

文部科学省科学技術人材育成費補助金
女性研究者研究活動支援事業
～地域社会で育む『輝く女性研究者』支援～

国立大学法人大分大学における『女性研究者支援モデル育成』事業に係る

平成22年度 研究者の意識調査報告書



大分大学
女性研究者サポート室“FAB”



まえがき

大分大学女性研究者サポート室長

松浦 恵子

大分大学では、平成22年度 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業の採択を受け、7月に大分大学女性研究者サポート室を設置するとともに、男女共同参画推進本部が設置されました。10月には男女共同参画推進宣言及び行動計画が策定され、大学での男女共同参画社会の実現と研究の支援体制の充実に向け、取組みを推進しております。

今回、大分大学の研究者と大学院生を対象に、女性研究者支援をメインテーマに、男女共同参画や両立支援に関する意識調査を行いました。多数の方々のご協力をいただき、今回ご報告をすることができますことを心より感謝申し上げます。

数字だけでなく、言葉として頂いた数々の貴重な忌憚なきご意見にもどうぞお目を通していただき、女性研究者支援モデル育成一年目での大分大学の研究者の意識を見ていただきたいと存じます。また、2年後の事業終了時点で、同様の調査をさせて頂く予定です。今回の結果と2年後の結果を比較することで、事業の成果を測る指標にしたいと考えております。今後とも暖かく見守っていただきたいと存じます。

目次

まえがき	1
第1部 平成22年度研究者の意識調査結果の概要報告	
1. 調査の概要	5
2. 主な回答内容	
○回答者について	5
○キャリアを中断したか	6
○子どもについて	7
○育児休業を利用したか	7
○育児とのかかわり	8
○保育所ができたなら利用するか（旦野原キャンパス）	9
○介護とのかかわり	9
○夫は外で働き妻は家庭を守るべき	11
○職場での男女差別	11
○研究分野等での男女差別	12
○女性研究者がどうしても少ないのか	13
○女性研究者をどうやって増やすか	14
○「大分大学男女共同参画行動計画」に行動指標を明示したこと	15
○仕事と家庭を両立させるうえでの問題点と必要なサポート（自由記述）	23
○サポート室に望むこと（自由記述）	33
○大分大学で男女共同参画を推進すること（自由記述）	38
第2部 平成22年度研究者の意識調査結果の詳細報告	
1. 調査について	45
2. 基礎項目についてお尋ねします	
問1 あなたの性別をお答えください。	46
問2 あなたの年齢をお答えください。	46
問3 現在の職位等をお答えください。	47
問4 あなたの研究分野をお答えください。	47
問5 今までに研究者としてのキャリアを離れた経験はありますか。	48
問6 どのくらいの期間ですか。	48
問7 キャリアを離れた理由は何ですか。	49
3. 生活関連項目についてお尋ねします	
問8 お子さんはいらっしゃいますか。	49
問9 あなた自身のまたは配偶者の出産時に育児休業を利用しましたか。	50
問10 利用しなかった理由をお答えください。	51
問11 お子さんが小学校就学まで平日昼間の育児を主に担うのはどなたですか。	52

問12	お子さんが病気の場合に、どう対応しているか、お答えください。	53
問13	小学生以上のお子さんの、放課後の世話を主に担うのはどなたですか。	54
問14	旦野原キャンパスに保育所があれば利用しますか。	54
問15	介護の経験についてお尋ねします。	55
問16	主な介護者はどなたですか。	55
問17	介護の対象は、どなたですか。	56
問18	介護対象者は同居ですか。	56
問19	介護の期間についてお尋ねします。	56
問20	主な介護の方法についてお尋ねします。	57
4. 男女共同参画関連項目についてお尋ねします		
問21	固定的な性別役割分担意識について、あなたはどのように思いますか。	58
問22	大分大学における研究生生活において、性別による処遇の差があると思いますか。	58
問23	どのような面で男女差があると思いますか。	59
問24	あなたの研究分野・所属学会において、性別による処遇の差があると思いますか。	59
問25	どのような面で男女差があると思いますか。	60
問26	大分大学では「男女共同参画行動計画」において行動指標を明示しています。 これに対するご意見をお聞かせください。(自由意見は第1部に掲載)	60
5. 女性研究者支援関連項目についてお尋ねします		
問27	女性研究者サポート室が開設されたことをご存知ですか。	61
問28	女性研究者サポート室のホームページをご覧になりましたか。	61
問29	大分大学において女性研究者の比率が少ないのはなぜだと思いますか。	62
問30	女性研究者を増やすために何が必要だと思いますか。	63
問31以降	は第1部に掲載	
参考資料		
○資料1	調査依頼文・調査票	65
○資料2	基礎集計・クロス表	72

第1部 概要報告

国立大学法人大分大学 平成22年度研究者の意識調査結果

第1部 概要報告

1. 調査の概要

調査時期：平成23年3月14日～28日

調査対象：大分大学の教員（研究に直接携わる技術系職員を含む）823人
修士課程以上の大学院生 676人

回収数・率：教員313人・38.0%
院生100人・14.8%

配付と回収：学内便および学内ホームページからのWEB回答

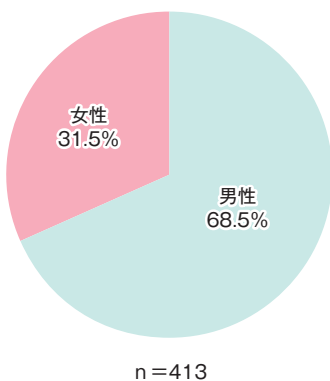
調査内容：基礎項目、生活関連項目、男女共同参画関連項目、
女性研究者支援関連項目の全31問および自由意見

2. 主な回答内容

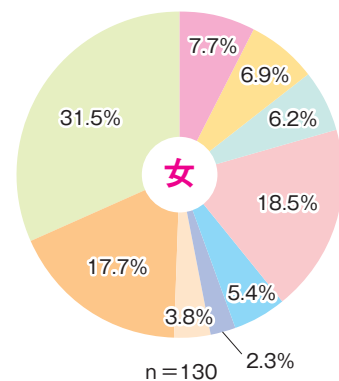
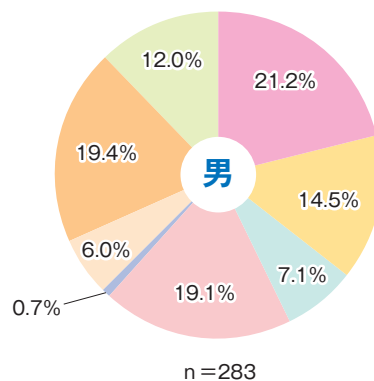
基礎項目

○回答者について

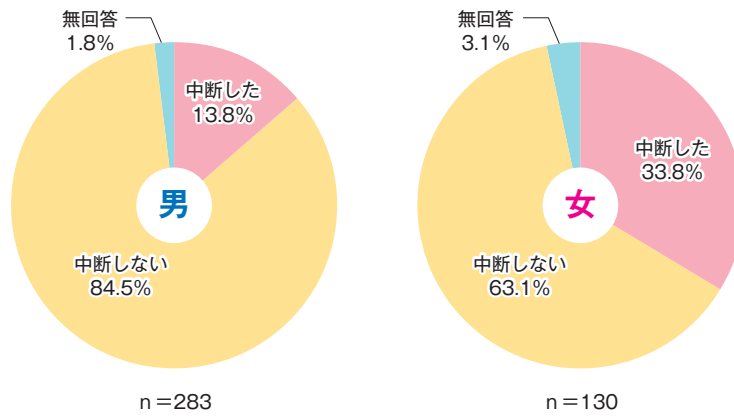
■性別（問1）



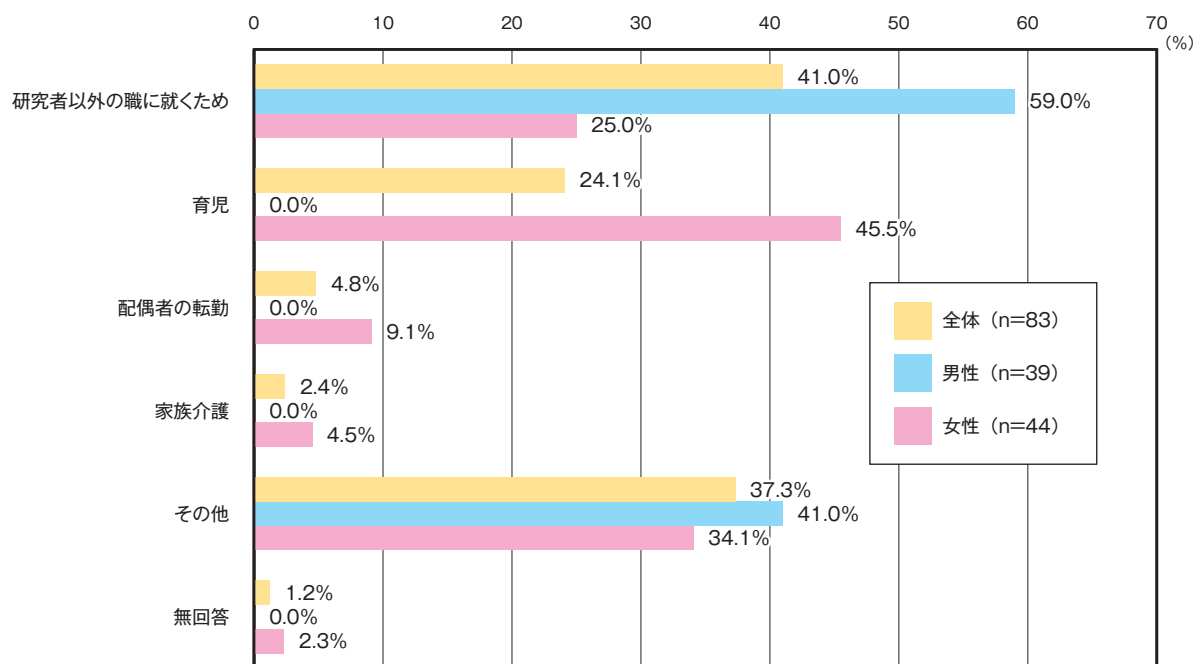
■現在の職位等（問3）



○キャリアを中断したか（問5）



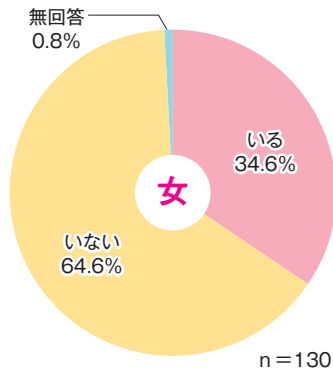
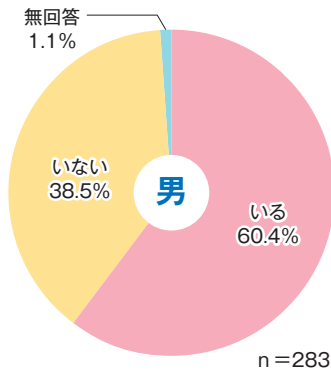
■中断した理由（複数回答）（問7）



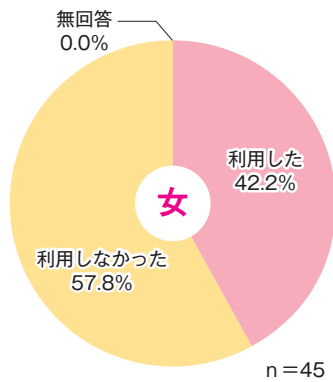
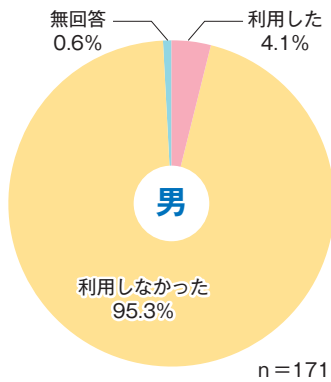
生活関連項目

○子どもについて

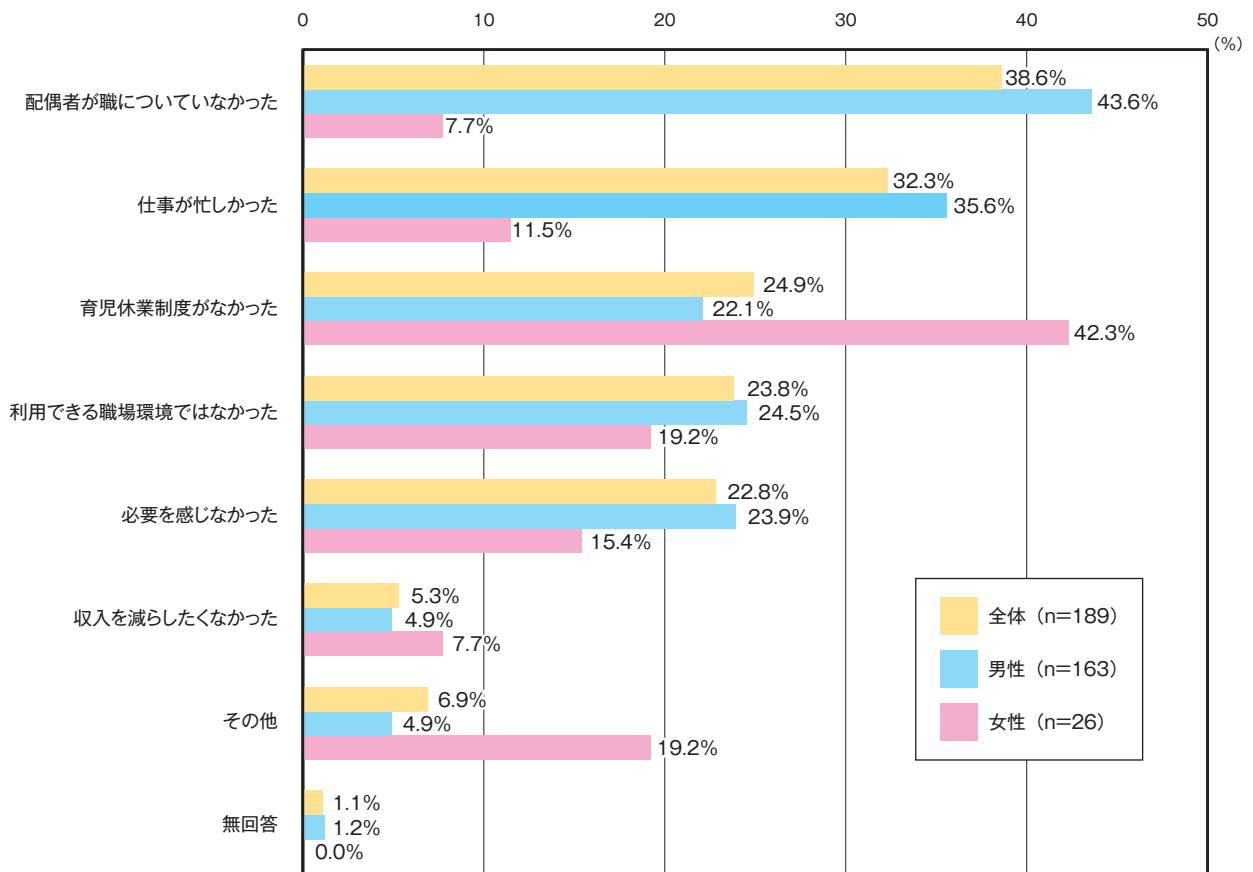
■子どもの有無（問8）



○育児休業を利用したか（問9）

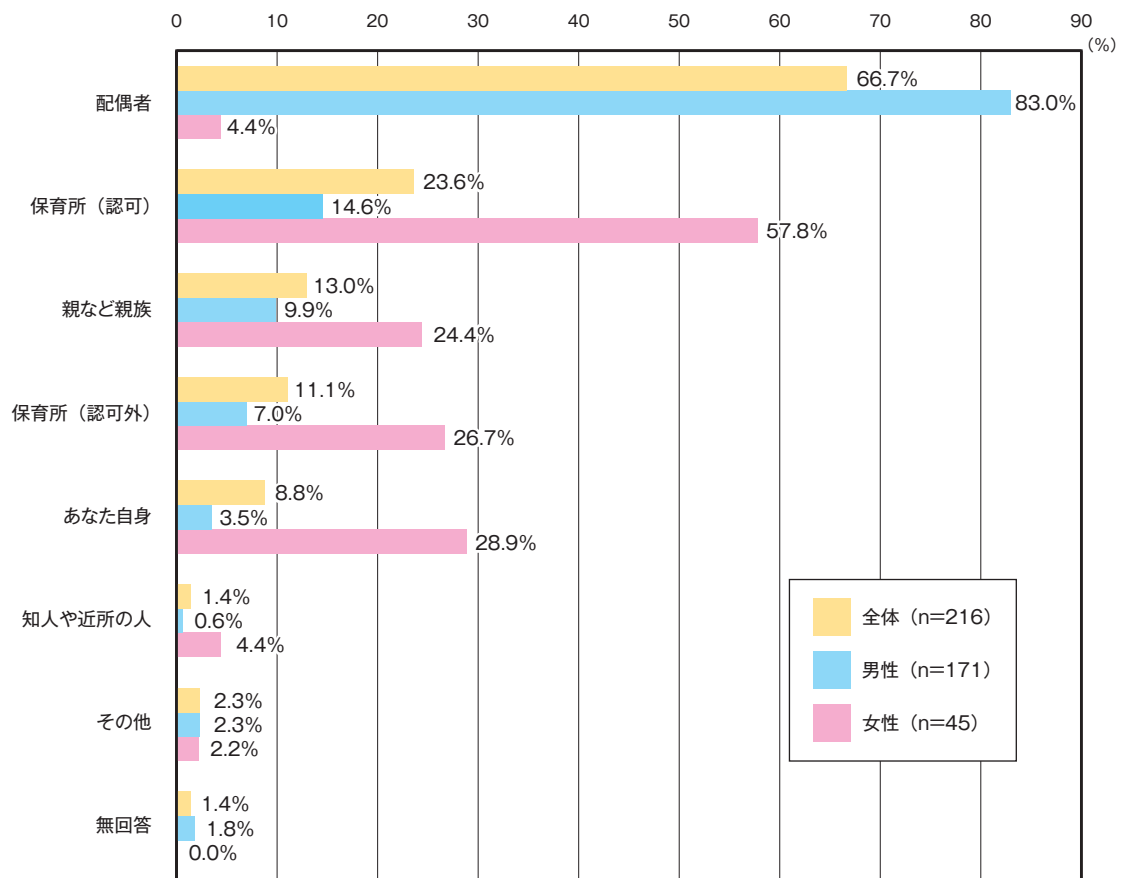


■育児休業を利用しなかった理由（複数回答）（問10）

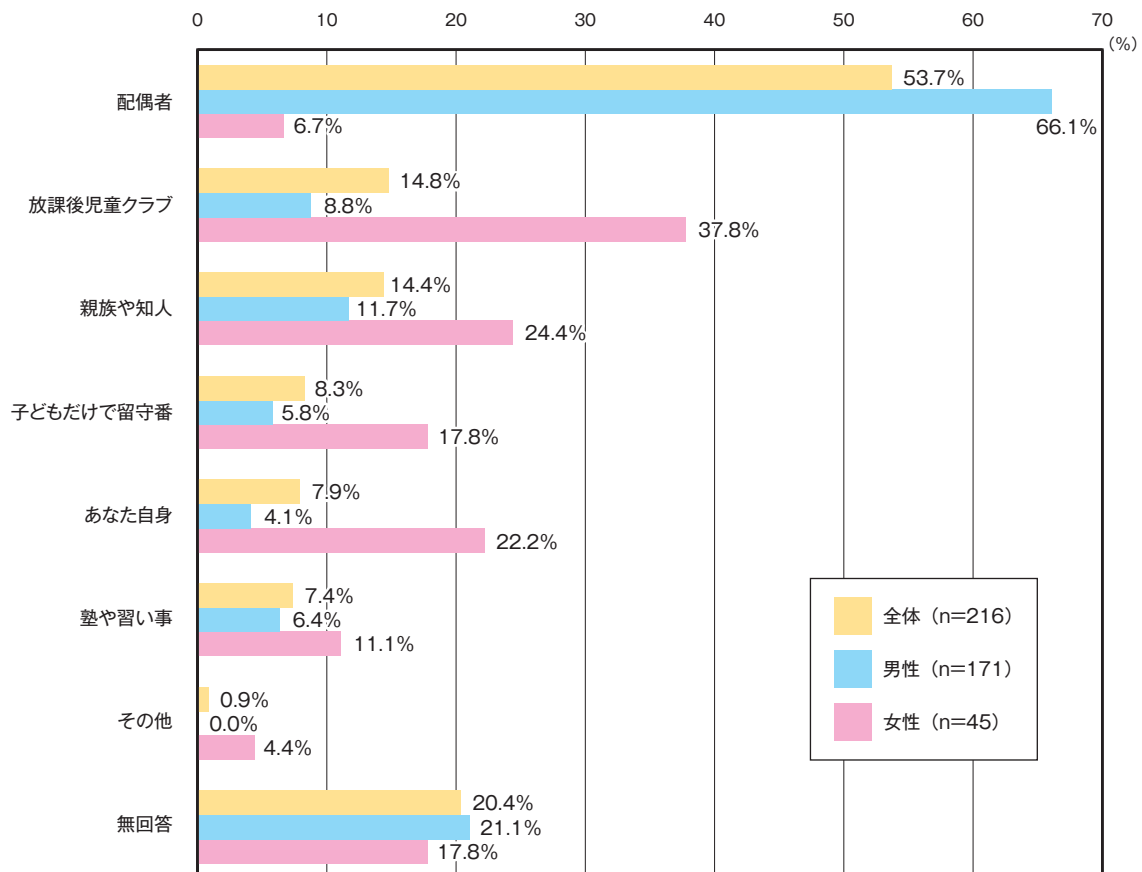


○育児とのかかわり

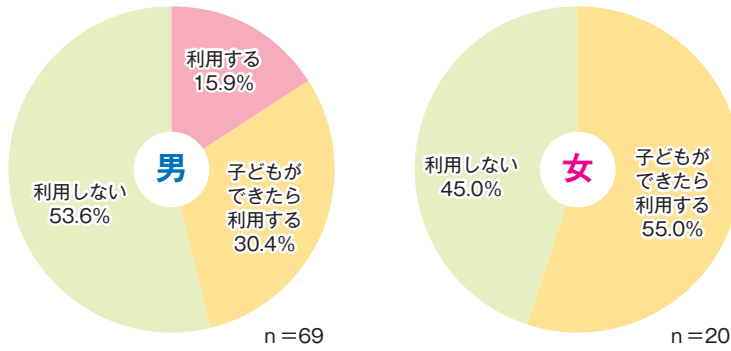
■未就学の子どもの平日昼間の育児を担う（担った）者（複数回答）（問11）



■小学生以上の子どもの放課後の世話を担う（担った）者（複数回答）（問13）

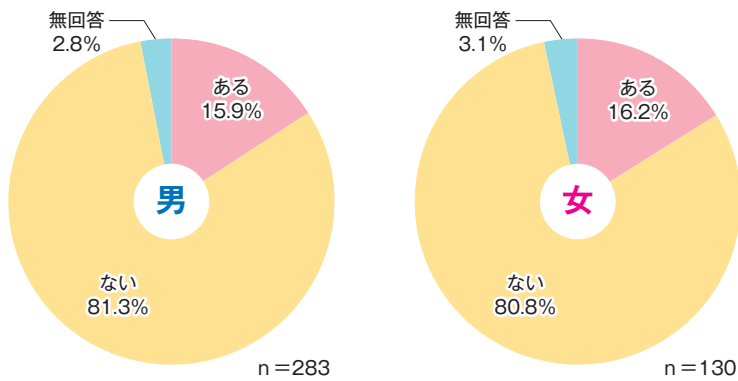


○保育所ができたら利用するか（旦那原キャンパス）（問14）

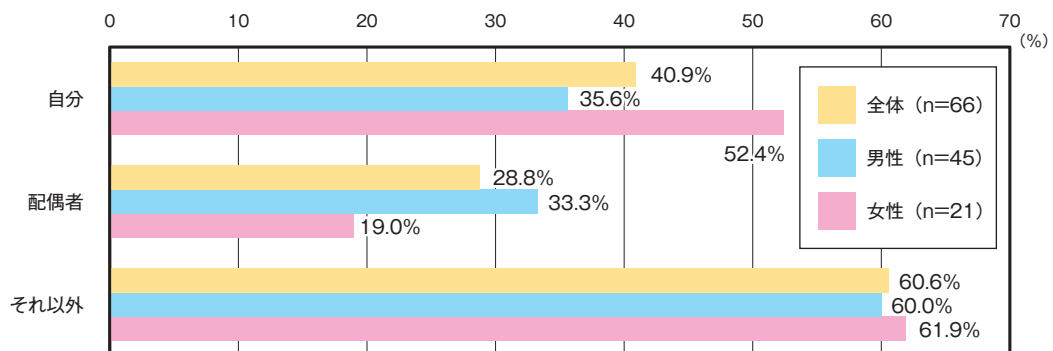


○介護とのかかわり

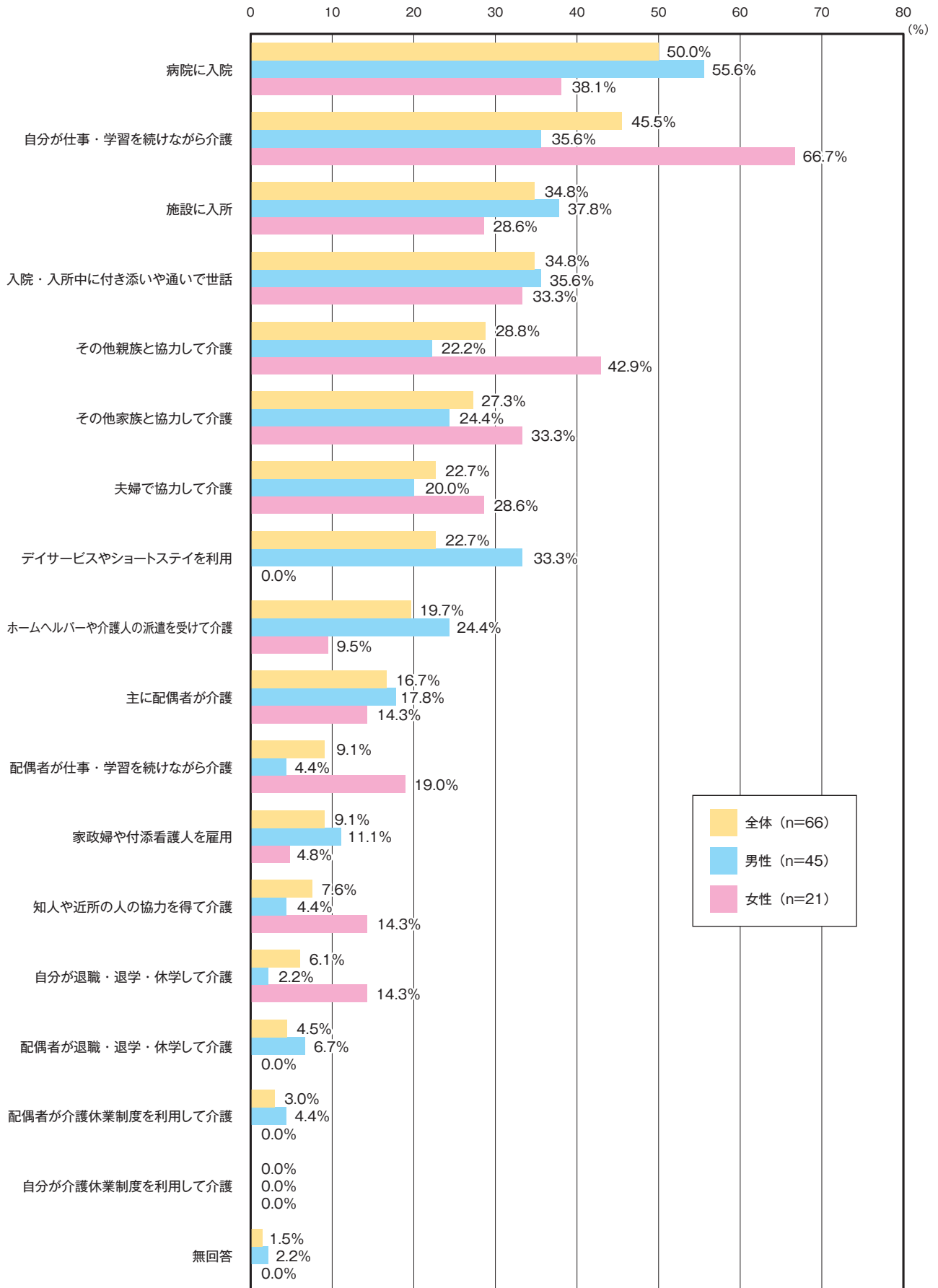
■介護経験の有無（問15）



■主な介護者（複数回答）（問16）

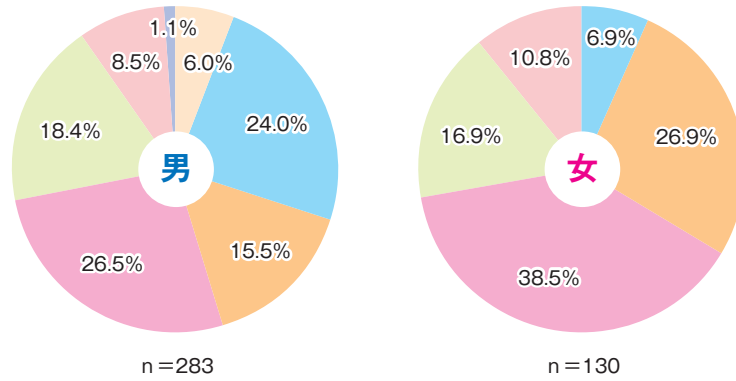


■主な介護方法（問20）

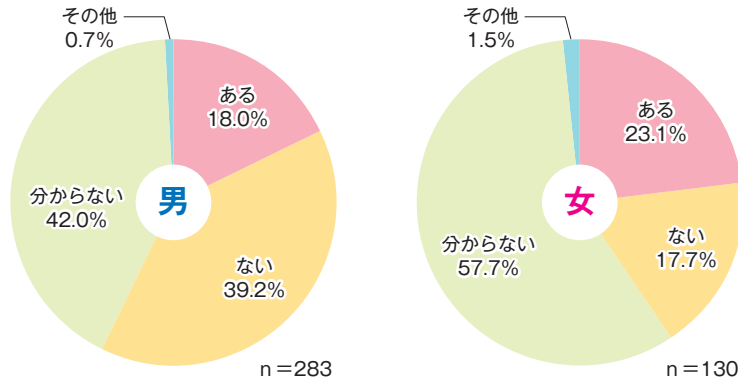


男女共同参画関連項目

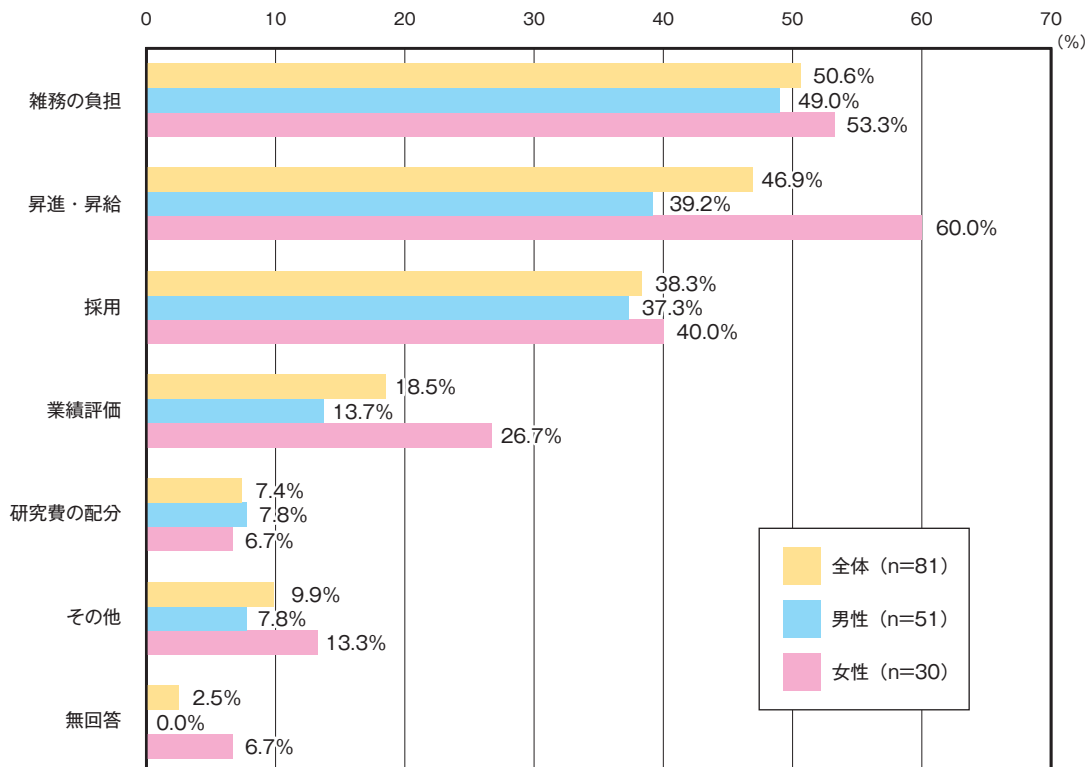
○夫は外で働き妻は家庭を守るべき (問21)



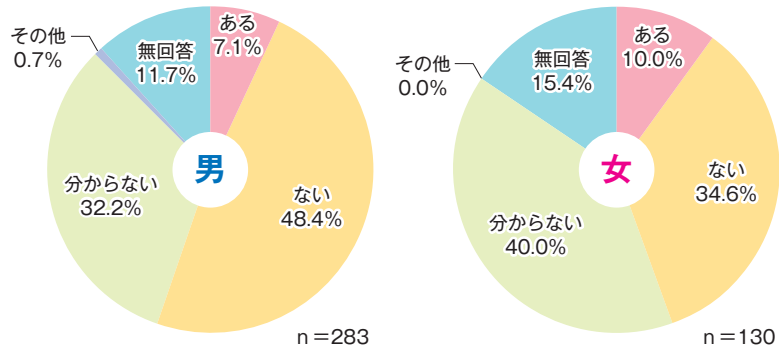
○職場での男女差別 (問22)



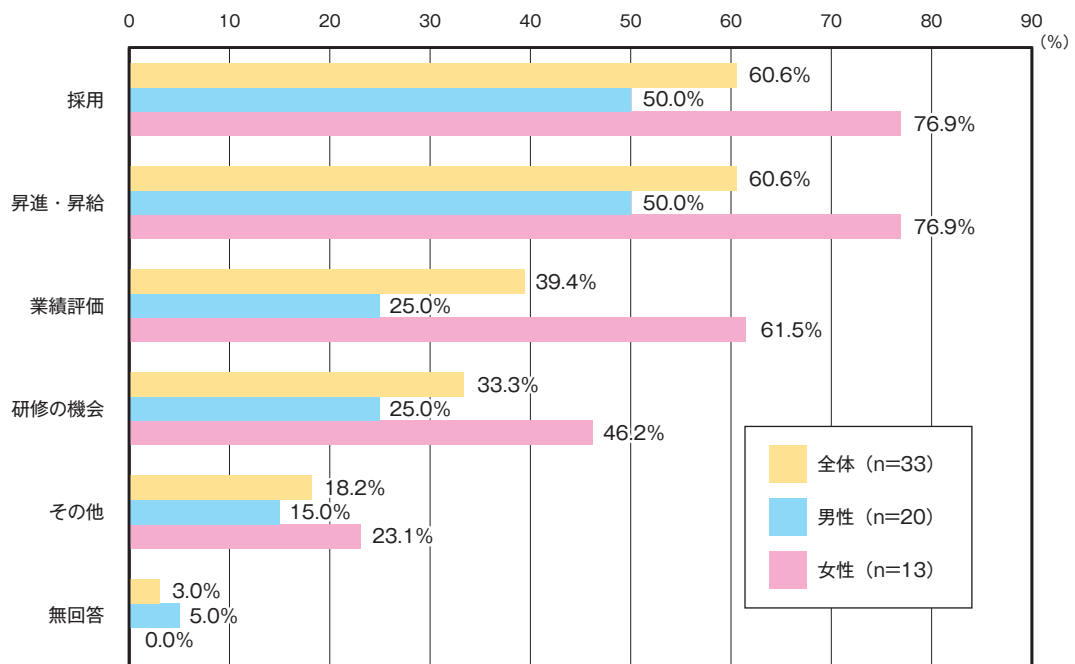
■処遇の差があると思う面 (複数回答) (問23)



○研究分野等での男女差別（問24）

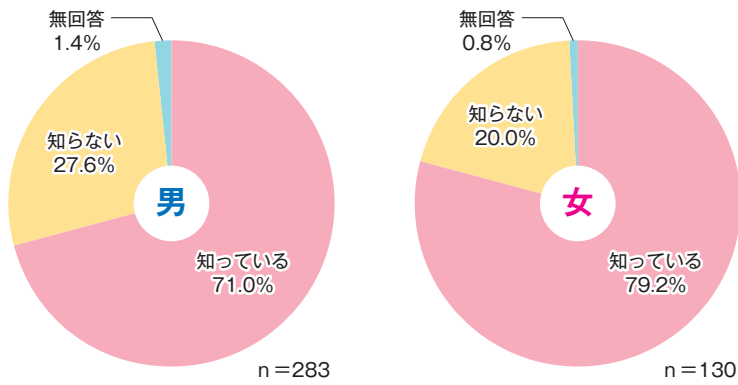


■処遇の差があると思う面（複数回答）（問25）

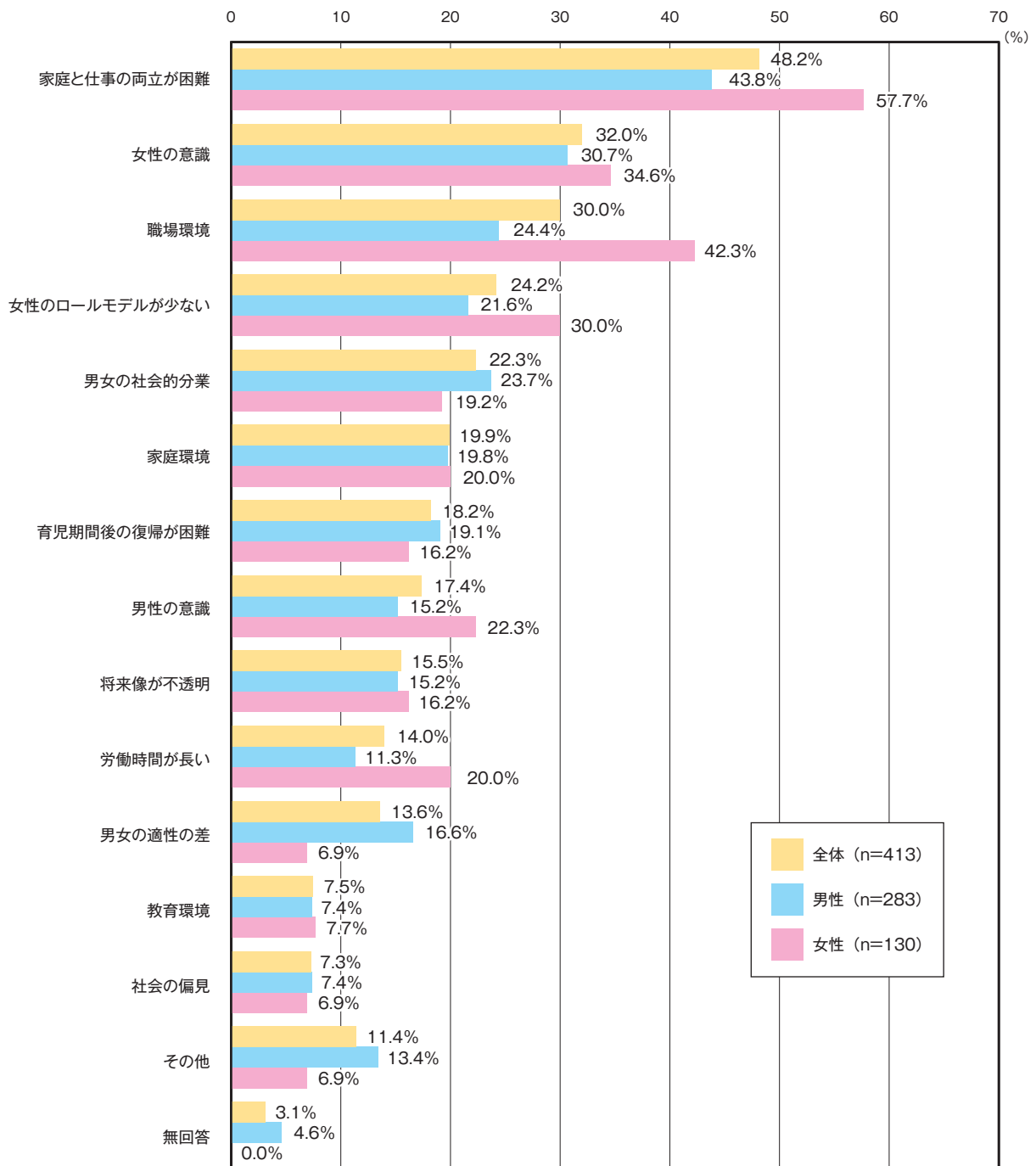


女性研究者支援関連項目

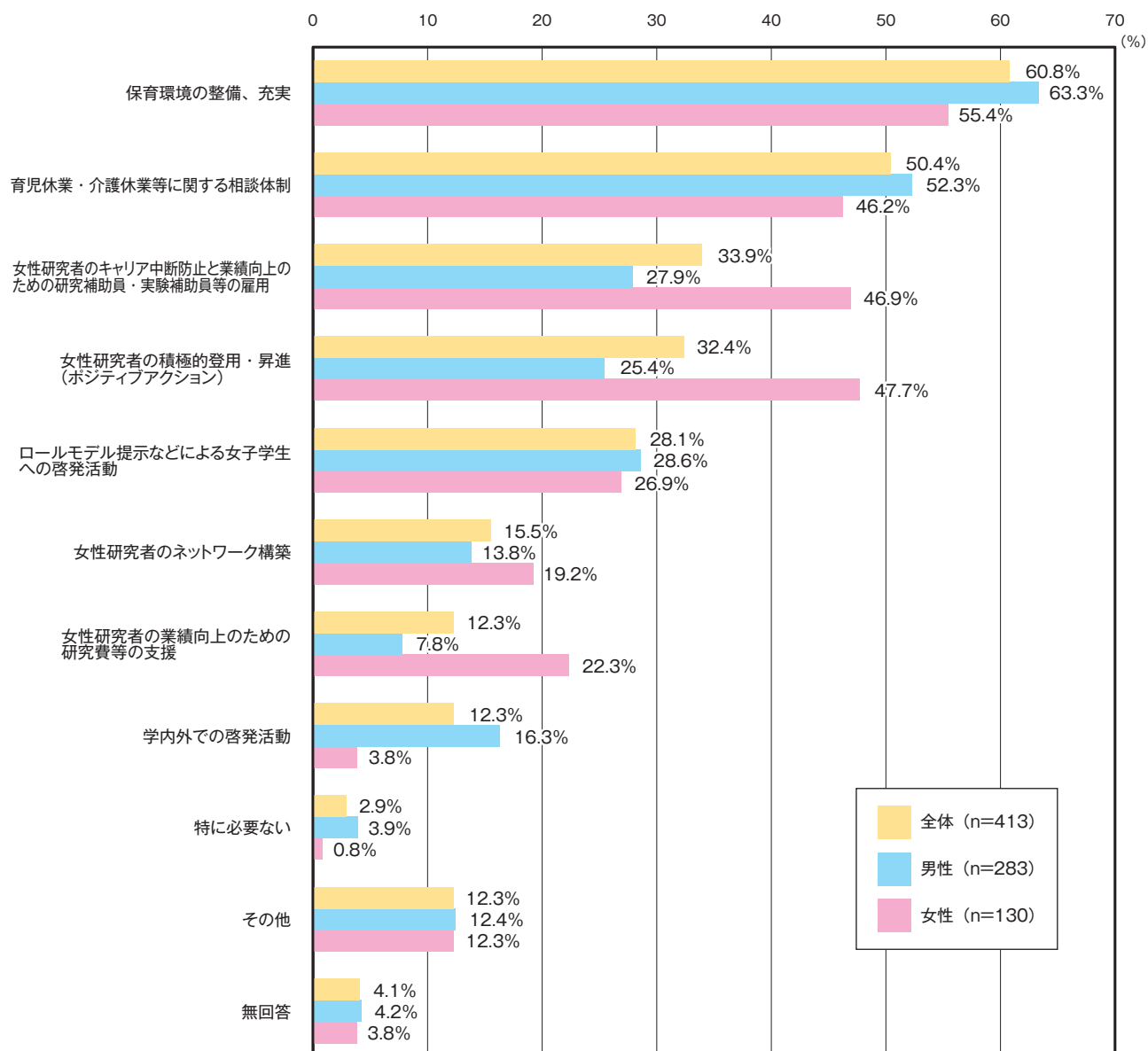
■サポート室の存在（問27）



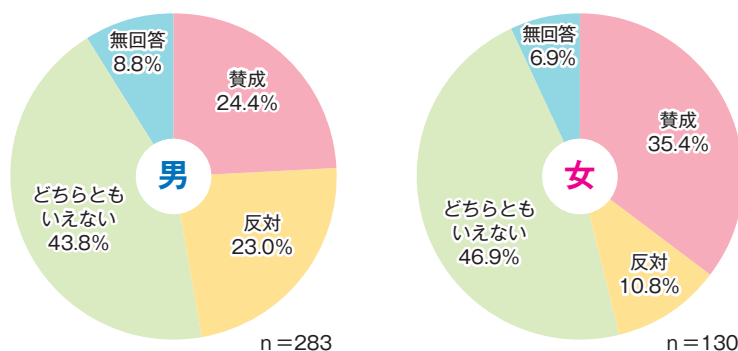
○女性研究者がどうして少ないのか（3択）（問29）



○女性研究者をどうやって増やすか（3択）（問30）



○「大分大学男女共同参画行動計画」に行動指標を明示したこと（問26）



男性114名、女性48名、計162名の回答者から提出された意見をすべて掲載する。（以下、すべての項目の意見は整理の都合上、「である」体で統一している。）

□賛成・男性教員

- ・目標がないと女性比率は向上しない。
- ・努力目標を設定しないとなかなか比率が上昇しない。
- ・比率の向上のためには数値目標が必要。
- ・具体的で明示的な目標が必要だから。但し採用後の仕事力に対する期待も自然に上がることが想像される。
- ・指標としては妥当な数値と思う。女性にもこの数値をクリアできるように頑張ってもらう必要がある。
- ・2010年までに20%を達成する、というのが国大協の10年前の目標であり、20%を下回る数字ではもはや目標たりえない。また大学院学生の女性比率を高めることは女性研究者の裾野拡大のために必須である。
- ・男女共同参加推進のため。
- ・女性のエネルギーを活用すべき。
- ・男性中心思考では行詰っている。女性特有のフレッシュな発想を必要とする。
- ・一般的な男女比に較べて研究者の男女比は偏っている。
- ・医学生の50%は女性である。
- ・ただし、医学科においては（特に、診療に関わる教員では）慎重な取組みが必要。
医学部以外、特に基礎分野では積極的に進められたらと思う。
- ・賛成だが、もう少し時間がかかると思われる。（新採用をすべて女性にするのは現実的にはムリ）
- ・教員に関してはある程度目標に近づけるかもしれないが、電気電子工学系の学生に関しては入学時点での女子の比率が10%程度なので実現は不可能と思われる。
- ・九州は男尊女卑が激しい。（当地の人は余りその意識がないが…）
- ・女性（男性）の意識が変わる。
- ・女性の（新しい）発想は大変重要と考える。
- ・結婚後も、女性が働ける環境ができることは良い事だと思う。時代の流れにあっていると思う。
- ・目標値をかかげて活動することも大事だが、どのような人を採用するか、他（大学の将来構想など）との関係で吟味する必要がある。助教や特任ばかり増えても労働環境として改善されたかど

うか、不明である。

- ・基本的には賛成ではあるが教員になるように女性も頑張ってもらわないと達成は困難と考える。
- ・能力による評価をすれば必然的にそうなる。
- ・能力があれば採用すべき。
- ・現在の研究者の男女比率は異常である。研究分野により、女性が少ないこともあるのだろうが、学生を募集し、研究者を育成する過程で男女比を均等に近づけていくべきと思う。ただ、だからといって、採用時にとりあえず女性を積極的に採用するというのもよくないと思う。(採用は公平に審査し、最後に同じ業績や評価の候補者が複数残った場合に女性を優先する程度ならいいが、最初から女性を採るという方針はよくない)
- ・女性医師の参加は必要。
- ・機会均等でいいのでは。
- ・目標として悪くないので。
- ・どんどんやってほしい。
- ・女性のうち(男性も含めるが) full timeで働くつもりの人と(家庭の関係などの理由で)キャリアを離れる人がいるので、一率に20%、35%などと男女比を設定するのはひずみを生む。full time希望かどうかで比率を決めるべき。
- ・可能ならば望ましい。
- ・女性にも有能な人材が多い。
- ・賛成だが、努力するでは何も変わらないと思う。義務にしなければ変わらない。そう思う。
- ・設定数字の妥当性については分らない。

□賛成・女性教員

- ・実現が難しいとの意見もあるが、実績をつくるには、指標を掲げることはやむをえない。変化するためには必要である。
- ・同性の目から見ても「女性の立場を損ねている」と感じる方もいるから、女性であれば良いのではなく、「本学にとって相応しい教員かどうか」を厳しく議論する必要がある。数値が一人歩きするのは賛成出来ないが、九州は封建的な考え方が根強すぎる。ここから脱却するには、最初は強いカンフル剤として「数値目標」を掲げる必要があるかと思う。
- ・特別な優遇措置は逆の効果を生む可能性もあるが、現状がマイナスからのスタートなので初期の対策としては良いカンフル剤にはなるかと思う。
- ・そんな事しなくても女性を1人の人として扱っていただくのが理想だがそうでもしないと、この大分の風土では難しいと思う。
- ・目標を設定する事で行動(実行)できると思うから。
- ・女性の割合増加は絶対に必要。
- ・女性教員は明らかに少ない。全くの男性社会である。
- ・諸外国と比較して、日本は女性研究者の数が少ないため、女性が働きやすい環境づくりが必要と考えるため。
- ・自分と同じような環境で働く女性研究者を増やしてほしい。

- ・男性、女性というよりも、人数そのものを増やさなくてはならない。
- ・そもそも人数がいなければ先を突破する女性管理職も研究者も生まれないと思うので。
- ・女性の出産育児に対する男性の目はまだまだ厳しい。女性の比率が多くなれば、そういうこともなくなっていくのではないかと思う。
- ・女性と男性の研究者比率が等しくなれば優秀な研究者をより多く育成する環境が整う。男女が等しく活発に意見、研究分析することで自由でダイナミックな研究構想が可能。
- ・女性の研究意欲の向上につながるため。
- ・男女共同参画の前向きな一歩だと思う。
- ・働く女性を応援したい。
- ・いい事だと思ったから。
- ・女性でもとれやすいようにしてほしい。
- ・本採用の枠が増えるのは嬉しい。
- ・女性でも実力のある人には、頑張してほしいから。
- ・女性の立場に立ったものの見方をしてくれそう。
- ・女性への多くのチャンスが与えられ、よいことと思う。
- ・一度離職してもすぐに取り戻せるので環境さえ（フォロー）整えば採用すべき。
- ・優秀な女性研究者が機会を得にくい。
- ・努力するというだけで、実際には何も変わっていない。より強制力をもたせなければいけない。
- ・努力するというのは、努力したという事実だけで実際の比率が20%もしくは35%に達していなくてもよいのだろうか？努力目標なのか、必ず到達しなければならない目標なのかが分からないので、女性の比率が本当に増えるのか疑問である。
- ・個人で具体的にどのような努力をすれば目標を達成できるかが分からない。

□賛成・男性院生

- ・計画の趣旨には、大いに賛同する。また、数値目標は必須と思う。
- ・男女で平等な場がないのはおかしい。
- ・男女関係なく、同じ人間として見られるような早く社会が変わってほしい。
- ・女性が活躍する場所を、男性と同じくらい増やさないといけないと思う。
- ・女性が働ける環境にするような努力は良いと思う。
- ・女性の可能性を広げることができる。
- ・女性ならではの強みなども研究で活かせると思う。
- ・募集をかけるという意味では賛成だが、数字にこだわることはないと思う。
- ・ただし、採用がふえても継続できなければ意味がないため現在の方々の環境を良くするのが先と思う。
- ・女性が前面に出てくる（出ている）のは賛成であるが、能力を無視した雇用であるのであれば問題であると感じる。
- ・男性が多いから。

□賛成・女性院生

・女性は社会的環境や家庭の事情等、非常に研究職に就きにくい中で、このような努力目標があると励みになり、また、色々な方の見方も変化してくるので賛成。

- ・具体的な目標を掲げた方が動機づけが高まるから。
- ・少子高齢化の中、誰でも社会の中で活動すべきだと思う。
- ・性別関係なく研究に携わる事が出来る社会になれば、新しい発見がきっと増えてくると思う。まずは目標を数値化して目に見える形の、設定からで良いのではないかと考える。
- ・大学院卒業後、第2子出産後も復帰できる確たる役職があることが、女性医師増につながると思う。現状では、院卒業後、ポストがないことも1つの原因で、実質離職している女性医師が多い。私自身の身にせまっている問題で、深刻。

仕事（臨床、研究）を興味ある分野で生きがいをもって働きたいが、やめたいならやめていい、という雰囲気は女性に対しては感じる。

院生、短時間勤務などでは、卒業したり休んだあとの身分保証が全くなく、思い描いた仕事ができない現状である。

自分がしたいと思っても、周りに必要とされていない（＝ポストがない）ように感じる。

□反対・男性教員

- ・男女の共同参画のためには、まず「機会均等」が重要であるが、それが十分機能していないように思われる。
機会均等を人事、学生指導などあらゆる側面で追求すべきである。「結果の平等」にむけたポジティブ・アクションは、場合によっては有効性をもつと思われるが、専門別のポストで募集する教員の採用等にこれを導入することは、デメリットが大きい。
- ・教員の採用については男女に関係なく、優秀であれば採用すればよい。結果として20%を超える場合もある。
- ・性別など関係なく、成績実績で採用すべき。
- ・能力で選ぶべき。
- ・「性」ではなく、「能力」で採用すべき。
- ・能力に応じるべき（男女平等に）。
- ・能力に基づくべきであり、性別で決めるものとは考えない。又、数字の意味が不明である。
- ・研究においては、能力に基づくべきものであり、数値目標は、好ましくない。
- ・業績評価に基づくべきであり、研究者確保のために割り当てる方法は機械的すぎる。
- ・数字が入るべきではない。本当に必要な人材を性別によらず採用すべき。
- ・男性と対等に勝負すべきで%を決めて目標にすべき事ではない。
- ・適任者がいないのに、女性教員を20%にする必要はない。女子学生がいない。
- ・数値目標をかかげる必要はない。これら数値の設定根拠は何故か？必然性があればおのずと決まってくる。
- ・結果として数字は出てくるものであり目標に数字を上げるのは逆差別等の問題も出てくる可能性等もあるため。

- ・たとえば、本当に男女で実力が同等であれば女性を採用すればよいであろうが、そうではない場合に女性が優遇されることにつながる可能性がある。
- ・教員比率について…今後の新規採用は全て女性か？これこそ性差別だと思うが。
学生比率について…就職の問題もある。院入試に女性枠を設けるのはどうか？
- ・この取組みが差別を生んでいる側面もある。ボトムアップ的（進学への支援、意識改革）な改革が必要と思う。
- ・数字の根拠が不明。それだけの人数の女性研究者が存在する（希望する）のか不明。結果ではなく、就業・進学等への支援の整備から始めるべきではないか。
- ・数値の設定理由が不明確。単に引き上げるといっただけで良いのではないか。
- ・この数値目標の根拠が分からないため。大学教員というと、研究をしている人であるべきだと思っている。研究者を育てるといっことは男でも女でも関係なくどちらも大分大学では不足しているのだからしっかりやるべきだと思っている。外国に比べて低ければどういっことが生じるのかといっことも真剣に議論すべきと思う。
- ・数値目標には？？自由競争であるべき！！
- ・数値目標を挙げる必要はない。実績があれば、教員にするようにすればよく、優秀な女性研究者が多ければ女性教員比率が50%であろうと100%であろうと構わない。
- ・意識することはとても大事であるが、数値目標の設定は、反対である。
理工系については、そもそも女性はその方面に進学しておらず、一定の能力をもつ（論文数など）教員の確保も大事であるため、同じ能力なら女性を採用するといっ程度でよいと考える。本当は理工系の学部（教員ポスト？）が多いので分野ごとの女性研究者の割合も考慮すべきでないか？
- ・目標比率の達成に重点がおかれて、本質的な改善とならない気がする。
- ・このように数値目標を挙げてするといっではないと思う。
- ・数値目標で上げるものではない。質より数は反対。
- ・初めに数字ありきでは困るのでは？評価しやすいとは思っが。
- ・数字で判断するものではないはず。
- ・結果的にそういっ比率になってもよいが、あえて、そのために目標を決めるものではないと思う。
- ・女性教員の比率アップには賛成。でも、逆に男女不平等にならないよう注意が必要と思う。
- ・適性・能力によって判断すべきであり部局ごとに目標値を設定する必要を感じないため。
- ・あえて、女性にこびる必要なし。働く気力のある人への協力はもちろん惜しまない。
- ・女性だけでは理由にならない。
- ・実労働が少なく男性の負担が増える。
- ・外で働きたいと思っ女性や学問をしたいといっ女性の妨げになる事象は絶対になくすべきだと思っ。そのため、我々男性は職場で「男社会」を前面に出さないように努力すべきである。
しかし、女性の意識改革を無理矢理行ったり、所望者がいないのに無理にポストを増やすといっのは極めて不自然な愚策だと思っ。女性のポストのために逆に意欲のある男性がポストを得られなくなるのは、男尊女卑思想と同等の性差別である。一体何を解決しようとしているのか、甚だ疑問である。女性のポストが「自然に」増えれば何も問題はない。社会はそれを目指すべきだと思っ。
- ・女性比率を引き上げることを目的とするのではなく、元々希望している女性が研究に賛画できる

ようにし、その結果として比率が出るべきである。元々女性の割合が多くないのに学生の比率をわざわざ引き上げようとする意図が分らない。努力目標などという形で女性の比率を決定すべきではない。

- ・ になりたいのになれないという弊害はなくさなくてはならないが、無理矢理つれて来て目標達成というのは違う気がする。
- ・ 比率を上げることに効果があるのか疑問。
- ・ 分野によっては女性比がとても少なく女性を集めるのが難しい。
- ・ 学部、学科によっては、もともと女性がいなないor少ない状況にある。クラス40名で女子学生0の学年が多い。その中から大学院へ進学し、さらに研究者を目指す者の数は極めて少ない。
- ・ 数字の問題ではない。そもそも分野によって学部学生の段階から男女比は異なる。一律に目標を設定するのはまちがいの。
- ・ 機械系は女子学生の割合が全体の1%未満。部局ごとに目標を設定することが不自然。
- ・ 部局により適切な男女比があるので一律に%を決めるのはそぐわないのではと思う。
- ・ 女性の逆差別になるため。
- ・ キャンペーンで上げようとする事自体が無意味。過保護にするとそれが当たり前と思われ逆差別につながる。
- ・ 環境が整っていないのに目標値だけ掲げても無意味。
- ・ 無理な目標設定。
- ・ 賛成であるが、数値目標は実現困難。工学部の場合、もともとの女子学生数が数%しかない。これで数値目標を上げるのは無理である。
- ・ ムリ。
- ・ 妊娠、出産という女性にしかできない役割を除外して共同参画を考える事は非効率。
- ・ 女性の参画が妨げられていないと考えている。従って、比率を引き上げる方向への努力は不要と考える。
- ・ 不要だから。

□反対・女性教員

- ・ 基本的に女性の社会進出を円滑にする環境作りには賛成だが性別で区別するのはナンセンスだと思う。
- ・ まずは環境を整えてから数字を上げるべき。
- ・ 女性教員も増えて欲しい、女性でなければ分からない考え方や事情、男性でなければ分からないこともいっぱいあると思う。女子学生への対応のためにも女性職員、女子教員を増やして欲しい。
- ・ 女性比率を向上させることが直接的に男女共同～の目標とは言え、職員としてのスキルの優劣を第1の選考基準に考えるべきではないか。
- ・ このような発想はある意味、女性を特別扱いするもので採用や進学において、性による優遇措置は好ましくないと考えている。あくまで能力や適性で行うべき。
- ・ 性別で判断せず、個人の能力で決めるべきではないか。
- ・ 学問分野にもよるし、これにより実力のある男性教員、学生が減るのも考えものかと思う。

・%数値の根拠が妥当なのかが判断できない。

- ・女性だからということでふやすのは本末転倒。
- ・悪い目標ではないが、研究するしないは本人次第。
- ・無理だと思う。

□反対・男性院生

- ・実力を見て採用を決めればこのような目標は不要。
- ・目標数字をかかげるのがおかしい。
- ・女性比率という数値だけで目標を設定してもあまり意味がない。
- ・結果として比率が上昇するのはよいが、数を充足させるために数値のみにこだわり中身を考慮しないことがあってはいけないと思う。
- ・もともと理系に女性が少ないのに目標を設定する理由がない。完全にお役所仕事だと思う、考え方が。
- ・自発的にそうなるべきであって行動目標としてふさわしくない。
- ・サポート体制がはっきりしない状態で単に数値目標を示す理由が分からない。
出産、育児等のサポート体制を充実させ、その結果として達成されれば良いことであり、教員比率を上げればすむものではないと考える。
- ・単に女性比率向上の為の努力は学校が努力すること自体ナンセンス。努力は自分ですればいい。
- ・積極的に採用をする必要はないが公平に採用することが最大の男女共同参画行動なのではないかと思う。
- ・修士女性の就職状況が厳しすぎるため。
- ・採用の基準が甘くなるのではないか。
- ・女性は妊娠するから、子どもを育てるべきだから。
- ・いつ家庭のためにやめるか分からないので。
- ・女性は仕事やめるから。

□反対・女性院生

- ・研究したい人が働き、学べば良いと思うので採用基準が公平であれば女性採用の目標はいらないのでは？

□どちらともいえない・男性教員

- ・目標を設定する前に、まずは保育所などを含めた支援体制の改善が必要と思う。
- ・まずは保育所の設置や、育児休暇が活用できる環境（たとえば休暇中の非常勤講師の任用などについての手続きの整備）を整えた上で、女性比率の向上を図るべきであると思う。
- ・女性研究者や女性教員を増やすこと自体は賛成だが、数値目標ありきで考えると、不自然な施策が発生するような懸念がある。
- ・行動指標そのものには反対しないが、具体的なやり方次第では、不当な性差別につながることもありうるので、慎重に進めるべき。

- ・アクティブに研究している人材がたくさん居るならいいが、数字ありきでは大学の研究レベルが落ちる。
- ・数値目標を達成することが目標になってしまい、実力がない研究者（女も男も）を採用してしまうことは避けるべきである。

どちらともいえない・女性教員

- ・働きやすい環境が整うことで、自然と女性教員や女性研究者の比率が増加すればよいと思う。
- ・女性の入りやすい環境、学科がすべてにおいて同じであるとは限らないから、同じ目標設定は難しいと思う。
- ・比率を上げることはいいことだと思う。しかし単に、比率を上げたところで本当の意味での「男女共同参画」なのか。働く環境の中で、男女差をなくすこと、男女が働きやすい環境にすることの方が大事だと思う。
比率が上がった＝働きやすい環境、男女差がない ではないと思う。

どちらともいえない・男性院生

- ・採用希望の女性が多く居るのであればそれを支援するのは賛成だが、希望者が少ないのであれば無理に引き上げをしなくても良いのではないかと思う。

問31 本学で女性が研究を続けていく上での問題点とサポートを必要とする点

男性115名、女性64名、計179名から意見が提出された。

□男性教員

- ・ 良いモデル人が少ない。
- ・ 特に育児面での支援。
- ・ 育児への社会的backup体制が整っていない点。北欧のシステムのような体制が取れないと困難であると思われる。
- ・ 保育環境の整備。
- ・ 保育所の整備が必要と思う。
- ・ 教育学部があり乍ら、学内保育所や幼稚園がないのがおかしい。
- ・ 保育園の充実。この大学に特殊なものはない。日本全国同じでは？
- ・ 研究を続けながら子育ての出来るサービス（保育所等）の整備。
- ・ こと医学部においては有能な女性スタッフは数多くいると思うが、親元を離れ夫婦だけで家庭をもっている場合、育児をサポートする環境が無いと、研究を諦めざるを得ない状況に追い込まれてしまう。
充実した保育施設とサポータースタッフの提供で有能な女性研究者のキャリア中断を避けることが大学にとってもメリットが大きいと思う。
- ・ 24時間体制の保育環境の整備。
諸会議などが基本的に少なくとも18：00前には終了するなど、育児中の女性医師が常勤でも業務ができるようにする。→勤務体制の改善。※女性というより、出産・育児をする医師と改めて欲しい。
- ・ 保育所の時間外保育（特に夜間20：00位まで）。病児保育の設置。
- ・ 病児保育。
- ・ 育児のサポート。なかよし保育園における病児保育。役割分担（日直、当直など）
- ・ 家庭環境（特に子ども）の支援が必要。子どもの突然の病気などすぐに対応ができるような支援が必要。
- ・ 家庭、育児との両立をサポートする必要がある。そのためには学内に保育園、さらに病児保育が可能な体制が必要。男性（夫）が家事、育児を分担する必要がある。
- ・ 出産、育児について配慮するシステムを周知。
- ・ 育児休業等に関する相談体制や保育環境の整備が重要。
- ・ 育児期間後の復帰。
- ・ 育児休暇、仕事復帰のシステムの構築。
- ・ 出産・育児・再復帰。
- ・ 出産によって、職場を離れた後に最前線へ復帰するのは困難だと思う。
- ・ 育児休業時および職場復帰前の濃厚な講座／大学のサポートが必要。
- ・ 育児やその外で抜けてもサポートできる人員の余裕。
- ・ 育児介護等への積極的な支援が何よりも重要と考えられる。
- ・ 育児休暇、長期休暇のとりやすい体制や代用教員、非常勤教員の採用などの人事上の支援が欠か

せない。(これは女性教員に限ったことではないが)働きやすい職場風土を醸成することも。

- ・男女に関係なく十分研究や教育に専念できる環境(補助員、研究費、事務部門の充実と責任ある役割遂行)整備が不可欠→(社会全体を変える)男の働き難い職場環境からは必ず女性が駆逐される。
- ・数値設定で無理に押し進めても、そこに不平等がないならごまかしになる。
- ・女性に限らず、男性でも介護等で休職できるような環境づくりが必要だが、教員の削減で実際には不可能と思われる。
- ・どこの大学でも同じだとは思いますが…。
 - ①出産・育児のための時間の確保(中断しても研究に戻ることができる仕組み)
 - ②体調がよくないときに、休むことができる仕組み(休憩室ではなく、家に帰るということ)
 - ③長期に休みをとる場合の非常勤講師の手配(これが一番。大分では大変かもしれない)
- ・研究の支援が必要だが充当する予算が少ない。女性採用特別枠の設置。
- ・女性教職員を増やすことは大変と思うが、以前のウーマンリブ運動のような権利のみを主張するのではなく、義務と周囲の理解の輪を大きくして進めてほしい。
- ・男性の意識を変えるため(男性に対する)の活動。女性に手厚くするというスタンスは男女平等ではない。
- ・男性のこれまでの意識を変える必要がある。女性から見て働き続けたいと思える職場にする必要がある。男性側からもワークバランスを考えて、職場だけでなく家庭から変えなければならない。
- ・何故以前と比べて女性の研究者(男性の研究者も)が減ったかということを考えてみる必要があると思う。

たしかに核家族化など、社会が変化しサポート体制が少なくなったことは言えると思うが、

- ①ハングリー精神の低下(モチベーション)、
- ②豊かさ(他人と同レベルの)の追求、
- ③研究の大切さの、面白さの教育の欠如、
- ④子ども教育への過剰な投資、
- ⑤税金で学ばせてもらった人としての義務感・道義的責任の欠如、
- ⑥拝金主義(日本が物質的にも精神的にも貧しくなったための)

などが原因で、男女とも研究力が低下していると思う。このような考え方で、もう少し根本的に男女共に研究者を育てるべきと思う。上司はできるだけ、子育てが終わった女性を大学にひきとめる努力が必要かもしれない。

- ・女性自身がキャリアアップを望むことが第一歩。実際には望んでいない可能性はないか。
- ・家庭との両立により、不利にならないようなサポート(技術補助員の雇用)を大学が保障する。
- ・業績は平等に評価すべきで、女性だからという理由でゲタをはかせるのはマチガイ(保護されれば弱くなる)
- ・あくまでも女性の不利な環境の改善に力点をおく。拡充して専任教授を置いて権限を強めて発言力を高めるべき。

- ・研究面だけに言及しているが、大学教員は、教育、地域貢献、学部運営も求められる。研究だけ続けていくなら大学としてはマイナスでは？もう少し表現を再考してほしい。実際に学部運営になると自分に関係ないといった態度は困る。
- ・ニーズを調整してそれに対応すること。
- ・社会全体で取り組むべき。→長期的視野→学部学生からサポート。
大分大学がどの程度本気でこの問題に取り組むのか不明。しかし、他大学の取組みを参考にすることは大切。
全国的な取組みが中途半端におわると、さらに差別は大きくなるかもしれないので、大胆な人事など、大分大学がリードしていくくらいの意気込みが大切。
- ・妊娠出産→育児の数年～10年。この間の中断、研究へのモチベーション低下これにつきると思う。これがシステムを変えることでサポートできる部署とできない部署があるのではないか。
- ・結婚、出産、育児で研究活動継続が困難になることが問題点だと思う。
家事、育児のために男性が休暇をとり易くする体制が整うと問題が軽減すると思う。
- ・育児は人材育成し将来の社会構成員をつくる重要な役割である。育児休業は延長し給与保障が必要であるが、社会経済状況により文部科学省の経費節減要求により阻害されている。このため、本大学特有の策として学長裁量経費を用いる等の対策が必要と思われる。
- ・男女の別なく研究サポートは必要。
- ・育児、介護を担う男性研究者との共通課題についても着目、析出して、取組みを検討してもらいたい。
- ・結婚しても研究を続けるための大学での各種の条件を整えること。
独法後も、書類が多く、学外の人を容易に雇用できなかったり、外部資金を自由に使うことができないことなどがネックとなっているのではないか。
- ・大学は専門性が高いので、女性に限らず、育児等で長期休暇を取るときに指導している学生をどうするかは大きな問題。また、近年の現場での人員削減で通常の仕事も増えておりまわりで受け入れようという余裕がなくなっていることも非常に大きな問題だと思う。
- ・女性に限らず雑務の軽減が重要。研究専念期間の導入や一定の雑務を免除するシステムが必要。
- ・助教以上のスタッフの数が少ない。講座に支給される校費が少ない。
- ・人事権をもつ教職員の意識改革。ある程度強制的な登用。
- ・昇進の機会を積極的に与える等の配慮が重要。
- ・中高年の女性の登用を多く増やす。
- ・教養教育など、人文系の充実を図るなどして、女性研究者が多い分野の採用を増やす必要があるのではないか。
学部の枠組みや、従来ポストの継承を続けていては、男性が多い環境は変わらないだろう。
- ・ADLを保障する。しかし男性に責任・負担がかからない程度で、男性に負担がかかれば、破たんすると思う。
- ・少なくとも附属病院、関連医療機関では女性の休業時に対応できる十分な人的余裕がない。
- ・短時間勤務などの採用。医局との連携が必要（医学部の場合）。
- ・まずは相談体制の拡充、給与や社会保険体制の確立が必要。

- ・ 家族の協力。
- ・ 第一に配偶者の理解、次に職場環境、さらに子育て環境と考える。
- ・ 子どもとご主人が一緒に生活できる環境が必要だと思う。
- ・ 女性の努力。
- ・ ①女性には研究者として生きる覚悟が必要。
- ・ ②パートナーである男性には、応分の負担（1 / 2の）を負う覚悟。
- ・ ③職場は、児の世話のための遅刻、早退、欠勤に対する理解が必要（男・女ともに）
- ・ 普通の家庭を築く幸せと研究者であることを両立したいと願うなら、男女問わず中途半端な研究者にしかねない。腹を括ってそのスタイルで仕事をしたら、他とは異なる創造性があるとは思ふ。それで良いと思う方の受け皿となる大学を目指す方向性を大学が持っても良いとは思ふ。
- ・ 男女の差は子供を産むか産まないか、必然的に産休をとらざるを得ない。育児に関しては家庭の環境が大きく左右するところがある。年功序列の給与体系で男性が育児を含めて休暇をとるのは現実的ではない。サポートをするという。ならば社会のシステムそのものを支えるくらいでなくては難しいと思う。
- ・ この大学というよりは日本社会全体で女性の社会参画は難しい。終身雇用、年功序列がある限りは難しい。
- ・ 研究を続けたい方がどれだけいるのだろうか？本当に続けたいと思っているのだろうか？
- ・ 研究に男女区別しない。女性に継続的研究意欲が少ない。
- ・ 結婚→家事・育児・介護・その他（親戚付き合い、地域の行事）ほとんどの問題点が「結婚」に集約されるとすれば、御主人がどう対応（協力）してくれるかということになる…が、御主人と大討論（になるかどうか分らないが）してでも「研究したい」という程の女性はあまり多くない印象。
- ・ 女性のうち（男性も含めるが）full timeで働くつもりの人と（家庭の関係などの理由で）キャリアを離れる人がいるので、一率に20%、35%などと男女比を設定するのはひずみを生む。
(Full time希望かどうかで比率を決めるべき)
- ・ 大学院博士後期に女性を積極的に入学させる。
- ・ 特に性差による差別があるようには思わないが研究希望の女性の入学が少ないのではないか。

□女性教員

- ・ 結婚、育児や出産、介護等により、中断しなくてよいシステムづくりとそのための啓発活動。
- ・ 女性は、男性に比べ体力が低い。いわゆる体力サポート
- ・ 「〇〇しなければ」とすりこみをされている女性が多い。すりこみ解除。
- ・ 人にはそれぞれライフプランがある。
今は子育て、家庭中心でやりたい、とはっきり考えるならば半分の時間に仕事をし、残りはまた違う人を雇えるようにしてほしい。そうでなければ、その仕事は残りの人たちへ荷重がかかりすぎる。またその働きによって給与は当然違うものであると考える。給与も時間もくださいというのは逆差別ともなる。
- ・ まだまだ固定的な性別役割分業にとらわれている面も、女性の中にも多く残っているかもしれない。こうした意識改革とともに、女性の日常のささいな事柄に潜んでいるような困り感が具体的

に表出され、課題の解決につながるような仕組みが必要かもしれない。

- ・元同僚は子育て中で、会議を17:00に抜けたり休日出勤ができなかったりしたが、そのことだけが原因ではないと思うが上に立つ者から嫌がらせを受けていた。(しかも女性)私も子どもができていたら同じように嫌がらせを受けたと思うと子どもがいなくてよかったと思うことがある。17:00以降の会議、半日続く会議、業績のプレッシャー、休日の業務等、子育てへの弊害が大きすぎると思う。上に立つ者(あるいは全ての教員)への教育が必要だと思う。とても子育てができる環境だとは思えない(これはうちの部署の話で大学全体に対することではないが)。
- ・教職員の余力のなさ(数において特に)。
- ・労働時間が短いことへの意識改革。
- ・女性研究者の教授が圧倒的に少いので、女性研究者の意見などが大学管理システムにうまく反映されない。女性研究者の教授職、管理職への積極的登用をサポートしてほしい。
- ・男女ともに意識改革の必要性がある。
旧体制的な男尊女卑の感覚がぬけきっていない部分があるので、男性も女性も等しく社会において活動し、家庭も支えるという基本的概念を育てることが大切。
- ・今のところ問題点として実感することはないが、今後、何か問題が生じたとき、内容に関わらず、まず相談にのっていただける窓口が確立されていると安心。
(このサポート室が対応して下さるのだと思うが。)
- ・実力より、男性であることを優先に採用する男性教授が多い。
- ・大分の出身でなければ、地理的条件などから、親族などの援助が得られず、子育てなど厳しいと感じている。保育所など柔軟な利用が出来ればよいと思う。
- ・女性研究者の集い等、様々な分野の女性研究者との交流の機会をいただきたいと思う。
- ・女性研究者へのサポートが唱えられているが、教員をしている場合、教育やその他の仕事により、研究に費やすことのできるエネルギーや時間が少ないという現状がある。
研究者として機能するためには、その他の負担を減らす必要がある。
- ・教育、研究以外の事務的な業務も多いので、私立大学の事務職の職務、業務内容と本学の場合を比べ、本学では教員が担当しているが、私立大学では事務職が担当しているような仕事は事務職にお願いしていただきたい。
- ・教育、研究の補助員の雇用のサポートが必要。
- ・保育施設の充実。
- ・子育てとの両立
- ・夕方～夜の間の育児サポートする。会議やセミナーなど上記時間帯に行われることが多いが、この時間帯をカバーしてもらえない所がない。(学童保育も17:30頃まで)
- ・学生の保育所への申請を可能にする。(現状は許可されているかどうか不明だが)医学部の中で、子育てをしながら学生をしている女性があり、医大の保育所には学生では入れることができないとの話を聞いている。
- ・育児との両立を促進するための病児保育の確保
- ・会議やセミナーなど参加が必要な行事はなるべく早めの時間帯にする、時間で仕事をきちんと区

切れるような体制作り（周囲に認識してもらい理解してもらう）

- ・この大学でという問題ではないが、同じキャリアであれば男性のほうが採用の場合に有利であるように感じる。女性が研究を続けていく上では、保育環境の充実や家族の理解が必要であると思う。女性ばかりが家事や育児をするというのはおかしいので、男性が家事や育児をするのが当たり前であるというような社会の意識改革が必要だと思う。
- ・女性であっても独身、子どもがいなければ通常の男性と同様に仕事は充分できると考える。問題なのは、育児・介護の必要なときであり、時間的に男性と同様な働きを職場ですることは困難。職場で働いてなくとも家で夜遅くまで家事・介護・育児を行っているという当り前の事を男性は今一つわかっていない。その意識自体を変える必要があり、理解してほしい。
- ・女性が研究者として働くことに対する男性の理解が少ないと感じる。特に、上層部の先生方でそれを感じることもある。子どもがいると自分のキャリアにマイナスになると平気で言う教員もいる。女性は、結婚・妊娠・出産・育児といった多くのイベントが自分のステップアップする時期と重なってしまうので、将来の事を考えると不安になる。家庭があると、時間に制約があるので、実験補助をしてくれる人をもう少し雇っていただきたいと思う。
- ・休業からの復帰へのサポート（制度、意識改善、施設（保育所など））
- ・性別による作業分担の傾向（偏った）の解消とサポート体制
- ・女性の新規採用に加えて、現職の昇進、昇給等の積極的な推進。（女性だからいずれ退職するだろう、昇進しなくてもよいだろうという考えも少なからず影響しているように思う。）
- ・臨床と研究の両立は時間的に厳しいが、これは男女関係ない。
- ・医療関係では、臨床と研究比率がうまくかみあわない。研究しやすいような環境づくりを職場が整えるべき。
- ・マンパワー。女性研究者が仮に休んでも、あまり周りに迷惑をかけないような環境。
- ・女性のみならず、男性も含めて人員が不足していると思う。卒業生が大分にたくさん残り、人員を増やすことが女性サポートのためにも重要だと思う。
- ・性別というより領域によって業務量が違い、研究をしていく上でサポートを受けられない状況があるのが苦しい。
- ・女性研究者が多い組織であり、理解が得られている方かもしれないが教育の時間が夜になる。祝日etcの休日を費やさなければならないのは問題。研究によっては自分の時間を費やすことも時には致し方ないと思うが教育がそれを阻害するのは女性研究者だけでなく、男性研究者にとっても問題。
- ・家庭を持ちつつも研究ができるという環境及び保障の確保、明確化が必要と思う。
- ・時短勤務の確立。
- ・保育所定員の増員。
- ・家庭との両立がスムーズにできる体制作り、育児休暇、保育園の確保、育児後も職場に復帰できるように。
- ・育児施設が職場内もしくは職場近くにあることが一番大きな希望だと思う。社宅が利用できると嬉しい。

- ・保育施設の充実が大事だと思う。
- ・まわりの方々の協力も。
- ・制度として、しっかり確立されていないと休みはとりにくいのでは…（産休、育休などは）
- ・保育施設を整えることも大切だが同時に病児保育施設も大切だと思う。
休めない方がムリに預け（内服などで解熱、体調完全ではないが翌日預けるなど）保育児達に感染が広がることもある。それらの環境も必要と思われる。
- ・子どもが小学校に上る前までは保育の充実、上ってからは学校が終るまでには家に戻れるような環境を整えてほしい。時間の自由がきくこと。
- ・就学前児童については、看病という事でお休みがとれるが、就学している児童についても、休めるようになるといい。
- ・子育てとの両立を考えると、時間的な自由さが必須だと思う。他大学でもあるとおり、補えない部分は臨時職員、ポストクなどをつけてもらえとかのサポートがあれば助かるのではないかと
思う。
- ・出産・育児に関して、産休はあっても育休が取れない（親に頼るのがほとんど）一度休んだら復
帰するのが難しく（研究、育児両方に）男性とキャリアの違いが生まれる。それがいやで出産を
しない方もいる。休んでも遅くならないようサポートが欲しい。育休が取れたとしても給料が低
く、すぐに生活ができなくなり復帰せざるをえない。
- ・狭間キャンパスには保育園があるが、まだ体制が甘いとを感じる。料金面、時間、曜日もっと改善
して利用しやすくしてほしい。せっかく保育園があるのに利用したくてもできない。介護に関し
ても、もっと取得できる環境が欲しい。
- ・産休後の復帰がしやすい環境が必要だと思う。
- ・結婚して子供を産むことを考えたら、大学4年+大学院2年+博士4年は長いと思う。
出産適齢期をすぎて、焦ると思う。子どもを産んで育てながら研究できるようにサポートしてほ
しい。（金銭面、仕事面、精神面）そしたら、続けようとか進学しようと思える。
- ・本来の職、以外に研究をする為の時間、環境が必要。
- ・問題点：
 - ・地方という土地柄もあり、男女共に意識の低さがある。
 - ・女性の採用率、活躍のチャンスといった物理的な条件の悪さ。
 - ・病児保育施設等さらなる整備、設置が必要。
- サポート：
 - ・男女双方への啓蒙活動。
 - ・採用、昇進昇給、学会出席等…多くのチャンスを女性に与える権利の構築。
 - ・子どもを持つ女性研究者への物理的サポート
- ・家事、育児は女性中心で行うのが当たり前という風潮が改まらない限り女性が研究者として男性と
対等に活躍するのは難しいと思う。
- ・研究補助員、実験補助員等の雇用体制（実験は短期間で結果の出るものばかりではないので、雇
用期間の短い採用では、成果となる前に交代、退職となり、モチベーションが下がる。1年更新
でもよいが、更新に限界を設けないでほしい）
- ・研究補助員、実験補助員等の勉強補助制度（どんどん進化していく中で、昔の知識や力量では補
えず、衰えていく。実験者として、ブランクを開けないこと、自学することが最優先だが、新し

い知識、基本知識を増やせる勉強などの場を設けてほしい)

- ・女性を採用したくない学科と、採用してもよい学科に大きな差をつける。
例えば、女性を採用した学科には、もう一人スタッフを採用できる枠を与える。大分の地方性にも注目してほしい。
- ・女性研究者の配偶者が同じ研究者である確率は世界的に見ても非常に高い。
しかし、首都圏や福岡などの大都市と異なり、大分県内には大学数も少なく、既婚の女性研究者が、別居せずに研究を続けていくことは不可能である。このような例を間近で見ていると、女子学生は自分の進路に研究を選択することはない。これを解決するには、同じ大分大学で夫婦とも雇用する必要がある。
- ・この大学でのアカデミックポストは限られているので、博士学位取得者及び学位取得を目指す者（修士課程も同様）に対するキャリア支援が必要（雇用がなければ続けたくてもやめざるをえません）

□男性院生

- ・そもそも、男性研究者が生き活きと、目標を明確にもって研究して、かつ社会貢献しているのかという疑問もある。
男性・女性と分けて活すこと自体に誤謬がありそうでならない。男女を問わず当大学は素晴らしい研究をしているという気概が必要と思っている。もちろんサイエンスが必須だが。
- ・男女ともにサポートするという（研究者すべてに）姿勢でないと、なかなかうまくいかないのでは。男性からみると違和感がある。
- ・女性が研究を続けていくよう努力しようという考え方はよいと思う。
- ・保育施設がない。
- ・保育施設の併設、子持ちの研究者は子どもに対する心配がなくなり、学生は良い実習場として利用できると思う。
- ・育児と研究を両立し難いと思うので、育児施設を充実する必要がある。
- ・私は子育てを手伝っている夫である。子育てにかかる時間を理解していない人がまだまだたくさんいる。多くの人の理解のもと、時間に融通のきく体制が必要と思う。
- ・育児の時間、家事の時間の確保。
- ・フレックス勤務や自由裁量権を与えて時間を自由に使えることが必要。
- ・労働時間を短くすること。
- ・就労時間も減らす。
- ・労働時間の設定。
- ・研究と育児の完全な両立が不可能な点。子どもが1人で留守番できるまでは当然他者からのサポートが必要。
- ・何が問題なのかがはっきりとは分らないので、なかなかお答えできないが、育児についてはやはり女性に対する負担は大きくなると思う。その辺のサポートは必要ではないか？
- ・出産後、戻ってきやすい制度、環境の整備。
- ・経験者に相談可能なネットワークづくりなど。

- ・家庭内での理解。
- ・イメージの払拭。
- ・固定観念。研究を本職として続けている人のイメージは男性であり女性ではない点、女性が甘く見られたりする問題が起こるのではないか。
- ・大学自体に女性の研究者を妨げる特段の要素は無いと思う。
問21、29で回答したように前例主義や意識の部分は根強いものが有ると思う。
この辺から切り崩していく必要が有るだろう。
- ・女性だけでなく男性への育児・介護休業のすすめ、またその時の手当での充実。
- ・問題点：女性に対して男性が理解してない家事や子育ての男性側の理解、女性に対しての偏見。
サポート：お互い（男・女）の権利と義務を理解できる環境を作る。
- ・どのような問題が現時点であるのか把握できていないが、家庭での仕事も果たす女性への理解、配慮が全体として不可欠だと考える。働く為の環境整備が特に重要だと考える。
- ・周囲のサポートが重要だと思う。どうしても実験ができないときに、代わりに手伝ってくれる方がいると、長期にわたる研究などにも取り組みやすくなるのではないか。
- ・研究を続けていくために、継続の推奨や育児など制度の充実を図るべき。
- ・大学の環境整備、それを広めるための啓発活動をもっと進める必要があるかと。
- ・工学部（特に私の所属学科）は女性の学生・研究者が少ない。なので、男性の方から積極的にコミュニケーションをとり、女性が孤立しないようにサポートすることが大切だと思う。
- ・工学部は女性の教授が少ないので、積極的に登用していったら女性研究者が働きやすくなると思う。
- ・工学部では女性で興味を示す人が少ない。
→全体的に、実働的なイメージが強く、男性の仕事という形になっている感じがある。
- ・工学部棟の全ての階に女子トイレをつくる。
- ・修士女性を一般企業が積極的に採用しない点。職の安定化をはかる（サポートする）必要があると思う。
- ・セクハラ、パワハラを防止する。
- ・キャンパスをきれいにする必要がある。
- ・男性が多すぎる。女性の社会は女性（特に同期）が多い状況にない限り確立はされないだろう。
- ・女性の研究者はこれまでもいる。研究者になりたいものはなれば良いと思う。女性自身が何を優先的に考えるかが重要であり、問題点解決やサポートに全力を上げたところでそこに問題はない。
- ・研究したい人はする、したくない人はしない。個人の自由だと思う。
- ・サポートしなくて良い。
- ・ないと思う。

□女性院生

- ・職場の近くで子ども（年長～小学校低学年）を一時預けできないことに不便を感じている。
- ・病児保育もお願いしたい。

- ・夜間保育。
- ・女性は育児で休まざるを得ない時、その後のバックアップ等が必要になる。
- ・家庭と仕事の両立が非常に難しいと思う。また、産休後の復帰についても、復帰しやすい環境づくりが必要だと思う。
- ・子どもを生んでも研究を続けていけるような環境を整える必要があると思う。
大学が主体となって「女性が働きやすい環境づくり」を推進していくことも大切だと思う。
- ・自宅でも仕事や勉強が継続できるように、メールなどインターネットで、会議や文書のやり取りを行うことは、通常の形態とする。たとえば、学会の参加方法にも、ネット参加もあるなど。
- ・女性ではやはり妊娠、出産、育児の時期をどう両立していけるか、というところで周囲の理解や具体的なサポートが必要になると思う。
- ・時間的ゆとりが得られなければ研究に取り組むことが困難ではないか。
育児家庭等両立は難しいと思う。子育ては片手間で行えるものではなく研究に心が行くと子育てがおろそかに成る恐れもあり十分なサポート（夫、家族）が必要と思う。長時間の。
- ・研究職は、内容が閉鎖的なものではないかと思う。研究職を志したとしても、どうしたらなれるのか、なって今後どうなるのか（結婚後）など、不安が解決できる情報が少ない気がしている。
女性は育児や家事で、外では研究者でも家では、母・妻としての役割も担っており、1日休まることができない。その理解と、共通の意識をもっている仲間が必要ではないかと思っている。
そしてその組織がある程度、発言力のある組織であると助かるのでは。
- ・短時間常勤制度に早く取り組んでほしい。
- ・雑用に補助員を。
- ・女性研究者にいい環境や機会を提供するし、女性にも生活や心理支援をするのを建議する。
- ・女性の意識の問題も大きいと思う。
- ・一般の会社での研究に比べ、大学での研究の方が女性にとってやりやすい場であると思うので、はっきりとした雇用方法を内外にアピールすべき。
- ・職場で、女性のサポートをしているということをアピールしていくことで女性が続けようという意識がでてくると思うので、もっと公に発表する。

自由意見

○サポート室の活動について

男性78名、女性44名、計122名から意見の提出があった。

□男性教員

- ・活躍を期待している。
- ・ぜひ有意義な活動になるよう、願っている。
- ・女性研究者のサポートが全体を良くすることに繋がるなら応援したい。
- ・必要な活動と思う。
- ・女性研究者へのサポートとしては、何よりも結婚して子どもがいる研究者に対して保育環境を整備することが必要である。
- ・育児、保育所の整備の充実、支援をお願いする。
- ・啓発活動よりも、実質的な支援体制の整備に努めるべき。
- ・男女の違い（区別）を整理し、互いが義務と権利を平等に主張し実行できる職場づくりを提案して欲しい。

「させる」的な発想ではなく、相互理解を進める（互恵関係づくり）ことをお願いする。

- ・キャリア開発課などとの連携を積極的に取った方がよいのではないか。
- ・日本人女性に限定する必要はない。グローバルな視点で採用、昇進を考える必要がある。
- ・男性研究者では気付かないポイントを主張して職場環境を変えてゆく。
- ・まだ始まったばかりなので何とも言えない。
- ・有能な女性医師が安心して結婚・子育てが出来るような職場環境をつくり上げてほしい。
- ・医師に限らず研究者にも配慮をお願いする。
- ・気軽に相談できる窓口があって（できて）女性医師／研究者の精神的サポートの寄り所となり得る。
- ・優秀な女性研究者は多いと思う。是非辞めなくて良い方法を考えてほしい。
- ・女性の医学生、大学院生が増えているので、研究を積んでいくことの楽しさやその際の支援の様子などを広報してほしい。
- ・あまり情報収集していなくて申し訳ないが、具体的にどういう活動をされていくのかピンと来ていないところがある。
- ・3/25のメ切で、女子大学院生の学会派遣補助の募集があり、ゼミでこの話をしたところ、男子大学院生から強い不満があがった。私の方から趣旨については話したが、なかなか納得してくれない。大学内で（特に大学院生内で）このような女性大学院生のサポートの必要性をサポート室が説明してくれないのか？

私たち教員は（人によりますが）わかっているつもりだが、募集をする前に大学院生などに何故院生の補助が必要なのかアピールする必要があると思う。（私たち教員経由でなく、サポート室独自で…）

- ・女性だけを優遇する取組みは、男女差別を大きくする可能性がある。
均等な制度を保ちながら女性研究者をサポートしていただきたい。

このような取組みは”女性のリーダーシップ”が大事だと思うので、アンケートは相応しくないよ

うに感じる。

- ・育児や家事のサポートばかりに目が向いて、それにとらわれた考え方でアンケートを行うことで、子どもに恵まれない人や、それどころではない人たちを不快な気分させるかもしれないという可能性があることも考慮すべきではないか。
- ・育児休暇、仕事復帰のシステムの構築を目指してほしい。応援している。
- ・出産、育児等で研究中断する期間があるとよくないと思う。
- ・医局を越えた相談所となってほしい。
- ・医師数の確保のために、離職してなかなか戻ってこれない女医を少なくするのが目的であれば、家事・育児をしながらでも医業からあまり離れなくてすむような対策（環境を作る等）が効果的と思う。
- ・女性がキャリアを継続できる体制づくりが必要。「社会的な流れがそうだから」という動機でなく女性が働くことが社会全体の利益になるのか本質的な意味で考える必要がある。
- ・（医学部の場合）各医局の長の教授、実務者の医局長に仕事のロールモデルを提示し協力を得るべきと思う。
- ・性別ではなく「適材適所」でのぞむべき。
- ・形だけ取り繕うのなら意味がない。
女性研究者への旅費支援や研究費支援があったが、女性研究者の比率を増やさないのであれば、意味がない。ちゃんと、女性研究者の比率を増やす対策をとる必要がある。今のままなら、目標は達成されず、次のステップには進めない。
今は女性研究者を増やすために、女性枠を義務化するよう学長、理事などに持ちかけ、確実に実行する。
- ・目的、ビジョンをはっきり出していなければ頑張してほしいと思う。
それによる将来的なメリット（大分大学として社会の中で）。
- ・とりあえず、この大学の現役の女性研究者が何を考えて何に困っているのかをしっかりと聞いてあげてほしい。
- ・もっとアピールできる活動が必要では。学内の女性研究者や女学生等を集めて話し合える場を設けては。
- ・工学部に関しては、そもそも入学してくる女子学生の比率が少ない。必然的に院生も少なくなり、研究者になりたい女子学生も少ない。この点を無視して数値目標だけ先行するのはいかなるものか？
- ・まだ知らない人がいるのでは？
- ・活動範囲があいまいである。
- ・女性の意識（働きやすいのか、研究者として生きていきたいのか）を把握することが必要ではないか。→すでに把握しているのであれば、実態を知らなかった。もっとPRしてほしい。
- ・女性が優遇されればそれは新たな差別である。平等である意味を考えるべき。
女性だけへの奨励賞は一時的な効果はあっても根本的な不平等の改善にはならない。
- ・男性でも研究を続ける場合、あらゆるものを犠牲にすることは多いと思う。
- ・時間と金の無駄。

□女性教員

- ・サポート室の設立は大変心強く、期待している。
- ・今後、自分も何があるか分からないので環境が整えられることは非常に喜ばしいこと。
- ・ありがたい。
- ・既婚者にとっては、今後良い方向に行くような活動がなされ始めていると思う。
- ・このような活動があるのは正直うれしい。もっと活動の場を広げて行って欲しい。
- ・いいと思う。男の人には、わからないストレスがあると思うから。
- ・まだ始まったばかりなので何とも言えないが、サポート室のサポートのおかげで業績が上がると良いなあと思っている。
- ・サポート室ができた事によって女性研究者の増加、現在研究している女性が研究する環境の向上ができると思う。
- ・新しいことなので難しいとは思いますが、男性、女性どちらにとっても、働きやすい職場をつくってほしい。
- ・ようやく大分大学にもできたので、少しずつでも女性研究者が働きやすい環境をつくるサポートをしてもらいたい。
気軽に相談できる先輩研究者の方々と知り合いになりたい。
- ・多様な問題に取り組んでおられて、困難なことも出てくるかと思うが、サポート室ができて、とてもよかったと思っている。休憩室の利用、セミナーの参加もしてみたいと考えている。
- ・シンポジウム、セミナーの開催、女性のための休憩室開設、刊行物発行等目に見える形でプロジェクトが進行していることを伺わせる活動を打ち出し実行していることはすばらしい一歩だと思う。国の支援の範囲でなく、今後自発的にこの動きが継続されるようこの数字で先の道筋をつくるのが課題であるかと思う。
- ・とても良いと思う。ただでさえ大学院に進学する際に女性ということでもいろいろと悩むことが多いので学生（大学院生）時代からサポートを受けられるようなシステムがあれば、とても魅力的だと思う。
- ・大分大学で研究している女性研究者と女性大学院生などが気軽に話せるような機会をつくる。
- ・大分県の女性サポートセンターなどとの情報交換を通し、大分県における女性の社会活動への参加を積極的に支援する。
- ・保育施設の充実、特に病児保育が実現できればよいと思う。
- ・病児保育があると助かる。
- ・挟間キャンパスは保育園があるので充実させて欲しい。
病児保育がいつから受け入れとなるのか当事者／保護者に情報がおりてこない。
- ・研究費の配分をもっと多くして欲しいと思う。（賞の金額等）学会への出張費補助は大変助かると思う。できたらもっと枠を増やして欲しい。
- ・今後必要となってくる情報等を提供してほしい。
- ・学生への啓発は重要だと思う。
- ・限られた年限だけ活動を活発にするというのではあまり成果が上がらないかもしれない。
中長期的な面を視野におくことが重要。

- ・サポート室の協力教員が各学部から選出されているが、教授会（あるいは教員連絡会議）はどちらかと言うと報告の要素が強くなる。議題も多く、学部運営に直接関係無い事柄は、時間をかけることなく「さっと通り過ぎる」感じで、教授会報告では取組みが周知徹底出来るとは思えない。実態として細々とした意見が出されて記憶に残るのは教室会議(学科会議)だろうと思う。サポート室の専任職員の方が、委員の選出されていない学科については会議、あるいは学科主任に取り組みを説明されては如何か。
- ・一度伺いたいと思いつつ、時間がない。
- ・女性のための休養室（休憩室？）ができたので利用して下さいというメールが来たが、これはおかしいと思う。
男女一緒にリラックスできないなら男性用女性用の休憩室を設けるべきである。へんに女性をかばうことは逆効果で、いつまでたっても男性から守られるもの、人に世話されるものとして偏見はなくならないと思う。
- ・研究会やネットワーク作りなど、取組みが挟間キャンパスの視点で展開されており、挟間キャンパスのためのプロジェクトだと感じる。これでは全学一体となって取り組むことは難しいだろう。
- ・なにをサポートしているかが分らない。

□男性院生

- ・応援する。“男性も負けておれません”という言葉がなくなるようにしたい。
将来的に“女性研究者サポート室”が無くなるくらいになることが目標なのかも知れない。
- ・研究者になりたい女性がいるのであれば積極的に活動すべき。
- ・悩みを抱える女性研究者が多い現状であればサポート出来る体制があるのは絶対にありがたいと思う。
- ・目的をみるとすごくよいことだと思う。
- ・女性の社会進出に大いに役立っていると思う。
- ・頑張ってもらいたい！
- ・これからの活動に期待している。
- ・とても素晴らしい活動だと思う。
より多くの女性研究者が活躍できるように、協力させていただきたいと思う。
- ・学外への啓発活動が大変だろうが頑張ってもらいたい。
- ・活動の初期は、事例の紹介と蓄積から始まるだろう。多くの人（男女とも）の目を向けさせること。
- ・託児所、幼稚園など子どもを預かる環境がなければ実現不可能。
- ・育児サポートなどはよいと思う。
- ・セクハラパワハラ監視が必要か？
- ・あくまで男性意見ですが、大分県での女性研究者としての意識が強い方は少ないと思う。
なので活動としてあまり知られていないと思う。
まず、研究に興味を持った女性を多く大分に引き連れるべき。
- ・アンケート等を実施することによって初めてこの存在を認めることができた人間も多いと思う。

それだけでもこのアンケートには意味があると思う。

女性にとっては力強い味方になると思うので、これからも活動頑張ってください。

- ・ 具体的内容を初めて知ったので、もっとアピールする機会が必要だと思う。
- ・ このアンケートが来るまで存在を知らなかった。もう少し活動をアピールすべきだと思う。
- ・ どのような活動をするのかほとんど知らないなので、分かりやすい活動の説明が必要になると思われる。
- ・ まずは活動内容を知りたいと思う。
- ・ まだ活動がしっかりと見えていないので、意見を述べることができない。済みません。
- ・ 知らない。結局学生が知らないという事は研究者のサポート自体大して出来て居ないのでは？良かった！というウワサなら流れてくるはず。
- ・ 男性研究者サポート室は活動しているのか？
現在の活躍されている女性研究者達は、あなた方から何のサポートを受けたのか、分からない。
- ・ 不用、廃止を。
- ・ 女子会

□女性院生

- ・ このような活動は大変ありがたくこれからの発展に期待している。
- ・ 研究者にとっては心強いし、相談できるので安心する。
- ・ 研究に携わり、ずっと仕事を続けていきたいが、家庭との両立が困難で、思うように出来ない女性にとって、サポート室の活動はとても心の支えになると思う。また、これから研究を志す女性にとっても励みになると思う。
- ・ 研究を始めたばかりなので、女性というより、研究者という活動がどういった状況かを知りたいと思う。こういった相談でも良いのだろうか。
- ・ 広報ももっとしてもよいと思う。
- ・ ホームページは見たことがあるが、実際どこにあるかも具体的な活動も分からない。せっかくなので、もっと広報して広めてくれるとよいと思う。
- ・ 今回初めてパンフレットを見た。組織的に支援する体制は女性研究者にとってとても心強いと思う。子育てしながらの人達のサポートを十分行ってほしい。
- ・ ①定期的に集会する。②問題は違いによって、groupをわけて検討する。
- ・ この度の地震に引き続いて起きた原発による放射能曝露は人災。私たちに何ができるのか。このような原発の危険性は、これまでも指摘されていたが、脱原発へ向かう具体的な行動はとられていなかったと思う。うまく表現できないが、女性研究者は子どもの未来に敏感であると同時に、研究より得た知見から危機感を強く持っているのではないか。未来のために望ましい形態を提言すべきだと思うし、団結する場も必要ではないかと思っている。
- ・ 研究者の皆様は、休み時間が不規則である方も多く、また休むなら昼休みのみという方もいらっしゃると思う。せめて昼休みは、サポート室が運営されていると、フト思ったとき、周りの目を気にすることなく休み時間として利用する事ができるのではないかなと思っている。

自由意見

○本学における男女共同参画の推進について

男性82名、女性31名、計113名から意見が提出された。

□男性教員

- ・サポート室の活躍を期待する。
- ・推進に賛成である。
- ・女性研究者は一種のマイノリティであり、マイノリティの支援のためには強引な施策が不可欠と思われる。金銭上の支援を含むそれらの施策は、男女共同参画社会推進のための「授業料」と考えることも出来る。
人件費抑制という厳しい条件のもと、各部局の現状チェックと数値目標設定を押し進めねばならない。
- ・応援する。
- ・諸問題があると思われるが、もっと推進されるべきであると考ええる。
- ・希望する女性研究者の力になってあげてほしいと思う。
- ・教育機関として、学生にこの考え方を広めていく必要がある。
- ・男女の違い（区別）を整理し、互いが義務と権利を平等に主張し実行できる職場づくりを提案して欲しい。「させる」的な発想ではなく、相互理解を進める（互惠関係づくり）ことを願う。
- ・今では、セクハラやパワハラや、それらを評価する委員会などが成り立ちそれなりに機能して来ておりこれからますます民主的に運営されることを求める。また、女性の研究者が結婚しても、研究を中止しないで済むような組織的な取組みを具体的に構築していくことが大切であり、この大学の取組みが日本全体の先験になるかも知れない。
- ・男女に関係なく研究者としての能力を正當に評価する環境づくりが必要。
- ・教員の採用は極力学外からすぐれた研究者をよぶことが重要で教員採用して女性のワクをつけることは必要であり、これを強制力をもって実現するような規程なり学則をつくるべき。そういう意味では専任教授を置いて、評議会で発言できるようにすべき。
- ・理事、評議員などにも登用する必要があるのではないか。
- ・教授選や他のポストで男女がどの割合で申請しているのか？女性研究者が申請しても努力が報われないのか？
まずはデータをチェックし、
①業績と選挙結果が合わないなどのことがある
②学生（女性）の進路希望と実態が合わないことがあるなどがあれば改善に取り組む。
という流れが自然だと思う。
- ・教員採用における公募制度の見直し（手直し）が必要。
- ・採用、昇進は公平であるべきで、あくまで業績で判断すべき。論文などの業績が少ない者を女性だからといって採用すべきではない。ただし、多くの有能な女性研究者が応募しやすいように、育児休業、保育などの環境面の支援は必要。
- ・産休育休に入った欠員を埋める（仕事を補助する）人的資源や予算が必要。
- ・保育環境の更なる充実（24時間体制の保育所を充実させる）につきて思う。

- ・女性医師の出産・育児・再復帰を支援すべき。
- ・まずは職場が男性も育休等に参加できるシステムをつくり、女性の家庭での家事負担等を軽減していく必要がある。それを理解できる環境の整備が必要である。
- ・大分大学にとって必要な人材(?)については、男女に区別なく登用、採用するのが当然。積極的に意欲のある人が活躍されることを望む。
- ・産休は必要だが、その後の育児のサポートを女性支援ととらえる視点は、結局、女性に育児を押し付ける考えを再生産する危険性がある。男性に積極的に育児休暇を取らせる施策を考えるといいかもしれない。
- ・女性の働く権利を確立することは重要なことであると思うが、逆に育児に専念する女性の軽視につながる可能性も少し心配。
- ・やりたい人がやりたいことをできるようになればよいと思う。
- ・女性に限られたことではないと思う。
- ・男女の別なく研究サポートは必要。
- ・男性にも配慮ある環境整備が必要(男性ばかり負担がかからないように)。
- ・地元の女子学生を増やすことがよいのでは? 県外の学生は大分から出て行ってしまうので。
- ・女性が研究者になりたいかかなりたくないかを左右するのは大分大学ではなく社会。大分大学の一教職員として、女性の教職員とは差別なく対等に接していきたい。
- ・あらゆる分野において研究と言うHiレベルな業務を担当する職種に男も女もない…! 評価される研究に取り組むとか、女性研究者間の協力が必要かなと思う。
- ・女性で優秀な人材が埋もれないような体制の整備が必要。男性および女性自身の意識改革も必要。(そもそも大学全体の業績が低い)
- ・男性と女性のどちらも、共同参画の意識が低いと考える。男性、女性とも全体が高くならなければ推進できない。
一部の女性だけが高くてもしょうがない。全体としての意識改革が必要だと考える。
- ・性別に関係なく、独創的な、良い仕事をやる方を採用すべき。
- ・業績、能力などの評価は平等に行った方がよい。女性の逆差別にならないようにすべき。
- ・工学部に関しては、そもそも入学してくる女子学生の比率が少ない。
必然的に院生も少なくなり、研究者になりたい女子学生も少ない。
この点を無視して数値目標だけ先行するのはいかがなものか?
- ・男女が平等であるべきと考えるが、男女比率等を設定して積極的に採用することが平等とは思わない。
- ・数字として女性を何%必ず採用するというのは方向性が間違っていると思う。何よりも優秀な人を採用すべき。
- ・数を増やして研究の質が下がっては元も子もない。
- ・問26と関係して大分大学における行動指標は必要ないと思う。
特に数値目標については、設定の仕方がおかしいと思う。何故大学院生が35%で、教員は20%なのか?(大学院生がすべて研究者の予備軍とはいえないが…)女性が占める比率のうち、大学院生の比率と教員の比率は同じにならなければならないのに、このような中途半端な数値を考える

こと自体、意味が分からない。

- ・本学は理系学部が多くある。国としても手をつくしているのか。女子中・高生が理系に進みたくなるような教育をする方が先だと思う。学会内で女性が増えてから数値目標のことを考えるべき。
- ・T先生以外の女性研究者が大分の産学官交流の懇親会で外部の方と交流している姿を見た記憶がない。だからといって女性研究者が絶対参加すべきだとは、私は思わない。また男性と同じように働きたいと思うのは女性職員全員の総意でもない。男女の話にしない方がよろしいのではないか。
- ・既に十分達成できていると思う。

□女性教員

- ・急がれるのは、病児を預かる、また24時間体制の保育所の整備、家事等のヘルパー紹介など細かい支援が紹介できる体制が必要。昔、私の友人は仕事中に買物や部屋の掃除、洗濯、食事準備など1日2～3時間来てくれる人を雇っていた。他の人と同じように（教員だが18時には帰るということは皆で協力した）働き同じ給与をもらうためにはその出費は仕方ないと本人も言っていたし、私も同感であった。
- ・幹部の意識改革が重要。
- ・男性教職員の意識改革がカギだと思う。
- ・男性の意識が変わらないと難しいよね…→特に年配（?!）の方々。
- ・男性教員をどう巻き込むか、また事務職（男女）の方々の問題も十分にフォローする必要がある。
- ・女性研究者もそうだが、事務職員の方々（女性）も大変頑張っておられる方が多くいる。そちらの方へもぜひ光をあててあげられたらよいと思う。
- ・学内の様々な長に女性になることが必要だと思う。
- ・目標をたてるだけではなく、実際に大分大学の女性研究者が研究しやすく、また、多数の女性研究者を積極的に登用するというような環境改善努力をしてほしい。
- ・ただ人数を増やすことを考えるより、環境が整うことで働きたい職場にすることが大切だと思う。
- ・女性の身体的機能、長年築かれた日本社会での女性の位置付けといった状況の中、「男女共同参画推進」といった課題は大変難しい課題であるかと思う。その中で、社会のニーズや社会貢献といった観点から広く女性の立場を考え、男性と横並びという視点ではなく「ウーマノミクス」といった女性特有のビジネススキルや感性を生かした女性の社会参画の機会をつくっていくことが男女共同参画推進を進めていく切り口になるかと思う。
- ・女性だけをアピールするのではなく男女共に大学の向上のための支援が必要と思う。
- ・女性が増えることで女性目線で問題点が見つけられやすくなり、現在女性のために行われている改善がいずれ男性のため（例：未婚男性の老親介護問題）にもなっていくと思う。少しずつでも推進していくことが大切だと思う。
- ・挟間キャンパスは医学科と看護学科で意味が違うのではと思うこともある。
女性医師の優遇？ 家庭と研究活動の両立は女性研究者のみならず男性研究者にも必要なこと。男性研究者の育児参加もあわせて推進してほしい。男性だから仕事優先でいいとは思えないし、そ

れで業績が上がるのも不思議。

- ・男性、女性を意識せずに仕事できることが理想だが、女性は出産を機に一旦仕事を中断することになるし、家庭における父親と母親の役割の別はあると思う。女性に家庭の負担がかかりすぎないようにするサポートと同時に、男性にも職場での負担がかからないようにする必要があると思う。そのためには、やはり職場の人員を増やすことが重要だと思う。
- ・能力主義、原則が有効に働いている研究費などの偏った支援は、一層の偏見を生むように感じている。どのような部分で、男女の差（必要ない）が生じているのかを正確に捉え、支援策を講じる必要があると思う。
- ・女性研究者だけでなく、女性研究者と結婚している男性研究者の視点が不可欠ではないだろうか。サポート室の男性メンバーに、常勤・非常勤問わず、各学部から一人など、一定数の女性研究者と結婚している男性研究者を入れる事で、本当に男女共同参画について問題点や解決法を議論し、サポートしていくことができると思う。
- ・子どもが中学入学や小学校高学年になると比較的職場復帰しやすいと思う。又、短時間でも大変な時期に大学から離れなかったらよかったと思っている。そうできる環境を築いていただいたらと思う。
- ・実はピンと来ている人間は、パート補佐員などは少ないのではないかと。自分もそうだが”男女共同参画”の”目的”であるとか”意識”であるとかはネットなどで容易に判るが、では一職員たる（ペーパーでも？）「自分が」「何を」「意識し、行うべきか」と言われると、まるで判らない。それが残念なことなのかどうか…。
- ・女性自身も研究に関して意欲的な方が少ないように思う。特に家庭を持つと研究より家庭を優先するのは仕方ないと思うが、配偶者が研究を応援してくれるような意識が不十分ではないか。
- ・私は独身で、とくに家事育児があるわけではない。しかし「少子化は子供を産まない女性が悪いから」「結婚して一人前」「婚活しろ」など職場でよく言われる。なので仕事を頑張ればよいのか、婚活すればいいのか、よく分からない（私は結婚に興味なく子どももいない）。なのでこのような精神的プレッシャーを少なくしてほしい。それだけでもとても働きやすくなる。
- ・大分大学の体制では、ほんとに難しいと思う。
- ・女性へのサポートを考えてもらえる時代になって、うれしく思う。そのことで、男性が不快に思うことのないよう進められれば最高だと思う。
- ・女性を優遇することで、男性に対する差別にならないのかは心配。
- ・実際に女性教員を増やそうと思っているのか、目に見えることがないので良くわからない。
- ・期待していないので興味がない。根本が変わらなければ何も変わらない。本音で話さないと綺麗ごとばかりならべても意味がない。

□男性院生

- ・仮に”男性が頑張れる”環境がうちにあって”男性が”研究で結果を出す。そして大学がどんどん活性化する。それに呼応して女性も結果を出す、という流れがあって良い気がする。このアンケートなどから、具体的に色々と考えてゆくことが大切だと気づかされた。大分大学を

盛り上げたい。

- ・大学が積極的に推進を行うのはよいと思う。
大学で学んだ女性の研究者も本職としての道も広げるため興味がより沸いてくるのではないか。
- ・とてもよいことだと思う。やりたいことを誰でもやれるシステムを早急に整備できればよいと思う。
- ・女性も男性と平等に働く権利が当然あると思う。
- ・ぜひ推進してほしい。
- ・すばらしい。
- ・男女が平等に評価することはどの県、国でも実施すべきことなので賛成している。
- ・女性への偏見、差別が仮に存在するのであれば、撤廃しないといけないと思う。男女平等を心から願う。
- ・今後は、男女の働く比率を同じにできるよう、女性の採用を積極的に増やしていくとよいと思う。
- ・最近では、女性の取締役への登用などが大手の企業でも推進されており、大分大学での活動も必要だと思う。
- ・やる気のある女性は、積極的に出来るだけ採用した方が良い。
- ・数年後には、女性研究者がいることが当り前の職場になるとすばらしいと思う。
- ・一般企業との連携が必要だと思う。
- ・いいと思う。
- ・希望者にはオープンに。
- ・推進というか個人の意見を尊重すべきだと思う。
- ・保育環境の充実や育児休業後の復帰支援など勤務、研究と子育てを両立できる仕組みの確立を希望する。
- ・何とんでも若い内からの意識付けと思う。学部1年生の内から繰り返し啓発していくのが有効と考える。
- ・入学の時点で、工学部には女性が少ない。この点をどうにかするのが課題だと思う。
- ・男女とわず互いにより良い環境で学んでいければよいのではないかとと思う。
- ・女性教員の比率をあげることが、単に女性が合格（採用）されやすいようにする運動ならば、別の格差を誘発すると感じる。本アンケートでは、選択肢の中に「女性の方に研究費を支援」という項目があるが、研究者全体の士気を下げることにつながるを感じる。
あくまで、男性と女性が同様に雇用、生活するための推進活動であってほしい。
- ・正直、このような問題を解決する方法は、今回書かれているような女性を特別な形で、保護だったり、支援するというのにはありなのかもしれないし、1つの方法だと思う。
しかし、女性が関わる環境において「女性だから～」というフィルターを除いた（プラスの意味でもマイナスの意味でも）男女共に1人の人としての評価だったりというものが、される環境にすることが重要なのではと思う。
- ・どのように推進しているのか分からない。具体的にどうするのか示すべき。
- ・男女共同参画、大賛成。推進はまったく無意味。したい人がする。育児、家事と両立ができない

のは分かる。生むなというのは極論だが、自分で夫、家族の理解を得る必要がある。自分で！推進などは押しつけに感じる。大学に女性が少ないから活動しましょうなどというのは、研究者のサポートになるのか疑問である。

- ・男女関係なく、素晴らしい先生、研究者は多く居るはずであるが、現在、状況が変わっていないという事はこれからも大して変わらないと思う。体のつくりが違う為。
- ・共同参画の必要はない。
- ・世界と比べず、日本は日本の良さをのばすべき。共同参画は不必要。

□女性院生

- ・女性研究者を積極的に登用する。
- ・女性研究者サポート室の開設などに感謝申し上げる。これまでにお会いした男性の研究者のほとんどは、女性蔑視することもなく意識は低くはないと感じている。
- ・誰かがしなければ、進んでいかない問題であると思う。お忙しい方たちのご尽力に感謝している。男性にも女性にも、もっときっと良い未来がある筈。今後のご発展を心よりお祈りする。

第2部 詳細報告

第2部 詳細報告

1. 調査について

(1) 実施日 平成23年3月14日～28日

(2) 調査対象

教員（研究に直接携わる技術系職員を含む） 823名

大学院生 676名

(3) 回収数・率

教員 313（紙媒体271 WEB回答42）・38.0%

大学院生 100（紙媒体87 WEB回答13）・14.8%

(4) 調査票の作成

平成18年度に実施した「大分大学における男女共同参画の推進に関する調査」に関わった協力教員を中心に、他大学の調査内容も参考にしながら素案を作成。

推進委員会の各委員から事前に意見を聴取、修正したうえで、第3回推進委員会で成案を決定。

(5) 調査票の配付・回収

各学部、研究科等に調査対象者の名簿の提供を求めたうえで、対象者各人あての封筒を作成し、返信用封筒を同封して配付・回収。

また、学内ホームページからのWEB回答も可能とした。

(6) 調査内容

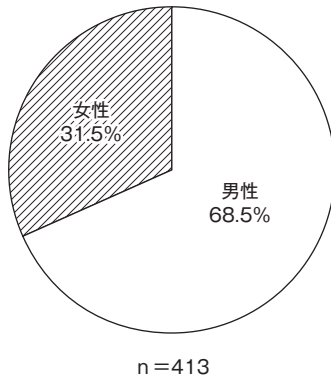
- ・基本項目（問1～7）
- ・生活関連項目（問8～20）
- ・男女共同参画関連項目（問21～26）
- ・女性研究者支援関連項目（問27～31）
- ・自由意見

(7) 集計・分析にあたっての注意点

報告書中の「n = 」とあるのはパーセントを計算するときの母数となるサンプル数（回答者数）を示している。算出されたパーセントは小数第二位を四捨五入して、小数第一位までの表示としているため、その合計が必ずしも100.0%にならない場合もある。また、複数回答で質問している調査項目においては、その合計は100.0%を超える。

2. 基礎項目についてお尋ねします

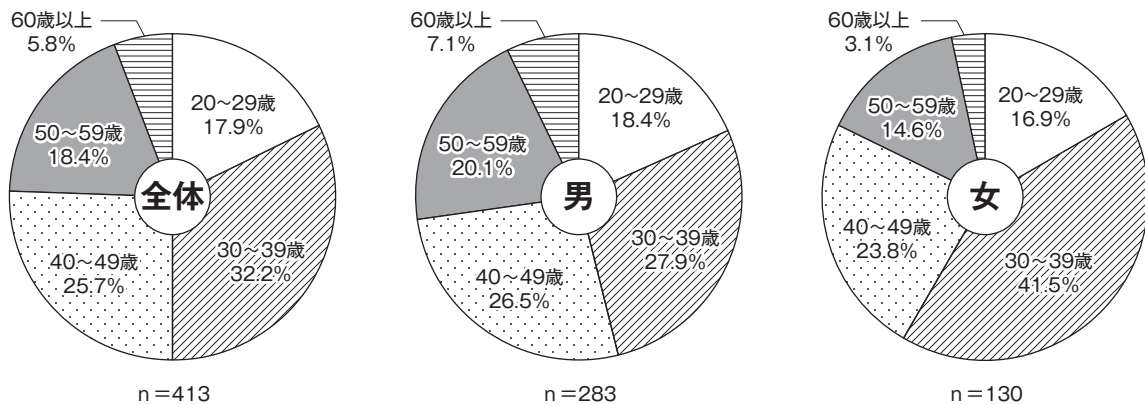
問1 あなたの性別をお答えください。



有効回答のあった413人の性別をみると、「男性」が283人で68.5%、「女性」が130人で31.5%となっている。

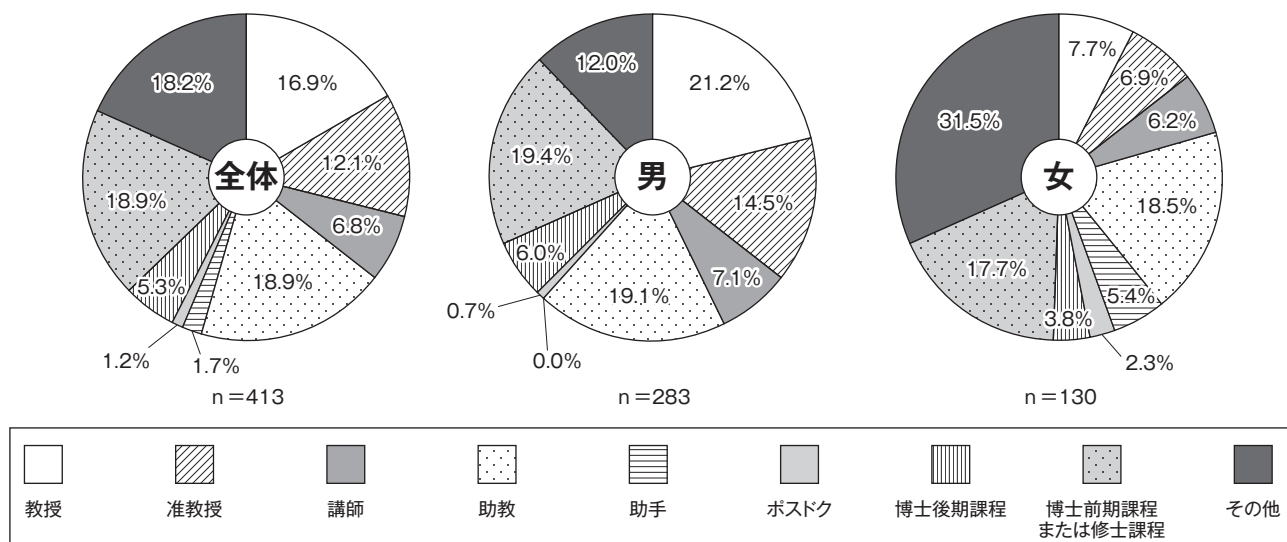
ちなみに2010年5月1日時点での本学での女性比率は、教員が15.6%、大学院生25.8%である

問2 2010年4月1日時点でのあなたの年齢をお答えください。



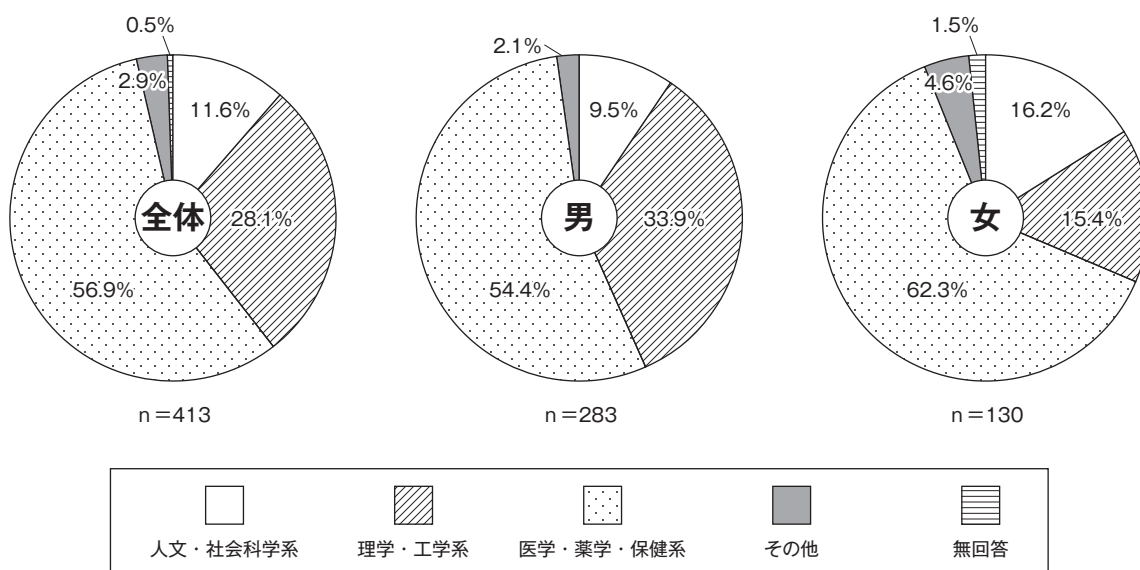
男性は、「30~39歳」が27.9%、「40~49歳」が26.5%、「50~59歳」が20.1%、「20~29歳」が18.4%と、年齢層にあまり偏りはないが、女性は「30~39歳」が41.5%と、集中している。

問3 現在の職位等をお答えください。(特任を含む。)



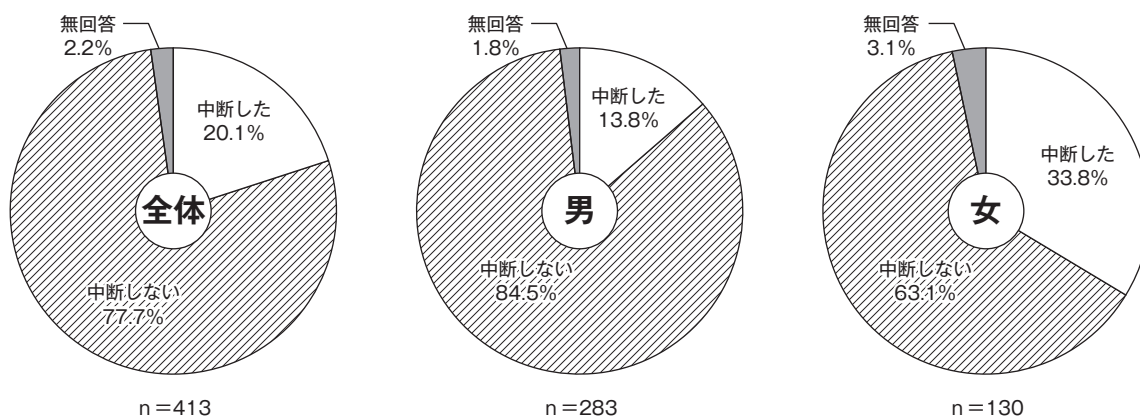
男性は、「教授」が21.2%、「助教」が19.1%と多くなっているが、女性は「その他」が31.5%と多くなっており、男女で職位に差がみられる。

問4 あなたの研究分野をお答えください。



男性、女性とも「医学・薬学・保健系」が半数以上を占めている。

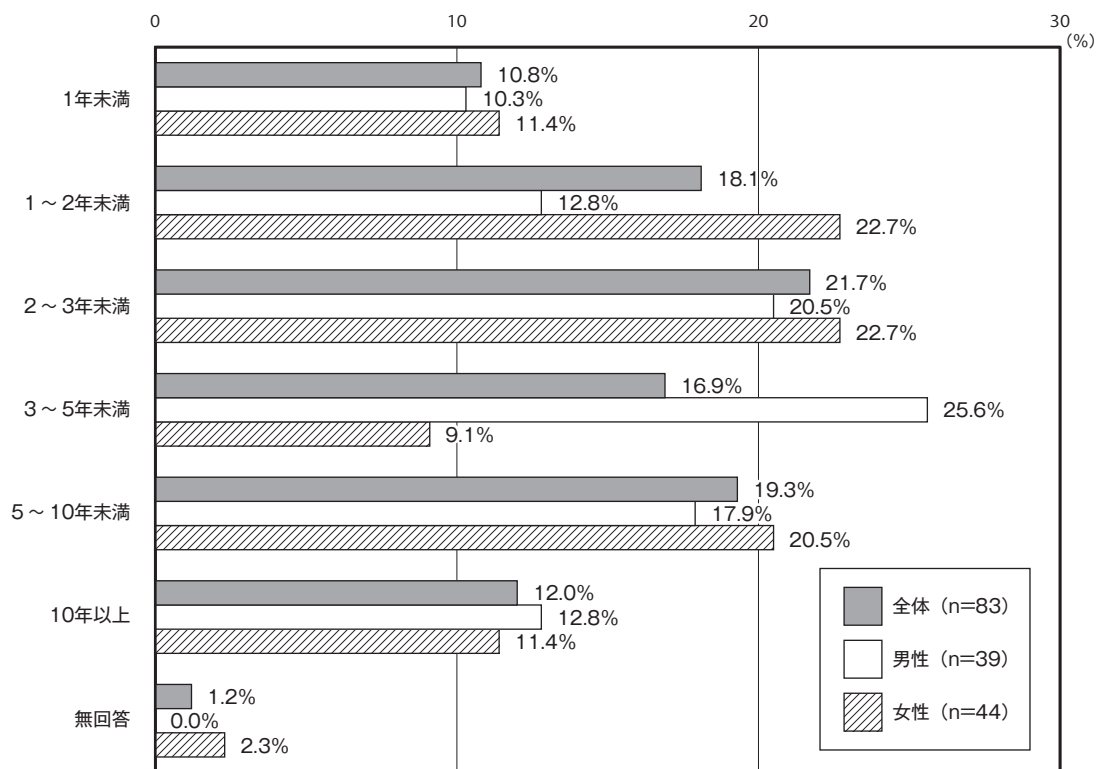
問5 今までに研究者（大学院課程履修中を含む）としてのキャリア（職業・職場）を離れた（中断・離職）経験はありますか。



今までに研究者（大学院課程履修中を含む）としてのキャリア（職業・職場）を離れた（中断・離職）経験については、男性が13.8%であるのに対し、女性は33.8%と高くなっている。

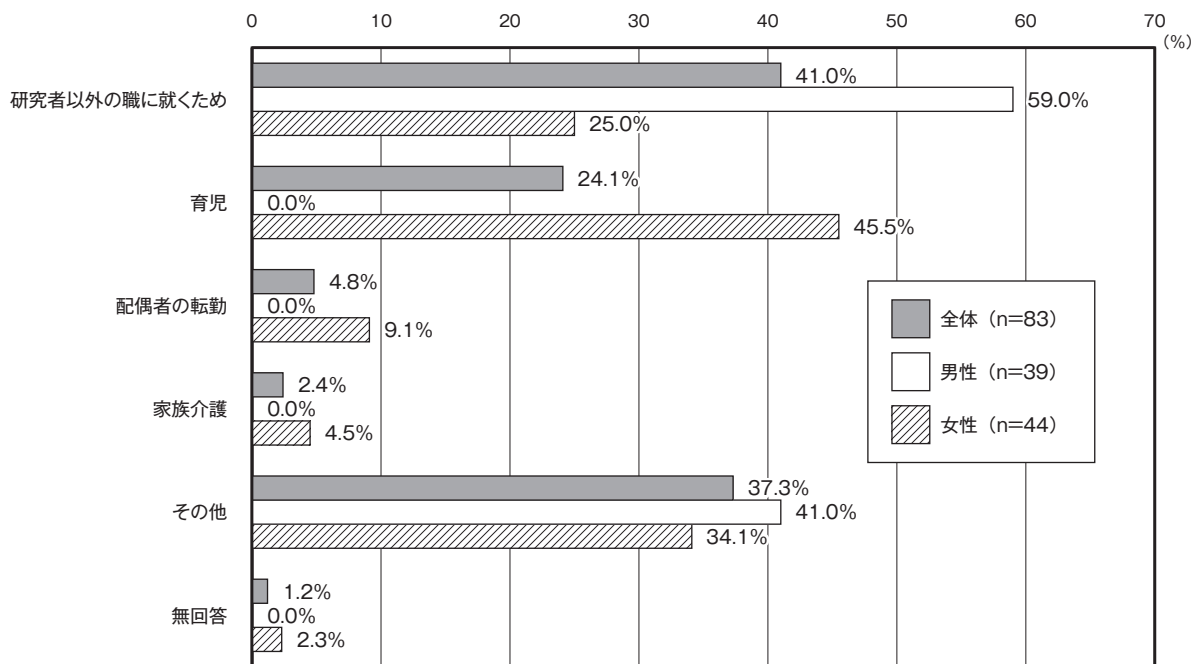
「ある」とお答えになった方にお尋ねします。

問6 どの位の期間ですか。



キャリア（職業・職場）を離れた（中断・離職）期間は、男性の平均年数は4.9年、女性は4.1年となっている。

問7 キャリアを離れた理由は何ですか。(複数回答可)

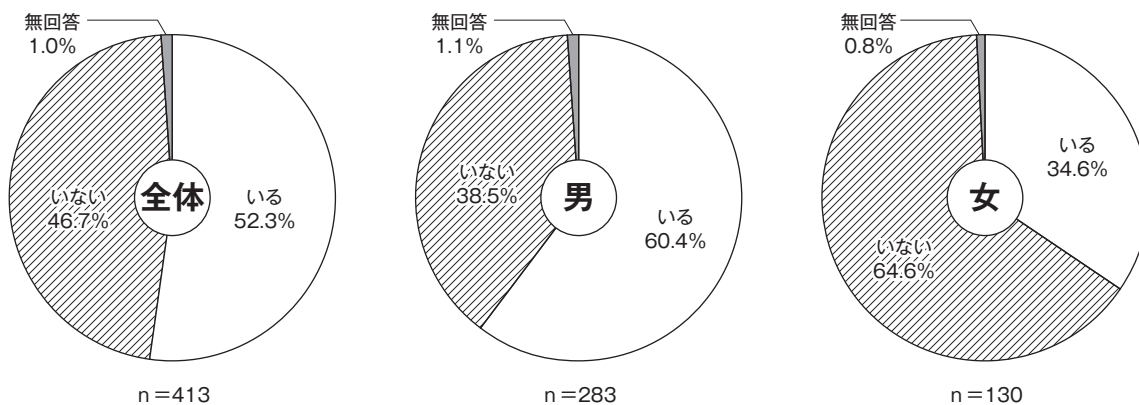


キャリアを離れた理由としては、男性は「研究者以外の職に就くため」が59.0%と最も多いが、女性は「育児」が45.5%と最も多い。なお、男性では「育児」が理由でキャリアを離れた人はひとりもいない。

3. 生活関連項目についてお尋ねします

「子育てについて」

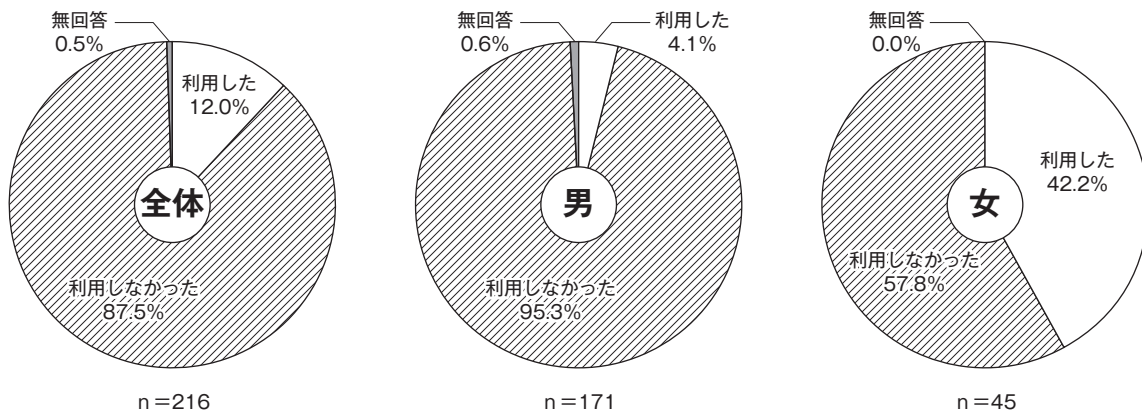
問8 お子さんはいらっしゃいますか。



子どものいる割合をみると、男性が60.4%であるのに対し、女性は34.6%と低くなっている。

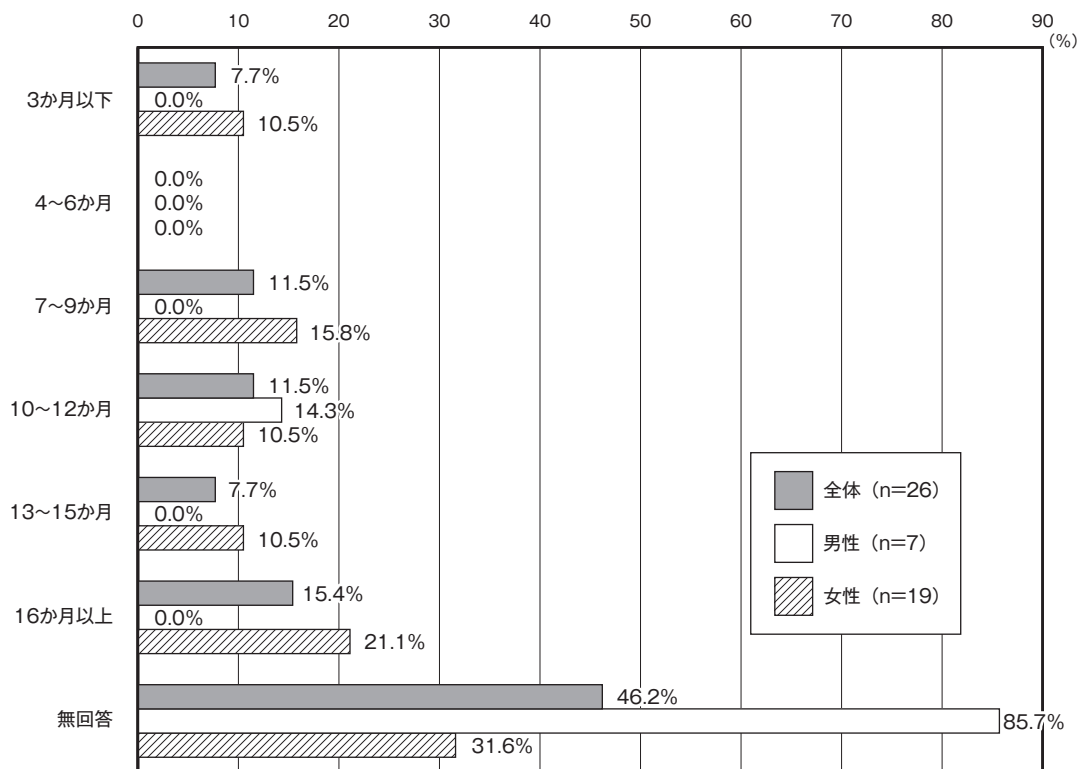
「いる」と答えた方にお尋ねします。

問9 あなた自身のまたは配偶者の出産時に育児休業を利用しましたか。



子どもがいると回答した人に、育児休業の利用について尋ねたところ、「利用した」は女性では42.2%となっている。男性は4.1%となっているが、男性研究者の本学における利用実績は現時点まではない。

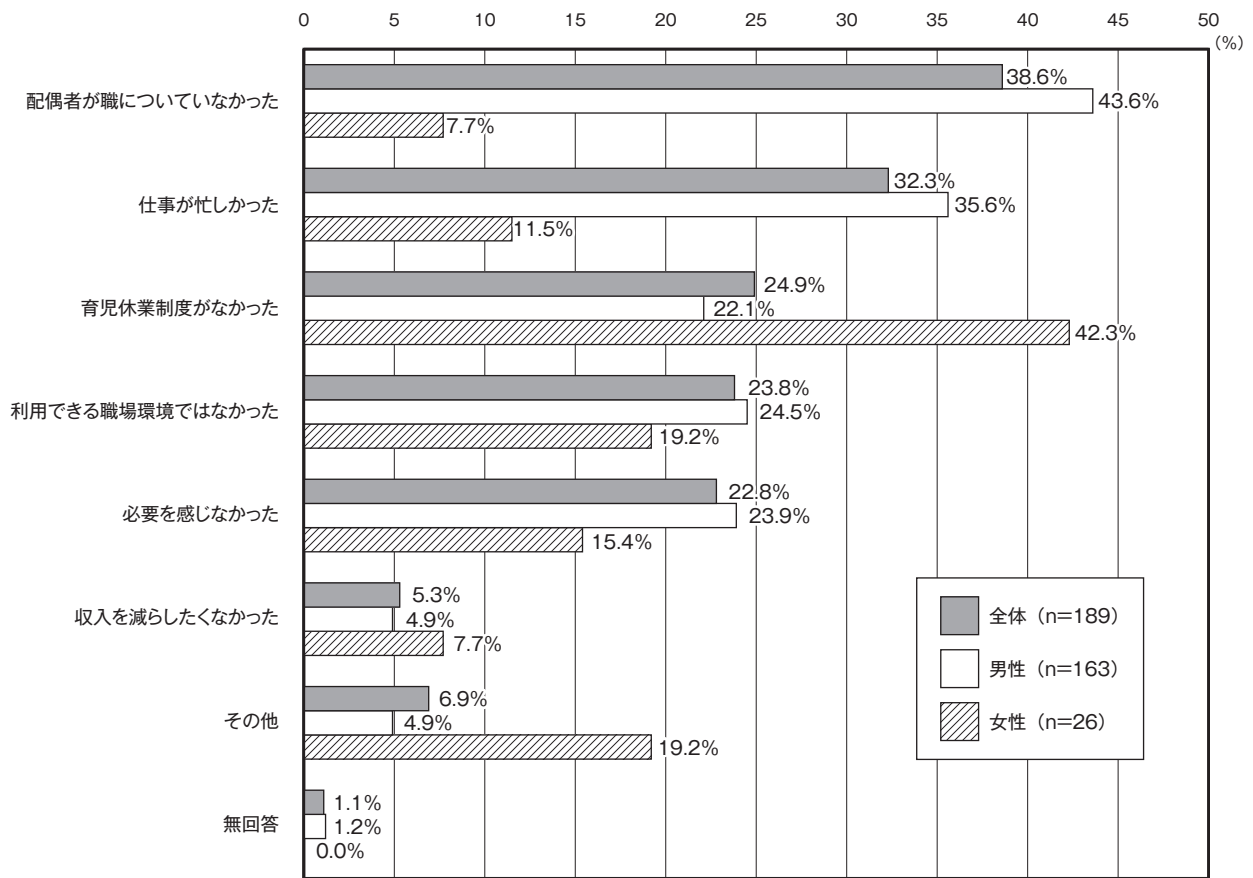
■ 利用した人の育児休業期間



育児休業期間は無回答が多いため明確な期間は不明であるが、回答者の平均は、男性が10.0か月、女性が10.6か月となっており、期間の差はあまりない。

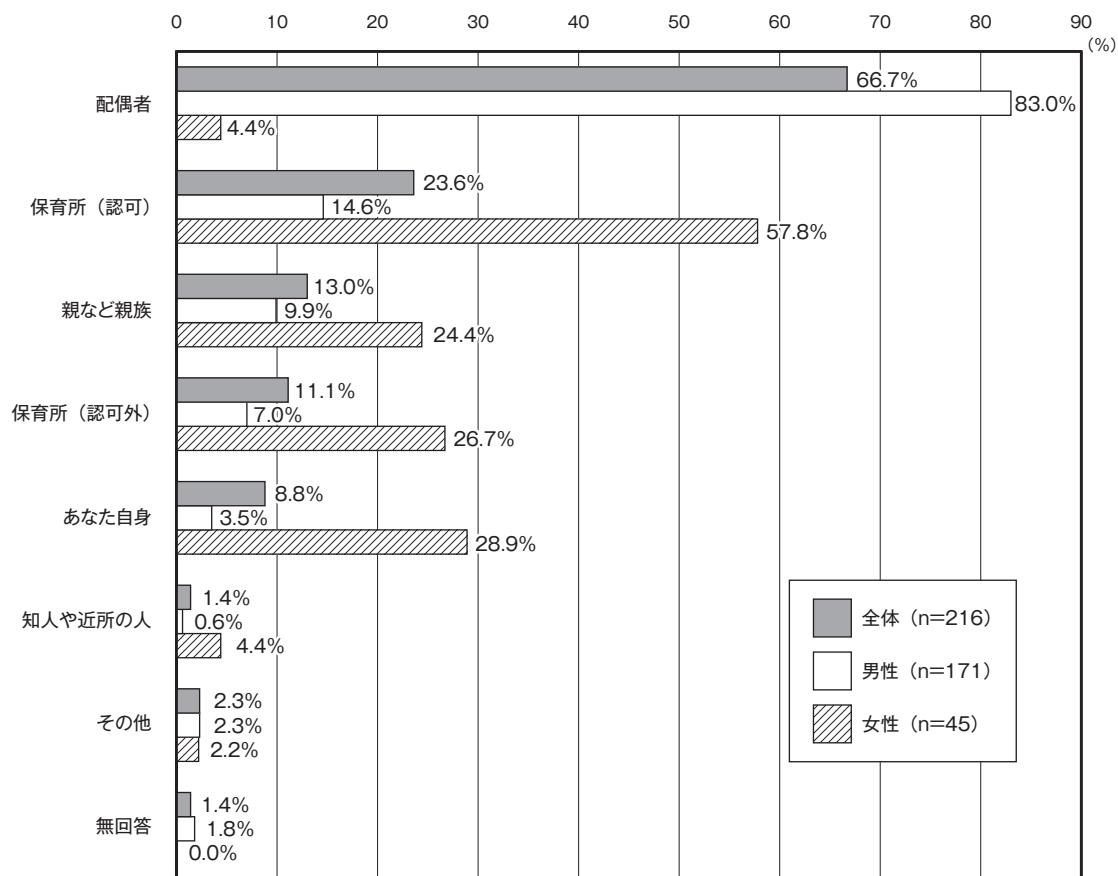
「利用しなかった」と回答された方にお尋ねします。

問10 利用しなかった理由をお答えください。(複数回答可)



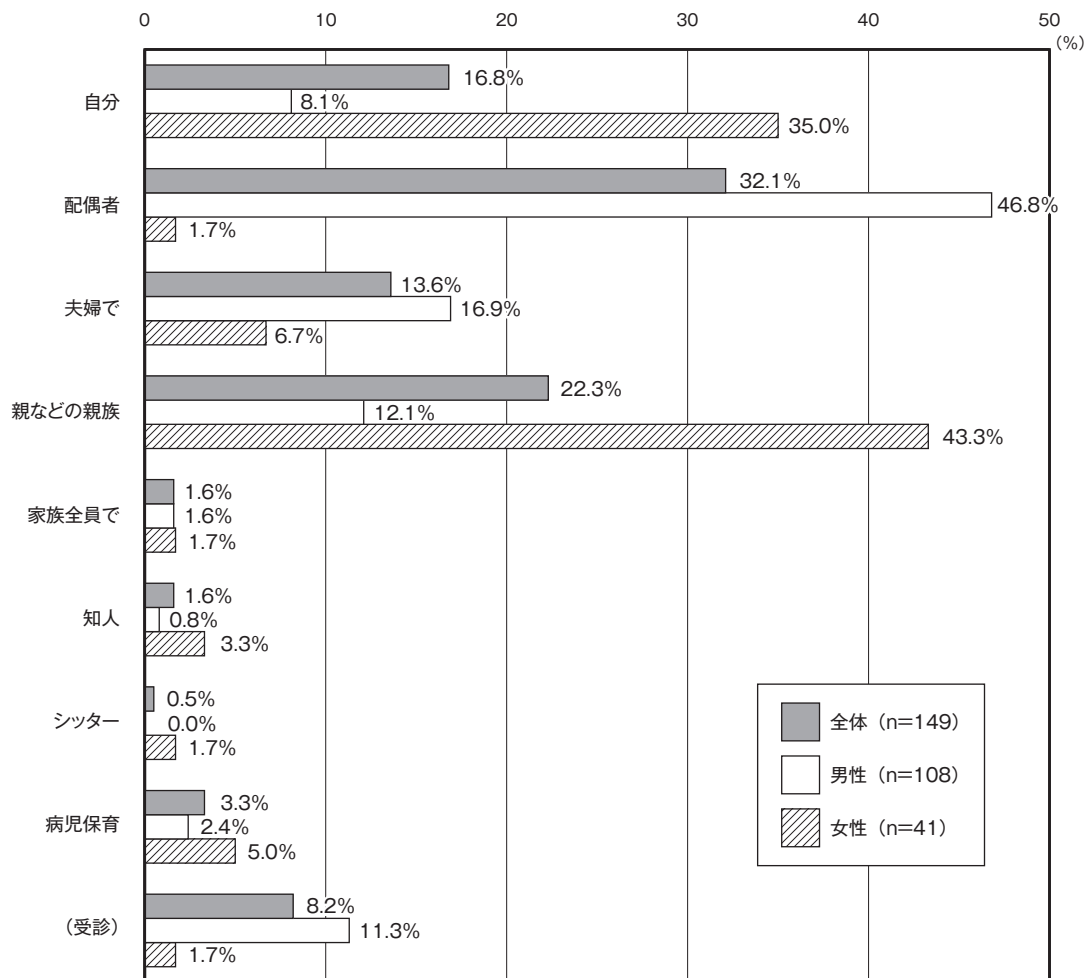
育児休業を利用しなかった理由としては、男性は「配偶者が職についていなかった」(43.6%)と「仕事が忙しかった」(35.6%)の2つが多いが、女性は「育児休業制度がなかった」(42.3%)に次いで、「利用できる環境ではなかった」(19.2%)が続いている。

問11 お子さんが小学校就学まで平日昼間の育児を主に担う(担った)のはどなたですか。(複数回答可)



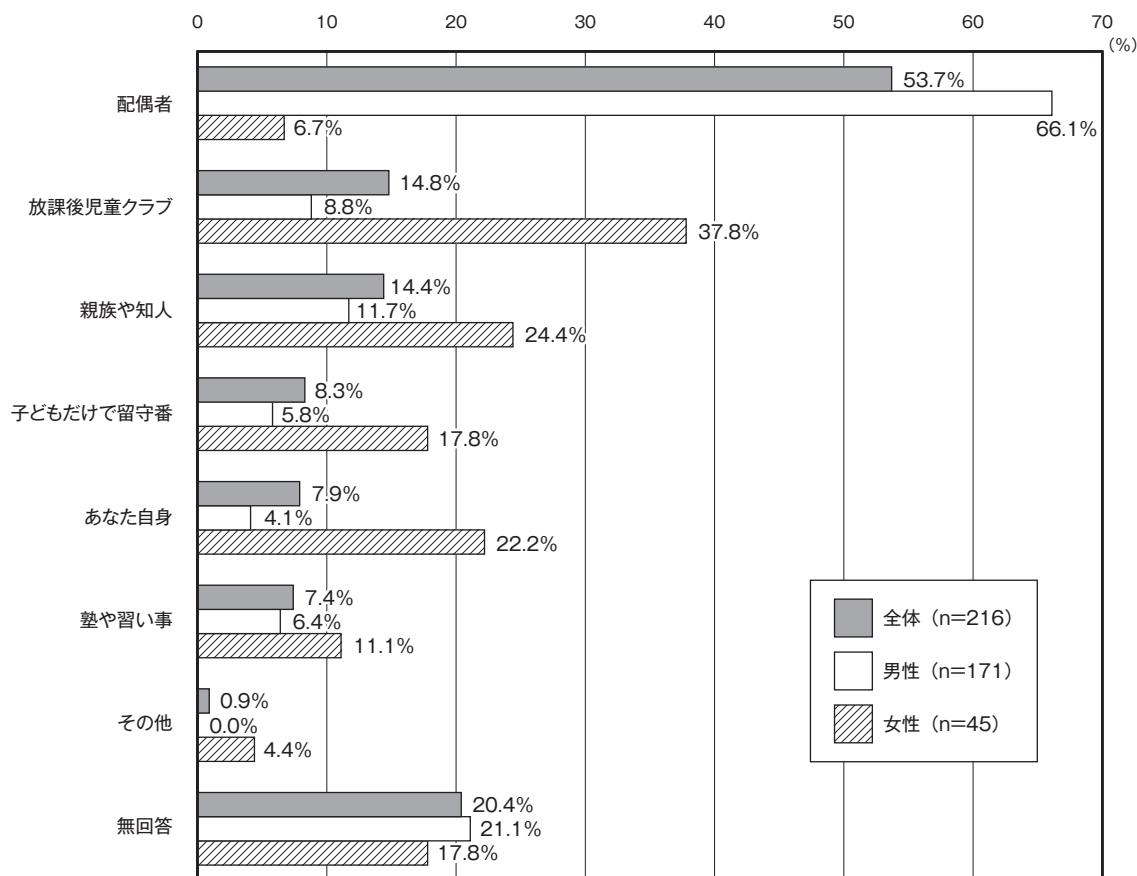
子どもが小学校就学まで平日昼間の育児を主に担う(担った)人を見ると、男性では「配偶者」が83.0%と圧倒的に多くなっている。一方、女性では「保育所(認可)」が57.8%と半数を超え、これに「保育所(認可外)」(26.7%)を加えると、保育所が84.5%に達する。

問12 お子さんが病気の場合に、どう対応している（対応した）か、お答えください。



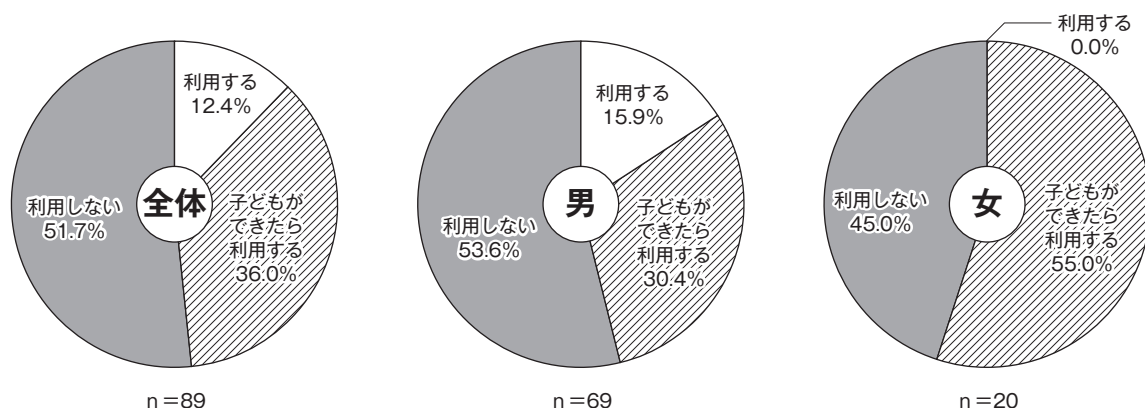
子どもが病気の場合の対応状況を自由に記述してもらったが、男性では、「配偶者に任せている」の単独回答が多かったが、女性では「自分が休みを取って」と「親に頼む」の複数回答が目立った。結果的には、女性では「親などの親族」(43.3%)が半数近くへのぼり、全体でも22.3%と、研究生活の継続に大きな力となっていることを窺わせる。一方で、「知人」や「シッター」、「病児保育」といた血縁関係以外の支援に頼っている人の存在も窺うことができる。

問13 小学生以上のお子さんの、放課後の世話を主に担う（担った）のはどなたですか。（複数回答可）



小学生以上の子どもの放課後の世話を主に担う（担った）人を見ると、男性は「配偶者」が66.1%と圧倒的に多い。一方、女性は「放課後児童クラブ」が37.8%、「親族や知人」が24.4%と多く、「あなた自身」も22.2%ある。

問14 旦那原キャンパスの方にお尋ねします。旦那原キャンパスに保育所があれば利用しますか。

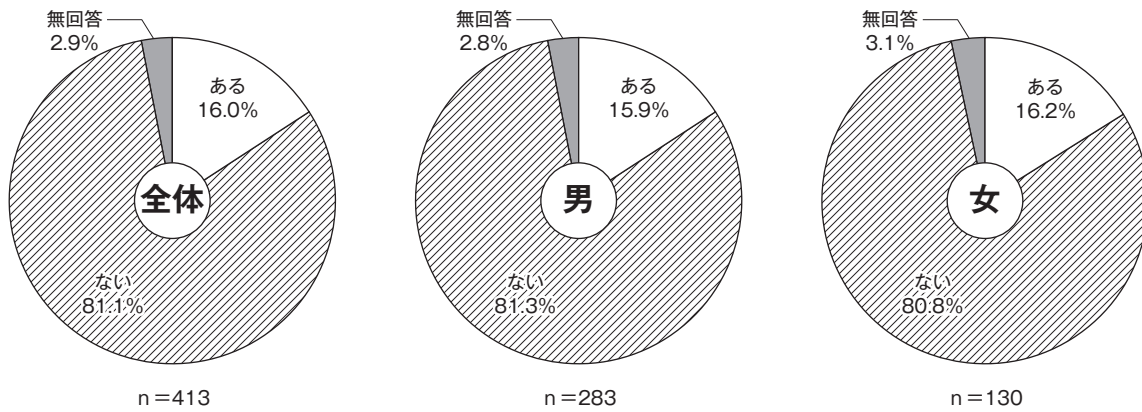


旦那原キャンパスに保育所があれば利用するかという問に対し、「利用する」は男性が15.9%であるのに対し、女性はひとりもいなかった。

また、「子どもができれば利用する」は、女性は55.0%と半数を超えているのに対し、男性は30.4%と低くなっている。

「介護について」

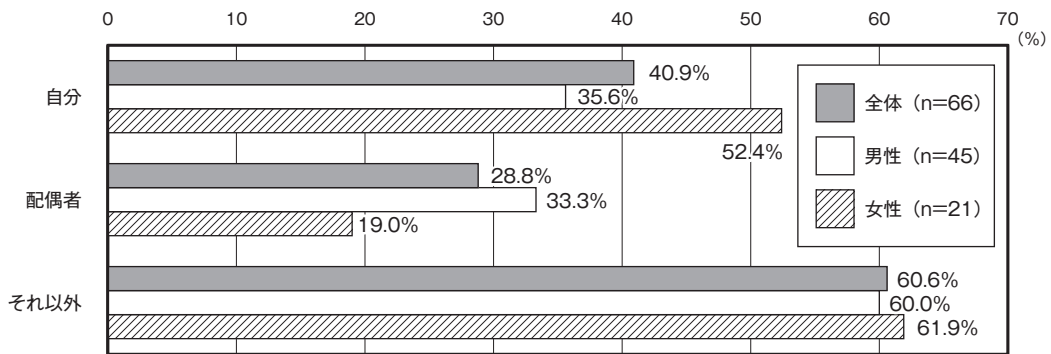
問15 介護の経験についてお尋ねします。



介護の経験については、男性が15.9%、女性が16.2%とほとんど同じであった。

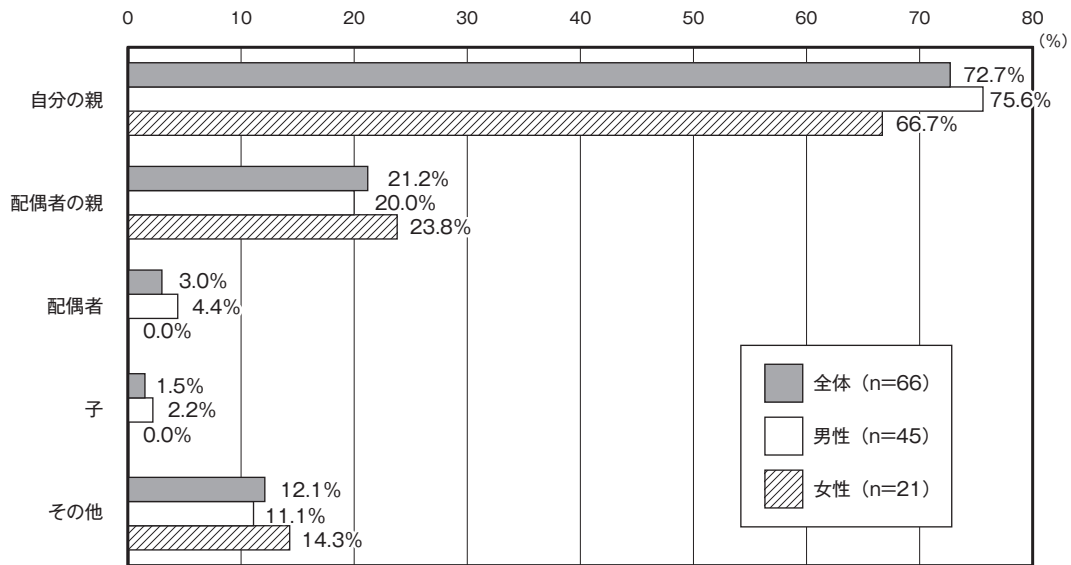
「ある」と答えた方にお尋ねします。

問16 主な介護者は、どなたですか。(複数回答可)



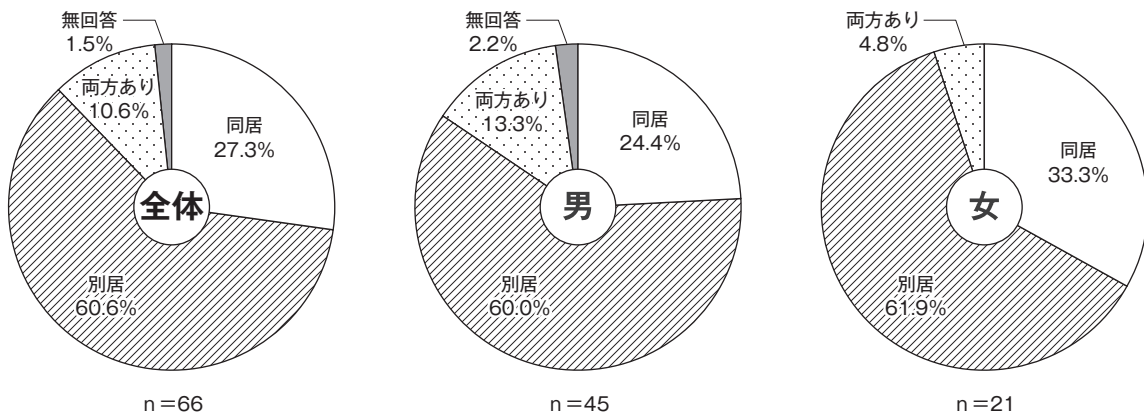
主な介護者について、女性では「自分」と回答したのは、52.4%と半数を超えているが、男性は35.6%で、「配偶者」と回答した男性も33.3%となっている。

問17 介護の対象は、どなたですか。(複数回答可)



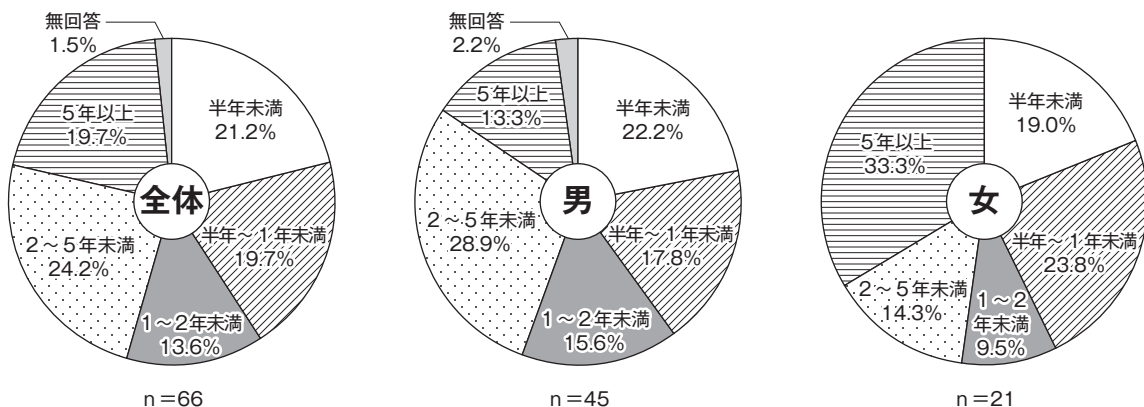
介護対象としては、男女とも「自分の親」が圧倒的に多くなっている。

問18 介護対象者は同居ですか。



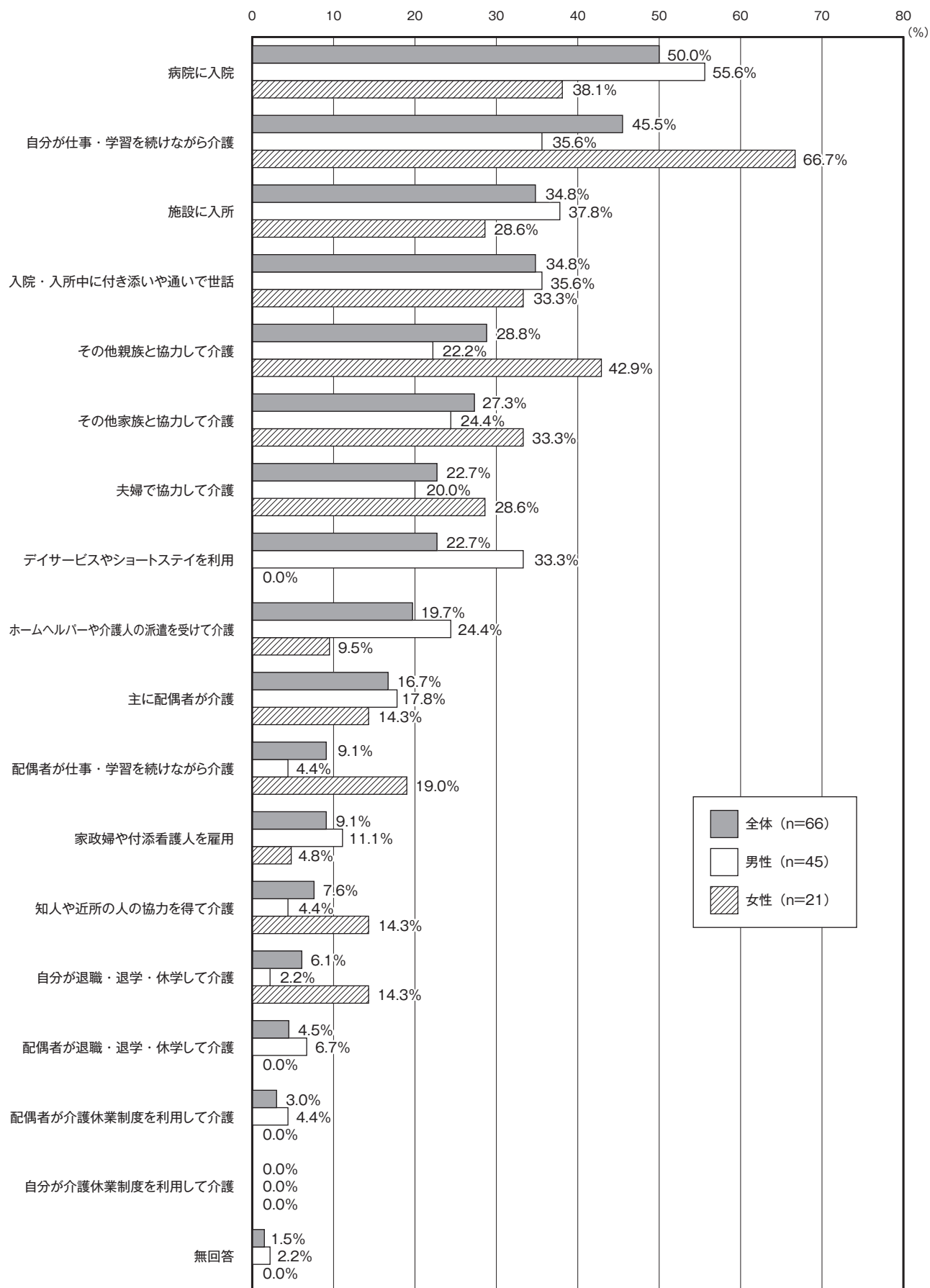
介護対象者との同居状況を見ると、「同居」は男性が24.4%、女性が33.3%と、女性の方が高くなっている。

問19 介護の期間についてお尋ねします。



介護の期間についてみると、女性では「5年以上」が33.3%と多くなっている。

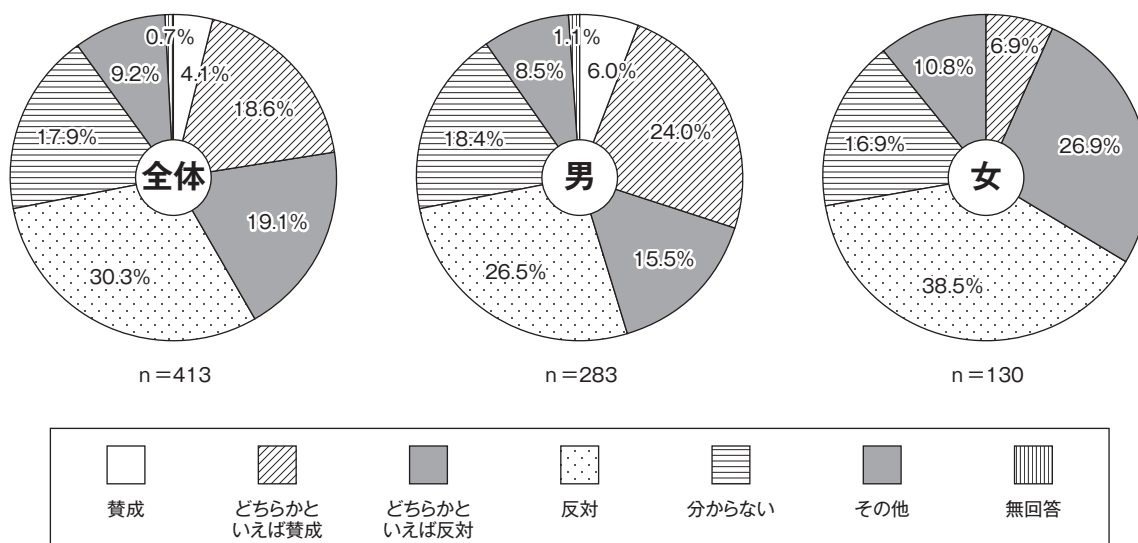
問20 主な介護の方法についてお尋ねします。(複数回答可)



主な介護方法をみると、男性は「病院に入院」が55.6%と半数を超えているが、女性では「自分が仕事・学習を続けながら介護」が66.7%と圧倒的に多くなっている。

4. 男女共同参画関連項目についてお尋ねします

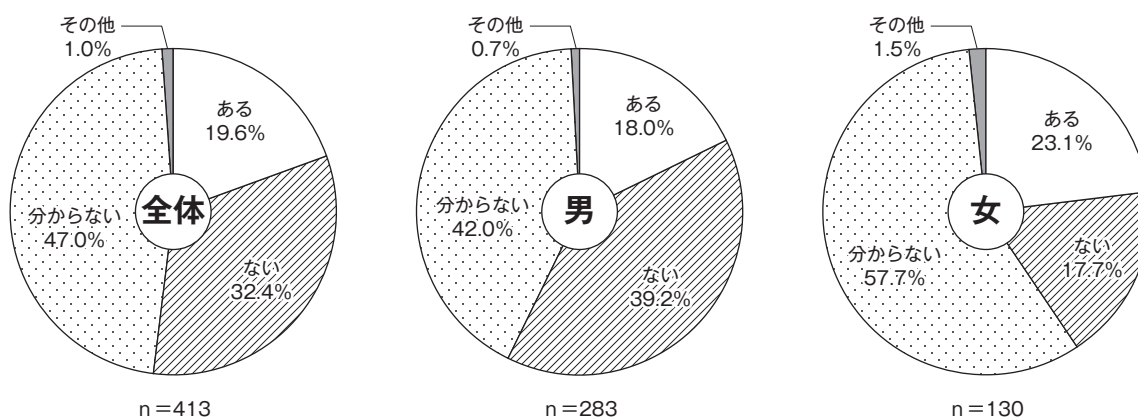
問21 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」という固定的な性別役割分担意識について、あなたはどのように思いますか。



「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」という固定的な性別役割分担意識についてみると、男性では「賛成」が6.0%、「どちらかといえば賛成」が24.0%と、合計30%が賛成しているのに対し、女性では「賛成」はひとりもなく、「どちらかといえば賛成」も6.9%と少ない。

また、女性では「反対」が38.5%、「どちらかといえば反対」が26.9%と反対が65%を超えている。

問22 大分大学における研究生活（研究環境）において、性別による処遇の差があると思いますか。

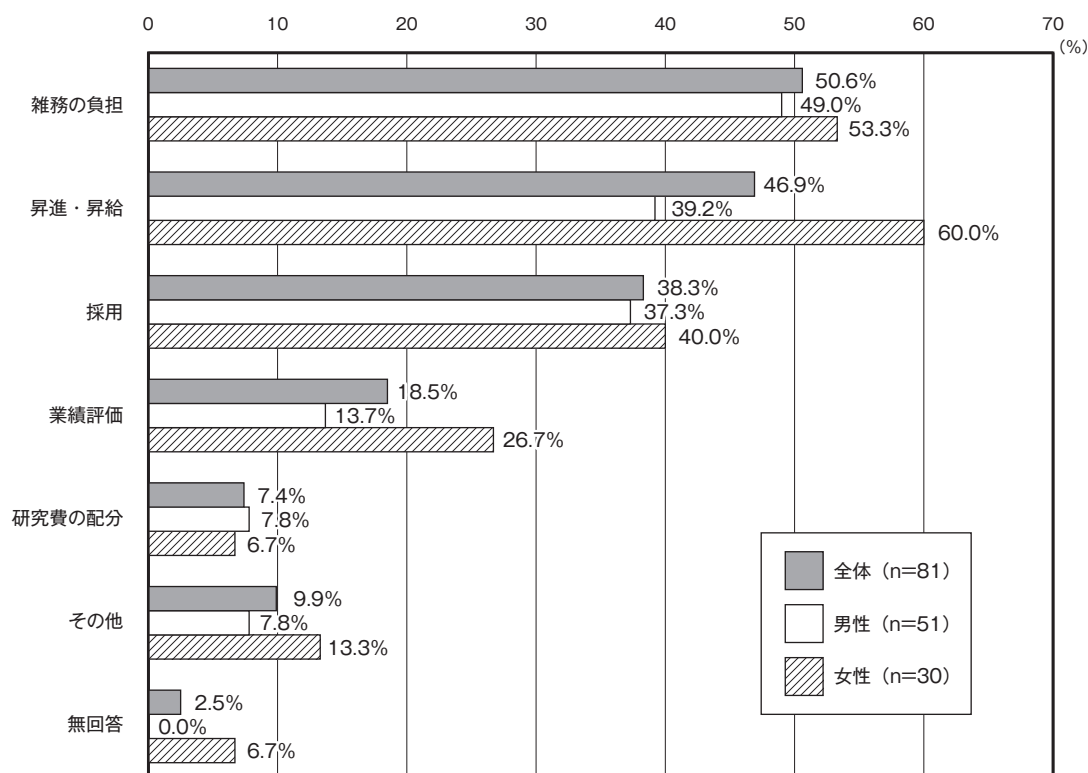


大分大学における研究生活（研究環境）において、性別による処遇の差が「ある」は男性が18.0%、女性が23.1%となっており、女性の方が多くなっている。

なお、平成18年度に実施された調査の中で「女性教員は男性教員と同じように遇されているか」という質問に対する教員の回答は、「同じ」が71.4%、「同じではない」が11.7%という結果が出ており、この場合も女性は「同じではない」が17.7%と男性の9.0%を上回っていた。

問22で「ある」と答えた方にお尋ねします。

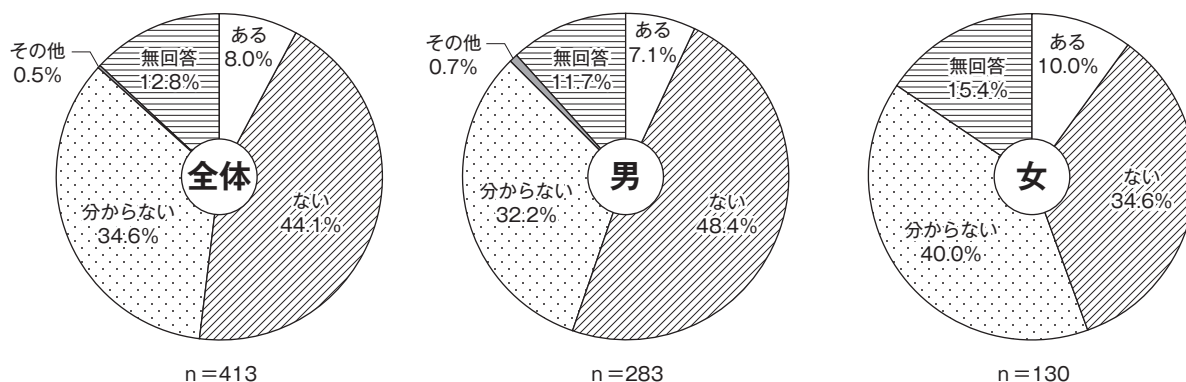
問23 どのような面で男女差があると思いますか。(複数回答可)



どのような面で男女差があるかをみると、「雑務」は男女とも半数があげているが、「昇進・昇給」は女性が60.0%と多いのに対し、男性は39.2%となっている。また、「業績評価」も男性は13.7%、女性は26.7%と、男女により意識の差が大きくなっている。

前回の調査でも、「同じではない」と回答した者に、どのような面で差異があるのか回答を求めている。全体として、最も多かったのは「昇進」の69.6%、次いで「採用」65.2%、今回第1位の「研究教育以外の負担」が39.1%の第3位であった。

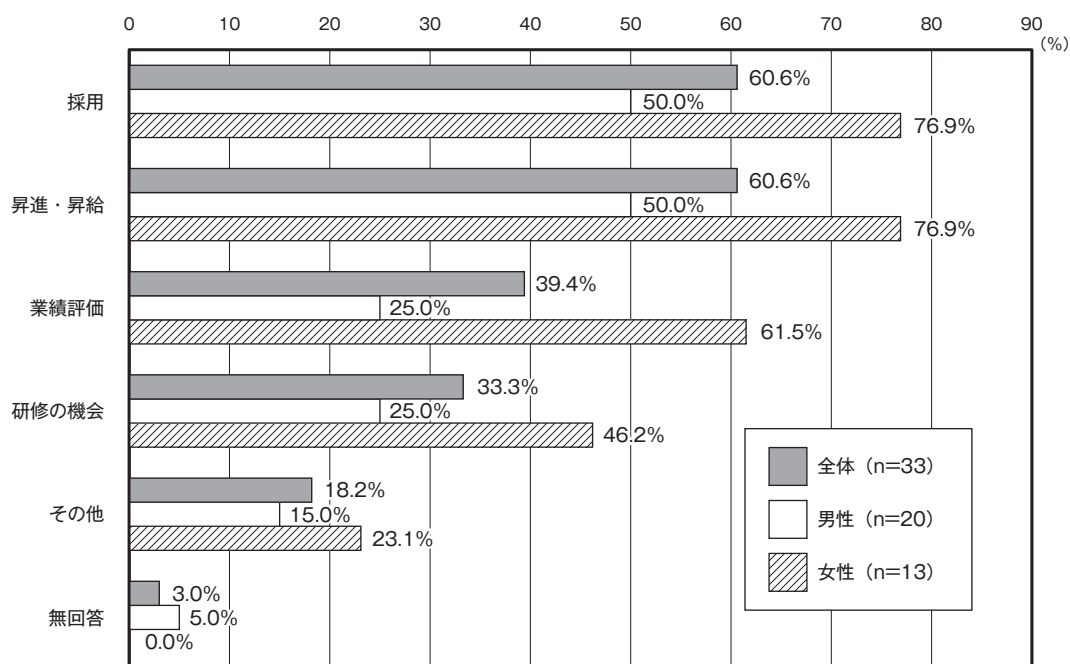
問24 あなたの研究分野・所属学会において、性別による処遇の差があると思いますか。



研究分野・所属学会において、性別による処遇の差が「ある」は、男女であまり大きな差はみられない。また、問22の処遇の差で、「ある」と回答された率より、いずれも半数以下となっている。

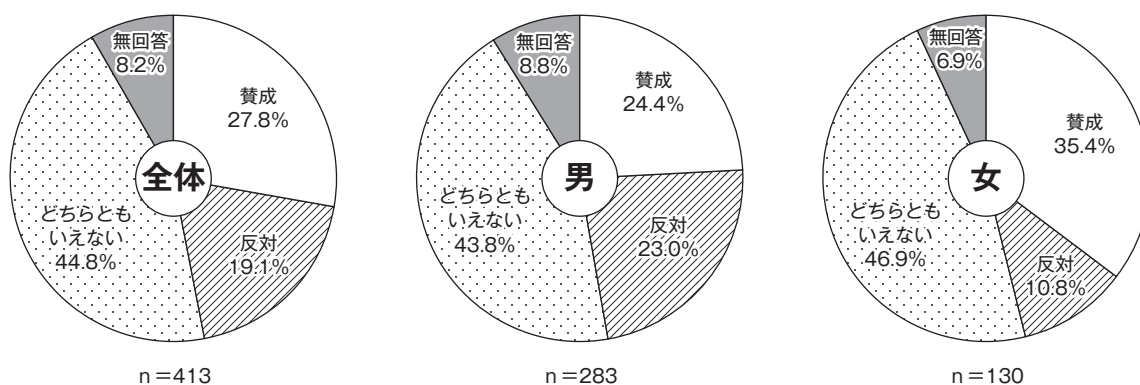
問24で「ある」と答えた方にお尋ねします。

問25 どのような面で男女差があると思いますか。(複数回答可)



男女差のある面としては、「採用」や「昇進・昇給」が多くなっているが、「業績評価」では男女の意識の差が大きい。

問26 大分大学では、「男女共同参画行動計画」(2010年10月25日策定)において平成25年3月までに「新規採用教員の女性比率を向上させる等により女性教員比率を20%、修士及び博士課程女性学生比率を35%に引き上げる。このため、部局ごとに目標を設定し努力する。」という行動指標を明示しています。これに対するご意見をお聞かせください。

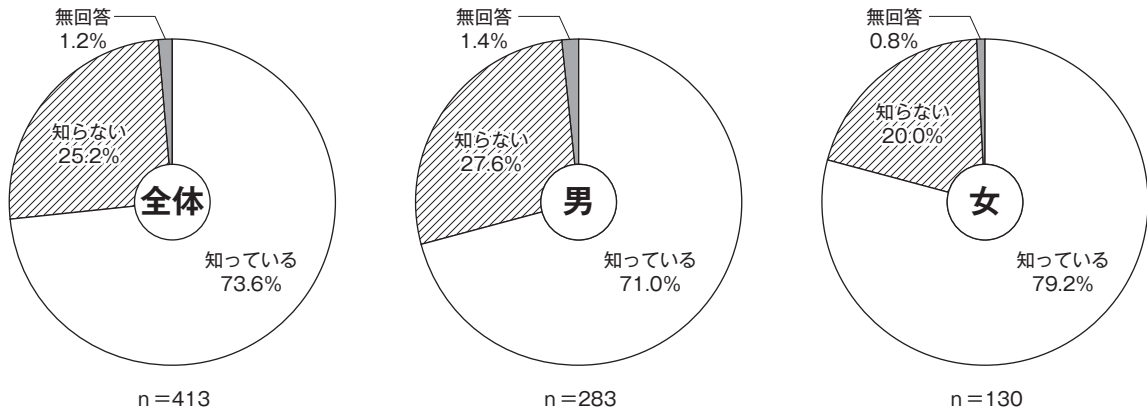


行動指標を明示することについて、男性では「賛成」24.4%、「反対」23.0%と拮抗している。女性では「賛成」は35.4%にのぼっているが、10人に1人が「反対」10.8%となっている。

なお、それぞれの意見についての理由は、第1部に掲載している。

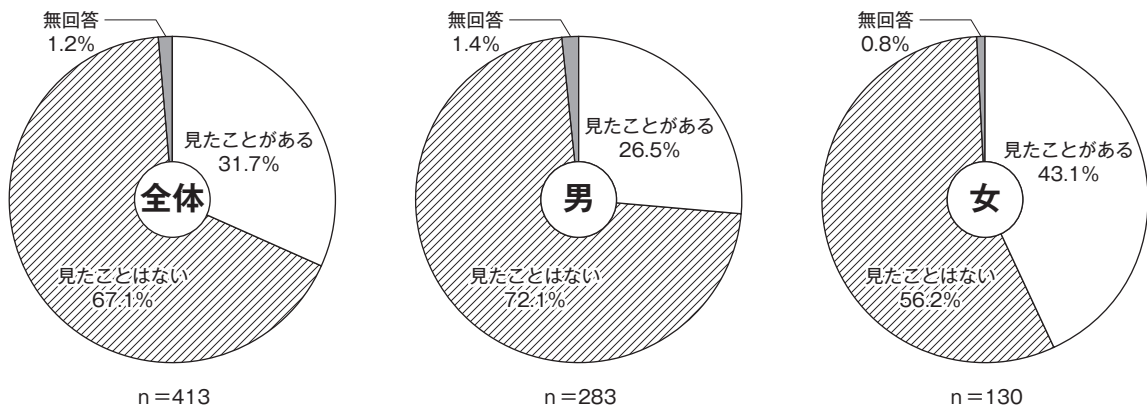
5. 女性研究者支援関連項目についてお尋ねします

問27 女性研究者サポート室が開設されたことをご存知ですか。



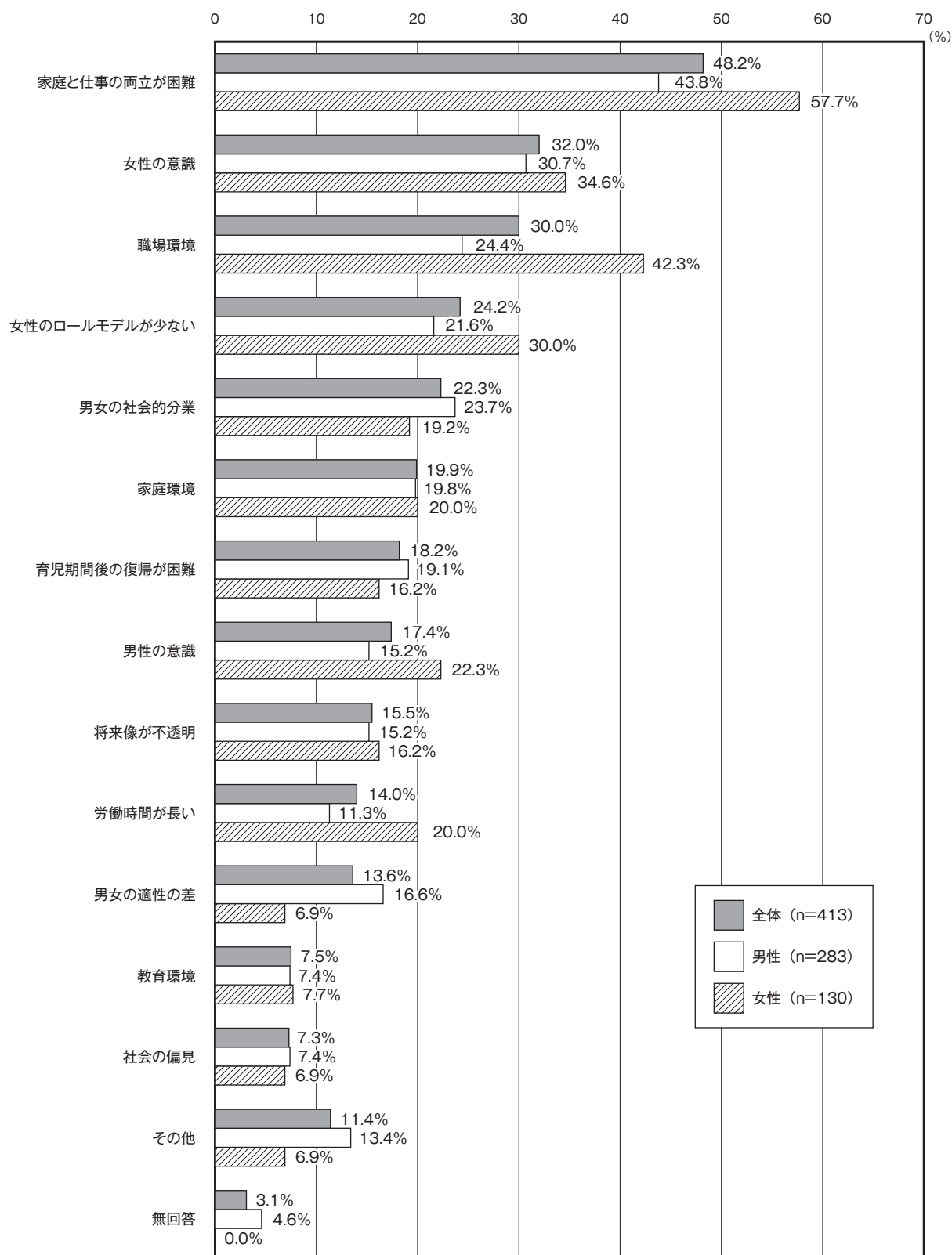
女性研究者サポート室が開設されたことを「知っている」は、男性では71.0%、女性では79.2%となっている。

問28 女性研究者サポート室のホームページをご覧になりましたか。



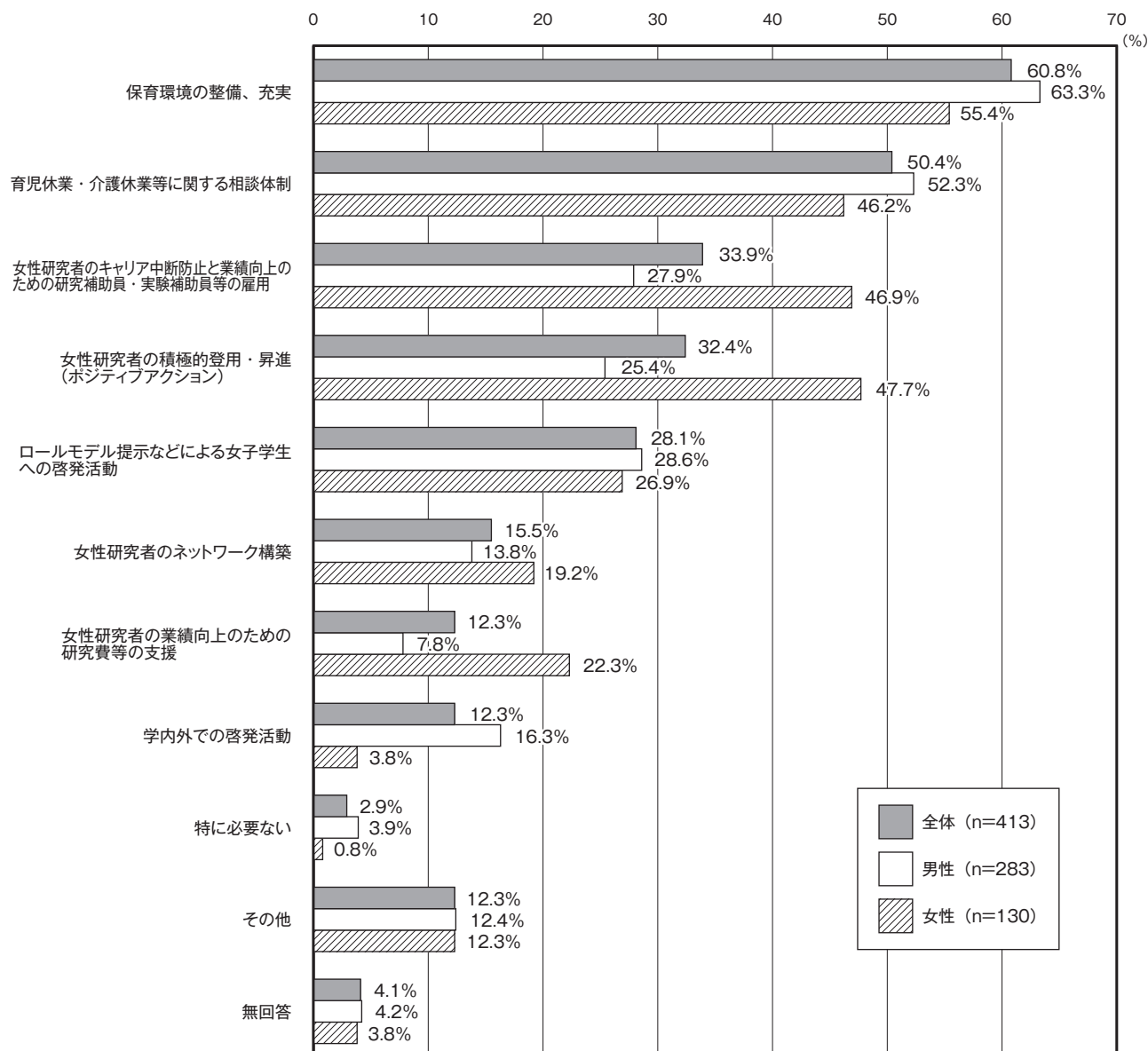
女性研究者サポート室のホームページを「見たことがある」は、男性では26.5%、女性では43.1%となっている。

問29 大分大学において女性研究者の比率が少ないのはなぜだと思いますか。主なものを3つ選んでください。



大分大学において女性研究者の比率が少ない理由としては、「家庭と仕事の両立が困難」、「女性の意識」、「職場環境」などが男女とも上位にあるが、女性では「家庭と仕事の両立が困難」と「職場環境」をあげる割合が男性よりもかなり高くなっている。

問30 女性研究者を増やすために何が必要だと思いますか。主なものを3つ選んでください。



女性研究者を増やすために必要なこととしては、男女とも「保育環境の整備、充実」や「育児休業・介護休業等に関する相談体制」が多くなっているが、女性では「女性研究者のキャリア中断防止と業績向上のための研究補助員・実験補助員等の雇用」や「女性研究者の積極的登用・昇進（ポジティブアクション）」をあげる人も多くなっている。

參考資料

参考資料

資料1 調査依頼文・調査票

下記アンケートにご協力をお願いいたします。

このアンケートは、大分大学において「男女を問わない快適な教育研究環境」を整備するうえで、研究者（教員・研究に直接携わる技術系職員及び大学院生）の方々のご意見を知らために行うものです。

みなさんのご意見を是非お聞かせくださいますようお願い申し上げます。

なお、みなさんからいただいた情報は、この調査にのみ使用し、個人情報の管理には細心の注意を持って取り扱います。

アンケートの締め切りは、平成23年3月28日（月）です。
同封の返信用封筒に封入して、学内便でお送りください。

なお、学内イントラを活用したWEB回答も可能です。

メニュー「公募・事業案内」→「意見集約サイト」→「投稿画面」と進んでください。

みなさんが回答しやすい方法を一つ選んでください。

(的確な情報収集に努めていますが、役職名の誤りや重複送付も予想されます。

その場合は、なにとぞご容赦ください。)

大分大学女性研究者サポート室

生活関連項目についてお尋ねします

「子育てについて」

問8 お子さんはいらっしゃいますか。

1. いる 2. いない

「いる」と答えた方にお尋ねします。

問9 あなた自身のまたは配偶者の出産時に育児休業を利用しましたか。

1. 利用した () 月間)
2. 利用しなかった

「利用しなかった」と回答された方にお尋ねします。

問10 利用しなかった理由をお答えください。(複数回答可)

1. 仕事が忙しかった 2. 収入を減らしたくなかった
3. 必要を感じなかった 4. 育児休業制度がなかった
5. 利用できる職場環境ではなかった 6. 配偶者が職についていなかった
7. その他 ()

問11 お子さんが小学校就学まで平日昼間の育児を主に担う(担った)のはどなたですか。

(複数回答可)

1. あなた自身 2. 配偶者 3. 親など親族 4. 知人や近所の人
5. 保育所(認可) 6. 保育園(認可外) 7. その他 ()

問12 お子さんが病気の場合に、どう対応している(対応した)か、お答えください。

()

問13 小学生以上のお子さんの、放課後の世話を主に担う(担った)のはどなたですか。

(複数回答可)

1. あなた自身 2. 配偶者 3. 親族や知人 4. 放課後児童クラブ
5. 塾や習い事 6. 子どもだけで留守番 7. その他 ()

問14 旦野原キャンパスの方にお尋ねします。

旦野原キャンパスに保育所があれば利用しますか。

1. 利用する(理由:)
2. 子どもができたなら利用する
3. 利用しない(理由:)

「介護について」

問15 介護の経験についてお尋ねします。

1. ある
2. ない

「ある」と答えた方にお尋ねします。

問16 主な介護者は、どなたですか。(複数回答可)

1. 自分
2. 配偶者
3. それ以外

問17 介護の対象は、どなたですか。(複数回答可)

1. 自分の親
2. 配偶者の親
3. 配偶者
4. 子
5. その他

問18 介護対象者は同居ですか。

1. 同居
2. 別居
3. 両方あり

問19 介護の期間についてお尋ねします。

1. 半年未満
2. 半年～1年未満
3. 1～2年未満
4. 2～5年未満
5. 5年以上

問20 主な介護の方法についてお尋ねします。(複数回答可)

1. 自分が介護休業制度を利用して介護 (休業期間合計 　　　　　 か月)
2. 配偶者が介護休業制度を利用して介護
3. 自分が退職・退学・休学して介護
4. 配偶者が退職・退学・休学して介護
5. 自分が仕事・学習を続けながら介護
6. 配偶者が仕事・学習を続けながら介護
7. 主に配偶者が介護
8. 夫婦で協力して介護
9. その他家族と協力して介護
10. その他親族と協力して介護
11. 知人や近所の人との協力を得て介護
12. 家政婦や付添看護人を雇用
13. ホームヘルパーや介護人の派遣を受けて介護
14. デイサービスやショートステイを利用
15. 病院に入院
16. 施設に入所
17. 入院・入所中に付き添いや通いで世話

男女共同参画関連項目についてお尋ねします

問21 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」という固定的な性別役割分担意識について、あなたはどのように思いますか。

1. 賛成
2. どちらかといえば賛成
3. どちらかといえば反対
4. 反対
5. 分からない
6. その他 ()

問22 大分大学における研究生生活（研究環境）において、性別による処遇の差があると思いますか。

1. ある
2. ない
3. 分からない
4. その他 ()

問22で「ある」と答えた方にお尋ねします。

問23 どのような面で男女差があると思いますか。（複数回答可）

1. 採用
2. 昇進・昇給
3. 研究費の配分
4. 業績評価
5. 雑務の負担
6. その他 ()

問24 あなたの研究分野・所属学会において、性別による処遇の差があると思いますか。

1. ある
2. ない
3. 分からない
4. その他 ()

問24で「ある」と答えた方にお尋ねします。

問25 どのような面で男女差があると思いますか。（複数回答可）

1. 採用
2. 昇進・昇給
3. 業績評価
4. 研修の機会
5. その他 ()

問26 大分大学では、「男女共同参画行動計画」（2010年10月25日策定）において平成25年3月までに「新規採用教員の女性比率を向上させる等により女性教員比率を20%、修士及び博士課程女性学生比率を35%に引き上げる。このため、部局ごとに目標を設定し努力する。」という行動指標を明示しています。

これに対するご意見をお聞かせください。

1. 賛成（理由：)
2. 反対（理由：)
3. どちらともいえない

問31 この大学で、女性が研究を続けていく上での問題点とサポートを必要とする点についてお答えください。

* 女性研究者サポート室の活動について、あなたのご意見を自由にお書きください。

* 大分大学における男女共同参画の推進について、あなたのご意見を自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました

資料2 基礎集計・クロス表

問1 あなたの性別をお答えください。

	サンプル数	男性性	女性性
全体	413 100.0	283 68.5	130 31.5
性別	男性 100.0	283 100.0	- -
	女性 100.0	- -	130 100.0
年齢別	20~29歳 100.0	74 70.3	22 29.7
	30~39歳 100.0	133 59.4	54 40.6
	40~49歳 100.0	106 70.8	31 29.2
	50~59歳 100.0	76 75.0	19 25.0
	60歳以上 100.0	24 83.3	4 16.7
職位別	教授 100.0	70 85.7	10 14.3
	准教授 100.0	50 82.0	9 18.0
	講師 100.0	28 71.4	8 28.6
	助教 100.0	78 69.2	24 30.8
	助手 100.0	7 -	7 100.0
	ポストク 100.0	5 40.0	3 60.0
	博士後期課程 100.0	22 77.3	5 22.7
	博士前期課程 または修士課程 100.0	78 70.5	23 29.5
その他 100.0	75 45.3	41 54.7	
研究分野別	人文・社会科学系 100.0	48 56.3	21 43.8
	理学・工学系 100.0	116 82.8	20 17.2
	医学・薬学・保健系 100.0	235 65.5	81 34.5
	その他 100.0	12 50.0	6 50.0
	無回答 100.0	2 -	2 100.0

問2 2010年4月1日時点でのあなたの年齢をお答えください。

	サンプル数	20歳	30歳	40歳	50歳	60歳以上	
全体	413 100.0	74 17.9	133 32.2	106 25.7	76 18.4	24 5.8	
性別	男性 100.0	52 18.4	79 27.9	75 26.5	57 20.1	20 7.1	
	女性 100.0	22 16.9	54 41.5	31 23.8	19 14.6	4 3.1	
年齢別	20~29歳 100.0	74 100.0	- -	- -	- -	- -	
	30~39歳 100.0	133 -	133 100.0	- -	- -	- -	
	40~49歳 100.0	106 -	- -	106 100.0	- -	- -	
	50~59歳 100.0	76 -	- -	- -	76 100.0	- -	
	60歳以上 100.0	24 -	- -	- -	- -	24 100.0	
職位別	教授 100.0	70 -	- -	8 11.4	44 62.9	18 25.7	
	准教授 100.0	50 -	11 22.0	28 56.0	8 16.0	3 6.0	
	講師 100.0	28 -	10 35.7	15 53.6	3 10.7	- -	
	助教 100.0	78 -	47 60.3	27 34.6	4 5.1	- -	
	助手 100.0	7 -	3 42.9	1 14.3	2 28.6	1 14.3	
	ポストク 100.0	5 -	4 80.0	1 20.0	- -	- -	
	博士後期課程 100.0	22 -	5 22.7	16 72.7	1 4.5	- -	
	博士前期課程 または修士課程 100.0	78 -	58 74.4	13 16.7	5 6.4	1 1.3	
その他 100.0	75 -	11 14.7	29 38.7	21 28.0	13 17.3	1 1.3	
研究分野別	人文・社会科学系 100.0	48 -	4 8.3	13 27.1	11 22.9	15 31.3	5 10.4
	理学・工学系 100.0	116 -	52 44.8	17 14.7	16 13.8	21 18.1	10 8.6
	医学・薬学・保健系 100.0	235 -	16 6.8	100 42.6	77 32.8	35 14.9	7 3.0
	その他 100.0	12 -	2 16.7	3 25.0	2 16.7	3 25.0	2 16.7
	無回答 100.0	2 -	- -	- -	- -	2 100.0	- -

問3 現在の職位等をお答えください。(特任を含む。)

	サンプル数	教授	准教授	講師	助教	助手	ポスドク	博士後期課程	または修士課程	博士前期課程	その他	
全体	413 100.0	70 16.9	50 12.1	28 6.8	78 18.9	7 1.7	5 1.2	22 5.3	78 18.9	78 18.2	75 18.2	
性別	男性	283 100.0	60 21.2	41 14.5	20 7.1	54 19.1	— —	2 0.7	17 6.0	55 19.4	34 12.0	
	女性	130 100.0	10 7.7	9 6.9	8 6.2	24 18.5	7 5.4	3 2.3	5 3.8	23 17.7	41 31.5	
年齢別	20～29歳	74 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	5 6.8	58 78.4	11 14.9	
	30～39歳	133 100.0	— —	11 8.3	10 7.5	47 35.3	3 2.3	4 3.0	16 12.0	13 9.8	29 21.8	
	40～49歳	106 100.0	8 7.5	28 26.4	15 14.2	27 25.5	1 0.9	1 0.9	— —	5 4.7	21 19.8	
	50～59歳	76 100.0	44 57.9	8 10.5	3 3.9	4 5.3	2 2.6	— —	1 1.3	1 1.3	13 17.1	
	60歳以上	24 100.0	18 75.0	3 12.5	— —	— —	1 4.2	— —	— —	1 4.2	1 4.2	
職位別	教授	70 100.0	70 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	
	准教授	50 100.0	— —	50 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	
	講師	28 100.0	— —	— —	28 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	
	助教	78 100.0	— —	— —	— —	78 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	
	助手	7 100.0	— —	— —	— —	— —	7 100.0	— —	— —	— —	— —	
	ポスドク	5 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	5 100.0	— —	— —	— —	
	博士後期課程	22 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	22 100.0	— —	— —	
	博士前期課程 または修士課程	78 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	78 100.0	— —	
	その他	75 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	75 100.0	
研究分野別	人文・社会科学系	48 100.0	19 39.6	15 31.3	7 14.6	— —	— —	— —	— —	6 12.5	1 2.1	
	理学・工学系	116 100.0	22 19.0	11 9.5	2 1.7	10 8.6	1 0.9	2 1.7	2 1.7	48 41.4	18 15.5	
	医学・薬学・保健系	235 100.0	28 11.9	24 10.2	17 7.2	68 28.9	3 1.3	3 1.3	20 8.5	20 8.5	52 22.1	
	その他	12 100.0	1 8.3	— —	2 16.7	— —	2 16.7	— —	— —	— —	4 33.3	3 25.0
	無回答	2 100.0	— —	— —	— —	— —	1 50.0	— —	— —	— —	— —	1 50.0

問4 あなたの研究分野をお答えください。

	サ ン プ ル 数	人 文 ・ 社 会 学 系	理 学 ・ 工 学 系	・ 医 学 ・ 保 健 ・ 薬 学 系	そ の 他	無 回 答
全体	413 100.0	48 11.6	116 28.1	235 56.9	12 2.9	2 0.5
性別						
男性	283 100.0	27 9.5	96 33.9	154 54.4	6 2.1	—
女性	130 100.0	21 16.2	20 15.4	81 62.3	6 4.6	2 1.5
年齢別						
20～29歳	74 100.0	4 5.4	52 70.3	16 21.6	2 2.7	—
30～39歳	133 100.0	13 9.8	17 12.8	100 75.2	3 2.3	—
40～49歳	106 100.0	11 10.4	16 15.1	77 72.6	2 1.9	—
50～59歳	76 100.0	15 19.7	21 27.6	35 46.1	3 3.9	2 2.6
60歳以上	24 100.0	5 20.8	10 41.7	7 29.2	2 8.3	—
職位別						
教授	70 100.0	19 27.1	22 31.4	28 40.0	1 1.4	—
准教授	50 100.0	15 30.0	11 22.0	24 48.0	—	—
講師	28 100.0	7 25.0	2 7.1	17 60.7	2 7.1	—
助教	78 100.0	—	10 12.8	68 87.2	—	—
助手	7 100.0	—	1 14.3	3 42.9	2 28.6	1 14.3
ポストク	5 100.0	—	2 40.0	3 60.0	—	—
博士後期課程	22 100.0	—	2 9.1	20 90.9	—	—
博士前期課程 または修士課程	78 100.0	6 7.7	48 61.5	20 25.6	4 5.1	—
その他	75 100.0	1 1.3	18 24.0	52 69.3	3 4.0	1 1.3
研究分野別						
人文・社会科学系	48 100.0	48 100.0	—	—	—	—
理学・工学系	116 100.0	—	116 100.0	—	—	—
医学・薬学・保健系	235 100.0	—	—	235 100.0	—	—
その他	12 100.0	—	—	—	12 100.0	—
無回答	2 100.0	—	—	—	—	2 100.0

問5 今までに研究者（大学院課程履修中を含む）としてのキャリア（職業・職場）を離れた（中断・離職）経験はありますか。

	サ ン プ ル 数	あ る	な い	無 回 答
全体	413 100.0	83 20.1	321 77.7	9 2.2
性別				
男性	283 100.0	39 13.8	239 84.5	5 1.8
女性	130 100.0	44 33.8	82 63.1	4 3.1
年齢別				
20～29歳	74 100.0	3 4.1	71 95.9	—
30～39歳	133 100.0	33 24.8	97 72.9	3 2.3
40～49歳	106 100.0	28 26.4	77 72.6	1 0.9
50～59歳	76 100.0	16 21.1	55 72.4	5 6.6
60歳以上	24 100.0	3 12.5	21 87.5	—
職位別				
教授	70 100.0	11 15.7	58 82.9	1 1.4
准教授	50 100.0	11 22.0	39 78.0	—
講師	28 100.0	9 32.1	19 67.9	—
助教	78 100.0	17 21.8	60 76.9	1 1.3
助手	7 100.0	1 14.3	5 71.4	1 14.3
ポストク	5 100.0	3 60.0	2 40.0	—
博士後期課程	22 100.0	5 22.7	17 77.3	—
博士前期課程 または修士課程	78 100.0	7 9.0	71 91.0	—
その他	75 100.0	19 25.3	50 66.7	6 8.0
研究分野別				
人文・社会科学系	48 100.0	9 18.8	39 81.3	—
理学・工学系	116 100.0	13 11.2	102 87.9	1 0.9
医学・薬学・保健系	235 100.0	57 24.3	173 73.6	5 2.1
その他	12 100.0	4 33.3	7 58.3	1 8.3
無回答	2 100.0	—	—	2 100.0

問6 問5「ある」とお答えになった方にお尋ねします。どの位の期間ですか。

	サ ン プ ル 数	1 年 未 満	1 〜 2 年 未 満	2 〜 3 年 未 満	3 〜 5 年 未 満	5 〜 10 年 未 満	10 年 以 上	無 回 答	中 断 ・ 離 職 期 間 (年)	
全体	83 100.0	9 10.8	15 18.1	18 21.7	14 16.9	16 19.3	10 12.0	1 1.2	4.5	
性別	男性	39 100.0	4 10.3	5 12.8	8 20.5	10 25.6	7 17.9	5 12.8	- -	4.9
	女性	44 100.0	5 11.4	10 22.7	10 22.7	4 9.1	9 20.5	5 11.4	1 2.3	4.1
年齢別	20～29歳	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	- -	- -	- -	- -	1.0
	30～39歳	33 100.0	2 6.1	5 15.2	11 33.3	7 21.2	5 15.2	3 9.1	- -	3.7
	40～49歳	28 100.0	2 7.1	6 21.4	4 14.3	3 10.7	8 28.6	5 17.9	- -	5.5
	50～59歳	16 100.0	3 18.8	3 18.8	2 12.5	2 12.5	3 18.8	2 12.5	1 6.3	5.7
	60歳以上	3 100.0	1 33.3	- -	- -	2 66.7	- -	- -	- -	2.8
職位別	教授	11 100.0	3 27.3	3 27.3	- -	1 9.1	3 27.3	1 9.1	- -	6.1
	准教授	11 100.0	- -	1 9.1	1 9.1	5 45.5	2 18.2	1 9.1	1 9.1	4.5
	講師	9 100.0	- -	1 11.1	4 44.4	1 11.1	3 33.3	- -	- -	3.3
	助教	17 100.0	1 5.9	3 17.6	5 29.4	4 23.5	4 23.5	- -	- -	3.0
	助手	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	2.0
	ポストク	3 100.0	- -	- -	2 66.7	- -	- -	1 33.3	- -	8.0
	博士後期課程	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	- -	1 20.0	1 20.0	- -	4.5
	博士前期課程 または修士課程	7 100.0	1 14.3	1 14.3	2 28.6	- -	- -	3 42.9	- -	7.6
	その他	19 100.0	3 15.8	5 26.3	2 10.5	3 15.8	3 15.8	3 15.8	- -	4.0
研究分野別	人文・社会科学系	9 100.0	- -	1 11.1	1 11.1	3 33.3	3 33.3	1 11.1	- -	4.9
	理学・工学系	13 100.0	4 30.8	2 15.4	4 30.8	1 7.7	1 7.7	1 7.7	- -	2.6
	医学・薬学・保健系	57 100.0	5 8.8	11 19.3	12 21.1	10 17.5	12 21.1	6 10.5	1 1.8	4.2
	その他	4 100.0	- -	1 25.0	1 25.0	- -	- -	2 50.0	- -	14.0
	無回答	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	-

問7 キャリアを離れた理由は何ですか。(複数回答可)

	サ ン プ ル 数	育 児	家 族 介 護	配 偶 者 の 転 勤	職 に 就 く た め の	研 究 者 以 外 の	そ の 他	無 回 答
全体	83 100.0	20 24.1	2 2.4	4 4.8	34 41.0	31 37.3	1 1.2	
性別								
男性	39 100.0	— —	— —	— —	23 59.0	16 41.0	— —	
女性	44 100.0	20 45.5	2 4.5	4 9.1	11 25.0	15 34.1	1 2.3	
年齢別								
20~29歳	3 100.0	— —	— —	— —	1 33.3	2 66.7	— —	
30~39歳	33 100.0	11 33.3	1 3.0	1 3.0	13 39.4	11 33.3	— —	
40~49歳	28 100.0	9 32.1	1 3.6	1 3.6	14 50.0	8 28.6	— —	
50~59歳	16 100.0	— —	— —	2 12.5	4 25.0	9 56.3	1 6.3	
60歳以上	3 100.0	— —	— —	— —	2 66.7	1 33.3	— —	
職位別								
教授	11 100.0	1 9.1	— —	— —	5 45.5	7 63.6	— —	
准教授	11 100.0	— —	— —	— —	8 72.7	2 18.2	1 9.1	
講師	9 100.0	— —	— —	1 11.1	5 55.6	3 33.3	— —	
助教	17 100.0	4 23.5	— —	1 5.9	6 35.3	6 35.3	— —	
助手	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	
ポストク	3 100.0	— —	— —	— —	2 66.7	1 33.3	— —	
博士後期課程	5 100.0	2 40.0	— —	— —	2 40.0	2 40.0	— —	
博士前期課程 または修士課程	7 100.0	1 14.3	2 28.6	1 14.3	1 14.3	5 71.4	— —	
その他	19 100.0	11 57.9	— —	1 5.3	5 26.3	5 26.3	— —	
研究分野別								
人文・社会科学系	9 100.0	1 11.1	— —	— —	8 88.9	2 22.2	— —	
理学・工学系	13 100.0	4 30.8	— —	— —	4 30.8	5 38.5	— —	
医学・薬学・保健系	57 100.0	14 24.6	2 3.5	4 7.0	21 36.8	22 38.6	1 1.8	
その他	4 100.0	1 25.0	— —	— —	1 25.0	2 50.0	— —	
無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	

問8 お子さんはいらっしゃるかどうか。

	サ ン プ ル 数	い る	い ない	無 回 答
全体	413 100.0	216 52.3	193 46.7	4 1.0
性別				
男性	283 100.0	171 60.4	109 38.5	3 1.1
女性	130 100.0	45 34.6	84 64.6	1 0.8
年齢別				
20~29歳	74 100.0	2 2.7	71 95.9	1 1.4
30~39歳	133 100.0	61 45.9	71 53.4	1 0.8
40~49歳	106 100.0	76 71.7	30 28.3	— —
50~59歳	76 100.0	56 73.7	19 25.0	1 1.3
60歳以上	24 100.0	21 87.5	2 8.3	1 4.2
職位別				
教授	70 100.0	53 75.7	15 21.4	2 2.9
准教授	50 100.0	31 62.0	19 38.0	— —
講師	28 100.0	19 67.9	9 32.1	— —
助教	78 100.0	46 59.0	32 41.0	— —
助手	7 100.0	3 42.9	4 57.1	— —
ポストク	5 100.0	1 20.0	4 80.0	— —
博士後期課程	22 100.0	13 59.1	9 40.9	— —
博士前期課程 または修士課程	78 100.0	7 9.0	69 88.5	2 2.6
その他	75 100.0	43 57.3	32 42.7	— —
研究分野別				
人文・社会科学系	48 100.0	22 45.8	25 52.1	1 2.1
理学・工学系	116 100.0	42 36.2	72 62.1	2 1.7
医学・薬学・保健系	235 100.0	144 61.3	90 38.3	1 0.4
その他	12 100.0	6 50.0	6 50.0	— —
無回答	2 100.0	2 100.0	— —	— —

問9 あなた自身のまたは配偶者の出産時に育児休業を利用しましたか。

	サンプル数	利用した	利用しなかった	無回答
全体	216 100.0	26 12.0	189 87.5	1 0.5
性別				
男性	171 100.0	7 4.1	163 95.3	1 0.6
女性	45 100.0	19 42.2	26 57.8	-
年齢別				
20～29歳	2 100.0	-	2 100.0	-
30～39歳	61 100.0	13 21.3	47 77.0	1 1.6
40～49歳	76 100.0	6 7.9	70 92.1	-
50～59歳	56 100.0	6 10.7	50 89.3	-
60歳以上	21 100.0	1 4.8	20 95.2	-
職位別				
教授	53 100.0	2 3.8	51 96.2	-
准教授	31 100.0	1 3.2	30 96.8	-
講師	19 100.0	-	19 100.0	-
助教	46 100.0	7 15.2	38 82.6	1 2.2
助手	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-
ポストク	1 100.0	-	1 100.0	-
博士後期課程	13 100.0	2 15.4	11 84.6	-
博士前期課程 または修士課程	7 100.0	3 42.9	4 57.1	-
その他	43 100.0	10 23.3	33 76.7	-
研究分野別				
人文・社会科学系	22 100.0	-	22 100.0	-
理学・工学系	42 100.0	4 9.5	38 90.5	-
医学・薬学・保健系	144 100.0	20 13.9	123 85.4	1 0.7
その他	6 100.0	2 33.3	4 66.7	-
無回答	2 100.0	-	2 100.0	-

問9.1 育児休業利用期間

	サンプル数	3か月以下	4か月	7か月	10か月	13か月	16か月以上	無回答	育児休業期間 (か月間)
全体	26 100.0	2 7.7	-	3 11.5	3 11.5	2 7.7	4 15.4	12 46.2	10.5
性別									
男性	7 100.0	-	-	-	1 14.3	-	-	6 85.7	10.0
女性	19 100.0	2 10.5	-	3 15.8	2 10.5	2 10.5	4 21.1	6 31.6	10.6
年齢別									
20～29歳	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30～39歳	13 100.0	-	-	2 15.4	3 23.1	1 7.7	2 15.4	5 38.5	10.7
40～49歳	6 100.0	1 16.7	-	1 16.7	-	1 16.7	1 16.7	2 33.3	10.7
50～59歳	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	1 16.7	4 66.7	9.5
60歳以上	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-
職位別									
教授	2 100.0	-	-	-	-	-	-	2 100.0	12.0
准教授	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-
講師	-	-	-	-	-	-	-	-	-
助教	7 100.0	1 14.3	-	2 28.6	-	1 14.3	-	3 42.9	8.2
助手	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	18.0
ポストク	-	-	-	-	-	-	-	-	-
博士後期課程	2 100.0	-	-	-	-	-	-	2 100.0	9.0
博士前期課程 または修士課程	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	1 33.3	1 33.3	11.3
その他	10 100.0	-	-	1 10.0	3 30.0	1 10.0	2 20.0	3 30.0	11.1
研究分野別									
人文・社会科学系	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学・工学系	4 100.0	-	-	1 25.0	-	-	1 25.0	2 50.0	12.7
医学・薬学・保健系	20 100.0	2 10.0	-	1 5.0	3 15.0	1 5.0	3 15.0	10 50.0	10.1
その他	2 100.0	-	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-	10.0
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-

問10 利用しなかった理由をお答えください。(複数回答可)

	サ ン プ ル 数	仕 事 が 忙 し か っ た	た く な か っ た	収 入 を 減 ら し た	な か っ た	必 要 を 感 じ た	な か っ た	育 児 休 業 制 度 が	環 境 で は な か っ た	利 用 で き る 職 場	つ い て い な か っ た	配 偶 者 が 職 に	そ の 他	無 回 答
全体	189 100.0	61 32.3	10 5.3	43 22.8	47 24.9	45 23.8	73 38.6	13 6.9	2 1.1					
性別	男性	163 100.0	58 35.6	8 4.9	39 23.9	36 22.1	40 24.5	71 43.6	8 4.9	2 1.2				
	女性	26 100.0	3 11.5	2 7.7	4 15.4	11 42.3	5 19.2	2 7.7	5 19.2	— —				
年齢別	20～29歳	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	— —	1 50.0	1 50.0	1 50.0	— —				
	30～39歳	47 100.0	19 40.4	5 10.6	9 19.1	8 17.0	16 34.0	20 42.6	3 6.4	1 2.1				
	40～49歳	70 100.0	26 37.1	4 5.7	15 21.4	12 17.1	15 21.4	24 34.3	4 5.7	1 1.4				
	50～59歳	50 100.0	12 24.0	— —	14 28.0	20 40.0	12 24.0	18 36.0	2 4.0	— —				
	60歳以上	20 100.0	3 15.0	— —	4 20.0	7 35.0	1 5.0	10 50.0	3 15.0	— —				
職位別	教授	51 100.0	14 27.5	— —	12 23.5	14 27.5	11 21.6	24 47.1	4 7.8	— —				
	准教授	30 100.0	12 40.0	2 6.7	10 33.3	7 23.3	9 30.0	12 40.0	— —	— —				
	講師	19 100.0	7 36.8	1 5.3	3 15.8	5 26.3	4 21.1	7 36.8	— —	1 5.3				
	助教	38 100.0	15 39.5	2 5.3	6 15.8	10 26.3	12 31.6	15 39.5	3 7.9	1 2.6				
	助手	2 100.0	— —	— —	— —	2 100.0	— —	— —	— —	— —				
	ポストク	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —				
	博士後期課程	11 100.0	4 36.4	1 9.1	3 27.3	3 27.3	3 27.3	6 54.5	1 9.1	— —				
	博士前期課程 または修士課程	4 100.0	2 50.0	— —	1 25.0	— —	— —	— —	1 25.0	— —				
	その他	33 100.0	6 18.2	4 12.1	8 24.2	6 18.2	6 18.2	9 27.3	4 12.1	— —				
研究分野別	人文・社会科学系	22 100.0	2 9.1	1 4.5	7 31.8	5 22.7	5 22.7	10 45.5	3 13.6	— —				
	理学・工学系	38 100.0	9 23.7	2 5.3	8 21.1	13 34.2	7 18.4	15 39.5	3 7.9	— —				
	医学・薬学・保健系	123 100.0	49 39.8	7 5.7	26 21.1	24 19.5	32 26.0	48 39.0	7 5.7	2 1.6				
	その他	4 100.0	1 25.0	— —	2 50.0	3 75.0	1 25.0	— —	— —	— —				
	無回答	2 100.0	— —	— —	— —	2 100.0	— —	— —	— —	— —				

問11 お子さんが小学校就学まで平日昼間の育児を主に担う（担った）のはどなたですか。（複数回答可）

	サンプル数	あなた自身	配偶者	親など親族	知人や近所の人	保育所（認可）	保育所（認可外）	その他	無回答	
全体	216 100.0	19 8.8	144 66.7	28 13.0	3 1.4	51 23.6	24 11.1	5 2.3	3 1.4	
性別	男性	171 100.0	6 3.5	142 83.0	17 9.9	1 0.6	25 14.6	12 7.0	4 2.3	3 1.8
	女性	45 100.0	13 28.9	2 4.4	11 24.4	2 4.4	26 57.8	12 26.7	1 2.2	—
年齢別	20～29歳	2 100.0	— —	1 50.0	1 50.0	— —	1 50.0	— —	— —	— —
	30～39歳	61 100.0	7 11.5	37 60.7	5 8.2	— —	19 31.1	8 13.1	2 3.3	3 4.9
	40～49歳	76 100.0	8 10.5	51 67.1	9 11.8	1 1.3	17 22.4	10 13.2	2 2.6	—
	50～59歳	56 100.0	3 5.4	39 69.6	11 19.6	1 1.8	12 21.4	3 5.4	1 1.8	—
	60歳以上	21 100.0	1 4.8	16 76.2	2 9.5	1 4.8	2 9.5	3 14.3	— —	— —
職位別	教授	53 100.0	3 5.7	44 83.0	8 15.1	— —	5 9.4	3 5.7	— —	— —
	准教授	31 100.0	— —	25 80.6	3 9.7	2 6.5	8 25.8	4 12.9	2 6.5	—
	講師	19 100.0	2 10.5	15 78.9	2 10.5	— —	3 15.8	1 5.3	— —	—
	助教	46 100.0	1 2.2	33 71.7	2 4.3	— —	8 17.4	8 17.4	1 2.2	1 2.2
	助手	3 100.0	— —	— —	1 33.3	— —	2 66.7	1 33.3	1 33.3	—
	ポストク	1 100.0	— —	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	博士後期課程	13 100.0	1 7.7	8 61.5	2 15.4	— —	4 30.8	1 7.7	1 7.7	1 7.7
	博士前期課程 または修士課程	7 100.0	1 14.3	2 28.6	1 14.3	— —	3 42.9	— —	— —	— —
	その他	43 100.0	11 25.6	16 37.2	9 20.9	1 2.3	18 41.9	6 14.0	— —	1 2.3
研究分野別	人文・社会科学系	22 100.0	3 13.6	15 68.2	4 18.2	— —	5 22.7	3 13.6	— —	— —
	理学・工学系	42 100.0	4 9.5	33 78.6	4 9.5	1 2.4	8 19.0	4 9.5	— —	— —
	医学・薬学・保健系	144 100.0	11 7.6	94 65.3	17 11.8	2 1.4	36 25.0	15 10.4	4 2.8	3 2.1
	その他	6 100.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	— —	1 16.7	2 33.3	— —	— —
	無回答	2 100.0	— —	— —	2 100.0	— —	1 50.0	— —	1 50.0	— —

問12 お子さんが病気の場合に、どう対応している（対応した）か、お答えください。（自由記述）

	サ ン プ ル 数	自 分	配 偶 者	夫 婦 で	親 な ど の 親 族	家 族 全 員 で	知 人	シ ッ タ リ	病 児 保 育	（ 受 診 ）
全 体	149 100	31 16.8	59 32.1	25 13.6	41 22.3	3 1.6	3 1.6	1 0.5	6 3.3	15 8.2
男 性	108 100	10 8.1	58 46.8	21 16.9	15 12.1	2 1.6	1 0.8	0 0	3 2.4	14 11.3
女 性	41 100.1	21 35	1 1.7	4 6.7	26 43.3	1 1.7	2 3.3	1 1.7	3 5	1 1.7

問13 小学生以上のお子さんの、放課後の世話を主に担う（担った）のはどなたですか。（複数回答可）

	サ ン プ ル 数	あ な た 自 身	配 偶 者	親 族 や 知 人	児 童 ク ラ ブ 後	塾 や 習 い 事	留 子 ど も だ け で	そ の 他	無 回 答	
全体	216 100.0	17 7.9	116 53.7	31 14.4	32 14.8	16 7.4	18 8.3	2 0.9	44 20.4	
性別	男性	171 100.0	7 4.1	113 66.1	20 11.7	15 8.8	11 6.4	10 5.8	— —	36 21.1
	女性	45 100.0	10 22.2	3 6.7	11 24.4	17 37.8	5 11.1	8 17.8	2 4.4	8 17.8
年齢別	20～29歳	2 100.0	1 50.0	1 50.0	— —	— —	— —	— —	— —	1 50.0
	30～39歳	61 100.0	4 6.6	19 31.1	3 4.9	9 14.8	3 4.9	2 3.3	1 1.6	30 49.2
	40～49歳	76 100.0	6 7.9	43 56.6	13 17.1	10 13.2	7 9.2	8 10.5	— —	12 15.8
	50～59歳	56 100.0	4 7.1	36 64.3	12 21.4	10 17.9	3 5.4	7 12.5	1 1.8	1 1.8
	60歳以上	21 100.0	2 9.5	17 81.0	3 14.3	3 14.3	3 14.3	1 4.8	— —	— —
職位別	教授	53 100.0	5 9.4	42 79.2	10 18.9	5 9.4	5 9.4	3 5.7	— —	2 3.8
	准教授	31 100.0	1 3.2	20 64.5	4 12.9	5 16.1	3 9.7	5 16.1	1 3.2	6 19.4
	講師	19 100.0	2 10.5	12 63.2	2 10.5	2 10.5	— —	2 10.5	— —	4 21.1
	助教	46 100.0	— —	26 56.5	5 10.9	6 13.0	2 4.3	— —	— —	11 23.9
	助手	3 100.0	— —	— —	2 66.7	2 66.7	— —	— —	— —	— —
	ポストク	1 100.0	— —	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	博士後期課程	13 100.0	— —	3 23.1	1 7.7	1 7.7	— —	— —	— —	9 69.2
	博士前期課程 または修士課程	7 100.0	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	— —	1 14.3	— —	2 28.6
	その他	43 100.0	8 18.6	11 25.6	6 14.0	10 23.3	6 14.0	7 16.3	1 2.3	10 23.3
	研究分野別	人文・社会科学系	22 100.0	4 18.2	11 50.0	5 22.7	4 18.2	3 13.6	2 9.1	— —
理学・工学系		42 100.0	5 11.9	27 64.3	5 11.9	7 16.7	3 7.1	3 7.1	— —	3 7.1
医学・薬学・保健系		144 100.0	8 5.6	76 52.8	18 12.5	20 13.9	10 6.9	12 8.3	1 0.7	34 23.6
その他		6 100.0	— —	2 33.3	1 16.7	1 16.7	— —	1 16.7	1 16.7	1 16.7
無回答		2 100.0	— —	— —	2 100.0	— —	— —	— —	— —	— —

問14 且野原キャンパスの方にお尋ねします。且野原キャンパスに保育所があれば利用しますか。

	サンプル数	利用する	子どもができたなら利用する	利用しない	
全体	89 100.0	11 12.4	32 36.0	46 51.7	
性別	男性	69 100.0	11 15.9	21 30.4	37 53.6
	女性	20 100.0	— —	11 55.0	9 45.0
年齢別	20～29歳	16 100.0	— —	13 81.3	3 18.8
	30～39歳	22 100.0	4 18.2	9 40.9	9 40.9
	40～49歳	22 100.0	2 9.1	9 40.9	11 50.0
	50～59歳	19 100.0	4 21.1	— —	15 78.9
	60歳以上	10 100.0	1 10.0	1 10.0	8 80.0
職位別	教授	25 100.0	3 12.0	3 12.0	19 76.0
	准教授	19 100.0	6 31.6	7 36.8	6 31.6
	講師	6 100.0	— —	3 50.0	3 50.0
	助教	7 100.0	— —	1 14.3	6 85.7
	助手	2 100.0	— —	1 50.0	1 50.0
	ポスドク	2 100.0	1 50.0	— —	1 50.0
	博士後期課程	1 100.0	— —	1 100.0	— —
	博士前期課程 または修士課程	13 100.0	— —	11 84.6	2 15.4
	その他	14 100.0	1 7.1	5 35.7	8 57.1
研究分野別	人文・社会科学系	22 100.0	4 18.2	7 31.8	11 50.0
	理学・工学系	55 100.0	7 12.7	20 36.4	28 50.9
	医学・薬学・保健系	8 100.0	— —	2 25.0	6 75.0
	その他	4 100.0	— —	3 75.0	1 25.0
	無回答	— —	— —	— —	— —

問15 介護の経験についてお尋ねします。

	サンプル数	ある	ない	無回答	
全体	413 100.0	66 16.0	335 81.1	12 2.9	
性別	男性	283 100.0	45 15.9	230 81.3	8 2.8
	女性	130 100.0	21 16.2	105 80.8	4 3.1
年齢別	20～29歳	74 100.0	1 1.4	69 93.2	4 5.4
	30～39歳	133 100.0	6 4.5	123 92.5	4 3.0
	40～49歳	106 100.0	15 14.2	88 83.0	3 2.8
	50～59歳	76 100.0	28 36.8	47 61.8	1 1.3
	60歳以上	24 100.0	16 66.7	8 33.3	— —
職位別	教授	70 100.0	27 38.6	42 60.0	1 1.4
	准教授	50 100.0	11 22.0	38 76.0	1 2.0
	講師	28 100.0	1 3.6	26 92.9	1 3.6
	助教	78 100.0	5 6.4	70 89.7	3 3.8
	助手	7 100.0	3 42.9	4 57.1	— —
	ポスドク	5 100.0	1 20.0	4 80.0	— —
	博士後期課程	22 100.0	— —	20 90.9	2 9.1
	博士前期課程 または修士課程	78 100.0	5 6.4	69 88.5	4 5.1
	その他	75 100.0	13 17.3	62 82.7	— —
研究分野別	人文・社会科学系	48 100.0	13 27.1	34 70.8	1 2.1
	理学・工学系	116 100.0	23 19.8	89 76.7	4 3.4
	医学・薬学・保健系	235 100.0	26 11.1	202 86.0	7 3.0
	その他	12 100.0	3 25.0	9 75.0	— —
	無回答	2 100.0	1 50.0	1 50.0	— —

問16 主な介護者は、どなたですか。(複数回答可)

	サ ン プ ル 数	自 分	配 偶 者	そ れ 以 外	
全体	66 100.0	27 40.9	19 28.8	40 60.6	
性別	男性	45 100.0	16 35.6	15 33.3	27 60.0
	女性	21 100.0	11 52.4	4 19.0	13 61.9
年齢別	20～29歳	1 100.0	1 100.0	— —	1 100.0
	30～39歳	6 100.0	2 33.3	— —	5 83.3
	40～49歳	15 100.0	6 40.0	4 26.7	8 53.3
	50～59歳	28 100.0	14 50.0	9 32.1	16 57.1
	60歳以上	16 100.0	4 25.0	6 37.5	10 62.5
	職位別	教授	27 100.0	10 37.0	8 29.6
准教授		11 100.0	6 54.5	3 27.3	6 54.5
講師		1 100.0	— —	— —	1 100.0
助教		5 100.0	1 20.0	3 60.0	2 40.0
助手		3 100.0	2 66.7	1 33.3	— —
ポスドク		1 100.0	— —	— —	1 100.0
博士後期課程		— —	— —	— —	— —
博士前期課程 または修士課程		5 100.0	3 60.0	1 20.0	3 60.0
その他		13 100.0	5 38.5	3 23.1	11 84.6
研究分野別		人文・社会科学系	13 100.0	7 53.8	3 23.1
	理学・工学系	23 100.0	6 26.1	6 26.1	17 73.9
	医学・薬学・保健系	26 100.0	10 38.5	8 30.8	13 50.0
	その他	3 100.0	3 100.0	1 33.3	1 33.3
	無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0

問17 介護の対象は、どなたですか。(複数回答可)

	サ ン プ ル 数	自 分 の 親	配 偶 者 の 親	配 偶 者	子	そ の 他	
全体	66 100.0	48 72.7	14 21.2	2 3.0	1 1.5	8 12.1	
性別	男性	45 100.0	34 75.6	9 20.0	2 4.4	1 2.2	5 11.1
	女性	21 100.0	14 66.7	5 23.8	— —	— —	3 14.3
年齢別	20～29歳	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —
	30～39歳	6 100.0	2 33.3	— —	— —	— —	4 66.7
	40～49歳	15 100.0	12 80.0	1 6.7	— —	1 6.7	1 6.7
	50～59歳	28 100.0	21 75.0	8 28.6	1 3.6	— —	3 10.7
	60歳以上	16 100.0	12 75.0	5 31.3	1 6.3	— —	— —
	職位別	教授	27 100.0	22 81.5	5 18.5	2 7.4	— —
准教授		11 100.0	9 81.8	2 18.2	— —	— —	— —
講師		1 100.0	— —	1 100.0	— —	— —	— —
助教		5 100.0	3 60.0	2 40.0	— —	1 20.0	— —
助手		3 100.0	3 100.0	— —	— —	— —	— —
ポスドク		1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —
博士後期課程		— —	— —	— —	— —	— —	— —
博士前期課程 または修士課程		5 100.0	1 20.0	1 20.0	— —	— —	3 60.0
その他		13 100.0	9 69.2	3 23.1	— —	— —	2 15.4
研究分野別		人文・社会科学系	13 100.0	10 76.9	2 15.4	1 7.7	— —
	理学・工学系	23 100.0	19 82.6	6 26.1	1 4.3	— —	— —
	医学・薬学・保健系	26 100.0	16 61.5	5 19.2	— —	1 3.8	7 26.9
	その他	3 100.0	3 100.0	— —	— —	— —	— —
	無回答	1 100.0	— —	1 100.0	— —	— —	— —

問18 介護対象者は同居ですか。

	サ ン プ ル 数	同 居	別 居	両 方 あ り	無 回 答	
全体	66 100.0	18 27.3	40 60.6	7 10.6	1 1.5	
性別	男性	45 100.0	11 24.4	27 60.0	6 13.3	1 2.2
	女性	21 100.0	7 33.3	13 61.9	1 4.8	— —
年齢別	20～29歳	1 100.0	— —	— —	1 100.0	— —
	30～39歳	6 100.0	1 16.7	4 66.7	1 16.7	— —
	40～49歳	15 100.0	5 33.3	10 66.7	— —	— —
	50～59歳	28 100.0	7 25.0	17 60.7	3 10.7	1 3.6
	60歳以上	16 100.0	5 31.3	9 56.3	2 12.5	— —
	職位別	教授	27 100.0	4 14.8	19 70.4	4 14.8
准教授		11 100.0	6 54.5	4 36.4	1 9.1	— —
講師		1 100.0	— —	1 100.0	— —	— —
助教		5 100.0	2 40.0	3 60.0	— —	— —
助手		3 100.0	1 33.3	2 66.7	— —	— —
ポスドク		1 100.0	— —	1 100.0	— —	— —
博士後期課程		— —	— —	— —	— —	— —
博士前期課程 または修士課程		5 100.0	2 40.0	3 60.0	— —	— —
その他		13 100.0	3 23.1	7 53.8	2 15.4	1 7.7
研究分野別		人文・社会科学系	13 100.0	3 23.1	9 69.2	1 7.7
理学・工学系	23 100.0	4 17.4	14 60.9	4 17.4	1 4.3	
医学・薬学・保健系	26 100.0	9 34.6	15 57.7	2 7.7	— —	
その他	3 100.0	1 33.3	2 66.7	— —	— —	
無回答	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	

問19 介護の期間についてお尋ねします。

	サ ン プ ル 数	半 年 未 満	半 年 ～ 1年 未 満	1 ～ 2年 未 満	2 ～ 5年 未 満	5 年 以 上	無 回 答	
全体	66 100.0	14 21.2	13 19.7	9 13.6	16 24.2	13 19.7	1 1.5	
性別	男性	45 100.0	10 22.2	8 17.8	7 15.6	13 28.9	6 13.3	1 2.2
	女性	21 100.0	4 19.0	5 23.8	2 9.5	3 14.3	7 33.3	— —
年齢別	20～29歳	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —
	30～39歳	6 100.0	1 16.7	3 50.0	— —	2 33.3	— —	
	40～49歳	15 100.0	3 20.0	4 26.7	— —	5 33.3	3 20.0	
	50～59歳	28 100.0	4 14.3	4 14.3	6 21.4	6 21.4	7 25.0	1 3.6
	60歳以上	16 100.0	5 31.3	2 12.5	3 18.8	3 18.8	3 18.8	— —
	職位別	教授	27 100.0	6 22.2	6 22.2	5 18.5	5 18.5	5 18.5
准教授		11 100.0	3 27.3	2 18.2	1 9.1	3 27.3	2 18.2	— —
講師		1 100.0	— —	— —	— —	— —	1 100.0	— —
助教		5 100.0	— —	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0
助手		3 100.0	1 33.3	— —	— —	1 33.3	1 33.3	— —
ポスドク		1 100.0	— —	— —	— —	1 100.0	— —	
博士後期課程		— —	— —	— —	— —	— —	— —	
博士前期課程 または修士課程		5 100.0	1 20.0	2 40.0	— —	— —	2 40.0	— —
その他		13 100.0	3 23.1	2 15.4	2 15.4	5 38.5	1 7.7	— —
研究分野別		人文・社会科学系	13 100.0	2 15.4	2 15.4	4 30.8	1 7.7	4 30.8
理学・工学系	23 100.0	6 26.1	5 21.7	4 17.4	7 30.4	— —	1 4.3	
医学・薬学・保健系	26 100.0	4 15.4	6 23.1	1 3.8	7 26.9	8 30.8	— —	
その他	3 100.0	1 33.3	— —	— —	1 33.3	1 33.3	— —	
無回答	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	

問20 主な介護の方法についてお尋ねします。(複数回答可)

	サ ン プ ル 数	度自 を分 利が 用介 護して 休業 介護制	度配 偶者 が利用 して介 護制	・自 分が 退職・ 介護学	・配 偶者 が退職・ 介護学	続自 けが な仕事 から学 習を 介護	続配 偶者 が仕事 から学 習を 介護	主 に配 偶者 が介 護	夫 婦で 協力 して介 護	協 力の し他 て家 族と 介護	協 力の し他 て親 族と 介護	協 知 人 や近 所の 人 の 力を 得て 介護	看 家 人 を 雇 付 添 用	人 の ホ ム ヘル パー や 介 護	ト イ ス テ ィ を 利 用	病 院 に 入 院	施 設 に 入 所	添 入 院 ・ 入 所 中 に 付 き	無 回 答	
全体	66 100.0	- -	2 3.0	4 6.1	3 4.5	30 45.5	6 9.1	11 16.7	15 22.7	18 27.3	19 28.8	5 7.6	6 9.1	13 19.7	15 22.7	33 50.0	23 34.8	23 34.8	1 1.5	
性別	男性	45 100.0	- -	2 4.4	1 2.2	3 6.7	16 35.6	2 4.4	8 17.8	9 20.0	11 24.4	10 22.2	2 4.4	5 11.1	11 24.4	15 33.3	25 55.6	17 37.8	16 35.6	1 2.2
	女性	21 100.0	- -	- -	3 14.3	- -	14 66.7	4 19.0	3 14.3	6 28.6	7 33.3	9 42.9	3 14.3	1 4.8	2 9.5	- -	8 38.1	6 28.6	7 33.3	- -
年齢別	20~29歳	1 100.0	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -
	30~39歳	6 100.0	- -	- -	2 33.3	- -	3 50.0	- -	- -	1 16.7	- -	- -	- -	1 16.7	- -	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7
	40~49歳	15 100.0	- -	- -	1 6.7	2 13.3	5 33.3	3 20.0	2 13.3	3 20.0	6 40.0	3 20.0	2 13.3	- -	5 33.3	1 6.7	9 60.0	5 33.3	3 20.0	- -
	50~59歳	28 100.0	- -	1 3.6	1 3.6	- -	16 57.1	3 10.7	4 14.3	8 28.6	9 32.1	11 39.3	3 10.7	5 17.9	6 21.4	10 35.7	14 50.0	9 32.1	12 42.9	- -
	60歳以上	16 100.0	- -	1 6.3	- -	1 6.3	5 31.3	- -	5 31.3	3 18.8	1 6.3	5 31.3	- -	1 6.3	1 6.3	4 25.0	9 56.3	7 43.8	7 43.8	- -
職位別	教授	27 100.0	- -	- -	- -	15 55.6	- -	2 7.4	5 18.5	6 22.2	9 33.3	2 7.4	5 18.5	6 22.2	7 25.9	16 59.3	9 33.3	15 55.6	- -	
	准教授	11 100.0	- -	1 9.1	- -	1 9.1	4 36.4	1 9.1	2 18.2	1 9.1	4 36.4	- -	- -	2 18.2	2 18.2	7 63.6	4 36.4	3 27.3	- -	
	講師	1 100.0	- -	- -	- -	1 100.0	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	1 100.0	- -	1 100.0	- -
	助教	5 100.0	- -	- -	- -	2 40.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	- -	1 20.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	- -
	助手	3 100.0	- -	- -	- -	- -	2 66.7	- -	1 33.3	- -	2 66.7	1 33.3	1 33.3	- -	- -	- -	1 33.3	1 33.3	1 33.3	- -
	ポストク	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -
	博士後期課程	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	博士前期課程 または修士課程	5 100.0	- -	- -	2 40.0	- -	2 40.0	- -	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	- -	- -	1 20.0	- -	- -	1 20.0	- -	- -
その他	13 100.0	- -	1 7.7	2 15.4	- -	6 46.2	3 23.1	2 15.4	4 30.8	7 53.8	3 23.1	2 15.4	- -	2 15.4	5 38.5	5 38.5	6 46.2	2 15.4	1 7.7	
研究分野別	人文・社会科学系	13 100.0	- -	1 7.7	- -	- -	8 61.5	2 15.4	4 30.8	3 23.1	4 30.8	1 7.7	1 7.7	3 23.1	2 15.4	10 76.9	2 15.4	8 61.5	- -	
	理学・工学系	23 100.0	- -	1 4.3	2 8.7	- -	7 30.4	- -	4 17.4	2 8.7	7 30.4	6 26.1	1 4.3	1 4.3	5 21.7	9 39.1	10 43.5	9 39.1	7 30.4	- -
	医学・薬学・保健系	26 100.0	- -	- -	2 7.7	3 11.5	12 46.2	3 11.5	6 23.1	8 30.8	6 23.1	6 23.1	2 7.7	4 15.4	5 19.2	4 15.4	11 42.3	11 42.3	7 26.9	1 3.8
	その他	3 100.0	- -	- -	- -	- -	2 66.7	- -	1 33.3	- -	1 33.3	2 66.7	1 33.3	- -	- -	- -	1 33.3	- -	1 33.3	- -
	無回答	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0	1 100.0	- -	1 100.0	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0	1 100.0	- -	- -

問21 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」という固定的な性別役割分担意識について、あなたはどのように思いますか。

	サンプル数	賛成	いどえちばら賛成と	いどえちばら反か対と	反対	分からない	その他	無回答	
全体	413 100.0	17 4.1	77 18.6	79 19.1	125 30.3	74 17.9	38 9.2	3 0.7	
性別	男性	283 100.0	17 6.0	68 24.0	44 15.5	75 26.5	52 18.4	24 8.5	3 1.1
	女性	130 100.0	— —	9 6.9	35 26.9	50 38.5	22 16.9	14 10.8	— —
年齢別	20～29歳	74 100.0	5 6.8	13 17.6	11 14.9	17 23.0	20 27.0	7 9.5	1 1.4
	30～39歳	133 100.0	4 3.0	25 18.8	31 23.3	40 30.1	23 17.3	10 7.5	— —
	40～49歳	106 100.0	4 3.8	21 19.8	19 17.9	35 33.0	15 14.2	10 9.4	2 1.9
	50～59歳	76 100.0	4 5.3	14 18.4	15 19.7	22 28.9	13 17.1	8 10.5	— —
	60歳以上	24 100.0	— —	4 16.7	3 12.5	11 45.8	3 12.5	3 12.5	— —
	職位別	教授	70 100.0	2 2.9	9 12.9	13 18.6	28 40.0	9 12.9	9 12.9
	准教授	50 100.0	3 6.0	8 16.0	10 20.0	17 34.0	6 12.0	6 12.0	— —
	講師	28 100.0	1 3.6	4 14.3	2 7.1	12 42.9	6 21.4	2 7.1	1 3.6
	助教	78 100.0	3 3.8	25 32.1	13 16.7	19 24.4	10 12.8	7 9.0	1 1.3
	助手	7 100.0	— —	— —	4 57.1	1 14.3	2 28.6	— —	— —
	ポストク	5 100.0	— —	1 20.0	3 60.0	1 20.0	— —	— —	— —
	博士後期課程	22 100.0	2 9.1	5 22.7	2 9.1	6 27.3	5 22.7	2 9.1	— —
	博士前期課程 または修士課程	78 100.0	4 5.1	14 17.9	11 14.1	23 29.5	18 23.1	7 9.0	1 1.3
	その他	75 100.0	2 2.7	11 14.7	21 28.0	18 24.0	18 24.0	5 6.7	— —
研究分野別	人文・社会科学系	48 100.0	— —	3 6.3	8 16.7	27 56.3	8 16.7	2 4.2	— —
	理学・工学系	116 100.0	6 5.2	22 19.0	19 16.4	28 24.1	27 23.3	13 11.2	1 0.9
	医学・薬学・保健系	235 100.0	11 4.7	51 21.7	48 20.4	66 28.1	36 15.3	21 8.9	2 0.9
	その他	12 100.0	— —	1 8.3	3 25.0	4 33.3	2 16.7	2 16.7	— —
	無回答	2 100.0	— —	— —	1 50.0	— —	1 50.0	— —	— —

問22 大分大学における研究生活（研究環境）において、性別による処遇の差があると思いますか。

	サ ン プ ル 数	あ る	な い	分 か ら な い	そ の 他	
全体	413 100.0	81 19.6	134 32.4	194 47.0	4 1.0	
性別	男性	283 100.0	51 18.0	111 39.2	119 42.0	2 0.7
	女性	130 100.0	30 23.1	23 17.7	75 57.7	2 1.5
年齢別	20～29歳	74 100.0	13 17.6	23 31.1	38 51.4	— —
	30～39歳	133 100.0	32 24.1	37 27.8	63 47.4	1 0.8
	40～49歳	106 100.0	19 17.9	35 33.0	51 48.1	1 0.9
	50～59歳	76 100.0	14 18.4	30 39.5	31 40.8	1 1.3
	60歳以上	24 100.0	3 12.5	9 37.5	11 45.8	1 4.2
	教授	70 100.0	11 15.7	34 48.6	23 32.9	2 2.9
職位別	准教授	50 100.0	12 24.0	18 36.0	19 38.0	1 2.0
	講師	28 100.0	4 14.3	10 35.7	14 50.0	— —
	助教	78 100.0	19 24.4	28 35.9	30 38.5	1 1.3
	助手	7 100.0	1 14.3	1 14.3	5 71.4	— —
	ポストク	5 100.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	— —
	博士後期課程	22 100.0	7 31.8	4 18.2	11 50.0	— —
	博士前期課程 または修士課程	78 100.0	12 15.4	25 32.1	41 52.6	— —
	その他	75 100.0	14 18.7	12 16.0	49 65.3	— —
研究分野別	人文・社会科学系	48 100.0	7 14.6	16 33.3	24 50.0	1 2.1
	理学・工学系	116 100.0	23 19.8	39 33.6	53 45.7	1 0.9
	医学・薬学・保健系	235 100.0	50 21.3	78 33.2	105 44.7	2 0.9
	その他	12 100.0	1 8.3	1 8.3	10 83.3	— —
	無回答	2 100.0	— —	— —	2 100.0	— —

(再掲：性・職位別)

	サ ン プ ル 数	あ る	な い	分 か ら な い	そ の 他	
全体	413 100.0	81 19.6	134 32.4	194 47.0	4 1.0	
男性職位別	男性計	283 100.0	51 18.0	111 39.2	119 42.0	2 0.7
	教授	60 100.0	8 13.3	32 53.3	19 31.7	1 1.7
	准教授	41 100.0	8 19.5	14 34.1	18 43.9	1 2.4
	講師	20 100.0	3 15.0	8 40.0	9 45.0	— —
	助教	54 100.0	12 22.2	23 42.6	19 35.2	— —
	助手	— —	— —	— —	— —	— —
	ポストク	2 100.0	1 50.0	1 50.0	— —	— —
	博士後期課程	17 100.0	4 23.5	2 11.8	11 64.7	— —
	博士前期課程 または修士課程	55 100.0	10 18.2	24 43.6	21 38.2	— —
	その他	34 100.0	5 14.7	7 20.6	22 64.7	— —
女性職位別	女性計	130 100.0	30 23.1	23 17.7	75 57.7	2 1.5
	教授	10 100.0	3 30.0	2 20.0	4 40.0	1 10.0
	准教授	9 100.0	4 44.4	4 44.4	1 11.1	— —
	講師	8 100.0	1 12.5	2 25.0	5 62.5	— —
	助教	24 100.0	7 29.2	5 20.8	11 45.8	1 4.2
	助手	7 100.0	1 14.3	1 14.3	5 71.4	— —
	ポストク	3 100.0	— —	1 33.3	2 66.7	— —
	博士後期課程	5 100.0	3 60.0	2 40.0	— —	— —
	博士前期課程 または修士課程	23 100.0	2 8.7	1 4.3	20 87.0	— —
	その他	41 100.0	9 22.0	5 12.2	27 65.9	— —

問23 どのような面で男女差があると思いますか。(複数回答可)

	サ ン プ ル 数	採 用	昇 進 ・ 昇 給	研 究 費 の 配 分	業 績 評 価	雑 務 の 負 担	そ の 他	無 回 答	
全体	81 100.0	31 38.3	38 46.9	6 7.4	15 18.5	41 50.6	8 9.9	2 2.5	
性別	男性	51 100.0	19 37.3	20 39.2	4 7.8	7 13.7	25 49.0	4 7.8	— —
	女性	30 100.0	12 40.0	18 60.0	2 6.7	8 26.7	16 53.3	4 13.3	2 6.7
年齢別	20～29歳	13 100.0	2 15.4	3 23.1	— —	3 23.1	5 38.5	2 15.4	1 7.7
	30～39歳	32 100.0	13 40.6	17 53.1	5 15.6	8 25.0	18 56.3	4 12.5	1 3.1
	40～49歳	19 100.0	7 36.8	8 42.1	— —	3 15.8	12 63.2	1 5.3	— —
	50～59歳	14 100.0	7 50.0	7 50.0	1 7.1	1 7.1	6 42.9	1 7.1	— —
	60歳以上	3 100.0	2 66.7	3 100.0	— —	— —	— —	— —	— —
	職位別	教授	11 100.0	8 72.7	6 54.5	— —	1 9.1	4 36.4	— —
准教授		12 100.0	7 58.3	6 50.0	1 8.3	2 16.7	3 25.0	— —	— —
講師		4 100.0	— —	2 50.0	— —	1 25.0	2 50.0	1 25.0	— —
助教		19 100.0	5 26.3	7 36.8	— —	— —	12 63.2	5 26.3	— —
助手		1 100.0	— —	— —	— —	— —	1 100.0	— —	— —
ポストク		1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —
博士後期課程		7 100.0	4 57.1	6 85.7	3 42.9	4 57.1	5 71.4	— —	— —
博士前期課程 または修士課程		12 100.0	1 8.3	2 16.7	— —	4 33.3	6 50.0	— —	1 8.3
その他		14 100.0	5 35.7	9 64.3	2 14.3	3 21.4	8 57.1	2 14.3	1 7.1
研究分野別		人文・社会科学系	7 100.0	5 71.4	4 57.1	— —	2 28.6	3 42.9	— —
	理学・工学系	23 100.0	12 52.2	10 43.5	3 13.0	4 17.4	9 39.1	1 4.3	1 4.3
	医学・薬学・保健系	50 100.0	14 28.0	24 48.0	3 6.0	9 18.0	28 56.0	7 14.0	1 2.0
	その他	1 100.0	— —	— —	— —	— —	1 100.0	— —	— —
	無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —

問24 あなたの研究分野・所属学会において、性別による処遇の差があると思いますか。

	サンプル数	あ	な	分からない	その他	無回答	
全体	413 100.0	33 8.0	182 44.1	143 34.6	2 0.5	53 12.8	
性別	男性	283 100.0	20 7.1	137 48.4	91 32.2	2 0.7	33 11.7
	女性	130 100.0	13 10.0	45 34.6	52 40.0	— —	20 15.4
年齢別	20～29歳	74 100.0	2 2.7	32 43.2	27 36.5	— —	13 17.6
	30～39歳	133 100.0	13 9.8	52 39.1	50 37.6	— —	18 13.5
	40～49歳	106 100.0	9 8.5	47 44.3	36 34.0	1 0.9	13 12.3
	50～59歳	76 100.0	6 7.9	39 51.3	25 32.9	1 1.3	5 6.6
	60歳以上	24 100.0	3 12.5	12 50.0	5 20.8	— —	4 16.7
	職位別	教授	70 100.0	10 14.3	39 55.7	15 21.4	1 1.4
准教授	50 100.0	6 12.0	26 52.0	14 28.0	1 2.0	3 6.0	
講師	28 100.0	2 7.1	16 57.1	8 28.6	— —	2 7.1	
助教	78 100.0	4 5.1	36 46.2	29 37.2	— —	9 11.5	
助手	7 100.0	— —	4 57.1	2 28.6	— —	1 14.3	
ポストク	5 100.0	— —	2 40.0	1 20.0	— —	2 40.0	
博士後期課程	22 100.0	4 18.2	8 36.4	8 36.4	— —	2 9.1	
博士前期課程 または修士課程	78 100.0	1 1.3	34 43.6	31 39.7	— —	12 15.4	
その他	75 100.0	6 8.0	17 22.7	35 46.7	— —	17 22.7	
研究分野別	人文・社会科学系	48 100.0	6 12.5	21 43.8	17 35.4	1 2.1	3 6.3
	理学・工学系	116 100.0	9 7.8	50 43.1	46 39.7	1 0.9	10 8.6
	医学・薬学・保健系	235 100.0	18 7.7	110 46.8	72 30.6	— —	35 14.9
	その他	12 100.0	— —	1 8.3	7 58.3	— —	4 33.3
	無回答	2 100.0	— —	— —	1 50.0	— —	1 50.0

問25 どのような面で男女差があると思いますか。(複数回答可)

	サンプル数	採用	昇進・昇給	業績評価	研修の機会	その他	無回答	
全体	33 100.0	20 60.6	20 60.6	13 39.4	11 33.3	6 18.2	1 3.0	
性別	男性	20 100.0	10 50.0	10 50.0	5 25.0	5 25.0	3 15.0	1 5.0
	女性	13 100.0	10 76.9	10 76.9	8 61.5	6 46.2	3 23.1	— —
年齢別	20～29歳	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	— —	— —	— —
	30～39歳	13 100.0	8 61.5	10 76.9	9 69.2	9 69.2	3 23.1	— —
	40～49歳	9 100.0	6 66.7	2 22.2	3 33.3	1 11.1	1 11.1	— —
	50～59歳	6 100.0	3 50.0	4 66.7	— —	1 16.7	1 16.7	1 16.7
	60歳以上	3 100.0	2 66.7	3 100.0	— —	— —	1 33.3	— —
	職位別	教授	10 100.0	7 70.0	7 70.0	— —	— —	2 20.0
准教授	6 100.0	3 50.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7	— —	
講師	2 100.0	2 100.0	— —	1 50.0	— —	— —	— —	
助教	4 100.0	3 75.0	3 75.0	1 25.0	3 75.0	2 50.0	— —	
助手	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	
ポストク	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	
博士後期課程	4 100.0	2 50.0	3 75.0	3 75.0	3 75.0	— —	— —	
博士前期課程 または修士課程	1 100.0	— —	— —	1 100.0	— —	— —	— —	
その他	6 100.0	3 50.0	6 100.0	5 83.3	4 66.7	1 16.7	— —	
研究分野別	人文・社会科学系	6 100.0	5 83.3	3 50.0	3 50.0	— —	2 33.3	— —
	理学・工学系	9 100.0	6 66.7	4 44.4	2 22.2	— —	1 11.1	1 11.1
	医学・薬学・保健系	18 100.0	9 50.0	13 72.2	8 44.4	11 61.1	3 16.7	— —
	その他	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —

問26 大分大学の「男女共同参画行動計画」(2010年10月25日策定)の行動指標に対するご意見をお聞かせください。

	サ ン プ ル 数	賛 成	反 対	い ど ち え ら な い も	無 回 答	
全体	413 100.0	115 27.8	79 19.1	185 44.8	34 8.2	
性 別	男性	283 100.0	69 24.4	65 23.0	124 43.8	25 8.8
	女性	130 100.0	46 35.4	14 10.8	61 46.9	9 6.9
年 齢 別	20~29歳	74 100.0	18 24.3	10 13.5	38 51.4	8 10.8
	30~39歳	133 100.0	36 27.1	33 24.8	56 42.1	8 6.0
	40~49歳	106 100.0	28 26.4	21 19.8	48 45.3	9 8.5
	50~59歳	76 100.0	22 28.9	11 14.5	37 48.7	6 7.9
	60歳以上	24 100.0	11 45.8	4 16.7	6 25.0	3 12.5
	教授	70 100.0	27 38.6	15 21.4	24 34.3	4 5.7
職 位 別	准教授	50 100.0	16 32.0	14 28.0	16 32.0	4 8.0
	講師	28 100.0	5 17.9	5 17.9	17 60.7	1 3.6
	助教	78 100.0	19 24.4	21 26.9	33 42.3	5 6.4
	助手	7 100.0	2 28.6	-	4 57.1	1 14.3
	ポストク	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-
	博士後期課程	22 100.0	5 22.7	3 13.6	13 59.1	1 4.5
	博士前期課程 または修士課程	78 100.0	21 26.9	12 15.4	36 46.2	9 11.5
	その他	75 100.0	17 22.7	8 10.7	41 54.7	9 12.0
研 究 分 野 別	人文・社会科学系	48 100.0	23 47.9	7 14.6	17 35.4	1 2.1
	理学・工学系	116 100.0	28 24.1	22 19.0	54 46.6	12 10.3
	医学・薬学・保健系	235 100.0	62 26.4	49 20.9	105 44.7	19 8.1
	その他	12 100.0	2 16.7	1 8.3	8 66.7	1 8.3
	無回答	2 100.0	-	-	1 50.0	1 50.0

(再掲：性・職位別)

	サ ン プ ル 数	賛 成	反 対	い ど ち え ら な い も	無 回 答	
全体	413 100.0	115 27.8	79 19.1	185 44.8	34 8.2	
男 性 職 位 別	男性計	283 100.0	69 24.4	65 23.0	124 43.8	25 8.8
	教授	60 100.0	23 38.3	14 23.3	19 31.7	4 6.7
	准教授	41 100.0	11 26.8	13 31.7	13 31.7	4 9.8
	講師	20 100.0	2 10.0	5 25.0	12 60.0	1 5.0
	助教	54 100.0	12 22.2	15 27.8	22 40.7	5 9.3
	助手	-	-	-	-	-
	ポストク	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-
	博士後期課程	17 100.0	3 17.6	2 11.8	12 70.6	-
	博士前期課程 または修士課程	55 100.0	13 23.6	11 20.0	24 43.6	7 12.7
	その他	34 100.0	4 11.8	4 11.8	22 64.7	4 11.8
女 性 職 位 別	女性計	130 100.0	46 35.4	14 10.8	61 46.9	9 6.9
	教授	10 100.0	4 40.0	1 10.0	5 50.0	-
	准教授	9 100.0	5 55.6	1 11.1	3 33.3	-
	講師	8 100.0	3 37.5	-	5 62.5	-
	助教	24 100.0	7 29.2	6 25.0	11 45.8	-
	助手	7 100.0	2 28.6	-	4 57.1	1 14.3
	ポストク	3 100.0	2 66.7	-	1 33.3	-
	博士後期課程	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0
	博士前期課程 または修士課程	23 100.0	8 34.8	1 4.3	12 52.2	2 8.7
	その他	41 100.0	13 31.7	4 9.8	19 46.3	5 12.2

問27 女性研究者サポート室が開設されたこと
をご存知ですか。

	サ ン プ ル 数	知 っ て い る	知 ら な い	無 回 答	
全体	413 100.0	304 73.6	104 25.2	5 1.2	
性別	男性	283 100.0	201 71.0	78 27.6	4 1.4
	女性	130 100.0	103 79.2	26 20.0	1 0.8
年齢別	20～29歳	74 100.0	19 25.7	53 71.6	2 2.7
	30～39歳	133 100.0	103 77.4	28 21.1	2 1.5
	40～49歳	106 100.0	91 85.8	14 13.2	1 0.9
	50～59歳	76 100.0	68 89.5	8 10.5	—
	60歳以上	24 100.0	23 95.8	1 4.2	—
職位別	教授	70 100.0	68 97.1	2 2.9	—
	准教授	50 100.0	48 96.0	2 4.0	—
	講師	28 100.0	23 82.1	5 17.9	—
	助教	78 100.0	62 79.5	14 17.9	2 2.6
	助手	7 100.0	7 100.0	—	—
	ポスドク	5 100.0	4 80.0	1 20.0	—
	博士後期課程	22 100.0	15 68.2	7 31.8	—
博士前期課程 または修士課程	78 100.0	25 32.1	50 64.1	3 3.8	
その他	75 100.0	52 69.3	23 30.7	—	
研究分野別	人文・社会科学系	48 100.0	47 97.9	1 2.1	—
	理学・工学系	116 100.0	63 54.3	51 44.0	2 1.7
	医学・薬学・保健系	235 100.0	187 79.6	45 19.1	3 1.3
	その他	12 100.0	6 50.0	6 50.0	—
	無回答	2 100.0	1 50.0	1 50.0	—

問28 女性研究者サポート室のホームページを
ご覧になりましたか。

	サ ン プ ル 数	見 た こ と が あ る	見 た こ と は な い	無 回 答	
全体	413 100.0	131 31.7	277 67.1	5 1.2	
性別	男性	283 100.0	75 26.5	204 72.1	4 1.4
	女性	130 100.0	56 43.1	73 56.2	1 0.8
年齢別	20～29歳	74 100.0	7 9.5	65 87.8	2 2.7
	30～39歳	133 100.0	44 33.1	87 65.4	2 1.5
	40～49歳	106 100.0	38 35.8	67 63.2	1 0.9
	50～59歳	76 100.0	30 39.5	46 60.5	—
	60歳以上	24 100.0	12 50.0	12 50.0	—
職位別	教授	70 100.0	28 40.0	42 60.0	—
	准教授	50 100.0	19 38.0	31 62.0	—
	講師	28 100.0	11 39.3	17 60.7	—
	助教	78 100.0	21 26.9	55 70.5	2 2.6
	助手	7 100.0	5 71.4	2 28.6	—
	ポスドク	5 100.0	4 80.0	1 20.0	—
	博士後期課程	22 100.0	6 27.3	16 72.7	—
博士前期課程 または修士課程	78 100.0	13 16.7	62 79.5	3 3.8	
その他	75 100.0	24 32.0	51 68.0	—	
研究分野別	人文・社会科学系	48 100.0	18 37.5	30 62.5	—
	理学・工学系	116 100.0	22 19.0	92 79.3	2 1.7
	医学・薬学・保健系	235 100.0	84 35.7	148 63.0	3 1.3
	その他	12 100.0	6 50.0	6 50.0	—
	無回答	2 100.0	1 50.0	1 50.0	—

問29 大分大学において女性研究者の比率が少ないのはなぜだと思いますか。主なものを3つ選んでください。

	サ ン プ ル 数	教 育 環 境	家 庭 環 境	職 場 環 境	男 女 の 社 会 的 分 業	社 会 の 偏 見	男 女 の 適 性 の 差	女 性 の 意 識	男 性 の 意 識	労 働 時 間 が 長 い	将 来 像 が 不 透 明	モ デ ル が 少 な い	女 性 の ロ ー ル	両 家 庭 と 仕 事 の 困 難	復 育 期 間 後 の 困 難	そ の 他	無 回 答
全体	413 100.0	31 7.5	82 19.9	124 30.0	92 22.3	30 7.3	56 13.6	132 32.0	72 17.4	58 14.0	64 15.5	100 24.2	199 48.2	75 18.2	47 11.4	13 3.1	
性 別	男性	283 100.0	21 7.4	56 19.8	69 24.4	67 23.7	21 7.4	47 16.6	87 30.7	43 15.2	32 11.3	43 15.2	61 21.6	124 43.8	54 19.1	38 13.4	13 4.6
	女性	130 100.0	10 7.7	26 20.0	55 42.3	25 19.2	9 6.9	9 6.9	45 34.6	29 22.3	26 20.0	21 16.2	39 30.0	75 57.7	21 16.2	9 6.9	-
年 齢 別	20~29歳	74 100.0	7 9.5	7 9.5	19 25.7	10 13.5	10 13.5	9 12.2	23 31.1	3 4.1	9 12.2	16 21.6	22 29.7	30 40.5	17 23.0	3 4.1	7 9.5
	30~39歳	133 100.0	10 7.5	29 21.8	38 28.6	33 24.8	8 6.0	16 12.0	37 27.8	24 18.0	25 18.8	24 18.0	32 24.1	67 50.4	23 17.3	20 15.0	2 1.5
	40~49歳	106 100.0	5 4.7	29 27.4	38 35.8	22 20.8	6 5.7	11 10.4	32 30.2	21 19.8	15 14.2	16 15.1	22 20.8	50 47.2	17 16.0	9 8.5	2 1.9
	50~59歳	76 100.0	5 6.6	12 15.8	23 30.3	19 25.0	5 6.6	14 18.4	30 39.5	17 22.4	9 11.8	5 6.6	18 23.7	39 51.3	16 21.1	10 13.2	2 2.6
	60歳以上	24 100.0	4 16.7	5 20.8	6 25.0	8 33.3	1 4.2	6 25.0	10 41.7	7 29.2	-	3 12.5	6 25.0	13 54.2	2 8.3	5 20.8	-
	教授	70 100.0	4 5.7	12 17.1	22 31.4	18 25.7	2 2.9	15 21.4	28 40.0	16 22.9	6 8.6	1 1.4	18 25.7	33 47.1	15 21.4	12 17.1	1 1.4
准教授	50 100.0	7 14.0	10 20.0	17 34.0	14 28.0	4 8.0	5 10.0	19 38.0	14 28.0	6 12.0	8 16.0	11 22.0	17 34.0	9 18.0	11 22.0	-	
講師	28 100.0	4 14.3	6 21.4	7 25.0	6 21.4	1 3.6	5 17.9	8 28.6	4 14.3	2 7.1	4 14.3	5 17.9	16 57.1	1 3.6	3 10.7	1 3.6	
助教	78 100.0	2 2.6	12 15.4	27 34.6	19 24.4	2 2.6	8 10.3	18 23.1	16 20.5	14 17.9	15 19.2	21 26.9	42 53.8	15 19.2	8 10.3	3 3.8	
助手	7 100.0	-	2 28.6	2 28.6	-	-	2 28.6	4 57.1	1 14.3	3 42.9	1 14.3	3 42.9	3 42.9	-	-	-	
ポストク	5 100.0	-	3 60.0	-	2 40.0	-	2 40.0	-	-	2 40.0	1 20.0	-	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-	
博士後期課程	22 100.0	2 9.1	3 13.6	6 27.3	5 22.7	3 13.6	2 9.1	5 22.7	8 36.4	5 22.7	4 18.2	4 18.2	12 54.5	4 18.2	1 4.5	1 4.5	
博士前期課程 または修士課程	78 100.0	7 9.0	16 20.5	14 17.9	11 14.1	12 15.4	9 11.5	28 35.9	3 3.8	8 10.3	16 20.5	23 29.5	34 43.6	14 17.9	6 7.7	5 6.4	
その他	75 100.0	5 6.7	18 24.0	29 38.7	17 22.7	6 8.0	8 10.7	22 29.3	10 13.3	12 16.0	14 18.7	15 20.0	39 52.0	16 21.3	5 6.7	2 2.7	
研 究 分 野 別	人文・社会科学系	48 100.0	8 16.7	5 10.4	20 41.7	15 31.3	5 10.4	4 8.3	17 35.4	14 29.2	6 12.5	4 8.3	11 22.9	15 31.3	4 8.3	10 20.8	1 2.1
	理学・工学系	116 100.0	10 8.6	24 20.7	28 24.1	20 17.2	17 14.7	19 16.4	41 35.3	17 14.7	10 8.6	23 19.8	35 30.2	48 41.4	17 14.7	14 12.1	8 6.9
	医学・薬学・保健系	235 100.0	12 5.1	50 21.3	73 31.1	55 23.4	8 3.4	30 12.8	70 29.8	40 17.0	41 17.4	35 14.9	48 20.4	130 55.3	50 21.3	21 8.9	4 1.7
	その他	12 100.0	1 8.3	3 25.0	3 25.0	2 16.7	-	2 16.7	3 25.0	1 8.3	-	2 16.7	5 41.7	5 41.7	3 25.0	2 16.7	-
	無回答	2 100.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1 50.0	-	1 50.0	-	1 50.0	1 50.0	1 50.0	-	-

問30 女性研究者を増やすために何が必要だと思いますか。主なものを3つ選んでください。

	サンプル数	進女性研究者の積極的登用・昇進(ポジティブアクション)	ネットワーク構築の	女性研究者のキャリア向上のための研究補助員等の雇用	女性研究者の業績向上のための研究費等の支援	女性研究者の業績向上のための研究費等の支援	ロールモデル提示などによる女子学生への啓発活動	学内外での啓発活動	育児休業・介護休業等に相談体制に	保育環境の整備、充実	特に必要ない	その他	無回答
全体	413 100.0	134 32.4	64 15.5	140 33.9	51 12.3	116 28.1	51 12.3	208 50.4	251 60.8	12 2.9	51 12.3	17 4.1	
性別	男性	283 100.0	72 25.4	39 13.8	79 27.9	22 7.8	81 28.6	46 16.3	148 52.3	179 63.3	11 3.9	35 12.4	12 4.2
	女性	130 100.0	62 47.7	25 19.2	61 46.9	29 22.3	35 26.9	5 3.8	60 46.2	72 55.4	1 0.8	16 12.3	5 3.8
年齢別	20~29歳	74 100.0	27 36.5	19 25.7	25 33.8	9 12.2	26 35.1	5 6.8	35 47.3	35 47.3	3 4.1	3 4.1	4 5.4
	30~39歳	133 100.0	38 28.6	18 13.5	48 36.1	20 15.0	28 21.1	14 10.5	79 59.4	81 60.9	4 3.0	19 14.3	4 3.0
	40~49歳	106 100.0	29 27.4	15 14.2	35 33.0	14 13.2	29 27.4	15 14.2	52 49.1	69 65.1	3 2.8	14 13.2	6 5.7
	50~59歳	76 100.0	30 39.5	9 11.8	26 34.2	6 7.9	22 28.9	14 18.4	32 42.1	51 67.1	1 1.3	12 15.8	1 1.3
	60歳以上	24 100.0	10 41.7	3 12.5	6 25.0	2 8.3	11 45.8	3 12.5	10 41.7	15 62.5	1 4.2	3 12.5	2 8.3
職位別	教授	70 100.0	24 34.3	5 7.1	22 31.4	2 2.9	27 38.6	12 17.1	30 42.9	52 74.3	1 1.4	14 20.0	1 1.4
	准教授	50 100.0	15 30.0	9 18.0	21 42.0	6 12.0	14 28.0	9 18.0	23 46.0	31 62.0	1 2.0	6 12.0	2 4.0
	講師	28 100.0	10 35.7	3 10.7	10 35.7	6 21.4	7 25.0	5 17.9	14 50.0	18 64.3	2 7.1	4 14.3	1 3.6
	助教	78 100.0	14 17.9	9 11.5	21 26.9	7 9.0	16 20.5	9 11.5	44 56.4	49 62.8	4 5.1	13 16.7	4 5.1
	助手	7 100.0	5 71.4	1 14.3	3 42.9	1 14.3	4 57.1	- -	2 28.6	1 14.3	- -	1 14.3	1 14.3
	ポスドク	5 100.0	1 20.0	- -	1 20.0	- -	- -	- -	4 80.0	4 80.0	- -	- -	- -
	博士後期課程	22 100.0	5 22.7	3 13.6	7 31.8	2 9.1	7 31.8	2 9.1	16 72.7	14 63.6	- -	3 13.6	1 4.5
	博士前期課程 または修士課程	78 100.0	33 42.3	22 28.2	29 37.2	14 17.9	26 33.3	5 6.4	36 46.2	37 47.4	2 2.6	3 3.8	4 5.1
	その他	75 100.0	27 36.0	12 16.0	26 34.7	13 17.3	15 20.0	9 12.0	39 52.0	45 60.0	2 2.7	7 9.3	3 4.0
研究分野別	人文・社会科学系	48 100.0	25 52.1	4 8.3	22 45.8	6 12.5	14 29.2	9 18.8	21 43.8	29 60.4	- -	6 12.5	- -
	理学・工学系	116 100.0	43 37.1	26 22.4	33 28.4	12 10.3	40 34.5	19 16.4	46 39.7	66 56.9	5 4.3	10 8.6	6 5.2
	医学・薬学・保健系	235 100.0	59 25.1	33 14.0	81 34.5	30 12.8	57 24.3	22 9.4	135 57.4	147 62.6	7 3.0	34 14.5	10 4.3
	その他	12 100.0	6 50.0	1 8.3	3 25.0	3 25.0	5 41.7	1 8.3	5 41.7	9 75.0	- -	1 8.3	- -
	無回答	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -	- -	1 50.0	- -	- -	- -	1 50.0

平成22年度 研究者の意識調査報告書

2011年9月発行

発行 国立大学法人 大分大学

女性研究者サポート室

連絡先 〒870-1192 大分市大字旦野原700番地

TEL 097-554-8573 FAX 097-554-6039

E-mail : fsupport@oita-u.ac.jp

URL <http://www.fab.oita-u.ac.jp/>



Female Academics at Bundai

