

ワーク・ライフ・バランスとキャリアアップに 関するアンケート

報 告 書

平成31年2月



国立大学法人 群馬大学

群馬大学医学系研究科男女共同参画推進委員会

目次

はじめに	1
実施概要	2
アンケート調査結果	
1. 対象者および本委員会の認知度について（問1～問5）	4
2. 仕事と育児の両立について（問6～問8）	5
3. 育児支援システムの充実と周囲の理解について（問9～問11）	6
4. 職場での男女の処遇の差について（問12～問13）	8
5. 休暇取得や育児参加に対する意識について（問14～問15）	9
6. 上位職への意欲について（問16～問19）	9
7. 本委員会の今後の活動について期待すること（問20）	11
8. 本学での今後の就業について（問21～23）	12
9. ご意見（問24）	13
調査結果について考察・まとめ	18
参考資料	21

はじめに

群馬大学大学院医学系研究科男女共同参画推進委員長

石 崎 泰 樹

群馬大学は、平成25年に男女共同参画社会の実現に向けた全学の出組として『国立大学法人群馬大学男女共同参画推進基本計画』を策定し、『男女共同参画推進室』を設置しました。またこの年に文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の採択を受け、3年間「繭玉（まゆだま）プラン」の実行に着手しました。この実績が評価され、平成29年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」に申請した「まゆだまプラン アドバンスト」が採択され、男女共同参画推進室の活動をさらに発展させ、女性研究者の増加だけではなく、女性研究者が持てる能力を発揮して研究や運営のリーダーとして活躍できる環境の充実をめざしています。

群馬大学昭和キャンパスには、医学系研究科、保健学研究科、生体調節研究所、医学部附属病院の4部局があります。平成19年に医学部附属病院の院内保育園として「ゆめのか保育園」を開園し、病院の教職員や大学院生の子育て支援を行ってきました。また医療人能力開発センターを中心に出産、育児等で第一線を離れた女性医師の復帰を支援する取組みを行ってきました。このセンターは平成30年度に地域医療研究・教育センターに統合され、その中の「男女協働キャリア支援部門」としてこれまでの活動を継続しています。このように昭和キャンパスは女性が働きやすい環境の整備という点では他のキャンパスに先駆けて活動して来ましたが、これまでの取組が功を奏して、保健学研究科と生体調節研究所では上位職への女性研究者の採用率も上昇してきましたが、医学系研究科及び医学部附属病院はこの点に関して他の部局に比して見劣りがすることが指摘されています。

そこで平成29年度に医学系研究科に男女共同参画推進委員会を設置することにいたしました。この委員会の課題は、医学系研究科における女性研究者・女性医師の現状を的確に把握し、女性教員の採用、上位職への登用を積極的に進めることにより、女性教員の活躍推進を図ることです。これまで女性が仕事を継続するための体制を整えてきており、その効果も現れていると思いますが、今後はさらなるキャリアアップを目指した女性研究者の育成に重点を置くと共に、働き方改革への対応も目指していきます。

委員会活動の第一歩として、研究に携わる（将来的に携わる）方を対象として男女を問わずライフイベントやキャリアアップに関連する事項を調査し、職場環境の改善に必要なニーズを探ることを目的としてアンケートを実施いたしました。子育てなどの問題は、女性のみならず男性の参画をも視野に入れたサポート体制を整え、職場環境の改善を考えていく必要があります。このアンケート結果を踏まえて、教職員及び学生の皆様に役立つシステム構築や体制作り、活気あるプロジェクトを検討していきたいと思っています。皆様のご理解・ご支援を何卒よろしくお願い申し上げます。

実施概要

■調査目的

本学では、教職員が出産・育児などのライフイベントと仕事を両立するための職場環境の改善、それに向けた学内の意識改革・情報発信を目的に男女共同参画推進室を設けています。その取組の一環として平成30年3月に医学系研究科男女共同参画推進委員会を発足しました。子育てなどの問題は、女性のみならず男性の参画をも視野に入れたサポート体制を整え、職場環境の改善を考えていく必要があります。本アンケート調査では、研究に携わる（将来的に携わる）方を対象としてライフイベントやキャリアアップに関連する事項を調査し、職場環境の改善に必要なニーズを探ることを目的としています。

■調査実施体制

監修

石崎 泰樹（医学系研究科長・医学系研究科分子細胞生物学分野・医学系研究科男女共同参画推進委員長）

設問作成

麻生 知寿（医学系研究科麻酔神経科学分野・同委員）

佐藤 美由紀（生体調節研究所附属生体情報シグナル研究センター生体膜機能分野・同委員）

結果分析・考察

池田 佳生（医学系研究科脳神経内科学分野・同委員）

林（高木） 朗子（生体調節研究所病態制御部門脳病態制御分野・同委員）

■調査方法

アンケート用紙は学内便にて対象者へ配布。回収については、昭和地区男女共同参画推進室宛に返送を依頼。

■調査対象者

以下の①～③ 総計1268名

①医学系研究科・医学部・附属病院・重粒子線医学推進機構、生体調節研究所に所属する以下の職位の者（常勤・非常勤）

教授、准教授、講師、助教、助手、医員、研修医、技術職員、技術補佐員、研究員、
研究支援者 計866名

②医学系研究科大学院生 計294名

③医学部医学科6年生 計108名

■調査期間

平成30年8月1日～31日

■調査項目

- ・対象者の属性および本委員会の認知度について
- ・仕事と育児の両立について
- ・育児支援システムの充実と周囲の理解について
- ・職場での男女の処遇の差について
- ・休暇取得や育児参加に対する意識について
- ・上位職への意欲について
- ・本委員会の今後の活動について期待すること
- ・本学での今後の就業について
- ・ご意見

■アンケート回答数

628名（回答率49.5%）

■個人情報について

皆様からいただいた情報は、本調書のみを使用し、個人情報の管理には細心の注意を持って取扱します。

■その他

本アンケート調査結果における割合（%）は全て小数点以下を切り捨てしているため、以下の設問内の各表における割合（%）の合計は100%とならないことがあります。

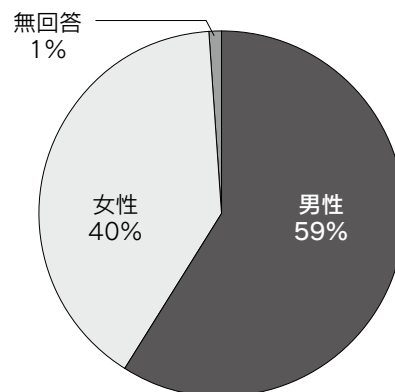
また、自由記載欄については一部抜粋して掲載しております。なお、同欄にご記入いただいた内容は原則として原文のまま掲載しております。

なお、本アンケートにおける上位職とは教授や管理職として定義しております。（問16、17、18）

1. 対象者および本委員会の認知度について

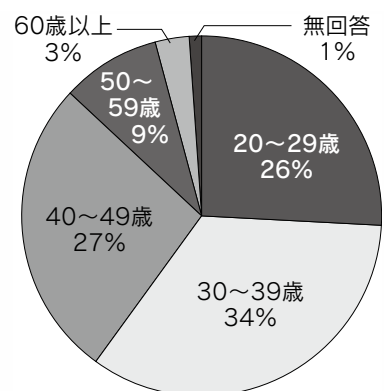
問1 性別

	区分	回答数	割合	配布数	回収率
1	男性	369	59%	823	45%
2	女性	253	40%	445	57%
	無回答	6	1%		
	総計	628	100%	1268	



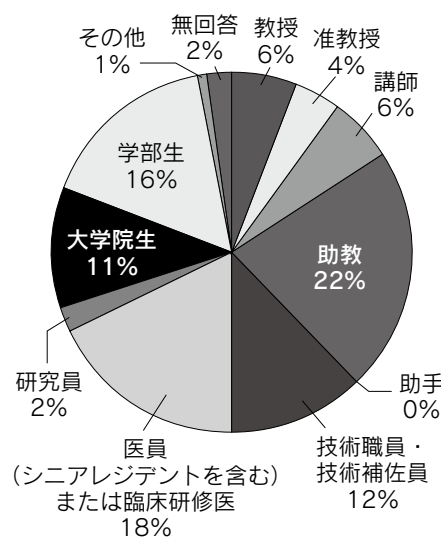
問2 年齢（2018年4月1日時点）

	区分	回答数	割合	配布数	回収率
1	20～29歳	163	26%	268	61%
2	30～39歳	211	34%	531	40%
3	40～49歳	170	27%	325	52%
4	50～59歳	58	9%	105	55%
5	60歳以上	22	4%	39	56%
	無回答	4	1%		
	総計	628	100%	1268	



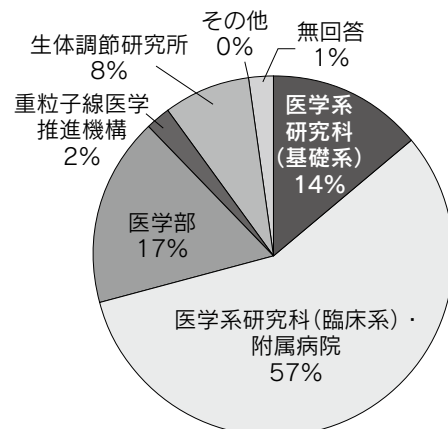
問3 現在の職名等

	区分	回答数	割合	配布数	回収率
1	教授	35	6%	54	65%
2	准教授	27	4%	42	64%
3	講師	38	6%	57	67%
4	助教	136	22%	254	54%
5	助手	2	0%	2	100%
6	技術職員・技術補佐員	78	12%	141	55%
7	医員（シニアレジデントを含む）または臨床研修医	115	18%	256	45%
8	研究員	13	2%	36	36%
9	大学院生	68	11%	294	23%
10	学部生	98	16%	108	91%
11	その他	6	1%	24	25%
	無回答	12	2%		
	総計	628	100%	1268	



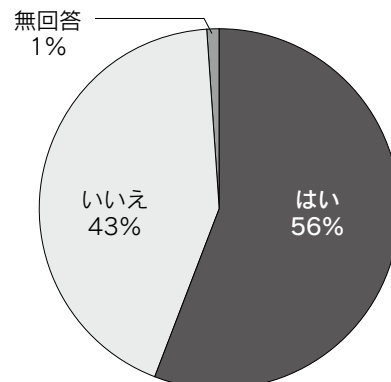
問4 所属学部等

	区分	回答数	割合	配布数	回収率
1	医学系研究科（基礎系）	86	14%	110	78%
2	医学系研究科（臨床系）・附属病院	360	57%	924	39%
3	医学部	103	17%	127	81%
4	重粒子線医学推進機構	14	2%	27	52%
5	生体調節研究所	52	8%	80	65%
6	その他	2	0%		
	無回答	11	2%		
	総計	628	100%	1268	



問5 群馬大学医学系研究科男女共同参画推進委員会が発足したことを知っていますか。

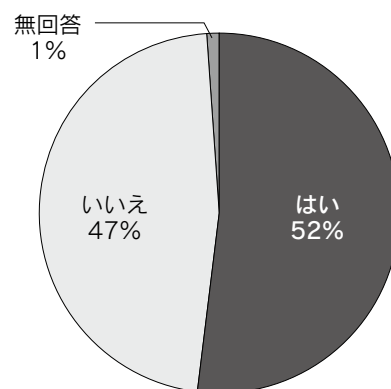
	区分	回答数	割合
1	はい	351	56%
2	いいえ	271	43%
	無回答	6	1%
	総計	628	100%



2. 仕事と育児の両立について

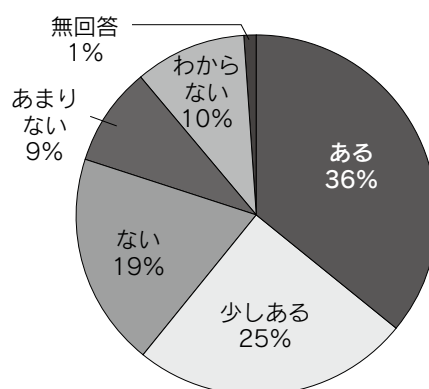
問6 お子さんはいらっしゃいますか。

	区分	回答数	割合
1	はい	326	52%
2	いいえ	298	47%
	無回答	4	1%
	総計	628	100%



問7 過去、現在ないし将来において、仕事と育児の両立に不安を感じる（感じた）ことがありますか。

	区分	回答数	割合
1	ある	224	36%
2	少しある	159	25%
3	ない	120	19%
4	あまりない	57	9%
5	わからない	62	10%
	無回答	6	1%
	総計	628	100%



問8 仕事と育児の両立についてどのようなことに不安を感じますか。（自由記載）（※問7で「ある」、「少しある」と回答した方のみ回答）（一部抜粋）

■時間について

- ・帰宅時間が遅いため育児にかけられる時間が少ない
- ・時間外勤務の多さ
- ・子供に時間を割けない（土日出勤、残業等）
- ・時間が足りない
- ・仕事の拘束時間が無駄に長すぎて、子供の教育に関われる時間が短くなる恐れ

■預け先について

- ・保育所に預けられるか（空があるか）
- ・保育施設の利用が容易ではないこと
- ・保育園の時間、病児保育、学童の待機時間
- ・夏休み等、子の居場所作り

- ・ベビーシッター
- ・保育園を組み合わせて乗り切ってきました

■勤務体制や職場の理解について

- ・急な休みが取りにくい
- ・上司の理解
- ・仕事で職場の周りの人に迷惑をかけないか
- ・時短で働くことができる環境が整っていない（時短でも仕事量が減られない）
- ・平日、子供の用事があるときも、人手が足りないため抜けにくい
- ・現在時短勤務の先輩などが仕事をしていない、しわ寄せが来るなどと陰口を叩かれているのを見ると、いずれ自分も…と思ってしまう
- ・医師としてフルタイムで働くなら、子供は1人までしか育てられないだろう、ということ。仕事をしっかり続けていきたいが、そうすることで、同性の同僚から「子供がかわいそう」「ガマンするのが当然」という同調圧力を受けるのが目に見えている
- ・男性が育児に関する休みを取ることに對して、まだ現場レベルでは理解が十分でない。特に「妻の仕事をサポートするための育休」という条件でも休めるようになる必要があると考えている

■キャリアについて

- ・実質的な研究の時間が減ることによって成果が出にくくなるかもという不安
- ・キャリアの維持
- ・研究の遅れはキャリアを続けるのに致命的。しかし、子供との時間も必要
- ・医師になったのが20代終わり頃と遅かったため、一人前になるのに年数がまだかかる。出産、育児で働く時間が減ると医師としては成長できなくなる気がする

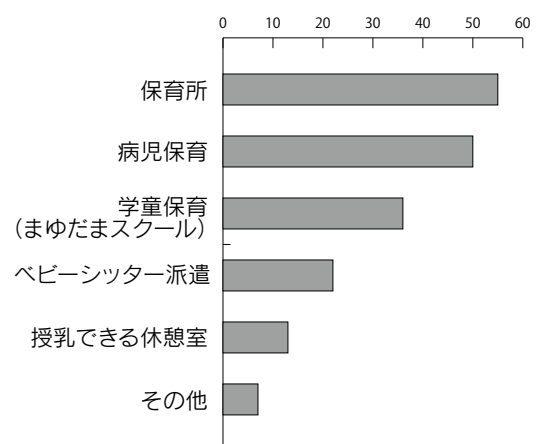
■その他

- ・収入面
- ・女性に支援が偏りすぎ、父親にも配慮を
- ・昔ながらの長時間労働が当たり前という空気
- ・どちらも人命を救うため、優先順位がつけられない
- ・出産後は時間的にも能力維持の点からも、第一線で診療を続けていくことは不可能だと思っています
- ・福利厚生や退職金もない期限付き雇用で子供を育てられるか不安

3. 育児支援システムの充実と周囲の理解について

問9 キャンパス内の育児支援システムや施設として、利用したい（したかった）ものあるいは必要（だった）と思うことは何ですか。〈複数回答可〉

	区分	回答数	割合
1	保育所	346	55%
2	病児保育	314	50%
3	学童保育（まゆだまスクール）	225	36%
4	ベビーシッター派遣	140	22%
5	授乳できる休憩室	80	13%
6	その他	45	7%



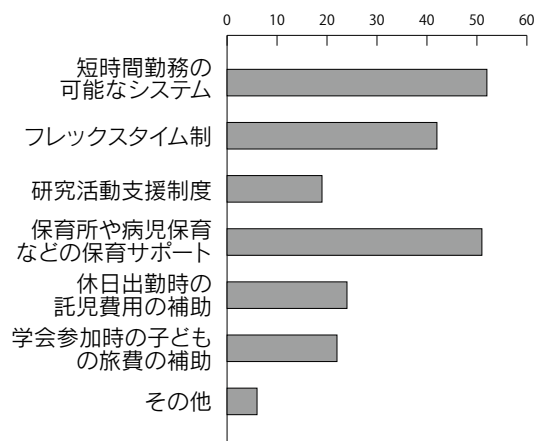
■その他（一部抜粋）

- ・土日、夜間に対応してくれる託児施設
- ・当日の申込可能な病児保育
- ・3歳以上の保育所、こども園
- ・長期休み(夏休み等)における託児や学童保育のサービス

- ・まゆだまスクールのように単発でない学童保育
- ・学童から習い事等への送迎
- ・おむつ交換ができる台
- ・妊娠中、体調が悪いときに休める部屋

問 10 育児と仕事を両立するために利用したい（したかった）システム、あるいは必要（だった）と思うことは何ですか。〈複数回答可〉

	区分	回答数	割合
1	短時間勤務の可能なシステム	327	52%
2	フレックスタイム制	262	42%
3	研究活動支援制度	119	19%
4	保育所や病児保育などの保育サポート	322	51%
5	休日出勤時の託児費用の補助	151	24%
6	学会参加時の子どもの旅費の補助	136	22%
7	その他	36	6%

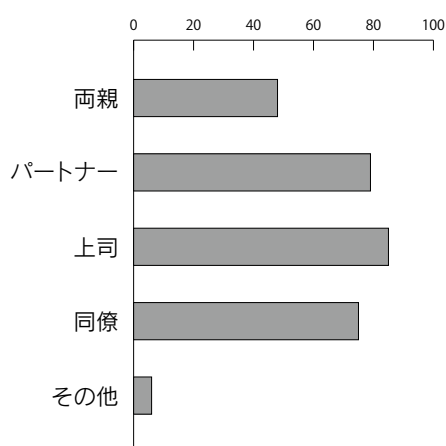


■その他（一部抜粋）

- ・休日業務の免除
- ・テレワーク制度
- ・勤務体制の見直し、人員確保
- ・全職員に対する仕事量の軽減と効率化
- ・職業、身分の安定
- ・土日、夜間の託児
- ・学内の診療所（病児保育と連携していると尚良し）
- ・研究室の短時間雇用希望者で優秀な方がいたが、学内保育所では短時間雇用者の子供を受け入れないとのことで雇用に至らなかった。勤務時間数や勤務先を問わない保育サポートが必要と思われます
- ・時短でも残っている人達に申し訳ないと思わなくても良いようなシステム作り。反対に残っている人が不公平感を感じないシステム作りが必要だと思います

問 11 育児と仕事（研究）を両立するために誰の理解が必要だと思いますか。〈複数回答可〉

	区分	回答数	割合
1	両親	303	48%
2	パートナー	499	79%
3	上司	535	85%
4	同僚	471	75%
5	その他	35	6%



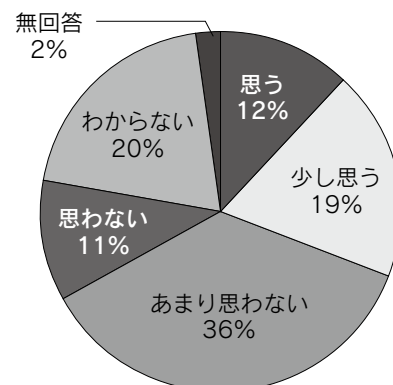
■その他（一部抜粋）

- ・病院
- ・病院上層部
- ・職場
- ・大学の役員クラス
- ・後輩、育児未経験者にも理解を得る必要がある
- ・他職種(主にNs)時間外に不要不急の要求が多すぎる
- ・患者さん
- ・医会全体
- ・自治体、国
- ・パートナーの両親
- ・子ども
- ・保育所の人

4. 職場での男女の処遇の差について

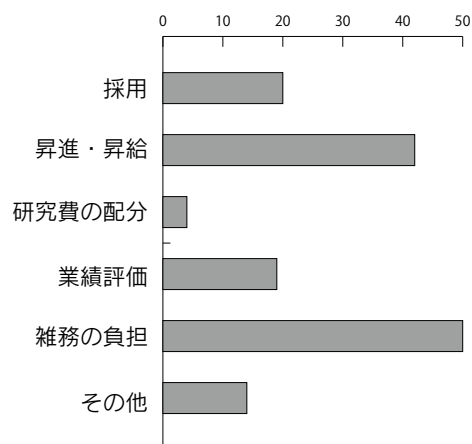
問 12 群馬大学における職場環境において、性別による処遇の差があると思いますか。

	区分	回答数	割合
1	思う	74	12%
2	少し思う	123	20%
3	あまり思わない	224	36%
4	思わない	71	11%
5	わからない	124	20%
	無回答	12	2%
	総計	628	100%



問 13 どのような面で性別による処遇の差があると思いますか〈複数回答可〉
(※問 12 で「思う」、「少し思う」と回答した方のみ回答)

	区分	回答数	割合
1	採用	39	20%
2	昇進・昇給	82	42%
3	研究費の配分	8	4%
4	業績評価	38	19%
5	雑務の負担	99	50%
6	その他	28	14%



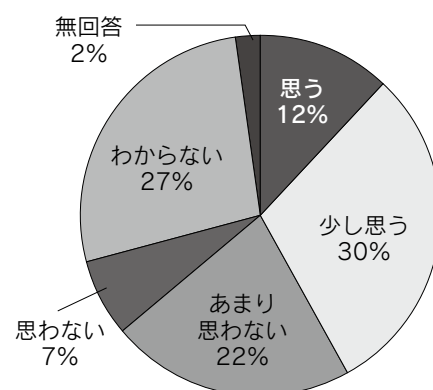
■その他（一部抜粋）

- ・むしろ女性の方が優遇されているのでは？ ・女性の優遇（逆差別的）
- ・ノルマ少ない ・期待度 ・責任の重い仕事は任せられない
- ・当直業務 ・上司の意識 ・男性の時短は有り得ない
- ・独身の方や男性、ベテランの先生にしわ寄せが多すぎる
- ・教員評価は性別による差が全くなく、育児中でも業績を求められる
- ・大変そうだからと業務が振られなくなる。マミートラックがある
- ・医学部のスタッフ（教授、准教授）に占める女性の割合があまりに低く、何らかの原因がある
と考えざるを得ない

5. 休暇取得や育児参加に対する意識について

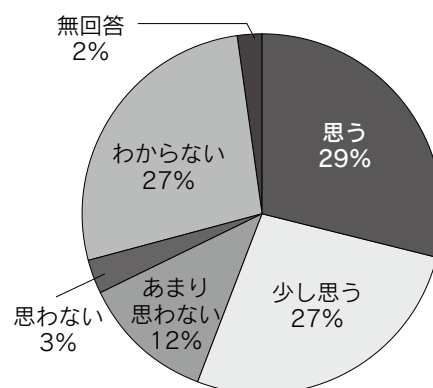
問 14 群馬大学において、女性の育児・介護休業取得やその後の育児への積極的参加に困難があると思いますか。

	区分	回答数	割合
1	思う	75	12%
2	少し思う	188	30%
3	あまり思わない	139	22%
4	思わない	43	7%
5	わからない	171	27%
	無回答	12	2%
	総計	628	100%



問 15 群馬大学において、男性の育児・介護休業取得やその後の育児への積極的参加に困難があると思いますか。

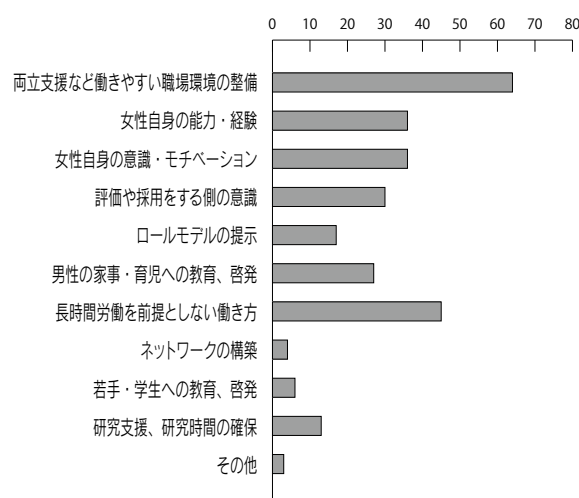
	区分	回答数	割合
1	思う	183	29%
2	少し思う	171	27%
3	あまり思わない	75	12%
4	思わない	19	3%
5	わからない	168	27%
	無回答	12	2%
	総計	628	100%



6. 上位職への意欲について

問 16 群馬大学において女性上位職の割合の増加に向け、必要な要素を3つ選んでください。

	区分	回答数	割合
1	両立支援など働きやすい職場環境の整備	402	64%
2	女性自身の能力・経験	225	36%
3	女性自身の意識・モチベーション	225	36%
4	評価や採用をする側の意識	187	30%
5	ロールモデルの提示	106	17%
6	男性の家事・育児への教育、啓発	167	27%
7	長時間労働を前提としない働き方	285	45%
8	ネットワークの構築	22	4%
9	若手・学生への教育、啓発	38	6%
10	研究支援、研究時間の確保	81	13%
11	その他	21	3%



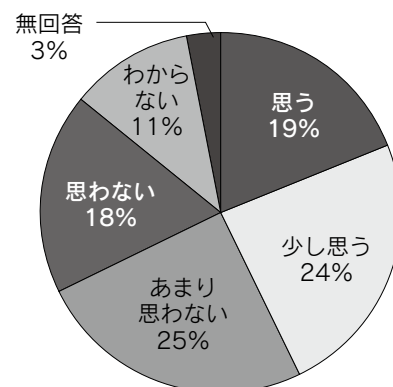
■その他（一部抜粋）

- ・ 職員数の確保（ひとりあたりの業務量の軽減）
- ・ 管理職への教育・啓発
- ・ 周囲（上司、同僚）の理解

- ・女性支援ではなく、男性や独身女性等の労働時間の適正化に尽きると思います
- ・本当に上位職になりたいなら何かを犠牲にしないと無理だと思う
- ・業績を重視するのではなく、多様な女性を上位職に採用すること（女性のロールモデルとされている方々は皆スーパーウーマンのような人ばかりで、「自分には無理」と思ってしまう）
- ・割合増加のための採用の強化は大学発展には繋がらない
- ・男性、特に上位職者の意識。男女平等の意識。無理に女性の上位職の割合を増やす必要はないと思う。男性でも女性でも上位職につきたいと思う人も思わない人もそれぞれいると思うので、上位職につきたいと思う人が男女関係なく、同じ立場、条件で目ざせばよいと思う
- ・研究に必要な情報収集が個別に行われている。学内セミナー資料や講演など、ナレッジベースの院内 web 動画を配信するなど、実戦的な情報を自由な時間に学ぶことができれば、調査等の時間は減ると思われる
- ・新自由主義経済の下競争が激化しわずかでも労働に支障が出ると大きな不利益となる状況下では育児の負担を負いやすく、体調も崩しやすい女性が活躍するのは厳しいと思います。人を多く雇い空いた穴を埋めやすくするため、雇用への支援が要ると思います。多少の休みが気にならない環境が必要です

問 17 将来的に上位職への登用を目指したいと思いますか。

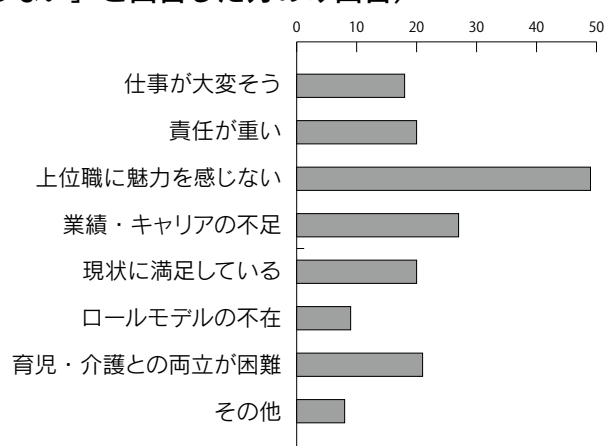
	区分	回答数	割合
1	思う	118	19%
2	少し思う	149	24%
3	あまり思わない	158	25%
4	思わない	117	18%
5	わからない	69	11%
	無回答	17	3%
	総計	628	100%



問 18 上位職への登用を目指そうと思わない理由は何ですか。〈複数回答可〉

（※問 17 で「あまり思わない」、「思わない」と回答した方のみ回答）

	区分	回答数	割合
1	仕事が大変そう	49	18%
2	責任が重い	56	20%
3	上位職に魅力を感じない	134	49%
4	業績・キャリアの不足	74	27%
5	現状に満足している	56	20%
6	ロールモデルの不在	26	9%
7	育児・介護との両立が困難	57	21%
8	その他	23	8%

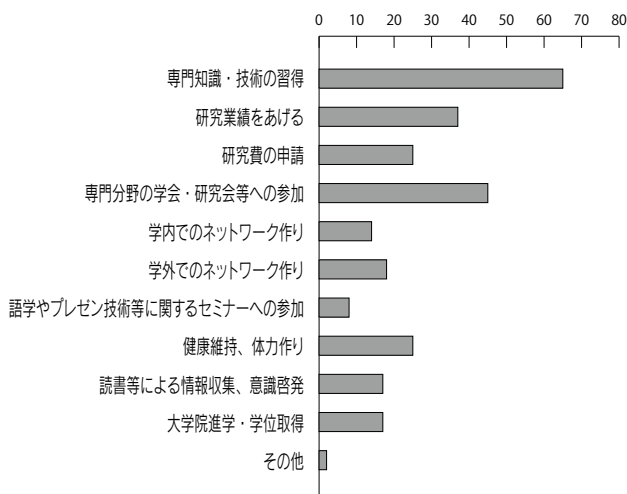


■その他（一部抜粋）

- ・年令的に無理
- ・非常勤のため上位職がない
- ・上位職へのキャリアアップの道がない
- ・育児期間に研究を諦めてしまったため
- ・業務量、責任の重さに見合った処遇とは思えない
- ・仕事に閉塞感がありすぎて希望が全く持てない、家庭の問題ではない
- ・体力がない、疲れ果てている

問 19 キャリアアップに向けて取り組んでいることはありますか。〈複数回答可〉

	区分	回答数	割合
1	専門知識・技術の習得	406	65%
2	研究業績をあげる	231	37%
3	研究費の申請	154	25%
4	専門分野の学会・研究会等への参加	285	45%
5	学内でのネットワーク作り	85	14%
6	学外でのネットワーク作り	112	18%
7	語学やプレゼン技術等に関するセミナーへの参加	49	8%
8	健康維持、体力作り	158	25%
9	読書等による情報収集、意識啓発	108	17%
10	大学院進学・学位取得	106	17%
11	その他	12	2%



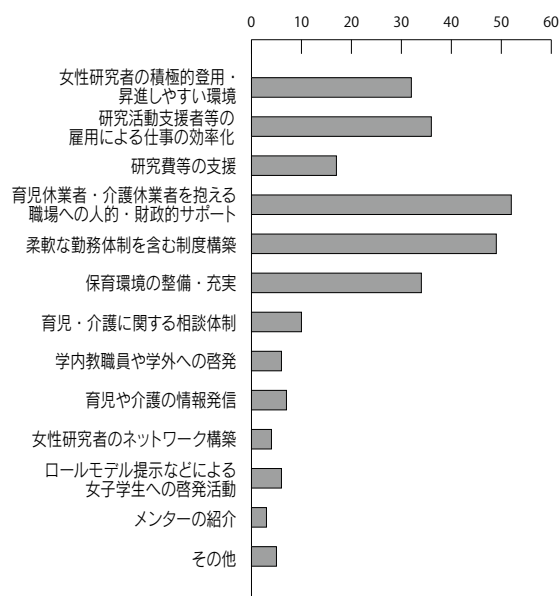
■その他（一部抜粋）

- ・全て必要です、あと人との協調性
- ・毎日、患者さんに向き合うこと（臨床からは離れずにいたい）
- ・上位職につくことで余分な仕事が増え、自分でやりたいことができなくなる
- ・そもそも、女性医師のモチベーションが低いいため、キャリアアップも目指していない人が大多数と感じる

7. 本委員会の今後の活動について期待すること

問 20 群馬大学医学系研究科男女共同参画推進委員会にどのような活動やシステムの構築を期待しますか。3つ選んで下さい。

	区分	回答数	割合
1	女性研究者の積極的登用・昇進しやすい環境	204	32%
2	研究活動支援者等の雇用による仕事の効率化	227	36%
3	研究費等の支援	107	17%
4	育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポート	328	52%
5	柔軟な勤務体制を含む制度構築	305	49%
6	保育環境の整備・充実	214	34%
7	育児・介護に関する相談体制	63	10%
8	学内教職員や学外への啓発	38	6%
9	育児や介護の情報発信	42	7%
10	女性研究者のネットワーク構築	25	4%
11	ロールモデル提示などによる女子学生への啓発活動	39	6%
12	メンターの紹介	17	3%
13	その他	34	5%



■その他（一部抜粋）

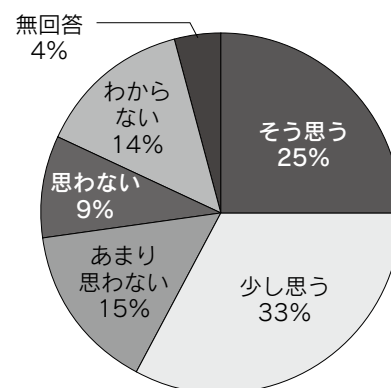
- ・スタッフの増員
- ・長時間労働の是正
- ・産休、育休取得者の代替教員の採用
- ・男女、育児に関わらず働き方改革
- ・短時間勤務でも長く働ける職場作り
- ・サマータイム（早い出勤、早い帰宅）等の働き方の自由があると良い

- ・多様な働き方に対応できる多様な評価体系の提示（人事、業績評価等）
- ・環境を公平、平等にすべきで、登用を優遇すべきでない ・上司の意識改革
- ・育休、介護休暇を取る男性のロールモデルの提示（特に上位職者）

8. 本学での今後の就業について

問 21 群馬大学における仕事を続けたい（仕事に就きたい）と思いますか。

	区分	回答数	割合
1	そう思う	155	25%
2	少し思う	207	33%
3	あまり思わない	91	15%
4	思わない	57	9%
5	わからない	90	14%
	無回答	28	4%
	総計	628	100%



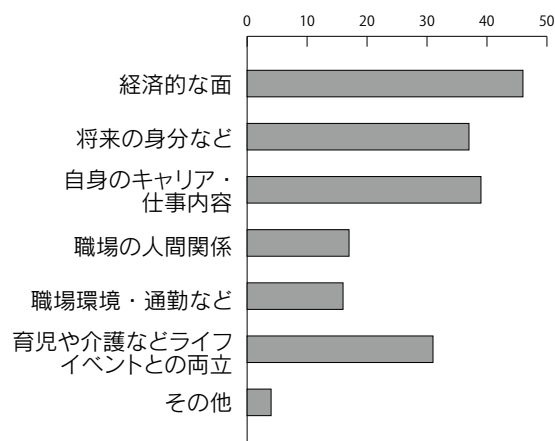
問 22 その理由は何ですか。（自由記載）（一部抜粋）

（※問 21 で「あまり思わない」、「思わない」と回答した方のみ回答）

- ・大学病院の風土が合わないため ・雑務が多すぎる ・魅力を感じない
- ・将来やりたい事が別にある ・このまま育児時短では常勤にはなれそうにない
- ・給料が安く長時間労働。子供が生まれたら同様に働くことは無理
- ・雇用が不安定。長期間勤め続けても、待遇が変わらない
- ・研究教育面での評価やキャリアパスがない
- ・人員が少なく、日常勤務が多忙で休日出勤や宅直も多い。改善を申入れているが見込みがない
- ・市中病院や優良企業と比較すると福利厚生面で劣っているため
- ・改善、改革と言いながら各科の連携不足等何も変わっていない。根本からの改善を
- ・一部でこのような取組みをしてくれる人達もいるが、結局上層部や周りの人の意識が変わりそうにない
- ・子育て医師が大半の大学です。外勤の代替等で産休者が立て続けると、結局業務や業績を圧迫することになります。この組織で上位職を目指す意味はありません

問 23 群馬大学での仕事を続けるにあたって（就くにあたって）、不安なこと、改善を望むことは何ですか。
〈複数回答可〉

	区分	回答数	割合
1	経済的な面	286	46%
2	将来の身分など	232	37%
3	自身のキャリア・仕事内容	245	39%
4	職場の人間関係	109	17%
5	職場環境・通勤など	98	16%
6	育児や介護などライフイベントとの両立	192	31%
7	その他	27	4%



■その他（一部抜粋）

- ・大学の将来 ・群馬大学自体が大丈夫なのか不安 ・病院執行部の能力
- ・非常勤の5年以内雇用問題!! ・給与改善 ・自分の気力、体力
- ・学生の質 ・パワハラの明確な禁止を実現して欲しい
- ・必要なカンファレンスはできるだけ就業時間内にして欲しい（安全・感染セミナーも同様）
- ・業績があるにも関わらず、助教よりも上の職に上がるのが難しい組織（分野、部署）が存在し、万年助教にならざるを得ない。十分なポジションを用意すべきである
- ・問題が起こってからへの対応が遅い。大学で働いている人を守ろうとする姿勢が無いのが不安。一生懸命働いても守ってくれない職場で働きたいとは思いません
- ・Care Unit としてのメンタリティ（役割分担がハッキリしすぎている）

9. ご意見

問 24 群馬大学医学系男女共同参画推進委員会へ期待すること等、ご意見などご自由に記入ください。（一部抜粋）

■育児・介護についてのご意見

- ・病児保育を充実させて下さい。
- ・保育施設をなんとかして欲しい。
- ・まずは職員の子供が全員入れる保育園を作して下さい。病院内の保育園があるからと、他の病院を選んでる方は多いです。次に学童を作して下さい。病児保育も増やして欲しいです。そして何かあれば群大小児科の Dr が診てくれる、来てもらえるなど出来ると大変有り難いです。もちろんその場合には、小児科 Dr には別で手当てを出すなど必要です。保育園を利用する保護者から徴集でも良いと思います。
- ・さしあたって職場に子供をつれていける環境が必要と思います。女医さんが活躍できないとこれ以上はムリです。
- ・現在、育児を重点においた、自分の希望する通りの働き方を許容して頂き、本当に感謝しています。もう少しお給料が上がると嬉しいです。

■勤務体制・雇用についてのご意見

- ・大勢いる非常勤職員の待遇改善。（同一賃金同一労働等）
- ・働く女性が増えることで、職員全体の負担が減ることは良いことだと思う。非常勤の方や期間の決まった方でも優秀な人材は長く働けるようにして欲しい。
- ・非常勤職員であっても、能力や経験を評価され、正社員として雇用してもらえるなどの体制ができると嬉しい。
- ・長年勤務しているが、雇用制度が色々変わり、経験を積んだにもかかわらず、退職しなくてはならない制度は疑問に感じています。
- ・休暇を取ることに對して、一部の方は、リフレッシュ（個人や家族で遊びに行く事などを）を取る為の休暇を快く思わない方がおり、苦慮しております。

- ・勤務時間に融通をきかせて欲しい。
- ・男性も育休が取れるとありがたいですが、医局に迷惑かけないかがネックです。
- ・男性医師ももっと休暇とれるようになれば、女性医師ももう少し働きやすくなると思う。いつも産休、育休は女医なので。
- ・有給休暇取得を義務化するようにしてください。
- ・フレックスタイム制など柔軟な勤務体勢の導入をお願いします。女医はこのままでは大学で働きません。
- ・時短勤務を希望するが、学外での専門外来のパートをすると、週 32 時間にとどかず、いつまでもパートになってしまう。常勤になれない。
- ・時短の場合、カンファレンスが夕方に参加しづらいと思います。お昼すぎにカンファレンスがあるといいと思います。
- ・全員 17:30 に仕事が終わって当直に引きつぐことを目標にしないと先に進まないでしょう。(医師も含む)
- ・主に看護師についてですが、時間外勤務や緊急対応など、その業務に応じた人員配置をしていない。また育休、産休になっている人数も同様にカウントされているので、既に何人かの休養しているメンバーがいると、そこからさらに休みになると他のメンバーに影響が大きくなってしまうため、その子育てなどの機会を妨げている可能性がある。
- ・短時間労働が可能になってもそれを不公平と思う人がいたりその分負担を被る人がいてはならないと思います。
- ・医師の業務をサポートするクラーク等の職員を増やして下さい。
- ・病院全体として、医師が負担する仕事が多いと思います。当科の医師は責任感があって自分の患者は自分で、と採血等も全てやっており、かなり疲へいしている印象です。男女共同参画の観点からは外れるかもしれませんが、全体的な負担を減らすことが必要と考えます。「やめるしかないか」という声も時折聞かれます。
- ・女子学生が職場へ出てきて、男女不平等にうちひしがれてしまうことのないような環境にして欲しいです。かといって男性だけに負担がいくようなことにならないように・・・。
- ・技術補佐員、看護師などに男性が少なすぎるので、男性スタッフが増えるといいなと思います。女性だらけの職場は面倒臭いです。
- ・子育てと仕事の両立は女性医師の勤務体制を改善することで解決できる問題ではないように思います。子育て中の医師がいることで、子どものいない女性医師や男性医師の負担が重くなるような体制をどのように改善していくか考える時期に来ているのではないかと思います。これらの問題にも取り組んで欲しいと思います。
- ・まず医員の週 4 日の日雇いをやめてください。平日週 1（又は半日）外勤に行っていますが、

朝と夜は大学で働いています。(週5日) さらに土日も当番で来院しており給料がでないことはおかしいです。夏休みや学会で休み扱いにされ、減給になってしまうことで経済的不安をかかえている医員は多いはずです。また賞与がないことも不満です。結局その分土日働き、休みが少なく、平日は夜遅くまで残業しています。自己学習という名の無給残業です。この若手の現状をどうにか変えてもらわないと大学に残りたいなんてとても思えないです。

- ・ 出産、育児のためという理由では時短勤務が認められる風潮ですが、性別、理由を問わず勤務の仕方が選べるようにして欲しい。そうでなければ不公平感が消えないと思う。お互い様と思えるようなやり方で女性支援を進めて欲しい。現状では時短の人のしわ寄せがそれ以外の人にきている。収入面で差をつけられてはいるが、時間はお金で買えません。皆が幸せになれるやり方をさがしてください。
- ・ 女性医師が子育てのために大学に所属しているのが現状です。入局者の半分が女性になりました。彼女らがお互いに支えあう仕組みはできないもののでしょうか？
- ・ 働きやすい環境のためには、時短でない勤務医が不平等であると感じないシステムが必要なのかと思います。群大は育児サポートが手厚いと知り合いの医師から聞いています。これからもよろしくお願いします。
- ・ 育児関係ばかりでなく介護に関する休暇等の勤務体制の整備をお願いします。

■職場環境についてのご意見

- ・ 男性、女性、性に関係なく仕事・育児ができる環境整備だけでなく雰囲気作りをお願いします。
- ・ 子供が生まれても時短でなくフルタイムで働きたいと思っていますが、現在 19 時に帰っても早いと思われてしまう環境です。育児・家事のために女性が早く帰るという考えではなく、普通に仕事が終われば育児・家事ができるという考えに変わって欲しいです。
- ・ 長時間労働をあたりまえと思う風潮をなくして欲しい。このままでは医療ミスをもた起こしてしまうだろうし、世界水準の教育、医療はできないと思う。集中して業務をこなし、研究など extra の仕事をする時間を確保することを当然となるよう希望します。
- ・ 今後労働人口が減少していく中で、子供を育てたり、介護をしたりしながら、働き続けることがますます必要になると感じます。男女問わず、若手もベテランも、すべての人が、働き続けやすい、環境作りを切に願います。
- ・ 男女分け隔てなく活躍できる職場になれば良いと思う。
- ・ 女性に限らず、男性も含め、全ての人が、同調圧力を受けず、自由に働ける環境になれば良いと思います。
- ・ 女性が働きやすい環境にするためには、「男は仕事、女は育児」という古いイメージの一掃が必要だと思います。男女でサポートしあえる環境作りをお願いします。
- ・ 女性が働きやすい環境にできることを願っています。
- ・ 女性が出産し、子育てすることを研究者として“後ろめたいこと”と思わなくて良い環境を整備して下さることを期待します。

- ・男性医師、女性医師の夫婦の場合、育休は女性がとることがほとんどだと思います。男性（医師）も育休をとりやすい（あるいは早く帰りやすい）雰囲気がないと女性の活躍は難しいと思います。

■大学の体制についてのご意見

- ・政府の押しつけた数字ではなく、当学に相応しい施策を行いたい。
- ・能力のある女性が上位職につくのは歓迎だが、女性の割合を決めて（例えば30%など）、明らかに能力の劣るのに上位職に登用していくのはやめて欲しいと思う。
- ・共同参画は、現在の日本において最も重要なテーマとも言えます。委員会の方々においては、是非、部署横断的な、本質的な活動をして頂きたいと期待しております。
- ・共同参画には子育て支援と労働環境改善が必要です。時間外の会議や試験監督などの企画者に対して委員会から指導や提言を行って欲しいと思います。
- ・男女共同参画推進と業績評価・昇給は異なることと思います。
- ・病院幹部の女性比率を男性より高くして欲しい。
- ・働き方に幅を持たせて欲しい。能力的に素晴らしいDrも子育てと両立となると活躍の場がなくなってしまう。大学がロールモデルになるべき！！
- ・男女間だけでなく、その他の差別、ハラスメントの解決に毅然として対応してもらいたい。
- ・女性に対する支援は割と充実していると思いますが、男性に対する支援、男性の意識改革、職場の意識改革が必要だと思います。
- ・ハード面での改革に加え、意識面の改革をお願いできればと思います。
- ・設備投資や制度などの見えやすい部分だけでなく、人事面や教育面も含めた、包括的な仕組みを整えていただきたいです。
- ・医学系研究科の上位職に女性が少ないので、女性自身への啓発や、男性上位職への啓発など、期待しています。あきらめている女性医師が多いので、院内や学内で活躍中の女性医師・研究者のモチベーションを持続させられる方策や支援などを期待しています。また、子育て中だと、夕方以降の業務が難しいので、会議、研究会等の時間も考慮していただけると嬉しいです。
- ・女性に限らず、生え抜きの若手が、順調に昇進できる環境、組織に改善して欲しい。
- ・男性の育児介護問題もあるため、「男女共同参画」→「ワークライフバランス」への名称変更を！
- ・この20年で女性の働く環境は大きく改善したと思います。しかし、医学部ではロールモデルになるような女性の上位職（教授）がないことが問題だと思います。
- ・女性研究者が増加し、研究の多様化や活性化につながることに期待します。
- ・昨今の女性関連の諸問題は、群大も無関係ではられません。また、研究者が流動的な現在で

は、男女共同参画の取組みいかんで優秀な研究者が来てくれるかどうか変わってくると思います。今後の活動に大きな期待を寄せています。自分にも出来ることがあれば協力したいと思っています。

- ・研究活動支援制度は、育児等で忙しい研究者の非常に心強い制度であると思う。一方で、人件費は非常に高額で、研究費や人手が不足している環境にとっては、この制度が、他の育児や介護に関わらない（利用できない）研究者にとっては、あまり好意的（賛同）ではない雰囲気を感じている。その背景には「研究が進まない」（業績が出ない）「研究費がとれない」の悪循環があると思うので、若手、育児、介護者だけでなく、この負の連鎖を断ち切るようなシニア層のリスタート支援のようなものがあればより大学全体としての研究成果が上がるのではないかなと思う。
- ・女性の積極的登用、入試が本当に男女平等に行われているかの検証。
- ・大学の給与水準が低すぎる。
- ・群馬大学を魅力ある、働きやすいワークライフバランスの整った、人の集まる大学にして欲しいです。

■その他のご意見

- ・男女の差なく仕事をやるために、女性側へのアプローチも大事ですが、男性側へのアプローチも考慮しないと何も変わらないと思うのでよろしくお願いします。
- ・女性のスタッフが活躍するには、実は夫である男性の働き方を柔軟にすることが大切だと思います。
- ・同年齢で女性と男性がいれば、同じ収入であることが普通だと思います。が、まだまだ同じ仕事をしていても、男性の方が何かと入用だ、家庭を支えている（家計）などのイメージがあり、男性優位な気がします。今は、女性でも未婚でも、親やその他家族をやしなっている人は昔より多いと思います。その意識をして欲しいです。
- ・子育ての方の分を対応している人への配慮も検討してください。
- ・医師の働き方長時間労働を変えるためには患者さんの意識改革啓発も必要と思います。
- ・いつまで働けるか心配。
- ・定年まで働く分からない職場にはなかなか期待しづらい。
- ・アンケートで終わることなく、実質的な改善が行われることを期待する。
- ・女性だけでなく、男性向けの情報発信などがもう少しあればと思います。
- ・活動内容や実績が分かりにくいので、それらを分かりやすく公開し広く周知していただければありがたいです。
- ・セミナーをもっとたくさん催して欲しいです。

調査結果について考察・まとめ

1. 対象者および本委員会の認知度について（問1～問5）

アンケートは628名からの回答が得られ、配布対象者が総計1268名であったことより、回収率は49.5%であり、前回実施時（平成27年実施）の15%を大きく上回った。回収率の分布を見ていくと、男性（45%）よりも女性（57%）が高く、職位で分類すると教授（65%）、准教授（64%）、講師（67%）、助教（54%）、補佐員（55%）、研究員（36%）、大学院生（23%）であり、上位職ほど参画意識が高いことが示唆された。

群馬大学医学系研究科男女共同参画推進委員会が発足したことを知っていたものは56%にとどまり、43%は知らなかったことより、周知を促す取り組みが必要と思われる。

2. 仕事と育児の両立について（問6～問8）

回答者のうち、子供を持つ比率は52%であり、現在、過去ないし将来において、仕事と育児の両立に不安を感じる（感じた）ことがある比率は、「ある」（36%）、「少しある」（25%）が合計で61%をしめ、「ない」（19%）、「あまりない」（9%）を大きく上回った。不安の内容に関しては、自由回答での返答となり、307件のコメントが寄せられた。多くは、仕事の育児のどちらにも、時間が足りないこと、同僚に迷惑がかかること（陰口をたたかれること）、子供との時間が不足し子供に悪影響が出ないかなど類似のコメントが多く、共通の問題意識があることが示唆された。また女性支援ばかりが強調され、父親への配慮（時短、育休）が不足しているという内容のコメントが4件あった。

3. 育児支援システムの充実と周囲の理解について（問9～問11）

キャンパス内の育児支援システムや施設として利用したい（したかった）ものは、保育所（55%）、病児保育（50%）、学童（36%）、ベビーシッター派遣（22%）、授乳可能な休憩（13%）など多彩なニーズが寄せられた。また「短時間勤務」（52%）、「フレックス制」（42%）、「保育所や病児保育などの保育サポート」（51%）などが多く寄せられた。一方で、「研究活動支援制度」（19%）、「学会参加時の子供の旅費の補助」（22%）などは低い値に留まった。

問11、育児と仕事の両立をするためには誰の理解が必要かとの質問には、1位が「上司」（85%）であり、「パートナー」（79%）を上回っていたこと、そして3位が「同僚」（75%）などの職場関係者があがっており、職場環境での理解が非常に大きな要因になっていることが示唆された。

4. 職場での男女の処遇の差について（問12～問13）

問12「群馬大学における職場環境において、性別による処遇の差があるか？」との問いには、1位は「あまり思わない」（36%）、2位「少し思う」（20%）であり、「思う」（12%）、「思わない」

(11%)と続く。

どのような面で性別による処遇があるかに関しては、1位「雑務の負担」が50%を占めたが、この場合、どちらの性別に負担が増加していると感じているのかが分からず、不適切な質問形式だったと思われる。2位が「昇進・昇給」という重要な人事案件に関しても42%が性別による処遇の差があると感じており、これもどちらの性別についての優遇意識が分からず、次回の質問の設定に反映させたほうが良いと思われる。

5. 休暇取得や育児参加に対する意識について（問 14～問 15）

女性の育児・介護休業取得やその後の育児への積極的参加に関して、困難があると「思う」または「少し思う」という回答は計42%あり、半数近くが困難があると感じている現状があると思われた。同様に男性の育児・介護休業取得やその後の育児への積極的参加に関しては、困難があると「思う」または「少し思う」という回答が計56%であり、女性よりも男性の方が困難があると感じていると思われた。

6. 上位職への意欲について（問 16～問 19）

女性上位職を増やすために必要な要素に関しては、「両立支援など働きやすい職場環境の整備」、「長時間労働を前提としない働き方」の回答が多かった。女性の上位職への登用に関しては、就業環境整備に加えて労働時間や評価方法などに関する意識改革、女性登用に対する理解を促進することも必要であると思われた。それに加えて女性職員自身のモチベーションや能力の向上が必要であるという回答も多かった。

将来の上位職への登用を目指すことに積極的な回答と消極的な回答はほぼ同数であった。消極的な理由としては、上位職に就くことに魅力を感じないといった回答が最も多く、これまでの業績・キャリアの不足がそれに続いた。しかしながら、キャリアアップに向けて専門知識・技術の習得や学会・研究会への参加に努めているといった回答も多いことから、業績向上のために努力をしている姿勢もある一方で、モチベーションを継続できず育児休職中に研究継続や上位職への道を諦めてしまうという意見も寄せられた。

7. 本委員会の今後の活動について期待すること（問 20）

約半数の回答者が本委員会に、「育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポート」および「柔軟な勤務体制を含む制度構築」を期待しており、育児休業者・介護休業者への支援体制の強化と勤務体制の改革を推進することが特に重要であると思われた。さらに、女性上位職を登用しやすい環境整備や意識改革、男女の別なく公平な評価を実施する体制の構築や業務の効率化についても望む意見が多く寄せられた。

8. 本学での今後の就業について（問 21 ～ 23）

群馬大学での職務を継続することについて、積極的な回答が計 58%あり、消極的な回答は計 23%であったことから、職務継続希望者の方が多い現状が明らかになった。職務継続に関して消極的な理由としては、給与体系や管理運営面の業務（会議等）の多さへの不満、男女共同参画に対する職員の意識の低さなどの意見が寄せられた。

職務を継続するために不安を感じている点として、経済的な面、キャリア形成や将来の身分に関する回答が多く、今後改善すべき事項と思われた。

9. ご意見（問 24）

自由記載の意見として、病児保育・学童保育のさらなる充実、柔軟な勤務体制の導入、給与体系の改善、業務の効率化、医師の業務をサポートする医療クラークの増員、男女共同参画に関する啓発と意識改革に対する希望があった。また、今後女性の上位職を増やすためには適切なロールモデルの存在が必要などの意見が寄せられた。

まとめ

育児や介護といったライフイベントに際して、女性のみならず男性職員にあっても様々な困難に接し不安を感じている現状が明らかになった。より良いワーク・ライフ・バランスを追求し、業務のスマート化と男女共同参画を推進するためには職員の意識改革、育児支援等を行う施設や部署のさらなる充実が特に重要であると思われた。また、育児や介護のために休職をした職員のスムーズな職務復帰を実現し、上位職への女性登用を推進するためには、職員の家族や所属部署の上司・同僚のみならず全職員が共通した理解をもつことが重要であると思われる。

平成30年8月

アンケート対象者 各位

医学系研究科男女共同参画推進委員長

石 崎 泰 樹

ワーク・ライフ・バランスとキャリアアップに関するアンケート（依頼）

群馬大学では、教職員が出産・育児などのライフイベントと仕事を両立するための職場環境の改善、それに向けた学内の意識改革・情報発信を目的に男女共同参画推進室を設けています。その取組の一環として今年3月に医学系研究科男女共同参画推進委員会を発足しました。

子育てなどの問題は、女性のみならず男性の参画をも視野に入れたサポート体制を整え、職場環境の改善を考えていく必要があります。本アンケートでは、研究に携わる（将来的に携わる）方を対象としてライフイベントやキャリアアップに関連する事項を調査し、職場環境の改善に必要なニーズを探ることを目的としています。

アンケート結果を踏まえて、教職員及び学生の皆様に役立つシステム構築や体制作り、活気あるプロジェクトを検討していきたいと思えます。ぜひ忌憚のないご意見をおきかせいただきますようお願い申し上げます。

なお、皆様からいただいた情報は、この調書のみを使用し、個人情報の管理には細心の注意を持って取り扱います。

【アンケート対象者】

1. 医学系研究科・医学部・附属病院・重粒子線医学推進機構・生体調節研究所に所属する下記に掲げる者（常勤および非常勤）

教授、准教授、講師、助教、助手、医員、研修医、技術職員、技術補佐員、研究員、研究支援者（※非常勤講師、TA/RA、研究活動支援者、事務補佐員は除く）

2. 医学系研究科大学院生
3. 医学部医学科6年生

〈お問合せ・アンケート提出先〉

昭和キャンパス男女共同参画推進室

（内線）4144

kyodo-sankaku@jimu.gunma-u.ac.jp

問1 性別をお答えください。

1. 男性 2. 女性

問2 2018年4月1日時点での年齢をお答えください。

1. 20～29歳 2. 30～39歳 3. 40～49歳
4. 50～59歳 5. 60歳以上

問3 現在の職名等をお答えください。

1. 教授 2. 准教授 3. 講師 4. 助教
5. 助手 6. 技術職員・技術補佐員
7. 医員（シニアレジデントを含む）または臨床研修医
8. 研究員 9. 大学院生 10. 学部生
11. その他（その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください。）

(

)

問4 所属学部等をお答えください。

1. 医学系研究科（基礎系） 2. 医学系研究科（臨床系）・附属病院
3. 医学部 4. 重粒子線医学推進機構 5. 生体調節研究所
6. その他（その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください。）

(

)

問5 群馬大学医学系研究科男女共同参画推進委員会が発足したことを知っていますか。

1. はい 2. いいえ

問6 お子さんはいらっしゃいますか。

1. いる 2. いない

問7 過去、現在ないし将来において、仕事と育児の両立に不安を感じる（感じた）ことがありますか。

1. ある 2. 少しある 3. ない
4. あまりない 5. わからない

問8 **（問7で「ある」、「少しある」と回答した方のみ回答してください）**

仕事と育児の両立についてどのようなことに不安を感じますか。（自由記載）

(

)

問9 キャンパス内の育児支援システムや施設として、利用したい（したかった）ものあるいは必要（だった）と思うことは何ですか。（複数回答可）

1. 保育所 2. 病児保育 3. 学童保育（まゆだまスクール）
4. ベビーシッター派遣 5. 授乳できる休憩室
6. その他（その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください。）

(

)

問10 育児と仕事を両立するために利用したい（したかった）システム、あるいは必要（だった）と思うことは何ですか。（複数回答可）

1. 短時間勤務の可能なシステム
2. フレックスタイム制
3. 研究活動支援制度
4. 保育所や病児保育などの保育サポート
5. 休日出勤時の託児費用の補助
6. 学会参加時の子どもの旅費の補助
7. その他（その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください。）

()

問11 育児と仕事（研究）を両立するために誰の理解が必要と思いますか。（複数回答可）

1. 両親
2. パートナー
3. 上司
4. 同僚
5. その他（その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください。）

()

問12 群馬大学における職場環境において、性別による処遇の差があると思いますか。

1. 思う
2. 少し思う
3. あまり思わない
4. 思わない
5. わからない

問13 〔問12で「思う」、「少し思う」と回答した方のみ回答してください〕

どのような面で性別による処遇の差があると思いますか。（複数回答可）

1. 採用
2. 昇進・昇給
3. 研究費の配分
4. 業績評価
5. 雑務の負担
6. その他（その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください。）

()

問14 群馬大学において、女性の育児・介護休業取得やその後の育児への積極的参加に困難があると思いますか。

1. 思う
2. 少し思う
3. あまり思わない
4. 思わない
5. わからない

問15 群馬大学において、男性の育児・介護休業取得やその後の育児への積極的参加に困難があると思いますか。

1. 思う
2. 少し思う
3. あまり思わない
4. 思わない
5. わからない

問16 群馬大学において女性上位職※の割合の増加に向け、必要な要素を3つ選んでください。

※本アンケートにおける上位職とは教授や管理職として定義します（以降の設問についても同様）

1. 両立支援など働きやすい職場環境の整備
2. 女性自身の能力・経験
3. 女性自身の意識・モチベーション
4. 評価や採用をする側の意識
5. ロールモデルの提示
6. 男性の家事・育児への参加
7. 長時間労働を前提としない働き方
8. ネットワークの構築
9. 若手・学生への教育、啓発
10. 研究支援、研究時間の確保
11. その他（その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください）

()

問17 将来的に上位職への登用を目指したいと思いますか。

1. 思う
2. 少し思う
3. あまり思わない
4. 思わない
5. わからない

問18 **〔問17で「あまり思わない」、「思わない」と回答した方のみ回答してください〕**

上位職への登用を目指そうと思わない理由は何ですか。(複数回答可)

1. 仕事が大変そう 2. 責任が重い 3. 上位職に魅力を感じない
4. 業績・キャリアの不足 5. 現状に満足している 6. ロールモデルの不在
7. 育児・介護との両立が困難
8. その他(その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください。)

問19 **キャリアアップに向けて取り組んでいることはありますか。(複数回答可)**

1. 専門知識・技術の習得 2. 研究業績をあげる 3. 研究費の申請
4. 専門分野の学会・研究会等への参加 5. 学内でのネットワーク作り
6. 学外でのネットワーク作り 7. 語学やプレゼン技術等に関するセミナーへの参加
8. 健康維持、体力作り 9. 読書等による情報収集、意識啓発 10. 大学院進学・学位取得
11. その他(その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください。)

()

問20 **群馬大学医学系研究科男女共同参画推進委員会にどのような活動やシステムの構築を期待しますか。**

3つ選んでください。

1. 女性研究者の積極的登用・昇進しやすい環境 2. 研究活動支援者等の雇用による仕事の効率化
3. 研究費等の支援 4. 育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポート
5. 柔軟な勤務体制を含む制度構築 6. 保育環境の整備・充実 7. 育児・介護に関する相談体制
8. 学内教職員や学外への啓発 9. 育児や介護の情報発信 10. 女性研究者のネットワーク構築
11. ロールモデル提示などによる女子学生への啓発活動 12. メンターの紹介
13. その他(その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください。)

()

問21 **群馬大学における仕事を続けたい(仕事に就きたい)と思いますか。**

1. そう思う 2. 少し思う 3. あまり思わない 4. 思わない 5. わからない

問22 **〔問21で「あまり思わない」、「思わない」と回答した方のみ回答してください〕**

その理由は何ですか。(自由記載)

()

問23 **群馬大学での仕事を続けるにあたって(就くにあたって)、不安なこと、改善を望むことは何ですか。**
(複数回答可)

1. 経済的な面 2. 将来の身分など 3. 自身のキャリア・仕事内容 4. 職場の人間関係
5. 職場環境・通勤など 6. 育児や介護などライフイベントとの両立
7. その他(その他とお答えになった場合は、その具体的内容をお答えください。)

問24 **群馬大学医学系男女共同参画推進委員会へ期待すること等、ご意見などご自由に記入ください。**

(自由記載)

()

ワーク・ライフ・バランスとキャリアアップに関するアンケート報告書

平成31年2月発行

発 行 国立大学法人群馬大学 医学系研究科男女共同参画推進委員会
群馬県前橋市昭和町3-39-22

印 刷 上武印刷株式会社
群馬県高崎市島野町890-25



群馬大学
GUNMA UNIVERSITY