

令和3年度男女共同参画トップセミナー
「受講後アンケート」集計・分析レポート

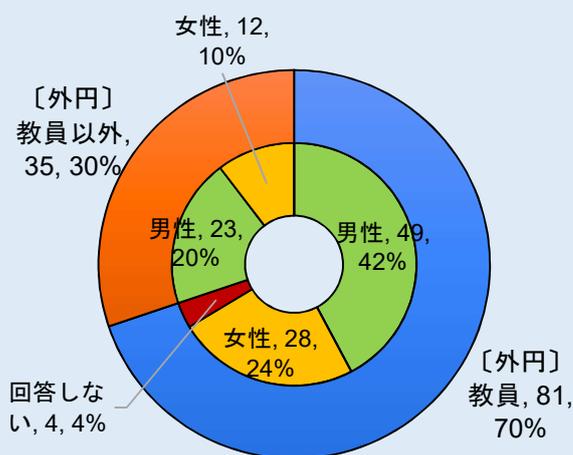
2021.9.21 現在〔確定値〕

Q 1. あなたの職種を教えてください。 116 件回答

Q 2. あなたの性別を教えてください。 116 件回答

選択肢	男性	女性	回答しない	全体
役員	2	1	0	3
教員	47	27	4	78
事務職員	19	9	0	28
技術職員	2	0	0	2
医療職員	1	3	0	4
その他	1	0	0	1
総計	72	40	4	116

職種別・性別回答内訳



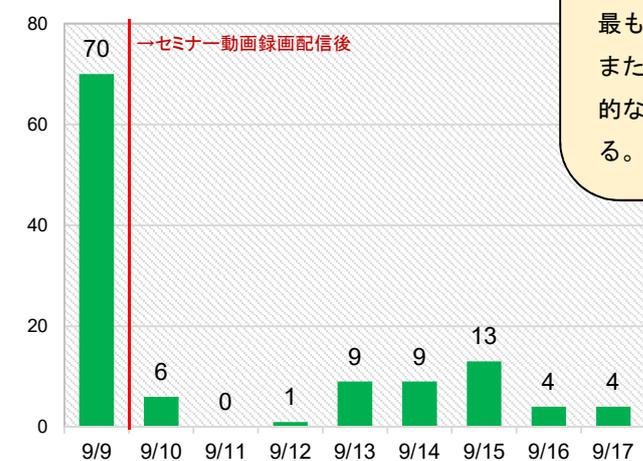
※職種別は以下により分類。以降の設問も同様に分類。

教員: 役員、教員

教員以外: 事務職員、技術職員、医療職員、その他

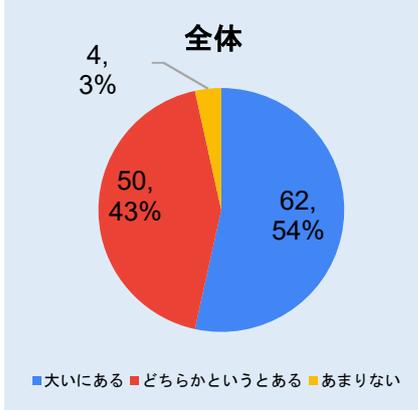
アンケートへ回答した割合は、職種別で見ると教員が70%と高く、性別で見ると男性が62%と高かった。また、職種別・性別で見ると、教員で男性の回答率が最も高かった。また、セミナー動画録画配信後もアンケートへの継続的な回答があり、録画視聴が一定数あったことも窺える。

日にち別回答数



Q3. 日本の大学にはジェンダーギャップ（男女格差）があると思いますか。

116 件回答

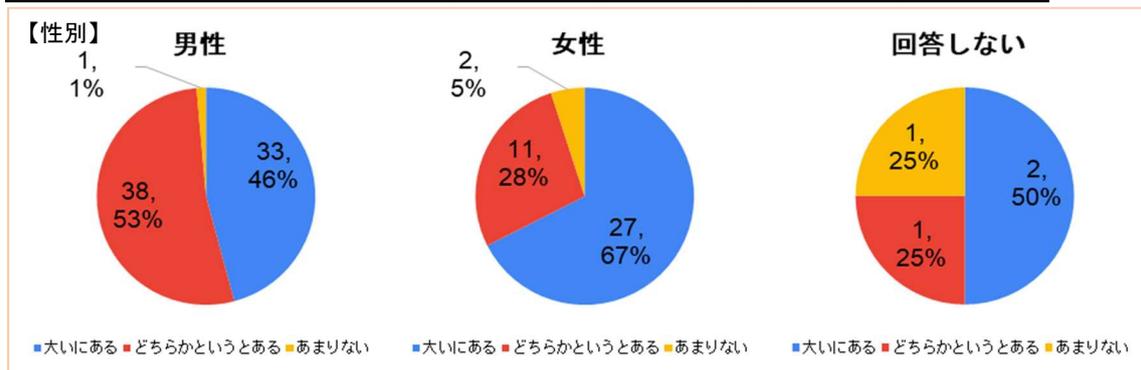


「大いにある」「どちらかというところ」と回答した割合が97%であり、大半が日本の大学にはジェンダーギャップがあると認識している。

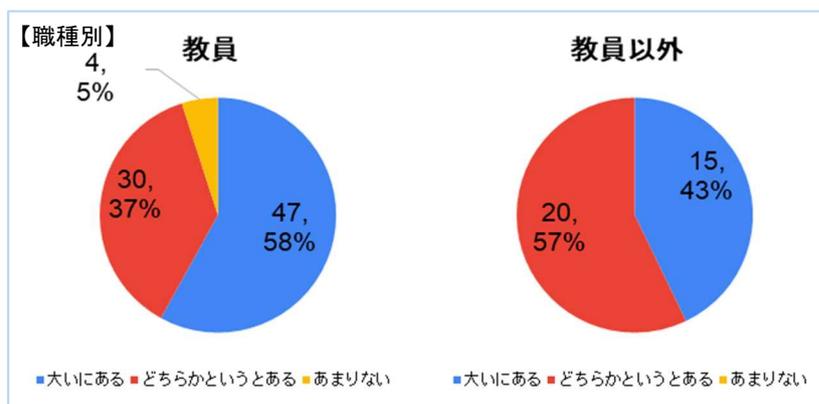
また、回答者の属性別に比較すると、男性より女性の方がより強くジェンダーギャップがあると認識しており、また、教員以外（事務職員等）より教員の方がより強くジェンダーギャップがあると認識している。

以下、属性別の比較

選択肢	男性	女性	回答しない	全体
大いにある	33	27	2	62
どちらかというところ	38	11	1	50
あまりない	1	2	1	4
全くない	0	0	0	0
総計	72	40	4	116

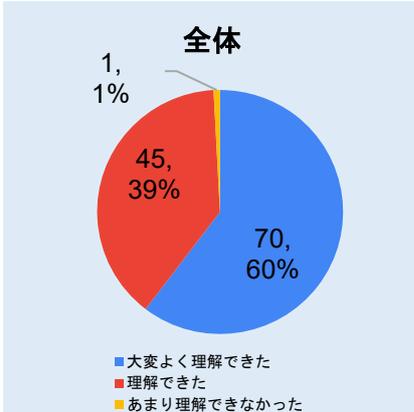


選択肢	教員	教員以外	全体
大いにある	47	15	62
どちらかというところ	30	20	50
あまりない	4	0	4
全くない	0	0	0
総計	81	35	116



Q 4. 上位職に女性教員を増やす必要性についてどう思いますか。

116 件回答

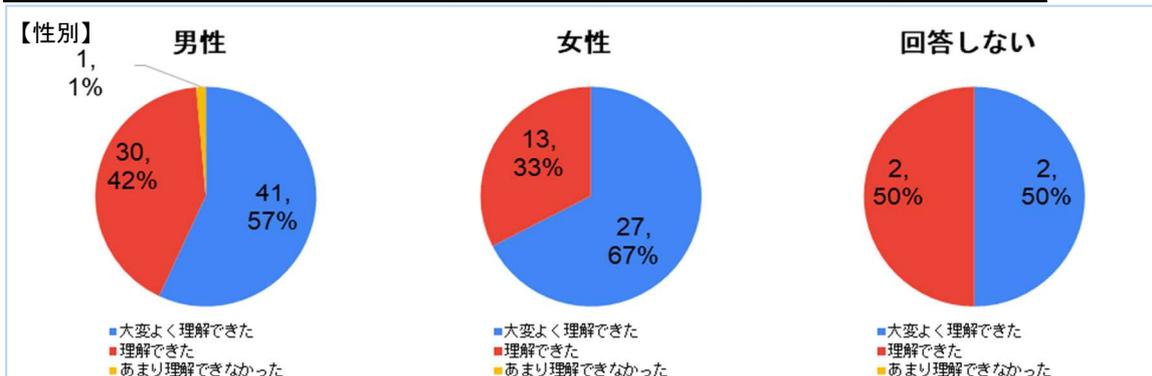


「大変よく理解できた」「理解できた」と回答した割合が 99% であり、ほぼ全員が上位職に女性教員を増やす必要があると認識している。

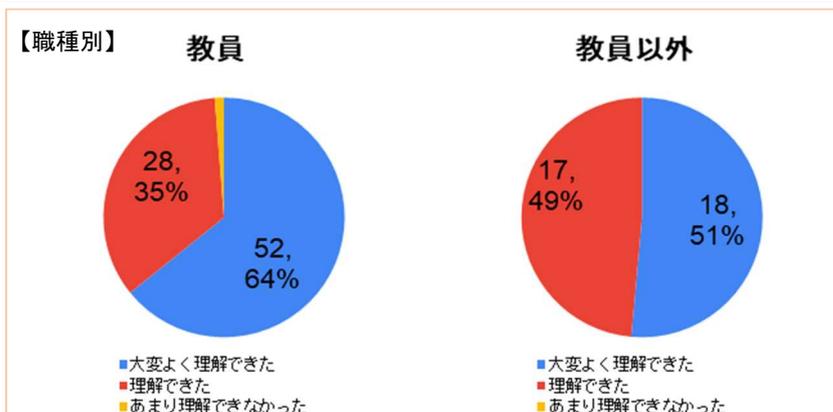
また、回答者の属性別に比較すると、性別では女性の方が、職種別では教員の方がより必要性を感じていることが分かる。

以下、属性別の比較

選択肢	男性	女性	回答しない	全体
大変よく理解できた	41	27	2	70
理解できた	30	13	2	45
あまり理解できなかった	1	0	0	1
全く理解できなかった	0	0	0	0
総計	72	40	4	116

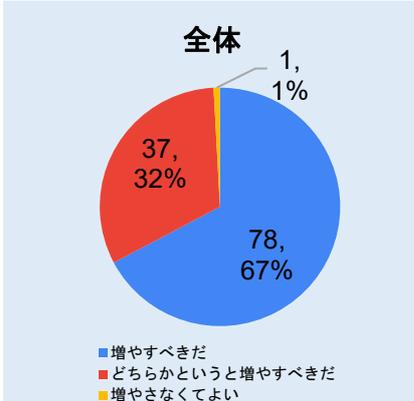


選択肢	教員	教員以外	全体
大変よく理解できた	52	18	70
理解できた	28	17	45
あまり理解できなかった	1	0	1
全く理解できなかった	0	0	0
総計	81	35	116



Q5. 上位職に女性教員を増やすことについてどう思いますか。

116 件回答

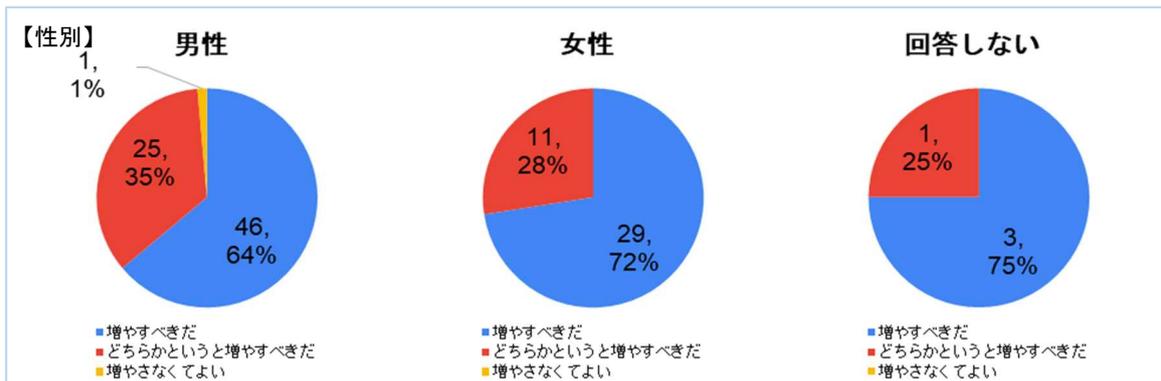


「増やすべきだ」「どちらかという増やすべきだ」と回答した割合が99%であり、ほぼ全員が上位職に女性教員を増やすべきだと認識している。

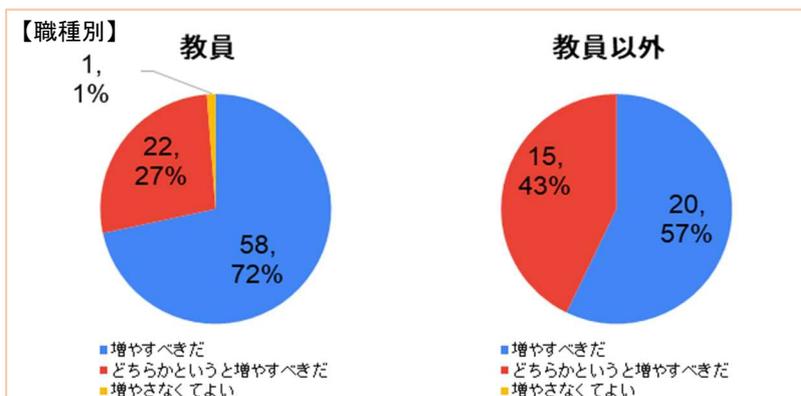
また、回答者の属性別に比較すると、性別では女性の方が、職種別では教員の方がより強く増やすべきだと考えていることが分かる。

以下、属性別の比較

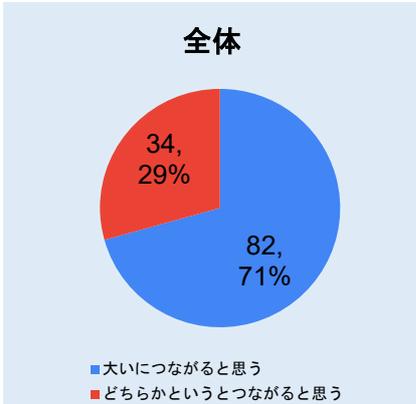
選択肢	男性	女性	回答しない	全体
増やすべきだ	46	29	3	78
どちらかという増やすべきだ	25	11	1	37
増やさなくてよい	1	0	0	1
減らすべきだ	0	0	0	0
総計	72	40	4	116



選択肢	教員	教員以外	全体
増やすべきだ	58	20	78
どちらかという増やすべきだ	22	15	37
増やさなくてよい	1	0	1
減らすべきだ	0	0	0
総計	81	35	116



Q 6. 女性活躍が大学活性化につながるかどうかについてどう思いますか。 116 件回答

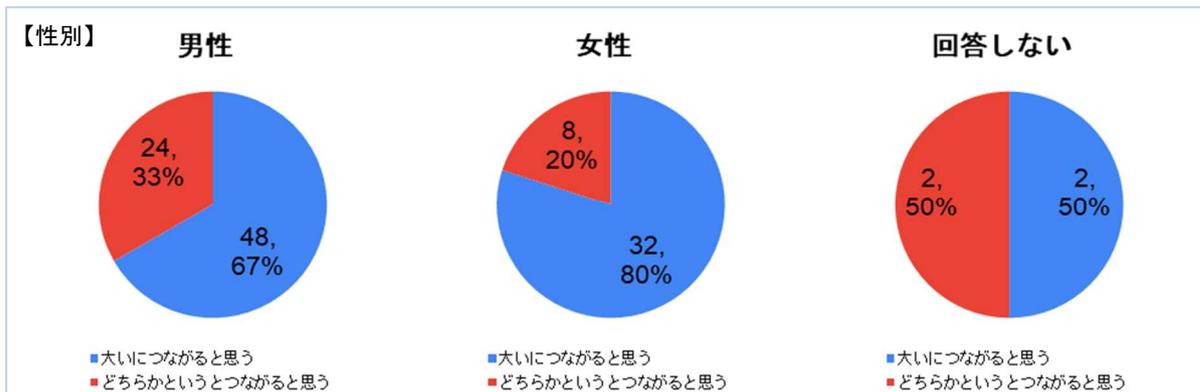


「大いにつながると思う」「どちらかというにつながると思う」と回答した割合が 100% であり、全員が女性活躍が大学活性化につながることを認識しており、女性活躍が大学活性化につながらないと考えている者はいなかった。

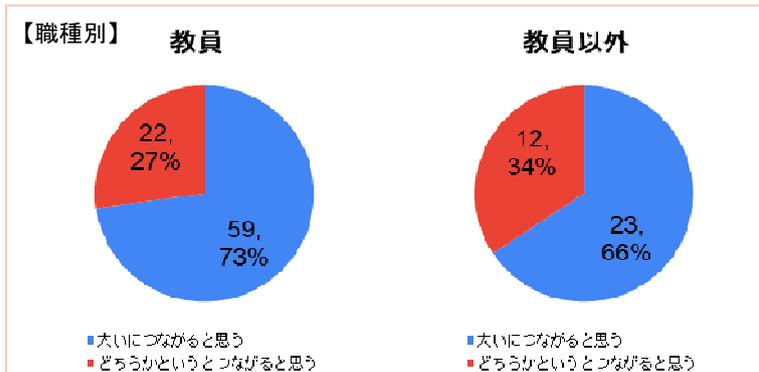
また、回答者の属性別に比較すると、性別では女性の方が、職種別では教員の方がより強く女性活躍が大学活性化へつながると考えていることが分かる。

以下、属性別の比較

選択肢	男性	女性	回答しない	全体
大いにつながると思う	48	32	2	82
どちらかというにつながると思う	24	8	2	34
あまりつながらないと思う	0	0	0	0
全くつながらないと思う	0	0	0	0
総計	72	40	4	116



選択肢	教員	教員以外	全体
大いにつながると思う	59	23	82
どちらかというにつながると思う	22	12	34
あまりつながらないと思う	0	0	0
全くつながらないと思う	0	0	0
総計	81	35	116



Q7. 女性活躍を真の大学活性化につなげるために必要なことは何だと考えますか。

73 件回答

〔意識改革・風土醸成〕

- ・ 個々人の意識改革と同じ方向を向く雰囲気づくり
- ・ 女性が働きやすい環境づくり
- ・ 意識改革
- ・ 意識改革
- ・ 女性、男性にかかわらず、全構成員が力を発揮できる環境づくり。
- ・ 働き続けられる環境と意識改革
- ・ 働く環境づくり
- ・ 構成員が主体的にやり甲斐をもって仕事に取り組める環境。
- ・ 個人個人の資質を冷静に評価すること。
- ・ アンコンシャスバイアスへの対応
- ・ 協調性を持ち、他者の意見も尊重する姿勢を持つこと。と考えます。
- ・ 活躍の場の継続的な提供
- ・ 男性教員の意識改革と女性をあらゆる局面で、ある程度（目標3割）強制的に増やすためのルール作成（部局毎、運営会議等）
- ・ 子育てや介護・家事が女性がすべきという社会全体の意識を変えていくための活動（発信）を積極的にしていくことが大学の役割だと思います。
- ・ 大学の環境改善と意識改革
- ・ 従来の男性中心の価値観と働き方に合わせるができる女性のみを登用して頭数をそろえても本質的な活性化にはつながらないと思います。男性も自分が家庭の責任を負う立場となったときに現在の制度で働き続けられるのかを自分のこととして検証し、変えるべきところは変えていく必要があると思います。
- ・ 育児の支援体制等の制度の充実。男女ともに意識改革。
- ・ 多様性を前提とした制度の整備、それを生み出す構成員それぞれの当事者性の深化
- ・ 女性活躍を快く思わない人（活躍している女性の足を引っ張る人）を排除すること
- ・ 相互理解
- ・ 女性の活躍を特記すれば少なからず嫉妬する（そのことをよく思わない）男性もいます。個人の価値観は理屈ではなく感情が優先されますので難しい問題です。
- ・ 意識改革
- ・ 女性は、家事や職場でのお茶くみなどをするものという意識を変えること、身体的能力には差があるため、全く同じ仕事をすることはできない（力仕事など）ことを考慮し、助け合いつつ仕事をする認識を高めること、遅くまで残って仕事をしているのがよいという認識も変える（17:00以降は会議をしない、早く帰る人が段取りがよいという認識を高める）必要があると考える。
- ・ 女性だから不利になるという状況があるのであればそれを解決する方策を策定する必要がある。
- ・ 1人1人がダイバーシティ&インクルージョンを理解すること。そして行動すること。単に男性、女性で価値観が分かれているのではなく、女性の中にもパターンリズムが強かったり、子供がいる・いないで区別する人もいる。男性教員の中にも、子育てや介護の背景を汲

みつつ、研究・教育が出来るようにサポートしてくれる方もいる。個々の価値観を変えていく必要があると思う。女性教員の活躍については、単に女性教員を上位職に置く、ということではなく、「多様性」とは何か、上位職にどのような能力を備えた人材が就くべきかを検討していくことが大切ではないかと感じる。

- ・各人の意識改革

〔執行部への要望〕

- ・トップ、執行部の決断
- ・役員の無意識バイアスを解消する。
- ・学長をはじめとするトップのリーダーシップと、学内外の意識改革が求められると考えます。
- ・トップの意識改革、女性研究者支援（上位職になるための&上位職になった後に孤立化しないような継続的なサポート体制）、多様性の尊重（多様性を活かした・多様性が生きるチームで働く環境・組織づくり・イベントの支援も含む）、ハラスメント防止&対策（職場内の課題について声をあげやすい風通しの良い職場づくり）、継続的な FDSD
- ・トップの決断。若手でも、現教授以上に論文数があり、研究費獲得している人がいるのに一向に昇進できないとやる気を失う。実際、自分の所属に女性教授が少ないあるいはいない場合、自分が将来教授になることが想像できない（女性は教授になれないと感じる）⇒他大学への移籍に繋がる。
- ・子育て・介護等に男女が真に共同参加するためには、教育・研究を含め、物理的に縛られない勤務態勢を標準化することが肝要（会議等はWebによる在宅参加も推奨すべき）。執行部をはじめとするエグゼクティブは、自らを「出勤病」から解放すべき。
- ・学長をはじめ管理者層の意識改革
- ・幹部・執行部にまずは女性を入れること

〔具体的方策等〕

- ・生活面（子育て、介護など）のサポートが充実すること及び無意識のバイアスを意識化する取組（セミナーなど）を増やすこと
- ・学童保育の充実
- ・「女性活躍と大学活性化」をテーマとした、男女の教職員による「対話」の場づくり
- ・まずは、女性教員を採用すること。部局において女性教員がいて「普通」という感覚を学生や教職員が感じられるようにすること。管理職＝ハードワークの実態を常識的なものに収れんさせていくこと・・・でしょうか。
- ・女性管理職採用のため、クロスアポイントメント制度を活用する
- ・若い子供の頃から活躍できる女性のロールモデルを示し、啓蒙活動を早い段階から行うこと。
- ・女性枠の人事を積極的に進めること
- ・女性・若手の増加
- ・本日お話しいただいたような支援策を一つ一つ具体化することだと思います。
- ・会議を時間外に行わないことだと思います。
- ・女性研究者、女性で大学教員を目指す人を増やす。女性枠を増やすなど、学生のときに大

学が女性教員を求めているということを示す。

・一般的に、男性は研究に専念できる環境が多い一方で、女性は家庭と仕事の両立を考えなければいけないという意識が（男性・女性ともに）あると思います。その部分について、女性だけでなく男性も「仕事と家庭の両立」が必要という意識改革を行って、男性も女性も同じ形で活躍できることを進めていくための取り組み（教員だけでなく学生に対しても）も必要があると思います。また、男性も女性も家庭のことができる時間を確保するために、この取り組みには働き方改革もセットにして考えることが必要だと思います。

・上級職に女性が入って楽しく働けること。名古屋大学のように出産・子育てと仕事を両立できる体制づくり。

・多様な人々がそれぞれの能力を発揮して仕事をし、それぞれの多様な意見を明るく交換して組織としての意思決定を行っている状況を造り、見える化すること。

・女性だけでなく男性も活躍できるような大学が望まれます。現状では、予算減、定員減、研究スペース減の三重苦で、活躍どころか消耗の毎日です。

・男女ではなく人としての公平な評価。互いに尊重することでしょうか。

・優秀な女性はたくさんおりますので、家庭と仕事の両立をいかに図るかだと思います。そのためにはテレワークや業務のデジタル化など様々な環境整備が必要です。

・女性活躍を大学活性化の単なる手段として扱うのではなく、まずはそれ自体を必要不可欠な達成目標と設定して進めていけば、その成果の一つとして大学活性化にもつながるよう思います。

・自由な意見を述べる場の構築が必要かと思います。

・優秀な女性教員の発掘・採用。「女性教員枠」を増やす。

・ライフワークバランスのとれた優秀な女性教員を増やすことと思います。

・「真の大学活性化とはなにか」について、男女問わず全ての構成員において共通認識を持つことが必要。

・女性教授職の人員をまず増やす

・新型コロナとは別に、育児・介護を抱えていても自宅で研究活動が認められること

・制度を作る事務の管理職、その管理職の提供元である文部科学省の管理職における女性活躍が、ひいては大学全体の活性化につながると思います。

・様々な家庭事情に対応できるように、男女共に働き方に柔軟性を持てる環境。その方が自ずと女性も働きやすい環境になると思います。

・女性は「男性ような活動」（昔から今までのパターン）を道連れにさせない方がいいと思います。

・夫が、妻と同じ時間、家事・育児をすること。

・女性（教員と事務・技術職員）がこれまで以上に活躍できれば大学活性化に繋がる、ということは言うまでもなく、女性が活躍できるための支援（ライフイベントによる仕事の継続性が一時的に途切れることに対する支援）を充実させることが重要である。

・業績を正當に評価される体制が必要かと考えますが、仕事にエフォートを割ける環境には社会的な要因も多いと考えます。

・実力の女性研究者、教育者を育成するための環境作りが必要である。また、女性には往々にして、子育て、家事、介護などを担っている。それを軽減するためには、パートナーが協力できるような職場環境作りが必要である。

- ・意思決定の場に女性を参画させるべきである
- ・女性でも男性と同じ評価で上位職に採用される仕組みと子育てなど女性のライフサイクルに合わせた業績の作り方の支援や評価される仕組みを作ることだと思います。
- ・子育て支援の充実、学童保育の充実などによって、継続した女性の活躍を支援することは重要と感じた
- ・こどもが小さい頃は、迎え時間の遅れや小1の壁、長期休み、急な病気など心配や苦労が多かったように思います。環境面の充実もそうですが、お互いの相互理解や働き方改革も重要と思います。
- ・まずは数を増やすことだと思う。
- ・今回のご講演もそうだが、多くのメンバーが集まり、その重要性を共有することを繰り返すことではないか。

〔その他〕

- ・わからない
- ・「女性活躍を大学活性化につなげる・・・」 う～ん・・・、もう何年こういうことを議論してきたのでしょうか、本学は・・・。

Q 8. その他、感想やご意見等あれば自由にご記入下さい。

48 件回答

〔高評価・好感触〕

- ・大変興味深く聞かせて頂きました。ありがとうございました。
- ・意識を新たにすることができました。
- ・数年来、大学が女性教員を増やす取組みをやっているが、ポジティブ・アクションが必要だということを改めて感じた。
- ・とても勉強になりました。東村先生の迫力が、伝わってきました
- ・本日の講演でご紹介のあった学内学童保育は大変魅力的に見えた。施設を作るだけでなく、大学の持つ資源をうまく使っている点が素晴らしいと感じた。
- ・ありがとうございました。
- ・少なくとも希望がある場合に女性活躍の場は無条件で提供されるべきだと思います。
- ・大変興味深く聞かせて頂きました。ありがとうございました。
- ・ありがとうございました。具体的な質疑をしていただき興味深いでした。
- ・大変ためになりました。有り難うございます。
- ・今回、いろいろなデータを提示して頂き、深く学ばせて頂きました。ありがとうございました。
- ・いろいろと興味深いお話をありがとうございました。『スーパーウーマンの見える化だけではダメ』というのはとても重要だと思いました。これまでの「活躍した女性研究者」像は、研究だけでなく、家庭も頑張っ…という方が多かったり、研究も男性以上に頑張っていた、という方が多かったと思います。またそういったモデルを目指しましょう、という（無意識的な）勧めも多かった印象があります。そうではなくて、いろいろなタイプの研究者がいて良いと思っています。「ロールモデルが少ない」というのも、研究だけに対してであれば男性も女性も関係ないはずなのに、女性は「仕事と家庭の両立」を考えなければいけないと考えてしまうと思うので、結果として「ロールモデルが少ない」という回答が出てしまうのではないかと思います。女性が活躍していくためには、女性だけでなく男性も「仕事と家庭の両立」が必要という意識改革（教職員だけでなく学生も含めて）とが重要なのかと思いました。
- ・お話は明朗で分かりやすく、大変おもしろいでした。
- ・非常に有意義なご講演でした。鹿児島大学も名古屋大学に近づけるよう、対策を講じるべきだと痛感しました。
- ・貴重なご講演の機会をありがとうございました。
- ・とても有意義な講演でした。
- ・大変興味ある講演でした。ありがとうございます。最後の質問の回答で、「理系公募で女性の応募が無いという場合でも、女性限定公募にするとたくさん集まる」という部分に問題の深さというか難しさを感じました。
- ・大変参考になりました。ありがとうございました。
- ・東村先生が名古屋大学での取組を大変分かりやすく説明して下さい、勉強になりました。ありがとうございました。
- ・有意義な研修でした。
- ・大変勉強になりました。今後ともよろしくご指導ください。
- ・東村先生のご講演は理解しやすく本当にためになりました。今後の本学の運営に参考にさ

せていただきます。

・大変有意義なお話を聞かせていただきありがとうございました。質疑の部分でおっしゃっていた「執行部に理解を得ていくためにも、それぞれの方の個性に応じて語り掛けていく必要がある」というお話しが特に印象に残りました。そういう意味で、まだまだ工夫・努力が足りないと感じましたので、今日のお話を励みに頑張っていきたいと思えます。

・東村先生の素晴らしい講演、ありがとうございました。

・とても勉強になりました。また、オンラインでもスムーズに運営をしていただき、ストレスを感じずに参加することができました。どうもありがとうございました。

・勉強させていただきました、継続していただきたいです、次回にも期待いたします

・ありません。ありがとうございました。

・このようなセミナーを企画して下さい、ありがとうございました。

・このような講演は継続的に行うことが必要である。

・「スーパーウーマン」だけをクローズアップするだけではダメ、性別に関わらず多様性を重視する、教職員各人の自己実現ややる気が組織全体を活性化させる、個人と組織（社会）がwin-winの関係になり、幸福な社会が創れるといったお話が印象的でした。学内への学童の設置がある事例についても初めて知り、興味深かったです。

・学童の併設の話はとても興味深く聞きました。学童という形でなくとも子供たちが常に様々な学問の興味深い入り口の話の聞いたり体験したりする機会があるのは良いなと思えました。

・ビデオ視聴ではありましたが、とても興味深く聞かせていただきました。

〔具体的意見〕

・名古屋大学の取り組みを知ることができ、執行部に女性がいることの重要性を改めて感じましたし、そういう大学だから先進的なことをできていると思えます。鹿児島大学の執行部もメンバーを再検討する良い機会となったと思えます。各部局で女性教授職の推進（昇任、採用）をおこない、正当な理由なく達成できなければ部局への配分額を減らすぐらいの措置を取る覚悟が必要なのではないでしょうか。

・そもそも私は学術の世界で男女差は無いと思っている。ただ、育児を女性が主に担わざるを得ない社会風潮や体制を変えなければ、女性は継続して働きにくい。

・本学における常勤理事・副学長の女性比率を改善する必要があるのではないか。

・女性研究者を採用したくても人事が凍結されている本学の状況を悲しく思いました。また組織の活性化戦略として構成員の幸福度アップが重要との指摘も、上に立つ者が考えなくてはならないところではないかと考えます。

・全学的に活発な人事を認めていただきたい。それが優秀な女性研究者の獲得にも繋がると思うのですが…

・分野によっては女性教員が少なく、公募の際に応募が少なく、また女性限定公募においても業績等の不備の方が多き現実にあります。女性教員の採用にはインセンティブを与えるべきかは悩むところです。

・男女の能力差はない、個人差であるとのことでしたが、その個人の能力の分布に差はないでしょうか。

・現在、多様性が注目されていますが、各家庭状況も大きく変化すると思われます（母子家

庭、父子家庭、LGBT の夫婦で子供を持つ家庭、介護が必要とする家庭の男女、障害を持つお子さんがいる家庭等)。今後、そのような多様性に対応できる組織造りが、大学の活性化に必要になってくると思います。また、男女問わず、能力ある者が役職に就く方が、大学の真の活性化につながると思います。その結果、女性が上位職に就く機会が増えたら、素晴らしいことで、大変誇らしいことだと思います。

- ・女性には「妊孕能がある者」だけではありません。女性活躍の話はいつも子供のことについています。それを辞めてほしいです。

- ・学童保育所を是非とも作っていただきたい。

- ・多様性を認める優れた環境を構築する上で、女性教員（役員・上位職も含め）を増やすことが必要。

- ・女性活躍に関する、日本と各国との比較は、それぞれの国によって事情が違うので、あまり意味がないと思う。例えば、男女差別より階級差別が激しい国では、ハイクラスに属する女性が普通の男性より重要なポストに就くことは多々あると思う。また、EU の比較的貧しい国では、男性が裕福な国に出稼ぎに行ってしまう、女性ばかり残った結果ということもあると思う。そもそも、日本は GDP 世界第 3 位であり、イタリアなど女性活躍が日本より進んでいるとされる国々より経済的には遥かに上である。セミナーでは、専業主婦に賛同する割合が、他の先進国よりずば抜けて多いことを嘆いていたが、これまで専業主婦が陰から日本の国の経済的な豊かさを支えてきたのは明らかである。それを無視して、専業主婦を悪し様に言うのはどうかと思う。このような日本の現状をしっかりと分析し理解した上で、むやみに他国をまねるのではなく、女性活躍推進と日本の研究力や国力増強をともに実現できる方法を模索するべきと思う。

- ・女性だから男性だからではなく、その個々人の能力が大学のビジョンに必要であるどうかに基づく必要があり、その個々人が働くうえでの良好な環境を整備し、業績が正当に評価される体制が必要かと考えます。

- ・大学の教員ではなく、女性が活躍している企業の女性管理者などの講演（具体的にどのようにしているのか）を聞きたい、男性が司会者をしていることも違和感を持ちました。ありがとうございました。

- ・女性の登用には大いに賛成である。しかし、ある企業の内情を知る立場にある者としては、実力のない女性を単なる「数合わせ」のために登用している。実力のある女性を発掘するようなシステムも必要である。「声の大きい人」が実力のある人ではない。管理職者は、業績で評価することもよいが、重要なポストに登用する際には、その人の人柄も見抜いて欲しい。男性も女性も、やる気のある人とない人、進取の精神を前に進む人、逃避的、他罰的な人など様々います。「管理職者の女性に比率を上げる」ということのみにとらわれて、女性を登用しないで欲しい。

〔その他〕

- ・本学の行う「研究教授」の制度は、中身の伴わない上位職に女性をあてがい、数値目標をただ達成しようとする制度ではないか。本気で上位職を増やそうとトップが考えるのであれば、現行制度の上で上位職を増やすべきだ。非常にがっかりした。