

令和2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

2021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

本報告書は、令和2年6～7月に弘前大学の全教職員を対象に実施された「令和2年度 弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査」についてまとめたものです。「弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査」は、弘前大学男女共同参画推進室設置の翌年度（平成22年度）から、5年に1回実施されることとなっているもので、今回は3回目です。

今回の調査内容は第2回調査の質問をほぼ踏襲しましたが、調査実施時点は、新型コロナウイルス感染拡大による1回目の緊急事態宣言（令和2年4～5月）が明けて間もなかったことから、新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響についてお尋ねすることになりました。

前回調査が実施された平成27年度からこの5年間で、ジェンダー平等をとりまく社会情勢は変化しました。例えば、常時雇用者が一定数を超える事業所に行動計画の策定・公表を義務化した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の制定や、男性の育児休業取得を促進するための「男性版産休」新設に向けた議論、女子大学によるトランスジェンダー女性の入学受け入れ表明や、弘前市も含む全国の自治体での（同性）パートナー制度などが挙げられます。

弘前大学のこの5年間のジェンダー平等推進の取組の一例として、福田眞作学長・佐藤敬前学長の「内閣府『輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会』行動宣言」への賛同、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画や第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画の策定、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）（本学は連携機関として参画）採択による女性研究者を研究代表者とする共同研究支援の実施やダイバーシティレポート制度の導入などがあります。また、子の看護休暇制度の取得日数・単位の拡充や介護休暇制度の取得単位の柔軟化、病児・病後児などの託児利用料補助は、第2回調査の結果が反映されたものです。ただし、病児・病後児保育支援については、施設型での実施を射程に入れて第2回調査後に他大学での訪問調査を行ったり、学内調整を図ったりしたものの、託児利用料補助にとどまっているのが現状です。

調査の結果は、次頁からの報告のとおりです。今回お寄せいただいた回答を拝見し、ジェンダー平等やダイバーシティの推進を継続するべきと考える教職員の方々がいる一方で、「第2回調査で意見を寄せたのに何も変わっていない」と感じておられる方々が少なくないことを痛感しました。性別だけでなく、年代、国籍、障害、性的指向、性別自認・表現やライフステージなどにかかわらず、本当に「働きやすく学びやすい弘前大学」になるように、今回の調査で明らかになった実態やニーズ、また、お寄せいただいた貴重なご意見が少しでも多く、次の調査までの弘前大学におけるジェンダー平等推進の取組において形になるようにしていかなければと考えます。

最後に、お忙しい中ご回答くださったみなさまと、本調査の実施にご尽力いただいたすべての関係者に心より感謝申し上げます。

文責：男女共同参画推進室 専任担当教員（助教） 山下 梓

目次

はじめに	i
目次	ii
第1章 調査概要と基本的属性	1
1.1 調査の概要	1
1.2 回答者の年齢	1
1.3 回答者の性別	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 回答者における育児・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識	8
2.1 第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画の認識	8
2.2 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の認識	8
2.3 男女共同参画推進室の認識	8
第3章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	10
3.1 ワーク・ライフ・バランスをとれているか	10
3.2 有給休暇を希望どおり取得できているか	12
3.3 有給休暇を取得しやすくするために重要だと思う支援策	15
3.4 子の看護休暇制度の認識	18
3.5 子の看護休暇を希望どおり取得できているか	19
3.6 弘前大学は性別にかかわらず育児中の人にとって働きやすい職場か	21
3.7 育児と仕事の両立のために重要だと思う支援策	23
3.8 介護休暇制度の認識	27
3.9 介護休業制度の認識	28
3.10 介護休暇を希望どおり取得できているか	30
3.11 弘前大学は性別にかかわらず介護する人にとって働きやすい職場か	31
3.12 介護と仕事の両立のために重要だと思う支援策	32
3.13 新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響	35

第4章 性別にかかわらず活躍できる職場環境	39
4.1 弘前大学では性別にかかわらずスキルアップの機会が平等に保障されているか	39
4.2 教員や事務系管理職に占める女性比率が低い背景	41
4.3 女性活躍に重要だと思う支援策	42
第5章 本学での男女共同参画推進に関する要望や意見	44
むすびに	45
付録1 調査票	47
付録2 単純集計表	51

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（ジェンダー平等）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。ワーク・ライフ・バランスや性別に関わらず活躍できる環境をめぐる教職員の意識実態をより具体的・多面的に把握することによって、今後の支援策の改善や構築につなげることを目的としている。

「はじめに」にも述べたように、本学では2010年度に初めて全教職員を対象に同様の調査が実施されており、2015年度に続いて今回が3回目となる。調査の実施と調査項目については、担当室員（江居宏美准教授（理工学研究科）、後藤真吾課長（総務部人事課）、笹部美知子准教授（農学生命科学部）、中島晶教授（農学生命科学部））と男女共同参画推進室専任担当教員が素案を作成し、男女共同参画推進委員会が決定した。調査項目は、初回から2回目にワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する項目を新たに含める形で全面的な見直しが行われたが、第2回調査の項目は今回の実施にあたっても妥当であることから、大きな変更は行わなかった。

ただし、今回の調査では、新型コロナウイルス感染拡大による1回目の緊急事態宣言（2020年4～5月）が明けて間もない時期であったことから、新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響について新たに項目を設けた。

調査は2020年6月22日（月）から7月27日（月）にかけて、本学の全ての教職員2,705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。2015年度調査は紙媒体の調査票のみによるものであったが、今回は、回答者の利便性向上と高い回収率をめざして、オンライン（デスクネットのアンケート機能を使用）と紙媒体を併用した。オンラインのみでの実施も検討されたが、紙媒体の方が情報が届きやすい教職員もいるためである。オンラインと紙での重複回答を防ぐため、質問項目の前に「私は、紙の調査票では回答しません」「私は、オンラインフォームでは回答しません」との項目を設け、回答者がチェックを入れられるようにした。最終的には、回収数は2,319通（オンライン1,072通、紙1,247通）で、そのうち無効票136通（前回同様に無記入部分が全体の3分の2以上のもの、または、重複回答防止項目にチェックのないもの）を除く2,183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80.7%と極めて高く、有効回収率が69.9%と高かった2015年度調査をさらに上回った。本学におけるジェンダー平等の推進やワーク・ライフ・バランスの改善に対する関心・期待の高まりがうかがえる。

1.2 回答者の年齢

表1.1は回答者の年齢を示している。「29歳以下」17.3%、「30～39歳」25.2%、「40～49歳」30.9%、「50～59歳」20.1%、「60歳以上」6.5%、「無回答」0.0%であった。20代と30代の回答者は前回調査では回答者の5割を超えていたが、今回は42.6%だった。その一方、40代以上の回答者は前回48.7%から57.4%となった。

表1.1 回答者の年齢

	人数	%
29歳以下	378	17.3
30～39歳	551	25.2
40～49歳	674	30.9
50～59歳	438	20.1
60歳以上	141	6.5
無回答	1	0.0
全体	2183	100.0

1.3 回答者の性別

表1.2は回答者の性別を示している。「女性」55.8%、「男性」37.8%、「その他」6.4%となり、女性の回答者が約6割近くを占めていることが分かる。なお、「女性」「男性」とは異なる回答をした人が極めて少なかったため、秘匿の観点から、無回答と合わせて「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1.2 回答者の性別

	人数	%
女性	1218	55.8
男性	825	37.8
その他	140	6.4
全体	2183	100.0

表1.3は年齢と性別のクロス表である。「女性」「男性」とともに40～49歳の回答者がそれぞれ16.9%、11.2%ともっとも多くなっている。前回は、いずれの性別ともにもっとも多いのは30～39歳の回答者であった。60歳以上を除いて、いずれの年代でも女性の回答者の方が多い。

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
女性 (1218人)	11.5	14.9	16.9	10.0	2.4	0.0
男性 (825人)	5.2	8.9	11.2	8.8	3.5	0.0
その他 (140人)	0.5	1.5	2.8	1.2	0.5	0.0

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」25.9%、「事務系・技術系職員」31.4%、「医療系職員」42.4%、「無回答」0.3%であった。職種の構成は前回調査とほとんど変わらない。また、今回の調査でも、医療系職員の回答が約4割を占めていることになる。

表1.4 回答者の職種

	人数	%
教員	566	25.9
事務系・技術系職員	685	31.4
医療系職員	925	42.4
無回答	7	0.3
全体	2183	100.0

表1.5には、職種と性別のクロス表を示した。女性は「教員」10.4%、「事務系・技術系職員」33.3%、「医療系職員」56.0%、「無回答」0.3%であったのに対し、男性は「教員」46.5%、「事務系・技術系職員」28.7%、「医療系職員」24.6%、「無回答」0.1%であった。前回調査と同様、女性回答者では医療系職員が過半数であり、男性の回答者では教員が半数近くを占める。

表1.5 回答者の職種【性別】 (%)

	教員	事務系・技術系職員	医療系職員	無回答
女性 (1218人)	10.4	33.3	56.0	0.3
男性 (825人)	46.5	28.7	24.6	0.1
その他 (140人)	39.3	30.7	28.6	1.4

1.5 回答者の雇用形態

表1.6は回答者の雇用形態を表している。「常勤職員（任期なし）」63.4%、「常勤職員（任期あり）」11.4%、「非常勤職員（契約・パート待遇）」24.9%、「その他」0.2%、「無回答」0.0%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、男性が女性と比べて1割多いが、「常勤職員（任期あり）」の割合はさらに高い。また、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）	1384	63.4
常勤職員（任期あり）	249	11.4
非常勤職員（契約・パート待遇）	544	24.9
その他	5	0.2
無回答	1	0.0
全体	2183	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
女性 （1218人）	58.9	5.4	35.1	0.4	0.0
男性 （825人）	69.2	20.2	10.5	0.0	0.1
その他 （140人）	67.9	11.4	20.7	0.0	0.0

「その他」には、「二交代制」「年俸制」「契約・フルタイム勤務」などの回答があった（一部掲載、一部文言整理）。

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。「文京町地区」28.2%、「本町地区」64.5%、「それ以外の地区」7.3%、「無回答」0.0%という結果になった。前回調査と同様に、本町地区の回答者が約6割を示していることが分かる。

表1.8 回答者の勤務地

	人数	%
文京町地区	616	28.2
本町地区	1407	64.5
それ以外の地区	160	7.3
無回答	0	0.0
全体	2183	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（法律婚・異性婚に限定しない）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41.1%、「配偶者はいる」58.9%、「無回答」0.0%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70.1%であったのに対し、女性で「配偶者はいる」と回答した者は51.2%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く、これは前回同様の傾向である。

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	898	41.1
配偶者はいる	1285	58.9
無回答	0	0.0
全体	2183	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
女性 (1218人)	48.8	51.2	0.0
男性 (825人)	29.9	70.1	0.0
その他 (140人)	40.7	59.3	0.0

1.8 回答者における育児・介護等の状況

表1.11は、回答者における育児・介護等の状況を示している（複数回答）。回答者では、「現在育児（小学校6年生以下の子）・介護はしていない」と回答した者が49.2%でもっとも多い。続いて多いのが「未就学児を育児中」15.9%である。以下、「小学校1～3年生を育児中」11.4%、「小学校4～6年生を育児中」7.4%、「別居の家族を介護・看護中」4.4%、「同居の家族を介護・看護中」2.8%という順で多くなっている。

表1.11 回答者における育児・介護等の状況（複数回答）

	人数	%
妊娠中（自身）	29	1.3
妊娠中（配偶者）	20	0.9
未就学児を育児中	347	15.9
小学校1～3年生を育児中	248	11.4
小学校4～6年生を育児中	223	10.2
同居の家族を介護・看護中	62	2.8
別居の家族を介護・看護中	95	4.4
現在育児（小学校6年生以下の子）・介護はしていない	1074	49.2

図1.1より、教員について育児・介護等の状況を性別・雇用形態別に示したものである。男性の任期なし教員では約2割（18.9%）が「未就学児を育児中」と回答している。一方で、男性の任期あり教員と女性教員（任期あり・なし）で「未就学児を育児中」と回答した者は男性の任期なし教員に比べて少なく、それぞれ、男性の任期あり教員は13.4%、女性の任期なし教員は9.8%、女性の任期あり教員は13.6%である。家族の介護・看護では、同居よりも別居で行っている回答者の方が多く、女性の任期なし教員の8.5%、男性の任期なし教員の6.4%が「別居の家族を介護・看護中」と答えた。「現在育児（小学校6年生以下の子）・介護はしていない」と回答したのは、男性の任期あり教員51.3%、女性の任期なし教員48.8%、男性の任期なし教員44.2%の順に多い。これらのことは、前回調査と同様に育児をしながら働く教員は男性の方が多いことや、介護は性別を問わずに行われていることを示している。

図1.1 育児・介護等の状況【教員／性別・雇用形態別】（複数回答）

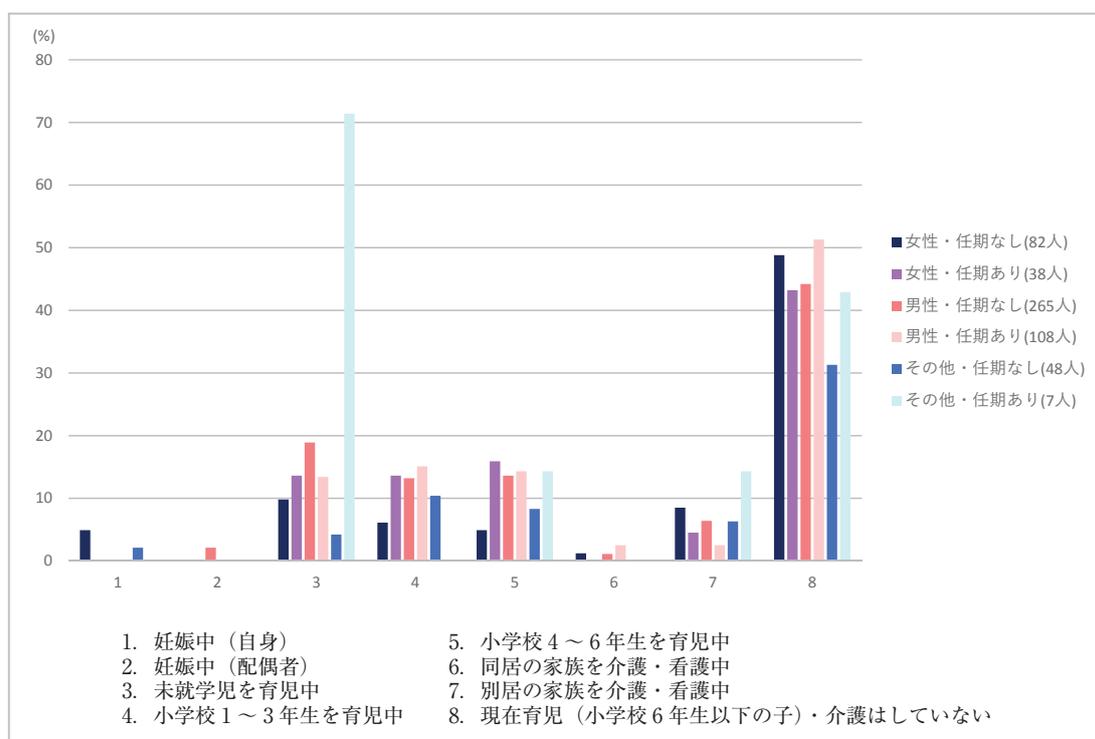


図1.2は、事務系・技術系職員について育児・介護等の状況を性別・雇用形態別に示したものである。「現在育児（小学校6年生以下の子）・介護はしていない」という項目では、女性の常勤職員51.0%、女性の非常勤職員51.8%、男性の常勤職員54.7%、男性の非常勤職員58.8%が回答している。言い換えれば、女性の事務系・技術系職員では常勤非常勤を問わず2人に1人が、男性でも5人中2人が育児や介護をしながら働いているということになる。

図1.2 育児・介護等の状況【事務系・技術系職員／性別・雇用形態別】（複数回答）

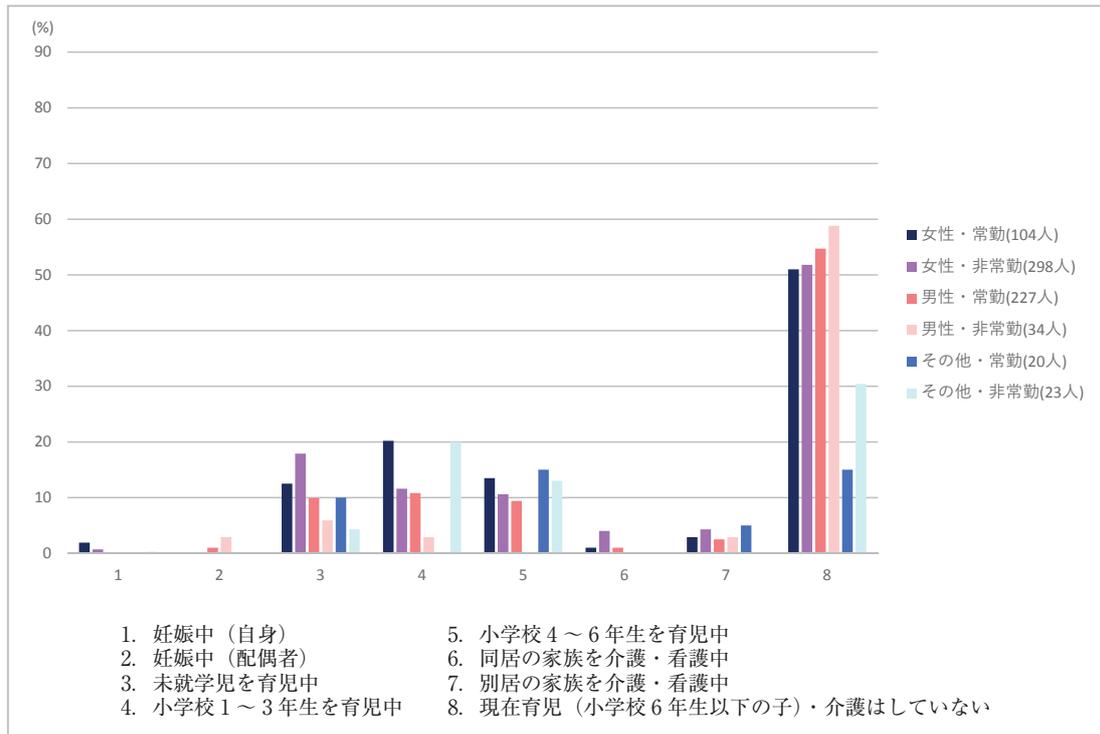
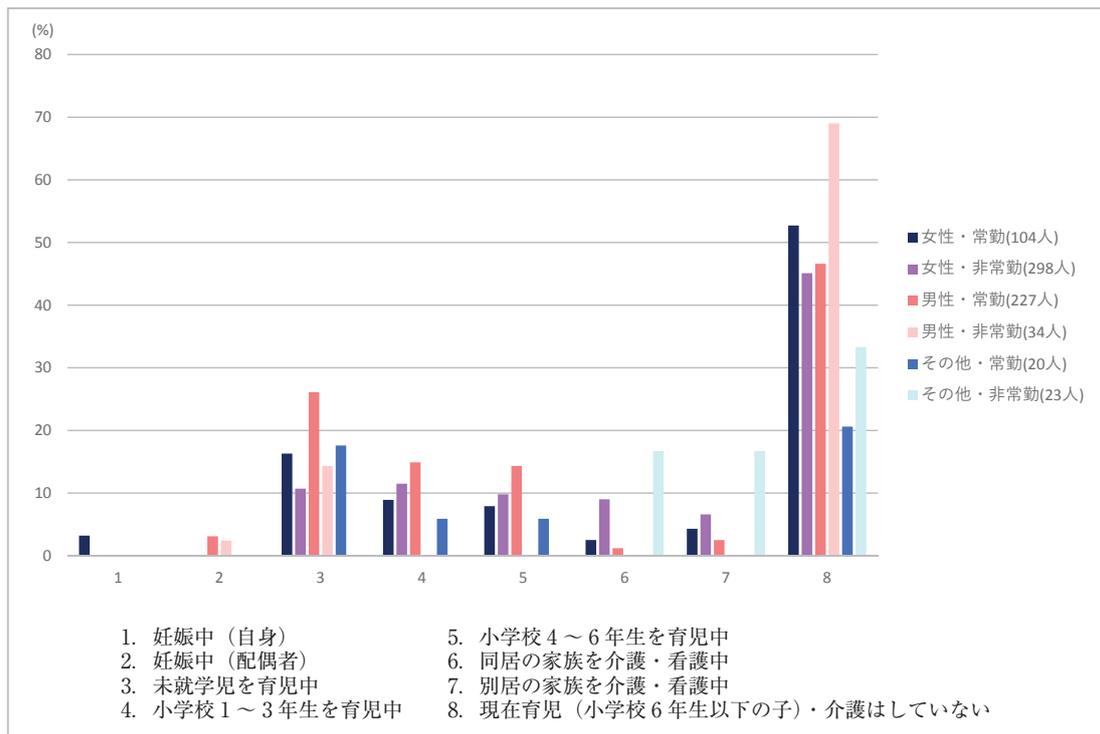


図1.3は、医療系職員の育児・介護等の状況を性別・雇用形態別に示したものである。ここからは、医療系職員においては性別と雇用形態が育児・介護等の状況に影響を与えていることが示唆されている。男性の場合、例えば常勤職員では「小学校1～3年生を育児中」14.9%であるのに対し、非常勤職員では0%になっている。その他の項目をみても、男性の医療系職員の場合、常勤職員の方が現在育児（小学校6年生以下の子）・介護をしている割合が高いことが示されている。女性の場合には、「現在育児（小学校6年生以下の子）・介護はしていない」と答えた人が常勤職員52.7%、非常勤職員45.1%であることから分かるように、男性とは逆で、非常勤職員の方が育児・介護をしながら働いている人の割合が高くなっている。これらの傾向は、第2回調査のときと同様である。

図1.3 育児・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識

2.1 第2期弘前大学男女共同参画推進基本計画の認識

本学男女共同参画推進室をめぐる認識については、第2回調査では、弘前大学男女共同参画宣言、弘前大学次世代育成支援対策推進行動計画、男女共同参画推進室について尋ねたが、今回は、弘前大学男女共同参画推進基本計画（第2期）、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」、男女共同参画推進室について尋ねた。

表2.1には、「弘前大学男女共同参画推進基本計画（第2期）」の認識を示している。基本計画については、「知っている」55.8%、「知らない」43.8%、「無回答」0.4%という結果になった。過半数が「弘前大学男女共同参画推進基本計画（第2期）」を知っているということになる。これは、第2回調査で弘前大学男女共同参画宣言について「知っている」「知らない」と答えた者の割合と同様である。

表2.1 基本計画

	人数	%
知っている	1218	55.8
知らない	957	43.8
無回答	8	0.4
全体	2183	100.0

2.2 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の認識

表2.2には、岩手大学が代表機関、本学等が連携機関として平成28～令和3年度に展開する「文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）『ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導』」の認識を示している。牽引型事業については、「知っている」35.2%、「知らない」64.6%となり、知らない人の方が多いという結果になった。

表2.2 牽引型事業

	人数	%
知っている	769	35.2
知らない	1410	64.6
無回答	4	0.2
全体	2183	100.0

2.3 男女共同参画推進室の認識

表2.3には、「男女共同参画推進室」の認識を示している。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79.8%であった。男女共同参画推進室を知っていると回答した者は、第2回調査で70.0%、第1回調査で72.7%であった。男女共同参画推進室を認識する人の割合は、この5年で1割向上したといえる。

表2.3 男女共同参画推進室

	人数	%
知っている	1742	79.8
知らない	440	20.2
無回答	1	0.0
全体	2183	100.0

表2.4では職種別に男女共同参画推進室の認識を整理した。「知っている」と回答した者の割合は、「教員」89.2%、「事務系・技術系職員」90.8%、「医療系職員」65.8%であった。医療系職員で低くなっているが、第2回調査での50.9%から約15%向上した。いずれの職種での割合も、第2回調査を上回っている。

表2.5には、勤務地区別の認識を示した。文京町地区では9割を超えたのに対して、「本町地区」75.2%、「それ以外の地区」60.0%となった。

表2.4 男女共同参画推進室の認識【職種別】 (%)

	知っている	知らない	無回答
教員 (566人)	89.2	10.8	0.0
事務系・技術系職員 (685人)	90.8	9.1	0.1
医療系職員 (925人)	65.8	34.2	0.0
無回答 (7人)	85.7	14.3	0.0

表2.5 男女共同参画推進室の認識【勤務地区別】 (%)

	知っている	知らない	無回答
文京町地区 (616人)	95.0	5.0	0.0
本町地区 (1407人)	75.4	24.5	0.1
それ以外の地区 (160人)	60.0	40.0	0.0

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・バランスをとれているか

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」との問いに対する回答を、性別、年齢層別、職種別、育児・介護状況別に示している。

まず性別にみると、女性回答者の70.8%、男性回答者の63.8%、その他の回答者の65.0%がワーク・ライフ・バランスを「とれている」「ややとれている」と回答している。第2回調査における女性52.3%、男性54.7%、その他60.0%と比べて、どのグループでもワーク・ライフ・バランスが改善したことが分かる。その一方で、ワーク・ライフ・バランスが「あまりとれていない」「まったくとれていない」回答者は依然として3割前後おり、男性で36.3%、その他で35.0%であることも見逃せない（図3.1）。

年齢層別に「とれている」「ややとれている」に着目してみると、高い順に60歳以上78.7%、29歳以下70.6%、50代69.2%、40代65.0%、30代64.0%となる。今回もっとも「とれている」「ややとれている」が少なかった30代を、第2回調査で「とれている」「ややとれている」を合わせた回答割合がもっとも低かった年代（40代）（49.7%）と比べても、全体的にワーク・ライフ・バランスが改善したとみることができる（図3.2）。

職種別では、「とれている」と回答した割合は教員22.5%（前回17.1%）、事務系・技術系職員17.2%（前回30.1%）、医療系職員は16.6%（前回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みると、高い順に教員70.6%（前回50.9%）、医療系職員65.0%（前回43.2%）、事務系・技術系職員64.0%（前回70.6%）で、第2回調査のときに比べて教員、医療系職員では改善の傾向がうかがえる。その一方で、「あまりとれていない」「まったくとれていない」人は依然として事務系・技術系職員36.0%、医療系職員35.0%、教員29.4%となっている（図3.3）。

最後に、育児・介護状況によってみたものが図3.4である。「とれている」との回答をみると、未就学児、小学校1～3年生、小学校4～6年生を育児中の回答者も、同居、別居で介護・看護中の回答者も、約2割である。逆に、「あまりとれていない」「まったくとれていない」の割合をみると、育児中の回答者で35%前後であるのに対し、同居介護・看護中の人は29.1%、別居介護・看護中の人は45.2%であることが目を引く。

図3.1 ワーク・ライフ・バランスをとれているか【性別】

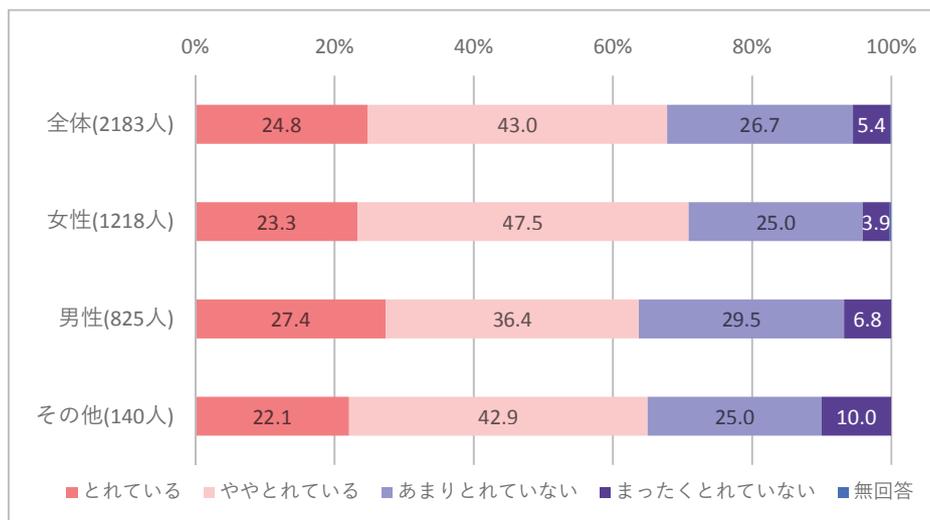


図3.2 ワーク・ライフ・バランスをとれているか【年齢層別】

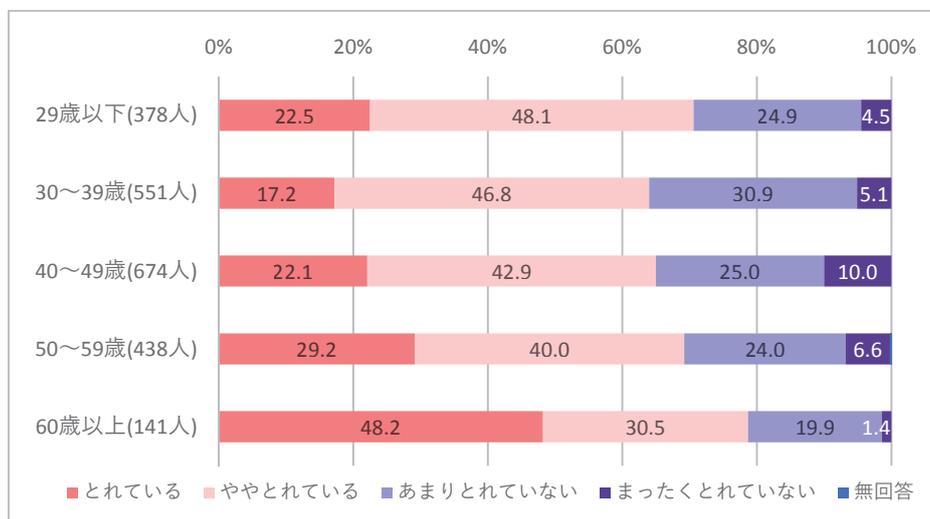


図3.3 ワーク・ライフ・バランスをとれているか【職種別】

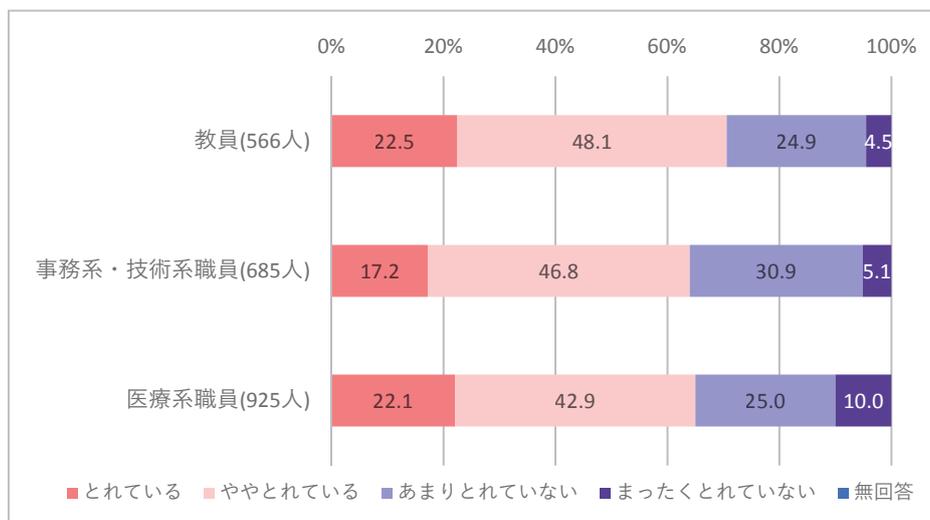
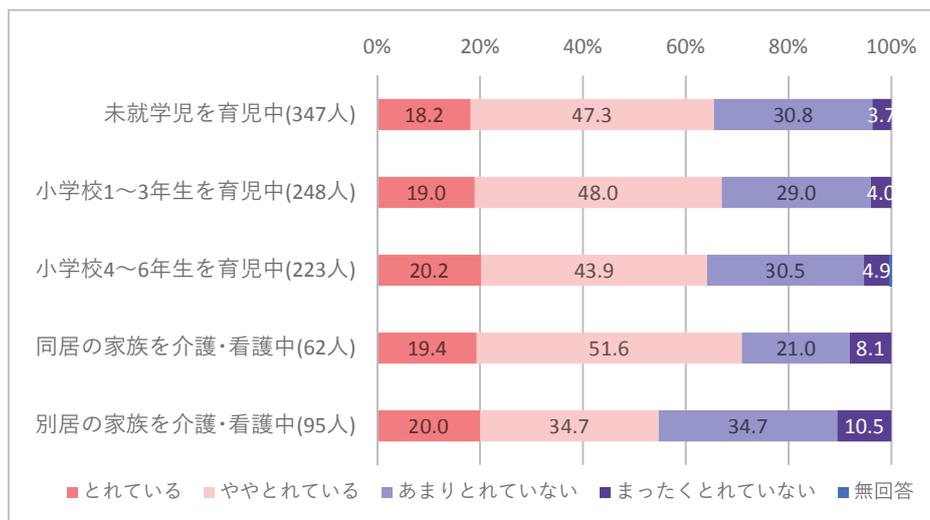


図3.4 ワーク・ライフ・バランスをとれているか【育児・介護状況別】



3.2 有給休暇を希望どおり取得できているか

図3.5から図3.9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」との問いに対する結果を、性別・年齢層別、性別・職種・雇用形態別に示している。全体的にみると、70.6%が「取得できている」「やや取得できている」と回答しており、有給休暇をある程度取得できている回答者は第2回調査の50.3%から約2割増えた。性別で見ると、「取得できている」「やや取得できている」と回答した割合は女性74.7%、その他70.7%であるのに対し、男性では64.5%と低くなっている（図3.5）。

年齢層別では、「取得できている」と答えた者は60歳以上が半数を超え、29歳以下、40代、50代でも約4割であるのに対し、30代では34.8%と少なくなる。また、「まったく取得できていない」との回答割合は30代、40代、50代とも約8%だが、第2回調査と比べると減少がみられる（図3.6）。

図3.7～3.9は、性別・職種・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、性別に関わらず、任期あり教員の方が任期なし教員より「あまり取得できていない」「まったく取得できていない」との回答割合が多くなっている。「まったく取得できていない」と回答した者は、女性の任期なし教員で8.5%、女性の任期あり教員で5.3%、男性の任期なし教員で9.1%であったが、男性の任期あり教員は12.0%、その他の任期なし・あり教員は14%台である（図3.7）。

事務系・技術系職員では、「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、高い順にその他の非常勤職員86.9%、女性の非常勤職員86.2%、男性の非常勤職員85.3%、その他の常勤職員85.0%、女性の常勤職員77.9%、男性の常勤職員74.0%となる。常勤職員では、男女ともに「あまり取得できていない」「取得できていない」を合わせた回答割合が2割を超えている（図3.8）。

医療系職員では、「取得できている」「やや取得できている」と答えた者は女性の非常勤職員91.8%、女性の常勤職員68.4%、男性の非常勤職員64.3%、男性の常勤職員57.8%の順であり、性別に関わらず非常勤職員の方が常勤職員と比べて多くなっている。「まったく取得できていない」人の割合は男性の方が女性に比べて多く、女性の常勤職員5.7%、女性の非常勤職員3.3%に対し、男性の常勤職員で14.3%、男性の非常勤職員で9.5%であった（図3.9）。

図3.5 有給休暇を取得できているか【性別】

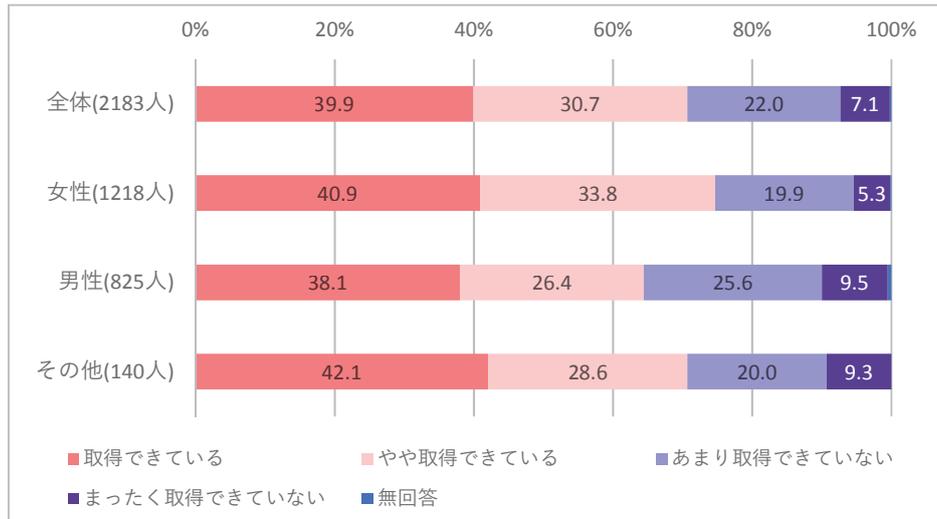


図3.6 有給休暇を取得できているか【年齢層別】

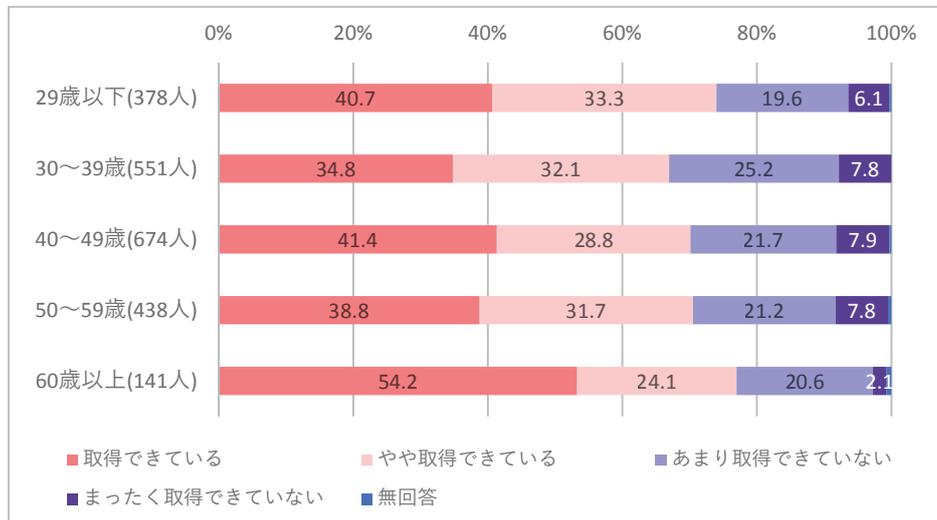


図3.7 有給休暇を取得できているか【教員／性別・雇用形態別】

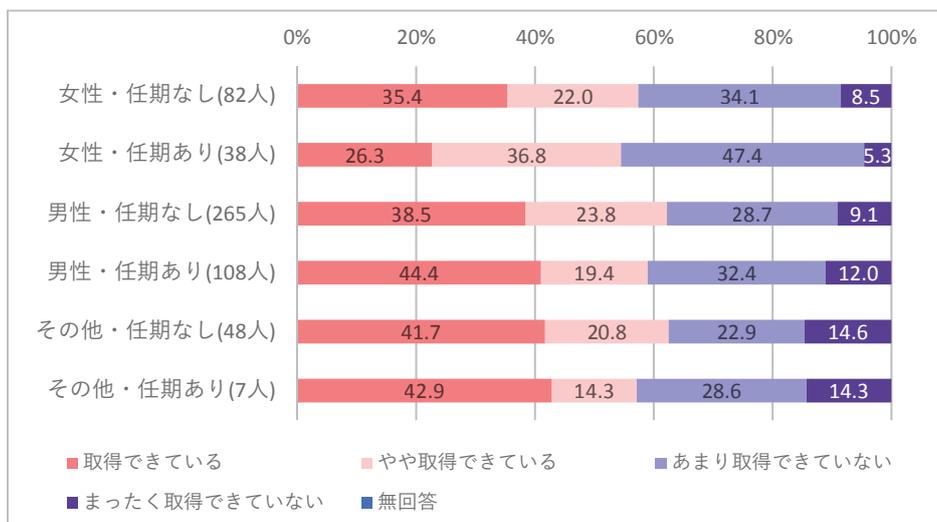


図3.8 有給休暇を取得できているか【事務系・技術系職員／性別・雇用形態別】

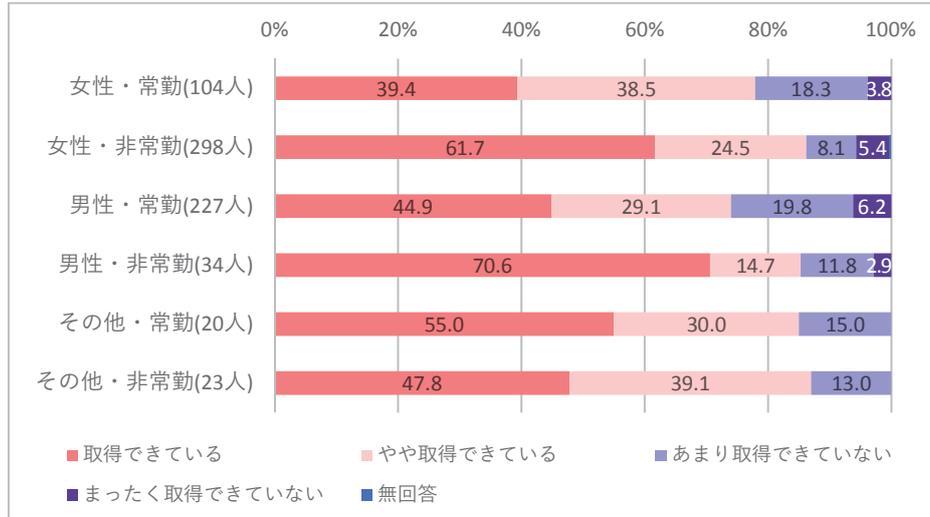
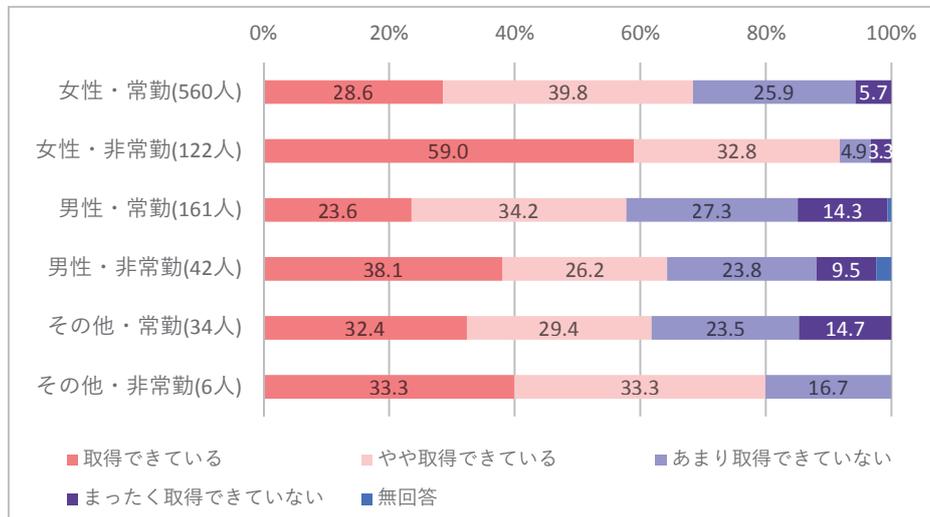


図3.9 有給休暇を取得できているか【医療系職員／性別・雇用形態別】



3.3 有給休暇を取得しやすくするために重要だと思う支援策

図3.10から図3.13は、性別・性別・職種・雇用形態別に「有給休暇を取得しやすくするのに重要だと思う支援策」（複数回答）についての回答結果を示している。性別に関わらず、もっとも多くの人を選択した項目は「3. 取得しやすい職場の雰囲気」、次いで「2. 職場（上司や同僚等）の理解」であった。具体的には、「3. 取得しやすい職場の雰囲気」を選択した人は女性60.9%、男性65.1%、その他52.1%で、「2. 職場（上司や同僚等）の理解」を選択した人は、女性48.4%、男性50.9%、その他42.1%である（図3.10）。

図3.11は、教員についての結果である。女性教員では任期のあり・なしに関わらず、「3. 取得しやすい職場の雰囲気」を選んだ人がもっとも多い（任期なし女性教員63.4%、任期あり女性教員71.1%）。男性の任期あり教員も「3. 取得しやすい職場の雰囲気」を選択した人がもっとも多くなっている（65.7%）。男性の任期なし教員がもっとも多く選択したのは、「1. 仕事中心の考え方を変える」（52.5%）である。

事務系・技術系職員でも、「3. 取得しやすい職場の雰囲気」がもっとも多く選択されていることが分かる（図3.12）。次いで、男性の常勤職員以外が多く選択したのは「2. 職場（上司や同僚等）の理解」（女性の常勤職員56.7%、女性の非常勤職員62.8%、男性の非常勤職員64.7%、その他の常勤職員40.0%、その他の非常勤職員65.2%）であった（その他の非常勤職員では「4. 上司などによる取得への積極的働きかけ」も65.2%）。男性の常勤職員が2番目に多く選んだのは「1. 仕事中心の考え方を変える」（52.9%）となっている。

図3.13は、医療系職員についての結果である。上記同様に「3. 取得しやすい職場の雰囲気」を選んだ人がもっとも多く、性別や雇用形態に関わらずに選択されていることが分かる。次いで、女性の常勤職員以外が多く選択したのは「2. 職場（上司や同僚等）の理解」で、この項目の選択割合は女性の非常勤職員68.0%、男性の常勤職員65.8%、男性の非常勤職員55.9%、その他の常勤職員55.9%、その他の非常勤職員50.0%であった。女性の常勤職員が2番目に多く選択したのは「4. 上司などによる取得への積極的働きかけ」（50.7%）となった。「5. 計画的付与制度の導入」については、女性・男性ともに雇用形態で差がみられ、常勤職員の方が非常勤職員に比べて選択した割合が高い。

「その他」には、「業務量の削減」「安心して休暇を取得できるような職員数の配置」との意見が多く、「上司が積極的に取得すること」「オンラインでの休暇申請システム」「チームで仕事に対応する」などがあつた（一部掲載、文言整理）。

図3.10 有給休暇を取得しやすくするのに重要だと思う支援策
【性別】（複数回答）

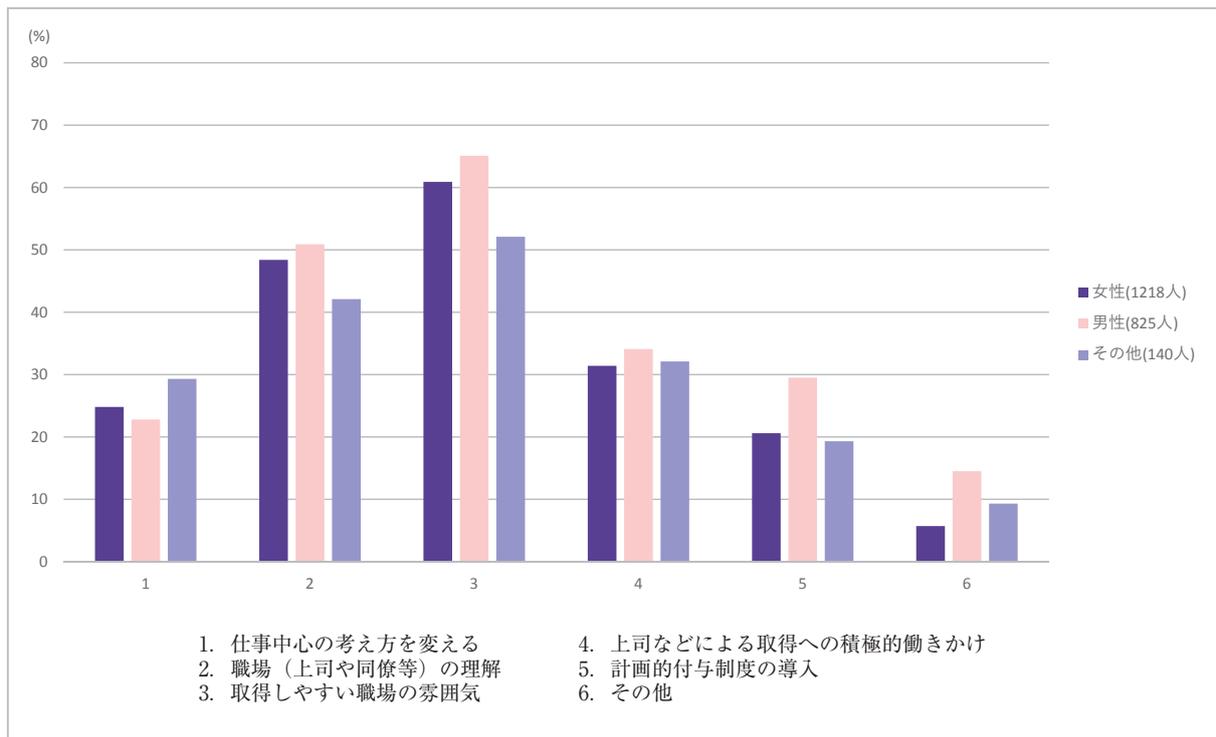


図3.11 有給休暇を取得しやすくするのに重要だと思う支援策
【教員／性別・雇用形態別】（複数回答）

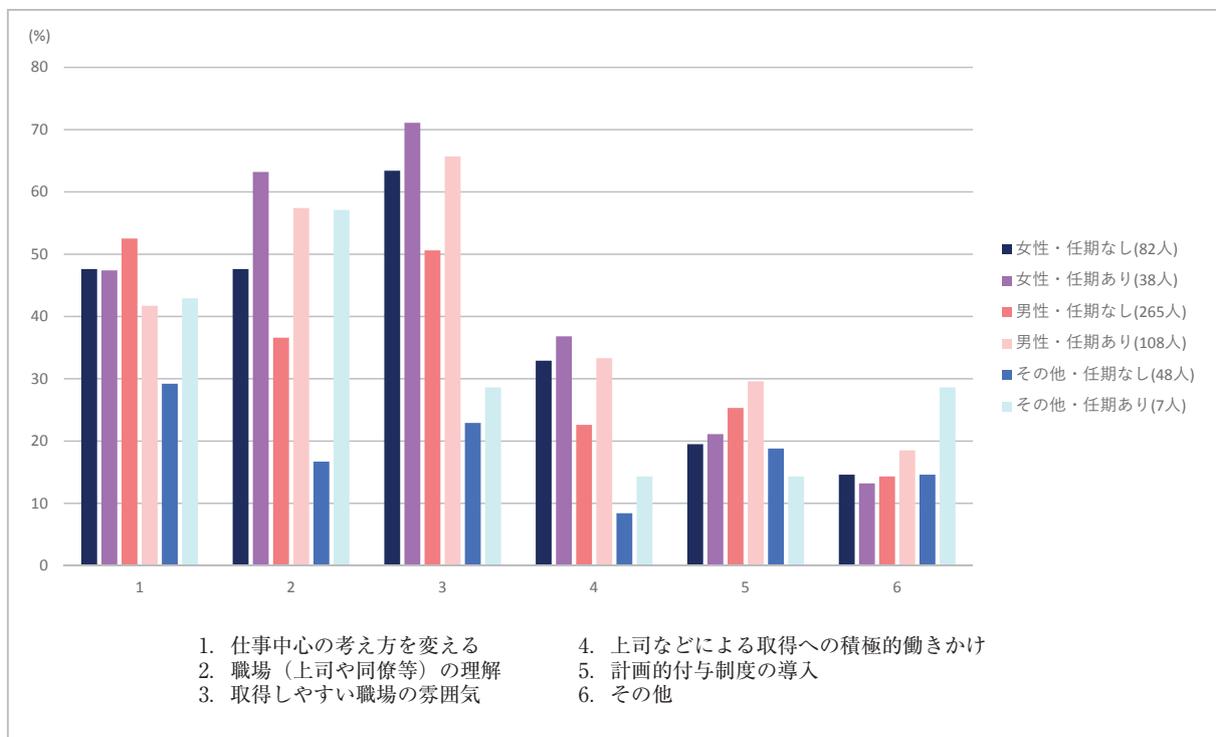


図3.12 有給休暇を取得しやすくするのに重要だと思う支援策
【事務系・技術系職員／性別・雇用形態別】（複数回答）

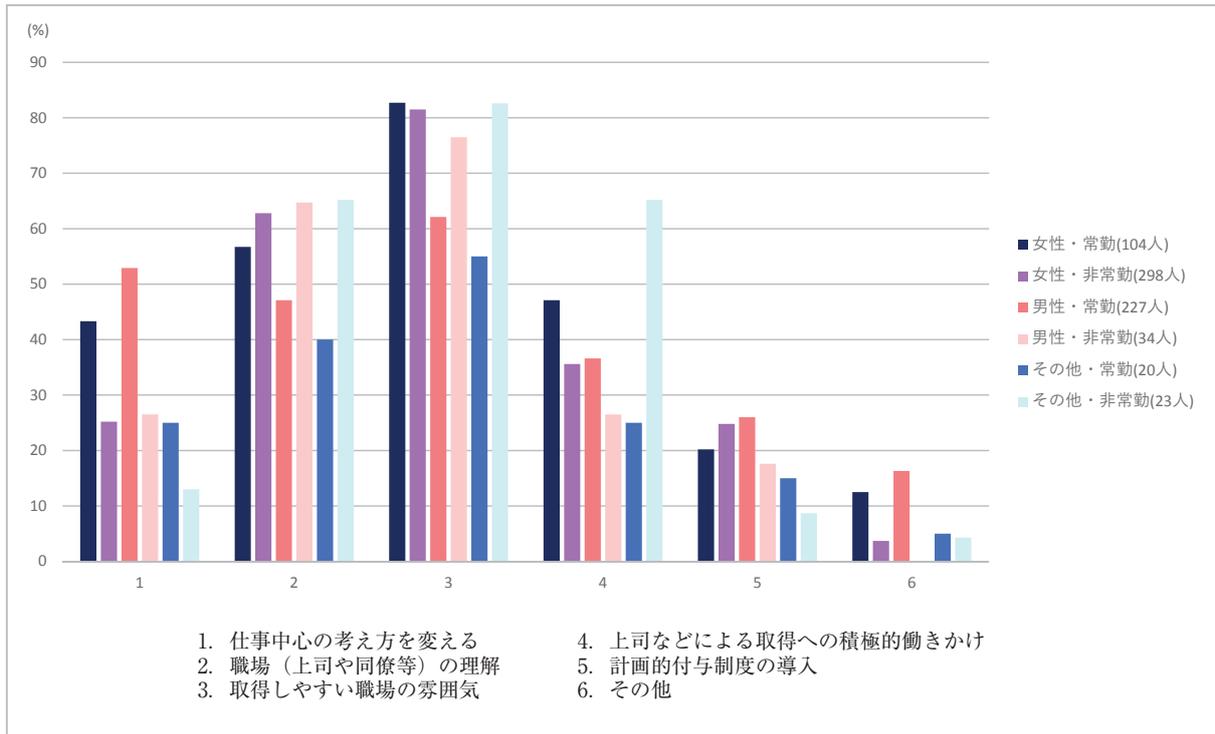
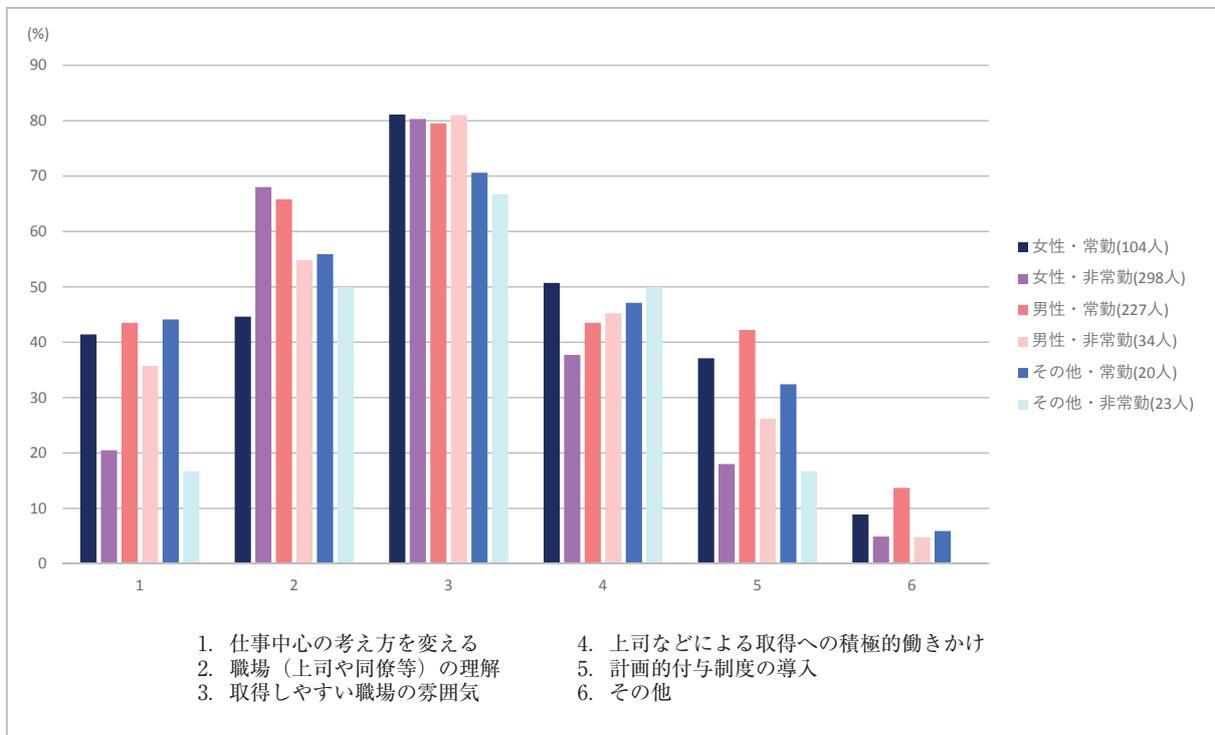


図3.13 有給休暇を取得しやすくするのに重要だと思う支援策
【医療系職員／性別・雇用形態別】（複数回答）



3.4 子の看護休暇制度の認識

図3.14～3.17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」に対する回答を、性別、年齢層別、職種別、育児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58.6%で、第2回調査の38.9%から向上がみられる。性別にみると、「知っている」との回答は、女性68.8%に対して男性43.6%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分かる（図3.14）。

年齢層別では、30代、40代、50代、60歳以上で「知っている」との回答割合が約6割だが、29歳以下では48.4%である（図3.15）。

職種別では、「知っている」との回答は、事務系・技術系職員64.5%、医療系職員62.3%に対して、教員は45.6%と低くなっている（図3.16）。

育児状況別では、未就学児、小学校1～3年生、小学校4～6年生を育児中の人とも約7割が「知っている」と回答している（図3.17）。

図3.14 子の看護休暇制度の認識【性別】



図3.15 子の看護休暇制度の認識【年齢層別】

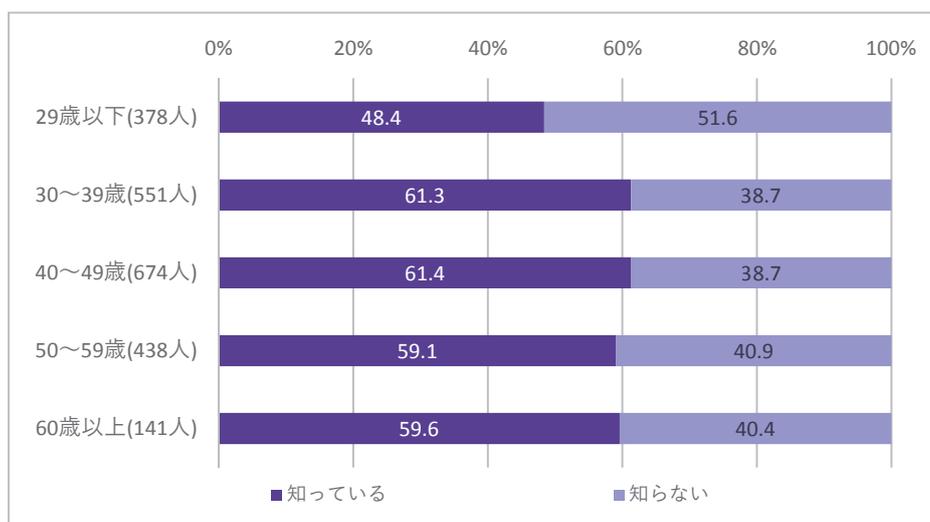


図3.16 子の看護休暇制度の認識【職種別】

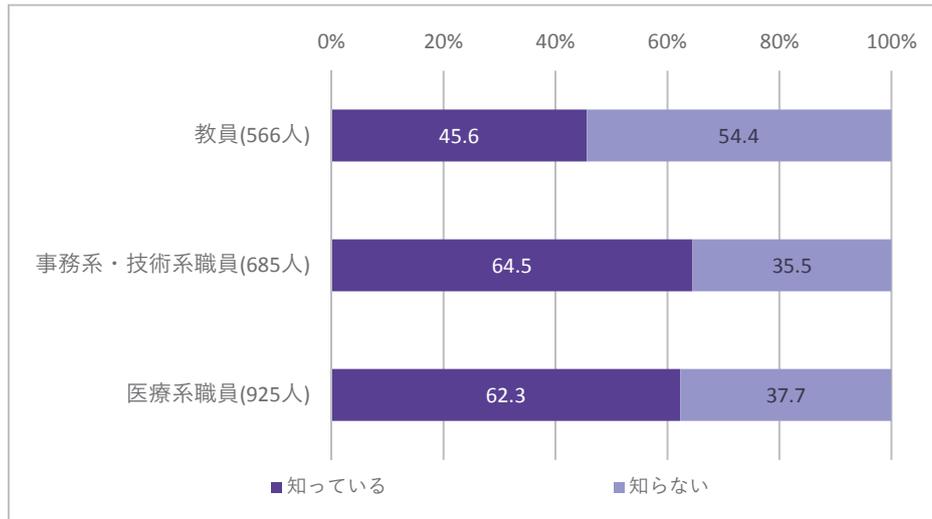
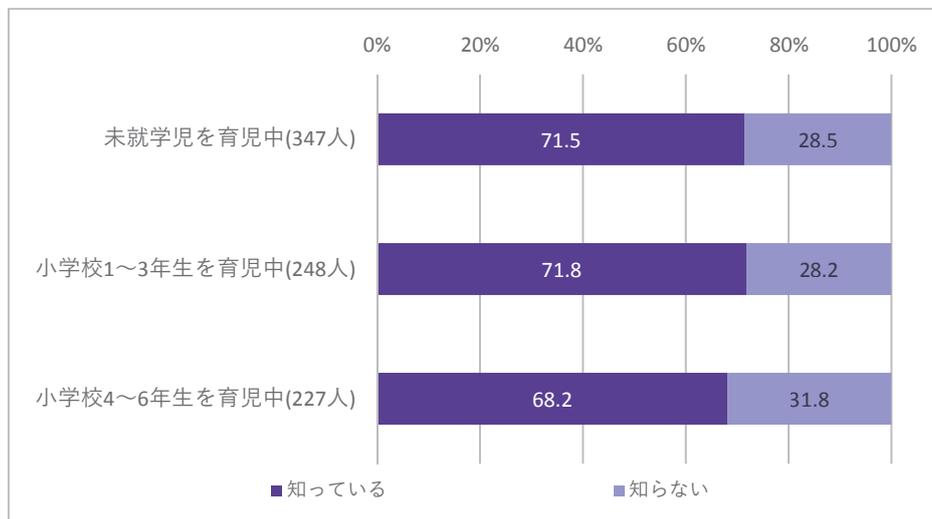


図3.17 子の看護休暇制度の認識【育児状況別】



3.5 子の看護休暇を希望どおり取得できているか

図3.18～3.20は、未就学の子がいる人を対象とした「子の看護休暇を希望どおり取得できていますか」との問いに対する回答を性別、年代別、職種別に示している。「取得できている」と答えたのは対象者の約半数で、「やや取得できている」と合わせると8割を超える。しかし、性別にみると、「取得できている」と答えた女性が71.7%であるのに対し、男性では29.5%にとどまっている(図3.18)。

年齢別では、29歳以下と30代では「取得できている」人が約6割であるが、40代では46.4%、50代では33.3%と低くなる。ただし、50代の回答者は少なく、半数が「取得しようと思わない」と答えている(図3.19)。

職種別にみると、「取得できていない」人が教員では35.6%、医療系職員では32.9%、事務系・技術系職員19.2%となっている(図3.20)。教員では約3割が「取得しようと思わない」と回答している点を考慮しても、「取得できている」人が29.9%で、事務系・技術系職員64.6%、医療系職員55.1%と比べて低い。

図3.18 子の看護休暇制度状況【性別】

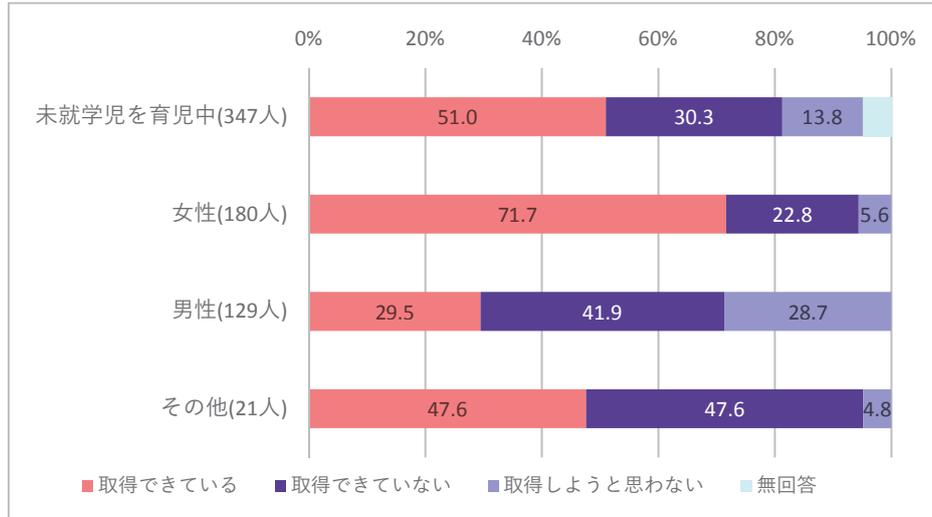


図3.19 子の看護休暇制度状況【年齢層別】

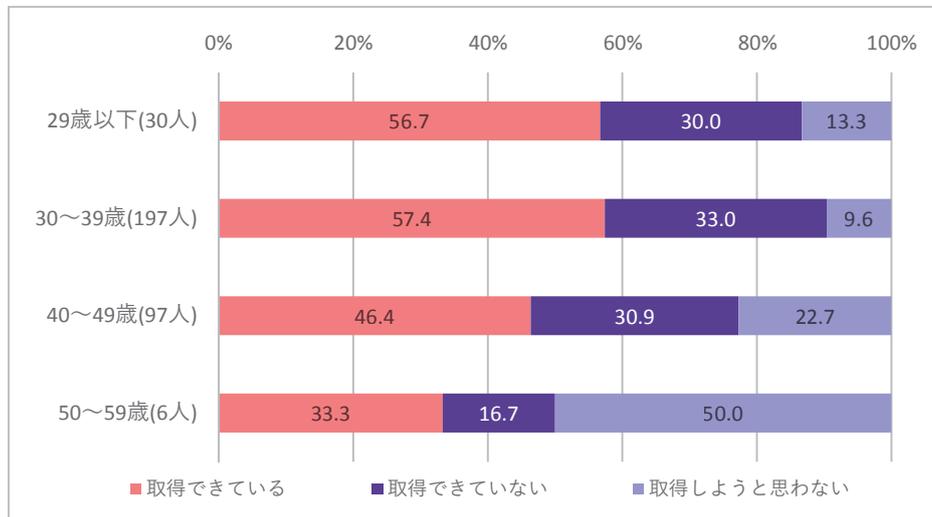
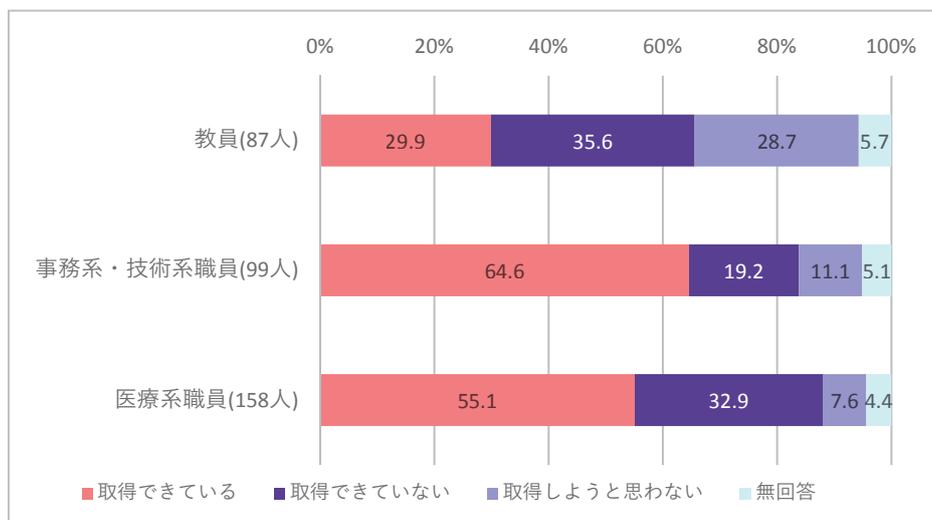


図3.20 子の看護休暇制度状況【職種別】



3.6 弘前大学は性別にかかわらず育児中の人にとって働きやすい職場か

図3.21から図3.24は、「弘前大学は、性別に関わらず、育児中の人にとって働きやすい職場だと思いますか」との問いに対する結果を、性別、年齢層別、職種別、育児状況別に示したものである。全体的にみると、約6割が「そう思う」あるいは「ややそう思う」と回答しており、第2回調査45.7%から向上している。「そう思う」との回答割合は性別に関わらず15%程度で、「ややそう思う」を加えた場合の回答割合も性別に関わらず約6割となっており、性別による大きな差はみられない(図3.21)。

年齢層別では、「そう思う」との回答は60歳以上で20%を超え、40代、50代も約2割だが、29歳以下では13.5%、30代では12.3%と低くなっている。「ややそう思う」を加えた割合をみると、40代以上では6割を超え、29歳以下も6割近く(58.2%)であるが、30代では53.0%である(図3.22)。

職種別では、医療系職員で「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」との回答割合が約半数である。「そう思う」「ややそう思う」との回答割合は教員で約6割、事務系・技術系職員で約7割だが、言い換えれば、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」人がそれぞれ約4割、約3割いるということである(図3.23)。

最後に、育児状況別にみると、未就学児、小学校1～3年生、小学校4～6年生を育児中の教職員の約15%が「そう思う」と回答しており、「ややそう思う」と合わせた割合も同様に約6割である。「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」回答者の割合もそれぞれ約4割で、育児状況による違いはみられない(図3.24)。

図3.21 弘前大学は育児中の人に働きやすい職場だと思うか【性別】

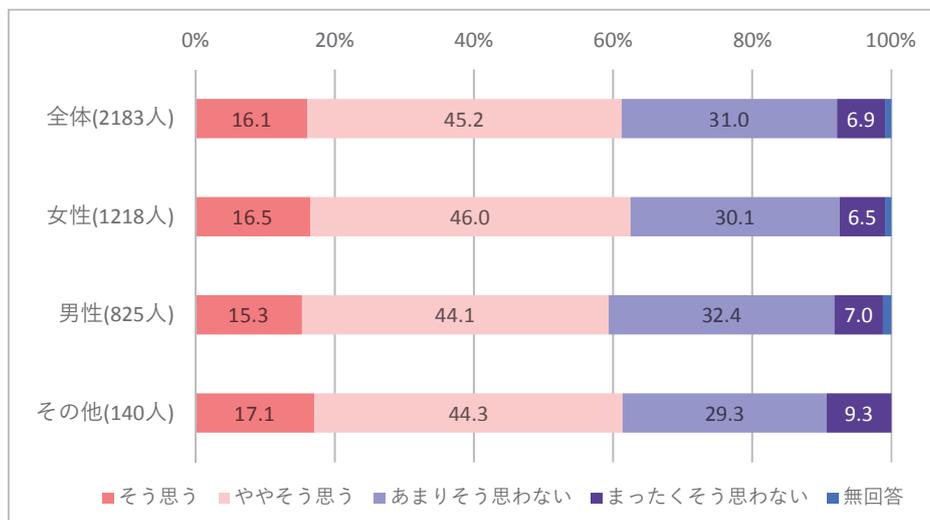


図3.22 弘前大学は育児中の人に働きやすい職場だと思うか【年齢層別】

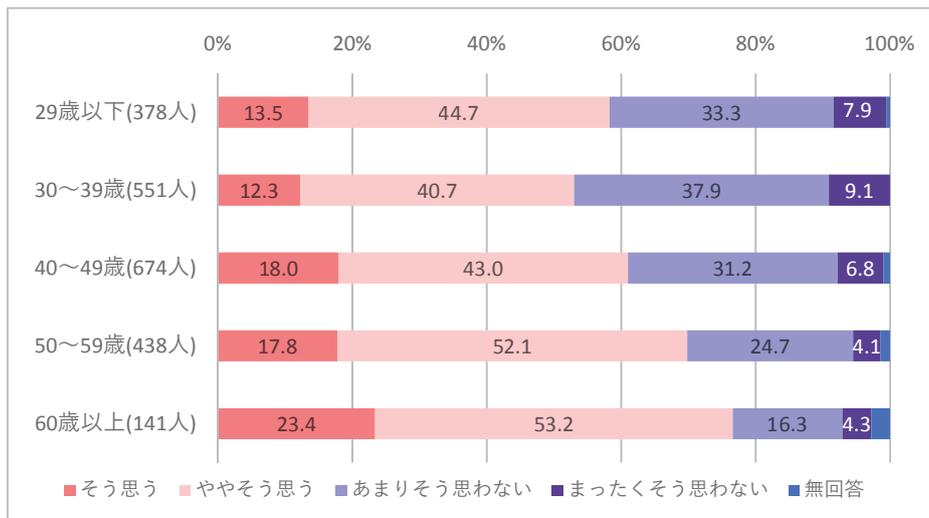


図3.23 弘前大学は育児中の人に働きやすい職場だと思うか【職種別】

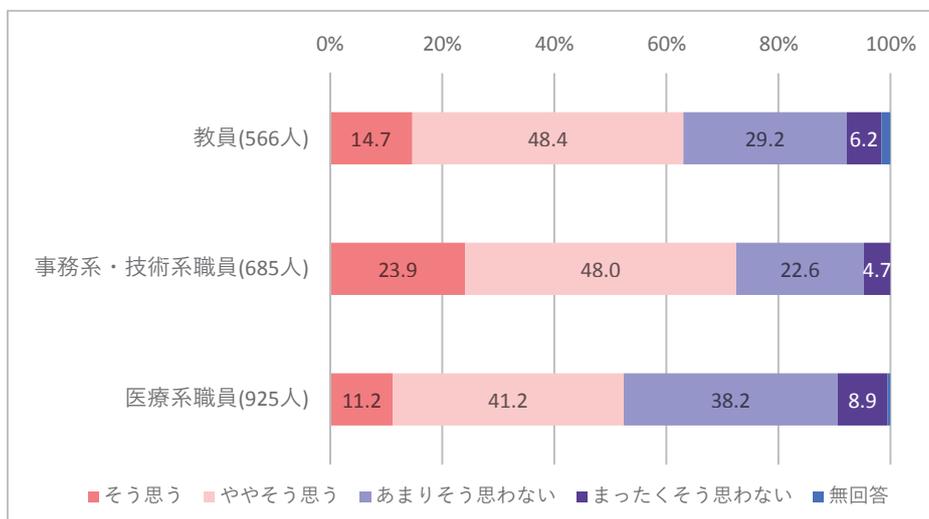
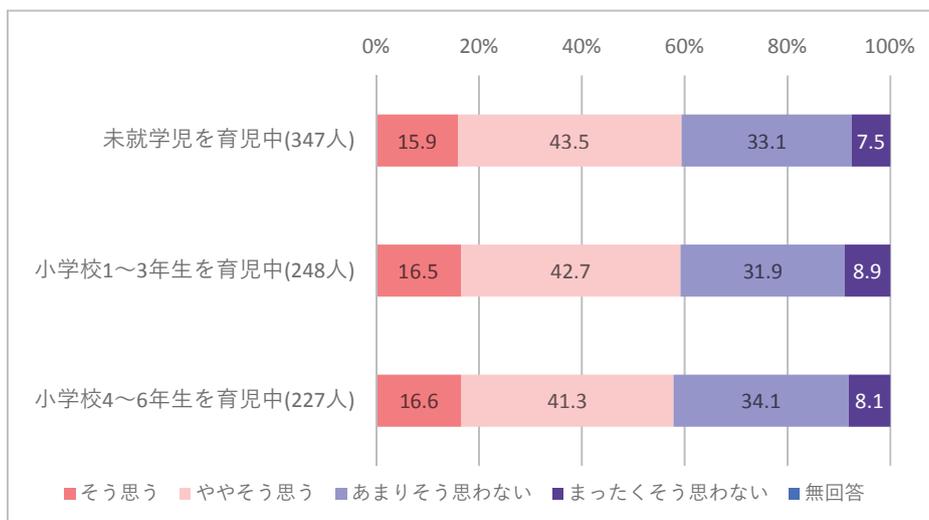


図3.24 弘前大学は育児中の人に働きやすい職場だと思うか【育児状況別】



3.7 育児と仕事の両立のために重要だと思う支援策

図3.25から図3.29は、「育児と仕事の両立に重要だと思う支援策」（複数回答可）についての回答結果を性別、育児状況別、性別・職種・雇用形態別に示したものである。性別に関わらずもっとも多く選択されたのは「2. 職場（上司や同僚等）の理解」、次いで「3. 育児に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気」である。いずれの項目についても女性で選択した人は8割近く、男性やその他でこれらを選択した人より1～2割多くなっている。回答者の性別に関わらず同程度選択されたのは「14. 休業中の代替要員の確保」（女性42.4%、男性43.0%、その他38.6%）、「17. 夕方5時以降の会議の廃止」、「4. 上司などによる積極的働きかけ」である。男性では女性やその他の回答者より「1. 仕事中心の考え方を变える」（男性45.6%、女性36.5%、その他31.4%）を多く選択している点や、女性では男性やその他の回答者より「11. 病児・病後児の保育支援」（女性43.6%、男性30.5%、その他30.0%）を多く選択している点は特徴的である（図3.25）。

「その他」には、「業務量の削減」「人員不足の解消」「会議数の削減」「会議のオンライン化」「テレワーク推進」「育休を取得した場合の教員業績評価のあり方に関する説明」などがあつた（一部掲載、文言整理）。

図3.25 育児と仕事の両立に重要だと思う支援策【性別】（複数回答）

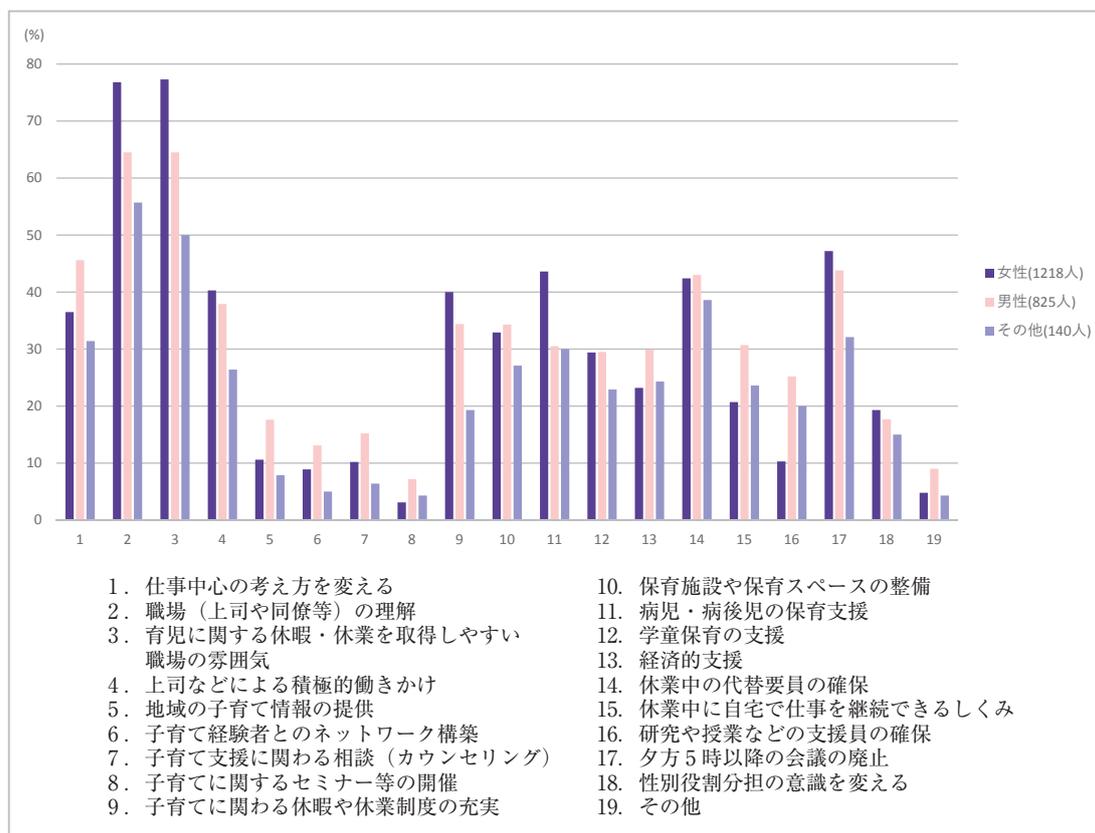


図3.26は、育児中の回答者が育児と仕事の両立に重要だと思う支援策について、育児状況別に示したものである。育児中の子どもの年代に関わらず、もっとも多くの人を選択したのは「2. 職場（上司や同僚等）の理解」と「3. 育児に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気」で、7～8割になっている。「17. 夕方5時以降の会議の廃止」も多く選択されており、未就学児を育児中の回答者で50.1%、小学校1～3年生を育児中の回答者で58.1%、小学校4～6年生を育児中の回答者で52.9%である。次いで、「1. 仕事中心の考え方を变える」「11. 病児・病後児の保育支援」「4. 上司などによる積極的働きかけ」「9. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」が多く選ばれている。

教員では、雇用形態による回答割合の差がみられる。全体的な傾向と同様に「2. 職場（上司や同僚等）の理解」、「3. 育児に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気」の選択割合が多いが、女性の任期なし教員72.0%、女性の任期あり教員92.1%、男性の任期なし教員50.6%、男性の任期あり教員75.0%、その他の任期なし教員35.4%、その他の任期あり教員71.4%で、性別に関わらず、任期あり教員の方が、任期なし教員に比べてこれらの支援策を選択した回答者の割合が高い。女性教員では、ほとんどの支援策について任期あり教員の方が任期なし教員よりも選択している割合が高いが、「14. 休業中の代替要員の確保」「18. 性別役割分担の意識を变える」については、任期なし女性教員の方が任期あり女性教員に比べて選択割合が高い（図3.27）。

事務系・技術系職員でも、「2. 職場（上司や同僚等）の理解」、「3. 育児に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気」を選択した回答者が多い。事務系・技術系職員では、性別・雇用形態別で選択割合に差がみられる。例えば、「17. 夕方5時以降の会議の廃止」の選択割合は、非常勤の女性職員36.9%、常勤の男性職員39.2%、非常勤の男性職員32.4%、その他の常勤職員25.0%、その他の非常勤職員43.5%だが、常勤の女性職員では57.7%となっている。他の性別・雇用形態別の回答者に比べてより多く選択された支援策は、非常勤の女性職員では「9. 子育てに関わる休暇や休業制度の充実」と「11. 病児・病後児の保育支援」、常勤の男性職員では「1. 仕事中心の考え方を变える」、男性の非常勤職員では「6. 子育て経験者とのネットワーク構築」と「7. 子育て支援に関わる相談（カウンセリング）」、その他の常勤職員では「4. 上司などによる積極的働きかけ」、その他の非常勤職員では「11. 病児・病後児の保育支援」「17. 夕方5時以降の会議の廃止」（11は非常勤の女性職員、17は常勤の女性職員と共通）である（図3.28）。

医療系職員でも、「2. 職場（上司や同僚等）の理解」、「3. 育児に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気」を選択した回答者が多い。次いで多いのは「17. 夕方5時以降の会議の廃止」「14. 休業中の代替要員の確保」「1. 仕事中心の考え方を变える」「4. 上司などによる積極的働きかけ」である。「14. 休業中の代替要員の確保」をもっとも多く選んだのは女性の常勤職員（47.5%）である。また、「13. 経済的支援」については常勤の男性職員が他の性別・雇用形態別の回答者に比べて多く選択している（図3.29）。

図3.26 育児と仕事の両立に重要だと思う支援策【育児状況別】（複数回答）

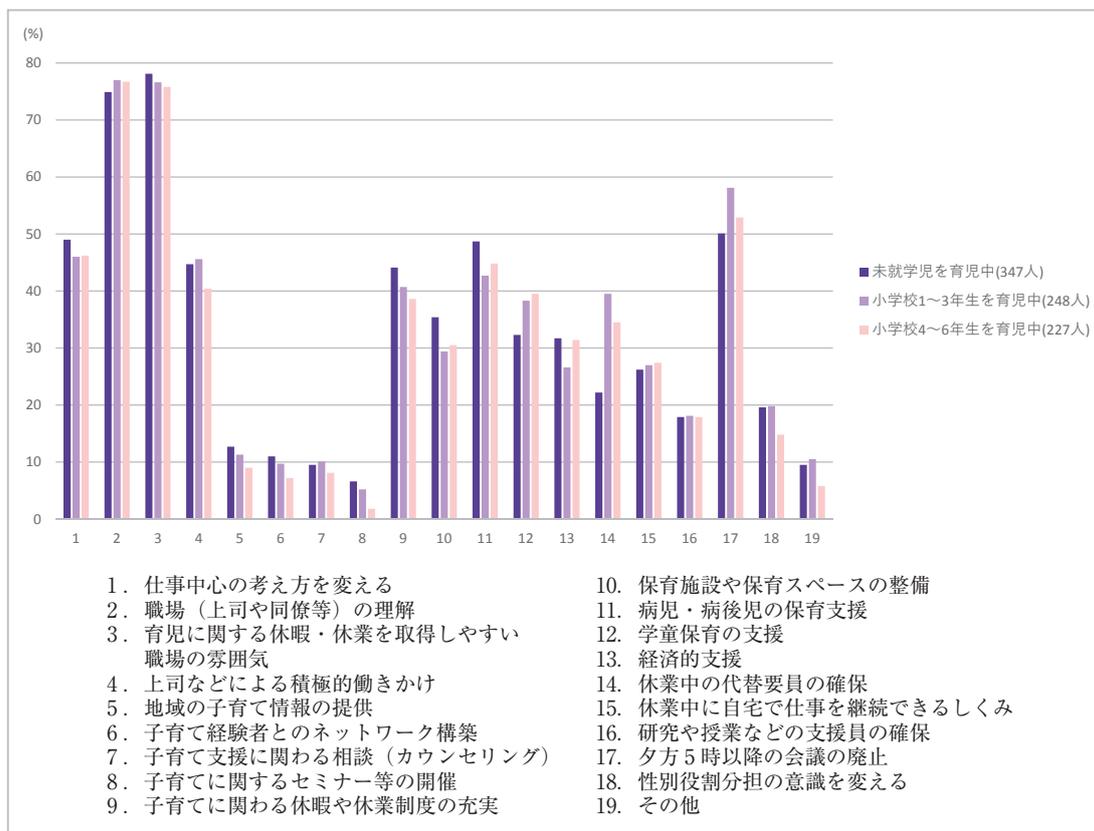


図3.27 育児と仕事の両立に重要だと思う支援策【教員／性別・雇用形態別】（複数回答）

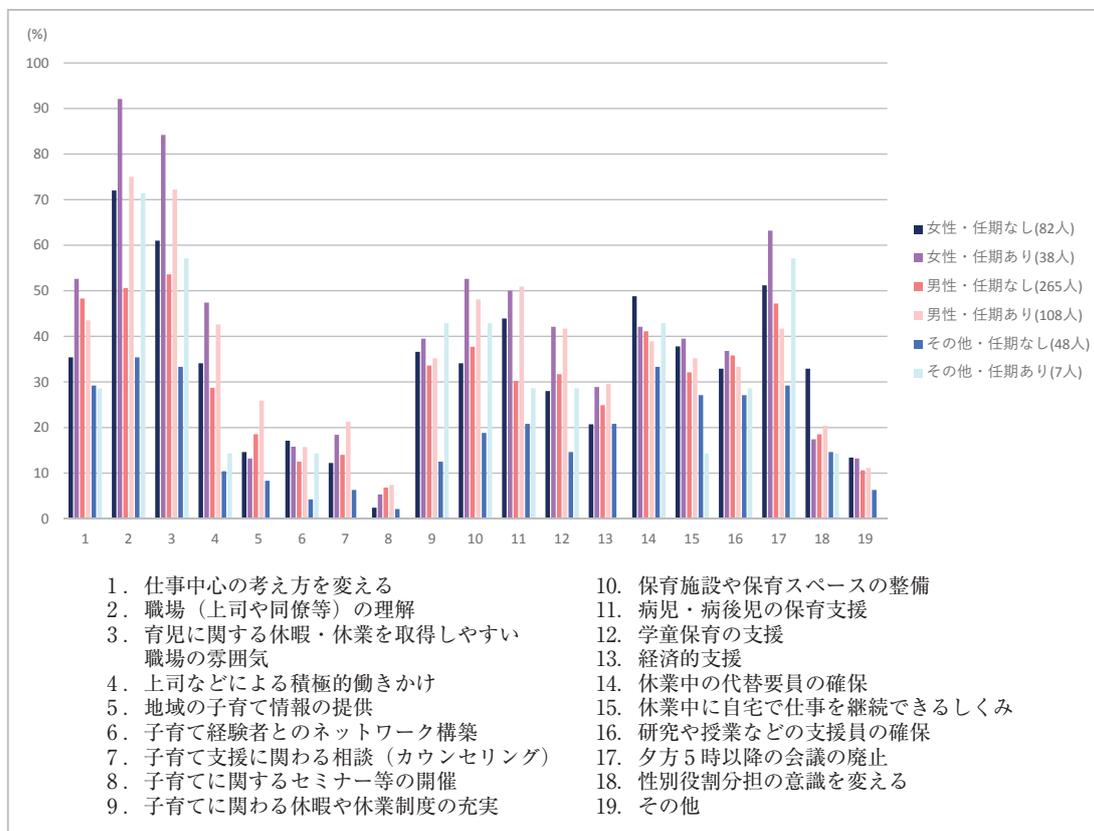


図3.28 育児と仕事の両立に重要だと思う支援策【事務系・技術系職員／性別・雇用形態別】（複数回答）

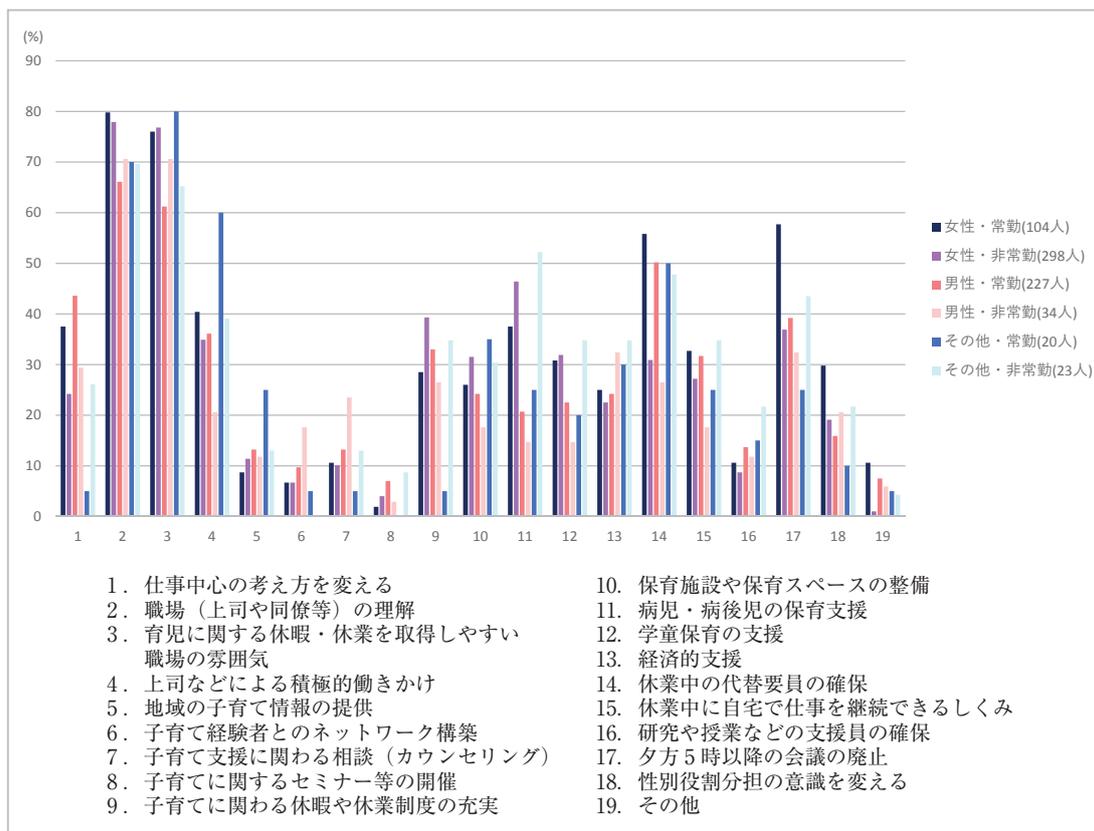
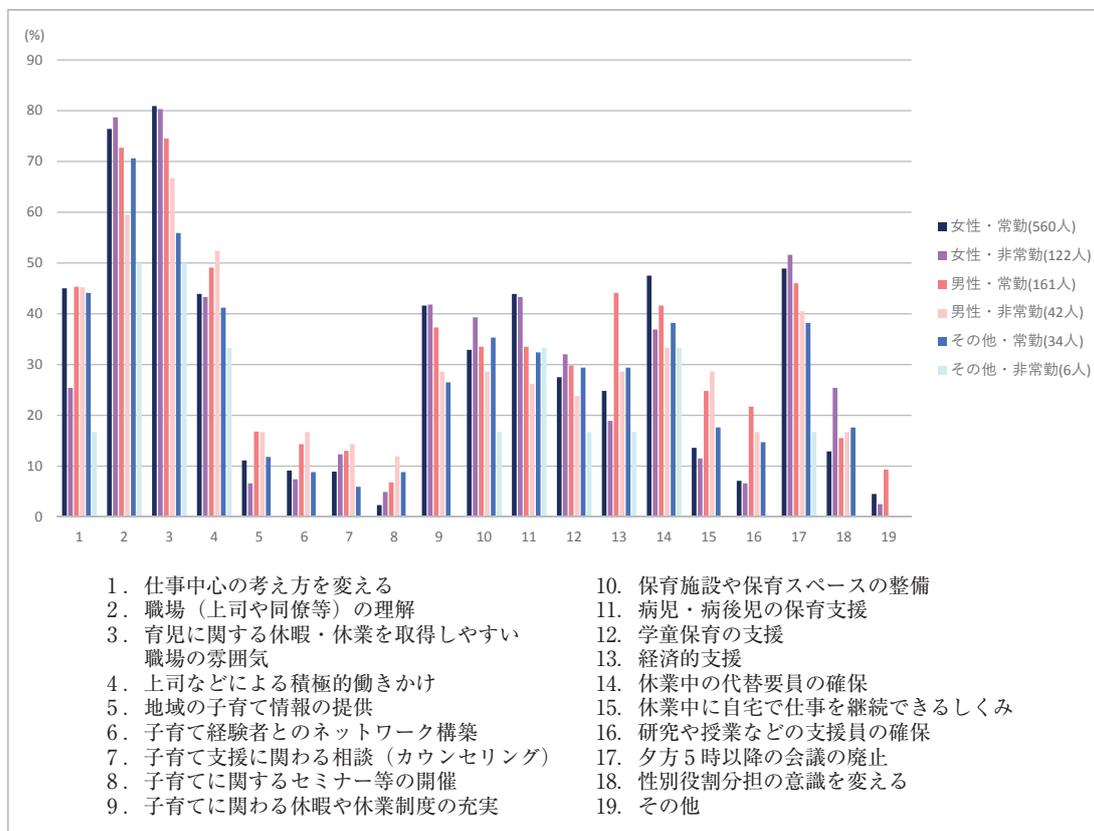


図3.29 育児と仕事の両立に重要だと思う支援策【医療系職員／性別・雇用形態別】（複数回答）



3.8 介護休暇制度の認識

図3.30から図3.32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、要介護者がいる場合は年10日まで介護休暇を時間単位で取得できます。（法定は、要介護者が1人の場合は年5日まで、2人以上の場合は10日まで半日単位）」との問いへの回答を、性別、年齢層別、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63.9%となり、第2回調査での48.0%から向上がみられる。子の看護休暇制度の認知度（58.6%）よりも、制度の認知度は高い。また、性別にみると、女性では72.8%、男性では51.9%であり、女性の割合の方が男性の割合に比べて高い（図3.30）。第2回調査と比べると、女性では約2割、男性では約1割認知度が上昇している。

年齢層別では、29歳以下が約5割、30代と40代で約6割、50代と60歳以上で約7割となり、年代が上がるにつれて認知度も高いことが分かる（図3.31）。いずれの年代でも、第2回調査と比べて、介護休暇制度の認知度は約1割上がっている。

職種別にみると、教員は「知っている」との回答割合が54.4%、事務系・技術系職員は69.2%、医療系職員は65.9%となり、教員での認知度が事務系・技術系職員、医療系職員と比べて低くなっている。

図3.30 介護休暇制度の認識【性別】

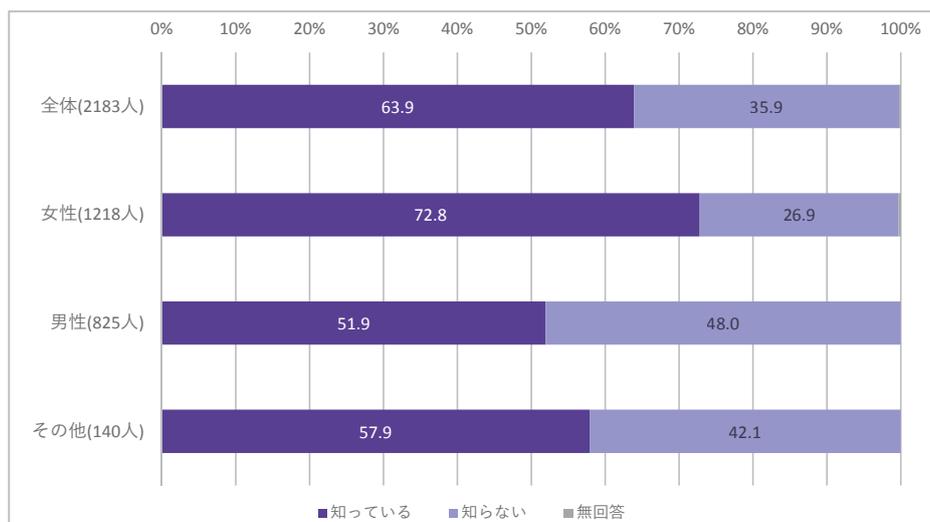


図3.31 介護休暇制度の認識【年齢層別】

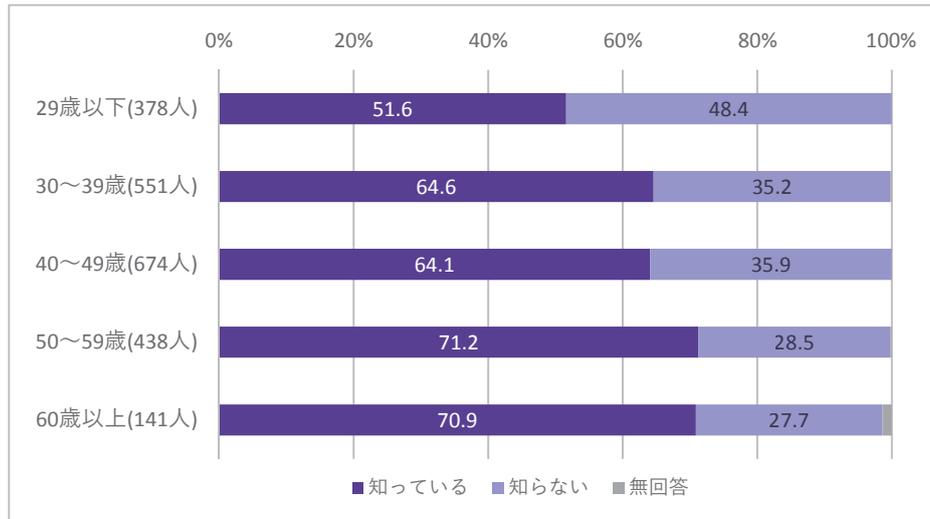
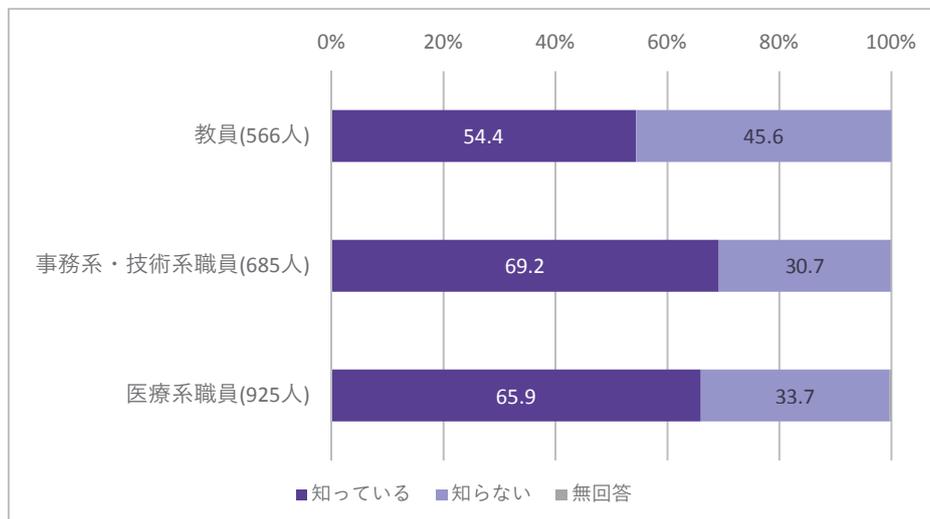


図3.32 介護休暇制度の認識【職種別】



3.9 介護休業制度の認識

図3.33から図3.35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185日の範囲内で介護休業を取得できます（法的基準は93日）」との問いに対する回答を、性別、年齢層別、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51.8%であり、第2回調査での48.0%から大きな変化はみられない。性別にみると、「知っている人」は、女性では58.6%、男性では42.3%となり、女性の方が男性より高い（図3.33）。介護休業制度があることを知らない人は全体の半数近く、男性では6割近くであることが分かった。

年齢層別にみると、介護休業制度を知らないとの回答割合は、29歳以下では56.1%、30代では48.8%、40代では49.3%、40代では42.9%、60歳以上では36.2%であり、年代が上がるごとに減少する傾向がみられる（図3.34）。

職種別では、事務系・技術系職員と医療系職員では知っている人が過半数であるのに対し、教員では42.9%となっている（図3.35）。

図3.33 介護休業制度の認識【性別】

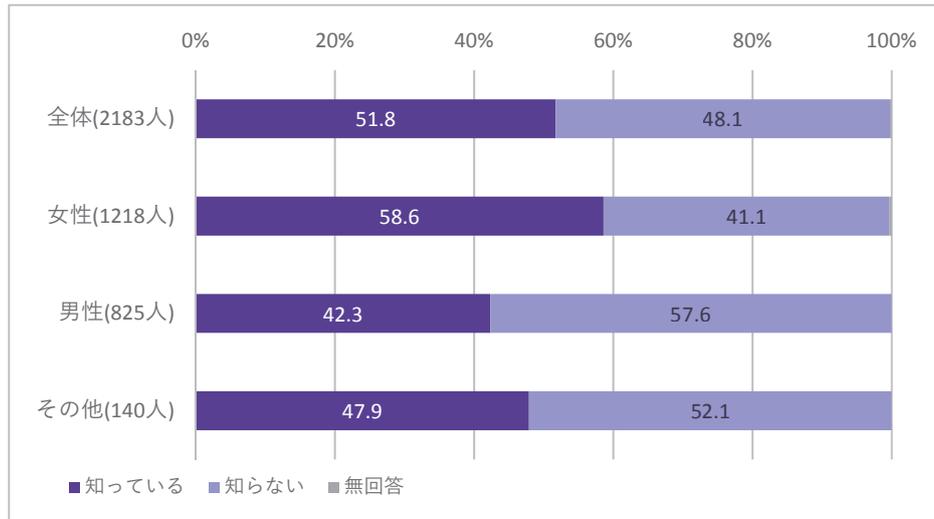


図3.34 介護休業制度の認識【年齢層別】

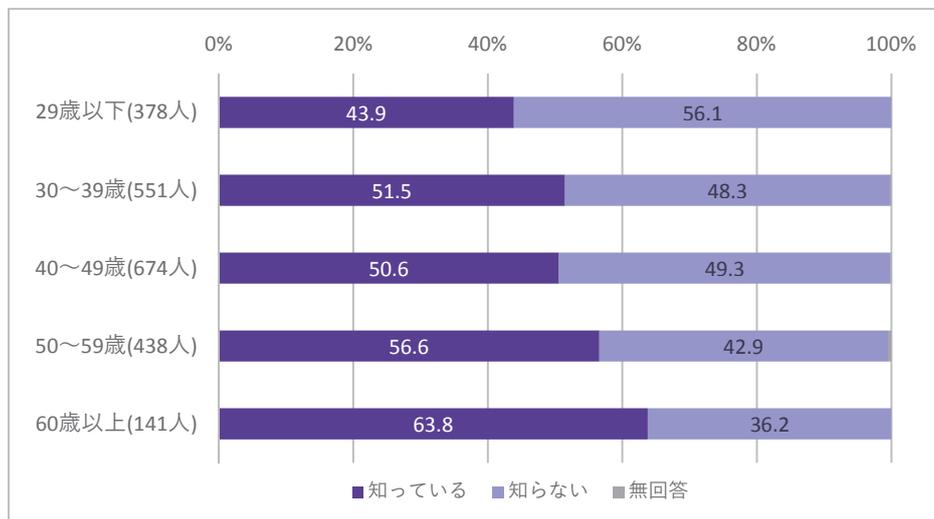
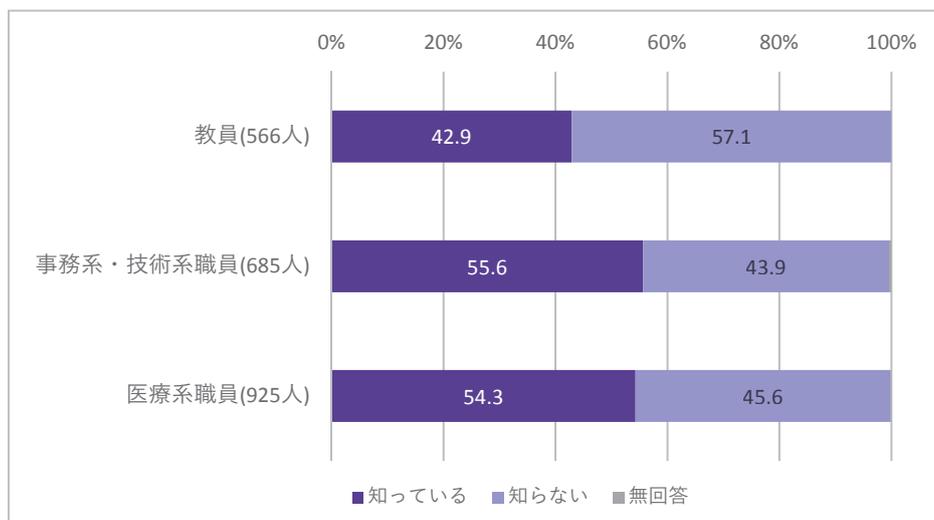


図3.35 介護休業制度の認識【職種別】



3.10 介護休暇を希望どおり取得できているか

図3.36から図3.38には、「介護を必要とする人がいる方にお尋ねします。介護休暇を希望どおり取得できていますか」との問いに対する回答を、性別、年齢層別、職種別に示している。

「取得できている」と答えた人は、女性のうち32.9%であるのに対し、男性では7.5%と低く、その他の回答者ではゼロである。「取得できていない」との回答率は、女性では44.7%、その他では33.0%に対して、男性では70.0%であり、介護休暇を取得できていないことが分かる（図3.36）。

年齢層別にみると、「取得できていない」割合がもっとも高いのが50代（58.7%）で、40代（51.4%）、30代（45.5%）、60歳以上（35.3%）、29歳以下（33.3%）と続く（図3.37）。

職種別では、「取得できていない」と答えた教員の割合が72.1%と高く、医療系職員でも51.8%となっている。一方で、事務系・技術系職員では25.5%で、「取得できている」と答えた者の方が多い（図3.38）。

図3.36 介護休暇を取得できているか【性別】

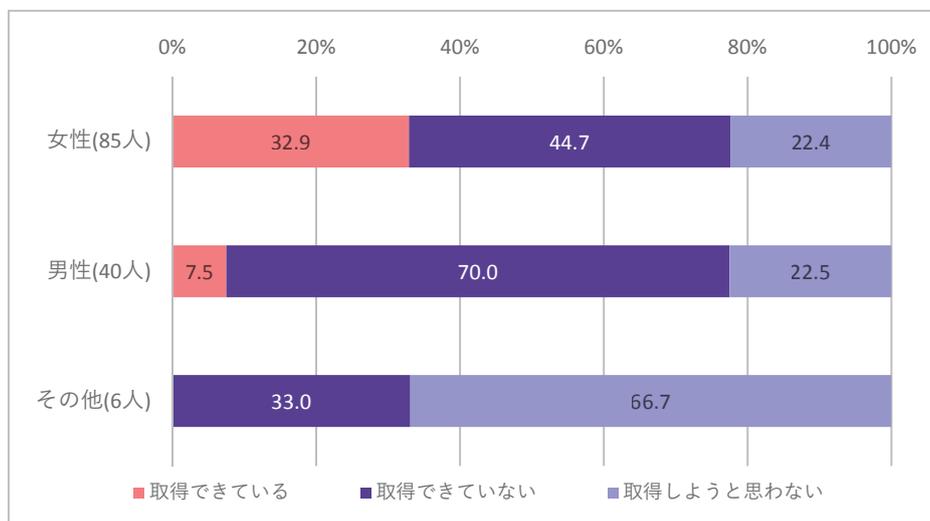


図3.37 介護休暇を取得できているか【年齢層別】

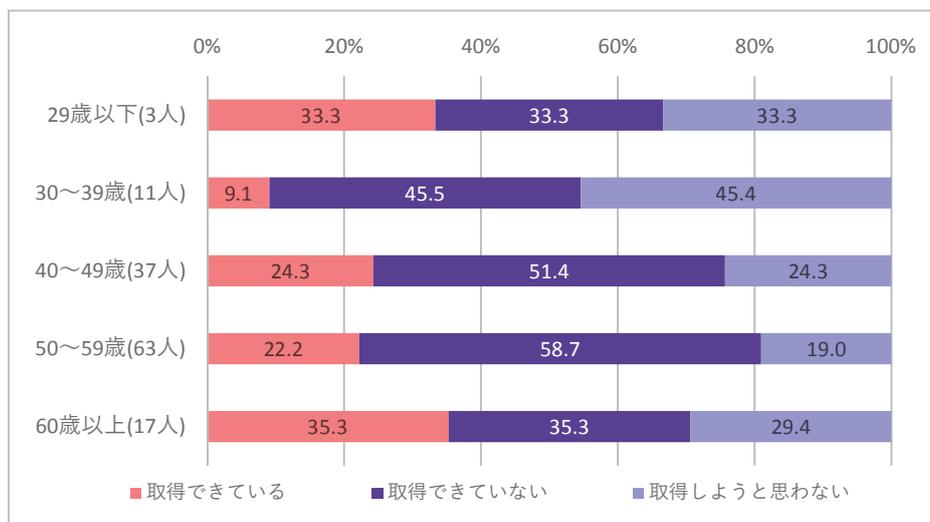
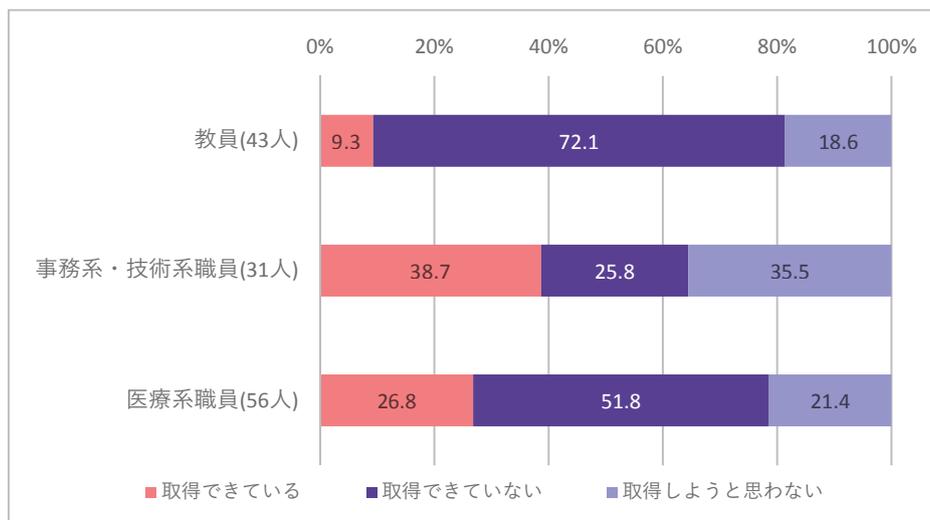


図3.38 介護休暇を取得できているか【職種別】



3.11 弘前大学は性別にかかわらず介護する人にとって働きやすい職場か

図3.39から図3.41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」との問いへの回答を、性別、年齢層別、職種別に示している。

全体でみても、また、性別にみても、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」を合わせた割合が半数を超えている（全体53.1%、女性54.0%、男性51.4%、その他57.2%）（図3.39）。

年齢層別では、60歳以上では「そう思う」「ややそう思う」が「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」を上回っているものの、それ以外の年代では、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の方が「そう思う」「ややそう思う」を上回っている（図3.40）。

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49.8%、事務系・技術系職員42.9%、医療系職員62.6%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分かった。

図3.39 弘前大学は介護する人に働きやすい職場だと思うか【性別】

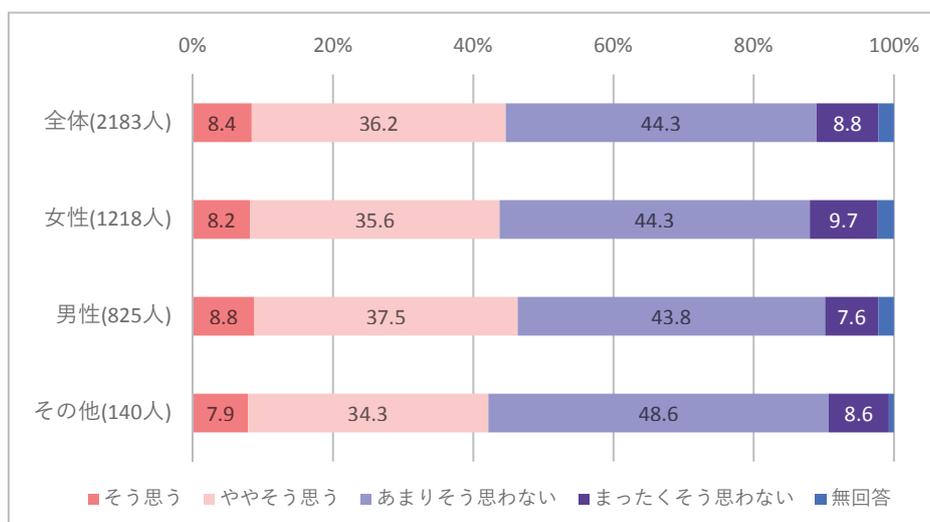


図3.40 弘前大学は介護する人に働きやすい職場だと思うか【年齢層別】

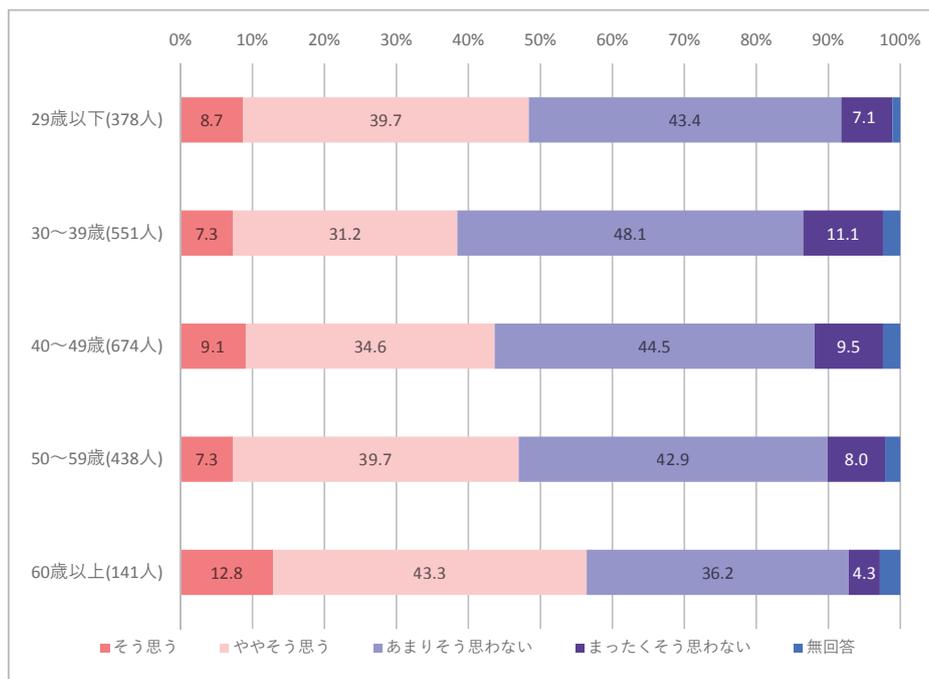
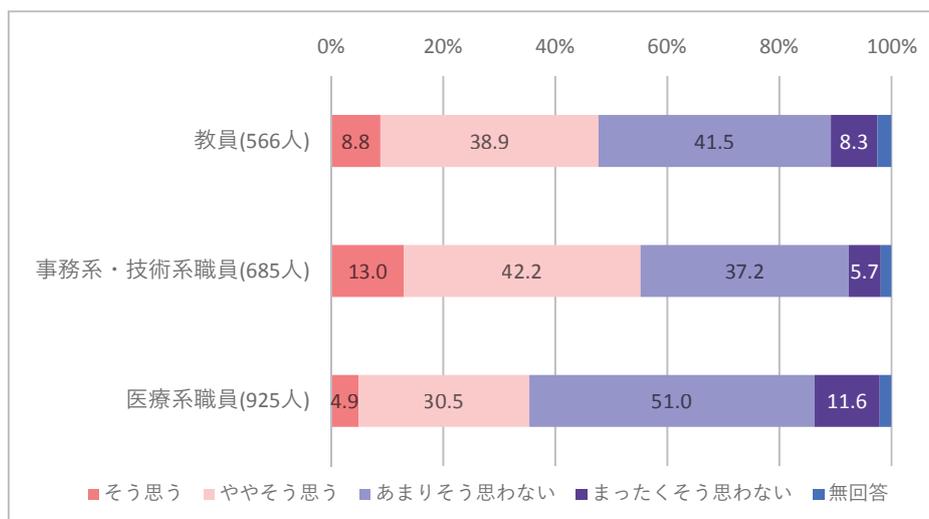


図3.41 弘前大学は介護する人に働きやすい職場だと思うか【職種別】



3.12 介護と仕事の両立のために重要だと思う支援策

図3.42から図3.44は、性別、年齢層別、職種別に「介護と仕事の両立に重要だと思う支援策」（複数回答可）についての回答結果を示している。「2. 職場（上司や同僚等）の理解」「3. 介護に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気」が性別に関わらず半数を超え（あるいはほぼ半数）、特に、これらを選択した女性は8割近い。「11. 休業中の代替要員の確保」「14. 5時以降の会議の廃止」「10. 経済的支援」は女性・男性が同程度選択している。「2. 職場（上司や同僚等）の理解」「3. 介護に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気」同様に「9. 介護に関わる休暇・休業制度の充実」「4. 上司などによる積極的働きかけ」は女性の方が選択した割合が男性に比べて高く、「1. 仕事中心の考え方を変える」「12. 休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」「13.

研究や授業などの支援員の確保」は男性の方が選択した割合が女性に比べて高い（図3.42）。

年齢層別でも、もっとも多く選択されたのは「2. 職場（上司や同僚等）の理解」「3. 介護に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気」である。「11. 休業中の代替要員の確保」は30代、40代、50代と60歳以上が29歳以下に比べて多く選択している。「4. 上司などによる働きかけ」は29歳以下と30代が他の年代に比べて多く、「7. 介護に関わる相談（カウンセリング）」は50代と60歳以上が他の年代に比べて多く選択しており、年齢層での差がみられる（図3.43）。

職種別でも、「2. 職場（上司や同僚等）の理解」「3. 介護に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気」を選択した回答者の割合が高い。特に、事務系・技術系職員と医療系職員では、これらの支援策を選択した回答者は7割を超えている。「11. 休業中の代替要員の確保」「14. 夕方5時以降の会議の廃止」「9. 介護に関わる休暇・休業制度の充実」「10. 経済的支援」はどの職種でも同程度である。「1. 仕事中心の考え方を変える」は教員（42.8%）と医療系職員が（41.2%）（事務系・技術系職員では30.9%）、「4. 上司などによる積極的働きかけ」は事務系・技術系職員（35.5%）と医療系職員（42.9%）（教員では28.4%）がより多く選択している（図3.44）。

「その他」には、「業務量の削減」「人員不足解消」「休暇・休業取得が業績評価に影響しない仕組み」「会議数の削減」「テレワーク推進」などがあつた（一部掲載、文言整理）。

図3.42 介護と仕事の両立に重要だと思う支援策【性別】（複数回答）

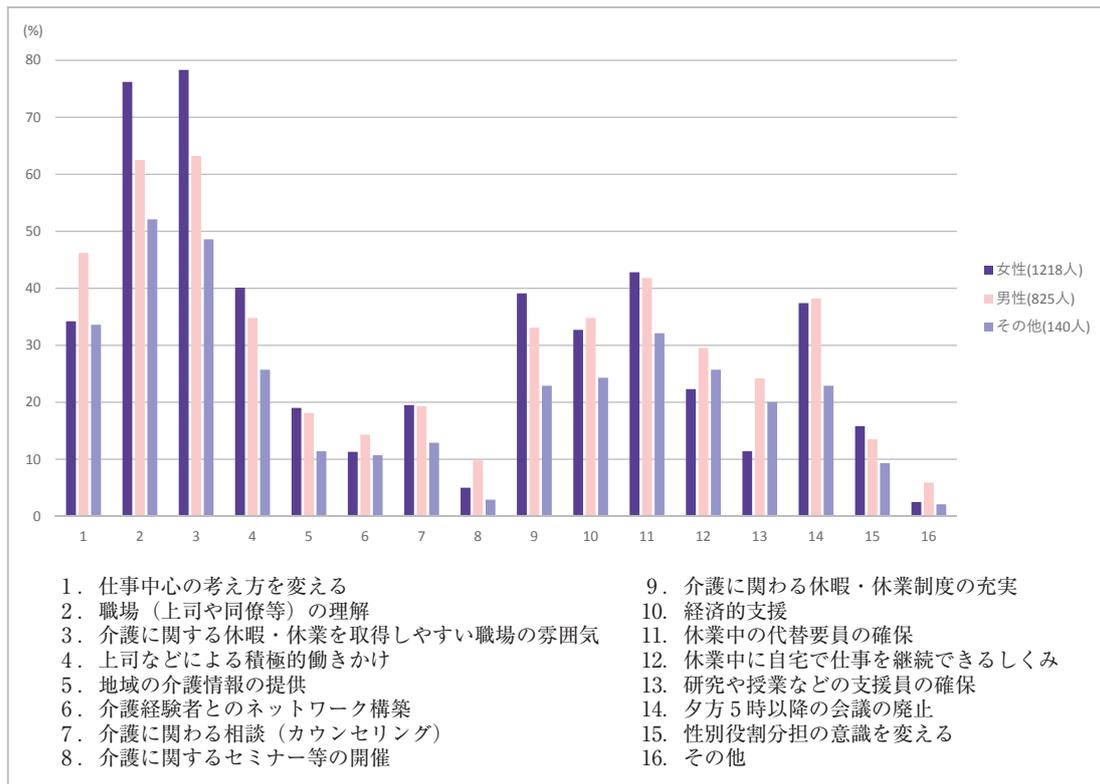


図3.43 介護と仕事の両立に重要だと思う支援策【年齢層別】（複数回答）

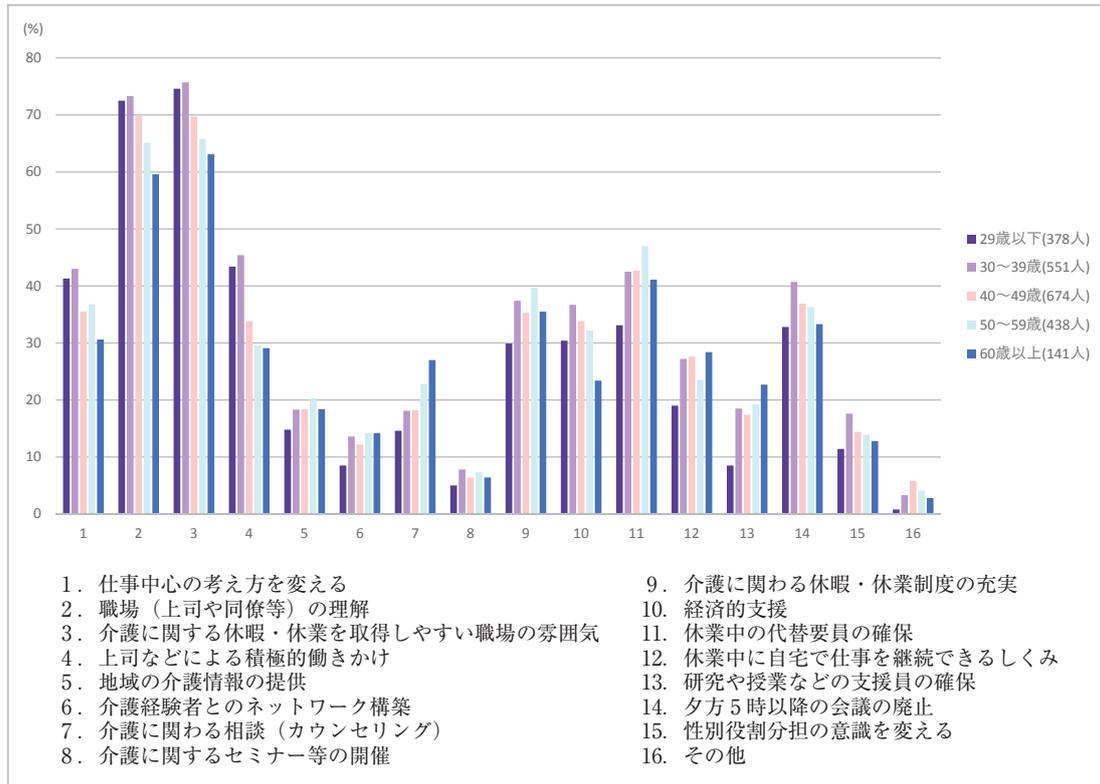
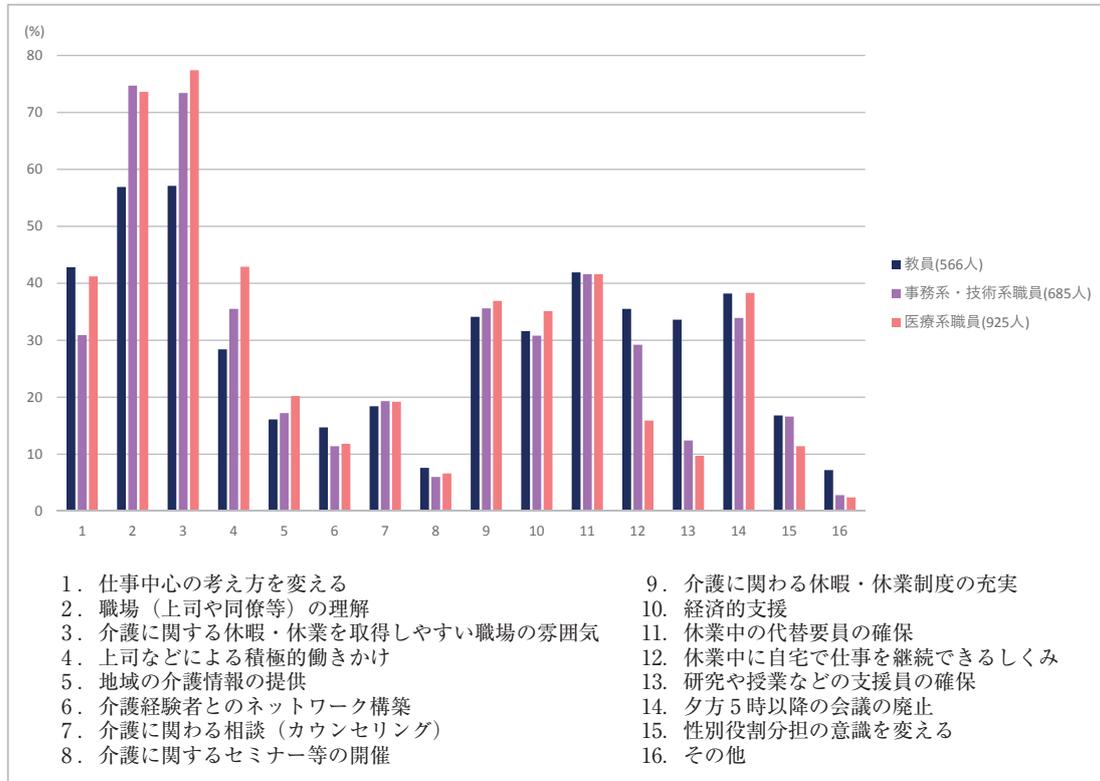


図3.44 介護と仕事の両立に重要だと思う支援策【職種別】（複数回答）



3.13 新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響

図3.45から図3.47は、性別、年齢層別、職種別の性別・雇用形態別に「新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響」（複数回答可）についての回答結果を示している。「7. ワーク・ライフ・バランスへの影響は特になかった」と答えた人は、女性54.6%、男性43.5%、その他30.0%であり、言い換えると、影響があったと答えた人が多い順にその他、男性、女性となる。影響があった人のうち男性の回答者とその他の回答者でもっとも多かったのは「1. 超過勤務・休日出勤が増えた」（男性27.4%、その他26.4%）で、女性では「5. 家事時間が増えた」（16.9%）である。「2. 勤務時間が減った」と回答した割合は、女性8.6%、その他9.3%に対し、男性では15.4%とより高くなっている（図3.45）。

年齢層別に、「7. ワーク・ライフ・バランスへの影響は特になかった」との割合から影響を受けた割合を考えると、多かった順に、40代、50代、30代、60歳以上、29歳以下となる。「1. 超過勤務・休日出勤が増えた」の選択割合の高い順に並べると、50代（25.1%）、60歳以上（23.4%）、40代（22.3%）、30代（14.5%）、29歳以下（14.3%）となる。「3. 育児時間が増えた」は他の年代に比べて30代、40代で多く、「5. 家事時間が増えた」は30代、40代、50代で多い（図3.46）。

図3.45 新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響
【性別】（複数回答）

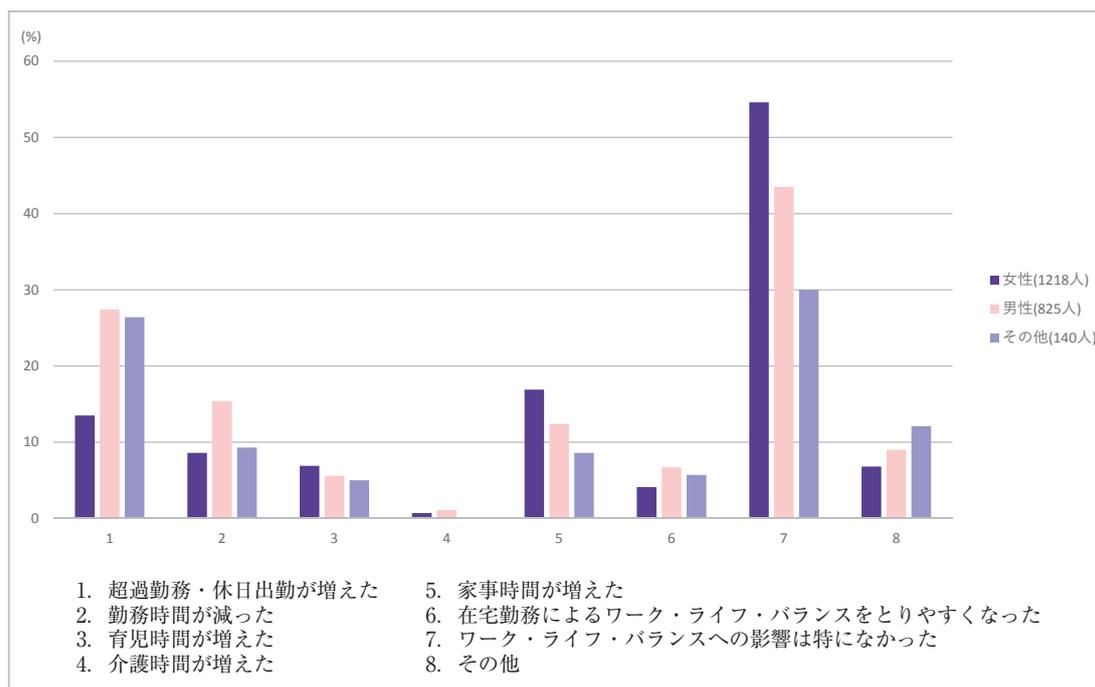


図3.46 新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響
【年齢層別】（複数回答）

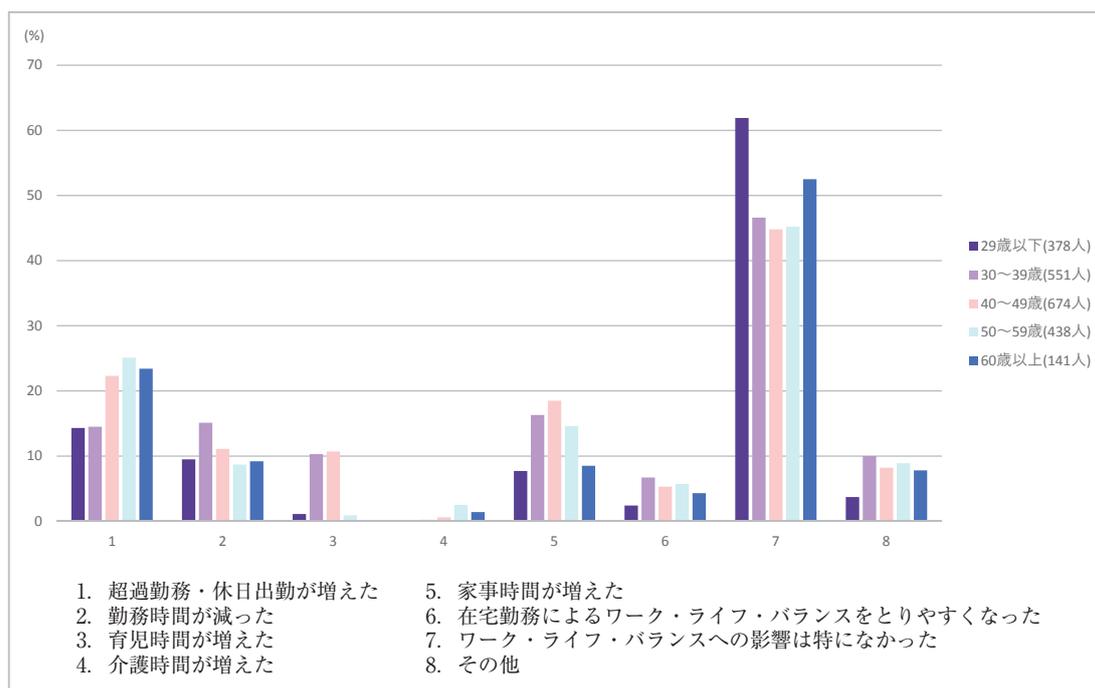


図3.47は、教員についての結果である。「7. ワーク・ライフ・バランスへの影響は特になかった」との回答割合から考えると、女性・男性とも任期なし教員は約7割が影響を受けたことが分かる。また、任期なしのその他の教員は9割で（任期ありのその他教員は全員だが、該当者数が他の集団に比べて少ない）、任期ありの女性教員55.3%、任期なしの男性教員39.8%となる。影響のあった人が選択した割合の多かった項目としては「1. 超過勤務・休日出勤が増えた」「2. 勤務時間が減った」「5. 家事時間が増えた」が挙げられるが、「1. 超過勤務・休日出勤が増えた」は、女性・男性ともに任期あり教員に比べて、任期なし教員の割合の方が高くなっている。「2. 勤務時間が減った」「3. 育児時間が増えた」「5. 家事時間が増えた」は特に任期ありの女性教員に多い。

事務系・技術系職員では、性別よりも雇用形態による差がみられる。「1. 超過勤務・休日出勤が増えた」回答者の割合は、常勤職員では女性32.7%、男性28.2%、その他35.0%であるのに対し、非常勤では女性6.4%、男性2.9%、その他4.3%である。女性の非常勤職員では他の回答者に比べ「5. 家事時間が増えた」、男性の非常勤職員では「2. 勤務時間が減った」を選択した割合がより高かったことは特徴的といえる（図3.48）。

医療系職員では、雇用形態に関わらず女性・男性とも「5. 家事時間が増えた」と答えた者が約2割となっている。「1. 超過勤務・休日出勤が増えた」人の割合は、女性・男性ともに常勤職員の方が非常勤職員より多い（女性の常勤職員10.9%、女性の非常勤職員3.3%、男性の常勤職員11.8%、男性の非常勤職員4.8%）。「2. 勤務時間が減った」と回答した割合は、男性の常勤職員が他の回答者と比べてより多い（図3.49）。

「その他」には、「精神的負担の激増」「行動制限による不自由や単身赴任生活への影響」「見通しの立たなさ」「夕方5時以降の会議減少による帰宅時間の改善」などがあった（一部掲載、文言整理）。

図3.47 新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響
【教員／性別・雇用形態別】（複数回答）

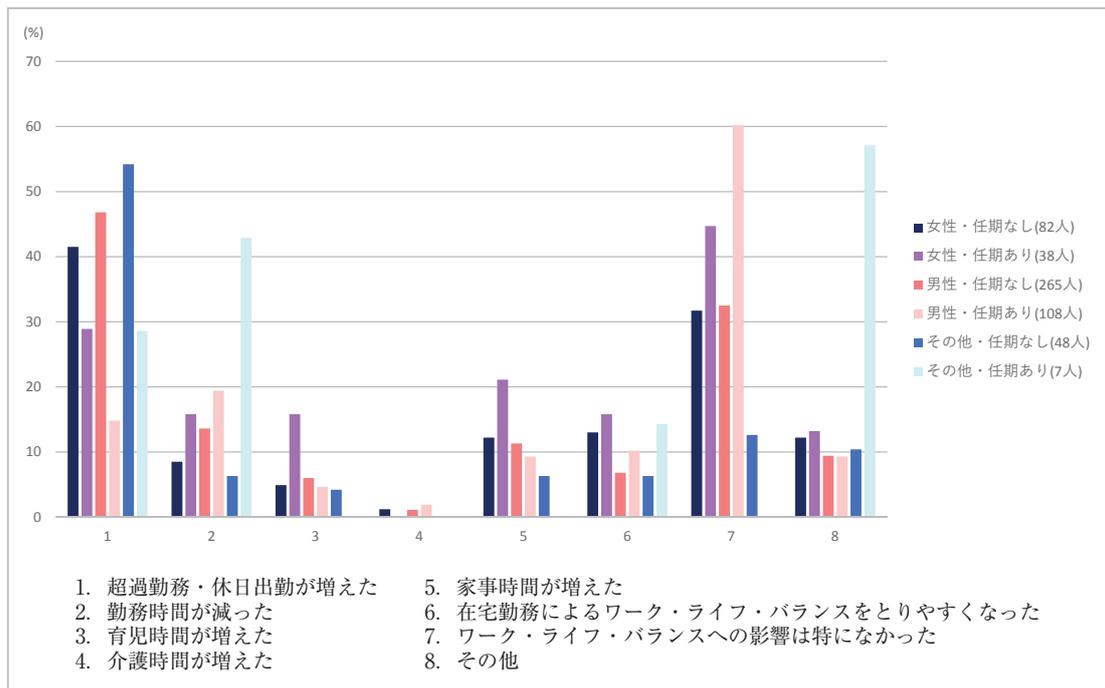


図3.48 新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響
【事務系・技術系職員／性別・雇用形態別】（複数回答）

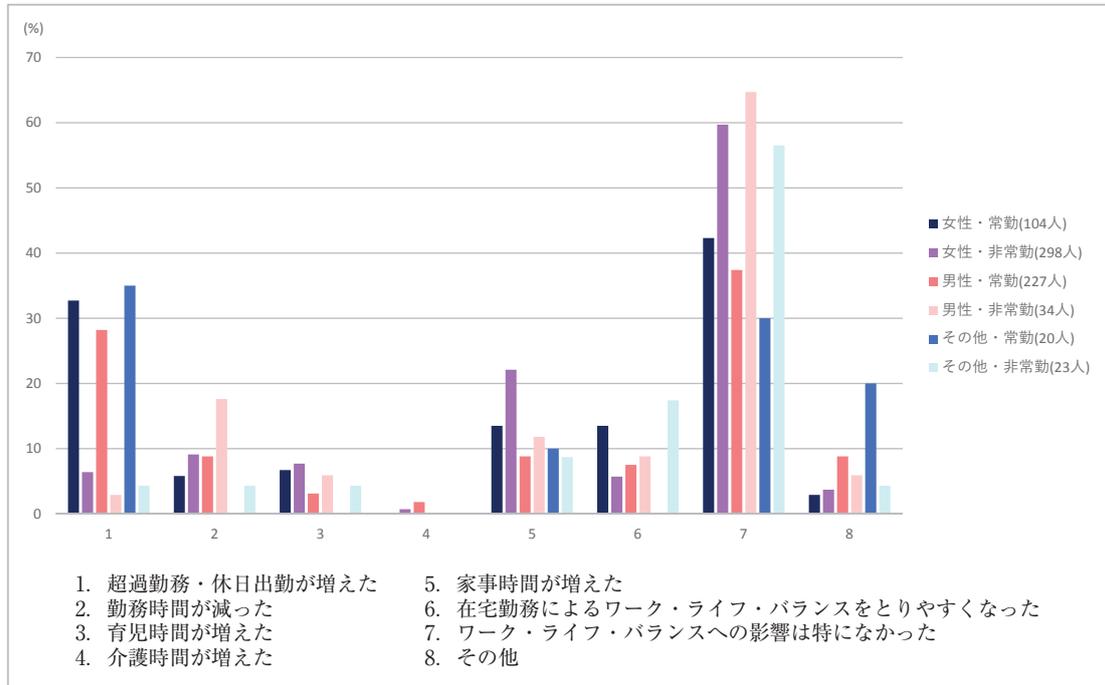
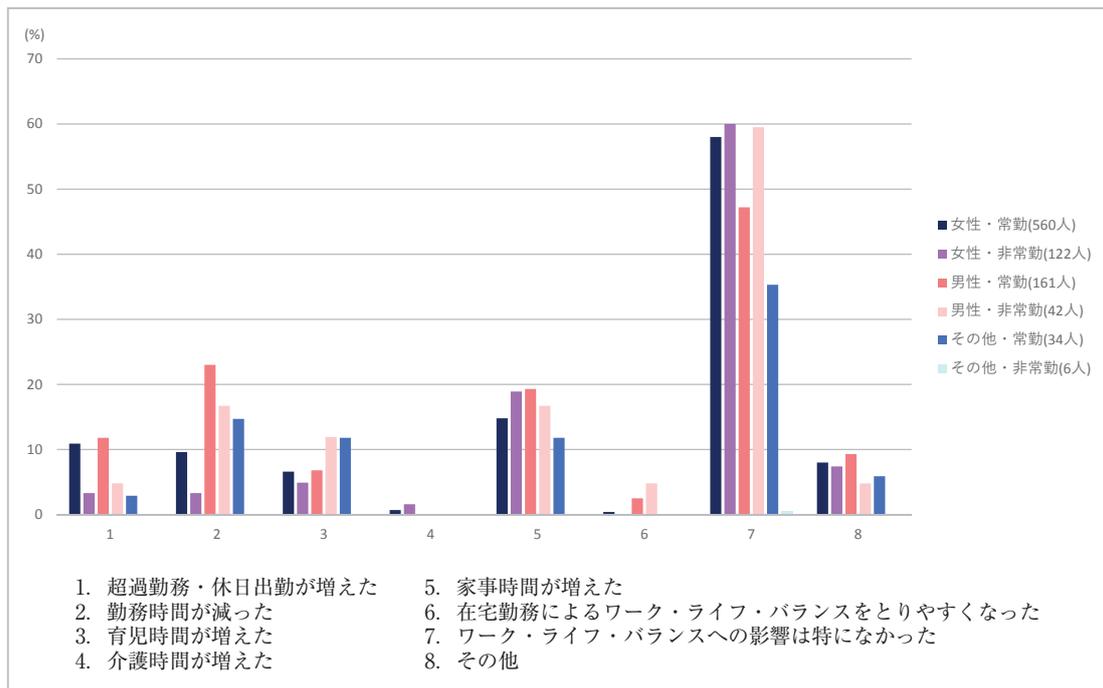


図3.49 新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響
【医療系職員／性別・雇用形態別】（複数回答）



第4章 性別にかかわらず活躍できる職場環境

4.1 弘前大学では性別にかかわらずスキルアップの機会が平等に保障されているか

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」との問いに対する回答を、性別、年齢層別、職種・性別・雇用形態別に示している。

研鑽・昇進の機会が性別に関わらず保障されていると思う人（「そう思う」「ややそう思う」と回答した人）は、全体として60.9%、そう思わない人（「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と回答した人）は37.6%であり、性別にみても同様の傾向である（図4.1）。これらの割合は、第2回調査から大きくは変化していない（保障されていると思う人56.2%、思わない人40.6%）。

年齢層別では、29歳以下の層で研鑽・昇進の機会が男女平等に保障されていると思う人が8割近くいる一方で、他の年齢層では6割前後となっている（図4.2）。

図4.1 弘前大学ではスキルアップの研鑽・昇進機会が平等に保障されていると思うか【性別】

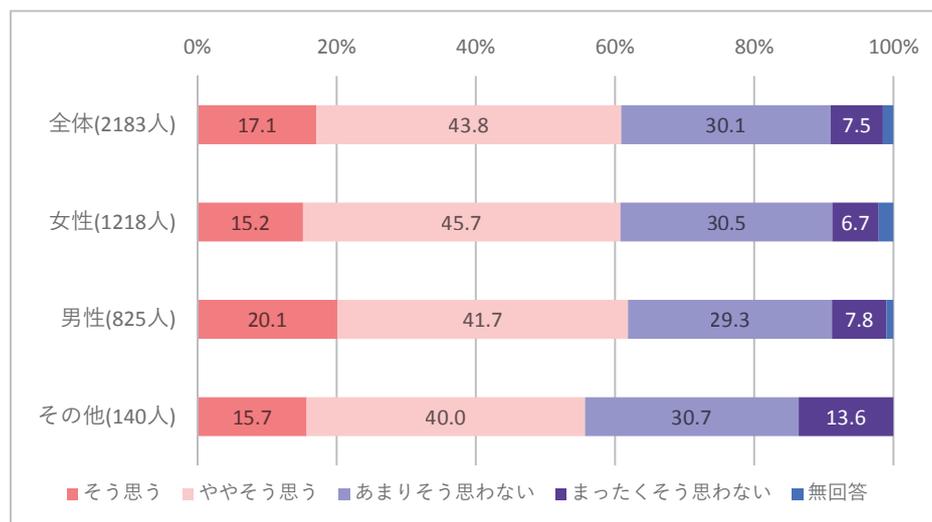
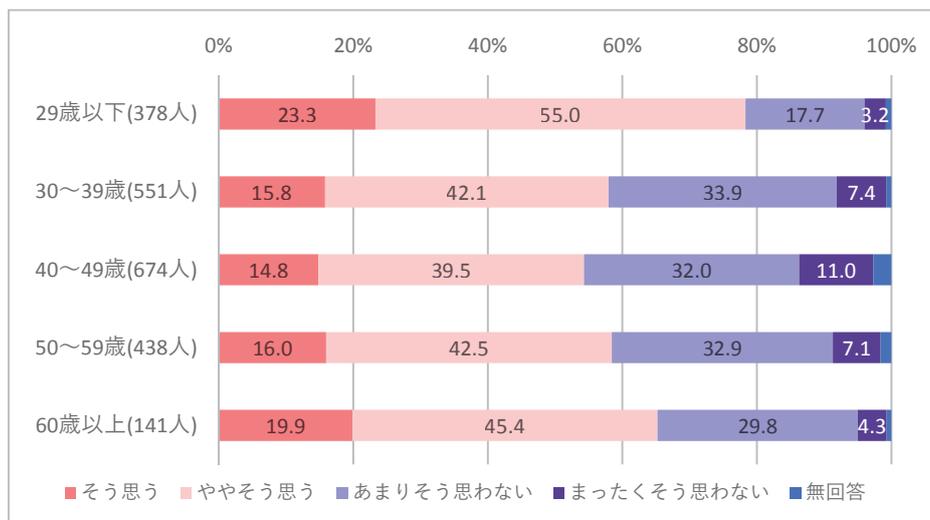


図4.2 弘前大学ではスキルアップの研鑽・昇任機会が平等に保障されていると思うか【年齢層別】



教員について性別・雇用形態別にみると、雇用形態に関わらず女性・男性の教員の約4割は、性別に関わらず研鑽・昇進の機会が平等に保障されていると感じていないことが分かる。この割合は、第2回調査から変わっていない。その他の教員では、雇用形態に関わらず6割が「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えている（図4.3）。

事務系・技術系職員について性別・雇用形態別にみると、女性の常勤職員と男性の常勤職員では「そう思う」「ややそう思う」が7割近く、男性の非常勤職員でも6割近いが、女性の非常勤では約5割である。「そう思う」と答えている人の割合は、女性よりも男性の方が高くなっている（図4.4）。

医療系職員では、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」回答者の割合が、女性の常勤職員33.9%、女性の非常勤職員33.6%、男性の非常勤職員28.6%だが、男性の常勤職員では37.9%とより多い（図4.5）。

図4.3 弘前大学ではスキルアップの研鑽・昇任機会が平等に保障されていると思うか【教員／性別・雇用形態別】

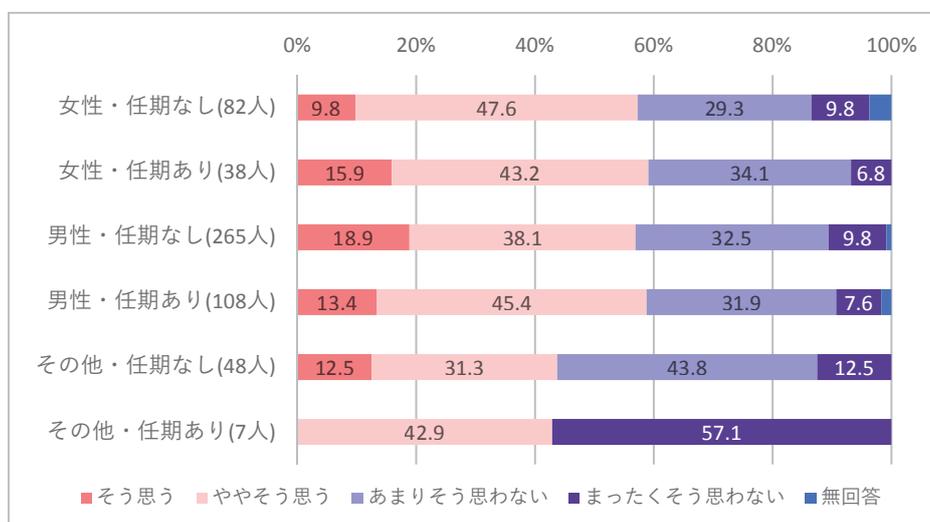


図4.4 弘前大学ではスキルアップの研鑽・昇任機会が平等に保障されていると思うか
【事務系・技術系職員／性別・雇用形態別】

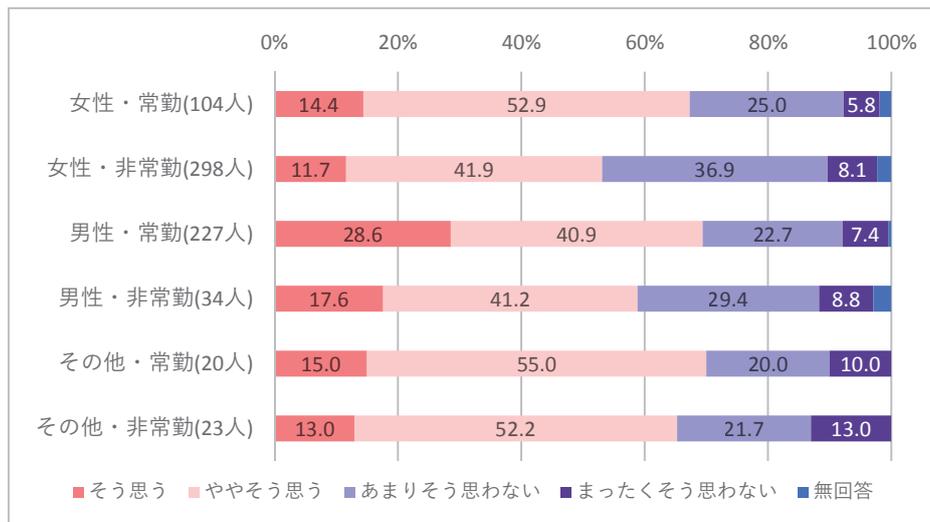
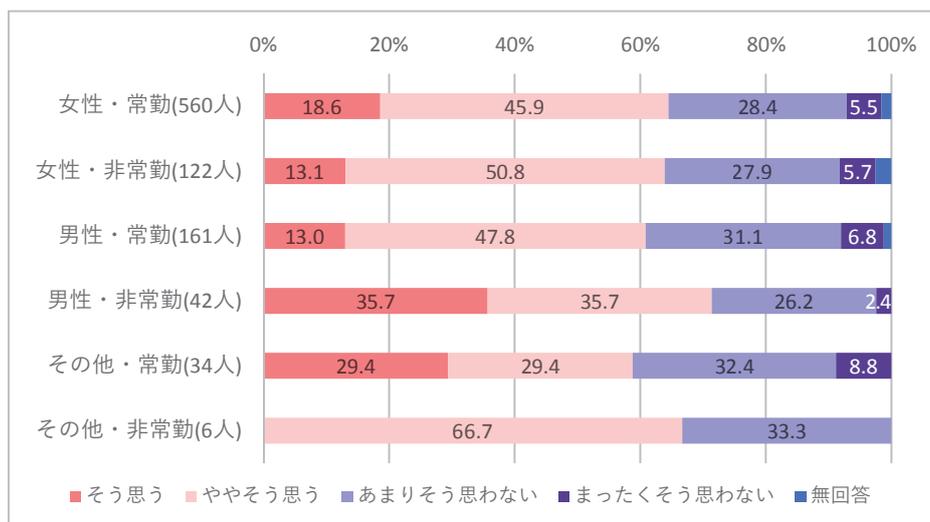


図4.5 弘前大学ではスキルアップの研鑽・昇任機会が平等に保障されていると思うか
【医療系職員／性別・雇用形態別】



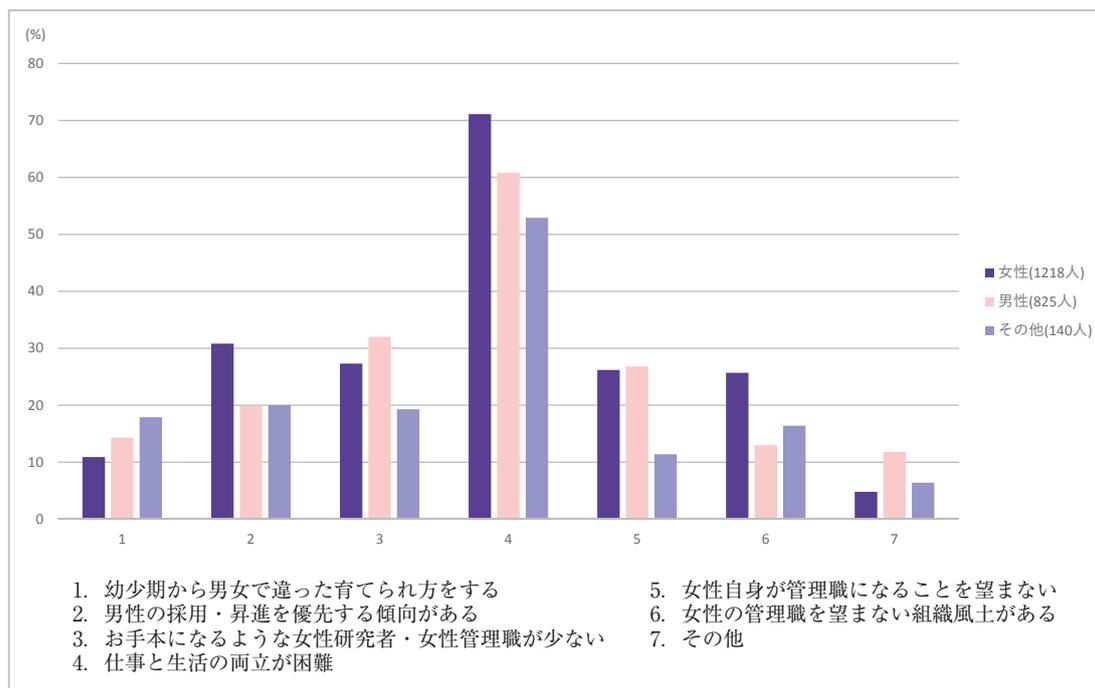
4.2 教員や事務系管理職に占める女性比率が低い背景

図4.6には、「弘前大学の教員に占める女性比率は19.7%、事務系管理職に占める同比率は12.9%で（令和2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）との問いに対する回答結果を性別に示している。もっとも多く選択されたのが「4. 仕事と生活の両立が困難」で、女性では約7割、男性では約6割、その他では約5割となっている。この割合は、第2回調査と同じである。「3. お手本になるような女性研究者・女性管理職が少ない」「5. 女性自身が管理職になることを望まない」を女性・男性とも同程度選択していることやその割合も、第2回調査と同様である。さらに、女性は「2. 男性の採用・昇進を優先する傾向がある」「6. 女性の管理職を望まない組織風土がある」を選択した人の割合が、男性やその他の回答者に比べて約1割多いことも、5年前と変わっていない。

「その他」には、「長時間労働の是正」「女性管理職の育て方の理解」「学生レベルからの育成」

「女性応募者の増加」「地域性」などがあった（一部掲載、一部文言整理）。

図4.6 教員・管理職の女性比率が低い背景【性別】（複数回答）

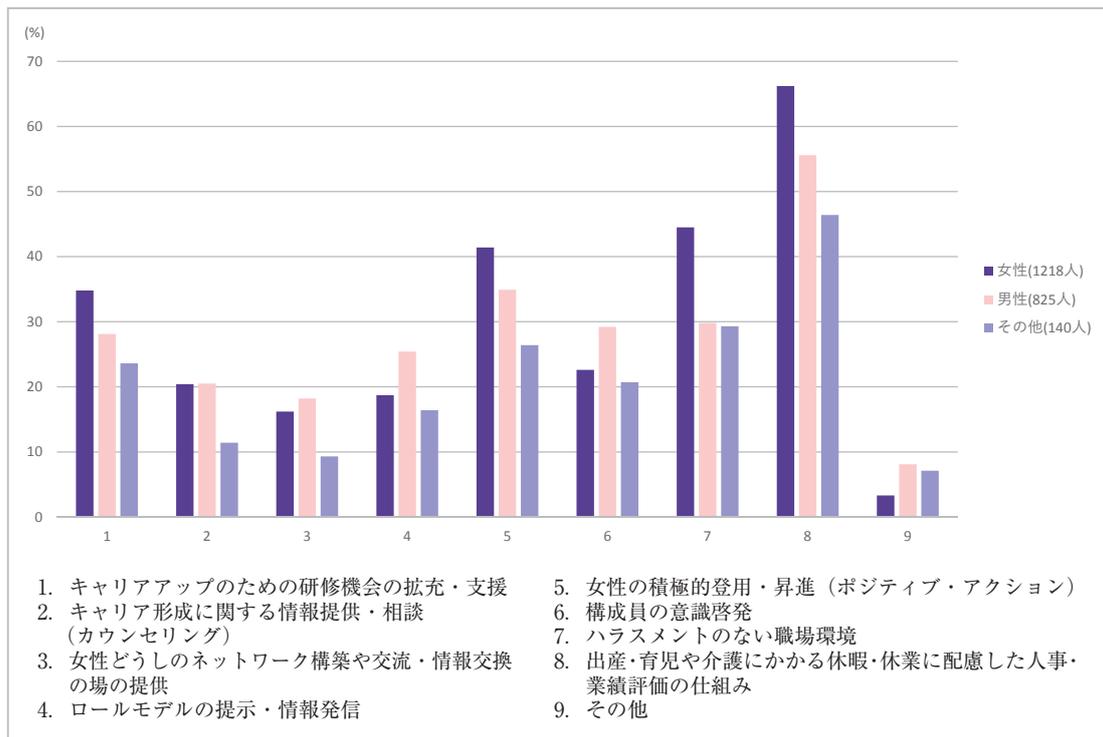


4.3 女性活躍に重要だと思う支援策

図4.7には、「女性が研究者や管理職としてよりいっそう活躍できるようになるために重要だと思う支援策」（複数回答可）についての回答結果を性別に示している。性別に関わらずもっとも多く選択されたのは「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、女性では66.2%、男性では55.6%、その他では46.4%である。「5. 女性の積極的登用・昇進（ポジティブ・アクション）」「7. ハラスメントのない職場環境」「1. キャリアアップのための研修機会の拡充・支援」も多く選択されているが、これらは女性の方が、男性やその他の回答者に比べて選択した割合が高い。また、「4. ロールモデルの提示・情報発信」「6. 構成員の意識啓発」は男性の方が選択した人の割合が高く、性別により重要だと思う支援策のとらえ方が異なっていることがうかがえる。

「その他」には、「適正な評価のしくみ」「上位職者の意識啓発」「管理職の業務を支援する体制」「地域における理解促進」「女性大学院生の増加」「女性が高いモチベーションを維持できるような働きかけ」などがあった（一部掲載、一部文言整理）。

図4.7 女性が研究者・管理職としてよりいっそう活躍できるようになるのに
重要だと思う支援策【性別】（複数回答）



第5章 本学での男女共同参画推進に関する要望や意見

「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」との問いに記入した人数は158名（回答者の7.2%）であった。表5.1には、カテゴリーに分類した記述内容を示している（一部掲載、一部文言整理）。ひとりの回答者が複数項目にわたって記入している場合もあるため、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
男女共同参画推進室への提案など (50件)	<ul style="list-style-type: none"> ●ふだんの活動があまりよく分からない。PR方法を変えては ●異なる部署ごとの状況に応じた個別の取組が必要 ●男性を巻き込んだ企画を ●取組によって実感できる成果をあげてほしい ●工夫のみでは現状を変えることは困難で、増員が必須 ●ダイバーシティ推進室と改称すべき ●外国人構成員の働きやすさのため、英語での情報を増やしてほしい ●非常勤職員に女性が多いことに取り組むべき
育児について (40件)	<ul style="list-style-type: none"> ●出産・育児や介護にかかる休暇・休業に配慮した業績評価の仕組みがほしい ●男性が育児に参加しやすくなる支援が足りない ●育児や介護する人をサポートする支援を考えてほしい ●病児保育の整備を ●短時間勤務を申し出づらい。子育てしやすい雰囲気づくりを
介護について (16件)	<ul style="list-style-type: none"> ●出産・育児や介護にかかる休暇・休業に配慮した業績評価の仕組みがほしい ●育児、介護などワーク・ライフ・バランスを図るためには職員の業務負担軽減が必要 ●育児・介護支援を利用しやすくするためにも、支える側の職員の理解と協力が不可欠 ●介護についてさらに踏み込んだ支援策を考えてもらいたい
本調査について (15件)	<ul style="list-style-type: none"> ●あてはまる選択肢のない問いがあった。回答しない選択肢や「分からない」などがあるとよかった ●これまで伝えたことが改善されていない。形式的なアンケートではないか ●参加しやすい方法だった ●オンラインのみの実施でよいのではないか
女性登用について (9件)	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の積極登用を強力に進めることで、女性が管理職を望みにくくなるのではとの懸念がある ●管理職や組織の意思決定機関に女性を増やすように働きかけてほしい ●急激な女性比率の増加は難しい。年数をかけたさまざまな取り組みが必要
ハラスメントについて (4件)	<ul style="list-style-type: none"> ●上位職の意識改革が必要 ●まずはハラスメントをなくことが大事
有給休暇について (4件)	<ul style="list-style-type: none"> ●有給休暇を取得しやすい環境づくりや意識啓発をしてほしい ●休暇申請のオンライン化を希望
その他 (44件)	<ul style="list-style-type: none"> ●病院職員は取組の恩恵を感じられない ●支援なく働いている職員にも配慮してほしい ●自分自身ができることを考えていきたい ●LGBT対応はどうなっているのか

むすびに

今回の調査から明らかになった主な点として、以下のことが挙げられます。

回答者の状況について

- 約半数が、育児や介護をしながら働いている
- 育児をしながら働く教員は男性の方が多い
- 事務系・技術系職員では女性の2人に1人が、男性でも5人に2人が育児中あるいは介護中
- 医療系職員では女性では非常勤職員の方が、男性では常勤職員の方が育児・介護中である割合が高い

弘前大学での男女共同参画の取組について

- 男女共同参画推進室の認知度は約8割で、第2回調査から1割向上した
- ただし勤務地区別で差異があり、今後は、文京町以外の地区での認識向上が課題といえる

ワーク・ライフ・バランスについて

- 全体的には回答者の約6割がワーク・ライフ・バランスをある程度とれている、約7割が有給休暇をある程度希望どおり取得できており、第2回調査から改善がみられる
- ワーク・ライフ・バランスをとれていない層として、男性、30～40代、教員、医療系職員、育児中、介護中（とりわけ別居介護中）が挙げられる
- 育児中の人にとって働きやすい職場になりつつあるが、介護中の人については働きやすい職場と感じられていない
- 育児・介護に関する制度の認知度も第2回調査より向上し、育児・介護に関する休暇・休業だけでなく、有給休暇の取得についても、「取得しやすい職場の雰囲気」が有効な支援策と考えられている。第2回調査で挙げられていた休暇・休業制度の充実から、制度を実際に活用できるような職場の理解や雰囲気へとニーズの変化がみられる
- 調査時点では少なくとも、新型コロナウイルス感染拡大のワーク・ライフ・バランスへの影響を約半数の回答者が感じていた。具体的な影響は、超過勤務・休日勤務の増加や家事時間の増加など

性別にかかわらず活躍できる職場環境について

- 全体的には回答者の約6割が性別にかかわらず活躍できる職場環境だと感じているが、4割は依然としてそう感じられておらず、第2回調査から改善がみられない。特に教員、女性の非常勤職員、医療系職員で性別にかかわらず活躍できる職場環境だと感じられていない
- 多くの人が重要な支援策として「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」を期待している。ただし、支援策については性別による認識差がある

自由記述には、育児中・介護中の人への支援の必要性のみならず、育児や介護をしながら働く人を支える側への支援が不足しているのご指摘や、女性の積極登用の進め方などへの多数のご意見がありました。旧姓使用や女性休養室周知を望むご意見など、すでに行われてる取組について情報が届いていないことがうかがえるものもみられました。さらに、本調査も含めた取組によって、実

感できる成果や変化が期待できるのか、という懐疑的なお声やジェンダー平等推進の必要性、性別を問う意味に関するご意見もありました。

日本では、指導的地位に就く人たちに女性が極めて少なかったり、労働者に占める非正規雇用者の比率が女性で高かったり、男性は長時間労働になりがちで家事・育児時間を確保したくてもそれがかなわなかったりするなど、性別による不均衡が存在しているのが現状です。本学にも共通するそのような状況においては、ジェンダー平等の推進もジェンダー統計も不可欠です。また、ジェンダー平等推進の取組は本来、育児・介護中の人に対する支援にとどまるものではなく、女性だけを対象とするものでも、「男女」という性別二元論に基づくものでもありません。そのような考えから、今回の調査では、育児・介護中ではない人の観点から質問順を見直したり、「配偶者」について異性婚に限定されない（法律婚に限定されないのはもちろんのこと）旨を追記したり、性別について女性・男性以外や無回答の回答も、上記の結果に省かずに含めました。

今回の調査の有効回収率は80.7%と極めて高く、高かった第2回調査の69.9%をさらに上回る結果となりました。5年に1回のお機会だからということもあったかも知れませんが、この有効回収率は、本学におけるジェンダー平等の推進やワーク・ライフ・バランスの改善に対する関心・期待の表れと考えられます。今回明らかになった数値データの背景には、置かれた状況も属性も個性も考え方も異なる教職員ひとりひとりの存在と、その人その人の生活があります。男女共同参画推進室には、そのことを踏まえつつ、調査から明らかになったニーズに基づく効果的な取組を通じて、「実感できる成果や変化」がより多くの教職員に感じられるようにしていくことが求められています。

文責：男女共同参画推進室 専任担当教員（助教） 山下 梓

令和2年度 弘前大学男女共同参画推進のための意識・実態調査 調査票

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。回答に要する時間(目安)は5分です。お忙しいところお手数ですが、ぜひご協力をお願いいたします。

令和2年6月

弘前大学男女共同参画推進室 室長 藤崎浩幸

【回答締切】令和2年7月27日(月)

【提出方法】本調査票か、オンラインフォームにより回答してください。

本調査票により回答される方は、回答を本調査票が入っていた封筒に入れて学内便でご提出ください。学内便の差出人は記載しないでください。

オンラインフォームからの回答については、6月23日送信の一斉送信メールをご確認ください。

【お問合せ先】男女共同参画推進室

電話：0172-39-3888 (内線 3888)

E-mail：equality@hirosaki-u.ac.jp

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

重複回答防止のためチェックをお願いします。

私は、オンラインフォームでは回答しません

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・技術系職員 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(下欄に具体的にご記入ください)

5. あなたの勤務地区を教えてください。

¹文京町地区 ²本町地区 ³それ以外の地区

6. 配偶者(法律婚・異性婚に限定しない)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. 育児・介護等の状況について教えてください。(複数回答可)

- 妊娠中(あなた自身) 妊娠中(あなたの配偶者) 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 同居の家族を介護・看護中
 別居の家族を介護・看護中 現在育児(小学校 6 年生以下の子)・介護はしていない

弘前大学での取組に関する認識についてお伺いします。

8. 弘前大学は、「職員や学生が、性別はもとより、年齢、人種、国籍、宗教、言語、障害、性的指向、性別自認等を問わずに働きやすく学びやすい環境づくりに積極的に取り組む」ことを掲げた弘前大学男女共同参画推進基本計画(第 2 期)(平成 28 年度～令和 7 年度)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
9. 弘前大学は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」(代表機関:岩手大学)(平成 28 年度～令和 3 年度)に採択され、取組を進めています。あなたはこの事業に採択されてい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. 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
13. 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(下欄に具体的にご記入ください)

14. 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を養育している場合、年 10 日まで子の看護休暇を時間単位で取得できます。(法定は、就学前の子が 1 人の場合は年 5 日まで、2 人以上の場合は 10 日まで半日単位))
 知っている 知らない
15. 小学校就学前の子がいる方にお尋ねします。該当しない方は[該当しない]にチェックを入れてください。
子の看護休暇を希望どおり取得できていますか。
 取得できている 取得できていない 取得しようと思わない 該当しない

16. 弘前大学は、性別に関わらず、育児中の人にとって働きやすい職場だと思いますか。

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

17. 育児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)

- ¹□ 仕事中心の考え方を変える ²□ 職場(上司や同僚等)の理解
³□ 育児に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気 ⁴□ 上司などによる積極的働きかけ
⁵□ 地域の子育て情報の提供 ⁶□ 子育て経験者とのネットワーク構築
⁷□ 子育て支援に関わる相談(カウンセリング) ⁸□ 子育てに関するセミナー等の開催
⁹□ 子育てに関わる休暇や休業制度の充実 ¹⁰□ 保育施設や保育スペースの整備
¹¹□ 病児・病後児の保育支援 ¹²□ 学童保育の支援 ¹³□ 経済的支援 ¹⁴□ 休業中の代替要員の確保
¹⁵□ 休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ ¹⁶□ 研究や授業などの支援員の確保
¹⁷□ 夕方 5 時以降の会議の廃止 ¹⁸□ 性別役割分担の意識を変える
¹⁹□ その他(下欄に具体的にご記入ください)

18. 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、要介護者がいる場合は年 10 日まで介護休暇を時間単位で取得できます。(法定は、要介護者が 1 人の場合は年 5 日まで、2 人以上の場合は 10 日まで半日単位))

¹□ 知っている ²□ 知らない

19. 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 185 日の範囲内で介護休業を取得できます。(法定基準は 93 日))

¹□ 知っている ²□ 知らない

20. 介護を必要とする人がいる方にお尋ねします。該当しない方は[該当しない]にチェックを入れてください。

介護休暇を希望どおり取得できていますか。

¹□ 取得できている ²□ 取得できていない ³□ 取得しようと思わない ⁴□ 該当しない

21. 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。

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

22. 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)

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

23. 新型コロナウイルス感染拡大によるあなたのワーク・ライフ・バランスへの影響としてあてはまるものを選択してください。(複数回答可)

¹□超過勤務・休日出勤が増えた ²□勤務時間が減った ³□育児時間が増えた ⁴□介護時間が増えた

⁵□家事時間が増えた ⁶□在宅勤務によりワーク・ライフ・バランスをとりやすくなった

⁷□ワーク・ライフ・バランスへの影響は特になかった

⁸□その他(下欄に具体的にご記入ください)

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。

24. 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

25. 弘前大学の教員に占める女性比率は 19.7%、事務系管理職に占める同比率は 12.9%で(令和 2 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(下欄に具体的にご記入ください)

26. 女性が研究者や管理職としてよりいっそう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)

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(下欄に具体的にご記入ください)

27. 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。お忙しい中ご協力ありがとうございました。

付録2 単純集計表

	区分	度数	%
1. 年齢	29歳以下	378	17.3
	30～39歳	551	25.2
	40～49歳	674	30.9
	50～59歳	438	20.1
	60歳以上	141	6.5
	無回答	1	0.0
	合計	2183	100
2. 性別	女性	1218	55.8
	男性	825	37.8
	その他	12	0.5
	無回答	128	5.9
	合計	2183	100
3. 職種	教員	566	25.9
	事務系・技術系職員	685	31.4
	医療系職員	925	42.4
	無回答	7	0.3
	合計	2183	100
4. 雇用形態	常勤職員(任期なし)	1384	63.4
	常勤職員(任期あり)	249	11.4
	非常勤職員(契約・パート待遇)	544	24.9
	その他	5	0.2
	無回答	1	0.0
	合計	2183	100
5. 勤務地区	文京町地区	616	28.2
	本町地区	1407	64.5
	それ以外の地区	160	7.3
	無回答	0	0.0
	合計	2183	100
6. 配偶者の有無	配偶者はいない	898	41.1
	配偶者はいる	1285	58.9
	無回答	0	0.0
	合計	2183	100
7. 育児・介護等状況(複数回答)	妊娠中(自身)	29	1.3
	妊娠中(配偶者)	20	0.9
	未就学児を育児中	347	15.9
	小学校1～3年生を育児中	248	11.4
	小学校4～6年生を育児中	223	10.2
	同居の家族を介護・看護中	62	2.8
	別居の家族を介護・看護中	95	4.4
	現在育児(小学校6年生以下の子)・介護はしていない	1074	49.2
8. 男女共同参画推進基本計画(第2期)の認識	知っている	1218	55.8
	知らない	957	43.8
	無回答	8	0.4
	合計	2183	100
9. 牽引型事業の認識	知っている	769	35.2
	知らない	1410	64.6
	無回答	4	0.2
	合計	2183	100
10. 男女共同参画推進室の認知	知っている	1742	79.8
	知らない	440	20.2
	無回答	1	0.0
	合計	2183	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	541	24.8
	ややとれている	939	43.0
	あまりとれていない	583	26.7
	まったくとれていない	117	5.4
	無回答	3	0.1
	合計	2183	100

	区分	度数	%
12. 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	871	39.9
	やや取得できている	670	30.7
	あまり取得できていない	481	22.0
	まったく取得できていない	156	7.1
	無回答	5	0.2
	合計	2183	100
13. 有給休暇を取得するのに重要だと思う支援策(複数回答)	仕事中心の考え方を変える	866	39.7
	職場(上司や同僚等)の理解	1251	57.3
	取得しやすい職場の雰囲気	1578	72.3
	上司などによる取得への積極的働きかけ	854	39.1
	計画的付与制度の導入	620	28.4
	その他	229	10.5
14. 介護休暇制度の認識	知っている	1279	58.6
	知らない	904	41.4
	無回答	0	0.0
	合計	2183	100
15. 子の看護休暇を希望どおり取得できていますか(該当者のみ)	取得できている	177	51.0
	取得できていない	105	30.3
	取得しようと思わない	48	13.8
	合計	17	4.9
16. 弘前大学は、性別に関わらず、育児中の人にとって働きやすい職場だと思いますか?	そう思う	351	16.1
	ややそう思う	987	45.2
	あまりそう思わない	676	31.0
	まったくそう思わない	150	6.9
	無回答	19	0.8
	合計	2183	100
17. 育児と仕事の両立に重要だと思う支援策(複数回答)	仕事中心の考え方を変える	865	39.6
	職場(上司や同僚等)の理解	1546	70.8
	育児に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気	1545	70.8
	上司などによる積極的働きかけ	842	38.6
	地域の子育て情報の提供	287	13.1
	子育て経験者とのネットワーク構築	223	10.2
	子育て支援に関わる相談(カウンセリング)	258	11.8
	子育て支援に関するセミナー等の開催	103	4.7
	子育てに関わる休暇や休業制度の充実	799	36.6
	保育施設や保育スペースの整備	724	33.2
	病児・病後児の保育支援	827	37.9
	学童保育の支援	635	29.1
	経済的支援	564	25.8
	休業中の代替要員の確保	928	42.5
	休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ	539	24.7
	研究や授業などの支援員の確保	363	16.6
	夕方5時以降の会議の廃止	982	45.0
性別役割分担の意識を変える	403	18.5	
その他	138	6.3	
18. 介護休暇制度の認識	知っている	1396	63.9
	知らない	783	35.9
	無回答	4	0.2
	合計	2183	100
19. 介護休業制度の認識	知っている	1130	51.8
	知らない	1049	48.1
	無回答	4	0.1
	合計	2183	100
20. 介護休暇を希望どおり取得できていますか(該当者のみ)	取得できている	31	23.7
	取得できていない	68	51.9
	取得しようと思わない	32	24.4

	区分	度数	%
21. 弘前大学は、性別に関わらず、介護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	184	8.4
	ややそう思う	791	36.2
	あまりそう思わない	968	44.3
	まったくそう思わない	193	8.8
	無回答	47	2.2
	合計	2183	100
22. 介護と仕事の両立に重要だと思う支援(複数回答)	仕事中心の考え方を変える	836	38.3
	職場(上司や同僚等)の理解	1520	69.6
	介護に関する休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気	1547	70.9
	上司などによる積極的働きかけ	813	37.2
	地域の介護情報の提供	396	18.1
	介護経験者とのネットワーク構築	271	12.4
	介護に関わる相談(カウンセリング)	416	19.1
	介護に関するセミナー等の開催	146	6.7
	介護に関わる休暇・休業制度の充実	781	35.8
	経済的支援	719	32.9
	休業中の代替要員の確保	911	41.7
	休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ	551	25.2
	研究や授業などの支援員の確保	367	16.8
	夕方5時以降の会議の廃止	803	36.8
	性別役割分担の意識を変える	316	14.5
その他	82	3.8	
23. 新型コロナウイルス感染拡大によるワーク・ライフ・バランスへの影響(複数回答)	超過勤務・休日勤務が増えた	427	19.6
	勤務時間が減った	245	11.2
	育児時間が増えた	137	6.3
	介護時間が増えた	18	0.8
	家事時間が増えた	320	14.7
	在宅勤務によりワーク・ライフ・バランスがとりやすくなった	113	5.2
	ワーク・ライフ・バランスへの影響は特になかった	1066	48.8
	その他	174	8.0
24. 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	そう思う	373	17.1
	ややそう思う	957	43.8
	あまりそう思わない	656	30.1
	まったくそう思わない	164	7.5
	無回答	33	1.5
	合計	2183	100
25. 弘前大学の女性教員・管理職比率が低い背景(複数回答)	幼少期から男女で違った育てられ方をする	276	12.6
	男性の採用・昇進を優先する傾向がある	567	26.0
	お手本になるような女性研究者・管理職が少ない	623	28.5
	仕事と生活の両立が困難	1442	66.1
	女性自身が管理職になることを望まない	556	25.5
	女性の管理職を望まない組織風土がある	443	20.3
	その他	165	7.6
26. 女性研究者・管理職がよりいっそう活躍できるようにするために重要な支援策(複数回答)	キャリアアップのための研修機会の拡充・支援	689	31.6
	キャリア形成に関する情報提供・相談(カウンセリング)	433	19.8
	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	360	16.5
	ロールモデルの提示・情報発信	460	21.1
	女性の積極的登用・昇進(ポジティブ・アクション)	829	38.0
	構成員の意識啓発	545	25.0
	ハラスメントのない職場環境	829	38.0
	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	1330	60.9
	その他	117	5.4

令和2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 令和3年3月31日

発行所 弘前大学男女共同参画推進室
(編集執筆 山下梓)

〒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/>
