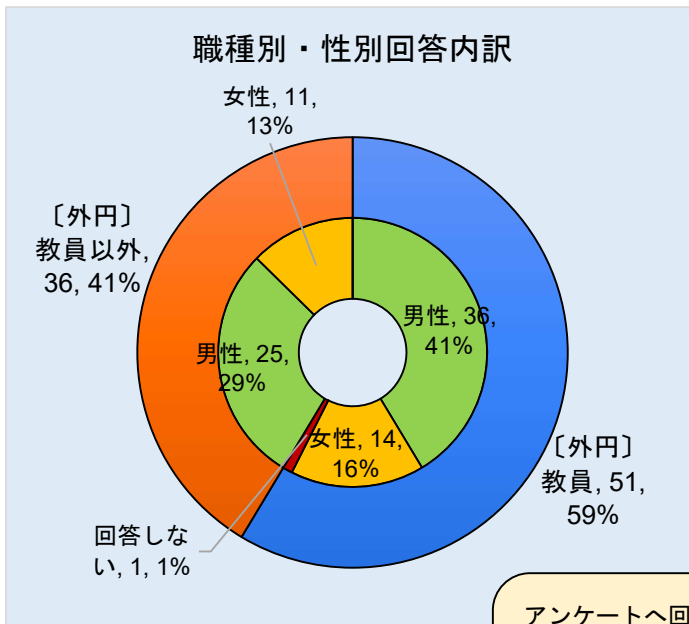


令和4年度男女共同参画トップセミナー
「受講後アンケート」集計・分析レポート

Q 1. あなたの職種を教えてください。 87 件回答

Q 2. あなたの性別を教えてください。 87 件回答

選択肢	男性	女性	回答しない	全体
役員	4	1	0	5
教員	32	13	1	46
事務職員	25	8	0	33
技術職員	0	1	0	1
その他	0	2	0	2
総計	61	25	1	87



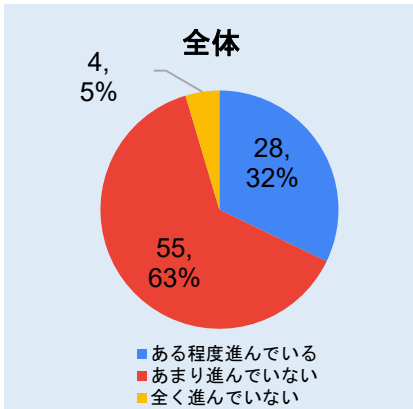
※職種別は以下により分類。以降の設問も同様に分類。

教員: 役員、教員

教員以外: 事務職員、技術職員、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59%と高く、性別で見ると男性が70%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。

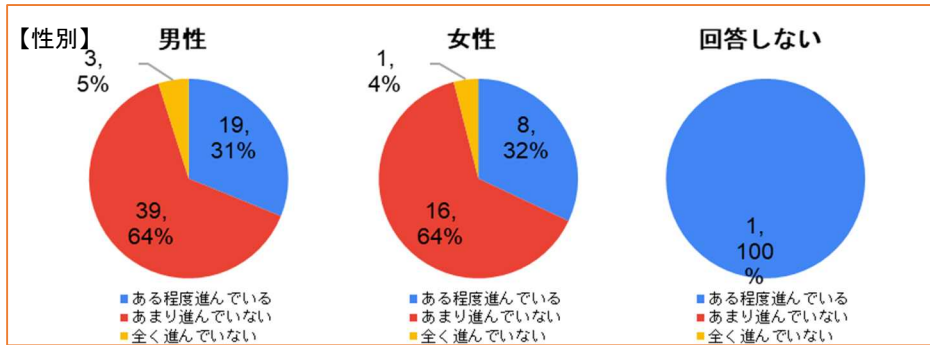
Q 3. 日本の大学における男女共同参画推進の状況についてどう思いますか。 87 件回答



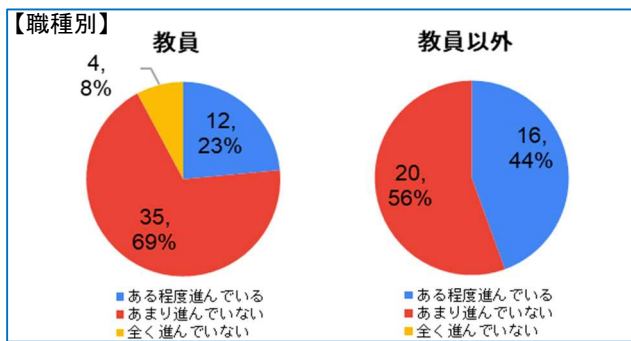
「あまり進んでいない」「全く進んでいない」と回答した割合が68%であり、日本の大学における男女共同参画推進は不十分だと認識している割合が高い。なお、「十分に進んでいる」と回答した者はいなかった。また、回答者の属性別に比較すると、性別ではあまり変化はないが、職種別では教員以外（事務職員等）より教員の方が男女共同参画推進が不十分だと認識している割合が高い。

以下、属性別の比較

選択肢	男性	女性	回答しない	全体
十分に進んでいる	0	0	0	0
ある程度進んでいる	19	8	1	28
あまり進んでいない	39	16	0	55
全く進んでいない	3	1	0	4
総計	61	25	1	87



選択肢	教員	教員以外	全体
十分に進んでいる	0	0	0
ある程度進んでいる	12	16	28
あまり進んでいない	35	20	55
全く進んでいない	4	0	4
総計	51	36	87



Q 4. 上記を選択した理由について教えてください。

〔ある程度進んでいる〕と選択した理由 16 件回答

- ・ 様々な取り組みが始まっているため
- ・ 少しずつではあるが管理職等も増えつつあるため。
- ・ 施策として形としては進んでいると思います。
- ・ 男女共同参画を推進する制度の導入や一定程度の活用がなされていると考えるため
- ・ 様々な分野で女性の活躍は進んでいるが、リーダー層における女性の活躍はまだ不十分だと感じるから。
- ・ 男女共同参画の浸透はあるが、実際に役職者は少ないと感じる。
- ・ 女性の研究者は増えてきた、ある程度の意識改革がなされ、なんとかしようという動きが見える しかしながら、まだ女性リーダーが少ない
- ・ 育児休業取得の男性職員も増え、育児や家事参加も若い世代で増加していると感じられるため。
- ・ 方策は出来上がってきているが、実施に向けて問題があるように思う。
- ・ ひと昔前に比べれば各大学で様々な取り組みや支援方策もなされており、女性比率も少しずつではあるが確実に右肩上がりにはなっているので。
- ・ 女性でもふさわしい人は、バリバリと活躍されているため。逆に、不適切な行動で、女性への心証を悪くする人もいるように思います。
- ・ 女性研究者への研究支援、子育て支援等と本学において、徐々に進んでいると感じているため。
- ・ 取り組み始めたこと自体が進んだといえると思う。効果が出るのはまだ先のことだと思いますが。
- ・ 必ずしも十分ではないが、男性の育児休暇の取得や、大学内に保育園の設置が進んでいるため。
- ・ 管理職が増加している
- ・ 20 年前よりはよくなっていると実感している。

〔あまり進んでいない〕と選択した理由 45 件回答

<管理職・上位職不足>

- ・ 女性管理職の割合が少ない
- ・ 教授・管理職が少ないので。
- ・ 女性研究者の上位職が少ない状況があるため
- ・ 管理職や幹部職員となると圧倒的に男性が多いと思われる。
- ・ 幹部教職員の割合が少ない。
- ・ 役職についている女性が少ないため
- ・ 上位職の女性比率が低い。
- ・ よく言われることですが、女性の教授、准教授の方の数がやはり少ない。
- ・ ほとんどの大学において、執行部や管理職には男性が多い。
- ・ 理系の学部で女性の教授が少ない。
- ・ 研究者の評価については改善されていると感じるが、依然女性の役職者が少ない状況がある。
- ・ 各大学等で様々な取組を進めていらっしゃるが、管理的立場等に就かれる女性の割合がまだ十分でないと感じるため。

- ・役職者に女性がいない。
- ・教員や管理職の男女比がはっきり結果を示している
- ・教授、准教授に占める女性の割合が低く、管理的ポストについても男性の比率が高い。また、女性が博士課程に進んで研究を継続しやすい状況にないのではないかと思います。
- ・以前よりは教員や研究者の割合は増えている（と感じる）が、上位職に占める割合の伸びが遅い
- ・職場内における女性管理職の状況を見ると進んでいると思えないため
- ・女性教授（分野により偏りがあるのを前提として）および女性上位職の在職者の割合がまだ目標値に達していないからです。
- ・職員の男女比率はあまり開きはないと考えますが、管理職だとまだまだ開きがあるため。
- ・日本の大学において、女性の常勤役員や教授が少ない。

<女性教員不足>

- ・客観的数値データが他国に比して低い
- ・女性教員の少なさ
- ・男女共同参画に係る数値データを見る限り、他国よりも低いから
- ・実際に女性が社会に出る数が少ない。しかし増加傾向にはあると思う。
- ・女性教員比率が低い。教員以外の職種については進んでいると思う。
- ・研究分野（理系・文系）ごとの男女比に差が見えるため。また事務レベルでも国際系には女性が多く配属されているように見受けられる。
- ・理系女性研究者不足
- ・身近で具体的な例だと、参加する会議の多くは出席率に男女差があると思います。女性の参加者が少ないです。なお、私の所属する専攻の教員男女比は7：1です。

<意識改革不足>

- ・まだまだ意識改革が必要。
- ・そのうち変わるだろうという態度から脱却していないから。
- ・アンコンシャス・バイアスの払拭ができていない。
- ・教員だけでなく、共に働く職員の性別バイアスは非常に強いと感じるため。学生、教員、職員、全体での実践と意識改革が必要。

<その他>

- ・まだまだ課題が多く、進んだと言えるまでに10年はかかると思う。
- ・女性教員の登用や昇任、出産の配慮等でさらに改善の余地がある
- ・GGGIの順位が現状を示している。
- ・女性研究者が望んでも活躍できない状況があるから
- ・「男女共同参画」というよりも、個々の個性を生かした人材の活用が進んでいないように思う。
- ・学生は男女関係なく活動しているが、それが継続できていない
- ・退職者の不補充など人事が停滞しているのも一因ではないか。
- ・女性研究者比率や女性管理職比率などの数値的なところはもとより、育児介護を担う教職員に対する周囲の理解や支援制度が十分でない。とにかく人員削減、業務の高度化等々様々要因で男女共同参画の推進の力が働く環境にそもそもない。
- ・意識は進んでいると思うが、実態が追いつけない感じがする。
- ・欧米諸国に比べると歴然である。

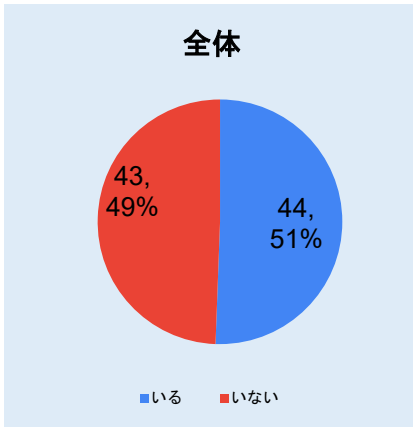
- ・実態は、そうであると考えため。
- ・学内の年齢構成上、仕方のないところがある。鹿児島県内の議会などよりはずっとまし。
- ・国内大学においては、「男女共同参画」という思考的検討がまだ十分なされていないと思います。

〔全く進んでいない〕と選択した理由 4件回答

- ・優秀な女性が、大学に興味を示さない。
- ・所属大学や他の大学がそうであるから
- ・何とんでも部局長や学長に女性が少な過ぎること！
- ・女性の管理職の割合が少ない

Q 5. 自分の周りにロールモデルとなる女性リーダーはいますか。

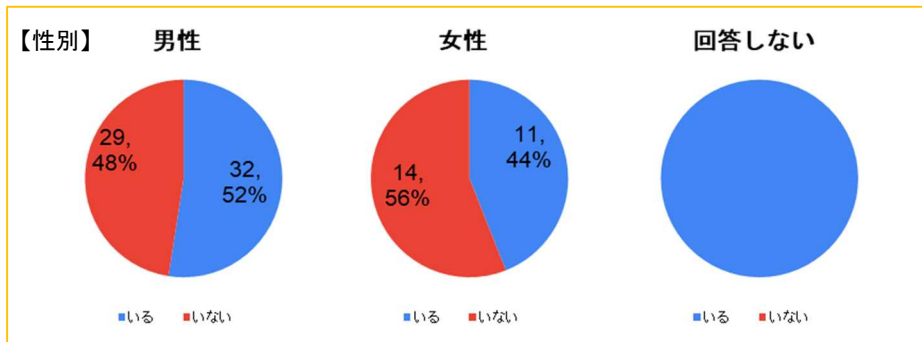
87 件回答



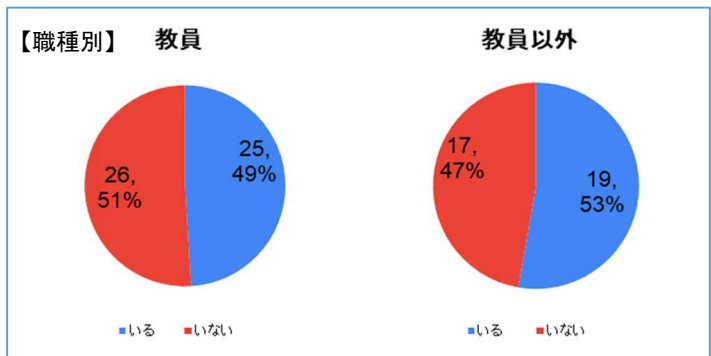
「いる」と回答した者と「いない」と回答した者はほぼ同等の割合であった。また、回答者の属性別に比較すると、性別では女性の方が、職種別では教員の方が身近な女性リーダーのロールモデルがいないと回答した割合が高い。

以下、属性別の比較

選択肢	男性	女性	回答しない	全体
いる	32	11	1	44
いない	29	14	0	43
総計	61	25	1	87

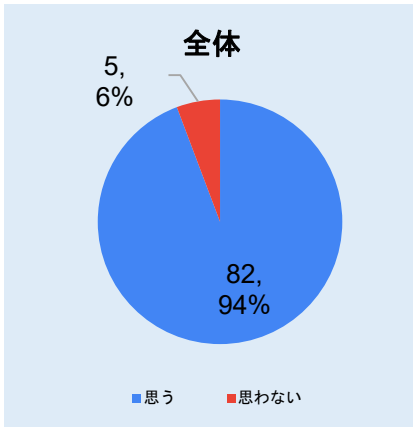


選択肢	教員	教員以外	全体
いる	25	19	44
いない	26	17	43
総計	51	36	87



Q 6. 組織の活性化のために女性リーダーが必要だと思いますか。

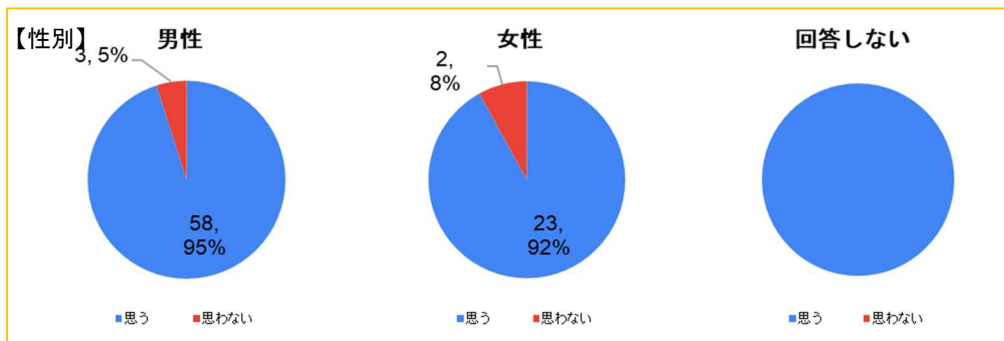
87 件回答



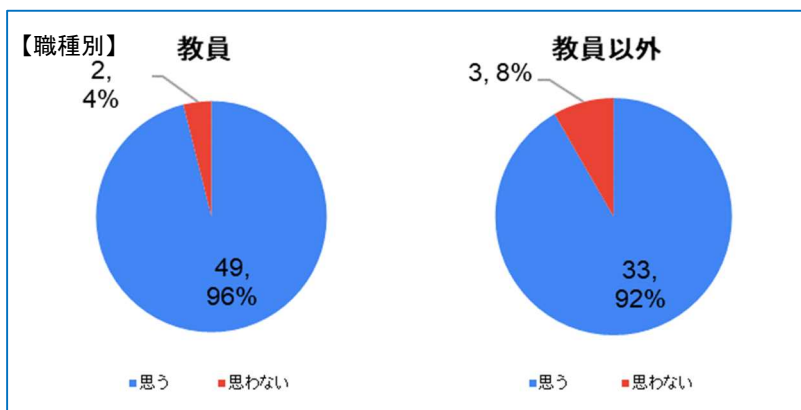
「思う」と回答した割合が94%であり、大半が組織の活性化のために女性リーダーが必要だと認識している。また、回答者の属性別に比較すると、性別では男性の方が、職種別では教員の方がより女性リーダーが必要だと認識している割合が高い。

以下、属性別の比較

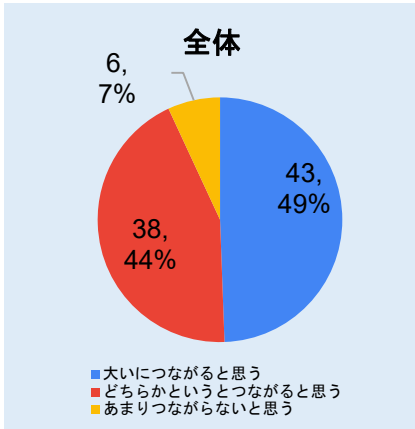
選択肢	男性	女性	回答しない	全体
思う	58	23	1	82
思わない	3	2	0	5
総計	61	25	1	87



選択肢	教員	教員以外	全体
思う	49	33	82
思わない	2	3	5
総計	51	36	87



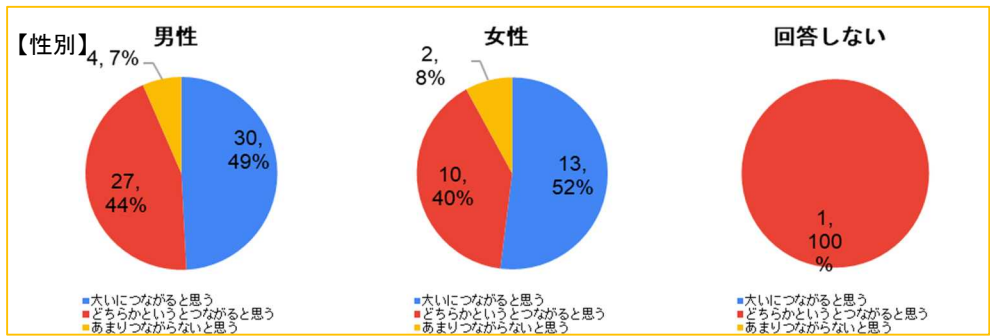
Q7. 女性リーダーを増やすことや女性上位職を増やすことが大学活性化につながることに
 についてどう思いますか。 87件回答



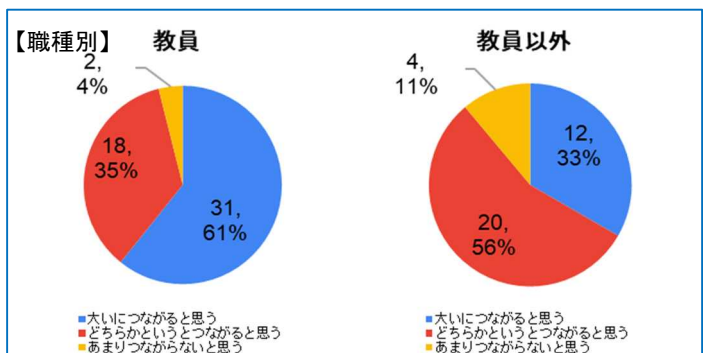
「大いにつながると思う」「どちらかというにつながると思う」と回答した割合が93%であり、大半が女性リーダーを増やすことや女性上位職を増やすことが大学活性化につながることを認識している。また、回答者の属性別に比較すると、性別では女性の方が、職種別では教員の方がより強く大学活性化へつながると認識している割合が高い。

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	30	13	0	43
どちらかというにつながると思う	27	10	1	38
あまりつながらないと思う	4	2	0	6
全くつながらないと思う	0	0	0	0
総計	61	25	1	87



選択肢	教員	教員以外	全体
大いにつながると思う	31	12	43
どちらかというにつながると思う	18	20	38
あまりつながらないと思う	2	4	6
全くつながらないと思う	0	0	0
総計	51	36	87



Q 8. 女性リーダーを増やすためには何が必要だと思いますか。

66 件回答

〈評価方法の見直し〉

- ・女性のライフパスに応じた評価方の設定
- ・子育て中の女性教職員、介護中教職員の積極的リーダー採用。ライフイベントで休職、時短勤務をする職員を「フォロー、支援する職員」への配慮。例えば金銭的、評価面。
- ・周囲の協力と公平な評価。
- ・出産や育児など、ライフイベント期間の評価のやり方
- ・男女ともに意識改革（アンコンシャスバイアスの排除）、人事・業績評価の見直し、女性教職員だけのプロジェクトなどの企画実施など
- ・ジェンダーに関わらない評価方法、各人の向上意識
- ・ただ数に固執するのではなく、組織として育成するシステム（相応のポジションの経験や成果＝評価）とその過程が重要。
- ・女性のライフイベントを理解し、共同で働くことの出来る職場環境の整備と評価制度の適正化が必要と思います。
- ・女性の積極的な登用と女性（のみならず教職員）のライフサイクルに合わせた柔軟な勤務形態や評価体系の導入
- ・評価方法の見直しをおこない、ライフイベント期を経た教職員を拾い上げる必要がある。
- ・評価の仕方を大胆に変える

〈意識改革〉

- ・ワークライフバランスがとれる職場環境やトップの意識が必要だと思います。
- ・両性共の意識改革
- ・学生の意識改革を生む教育、社会全体の意識改革
- ・意識改革
- ・ダイバシティーやインクルージョンに関する研修会に、関心のない教職員への参加を通じた意識化
- ・男女ともに意識改革、みんなが研究・仕事をしやすい環境
- ・パートナーあるいは家庭の理解
- ・周囲の理解
- ・男性・女性双方の意識改革
- ・家庭における男性の役割分担を増やすこと。女性がリーダーになりたいと思う環境の醸成。
- ・双方の意識改革
- ・家族の世話（育児・介護等）を主体的に担っていない職員（従来では男性が大半）の意識・行動改革
- ・女性の意識改革、リーダーになるという意気込みを持つこと
- ・女性自身がリーダーになるという強い気持ちを持つことが必要と思います。
- ・構成員全員の無意識のバイアスに対する理解
- ・鹿児島は男尊女卑が残っていて、男性も女性も、女性は家で夫を支えることを良しとしているのではないのでしょうか。

〈女性教員増〉

- ・女性教員増
- ・女性教員の採用， 役職員への任用を増やす

- ・職員採用や様々な場面で女性比率を上げること
- ・ポジティブアクション
- ・積極的に女性を登用する。事情を周囲が理解して、対応する。
- ・女性教員の昇任を認めることだと思います。そうでないと役職者に選びようがありません。
- ・実際にロールモデルになる女性リーダーが複数いることはよいな、と感じました。
- ・今の組織内での女性リーダー育成と、女性限定で上位職採用を積極的に促し、外からの視点を活用すること
- ・鹿児島大学に限らず、この分野の女性研究者が少なく、公募しても大学間の取り合いになっている。大学内の環境はだいぶ改善されてきたが、まずは、興味を持ってくれる女子学生を増やすことが必要。

〈働き方の見直し〉

- ・勤務時間内、あるいは決まった時間までに仕事が終わるような体制を作る。しかし、これには職員、教員の数が必要と考えるので、人員削減が行われている現状では、体制を作るのはたいへん難しいとは思ふ。
- ・長時間労働を前提としない組織運営体制を構築すること。
- ・男性リーダーに対しても言えることであるが、何よりも時間的・精神的負担の軽減
- ・一例ではあるが、結婚して出産した女性がマミートラックに乗りがちになる社会構造の改革が進まないことには、リーダー候補となる女性の母数を増やすことが難しいと思います。昨今、ヤングケアラーという言葉が話題になりましたが、育児・介護とも家庭内だけでなく、地域社会、企業を含めて皆が働きやすい環境、修学しやすい環境を整えるために制度面での工夫を行う必要があると思います。
- ・男性リーダーも含め、ワークライフバランスが適切に取れていること。
- ・社会全体が男性と女性の両働き方に対して、柔軟な体制を構築することが必要。また、地域性もあると思うが、女性が高等教育を受けることへ前向きな風潮が大切だと思う。それにより、女性研究者も増えると思う。
- ・働きやすい環境の整備と個々人の意識の醸成
- ・女性を含めて男性へも子育てなどのライフプランに応じたサポート

〈組織見直し・組織作り〉

- ・ピラミッド型の組織構造を見直す必要もあると思われる。
- ・女性（や外国人）リーダーを増やした方が組織が強化されるという納得がいく説明。
- ・女性も男性と同様に育成していく覚悟を大学側が持つこと
- ・修士課程や博士課程修了後の進路、受け皿を確保する。
- ・制度・組織改革
- ・本日の講師のお話にもあったが、男女に関係なく、協力しあう組織体制や雰囲気が必要。優秀なリーダーに頼り切ったり、たまたまメンバーがよかったなどに終わらせずに、次の世代を育て、つないでいくことを組織的にやる必要がある。
- ・女性に限らずだとは思いますが、管理職になりたいと思えるような組織作りが必要だと思います。
- ・やみくもに女性リーダーだけ増やそうとするのではなく、名実ともにリーダーとなり得る人材育成のための、学部運營業務への女性教員の指名や、人事異動（経験を積ませ、人を育てるための計画的な人事異動）が必要だと思う。

〈その他〉

- ・ ロールモデルを作る
- ・ リーダーという仕事のハードルを下げる
- ・ 「女性リーダー」にこだわらず、講演にあったように、多様性を豊かにする動きが必要だと感じる。

・ 育児サポート体制の構築

・ クォーター制の導入等アフターマティブアクション

・ 漠然と「リーダー」と言われてもイメージがわかりません。何を「リード」する人か、大学や学部で共通認識が必要だと思います。まず、大学のリーダーグループ（幹部集団）に入ることが前提なら、運営管理の場に出席して発言権を得ることを必要として、「女性教授」を増やすことだと考えています。ただし、大学で仕事（教育・研究）をする教員であれば、大学の学部内の学内業務を評価されて教授に昇進する、ということは規定上ないと知っています。従ってまずこの段階では、研究支援をしていただきたいと思います。若手研究者の時期は、女性にだけ手厚いと逆差別だ、といわれるのは確かですので、男性も応募できるが女性優遇、という条件でもいいので、研究支援（科研費取得支援・学長特別経費による女性研究者支援～学内の女性限定の競争的学内科研などの設計（科研がAで落ちた場合とか）・出産育児休業中の研究費の部分的支援～本だけは買いたい・オンラインでなら学会に参加できる・学会費は払い続けられない・科研費は育休中は使用を中断・繰り越し使用できるはず）をしたら良いのではないのでしょうか。もし、出産・育児期を乗り越えて研究を進展させ教授に昇任できたら、次の段階で学部内の様々な委員会や業務への参画とオン・ザ・ジョブトレーニングとしての教務委員や学内外の様々なプロジェクトのとりまとめ（本日の木部暢子先生のご経験にもあるように）などの全学の業務の担当（書類書きも含め）の促進などをすることはできないのでしょうか。これは研究そのものではないけれど、大学の重要な業務であることは分かっています。これはその場で委員として担当しないと成長の機会が与えられないオン・ザ・ジョブ・トレーニングで、実はここでの働きがきちんと評価されるかどうか不透明だと、積極的な意欲がわきにくいので、ちゃんと見ています、評価しますと伝えるのが前提だと思います。律儀な人だと、（育休等で）休んだ分の時間、今働いて返す良い機会です、と言ってくれます。

・ 学部生、大学院生または若手教職員に対して女性リーダーが与える影響に関するセミナーやロールモデルの提示を行うことで、10年後、20年後を見据えた取り組みが重要だと思います。

・ わからない

・ 時間

・ 割合を決めて達成することが必要だと思います。

・ この「リーダー」とは何に対するリーダーなのか、どのようなリーダーイメージなのか、等々、大学における役職レベルの議論に止まることなく、現代社会を見据えるとすればもっと多様な理解の仕方が問われるものと考えます。

・ 現在いろいろと取り組んでいる取組の継続

・ 職場内の良好なコミュニケーションの確保は必須と考えます。（男女間、教職間など）

・ 子供のケアが安心してできる制度が必要

Q9. その他、感想やご意見、講師へのコメント等あれば自由にご記入下さい。

33 件回答

〈感想・講師へのコメント〉

- ・有難うございました
- ・学外から参加させていただきました。良い御講演拝聴できました。有難うございました。
- ・貴重なお話、ありがとうございました。とても興味深く聴かせていただきました。
- ・大変参考になりました。有難うございました。
- ・本学に在職されていた先生でしたので、本学の状況等も踏まえてご講演いただけたと思う。
- ・木部先生のお話、大変興味深く伺いました。久しぶりの顔を拝見できて大変嬉しかったです。
- ・今回は貴重なお話をありがとうございました。男女共同参画推進のテーマはもちろんですが、木部先生の法文学部長時代の現代 GP の取り組みの目標（マスコミ論を地方大学の学生の就職や意識改革につなげる）をあらためて知ることができました。教員が削減される中で、目下「マスコミ論」をどう維持していくかを考えているところですが、この意義を知り、励まされた気がします。
- ・「インクルージョン」という女性を含めることでより発展するという意識を持って社会が動けるようになると思います。本日は、ありがとうございました。
- ・失礼ながらはじめの助走（経歴紹介等）が長く感じたが、講師の方のこれまでの歩みを知るには必要だったと思う。後半の話は、トップやリーダーを経験した立場からのコメントで重みがあり、大変参考になった。紹介されたデータや欧米より 10 年遅いと言う言葉もかなり気になったので調べてみたい。学外者への参加を認めていただきありがとうございました。参加してよかったです。
- ・今後の大学運営の参考とさせていただきます。
- ・今日はありがとうございました。鹿児島大学学内から沢山の人が出席されていて、本気で学内でのコンセンサスを醸成しようと努力されているのだ、と感銘を受けました。今後ともよろしく願いいたします。
- ・貴重なご講演ありがとうございました。木部先生の「女性であることで不都合、不利益を感じたことはない。」「それまでの組織運営の蓄積が重要」とのお話は、木部先生の並々ならぬ努力があったからこそなのだろうと感じました。不平不満を感じるのは自分の努力が足りていないと自覚して今後の人生を過ごしていきたいと思います。
- ・講師の「女性であることで不都合、不利益を感じたことはない。」というご発言が、とても印象に残っています。
- ・講師のこれまでの本学との関わり含めてご活躍の様子が興味深かった。
- ・大変勉強になりました
- ・個人的には、「男女共同参画」や「ダイバーシティ」を思索し直すよい機会となりました。また、宜しく願いいたします。
- ・ありがとうございました。
- ・木部先生のお話は、とても懐かしく嬉しく拝聴しました。
- ・本学の学部長経験者のお話は身近に聴くことができ、良かったと思います。ありがとうございました。
- ・大変参考になりました。
- ・高校生の時に、オープンキャンパスで木部先生に会った子供が、木部先生にあこがれて、

法文学部に入学しましたが、入学年度と木部先生の転出が重なり、間に合わず、非常に残念がっておりました。現在、高校教諭（英語）ですが、英語でその国の方言を使ったりして、生徒を楽しませることがあるそうです。今日は、大変勉強になりました。ありがとうございました。

- ・非常に参考になる講演会でした。ありがとうございました。
- ・こうした研修機会があることで、アンコンシャスバイアスを持っていることに気づくことができると思います。

〈具体的提言〉

・ダイバーシティ、産学・地域連携活動など教育・研究以外の部分の評価のあり方を組織的に変える、またそのような指標により部局予算の傾斜配分をするなど、学長のリーダーシップの下、政策的に進めないとセミナーだけでは意識改革にはつながらない。大学経営マネジメントの一環としての位置づけをしっかりとする必要があると思う。

・課題の共有は出来ても、各大学のバックグラウンドと現況が異なるため、共通の方策が取れないことがもどかしい。

・鹿児島大学になじみのある先生からの評価の改善、女性のリーダーの必要性のご指摘が、具体的な改善策につながりますよう期待しています。インクルーシブな環境整備には、個別対応が必須であり、ライフステージも多様化するので、評価指標などの見直しは大変だと思いますが、ここを改善でき、鹿児島大学としてアピールできれば、女性の公募への応募も増え、今後につながっていくと思います。ご担当者様、準備から開催とお疲れ様でした。

・鹿児島では、まだまだ女子は地元に残したいと考えている親が多い。根元のところでは、そのような意識が時代と共に変わっていかないと、改善されないのではないのでしょうか。

・女性の管理職を、数のために増やすのではなく、やはり男女関係なく、やる気・能力のある人材の適材適所を目指すべきではないのでしょうか？

・インクルージョンという考え方に賛同します。また、男性も女性が育休を取ろうとしても、育休を取るためのシステムは出来上がっているので、労働時間は減らせるが、労働量はそのままなので、そこが改善できると良いかなと思います。

・最近、多様化の取り組みが Inclusion を含めてD & I と表現されることが増えた理由に納得しました。単なる働きやすさの追求から組織の改革につながるような取り組みが大切と理解しました。意識改革ですが漠然とではなく「もし自分が子供を主体的に世話する立場だったら今と同じ働き方ができるのか」と具体的にシミュレーションしてみたら実感できるのではと思います。残業になったときに「残業で遅くなる」のメール一本で済ませていないのでしょうか。まず子供たちのお迎え、食事の支度など段取りがつかなければ残業できない立場では不利が積み重なるばかりです。日本には、まだ、長く働いた人が評価される風潮が根強いです。評価の基準の話もありましたが、男女問わず家庭の責務を負っている人が働きやすく不当な評価を受けない組織への改革が必要であると思います。

・女性限定公募は、業績ではなく「女性」だから採用されたのだというレッテルを貼られているように感じる。本当に女性限定公募は目指すべきことなのだろうか。同じ女性でも、ライフイベント期を経た者とそうでないものは雲泥の差があるように思う。

〈その他〉

- ・女性が活躍できること、と女性がリーダーであることに相関を感じません。
- ・女性のロールモデルの有無は男性は回答しづらいと思いました。