

2022年度ダイバーシティ推進に関するアンケート

- 実施期間 2023年3月3日～27日
- 回答数 142

回答者 勤務形態

常勤の教員（フルタイム勤務の特任を含む）	43.0%
常勤の職員（フルタイム勤務の特任を含む）	39.4%
非常勤の職員	12.7%
非常勤の教員・研究員	2.8%
派遣職員	0.7%
常勤の研究員（フルタイム勤務の特任を含む）	0%
<その他> 再雇用短時間事務職員、パート	1.4%

回答者 性別

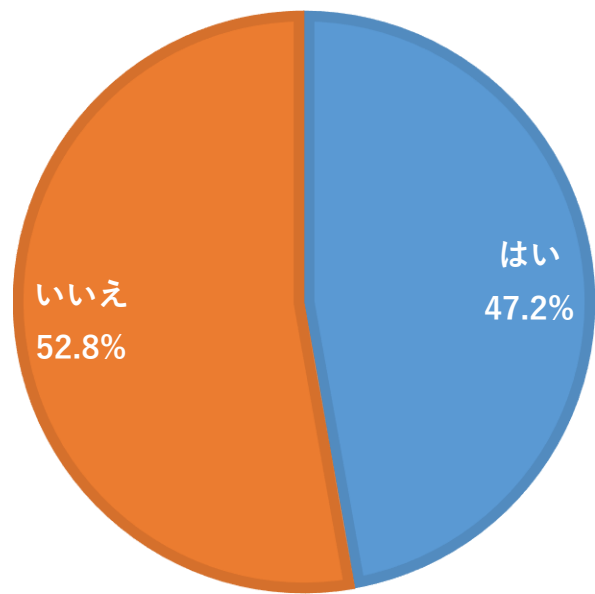
男	58.5%
女	39.4%
無回答	2.1%

Q1 (回答数142)

2017年度-2022年度

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境イニシアティブ
(特色型)」についての認知

はい	47.2%
いいえ	52.8%



Q2 (回答数142)

ダイバーシティ推進センターの取組・制度等の認知度 (複数回答)

ベビーシッター利用の補助	71.8%
ニュースレター	66.2%
一時保育 (共通試験・二次試験)	66.2%
英語論文校正補助	58.5%
女性が拓く工学の未来賞	57.7%
研究力向上のためのセミナー (外部資金獲得・論文執筆・特許・研究室マネジメント)	47.9%
英語プレゼンテーションセミナー	47.2%
研究支援員制度	43.0%
女性研究者研究促進制度	42.3%
女性研究者のためのメンター制度	40.1%
OG人財バンク	38.0%
ダイバーシティ推進シンポジウム・トップセミナー	35.2%
病児・病後児保育利用の補助	33.8%
女性研究者データベース「名古屋工業大学の女性研究者」 (ウェブサイト)	33.8%
女性技術者リーダー養成塾 (企業勤務者対象)	33.1%
女子小・中・高生対象モノづくりチャレンジ (3Dプリンター/プログラミング)	32.4%
育児と介護のためのハンドブック	27.5%
ウェブサイト女子中高生工学進路選択支援「工学の扉を開こう」 (研究室・女性研究者・女子学生の動画公開)	27.5%
多様な性についての理解促進のためのセミナー (FD研究会または職員研修)	24.6%
女子学生向けロールモデル集「共に創る未来へ」	20.4%
多様な性を理解するためのLGBT+ハンドブック	19.7%
多様な性を包摂する環境構築のために -名古屋工業大学の基本理念と対応のためのガイドライン-	16.2%
次世代萌芽インセンティブ	13.4%
リスタート支援制度	12.7%
どれも知らない	7.0%
その他	0%

Q3（回答数142）

ダイバーシティ推進センターの取組・制度等の中で、利用、参加、聴講、視聴、閲覧、登壇、対象者の推薦等関わったことがあるもの（複数回答）

どれも利用・参加等したことはない	49.3%
ニューズレター	31.0%
多様な性についての理解促進のためのセミナー（FD研究会または職員研修）	12.0%
研究力向上のためのセミナー（外部資金獲得・論文執筆・特許・研究室マネジメント）	8.5%
ダイバーシティ推進シンポジウム・トップセミナー	8.5%
女性が拓く工学の未来賞	5.6%
多様な性を理解するためのLGBT+ハンドブック	5.6%
OG人財バンク	4.9%
英語論文校正補助	4.2%
女性研究者データベース「名古屋工業大学の女性研究者」（ウェブサイト）	4.2%
育児と介護のためのハンドブック	3.5%
英語プレゼンテーションセミナー	3.5%
研究支援員制度	3.5%
多様な性を包摂する環境構築のために－名古屋工業大学の基本理念と対応のためのガイドライン－	3.5%
女子学生向けロールモデル集「共に創る未来へ」	2.8%
病児・病後児保育利用の補助	2.1%
一時保育（共通試験・二次試験）	2.1%
女性研究者のためのメンター制度	2.1%
ウェブサイト女子中高生工学進路選択支援「工学の扉を開こう」（研究室・女性研究者・女子学生の動画公開）	2.1%
ベビーシッター利用の補助	1.4%
女性研究者研究促進制度	1.4%
女子小・中・高生対象モノづくりチャレンジ（3Dプリンター/プログラミング）	1.4%
次世代萌芽インセンティブ	0.7%
リスタート支援制度	0%
女性技術者リーダー養成塾（企業勤務者対象）	0%
その他	0%

Q4（回答数142）

勤務時間・休暇等に関する制度の認知度（複数回答）

育児休業	76.8%
妻の出産休暇	63.4%
介護休暇	62.7%
出生時育児休業（産後パパ育休）	60.6%
育児短時間勤務	58.5%
育児参加休暇	54.2%
子の看護休暇	54.2%
育児・介護のための超過勤務制限	49.3%
育児・介護のための超過勤務・休日出勤・深夜勤務免除	49.3%
育児・介護のための早出遅出勤務	49.3%
育児部分休業	48.6%
出生サポート休暇（不妊治療のための休暇）	46.5%
妊娠中の職員のための業務軽減に関わる制度	46.5%
介護休業	45.8%
子の保育時間	40.8%
介護部分休業	38.7%
どれも知らない	9.9%
その他	0.7%

<その他>

・在宅勤務

Q5（回答数142）

勤務時間・休暇等に関する制度の利用状況（複数回答）

どれも利用したことはない	80.3%
育児休業	9.2%
子の看護休暇	8.5%
妻の出産休暇	6.3%
育児部分休業	3.5%
妊娠中の職員のための業務軽減に関わる制度	2.8%
育児短時間勤務	2.8%
介護休暇	2.8%
育児参加休暇	1.4%
育児・介護のための超過勤務制限	1.4%
出生サポート休暇（不妊治療のための休暇）	0.7%
育児・介護のための早出遅出勤務	0.7%
その他	0.7%
出生時育児休業（産後パパ育休）	0%
子の保育時間	0%
育児・介護のための超過勤務・休日出勤・深夜勤務免除	0%
介護休業	0%
介護部分休業	0%

<その他>

・在宅勤務

Q6（回答数142）

子ども

あり 61.3%
なし 38.7%

Q7（育児経験者対象：回答数87）

育児と仕事を両立させる上で、有効だと思う施策・制度（複数回答）

在宅勤務	79.3%
子の看護休暇	59.8%
育児休業	58.6%
育児短時間勤務	58.6%
出生時育児休業（産後パパ育休）	57.5%
育児部分休業	57.5%
育児・介護のための早出遅出勤務	55.2%
育児・介護のための超過勤務・休日出勤・深夜勤務免除	50.6%
育児参加休暇	49.4%
妻の出産休暇	49.4%
妊娠中の職員のための業務軽減に関わる制度	44.8%
育児・介護のための超過勤務制限	43.7%
病児・病後児保育利用の補助	43.7%
子の保育時間	41.4%
ベビーシッター利用の補助	41.4%
研究支援員制度	14.9%
英語論文校正支援制度	9.2%
その他	6.9%

<その他>

- 超過勤務削減
常勤の職員（フルタイム勤務の特任を含む）
- 育児、介護のための早出遅出勤務については、月単位でなく、曜日単位もしくは日単位での取得が可能になると、また、中学校入学までとしていただけると、より有効かと思います。また、育児目的休暇に、入園式、卒園式なども含めた多目的休暇が新設されるとよいかと思います。
常勤の職員（フルタイム勤務の特任を含む）
- PTA役員，子ども会役員，子供の行事のための休暇も、子の看護休暇のように制度化していただけると、幸いです。年休にプラスで頂きたい訳ではなく、社会的役割が増えて目が回りそうな部分を可視化していただけると、助けになります。
常勤の職員（フルタイム勤務の特任を含む）
- 英語論文校正の支援制度はいいと思うが、助成額のみだけ業者に領収書を分けて発行してもらう必要があり、科研費等との合算を考えると利用しにくい。
常勤の教員（フルタイム勤務の特任を含む）
- 保育、学童施設の整備
常勤の教員（フルタイム勤務の特任を含む）
- 保育所の併設
常勤の教員（フルタイム勤務の特任を含む）

Q8（回答数142）

長期にわたる介護経験

あり 14.1%
なし 85.9%

Q9（介護・長期の看護経験者対象：回答数20）

介護・看護と仕事を両立させる上で、有効だと思う施策・制度（複数回答）

在宅勤務	80.0%
介護休暇	70.0%
介護部分休業	60.0%
介護休業	55.0%
超過勤務・休日出勤、深夜勤務免除	50.0%
超過勤務時間制限	45.0%
早出遅出勤務	45.0%
研究支援員制度	5.0%
英語論文校正支援制度	0%
その他	5.0%

<その他>

上司の理解

常勤の職員（フルタイム勤務の特任を含む）

Q10（回答数142）

2022年4月1日に本学で「多様な性を包摂する環境構築のために－名古屋工業大学の基本理念と対応のためのガイドライン－」が策定されたことをご存じですか。

はい 35.9%
いいえ 64.1%

Q11（回答数142）

2022年4月1日策定された「多様な性を包摂する環境構築のために－名古屋工業大学の基本理念と対応のためのガイドライン－」の内容をご覧になったことがありますか。

はい 24.6%
いいえ 75.4%