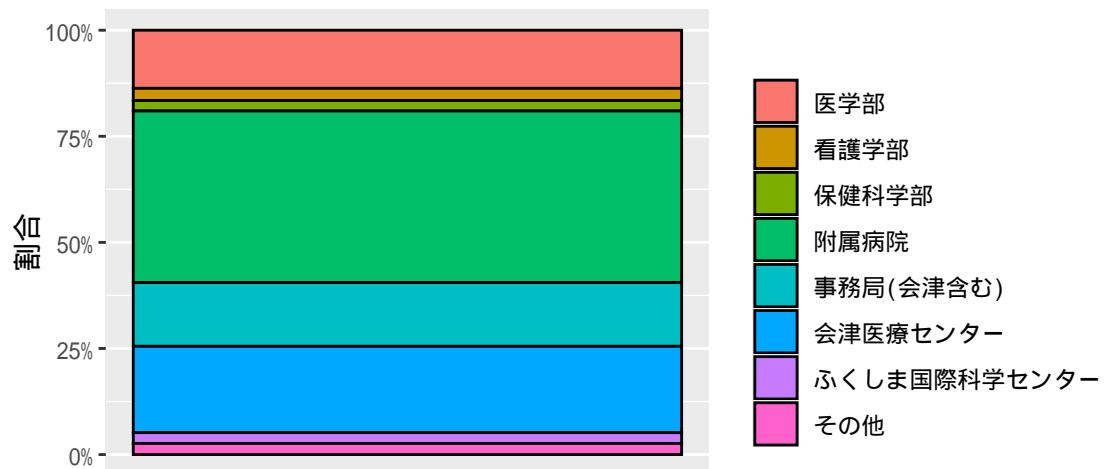


令和7年度「ダイバーシティに関するアンケート」集計結果

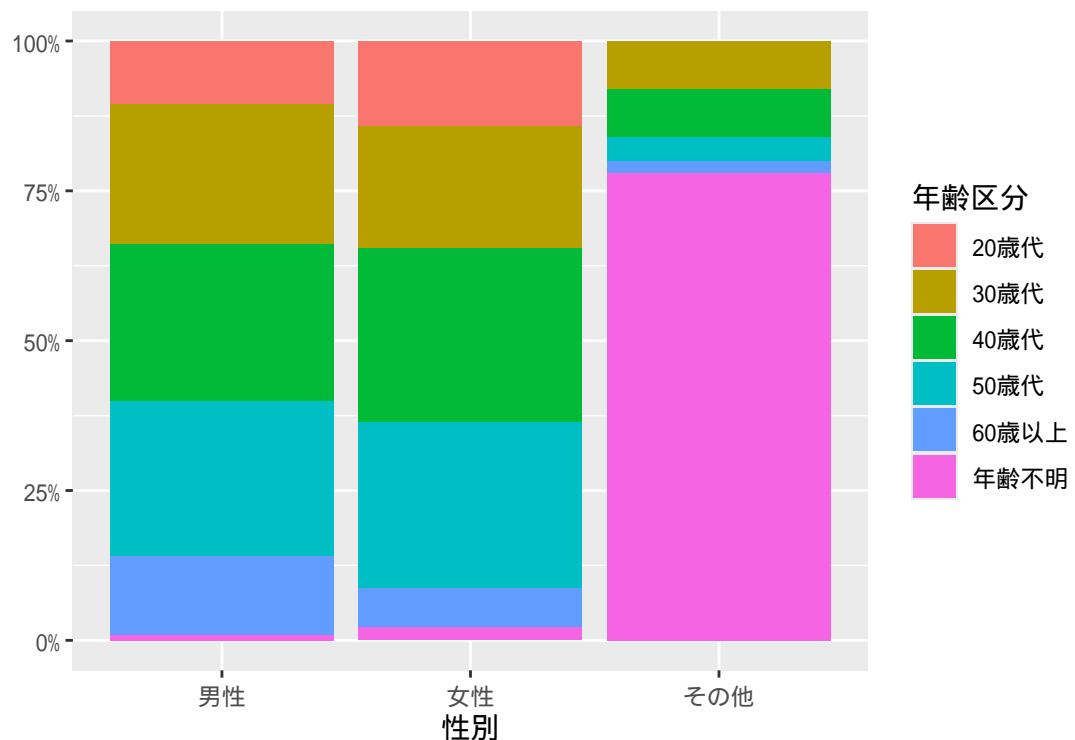
1 所属別回答者の内訳

所属	回答数(割合)
医学部	167 (13.7%)
看護学部	35 (2.9%)
保健科学部	30 (2.5%)
附属病院	491 (40.3%)
事務局(会津含む)	182 (14.9%)
会津医療センター	248 (20.3%)
ふくしま国際科学センター	29 (2.4%)
その他	32 (2.6%)



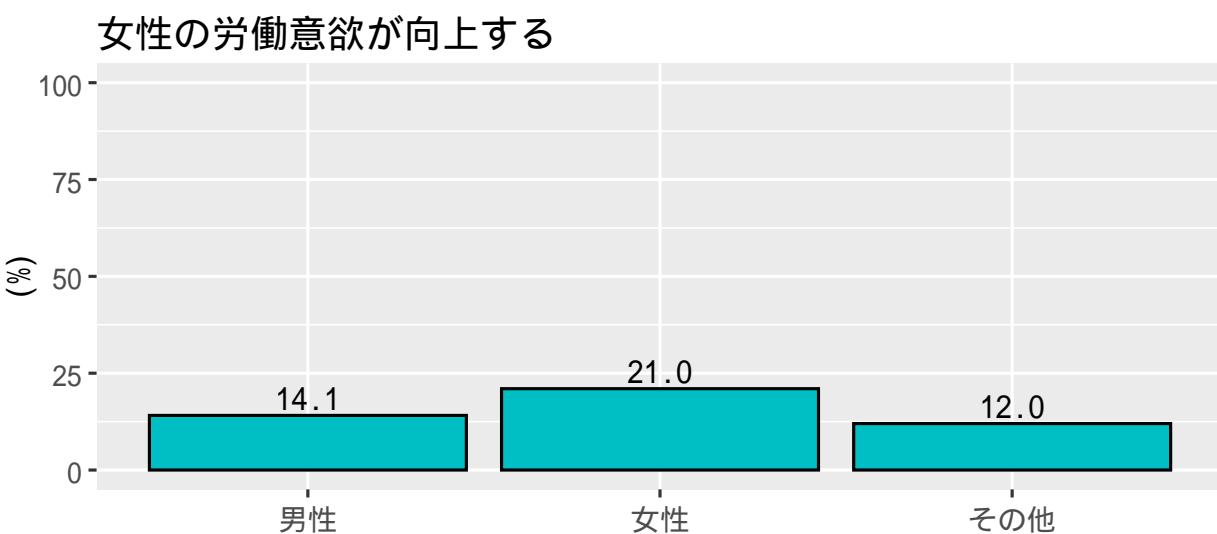
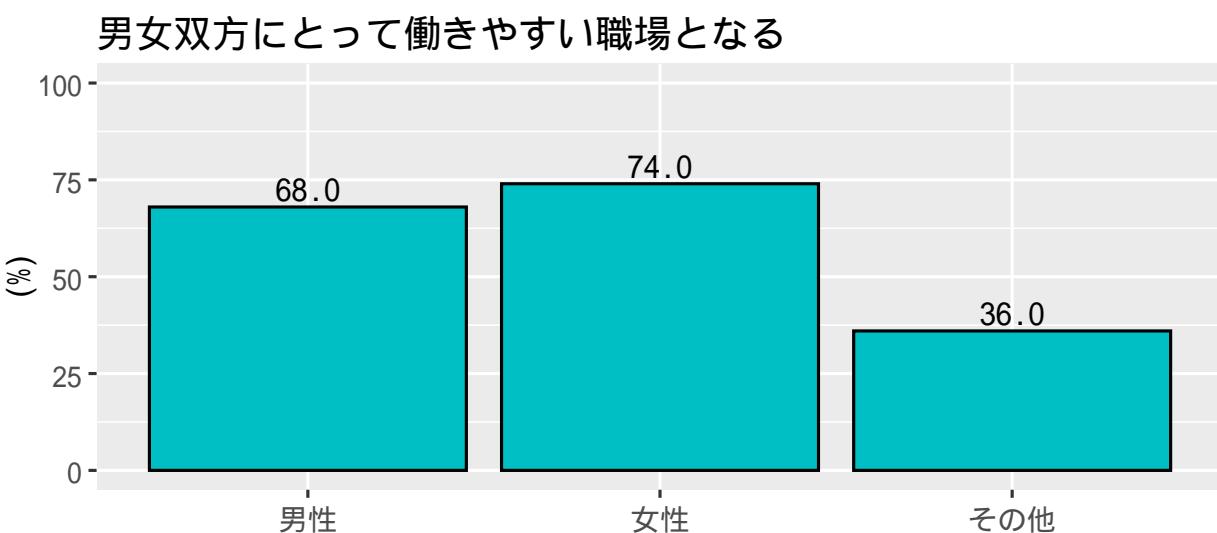
2 性別の年齢構成

年齢区分	男性 (n=334)	女性 (n=835)	性別不明 (n=50)
10歳代	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
20歳代	35 (10.5%)	119 (14.3%)	0 (0.0%)
30歳代	78 (23.4%)	170 (20.4%)	4 (8.0%)
40歳代	88 (26.3%)	243 (29.1%)	4 (8.0%)
50歳代	86 (25.7%)	230 (27.5%)	2 (4.0%)
60歳以上	44 (13.2%)	55 (6.6%)	1 (2.0%)
年齢不明	3 (0.9%)	18 (2.2%)	39 (78.0%)

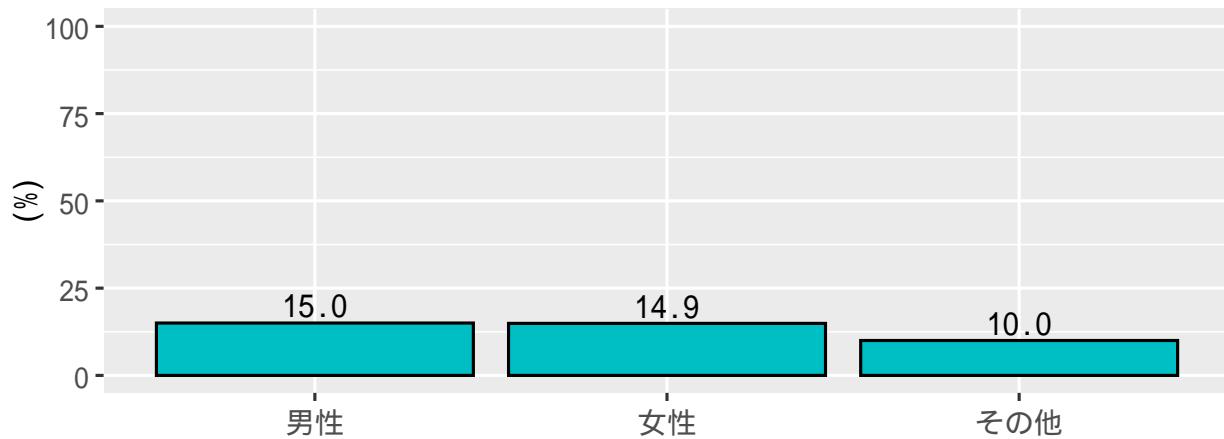


3 本学で男女共同参画を推進することは、どのようなプラス効果があると思いますか(最も大きな効果が期待されることを、2つまで)。

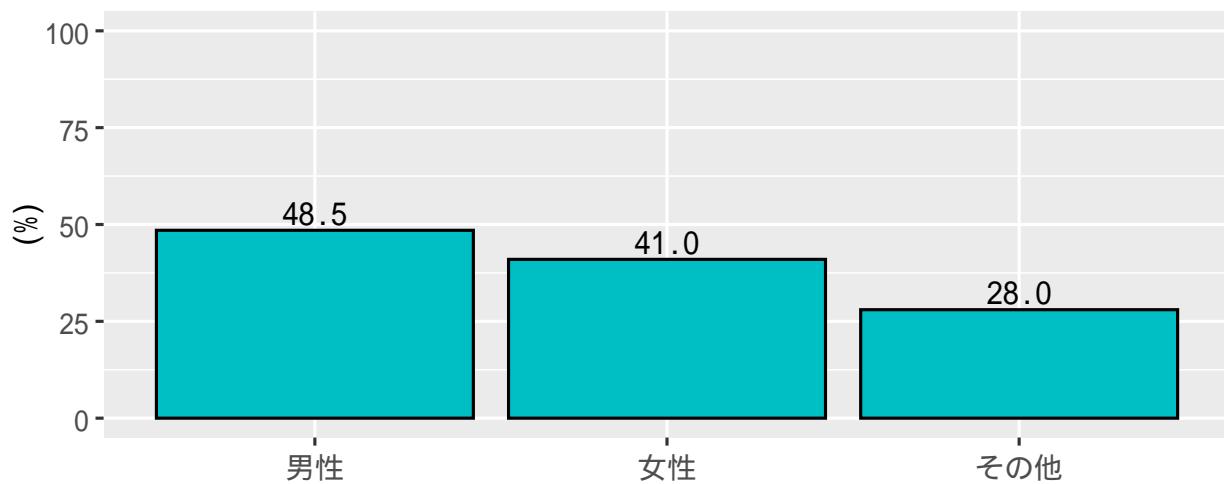
	男性	女性	性別不明
男女双方にとって働きやすい職場となる	227 (68.0%)	618 (74.0%)	18 (36.0%)
女性の労働意欲が向上する	47 (14.1%)	175 (21.0%)	6 (12.0%)
男女共同参画という社会的ニーズに応えることによって大学のイメージが向上する	50 (15.0%)	124 (14.9%)	5 (10.0%)
多様な人材が活躍できる組織となることで、大学が活性化する	162 (48.5%)	342 (41.0%)	14 (28.0%)
若年層の職員・学生にとって、将来のモデルが提示できる	80 (24.0%)	151 (18.1%)	4 (8.0%)
特にプラス効果はない	4 (1.2%)	13 (1.6%)	1 (2.0%)



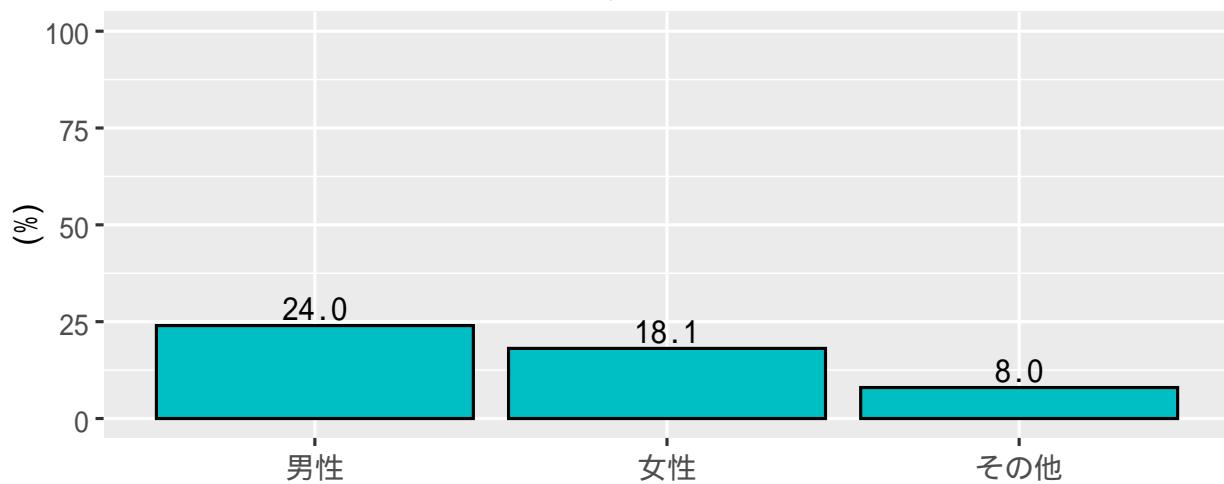
男女共同参画という社会的ニーズに応えることによって大学のイメージが向上する



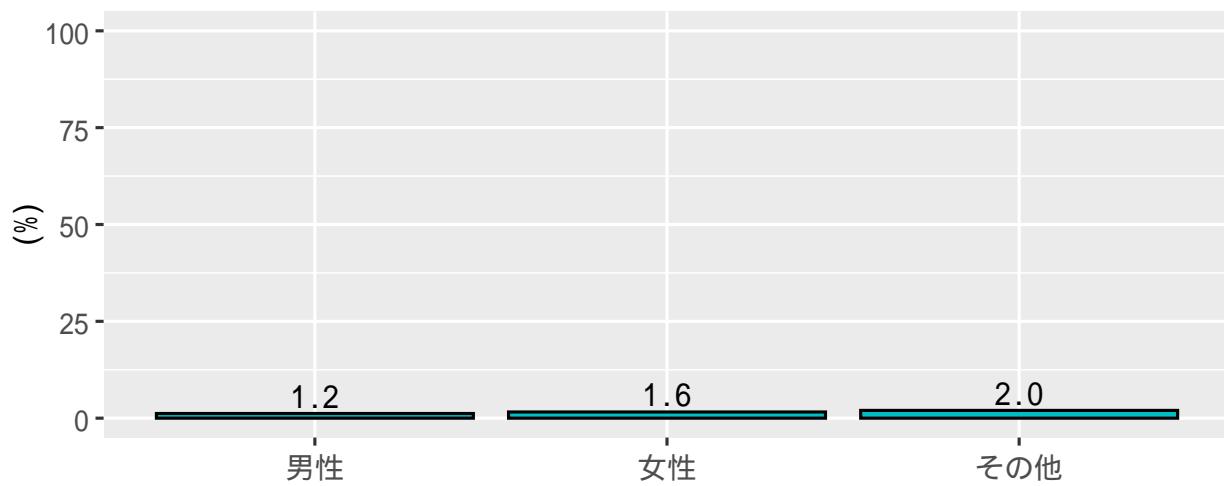
多様な人材が活躍できる組織となることで、大学が活性化する



若年層の職員・学生にとって、将来のモデルが提示できる



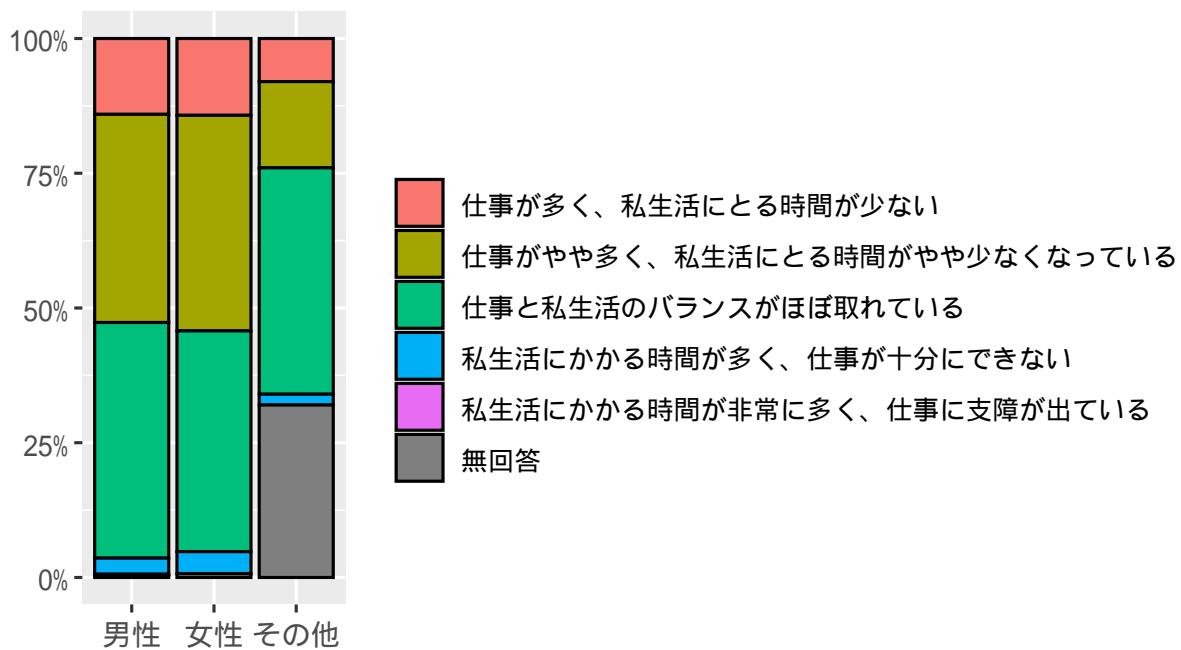
特にプラス効果はない



4 あなたの仕事と私生活の時間配分についてお聞きします。現在、あなたが理想と考えるバランスで仕事と生活の両立ができますか。

	男性	女性	性別不明
仕事が多く、私生活にとる時間が少ない	47 (14.1%)	119 (14.3%)	4 (8.0%)
仕事がやや多く、私生活にとる時間がやや少なくなっている	129 (38.6%)	334 (40.0%)	8 (16.0%)
仕事と私生活のバランスがほぼ取れている	146 (43.7%)	342 (41%)	21 (42.0%)
私生活にかかる時間が多く、仕事が十分にできない	10 (3.0%)	34 (4.1%)	1 (2.0%)
私生活にかかる時間が非常に多く、仕事に支障が出ている	1 (0.3%)	0 (0%)	0 (0.0%)
無回答	1 (0.3%)	6 (0.7%)	16 (32.0%)

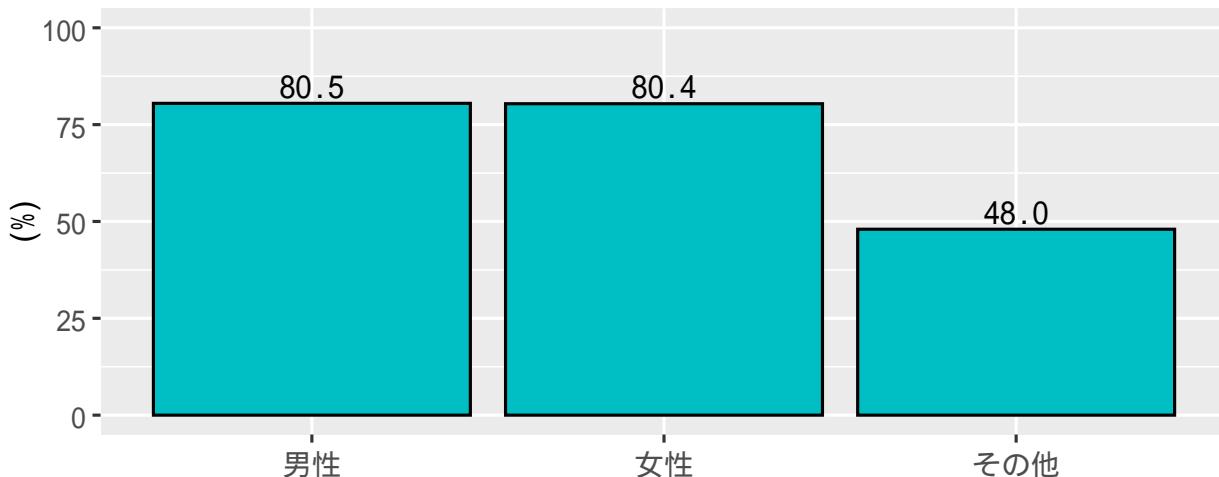
あなたの仕事と私生活の時間配分についてお聞きします。
現在、あなたが理想と考えるバランスで仕事と生活の両立が
できていますか



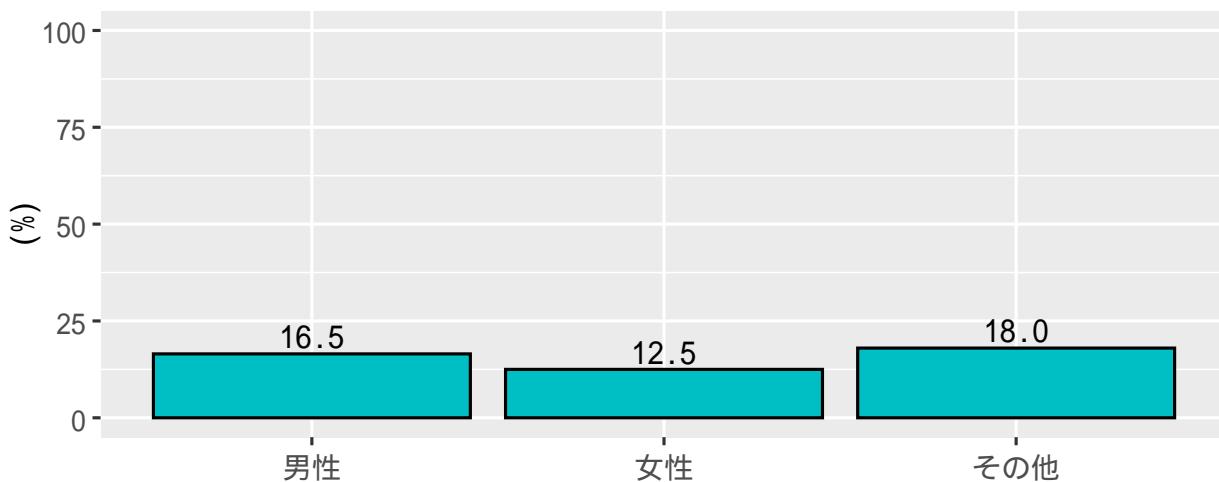
5 仕事と私生活を自分の理想のバランス（両立）にするために、必要だと思うことは何ですか（最も必要だと思われるこことを3つまで）。

	男性	女性	性別不明
仕事量の削減・効率化、適切な人員配置	269 (80.5%)	671 (80.4%)	24 (48.0%)
在宅勤務制度の導入	55 (16.5%)	104 (12.5%)	9 (18.0%)
育児・介護休業をとりやすくする	69 (20.7%)	201 (24.1%)	2 (4.0%)
家庭と仕事との両立を支援しようという職場の雰囲気、上司の理解	185 (55.4%)	511 (61.2%)	16 (32.0%)
勤務時間のフレックス化等、多様な働き方の導入	178 (53.3%)	525 (62.9%)	22 (44.0%)
保育・介護サービスの充実	42 (12.6%)	116 (13.9%)	2 (4.0%)
相談窓口の充実	15 (4.5%)	39 (4.7%)	2 (4.0%)
単身赴任者に対する支援	23 (6.9%)	8 (1.0%)	1 (2.0%)

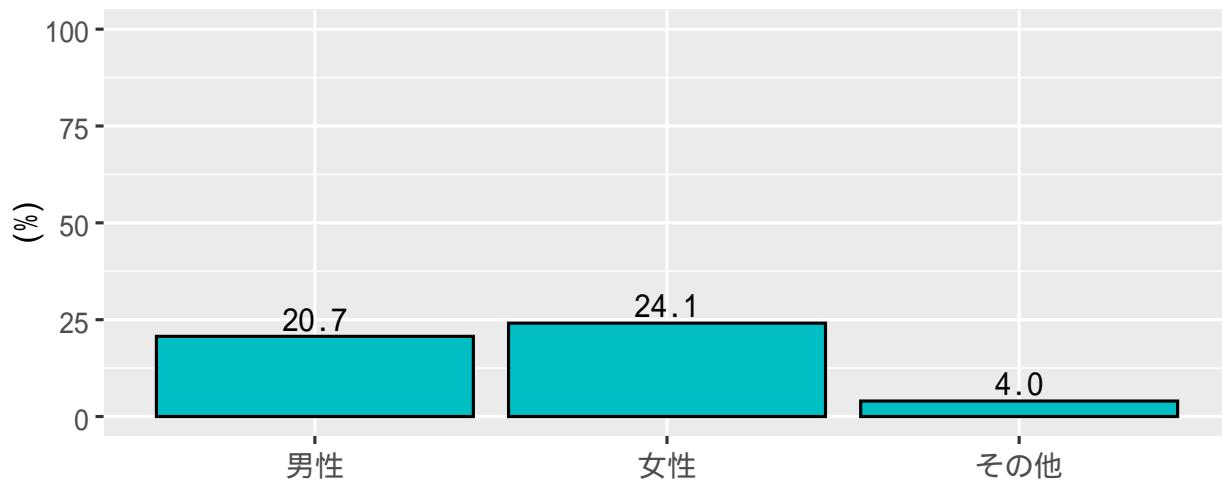
仕事量の削減・効率化、適切な人員配置



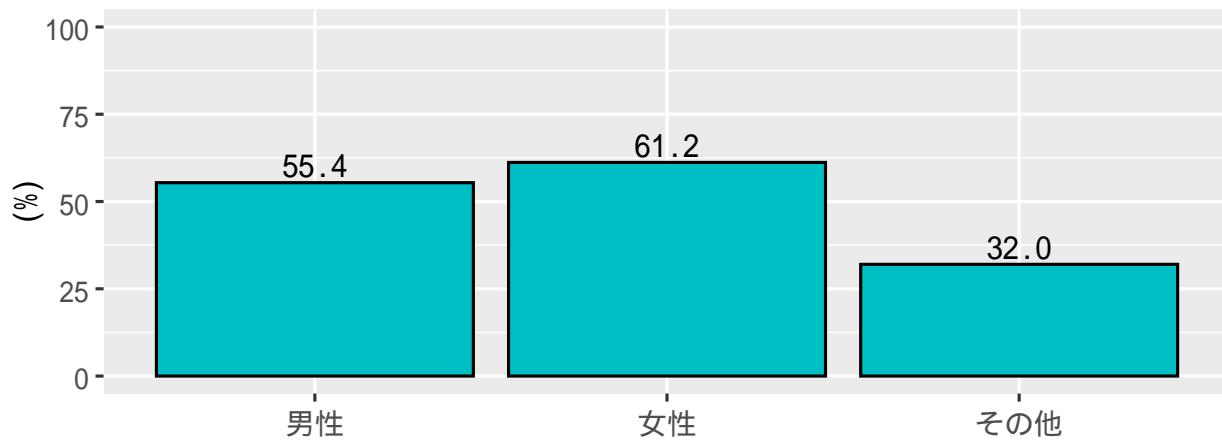
在宅勤務制度の導入



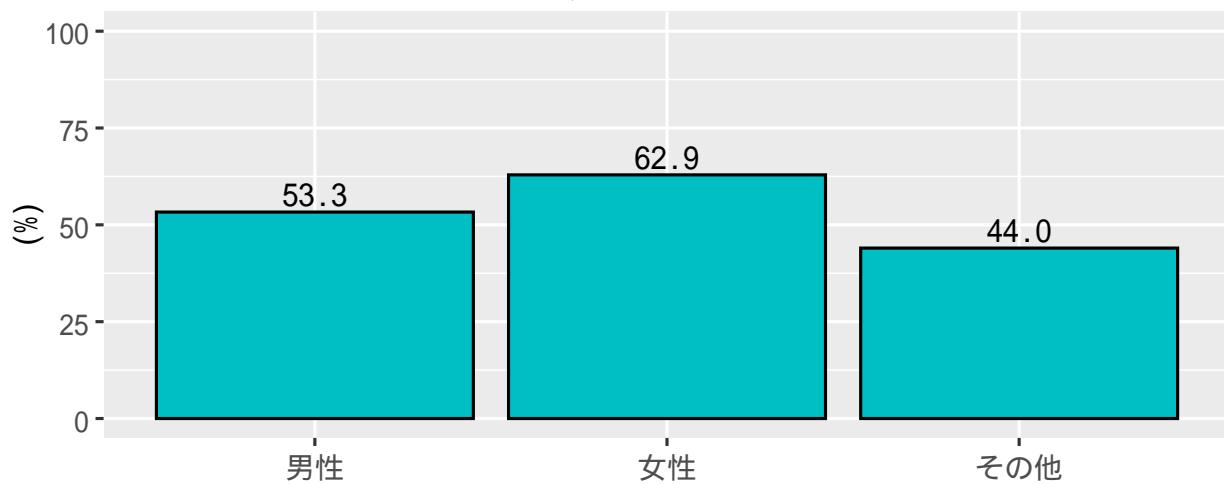
育児・介護休業をとりやすくする



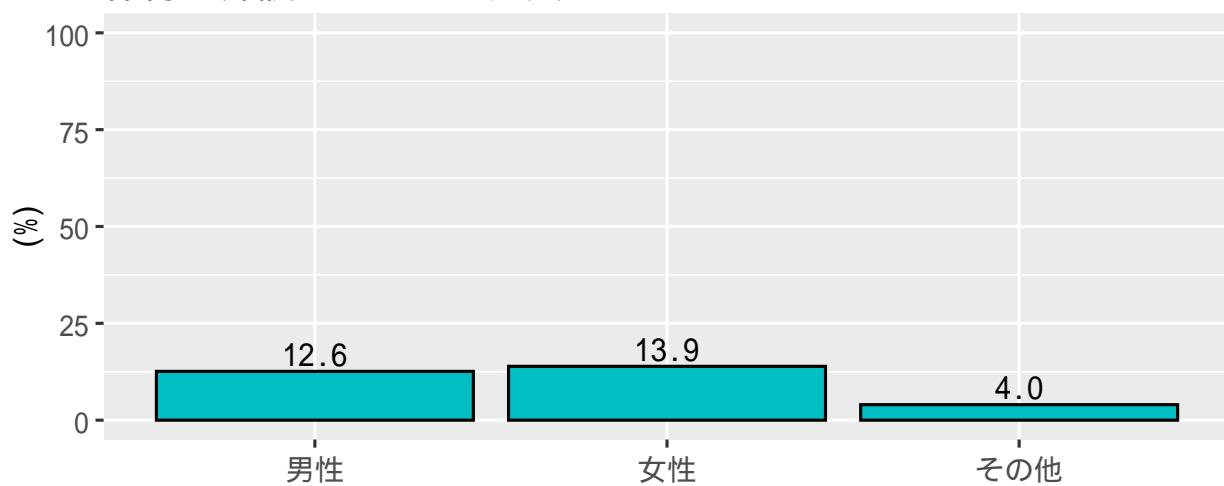
家庭と仕事との両立を支援しようという職場の雰囲気、 上司の理解



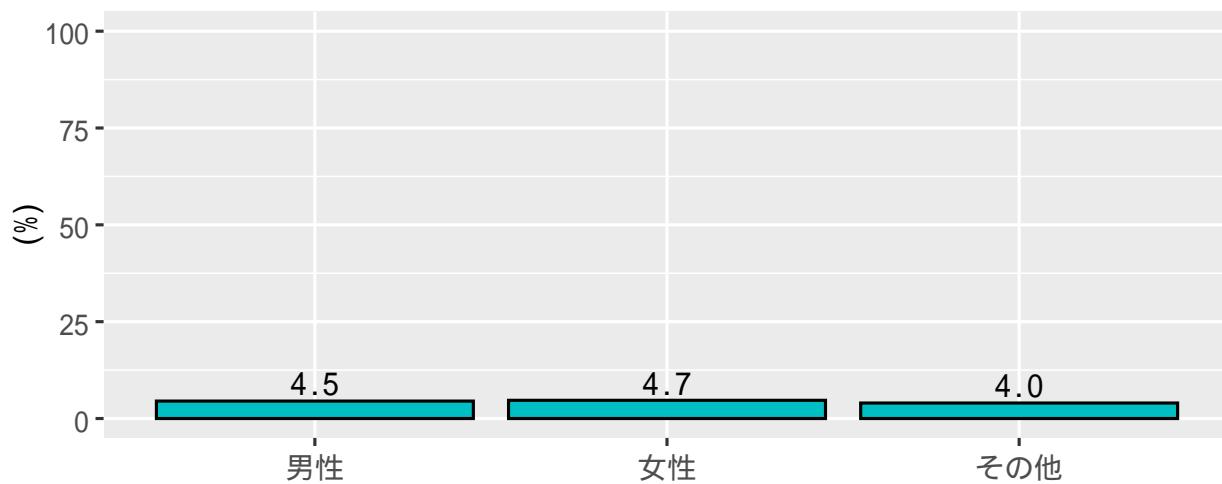
勤務時間のフレックス化等、多様な働き方の導入



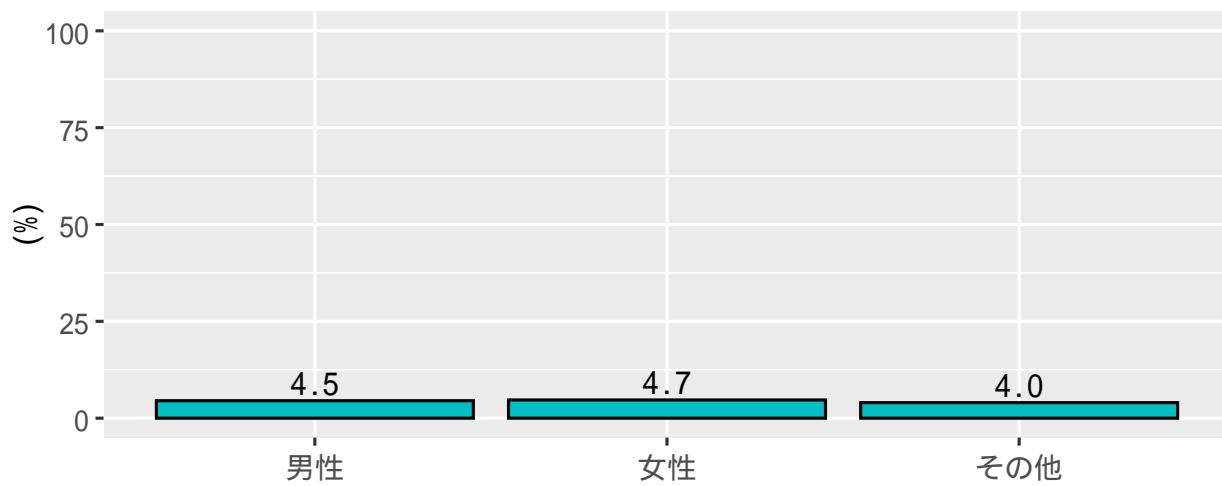
保育・介護サービスの充実



相談窓口の充実

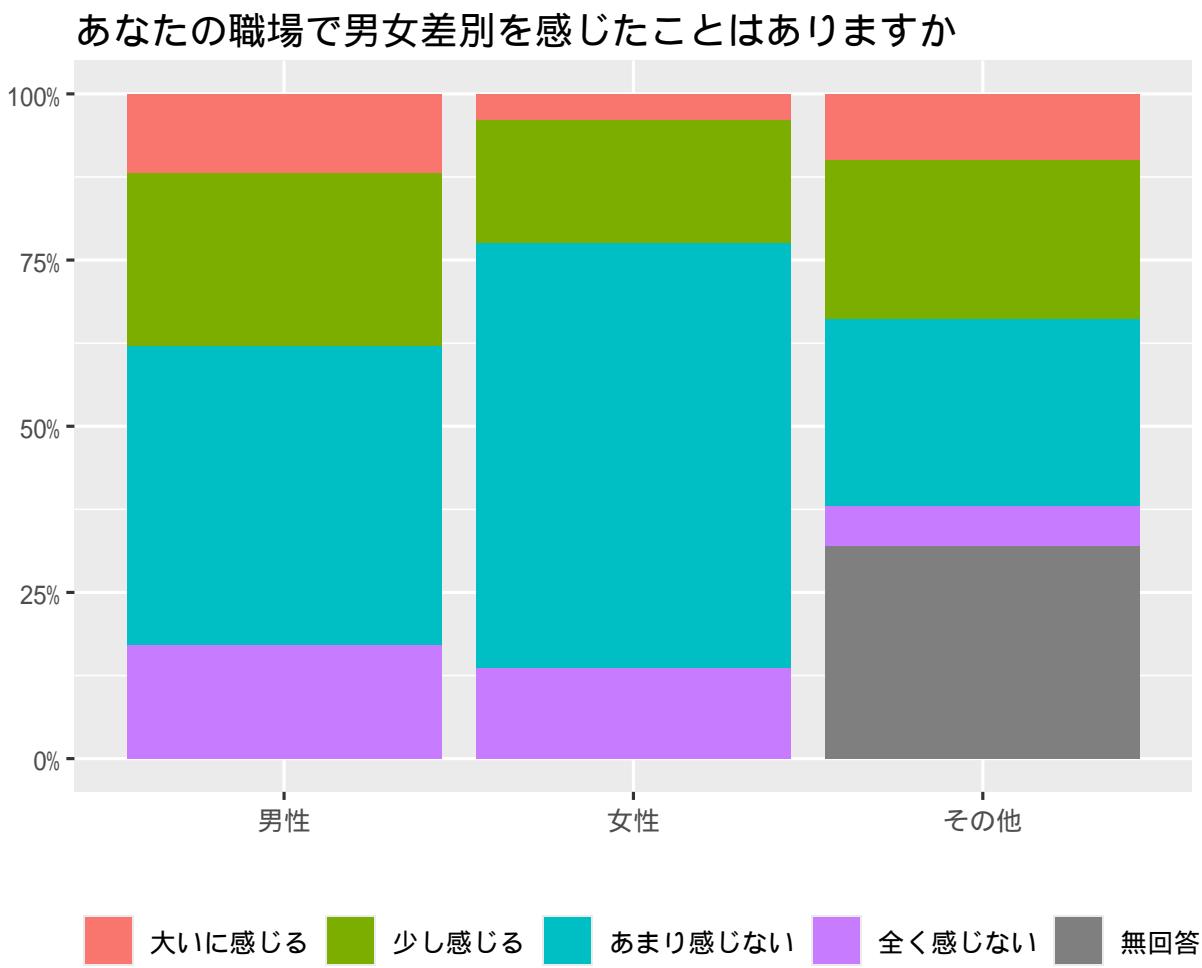


単身赴任者に対する支援



6 あなたの職場で男女差別を感じたことはありますか。

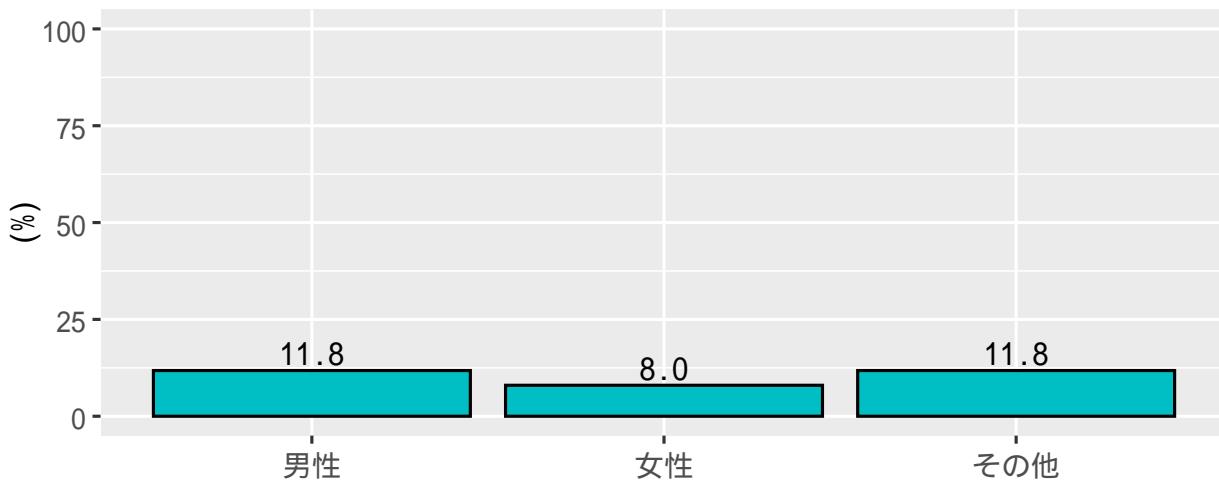
	男性	女性	性別不明
大いに感じる	40 (12.0%)	33 (4.0%)	5 (10.0%)
少し感じる	87 (26.0%)	155 (18.6%)	12 (24.0%)
あまり感じない	150 (44.9%)	533 (63.8%)	14 (28.0%)
全く感じない	57 (17.1%)	114 (13.7%)	3 (6.0%)
無回答	0 (0.0%)	0 (0.0%)	16 (32.0%)



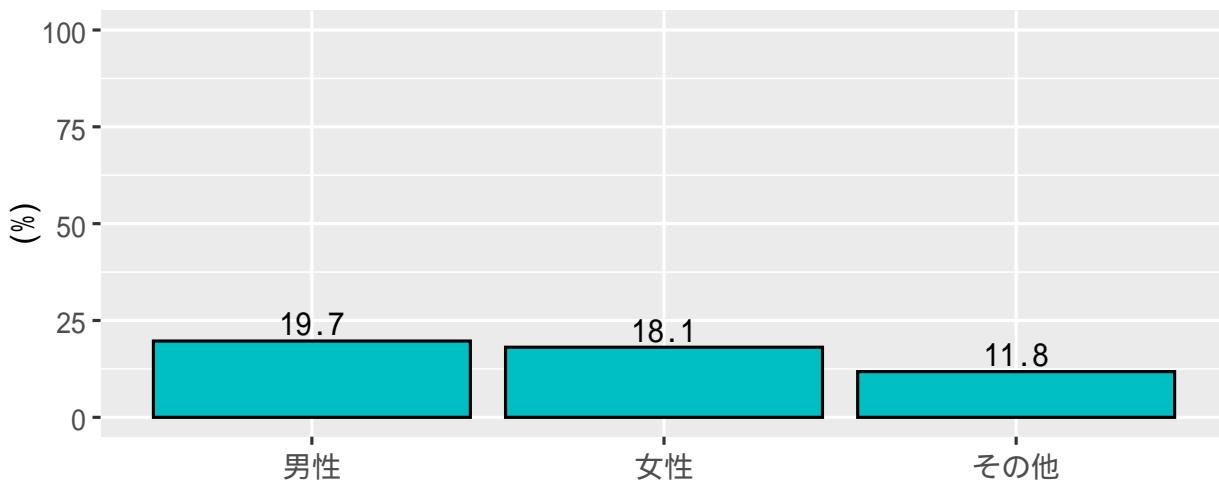
7 (上記質問にて「大いに感じる」「少し感じる」とお答えになった方) 男女差別を感じるのはどのような点ですか(3つまで)。

	男性	女性	性別不明
採用	15 (11.8%)	15 (8.0%)	2 (11.8%)
業績評価	25 (19.7%)	34 (18.1%)	2 (11.8%)
仕事内容	84 (66.1%)	101 (53.7%)	6 (35.3%)
昇進	21 (16.5%)	38 (20.2%)	5 (29.4%)
管理職への登用	20 (15.7%)	35 (18.6%)	5 (29.4%)
研究発表の機会	1 (0.8%)	4 (2.1%)	0 (0.0%)
研修の機会	3 (2.4%)	4 (2.1%)	0 (0.0%)
配属先や異動	37 (29.1%)	43 (22.9%)	3 (17.6%)
雑務の負担	49 (38.6%)	80 (42.6%)	7 (41.2%)
研究費	2 (1.6%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)

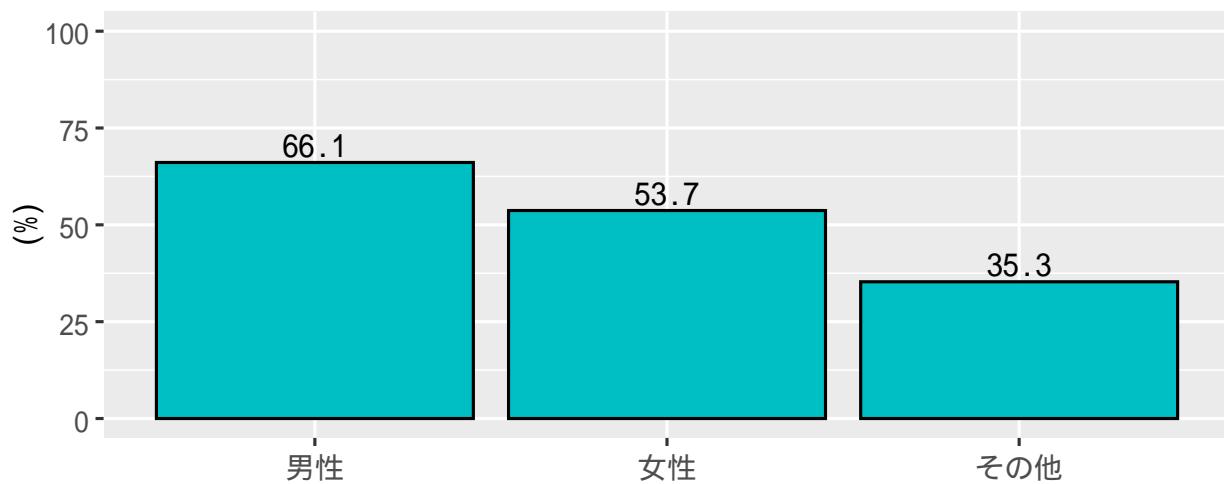
採用



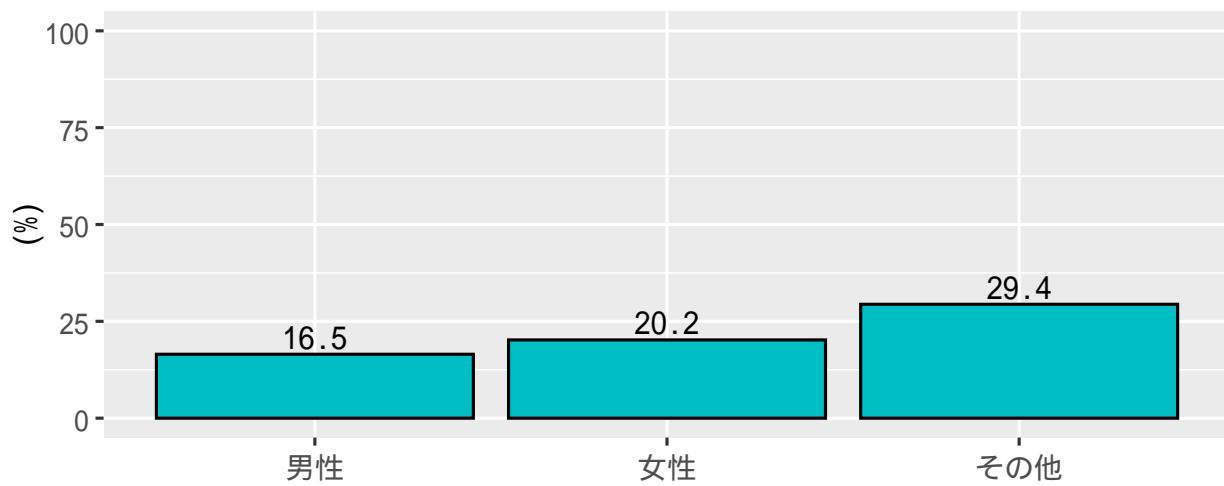
業績評価



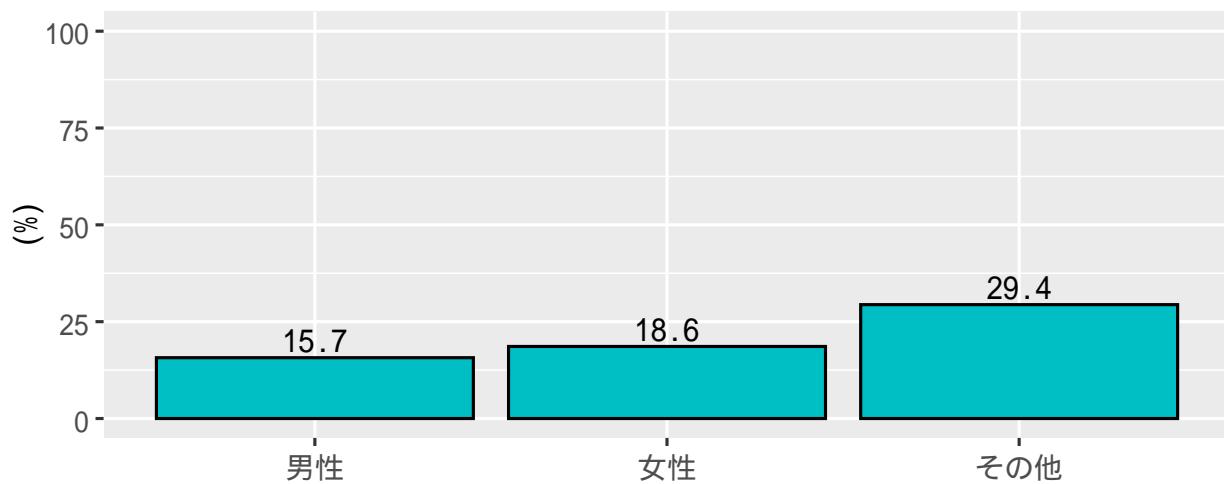
仕事内容



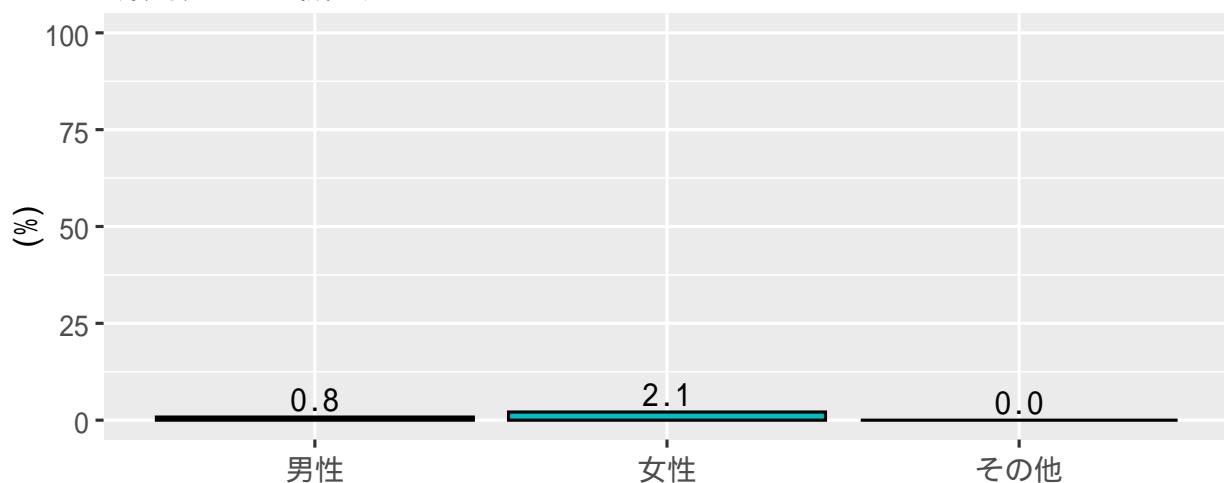
昇進



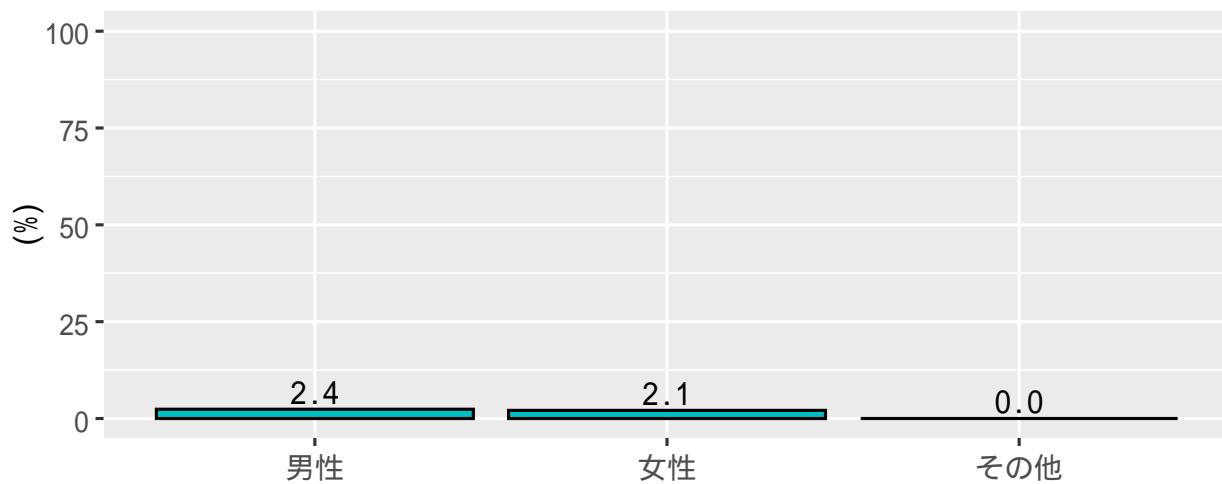
管理職への登用



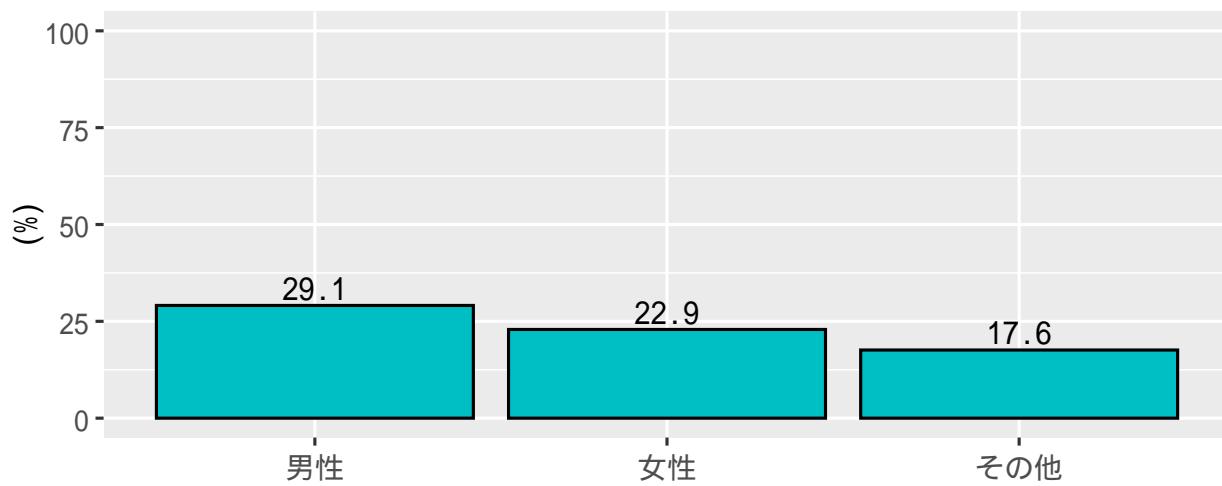
研究発表の機会



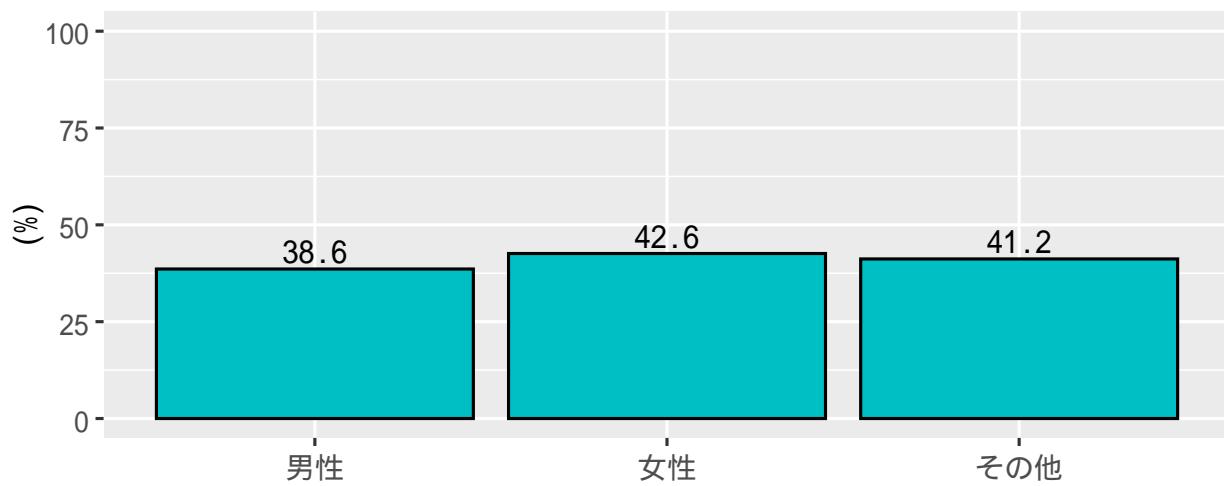
研修の機会



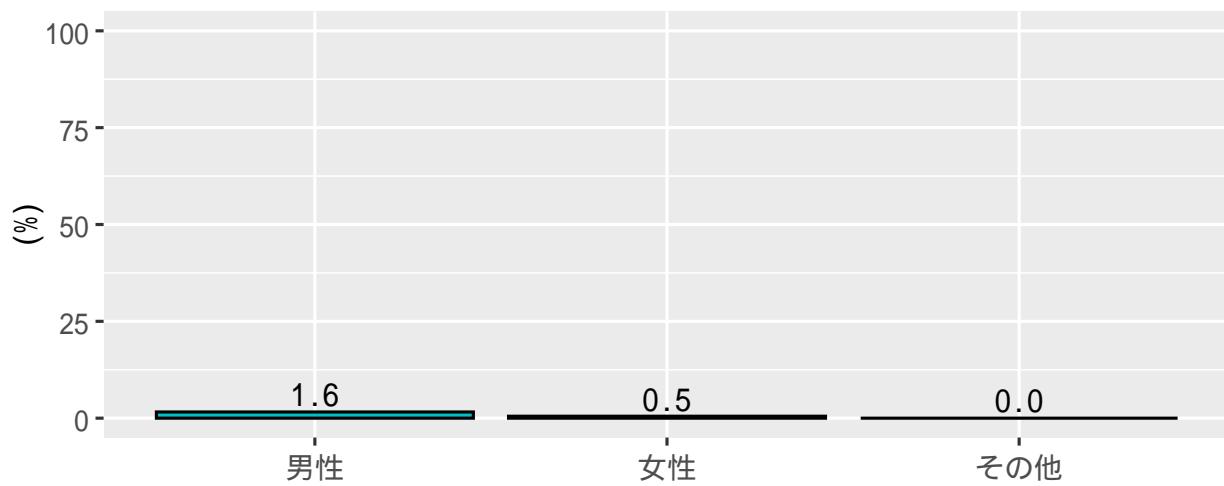
配属先や移動



雑務の負担



研究費



8 あなたの所属部署において、ライフイベント（出産・子育て・介護等）を抱える男女が双方に働きやすい環境になっていますか。

	男性	女性	性別不明
とても働きやすい環境である	47 (14.1%)	74 (8.9%)	8 (16%)
どちらかと言えば働きやすい環境である	178 (53.3%)	412 (49.3%)	13 (26%)
どちらともいえない	80 (24%)	220 (26.3%)	7 (14%)
あまり働きやさくない環境である	17 (5.1%)	94 (11.3%)	3 (6%)
働きにくい環境である	12 (3.6%)	33 (4%)	1 (2%)
無回答	0 (0%)	2 (0.2%)	18 (36%)

あなたの所属部署において、ライフイベント（出産・子育て・介護等）を抱える男女が双方に働きやすい環境になっていますか。

