

## 7 | 自由記述

ここでは、第4回のQ25の自由記述について、なるべく、省略せず回答のままを掲載する。同内容の回答が複数ある場合や内容が読み取れない場合は省略したため、全文を掲載しているわけではない。また個人名や部署・研究室名などの記述は調査担当者（坂無）の判断で削除している。大まかな内容毎にまとめ、またどのような立場の人の意見かを示すため、括弧内に職種と性別を示している。Q25に対しては、非常に多くの記述があり、長くなるが、これまでの報告書では記述はまとめたものしか載せていなかった。山形大学に所属する人達の生の声であり、貴重なデータであるので本報告書に掲載する。

### Q25 自由記述

#### 採用・昇進・女性比率についての意見

「女性の教員割合の向上について、期限を区切って強力に実行すべき。クオータ制の導入も。」

(大学教員・男性)

「こうしたアンケートを取ることも断固たるaffirmative actionをかんがえられる限り実行していくことが必要。何度意見を聞かれても、本質的には何も大学の体質は変化していないので無意味としか思えない。」

(大学教員・男性)

「男女共同参画推進室が拠点となって男女共同参画が進んできたと思う。それなりの意識や配慮が感じられるようになったが、実質的な変化としての女性研究者割合の増加は低い。女性のみ公募などの積極的なポジティブアクションも取り入れる必要がある。また、大学のあらゆる意思決定段階に女性が入るようにする努力も必要である。」

(大学教員・女性)

「女性研究者が増えるためには、モデルとなる何かが必要であると思う。また、育児支援は非常に重要であると思う。」

(職員・男性)

「サービスが小白川に偏りすぎている。もっと大胆に、女性教員を採用する仕組みを作る必要があるだろう。」

(大学教員・男性)

「女性の教授を増やしたらいいと思います。女性の先生方も女性が増えることでより働きやすい環境になると思います。」

(大学院生・女性)

「理系女子を増やすのが一番では。」

(大学教員・男性)

「工学部にも、もっと女性が増えれば、男女共同参画推進になると思います。」「できれば女の人が増えた方が雰囲気よくなる。」「女性研究者専門コースの設置。」「大学は生活の場というよりは仕事の場としての面が大きいと思うので、その大学に家庭のこゝろを持ち込むのはいかがなことかと思う。だが、物事をより深く・多面的に考えるためには異なる思考・感性の人間（男女など）が必要だとは思うので女性研究員を増やすことには大いに賛成である。」

(大学院生・男性 複数)

「女性職員比率を増やすことに意味があるのではなく、女性が「したい」と思ってもできない状況がある場合、改善することに意味があるのだと思う。」

(職員・男性)

「女性が少なすぎるので男女共同参画推進以前の問題だと思う。」

(大学院生・男性)

「教員に関して言えば、純粋に実績に基いて採用することにすれば女性研究者は着実に増えると思う。」

(大学教員・男性)

「基礎研究における教員の選考は、男女問わず、業績中心で良いと思っています。」（大学教員・男性）

「もう男女とか気にしないで、能力があるかどうかで採用すればいいと思います。」（大学院生・男性）

「元々、男だけの集団へ女が入っていくと人間関係がややこしくなると思う。」（大学院生・男性）

「この制度が出来てから女性もある程度男性と平等にみてもらえるようになったかに見うけられる。20～30年前と比較すれば雲泥の差があると感慨深い。しかしながら男性というだけでやはり女性より優遇されていると感じることも多々ある。係長になるには女性は同等ではダメでかなり能力が上でないとなれないと人事異動を見るたびに思わされている。」（職員・女性）

「○なぜ未だに、本学の管理運営の中核的役割を担う役員、学部長、教育研究評議員に女性の登用がないのか。○なぜ未だに、副課長以上の女性管理職が1人しかいないのか。（近年、管理職が増え、管理職として疑問をもたれるような男性職員もいるのに）○なぜ未だに、係長に昇任させる場合、男性職員に比べて女性職員を遅らせているのか。（係長昇任された男性職員がすべて女性職員よりも優れている訳でもないのに）以上から、本学の「男女共同参画推進」とは、単なるパフォーマンスとしか見えない。外部から「男女共同参画」を推進している大学かどうかは、まず各種職員に女性がどのくらい登用されているかで見られる。大学執行部、人事担当者の真剣な取組を望む。」

（職員・男性）

「理事に女性を登用し、かつ適切な休業時間が付与されるのが望ましいと思う。」（大学教員・男性）

「・女性のパートタイムで働いている方々が正規職員になれるような支援をしてあげてほしい。・学部長クラスの教授がほとんど男なので女性が進出できるような策略を立てた方がいいと思う（理事においてもそうですが）。」

（大学教員・男性）

「そもそも女性のみ募集・採用の容認を明記しているのは、均等法8条ではなく、平成10年の労働省女性局長の通達である。募集・採用に関する女性優遇措置は、あくまで特例であり、通達レベルでしか認められていないことに留意すべきである。女性のみ募集・採用を行いたいと考えるならば、その合理性を厳密に検証する必要がある。例えば、山形大学の教員公募に応募してきた者の男女比と、実際に採用された者の男女比の相関関係を検証したことがあるのか？前記通達があげる「4割」という数字に本学の女性教員比率が達していないから、というような簡単な根拠だけで募集・採用を女性のみ限定するような特例を正当化することは困難ではないか（そもそも「4割」という数字の根拠はあいまいであろう。）。あくまで「男女平等」が原則であり、この原則にもっと敏感でなければ、「男性差別」との誹りを免れないと思われる。」

（大学教員・男性）

## 人員不足・周囲の負担に対する意見

「医療を支える人間（行う人間も）が不足していて男女ともにつかわれている。人を増やすことが重要と思います。」

（大学教員・女性）

「人を増やしてほしい。」「仕事量が多すぎる。」

（職員・女性 職員・男性）

「労働時間を短縮できるよう、スタッフを多くしてほしいです。」

（医療職・女性）

「代理で仕事をしてくれる人材が欲しい。」

（大学教員・男性）

「業務量に対する人員増員の方が先では？医学部教員事務の時間外勤務の実態から改善すべき。」

（職員・男性）

「1つ1つの仕事の代行をできる人間がいないと、結局は1人で仕事を完遂することになり、仕事によっては休みなどをとれない。」 (大学教員・男性)

「●出産・育児で欠員する女性職員を、出産・育休明けで復帰する女性を再雇用することにより補充すれば良いのでは？●スタッフ不足→労働環境の悪化→体系のしにくさ→晩婚化・高齢出産化・少子化につながっており、雑務をサポートするスタッフを限定雇用すればどうか？」 (医療系・男性)

「女性が働くことは大賛成です。ですが、現状では働く女性が休むあるいはフルに働けない分の負担が周りの男あるいは独身女性にソックリそのまままわってきます。余裕のある職場なら許されても、常にギリギリの状態働いている職場では、女性が増えることに抵抗があります。」

(大学教員・男性)

「男女共同参画だけでなく休職や遊学についてもそうだが、現員ぎりぎり業務が回るように人員配置されていたら、職場を離れる人がうとましく思われるのは当然であろう。ここを改善しなければなんともならないのではないか。(教員数に余裕を!!)」 (大学教員・男性)

「育児休暇を取りやすい雰囲気を作られ育児休暇を職員が取ることが増えるのは子供にとっては喜ばしいことかもしれませんが、同世代の人が休暇を権利として最大限にとると、残った同世代のスタッフは家庭を築く暇すらない程仕事をこなさなければならない(量的、時間的に)現状があり、休暇をとった者勝ち、少し遅れを取った者はパートナーに会うことすらできないという不平等を解決する策がありましたら提案頂きたいです。」 (医療系・女性)

「「育児するから1年休みます」と教授に言われてしまったは、学生は研究室を変えざるを得なくなってしまい、今後の進路に与える影響も大きい。男女共同参画推進は素晴らしいことだとは思いますが、その結果学生が放置されてしまったは元も子も無いと思う。」 (大学院生・男性)

「大学に附属学校園を大切にできる気があるならば教員を増やしてください。(調査担当者注：具体名があるため後略)」 (職員・男性)

### 子育て支援についての意見

「子の看護のために休める期間が短い(現在：1人あたり5日)。今は、就学前までだが、小学校低学年くらいまでにしてほしい。」 (職員・女性)

「育児で大変なのは、0～6 or 7才のほんの一時なので、周りのサポートでのりこえられるよう体制が充実するとよいと思います。」 (職員・男性)

「産休、育児休暇後、復帰しやすい環境作りが、大切なのではないかと考えます。」 (大学院生・女性)

「妊娠は予定(計画)通りにできることではないので、年度途中でも講義のサポートなど(代理講師雇用の費用の大学負担など)考えてほしい。工学部に保育所(スペース)など設置してほしい。」

(大学教員・女性)

「工学部(米沢キャンパス)にも託児所があれば便利だと思う。」 (職員・女性)

「託児を13:00～ではなく朝からにしてほしい。開始時間が中途半端なため、結局、他の制度と併用でしか利用できない。」 (職員・女性)

「夫婦共働きの場合、育児等にあっては、お互い協力するのも限界がある。残業時で、子供を預ける身内等がない場合、(昼間でも)、時間外でも預けられる環境(最低19時まで)、民間保育以外の事業所内託児所の充実を望む。」 (職員・男性)

「子育てを行っている一定の期間の支援がほしかったと思います。これから女性も多く進出できる職場を考えるなら、安心して子育てをしながら職務できる手立てを考えていただきたいと思う。」

(医療職・女性)

「子供のことで休みがとりやすい環境にしてほしい。」「年休が少ない。もっと休める環境が欲しい(子供が具合の悪い時など)。」 (医療職・女性 他複数)

「だいぶ改善しているが、子育て中の職員からすれば、この質問用紙の内容が、あてはまらないことが多い。女性研究者対象だからと思う。病児保育は必要ない。病児時こそ児のそばに母がいるべきであり、職場の理解がほしい。」 (医療系・女性)

「まともな子育てをするかつ仕事もバリバリこなすには「子育て」が仕事のジャマになってはいけない。「子育て」は人間を育てる一大事業であるので社会全体でのバックアップが不可欠。それは「病児保育」とかでなく、例えば子供が病気で心細い時に、安心して子供のそばにいてあげられる環境作りなど。」 (職員・女性)

「1年ごとの契約の職員であるため、今後2人目の子供が産まれた時などに、育児休暇が取得できるのか、また復帰できるのか不安である。もう1人子供をほしいと考えているが、上記のことを考えると不安で、なかなか踏み切れない。」 (職員・女性)

「子供はそれ以外で回答することはできないが孫が1才と3才で孫がぐあいの悪い時、母親が仕事を休めなかったときには年に数日休みをとることがある。子育ては親だけではなく家族みんなの協力が必要である。」 (職員・女性)

「現在、単身赴任中ですので、子供の教育など、すべて妻がやっています。帰るようにはしていますが、仕事との兼ね合いもあり難しいです。」 (大学教員・男性)

「子供の病気で休むことがあります。みなさん助けて下さり、休みをとりやすい環境にあります。」 (職員・女性)

## 介護支援についての意見

「ご活躍すばらしいです。これからも介護など、よろしく願いいたします。」 (医療職・女性)

「育児ばかりでなく、介護の方もよろしくおねがいします。」 (大学教員・男性)

## 職場の慣習・雰囲気、労働環境の改善を求める意見

「まだまだ、子供を持つ親(特に女性職員)に対する偏見があり、子供の体調不良等での休みに対しても良い顔されない。なかなか理解が得られないのが悩みです。」 (職員・女性)

「(育児で。)仕事における、男女の差はないが、職場の上司の一言で休みにくい雰囲気はある。表向きはよくても、いざ休むと陰で言われるので休めない。」 (医療職・女性)

「もっと女性が仕事を一時休職する際、退職する際などにあまり圧力(精神的負荷)がかからないよ

うな体制が必要と考えます。」「仕事と家庭が両立できるように、女性職員に過度な業務を課さないことが重要である。」 (大学教員・男性 複数)

「意識改革と共に、制度の活用できる風土の確立。」 (医療職・女性)

「出産や育児の際、子供の病気や、又母親の体調などを周囲の人達が理解してサポートできるような雰囲気づくりが出来ればよいのではないか。」 (職員・女性)

「職場での理解が得られない。上司に相談しても対処してくれない。毎日忙しく、子育てに時間がとれないのがとてもストレスです。子育て世代にもっと優しくしてほしい。なんとかしてください。」 (職員・女性)

「女性が十分に育休、産休をとりやすい雰囲気にするには、男性の育休も許容すべき。育児を理由に一線を退く女性に対し、「自分の時代では考えられない」と裏口をたたくような上司がおり、そのような職場で男女共同参画など考える雰囲気もなく、改善を要すると思う。」 (医療系・男性)

「男女共同参画推進といっても、上司の理解がないため推進は難しいと思います。業務の負担も増えるばかりです。子供を持たない上司には、子持ちの部下の理解は出来ないようです。子供を持つことは本人が決めたことだから自分で責任をとるのは当たり前と言われます。これでは子を育てながら研究・教育を行うこと、妊娠・出産し育休をとることも出来ないと思います。」 (大学教員・女性)

「育児・介護のため、定時勤務（又は短縮勤務）、休日（注：ママ）が許されやすい職場環境にして下さい。」 (大学院生・男性)

「労働時間の短縮と夜勤への配慮。多様な労働形態。病児保育をもっと支援してほしい。」 (医療職・女性)

「このアンケートの結果、労働条件がよくなることを期待しています。長時間勤務、勤務外での出勤が多いのが不満に思います。」 (医療系・女性)

「教員に関しては、時間が自由であるために授業との組合せで調整出来ると思われる。しかし、雑務が多すぎ、研究どころではない状況である。」 (大学教員・女性)

「各学部間の勤務実態を把握し、労働条件が悪い学部には重点時に対策をほどこして欲しい。」 (大学教員・男性)

「もっと自由に年休消化できる体制が必要!!例えば年間10個まで自由にとることができるなど。なんのための年休なのか不明で、休みがほしくても言いだしにくい雰囲気がまだまだ感じられる。」 (医療系・女性)

「5日の有給を時間休でもとれるようにしてほしい!」 (職員・女性)

「医療従事者も子育てができるくらいのフリーな時間をもつべき。」 (医療職・男性)

「休みが取りやすい環境づくりをしてほしい。リフレッシュ休暇など定期的なものなど…。」 (医療職・女性)

「男女共同参画シンポジウムや他のイベントがあっても、管理運営や教育業務に追われ、参加する時間がないのが現状です。研究する時間の確保さえ、ままならないのが実状なので。」 (大学教員・男性)

「あまり夜遅くまで仕事や研究をしないようにする。」 (大学院生・男性)

「女性の社会進出がどうこう言う前に、とにかく労働時間の減少を目指すべきだと思う。教員が夜12時近くまで仕事をしている現状では、家庭における普通の生活、まして仕事と家事の両立は不可能だと思う。」  
(大学院生・男性)

「仕事も頑張りたい。妻にもがんばってほしい。しかし、子育ては、手を抜きたくないし、責任もある。限られた時間で、今の職場、家庭の環境の中で、両立しようとする、心も体もボロボロになりそうになるときがある。特に最近そう思う。」  
(職員・男性)

「今の仕事は、男女の性差での仕事のしにくさはあまり感じない。それよりも大学だから附属だから遅くまで仕事してもあたり前という考え方が、まだ残っているような気がします。他校と比べれば男子職員と女子職員の割合はほぼ同じですが、家の仕事との両立（育児だけでなく、介護の必要のない高齢者との生活する上でも）が難しいと感じることが多い。同じような年齢の職員が固まっているのでそういう問題をかかえている人が多いと思います。」  
(職員・女性)

「我が家の場合、給料と研究費が増えれば円満に過ごせるのですが…。私費出張、備品購入で子供手当を使いました。」  
(大学教員・男性)

### 男性への施策を求める意見

「男性へのサポート（支援員）についても理解が欲しい。別に悪い事ではないがあからさまに「女性」だけを尊重している。」  
「男性職員が子育てしやすい事業の検討。」  
「育児をする男性に対するサポートも必要。」  
「男性も育児休業できるようにしてほしい。」  
「男が育児休業を取得しやすい環境を作って下さい。」  
(大学教員・男性 職員・男性 医療系・男性 医療系・女性 他複数)

「男性の育児休暇制度、復帰後の研究サポート体制を作ってほしい。（どうも女性のみしか考えてくれないようなので）そうすれば、男性も育休とれるようになるとおもいます。」  
(大学教員・男性)

「男女共同参画なのに女性のみを対象とした聞き取り相談や懇談会を行う事に少し疑問や違和感があります。例えば、男性のみを対象としたアンケートは必要ないのでしょうか？女性の積極的な職場への参加あるいは採用という意味ならば良いとは思いますが…。平等、協力、共同、…定義が難しいですね。」  
(大学教員・男性)

「男性差別も積極的に取り組んでほしい。男性だけに負担のある仕事をさせるのは差別だ!!」  
(大学院生・男性)

「男女共同参画を推進してよいと思いますが、逆に女男の差別してはいけないと思います。」  
(大学教員・男性)

「どうしても女性職員対象の推進に片寄っているように思われることがある。女性も男性も働き易くなるよう推進されるとよいと思います。」  
(職員・女性)

「男女共同参画推進では、女性からの目線による対策が多いと思われる。現状は、男性の立場（環境）の改善が必要となっているように思われる。男性と女性には、ある程度役割があり、その役割は無視できないものがあると感じます。」  
(職員・男性)

「もっと男性の方が男女共同参画における理解や、行動の仕方などを学ぶ機会があればいいと思います。」  
「行事は男性も極力一緒に参加してもらおう方向が良い。」  
(職員・男性 大学教員・男性)

「男性の教育にも力を入れて欲しい。もしくは、男性もかかわれる「男女共同参画」のイベントをして欲しい。」 (大学教員・女性)

「何だかんだいっても、やはり男性に育児の大変さを知らない人が多いので負担が女性にかかる。それすらも理解せず、変えようとしても無理だと思う。」「男女共同参画に対する意識がまだまだ低いと思う。これから、男女共同参画を推進させるには、男性にとっても共感できる事業を行なっていくべきである。又、制度だけではなく、意識改革も続けていく必要がある。」 (職員・女性 複数)

「男女共同参画推進は男性差別と言う人もいるが、その人はいったいどれだけの時間、家事や育児・介護をしているのか、男性にも巡回して聞き取りしてもよいのではないか。」 (大学教員・女性)

### 転勤・分散キャンパスについての意見

「・本学の男女共同参画について、女性のサポートを優先するのでは、いつまで経っても本来の意味での共同参画にはならないと感じます。男性職員も積極的に育児や家事に取り組めるよう、男性、女性とこだわるのではなく、山形大学の職員として利用出来る種々の制度をご考案願います。・分散キャンパスの山形大学においては、否応無しに転勤があり、単身赴任又は家族で引っ越すこととなります。本学に単身赴任をしている女性がどれほどいるのでしょうか？又は家族で各キャンパスを転勤している女性職員はいるのでしょうか？仮に男女共同参画であるならば、権利も義務も平等でなければならぬと思います。・今後、男女共同参画が進めば、女性職員も男性と同様に家庭を伴う異動等が発生すると考えられます。その際に、転勤となり始めての土地に家族と引っ越し、生まれたばかりの子どもと病弱な妻(夫)がいた場合に、職員が受けられるサポート等を考えた方が、山形大学全体としての幸福度は上がるのではないのでしょうか？」 (職員・男性)

「配偶者の転勤への対応が大きな問題。」 (大学教員・男性)

「山形大学はキャンパスが分かれているので、小白川だけでなく、鶴岡や米沢でも女性に対する支援が平等に受けられるようにする必要があると思います。」 (大学院生・女性)

### 周知不足・周知徹底を求める意見

「男女共同参画推進運動をしていることをもっとアピールすべきだと思う。」「情報提供していただくと、理解が深まると思います。」「周りにも男女共同参画について知っている人はいないので、もっと広報していく必要がある。」「大学でも制度を取り入れているとは思いますが、認知している人が少ないと思うので、もっとアピールすべきだと思う。」「学生の認知が薄い。」「まだまだ知らない人もいると思うので、アピールを強めた方が良いと思う。」「活動があまり知られていない印象。活動を広めてほしい。」「本学において男女共同参画推進をしていることを初めて知りました。もっと、大学内で宣伝をして、より多くの教員・研究者に周知させるべきだと思います。」「推進活動自体が学生に十分周知されていない気がする。」「もっと学長が大学内に発信すべき。」「本学の取組みに関して、行っているとは思いますが、各状況が伝わってこない。」「あまり知られていないように思う。」「アンケートのお願い」以外に何をやっているかが、まったくわかりません。もっとPRをして下さい。」「本学に男女共同参画推進の動きがあることをまったく知らなかった。もっと積極的に大学内

外に広める必要があると思う。」 (大学院生・男性 大学院生・女性 医療系・男性 他複数)

「ネット (学内のホームページ) においてリンクがみづらい (あるいはないのかもしれませんが) ので、ホームページの見やすいところに、その企画推進について詳しくかくと、知名度があがってさらによくなっていくと思います。」 (大学院生・男性)

「山形大学内のネットが接続されていないので男女共同参画に係る内容取組み良く理解できない。できればネットを接続して欲しい。」 (職員・男性)

「本学の男女共同参画に関する取り決めや宣言が周知されていない (あるいは無視されている) のでは? 夕方17時以降の会議が結局いまだによくある。子育て中の人間からなかなかそれを指摘するのはちゅうちょしてしまい、結局会ぎに出席してしまう。」 (大学教員・女性)

「男女共同参画という言葉がピンときません。」 (職員・女性)

「普通の学校生活では「男女共同参画推進が行われている」とは特に感じません。学生としては、男女差はあまり感じませんが、実際身の回りに育児を行いながら仕事をされている教員の方々がいないので、本学にはどのような制度があるのかをよく知りません。」 (大学院生・男性)

「もっと多くの人に知ってもらい、考えてもらえるようにすべきだと思う。掲示板や講演のみならず、興味の無い人にも認知してもらえるような働きかけが重要ではないか。研究室にこもっていると、そういった話は滅多に出てこないの。」 (大学院生・男性)

「女性が働きやすい (研究しやすい) 環境というものが男性には実感しづらい部分がある。具体的にどのようにしたら良いか、もっと周知させた方が良いのではないか。」「取り組み自体は知っているが、詳細については良く分からない部分も多い。私のような一人暮らしの男子学生は、(特にだと思うが) このような取り組みに関心を持ちにくいように思う。より興味・関心を持てるような周知活動が必要だと感じる。」 (大学院生・男性 複数)

「病院内でもっとアピールしてほしい。育児しながら働きやすい職場にしてほしい。介護する人がいれば、介護休暇を自由にとれるようにしてほしい。」 (医療系・女性)

「キャンパスによっては、認識率が低いのでは?」 (大学院生・女性)

「そんなことがあったとは知らなかった。私は個人的に悩んでないため、別のところにお金をさいて欲しい。」「活動内容が不明である。気にとめたことがない。質問なのですが、ボランティアでやっているんですか? もし違うのであれば、僕らの学費がこのようなところで使われていると思うと腹が立ちます。」 (大学院生・男性 複数)

### 実効性のある施策を求める意見

「これから仕事を続けていく上で、結婚や出産・育児をしていくことが出来るのか若干不安があり先を見通せないでいるのが現状です。女性が働きながら結婚や育児をしていける環境を広く教員や職員に周知して行って、その不安が解消され前向きに将来を考えられるような職場環境になればいいなと思っています。」 (職員・女性)

「取り組みについては知っていますが、子育てもなく両立とかに悩まないの具体的な還元されているように思えません。実際にそのような立場の方がこのアンケートを記入することで何かしら“変化”

があり就業しやすい環境として目に見えるようになれば後に続く方たちにも朗報かと思います。今は経済面を支援あるいは賃金としての保証をお願いしてパートナーが無職でも（定年）自分一人で支えられるようにしてほしいと思います。」（医療系・女性）

「他大学と何がちがうのか？地域特性に合わせた補助支援制度はあるのか？ホームページの活用（アンケートを含む）はどの程度されているのか？活動内容について、アンケートの結果も含めて、フィードバックして欲しい。」（大学教員・男性）

「取り組みは理解できるが、機能しているのかわかりかねる。却って仕事を増やすことになるのではないか。」（大学教員・男性）

「男女共同参画推進室には多くの職員が在籍されていますが、何をやっているのか具体的な事が見えない。本当の男女共同参画が何なのか、理解して仕事をしているのか疑問がある。」「推進室の方々のやる気を感じない。毎年アンケートやシンポジウムを開催しているが、変化を感じない。」「成果が見える活動を希望したい」（医療職・女性 他複数）

「男女共同参画推進室には、セミナーや聞きとりだけではなく現場の声を反映させる施策を行ってほしい。現在においては、貴室において何をしたいのかがわからない。こうしたアンケートも手間ばかりである。」（職員・男性）

「全国的にスタートが遅かったので、やっていらっしゃることが後手後手という感がいなめない。声を大にして叫ぶより、長い年月をかけたけいもう活動が必要なのに、足を使った仕事はしていらっしゃらないと感じる。職種による大変さ、研究者ゆえの大変さは書面にいかほど表現できるかギモン？」（職員・女性）

「早く、実行あるのみ。現状は、何もしていない。」（職員・男性）

「どのような活動をしているのか具体的にわからないし、実際になにも自分にとってのメリットを感じない。むだなお金を使うくらいなら給与の増額等で職員に還元してもらった方がよいと思う。」

「実際に役に立つ制度につながることを期待します。」「意見を取るだけにおわらず、良いと思う方向にすすむよう実施してください。」（職員・女性 複数）

### アンケートの内容・結果の反映についての意見

「パートナーに持病があったり、親族が不調でケアしたりと、いろいろなこともあるので、アンケートの守備範囲がすこし狭く感じました。また良い事例をPick upするような取り組みも良いと思います。」（大学教員・男性）

「このアンケートは毎年行うのでしょうか。毎回、配偶者はいますか、お子さんはいますか、ほしいですか？と問われるのは苦痛です。負担に思う内容の質問が後半部に多いです。」（大学教員・女性）

「このアンケートの結果を見たい。分析もできるならしてほしい。」（大学教員・男性）

「具体的に何をを行っているのか、わかりません。アンケート内容はどのように反映されるんですか？」

「ただ集計するのではなく、「配偶者がいる、いない」「事務、教員」等でのクロス集計もして、報告をお願いします。」（職員・男性）

「アンケートに回答しているが、役に立っているのかどうか全くわからない。」「毎回アンケートを記

入っていますが、推進について改善されているのか疑問です。」「・アンケートでしか、このことを知らない。アンケートが主になっている。・なんのためのアンケートで、どんな価値があって、何につながるのかをわかりやすく提示すべき。」 (大学院生・女性 大学院生・男性 他複数)

「紙がもったいない。データで回収する方法はありませんか？」 (職員・女性)

「全く耳に入らない事であり、このようなアンケートを行っても関心が持てない。」(大学院生・男性)  
「毎年アンケートばかりとって実行にうつすのはいつですか？書いていてバカらしいです。」「男女共同参画のアンケート記入を毎年行っているが、これを集計した上で何が私達の職場環境が変化するわけでもなく、いっこうに女性の働きやすい職場にはなっていない。子供が生まれると共に退職する人が多いため、女性が働きやすい職場、育児後復帰しやすい職場環境が向上すること臨む。」「働く環境状態をアンケートだけでなく、視察や現状をみていただければ幸いです。」

(医療職・女性 他複数)

「・アンケートに記入する個人情報が多すぎるので無記名の意味をなしていない。・昨年も同様のものを回答したが、それが利活用できているのか不明である。・限られた予算内で、もっと使うべき場所があるはず。・現在の“共同参画”事業は、ただ女性優遇としか見れない。・真の意味での平等を望む。」 (大学教員・男性)

「去年も同じようなアンケートを書いた記憶がある。具体的にどのように役立っているのか？アンケート集計が参画推進室の存在の目的の1つとなっているとしたら、本末転倒。お金のムダ。」「調査結果が具体的にどのように活用されたのか知りたいです。」 (大学教員・男性 他複数)

「ぜひ、アンケートの意見を吸収して下さい。」 (医療系・女性)

「○職員と学生と独身の調査表を分けたほうが良いと思っています。」 (大学院生・男性)

「紙がもったいない。データで回収する方法はありませんか？」 (職員・女性)

「Q8の設問がおかしい。「～すべきだ」ではなく、男親よりも女親の方がすぐれた点もあり、その方が育児にプラスになるのでそうした方が良いと考えるが、このような断定口調の設問を設定すること自体、男女共同参画室スタッフに考え方のかたよがりがあるのではないかと？何でも平等にすることが良い社会づくりにつながるわけではないだろう。」 (職員・男性)

「男女共同参画と少子化対策の推進って並行するのは難しいと思いますけど。アンケートの項目も上記2つを混同してませんか？」 (大学院生・男性)

「このようなアンケートはいいと思います。」 (大学院生・男性)

## 評価・期待と活動継続を求める意見

「積極的に推進されていると思います。」「積極的に取り組んでいる姿勢を感じる。」「良くと取り組んでいると思います。」「これからも推進していくべきである。」「長い目でのご取り組みが大事だと思います。」「是非、頑張ってください。」「今後、より一層充実した女性支援を期待しています。」「少しずつ共同参画の意識がひろがっているように思います。」「大変重要なお仕事と存じます。引き続き何卒よろしくお願ひいたします。」「今後とも男女共同参画の推進に尽力してください。」

(大学教員・男性 大学院生・男性 職員・女性 職員・男性 他複数)

「仕事と生活のバランスについてとても良い取り組みだと思います。今後ともぜひ推進して欲しいです。」「男女共同参画推進のために長期的な取り組みと大学側のサポートを希望します。」

(職員・女性 複数)

「男女共同参画の考えが根付くには、時間がかかります。本学は取り組みが開始されたところであり、JSTのサポート終了と同時に活動がなくなってしまうように願います。」(大学教員・女性)

「活動を続けられる事を希望します。」「研究費配分が終了無くなっても取り組みを持続的にお願いしたい。」

(大学教員・男性 医療職・男性)

「様々な試みがあり、様々な制度があります。型を作る事も大事ですが、獲得したものを利用する時点で最後に立ちはだかるのが「意識」という壁。弱者はその前でひるみ社会の問題を個々の問題にし、各自なんとかする道を選ぶことになります。意識は長い時間と耐えまない継続でしか変えられないもの。結果を求める事より「とにかく続ける事」が今は大事だと思います。」(職員・女性)

「振興調整費による支援終了後の各種制度の継続・見直しについて早めに方針を示していただけるとありがたいです。」

(大学教員・男性)

「山形県の男女共同参画を牽引して行って頂きたいと思います。現在の若年層では標準化しつつある意識も、高齢世代では依然旧態然として残り、新しい波がうまく社会全体に波及するのを防いでいる様で不安が残ります。我が世代は、こうした世代間を上手く調和させる事ができる様努力すべきと考えます。」

(大学教員・男性)

「まだまだ世間全般から見れば、女性の立場の方が弱い(不利)なことが多いように見られます。せめて男女共同参画推進について考え実施しやすい行政機関(大学も含め)から少しずつでも変って、そして、社会に広がっていけるよう、取り組んで行って下さい。」

(職員・女性)

「山形県の模範になるよう山大が先頭をきって、どんどん推進して行ってもらいたいです。」

(職員・女性)

「理想と目標は高く掲げて、20年後男女共同参画推進と言わなくともよい職場になっているよう願っております。」

(医療系・女性)

「今後も、職場の環境改善に尽力頂きたいと思います。」「もっと大々的に推進するべき。」「これからも頑張ってください。」

(大学教員・男性 大学院生・男性 他複数)

「是非推進活動を宜しく願います。小さなことでも良いですので、実現することを期待しています。」

(職員・女性)

「本学の取組みは進んでいると思います。これからも着実に前進していけますよう、祈念しています。」

(大学教員・男性)

「能力ある女性が、もっと活躍できる職場環境の整備をお願いしたい。」

(医療系・女性)

「女性が働きやすい環境作りに努めて頂きたいです。」

(大学教員・男性)

「どちらにとっても働きやすい環境にして頂きたいです。」

(医療職・女性)

「期待しているし、自分でも男女共同参画のために女性が一方的に不利にならないように努力した。→結果：未婚の女性が大反対して、もとの制度に戻した。」

(大学教員・男性)

「急がず しかし着実に。」

(職員・男性)

## 男女の生物学的な差についての意見、男女共同参画を疑問視する意見

「ただ男女平等にするのではなく、男女の生物としての差を認識した上での平等というのが真の平等だと思う。」「男と女はちがう生物なので、無理矢理同じことをする必要はない。」

(大学院生・男性 複数)

「男女共同参画ということを推進しなければならないことが問題であり、相互に理解して男でなければできないこと、女でなければできないことを尊重すべきであると思う。」

(職員・男性)

「男性、女性ということではなく人間一人一人違っている。これを個人個人がしっかり理解することができれば、それで良いと思います。(特にこのようなことをしなくとも)」

(大学教員・男性)

「男女間の差別を列挙する時代はもう終わったと感じています。(あえて列挙することで一層の差別をうんでいるように思います。)これからは、いかに男女が共同して、区別・差別なく活動できるよう、前向きな議論をすすめてほしいと思います。」

(大学院生・女性)

「ひと昔前と比べて現代は“女性優位”の時代となっていると感じる。若年層に限ると女性優遇が過剰化している。男女雇用均等、男女共同参画とも適度に推進すべきと考える。」

(職員・男性)

「少子化と相反する事業で男女平等をうたいつつその実女尊男卑の社会を作ろうとしているくだらないものはとっととやめちまえ金のムダだと事業しわけ人にいえ。」

(職員・男性)

「口先だけの男女共同参画は必要ないと思います。男女共同参画を訴えている方に限って仕事をきちんとしない方が多いのはなぜだろう?もっとトップに立つ人は仕事でも人間としても尊敬できる方が立たないと誰もついてこなくなると思います。」

(大学教員・男性)

## 本学や現在は恵まれているという意見

「男女共同参画については、民間事業所ではもっと待遇は厳しいようだ。我々は恵まれているほうだと思っている。家族形成の時期には、夫婦でだいぶ苦労した。今はそれが報われたと感じている。」

(職員・男性)

「他の機関より、充実しています。」

(職員・男性)

「産前産後6週間、育休なしの時代に頑張ってきた私ですので、今現在の環境は、とてもよくなったと思います。」

(職員・女性)

「以前より、子育て環境はずい分整っています。自信を持って子育てと仕事を両立して頂きたいと思っています。苦労した分だけ、喜びが大きいです。」

(職員・女性)

## その他の意見

「おもいやりの心があれば男女共同参画推進は成功するものと考えます。」

(職員・男性)

「職場内でも個々人を尊重し、意見交換して働きやすい職場を作っていくことが大切と考える。」「職種が違ったり、男女別だったり、お互いに尊重し合うことが必要と思う。」

(医療職・女性 複数)

「男女平等までとは言わないですが、お互いの弱点を補える職場になっていって欲しいです。」

(職員・女性)

「男女互いに認めあうことが必要と思う。」

(職員・男性)

「山形大学に限ることではないが、女性の意識変革こそが必要だと（自分を含め）感じる。」

（職員・女性）

「冷たいようだが、制度も大事だが要は個々人の問題。結婚のパートナーを選ぶ際におおむね予想がつく話であり、家庭に重きを置くのか仕事に重きを置くのかによって相手の選び方も異なる。最近の風潮は少し甘えすぎではないかと思うようなこともある。」

（職員・男性）

「基本的に企業や学校は、（何らかの問題により休暇が必要となり）社員もしくは研究員の方が望んだ場合に休める体制を作るだけでよいと思う。私生活にまで踏み込む必要はないし、そのような問題はパートナーと（いないなら自身で）解決すべきであると思う。※相談された場合を除く。」

（大学院生・男性）

「女性はよっぽどの覚悟が無いと、仕事と育児の両立は難しいことに変わりありません。泣き寝入りしながら時間が経過し、そのうち子供が何事も無かったかのように巣立っていきます。日本人の根源を変えるのは難しいことです。同じ職場の男性は皆配偶者が無職であり子育て中です。仕事はさせたくないそうです。」

（職員・女性）

「推進した方がよいとは思いますが、しかし大学の研究者が仕事と家事（子育て）を両立するのは現実的には不可能。」

（大学教員・男性）

「精神的強さや能力の違いまた家庭環境の違い等で仕事と家庭の両立が出来る出来ないには大きな個人差があり、すべて同一条件ということで両立できるとは思えない。」

（医療系・男性）

「色々やっているとは思いますが、本当に男女共同参画を推進するには、日本の文化を変える必要があると思います。（学内でやっても、社会で通じなければ意味がないと思います。）」

（大学院生・男性）

「まだ学生なので、男女の問題あまり感じてない。」

（大学院生・女性）

「いろいろ取組がなされ、認知度は高くなったと思うが、教職員の意識はなかなか変わらないように思う。セクハラ、パワーハラの啓発を常にしてほしいと思っています。」

（大学教員・女性）

「もっと意見交換の機会を作ってほしい。」

（医療系・女性）

「クールビズについて、男性向けの「ノーネクタイ」だけではなく、女性向けの提案もしてほしい。（例えば、ノーストッキングとか…）」

（職員・女性）

「真剣に研究でも仕事にも又育児に取りこむのであれば本当に応援したい。」

（職員・男性）

「任期のない教員ポストを増加させること。」

（大学教員・男性）

「ヒアリングや文章作成などの負担をあまりかけないでほしい。」

（職員・男性）

「休暇制度について見直してほしい。」

（職員・女性）