

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24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による女性研究者支援モデル育成事業（現 女性研究者研究活動支援事業）に採択され、男女共同参画推進本部と女性研究者サポート室が設立されて3か年がたちました。その間、様々な取組を推進して参りました。

平成22年度末に行った意識調査は、大分大学の研究者と大学院生を対象に行ない、女性研究者支援をメインテーマにした男女共同参画や両立支援に関するものでした。

今回、約2年経て、研究者と大学院生を対象にほぼ同じ内容の質問項目に加え、男女共同参画行動計画に基づく3か年の取組についてのご意見もいただきました。

多数の方々のご協力のおかげをもちまして今回の意識調査のご報告ができますことを、心より感謝申し上げます。

意識は簡単には変わらないかもしれませんが、まだまだ厳しいご意見もございました。しかし上向きと評価していただいたご意見もありました。今後、いい方向に意識改革を継続させていくために、こうした意識調査はこれからも続けていくべきではないかと考えております。

今回の調査結果と多数の貴重なご意見をもとに、これからの大分大学の男女共同参画推進に努力していきたいと思っております。今後ともどうかご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

目 次

まえがき	1
第1部 概要報告	
～前回（平成23年3月実施）の調査結果との比較および取組評価～	
1. 男女共同参画関連項目	5
○性別役割分担意識	
○職場での男女差別	
○研究分野での男女差別	
○「大分大学男女共同参画行動計画」の行動指標達成のための取組について	
2. 女性研究者支援関連項目	9
○サポート室の認知	
○ホームページの閲覧	
○大分大学で女性研究者が少ない理由	
○女性研究者を増やすために必要なこと	
○これまでの活動について	
第2部 平成24年度研究者の意識調査結果	
1. 平成24年度研究者の意識調査について	15
2. 基礎項目についてお尋ねします	16
問1 あなたの性別をお答えください。	
問2 平成25年1月1日時点でのあなたの年齢をお答えください。	
問3 現在の職位等をお答えください。	
問4 あなたの研究分野をお答えください。	
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。	
問6 どのくらいの期間ですか。	
問7 キャリアを離れた理由は何ですか。	
3. 生活関連項目についてお尋ねします	20
問8 12歳未満のお子さんはいらっしゃいますか。	
問9 旦野原キャンパスに保育所があれば利用しますか。	
問10 現在、介護をなさっていますか。	

4. 男女共同参画関連項目についてお尋ねします	23
問11 「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12 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。	
問13 どのような面で男女差があると思いますか。	
問14 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。	
問15 どのような面で男女差があると思いますか。	
問16 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、 各種取組を進めてきましたが、これに対するご意見をお聞かせください。	
5. 女性研究者支援関連項目についてお尋ねします	29
問17 女性研究者サポート室が開設されていることをご存知ですか。	
問18 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。	
問19 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。	
問20 女性研究者を増やすために何が必要だと思いますか。	
問21 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。	
問22 平成22年度に男女共同参画推進本部及び女性研究者サポート室が設置されました。 これまでの活動について	
* 今後の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。	47

参考資料

○調査依頼文・調査票	61
○基礎集計・クロス表	69

第 1 部

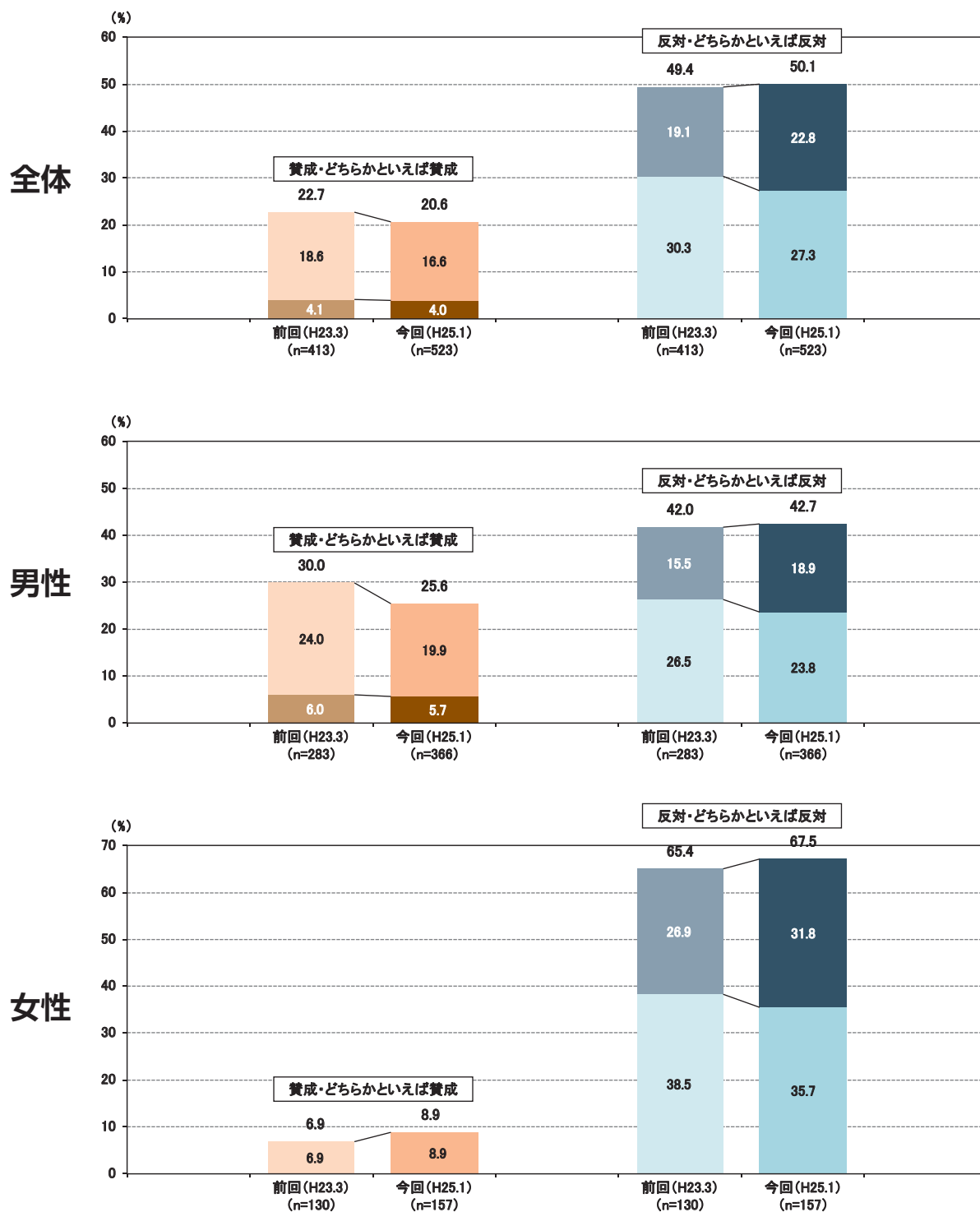
概 要 報 告

～前回（平成23年3月実施）の調査結果との比較および取組評価～

1. 男女共同参画関連項目

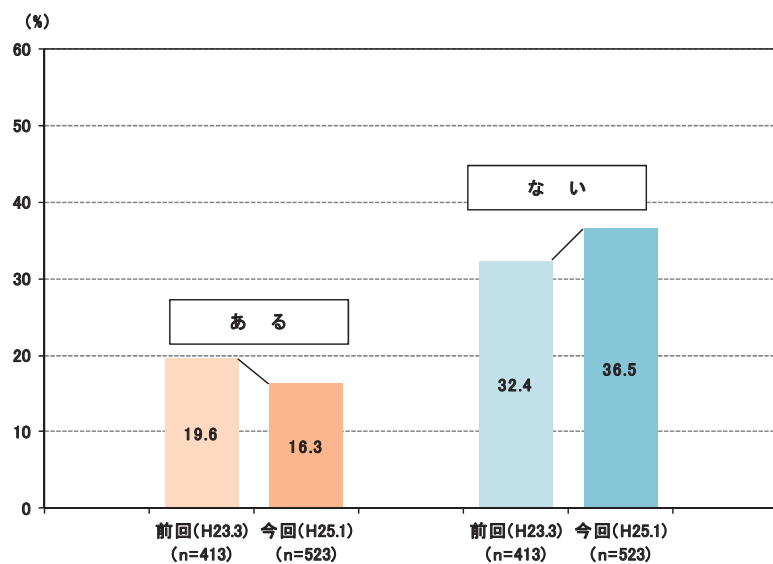
○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」という性別役割分担意識について

前回（平成23年3月実施）の調査結果と比較すると、「賛成・どちらかといえば賛成」は男性で減少し、「反対・どちらかといえば反対」が僅かではあるが男女で増加した。

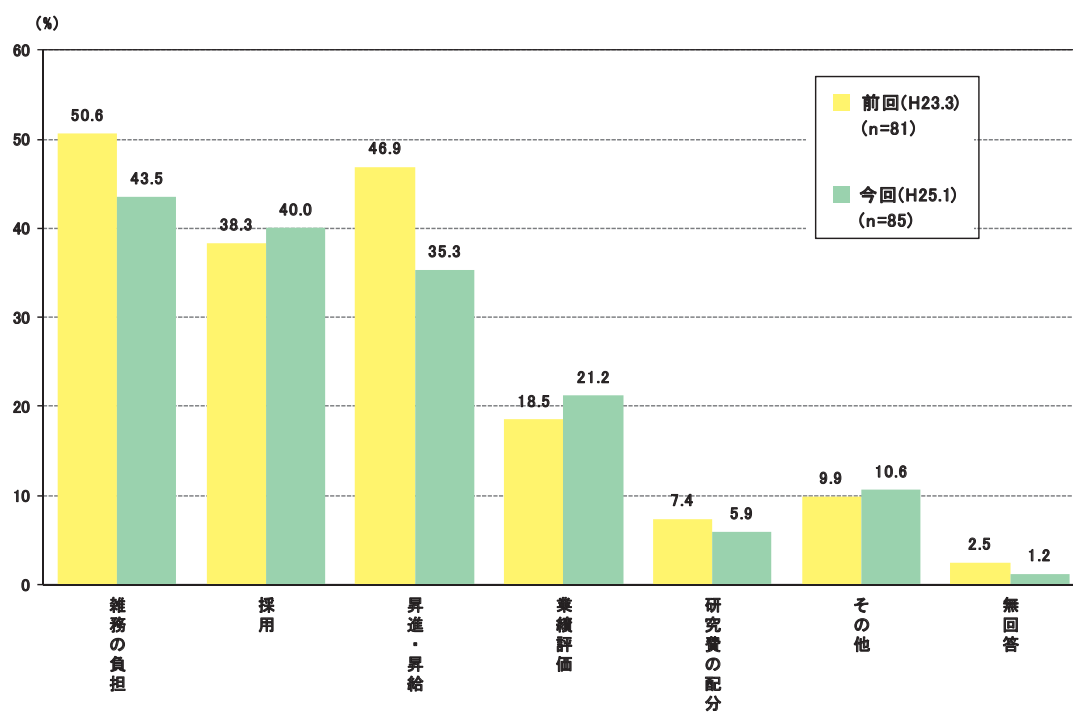


○職場（大分大学における研究生活）における男女差別について

前回の調査結果と比較すると、性別による処遇の差が「ある」と回答した割合が減少し、「ない」と回答した割合が増加した。

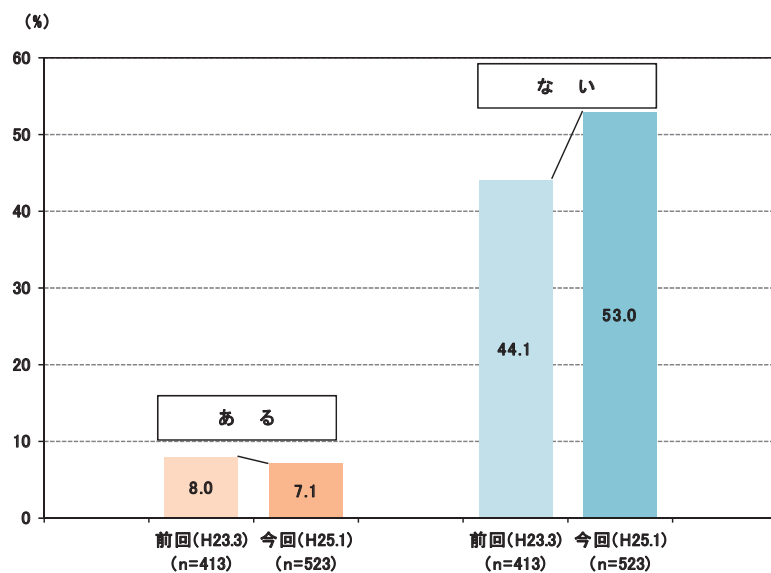


どのような面で男女差があると思いますか（複数回答可）

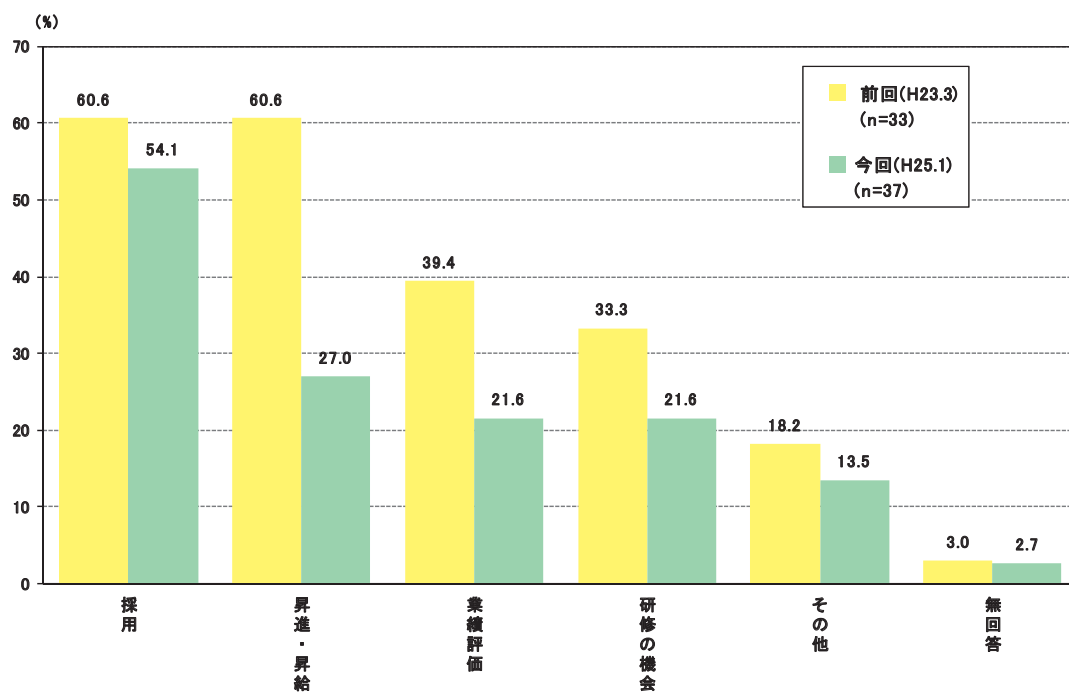


○研究分野での男女差別について

前回の調査結果と比較すると、「ある」と回答した割合が減少し、「ない」と回答した割合が増加した。



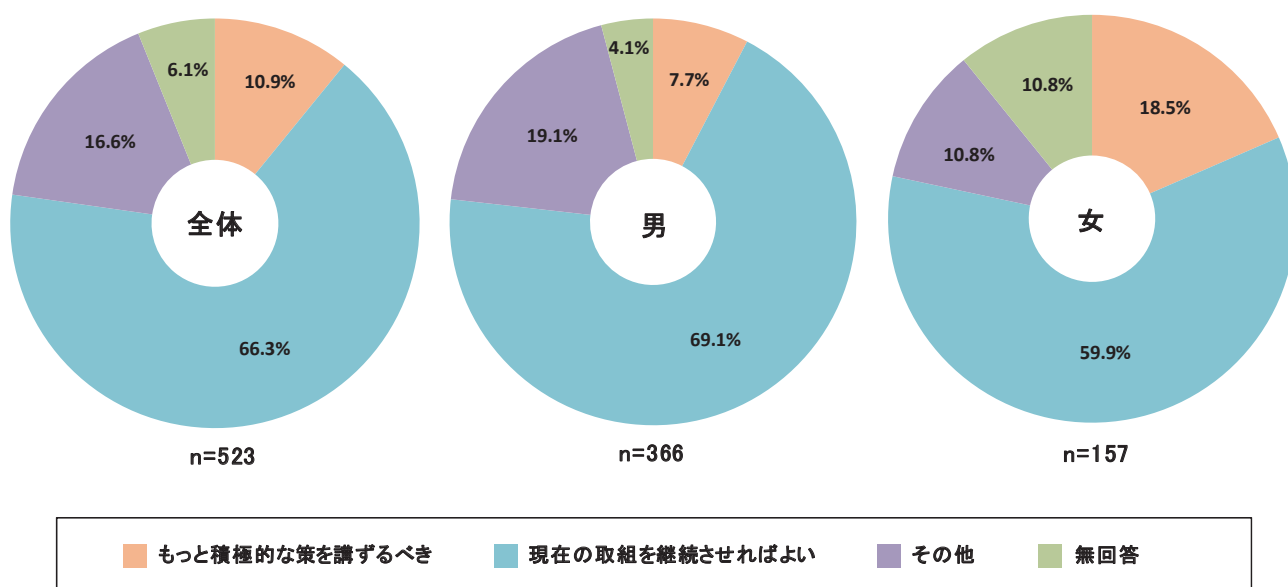
どのような面で男女差があると思いますか（複数回答可）



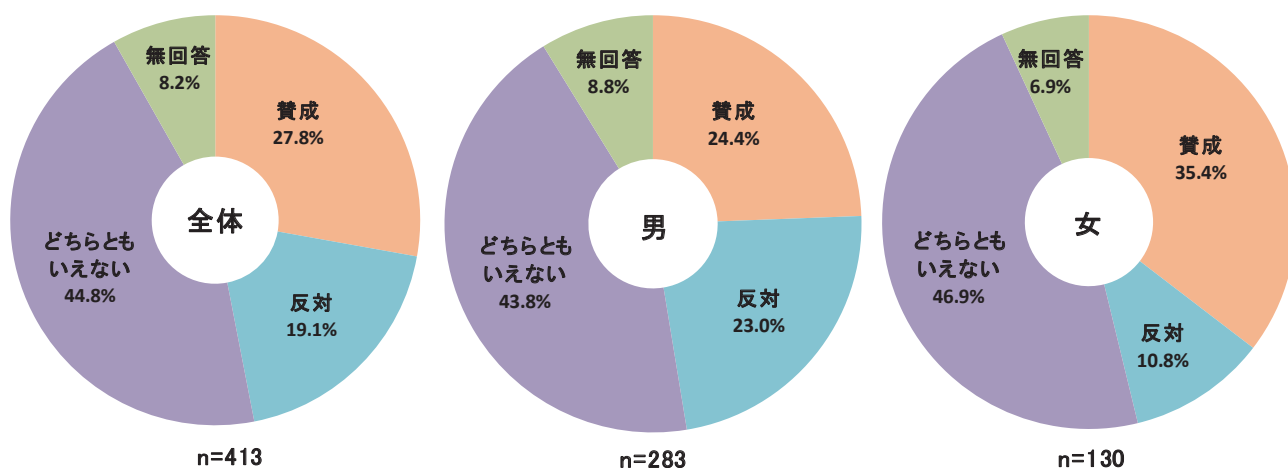
○「大分大学男女共同参画行動計画」に明示した行動指標達成のための取組について

前回調査では、行動指標を明示したことについて意見を求めたところ、「賛成」は3割弱で、「反対」が2割近くを占めていたが、今回の取組に対する評価では、「現在の取組の継続」と回答した割合が6割を超えており、「もっと積極的な策を講ずるべき」と合わせると、8割近くの研究者が、本取組を支持していると考えられる。

【今回調査】



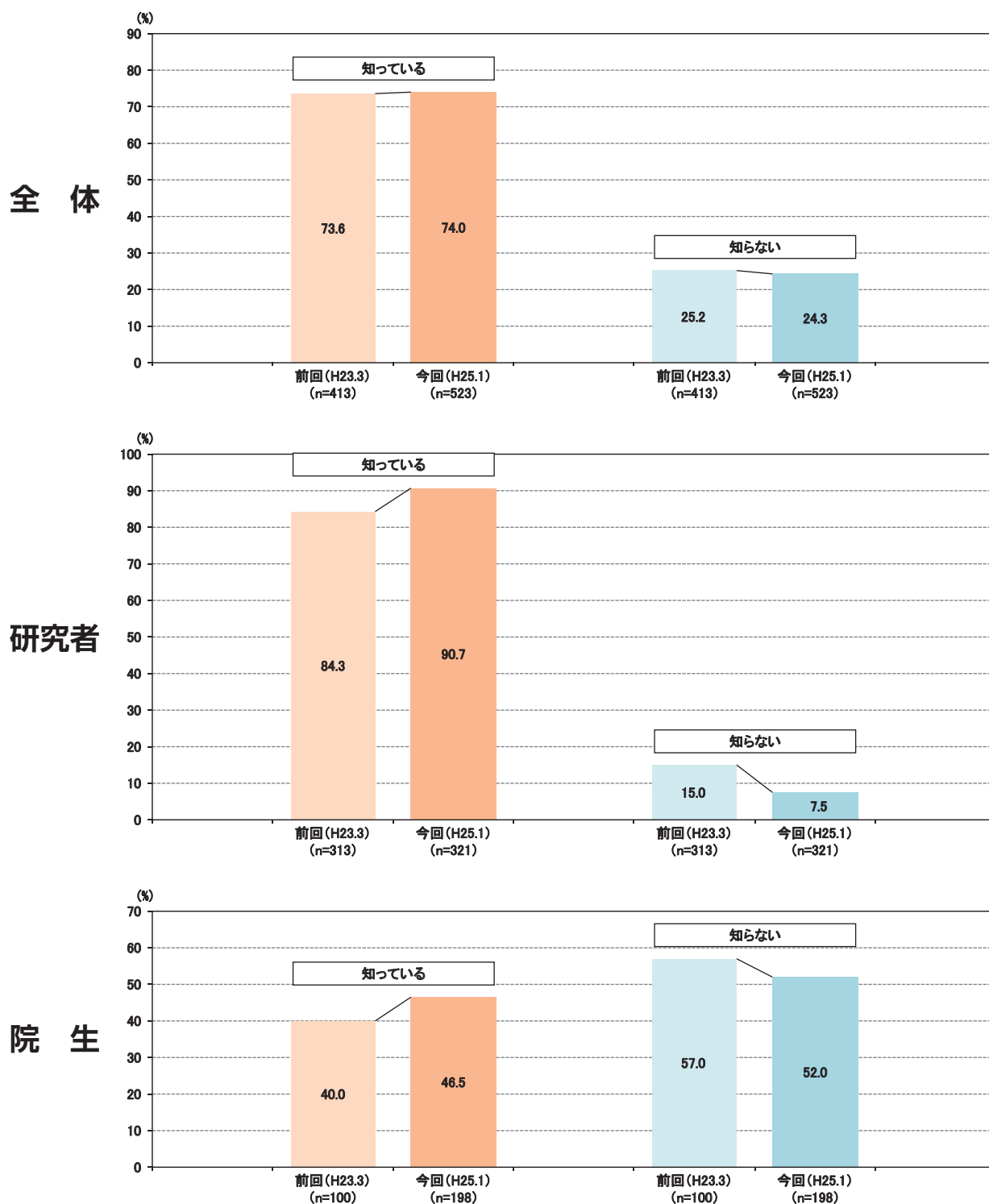
【前回調査】行動指標を明示したことについて



2. 女性研究者支援関連項目

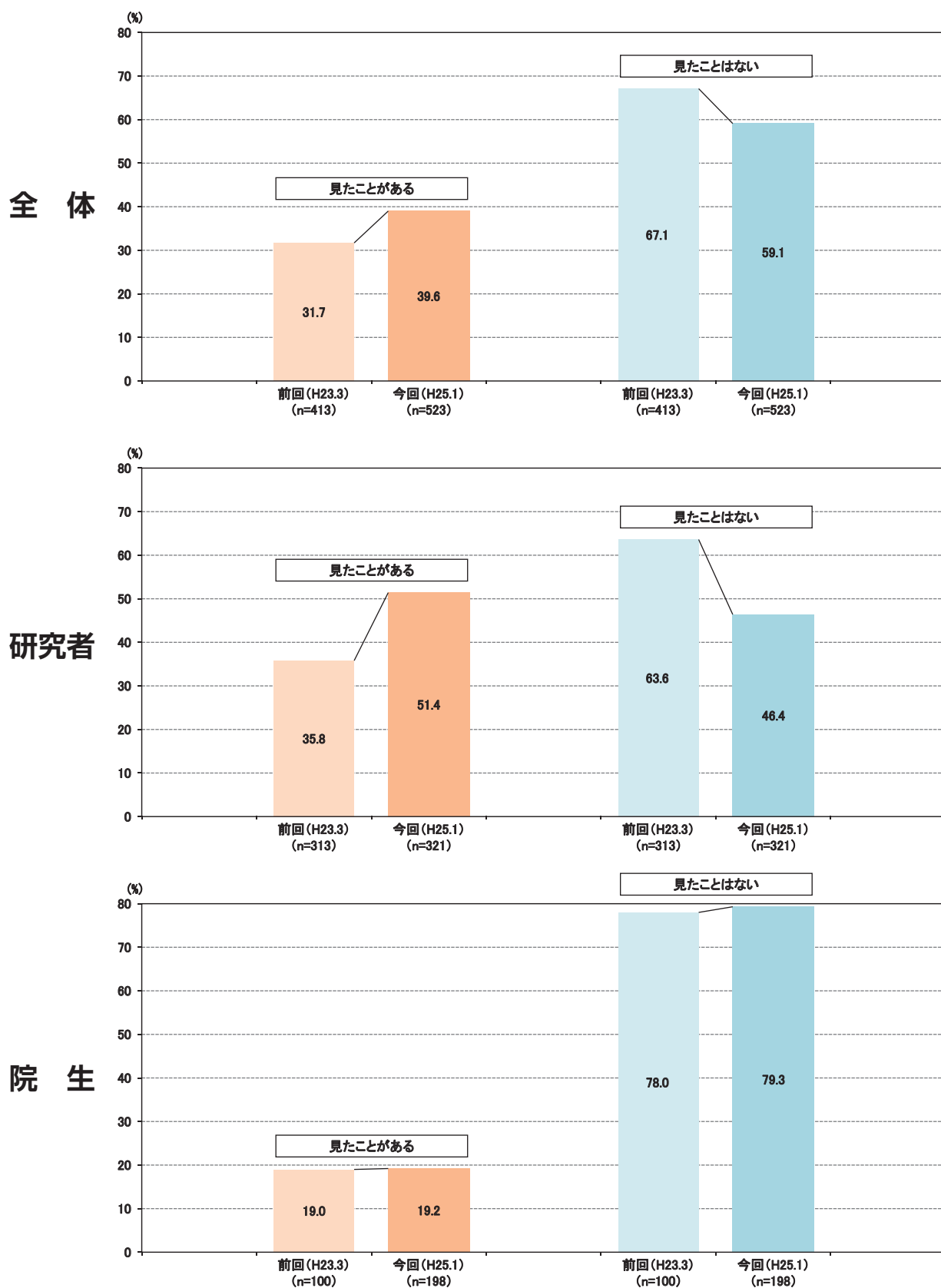
○サポート室の認知

前回と比較すると、研究者にはほぼ認知されたと考えられる。ただし院生では「知っている」と回答した割合は増加したがまだ半数に満たない。



○ホームページの閲覧

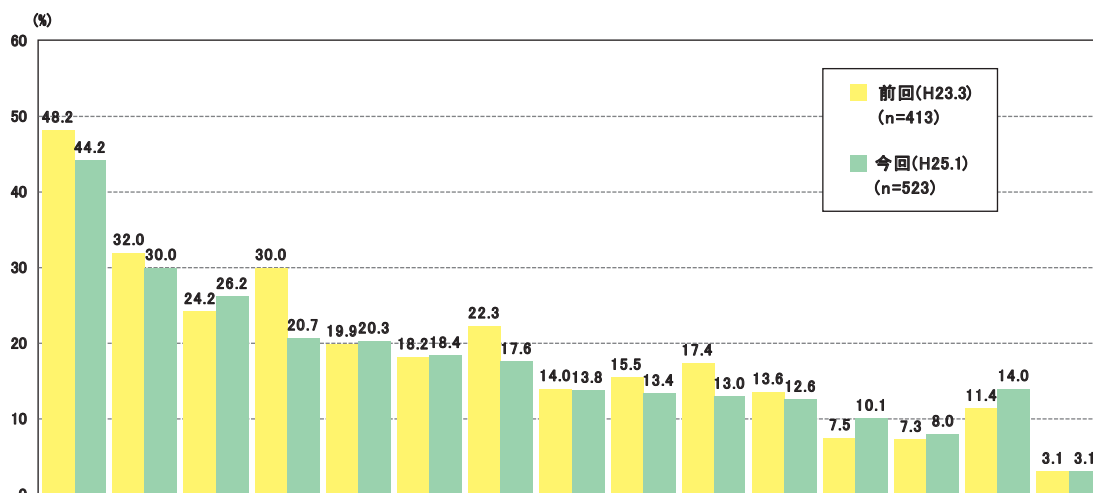
前回と比較すると、「閲覧の経験」は研究者では半数を超えた。ただし院生ではまだ低い状況に留まっている。



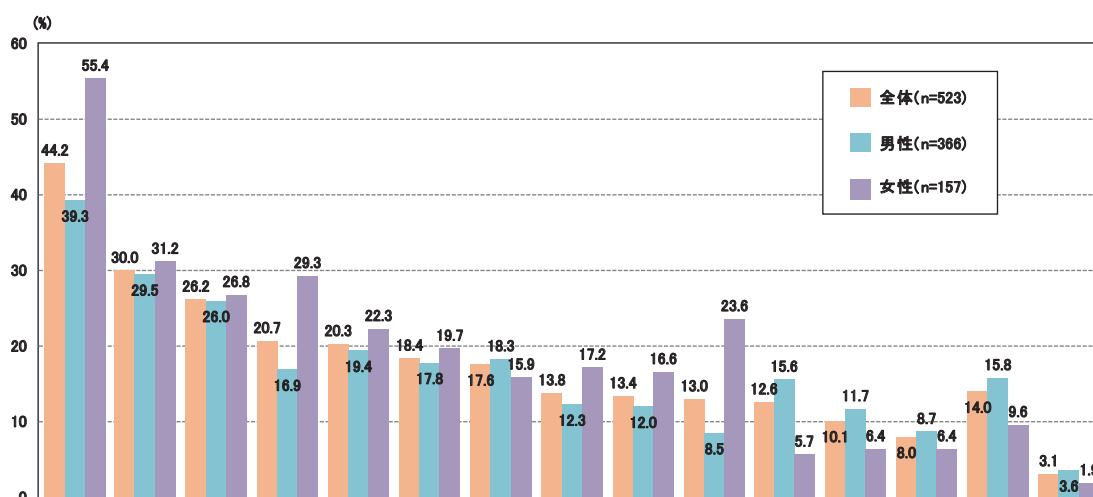
○大分大学で女性研究者が少ない理由

1位「家庭と仕事の両立が困難」は前回同様第1位で、特に女性と研究者でその意見が多い。「職場環境・男女の社会的分業・男性の意識」は減少している。「女性のロールモデル」は特に院生で「少ない」という意見が多い。

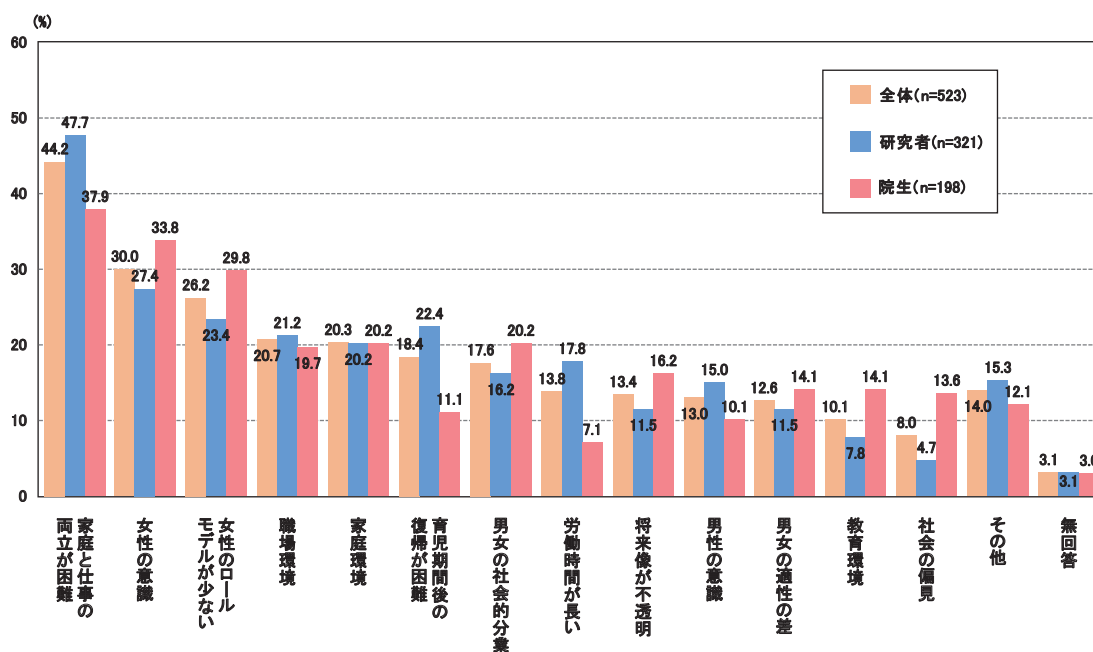
前回と
今回の比較



今回：性別



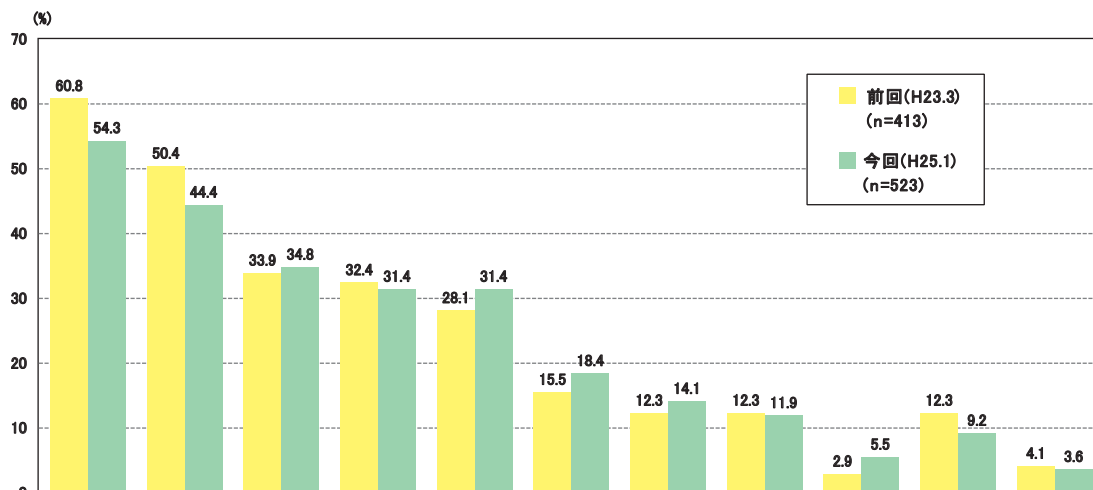
今回：
研究者と院生



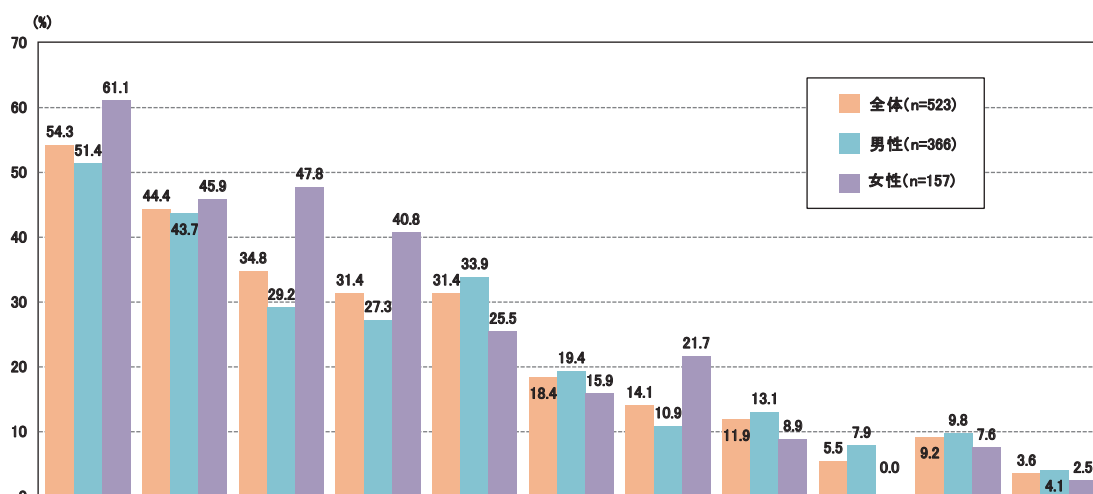
○女性研究者を増やすために必要なこと

順位は前回とほぼ同様の結果で、男女ともに「保育環境」が第1位となった。特に研究者で多かった「研究補助員」や「ポジティブアクション」の必要性は女性で多く、後者は院生では第1位だった。

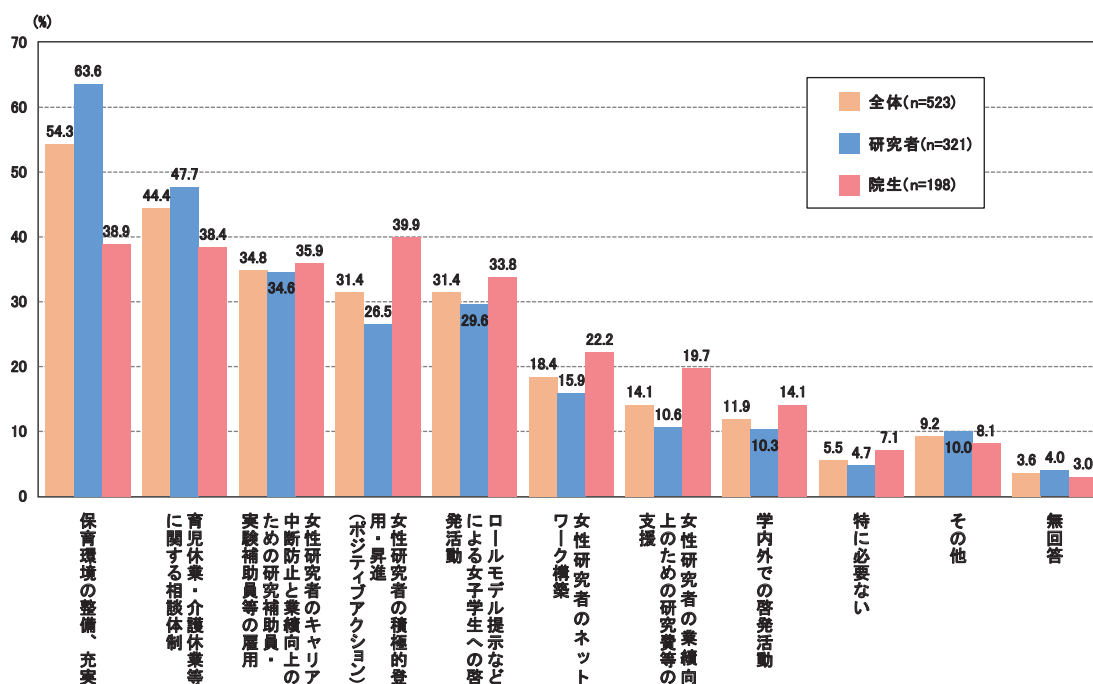
前回と 今回の比較



今回：性別

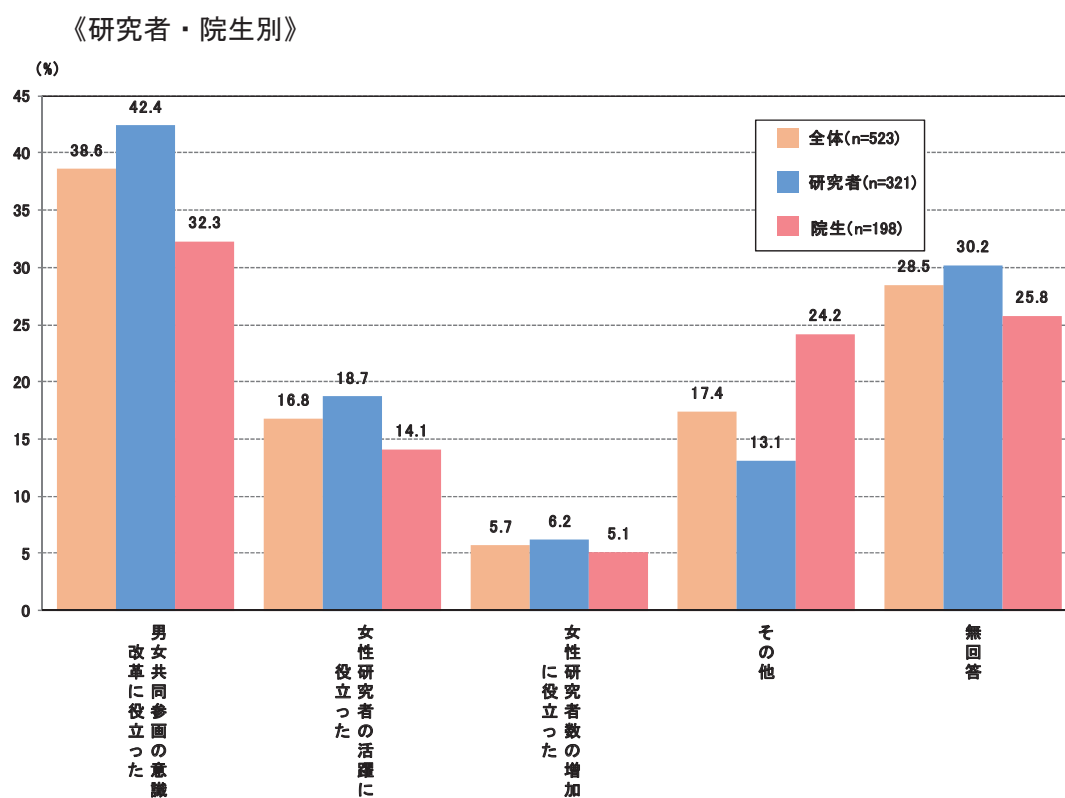
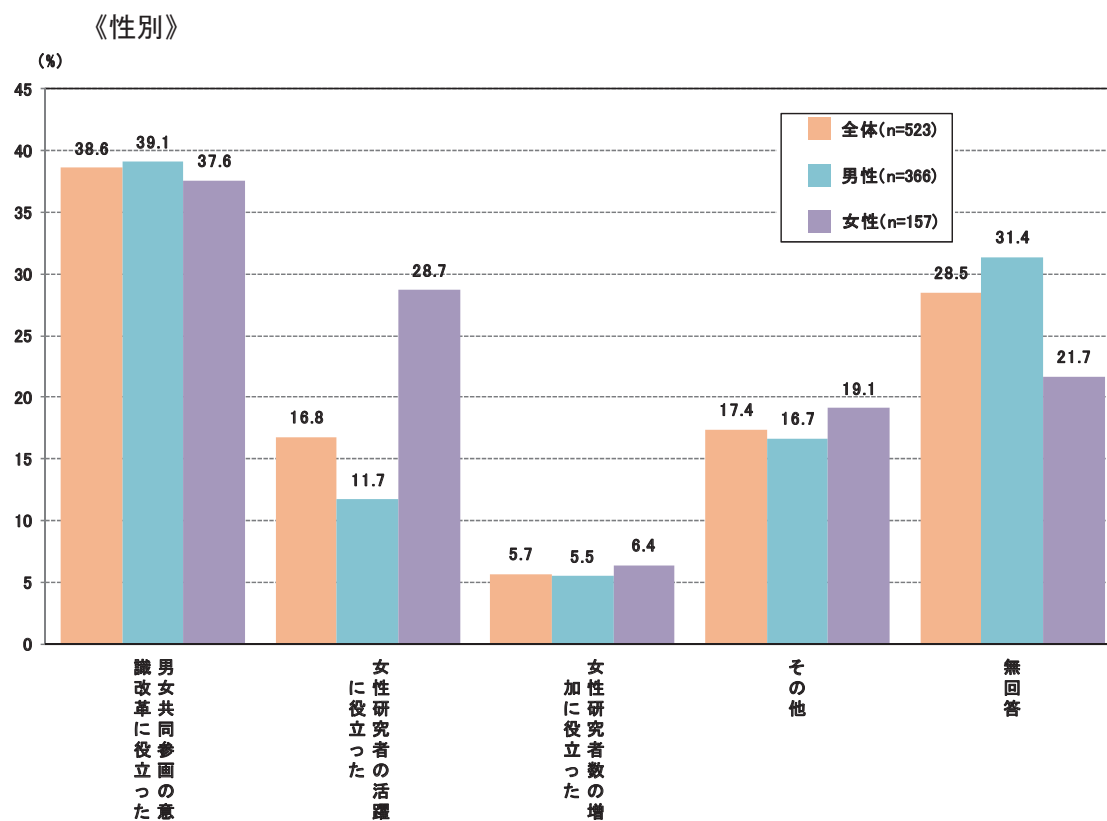


今回： 研究者と院生



○これまでの活動について

約4割が「男女共同参画の意識改革に役立った」と回答しており、女性の約3割が「女性研究者の活躍に役立った」と評価している。



第 2 部

平成24年度研究者の意識調査結果

1. 平成24年度研究者の意識調査について

(1) 目的

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、同年7月、男女共同参画推進本部及び女性研究者サポート室を設置するとともに、10月には男女共同参画推進宣言及び行動計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向け取組を推進してきた。

事業初年度に、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ったが、事業終了年度である本年度末に同様の調査を行うことで、事業の成果を測るとともに、今後の取組を推進するうえでの基礎資料とする。

(2) 実施時期

平成25年1月25日（金）～ 2月8日（金）の2週間

(3) 調査対象

研究者（研究に携わる技術系職員を含む）：870人

大学院生：598人

なお、重複した資格を有する者は、研究者に分類した。

(4) 調査方法

紙媒体（対象者全員に返信用封筒を同封した調査票を個別配付）

(5) 調査内容

女性研究者サポート室推進委員会委員の意見を聴取のうえ、前回（平成23年3月実施）の内容を一部削除、修正

(6) 回収数（率）

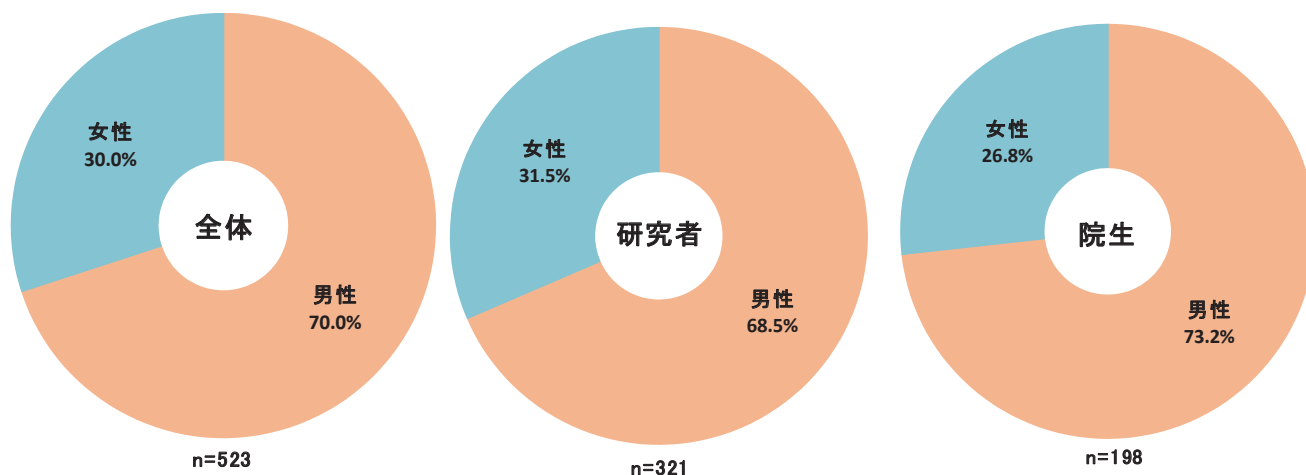
研究者：325人（37.3%）

大学院生：198人（33.1%）

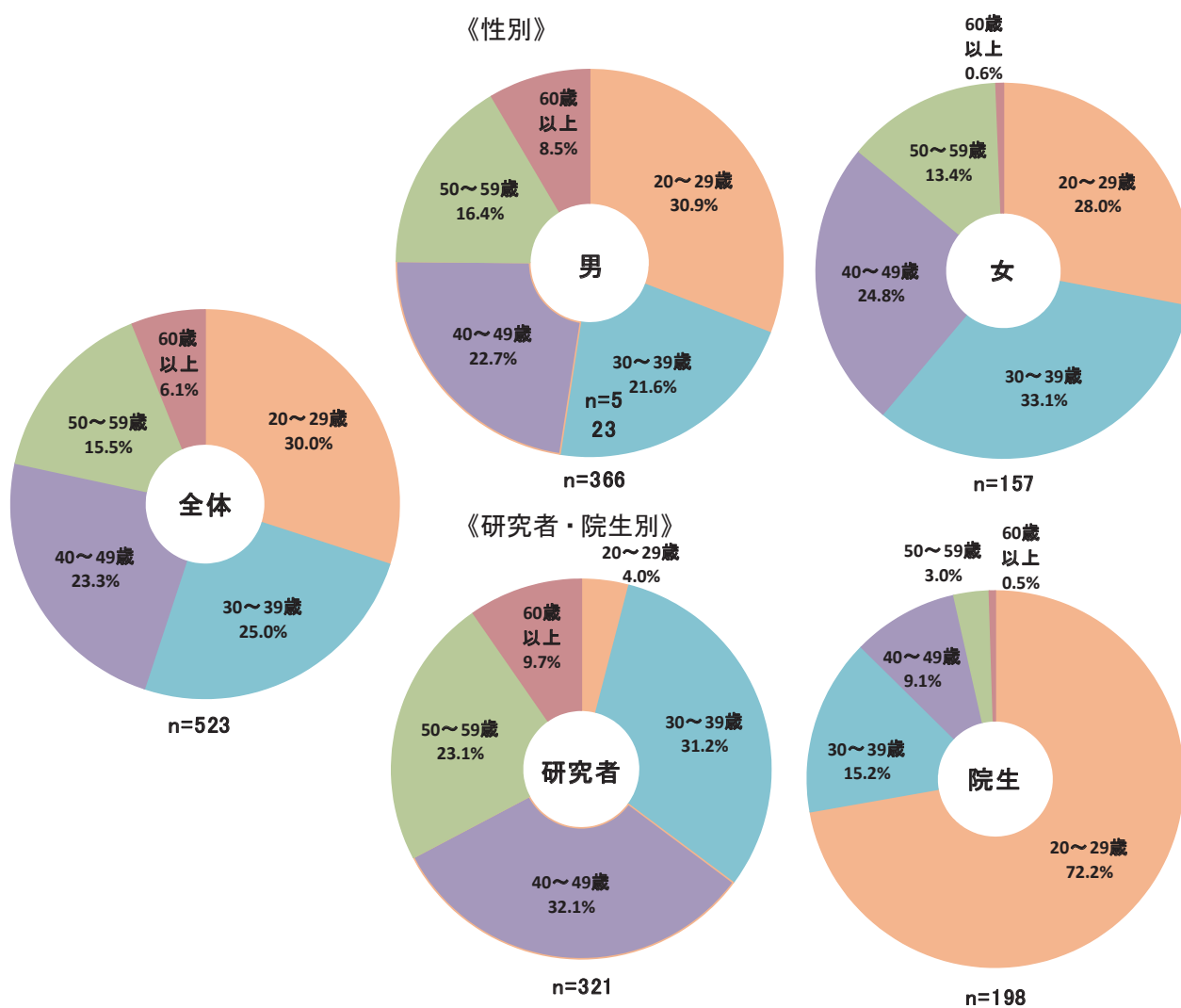
なお、前回と比較すると、研究者は12人増加するも回収率は0.7ポイント減、大学院生は98人増加し、回収率も18.3ポイント増となった。

2. 基礎項目についてお尋ねします

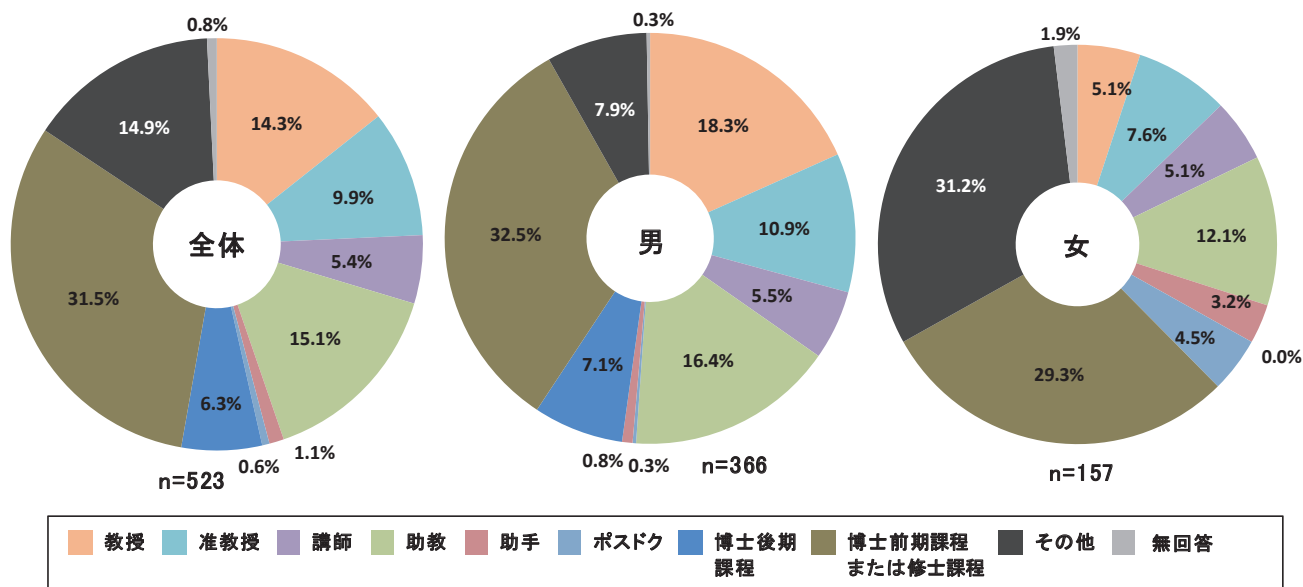
問1 あなたの性別をお答えください。該当する項目の数字を○で囲んでください。



問2 平成25年1月1日時点でのあなたの年齢をお答えください。

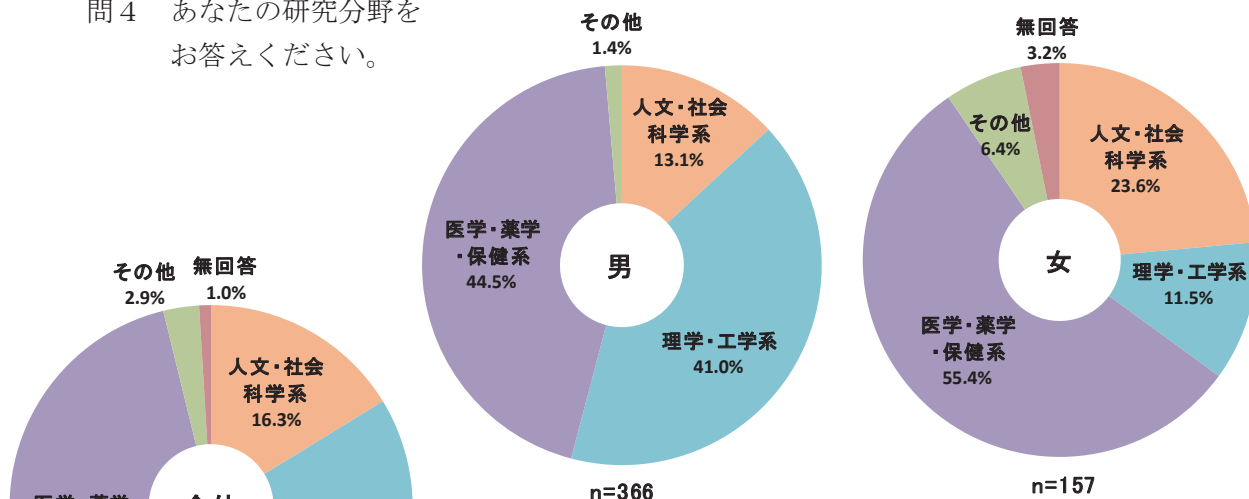


問3 現在の職位等をお答えください。(特任を含む。)

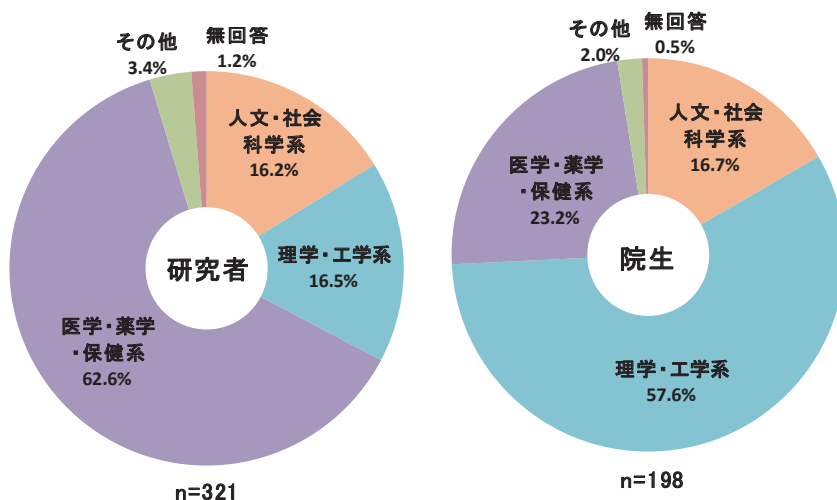


問4 あなたの研究分野をお答えください。

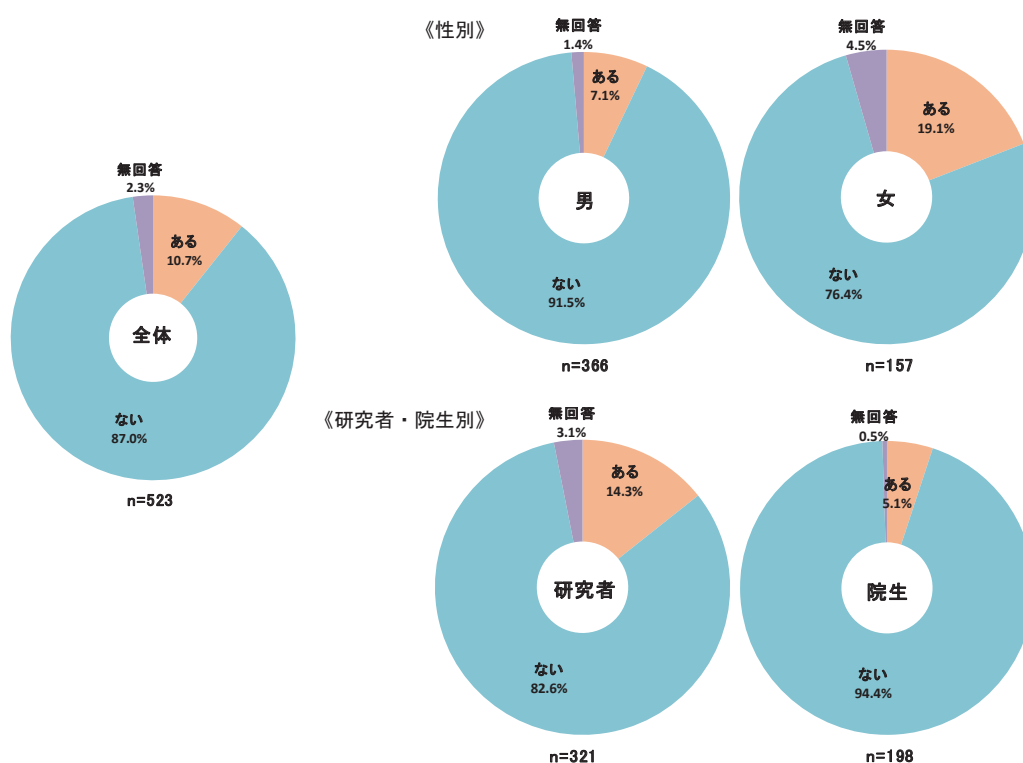
《性別》



《研究者・院生別》



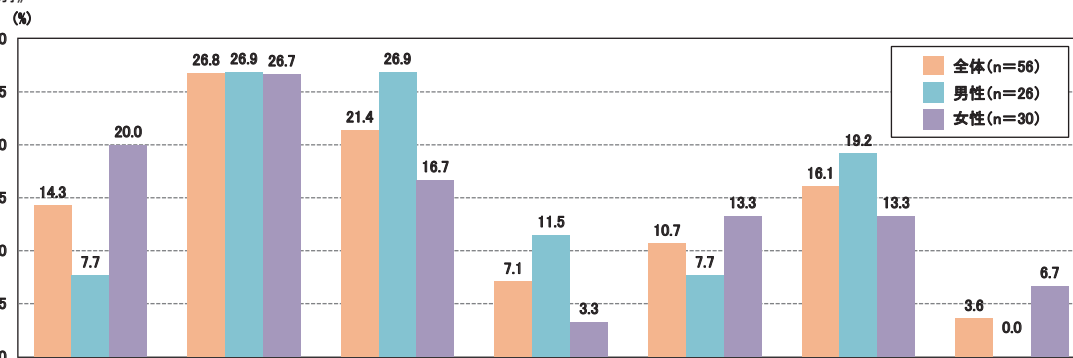
問5 今までに研究者（大学院課程履修中）としてのキャリア（職業・職場）を離れた（中
断・離職）経験はありますか。



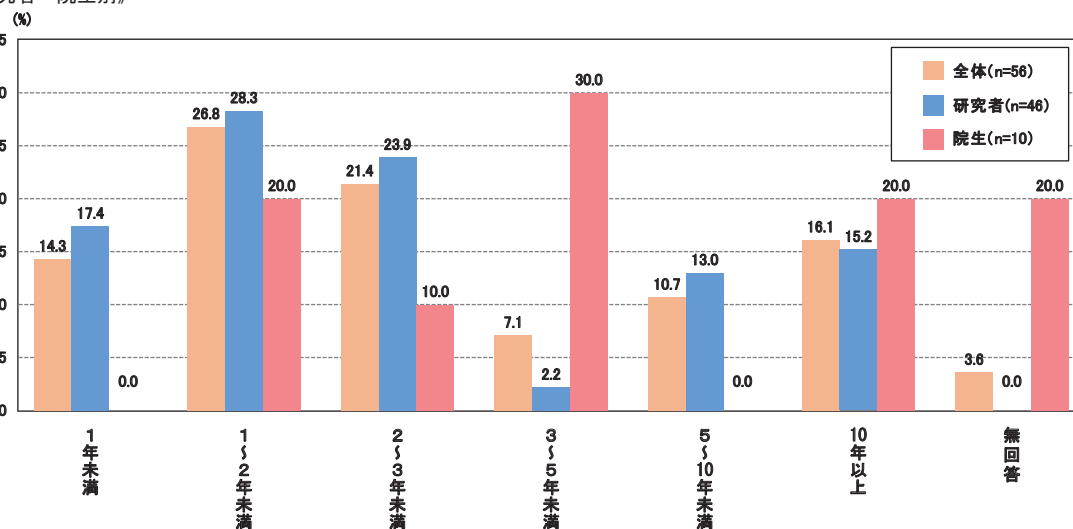
「ある」とお答えになった方にお尋ねします。

問6 どの位の期間ですか。

《性別》

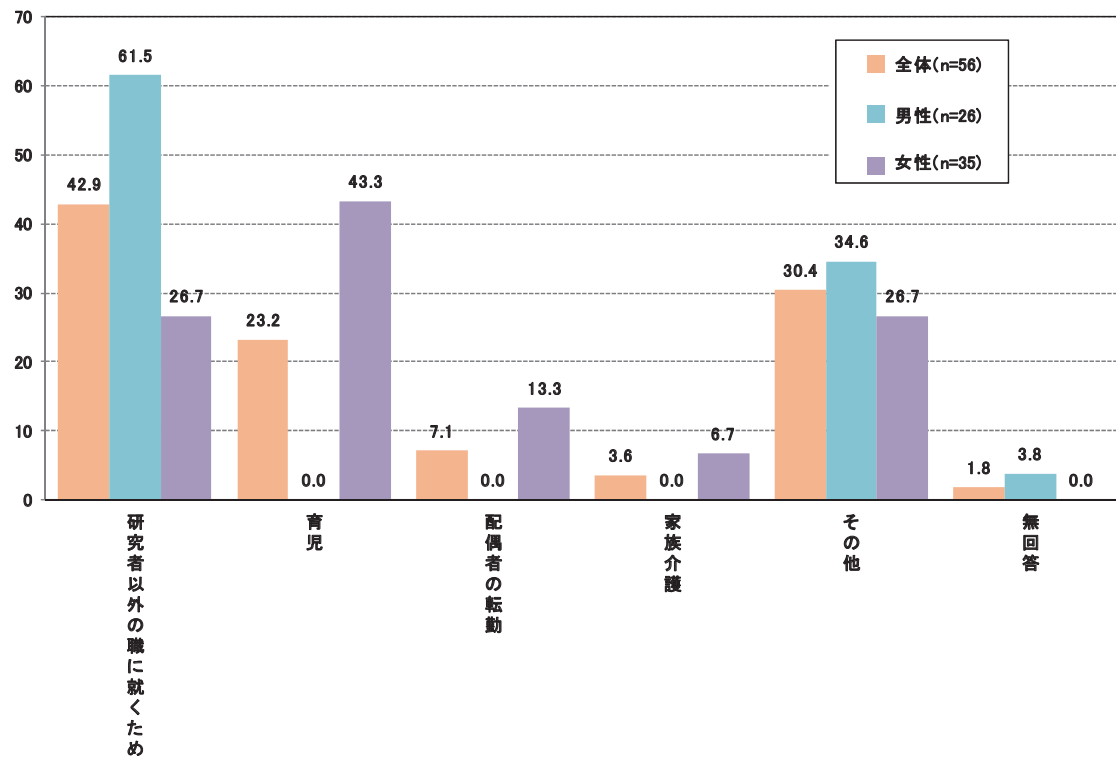


《研究者・院生別》

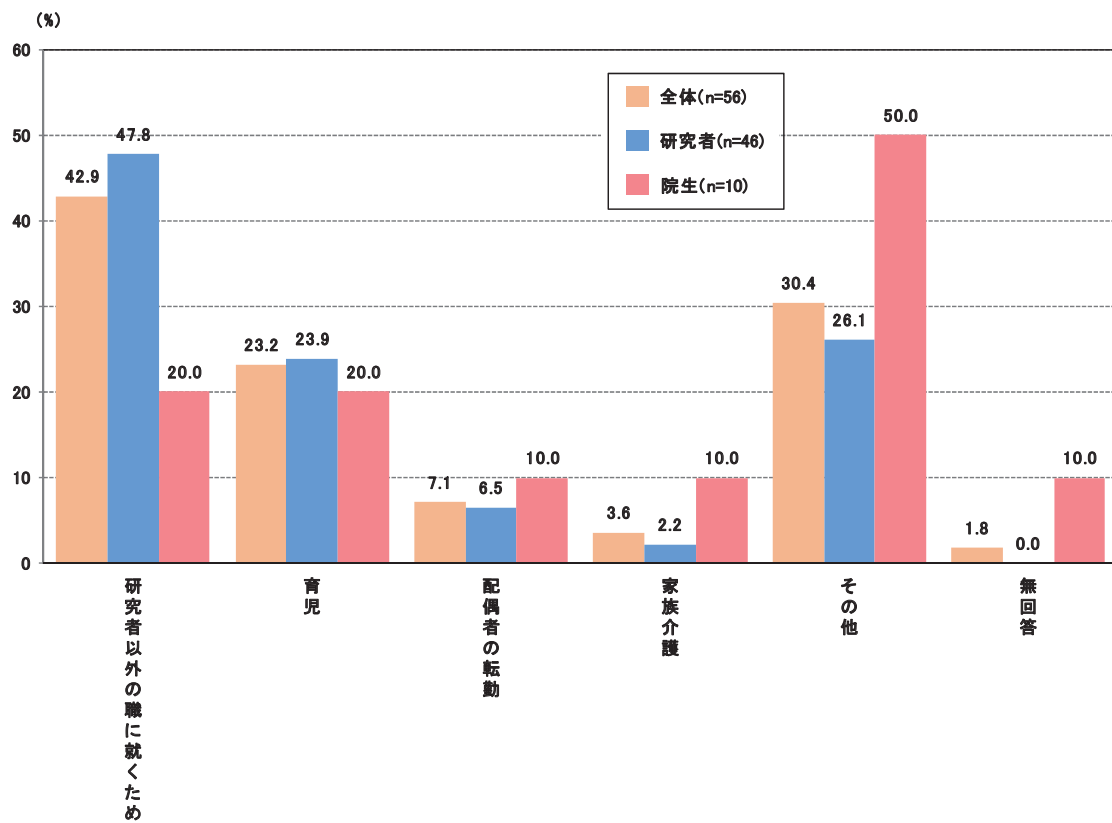


問7 キャリアを離れた理由は何ですか。(複数回答可)

《性別》
(%)

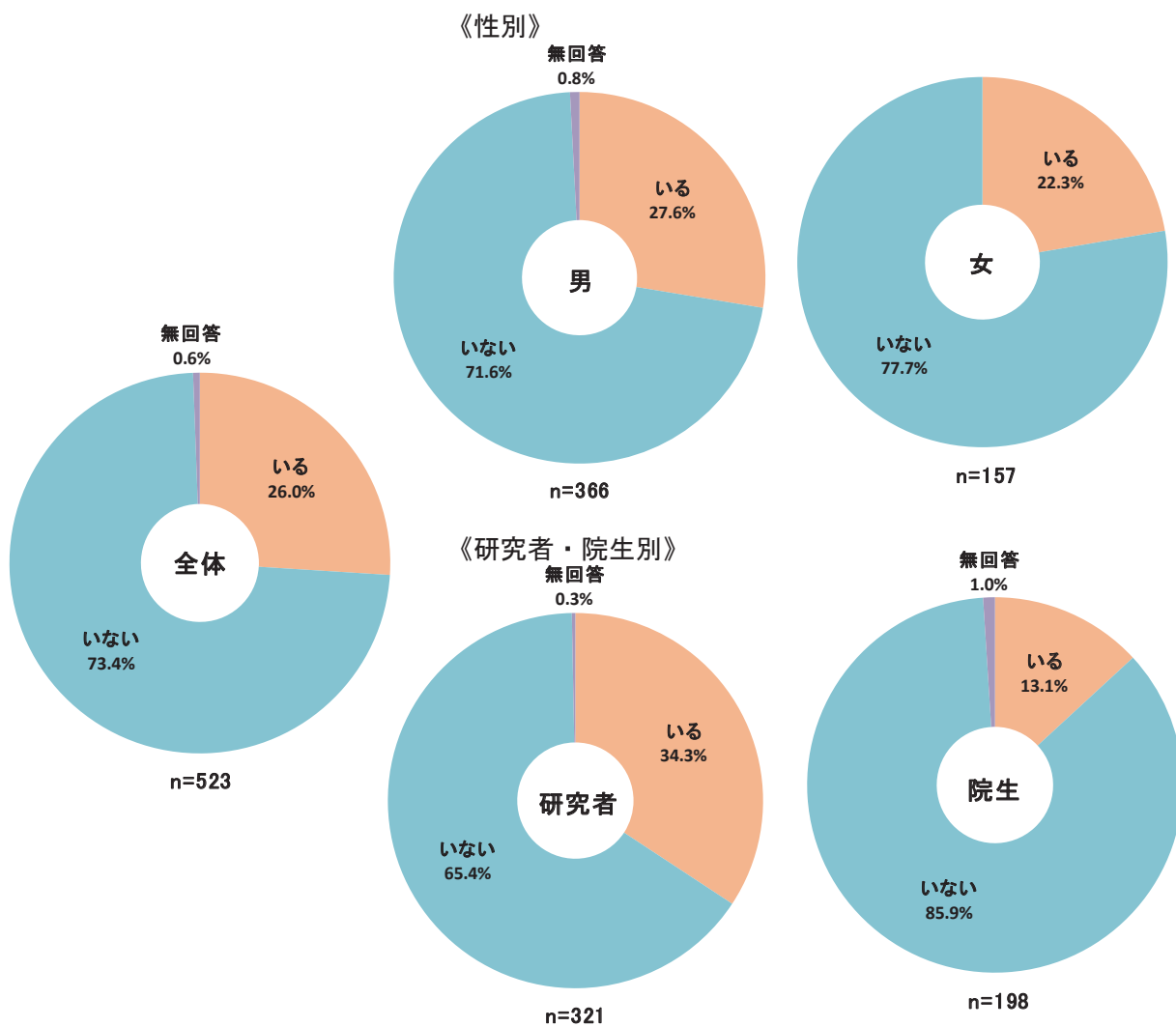


《研究者・院生別》

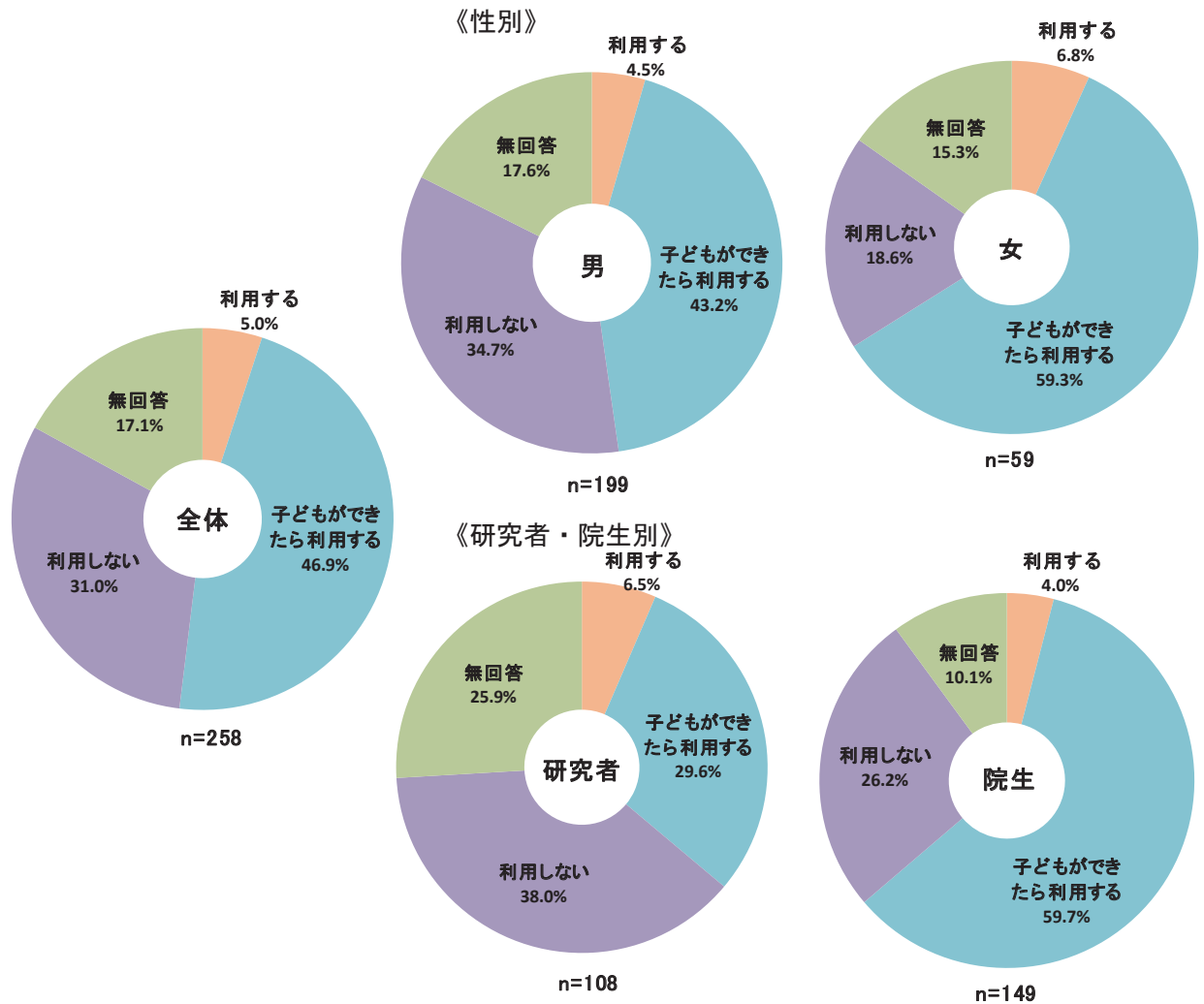


3. 生活関連項目についてお尋ねします

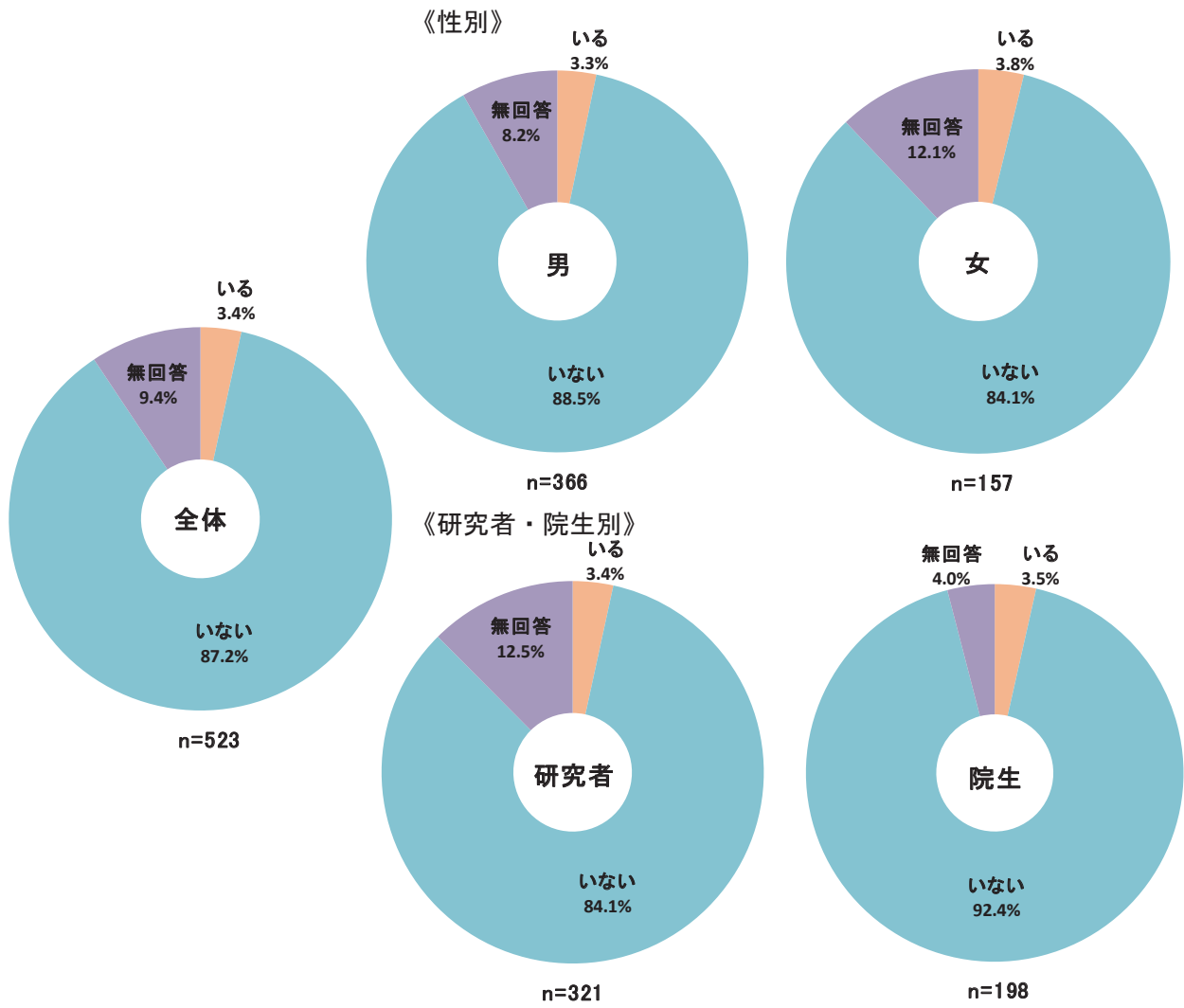
問8 12歳未満のお子さんはいらっしゃいますか。



問9 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。

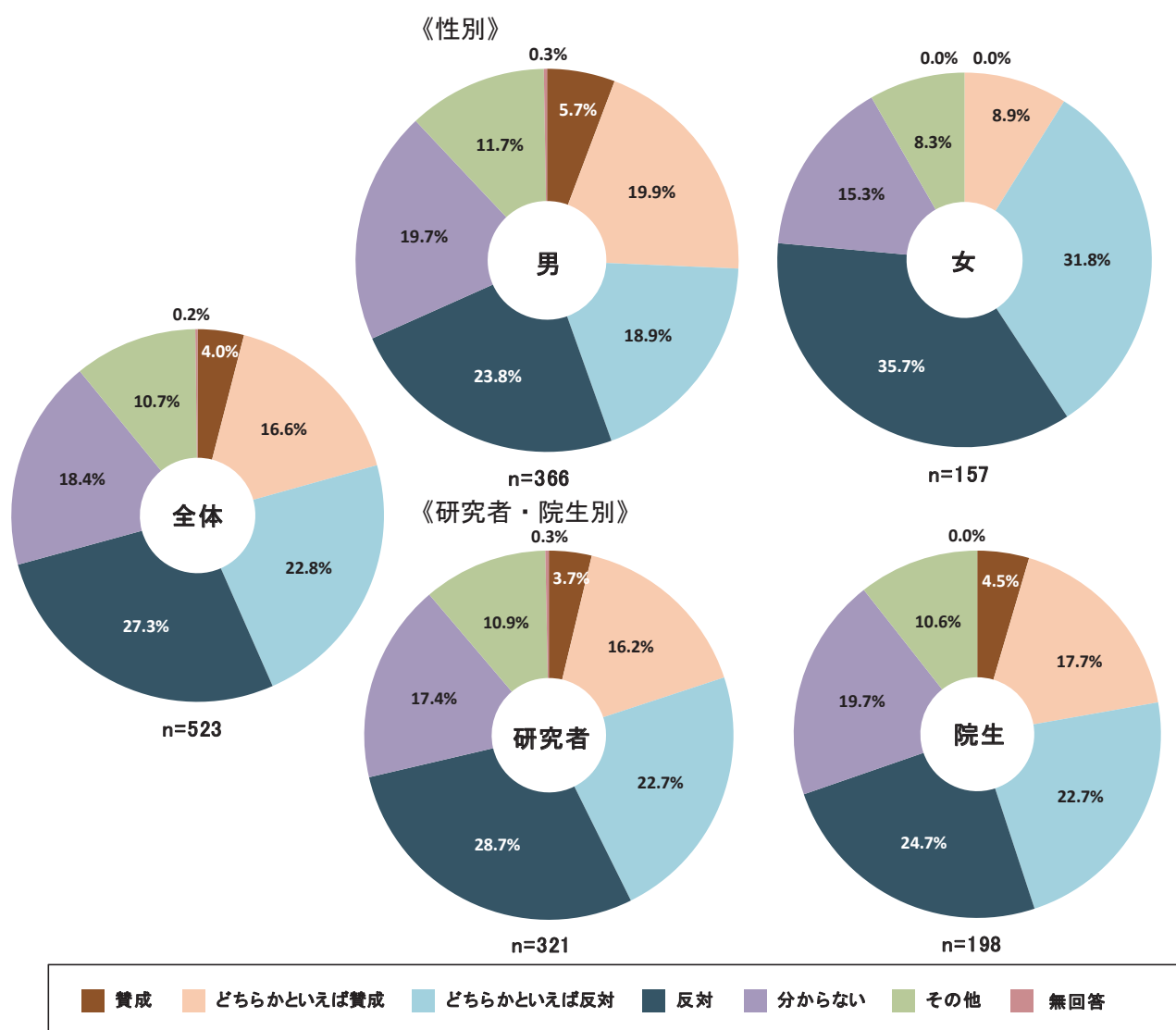


問 10 現在、介護をなさっていますか。

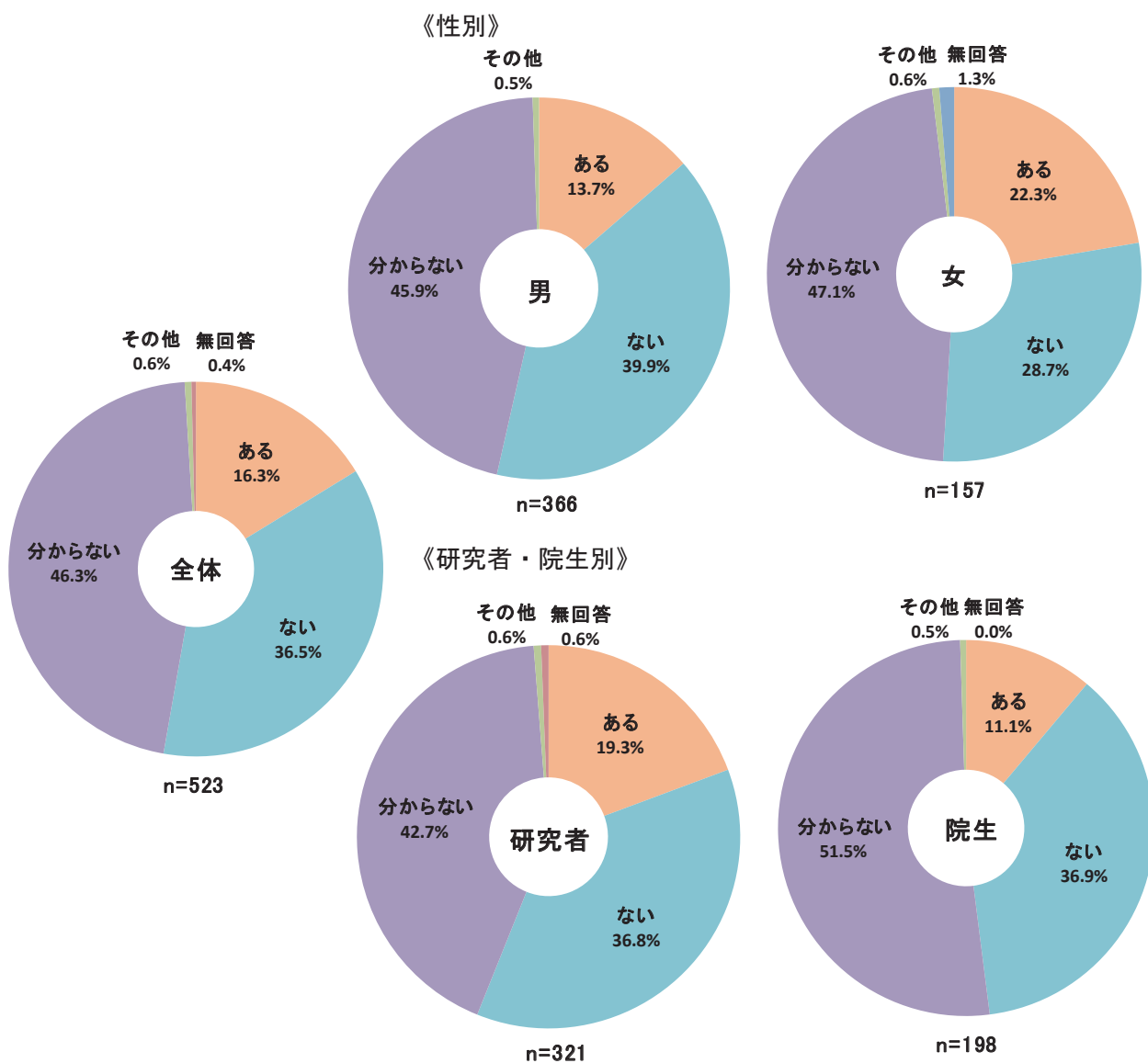


4. 男女共同参画関連項目についてお尋ねします

問 11 「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。



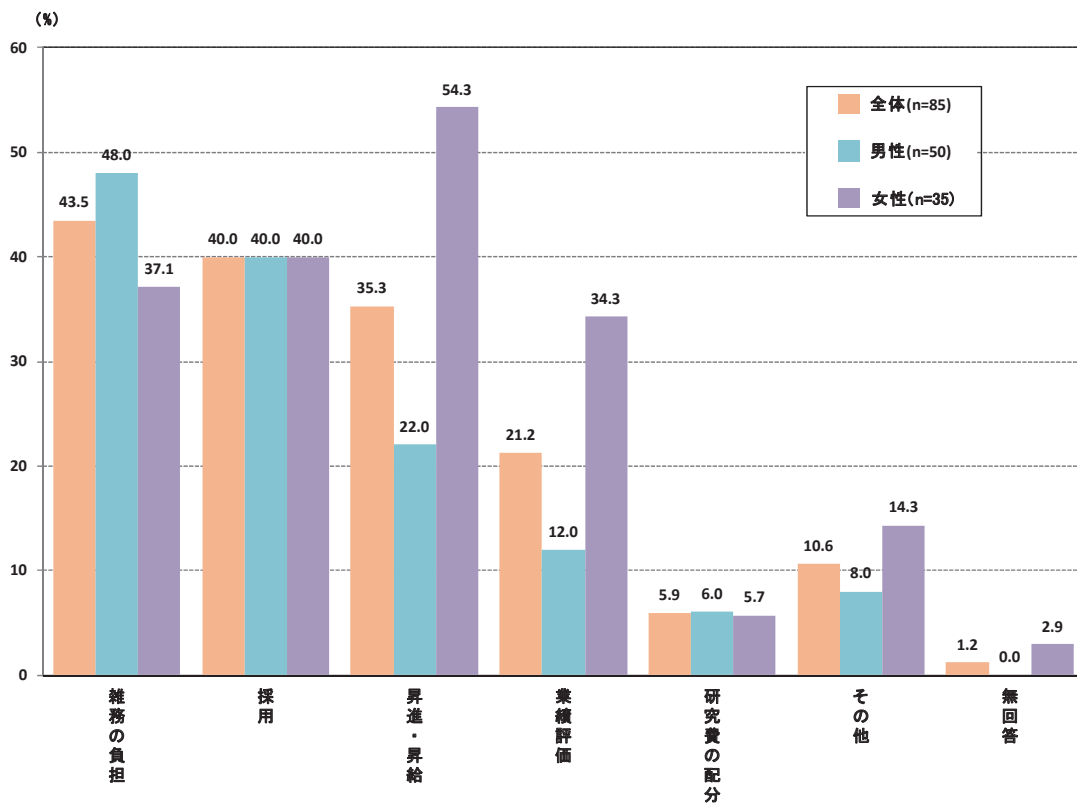
問 12 大分大学における研究生活（研究環境）において、性別による処遇の差があると思いますか。



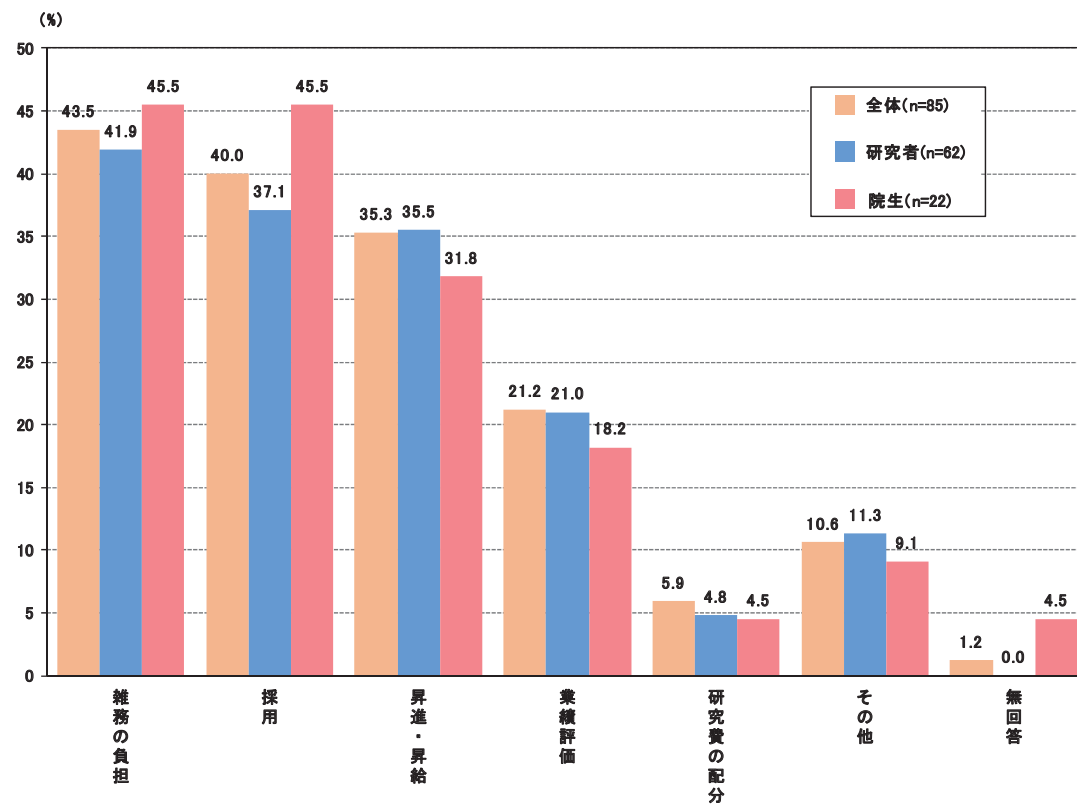
問 12 で「ある」と答えた方にお尋ねします。

問 13 どのような面で男女差があると思いますか。(複数回答可)

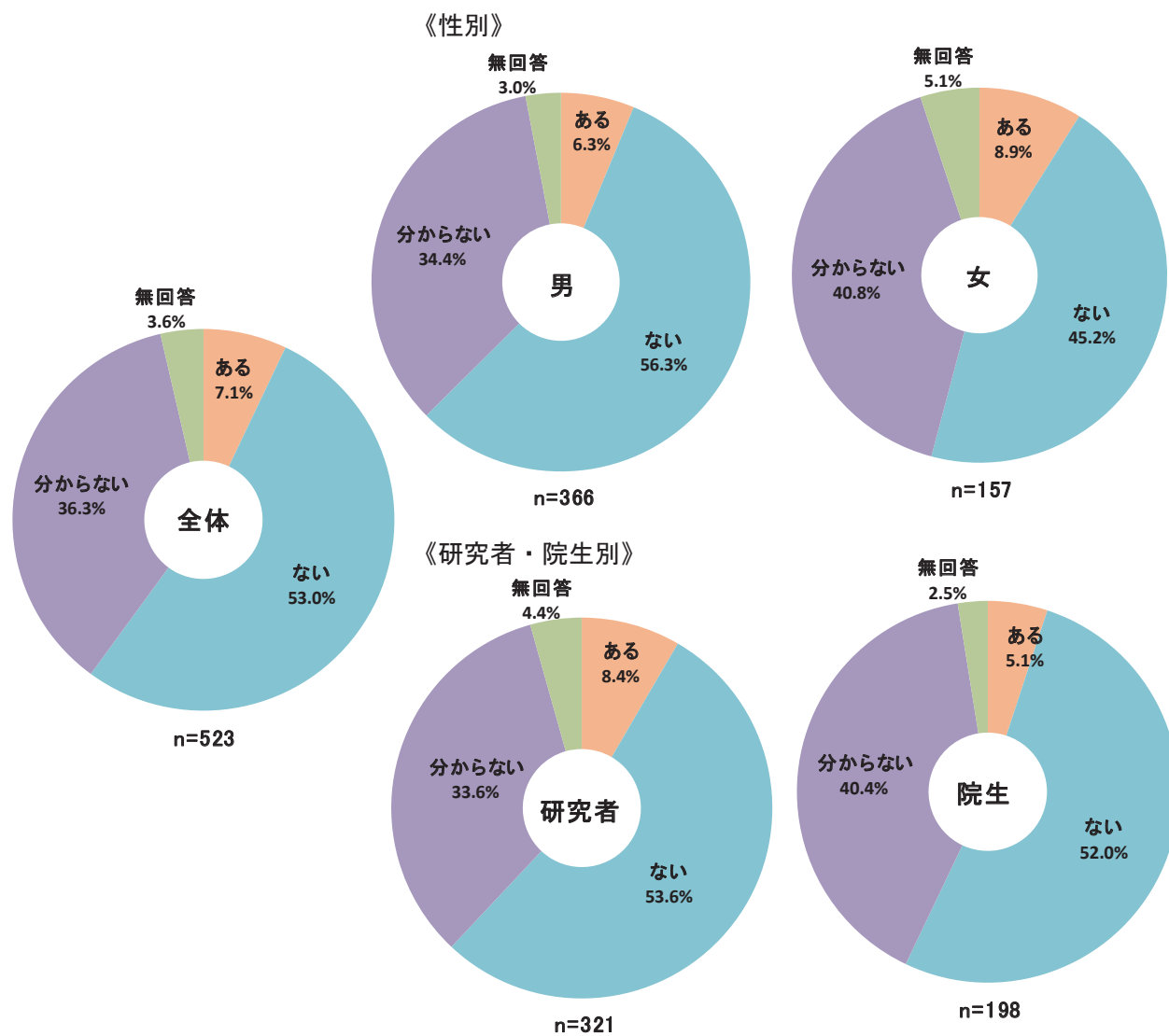
《性別》



《研究者・院生別》



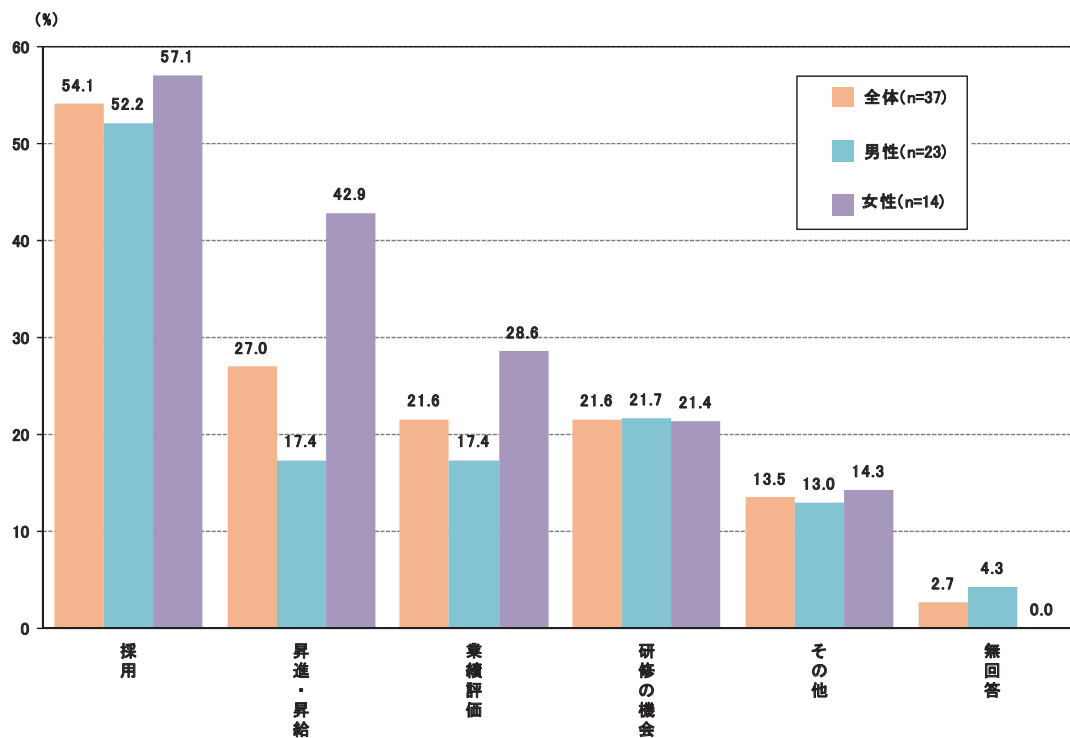
問 14 あなたの研究分野・所属学会において、性別による処遇の差があると思いますか。



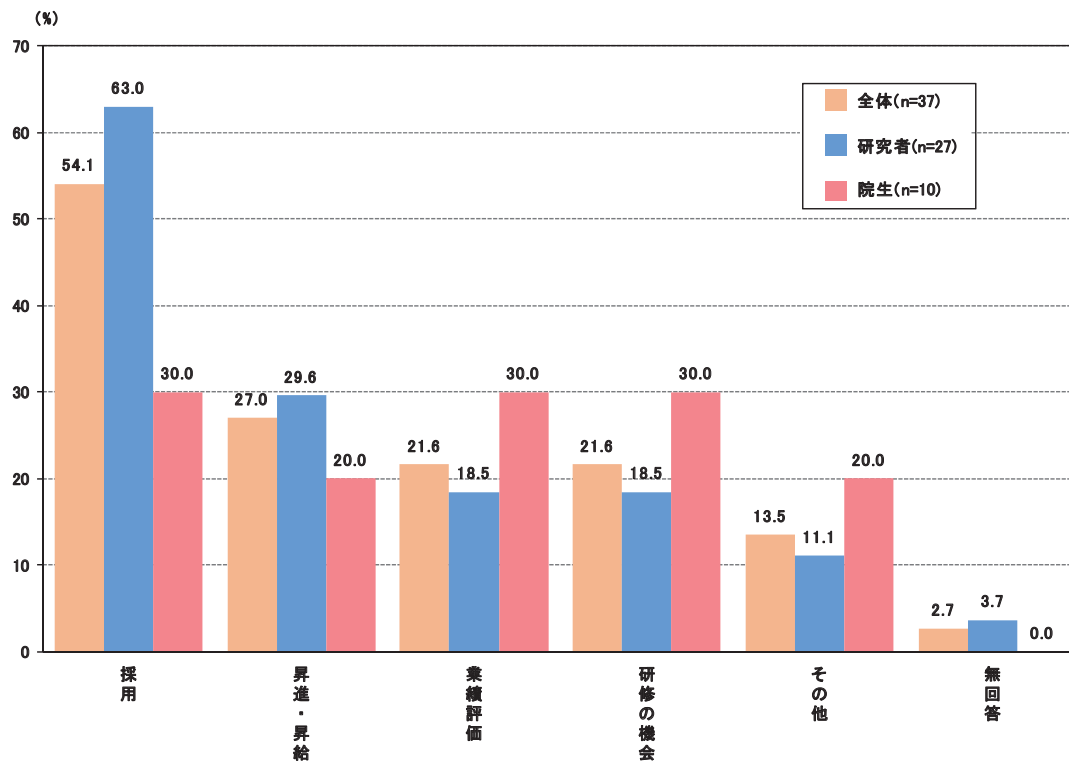
問 14 で「ある」と答えた方にお尋ねします。

問 15 どのような面で男女差があると思いますか。(複数回答可)

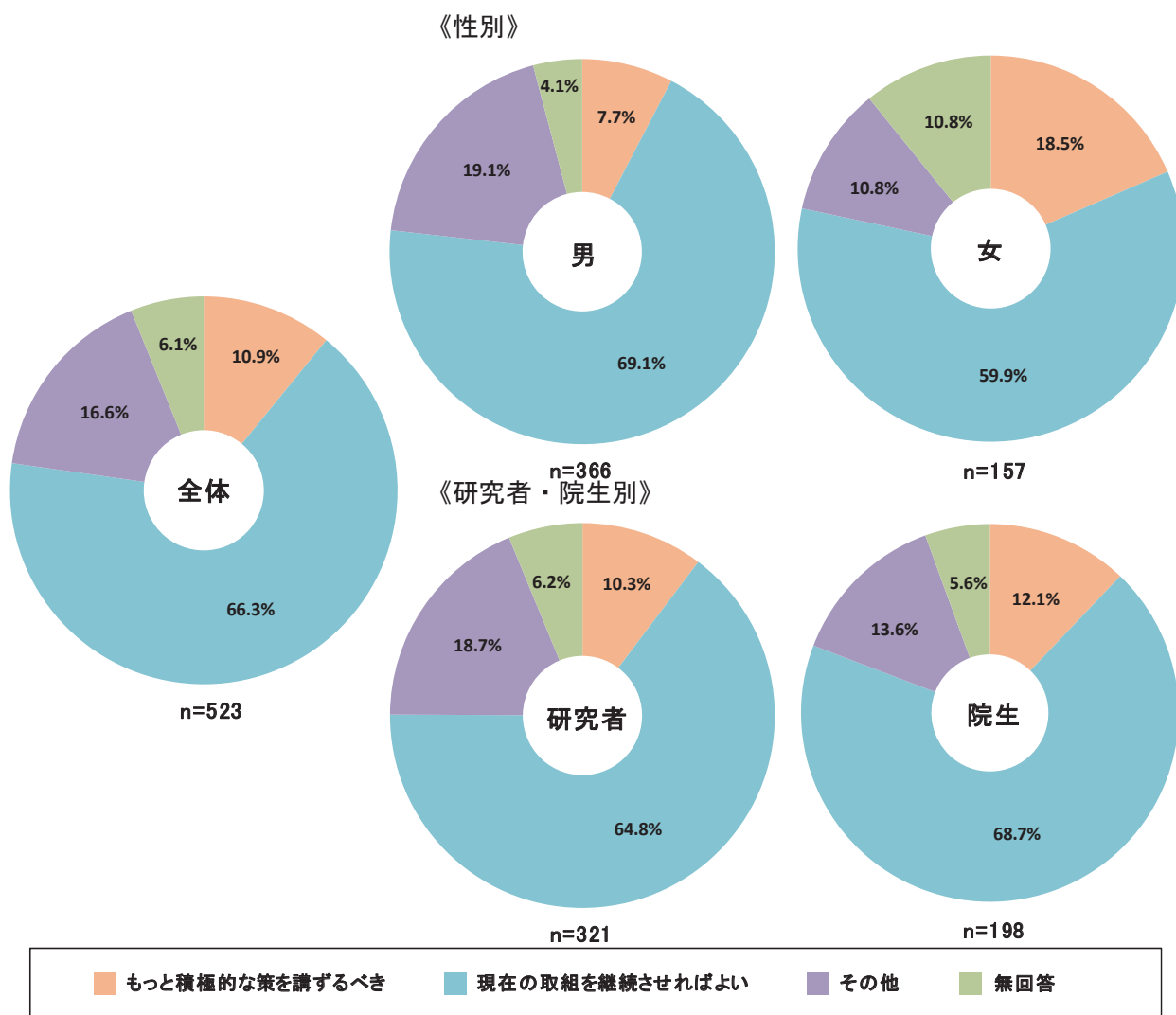
《性別》



《研究者・院生別》



問 16 大分大学では、「男女共同参画行動計画」（平成 22 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、学部予算へのインセンティブの付与等各種取組を進めてきましたが、平成 24 年 5 月 1 日現在、女性教員比率は 16.1%、大学院生の比率は 24.1%です。これに対するご意見をお聞かせください。

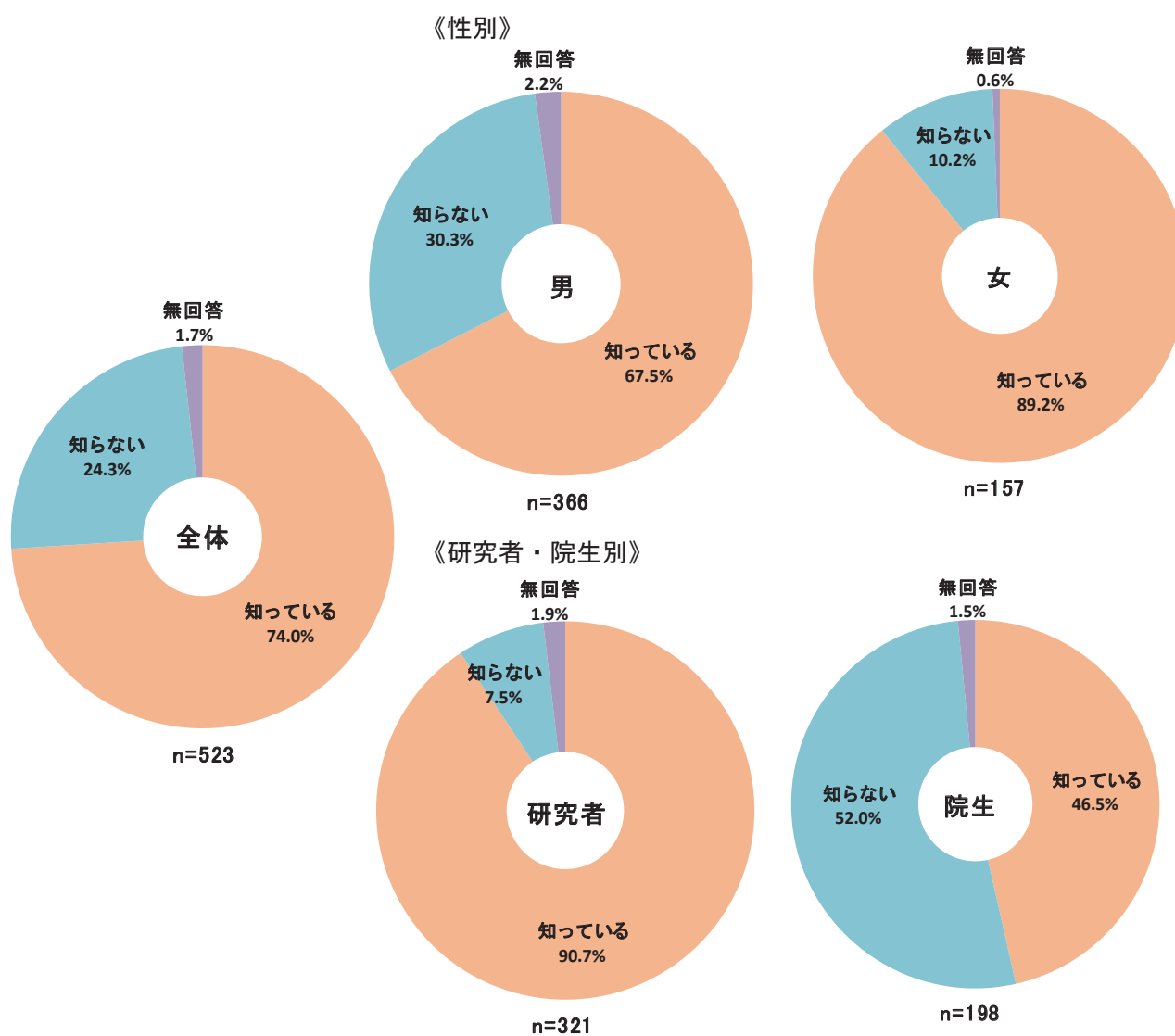


「1. もっと積極的な策を講ずるべき」具体案 56ページ～57ページに掲載

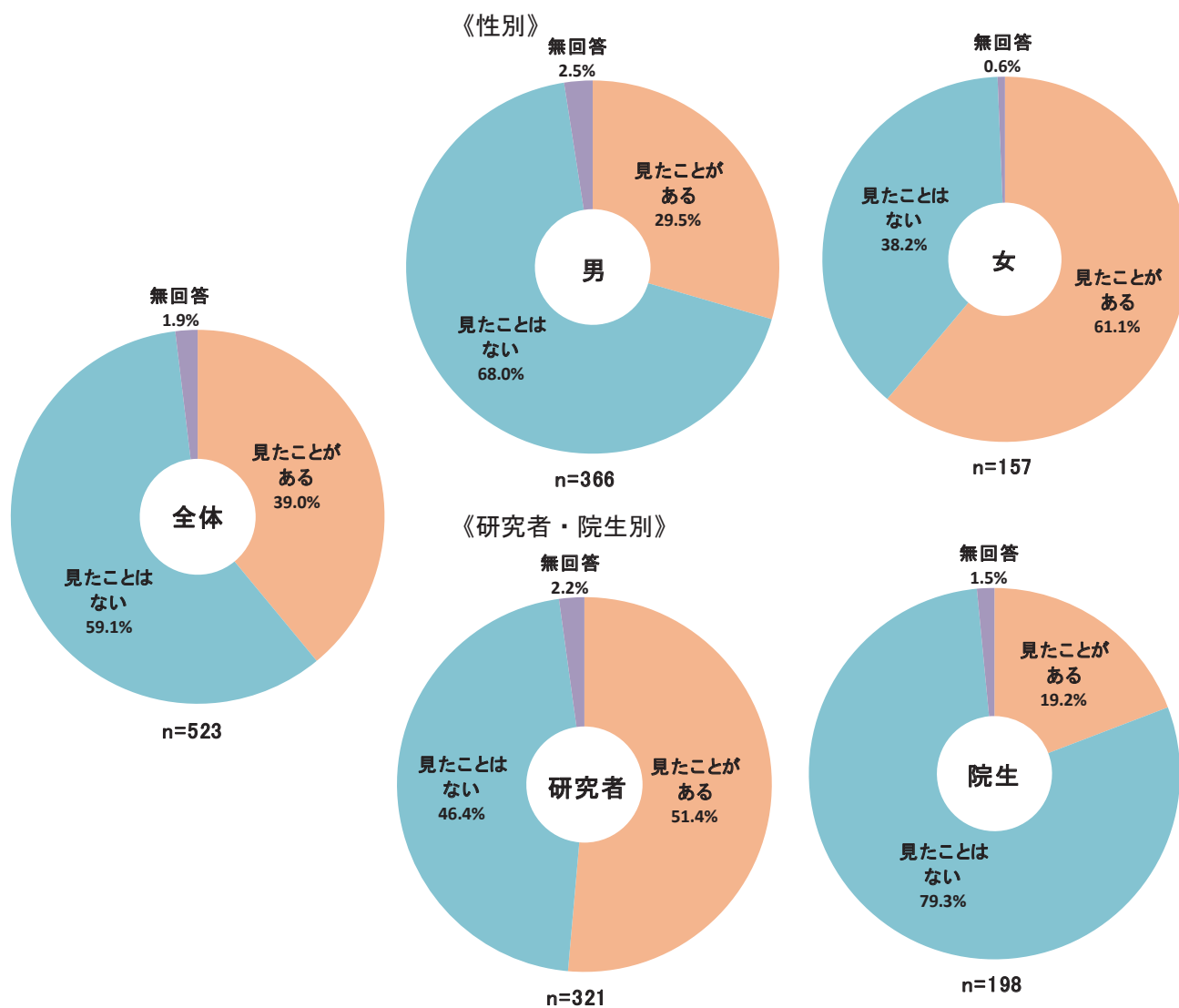
「3. その他」具体案 57ページ～59ページに掲載

5. 女性研究者支援関連項目についてお尋ねします

問 17 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。



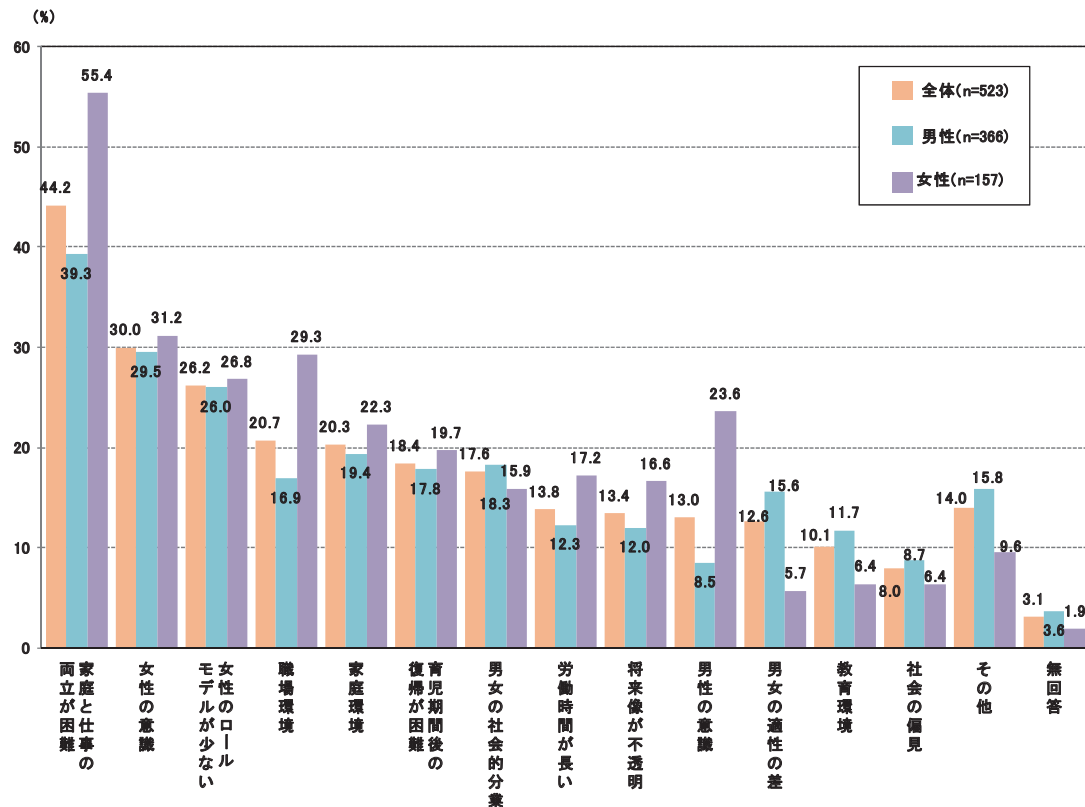
問 18 女性研究者サポート室のホームページをご覧になりましたか。



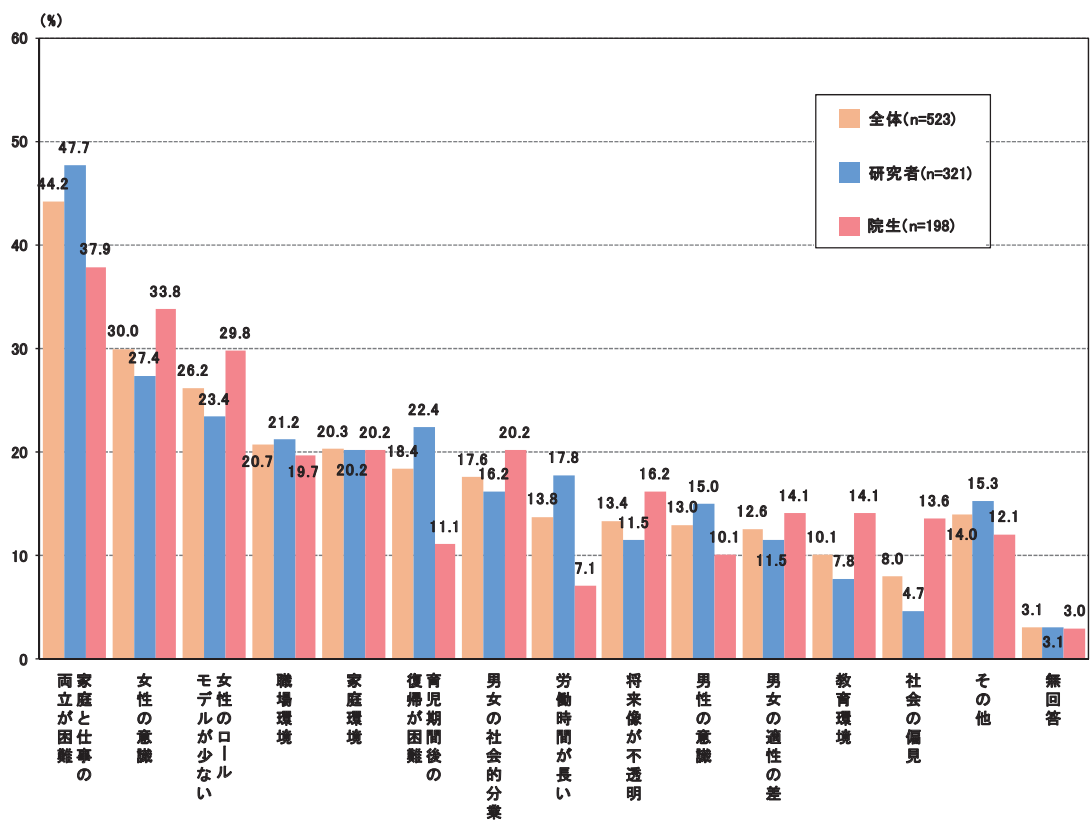
問 19 大分大学において女性研究者の比率が少ないのはなぜだと思いますか。

主なものを3つ選んでください。

《性別》

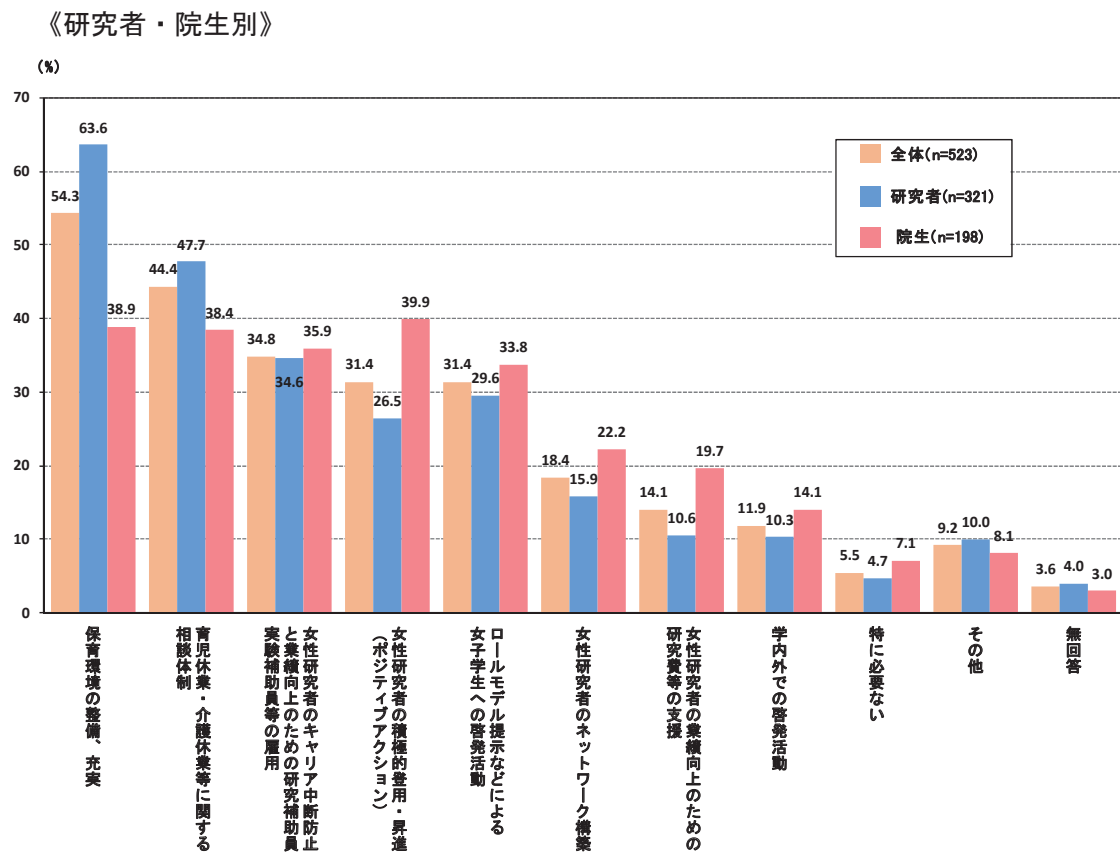
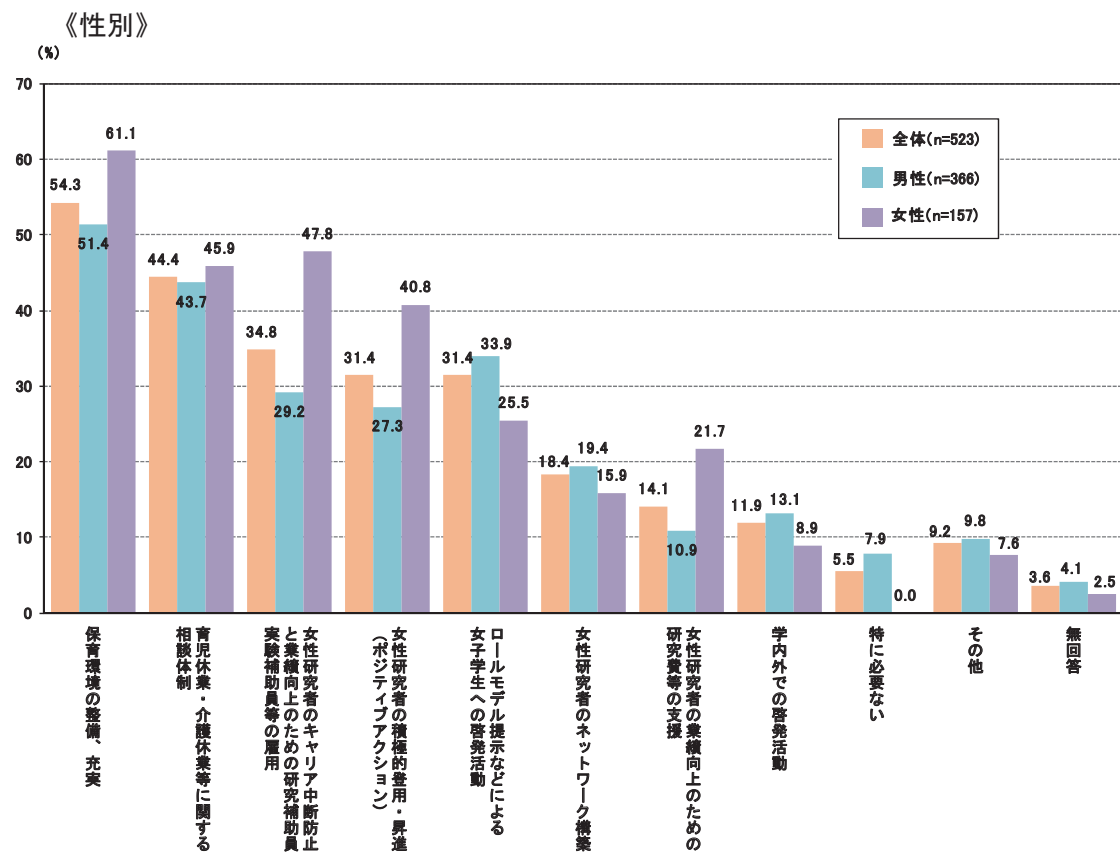


《研究者・院生別》



問 20 女性研究者を増やすために何が必要だと思いますか。

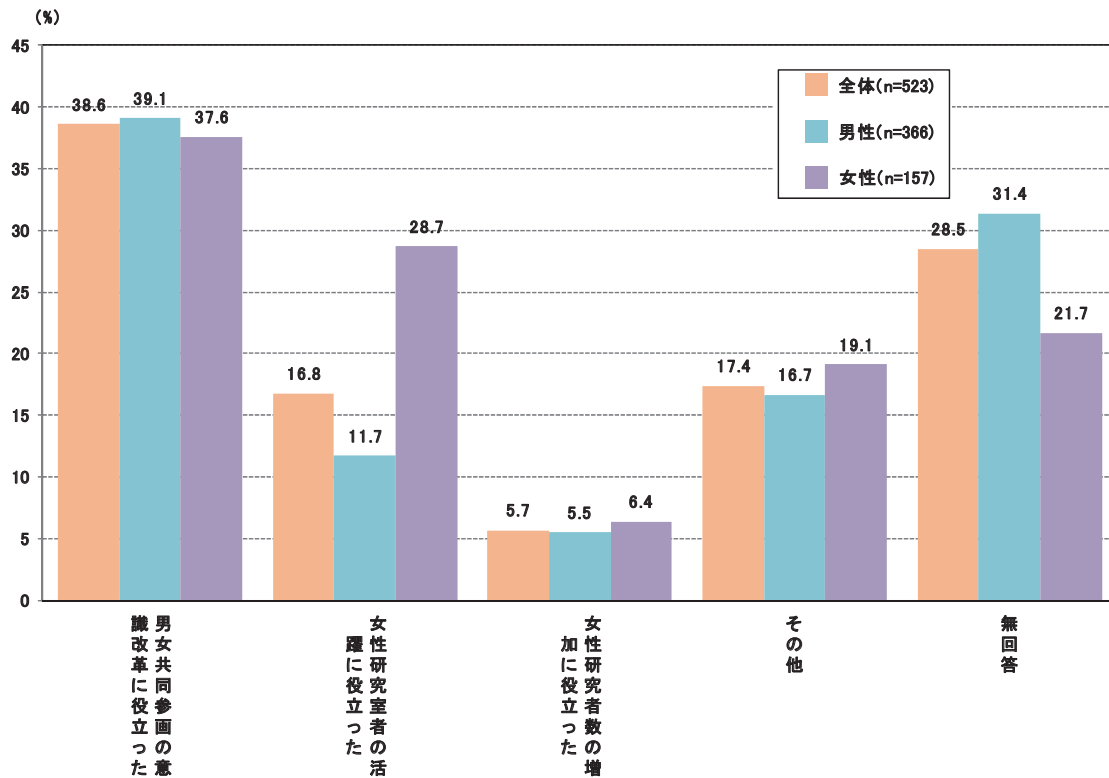
主なものを3つ選んでください。



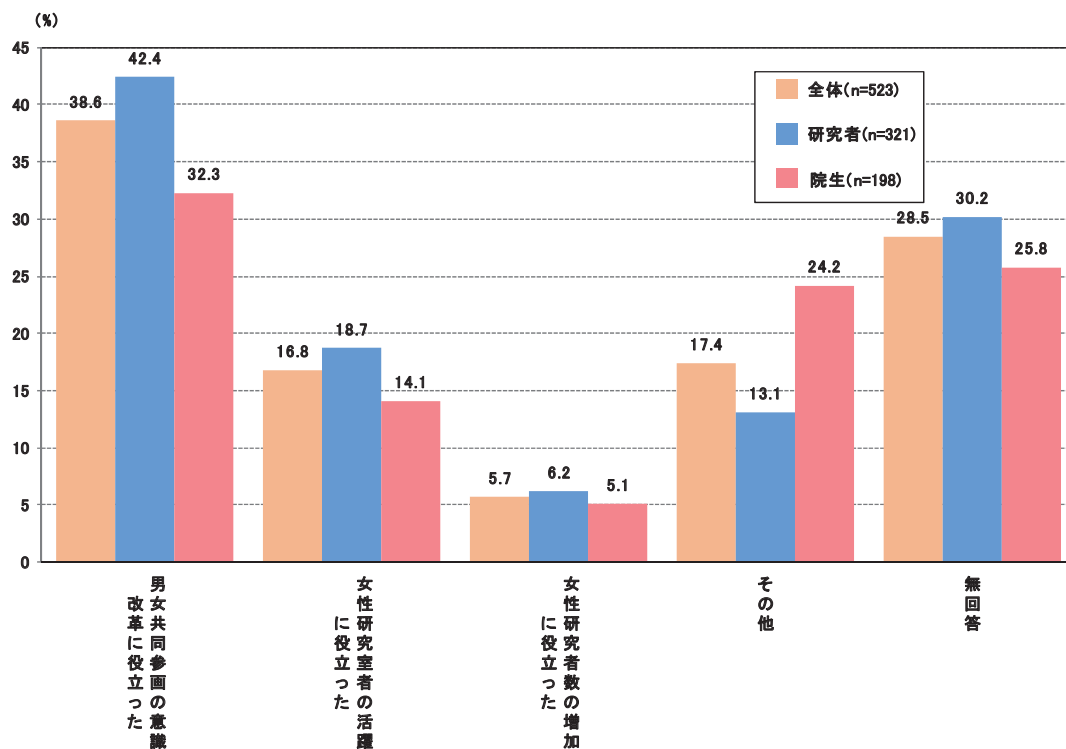
問 21 この大学で、女性が研究を続けていく上での問題点とサポートを必要とする点についてお答えください。…………… 37～46ページに掲載

問 22 平成22年度に男女共同参画推進本部及び女性研究者サポート室が設置されました。これまでの活動について

《性別》



《研究者・院生別》



【問22 「その他」の内容】

□男性・研究者

- ・あまり効果があがっていないと思う。
- ・今後とも、益々の活動及びそのアピールを期待しています。
- ・充分浸透していない可能性がある
- ・（医学部において）将来同業者になるであろう男性学生への教育がもっと必要と思います。また、現在働いている男性職員への啓蒙活動がなされていない様に思います。
- ・実績をつくるためのサポーターを依頼し、何ら内容のないサポート実績だけをつくるのはダメだと思います。サポーターが本来研究者だけでできる仕事を肩代わりし、本来の研究者はお茶を飲んで、談笑してばかり。何のサポートですか？
- ・何らかの他機関の情報があればお知らせします。
- ・女子学生のback upをしていただき感謝しています。
- ・当事者ではないので具体的によくわかりませんが、職員・学生等誰でも参加できるセミナー等（簡単な内容）を開いていただければ理解が深まるかと思います。
- ・こういう特別な「室」をつくって、スタッフを雇うことにコストをかけることにどれほどの意味があるのかを議論しないまま、数値目標だけを先行させても意味がない。「男女問わない」というのなら「女性」に特化した政策と思わせるような組織の存在は適切とは思いません。大学全体でいろいろなところではコストカットを求められている中、存在意義を考え直すべきではないでしょうか。
- ・女性研究者サポート室のスタッフの配置のあり方について、改善の余地があるのではないかと考えています。ジェンダーなどについて詳しい社会科学系研究者が必要かと思っています。あと、男性の意見も聞くようにされるとよいと思います。
- ・アンケートが雑。例えば、この間で1～4の数字がどうして欲しいのか、書いていない。説明から男対女の雰囲気を感じられる。又、女性研究者の話ばかりで、事務職のことは明記されていない。これでは「勝手に女性研究者だけでおやりになって下さい」としか言えません。人数のこと以外は課題が明確でないように感じます。
- ・女性研究者の負担が増えていないか心配。
- ・広報の方法がよいと思っています。意識改革に大いに役に立っていると思います。
- ・分大の女性非常勤講師がサポート対象外なのが残念です。
- ・全く見聞きしません。夜中にTUで変なCM（FABに関する）が流れていたのにはビックリしました。あのCMの評判はすこぶる悪かったです。
- ・男女共同参画推進本部が何を具体的に行っているのか不明。女性が大半をしめる非常勤事務職員の待遇改善が全く行われていない事実は法人の怠慢であるといえる。

□男性・院生

- ・とてもよい取り組みだと思います。すぐには結果としてでなくても、この活動を続けていくことで、女性の活躍の場が広がっていくと思います。
- ・男女共同参画推進本部及び女性研究者サポート室の存在を、今回のアンケートで初めて知った。担当教官を通じたPR活動が効果的ではないかと考えます。

- ・男女共同参画推進本部及び、女性研究者サポート室の存在を知らなかった。
- ・知らなかった。今後、目を通してみようと思う。
- ・1～3に選択するものがない。役立ったかどうかわからない。
- ・育児などサポートする制度は充実させるべきだと思うが、サポート「室」としてある必要はないと思う。
- ・ただの称揚のように思う。
- ・真に申し訳ございませんが、どちらとも存在を知らなかったため役に立ったのかわかりませんが、存在をアピールした方がいいのではないかと思います。
- ・PR活動がどのように行われているのか全く知りません。スローガンを掲げるのと実践することは全く違うことです。実践活動を公表したり、発表したり、学外への情報発信がどのように行われているのでしょうか。

□女性・研究者

- ・フレキシブルな時間で労働体制をとれるように明確にして欲しい。(10時～18時、10時～16時など)
- ・まだ具体的に目にみえた地位向上はない。
- ・よく、わからない。しかし、育児・介護などをしている人へのサポートなどはよいと思う。
- ・有益さを実感できていない。
- ・私自身が利用したことはないのですが、周囲ですごく助かった、困った時は行ったらいいよと勧められることが多々ありました。活動が継続されるとすごくうれしいです。
- ・女性研究者をサポートしてくれる所であるのはわかるが、具体的にどう利用していいのかわかりづらい。
- ・研究サポートの制度は本当に助かりました。研究分担者も自分の研究をかかえ、思考は協働できても、作業は協働できません。そこをサポートしてもらえた。
- ・まだまだ知っている（存在を）人が少ないと思います。もっと存在を男性も含めて知ってもらい必要があるかもしれません。
- ・他講座の女性研究者に、どのような方がいるのかがとてもよくわかるようになった。交流会等で顔を合わせることで、話しかけやすく相談もしやすくなった。
- ・もう少しサポート室の活動をアピールしてもよいと思う。
- ・上記、増えるとよいですね。心から応援しています。
- ・学生さんたちはあまり知らないと思っています。先生たちはそういう話はぜんぜんしないです。女性研究者数の増加のために大分大学の女性の学生が一番大事です。そのため、たまに学校で女性の講演会とか無料で開いた方がいいと思います。
- ・サポート室が必要なのかわからない。
- ・設置されているだけでも心強いのではないか。又、取り組みに期待もすると思う。
- ・室長はもちろん、関係の皆様が熱心に取り組んでいらっしゃる姿勢そのものが、女性研究者への応援であり、力強い味方であった。これまでの様な取り組みに感謝いたします。

□女性・院生

- ・とてもよい活動だと思います。今後も女性研究者の活躍・増加のため、さらに充実したサポート体制があるとよいと思います。サポート室のスタッフの方々のご健康とご活躍をお祈りしていま

す。お体にお気をつけ下さいませ。

- ・よく知らないが、助教などの職位の方には役だっているのではないかと思う。
- ・よくわからない。もっと活動についての情報を積極的に行って欲しい（とても興味がある）
- ・今回のアンケートにお答えするまで、女性研究者サポート室というものが、設置されているのを知らなかった。もっと、皆に知ってもらう方が先なのでは？
- ・設置されたことについて詳しく知らないので、活動内容についてもっと広報してもよいのではないだろうか。
- ・一度、気分が悪かった時に、休憩室を利用させていただきました。

【問21 女性が研究を続けていく上での問題点とサポート】

□男性・研究者

- ・日本ではこれまで夫が働き、妻は家にいるのがよいという社会であった。このような考え方を变えることは非常に難しい。まずは、啓発活動と女性研究者の保育環境の整備・充実を図るべきだと思う。基本的に大学は最もよい人材を採用すべきであり、女性だからという理由で優遇されることは好ましくない。それよりも女性をサポートすることによって、女性が働きやすい職場をつくり出すことが大切だと思う。これによって少しずつでも女性研究者が増えていけば、ロールモデルも多くなり「私もできる」と思う人が増えてくると思う。
- ・女性研究者の負の要因（育児etc）を減らすための取組み。例えば保育園の充実（夜間保育、病児保育etc）などに力を入れるべき。
- ・能力や業績に関わらず女性を登用するのはかえって女性のためにならない。
- ・本人の意識、能力が基本。
- ・出産・育児の時間が必要になるので、男性と同じようにはならないのが自然だと思う
- ・研究推進のサポート
- ・業績にみあったインセンティブやポジションの確保に対する人件費等の予算配分が必要です。
- ・女性が研究をしたい、続けたいと思っているのかについては調査はなさっていますか？男性でも、研究職に就きたいと考える人材は減少しています。取組みを発展させる上では“ニーズ”を再確認して進められると方向性（方略・目標）が明らかになるような気がします。
- ・「労働基準法を守る」ことができないため、研究を続けていけない!!
- ・研究という労働と、家庭の両立を確保する。環境の整備。大学内のみではすべて解決できないと思われる。
- ・育児と仕事が両立できるようなサポートは必要。特別な積極的昇進や研究費の支援はむしろ平等ではない。
- ・たとえ、登用されても結婚がまず関門です。次に出産・育児…次々に問題が降ってきます。一人の人間として、女性として、安心できる環境を作ることです。なぜ、研究者につかないかということは、学部生・院生の本音をつかむこと。それをどう具現化するかが大学の使命だと思う。昇進もさることながら、まず、1つの分野の研究に入れたい（入ろうとしない）女性をどう変えるかです。
- ・職場環境の改善
- ・休暇中の代替人事
- ・結婚・出産・育児等によるキャリア中断防止の支援策。 ・職場における理解（サポート）
- ・女性が長時間集中的に研究できる環境が理系においては整っていない。やはり数が増えることがすべての改善につながる所以で積極的採用が望まれる。
- ・保育所 ・業績評価方法
- ・研究に関する業務を勤務時間内に行うことが困難（男女問わず）な現状で、これを改善しないと勤務時間内のサポート体制を充実させても限界がある。
- ・研究に対するモチベーションを向上させるための機会が少ない。 ・少しずつでも研究を継続できるシステムの構築

- ・講義のdutyに対するサポート
- ・男性とのdutyを果たせる気持ちをもってもらう
- ・育児休暇、復帰後の育児サポート等の女性が働く上でハンディをなくすることが重要。しかし、女性だからと言って能力のない者を登用（採用）するのはどうかと思う。問20の1-5等は、女性の受けているハンディキャップ以上のものをしている印象がありますが、そう感じるのは私だけ？（説明が不足しています）
- ・育児休業期間も経歴として評価するような社会を目指すこと。
- ・そもそもの問題として、研究者の絶対数が減少していく中で、女性がこの仕事（研究職）に魅力を感じるかが先ではないかと思います。ポストがないのに研究を続けるのは、男性であってもできません。
- ・学部・課題・コースetcそれぞれのレベルでのサポート体制を明確にすること。
- ・問題があるとは思っていないが、保育所があるといいと思う。
- ・①そもそも女性が採用されにくい。 ②産休・育休等の制度はあっても、休業中の仕事を引きつげるだけの体制がないため、制度を利用しにくい。 ③旦野原キャンパス内に保育施設がないため、子育てと仕事の両立が困難である。
- ・サポート室という組織が整備されているので、形の上では問題ないと思います。
- ・出産・育児等、女性特有の負担を中心にサポートすればいいと思う。
- ・モチベーションの維持。育児等のサポート。
- ・勤務時間帯への配慮 ・家庭から大学のイントラ・データベース（現在でもできることはできるのですが…）へのネット・アクセスの実現
- ・未就学児童については市内の保育所でのサポートが得られるが、当然ながら就学児童になると保育所が利用できない。学童保育あるいは、就学児童のネットワーク的なサポートは手薄であるように感じている。大学として、サポートしてもらえるしくみがあれば有り難いです。
- ・問題点：出産後数年間のブランク
- ・付加的業務の多さが、特に女性研究者にとって障壁になっているのでは、と考えます。実験補助のみでなく、研究費管理・資料整理・英文校正など様々な研究サポート体制が有用ではと考えます。
- ・正直なところ、問題点自体あまり理解できていません。自分の所属講座では女性でも研究している人はしていますし、男性でもやらない人はやっていません。ママさんになった方は9時－5時体制であっさり帰りますし、大学全体の像・縮図とは異なるものと認識していますので、よく分かりません。
- ・女性は当直なし等のD u t yを減らす。しかし、男性に負担がかかるので、それを緩和させる方が必要
- ・女性に限らず、医学部ではアルバイトをしなければ生活できない給与が極めて問題である。研究だけではなく、診療と教育もしているのにそれに見合う給与が支払われていない。
- ・今や、研究を続けていけないのは女性だけではなくありません。女医さんがどんどん病院を離れるために、男性医師にも研究する時間がありません。研究人口の低下は大学の力を著しく低下させます。正規の会議も18時までには終了させて、男女を問わず、子育て中の職員が管理業務につけるようにしましょう。育児のサポート体制を24時間として、担当医者のことでの緊急対応もできる

ようにして、女性が病棟の主治医・担当医として機能できるようにすべきです。出産etcにより復職した女医さんが外来業務どまりではなく、病棟にまで戻って来られるような、強力なサポート体制を構築すべきです。その上で、病棟までもどってくるべきであるという意識改革を女医さんに求めるべきです。

- ・ 家庭のサポートが一番必要だと思います。次に本人の強い意志。そもそも研究がしたいのに、家庭が忙しくてできないという話を聞いたことがない。
- ・ サポート、サポートと言いすぎること自体が男女差別と感じます
- ・ 本学ではジェンダー平等の問題を研究職や大学院生に限って行っているが、事務職員（特に非常勤事務職員）の問題には何ら具体的に改善がされていない。最も不安定な労働環境で多くの女性が働かされている状況にこそ問題があり、女性研究者の待遇のみ改善しても、本学全体での問題解決にならない。女性問題についてより包括的に取り組む必要がある。
- ・ 育児・介護の支援
- ・ 育休や産休からのスムーズな復帰が可能となるサポートが、必要不可欠と考えます。
- ・ 学内での24時間の託児施設！
- ・ 男性でも研究だけで生活していくのは困難だと感じるが、女性が、ましてや子どもがいたりした場合に継続・生活ができるのか
- ・ 女性であることのメリットもある（時間外の対応の免除）。互いがゆずり合うことが必要。時間外の対応もいとわず、バリバリ仕事する人には手厚い補助をすべき。
- ・ 女性をもっと手厚くサポートすべきだが、女性ばかりサポートされると男から不満が出る。男女問わず、研究者はもっともっとサポートされるべきだが、それができないので残念。見限られているのでは？
- ・ 産休・育休制度の充実
- ・ 不透明感。ポジティブアクションだけが先行している点。特に研究費のサポートなどは若年で未婚の女性研究者にあてるべきでは？？労働時間や、育児手当などに重点を置くべきだと思う。
- ・ 無理に増やさなくてもよい
- ・ 仕事や業績を能力以上に過大評価されている点。女性というだけで評価されれば、男性からの反発は増すばかりです。性別は関係ありません。努力して結果を出した人が評価されるべきです。
- ・ 医師では労働時間の長さが問題と考えます
- ・ 保育所よりは幼稚園に入れたいと思えるが、幼稚園は早い時間に終わるので、1日中働くことが困難。PTAなどでも母親が出ていく必要のある行事が多い。特に子どもにいい教育を受けさせようとするといろいろ手がかかる。
- ・ 大学の運営・企画する部門が、キャンペーンを行わないと基盤ができない。先の問20-10に準じます。
- ・ 当人が必要とすることをサポート
- ・ 大学はこのままでよく感じており、社会全体で制度が変わらなければいけない（夫婦別姓・事実婚認定など）
- ・ 大学院生の研究指導や教育にさく時間が必要なので、定時退社は難しい。
- ・ 女性、女性というため、男性の反感をかうこともあるのではないか？女性の中で働く身として性差ではなく、あくまでも個人がかかえる問題を支援する大義を掲げた方がスムーズにいくのでは

ないだろうか？

- ・女性研究者のみならず、女性研究補助員への具体的な産休や育休の説明がいつでも気軽に受けられるような窓口があればいいと思います。
- ・夢を語りあえる環境とそれが大事だと思う指導者
- ・性差のことなので、立場が違うので書きません。
- ・女性研究者のネットワークを構築し、知恵を出し合う
- ・業績に応じて、補助金を出してあげるといいかと思う
- ・男性の意識改革
- ・医学部で医師（主に外科）は、男性が患者にとって信頼されている様に感じる。テレビドラマの様に、外科に女性教授がいると変わるかも？
- ・家庭と仕事の両立、結婚されていれば夫の育児、介護の協力・研究を続けるための理解
- ・正直、まだ大分大学に来たばかりなので、現状を正確に把握していませんが、大分大学だけではなく、社会全体としての問題だと思います。男性ばかりではなく、女性も含めた意識改革が必要だと思いました。
- ・一日の終業時刻が不定期になってしまう研究の性質上、子どもを保育園に預けていると延長保育でも時間が足りない（大分市の保育園はたいがい～19:00）との話をよく聞く。なんとかならないかと常々思う。
- ・男女の差を意識させない環境づくり。 ・男女すべて平等な環境づくり
- ・ひとえに研究者は男性・女性の区別はなく平等に扱うという意識を徹底することが大事だと考える。女性を優遇することはかえって悪影響が出るだけである。女性研究者自身は、自分が研究をやりたいとやっているのだから、普段は特にサポートをする必要はないと考えるが、出産や育児等で研究を中断し、職場を離れる際には、職場への人的サポートは必要だと考える。また、休業中でも研究の情報収集が続けられるような研究費支援（ex…学会の年会費、研究会の資料代）や、早期復帰のための子どもや夫へのサポートも大事であるとする。
- ・この大学というよりは全国的な問題であり、そのスケールでのサポートが必要なのではないでしょうか。

□男性・院生

- ・“女性だから”という理由のみで、実力や実績を度外視して研究費支援することがあれば問題。
- ・出産等で離職後のスムーズに元職場に戻る、や、女性の中途採用枠の増加など職場状況の改善が必要
- ・病児保育
- ・身近の女性研究者に“困っている”という人がいない（と考えている）ので、実感が湧きません。比率も大事ですが、研究している人の満足度・貢献度も大切ではないでしょうか。15%でも中身は充実、35%だけでみんな全体に研究成果なく満足度が低いなら、前者ではないでしょうか？
- ・医学部ですが、臨床と比べ研究をすることが女性にとってメリットのあるものにしていく必要があります。 例：臨床と比べたら時間がとれ、子どもを育てるのに適している研究をすること自体のメリットなど
- ・大分大学に限らず、研究には長い期間が必要であり、必ずよい成果がでるわけではないので、周

囲のサポートがとても大切だと思います。特に技術的なサポートを分担できれば、研究される女性の負担も少なくなり、長く続けられるのではないかと思います。

- ・ 特段の問題点はないと思います。早い長い間に固定化した意識（社会・男性…）を変えるには、やはり長い期間と実績（女性研究者）を積み重ねる必要があると思います。
- ・ 結婚していれば、家庭の協力。フレックス制度
- ・ 男女問わず、修士・修士修了者（単位取得者を含めむ）の就職（キャリア）サポートが十分でない様である。特に女性で博士まで進学すると民間への就職はほぼ不可能と聞いている。安心して研究ができて、就職キャリアサポートができなければ、進学したくても大学院への進学率は上昇しないと思う。
- ・ 大学教員、および大学院生の女性の割合が低く、女性が研究を続けていく上で不利になっていると思います。
- ・ 育児や介護などの環境整備や相談体制が充実していない
- ・ 上司の女性に対する偏見をなくし、育児をしながらも継続可能な雰囲気・体制を作ることが必要だと思う。
- ・ <問題点>研究をするには時間が不規則になる。 <サポート>家族や家庭などの一定の理解が必要。
- ・ 特になし。比較的、恵まれている。
- ・ 職業としての魅力をうまく研究者の伝えていく努力が必要と考えます。
- ・ そもそも、研究で身を立ててこうと考える女性が少ないのではないか。女性の意識が変わらなければ女性研究者の増加、研究の継続は見込めないと思われる。
- ・ 周囲の協力不足（保育所不足など）。子どもに対するサポート…特に夫の協力が必要
- ・ 肩身がせまくなならないよう多くの女性研究者を増やし、研究しやすい環境をつくるべきだと思います。
- ・ 問題点なし。サポートなんていない。
- ・ 女性の研究者の比率が少ないので、研究者になりたいと明確な意思がある人しかいないと思う。女性だけの学部や学科、ゼミなど設置すれば改善されると思う。
- ・ 風潮を変えればいい
- ・ どうしても女性の相対数が少ないため、相談にのる人・話をする人・行動を共にしてくれる人が限られてくるし、女性自身は何より不安だと感じる人が多いのではないか。常に同姓の方が近くにいて、何かあった時にはすぐ会って話ができるように人員配置をしてあげられるといいと思う。
- ・ まず母数が増えるようにアピールする。
- ・ 男性の比率が多いので、女性間のつながりを強くしないのは、女性自身辛いことであるように思う。
- ・ 工学部などトイレの数の違いがあるので、平等にする。
- ・ 産休後の復帰サポート
- ・ 女性のニーズの合った設備の設置。 ・ 育児休み等の充実。
- ・ 資金面でのサポート。もっと女性研究員の業務など公開して地位向上のためアピールする。
- ・ 積極的に活動すべき
- ・ 機械棟は3Fにしか女性トイレがないのは不思議だ

- ・女性が圧迫感を感じない環境を整ええるべきであると思います。
- ・女性が増えれば、女性が増えると思う。つまり、女性が少ない環境には女性が入っていきにくい。
- ・給料
- ・大分大学の女性研究者は、元気で力のある人が多いと思う。より情報発信していくことで、今後女性研究者は増えていくと思う
- ・問題点：企業によって女性研究員に対する偏見がある可能性
- ・徹夜した時用のシャワー完備（男性用も）
- ・問題点があるようには思いません。
- ・このような問に何も回答が浮かばないため、男性の女性の仕事に関して置かれている状況等への理解が必要ではないかと思う。
- ・男女共同参画という考え方が現実的に実行されるとともに、女性研究者自身の研究職に対する意識改革が必要
- ・女性研究者数を増やす必要があると思います。数を増やすというよりは、専攻する分野の偏りが大きいので（情報化学によっていると感じます）、女性の数が少ないところへのサポートが必要と考えます。
- ・できれば、半年に3回ぐらいのペースで、社会で働く女性を講師で招いていただき、講演していただくなど…。
- ・問題点は特に思い当たりません。サポートを必要とする点については、就職された先輩などからのアドバイスを聞く機会などを設けるなどすればよいと思います。
- ・建物を全部ピンクにしてみる。
- ・まず最初に女性が研究する上での問題点をあげてからのスタートではないでしょうか。
- ・工学系においてだが、学科によっては人気のないところがある。そういった学科にまず女性を入学させることが大切だと思う。人がいないのに策を講じて…という感じがある。
- ・問題点：結婚・育児
- ・育児をしている人への配慮
- ・問題点：将来像が不透明 サポート：女性研究者のネットワーク構築
- ・男性と共に家庭作業は分担すべきという社会教育が必要（子どものころより）
- ・研究では多くの時間、または体力を要するものなので家庭などを持つ人は負担が大きいことが問題点です。通勤時間をなるべく短くできるように場所を提供してあげたり、幼児を預ける保育所なども近くにあるとよいかなと思います。
- ・企業の女性雇用率の引き上げを試みる
- ・実験室など研究場所が暗い雰囲気なので、明るく女性でも興味を抱いてもらうようにするべきだと思います。
- ・私自身、男性であり研究室内でも女性と接する機会が少ない。そのため、女性研究者がどのような面で不便を感じているのかについて問題意識を持つこと自体が少ないのが現状である。まずは、そういった男性研究者の意識改革を促すような取り組みを行うべきではないかと思います。

□女性・研究者

- ・若手女性研究者にとっては育児と、中堅女性研究者にとっては介護（男性独身研究者も該当する

と思いますが）との両立・バランスをとるのが難しい。介護疲れで離職・転職する方も増えてきました。

- ・研究職にもかかわらず、教育・教育管理・事務仕事・学生への生活指導などが、年々多くなっている
- ・他県（本州）では、男女の差をこんなに感じませんでした。九州は特殊だと思います。
- ・病児保育がないこと ・中には早く帰れない人がいる（毎日19時くらいのお迎えは長期にわたるとやはり育児をしている人にとっては、家族を含めて負担になると思う。早く（17時には）帰ってもよい雰囲気づくりが必要だと思う）。Normの問題だと思う。
- ・会議を短時間で終わせることに真剣に取り組む。 ・育休期間、非常勤を雇用し穴埋めしてもらうことができれば、子どもを産みやすくなる
- ・1日態然とした意識改革が必要。 ・女性に対する言葉づかいや態度といった最低限の礼儀を失う場面に遭遇することがないように男性（教員・事務）の教育、啓発が必要と思われます。
- ・産休・育休を取得することに批判を大きくうけました。未だにそのような職場環境であるのが現実です。風土や文化をかえていくことの難しさを痛感します。
- ・問題点：資金面 サポートを必要とする点（サポートというより今後も取り組みを続けていった方がいい点） 入学生・学生など、若年層に対する意識改革。
- ・本人の強い意志と家族の理解が最小限必要ではないでしょうか。
- ・女性に限定していることではないが、メンタルヘルスに関して、サポートする場はあるが、各組織の中で困ってる人がいたとしても、周りの人みんなが自分の教育・研究活動が精一杯な状況なので気付く人はおらず、当事者が助けを求めることなどできないと思う。職員の健診でも、メンタルに関する対応はおざなりだと感じます。
- ・病児保育 ・学童保育（小学生）。時間外の会議やセミナーなどに参加できるようにする。
- ・職場・家庭で困難にぶつかった時、かかえこんでしまい、結果として離職につながることもあると思います。体よりも精神的につらい方が問題になる時もあり、まず相談できる場所があること、また、具体的にサポートする手段（保育・実験補助etc）があることで回避できることも多いのでは、と感じます。女性の共感力そのものに大きな力を感じますので、相談できる部署ができたことはとても心強く思っています。
- ・病児保育の実施。保育所の設置および定員上限の廃止
- ・任期制教員に育休や介護休暇期間が認められていない。男性教員は育休を取れなく、妻に育児負担。1年の育休期間でそれが認められず、4年間で5年分の業績を出すのは困難。育休中も働けと言われている様なもの。育休明けでも、子どもの時間に合わせれば研究する時間はない。教育への人員を増加して欲しい。
- ・周囲の理解や労働時間の問題で、女性の常勤職員が少ない。
- ・育児をしながらアクティブに研究をする女性研究者が少ないのは、研究を取り巻く環境が大学全体として遅れているからだだと思います。例えば、COEなど大きな予算をとれるような大学であれば学生も集まり活気も出て、相乗効果がある。男女問わず大学全体がもっとがんばらないといけないと思います。支援の制度を、もう少し実用的にしてもらえたらと思います。
- ・子育てや家庭のサポート力

- ・男性の同僚の意識を改革。病児保育所
- ・女性と男性が研究を続ける上で違うことは、結婚後だと思われます。家庭との両立、育児との両立でのサポートが必要になると思われます。
- ・育児期間中の、フレキシブルな勤務形態とサポート体制
- ・雇用期間の定め（期限が決められていること）や、保育にあたる休暇などの環境を整えば、女性の働きやすい職場環境になると思うので、改善策を考えて欲しい。
- ・どんな働き方が可能なのか、その状況になって初めて知るのではなく、前もって学生・研修医時代から将来どんな働き方があるのか予備知識を入れていただければ、将来のLisionがたてやすくなると思います。
- ・学内の他研究室・他講座へ技術補佐員が自由に異動できると働き方の選択肢が広がってよいと思う
- ・正規雇用が不透明。技術パートより採用制度。
- ・結婚・育児や介護の問題は、必ず女性にふりかかってきます。それは、避けられないことであると思うので、研究を取り巻く環境や、周りの意識が少しでも変化すれば、研究者のモチベーションも上がるのではないのでしょうか。
- ・産後も復帰が早くできるように、保育環境の整備・充実をして保育所に入所できる人数を増して欲しいです。
- ・看護学科教員の場合、1日のほぼすべてを学生の教育指導・授業・実習それに関わる準備などで追われており、また各部会の仕事も多い。研究にとりかかれるのは夜中、または土・日の出勤となっている現状があり、家庭との両立も難しい。学生に対して一生懸命指導している教員ほどきつい現状があると思う。事務的な雑務や授業の準備・データなどの整理など教員のサポートをできる方がより多く派遣されると仕事の負担も軽くなり、研究への力も発揮されると思う。
- ・子育てのために早く帰宅する時などに代わりに実験をする存在が必要
- ・研究・仕事・育児の両立が難しい（病児保育がないなど）。男性職員からの理解が得られていない。
- ・もっと日本がどう研究員に対して対応をしてくれているかと就職しても自信を持って公にできることが必要では。今のままだと派遣の人達とかと変わらないイメージもあります。
- ・セミナーや会議等を勤務時間内にする等
- ・育児期間後の復帰のバックアップ ・女性研究者のための研究補助員や実験補助員の増員
- ・男性にも環境改革を促していくべき
- ・研究や医療は昼夜を問わず、関わらなくてはならない仕事が多いです。女性が気軽に休憩できるスペース・シャワー室・パウダールームなどがあればよりよいと思います。

□女性・院生

- ・産休・育休が無給料。パートタイムで給料安いのにほぼサービスでフルタイムあり
- ・男性職員、上司や同僚からのセクハラ的言動（年齢差別や口説き、不倫要求など）が多く、不快なことがあります。男性の意識を変えて欲しいです。
- ・子育てと研究の両立できる環境づくり
- ・As a medical student, I wish that Female Academics at Bundai give us more support. Thanks you so much.
- ・将来像の不透明さ

- ・問題をまだあまり感じないので、サポートも分かりません。
- ・私は工学部の学生です。今、工学部は情報システム・応用化学・電気電子・福祉環境などがあります。教授はほとんど男性です。男性がやっている研究は女性に向いていないから、学生さんは卒業するために研究をするだけ。自分はすべきではない可能性があります。好きじゃないから続けようと思っていないです。だから、女性の視野からやっている研究は女性の学生に向いていると思っています。女性の教授がとかいけば、女性の立場からやっている研究が女性の学生は好きかもしれないと思います。好きだから続けることができます。
- ・女性の役割として家庭の中で求められるものがある。私自身、研究を続けるには、職業との両立はきびしい（←民間の職場であり、勤務上の制約が大きい）。大学院で研究に取り組もうと意思決定をした時、子どもも育ちあがり、夫との2人の生活になってからであり、年齢が55才となっていた。夫の支援は、一部の金銭的な部分と、大学院に行っている時に何も言わないことである。これは助かっている。相変わらず家事は行っている。また、昨年11月まで実母の介護支援を行っていた。
 - ・女性の受け持っている役割は依然として男性と同じとは思えない。ただ、互いがどこかで相手を支えて支え合っていくかを考え、話し合うことは必要と思う。
 - ・時間は研究する上で効率的に使用できるように、研究の取り組み方や過程を見える様にして取り組めるようになると思う。
- ・休日制度　・職場の体制　・学費面　・就学時間の延長
- ・家庭のことや、体力面など女性の役割が大きかったり、努力でカバーするのが難しい部分をサポートしていただけたらありがたいと思います。それは、女性を「優遇」するのとは全く異なることだと思います。
- ・病児保育の整備の遅れ。保育園の時間制限etc
- ・大学にいる時間の柔軟性（在宅での研究）
- ・子育てによる離職
- ・女性は出産という男性にはない生物としての特徴があり、体のづくりも根本的に男女は異なる。それゆえに女性は毎月の月経やそれにより体調や気持ちが不安定になることもある。問題は出産期間と出産後の子どもの教育が、今まで女性が家庭を守るながれがあったために、うまくまわらないことだと思う。その点の解決と普段の生活の中では、PMSに対する理解や知識を男性が持ち、対応してくれることや、男女問わず研究職の大忙しさを解決する必要があると思う。
- ・①学校側が力を入れる。　②優遇政策
- ・キャリア（地位）だけでなく、例えば結婚などのイベント時のフォロー（お金とかでなく、周りのサポート）がもっと必要。
- ・負担が一人になると偏ることのないような体制作り。例：育児休業や病児保育のための休暇。研究補助員等の増員。問題点：妊娠や出産、育児への無理解。
- ・家庭と仕事の両立の困難な点から、時間帯の優遇・環境の整備・周りの理解や配慮が必要だと思う。
- ・ご年配の先生方の中には「男性の方が女性より優れている」という意識をもたれる方もいらっしゃる。その意識をどう変えていくのかが、問題点としてあげられると思う。
- ・工学部側に、仮眠などがとれるスペースが欲しいです。男性ばかりの場所では生理痛でも落ち着いて休めません。先生方は個々の部屋がありますが、学生にはありません。徹夜することも多く

あるが、研究室で寝るのは気が引けます。できれば24時間利用できれば、さらによいです。

- ・ 育児・家庭・研究が行いやすい環境作り（学校内保育所の設置など）。
- ・ 「女性には家庭があるから十分に研究に取り組めない」という男性教員の言葉が表す様に、確かに家庭が優先になり、余った時間で研究という状況でした。家庭での分業によって十分に研究に取り組んでいるモデルケースを、メディアを利用して、もっと社会に広めていってはどうでしょうか。サポートについては、学内の保育があれば助かります。
- ・ 学生の間、男女で扱いの不平等さは感じないが、将来研究を続けていく上で不安なのは、育児休業の確保や子育てを含め家庭生活の両立である。制度を整備するだけでなく、取得しやすい雰囲気作りが必要だと考える。女性に対するアプローチだけでなく、男性に対して家事・育児の協力を求め、職場の男性が家事・育児に理解を示すことも必要だと考える。
- ・ 保育環境・子育て体制。実家が近くになければ仕事ができない（続けられない）というシステムには問題があると思います。→保育室の設営が必要なのではと思います。
- ・ 担当教官（女性）にいろいろとお心遣いをいただき、とても感謝しております。
- ・ 育児休業の支援があっても、実行するには難しい雰囲気がある。
- ・ 女性研究者の積極的採用や環境整備であると思います
- ・ 家事・育児との両立が難しいのではないかと？“家事をしなければ”“保育園にお迎えに行かなければ”など時間の制約ができてしまうので、安心して子どもを預けることができる施設があればよいと思う。
- ・ “家庭への支障が出やすく、職業と家庭の両立が難しい”と思っている女性が多いのではないかと思います。女性は必ず結婚して子どもを産むわけではありませんが、サポート体制をしっかりと作り、それを知らせる必要があると思います。そうでなければ研究に携わる仕事を視野に入れて将来を考えないのではないかと思います。
- ・ 育児休業等に関するサポートが必要だと思います。
- ・ 子どもがいる方（家庭もち）は、雑務などで時間的拘束や負担が大きいと思う。
- ・ 女性研究者研究活動支援事業を様々な形でなさって下さり、感謝しております。大学の授業などをはじめ教員の方々は大部分が男性であり、やはり女性が研究者という職業を選択するためには、先を突き進んでいらっしゃる、同性である女性研究者の姿が不可欠であると感じます。女性ならではの乗り越えるべき点、意識すべき点、工夫しなければならない点など、同性であるがゆえ教示していただける点が非常に大きく、それらはピンポイントで細やかな個々のサービスであり、そのためやはり女性研究者を多く採用していただくことが必要だと思います。
- ・ 女性・男性関係なくどちらにも満足のいくサポートを行っていけばよいと思います。
- ・ 大学院に在籍し、その後就職する時に壁が生じるので、就活の時期には相談にのってくれる窓口が欲しい。実際、企業側から女性を獲得する動きを身をもって体感した。その時に、男子学生と女子学生では、就活時に見る視点が違う。学科の就職担当は男性ばかりなのでその辺を理解してもらえない。

【今後の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・研究者

- ・夫の育児への参加を強化するようなことを考える。例えば、男性の育休の割合をインセンティブをつけて部局に求める等。男性の育児等への関わりが当たり前にならないと女性支援だけでは限界がある。
- ・サポート室の機能を充実させる。すべてが非常勤と併任教員では、目標達成は不可能でしょう。
- ・女性が職場に出て男性と同じ立場で仕事ができるようにすることが大事だと思います。職場では同じ条件（男・女）で仕事をして欲しいと思います。そのための支援は大学ができることは何があるのかもっと考えてみる必要があると思います。
- ・子供ができて仕事も続けるべきであるとの強い意識が女性に必要なものである。
- ・重要だと認識しています。
- ・在学中に出産をする女性のために、保育所を使える様にさせていただけたら幸いです。寿留年をする女性は大分に残りやすいです…。
- ・男と女というよりも、個人の特性を生かす。つまり「持ち味を生かす」社会を構築していくことが重要だと思います。小生は、夫婦とも医師であり、妻は出産前後と小生の留学中以外は、仕事を継続しています。それが、自然だと思います。
- ・女性を差別すべきでない。男女均等に、平等に扱うべきである。カラーの立派なパンフなど出してお金がもったいない。
- ・教員採用においては常に女性候補者への目配りをしておくことが最も重要。
- ・生活設計を個人にまかせるのではなく、長い時間（期間）の本当のサポートが必要です。私の娘も悩んでいます。親として「バックアップするよ」としか言えません。女性は定員外でも登用するくらいの気概が大学に欲しいです。このままでは、大学の崩壊につながりかねません。もっと顔の見えるサポート室になって下さい。応援します。
- ・社会全体として女性の研究者が少なく、特に、理系では非常に少ないのが現状だと思います。理系の中では、生物学・薬学・医学系では比較的女性研究者が多いものの、電気系・機械系・物理系では非常に少ないと感じています。元来、女性がこれらの分野の能力がないとは思いません。小職が知っている物理系の場合、ヨーロッパでは女性の研究者の割合は、日本よりはるかに高いです。日本では、高校時代に「女性は物理が苦手」という間違ったイメージを植え付けられるのがその一因と感じています。理系に関しては、女性の研究者を増やす取り組みとして、科学技術振興機構の「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」事業があります。本学における男女行動参画の推進のためにも、このような事業に応募することをお勧めします。去年の11月に、高校生を対象とした液晶の科学に関する物理系実験講座を行いました。31名の応募者の内、女子は13名もいました。大分県でも、ニーズはあると思います。
- ・不公平があれば是正すべきで、女性を特別視する必要はないと思う。
- ・「男女共同参画」を掲げるからには女性研究者も男性研究者と同様に仕事をして欲しい。女性は女性であることをかくれみのにして役職などを引き受けない風潮があるように見える。女性をサポートすることが必要であることは言うまでもないが、サポートを受けるからには、相応の働きをして欲しい。

- ・ 保育室の整備
- ・ 女性研究者の絶対数を増やすこととネットワーク作りの推進は相互に関連するので、法人執行部のリーダーシップのもと、全学的に取り組む（＝部局の裁量権を認めない）ことが重要である。また研究補助員制度の周知と充実により、研究者としてのキャリアを中断させないことが、若い研究者にとっての大きな励みとなる。
- ・ 性別によらずすべての教職員が能力を発揮できなければ、大分大学の状況は悪くなるばかりです。
- ・ 男性の家事・育児への参加が必要と思います。
- ・ 研究室の数、スタッフの数を増やす努力が必要
- ・ 女性職員を増やすのは異論はないが、あせるあまり質を落とさないことが重要ではないでしょうか？（もちろんサポートを十分行った上で）
- ・ 研究者養成レベルでの取り組みが大切なのではないかと思う。その上で、就職支援を強化していく必要がある。従って、大分大学単位ではなくて、地域レベルで共同して取り組む体制が必要。男女に関わらず教育研究上の力量のある人を探し、大学にきてもらいたいと願うのは、誰しもの考えることだと思う。
- ・ 女性研究者だけではなく、男性研究者サポートも必要かと思います。
- ・ 問21であげた問題点が解決されることを期待しています。
- ・ 数値目標の提示は場合によっては、しぼりになる（無理に達成しようとする）こともあるのでは、と思います。
- ・ 一般教養分野など女性の多い分野からでも、積極的に採用し、その人的ネットワークで採用を増やしてはどうか。
- ・ 非常勤職員の大多数が女性で有期雇用です。彼女らの無期雇用化の運動とサポート室とが連携できないようでは、男女共同参画は名ばかりだと思います。
- ・ 女性は甘えている（一部）
- ・ 研究のペースは人それぞれですし、内容的にも変わってくると思います。それ故、研究環境・資金といった部分で差をつけてはいけないと思いますが、結果に伴う昇進も含め、その点は結果次第だと思います。個人のやる気次第と考えます。
- ・ 教授クラスに女性を増やすべきです。
- ・ 子育てサポートを強化し、男も女も育児できるようにしましょう。大学における働き方の意識を根本的に変えて、マンパワーの減少をくい止め、更に増やしましょう。18時以降は付加的なごほうびtimeとしましょう。そして、業績をupさせましょう。特に研究業績!!これがないと大学としての存在意義はなくなります。→「マンパワー↑」→「職場環境↑（男性にとっても女性にとっても）」→「業績のup」
- ・ 「女性研究者」とは何ですか？医学部・病院において「研究者」と「臨床医」を同じ枠内で扱うことには無理があります。定義をしっかりと決めないと回答が難しいです（自分で時間決定できる「研究者」と患者サイドの時間中心で動く臨床医）。
- ・ プロジェクト形や中央からの予算に基づいた活動が多く、本学としてオリジナルな取り組みがない。有識者を招いての討論会や、各部局でのワークショップなどを行い全学をあげて男女共同参画の推進を図るべきである。

- ・もっと、内外に発信してよいと思います。
- ・とにかく、学内の24時間の託児施設の確立!!
- ・研究したいのに、今の環境では研究できないという潜在的な研究をしたい女性はどのくらいいるのでしょうか？ ・研究したくてもできない女性と、研究をしている多数の女性の違いは何でしょうか？ ・女性が増えることで何かメリットはあるのでしょうか？（医師不足の一因として女性医師の増加のため、という人々もいますが…）
- ・無理に女性の数だけ増やしても無意味だと思います。
- ・①女性研究者を増加させたい目的。 ②女性研究者が少ない理由（アンケートによる情報収集ではなく、科学的に分析が必要では？） →上記を明らかにした上で、男女の生物学的相違（男は子供を産めないなど）という背景があることを前提にした上で、議論して下さい。
- ・あまり必要性を感じません
- ・「男女を問わない快適な教育研究環境」が目標なのに、仕事をしない女性が優遇される職場づくりの手助けをしています。仕事も頑張って、育児もする女性がますます働きにくくなっています。（頑張る女性がいるために、周囲の自分に対する仕事の期待値が上がるから困るという女性が回りにいるためです）
- ・男性でも女性でも研究がしたい人がすればいいと思います。努力目標をつくっていくものではない気がします…
- ・このあたりに住む多くの人が教育の面で、のだやま幼稚園を選ぶが2時くらいに終わるので迎えに行く必要がある。大学病院に教育のしっかりした幼稚園を作れば（附属幼稚園）そこにあずけたい。しまも延長保育で2時以降は保育としてみてくれると助かる。小学校のあともバスで病院まで運んでくれてあずかってくれる施設があると助かる。そこで学生が塾や公文をしてくてもいい。医学科・看護科の学生に保育をさせてみるのもいいと思う。ぜひ実現させて下さい。
- ・もう少し、かみくだいて解説をお願いします。
- ・女性研究者の意識改革が望まれる。男性上司に甘える女性が多すぎる。
- ・当人が必要とすることをサポート
- ・男女共同参画の推進はかまいませんが、それに基づき、女性教員比率・大学院女子学生比率を向上させる理由が不明。 ・アンケートの作成者は男性でしょうか？女性でしょうか？ ・女性研究者支援の間20にしても、これは女性研究者が求めているものなのかが疑問に感じました。
- ・差別をしないこと。だからといってひいきもしないこと。平等であること。
- ・某女性研究者（本学ではありません）が、メールの返事を返さなかったおかげで、私の仕事の負担は増えました。このアンケートも私の負担を増やしています。仕事の負担が増えれば、家事や育児に費やすことができる時間は減ります。妻や義理の母に家事や育児を大幅に負担してもらっています。また、私も理不尽な思いはしており、例えば別の学校の求人への応募を強要されるなどしています。産休や育休に限らず、研究以外の業務を代理で分担できる余裕もないと思います。以上は職場全体の問題ですが、男女共同参画を切欠に改善されることを望みます。大学開放イベントで見る限り、男女差はあります。女性（母含む）は、一度作業を始めると熱心ですが「ちょっとやってみようかな」と思うまでが長く、それまでの態度はとても冷たい傾向にあると感じます。今の方法では、女性志願者が増えないと思います。

- ・分野によっては学生にすら女性がいらない。学問の発展のためには女性の力は大きいだろうし、これまで男性主体で発展してきた学問は、人類の英知の半分しか使っていないと思う。しかし、だからといって、無理矢理ポストを増やすのが男女にとって幸せな道なのかわからない。
- ・研究者は出張も多いので、保育所だけで解決できないところもあるのではないのでしょうか。
- ・本大学だけでなく、世界的な問題だと思うので、その点をふまえて啓蒙活動をしていくのがよいのではないかと？インドやイスラム圏と比較すると、日本がどれだけ進んでいるかわかる。宗教との関連も分析できる。
 - ・女性に対して（女性中心）だけでなく、両者フェアな男性にも同じようにアンケートをする必要があると思います。
- ・男性も研究しなくなっている。臨床が多忙であることもあるが、金・利益の世の中になってきていることも原因。インセンティブなどを考えはじめると金・利益の風潮をよけいに助長する。「金・利益」これがベースになるので、業績をいっぱい出そうとすると論文不正などが生じてくる。
- ・頑張ってください
- ・他大学の状況など調べていると思いますが、地域的な差などないのでしょうか？
- ・男女平等に行って下さい。男女差よりも、上下関係の方が問題だと思いますが…。
- ・ヤフーやgoogleなどのCEの様に次の学長の性別を女性に決めたらよいと思います。地方大学が目立つ最も近道ではないのでしょうか。
- ・研究者に必要なものは研究成果であって、そこに男女の差が影響しないようにすべきであって、目標数値を設けて無理に引き上げようとするのはおかしい。
- ・身近にサポートを必要とする女性研究者が見当たらないので、推進されているかどうかを判断できない。成果が現れるとしたら「サポート室があるから女性研究者を目指したor辞めずにすんだ」というケースが考えられるが、まだ聞いたことがないし、もっと先の話だと思うがそのためにも長い期間続けることが大事だと考える。

□男性・院生

- ・どんな方がどのように困っているかという“声”（おそらく女性）を聞いてみたくなりました。大分大だけの問題なのか、日本全体の問題なのか、関心は持っています。以前にも記載しましたが、大学全体の研究の質が向上することは必須ではないか（但し、教育も臨床もOKの前提で）と考えます。あとマンパワーのこともです。
- ・女性の方が優れている部分もたくさんあると思うので、そういったものを引き出してサポートしていけば、素晴らしい研究成果につながっていくと思います。
- ・日本社会は前例の乏しい分野には著しく閉鎖的ですが、一旦前例ができると雪崩的にことが進みます。まずは「実績・実例」を積むことです。「実績・実例」が前例になる。
- ・地域社会への呼びかけが重要であると思う。つまり、大分市は地方都市であり、年配の方や考え方が昔のままで「男は仕事、女は家事」という考え方を有する人が多いように思われる。大学側からそのようなことはしないとおいアピールをしていくと、学外からの協力等が得られるのでは、と思う。
- ・且野原の設備がもっと女にUser-friendlyになった方がいいと思います。
 - ・英語が話せるの人があったらいいと思います。
- ・なし。質問項目の意図することが不明。

- ・進路等の将来設計を行う上で、ロールモデルの存在は欠かせないと私は考えます。現状では教員・学生ともに研究者の女性数は少なく、必然的にロールモデルとなり得る存在が不足しているように感じます。大分大学女性研究者サポート室における活動は、現在活躍している女性研究者によるセミナー等、情報を発信する上でたいへん有意義であると思います。ぜひ今後も活動を続けて、女性研究者ロールモデルを広く知ってもらい、研究職に興味・関心を持つ若い女性達にも研究の担い手となってもらえるような環境を整えて下さい。
- ・男性や女性などこだわらず有能な人材は積極的に研究を進めることにより、大分大学の存在価値が上り、また新たな人材が集まってくると考えています。
- ・女性研究者を積極的に登用し支援していくことで、大学全体の研究のレベルアップにつながっていくと思う。 ・女性に研究に興味を持ってもらえるような活動を行っていく必要がある。
- ・それほど取り組まなくても、現状、女性の研究者は多いのでは？
- ・現在では、数多くの女性がポストについており、全国的に見ても女性研究者も増えてきているように感じる。確かに50～60台の方々の中ではそういった職業による男女差別はあったかもしれないが、今の私たちはかなり薄くなってきている。これも男女共同参画の推進のおかげだろう。しかし現在ではいささかそれもヒステリックに聞こえる。過度な平等はさらなる差別と権利侵害につながるのでは。
- ・女性が研究について興味を持ってもらうようなイベントを行うべきか（大学に入る前） ・育児等の長期離脱の面から見て、それから起こる研究の遅れは影響ないのか
- ・男女共同参画を目指すなら男女比目標を50：50にすべきなのでは？
- ・もっとアピールに力を入れた方がいいと思う。あと、このアンケートわかりにくい。
- ・男女平等でよい。わざわざ女性研究者サポート室に無駄金を使う必要はない。
- ・一番の問題は社会の偏見なので、それを取り除くことが重要だと考える。
- ・風潮を変えるぐらいのことをやればいい
- ・なかなか男女一緒に研究できる環境作りをしようとする機会がない中、このようなアンケートがPRを行い続けることが大事だと思う。これからも、具体的な数値目標を目指していいと考えている。男ばかりの閉鎖空間にもあきあきしているし。
- ・やるならもっとみんなに知られるように、行動か活動をしていくべき。全然知らなかったの。
- ・女性に対して門はすでに開かれている。あとは当人の意思だと思う。女性のみに対する研究費等の支援は公平でなく、男女平等に与えられるべきである。あと、なぜ女性を増やしたいのかわからない。目的がはっきりしていない。
- ・教授及び准教授への負担が大きく、育児や家庭の仕事を両立することが難しいことが問題だと思う。
- ・男性が多いとか、女性が多いとかどうでもよい。同じ人間として結果を出すために努力できるかどうか。これを問題点ないしは論点とすべきではなかろうか？このアンケートでは女性がどうやったら大分大学に入ってくれるか？増えるかを問われている気がする。
- ・間違っても入試の際に女性枠をもうける等のバカな取組みだけはやめていただきたい。
- ・企業の女性はフォーラム等に参加したがっている（男性よりも）。知らないことと案内がよく得られないことで必然的に機会を失っている。よって直接的に県内の名だたる企業に案内を入れる。また、行政を通すことも必要かも。 ・個人的ですが、次年度当学部にOBSの石川君が入学

するので、とりあえず可能なメディアにPRをお願いしてみても（無料のパグリシティーというところで）。 *確か、合同新聞は小金丸さんの記事で読んだ記憶があります。大分空港で協力できることがあれば致しますので、何なりとお申し付け下さい。

- ・アンケートがわかりづらい。どうして女性の数を増やす必要があるのかわかりません。なりたい人が多くてなっていない実情があるなら推進の必要があると思いますが、このアンケートからは“女性が少ないから増やそう”という意図しか感じられません。また、女性への支援が厚くなればなる程、これだけ私は男女の機会に差が生じていると思います。
- ・男性だから、女性だから…という考えがあらゆる面で用いられないようにすべき。男女共同参画社会の理念には賛成だが、そのための施策として「女性だから何らかの利点があります」というのも、どこか方向性を見失っていると思う。だからといって、女性の社会進出に有効な考えが私にあるわけではないので、言うだけ言って申し訳ないが。
- ・参画行動計画の策定からまだ2年なので、まずは現行の施策をもうしばらく続けて変化を見るべきだと思う。
- ・賛成です。男女ともに働きやすい、学生生活がおくれるような環境作りは必要であると思います。
- ・男女共同参画の推進については賛成です。
- ・男女という概念ではなくて、一人一人がなりたい仕事を見つけて、その仕事に就くための手段として、学校を選んでいるので男女の比率は特に考えなくていいと思う。大事なものは人の質だと思う。
- ・具体的な活動内容とその結果の数値の広報が必要かと思います。
- ・女子学生が大学院まで進み研究を続けることに対して、将来のビジョンが見えないのでは？と感じます。（学生を長く続けることで、結婚が遅くなるのでは…という不安など）女子学生に「なぜ大学院に進学しないか？」などのアンケートを行い、女子学生の意見を聞く機会を増やすとよいと思います。
- ・教員としては、職業としてたいへん恵まれた職場と言えるでしょう。しかし、研究員（学生）としては、これほど不安定な立場はありません。将来像が見えない以上、リスクを冒すわけにはいきません。司法試験や税理士試験と同様ですが、こちらは俗に言う「つぶし」が効きますが、一般科目に該当する分野はどうでしょうか。
- ・偏見がなくなって本当にいい人がいい研究を行うことができればよいと思います
- ・これからも女性に社会で活躍して欲しいと思います。ただ、研究と子育ての両立は負担が大きすぎるのでなるべく研究の負担を減らすことが大事だと思います。具体的には、拘束時間を少なくしたり、業務を程良いものにした方がよいと思います。
- ・この活動を続けることで、更に女性研究者が増えると思います。

□女性・研究者

- ・男性と女性は思考の指向がちがうので、理解しあうのは難しいと実感していますが、40代以上の女性が、男性と平等に渡りあうよいモデルのなかなかないと感じます。
- ・女性研究者サポートの拡大を望みます（現在もたいへん助かっています）。保育園の時間内で部分的小さまらないこともあります。Ex…会議が夕刻〜とか、部分的に日・祝に講義・研修が入る。日帰り出張すると早朝と夕方以降に見てくれる人がいない→出張を見送る決断など
- ・学内の取り組みや成果が誇れることがないと、学内の学生や学外に示すことができない。構成員

全員の意識を改革することが必要だと考える。又、女性側は大学の「メリット」も示すことができるように努めることを忘れてはならない。

- ・大分大学は男性社会だとずっと思っていたのが、この取り組みによって、見方が180°変わった。大分大学がこの分野でリーダー的立場に立ち、今後も社会を変えることに貢献し続ける意義は大きい。
- ・より広く活動内容を充実する。全学的に興味あるテーマにおける講演などを企画する。アカデミックな質向上のための異分野交流を促進する。
- ・継続した活動を続けて下さい。
- ・「学長」「学部長」など「長」のつく職や理事に女性の姿が見当たらないのは、教職員の大多数が男性であるためなのではないかと考えていますが、リーダーシップのある女性はいらっしゃると思いますので、このあたりのところへ何らかの取り組みも必要なのではないでしょうか。とは申しましても、今 何か考えがあるわけではありませんが。
- ・セクハラ対策が公務員より大企業の方が早く成功したのは、罰則があったからだと思います。罰則の導入は考えられないでしょうか。
- ・以前の職場より、女性として本当に働きやすいです。これもサポート室の皆様のこれまでの取り組みのおかげだと感謝しております。今後も現在のようなサポート体制が継続できれば、本当にありがたく存じます。
- ・サポート室は不要です
- ・シンポジウムセミナーの開催について…時間が勤務時間内であり、この時間に参加できる方が多いのでしょうか？参加しづらい時間の様に思えます。
- ・同じ問題に直面したときに、男性と女性ではアプローチの方法がちがうことを大きな利点と認識して、組織が成り立つようになるとよいなと思います。男性社会での前例は男性のアプローチ方法そのもので、これから女性なりのやり方で物事が改善されることで社会がよくなる部分はたくさんあると思います。大分大学でも、多様性を持ち、硬直した部分を修正した運営のために女性視点が入ることは重要だと思います。
- ・研究分野だけに特化してサポートをしても、研究業績は出せない。今は教育にほとんどの時間、エネルギーを費やしている。教育への人員を確保することで、研究者は研究への時間が確保できる。若年研究者自らのアイデアでの研究も大事だが、一緒に研究し、研究力を伸ばす取り組みを学科・講座をこえた取り組みができるといいなと思います。
- ・女性医師が産休・育休をとり、その間程度の差こそあれ、給与があるというのはたいへんありがたいことだと思います。但し、院外では高額なアルバイトをしているにもかかわらず、育児手当がもらえないことを理由に、短時間業務を再開しないという方もいます。もらえるものは全部もらおう、というなんとも人間らしい考え方ではありますが、業務のかわがわりをしながら今までと同じ給料で頑張らざるを得ない周囲の人間にとっては身勝手な姿にみえてしまうがありません。特に子供のいない女性と未婚既婚にかかわらず、男性のスタッフには理解し難い行動だと思います。女子医学生がどんどん同じようなことをすると医療研究は崩壊します。
- ・自分は“研究者”ではないので、なぜアンケートを採るのか不思議ですが、補佐員からすると…。自由には書けません。

- ・結婚後、本人の働き方が変わる可能性が大きいので、細く長く働けるようサポートしていただけるとありがたいのではと思います。一時離れるにしても、時々来られるようにしておかないと、後期は難しいと思います。
- ・男性と同じように、一生を過ごしていけるのかと言えば、難しいように思いますし、家庭を持つことや、子育てをすること、家事をすることを楽しみつつの「仕事」であることが理想です。こなしていく内容は同じでも、それぞれのスタンスで肩を並べられるよう現場の声がよく聞こえるような、共同参画の場をどんどん提供して下さるよう切に願います。

□女性・院生

- ・奨励賞や学会支援の存在を、講座の教授におしえてもらいました。取れたらほめてくれました。そのような情報を、同じ修士や博士の知り合いと共有するようになりました。女性研究者サポートは広く知られていると思います。よその学部では知らない人も多いと言っていました、受け取る側の意識の違いだと思いました。必要としない人もいるでしょうし。何でも松浦先生になげるのはよくないと思います。
- ・①大学院に進学した女性の学生を集めてアンケートをとります。研究者になりたいかどうか、どういうサポートが欲しいとか、どういう考え方があるかどうかを聞くことです。 ②女性の教授が欲しい。特に工学部です。 ③今、工学部の研究室はすべて男性にしか向いていないと思っています。女性の就職にあまり意味がありません。だから、女性の学生は専門と関係ない仕事をします。
- ・女性と男性が全く同じように働くことは、何かを犠牲にするか、何らかのサポートがないと難しいのだと思います。性差はどうしても存在すると思うので、何か女性ならではの感覚を研究に生かしていく道はないのかなと思うこの頃です。例えば、女性は話が飛躍しやすい傾向があるといいますが、何かアイデアを出すのに役立たないかな…とか、そんな感じのことです。
- ・家事・育児・介護・仕事・勉強・研究の同時進行の厳しさを実感しました。日本社会では（子育てのない）独身女性でないと無理なのではないでしょうか？
- ・男女が全く異なる生物であることは認めなければならない。特に体力的な面で女性が男性についていけないことはある。異なる生物であるため、異なる適性があり、これは性別レベルでなく個人レベルにまで至るが、段階的にまずは男女それぞれに合ったサポートや昇給などのシステムを確立させる必要があると思う。“女性の地位が低い”という昔の流れはなくす必要があるが、男と女はちがうという認識は大切だと思う。
- ・活躍に共同参画をやっていくこと。
- ・学内で女性研究者のサポートをしているという事実を広めるだけでも、とても素晴らしい活動だと思います。あとは、支援される側の意識をかえていくことが大事だと思います。
- ・工学研究科における女性院生がかなり少ないので、人数を増やせるような改革を行って欲しい。
- ・女性の全体数を増やすこと。人数が多ければ、気骨のある女子も出てくる。数人のモデルがあったところで、只そういう人がいるだけ。自分の進路として、考えることはありません。女性用（工学部側）にスペースをください。心が休まる場所がありません。基本的に男性と同じように徹夜することもあります。そういう点で女だから甘やかされている、甘えているつもりはありませんが、男性ばかりのスペースにずっといなければいけないのは苦痛です。公共スペースだと男性陣

の日常的にくり返されるわい談で気分が悪くなります。最低限の気遣い方も知らない若い男性方が多いです。マナーも教育した方が…。

- ・男女ともに、意識改革に役立つと思うので、これからも続けて欲しい。
- ・意識の中では、男女間の差はほとんどない様に感じています。研究等の継続については、やはり環境の問題が大きいと思います。
- ・女性をすべて優遇すべしとは思いませんし、男/女性それぞれに適した（という言葉が合っているのかはわかりませんが）職務内容はあると思います。女性が働ける（もしくは働きたい）所の入り口が狭くなければいいと思います。
- ・「男女共同参画行動計画」の数値目標が早期に達成されるとよいですね。
- ・女性研究者支援関連項目に関するインフォメーションをより広げたら、男女共同参画の推進に役立つと思っています
- ・男女共同参画は大切なことだとは思いますが、一番は女性が研究者となることを望んでいるかというところだと思います。研究者を志望する女性ってどのくらいいるものなののでしょうか？このような活動を行う潜在的なニーズがわからないので、答えにくいです。
- ・大学における男女共同参画の推進は決して簡単なものではないと思います。しかし、大分大学が地域に根ざし、地域や社会にとって重要な役割を果たしていく上では、男女共同参画という視点は今後とも必要なものであると思います。これからも期待し、陰ながら応援していきたいと思っています。
- ・問21にも述べましたが、女性というよりも「研究者」に対する支援を継続して行っていけばよいかと思います。また、研究施設の充実や、研究職への就職支援など学生対象になるかとは思いますが、修士・博士課程へのメリットを伝えていけばよいと思います。

【問16 男女共同参画行動計画について、「1 もっと積極的な策を講ずるべき」の具体策の内容】

□男性・研究者

- ・育児のための時短を積極的にとることができるよう、おおっぴらに言えるようにして下さい。
- ・自覚的に女性教員を採用する。女性教員採用について財政支援を行う
- ・各課程・各コース単位で女性研究者の最低割合を設ける
- ・教員の業務評価を強化する
- ・役員や管理職の50%を女性にする。大体の女性比率を50%まで引き上げる。
- ・採用率をあげるだけではなくにも意味がない。どうやって働きながら、子どもを育てていくかを考えて今後策を講じて欲しい。
- ・女子学生を50%まで増やす。
- ・各部署への一定数・割合の出産後カムバック職員歓迎の義務付け。あるいは休暇のインセンティブの付与
- ・大学院進学時の進路等、具体的な提示など？
- ・少なくとも会議を含めて正規の業務が18:00までには終了するように仕事の仕方を考えるべき。これまでのように永遠に時間がかかるという前提での体制を改めるべき。18:00以降は家庭のことをしてもいいし、研究してもいいし、各人の自由とすべき。そうすれば、研究する時間もしっかりとれる。その上で、仕事の評価はあくまでも仕事の業績という点は自己責任として理解してもらう。男性も女性も働きやすい環境にして人が集まってくるように策を講ずるべき。体制を改善し、人件費も増やして人が集まるようにして欲しい。キャリア業績の伴わない女性をどんどん引き上げたり、採用することは絶対しないで欲しい。何の根本的解決にもならないばかりか、組織全体に悪影響を及ぼす。
- ・女性が少ない分野もある。高い数値目標は設定しない方がよい。目標を下げて、現在の取組みを継続する。
- ・無理して増やす意味はない。

□男性・院生

- ・男をやめさせる
- ・就職サポートをもっと充実させるべき
- ・職業としての魅力をPRする
- ・社会人枠で言わせていただくなら、企業への直接的PR。おそらくどここの企業も人材育成に今よりも力を入れていくでしょうから、そんな時に大分大学の話があると、企業としても大学院通学による人材育成のパターンも興味を持つのでは？特に女性ということでTVニュースと新聞（多分？）

□女性・研究者

- ・現在の若い人の仕事に対する考え方や、生活の価値観をふまえた対策が必要
- ・委員長・学校長・学部長・学長・理事長等の役職に女性を採用する
- ・教員採用もしくは昇進における明確な数値目標をたて、それを必ず実行する。教員採用枠を非常勤、もしくは研究助手などで女性採用したとしての、いわゆる「ごまかし」をなくす。
- ・女性が働きやすい環境作り。保育所パートタイム勤務など

- ・ 休憩施設等福利厚生のUP
- ・ サポーターの処遇見直し

□女性・院生

- ・ もっと宣伝するとよいと思います。特に医学系では、他学部にもアナウンスすべき
- ・ 採用条件は少し変わる（・ 男性の募集要項 ・ 女性の募集要項）
- ・ 出産について優遇政策
- ・ 学部から理系女を増やす。女子高がねらい目である。
- ・ 女性教員の少ない学科（分野）での女性教員の採用が必要なのでは
- ・ 外国人（女性）の雇用も積極的に視野に入れてみる

【問16 男女共同参画行動計画についての「3 その他」の意見】

□男性・研究者

- ・ 復学・復職しやすいように、定期的に産休者に声掛けする
- ・ 医学科・看護学科の女子学生の研究への意識を高める必要がある
- ・ 工学部では全体の女性で研究者が少ないので、数値目標を設けても難しい。
- ・ 男か女かを意識すべきではない。何の合理性もない数値目標を作ってしまうと逆差別になる
- ・ 妥当な数値、公募しても必ずしも優秀な方が応募してくるわけではない。女性限定にすると、優秀な男性が選べない場合がある。女性研究者の母数が少ないので、現状のその母数を増やす必要があると思う。
- ・ 本研究科は女性比率が50%以上です
- ・ 予算での取組みは望ましくないだろう、別の方策を。
- ・ 上記のような目標を設定するのではなく、男女平等に能力のある人材を採用すべき。
- ・ 数値を示すこと自体、ナンセンスである
- ・ ニーズをさておいて数値を先行させるのはおかしい（本末転倒）
- ・ 大学院生については、奨学金などへの配慮、就職支援の充実がはかられることが必要。
- ・ 大学単独で行っても難しいと思います。
- ・ 予算へのインセンティブの必要性がいまいち理解できない
- ・ 小学校や中学校で女性研究者の話をするなど
- ・ 取り立ててすべき事柄ではない。
- ・ 数値目標の根拠が不明です。質的評価が重要ではないでしょうか。
- ・ 医局長業務などの責任があるポジションには女性はそもそもつきたがらないようです。
- ・ よくわからない
- ・ そもそも女性が20%, 35%も院生・教員を希望しているのか？
- ・ 性別に関係なく能力で採用すればよい
- ・ ただ、そもそも私の周囲には女性が少ないです。職場自体に。
- ・ 女性比率を上昇させる目的がわからない。
- ・ そもそも女性だから優遇するという考えがおかしい。平等にすべきだ。だから、不平等が続く。

- ・目標に達しない＝努力が足りない
- ・逆差別にならないよう
- ・自然のままでよい。男性に対する逆差別ではないか？
- ・男女にかかわらず、能力で検討すべきと思う
- ・やめれば…
- ・取組み自体が間違っていると思います。何故、性という固定したものさしで行動するのですか？
- ・医員の男女比から算出して、有意差がなければ妥当ではないでしょうか
- ・引き上げなければならない理由がよくわからない
- ・数字だけ比較したら少ないと感じるが、差別の結果なのかの検証は必要である。制度的にオカシイ点は手直しをするべきである。
- ・採用は能力で選ぶ方がよいと思います。男か女かで判断すべきでしょうか？
- ・インセンティブをつけてまでする必要なし。能力があれば自ずから輝くし、周囲も認める。野田－高市氏の議論
- ・%でよいのか？
- ・女性にやる気がなければ、増加しないと思う
- ・自然にまかせればよい。ムリに数字をあわせればよいというものではない。

□男性・院生

- ・何故女性研究員が必要なのか。十分な説明が必要。
- ・どちらでもよいが長続きできそうな人をきちんと見極めて採用すべき。
- ・“問題である”ということ、十分に検討すべきと思います。
- ・対策を含め、男女平等にすべき
- ・学生の女性比率を大学側の取組みで引き上げる必要はないと思う。
- ・女性教員の仕事のメリット（女性でこんなよいことがあった） 大学院生（こういう就職先）など、女性ならではの魅力的なことを伝える
- ・比率を調整することがおかしいと思う。
- ・興味ない・知らない
- ・取り組み方によるが、ひいきなどがなければ継続する方向に。
- ・優秀な人材であれば、男女は関係ないと思うので、この取組みはどうでもいいことだと思われる。
- ・採用の際に男女の評価を平等にし、優れた方をとればいい。わざわざ女性を積極的にとる必要はない、ムダ。さっさとやめるべき。
- ・男女の性差ではなく、個の能力が大切では…
- ・量ではなく質の問題だと思う

□女性・研究者

- ・男女差の前提があるために、このような策をこうじるのであれば、女性比率を向上させればよいという問題ではないように思います。このような活動自体に男女差を感じます。
- ・各種の取り組みの効果の検証をすべき（例：ニーズとマッチしているか等）
- ・取組みは必要だと思うが、全ての職員、もっと言うと国民（？）の価値観や社会自体の認識が変わらないことには難しいのではないかととも思う。

- ・ 社会全体の意識の変化が必要
- ・ 適度な%かわからないけれど、女性は親・子のことで休むので、あまり多くない方がよいと思う。
- ・ 女性の意識改革をかなり早い段階（学生時）からするべきでは？

□女性・院生

- ・ 特に意識して“女性”を増やすという意図がうまく読み取れないが、男性の女性という生物に対しての理解の質、サポートの質を上げることも重要だと思う。
- ・ 計画を行う前の比率がわからないので、どのくらい増えたのかが気になる。
- ・ 無理に女性を増やす必要はないと思う。それよりも、女性特有の何か（子育て支援とか）に対するサポート強化の方がよい
- ・ 数値だけでは取組みの是非がわかりづらい。大学院に関しては男女差による機会不平等というものはあまり実感がないですが、教員の方の出産育児サポートは必要だと思います。
- ・ 数値だけで考えるのではなく、質的な部分を考えた方がよいと思います。

參考資料

参考資料

資料 1 調査依頼文・調査票

平成 25 年 1 月 22 日

各 学 部 長
福祉社会科学研究科長
学内共同教育研究施設の長 殿
学術情報拠点長
保健管理センター所長

学長補佐（女性研究者支援担当）
女性研究者サポート室長 松浦 恵子

国立大学法人大分大学における『女性研究者研究活動支援事業』に係る
研究者の意識調査の実施について（依頼）

当室の業務推進に格別のご理解ご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、当室では、平成 22 年度から国の補助事業の採択を得て、女性研究者支援、さらには男女共同参画推進のためにさまざまな事業に取り組んでまいりました。

今般、これまでの事業の成果を検証するとともに、今後の事業を展開するうえで、研究者の皆さんのご意見をお聞かせいただきたく、別添の内容による意識調査を実施します。

つきましては、貴下教職員の積極的なご協力について、ご配意願います。

担当：

女性研究者サポート室

TEL 097-554-8573

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

平成25年 1月24日

各研究科
大学院担当教員 殿

女性研究者サポート室
室長 松浦 恵子

大学院生への意識調査の実施について（依頼）

平素から当室の業務推進にご理解ご協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

さて、当室では、平成22年度に研究者を対象とした意識調査を実施しましたが、今般、女性研究者研究活動支援事業の成果の検証等を目的に、同様の調査を大学院生も対象に実施することといたしました。

つきましては、本調査の趣旨をご理解いただき、大学院生への調査票の配付についてご協力を賜りますようお願いいたします。

なお、同調査は、教員及び研究に直接携わる技術系職員も対象としておりますことを申し添えます。

担当：女性研究者サポート室

TEL 097-554-8573

FAX 097-554-6039

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

国立大学法人大分大学における『女性研究者研究活動支援事業』に係る

研究者の意識調査

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、平成22年度から大分大学において取り組んできました女性研究者研究活動支援事業の成果を検証するために実施するものです。

あわせて、これからも「男女を問わない快適な教育研究環境」を整備していくうえで、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するために行います。

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25年2月8日（金）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。

大分大学女性研究者サポート室

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。該当する項目の数字を○で囲んでください。

1. 男性 2. 女性

問2 平成25年1月1日時点でのあなたの年齢をお答えください。

1. 20～29 歳 2. 30～39 歳 3. 40～49 歳 4. 50～59 歳
5. 60 歳以上

問3 現在の職位等をお答えください。（特任を含む。）

1. 教授 2. 准教授 3. 講師 4. 助教 5. 助手
6. ポスドク 7. 博士後期課程 8. 博士前期課程または修士課程
9. その他の研究員等

問4 あなたの研究分野をお答えください。

1. 人文・社会科学系 2. 理学・工学系 3. 医学・薬学・保健系
4. その他

問5 今までに研究者（大学院課程履修中）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。

1. ある 2. ない

「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。

約（ ）年

問7 キャリアを離れた理由は何ですか。（複数回答可）

1. 育児 2. 家族介護 3. 配偶者の転勤
4. 研究者以外の職に就くため 5. その他（ ）

生活関連項目についてお尋ねします

問8 12歳未満のお子さんはいらっしゃいますか。

1. いる 2. いない

問 9 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. 子どもができたら利用する
3. 利用しない（理由： ）

問 10 現在、介護をなさっていますか。

1. いる
2. いない

男女共同参画関連項目についてお尋ねします

問 11 「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 12 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。

1. ある
2. ない
3. 分からない
4. その他（ ）

問 12 で「ある」と答えた方にお尋ねします。

問 13 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 14 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 14 で「ある」と答えた方にお尋ねします。

問 15 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 16 大分大学では、「男女共同参画行動計画」（平成 22 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、学部予算へのインセンティブの付与等各種取組を進めてきましたが、平成24年5月1日現在、女性教員比率は16.1%、大学院生の比率は24.1%です。

これに対するご意見をお聞かせください。

1. もっと積極的な策を講ずるべき（具体案）
2. 現在の取組を継続させればよい
3. その他（）

女性研究者支援関連項目についてお尋ねします

問17 女性研究者サポート室が開設されていることをご存知ですか。

1. 知っている
2. 知らない

問18 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。

1. 見たことがある
2. 見たことはない

問19 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。

1. 教育環境
2. 家庭環境
3. 職場環境
4. 男女の社会的分業
5. 社会の偏見
6. 男女の適性の差
7. 女性の意識
8. 男性の意識
9. 労働時間が長い
10. 将来像が不透明
11. 女性のロールモデルが少ない
12. 家庭と仕事の両立が困難
13. 育児期間後の復帰が困難
14. その他（）

問20 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。

1. 女性研究者の積極的登用・昇進（ポジティブアクション）
2. 女性研究者のネットワーク構築
3. 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
4. 女性研究者の業績向上のための研究費等の支援
5. ロールモデル提示などによる女子学生への啓発活動
6. 学内外での啓発活動
7. 育児休業・介護休業等に関する相談体制
8. 保育環境の整備、充実
9. 特に必要ない
10. その他（）

問 21 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。

問 22 平成 22 年度に男女共同参画推進本部及び女性研究者サポート室が設置されました。
これまでの活動について

1. 女性研究者の活躍に役だった
2. 女性研究者数の増加に役だった
3. 男女共同参画の意識改革に役だった
4. その他（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。）

* 今後の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

国立大学法人大分大学における
『女性研究者研究活動支援事業』に係る
研究者の意識調査

ク ロ ス 集 計 表

平成25年 3月

問1 あなたの性別をお答えください。

		サンプル数	男性	女性
全体		523 100.0	366 70.0	157 30.0
年齢別	20～29歳	157 100.0	113 72.0	44 28.0
	30～39歳	131 100.0	79 60.3	52 39.7
	40～49歳	122 100.0	83 68.0	39 32.0
	50～59歳	81 100.0	60 74.1	21 25.9
	60歳以上	32 100.0	31 96.9	1 3.1
職位集約別	研究者	321 100.0	220 68.5	101 31.5
	院生	198 100.0	145 73.2	53 26.8
職位別	教授	75 100.0	67 89.3	8 10.7
	准教授	52 100.0	40 76.9	12 23.1
	講師	28 100.0	20 71.4	8 28.6
	助教	79 100.0	60 75.9	19 24.1
	助手	6 100.0	1 16.7	5 83.3
	ポスドク	3 100.0	3 100.0	－ －
	博士後期課程	33 100.0	26 78.8	7 21.2
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	119 72.1	46 27.9
	その他の研究員	78 100.0	29 37.2	49 62.8
	無回答	4 100.0	1 25.0	3 75.0
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	48 56.5	37 43.5
	理学・工学系	168 100.0	150 89.3	18 10.7
	医学・薬学・保健系	250 100.0	163 65.2	87 34.8
	その他	15 100.0	5 33.3	10 66.7
	無回答	5 100.0	－ －	5 100.0

問2 平成25年1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	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
全体		523 100.0	157 30.0	131 25.0	122 23.3	81 15.5	32 6.1
性別	男性	366 100.0	113 30.9	79 21.6	83 22.7	60 16.4	31 8.5
	女性	157 100.0	44 28.0	52 33.1	39 24.8	21 13.4	1 0.6
職位集約別	研究者	321 100.0	13 4.0	100 31.2	103 32.1	74 23.1	31 9.7
	院生	198 100.0	143 72.2	30 15.2	18 9.1	6 3.0	1 0.5
職位別	教授	75 100.0	－ －	－ －	13 17.3	37 49.3	25 33.3
	准教授	52 100.0	－ －	8 15.4	24 46.2	18 34.6	2 3.8
	講師	28 100.0	－ －	8 28.6	16 57.1	3 10.7	1 3.6
	助教	79 100.0	－ －	47 59.5	25 31.6	5 6.3	2 2.5
	助手	6 100.0	－ －	2 33.3	2 33.3	2 33.3	－ －
	ポスドク	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	－ －	－ －
	博士後期課程	33 100.0	9 27.3	18 54.5	3 9.1	3 9.1	－ －
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	134 81.2	12 7.3	15 9.1	3 1.8	1 0.6
	その他の研究員	78 100.0	12 15.4	34 43.6	22 28.2	9 11.5	1 1.3
	無回答	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	－ －
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	16 18.8	13 15.3	27 31.8	18 21.2	11 12.9
	理学・工学系	168 100.0	111 66.1	19 11.3	12 7.1	20 11.9	6 3.6
	医学・薬学・保健系	250 100.0	24 9.6	95 38.0	78 31.2	40 16.0	13 5.2
	その他	15 100.0	6 40.0	4 26.7	2 13.3	1 6.7	2 13.3
無回答		5 100.0	－ －	－ －	3 60.0	2 40.0	－ －

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	は博士前期課程または博士前期課程また	その他の研究員	無回答
全体		523 100.0	75 14.3	52 9.9	28 5.4	79 15.1	6 1.1	3 0.6	33 6.3	165 31.5	78 14.9	4 0.8
性別	男性	366 100.0	67 18.3	40 10.9	20 5.5	60 16.4	1 0.3	3 0.8	26 7.1	119 32.5	29 7.9	1 0.3
	女性	157 100.0	8 5.1	12 7.6	8 5.1	19 12.1	5 3.2	— —	7 4.5	46 29.3	49 31.2	3 1.9
年齢別	20～29歳	157 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	1 0.6	9 5.7	134 85.4	12 7.6	1 0.6
	30～39歳	131 100.0	— —	8 6.1	8 6.1	47 35.9	2 1.5	1 0.8	18 13.7	12 9.2	34 26.0	1 0.8
	40～49歳	122 100.0	13 10.7	24 19.7	16 13.1	25 20.5	2 1.6	1 0.8	3 2.5	15 12.3	22 18.0	1 0.8
	50～59歳	81 100.0	37 45.7	18 22.2	3 3.7	5 6.2	2 2.5	— —	3 3.7	3 3.7	9 11.1	1 1.2
	60歳以上	32 100.0	25 78.1	2 6.3	1 3.1	2 6.3	— —	— —	— —	1 3.1	1 3.1	— —
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	24 28.2	19 22.4	6 7.1	2 2.4	— —	— —	2 2.4	31 36.5	1 1.2	— —
	理学・工学系	168 100.0	16 9.5	8 4.8	2 1.2	10 6.0	1 0.6	— —	8 4.8	106 63.1	16 9.5	1 0.6
	医学・薬学・保健系	250 100.0	33 13.2	25 10.0	19 7.6	66 26.4	3 1.2	3 1.2	23 9.2	23 9.2	52 20.8	3 1.2
	その他	15 100.0	2 13.3	— —	1 6.7	1 6.7	— —	— —	— —	4 26.7	7 46.7	— —
	無回答	5 100.0	— —	— —	— —	— —	2 40.0	— —	— —	1 20.0	2 40.0	— —

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・社会科学系	理学・工学系	医学・薬学・保健系	その他	無回答
全体		523 100.0	85 16.3	168 32.1	250 47.8	15 2.9	5 1.0
性別	男性	366 100.0	48 13.1	150 41.0	163 44.5	5 1.4	－ －
	女性	157 100.0	37 23.6	18 11.5	87 55.4	10 6.4	5 3.2
年齢別	20～29歳	157 100.0	16 10.2	111 70.7	24 15.3	6 3.8	－ －
	30～39歳	131 100.0	13 9.9	19 14.5	95 72.5	4 3.1	－ －
	40～49歳	122 100.0	27 22.1	12 9.8	78 63.9	2 1.6	3 2.5
	50～59歳	81 100.0	18 22.2	20 24.7	40 49.4	1 1.2	2 2.5
	60歳以上	32 100.0	11 34.4	6 18.8	13 40.6	2 6.3	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	1 25.0	3 75.0	－ －	－ －
職位集約別	研究者	321 100.0	52 16.2	53 16.5	201 62.6	11 3.4	4 1.2
	院生	198 100.0	33 16.7	114 57.6	46 23.2	4 2.0	1 0.5
職位別	教授	75 100.0	24 32.0	16 21.3	33 44.0	2 2.7	－ －
	准教授	52 100.0	19 36.5	8 15.4	25 48.1	－ －	－ －
	講師	28 100.0	6 21.4	2 7.1	19 67.9	1 3.6	－ －
	助教	79 100.0	2 2.5	10 12.7	66 83.5	1 1.3	－ －
	助手	6 100.0	－ －	1 16.7	3 50.0	－ －	2 33.3
	ポスドク	3 100.0	－ －	－ －	3 100.0	－ －	－ －
	博士後期課程	33 100.0	2 6.1	8 24.2	23 69.7	－ －	－ －
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	31 18.8	106 64.2	23 13.9	4 2.4	1 0.6
	その他の研究員	78 100.0	1 1.3	16 20.5	52 66.7	7 9.0	2 2.6
	無回答	4 100.0	－ －	1 25.0	3 75.0	－ －	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	1 25.0	3 75.0	－ －	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	1 25.0	3 75.0	－ －	－ －
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	85 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －
	理学・工学系	168 100.0	－ －	168 100.0	－ －	－ －	－ －
	医学・薬学・保健系	250 100.0	－ －	－ －	250 100.0	－ －	－ －
	その他	15 100.0	－ －	－ －	－ －	15 100.0	－ －
	無回答	5 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	5 100.0

問5 今までに研究者(大学院課程履修中)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		523 100.0	56 10.7	455 87.0	12 2.3
性別	男性	366 100.0	26 7.1	335 91.5	5 1.4
	女性	157 100.0	30 19.1	120 76.4	7 4.5
年齢別	20～29歳	157 100.0	4 2.5	151 96.2	2 1.3
	30～39歳	131 100.0	18 13.7	109 83.2	4 3.1
	40～49歳	122 100.0	16 13.1	102 83.6	4 3.3
	50～59歳	81 100.0	13 16.0	66 81.5	2 2.5
	60歳以上	32 100.0	5 15.6	27 84.4	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	3 75.0	1 25.0
職位集約別	研究者	321 100.0	46 14.3	265 82.6	10 3.1
	院生	198 100.0	10 5.1	187 94.4	1 0.5
職位別	教授	75 100.0	11 14.7	64 85.3	－ －
	准教授	52 100.0	4 7.7	48 92.3	－ －
	講師	28 100.0	4 14.3	24 85.7	－ －
	助教	79 100.0	12 15.2	65 82.3	2 2.5
	助手	6 100.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0
	ポスドク	3 100.0	－ －	3 100.0	－ －
	博士後期課程	33 100.0	4 12.1	29 87.9	－ －
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	6 3.6	158 95.8	1 0.6
	その他の研究員	78 100.0	13 16.7	60 76.9	5 6.4
	無回答	4 100.0	－ －	3 75.0	1 25.0
	無回答	4 100.0	－ －	3 75.0	1 25.0
	無回答	4 100.0	－ －	3 75.0	1 25.0
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	9 10.6	76 89.4	－ －
	理学・工学系	168 100.0	3 1.8	163 97.0	2 1.2
	医学・薬学・保健系	250 100.0	40 16.0	203 81.2	7 2.8
	その他	15 100.0	4 26.7	11 73.3	－ －
	無回答	5 100.0	－ －	2 40.0	3 60.0

問6 (離れた期間は)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	(年)中 断・離職期間
全体		56 100.0	Q6 14.3	15 26.8	12 21.4	4 7.1	6 10.7	9 16.1	2 3.6	4.30
性別	男性	26 100.0	2 7.7	7 26.9	7 26.9	3 11.5	2 7.7	5 19.2	— —	5.32
	女性	30 100.0	6 20.0	8 26.7	5 16.7	1 3.3	4 13.3	4 13.3	2 6.7	3.36
年齢別	20～29歳	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	— —	— —	— —	1.55
	30～39歳	18 100.0	2 11.1	5 27.8	4 22.2	3 16.7	1 5.6	3 16.7	— —	3.40
	40～49歳	16 100.0	2 12.5	4 25.0	3 18.8	— —	2 12.5	4 25.0	1 6.3	5.15
	50～59歳	13 100.0	2 15.4	4 30.8	2 15.4	— —	2 15.4	2 15.4	1 7.7	6.43
	60歳以上	5 100.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	— —	1 20.0	— —	— —	2.14
職位集約	研究者	46 100.0	8 17.4	13 28.3	11 23.9	1 2.2	6 13.0	7 15.2	— —	4.12
	院生	10 100.0	— —	2 20.0	1 10.0	3 30.0	— —	2 20.0	2 20.0	5.38
職位別	教授	11 100.0	2 18.2	3 27.3	2 18.2	— —	3 27.3	1 9.1	— —	4.93
	准教授	4 100.0	— —	1 25.0	1 25.0	— —	1 25.0	1 25.0	— —	5.25
	講師	4 100.0	— —	— —	3 75.0	— —	1 25.0	— —	— —	2.75
	助教	12 100.0	3 25.0	2 16.7	3 25.0	— —	1 8.3	3 25.0	— —	5.49
	助手	2 100.0	— —	1 50.0	— —	— —	— —	1 50.0	— —	5.75
	ポスドク	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	—
	博士後期課程	4 100.0	— —	1 25.0	1 25.0	2 50.0	— —	— —	— —	2.50
	博士前期課程 または修士課程	6 100.0	— —	1 16.7	— —	1 16.7	— —	2 33.3	2 33.3	8.25
	その他の研究員	13 100.0	3 23.1	6 46.2	2 15.4	1 7.7	— —	1 7.7	— —	1.98
	無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	—
研究分野別	人文・社会科学系	9 100.0	1 11.1	— —	— —	— —	2 22.2	5 55.6	1 11.1	11.69
	理学・工学系	3 100.0	— —	3 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	1.17
	医学・薬学・保健系	40 100.0	7 17.5	11 27.5	10 25.0	3 7.5	4 10.0	4 10.0	1 2.5	3.25
	その他	4 100.0	— —	1 25.0	2 50.0	1 25.0	— —	— —	— —	2.13
	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	研究者以外の職に就くため	その他	無回答
全体		56 100.0	13 23.2	2 3.6	4 7.1	24 42.9	17 30.4	1 1.8
性別	男性	26 100.0	－ －	－ －	－ －	16 61.5	9 34.6	1 3.8
	女性	30 100.0	13 43.3	2 6.7	4 13.3	8 26.7	8 26.7	－ －
年齢別	20～29歳	4 100.0	－ －	－ －	－ －	1 25.0	2 50.0	1 25.0
	30～39歳	18 100.0	6 33.3	－ －	1 5.6	7 38.9	6 33.3	－ －
	40～49歳	16 100.0	5 31.3	2 12.5	1 6.3	7 43.8	3 18.8	－ －
	50～59歳	13 100.0	2 15.4	－ －	2 15.4	7 53.8	3 23.1	－ －
	60歳以上	5 100.0	－ －	－ －	－ －	2 40.0	3 60.0	－ －
職位集約	研究者	46 100.0	11 23.9	1 2.2	3 6.5	22 47.8	12 26.1	－ －
	院生	10 100.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	5 50.0	1 10.0
職位別	教授	11 100.0	1 9.1	－ －	－ －	7 63.6	3 27.3	－ －
	准教授	4 100.0	－ －	－ －	1 25.0	3 75.0	－ －	－ －
	講師	4 100.0	－ －	－ －	1 25.0	2 50.0	1 25.0	－ －
	助教	12 100.0	4 33.3	1 8.3	－ －	5 41.7	3 25.0	－ －
	助手	2 100.0	1 50.0	－ －	－ －	1 50.0	－ －	－ －
	ポスドク	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －
	博士後期課程	4 100.0	－ －	－ －	－ －	1 25.0	3 75.0	－ －
	博士前期課程 または修士課程	6 100.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7
	その他の研究員	13 100.0	5 38.5	－ －	1 7.7	4 30.8	5 38.5	－ －
	無回答	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －
研究分野別	人文・社会科学系	9 100.0	2 22.2	1 11.1	－ －	5 55.6	2 22.2	－ －
	理学・工学系	3 100.0	2 66.7	－ －	－ －	－ －	1 33.3	－ －
	医学・薬学・保健系	40 100.0	8 20.0	1 2.5	4 10.0	17 42.5	13 32.5	1 2.5
	その他	4 100.0	1 25.0	－ －	－ －	2 50.0	1 25.0	－ －
	無回答	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －

問 8 12歳未満のお子さんはいらっしゃいますか。

		サンプル数	いる	いない	無回答
全体		523 100.0	136 26.0	384 73.4	3 0.6
性別	男性	366 100.0	101 27.6	262 71.6	3 0.8
	女性	157 100.0	35 22.3	122 77.7	— —
年齢別	20～29歳	157 100.0	2 1.3	153 97.5	2 1.3
	30～39歳	131 100.0	65 49.6	66 50.4	— —
	40～49歳	122 100.0	60 49.2	62 50.8	— —
	50～59歳	81 100.0	9 11.1	71 87.7	1 1.2
	60歳以上	32 100.0	— —	32 100.0	— —
職位集約	研究者	321 100.0	110 34.3	210 65.4	1 0.3
	院生	198 100.0	26 13.1	170 85.9	2 1.0
職位別	教授	75 100.0	7 9.3	67 89.3	1 1.3
	准教授	52 100.0	18 34.6	34 65.4	— —
	講師	28 100.0	10 35.7	18 64.3	— —
	助教	79 100.0	44 55.7	35 44.3	— —
	助手	6 100.0	3 50.0	3 50.0	— —
	ポスドク	3 100.0	1 33.3	2 66.7	— —
	博士後期課程	33 100.0	11 33.3	22 66.7	— —
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	15 9.1	148 89.7	2 1.2
	その他の研究員	78 100.0	27 34.6	51 65.4	— —
	無回答	4 100.0	— —	4 100.0	— —
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	15 17.6	70 82.4	— —
	理学・工学系	168 100.0	16 9.5	150 89.3	2 1.2
	医学・薬学・保健系	250 100.0	100 40.0	149 59.6	1 0.4
	その他	15 100.0	3 20.0	12 80.0	— —
	無回答	5 100.0	2 40.0	3 60.0	— —

問 9 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。

		サンプル数	利用する	利用する 子どもが できたら	利用しない	無回答
全体		258 100.0	13 5.0	121 46.9	80 31.0	44 17.1
性別	男性	199 100.0	9 4.5	86 43.2	69 34.7	35 17.6
	女性	59 100.0	4 6.8	35 59.3	11 18.6	9 15.3
年齢別	20～29歳	131 100.0	1 0.8	86 65.6	32 24.4	12 9.2
	30～39歳	32 100.0	7 21.9	17 53.1	6 18.8	2 6.3
	40～49歳	37 100.0	4 10.8	11 29.7	19 51.4	3 8.1
	50～59歳	38 100.0	— —	6 15.8	15 39.5	17 44.7
	60歳以上	20 100.0	1 5.0	1 5.0	8 40.0	10 50.0
職位集約	研究者	108 100.0	7 6.5	32 29.6	41 38.0	28 25.9
	院生	149 100.0	6 4.0	89 59.7	39 26.2	15 10.1
職位別	教授	42 100.0	2 4.8	6 14.3	19 45.2	15 35.7
	准教授	27 100.0	2 7.4	10 37.0	11 40.7	4 14.8
	講師	9 100.0	1 11.1	5 55.6	2 22.2	1 11.1
	助教	10 100.0	2 20.0	3 30.0	4 40.0	1 10.0
	助手	3 100.0	— —	— —	1 33.3	2 66.7
	ポスドク	— —	— —	— —	— —	— —
	博士後期課程	9 100.0	2 22.2	4 44.4	1 11.1	2 22.2
	博士前期課程 または修士課程	140 100.0	4 2.9	85 60.7	38 27.1	13 9.3
	その他の研究員	17 100.0	— —	8 47.1	4 23.5	5 29.4
	無回答	1 100.0	— —	— —	— —	1 100.0
研究分野別	人文・社会科学系	82 100.0	6 7.3	31 37.8	29 35.4	16 19.5
	理学・工学系	165 100.0	7 4.2	87 52.7	47 28.5	24 14.5
	医学・薬学・保健系	2 100.0	— —	— —	1 50.0	1 50.0
	その他	7 100.0	— —	3 42.9	3 42.9	1 14.3
	無回答	2 100.0	— —	— —	— —	2 100.0

問10 現在、介護をなさっていますか。

		サンプル数	いる	いない	無回答
全体		523 100.0	18 3.4	456 87.2	49 9.4
性別	男性	366 100.0	12 3.3	324 88.5	30 8.2
	女性	157 100.0	6 3.8	132 84.1	19 12.1
年齢別	20～29歳	157 100.0	3 1.9	149 94.9	5 3.2
	30～39歳	131 100.0	1 0.8	114 87.0	16 12.2
	40～49歳	122 100.0	5 4.1	106 86.9	11 9.0
	50～59歳	81 100.0	7 8.6	60 74.1	14 17.3
	60歳以上	32 100.0	2 6.3	27 84.4	3 9.4
職位集約	研究者	321 100.0	11 3.4	270 84.1	40 12.5
	院生	198 100.0	7 3.5	183 92.4	8 4.0
職位別	教授	75 100.0	6 8.0	61 81.3	8 10.7
	准教授	52 100.0	– –	48 92.3	4 7.7
	講師	28 100.0	1 3.6	24 85.7	3 10.7
	助教	79 100.0	2 2.5	67 84.8	10 12.7
	助手	6 100.0	– –	4 66.7	2 33.3
	ポスドク	3 100.0	– –	2 66.7	1 33.3
	博士後期課程	33 100.0	2 6.1	29 87.9	2 6.1
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	5 3.0	154 93.3	6 3.6
	その他の研究員	78 100.0	2 2.6	64 82.1	12 15.4
	無回答	4 100.0	– –	3 75.0	1 25.0
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	4 4.7	79 92.9	2 2.4
	理学・工学系	168 100.0	8 4.8	156 92.9	4 2.4
	医学・薬学・保健系	250 100.0	5 2.0	203 81.2	42 16.8
	その他	15 100.0	– –	14 93.3	1 6.7
	無回答	5 100.0	1 20.0	4 80.0	– –

問 1 1 「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	賛 成 ど ち ら か と い え ば	反 対 ど ち ら か と い え ば	反 対	分 か ら な い	そ の 他	無 回 答
全体		523 100.0	21 4.0	87 16.6	119 22.8	143 27.3	96 18.4	56 10.7	1 0.2
性 別	男性	366 100.0	21 5.7	73 19.9	69 18.9	87 23.8	72 19.7	43 11.7	1 0.3
	女性	157 100.0	— —	14 8.9	50 31.8	56 35.7	24 15.3	13 8.3	— —
年 齢 別	20～29歳	157 100.0	7 4.5	32 20.4	33 21.0	34 21.7	36 22.9	15 9.6	— —
	30～39歳	131 100.0	7 5.3	20 15.3	33 25.2	29 22.1	23 17.6	19 14.5	— —
	40～49歳	122 100.0	2 1.6	20 16.4	26 21.3	38 31.1	22 18.0	14 11.5	— —
	50～59歳	81 100.0	3 3.7	13 16.0	20 24.7	28 34.6	12 14.8	4 4.9	1 1.2
	60歳以上	32 100.0	2 6.3	2 6.3	7 21.9	14 43.8	3 9.4	4 12.5	— —
職 位 集 約	研究者	321 100.0	12 3.7	52 16.2	73 22.7	92 28.7	56 17.4	35 10.9	1 0.3
	院生	198 100.0	9 4.5	35 17.7	45 22.7	49 24.7	39 19.7	21 10.6	— —
職 位 別	教授	75 100.0	2 2.7	6 8.0	22 29.3	29 38.7	10 13.3	6 8.0	— —
	准教授	52 100.0	3 5.8	6 11.5	11 21.2	20 38.5	8 15.4	4 7.7	— —
	講師	28 100.0	1 3.6	4 14.3	7 25.0	10 35.7	4 14.3	2 7.1	— —
	助教	79 100.0	5 6.3	17 21.5	13 16.5	15 19.0	16 20.3	12 15.2	1 1.3
	助手	6 100.0	— —	— —	2 33.3	1 16.7	— —	3 50.0	— —
	ポスドク	3 100.0	— —	1 33.3	1 33.3	— —	1 33.3	— —	— —
	博士後期課程	33 100.0	1 3.0	6 18.2	8 24.2	9 27.3	4 12.1	5 15.2	— —
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	8 4.8	29 17.6	37 22.4	40 24.2	35 21.2	16 9.7	— —
	その他の研究員	78 100.0	1 1.3	18 23.1	17 21.8	17 21.8	17 21.8	8 10.3	— —
	無回答	4 100.0	— —	— —	1 25.0	2 50.0	1 25.0	— —	— —
研 究 分 野 別	人文・社会科学系	85 100.0	2 2.4	6 7.1	15 17.6	45 52.9	14 16.5	3 3.5	— —
	理学・工学系	168 100.0	7 4.2	33 19.6	30 17.9	42 25.0	36 21.4	20 11.9	— —
	医学・薬学・保健系	250 100.0	12 4.8	47 18.8	61 24.4	52 20.8	45 18.0	32 12.8	1 0.4
	その他	15 100.0	— —	1 6.7	9 60.0	4 26.7	1 6.7	— —	— —
	無回答	5 100.0	— —	— —	4 80.0	— —	— —	1 20.0	— —

問 1 2 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	無 回 答
全体		523 100.0	85 16.3	191 36.5	242 46.3	3 0.6	2 0.4
性 別	男性	366 100.0	50 13.7	146 39.9	168 45.9	2 0.5	－ －
	女性	157 100.0	35 22.3	45 28.7	74 47.1	1 0.6	2 1.3
年 齢 別	20～29歳	157 100.0	16 10.2	56 35.7	85 54.1	－ －	－ －
	30～39歳	131 100.0	26 19.8	44 33.6	61 46.6	－ －	－ －
	40～49歳	122 100.0	20 16.4	42 34.4	58 47.5	1 0.8	1 0.8
	50～59歳	81 100.0	16 19.8	30 37.0	33 40.7	1 1.2	1 1.2
	60歳以上	32 100.0	7 21.9	19 59.4	5 15.6	1 3.1	－ －
職 位 集 約	研究者	321 100.0	62 19.3	118 36.8	137 42.7	2 0.6	2 0.6
	院生	198 100.0	22 11.1	73 36.9	102 51.5	1 0.5	－ －
職 位 別	教授	75 100.0	14 18.7	37 49.3	22 29.3	2 2.7	－ －
	准教授	52 100.0	12 23.1	25 48.1	15 28.8	－ －	－ －
	講師	28 100.0	6 21.4	12 42.9	10 35.7	－ －	－ －
	助教	79 100.0	18 22.8	22 27.8	39 49.4	－ －	－ －
	助手	6 100.0	－ －	2 33.3	3 50.0	－ －	1 16.7
	ポスドク	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	－ －	－ －
	博士後期課程	33 100.0	7 21.2	16 48.5	10 30.3	－ －	－ －
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	15 9.1	57 34.5	92 55.8	1 0.6	－ －
	その他の研究員	78 100.0	11 14.1	19 24.4	47 60.3	－ －	1 1.3
	無回答	4 100.0	1 25.0	－ －	3 75.0	－ －	－ －
研 究 分 野 別	人文・社会科学系	85 100.0	15 17.6	30 35.3	40 47.1	－ －	－ －
	理学・工学系	168 100.0	16 9.5	69 41.1	83 49.4	－ －	－ －
	医学・薬学・保健系	250 100.0	50 20.0	87 34.8	110 44.0	3 1.2	－ －
	その他	15 100.0	3 20.0	4 26.7	8 53.3	－ －	－ －
	無回答	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	－ －	2 40.0

問 1 3 （問12で「ある」と答えた方に）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		85 100.0	34 40.0	30 35.3	5 5.9	18 21.2	37 43.5	9 10.6	1 1.2
性 別	男性	50 100.0	20 40.0	11 22.0	3 6.0	6 12.0	24 48.0	4 8.0	－ －
	女性	35 100.0	14 40.0	19 54.3	2 5.7	12 34.3	13 37.1	5 14.3	1 2.9
年 齢 別	20～29歳	16 100.0	7 43.8	3 18.8	1 6.3	3 18.8	9 56.3	2 12.5	－ －
	30～39歳	26 100.0	9 34.6	10 38.5	2 7.7	6 23.1	9 34.6	5 19.2	－ －
	40～49歳	20 100.0	8 40.0	6 30.0	1 5.0	4 20.0	10 50.0	1 5.0	1 5.0
	50～59歳	16 100.0	5 31.3	8 50.0	1 6.3	3 18.8	8 50.0	1 6.3	－ －
	60歳以上	7 100.0	5 71.4	3 42.9	－ －	2 28.6	1 14.3	－ －	－ －
職 位 集 約	研究者	62 100.0	23 37.1	22 35.5	3 4.8	13 21.0	26 41.9	7 11.3	－ －
	院生	22 100.0	10 45.5	7 31.8	1 4.5	4 18.2	10 45.5	2 9.1	1 4.5
職 位 別	教授	14 100.0	7 50.0	7 50.0	1 7.1	3 21.4	6 42.9	－ －	－ －
	准教授	12 100.0	7 58.3	7 58.3	1 8.3	2 16.7	4 33.3	1 8.3	－ －
	講師	6 100.0	2 33.3	2 33.3	－ －	1 16.7	－ －	1 16.7	－ －
	助教	18 100.0	3 16.7	5 27.8	1 5.6	3 16.7	9 50.0	3 16.7	－ －
	助手	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －
	ポスドク	1 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	1 100.0	－ －	－ －
	博士後期課程	7 100.0	4 57.1	4 57.1	－ －	1 14.3	4 57.1	－ －	－ －
	博士前期課程 または修士課程	15 100.0	6 40.0	3 20.0	1 6.7	3 20.0	6 40.0	2 13.3	1 6.7
	その他の研究員	11 100.0	4 36.4	1 9.1	－ －	4 36.4	6 54.5	2 18.2	－ －
	無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	－ －	－ －
研 究 分 野 別	人文・社会科学系	15 100.0	6 40.0	8 53.3	1 6.7	2 13.3	4 26.7	2 13.3	1 6.7
	理学・工学系	16 100.0	6 37.5	4 25.0	－ －	2 12.5	8 50.0	2 12.5	－ －
	医学・薬学・保健系	50 100.0	20 40.0	17 34.0	4 8.0	13 26.0	22 44.0	5 10.0	－ －
	その他	3 100.0	2 66.7	1 33.3	－ －	1 33.3	2 66.7	－ －	－ －
	無回答	1 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	1 100.0	－ －	－ －

問 1 4 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	ある	ない	分からない	その他	無回答
全体		523 100.0	37 7.1	277 53.0	190 36.3	－ －	19 3.6
性別	男性	366 100.0	23 6.3	206 56.3	126 34.4	－ －	11 3.0
	女性	157 100.0	14 8.9	71 45.2	64 40.8	－ －	8 5.1
年齢別	20～29歳	157 100.0	5 3.2	81 51.6	64 40.8	－ －	7 4.5
	30～39歳	131 100.0	15 11.5	64 48.9	51 38.9	－ －	1 0.8
	40～49歳	122 100.0	9 7.4	62 50.8	45 36.9	－ －	6 4.9
	50～59歳	81 100.0	6 7.4	50 61.7	21 25.9	－ －	4 4.9
	60歳以上	32 100.0	2 6.3	20 62.5	9 28.1	－ －	1 3.1
職位集約	研究者	321 100.0	27 8.4	172 53.6	108 33.6	－ －	14 4.4
	院生	198 100.0	10 5.1	103 52.0	80 40.4	－ －	5 2.5
職位別	教授	75 100.0	8 10.7	53 70.7	11 14.7	－ －	3 4.0
	准教授	52 100.0	5 9.6	34 65.4	12 23.1	－ －	1 1.9
	講師	28 100.0	4 14.3	15 53.6	8 28.6	－ －	1 3.6
	助教	79 100.0	8 10.1	38 48.1	32 40.5	－ －	1 1.3
	助手	6 100.0	－ －	3 50.0	1 16.7	－ －	2 33.3
	ポスドク	3 100.0	－ －	2 66.7	1 33.3	－ －	－ －
	博士後期課程	33 100.0	4 12.1	18 54.5	11 33.3	－ －	－ －
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	6 3.6	85 51.5	69 41.8	－ －	5 3.0
	その他の研究員	78 100.0	2 2.6	27 34.6	43 55.1	－ －	6 7.7
	無回答	4 100.0	－ －	2 50.0	2 50.0	－ －	－ －
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	9 10.6	47 55.3	28 32.9	－ －	1 1.2
	理学・工学系	168 100.0	8 4.8	96 57.1	59 35.1	－ －	5 3.0
	医学・薬学・保健系	250 100.0	19 7.6	127 50.8	96 38.4	－ －	8 3.2
	その他	15 100.0	1 6.7	6 40.0	7 46.7	－ －	1 6.7
	無回答	5 100.0	－ －	1 20.0	－ －	－ －	4 80.0

問15（問14で「ある」と答えた方に）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		37 100.0	20 54.1	10 27.0	8 21.6	8 21.6	5 13.5	1 2.7
性別	男性	23 100.0	12 52.2	4 17.4	4 17.4	5 21.7	3 13.0	1 4.3
	女性	14 100.0	8 57.1	6 42.9	4 28.6	3 21.4	2 14.3	— —
年齢別	20～29歳	5 100.0	3 60.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	— —	— —
	30～39歳	15 100.0	6 40.0	3 20.0	3 20.0	5 33.3	3 20.0	1 6.7
	40～49歳	9 100.0	6 66.7	2 22.2	1 11.1	2 22.2	1 11.1	— —
	50～59歳	6 100.0	3 50.0	3 50.0	2 33.3	— —	— —	— —
	60歳以上	2 100.0	2 100.0	— —	— —	— —	1 50.0	— —
職位集約	研究者	27 100.0	17 63.0	8 29.6	5 18.5	5 18.5	3 11.1	1 3.7
	院生	10 100.0	3 30.0	2 20.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	— —
職位別	教授	8 100.0	7 87.5	3 37.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	— —
	准教授	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	— —	— —	— —
	講師	4 100.0	3 75.0	— —	1 25.0	— —	— —	— —
	助教	8 100.0	3 37.5	3 37.5	1 12.5	4 50.0	1 12.5	1 12.5
	助手	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	ポスドク	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	博士後期課程	4 100.0	1 25.0	— —	1 25.0	— —	2 50.0	— —
	博士前期課程 または修士課程	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3	3 50.0	— —	— —
	その他の研究員	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	— —	1 50.0	— —
	無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
研究分野別	人文・社会科学系	9 100.0	7 77.8	2 22.2	2 22.2	1 11.1	— —	— —
	理学・工学系	8 100.0	5 62.5	2 25.0	2 25.0	1 12.5	2 25.0	— —
	医学・薬学・保健系	19 100.0	8 42.1	6 31.6	4 21.1	6 31.6	2 10.5	1 5.3
	その他	1 100.0	— —	— —	— —	— —	1 100.0	— —
	無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —

問 16 大分大学では、「男女共同参画行動計画」(平成22年10月25日策定) これに対するご意見をお聞かせください。

		サンプル数	をもっと積極的に講ずるべき	現在の取組を継続	その他	無回答
全体		523 100.0	57 10.9	347 66.3	87 16.6	32 6.1
性別	男性	366 100.0	28 7.7	253 69.1	70 19.1	15 4.1
	女性	157 100.0	29 18.5	94 59.9	17 10.8	17 10.8
年齢別	20～29歳	157 100.0	14 8.9	115 73.2	21 13.4	7 4.5
	30～39歳	131 100.0	21 16.0	77 58.8	26 19.8	7 5.3
	40～49歳	122 100.0	14 11.5	76 62.3	22 18.0	10 8.2
	50～59歳	81 100.0	4 4.9	58 71.6	12 14.8	7 8.6
	60歳以上	32 100.0	4 12.5	21 65.6	6 18.8	1 3.1
職位集約	研究者	321 100.0	33 10.3	208 64.8	60 18.7	20 6.2
	院生	198 100.0	24 12.1	136 68.7	27 13.6	11 5.6
職位別	教授	75 100.0	7 9.3	51 68.0	15 20.0	2 2.7
	准教授	52 100.0	4 7.7	37 71.2	9 17.3	2 3.8
	講師	28 100.0	5 17.9	15 53.6	6 21.4	2 7.1
	助教	79 100.0	7 8.9	48 60.8	20 25.3	4 5.1
	助手	6 100.0	－	3 50.0	2 33.3	1 16.7
	ポスドク	3 100.0	－	3 100.0	－	－
	博士後期課程	33 100.0	9 27.3	17 51.5	6 18.2	1 3.0
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	15 9.1	119 72.1	21 12.7	10 6.1
	その他の研究員	78 100.0	10 12.8	51 65.4	8 10.3	9 11.5
	無回答	4 100.0	－	3 75.0	－	1 25.0
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	19 22.4	48 56.5	12 14.1	6 7.1
	理学・工学系	168 100.0	11 6.5	124 73.8	28 16.7	5 3.0
	医学・薬学・保健系	250 100.0	24 9.6	164 65.6	44 17.6	18 7.2
	その他	15 100.0	2 13.3	10 66.7	2 13.3	1 6.7
	無回答	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0

問17 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		523 100.0	387 74.0	127 24.3	9 1.7
性別	男性	366 100.0	247 67.5	111 30.3	8 2.2
	女性	157 100.0	140 89.2	16 10.2	1 0.6
年齢別	20～29歳	157 100.0	62 39.5	93 59.2	2 1.3
	30～39歳	131 100.0	110 84.0	19 14.5	2 1.5
	40～49歳	122 100.0	109 89.3	10 8.2	3 2.5
	50～59歳	81 100.0	75 92.6	4 4.9	2 2.5
	60歳以上	32 100.0	31 96.9	1 3.1	－
					－
職位集約	研究者	321 100.0	291 90.7	24 7.5	6 1.9
	院生	198 100.0	92 46.5	103 52.0	3 1.5
職位別	教授	75 100.0	73 97.3	2 2.7	－
	准教授	52 100.0	50 96.2	1 1.9	1 1.9
	講師	28 100.0	26 92.9	1 3.6	1 3.6
	助教	79 100.0	69 87.3	8 10.1	2 2.5
	助手	6 100.0	6 100.0	－	－
	ポスドク	3 100.0	3 100.0	－	－
	博士後期課程	33 100.0	24 72.7	9 27.3	－
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	68 41.2	94 57.0	3 1.8
	その他の研究員	78 100.0	64 82.1	12 15.4	2 2.6
	無回答	4 100.0	4 100.0	－	－
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	69 81.2	15 17.6	1 1.2
	理学・工学系	168 100.0	80 47.6	85 50.6	3 1.8
	医学・薬学・保健系	250 100.0	221 88.4	24 9.6	5 2.0
	その他	15 100.0	12 80.0	3 20.0	－
	無回答	5 100.0	5 100.0	－	－

問18 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		523 100.0	204 39.0	309 59.1	10 1.9
性別	男性	366 100.0	108 29.5	249 68.0	9 2.5
	女性	157 100.0	96 61.1	60 38.2	1 0.6
年齢別	20～29歳	157 100.0	25 15.9	130 82.8	2 1.3
	30～39歳	131 100.0	58 44.3	71 54.2	2 1.5
	40～49歳	122 100.0	61 50.0	58 47.5	3 2.5
	50～59歳	81 100.0	43 53.1	36 44.4	2 2.5
	60歳以上	32 100.0	17 53.1	14 43.8	1 3.1
職位集約	研究者	321 100.0	165 51.4	149 46.4	7 2.2
	院生	198 100.0	38 19.2	157 79.3	3 1.5
職位別	教授	75 100.0	46 61.3	29 38.7	– –
	准教授	52 100.0	31 59.6	19 36.5	2 3.8
	講師	28 100.0	15 53.6	12 42.9	1 3.6
	助教	79 100.0	31 39.2	46 58.2	2 2.5
	助手	6 100.0	6 100.0	– –	– –
	ポスドク	3 100.0	1 33.3	2 66.7	– –
	博士後期課程	33 100.0	12 36.4	21 63.6	– –
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	26 15.8	136 82.4	3 1.8
	その他の研究員	78 100.0	35 44.9	41 52.6	2 2.6
	無回答	4 100.0	1 25.0	3 75.0	– –
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	36 42.4	48 56.5	1 1.2
	理学・工学系	168 100.0	39 23.2	125 74.4	4 2.4
	医学・薬学・保健系	250 100.0	116 46.4	129 51.6	5 2.0
	その他	15 100.0	9 60.0	6 40.0	– –
	無回答	5 100.0	4 80.0	1 20.0	– –

問 19 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	女性がロールモデルが少ない	家庭と仕事の両立が困難	育児期間後の復帰が困難	その他	無回答
全体		523 100.0	53 10.1	106 20.3	108 20.7	92 17.6	42 8.0	66 12.6	157 30.0	68 13.0	72 13.8	70 13.4	137 26.2	231 44.2	96 18.4	73 14.0	16 3.1
性別	男性	366 100.0	43 11.7	71 19.4	62 16.9	67 18.3	32 8.7	57 15.6	108 29.5	31 8.5	45 12.3	44 12.0	95 26.0	144 39.3	65 17.8	58 15.8	13 3.6
	女性	157 100.0	10 6.4	35 22.3	46 29.3	25 15.9	10 6.4	9 5.7	49 31.2	37 23.6	27 17.2	26 16.6	42 26.8	87 55.4	31 19.7	15 9.6	3 1.9
年齢別	20～29歳	157 100.0	26 16.6	34 21.7	29 18.5	33 21.0	21 13.4	24 15.3	56 35.7	12 7.6	11 7.0	27 17.2	52 33.1	56 35.7	20 12.7	13 8.3	3 1.9
	30～39歳	131 100.0	10 7.6	30 22.9	35 26.7	21 16.0	5 3.8	19 14.5	33 25.2	20 15.3	24 18.3	15 11.5	29 22.1	73 55.7	27 20.6	17 13.0	3 2.3
	40～49歳	122 100.0	12 9.8	20 16.4	23 18.9	24 19.7	9 7.4	7 5.7	32 26.2	14 11.5	16 13.1	9 7.4	27 22.1	53 43.4	27 22.1	24 19.7	5 4.1
	50～59歳	81 100.0	3 3.7	15 18.5	17 21.0	9 11.1	4 4.9	11 13.6	27 33.3	20 24.7	12 14.8	13 16.0	24 29.6	34 42.0	14 17.3	13 16.0	4 4.9
	60歳以上	32 100.0	2 6.3	7 21.9	4 12.5	5 15.6	3 9.4	5 15.6	9 28.1	2 6.3	9 28.1	6 18.8	5 15.6	15 46.9	8 25.0	6 18.8	1 3.1
職位集約	研究者	321 100.0	25 7.8	65 20.2	68 21.2	52 16.2	15 4.7	37 11.5	88 27.4	48 15.0	57 17.8	37 11.5	75 23.4	153 47.7	72 22.4	49 15.3	10 3.1
	院生	198 100.0	28 14.1	40 20.2	39 19.7	40 20.2	27 13.6	28 14.1	67 33.8	20 10.1	14 7.1	32 16.2	59 29.8	75 37.9	22 11.1	24 12.1	6 3.0
職位別	教授	75 100.0	5 6.7	14 18.7	12 16.0	13 17.3	4 5.3	9 12.0	24 32.0	14 18.7	10 13.3	11 14.7	22 29.3	31 41.3	16 21.3	14 18.7	1 1.3
	准教授	52 100.0	5 9.6	7 13.5	6 11.5	12 23.1	3 5.8	7 13.5	12 23.1	8 15.4	9 17.3	7 13.5	13 25.0	15 28.8	7 13.5	16 30.8	3 5.8
	講師	28 100.0	3 10.7	4 14.3	6 21.4	2 7.1	2 7.1	4 14.3	10 35.7	4 14.3	4 14.3	2 7.1	8 28.6	10 35.7	1 3.6	4 14.3	2 7.1
	助教	79 100.0	6 7.6	17 21.5	19 24.1	14 17.7	3 3.8	10 12.7	19 24.1	7 8.9	19 24.1	5 6.3	11 13.9	50 63.3	24 30.4	10 12.7	2 2.5
	助手	6 100.0	– –	2 33.3	– –	– –	– –	1 16.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3	– –	– –	3 50.0	– –	1 16.7	1 16.7
	ポスドク	3 100.0	– –	– –	– –	– –	– –	1 33.3	1 33.3	– –	– –	1 33.3	– –	2 66.7	2 66.7	– –	– –
	博士後期課程	33 100.0	4 12.1	1 3.0	9 27.3	4 12.1	4 12.1	4 12.1	8 24.2	2 6.1	7 21.2	5 15.2	8 24.2	13 39.4	3 9.1	7 21.2	2 6.1
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	24 14.5	39 23.6	30 18.2	36 21.8	23 13.9	24 14.5	59 35.8	18 10.9	7 4.2	27 16.4	51 30.9	62 37.6	19 11.5	17 10.3	4 2.4
	その他の研究員	78 100.0	6 7.7	21 26.9	25 32.1	11 14.1	3 3.8	5 6.4	21 26.9	14 17.9	13 16.7	11 14.1	21 26.9	42 53.8	22 28.2	4 5.1	1 1.3
	無回答	4 100.0	– –	1 25.0	1 25.0	– –	– –	1 25.0	2 50.0	– –	1 25.0	1 25.0	3 75.0	3 75.0	2 50.0	– –	– –
研究分野別	人文・社会科学系	85 100.0	8 9.4	16 18.8	19 22.4	15 17.6	7 8.2	9 10.6	17 20.0	17 20.0	6 7.1	12 14.1	28 32.9	34 40.0	12 14.1	20 23.5	4 4.7
	理学・工学系	168 100.0	28 16.7	28 16.7	28 16.7	31 18.5	21 12.5	23 13.7	59 35.1	14 8.3	15 8.9	20 11.9	49 29.2	49 29.2	21 12.5	28 16.7	5 3.0
	医学・薬学・保健系	250 100.0	16 6.4	57 22.8	57 22.8	44 17.6	11 4.4	32 12.8	76 30.4	34 13.6	49 19.6	37 14.8	57 22.8	133 53.2	56 22.4	24 9.6	6 2.4
	その他	15 100.0	– –	4 26.7	2 13.3	2 13.3	2 13.3	1 6.7	3 20.0	2 13.3	2 13.3	1 6.7	3 20.0	13 86.7	6 40.0	1 6.7	– –
	無回答	5 100.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	– –	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	– –	– –	– –	2 40.0	1 20.0	– –	1 20.0

問20 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	女性研究者の積極的 登用・昇進（ポジテ ィブアクション）	女性研究者のネット ワーク構築	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	女性研究者の業績向 上のための研究費等 の支援	女性研究者の活躍活 動の啓発活動	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 等に関する相談体制	保育環境の整備・充 実	特に必要ない	その他	無回 答
全体		523 100.0	164 31.4	96 18.4	182 34.8	74 14.1	164 31.4	62 11.9	232 44.4	284 54.3	29 5.5	48 9.2	19 3.6	
性 別	男性	366 100.0	100 27.3	71 19.4	107 29.2	40 10.9	124 33.9	48 13.1	160 43.7	188 51.4	29 7.9	36 9.8	15 4.1	
	女性	157 100.0	64 40.8	25 15.9	75 47.8	34 21.7	40 25.5	14 8.9	72 45.9	96 61.1	－ －	12 7.6	4 2.5	
年 齢 別	20～29歳	157 100.0	62 39.5	40 25.5	50 31.8	35 22.3	55 35.0	19 12.1	62 39.5	59 37.6	12 7.6	14 8.9	3 1.9	
	30～39歳	131 100.0	35 26.7	21 16.0	50 38.2	12 9.2	37 28.2	12 9.2	67 51.1	87 66.4	6 4.6	12 9.2	3 2.3	
	40～49歳	122 100.0	36 29.5	20 16.4	41 33.6	15 12.3	29 23.8	13 10.7	48 39.3	70 57.4	6 4.9	14 11.5	6 4.9	
	50～59歳	81 100.0	22 27.2	10 12.3	30 37.0	10 12.3	28 34.6	15 18.5	37 45.7	47 58.0	5 6.2	6 7.4	5 6.2	
	60歳以上	32 100.0	9 28.1	5 15.6	11 34.4	2 6.3	15 46.9	3 9.4	18 56.3	21 65.6	－ －	2 6.3	2 6.3	
職 位 集 約	研究者	321 100.0	85 26.5	51 15.9	111 34.6	34 10.6	95 29.6	33 10.3	153 47.7	204 63.6	15 4.7	32 10.0	13 4.0	
	院生	198 100.0	79 39.9	44 22.2	71 35.9	39 19.7	67 33.8	28 14.1	76 38.4	77 38.9	14 7.1	16 8.1	6 3.0	
職 位 別	教授	75 100.0	19 25.3	9 12.0	21 28.0	7 9.3	31 41.3	13 17.3	40 53.3	45 60.0	3 4.0	9 12.0	3 4.0	
	准教授	52 100.0	14 26.9	12 23.1	19 36.5	6 11.5	16 30.8	7 13.5	21 40.4	30 57.7	4 7.7	6 11.5	2 3.8	
	講師	28 100.0	9 32.1	7 25.0	7 25.0	1 3.6	6 21.4	4 14.3	12 42.9	16 57.1	3 10.7	1 3.6	1 3.6	
	助教	79 100.0	12 15.2	12 15.2	28 35.4	6 7.6	20 25.3	5 6.3	44 55.7	55 69.6	2 2.5	9 11.4	3 3.8	
	助手	6 100.0	－ －	－ －	1 16.7	1 16.7	1 16.7	－ －	2 33.3	3 50.0	－ －	2 33.3	2 33.3	
	ポスドク	3 100.0	2 66.7	1 33.3	2 66.7	－ －	1 33.3	－ －	2 66.7	1 33.3	－ －	－ －	－ －	
	博士後期課程	33 100.0	13 39.4	2 6.1	13 39.4	7 21.2	10 30.3	3 9.1	12 36.4	14 42.4	3 9.1	1 3.0	2 6.1	
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	66 40.0	42 25.5	58 35.2	32 19.4	57 34.5	25 15.2	64 38.8	63 38.2	11 6.7	15 9.1	4 2.4	
	その他の研究員	78 100.0	29 37.2	10 12.8	33 42.3	13 16.7	20 25.6	4 5.1	32 41.0	54 69.2	3 3.8	5 6.4	2 2.6	
	無回答	4 100.0	－ －	1 25.0	－ －	1 25.0	2 50.0	1 25.0	3 75.0	3 75.0	－ －	－ －	－ －	
	研 究 分 野 別	人文・社会科学系	85 100.0	39 45.9	18 21.2	32 37.6	9 10.6	27 31.8	17 20.0	33 38.8	45 52.9	3 3.5	5 5.9	4 4.7
理学・工学系		168 100.0	55 32.7	38 22.6	48 28.6	27 16.1	65 38.7	21 12.5	66 39.3	62 36.9	16 9.5	18 10.7	5 3.0	
医学・薬学・保健系		250 100.0	60 24.0	37 14.8	93 37.2	35 14.0	68 27.2	23 9.2	123 49.2	164 65.6	10 4.0	24 9.6	8 3.2	
その他		15 100.0	8 53.3	1 6.7	9 60.0	2 13.3	4 26.7	1 6.7	9 60.0	11 73.3	－ －	－ －	－ －	
無回答		5 100.0	2 40.0	2 40.0	－ －	1 20.0	－ －	－ －	1 20.0	2 40.0	－ －	1 20.0	2 40.0	

問 2 2 平成22年度に男女共同参画推進本部及び女性研究者サポート室が設置されました。これまでの活動について

		サ ン プ ル 数	に女 性立 研究 つた 室の 活躍	に女 性立 研究 つた 者の 増加	改男 女共 同参 画の 意識	そ の 他	無 回 答
全体		523 100.0	88 16.8	30 5.7	202 38.6	91 17.4	149 28.5
性 別	男性	366 100.0	43 11.7	20 5.5	143 39.1	61 16.7	115 31.4
	女性	157 100.0	45 28.7	10 6.4	59 37.6	30 19.1	34 21.7
年 齢 別	20～29歳	157 100.0	27 17.2	9 5.7	48 30.6	40 25.5	36 22.9
	30～39歳	131 100.0	27 20.6	11 8.4	42 32.1	19 14.5	45 34.4
	40～49歳	122 100.0	13 10.7	4 3.3	45 36.9	17 13.9	47 38.5
	50～59歳	81 100.0	15 18.5	5 6.2	47 58.0	12 14.8	16 19.8
	60歳以上	32 100.0	6 18.8	1 3.1	20 62.5	3 9.4	5 15.6
職 位 集 約	研究者	321 100.0	60 18.7	20 6.2	136 42.4	42 13.1	97 30.2
	院生	198 100.0	28 14.1	10 5.1	64 32.3	48 24.2	51 25.8
職 位 別	教授	75 100.0	16 21.3	6 8.0	43 57.3	6 8.0	15 20.0
	准教授	52 100.0	13 25.0	1 1.9	29 55.8	8 15.4	8 15.4
	講師	28 100.0	5 17.9	2 7.1	10 35.7	2 7.1	12 42.9
	助教	79 100.0	12 15.2	7 8.9	26 32.9	13 16.5	28 35.4
	助手	6 100.0	1 16.7	－ －	1 16.7	－ －	4 66.7
	ポスドク	3 100.0	1 33.3	1 33.3	2 66.7	－ －	1 33.3
	博士後期課程	33 100.0	3 9.1	2 6.1	13 39.4	5 15.2	11 33.3
	博士前期課程 または修士課程	165 100.0	25 15.2	8 4.8	51 30.9	43 26.1	40 24.2
	その他の研究員	78 100.0	12 15.4	3 3.8	25 32.1	13 16.7	29 37.2
	無回答	4 100.0	－ －	－ －	2 50.0	1 25.0	1 25.0
研 究 分 野 別	人文・社会科学系	85 100.0	20 23.5	6 7.1	36 42.4	19 22.4	15 17.6
	理学・工学系	168 100.0	22 13.1	5 3.0	65 38.7	37 22.0	43 25.6
	医学・薬学・保健系	250 100.0	44 17.6	17 6.8	94 37.6	34 13.6	83 33.2
	その他	15 100.0	2 13.3	1 6.7	7 46.7	1 6.7	4 26.7
	無回答	5 100.0	－ －	1 20.0	－ －	－ －	4 80.0

平成24年度 研究者の意識調査報告書

2013年 3 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

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

