

2018年度

男女共同参画に関する意識調査

ダイバーシティ推進センター

調査目的: 本学のすべての構成員が性別にかかわらず
なくそれぞれの能力を十分に発揮できる労働環境の整備や意識改革を推進していく
ために、男女共同参画についてアンケート調査を実施し今後の事業の参考とする

調査対象: 教職員及び大学院生・研究生

調査方法: ウェブ上で行い回答を送信する

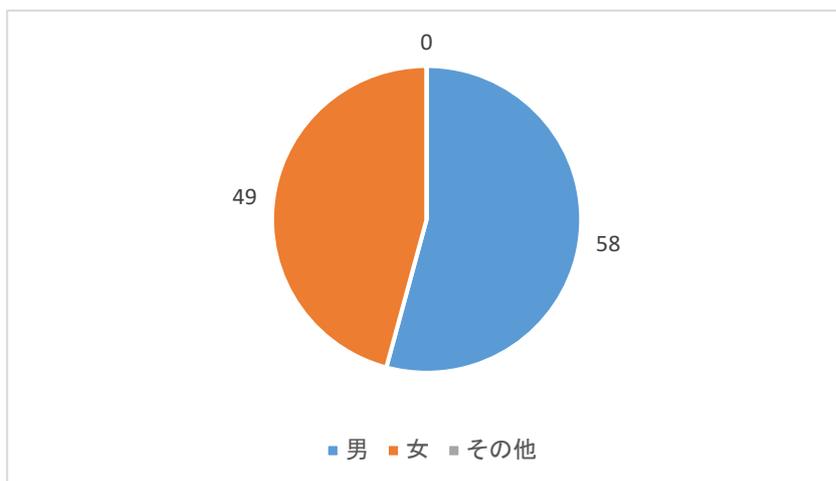
調査期間: 2019年2月中旬～3月中旬

回答者数: 107名

調査結果: 以下のとおり

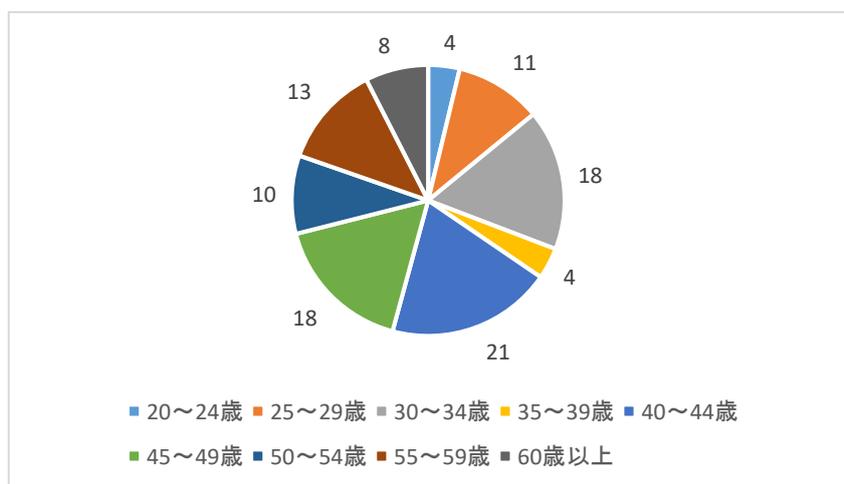
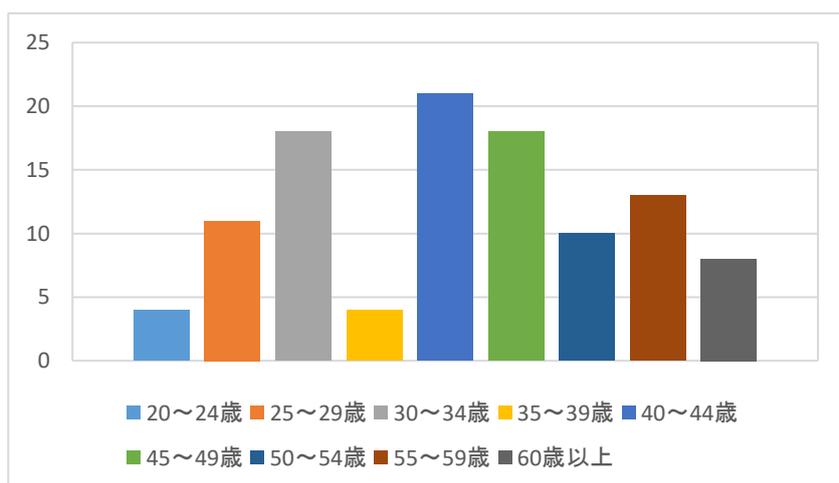
1. あなたの性別を教えてください。

男	58
女	49
その他	0



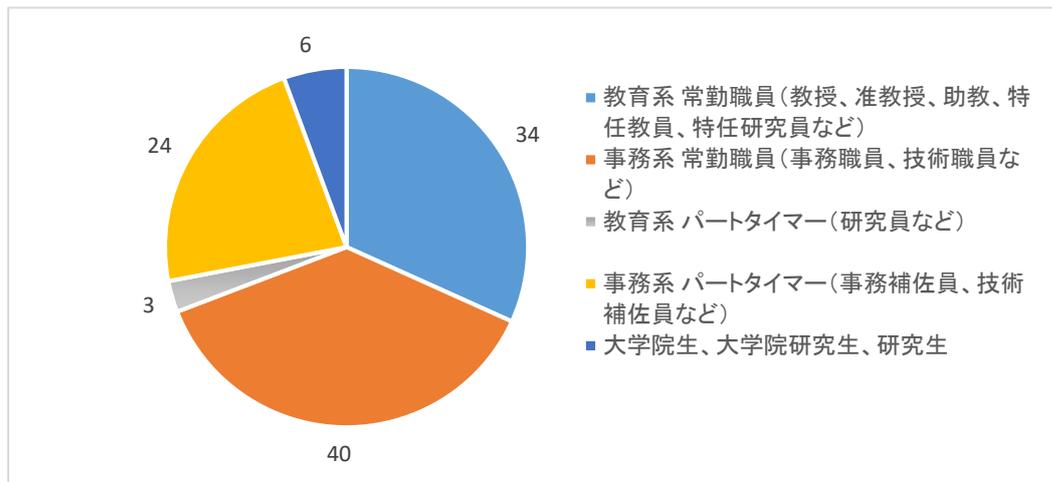
2. あなたの年齢を教えてください。

20～24歳	4
25～29歳	11
30～34歳	18
35～39歳	4
40～44歳	21
45～49歳	18
50～54歳	10
55～59歳	13
60歳以上	8



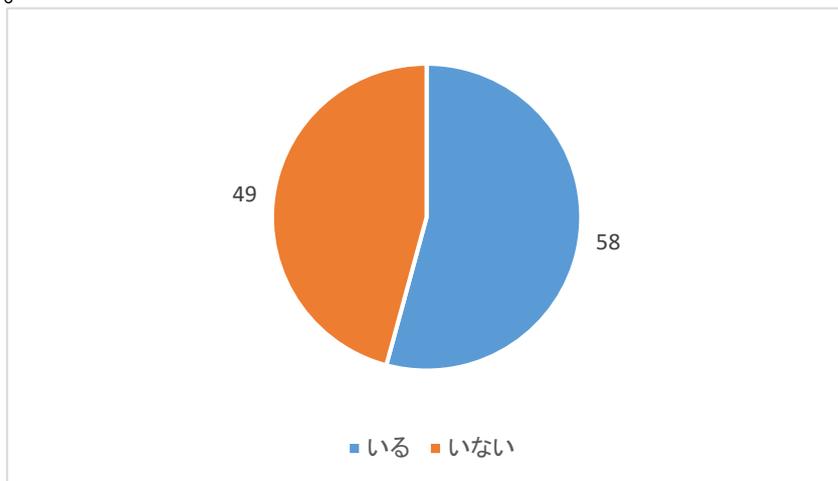
3. あなたの職種・属性についてお答えください。

教育系 常勤職員(教授、准教授、助教、特任教員、特任研究員など)	34
事務系 常勤職員(事務職員、技術職員など)	40
教育系 パートタイマー(研究員など)	3
事務系 パートタイマー(事務補佐員、技術補佐員など)	24
大学院生、大学院研究生、研究生	6



4. お子さんの有無と人数をお答えください。

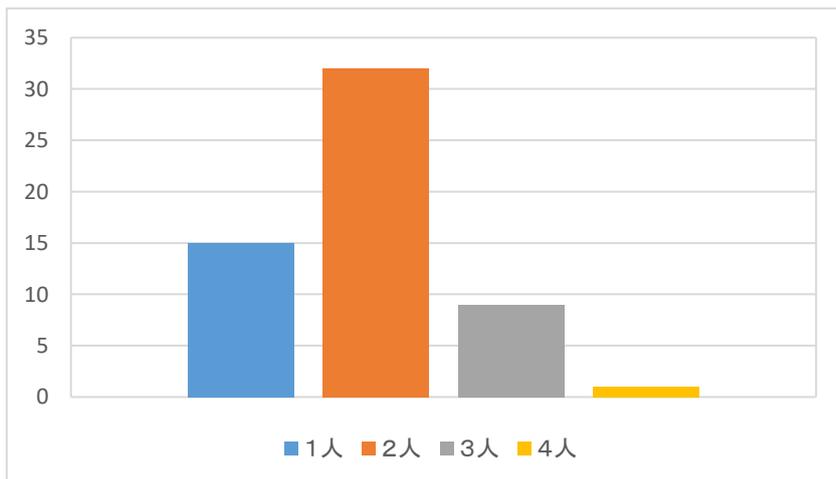
いる	58
いない	49



5. お子さんのいる方は、人数をご記入ください。

1人	15
2人	32
3人	9
4人	1

※無回答: 1

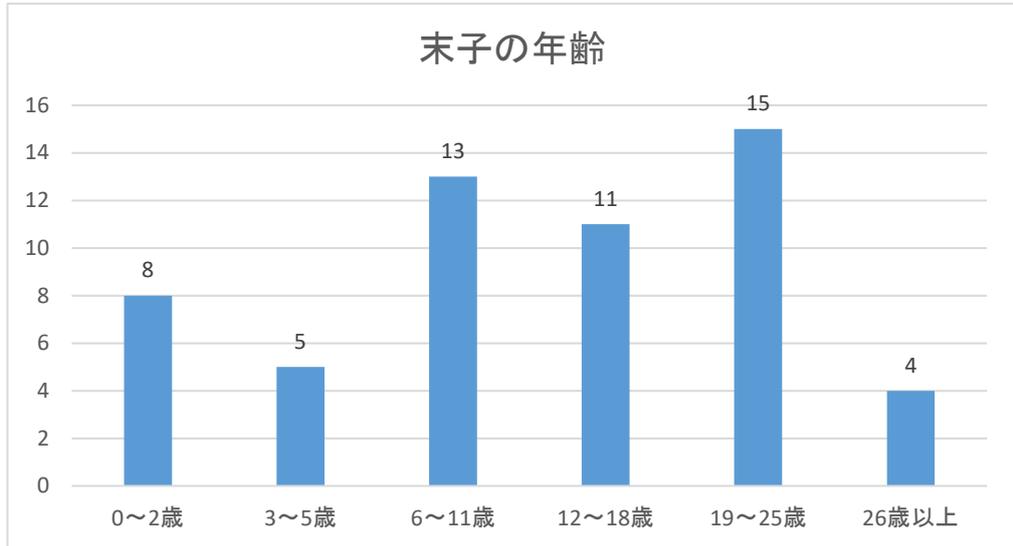


6. お子さんのいる方は、末子の年齢をご記入ください。

0～2歳	8
3～5歳	5
6～11歳	13
12～18歳	11
19～25歳	15
26歳以上	4

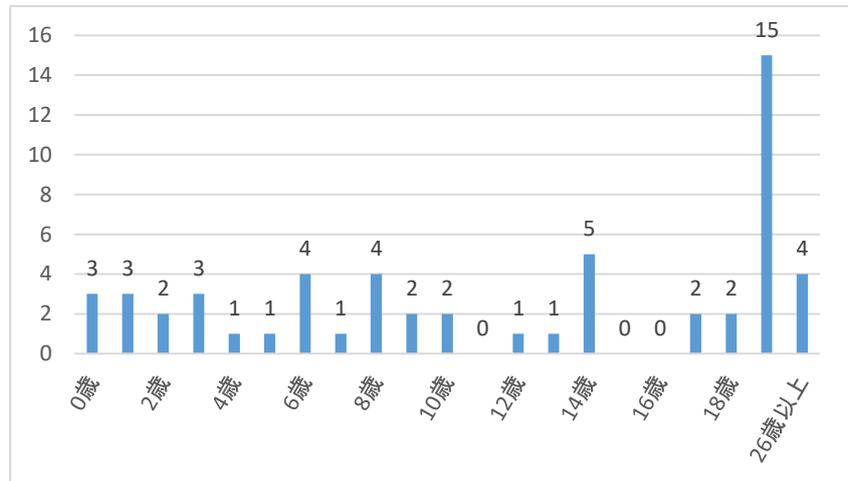
52

※無回答: 1



0歳	3
1歳	3
2歳	2
3歳	3
4歳	1
5歳	1
6歳	4
7歳	1
8歳	4
9歳	2
10歳	2
11歳	0
12歳	1
13歳	1
14歳	5
15歳	0
16歳	0
17歳	2
18歳	2
19～25歳	15
26歳以上	4

※無回答: 1名

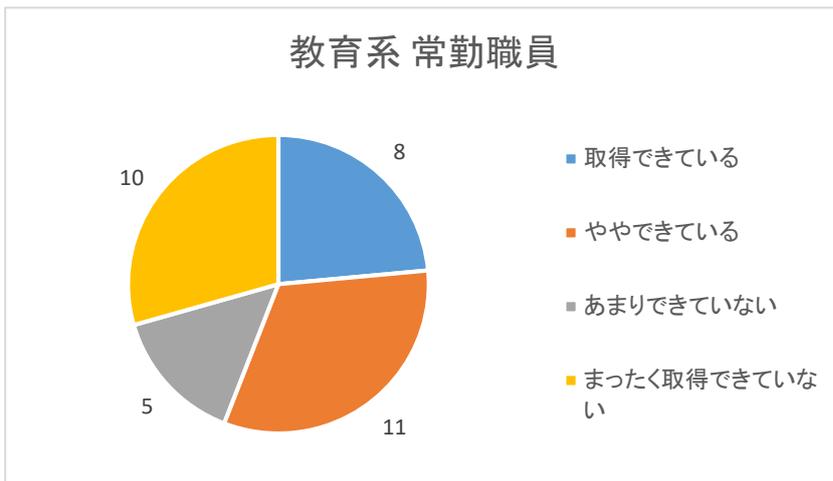


7. 教職員の方にお聞きします。あなたは現在、有給休暇を希望どおり取得できていますか。

教育系 常勤職員(教授、准教授、助教、特任教員、特任研究員など)

取得できている	8
ややできている	11
あまりできていない	5
まったく取得できていない	10

※パートタイマーを含まない 34

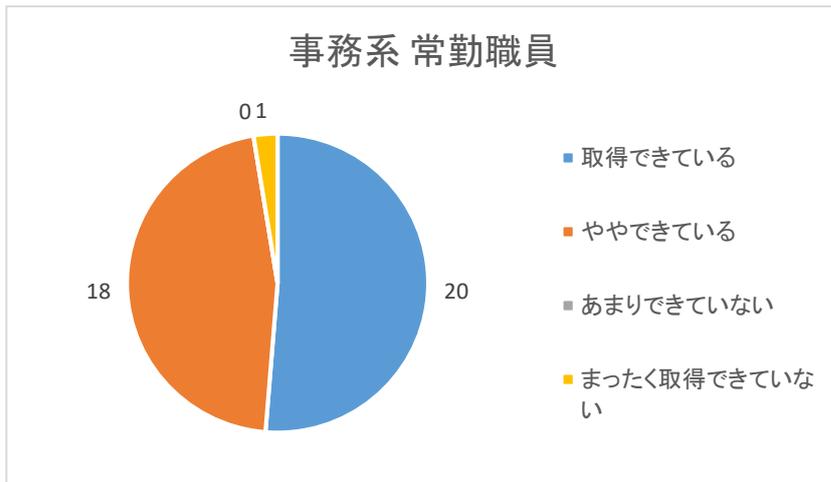


事務系 常勤職員(事務職員、技術職員など)

取得できている	20
ややできている	18
あまりできていない	0
まったく取得できていない	1

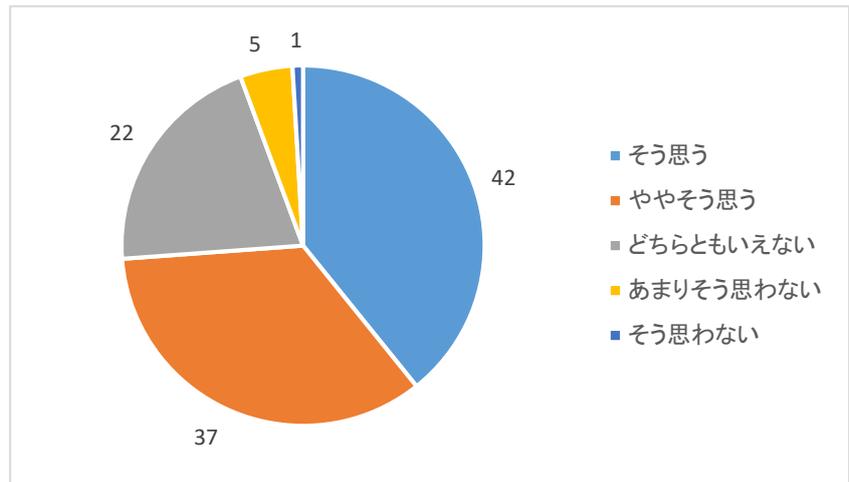
※パートタイマーを含まない 39

※無回答:1名



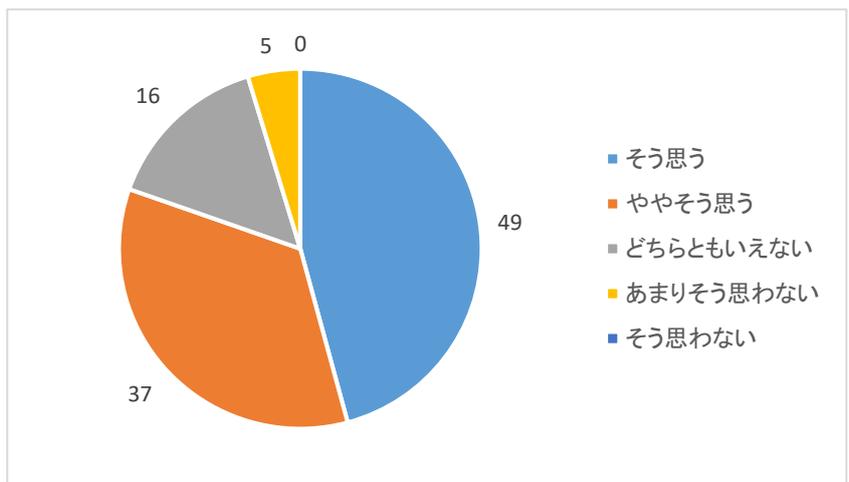
8. 国際的に見て、日本の女性研究者の割合は低すぎる。

そう思う	42
ややそう思う	37
どちらともいえない	22
あまりそう思わない	5
そう思わない	1



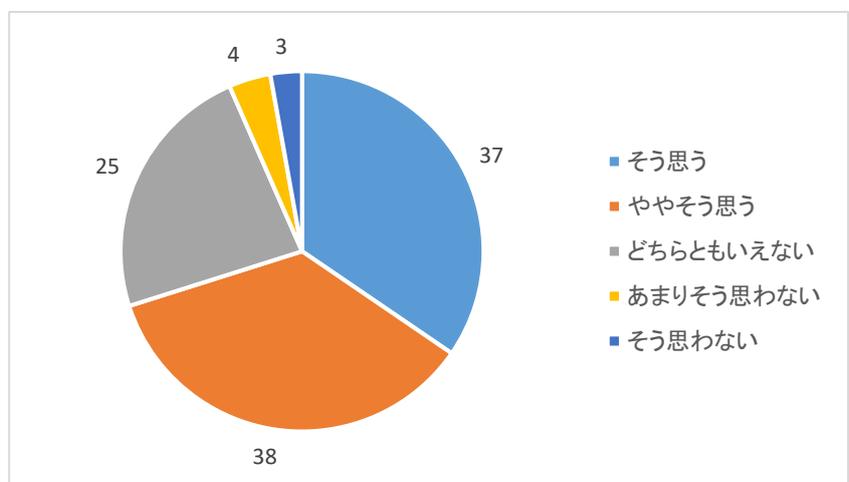
9. これからの大学では、学生や教職員の多様化を進めるべきだ。

そう思う	49
ややそう思う	37
どちらともいえない	16
あまりそう思わない	5
そう思わない	0



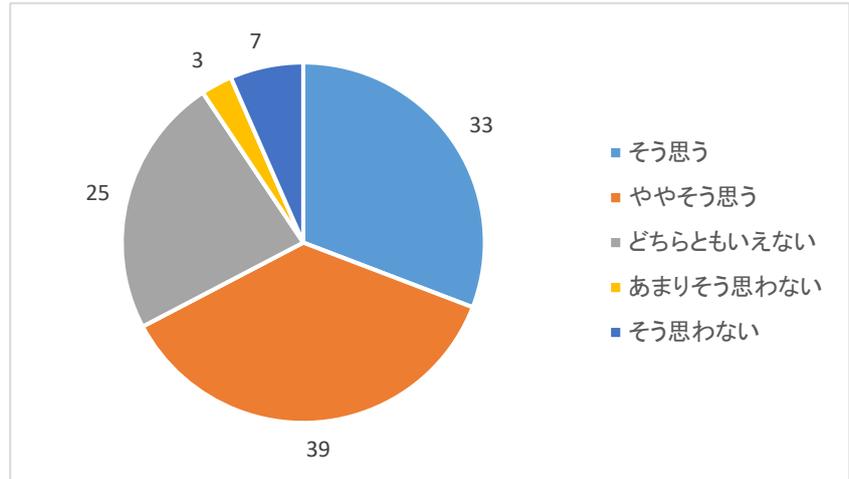
10. 上位職に進めるように、女性教職員が経験を積む機会を増やす必要がある。

そう思う	37
ややそう思う	38
どちらともいえない	25
あまりそう思わない	4
そう思わない	3



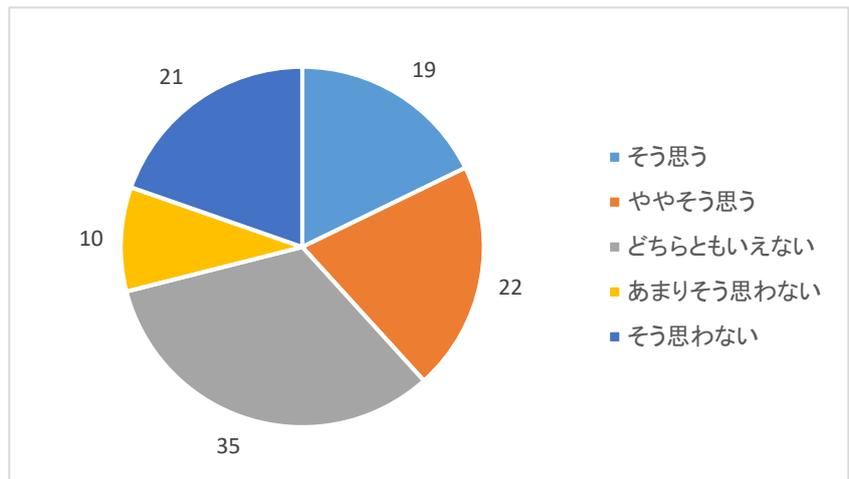
11. 女性教員が少ない現状は、改善する必要がある。

そう思う	33
ややそう思う	39
どちらともいえない	25
あまりそう思わない	3
そう思わない	7



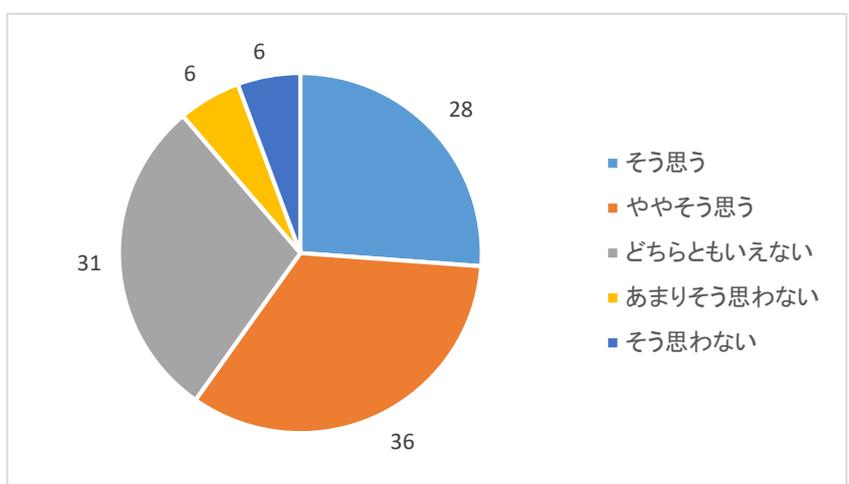
12. 女性教員・女性研究者の増加のための措置として、「女性限定公募」は必要である。

そう思う	19
ややそう思う	22
どちらともいえない	35
あまりそう思わない	10
そう思わない	21



13. 女性教授が少ない現状は、改善する必要がある。

そう思う	28
ややそう思う	36
どちらともいえない	31
あまりそう思わない	6
そう思わない	6



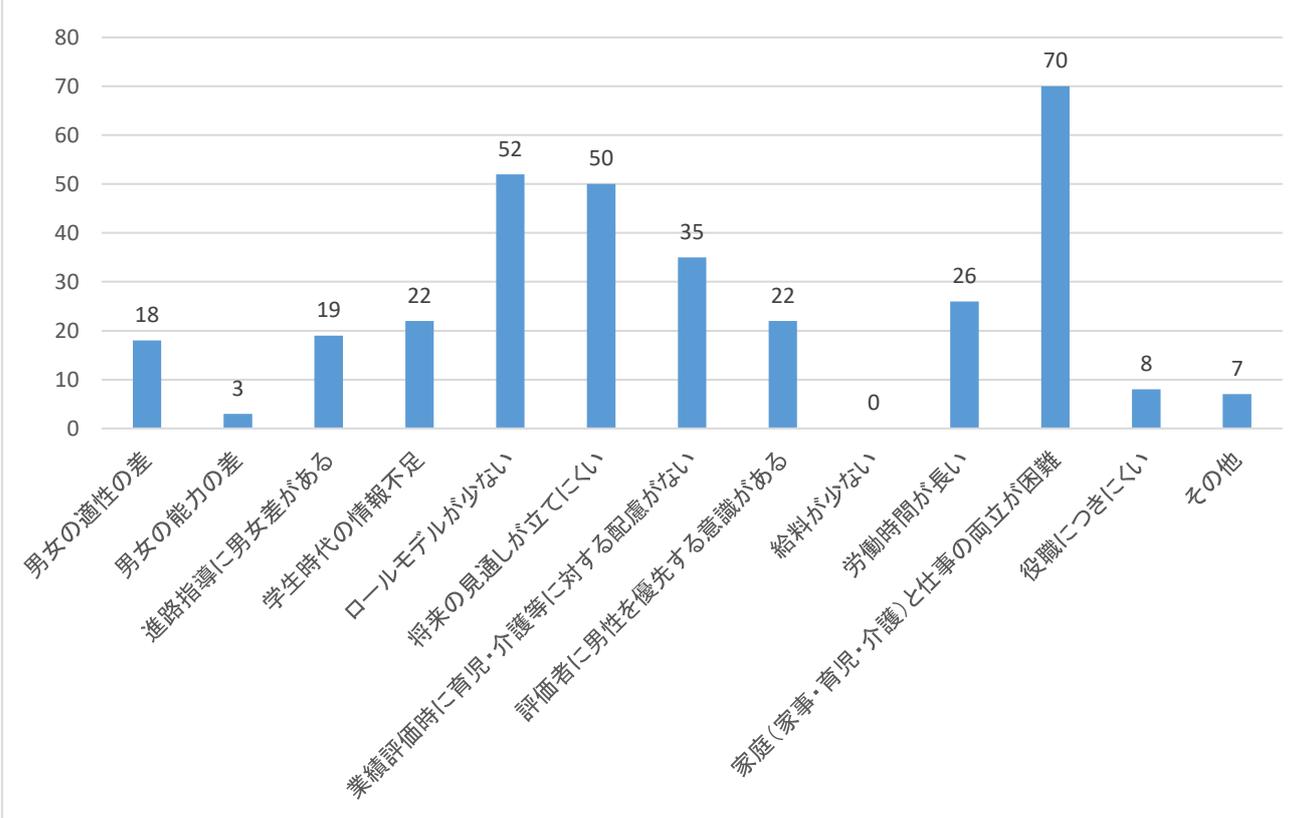
14. 研究職・技術職において女性比率が低いのはなぜだと思いますか。(複数選択可3つまで)

男女の適性の差	18
男女の能力の差	3
進路指導に男女差がある	19
学生時代の情報不足	22
ロールモデルが少ない	52
将来の見通しが立てにくい	50
業績評価時に育児・介護等に対する配慮がない	35
評価者に男性を優先する意識がある	22
給料が少ない	0
労働時間が長い	26
家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難	70
役職につきにくい	8
その他	7

その他

- ・進路選択の差
- ・業績の差
- ・子供時代に描く将来の自分の姿に差があるから
- ・女性の興味がある分野に該当職が少ない
- ・家庭環境
- ・幼少期の家庭環境
- ・女性自身の意識改革がまだ不十分

研究職・技術職の女性比率が低い理由



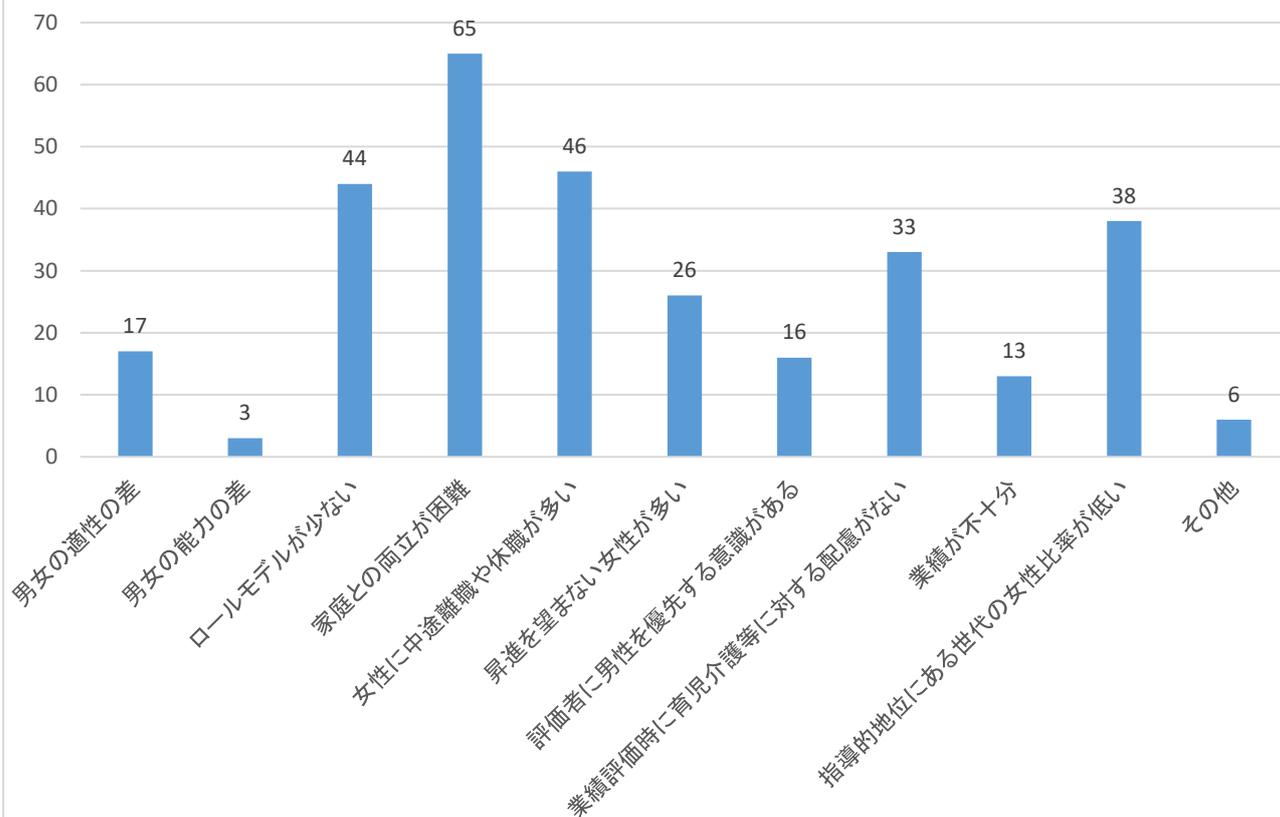
15. 研究職・技術職において上位職になるほどに女性比率が低いのはなぜだと思いますか。
(複数選択可3つまで)

男女の適性の差	17
男女の能力の差	3
ロールモデルが少ない	44
家庭との両立が困難	65
女性に中途離職や休職が多い	46
昇進を望まない女性が多い	26
評価者に男性を優先する意識がある	16
業績評価時に育児介護等に対する配慮がない	33
業績が不十分	13
指導的地位にある世代の女性比率が低い	38
その他	6

その他

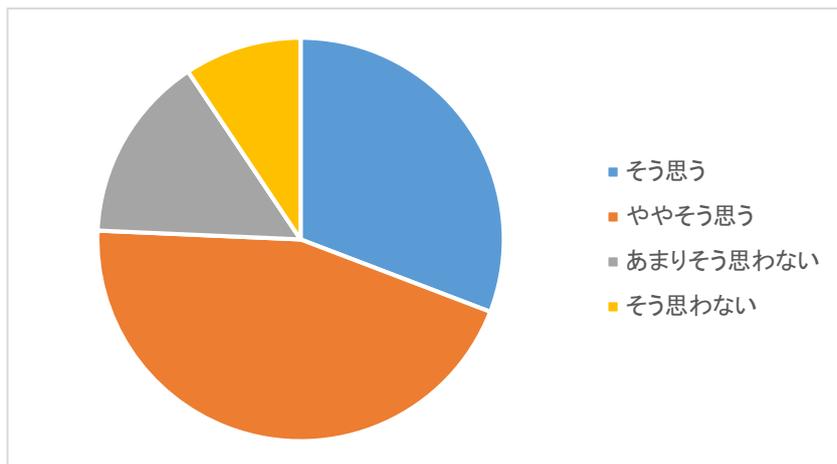
- ・そもそもの人数が少ないため
- ・業績が不十分
- ・指導的地位にある世代の女性比率が低い
- ・幼少期の家庭環境・管理職は転居を伴う異動が多い
- ・男女問わず業務の効率化と労働時間の見直し
- ・保守的な思考があるのではないかと思います

上位職になるほどに女性比率が低い



16. 本学における課長職以上の女性職員が少ない現状は、改善する必要があると思いますか？

そう思う	33
ややそう思う	48
あまりそう思わない	16
そう思わない	10



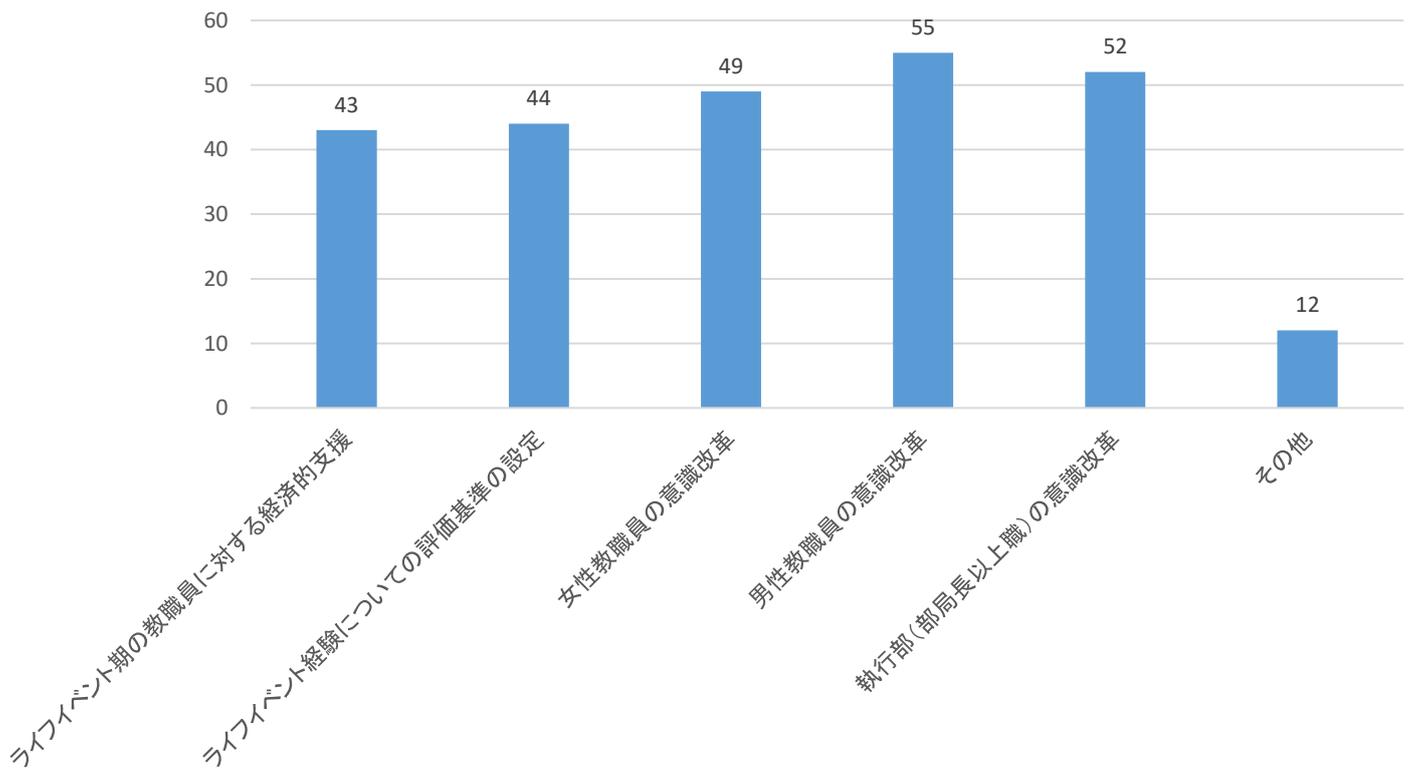
17. 本学において女性職員が課長職以上に就くためには、何が必要だと思いますか？
 (複数選択可3つまで)

ライフイベント期の教職員に対する経済的支援	43
ライフイベント経験についての評価基準の設定	44
女性教職員の意識改革	49
男性教職員の意識改革	55
執行部(部局長以上職)の意識改革	52
その他	12

その他

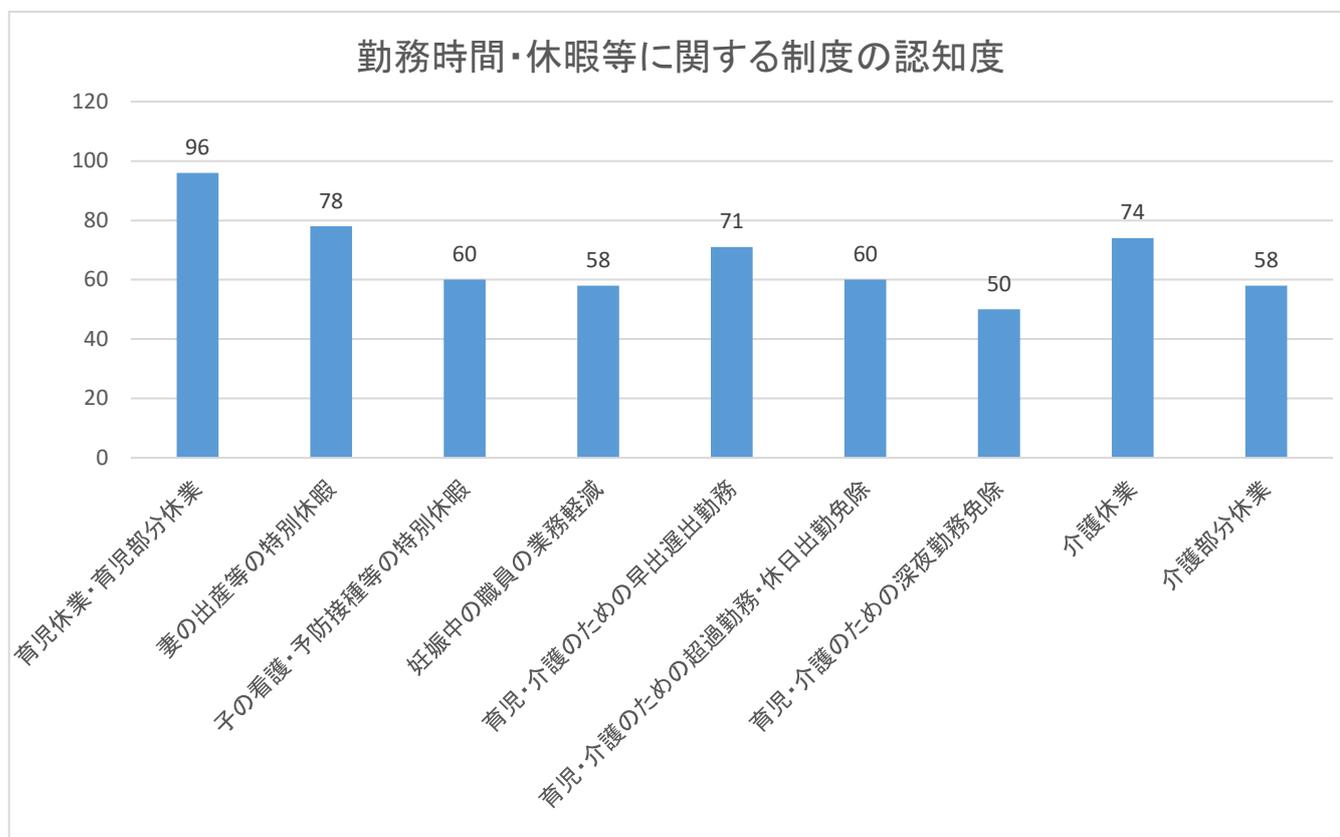
- ・特別必要なものはない
- ・家庭における役割分担の適正化
- ・女性職員のそれが男性職員のそれと同等の効果を示す定量的な実績。
 あるいは、(男女関係ありませんが)やらせてみて駄目なら簡単に降格できる仕組み。
- ・長時間労働の削減
- ・多様な職務経験
- ・アフーマティブアクション
- ・家族の理解と協力
- ・現状の能力。採用前から、課長や管理職になるために意識して、学生生活を送ることで、性別に関係なく、昇格できると私は考えている。
- ・男女問わず業務の効率化と労働時間の見直し
- ・ライフイベント期の仕事への人的サポート
- ・ライフイベント期の支援保証
- ・本人の能力と希望

女性職員が課長職以上に就くために必要なこと



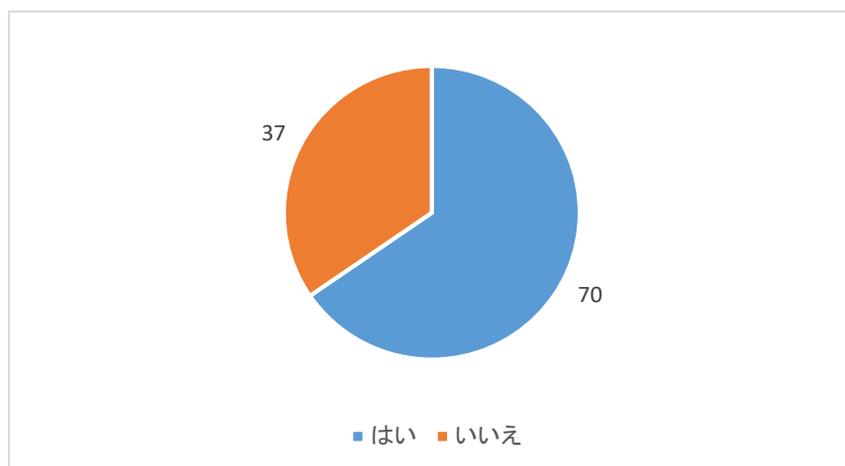
18. 本学における、下記の勤務時間・休暇等に関する制度について知っているものにチェックしてください。
(複数選択可)

育児休業・育児部分休業	96	90%
妻の出産等の特別休暇	78	73%
子の看護・予防接種等の特別休暇	60	56%
妊娠中の職員の業務軽減	58	54%
育児・介護のための早出遅出勤務	71	66%
育児・介護のための超過勤務・休日出勤免除	60	56%
育児・介護のための深夜勤務免除	50	47%
介護休業	74	69%
介護部分休業	58	54%



19. 本学が平成29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)」に採択され、ライフイベント期の女性研究者の支援をしていることを知っていますか？

はい	70
いいえ	37



20. 本学で「ダイバーシティ研究環境イニシアティブ(特色型)」の一環として行っている取り組みについて知っているものにチェックしてください。(複数選択可)

OG人財バンク	58	54%
英語論文校正補助	53	50%
英語論文プレゼンテーションセミナー	52	49%
研究支援員の配置	55	51%
ベビーシッター派遣の補助	56	52%
i-Cafe・一時保育室の設置	37	35%
女性研究者・技術者の会	43	40%
ニュースレターの発行	53	50%
女性が拓く工学の未来賞	57	53%
シンポジウムの開催	49	46%
トップセミナーの開催	37	35%
女性研究者研究促進制度	37	35%
女性研究者のためのメンター制度	40	37%
研究力向上のためのセミナー	30	28%

