

2007年3月

「仕事と生活の両立を支える職場環境に関する調査」報告書



目次

はじめに	-----	1
調査の概要	-----	2
調査回答者の属性	-----	3
仕事と生活の両立の実態	-----	6
両立支援に関する制度	-----	10
保育施設の設置	-----	15
子育ての実態	-----	19
まとめ	-----	23
資料 1 調査用紙と単純集計結果	-----	28
2 自由記述	-----	35

男女共同参画委員会
次世代育成支援ワーキング

はじめに ～次世代育成支援と本学の取組～

国は、1999年の「男女共同参画基本法」に続き、2003年には「次世代育成支援対策推進法」を定め、職員が300人以上の事業所に対し、「次世代育成支援のための行動計画」を作成し、この計画に基づき「次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資する」ための対応を義務付けました。これを受けて、本学でも2年前の2005年9月に「愛知教育大学次世代育成支援行動計画」を作成し、2008年3月末までの行動計画を労働基準監督署に届け出ています。

この行動計画の冒頭で、「本学の基本理念を示す「愛知教育大学憲章」には「基本的人権と両性の平等」の尊重が掲げられ、具体的な大学としての計画を示す「中期計画」のなかにも「女性の採用促進」が挙げられています。男女平等で人権が尊重される職場を築き、そのなかで女性の就労を促進していくためには、仕事と生活の両立を支える労働環境整備が必須であり、その意味でこの行動計画は、愛知教育大学の基本方針の上に策定されるものでもある。」とその趣旨を述べています。

例えば、本学では非常勤職員の方を含め、産前産後各8週間の産休を導入しています。また、男性職員を含め、育児休業制度、介護休業制度などの整備を行い、働きやすい環境作りにも努めています。こうした制度の見直しは、「行動計画」に沿ったものです。ただし、一方では「保育施設・託児施設、授乳室の設置等、子どもを育てる職員が働きやすい環境整備のための検討を行う。」こと、「所定外労働を削減するための措置を講ずる。」こと、「ワークシェアリング、フレックスタイム制度、ボランティア休暇制度など、仕事と生活の両立を支える制度の新設を検討する。」ことなど、目標を立てながら、対応が進んでいない目標も沢山あります。

財政的な問題も避けて通れませんが、「働きやすい職場」「働きがいのある職場」づくりに向けて、一步一步前進していきたいと思います。そして、「教育大学の特色を生かし、地域と連携した子育て支援事業設立のあり方について検討する。」ことの実現を図っていかねばなりません。

この6月に出された「男女共同参画白書」は、我が国の現状について、「日本は、男女共同参画に取り組む基本的法制において諸外国に劣らないが、実態として社会の各分野における女性の登用やワーク・ライフ・バランスが各国と比較して進んでいるとは言い難い。女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)をみると、日本の順位は2006年現在、75カ国中42位となっている」と、その実態を率直に述べています。本学でも、全職員中の女性職員の割合は、2007年度は19%弱であり、決して高いとはいえません(2006年度は17%でした)。

本学のつくった全国的に見ても誇れる内容を持つ「行動計画」を一つずつ、かつ、一步一步進めていかねばなりません。そのための、構成員の英知を集めようではありませんか！是非、<http://www.aichi-edu.ac.jp/shokai/johokokai/jisedai.html> を御覧下さい。

2007年3月

愛知教育大学理事(学術総務担当) 松田 正久

調査の概要

1. 調査の目的

この調査（仕事と生活の両立を支える職場環境に関する調査）は、愛知教育大学における労働と生活の実態を把握し、次世代育成支援行動計画の適切かつ具体的な運用を考える目的で、本学の職員を対象に行ったものである。

調査に先立って、行動計画策定年度である 2005 年 7 月から 8 月にかけて、行動計画策定の参考資料とする目的で、子育て中あるいは今後子育てをする可能性のある職員を対象に質問紙調査を実施した。「仕事と生活の両立を支える職場環境に関する調査」は、2005 年調査をふまえ、調査内容を「仕事と生活の両立」全般に広げ、本学全職員を対象に実施したものである。

2. 調査方法

調査方法は、回答者による自記式の質問紙調査である。大学教員についてはメールボックスを通して、大学職員および附属学校職員については部署を通して配布した。調査票配布とともに、「国立大学法人愛知教育大学次世代育成支援行動計画の概要」の配布も行った。あわせてチームウェア・フォーラムに調査票のファイルを置いた。回収は、各部署に置いた回収ポストあるいは、調査票ファイルに記入のうえ添付ファイルで担当宛に送付するという方法で行った。

3. 調査対象

調査対象は、本学全職員である（非常勤講師を除く）。

4. 調査時期

調査時期は、2006 年 12 月 20 日から 2007 年 1 月 15 日である。

5. 配布と回収

配布と回収は以下の通りである。

配布 704

有効回収数 286（有効回収率 40.6%）

6. 調査内容

調査内容は、回答者の属性、仕事と生活の両立について、両立支援に関する制度について、職場に保育施設を設置することについて、子育ての実態について、の 5 つの柱からなる。

調査回答者の属性

調査回答者 285 人について、性別、所属・職種、雇用形態、年齢（男女別）を表 2-1 ~ 2-4 に示した。

回答者のうち、「男性」は 199 人(69.8%)、「女性」86 人(30.1%)である（表 2-1）。所属・職種の内訳は、「大学教員」63 人（22.1%）、「大学関係事務職員」90 人（31.6%）、「附属学校園教員」106 人（37.2%）、「附属学校園職員」25 人（8.8%）である。「附属学校園教員」の回答者が最も多い（表 2-2）（以下の記述では、「大学教員」「大学職員」「附属教員」「附属職員」と記す。）

雇用形態について、「非常勤職員」については男性が 6 人（3.0%）、女性では 34 人（39.5%）で女性回答者のほぼ 4 割である（表 2-3）。

年齢別では、20 代 22 人（7.7%）、30 代 98 人（34.4%）、40 代 108 人（37.9%）、50 代 46 人（16.1%）、60 代 10 人（3.5%）である。回答者のうち、30 代、40 代で、全体の 72.3%を占めた（表 2-4）。

表 2-1 性別 (%)

男性	199(69.8)
女性	86(30.1)
合計	285(100.0)

表 2-2 所属・職種 (%)

	男性	女性	全体
大学教員	51(25.6)	12(14.0)	63(22.1)
大学関係事務職員	56(28.1)	34(39.5)	90(31.6)
附属学校園教員	85(42.7)	21(24.4)	106(37.2)
附属学校園職員	7(3.5)	18(20.9)	25(8.8)
不明	0(-)	1(1.2)	1(0.4)
合計	199(100.0)	86(100.0)	285(100.0)

表 2-3 雇用形態 (%)

	男性	女性	全体
常勤	191(96.0)	52(60.5)	243(85.3)
非常勤	6(3.0)	34(39.5)	40(14.0)
不明	2(1.0)	0(-)	2(0.7)
合計	199(100.0)	86(100.0)	285(100.0)

表 2-4 年齢 (%)

	男性	女性	全体
20代	8(4.0)	14(16.3)	22(7.7)
30代	64(32.2)	34(39.5)	98(34.4)
40代	83(41.7)	25(29.1)	108(37.9)
50代	34(17.1)	12(14.0)	46(16.1)
60代	9(4.5)	1(1.2)	10(3.5)
不明	1(0.5)	0(-)	1(0.4)
合計	199(100.0)	86(100.0)	285(100.0)

次に、回答者との同居者、中学生以下の子どもの数、単身赴任の状況、配偶者の職業について表2 5～2 11に示した。

同居者について尋ねたところ、「一人暮らし」の回答者が30人(10.5%)あった。

中学生以下の子どもを持つ人は、「1歳未満」12人(4.2%)、「1～3歳未満」19人(6.7%)、「3歳～小学校入学前」45人(15.8%)、「小学校1～3年生」53人(18.6%)、「小学校4～6年」48人(16.8%)、「中学生」38人(13.3%)である。3歳以上から小学校6年生までは各回答とも50人前後となっており、子どもを持つ人が同じ位ある。

表2 5 同居者 [複数回答](%)

	男性	女性	全体
配偶者(夫または妻)	168(84.4)	47(54.7)	215(75.4)
自分の父	37(18.6)	17(19.8)	54(18.9)
自分の母	53(26.6)	20(23.3)	73(25.6)
配偶者の父	4(2.0)	7(8.1)	11(3.9)
配偶者の母	9(4.5)	16(18.6)	25(8.8)
子ども	138(69.3)	42(48.8)	180(63.2)
一人暮らし	13(6.5)	17(19.8)	30(10.5)
その他	8(4.0)	7(8.1)	16(5.3)

表2 6 中学生以下の子どもの人数 [複数回答](%)

		男性	女性	計
1歳未満	いない	186(93.5)	85(98.8)	271(95.1)
	1人	11(5.5)	1(1.2)	12(4.2)
	不明	2(1.0)	0(-)	2(0.7)
1～3歳未満	いない	181(91.0)	83(96.5)	264(92.6)
	1人	14(7.0)	3(3.5)	17(6.0)
	2人	2(1.0)	0(-)	2(0.7)
	不明	2(1.0)	0(-)	2(0.7)
3歳～小学校入学前	いない	157(78.9)	79(91.9)	236(82.8)
	1人	34(17.1)	6(7.0)	40(14.0)
	2人	4(2.0)	1(1.2)	5(1.8)
	不明	4(2.0)	0(-)	4(1.4)
小学校1～3年生	いない	152(76.4)	78(90.7)	230(80.7)
	1人	39(19.6)	7(8.1)	46(16.1)
	2人	7(3.5)	0(-)	7(2.5)
	不明	1(0.5)	1(1.2)	2(0.7)
小学校4～6年生	いない	160(80.4)	74(86.0)	234(82.1)
	1人	33(16.6)	11(12.8)	44(15.4)
	2人	4(2.0)	0(-)	4(1.4)
	不明	2(1.0)	1(1.2)	3(1.1)
中学生	いない	167(83.9)	79(91.9)	246(86.3)
	1人	25(12.6)	7(8.1)	32(11.2)
	2人	6(3.0)	0(-)	6(2.1)
	不明	1(0.5)	0(-)	1(0.4)

更に、中学生以下の子どもの有無および年齢区分について、所属・職種別にみたものを表2-7に示す。子どもの年齢区分は末子年齢を基準とし、子どもの末子の年齢が0歳から小学校就学前を「乳幼児」、小学校1年から3年を「小学校低学年」、4年から6年と中学生を「小学校高学年から中学生」の3つに区分して集計した。末子が高校生以上の場合には「いない」に含めた。

末子年齢が中学生までの子どもがいる人は、「附属教員」で特に多く(68.9%)、しかも乳幼児がいる人の割合が37.7%である。まさに子育て世代の人々が附属教員に多いことがわかる。

表2-7 所属・職種(末子年齢) (%)

	いない	末子年齢			全体
		乳幼児	小学校低学年	小学校高学年から中学生	
大学教員	39(62.9)	11(17.7)	1(1.6)	11(17.7)	62(100.0)
大学職員	56(62.2)	11(12.2)	8(8.9)	15(16.7)	90(100.0)
附属教員	33(31.1)	40(37.7)	21(19.8)	12(11.3)	106(100.0)
附属職員	17(68.0)	2(8.0)	2(8.0)	4(16.0)	25(100.0)
合計	145(51.2)	64(22.6)	32(11.3)	42(14.8)	283(100.0)

表2-8 単身赴任の状況 (%)

	男性	女性	全体
自分が単身赴任	10(5.0)	1(1.2)	11(3.9)
配偶者が単身赴任	2(1.0)	5(5.8)	7(2.5)
どちらもしていない	160(80.4)	44(51.2)	204(71.6)
配偶者はいない	14(7.0)	25(29.1)	39(13.7)
不明	13(6.5)	11(12.8)	24(8.4)
合計	199(100.0)	86(100.0)	285(100.0)

配偶者の職業について、男女とも、「フルタイム」の回答が一番多い。男性については、配偶者が「無職」と回答した人が「フルタイム」とほぼ同数である。所属・職種別でみると、各職種「フルタイム」が多く、「無職」がこれに続く。

末子年齢別からみると、配偶者の職業によって特徴がある。「無職」は末子年齢が低いほど割合が高い。反対に「パートタイム」は末子年齢が高いほど割合が高い。「フルタイム」においては、職業の違いにともなう大きな差は見られない。

表2-9 配偶者の職業(男女別) (%)

	男性	女性	全体
フルタイム	66(33.2)	45(52.3)	111(38.9)
パートタイム	36(18.1)	1(1.2)	37(13.0)
自営業	3(1.5)	3(3.5)	6(2.1)
無職	62(31.2)	1(1.2)	63(22.1)
その他	7(3.5)	0(-)	7(2.5)
不明	25(12.6)	36(41.9)	61(21.4)
合計	199(100.0)	86(100.0)	285(100.0)

表2 10 配偶者の職業(職種別) (%)

	大学教員	大学職員	附属教員	附属職員	全体
フルタイム	24(38.1)	33(36.7)	38(35.8)	16(64.0)	111(39.1)
パートタイム	6(9.5)	12(13.3)	18(17.0)	1(4.0)	37(13.0)
自営業	2(3.2)	2(2.2)	1(0.9)	1(4.0)	6(2.1)
無職	18(28.6)	15(16.7)	29(27.4)	1(4.0)	63(22.2)
その他	3(4.8)	1(1.1)	2(1.9)	1(4.0)	7(2.5)
不明	10(15.9)	27(30.0)	18(17.0)	5(20.0)	60(21.1)
合計	63(100.0)	90(100.0)	106(100.0)	25(100.0)	284(100.0)

表2 11 配偶者の職業(末子年齢) (%)

	いない	末子年齢			全体
		乳幼児	小学校低学年	小学校高学年から中学生	
フルタイム	51(34.9)	27(42.2)	15(46.9)	17(40.5)	110(38.7)
パートタイム	10(6.8)	5(7.8)	9(28.1)	13(31.0)	37(13.0)
自営業	2(1.4)	1(1.6)	0(-)	3(7.1)	6(2.1)
無職	22(15.1)	25(39.1)	8(25.0)	8(19.0)	63(22.2)
その他	3(2.1)	3(4.7)	0(-)	1(2.4)	7(2.5)
不明	58(39.7)	3(4.7)	0(-)	0(-)	61(21.5)
合計	146(100.0)	64(100.0)	32(100.0)	42(100.0)	284(100.0)

仕事と生活の両立の実態

ここでは回答者が、仕事と生活をどのように両立させているのか、という実態について、帰宅時間や介護休業の取得、また職場についての評価などから見ていく。回答者の属性によってどのように回答傾向が異なっているかを、属性別に見ていくことにする。

1. 性別による回答の違い

まず、性別によって仕事と生活の両立がどのように異なっているかを見ていく。帰宅時間は女性の方が早い傾向にあり、また女性の方が労働時間も短い、これは女性に非常勤職員が多いことと関係すると思われる。

介護休業を取得したのは女性だけで2人、全体の0.7%にあたる。不取得の最も多い理由については性別で異なっており、男性では「職場の人に迷惑をかけるから」が15人(男性全体の7.5%)、女性は「制度がなかったから」が6人(女性全体の7.1%)で最多である(表3 1)。

ただ、職場の評価への回答を見ると、「看病や介護で休暇を取ることに理解がある」とする回答は、男性の方が女性より多い。「そう思う」が、男性61人(男性全体の30.7%)、女性19人(女性全体の22.1%)。この回答の相違は性別による役割の違いの一般的な了解と関係していると考えられる。すなわち男性は、主たる家計保持者としての責任を負い、女性は看護・介護等のケア的な役割を担うという考え方があり、したがって男性は自らは介護休暇を取得しないが、取得したい女性については理解を示す、ということではないだろうか。

表3 1 介護休業不取得理由

	男性		女性		合計	
	実数	%	実数	%	実数	%
経済的ダメージ	6	3.0	1	1.2	7	2.5
職場に迷惑	15	7.5	3	3.6	18	6.4
人事査定への影響	2	1.0	0	0.0	2	0.7
制度がない	5	2.5	6	7.1	11	3.9
自分の役割でない	4	2.0	1	1.2	5	1.8
対象者がいない	160	80.4	70	83.3	230	81.3
その他	6	3.0	2	2.4	8	2.8
不明	1	0.5	1	1.2	2	0.7
合計	199	100.0	84	100.0	283	100.0

職場の評価は男性の方が一般的に肯定的である。女性の積極的活用から、介護・看護休暇、出産・育児休暇の取得への理解や周知の努力、これらの休暇の男性自身の取得についても、すべての質問に対して、男性の方が女性より、職場は理解・努力をしていると思うという肯定的な回答が多い。僅かな逆転が見られるのは、「仕事と生活を両立している参考になるモデルがいる」という質問と、「仕事と生活を両立できていると感じる」という質問についてである。

ところで、仕事と生活を両立できている、とする回答は、「そう思う」と「ややそう思う」という回答をあわせても、男性 104 人(男性全体の 52.3%)、女性 46 人(女性全体の 53.3%)でしかない。このことは多くの人々にとって、「仕事と生活(私生活)」の両立という課題がかなり実現困難な課題であると理解されていることを示しているのではないだろうか。

2. 所属・職種による回答の違い

次に、大学教員、大学職員、附属教員、附属職員、という回答者の所属・職種の違いが、回答の傾向にどのように反映しているかを見ていこう。附属学校園と大学では、教員・職員の違い以上に、職場の違いによる回答の違いが見られた。

まず、帰宅や在学時間であるが、附属学校園の教員が特別に帰宅が遅く、労働時間が長い。最多値で見ると、大学教員の帰宅時間は、19 時台(大学教員の 38.1%)、大学職員が 18 時台、19 時台(ともに大学職員の 26.7%)、附属職員が 16 時台(附属職員の 24.0%)であるのに対して、附属教員は 23 時台(附属教員の 22.6%)、一日の在学時間は、14 時間(附属教員の 17.9%)である。このように長時間勤務場所にいる実態では、家族に関わることはたいへん困難であると予測される。実際に「仕事と私生活を両立できていると感じる」という質問に対して、附属の教員は特に否定的回答が多かった。「そう思う」「ややそう思う」をあわせた回答は、大学教員が 61.9%、大学職員が 66.7%に対して、附属職員が、48.0%、附属教員は、35.9%である。

介護休業を取得した 2 人は、附属教員と附属職員が一人ずつであった。不取得の理由を

見ると、大学教員と職員のみが、「制度がなかった」とする回答をあげている（附属であげている人はいない）。ただし附属の方が休業取得に理解があったと思われるわけではない。むしろ附属の職員の場合、特に「そう思わない」という回答が、他の職場より多いほどである。

図3 1 女性の積極的活用:所属職種別

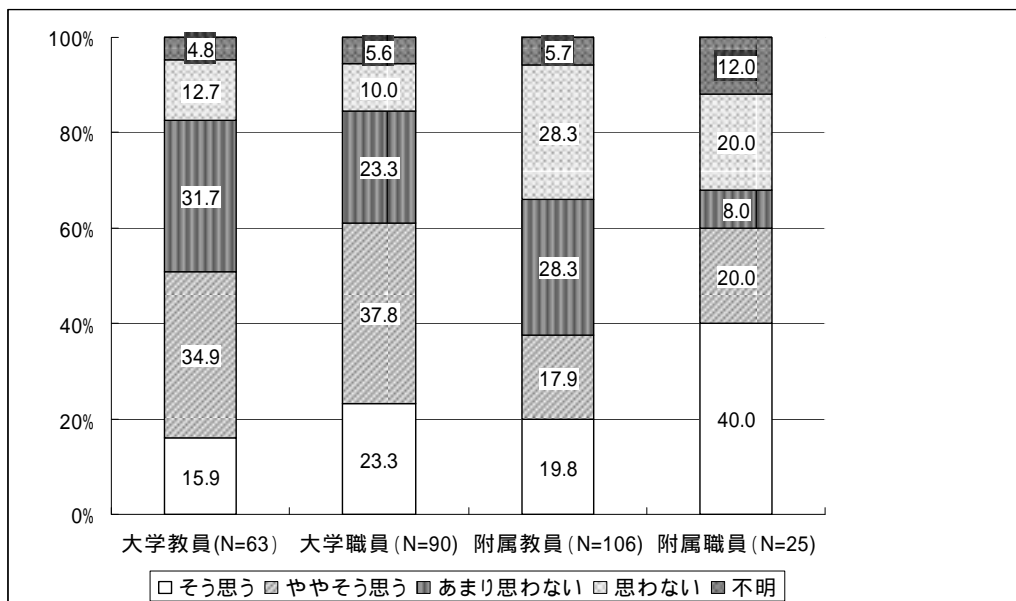
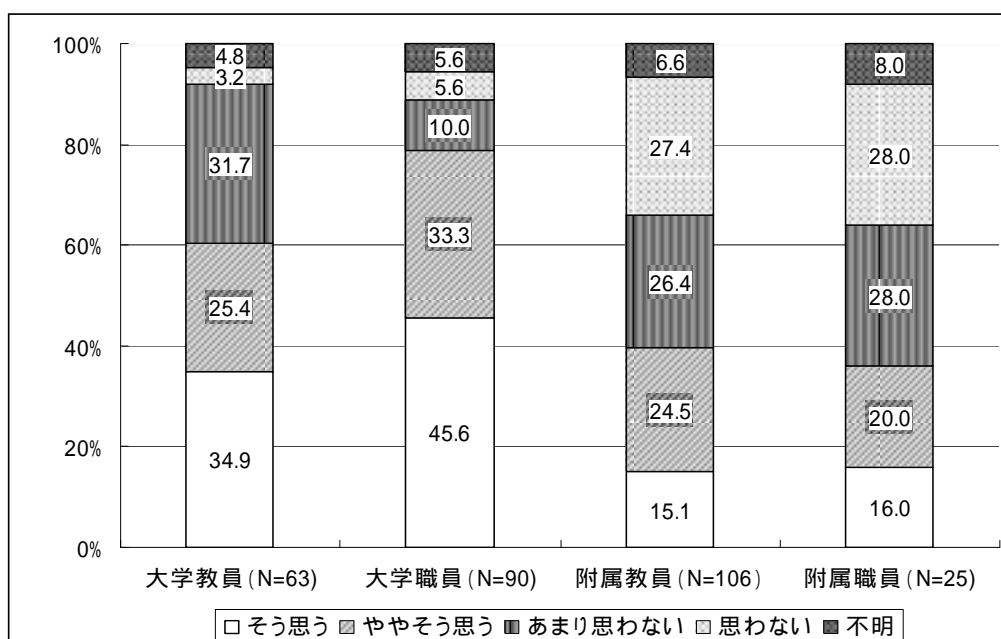


図3 2 結婚出産後の仕事の続け易さ:所属職種別



職場の評価についてみていくと、附属教員は、「女性の積極的活用」という点で特に「そう思わない」が多い。肯定的回答、否定的回答のいずれが多いかという点に注目してみると、「そう思う」「ややそう思う」をあわせた回答が、大学教員が 50.8%、大学職員が 61.1%、附属職員が 60.0%に対して、附属教員は 37.7%であり、附属教員のみ否定的回答の方が多い(図3 1)。

附属の職員は、介護・看護休暇、出産・育児休暇の取得への理解や周知の努力について、特に「そう思わない」とする回答が多い。また結婚・出産後の仕事の続け易さや、既に見た仕事と私生活の両立については、附属の教員、職員ともに、否定的な回答が多く、肯定的な回答の方が多い大学教員・職員と異なっている(図3 2)。

大学教員の特徴は、「上司や同僚に、家庭の事情について相談できる相手がいる」という質問に特に否定的なところである。他の所属では「ややそう思う」が最多の回答なのに対して、大学教員では「あまりそう思わない」が最多の回答である。そこには、大学教員の相互交流の困難がみられるように思う。ただしそれは、個人的な性質や努力に起因される問題ではなく、研究・教育の現在の構造に起因するものではないかと考えられる。

3. 子どもの有無や子どもの年齢による回答の違い

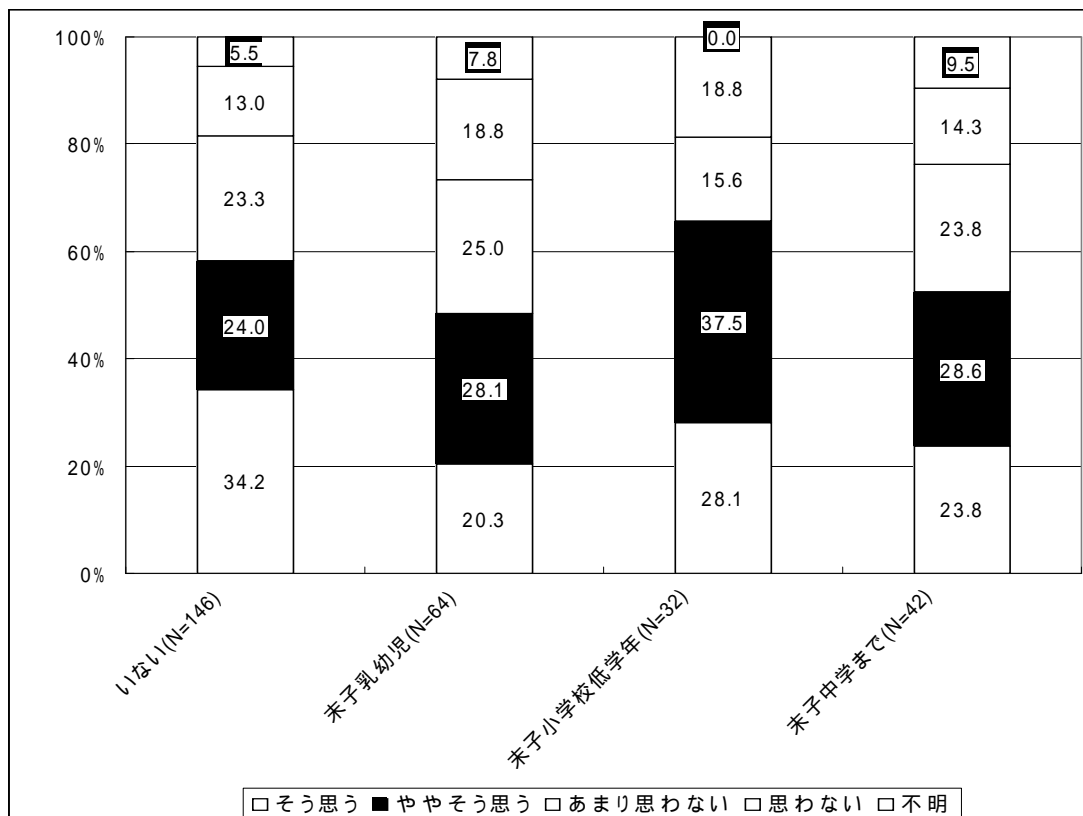
帰宅や労働時間は、子どもの有無や一番下の子どもの年齢によって分けた集団の間では、あまり差が見られなかった。帰宅時間では、一番下の子どもが小学校入学前であるという集団で特に遅い回答が多く見られたが、これはおそらくその集団の中に、先に述べたように特に帰宅の遅い附属学校教員が多く含まれていることによるのではないかと考えられる。

職場については、一番下の子どもが小学校入学前である集団で、「仕事と家庭を両立している参考になるモデルがある」「上司や同僚に、家庭の事情について相談できる相手がいる」という質問に対して、特に「そう思わない」という回答が多い。乳幼児のいる家庭は、両立の仕方のモデルや相談相手が特に必要なのではないかとと思われるが、ここにはむしろそうした家庭こそが孤立しているという問題が見出せるようである。またそのことと順接して、「仕事と私生活を両立できていると感じる」という質問に対して、「そう思う」「ややそう思う」をあわせた回答は、乳幼児のいる集団で特に低い。中学生以下の子どもがいない集団の 60.9%、一番下の子どもが小学校高学年以上の集団では 58.7%と、肯定的な回答が否定的な回答を上回るのに対して、一番下の子どもが小学校低学年の集団では 46.9%、小学校入学前の子どもがいる集団では 36.0%と、否定的な回答が上回る。したがって、子どもが小学校の高学年になるまでは、仕事と家庭の両立を困難と感じる人の方が多く、特に小学校入学前の子どもを持つ家庭が問題を抱えていることを示している。

ところで、「結婚あるいは出産後も仕事を続けやすい感じがある」という回答について、特に「そう思う」という回答が多いのは、子どもがいない集団であった。これは、結婚や出産について将来の希望を持てるという意味でよい傾向であるということなのか。それとも子どもを持っている人々と持っていない人々との間で、お互いの状況について理解があ

まりないということなのだろうか(図3 3)。

図3 3 結婚出産後の仕事の続け易さ:子どもの有無・年齢別



両立支援に関する制度

両立支援に関する制度の導入希望を、両立支援に関する一般的な制度、育児・看護・介護全般に関する諸制度、育児に関する諸制度の、大きく3つに分けて尋ねた。表4 1に、それぞれの制度導入を「求める」とした人の割合を示す。以下、それぞれの項目について、まず導入希望が5割、3割を超えることを目安にして見ていこう。続いて男女別、職種別、未子年齢別の違いに注目して記述していく。さらに、自由記述に関連した記述がみられる場合、適宜組み込んで記述していくことにする。なお、両立支援の制度導入に関する自由記述は章末の表4 5をご参照いただきたい。

1. 両立支援に関する一般的な制度の導入希望

まず「両立支援制度に関する一般的な制度」について、5割以上の方が「求める」項目は「業務の見直し」(53.7%)、3割以上の方が「求める」項目は「所定外労働削減および意識改革」(37.9%)、「年次休暇取得促進」(31.9%)、「フレックス勤務」(30.2%)、「リフレッシュ休暇」(32.6%)である。特に「業務の見直し」については66人の具体的記述がみられ、

要望の強さが伺えた。記述例としてあがっている「事務の簡素化、合理化」の他に、「責任者の明確化」「教授会開催時間の厳守」「教員の協力(メール連絡の徹底)」「会議、文書の削減」「特定の人への業務の集中」「会議・業務の精選」「ペーパーレス」「私立大を参考にする」「形式的事務の削減」などの記述がみられた。

表4 1 両立支援に関する制度導入に対する希望(「求める」人の割合)

	(%)		
	女性(N=86)	男性(N=199)	計(N=285)
【両立支援に関する一般的な制度】			
業務の見直し	36 (41.9)	117 (58.8)	153 (53.7)
所定外労働削減・意識改革	30 (34.9)	78 (39.2)	108 (37.9)
年次休暇取得促進	28 (32.6)	63 (31.7)	91 (31.9)
フレックス勤務	25 (29.1)	61 (30.7)	86 (30.2)
ワークシェアリング	18 (20.9)	45 (22.6)	63 (22.1)
リフレッシュ休暇導入	31 (36.0)	62 (31.2)	93 (32.6)
レクリエーション職免	7 (8.1)	13 (6.5)	20 (7.0)
病気休暇利用	17 (19.8)	30 (15.1)	47 (16.5)
新たな休暇制度導入	5 (5.8)	6 (3.0)	11 (3.9)
休憩室の充実	24 (27.9)	22 (11.1)	46 (16.1)
【育児・看護・介護全般に関する諸制度】			
休業中の経済的保障	49 (57.0)	133 (66.8)	182 (63.9)
看護休暇の対象拡大・日数増加	15 (17.4)	8 (4.0)	23 (8.1)
休業中の情報提供システム	20 (23.3)	33 (16.6)	53 (18.6)
復職後の教育訓練プログラム	9 (10.5)	11 (5.5)	20 (7.0)
時間外および深夜業制限の対象拡大	8 (9.3)	23 (11.6)	31 (10.9)
短時間勤務の対象拡大	21 (24.4)	38 (19.1)	59 (20.7)
育児、介護による退職者のための再雇用制度導入	26 (30.2)	46 (23.1)	72 (25.3)
休業中の代替要員確保	37 (43.0)	94 (47.2)	131 (46.0)
【育児に関する諸制度】			
子育て支援のための業務免除	47 (54.7)	116 (58.3)	163 (57.2)
育休の対象児年齢拡大	27 (31.4)	55 (27.6)	82 (28.8)
男性職員の育児休暇取得促進	31 (36.0)	70 (35.2)	101 (35.4)
配偶者出産休暇と育児参加休暇の利用普及	20 (23.3)	42 (21.1)	62 (21.8)
非常勤職員への育児支援策充実	33 (38.4)	39 (19.6)	72 (25.3)
子育て支援のための新たな休暇導入	31 (36.0)	48 (24.1)	79 (27.7)
複数回、育児休業を取得できる制度	29 (33.7)	38 (19.1)	67 (23.5)
不明・無回答	7 (3.5)	5 (5.8)	12 (4.2)

男女の違いが10ポイント以上の差でみられる項目は「業務見直し」(男性58.8% > 女性41.9%)と「体調の悪いときや妊娠中に利用する休憩室の充実」(女性27.9% > 男性11.1%)であった。職種別、末子年齢別検討では、平均より10ポイント高い値がみられることを目安にした。職種別検討で平均よりも10ポイント以上高い値がみられたのは「病気休暇利用普及」で、大学教員で特に希望する人が多い(大学教員28.6%、全体16.5%)である。末子年齢別検討では、「所定外労働削減」で、末子が乳幼児である人で特に希望が多い結果であった(末子幼児50.0%、全体38.0%)。

2. 育児・看護・介護全般に関する諸制度導入への希望

「育児・看護・介護全般に関する諸制度」について、5割以上の人々が「求める」項目は「休業中の経済的保障」(63.9%)、3割以上の人々が「求める」項目は「休業中の代替要員確保」(46.0%)である。

男女の違いが10ポイント以上の差で見られる項目は「看護休暇の対象拡大・日数増加」(女性17.4%>男性4.0%)である。全体的にみると要望者の割合は高くないが、子育てを現実に多く担っている女性の要望が強い点は、注目すべきであろう。この項目の具体的記述としては、「小学校中学年ぐらいまで、年に10日程度」「子ども一人につき何日にしてほしい。出席停止の病気のとときには5日では足りない」「同居家族、両親を対象に」「おじ、おば、兄弟(を対象に)」などの記述があった。

末子の年齢別検討で特徴的であったのは、「休業中代替要員確保」で末子が乳幼児の人に「求める」人が多いことである(末子乳幼児56.3%、全体46.1%)。乳幼児を現に育てている当事者にとって切実な問題であることがわかる。

「休業中の経済的保障」について、その具体的対策に対する回答をまとめたものが表4-2である。「所得の保障」が81.9%と最も高く、「社会保険料軽減」(42.9%)、「住居手当の支給」(36.8%)がそれに続く。直接的に所得保障の形での経済的保障を求める人が圧倒的に多いということであるが、男女の違いに注目すると「社会保険料軽減」(女性57.1%>男性37.6%)では女性で希望が多く、職種別の違いでは「社会保険料軽減」は大学教員で多く(大学教員59.1%)、「住居手当支給」は附属教員で希望が多い(52.9%)など、属性による違いがみられる。

表4-2 休業中の所得保障

	(%)		
	女性(N=49)	男性(N=133)	計(N=182)
所得の保障	37 (75.5)	112 (84.2)	149 (81.9)
住居手当の支給	17 (34.7)	50 (37.6)	67 (36.8)
社会保険料の軽減	28 (57.1)	50 (37.6)	78 (42.9)
その他	1 (2.0)	1 (0.8)	2 (1.1)
不明	3 (6.1)	4 (3.0)	7 (3.8)

3. 育児に関する諸制度の導入希望

「育児に関する諸制度」に関する項目で、5割以上の人々が求める項目は「子育てのための業務免除」(57.3%)、3割以上の人々が求める項目は「男性の育児休業取得促進」(35.4%)である。男女別にみて違いがみられた項目は「非常勤職員への育児支援策充実」(女性38.4%>男性19.6%)である。職種別にみると「子育て支援のための業務免除」(大学教員76.2%)「育児休業対象児年齢拡大」(大学教員41.3%)「男性育休取得促進」(大学教員49.2%)「育児休業複数回取得」(大学教員41.3%)で、大学教員の希望が多い。末子年齢別にみると「子育て支援新休暇導入」(末子小学校低学年43.8%)で、末子が小学校低学

年の人に希望が多い結果であった。

子育て支援のための業務免除の具体的内容をみると、すべての項目で3割以上の人が希望しており、特に「早朝の業務免除」(56.4%)「夜間の業務免除」(71.2%)「休日出勤の免除」(55.8%)で希望する人が5割を超えている。職種別で特徴的なのは「夜間の業務免除」で附属職員(附属職員83.3%)「夜間大学院担当免除」で大学職員(大学職員75.0%)の希望が高く、部署、職種による労働状態によってニーズが異なることがわかる。「その他」の記載には、「夕方以降の業務免除」「出張の免除(小学校卒業まで)」「早退制度」「超過勤務しなくてもよい環境、事務の簡素化・合理化など」などの記述がみられた。

表4 3 子育て支援のための業務免除の具体的内容

(%)

	女性(N=47)	男性(N=116)	計(N=163)
早朝の業務免除	28 (59.6)	64 (55.2)	92 (56.4)
夜間の業務免除	38 (80.9)	78 (67.2)	116 (71.2)
休日出勤の免除	31 (66.0)	60 (51.7)	91 (55.8)
夜間大学院担当の免除	22 (46.8)	44 (37.9)	66 (40.5)
入試業務の免除	16 (34.0)	37 (31.9)	53 (32.5)
その他	3 (6.4)	4 (3.4)	7 (4.3)
不明	2 (4.3)	2 (1.7)	4 (2.5)

表4 4 子育て支援のための業務免除、育児休暇の対象年齢

(%)

	業務免除			育児休業		
	女性	男性	計	女性	男性	計
1歳	0 (--)	1 (0.9)	1 (0.6)	1 (3.7)	0 (--)	1 (1.2)
2歳	0 (--)	0 (--)	0 (--)	1 (3.7)	3 (5.5)	4 (4.9)
3歳	4 (8.5)	8 (6.9)	12 (7.4)	9 (33.3)	16 (29.1)	25 (30.5)
4歳	0 (--)	1 (0.9)	1 (0.6)	0 (--)	2 (3.6)	2 (2.4)
5歳	0 (--)	3 (2.6)	3 (1.8)	1 (3.7)	6 (10.9)	7 (8.5)
6歳	11 (23.4)	20 (17.2)	31 (19.0)	9 (33.3)	17 (30.9)	26 (31.7)
7歳	3 (6.4)	6 (5.2)	9 (5.5)	2 (7.4)	1 (1.8)	3 (3.7)
8歳	0 (--)	2 (1.7)	2 (1.2)	0 (--)	0 (--)	0 (--)
9歳	1 (2.1)	1 (0.9)	2 (1.2)	0 (--)	0 (--)	0 (--)
10歳	5 (10.9)	9 (7.8)	14 (8.6)	1 (3.7)	3 (5.5)	4 (4.9)
11歳	0 (--)	1 (0.9)	1 (0.6)	0 (--)	0 (--)	0 (--)
12歳	9 (19.1)	10 (8.6)	19 (11.7)	1 (3.7)	4 (7.3)	5 (6.1)
13歳	2 (4.3)	2 (1.7)	4 (2.5)	1 (3.7)	1 (1.8)	2 (2.4)
14歳	0 (--)	0 (--)	0 (--)	0 (--)	0 (--)	0 (--)
15歳	1 (2.1)	10 (8.6)	11 (6.7)	0 (--)	2 (3.6)	2 (2.4)
16歳	0 (--)	3 (2.6)	3 (1.8)	0 (--)	0 (--)	0 (--)
17歳	0 (--)	0 (--)	0 (--)	0 (--)	0 (--)	0 (--)
18歳	0 (--)	1 (0.9)	1 (0.6)	0 (--)	0 (--)	0 (--)
不明	11 (23.4)	38 (32.8)	49 (30.1)	0 (--)	0 (--)	1 (1.2)
合計	47(100.0)	116(100.0)	163(100.0)	27(100.0)	55(100.0)	82(100.0)

子育て支援のための業務免除および育休の対象児年齢拡大について、具体的な年齢を表4-4に示す。業務免除が必要な子どもの年齢は3歳、6歳、10歳、12歳、15歳に山がある。育児休暇の対象拡大をみると、3歳と6歳のところに大きな山がみられるが、10歳以上まで育児休業の対象年齢とすることを希望する人も15.8%みられる。欄外の記載で、二人の人から「『三歳まで』は子どもの誕生日によっては保育園に入園できないので、年少にあがる4月までにしてほしい」との内容の記述がみられた。少なくとも、制度の狭間で困ることがないように、対象年齢の拡大が必要である。

表4-5 両立支援の制度導入に関する自由記述

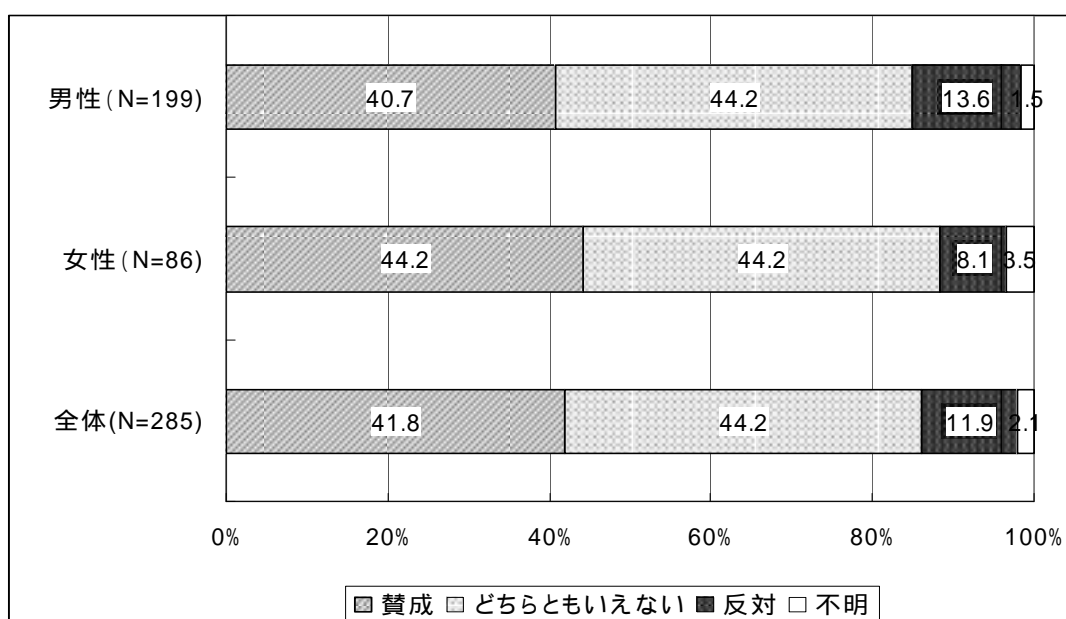
両立支援に関する一般的な制度	
<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラムの合理化、スリム化 ・業務分担の見直し(ワークシェアリングにつながる) ・事務の合理化 ・人材の育成 ・教授会等開催時間の厳守 ・国の時代の考え方からの脱却が必要 ・教員の協力(メールですべて連絡できるように) ・メリット・デメリットを的確に判断し、業務を行う ・会議、文書の削減 ・「変形労働時間制勤務」はやめるべき。8:30までが通常勤務では、子育てができない。 ・仕事量を公平にする ・今現在、大学経営をする上で、何がいちばん重要なかを考えた上での見直し ・人員削減 ・管理職者の意識改善が必要 ・スクラップアンドビルドで事務体制の立て直しをする。 ・研究内容の見直し、協議会の開催を減らす ・労働時間だけでなく内容自体を見直す ・大学との関わりの仕事を削減 ・事務処理の簡素化 調査書の統一か廃止 ・会計事務の簡素化 ・会議の簡素化 行事削減 ・業務量に対応した適正な人員配置 ・補講の義務化はやめる。 ・業務の定時終了 ・出勤簿・休暇等の整理事務は複雑なルールを簡素化する。 ・簡易発注方式を検討する。 ・縦割(部署ごとの)をできるだけ解消する。 ・カリキュラムの簡素化、教員のコアタイム制導入 ・ペーパーレス ・非常勤講師の両立支援のための任用のルールの作成 ・人員配置の増員 ・研究内容の軽減、付属学校の研究協議会を隔年にする ・私立大をもっと参考にしてください。 ・認証評価の名の下に、いろいろやるが増えるのは誤ったことだと思う。 ・ワークシェアリングを再雇用者に適用する ・非常勤教員も永年勤続者に連続休暇を ・振休がとれないしくみになっている。(事前に届けよとされる為病欠や本当に休みたい日には改めて年休を消費させられる。授業と委員会で休みにできる日がない場合がほとんど。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚記念日休暇 ・労働時間過剰分の休暇 ・研修を目的とした大学院へ通える特典 ・本人、配偶者の誕生日休暇 ・事務系当の一本化 不明瞭な部分が多い ・エグゼンプションの導入 ・婚姻による氏名の変更を強制しない雰囲気がほしい
育児・看護・介護全般に関する諸制度	
<ul style="list-style-type: none"> ・小学校中学年くらいまで看護休暇の適用を。年に10日程度 ・看護休暇は子ども1人につき何日にしてほしい。インフルエンザや水ぼうそうなど出席停止の病気の時には、5日では足りません。 ・小学校就学の子に対して看護休暇を拡大してほしい 5日間 ・看護休暇を、同居家族、両親にも適用してほしい。 ・おじ、おば、兄弟にも看護休暇の適用してほしい。 ・バリアフリーの施設・設備が不十分(洋式トイレ、エレベータなど) ・必要な時間・日数を取得できる介護休暇を。 ・介護短時間勤務の請求2週間前は、突発的な事態が生じる介護には使用しづらい。 ・取得しやすい介護休暇 ・非常勤や代替職員の給与改善 ・人材を確保するため、県立・市立に無い特別なメリットを。 	
子育て支援に関する諸制度	
<ul style="list-style-type: none"> ・夕方以降の業務免除 ・出張の免除 子どもが小学校を卒業するまで ・子育て支援のための早退制度 ・土日祝日、夜間の業務は出来るだけ免除してほしいが、やむを得ない場合はビビシッター代などの経済的補助をしてほしい。 ・超過勤務しなくてもよい環境、事務の簡素化・合理化など。 ・子育ての手当て拡充 ・育児休業の対象児を、子どもの年齢が小学校入学までに拡大する。(現行の“3才まで”は子供の誕生日によっては保育園に入園できず、託児所に入園させないといけないことがあります。せめて、年少にあがる4月までにしてほしい。) ・出産・育児を皆でサポートしていける雰囲気づくりを。 ・小学校低学年までは、朝、夕に短時間勤務 それが可能なら人員配置を 	

保育施設の設置

1. 職場に保育施設を設置することについて

職場に保育所等の保育施設を設置することに賛成かどうか尋ねたところ、「賛成」120人(42.0%)、「反対」34人(11.9%)、「どちらともいえない」126人(44.1%)であり、「賛成」と「どちらともいえない」が共に4割以上を占めていた。回答を男女別でみると、「どちらともいえない」は男女共に44.2%ずつの回答であったが、「賛成」は女性が44.2%に対し男性は40.7%とやや低く、「反対」は女性の8.1%に対し男性は13.6%とやや高くなっており、積極的な賛成者は女性に多いことがわかった(図5-1)。

図5-1 職場に保育施設を設置することについて

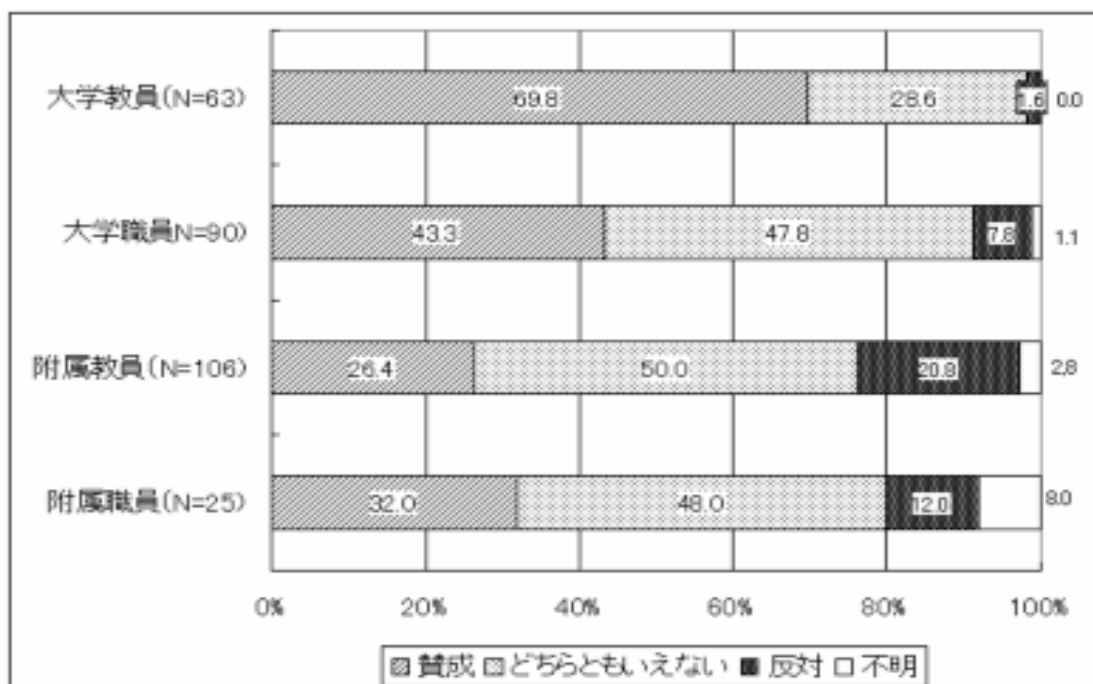


所属・職種別でみると、「賛成」は大学教員の回答に多く見られ(44人、69.8%)、次いで大学職員(39人、43.3%)であった。反対」は附属教員で多くなっており(22人、20.8%)。「どちらともいえない」とする回答も、附属教員(50.0%)や附属職員(48.0%)、大学職員(47.8%)で割合が高くなっている。

末子年齢別でみると、「賛成」は中学生以下の子どもがいない回答者にやや多く(63人、43.2%)、子どもがいる回答者は、末子年齢にかかわらず「どちらともいえない」が47%前後を占めている。子どもがいる回答者は、今現在どこかの保育施設を利用していると考えられ、それ以上のメリットがあれば利用しようと思っているのではないかと考えられる。

以上から、「賛成」は特に大学教員・職員に多くみられるものの、実際に子どもがいる回答者は「どちらともいえない」が多い状況であることがわかる。

図5 2 職場に保育施設を設置することについて（所属・職種別）



2. 保育施設に求める機能と利用対象者

職場の保育施設に求める機能を尋ねたところ、「平日昼間の託児」が77.6%と多く、特に男性の回答は8割以上に達した。また、所属・職種別では、大学職員84.1%、大学教員80.6%と多いのに対し、附属教員74.1%、附属職員55.0%と低くなっており、意識の差がみられる。その他の求める機能は、全体の回答ではいずれも2割台以下と低い。その中でも特徴的な回答としては、女性は「一時保育」43.4%、「夜間の託児」28.9%、「職員の子育て相談」26.3%など、これらに対する期待が男性よりも多くなっていることであり、同様に3割以上の大学教員や未子幼児の回答者が「一時保育」や「夜間の託児」について求めている。

施設利用対象者の範囲は、「職員とその乳幼児」に賛成の回答が全体で73.1%であるが、男性では75.1%、職種別では大学教員と大学職員も75%前後と多く、未子が幼児の方は8割に達している。女性の賛成者は68.4%。一方、「学生とその乳幼児」については大学教員の64.5%が賛成しているものの、反対も大学職員で4割弱、未子が幼児の回答者で6割弱、附属教員では7割に達しており、意識の差が大きい。「地域の乳幼児とその保護者」については、反対が附属教員で7割、未子が幼児の回答者で6割弱、男性で6割弱、大学職員で5割弱みられるなど、ほとんどの回答で反対が賛成を上回っている。

図5 3 保育施設に求める機能

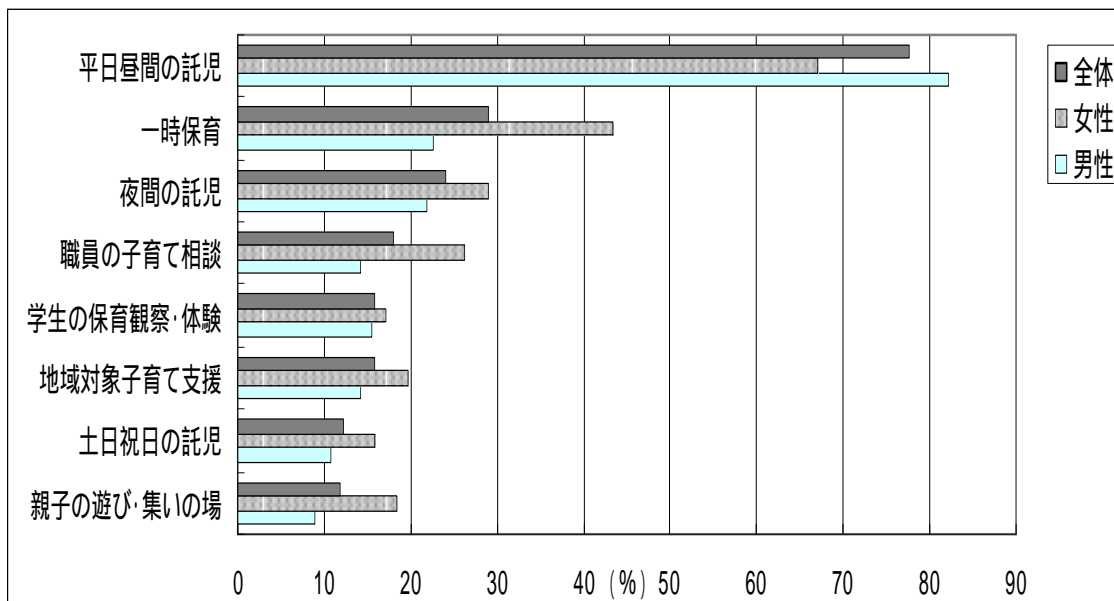


表5 1 保育施設に求める機能(複数回答) (%)

項目	求める	求めない	求める			
			全体	全体	大学教員	大学職員
1 平日昼間の託児	190(77.6)	35(14.3)	50(80.6)	69(84.1)	45(80.4)	98(79.7)
2 一時保育	71(29.0)	154(62.9)	22(35.5)	28(34.1)	20(35.7)	38(30.9)
3 夜間の託児	59(24.1)	166(67.8)	20(32.3)	11(13.4)	18(32.1)	33(26.8)
4 職員の子育て相談	44(18.0)	181(73.9)	9(14.5)	22(26.8)	8(14.3)	26(21.1)
5 学生の保育観察・体験	39(15.9)	186(75.9)	18(29.0)	18(22.0)	6(10.7)	19(15.4)
6 地域対象子育て支援	39(15.9)	186(75.9)	15(24.2)	14(17.1)	8(14.3)	22(17.9)
7 土日祝日の託児	30(12.2)	195(79.6)	12(19.4)	4(4.9)	8(14.3)	16(13.0)

表5 2 利用対象者(複数回答)

項目	賛成	反対	賛成			
			全体	全体	大学教員	大学職員
1 職員と乳幼児	179(73.1)	20(8.2)	49(79.0)	61(74.4)	46(82.1)	84(68.3)
2 学生と乳幼児	88(35.9)	111(45.3)	40(64.5)	36(43.9)	17(30.4)	46(37.4)
3 地域の保護者と乳幼児	73(29.8)	126(51.4)	26(41.9)	27(32.9)	17(30.4)	39(31.7)

3. 保育施設設置に関する自由記述

保育施設設置に関する意見の記入は 47 件 (16.4%) あり、記入者内訳は、性別では男性 35 人 (74.5%)、女性 12 人 (25.5%) であり、職種別では大学職員と附属教員が各 18 人 (38.3%)、大学教員 7 人 (14.9%) などであった。内容は 4 つに大別される。第 1 は積極的な賛成意見 (8 人)、第 2 は反対意見 (19 名)、第 3 は設置上の条件を述べたもの (15 人)、第 4 は労働・職場環境全体に関わる意見 (5 人) などである。

賛成意見としては、「職場の近くで勤務時間に合わせて預かってもらえる施設があると助かる。18:30 までの勤務日は保育時間に間に合わない」「夜間、病気の時、残業の時など大変助かる」という意見の他、「女性職員の人材確保に有効」「本学は教育大学であるから、こうした取組みは他に先駆けて行うべきもの」「名古屋キャンパスに幼保園タイプを。実験幼保園として社会的役割や本学の教育研究のために」という大学の特色と合わせた意見もみられた。

反対意見としては、「採算がとれない」とする意見が 5 名と最も多く、同様な意見として「本学の規模や対象人数の少なさ」「現実問題として難しい」「仕事が増える」などの意見がみられた。また、職場に保育施設があることで「仕事に専念できない」(3 名)、反対に「自宅地域で子育てする環境がなくなる」「育児への意識が薄れる(むしろ育休の利用を)」「職員の子弟だけの施設に 0~6 歳の長期に平日昼間常時預けるのは子どもの発達上望ましくない」など子ども・子育てへの影響を懸念する意見もあった。また、「必要ない」(4 名)、「地域の施設で十分」という意見もみられた。

設置上の条件に関わる意見としては、「経営上の見通し・ニーズの確認」を求める意見が 7 人と最も多く、続いて「建物の確保(新築ではなく、空き教室の利用など)」「(3 人)」「良き保育者の確保、安全確保」(2 人)などの開設上の意見、「病児保育(保健環境センターと連携して)」「入試等での一時保育」「地域とのつながりのある施設」「登園時間の柔軟性」「学生利用を可能にすること」などの運営面での意見もみられた。

労働・職場環境全体に関わる意見としては、保育施設設置を議論する以前に「変形労働制をやめて 17:30 には勤務が終了するようにしないと、子どもは育てられない」「職場でなければできない仕事を減らす」「保育施設に頼らずとも安定な生活保障ができるような給与支給を」「子どもが病気の時は親が年休を取りやすい環境作りを」などの意見があった。

以上のことから、全体的に、保育施設設置・運営に関わる採算性を指摘する意見が多く、今後この点を中心に検討する必要があるといえる。

4 保育施設の利用希望及び育児休業取得希望について

現在、乳幼児を子育て中の方、又は今後子育てをする予定がある方に、保育施設の利用希望や育児休業取得希望を尋ねた。回答した 105 人中、「大学構内に保育施設があれば利用したい」という回答者は、50 人 (47.6%) あり、職種別では大学教員 20 人、大学職員 17 人、附属教員 11 人、附属職員 2 人であった。また、末子年齢では幼児が 25 人、小学

校低学年 2 人、子どもがいない者が 23 人であった。利用希望者にその形態を尋ねたところ、「通常利用」24 人（48.0%）、「緊急時の一時利用」15 人（30.0%）、「夜間利用」1 人（2.0%）、「通常と一時利用」3 人、「通常と夜間利用」2 人、「通常と一時、夜間利用」1 人、「わからない」1 人であった。また、通常のみ利用希望者 24 人を職種別にみると、大学職員 11 人（64.7%）、大学教員 7 人（35.0%）、附属教員 6 人（54.5%）であった。今後、開設を検討するに当たって、乳幼児 15 人程度で運営が可能であるかが課題となると考えられる。

次に「今後、子どもが生まれた場合、育児休業を取得したい」という回答は 48 人（47.1%）、「育児休業を取得するつもりはない」という回答は 54 人（52.9%）であった。男女別では、「取得したい」とする女性が 26 人（86.7%）に対し、男性の場合は 22 人（30.6%）と少ないが、男性の育児休業取得がほとんどみられない現状にあっては、30.6%という割合はかなり高いといえるだろう。職種別では、大学教員 17 人（68.0%）、大学職員 12 人（54.5%）、附属教員 17 人（33.3%）、附属職員 2 人（50.0%）となっており、附属教員の取得希望者が他に比較して低いことがわかる。育児休業取得希望期間は、大学教員は 1 年や 6 か月とする希望が多く、大学職員は 1 年、2 年、3 年など幅があり、附属教員は 3 年、1 年の順で多かった。

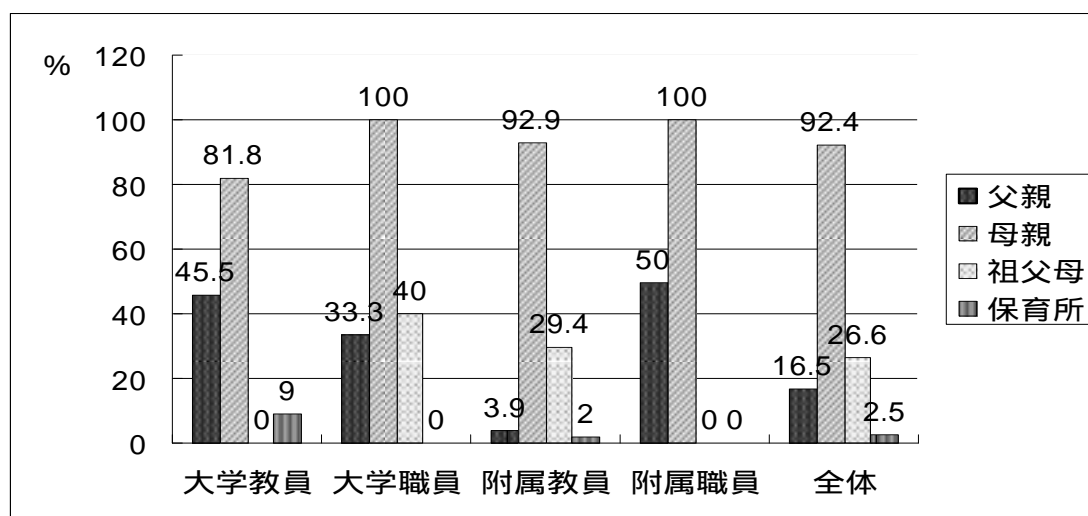
子育ての実態

1 子どもの世話をする人について

就学前の子どものある方への設問である。

日頃、子どもの世話をする人について、「昼間」、「夕方以降」、「病気の時」、それぞれの時間帯にわけて尋ね、回答を図 6-1、表 6-1 に示した。

図 6-1 夕方以降に育児をする人（職種別）



回答は、どの時間帯も「母親」が最も多く、次に「祖父母」の順となっている。

職種別では、特に附属教員で「母親」、「祖父母」の回答割合が高く、「父親」が低い。大学教員と附属職員は、職種の回答者数が少ないが、「祖父母」の回答が少なく、「母親」の次には「父親」の回答が多い。

全体的に「祖父母」の回答は、「昼間」、「夕方以降」よりも「病気の時」について増加する特徴がある。また、少数ながら、病時保育を利用する（その他2人）回答があった。

表 6-1 育児をする人(職種別) [複数回答](%)

		大学教員 N = 11	大学職員 N = 15	附属教員 N = 51	附属職員 N = 2	全体 N = 79
父親	昼間	0(-)	1(6.7)	0(-)	0(-)	1(1.3)
	夕方以降	5(45.5)	5(33.3)	2(3.9)	1(50.0)	13(16.5)
	病気時	3(27.3)	3(20.0)	2(3.9)	0(-)	8(10.1)
母親	昼間	8(72.7)	9(60.0)	36(70.6)	0(-)	53(67.1)
	夕方以降	9(81.8)	15(100.0)	47(92.2)	2(100.0)	73(92.4)
	病気時	9(81.8)	15(100.0)	42(82.4)	1(50.0)	67(84.8)
祖父母	昼間	0(-)	7(46.7)	20(39.2)	0(-)	27(34.2)
	夕方以降	0(-)	6(40.0)	15(29.4)	0(-)	21(26.6)
	病気時	1(9.1)	6(40.0)	22(43.1)	2(100.0)	31(39.2)
友人・知人	昼間	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
	夕方以降	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
	病気時	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
ベビーシッター ファミリーサポート	昼間	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
	夕方以降	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
	病気時	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
保育所	昼間	3(27.3)	5(33.3)	9(17.6)	2(100.0)	19(24.1)
	夕方以降	1(9.0)	0(-)	1(2.0)	0(-)	2(2.5)
	病気時	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
その他	昼間	0(-)	1(6.7)	1(2.0)	0(-)	2(2.5)
	夕方以降	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
	病気時	2(18.2)	0(-)	0(-)	0(-)	2(2.5)

2. 育児休業の取得について

次は20歳未満の子どものある方への設問である(表6-2~6-9)。育児休業の取得状況について、この設問での回答者160人のうち、本学で育児休業を取得したと回答したのは10人である。10人はすべて女性である。

育児休業の取得可能期間は、何度かの改正を経た結果現在は3年となり、回答者によっては、取得期間が短くてもその当時の最大の取得可能期間であった可能性がある。

表6-4~6-6を見ると、末子が幼児、すなわち現行の制度で取得した可能性の高い人ほど取得期間が長くなっている。

表6-2 本学で育児休業を取得した (%)

	男性	女性	全体
取得した	0(-)	10(11.6)	10(3.5)
取得していない	125(62.8)	25(29.1)	150(52.6)

表6-3 育児休業期間

	第一子	第二子	第三子	全体
5ヶ月		1		1
8ヶ月	1			1
9ヶ月	1	1	1	3
10ヶ月	1	1		2
11ヶ月	1			1
12ヶ月	1			1
24ヶ月		1		1
26ヶ月	1			1
29ヶ月			1	1
31ヶ月	1			1
33ヶ月	1			1
36ヶ月	1			1

表6-4 第一子育児休業取得期間(末子年齢)

第一子	末子年齢		
	幼児	小学校低学年	小学校高学年から中学生
8ヶ月		1	
9ヶ月	1		
10ヶ月	1		
11ヶ月		1	
12ヶ月		1	
26ヶ月	1		
31ヶ月	1		
33ヶ月	1		
36ヶ月	1		

表6-5 第二子育児休業取得期間(末子年齢)

第二子	末子年齢		
	幼児	小学校低学年	小学校高学年から中学生
5ヶ月			1
9ヶ月		1	
10ヶ月	1		
24ヶ月		1	

表6 6 第三子育児休業取得期間(末子年齢)

第三子	末子年齢		
	幼児	小学校低学年	小学校高学年から中学生
9ヶ月			1
29ヶ月	1		

表6 7 育児休業不取得の理由 (%)

	男性	女性	全体
経済的ダメージが大きい	12(9.6)	1(4.0)	13(8.7)
職場の人に迷惑をかける	26(20.8)	2(8.0)	23(18.7)
人事査定などに影響	1(0.8)	0(-)	1(0.7)
育休をとる雰囲気がない	4(3.2)	1(4.0)	5(3.3)
自分の役割ではない	8(6.4)	0(-)	8(5.3)
制度が整っていない	9(7.2)	1(4.0)	10(6.7)
仕事をしたい	4(3.2)	0(-)	4(2.7)
本学に勤務していなかった	18(14.4)	13(52.0)	31(20.7)
育児対象者がいない	16(12.8)	4(16.0)	20(13.3)
その他	19(15.2)	1(4.0)	20(13.3)
記入なし	8(6.4)	2(8.0)	10(6.7)
合計	125(100.0)	25(100.0)	150(100.0)

表6 8 育児休業不取得の理由(職種別) (%)

	大学教員	大学職員	附属教員	附属職員	計
経済的ダメージが大きい	2(6.9)	3(8.6)	7(9.5)	1(8.3)	13(8.7)
職場の人に迷惑をかける	7(24.1)	3(8.6)	16(21.6)	2(16.7)	28(18.7)
人事査定などに影響	0(-)	1(2.9)	0(-)	0(-)	1(0.7)
育休をとる雰囲気がない	1(3.4)	0(-)	3(4.1)	1(8.3)	5(3.3)
自分の役割ではない	1(3.4)	1(2.9)	6(8.1)	0(-)	8(5.3)
制度が整っていない	4(13.8)	6(17.1)	0(-)	0(-)	10(6.7)
仕事をしたい	3(10.3)	0(-)	1(1.4)	0(-)	4(2.7)
本学に勤務していなかった	4(13.8)	6(17.1)	16(21.6)	5(41.7)	31(20.7)
育児対象者がいない	2(6.9)	3(8.6)	13(17.6)	2(16.7)	20(13.3)
その他	3(10.3)	9(25.7)	8(10.8)	0(-)	20(13.3)
記入なし	2(6.9)	3(8.6)	4(5.4)	1(8.3)	10(6.7)
合計	29(100.0)	35(100.0)	74(100.0)	12(100.0)	150(100.0)

表6 9 育児休業不取得の理由(末子年齢) (%)

	いない	末子年齢			全体
		幼児	小学校低学年	小学校高学年から中学生	
経済的ダメージが大きい	1(3.1)	5(9.8)	5(17.9)	2(5.1)	13(8.7)
職場の人に迷惑をかける	2(6.3)	17(33.3)	3(10.7)	6(15.4)	28(18.7)
人事査定などに影響	0(-)	1(2.0)	0(-)	0(-)	1(0.7)
育休をとる雰囲気がない	2(6.3)	3(5.9)	0(-)	0(-)	5(3.3)
自分の役割ではない	1(3.1)	4(7.8)	2(7.1)	1(2.6)	8(5.3)
制度が整っていない	4(12.5)	0(-)	0(-)	6(15.4)	10(6.7)
仕事をしたい	2(6.3)	0(-)	0(-)	2(5.1)	4(2.7)
本学に勤務していなかった	5(15.6)	5(9.8)	9(32.1)	12(30.8)	31(20.7)
育児対象者がいない	12(37.5)	1(2.0)	4(14.3)	3(7.7)	20(13.3)
その他	2(6.3)	8(15.7)	4(14.3)	6(15.4)	20(13.3)
記入なし	1(3.1)	7(13.7)	1(3.6)	1(2.6)	10(6.7)
合計	32(100.0)	51(100.0)	28(100.0)	39(100.0)	150(100.0)

育児休業を取得しなかった 150 人は理由について、「本学に勤務していない」、「育児の対象者がいない」等の制度自体を利用できない理由を除いた場合、「職場に迷惑をかける」を挙げた人が 28 人（18.7%）と目立って多い。次に多い「経済的ダメージが大きい」との差は 10 ポイント以上ある。特に男性回答者ではその傾向が強い。

また、職種別で見るとこの項目を理由とした人には、大学教員 7 人（24.1%）と附属教員 16 人（21.6%）で各職種別割合の 20%を超えている。大学、附属とも共通して、教員は職場の人に迷惑をかけると考える人が多く、育児休業を取得しづらいと考える人が職員より多い傾向がある。

更に末子年齢からみると、末子が幼児の場合に「職場に迷惑をかける」の割合が最も高い。「制度が不整備」や、「仕事をしたい」の理由を挙げる人はいなかった。「本学に勤務していない」、「育児の対象者がいない」に該当しない回答者が多いことも影響していると思われるが、育児休業利用可能な世代に近い人達には、制度はあるが、職場への遠慮から利用できずにいる人が多いようである。

「その他」の回答は、「配偶者が育児休業をとった」、「配偶者が退職した」、「配偶者が無職だった」、「考えなかった」等の回答があった。

まとめ

1 仕事と生活の両立の実態について

介護休業の取得は現在のところ女性のみ、また職場としては附属学校園のみである（教員一人、職員一人）。男性の不取得の理由は、職場に迷惑だという理由が最多であるが、その一方で、職場が介護看護休業の取得についての理解や周知の努力などを行っているか、という問いに対しては、男性の方が肯定的な回答が多い。これらを考え合わせるならば、そこには男性は家計の主たる保持者であるという責任と介護・看護を女性のケア役割と捉える考え方があることが見出せるように思う。

ただし実際の取得と異なり、附属学校園は、介護看護休業・育児休業の取得に理解があるか、という問いに対して「そう思わない」という回答が多い。大学と附属学校園では、結婚出産後の仕事の続け易さや仕事と生活の両立について、肯定的な回答の多い大学と、否定的な回答の多い附属学校園という形で大きく異なっている。また附属学校園の教員はことに長時間在学（最多値が 14 時間）による帰宅の遅さが特徴的である。

仕事と生活が両立できていると感じるかは、子どもの有無や幼い子どもがいるかどうかによって異なっている。子どもがいない集団が最も両立できていると答え（肯定的回答が 61%）、小学校入学前の子どもがいる集団が最も両立できていないと感じている（肯定的回答が 36%）。

仕事と生活の両立は、職場や家族状況によって、できているかどうかの感じが異なっているが、男女ではさほど回答に差がない。しかし両立できているという（「そう思う」「や

やそう思う」をあわせた)肯定的回答がほぼ半数でしかない、という結果は、仕事と生活の両立という課題が困難なものであると捉えられていることを表しているのではないだろうか。

2 仕事と生活の両立支援に関する制度

両立支援に関する制度導入に対する希望を、両立支援に関する一般的な制度、育児看護・介護全般に関する諸制度、育児に関する諸制度、の3レベルに分けて尋ねた。

まず「両立支援に関する一般的な制度」については、「業務見直し」「所定外労働削減・意識改革」「年次休暇取得促進」「フレックス勤務」「リフレッシュ休暇導入」で希望する人が多い。「両立支援」の基底条件として、まず職場全体として業務の見直し、労働時間削減、休暇取得促進が強く求められているということである。属性別に検討したところ、「休憩室の充実」で女性の希望が多く、「所定外労働削減・意識改革」で幼児のいる人の希望が特に多い。

「育児・看護・介護全般に関する諸制度導入への希望」では「休業中の経済的保障」「休業中の代替要員確保」で希望者が多い。ケアのために仕事を休んだときの経済面、人員配置面での保障が重要課題であることが分かる。属性別検討では、女性で「看護休暇の対象拡大・日数増加」を、末子が幼児の人に「休業中代替要員確保」を求める人が多い点に注目される。

「育児に関する諸制度の導入希望」では、「子育てのための業務免除」「男性の育児休業取得促進」で希望する人が多い。属性別にみると、女性で「非常勤職員への育児支援策充実」を、大学教員で「子育て支援のための業務免除」「育児休業対象児年齢拡大」「男性育児取得促進」「育児休業複数回取得」を、末子小学校低学年の人に「子育て支援新制度導入」を希望する人が多い。

業務免除の内容をみると、全体では「早朝の業務免除」「夜間の業務免除」「休日出勤の免除」で希望する人が多いが、職種別にニーズの違いがみられ、附属職員で「夜間業務免除」の、大学教員で「夜間大学院担当免除」の要望が強いことに注目が必要である。

子育て支援のための業務免除が必要な子どもの年齢については、3歳、6歳、10歳、12歳、15歳のところに山がみられる。育児休業の対象拡大については3歳と6歳のところに大きな山があるが、10歳以上まで対象年齢を拡大することを希望する人も無視できない割合で存在する。

制度の導入にあたって、全体として希望する割合が高い項目について導入を検討するとともに、全体としては割合が高くなくても、現実に育児や介護を担う可能性が高い女性や子育て期の人希望が高い項目、さらに特定の職種や勤務形態の職員において強い要望がみられる項目についても導入を検討する必要がある。また、現状では子育てや介護は専ら女性によって担われているが、男性の育児・介護を促進するための条件整備(休業への経済的保障、多様で柔軟な休業の形態など)となる制度導入も求められる。

3 保育施設の設置について

職場に保育所等の保育施設を設置することについては、「賛成」「どちらともいえない」が共に4割強を占め、「反対」は1割である。特に大学教員は7割が「賛成」している。設置に反対または賛成を留保する背景には、保育施設の設置・運営に関わる採算性の問題が大きい。現在、乳幼児を子育て中、または今後子育てする予定がある方に、保育施設利用の希望を尋ねたところ、大学構内の保育施設を利用したいという回答は50人あり、その中で利用方法としては「通常利用」が24人、「緊急時の一時利用」が15人などであった。この人数には現在子どもがいない回答者も含まれているため、実際に利用する乳幼児数としては15人程度とも予想され、この人数で運営が可能かどうかは今後の検討課題である。なお、回答者全体の意見としては、保育施設に求める機能は「昼間の託児」であり、女性の回答には「一時保育」もやや多く見られた。施設利用対象者としては「職員とその乳幼児」が多く、「学生とその乳幼児」「地域の乳幼児とその保護者」には「反対」する回答が多い。

また、今後、育児休業を取得したい人は48人で、取得するつもりがない人より若干少ない。男女別では女性が9割弱に対し、男性は3割であるが、現状から考えると男性の取得希望者も今後多くなっていくと考えられる。

4 子育ての実態・育児休業取得について

就学前の乳幼児をもつ人のうち主に子どもの世話をする人について、「昼間」、「夕方以降」、「病気の時」、それぞれの時間帯にわけて尋ねた。いずれも「母親」の回答が最も多く、主な担い手となっている。次に「祖父母」、「父親」と続く。また、子どもが病気の時には「祖父母」の役割が大きくなる傾向がある。

育児休業の取得状況について、制度の利用者はすべて女性であった。取得期間については、制度を利用した時期によって取得期間に差があるものの、末子に幼児を持つ人＝比較的最近取得した人は、取得期間が長くなっている。また、その一方、一年以内の短期利用をする人もいる。

育児休業を取得しなかった理由には、「職場の人に迷惑をかける」とした人が特に男性、教員、末子に幼児を持つ人に多く、職場への遠慮があり取得しづらい様子が窺える。

以上、「仕事と生活の両立を支える職場環境に関する調査」結果の概要を報告しました。お忙しい中、多くの皆様にご回答いただきありがとうございました。これら貴重な結果を今後の次世代育成支援行動計画および働き方の改善に活かしていきたいと思っております。「次世代育成」は「子育て」だけでなく、職員すべての「仕事と生活の両立」の課題でもあります。また、職員の生活のあり方は、学生や附属学校園に在学するお子さんたちにも影響する課題です。この調査結果が、長い目でみて、働きつづけられる職場に、また、本学に勤務して良かったと思える職場に改善していく資料になればと願っております。

【付記】

この報告書は、次世代育成支援ワーキングの調査・研究担当者が分担執筆した上で（ ・ 山根、 ・ 島村、 中筋、 新井）全体の調整を行うという過程を経て、作成しました。

2006年度 次世代育成支援ワーキング メンバー一覧

松田 正久	（学術総務担当理事，男女共同参画委員会委員長）
新井 美保子	（教育科学系）
中筋 由紀子	（人文社会科学系）
星 博幸	（自然科学系）
山根 真理	（創造科学系）
小林 和則	（人事課長）
伊原 雅人	（人事課）
近藤 厚子	（人事課）
島村 瑞穂	（図書課）

次世代育成支援ワーキングは、「愛知教育大学次世代育成支援行動計画」（第一次）を実行するため、男女共同参画委員会のもとにおかれたワーキングです。啓発、調査研究、制度改訂の3部門を設けて活動しています。

2006年度の主な活動

- 啓発**
 - ・ 「男も女も育児時間を！連絡会議」の松田正樹さんを講師に招いての講演会や管理職研修を行いました。
 - ・ 行動計画の概要をまとめたリーフレットを作成、配布しました。
 - ・ 行動計画やワーキングの活動をWEBで公開しました。
- 調査・研究**
 - ・ 「仕事と生活の両立を支える職場環境に関する調査」を実施しました。
- 制度改訂**
 - ・ 産前休暇を6週から、法律を上回る8週に延長しました。
 - ・ 配偶者の出産のための特別休暇（5日間）を新設しました。
 - ・ 中学生までの子どもを育てている、あるいは介護を行っている大学院生も長期履修制度の対象になりました。

2007年度は

- 啓発**
 - ・ 引き続き講演会など、研修の機会を設けます。
 - ・ 新しい情報を、随時WEBで公開していきます。
- 調査・研究**
 - ・ 学内保育環境を調査し、愛知教育大学の保育環境のあり方を提案します。
- 制度改訂**
 - ・ 「仕事と生活の両立を支える職場環境に関する調査」の分析にもとづき、就業規則など、制度の改訂を提案します。

「愛知教育大学次世代育成支援行動計画」について、詳しくはホームページをご覧ください。

WEB: <http://www.aichi-edu.ac.jp/shokai/johokokai/jisedai.html>

仕事と生活の両立を支える職場環境に関する調査

調査ご協力をお願い

愛知教育大学では、2004年4月に制定された「次世代育成支援対策推進法」を受けて2005年9月に「次世代育成支援行動計画」を策定しました。さらに今年度から発足した「男女共同参画委員会」のもとにワーキングを設け、行動計画の実現をはかっています。この調査は本学の男女共同参画及び「次世代育成支援行動計画」の趣旨にもとづき、「仕事と生活の両立」実現の具体的方策を考えるために行うものです。（「行動計画」の概要を資料として添付いたしましたので、あわせてご覧下さい。）

調査の結果は統計的に処理いたしますので、皆さん方の個人的な情報やお考えが公表されることは決してありません。ご多忙のところ恐縮ですが、ご協力下さいますようよろしくお願い申し上げます。

ご回答は、学内便または郵送で、2007年1月15日までに、総務部人事課次世代育成支援担当宛にご返送いただくか、各部署に置いてある回収ポストに入れてください。（学内便の場合、封筒に記名いただく必要はありません。）

2006年12月20日

愛知教育大学男女共同参画委員会
委員長（理事） 松田 正久

返送・問合せ先：愛知教育大学総務部人事課次世代育成支援担当（内線2126）
（kosodatesien@m.auecc.aichi-edu.ac.jp）
（〒448-8542 刈谷市井ヶ谷町広沢1 愛知教育大学人事課内）

Q1 ご回答いただくあなたご自身についてお尋ねします。

N = 285 (数字は%)

(1) 所属・職種

1 大学教員 22.1 2 大学関係事務職員 31.6 3 附属学校園教員 37.2 4 附属学校園職員 8.8 不明: 0.4

(2) 1 常勤 85.3 2 非常勤 14.0 不明: 0.7

(3) 年齢 1 20代 7.7 2 30代 34.4 3 40代 37.9 5 50代 16.1 6 60代以上 3.5 不明: 0.4

(4) 性別 1 男性 69.8 2 女性 30.2

(5) 次にあげる方の中で、あなたが同居している方すべてにをおつけください。

1 配偶者(夫または妻) 75.4 2 自分の父 18.9 3 自分の母 25.6
4 配偶者の父 3.9 5 配偶者の母 8.8 6 子ども 63.2
7 一人暮らし 10.5 8 その他(具体的に:) 5.3

(6) 中学生以下のお子さんがいらっしゃる方は、あてはまるお子さんの年齢にすべてをつけ、
()内に人数をお書きください。 いる(1人)(2人) いない 不明

1 1歳未満()人 4.6 0 95.1 0.4
2 1歳~3歳未満()人 6.0 0.7 92.6 0.7
3 3歳~小学校入学まで()人 14.0 1.8 82.8 1.4
4 小学校1~3年生()人 16.1 2.5 80.7 0.7
5 小学校4~6年生()人 15.4 1.4 82.1 1.1
6 中学生()人 11.2 2.1 86.3 0.4

(7) あなた、または配偶者の方は、単身赴任をされていますか?

1 自分が単身赴任をしている 3.9 2 配偶者が単身赴任をしている 2.5
3 どちらも単身赴任をしていない 71.6 4 配偶者はいない 13.7 不明: 8.4

(8) 配偶者の方のお仕事について、次の内どれにあてはまるかをお教えてください。

1 フルタイム 38.9 2 パートタイム 13.0 3 自営業 2.1
4 無職 22.1 5 その他(具体的に:) 2.5 不明: 21.4

仕事と生活の両立の実態についてお尋ねします。

<時間について>

Q2 . あなたの平日の帰宅時間は、平均して何時台ですか。 午前・午後 ()時台

13時 0.4	16時 4.6	19時 22.5	22時 4.9	1時 0.7
14時 0.4	17時 5.3	20時 11.9	23時 9.5	2時 0.4
15時 2.1	18時 14.0	21時 8.8	24時 2.1	不明 12.6

Q3 . あなたの1日において、労働時間(残業も含む) 往復の通勤時間は、平均してどれくらいですか。それぞれ具体的な時間を記入してください。(「通勤時間」が「ない」人は、「0時間」とご記入ください。

(1) 1日の労働時間(残業を含む) ()時間

1時間: 1.4 3: 0.7 4: 0.7 5: 0.4 6: 10.2 7: 1.1 8: 19.6 9: 17.9 10: 13.0
11: 3.9 12: 2.1 13: 4.2 14: 6.7 15: 4.6 16: 0.4 17: 0.7 19: 0.4 不明: 12.3

(2) 往復の通勤時間(1日あたり) ()時間

0時間(含1時間以内): 13.3 1: 36.5 2: 27.7 3: 9.5 4: 1.8 5: 0.4 不明: 10.9

<介護休業について>

Q4. あなたは介護休業をとったことがありますか。

- 1 ある 取得期間 約()か月 [Q6へ] 2 ない [Q5へ]
 0.7 (2か月:50.0、 31ヶ月:50.0) 99.3

Q5. Q4で2「ない」を選んだ人にお尋ねします。介護休業をとらなかった理由は何ですか。あてはまる番号1つに をつけてください。

- 1 経済的ダメージが大きいから 2.5 2 職場の人に迷惑をかけるから 6.4
 3 人事査定などに影響するから 0.7 4 介護休業制度がなかったから 3.9
 5 介護は自分の役割ではないから 1.8 6 介護対象者がいないから 81.3
 7 その他(具体的に:) 2.8 不明:0.7

<職場に対する評価について>

Q6. あなたは現在の職場についてどのように思われますか。次の各項目について、当てはまる番号に をつけて下さい。

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

	項 目	回 答 欄				
		1	2	3	4	不明
(1)	女性を積極的に活用している	21.8	28.4	25.6	18.2	6.0
(2)	職員・教員が家族の看病や介護で休暇を取ることに理解がある	28.1	35.1	22.1	8.1	6.7
(3)	職員・教員が出産や育児で休暇を取ることに理解がある	39.6	32.6	14.7	7.0	6.0
(4)	育児・介護休業制度について、職場に周知されるよう努力している	15.1	27.7	34.0	16.8	6.3
(5)	結婚あるいは出産後も仕事を続けやすい感じがある	29.1	27.0	22.8	15.1	6.0
(6)	男性も育児休暇や介護・看護休暇を取りやすい感じがある	6.7	16.8	39.6	30.5	6.3
(7)	上司や同僚に、仕事と家庭を両立している、参考になるモデルがある	12.3	32.3	31.2	18.2	6.0
(8)	上司や同僚に、家庭の事情について相談できる相手がいる	15.1	36.5	24.2	18.2	6.0
(9)	仕事と私生活を両立できていると感じる	18.2	34.4	26.3	15.8	5.3

両立支援に関する制度についてお尋ねします。

Q7 仕事と生活の両立支援のために、法人に求める制度等は何ですか。あてはまる番号に、いくつでもをつけ、項目によっては、具体的なご要望を回答欄にご記入ください。

【両立支援に関する一般的な制度】 求める・求めない 求める・求めない

1	業務の見直し(事務の簡素化、合理化等) (具体的に:)	53.7・42.1	2	所定外労働の削減及び、それに対する意識改革への取組み	37.9・57.9
3	年次休暇の取得促進(環境づくり)	31.9・63.9	4	フレックス勤務	30.2・65.6
5	ワークシェアリング(労働時間、日数の短縮)	22.1・73.7	6	リフレッシュ休暇の導入(勤続10年、20年等の節目の連続休暇)	32.6・63.2
7	レクリエーション職免の普及	7.0・88.8	8	病気休暇利用の普及	16.5・79.3
9	新たな休暇制度の導入 (具体的に:)	3.9・91.9	10	体調の悪い時や妊娠中等に利用する休憩室の充実	16.1・79.6

【育児・看護・介護全般に関する諸制度】

11	休業中の経済的保障	63.9・31.9	12	看護休暇の対象の拡大および日数の増加(具体的に:)	8.1・87.4
	具体的に必要だと思われる事柄に をつけてください。(複数回答可)				
	1 所得の保障	76.8・13.4			
	2 住居手当の支給	34.5・55.7			
	3 社会保険料の軽減	40.2・50.0			
	4 その他(具体的に:)	1.0・89.2			
13	休業中の情報提供システム	18.6・76.8	14	復職後の教育訓練プログラム	7.0・88.4
15	時間外及び深夜業の制限の対象の拡大	10.9・84.6	16	短時間勤務の対象の拡大	20.7・74.7
17	育児、介護による退職者のための再雇用制度の導入	25.3・70.2	18	休業中の代替要員確保	46.0・49.8

【育児に関する諸制度】

19	子育て支援のための業務免除	57.2・38.6	20	育休の対象児年齢の拡大	28.8・66.3
	具体的に必要だと思われる事柄に をつけてください。(複数回答可)			子どもが何歳になるまで必要だと思いますか。 ()才まで	
	1 早朝の業務免除	52.6・37.7		1歳: 1.0 7歳: 3.1	
	2 夜間の業務免除	66.3・24.6		2歳: 4.2 10歳: 4.2	
	3 休日出勤の免除	52.0・38.9		3歳: 26.0 12歳: 5.2	
	4 夜間大学院担当の免除	37.7・53.1		4歳: 2.1 13歳: 2.1	
	5 入試業務の免除	30.3・60.6		5歳: 7.3 15歳: 2.1	
	6 その他(具体的に:)	4.0・86.9		6歳: 27.1 不明: 15.6	
	子どもが何歳になるまで必要だと思いませんか。()才まで	1歳: 0.6 3歳: 6.9 4歳: 0.6 5歳: 1.7 6歳: 17.7 7歳: 5.1 8歳: 1.1 9歳: 1.1 10歳: 8.0 11歳: 0.6 12歳: 10.9 13歳: 2.3 15歳: 6.3 16歳: 1.7 18歳: 0.6			
21	男性職員の育児休業取得の促進	35.4・60.4	22	配偶者出産休暇と育児参加休暇の利用普及	21.8・74.0

Q19 男女共同参画、次世代育成支援、仕事と生活の両立等について、ご意見をお寄せください。
また、それらに関して、職場環境、施設整備の点についても、ご要望があればお書き下さい。

記入あり：21.5 記入なし：78.5

ご協力ありがとうございました。

資料2 自由記述

1. 「Q7 仕事と生活の両立支援のために法人に求める制度」に関する記述

(1) 業務の見直しについて (Q7 - 1)

- 1 カリキュラムの合理化、スリム化
- 2 それぞれの仕事、専(?)学の責任者がよくわからない組織になっている。何度もやり直しをさせられる。
- 3 業務分担の見直し(ワークシェアリンクにつながる)
- 4 事ムの合理化
- 5 人材の育成
- 6 教授会等開催時間の厳守
- 7 各個人が努力することも必要
- 8 本件とは関係なくやってほしいことが多々あり、書ききれない。
- 9 簡素化するにも難しいのは分かるので、具体案はよく分かりません。
- 10 思いつきで仕事を増やさない 業務分析がされてない
- 11 国の時代の考え方からの脱却が必要
- 12 教員の協力(メールですべて連絡できるように。(中に連絡のとれない人がいる。))
- 13 不必要な会議の削減
- 14 メリット・デメリットを的確に判断し、業務を行うよう
- 15 会議、文書の削減
- 16 特定の人に業務が集中していませんか?
- 17 書類の作成やアンケートが多すぎる
- 18 「変形労働時間制勤務」はやめるべき。8:30 までが通常勤務では、子育てができない。
- 19 業務の簡素化、合理化の下に波線あり
それから“具体的に”のほうに矢印がのびている
- 20 仕事量を公平にする
- 21 今現在、大学経営をする上で、何がいちばん重要なのかを考えた上での見直し。
- 22 人員削減 学部支援事務は必要なのか?
- 23 (問題の上に) 管理職者の意識改善が必要
管理職の理解がとぼしく、簡素化と手抜きの区別がされない。
- 24 事務の簡素化に
- 25 研究の時間の捻出
- 26 スクラップアンドビルドで事務体制の立て直しをする。
- 27 研究内容の見直し、協議会の開催を減らす
- 28 勤務時間を減らせるように
- 29 労働時間だけでなく内容自体を見直す
- 30 大学との関わりの仕事を削減

- 31 事務処理の簡素化 調査書の統一か廃止
- 32 会議の精選
- 33 簡素化
- 34 会計事務の簡素化
- 35 会議の簡素化 行事削減
- 36 業務の精選、スリム化
- 37 会議の精選
- 38 業務量に対応した適正な人員配置
- 39 補講の義務化はやめる。形式にこだわるのはばかばかしい。
- 40 業務の定時終了
- 41 事務の簡素化
- 42 会議の削減
- 43 出勤簿・休暇等の整理事務は複雑なルールを簡素化し、素人でもやれるようにする。
- 44 事務の合理化に
- 45 業務精選
- 46 業務の合理化に
- 47 簡易発注方式を検討する
- 48 無用な調査報告の削減 形式的事務の削減
- 49 縦割（部署ごとの）をできるだけ解消する。
- 50 カリキュラムの簡素化、教員のコアタイム制導入、学生用学内郵便 BOX
- 51 会議、講義が多すぎる（講義のところに矢印、17 コマ担当）
- 52 ペーパーレス（1のところに矢印、両立支援のためだけでなく、仕事を軽くするために必要）
- 53 事務の簡素化
- 54 授業時間割の組み方 大学院授業の担当のしかた
- 55 事務の簡素化、合理化等。書類や会議の合理化。
- 56 常勤講師の両立支援のための任用のルールの作成
- 57 人員配置の増員
- 58 研究内容の軽減、付属学校の研究協議会を隔年にする
- 59 事務の簡素化
- 60 会議の精選
- 61 私立大をもっと参考にしてください。
- 62 附属教のあり方について
- 63 業務の合理化に
- 64 行事精選
- 65 事務の簡素化に
- 66 事務の簡素化、合理化に

(2) 所定外労働削減、意識改革について (Q7 - 2)

- 1 人員の削減で業務に関わる人員が少なく仕事量を減らすのは困難だと思いますが、期待します。
- 2 これは、個人の問題であるが、上司の意識改革が必要である。
- 3 認識評価の名の下に、いろいろやるが増えるのは誤ったことだと思う。

(3) 年次休暇取得促進について (Q7 - 3)

- 1 関連して、振休がとれないしくみになっている。例) 事前に届けよとされる為病欠や本当に休みたい日には改めて年休を消費させられる。例) 授業と委員会で休みにできる日がない場合がほとんど。

(4) ワークシェアリングについて (Q7 - 5)

- 1 再雇用者に適用する
- 2 両立支援のためには是非必要だと思う。
- 3 労働時間、日数の短縮に

(5) 新たな休暇制度の導入について (Q7 - 9)

- 1 非常勤教員も永年勤続者に連続休暇を
- 2 誕生日休暇
- 3 取得しやすい介護休暇
- 4 結婚記念日
- 5 労働時間過剰分の休暇
- 6 研修を目的とした大学院へ通える特典 etc.
- 7 本人、配偶者の誕生日休暇
- 8 事務系当の一本化 不明瞭な部分が多い
- 9 エグゼンプションの導入

(6) 看護休暇の対象拡大・日数増加について (Q7 - 12)

- 1 小学校中学年くらいまで。年に 10 日程度
- 2 子ども 1 人につき何日にしてほしいです。インフルエンザや水ぼうそうなど出席停止の病気の時には、5 日ではたりません。
- 3 小学校就学の子に対して看護休暇を拡大してほしい 5 日間
- 4 同居家族、両親を対象とする
- 5 存分にとれるように
- 6 おじ、おば、兄弟

(7) 子育て支援のための業務免除の子どもの年齢について (Q7 - 19)

- 1 小学校入学まで

- 2 4に これは本当に強く思います。
- 3 夕方以降の業務免除
- 4 出張（年齢のところが12才までで)小学校卒業
- 5 早退制度
- 6 2に矢印、本学ではないのでは。
- 7 せめて残業のない部所へ
- 8 子どもが(小学校入学)まで必要
- 9 超過勤務しなくてもよい環境、事務の簡素化・合理化など。
- 10 子育ての手当て拡充

(8) 育休の対象児年齢の拡大について (Q7 - 20)

- 1 (子どもの年齢が6才までで)小学校入学まで。 現行の“3才まで”は子供の誕生日によっては、保育園に入園できず、託児所に入園させないといけないことがあります。せめて、年少にあがる4月までにしてほしいです。
- 2 3才になった後の4月、年少さんになるまで。

(9) 男性職員の育児休業取得促進について (Q7 - 21)

- 1 だが、そのことによってシングルの女性(男性も)に仕事のしわよせが行くようで本末転倒だと思う。

2. 保育施設設置に関する自由記述 (Q10)

- 1 「三つ子の魂百まで」と言われるように、乳幼児期の教育は人として生きていくための土台となるため、何よりも重要視したい。よって保育施設内の安全確保、良き指導者による支援機能を強く希望する。
- 2 地域とのつながりのある保育施設であってほしい。
- 3 必要性はあると思うが、本学の規模、対象者の数を考えると、難しいと思われる。
- 4 施設の維持に要する経費、人件費をどうするのが一番の問題だと思います。利用者負担では、やってみないと行けないと思います。
- 5 各市町村によって施設の整備状況が異なると思うが、私の市では充実しており、職場にあずけるより、自宅の近くをお願いした方が何かと便利であると考えているから。
- 6 大学が単独で保育施設を設置することは、現実的にはかなり厳しいと思います。刈谷市行政と連携し、近隣の公立保育園に職員（非常勤を含む）や学生からの一時保育ニーズに応えていくべきではないでしょうか。職員の子弟だけという施設に0～6才の長期に渡って平日昼間常時預けるというのも、子どもの発達上望ましいこととは考えません。むしろ大学では保健管理センターが中心となって病児の保育や入試など土日の保育に重点をおいた一時保育を求めます。
(物理的な条件 例 新しい建物 etc を極力少なくして現実できる道へ)

- 7 採算がとれるのか、今まで以上に誰かの仕事を増やすことになるのではないのでしょうか。
- 8 育児をされている方にとって本当に必要であるか確認する。
- 9 職場に保育所等を設置するメリットはないかわからない。
 - ・ 設置経費及び運営費はどうするのか？
 - ・ 地域（自宅付近）における保護間の付合いが希薄になる。
 - ・ 家族や地域（自宅付近）で子育てをするという環境がなくなる。
 - ・ 保育は基本的に保護者が中心に行うべきである。（育児休業制度の利用）
- 10 経営が成り立てば設置に賛成
- 11 現実問題として可能なのか？施設・建物・備品等の確保、人材の確保、民間の丸投げ、赤字分大学ホテン？にならないように計画してほしいですね。
- 12 特に必要でない
- 13 運営・維持費など財源の問題もあると思うが、是非施設してほしい。
- 14 育児と仕事の両立のため、育児を理由とした業務軽減も有りとは思いますが、これが当然の事として認識しているような意見も聞いたことがある。業務量の軽減が伴わない限り他の職員に負担が掛かる事となるので、出来れば保育施設が設置できれば良いと思う。
- 15 保育施設の設置よりも先に、「変型労働」をやめるべき。通常の保育園では最長保育でも 18:00 まで。17:15（17:30）に勤務がおわるようにしないと、そもそもこの職場につとめていては、子供が育てられません。
- 16 経営するには無理がある。
- 17 経営的な面からは、設置が難しいことはいうまでもない。
しかし、名古屋キャンパスで幼保園タイプを構想することは考えられないことではない。経営的な面、地域の保育園、幼稚園、私立大学等との調整等難題はあるが、実験幼保園等としての社会的役割、本学の教育研究の方向性として大いに検討よいと考える。
- 18 経費は利用者からの保育料ですべてまかない大学からの補てんはしないことを前提に設置することであれば賛成です。
- 19 現実難しいと感じます
- 20 法人として実現可能かどうかという点が不明瞭な状況でこうした設問に解答する根拠が見つからない。
- 21 職場が附属学校のため、保育施設の設置は実現不可能。
- 22 自分の職場の近くで、勤務時間に合わせて預かってもらえる保育施設があると助かります。現在は自宅近所の保育園に預けていますが、9時間勤務(6:30まで)の時はお迎えの時間に間に合わないのです。
- 23 敷地が幼と小の併設だし、迎えに行けない。人件費もかかる。
- 24 本当のことを言えば、保育施設に頼らずとも安定な生活保障ができるような給与支給をしてほしい。
- 25 必要ない
- 26 子どもの病気の時などに預けられるといいと思うのですが、病気の時は親が見られるのが一番いいので年休を取りやすい環境づくりの方が大切だと思います。未就園児だと職場の近くで預けられて授

乳などもしやすくいいと思いますが、3歳児になると地域の認可保育の方が、いろいろな友達ができて子どもにはいいと思います。

- 27 気になって仕事に集中できないので、反対です。
- 28 教職は実際に定時で勤務を終えられない特殊性がある。育児に関する制度をよりよくしていくことも、もちろん大切だが職場でなければできない仕事が減らせるように条件整備をしていく方が先だと考える。
- 29 一般的な保育園では時間外業務までは延長できない。特に突発的な出来事には対応してもらえない。土日は特に預けるところが少なく、入試業務などは総長から遅くまで勤務時間で拘束されるため、子育て世代には経済的負担が大きい。(ベビーシッター代はかなり高い。例え・入試業務で出勤のためのむと出勤手当もなくマイナスとなる。)
- 公的なファミリーサポートでも時間外や複数だとさらに高い。
- 平日昼間 700 円 / 時間 一人当り
- 30 保育施設の整備は必要と思うが、職場に必要とは思わない。
- 31 子育ても大切なことであると思うが、職場にあることによって、仕事に集中できなくなることも心配される。
- 32 夜間など保育施設が少ない為、そういう時間に利用できる施設があると安心して子どもを預けられたり、利用できる。看護の免許をもった方が居れば、熱などあっても子ども預けれるので助かります。後は、残業などで遅くなった時の延長保育をしていただけると大変助かります。
- 33 育児をしなければならない職員がどれくらいいるかによって、その人数が多ければ設置すべきである。
- 34 必要なし
- 35 女性職員の人材確保に有効と考えます。
- 36 この設問になるまで学生のための保育施設なんて考えもしなかった。実際はほとんどいないと思うし、コストを考えたら無理だと思う。でも、あったら夢のような施設だと思う。本学志望者の新たな開拓になる。
- 37 大学が職場である以上、学生も利用対象者としなければならない。
- 38 (Q8の3に そこから、矢印)人件費増加要因(特に地域手当)を解決できないと、法人が独自に保育施設を設置するだけのコストを負担できるのか疑問です。
- 保育施設の機能や利用対象者の範囲いかんは、法人がどれくらいのコストを負担できるのか、さらに保育料の水準をどれくらいにするのかに依りますので、何とも言えません。保育施設の必要性自体は認めますが、是非費用面での厳密な試算を行った上で検討ください。
- 39 通勤している場合、朝のラッシュ時に子どもを連れて公共公共交通機関を利用するのは危険なので、登園時間を自由にしてほしい。(あるいはゆるめに)
- 40 経営が成立するかによる
- 41 本学は教育大学であるから、こうした取り組みは他に先駆けて行うべきものであると考える。また同じ理由で、地域に開かれた施設である必要があると考える。
- 42 ・手続きの簡素化

・素早い対応（当日でも預けられる）

- 43 施設自体は有難く思いますが、職場ごとに設置する必要はないと感じます。
- 44 保育施設室は学校の空き教室を利用すること。
- 45 そういうものを整備していくことにより、育児への意識、保育への意識が薄れていくことに危惧を抱いています。（世の中全体として）
- 46 仕事に専念できない

3. 男女共同参画、次世代育成支援、仕事と生活の両立等に関する意見（Q19）

- 1 同僚の教員の中に、子どもをもっていないのは「本人の意思による選択で」と本気で思っている人がいてビックリした。仕事の人への配分が無秩序で独自の評価もない。個々では、安心して子どもをもつ気にはなれないと常に思う。
- 2 ここに掲げている総てに共通するものとして、まず事務の非常勤職員の立場から感じたことを書かせて頂きます。

学校事務の仕事は毎年だいたい1年サイクルで回っており、特別なことがない限り、仕事内容にあまり変化がなく、非常勤であっても永年勤続者であれば、正職員よりも担当の仕事に精通してきます。実際のところ、短時間の労働というだけで、内容は正規職員と変わらぬ働き方をしている人もいて、新人職員に逆に指導することもあります。今後育児休暇取得者が増えれば、育休明けの職員を教える立場になる人も出てくるかもしれません。採用方法の違いだけで区別しないで、現状を見て、職員の活用法並びにそれに対する処遇及び支援制度を考えていただきたいものです。

職場環境、施設整備の点については、少子高齢化が一段と進む中、少し大それた表現ではありますが、学生だけの愛教大ではなく、この行動計画の趣旨に沿うべく、お年寄りから乳児まで全ての世代が集うミニ学園都市を目指してほしいと思います。

例えば本学伝統の「子供まつり」というすばらしい行事がありますが、これを学生と子供だけの行事でなく、本学や教師のOBや近隣のお年寄りも招待して一緒に参加できる企画を設けるなどして地域交流を深めたり、これから保育施設を検討するのであれば、そこにOB等学生にとっても良き先輩や先生方が集える施設を併設し(OB向けの老人ホームのような)、保育施設の先生として子供達を見守って頂けたら、預ける側も安心できるし、学生にとってもよい勉強になることが増えるのではないかと思います。

また最近増えている精神的に疲労している学生や先生(現役)方のかげこみ寺となるような施設になってもいいのではないかと思います。教員養成大学として専門的に特化した部分からまずとり組み、特色を打ち出していったらいいのではないのでしょうか。

- 3 教員の採用については性別が基準になっていないので「男女比」等の数を問題にすることは無意味だと考えています。
- 4 産休、育休に関しては、一般的な企業よりかなり優遇されていると思うと同時に非常勤職員との待遇格差があまりにも激しくも感じる。

- 5 研究棟にエレベータをつけていただきたく思います。妊娠中の人だけでなく、荷物の上げ下ろしにとても苦労するし、非能率的です。あわせて、洋式トイレの設置も検討下さい。
- 6 なかなか思いついて書けることがなく申し分けない思いますが、事務の立場を考えた場合、一つだけ推進したいと思っていることは、女子職員の管理職の登用です。前回の移動の際にも話は出たが、実現におらず、ぜひ来年4月には、補佐への登用を実現したい。全体を通してうまく書いておらず申し分けなく思います。すみません。
- 7 学内の保育施設は、学生や職員が本業に専念するのに有効だと思います。そこで、子どもと一緒に参加できる講習会や、相談会を開催する等是非実現して欲しいです。
- 8 夜間大学院の担当は、現在のところ周囲の先生方のご好意で免除していただいています。毎年時間割編成の頃になると肩身が狭いです。ここ数年スタッフが減少していることも、それに拍車をかけます。育児は長期に渡るものですから、その間ずっと頭を下げ続けているのも苦です。申し訳なくて。
基礎実習の担当、夜間大学院等、早朝や夜間にかかる業務は育児中(特に代替育児者がいない場合)は本当にキツイです。これを免除することを原則として大学側から出していただくことを強く要望します。また会議が18:00を越えることが多く、4限が終了してから一度保育園に迎えに行き、別のシッターやアルバイトに預けなければなりません。会議の度に経済的にも負担が生じますし、途中退席することもあります。会費は(現実的には難しいのだと思いますが)18:00頃には終了していただければ助かります。育児の有無にかかわらず、夜遅くまで会費をすることは望ましいこととも思えませんし・・・。
- 9 どの職場も同じだと思うのですが、仕事ができる人、頼みやすい人に業務が集中します。ご提案の事柄が現実されればそれは夢のような職場になりますが、業務が集中している人への評価・ケアも忘れないで欲しいです。ただ、それを恐れて何もしないというのも良くないので、是非皆がハッピーな職場を目指し、実践ください。
- 10 是非、ワークシェアリング制度をとり入れていただきたいです。本人にとって大変ありがたいものであると同時に、周囲の人にとっても、仕事の面で助かるところが大きいと思います。柔軟な対応をご検討ください。よろしく申し上げます。
- 11 1人でひとつの仕事の体制から、ワークシェアリングを導入して、2人で3つの仕事の分担することはどうか、ひとつの仕事にかかわる職員の数を増やすこと等。
- 12 この少子化のなかで、子育ての環境を整えることは、女性の出産率を上げることになる(?)そうすれば子どもたちが増え、学校の先生も増員の必要性が生ずることになり、我が愛知教育大学の繁栄とつながり、良いサイクルが出来るのでは。
- 13 ・土日祝日、夜間の勤務はできるだけ免除してほしいが、やむを得ない場合はベビーシッター代などの経済的補助をしてほしい。
・育児休業中の代替教員の採用がなければ、制度があっても実際取りにくい 欠員教員分の仕事を他の教員が分担し負担することになるから。
・妊娠中感じたことだが、本学はバリアフリーの施設・設備が不十分である(洋式トイレ、エレベーター)

ター等)

・現在育休中だが、職務に関する情報のやりとりは担当の事務・教員の方の配慮で上手くできている方だと思う。制度と同様そのような職場環境は大事だと思う。

- 14 介護休暇についてですが今まで非常勤職員の私達には、ありませんでした。時間制限があるとはいえ、常勤のかたと同等の仕事をしているのですから非常勤職員にも与えてほしかったです。2006年4月より適用可になり嬉しかったです。看護と介護についてですが看護はその病気のめどが立つまで必要としますが介護に期間・期限はありません。介護認定を受けたら一生続きます。介護休暇は必要とするとき必要な時間・日数を取得できると助かります。無給というのもし残念です。安心して介護休暇がとれます。介護短時間勤務も請求を2週間前に提出ですが突発事が多いのでこの措置は使用しづらいです。現在年休をほとんど介護休に消えてしまっています。年休は自分の為のリフレッシュ・休養に使いたいと思うのはいけないでしょうか？

今の仕事は大好きですし大切にしたい仕事です。自分が自分らしく生きていくために必要だと思います。

高齢化が進むこの先子育ても大切ですが親の介護も必須なことです。働きやすい職場になることを望みます。

- 15 生活と仕事の両立でいう所の生活に当たるのは、育児、介護等が主たる事項として認定されていると思うが、独身男性にしても、特に世帯主となれば地域との付き合い等、環境毎に生活内容も多種に渡っている。

できれば生活全般を考慮し、業務軽減(残業軽減ばかりで言われているが、業務軽減無くしては無理)等、役職、管理職の方々には検討、実施を願います。

- 16 男女共に安心して働ける職場の確立が重要と思われる。

施設の点では、保育施設について関心の方が多いのではないかと。

- 17 産休などで職員が欠ける際の代替職員の給与条件等を改善することが急務だと感じます。

附属学校の教員の場合、比較するのは県立・市立の学校になるので、大学(国立)の給与形態では愛知県の場合は県よりも条件が悪く、人材の確保が非常に困難であるのが実状です。

大学の未来が良い人材で決まるとすれば、現在の状況は人材確保に対しては非常に軽んじていると言わざるを得ず将来的な展望のない大学だと思われても仕方ありません。常勤の教員の給与面改善もさることながら、非常勤や代替職員の給与改善、もしくは県立・市立には無い特別なメリットを付与することの検討をお願いします。

具体的にいちど、県立学校の非常勤職員と、本学付属校の非常勤職員の年間実質手取所得額を比較されることからお始めください。

学生でも誰でも避けるであろうほどの差があることに気付かれるでしょう。

- 18 この行動計画が、現在の仕事量、人員配置等で本当に実現できるか大いに疑問を感じる。いくら制度を作っても、実現できる環境になれば絵に描いたもちになってしまう。そうならないようお考えください。

- 19 職場復帰にあたり不安なことがあります。

自分が復帰する日から子供が保育園又は託児所に行くのですが、初日からまる1日子供をはじめて行く保育園に預けなければなりません。

子供の事を考えるとそれは精神的にも負担をかけてしまうので、最初の1週間は“ならし保育期間”(保育園でも言われます)ができるよう半日勤務にしてほしいです。

- 20 この職場は女性が働きやすい環境であり、私もなんとか頑張って仕事を続けさせていただいている。しかし、男性の育児に対する考え方が、まだ古いように思われる。

実際子どもの用事で年次休暇の承認を得られなかった事があり、大変辛い思いをした。

もう少し男性が育児協力に対する意識(育児休暇取得)がかわるような環境になってくればと思う。

- 21 本学は女性が勤務するにはとても優しい職場であり、民間企業等に比して高く好ましいレベルにあると思います。

今後は男性の育児参加や介護休暇を遠慮なく取れるように大学が配慮していくことで家庭と仕事の両立ができる環境づくりに貢献していけるでしょう。

- 22 結婚したいと思えること、続けて仕事をしたいと思えることが、職場の雰囲気求められる。(まずは相手が必要だが)

出産、育児は確かに大変だが、職場の人間関係が一番になるので、皆でサポートしていけるような雰囲気をつくっていくことが何よりも必要である。

- 23 今の育児支援は未就学児についてはかなり充実してきていますが、小学校へ入学した途端、途切れてしまいます。これは職場においても、自治体においても言えていて、親にも子にもかなりの負担です。支援をしていただけるのなら、自治体で支援が十分でない部分をカバーしていただけると非常に助かります。

特に、学童保育の終了時間が早いこと、春、夏、冬の長期サポートでは仕事の両立は出来ません。小学校低学年までは朝、夕に短時間勤務等を認めて頂くことを希望します。また、それが取得可能な、人員配置をお願いします。

今のままでは本学の恵まれた制度を利用してなんとか小学校入学まで仕事を続けてきた人達も、壁につきあたる時が来ると思います。

- 24 理念は共感できるが、現時点でこの問題を緊急の課題としてあげることに疑問を感じる。

- 25 現在、もうすぐ3才になる子がいますが、補習のための早朝勤務がある日と、9時間勤務(～6:30)の日が苦しいです。

私が帰宅する時間が遅いと、仕度に時間がかかったり、メンタルなことがあって子どもの就寝時間が10時を過ぎることが多いのです。早朝勤務がある日はどんなに遅くても6:30前には起こすので、子どもの睡眠時間は8時間程度になります。保育士さん etc.には、夜は「10時間くらい寝かせてあげてください」と言われますが、とてもムリです。

「育児短時間勤務」というのもあるようですが、他の職員だって、それなりのほかの事情もある中で、無理して勤務している状況の中で、制度としてはあっても、私だけとるなんてことは自分の気持ち的にもできそうにありません。

「とるのが当たり前」という雰囲気になるか、全ての人に無理、負担が生じない状況になればあり

がたいのに...とは思いますが、教務職は何といっても聖職ですから、ある意味では自分の家庭が多少犠牲になるのはやむを得ないか...といつも家族の協力を頼ってる現状です。

- 26 シャワールームをつけてほしい 男女別になっていないので。休憩室も男女別になっていない。更衣室とシャワールームも別で（別棟で）とても利用しにくい。更衣室がとても狭い。
- 27 仕事にうちこめるだけの制度の充実ではなくて、子どもと多くふれ合える生活の保障をしてほしい。しかも必要なだけの収入も得られるように、とにかく日本人は働きすぎです。
- 28 仕事で、家庭が犠牲になるのはいけない。そのためにどこで線をひくかが大切で、それを指導・指示するのは、管理職である。職場の合理化、効率化をすすめ、男性も女性もみな働きやすい職場づくりをしていただきたい。また、教室に仕事のスペースがあり、子どもの手が届くというのは、問題がある。仕事の環境も細かいことをいうときりがないが、要望にこたえていただければいい。
- 29 差別のない職場を望みます。
- 30 結婚をしてから共働きで働き続けられる職場ではないと感じます。女性だけではなく、全職員の負担がもう少し減ればいいな、と思います。
- 31 役職者等の意識が低いのではないのでしょうか。
- 32 ノロウイルスやインフルエンザなど流行する時期に、看護休暇 5 日 / 年では乳幼児 1 人分で消化してしまう...。2 人以上いる家庭では子どもの行事だけでも年休を消費してしまう...。このような状況では、フルタイムで働くことが難しく、祖父母が近くにいらない場合では退職せざるを得なくなる。
男女共同参画などの名ばかり並べて対応しない。各家庭の中で解決すればいい。残業できなければ退職しても仕方ない。他の企業をみならう気はない...という根本的な考え方があるのなら、（子育て世代のサポートにはかなり金銭的なバックアップが必要なので、学生のみ又は職員のみといった考え方では、失敗する可能性が高い。）
- 33 男女共同といいながらも、まだまだ、男女間に大きな格差があるように思います。育児等をしながらも、仕事において力が発揮できるような環境整備をお願いします。
- 34 国が法を整備して「男女共同参画」「次世代育成支援」等を進めてはいるものの、現実には少子化の進行や、格差社会の拡大がみられる。つまり、きまりをつくっても実態にそぐわない、あるいは理想をかかげているようにしか、大半の人は感じていない。国が本当に実行、徹底するのなら例えば公務員から制度の遵守をさせるべきである。官から民へ委ねる政策が多い中、長期的な視野をもって、個人の生活についても検討すべきだと思う。多くの人々が安心して生活に、子育てのできる環境と感ずるようになることが重要だと考える
- 35 調査する側にとって都合のよい回答ができそうな質問がいくかあったように思います。質問の意図がよくわからず、答えられないところもあります
- 36 仕事と生活の両立は必要だと思う。どちらかに偏ってしまっはいけない。男女が同じように社会に出る時代なので、保育施設等、子どもを育てていくための環境は整えていく必要がある。しかし、職場の保育施設には賛成しない。やはり、仕事の場と切り離して考えないと、必ずうまくいかなくなる。少なくとも、フルタイムで働く場合には。

- 37 予算が少なく苦しい面もあると思いますが、一般の公立の学校と比べて施設等の老朽化が著しいと思われる。子どもたちにとって、過ごしやすい環境、よりよい環境での教育を、平等に受けさせてあげることが大切だと思います。よろしくおねがいします。
- 38 「残業をしない意識改革のための取組について」
勤務時間中に業務以外のことに熱中している者や必要もないのに遅くまで残っているものに対し、特に上記の取組みを行う必要がある。
- 39 中期目標や認識評価のために、仕事が増えていることは間違っていると思う。中期目標や認識評価の為に、仕事が複雑化していくのは間違っている。まともに付き合っていられないとさえ思う。書類の提出など、Windows 環境や Microsoft 社のソフトウェアを前提にしたものがあるが、これも著しい誤りだと思う。Windows 環境や Microsoft 社の製品を校費で購入していない者がいるのに、なぜ Windows 環境や Microsoft 社のソフトウェアだけを前提にした書類の提出があるのでしょうか。この矛盾は今後一切おきないようにして欲しい。こんな矛盾があると、ストレスを生んだり、労働時間が増える。
- 40 私は就学前の子を持つ大学教員ですが、小さな子どもを持つ教職員にはどうか休日業務(特に入試業務)を課さないで下さい。丁度これから入試シーズンに突入しますが、毎週のように入試関係業務のために土日が潰れると思うと気が滅入ります。土日は子どもと触れ合うことができる貴重な時間です。平日は夜しか子どもと接することができないため(朝は早く家を出るため寝顔のみ...)、外で遊んだり家族で出かけたりできるのは土日だけです。平日に代休をいただいても、子どもは幼稚園に行っていますので、昼間子どもと会うことはできません。こうした状況は小中学生を持つ親も同じかと思えます。
女性教員の採用を進めるべきです。特に自然科学系は女性採用に積極的に取り組むべきです。例えば理科は女性教員がいませんが、学生の女性比率が高い本学において女性教員ゼロという状況は正常な姿とは思えません。女性採用についての男性教員の意識改革が急務であると感じます。
- 41 非常勤職員という立場だと、前例がない為、育児休暇などを利用していいものか悩みます。申請を出しても休暇がとれるか心配になるし、1年6ヶ月習得した後に復帰できるのかも不安。復帰しても、3年で雇用止めとなると困る場合もあり、もし雇用止めになるのなら退職しようかと悩みます。
できる事なら、育児休暇等を取りやすくしてもらえると助かります。
- 42 事務量が増えて、研究時間を減らしても足りず、残業が多くなった。給料も安く、子育てどころか結婚すらできない。
- 43 制度や行動計画が整備されてこそ、「こうあるべき姿」がみえてくるので重要なことだと思う。
しかし、現実はお金、時間などの保障といった物理的な支援だけではなく、周囲からの「暖い心の支援」が感じられてこそ、前向きな人生設計や社会共同参画に心が動かされる。「職場の人に迷惑をかけるから」と思うのは「やっかいな者」とわれわれ素地が職場にあるからではないだろうか。
子育てや、介護や自分の体調、さまざまなきゅう地に陥った時、当事者の立場を理解して「支援していこう」という意識のある職場になっているでしょうか。

- 44 通勤に時間がかかるのはそのことを承知で入ったので特に何も思わないが、交通費を規定（ここ独自の）に当てはめるのはどうかと思う。全額支給となっているのだから、職員が提示している km 数に値する額を支払って欲しい。今のままだと電車通勤で支給してもらい、車で来る人が増えると思う。
- あと、このアンケートをやる意味がないと思う。教員はいいが非常勤は3年が上限といわれているのだから、産休・育休などは全く関係がない（制度を利用する必要(事)がない）。仕事をちゃんとやってほしいのなら期限付き採用は即刻辞めるべきだと思う。
- 45 女性本人の働く意識の高い人と低い人の差があると思う。本学でいえば、意識の高い方が多いと思うが、一般企業ではそうではないので、社会的な見方を厳しくしていかないと、子育て支援が、子育て放棄を助長することになりかねない
- 46 育児、教育にはお金がかかります。しかし、そこへかけたお金が人材育成 etc.の形でうまく回っていくことが理想であると考えます。先日、「ガイアの夜明け」というテレビ番組で、女性医師確保のために努力している病院が紹介されていました。女性の子育て支援のために、人材確保のために使ったお金は何千万円でも、業績の伸びでもっと収益を得ていました。
- そういった形が、多くの職場でも確立することを望みます。
- 47 学内保育施設を早急に具体化すべし。
- 48 育児支援策として、自分の職場内に託児施設があると大変心強いし、安心できると思いますので、是非、実現してほしい。またそれを学生の教育にも生かせるのもっと良いと思います。
- 49 現在のように仕事量が増え続ける状況では何が理由にしても、休暇、休養は非常に取りづらいです。しかし、同じ職場でも、特に教員の中には授業負担をはじめ、かなりの「格差」があります。そろそろ同一賃金・同一労働をまじめに考える時期に来ていると思います。そうした条件整備をした上で本当に育児・介護の時間が取れない方をどうサポートしていくのかを考えられるのではないのでしょうか。そのためには、縦割や所属組織にとらわれず、公平な目で議論できる場をいかにつくるのが最大の問題に思われます。
- 50 私はサラリーマンであるが、父親でもある。世の中がどんどん忙しくなり、どの家庭も父親は企業に奪われ、家庭に居る時間や存在感がなくなっていると思う。（「なんて甘い考えだ。民間はもっとキビしいぞ!!」という声も聞こえてきそうだがその考えが、父親不在を助長していると思う。）そうして、家庭では母親のみが子育てに追われ、ますます少子化が進む要因が強くなる。
- 51 大きな問題に感じることは、制度があっても、実際に利用するのが難しい現実があることである。例えば卒業研究を担当しているゼミ生を、途中で他の先生にお願いすることができるだろうか？私にはできない。
- また育児休業中に昇任審査があったらどうなるのか？当然育休による不利な取り扱いはしないことになっているので、昇任は問題ないはずであるが、それはどこかで確認されているのだろうか？
- 聞くところによれば、ある女性教員（33歳）は、高齢出産（35歳以上）の心配をしつつ、助教授昇任の審査（34歳以上）と、出産が重ならないように、とても腐心している。彼女の心配を、誰が取り除いてあげるのか？彼女にはもちろん、子どもを持ち、そして昇任する権利があるはずである。

男女共同参画、次世代育成支援云々と、理念を述べていくのもよいが、こうしたことに対する《答え》を出していかないと、実際に成果を上げることは難しいと思う。

- 52 ・職員の中の女性の割合が少ない 女性の採用を
 - ・婚姻による氏名の変更を強制しない空気が欲しい。
 - ・体調不良時の代替がすぐできるだけの余裕のある人材配置
 - ・残業代金の支給 できなければフレックスの導入
- 53 全ては職場の持つ雰囲気と、管理職の方々の理解及びお声かけ次第と考えます。

安心して制度を利用することができますので…。

- 54 父親が、子どもが起きている（起きていられる）時間までに帰宅できるといいと思います。
- 55 私は本校の職員であるとともに、一人の父親でもあります。仕事と家庭の両立はなかなか難しいと思いますが、家庭が安定していなければ仕事を充実させることはできません。やはり、家庭を大切にしたいと思います。そのために、様々な配慮をお願いしたいと思います。
- 56 子どもや職員の命を守るために、校舎の耐震工事を早急をお願いしたい。
- 57 民間企業（会社）を参考にしたらどうですか（トヨタ自動車関係）
- 58 女性が休憩できる場所（施設）がほしいです。
- 59 耐震について、しっかり考えてもらいたい。子どもの命にかかわることなので。
- 60 両立支援は意義のあることだと思います。今回のように取り組みを開示していただくのと同時に、全国の大学などと比較して、どれだけの女性教員や職員が採用されているのか、男性の育休取得率はどれだけか、などの基本データの整備を希望します。個人的には子育てはしていません。仕事と生活の両立ということであれば、大学に近接の住宅に住んでいます（官舎ではない）が、その分だけ、研究上も生活上も、名古屋市などへのアクセスが難しいのを感じます（自家用車を使わないためもあります）。日進・赤池方面への名鉄バスの増設などがあればよいのですが。