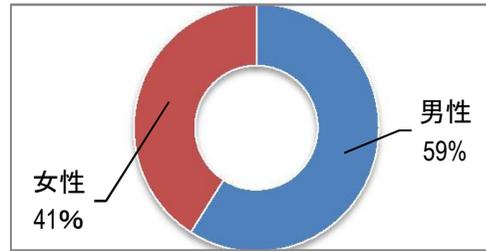


1. あなたご自身についてお尋ねします。

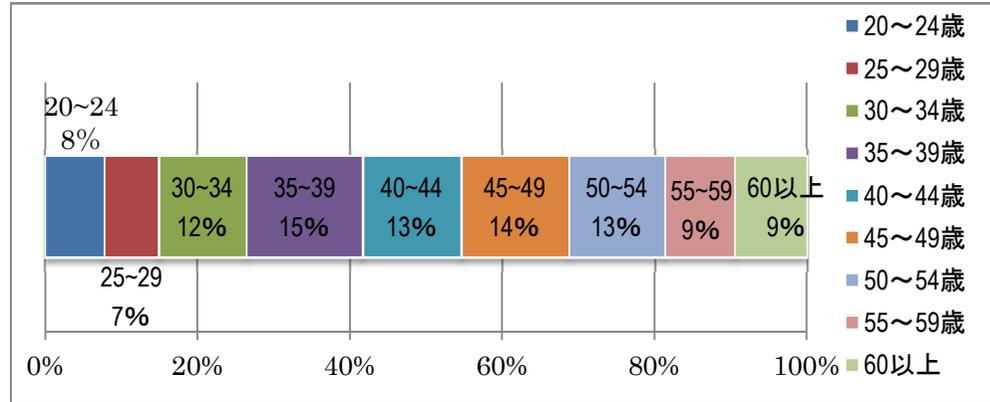
設問1 あなたの性別を教えてください。

男性	174	59%
女性	121	41%
合計	295	100%



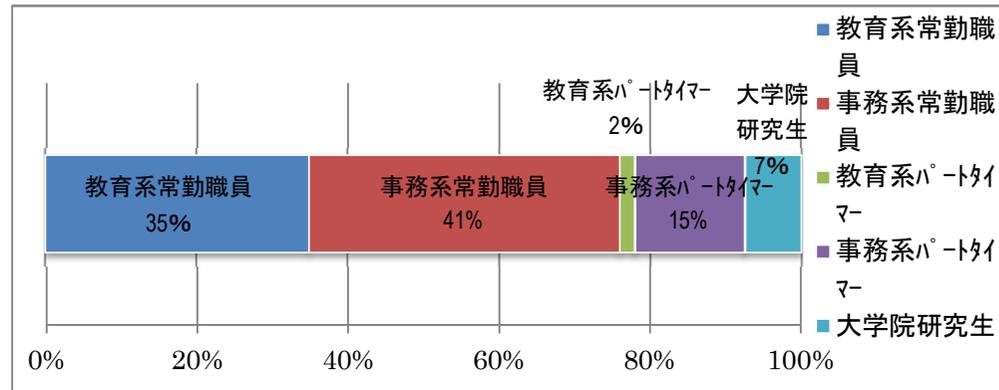
設問2 あなたの年齢を教えてください。（平成28年1月1日現在）

20～24歳	23	8%
25～29歳	21	7%
30～34歳	34	12%
35～39歳	45	15%
40～44歳	38	13%
45～49歳	42	14%
50～54歳	37	13%
55～59歳	27	9%
60以上	28	9%
合計	295	100%



設問3 あなたの職種・属性について教えてください。

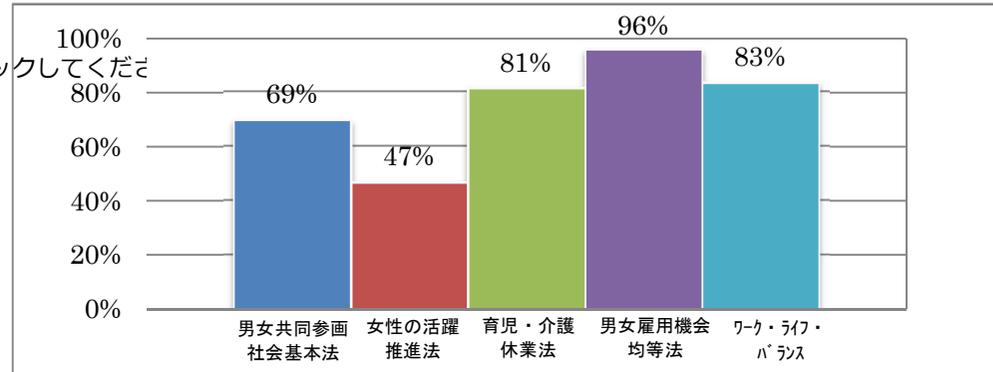
教育系常勤職員	103	35%
事務系常勤職員	121	41%
教育系パートタイマー	6	2%
事務系パートタイマー	43	15%
大学院研究生	22	7%
合計	295	100%



2. 男女共同参画についてお尋ねします。

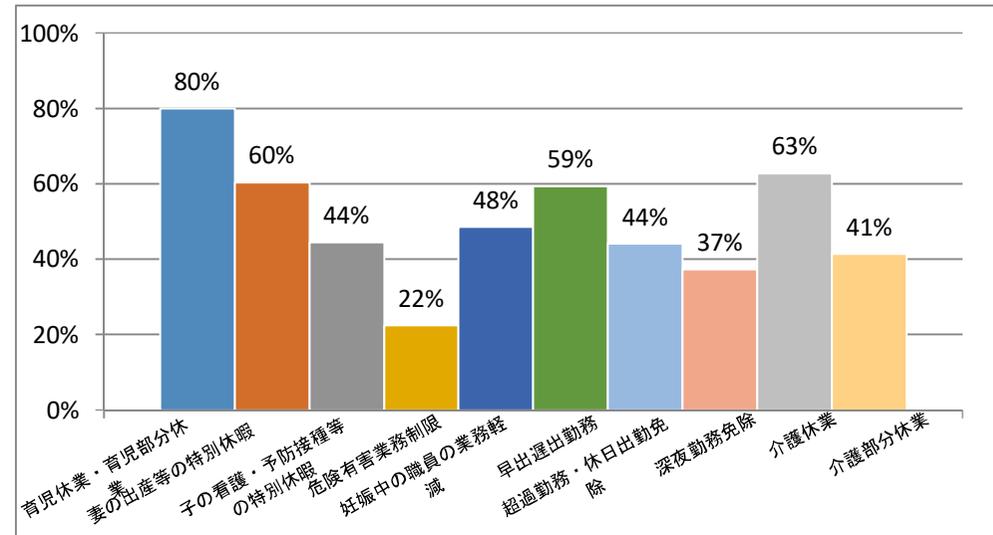
設問1 下記のことがらについて、聞いたことのあるものにチェックしてください。

男女共同参画社会基本法	205	69%
女性の活躍推進法	138	47%
育児・介護休業法	240	81%
男女雇用機会均等法	282	96%
ワーク・ライフ・バランス	246	83%
合計	-	-



設問2 本学における、下記の勤務時間・休暇等に関する制度について知っているものにチェックしてください。（複数回答可）

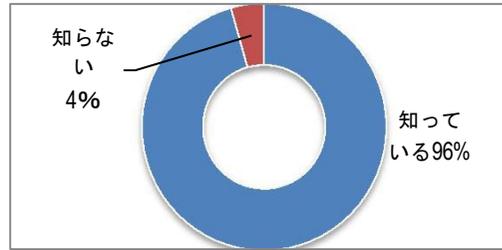
育児休業・育児部分休業	236	80%
妻の出産等の特別休暇	178	60%
子の看護・予防接種等の特別休暇	131	44%
危険有害業務制限	66	22%
妊娠中の職員の業務軽減	143	48%
育児・介護のための早出遅出勤務	175	59%
育児・介護のための超過勤務・休日出勤免除	130	44%
育児・介護のための深夜勤務免除	110	37%
介護休業	185	63%
介護部分休業	122	41%
合計	-	-



3. 本学の男女共同参画についてお尋ねします。

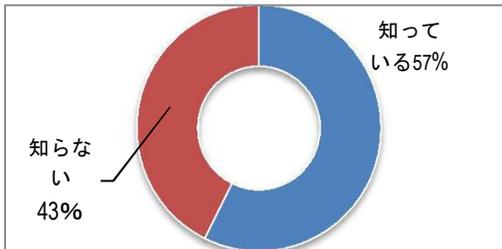
設問1 本学に男女共同参画推進センターが設置されていることを知っていますか。

知っている	282	96%
知らない	13	4%
合計	295	100%



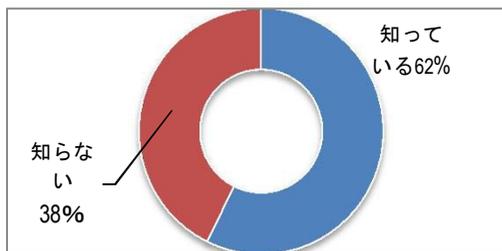
設問2 「名古屋工業大学男女共同参画推進宣言」や「基本方針」を公表していることを知っていますか。

知っている	169	57%
知らない	126	43%
合計	295	100%



設問3 本学が文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般）」平成26年度に採択され、ライフイベント期の女性研究者の支援をしていることを知っていますか。

知っている	183	62%
知らない	112	38%
合計	295	100%

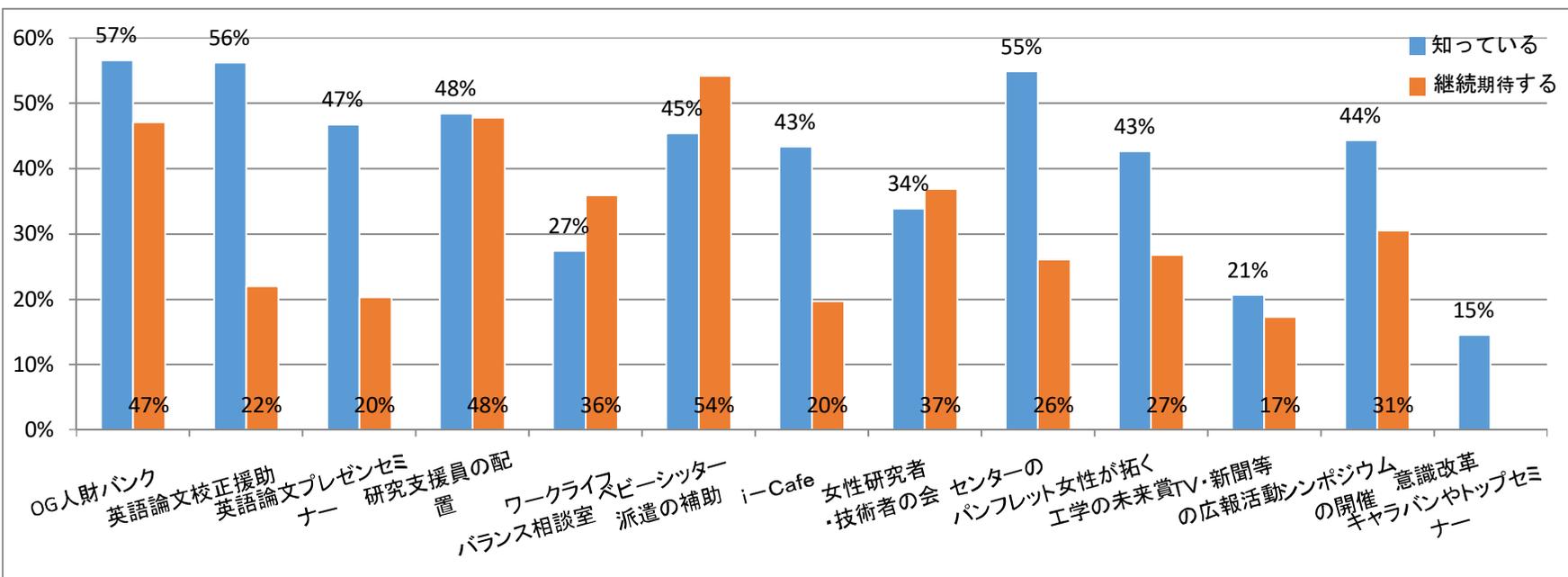


設問4 本学で「女性研究者研究活動支援事業」の一環として行っている取り組みについて知っているものにチェックしてください。（複数回答可）

OG人材バンク開設	167	57%
英語論文校正援助	166	56%
英語論文プレゼンテーションセミナーの開催	138	47%
研究支援員の配置	143	48%
ワークライフバランス相談室の設置	81	27%
ベビーシッター派遣の補助	134	45%
i-Cafe の設置	128	43%
女性研究者・技術者の会	100	34%
男女共同参画推進センターのパンフレットやニュースレター	162	55%
女性が拓く工学の未来賞	126	43%
TV・新聞等の広報活動	61	21%
シンポジウムの開催	131	44%
意識改革キャラバンやトップセミナーの開催	43	15%

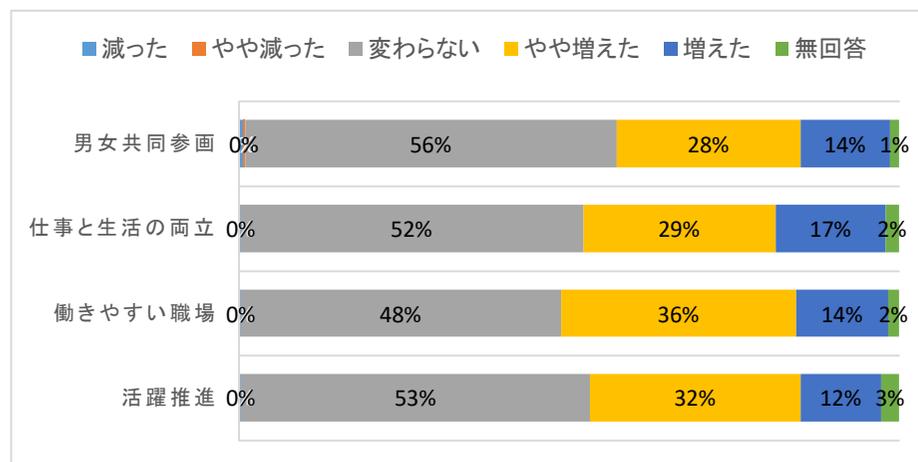
設問5 これからも女性研究者を増やすため、継続を期待するものにチェックしてください。（複数回答可）

OG人材バンク開設	139	47%
英語論文校正援助	65	22%
英語論文プレゼンテーションセミナーの開催	60	20%
研究支援員の配置	141	48%
ワークライフバランス相談室の設置	106	36%
ベビーシッター派遣の補助	160	54%
i-Cafe の設置	58	20%
女性研究者・技術者の会	109	37%
男女共同参画推進センターのパンフレットやニュースレター	77	26%
女性が拓く工学の未来賞	79	27%
TV・新聞等の広報活動	51	17%
シンポジウムの開催	90	31%



設問6 男女共同参画推進センターが設置されてから現在まで（平成27年12月1日から平成29年1月現在）のご自身の考えの変化についてお答えください。

考える機会	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
男女共同参画	2 (1%)	1 (0%)	166 (56%)	82 (28%)	40 (14%)	4 (1%)
仕事と生活の両立	1 (0%)	0 (0%)	153 (52%)	86 (29%)	49 (17%)	6 (2%)
働きやすい職場	1 (0%)	0 (0%)	143 (48%)	105 (36%)	41 (14%)	5 (2%)
活躍推進	1 (0%)	0 (0%)	156 (53%)	94 (32%)	36 (12%)	8 (3%)



4. 男女共同参画について今後取り組んでほしいことがあればご記入ください。

No.	記載事項
1	学内者向け保育園の設置
2	特にありません。
3	職員に対する男女共同参画へのアプローチだけではなく、学生に対するアプローチもぜひ行ってほしい。学生の段階からワークライフバランスを考えさせることや、ライフコース、LGBTQ、男女共同参画などのイシューは、若い世代にとって今まさに必要なのではないのでしょうか。職員－学生の「オール名工大」で男女共同参画に取り組むことができたらという期待を持っています。
4	数値目標をクリアすることが目標になってしまうような取り組み方ではダメだと思う。また、取り組みばかり並べても、かえって重荷になるのでは？
5	学内の保育園の設置
6	「働き方改革」。教員の業務についても改革の余地があることが明確になれば、大学全体、ひいては社会への波及効果があるかと思いま
7	お疲れ様でした。
8	このアンケートは年齢に十代がなく、学部生も対象としていないようですが、彼らの意見も取り入れてほしいです。また、男女共同参画と言うなら女性のみを対象とした取り組みだけでなく、両性を対象とすべきだと思います。
9	しかしながら、おとこのこのなりたいしょくぎょうのだい2いがくしゃであるのにたいしおんなのこはとくになりたいしょくぎょうではないげんじつもふまえるべきです。
10	小学校低学年時期における勤務時間の軽減保育園よりも小学校のほうが預かり時間が短くなるので、部分休業や時短勤務をとれる年数をふやしてほしい
11	制度を整えるのも大事であるが、教職員の意識を変える取り組みをしてほしい。制度を利用しようにも、周りの理解がなければ利用しづらい。
12	国立大学法人名古屋工業大学職員の育児休業等に関する規程の改正、国立大学法人名古屋工業大学職員の介護休業等に関する規程の改正、女性事務職員等の支援事業（予算）
13	貴センターの今般の様々な取組は、時限の補助金による部分が大きかったと理解していますが、補助金終了後も、本学財源での取組が求められると思います。予算が限られる中、全ての事業を継続することはできないかと思っておりますので、直接関係する方々が必要とする事業を精査して、組織的に持続的に取り組んでいってくださることを願います。
14	男女共同参画のために数多くの有益な取り組みを行っておられること大変感服しています。ただ、女性教員や女性研究者への育児支援がメインとなるのは仕方がないことと思いますが、大学には教員や研究者だけではなく、有期雇用職員や再雇用職員、パートタイマーなど、さまざまな職種の方がおられますので、こういった方々も利用できる取り組みをもっと増やしていただければと思います。また、男女共同参画のためには管理職へのワークライフバランスに関する情報提供が必須だと思いますので、管理職向けのセミナー等も有効なのではないでしょうか。今後ともセンターの活躍に期待しています。

No.	記載事項
15	今まで、家庭を守るという暗黙の了解を受け入れていた女性が自由に社会で働くためには、共に社会で働く男性が育児・介護を主体的に考えることが必要であり、また、リタイアした世代（祖父母など）の協力も必要であり、また、子供も年代に応じて甘えない自覚を持つ必要があると思います。学内で可能な範囲としては、皆が育児・介護を主体的に考える会、働くための子供への接し方などの講座があるとよい
16	・ライフイベント期中の教職員とその上司や職場の人と、人事課を含めてワーク・ライフ・マネージメントについての説明会や話し合いの機会をつくってほしい。女性教員のほか、職員や男性も支援してほしい。・各学科や部署で、男女共同参画・働き方改革推進に関するワークグループを作り、実態にあった改革を行ってほしい。・著名な人を呼んで公開講座を開いてほしい。
17	パートタイマーに対する支援を期待します
18	自動車通勤の許可（子供の送迎の為）保育所の設置、若しくはそれに準ずる施設OG人材バンク開設は特に注目しています、働きたくても子供が小さな内は働けない方がなんと多いことか…働ける状況になったら申請できる人材バンクは現代に即していると考えます。民間企業でも推進している所がある。？
19	「男女共同」という名前を聞くと、男性と女性の立場を等しくしていくようなイメージがあります。ただ、実際に感じるイメージとしては、「女性の支援」という面を強く感じます。もし「男性と女性の立場を等しくしていく」ことが主旨なのであれば、男性の育児・介護・家庭生活への参加などがしやすくなるような活動にも、より取り組んでいただけたらと思います。（女性の社会進出のためには、男性が仕事一辺倒にならないことが大切だと思うので。）
20	投資で解決できる部分もあるが、ルールで縛るのではなく、相互理解を深めて解決策を見つける取り組みが必要と考える
21	まだ施設、設備において、男性中心のところが目立つ。女性用が識別されるように、改修等お願いしたい。例として、古い建屋のトイレ、洗面所等。また、健康診断等を見ても、男女のプライバシーが十分守られていない運用があり、診断のスケジュールなどで意識した計画を作っていただきたい。
22	なし
23	大学に限らず、近年言われている男女共同参画について、男性の働き方や生き方に関するところまでふみこまないと、女性にとっても生きやすい社会にはなかなかならない。本学で女性研究者を増やしていく、支援していくという柱はすえつつも、男性職員も対象とするテーマもうまく組み入れながら展開していくことが望まれる。
24	取り組みやイベントではなく、男性の意識が変わる必要がある。同時に、行動力のある女性教授を外部から採用していく。若手女性の支援では、何も変わらないと思います。教授会で発言出来る強い女性教授の採用が不可欠です。
25	女性だけではなく、男性にも同様のサービスを提供すれば、女性研究者が働きやすい環境をつくりあげる間接的な貢献になるのでは。
26	子育て支援として、以下のことに取り組んでいただけると大変うれしいです。(1)ベビーシッター補助の利用可能地域の拡大(2)子の看護休暇の対象年齢の拡大(3)近隣保育園との連携（入試の際の託児など、学内では保育環境整備に限界があるので、近接する保育所と連携して、保育所での託児をしていただけないか）
27	在宅勤務の適用を拡げること。
28	まだ男女共同参画について知識が浅い人も多いかと思しますので、もっと情報発信を積極的に行って行って欲しいです。

No.	記載事項
29	i-cafeの活動に苦手意識があります。「働く」ことへの考え方の違いかもしれませんが、「権利ばかり主張して、働きたくない言い訳ばかり」と正直、感じてしまいます。子育て中の私がそのように感じるのですから、子育てから離れている教職員からすれば、もっと違和感を覚えるのではないかと思います。「愚痴をいって、日ごろのストレスを解消すること」も大切なことですが、それを専門の人員を配置してまで組織がすることなのかと疑問を感じます。そこからもう一步踏み出し「不足している資源や制度を自分たちでつくっていこう」という前向きな姿勢も必要だと思います
30	女子学生も増えています。彼女たちへの支援等も充実させると良いと思います。例えば、現在活躍中の女性研究者等の講演会を開くなど。
31	出産、育児をサポートする男性職員に対しても、より一層のサポート体制、業務の低減、育児休暇の取得を推進するように希望する。現状のシステムでは、授業や学生実験の担当分を減らして育児に参加することはほぼ不可能である。男性、女性、双方が活動しやすい環境を作れるよう、特に50代以上の教職員の意識改革が必要不可欠と感じる。
32	特に有りません。
33	女性研究者だけでなく、女性の事務、技術職員に対する支援員等の整備を充実させてほしい。また介護に関しても同様に介護休暇等を取得時に支援ができる体制を構築してほしい。
34	すでにあるのかもしれませんが、匿名で質問や情報提供ができる方法があるとよい、と思うことがあります。(余談)設問2(1)は「女性活躍促進法」で「の」が不要なのは？
35	事務系職員の勤務形態・勤務状況と研究者の勤務状況・勤務形態にかい離があり、さらに、女性研究者の中でも、文系と工学系で大きな違いがあるように見えます。女性事務職員の「働きやすい職場づくり」に共感できる部分がありますが、研究者のそれへは、さほど共感しません。女性研究者も高いパフォーマンスを発揮してもらわないと、大学全体として成果があがらないので、「業務」として、男女共同参画行事に参加します。なお、自分の家庭では、共稼ぎですので、当然、家事分担(洗濯、炊事など)等しています。また、性別役割分業論などに反対です。
36	黙っていてもそれなりに子供が大きくなる育児と異なり、介護休暇等は、いつまで親の介護が続くか分からないため、日数制限のある制度等を設けられても、結局、それだけでは不十分となり、年次休暇消化や、それでも足りないと、最悪、介護離職に繋がると考えます。また、国の政策は、予算不足から病院から自宅介護への流れが加速しており、今後施設に預けられず、長時間の介護休暇を取らざるを得ない職員は増加すると予想します。職場と社会制度の両方を勘案し、介護難民や介護貧民、あるいは介護苦による悲惨な事件の発生しない、セーフティネットの構築を視野に入れた、学内の制度を構築して頂ければ幸いです。
37	配偶者同行休業制度が名工大にもあればいいなと思います。国家公務員の制度ですが、他の国立大学でも採用している所があるようです。
38	DV(デートDVも含めて)に関する啓発活動や講演会などをしてはどうか。
39	女性のみだけでなく、共働き家族における男性の仕事と育児の両立について実現可能な対策を示して欲しい。学内の保育施設等について、小規模でも設置可能ではないだろうか。
40	学内に育児施設を設置
41	女性がつけあがるだけだと思う

No.	記載事項
42	<p>国立大学として、保育施設の設立を検討いただくことは可能でしょうか。学内もしくは近くにあるとちょっと産休明けの方たちが働く間口を大学が拡げることになります。働きたいのに預けられないのは、大変辛いものです。大学だからこそ、現時点での大きな社会問題である「保育」について率先して行動して頂けるともちろん話題にもなりますし、雇用についても問題解決になるのではないのでしょうか。是非、名古屋工業大学に取り組んで頂きたいこととして記載させていただきます。</p>