

## V 男女共同参画に関するアンケート調査の結果

### 愛媛大学男女共同参画推進に関するアンケート結果の概要

愛媛大学では平成 19 年 5 月に「国立大学法人愛媛大学男女共同参画推進委員会」が設置されました。その中で専門的事項を調査・審議するための「男女共同参画推進専門委員会」が、本学における男女共同参画に関する意識調査と状況把握のためアンケート調査を実施しました。短い期間での実施となりましたが、多くの教職員の皆様にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

男女共同参画に関して初めて実施した今回のアンケートは、愛媛大学に勤務する教職員（非常勤講師、TA、RA、業務支援室のアルバイト学生等を除く）を対象に平成 19 年 7 月 18 日～8 月 8 日の間で行いました。教員（大学教員及び附属学校教員）及び医学部附属病院の看護職員には調査用紙を配布し回収する方法で、また、それ以外の事務職員、技術系職員等にはスマートアンケートにより回答をいただきました。アンケートの結果の概要は後掲のとおりですが、要点を簡単に述べておきます。

回答率は全体で37.5%でした。附属学校教員が53%、看護職員が80%、大学教員が38%の回答率でしたが、スマートアンケートによる回答となった事務職員は27%、技術系職員が16%、その他の職員は8%と低くなっています。また、常勤は45%、非常勤は12%となっています。

本学における男女共同参画の観点から見た改善すべき項目については、男女ともに「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」が最も多く、職種別に見ても全ての職種で多い回答でした。今後望まれる具体例など自由記述欄では、育児支援を中心に仕事と家庭生活の両立支援及び教育、研究、就業の環境、制度の整備を求めること多くの回答が集中しました。また、大学における意識の向上・改革が必要という意見も寄せられました。また、「城北地区に保育所が開設されたとしたらすぐに利用したい」が35人、「近い将来利用したい」が95人ありました。「愛媛大学での男女共同参画の推進の必要性について」は賛成に54.8%の回答が寄せられ、「推進のための努力をおしまない」との回答が43.6%ありました。

今回寄せられたご意見・ご提案は、「愛媛大学における男女共同参画推進のための提言」及び「積極的改善措置(ポジティブアクション)」の作成、そして、さらなる具体的な取り組みを検討していく中で活かしていきたいと考えています。

今後とも、本学の男女共同参画の推進を図るため、皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

平成 19 年 10 月 10 日

愛媛大学男女共同参画推進専門委員会

## 男女共同参画推進アンケート実施結果について

はじめにあなたのことを教えてください。

### F1 性別

性別	人数	割合
男	430	44.5%
女	520	53.8%
答えたくない	16	1.7%
計	966	100.0%

### F2 あなたは

	男性	女性	答えたくない	合計	割合
教授	99	6	3	108	11.2%
准教授	89	20	4	113	11.7%
講師	30	6	1	37	3.8%
助教	44	14		58	6.0%
助手	2	4		6	0.6%
附属学校教員	32	30		62	6.4%
事務系職員	69	79	1	149	15.4%
療を含む)	26	19	2	47	4.9%
看護職員	26	324	4	354	36.6%
その他	13	17		30	3.1%
回答なし		1	1	2	0.2%
計	430	520	16	966	100.0%

### F3 勤務形態は

	男性	女性	答えたくない	合計	割合
常勤	409	449	13	871	90.2%
非常勤	19	61	1	81	8.4%
回答なし	2	10	2	14	1.4%
計	430	520	16	966	100.0%

### F4 所属(F2の 1～5の方(大学教員)のみ)

	男性	女性	答えたくない	合計	割合
文系	72	28	4	104	32.3%
理系	181	19	4	204	63.4%
回答なし	11	3		14	4.3%
計	264	50	8	322	100.0%

### F5 年齢

	男性	女性	答えたくない	合計	割合
20歳未満	2	1		3	0.3%
20～29歳	31	203	3	237	24.5%
30～39歳	114	147	3	264	27.3%
40～49歳	125	102	3	230	23.8%
50～59歳	111	58	4	173	17.9%
60歳以上	35	1	1	37	3.8%
回答なし	12	8	2	22	2.3%
計	430	520	16	966	100.0%

### 回答者の構成について

回答者は、男性430人(44.5%)、女性520人(53.8%)、性別について答えたくない16人(1.7%)であった。職種別では、大学教員が322人(33.4%)、附属学校教員が62人(6.4%)、事務系職員が149人(15.4%)、技術系職員が47人(4.9%)、看護職員が354人(36.6%)、その他32人(3.3%)であった。大学教員の文系・理系の比率は、文系32.3%、理系63.4%であった。年齢別では、20代から50代までほぼ平均的に分布していたが、男女別で見ると、女性では20代が最も多く、年齢が高くなるほど少なくなっている。

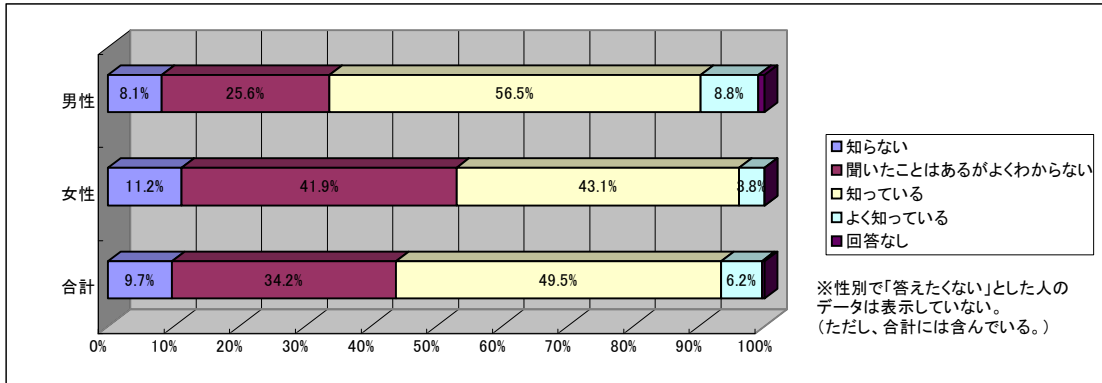
### アンケートの回収率について

対象者2571人に対して966人からの回答があった。回収率は全体で37.5%であり、職種別では附属学校教員が53%、看護職員が80%、大学教員が38%であった。また、常勤は45%、非常勤は12%であった。

以下、男女共同参画に関する質問にお答え下さい

Q1 あなたは「男女共同参画」という言葉を知っていますか。

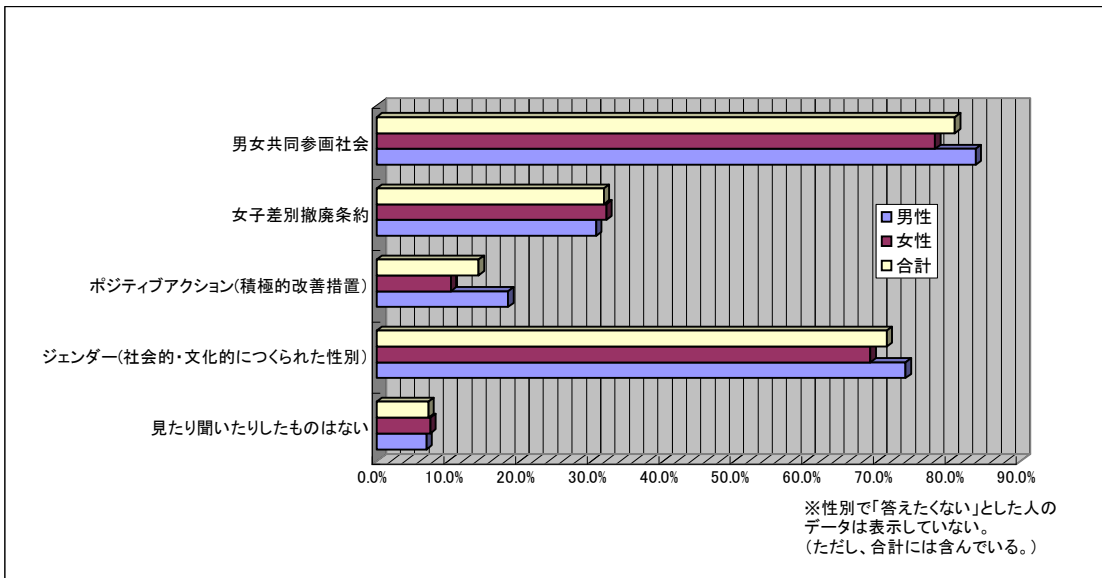
	人数				割合			
	男性	女性	答えたくない	合計	男性	女性	答えたくない	合計
知らない	35	58	1	94	8.1%	11.2%	6.3%	9.7%
聞いたことはあるがよくわからない	110	218	2	330	25.6%	41.9%	12.5%	34.2%
知っている	243	224	11	478	56.5%	43.1%	68.8%	49.5%
よく知っている	38	20	2	60	8.8%	3.8%	12.5%	6.2%
回答なし	4			4	0.9%	0.0%	0.0%	0.4%
計	430	520	16	966	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



「男女共同参画」という言葉について、「知っている」「よく知っている」と回答した人は全体の55.7%であった。男女別では、男性の方が女性より「知っている」「よく知っている」と回答した割合が高かった。

Q2 次の言葉のうちあなたが見たり聞いたりしたことがあるものをあげてください。(複数回答可)

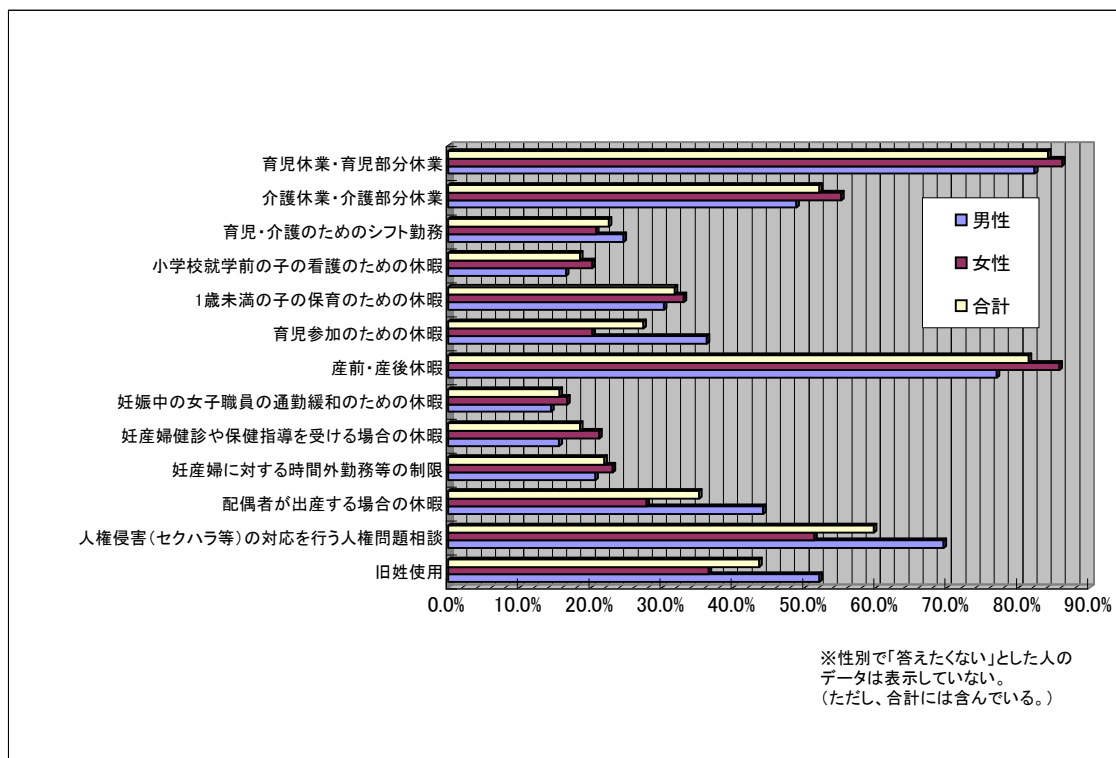
	人数				割合			
	男性	女性	答えたくない	合計	男性	女性	答えたくない	合計
男女共同参画社会	360	406	15	781	83.7%	78.1%	93.8%	80.8%
女子差別撤廃条約	132	167	8	307	30.7%	32.1%	50.0%	31.8%
ポジティブアクション(積極的改善措置)	79	54	5	138	18.4%	10.4%	31.3%	14.3%
ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)	318	359	12	689	74.0%	69.0%	75.0%	71.3%
見たり聞いたりしたものはない	30	39	1	70	7.0%	7.5%	6.3%	7.2%



「男女共同参画社会」は(80.8%)、「ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)」(71.3%)はよく見聞きされている。「ポジティブアクション(積極的改善措置)」(14.3%)はあまり見聞きされていない。

Q3 次にあげる愛媛大学において利用できる制度等のうちあなたが知っているものをあげてください。(複数回答可)

	人数				割合			
	男性	女性	答えたくない	合計	男性	女性	答えたくない	合計
育児休業・育児部分休業	354	448	11	813	82.3%	86.2%	68.8%	84.2%
介護休業・介護部分休業	210	287	6	503	48.8%	55.2%	37.5%	52.1%
育児・介護のためのシフト勤務	106	108	4	218	24.7%	20.8%	25.0%	22.6%
小学校就学前の子の看護のための休暇	71	105	3	179	16.5%	20.2%	18.8%	18.5%
1歳未満の子の保育のための休暇	130	172	5	307	30.2%	33.1%	31.3%	31.8%
育児参加のための休暇	156	105	4	265	36.3%	20.2%	25.0%	27.4%
産前・産後休暇	331	446	10	787	77.0%	85.8%	62.5%	81.5%
妊娠中の女子職員の通勤緩和のための休暇	62	87	2	151	14.4%	16.7%	12.5%	15.6%
妊産婦健診や保健指導を受ける場合の休暇	67	110	2	179	15.6%	21.2%	12.5%	18.5%
妊産婦に対する時間外勤務等の制限	89	120	3	212	20.7%	23.1%	18.8%	21.9%
配偶者が出産する場合の休暇	190	145	5	340	44.2%	27.9%	31.3%	35.2%
人権侵害(セクハラ等)の対応を行う人権問題相談	299	267	11	577	69.5%	51.3%	68.8%	59.7%
旧姓使用	224	190	8	422	52.1%	36.5%	50.0%	43.7%

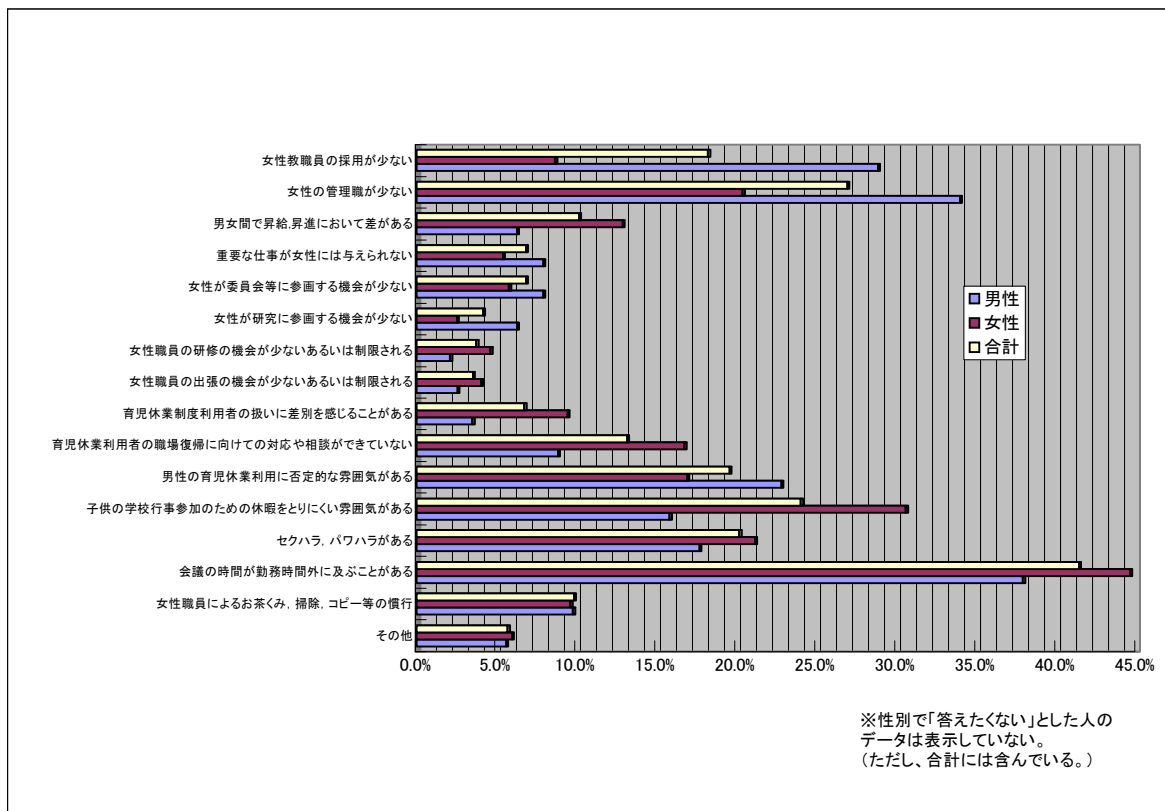


愛媛大学において利用できる制度等のうち、「育児休業・育児部分休業」(84.2%)と「産前・産後休暇」(81.5%)を知っている回答者は8割を越え、「人権問題相談」(59.7%)、「介護休業・介護部分休業」(52.1%)を知っているものは半数を超えていた。「育児・介護のためのシフト勤務」(22.6%)、「小学校就学前の子の看護のための休暇」(18.5%)、「育児参加のための休暇」(27.4%)、「妊娠中の女子職員の通勤緩和のための休暇」(15.6%)を知っているものは3割に満たなかった。男女別では、一般的に女性の方の認知度が高かったが、「育児・介護のためのシフト勤務」「育児参加のための休暇」、「配偶者が出産するための休暇」、「人権問題相談」、「旧姓使用」については、男性の方が高かった。

Q4 愛媛大学において、男女共同参画の観点から見た時、改善すべきと思われる項目についてあげてください。

(複数回答可)

	人数				割合			
	男性	女性	答えたくない	合計	男性	女性	答えたくない	合計
女性教職員の採用が少ない	124	45	7	176	28.8%	8.7%	43.8%	18.2%
女性の管理職が少ない	146	106	8	260	34.0%	20.4%	50.0%	26.9%
男女間で昇給、昇進において差がある	27	67	4	98	6.3%	12.9%	25.0%	10.1%
重要な仕事が女性には与えられない	34	28	4	66	7.9%	5.4%	25.0%	6.8%
女性が委員会等に参画する機会が少ない	34	30	2	66	7.9%	5.8%	12.5%	6.8%
女性が研究に参画する機会が少ない	27	13	0	40	6.3%	2.5%	0.0%	4.1%
女性職員の研修の機会が少ないあるいは制限される	9	24	3	36	2.1%	4.6%	18.8%	3.7%
女性職員の出張の機会が少ないあるいは制限される	11	21	2	34	2.6%	4.0%	12.5%	3.5%
育児休業制度利用者の扱いに差別を感じることもある	15	49	1	65	3.5%	9.4%	6.3%	6.7%
育児休業利用者の職場復帰に向けての対応や相談ができていない	38	87	2	127	8.8%	16.7%	12.5%	13.1%
男性の育児休業利用に否定的な雰囲気がある	98	88	3	189	22.8%	16.9%	18.8%	19.6%
子供の学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある	68	159	5	232	15.8%	30.6%	31.3%	24.0%
セクハラ、パワハラがある	76	110	9	195	17.7%	21.2%	56.3%	20.2%
会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある	163	232	5	400	37.9%	44.6%	31.3%	41.4%
女性職員によるお茶くみ、掃除、コピー等の慣行	42	50	3	95	9.8%	9.6%	18.8%	9.8%
その他	24	31	0	55	5.6%	6.0%	0.0%	5.7%

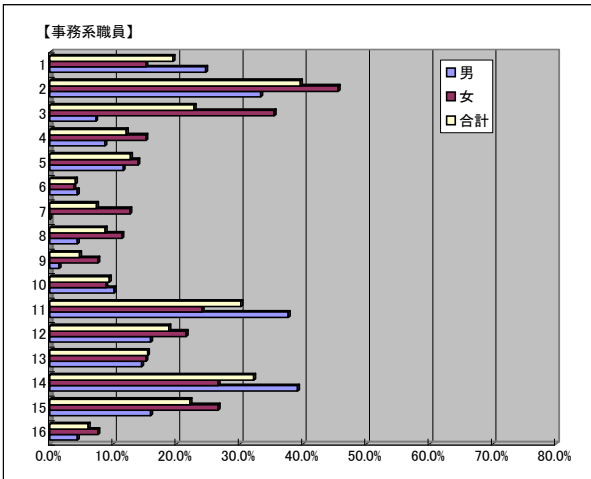
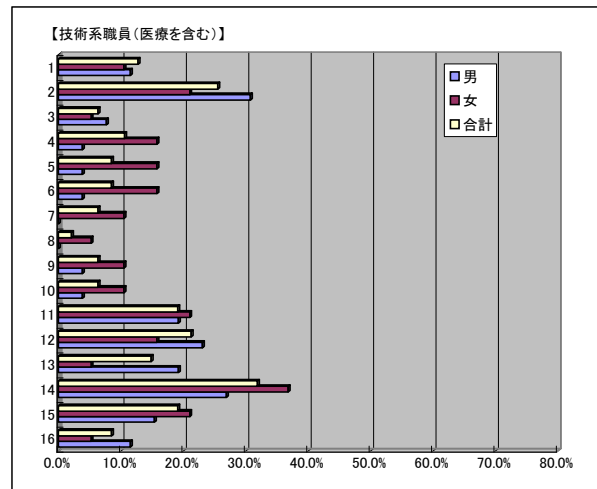
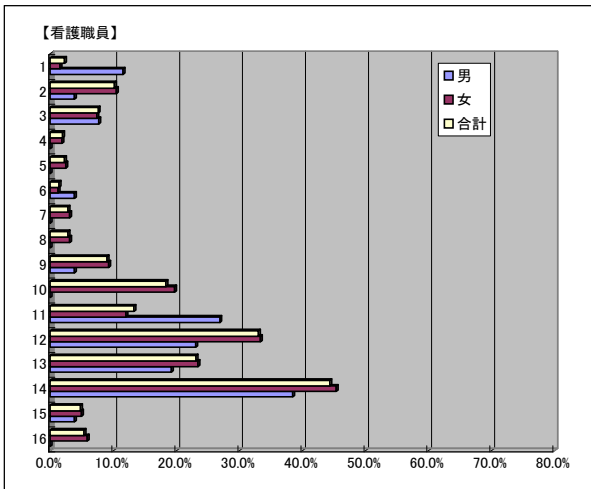
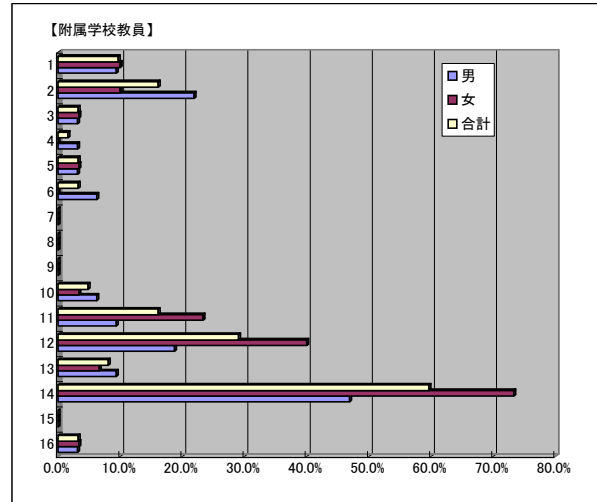
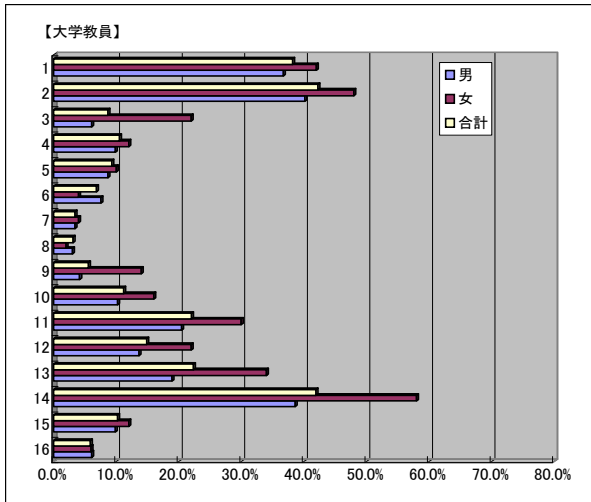


愛媛大学において、男女共同参画の観点から見た時改善すべき項目について、男女ともに「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(男性37.9%、女性44.6%)がもっとも多く選ばれた。次いで、男性では「女性の管理職が少ない」(34.0%)、「女性教職員の採用が少ない」(28.8%)「男性の育児休業利用に否定的な雰囲気がある」(22.8%)が選ばれ、女性では、「子供の学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある」(30.6%)、「セクハラ、パワハラがある」(21.2%)、「女性の管理職が少ない」(20.4%)が選ばれた。

Q4

◎職種別集計結果

	大学教員				附属学校教員				看護職員				技術系職員				事務系職員			
	割合		答えたくない	合計	割合		答えたくない	合計	割合		答えたくない	合計	割合		答えたくない	合計	割合		答えたくない	合計
	男	女			男	女			男	女			男	女			男	女		
1 女性教職員の採用が少ない	36.7%	42.0%	62.5%	38.2%	9.4%	10.0%	9.7%	11.5%	1.5%	0.0%	2.3%	11.5%	10.5%	50.0%	12.8%	24.6%	15.2%	0%	19.5%	
2 女性の管理職が少ない	40.2%	48.0%	75.0%	42.2%	21.9%	10.0%	16.1%	3.8%	10.5%	25.0%	10.2%	30.8%	21.1%	0.0%	25.5%	33.3%	45.6%	0%	39.6%	
3 男女間で昇給・昇進において差がある	6.1%	22.0%	12.5%	8.7%	3.1%	3.3%	3.2%	7.7%	7.4%	25.0%	7.6%	7.7%	5.3%	0.0%	6.4%	7.2%	35.4%	100%	22.8%	
4 重要な仕事に女性には与えられない	9.8%	12.0%	25.0%	10.6%	3.1%	0.0%	1.6%	0.0%	1.9%	25.0%	2.0%	3.8%	15.8%	50.0%	10.6%	8.7%	15.2%	0%	12.1%	
5 女性が委員会等に参画する機会が少ない	8.7%	10.0%	25.0%	9.3%	3.1%	3.3%	3.2%	0.0%	2.5%	0.0%	2.3%	3.8%	15.8%	0.0%	8.5%	11.6%	13.9%	0%	12.8%	
6 女性が研究に参画する機会が少ない	7.6%	4.0%	0.0%	6.8%	6.3%	0.0%	3.2%	3.8%	1.2%	0.0%	1.4%	3.8%	15.8%	0.0%	8.5%	4.3%	3.8%	0%	4.0%	
7 女性職員の研修の機会が少ないあるいは制限される	3.4%	4.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	2.8%	0.0%	10.5%	50.0%	6.4%	0.0%	12.7%	100%	7.4%	
8 女性職員の出張の機会が少ないあるいは制限される	3.0%	2.0%	12.5%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	2.8%	0.0%	5.3%	0.0%	2.1%	4.3%	11.4%	100%	8.7%	
9 育児休業制度利用者の扱いに差別を感じることがある	4.2%	14.0%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	9.3%	25.0%	9.0%	3.8%	10.5%	0.0%	6.4%	1.4%	7.6%	0%	4.7%	
10 育児休業利用者の職場復帰に向けての対応や相談ができていない	10.2%	16.0%	12.5%	11.2%	6.3%	3.3%	4.8%	0.0%	19.8%	25.0%	18.4%	3.8%	10.5%	0.0%	6.4%	10.1%	8.9%	0%	9.4%	
11 男性の育児休業利用に否定的な雰囲気がある	20.5%	30.0%	25.0%	22.0%	9.4%	23.3%	16.1%	26.9%	12.0%	25.0%	13.3%	19.2%	21.1%	0.0%	19.1%	37.7%	24.1%	0%	30.2%	
12 子供の学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある	13.6%	22.0%	12.5%	14.9%	18.8%	40.0%	29.0%	23.1%	33.3%	75.0%	33.1%	23.1%	15.8%	50.0%	21.3%	15.9%	21.5%	0%	18.8%	
13 セクハラ、ハラスメントがある	18.9%	34.0%	62.5%	22.4%	9.4%	6.7%	8.1%	19.2%	23.5%	25.0%	23.2%	19.2%	5.3%	50.0%	14.9%	14.5%	15.2%	100%	15.4%	
14 会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある	38.6%	58.0%	50.0%	41.9%	46.9%	73.3%	59.7%	38.5%	45.4%	0.0%	44.4%	26.9%	36.8%	50.0%	31.9%	39.1%	26.6%	0%	32.2%	
15 女性職員によるお茶くみ、掃除、コピー等の慣行	9.8%	12.0%	12.5%	10.2%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	4.9%	0.0%	4.8%	15.4%	21.1%	50.0%	19.1%	15.9%	26.6%	100%	22.1%	
16 その他	6.1%	6.0%	0.0%	5.9%	3.1%	3.3%	3.2%	0.0%	5.9%	0.0%	5.4%	11.5%	5.3%	0.0%	8.5%	4.3%	7.6%	0%	6.0%	



#### Q4の職種別集計結果について

大学教員では、「女性の管理職が少ない」(42.2%)、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(41.9%)、「女性教職員の採用が少ない」(38.2%)の順で多く選ばれた。男性教員は「女性の管理職が少ない」(40.2%)、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(38.6%)、「女性教職員の採用が少ない」(36.7%)の順で多く選んでおり、女性教員は「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(38.6%)、「女性の管理職が少ない」(48.2%)、「女性教職員の採用が少ない」(38.2%)の順で多く選んでいる。大学教員の中の男女で比較すると、「男女間で昇給・昇進において差がある」、「セクハラ、パワハラがある」、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」の項目について、女性の方が選んでいる割合が高くなっている。

附属学校教員では、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(59.7%)が圧倒的に多く、次に「子供の学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある」(29.0%)、「女性の管理職が少ない」(16.1%)が選ばれている。男性教員は、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(46.9%)、「女性の管理職が少ない」(21.9%)、「子供の学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある」(18.8%)の順で多く選んでおり、女性教員は「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(73.3%)、「子供の学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある」(40.0%)、「男性の育児休業利用に否定的な雰囲気がある」(23.3%)の順で多く選んでいる。附属学校教員の中の男女で比較すると、「女性の管理職が少ない」を男性の方が選んでいる割合が高く、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」、「子供の学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある」、「男性の育児休業利用に否定的な雰囲気がある」を女性の方が選んでいる割合が高くなっている。

看護職員では、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(44.4%)、「子供の学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある」(33.1%)、「セクハラ、パワハラがある」(23.2%)の順で多く選ばれた。

技術系職員では、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(31.9%)、「女性の管理職が少ない」(25.5%)、「子供の学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある」(21.3%)の順で多く選ばれた。他の職種と比較すると、「女性職員によるお茶くみ、掃除、コピー等の慣行」が選択された割合が19.1%と多かった。

事務系職員では、「女性の管理職が少ない」(39.6%)、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(32.2%)、「子供の学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある」(30.2%)の順で多く選ばれた。他の職種と比較すると、「女性職員によるお茶くみ、掃除、コピー等の慣行」が選択された割合が22.1%と多かった。男性事務系職員は、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(39.1%)、「男性の育児休業利用に否定的な雰囲気がある」(37.7%)、「女性の管理職が少ない」(33.3%)の順で多く選んでおり、女性事務系職員は、「女性の管理職が少ない」(45.6%)、「男女間で昇給・昇進において差がある」(35.4%)、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」(26.6%)「女性職員によるお茶くみ、掃除、コピー等の慣行」(26.6%)の順で多く選んでいる。事務系職員の中の男女で比較すると、「男性の育児休業利用に否定的な雰囲気がある」「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」を男性の方が選んでいる割合が高く、「男女間で昇給・昇進において差がある」、「女性の管理職が少ない」、「女性職員の出張の機会が少ないあるいは制限される」、「女性職員によるお茶くみ、掃除、コピー等の慣行」を女性の方が選んでいる割合が高くなっている。

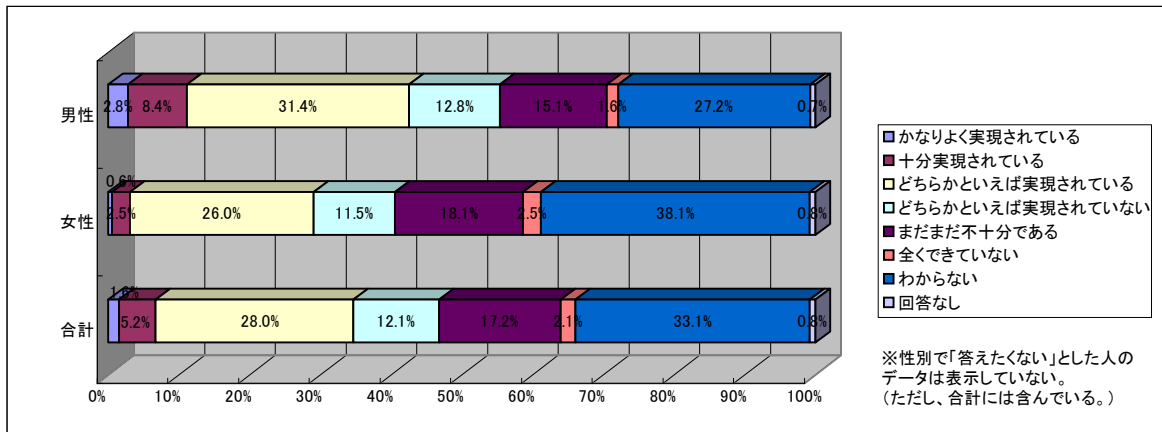
Q4 愛媛大学において、男女共同参画の観点から見た時、改善すべきと思われる項目についてあげてください。  
16 「その他」自由記述

性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q4-16【自由記述】
男	助教	常勤	理系	30～39歳	無し
女	その他	非常勤		20～29歳	無し
男	助教	常勤	理系	30～39歳	仕事面で女性が優遇されている。
女	看護職員	常勤		20～29歳	特になし
女	看護職員	常勤		20～29歳	無し。よくわからない。
女	看護職員	常勤		30～39歳	学歴ではなく、仕事の量や知識、指導など大学に貢献している人に給与を与えてほしい。
女	看護職員	常勤		30～39歳	男女というより看護職への理解がない。
女	看護職員	常勤		40～49歳	・研修参加の全額自己負担 ・有給休暇がとれない ・一部医師の看護師への蔑視発言
女	看護職員	常勤		20～29歳	分からない
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	女性の育児休業時の給与をアップすべき
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	人権問題相談員を教授会で選出する際、「女性教員を選ぶように」と指示されるため、下記の問題が生じている。 ①同じ教員ばかり選出される。 ②男性教員の間に「あれは女性のする仕事(自分には関係ない)」と考える傾向が見られる。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	制度の告知が不十分
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	性別を意識しすぎること
女	附属学校教員	常勤		30～39歳	常識の範囲の時間で会議が終わるようにしてもらいたい。
男	附属学校教員	常勤	文系	30～39歳	分からない
男	教授	常勤	文系	60歳以上	授業や会議の折、子供を預けるベビーシッターを大学が契約する。
男	講師	常勤	理系	30～39歳	逆差別が起らないようにする。特に数の比較はナンセンス。
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	アンケートの報告書で見聞きするが、自分のまわりでは実感がわからないので、判断できない。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	よくわからない
男	技術系職員(医療を含む)	常勤		40～49歳	会議が時間外に及ぶどころか、時間外から始まる。
男	講師	常勤	理系	30～39歳	特になし
男	教授	常勤	理系	40～49歳	よくわかりません
男	講師	常勤	理系	40～49歳	1～15の内容があるのか否か不明のため答えられません。
男	講師	常勤	理系	40～49歳	すべきと考えない。
女	看護職員	常勤		20～29歳	分からない
女	看護職員	常勤		30～39歳	看護職のため、男性がほとんどいないので、男女差がはっきりわからない。
女	看護職員	常勤		20～29歳	特になし
女	看護職員	常勤		20～29歳	中途採用のため、現状把握できていません。分かりません。
女	看護職員	常勤		30～39歳	特になし
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	労働時間・ノルマについて責任主体があいまい。非常勤職員に対する評価が低い。セクハラ等の問題の処理がまずい。
男	事務系職員	常勤		30～39歳	学内では制度等を見ても努力がなされていると思う
女	事務系職員	常勤			別に無し
男	事務系職員	常勤		50～59歳	女性職員への配慮や制度は十二分であり、むしろ逆転現象が生じているのではないかと
男	事務系職員	常勤		50～59歳	女性が楽な仕事を望む場合が多々ある。
男	講師	常勤	理系	60歳以上	学部内あるいは近くに保育施設がない
男	講師	常勤	理系	30～39歳	「平等」の名の下で逆差別が起こることに注意すべき。特に数の比較はナンセンス。
女	事務系職員	常勤		40～49歳	管理職の意識の低さ、意見が言えない契約職員
女	技術系職員(医療を含む)	非常勤		20～29歳	性別に関係なく、適材適所がよいと思う。
女	事務系職員	常勤		30～39歳	部署によって男女比が均等でない。どちらかに偏りすぎている部署が最近増えている。
女	事務系職員	非常勤		30～39歳	特になし
女	助教	常勤	理系	30～39歳	トイレの数が極めて少なく、整備状況も劣悪。授乳室等育児に必要な施設が無い。一時保育などがなく、出産や育児に対する受け入れ体制が感じられない。採用面接時に女性に対し(1)既婚か未婚か(2)未婚の場合の結婚の意思(3)未婚の場合の結婚後の就業意志(4)未婚の場合の結婚を予定している恋人の存在有無(5)既婚の場合の妊娠出産への意志など、本来採用条件に全く関係ないことを聞く教職員がいる。
男	事務系職員	常勤		60歳以上	以前はあったが改善されているものが多い
男	技術系職員(医療を含む)	常勤		20～29歳	なし
女	事務系職員	非常勤		20～29歳	特になし



Q5 現在、愛媛大学において男女共同参画がどのくらい実現されていると思いますか。

	人数				割合			
	男性	女性	答えたくない	合計	男性	女性	答えたくない	合計
かなりよく実現されている	12	3		15	2.8%	0.6%	0.0%	1.6%
十分実現されている	36	13	1	50	8.4%	2.5%	6.3%	5.2%
どちらかといえば実現されている	135	135		270	31.4%	26.0%	0.0%	28.0%
どちらかといえば実現されていない	55	60	2	117	12.8%	11.5%	12.5%	12.1%
まだまだ不十分である	65	94	7	166	15.1%	18.1%	43.8%	17.2%
全くできていない	7	13		20	1.6%	2.5%	0.0%	2.1%
わからない	117	198	5	320	27.2%	38.1%	31.3%	33.1%
回答なし	3	4	1	8	0.7%	0.8%	6.3%	0.8%
計	430	520	16	966	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

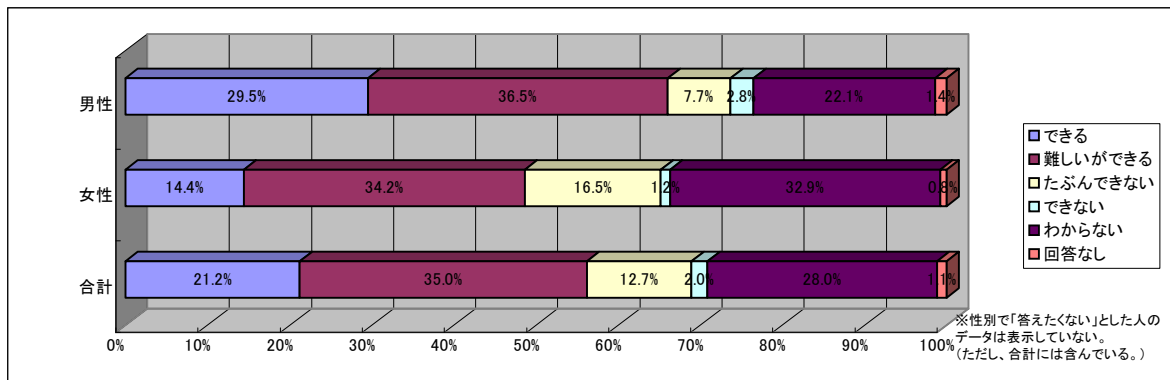


愛媛大学において男女共同参画がどのくらい実現されていると思うかについて、全体として、「わからない」(33.1%)がもっとも多く、次に「どちらかといえば実現されている」(28.1%)が多かった。

男女別では、男性では「かなりよく実現されている」「十分実現されている」「どちらかといえば実現されている」と回答したものの合計は42.6%で、「どちらかと言えば実現されていない」「まだまだ不十分である」「全くできていない」と回答したものは29.5%であった。一方、女性では「かなりよく実現されている」「十分実現されている」「どちらかといえば実現されている」と回答したものは29.1%で、「どちらかと言えば実現されていない」「まだまだ不十分である」「全くできていない」と回答したものは32.1%であった。

Q6 愛媛大学において男女共同参画の実現についてどう思いますか。

	人数				割合			
	男性	女性	答えたくない	合計	男性	女性	答えたくない	合計
できる	127	75	3	205	29.5%	14.4%	18.8%	21.2%
難しいができる	157	178	3	338	36.5%	34.2%	18.8%	35.0%
たぶんできない	33	86	4	123	7.7%	16.5%	25.0%	12.7%
できない	12	6	1	19	2.8%	1.2%	6.3%	2.0%
わからない	95	171	4	270	22.1%	32.9%	25.0%	28.0%
回答なし	6	4	1	11	1.4%	0.8%	6.3%	1.1%
計	430	520	16	966	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

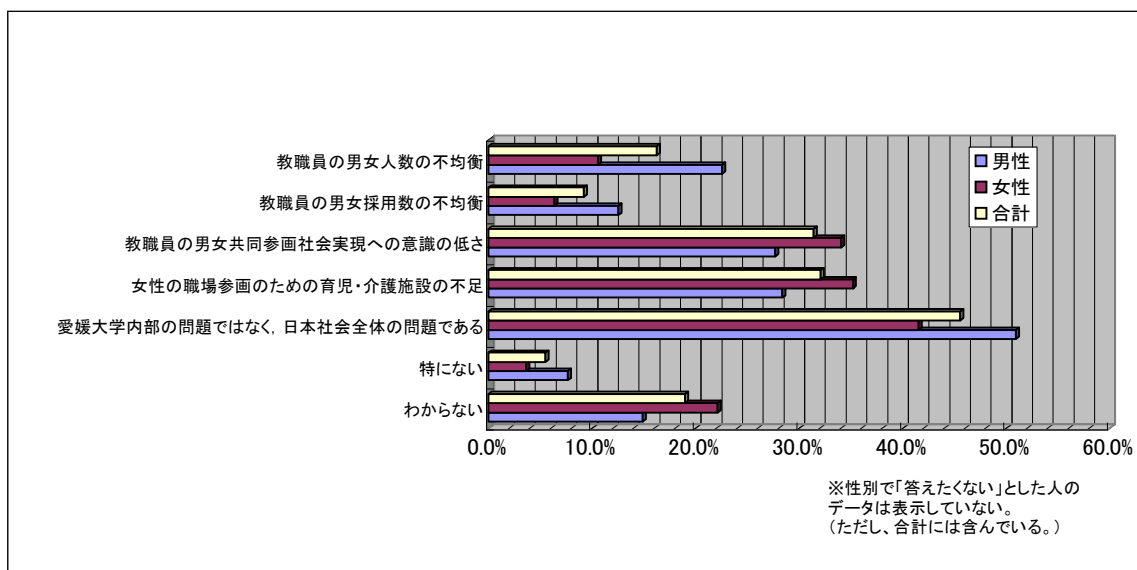


愛媛大学において男女共同参画の実現についてどう思うかについて、全体として「難しいができる」(35.0%)がもっとも多く、次に「わからない」(28.0%)が多かった。

男女別では、男性では「できる」「難しいができる」と回答したものが66.0%で、「たぶんできない」「できない」と回答したものは10.5%であった。一方、女性では、「できる」「難しいができる」と回答したものが18.6%で、「たぶんできない」「できない」と回答したものは17.7%であり、「わからない」と回答したものが32.9%で男性の22.1%比較して多かった。

Q7 愛媛大学の男女共同参画の実現において、それを阻む障害があるとすれば何ですか。(複数回答可)

	人数				割合			
	男性	女性	答えたくない	合計	男性	女性	答えたくない	合計
教職員の男女人数の不均衡	97	55	5	157	22.6%	10.6%	31.3%	16.3%
教職員の男女採用数の不均衡	54	33	2	89	12.6%	6.3%	12.5%	9.2%
教職員の男女共同参画社会実現への意識の低さ	119	177	7	303	27.7%	34.0%	43.8%	31.4%
女性の職場参画のための育児・介護施設の不足	122	183	5	310	28.4%	35.2%	31.3%	32.1%
愛媛大学内部の問題ではなく、日本社会全体の問題である	219	216	5	440	50.9%	41.5%	31.3%	45.5%
特にない	33	19	1	53	7.7%	3.7%	6.3%	5.5%
わからない	64	115	4	183	14.9%	22.1%	25.0%	18.9%

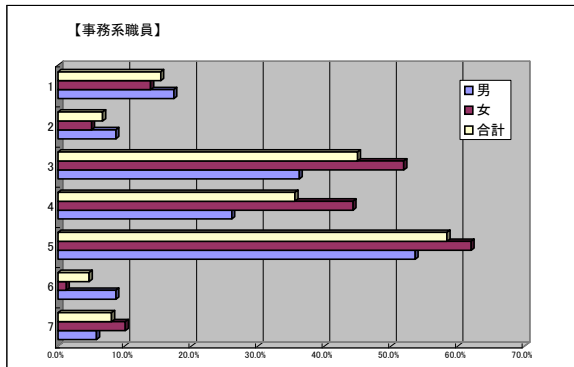
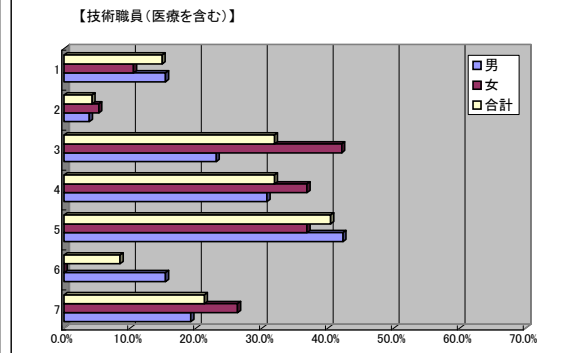
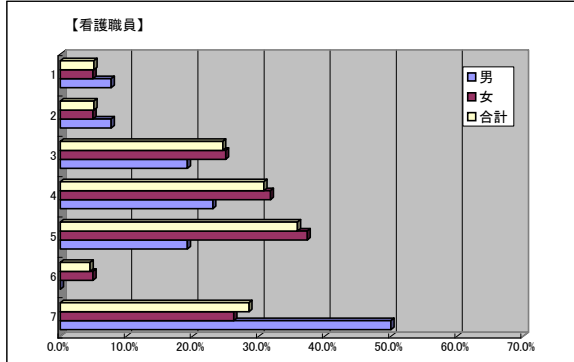
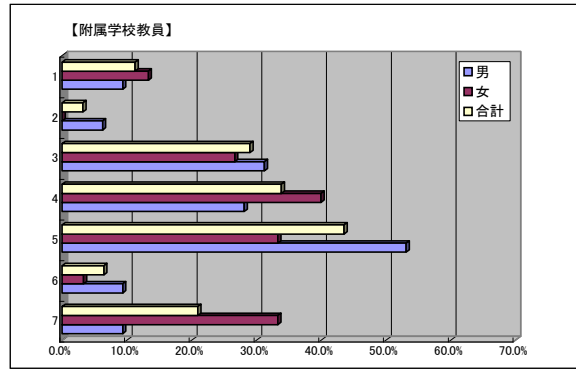
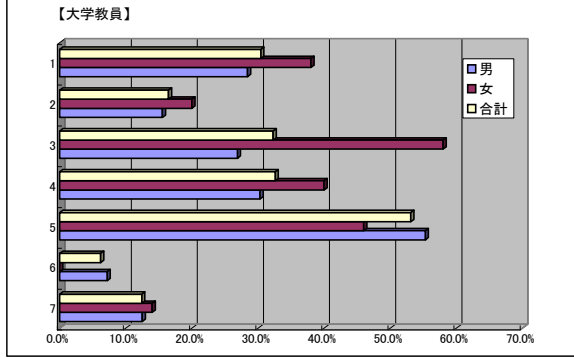


「愛媛大学内部の問題ではなく、日本社会全体の問題である」(45.5%)、「女性の職場参画のための育児・介護施設の不足」(32.1%)、「教職員の男女共同参画意識の低さ」(31.4%)が多く選ばれた。

Q7

◎職種別集計結果

	大学教員				附属学校教員				看護職員				技術系職員				事務系職員				
	割合	男	女	答えたくない	割合	男	女	答えたくない	割合	男	女	答えたくない	割合	男	女	答えたくない	割合	男	女	答えたくない	
1 教職員の男女人数の不均衡	28.4%	38.0%	50.0%	30.4%	9.4%	13.3%			11.3%	7.7%	4.9%	0.0%	5.1%	15.4%	10.5%	50.0%	14.9%	17.4%	13.9%	0.0%	15.4%
2 教職員の男女採用数の不均衡	15.5%	20.0%	25.0%	16.5%	6.3%	0.0%			3.2%	7.7%	4.9%	0.0%	5.1%	3.8%	5.3%	0.0%	4.3%	8.7%	5.1%	0.0%	6.7%
3 教職員の男女共同参画社会実現への意識の低さ	26.9%	58.0%	50.0%	32.3%	31.3%	26.7%			29.0%	19.2%	25.0%	25.0%	24.6%	23.1%	42.1%	50.0%	31.9%	36.2%	51.9%	100.0%	45.0%
4 女性の職場参画のための育児・介護施設の不足	30.3%	40.0%	62.5%	32.6%	28.1%	40.0%			33.9%	23.1%	31.8%	0.0%	30.8%	30.8%	36.8%	0.0%	31.9%	26.1%	44.3%	0.0%	35.6%
5 愛媛大学内部の問題ではなく、日本社会全体の問題である	55.3%	46.0%	25.0%	53.1%	53.1%	33.3%			43.5%	19.2%	37.3%	25.0%	35.9%	42.3%	36.8%	50.0%	40.4%	53.6%	62.0%	100.0%	58.4%
6 特になし	7.2%	0.0%	12.5%	6.2%	9.4%	3.3%			6.5%	0.0%	4.9%	0.0%	4.5%	15.4%	0.0%	0.0%	8.5%	8.7%	1.3%	0.0%	4.7%
7 わからない	12.5%	14.0%	0.0%	12.4%	9.4%	33.3%			21.0%	50.0%	26.2%	75.0%	28.5%	19.2%	26.3%	0.0%	21.3%	5.8%	10.1%	0.0%	8.1%



大学教員では、上記以外に、「教職員の男女人数の不均衡」(30.4%)及び「教職員の男女採用数の不均衡」(16.5%)を回答したものの割合が、他の職種と比較して多かった。また、大学教員の中の男女で比較すると、「教職員の男女共同参画社会実現への意識の低さ」の項目は、女性が選んだ割合がかなり多くなっている。

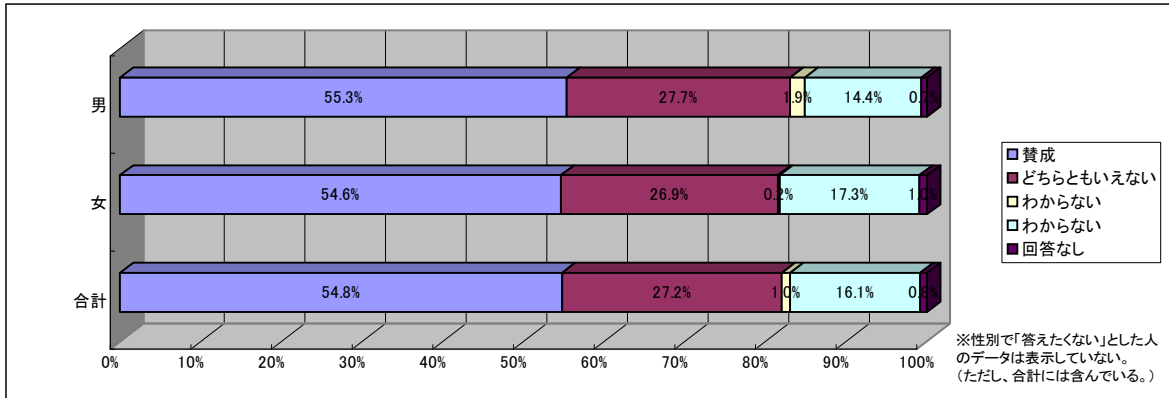
附属学校教員では、男女で比較すると、「愛媛大学内部の問題ではなく、日本社会全体の問題である」を男性が選んだ割合が多く、「女性の職場参画のための育児・介護施設の不足」、「わからない」を女性の方が選んでいる割合が高くなっている。

看護職員では、男女で比較すると、「わからない」を男性の方が選んだ割合が多く、「愛媛大学内部の問題ではなく、日本社会全体の問題である」を女性が選んだ割合が高くなっている。

事務系職員では、「教職員の男女共同参画社会実現への意識の低さ」(45.0%)を選択した割合が、他の職種と比較して多かった。事務系職員の中の男女で比較すると、「教職員の男女共同参画社会実現への意識の低さ」女性の職場参画のための育児・介護施設の不足」の項目は、女性の方が選んだ割合が高くなっている。

Q8 あなたは、愛媛大学における男女共同参画に関する以下の意見についてどう思いますか。  
 (1) 愛媛大学では男女共同参画の推進が必要である

	人数				割合			
	男	女	答えたくない	合計	男	女	答えたくない	合計
賛成	238	284	7	529	55.3%	54.6%	43.8%	54.8%
どちらともいえない	119	140	4	263	27.7%	26.9%	25.0%	27.2%
反対	8	1	1	10	1.9%	0.2%	6.3%	1.0%
わからない	62	90	4	156	14.4%	17.3%	25.0%	16.1%
回答なし	3	5		8	0.7%	1.0%	0.0%	0.8%
計	430	520	16	966	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

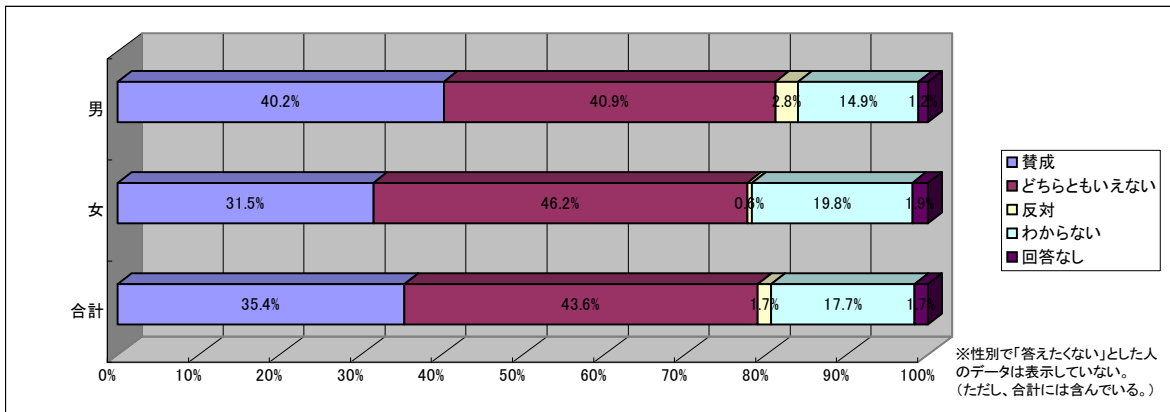


「賛成」(54.8%)が最も多かった。続いて「どちらともいえない」(27.2%)、「わからない」(16.1%)が多かった。「反対」(1.0%)はわずかだった。

男女別では、男性は、女性に比較して「賛成」の割合がやや多い一方、「反対」の割合も多かった。

(2) 私は愛媛大学男女共同参画の推進のための努力をおしまない

	人数				割合			
	男	女	答えたくない	合計	男	女	答えたくない	合計
賛成	173	164	5	342	40.2%	31.5%	31.3%	35.4%
どちらともいえない	176	240	5	421	40.9%	46.2%	31.3%	43.6%
反対	12	3	1	16	2.8%	0.6%	6.3%	1.7%
わからない	64	103	4	171	14.9%	19.8%	25.0%	17.7%
回答なし	5	10	1	16	1.2%	1.9%	6.3%	1.7%
計	430	520	16	966	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

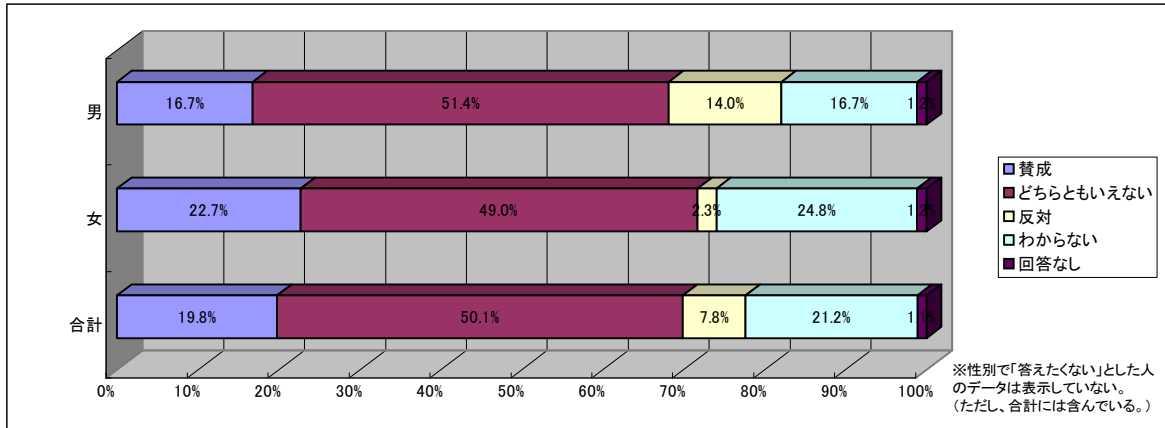


「どちらともいえない」(43.6%)が最も多く、次に「賛成」(35.4%)が多かった。「反対」(1.7%)はわずかだった。

男女別では、男性は、女性に比較して「賛成」の割合がやや多い一方で、「反対」の割合も多かった。

(3) 女子学生募集の推進は男女共同参画の推進に不可欠である

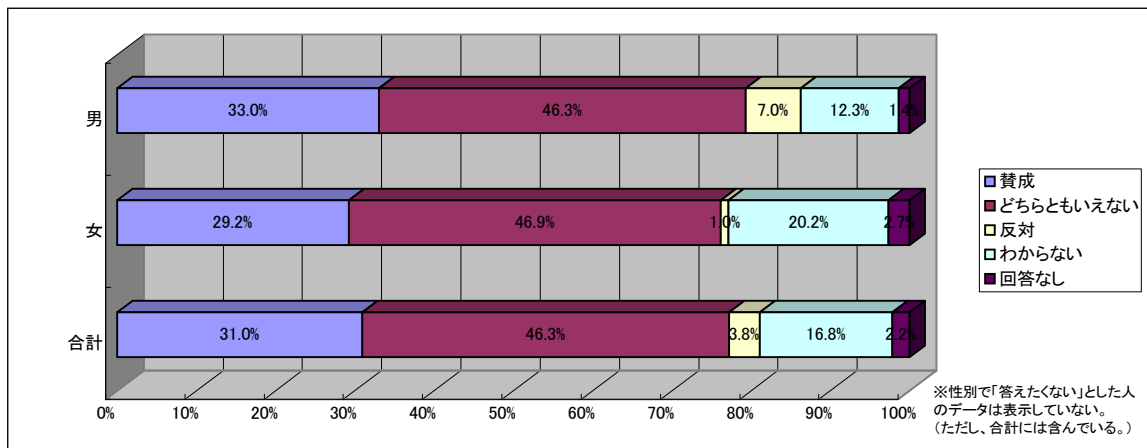
	人数				割合			
	男	女	答えたくない	合計	男	女	答えたくない	合計
賛成	72	118	1	191	16.7%	22.7%	6.3%	19.8%
どちらともいえない	221	255	8	484	51.4%	49.0%	50.0%	50.1%
反対	60	12	3	75	14.0%	2.3%	18.8%	7.8%
わからない	72	129	4	205	16.7%	24.8%	25.0%	21.2%
回答なし	5	6		11	1.2%	1.2%	0.0%	1.1%
計	430	520	16	966	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



「どちらともいえない」(50.1%)が最も多く、次に「わからない」(21.2%)、「賛成」(19.8%)、「反対」(7.8%)の順で多かった。男女別では、男性で「反対」(14.0%)が、女性(2.3%)と比較して著しく多かった。

(4) 愛媛大学教職員の女性比率を高めることは男女共同参画の推進に不可欠である

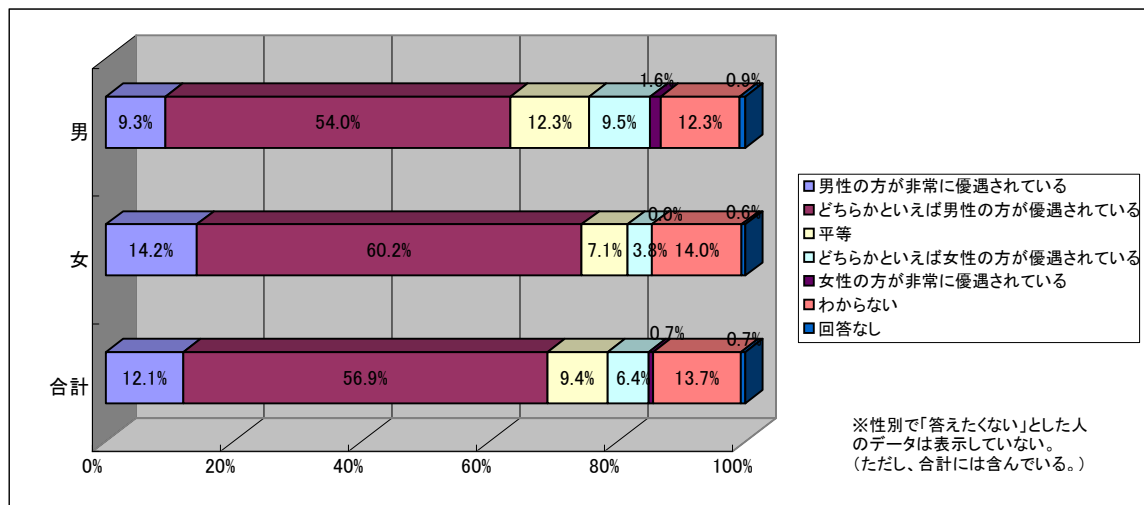
	人数				割合			
	男	女	答えたくない	合計	男	女	答えたくない	合計
賛成	142	152	5	299	33.0%	29.2%	31.3%	31.0%
どちらともいえない	199	244	4	447	46.3%	46.9%	25.0%	46.3%
反対	30	5	2	37	7.0%	1.0%	12.5%	3.8%
わからない	53	105	4	162	12.3%	20.2%	25.0%	16.8%
回答なし	6	14	1	21	1.4%	2.7%	6.3%	2.2%
計	430	520	16	966	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



「どちらともいえない」(46.3%)が最も多く、続いて「賛成」(31.0%)が多かった。男女別では、男性の「反対」(7.0%)が女性(1.0%)と比較して多かった。(2)の女子学生募集の推進よりも賛成の割合が多く、反対は少ない。

Q9 社会全体でみた場合に、男女の地位は平等になっていると思いますか。

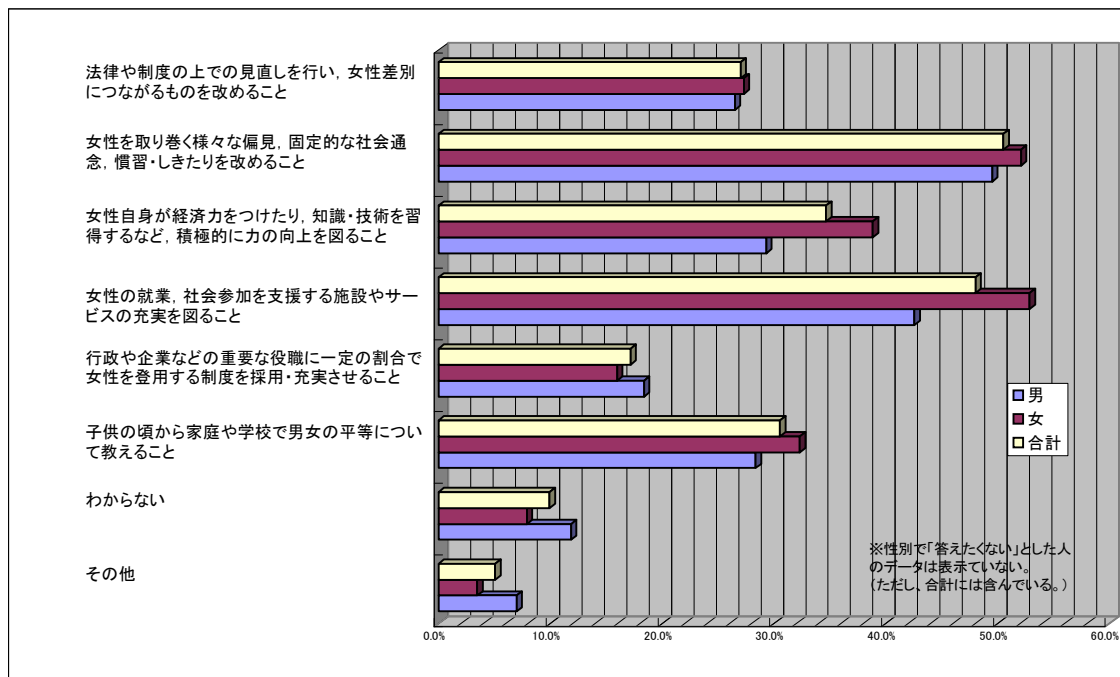
	人数				割合			
	男	女	答えたくない	合計	男	女	答えたくない	合計
男性の方が非常に優遇されている	40	74	3	117	9.3%	14.2%	18.8%	12.1%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	232	313	5	550	54.0%	60.2%	31.3%	56.9%
平等	53	37	1	91	12.3%	7.1%	6.3%	9.4%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	41	20	1	62	9.5%	3.8%	6.3%	6.4%
女性の方が非常に優遇されている	7			7	1.6%	0.0%	0.0%	0.7%
わからない	53	73	6	132	12.3%	14.0%	37.5%	13.7%
回答なし	4	3		7	0.9%	0.6%	0.0%	0.7%
計	430	520	16	966	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



「男性の方が優遇されている」(66%)が、「平等」(9.4%)及び「女性の方が優遇されている」(7.1%)を大きく上回っている。  
 男女別では、男性では、「女性の方が非常に優遇されている」(1.6%)「どちらかというとな女性のほうが優遇されている」(9.5%)と回答したものの割合が女性に比較し高かった。女性では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(60.2%)と回答した割合が圧倒的に高く、「男性の方が非常に優遇されている」(14.2%)と続き、「平等」(7.1%)及び「女性の方が優遇されている」(3.8%)「女性の方が非常に優遇されている」(0%)は低かった。

Q10 今後男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要と思うことは何でしょうか。(複数回答可)

	人数				割合			
	男	女	答えたくない	合計	男	女	答えたくない	合計
法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながるものを改めること	114	142	5	261	26.5%	27.3%	31.3%	27.0%
女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること	213	271	4	488	49.5%	52.1%	25.0%	50.5%
女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること	126	202	7	335	29.3%	38.8%	43.8%	34.7%
女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること	183	275	6	464	42.6%	52.9%	37.5%	48.0%
行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実させること	79	83	4	166	18.4%	16.0%	25.0%	17.2%
子供の頃から家庭や学校で男女の平等について教えること	122	168	5	295	28.4%	32.3%	31.3%	30.5%
わからない	51	41	4	96	11.9%	7.9%	25.0%	9.9%
その他	30	18	1	49	7.0%	3.5%	6.3%	5.1%



「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」(50.5%)が最も多く、次に「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」(48.0%)が多かった。

「行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実させること」(17.2%)は少なかった。

特に、女性で、「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」(52.9%)、「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」(52.1%)を半数以上が回答した。

Q10 今後男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要と思うことは何でしょうか。

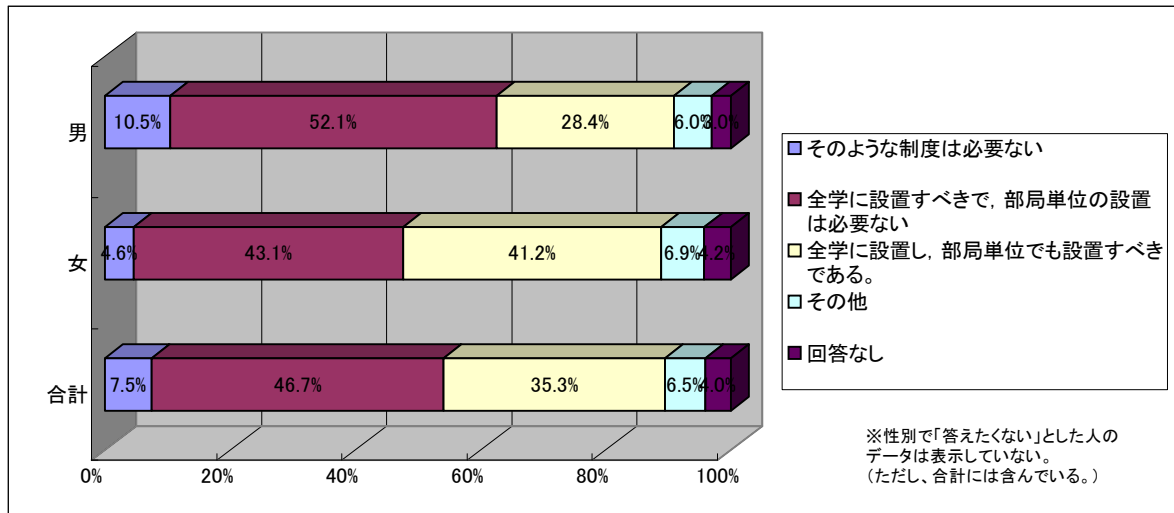
8 「その他」自由記述

性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q10-8【自由記述】
女	その他	非常勤		20～29歳	無理に平等だとか、何とか無理に仕組みを作るのは逆効果。
男	准教授	常勤	理系	50～59歳	男女があらゆる分野で平等であることは無理。男女は生まれながらにして役割は異なる。女性の社会進出に伴い、様々な社会問題が増加しているのではないのでしょうか。女性は家庭(子供をしっかりと生み、育てる)での役割が最も大切で、外で仕事をするのはその次です。
男	助教	常勤	理系	30～39歳	あらゆる分野で平等である必要はない。
女	看護職員	常勤		20～29歳	平等にはならない。
女	看護職員	常勤		40～49歳	全く同じ土俵で同じことをするのは性差があり、無理。場面によっては、全て平等とはならないことを認識させることが大切。
男	教授	常勤	文系	40～49歳	質問と回答選択肢が誘導的である。
男	教授	常勤	文系	50～59歳	議員の男女比を50対50にする。
女	助教	常勤	理系	30～39歳	男性の育児・介護休暇取得の強制
男	准教授	常勤	理系	50～59歳	男女不平等であるという意識を持ったことはない。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	個人のモラルの向上
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	制度より責任感を持つこと
女	附属学校教員	常勤		30～39歳	お互いのことを尊重する気持ちを育てる。
男	附属学校教員	常勤		50～59歳	国の指導者の人権意識を変える。
男	講師	常勤	理系	30～39歳	女性が特権に甘えない。
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	女性の自覚の向上
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	そもそも平等とはどういう状態か分からない。
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	女性自身の向上心が必要
男	助教	常勤	理系	40～49歳	相互尊重すべし
男	助教	常勤	理系	30～39歳	仕事は能力主義でよい。
男	助教	常勤	理系	40～49歳	各性に適宜優遇があればよい。
男	講師	常勤	理系	40～49歳	男と女は一般的には機能が異なる。
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	男性に女性と同じ程度の障害をもうけること
男	技術系職員(医療を含む)	常勤		50～59歳	男は男らしく、女は女らしく、という教育が一番大切
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	女性の敵は女性。母親を教育しなければ困難。
男	技術系職員(医療を含む)	常勤		20～29歳	なにが本当の平等なのか考える。違いがあることもちゃんと考えること。そのうえで、採用のしかたをきちんとする。割合ではなく能力で見る。規定上に何割以上と書くのは今のところ有りだと思います。
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	社長・学長等の偉い人の認識を変えること。
女	事務系職員	常勤			家庭に入ったからと言って仕事に差別をしない
男	事務系職員	常勤		50～59歳	司法や行政が立ち入るべきではないと感じる。
女	事務系職員			50～59歳	事務職・研究職等による育児の差をなくす。研究職は職場に子をつれてくる。まず平等な条件を整えて欲しい。
男	事務系職員	常勤		60歳以上	十分平等と考えている。
男	講師	常勤	理系	30～39歳	女性が女性の特権に甘えないこと。
女	事務系職員	常勤		40～49歳	男だから女だからというこだわりをやたらむやみに意識しない。ポスト獲得意識だけでなく、補う精神も培うべき。
女	事務系職員	常勤		30～39歳	差別と区別の違いを理解すること。
男	事務系職員	常勤		60歳以上	ごく自然のいたわりの気持ちがなくならないように
男	事務系職員	常勤			性別に拘らず、弱者を劣れるようにすべきである
女	事務系職員				出産、夫の転勤、親の介護などによる就業困難な状況を解決する方策を社会全体でとる必要がある
男	事務系職員	常勤			男女関係なく、役割・能力を認め合うことから始まる



Q11 愛媛大学において、男女共同参画にかかわる様々な問題を解決するために、苦情処理・不服申立に関する制度を設けることについてどう思いますか。

	人数				割合			
	男	女	答えたくない	合計	男	女	答えたくない	合計
1 そのような制度は必要ない	45	24	3	72	10.5%	4.6%	18.8%	7.5%
2 全学に設置すべきで、部局単位の設置は必要ない	224	224	3	451	52.1%	43.1%	18.8%	46.7%
3 全学に設置し、部局単位でも設置すべきである。	122	214	5	341	28.4%	41.2%	31.3%	35.3%
4 その他	26	36	1	63	6.0%	6.9%	6.3%	6.5%
5 回答なし	13	22	4	39	3.0%	4.2%	25.0%	4.0%
計	430	520	16	966	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



「全学に設置すべきで、部局単位の設置は必要ない」(46.7%)が最も多く、次いで「全学に設置し、部局単位でも設置すべきである。」(35.3%)が多かった。「必要ない」(7.5%)は少数であった。

Q11 愛媛大学において、男女共同参画にかかわる様々な問題を解決するために、苦情処理・不服申立に関する制度を設けることについてどう思いますか。

4 「その他」自由記述

性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q11【自由記述】
女	教授	常勤	理系	50～59歳	設置してもどう運用されるか、実働がおこなわれるかが重要。
女	助教	常勤	理系	30～39歳	意味ないと思う。
女	看護職員	常勤		20～29歳	よく分からない。
女	看護職員	常勤		30～39歳	分からない。
女	看護職員	常勤		20～29歳	よく分からない。
女	看護職員	常勤		30～39歳	すすめているのであれば必要
女	看護職員	非常勤		20～29歳	設けてもちゃんと運営されるのか？名前だけになる気がする。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	男女の問題ではなく、個人の問題として扱うべき
男	教授	常勤		40～49歳	相談員は外部に頼む
男	技術系職員(医療を含む)	常勤		20～29歳	他施設等の様子
男	技術系職員(医療を含む)	非常勤		20～29歳	わからない
女	技術系職員(医療を含む)	非常勤	理系	20～29歳	わからない
男	助教	常勤	理系	40～49歳	好きにすれば
男	講師	常勤	理系	30～39歳	必要なら
女	技術系職員(医療を含む)	非常勤	理系	30～39歳	機能しないような制度はあっても、言い訳ができるだけだ。
男	その他	非常勤	理系	30～39歳	わからない
女	看護職員	常勤		20～29歳	分からない
女	看護職員	常勤		20～29歳	設置しても行かない。行けない。投稿できるようにすればよい。
女	看護職員	常勤		40～49歳	不服を申し立てても解決できない。最終的に離職に追い込まれることになる。我慢するしかない。
女	看護職員	常勤		50～59歳	設置されても活用できない。
女	看護職員	常勤		30～39歳	分からない
男	准教授	常勤	理系	50～59歳	NPO組織として、学内に独立的に置く。
女	事務系職員	非常勤		30～39歳	やらないよりマシかもしれないが、期待は出来ない。
女	技術系職員(医療を含む)			20～29歳	制度があるほうが良いとは思いますが、どれほどのニーズがあるか分からないため、難しい
男	准教授	常勤	文系	30～39歳	全学であれ、部局単位であれ、中立の立場のものが関与する必要がある
男	技術系職員(医療を含む)	常勤		20～29歳	各事業所に一つというのがよいのではないのでしょうか。
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	設置すべきだが、この問題について相応の認識を持った人間がそれほど多くない中で、どうやって作るのかが問題だと思う。
女	事務系職員				制度ももちろんであるが、制度を推し進めていくという意識のある職員を担当とすることが必須である
男	准教授	常勤	理系	50～59歳	設置することは必要だが、単なる受付でなく、内容のしっかりした吟味が不可欠。
男	事務系職員	常勤		40～49歳	そのために教職員の新たな負担が増えるのは、いかがなものか？
女	事務系職員	常勤		40～49歳	いきなり制度を設けることで、問題解決につながるとは思えない。各人の意識を確認する意味で、現状の抱えていそうな問題、それに対する理想、試行策などの様々な検討が必要と思う。
女	助教	常勤	理系	30～39歳	全学的に設置すべきもので、部局単位の設置ではパワハラや古い慣行などの弊害が発生する
女	事務系職員	常勤		30～39歳	必要であれば全学に設置すればよいと思うが、そもそも「男女共同参画」に絞って設置する必要がどの程度あるのか不明。
男	助教	常勤	理系	30～39歳	苦情や不服が現状でどの程度あるのかに依存する
男	事務系職員	常勤		30～39歳	現状を把握してから検討すべき。
男	事務系職員	常勤			適任者たる人の確保と予算を伴います。

Q12 愛媛大学では、職員の子育て支援、特に女性職員の働きやすい環境作りをめざして19年4月に医学部附属病院内保育所「あいあいキッズ」が設置されましたが、教育研究環境・職場環境また育児支援・介護支援の整備・改善のため、今後どのような施設や設備あるいはソフト面(例えば夜間安全監視等)を設けることが望ましいと思われるか具体的にお書き下さい。

性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q12【自由記述】
男	教授	常勤	文系	50～59歳	他のキャンパスにも同じような施設を設置してほしい(するべき)
男	助教	常勤		30～39歳	深夜を含め、24時間体制で子供をいつでも預かってくれる施設がよい。
男	助教	常勤	理系	30～39歳	僕は同性愛者です。マイノリティーで満足していますが、差別は困ります。しかし、同情されるのはもった嫌です。表面的なヘテロの人たちの平等に興味ありません。 現在自身に関係ない事柄なのでわかりません。
女	教授	常勤	理系	50～59歳	・宿舍の改善。家族が入居できるもう少し快適性のあるものにしてほしい。 ・女性教員(医師)が産休時に代用の使用ができるようにしてほしい。 ・女性自身の考え方の自立をはかりたいと思う。
男	助教	常勤	理系	30～39歳	保育所は女性の社会進出を助ける反面、家族のふれあいの時間を奪っている。共働きでは、子供に十分な家族愛を授けることは困難である。
男	助教	常勤	理系	40～49歳	あいあいキッズは個人的に利用させていただいたので助かりました。新たな施設などに関しては思いません。
女	技術系職員(医療を含む)	非常勤		20～29歳	病院職員ですが、女性職員が多い環境です。モラルの低い患者が多く、職員は心が傷ついたり、暴力を受けたりします。警備は老人で頼りなく、不毛なクレームの対応に時間もとられるので、気軽に相談できる弁護士と、暴力をおさえられる警備員を希望します。
女	その他	非常勤	理系	30～39歳	病児保育をする保育所
女	看護職員	常勤		30～39歳	夜間の駐車場に関して、南側の駐車場に置いていいことになりましたが、結局面会の人の駐車場で停められないことがあります。夜間、準夜勤が終わって帰る時には遠くに停めると怖いと思う事があります。夜間安全監視は必要だと思います。
女	看護職員	常勤		20～29歳	介護支援については周知が不十分と思う。利用可能な制度としての周知、利用できる雰囲気づくりが必要と思う。
女	看護職員	常勤		40～49歳	職場環境 セクハラ・パワハラなどに対してのサポート、カウンセリングなど。夜勤での駐車場の安全監視。
女	看護職員	常勤		20～29歳	夜間、定期的な監視があれば安心
女	看護職員	常勤		20～29歳	深夜・準夜帯での駐車場の確保。病院からの距離があると夜間不安に感じるときがある。
女	看護職員	常勤		40～49歳	夜間の子育て支援の整備
女	看護職員	常勤		20～29歳	高齢者の介護施設
女	看護職員	常勤		20～29歳	夜勤があるので、夜間も預かってくれる日をもう少し多くしてほしい。
男	看護職員	常勤		20～29歳	重信地区に開園したが、医療関係者が多いので、時間外・夜間勤務での配慮がもう少し欲しい。
男	看護職員	常勤		50～59歳	夜間安全を期するため、外灯をつける。
女	看護職員	常勤		20～29歳	夜間保育の充実
女	看護職員	常勤		20～29歳	・年休の年内消費、時間外勤務をしない、職員増員 ・女性が子育てできる環境でないから、なかなか平等にはならないと思う。
女	看護職員	常勤		20～29歳	・育児休暇を長くする。
女	看護職員	常勤		30～39歳	・夜勤免除等の待遇
女	看護職員	常勤		20～29歳	医師からのパワハラに対する具体策
女	看護職員	常勤		20～29歳	夜間安全監視、電灯の数など
女	看護職員	常勤		20～29歳	保育所の24時間営業
女	看護職員	常勤		20～29歳	24時間で子供を見守る
女	看護職員	常勤		20～29歳	病院の駐車場(あいあいキッズ付近も含み)は夜間暗く怖い。夜間の安全を考えて、照明を増やす等をしてもらいたい。
女	看護職員	常勤		20～29歳	・看護師寮への道の電灯を明るくする、増やす、駐車場を明るくする。 ・時間外勤務が減る。
女	看護職員	常勤		40～49歳	夜間に22時以後に仕事を終了するような業務については、勤務形態など調査してほしい。定刻17時に仕事を終了させて帰ることが当たり前になる職場にしてほしい。遅くまで残業をしていることが多い。(看護師に限ったことではないと思います)
女	看護職員	常勤		30～39歳	学童期の子供たちを時間外にみてる施設があればいい。
女	看護職員	常勤		30～39歳	保育所ができたようですが、他の保育園より保育料が高いという声がかかれており、実際、院外の保育園に預けている人もいるようです。それでは、院内に保育園ができた意味がない様に思うし、働きやすい環境ではないと思います。
女	看護職員	常勤		30～39歳	・保育時間の拡大(夜間用保育日の増設) ・料金の再検討
女	看護職員	非常勤		20～29歳	先天性の疾患がある子供は入れないと聞いた(保育所)。せっかく病院の中の保育所なのにおかしい。そういう子供を持つ職員にとっては働きにくい職場ではないか? (たださえ、休みを取りにくい職場なのに)もう少し改善してほしい。
女	看護職員	常勤		50～59歳	学童保育、病児保育
女	看護職員	常勤		40～49歳	学童保育、病児保育
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	・職員だけでなく女子学生が妊娠・出産した場合にサポートできる制度・設備も大学には全くなく、現状では、休学(一退学)を迫られている。学生(学部・大学院・社会人)も利用できる託児施設を学内に設置してほしい。法文学部には夜間主コースがあるので、特に夜間の授業の開講時間帯に学内(城北キャンパス)に託児所があればいいと思う。昼間は(認可)保育所に預けられるが、夜間は無認可の保育サービス(一時預かりorベビーシッター)を自腹で確保しなければならぬのが現状である。未就学児童だけでなく、小学生についても、夜間は一人で留守番させられないので、夜間は一人で留守番させられないので、設備ができないのなら、ベビーシッター代の補助をお願いしたい。 ・授乳室や小さい子供を連れて入れるトイレ、オムツ替えができるトイレなどの設置も必要(どこにあるのか外部の人にもわかり易い掲示板もあったほうがよい)。 ・他大学では30年以上前から学内保育所があるところもある。
男	教授	常勤	文系	50～59歳	・休憩室を各学部・施設内に作る。
男	講師	常勤	文系	30～39歳	夜間安全監視等
男	教授	常勤	文系	40～49歳	夜間安全監視の充実
男	准教授	常勤	文系	40～49歳	城北キャンパスには必要
女	准教授	常勤	文系	30～39歳	・入試業務の際(休日出勤)、未就学児をもつ女性・男性の担当をはずす。 ・夜間時の構内保育サービスの実施。それまでに、外部サービス利用の夜間保育料の補助負担を。 ・授乳ができる、妊婦が利用できる休憩室を。 ・男子トイレを含めて、おしめ交換・授乳ができるスペースを。
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	託児所、保育室、トイレのオムツバット設置、授乳室が必要。夜間主授業担当者への保育費手当(夜間分の保育料補助)、産休・育児時の給与をアップしなければ少子化対策にはならない。
女	教授	常勤	文系	40～49歳	職員の子育て支援は必要。女性職員、男性職員ともに子育て支援をすることが必要と思う。女性の働きやすさは必要だが、女性優遇と受け取られるようなことにならぬよう、男女とも平等に扱ってほしいと思う。
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	夜間安全監視は、図書館が夜遅くまで開かれていること、法文学部に夜間主コースが設けられていることからぜひ必
男	助教	常勤	理系	30～39歳	宿舎と大学間の直通バス
男	教授	常勤	理系	40～49歳	保育施設等の整備は当然必要でしょう。また優秀な女性教育者・研究者を登用するシステムを作ることによって、愛媛大学が優秀な人材を集めるチャンスも増えると思います。
女	助教	常勤	理系	30～39歳	・育児休暇明け時の研究費支援 ・子育て期間中の各種委員会活動や授業負担の軽減など研究にける時間確保支援 ・保健室の設置(そこで病室中の子供を預かってもらえればすばらしい)
女	助教	常勤	理系	50～59歳	<Q3>から、愛媛大学において利用できる制度等が充実しつつあります。この制度等が当然の権利として利用できる環境づくりをまず確立してほしいです。男女共同参画推進は、男性の理解が一番と思います。男女共同参画は"女性のため"ではなく、"男性のため"にもなるものだと考えます。
男	助教	常勤	理系	30～39歳	各学部での保育所
男	教授	常勤	理系	60歳以上	各キャンパスに保育所を作ることが望ましいが、大学だけの使用となると、一般社会からは受け入れられないと思う。できるだけ、大学以外の人の利用も考える必要がある。
男	教授	常勤	理系	50～59歳	大学の近くに宿舎を作る(教員と事務員のスペースを同じにしたものを)
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	廊下全照明の点灯。省エネより安全を優先すべきです。
男	教授	常勤	理系	50～59歳	子育て、特に1～3才までは非常に大変であり、かなりの労力と時間、熱意、愛情などがかかる。決して片手間でできない。なので、女性が働きやすい職場を作るためには、充分なサービス体制を作ることが重要である。
女	助教	常勤	理系	50～59歳	・城北あるいは持田あたりにも保育所施設が必要なのではないかと思います。 ・病気の時に預かってくれるシステムがいろいろあるのでは。 ・非常ベルの設置
女	助教	常勤	理系	50～59歳	・介護に関するケアも必要だと思います。
男	教授	常勤	理系	40～49歳	大変よい取り組みだと思います。

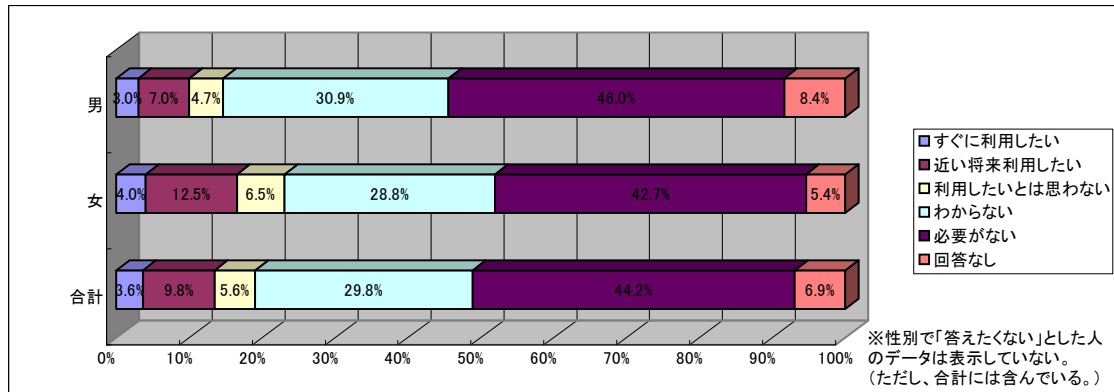
性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q12【自由記述】
男	附属学校教員	常勤		50～59歳	本学(文京地区)にも保育所を設置してほしい。
女	附属学校教員	常勤		20～29歳	体調が良くないときに休憩できる部屋がほしい。またフットマッサージなど、少しの空き時間でも心身ともにリラックスできたらとてもうれしい。次に向けての精がでる。
答えたくない	准教授	常勤	理系	50～59歳	女性が子育てをしながら、研究生活を続けるのは大変です。教育を優先すれば研究が自然と遅れがちになります。特に理系では、実験の継続という問題が大きく、子育ての合間にすることはできません。このように子育て中の研究者(男性の場合でも妻の健康により、男性が育児を担当する場合は本学でもあります。)の研究支援体制を作っていく必要があります。このような研究者には、博士課程の院生をRDとして研究補助に就かせるなどの処置が望まれます。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	あいあいキッズの設置はすばらしいこと。これを単なる支援策にとどめるのはもったいない。育児支援は同時に教育現場と大学教育担い手育成と運動させてはどうか?また、介護支援も同様に高齢社会を前提としたNPOビジネスへと昇華させることも視野に入れてプランニングしてもよいと思う。すべては大学関係者と地域を結ぶことを前提として、男女共同参画をすすめるべき。
男	講師	常勤	理系	30～39歳	(育児・介護支援施設を設けると仮定して)保育・介護される側以外にも勉強になるような運営ができればすばらしい、とくに将来のキャリアとしてこの方面を望む人の経験を積める場に。(愛大学生に限らず、その他関係者・愛大以外の学生にも)
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	子供が一時的な病気の時、無理なく休める職場環境づくりが、最も大切なソフト面だと思う。
女	助教	常勤	文系	30～39歳	休業後の職場復帰支援プログラム
男	附属学校教員	常勤	理系	30～39歳	医学部病院内保育所の利用状況を評価し、よければ他の地区にも設置する。
男	附属学校教員	常勤		40～49歳	詳しく知らないのだから。
男	附属学校教員	常勤		30～39歳	とにかく安心してできるものになるように細かく配慮していただきたい。
女	附属学校教員	常勤		30～39歳	遠いので利用しにくいと思います。
男	附属学校教員	常勤	文系	30～39歳	・子供一時預かり所を職場内に作る。 ・職員の家庭対象のホームヘルパーを利用できるようにする。
女	附属学校教員	常勤		40～49歳	附属学校では男女の区別なく仕事をする事が出来ています(しなければならぬ)。しかし、話し合いが午後10時過ぎまであったり、当日に急な会が入ったりと、家庭があり、子育てをしている女性には、困難な"男社会"が依然続いています。意識改革、体制の改革が必要だと感じます。
男	附属学校教員	常勤		50～59歳	若い人が子育て容易な環境整備に関しては、先進国の応用を。
男	准教授	常勤	文系	30～39歳	城北キャンパスにも是非保育所を。
答えたくない	准教授	常勤	文系	50～59歳	節電で暗い建物は防犯上不安有
男	教授	常勤	文系	60歳以上	城北地区に地域の子供も入れる保育所(地域の施設と共同)を設置する。
男	講師	常勤	理系	30～39歳	民間のサービスを受けたときの補助
男	教授	常勤	文系	60歳以上	厚生面での施設の一層の充実。職員シャワー室やスポーツ施設、休養室、保育所。それらは行く次世代を全体としてサポートすることで働きやすい環境を作り出す。
男	教授	常勤	文系	50～59歳	城北地区にも保育所を設置すべきであり、今すぐにそれが困難であるならば、ベビーシッターを雇う費用を援助すべきである。
男	准教授	常勤	文系	30～39歳	分からない。単身赴任(手当での支給はないが)のため、当該の子供がいても利用しようと思わないし、利用できない。
女	准教授	常勤	文系	30～39歳	・産休・育休中の代替教職員(任期付)の雇用 ・ベビーシッター育児支援事業への参加
男	教授	常勤	文系	40～49歳	・他のキャンパスでも職場内保育所を ・子供送迎に関する車等の利用についての対応 ・男女別トイレの完全配備、休憩室も女性専用は別途必要。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	・ガードマンの数の増加及び巡回もランダムな時間へ回数アップ。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	同様の施設を城北地区にも設置する。
女	准教授	常勤	理系	40～49歳	児童保育用の施設もあつたらよい。
男	技術系職員(医療を含む)	常勤		20～29歳	・職員組合と事業者側が頻りに話し合いを持てる場を持っていただき、各職員の声を積極的に検討していただけるような組織環境を整えていただきたい。 ・勤務時間の調整、勤務内容の調整 ・年齢に沿った保育指導をしてほしい。
女	技術系職員(医療を含む)	常勤		30～39歳	
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	城北地区ほかにも、保育所を設置することが望ましい。
女	技術系職員(医療を含む)	常勤		20～29歳	小学生の子供を預ける市の学童がまだまだ不十分なので(時間等)、未就学児以上でも預かっていただけると、時間外の会議、勉強会に参加しやすくなる。
男	技術系職員(医療を含む)	非常勤		20～29歳	夜間安全監視の設置はいいと思う。
女	技術系職員(医療を含む)	非常勤		20～29歳	未就学児だけでなく、小学生以上の子供も預かってほしい。
男	その他	非常勤	理系	30～39歳	必要があればする。
男	教授	常勤	理系	50～59歳	・夜間安全監視 ・24時間オープンのコピエンスストア
男	教授	常勤	理系	50～59歳	当直ができるかが仕事を続けられるかのポイントとなるので、夜間の受入れに力を入れるべきである。
男	助教	常勤	理系	30～39歳	24時間の保育
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	上記の実験的運用から本格運用への拡充が必要かと考えます。
男	助教	常勤	理系	40～49歳	「子育ての場所が、女性職員の働きやすい場所」という発達は、女性蔑視/女性優遇どちらの意味も分かりません。一度、その施設で各人が働いてみるのがいいかもしれません。
男	技術系職員(医療を含む)	非常勤		30～39歳	あいあいキッズの時間延長
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	時間外労働の必要がない職場環境が必要
男	助教	常勤	理系	30～39歳	夜間保育(延長保育)
女	看護職員	常勤		50～59歳	・行事や看護のために休みに取りやすい環境づくり・制度づくり ・保育所ができて片手落ち、日赤や愛療のように24時間対応(毎日)ではないので、まだ不十分だと思う。 ・夜勤看護師のための駐車場を確保してほしい。夜勤の日は駐車場探しのために早く出勤している者が多い。
女	看護職員	非常勤		40～49歳	低年齢の子供たちを預かる保育所だけではなく、長期休暇などの時、小学生もみてくれる施設、システムがあればよいと思う。
女	看護職員	常勤		40～49歳	・育児支援(24時間保育所) ・介護支援(高齢化社会になってきている。家庭内で両親等介護が必要となってくるのでは一医療改革制度により)準夜は0:30に終わります。タクシー代を出している病院もあります。電車もバスもない困ります。
女	看護職員	常勤		30～39歳	昼夜安全監視体制
女	看護職員	常勤		20～29歳	使用している人が身近にいないため分かりません。
女	看護職員	常勤		40～49歳	「あいあいキッズ」の保育料が高い。2人目割引や3人目は無料などのサービスも必要ではないかと思う。
女	看護職員	常勤		20～29歳	毎日24時間利用できるようになった方がよい。
女	看護職員	常勤		20～29歳	職員の意見箱
女	看護職員	常勤		20～29歳	育児休業や介護休業、産前産後休暇などで、休業する者がいる場合、その期間、別の職員を補充する制度があるとういと思います。
女	看護職員	常勤		30～39歳	365日、24時間見てもらえることが必要だと思う。
男	看護職員	常勤		20～29歳	あいあいキッズでの夜間保育の実施等
女	看護職員	常勤		20～29歳	2交代にする。
女	看護職員	常勤		40～49歳	職場環境の整備、休憩室の拡大、適切な人員配置
女	看護職員	常勤		20～29歳	まだ子育てをしたことがないので、よく分からない。
女	看護職員	常勤		20～29歳	実際に利用していないので、よく分からない。
女	看護職員	常勤		30～39歳	深夜勤務のため、駐車場から院内への道のりが遠すぎる。又、暗い。南駐車場前列5列以内、東側にも停められるようにし
女	看護職員	常勤		40～49歳	長期研修や育児後に職場復帰する時の就業支援の充実や保障など。
女	看護職員	常勤		20～29歳	夜勤前後の構内の薄暗さをもう少し何とかしてほしいです。夜間も自由にさまざまな人が出入りできるので、出勤や退勤時警戒してしまいます。
女	看護職員	常勤		30～39歳	・夜勤があるのに、24時間みてもらうことができないのは、厳しいと思う。
女	看護職員	常勤		20～29歳	・資金が充分でないで、そこへ通う子供に十分なサービスが来ているかわからない。
女	看護職員	常勤		20～29歳	駐車場付近のライトアップ(夜勤の時、暗くて危ない)
女	看護職員	常勤		20～29歳	月間の行事などや行っていることを他の職員にも提示する。

性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q12【自由記述】
女	看護職員	常勤		40～49歳	・夜勤勤務を行う立場からいうと、「あいあいキッズ」24時間体制で利用できればと思う。 ・介護支援整備 子供と一緒に老人も預かってほしい。 ・夜間、駐車場から病院までがとて暗く怖いので何とかしていただきたい。
女	看護職員	常勤		40～49歳	・女子更衣室の改善（プライバシーの配慮ができていない場所がある。） ・各部署が適切に休暇を申し出たり、処理できているか監査する所 ・看護部は与えられた年休も消化できていないのに、制度利用などとても困難な状況
女	看護職員	常勤		40～49歳	育児・介護支援について、できるだけ時間外での業務を削減し、定時に退勤することに対して、精神的ストレスを感じず、仕事が励行できる環境推進が望ましいと思う。 ・愛媛大学において利用できる制度の説明などがあつたらよい。 ・男女共同参画を推進する講演会など
女	看護職員	常勤		40～49歳	病児（小学校低学年まで）を預かってもらえる施設がほしい。
女	看護職員	常勤		20～29歳	託児所 ・育児休暇をとりやすい雰囲気づくり ・生理休暇がとりやすければと思う。 ・妊娠が判ってから、それ以前と同じ内容の勤務をしています。もう少し配慮してもいいと思います。（夜勤とか業務内容とか）
女	看護職員	常勤		30～39歳	24時間保育、風邪など軽症の子供の受入
女	看護職員	常勤		40～49歳	防犯カメラの設置
女	看護職員	常勤		40～49歳	看護師は3交代勤務のため、深夜に帰宅します。安心して帰宅できるよう、安全監視の強化は是非お願いします（夏場は特に不審者の出没が多いため）。
女	事務系職員	常勤		20～29歳	子供を送り迎えるために車の使用が必要な人に、規定以内の通勤距離であっても、車の乗り入れを許可したり、月極駐車場の金銭的援助をする制度があればいいと思う。
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	城北キャンパスにおいても、保育所またはベビーシッター雇用への財政的支援が必要。（特に夜間授業の担当教員、日・祝日の試験監督や研究会などには、男女を問わず手当を必要があると思います。）うちの子どもは、もう大きくなってしまいましたが、小さい時には全部自己資金で払いました。
男	事務系職員	常勤		30～39歳	難しいと思うが、育児休業等に備えた人的確保（専門性が高い分野では、その期間だけの補充では限界がある。）
女	事務系職員	常勤		40～49歳	防犯カメラの設置、夜間照明の整備など安全な職場作りを目指してほしい。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	職員が、仕事と、育児や介護などの家庭の事情とうまく折り合いを付け、両立していくためには、それぞれの時間をきちんと区別できる必要があると思います。まず、時間外勤務を減らし、休暇を取りやすい環境を整えることが、育児や介護を支援する上での第一歩だと思います。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	城北地区においても、保育所が設置されれば女性も働きやすいし、これが宣伝効果になってより有能な女性の職員、教員が愛媛大学に入ると思う。
女	事務系職員	常勤			デイサービスグループホーム。 ・学内保育所設置・ベビーシッター支援事業の協定締結・産休・育休を取得した際に、代替職員の任期つき雇用・子育て中の職員に対する業務軽減の制度化（授業・委員会業務の削減、代替的非常勤講師の保障）
女	准教授	常勤	文系	30～39歳	できるだけ夜間の業務は行わないのが望ましいですが、シフト勤務せざるを得ない場所では夜間の安全監視があるとよいです。特に看護士さんとかは危ないです。
男	事務系職員(医療を含む)	常勤		20～29歳	常勤、非常勤とわす子育てしやすい環境を整えて欲しいです。またその職員に対しての偏見や昇進等に影響のない様な人事をして欲しいです。また在宅勤務などの勤務形態も対応して欲しいです。
女	事務系職員	非常勤		40～49歳	女性の労働問題といえば、すぐに「保育」と考える姿勢がそもそも問題である。松山市近郊では保育所はほぼ完備だれており、待機児童もそれほど多くない。保育も重要ではあるが、もう少し重要な問題もあると思う。
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	乳幼児の育児を行う方には、受験時の入試課や卒業・入学時の教務課など、一時期多忙になる部署への配置はなるべく避ける配慮が必要ではないかと思う。
男	事務系職員	常勤		30～39歳	残業の少ない職場作りが必要だと思います。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	遅出出勤の導入、子どもが〇歳まで雇用形態を変更できる（たとえば正職員→パートタイム職員）等、臨機応変な対応をすること。男性にも積極的に育児休業を取っていただきたいと思う。なぜ女性が産んで女性が育児休業1年取るのが慣習化しているのだろう。愛媛大学の男性育児休業取得率が知りたい。
女	事務系職員	常勤		20～29歳	施設、設備と整える以前に、社会全体の意識改革が必要であると思う。
女	事務系職員	常勤		30～39歳	夜間の女子学生の安全確保については、守衛に連絡できる防犯プザーを所要所に設置するなどの対策を。職場環境について、保育所設置の効果は短期的には見えてこないと思うが、長期的には必要。
男	准教授	常勤	文系	40～49歳	わかりません
女	事務系職員	非常勤		30～39歳	わかりません
男	事務系職員	常勤		50～59歳	放課後や夏休み、冬休み中の学童保育施設の設置（教育学部学生の活用）
男	技術系職員(医療を含む)	常勤	理系	50～59歳	わからない
女	事務系職員				城北地区へも保育所が設置されることがのぞましいが、近隣の保育所情報・子育てに関する公的機関の情報等を入手し、提供するなど。愛媛大学職員専用ページのなかに子育て・女性向けページ、ブログなどのサイトを作り、お互いの情報を交換したり、生の声を聞ける場となるのではないかとと思うが、運営は完全に大学の職務ではないボランティア的なメンバーで行うのではないかと意味がない。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	夜間のセキュリティを考慮するなら、女性専用駐車場をメイン通路周辺に設置する。
男	准教授	常勤	理系	50～59歳	育児支援は望ましい。
男	教授	常勤	理系	50～59歳	職員住宅を大学の近くに建設する
男	事務系職員	常勤		40～49歳	医学部の横河原線愛大南口に行く通路は、照明が非常に暗い。女性は夜間安心して通れないと思う。
女	事務系職員	常勤		40～49歳	女子更衣室やトイレ等の整備歓迎会など、半強制的な会合での喫煙マナー（喫煙者は殆どが男性）
女	事務系職員	常勤		50～59歳	状況により、好きな時間・場所で働けることができたらと思う。
男	技術系職員(医療を含む)	非常勤		40～49歳	医学部附属病院以外の場所にも保育所を設置すること。
女	事務系職員			30～39歳	わがままを言わせていただけるなら、通常時の保育は市の保育園等で十分だと思いますが、病児保育、病後児保育のできる施設が圧倒的に不足しています。構内にそういう施設があれば短時間でも仕事ができて非常にありがたいと思います。できれば10～12歳くらいまで預かっていただける施設であればなおいっそうよいです。
答えない	准教授	常勤	理系	40～49歳	城北地区への保育所の設置や小学生の放課後の預かりをしてくれるとありがたい。また簡単な病気の時の病児保育もお願いしたい。
男	准教授	常勤	文系	30～39歳	学生を含めて利用できる育児施設・育児支援費制度
男	事務系職員	常勤		50～59歳	環境としては、現状でいいと考える。
男	講師	常勤	理系	60歳以上	夕方以降も利用可能な育児施設の設置。
男	事務系職員	常勤			休憩室、会議室
男	准教授	常勤	文系	30～39歳	城北地区にも「あいあいキッズ」のようなものがあるとうれしい。独自の施設を作るというのもいいと思いますが、周辺の組織（例えば病院や学校や生協）と共同で子育て支援のサービスを提供する仕組みを模索することできないでしょうか。
男	講師	常勤	理系	30～39歳	愛媛大は大きくは無いので学内環境には限界がある。民間のサービスを利用したときの補助。 特にアメニティスペースの充実が必要。（トイレ、化粧室、休憩室、更衣室など）。これは女性に配慮してというよりは、男女の違いを受け入れた上で両性に対する配慮という意味が必要と思う。育児中の職員用の学内の駐車スペースの確保、実効性のあるセクハラ相談体制。
女	事務系職員	常勤		40～49歳	支援を希望する者が、本当に求める支援内容を把握することが必要。例：産前休暇を取る前の勤務中にも横たわって休憩できる場所を確保する。ルーチンワークが比較的多い業務の女性がいる部署などでは、子どもの急病などで、2日以上休まなければならないような場合にも仕事が流れるようにダブルヘッダーのシフトを組む。また、代わりにできる人を周りにおき、休む人を精神的に支援してあげる。など
女	事務系職員	常勤		40～49歳	
女	事務系職員	非常勤		50～59歳	子供が小さい時から預けられる保育施設があると働きやすいと思う
女	事務系職員	非常勤		30～39歳	医学部附属病院内保育所「あいあいキッズ」のように配属されている地区に子育て支援の為に施設・設備があると安心して職場で働くことができると思います。（職場に近い預けやすく、何かあったときにすぐ子供に預けられるなど・・・）

性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q12【自由記述】
					<p>1. 女性にとってトイレの整備は必要不可欠である。現在、理系におけるトイレ環境は劣悪であり、この整備を早急にすべきである。例えば、(1)数が大変少ない事、(2)非衛生的であること、(3)非常ベルや非常押しボタンなどがなく性犯罪を防止する手だてが講じられていないこと、(4)盗聴カメラなどの設置点検が行われていない、などについて早急に改善すべきである。</p> <p>2. 育児に必要な諸設備が全く整備されていない。例えば、授乳室やおむつ替え用ベット等は公共施設には整っているにもかかわらず、何故女性が働いている職場(愛媛大学)に無いのだろうか。無いという事は、女性の妊娠や出産・育児に(愛媛大学は)非協力的だと女性にはうけとられる。今は、必要としている人数は少ないかもしれないが、整っていれば、だったらと、安心して妊娠・出産・育児に臨もうと思う女性が増え、そうなれば、愛媛大学は女性に優しい大学であるという評判が高まり、結果的に、多くの女性から支持され、優秀な人材が多くあつまり、女子学生も多数入学するようになるのである。</p> <p>3. 保育所の整備と一時保育の利用を可能にして欲しい。まず、保育所であるが、学長にこの件について相談した際には、利用者数がある程度確保されなければならないが、私がアメリカで得た経験によれば、学内からの利用者が少ない内は、一般利用者(地域住民)からの受け入れにより利用者数の確保につとめ、ある程度、愛媛大学内保育所の存在が認められ、多くの教職員が安心して育児をしながれも働ける職場であると愛媛大学を認めれば、利用者は自ずと増えるものである。考えてみれば、この保育所の利用者が未就学の子供を持つ女性教職員だけだと考えることに差別的発想があるのであり、未就学の子供を持つ男性教職員にとっても学内保育施設はありがたいのではないだろうか。次に、一時保育の利用であるが、保育所の設置が完了するまでの期間、例えば、講義時間のみや、会議時間のみ一時保育の利用を可能にして欲しいと思う。これは、大学が民間の一時保育士派遣業者と提携しておき、利用の申し出に応じて派遣を依頼するシステムなので、大学側の負担も少ないと思われる。ただし、この場合も保育スペースは必要である。</p> <p>4. 最近重要であると思う事項に、働く女性が出産や育児をどうやって乗り越えているのかについて、その姿を学生に見せる必要があるということである。そこで、提案であるが、せっかく保育スペースをつくるのであれば、「自立学習プログラム」等の講義に取り入れてはどうだろうか。</p> <p>5. とにかく、学内の照明が暗すぎます。夜になり、部屋を出た途端、暗闇の廊下そこにはあり、いつも通い慣れた道ですら不安になるくらい暗闇が続きます。節電も大切ですが、これでは安全の確保はできません。例えば、人感センサーの設置やダイオード照明の設置などをしてはどうでしょうか。</p> <p>6. セクハラやパワハラも男女共同参画の認識に通じます。そこで、提案ですが、もし教員室の改装を考慮しておられるなら、廊下から中がうかがえる窓をドア横にもうけてはどうでしょうか。全国的にこのような動きがあるようです。プライバシーや秘密事項を守る空間以外は衝立やカーテンなどをしてその窓を遮ってはほめないそうです。つまり、学生との対応空間などは見える程度にしておくのです。そのことで、教員室におけるセクハラやパワハラは随分抑制されると考えます。泥棒などに対する防犯にも役立つかもしれません。</p>
女	助教	常勤	理系	30～39歳	
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	構内や施設内、経費面もあると思うが、必要以上に暗くしている場合がある。安全面も考える必要がある。城北は、門が
女	事務系職員	常勤		30～39歳	変わり、新しい門の堀沿い、照明が少ないかもしれない。
男	事務系職員	常勤		60歳以上	保育所を増やして欲しい。
男	事務系職員	常勤		20～29歳	保育所設置等の支援は慎重にすべきと思う。
男	事務系職員	常勤		20～29歳	育児休業の有給化。ネットを使った育児休業中・復職の支援。
女	事務系職員	常勤		50～59歳	城北地区にも保育所を設置すること。
女	事務系職員	常勤		20～29歳	あいあいキッズは遊具が少なく、いくら保育料が安いと言っても子どもにとっては魅力に欠けているように見える。親サイドからは助かるが…。愛媛大学だけで作ろうとせず、たとえば民間保育園と契約をする、他大学と連携して合同で造る等…してはどうか。育児休暇は比較的当然取ることが暗黙の了解事項であるが、介護休暇を申請するのは非常に勇気が要る。誰も同じような悩みを抱えているんだと、内心思う人がいそう取りにくい。男性の育児休暇についても然りだが、休暇は当然の権利として労働者が持っているのだから、部下が取りやすいように上司の配慮があっても良いと思う。しかし、愛媛大学にそのような配慮ができる人はあまりいないような気がして残念である。
男	教授	常勤	理系	50～59歳	「あいあいキッズ」のような施設を拡充し、全学の職員が利用できる体制を整えることが望まれる。優秀な女性教員を確保するためにも是非早急の対応が必要かと思います。
女	事務系職員	常勤		50～59歳	休憩場所(体調の悪い時など休憩出来る場所が皆無)
女	事務系職員	常勤		40～49歳	就学前までの子どもに対しては、ある程度支援策を講じていただいているように思いますが、小学校に入学してしまうと途端に子育て支援の対象から外れてしまうことに疑問を感じます。確かに、地域での支援を利用する事もできますが、充分ではなく、夏休み等長期の休暇中は、一人で留守番させなくてはならない事もあります。そういう意味でも、長期休暇中とか、病気のため学校に行けない時など、小学生でも安心して預けられる支援があると大変嬉しいです。子育てはずっと続いているという事を理解していただきたいです。
女	事務系職員	常勤		50～59歳	介護休暇をもっと長期間とれるようにしてほしい。
女	事務系職員	常勤		40～49歳	男性の契約職員の雇用
女	事務系職員	非常勤		30～39歳	「あいあいキッズ」のような職場内保育所を、城北・樟味地区にも設置すべきである。
女	技術系職員(医療を含む)	常勤		30～39歳	セクハラに対して相談窓口だけでなく、それを判断する第三者機関を設けて、加害者を厳正に処分する制度を設けて欲しい。同じ部局内では謝罪などで穏便に終わらせることがあり、被害者の泣き寝入りが見られる。
男	事務系職員	常勤			城北地区にもあればいいと思います。職員のサポート体制も必要ですが、今いる優秀な職員の皆様の能力伸張、人材育成にもっと力を入れるべきです。ユニバーサル・スタンダードな視点をもっと必要です。
男	事務系職員	常勤		30～39歳	各キャンパスに保育所を設置
女	技術系職員(医療を含む)	常勤		30～39歳	保育園設備はとても嬉しいことである。もう少しはやく実施して欲しかった。もう必要な年齢の子供はいないが、城北内にもほしい。学童保育のようなものがあるのもよいのでは？せめて夏休み冬休みの長期休暇中の小学生預かり施設があつてほしい。

Q13 愛媛大学の城北地区に保育所が開設されたとしたら、利用したいと思いますか

	人数				割合			
	男	女	答えたくない	合計	男	女	答えたくない	合計
1 すぐに利用したい	13	21	1	35	3.0%	4.0%	6.3%	3.6%
2 近い将来利用したい	30	65		95	7.0%	12.5%	0.0%	9.8%
3 利用したいとは思わない	20	34		54	4.7%	6.5%	0.0%	5.6%
4 わからない	133	150	5	288	30.9%	28.8%	31.3%	29.8%
5 必要がない	198	222	7	427	46.0%	42.7%	43.8%	44.2%
6 回答なし	36	28	3	67	8.4%	5.4%	18.8%	6.9%
計	430	520	16	966	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



「必要がない」(44.2%)が多かった。「必要がない」を除いた539人の集計では、「わからない」(53.4%)が最も多かったが、「すぐに利用したい」が35人(6.5%),「近い将来利用したい」が95人(17.6%)であった。「利用したいとは思わない」は54人(10.0%)であった。

Q14 愛媛大学における男女共同参画の推進に関して、どんなことでも結構です。自由なご意見をお聞かせ下さい

性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q14【自由記述】
男	教授	常勤	文系	50～59歳	能力、ヤル気のある女性職員に対してもっと積極的に管理職、とくに中・上級管理職への登用を推進すべき
男	助教	常勤	理系	30～39歳	現在自身に關係ない事柄なのでわかりません。
女	助教	常勤	理系	30～39歳	このようなアンケート自体が「男女差別」の根本ではないでしょうか？男尊女卑が消える日はないと思っています。
男	教授	常勤	理系	50～59歳	共同参画のためには負担も平等でなければならぬが、当直業務など男性に多くの負担がかかっている現実がある。
男	助教	常勤	理系	30～39歳	全てを平等にしようとするあまり、適材適所という原則を忘れないように。男女差別はあってはならないが、男女区別は当然存在する。区別と差別を履き違えないように。
女	技術系職員(医療を含む)	非常勤		20～29歳	どんなにすばらしい制度を作っても利用できなければ意味がないので、職場のトップの意識をしっかり変えてください。
女	看護職員	常勤		20～29歳	まだまだ休みが取りにくかったりと、病棟の人達の考え方(管理室の人達の考え方)を変えて欲しい。
女	看護職員	常勤		40～49歳	看護師ではあまり男女差別について直接感じる事が少ないかも知れない。もっと男女共同参画の推進に関心を持つようにしていきたいと思えます。
女	看護職員	常勤		30～39歳	男女共同参画の推進と言っている事が既に差別だとは思います。
女	看護職員	常勤		20～29歳	施設や制度が充実していても、それを利用しにくい職場の雰囲気がある。男一仕事、女一家庭という考え方が根強く、また、妊娠、育児中の職員に対する配慮もほとんどなく、同等の仕事をしているのが現状。もっと、施設や制度を利用するためには、職場の上司や組織全体の意識改善が必要だと思う。
女	看護職員	常勤		20～29歳	看護師の場合は、男性が女性患者に接する際の抵抗(患者側の)がある場合があり、男女共同参画は難しいと思えます。
女	看護職員	常勤		20～29歳	施設・整備等の設置よりも、いろいろな制度を利用しやすい環境をまず作ったほうがよいと思う。
女	看護職員	常勤		30～39歳	女性の教授などが選出されれば、より男女参画型を主張できる大学になると思っています。
女	看護職員	常勤		40～49歳	委員会、勉強会、研究会など時間外で(賞金にはならないが、絶対)しなければならぬものも多く、家庭との両立はまず無理。休暇や休息(食事)もままならない現状では、共同参画以前の問題。
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	・医学部附属病院内保育所の設置は遅すぎたけれども、よかったと思う。これからも予算をつけて、男女共同参画を推進する施策を実施して欲しい。 ・女性教職員が育児休業しなくても働き続けられるような職場を目指すべきである。そのためには、学内託児所、授乳室、休憩室などの設備が必要である。育児休業をとる、とらないの選択肢があって、どちらを選ぶかはその人次第というのが望ましい。現状では、大学からの支援が全くないので、働き続けることは非常に困難である。 ・今年4月から保育園への送迎を理由とする駐車許可証発行の申請の場合、自宅から城北キャンパスまでの距離が2km以内だと認められなくなり、非常に困っている。保育園は日々の着替えや布団の持ち帰りなどの日もあり、荷物が多くあり、また雨の日など車がないと不便である。小学生になるまでの限られた期間なので是非認めて欲しい。
男	教授	常勤	文系	50～59歳	まずは女性教職員の採用を増やす。
男	教授	常勤	文系	50～59歳	女性の積極的社会進出も重要である。
女	准教授	常勤	文系	30～39歳	・学内非常勤職員は女性が多い一常勤化へ ・労働時間厳守。それが可能になる職員配置を。
男	准教授	常勤	文系	30～39歳	この問題は世代間の差が大きく、若い世代ですでにかなり解消されているように感じる。今、数合わせのように女性を採用するのは数十年先には逆に女性のほうが多いという事態になるのではないかと？
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	「男女共同参画の推進」の名のもとに、絶対数の少ない女性教職員に対し、無理のある管理職への就任要請等がなされてはならないと思う。機会が性別を問わず平等に与えられることは非常に有意義だが、当面は教職員の男女比の違いに配慮することが必要ではないか。
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	社会的環境が成熟された時に対応すべき課題であり、急な議論、形式的な措置は避けるべきである。
男	教授	常勤	理系	40～49歳	一般的に「男女共同参画」といえば、男女の差別をなくし、女性の社会進出をうながすというイメージが強いですが、実際、日本社会、特に大学の実情を捉えれば、妊娠・出産・育児等のライフイベントの発生を考慮して、若手の女性教育者が採用されにくいという事実があります。この日本社会の「負」の部分に逆につけて、愛媛大学が将来発展していくきっかけとすることはできないでしょうか？将来、今後20年にわたって、日本人の若者の数は減少していきます。当然、有能な日本人男性の若者の数も減少していきます。この少ないパイを奪い合うのではなく、愛媛大学がある一定以上の水準を維持するためには、優秀な外国人男性を雇うか、有能な日本人女性を積極的に登用していくしかありません。しるに、旧帝大のような国立大学ですら、若手女性教職員を活かしきれておらず、有能な人材が数多く職についていない状況にあります。このような状況に鑑み、優秀な女性教職員、特に若手研究者を積極的に受け入れるシステムを整備したらどうでしょうか？下手に日本人男性に比べるより、よほど効率よく、優秀な人材をかき集められるチャンスが増えます。これは「女性教授のポストを一つ二つ増やせ」と言っているのではありません。かつて、東京大学では、「工学部初の女性教授誕生」を派手に広告していましたが、広告以上の実はありませんでした。むしろ、底辺を支える助教・助手・ポスドクなどに女性枠を設けて、積極的に登用したほうが実効があります。また、女子学生の数を無理に増やそうするのは無意味です。男女に差はないのですから、その学問分野に魅力があれば、必ず、女子学生は集まってきます。「他大学もやっているから、うちもやる」というスタンスではなく、「これは愛媛大学にとってチャンスなんだ」という考えで取り組むべきだと思います。
女	助教	常勤	理系	30～39歳	男性が子育てのために仕事を休んだり、5時に帰って子供の世話をしようになれば、女性だけが時間を短縮したり、周りに迷惑をかけながら、仕事をしているということではなくなると。男性の問題として考えることが大切なのではないか。女性はもうこれ以上無理だというほどがまんしている人も多い。
男	助教	常勤	理系	40～49歳	人員削減や管理運営などを中心として、仕事量が増えているように感じます。こうした点を並行して改善することが不可欠と思えます。
女	助教	常勤	理系	50～59歳	古い社会通念から考えて、直ぐ実現できる事項は少ないと思えますが、あきらめず、努力を続けて欲しい。以前から比べると、年々推進されていると思えます。
男	助教	常勤	理系	30～39歳	採用時に女性を多く採用しようとする、ハードルが下がる可能性がある。むしろ、採用後のハード面/ソフト面での充実を図り、女性が働きやすい環境づくりを目指した方がよいのではないかと思います。
男	教授	常勤	理系	50～59歳	フレックスタイムの導入・昇給に差をつけたい
男	准教授	常勤	理系	50～59歳	少なくとも愛媛大学において、男女差別がこれまでにあったとはとても思えない。そのような意識も認識もない。適材を適所に配置した結果、いまの愛媛大学があると信じている。もし差別が現実にあるのであれば、それは是正しなければならないし、女性が不便に感じているのであれば、それも是正すべきであるが、適正を無視した無理な数合わせはすべきではない。推進に関して賛成です。
女	助教	常勤	理系	50～59歳	年齢層や性別により意見は異なると思いますが、いろいろな立場の人の意見を聞くことが大切だと思います。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	性別を無視した考えで、個人の問題として大学で対応すべきことは対応すればよい。主張する側も必ず責任をもつべき。
男	教授	常勤	理系	40～49歳	多面的な取り組みが大切であると日頃思っています。
男	附属学校教員	常勤		50～59歳	妊娠・出産はもともと大切にされなければならない大仕事です。そのための制度の充実と周り(特に管理職)の意識の改善を望みたい。
女	附属学校教員	常勤		20～29歳	女性のスタッフと同じ部署内に2人以上の方が何かと安心する。(現状では1人のところもあるため)
答えた くない	准教授	常勤	理系	50～59歳	・学部によっては、理系であつても学生の半分が女性であるにもかかわらず、女性の教育者が少なく、又、下位の職にあるのは、女子学生にとっての良いロールモデルを提示できません。理系での女性教員を積極的に採用すると同時に、上位の職に就けるべく努力すべきです。 ・大学では依然として、アカハラ・セクハラが見られます。学生自身の意識向上のためにも、1年生の共通教育では、「ジェンダー」の授業を義務化する必要があります。そうでないと、社会も変わりません。
男	講師	常勤	理系	30～39歳	男女の教職員比率、幹部の比率、その時間的変動からして知らない(とくに知ろうとしない?)スタッフが多いのでは？私自身その1人である。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	中年おやじの意識が低すぎる。彼らを対象とした個別的な強制プログラムを実施すべき。男女共同参画の問題は、常勤と非常勤の待遇差の解消から取り組むべき。非常勤の大半は女性なのだから。
女	附属学校教員	常勤		30～39歳	保育所を附属学校の近くにも開設してほしい。
男	附属学校教員	常勤		40～49歳	とても大切なことだと思います。
男	附属学校教員	常勤	文系	30～39歳	家庭の事情やお子さんのことで、どんどん休めるように、教員・職員数を増やしてほしい。
男	附属学校教員	常勤		40～49歳	長時間でなくてもよいから、短い時間の労働形態も必要。
男	附属学校教員	常勤		50～59歳	そのためのプロセスを研究し、公開してほしい。
答えた くない	准教授	常勤	文系	50～59歳	トイレ改修には、クオリティと安全性とデリカシーに留意
男	講師	常勤	理系	30～39歳	このようなアンケートは、ややもすると都合なデータを隠しがちである。分析などをする前のデータを公開したほうがよいと思う(自由記述も含めて)。
男	教授	常勤	文系	60歳以上	女性研究者、教職員の比率を向上させること。保育所など城北でも完備すべきである。



性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q14【自由記述】
男	教授	常勤	文系	60歳以上	更衣室の設置、保育施設など
男	教授	常勤	文系	40～49歳	・男性に対する性差別的固定観念(男のくせに～)の根強さを知るべきであろう。 ・育休や病休などへのオープンな理解が乏しいと感じる。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	・職務として行っていること、慣例で行っていることを分けて考える必要あり。 ・教育職も産休・育休の間の代理職は必要でしょう。
男	准教授	常勤	理系	30～39歳	女性の地位に固執すると逆差別になる。子育て支援を充実させ、女性の負担を軽減させれば、女性の活躍の場は自ずと拡大される。優秀な女性が子育てのために仕事を断念せざるを得ない状況は良くない。
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	「愛媛」という名前を逆手にとって、何か企画ができればいいのでは。
男	その他	非常勤	理系	30～39歳	女性が望めば望む人にはしてあげればよい。無理からする必要はない。 ・いつもこのようなアンケートをとりませんが、結果は知らされていません。メーリングリストもあるので、結果は公表すべきと思います。 ・こんな問題以外に大学としてのもっと重要な問題が山積みされています。そちらの方をしっかりとってください。こんなアンケートをするなら、他のことをした方がいいと思います。
男	講師	常勤	理系	40～49歳	初めは男性の強制的に近いような育児などの参加が必要。上司自らの育児等の参加を！
男	助教	常勤	理系	30～39歳	子育て支援が何より優先と考えます。
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	「男女共同参画」という言葉を知らない。
男	助教	常勤	理系	40～49歳	推進により、結婚・出産後も常勤として勤められるのが普通になるといいと思う。
女	技術系職員(医療を含む)	常勤		30～39歳	男女共同参画の推進をはかることには賛成するが、「一定の割合で女性を登用」はおかしいと思う。男女ともに能力のあるものが登用されるべきで一定の割合で女性を登用するために能力が劣るものが採用されることにはならないか？
男	助教	常勤	理系	30～39歳	今後、介護に対する対策作りも必要
女	看護職員	非常勤		40～49歳	雇用形態が違うパート職員に時間外の研修を義務化しないでください。家庭のある女性にとって一番忙しい時間です。
女	看護職員	非常勤		40～49歳	お互いに尊重しあい、協力していけるようにしていければよいと思う。
女	看護職員	非常勤		20～29歳	年功序列ではなく、能力別で個人を判断してほしい。
女	看護職員	非常勤		20～29歳	夜間、育児をしながらか働くのは厳しいと思うので、看護職から事務職に移れるような制度があるといいなと思う。
女	看護職員	非常勤		20～29歳	難しい問題である。
女	看護職員	非常勤		30～39歳	・看護職員の地位は、まだまだ低く感じる事が多々ある。年休や育児休暇など取りにくい現状がある。 ・利用する権利のあるサービスが、あまり受けることのできない現場のように思う。
女	看護職員	非常勤		40～49歳	妊婦の夜勤は早急にやめさせざるべきだと思います。(異常時、夜勤だと休めないため無理してしまうから)
女	看護職員	非常勤		50～59歳	男女平等教育は必要ですが、男女の役割分担についても、しっかりと教育していくことが大事だと思います。
女	看護職員	非常勤		20～29歳	これから考えていきたいです。
女	看護職員	非常勤		20～29歳	まだ実感がなくわかりにくいです。
男	看護職員	非常勤		40～49歳	更衣・休憩室の確保、白衣の平等支給
男	准教授	常勤	理系	50～59歳	・男女に限定せず、農学部には着替えるスペースがない。更衣室+休憩室のスペースがひつようです。シャワー室もあった方がよい。共同参画以前の人権の問題です。すべての職員が健康的に働ける環境づくりとバリアフリー化とが将来的に必要です。 ・このアンケートにしても、塗りつぶすスペースが大きすぎて一苦勞です。このような配慮の足りない状況では、男女共同参画などでできるわけがないと思います。まず、管理職の方々の意識改革、集中的な研修を企画されてはどうでしょうか。質問に関しては、どにかフルに白のレイアウトの質問は見にくい、回答しにくい
男	事務系職員	常勤			本アンケートは設問も「女性が差別されている」という前提で書かれているが、男性に対する逆差別も考慮する必要があるのではないかと。
男	教授	常勤	理系	50～59歳	教員数でも数値目標を立てて、女性の比率を高めるべき。たとえば、30%は女性教員を採用するとか。
男	事務系職員	常勤		30～39歳	そもそも「男女共同参画」の定義がよく分からないので、推進するにあたり、啓蒙活動が必要だと思う。また、女性のための支援でなく、男性に対する支援(男性の育児休業利用後の職場復帰、セクハラなど)についても考えていってほしい。
女	技術系職員(医療を含む)	常勤		20～29歳	幸い、講座の教授がご理解のある方で、職場環境はめぐまれている。そのため、あまり関心がなかった。
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	愛媛大学で男性が優遇されている(あるいは女性が差別されている)とは決して思いませんが、「女性教職員は家庭(育児)と職場の両方をこなしているから立派」(あるいは両方をこなしているから、どちらか中途半端になる)という認識を、多くの男性教職員が持っているように感じます。真の共同参画とは、男性も女性も、家庭(育児)と職場の両方をこなすことなのではないでしょうか。難しいですが、この点での根本的な意識改革が必要だと思います。
男	事務系職員	常勤		30～39歳	地道な取組が大切だと思います。あまり行き過ぎると女性優遇とも受け取られるので、その辺りの配慮も必要だと思います。
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	愛媛大学においては、環境の整備についてはかなり努力がなされているように思う。さらに一歩進めるためには人の問題が大きいのではないか。
女	事務系職員	常勤		30～39歳	制度を整えたとしても、意識が変わらないと難しいと思うので、恐らく推進は難しいと思います。
女	事務系職員	常勤		40～49歳	男女を問わず働きやすい職場環境を整備改善していくことが必要。障害者雇用など、まだまだ手をつけなければいけない部分も多いと思う。
男	技術系職員(医療を含む)	常勤		50～59歳	男女共同参画という言葉にだまされているが、正しくは性差否定ですよ。「性差否定」では世間に受け入れられないと考えた大沢真理、上野千鶴子等のジェンダー論者が、ごまかすためにつけた名前が男女共同参画なんです。性差はあるのが当たり前でそれを否定するジェンダー論者が全国で様々な問題を起こしていることは報道されています。当大学にも法文学部のA氏というジェンダー論者が授業で過激な教育をやっているという話がインターネットには有名ですが、当大学ではA氏と一緒に本当に性差否定を実現するつもりなのでしょうか。みなさんもう少し真剣にこの問題を勉強された方がいいのではないのでしょうか。大沢真理、上野千鶴子のようなジェンダー論者の目標は家族破壊ですよ。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	男女別の人数割合など、あまり数値的なことにとらわれることはないと思います。無理に数値を追いかけると、実質の伴わないみかけだけの男女共同参画になってしまう気がします。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	男女共同参画に関しては、男性はもちろんであるが、女性もしっかりとした意識を持って欲しい
男	技術系職員(医療を含む)	常勤		20～29歳	保育所については城北にもあると良いと思います。
女	事務系職員	非常勤		40～49歳	非常勤職員が採用されるようなシステムを考えてください
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	(1)男女共同参画の推進にとって、最も大きな問題は個々の教職員、特に教員の労働の負担について、誰も責任を持っていないことである。負担が多ければ、長時間労働になるにもかかわらず、裁量労働であるために、職務遂行はすべて自己責任になる。これでは、いくら保育所があっても、育児と仕事の両立は不可能である。労働時間管理とノルマの管理をもう少しきちんとやるべきである。(2)女性の仕事を評価するしくみができていないように思われる。特に、非常勤職員(多くが女性である)などの場合、実際に行った仕事に対して、適切な評価ができていないのか。例えば、提案制度を設けるなどして、もう少しきちんと評価すべきではないか。パート労働法が改正されたこともあり、正職員と均等な待遇を求める権利があると思う。(3)その他、学長・部局長等、責任ある人々が真摯に問題を考え、職員の声を聴くことが重要だと思う。
男	事務系職員	常勤		30～39歳	QQ9は学内ではかなりの努力が見られているのでどちらともいえないをすべて選択した。独自施設の設立についてはコスト的な問題もありかなり難しいと思うため、学内の制度より育児をとりまく社会環境の整備が早く進んでほしいというのが正直な感想である。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	愛媛大学の職員の中から、女性課長・室長・副課長が登用されたことは良いことだと思います。後に続く方のためにも、頑張ってくださいと思います。
女	事務系職員	常勤		20～29歳	ジェンダーに縛られたままの古い体制ではいけないと思うので、積極的に女性の管理職等を増員していくべきであると思う。しかし、それを進めるにつけ、やはり仕事ができるという方向からのみならず、部下の管理ができる等、男女にかかわらず選ぶべきであると思う。PM理論推進すべきであるということ。以下は男女共同参画とは関係ないことであるが、一提案。現在は上司が部下を評価するのみ。しかし、部下が上司を評価する仕組みがあってもいいと思う。管理職とは言えない人間がたくさんいるのが現実だと思う。多方面での改革が今後求められていると思う。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	女性を優遇するあまり、つけあがる女性の職員が目につくようになってきた。差別ではなく、女性らしさが求められる仕事もあるのだから、棲み分けをきちんとしてほしい。愛媛大学の男性職員が温和で文句も言わずに提案を受け入れられるのはいかに、権利ばかりを主張する女性がいるのは残念である。お茶くみを各自で行うことに異存はないが、来客へのお茶出しを拒否するにせよゴミ出しは男の仕事と平気で言っている女性もいる。
男	准教授	常勤	理系	40～49歳	男女共同参画は「当たり前」であるが、採用や処遇は、「性別」ではなく、「仕事」ができるべきである。独法化後、教員には、さらなる研究情報発信、地域貢献が要求され、実際、土日出勤、サービス残業をしなければ、業績を上げることはできない。家庭生活や家事の時間を減らして頑張り、業績を上げていく女性がいる。適切に評価されていないならば、それなりの良い処遇を与えるべきである。男性教員の育児休暇取得は難しい。代わりに授業、委員会、会議へ出席し、研究室の学生の面倒を見てくれる人の確保が難しいから。

性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q14【自由記述】
男	事務系職員	常勤			女性だからに限らず自分が抜けると他の人に迷惑がかかるような状況だと休暇というものは取りずらい。特に人件費削減による人減らしのため、ますますそうなる。自分が抜けても大丈夫なような仕事の割り振りや人数確保が必要ではなからうか。
女	准教授	常勤	文系	50～59歳	役員に女性がいないというのは男性偏重を象徴していると思います。女性をもっと執行部に参画させてもよいという意識が育たない限り、愛媛大学に男女共同参画はありえないと思います。
男	事務系職員	常勤		30～39歳	いくら法を整備しても、社会全体の意識改革がなされなければ、真の男女共同参画は実現しないと思う。
男	准教授	常勤	文系	40～49歳	「女性の比率を上げる」という場合、背景に「どうしても男性が優遇されている」ということがあるのなら必要である。しかし、前提として、有能な者を採用している、成績優秀な受験生を合格としている、という状況にあれば、取って女性の比率を上げようとするのは女性に対して失礼であると思う。
女	事務系職員	非常勤		30～39歳	男女共同参画の詳しい意味がわからなかったため、「わからない」回答が多いです。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	特にありません。
男	技術系職員(医療を含む)	常勤	理系	50～59歳	別に無し
女	事務系職員				女性は妊娠すると休むので採用するのはさける(ここまで極端ではないころ)という男性(女性のなかにもあります)の意見は本音だと思います。それは、妊娠・出産に伴い廻りの職員(自分)に負荷がかかるからいやだということから出るのだと思います。ならば、そのようなことを思わなくてすむように、女性教員が休むことになれば非常勤講師を採用できる制度・女性職員が休むことになれば妊娠中から人事配置を考慮する制度・子供のいる男性職員に強制的に子育てのための時間外勤務禁止する制度など様々な方策を考案し、着実に実施すればよいことです。愛媛大学には2000人近くの職員がいるはず。これだけの人数がいるのですから何かいい案がでるのではないのでしょうか。日本の国が少子化対策のために子育て支援に必死に取り組んでいるときに大学トップの方達は何も考えていないのでしょうか。考えているとすればすぐさま取り組むべきです。法人化以降は学長のリーダーシップも評価の対象とされていると伺っています。何も無いのは、考えていないと評価されてもしかたありませんし、そのようなトップでは、今後の愛媛大学の存続が危うくなるのではないのでしょうか。
男	准教授	常勤	理系	50～59歳	女性は女性の特色、男性は男性の特色がある。それらを無視して、全く同一にしろということは社会の機能不全、ひずみのもととなる。それらを熟慮した上で行って欲しい。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	男女共同参画の推進は大いに良いことですが女性を優遇しすぎ逆差別になってはいけないと思います。
男	教授	常勤	理系	50～59歳	勤務時間に余裕を持たせる配慮が必要ではないのでしょうか。
女	事務系職員	常勤		40～49歳	内容のある推進を期待しています
女	事務系職員			50～59歳	女性の登用を急いで、逆差別になっていないでしょうか。職務内容を考慮の給与に変更して欲しい。既得権であり簡単に職務のまま高給与を受給している。非常勤職員の方が高度な仕事をこなしていることがあったり、今後問題が膨らむように思う。パートと日々の仕事内容にも問題あり。男女共同参画以外の差別があると申し上げたい。
男	技術系職員(医療を含む)	非常勤		40～49歳	一方的に押し付けられたパート勤務で働く女性が多いのではないかと思います。フルタイム勤務やパート勤務が個人の希望に応じて変えられるようなシステムがあれば、男女共同参画の推進につながると思います。
女	助手	常勤	理系	40～49歳	子育て支援のための施設も必要ですが、子育てのために使える時間を都合でできることが、(有給休暇を気兼ねなくしようできる)職場が必要だと感じます。また、根本的な意識改革がされない限り、男女共同参画は難しいのではないのでしょうか。愛媛大学では、まだまだ、配偶者がいれば女性は、経済的に自立できるほど働く必要がないんじゃないの? という意識の持ち主が多いと感じます。また、セクハラ/パワハラが起きていることを日常的に見聞します。
女	事務系職員			30～39歳	私は基本的に今の部署から異動することはありませんので愛媛大学全体が現在どうなっているのか、どう変わるのか、という点についてはわかりませんが、制度的、福利厚生的にみれば4人目の育児休暇から復帰したばかりの現在、一人目を産んだときと比べても本当に変わってきたなと思っています(保育園の送迎のために構内駐車場の使用許可がでたのは本当にありがたいですが)、その制度を利用するとなるとなかなか風当たりが強いのではないかと思っています。たとえば現在、時短勤務やソフト勤務、保育のための特別休暇などを実際に利用している件数などはどうなっていますか? また、それを利用した場合の職場の雰囲気などはどんな感じですか? 以前、男性の方が育児休業をとうとう考えたときに前例がないという理由であきらめたという話も聞いたことがあります。それ以後そのような話はしていないのでしょうか。そういう事実がわからない状態さあどうですか? といわれてもなかなか考えたり実行したりは難しいのが実情ではないかと思えます。また、話は変わりますが計画年休、これは子育て世代の私たちにとっては正直困ります。公的には病後児保育しかない現在、子どもが病気になる時は自分たちで有休を使って面倒をみていたみたい年で1年間はたとえ年始めに40日分あったとしてもほとんど使い果たしてしまうときすらあり、強制的に計画年休で3日使わねばならないのは弱り果てています。リフレッシュ休暇がせめて1日ごとに使うことができればそちらで相殺されますがこちらは3日連続で使わねばならないようですのでそう簡単には使えません…。看護休暇もありますが、子どもが一人ならいまいちもれませんが未就学児が3人4人(我が家は3人います)いたりすれば吹けば飛ばすような数字でしかありません。今年もまだ計画年休のあとに3日自由な年休が減ってしまうので息をついています。厚生労働省で「くるみんマーク」というのが最近できましたよね。その許可が下りるような会社作りを目指していたらいいと思います。
男	准教授	常勤	文系	30～39歳	非常勤雇用の常勤化を進めること、皆が働ける水準の労働強度に引き下げる必要がある。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	あくまでも、男女が同じ立場であることを念頭において、施策に取り組んでほしい。
男	事務系職員	常勤		60歳以上	なぜ男女共同参画とあえていう必要があるのか、わからない。今現在で、十分かと思う。
男	講師	常勤	理系	30～39歳	こういうアンケートをとるときは、どのような組織が行っているのか明記すべきだと思います。アンケート結果がどこに公表されるのかもわかりません。特にこのようなアンケートの場合、不都合な意見を意図的に伏せる傾向があります。少なくともアンケート対象者には集計結果をすべて知らせておくべきだと思います。自由記述も含めて。
女	事務系職員	常勤		40～49歳	「お茶汲み」については、まずは学内者どうしの打合せ、会議でのお茶汲みをとにかく止めることから始めてみてはどうか。女性職員も意識的にお茶汲みをやめてみる。それには、管理職自らの行動が何より大事。まだまだ古い年になってはいる50代以上の男性が多く、それが大きな弊害になっている。契約職員の任期が曖昧であることも問題である。任期をはっきりさせ、人事を活性化することで、お茶汲みではなく真に仕事のために必要として契約職員を配置することが必要。そのことが大学全体の意識向上につながる。
女	事務系職員	常勤		40～49歳	ただ単に男女平等とするのではなく、男女それぞれ特性があると思うので、特性を考慮しつつ適材適所に人員配置するなどしていきよといと思います。
女	事務系職員	常勤		40～49歳	既に手後れの感があります。高知大学には、もう何年も前から女性の動きがあると聞いています。現職の愛媛大学の男性・女性それぞれの考え方が、男だから、女だからというのではなく、人としてどうなのかを考慮することができるものであってほしいです。制度の確立は、その根本がないと、うわべだけのものになってしまう。人員削減の結果、一人一人の負担は自ずと増えてきています。助けを求めたくても、つい遠慮してしまいたくなるような環境では、いくら制度ができてても無駄です。かつてのような、お互いを補ってみんなで助けあう明るい職場が早く戻ってきてほしいです。
男	事務系職員	常勤		50～59歳	資質と意欲のある女性を採用すること。
女	事務系職員	常勤		30～39歳	部署や仕事の系統によっては、男女の比率が著しく偏っている場所がある。性別にはそれぞれの適正があるのだから(男性は力仕事や女性よりも得意であったり、女性の方が男性よりもやりやすい仕事もある)、男女比を比較的均等にしてほしい。市役所や県庁などでは、男性非常勤職員(事務系)をみるが、愛媛大学ではあまり少ない。男性非常勤職員を雇用していいのでは?(応募がないのかもしれない)
女	事務系職員	非常勤		30～39歳	男女共同参画とは、詳しくは知りませんがアンケートを順に答えているうちに漠然とですが理解できてきたように思いますが、取り組みが遅いですね。しかし、委員会を設置し動き出したことは評価します。メンバー構成が非公式に決定されていることには違和感を感じます。自ら積極的に参加したいと考えている人々で構成されるべきで、よくわかりませんが、職務で任命された人のみで構成していることに不信感を持ちます。また、とにかく男女共同参画に対する理解や意識が大変低いですが、とにかく、理解や意識を向上させる方法を打ち出すべきではないでしょうか。とくに、教職員が生き生きと働ける環境とするところ一番です。そして、現場で働く教職員の声に常に耳を傾ける事も重要です。せっかく男女共同参画事業に乗り出したのなら、愛媛大学オリジナルに挑んでください。前例に学ぶことは重要ですが、前例に学ばない、一般的な事業を必要に駆られて企画したりしても意味がありません。それでは男女共同参画を正しく理解していない証拠になってしまいます。まずは、教職員の声の収集とその取りまとめと、実現です。期待しています。
女	事務系職員	非常勤		40～49歳	昔に比べたら女性職員の立場も変わってきているとは思いますが、まだまだ男性が優遇されていると思います。日本の男性の意識が変わらない限り、女性の立場は向上しないと思います。(このような調査も男性はばかばかしいと思っているのが本音では?)
女	事務系職員	非常勤		40～49歳	特に事務系非常勤は女性が圧倒的に占めています、直ぐにやめてしまう方が多いからなのでしょうが、その中で評価を得るには雑務から仕事・スキルもその都度上げていかないといけない。上の男性職員はワープロもパソコンも出せず、座っているだけで仕事がまわっているのはおかしな仕組みだと思います。
女	准教授	常勤	文系	40～49歳	例えばQ5など、数が少ないから、必要性が低いというまともな方をしないでほしい。むしろもっと意識啓発をすすめて、その上で考えてもらうことが必要だと思う。家庭等の責任を担わない人を基準にして職場を考える意識自体を変えてほしい。学生が、人生の選択肢を最初から狭めないようなモデルをみせられる大学にしないと。また、女性であれば、ジェンダーに敏感で人権意識が高いわけではないので、単純に女性が増えたらいいわけではない。
女	事務系職員	常勤		30～39歳	その他一般企業よりもずいぶん進んでいると思う。

性別	職種	勤務形態	文・理	年齢	Q14【自由記述】
男	事務系職員	常勤		60歳以上	このことは非常に温度差があると思う。考え方がまったく違うこともあるだろう。まず、ケーススタディ等で地ならしすることが必要と思う。
男	事務系職員	常勤		20～29歳	育児休業など、女性が取れる場合は理解されやすいが、男性が取れる場合の理解・配慮が全くない。育児休業中の給付金だけでは生活できない。結局、子供の面倒を見ずに働かなければ子育てできない。
女	事務系職員	常勤		30～39歳	育児期間中の職員(男女共)の他機関への異動については、相当の配慮が必要だと思います。
女	事務系職員	常勤		50～59歳	「一定の割合で女性を登用する制度」云々という考え方はおかしいと思う。男性のほうが優秀だということを前提にした考え方のように感じる。育児等に関しては支援する制度・施設を作る必要があると思うが、仕事に関しては、男女という見方をしないで同等に扱うべきだと思う。
女	事務系職員	常勤		20～29歳	女性が社会に進出していくのは同性として、よいことだと思う。しかしながら、仕事ができるという一面のみで部下を抱えている人間がいるが、なぜそのようなことになるのかが分からない。上に立つ人間は部下の発言に対しての傾聴が出来る人間であり、かつ、仕事ができる人間であるのが大前提だ。その日の気分で振る舞っている女性管理職がいるが、下の人間は行為の萎縮効果が発生して、仕事がやりにくい、相談する相手がいない、どのような経緯があって、この人が管理職になれたのか…時代錯誤も甚だしいと思う。いつまでも古いやり方のままでやっていると愛媛大学の未来はないと思う。
男	教授	常勤	理系	50～59歳	女性を何%確保するなどの意識をもつのは、かならずしも適当とは言えない。人事では、性別に関係なく適任者を採用すればいいことではないでしょうか。
男	事務系職員	常勤			男性・女性と言う性別のみの、共同参画を推進するのではなく、社会的弱者に対するいたわりを考えていくべきではないだろうか。
女	事務系職員				非常勤の女性職員が多いが、結婚・出産の際の利用できる制度や手当てでは非常勤は利用できないものが多い。少子化対策が叫ばれるなか、常勤・非常勤に関わらず、女性が育児出産を理由に退職を余儀なくされる状況を改善していく対策をとってほしい。上記のような保育所が設置されても常勤しか利用できない、などの制限を設けないで欲しい。
男	事務系職員	常勤		40～49歳	このアンケートを見ていると女性に対しての職場環境改善を全面に押し出しているが、仕事には男性でなければできない仕事、女性にしかできない仕事というものが有り、男女平等を問うなら双方の職場環境を改善すべきではないでしょうか？規則をつくるだけでは男女共同参画社会の実現は難しいと思う。家庭や学校において、子供の頃から人間教育をしっかり行い、固定的な社会通念や慣習を変えていくしかないでしょう。
女	答えない	技術系職員(医療を含む)	常勤	30～39歳	組織的に上位にいる人間の意識改革こそ、一番最初に手をつけるべきところであると思う。現在、この問題に関して組織外の機関(マスコミ等)により追求されることの発端が、内部告発によるところが多い現状を考えると、管理職にいる人間の不用意な発言については、大いに問題があるのと、考えます。
女	事務系職員	非常勤		30～39歳	女性が産休・育休、ほか子育てに関して休みを取る立場になると、本人だけでなく周囲にも負担がかかる。その負担を「今いる人でなんとかしてね」ではなくもっと軽くなるようなサポートシステムがあれば、休まれても心置きなく送り出せ、結果として女性が働きやすくなる。余裕のない職場では、正直いい顔ができないので。
男	事務系職員	常勤		30～39歳	非常勤職員の採用数は、女性が圧倒的に多い。非常勤職員にお願いする職務を「女性だから…」という観点で見せようと、女性に雑務をさせているという意識が過剰に働いてしまう。愛媛大学の現状を把握し、そして、そこに問題点があるとすると、その要因を突き止めることが重要だと思う。うわべの状況だけで判断すると、本来の目的から外れた方策を探ることになりかねない。性別を意識するのではなく、全ての面において不公平感のない人事評価・昇進システムの確立が重要ではないかと考える。
女	技術系職員(医療を含む)	常勤		30～39歳	女性優先や推進というのではなく、男女平等の意識が根付いて欲しい。
男	事務系職員	常勤			この問題は、課題に対して男女わけてどちらが損か得かという議論になりがち傾向があります。感じ方、捉え方、理解の仕方が男女関係なく異なるのは当たり前ですから、その思考傾向、解決策もまたこれ以上の道筋があるはず。違いをはっきりさせて対峙関係に持ち込まないよう、また、人間関係の溝を深めるような対応にならないよう気をつけたいと思います。
男	事務系職員	常勤		30～39歳	男女平等の業務内容(体制)、業務量及び責任制並びに男女ともに能力向上の認識が必要
女	技術系職員(医療を含む)	常勤		30～39歳	女性職員に対しての扱い。技術職員であるのに、雑用しか与えられず、研究に協力しても連名にして貰えず、その件に対して要望を言うと、「君は、経理とか講座内の事務関係、経理をしっかりとって欲しい」と言われた。実験室や外に出るより、電話番で居て欲しいようなことも言われることもある。女性は、内勤でパソコンで仕事をすればいいと。技能を伸ばしてくれる上司が少ないのでは無いかなと思う。他の男性職員からの嫌がられる言葉も多い。女のくせに出しやばる的な事も多く言われる。総務でも女性の方が多く働いているのに、男性職員の方が上に上がっていく。残業すればいいというのではなく、仕事が遅いような気がする。
女	その他	非常勤	理系	30～39歳	4月に愛媛大学に来たばかりですが、理系の女性教員・研究者の少なさに驚きました。学生、院生レベルではもっと女子学生もいるのに、なぜ教員になるとこんなに女性比率が下がってしまうのか。私の出身大学(国立)では女性教員が学科内だけでも助手、助教授、教授、非常勤と4人もいたことで、多くの面で励まされ、目標としてきたのですが、愛媛大学では学生のロールモデルとなるべき女性研究者がいないことは、長い目で見ても非常にマイナスだと思います。教員採用の時に、もっとジェンダーバランスも考慮に入れるべきではないでしょうか。
女	事務系職員	常勤		50～59歳	男女で比較するのではなく、能力により判断すればいいと思う。

## 参考 Q12 自由記述の分類

### I. 仕事と家庭生活の両立支援に関する意見

#### 1. 保育施設等の充実を求める意見（118件）

##### 保育所（託児所、一時預かり所を含む）の設置（34件）

###### 【主な意見】

- ・ 「あいあいキッズ」のような職場内保育所を、城北・樽味地区にも設置すべきである。（事務系職員、女性）
- ・ 「あいあいキッズ」のような施設を拡充し、全学の職員が利用できるよう体制を整えることが望まれる。優秀な女性教員を確保するためにも是非早急の対応が必要。（教員、男性）
- ・ 子供一時預かり所を職場内に作る。（教員、男性）

##### 夜間・長期間保育の実施（22件）

（このうち15件が看護職員によるもの、「あいあいキッズ」への改善要望を含む）

###### 【主な意見】

- ・ 夜勤があるのに、24時間みてもらうことができないのは、厳しいと思う。（看護職員、女性）
- ・ 夜間の授業の開講時間帯に学内に託児所があればいいと思う。（教員、女性）

##### 学童保育の実施（12件）

（このうち4件が看護職員によるもの）

###### 【主な意見】

- ・ 低年齢の子供たちを預かる保育所だけでなく、長期休暇などの時、小学生もみてくれる施設、システムがあればよいと思う。（看護職員、女性）
- ・ 小学校に入学してしまうと途端に子育て支援の対象から外れてしまうことに疑問を感じます。（事務系職員、女性）

##### 病児・病後児保育の実施（11件）

（このうち5件が看護職員によるもの）

###### 【主な意見】

- ・ 通常時の保育は市の保育園等で十分だと思いますが、病児保育、病後児保育のできる施設が圧倒的に足りません。（事務系職員、女性）

##### 既設保育所の充実（夜間保育と病児保育以外の要望）（9件）

###### 【主な意見】

- ・ 「あいあいキッズ」の保育料が高い。2人目割引や3人目は無料などのサービスも必要ではないかと思う。（看護職員、女性）（保育料金に対する意見が他に2件）
- ・ 資金が充分でないので、そこへ通う子供に充分なサービスが出来ているかわからない。（看護職員、女性）
- ・ 実験的運用から本格運用への拡充が必要（教員、男性）

##### 学外保育サービス利用に対する費用補助・外部機関との協定締結（11件）

（このうち5件は城北地区に保育所の設置ができない場合での実施を要望している。）

###### 【主な意見】

- ・ 城北地区にも保育所を設置すべきであり、今すぐにそれが困難であるならば、ベビーシッターを雇う費用を援助すべきである。（特に夜間授業の担当教員、日・祝日の試験監督や研究会などには、男女を問わず手当てをする必要がある。）（教員、女性）
- ・ ベビーシッター支援事業の協定締結（教員、女性）

##### 介護支援の整備（7件）

###### 【主な意見】

- ・ 高齢者の介護施設（看護職員、女性）
- ・ 介護支援整備 子供と一緒に老人も預かってほしい。（看護職員、女性）
- ・ 職員の家庭対象のホームヘルパーを利用できるようにする。（教員、女性）

### おむつ交換スペースの設置（3件）

#### 【主な意見】

- ・ 男子トイレを含めて、おしめ交換・授乳ができるスペースを。（教員、女性）

### 授乳室の設置（3件）

#### 【主な意見】

- ・ 授乳ができる、妊婦が利用できる休憩室を。（教員、女性）

### 学生（社会人学生含む）の出産・育児支援体制の整備（3件）

#### 【主な意見】

- ・ 職員だけでなく女子学生が妊娠・出産した場合にサポートできる制度・設備も大学には全くなく、現状では、休学（→退学）を迫られている。学生（学部・大学院・社会人）も利用できる託児施設を学内に設置してほしい。（教員、女性）

### 妊娠中に休憩できる場所の確保（1件）

- ・ 産前休暇を取る前の勤務中にも横たわって休憩できる場所を確保する。

### 子育てに関する公的機関の情報等の提供（1件）

- ・ 近隣の保育所情報・子育てに関する公的機関の情報等を入手し、提供するなど。愛媛大学職員専用ページのなかに子育て・女性向けページ、ブログなどのサイトを作り、お互いの情報を交換したり、生の声を聞ける場となるのではないかと。（事務系職員、女性）

### ホームヘルパーを利用できるようにする。（1件）

- ・ 職員の家庭対象のホームヘルパーを利用できるようにする。

#### 【保育所設置に対する意見・提案（7件）】

- ・ 独自の施設を作るというのも良いと思いますが、周辺の組織（例えば病院や学校や生協）と共同で子育て支援のサービスを提供する仕組みを模索することでできないでしょうか。（教員、男性）（同様の意見が他に1件）
- ・ できるだけ、大学以外の人利用も考える必要がある。（教員、男性）
- ・ 医学部病院内保育所の利用状況を評価し、よければ他の地区にも設置する。（教員、男性）
- ・ 育児支援は同時に教育現場と大学教育担い手育成と連動させてはどうか？（教員、男性）（教育学部学生の活用等、同様の意見が他に2件）

## 2. 勤務条件の改善や制度の整備等を求める意見（51件）

### 休暇を取得しやすい職場環境づくり（9件）

#### 【主な意見】

- ・ 育児休暇をとりやすい雰囲気づくり（看護職員、女性）
- ・ 育児休暇は比較的当然取ることが暗黙の了解事項であるが、介護休暇を申請するには非常に勇気が要る。誰も同じような悩みを抱えているんだと内心思う人がいそうで取りにくい。男性の育児休暇についても然りだが。（事務系職員、女性）
- ・ 子供が一時的な病気の時、無理なく休める職場環境づくりが、最も大切なソフト面だと思う。（教員、男性）

### 全体の勤務時間の短縮（9件）

#### 【主な意見】

- ・ 育児・介護支援について、できるだけ時間外での業務を削減し、定時に退勤することに対して、精神的ストレスを感じず、仕事が励行できる環境推進が望ましいと考える。（看護職員、女性）

### 柔軟な勤務時間・形態の制度の導入（7件）

#### 【主な意見】

- ・ 日勤だけとか夜勤は少なくとか土日は休みがよいとか、働き方が選択できれば、育児と両立しやすい

- と思います。(看護職員、女性)
- ・ 遅出出勤の導入、子どもが〇歳まで雇用形態を変更できる（たとえば正職員→パートタイム職員）等臨機応変な対応をすること。(事務系職員、女性)
  - ・ 在宅勤務の導入（事務系職員、女性）

#### 産休・育休取得時の代替要員の確保（5件）

##### 【主な意見】

- ・ 代替的非常勤講師の保障（教員、女性）
- ・ 育児休業等に備えた人的確保（専門性が高い分野では、その期間だけの補充では限界がある。）（事務系職員、男性）

#### 育児期間中の委員会活動や授業負担の軽減（3件）

##### 【主な意見】

- ・ 子育て期間中の各種委員会活動や授業負担の軽減など研究にかける時間確保支援（教員、女性）
- ・ 入試業務の際（休日出勤）、未就学児をもつ女性・男性の担当をはずす。(教員、女性)

#### 育児期間中の学内駐車の許可、駐車場利用の費用補助（3件）

##### 【主な意見】

- ・ 子供を送り迎えするために車の使用が必要な人に、規定以内の通勤距離であっても、車の乗り入れを許可したり、月極駐車場の金銭的援助をする制度があればいいと思う。(事務系職員、女性)

#### 産休・育休取得期間中の給与の改善（2件）

- ・ 産休・育休時の給与をアップしなければ少子化対策にはならない。(教員、女性)
- ・ 育児休業の有給化（事務系職員、男性）

#### 育児期間中の研究支援（2件）

- ・ 育児休暇明け時の研究費支援（教員、女性）
- ・ 特に理系では、実験の継続という問題が大きく、子育ての合間にすることはできません。子育て中の研究者の研究支援体制を作っていく必要があります。このような研究者には、博士課程の院生をRDとして研究補助に就かせるなどの処置が望まれます。(教員、女性)

#### 職場復帰支援（2件）

- ・ 長期研修や育児後に職場復帰する時の就業支援の充実や保障など（看護職員、女性）
- ・ ネットを使った育児休業中・復職の支援。(事務系職員、男性)

#### 利用できる制度の説明・周知（2件）

- ・ 愛媛大学において利用できる制度の説明などがあつたらよい。(看護職員、女性)
- ・ 介護支援制度の周知（看護職員、女性）

#### 妊娠中職員への勤務形態・勤務内容への配慮（1件）

#### 乳幼児育児をする職員への配置先の配慮（1件）

- ・ 乳幼児の育児を行う方には、受験時の入試課や卒業・入学時の教務課など、一時期多忙になる部署への配置はなるべく避ける配慮が必要ではないかと思う。(事務系職員、男性)

#### 男性の育児休暇取得促進（1件）

- ・ 男性にも積極的に育児休業を取っていただきたいと思う。なぜ女性が産んで女性が育児休業1年取るのが慣習化しているのだろう。(事務系職員、女性)

#### 育児中の職員が昇進に不利にならない処遇（1件）

#### 制度を利用できる環境づくり（1件）

#### 育児休暇期間を長く（1件）

#### 介護休暇期間を長く（1件）

### 3. 育児支援に対する意見

#### 育児支援への全般的要望（6件）

- ・ 常勤、非常勤を問わず子育てしやすい環境を整えて欲しい（事務系職員、女性）
- ・ 学生を含めて利用できる育児施設・育児支援費制度（教員、男性）
- ・ 女性が子育てできる環境でないから、なかなか平等にはならないと思う。（看護職員、女性）
- ・ 若い人が子育て容易な環境整備に関しては、先進国の応用を。（教員、男性）
- ・ 職員の子育て支援は必要。女性職員、男性職員ともに子育て支援をすることが必要と思う。女性の働きやすさは必要だが、女性優遇と受け取られるようなことにならぬよう、男女とも平等に扱ってほしいと思う。（教員、女性）
- ・ 子育て、特に1～3才までは非常に大変であり、かなりの労力と時間、熱意、愛情などがかかる。決して片手間でできない。なので、女性が働きやすい職場を作るためには、十分なサービス体制を作ることが重要である。

#### 育児支援への否定的意見（3件）

- ・ 女性の労働問題といえば、すぐに「保育」と考える姿勢がそもそも問題である。松山市近郊では保育所はほぼ完備だれており、待機児童もそれほど多くない。保育も重要ではあるが、もう少し重要な問題もあると思う。（教員、女性）
- ・ 保育所は女性の社会進出を助ける反面、家族のふれあいの時間を奪っている。（教員、男性）
- ・ 保育所設置等の支援は慎重にすべきと思う。（事務系職員、男性）

## II. 教育、研究、就業の環境に関する意見

### 1. 就業環境の安全性・快適性を求める意見（59件）

#### 夜間安全監視（13件）

##### 【主な意見】

- ・ 夜間安全監視は、図書館が夜遅くまで開かれていること、法文学部に夜間主コースが設けられていることからぜひ必要（教員、女性）
- ・ 看護師は3交代勤務のため、深夜に帰宅します。安心して帰宅できるよう、安全監視の強化は是非お願いします（夏場は特に不審者の出没が多いため）。（看護職員、女性）

#### 夜間安全のための照明の点灯（9件）

##### 【主な意見】

- ・ 廊下全照明の点灯。省エネより安全を優先すべきです。（教員、男性）
- ・ 構内や施設内、経費面もあると思うが、必要以上に暗くしている場合がある。安全面も考える必要がある。城北は、門が変わり、新しい門の塀沿い、照明が少ないかもしれない。（教員、女性）

#### 夜間の駐車場の安全確保（8件）

（このうち7件は附属病院の駐車場についてのもの）

##### 【主な意見】

- ・ 深夜・準夜帯での駐車場の確保。病院からの距離があると夜間不安に感じるときがある。深夜・準夜帯での駐車場の確保。病院からの距離があると夜間不安に感じるときがある。（看護職員、女性）
- ・ 夜間、駐車場から病院までがとても暗く怖いので何とかしていただきたい。（看護職員、女性）
- ・ 夜間のセキュリティを考慮するなら、女性専用駐車場をメイン通路周辺に設置する。（事務系職員、男性）

#### 非常ベルの設置（3件）

#### 防犯カメラの設置（2件）

#### 夜間の女子学生の安全確保（1件）

- ・ 夜間の女子学生の安全確保については、守衛に連絡できる防犯ブザーを所要所に設置するなどの対策を。（教員、女性）

#### 病院の警備強化と弁護士が必要（1件）

- ・ 病院職員ですが、女性職員が多い環境です。モラルの低い患者が多く、職員は心が傷ついて、暴力を受けたりします。警備は老人で頼りなく、不毛なクレームの対応に時間もとられるので、気軽に相談できる弁護士と、暴力をおさえられる警備員が必要です。（技術系職員、女性）

#### 休憩室の設置（8件）

##### 【主な意見】

- ・ 体調の悪い時など休憩出来る場所が皆無（事務系職員、女性）

#### トイレの整備（4件）

##### 【主な意見】

- ・ (1)数が大変少ない事、(2)非衛生的であること、(3)非常ベルや非常押しボタンなどがなく性犯罪を防止する手だてが講じられていないこと、(4)盗聴カメラなどの設置点検が行われていない、などについて早急に改善すべきである。（教員、女性）
- ・ 男女別トイレの完全配備（教員、男性）

#### 宿舎の改善（3件）

##### 【主な意見】

- ・ 職員住宅を大学の近くに建設する（教員、男性）
- ・ 家族が入居できるもう少し快適性のあるものにしてほしい。（教員、女性）

#### 女子更衣室の改善（3件）

#### 宿舎と大学間の直通バス（1件）

#### 24時間オープンコンビニエンスストア（1件）

#### 厚生面での施設の一層の充実（1件）

#### 歓送迎会など、半強制的な会合での喫煙マナーの改善（1件）

## 2. 勤務条件の改善や制度の整備等を求める意見（5件）

#### セクハラ・パワハラがあることへ対処（2件）

- ・ セクハラに対して相談窓口だけでなく、それを判断する第三者機関を設けて、加害者を厳正に処分する制度を設けて欲しい。同じ部局内では謝罪などで穏便に終わらせることがあり、被害者の泣き寝入りが見られる。（技術系職員、女性）
- ・ 医師からのパワハラに対する具体策（看護職員、女性）

#### 優秀な女性教育者・研究者を登用するシステムの構築（1件）

- ・ 優秀な女性教育者・研究者を登用するシステムを作ることによって、愛媛大学が優秀な人材を集めるチャンスも増えると思います。（教員、男性）

#### 夜勤明けの交通費の補助（1件）

#### 男性の契約職員の雇用（1件）

### Ⅲ. 教職員の相談体制に関する意見

## 1. 教職員の声・意見の聴取を求める意見（3件）

- ・ 職員組合と事業者側が頻りに話し合いを持っていただく、各職員の声を積極的に検討していただけるような組織環境を整えていただきたい。（技術系職員、男性）
- ・ 支援を希望する者が、本当に求める支援内容を把握することが必要。（事務系職員、女性）
- ・ 職員の意見箱（看護職員、女性）



## 2. セクハラ・パワハラ相談体制の充実を求める意見（2件）

- ・ 職場環境、セクハラ・パワハラなどに対するサポート、カウンセリングなど（看護職員、女性）
- ・ 実効性のあるセクハラ相談体制（事務系職員、女性）

## IV. 教職員の意識改革に関する意見

### 意識改革・啓発活動を求める意見（5件）

- ・ 女性自身の考え方の自立をはかりたいと思う。（教員、女性）
- ・ 男女共同参画推進は、男性の理解が一番と思います。男女共同参画は”女性のため”ではなく、”男性のため”にもなるものだと考えます。（教員、女性）
- ・ 男女共同参画を推進する講演会（看護職員、女性）
- ・ 施設、設備と整える以前に、社会全体の意識改革が必要であると思う。（事務系職員、男性）
- ・ 意識改革、体制の改革が必要だと感じます。（教員、女性）