

|                                   |    |    |      |
|-----------------------------------|----|----|------|
| 関連資格の取得                           | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| 語学                                | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 来年の後期にサバチカル予定                     | 教員 | 女性 | 40歳代 |
| 新しい分析方法の修得                        | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| 授業見学、執筆技法、フィールドワー                 | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| 資格の取得に励んでいる                       | 教員 | 男性 | 50歳代 |
| ビジネス書などたまに読む                      | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| 自己研鑽                              | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 研究集会への参加                          | 教員 |    | 40歳代 |
| 英語の学習(学習塾講師も務めているため)              | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| 文献を読む、英会話少々                       | 職員 | 女性 | 50歳代 |
| 語学力の向上                            | 職員 | 男性 | 30歳代 |
| 資格取得のための学習                        | 職員 | 女性 | 20歳代 |
| 通信教育                              | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| ビジネス書等、資格勉強                       | 職員 | 女性 | 20歳代 |
| ITパスポートの資格取得のため学習している             |    | 女性 | 40歳代 |
| 英会話、技術活動                          | 教員 | 男性 | 60歳代 |
| パソコン検定を受けるための勉強をしている              | 職員 | 女性 | 50歳代 |
| 地域限定の私塾に参画                        | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| PC                                | 教員 |    | 40歳代 |
| 語学の学習、教育関連の書籍を読む                  | 職員 | 女性 | 20歳代 |
| 業務内容に関連した読書、情報収集                  | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 語学                                | 職員 | 女性 | 50歳代 |
| 学会活動                              | 教員 | 男性 | 60歳代 |
| プレゼン技術の向上                         | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| 研究会等への参加など                        | 職員 | 男性 | 50歳代 |
| 仕事に関連し放送大学科目を受講している               | 職員 | 男性 | 60歳代 |
| 業務に関する資格取得                        | 職員 | 男性 | 20歳代 |
| 英会話                               | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 研究成果の活用のため、ビジネスプラン作成研修等を受講した      | 教員 | 男性 | 50歳代 |
| 秘書検定の勉強をしている                      | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 資格の取得、受験機関への通学                    | 教員 | 男性 | 50歳代 |
| 高等教育に関する学外の勉強会への参加                | 職員 | 女性 | 20歳代 |
| 資格取得                              | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 学会参加                              | 教員 |    | 60歳代 |
| 職務内容に関する学習、英語学習                   | 職員 |    | 40歳代 |
| 英会話                               | 教員 | 男性 | 60歳代 |
| セミナー、講習会、各種試験                     | 職員 | 男性 | 50歳代 |
| アサーティビネス講座の受講                     | 教員 | 女性 | 20歳代 |
| 研究に関する分野の書籍を読む、パソコンスキル向上、英語の学習    | 職員 | 女性 | 50歳代 |
| 仕事の周辺分野の視野拡大のための学習                | 教員 |    | 60歳代 |
| インターネットで調べたりしている                  | 職員 | 男性 | 60歳代 |
| 資格取得                              |    | 男性 | 60歳代 |
| 資格試験の勉強・受験                        | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 専門に関する企画、他者との連携を取りながらバリエーションを広げる活 | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| 自主的な他大学研究                         | 職員 | 男性 | 30歳代 |
| 英語                                | 教員 | 男性 | 50歳代 |
| 修学                                | 教員 | 女性 | 30歳代 |

|  |    |    |      |
|--|----|----|------|
| 教養を高めて、教育研究に活かす                              | 教員 | 男性 | 60歳代 |
| 関連書物から知見を得る経験者の話を聴く等                         | 教員 | 男性 | 60歳代 |
| 研究(時間外)                                      | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| 語学の学習  | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| 地域社会の現場に身を置く、新聞各紙に目を通す                       | 教員 |    | 50歳代 |
| 語学研修   | 教員 | 男性 | 50歳代 |
| 研究会への参加                                      | 教員 | 女性 | 40歳代 |
| 資格取得に向けて、通信で大学で勉強している。コーチングやマインドマップナドセミナーの受講 |    | 女性 | 40歳代 |
| 語学学習   | 職員 | 男性 | 50歳代 |
| 学外勉強会、研修会等への自費参加                             | 職員 | 男性 | 30歳代 |
| 仕事が忙しく時間がないができるだけ研修などを探し参加する。                | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| ウォーキング                                       | 教員 | 男性 | 60歳代 |
| 英語学習   | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| 業務に有益な資格取得に向けた勉強                             | 職員 | 女性 | 20歳代 |
| PCに関する技術取得を目指し勉強している                         |    | 女性 | 40歳代 |
| 語学   |    | 女性 | 30歳代 |
| 学会や研修会の参加等                                   | 教員 |    | 50歳代 |
| 英語   | 職員 | 女性 | 50歳代 |
| 読書、会計知識の向上、エクセル、ワードの勉強                       | 職員 |    | 50歳代 |
| 学会の専門委員会に所属し学んでい                             |    |    | 60歳代 |
| 自分にとって新しいことにチャレンジしようとしている。                   | 教員 |    | 50歳代 |
| 仕事の効率化のための勉強                                 | 教員 |    | 60歳代 |
| 新しい研究のための勉強、マネジメント的なことの勉強など                  | 教員 | 女性 | 50歳代 |
| テキスト等を詳しく読む 英文ニュースを読む                        | 教員 | 男性 | 60歳代 |
| 研究に関する勉強、コーチングなど                             | 教員 | 男性 | 40歳代 |

| Q7-2                              |    |    |      |
|-----------------------------------|----|----|------|
| その内容                              |    |    |      |
| 仕事に役に立つ資格を取得した                    | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 簿記学習                              | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 資格取得                              |    | 女性 | 30歳代 |
| PCスキルアップ                          | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 英会話                               | 教員 | 男性 | 60歳代 |
| セミナー参加                            | 教員 | 男性 | 30歳代 |
| 語学                                | 教員 | 男性 | 60歳代 |
| 自己啓発本を読む                          | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| 外部勉強会参加、書籍購入                      | 職員 | 男性 | 30歳代 |
| 英語スクールの受講                         | 教員 | 男性 | 50歳代 |
| 語学学習、PC操作学習、ボランティア                | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 語学研修                              | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| 同上                                | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| 衛生管理者資格取得                         |    | 女性 | 50歳代 |
| 語学研修、メンタルヘルス検収                    | 職員 | 女性 | 50歳代 |
| 医療事務関連の資格の複数の取得                   | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| ワード、エクセル、webクリエイター検定試験<br>受験      | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| 資格取得                              | 職員 | 女性 | 50歳代 |
| SDグループ                            | 職員 | 男性 | 20歳代 |
| ファシリテーション                         | 職員 | 男性 | 20歳代 |
| セミナー参加                            | 職員 |    | 50歳代 |
| 放送大学の授業の受講                        | 職員 | 女性 | 20歳代 |
| 秘書検定受験                            | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| ビジネススクール、英会話                      | 職員 | 女性 | 50歳代 |
| 資格取得                              | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| 英会話学校に通った                         | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 前職にて設計FMEA(設計故障モード影響解<br>析)普及の推進  | 職員 | 男性 | 60歳代 |
| ハローワークの職業訓練                       |    | 女性 | 40歳代 |
| 係長研修等への参加                         | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 放送大学                              | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| ジムの調べごと                           | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| 通信教育の受講                           |    | 女性 | 50歳代 |
| パソコン関係の資格                         | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| それぞれの配属系の業務関連専門書等を<br>読み業務理解を深めた。 | 職員 | 女性 | 60歳代 |
| 資格取得                              | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| 資格取得                              | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| 資格を取った                            | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 仕事に関する資格取得                        | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 資格取得                              | 職員 | 男性 | 30歳代 |
| パソコン講習、経理事務講習、消費生活コン<br>サルタント講習   | 職員 | 女性 | 50歳代 |
| 資格試験受験                            | 職員 | 女性 | 20歳代 |
| ある事柄について継続して勉強中                   | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| セミナー参加等                           | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 英語以外の外国語の学習(独、露語)                 | 教員 |    | 60歳代 |
| 一度修飾語、大学院に進学した。簿記の学<br>校に通った      | 職員 |    | 40歳代 |
| 別の仕事を行っていた際に、交流分析講座<br>に通っていました。  |    |    | 30歳代 |
| 大学マネジメント                          | 職員 |    | 40歳代 |
| 検定受験                              | 職員 | 女性 | 20歳代 |
| 資格取得に向けて勉強を行った                    | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 簿記資格取得・校正事務・放送大学受講                | 職員 | 女性 | 40歳代 |

|                                     |    |    |      |
|-------------------------------------|----|----|------|
| 語学(主に英語)                            | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| 他大学教員との意見交換                         | 教員 | 女性 | 50歳代 |
| ボランティア活動                            | 教員 | 男性 | 50歳代 |
| 資格取得                                | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 特別教育受講等                             | 職員 | 男性 | 50歳代 |
| 資格取得(簿記検定)                          | 職員 | 男性 | 30歳代 |
| 専門書を読んだ                             | 職員 | 男性 | 50歳代 |
| 建築士                                 | 職員 | 男性 | 50歳代 |
| 専門の資格取得                             | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 業務に関連する資格の取得                        | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 資格取得                                | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 資格の勉強など                             | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| パソコン研修                              |    | 女性 | 30歳代 |
| 英会話、その他の研修                          | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| ハローワーク主催の職業訓練、通信教育                  | 職員 | 女性 | 40歳代 |
| 資格取得                                | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 職務に関連する資格の取得                        | 職員 | 男性 | 50歳代 |
| パソコン                                |    | 女性 | 30歳代 |
| 外国語                                 |    |    | 30歳代 |
| 簿記の取得                               | 職員 | 男性 | 30歳代 |
| コミュニケーション、業務時間を短縮するための分析            | 職員 | 男性 | 40歳代 |
| 資格取得                                | 職員 | 男性 | 20歳代 |
| 資格取得                                | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 簿記検定、漢字検定試験受験                       | 職員 | 男性 | 50歳代 |
| H25およびH26年度に放送大学の研修を受               | 職員 | 男性 | 30歳代 |
| 英会話                                 | 教員 | 男性 | 40歳代 |
| PC教室に通った                            |    | 女性 | 50歳代 |
| 関連書籍を読む                             | 教員 | 男性 | 30歳代 |
| 英語に関する学習                            | 教員 | 男性 | 60歳代 |
| 仕事に関する分野の講座の受講                      | 教員 | 女性 | 40歳代 |
| 自己啓発＝勉強は自分磨きであり、教員としては必須であると思っています。 | 教員 | 女性 | 50歳代 |
| 転職のさいに職業訓練を行った                      | 職員 | 女性 | 30歳代 |
| 資格の取得、通信教育の受講                       | 職員 | 女性 | 40歳代 |

Q8-8

|  |
|--|
| 部署異動がある為すぐに役立つ物は少ない  |
| 自分のキャリア形成が自分ではうまく描けない。良い職場が見つけれられるのか、見当つかないでいる。  |
| 自己啓発してもその成果を十分に仕事で活かせない  |
| 実際は資格を活かせられない  |
| 気持ちがつづかない  |
| 現在の仕事に直接関連がない  |
| やることが多い  |
| 自己啓発と仕事が交錯している   |
| 無駄   |
| 意見！自己啓発活動はやる気がすべて。設問にある時間や費用などを障害を考える人には自己啓発は期待できない。まして、効果・意見などを早々に結論付けようとするものでもない。と考えます。いわゆる単なる言い訳を聞いただけだと思いま |
| 自己啓発に対する職場の(上司)理解がない   |
| 興味がない  |
| 自己啓発しても評価に結びつかない   |
| 適した自己啓発活動が何かわからない  |
| 有益である  |
| 自己啓発が再就職に結びつかない  |
| 自己啓発に興味がない   |

## Q10-1

|   |    |    |
|---|----|----|
| 上の立場にいる人が常に綱渡り状態で仕事するので疲れる  | 職員 | 女性 |
| パワーハラスメント   | 教員 | 男性 |
| 学生の状況   | 教員 | 男性 |
| 事実でないことの流言・うわさ・いじめ  | 教員 |    |
| 大学環境:頻繁かつ突然の改修工事、改修後の科学物質の残留、喫煙所が多いこと、無配慮な仕事の内容量の問題   | 教員 | 女性 |
| 大学、学部の将来展望について  | 職員 | 男性 |
| 部下の問題   | 職員 | 男性 |
| 退職したいが踏ん切りを着けられない自分へのストレス   | 職員 | 女性 |
| ミスをしたくないよう緊張感をもって仕事をしているので当然です。   | 職員 | 女性 |
| 大学以外の仕事の量が多いとき  | 教員 | 男性 |
| 人員配置  | 職員 | 女性 |
| 期限が間に合うかどうか   | 職員 |    |
| 自分だけが行っている庶務があり、引継ぎについて不安。  | 職員 | 女性 |
| パワーハラスメントが長い間行われた。<br>・同僚から物を売りつけられて断り、同僚の金品の話をしている人がいる事にストレスを感じる。また被害防止のため、上司に連絡したが、何の対処も無かった。 | 職員 | 女性 |
| 仕事内容、飲み会  | 職員 | 女性 |
| 上司の存在   | 職員 | 男性 |
| 人と人との価値観の相違   | 職員 |    |
| 上司  | 職員 | 男性 |
| 仕事をしない女性が多いこと   |    |    |
| 育児のため、仕事(実験や論文作成)の時間が限られ自分の能力では時間不足   | 教員 | 男性 |
| 締め切り後に書類が送られてくることがある  | 職員 | 男性 |
| 不登校の学生  | 教員 | 男性 |
| 学生の態度   | 教員 |    |

|      |
|------|
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 60歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
|      |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 60歳代 |
| 40歳代 |

Q12

男性職員の意識改善。夜間や  
夕方に会議を行わない。業務  
の効率改善をはかる

| Q13   |    |     |      |    |
|---|----|-----|------|----|
| 自由記入  |    |     |      |    |
| 育児や介護サポート制度を手厚くする。取組の内容を大々的に告知する。(新聞雑誌等)  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 女性(だけでなく男性も?)働く事に対する環境だとかメンタル等いろいろ話をきいてアドバイスできるといった事を積極的にアピールする。<br>学生向けのラーニングコモンズという話し合いの場があるように、職員が情報共有できる場を作っているといいかもしれない<br>昼休みに開催されるイベントなど、面白そうではあるがなかなか行けない。<br>(昼休みは訪ねてくる学生も多く、対応に時間がかかる)<br>どう改善すればよいかかわからないが、同じように思っている人は多いのではと思う。   |    | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 会議の短縮というか5:30以降にならない設定。行事が多く休日行事が多いのは子供のがっこう行事と重なり困るので改善必   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| ※農学部では教職員自体の採用が極めて限られているので女性比率を高めることがかなり難しくなっている。※公募の際に考慮するべきと思いますが中々公募も少ないので…いいアイデアが浮かびません。  | 教員 | 常勤  |      | 男性 |
| 女性が頑張ることができる環境作りが必要。研究者として優れた方が在籍しており今後期待できる。   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 男女問わずQ12の対策(制度)を使えるようにする。有休の強制取得のような制度で男性にも使わせれば負いめがなくなると思う。女性「だけ」使えるようなものは使いづらいのではないか。   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 応援しています。頑張ってくださいね。  | 職員 | 非常勤 | 任期あり |    |
| 女性研究者キャリア支援室という名称、予算の出拠から仕方ないが、宇内の女性研究者に加えて妻が外部の研究者の場合も支援がある事業があるが、大学の予算を追加してでも働いている妻に不公平なくすべて支援すべきである。   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| ※補助事業で設置するのではなく、大学の常設機関として設置すべきである。※ワークライフバランスの兵庫、キャッチコピーの募集を行って関心呼び起こすのはどうか? ※ワークバランスの日を設ける。   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 特に思いつかない  | 職員 | 常勤  | 任期なし |    |
| 改まって「相談」ではなくいつでも気軽に少しだけ相談できる関係の人のつながりがある環境が理想です(もちろん深刻な悩みのある場合は専門家にじっくり「相談」したいですが、幸い現在はそのような状況ではないので) イベント方の交流で知り合った(親しくなった)方その後継続したおつきあいに変わったりもする  | 教員 | 常勤  | 任期あり | 女性 |
| 職場環境(工事や会議室)が原因と思われるタイミングで化学物質過敏症となり、今日も、そこで働く教職員の都合や希望など考慮することなく、様々な工事などがトップダウンに次々とすすめられ、いつ職場がいられない環境になるか不安に思っています。<br>また喫煙所が教室の近くにあり困っています。化学物質過敏症は、女性になりやすい病気ですが、発症してもすごしやすく、また、新たな女性教職員がならないよう、職場環境の改善、もしくは少なくとも維持にご協力頂ければ幸いです。また関心のあるイベントなども、比較的化学物質の少ない教室で参加できる可能性もあります。(UUプラザとB棟は無理) | 教員 |     |      | 女性 |
| ・男性職員が育児に積極的にとり組める環境の整備<br>・女性職員の人数(比率)の作成と徹底   | 教員 |     |      | 男性 |
| 男性教員も気兼ねなく育休がとれるような職場の理解度アップ<br>女性の管理職を増やす。   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| ホームカミングディのような教職員の家族間の交流を増やす。  | 教員 |     |      | 男性 |

|   |    |     |          |    |
|---|----|-----|----------|----|
| 女性教員は、いろいろな社会的なハンディを持っているので、一定以上の比率にならないと、職場の雰囲気改善を図ることは用意ではない。<br>また、栃木県独特の倦怠感やあきらめ、やる気なさを職場の内<br>で感じる。栃木県だし。<br>まずは、大学の役員に女性を採用すること。  | 教員 |     |          | 男性 |
| 教員になりたいと思っている女性ほどのくらいいるのか？まず、<br>その調査を。<br>現教員が楽しく働いていれば、その姿を観た女性が教員になり<br>たいと思うことが増えると思う。  | 教員 | 常勤  | 任期な<br>し | 男性 |
| 私は非常勤職員という立場で事務系ですし、女性教員・研究者<br>の方々の現状が正直よく分からないのですが、ご家庭を持って<br>いらっしゃる方なら、育児環境や親の介護環境などがおひとりお<br>ひとり異なると思いますので、その方に合ったベストな仕事環境<br>(労働時間の長短、また労働時間の振り替え制度、職場の近く<br>でお子さんを預かれる施設の立ち上げ等)を、雇用する立場の<br>方が導いていく事が必要なのでは…と思います。<br>…また、女性の方で独身でお子さんがいらっしゃらなくても、そ<br>の方に負担のかかる様な仕事の割り振りはいかがなものかと<br>思います。<br>…いろんな環境、立場の女性教員がいらっしゃって当たり前な<br>ので、それを前提として比率向上を図る事業を、実際は大変な | 職員 | 非常勤 | 任期あ<br>り | 女性 |
| 研究者の方のことはよくわからないので事務職員に限って記載<br>させていただきます。ぜひ統計をとっていただきたいのですが、<br>ほとんどの女性職員が昇進を望んでないと思います。これは出<br>産とか育児にかかわらずです。このような状況で女性比率を無<br>理して上げていくと色々な面でひずみが生じてくるので、男女問<br>わずやる気と能力のある人が活躍できる場としていくべきだと思<br>います。その結果として比率があがれば良いと思いますが下<br>がったとしてもそれは止むを得ないのではでしょうか。蛇足です<br>が、本学では、環境面と経費節減への配慮から再生紙を利用し<br>ています。このようなアンケートは自前で作るかメールやホーム<br>ページを利用したアンケートフォームなどの作成を検討していた |    | 常勤  |          | 男性 |
| なぜ女性教員比率の向上なのでしょう？個人的な感覚で申し<br>訳ありませんが、教員(教授、准教授、助教)事務系職員、技術<br>系職員の比率がよくない気がします。職場の環境整備をするの<br>ならば、こちらの方が優先すると思いますが。   | 職員 | 常勤  | 任期な<br>し | 男性 |
| 女性対象にはカフェ、男性対象には料理教室のイベント案内と<br>実施内容が偏っているように感じる。今の時代であれば男性で<br>も料理ができる方もいるし、女性でも料理のできない方もいる。<br>男性＝料理ができない・料理をしない、女性＝料理ができる・料<br>理をするという固定観念に囚われているのではないか。自治体<br>等で実施するイベント自体が男性対象のものなのかもしれない<br>が、男女共同参画を標榜するなら、男女共に参加するカフェが  | 職員 |     |          | 男性 |
| まなびの森保育園の充実、家族向け宿舎の整備   | 教員 | 常勤  | 任期あ      |    |
| 職場環境整備はもちろん大切だがやはり実際に対象となる女性<br>が入ってからでないか見えてこない問題点も多いと思う。<br>また既に勤務している女性の声をもっと集めた上で耳を傾ける<br>べきだと思う。   | 教員 | 常勤  | 任期な<br>し | 男性 |
| 入学に来てくださる学生の方々に笑顔でまごころをもって接して<br>常に癒して下さるようなやさしさのあふれた方がいるととても心<br>が安らぎ勉学にも研究にも学生さんが励むことができるように思<br>います。これは女性に限らないことを申し添えます。   | 教員 |     |          | 男性 |
| 男女平等というのはその通りなので全く異論はありませんが、こ<br>れだけ教員の削減があって大変なのに、女性教員を積極的に<br>登用することに意義を感じない。   | 教員 | 常勤  | 任期な<br>し | 男性 |
| 特になし  | 職員 |     | 任期な      | 男性 |

|  |    |     |      |    |
|--|----|-----|------|----|
| 事務補佐員のみならず、常勤の女性職員が、給湯室流しの清掃後かたづけを行うなど、大学構成員の意識が(というより栃木県民の意識?)が低すぎる。意識改革が必要だと思う。男性職員を対象にした料理教室は「男性＝料理をしない」といったイメージによるものであり意味がない。男性も料理や家事はするし、料理ができるようになったからと言って女性の社会進出が進むとは思えない。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 女性のキャリアが選択できると良いです。結婚・出産・育児・家庭を優先したい女性職員も見てきました。逆に、乱暴な表現ですが、そうした女性のライフプランに興味なくキャリアにまい進したい女性も見てきました。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| ライフイベント、子育て期間(子供が幼児の間、低学年のあいだ)は、短期間勤務を可能とする待遇がないと、比率は上がらないと思います。<br>また一人の短時間勤務を支えるための助手(研究の実験、論文を支える技術員や授業アシスタント)が必要となる。<br>これらの助手のような存在も有期雇用でないことが望ましい。<br>良い人材を確保し、育てる職場でないと、人は離れていくと思                                     | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 独身の女性、子供に恵まれない女性の存在について配慮することが必要です。  | 職員 | 常勤  |      | 女性 |
| ※性別に限定されるわけではないが、博士号取得者の就職状況が国全体として改善されない限り、研究者とりわけ大学教員になりたいと思う方が増えないと思われる。※むしろ男女の比率が重要なのではなく、「研究者として教員として職務を全うする力量のある人」(極端な例として、データを不正に買えない人、など)を求めなければならないはずである。   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 学内状況の情報公開  | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 働きやすい環境の整備   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 男性 |
| 何故現在比率が低いのか比率を向上させるとどのようなプラス効果がうまれるのかというこおとを現状噴石してから対策を考えることが有効であるように感じます。   | 教員 | 常勤  | 任期あり | 男性 |
| ※図書館の利用時間を延長し、学生が帰った後にも教員が利用できればいいと思います。※教員がのんびりとくつろげる場所やリフレッシュできる場所が、自分の研究室以外にないのではないかと思います。※”ノルマ達成”のように「女性教員比率向上」を謳うのではなく、女性教員を増やしすることでどのような大学にしないのかというビジョンをより更に明確に示したほうが、賛同する女性教員が多少の不便など予想できても「それでも」と集まってくれるのではないかと思います。 | 職員 | 常勤  | 任期あり | 女性 |
| ”女性” ”研究者”という名称に少し偏りがあつように感じる。イベントについても、参加者を男性のみ・女性のみ限定しているものが多い印象。より相互理解を深めることを目的とするのであれば、育児や家事をテーマとした男女両方参加できるイベントもあってもよいと思う。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| 採用を女性のみにする。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| どうていキャリアアップが望めないような状況ではない。最初の約束を急に変更して5年を1年半で終了といわれました。大学の首脳部は1年更新だと簡単に雇用をうちきっていいと勘違いしています。ちなみに私の能力や仕事の問題ではありません。他から(国から)プロジェクトでお金がいだったのでそちらで雇用したい(かなり仕事の内容がかわる)といわれたことわったらこのよう  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 子育て支援、介護支援など   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 女性が物事について見たり考えたりする視点は男性とことなっていると思います。また、私的には面でも他方面にコミュニティーサークル等のつながりを持っているので、情報の入手の仕方も男性とでは異なります。そういう面を活かして能力やキャリアを正しく評価して組織配置等に反映させてみたらと思います。   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 男性 |
| まずは自意識の向上、雑草魂を持つことが肝心でしょう。まわりにこだわってはいはダメで自らのやる気の問題だと思います。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |

|   |    |     |      |    |
|---|----|-----|------|----|
| 働きやすい環境づくり。出産・育児などできる環境。託児所etcの整備。男性社員の育児の参加etcを促す講座の開講   | 職員 | 常勤  | 任期なし |    |
| 増やす必要がないのではないと思うのでアイデアはない。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 女性特有の立場を男性も女性も理解したうえで権利のみを考えるのではなく基本の部分で人として考えて結果として比率向上となる方向性を意識することを見失ってはいけないと思います。   | 職員 | 常勤  |      | 男性 |
| 「女性教員」にのみ重きを置かれていて、女性職員がなおざりにされていると感じた。   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 現状でも、一部の教職員に仕事が集中している状態であるため、女性教職員の数を増やしてもあまり効果が無いと思われる。まずは、現状の職場環境の中で、きちんと評価し、十分な能力が無い方の登用を止め、もっと効率的で、能力尊重型の職場に作り変える必要がある。その上でないと有能な女性研究者(教職員?)は増えないと思います。   | 教員 | 常勤  |      | 男性 |
| 教員ではありませんが、非常勤職員を無期雇用のパートまたはフルタイムで採用したらどうか。いくら業務に熱心に取り組み熟知しても3~5年程度で辞めたらいくつになっても職場のレベルが向上しない。非常勤の意識もそれなりである。  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 特にありません。  | 職員 |     |      | 男性 |
| 女性が向かえる結婚・出産・育児の期間にも臨機応変に対応できる、雇用形態   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| Q12の1~10を充実させる。   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| ・トイレをきれいにする<br>休息スペースを用意する  | 教員 | 常勤  | 任期あり | 男性 |
| 事務系(常勤)は女性が極めて少ないのですが、それは向上させないのですか?(男性社会になっている)  | 職員 |     |      | 男性 |
| ・女性研究者が働き続ける上でハードルとなることの共有。また、そのような問題を解決するための提言。<br>・女性だけでなく、男性にも育休を取得するよう推奨していただきたい。   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| そもそも女性教員比率の向上の取り組みに疑問を感じます。男女関係なく優秀な教員を多く採用すること、優秀な教員を育てる環境こそが大切であり、そこに男女の差はないと思っています。Q12を女性研究者に限定していることに疑問を感じます。   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 具体的な統計データを参考にしていませんので、個人的印象であることをご容赦ください<br>子供の将来なりたい職業にあがらないことから、職業として知らず希望する人数が少ないと思います。<br>今まで少なかったことから知れませんが、子供が触れられる機会が少なく選択肢としてイメージできないこともあるのではないかと思います。<br>小学生などへ女性研究者の活躍をわかりやすく広報して、裾野を広げることが将来に効果があるのではないかと思います。 | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 他の官庁や一部の大学では産休等職員の代替りの職員の募集を積極的に行っています<br>宇大もそうすべきです。<br>代替りの職員を募集せず、残りの職員に仕事を押し付けて乗りきろうとするのは良くないと思います。<br>そうしないと産休等が取りづらくなります。<br>(ここに書くことではなかったかもしれませんが・・・)<br>学内に無用の不和の種をまくことになりますし。                                   | 職員 | 常勤  | 任期なし |    |
| ※すべての職種にて、女性を働けるようにする!  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 男性 |
| ・性別を限定するのではなく、研究者・教職員を支援する取り組みをしたほうがよいと思う<br>具体的には、若手研究者の交流会などを設けてくれるとうれしい(研究者間の横のつながりが薄い)  | 教員 | 常勤  | 任期あり | 女性 |

|   |    |     |      |    |
|---|----|-----|------|----|
| <p>研究者は常に研究を行っているのでなかなか交流の場に参加出来ないことがあります。</p> <p>まずは、指示・指導している方(上司)にも連絡をしてその方が行ける様な環境も必要でないかと思ひます。</p> <p>又、研究者になると、他の研究室との関わりもなく、業者等に場所を聞かれても対応できないこともあります。</p> <p>その様な点でも、何か大学でコミュニケーションのとれる機会があつても良いのではと思ひます。</p>   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>女性研究者のモデル等を広く公表し、宇都宮大学での苦勞した事、工夫した事等を周知させること</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>何かの記事で読んだんですが・・・</p> <p>募集する時に、「女性研究者」などと性別くりに明確にしたところ、応募者の研究(業績?)が男女混合募集の時の女性研究者のそれより、相対的に良くなったという様なことを目にした事があります。</p> <p>⇒女性限定で求人なさるのはいかがでしょう。</p> <p>その上で、基準に達していなければ、それは又、別の話ですか</p>   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>宇大の状況はまだ期間に短くてよくわかりませんが、前任校での私の研究室の後継者は教授、準教授ともに女性の方達です。研究と教育の仕事において女性であることに私は特別な考慮をした覚えがなく、同じ目的をめざす職場の対等な同僚として接して来ました。仕事の内容や評価については特に男女を意識しないでよいのではないかと思ひます。</p> <p>一方、私の家内も大学の教員でしたので、育児については二人で苦勞した経験があります。保育園や託児所が学内にあればとても助かると思ひます(当時は無認可の託児所に0才からあずけましたので)。育児や介護など大学の仕事以外の面では女性に対する十分な配慮が必要と思ひます。</p>        | 教員 | 非常勤 | 任期あり |    |
| <p>仕事はどうしても長引いてしまうので、夕方以降子供をつれてこられる場所があると良いと思ふ</p> <p>峰キャンパス付近は朝夕車が渋滞するので、保育園の送迎に多くの時間をとられる。</p> <p>職場が陽東なのでもう少し効率的に送迎が出来るとありがたい。</p> <p>女性は、出産等でブランクがある場合が多いので、いきなり教員に採用いただくのが難しい。</p> <p>その前段階(研究員や補佐員)の公募をもっとオープンにしてス</p>  | 職員 | 非常勤 | 任期あり |    |
| <p>研究者の立場はわかりかねますが、私自身、未就学児の子供を2人子育て中という立場から考えて、妊娠出産、子育ては仕事のキャリアアップにとって大きなネックになる要因だと思ひます。女性の職場環境も整えることが必要だと思ひます。</p>  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>育児サポートが重要</p>  | 教員 |     |      | 男性 |
| <p>女性係長以上を増やす。そのためには、女性事務職員採用時に、腰かけでなく、長期的に生涯教育関係で勤務したい人を選んだ方がよいような気がします。どうしても「私経理」「私語学」といった方ですと、パートでもいいやという発想ですし、係長以上に40過ぎたらなっているイメージがあるかないでは意識の差があると思ひます。</p> <p>教員の女性比率は少数派の女性でも事務と違って分野に左右されますので、その分野の方が宇大なら働き易いと思つてもらえるように整えるには、事務方の意識をかえる方が早いと思ひます。</p> <p>結果、パート職員の女性比率が高いので総人数で男女比が事務は3:7ぐらいになつても仕方ないのでは。</p> | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |

|  |    |     |      |    |
|--|----|-----|------|----|
| <p>研究費補助も大切なおとですが、働きやすい環境、例えば上記Q12にある8、9、10のようなものを整備するとっとよいのではないかと思います。</p> <p>また、育休取得半年ほどで復帰されていた先生が、復帰理由を「研究に支障が出るから」としていたので、そうした研究面のサポートも必要なのではないかと思われまます。</p>  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| <p>取り組みをメール、資料等で拝見していますか、アイデアある取り組みをされていると感じています。</p> <p>参加を求めているだけでなく、教員一人一人にインタビューをして生の意見を聞いたり、各教員(女性を含む)の一人あたりの仕事量を数値化したり(例、教員会の負担度など)このような状況に教員があるか、積極的に把握しそれを提示し学部門(内)の改善につなげてほしいと思います。</p> <p>問題は現場にあります。机上では問題は見えません。</p> | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>女性の働く際の人権の尊重、特にハラスメント(マタハラ等)に関する問題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職、男性に対するハラスメントの多くのケースに携わっている人などを招いてetc)</li> <li>・他大学の取り組みについての研修における紹介等</li> </ul>  | 教員 | 常勤  |      | 男性 |
| <p>育休や介護休によるしわよせが所属講座の他の同僚にくると非常にとりずらい。具体的なアイデアがなく申し訳ないが負担増を特定の方々に任せないようなシステムがほしい</p>  | 教員 | 常勤  |      |    |
| <p>所属する小単位部局では男女比率は50%で取り組みは充分である。</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| <p>県や市長の役所などと人事交流を行ってはどうか？</p>   | 教員 | 常勤  | 任期あり | 男性 |
| <p>育休を男性職員にも有る程度義務化してみる</p>  | 教員 |     |      | 男性 |
| <p>男性教員のみならず女性教員自身の意識改革と向上</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| <p>女性研究者キャリア支援室が双発的な支援を柔軟にできるように裁量を大きくすること。学長自らがリーダーシップを発揮して頂くことが重要と思います</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| <p>支援室に閉じこもっていないで、キャンパス外に積極的に出て</p>  | 教員 |     |      |    |
| <p>研究者だけでなく職員にも目をむければよいと思う</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| <p>女性に適正のない職場に女性を配置しないでほしい</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>知らないしまったく必要性を感じていない</p>   | 職員 | 常勤  |      | 男性 |
| <p>男性の古い意識を根本から変えないと、制度だけ整備しても効果はなかなかあがらないのではないのでしょうか。</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>男女ともに仕事量を精査し時間的余裕をつくる</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| <p>子育て中の現在、最も困っているのは、入試やオープンキャンパスの際の休日出勤です。託児制度を強く希望します。また、子供を預けられればそれで解決、というわけでもありません。本来の休日、子供過ごす時間を十分に確保できる勤務体制を(特に時間を配慮)検討していただきたいと思います。RA制度はとも有効な制度であり、ありがたく思っています。事業として継続</p>   | 教員 |     |      | 女性 |
| <p>学生への告知。広報(院生)</p>   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>・積極的な女性教員の採用(枠をもうけて) ・ハラスメントのじんそくな対応(声かけ、啓発セミナー) ・スキルアップサポートセミナーの開催</p>   |    | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>ホームページ等を通じて、外部にメッセージをいっそう発信することが望まれる。</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>取組イベント・活動のPR(HP,ニュースレターで)</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>理系分野においては女性院生、女性の研究者志望者自体が少ないため職場環境の整備は女性比率の向上をに直結するものではない。(離職率の低下など、長期的にみて比率向上に資するもので、その取り組み自体は否定すべきではないとおもいますが)まずは「研究者になりたいともポストがない」という点を解決し研究者を目指すことが「将来性のある道」であることを示し</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>宇都宮大学としてキャリア支援室または男女共同参画推進室の存在を全教職員に認知してもらえるあり方をすべきだと思う。今の状態では、勝手にやりたい人がやっているだけみたいな感</p>  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |

|   |    |     |      |    |
|---|----|-----|------|----|
| 女性が働きやすい職場であると分かるように学外へアピール。実際に働いているかたの意見を聞き問題を解決していく   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| この職場は民間の会社に比べれば産休・育休等は制度的には取りやすくなっていると思います。しかし、制度とは別に育休や子供の病気などで仕事を休む女性職員は部下にはほしくないと思っている男性職員がいることも事実です。意識改革は簡単に出来るものと思いませんし、業務がどんどん増えている現在、このように思われるのも仕方がないかと思えます。女性教員と事務では環境が違いますが人事は面接などのをきちんとやっていただき過程の状況も考慮した異動をお願いいたします   | 職員 |     |      | 女性 |
| 女性教員比率向上のためには、まず雇い入れる助成の数を増やす必要があるため女性教員を多く集める(母集団を大きくする)ための工夫と多く採用するための工夫が求められると思います。多く集めるには、今の職場環境整備・拡充の活動、その実績をPRできればと思います。「とちぎ働きやすい企業」のような評価を受ける方法もあるかと思えます。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| 女性が働きやすい環境が必要だと思います。徐々に進んできているとは思いますがせいぜい1年くらいでしょうか？1年を過ぎると働かざるを得ないのが現状ではないでしょうか？3歳くらいまでは子育てに専念できるという選択がかのうなしくみ、加えて、子育てごの就業支援も有効と思われる。  | 職員 | 常勤  |      |    |
| 配布物など皆がよく読んでいつ様子がみられ活動が浸透してきていると感じます。これからもご活躍を期待しています。  |    | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 優秀な女性研究者が「宇大で研究したい働きたい」⇒宇大の魅力UPさせる事   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 各部の教授会の意識を向上させること   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 託児所の設置  |    | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 能力のある女性が採用されたり昇任することは賛成ですが、外から見て女性の数が多いとか女性の管理職が多いとか、実績をつくるために女性を増やすことはあまりよくないと感じます。このようにすると職場のバランスが悪くなる気がします。男性も女性も仕事面でバランスよくみれるとよいと思います。そういう意識をみなで持てるとよいのなあ、と個人的に感じます。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| 女性研究者支援であれば女性研究者へのアンケートを求めたほうがよいと思います。事務にはわかりません。   | 職員 |     |      |    |
| ※男性の特に50代以上の教員および職員にSensitivityが全くない人が少なからずいる。これは女性のみならず外国人、性的少数者等、マイノリティへの Sensitivityに通じ Diversity を Gender への理解度が低い。具体的なガイドラインや理解促進のワークショップ等を実施してはどうか？   | 教員 | 常勤  | 任期あり | 男性 |
| 産休の制度および妊娠中の仕事のあり方について 産後の制度は比較的充実させていただいていると感じる。教員の場合代理教員をたて、授業の他、ゼミ、学生指導や各種委員会もご担当いただけるため、どうりょうの教員の方に迷惑や心配をあまりおかけしないですからである。しかし、それに対し、燦然においては例えば学期途中で臨月に入り産休をいただく場合、2ヶ月で15回分の授業を実施しなければならず肉体的な負担が通常の時より多き奈留という矛盾があり、苦勞しました。制度としては妊娠中の仕事量の時間数を減らせるという既定があるものの、授業担当をしている場合、代理がおらず、休みをとるのがむずかしい。よって参禅(妊娠中の女性教員あるいはその夫)についても可能な限り担当科目の非常勤採用枠などをもうけていた | 教員 | 常勤  |      | 女性 |
| 女性研究者や院生がおそくまでmの子って仕事や研究したい者のため休憩室の設置。周辺地域の治安が良いとはいえずおそくなったときに仮眠のとれの場所があると良いと思う。  | 教員 |     |      | 男性 |
| お答えしたいのですが非常勤は3年の任期があるため、意識の向上が薄れてしまいます。私は3年で退職いたしますが女性研究者、職員の方が働きやすい職場になるよう願ってやみませ   | 職員 | 非常勤 | 任期あり |    |

|  |    |     |      |    |
|--|----|-----|------|----|
| 女性に限定して考えると難しいと思います。育児も介護も同じように配慮が必要ですし「女性だから」銘打つのではなく、個々人の必要に対応できる文化が必要と感じます。   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| このまま続けて行けば結果は出てくると思う   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 「女性研究者キャリア支援室」の学内・外へアピールすること<br>環境整備(出産・育児・介護等と両立できる)<br>積極的採用<br>環境整備後、積極的に利用することにより学内から学外へのアピール<br>子供が病気の時の病児保育施設の連けい  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 人を減らしすぎているので、例えば、産休を取りたくても取りにくいなどの問題があると思われる。<br>男女共に何らかの意識改革が必要<br>アイデアは今のところ浮かばない  | 教員 |     |      | 男性 |
| 特に子育て期にある教職員(男女とも)に対する啓発・支援活動<br>若手教職員の育成(capacity building)に関する支援活動   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 女性教員比率の向上と職場環境整備の活動はイコールではないと思っています。<br>仮に、職場環境整備の活動を通して女性教員比率が向上しても、仕事は一極に集まるだけで変わらないのですから。<br>むしろ、ある一定の条件(研究成果等)を満たしていない教員や職員をリストラするシステムを作るのが先だと思います。<br>前回のアンケートでも申し上げたように優秀な女性研究者が増加することは構わないのですが、ただ単に増員するということは賛成しかねます。 | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 高校生の時から大学女性研究者になりたいと思えるように、大学研究者が高校に出向いて授業を行うことができればもっと興味がわくと思います。<br>理系であると、物理、数学と女性の苦手な教科があるため中学、高校と優秀な教員を揃える。また、教員を育てる。<br>社会に出ても大学に来て学ぶシステムがあれば、さらに学んでキャリアを積もうとする女性にとっては良いと思う。   |    | 非常勤 | 任期あり |    |
| 学生と助手の頃に経験したとても良い例がありました。近くの研究室に赤ちゃんが生まれたばかりの助教授の先生がいらっやいました。<br>その先生が手を離せないときは、近くの手のあいている私たちが手分けして赤ちゃんの世話をしました。研究室内で赤ちゃんを育てていました。<br>お年の先生方には不都合があったかもしれませんが、私たちはリフレッシュにもなり楽しい思い出です。研究室での子育てがで                              | 教員 | 常勤  |      |    |
| 残業等をなくす→業務内容の見直し=人員配置の見直し→全学的チェック機関の設置→大学予算の増額   | 教員 |     |      |    |
| カフェなど意味のうすい取り組みは税金の無駄であり止めるべきである   | 教員 |     |      | 男性 |
| 「女性教員率の向上」は二方面だと思います。<br>1)女性教員率を向上させる必要性、メリットなどを認識すること<br>2)現在にいる女性教員が、もっと力を発揮し、長く務めてもらうこと<br>その二つは関連があり、分けられないと思う。今取り組んでいる活動はどちらかというと2)の方にベクトルを向いていると思います。それだけでは本当に女性教員率の向上につなぐか、良くわ                                       | 教員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| 保育園等の充実  | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 理系に進学する女性を増やしていく   | 教員 | 常勤  | 任期なし |    |

|   |    |     |  |    |
|---|----|-----|--|----|
| <p>これから宇大の教員として働きたいと思った女性が、どうやったらなれるのかと思ったときに、わかりやすいナビゲータが、パッとめにつくところがないというのも一つの原因かと思います。実際自分も進路を決める時知らなかったために選択肢に入らず後で知って後悔した職業がいくつかあります。今はネット社会なので外部の者が宇大を調べるときには、ホームページなどネットから見ると思います。ネットからの宣伝をもっとみんなの見るページにわかりやすくアピールしてみたらいいのではないかと思います</p> | 職員 | 非常勤 |  | 女性 |
| <p>女性教員採用に男性が抗しているかのように見られることもあるかと思いますが、私は優秀な方は性別関係なくいらっしやと思いますし、学生にとっても女性の先生がおられる方が良い効果が大いだと思います。私の知っている女性教員は皆素すばらしい先生方です。(事務補佐をつけるのは良いアイデアですね。男女問わず多忙な教員に配置してくださるとありがたいです。)教員職員問わず教育的研修をもっとすべきではないでしょうか。○年目は研修のように。←男女問わずです。</p>              | 教員 |     |  | 男性 |

|      |
|------|
|      |
|      |
|      |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 60歳代 |
| 40歳代 |
| 60歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 20歳代 |

|      |
|------|
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |

|      |
|------|
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 20歳代 |
| 50歳代 |
| 20歳代 |
| 40歳代 |
| 20歳代 |
| 20歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 50歳代 |
| 60歳代 |
| 50歳代 |

|      |
|------|
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 20歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 20歳代 |

|      |
|------|
| 20歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 60歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |

|      |
|------|
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 60歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 50歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |

|      |
|------|
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 20歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
|      |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 20歳代 |
| 50歳代 |

|      |
|------|
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 60歳代 |
| 40歳代 |
| 60歳代 |
| 50歳代 |
| 60歳代 |
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 60歳代 |
| 40歳代 |

30歳代

40歳代

| Q14   |    |     |      |    |
|---|----|-----|------|----|
| 自由記入  |    |     |      |    |
| 非正規雇用の雇用期間をもう少し長くしてほしい。<br>非正規雇用職員のモチベーションアップにもつながると思う。<br>部局によって仕事はさまざまであると思うが、柔軟な対応で雇用していただけたらと思う。  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 3年という有期限ではなく、もっと長く働きたい。<br>仕事の引継ぎに伝達があまりうまくいってない気がする  |    | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 一部の人(教授やセンター長)が権力をふりかざし、言いなりにならないと、契約を伸ばさないとおどしてくるのはどう考えてもおかしい。「パワーハラスメント防止」のためにも何度も名前が出ている人は問題があるのは明白。いつまでも放置すべきではない。その結果本当に良い「改革」ができると思う。   | 教員 | 常勤  | 任期あり | 男性 |
| ①1とても働きづらいです<br>上司からは子供のことを話すな。隠せと言われ続けています。また、わざと急に、6時以降に会議を入れられ無理を強いられています。<br>子供に対しての理解がない環境にとてもがっかりです。<br>②修士号を取得していないのに採用された教員がいます。上司は「ばかな教授会だから採用が通った」と言っていました。若くしてかわいいからといって、授業もできていない教員をこのまま採用し続けるのはおかしいと思います。<br>③上司に、他の教員や学生の前で、怒鳴られることが何度かありました。しかも上司の勘違いです。<br>他にもセクハラもあります。過去に辞めていった先生方も上司のパワハラ、アカハラ、セクハラに苦しんでいたそうです。ハラスメント委員会にも行った先生もいるそうですが、立場上行動できない先生がほとんどです。<br>定期的に(匿名での)アンケートをとって、小さな声を拾っていただ | 教員 | 常勤  | 任期あり | 男性 |
| 地方や地域にこだわらない大学になって欲しい。世界に向けて発信する大学であって欲しい。  | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 他大学と給与が違うこと   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 宇都宮大学は小規模であるにもかかわらず学内コミュニケーションが活発でなく指示も上から下への一方向しか来ない。下から上へのボトムアップラインを設けないと様々なアイデア、提案が活かされない。そのような状況では教職員に行き詰まり感、煮詰まり感が蔓延してしまう。今がまさにそのような状況にあるのではないかと。管理事務は行動することに意味がある。従来の宇都宮大学の経営人は名誉職的な意識が強かったのではないかと。いっこうに行動する姿がみえてこなかった。新経営陣には行動の成果をみせてほしい   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 個人的な感覚として、以前は定時退社日などの励行を見聞きしたが最近言葉としても上がっていない。みな忙しくよゆうある勤務形態から離れているように感じる。  | 職員 | 常勤  | 任期なし |    |
| 学部間の交流や教員と事務職員との交流がもっとあればよいように感じます。闊達に意見が出し合える生産的な議論ができる場をつくることで、まとまりが出てくると期待できるのではないのでしょうか。自分自身は意見を求められたときにきちんと発信できるよう準備しておきたいと思えます。   | 教員 | 常勤  | 任期あり | 女性 |
| ※現在の職務の内容も興味がある分野でありよりよくなるように協力したいと思うが補佐員という5年の任期中に「今だけ」なのかと思うとやる気を損ねる時もある。※さらにその5年後の不安に気をとられ5年は続けられない可能性も感じたりする。   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |

|   |    |     |      |    |
|---|----|-----|------|----|
| <p>上述の施設に関してもそうですが、あらゆる物事がトップダウンにすすめられ、それがますます加速化され、一教員の提案やアイデアは労力や知恵をしぼって出しても活かされないように感じてしまいます。</p> <p>それぞれの教職員が、努力したことに対して評価され、また声を聞いて活かしてもらえると感じる職場環境であれば、もう少し各教員</p>  | 教員 |     |      | 女性 |
| <p>報・連・相が弱い。</p> <p>特に上で決めたことに関する説明が少ない。</p> <p>(決めたことの中には、良いことも多々ある。その説明努力が不足)</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>一般社会に対するPRが足りないと感じます。</p> <p>公民館や近隣のスーパーなどに、研究成果(実社会に近いところなど)を発表・展示できるスペースを設けてはいかがでしょうか。いまいち大学の存在が市民から遠いところにあるような気がしてなり</p>  | 教員 |     |      | 男性 |
| <p>雑用を多くして研究の時間が割かれれば研究成果が出にくくなり、宇都宮大学全体が悪くなって行く。</p> <p>宇都宮大の教員が1人1人自分のことを真剣に考えて宇大がよくいなくてゆくような気がする。</p>  | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>正職員と非常勤職員との間の、仕事に関する意識、取り組み方の大きなズレ。お互いのコミュニケーションの…こちら(非常勤職員側)は、少しでも正職員の確実なサポートとなる様、積極的にコミュニケーションをとる様心がけているつもりなのですが、それをシャットアウトする正職員が少なくない。</p> <p>仕事の不安点について確認を取ろうとしても(これもコミュニケーションのひとつであり、正職員、非常勤職員のへだたりをなくすものかと思っています)ある正職員は正職員のその時々気分によるのか、「マニュアルを見て。以前のファイルを見て。」の一点張りだったりすることが多い(…これは、その正職員も、仕事について把握していないから、その裏返しとしてそういう態度を取るのでしょうか?)…また”部下に教える”ということができない職員も少なくないと思う。…それに、私の今の職場は、息つく間もなく仕事が飛び込んでくる。パートタイムの勤務内で正職員とほぼ同等の質・量の仕事をこなすには無理もでてきてしまいます。</p> <p>どんなに自分の処理能力をフル稼働させても間に合わない時も度々。自分の中で一杯いっぱいになってしまった時、上司に、ヘルプを頼んだ時がありましたが2回拒否されました。「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は私にとって単のお飾りにしか思えません。私生活をつつましくして、その上で、初めて仕事としてかかわる分野で、マニュアルを見て、いろいろな方に聞いて、自分の仕事の把握を切り開いてきた1年。それだけで、もう精一杯です。なんのゆとりもありません。…正職員がもっと外の視点、幅広い分野にも目をむけつつ、仕事より効率の良い処理の仕方、学外の人に接する態度等、顧みてはいかがでしょうか。</p> <p>そうしないとチームメンバーのサポートなど、出来るものではありません。</p> | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>頑張っても報われない、変わらないという無力感が問題と感じています。頑張っている人が報われるような処遇への反映がなされない限り、頑張る人にばかり仕事が集中しやる気のない人が得してしまっているような状況は変わらないと思います。</p>  |    | 常勤  |      | 男性 |
| <p>何にでも平等にと考えてしまうところに問題はないでしょうか。</p> <p>補正等の分散配分<br/>職種の専門性を考慮しない業務の割り振り<br/>研究等の安全性を考慮しない部室面積の割り振り<br/>このアンケートはセンター系の職員は記入者が判明していませんか？</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |

|   |    |     |      |    |
|---|----|-----|------|----|
| <p>女性の登用や女性の活用が盛んに謳われているが、例えば、育児休業に入った場合、パートタイム職員しか採用されず、仕事のしわ寄せが外の職員にしていることをご存じだろうか。もちろん、育児休業などとりやすい環境作りや制度の維持は大切であるが、大学側がそれに見合った人事方針を示さないのであれば、結局他の職員に不満が残ってしまう。法人化前の制度では育児休業者の臨時的任用制度があり、常勤と同等の条件で育児休業期間の採用ができる制度があったが、現在はこの制度はとられておらず、パートタイム教員で穴埋めされている。そのため、その他の職員に負担が増えているが、そのことに対する対策は何もとられていない。そのような状況で、ライフ・ワーク・バランスを考えるなど無理な話である。大学としても女性採用者の増や男女共同参画推進室でも上層部に上申をお願いしたい。</p> <p>また、全回のアンケートで、育児休業・介護休業をとった職員の昇進・昇格の優遇処置を求めるような意見もあったが、休業者のカバーをしている職員が評価されず、休業している職員が評価される事態になったら、職員のモチベーションを下げる結果になるのでは</p>  | 職員 |     |      | 男性 |
| <p>男性、女性という仕分けに少し息苦しさを感じます。しかし、家庭をもつことで必ずしも全員の選択にならないので仕方がないのかもしれない。</p> <p>上を前提にファミリーの場合に限りますが、子育てしながら仕事ができる環境作りが最も大切なことのように感じています。</p> <p>例えば、夫婦で仕事ができるような雇用枠を作ること。子育て期間の勤労携帯のバラエティーを増やす。<br/>(シングルの場合の問題はここではふれませんが。)</p> <p>上記にあげたような仕組みのたたき台をお示しいただきたいです。あるいは、諸外国の例などです。</p>   | 教員 | 常勤  | 任期あり |    |
| <p>私は2年前から障害者枠で図書館に勤務しています。私の所属する係は、昨年に比べメンバーが減り、私に仕事が集中することが多くありました。(現在は派遣社員の方が1名加わり仕事量もそれ程ではなくなりましたが…)</p> <p>昨年度末に退職した職員から仕事を引き継いだ職員や病休に入った職員に対しては同情する人はいても、障害者の私がいくら大変な思いをしても「人が減ったんだから」「みんな大変なのだから」と言ってわかってくれないのが辛かったです</p> <p>図書課のメンバーがそうなのかもしれませんが、軽度障がい者への風当りの強さが今一番改善してほしいことです。</p> <p>「サポートがないとできない」という否定的な捉え方ではなく、「サポートがあれば働ける」という見方から、日々の業務を支援するボランティアがいたらと思っています。</p> <p>福祉に関わる人材でもいいですし、障がいのある子供を育てた経験のある方でもいいと思います。</p> <p>共生先生は「教生」であり「響生」であると考えていますので、健常者の職員の方に障がいのある職員の適切なサポートについて学んでほしいと思います。</p> <p>又、仕事については、適正な評価をしていただきたいものです。どんなに頑張っても(これまで2年間頑張ってきたにも拘らず)現在の業務はすべて降ろすといわれたことはショックでした。新しく入った派遣の方は司書資格を持っているからと障がい者職員のこれまでの実績よりも、健常で資格を有するの方が評価されてしまうのは納得がいきません。「障がい者雇用率維持の為に雇っている」という雰囲気が一日も早くなくなることを祈るばかりです。やはり外部から福祉のスペシャリストを招き入れサポートの仕方等学ぶチャンスをつけていただくのが良いと考えています。</p> | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |

|  |    |     |      |    |
|--|----|-----|------|----|
| <p>・大学内での議論やその前提となる情報共有が徹底していないこと。</p> <p>・学長の考えが一方向的に伝達されるだけではリーダーシップの発揮とはいえない。</p> <p>・大学・学部のために自分から考えを主張したり、行動してみようという気持ちにならない。</p> <p>当事者意識が乏しい。</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>一日一日仕事をさせていただくことのできる感謝を忘れず、努力してゆきたいと思っています。</p> <p>学生の皆様の保護者ならびに多くの資源を与えてくださっている国に地方自治体に優れた人材を輩出してゆけるように努力精進をしてゆきたいと思っています。</p>   | 教員 |     |      | 男性 |
| <p>人件費削減、研究費削減によって、競争的資金獲得の為の書類書きetcに追われており、学生と向き合う時間こそ地方国立大らしさだと思うのですが残念です。</p> <p>入試倍率の低い学部、学科の定員を減らすetcもっと構造的な面に手を入れていかないと皆が窮屈になってしまうと思います。</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>残業をしている職員がよく仕事をしている良い職員という意識が根強く、残業ありきで仕事をし、定時で帰宅できるようにする取り組みが必要だと思う。</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>女性活用のみならず、男性もイクメンが流行語になる時代です。男性職員によっては、女性同様に育休を取得したい方もいました。(実際はできませんが)</p> <p>男性も子育て育児に気軽に参加できるような社会を目指して宇大もより一層働きやすい職場になると良いなと思います。</p>  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| <p>以前は、教授に助手、助教授とあって、3年5年で雇用が終了することもなく、教授を中心にしたチームで研究に集中できるような仕組みがあったように思います。</p> <p>独立法人化として、国の補助金の中で法律の定めをくぐって3年の雇用だったり、5年の雇用だったり事業主の都合で人集めがなされているように感じる。</p> <p>その中でどう良い改革や人材育成だったり、モチベーションを上げて取り組めるのかとても疑問に思う一人です。</p> | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>正規職員(特に事務系職員)の質が悪い。ビジネスマナーの初歩から見直しが必要かと思います。挨拶の出来ない職員がこんなに多い職場初めてです。パートが正規の職員にイえる状況はひとつ</p>   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>※任期月雇用のため年度末には次の食を考えることが当然あります。継続長くて5年、もう少し長いといいなと思います。※大学教員や事務職にはいととな分野のエキスパートの方々が出て名やんfダリ困ったりしたことがあっても質問すると適切に指示をくださいます。時には「お金を支払っても聞きたいな」と思えるようなすばらしい話も気軽に聞くことができこのようなステキな職場はあまりないので、任期いっぱい働くことができたらいいなと思っています。</p>  |    | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>※実績が多い人も少ない人も”同様に”一教員として在籍できてしまうこと。※現在の法律では「5年以上雇用無≒期雇用」となっているため簡単に現状を変えることはできないがせめて実績を多く残す研究者が安定して研究や職務を遂行できるような環境が必要であ</p>  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>新組織(センター、プロジェクトチーム)と旧組織(学部)との仕事分担調整が非常に悪い。新組織はそれぞれのミッションの最大化に走り急組織との連携がはかられていないように感じる。新組織は横系をつなげるさらなる努力を執行部に行っていただきたいと思います。(組織の評価に組織間連携と達成度を入れる)などの処理をし</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>予算の使用目的とバランスが非常に下手であると感じる。自分の所属する部局に何度となく予算借り入れ(という表現でよいかかわらないが)を申し込まれている様子である。</p>   | 職員 | 常勤  |      | 男性 |
| <p>※同じ職場なのだから部署、部局が違って協力的な雰囲気があったほうが良いなと思います。※男女に関わらず高圧的な方(教員も)は採用しないでほしい。</p>   |    | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>人材の育成。能力のある人材を積極的に登用する。</p>   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 男性 |

|  |    |     |      |    |
|--|----|-----|------|----|
| 思いはたくさんあるが、伝える手段がない  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 教員に組織人として意識が相対的に低いと思います。「宇都宮大学」としての最大のパフォーマンスということ意識した自己行動が生みだす価値があるような気がします。  | 教員 | 常勤  | 任期あり | 男性 |
| <メールのCCについて>本学は比較的若手が意見やアイデアをだしやすい環境を整えて成長しやすい職場だと感じています。しかし、上司たちがとても優しく知らない間に難しい仕事を追えてくださることが多く、また、係内や課内、他部局の業務をもっと把握すべきだと思っています。本学ではメールの"CC"に最低限の関係者しか入れない文化があるのではと感じており、その点を改善し共有を増やせば幅広い視野が養われ、他部局の業務把握が深まると考えます。少なくとも係長のメールは必ず係員を"CC"に入れるくらいでいいはずで。私自身、まずは積極的に"CC"機能を活用していきたいと思っていますので、大学として係長以上の上役の方々が係員や他部局の方を業務の共有を気楽に尾kなってくださいとより良い運域となり、大学職員の業務能力向上につながると考えま | 職員 | 常勤  | 任期あり | 女性 |
| 研究力の向上 論文数の向上。教員がげんきゆうに専念できるようにサポートする。   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| 大学の教員の雇用に関する知識・常識の教育   | 教員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 事務補佐院の任期が最大3~5年という決まりはなくしてほしい。丘陵も税金の面で一番そんなところがあるので改善されると良いと   |    | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 良い事例 共有の場を持つ   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 大学の先生たちの方から現実の産業界で取組まれている情報を積極的に深くより生かせる研究にすべきと思います。その結果得られる知的財産のロイヤリティー収入を増やして次の研究の資金を得てまわしていくことをもっと取組むべきだと思います。研究の成果を個人でどういうやり方で行っているかはわかりませんが、民間の大手会社ではMBO(Management by Objective)で厳しく行っています。これらは大学でも研究成果の実績や収入を具体的に求められるステージに移って行くと思います。  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 男性 |
| 本学は地域に貢献することが大事である。特に工学部は地域企業との産学連携により貢献する必要があると思われる。  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 男性 |
| ※独自の発送と判断で運営されていることがすばらしい。自主性を履き違えているのか昔からの習慣なのか、ぜんざいでも未だに文科省の指針や指導にも惑わされず、従うことなく他大学とは異なる理念で独自の経営をされていることがすごい。※親方日の丸的な大学の今日局員はエリートなんだという田舎者的な発送の人々、東京方面からの天下りや余生暮らしの方々、文科省がらみの腰掛的な面々が牛耳ることが悪いとは言いませんが自分のことしか考えない人間が多いと思います。※北関東の国立大学法人の中で唯一、県立大学に吸収または合併されるか解体されることになってから事態を改善しようかと対処しようかとしなくてもすむように支援   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| ※横のつながりが無い。※交流の場がない。特に新人さんの場合、部署によっては若手がいなくてある。※催し(食事会やボウリング大会やテニスetc)物の開催。※職員採用のホームページが整備されていない。他の大学は充実している。※研修会がな  | 職員 | 常勤  | 任期なし |    |
| ※特に30歳台の職員の方たちの仕事に対する意欲があまり感じられない方が多い気がします。※いくらリフレッシュといえども民間企業などに比べてしまうと有休を取る割合が多すぎると感じます。もう少し1人1人が死後tに対してのやる気を起こすようなミナーや研修の回数を増やしてみてもひつようではないかと思う。  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| ・一人一人の仕事に対する意識が低いように感じる。・上の人が行ったのに何も教育していない。恐れているのか？和を乱すのを？嫌われるのを？<br>・ムダな仕事が多い<br>・大学のためにという気持ちをもって働いている人が少ないように感じる   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |

|  |    |     |      |    |
|--|----|-----|------|----|
| 相手の立場に立って考えることを習慣づけてみなが仕事をするようになればストレスが少ない職場となり円滑な仕事ができるようになると思われます。   | 職員 | 常勤  |      | 男性 |
| ・業務内容をまったく考慮しない人員削減<br>・東京、埼玉、千葉、神奈川より30年ほど遅れている<br>図書館に対する経営陣の考え方   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 有能な人間の登用と実績を上げられない人間の交替<br>↓<br>教授職についてはもっと厳しくあるべき   | 教員 | 常勤  |      | 男性 |
| 非常勤職員の任期をなくすこと。<br>職員人事について全部署よく把握すること。  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 専門的な知識が必要な部局(業務)においては専門職の人材育成の視点での適正な人材配置は不可欠であると思われる。<br>人員削減の結果、事務職の人材育成が行えない状況は大学として常時リスクを抱えている状況下であると思われる。   | 職員 | 常勤  |      | 女性 |
| ・職員・・・毎日ほとんど仕事をしなくても、給料が支払われる。このような人を置いておくと会社がダメ(=倒産)になっていくと考える。<br>・学生の就職率の向上。(=学生が集まる)卒業するまでに社会で役立つ資格を取得できる環境にする。<br>・査定を厳しくして、早期退職等の制度を設ける。<br>・民間企業のように競争させる。成績不振な人は異動や退職させ  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| ・管理職に占める女性の割合が低いこと。<br>・いつも「忙しい」と口にする人が多い。忙しいのは皆同じ。「忙しい」と口にすると、周囲の士気を下げると気づいてほしい。(教員・職員双方ともに。)   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| 目先の人員削減にとらわれ、人員の補充をせず、教職員の仕事量が増加しています。公務員に準拠することから簡単には解雇は行えないことは分かりますが、「仕事」をしない教職員に対する何らかの処置・対応が明確になると良いと思います。さらにその分を人員の補充にあて「人」の良い流れを生み出す必要があると思います。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 問題点とはあまり思っていないですが、人と人の繋がりや信頼関係が良い仕事につながると思います<br>普段の態度だったり、行動が関係していると思いますので教職員の人間関係の向上につながるようなセミナーなどがあると良いと感じ  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 非常勤職員が一定期間勤めたら、学内の試験を受験したのち、常勤職員になれるルートを整備するべきだと思う。<br>東大や横国大にはあると聞きました。<br>狭い門かもしれませんが。<br>部課長レベルだけでなくそれ以外の職員も、他大学・機関との人事交流がもっと必要だと思う。<br>学生アルバイトをもっと積極的に利用した方がいいかも。<br>奨学金代わりになるし、他国大学はそうしているらしいし。<br>宇大だけではないですが大学への寄付を寄付金控除できる税制を国に求めていくべきです。(雑多な記述ですみません) | 職員 | 常勤  | 任期なし |    |
| 閉鎖的で旧来のやり方に捉われているように感じる学外との交流を増やし、壁を壊す必要があると思われる。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| ・地域貢献度が他の大学に比べ高いことを積極的にPRL優秀な学生の獲得を目指す<br>・絶対的な強みのある分野を開拓し、PRLして、他大学との差別化をはかること  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 学部の垣根を越えた交流がより活発になると良いと思う  | 教員 | 常勤  | 任期あり | 女性 |
| 大学内で、例えば農場など、どこの研究室で使って良いということがはっきりしていないことがあります。<br>ここは、どこの所属の人が使えて、又、異なる所属の人はどの様な申請で使用することが出来るのかを大学としてきっちり決定していただけないと、学生間でも溝が所属によって生まれかねません。<br>雑草・里山とバイオ間で同じ建物にいるにも関わらず、ゴミを共同で出してはいけない等、大学として見直してゆくことも必要ではと考え  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |

|  |    |     |      |    |
|--|----|-----|------|----|
| 個々の力では限界があるため、みんなが協力し、物事を推進していくことが重要である。そのためには「自分の仕事」と割り切らず、助け合っていくことが必要である  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 非常勤職員の年休を、もう少し増やしてほしいと思います。  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 一部の教員に仕事が偏っている。研究できる人(研究費を多く取る人)が教育や運営会議に時間をとられているので負のループ。少なくとも研究:教育の比率を明確にするべき。   | 教員 |     |      | 男性 |
| 大学を教育機関ととらえた時、少子化が進む中で個性化・特徴の明確化が必要と思うが、このあたりのことがあまりハッキリわからない。<br>同様に研究機関としてとらえた時、個々の教員ではなく大学全体としてどのようなビジョンを持ち、どのような方向性を持っているのが示せていない。<br>大学の経営層に外部のあるいは大学とは違う経験を有する人材を登用し、大学改革のビジョンを定め、強力なリーダーシップを持った人材に権限を与えて改革を実行することが必要ではないか。<br>設問に自分自身ができることは何か?とあったが、残念ながら自   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 男性 |
| 他力本願。世代断絶。長くいる人に合わせて仕事が回る。中堅職員の指導力を高める。コスト(時間、労力)意識を持つ。理事・部長級の指示をこなすのに中堅が手いっぱい、主任以下の指導がおろそか→若手ヒマ→ヒマな若手に上層部が何かやらせよう→末端業務も中堅に上層部の指示優先でよけい若手は中堅の指示が頭に入らない のエンドレス。   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| 1. 規範意識が圧倒的に薄い(他大学と比べて)。<br>→構成員(教職員や学生)の権利や安全を守れない状況。<br>改善されれば<br>→構成員(教職員や学生)の権利や安全を守れ、安心して学業や職務に専念できる<br>2. 1. と関連するが、各種規程の文言が構成員の権利を守れるものになっていない。<br>例えば問題が発生したときに大学は「解決する努力義務(～するよう努めなければならない)」があるだけで、「解決する」ことまで要求されない文言になっている<br>3. 規程の運用についても、まったく恣意的かつ一般的な常識からかけはなれたものであり、世間一般から見てもおかしい状況   | 教員 |     |      | 女性 |
| 宇都宮大学は努力していると思います。ただ、その努力は一部のみに本当にかたよっていると思います。<br>先日のセンター試験を見ても、一部の事務の方はテストの回収はせず、ただ座っている方もいました。決して事務の方すべてがわるいというわけではありません。<br>また、委員会活動も一部の教員に方より(例えば、まったくやらない教員、4つの委員会を行う教員など)それをかたよられた教員はイヤといえずアカハラに近いと思います。<br>組織内、局内内で改善しろといいますが、学部全体でかたよりを理解できない状況にあるためムズかしいと思います。<br>チームのメンバーとしてできることといえば、「NO」というだけでしょうか「NO」といったら委員会活動もまわりません。<br>このように書いても実現はムズかしく、学部長も動いてくれるとは思いますが、いつか自分の委員会活動が他の教員に同様に負担が軽くなることを夢見ています。 | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |

|   |    |     |      |    |
|---|----|-----|------|----|
| <p>宇大全体なのか、学部だけの問題かわからないが、業務内容の見直しと負担の平準化が必要だと思う。構成員の数が減っていく中で、業務内容はそのまま(むしろ増えている)なので、休みもとりづらく研究時間も減っている。にもかかわらず、昇任のためには業績を出せという。(科研費のプレッシャーも同じ)昇任後に仕事をあまりしていない(ように見える)方に評価されるのは、正直、納得がいかない部分も多い。</p> <p>学生指導や学部内の仕事など(研究以外の仕事)を迅速に済ませれば済ませるほど集中してやってくるように思う。</p> <p>つぶれない人のところに集中するようだが、そうやっているうちに本当につぶれてしまうのではと思う。</p> <p>このまま業務内容や量がわからないのであれば、せめて評価基準</p> | 教員 | 常勤  |      |    |
| リーダーの資質   | 教員 |     |      |    |
| <p>不必要な仕事を生み出しては人に押し付ける職員に対する上位職からの指導。</p> <p>一人一人が大学に誇りを持ち、それぞれの取り組みを県内外にPRすること。</p> <p>情報発信力が不足しているように思います。JR宇都宮駅前の”ララスクエア”内に貴室の分室を設営するとか、サテライトキャンパスを借り受けて、様々な研修会や講座を開いたりするのはどうでしょう</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| <p>ハラスメントの問題をまじめにとりあげようとしな。このような人たちが上層部にいるので、訴えてもなにも改善されない。最悪な職場。大学とは思えない。</p>  | 教員 |     |      | 男性 |
| 封建的であること。教育学部の運営が適正でないこと。   | 教員 | 常勤  |      | 男性 |
| <p>人員と様々な経費が削減される中で既存のシステムには組織疲弊真っしぐらである。例えば支援室のスタッフが座っていて情報を発信するだけでは問題点を拾い上げられないし改善もできない。いかに教務員と情報を共有するか…である(実際、座っているだけではないと思いますが例え話です)重要なことは宇大の構成メンバーが抱える問題意識をきちんと拾い上げる体制づくり。男性研究者 女性研究者と大括りしても真の問題解決には至らない。男性でも女性でも同じ悩みを抱えている(あるいは抱えていた)者同士が情報を交換、共有する場や機会づくりを勧めたい(特に男性のほう！問</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| <p>人員削減といわれている中で人員を削減するなら、もっと総括的に仕事の効率や人数の配置、常勤の人員削減であれば、非常勤の補充など、もっと皆が余裕をもって仕事ができるような環境作りが</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| <p>存続できるの？</p>  | 職員 | 常勤  |      | 男性 |
| <p>教員の欠員簿中もままならない現状ではカリキュラムの見直し学生入学定員の削減もありえると思う。</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>※教員が人事に口を出す為に自分の配置が希望通りにならない。<br/>         ※職員の意見が尊重されない。※その任に当たる人が環境改善する気が無い(ヤル気がない) ※事なかれ主義が強いから改善</p>   | 職員 | 常勤  |      | 男性 |
| <p>中間管理職に仕事が集中していると聞く。 中間管理職の方は、部下を育成する余裕と、スキルを身につけるべき。 中間管理職のさらに上司は全体を見て部局内の業務改善をすべき。残業するのが当たり前の風潮を真剣になくすような取組を。 残業の上限を決めて、それをこえたものは給与として支払わない。</p>  |    | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| <p>優秀な教員の外部への流失、一方、事務職員は削減の一途または執行部からは若い職員を育てていく姿勢が感じられない。公平な目で見ても、本学の将来には大いに危機感を抱いている。</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>できること 1. 危機意識を持つこと 2. 学内会議情報への関心を高めること 3. 学長発信メッセージへの関心を高めること 4. 助け合いを積極的に取り入れたぎょうむ処理を行うこと</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |

|   |    |     |      |    |
|---|----|-----|------|----|
| 思いつきと思ひ込みで判断するような人材がボードを担い、今後もリーダーとしてやっていくということが大きな問題点である。そうしたリーダーの下では業務の平準化などは絵空事である。キャリア支援室もせっかく設置したのに「形」にだけこだわり実際の仕事をさせていない。大学の標準装備にのみ注意が向き減失を変えていこうとしていないのが問題だ。学内では今尚多くのパワハラが存在しているのにそこにはめをつむり、目立つことや表面に出たことだけが評価されている。多少会議は増えても民主的は手続きを踏んで物事をすすめていくことが必要ではないかと考えている。                             | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| とても古い体質の組織だと思う。制度はとても新しいものまで作ってあり非の打ち所がない状況である。にもかかわらずその制度を利用できない風習。これからの日本を背負っていくわかものを育成していく大学において一番変えていくべき点ではないでしょうか。古い慣習のいいところを残し新しい風をいれないと、宇大の先行き、他大学からとりのこされていくのでは。  | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 宇都宮大学の教職員は個々にはすごく能力がある人が集まっているが、助け合うような雰囲気がありません。   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| ※宇都宮大学の質(ネームバリュー)の向上 教員、職員が一丸となってその向上に取り組むことによって学生の質もアップしていく。そして企業からの採用もよくなる。私1人でできることではないので「宇都宮大学の質の向上のための調査」「宇都宮大学の質の向上委員会」を設け、到達目標値、方策、スケジュール等を1年ほどかけて決めて実行していくことが必要と思う。   | 教員 | 非常勤 | 任期あり | 男性 |
| 「自分の仕事を増やさない」という観点で業務を進めているのは問題だと思います。「担当」や「課」レベルではなく、宇都宮大学全体で考えたときにどうか、という支店もないと組織としてなかなか良くならないのではないのでしょうか。通常業務を離れていつもと違う視点・レベルで仕事のことを考える機会が必要だと思います。例えば研修というかたちで(業務に直結する専門的・技術的な研修ではなく卒業生支援として本学卒業生の就職支援に加え卒業後も子育てをある程度終えた人の再就職支援も行う。アフターケアも含めて行うという施策は本学のプランティング、差別化につながるのではな                      | 職員 | 常勤  | 任期なし | 女性 |
| ※個人の蓄積した技術・情報の伝達・伝承が組織内でもう少し必要。※組織の年齢・人員の構成が薄くなっているのでは。このままの体制では危うい気がする。  | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| 事務補佐員も仕事に役立つ研修等に参加できるよう配慮してほしい。仕事に対するモチベーションを上げたい。また、雇用期間を3年若しくは5年と期限を決めず本人の意思や評価で延長できるようにしてほしい。期限を決めたほうが色々な人に雇用の門が開かれるが業務をしっかりと覚えても辞めなければならないのは勿体ないと女性研究者にだけかたよっているのはおかしい。   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| 自分の担当している業務のみをこなす…という印象が強い。他の人の業務をサポートしあう余裕がなさそうに見える。結果、ワークシェアリングが出来ていない。   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |
| グローバルといいつつもキャンパスは全くグローバルではない。①英語表記がほとんどない(看板等)②外国から学生等を増やそうとしても特に職員の語学力が低いところか一部には避けているような人もいる。③内側からグローバル対応⇔外側からのグローバル対応。いろいろな人やコミュニケーションスタイルがあるという認識が低い教職員の意識を上げる必要がある。④Gender はグローバル人材育成教育機関では最低限のセンスでありこれなくしてグローバル人材は育成できない。②④これら2つのInitiative を同時進行で demonstrate する必要有。ハードウェア(施設、設備等) + 研究費が少なすぎる | 教員 | 常勤  | 任期あり | 男性 |
|   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |

|   |    |     |      |    |
|---|----|-----|------|----|
| <p>教員の研究面でのサポートを鉄区していただきたい。時間的問題は個人で何とか調整するとして、研究評価を人事的に最寄丁寧に<br/>         行うべきではないか。昇任人事が実質上年齢準になっているのは<br/>         不当である。またサバティカル留学制度等が実質上機能していな<br/>         い。大学の主役は学生でありその教育が第一である。宇大は比較<br/>         的親身なていねいな学生指導がおこなわれていると感じる。しか<br/>         し、それは学生に対する人格面でのつきあいがより誓いことで成立<br/>         しているもであり、教育内容レベルでは本学がめざす国際水準<br/>         ではない、それはひとえに自分も含め教員の研究者として力量不<br/>         足に一因がある。研究者としての世界水準の研究をすすめ、kと因<br/>         果自分に誇りをもてれば、さらに学生への教育も充実したものとな<br/>         ると考えられる。そのために、たとえば研究論文の質や量を評価<br/>         し、研究費に反映させる等の自由競争制度をとり入れ、教員が研<br/>         究にとりくむ現場をより整えるくらいでもよいのではないか。学生へ<br/>         の指導や授業担当だけで自分の仕事をはたした錯覚に陥りやす<br/>         東陽キャンパスに活気が無い点ー学生が楽しく過ごせることがで<br/>         き、研究のすすむ大学。生協や食堂を積極的に利用するー購買、<br/>         ご自分の仕事だけで他者(チームメート)に心配りをする方が少ないの<br/>         が残念です。心の病の方も何人かお見かけしました。もう少し他人<br/>         に優しい大学になってほしいと思います。職員のそういう行動は必<br/>         ず学生に伝わります。</p> | 教員 | 常勤  |      | 女性 |
| <p>教員でなく職員の方向けに自分が経営者だったらどのような社員<br/>         を求めるか?というシュミレーションをしていただきたい。むだに遅<br/>         くまで残る非効率で人件費の高い社員より超勤を「一切やらず、ど<br/>         の部局の職員ともうまくコミュニケーションができる方が、仕事もう<br/>         まく行く上に、経費も削減される。とういことを認識してほしい。</p>  | 教員 |     |      | 男性 |
| <p>風通しの酷さ<br/>         事務から届くメールのテンプレートの改善<br/>         「_____であることを申し添えます」など(イラッとさせる)<br/>         もっと柔らかいシンプルな表現にするだけで印象が変わる<br/>         「このことについて_____」「以下のことについて_____」送信する<br/>         メールがたくさんあるのだろうが、「ひと手間」かければ、料理と同じ<br/>         ように食事が楽しく美味しくなるのでは?<br/>         このままでは負のスパイラルが続くだけ</p>  | 職員 | 非常勤 | 任期あり |    |
| <p>現場の仕事の流れを無視した時期に、人選も行わずに無理な人事<br/>         を行いすぎる<br/>         パート、職員の別なく仕事を乗せすぎる(給与に見あった仕事配分<br/>         をすべき)</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>問題点<br/>         全体を見渡して個人の利益以外の意見、考え方ができる若い人が<br/>         育っていない。またそういう教育が実施されていない。</p>  | 職員 | 常勤  | 任期あり | 女性 |
| <p>時間外労働(会議等)に関して、時間外手当をきちんと支給するこ<br/>         と。きまりにする<br/>         財務改善のため、時間内に全てを終了させようとするようになる。<br/>         教員に対して裁量労働制を適用すること<br/>         事務負担の軽減、「中抜け」を合法的に行えるので、育児や家事へ<br/>         のサポートがより容易になる。</p>   | 職員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>研究員の大幅減→研究活動の低下→論文数の低下→外部研究<br/>         員の確保難→研究員の減といったデフレスパイラルに突入してい</p>   | 教員 |     |      | 男性 |

|  |    |    |      |    |
|--|----|----|------|----|
| <p>宇都宮大学が抱える問題の多くは、文部科学省からの一般運営交付金が毎年1%ずつ減額されてきていることに起因していると思われる。減額されたことで無駄が省かれ削られよくなった点も一方ではあるものの、それ以上にいかんともしがたい教育・研究活動予算の制約がある。</p> <p>こうした中で何ができるかと言えば、競争的な外部資金を獲得すること、外部との多種多様なネットワークを積極的に構築すること、優秀な人材を招へいすること、優秀な学生を選抜し教育して社会に送り出すこと、などが考えられるが、活動予算の障壁を乗り越えることがなかなか困難という堂々めぐりに陥る。</p> <p>限られた予算の有効な配分、選択と集中という選良育成と他方で、のミニマム確保のバランス、情報の的確な収集・発信、大学のめざすべき方向に関する全学的なビジョンの共有(それに向けての努</p>  | 教員 | 常勤 | 任期なし | 男性 |
| <p>まず、リストラを行うべきです。現在、仕事が集中する人とそうでない人との差が激しすぎます。職場環境の改善は、女性だけでなく、男性にとっても重要なことだと思います。(リストラの条件設定が難しいのは百も承知ですが、是非取り組んでほしいと思います)</p> <p>次に、この大学は一生懸命仕事している人のモチベーションを下げるのが得意な大学と拝見します。若い優秀な人材がドンドン本学を諦めて外に流出しています。</p> <p>それらの人々を引き止める方策を早急にすべきです。それは昇進だったり昇給ということです。もっと言えば、役職以上の仕事をしている若い人たちもいっぱい居ますがその対価が支払われていないのも問題です。</p> <p>まずは、職場環境整備(女性教員比率の向上を目的とするのではなく)を早急にリストラも含めて着手して頂きたい、というのが主旨です。</p> <p>その上で男女の比率に関して私が出来ることは提案のみであり、</p> | 教員 | 常勤 | 任期なし | 男性 |
| <p>※「志」をもう1レベル高く<br/> ※学生へのもう1レベルのやさしいまなざし<br/> ※仕事のレベルをもう1レベル高く</p>   | 教員 | 常勤 |      |    |
| <p>・全学を多方面から点検するための機関がない。<br/> ・役員は定期的に全学を見て回るべきである。</p>   | 教員 |    |      |    |
| <p>センター入試の説明会など、開催が分かっているはずの行事の日程連絡が遅すぎる<br/> 出張と重ならないように調整できるよう2ヶ月以上前に連絡すべきである<br/> (以前、在籍した国立大学ではできていたのでできないはずがない)</p>   | 教員 |    |      | 男性 |
| <p>宇大にはいろいろな問題を抱えています。教育も研究も特に人のやる気や心…この状態を変えるのは、なかなか難しいと思います。良い案もないが、「日産」のような方(カルロスゴーン)を招くことができれば別ですが…<br/> 宇大というチームの一員としては、今できることは自分の研究・教育の仕事を精一杯に努力することです。</p>  | 教員 | 常勤 | 任期なし | 女性 |
| <p>昇進基準の明確化(一律昇進ではなく、試験ないしそれに類する方法の導入により、有能なスタッフがより昇進する方法の導入)</p>  | 職員 | 常勤 | 任期なし | 男性 |
| <p>学部・修士ともに学校に来ることが必要。何か出席が卒業要件になる工夫が必要</p>  | 教員 | 常勤 | 任期なし | 男性 |
| <p>運営費交付金の削減、それぞれの立場で努力していくことでしょう</p>  | 教員 | 常勤 | 任期なし |    |

|  |    |     |      |    |
|--|----|-----|------|----|
| <p>裁量労働制をいいことに、延々と帰宅せずだらだらと長時間働いている人が多く感じる(特に教員)</p> <p>学生はそれが当然と思いこまされて夜遅くまで研究室に居れば良い研究・良い学生と半ば洗脳のように思いこんでいる人も見受けられる。</p> <p>世の中がブラック企業対策や時間外労働問題に取り組んでいる中で大学だけが大きく取り残されていることに違和感を感じている。大学の人間も効率よく物事に取り組む意識が必要なのではないでしょうか？</p> <p>国立研究所を訪問した際にノー残業デーがありことに新鮮味を感じました。</p>  | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>パートタイムの者です。採用された時には最長3年までという契約でしたが、途中、5年までの可能性もあるというように変わったと聞きました。</p> <p>しかし3年でも5年でも終わりがくるということは勤めながら次を考えなければならず、仕事だけに集中することができないのも事実です。双方同意を得れば1年ごとの更新であっても続けられるというシステムであればもっと仕事に熱が入ると思います。</p>   | 職員 | 非常勤 |      | 女性 |
| <p>昇進などを適正に評価する体制作りと昇進などに関する不安や苦情を受け入れる機関の設置</p>   | 教員 | 常勤  | 任期なし | 男性 |
| <p>まず、このような質問を全学的に投げかけてくださったことに敬意を表します。「どんな大学に変わりたいのか」「宇大というチームのメンバー」という意識は学内にほとんどないように感じられますが、それこそ独法化後の本学が最初に手がなければならないことだったと思います。やや手遅れの感がありますが、この意識を高いレベルで共有できるような機会にこのアンケートがなれば幸いです。</p> <p>最大の問題は、教職員・部局・職階を越えて皆がチームの一員であるという意識を明確にもつことだと思います。その上でこそ、チームの中でチームのために自分は何ができるのかという仕事の仕方ができるようになるはずで</p> <p>実質賃金が下がり、研究費も減少していくことが仕方のないことだと捉えられていることに耐えられません。どうしたら給料が増えるのかという発送はなぜないのでしょうか。</p> <p>私は研究に欲がありますが、本学はNatureにいくら論文が掲載されても社会的ポジションが変わらない大学だと思います。いかに地域から「宇大でなければ困る」と思っていただけか。そこの活動が本質的に大事であって微力ながらお手伝いしているつもりです。国立大であれば、よいのなら群大でもいいではないかということになるはずで、宇大でなければという思いを集めなければ本学の存続はあり得ません。受験生が集まるための活動ではなく地域から尊敬される活動へ明確にミッションを定義すべきです。</p> <p>意識の高い方たちをつなげるサポート(施策)をしてください。多くの方が孤立して悩んでおられるのではないのでしょうか。2割いれば組織は変わると思いますが、2割近くはおられるような気がします。</p> | 教員 |     |      | 男性 |
| <p>私は事務補佐員として入りましたが、入って一番驚いたのは仕事の引き継ぎの時間が無く、また研修が全くないことです。</p> <p>一般の企業では研修など充実していますよ。これでは、事務の質の向上はむずかしいのではないかと感じてしまいます。</p>   | 職員 | 非常勤 | 任期あり | 女性 |

|      |
|------|
|      |
|      |
|      |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 60歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |

40歳代

40歳代

20歳代

40歳代

40歳代

30歳代

40歳代

40歳代

40歳代

40歳代

|      |
|------|
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 20歳代 |
| 50歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 20歳代 |

|      |
|------|
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 20歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 40歳代 |
| 50歳代 |
| 60歳代 |
| 60歳代 |
| 50歳代 |
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 30歳代 |

|      |
|------|
| 50歳代 |
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 30歳代 |
| 60歳代 |
| 40歳代 |
| 20歳代 |
| 30歳代 |
| 40歳代 |
| 40歳代 |
| 30歳代 |
| 50歳代 |
| 20歳代 |
| 20歳代 |

30歳代

30歳代

30歳代

60歳代

40歳代

30歳代

40歳代

40歳代

50歳代

50歳代

60歳代

40歳代

40歳代

40歳代

30歳代

40歳代

50歳代

50歳代

40歳代

50歳代

50歳代

50歳代

40歳代

40歳代

60歳代

20歳代

50歳代

50歳代

30歳代

30歳代

40歳代

40歳代

40歳代

20歳代

50歳代

40歳代

40歳代

50歳代

50歳代

40歳代

40歳代

60歳代

40歳代

50歳代

60歳代

30歳代

50歳代

30歳代

60歳代

40歳代

30歳代

30歳代

50歳代

40歳代

40歳代