

国立大学法人 香川大学

香川大学 全学アンケート調査 報告書

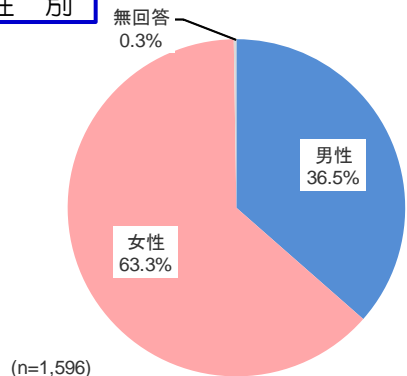
「育児支援・介護支援制度に関するアンケート」

◆ 調査概要	2
◆ 回答者プロフィール	3
◆ 調査結果のまとめ	4
【調査結果解説】	
育児支援・介護支援制度の認知・利用状況	7
男性の育児休業取得によるプラス効果	14
男性の育児休業取得によるマイナス効果	15
男性の育児休業取得率向上による社会的好影響	16
同僚男性の育児休業取得に対する気持ち	17
女性が育児休業を取得できる職場の雰囲気の有無	18
男性が育児休業を取得できる職場の雰囲気の有無	19
男性の育児休業取得の際の障壁だと感じる事	20
男性の育児参加促進の環境整備に必要だと思う事	21
介護休業を取得する際の障壁だと感じる事	22
女性の上位職登用のために必要だと思う事	23
◆ 調査票	25

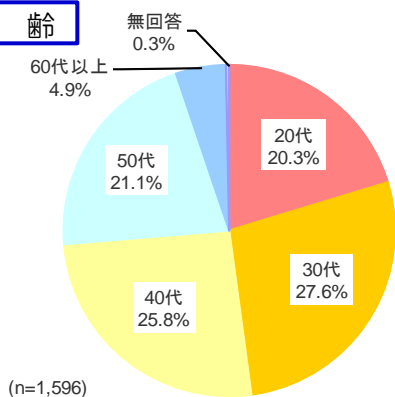
調査背景	<p>政府が平成19年に「仕事と生活の調和憲章」を制定し、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を示したことを受け、香川大学においても、教職員の仕事と生活の調和を図るために、「出産・育児支援制度」および「介護支援制度」を整備、次世代育成支援対策推進法に基づく国立大学法人香川大学行動計画が策定されている。</p> <p>また、同大学は「役員及び管理職等の指導的地位における女性が占める割合を13%以上とする」目標も掲げられている。</p>		
調査目的	<p>① 香川大学の職員がこれらの支援制度について認識し、より良く利用できる制度にするための要望等を把握する</p> <p>② 研修等を活用した女性のキャリアアップの仕組みを構築するために必要と考えられることについて把握する</p>		
調査対象	本学に勤務する教員・講師・職員		
アンケート配布数	2,841枚	アンケート回収数	1,608枚
回収率	57%	有効回収数	1,596枚（無効票 12枚）
調査手法	自記入式アンケート		
調査期間	2017年 2月 7日（火）～22日（水）		

◆ 回答者プロフィール

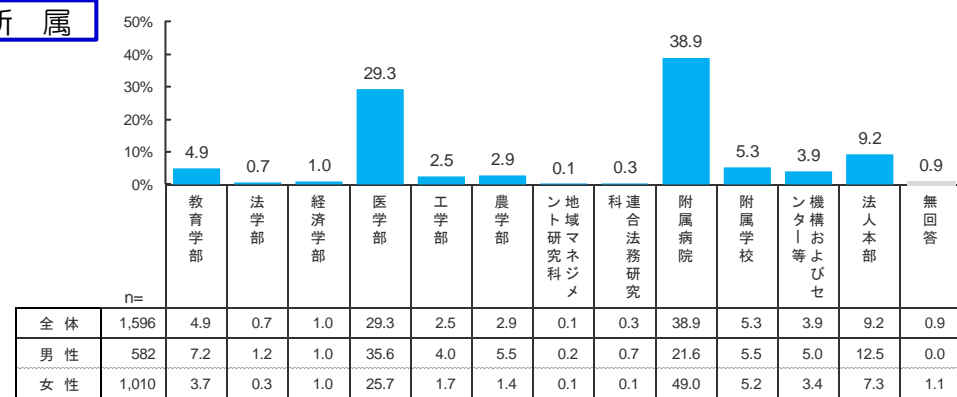
性別



年齢



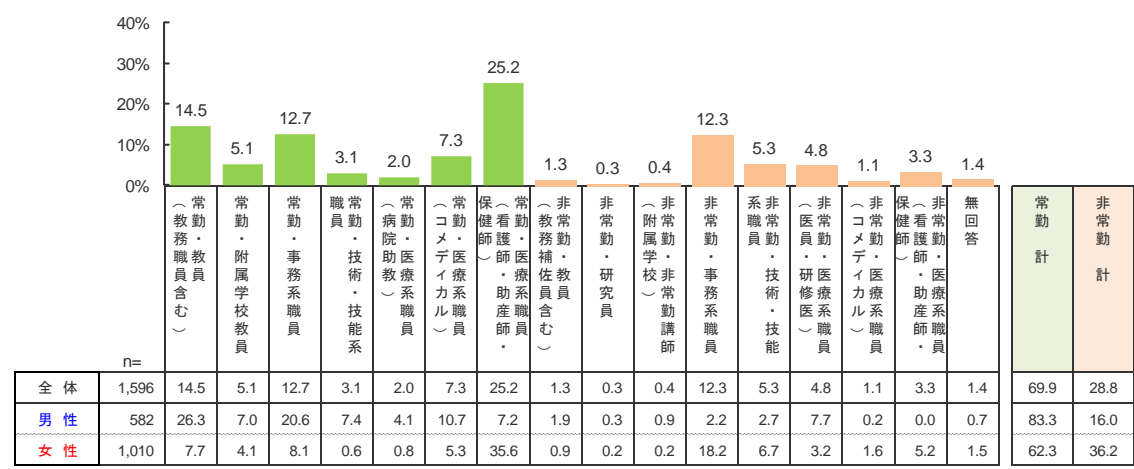
所属



未婚

	n=	未婚	既婚(事実婚含む)	無回答
全体	1,596	34.1	65.5	0.4
男性	582	23.0	76.8	0.2
女性	1,010	40.6	59.1	0.3

雇用形態・職種



子供

	n=	有	無	無回答
全体	1,596	57.6	42.0	0.4
男性	582	64.8	35.1	0.2
女性	1,010	53.7	46.1	0.2

要介護者

	n=	有	無	今はないが、数年先に有る可能性がある	無回答
全体	1,596	9.1	55.5	35.0	0.5
男性	582	7.7	62.4	29.4	0.5
女性	1,010	9.9	51.7	38.2	0.2

◆ 調査結果のまとめ—1

[育児支援・介護支援制度の認知・利用状況]

★認知率が高いのは、

①育児休業	77%
②育児短時間勤務	67%
③介護休暇	65%
④男性育児参加休暇	62%
⑤保育休暇	60%

★利用率は、

①育児休業	13%
②配偶者出産休暇	6%
③看護休暇	5%
④育児短時間勤務	4%

★認知者（制度対象者）の中での利用者の割合が多いのは、

①育児休業	55%
②配偶者出産休暇	50%
③看護休暇	36%

・上記以外の制度は2割以下と少ない。

★「利用しなかったが、できなかった」が目立つのは、
育児短時間勤務、看護休暇、育児短時間勤務（附属病院）、
男性育児参加休暇、保育休暇 など。

		(n=1596)			
		利用率	認知率	利用者 ／認知者 (対象者)	
育児 支援 制度	休暇	1 配偶者出産休暇	6.1	59.0	49.5
		2 男性育児参加休暇	1.3	61.9	12.4
		3 保育休暇	2.3	60.0	19.9
		4 看護休暇	5.1	53.2	35.5
	休業 その他	5 育児休業	12.6	76.6	54.6
		6 育児短時間勤務	4.0	66.5	21.3
		7 育児短時間勤務(附属病院)	2.5	50.1	19.6
		8 育児のための所定外勤務の免除	1.4	35.5	15.9
		9 育児のための時間外勤務の制限	0.6	35.9	7.9
		10 育児のための深夜勤務の制限	1.6	42.6	17.9
		11 育児のための早出遅出勤務	1.0	39.9	11.1
		12 育児のためのフレックスタイム制勤務	0.6	36.0	7.4
介護 支援 制度	休暇	13 介護休暇	1.2	64.9	16.0
		14 介護休業	0.4	56.5	6.1
	その他	15 介護短時間勤務	0.1	39.0	1.5
		16 介護のための所定外勤務の免除	*	17.9	*
		17 介護のための時間外勤務の制限	0.1	25.4	2.2
		18 介護のための深夜勤務の制限	0.1	25.4	2.4
		19 介護のための早出遅出勤務	0.1	25.0	2.3

[男性の育児休業取得によるプラス効果・マイナス効果]

★プラス効果

① 配偶者の負担軽減	85%
② 子育てに関われる	77%
③ 家族と過ごす時間が増える	62%

★マイナス効果

① 同僚に迷惑がかかる	64%
② 復職に対する不安感	44%
③ 休業中の家計のやりくり	40%

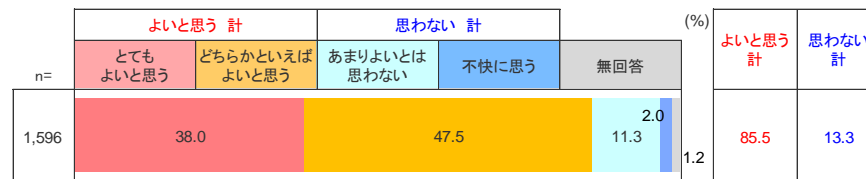
[男性の育児休業取得率向上による社会的影響]

① 女性の社会進出	48%
② 異性への気遣い・理解	48%
③ 香川大学のイメージ	41%

◆ 調査結果のまとめ—2

[同僚男性の育児休業に対する気持ち]

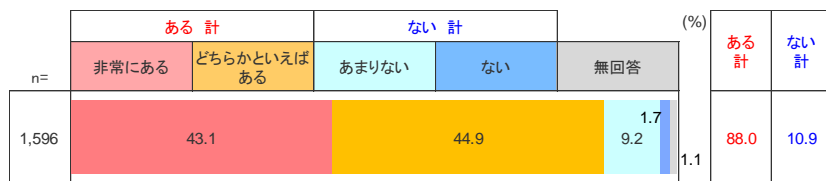
- ★同僚男性の育児休業に対する気持ちとしては、86%が「よいと思う」としており、とくに20代男女が**肯定的**。



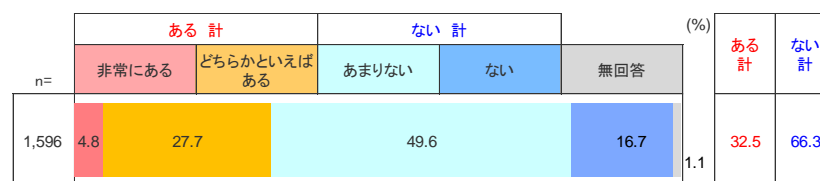
[育児休業を取得できる職場の雰囲気の有無]

- ★女性の育児休業取得については、「取得できる雰囲気がある」とする者は9割程度と高いのに対して、男性の育児休業取得については、「取得できる雰囲気がある」とする者は33%に過ぎず、「あまりない」「ない」とする者が3人に2人。

≪女性が育児休業を取得できる職場の雰囲気≫



≪男性が育児休業を取得できる職場の雰囲気≫



[男性の育児休業取得の際の障壁]

- ① 同僚に迷惑がかかるという後ろめたさ 70%
- ② 職場に利用している男性がいない 42%
- ③ 休暇等が取りにくい職場 37%

[男性の育児参加促進の環境整備に必要なだと思うこと]

- ① 人員配置に余裕ができること 70%
- ② 休暇を取りやすくなること 57%
- ③ 男性の家事・育児への職場の理解 43%

[介護休業取得の際の障壁]

- ① 同僚に迷惑がかかるという後ろめたさ 65%
- ② 休暇等が取りにくい職場 40%
- ③ 休業中の家計が不安 34%

[女性の上位職登用のために必要だと思うこと]

- ① 管理職の意識改革 35%
- ② 指導や助言を受けやすい環境整備 32%
- ③ 人選に女性管理職が関与する体制 31%

• 男性の育児休業取得に比べ「後ろめたさ」はやや少なめ。

調査結果解説

育児支援・介護支援制度の認知・利用状況－1

- 認知率が高いのは、①育児休業 77%、②育児短時間勤務 67%、③介護休暇 65%、④男性育児参加休暇 62%、⑤保育休暇 60% など。
 利用経験率も①育児休業が13%と最も多いが、他の制度の利用は少なく、②配偶者出産休暇6%、③看護休暇5%、④育児短時間勤務4% など。
 「利用したかったが、できなかった」が目立つのは、育児短時間勤務、看護休暇、育児短時間勤務（医学部附属病院）、男性育児参加休暇、保育休暇 など。
 認知者（制度対象者）の中での利用者の割合が多いのは、①育児休業 55%、②配偶者出産休暇 50%、③看護休暇 36% だが、他は2割以下と少ない。

		(n=1596)					認知者 計	利用者 / 認知者 (対象者)		
		知っており、利用したことがある	知っており、利用したかったが、できなかった	知っており、対象となる家族はいたが、利用したいと思わなかった	知っているが、制度対象とならないため、利用する必要がなかった	知らない			無回答	
育児支援制度	休暇	1 配偶者出産休暇	6.1	2.3	3.9	46.7	36.1	4.9	59.0	49.5
		2 男性育児参加休暇	3.8	5.6		51.3	33.1	4.9	61.9	12.4
		3 保育休暇	2.3	3.6	5.8	48.4	35.0	5.0	60.0	19.9
		4 看護休暇	5.1	4.6	4.7	38.7	42.2	4.6	53.2	35.5
	その他	5 育児休業	12.6	3.3	7.1	53.5	18.4	5.0	76.6	54.6
		6 育児短時間勤務	4.0	5.6	9.2	47.7	28.9	4.5	66.5	21.3
		7 育児短時間勤務(医学部附属病院勤務者の特例)	2.5	3.9	6.3	37.3	43.4	6.5	50.1	19.6
		8 育児のための所定外勤務の免除	1.4	2.5	4.8	26.8	59.9	4.6	35.5	15.9
		9 育児のための時間外勤務の制限	0.6	2.6	4.7	28.0	59.5	4.6	35.9	7.9
		10 育児のための深夜勤務の制限	1.6	2.4	5.1	33.5	52.7	4.7	42.6	17.9
		11 育児のための早出遅出勤務	1.0	2.3	5.7	30.9	55.6	4.5	39.9	11.1
		12 育児のためのフレックスタイム制勤務	0.6	2.3	5.6	27.4	59.6	4.4	36.0	7.4
介護支援制度	休暇	13 介護休暇	1.2	3.2	3.1	57.5	31.1	4.0	64.9	16.0
		14 介護休業	0.4	2.6	3.2	50.4	39.6	3.9	56.5	6.1
	その他	15 介護短時間勤務	0.1	1.7	2.5	34.7	57.1	3.9	39.0	1.5
		16 介護のための所定外勤務の免除 (H29.1.1新設)				17.9 (知っている)	77.1	5.1	17.9	*
		17 介護のための時間外勤務の制限	0.1	1.1	1.7	22.6	70.7	3.9	25.4	2.2
		18 介護のための深夜勤務の制限	0.1	0.9	1.6	22.8	70.6	4.0	25.4	2.4
		19 介護のための早出遅出勤務	0.1	1.1	1.6	22.3	71.2	3.8	25.0	2.3

育児支援・介護支援制度の認知・利用状況－2

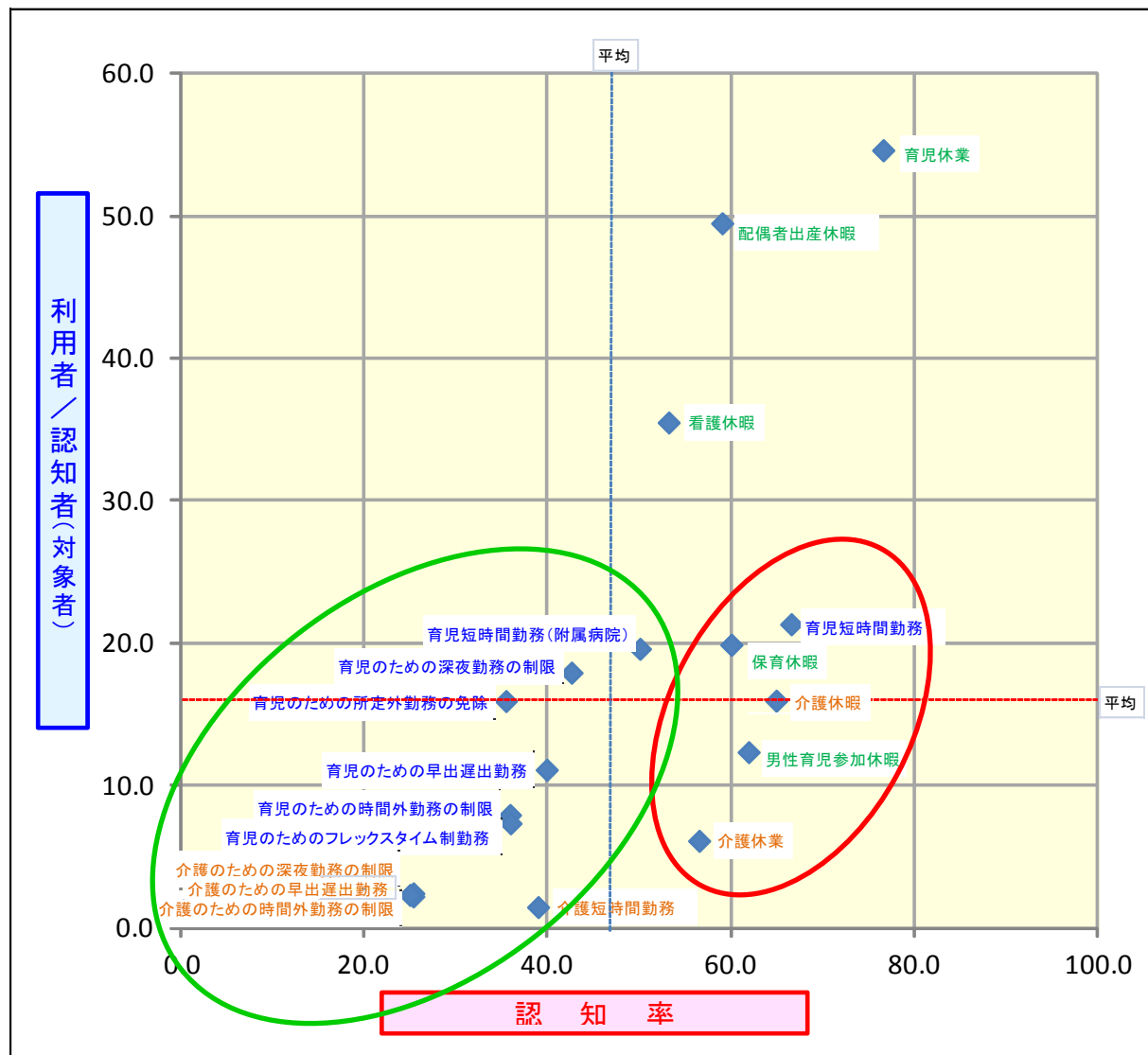
《認知率と利用状況による各制度の特徴》

- 認知率と利用者／認知者(制度対象者)の割合によって各制度を位置づけたものである。

認知者が多く利用者も比較的多いのは育児休業、配偶者出産休暇、看護休暇だが、赤枠内の制度は認知率は高いものの利用率が低く、利用者の拡大が課題となる。

緑枠内の制度は、認知率の向上が課題となる。

	認知率	利用者／認知者(対象者)
配偶者出産休暇	59.0	49.5
男性育児参加休暇	61.9	12.4
保育休暇	60.0	19.9
看護休暇	53.2	35.5
育児休業	76.6	54.6
育児短時間勤務	66.5	21.3
育児短時間勤務	50.1	19.6
育児のための所定外勤務の免除	35.5	15.9
育児のための時間外勤務の制限	35.9	7.9
育児のための深夜勤務の制限	42.6	17.9
育児のための早出遅出勤務	39.9	11.1
育児のためのフレックスタイム制勤務	36.0	7.4
介護休暇	64.9	16.0
介護休業	56.5	6.1
介護短時間勤務	39.0	1.5
介護のための時間外勤務の制限	25.4	2.2
介護のための深夜勤務の制限	25.4	2.4
介護のための早出遅出勤務	25.0	2.3
平均	47.4	16.9



育児支援・介護支援制度の認知・利用状況－7

■ 認知率、利用率が低い以下の介護支援制度では、男性40代以上の認知率は比較的高い。

		17 介護のための時間外勤務の制限							18 介護のための深夜勤務の制限							19 介護のための早出遅出勤										
		n	こ 知 つ て お り 、 利 用 し た	た か つ た が お り 、 で き な か つ た	知 つ て お り 、 し た い と 思 わ な か つ た	知 つ て お り 、 し た い と 思 わ な か つ た	用 意 す る 必 要 な が な か つ た	知 ら な い	無 回 答	認 知 者 計	こ 知 つ て お り 、 利 用 し た	た か つ た が お り 、 で き な か つ た	知 つ て お り 、 し た い と 思 わ な か つ た	知 つ て お り 、 し た い と 思 わ な か つ た	用 意 す る 必 要 な が な か つ た	知 ら な い	無 回 答	認 知 者 計	こ 知 つ て お り 、 利 用 し た	た か つ た が お り 、 で き な か つ た	知 つ て お り 、 し た い と 思 わ な か つ た	知 つ て お り 、 し た い と 思 わ な か つ た	用 意 す る 必 要 な が な か つ た	知 ら な い	無 回 答	認 知 者 計
全 体		1596	0.1	1.1	1.7	22.6	70.7	3.9	25.4	0.1	0.9	1.6	22.8	70.6	4.0	25.4	0.1	1.1	1.6	22.3	71.2	3.8	25.0			
性 別	男性	582	0.0	1.2	2.6	24.7	68.7	2.7	28.5	0.2	1.0	2.2	24.2	69.4	2.9	27.7	0.2	1.0	2.2	24.6	69.2	2.7	28.0			
	女性	1010	0.1	1.0	1.2	21.3	71.8	4.7	23.6	0.0	0.9	1.2	22.0	71.3	4.7	24.1	0.0	1.1	1.2	21.0	72.3	4.5	23.3			
年 代 別	20代	324	0.3	0.3	0.9	19.8	76.9	1.9	21.3	0.0	0.0	1.2	20.1	76.9	1.9	21.3	0.0	0.0	1.2	19.4	77.8	1.5	20.7			
	30代	440	0.0	0.7	0.7	20.9	74.8	3.0	22.3	0.0	0.7	0.7	19.8	75.9	3.0	21.1	0.0	0.7	0.7	20.5	75.2	3.0	21.8			
	40代	412	0.0	1.9	1.9	24.0	65.8	6.3	27.9	0.0	1.9	1.7	25.5	64.6	6.3	29.1	0.0	2.2	1.9	24.0	65.5	6.3	28.2			
	50代	337	0.0	1.5	3.6	23.4	68.0	3.6	28.5	0.3	1.2	3.0	23.7	68.0	3.9	28.2	0.3	1.2	2.7	23.7	68.8	3.3	27.9			
	60代以上	78	0.0	0.0	1.3	30.8	60.3	7.7	32.1	0.0	0.0	1.3	32.1	59.0	7.7	33.3	0.0	1.3	1.3	28.2	61.5	7.7	30.8			
	性別×年代別	男性×20代	85	0.0	0.0	1.2	20.0	76.5	2.4	21.2	0.0	0.0	1.2	18.8	77.6	2.4	20.0	0.0	0.0	1.2	18.8	77.6	2.4	20.0		
	男性×30代	181	0.0	1.1	0.6	17.7	78.5	2.2	19.3	0.0	1.1	0.6	17.1	79.0	2.2	18.8	0.0	1.1	0.6	18.2	77.9	2.2	19.9			
	男性×40代	134	0.0	2.2	2.2	30.6	60.4	4.5	35.1	0.0	2.2	1.5	29.9	61.9	4.5	33.6	0.0	2.2	2.2	29.9	61.2	4.5	34.3			
	男性×50代	138	0.0	1.4	6.5	28.3	61.6	2.2	36.2	0.7	0.7	5.8	28.3	61.6	2.9	35.5	0.7	0.7	5.1	29.7	61.6	2.2	36.2			
	男性×60代以上	44	0.0	0.0	2.3	34.1	61.4	2.3	36.4	0.0	0.0	2.3	34.1	61.4	2.3	36.4	0.0	0.0	2.3	29.5	65.9	2.3	31.8			
	女性×20代	239	0.4	0.4	0.8	19.7	77.0	1.7	21.3	0.0	0.0	1.3	20.5	76.6	1.7	21.8	0.0	0.0	1.3	19.7	77.8	1.3	20.9			
	女性×30代	259	0.0	0.4	0.8	23.2	72.2	3.5	24.3	0.0	0.4	0.8	21.6	73.7	3.5	22.8	0.0	0.4	0.8	22.0	73.4	3.5	23.2			
	女性×40代	278	0.0	1.8	1.8	20.9	68.3	7.2	24.5	0.0	1.8	1.8	23.4	65.8	7.2	27.0	0.0	2.2	1.8	21.2	67.6	7.2	25.2			
	女性×50代	198	0.0	1.5	1.5	20.2	72.2	4.5	23.2	0.0	1.5	1.0	20.7	72.2	4.5	23.2	0.0	1.5	1.0	19.7	73.7	4.0	22.2			
	女性×60代以上	34	0.0	0.0	0.0	26.5	58.8	14.7	26.5	0.0	0.0	0.0	29.4	55.9	14.7	29.4	0.0	2.9	0.0	26.5	55.9	14.7	29.4			
雇 用 形 態 別	常勤 計	1115	0.1	1.3	2.0	24.6	69.0	3.0	28.0	0.1	1.2	1.9	24.7	69.1	3.1	27.8	0.1	1.2	1.8	24.8	69.1	3.0	27.9			
	教員・附属学校教員	314	0.0	1.6	2.2	21.7	69.4	5.1	25.5	0.3	1.3	2.2	20.4	70.7	5.1	24.2	0.3	1.3	2.2	21.3	69.7	5.1	25.2			
	事務系職員	202	0.0	1.0	2.5	39.6	55.0	2.0	43.1	0.0	1.0	2.5	40.6	54.5	1.5	44.1	0.0	1.0	2.5	43.1	52.0	1.5	46.5			
	技術・技能系職員	49	0.0	4.1	4.1	16.3	69.4	6.1	24.5	0.0	4.1	4.1	14.3	69.4	8.2	22.4	0.0	4.1	2.0	16.3	71.4	6.1	22.4			
	医療系職員	550	0.2	1.1	1.5	21.5	73.8	2.0	24.2	0.0	0.9	1.3	22.2	73.5	2.2	24.4	0.0	0.9	1.3	20.9	74.9	2.0	23.1			
	非常勤 計	459	0.0	0.4	0.9	17.4	75.6	5.7	18.7	0.0	0.4	0.9	18.1	74.9	5.7	19.4	0.0	0.9	0.9	16.1	76.7	5.4	17.9			
	教員・研究員・非常勤講師	31	0.0	0.0	0.0	19.4	77.4	3.2	19.4	0.0	0.0	0.0	22.6	74.2	3.2	22.6	0.0	0.0	0.0	9.7	87.1	3.2	9.7			
	事務系職員	197	0.0	0.0	1.0	20.8	70.6	7.6	21.8	0.0	0.0	1.0	21.8	69.5	7.6	22.8	0.0	1.0	1.0	20.3	70.6	7.1	22.3			
	技術・技能系職員	84	0.0	0.0	0.0	9.5	86.9	3.6	9.5	0.0	0.0	0.0	9.5	86.9	3.6	9.5	0.0	0.0	0.0	9.5	86.9	3.6	9.5			
	医療系職員	147	0.0	1.4	1.4	17.0	75.5	4.8	19.7	0.0	1.4	1.4	17.0	75.5	4.8	19.7	0.0	1.4	1.4	15.6	76.9	4.8	18.4			
× 未 子 既 婚 婚 既 婚 婚 婚 既 婚 婚 婚 既 婚 婚 婚	未婚	544	0.2	0.7	1.1	20.6	73.9	3.5	22.6	0.0	0.6	1.1	20.8	74.1	3.5	22.4	0.0	0.6	1.3	20.2	74.6	3.3	22.1			
	既婚×子供なし	167	0.0	0.6	1.2	26.3	66.5	5.4	28.1	0.0	0.6	1.2	26.9	65.9	5.4	28.7	0.0	0.6	0.6	26.3	67.1	5.4	27.5			
	既婚×子供あり	878	0.0	1.4	2.2	23.0	69.5	4.0	26.5	0.1	1.3	1.9	23.2	69.4	4.1	26.5	0.1	1.4	1.9	22.8	69.9	3.9	26.2			
要 介 護 者	有	145	0.0	4.1	9.0	17.2	65.5	4.1	30.3	0.7	3.4	6.9	18.6	65.5	4.8	29.7	0.7	4.1	7.6	15.9	67.6	4.1	28.3			
	無	885	0.1	0.5	0.9	22.0	72.7	3.8	23.5	0.0	0.5	1.0	22.0	72.5	4.0	23.5	0.0	0.6	0.9	22.1	72.7	3.7	23.6			
	数年先に有る可能性がある	558	0.0	1.3	1.1	24.7	69.2	3.8	27.1	0.0	1.1	1.1	25.1	69.2	3.6	27.2	0.0	1.1	1.1	24.2	70.1	3.6	26.3			

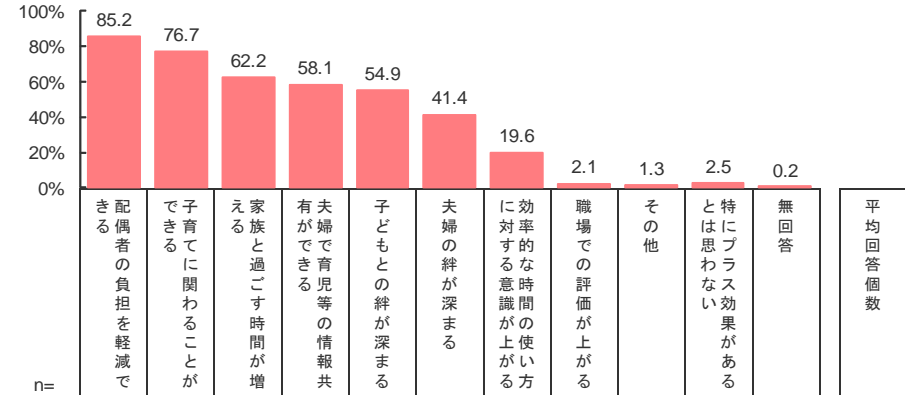
男性の育児休業取得によるプラス効果

■ 男性の育児休業取得によるプラス効果としては、

- ① 配偶者の負担軽減 85%
- ② 子育てに関われる 77%
- ③ 家族と過ごす時間が増える 62%

が上位。

「家族と過ごす時間が増える」「夫婦の絆が深まる」など、男性20代～40代、女性20代・30代でプラス効果を多く挙げている。



n=30以上で
■ 全体+10pt以上
■ 全体+5pt以上
■ 全体-5pt以下
■ 全体-10pt以下

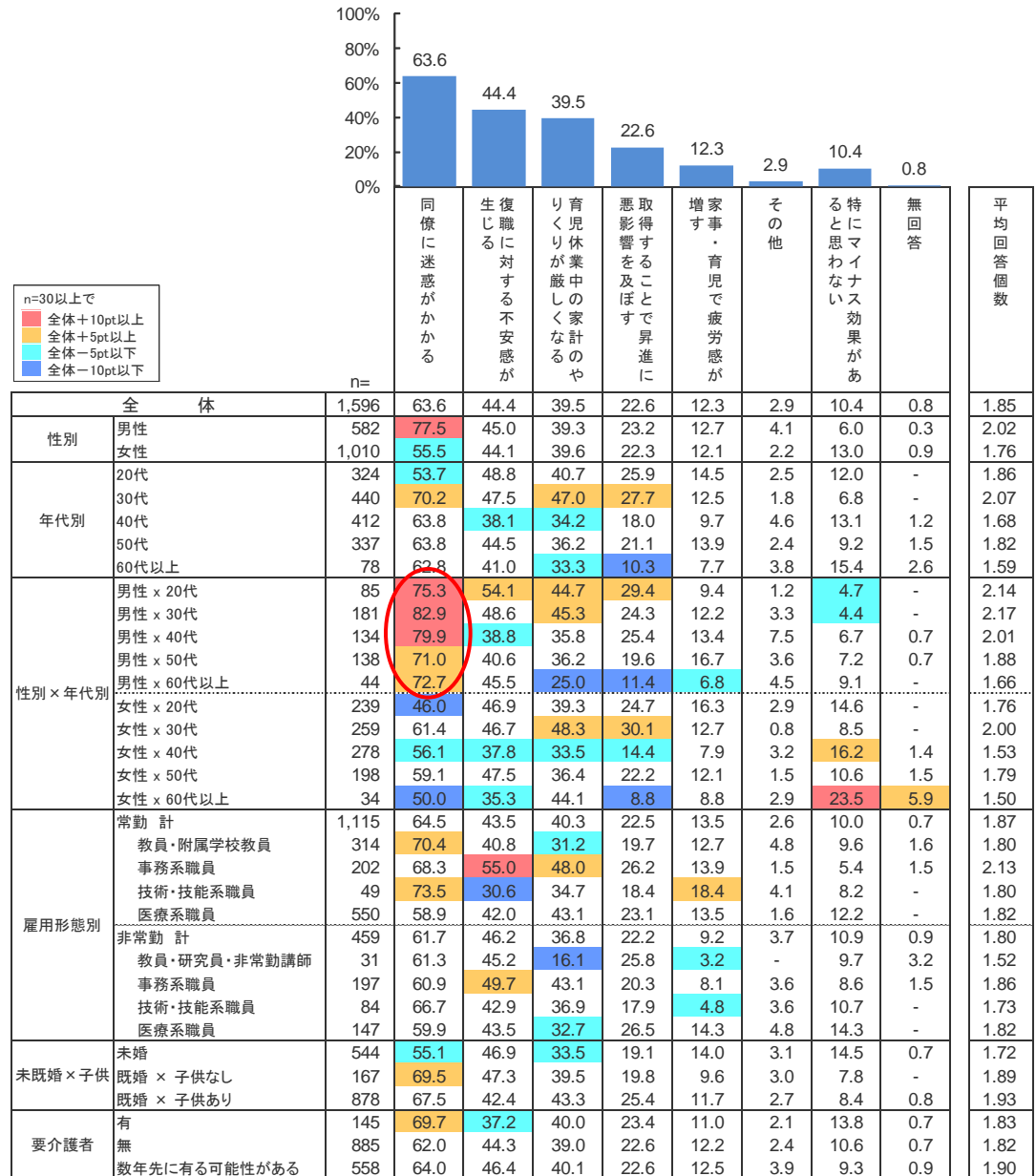
全体		n=	85.2	76.7	62.2	58.1	54.9	41.4	19.6	2.1	1.3	2.5	0.2	平均回答個数
性別	男性	582	85.9	73.7	64.8	57.2	56.2	44.0	18.9	1.9	1.4	3.6	0.2	4.04
	女性	1,010	84.9	78.5	60.8	58.8	54.3	39.8	20.1	2.3	1.3	1.8	0.2	4.01
年代別	20代	324	84.6	80.2	68.2	60.2	55.6	46.6	17.6	3.7	0.3	1.5	-	4.17
	30代	440	86.8	78.2	71.6	61.1	62.3	50.2	23.9	2.0	1.6	1.6	-	4.38
	40代	412	85.9	76.5	57.3	52.9	51.9	36.9	19.7	1.5	1.0	2.9	0.5	3.83
	50代	337	83.7	73.9	54.9	60.5	49.9	33.8	17.2	1.8	2.1	3.9	-	3.78
	60代以上	78	82.1	67.9	42.3	51.3	48.7	25.6	14.1	1.3	2.6	2.6	1.3	3.36
性別×年代別	男性×20代	85	85.9	77.6	67.1	56.5	54.1	48.2	21.2	4.7	1.2	1.2	-	4.16
	男性×30代	181	85.1	77.3	70.7	62.4	63.0	52.5	23.8	2.8	1.1	2.8	-	4.39
	男性×40代	134	88.1	78.4	72.4	53.7	58.2	44.8	20.9	-	-	3.0	0.7	4.16
	男性×50代	138	86.2	65.9	55.1	58.0	48.6	35.5	11.6	1.4	2.9	6.5	-	3.65
	男性×60代以上	44	81.8	61.4	43.2	45.5	50.0	25.0	11.4	-	2.3	4.5	-	3.20
	女性×20代	239	84.1	81.2	68.6	61.5	56.1	46.0	16.3	3.3	-	1.7	-	4.17
	女性×30代	259	88.0	78.8	72.2	60.2	61.8	48.6	23.9	1.5	1.9	0.8	-	4.37
	女性×40代	278	84.9	75.5	50.0	52.5	48.9	33.1	19.1	2.2	1.4	2.9	0.4	3.68
女性×50代	198	81.8	79.3	54.5	62.1	50.5	32.3	21.2	2.0	1.5	2.0	-	3.85	
女性×60代以上	34	82.4	76.5	41.2	58.8	47.1	26.5	17.6	2.9	2.9	-	2.9	3.56	
雇用形態別	常勤計	1,115	85.5	77.8	65.7	60.0	56.8	43.0	19.6	1.7	1.2	2.6	0.2	4.11
	教員・附属学校教員	314	86.0	79.6	67.2	60.2	58.9	46.2	23.9	1.9	1.3	3.5	0.6	4.25
	事務系職員	202	89.1	71.3	62.4	62.9	52.5	39.6	18.3	1.0	2.0	1.5	-	3.99
	技術・技能系職員	49	71.4	59.2	59.2	49.0	46.9	34.7	18.4	-	4.1	8.2	-	3.43
	医療系職員	550	85.1	80.9	66.7	59.8	58.0	43.3	17.8	2.0	0.5	2.0	-	4.14
	非常勤計	459	85.6	75.2	54.2	54.7	51.0	37.7	19.8	3.3	1.7	1.7	0.2	3.83
	教員・研究員・非常勤講師	31	83.9	77.4	51.6	48.4	58.1	35.5	12.9	3.2	-	-	-	3.71
事務系職員	197	84.8	72.6	48.7	55.8	48.7	33.5	21.3	2.0	1.5	2.0	0.5	3.69	
技術・技能系職員	84	85.7	69.0	59.5	59.5	47.6	34.5	17.9	1.2	3.6	2.4	-	3.79	
医療系職員	147	87.1	81.6	59.2	51.7	54.4	45.6	20.4	6.1	1.4	1.4	-	4.07	
未既婚×子供	未婚	544	84.4	78.9	64.9	58.5	55.9	42.8	21.1	3.9	1.3	2.8	-	4.12
	既婚×子供なし	167	83.2	73.7	63.5	60.5	53.3	43.7	20.4	1.2	2.4	2.4	-	4.02
	既婚×子供あり	878	86.1	76.4	60.4	57.7	54.7	40.1	18.7	1.3	1.1	2.3	0.3	3.96
要介護者	有	145	85.5	74.5	62.8	63.4	57.9	37.9	24.1	4.1	0.7	3.4	-	4.11
	無	885	85.2	76.8	63.5	58.5	55.0	42.8	17.5	1.8	0.7	2.0	0.3	4.02
	数年先に有る可能性がある	558	85.1	77.8	60.2	56.6	54.1	40.1	22.0	2.2	2.5	2.7	-	4.01

Q2 男性が育児休業を取得することによるプラスの効果としてどんなものがあると思いますか。

男性の育児休業取得によるマイナス効果

- 逆にマイナス効果としては、
 - ① 同僚に迷惑がかかる 64%
 - ② 復職に対する不安感 44%
 - ③ 休業中の家計のやりくりが上位。 40%

とくに「同僚に迷惑がかかる」は男性で8割近くが挙げている。



Q3 男性が育児休業を取得することによるマイナスの効果としてどんなものがあると思いますか。

男性の育児休業取得率向上による社会的好影響

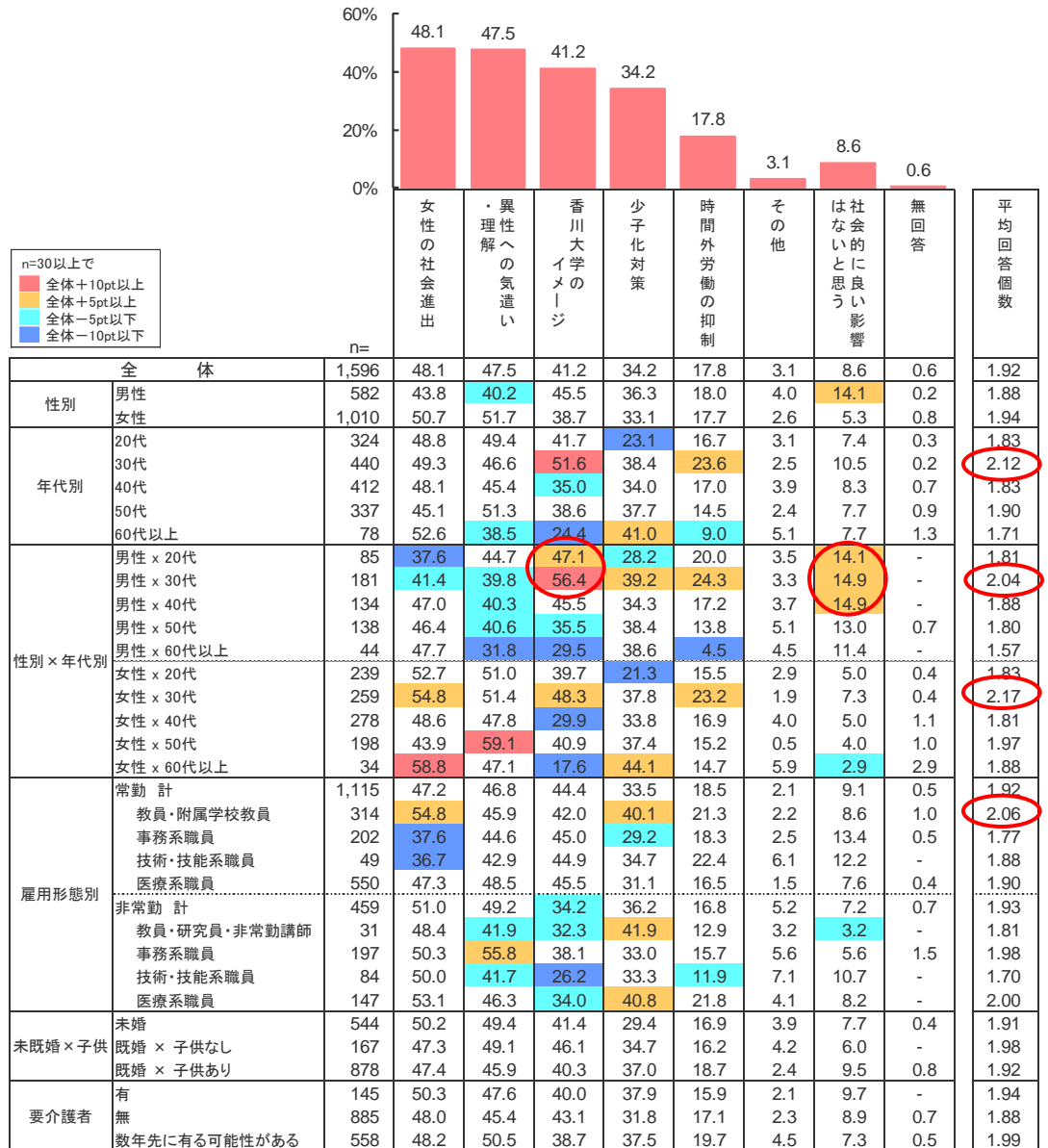
■ 男性の育児休業取得率向上による社会的好影響としては、

- ① 女性の社会進出 48%
- ② 異性への気遣い・理解 48%
- ③ 香川大学のイメージ 41%

が上位。

男女とも30代は好影響を多く挙げており、男性30代は「香川大学のイメージ」を最も多く挙げている。

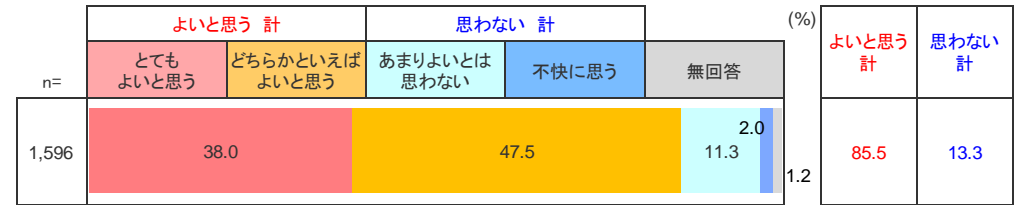
また、常勤の教員も好影響面を多く挙げている点が目立つ。



Q4 男性の育児休業取得率が上がると、社会的により影響があると思うものは何ですか。

同僚男性の育児休業取得に対する気持ち

■ 同僚男性の育児休業に対する気持ちとしては、86%が「よいと思う」としており、とくに20代男女が**肯定的**。一方、**否定的な意見**が目立つのは、男性50代・40代と常勤の事務系職員。



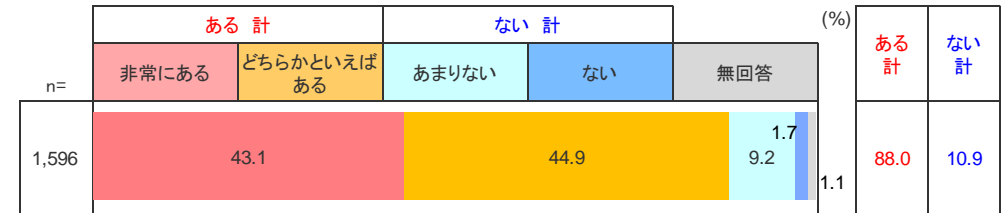
		n=	とてもよいと思う	どちらかといえばよいと思う	あまりよいとは思わない	不快に思う	無回答	計よいと思う (%)	計思わない (%)
全体		1,596	38.0	47.5	11.3	2.0	1.2	85.5	13.3
性別	男性	582	35.4	44.2	15.1	3.4	1.9	79.6	18.6
	女性	1,010	39.5	49.5	9.1	1.2	0.7	89.0	10.3
年代別	20代	324	52.2	41.7	5.6	0.6	-	93.8	6.2
	30代	440	42.7	45.2	8.4	2.7	0.9	88.0	11.1
	40代	412	35.9	49.8	11.9	1.5	1.0	85.7	13.3
	50代	337	23.1	52.5	19.6	3.0	1.8	75.7	22.6
	60代以上	78	28.2	51.3	12.8	2.6	5.1	79.5	15.4
性別×年代別	男性×20代	85	55.3	36.5	8.2	-	-	91.8	8.2
	男性×30代	181	38.1	47.0	9.4	3.9	1.7	85.1	13.3
	男性×40代	134	35.8	41.8	16.4	3.7	2.2	77.6	20.1
	男性×50代	138	21.7	44.9	26.8	5.1	1.4	66.7	31.9
	男性×60代以上	44	27.3	52.3	11.4	2.3	6.8	79.5	13.6
	女性×20代	239	51.0	43.5	4.6	0.8	-	94.6	5.4
	女性×30代	259	45.9	44.0	7.7	1.9	0.4	90.0	9.7
	女性×40代	278	36.0	53.6	9.7	0.4	0.4	89.6	10.1
	女性×50代	198	23.7	58.1	14.6	1.5	2.0	81.8	16.2
女性×60代以上	34	29.4	50.0	14.7	2.9	2.9	79.4	17.6	
雇用形態別	常勤 計	1,115	37.1	47.1	12.2	2.5	1.1	84.2	14.7
	教員・附属学校教員	314	38.9	43.3	12.1	4.1	1.6	82.2	16.2
	事務系職員	202	22.8	49.5	22.3	3.5	2.0	72.3	25.7
	技術・技能系職員	49	36.7	42.9	12.2	2.0	6.1	79.6	14.3
	医療系職員	550	41.5	48.7	8.5	1.3	-	90.2	9.8
	非常勤 計	459	40.5	48.6	8.7	0.9	1.3	89.1	9.6
	教員・研究員・非常勤講師	31	45.2	32.3	22.6	-	-	77.4	22.6
	事務系職員	197	40.1	51.3	6.1	1.5	1.0	91.4	7.6
	技術・技能系職員	84	41.7	46.4	7.1	1.2	3.6	88.1	8.3
医療系職員	147	39.5	49.7	10.2	-	0.7	89.1	10.2	
未既婚×子供	未婚	544	42.8	46.1	9.0	1.3	0.7	89.0	10.3
	既婚×子供なし	167	44.3	46.7	8.4	0.6	-	91.0	9.0
	既婚×子供あり	878	33.9	48.5	13.3	2.6	1.6	82.5	15.9
要介護者	有	145	31.0	51.0	12.4	4.1	1.4	82.1	16.6
	無	885	42.4	45.1	9.6	2.1	0.8	87.5	11.8
	数年先に有る可能性がある	558	33.3	50.4	13.6	1.1	1.6	83.7	14.7

Q5 あなたの同僚(男性)が育児休業を取得することになった場合どのように感じますか。

女性が育児休業を取得できる職場の雰囲気の有無

- 女性が育児休業を取得できる職場の雰囲気は、88%が「ある」として

とくに女性40代と常勤の事務系職員が**肯定的**であり、一方、男性60代と非常勤の教師、講師は「**あまりない**」と**否定的**な者が目立つ。



n=30以上で		n=	非常にある	いど えち ばら あか と	あ ま り な い	な い	無 回 答	あ る 計	な い 計
全体+10pt以上	全体+5pt以上								
全 体		1,596	43.1	44.9	9.2	1.7	1.1	88.0	10.9
性別	男性	582	36.9	46.9	12.2	2.2	1.7	83.8	14.4
	女性	1,010	46.7	43.7	7.4	1.4	0.8	90.4	8.8
年代別	20代	324	43.5	44.8	10.2	1.2	0.3	88.3	11.4
	30代	440	44.3	41.4	11.1	2.5	0.7	85.7	13.6
	40代	412	46.4	45.6	6.1	1.7	0.2	92.0	7.8
	50代	337	41.2	48.7	6.8	1.5	1.8	89.9	8.3
	60代以上	78	25.6	44.9	20.5	-	9.0	70.5	20.5
性別×年代別	男性×20代	85	43.5	45.9	8.2	2.4	-	89.4	10.6
	男性×30代	181	40.9	40.3	14.9	2.8	1.1	81.2	17.7
	男性×40代	134	35.8	53.0	7.5	3.0	0.7	88.8	10.4
	男性×50代	138	34.8	51.4	10.1	1.4	2.2	86.2	11.6
	男性×60代以上	44	18.2	43.2	29.5	-	9.1	61.4	29.5
	女性×20代	239	43.5	44.4	10.9	0.8	0.4	87.9	11.7
	女性×30代	259	46.7	42.1	8.5	2.3	0.4	88.8	10.8
	女性×40代	278	51.4	42.1	5.4	1.1	-	93.5	6.5
	女性×50代	198	46.0	46.5	4.5	1.5	1.5	92.4	6.1
	女性×60代以上	34	35.3	47.1	8.8	-	8.8	82.4	8.8
雇用形態別	常勤 計	1,115	46.7	42.3	8.7	1.7	0.5	89.1	10.4
	教員・附属学校教員	314	33.1	47.1	14.3	4.5	1.0	80.3	18.8
	事務系職員	202	59.4	36.6	3.0	1.0	-	96.0	4.0
	技術・技能系職員	49	26.5	55.1	12.2	-	6.1	81.6	12.2
	医療系職員	550	51.6	40.5	7.3	0.5	-	92.2	7.8
	非常勤 計	459	34.9	51.2	10.7	1.5	1.7	86.1	12.2
	教員・研究員・非常勤講師	31	29.0	48.4	19.4	3.2	-	77.4	22.6
	事務系職員	197	38.6	52.8	5.6	0.5	2.5	91.4	6.1
	技術・技能系職員	84	28.6	53.6	11.9	2.4	3.6	82.1	14.3
	医療系職員	147	34.7	48.3	15.0	2.0	-	83.0	17.0
未既婚×子供	未婚	544	44.1	45.0	9.0	1.5	0.4	89.2	10.5
	既婚×子供なし	167	44.9	36.5	15.0	3.0	0.6	81.4	18.0
	既婚×子供あり	878	42.0	46.6	8.1	1.6	1.7	88.6	9.7
要介護者	有	145	39.3	44.1	11.7	1.4	3.4	83.4	13.1
	無	885	42.8	45.1	9.5	1.6	1.0	87.9	11.1
	数年先に有る可能性がある	558	44.4	45.2	7.7	2.0	0.7	89.6	9.7

男性が育児休業を取得できる職場の雰囲気の有無

■ 男性が育児休業については、「取得できる雰囲気がある」とする者は33%に過ぎず、「あまりない」「ない」とする者が3人に2人と多い。

とくに男性30代・40代では8割近くと多い。
 「取得できる雰囲気がある」とする者は女性の40代～60代に比較的多い。

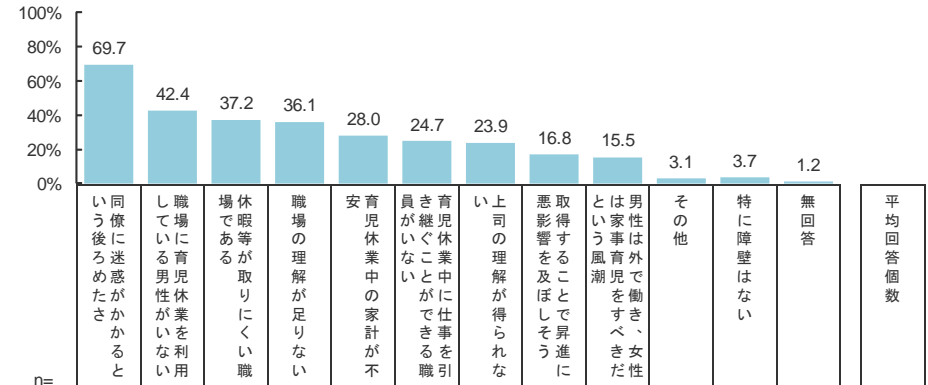
n=	ある計		ない計		無回答	ある計 (%)	ない計 (%)
	非常にある	どちらかといえばある	あまりない	ない			
1,596	4.8	27.7	49.6	16.7		32.5	66.3

n=30以上で		n=	非常にある	いどちらかといえばある	あまりない	ない	無回答	ある計 (%)	ない計 (%)
全体+10pt以上	全体+5pt以上								
		全体	4.8	27.7	49.6	16.7	1.3	32.5	66.3
性別	男性	582	3.8	21.5	49.7	23.5	1.5	25.3	73.2
	女性	1,010	5.3	31.2	49.5	12.9	1.1	36.5	62.4
年代別	20代	324	5.9	26.2	51.9	16.0	-	32.1	67.9
	30代	440	4.1	23.6	46.8	24.1	1.4	27.7	70.9
	40代	412	5.8	29.1	49.5	15.0	0.5	35.0	64.6
	50代	337	3.6	31.8	50.4	12.2	2.1	35.3	62.6
	60代以上	78	3.8	30.8	51.3	7.7	6.4	34.6	59.0
性別×年代別	男性×20代	85	3.5	28.2	48.2	20.0	-	31.8	68.2
	男性×30代	181	4.4	16.0	47.0	30.9	1.7	20.4	77.9
	男性×40代	134	3.7	20.1	49.3	26.1	0.7	23.9	75.4
	男性×50代	138	2.9	26.8	52.2	16.7	1.4	29.7	68.8
	男性×60代以上	44	4.5	18.2	56.8	13.6	6.8	22.7	70.5
	女性×20代	239	6.7	25.5	53.1	14.6	-	32.2	67.8
	女性×30代	259	3.9	29.0	46.7	19.3	1.2	32.8	66.0
	女性×40代	278	6.8	33.5	49.6	9.7	0.4	40.3	59.4
	女性×50代	198	4.0	34.8	49.5	9.1	2.5	38.9	58.6
	女性×60代以上	34	2.9	47.1	44.1	-	5.9	50.0	44.1
雇用形態別	常勤計	1,115	4.8	27.2	50.5	16.8	0.8	31.9	67.3
	教員・附属学校教員	314	4.5	24.8	48.1	21.3	1.3	29.3	69.4
	事務系職員	202	4.0	27.7	56.9	10.9	0.5	31.7	67.8
	技術・技能系職員	49	-	32.7	42.9	22.4	2.0	32.7	65.3
	医療系職員	550	5.6	27.8	50.2	15.8	0.5	33.5	66.0
	非常勤計	459	4.8	28.5	47.9	17.0	1.7	33.3	64.9
	教員・研究員・非常勤講師	31	3.2	35.5	41.9	16.1	3.2	38.7	58.1
	事務系職員	197	5.1	29.9	51.3	12.2	1.5	35.0	63.5
	技術・技能系職員	84	3.6	28.6	48.8	16.7	2.4	32.1	65.5
	医療系職員	147	5.4	25.2	44.2	23.8	1.4	30.6	68.0
未既婚×子供	未婚	544	6.8	31.4	48.9	11.9	0.9	38.2	60.8
	既婚×子供なし	167	5.4	29.9	41.9	22.2	0.6	35.3	64.1
	既婚×子供あり	878	3.3	25.1	51.4	18.7	1.6	28.4	70.0
要介護者	有	145	5.5	26.2	53.1	12.4	2.8	31.7	65.5
	無	885	4.4	28.6	48.4	17.5	1.1	33.0	65.9
	数年先に有る可能性がある	558	5.0	26.7	50.5	16.7	1.1	31.7	67.2

男性の育児休業取得の際の障壁だと感じること

- 男性の育児休業取得の際の障壁としては、
 - ① 同僚に迷惑がかかるという後ろめたさ 70%
 - ② 職場に利用している男性がいない 42%
 - ③ 休暇等が取りにくい職場 37% の順に多い。

障壁を挙げる割合が多いのは、女性30代・20代と男性30代。
 常勤の事務系職員は「同僚に迷惑」「休業中の家計が不安」、常勤の医療系職員は「取りにくい職場」、教員・講師は常勤・非常勤とも「仕事を引き継ぐ職員がいない」が目立つ。



		n=	69.7	42.4	37.2	36.1	28.0	24.7	23.9	16.8	15.5	3.1	3.7	1.2	平均回答個数
全 体		1,596	69.7	42.4	37.2	36.1	28.0	24.7	23.9	16.8	15.5	3.1	3.7	1.2	2.97
性別	男性	582	72.7	36.9	37.6	31.6	28.9	29.0	21.1	14.4	12.0	5.0	3.4	1.0	2.89
	女性	1,010	67.9	45.5	36.9	38.8	27.4	22.2	25.6	18.2	17.4	2.1	3.9	1.3	3.02
年代別	20代	324	69.8	49.7	39.5	39.8	30.6	17.6	25.3	19.1	16.7	0.9	2.2	-	3.09
	30代	440	76.1	48.6	41.8	41.4	32.3	26.6	31.4	20.5	20.9	3.0	2.0	0.9	3.43
	40代	412	66.0	39.6	35.0	33.5	25.2	24.3	21.8	13.8	12.9	5.1	4.1	1.0	2.77
	50代	337	68.0	33.5	34.1	32.0	26.4	31.5	17.2	16.0	11.9	3.0	5.9	1.5	2.74
	60代以上	78	60.3	29.5	26.9	24.4	14.1	15.4	16.7	5.1	9.0	3.8	7.7	6.4	2.05
性別 × 年代別	男性 × 20代	85	76.5	47.1	31.8	29.4	38.8	18.8	16.5	14.1	11.8	1.2	1.2	-	2.86
	男性 × 30代	181	76.2	41.4	42.0	35.4	35.4	29.8	28.7	18.2	18.2	4.4	1.7	1.7	3.30
	男性 × 40代	134	67.9	35.8	38.8	29.1	24.6	29.1	17.9	14.2	8.2	10.4	3.7	0.7	2.76
	男性 × 50代	138	73.9	29.0	34.8	32.6	24.6	37.7	18.1	12.3	9.4	2.9	5.1	-	2.75
	男性 × 60代以上	44	61.4	27.3	36.4	25.0	9.1	18.2	18.2	6.8	6.8	4.5	9.1	4.5	2.14
	女性 × 20代	239	67.4	50.6	42.3	43.5	27.6	17.2	28.5	20.9	18.4	0.8	2.5	-	3.17
	女性 × 30代	259	76.1	53.7	41.7	45.6	30.1	24.3	33.2	22.0	22.8	1.9	2.3	0.4	3.51
	女性 × 40代	278	65.1	41.4	33.1	35.6	25.5	21.9	23.7	13.7	15.1	2.5	4.3	1.1	2.78
	女性 × 50代	198	63.6	36.9	33.8	31.8	27.8	27.3	16.7	18.7	13.6	3.0	6.6	2.5	2.73
	女性 × 60代以上	34	58.8	32.4	14.7	23.5	20.6	11.8	14.7	2.9	11.8	2.9	5.9	8.8	1.94
雇用形態別	常勤 計	1,115	71.3	42.9	40.2	35.6	28.1	24.6	23.1	16.1	14.6	3.0	3.4	1.0	2.99
	教員・附属学校教員	314	71.0	38.9	41.7	29.6	18.5	38.5	19.4	12.1	11.1	6.1	3.2	1.6	2.87
	事務系職員	202	79.7	38.1	18.8	32.2	38.1	32.7	13.9	23.3	14.4	1.5	1.0	1.5	2.93
	技術・技能系職員	49	67.3	36.7	28.6	36.7	30.6	26.5	14.3	16.3	10.2	4.1	8.2	-	2.71
	医療系職員	550	68.7	47.5	48.2	40.2	29.6	13.5	29.5	15.6	17.1	1.8	4.0	0.5	3.12
	非常勤 計	459	66.7	42.0	30.9	37.9	27.2	25.5	26.1	18.7	17.6	3.3	4.1	1.1	2.96
	教員・研究員・非常勤講師	31	64.5	38.7	41.9	22.6	12.9	38.7	29.0	22.6	9.7	-	-	3.2	2.81
	事務系職員	197	70.6	42.1	21.8	36.0	27.9	33.5	23.9	19.8	19.8	3.6	2.5	0.5	2.99
	技術・技能系職員	84	71.4	39.3	35.7	35.7	29.8	20.2	23.8	15.5	16.7	2.4	6.0	3.6	2.90
	医療系職員	147	59.2	44.2	38.1	44.9	27.9	15.0	29.9	18.4	17.0	4.1	6.1	-	2.99
未婚 × 子供	未婚	544	69.5	44.1	40.6	35.8	27.2	21.9	23.3	15.4	16.5	2.8	4.2	0.6	2.97
	既婚 × 子供なし	167	69.5	46.7	34.7	32.3	28.1	27.5	21.0	18.6	12.6	5.4	4.8	0.6	2.96
	既婚 × 子供あり	878	69.7	40.5	35.6	37.2	28.4	25.9	25.1	17.4	15.4	3.0	3.2	1.7	2.98
要介護者	有	145	67.6	38.6	38.6	36.6	28.3	28.3	24.8	15.9	16.6	8.3	4.1	1.4	3.03
	無	885	69.8	42.6	38.1	34.2	26.1	21.8	23.4	16.3	14.7	2.4	3.8	1.0	2.89
	数年前に有る可能性がある	558	69.7	42.8	35.5	38.9	30.6	28.1	24.6	18.1	16.3	3.0	3.4	1.4	3.08

n=30以上で
 ■ 全体+10pt以上
 ■ 全体+5pt以上
 ■ 全体-5pt以下
 ■ 全体-10pt以下

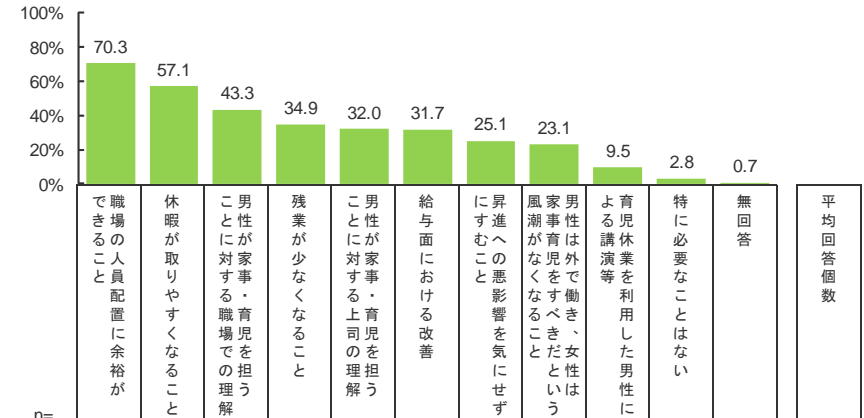
Q8 男性が育児休業を取得する際の障壁として感じるものをお答えください。

男性の育児参加促進の環境整備に必要だと思うこと

■ 男性の育児参加促進の環境整備に必要だと思うことは、

- ① 人員配置に余裕ができること 70%
- ② 休暇を取りやすくなること 57%
- ③ 男性の家事・育児への職場の理解 43% の順。

必要だと思うことが多いのは、女性30代・20代と常勤・非常勤の医療系職員。



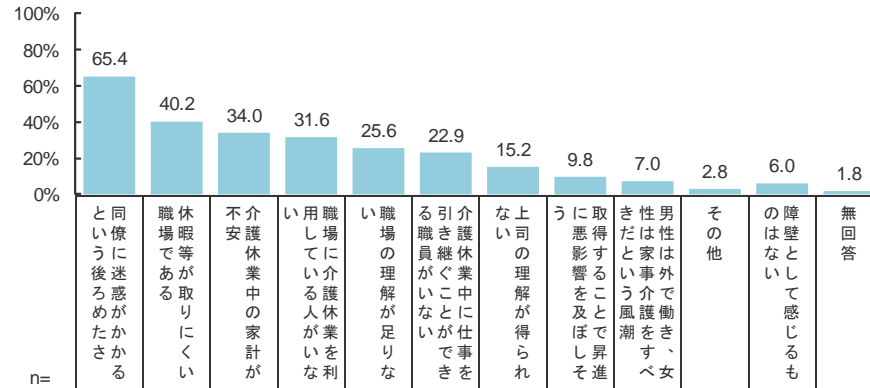
n=30以上で
■ 全体+10pt以上
■ 全体+5pt以上
■ 全体-5pt以下
■ 全体-10pt以下

		n=	70.3	57.1	43.3	34.9	32.0	31.7	25.1	23.1	9.5	2.8	0.7	平均回答個数
全 体		1,596	70.3	57.1	43.3	34.9	32.0	31.7	25.1	23.1	9.5	2.8	0.7	3.27
性別	男性	582	76.3	51.4	38.8	33.5	27.3	35.6	22.3	17.7	8.2	3.1	0.5	3.11
	女性	1,010	66.8	60.4	46.0	35.8	34.8	29.4	26.7	26.2	10.3	2.7	0.8	3.37
年代別	20代	324	70.7	65.7	46.6	34.9	37.0	38.6	27.5	22.8	11.1	1.5	-	3.55
	30代	440	71.4	61.4	47.7	42.3	36.8	35.9	27.3	27.7	12.5	1.6	0.7	3.63
	40代	412	72.3	53.9	37.1	34.0	26.9	28.2	23.1	22.6	8.0	1.9	0.7	3.06
	50代	337	69.7	48.4	40.4	29.7	26.4	27.0	23.7	17.2	6.8	6.2	1.2	2.89
	60代以上	78	55.1	50.0	50.0	20.5	34.6	16.7	20.5	26.9	6.4	5.1	1.3	2.81
性別×年代別	男性×20代	85	74.1	61.2	37.6	36.5	27.1	48.2	28.2	14.1	15.3	1.2	-	3.42
	男性×30代	181	75.1	53.0	43.6	37.6	30.9	40.3	21.5	21.0	9.4	2.2	1.1	3.33
	男性×40代	134	83.6	53.7	33.6	37.3	24.6	36.6	19.4	16.4	6.0	1.5	-	3.11
	男性×50代	138	76.8	42.0	35.5	26.8	23.2	26.8	21.7	13.8	5.8	5.8	0.7	2.72
	男性×60代以上	44	61.4	47.7	47.7	20.5	34.1	15.9	25.0	27.3	4.5	6.8	-	2.84
	女性×20代	239	69.5	67.4	49.8	34.3	40.6	35.1	27.2	25.9	9.6	1.7	-	3.59
	女性×30代	259	68.7	67.2	50.6	45.6	40.9	32.8	31.3	32.4	14.7	1.2	0.4	3.84
	女性×40代	278	66.9	54.0	38.8	32.4	24.1	24.8	25.5	9.0	2.2	1.1	-	3.04
女性×50代	198	64.6	53.0	43.9	31.8	28.8	27.3	25.3	19.7	7.6	6.6	1.5	3.02	
女性×60代以上	34	47.1	52.9	52.9	20.6	35.3	17.6	14.7	26.5	8.8	2.9	2.9	2.76	
雇用形態別	常勤 計	1,115	73.2	57.0	42.5	36.0	31.7	33.4	23.9	21.3	9.9	2.5	0.4	3.29
	教員・附属学校教員	314	74.8	46.8	37.9	32.5	27.4	29.3	21.7	20.1	7.0	3.5	0.6	2.97
	事務系職員	202	72.8	47.5	39.1	44.1	25.2	29.2	24.8	19.8	6.9	2.0	0.5	3.09
	技術・技能系職員	49	67.3	46.9	26.5	34.7	24.5	30.6	16.3	16.3	8.2	4.1	-	2.71
	医療系職員	550	72.9	67.1	47.8	35.1	37.1	37.5	25.5	22.9	12.7	2.0	0.4	3.59
	非常勤 計	459	64.7	57.7	45.8	33.1	33.1	28.1	28.5	27.5	8.7	3.3	1.1	3.27
	教員・研究員・非常勤講師	31	64.5	51.6	35.5	32.3	16.1	12.9	32.3	29.0	3.2	-	-	2.77
	事務系職員	197	64.5	52.3	46.7	33.0	32.0	24.9	31.0	29.9	8.6	3.0	1.5	3.23
技術・技能系職員	84	59.5	61.9	47.6	16.7	34.5	27.4	26.2	28.6	4.8	3.6	-	3.07	
医療系職員	147	68.0	63.9	45.6	42.9	37.4	36.1	25.9	23.1	12.2	3.4	1.4	3.55	
未既婚×子供	未婚	544	70.2	63.4	43.9	36.6	32.7	29.4	25.0	22.6	10.7	2.8	0.2	3.35
	既婚×子供なし	167	77.2	52.7	43.1	37.1	32.9	35.3	27.5	20.4	9.6	3.0	0.6	3.36
	既婚×子供あり	878	69.1	53.9	43.2	33.6	31.4	32.3	24.8	24.0	8.9	2.8	1.0	3.21
要介護者	有	145	73.1	56.6	41.4	34.5	32.4	33.8	24.8	21.4	10.3	6.9	-	3.28
	無	885	70.1	57.2	44.4	34.2	31.8	29.7	24.4	21.6	9.6	2.4	0.6	3.23
	数年先に有る可能性がある	558	69.9	57.2	42.1	36.4	32.3	34.1	26.3	26.0	9.3	2.3	1.1	3.34

介護休業を取得する際の障壁だと感じること

- 介護休業取得の際の障壁としては、
 - ① 同僚に迷惑がかかるという後ろめたさ 65%
 - ② 休暇等が取りにくい職場 40%
 - ③ 休業中の家計が不安 34%
 の順に多く、男性の育児休業取得に比べ「後ろめたさ」はやや少なめ。

女性30代は「家計が不安」など障壁を比較的多く挙げている。
 要介護者がいる職員は「仕事を引き継ぐ職員がいない」「利用している人がいない」など障壁を多く挙げている。



全 体		n=	65.4	40.2	34.0	31.6	25.6	22.9	15.2	9.8	7.0	2.8	6.0	1.8	平均回答個数
性別	男性	582	59.3	35.4	28.4	25.1	23.0	26.5	13.1	9.8	6.9	5.5	9.1	2.2	2.33
	女性	1,010	68.9	43.0	37.0	35.3	27.2	20.9	16.4	9.8	7.1	1.2	4.3	1.5	2.67
年代別	20代	324	61.4	41.7	35.8	32.4	29.0	15.1	18.5	11.1	5.9	1.5	9.0	0.3	2.52
	30代	440	63.2	41.4	38.6	31.8	27.3	21.1	18.2	12.3	10.0	3.2	7.3	2.0	2.67
	40代	412	69.4	41.0	32.3	31.1	26.0	24.3	14.1	9.7	6.1	3.2	3.4	2.4	2.57
	50代	337	68.2	38.6	31.5	33.8	19.6	29.4	10.4	6.5	5.6	3.0	4.7	1.8	2.47
	60代以上	78	59.0	28.2	17.9	17.9	26.9	28.2	11.5	3.8	6.4	2.6	6.4	2.6	2.03
性別 × 年代別	男性 × 20代	85	56.5	27.1	31.8	23.5	22.4	16.5	10.6	10.6	3.5	2.4	14.1	-	2.05
	男性 × 30代	181	55.2	35.9	35.4	26.5	22.7	23.8	17.7	8.8	9.4	6.1	11.0	3.3	2.41
	男性 × 40代	134	62.7	43.3	23.1	22.4	28.4	13.4	12.7	6.7	9.7	6.7	3.7	3.7	2.46
	男性 × 50代	138	63.0	33.3	26.1	29.7	21.0	34.1	8.7	8.7	5.1	3.6	6.5	0.7	2.33
	男性 × 60代以上	44	59.1	31.8	15.9	13.6	34.1	27.3	11.4	6.8	9.1	2.3	6.8	2.3	2.11
性別 × 年代別	女性 × 20代	239	63.2	46.9	37.2	35.6	31.4	14.6	21.3	11.3	6.7	1.3	7.1	0.4	2.69
	女性 × 30代	259	68.7	45.2	40.9	35.5	30.5	19.3	18.5	14.7	10.4	1.2	4.6	1.2	2.85
	女性 × 40代	278	72.7	39.9	36.7	34.9	27.7	22.3	14.4	8.3	5.8	-	1.8	1.8	2.63
	女性 × 50代	198	72.2	42.4	34.8	36.9	18.7	26.3	11.6	5.1	6.1	2.5	3.5	2.5	2.57
	女性 × 60代以上	34	58.8	23.5	20.6	23.5	17.6	29.4	11.8	-	2.9	2.9	5.9	2.9	1.91
雇用形態別	常勤 計	1,115	66.2	43.5	32.7	33.2	25.2	22.4	14.6	9.5	6.8	2.9	6.1	1.6	2.57
	教員・附属学校教員	314	66.2	39.8	23.9	24.8	21.7	33.4	11.5	9.6	8.0	4.5	7.6	1.3	2.43
	事務系職員	202	66.3	24.3	39.6	30.7	18.8	28.2	6.9	12.4	2.5	3.5	4.0	2.5	2.33
	技術・技能系職員	49	55.1	30.6	32.7	26.5	22.4	28.6	2.0	14.3	6.1	8.2	6.1	2.0	2.27
	医療系職員	550	67.1	53.8	35.3	39.5	29.8	13.5	20.4	8.0	7.8	1.3	6.0	1.5	2.76
	非常勤 計	459	64.1	32.9	37.0	27.9	27.0	24.2	17.0	10.5	7.8	2.2	5.9	1.5	2.51
	教員・研究員・非常勤講師	31	45.2	29.0	22.6	19.4	22.6	38.7	3.2	6.5	12.9	-	6.5	6.5	2.00
	事務系職員	197	69.0	23.9	40.1	26.9	23.9	24.9	15.2	10.7	8.6	1.0	5.6	1.0	2.44
技術・技能系職員	84	65.5	33.3	41.7	20.2	29.8	27.4	17.9	11.9	9.5	2.4	3.6	1.2	2.60	
医療系職員	147	60.5	45.6	33.3	35.4	30.6	18.4	21.8	10.2	4.8	4.1	7.5	1.4	2.65	
未婚 × 子供	未婚	544	66.5	43.6	35.1	34.6	28.1	20.8	18.0	9.9	5.7	1.8	6.8	2.0	2.64
	既婚 × 子供なし	167	63.5	37.7	35.9	31.1	18.0	22.8	10.2	10.8	3.6	2.4	10.2	0.6	2.36
	既婚 × 子供あり	878	64.9	38.6	32.7	29.8	25.7	24.3	14.4	9.5	8.5	3.4	4.7	1.8	2.52
要介護者	有	145	70.3	44.1	33.8	40.7	25.5	33.8	16.6	9.0	6.9	2.1	2.8	0.7	2.83
	無	885	61.8	38.1	29.7	27.3	22.8	19.0	13.0	9.7	6.4	3.3	8.4	1.6	2.31
	数年前に有る可能性がある	558	69.4	42.3	40.5	35.7	30.1	26.2	18.1	10.0	8.1	2.2	3.2	2.3	2.82

n=30以上で
 ■ 全体+10pt以上
 ■ 全体+5pt以上
 ■ 全体-5pt以下
 ■ 全体-10pt以下

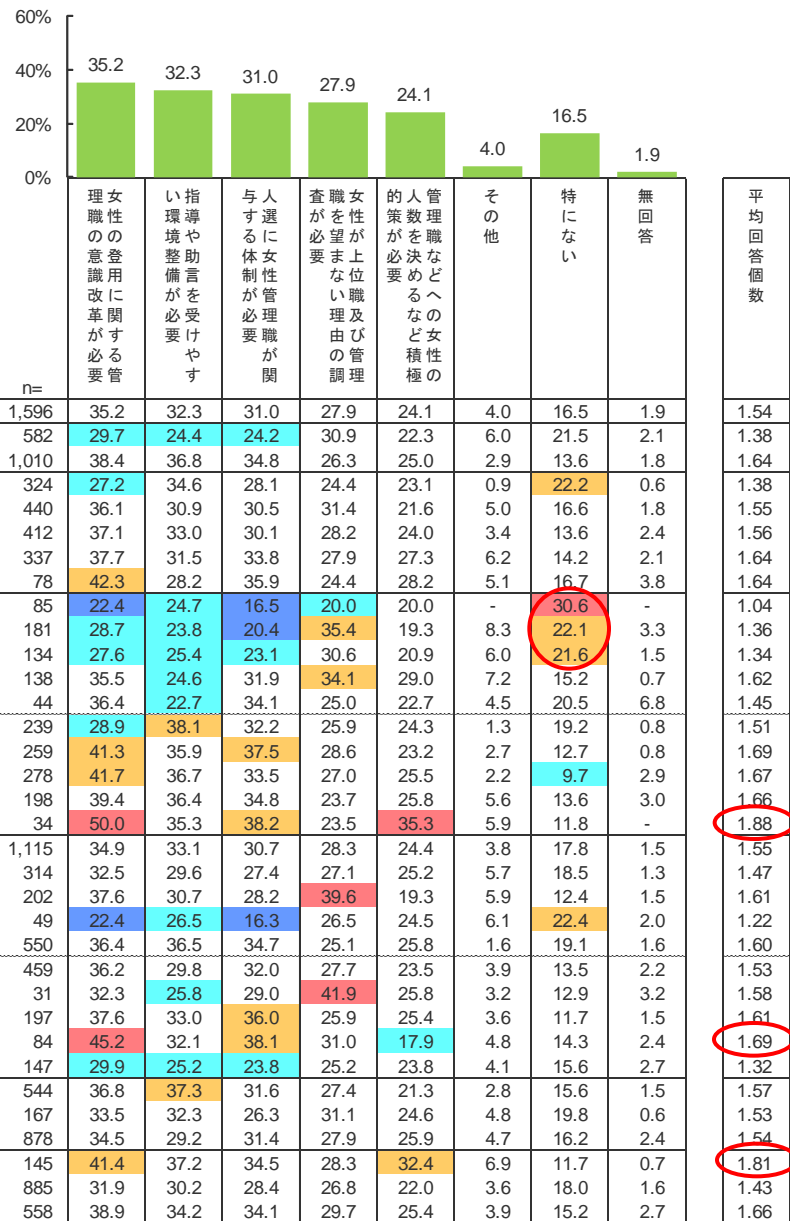
女性の上位職登用のために必要だと思うこと

■ 女性の上位職登用のために必要だと思うことは、

- ① 管理職の意識改革 35%
- ② 指導や助言を受けやすい環境整備 32%
- ③ 人選に女性管理職が関与する体制 31%

の順であり、男性よりも女性の方が多く挙げている。とくに60代女性が多い。

非常勤の技術・技能系職員は「意識改革」など多く挙げているのに対して、常勤の技術・技能系職員は最も少ない。



全体		n=	35.2	32.3	31.0	27.9	24.1	4.0	16.5	1.9	1.54
性別	男性	582	29.7	24.4	24.2	30.9	22.3	6.0	21.5	2.1	1.38
	女性	1,010	38.4	36.8	34.8	26.3	25.0	2.9	13.6	1.8	1.64
年代別	20代	324	27.2	34.6	28.1	24.4	23.1	0.9	22.2	0.6	1.38
	30代	440	36.1	30.9	30.5	31.4	21.6	5.0	16.6	1.8	1.55
	40代	412	37.1	33.0	30.1	28.2	24.0	3.4	13.6	2.4	1.56
	50代	337	37.7	31.5	33.8	27.9	27.3	6.2	14.2	2.1	1.64
	60代以上	78	42.3	28.2	35.9	24.4	28.2	5.1	16.7	3.8	1.64
	性別×年代別	男性×20代	85	22.4	24.7	16.5	20.0	20.0	-	30.6	-
男性×30代		181	28.7	23.8	20.4	35.4	19.3	8.3	22.1	3.3	1.36
男性×40代		134	27.6	25.4	23.1	30.6	20.9	6.0	21.6	1.5	1.34
男性×50代		138	35.5	24.6	31.9	34.1	29.0	7.2	15.2	0.7	1.62
男性×60代以上		44	36.4	22.7	34.1	25.0	22.7	4.5	20.5	6.8	1.45
女性×20代		239	28.9	38.1	32.2	25.9	24.3	1.3	19.2	0.8	1.51
女性×30代		259	41.3	35.9	37.5	28.6	23.2	2.7	12.7	0.8	1.69
女性×40代		278	41.7	36.7	33.5	27.0	25.5	2.2	9.7	2.9	1.67
女性×50代		198	39.4	36.4	34.8	23.7	25.8	5.6	13.6	3.0	1.66
女性×60代以上		34	50.0	35.3	38.2	23.5	35.3	5.9	11.8	-	1.88
雇用形態別	常勤計	1,115	34.9	33.1	30.7	28.3	24.4	3.8	17.8	1.5	1.55
	教員・附属学校教員	314	32.5	29.6	27.4	27.1	25.2	5.7	18.5	1.3	1.47
	事務系職員	202	37.6	30.7	28.2	39.6	19.3	5.9	12.4	1.5	1.61
	技術・技能系職員	49	22.4	26.5	16.3	26.5	24.5	6.1	22.4	2.0	1.22
	医療系職員	550	36.4	36.5	34.7	25.1	25.8	1.6	19.1	1.6	1.60
	非常勤計	459	36.2	29.8	32.0	27.7	23.5	3.9	13.5	2.2	1.53
	教員・研究員・非常勤講師	31	32.3	25.8	29.0	41.9	25.8	3.2	12.9	3.2	1.58
	事務系職員	197	37.6	33.0	36.0	25.9	25.4	3.6	11.7	1.5	1.61
技術・技能系職員	84	45.2	32.1	38.1	31.0	17.9	4.8	14.3	2.4	1.69	
医療系職員	147	29.9	25.2	23.8	25.2	23.8	4.1	15.6	2.7	1.32	
未婚×子供	未婚	544	36.8	37.3	31.6	27.4	21.3	2.8	15.6	1.5	1.57
	既婚×子供なし	167	33.5	32.3	26.3	31.1	24.6	4.8	19.8	0.6	1.53
	既婚×子供あり	878	34.5	29.2	31.4	27.9	25.9	4.7	16.2	2.4	1.54
要介護者	有	145	41.4	37.2	34.5	28.3	32.4	6.9	11.7	0.7	1.81
	無	885	31.9	30.2	28.4	26.8	22.0	3.6	18.0	1.6	1.43
	数年前に有る可能性がある	558	38.9	34.2	34.1	29.7	25.4	3.9	15.2	2.7	1.66

n=30以上で
■ 全体+10pt以上
■ 全体+5pt以上
■ 全体-5pt以下
■ 全体-10pt以下

Q11 女性の上位職登用のために必要だと思うことをお答えください。

調査票

男女を問わず、すべての方がすべての質問にお答えください。
 あてはまる番号に○を付けてください。複数回答可の質問もあります。

属性

SC1 あなたの性別についてお知らせ下さい。

1	男性
2	女性

SC2 あなたの年代についてお知らせ下さい。

1	20代
2	30代
3	40代
4	50代
5	60代以上

SC3 あなたの雇用形態・職種についてお知らせ下さい。

1	常勤・教員(教務職員含む)
2	常勤・附属学校教員
3	常勤・事務系職員
4	常勤・技術・技能系職員
5	常勤・医療系職員(病院助教)
6	常勤・医療系職員(コメディカル)
7	常勤・医療系職員(看護師・助産師・保健師)
8	非常勤・教員(教務補佐員含む)
9	非常勤・研究員
10	非常勤・非常勤講師(附属学校)
11	非常勤・事務系職員
12	非常勤・技術・技能系職員
13	非常勤・医療系職員(医員・研修医)
14	非常勤・医療系職員(コメディカル)
15	非常勤・医療系職員(看護師・助産師・保健師)

SC4 あなたの所属をお知らせ下さい。

1	教育学部
2	法学部
3	経済学部
4	医学部
5	工学部
6	農学部
7	地域マネジメント研究科
8	連合法務研究科
9	附属病院
10	附属学校
11	機構およびセンター等
12	法人本部

SC5 現在の婚姻状況についてお知らせ下さい。

1	未婚
2	既婚(事実婚含む)

SC6 お子様の有無についてお知らせ下さい。

1	有
2	無

SC7 介護を必要とする人の有無についてお知らせ下さい。

1	有
2	無
3	今はないが、数年先に有る可能性がある

質問項目

【制度について】

- Q1 本学の産出・育児・介護制度を知っていますか。また、利用したことはありますか。
 下の1~6の回答番号を参考に、回答欄にある、あてはまると思う番号に○をしてください。
- 1 知っており、利用したことがある
 - 2 知っており、利用したかったが、できなかった
 - 3 知っており、対象となる家族はいたが、利用したいと思わなかった
 - 4 知っているが、制度対象とならないため、利用する必要がなかった
 - 5 知らない
 - 6 知っている

		制度	回答欄
産出・育児支援制度	休暇	1 配偶者産出休暇 男性職員が、妻の産出に伴う入院期間中の付き添い等を行う場合に取得できる休暇(常勤=有給、非常勤=無給)	1・2・3・4・5
		2 男性育児参加休暇 男性職員が、妻の産前・産後期間中に、当該産出に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に取得できる休暇(常勤=有給、非常勤=無給)	1・2・3・4・5
		3 保育休暇 生後1年に達しない子を養育する職員が、授乳等を行う場合に取得できる休暇(常勤=有給、非常勤=無給)	1・2・3・4・5
		4 看護休暇 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子を看護する場合に取得できる休暇(常勤=有給、非常勤=無給)	1・2・3・4・5
	休業	5 育児休業 3歳に満たない子を養育する職員が、育児のために休業したい場合に利用できる制度(常勤、非常勤とも無給)	1・2・3・4・5
		6 育児短時間勤務 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、勤務時間を短縮して勤務したい場合に利用できる制度	1・2・3・4・5
	その他	7 育児短時間勤務(医学部附属病院勤務者の特例) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、1日の勤務時間や1週間の勤務日数を短縮して勤務したい場合に利用できる制度	1・2・3・4・5
		8 育児のための所定外勤務の免除 3歳に満たない子を養育する職員が、所定外勤務の免除を請求できる制度	1・2・3・4・5
		9 育児のための時間外勤務の制限 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、時間外勤務の制限(1か月について24時間、1年について150時間以内)を請求できる制度	1・2・3・4・5
		10 育児のための深夜勤務の制限 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、深夜勤務(午後10時から午前5時まで)の制限を請求できる制度	1・2・3・4・5
		11 育児のための早出遅出勤務 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務したい場合に利用できる制度	1・2・3・4・5
		12 育児のためのフレックスタイム制勤務 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、フレックスタイム制により勤務したい場合に利用できる制度	1・2・3・4・5

介護支援制度	休暇	13	介護休暇 要介護状態にある家族を介護する職員が、当該家族に必要な世話をを行う場合に取得できる休暇 (常勤=有給、非常勤=無給)	1・2・3・4・5
	休業	14	介護休業 要介護状態にある家族を介護する職員が、介護のために休業したい場合に利用できる制度(常勤、非常勤とも無給)	1・2・3・4・5
	その他	15	介護短時間勤務 要介護状態にある家族を介護する職員が、勤務時間短縮して勤務したい場合に利用できる制度	1・2・3・4・5
		16	介護のための所定外勤務の免除 (H29.1.1新設) 要介護状態にある家族を介護する職員が、所定外勤務の免除を請求できる制度	5・6
		17	介護のための時間外勤務の制限 要介護状態にある家族を介護する職員が、時間外勤務の制限(1か月について24時間、1年について150時間以内)を請求できる制度	1・2・3・4・5
		18	介護のための深夜勤務の制限 要介護状態にある家族を介護する職員が、深夜勤務(午後10時から午前5時まで)の制限を請求できる制度	1・2・3・4・5
		19	介護のための早出遅出勤 要介護状態にある家族を介護する職員が、1日の勤務時間の長さを変えることなく、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務したい場合に利用できる制度	1・2・3・4・5

【育児支援制度について】

Q2 男性が育児休業を取得することによるプラスの効果としてどんなものがあると思いますか。(複数回答可)

1	子育てに関わることができる
2	配偶者の負担を軽減できる
3	家族と過ごす時間が増える
4	子どもとの絆が深まる
5	夫婦で育児等の情報共有ができる
6	夫婦の絆が深まる
7	効率的な時間の使い方に対する意識が上がる
8	職場での評価が上がる
9	その他
10	特にプラス効果があるとは思わない

Q3 男性が育児休業を取得することによるマイナスの効果としてどんなものがあると思いますか。(複数回答可)

1	同僚に迷惑がかかる
2	育児休業中の家計のやりくりが厳しくなる
3	取得することで昇進に悪影響を及ぼす
4	家事・育児で疲労感が増す
5	復職に対する不安感が生じる
6	その他
7	特にマイナス効果があると思わない

Q4 男性の育児休業取得率が上がると、社会的に良い影響があると思うものは何ですか。(複数回答可)

1	香川大学のイメージ
2	異性への気遣い・理解
3	少子化対策
4	女性の社会進出
5	時間外労働の抑制
6	その他
7	社会的に良い影響はないと思う

Q5 あなたの同僚(男性)が育児休業を取得することになった場合どのように感じますか。

1	とてもよいと思う
2	どちらかといえばよいと思う
3	あまりよいとは思わない
4	不快に思う

Q6 職場において、女性が育児休業を取得できる雰囲気があると思いますか。

1	非常にある
2	どちらかといえばある
3	あまりない
4	ない

Q7 職場において、男性が育児休業を取得できる雰囲気があると思いますか。

1	非常にある
2	どちらかといえばある
3	あまりない
4	ない

Q8 男性が育児休業を取得する際の障壁として感じるものをお答えください。(複数回答可)

1	職場の理解が足りない
2	上司の理解が得られない
3	休暇等が取りにくい職場である
4	同僚に迷惑がかかるという後ろめたさ
5	育児休業中の家計が不安
6	育児休業中に仕事を引き継ぐことができる職員がいない
7	取得することで昇進に悪影響を及ぼしそう
8	職場に育児休業を利用している男性がいない
9	男性は外で働き、女性は家事育児をすべきだという風潮
10	その他()
11	特に障壁はない

Q9 男性の育児参加を促進するための環境を整えるために、必要だと思うことをお答えください。(複数回答可)

1	残業が少なくなること
2	休暇が取りやすくなること
3	職場の人員配置に余裕ができること
4	男性が家事・育児を担うことに対する職場での理解
5	男性が家事・育児を担うことに対する上司の理解
6	昇進への悪影響を気にせず済むこと
7	給与面における改善
8	育児休業を利用した男性による講演等
9	男性は外で働き、女性は家事育児をすべきだという風潮がなくなること
10	特に必要なことはない

【介護支援制度について】

Q10 介護休業を取得する際の障壁として感じるものをお答えください。(複数回答可)

1	職場の理解が足りない
2	上司の理解が得られない
3	休暇等が取りにくい職場である
4	同僚に迷惑がかかるという後ろめたさ
5	介護休業中の家計が不安
6	介護休業中に仕事を引き継ぐことができる職員がいない
7	取得することで昇進に悪影響を及ぼしそう
8	職場に介護休業を利用している人がいない
9	男性は外で働き、女性は家事介護をすべきだという風潮
10	その他
11	障壁として感じるものはない

【女性の上位職登用について】

Q11 女性の上位職登用のために必要だと思うことをお答えください。(複数回答可)

1	管理職などへの女性の人数を決めるなど積極的策が必要
2	人選に女性管理職が関与する体制が必要
3	指導や助言を受けやすい環境整備が必要
4	女性が上位職及び管理職を望まない理由の調査が必要
5	女性の登用に関する管理職の意識改革が必要
6	その他()
7	特になし