



金沢大学

第2回男女共同参画に関する提言書

—第2回男女共同参画に関するアンケート調査集計結果を踏まえて—

金沢大学男女共同参画推進委員会

はじめに

男女がお互いの人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなくその個性と能力を發揮することができる男女共同参画社会の実現は、我が国の最重要課題と位置付けられ社会の様々な分野で推進されています。国立大学協会は、男女共同参画社会基本法をうけ、平成 12 年度報告書「国立大学における男女共同参画を推進するために」で、大学全体として男女共同参画の推進に取り組む必要性を指摘しました。

金沢大学においては、平成 13 年「金沢大学男女共同参画推進委員会」を設置し男女共同参画の取り組みを開始しました。平成 20 年には「男女共同参画キャリアデザインラボラトリー」を開設し女性研究者支援のための研究環境整備を行い、現在は北陸地域の女性研究者ネットワークの構築を進めております。平成 17 年に本学の全学教職員を対象として男女共同参画の現状を分析しニーズを把握するために実施した第 1 回アンケート調査から 7 年が経過し、現行の制度に対する認識やニーズを改めて把握するため、平成 24 年に第 2 回アンケート調査を実施しました。

本提言書は第 2 回アンケート調査の結果に基づいたものです。調査の集計結果は web 上で本学の教職員に公開しています。

提言は、調査票を構成しているすべての領域から「男女共同参画に関する考え方」、「仕事と家庭の両立（育児休業、介護休業を含む）」、「職場環境等」、「女性教員の比率について」、「男女共同参画に望むこと」にまとめました。調査結果に基づき、金沢大学がより良い教育研究環境および職場環境になるように、具体的な改善に繋がるような提言に努めました。この提言が契機となり、関連の部局では取組を開始すること、教職員の男女共同参画に関する自覚を促すこと、そして各々の職場では現状を確認しより良い職場環境へ改善することを望んでいます。

男女共同参画推進委員会は、今後も継続して金沢大学が男女共同参画社会を実現することを目指し活動を行ってまいります。引き続き、教職員の皆さまのご理解とご協力を賜りたくお願い申し上げます。

最後に、アンケートに回答を寄せられた全ての教職員の皆様に感謝いたします。有難うございました。

I. 回答者の属性

調査結果を見て行く際、回答者の多数を占める集団の属性に留意して読み進む必要がある。

- ・男性の回答は常勤職員が 97%であり、教育職、一般職の意見が大きく反映されている。
- ・女性の回答は常勤職員が 82%、パート職員が 16%を占める。また、医療職の意見を強く反映している。
- ・女性回答者は男性回答者と比較して、若い年齢層から成っている。
- ・教育職は男性が多いが、医療職はほとんどが女性であり、職種により性別の偏りが認められる。

資料の分析

(1) 回答者全体の性別

男性回答者全体の内訳を見ると、常勤職員からの回答が 97%を占め、非常勤職員（フルタイム職員、パート職員、派遣職員の合計）の比率は 3%である。職種別にみると、およそ 5割（48%）が教育職である。以下、全男性回答者に占める一般職と医療職の比率は、それぞれ 36%、15%である。なお、前回アンケートでは、男性の回答は正規職員である教育職と一般職をあわせるとおよそ 8割を超え、この二つの集団の意識が大きく反映されており、今回のアンケートと同様の傾向であった。

女性回答者全体の内訳を見ると、常勤職員からの回答が 82%を占め、非常勤の比率は 18%である。職種別にみると、およそ 7割（69%）が医療職である。以下、全女性回答者に占める一般職と教育職の比率は、それぞれ 24%、5%である。前回アンケートでは今回と異なり、女性の回答は特定の集団の意見を強く反映せず、常勤職員からの回答は 64%であり、正規・医療職がおよそ 3割、パート職員（25%）、正規・一般職（18%）、正規・教育職（13%）、フルタイム職員（11%）であった。

性別により回答者の多数を占める集団の属性が異なるため、注意が必要である。

(2) 年齢×性別

男性回答者は 40代までの回答者で全男性回答者のおよそ 7割（69%）を占める。一方で、女性回答者は 30代までで全女性回答者のおよそ 7割（67%）を占める。男性回答者と比較して女性回答者の回答は若い世代の意識を反映している。

前回アンケートでも同様の傾向があり、男性は 40代までが全男性回答者のおよそ 7割を占め、女性は 30代までがおよそ 6割であり、女性の回答は男性と比較して若い世代の意識を反映していた。

(3) 正規職員職種×性別

一般職、教育職、医療職とも男性・女性をあわせた職種別構成では、およそ 2割、2割お

よび 6 割であり、医療職の意見を強く反映するが、全ての職種からの回答である。前回アンケートでは、今回とは異なり一般職、教育職、医療職の男性、女性をあわせた構成は、およそ 3 割、4 割、3 割弱であった。

性別構成比は職種により明らかに異なっている。とりわけ、医療職では女性がおおよそ 9 割（92%）を占める一方で、教育職ではおよそ 7 割（71%）を男性が占める。前回アンケートでも同様の傾向があり、医療職は女性がおおよそ 9 割を占め、教育職は男性がおおよそ 8 割弱を占めた。

II. 男女共同参画に関する考え方

A 提言

1 金沢大学の男女共同参画に関する取り組みや制度を周知し、教職員の「男女共同参画社会を推進する意識」を啓発する。情報発信を促進することで、教職員が制度や課題を認識できる環境に整備する。

2 「男は仕事、女は家庭」の性別役割分担について、特に若年層の意識改革が必要である。従来の役割意識にとらわれず家庭負担を各々が担うことが、男女共同参画社会の実現に重要との認識を促す。

3 男女共同参画に関する用語の認知度は前回調査に比べて増加したが、引き続き正確な理解を促進する必要がある。とりわけ、「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」、「ポジティブアクション」、「エンパワーメント」の正確な理解を促進する。

B 解説

1 提案の趣旨

(1) 男女共同参画の取り組みの周知

男女共同参画に関心がある比率は全体として半数を下回り、性別で見ると男性の方が女性よりも高かった。金沢大学の進める男女共同参画に関する行動計画、宣言、制度や取り組みをホームページ、パンフレットなど既存のコンテンツも活用しながら情報発信を進める。そして、教職員が男女共同参画に関心をもち、ワークショップ等への参加も通して、正確に課題を理解することを促す。

(2) 性別役割分担

男女共同参画に必要なことは、「男は仕事、女は家庭」という従来の性別役割分担意識にとらわれず、とりわけ家庭負担を家族で分担することで個人への負荷の集中を軽減させることだと考える傾向がある。性別役割分担の意識改革は、男女ともに引き続き男女共同参画の啓発活動を通して促進する必要がある。

(3) 男女共同参画に関する用語の認知度

「ポジティブアクション」、「エンパワーメント」、「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」は特に認知度が低かった。用語の理解を促進することは、男女共同参画について知識を深めることに繋がるため、今後の課題である。

2 資料の分析

(1) 男女共同参画の啓発活動

男女共同参画に関心がある比率は前回調査(44%)と比較して全体でみるとやや減少している(38%)が、男性は増加し(前回45%、今回54%)、女性は減少している(前回44%、今回34%)。

本学の取り組みや制度に関する認知度は、教育職が他の職種よりも高い傾向がある。特に医療職では授乳室、病児保育室以外の認知度が低い。対象が研究者や理系進路選択支援の事業では教育職以外の認知度が特に低い傾向がある。教育職でも研究パートナー制度、写真展、シンポジウム、人材サロン WIL、授乳室設置、病児保育室設置の認知度は50%を下回っている。取り組みの評価は、病児保育室の設置、授乳室の設置、セクハラ研修会、研究パートナーの順で高い。

(2) 性別役割分担

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、反対群(「反対」+「どちらかといえば反対」)の比率は女性の方が男性よりも高かった(女性57%、男性46%)。前回調査よりも30歳代までの男性において反対群が減少し、賛成群(「賛成」+「どちらかといえば賛成」)(29歳以下31%、30~39歳33%)と反対群(29歳以下38%、30~39歳37%)の差が小さくなった。

男女共同参画の実現のために必要なことは、「家事や育児、介護などを家族で分担すること」(66%)、「男女とも生活的自立をする(身の回りのことは自分ですること」(57%)、「従来の性別役割分担にとらわれないこと」(48%)の順で同意する回答が多い。

(3) 男女共同参画に関する用語の認知度

男女共同参画に関する用語の認知度は、「ドメスティック・バイオレンス」、「セクシュアル・ハラスメント」、「男女雇用機会均等法」では10%前後認知度が上がっている。「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」、「ポジティブ・アクション」、「エンパワーメント」を「知らない」と回答する率は20~30%減少しており28~49%だが、「聞いたことはあるが内容まで知らない」という回答が32~38%を占めており認知度が低い。

III. 仕事と家庭の両立(育児休業、介護休業を含む)

A 提言

- 1 育児休業・休暇、介護休業・休暇を取得しやすくするために、代替要員の確保が難しい場合は非常勤講師や非常勤事務職員を雇用するなど、柔軟な制度の活用を各部局で教職員に勧めることを推奨する。
- 2 休業・休暇を取得しやすい雰囲気職場環境をつくるには、管理職の理解が不可欠である。管理職向けの研修等を行うことが制度の理解促進に効果的と考える。
- 3 休業・休暇制度の認知は十分ではなく、特に介護休業・休暇は認知度が低く周知を行う必要がある。本学の Web サイトに制度内容をまとめたページを新設し、教職員が制度内容を容易に検索できる環境づくりに努める。
- 4 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）のため、業務のスリム化、勤務時間に融通が利く雇用環境の整備を目指す。
- 5 育児・介護休業後の円滑な職場復帰のため、休職者を休職中や職場復帰時に支援する取り組みの構築を検討する。

B 解説

1 提案の趣旨

(1) 休業時の代替要員の確保

休業、休暇を取得しやすい職場環境をつくるためには、代替要員を確保するしくみが求められている。休業中の代替要員の雇用に対する状況は、職種によって異なっていることが示唆された。教員の場合は、近隣大学と連携し要員を募集することも考えられる。また、教員の代替要員として非常勤講師、非常勤事務職員を雇用するなど柔軟な制度の運用を勧めることで、上司や同僚への負担の軽減が期待される。

代替要員の確保ができず周囲の教職員で業務を分担した場合には給与の上乗せなど金銭的なインセンティブ案などが寄せられた。

(2) 休業・休暇を取得しやすい雰囲気づくり

全国に比べ、金沢大学の育児休業取得率はやや低く、さらに取得しやすい雰囲気づくりが望まれる。制度を利用しやすい職場の雰囲気をつくるためにも、管理職の理解は不可欠であるため、管理職向けの研修に育児・介護休業および休暇制度に関する項目を加えることが、理解促進を図る上で効果的と考える。特に介護休業と、男性の育児休業取得を促す環境づくりに取り組むことが必要である。

(3) 育児休業、介護休業制度の周知

育児・介護休業の取得促進のための取り組みで「休業等の制度内容に関する情報の提供」が最も求められていた。特に介護休業については、育児休業よりも制度の理解、周知が遅れている状況である。

教職員が容易に制度について情報を得ることができる環境整備が必要である。本学の男女共同参画に関する Web サイトに育児・介護休業および休暇制度、代替要員制度の運用例、Q&A をまとめたページを新設し、周知の促進に努める。

(4) 仕事と家庭の両立のための支援策

仕事と育児・介護の両立のために、育児・介護休業を取得しやすくすることが最も望まれていた。また、早出・遅出等勤務時間帯が変更できるようにする、時間外労働をさせない制度の拡大等、融通が利く雇用環境の整備が望まれている。

仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）については、業務が多いという意見が多く寄せられた。業務のスリム化など削減できる業務がないか定期的に見直すことを勧める。これは、同僚が育児、介護休業を取得し、周囲の教職員で仕事を分担する場合の負担軽減にも繋がり、休業、休暇制度を取得しやすい職場の環境づくりとしても有効である。

(5) 休業後の円滑な職場復帰を支援

育児休業を取得した感想で、職場の様子が分からなくなり不安だったという意見が多かった。この不安を解消するために、休業者に職場の状況等に関する情報を提供する、職場復帰時に研修等を行うなどの取り組みを実施することで、休業者のストレスを軽減し、円滑に職場復帰が行えるしくみの構築を検討する。

2 資料の分析

(1) 休業時の代替要員の確保

仕事と育児・介護の両立のために必要な支援策は、「育児・介護休業を取得しやすくする」が必要（62%）、どちらかといえば必要（21%）の合計が最も高かった。

休業中に業務を負担したのは、「上司や同僚が負担した」とする回答が、介護休業（63%）、育児休業（43%）であった。職種別にみると、「代替要員が負担した」は育児休業では一般職 51%、教育職と医療職は育児休業およそ 20%、介護休業では全職種で 0%であった。「上司や同僚が負担した」は、育児休業は一般職 30%、教育職 39%、医療職 48%、介護休業では一般職 33%、教育職 0%、医療職 100%であった。このように、業種により状況が異なることが示唆された。

また、休業期間中に学内の教職員で業務を分担することを 26%が効果的としている。周囲が業務を負担する際の効果的な取り組みとして、余裕のある雇用人数の確保、育児、介護休業を見込んだ新規採用、業務を周囲の教職員で分担した場合、負担した教職員の給与を上乗せするというインセンティブの案などが寄せられた。

(2) 休業・休暇を取得しやすい雰囲気づくり

育児および介護について休業・休暇制度を取得しなかった理由で、子どもがいない、介護

が必要でない場合を除くと、職場に迷惑をかけるからという理由が多く選択された（育児 35%、介護 37%）。本学の直近 5 年間の産休を取得した者のうち育児休業を開始した者の平均育児休業取得率はおよそ 81%であり、同時期の雇用均等基本調査結果による全国の育児休業取得率（女性）85%よりやや低い。また、育児休業を取得する男性職員は少ない現状である。

育児、介護休業の取得促進のための取組で「男性も取得できることを管理者を含め周知する」が「必要」、「どちらかといえば必要」をあわせて 82%であり、女性（86%）>男性（79%）となっている。

（3） 育児休業・介護休業制度の周知

現状では、育児休業の存在に対する認知度は前回と同様 80%以上であった。男女ともに取得可能であることの認知度は前回よりも増加した（67%）。非常勤職員が取得可能であることと、無給であることの認知度はおよそ 3 割であり、無給であるが要件を満たせば雇用保険から育児休業給付金の支給があることも含め、引き続き周知が必要な状況である。

介護休業については、育児休業よりも制度の理解、周知がなされていない。介護休業制度の認知度は 64%である。

育児・介護休業の取得促進のための取り組みとして、「休業等の制度内容に関する情報の提供」が「必要」と「どちらかといえば必要」の合計が 83%で最も要望が多かった。さらに、「男性も取得できることを管理者を含め周知する」も「必要」と「どちらかといえば必要」の合計が 80%以上であり要望が多かった。

（4） 仕事と家庭の両立のための支援策

仕事と育児・介護の両立のために必要な支援策として、「育児・介護休業を取得しやすくすること」が最も支持され「必要」62%、「どちらかといえば必要」21%であった。雇用環境については「早出・遅出等勤務時間帯が変更できるようにする」、「時間外労働をさせない制度の拡大」は「必要」と「どちらかといえば必要」の合計がそれぞれ 75%、73%であり、融通が利く雇用環境の整備が望まれている。

育児、介護休業の取得を促進しても仕事内容をスリム化しないと業務が増えて、独身者を含めた関係ない人にしわ寄せが行くので、業務のスリム化を望む声も寄せられた。

（5） 休業後の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した感想で、40 歳未満では「職場の様子がわからなくなり不安だった」（55%）、「職場復帰がしにくくなったと思う」（21%）、「昇進に支障があったと思う」（15%）と回答する率が 40 歳以上の回答率のおよそ 2 倍（40 歳代以上の回答率はそれぞれ、29%、8%、6%）であり、若年層がキャリア中断後のキャリア形成や経済的基盤に与える影響を否定的に捉える現状が示唆された。ただし、教育職の回答率をみると、「職場の様子がわから

なくなり不安だった」は11%、「昇進に支障があったと思う」は0%であり、職種により異なる傾向がある。

育児・介護休業の取得促進のための取り組みで、「必要」と「どちらかといえば必要」の合計の比率は、「休業者に職場の状況等に関する情報を提供する」が74%（男性71%、女性78%）、「職場復帰時に研修等を行う」は68%（男性55%、女性75%）、「昇進に差がつかないようにする」は69%（男性65%、女性72%）であった。

IV. 職場環境等

A. 提言

- 1 女性の管理職増加にむけて昇進後のイメージを抱ける職場環境をつくるため、昇進基準の明確化、ロールモデルの提示などを通して働く意欲を喚起する職場環境をつくるよう引き続き努める。
- 2 仕事と家庭を両立できるよう、フレックスタイム制度の導入や業務のスリム化等、働きやすい職場環境実現のための取り組みを継続して検討、実施する。
- 3 職場で女性が管理職につくことを特別視しない意識改革と、女性の管理職登用をさらに進めることが望まれる。
- 4 不公平感が男性と女性で認識の差があることがわかった。職場環境の現状の確認とともに、男女ともに性別による不公平感をいだかない環境への改善が必要である。

B. 解説

1. 提案の趣旨

(1) 働く意欲を喚起する職場環境

昇進を希望する比率が、教育職では男女に差が少ないが、一般職、医療職では女性は男性よりも昇進を希望する比率が明らかに低かった。昇進の基準が教育職は明確であることが職種での差の要因として考えられる。大学全体として、昇進基準の明確化や、上位職のロールモデルの提示など昇進後のイメージを抱ける職場環境をつくるように努める。

(2) 働きやすい勤務時間の実現

女性が職場において重要な仕事を分担することを、家庭負担が女性に偏っているために難しいと感じていることが示唆された。働きやすい労働環境の整備は、性別に関わらず仕事と家庭を両立できる環境の実現に寄与する。

フレックスタイム制度の導入や、勤務時間内に仕事を終わらせることができる業務のスリム化等、勤務時間に関連する取り組みを検討し、改善する必要がある。

(3) 女性管理職への意識

女性が管理職に就くことについて、賛成する割合は高い。女性が反対する比率が前回アンケートより低くなったことから、女性の意識改革が進んでいることが示唆される。

(4) 職場内の男女の不公平さの見直し

職場内の男女の不公平さについて、男女で意識の差があった。職場環境全体の問題点として捉え、男女ともに性別による不公平感を抱かない職場環境への改善に向けて取り組むことが必要である。例えば、子どもをもつ職員へは性別に関係なく配慮すること、会議、研修、出張等が男性優先ではないか、仕事に関する情報・伝達が適正に行われているか見直すことが挙げられる。

2 資料の分析

(1) 働く意欲を喚起する職場環境

昇進を希望する女性の比率が男性よりも少ない点は前回アンケートと同様であった。昇進を希望する比率は、教育職（男性 48%、女性 42%）は男女の差が小さいが、一般職（男性 67%、女性 37%）、医療職（男性 38%、女性 10%）は差が大きい。

常勤職員としての採用を望む率は 40%であり、望まない人（21%）よりも多かった。とりわけ、教育職では 70%が昇進を希望し、一般職（43%）、医療職（17%）よりも比率が高かった。

(2) 働きやすい勤務時間の実現

職場において女性が重要な仕事を分担することについて、「人によるので一概にはいえない」という意見が最も多かった（男性 75%、女性 77%）。「育児や家事などの家庭負担が女性に偏っているのが難しい」（男性 49%、女性 68%）、「家庭に加え、職場での負担が増える」（男性 37%、女性 51%）といった、仕事と家庭の両立の観点からの項目も多く選択されている。

(3) 女性管理職への意識

女性が管理職に就くことに賛成（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）はおよそ 8 割であり、男性は 67%、女性は 86%で男性の方が女性より賛成する率が低い。女性の反対（「どちらかといえば反対」＋「反対」）は 1%で、前回アンケート（2%）よりも低い。

(4) 職場内の男女間の不公平さの見直し

「仕事に関する情報・伝達が女性には少ない」が程度にかかわらずあると思うと回答する女性の比率は男性の 2 倍以上であった（女性 22%、男性 8.5%）。会議、研修、出張の男性優先についても、不公平が程度にかかわらずあると思う比率は女性が男性のおよそ 2 倍である（女性 29%、男性 16%）。その一方で、男性が育児しやすい環境を整えてほしいとい

う要望や、女性が優遇されすぎという意見も寄せられている。

V. 女性教員の比率について

A 提言

- 1 金沢大学の女性教員比率は国立大学協会の数値目標（20%）と比較して低い。数値目標の教職員への周知と啓発を進め、女性教員比率の向上を目指す。
- 2 女性教員比率の目標設定と、目標達成のための女性採用のポジティブアクションへの教職員の理解を促進する。
- 3 女性教員比率を増すためには、研究者を志す女性を増やすことが求められる。女子学生に女性教員のロールモデルを提示するなど、女子学生の大学院進学を促す取組を行う必要がある。

B 解説

1 提案の趣旨

（1）女性教員比率

女性教員比率は第2回アンケート時点では14.7%（2012.5）で、前回アンケート時点（2006年）の13.3%から7年間で1.4%増加している。なお、2015年5月現在は16.4%である。

国立大学協会は国立大学全体として女性教員の比率を20%に引き上げることを達成目標としている。前回アンケートよりも数値目標の周知が進んだことと、目標に対する抵抗が少なくなりつつある実態が示唆されるが、女性教員比率の増加に向けた啓発は十分ではない。

（2）ポジティブアクション

女性教員を増やすことを希望する率は増加しているが、そのための具体的な採用（昇進を含む）基準として女性を優先することに対する賛成意見と反対意見の率が同程度である。

女性教員の比率を増すことでの大学へのポジティブな効果を多くの教職員が期待している。例えば、女性教員比率を増すことは若年層の学生へのモデル提示にも繋がり、女子学生が大学教員という職種に関心をもつ機会をもつことで、長期的には女性教員増加に繋がる可能性がある。以上から、女性教員比率の目標設定とポジティブアクションの必要性に対する理解を促進することが望まれる。

（3）次世代への働きかけ

女性教員比率が低い理由として、教育職では研究者を志す女性が少ないという意見が最多である。次世代を見据えて、女子学生へ大学院進学を促すために、ロールモデルの提示等の働きかけが重要であることが示唆される。

2 資料の分析

(1) 女性教員比率

国立大学協会の女性教員比率の数値目標について、前回アンケートよりも教育職の認知度が上がった（前回 33%、今回 42%）。数値目標が低すぎる、妥当であると回答した比率は女性教員（それぞれ 20%、24%）が男性教員（それぞれ 12%、17%）よりも多い。数値目標の設定に反対する比率は男性教員（35%）が女性教員（18%）より多く、前回アンケートと比較すると男性教員は反対する比率が低く（前回 41%）なっている。

(2) ポジティブアクション

教育職で女性教員の採用を増やすことを希望する率（「希望する」と「どちらかといえば希望する」の合計）はおよそ半数（51%）となり、前回アンケート（47%）よりも意識改革が進んでいると示唆される（「希望する」は、前回 18%、今回 25%）。

女性教員比率を増した結果期待できることは、女性の労働意欲向上（76%）、若年層の職員と学生へのモデル提示になる（74%）、男女共同参画という社会的ニーズに応えることによる大学のイメージ向上になる（71%）という意見が多い。

(3) 次世代への働きかけ

女性教員比率が低い理由として、教育職では「研究者を志す女性が少ない」が 60%で最も多かった。

VI. 男女共同参画に望むこと

A 提言

- 1 育児・介護支援のための制度をさらに充実させるとともに、より働きやすい職場環境を整備する必要がある
- 2 女性の施設面の改善が、特に教育職と医療職の教職員に望まれている。更衣室、休憩スペース等を調査し、女性のみではなく全ての教職員に対して、適切な環境への改善を促進することが必要である。
- 3 全ての教職員が働きやすく、学生が学びやすい大学となるために、多様性に配慮した教育研究環境の整備が望まれている。具体的な取り組みを検討し、実施する必要がある。

B 解説

1 提案の趣旨

(1) 育児・介護支援制度の充実

育児、介護支援のための制度の充実が、男女共同参画推進委員会に最も求められている。仕事と家庭の継続のためには、諸制度の整備は不可欠である。そして、性別に関わらず制度

を利用しやすい職場環境を実現させることが求められている。

(2) 施設の改善

性別に関わらず働きやすい労働環境を実現するために、更衣室、休憩スペース等の施設環境を整備することが必要である。特に教育職、医療職で環境整備が望まれている傾向にある。

(3) ダイバーシティ環境整備

男女共同参画にとどまらず、教職員および学生の多様性（ダイバーシティ；国籍、障害の有無、年齢、性的指向など）を配慮した教育研究環境を整備するために、具体的な取り組みを検討し実施する必要がある。

2 資料の分析

(1) 育児・介護支援制度の充実

男女共同参画推進委員会に対して、育児、介護支援のための制度を充実させることを8割以上の回答者が希望している。育児・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備も求められており、「早出・遅出等勤務時間帯の変更ができるようにする」、「時間外労働をさせない制度の拡大」のように勤務時間に関する支援が必要という意見も寄せられた。

(2) 施設の改善

「女性の施設面での労働環境を改善する」は女性47%、男性38%、一般職33%、教育職51%、医療職49%が希望しており、育児支援制度・介護支援制度の充実に次いで期待されている。

(3) ダイバーシティ環境整備

男女共同参画推進委員会に、セクシャルマイノリティ（性的少数者）が働きやすくなるために労働環境を改善することをおよそ5割の教職員が希望している。