

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

## 別冊 (職員の意識調査報告書)



大分大学男女共同参画推進本部



女性研究者サポート室“FAB”

# 目 次

## 第1部 研究者の意識調査と職員の意識調査の結果の比較

1. はじめに .....	3
2. 主な回答内容	
○回答者について .....	3
○子どもについて .....	4
○育児休業を利用したか .....	5
○育児とのかかわり .....	6
○保育所ができたなら利用するか（旦野原キャンパス） .....	7
○介護とのかかわり .....	7
○夫は外で働き妻は家庭を守るべき .....	8
○職場での男女差別 .....	9
○「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 .....	10

## 第2部 職員の意識調査結果の詳細報告

1. 調査について .....	11
2. 調査内容 .....	11
問1. あなたの性別をお答えください。 .....	11
問2. 2011年10月1日時点でのあなたの年齢をお答えください。 .....	12
問3. 現在の職名をお答えください。 .....	12
問4. お子さんはいらっしゃいますか。 .....	12
問5. あなた自身のまたは配偶者の出産時に育児休業を取得しましたか。 .....	12
問6. 利用しなかった理由をお答えください。 .....	13
問7. 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。 .....	13
問8. 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。 .....	13
問9. 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。 .....	14
問10. 旦野原キャンパスに保育所があれば、利用しますか。 .....	14
問11. 介護の経験についてお尋ねします。 .....	14
問12. 主な介護者はどなたですか。 .....	14
問13. 介護の対象はどなたですか。 .....	15
問14. 介護対象者は同居ですか。 .....	15
問15. 介護の期間についてお尋ねします。 .....	15

問16. 主な介護の方法についてお尋ねします。 ……………	15
問17. 固定的な性別役割分担意識について、あなたはごどう思いますか。 ……………	16
問18. 大分大学における職場環境において、性別による処遇の差があると思ひますか。 ……………	16
問19. どのような面で男女差があると思ひますか。 ……………	17
問20. 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ひます。 これに対するご意見をひ聞かせください。 ……………	17
問21. 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。 ……………	21

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  
別冊（職員の意識調査結果）

**第1部** 研究者の意識調査と職員の意識調査の比較

1. はじめに

大分大学は、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」事業の採択を受けて、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、各種の事業に取り組んでいます。

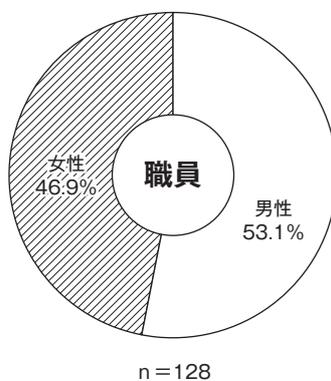
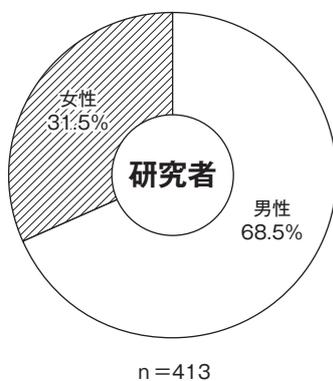
平成23年3月に、本学の研究者と大学院生を対象として、女性研究者支援をメインテーマに男女共同参画や両立支援に関する意識調査を行いました。大学の全構成員が一丸となって男女共同参画を推進するには、研究者以外の職員の調査も必要であるということから、同年10月に、前回とほぼ同様の質問内容で、WEBによる調査を実施しました。

11日間の投稿期間に、128名の職員から意見が寄せられましたので、前回の研究者を対象とした調査報告書の別冊としてまとめ、第1部では、研究者の調査結果との比較を行っています。

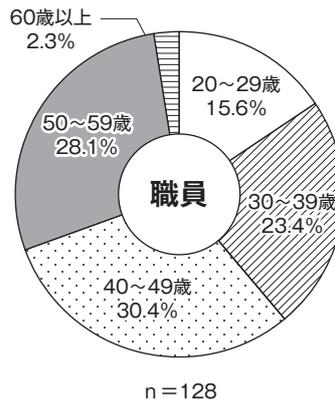
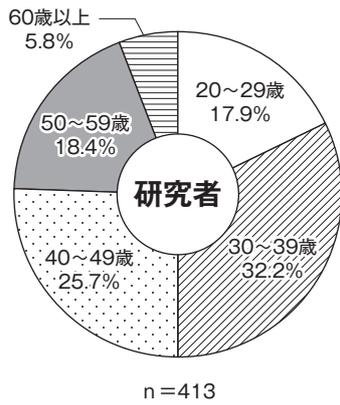
2. 主な回答内容

○回答者について

■性別

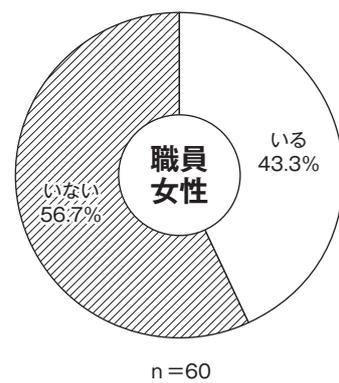
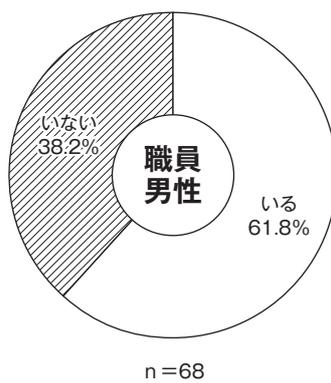
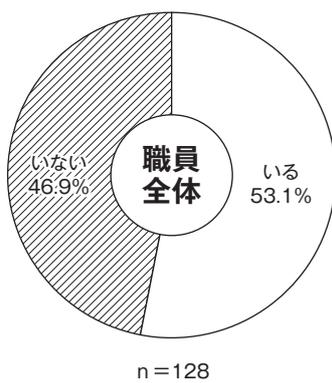
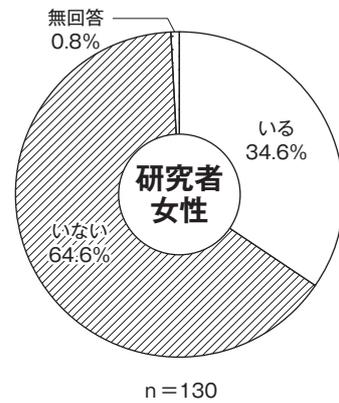
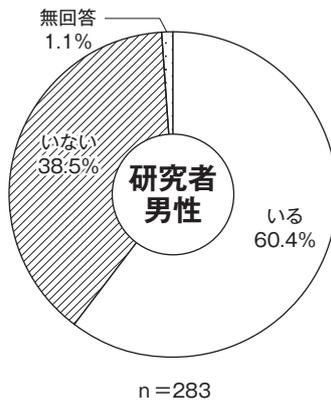
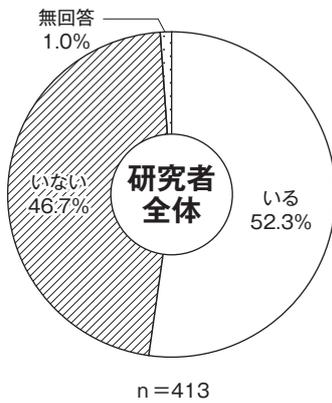


■年齢

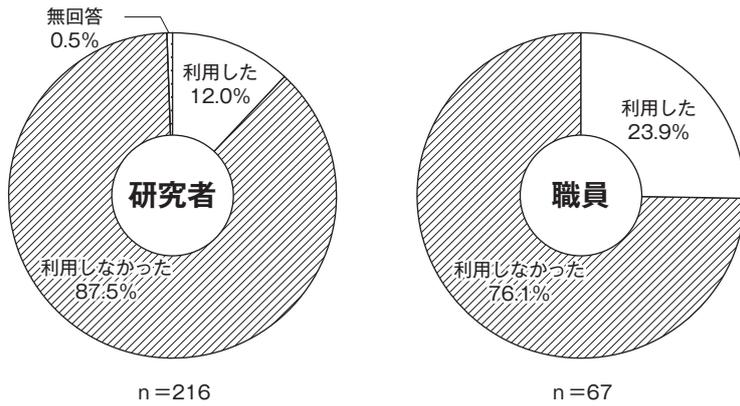


○子どもについて

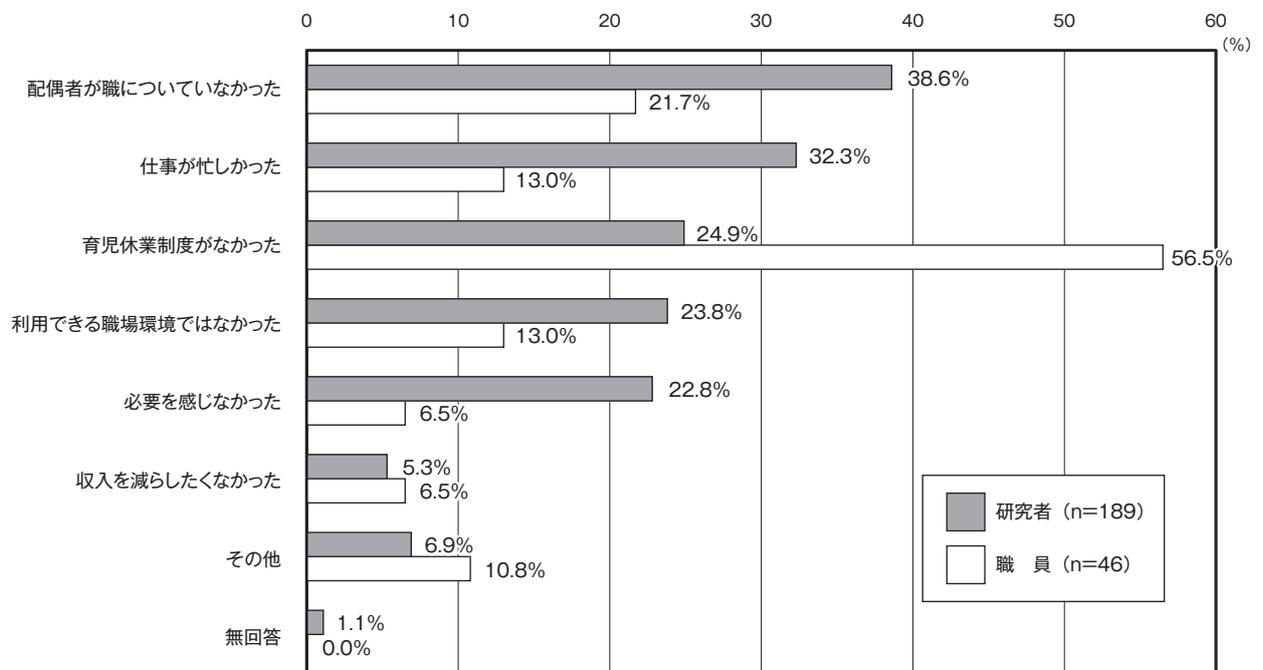
■子どもの有無



○育児休業を利用したか

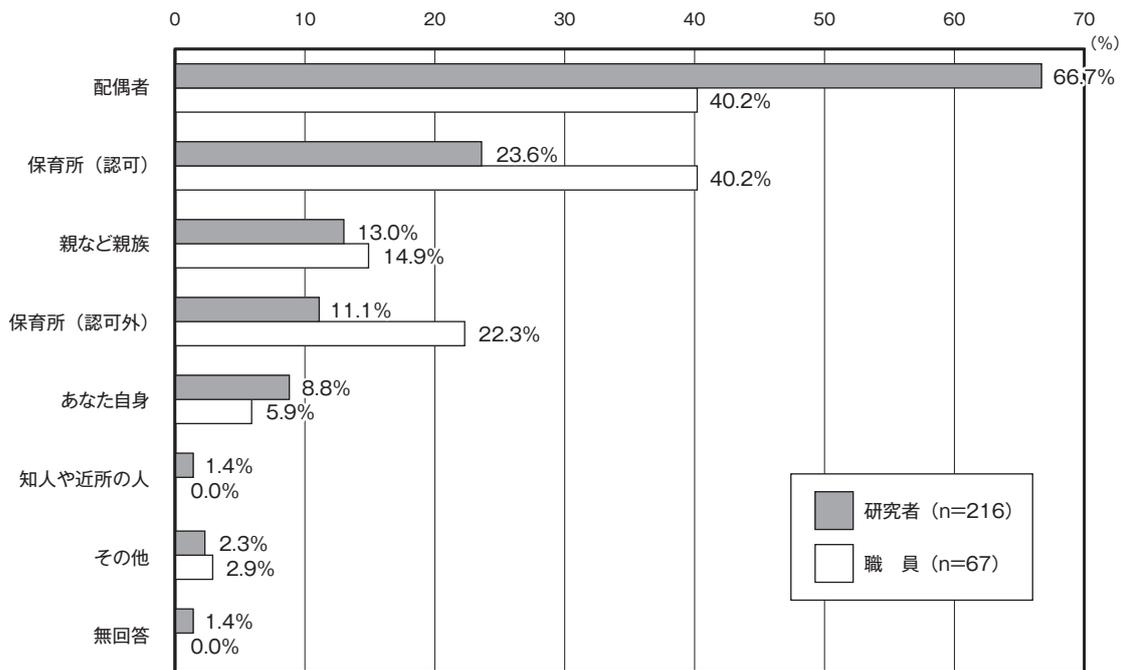


■育児休業を利用しなかった理由（複数回答）

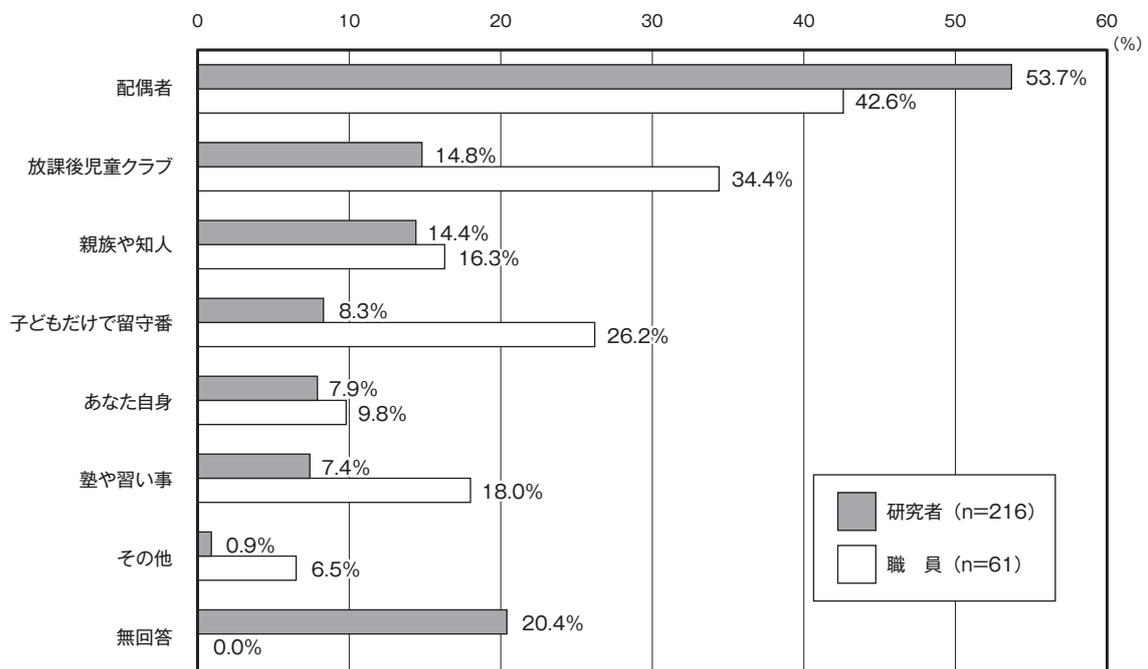


○育児とのかかわり

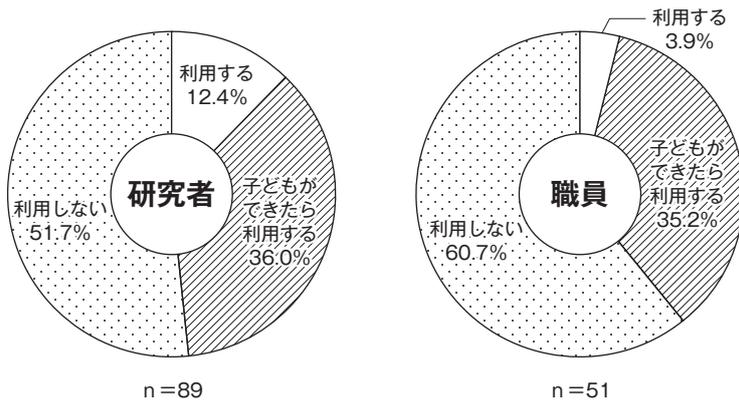
■未就学の子どもの平日昼間の育児を担う（担った）者（複数回答）



■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）

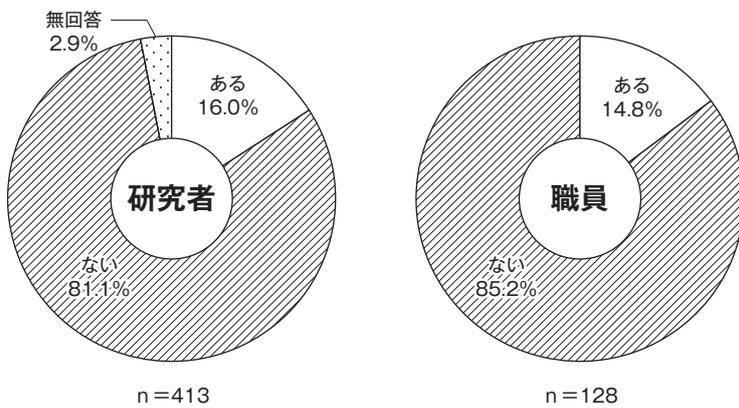


○保育所ができたなら利用するか（旦野原キャンパス）

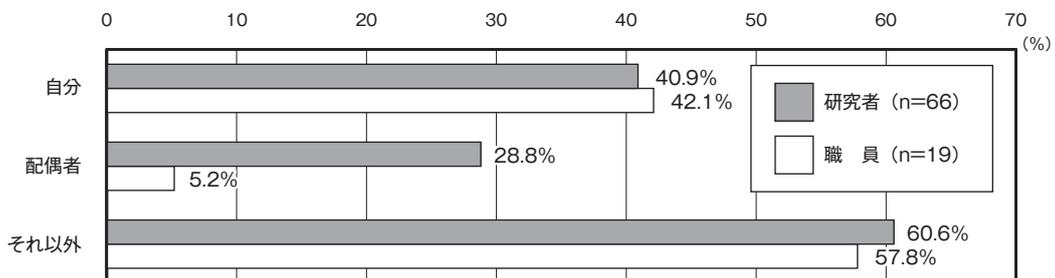


○介護とのかかわり

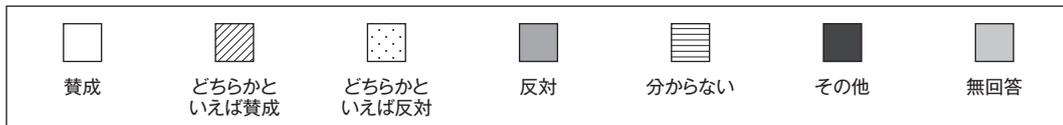
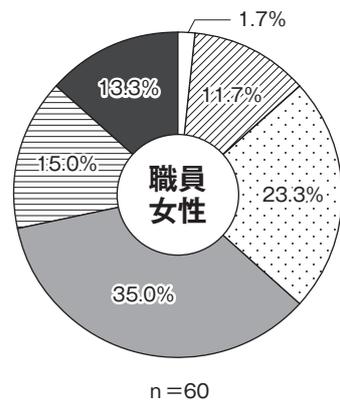
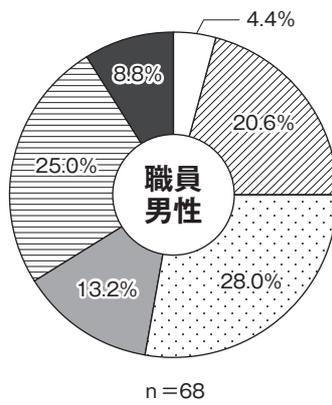
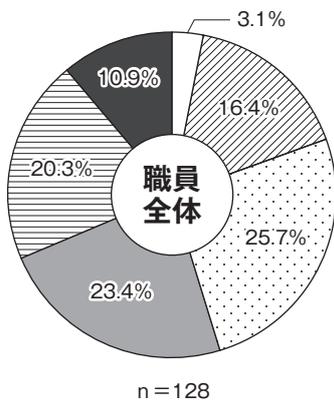
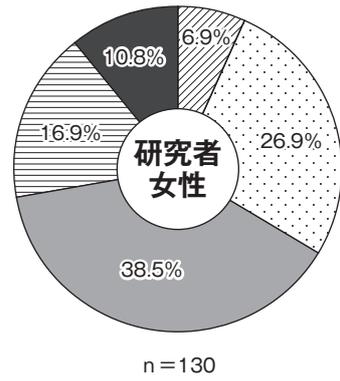
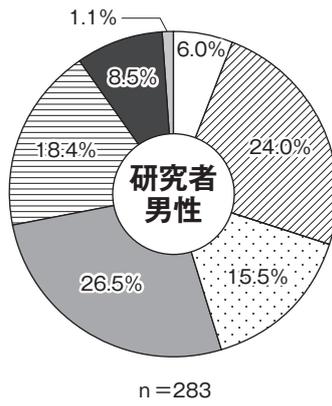
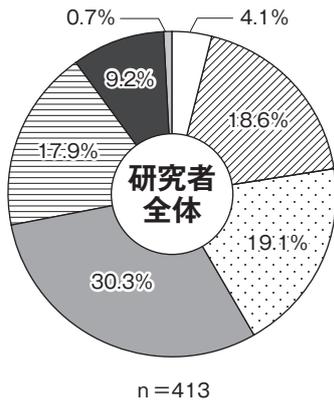
■介護経験の有無



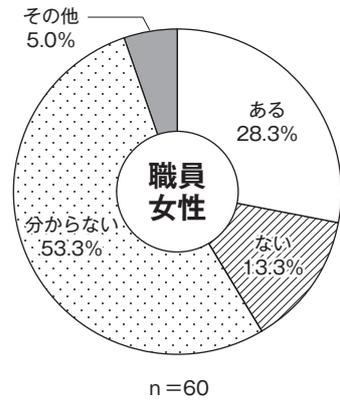
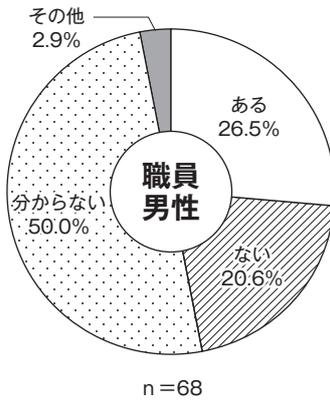
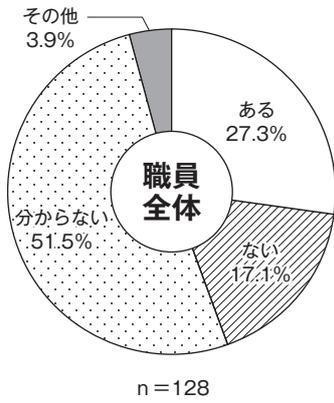
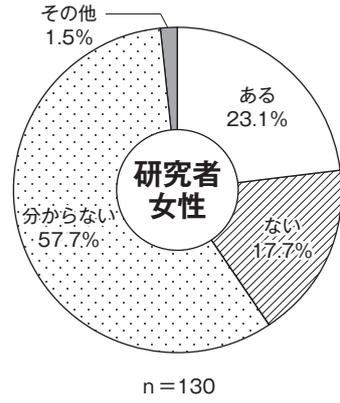
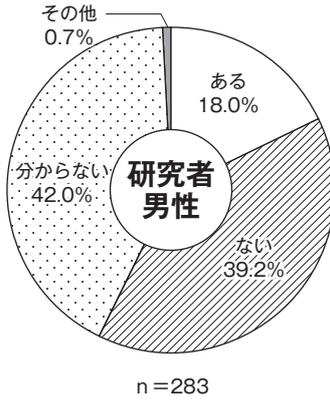
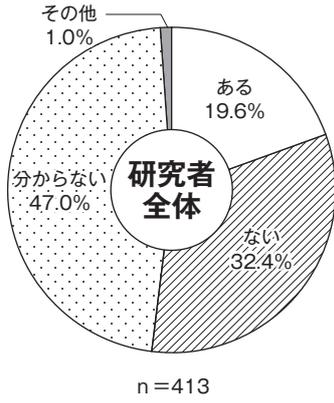
■主な介護者（複数回答）



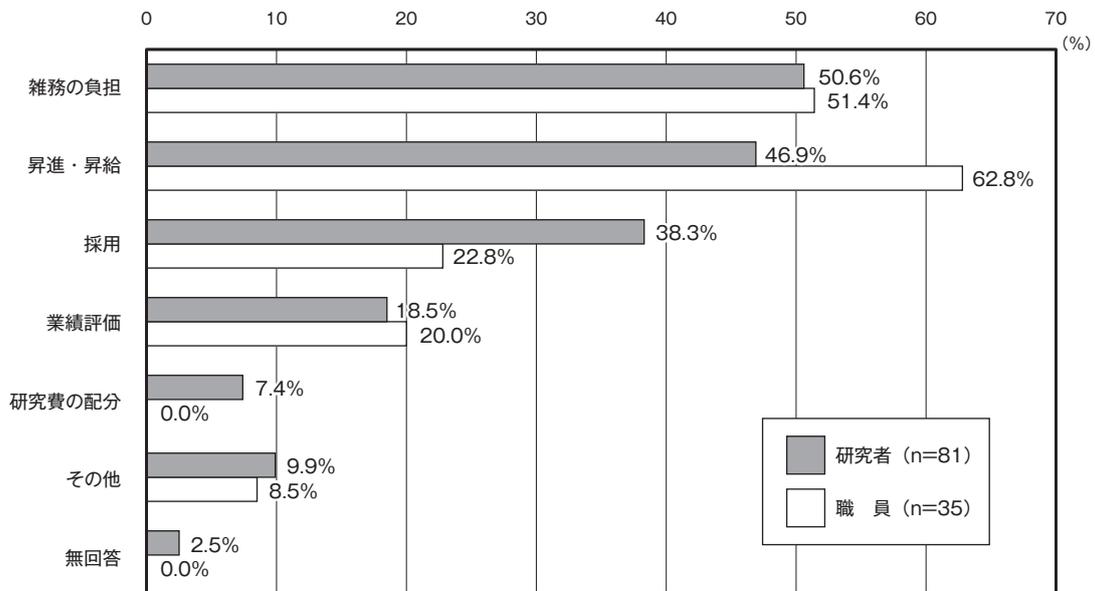
○夫は外で働き妻は家庭を守るべき



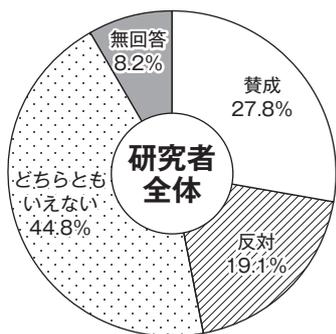
○職場での男女差別



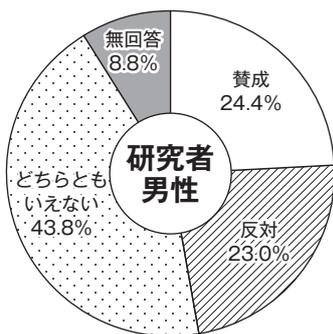
■処遇の差があると思う面（複数回答）



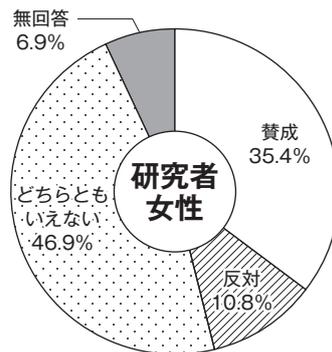
○「大分大学男女共同参画行動計画」に行動指標を明示したこと



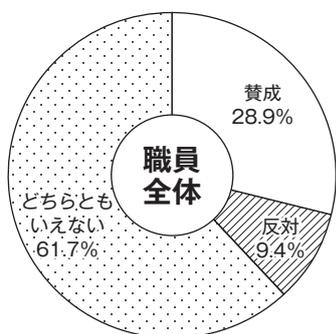
n = 413



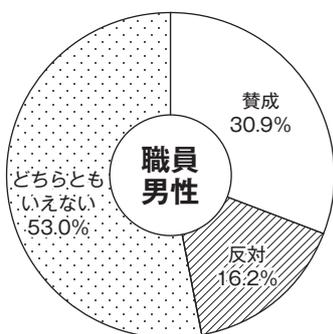
n = 283



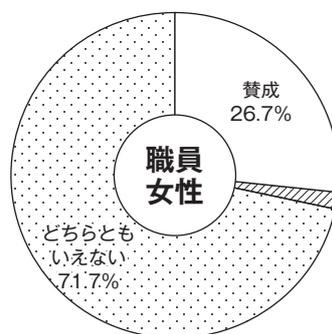
n = 130



n = 128



n = 68



n = 60



## 第2部 職員の意識調査結果の詳細報告

### 1. 調査について

(1) 実施日 平成23年10月11日～21日

(2) 調査対象 前回の調査対象者を除いた本学の職員

(3) 調査内容及び方法

前回の調査内容から研究者に特化した質問項目を除外して、学内イントラに掲示

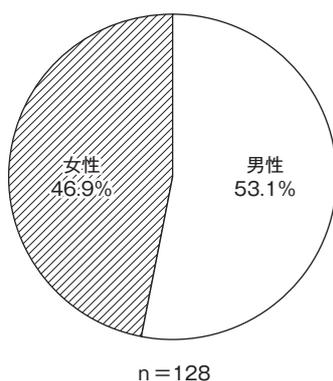
(4) 回答数 128件

(5) 集計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、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。

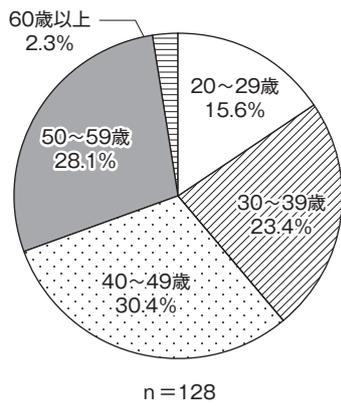
### 2. 調査内容

問1. あなたの性別をお答えください。

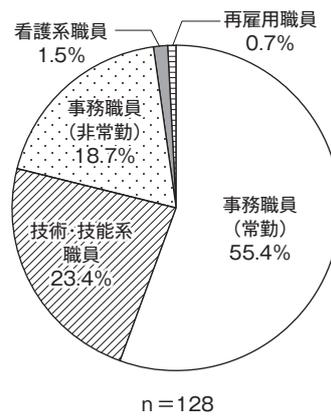


回答のあった128人の性別をみると、「男性」が68人で53.1%、「女性」が60人で46.9%となっている。ちなみに2011年5月1日時点での本学での女性比率は、教員では15.5%、その他の職員は63.0%である。

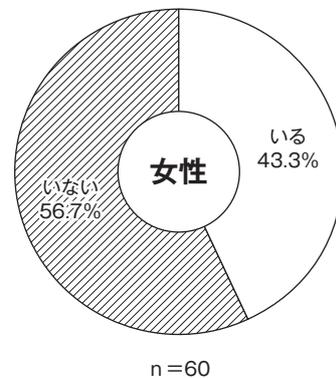
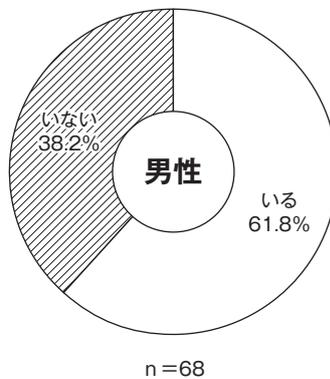
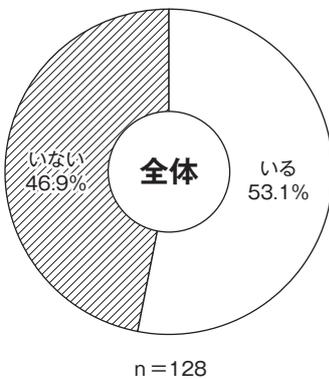
問2. 2011年10月1日時点での  
あなたの年齢をお答えください。



問3. 現在の職名をお答えください。

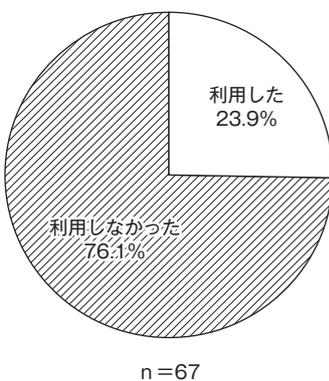


問4. 「子育てについて」お子さんはいらっしゃいますか。



研究者の調査結果と同様に、子どものいる割合は女性の方が低くなっている。

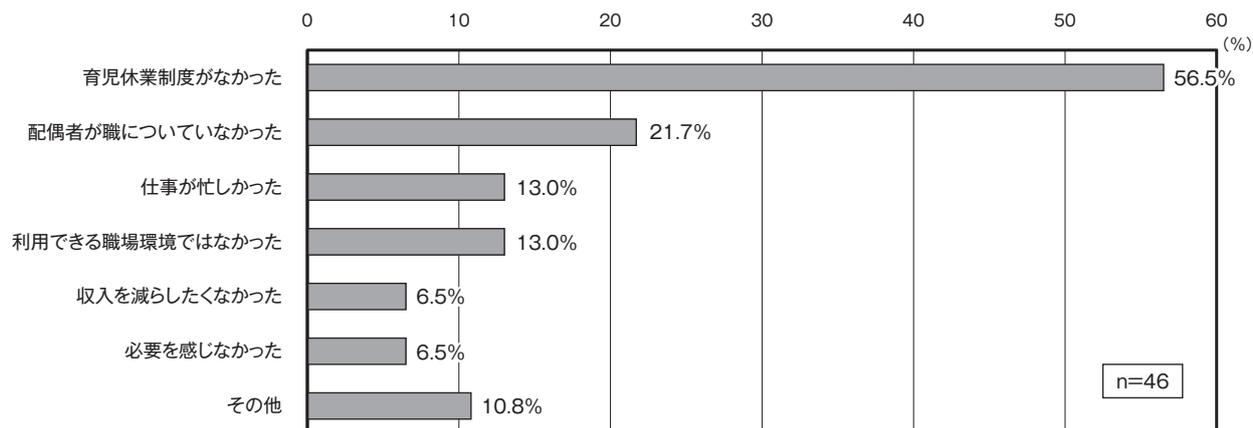
問5. あなた自身のまたは配偶者の出産時に育児休業を利用しましたか。



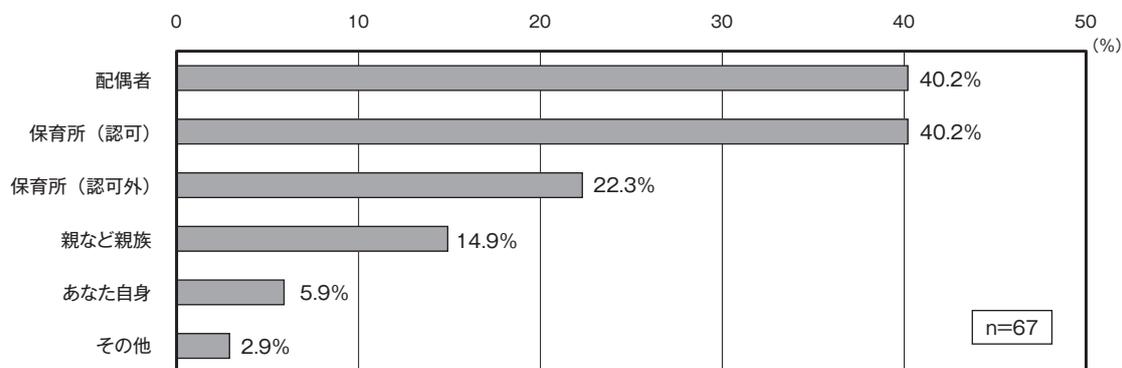
「利用した」と回答した職員16人中、男性は1人であった。

また、利用期間としては、記載のあった15人中、1年未満が9人（最短は2週間）、1年以上が6人（最長は3年）という結果であった。

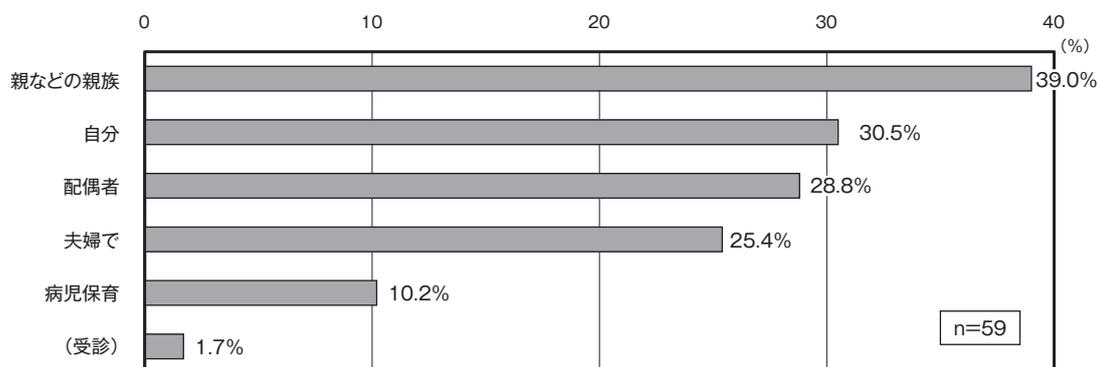
問6. 利用しなかった理由をお答えください。(複数選択可)



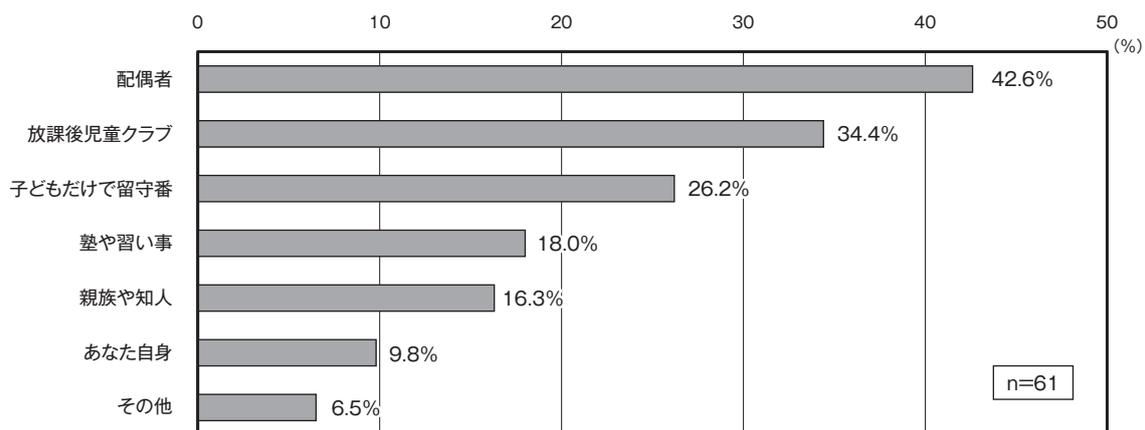
問7. お子さんが小学校就学まで平日昼間の育児を主に担う（担った）のはどなたですか。  
(複数選択可)



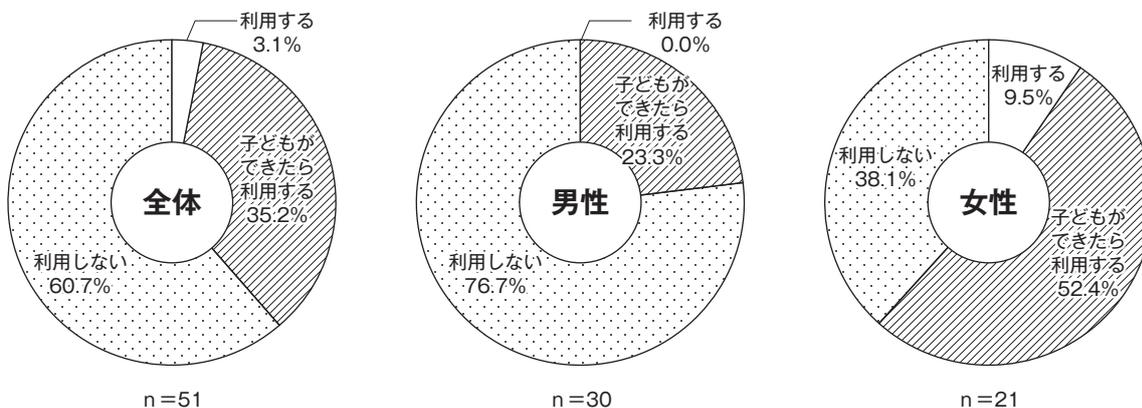
問8. お子さんが病気の場合に、どう対応している（対応した）か、お答えください。



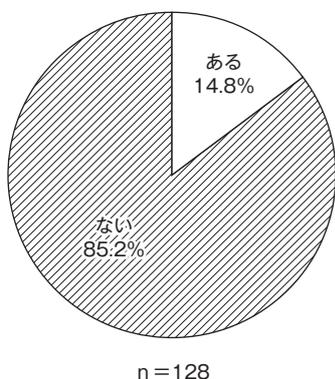
問9. 小学生以上のお子さんの、放課後の世話を主に担う（担った）のはどなたですか。  
（複数選択可）



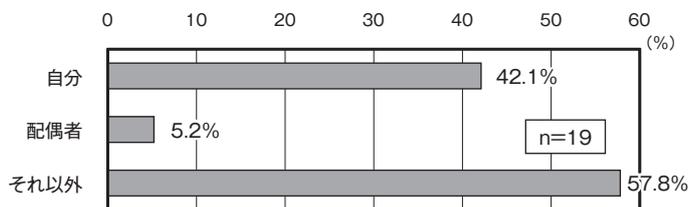
問10. 旦那原キャンパスに保育所があれば、利用しますか。



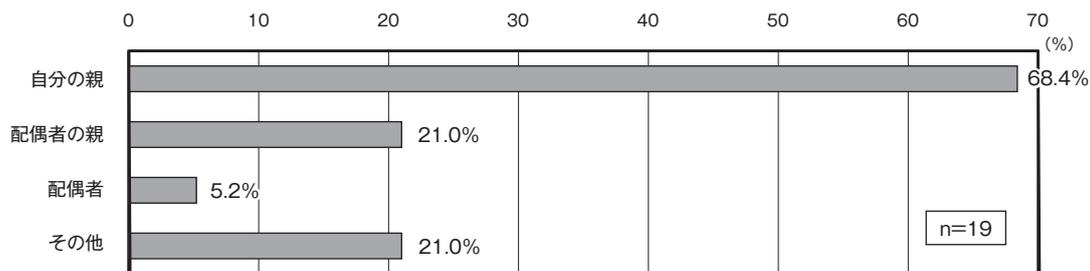
問11. 「介護について」介護の経験についてお尋ねします。



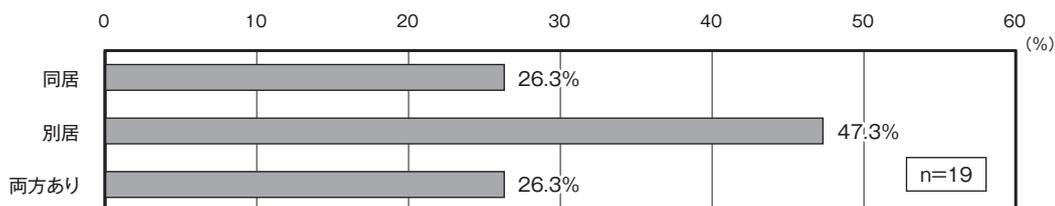
問12. 主な介護者はどなたですか。（複数選択可）



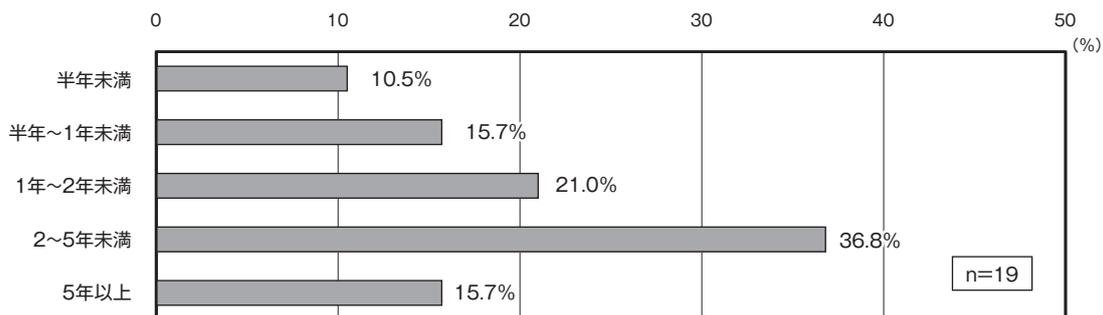
問13. 介護の対象はどなたですか。(複数選択可)



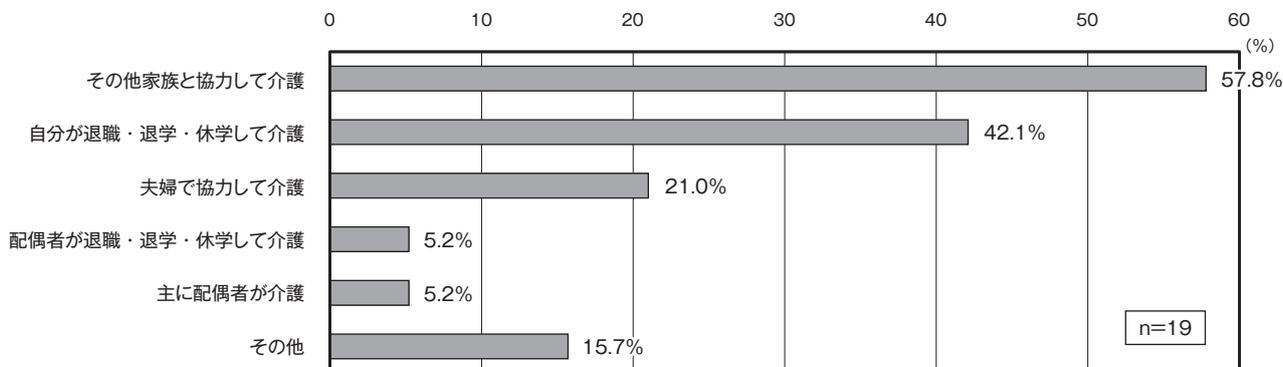
問14. 介護対象者は同居ですか。



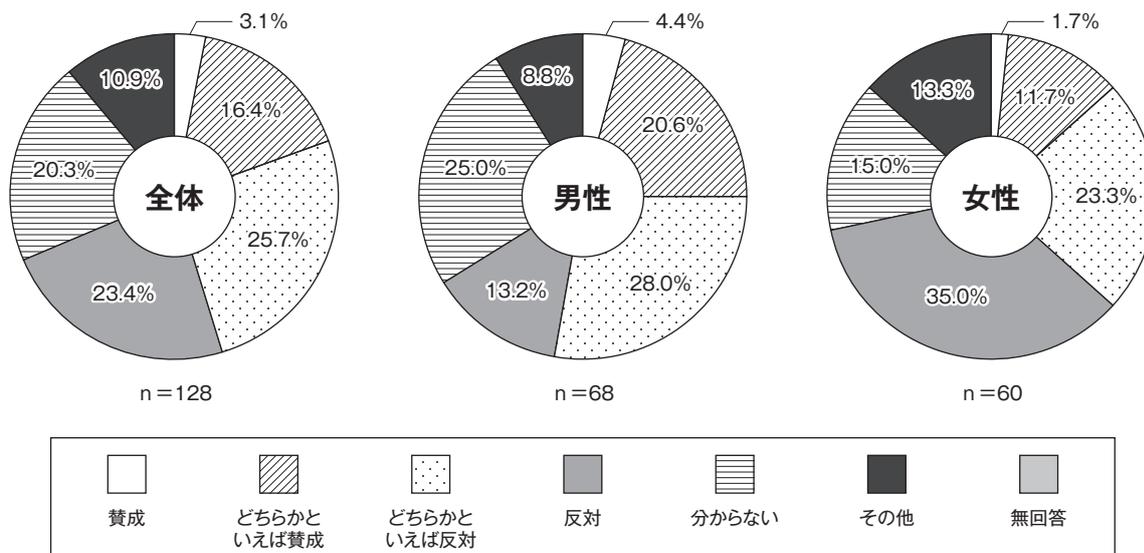
問15. 介護の期間についてお尋ねします。



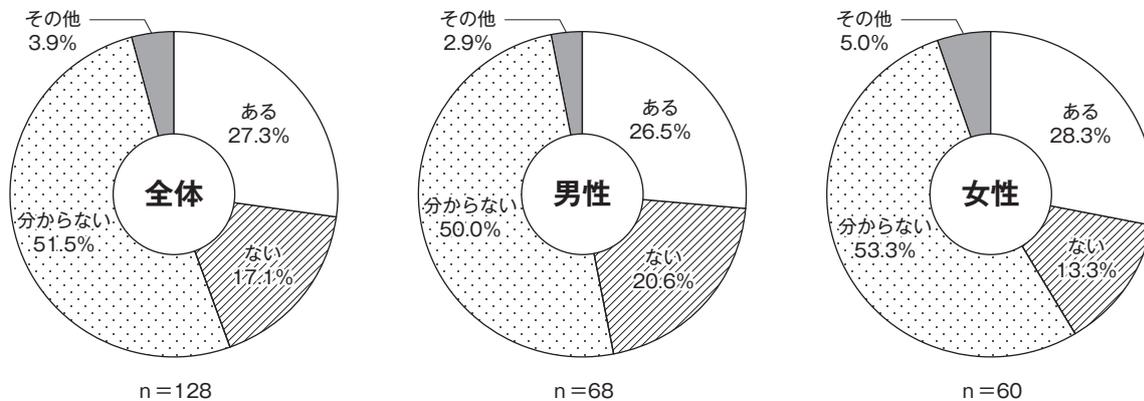
問16. 主な介護の方法についてお尋ねします。(複数選択可)



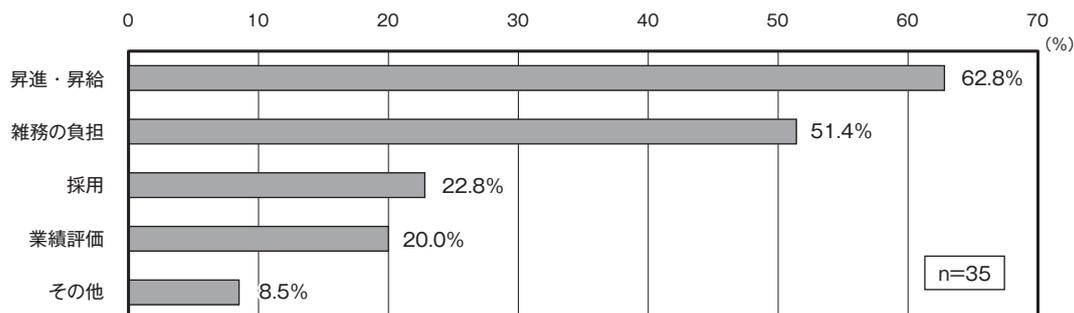
問17. 男女共同参画関連項目についてお尋ねします。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」  
 という固定的な性別役割分担意識について、あなたはどのように思いますか。



問18. 大分大学における職場環境において、性別による処遇の差があると思いますか。

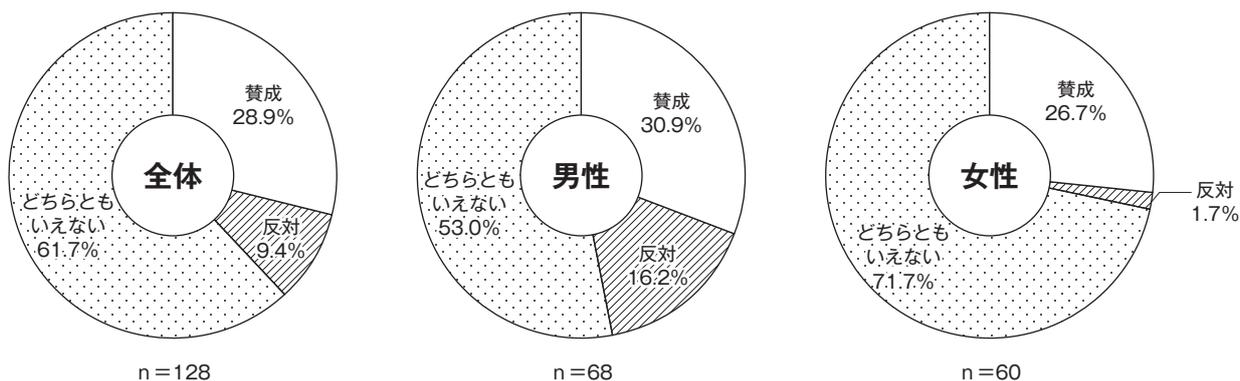


問19. どのような面で男女差があると思いますか。(複数選択可)



問20. 大分大学では「男女共同参画行動計画」(平成22年10月25日制定)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。



意見

○賛成・男性：意見なし

○賛成・女性

- ・女性学生比率を引き上げるには、その後の進路(就職)を確保しなければ学生は集まらない。教員(及び職員)が、進路も含めて学生を指導する必要があると思う。
- ・指数設定した方が、目標を達成したかどうかの判断になる。
- ・基本的には賛成ですし、女性が活躍できる場ができるのは嬉しいことです。ただし、背景として女性には出産子育ての負担が大いにあります。どちらを選ぶか本人の意思だと思いますので、目標数字をあげることも(受け皿があるのは大いに結構ですが)、出来るだけ働きやすい環境を整える方が必要だと思います。また、一旦離れても戻りやすい環境と、条件等を整えて戴ければ数値も上がると思います。

## ○反対・男性

- ・ 優遇措置ではなく、自然に平等意識をもって何事も行動・評価していれば良いのではないか。
- ・ 目標を立てる前に、確実にクリアできる環境を持つべき。目標を立てた後に、各部局に目標を突き付けるやり方はどうかと思う。事前に各部局に方針の了解を得たといっても、総論賛成。。。であらう。
- ・ 比率で決めるのではなく、能力で決めるべき。
- ・ 数値目標を設けることは、望んでいない者を修士・博士課程に進学させたり、望んでいる者を比率の達成のために進学を阻止することとなりかねない。公平に機会を設けることが必要なのであって、これでは本来の目的を見失っている。九州大学では理学部数学科で女性枠を設けようとして撤回した事例もある。見直しが必要では。
- ・ 数値目標はおかしいと思います。
- ・ 数値目標によって明示すべきではない。アファーマティブ・アクションを行うほどの意味がある様には思えない。能力があれば成績等の絶対的な基準によって評価されるものではないだろうか？もし正当に評価されない等の問題があるならば、こういった数値目標を掲げるなどといった方法ではなく、評価方法を見直すことが先決ではないか？  
また、研究者を志す女性が少ないといった社会的背景も影響しているのではないか？  
それならば意識の変革を試みる方法を取ればよい。意味のない安直な数値目標には反対である。
- ・ 女性比率を上げるために優秀な男性を落とすのは大学にとってマイナスでしかない。男性であれ、女性であれ差別なく優秀な人材を採用すべきだ。
- ・ 「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。」という事を掲げるがおかしいのでは。女性より男性が優れている場合でも比率があるため、不合格不採用等になるのか？

## ○反対・女性

- ・ 優秀な教員を採用し、優秀な学生を合格させればいいのであって、男女は関係ないと思う。無理やりパーセンテージだけ目標にするのは、おかしいと思う。

## ○どちらともいえない・男性

- ・ 目標を掲げ、努力することは良いことだと思いますが、数値的な目標の場合、クリアできなかった場合はどうするのでしょうか。
- ・ 数値目標はいかがなものか。
- ・ 女性比率の向上は、男女の意識を変えていくことが一番重要なことではないでしょうか。
- ・ 優秀な人材であれば、結果として男性に偏ることも、その逆もあり得るので、一律に数値目標を定めることは男女共同参画にとって良いことなのか良くわかりません。選考する側の意識改革が重要と思います。  
女性だからという理由で優先的に採用されることは、採用された本人にとっても不本意ではないかと思います。  
事務系で言えば、女性の方が優秀で、むしろいかに男性を採用するか苦心する印象がありますが、

教員の場合は違うのでしょうか。

### ○どちらともいえない・女性

・部局ごとに目標を設定し努力するため、目標値の設定は止むを得ないと思いますが、大学として推進するとあるのに、部局に努力をまかせてしまって、大学全体としての取組がわかりにくく感じます。(比率向上の際は助教等の採用が認められるなどの対応が検討されているようですが。) また、教員の公募において、公募要領は学部で作成していますが、男女共同参画推進を大学として取り組んでいる旨の記載を学部の判断にまかせるのは、どうでしょうか。女性教員を優先して採用するかどうかは採用の学部の判断となるとしても、大学全体として推し進めている旨を公募要領に記載するのは、全学で統一して決めて良いのではないのでしょうか。熊大の公募要領には「熊本大学では男女共同参画を推進しています。」の旨はどの公募要領にも掲載されています。記載がない公募要領とある公募要領があったら、どちらを選択するのでしょうか。

また、採用に関して「女性教員を優先したい。」としても、公募要領作成に際し、どの程度まで記載が許されるのかなど、情報を示していただけると助かります。愛媛大学の教員公募では、「女性教員公募」と明らかにしているものもあります。

努力目標達成に向け、情報の提供と共有をお願いできればと思います。

- ・能力に応じて採用されるものであり、その結果働いている職員の内女性の比率が上がれば良いと思います。
- ・能力があればどちらでもかまわない。
- ・男女の比率というより、資質が重視されるべきだと感じます。
- ・性別の比率よりも、個人の能力で評価し、その結果、性別比に偏りがでるのは仕方ないと思う。
- ・数値目標は大事ではあると思いますが、教員になりたい女性が女性という理由で採用されない、ということがないような努力が必要だと思います。
- ・職員採用比率について：実力に基づいて採用すべきと感じる。しかし「計画比率」が持ち上がること自体、計画比率によって引き上げなければ、自然と男性優先で採用されるという社会的事実の表れかとも思う。

修士・博士課程の女性比率について：実力により選考されるべきと思う。いづれにせよ、今後の労働力人口を考えると、埋もれた女性の力を社会に引き出すことはとても大切と感じる。

- ・女性の意見としては、女性の働ける場が増えることは、嬉しく思います。しかしながら、前述したとおり、産休や育休、女性ならではの避けて通れない道があります。その時に、残っている人たちの負担が増えることは、事実です。女性は、お互い様で、いつか自分もそうなるので、構いませんが、負担が増える男性としては、同じ給料、同じ条件で雇われているのに、差があることに不満は出てこないのでしょうか？その部分のカバーをできるかどうかでも大切だと思います。また、採用された後も産婦人科のように女性にとって、働きやすい（保育所問題も含め）環境も、同時に着手する問題であると思います。
- ・具体的な数値目標を掲げないと構成員の意識改革に繋がらないと思いますが、選考する際、女性であることが能力より優先される恐れはないのでしょうか。
- ・教員の女性比率を無理やり上げても、産休などで多数の欠員が出るようであれば、部署にも支障

が出るのではないか？処遇の改善により、自然に女性比率が上がるのは良いと思うが、無理に女性を採用する必要はないと思う。

- ・まず、大学としてその数字は実現可能なのか？玉突きでしか採用できない状況でさらに、仕事の出来ない教員のクビも切れない状況なのに・・・

それに、比率ではなくて本当に優秀な人を採用すべき。

男性でも女性でも

書類の期限は守らない

ルールを無視した発注

学生に対する高圧的な物言い

大学に出て来ない

など、社会人として尊敬されない人は採用すべきではないと思う。

- ・はじめに数値ありきというのが気になりますが、意識を変えろという地道な努力にかかる時間を考えると、一気に数値目標を達成するやり方のほうがインパクトがあるかもしれません。この行動指標を策定した方には男女間の軋轢が生じないよう配慮願います。

問21. 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。

○男 性

- ・本州の大学に比べ、九州、とくに大分大学は男女共同参画という考えが浸透してない。部署の長、中間管理職、病院や大学の幹部職員（看護部除く）の構成、抜擢などをみても女性が圧倒的に少ない、と感じます。
- ・本学において男女共同参画推進にかかる組織、指針、計画ができたことは喜ばしいことではあるが、全国的視野や九州圏域においても遅きに失した感がある。しかしながら時代は着実に男女間の格差を減らす方向にあり、民間に比べ閉鎖的な社会である大学といえども、それに抗うことはできないと思います。  
時間はかかるかと思いますが、人権の上から、また女性の持つ個々人の能力とともに特性や母性は社会及び大学に対してプラスに貢献される力があり、男性に対しても良い影響を与えていただけるものと信じておりますので、全学的な推進を粘り強く進めていただければと思います。フロントランナーの方々は大変かと思いますが応援させていただきます。
- ・男女共同参画の推進自体は素晴らしい取組ですが、対極にある男女の意識改革の取組も重要だと思います。
- ・男女共同参画の推進には大変賛成です。
- ・推進はよいことだと思います。
- ・少なくとも制度上は共同参画の素地はできているが、制度を利用するかしないかは個人の考え方や主義主張、現場の理解によるところが大きいと思う。  
数値目標の設定には疑問を感じる。目標に向かって努力するのはいいが、教員の新規採用は能力によるところが基本である。能力により判断した結果として男女比に偏りが生じたときにどう説明するのか？目標達成のために能力の差に目を瞑ることはできない。修士・博士課程の女子学生比率については、工学研究科などは学部女子学生自体が少ないため大幅アップを望むのは難しいが、その穴埋めを他研究科とするのか？
- ・女性を増やすために、全体の定員を増員するのであれば、いいのですが、そうすると率が上がらない。男性の就職を閉ざしてまでも、やるべきことなのか。また、女性を優遇するそのことが、実は共同参画の主旨に反しているのでは。（たとえ欧米に比べ雇用率が低いという現実があったとしても）
- ・女性の働きやすい環境、特に、子どもを持っている母親が働きやすい職場（環境や業務など）を作っていくことが大切のように思える。
- ・女性に限った問題ではなく、福利厚生を充実させることにより、子育てや介護をする者のサポートができるような仕組みを作れば、自然と女性も増えてくるのかと思います。私を含め、どのような福利厚生があるのかを知らない人もおり、制度はあるものの、知らないが為に負担が生じてしまっていることもあるのかもしれない。福利厚生について、どのようなものがあるのかを分かりやすくアナウンスすることも重要なのだと思います。（人事課のHPにあるにはありますが）
- ・女性だからとか男性だからという考え方そのものが差別だと思う。性別に関係なく平等に扱うことが必要だと思います。

- ・受け入れ態勢は必要だが、無理に増やす必要はないと思う。
- ・公平であっても結果的に数値には表れないこともあると思う。数値だけで男女共同参画が出来ているかどうかを判断しないように留意していただきたい。また、特定の者の意見に左右されることもないように留意していただきたい。
- ・現在女性に対して優遇措置を行っているが、今後、草食性男子と言うぐらい頼りない男性（既に昔みたいな亭主関白の家庭は少なくなっていると思われます）ばかりになり、やまとなでしこのような女性が増えて女性上位の時代が来ると思いますが男女共同参画は、近い将来男性のためになると思われます。
- ・業績などがあり優秀な女性教員ならよいが、女性を増やすために誰でも教員を採用するのでは困る。
- ・逆差別にならないよう、厳正な評価に基づく登用が必要。
- ・こういった共同参画をそれだけに活かすのではなく、ここからヒントを得て、大学全体の運営にも活かしてほしい。
- ・全国の大学が一様に男女共同参画の推進をうたい出し、どの大学も限りある女性研究者の争奪戦に入ってきたようにも思える。順序的に言うならば、まずは修士及び博士課程の学生を増やす事に焦点を当てるのが望ましいのではないだろうか。

## ○女 性

- ・有能な人材を埋もれさせるのはもったいないと思います。能力のある女性は子育てもしっかりとやっていますし（したいと思うので）、中途半端な事が出来ず取捨選択をしてきた結果、再就職、再就業が困難になっているのが現実だと思います。  
今回の目標設定は意欲と能力のある女性にとっては朗報だと思います。後は、その人の周りの環境を整えること（働ける、学べる、再就業できる環境整備の推進）を望みます。
- ・男女共同参画の推進は必要と思いますが、あくまでも男女共同であって、女性だけを持ち上げるものではないと思います。
- ・女性は産み、育てる性を受しているが、働くことでは、男性と同等である。出産や授乳の際には、働く時間を割かなければならない。少なくなった時間ではあるが、働く環境を良くすることで、男性と同等の功績が残せるようにして頂きたい。
- ・女性、特に子供を持つ母親が働きやすい環境を作してほしい。
- ・行動指針を決めて目標を目指すことばかりではなく、真実の目標（働く女性の幸せ）も考慮して行って欲しい。（本末転倒劇にならないように注意下さい。）
- ・事務職については、組織の管理にあたるポスト（職種の上位者）の人数割合は男性がはるかに多く、主任以下、非常勤職員等（下位者）は女性の占める割合が大きい。仕事内容による男女格差はなくなっているので、よけいバランスが悪くなっているようにも思う。
- ・お互いに認め合い助け合う気持ちがあれば、数値目標などは必要ないと思います。

平成22年度 研究者の意識調査報告書  
別冊（職員の意識調査報告書）

2011年12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



Female Academics at Bundai

E-mail : [fsupport@oita-u.ac.jp](mailto:fsupport@oita-u.ac.jp)

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

