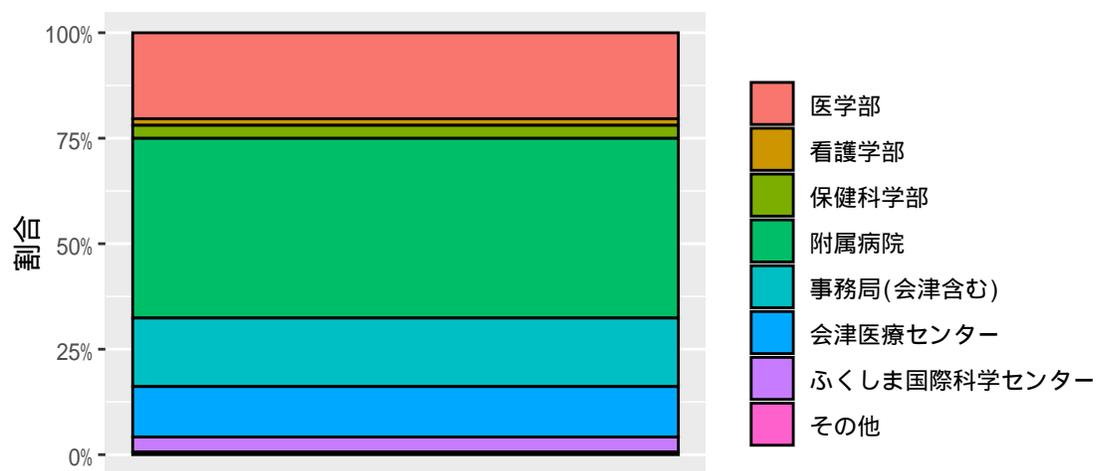


# 令和4年度「ダイバーシティに関するアンケート」集計結果

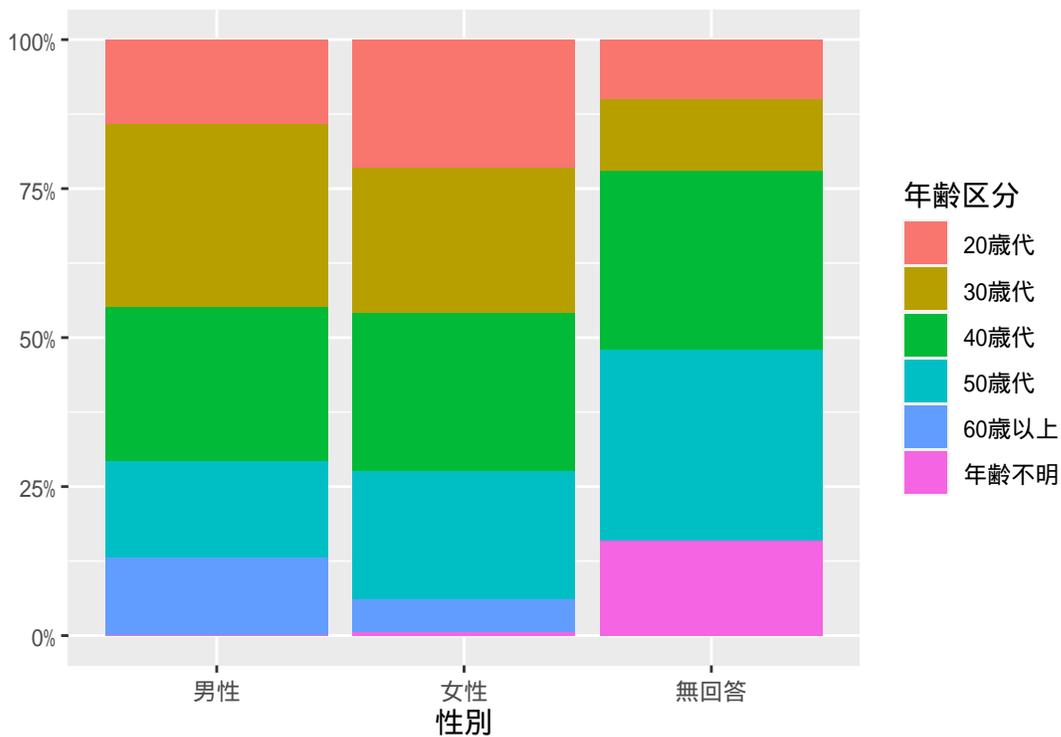
## 1 所属別回答者の内訳

所属	回答数 (割合)
医学部	521 (20.4%)
看護学部	40 (1.6%)
保健科学部	79 (3.1%)
附属病院	1089 (42.6%)
事務局 (会津含む)	415 (16.2%)
会津医療センター	306 (12.0%)
ふくしま国際科学センター	90 (3.5%)
その他	17 (0.7%)



## 2 性別の年齢構成

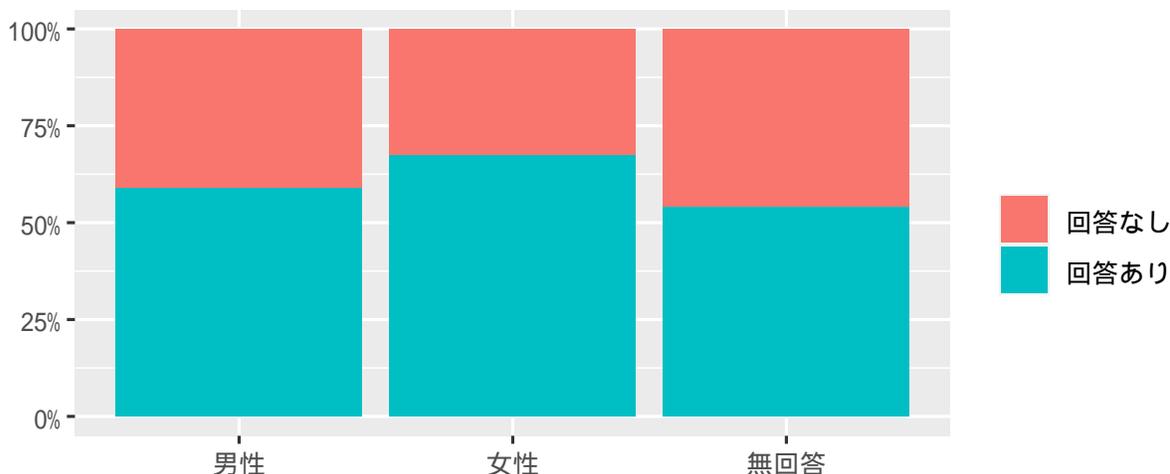
年齢区分	男性 (n=887)	女性 (n=1620)	無回答 (n=50)
10 歳代	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
20 歳代	126 (14.2%)	348 (21.5%)	5 (10.0%)
30 歳代	273 (30.8%)	396 (24.4%)	6 (12.0%)
40 歳代	228 (25.7%)	429 (26.5%)	15 (30.0%)
50 歳代	144 (16.2%)	348 (21.5%)	16 (32.0%)
60 歳以上	115 (13.0%)	89 (5.5%)	0 (0.0%)
年齢不明	1 (0.1%)	10 (0.6%)	8 (16.0%)



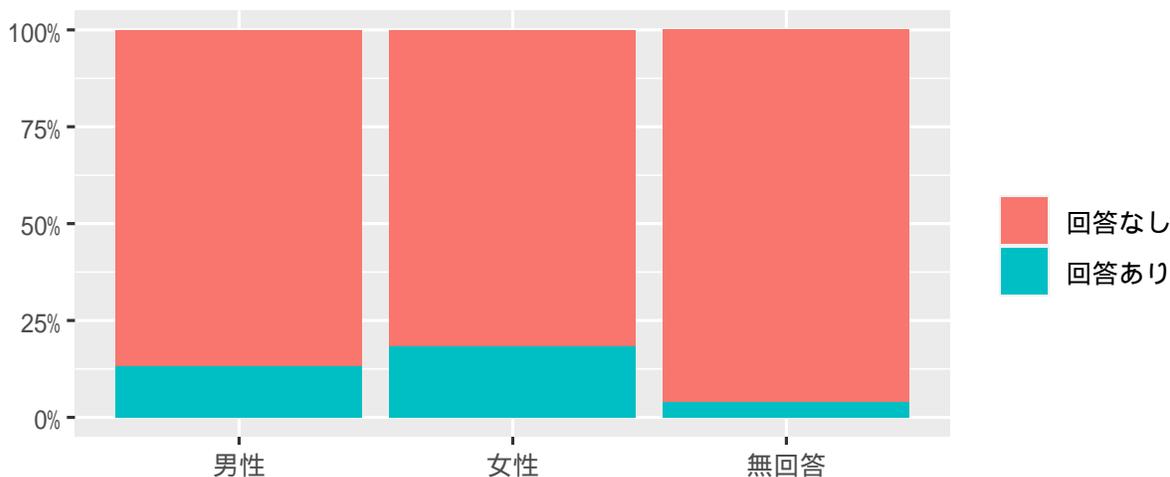
3 本学で男女共同参画を推進することは、どのようなプラス効果があると思いますか (最も大きな効果が期待されることを、2つまで)。

	男性	女性	無回答
男女双方にとって働きやすい職場となる	523 (59.0%)	1093 (67.5%)	27 (54%)
女性の労働意欲が向上する	118 (13.3%)	299 (18.5%)	2 (4.0%)
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	131 (14.8%)	205 (12.7%)	7 (14.0%)
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	407 (45.9%)	660 (40.7%)	22 (44.0%)
若年層の職員・学生にとって、将来のモデルが提示できる	238 (26.8%)	273 (16.9%)	9 (18.0%)
特にプラス効果はない	63 (7.1%)	131 (8.1%)	6 (12.0%)

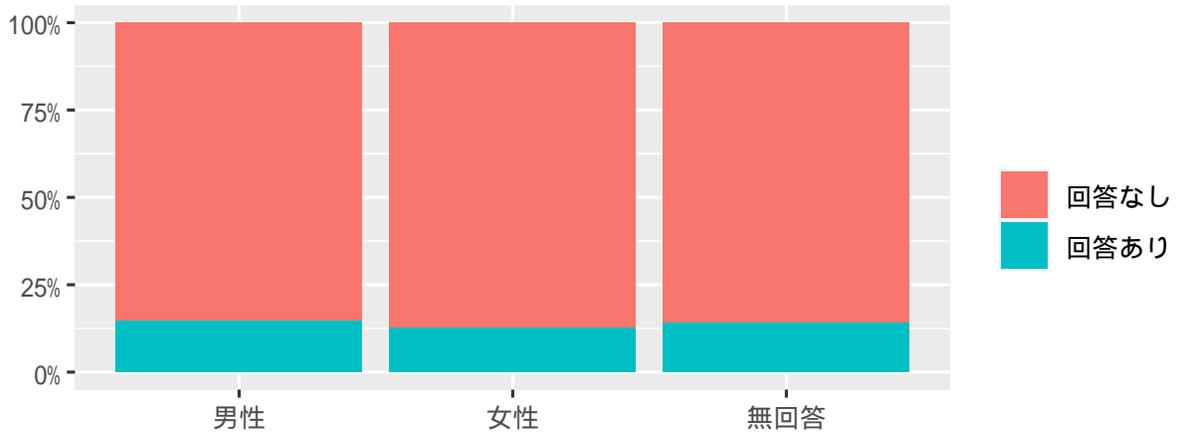
男女双方にとって働きやすい職場となる



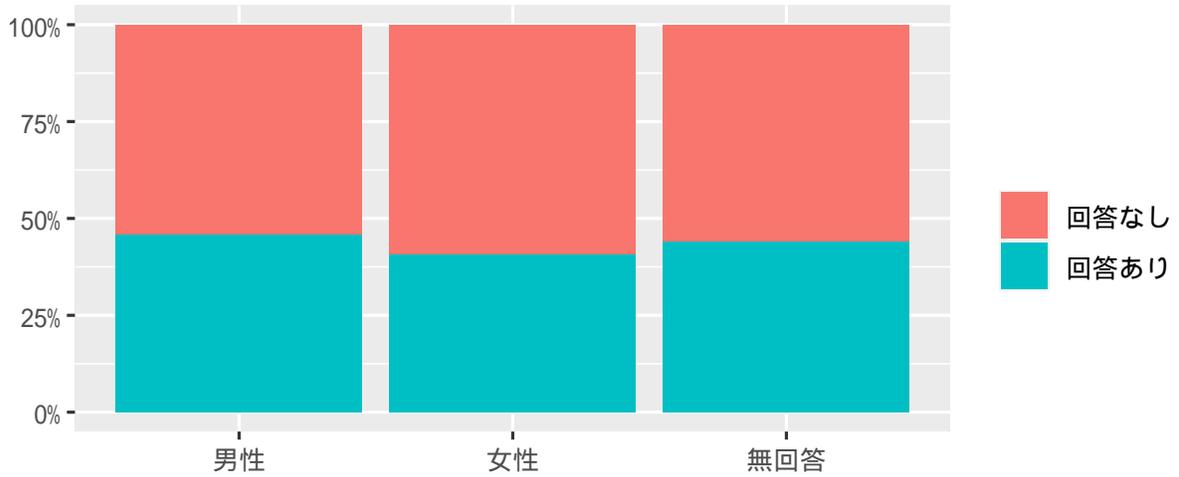
女性の労働意欲が向上する



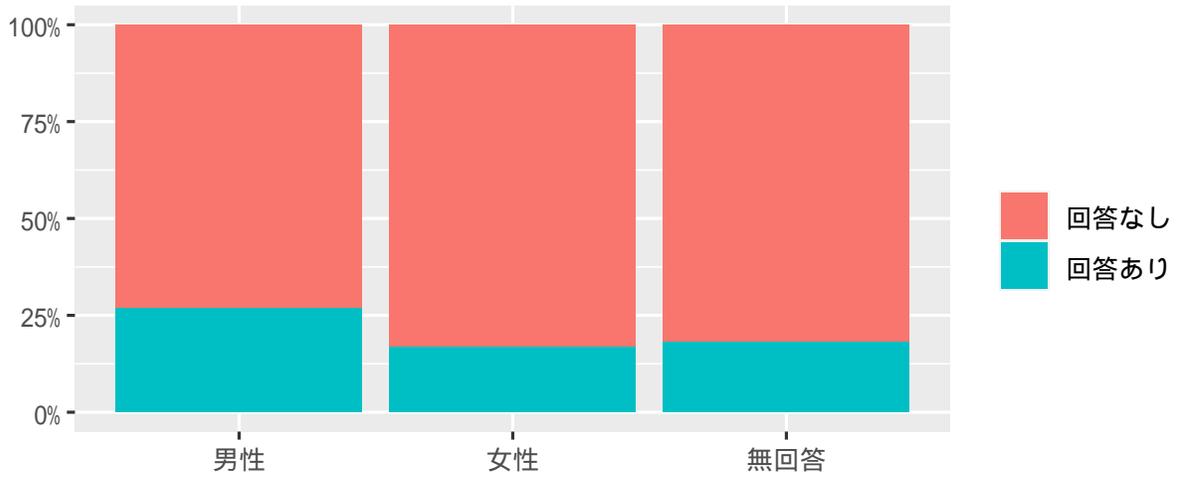
### 男女共同参画という社会的ニーズに応えることによって大学のイメージが向上する



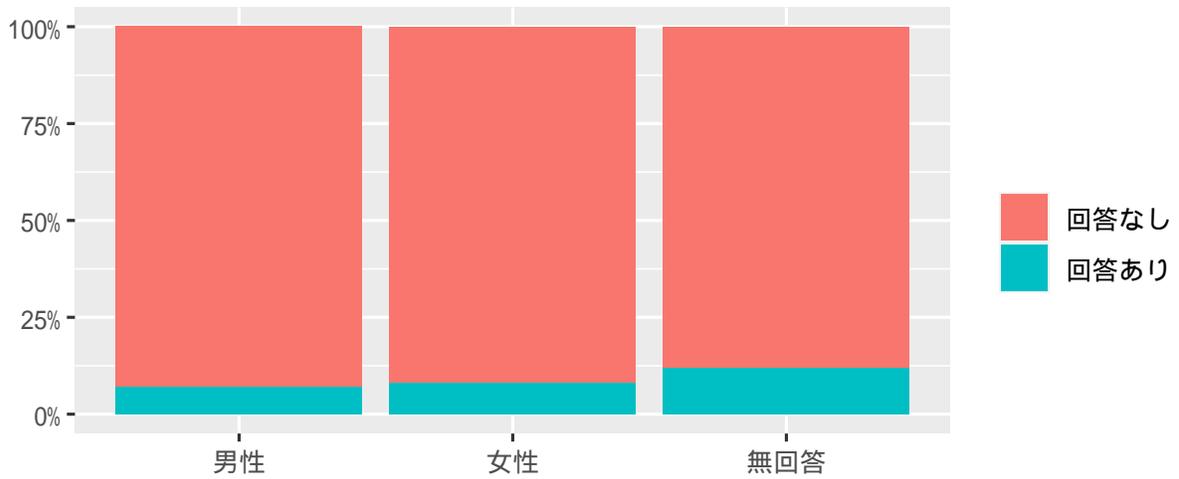
### 多様な人材が活躍できる組織となることで、大学が活性化する



### 若年層の職員・学生にとって、将来のモデルが提示できる



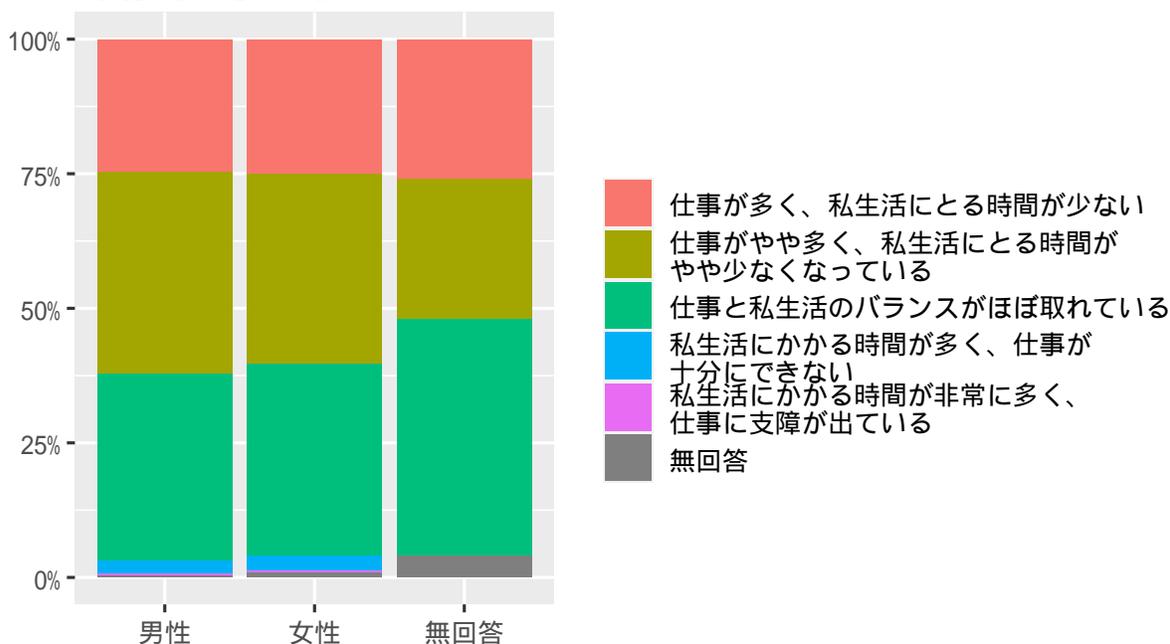
### 特にプラス効果はない



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ていますか。

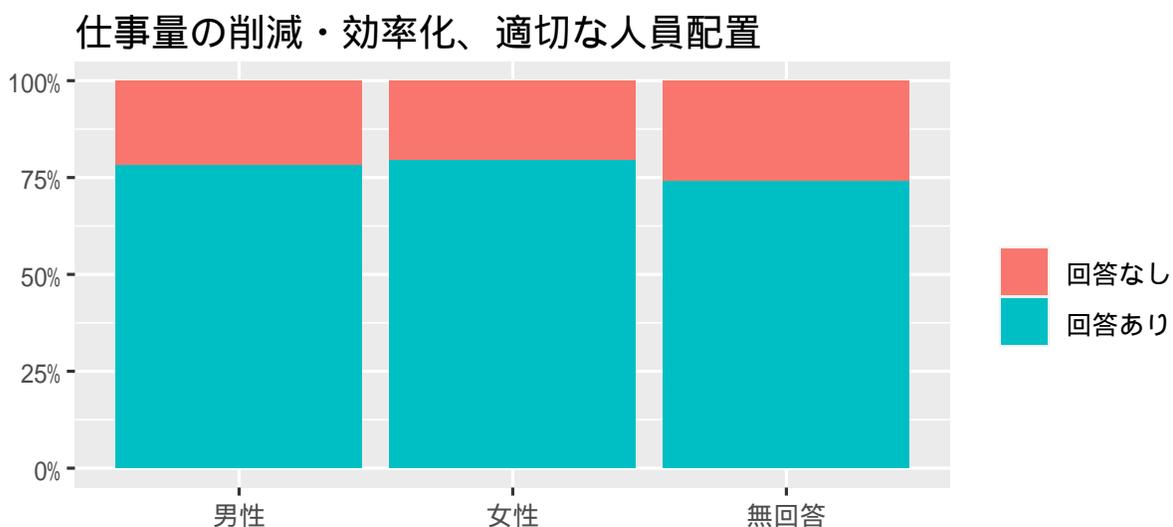
	男性	女性	無回答
仕事が多く、私生活にとる時間が少ない	219 (24.7%)	407 (25.1%)	13 (26.0%)
仕事がやや多く、私生活にとる時間がやや少なくなっている	333 (37.5%)	570 (35.2%)	13 (26.0%)
仕事と私生活のバランスがほぼ取れている	307 (34.6%)	577 (35.6%)	22 (44.0%)
私生活にかかる時間が多く、仕事が十分にできない	22 (2.5%)	47 (2.9%)	0 (0.0%)
私生活にかかる時間が非常に多く、仕事に支障が出ている	4 (0.5%)	6 (0.4%)	0 (0.0%)
無回答	2 (0.2%)	13 (0.8%)	2 (4.0%)

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

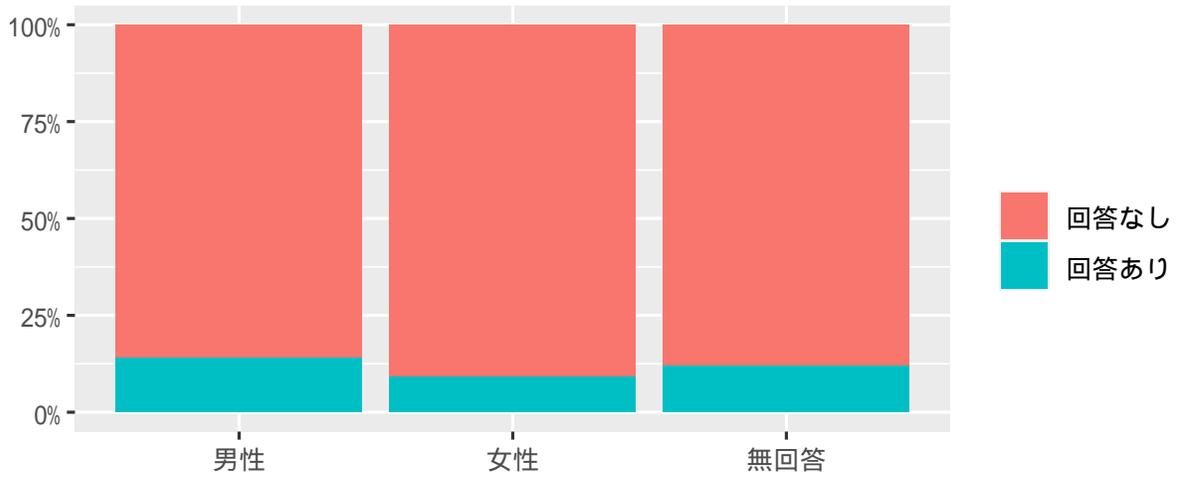


5 仕事と私生活を自分の理想のバランス（両立）にするために、必要だと思うことは何ですか（最も必要だと思われることを3つまで）。

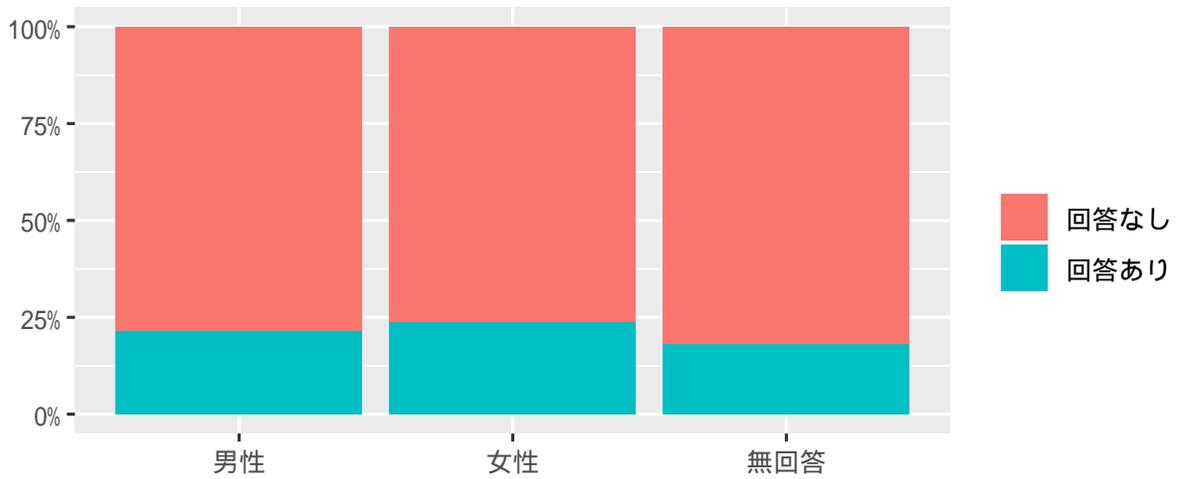
	男性	女性	無回答
仕事量の削減・効率化、適切な人員配置	693 (78.1%)	1285 (79.3%)	37 (74.0%)
在宅勤務制度の導入	125 (14.1%)	149 (9.2%)	6 (12.0%)
育児・介護休業をとりやすくする	190 (21.4%)	384 (23.7%)	9 (18.0%)
家庭と仕事との両立を支援しようという職場の雰囲気、上司の理解	450 (50.7%)	963 (59.4%)	22 (44.0%)
勤務時間のフレックス化等、多様な働き方の導入	434 (48.9%)	905 (55.9%)	29 (58.0%)
保育・介護サービスの充実	116 (13.1%)	238 (14.7%)	9 (18.0%)
相談窓口の充実	42 (4.7%)	100 (6.2%)	2 (4.0%)
単身赴任者に対する支援	44 (5.0%)	14 (0.9%)	2 (4.0%)



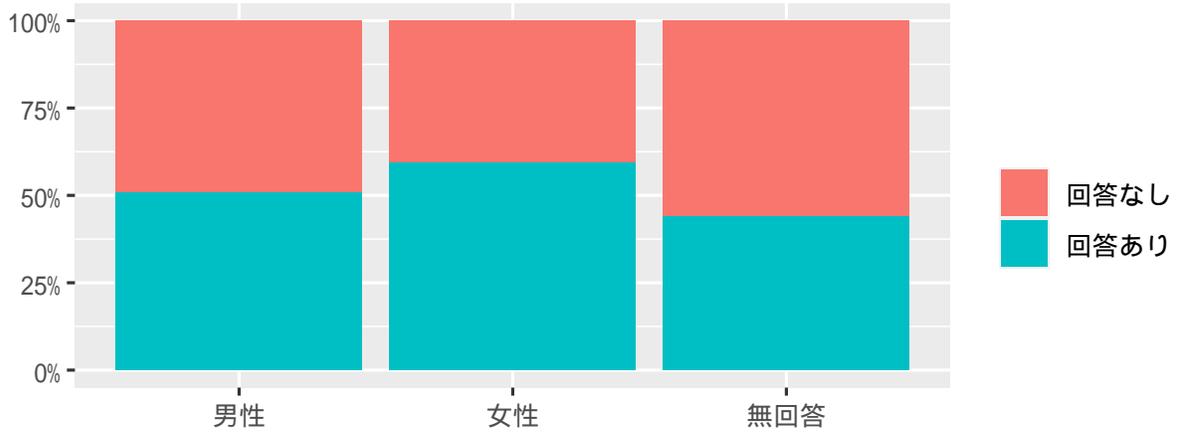
## 在宅勤務制度の導入



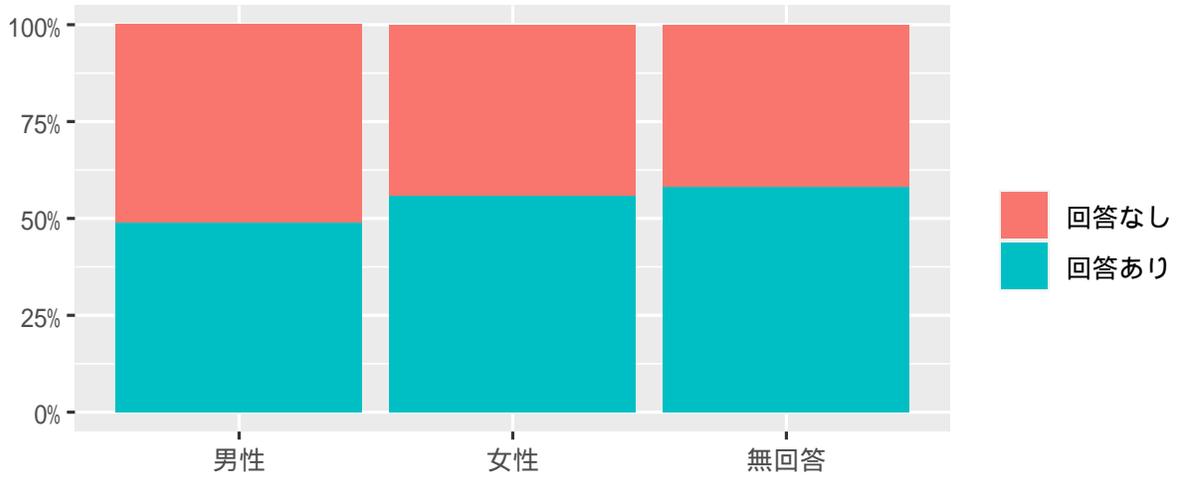
## 育児・介護休業をとりやすくする



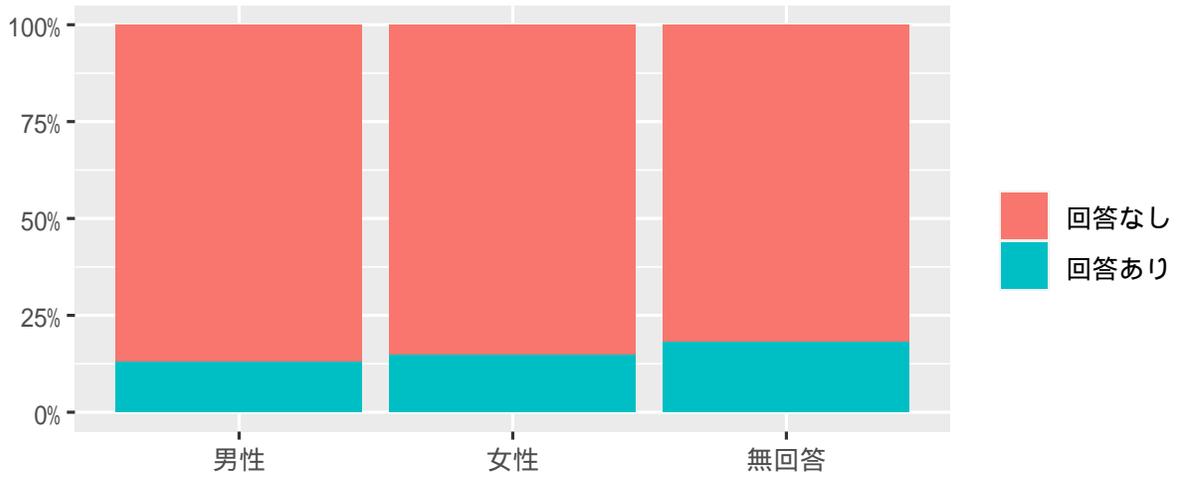
### 家庭と仕事との両立を支援しようという職場の雰囲気、 上司の理解



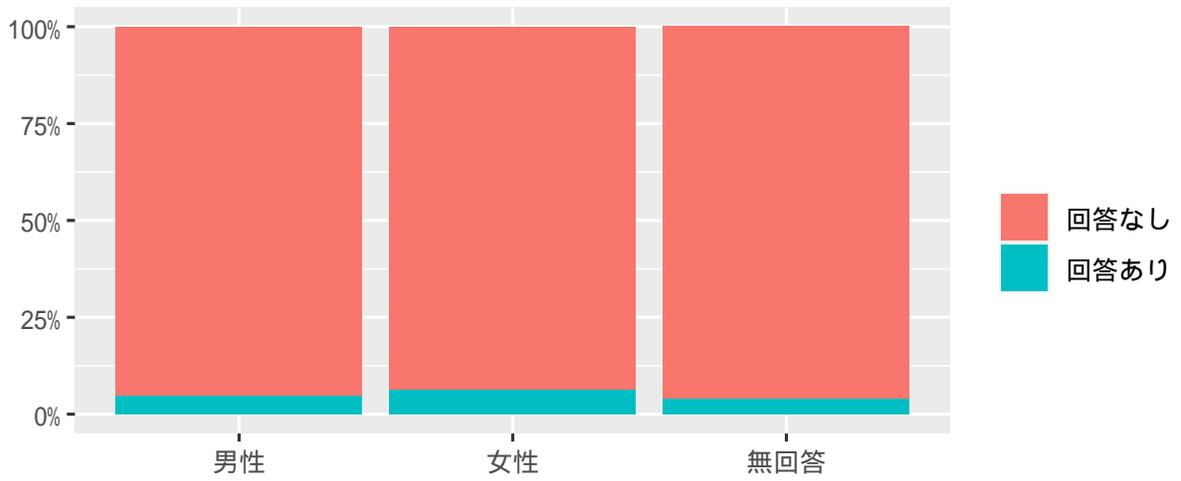
### 勤務時間のフレックス化等、多様な働き方の導入



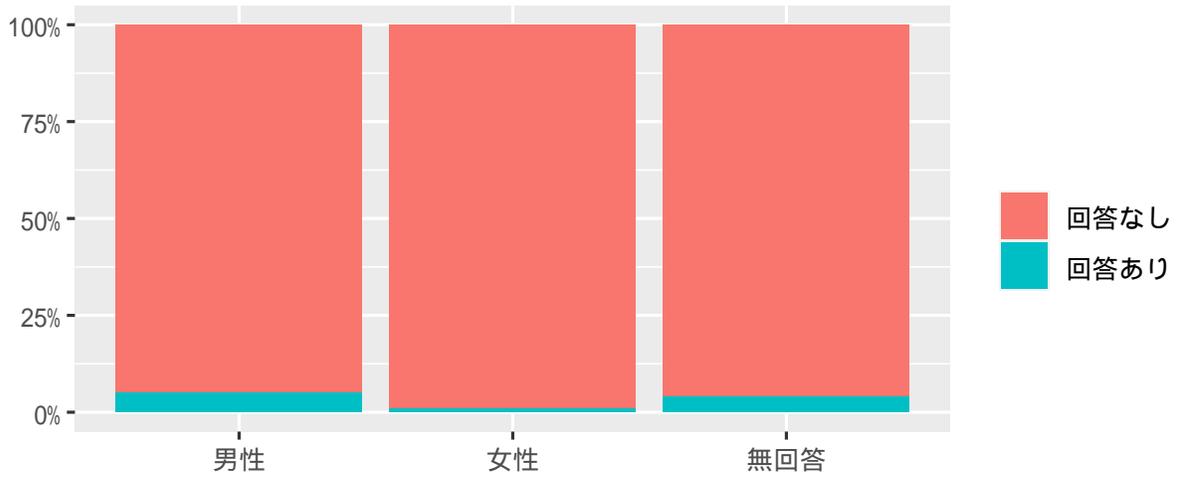
### 保育・介護サービスの充実



### 相談窓口の充実

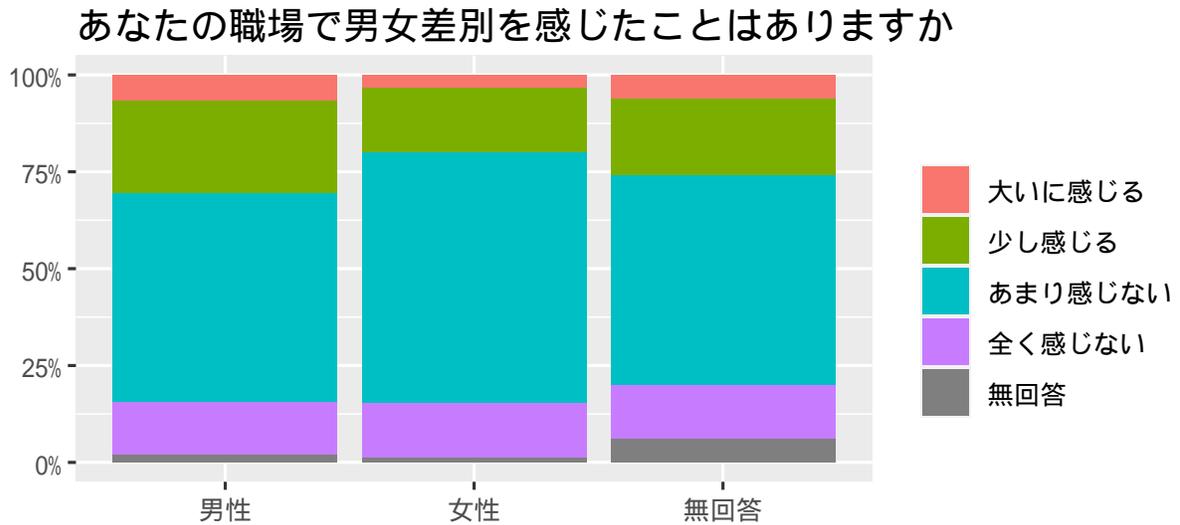


## 単身赴任者に対する支援



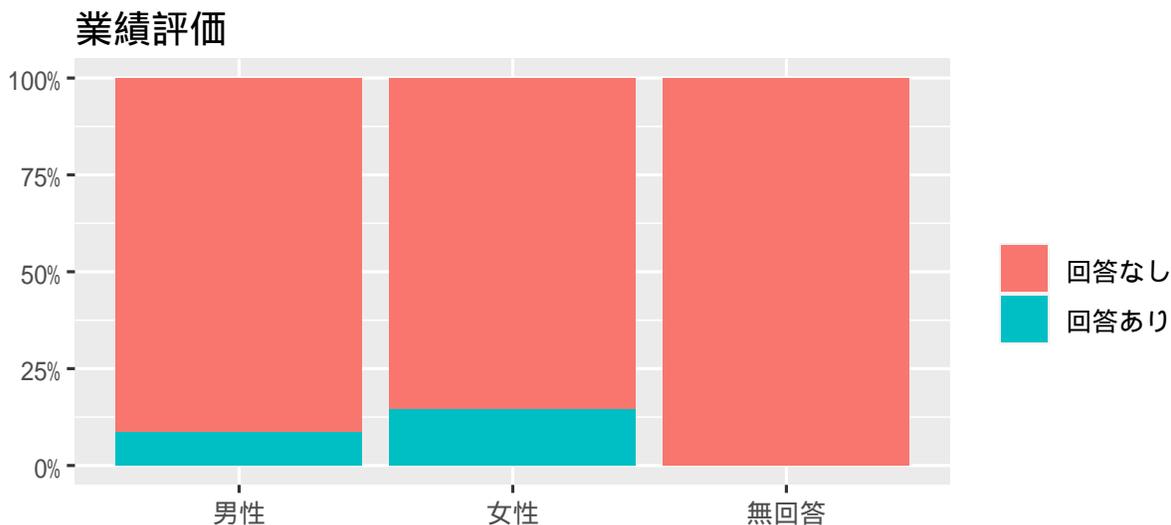
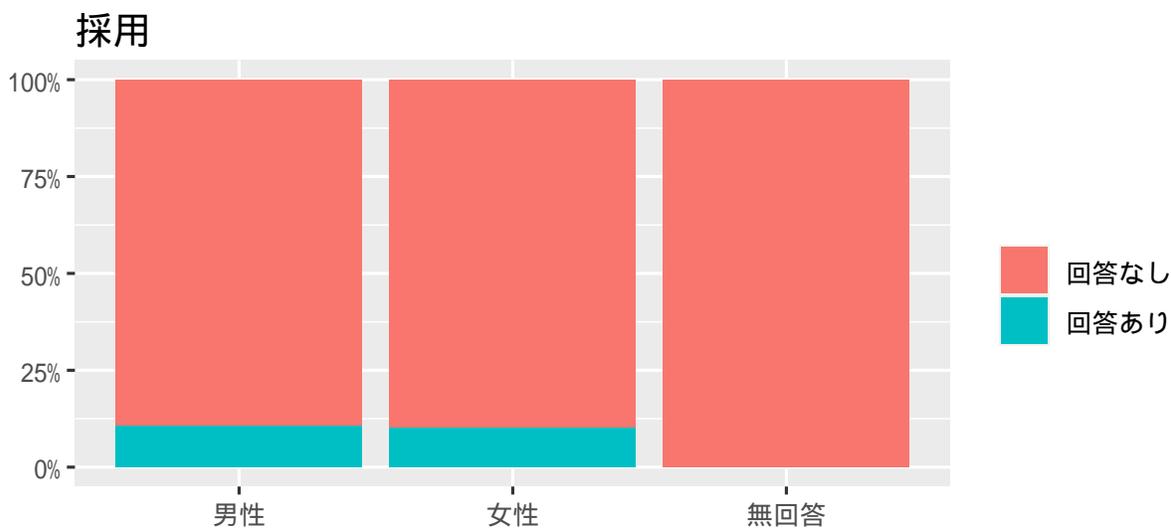
## 6 あなたの職場で男女差別を感じたことはありますか。

	男性	女性	無回答
大いに感じる	60 (6.8%)	54 (3.3%)	3 (6.0%)
少し感じる	210 (23.7%)	269 (16.6%)	10 (20.0%)
あまり感じない	479 (54.0%)	1049 (64.8%)	27 (54.0%)
全く感じない	121 (13.6%)	229 (14.1%)	7 (14.0%)
無回答	17 (1.9%)	19 (1.2%)	3 (6.0%)

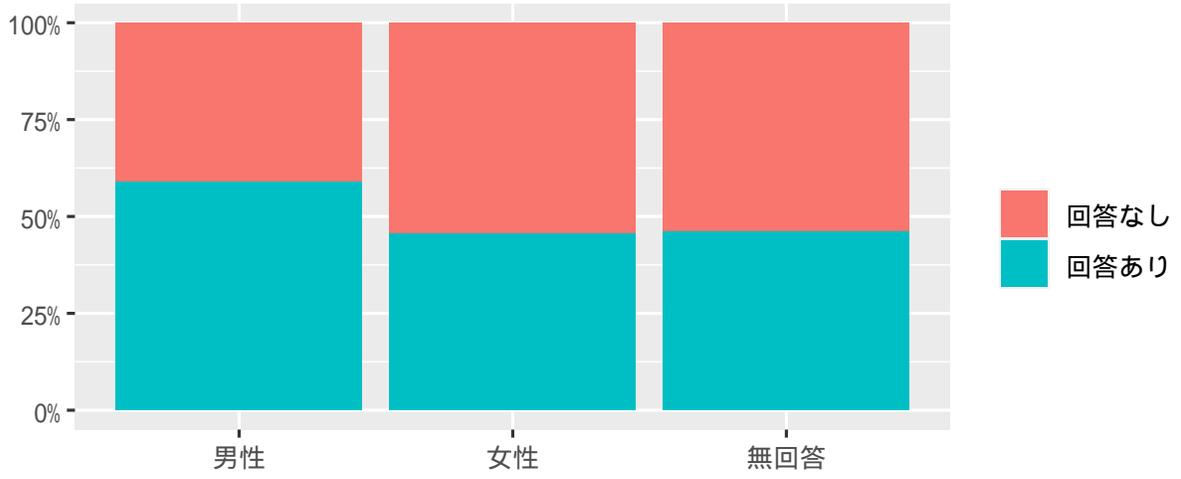


7 (上記質問にて「大いに感じる」「少し感じる」とお答えになった方) 男女差別を感じるのはどのような点ですか(3つまで)。

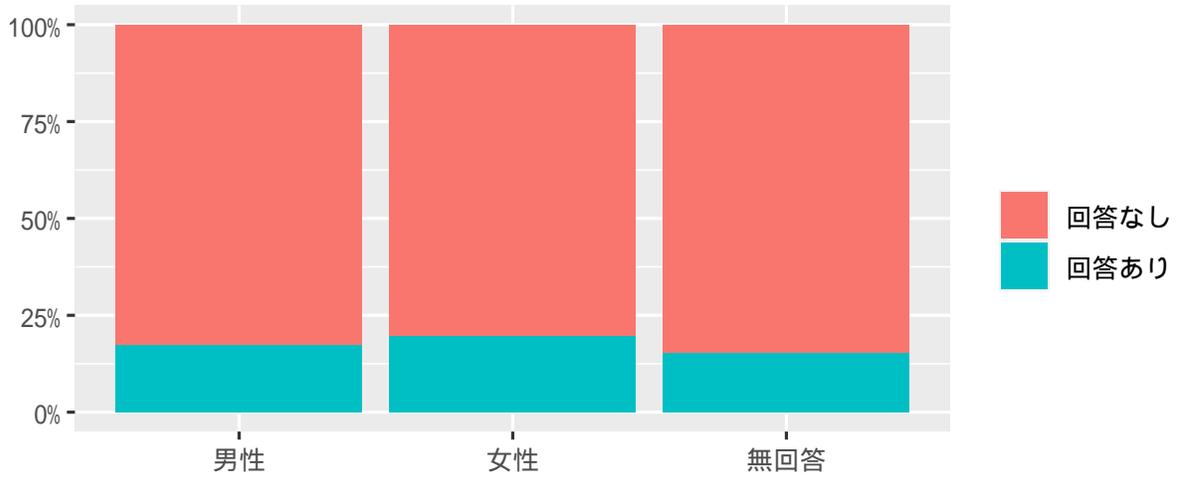
	男性	女性	無回答
採用	29 (10.7%)	33 (10.2%)	0 (0.0%)
業績評価	23 (8.5%)	47 (14.6%)	0 (0.0%)
仕事内容	159 (58.9%)	147 (45.5%)	6 (46.2%)
昇進	47 (17.4%)	63 (19.5%)	2 (15.4%)
管理職への登用	49 (18.1%)	49 (15.2%)	1 (7.7%)
研究発表の機会	9 (3.3%)	4 (1.2%)	0 (0.0%)
研修の機会	12 (4.4%)	23 (7.1%)	1 (7.7%)
配属先や異動	75 (27.8%)	61 (18.9%)	2 (15.4%)
雑務の負担	95 (35.2%)	109 (33.7%)	3 (23.1%)
研究費	2 (0.7%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)



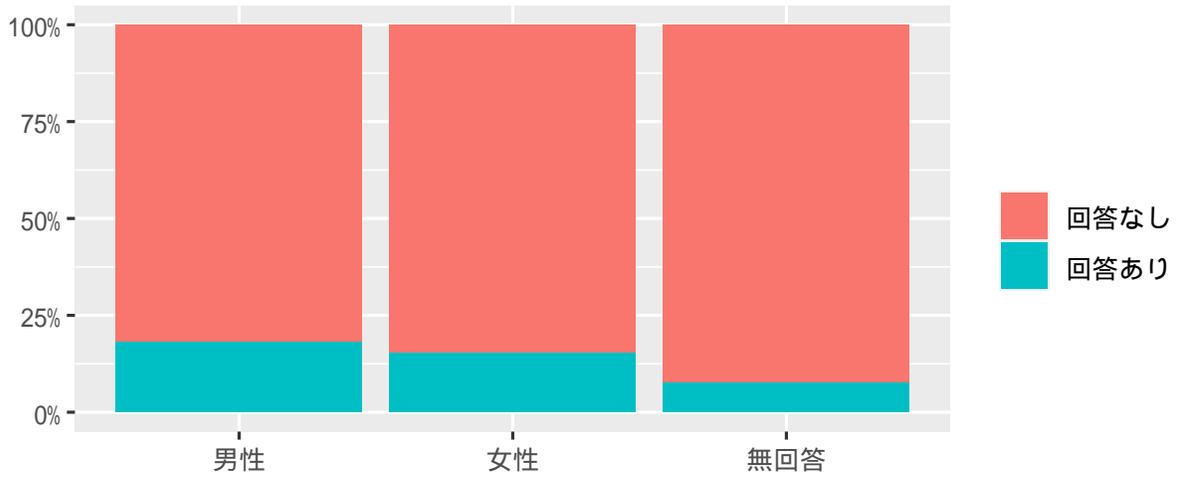
## 仕事内容



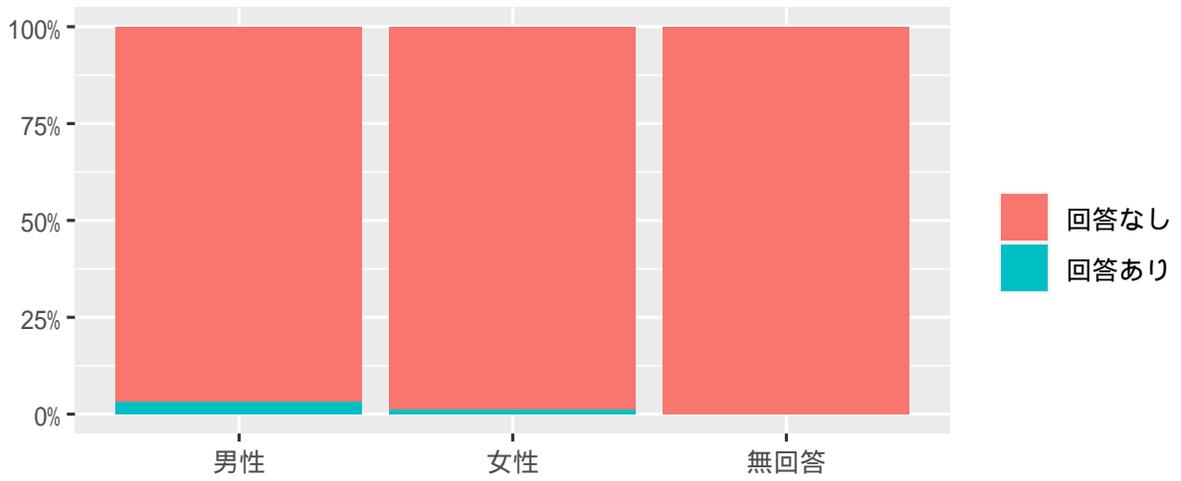
## 昇進



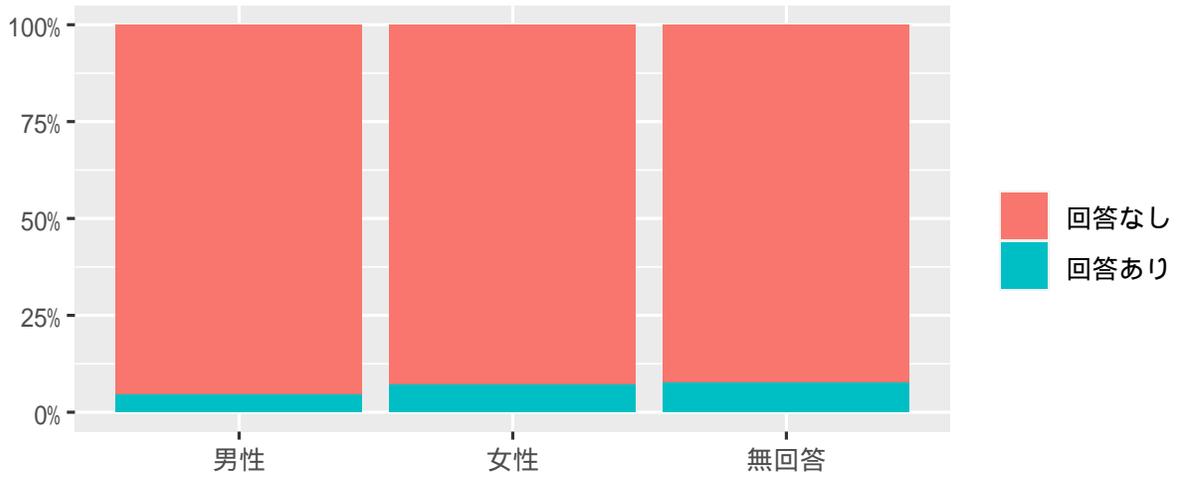
### 管理職への登用



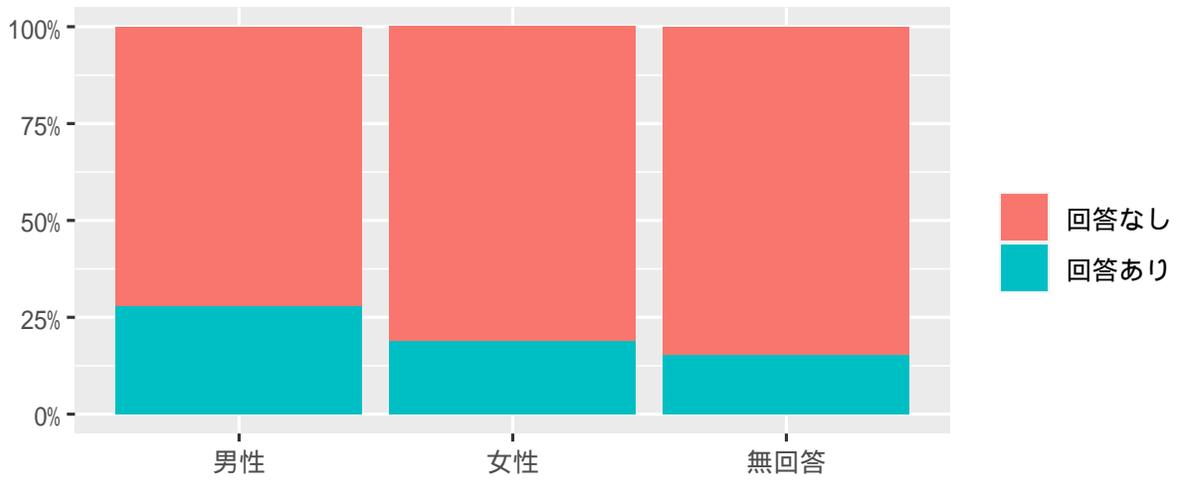
### 研究発表の機会



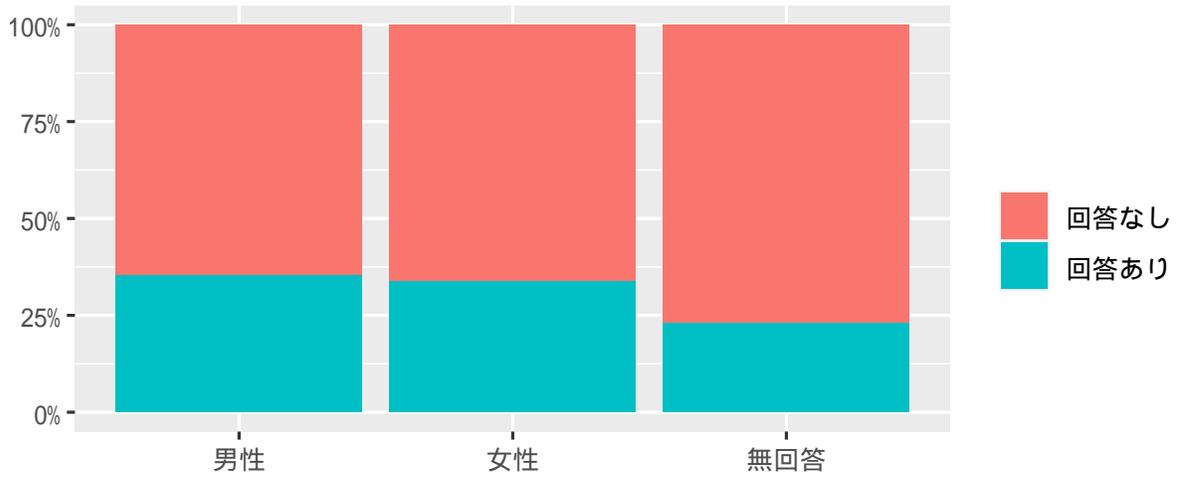
### 研修の機会



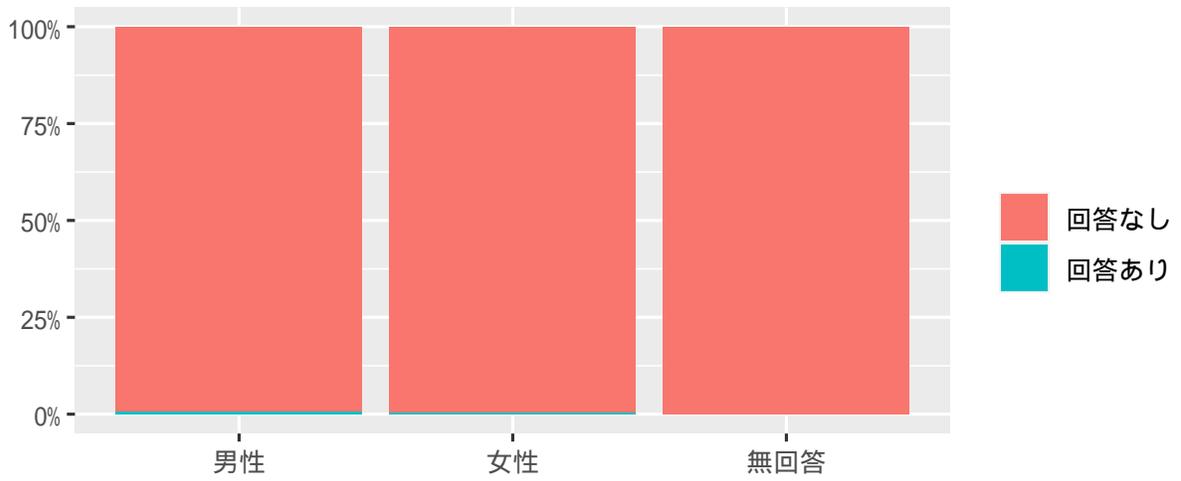
### 配属先や移動



### 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	無回答
とても働きやすい環境である	98 (11.0%)	161 (9.9%)	5 (10.0%)
どちらかと言えば働きやすい環境である	428 (48.3%)	749 (46.2%)	23 (46.0%)
どちらともいえない	171 (19.3%)	353 (21.8%)	14 (28.0%)
あまり働きやすすくない環境である	110 (12.4%)	239 (14.8%)	2 (4.0%)
働きにくい環境である	60 (6.8%)	98 (6.0%)	4 (8.0%)
無回答	20 (2.3%)	20 (1.2%)	2 (4.0%)

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

