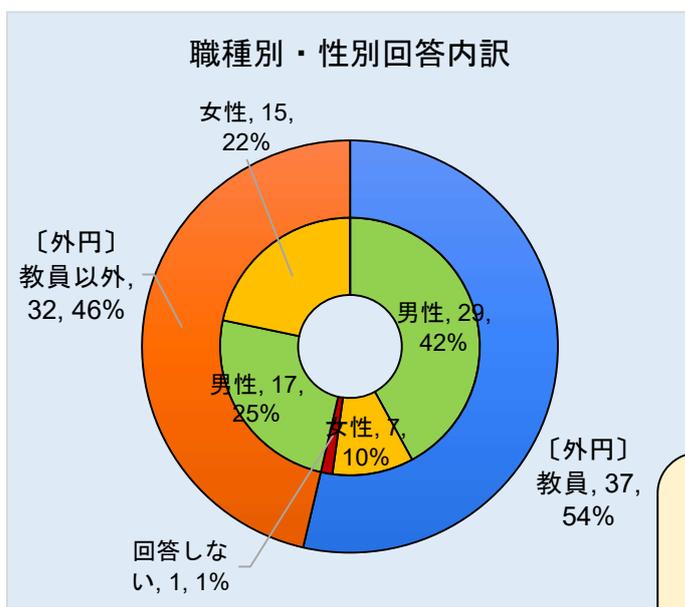


令和5年度鹿児島大学ダイバーシティトップセミナー  
「受講後アンケート」集計・分析レポート

Q1. あなたの職種を教えてください。 69件回答

Q2. あなたの性別を教えてください。 69件回答

選択肢	男性	女性	回答しない	総計
役員	8	1	0	9
教員	21	6	1	28
事務職員	16	12	0	28
技術職員	1	0	0	1
その他	0	3	0	3
総計	46	22	1	69



※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

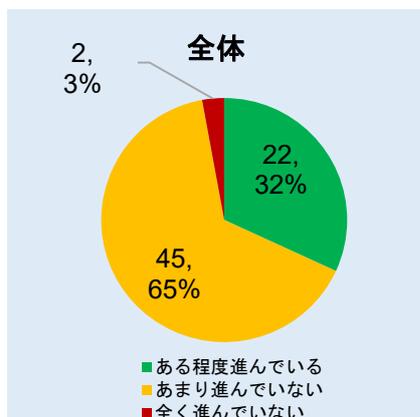
教員以外：事務職員、技術職員、その他

アンケートへ回答した割合は、職種別で見ると教員が54%と高く、性別で見ると男性が67%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。

Q3. 今回のトップセミナーへの参画（視聴）方法を選択して下さい。 69件回答

選択肢	全体
9/5（当日）対面会場参加	38
9/5（当日）オンライン参加	29
オンデマンド視聴	2
総計	69

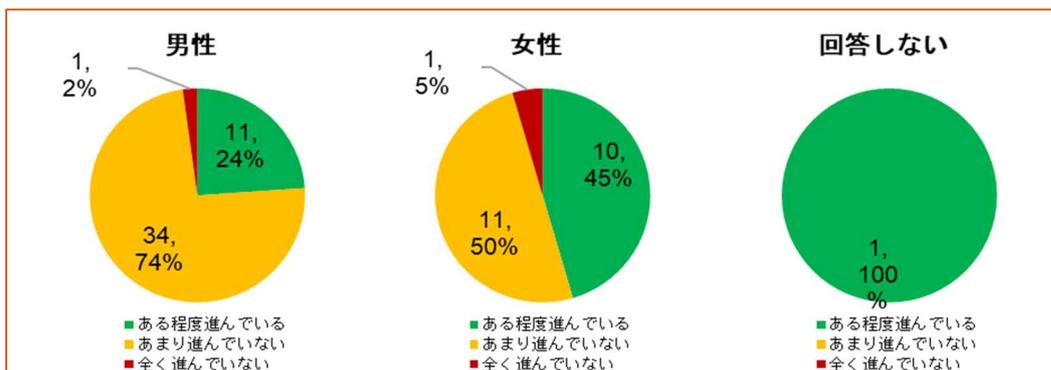
Q4. 日本の大学におけるダイバーシティ推進の状況についてどう思いますか。 69 件回答



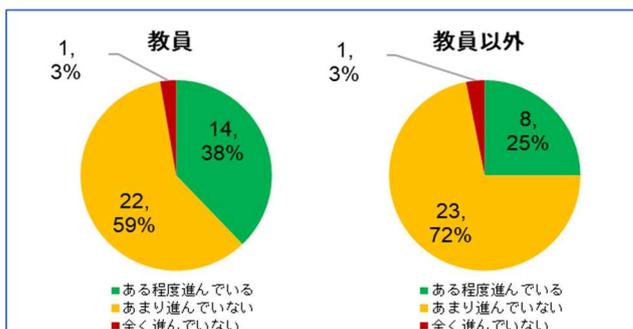
「あまり進んでいない」「全く進んでいない」と回答した割合が68%であり、日本の大学におけるダイバーシティ推進は不十分だと認識している割合が高い。なお、「十分に進んでいる」と回答した者はいなかった。また、回答者の属性別に比較すると、性別では女性より男性の方が、職種別では教員より教員以外（事務職員等）の方がダイバーシティ推進が不十分だと認識している割合が高い。

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
ある程度進んでいる	11	10	1	22
あまり進んでいない	34	11	0	45
全く進んでいない	1	1	0	2
総計	46	22	1	69



選択肢	教員	教員以外	全体
十分に進んでいる		0	0
ある程度進んでいる	14	8	22
あまり進んでいない	22	23	45
全く進んでいない	1	1	2
総計	37	32	69



Q5. 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 17件回答

- ・政治の領域などと比べて徐々にはあるものの一定の成果はあげている。
- ・政府主導とはいえ、現場レベルで、人材の奪い合い起こっていることから
- ・大学間で差はあると思いますが、着実に進んできていると思います。
- ・10年前に比べると各大学で様々な取り組みが図られていると思うから。
- ・国立大学は進んでいると思う。これまで国立大学2大学に所属したが、前大学では10年前から当たり前だった支援が、現在の大学では最近やっと整備されたりと、大学による差はあると感じる。一方で、私大の報告（例えば今年の同志社大学）を聴くと、私大ではあまり進んでいないとのことかなり驚いた。
- ・留学生が増加している
- ・少なからず、数字でみる割合が増えているため
- ・事務職員の課長以上の女性管理職は一定の割合に達している一方で、女性研究者の環境は、研究支援等や在宅勤務、オンライン会議等の制度は進んだものの、まだ十分ではないように思われる。執行部にもまだ女性は少なく、特に常勤の理事に女性がいない。
- ・講習会などを開催している。
- ・国からの後押しはとて強くなったと感じます。意識醸成にもう少し時間はかかるでしょうが、少しずつ歩みを止めないことが大事だと思います。
- ・推進については各大学にて何らかの形で取り組んでいると思うから
- ・目標を掲げた取り組みがあるから
- ・多くの大学で推進の取り組みが実施されています。しかし、実績が伴っていないことも事実です。
- ・概ね真剣に取り組んでいる
- ・本日のセミナーでの紹介で、そのように思いました。
- ・国際的には進んでいませんが、努力を始めたということで評価しました。
- ・人事で女性研究者を優先している

〔あまり進んでいない〕と選択した理由 34件回答

〈女性比率の低さ〉

- ・女性の取り合いが顕在化している。
- ・理系分野や管理職の女性比率が低い
- ・女性教員の割合がまだ少ないから。
- ・准教授以上における女性比率の低さ
- ・役員、管理職等女性が少ない
- ・どうしても教員の女性比率は低い傾向にあるため
- ・現状を見て。
- ・女性の責任研究者（P I）の割合があまりにも低い。

- ・女性の研究者比率がかなり低い
- ・男性優位性が変わらない社会
- ・単純に女性教員比率だけをとり、まだ十分な状況とは言えないから。
- ・各種データが示している。
- ・女性役職者が少ないように感じる。

#### 〈海外との比較〉

- ・世界と比べると劣るから
- ・諸外国と比較しての女性研究者比率の低さ
- ・海外に比べて日本はまだ進んでいないため
- ・大学毎の取組に差異があるが、日本全体としては、男女共同参画やその他の取組について、その成果が十分な水準には達していないと感じるから
- ・2003年に政府が「20年までに指導的地位の女性比率を30%に」と掲げた目標が先送りとなっている。議論が深まっていない。
- ・比較対象が示されていないので、回答しづらいが、他の先進国の大学に比べてであれば回答のとおり
- ・大学というよりも、企業を含めて、日本では遅れているお思います
- ・海外に比べるとまだまだという印象がある

#### 〈取組の不十分さ〉

- ・大学予算に対してダイバーシティ推進に係る財源措置が十分にされていないことと、支援等を行う事務職員の配置が貧弱であるという状況から
- ・この種の部署と企画が継続的に開催されていること。
- ・本日のセミナーが必要とされる状態こそ、まさにダイバーシティ推進が不足していることを端的に表していると考えられる
- ・多様な実現可能な政策の立案と実施後の矛盾など
- ・構想は立派なものが出ているが、その量に見合うバランスの取れた実績がない。絵に描いた餅のような感じがする。
- ・ダイバーシティ推進が必要と言われているのは、進んでいないからだと思います。
- ・女性の大学への進学意識の改革、対応など時間をかけて改善していく対策が不十分。
- ・女性が勤務しやすい環境が整っていない

#### 〈その他〉

- ・男性リーダーに理解が進んでいない。
- ・確かに女性研究者の比率は上っているが、現状で広く行われている女性限定公募などの方法が持続的なものと言えるのかどうか分からない。
- ・感覚的で申し訳ないのですが、やっと動き始めた感じがします。
- ・講義中、半数の大学が取り組んでいることの説明あり。
- ・本日の講演をお聞きして、少しずつではありますが確実に変化してきていることが実感で

きました。こういった課題の場合、変化させようと動き出すのは当事者（今回のような女性研究者雇用促進の例だと女性）が中心になっているものだと思っていましたが、男性の側から積極性を持ってくださったという事例は大変良い変化のうちの一つだと思いました。一方で、果たして現場ではどうだろうかとも思ってしまいます。制度はあってもそれを全員が意識できているのか。世代間ではどうか。事務職員と研究者・教員とでは感じ方は異なるともわかっていますが、浸透しきっていないと私自身が感じています。まだまだ仕事と家庭・子育ての両立/負担という点では女性に傾きがちではないでしょうか。また理系男性は院に行った方がいい、女性はこちらでもいいなど、男女共に院に進むことのメリットやビジョンが明確に提示されないのも女性研究者が中々増えていかない原因かもしれません（もちろん学費の問題は大きく、これは別問題として着手する必要はあるかと思います）。

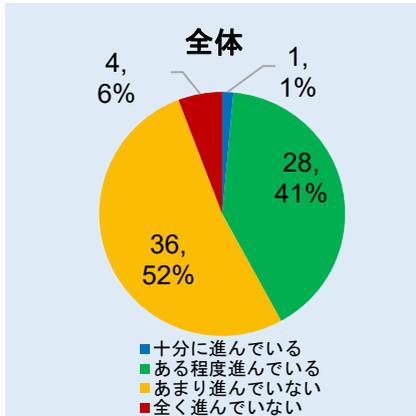
まだまだな部分はあると思いますが、これからだと今後に期待できる部分もたくさんあるのだと、そのために解決していかなければならない問題も山積していると改めて意識できました。

#### 【全く進んでいない】と選択した理由 2件回答

- ・女性教授が少な過ぎる。教育研究評議会も経営協議会も男性が圧倒的に多い不自然さ。
- ・アカデミア全体として、女性教員の数が少なく、上位職登用もまだまだ進んでいない。学長、理事、学部長などトップにいる女性の数が圧倒的に少ない。若手女性教員、研究者が安心して研究に臨める雇用条件が国内全体で整っていない。

Q6. ご自身の所属する機関におけるダイバーシティ推進の状況についてどう思いますか。

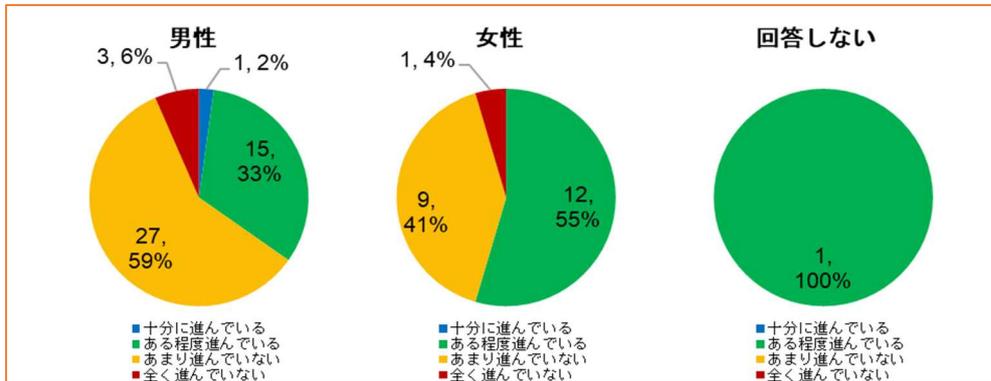
69 件回答



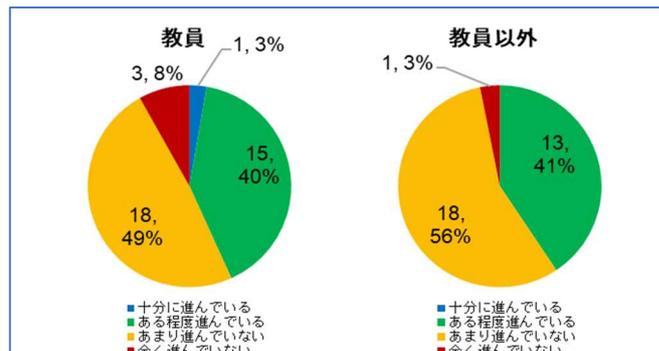
「あまり進んでいない」「全く進んでいない」と回答した割合が58%であり、所属機関におけるダイバーシティ推進は不十分だと認識している割合が高い。なお、「十分に進んでいる」と回答した者は1名いた。また、回答者の属性別に比較すると、性別では女性より男性の方が、職種別では教員より教員以外（事務職員等）の方がダイバーシティ推進が不十分だと認識している割合が高い。

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	1	0	0	1
ある程度進んでいる	15	12	1	28
あまり進んでいない	27	9	0	36
全く進んでいない	3	1	0	4
総計	46	22	1	69



選択肢	教員	教員以外	全体
十分に進んでいる	1	0	1
ある程度進んでいる	15	13	28
あまり進んでいない	18	18	36
全く進んでいない	3	1	4
総計	37	32	69



Q7. 上記を選択した理由について教えてください。

〔十分に進んでいる〕と選択した理由 1件

- ・計画通り、着実に実施している。

〔ある程度進んでいる〕と選択した理由 20件

- ・色々な講習会がある
- ・役員や評議会評議員での女性比率など高まりをみせている。
- ・女性比率の増加
- ・様々な取り組みがなされているから。
- ・最近の採用者（教員・職員）では男女比における女性比率が高くなっているため。ただ全体ではまだまだ低く、また、女性以外の問題にはまだ着手できていない印象を持っているため。
- ・女性限定公募や女子学生の積極的入学に力を入れているように思います。また、定期的に教職員向けのダイバーシティ説明会なども開催してくださっているので、本学も本気なのだと感じられます。
- ・大学における女性登用は必要だと思うが、それにほぼ注力されて、他のすべきこと（障害者・LGBTs・介護などの支援）にあまり対応できていないため。
- ・女性教職員数は増えていると思うが、意思決定に関わる上位職に就く女性はまだ十分ではないと考えるため
- ・女性教職員の採用を増やす努力をしている
- ・女性の雇用が増えている
- ・補助事業を展開しているため
- ・目標を掲げているから
- ・概ね真剣に取り組んでいる
- ・進める努力をしていると思います
- ・事業に取り組み、目標設定がされている。
- ・小さい部局のため、構成員の二分の一が女性、女性上位職階が5人（特任1含む）を達成できているため。子育て中の女性教員もいます。多様な女性モデルがいます。
- ・人事で女性研究者を優先している
- ・女性教員が多い。しかし、女性管理職、役職者は極めて少ない。
- ・女性割合が多い
- ・すごく進んでいる部署とそうでない部署が極端に存在する感覚があります。

〔あまり進んでいない〕と選択した理由 30件

〈女性比率の低さ〉

- ・女性比率が低い
- ・岩手大学と比較した女性教職員比率
- ・全教員に占める女性教員の比率が10%未満

- ・役員、管理職等女性が少ない
- ・①女性研究者や女性管理職の比率が十分な水準には達していないと感じるから ②男女共同参画以外の取組があまり顕在化していないと感じるから
- ・女性の研究者比率がかなり低い
- ・女性教員が少ない上、活躍を阻害するような行為が堂々に行われている。
- ・国立大学では、なぜかなかなか進んでいないように感じます。(特に上位職の女性割合)
- ・女性教員・研究者・事務管理職は以前と比べると増えてきたが、社会的・地域的な障壁が多いと感じる。
- ・理系分野や管理職の女性比率が低い
- ・上位職登用がまだ足りないと思います。
- ・女性教員の割合がまだ少ないから。
- ・女性比率や外国人比率がある時点までは上昇したが、その後減速している。
- ・現状を見て。
- ・この5年間、准教授・教授クラスの女性研究者の登用がほとんどない。
- ・ジェンダーバランスの偏り。
- ・女性研究者が元々少ない分野であるため。
- ・様々な数値に関して、全国平均に達していないところが多い。
- ・依然として女性教員の上位職登用が少なく、執行部にも女性は少ない。若手女性教員採用が厳しい。LGBTQ+や障がい者への支援なども、学内でまだ連携がうまくとれていない。

#### 〈取組の不十分さ〉

- ・ダイバーシティ推進のための教員や事務職員が専任ではないため、事業の継続が難しい。ダイバーシティ推進のための予算措置や人員補充は二の次にされている印象である。
- ・大学予算に対してダイバーシティ推進に係る財源措置が十分にされていないことと、支援等を行う事務職員の配置が貧弱であるという状況から
- ・ダイバーシティ推進についてあまり聞こえてこない
- ・国内大学のなかで特に進んでいる訳ではないため
- ・性別、年齢、国籍などが違う人々に、それぞれの個性や能力に応じて活躍できる場はある環境だと思われるが、重視された取り組みを実践できているとは言い難い。

#### 〈その他〉

- ・男性リーダーに理解が進んでいない。
- ・多様な実現可能な政策の立案と実施後の矛盾など
- ・総合的に進んではないが、女性管理職の確保のためか、経験、理解等を度返しで女性職員に特化した昇任人事は進んでいるように見受けられる。
- ・独自で取り組んでいない。
- ・人事に部局の裁量権がないためと思います。
- ・重い勤務も家庭の事情を考えず強制的に割り当てられてしまい、理解が得られない。助け

を求めても得られないことが多い。

**〔全く進んでいない〕と選択した理由 1件**

- ・女性教授が少な過ぎる。教育研究評議会も経営協議会も男性が圧倒的に多い不自然さ。

〈意識改革〉

- ・男性リーダーの意識改革
- ・一人一人が自分のこととして捉えること
- ・意識改革
- ・意識と財政
- ・このような研修会による構成員の意識改革が必要
- ・ダイバーシティに関する男性の積極的な理解と関与
- ・環境整備、男性職員の理解
- ・意識改革と現場の意見の可視化
- ・若い世代と親の意識改革、教育制度の改善
- ・意識改革
- ・差別意識の解消
- ・根強い社会の価値観の変容。意識改革だと思います。「女性は」「女性だから」や「かわいい女性がよい」などは、ニュースを含めたテレビ、ドラマ、漫画・・・など未だに根強いです。少子化もあり「結婚と子育て」の喧伝の仕方もキャリア形成を難しくしている気がします。両立を前提とした少子化対策などにならないと難しいのではないのでしょうか。他方で男性の不満を引き続き考えていく必要はあると思います。
- ・数字の達成ばかりにこだわるのではなく、達成するための育成を見据えた役割分担、業務分担をして欲しい。数字だけ達成したものの、実務が伴わなければ本末転倒である。この業種は男性、この業種は女性といったバイアスがかかっている状況では、育成された対象者はいつまでも存在せず、推進も加速化もできないと思う。
- ・根本的な社会の認識の変化

〈トップマネジメント層の役割〉

- ・執行部の強い意志
- ・管理的立場にある者のリーダーシップ
- ・トップの意識とある程度の予算
- ・トップ（上層部の方々）のリーダーシップ
- ・海妻先生のおっしゃるとおり、男性リーダーが「僕は」「私は」を主語にして発信するなど、旗をふる必要があると思った。
- ・トップダウンで進め、まずは管理職を意識改革し、その人達が各所属部署へダイバーシティ推進が重要であることを伝えていくことが必要だと思う。
- ・学長や部局長の女性登用に関する強い意志と女性に対するロールモデルの提示
- ・執行部に女性を増やし、岩手大学のように女性限定で公募するなど、思い切った施策が必要ではないでしょうか。特に男性研究者の旧弊なマインドを変えるのは難しいかもしれませんが、女性研究者が少数派であるが故の部分も大きいので、女性研究者の人数を増やすこ

とが重要ではと思います。

- ・学長の覚悟
- ・強いリーダーシップの下で、現在いる女性研究者を大事に育てて引き上げることです。
- ・トップの意識と行動
- ・トップダウンの力強い推進と、推進に対応できる教員、専門職員、事務職員の採用・教育。推進に対して賛同する学内教員のネットワークの強化。
- ・トップのリーダーシップ
- ・男性管理職の本気度

#### 〈予算措置・インセンティブ〉

- ・資金 基金 チームワーク アイデア
- ・十分な予算。例えば、男性教員の採用を抑制して女性教員を採用しようとするのでは、抵抗があるのは当たり前。別枠で採用できるような十分な予算措置が必要。
- ・推進に対するインセンティブが必要と思います。
- ・財源と事務職員の投入が強力に必要  
(教員の研究成果は大事でありこの共有は必要であるが、これだけではなく、実際に施設・設備の整備や教員の意識改革研修を実施するなどの各種施策実施を行うには事務職員が必要である。具体的実務業務として、現実に目に見える形にしていかなないと教職員には認識しづらいと考えます。)

#### 〈具体的提言〉

- ・多様な働き方の推進
- ・女性の上位職への登用を加速化させること
- ・次のステップとしては、可能であれば、配偶者の協力や配偶者への支援
- ・子育て支援（遅くまで預かり可能な保育施設 等）
- ・社会全体、そして全国の大学組織における積極的な女性の採用及び登用
- ・大学だけの努力ではなく、子供から大人まであらゆる段階でのダイバーシティ推進がなくてはならないと感じました。
- ・幼い頃からの教育による強い動機づけ
- ・企業や大学が力を入れることも重要だとは思いますが、別のアプローチとしては小学生や中学・高校生の頃からのビジョンの提示が必要ではないかと考えます。私自身、女性が理系に進んだその先に何があるのか？と悩んだ時期がありました。女性からすると理系の将来像は看護系しか思いつきません。それ以外の選択肢もあり、それらは（研究は）とても面白いと子供のうちから提示していくことが重要だと思いました。
- ・ロールモデルが必要だと思う。
- ・形ではなく、実質的な働きやすさを考えること。
- ・大学の教職員が一丸となって取り組む
- ・女性や外国人の大学院生を増やし、博士課程進学率やポスドクを増やすこと

・既に目標値を設定され努力されているとは思いますが、各部署ごとの目標設定値と現状値のHP上での公開かと思えます（既にされておられたら申し訳ないです）。

日本政府が公表しているダイバーシティ2.0 ガイドラインそのものです。以下抜粋です。

「経営トップが、ダイバーシティが経営戦略に不可欠であること（ダイバーシティ・ポリシー）を明確にし、KPI・ロードマップを策定するとともに、自らの責任で取組をリードする。

（a. ダイバーシティ・ポリシーの明確化）ダイバーシティを通じて、中長期的にどのような企業価値向上を目指すのかについて、その方針（「ダイバーシティ・ポリシー」）を明確にする。（b. KPI・ロードマップの策定）ダイバーシティ・ポリシーに基づくダイバーシティの「目標」（KPI）を設定し、その実現に必要なロードマップを策定する。その際は、ダイバーシティの現状を踏まえた数値目標を設定することが有効である。（c. 経営トップによるコミットメント）経営トップ自らダイバーシティ・ポリシー及びKPI・ロードマップにコミットし、社内に共有する。また、一過性のものとならないよう、経営トップが責任を持って、上記のポリシー及びKPI・ロードマップの実行と不断の見直しを進めることで、社内全体の取組を粘り強くリードし続ける。」

・ハラスメント防止の行動規範（Code of Conduct）の制定と教職員の間での行動規範の理解の浸透。行動規範に合わない場合の罰則の明言化、など。無意識のバイアスの啓蒙活動。毎日新聞「無意識の怖さ」（2021/2/15）など参照。

#### 〈その他〉

- ・ 批判への対応
- ・ 時間
- ・ 相手を尊重すること
- ・ 組織構成員全員の多様性に関する理解と優しさ
- ・ 環境づくり
- ・ 例えば本日のセミナーで紹介された種々の取り組み等の迅速で柔軟な実現
- ・ 引き続き努力してゆくこと
- ・ 講演では「まず女性」という主張だったが、個人的には障がい者雇用を促進すべきだと思う。
- ・ 局面を判断して必要な手立てを講じる事が大切だと思います。

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。 30 件回答

〈講師へのコメント〉

- ・海妻先生のお話は、聞き易くて分かり易く、大変参考になりました。
- ・勉強になりました。ありがとうございます
- ・大変貴重なご講演ありがとうございました。
- ・女性研究者を増やすための取組みや考え方など、とても学びの多いお話を伺わせていただきました。特に「女性研究者の優遇は、男性研究者を飛び越えることになり不満が生まれる」という考えに対して「若手研究者の登用は？若手だと誰も文句を言わないのに？」といった反論のお話をされたとき、「確かに！」と思わず膝を打ってしまいました。自分自身のアンコンシャス・バイアスに気づくことができ、大変貴重な時間でした。ありがとうございます
- ・この度はオンラインでも参加できる機会を設けていただきありがとうございました。最初の「女性比率を上げることがそのほかの障害者比率や外国人比率につながる、女性比率を上げないことにはそれらが上がることはない」（少しずれていたらすみません）という考えがとても印象的でした。あらゆる場面で男性・女性がこの世界に存在する比率と同じ 1:1 になればいいな、と思います。
- ・実績や取組だけでなく、課題などの弱い部分に関しても包み隠さずお話してくださり、大変勉強になりました。課題となっている箇所はもちろん全大学に当てはまるものではないと思いますが、逆に言えば全大学が経験してもおかしくない可能性とも置き換えることができるかと思います。課題にこそ目を向けて、解決していくことが重要なのかもしれません。特に、女性登用と言いますが、そこに人件費が絡むことは必至です。そういったリアルな視点というものに中々触れる機会がなかったので、ただ制度を整えればいいというわけではないのだと反省しました。
- ・非常にわかりやすく、印象に残る内容でした。ダイバーシティの推進には上層部の覚悟が必要であることや、女性研究者が多い大学に更に女性研究者が集まること等、本学にとって非常にヒントになる貴重なお話だったと思います。
- ・勉強になりました。
- ・地方大学で改革を引っ張って来られた先生の生々しいお話を聞いて、大変参考になりました。
- ・岩手大学の取組み、大変勉強になりました。
- ・とても勉強になる講演でした。小さい規模ですが、今後の教育・経営の指針としたいと思います。
- ・ダイバーシティを考える上で岩手大学の現状やその他の組織の貴重な情報、ありがとうございました。
- ・大変有意義なセミナーで勉強になりました。
- ・このような活動が必要無くなるのが究極のゴールと思う。真摯に取り組んでいる事に感銘を

受けた。

- ・講師のお話から、取組の本気度が伝わって来ました。とても勉強になりました。
- ・具体的なお話を拝聴できてとてもわかりやすく、考えやすかったです。特に男性からの不満をどう考えるかなど。「女子学生が博士前期、後期に進学するのが当たり前」の認識になることが大事ですが、女子学生自身も伝統的な女性観に縛られていることを実感します。「文系は助教採用はない」を発言いただいてありがたいでした。もっと言っていたかったです。 ※アンケートがQRコードなのは読み取りがうまくできない時は、とてもストレスです。あらかじめ感想フォームを送信いただいた方がありがたいです。今後、ご検討よろしく願いいたします。
- ・本気で事をなす事の大切さが印象に残りました。
- ・岩手大学での経験談が大変参考になった。講師の講話のテンポが軽快かつエネルギーがあつという間の時間だった。ありがとうございました。

#### 〈セミナーの感想〉

- ・男女共同参画はダイバーシティの一丁目一番地とされましたが、両者の目的-手段関係は文脈によっても位相を転じます。ダイバーシティをもって「男女共同参画の実現」を満たしたことにはならないので、(多くの大学も、文科の大学行政も)、その辺りのロジックの整理が必要と思います。
- ・対面参加はもう少し増やすべき。鹿大のデータも共有してくれればもっとよかった
- ・他大学からの参加です。岩手大学の取組は気になっていたもので、本日のセミナーに参加させていただいて感謝申し上げます。講演の中で、少し見直したい箇所もありますので、可能であればオンデマンド配信をしていただくと助かります。
- ・ご講演、ありがとうございました。大変考えさせられる内容でしたが、ひとつ気になった点として、今回は「女性教員にとってのメリットを高める」取り組みの説明に終始していたように思えました。私としては、それが大学の、そしてひいては社会のメリットにどう繋がるのか(もちろん、経済的メリットや研究上のメリットだけではなく、現在厳然として存在する不当な差別や偏見が少しでも解消されるというようなことで良い)をもう少し説明いただいた方が、ジェンダーバイアスによる差別や偏見を自覚しづらい中高年男性比率の高い大学のトップ(経営陣)に対しては、効果的ではなかったのかと感じました。
- ・たとえば女性教員を増やすことは、初期段階では目的化することは妥当であろう。しかし、次の段階では組織にとっての効果であるとか、あるいは男性教員に対する効果であるとか、つまり女性教員を増やすことは手段として考えていくべきだと思う。とすると、目的である「効果」をどのように実現していくのか、あるいは実現した効果をどのように測定していくのかが議論になるのではないだろうか。そのような印象を持った。
- ・今年度もトップセミナーの実施を継続してください、ありがとうございます。
- ・男女の機会の均等は極めて重要である。と同時に、年齢に依拠しない実績を踏まえた配置も肝要と考えている。

- ・本日は学外にも公開していただき、貴重な会をありがとうございました。

#### 〈その他〉

- ・受講後アンケートの設問が不適切な箇所がいくつかある。
- ・Zoomで参加していましたが、マイクの音が時々聴きにくいことがありました。
- ・女性限定公募は明らかな差別である。してはいけない。
- ・講演後の質疑での発言者の役職や立場を知りたかったと思います。