

令和4年度

男女共同参画推進に関する 意識調査結果

実施期間 令和4年10月5日～11月18日

職種	回答対象者数 (人)	回答数 (人)	回収率 (%)
教員	393	116	29.5
医員	172	6	3.5
研修医	67	25	37.3
看護師・助産師	723	309	42.7
メディカルスタッフ(病院)	228	130	57.0
技術職員(大学)	67	27	40.3
事務職員	488	166	34.0
その他	—	13	—
無回答	—	4	—
合計	2138	796	37.2



国立大学法人

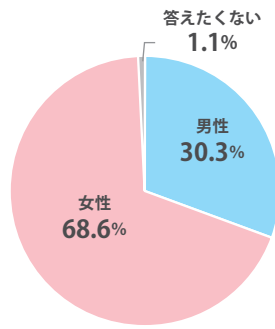
滋賀医科大学

SHIGA UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCE



プロフィールについて

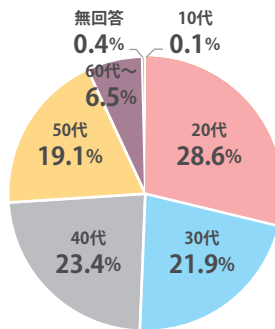
問1 性別



● 回答者数：796人

回答された方の性別は「男性」が30.3%に対して、「女性」が68.6%と、女性が男性の約2.3倍となっています。

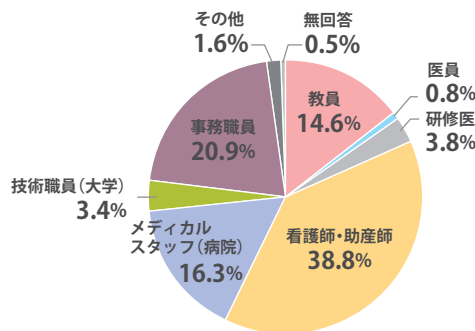
問2 年代



● 回答者数：796人

最も多い年代は「20代」の28.6%で、以下「40代」の23.4%、「30代」の21.9%となっています。

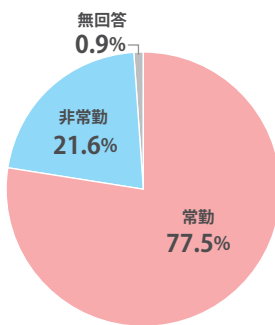
問3 職種



● 回答者数：796人

最も多い職種は「看護師・助産師」の38.8%で、以下「事務職員」の20.9%、「メディカルスタッフ(病院)」の16.3%となっています。

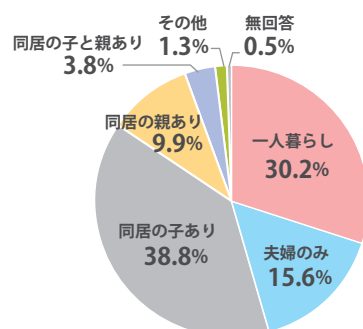
問4 勤務形態



● 回答者数：796人

勤務形態は「常勤」が77.5%で、回答者の約3/4を占めています。

問5 家族構成

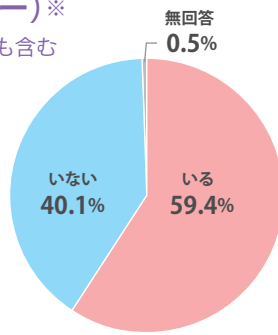


● 回答者数：796人

最も多い家族形態は「同居の子あり」が38.8%で、以下「一人暮らし」の30.2%、「夫婦のみ」15.6%となっています。

問6 配偶者(パートナー)※

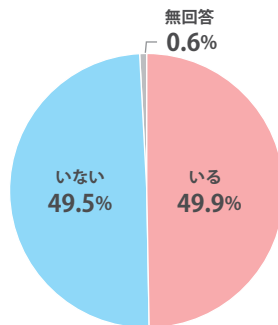
※パートナーは内縁関係も含む



● 回答者数：796人

パートナーの有無では、「いる」方が59.4%で、「いない」方が40.1%となっています。

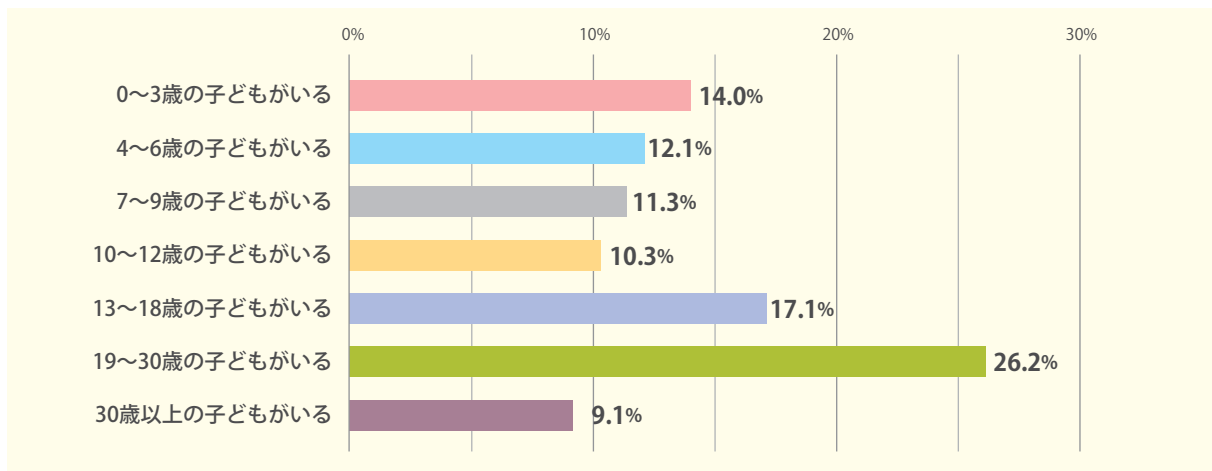
問7 子ども



● 回答者数：796人

子どもの有無では、「いる」「いない」がそれぞれ半数ずつでした。

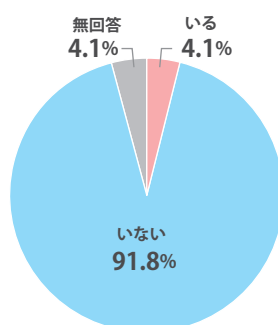
問8 (問7で「いる」と答えた方のみ)子どもの年齢を数字でお答えください



● 回答者数：702人

子どもがいる方を年齢階層別にみると「19～30歳以上の子どもがいる」方が最も多く26.2%、以下「13～18歳の子どもがいる」の17.1%、「0～3歳の子どもがいる」方の14.0%となっています。

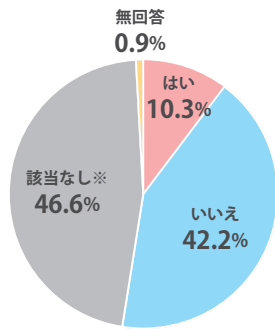
問9 要介護者



● 回答者数：796人

要介護者の有無では「いない」方が91.8%と大半を占める一方、「いる」と回答した方が4.1%でした。

問10 育児・介護のために「短時間勤務」、「早出遅出勤務」などの勤務制度を利用されたことはありますか。

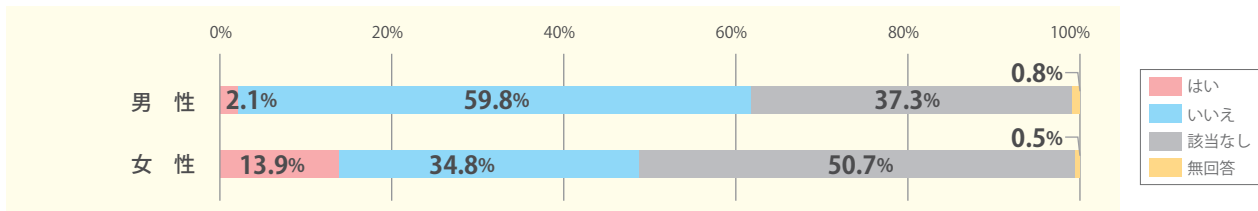


※子ども・要介護者がいない方

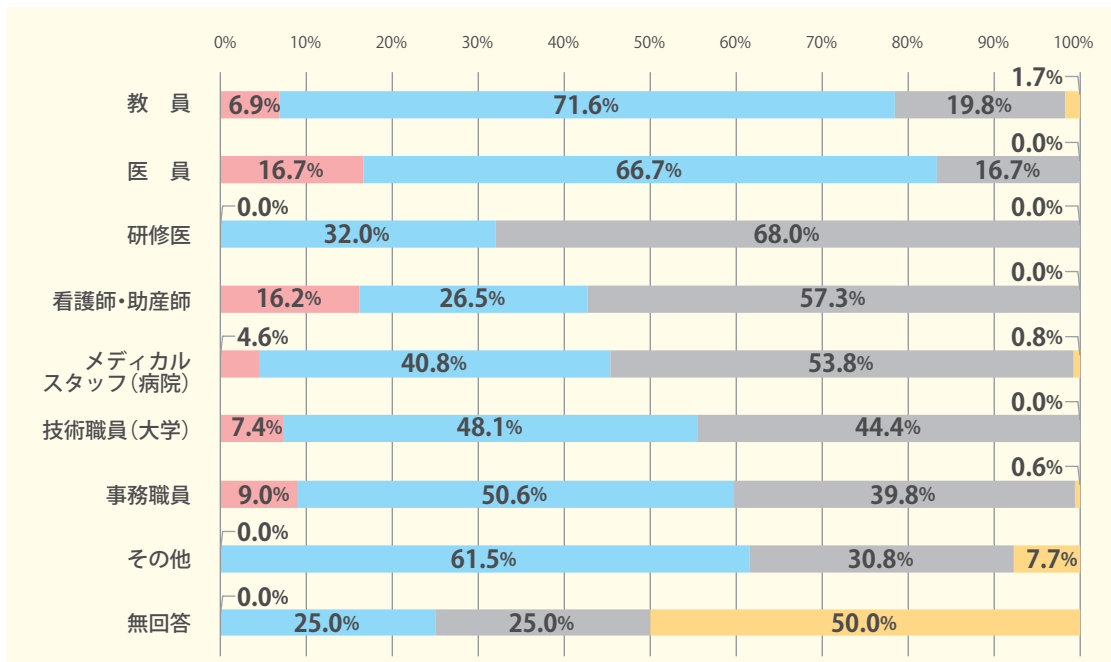
● 回答者数：796人

勤務制度を利用された方（「はい」と回答された方）は10.3%、利用されなかった方（「いいえ」と回答された方）は42.2%です。意識調査回答者全体では約10人に1人が勤務制度を利用し、勤務制度の利用に該当される方（「はい」+「いいえ」+「無回答」）では約5人に1人が勤務制度を利用していることになります。

性別



職種別

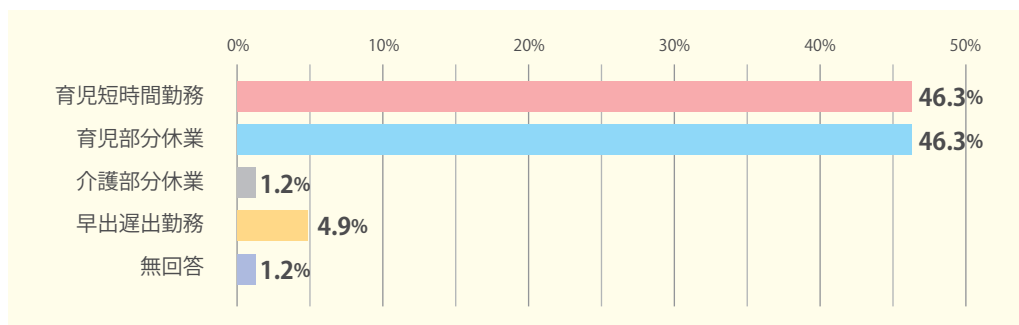


勤務制度を利用された方（「はい」と答えられた方）を性別で見ると女性の13.9%に対して、男性は2.1%にとどまり、性別による違いが表れています。

職種別でみると医員、看護師・助産師、事務職員で勤務制度を利用された比率が比較的多い傾向があります。

問11 (問10で「①はい」とお答えの方)

利用したことがある勤務制度に○を付けてください。(複数回答可)

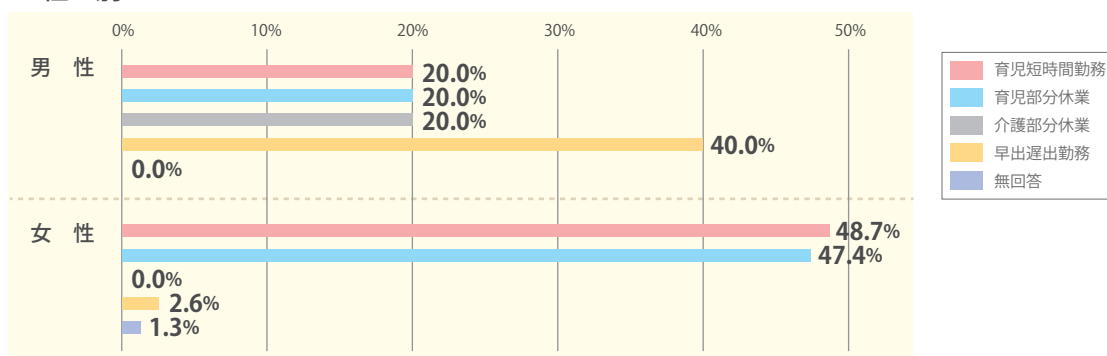


● 回答者数：82人

勤務制度を利用された方の最も多く利用されたことがある勤務制度は「育児短時間勤務」と「育児部分休業」の46.3%でした。

育児に関する2制度が全体の過半数前後となっています。

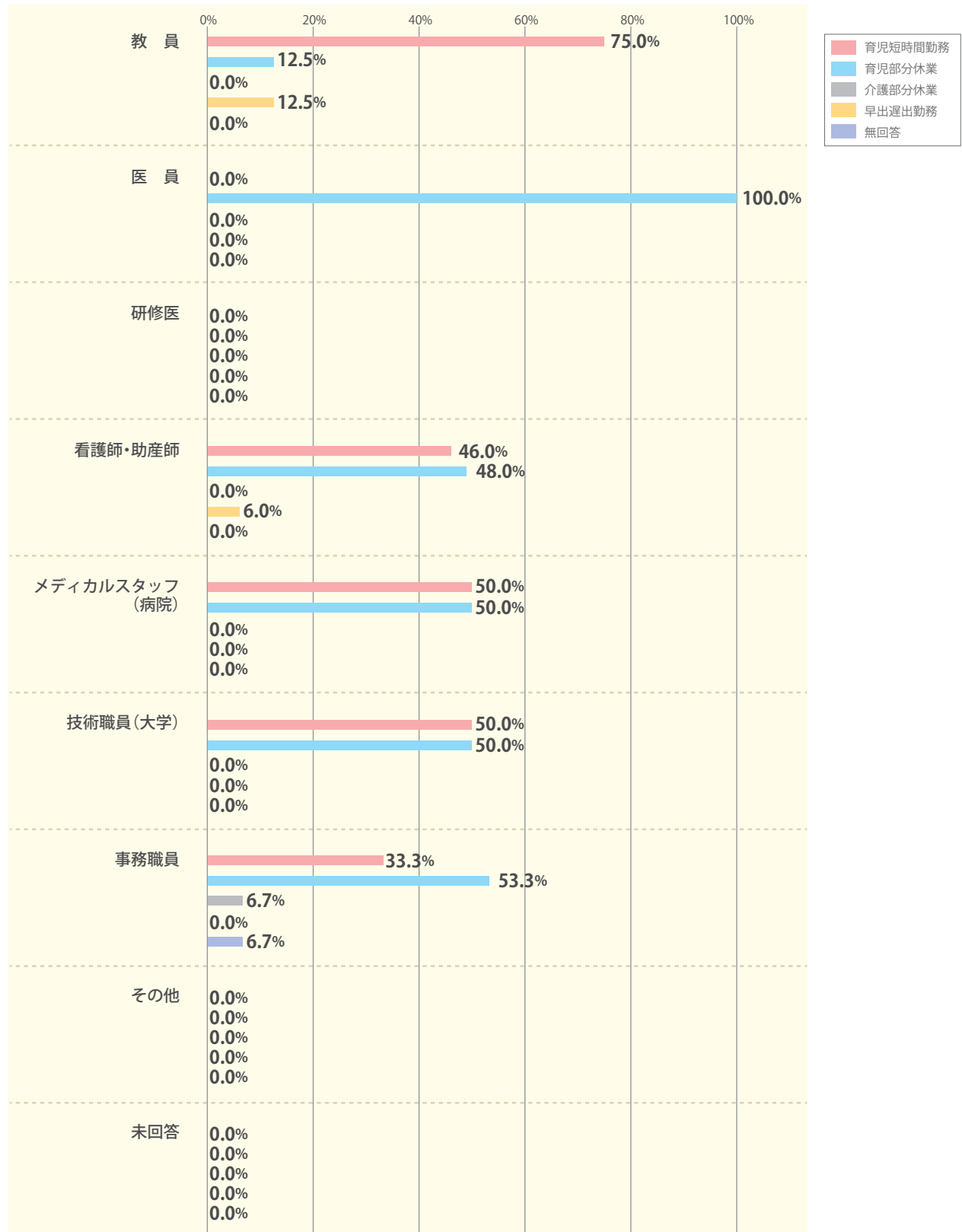
性別



性別で見ると、全体で「育児短時間勤務」の女性の48.7%が最も多くなっており、男性では「早出遅出勤務」の40.0%が多くなっています。

問11 (問10で「①はい」とお答えの方)
 利用したことがある勤務制度に○を付けてください。(複数回答可)

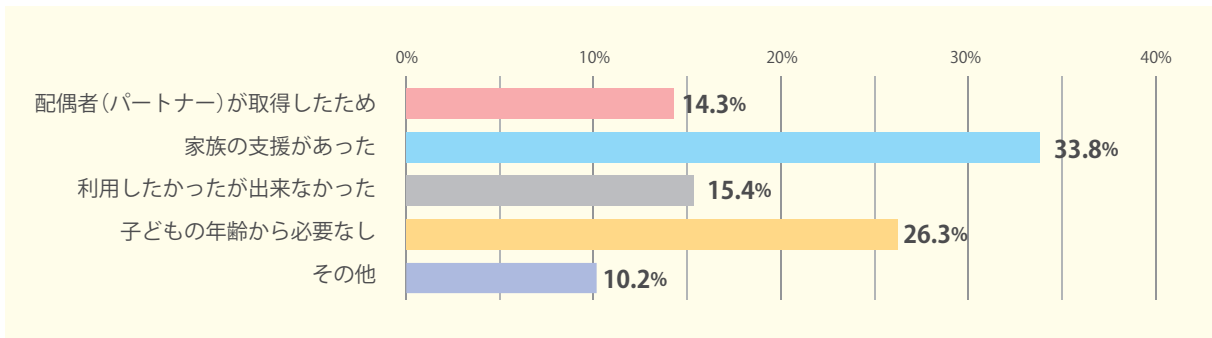
職種別



職種別には個々の回答者が少ないため、回答にばらつきが出ていますが、どの職種でも「育児部分休業」を利用した人が多くなっています。

問12 (問10で「②いいえ」とお答えの方)

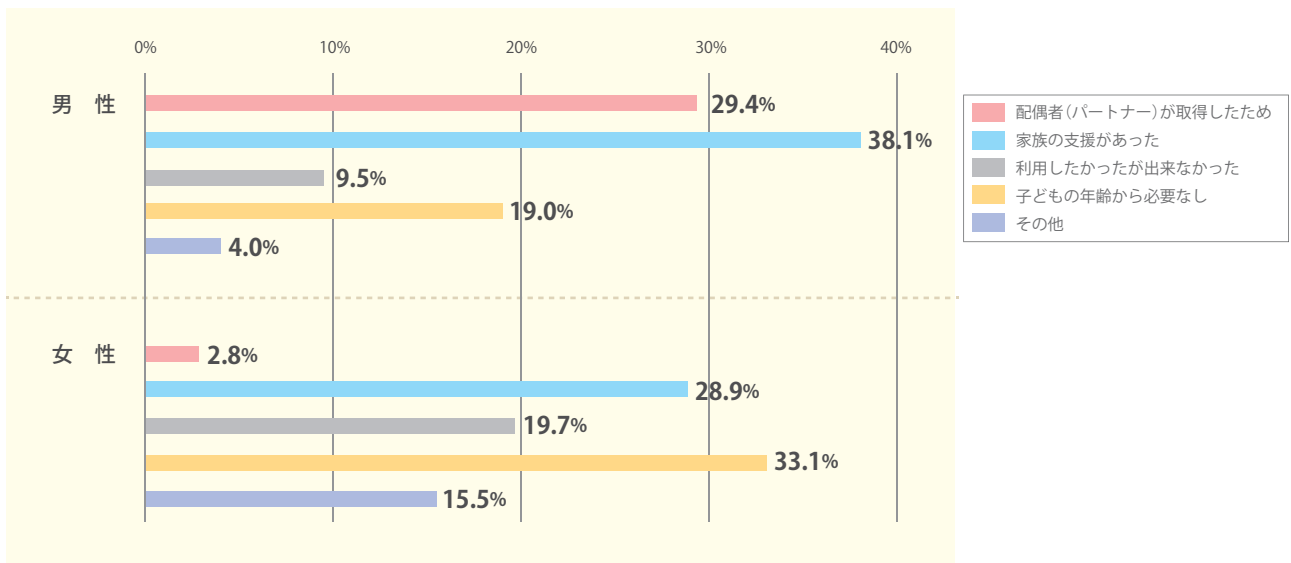
勤務制度を利用しなかった理由に○を付けてください。(複数回答可)



●回答者数：293人

勤務制度を利用されたことがない方の最も多い理由は「家族の支援があった」の33.8%でした。一方で「利用したかったが出来なかった」方が15.4%いることがわかります。

性別



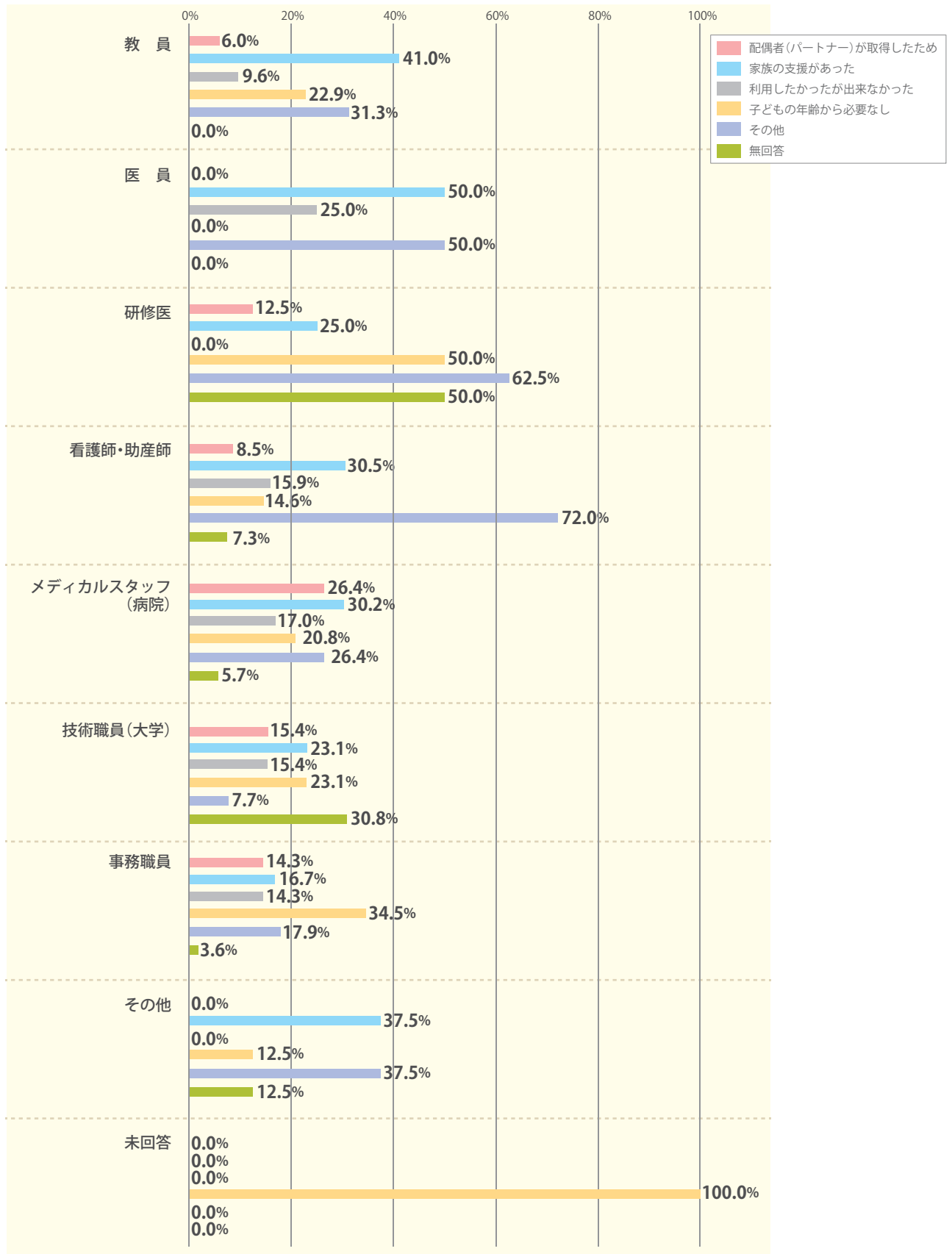
性別で見ると男性では「家族の支援があった」が最も多く、次に「配偶者(パートナー)が取得したため」となっている。

それに対して、女性では「子供の年齢から必要なし」が最も多く、次に「家族の支援があった」、「利用したかったが出来なかった」となっている。

特に、「配偶者(パートナー)が取得したため」は男性が29.4%となっているのに対し、女性は2.8%と性別によって大きな違いが表れています。

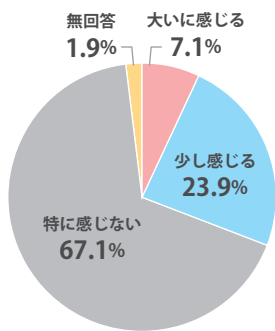
問12 (問10で「②いいえ」とお答えの方)
勤務制度を利用しなかった理由に○を付けてください。(複数回答可)

職種別



職種別でみると、教員・医員・メディカルスタッフ(病院)・技術職員(病院)は「家族の支援があった」が最も多いです。
研修医、看護師・助産師では「利用したかったが出来なかった」が多くみられます。

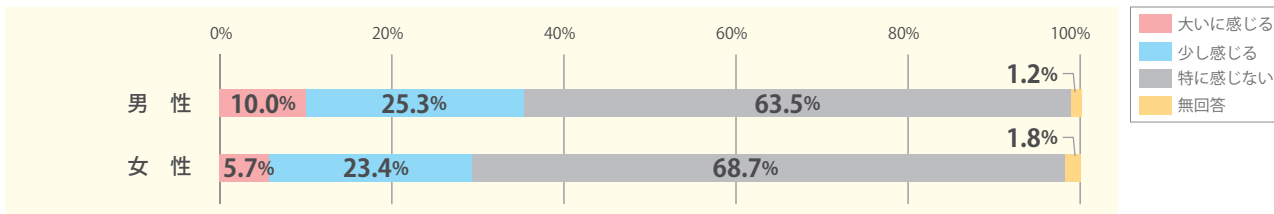
問14 あなたの職場で男女差別を感じることはありますか。



● 回答者数：794人

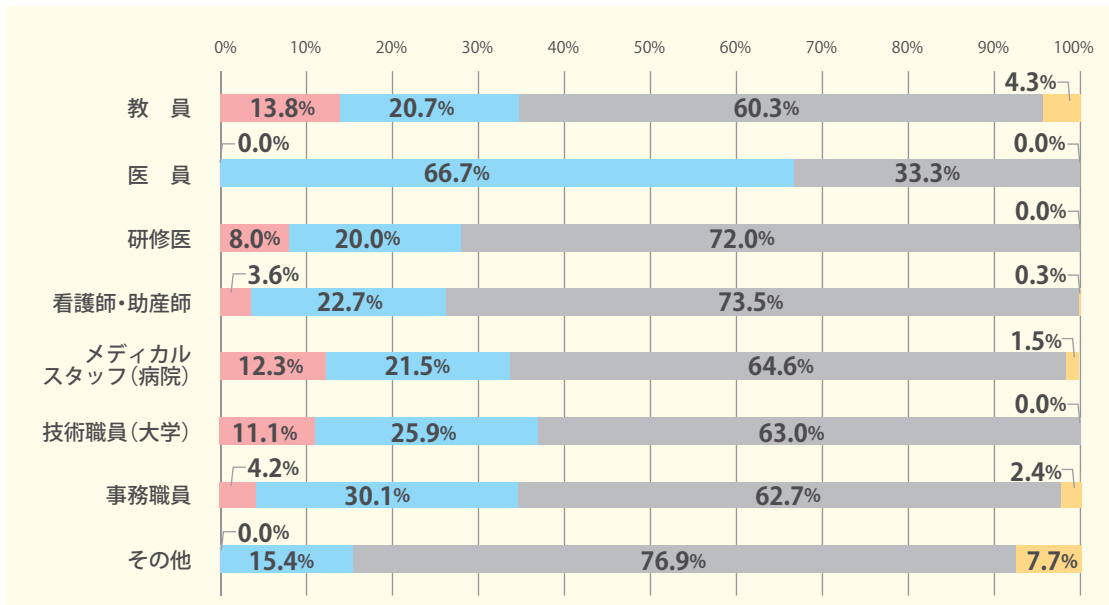
職場での男女差別は「特に感じない方」が67.1%と最も多く、以下「少し感じる」が23.9%、「大いに感じる」が7.1%となっています。

性別



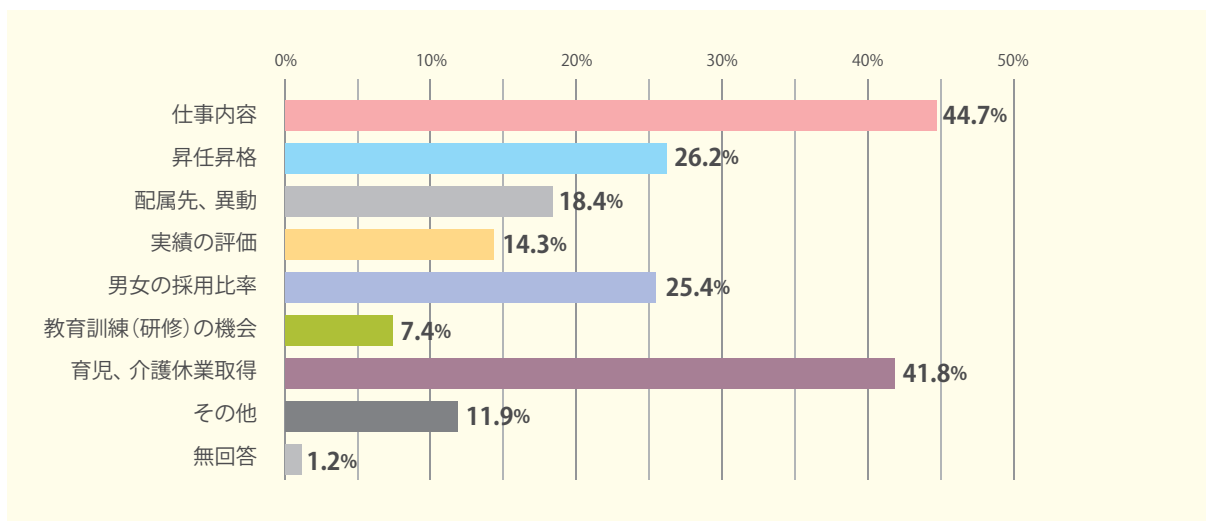
性別で見ると男女とも「特に感じない」が最も多くなっていますが、「大いに感じる」は4.3%、「少し感じる」は1.9%、女性より男性の方が高くなっています。

職種別



職種別でも全職種とも「特に感じない」がもっとも多くなっています。「大いに感じる」は教員が最も多く、「少し感じる」については医員が最も多くなっています。

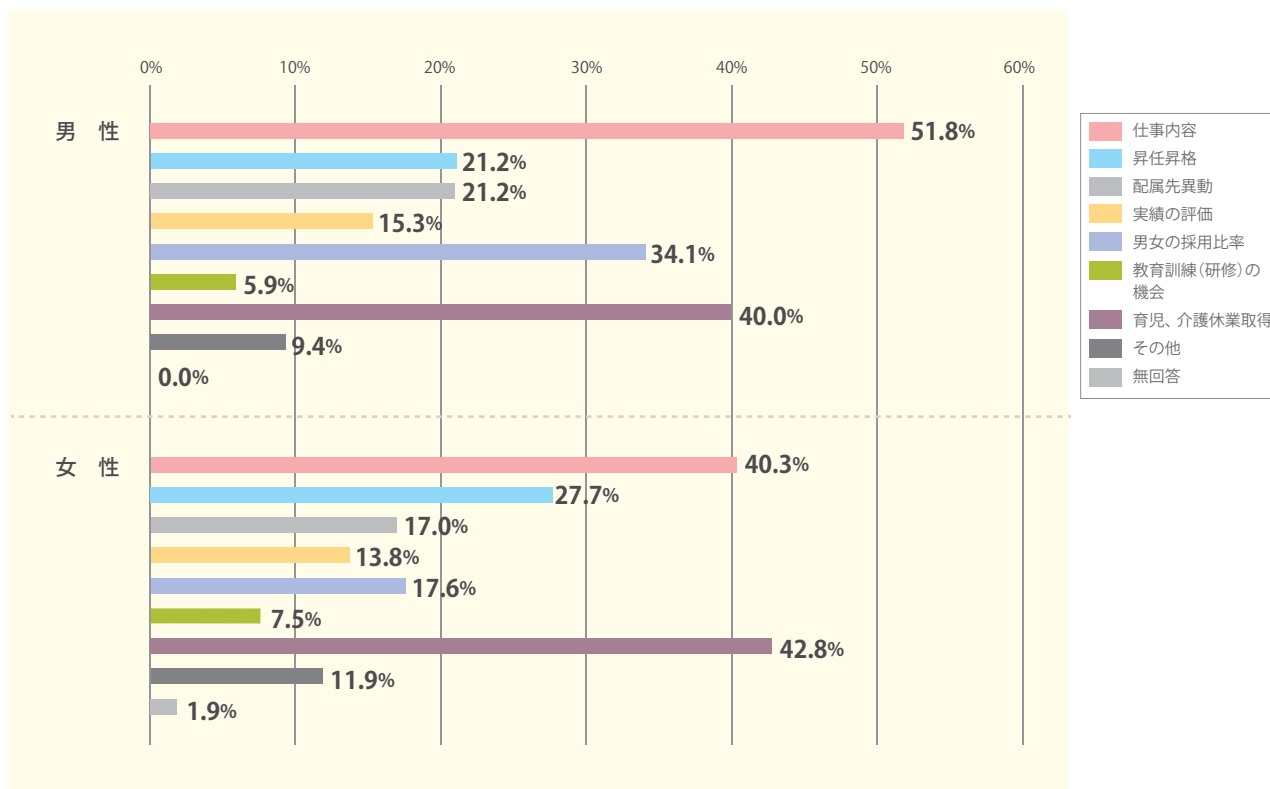
問15 (問14で「①大いに感じる」、「②少し感じる」とお答えの方)
男女差別を感じるのはどの様な点ですか。(複数回答可)



● 回答者数：244人

男女差別を感じる方の最も多く感じる点は「仕事内容」の44.7%で、
 以下「育児、介護休業取得」の41.8%、「昇任昇格」の26.2%となっています。

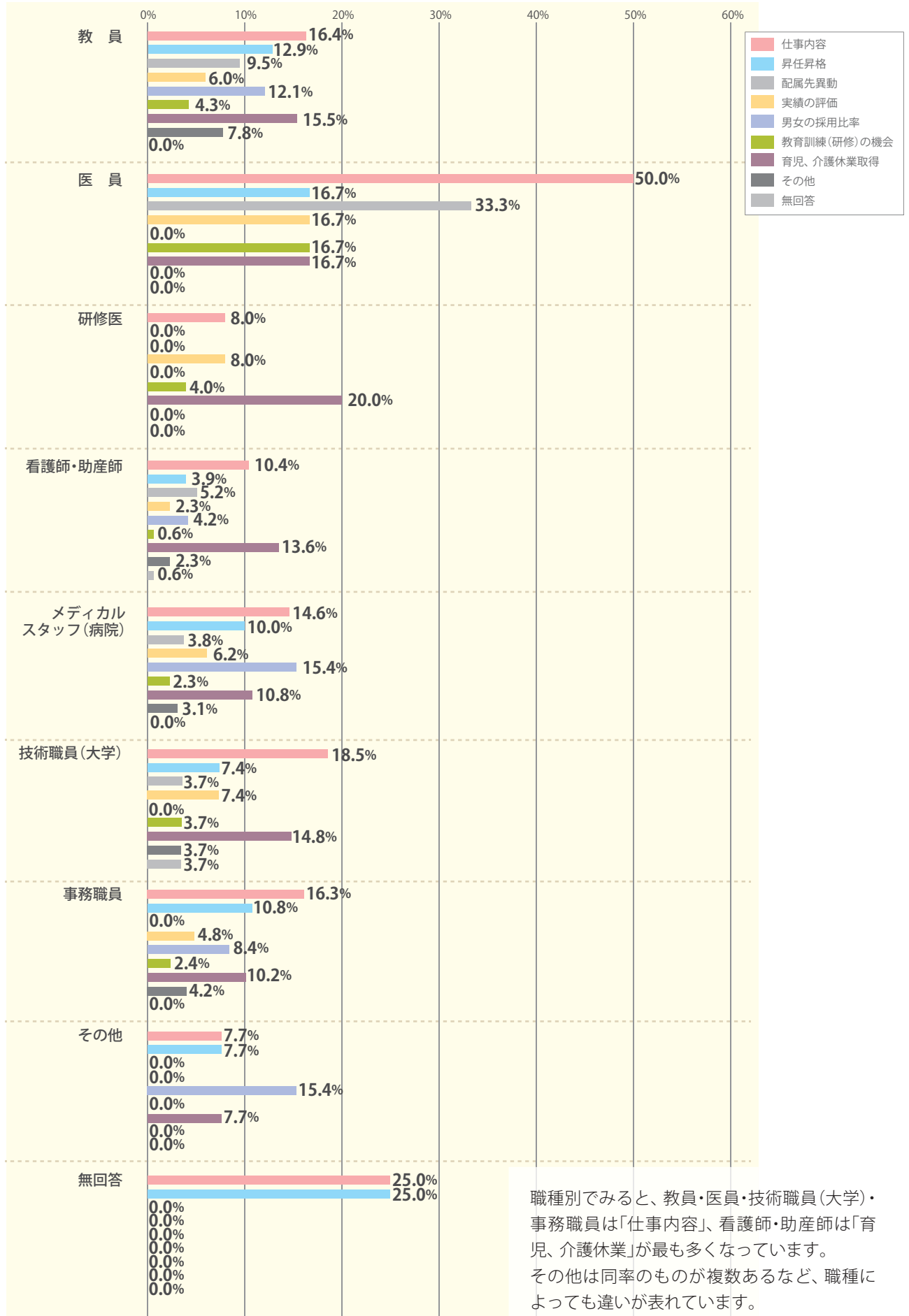
性別



これを性別で見ると、男性は「仕事内容」が最も多く、以下「育児、介護休業取得」「男女の採用比率」の順となっています。女性は「育児、介護休業取得」が最も多く、以下「仕事内容」「昇任昇格」となっており、性別によって違いが表れています。

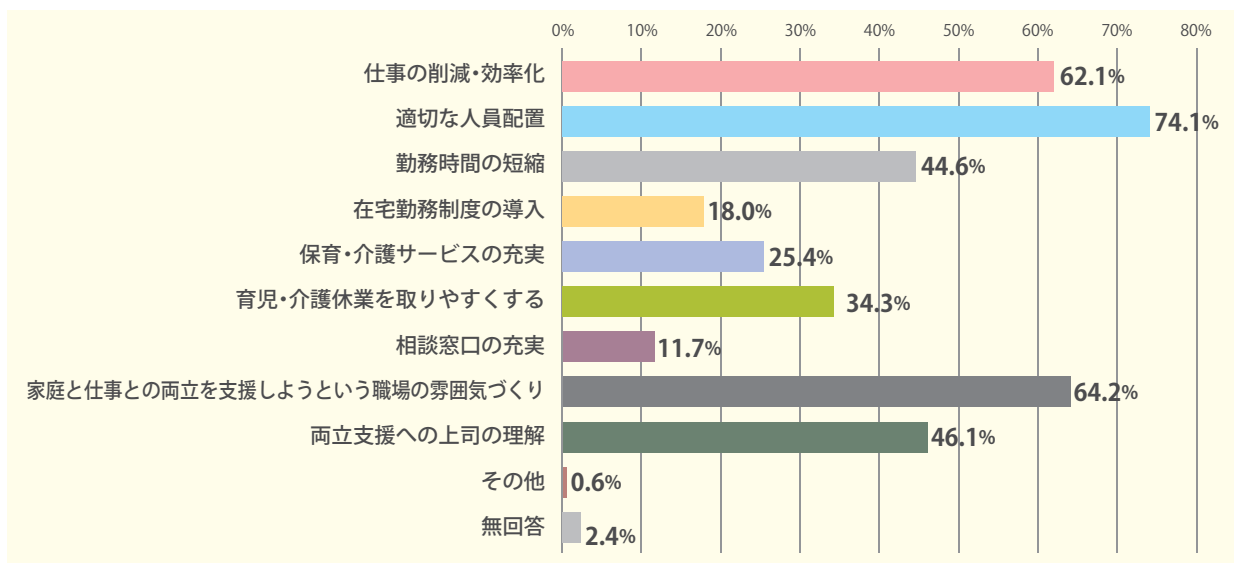
問15 (問14で「①大に感じる」、「②少し感じる」とお答えの方)
男女差別を感じるのはどの様な点ですか。(複数回答可)

職種別



職種別でみると、教員・医員・技術職員(大学)・事務職員は「仕事内容」、看護師・助産師は「育児、介護休業」が最も多くなっています。その他は同率のものが複数あるなど、職種によっても違いが表れています。

問16 あなたの仕事と私生活を両立するために、必要だと思うものに○をつけてください。(複数回答可)

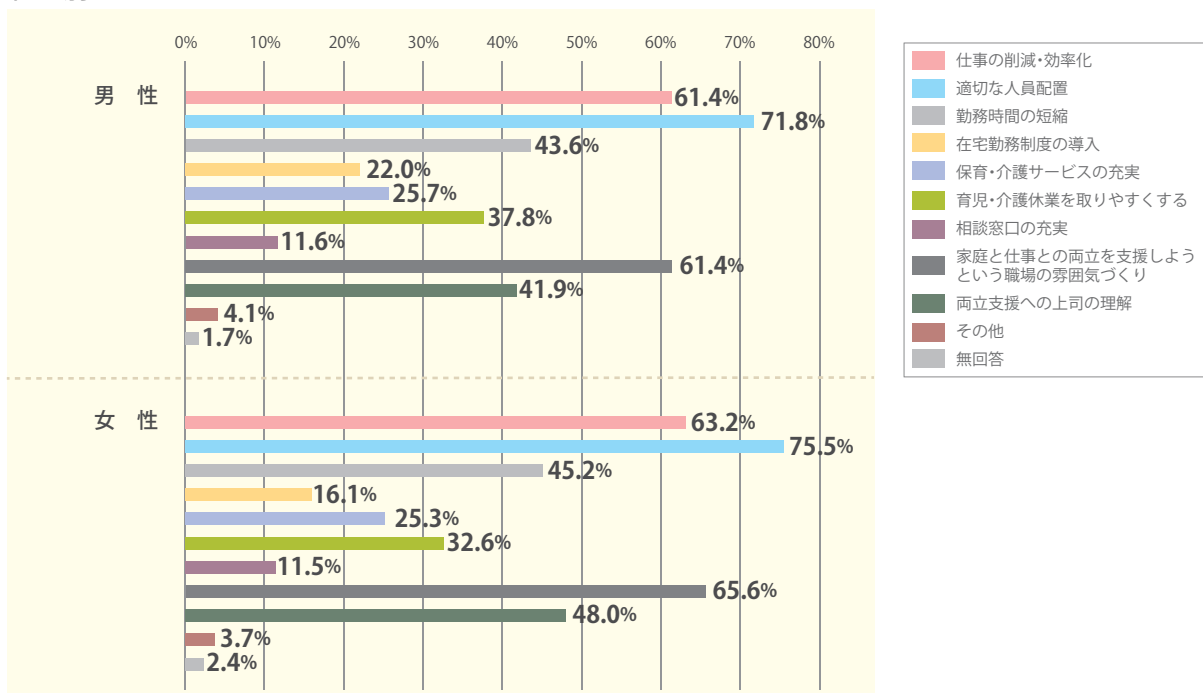


● 回答者数：796人

最も必要だと思うものは「適切な人員配置」の74.1%でした。

以下、「家庭と仕事の両立を支援しようという職場の雰囲気づくり」が64.2%、「仕事の削減・効率化」が62.1%となっており、いずれも過半数を超えています。

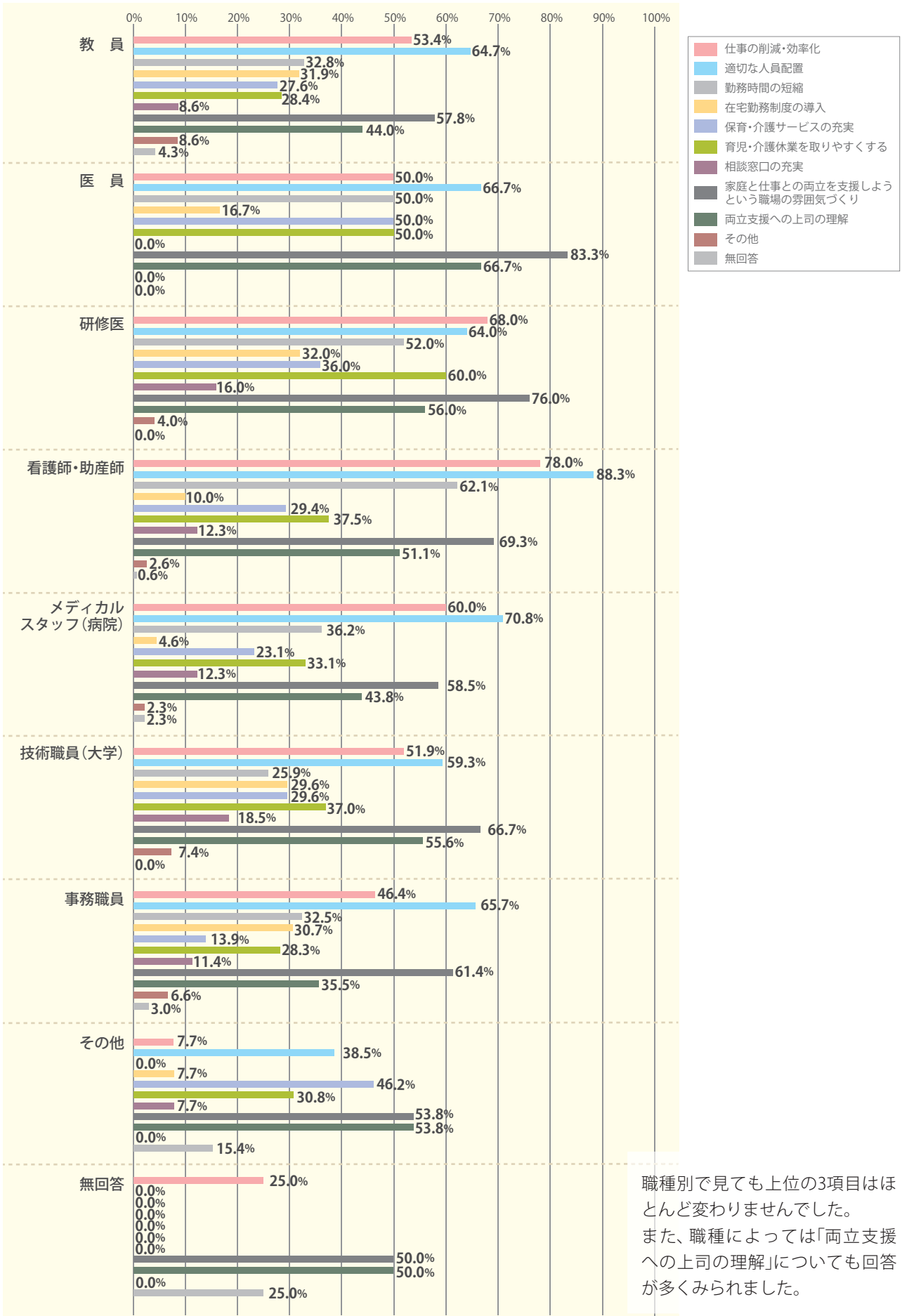
性別



性別で見ると、男女とも「適切な人員配置」が最も多く、次に「家庭と仕事との両立を支援しようという職場の雰囲気づくり」、「仕事の削減」の順となっており、全体と同様の傾向となっています。

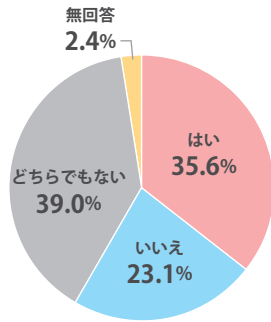
問16 あなたの仕事と私生活を両立するために、必要だと思うものに○をつけてください。(複数回答可)

職種別



職種別で見ても上位の3項目はほとんど変わりませんでした。また、職種によっては「両立支援への上司の理解」についても回答が多くみられました。

問17 子育てをしながら働き続けられる職場環境だと思いますか。

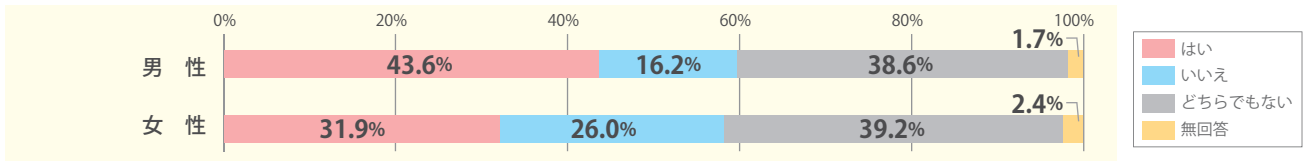


● 回答者数：793人

子育てをしながら働き続けられる職場環境であると思うに「はい」と回答した方は35.6%と、「いいえ」の23.1%を上回っています。

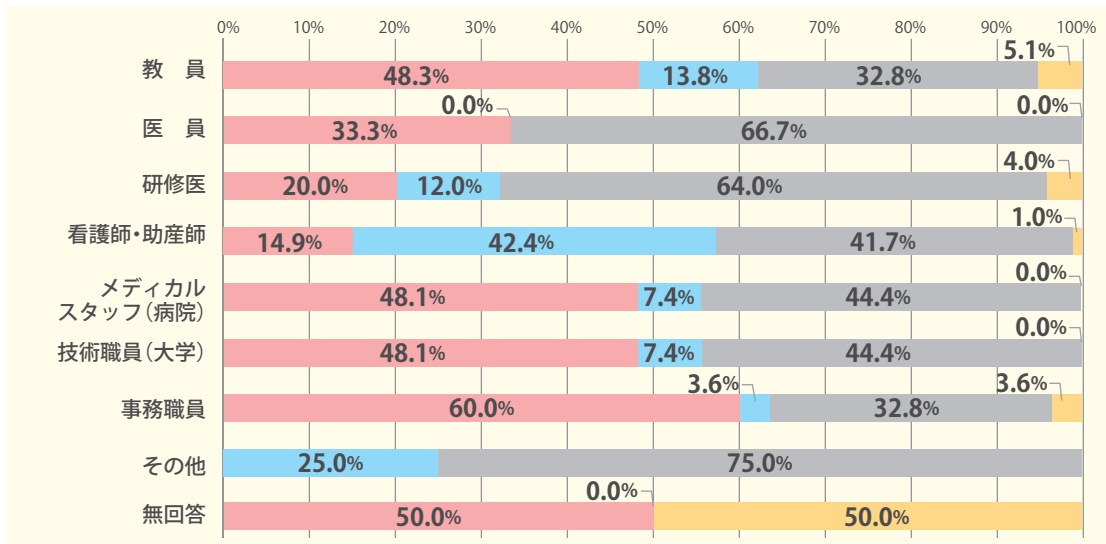
「どちらでもない」と回答した方は39.0%と最も多くなっています。

性別



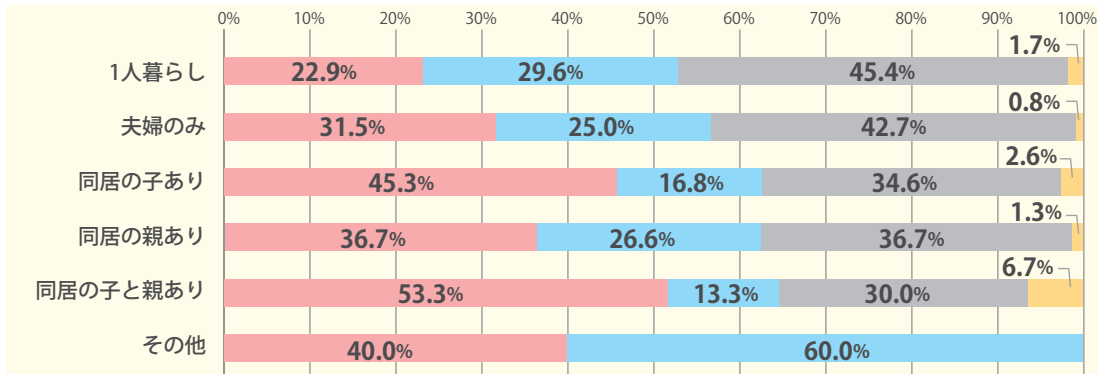
性別で見ても、男女とも「はい」が「いいえ」を上回っています。

職種別



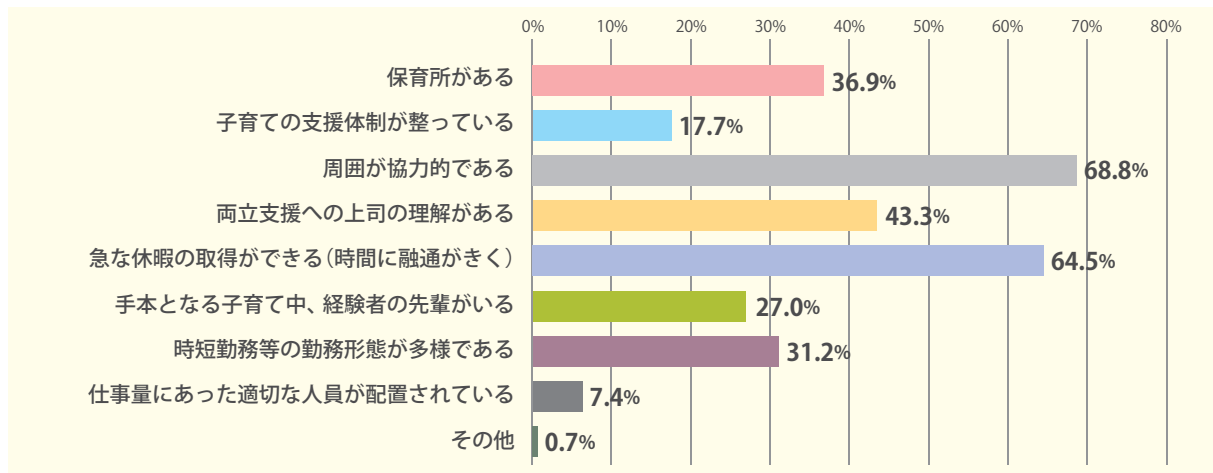
職種別で見ると、看護師・助産師は「いいえ」が「はい」を大きく上回っていますが、その他の職種は「はい」が上回っています。特に、事務職員は「はい」が59.6%と最も多く、医員は「いいえ」が0.0%と最も少なくなっています。

家族構成別



家族構成別で見ると、全て「はい」が「いいえ」を大きく上回っています。特に、「同居の子あり」「同居の子と親あり」が、「いいえ」を大きく上回っています。

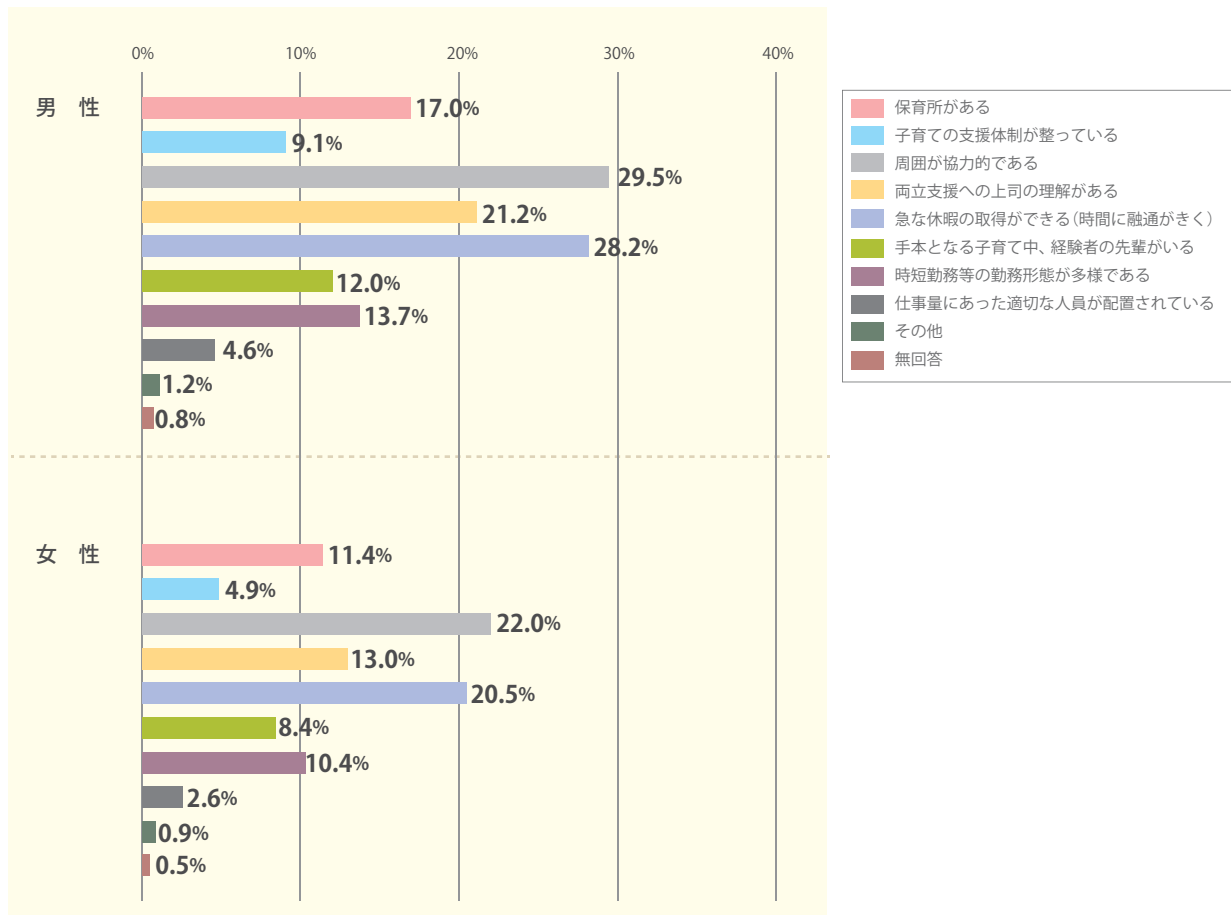
問18 (問17で「①はい」とお答えの方)
子育てをしながら働き続けられる職場環境であると思われる理由に○を付けてください。(複数回答可)



● 回答者数：282人

子育てをしながら働き続けられる職場環境であると思う最も多い理由は、「**周囲が協力的である**」が**64.8%**で、次に「**急な休暇の取得ができる(時間に融通がきく)**」が**64.5%**となっており、いずれも過半数を超えています。

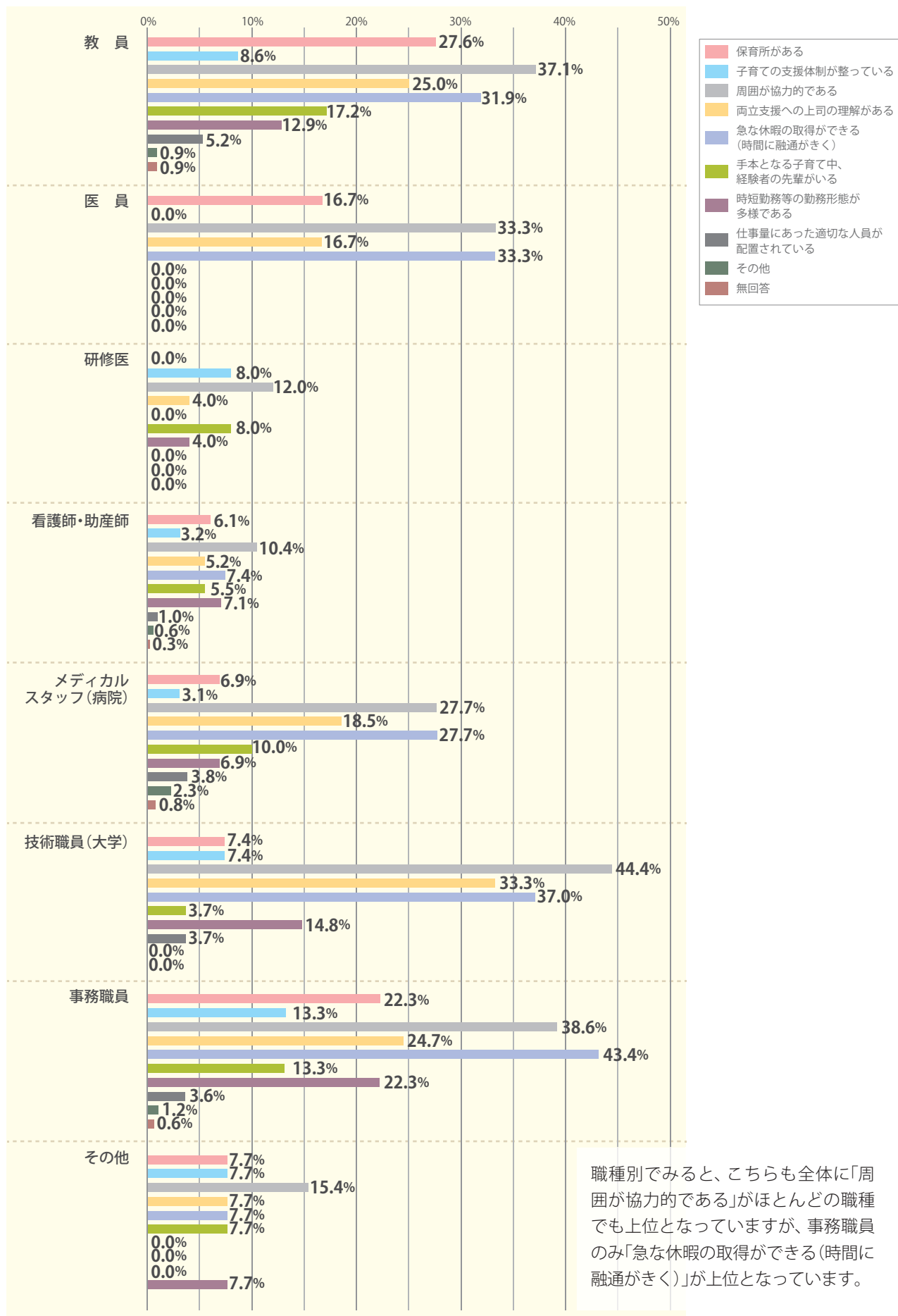
性別



性別でも「**周囲が協力的である**」が最も多く、全体と傾向は変わりません。その他の順位も男女とも全体と同じになっています。

問18 (問17で「①はい」とお答えの方)子育てをしながら働き続けられる職場環境であると思われる理由に○を付けてください。(複数回答可)

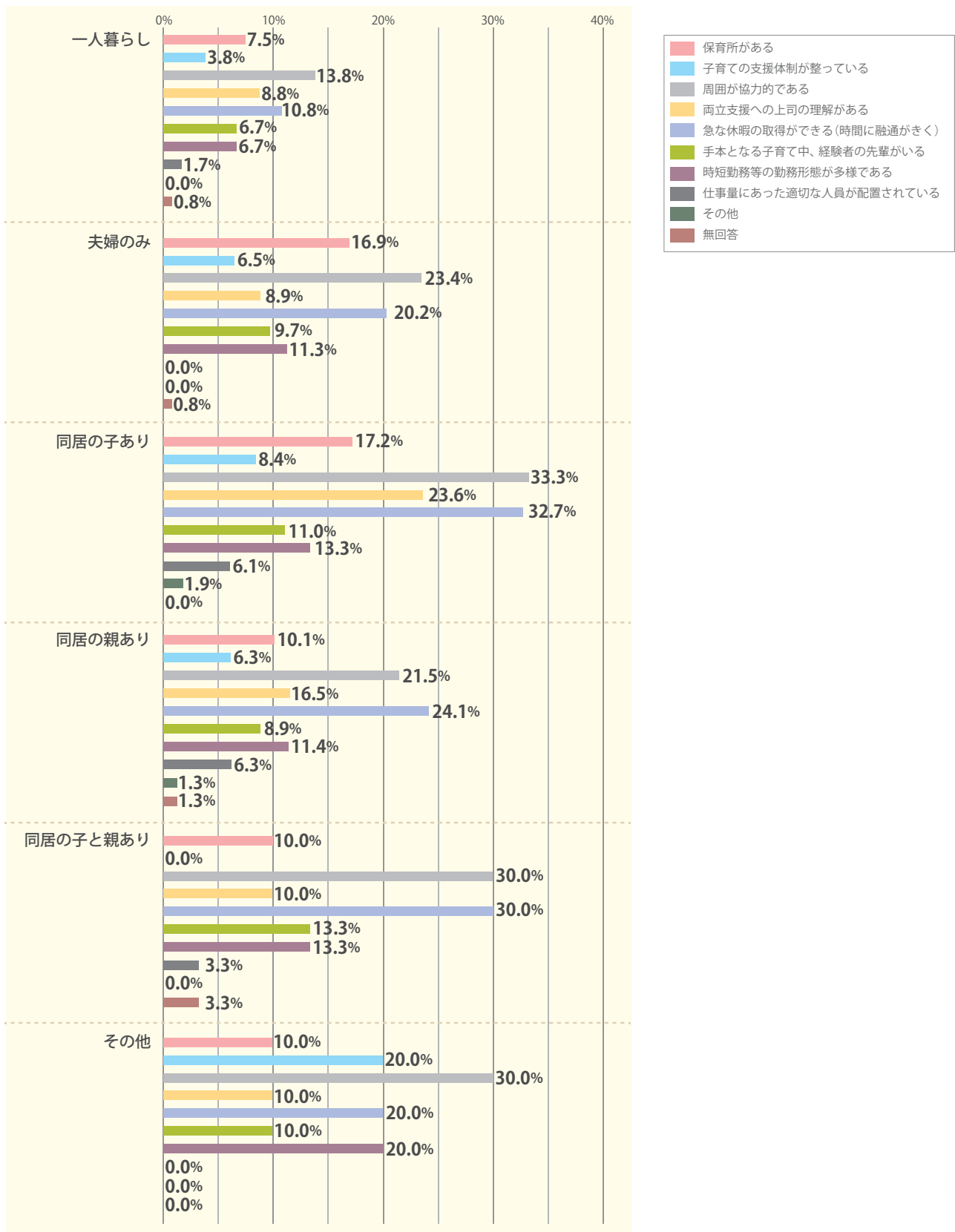
職種別



職種別で見ると、こちらも全体に「周囲が協力的である」がほとんどの職種でも上位となっていますが、事務職員のみ「急な休暇の取得ができる(時間に融通がきく)」が上位となっています。

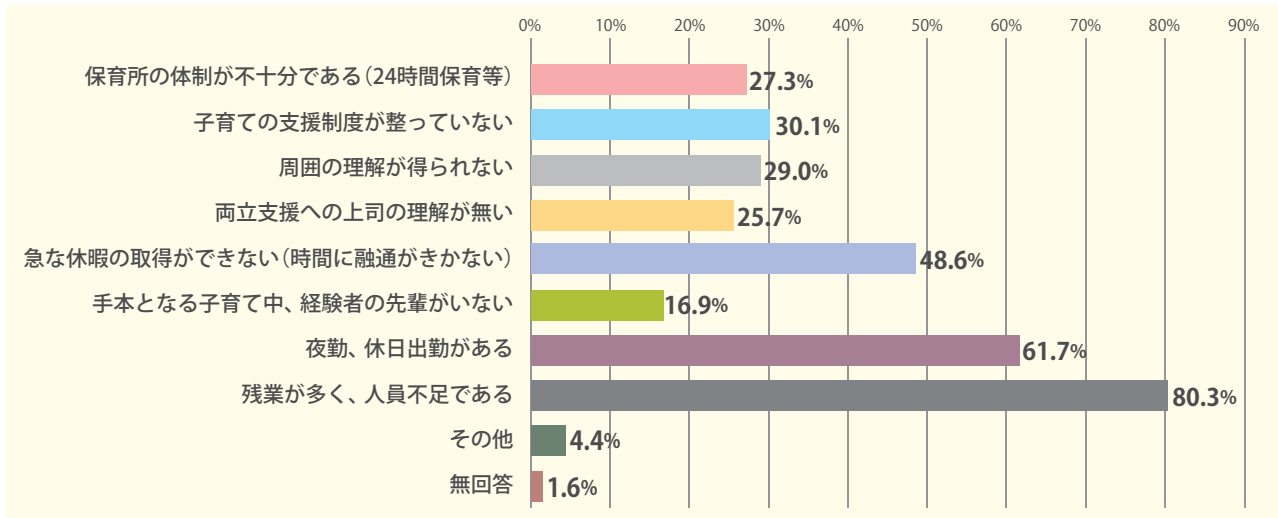
問18 (問17で「①はい」とお答えの方)子育てをしながら働き続けられる職場環境であると思われる理由に○を付けてください。(複数回答可)

家族構成別



家族構成別でも全体の順位と同様の傾向が表れています。

問19 (問17で「②いいえ」とお答えの方)
**子育てをしながら働き続けられる職場環境でないと
 思われる理由に○を付けてください。(複数回答可)**

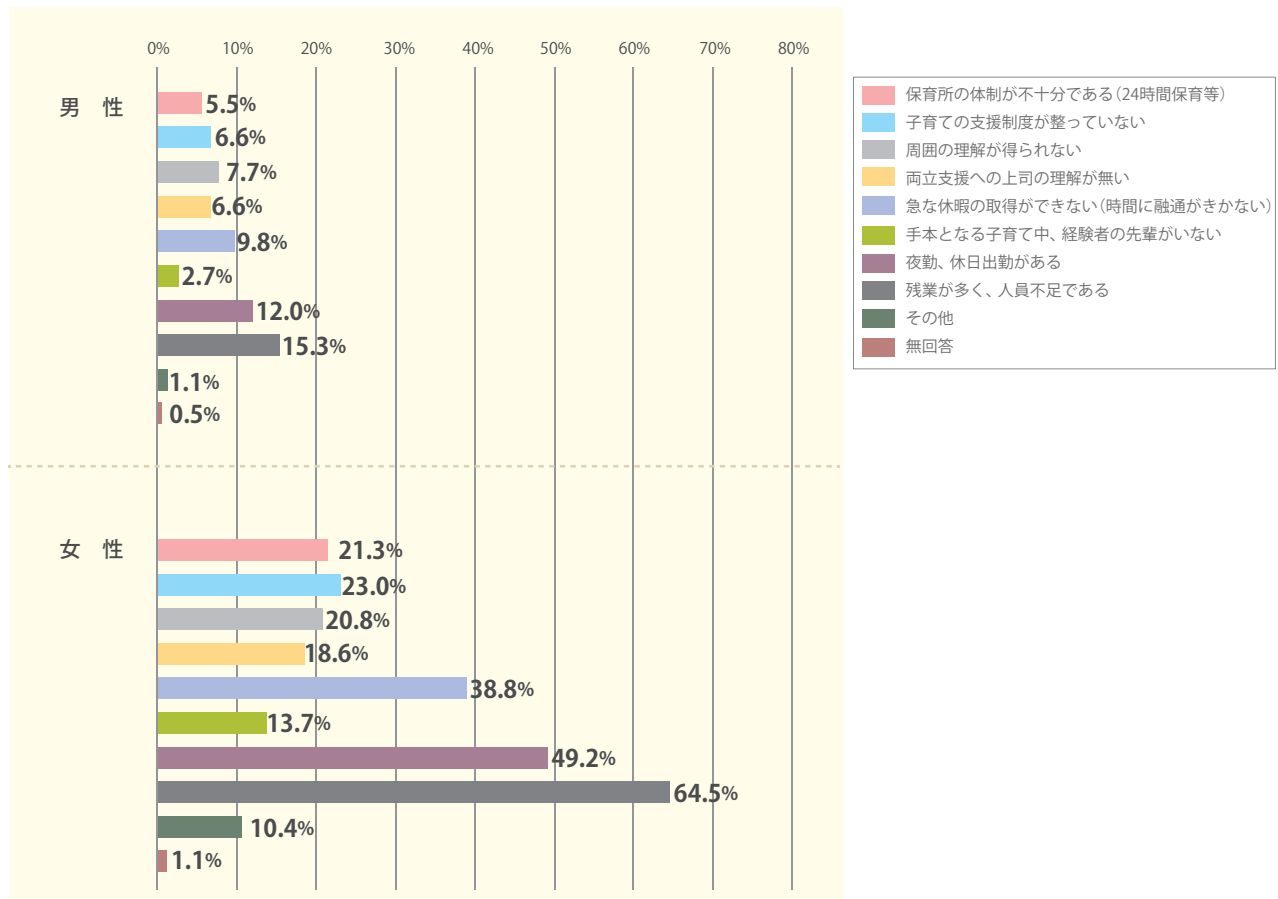


● 回答者数:183人

子育てをしながら働き続けられる職場環境でないと考える理由の最も多いものが「**残業が多く、人員不足である**」の80.3%でした。

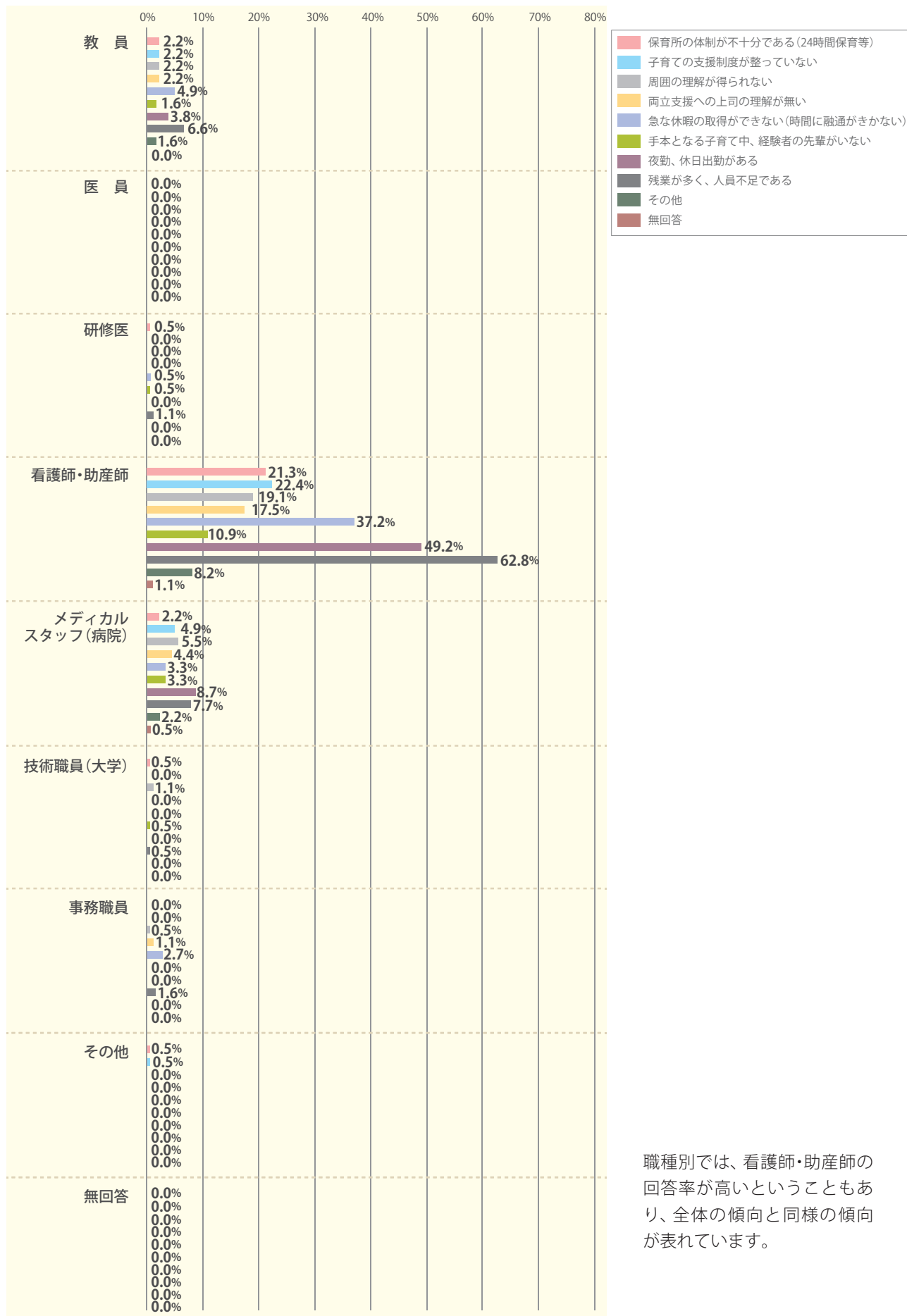
次に、「**夜勤、休日出勤がある**」の61.7%、「**急な休暇の取得ができない(時間の融通がきかない)**」の48.6%となっています。

性別



問19 (問17で「②いいえ」とお答えの方)子育てをしながら働き続けられる職場環境でないと思われる理由に○を付けてください。(複数回答可)

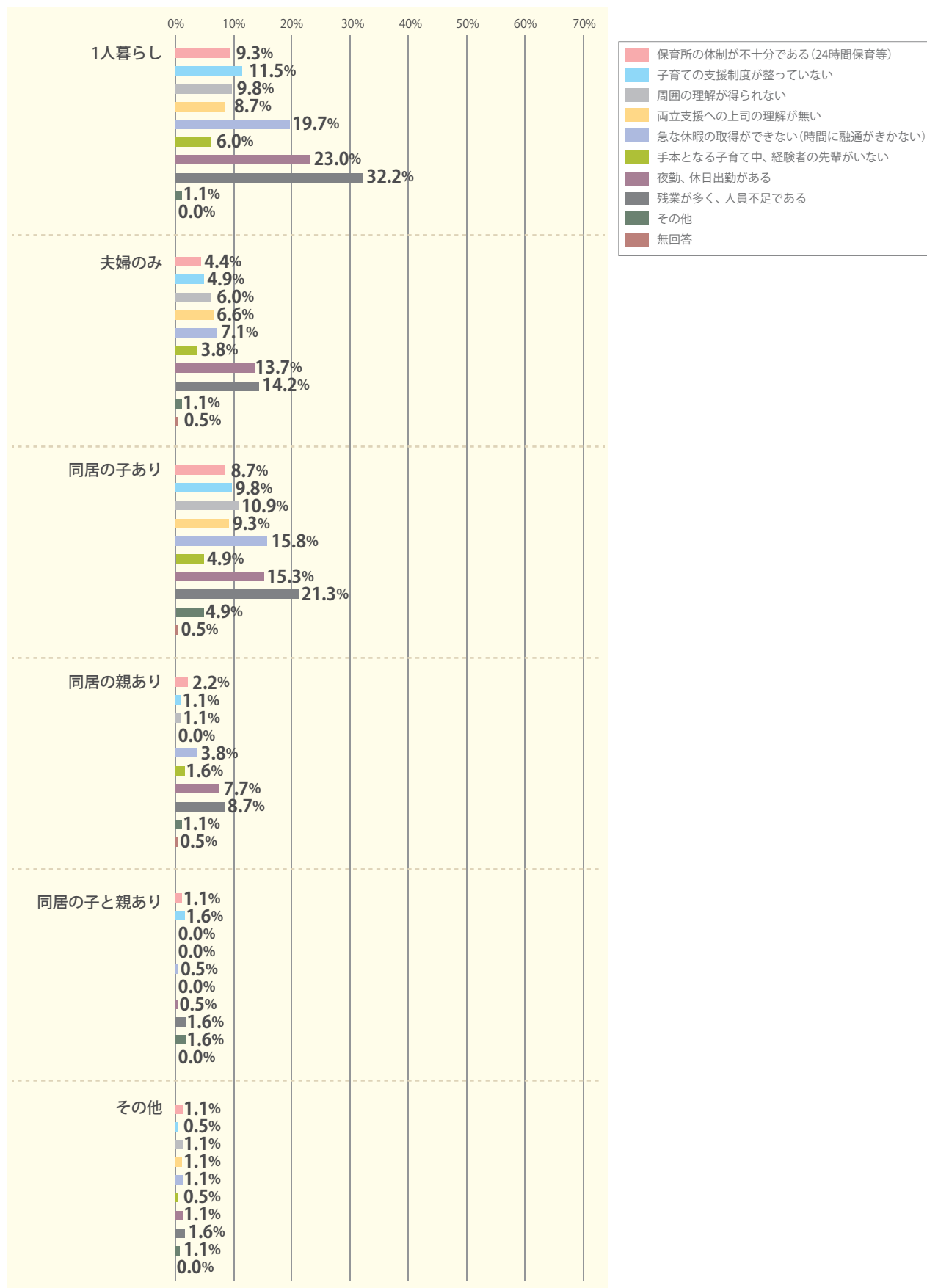
職種別



職種別では、看護師・助産師の回答率が高いということもあり、全体の傾向と同様の傾向が表れています。

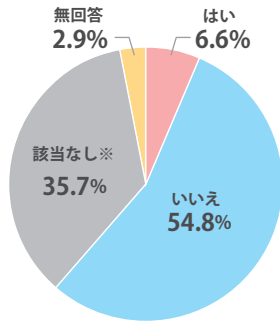
問19 (問17で「②いいえ」とお答えの方)子育てをしながら働き続けられる職場環境でないと思われる理由に○を付けてください。(複数回答可)

家族構成別



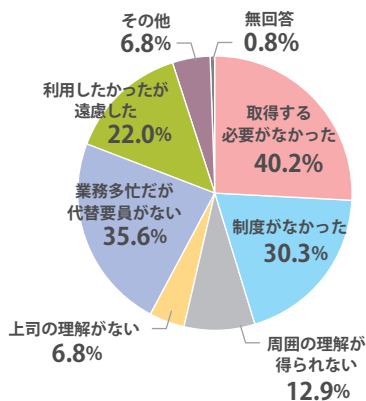
家族構成別でも、いずれも「残業が多く、人員不足である」が多くなっています。同居の子ありでは「急な休暇の取得ができいない(時間に融通がきかない)」が2番目に多くなっています。

問20 これまでに育児休業を取得されましたか。いずれかに○を付けてください。



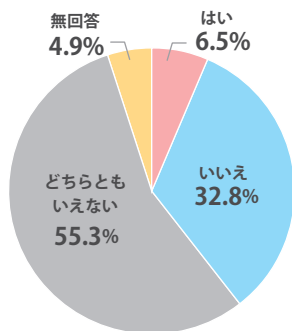
男性でこれまでに育児休業を取得されなかった方(「いいえ」と回答した人)は半数を超えており、**取得した人(「はい」と回答した人)は約7%**にとどまっています。

問21 (問20で「②いいえ」とお答えの方)
取得されなかった理由をお答えください。(複数回答可)



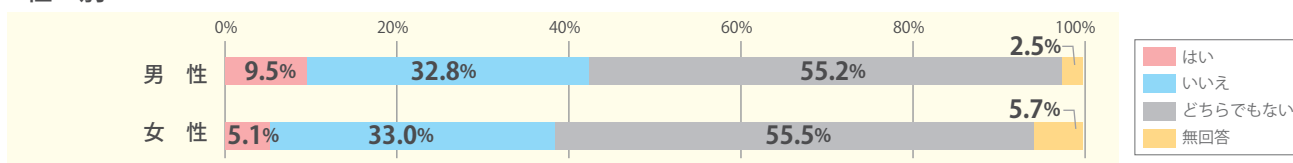
「いいえ」と回答した理由として最も多いものは「取得する必要がなかった」となっており、次に「業務多忙だが代替要員がない」「制度がなかった」となっています。一方で「利用したかったが遠慮した」と回答した人が約20%いました。

問22 介護をしながら働き続けられる職場であると思いますか。

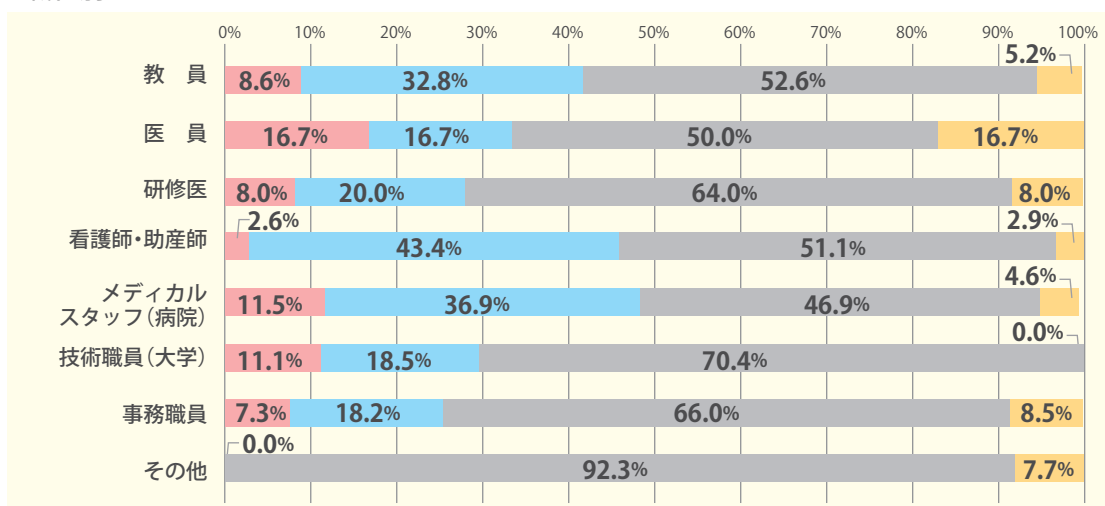


介護をしながら働き続けられる職場であると思うと回答した人(「はい」と回答した人)はわずか約7%でした。問9で要介護者が「いる」と回答した人が4.1%と少数であり、「どちらともいえない」の回答が多くなっています。

性別

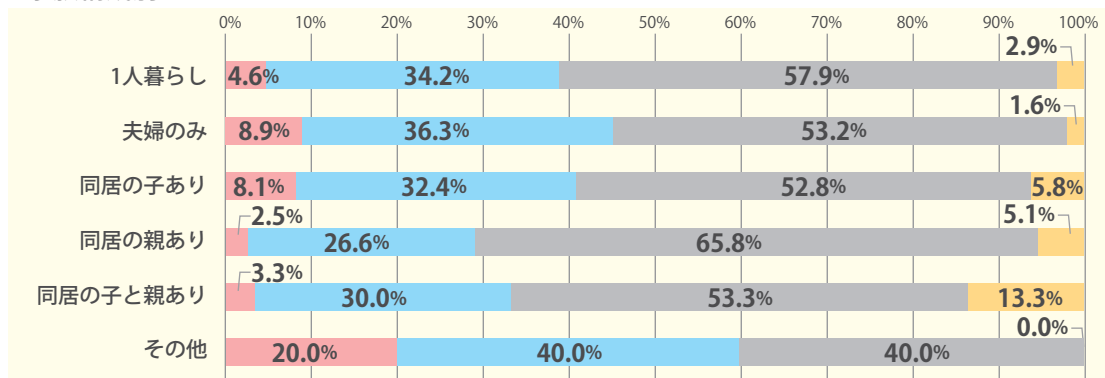


職種別



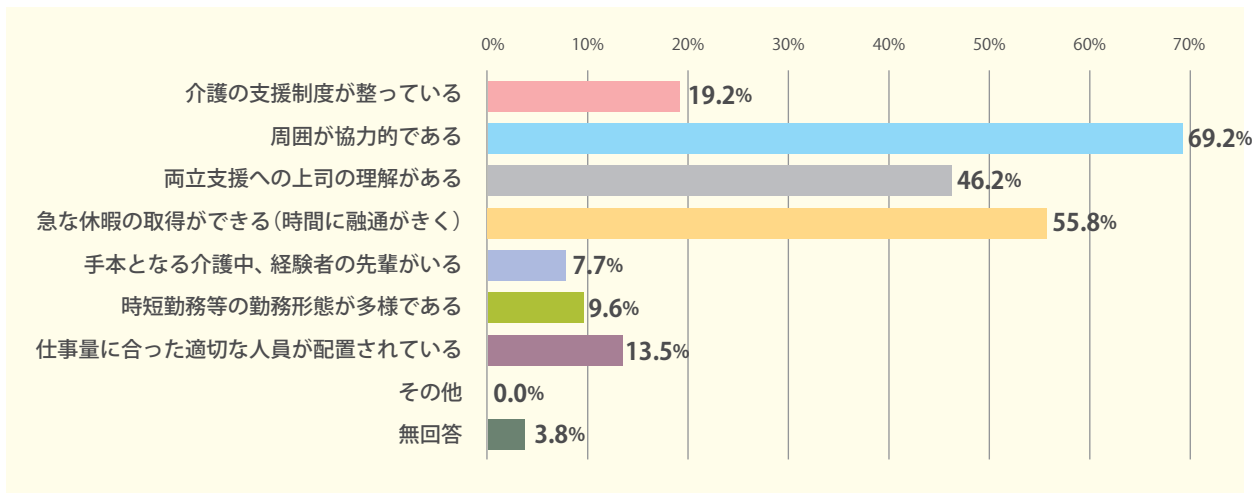
職種別でも全体と傾向は大きくは変わりません。ただし、「いいえ」の割合が看護師・助産師が最も多く、反対に「はい」の割合は医員が多くなっています。

家族構成別

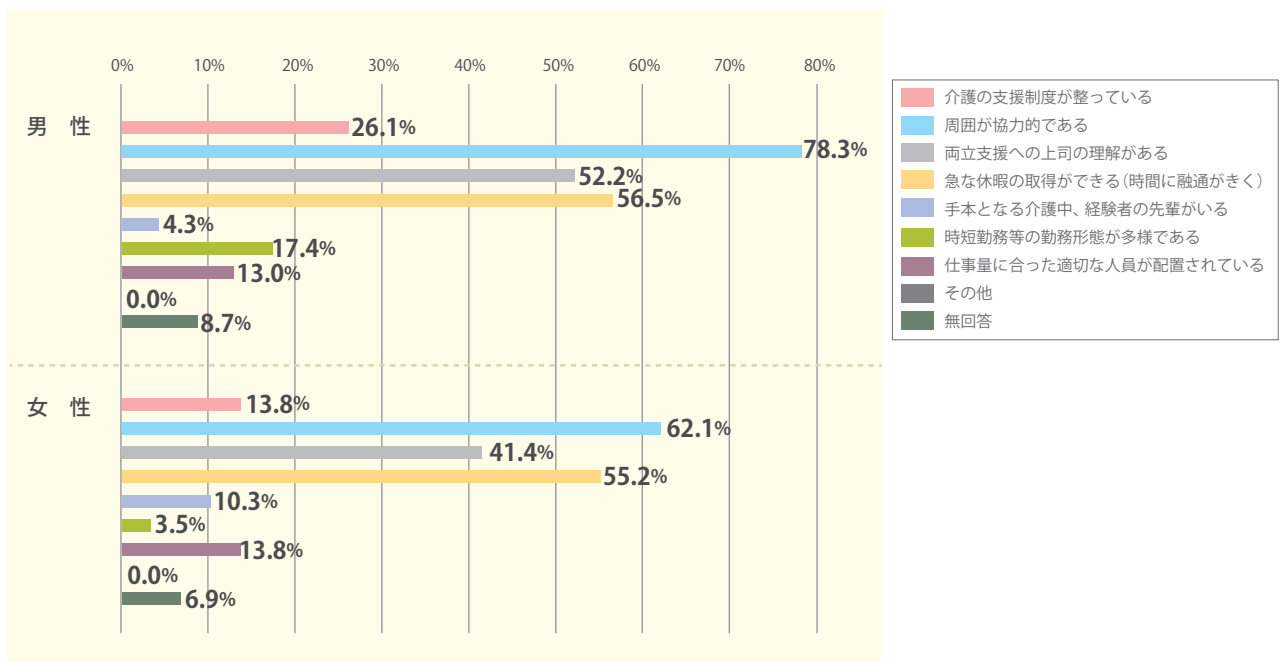


介護をしながら働き続けられる職場であるかどうかということについては、性別および家族構成別にみても全体と同じ傾向になっています。

問23 (問22で「①はい」とお答えの方)
介護をしながら働き続けられる職場環境であると思われる理由は何ですか。(複数回答可)



性別

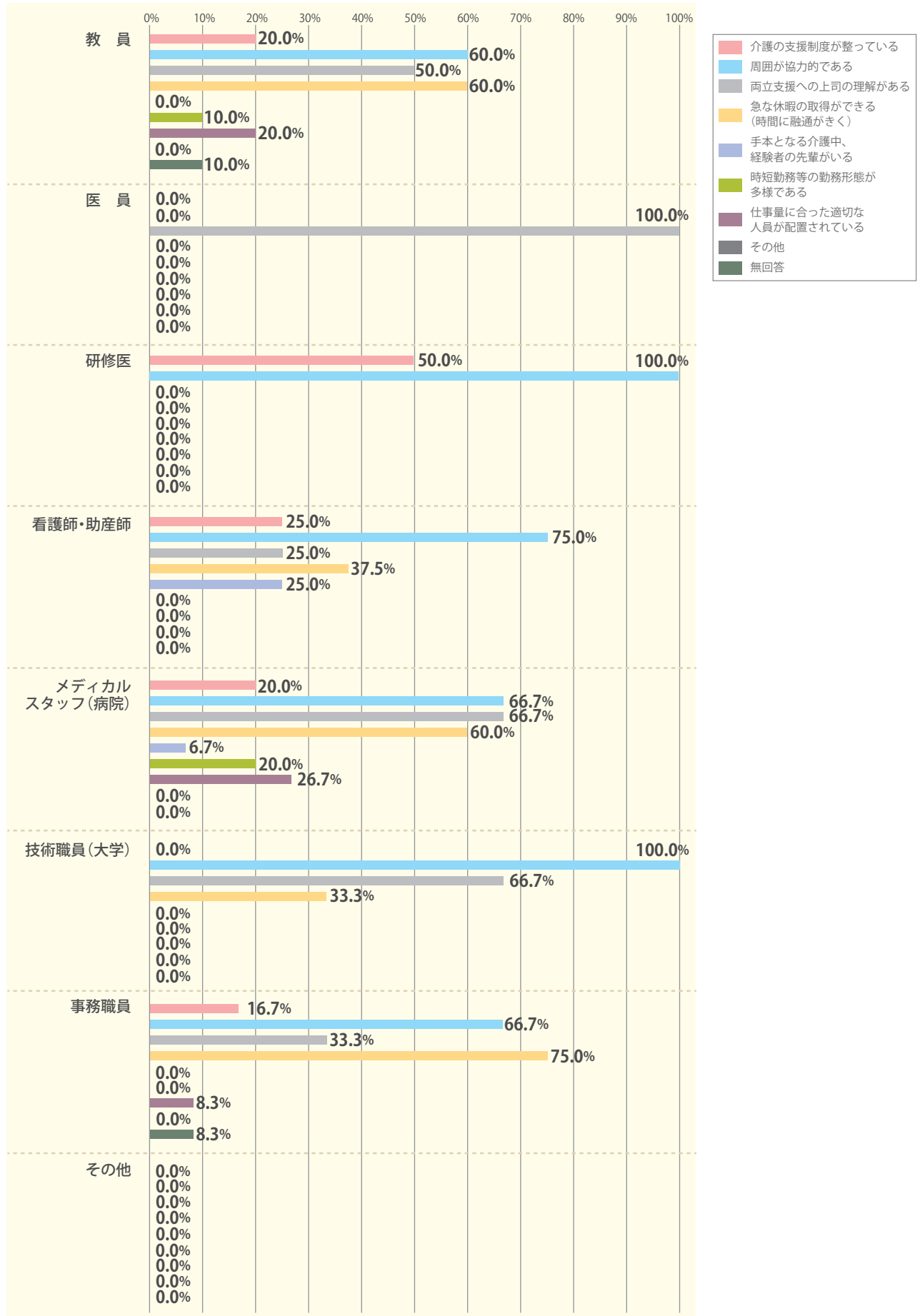


性別で見ると「周囲が協力的である」が最も多く、次に「急な休暇の取得ができる(時間に融通がきく)」が多くなっており、全体とは順位は違うものの、3番目には「両立支援への上司の理解がある」となっており、全体と同じような傾向がみられます。

「周囲が協力的である」「両立支援への上司の理解がある」「急な休暇の取得ができる(時間に融通がきく)」が上位を占めており、職場の理解によるところが大きいことが分かります。

問23 (問22で「①はい」とお答えの方)
介護をしながら働き続けられる職場環境であると思われる理由は何ですか。(複数回答可)

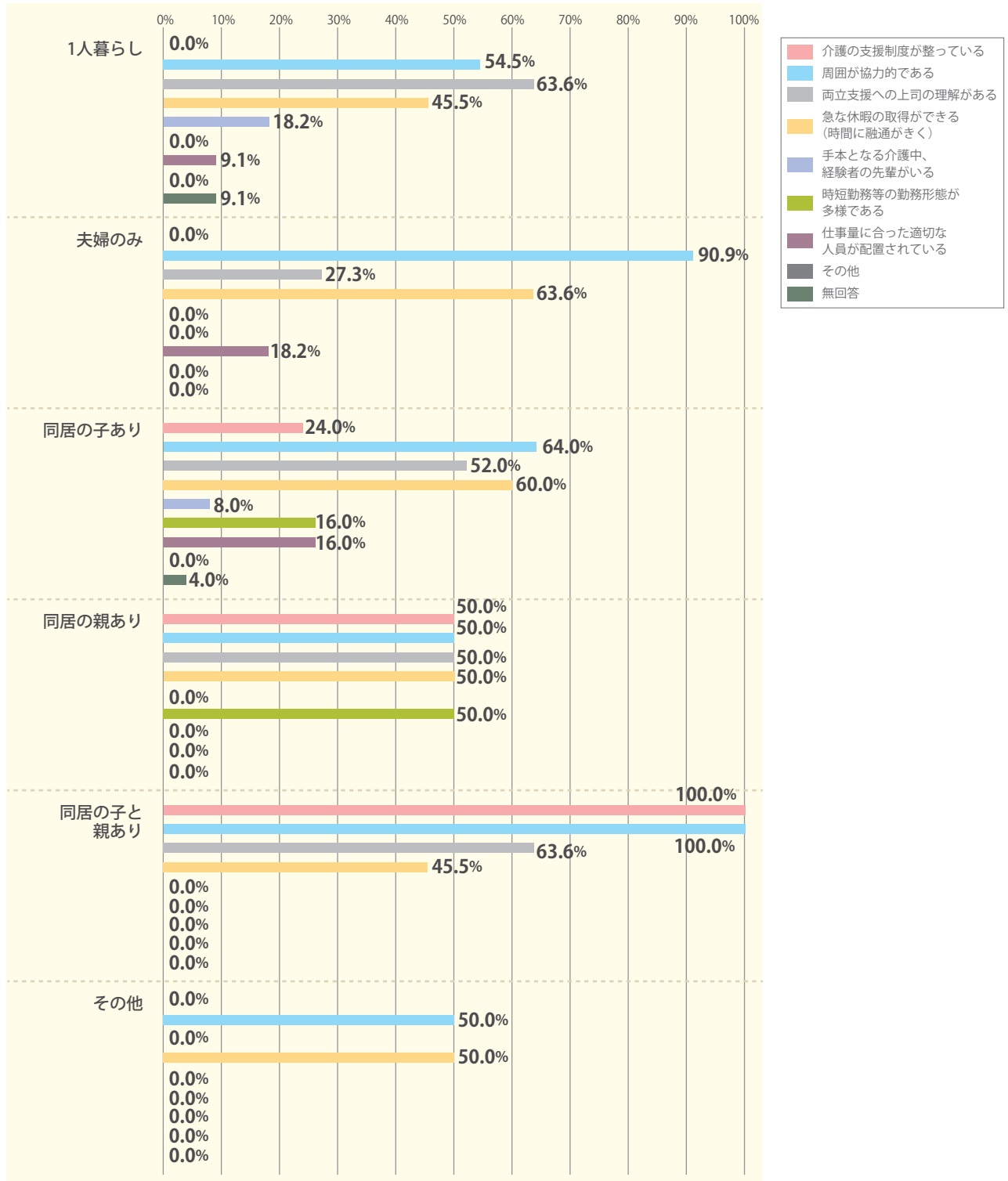
職種別



職種別でも複数同率はあるものの、「周囲が協力的である」が最も多くなっています。

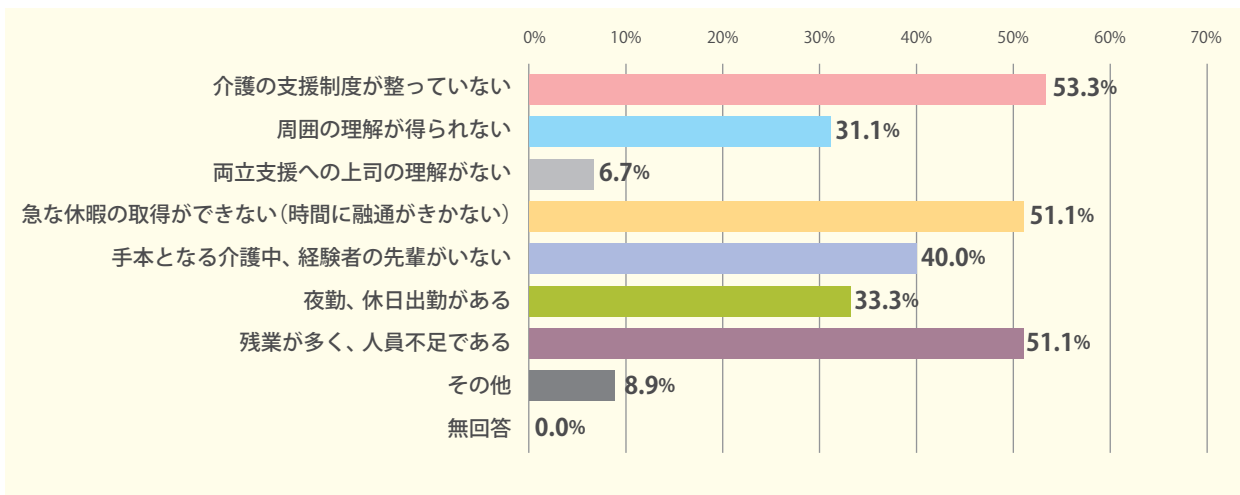
問23 (問22で「①はい」とお答えの方)
介護をしながら働き続けられる職場環境であると思われる理由は何ですか。(複数回答可)

家族構成別



家族構成別でも「周囲が協力的である」が多くなっています。「同居の子と親あり」のみ、「介護の支援制度が整っている」が「周囲が協力的である」と同率で最も多くなっています。

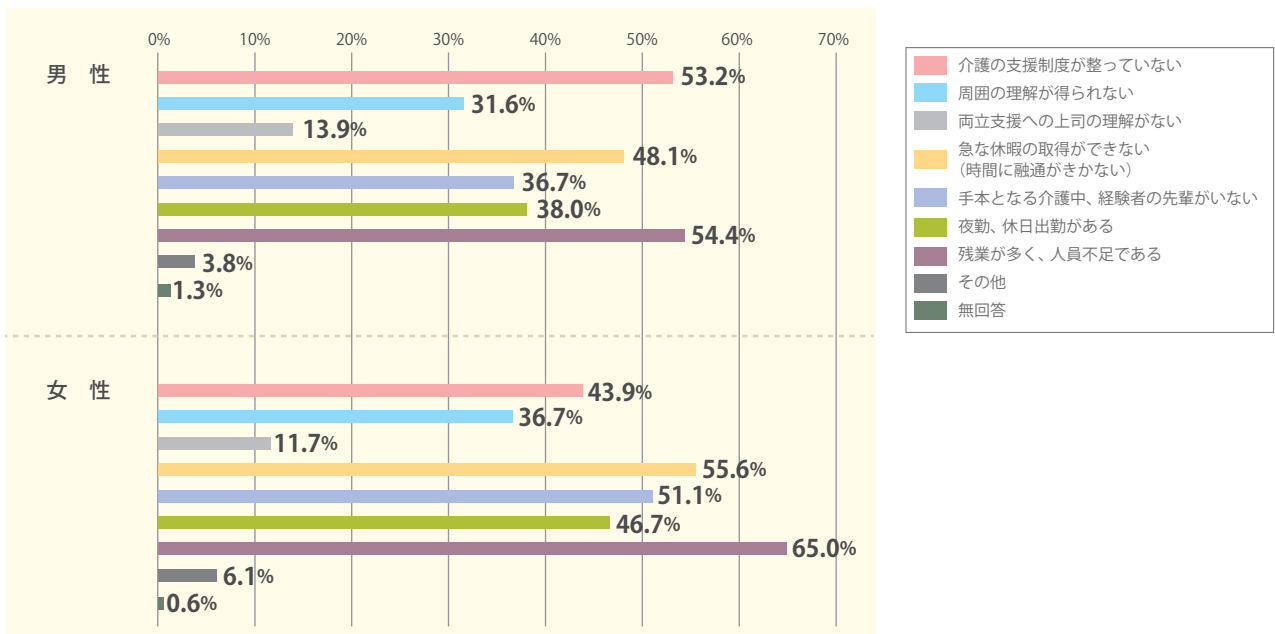
問24 (問22で「いいえ」とお答えの方)介護をしながら働き続けられる職場環境でないと
思われる理由に○を付けてください。(複数回答可)



●回答者数：261人

介護をしながら働き続けられる職場環境でないとされる最も多い理由は、「介護の支援制度が整っていない」の53.3%で、次に「急な休暇の取得ができない(時間に融通がきかない)」と「残業が多く、人員不足である」が51.1%と同率で多くなっています。

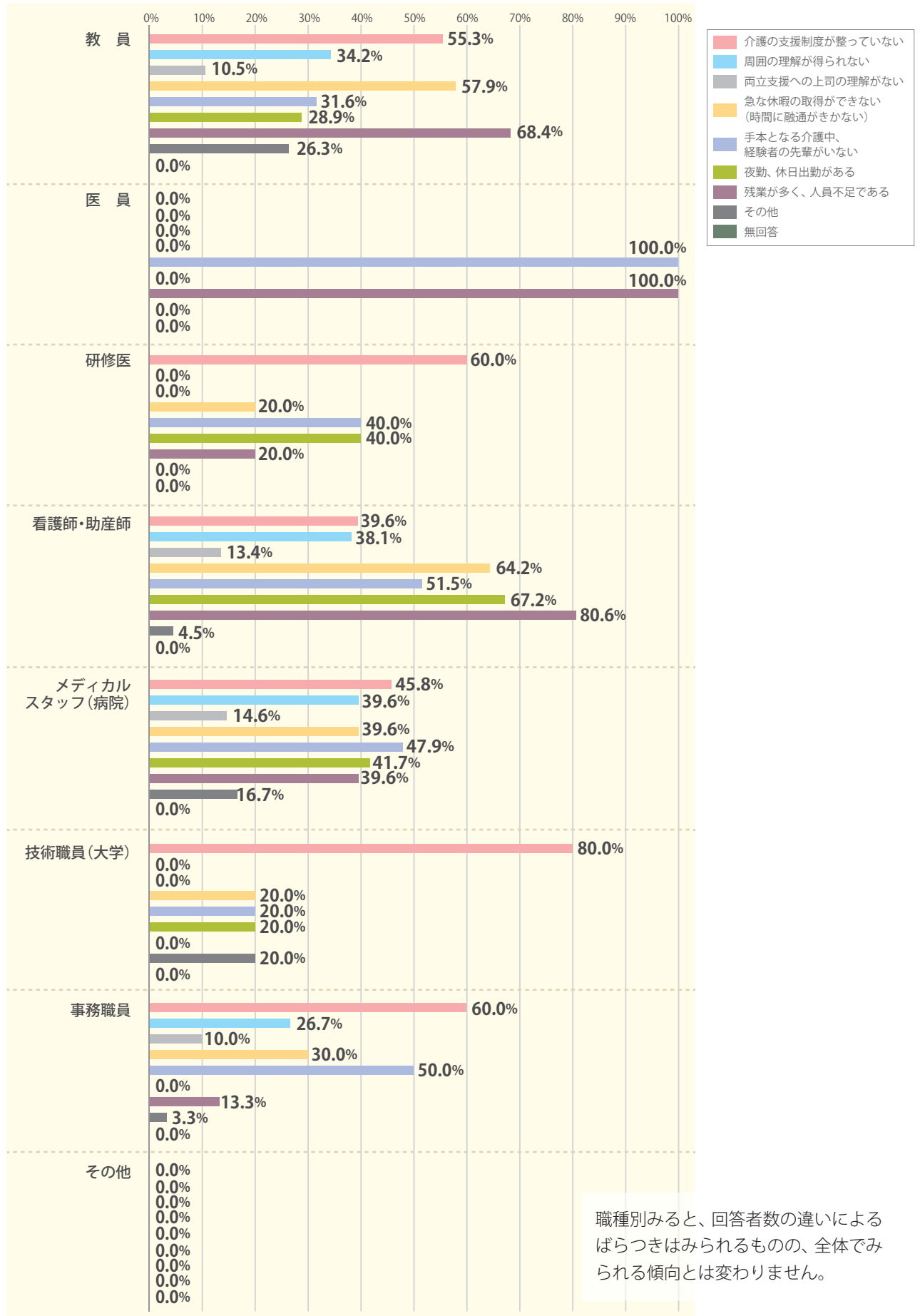
性別



性別で見ると、男女とも「残業が多く、人員不足である」が最も多くなっています。ただし、男性は「介護の支援制度が整っていない」、女性は「急な休暇の取得ができない(時間に融通がきかない)」が2番目に多くなっているが、いずれも全体の傾向と変わりません。

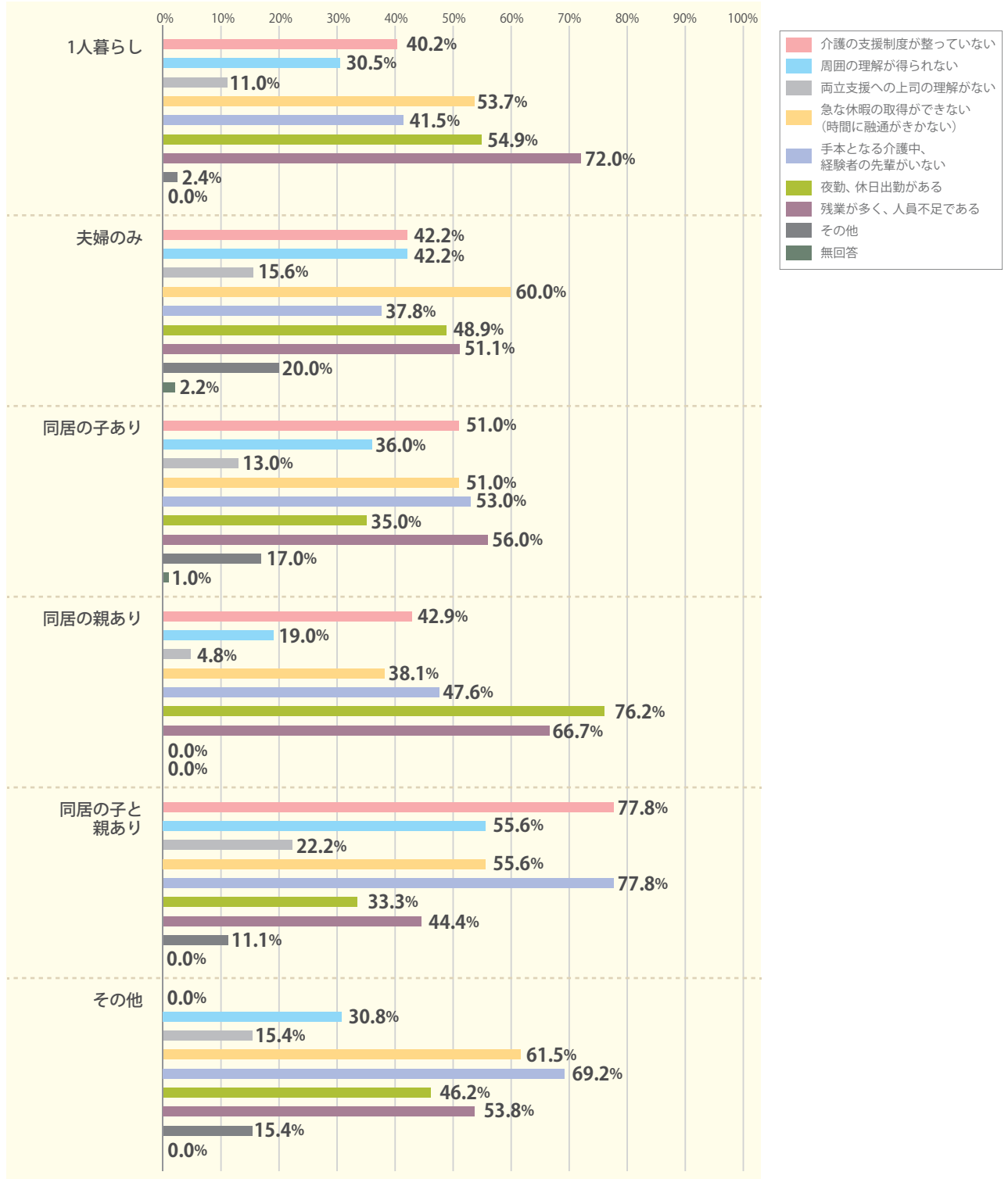
問24 (問22で「いいえ」とお答えの方)介護をしながら働き続けられる職場環境でないと思われる理由に○を付けてください。(複数回答可)

職種別



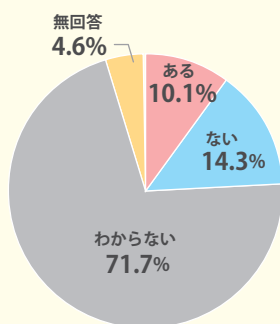
問24 (問22で「いいえ」とお答えの方)介護をしながら働き続けられる職場環境でないと
思われる理由に○を付けてください。(複数回答可)

家族構成別



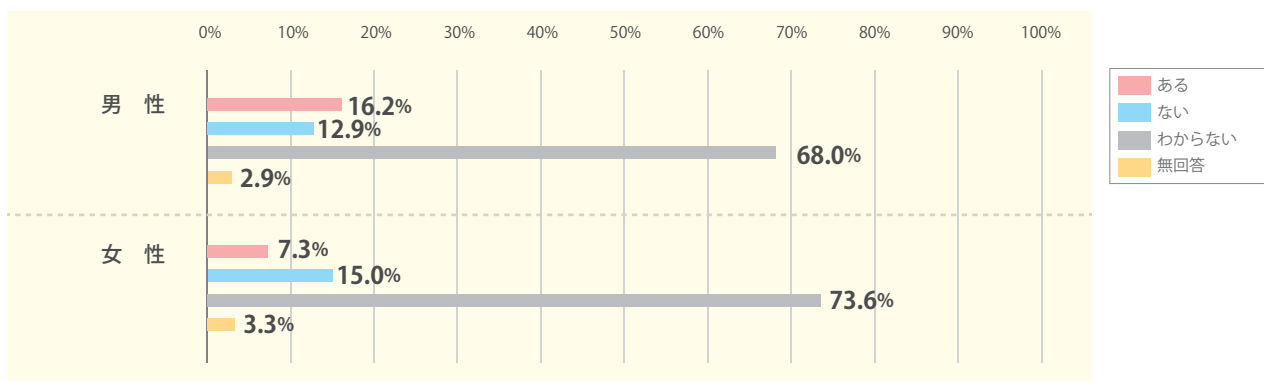
また、家族構成別でみると、家族構成によって最も多い理由は様々であり、全体で見られる傾向とは異なっています。

問25 この3年間に、本学の男女共同参画の取り組みで進んだと感じるものはありますか。



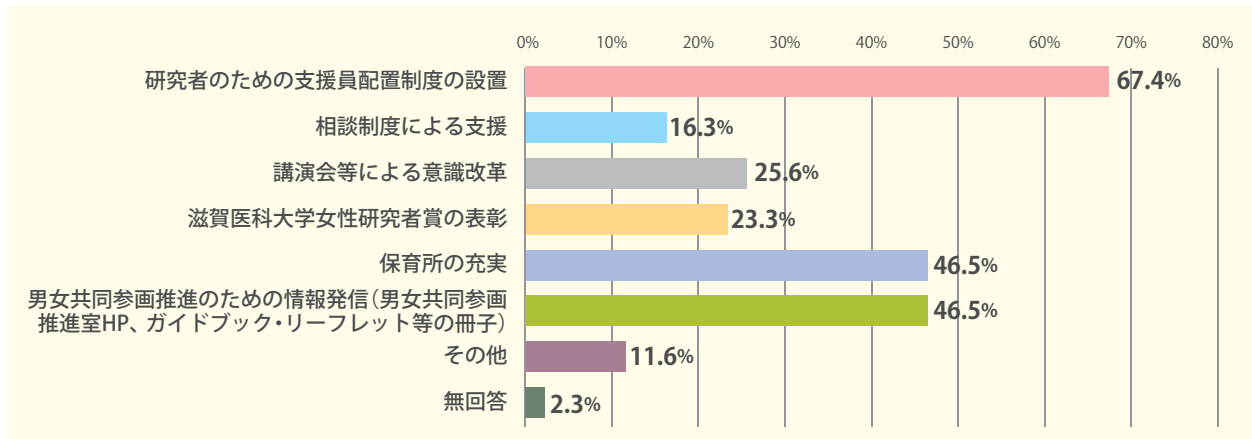
本学の男女共同参画の取り組みが進んだと感じるものが「ある」と回答された方は10.1%、「ない」と回答された方は14.3%に対して、「わからない」が71.7%と最も多くなっています。

性別

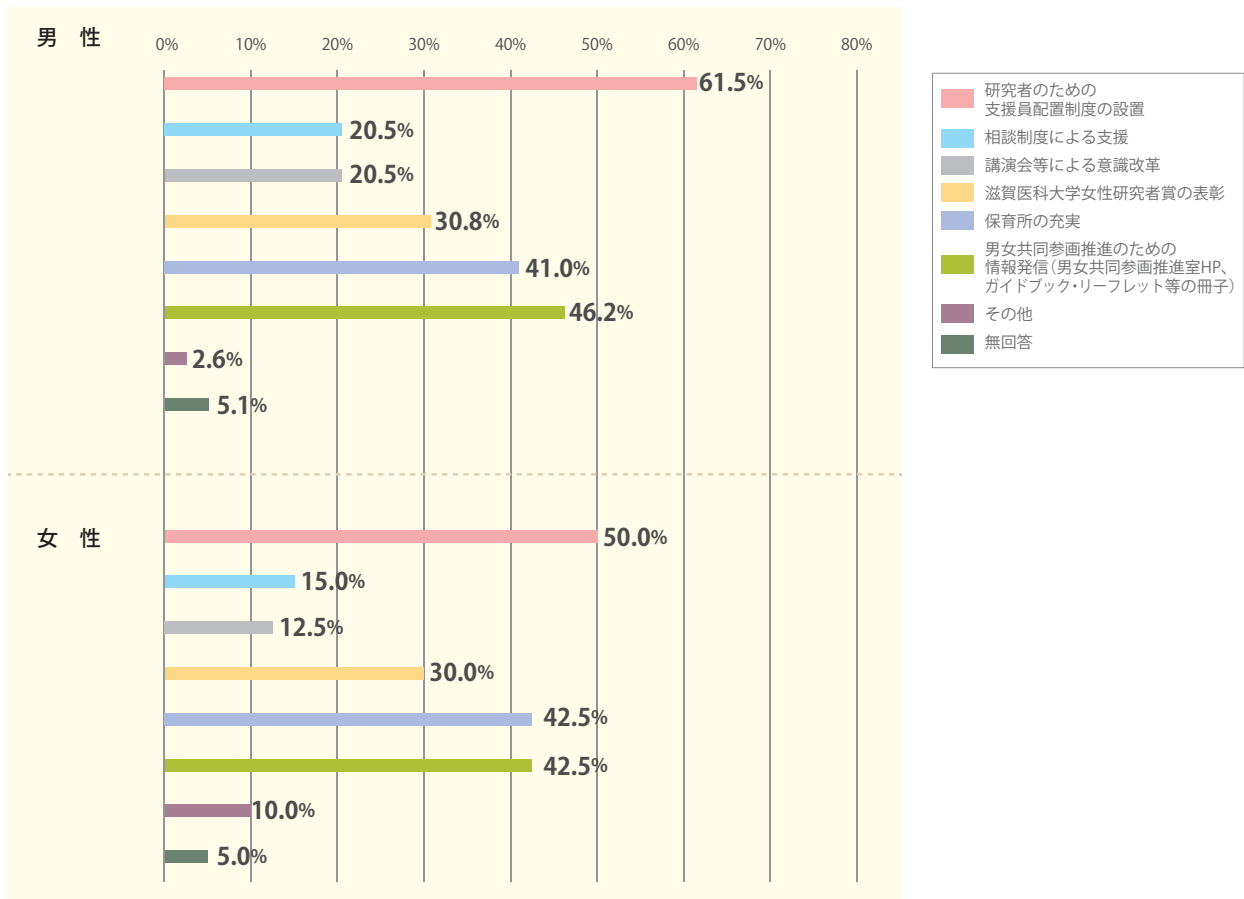


性別でも全体と傾向は変わらないが、男性は「ある」と回答した人が「ない」を上回っています。

問26 (問25で「①ある」とお答えの方)この3年間に本学の男女共同参画の取り組みで進んだと感じるものがありますか。(複数回答可)



性別



性別で見ると、全体の傾向と同様「研究者のための支援員配置制度の設置」が男女とも最も多くなっている。
また、女性では「保育所の充実」と「男女共同参画推進のための情報発信(男女共同参画推進室HP、ガイドブック・リーフレット等の冊子)」が同率となっている。

問12 「短時間勤務」、「早出遅出勤務」などの勤務制度を利用しなかった理由に○を付けてください。(複数回答可)

その他への記述回答

■ 職場環境による理由

- ・職場の上司の理解でフレキシブルな勤務が可能だった
- ・職場に迷惑がかかるため

■ 勤務形態による理由

- ・裁量労働制のため適応外と思っている
- ・非常勤のため制度利用ではなく勤務時間の変更をした

■ その他の理由

- ・0歳から保育園や市のファミリーサポートのサービスを受けた
- ・男性医師で利用している人を見聞きしたことがなかったので考えたことがなかった
- ・取得の仕方が分からない
- ・知らなかった

問13 (問12で「③利用したかったが出来なかった」とお答えの方) その理由をお答えください。

■ 職務、勤務状況による理由

- ・忙しくて雰囲気になかなか言えないため
- ・マンパワー不足で、自分が休むと他のスタッフの負担が増えてしまうため
- ・勤務の立場上、育児時短を取得するのは難しい

■ 制度上の理由

- ・連続した休暇以外にも取得する仕組みがあれば取得したかった
- ・勤務年数が1年未満だったため
- ・介護休業が取得できる日数が最大90日のため断念した

■ その他の理由

- ・利用できることを知らなかった
- ・部署内で利用している人がいない
- ・収入が減ってしまうため
- ・妻が休みを取った
- ・他の家族や近所の親族に助けてもらえた
- ・プロフェッショナルとしての仕事が優先

問15 (問14 あなたの職場で男女差別を感じることはありますか「①大いに感じる」、「②少し感じる」とお答えの方) 男女差別を感じるのはどの様な点ですか。(複数回答可)

その他への記述回答

- ・普段の会話における発言
- ・女性の教員の数に比べてPIの数が少ない
- ・上司が男性教職員には強く言わず大目に見ている。業務内容が正当に評価されない
- ・育児時短は女性が取得するもの、そもそも育児時短を取得しない方がいい、という雰囲気
- ・男女の逆差別(女性優遇が多くなってきている)
- ・そもそも男女を比較や区別する必要があるのかと思う

問16 あなたの仕事と私生活を両立するために、
必要だと思うものに○をつけてください。(複数回答可)

その他への記述回答

- ・上司自身が定時で帰るよう努める
- ・年休を取りやすい雰囲気
- ・制度利用に関する職員への十分な周知
- ・時短勤務者も独身者もお互いが働きやすい環境や制度づくり
- ・働きやすい環境(保育所や学童など)の増設
- ・時間単位の年休が制限なく取れること
- ・上司による各スタッフの仕事量の把握と適切な業務の割振り
- ・十分な人員数の確保
- ・配偶者の理解と協力
- ・不妊治療中の女性への配慮
- ・他人がしんどいと思うことに違いがあることを認められる寛容さ
- ・十分な給与支給

問18 (問17 子育てをしながら働き続けられる職場環境であると思いますか「①はい」とお答えの方)
子育てをしながら働き続けられる職場環境であると思われる理由に
○をつけてください。(複数回答可)

その他への記述回答

- ・子育て等による急な休暇について、時間に融通がきく業務ではないが、スタッフの協力により何とか対応している

問19 (問17 子育てをしながら働き続けられる職場環境であると思いますか「②いいえ」とお答えの方)
子育てをしながら働き続けられる職場環境でないと思われる理由に
○をつけてください。(複数回答可)

その他への記述回答

- ・人員が不足している。人員配置が適切でない
- ・業務が多く精神的に負担が大きい
- ・補充の人員がない
- ・夜勤、長日勤務がある
- ・子が小学校にあがるタイミングでフルタイム勤務になる
- ・我慢や無理をして仕事に協力的であることが美德とされている雰囲気がある
- ・土日休日の業務や学会が多く、基本的に休暇がない

問21 (問20 これまでに育児休業を取得されましたか「②いいえ」とお答えの方)
取得されなかった理由をお答えください。(複数回答可)

その他への記述回答

- ・仕事、業務などから取得は無理
- ・周囲への業務負荷を考えて遠慮した
- ・勤務年数が1年未満のため
- ・妻が取得したため
- ・自分に適した制度ではない

問24 (問22 介護をしながら働き続けられる職場であると思いますか「②いいえ」とお答えの方) 介護をしながら働き続けられる職場環境でないと思われる理由に ○を付けてください。(複数回答可)

その他への記述回答

- ・仕事が多忙なため
- ・部署の人数が少ない
- ・夜勤、長日勤がある
- ・介護の方が育児より負担が大きい取得可能日数が少なすぎる
- ・複数人の育児休暇と介護休暇が重なることが心配

問26 (問25 この3年間に、本学の男女共同参画の取り組みで進んだと感じるものはありますか「①ある」とお答えの方) この3年間に本学の男女共同参画の取り組みで進んだと感じるものはありますか。(複数回答可)

その他への記述回答

- ・スキルズアッププログラムの充実
- ・レシピサイト
- ・男性の育休取得者の増加

問27 今後、男女共同参画に係る意識啓発で重要だと思うことや効果的な方法等ご意見等がありましたらご自由にお書きください。

■ 休暇取得に関する課題

- ・他の職員にしわ寄せがいくケースがあり、過重労働となっている職員もいる。
- ・育休者の代替要員、マンパワーを確保することについても検討する必要がある。
- ・余裕をもって人員を雇用し、負担を分割することが求められる。
- ・産休・育休者の増加とともに負担も増加し、その不満の矛先が育休取得者や介護者へ向かうことを懸念している。
- ・現状では男性の育休取得に現場の理解が足りない。該職員の業務を周囲の職員が気持ちよく引き継ぐ環境作りが必要。

■ 業務に関する課題

- ・仕事と家庭を両立できるよう、仕事が適正な業務量となるように、適切な人員を各部署に配置してほしい。
- ・十分な人員配置が必要であり、急な休みなどに対応できる余力が不足している。
- ・時短や部分育休の取得者についても、仕事へのやりがいや成長を実感してもらえる業務の割り振りが必要だと思う。
- ・定時を超えた時間帯における会議や打ち合わせの開催をなくすことは大変効果的だと思います。
- ・少人数部署ほど男女とも育児や介護休業をしにくいと思います。そういった部署の調査や啓発が必要だと思います。

■ 勤務形態に関する課題

- ・看護師の時短勤務者が夜勤や長日勤をしなくても済むような人員配置や勤務体制を検討してほしい。
- ・職務専念義務の緩和など、休まずに働ける体制を柔軟に設計する必要がある。

■ 制度上に関する課題

- ・未就学児に対しての子の看護休暇等の制度はあるが、小学校入学後の子供に対する看護休暇制度が無いのがつらい。
- ・社会問題になりつつある「小1の壁」が不安。子が小1～小3まで残業免除制度がほしい。
- ・子が小学生になっても、もう少し選択できるシフトがあればありがたい。

■ 意識のアップデート

- ・年齢が高く、職位の高い人の意識改革が必要ではないかと思う。
- ・女性サイドの意識改革が必要。
- ・主に男性の意識改革を優先させなければならない。
- ・ガラスの天井はあると思う。同じ仕事内容なら男性を先に昇進させようとする。
- ・家庭や子育てにおける男女の役割に根強い固定観念がある。
- ・責任ある仕事は子育て中の女性には任せられないと考えている幹部職員、自分は子育て中だから責任ある仕事はできない（もしくはしたくない）と考えている教職員がどのくらいいるのか、意識調査をすることが効果的な方法を考えるために有用ではないか。
- ・残業時間の長さで仕事を評価する風潮が無くなるように意識改革が必要である。
- ・子供が産まれる際に上司からは育休等の話は一切なかった。育休は女性が取得するものという意識がまだまだ残っていると感じた。
- ・他者を思いやる気持ちのない人が一定数(特に上)いると変わらない。

■ 女性のキャリアアップ

- ・理事や執行部にクォーター制を導入するなどして優秀な女性を入れるべき。
- ・教授や幹部職員における女性の比率を上げることは、固定観念を緩和し多様性を生み出し、強いては組織の活性化につながると思います。
- ・もっと女性が活躍、地位を向上できるような取り組みがあればよいと思う。
- ・女性教員の昇任が圧倒的に少ない。その原因が何かを徹底的に調べ、解決していかないと男女差は無くならない。
- ・業績によらず一定数の女性を昇任させるのは逆差別的だと感じる。

■ 職種による格差

- ・医師と看護職との間の関係性の格差は非常に大きいと感じる。男女の格差に少なからず影響している。

■ 職場環境

- ・在宅ワークの推奨により家庭の事情により遠方にお住まいの方も長く勤められるのではと思います。
- ・コロナが終わっても在宅勤務を選択できる状態を継続していただきたい。通勤時間が削減できることで家事に加え、資格取得のための勉強時間が確保しやすくなります。男性と同等の職務を遂行できる可能性が増えるように思います。
- ・子育て中は家庭でも職場でも精神的にも体力的にもまわりのサポートが必要。仕事量が多い時に、助けてと言いやすい環境を整えることが大事ではないかと思います。
- ・子供の病気などに対応するための早退や欠勤は、女性だけでなく男性にも行いやすい雰囲気づくりが重要です。
- ・看護師の制服が男女で一緒になったことは男女共同参画の推進においてとても重要なことであったと思う。

■ 介護

- ・子育て面は充実していますが、介護面はまだ制度が整っていないとコロナの時に痛感しました。
- ・育児と異なり、介護は終了年の見込みが立てにくいいため、不安を感じる。

■ 啓発活動の必要性

- ・各種支援制度についての周知。継続的な情報発信
- ・定期的な研修会を開催する。
- ・男女共同参画に関わる取り組みの発表会を行う。
- ・経験済みの職員による講演など、実例の紹介が必要だと思われる。
- ・男性で育児休暇取得された方による講演など、経験談を広く知ってもらうことで、制度を利用することに抵抗がなくなる。
- ・具体的な活動事例集などがあれば、「男女共同参画」をよりイメージしやすいのではないか。
- ・男女共同参画推進室ホームページを充実させ、情報発信を強化することで、意識啓発につながるものと思います。
- ・メールだけでなく、ポスターなど院内スタッフにも目につきやすい啓発を行っていただきたい。
- ・意識調査の結果をどのように取り組みに反映したのかお知らせしてほしい。

■ 男女共同参画に関する意見

- ・男女共同参画とは家庭と仕事を両立させる女性を支援するだけでなく、それに関わる男性を支援するものでもある。女性ばかりに目がいつているような気がする。
- ・本学の研究者のための支援員配置制度はとても良いと思います。先生方の研究も進むと思います。
- ・仕事と家事に対する価値観の相違を認め、多様性を尊重しつつ労働環境の整備を推進してもらいたい。
- ・男女共同参画、SDGS及びハラスメントは密接に関係があるので、一体化した取り組みを今後も推進してほしい。
- ・アンケートを取るばかりでなく、早急に対応を進めてほしい。
- ・活動内容が教職員に伝わっていない。何をしているところかわからない。
- ・この方なら話を聞いてみたいと誰もが思う著名人に講演していただく。
- ・スタッフからの相談があった際は、直接所属部署等へ働きかけていただきたい。

■ 学内保育所

- ・学内保育所の充実(定員増、保育士増、時間拡大、設備充実、病児保育など)をしてほしいです。看護師のように勤務時間が不規則な職種への配慮をお願いします。

■ 提言、その他

- ・意識啓発と並行して業務の削減や必要な人員の増員などを進める必要があると感じている。
- ・育児や介護だけでなく、不妊治療のための通院などについても理解があればよい。
- ・スタッフの権利意識が以前よりも相当高くなっています。ハラスメント防止の観点からも、スタッフの休暇要求などは拒否できない状況です。
- ・男女の区別ではなく、職員同士の相互理解が最も重要であるとする。
- ・ばらばらになりすぎた価値観を収束させ、その共有を推し進める啓発が求められる時期に差し掛かっていると考える。
- ・これからは自分で休みたいときに休めるように段取りをしていきたいです。自分たちのような働き方はこれで終わりにして、若い世代は休めるようにしていくのが役目だと思っています。