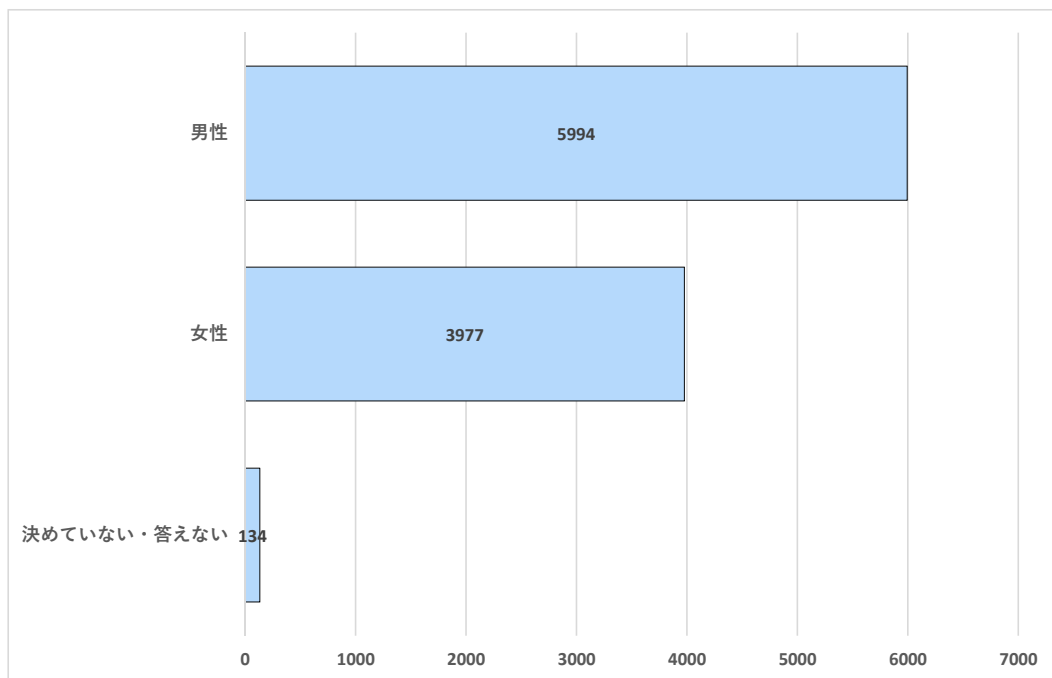


研究に関する男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査

(その1) 大学・研究機関における男女共同参画の推進状況に対する意見・感想

性別集計

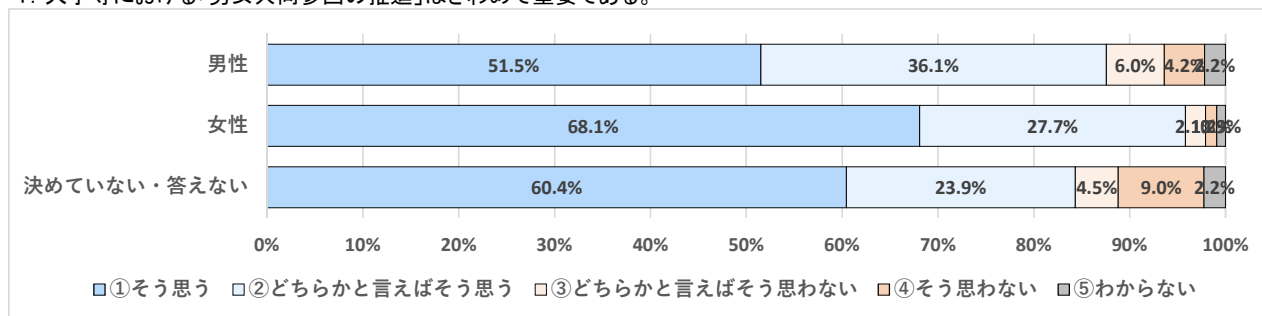
回答者分布



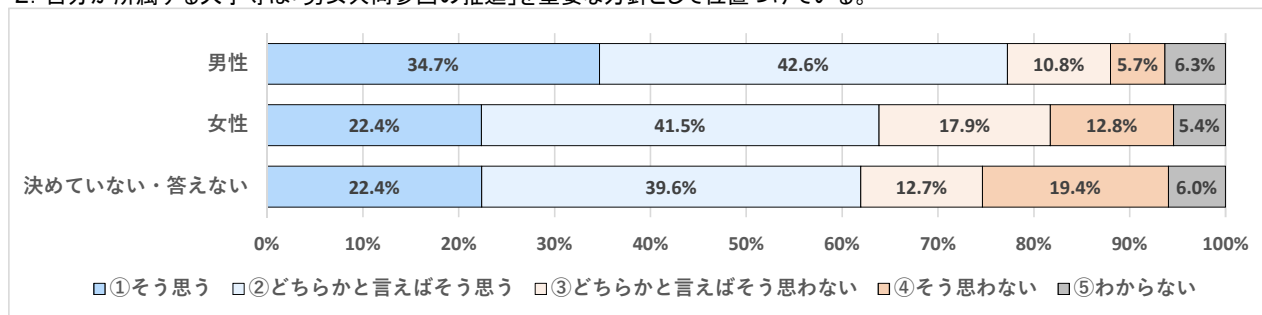
1. 男女共同参画の推進(全般)

1-1. (全般) 大学・研究機関(以下、大学等という)における「男女共同参画の推進」について、どのように思いますか。あてはまる番号を選んでください。

1. 大学等における「男女共同参画の推進」はきわめて重要である。

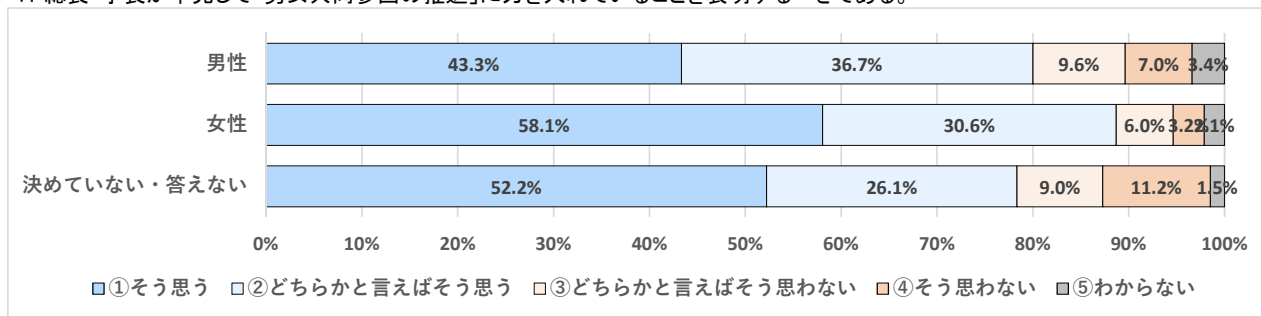


2. 自分が所属する大学等は「男女共同参画の推進」を重要な方針として位置づけている。

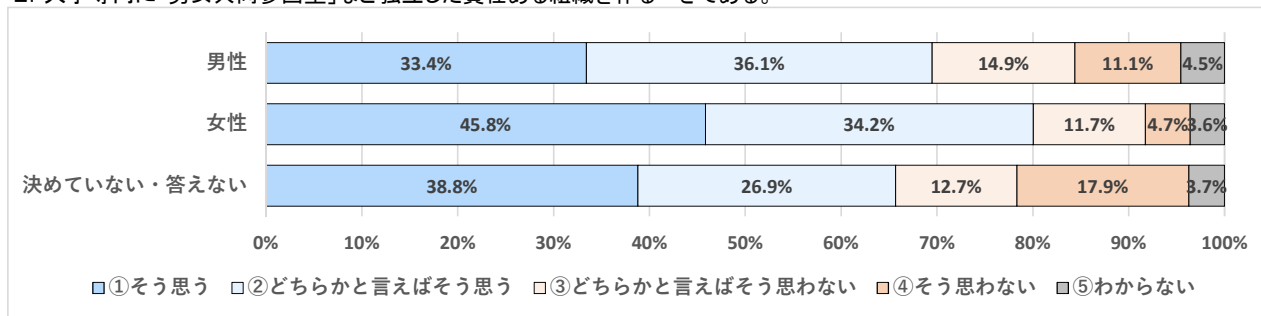


1-2. (取り組みの効果) 大学等における「男女共同参画の推進」をはかるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。

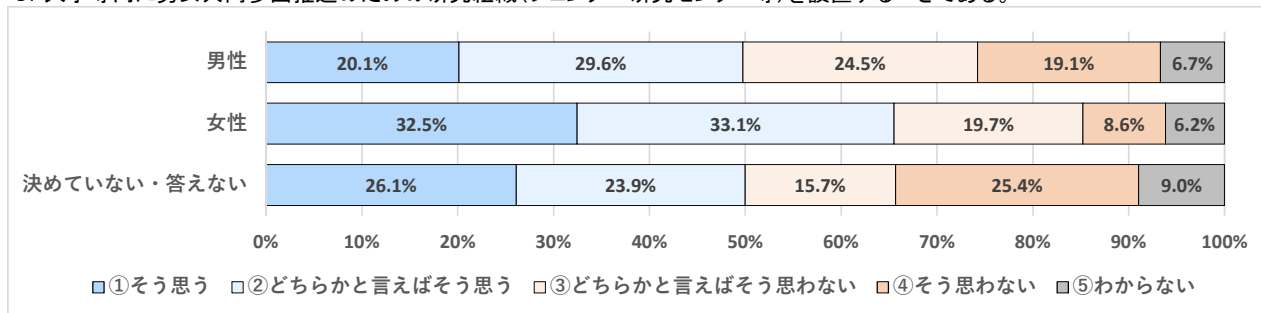
1. 総長・学長が率先して「男女共同参画の推進」に力を入れていることを表明するべきである。



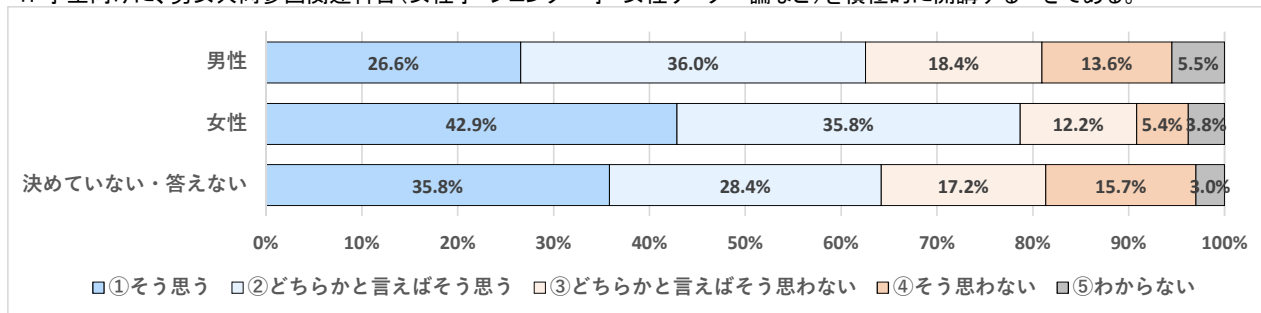
2. 大学等内に「男女共同参画室」など独立した責任ある組織を作るべきである。



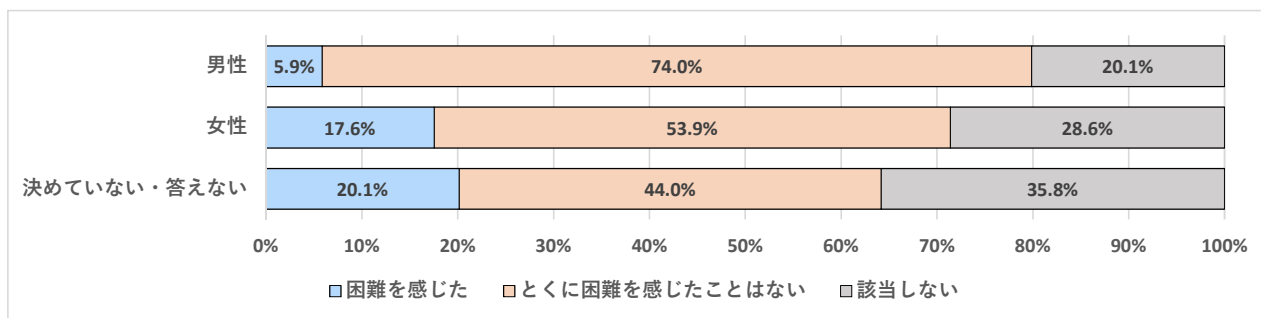
3. 大学等内に男女共同参画推進のための研究組織(ジェンダー研究センター等)を設置するべきである。



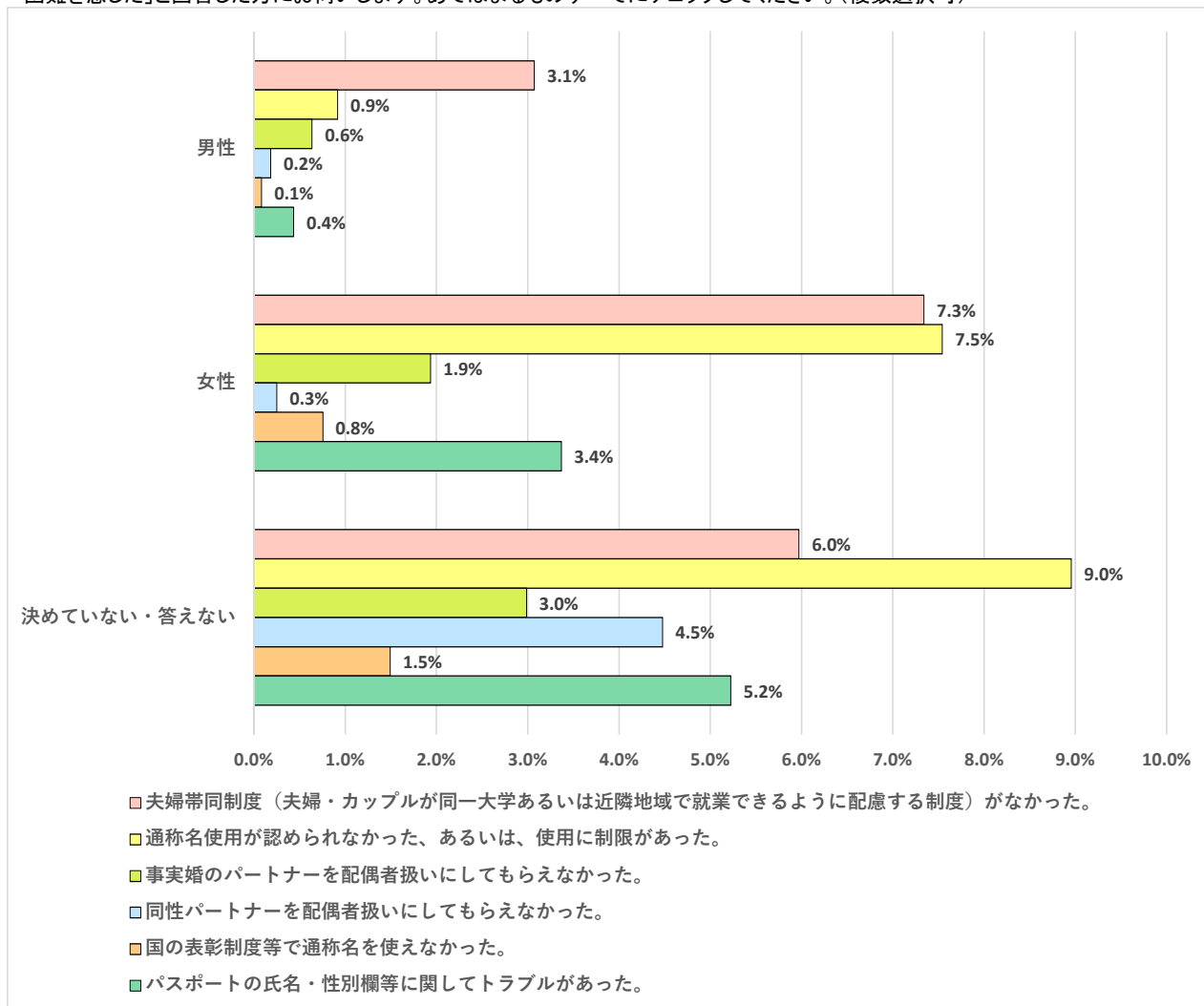
4. 学生向けに、男女共同参画関連科目(女性学・ジェンダー学・女性リーダー論など)を積極的に開講するべきである。



1-3. (パートナー関係) 大学等での手続きや処遇に関して、夫婦・パートナー関係に関する何らかの困難や不都合を感じたことはありますか。



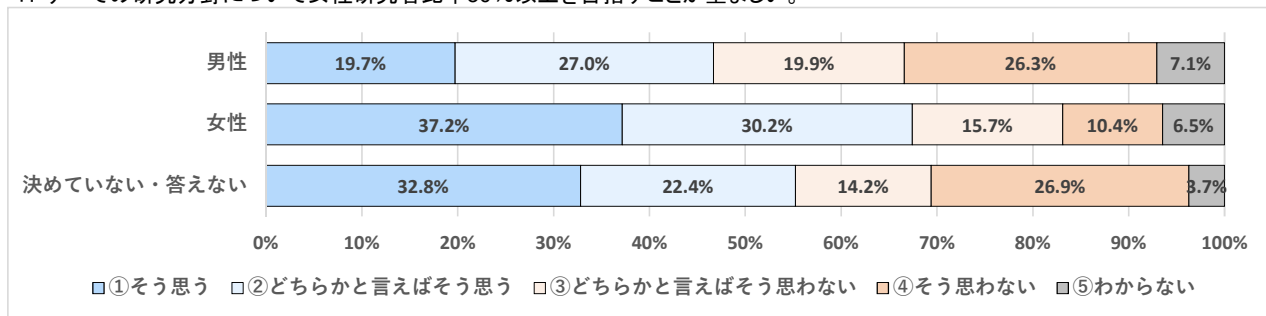
「困難を感じた」と回答した方にお伺いします。あてはまるものすべてにチェックしてください。(複数選択可)



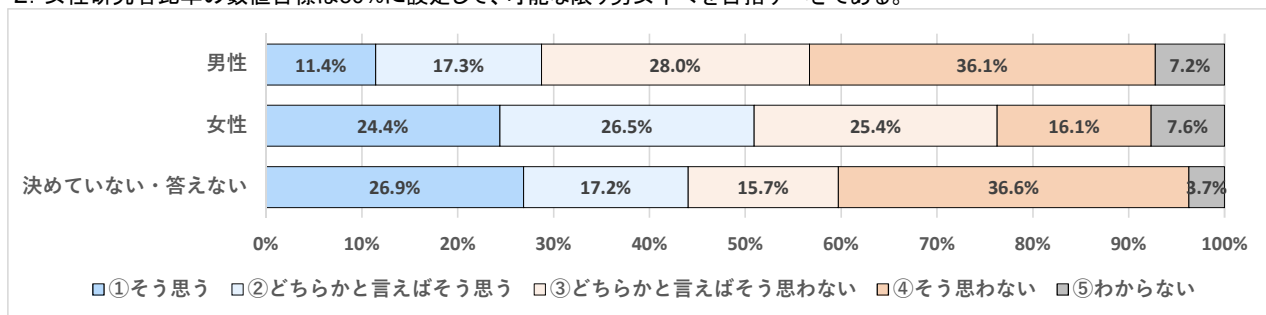
2. 男女共同参画の取り組み

2-1. (数値目標設定) 女性研究者比率の数値目標設定について、どのように思いますか。あてはまる番号を選んでください。

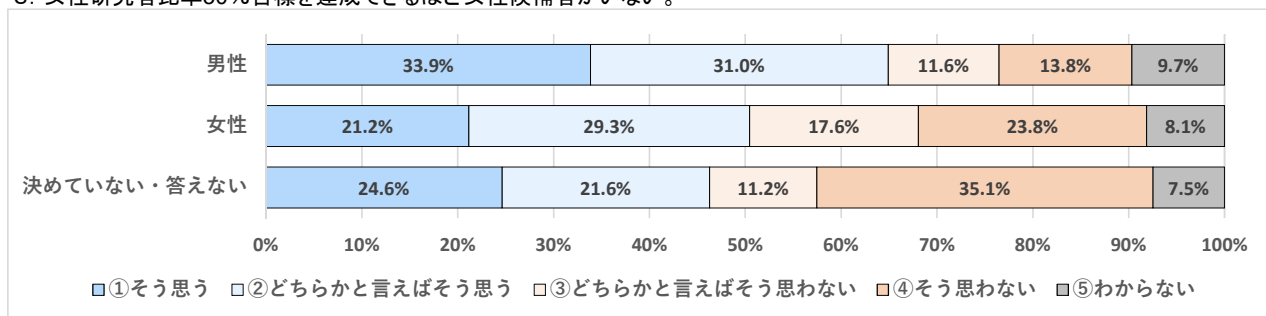
1. すべての研究分野について女性研究者比率30%以上を目指すことが望ましい。



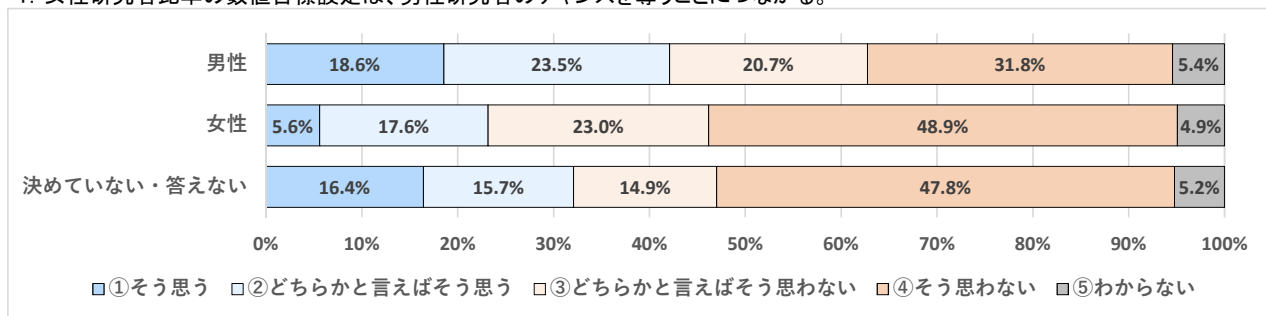
2. 女性研究者比率の数値目標は50%に設定して、可能な限り男女半々を目指すべきである。



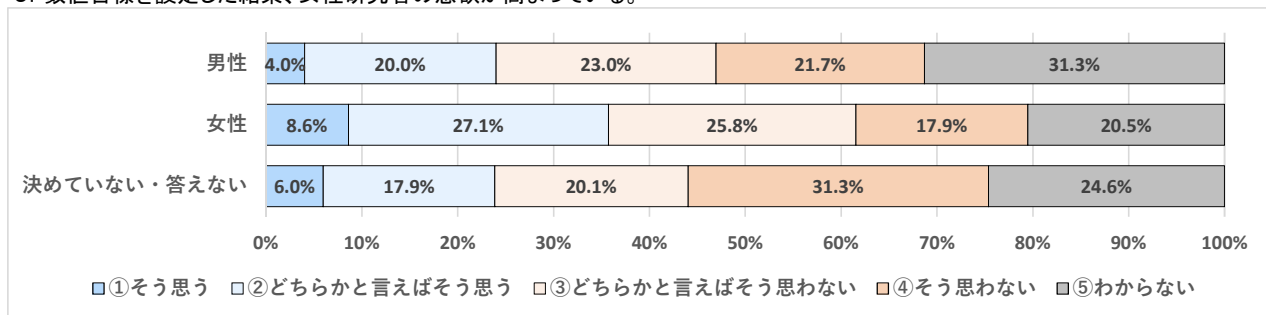
3. 女性研究者比率30%目標を達成できるほど女性候補者がいない。



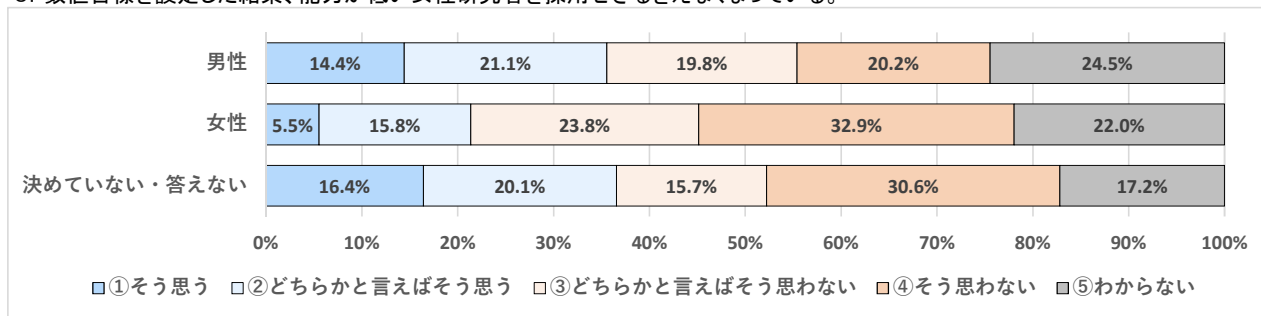
4. 女性研究者比率の数値目標設定は、男性研究者のチャンスを奪うことにつながる。



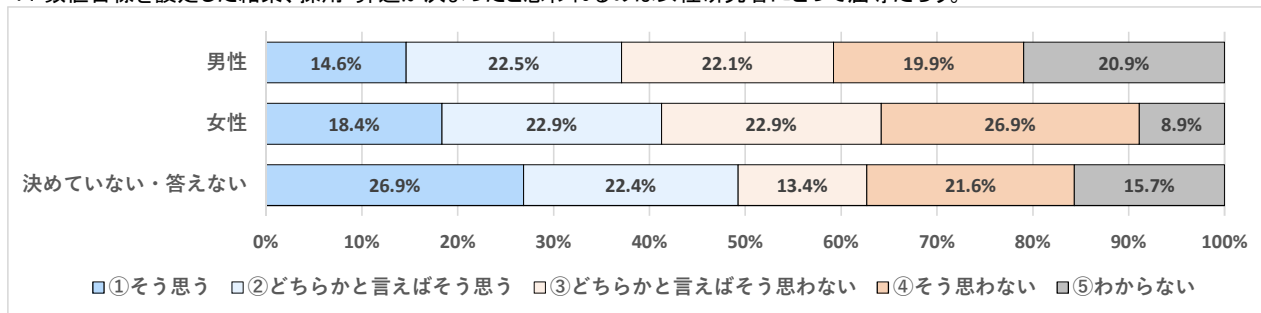
5. 数値目標を設定した結果、女性研究者の意欲が高まっている。



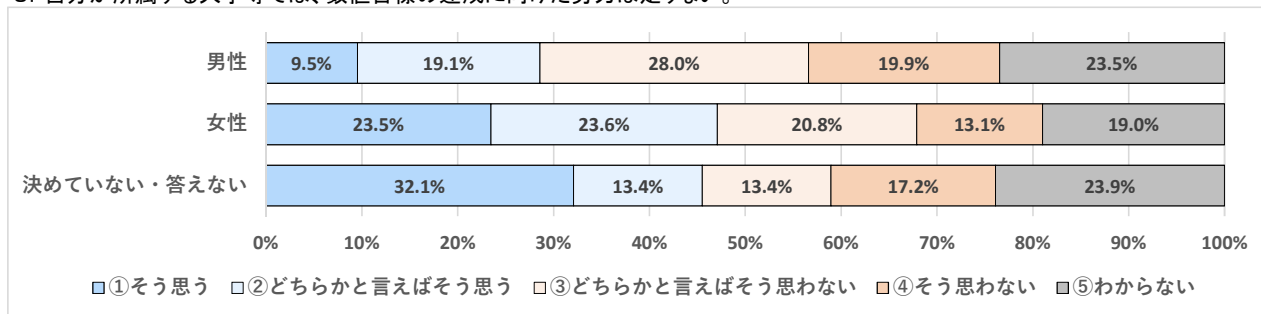
6. 数値目標を設定した結果、能力が低い女性研究者を採用せざるをえなくなっている。



7. 数値目標を設定した結果、採用・昇進が決まったと思われるのは女性研究者にとって屈辱だろう。

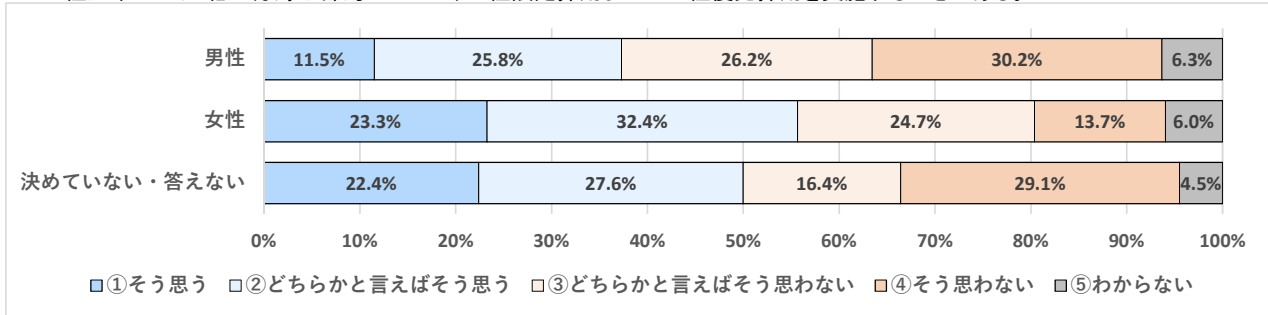


8. 自分が所属する大学等では、数値目標の達成に向けた努力は足りない。

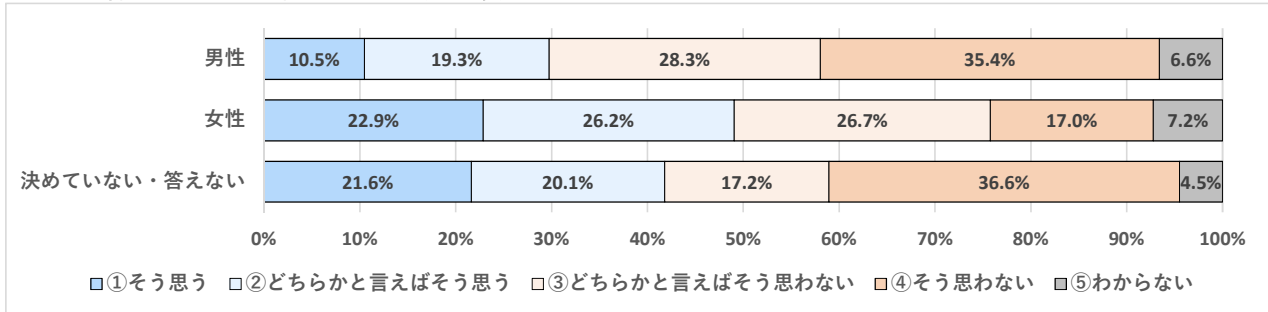


2-2. (女性のエンパワメント策) 女性研究者が十分に能力を発揮するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。

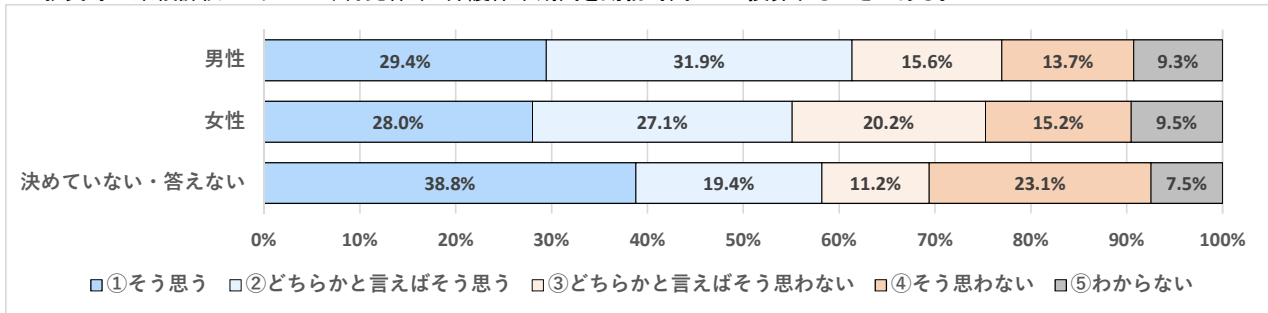
1. 女性比率がとくに低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施するべきである。



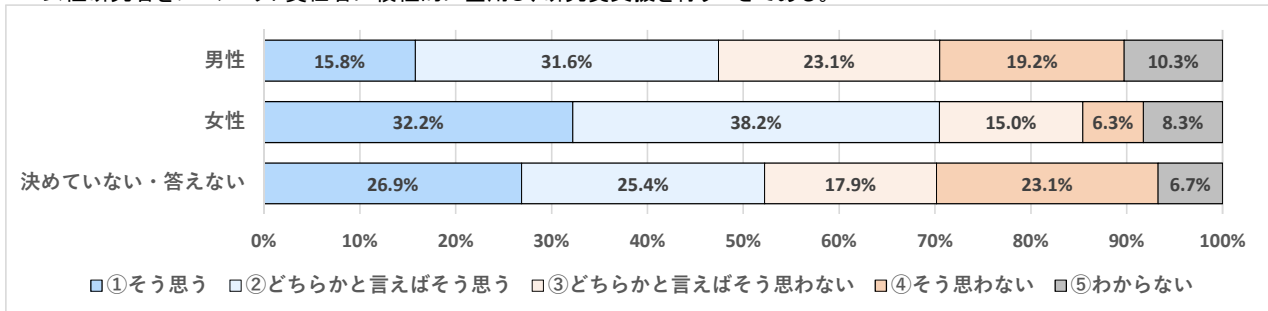
2. 女性を採用・昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与するべきである。



3. 教員等の業績評価に当たって、育児休業・介護休業期間を勤務時間として換算するべきである。

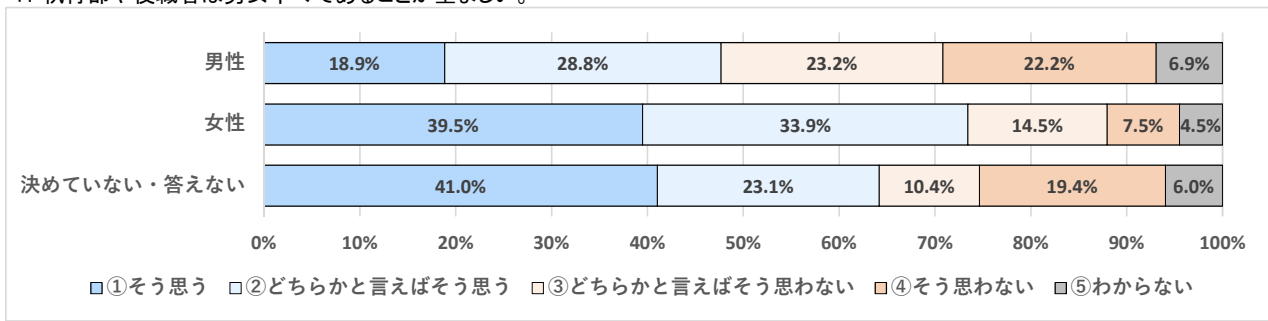


4. 女性研究者をプロジェクト責任者に積極的に登用し、研究費支援を行うべきである。

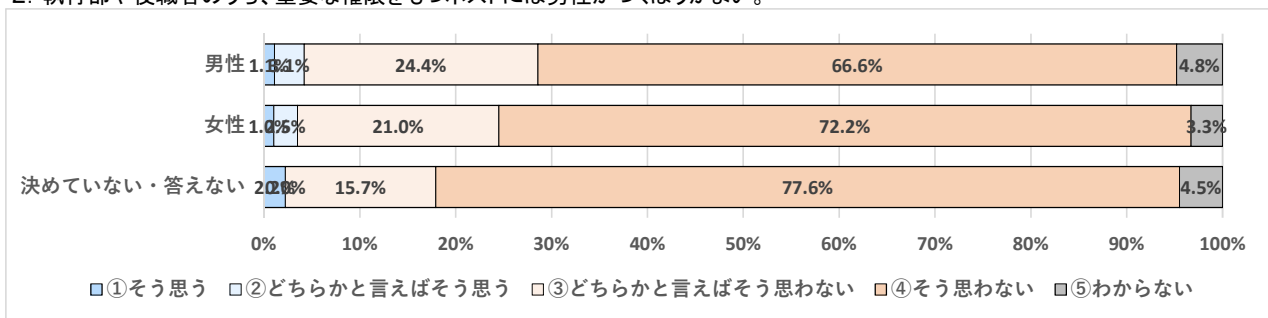


2-3. (意思決定過程への女性参加) 大学等執行部(総長・学長・理事など)や役職者(副学長・学長補佐・研究科長・学部長・評議員・センター長・学科長・室長など)など、大学・部局の意思決定過程に女性が参加することについて、どのように思いますか。あてはまる番号を選んでください。

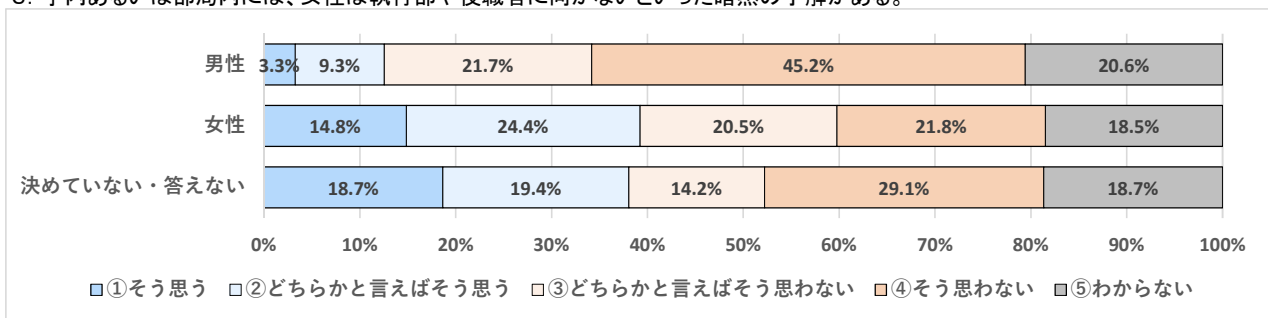
1. 執行部や役職者は男女半々であることが望ましい。



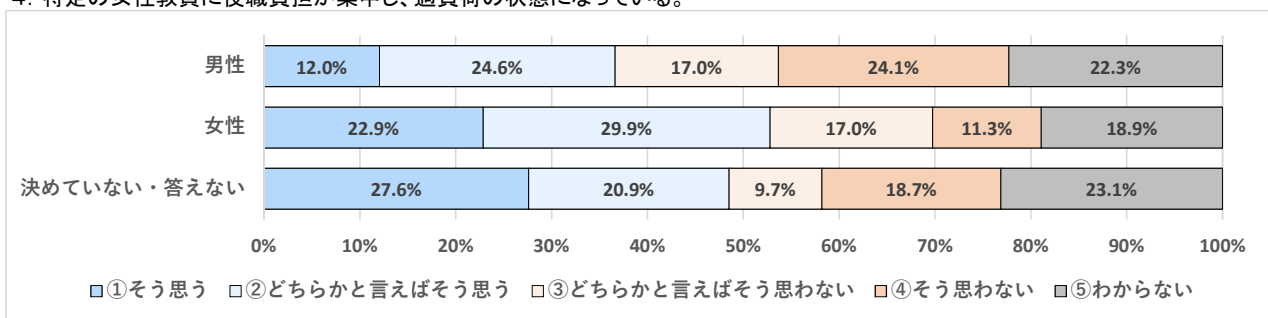
2. 執行部や役職者のうち、重要な権限をもつポストには男性がつくほうがよい。



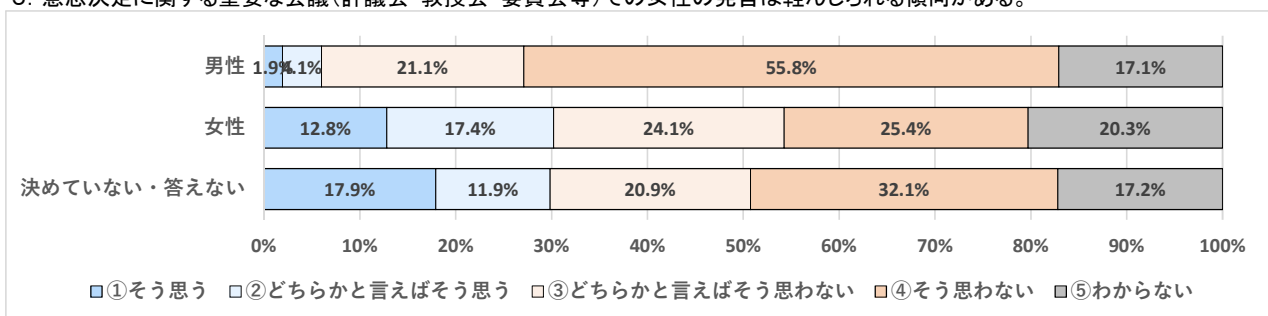
3. 学内あるいは部局内には、女性は執行部や役職者に向かないといった暗黙の了解がある。



4. 特定の女性教員に役職負担が集中し、過負荷の状態になっている。

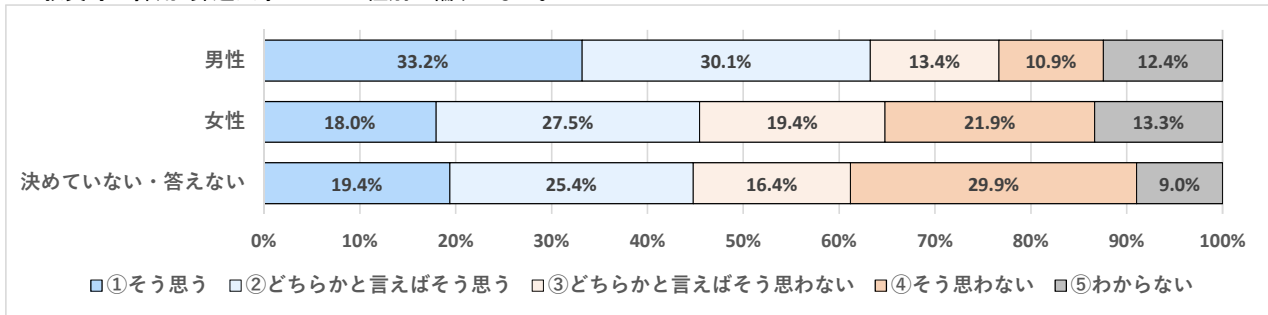


5. 意思決定に関する重要な会議(評議会・教授会・委員会等)での女性の発言は軽んじられる傾向がある。

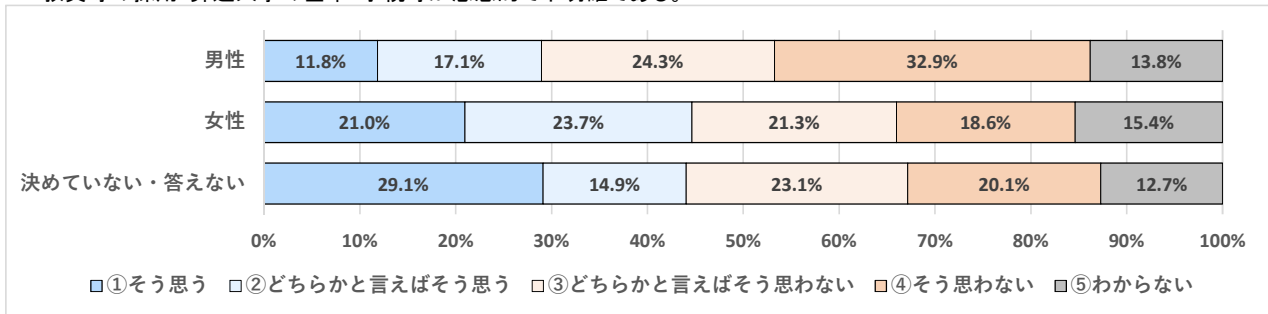


2-4. (教員採用・昇進の現状) あなたが所属する大学等における教員等の採用・昇進の現状について、どのように思いますか。あてはまる番号を選んでください。

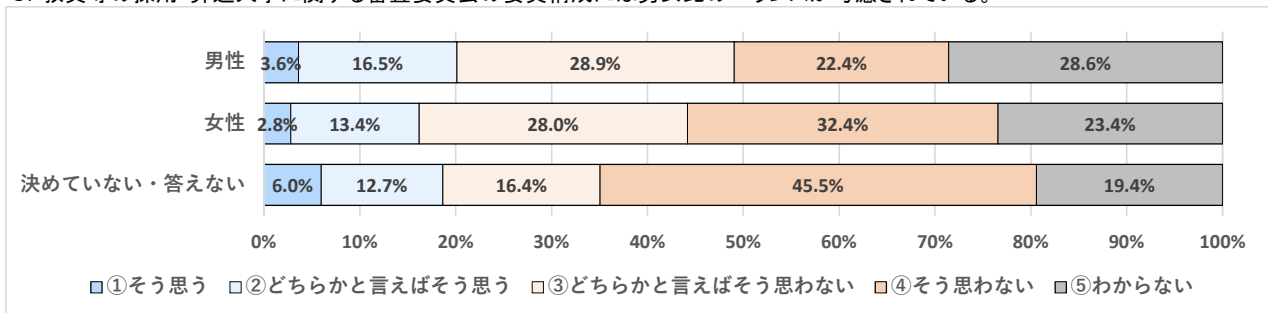
1. 教員等の採用・昇進人事について性別に偏りはない。



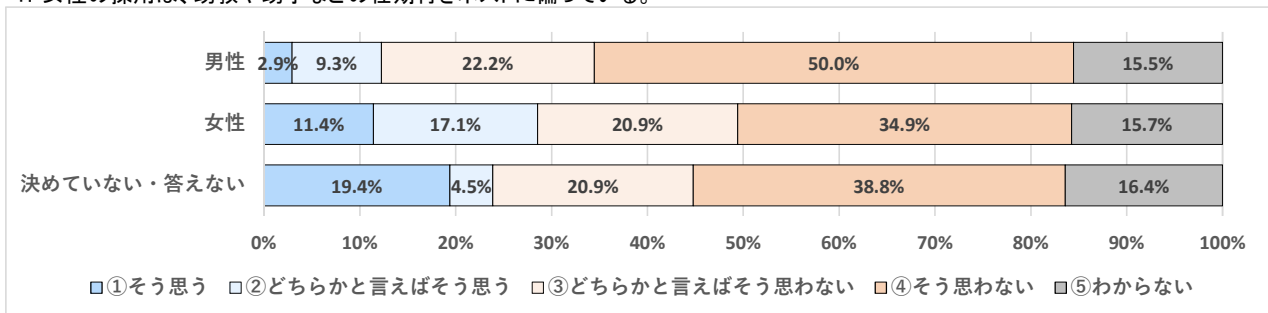
2. 教員等の採用・昇進人事の基準・手続等が恣意的で不明確である。



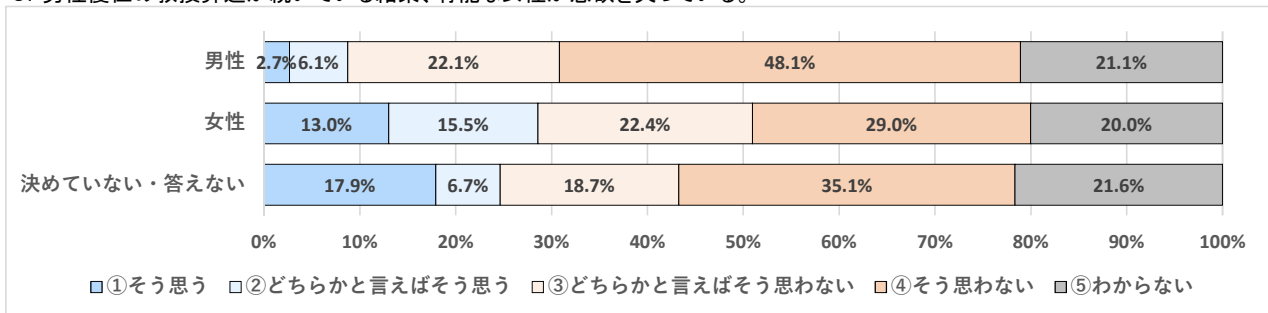
3. 教員等の採用・昇進人事に関する審査委員会の委員構成には男女比のバランスが考慮されている。



4. 女性の採用は、助教や助手などの任期付きポストに偏っている。



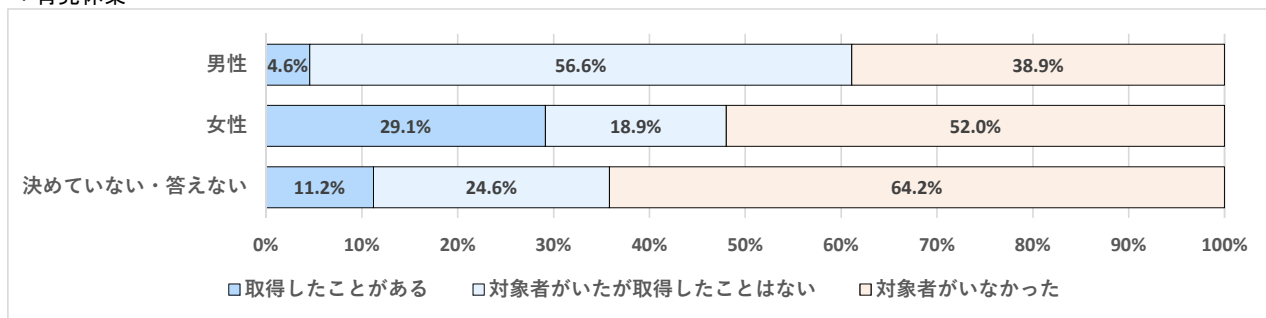
5. 男性優位の教授昇進が続いている結果、有能な女性が意欲を失っている。



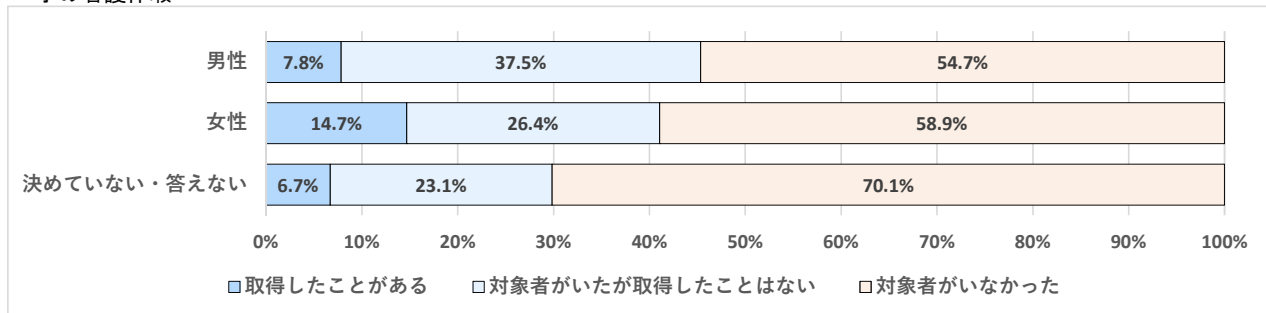
3. ワークライフバランス・育児支援サービス

3-1. (実態) あなたは、これまでに育児休業・子の看護休暇・介護休業を取得したことがありますか。現在所属する大学等であるか否かを問いません。

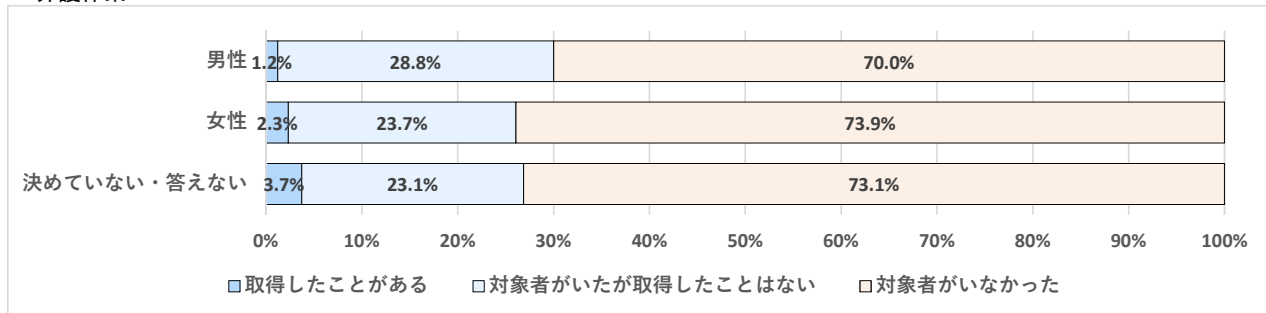
* 育児休業



* 子の看護休暇

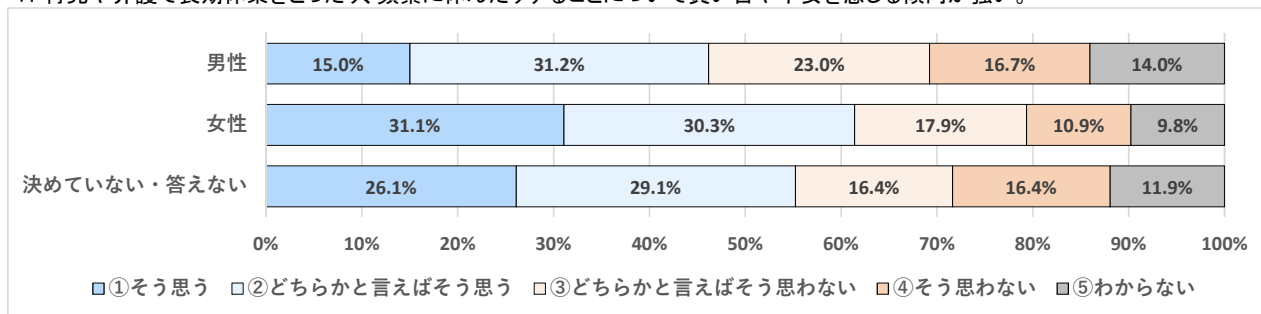


* 介護休業

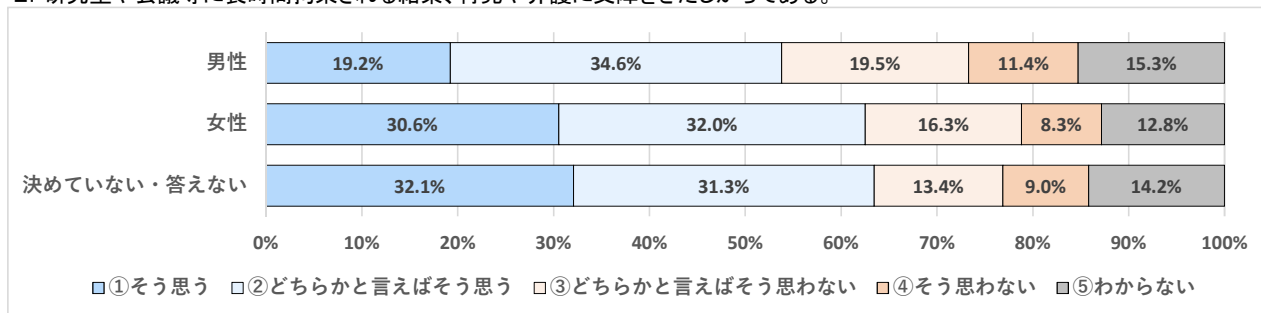


3-2. (育児等と研究の両立の現状) あなたが所属する大学・研究室等における育児・看護・介護と研究の両立についてどのような現状だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。

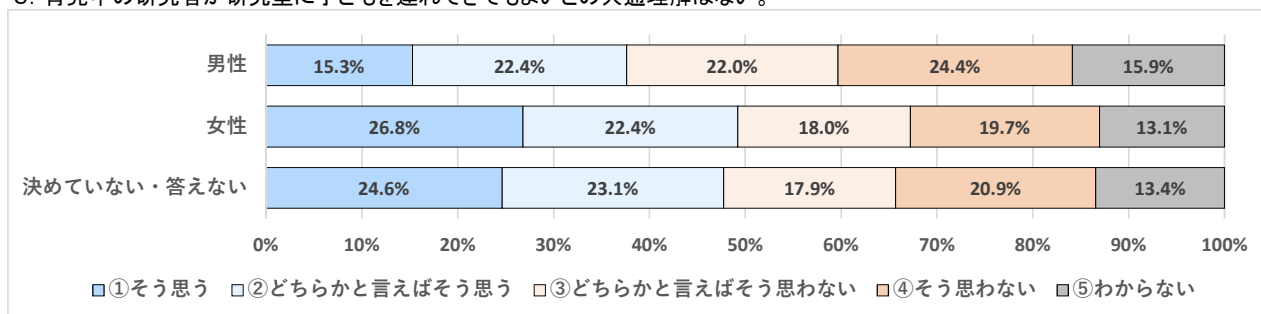
1. 育児や介護で長期休業をとったり、頻繁に休んだりすることについて負い目や不安を感じる傾向が強い。



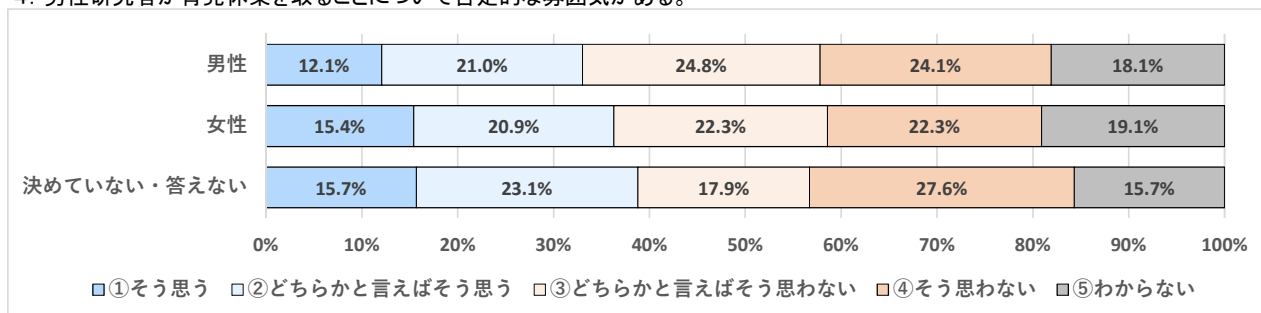
2. 研究室や会議等に長時間拘束される結果、育児や介護に支障をきたしがちである。



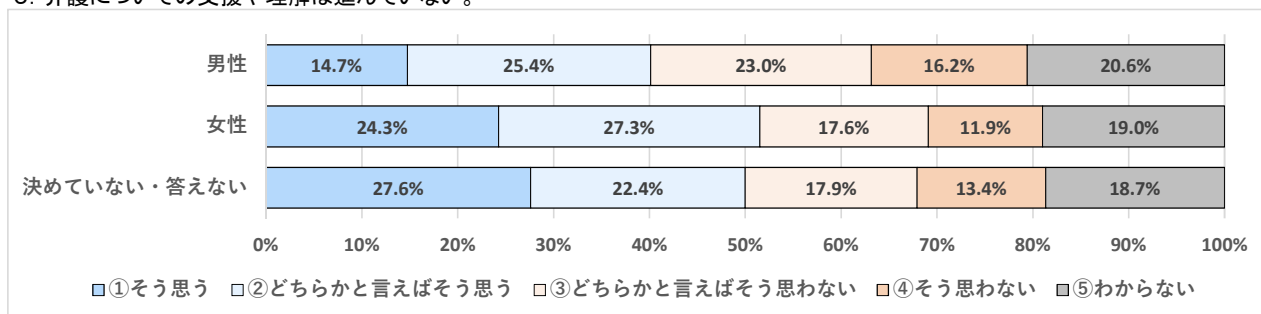
3. 育児中の研究者が研究室に子どもを連れてきてもよいとの共通理解はない。



4. 男性研究者が育児休業を取ることに否定的な雰囲気がある。

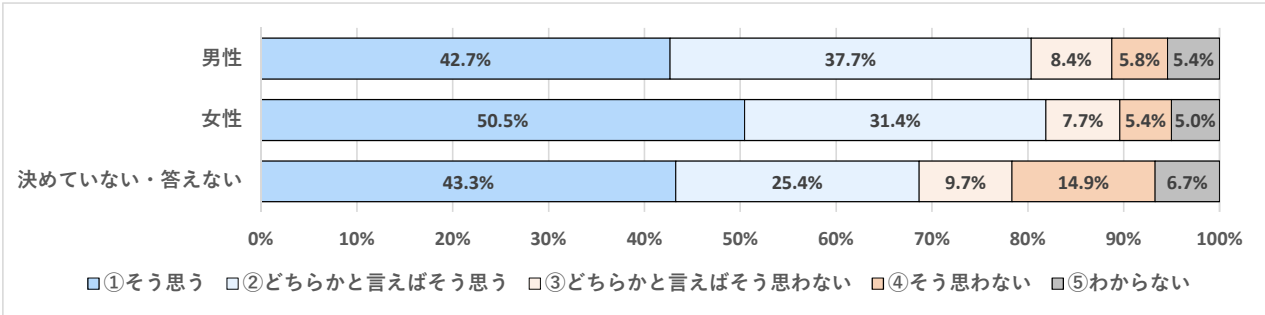


5. 介護についての支援や理解は進んでいない。

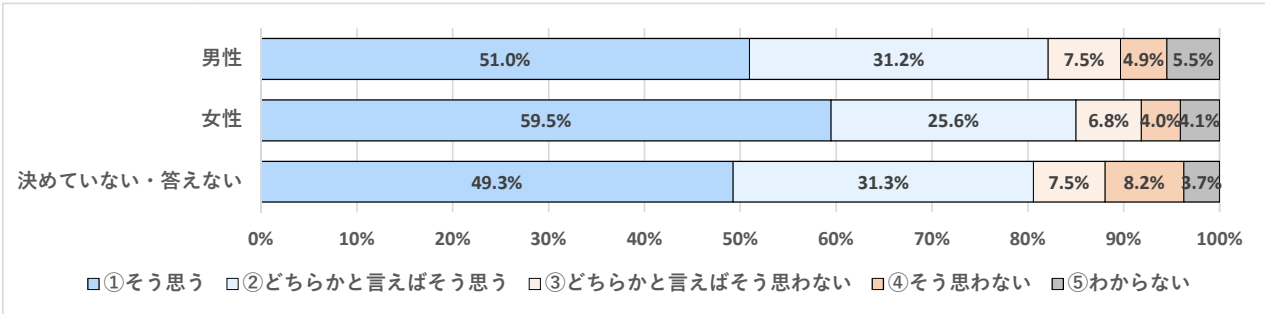


3-3. (育児支援) 男女を問わず、教員・研究者の育児を支援するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。

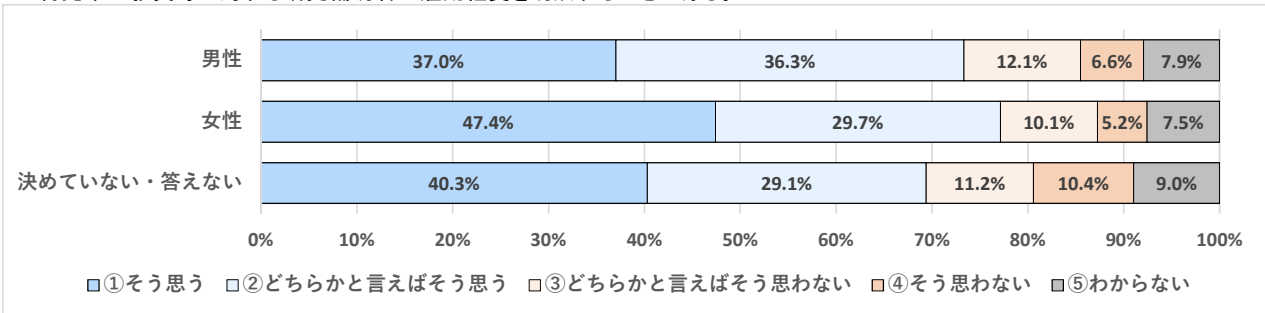
1. 育児サービス利用料(ベビーシッター料や保育料など)を補助するべきである。



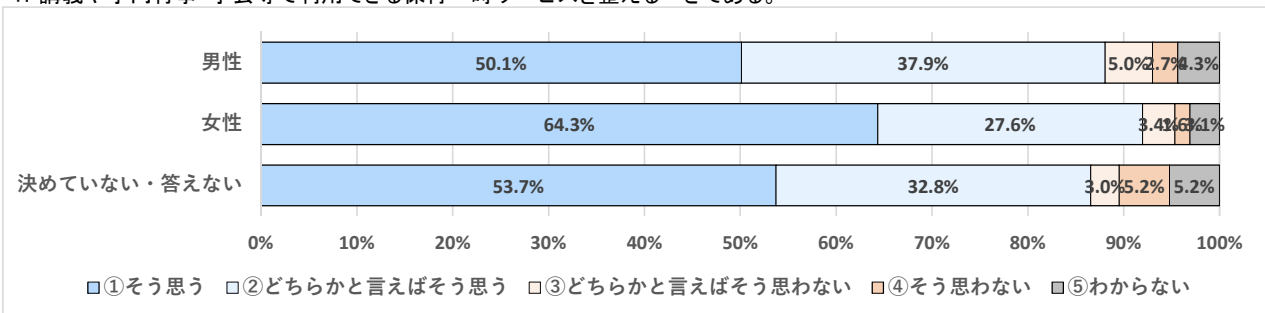
2. 大学内保育園を設置するべきである。



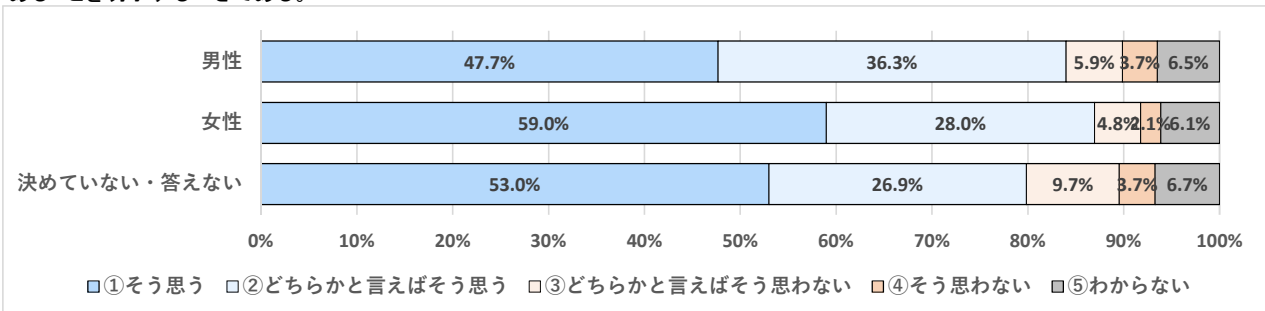
3. 育児中の教員等に対する研究補助者の雇用経費を助成するべきである。



4. 講義や学内行事・学会等で利用できる保育一時サービスを整えるべきである。



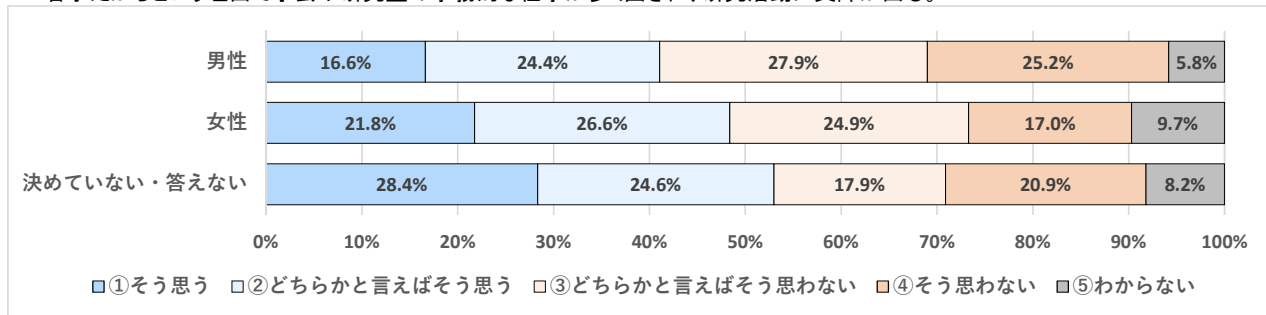
5. 育児休業等の制度が、休業を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度であることを明示するべきである。



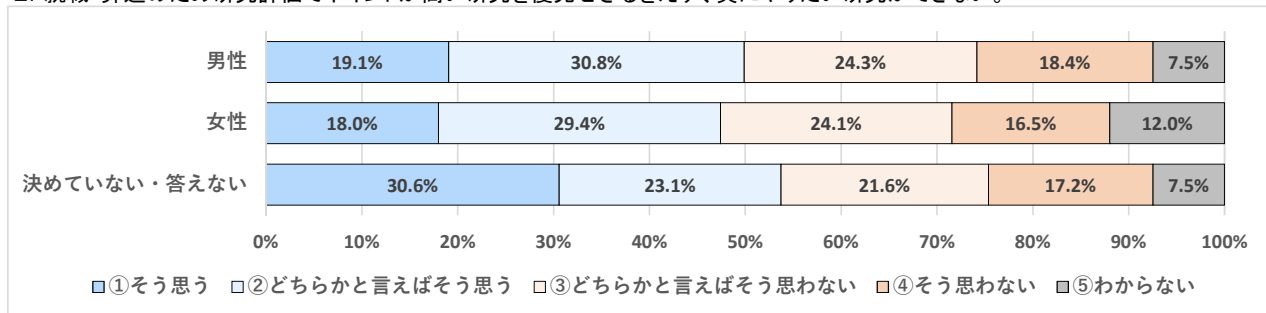
4. ダイバーシティ対応

4-1. (若手研究者支援) 若手研究者(39歳以下の研究者)の研究活動を阻害している要因には何があると思いますか。あてはまる番号を選んでください。

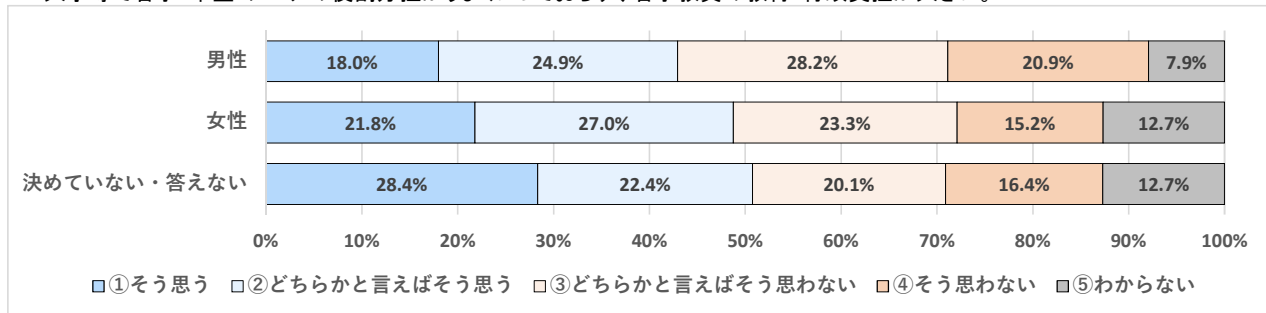
1. 若手だからという理由で学会や研究室の事務的な仕事が多く回され、研究活動に支障が出る。



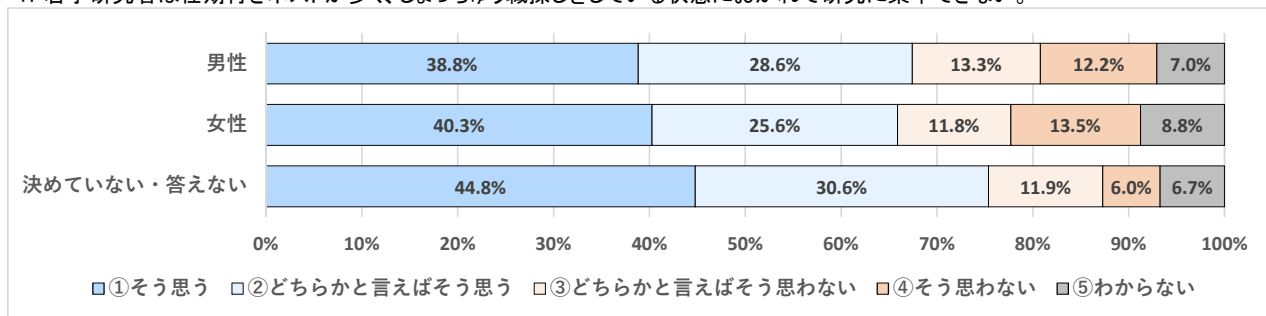
2. 就職・昇進のため研究評価でポイントが高い研究を優先せざるをえず、真にやりたい研究ができない。



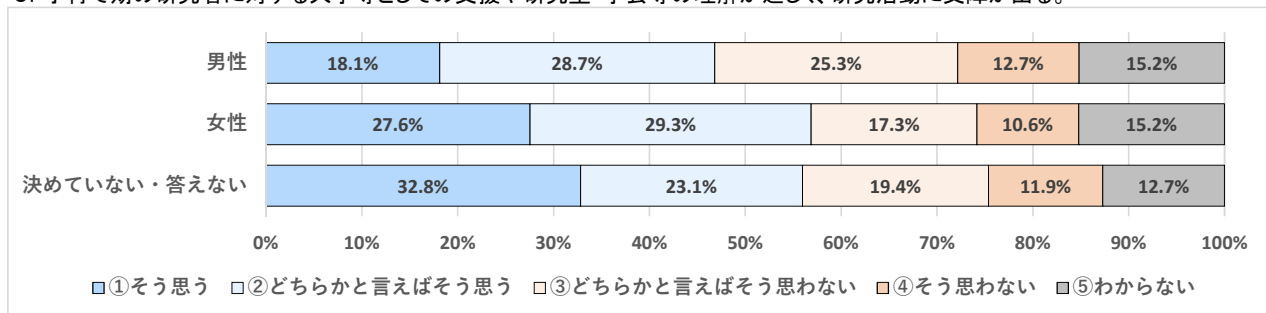
3. 大学等で若手・中堅・シニアの役割分担がうまくいっておらず、若手教員の教育・行政負担が大きい。



4. 若手研究者は任期付きポストが多く、しょっちゅう職探しをしている状態におかれて研究に集中できない。

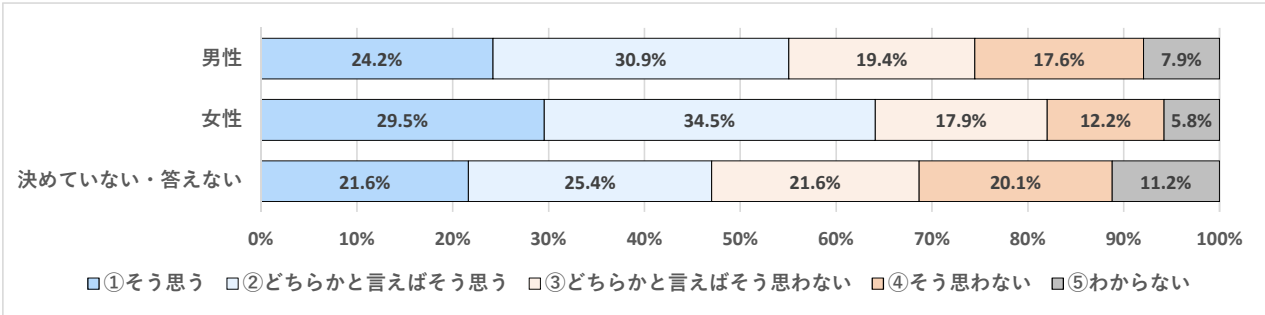


5. 子育て期の研究者に対する大学等としての支援や研究室・学会等の理解が乏しく、研究活動に支障が出る。

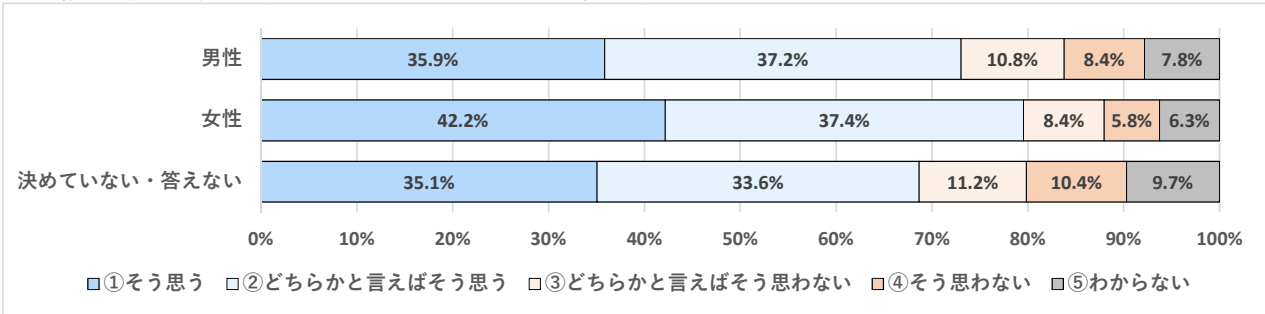


4-2. (女性研究者育成) 女性研究者を育成することがむずかしい理由・背景について、どのように思いますか。あてはまる番号を選んでください。

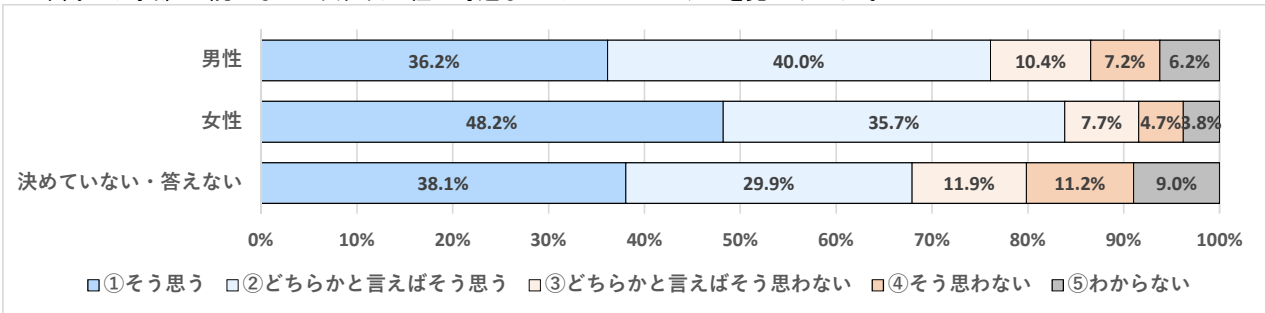
1. 女子中高生が研究や研究者の魅力を知る機会が少なすぎる。



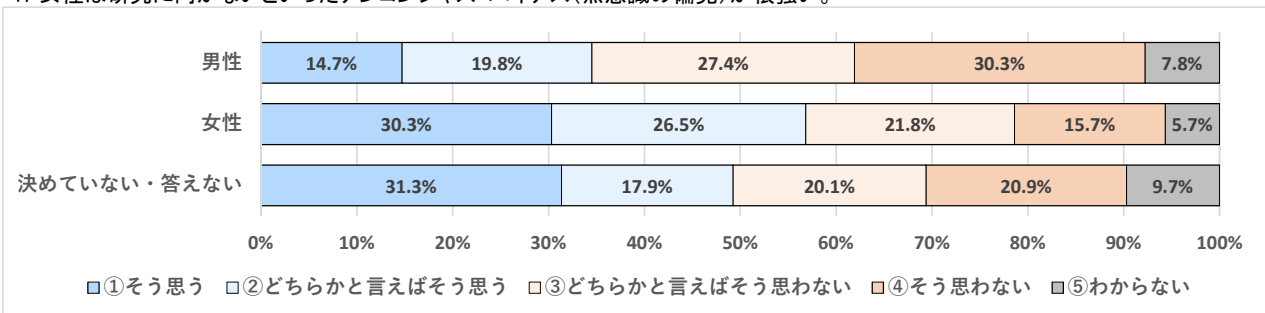
2. 保護者や高校教員が研究や研究者のキャリア・パスを理解する機会が少なすぎる。



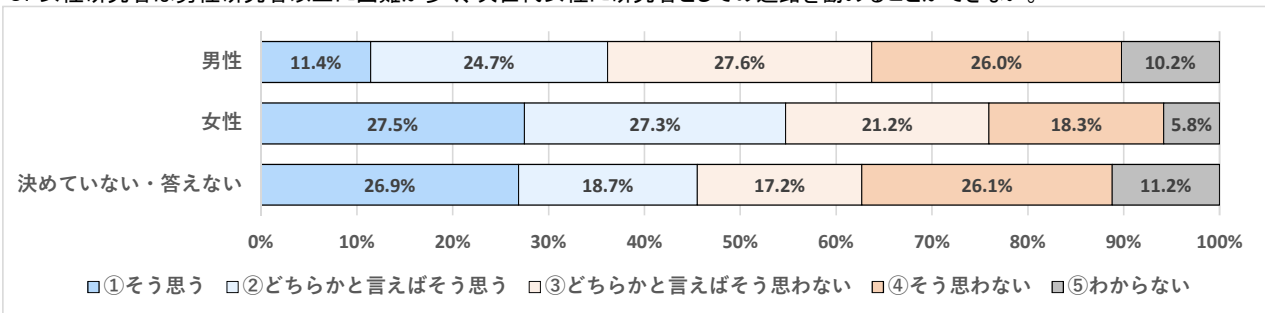
3. 中高生や学部生・院生などの次世代女性が身近なところにロールモデルを見つけにくい。



4. 女性は研究に向かないといったアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)が根強い。

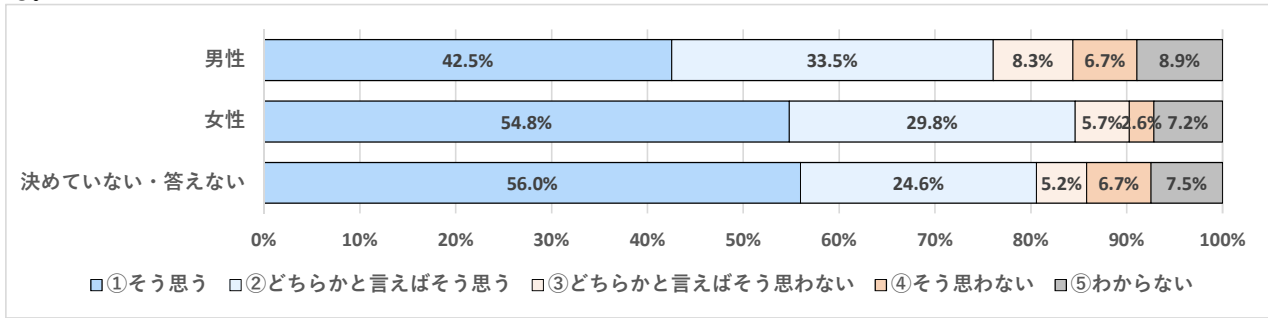


5. 女性研究者は男性研究者以上に困難が多く、次世代女性に研究者としての進路を勧めることができない。

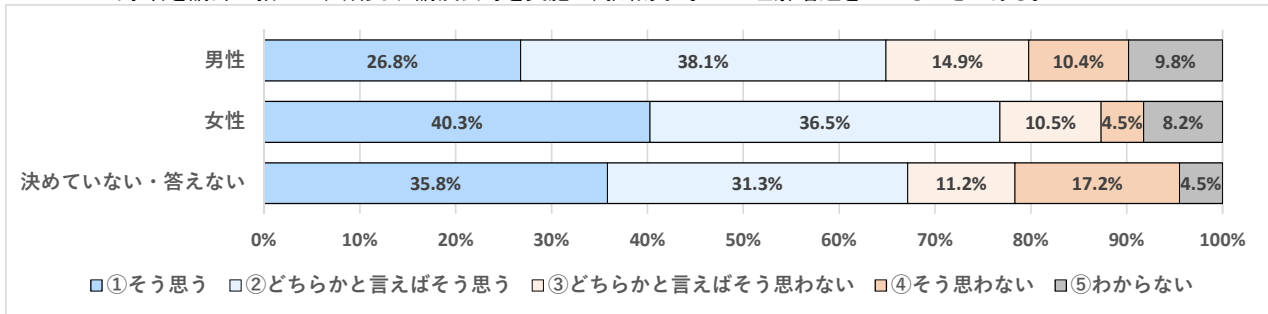


4-3. (LGBT支援) 大学等におけるLGBT(いわゆる性的マイノリティ)支援のために、どのような取り組みが必要だと思いますか。
あてはまる番号を選んでください。

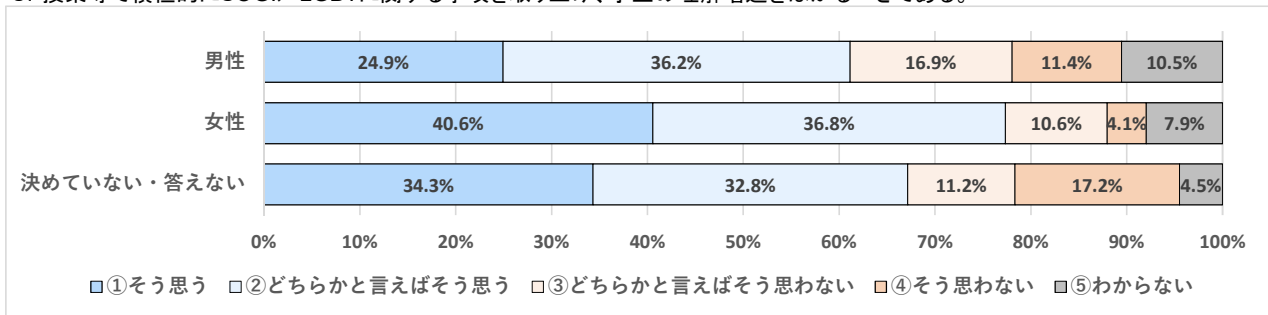
1. 性的指向や性自認(SOGI)に基づく差別を禁止する旨やLGBT当事者を支援する旨などを大学等の方針として公表するべきである。



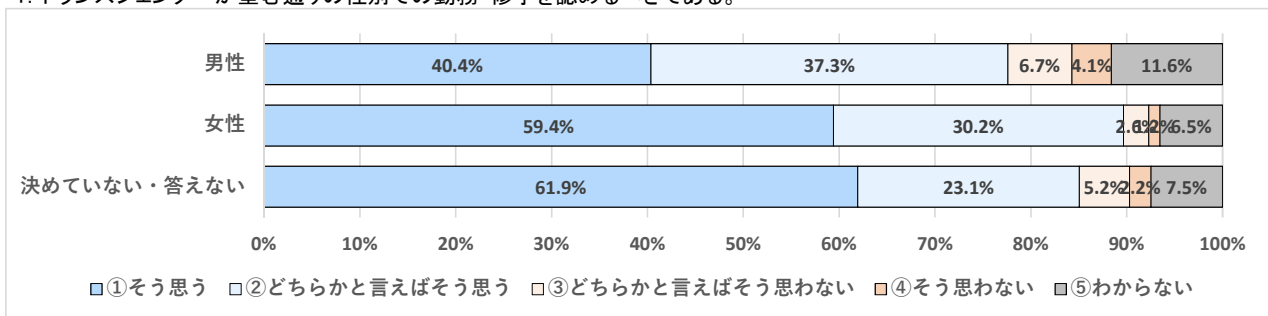
2. LGBT当事者を講師に招いて、研修会・講演会等を実施し、教職員・学生の理解増進をはかるべきである。



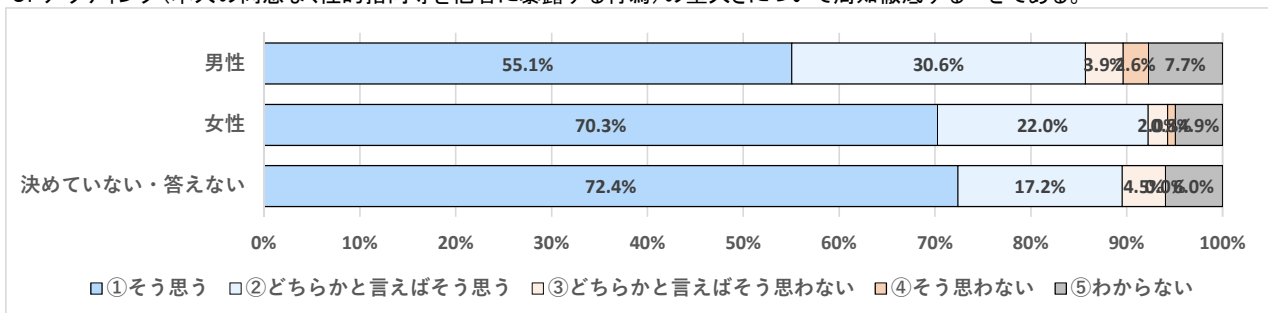
3. 授業等で積極的にSOGI/LGBTに関する事項を取り上げ、学生の理解増進をはかるべきである。



4. トランスジェンダーが望む通りの性別での勤務・修学を認めるべきである。

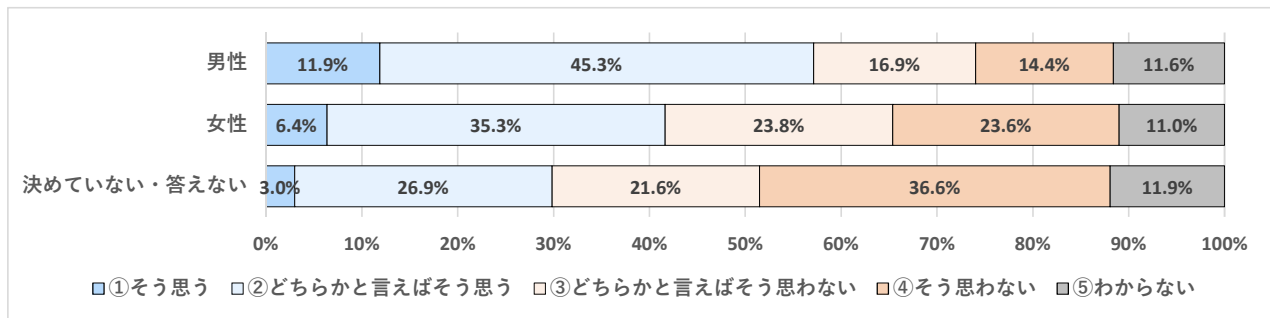


5. アウティング(本人の同意なく性的指向等を他者に暴露する行為)の重大さについて周知徹底するべきである。



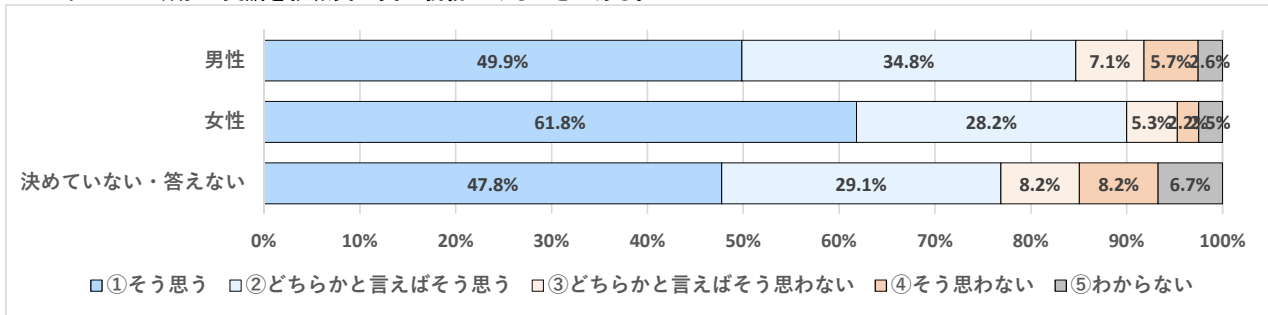
5. ハラスメント防止体制

5-1. (現状) あなたが所属する大学等におけるハラスメント相談・防止体制は十分に機能していると思いますか。

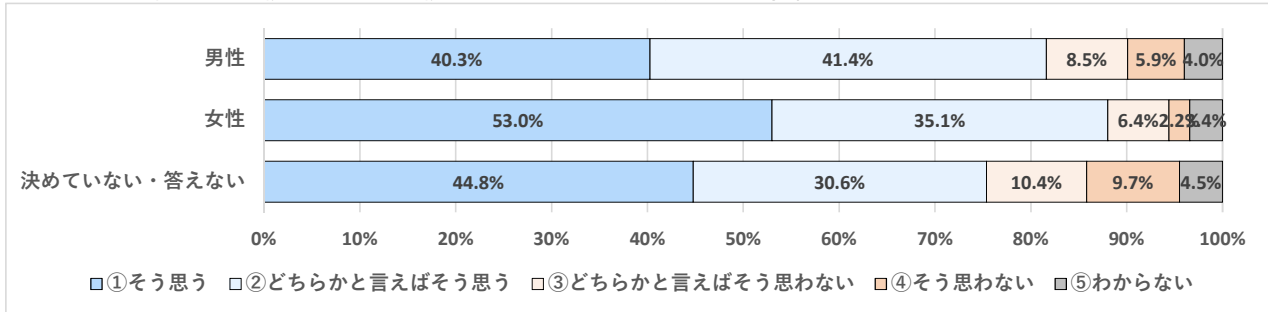


5-2. (ハラスメント防止体制の改善) ハラスメント防止体制の充実・改善に向けて、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。

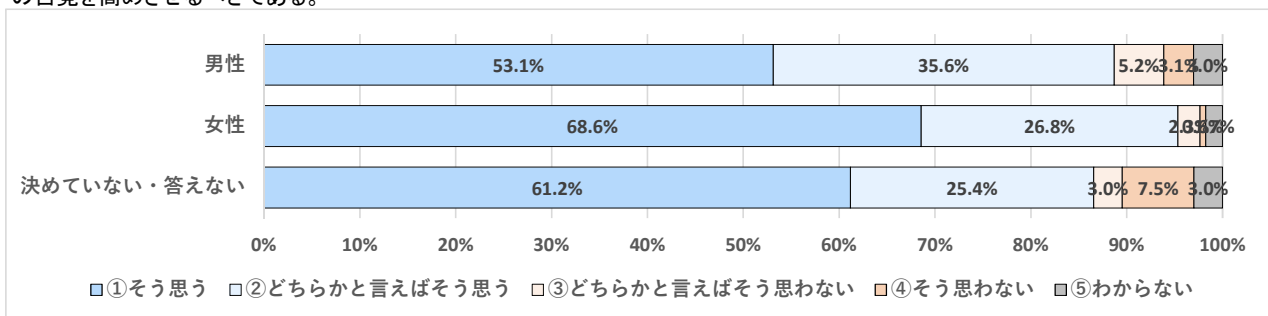
1. ハラスメント研修の受講を教職員全員に義務づけるべきである。



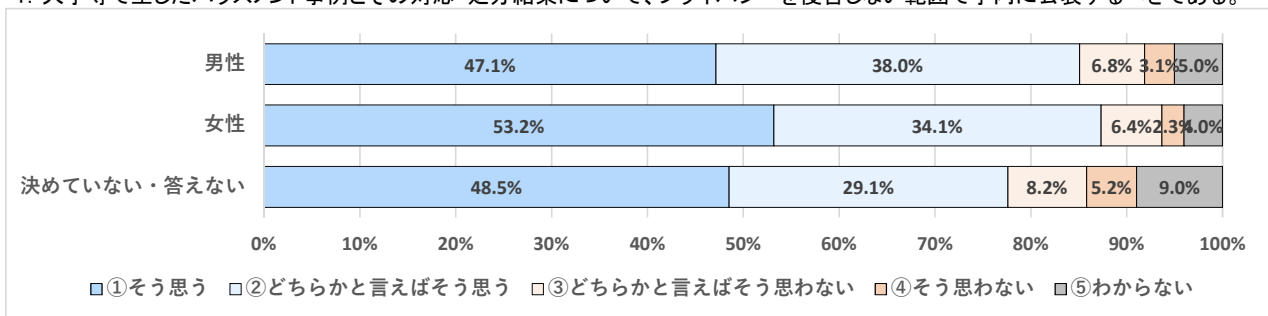
2. ハラスメント問題を必修授業や全学共通授業に組み込むなどして、学生の理解増進をはかるべきである。



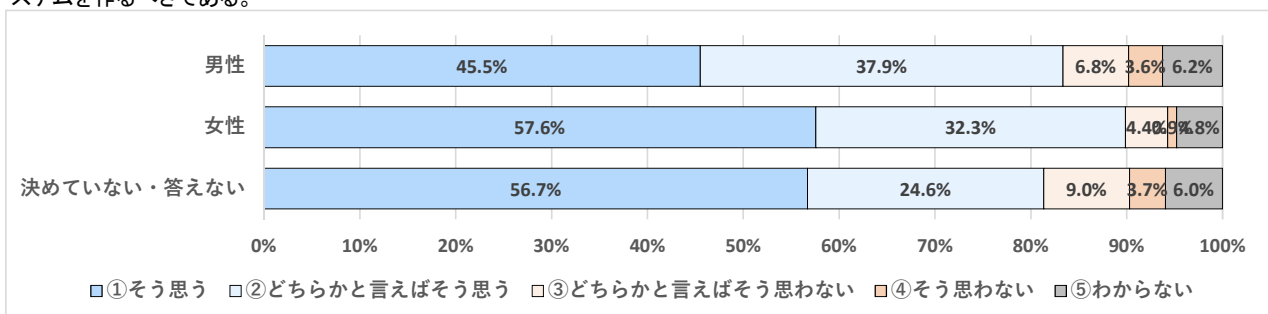
3. 役職者や管理職にはアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)等を含む専門的研修を義務化して、ハラスメント防止責任者としての自覚を高めさせるべきである。



4. 大学等で生じたハラスメント事例とその対応・処分結果について、プライバシーを侵害しない範囲で学内に公表するべきである。

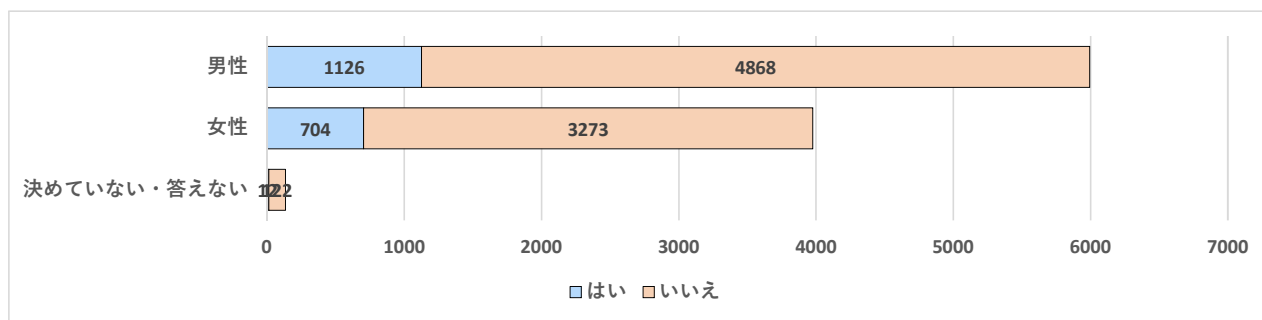


5. 大学等が決定した措置や処分に恣意性や何らかの偏見(性別・職階・国籍・宗教等による偏見)がないかについてチェックするシステムを作るべきである。



6. 医学系

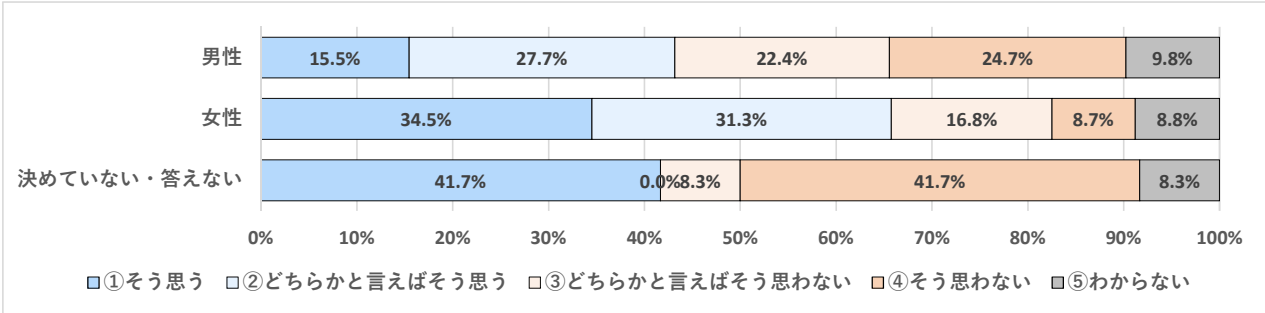
6-0. (所属) あなたは、医学部医学科あるいは大学附属病院に所属していますか？



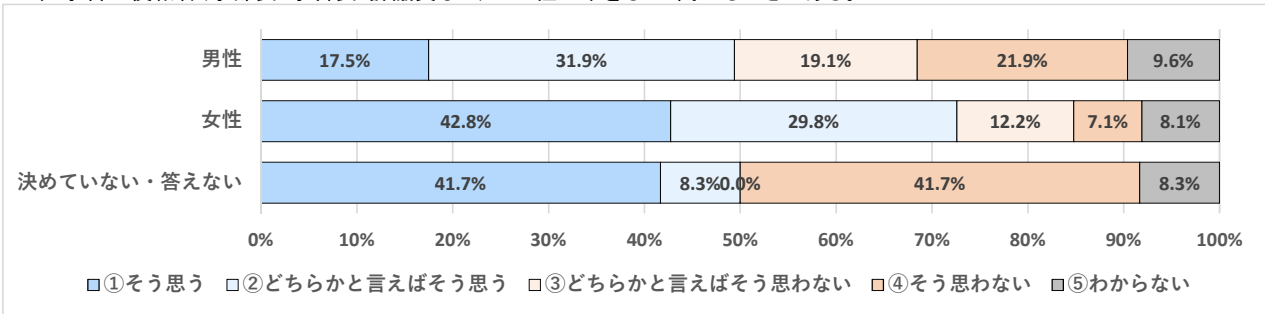
※以下、6－0で「はい」と回答した者の中での割合

6－1. (医学教育) 医学部医学科における「男女共同参画の推進」をはかるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。

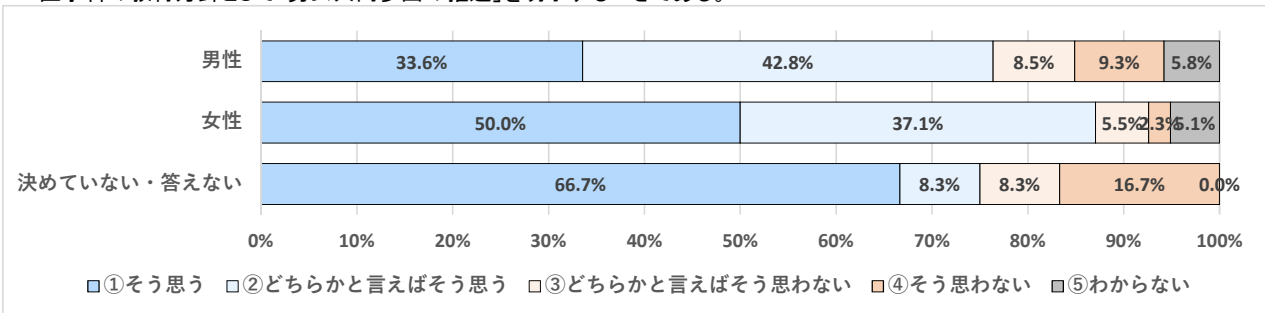
1. 医学科教員の女性比率を30%程度まで高めるべきである。



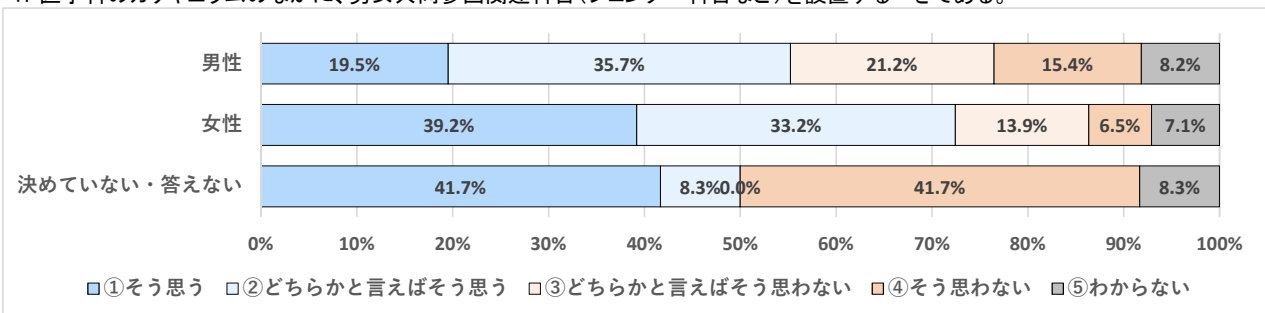
2. 医学科の役職者(学部長・学科長・評議員など)の女性比率をもっと高めるべきである。



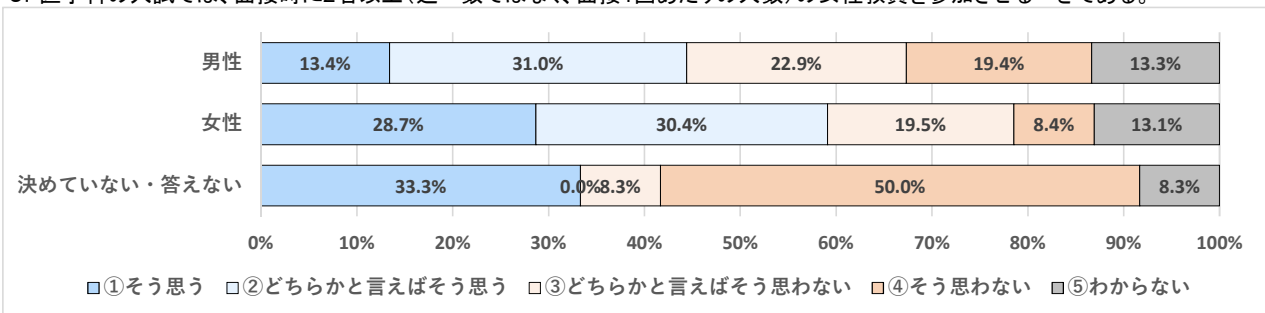
3. 医学科の教育方針として「男女共同参画の推進」を明示するべきである。



4. 医学科のカリキュラムのなかに、男女共同参画関連科目(ジェンダー科目など)を設置するべきである。

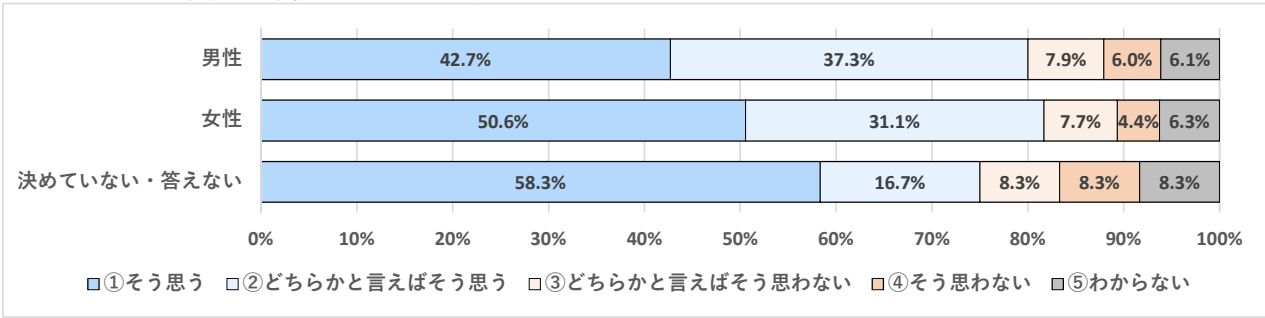


5. 医学科の入試では、面接時に2名以上(延べ数ではなく、面接1回あたりの人数)の女性教員を参加させるべきである。

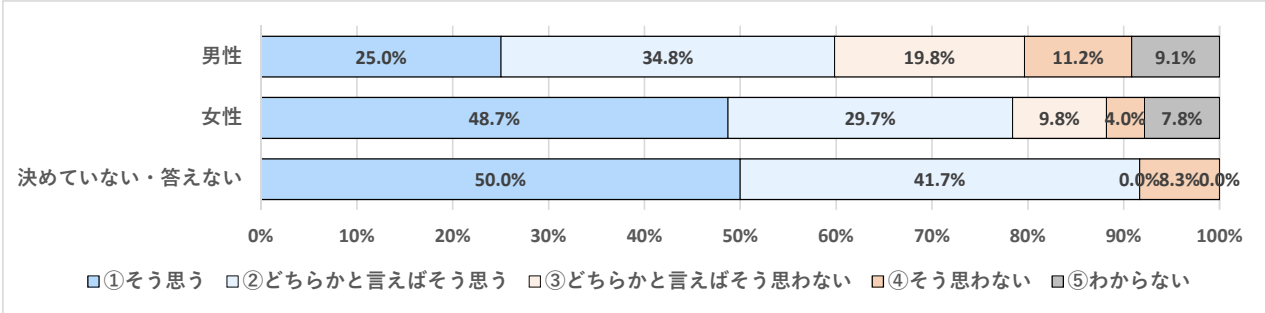


6-2. (女性医師のキャリア継続) 女性医師のキャリア継続を阻むものは何だと思いますか。あてはまる番号を選んでください。

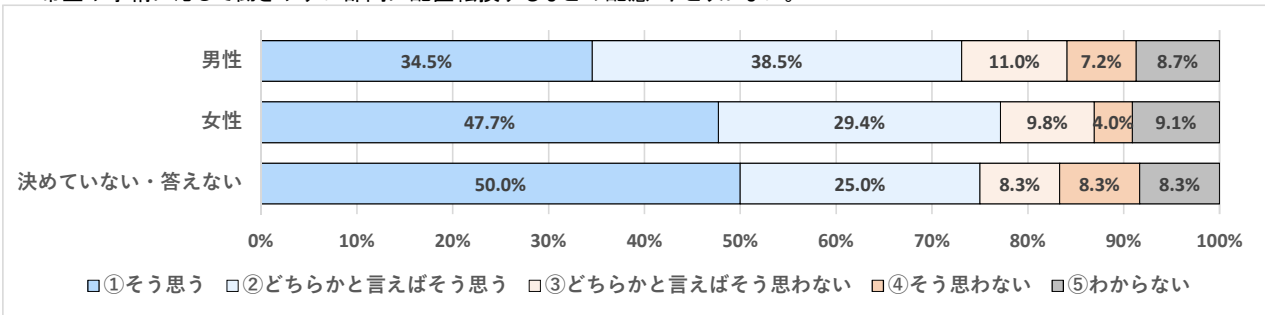
1. 医師としての業務負担や責任が重すぎて、仕事と家庭が両立しにくい。



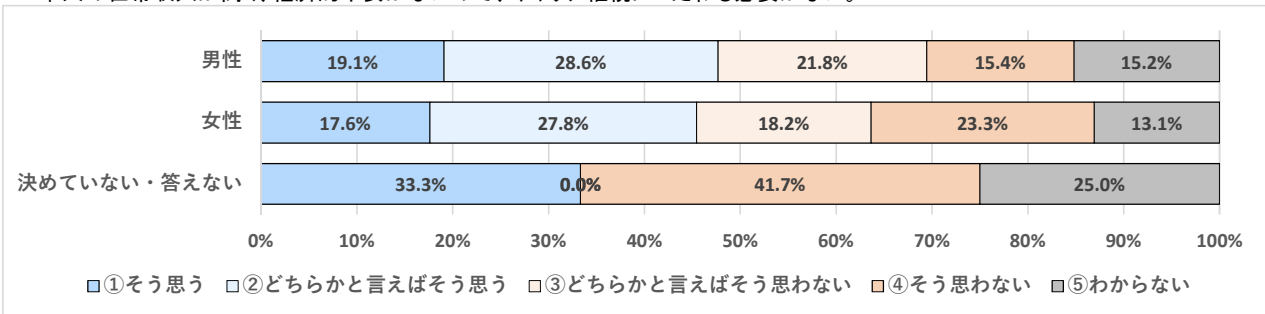
2. 育児休業取得や勤務時間短縮を迷惑だとみなす傾向が強い。



3. 希望や事情に応じて働きやすい部門に配置転換するなどの配慮・ゆとりがない。



4. 本人の世帯収入が高く、経済的不安がないので、キャリア継続にこだわる必要がない。



5. キャリア継続に関する不安を相談できる体制が整っていない。

