59歳」18.5%、「60歳以上」5.6%、「無回答」0.2%であった。今回の調査では、結婚や子育ての問題に直面しやすい20代から40代の教職員の回答者が7割を超え多数であったといえる。

表1.3は年齢と性別のクロス表である。男女ともに30～39歳の回答者がそれぞれ29.4%、31.7%ともっとも多くなっている。なお男性は、女性と比べて50代以上の回答者が多く、一方女性は、男性と比べて20代の回答者が多い。

表1.2 回答者の年齢

	人数	%
29歳以下	371	20.4
30～39歳	556	30.6
40～49歳	447	24.6
50～59歳	336	18.5
60歳以上	102	5.6
無回答	3	0.2
全体	1815	100.0

表1.3 回答者の年齢【性別】 (%)

	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
男性 (707人)	14.1	29.4	26.2	22.2	7.9	0.1
女性 (1088人)	24.9	31.7	23.5	15.7	4.1	0.0
その他 (20人)	0.0	15.0	30.0	40.0	5.0	10.0

1.4 回答者の職種

表1.4に示すように、回答者の職種は、「教員」25.8%、「事務系職員」29.1%、「医療系職員」43.7%、「無回答」1.3%であった。今回の調査では、医療系職員の回答が約4割を占めていることになる。

表1.5には、職種と性別のクロス表を示した。男性は、「教員」47.1%、「事務系職員」30.3%、「医療系職員」21.1%、「無回答」1.6%であったのに対して、女性は「教員」11.9%、「事務系職員」28.2%、「医療系職員」58.6%、「無回答」1.2%であった。男性の回答者では教員が約半数であり、一方女性回答者では医療系職員が約半数を占める。

表1.4 回答者の職種

	人数	%
教員	468	25.8
事務系職員	529	29.1
医療系職員	794	43.7
無回答	24	1.3
全体	1815	100.0

表1.5 回答者の職種【性別】 (%)

	教員	事務系職員	医療系職員	無回答
男性 (707人)	47.1	30.3	21.1	1.6
女性 (1088人)	11.9	28.2	58.6	1.2
その他 (20人)	100.0	0.0	0.0	0.0

1.5 回答者の雇用形態

表1.6は回答者の雇用形態をあらわしている。「常勤職員（任期なし）」63.9%、「常勤職員（任期あり）」12.3%、「非常勤職員（契約・パート待遇）」23.3%、「その他」0.4%、「無回答」0.2%であった。

表1.7は、雇用形態を性別に示したものである。「常勤職員（任期なし）」

の割合は、男女で大きな違いはないが、男性は女性と比べて「常勤職員（任期あり）」の割合が高く、女性は男性と比べて「非常勤職員（契約・パート待遇）」の割合が高い。

表1.6 回答者の雇用形態

	人数	%
常勤職員（任期なし）	1159	63.9
常勤職員（任期あり）	223	12.3
非常勤職員（契約・パート待遇）	422	23.3
その他	8	0.4
無回答	3	0.2
全体	1815	100.0

表1.7 回答者の雇用形態【性別】 (%)

	常勤職員 （任期なし）	常勤職員 （任期あり）	非常勤職員 （契約・パート 待遇）	その他	無回答
男性 (707人)	65.3	23.1	10.9	0.6	0.1
女性 (1088人)	62.9	5.4	31.2	0.4	0.2
その他 (20人)	65.0	0.5	30.0	0.0	0.0

その他には、下記のような具体的な意見があった（一部掲載、一部文言整理）。
研修医／附属学校教諭／テニユアトラック／高齢者継続雇用 など。

1.6 回答者の勤務地区

表1.8に回答者の勤務地区を示した。「文京地区」26.6%、「本町地区」66.0%、「それ以外の地区」7.2%、「無回答」0.2%という結果になった。本町地区の回答者が約6割を示していることがわかる。

表1.8 回答者の勤務地区

	人数	%
文京地区	483	26.6
本町地区	1198	66.0
それ以外の地区	131	7.2
無回答	3	0.2
全体	1815	100.0

1.7 回答者における配偶者の有無

表1.9には、配偶者の有無を示した。回答者においては、「配偶者はいない」と答えた者が44.3%、「配偶者はいる」55.6%、「無回答」0.1%という結果になった。

表1.10は、性別と配偶者の有無のクロス表である。性別にみると、男性では「配偶者はいる」と回答した者が70.9%であったのに対し、女性で「配偶者はいる」と回答した者は45.5%であった。男性の方が「配偶者はいる」と回答した者の割合が高い。

表1.9 回答者における配偶者の有無

	人数	%
配偶者はいない	804	44.3
配偶者はいる	1009	55.6
無回答	2	0.1
全体	1815	100.0

表1.10 配偶者の有無【性別】 (%)

	配偶者はいない	配偶者はいる	無回答
男性 (707人)	29.1	70.9	0.0
女性 (1088人)	54.3	45.5	0.2
その他 (20人)	35.0	65.0	0.0

1.8 回答者における子育て・介護等の状況

表1.11は、回答者における子育て・介護等の状況を示している（複数回答）。回答者では、「現在子育て・介護はしていない」と回答したものが57.2%でもっとも多い。続いて多いのが「未就学児を育児中」15.8%である。以下、「小学校1～3年生を育児中」8.2%、「小学校4～6年生を育児中」7.4%という順で多くなっている。

表1.11 回答者における子育て・介護等の状況（複数回答）

	人数	%
妊娠中（自身）	18	1.0
妊娠中（配偶者）	12	0.7
未就学児を育児中	287	15.8
小学校1～3年生を育児中	148	8.2
小学校4～6年生を育児中	134	7.4
同居の家族を介護・看護中	59	3.3
別居の家族を介護・看護中	102	5.6
現在子育て・介護はしていない	1039	57.2

図1.1より、教員について性別・雇用形態（任期あり・任期なし）別に確認すると、男性教員は任期なし・任期ありともに、約2割（任期なし21.7%、任期あり24.6%）が「未就学児を育児中」と回答している。一方、女性教員で「未就学児を育児中」と回答したのは、任期なし・任期ありともに1割前後（任期なし12.2%、任期あり7.1%）である。また、「現在子育て・介護はしていない」についても、男性の任期なし教員は47.6%、男性の任期あり教員は37.7%であったのに対し、女性の任期なし教員は53.1%、女性の任期あり教員は64.3%となっている。これらのことは、実際子育てや介護をしながら働く教員には、男性の方が多いうことを示している。

図1.1 子育て・介護等の状況【教員／性別・雇用形態別】（複数回答）

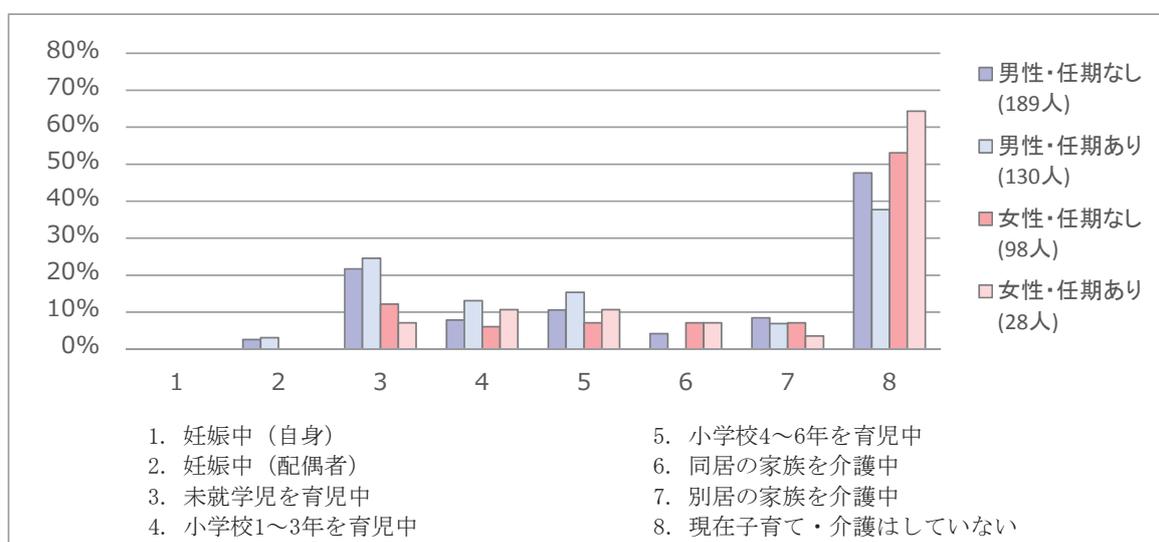


図1.2は、事務系職員について子育て・介護等の状況を性別・雇用形態別に示したものである。「現在子育て・介護はしていない」という項目では、男性の常勤職員57.5%、男性の非常勤職員67.9%、女性の常勤職員64.5%、女性の非常勤職員51.6%が回答している。言い換えれば、男性では非常勤職員よりも常勤職員に「現在子育て・介護をしている」割合が高い一方で、女性では常勤職員よりも非常勤職員に「現在子育て・介護をしている」割合が高いということになる。

図1.2 子育て・介護等の状況【事務系職員／性別・雇用形態別】（複数回答）

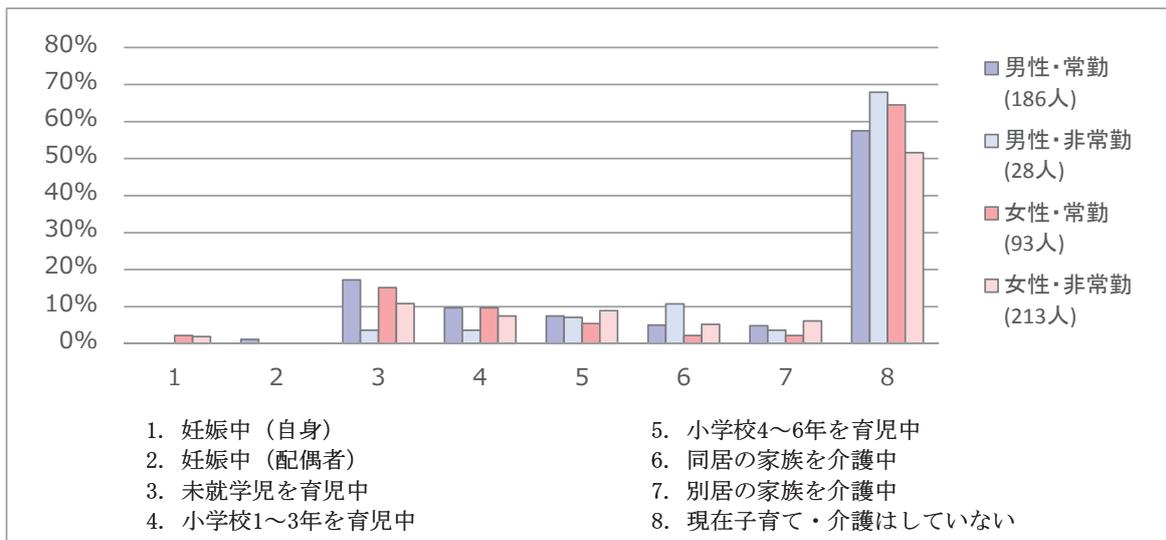
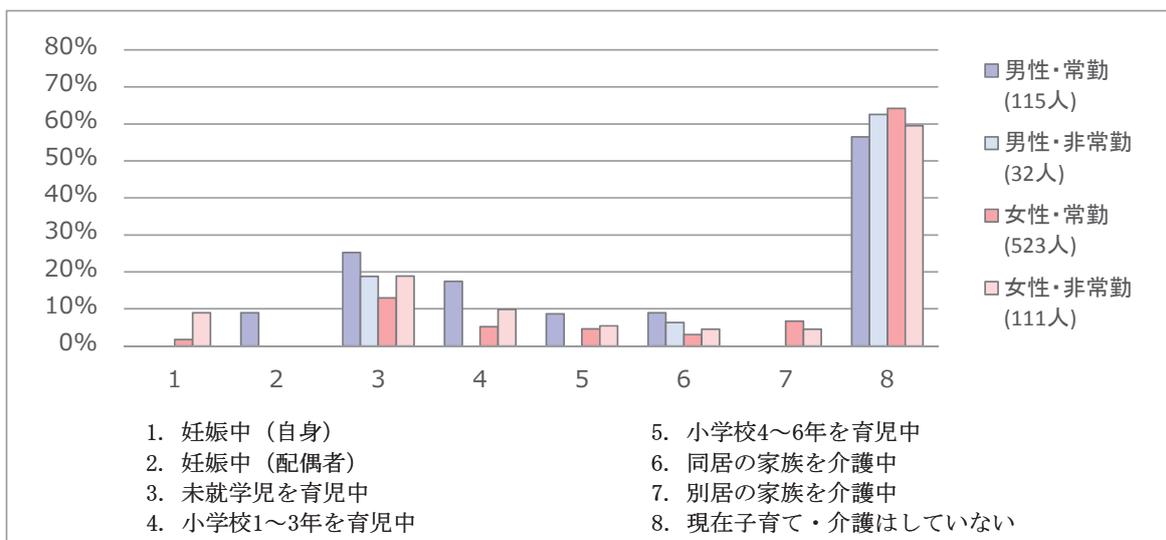


図1.3は、医療系職員の子育て・介護等の状況を性別・雇用形態別に示したものである。ここからは、医療系職員においては性別と雇用形態が子育て・介護等の状況に影響を与えていることがわかる。男性の場合、例えば常勤職員では「小学校1～3年を育児中」17.4%であるのに対し、非常勤職員では0%になっている。その他の項目をみても、男性の医療系職員の場合、常勤職員の方が現在子育て・介護をしている割合が高いことが示されている。一方女性の場合、例えば常勤職員は「未就学児を育児中」13%、非常勤職員では18.9%になっている。男性とは異なり、女性の場合、総じて非常勤職員の方が現在子育て・介護をしている割合が高くなっている。

図1.3 子育て・介護等の状況【医療系職員／性別・雇用形態別】（複数回答）



第2章 本学男女共同参画推進室をめぐる認知度

2.1 弘前大学男女共同参画宣言の認知度

表2.1には、「弘前大学男女共同参画宣言」の認知度を示している。弘前大学男女共同参画宣言については、「知っている」56.7%、「知らない」43.0%、「無回答」0.3%という結果になった。約半数が「弘前大学男女共同参画宣言」を知っているということになる。

表2.1 弘前大学男女共同参画宣言

	人数	%
知っている	1029	56.7
知らない	781	43.0
無回答	5	0.3
全体	1815	100.0

2.2 弘前大学次世代育成支援対策推進行動計画の認知度

表2.2は、「弘前大学次世代育成支援対策推進行動計画」の認知度を示したものである。次世代育成支援対策行動計画については、「知っている」21.0%、「知らない」78.7%となり、認知度が低いことがわかる。

表2.2 弘前大学次世代育成支援対策推進行動計画

	人数	%
知っている	381	21.0
知らない	1428	78.7
無回答	6	0.3
全体	1815	100.0

2.3 男女共同参画推進室の認知度

表2.3は、「男女共同参画推進室」の認知度を示したものである。男女共同参画推進室については、「知っている」と回答した者は70.0%であった。平成22年度に実施した全学対象の同様の調査項目では、男女共同参画推進室を「知っている」と回答した者の割合は72.7%であった。全体としては、この5年で、本学の男女共同参画推進室の認知度はほぼ横ばいであるといえる。

表2.3 男女共同参画推進室

	人数	%
知っている	1270	70.0
知らない	541	29.8
無回答	4	0.2
全体	1815	100.0

表2.4では、職種別に男女共同参画推進室の認知度を整理した。「知っている」と回答した者の割合は、「教員」83.1%、「事務系職員」88.1%、「医

表2.4 男女共同参画推進室の認知度【職種別】 (%)

	知っている	知らない	無回答
教員 (468人)	83.1	16.7	0.2
事務系職員 (529人)	88.1	11.7	0.2
医療系職員 (794人)	50.9	48.9	0.3
無回答 (24人)	45.8	54.2	0

療系職員」50.9%であった。今後は医療系職員への認知度をどのように広げていくのかということが課題になるといえるだろう。

第3章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

3.1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれているか？

図3.1から図3.4には、「あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）をとれていると感じますか？」に対する回答を、性別、年齢別、職種別、子育て状況別に示している。

性別にみると、男性教職員の54.7%、女性教職員の52.3%が、「とれている」（とれている+ややとれている）と回答している。一方、「とれていない」（あまりとれていない+まったくとれていない）との回答は男女ともに、4割を超えていることにも目を向ける必要があると考える（図3.1）。年齢別の回答について、「とれている」に注目してみると、若い層ほど「とれている」との回答割合が低くなっている。他方、「とれている」（とれている+ややとれている）を合わせた回答をみると、40代での回答割合が49.7%と20代、30代よりも低い結果である（図3.2）。職種別には、事務系職員の30.1%が「とれている」と回答している一方で、「とれている」と回答した教員の割合は17.1%、医療系職員は12.3%である。「とれている」と「ややとれている」を合わせた回答割合を職種別にみると、事務系職員の70.6%、教員の50.9%、医療系職員の43.2%の順であり、半数以上の医療系職員が、ワーク・ライフ・バランスがとれていないと感じている様子が見えてくる（図3.3）。次に、未就学児を育児中、小学校1～3年生を育児中、小学校4～6年生を育児中の子育て状況によってみたものが図3.4である。「とれている」に注目してみると、未就学児を育児している教職員の回答割合が低いことがみてとれる。小学生を育児している教職員においても約2割程度が「とれている」と回答している。他方、「とれている」と「ややとれている」を合わせた回答割合をみると、小学校1～3年生を育児中の教職員で43.7%となっていて、子育て中の他の教職員より回答割合がやや低くなっている。一方、「あまりとれていない」と「まったくとれていない」を合わせた回答割合をみると、育児中の子どもの年齢に関わらず約半数を占めていることにも関心をもつ必要があると考える。

図3.1 ワーク・ライフ・バランス【性別】

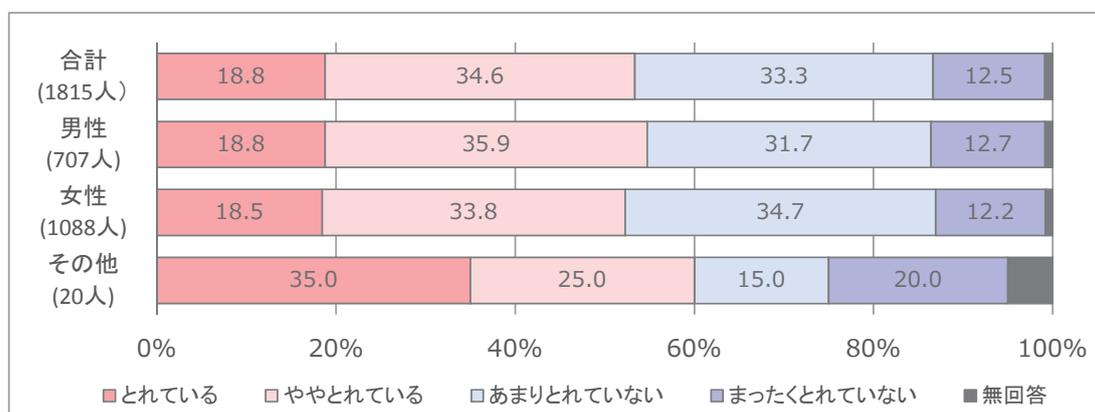


図3.2 ワーク・ライフ・バランス【年齢別】

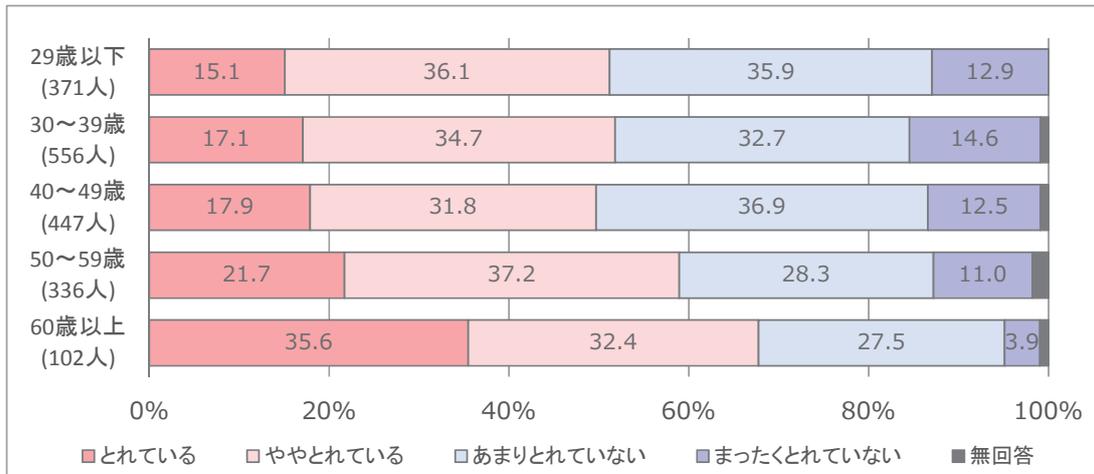


図3.3 ワーク・ライフ・バランス【職種別】

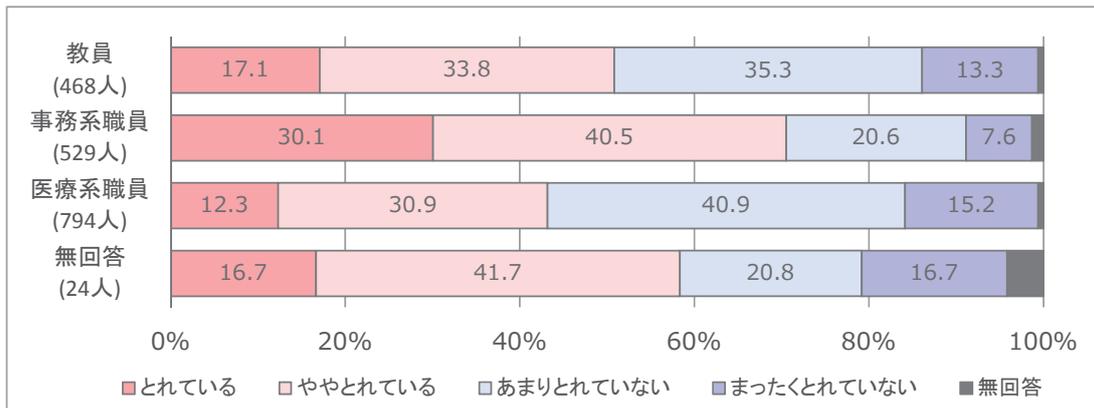
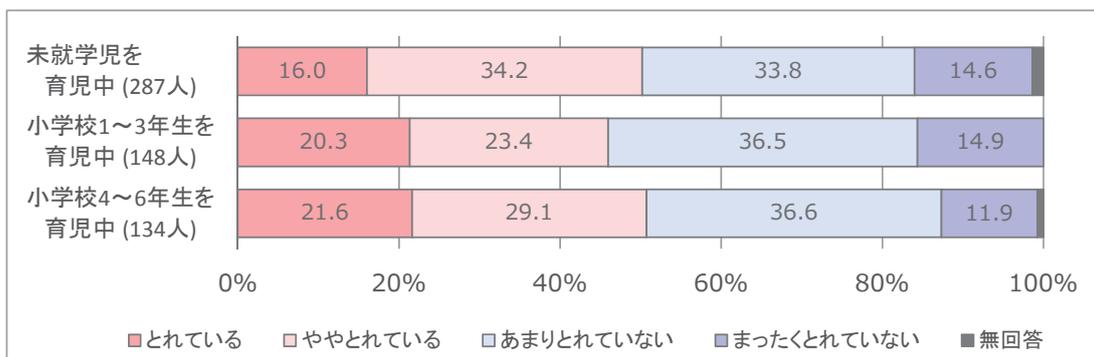


図3.4 ワーク・ライフ・バランス【子育て状況別】



3.2 子の看護休暇制度の認知度

図3.5から図3.8には、「弘前大学には、子の看護休暇制度があります。あなたはこの制度があることを知っていますか」（以下、子の看護休暇制度認知度と称す）に対する回答を、

性別、年齢別、職種別、子育て状況別に示している。

子の看護休暇制度について知っているとの回答は全体の38.9%である。性別にみると、「知っている」との回答は、男性では35.8%、女性では40.7%であり、女性の方が、子の看護休暇制度を知っている割合が高いことがわかる（図3.5参照）。年齢別にみると、50代において「知っている」との回答割合がもっとも高く、48.5%であるのに対し、20代においては、「知っている」との回答割合がもっとも低く、31.8%である。30代、40代、60代では「知っている」との回答割合はともに4割弱である（図3.6参照）。

図3.7は、職種別の子の看護休暇制度認知度を示したものである。「知っている」との回答は、事務系職員47.3%、医療系職員37.0%、教員33.8%の順である。図3.8は、子育て状況別にみたものであるが、未就学児を育児中の教職員の48.8%、小学校1～3年生を育児中の教職員の43.9%、小学校4～6年生を育児中の教職員の41.0%が「知っている」と回答している。

図3.5 子の看護制度の認知度【性別】

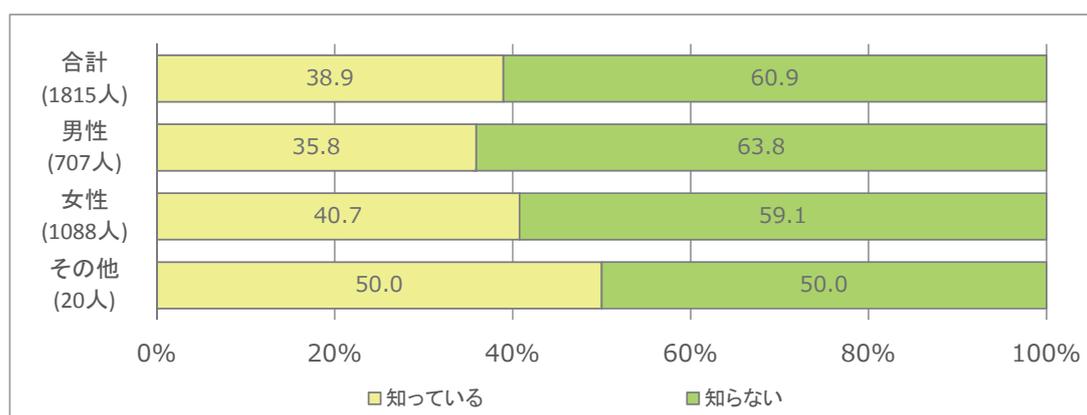


図3.6 子の看護制度の認知度【年齢別】

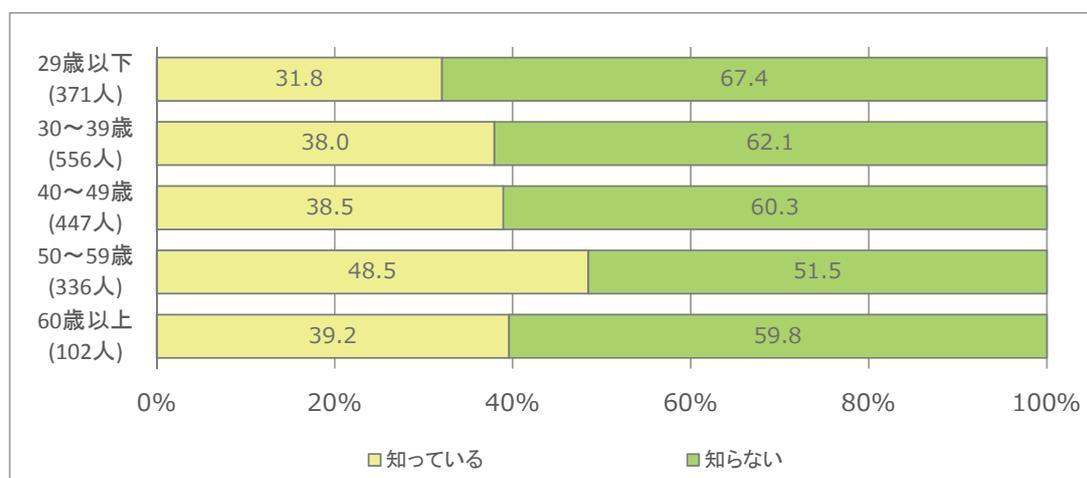


図3.7 子の看護休暇制度の認知度【職種別】

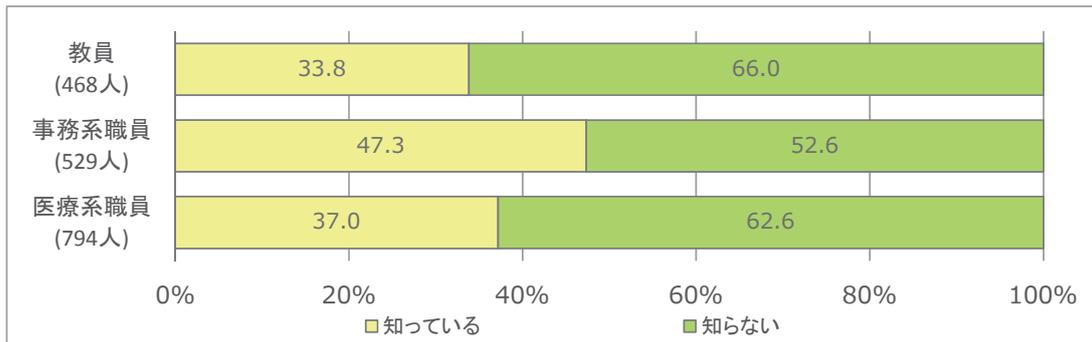
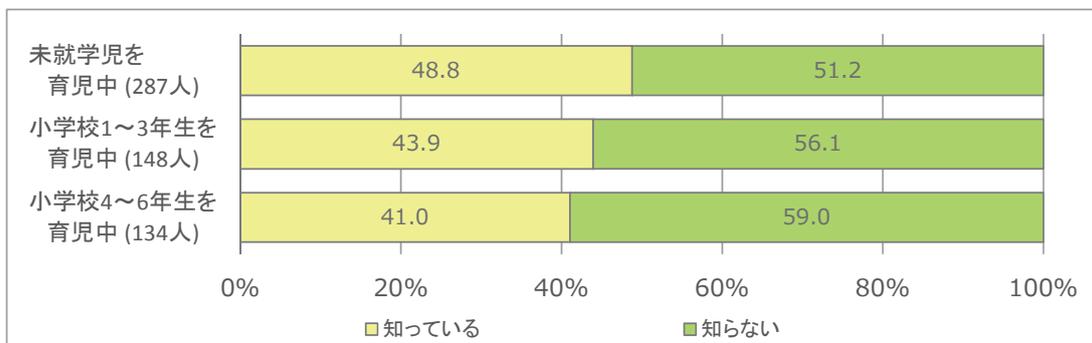


図3.8 子の看護休暇制度の認知度【子育て状況別】



3.3 子の看護休暇制度の取得状況—小学校就学前の子がいる（いた）人

図3.9から図3.12には小学校就学前の子がいるあるいは小学校就学前の子がいた人を対象に、実際の子の看護休暇制度の取得状況を示す。「取得できている（できた）」との回答は、男性では12.1%であるが、女性では31.8%であり、女性の方が子の看護休暇制度を取得している様子が伺える。一方、「取得できていない」という回答割合は、男性では36.8%、女性では42.0%であり、各々4割程度を示していることに注目する必要があるだろう（図3.9参照）。次に、年齢別に取得状況を見ると、20代、30代において「取得できている（できた）」との回答割合が他の年齢層より高く、各々34.4%と29.3%である。40代においても19.4%が「取得できている（できた）」と回答しているが、50代、60代においては「取得できている（できた）」との回答は1割に満たない。一方、50代、60代の約6割は「取得しようと思わない（思わなかった）」と回答していることは特徴的である（図3.10参照）。

次に子の看護休暇制度の取得状況を職種別に示したのが図3.11である。まず目立つ結果は、医療系職員の半数である50.3%が「取得できていない（できなかった）」と回答している点であり、教員および事務系職員における「取得できていない（できなかった）」との回答割合は各々33.1%と32.1%である。一方、「取得できている（できた）」との回答割合をみると、事務系職員の28.5%、医療系職員の20.7%、教員の18.2%の順である。

最後に、子育て状況別に子の看護休暇制度の取得状況を見ると、未就学児を育児中の教

職員の25.0%、小学校1～3年生を育児中の教職員の22.7%、小学校4～6年生を育児中の教職員の20.2%が「取得できている（できた）」と回答している一方で、子どもが未就学児の場合は41.6%、子どもが小学校1～3年生の場合は41.8%、子どもが小学校4～6年生の場合は45.2%が「取得できていない（できなかった）」と回答している（図3.12参照）。

図3.9 子の看護休暇制度の取得状況【性別】

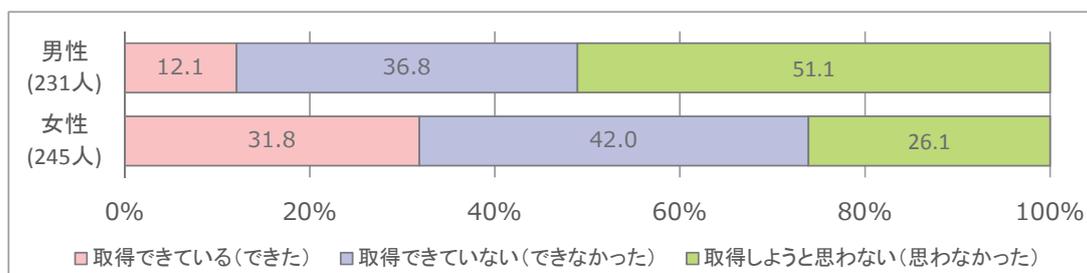


図3.10 子の看護休暇制度の取得状況【年齢別】

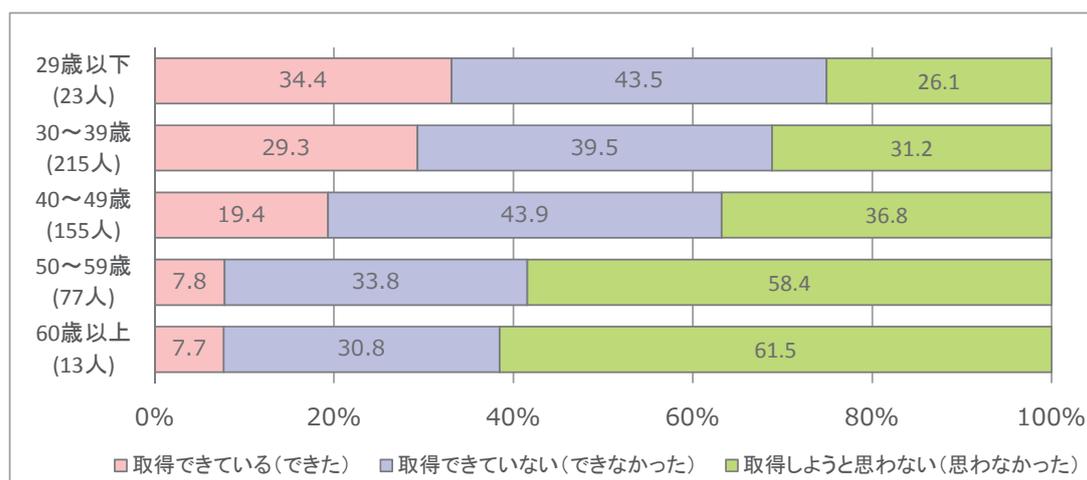


図3.11 子の看護休暇制度の取得状況【職種別】

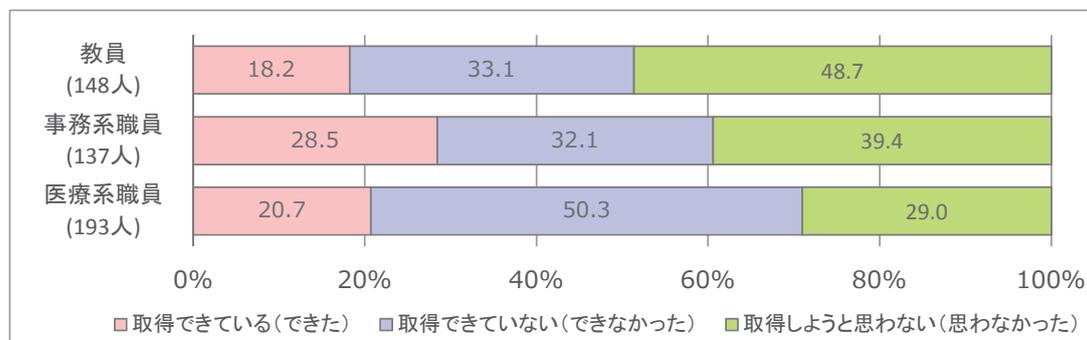
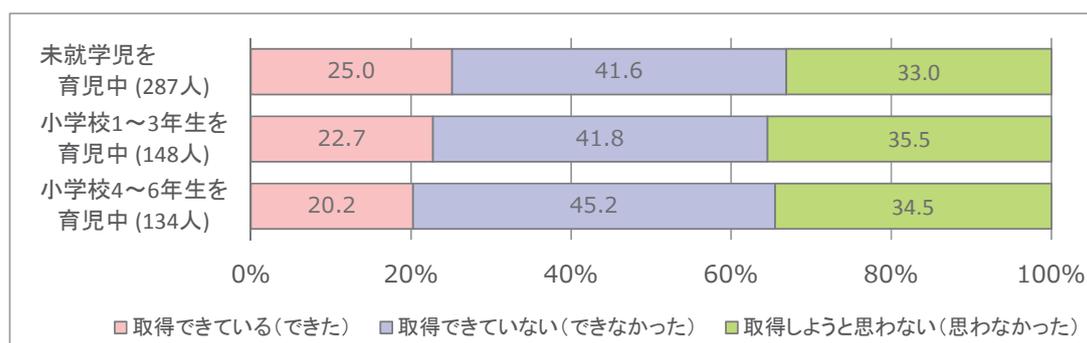


図3.12 子の看護休暇制度の取得状況【子育て状況別】



3.4 子育てをする人にとって働きやすい職場なのか？

図3.13から図3.16は、「弘前大学は性別に関わらず子育てをする人にとって働きやすい職場だと思いますか」に対する結果を性別、年齢別、職種別、子育て状況別に示したものである。図3.13は、性別の結果を示しているが、全体的にみると、45.7%が「そう思う」あるいは「ややそう思う」と回答している。性別にみると、「そう思う」との回答は男女ともに約1割程度であるが、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた回答割合は、男性48.9%、女性43.3%である。一方、「そう思わない」と「まったくそう思わない」を合わせた回答割合を性別にみると、男性48.5%、女性55.3%であり、約半数以上は働きやすい職場だと思っていないといえる結果もみられる。特に女性の半数以上が子育てをする人にとって働きやすい職場だと思っていないといえる結果であることには注目する必要があるだろう(図3.13)。図3.14は、年齢別にみた結果であるが、「そう思う」との回答割合は20代、30代、40代、50代の順に多くなる結果である。「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた回答においても、年齢階層が高くなるにつれて回答割合は多くなる傾向にある。ただ、30代においては他の年齢階層に比べて「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた回答割合がやや低い傾向にあるが、その一方で、「そう思わない」との回答が18.7%で他の年齢階層に比べてやや高いことと関連があるとみられる。

図3.15は職種別にみたものであるが、医療系職員の33.1%が「そう思う+ややそう思う」と回答している一方で、65.9%は「あまりそう思わない+まったくそう思わない」と回答していることがわかる。教員においては、46.6%が「そう思う+ややそう思う」と回答している一方で、49.4%が「あまりそう思わない+まったくそう思わない」と回答している。事務系職員においては、62.2%が「そう思う+ややそう思う」と回答している一方で、36.2%が「あまりそう思わない+まったくそう思わない」と回答している。

最後に、子育て状況別にみた結果を図3.16に示した。未就学児を育児中の教職員の41.9%、小学校1～3年生を育児中の教職員の45.3%、小学校4～6年生を育児中の教職員の44.8%が「そう思う+ややそう思う」と回答している。一方、各子育て段階の57.1%、53.4%、53.7%が「あまりそう思わない+まったくそう思わない」と回答している。

図3.13 子育てをする人にとって働きやすい職場なのか【性別】

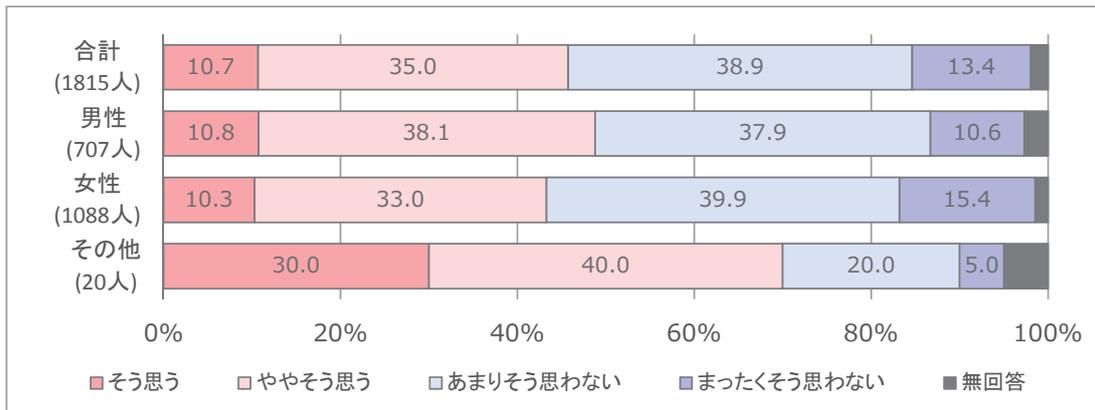


図3.14 子育てをする人にとって働きやすい職場なのか【年齢別】

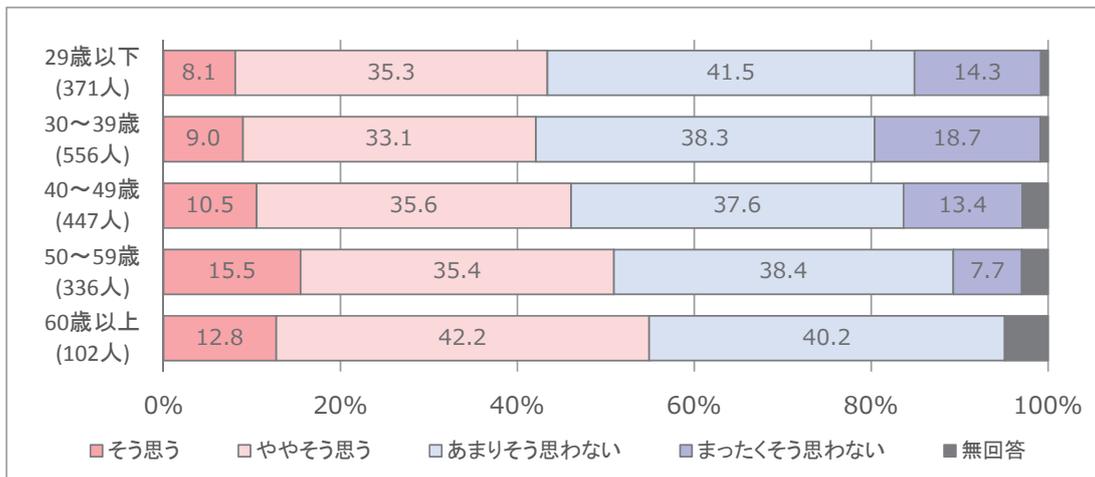


図3.15 子育てをする人にとって働きやすい職場なのか【職種別】

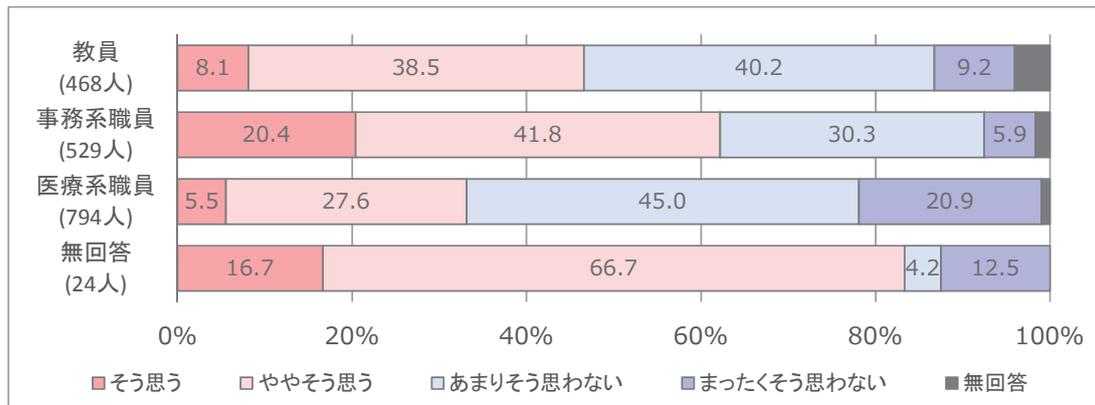
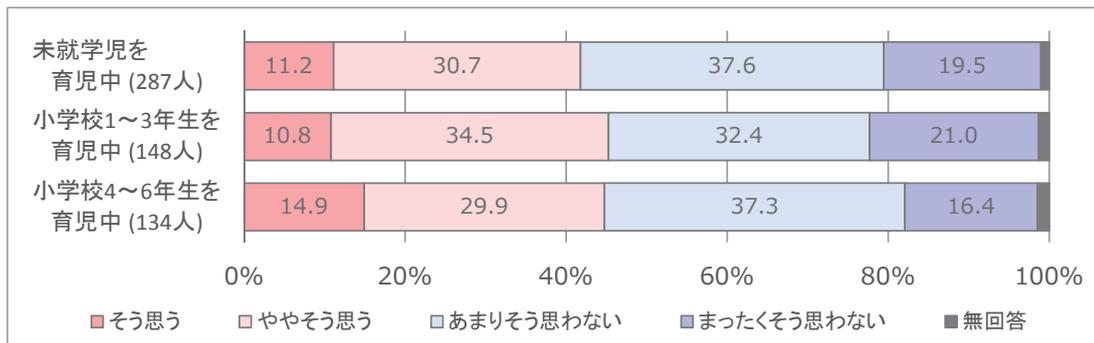


図3.16 子育てをする人にとって働きやすい職場なのか【子育て状況別】



3.5 子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策

図3.17から図3.21は、「子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策を選択してください(複数回答可)」に対する回答を性別、子育て状況別、職種および雇用形態別に示したものである。図3.17は性別の結果を示したものである。男女ともに、選択肢のうち1～4よりは、「5. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」、「6. 保育施設や保育スペースの整備」、「7. 病児・病後児の保育支援」、「8. 学童保育の支援」、「9. 経済的支援」をあげた人が多いが、男女ともにもっとも多くの人々があげている項目は「5. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」である。具体的に、女性に多くあげられた項目としては、「5. 子育てに関わる休暇制度の充実」(女性の73.4%)、「7. 病児・病後児の保育支援」(女性の64.3%)、「6. 保育施設や保育スペースの整備」(女性の53.6%)がある。男性の回答のうち特徴的な点は、46.1%の男性が「9. 経済的支援」をあげている点だが、女性のその割合よりやや高い傾向にある。男性と女性で回答割合の差がもっとも大きい項目は、「7. 病児・病後児の保育支援」である。選択肢5～9より回答割合は低いものの、選択肢1～4にも注目する必要があるが、「1. 地域の子育て情報の提供」、「3. 子育て支援に関わる相談(カウンセリング)」も男女ともに2割近くの人々が重要な支援策としてあげている。

図3.17 子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策【性別】(複数回答)

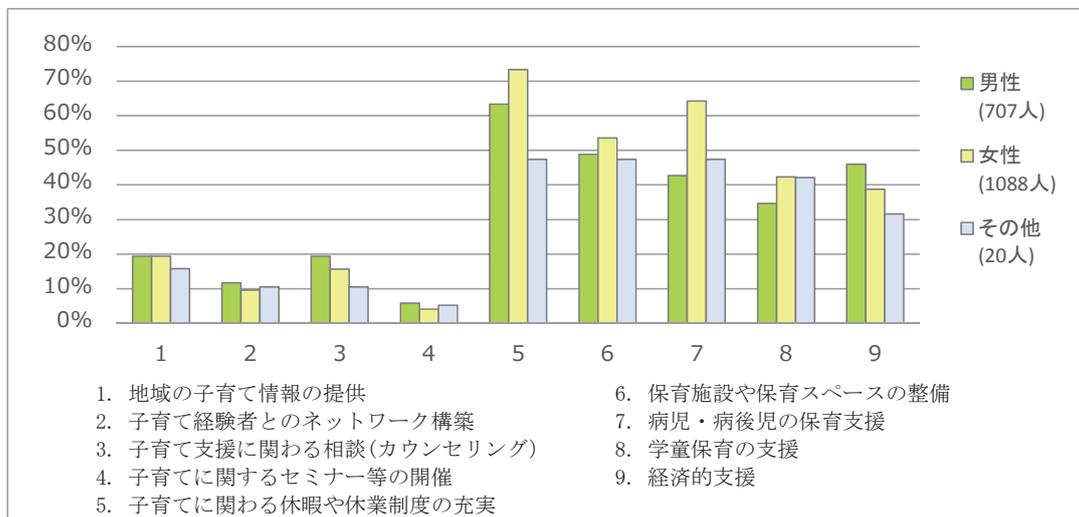


図3.18 子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策【子育て状況別】(複数回答)

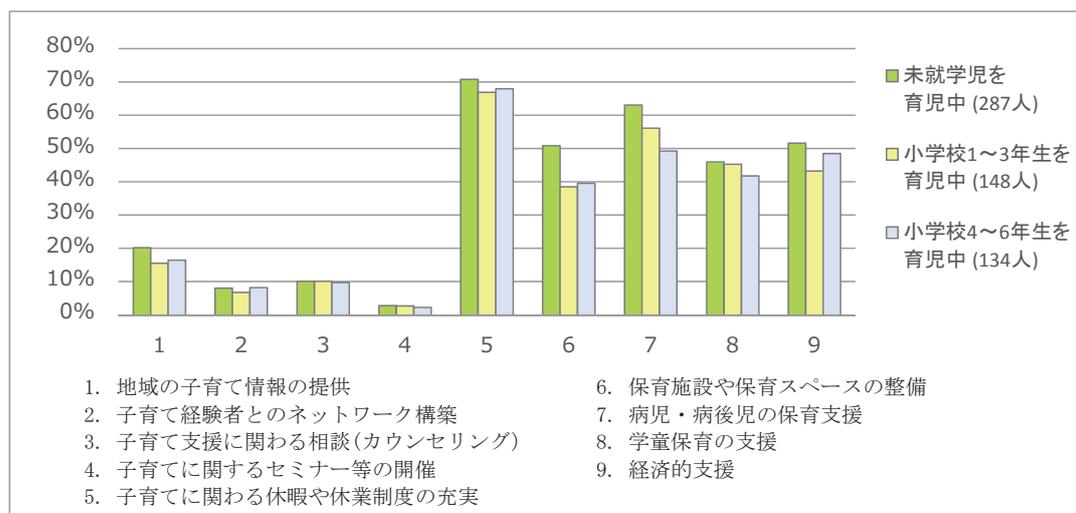


図3.18は、子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策を子育て状況別に示したものである。育児中の子どもの学齢期に関わらず、もっとも多くの人があげている項目は「5. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」であり、育児中の子どもの学齢期別に各々70.7%、66.9%、67.9%の人があげている。育児中の子どもが未就学児の場合、選択肢5に続き回答割合が多い項目は、「7. 病児・病後児の保育支援」(63.1%)、「9. 経済的支援」(51.6%)、「6. 保育施設や保育スペースの整備」(50.1%)、「8. 学童保育の支援」(46.1%)の順である。また、育児中の子どもの学齢期に関わらず、ニーズが似通った項目としては、「8. 学童保育の支援」であり、各々46.1%、45.3%、41.8%である。

図3.19 子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策【教員／性別・雇用形態別】

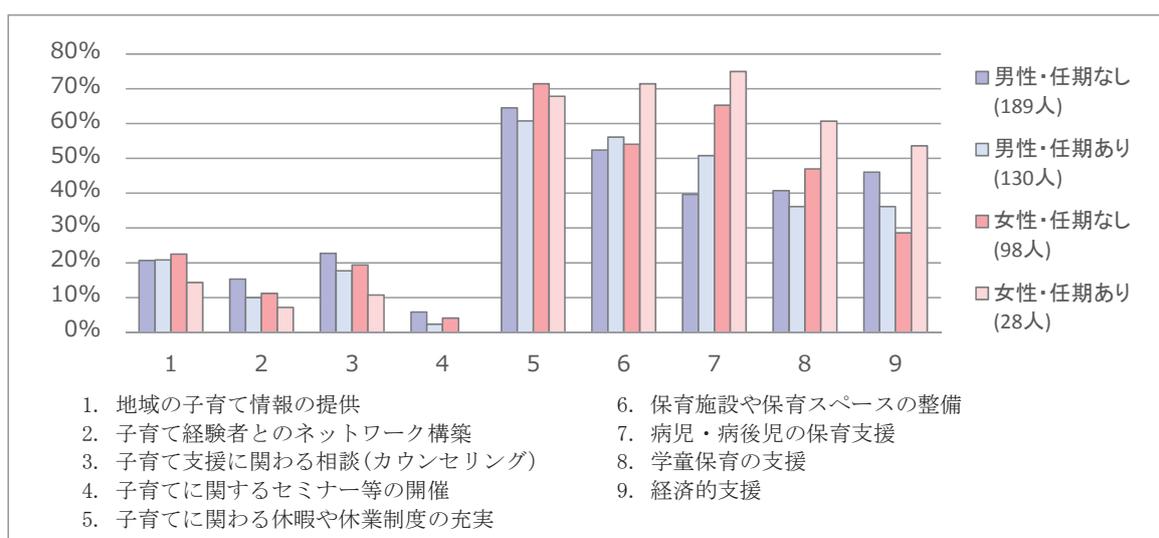


図3.20 子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策【事務系職員／性別・雇用形態別】

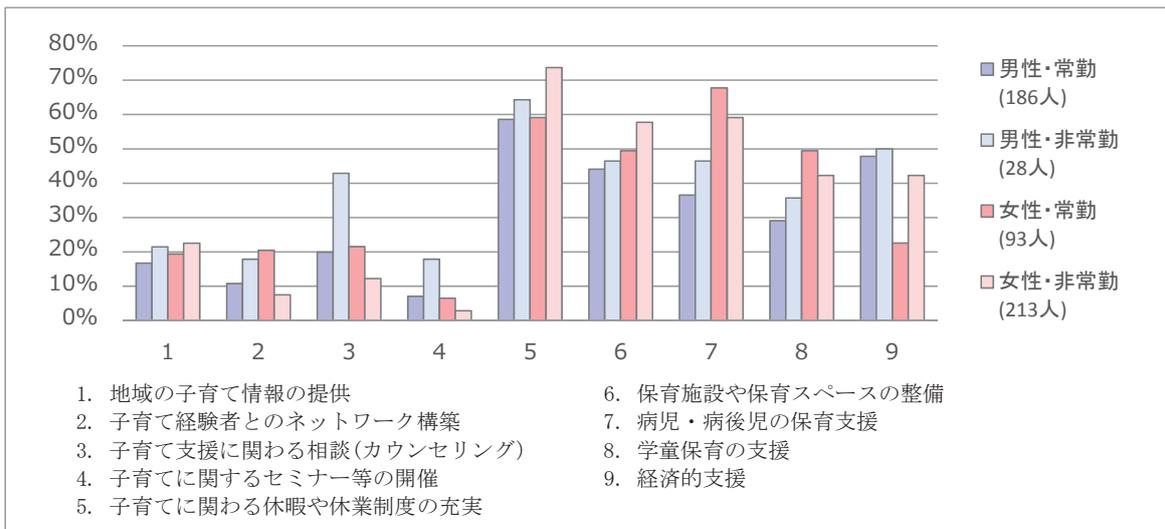


図3.21 子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策【医療系職員／性別・雇用形態別】

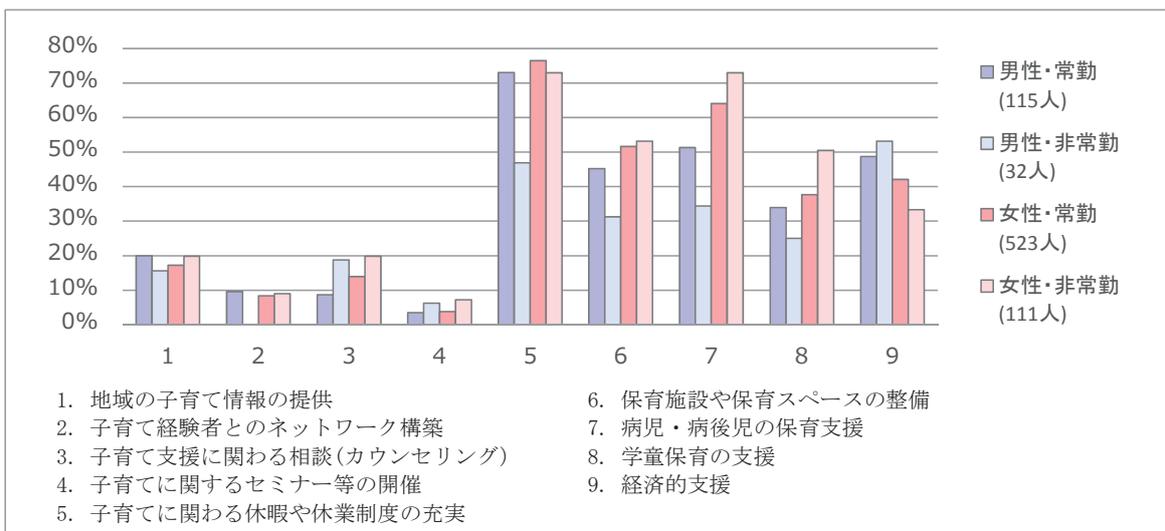


図3.19から図3.21は、子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策を教員、事務系職員、医療系職員に分けて、性別・雇用形態別に示したものである。図3.19は、教員についての結果であるが、雇用形態による回答割合の差が顕著にみられるのは女性教員である。上記同様、選択肢5～9が多くあげられていることがわかる。まず、女性の回答に注目してみると、女性の任期ありの場合、「7. 病児・病後児の保育支援」(75.0%)、「6. 保育施設や保育スペースの整備」(71.4%)、「5. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」(67.9%)をあげている。女性の任期なしの場合と比較してみると、その回答割合の差が大きいのは、「9. 経済的支援」(53.6%に対し28.6%)、「6. 保育施設や保育スペースの整備」(71.4%に対し54.1%)、「8. 学童保育の支援」(60.7%に対し46.9%)である。一方、女性の任期なしの教員でより多くあげた項目は、「5. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」

(71.4%に対し67.9%)である。

図3.20は、事務系職員についての結果であるが、雇用形態による回答割合の差が顕著にみられるのは女性職員である。上記同様、選択肢5～9が多くあげられていることがわかる。女性の回答に注目してみると、女性・非常勤の場合、「5. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」(73.7%)をあげた人がもっとも多く、次に「7. 病児・病後児の保育支援」(59.2%)、「6. 保育施設や保育スペースの整備」(57.8%)をあげた人が多い。女性・常勤の場合にもっとも回答が多かったのは「7. 病児・病後児の保育支援」(67.7%)である。事務系男性職員の場合、常勤、非常勤ともに「5. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」(各々58.6%、64.3%)をあげた人がもっとも多い。その次に多くあげられた項目は「9. 経済的支援」(各々47.9%、50.0%)である。

図3.21は、医療系職員についての結果であるが、上記同様、選択肢5～9が多くあげられていることがわかる。女性の回答に注目してみると、女性・非常勤の場合、「7. 病児・病後児の保育支援」(73.0%)と「5. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」(73.0%)をあげた人がもっとも多い。また、女性・常勤の場合にも「5. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」(76.5%)をあげた人が多い結果となっている。

3.6 介護休暇制度の認知度

図3.22から図3.24には、「弘前大学には、介護休暇制度があります。あなたはこの制度があることを知っていますか。(本学では、要介護者が1人の場合は5日まで、2人以上の場合は年10日まで介護休暇を取得できます。)」の回答を、性別、年代別、職種別に示している。

「介護休暇制度があることを知っている」と回答した人は、全体で48.0%となり、3.2「子の看護休暇制度があることを知っている」38.9%と比べると、介護休暇制度の認知度は高いといえる。図3.22より、性別にみると、「知っている人」は、女性では53.9%、男性では38.6%となり、女性の方が男性より高い割合となった。

図3.23より、年齢別にみると、「介護休暇制度を知っている」割合は、「29歳以下」40.4%、「30～39歳」45.5%、「40～49歳」49.0%、「50～59歳」56.0%、「60歳以上」57.8%と、年齢階層が高くなるにつれて知っている割合も高くなった。

図3.22 介護休暇制度があることを知っているか【性別】

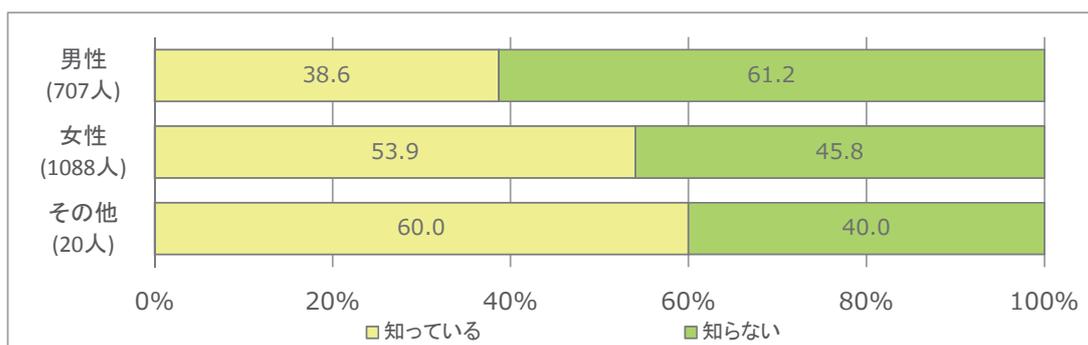


図3.23 介護休暇制度があることを知っているか【年齢別】

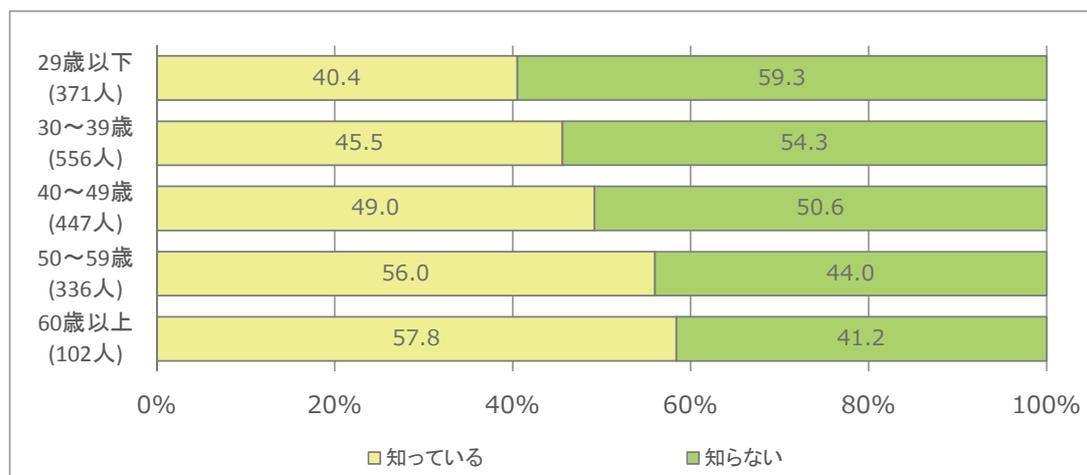
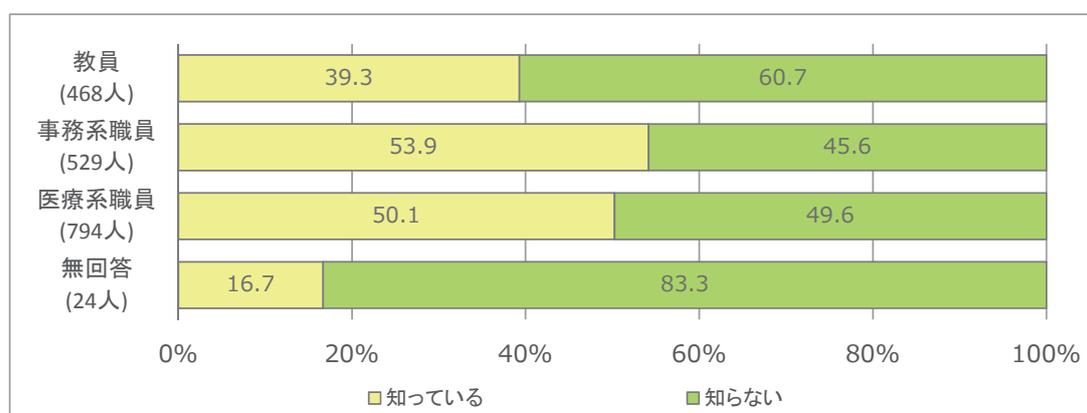


図3.24より、職種別にみると、「介護休暇制度を知っている」割合は、教員は39.3%、事務系職員は53.9%、医療系職員は50.1%となり、事務系職員の知っている割合は高いことがわかった。

図3.24 介護休暇制度があることを知っているか【職種別】



3.7 介護休暇制度の利用

図3.25から図3.27には、「要介護者いる（いた）方にお尋ねします。介護休暇を希望どおり取得できています（できました）か。」の回答を、性別、年齢別、職種別に示している。

介護休暇の利用は、「取得できている（できた）」は11.5%と少なく、「取得できていない（できなかった）」が44.7%と高かった。また、「取得しようと思わない（思わなかった）」も43.8%と高い結果となった。図3.25より「取得できていない（できなかった）」割合は、女性では49.2%、男性では36.3%となり、女性の方が男性より高い割合となった。

図3.25 介護休暇制度の利用【性別】

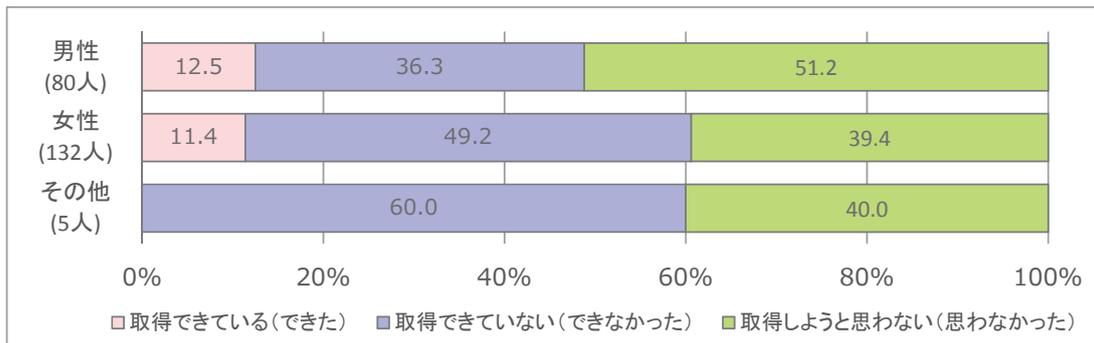


図3.26より、年齢別にみると、「取得できていない(できなかった)」割合は、「29歳以下」25.0%、「30～39歳」48.6%、「40～49歳」51.8%、「50～59歳」40.9%、「60歳以上」42.9%と、「40～49歳」「30～39歳」で高い割合となった。

図3.27より、職種別にみると、「取得できていない(できなかった)」割合は、教員は47.8%、事務系職員は27.8%、医療系職員は51.6%となり、教員と医療系職員の割合が高いことがわかった。

図3.26 介護休暇制度の利用【年齢別】

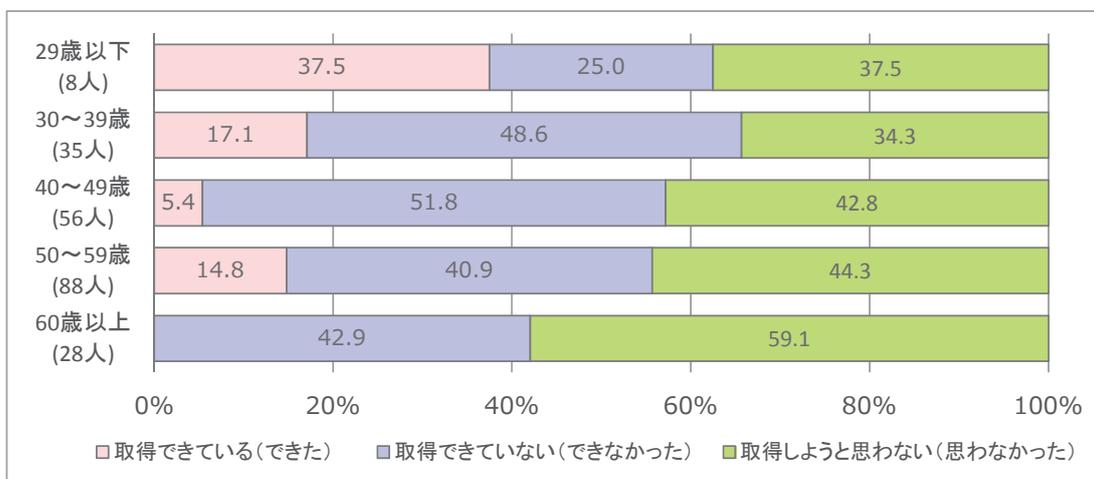
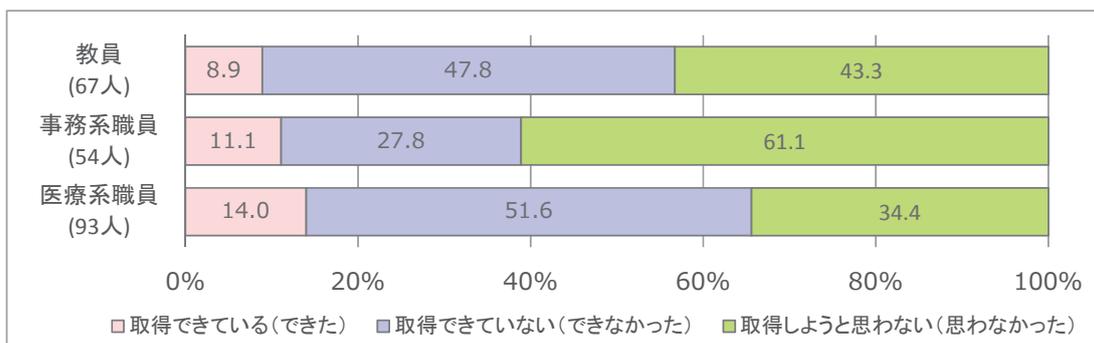


図3.27 介護休暇制度の利用【職種別】



3.8 介護休業制度の認知度

図3.28から図3.30には、「弘前大学には、介護休業制度があります。あなたはこの制度があることを知っていますか。（本学では、介護を必要とする人ひとりにつき通算6か月の期間内で介護休業を取得できます。（法的基準は93日）」の回答を、性別、年代別、職種別に示している。

「介護休業制度があることを知っている」と回答した人は、全体で48.0%となり、3.6「介護休暇制度の認知度」48.0%と同等な割合となった。図3.28より、性別にみると、「知っている人」は、女性では45.2%、男性では32.8%となり、女性の方が男性より高い割合となった。介護休業制度を知らない男性の割合は66.3%であった。

図3.28 介護休業制度があることを知っているか【性別】

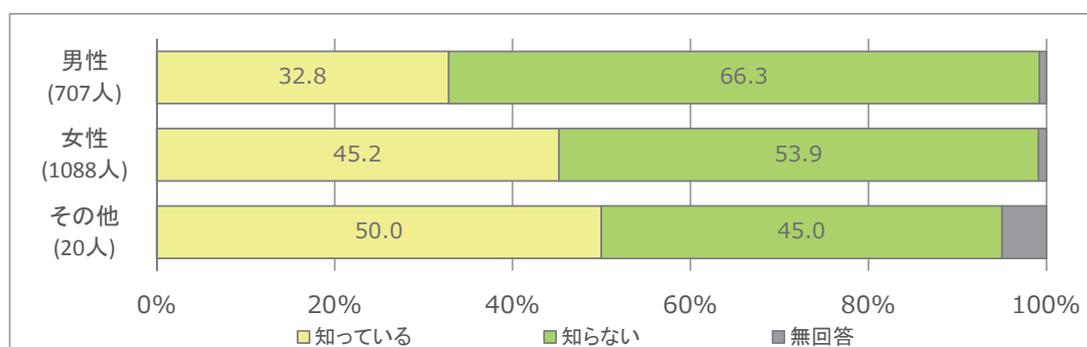


図3.29より、年齢別にみると、「介護休業制度を知らない」割合は、「29歳以下」では67.7%、「30～39歳」では61.9%、「40～49歳」57.5%、「50～59歳」では47.9%、「60歳以上」では49.0%と、若い年齢層で知らない割合が高い結果となった。

図3.30より、職種別にみると、「介護休業制度を知らない」割合は、教員66.7%、事務系職員50.1%、医療系職員は59.1%となり、教員、医療系職員の知らない割合が高いことがわかった。

図3.29 介護休業制度があることを知っているか【年齢別】

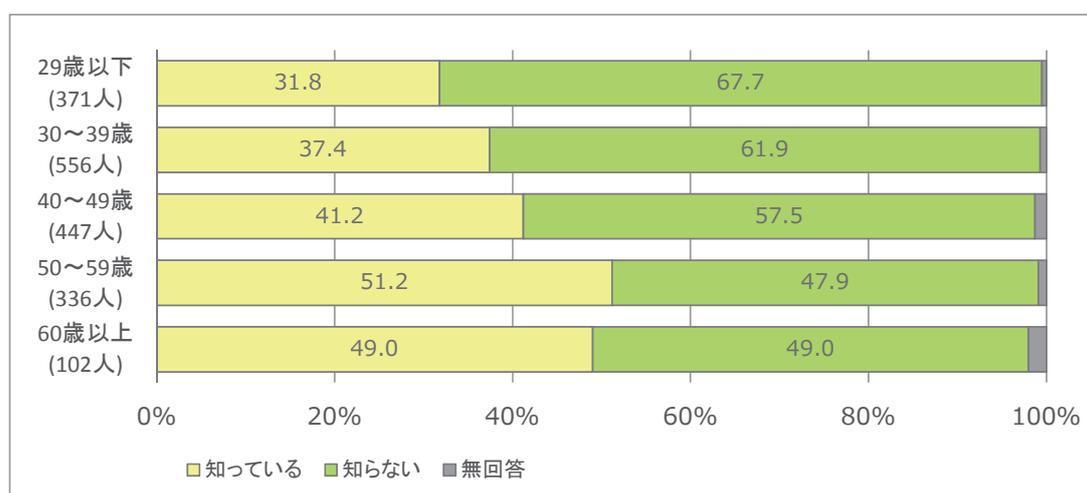
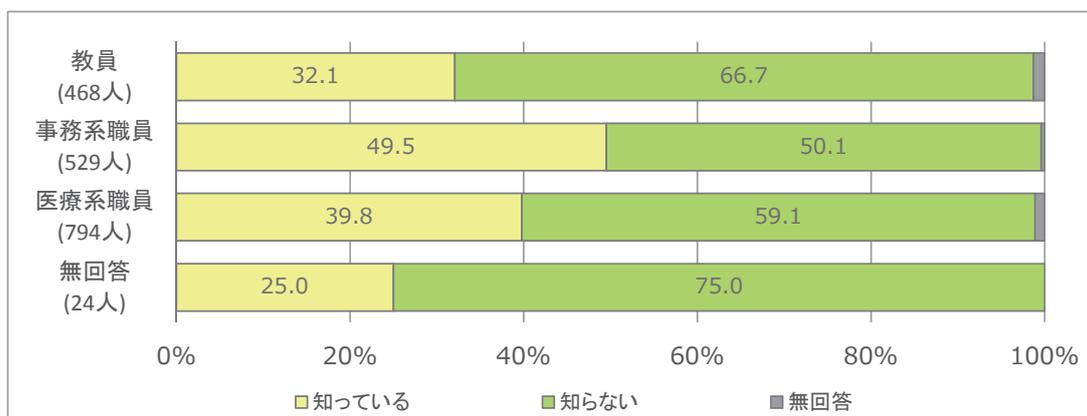


図3.30 介護休業制度があることを知っているか【職種別】



3.9 介護休業制度の利用

図3.31から図3.33には、「介護を必要とする人がいる（いた）方にお尋ねします。介護休業を希望どおり取得できています（できました）か。」の回答を、性別、年齢別、職種別に示している。

介護休業の利用は、「取得できている（できた）」が6.2%と少なく、「取得できていない（できなかった）」43.1%と高かった。また、「取得しようと思わない（思わなかった）」も50.7%と高い結果となった。図3.31より、「取得できていない（できなかった）」割合は、女性では46.5%、男性では37.2%となり、女性の方が男性より高い割合となった。

図3.31 介護休業制度の利用【性別】

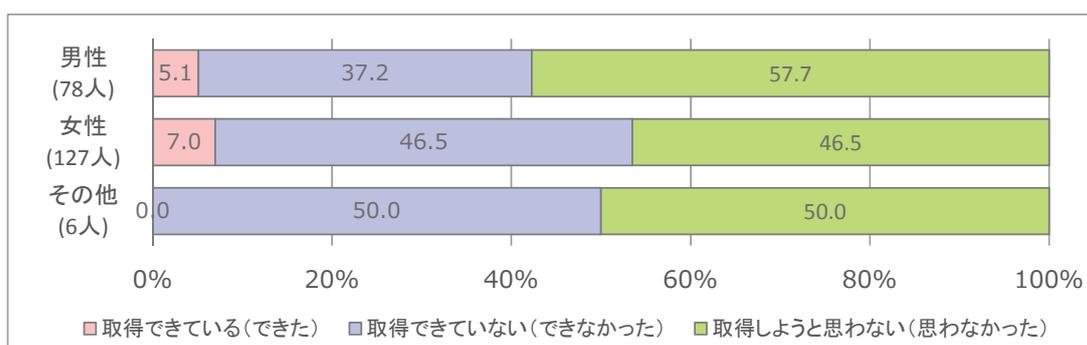


図3.32より、年齢別にみると、「取得できていない（できなかった）」割合は、「29歳以下」25.0%、「30～39歳」28.6%、「40～49歳」57.4%、「50～59歳」43.8%、「60歳以上」40.0%と、「40～49歳」「50～59歳」で高い割合となった。

図3.33より、職種別にみると、「取得できていない（できなかった）」割合は、教員は42.6%、事務系職員は32.7%、医療系職員は48.8%となり、教員と医療系職員の割合が高いことがわかった。

図3.32 介護休業制度の利用【年齢別】

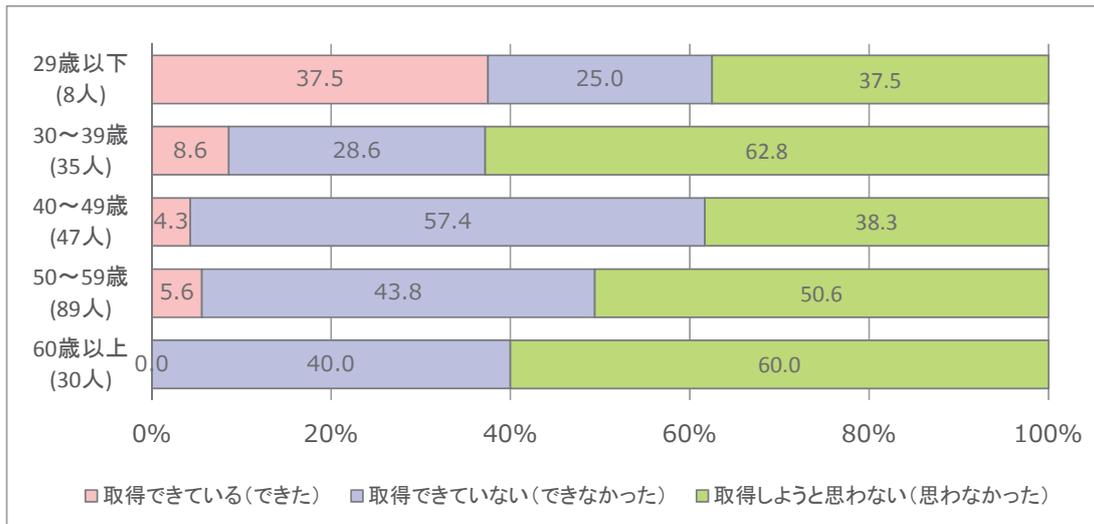
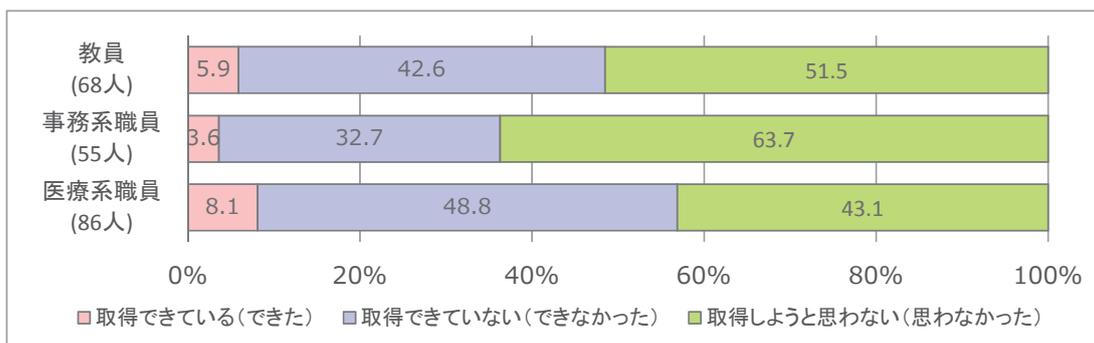


図3.33 介護休業制度の利用【職種別】



3.10 介護をする人にとって働きやすい職場か

図3.34から図3.36には、「弘前大学は、性別に関わらず、介護をする人にとって働きやすい職場だと思いますか。」の回答を、性別、年齢別、職種別に示している。

働きやすい職場だと思うか、「そう思う」が5.1%、「ややそう思う」28.5%と少なく、「あまりそう思わない」が50.5%と半数を超える高い割合となった。「まったくそう思わない」13.1%を含め、63.6%が介護する人にとって働きやすい職場と思わない結果となった。図3.34より、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」を合わせ、女性では67.8%、男性では57.7%と、女性の方が男性より高い割合となった。

図3.35より、年齢別にみると、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」を合わせ、「29歳以下」63.9%、「30～39歳」66.9%、「40～49歳」64.0%、「50～59歳」58.0%、「60歳以上」62.8%と、年齢階層による大きな異りはなかった。

図3.36より、職種別にみると、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」を合わせ、教員は60.9%、事務系職員は51.1%、医療系職員は74.7%となり、医療系職員で介護をする人にとって働きやすい職場だと思わない割合が特に高いことがわかった。

図3.34 介護する人にとって働きやすい職場か【性別】

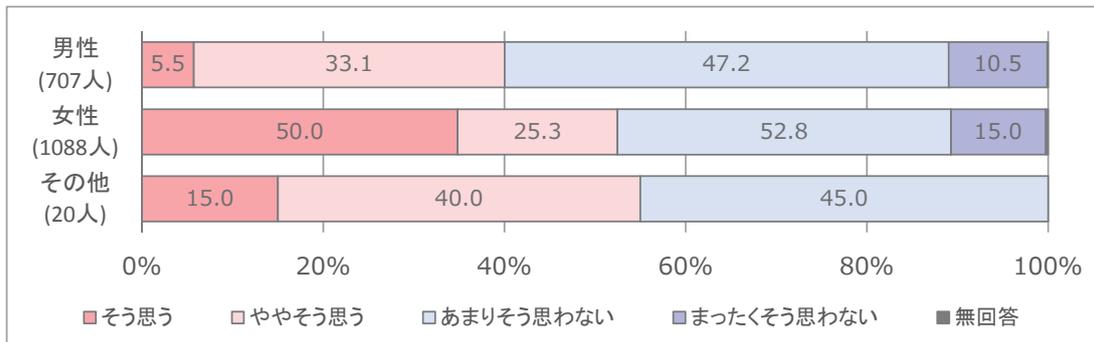


図3.35 介護する人にとって働きやすい職場か【年齢別】

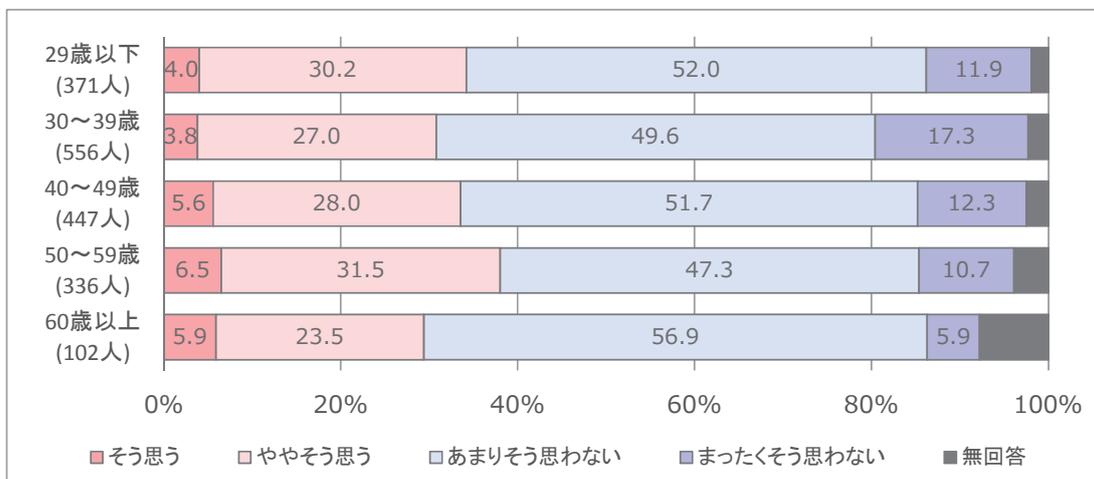
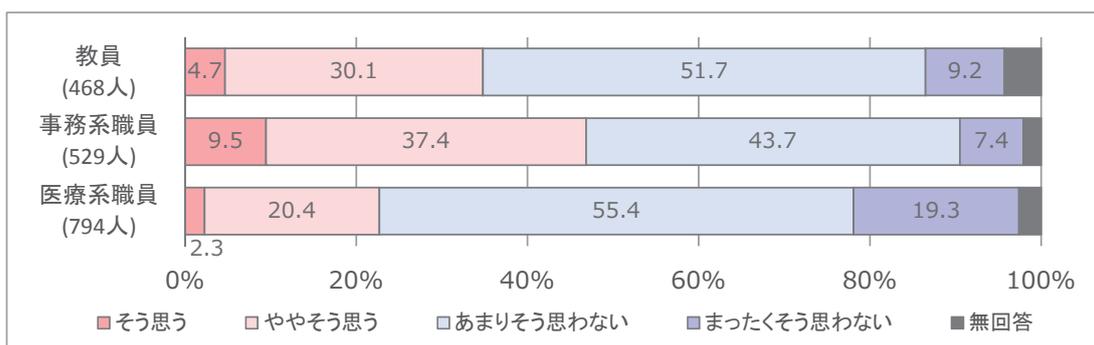


図3.36 介護する人にとって働きやすい職場か【職種別】



3.11 介護と仕事の両立に重要だと思う支援策

図3.37から図3.39には、「介護と仕事の両立に重要だと思う支援策を選択してください。（複数回答可）」の回答を、性別、年齢別、職種別に示している。

「5.介護に関わる休暇・休業制度の充実」が79.8%、「6.経済的支援」が51.9%と半数を超え、「1.地域の介護情報の提供」34.2%、「3.介護に関わる相談（カウンセリング）」

33.3%と、情報や相談を求める声も多かった。図3.37より、重要だと思う支援策に、男性、女性による大きな相違は見られなかったが、「1.地域の介護情報の提供」「5.介護に関わる休暇・休業制度の充実」について、やや女性の割合が高かった。

図3.37 介護と仕事の両立に重要だと思う施策【性別】

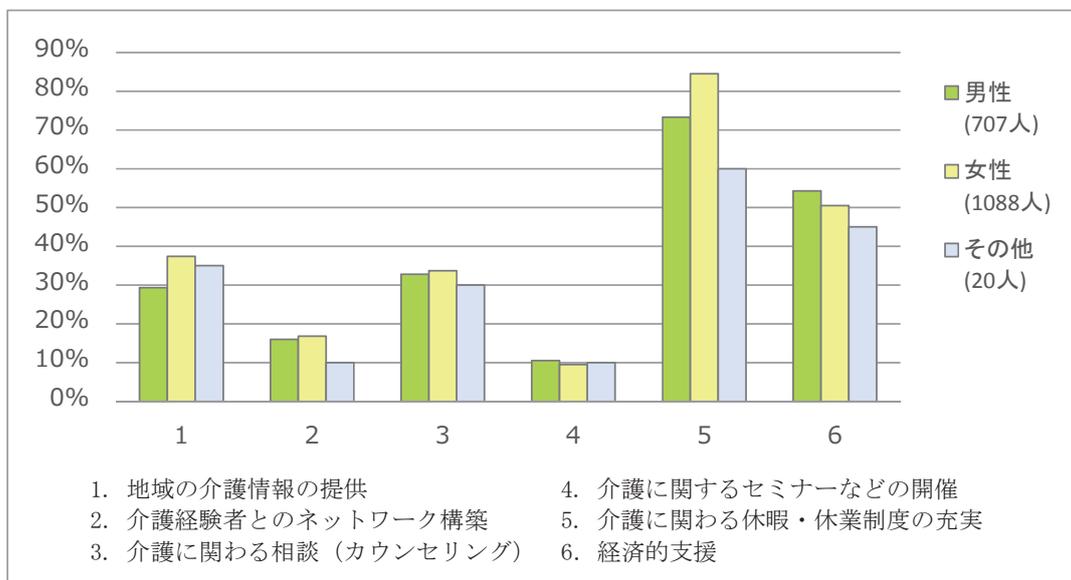


図3.38、図3.39より、重要だと思う支援策に、年齢別、職種別による大きな相違は見られなかったが、「60歳以上」で「4.介護に関するセミナー等の開催」を、「50～59歳」で「3.介護に関わる相談 (カウンセリング)」を、「40～49歳」で「6.経済的支援」を求める割合がやや高かった。

その他には下記のような具体的な意見等があった (一部掲載、一部文言整理)。

介護休業を1回のみではなく、複数回に分けて取得できる制度が望ましい／制度の積極的PRとデメリットの生じないシステムの構築／介護休暇と介護休業の違いを管理職等が理解していること／勤務時間、時間帯の選択可能化／自分の職種の代替者が見つからない／休暇をとることで、周りに負担がかからないようであれば、とりやすい／要介護者が遠方であれば、地域の介護情報を提供されても有効性は低い／介護中の業績評価／介護休業を取得しても不利益にならないこと／介護は子育てよりも長期になる場合が多いので、休業制度、支援の充実が必要 など。

図3.38 介護と仕事の両立に重要だと思う施策【年齢別】

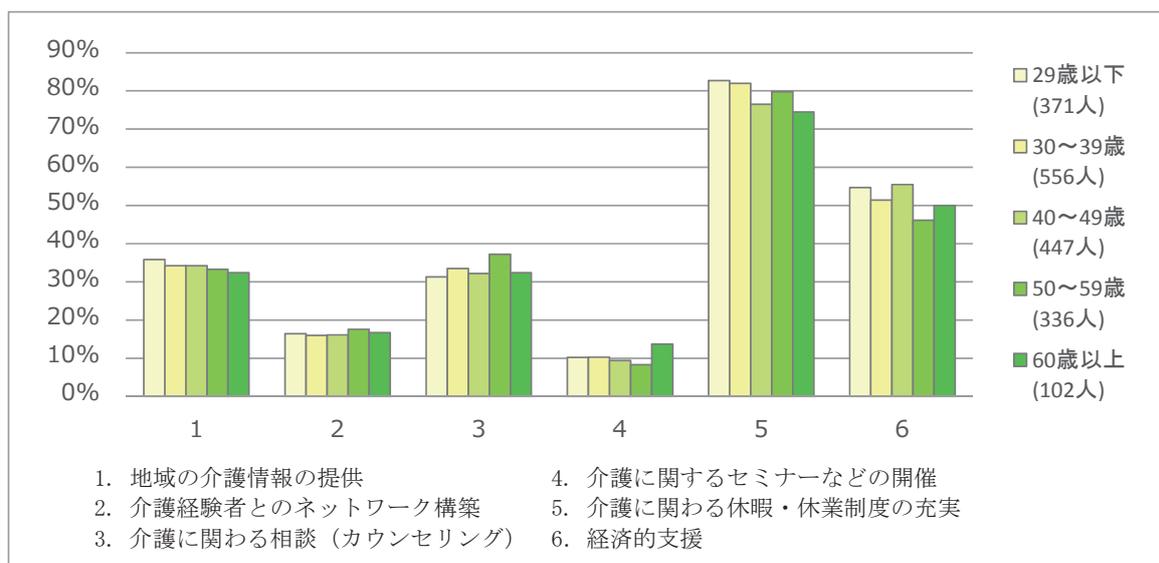
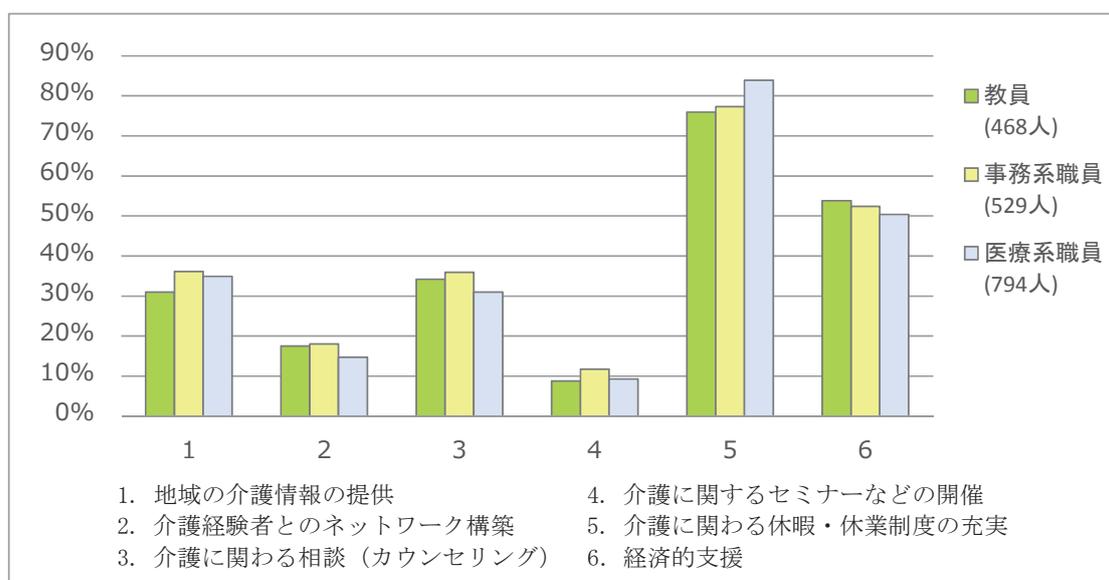


図3.39 介護と仕事の両立に重要だと思う施策【職種別】



3.12 休暇・休業の取得に重要だと思う支援策

図3.40から図3.42には、「子育てや介護に関わる休暇・休業を取得しやすくするのに重要だと思う支援策を選択してください。(複数回答可)」の回答を、性別、年齢別、職種別に示している。

「2.職場(上司や同僚等)の理解」が72.5%、「4.休業中の代替要員の確保」が55.8%、「3.勤務時間の弾力化」が53.4%と半数を超えた。特に、代替要員の確保は休暇・休業を取得する本人ではなく職場支援の問題として重要である。図3.40より、女性は「2.職場(上司や同僚等)の理解」、「4.休業中の代替要員の確保」を求める割合が高く、男性は

「5.休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」、「6.研究や授業などの支援員の確保」を求める割合が高かった。

図3.40 休暇・休業の取得に重要だと思う施策案【性別】

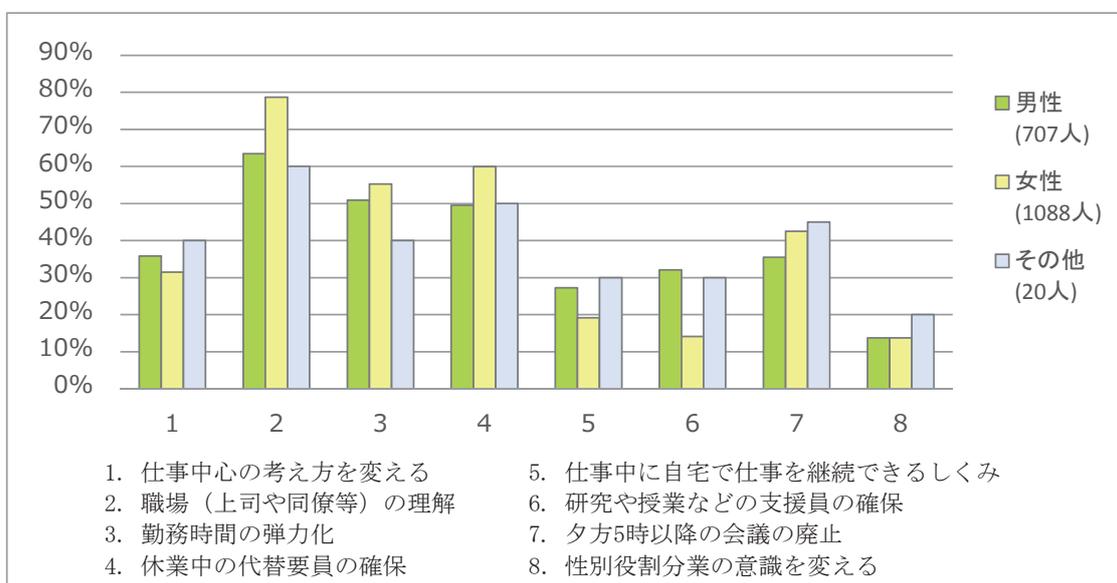


図3.41より、年齢別にみると、若い世代で「1.仕事中心の考え方を变える」割合が高く、同様に若い世代ほど「2.職場（上司や同僚等）の理解」を求める傾向があった。「3.勤務時間の弾力化」は高齢世代の方が高い傾向があり、休まず勤務時間の弾力化を求めている。

図3.42より、職種別にみると、医療系職員は「2.職場（上司や同僚等）の理解」、「3.勤務時間の弾力化」、「4.休業中の代替要員の確保」を求める割合が高く、教員は「6.研究や授業などの支援員の確保」、「5.休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」を求める割合が高かった。

その他には、下記のような具体的な意見等があった（一部掲載、一部文言整理）。

勤務時間の弾力化として、フレックスタイム制／申請書類の簡略化／復職後のケア／昔の考えのまま「この仕事はそういうもの」と看護休暇や時短、介護休暇の利用を快く思わない考えがある限り（上司）改善は難しいのでは、と考える／慢性的な人員不足の中で子育てや介護に対する支援を強化するとそれ以外の職員の負担が増大／休業中の代替要員に係る事務手続きを簡単にしてほしい。例えば、事務職で産休育休の代替を採用する際は、補充協議をするが、理由を考えたり、非常勤職員を選考したりと手間がかかる／常勤職員の増員および適切な人員配置／まずは休暇の制度があるということをもっと広めるべき。取得できるものを知らなかった。利用したいと思う／取得できる状態にもかかわらず、遠慮しているような気がする／業務量の軽減（効率化だけではなく業務の必要性から見直し）など。

図3.41 休暇・休業の取得に重要だと思う施策案【年齢別】

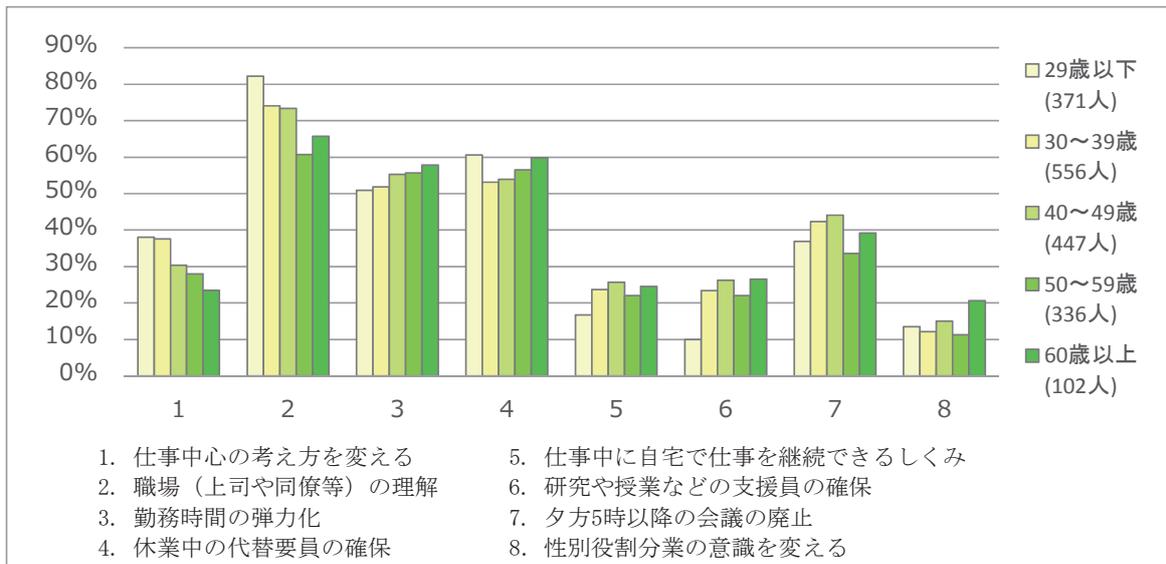
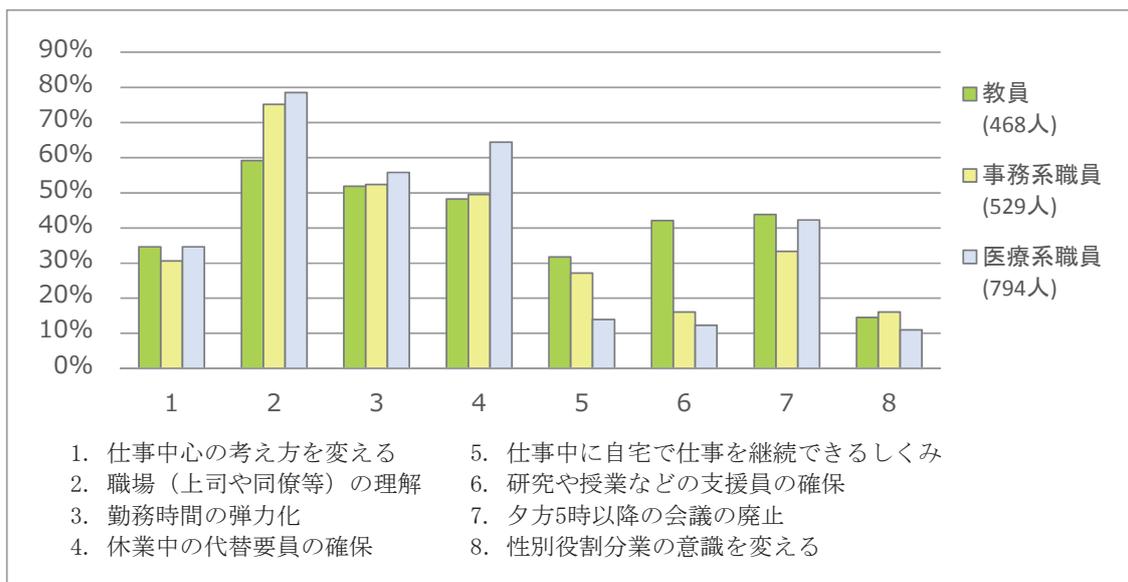


図3.42 休暇・休業の取得に重要だと思う施策案【職種別】



3.13 有給休暇

図3.43から図3.47には、「あなたは現在、有給休暇を希望どおり取得できていますか」に対する結果を性別、年齢別、性別・雇用形態別にまとめた。図3.43は、性別の結果を示しているが、全体的にみると、50.3%が「取得できている」あるいは「やや取得できている」と回答している。性別にみると、「取得できている」と「やや取得できている」を合わせた回答割合は、男性では52.5%、女性では48.9%である（図3.43）。図3.44は、年齢別にみた結果であるが、「取得できている」との回答は60代でもっとも多く、20代と50代でもっ

とも少ない結果である。「取得できている」と「やや取得できている」を合わせてみると、20代と30代の回答割合がもっとも少ない傾向にある。また、「まったく取得できていない」に注目すると、30代の24.1%、20代の22.1%が「まったく取得できていない」と回答していることもわかる。

図3.43 有給休暇を希望どおり取得できていますか【性別】

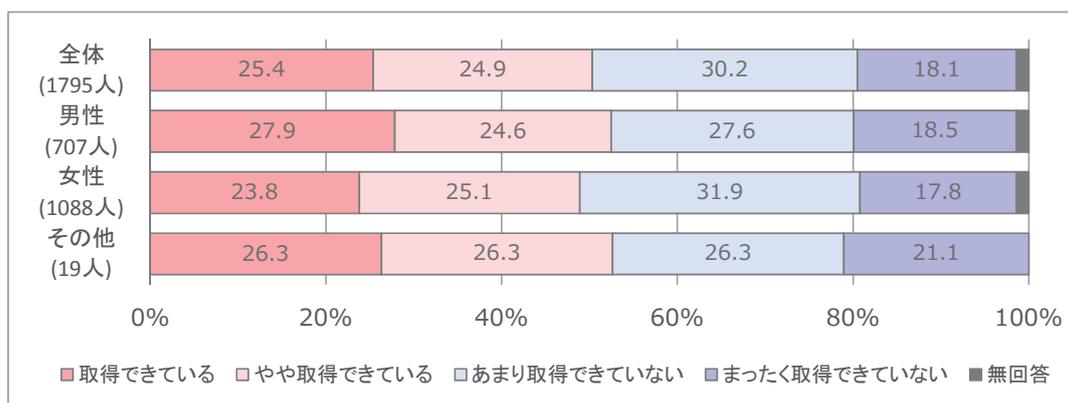


図3.44 有給休暇を希望どおり取得できていますか【年齢別】

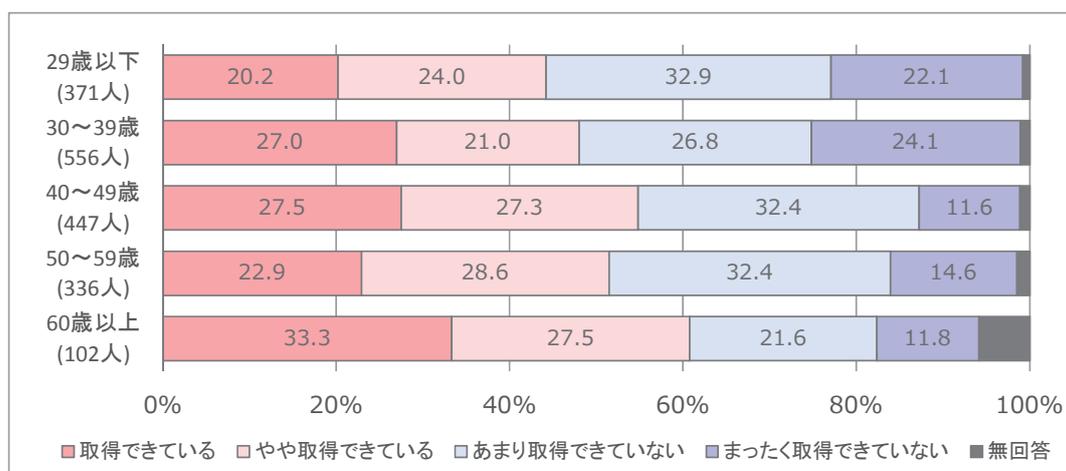


図3.45 有給休暇を希望どおり取得できていますか【教員／性別・雇用形態別】

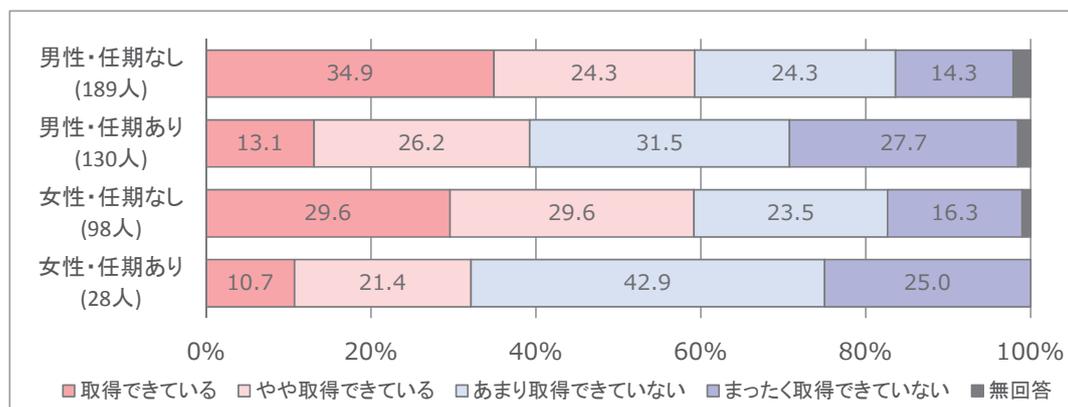


図3.46 有給休暇を希望どおり取得できていますか【事務系職員／性別・雇用形態別】

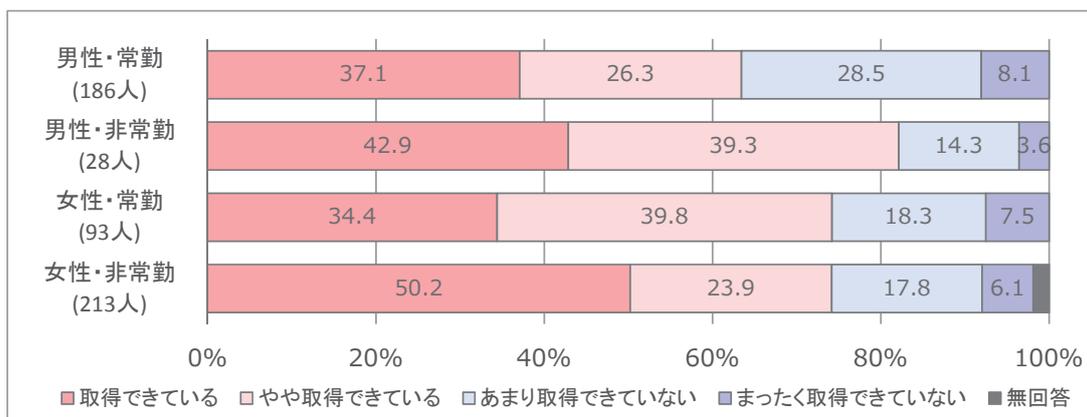


図3.47 有給休暇を希望どおり取得できていますか【医療系職員／性別・雇用形態別】

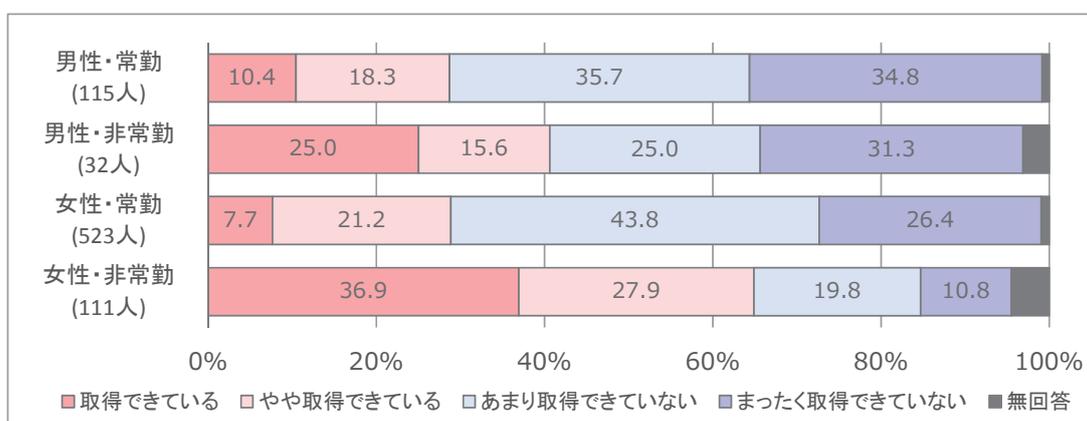


図3.45から図3.47は性別・雇用形態別に示したものである。まず、教員についてみると、男女差よりは任期の有無による差が大きくみられる。男女ともに、任期なしの場合の34.9%、29.6%が「取得できている」と回答している。一方、任期ありの場合には「取得できている」との回答は13.1%、10.7%に過ぎない。「取得できている」と「やや取得できている」を合わせた回答をみると、任期なしの場合、男女ともに約6割が「取得できている」と回答している。一方、任期ありの場合、男性39.2%、女性32.1%である（図3.45）。

事務系職員についての結果は図3.46に示す。「取得できている＋やや取得できている」を合わせた回答割合は、男性・常勤の場合63.4%、男性・非常勤の場合82.2%、女性・常勤の場合74.2%、女性・非常勤の場合74.1%である。一方、「取得できていない」と「あまり取得できていない」との回答がもっとも多いのは、男性・常勤である。

医療系職員についての結果は図3.47に示す。男女差よりは常勤か非常勤かによる差が大きくみられる。常勤の場合、男性の10.4%、女性の7.1%が「取得できている」と回答していて、全体の1割に過ぎない。「取得できている」と「やや取得できている」を合わせても、各々28.7%、28.9%で約3割程度である。一方、「取得できていない」という回答に注

目すると、常勤や非常勤に関わらず、男性の回答割合は各々34.8%、31.3%を占めていて、女性の同様の回答割合より多い。

3.14 有給休暇取得をしやすくするための支援策

図3.48から図3.51には、「有給休暇取得をしやすくするための支援策」（複数回答）に対する結果を性別、性別・雇用形態別にまとめた。性別に関わらず、もっとも多くの人があげている項目は「3. 取得しやすい職場の雰囲気」、「2. 職場（上司・同僚等）の理解」である。具体的には、「3. 取得しやすい職場の雰囲気」をあげた人は男性では63.5%、女性では76.6%でもっとも多く、「2. 職場（上司・同僚等）の理解」をあげた人は、男性では57.1%、女性では67.2%である（図3.48）。

図3.48 有給休暇取得をしやすくするための支援策【性別】

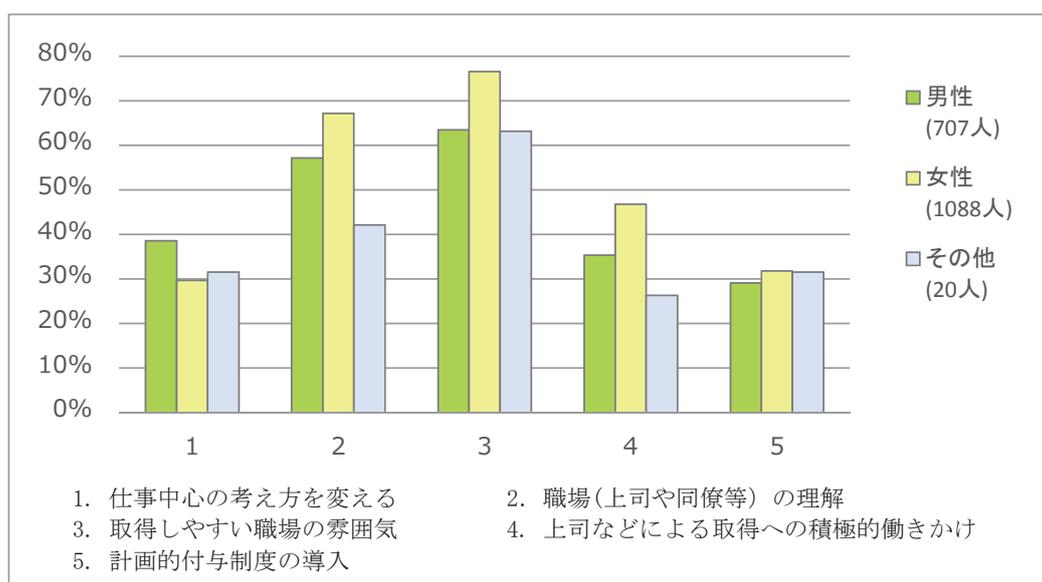


図3.49 有給休暇取得をしやすくするための支援策【教員／性別・雇用形態別】

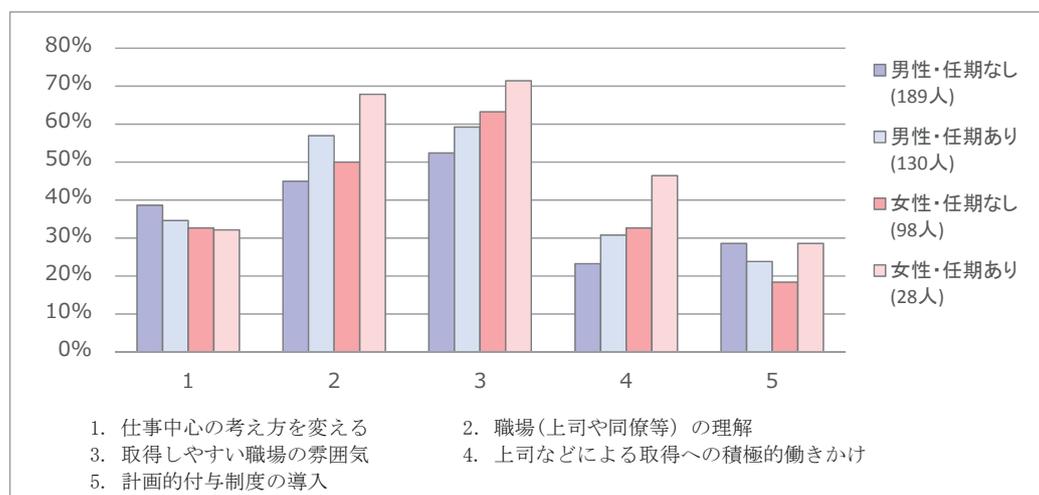


図3.50 有給休暇取得をしやすいするための支援策【事務系職員／性別・雇用形態別】

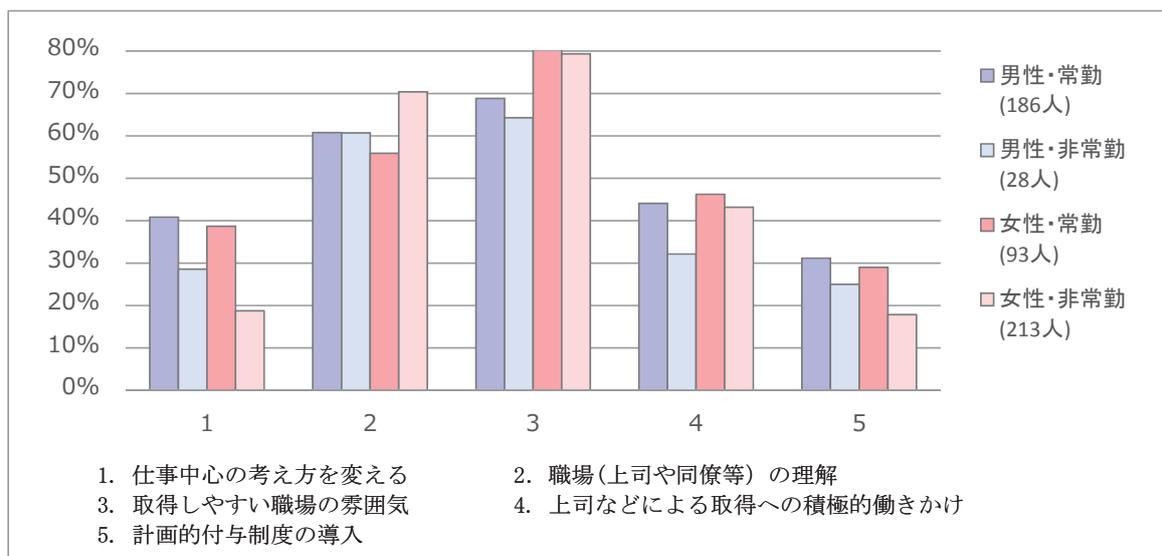


図3.51 有給休暇取得をしやすいするための支援策【医療系職員／性別・雇用形態別】

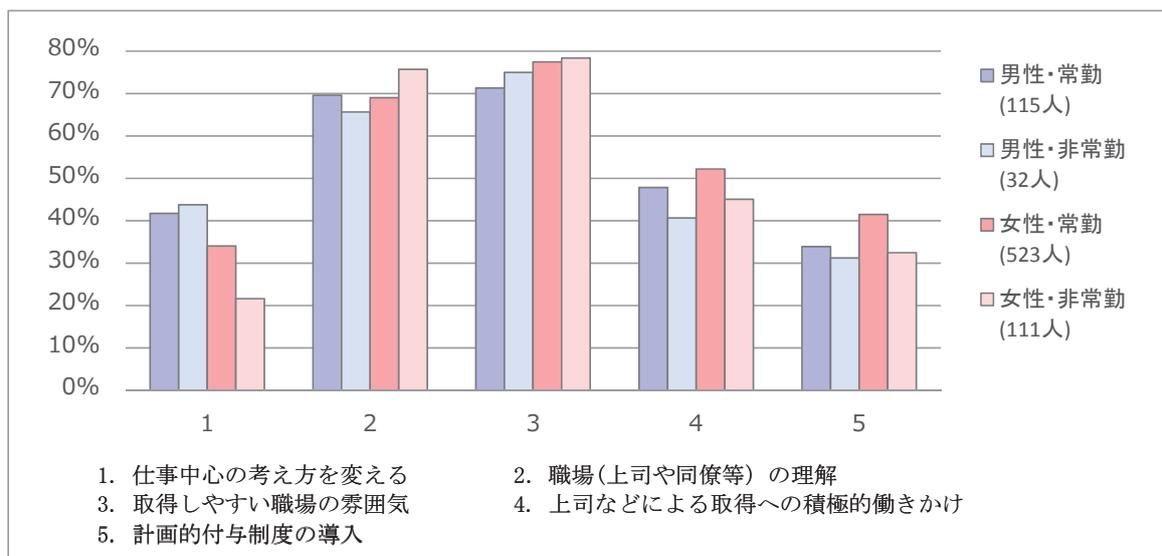


図3.49から図3.51は、有給休暇取得をしやすいするための支援策を教員、事務系職員、医療系職員に分けて、性別・雇用形態別に示したものである。図3.49は、教員についての結果である。雇用形態による回答割合の差がより顕著にみられるのは女性教員であるが、選択肢2と3が多くあげられていることがわかる。女性の回答に注目してみると、女性の任期ありの場合「3. 取得しやすい職場の雰囲気」(71.4%)、「2. 職場(上司や同僚等)に理解」(68.0%)をあげている。女性の任期なしの場合と比較してみると、その回答割合の差が大きいのは、「2. 職場(上司や同僚等)の理解」(68.0%に対し50.1%)、「4. 上司などによる取得への積極的働きかけ」(46.4%に対し32.7%)である。

図3.50は、事務系職員についての結果である。上記同様、選択肢2、選択肢3が多くあげられていることがわかる。女性の回答に注目してみると、女性・非常勤の場合、「3. 取得しやすい職場の雰囲気」(79.3%)をあげた人がもっとも多く、次に「2. 職場(上司や同僚等)の理解」(70.4%)、「4. 上司などによる取得への積極的働きかけ」(43.3%)をあげた人が多い。女性・常勤の場合にもっとも回答割合が多いものも、非常勤の場合と同様、選択肢3である。

図3.51は、医療系職員についての結果である。教員と事務系職員と同様に選択肢2、3が多くあげられていることがわかるが、性別や雇用形態別に関わらず、選択肢2、3をあげた人の割合が類似している傾向にある。具体的に、「3. 取得しやすい職場の雰囲気」をあげた人は、男性・常勤の場合71.3%、男性・非常勤の場合75.0%、女性・常勤の場合77.4%、女性・非常勤の場合78.4%である。また、「2. 職場(上司や同僚等)の理解」をあげた人は、男性・常勤の場合69.6%、男性・非常勤の場合65.6%、女性・常勤の場合69.0%、女性・非常勤の場合75.7%である。「4. 上司などによる取得への積極的働きかけ」をあげた人も半数程度いるが、男性・常勤の場合47.8%、男性・非常勤の場合40.6%、女性・常勤の場合52.2%、女性・非常勤の場合45.1%である。

第4章 男女がともに活躍するための問題点と対策

4.1 スキルアップのための研鑽・昇進の機会

図4.1から図4.5には、「弘前大学では、性別に関わらず、スキルアップのための研鑽や昇進の機会が平等に保障されていると思いますか」（以下、「研鑽・昇進の機会」と略す）への回答を、性別、年齢別、職種・性・雇用形態別に示している。

図4.1より、研鑽・昇進の機会が男女平等に保障されていると思う人（「そう思う」および「ややそう思う」）は、全体として56.2%、思わない人は40.6%であり、性別においても同様の回答傾向がみられた。

年齢別では（図4.2）、29歳以下の層が研鑽・昇進の機会が男女平等に保障されていると思う人が多く（「そう思う」、「ややそう思う」合わせて70.1%）、年齢層が高くなるにつれて研鑽・昇進の機会は男女平等ではないと思う人が多くなっている。

図4.1 スキルアップのための研鑽・昇進の機会【性別】

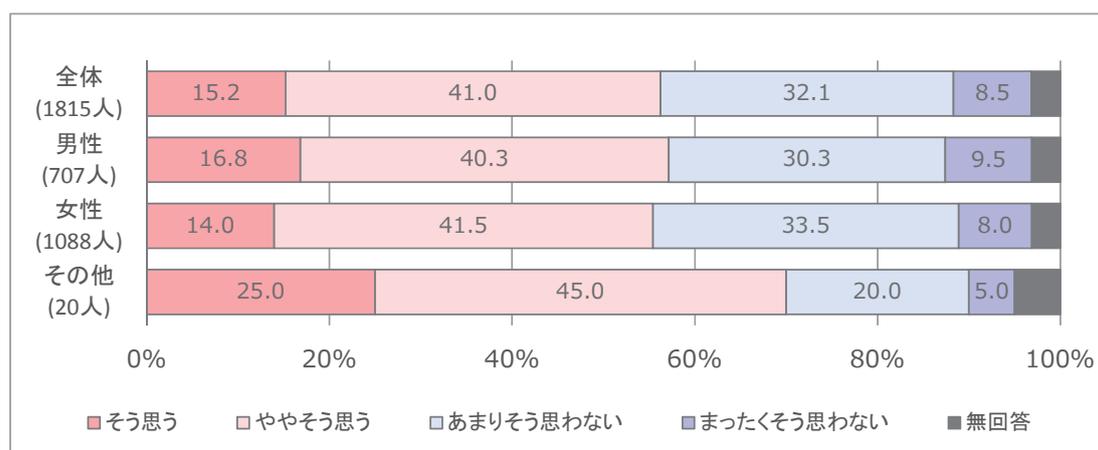


図4.2 スキルアップのための研鑽・昇進の機会【年齢別】

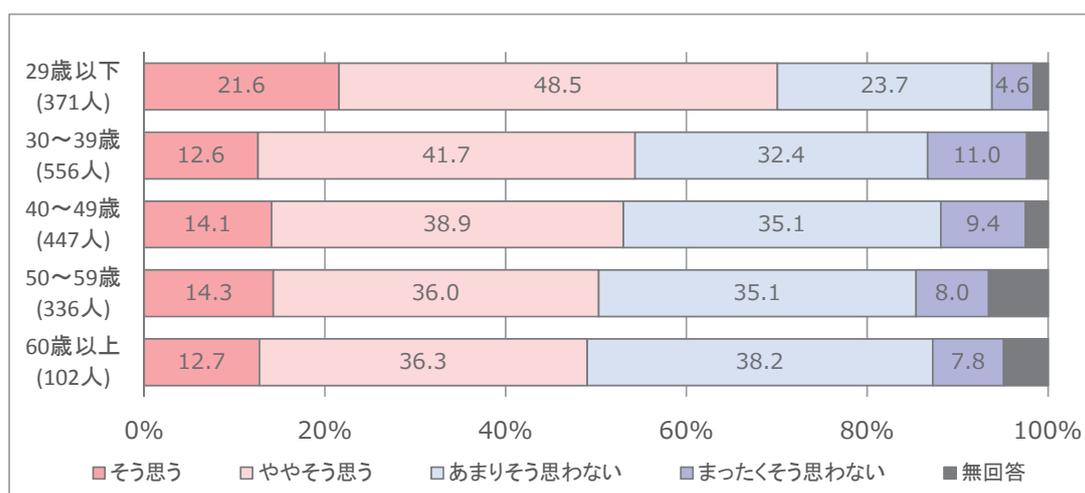


図4.3より、教員について性別・雇用形態（任期あり・任期なし）別に確認すると、男性・女性ともに任期なしの教員の約4割（男性42.9%、女性42.9%）は研鑽・昇進の機会が男女平等でない（「あまりそう思わない」、「まったくそう思わない」と回答している。さらに、任期付きの女性または男性教員については、約5割（男性53.8%、女性50.0%）が、研鑽・昇進の機会は男女平等にないと感じており、任期の有無により研鑽・昇進の機会に対する見解が異なる様子が捉えられている。

図4.3 スキルアップのための研鑽・昇進の機会【教員／性別・雇用形態別】

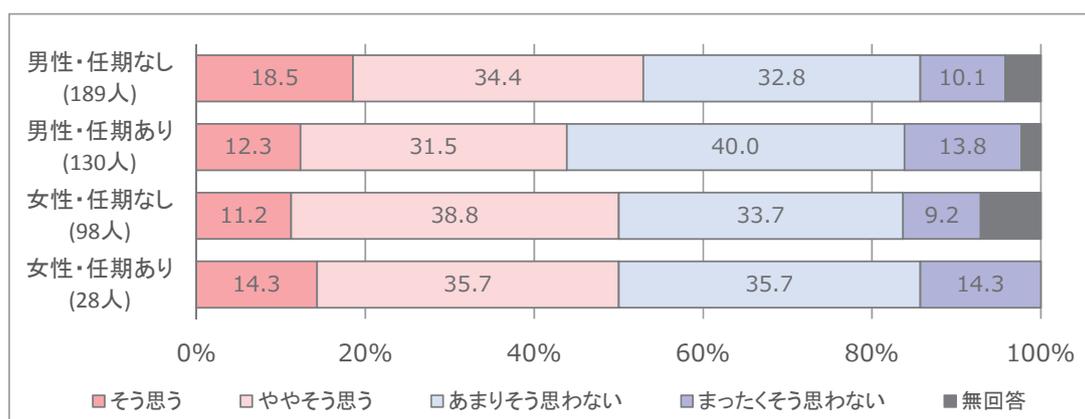


図4.4より、事務系職員について性別・雇用形態（常勤・非常勤）別に確認すると、常勤の事務系職員は、男女ともに約7割近く（男性68.8%、女性67.7%）が研鑽・昇進の機会は男女平等にあると回答している。これに対して非常勤職員の比率はやや低めとなっており、男性では60.7%、女性では52.1%に留まっている。

図4.4 スキルアップのための研鑽・昇進の機会【事務系職員／性別・雇用形態別】

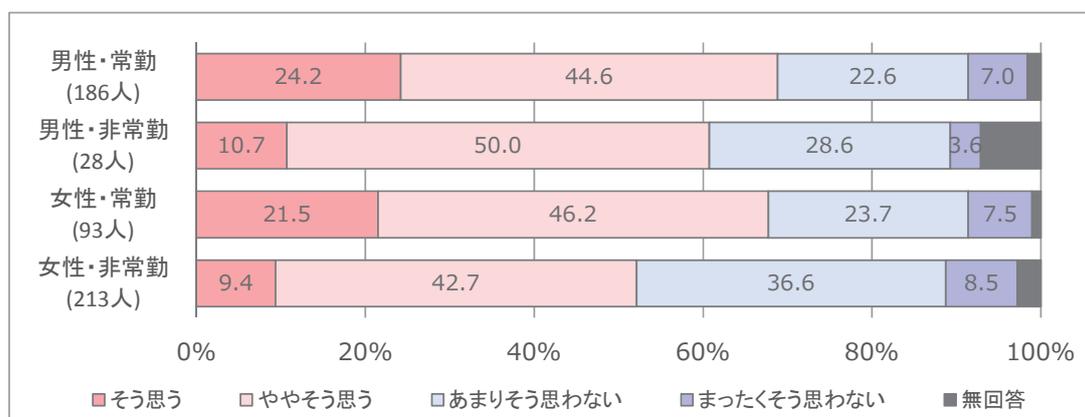
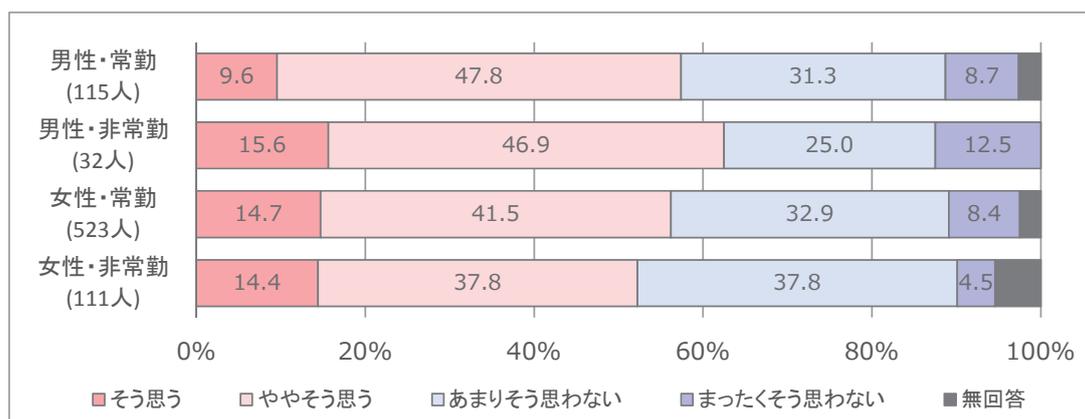


図4.5より、医療系職員について性別・雇用形態（常勤・非常勤）別に確認すると、常勤の医療系職員の男性57.4%、女性56.2%が男女平等に研鑽・昇進の機会は与えられていると回答している。女性の非常勤において「(やや) そう思う」と回答した人は52.2%であり、常勤職員の結果と比較するとやや低い水準にある。

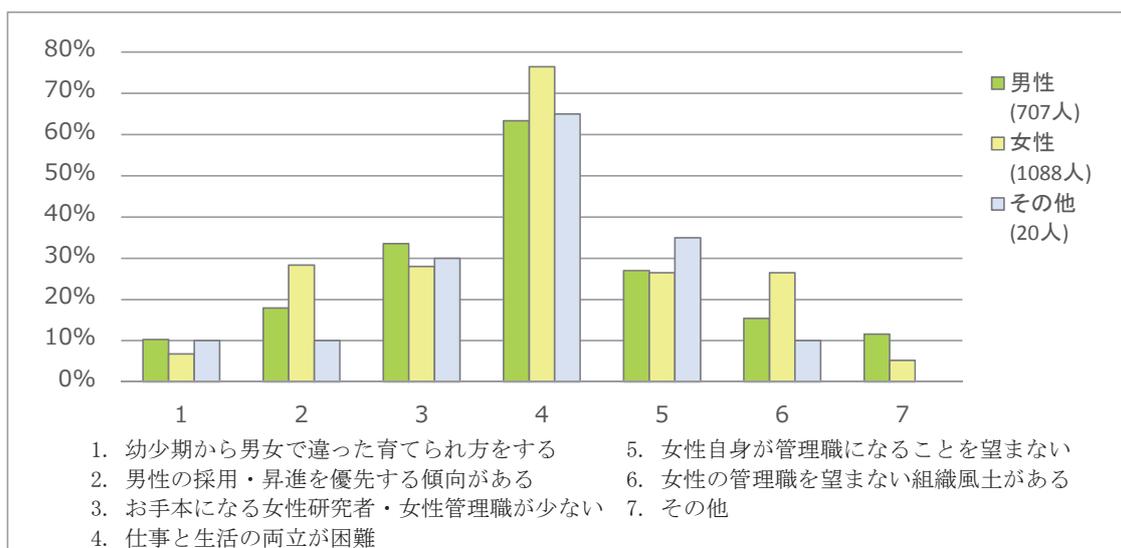
図4.5 スキルアップのための研鑽・昇進の機会【医療系職員／性別・雇用形態別】



4.2 女性教員・管理職比率が低水準にある背景

図4.6には、「弘前大学の女性教員比率は17.4%、女性管理職比率は7.4%で（平成27年5月1日現在）、全国的傾向と同様に低い水準にとどまっています。この背景にあると思うものを選択してください。（複数回答可）」への回答を、性別に示している。

図4.6 女性教員・管理職比率が低水準にある背景【性別】（複数回答）



この問いに対して、「4. 仕事と生活の両立が困難」と回答した人が最も多く、男性では6割、女性では7割を超えている。また、男女ともに3割前後の人が「3. お手本になる

女性研究者・女性管理職が少ない」および「5. 女性自身が管理職になることを望まない」と回答している。さらに「2. 男性の採用・昇進を優先する傾向がある」および「6. 女性の管理職を望まない組織風土がある」と回答した人は、男性に比べて女性が1割程度多く、男女間で見解の異なる項目であることが示された。

その他には、下記のような具体的な意見があった（一部掲載、一部文言整理）。

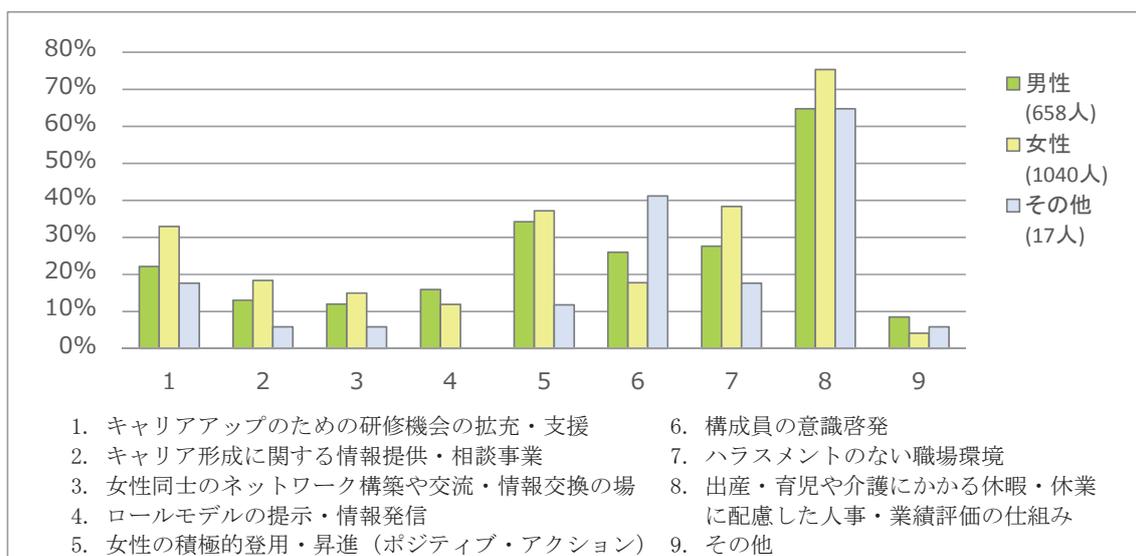
昇進の基準があいまいで、業務内容・研究実績が評価されていない／性別ではなく個人の能力が問題である／地域的風土として、男性が女性の管理職を望まない／地域的風土として、女性自身が管理職を望まない／研究者については、女性の研究者数そのものが少ないことが原因となっている／女性は妊娠・出産があり男性と同じように働くことはできない／育児期に時間制限のある女性に対して、キャリアアップ形成をさせる意識がない／家庭生活を犠牲にしてまで、多忙な管理職に就きたいとは思わない／時間的・経済的側面、および情報などサポート体制が不十分である など。

4.3 女性が活躍するために重要だと思う対策

図4.7には、「女性が研究者や管理職としてより活躍できるようになるために重要だと思う支援策を選択してください（複数回答可）」への回答を、性別に示している。

男女ともに最も比率の高い項目は「8. 出産・育児や介護にかかる休暇・休業に配慮した人事・業績評価の仕組み」であり、男性で6割、女性で7割を超えている。また、「5. 女性の積極的登用・昇進」は男女ともに約35%程度が重要であると回答している。さらに、「1. キャリアアップのための研修機会の拡充・支援」および「7. ハラスメントのない職場環境」に関しては、男性よりも女性の回答比率が高く、一方で「6. 構成員の意識啓発」については女性よりも男性の回答比率が高い結果となった。

図4.7 女性が活躍するために重要だと思う対策【性別】（複数回答）



なお、その他には、下記のような具体的な意見があった（一部掲載、一部文言整理）。

実力と人物の公平な評価を尊ぶ文化と制度整備／長時間労働を良しとする風潮の是正が必要／人事採用選考の際、性別を隠し、履歴・業績のみで審査する／研修に係る費用を負担してほしい／各種休暇・休業に伴うバックアップ体制を大学として制度化する／子育てしながらでも通常の勤務ができる環境を作る／キャリアアップとライフプランのバランスのとり方について、ワークショップを開催してほしい／女性が活躍しなければならないと思わない など。

第5章 弘前大学男女共同参画推進室に対する要望

男女共同参画推進室に対する要望（自由回答）に記入した人数は175名であった。表5.1には、カテゴリーに分類した記述内容（文言は整理している）、および勤務地別の件数をカッコ内に示している。一人が複数項目に回答しているケースがあるため、回答人数と回答件数は一致しない。

表5.1 自由回答の記述内容

カテゴリー	記述内容
子育て支援 (本町6件、文京4件)	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中（小学校低学年も含めて）の教職員に対して理解・配慮してほしい ・全学的に夕方5時以降の会議廃止を検討してほしい ・非常勤職員のための子どもの看護休暇日数を増やしてほしい ・家事代行サービス補助なども検討してほしい ・病児保育のためのサポート（ベビーシッター補助等）を検討してほしい
休暇制度関連・利用者側 (本町16件、文京2件)	<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足のため各種休暇制度を利用し難い ・男性への介護・育児休暇制度利用の促進をしてほしい ・産休・育休から仕事復帰した人のためのサポート体制を整備してほしい
休暇制度関連・非利用者側 (本町16件、文京2件)	<ul style="list-style-type: none"> ・各種休暇制度の利用者がいた場合、欠員分が補充される体制づくりが不可欠
業務関連 (本町11件、文京4件)	<ul style="list-style-type: none"> ・慢性的な人手不足を改善してほしい ・サービス残業が多く、給料が少ない ・可能な業務については外注で対応してほしい ・有給休暇の未取得が常態化しているので、有給取得率100%にするか、未取得の分は買い上げるシステムにしてほしい
キャリア関連 (本町10件、文京4件)	<ul style="list-style-type: none"> ・業績評価、昇進時期、配属先の決定等を公正に行ってほしい ・教職員ともに、じっくり仕事の力をつけていけるような組織作りを行ってほしい ・人事は能力重視にしてほしい
ハラスメント関連 (本町7件、文京3件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント対策・教育を行ってほしい ・上司から休暇制度の利用を阻まれる
女性を重視した環境整備 (本町16件、文京5件)	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務状況について女性に対して配慮してほしい ・女性ばかり優遇されることのないようにしてほしい ・無理に女性を採用・登用しないでほしい

表5.1 自由回答の記述内容（続き）

カテゴリー	記述内容
意識改革 (本町5件、文京2件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 執行部・上層部などのリーダーシップや意識改革が必要 ・ 休暇よりも仕事優先という意識がある ・ 子育て中だから仕事をやらなくてもよいという意識では周囲の理解は得られない
男女共同参画推進室への要望 (本町22件、文京14件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種制度（育児休暇取得率、有給休暇取得率など）の利用状況を公表してほしい ・ 実質的な成果が出るよう活動してほしい ・ 事業における成果を報告してほしい ・ HP上から関連する情報を探しやすくしてほしい ・ 女性休養室を保育室に転用してほしい ・ 女性医師支援施設の利用方法をアナウンスしてほしい ・ 女性医師支援施設は病児保育のための利用などを検討してほしい ・ 病院職員、非常勤、障害者、性的少数者に対する取り組みを行ってほしい
アンケート関連 (本町9件、文京5件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ ウェブベースの調査にしたほうがよい ・ アンケートに「わからない」の項目を入れてほしい ・ アンケートの文面では、中学生以上の子どもがいる世帯は子育て中ではないという印象がある ・ アンケートが活かされていない
その他 (本町13件、文京14件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ ロールモデルを示してほしい ・ 安心して相談できる上司がいない ・ 上司が仕事を押し付ける ・ 配偶者の雇用および単身赴任者への支援を検討してほしい ・ 本学は比較的良好な環境である

おわりに

今回の調査から明らかになったことを整理すると、以下のとおりになる。

基本的属性について、回答者の「子育て・介護等の状況」をみると、約5割が現在子育て・介護をしている実態が明らかになった。また本調査は、子育て・介護の状況に、性別や雇用形態が作用していることを示している。例えば、教員では、任期のあるなしに関わらず、女性よりも男性の方が子育て・介護をしている割合が高い。さらに男性教員の場合、任期付きの教員の方が子育て・介護をしている割合が高い。また事務系職員や医療系職員では、男性は非常勤職員よりも常勤職員に「現在子育て・介護をしている」割合が高く、女性では常勤職員よりも非常勤職員に「現在子育て・介護をしている」割合が高かった。これらをまとめれば、本学では「男性教員」「男性で常勤の事務系・医療系職員」「女性で非常勤の事務系・医療系職員」に子育て・介護への支援のニーズが高いことを示している。

本学男女共同参画推進室をめぐる認知度については、例えば「推進室」の認知度は約7割であった。これは前回の全学調査時とほとんど変化がない。今後この認知度を高めるためには、他の職種と比べて認知度が低かった医療系職員にどのように広めていくのかということが鍵となる。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）については、男性教職員、女性教職員ともに約半数以上はワーク・ライフ・バランスがとれていると感じていることが分かった。一方、男女ともに、4割を超える教職員が、ワーク・ライフ・バランスが取れていないと回答していることにも注目する必要があると考える。また、子育て状況別にもワーク・ライフ・バランスに差がみられた。未就学児を育児中、小学校1～3年生を育児中、小学校4～6年生を育児中に子育て状況を分けて、「とれている」との回答に注目すると、未就学児を育児している教職員の回答割合が低いことがわかった。さらに、「あまりとれていない」と「まったくとれていない」を合わせた回答割合をみると、育児中の子どもの年齢に関わらず約半数を占めていることにも関心をもつ必要があると考える。

年5日取得できる介護休暇制度（有給）を約半数の人が「知っている」と回答する一方で、取得できている割合は1割程度と少なく、取得しようと思わない人も4割を超えていた。通算6か月取得できる介護休業制度も約半数の人が「知っている」と回答し、取得しようと思わない人が5割を超える回答であった。弘前大学は「介護をする人にとって働きやすい職場か」について6割を超えて否定的な回答があり、介護と仕事の両立について、制度の理解と仕事のあり方に大きな課題があると思われる。支援策として「休暇・休業制度の充実」を求める回答が多く、「休暇・休業をとることで、周りに負担がかからないようであれば、とりやすい」などの意見に応える制度の充実が求められる。また「職場（上司や同僚等）の理解」を求める回答が7割と多く、休暇や休業を取得しようと思わない人

の回答には、取得したいが取得できない状況が見受けられる。

有給休暇の取得状況については、全体的にみると、50.3%が「取得できている」あるいは「やや取得できている」と回答している。年齢別にみると、「取得できている」との回答は60代でもっとも多く、20代と50代でもっとも少ない結果となった。「取得できている」と「やや取得できている」を合わせてみると、20代と30代の回答割合がもっとも少ない傾向にある。また、「まったく取得できていない」に注目すると、30代の24.1%、20代の22.1%が「まったく取得できていない」と回答していることもわかった。

スキルアップのための研鑽・昇進の機会については、年齢層が高くなるにつれて男女平等ではないと回答する比率が高くなり、また任期のない教員に比べて任期付きの教員のほうが男女平等ではないと回答する比率が高いなど、年齢層や職種・雇用形態により研鑽・昇進の機会に対する見解が異なっていた。また、女性教員・女性管理職比率が低い水準に留まっている背景としては、仕事と生活の両立が困難であるためと考える人が男女ともに最も多かった。さらに、女性が活躍するためには、出産・育児や介護にかかる休暇・休業に配慮した人事・業績評価が必要であるという意見が、男女ともに最も多いという結果が得られた。

自由記述からは、育児・介護に伴う休暇制度の利用に関して、利用者側と非利用者側とで意見が分かれ、利用者側からは人手不足であるために休暇制度が利用し難いという意見が出され、非利用者側からは休暇制度利用者がいた場合の欠員分を補充する体制を整えてほしいといった意見が出されていた。子育てや介護などの多様なライフステージにおいて、各種制度の利用者と非利用者が、ともにワーク・ライフ・バランスを保てるような体制を全学的に整備する必要があると思われる。

最後に、本調査を行うにあたり、ご回答頂いた教職員の皆様に心より感謝申し上げます。

付録 1 調査票

調 査 票

平成 27 年度 弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査

このアンケートは、弘前大学において男女共同参画を推進していくうえで、教職員の皆様の現状や考えを明らかにするために5年に1回行われているものです。調査結果は、本学における今後の男女共同参画推進の取り組みに反映させてまいります。

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ありません。

お忙しいところお手数ですが、ぜひご意見をお聞かせください。ご協力をお願いいたします。

2015年6月

弘前大学男女共同参画推進室

室長 日景 弥生

【回答締切】平成27年7月24日（金）

【提出方法】回答後、本調査票が入っていた封筒に入れて学内便で送付してください。

【問合せ先】男女共同参画推進室

Phone : 0172-39-3888 (内線 3888)

Email : equality@hirosaki-u.ac.jp

該当する選択肢の口にチェック（✓）を入れる、または、への記述によりご回答ください。

あなたについてお伺いします。

1. あなたの年齢を教えてください。

¹29歳以下 ²30～39歳 ³40～49歳 ⁴50～59歳 ⁵60歳以上

2. あなたの性別を教えてください。

3. あなたの職種を教えてください。

¹教員 ²事務系職員 ³医療系職員

4. あなたの雇用形態を教えてください。

¹常勤職員（任期なし） ²常勤職員（任期あり） ³非常勤職員（契約・パート待遇）

⁴その他（下欄に具体的に記入ください）

5. あなたの勤務地区を教えてください。

¹文京地区 ²本町地区 ³それ以外の地区

6. 配偶者（法律婚に限定しない）について教えてください。

¹配偶者はいない ²配偶者はいる

7. 子育て・介護等の状況について教えてください。（複数回答可）

¹妊娠中（あなた自身） ²妊娠中（あなたの配偶者） ³未就学児を育児中

⁴小学校1～3年生を育児中 ⁵小学校4～6年生を育児中 ⁶同居の家族を介護・看護中

⁷別居の家族を介護・看護中 ⁸現在子育て・介護はしていない

弘前大学での取り組みに関する認識についてお伺いします。

8. 弘前大学は、弘前大学男女共同参画推進宣言（学長宣言）（平成 24 年 6 月）を行っています。あなたは
この宣言があることを知っていますか。
知っている 知らない
9. 弘前大学は、弘前大学次世代育成支援対策推進行動計画（第 2 期）（平成 27 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月
31 日）を策定しています。あなたはこの計画があることを知っていますか。
知っている 知らない
10. 弘前大学には、男女共同参画推進室（平成 21 年 10 月設置）があります。あなたは推進室があることを
知っていますか。
知っている 知らない

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてお伺いします。

11. あなたは現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）をとれていると感じますか。
とれている ややとれている あまりとれていない まったくとれていない
12. 弘前大学には、子の看護休暇制度があります。あなたはこの制度があることを知っていますか。
（本学では、小学校就学前までの子が 1 人の場合は年 5 日まで、2 人以上の場合は年 10 日まで子の看護
休暇を取得できます。）
知っている 知らない
13. 小学校就学前の子がいる（いた）方にお尋ねします。該当しない方は質問 14 に進んでください。
子の看護休暇を希望どおり取得できています（できました）か。
取得できている（できた） 取得できていない（できなかった）
取得しようと思わない（思わなかった）
14. 弘前大学は、性別に関わらず、子育てをする人にとって働きやすい職場だと思いませんか。
そう思う ややそう思う あまりそう思わない まったくそう思わない
15. 子育てと仕事の両立に重要だと思う支援策を選択してください。（複数回答可）
地域の子育て情報の提供 子育て経験者とのネットワーク構築
子育て支援に関わる相談（カウンセリング） 子育てに関するセミナー等の開催
子育てに関わる休暇や休業制度の充実 保育施設や保育スペースの整備
病児・病後児の保育支援 学童保育の支援 経済的支援
その他（下欄に具体的に記入ください）
-
16. 弘前大学には、介護休暇制度があります。あなたはこの制度があることを知っていますか。
（本学では、要介護者が 1 人の場合は年 5 日まで、2 人以上の場合は年 10 日まで介護休暇を取得できま
す。）
知っている 知らない

17. 要介護者がいる（いた）方にお尋ねします。該当しない方は質問 18 に進んでください。

介護休暇を希望どおり取得できています（できました）か。

取得できている（できた） 取得できていない（できなかった）

取得しようと思わない（思わなかった）

18. 弘前大学には、介護休業制度があります。あなたはこの制度があることを知っていますか。

（本学では、介護を必要とする人ひとりにつき通算6か月の期間内で介護休業を取得できます。

（法定基準は93日）

知っている 知らない

19. 介護を必要とする人がいる（いた）方にお尋ねします。該当しない方は質問 20 に進んでください。

介護休業を希望どおり取得できています（できました）か。

取得できている（できた） 取得できていない（できなかった）

取得しようと思わない（思わなかった）

20. 弘前大学は、性別に関わらず、介護をする人にとって働きやすい職場だと思いますか。

そう思う ややそう思う あまりそう思わない まったくそう思わない

21. 介護と仕事の両立に重要だと思う支援策を選択してください。（複数回答可）

地域の介護情報の提供 介護経験者とのネットワーク構築

介護に関わる相談（カウンセリング） 介護に関するセミナー等の開催

介護に関わる休暇・休業制度の充実 経済的支援

その他（下欄に具体的に記入ください）

22. 子育てや介護に関わる休暇・休業を取得しやすくするのに重要だと思う支援策を選択してください。

（複数回答可）

仕事中心の考え方を変える 職場（上司や同僚等）の理解 勤務時間の弾力化

休業中の代替要員の確保 休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ

研究や授業などの支援員の確保 夕方5時以降の会議の廃止 性別役割分担の意識を変える

その他（下欄に具体的に記入ください）

23. あなたは現在、有給休暇を希望どおり取得できていますか。

取得できている やや取得できている あまり取得できていない まったく取得できていない

24. 有給休暇を取得しやすくするのに重要だと思う支援策を選択してください。（複数回答可）

仕事中心の考え方を変える 職場（上司や同僚等）の理解

取得しやすい職場の雰囲気 上司などによる取得への積極的働きかけ 計画的付与制度の導入

その他（下欄に具体的に記入ください）

性別にかかわらず活躍できる職場環境についてお伺いします。

25. 弘前大学では、性別に関わらず、スキルアップのための研鑽や昇進の機会が平等に保障されていると思いますか。

- 1 そう思う 2 ややそう思う 3 あまりそう思わない 4 まったくそう思わない

26. 弘前大学の女性教員比率は17.4%、女性管理職比率は7.4%で（平成27年5月1日現在）、全国的傾向と同様に低い水準にとどまっています。この背景にあると思うものを選択してください。（複数回答可）

- 1 幼少期から男女で違った育てられ方をする 2 男性の採用・昇進を優先する傾向がある
3 お手本になるような女性研究者・女性管理職が少ない 4 仕事と生活の両立が困難
5 女性自身が管理職になることを望まない 6 女性の管理職を望まない組織風土がある
7 その他（下欄に具体的に記入ください）

27. 女性が研究者や管理職としてより活躍できるようになるために重要だと思う支援策を選択してください。（複数回答可）

- 1 キャリアアップのための研修機会の拡充・支援
2 キャリア形成に関する情報提供・相談（カウンセリング）事業
3 女性どうしのネットワーク構築や交流・情報交換の場の提供 4 ロールモデルの提示・情報発信
5 女性の積極的登用・昇進（ポジティブ・アクション） 6 構成員の意識啓発
7 ハラスメントのない職場環境
8 出産・育児や介護にかかる休暇・休業に配慮した人事・業績評価の仕組み
9 その他（下欄に具体的に記入ください）

本学における男女共同参画推進について、ご要望やご意見があればお聞かせください。

質問は以上です。お忙しい中で協力ありがとうございました。

本調査票が入っていた封筒に入れて学内便で送付してください。返信用封筒に差出人名は書かないでください。

付録 2 単純集計表

単純集計表

	区分	度数	%
1. 性別	男性	707	39
	女性	1088	59.9
	その他	1	0.1
	無回答	19	1.0
	合計	1815	100.0
2. 年齢	29歳以下	371	20.4
	30～39歳	556	30.6
	40～49歳	447	24.6
	50～59歳	336	18.5
	60歳以上	102	5.6
	無回答	3	0.2
	合計	1815	100
3. 職種	教員	468	25.8
	事務系職員	529	29.1
	医療系職員	794	43.7
	無回答	24	1.3
	合計	1815	100
4. 雇用形態	常勤職員（任期なし）	1159	63.9
	常勤職員（任期あり）	223	12.3
	非常勤職員（契約・パート待遇）	422	23.3
	その他	8	0.4
	無回答	3	0.2
	合計	1815	100
5. 勤務地区	文京地区	483	26.6
	本町地区	1198	66.0
	それ以外の地区	131	7.2
	無回答	3	0.2
	合計	1815	100
6. 配偶者の有無	配偶者はいない	804	44.3
	配偶者はいる	1009	55.6
	無回答	2	0.1
	合計	1815	100
7. 子育て・介護等状況 (複数回答)	妊娠中（自身）	18	1
	妊娠中（配偶者）	12	0.7
	未就学児を育児中	187	15.8
	小学校1～3年生を育児中	148	8.2
	小学校4～6年生を育児中	134	7.4
	同居の家族を介護・看護中	59	3.3
	別居の家族を介護・看護中	102	5.6
現在子育て・介護はしていない	1039	57.2	
8. 弘前大学男女共同参画宣言を知っていますか？	知っている	1029	56.7
	知らない	781	43.0
	無回答	5	0.3
	合計	1815	100
9. 弘前大学次世代育成支援対策推進行動計画を知っていますか？	知っている	381	21
	知らない	1428	78.7
	無回答	6	0.3
	合計	1815	100

	区分	度数	%
10. 男女共同参画推進室があることを知っていますか？	知っている	1270	79.0
	知らない	541	29.8
	無回答	4	0.2
	合計	1815	100
11. 現在、ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じますか？	とれている	341	18.8
	ややとれている	627	34.5
	あまりとれていない	604	33.3
	まったくとれていない	227	12.5
	無回答	16	0.9
合計	1815	100	
12. 子の看護休暇制度があることを知っていますか？	知っている	706	38.9
	知らない	1104	60.8
	無回答	5	0.3
	合計	1815	100
13. 子の看護休暇を希望とおり取得できています（できました）か？（該当者のみ）	取得できている（できた）	107	22.1
	取得できていない（できなかった）	195	40.2
	取得しようと思わない（思わなかった）	183	37.7
	合計	485	100
14. 弘前大学は子育てをする人にとって働きやすい職場ですか？	そう思う	194	10.7
	ややそう思う	636	35.0
	あまりそう思わない	706	38.9
	まったくそう思わない	243	13.4
	無回答	36	2
合計	1815	100	
15. 子育てと仕事の両立にとって重要だと思う支援策（複数回答）	地域の子育て情報の提供	351	19.3
	子育て経験者とのネットワーク構築	190	10.5
	子育て支援に関わる相談（カウンセリング）	309	17.0
	子育てに関するセミナー等の開催	87	4.8
	子育てに関わる休暇や休業制度の充実	1255	69.1
	保育施設や保育スペースの整備	937	51.6
	病児・病後児の保育支援	1010	55.6
	学童保育の支援	714	39.3
	経済的支援	753	41.5
その他	179	9.9	
16. 介護休暇制度があることを知っていますか？	知っている	871	48.0
	知らない	939	51.7
	無回答	5	0.3
	合計	1815	100
17. 介護休暇を希望とおり取得できています（できました）か？（該当者のみ）	取得できている（できた）	25	11.5
	取得できていない（できなかった）	97	44.7
	取得しようと思わない（思わなかった）	95	43.8
	合計	217	100
18. 介護休業制度があることを知っていますか？	知っている	871	48.0
	知らない	939	51.7
	無回答	5	0.3
	合計	1815	100
19. 介護休業を希望とおり取得できています（できました）か？（該当者のみ）	取得できている（できた）	13	6.2
	取得できていない（できなかった）	91	43.1
	取得しようと思わない（思わなかった）	107	50.7
	合計	211	100
20. 弘前大学は介護をする人にとって働きやすい職場ですか？	そう思う	92	5.1
	ややそう思う	517	28.5
	あまりそう思わない	917	50.5
	まったくそう思わない	237	13.1
	無回答	52	2.9
合計	1815	100	

	区分	度数	%
21. 介護と仕事の両立に重要だと思ふ支援策 (複数回答)	地域の介護情報の提供	621	34.2
	介護経験者とのネットワーク構築	298	16.4
	介護に関わる相談(カウンセリング)	605	33.3
	介護に関するセミナー等の開催	179	9.9
	介護に関わる休暇・休業制度の充実	1449	79.8
	経済的支援	942	51.9
	その他	129	7.1
22. 子育てや介護に関わる休暇・休業を取得しやすくするの に重要だと思ふ支援策 (複数回答)	仕事中心の考え方を变える	604	33.3
	職場(上司や同僚等)の理解	1316	72.5
	勤務時間の弾力化	970	53.4
	休業中の代替要員の確保	1012	55.8
	休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ	408	22.5
	研究や授業などの支援員の確保	386	21.3
	夕方5時以降の会議の廃止	722	39.3
	性別役割分担の意識を变える	243	13.4
	その他	89	4.9
23. 有給休暇を希望通り取得 できていますか	取得できている	461	25.4
	やや取得できている	452	24.9
	あまり取得できていない	548	30.2
	まったく取得できていない	329	18.1
	無回答	25	1.4
	合計	1815	100
24. 有給休暇を取得しやすくする のに重要だと思ふ支援策 (複数回答)	仕事中心の考え方を变える	602	33.2
	職場(上司や同僚等)の理解	1143	63.0
	取得しやすい職場の雰囲気	1294	71.3
	上司などによる取得への積極的働きかけ	794	42.1
	計画的付与制度の導入	558	30.7
	その他	231	12.7
25. 弘前大学では研鑽や昇進 の機会が平等に保障されて いますか?	そう思う	276	15.2
	ややそう思う	745	41.0
	あまりそう思わない	582	32.1
	まったくそう思わない	155	8.5
	無回答	57	3.1
	合計	1815	100
26. 弘前大学の女性教員比率・女性管理職比率が低い 背景にあるもの (複数回答)	幼少期から男女で違った育てられ方をする	149	8.2
	男性の採用・昇進を優先する傾向がある	437	24.1
	お手本になる女性研究者・女性管理職が少ない	548	30.2
	仕事と生活の両立が困難	1293	71.2
	女性自身が管理職になることを望まない	486	26.8
	女性の管理職を望まない組織風土がある	399	22.0
	その他	139	7.7
27. 女性が研究者や管理職としてより活躍 できるようにするために重要だと思ふ 支援策 (複数回答)	キャリアアップのための研修機会の拡充・支援	492	27.1
	キャリア形成に関する情報提供・相談(カウンセリング)事業	278	15.3
	女性どうしのネットワーク構築や交流・情報交換の場の提供	236	13.0
	ロールモデルの提示・情報発信	229	12.6
	女性の積極的登用・昇進(ポジティブ・アクション)	614	33.8
	構成員の意識啓発	363	20.0
	ハラスメントのない職場環境	584	32.2
	出産・育児や介護にかかる休暇・休業に配慮した人事・業績評価の仕組み	1220	67.2
	その他	100	5.5

平成27年度
弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査
報 告 書

発 行 平成28年 3 月31日

発行所 弘前大学男女共同参画推進室

〒036-8560 青森県弘前市文京町 1

電 話 0172(39)3888

FAX 0172(39)3889

Email : equality@hirosaki-u.ac.jp

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