

(再記)

Q1 男性ですか、女性ですか

(再掲)	出きる立場なら実行するの、2票 無回答	能力同等なら 女性優先なら	女性採用・昇 進・昇格を推 進・支援	性差別に抗議 または抗議行 動に参加	不採用理由書 を提出	ジェンダー講座 の提供	集会・講座等で 話をする	個人的にセク シャルハラスメ ントをしない	職場のセクシャ ルハラスメント 防止に努める	研究・労働環境 を女性に不利 にならないよう にする	何もするつもり はない	その他(記入な し)	その他(記入あ り)	計
Q1 男性ですか、女性ですか														
0 無回答	9	4	5	2	5	1	0	2	1	9	2	0	0	41
1 男性	105	354	328	248	228	54	155	285	334	1087	121	9	88	3408
2 女性	95	97	386	200	214	56	105	90	123	726	72	6	44	2214
3 計	210	455	720	450	447	111	261	377	458	1822	195	15	132	5663

Q2 同様ですか

[illegible]

100
101
102

[illegible]

Q3 所属部署はどこですか	能力同等な女性に就任し得たと答えた男性		女性採用・昇進・異格を推進・支援と答えた女性		性別に抗議または抗議行動に参加と答えた男性		不採用理由を調査を提出と答えた女性		ジェンダー平等の提供と答えた女性		黒金・試験等で話題と答えた女性		計
	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	
0 無回答	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	3	0.0%	2	0.0%	0	0.0%	1
1 文学研究科	12	2.2%	14	4.4%	5	1.5%	9	5.3%	3	0.0%	2	4.4%	1
2 教育学研究科	8	2.2%	10	2.2%	3	0.9%	5	1.0%	1	0.0%	1	0.0%	3
3 法学研究科	5	1.5%	10	2.2%	1	0.3%	3	1.0%	1	0.0%	1	0.0%	1
4 経済学研究科	15	2.2%	17	10.0%	1	0.3%	11	6.0%	7	5.0%	5	1.0%	4
5 理学研究科	41	4.4%	45	24.4%	9	3.3%	33	27.0%	6	3.3%	23	7.0%	3
6 医学系研究科	14	3.3%	17	24.4%	13	3.7%	37	14.0%	7	2.1%	25	7.0%	10
7 医学部付属病院	27	34.4%	61	39.0%	201	240.0%	45	125.0%	170	40.0%	162	10.0%	79
8 歯学研究科	5	3.3%	8	6.0%	4	1.0%	10	6.0%	8	11.0%	13	2.0%	5
9 歯学部付属病院	2	3.3%	5	16.0%	16	19.0%	7	15.0%	7	15.0%	22	3.0%	7
10 歯学部付属歯科技工士学校	1	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
11 歯学研究科	7	1.0%	8	4.0%	7	11.0%	5	8.0%	7	11.0%	7	1.0%	3
12 工学研究科	72	10.0%	82	49.0%	26	75.0%	24	8.0%	32	41.0%	16	10.0%	6
13 農学研究科	9	3.3%	12	8.0%	7	15.0%	13	7.0%	13	7.0%	13	2.0%	9
14 農学研究科付属農場	1	0.0%	1	1.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	0
15 国際文化研究科	9	1.0%	10	1.0%	2	12.0%	5	1.0%	6	2.0%	2	4.0%	1
16 情報科学研究科	13	0.0%	13	5.0%	4	9.0%	6	0.0%	6	5.0%	4	4.0%	4
17 生命科学研究所	13	1.0%	14	5.0%	2	7.0%	5	2.0%	7	1.0%	2	2.0%	3
18 金属材料研究所	21	1.0%	22	20.0%	9	29.0%	18	5.0%	23	11.0%	14	12.0%	13
19 加齢医学研究所	10	3.3%	13	13.0%	9	22.0%	5	4.0%	9	5.0%	11	1.0%	1
20 環境科学研究科	4	0.0%	4	0.0%	5	5.0%	5	1.0%	6	2.0%	3	0.0%	2
21 電気通信研究所	9	0.0%	12	4.0%	16	8.0%	3	11.0%	5	4.0%	1	2.0%	3
22 多元物質科学研究所	17	5.0%	22	8.0%	28	10.0%	0	10.0%	10	10.0%	12	0.0%	1
23 情報シナジーセンター	4	1.0%	5	7.0%	2	1.0%	1	3.0%	5	1.0%	6	2.0%	3
24 サイクロトロンのセンター	1	0.0%	1	0.0%	3	1.0%	0	1.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
25 道橋子実地施設	1	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
26 大学教育研究センター	1	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	0
27 留学生センター	2	1.0%	3	2.0%	3	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
28 学際科学研究センター	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	1
29 東北アジア研究センター	18	2.0%	20	2.0%	3	5.0%	1	2.0%	2	0.0%	2	0.0%	1
30 国際文化科学センター	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	0
31 総合学術博物館	1	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	2	0.0%	2	0.0%	0	0.0%	0
32 未来科学技術共同研究センター	1	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	1	2.0%	3	5.0%	0	0.0%	0
33 アドミッションセンター	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
34 事務局	17	2.0%	19	42.0%	18	60.0%	17	4.0%	21	17.0%	4	11.0%	5
35 医歯技術短期大学部	2	4.0%	6	7.0%	5	12.0%	4	6.0%	3	4.0%	1	2.0%	2
36 保健管理センター	0	0.0%	0	0.0%	2	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	0
37 図書館(本館・分館)	1	2.0%	3	1.0%	18	15.0%	2	3.0%	1	2.0%	4	0.0%	2
38 計	364	97.0%	461	328.0%	386	714.0%	248	200.0%	448	228.0%	214	442.0%	261
0 無回答	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.3%	0.1%	0.4%	1.3%	0.9%	0.0%	0.9%	0.0%	0.4%
1 文学研究科	3.3%	2.1%	3.0%	1.2%	1.3%	1.3%	2.0%	1.5%	1.8%	1.3%	0.0%	1.8%	1.9%
2 教育学研究科	2.2%	2.1%	2.2%	0.6%	0.8%	0.7%	0.4%	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	0.2%	1.1%
3 法学研究科	1.4%	5.2%	2.2%	0.6%	0.3%	0.4%	0.4%	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	0.2%	0.4%
4 経済学研究科	4.1%	2.1%	3.7%	3.0%	0.3%	1.5%	2.4%	0.5%	1.6%	2.2%	0.0%	1.1%	1.5%
5 理学研究科	11.3%	4.1%	9.8%	7.3%	2.3%	4.6%	10.9%	3.0%	7.4%	7.0%	3.3%	5.2%	3.8%
6 医学系研究科	3.8%	3.1%	3.7%	7.3%	3.4%	5.2%	5.6%	3.5%	4.7%	6.6%	4.7%	5.7%	5.0%
7 医学部付属病院	7.4%	35.1%	13.2%	11.9%	52.1%	33.0%	18.1%	62.5%	37.9%	17.5%	57.0%	36.7%	30.2%
8 歯学研究科	1.4%	3.1%	1.7%	1.8%	1.0%	1.4%	2.4%	1.0%	1.8%	4.8%	0.9%	2.9%	1.9%
9 歯学部付属病院	0.5%	3.1%	1.1%	0.8%	4.1%	2.7%	3.2%	3.5%	3.3%	3.1%	7.0%	5.0%	2.7%
10 歯学部付属歯科技工士学校	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
11 歯学研究科	1.9%	1.0%	1.7%	1.2%	1.8%	1.5%	2.0%	1.5%	1.8%	3.1%	0.0%	1.6%	1.5%
12 工学研究科	19.8%	10.2%	17.8%	14.9%	6.7%	10.9%	9.7%	4.0%	7.1%	18.0%	7.5%	12.9%	12.6%
13 農学研究科	2.5%	3.1%	2.6%	2.4%	1.8%	2.1%	4.4%	1.0%	2.9%	3.1%	2.8%	2.9%	3.4%
14 農学研究科付属農場	0.3%	0.0%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.5%	0.5%	0.0%
15 国際文化研究科	2.5%	1.0%	2.2%	3.4%	0.5%	1.8%	2.0%	0.5%	1.3%	0.9%	0.9%	1.8%	1.9%
16 情報科学研究科	3.5%	0.0%	2.8%	1.5%	1.0%	1.3%	2.4%	0.0%	1.3%	2.2%	0.5%	1.4%	1.5%
17 生命科学研究所	3.6%	1.0%	3.0%	1.5%	0.5%	1.0%	2.0%	1.0%	1.6%	0.4%	0.9%	0.7%	1.1%
18 金属材料研究所	5.8%	1.0%	4.8%	6.1%	2.3%	4.1%	7.3%	2.5%	5.1%	4.8%	1.4%	3.2%	5.9%
19 加齢医学研究所	2.7%	3.1%	2.8%	4.0%	2.3%	3.1%	2.0%	2.6%	2.6%	2.2%	2.8%	2.3%	0.8%
20 環境科学研究科	1.1%	0.0%	0.9%	1.5%	0.0%	0.7%	2.0%	0.5%	1.3%	0.9%	0.5%	0.7%	1.1%
21 電気通信研究所	2.5%	0.0%	2.0%	3.7%	1.0%	2.8%	3.2%	1.5%	2.5%	2.2%	1.9%	2.0%	1.1%
22 多元物質科学研究所	4.7%	5.2%	4.8%	6.4%	2.1%	4.1%	4.0%	0.0%	2.2%	4.4%	0.9%	2.7%	3.4%
23 情報シナジーセンター	1.1%	1.0%	1.1%	0.5%	1.3%	0.8%	0.5%	0.5%	0.7%	2.2%	0.5%	1.4%	1.1%
24 サイクロトロンのセンター	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.8%	0.4%	0.4%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
25 道橋子実地施設	0.0%	1.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
26 大学教育研究センター	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
27 留学生センター	0.5%	1.0%	0.7%	0.3%	0.5%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
28 学際科学研究センター	0.0%	1.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.5%	0.4%
29 東北アジア研究センター	4.9%	2.1%	4.3%	0.6%	0.8%	0.7%	0.4%	0.5%	0.4%	0.9%	0.0%	0.5%	0.4%
30 国際文化科学センター	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%
31 総合学術博物館	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.2%	0.0%
32 未来科学技術共同研究センター	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	1.0%	0.7%	0.9%	1.4%	1.1%	0.9%
33 アドミッションセンター	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
34 事務局	4.7%	2.1%	4.1%	12.8%	4.7%	8.4%	6.5%	2.0%	4.7%	7.5%	1.9%	4.8%	12.3%
35 医歯技術短期大学部	0.5%	4.1%	1.3%	2.1%	1.3%	1.7%	1.6%	3.0%	2.2%	1.3%	0.5%	0.9%	1.5%
36 保健管理センター	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.2%	0.9%	0.0%
37 図書館(本館・分館)	0.3%	2.1%	0.7%	0.3%	4.7%	2.7%	0.8%	1.5%	1.1%	0.4%	0.9%	0.7%	0.8%
38 計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	個人的にセクシャルハラスメントをしない と答えた男性		職場のセクシャルハラスメント防止に努める と答えた女性		研究・労働環境を女性に不利にならないようにす と答えた男性		何もするつもりはない と答えた女性		その他(記入なし) と答えた男性		その他(記入あり) と答えた女性		計	
	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合		
0 無回答	1	0.4%	3	1.1%	2	0.7%	5	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%
1 文学研究科	10	3.5%	0	0.0%	7	2.7%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
2 教育学研究科	3	1.1%	0	0.0%	2	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
3 法学研究科	2	0.7%	1	0.4%	3	1.1%	2	0.7%	1	0.4%	0	0.0%	1	0.4%
4 経済学研究科	6	2.8%	0	0.0%	6	2.1%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%
5 理学研究科	17	6.0%	4	1.5%	21	8.0%	9	3.3%	6	2.2%	2	0.8%	2	0.8%
6 医学系研究科	22	8.0%	2	0.8%	24	8.8%	5	1.8%	14	5.1%	3	1.1%	7	2.6%
7 医学部付属病院	36	12.6%	38	14.2%	74	27.4%	37	13.7%	45	16.5%	28	10.5%	14	5.1%
8 歯学研究科	8	2.8%	0	0.0%	8	2.9%	0	0.0%	10	3.7%	4	1.5%	1	0.4%
9 歯学部付属病院	2	0.7%	8	3.0%	10	3.7%	9	3.3%	13	4.8%	3	1.1%	1	0.4%
10 歯学部付属歯科技工士学校	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
11 歯学研究科	3	1.1%	1	0.4%	4	1.5%	1	0.4%	8	3.0%	2	0.8%	0	0.0%
12 工学研究科	36	13.3%	10	3.7%	46	17.0%	14	5.1%	61	22.3%	13	4.8%	5	1.8%
13 農学研究科	8	2.8%	1	0.4%	9	3.3%	3	1.1%	15	5.5%	1	0.4%	3	1.1%
14 農学研究科付属農場	1	0.4%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	3	1.1%	0	0.0%	0	0.0%
15 国際文化研究科	8	2.8%	0	0.0%	8	3.0%	2	0.8%	9	3.3%	1	0.4%	0	0.0%
16 情報科学研究科	4	1.4%	0	0.0%	4	1.5%	2	0.8%	9	3.3%	1	0.4%	0	0.0%
17 生命科学研究科	5	1.8%	1	0.4%	6	2.2%	2	0.8%	11	4.0%	1	0.4%	0	0.0%
18 金属材料研究所	10	3.5%	4	1.5%	14	5.1%	6	2.2%	15	5.5%	7	2.6%	2	0.8%
19 加齢医学研究所	5	1.8%	3	1.1%	8	3.0%	14	5.1%	15	5.5%	3	1.1%	0	0.0%
20 液体科学研究所	4	1.4%	2	0.8%	6	2.2%	4	1.5%	8	3.0%	3	1.1%	0	0.0%
21 電気通信研究所	3	1.1%	2	0.8%	5	1.8%	4	1.5%	13	4.8%	1	0.4%	1	0.4%
22 多元物質科学研究所	15	5.3%	0	0.0%	15	5.5%	0	0.0%	15	5.5%	0	0.0%	7	2.6%
23 情報シナジーセンター	4	1.4%	0	0.0%	4	1.5%	2	0.8%	6	2.2%	1	0.4%	0	0.0%
24 サイクロトロロン・RIセンター	0	0.0%	1	0.4%	1	0.4%	0	0.0%	3	1.1%	1	0.4%	0	0.0%
25 道庁学芸施設	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
26 大学教育研究センター	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
27 留学生センター	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.8%	3	1.1%	0	0.0%	0	0.0%
28 学際科学研究センター	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
29 東北アジア研究センター	3	1.1%	0	0.0%	3	1.1%	0	0.0%	2	0.8%	0	0.0%	4	1.5%
30 極低温科学センター	1	0.4%	0	0.0%	1	0.4%	2	0.8%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
31 総合学術博物館	1	0.4%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	4	1.5%	0	0.0%	0	0.0%
32 未来科学技術共同研究センター	1	0.4%	1	0.4%	2	0.8%	1	0.4%	6	2.2%	1	0.4%	0	0.0%
33 アドミッションセンター	1	0.4%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
34 事務局	51	17.9%	5	1.9%	56	20.4%	5	1.9%	53	19.6%	37	14.0%	3	1.1%
35 医歯技術短期大学部	6	2.1%	0	0.0%	6	2.2%	4	1.5%	7	2.6%	14	5.4%	1	0.4%
36 保健管理センター	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.8%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
37 図書館(本館・分館)	4	1.4%	3	1.1%	7	2.6%	3	1.1%	8	3.0%	2	0.8%	2	0.8%
38 計	285	100.0%	90	100.0%	375	100.0%	123	100.0%	457	100.0%	163	100.0%	44	100.0%
0 無回答	0.4%	3.5%	1.1%	0.3%	1.6%	0.7%	0.1%	0.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.8%
1 文学研究科	3.5%	0.0%	2.7%	2.1%	0.8%	1.8%	1.7%	0.7%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2 教育学研究科	1.1%	0.0%	0.8%	0.6%	0.8%	0.7%	1.2%	0.8%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3 法学研究科	0.7%	1.1%	0.8%	1.5%	1.6%	1.5%	1.4%	1.1%	1.3%	1.7%	1.4%	0.0%	1.1%	1.5%
4 経済学研究科	2.8%	0.0%	2.1%	1.8%	0.8%	1.3%	1.3%	0.7%	1.0%	0.8%	0.9%	0.0%	1.1%	1.5%
5 理学研究科	6.0%	4.4%	5.6%	6.8%	7.3%	6.8%	7.3%	3.9%	5.9%	5.0%	2.8%	4.1%	6.7%	3.0%
6 医学系研究科	7.7%	2.2%	6.4%	7.5%	4.1%	6.6%	7.8%	4.3%	6.5%	11.6%	4.2%	8.8%	9.1%	11.4%
7 医学部付属病院	12.6%	42.2%	15.7%	5.9%	30.1%	15.3%	12.4%	44.1%	25.1%	23.1%	39.3%	36.2%	11.1%	18.2%
8 歯学研究科	2.8%	0.0%	2.1%	3.6%	0.0%	2.6%	3.3%	1.9%	2.8%	8.3%	1.4%	5.7%	0.0%	3.8%
9 歯学部付属病院	0.7%	8.9%	2.7%	1.2%	7.3%	2.8%	1.0%	4.3%	2.3%	1.7%	4.2%	2.6%	0.0%	1.3%
10 歯学部付属歯科技工士学校	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
11 歯学研究科	1.1%	1.1%	1.1%	2.1%	0.8%	1.8%	1.3%	1.9%	1.9%	0.8%	0.0%	0.9%	0.0%	1.5%
12 工学研究科	13.3%	11.1%	12.8%	14.1%	11.4%	13.3%	14.8%	9.2%	12.6%	10.7%	2.8%	7.8%	11.1%	18.2%
13 農学研究科	2.8%	1.1%	2.4%	3.8%	2.4%	3.3%	4.6%	1.7%	3.4%	0.8%	0.0%	0.3%	0.0%	3.0%
14 農学研究科付属農場	0.4%	0.0%	0.3%	0.9%	0.0%	0.7%	0.5%	0.6%	0.5%	0.8%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%
15 国際文化研究科	2.8%	0.0%	2.1%	1.8%	1.6%	1.8%	1.7%	0.7%	1.3%	0.0%	1.4%	0.5%	0.0%	0.8%
16 情報科学研究科	1.4%	0.0%	1.1%	2.1%	1.6%	2.0%	3.0%	0.7%	2.1%	0.8%	4.2%	2.1%	0.0%	1.1%
17 生命科学研究科	1.8%	1.1%	1.6%	2.7%	1.6%	2.4%	1.6%	1.1%	1.4%	0.8%	0.0%	0.5%	0.0%	0.8%
18 金属材料研究所	3.5%	4.4%	3.7%	2.7%	4.9%	3.3%	5.2%	2.3%	4.1%	2.5%	4.2%	3.1%	11.1%	4.3%
19 加齢医学研究所	1.8%	3.3%	2.1%	4.2%	0.8%	3.3%	2.1%	2.6%	2.3%	2.5%	2.8%	2.6%	0.0%	3.8%
20 液体科学研究所	1.4%	2.2%	1.6%	1.2%	3.3%	1.8%	1.8%	0.4%	1.3%	2.5%	0.0%	1.8%	0.0%	0.8%
21 電気通信研究所	1.1%	2.2%	1.3%	2.7%	3.3%	2.8%	2.7%	1.5%	2.2%	0.8%	1.4%	1.0%	0.0%	0.8%
22 多元物質科学研究所	5.3%	0.0%	4.0%	4.3%	0.0%	3.3%	5.2%	1.0%	3.5%	5.0%	0.0%	3.1%	16.7%	6.1%
23 情報シナジーセンター	1.4%	0.0%	1.1%	1.2%	1.6%	1.3%	1.8%	1.1%	1.5%	0.8%	1.4%	1.0%	0.0%	1.5%
24 サイクロトロロン・RIセンター	0.0%	1.1%	0.3%	0.9%	0.0%	0.7%	0.3%	0.3%	0.3%	0.8%	1.4%	1.0%	11.1%	0.9%
25 道庁学芸施設	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
26 大学教育研究センター	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
27 留学生センター	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.8%	0.7%	0.2%	0.1%	0.2%	0.8%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%
28 学際科学研究センター	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
29 東北アジア研究センター	1.1%	0.0%	0.8%	0.6%	0.0%	0.4%	1.8%	0.4%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30 極低温科学センター	0.4%	0.0%	0.3%	0.8%	0.0%	0.4%	0.2%	0.1%	0.2%	0.0%	1.4%	0.5%	0.0%	3.0%
31 総合学術博物館	0.4%	0.0%	0.3%	0.9%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.2%	0.8%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%
32 未来科学技術共同研究センター	0.4%	1.1%	0.5%	0.8%	0.8%	0.5%	0.7%	0.6%	0.7%	0.8%	1.4%	1.0%	0.0%	0.8%
33 アドミッションセンター	0.4%	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.2%	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
34 事務局	17.9%	5.6%	14.9%	14.4%	4.1%	11.6%	9.8%	5.1%	7.9%	10.7%	2.8%	7.8%	13.3%	7.4%
35 医歯技術短期大学部	2.1%	0.0%	1.8%	1.2%	2.4%	1.5%	1.7%	1.9%	1.8%	3.3%	1.4%	2.6%	11.1%	2.3%
36 保健管理センター	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.4%	0.1%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
37 図書館(本館・分館)	1.4%	3.3%	1.9%	0.9%	4.1%	1.8%	0.4%	3.7%	1.7%	1.7%	1.4%	1.6%	11.1%	1.5%
38 計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Q4 職位はなんですか	能力同等なら女性優先採用 と答えた男性		女性採用・昇進・昇格を推進・支援 と答えた女性		性別差別に抗議または抗議行動に参加 と答えた男性		性別差別に抗議または抗議行動に参加 と答えた女性		不採用理由書を提出 と答えた男性		不採用理由書を提出 と答えた女性		ジェンダー平等の提供 と答えた男性		ジェンダー平等の提供 と答えた女性		委員会・議員等で活動 と答えた男性		委員会・議員等で活動 と答えた女性		計
0 無回答	2	2	4	1	5	6	1	7	8	0	8	8	2	3	5	0	2	5	0	2	計
1 助手	54	12	66	34	16	50	66	8	76	70	8	76	5	1	6	20	3	3	20	3	23
2 講師	8	2	10	5	4	9	13	1	14	6	1	7	1	1	2	3	0	3	0	3	
3 助教級	63	5	68	36	2	38	33	2	35	25	1	26	5	0	5	21	0	21	0	21	
4 教授	159	6	165	67	4	71	36	2	38	22	1	23	9	1	10	15	3	18	3	18	
5 主任を含む職員	10	16	34	46	65	111	22	22	44	25	21	46	15	7	22	17	12	29	12	29	
6 部長・専門職員	24	0	24	34	7	41	10	2	12	11	1	12	3	2	5	20	1	21	1	21	
7 課長補佐以上	13	1	14	34	1	35	3	0	3	3	0	3	2	0	2	8	0	8	0	8	
8 技術職員	6	4	10	16	9	25	13	9	22	19	7	26	1	2	3	10	3	13	3	13	
9 技術専門職員・技術室長	2	0	2	22	3	25	6	2	8	8	1	9	4	0	4	11	1	12	1	12	
10 技術専門官・技術室長以上	3	0	3	7	0	7	4	0	4	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0	2	
11 技師等	2	0	2	2	10	12	6	9	15	7	9	16	2	1	3	3	0	3	0	3	
12 主任技師等	3	0	3	2	2	4	4	2	6	3	0	3	0	0	0	2	0	2	0	2	
13 副技師長等以上	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	
14 看護婦(士)	0	22	22	0	118	118	6	77	83	2	74	76	0	18	18	3	41	44	3	44	
15 副看護婦長	1	4	5	0	25	25	0	17	17	0	9	9	0	5	5	1	10	11	1	11	
16 看護婦長以上	0	4	4	0	16	16	1	6	7	0	3	3	0	2	2	0	5	5	0	5	
17 技能職員・労務職員	0	4	4	6	21	27	3	8	11	8	22	30	2	0	2	8	10	18	10	18	
18 その他(記入なし)	1	1	2	2	14	16	3	5	8	3	10	13	0	2	2	3	4	7	4	7	
19 その他(記入あり)	5	14	19	13	63	76	15	21	36	13	38	51	3	11	14	8	10	18	10	18	
20 計	364	97	461	328	386	714	248	290	448	228	214	442	54	56	110	158	105	261	105	261	
0 無回答	0.5%	2.1%	0.5%	0.3%	1.3%	0.8%	0.4%	3.5%	1.8%	0.6%	3.7%	1.8%	3.7%	5.4%	4.5%	0.0%	1.9%	0.8%	1.9%	0.8%	
1 助手	14.8%	12.4%	14.3%	10.4%	4.1%	7.0%	27.4%	4.0%	17.0%	30.7%	3.7%	17.6%	9.3%	1.8%	5.5%	12.8%	2.9%	8.8%	2.9%	8.8%	
2 講師	2.2%	2.1%	2.2%	1.3%	1.0%	1.3%	5.2%	0.9%	3.1%	2.8%	0.5%	1.6%	1.9%	1.8%	1.8%	1.9%	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%	
3 助教級	17.3%	5.2%	14.8%	11.0%	0.5%	5.3%	13.3%	1.0%	7.8%	11.0%	0.5%	5.9%	9.3%	0.0%	4.5%	13.5%	0.0%	8.0%	0.0%	8.0%	
4 教授	43.7%	6.2%	35.8%	20.4%	1.0%	9.9%	14.5%	1.0%	8.3%	9.6%	0.5%	5.2%	16.7%	1.8%	9.1%	9.6%	2.9%	6.9%	2.9%	6.9%	
5 主任を含む職員	4.9%	16.5%	7.4%	14.0%	16.8%	15.5%	6.9%	11.0%	9.8%	11.0%	9.8%	10.4%	27.8%	12.9%	20.0%	10.9%	11.4%	11.1%	11.1%		
6 部長・専門職員	6.6%	0.0%	5.2%	10.4%	1.8%	5.7%	4.0%	1.0%	2.7%	4.8%	0.5%	2.7%	5.6%	3.6%	4.5%	12.8%	1.0%	8.0%	1.0%	8.0%	
7 課長補佐以上	3.6%	1.0%	3.0%	10.4%	0.3%	4.9%	1.2%	0.0%	0.7%	1.3%	0.0%	0.7%	3.7%	0.0%	1.8%	5.1%	0.0%	3.1%	0.0%	3.1%	
8 技術職員	1.6%	4.1%	2.2%	4.9%	2.3%	3.5%	5.2%	4.5%	4.9%	8.3%	3.3%	5.9%	1.9%	3.6%	2.7%	6.4%	2.9%	5.0%	2.9%	5.0%	
9 技術専門職員・技術室長	0.5%	0.0%	0.4%	6.7%	0.8%	3.5%	2.4%	1.0%	1.8%	3.5%	0.5%	2.0%	7.4%	0.0%	3.6%	7.1%	1.0%	4.6%	1.0%	4.6%	
10 技術専門官・技術室長以上	0.8%	0.0%	0.7%	2.1%	0.0%	1.0%	1.6%	0.0%	0.9%	0.9%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%	
11 技師等	0.5%	0.0%	0.4%	0.9%	2.6%	1.7%	2.4%	4.5%	3.3%	3.1%	4.2%	3.6%	3.7%	1.8%	2.7%	1.5%	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%	
12 主任技師等	0.8%	0.0%	0.7%	0.6%	0.5%	0.6%	1.6%	1.0%	1.3%	1.2%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%	
13 副技師長等以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	
14 看護婦(士)	0.0%	22.7%	4.8%	0.0%	30.6%	16.5%	2.4%	38.5%	18.5%	0.6%	34.6%	17.2%	0.0%	32.1%	16.4%	1.9%	38.0%	16.9%	1.9%	16.9%	
15 副看護婦長	0.3%	4.1%	1.1%	0.0%	6.8%	3.5%	0.0%	8.5%	3.8%	0.0%	4.2%	2.0%	0.0%	8.9%	4.5%	0.6%	0.5%	4.2%	0.5%	4.2%	
16 看護婦長以上	0.0%	4.1%	0.9%	0.0%	4.1%	2.2%	0.4%	3.0%	1.6%	0.0%	1.4%	0.7%	0.0%	3.6%	1.8%	0.0%	4.8%	1.9%	4.8%	1.9%	
17 技能職員・労務職員	0.0%	4.1%	0.9%	1.8%	5.4%	3.8%	1.2%	4.0%	2.5%	3.5%	10.3%	6.8%	3.7%	0.0%	1.8%	5.1%	0.5%	6.9%	0.5%	6.9%	
18 その他(記入なし)	0.3%	1.0%	0.4%	0.6%	3.6%	2.2%	1.2%	2.5%	1.8%	1.3%	4.7%	2.9%	0.0%	3.6%	1.8%	1.9%	3.8%	2.7%	3.8%	2.7%	
19 その他(記入あり)	1.4%	14.4%	4.1%	4.0%	16.2%	10.6%	6.0%	10.5%	8.0%	5.7%	17.8%	11.5%	5.6%	19.6%	12.7%	5.1%	9.5%	6.9%	9.5%	6.9%	
20 計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

	個人的にセクシャルハラスメントをしない と答えた男性		と答えた女性		職場のセクシャルハラスメント防止に努める と答えた男性		と答えた女性		研究・労働環境を女性に不利にならないようにす 何もうするつもりはない と答えた男性		と答えた女性		その他(記入なし) と答えた男性		と答えた女性		その他(記入あり) と答えた男性		と答えた女性		計
	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	計	割合	
0 無回答	1	0.4%	3	3.3%	4	1.1%	2	0.6%	7	5.7%	9	2.0%	4	0.4%	28	3.9%	32	1.8%	1	0.8%	1
1 助手	82	21.6%	3	3.3%	65	17.3%	77	23.1%	9	7.3%	86	18.8%	216	19.9%	51	7.0%	267	14.7%	19	5.5%	24
2 講師	7	2.3%	1	1.1%	8	2.1%	15	4.5%	0	0.0%	15	3.2%	47	4.3%	4	0.6%	51	2.8%	2	0.9%	1
3 助教	31	10.9%	0	0.0%	31	8.3%	47	14.1%	1	0.8%	48	10.5%	159	14.6%	12	1.7%	171	9.4%	9	4.7%	14
4 教授	27	9.5%	0	0.0%	27	7.2%	44	13.2%	4	3.2%	48	10.5%	218	20.1%	3	0.4%	221	12.2%	10	5.2%	23
5 主任を含む職員	63	22.1%	15	16.7%	78	20.8%	48	14.4%	26	21.1%	74	16.2%	107	9.8%	122	16.8%	229	14.9%	18	5.6%	21
6 部長・専門職員	31	10.9%	0	0.0%	31	8.3%	41	12.3%	2	1.6%	43	9.4%	100	9.2%	13	1.8%	113	6.2%	14	7.3%	7
7 課長補佐以上	15	5.3%	0	0.0%	15	4.0%	10	3.0%	1	0.8%	11	2.4%	37	3.4%	1	0.1%	38	2.1%	3	1.6%	3
8 技術職員	11	3.9%	3	3.3%	14	3.7%	27	4.1%	5	4.1%	14	3.1%	54	5.0%	22	3.0%	76	4.2%	11	1.4%	3
9 技術専門職員・技術室長	9	3.2%	0	0.0%	9	2.4%	18	0.0%	0	0.0%	6	1.3%	35	3.2%	3	0.4%	38	2.1%	7	3.6%	2
10 技術専門官・技術室長以上	1	0.4%	0	0.0%	1	0.3%	15	0.0%	0	0.0%	5	1.1%	17	0.9%	0	0.0%	17	0.9%	2	1.0%	0
11 技師等	4	1.4%	1	1.1%	5	1.3%	18	3.2%	4	2.8%	10	2.2%	13	1.8%	20	2.8%	33	1.8%	3	2.5%	1
12 主任技師等	0	0.0%	1	1.1%	1	0.3%	6	0.8%	1	0.8%	3	0.7%	10	0.9%	1	0.1%	11	0.6%	0	0.0%	1
13 副技師長等以上	2	0.7%	1	1.1%	3	0.8%	3	0.3%	0	0.0%	1	0.2%	2	0.3%	1	0.1%	3	0.5%	1	0.5%	2
14 看護婦(士)	0	0.0%	29	32.2%	29	7.7%	0	0.0%	19	15.4%	19	4.2%	3	0.3%	200	27.5%	263	11.2%	2	31.9%	7
15 看護婦長	0	0.0%	3	3.3%	3	0.8%	0	0.0%	3	2.4%	3	0.7%	0	0.0%	31	4.3%	31	1.7%	0	0.0%	3
16 看護婦長以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.6%	2	0.4%	0	0.0%	11	1.5%	11	0.6%	0	0.0%	0
17 技師職員・労働職員	5	1.8%	9	10.0%	14	3.7%	2	0.6%	7	5.7%	9	2.0%	15	3.2%	32	4.4%	47	2.6%	4	13.9%	3
18 その他(記入なし)	4	1.4%	3	3.3%	7	1.9%	9	2.6%	9	7.3%	12	2.6%	4	0.4%	37	5.1%	41	2.3%	5	8.3%	1
19 その他(記入あり)	12	4.2%	18	20.0%	30	8.0%	23	6.8%	39	31.7%	39	8.5%	46	4.2%	134	18.5%	180	9.9%	10	22.2%	15
20 計	285	100.0%	90	100.0%	375	100.0%	324	100.0%	457	100.0%	1097	100.0%	728	100.0%	1813	100.0%	121	100.0%	72	100.0%	132
0 無回答	0.4%		3.3%		1.1%		0.6%		5.7%		2.0%		0.4%		3.9%		1.8%		0.8%		
1 助手	21.6%		3.3%		17.3%		23.1%		7.3%		18.8%		19.9%		7.0%		14.7%		5.5%		18.2%
2 講師	2.3%		1.1%		2.1%		4.5%		0.0%		3.2%		4.3%		0.6%		2.8%		1.7%		0.8%
3 助教	10.9%		0.0%		8.3%		14.1%		0.8%		10.5%		14.6%		1.7%		9.4%		7.4%		10.6%
4 教授	9.5%		0.0%		7.2%		13.2%		3.2%		10.5%		20.1%		0.4%		12.2%		8.3%		17.4%
5 主任を含む職員	22.1%		16.7%		20.8%		14.4%		21.1%		16.2%		9.8%		16.8%		12.8%		14.9%		15.9%
6 部長・専門職員	10.9%		0.0%		8.3%		12.3%		1.6%		9.4%		9.2%		1.8%		6.2%		11.6%		5.3%
7 課長補佐以上	5.3%		0.0%		4.0%		3.0%		0.8%		2.4%		3.4%		0.1%		2.1%		2.5%		2.3%
8 技術職員	3.9%		3.3%		3.7%		2.7%		4.1%		3.1%		5.0%		3.0%		4.2%		9.1%		2.3%
9 技術専門職員・技術室長	3.2%		0.0%		2.4%		1.8%		0.0%		1.3%		3.2%		0.4%		2.1%		5.8%		1.5%
10 技術専門官・技術室長以上	0.4%		0.0%		0.3%		1.5%		0.0%		1.1%		1.6%		0.0%		0.9%		1.7%		0.0%
11 技師等	1.4%		1.1%		1.3%		1.8%		3.2%		2.2%		1.2%		2.8%		1.8%		2.5%		0.8%
12 主任技師等	0.0%		1.1%		0.3%		0.6%		0.8%		0.7%		0.9%		0.1%		0.6%		0.0%		0.8%
13 副技師長等以上	0.7%		1.1%		0.8%		0.3%		0.0%		0.2%		0.1%		0.2%		0.2%		0.8%		1.5%
14 看護婦(士)	0.0%		32.2%		7.7%		0.0%		15.4%		4.2%		0.3%		27.5%		11.2%		1.7%		5.3%
15 看護婦長	0.0%		3.3%		0.8%		0.0%		2.4%		0.7%		0.0%		4.3%		1.7%		0.0%		2.3%
16 看護婦長以上	0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		1.6%		0.4%		0.0%		1.5%		0.6%		0.0%		0.0%
17 技師職員・労働職員	1.8%		10.0%		3.7%		0.6%		5.7%		2.0%		1.4%		4.4%		2.6%		3.2%		2.3%
18 その他(記入なし)	1.4%		3.3%		1.9%		2.6%		7.3%		2.6%		0.4%		5.1%		2.3%		4.1%		0.8%
19 その他(記入あり)	4.2%		20.0%		8.0%		6.8%		31.7%		8.5%		4.2%		18.5%		9.9%		8.3%		11.4%
20 計	100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%

番号	その他			
152	事務補佐員	1375	医員	1957 技術補佐員
165	事務補佐員	1376	医員	1969 事務補佐員
252	研究員	1377	研修医	1998 事務補佐員
268	該当なし	1385	研修医	2003 事務補佐員
344	非常勤職員	1387	医員	2011 事務補佐員
395	医員(大学院生)	1393	看護助手	2012 技術補佐員
410	医員	1416	研修医	2023 事務補佐員
413	大学院生	1421	研修医	2025 事務補佐員
414	大学院生	1423	事務補佐員	2041 事務補佐員
416	医員	1431	事務補佐員	2042 事務補佐員
417	大学院生	1432	医員	2049 技術補佐
421	事務補佐員	1470	研修医	2051 事務補佐員
428	技能補佐員	1475	医員	2058 事務補佐員
442	事務補佐員	1481	医員	2076 技術補佐員
448	医員	1483	医員	2086 事務補佐員
449	医員	1485	医員	2088 事務補佐員
457	大学院生	1486	医員	2089 事務補佐員
462	医員	1488	研修医	2090 事務補佐員
465	医員	1490	研修医	2092 技術補佐員
471	研修医	1491	研修医	2093 非常勤職員
477	事務補佐員	1492	研修医	2096 研究員
480	事務補佐員	1493	医員	2097 事務補佐員
486	学振研究員	1495	医員	2098 研究員
489	医員	1498	医員	2099 非常勤職員
491	事務補佐員	1503	医員	2152 教務職員
492	技術補佐員	1516	事務補佐員	2153 教務職員
496	事務補佐員	1519	業務課警務員	2154 教務職員
506	技術補佐員	1533	技官	2155 教務職員
511	事務補佐員	1534	非常勤	2156 教務職員
523	技術補佐員	1541	研修医	2180 事務補佐
526	事務補佐員	1551	医員	2181 事務補佐員
535	教務技官	1594	事務補佐員	2182 事務補佐員
538	非常勤職員	1598	事務補佐員	2183 事務補佐員
550	事務補佐員	1614	技官(教務職員)	2188 事務補佐員
557	事務補佐員	1616	事務補佐員	2190 元掛員、現在非常勤
562	事務補佐員	1617	事務補佐員	2193 事務
571	パート(事ム)	1620	事務補佐員	2208 事務補佐員
577	事務補佐員(パート)	1625	教務職員	2270 技術補佐
684	パート	1631	事務補佐員	2282 事務員
685	パート	1642	事務補佐員	2289 事務補佐員
686	パート	1648	教務職員	2295 事務補佐員
687	パート	1658	事務補佐員	2303 事務補佐員
688	パート 医事課	1668	事務補佐員	2309 事務補佐員
689	事務補佐員	1678	事務補佐員	2314 事務補佐員
691	技能補佐員	1679	専門員	2316 事務補佐員
693	薬剤師	1685	非常勤職員	2432 事務補佐員
695	薬剤師	1687	事務補佐員	2489 事務補佐員
696	技官	1690	事務補佐員	2493 事務補佐員
697	技能補佐員	1695	事務補佐員	2523 事務補佐
702	技術補佐員	1699	パート	2524 事務補佐
704	医員	1705	事務補佐員	2525 秘書
705	事務	1716	事務補佐員	2530 事務補佐員
763	事務補佐員	1726	事務補佐員	2533 事務補佐員
765	非常勤	1733	リサーチ・アソシエイト	2539 研究支援者
766	技官	1751	非常勤	2541 非常勤研究員
801	事務補佐員	1774	事務補佐員	2543 事務補佐員
1004	事務補佐医員	1786	非常勤職員 事務補	2550 postdoc
1025	臨床工学技師	1789	アルバイト	2553 事務補佐員
1026	臨床工学技師	1790	非常勤職員	2556 技術補佐員
1071	技能補佐員	1791	事務補佐員	2559 事務補佐員
1083	医員	1793	事務補佐員	2569 研究支援推進員
1084	技能補佐員	1794	事務補佐員	2572 事務
1085	医員	1795	事務補佐員	2576 技術補佐員
1087	事務補佐員	1796	事務補佐員	2581 非常勤講師
1088	医員	1820	非常勤職員	2592 学生 PA
1111	事務補佐員	1825	事務補佐員	2593 研究員
1117	掛員	1834	非常勤	2596 リサーチアシスタント
1124	臨時職員	1920	事務補佐員	2600 事務補佐員
1140	栄養士	1923	リサーチ・アソシエイト	2604 秘書
1156	事務補佐員	1925	技術補佐員	2605 事務補佐員
1158	事務補佐員	1927	技術補佐員	2606 事務補佐員
1160	医員	1931	非常勤	2617 補佐員
1209	事務補佐員	1932	事務補佐	2645 技術補佐員
1220	非常勤職員	1936	事務補佐員	2650 技術補佐員
1237	医員	1945	パート	2651 非常勤研究員
1304	パート	1947	事務補助	2655 事務補佐員

Q4 職位はなんですか。

2662	非常勤職員(事務補佐員)	3136	医員		
2663	事務補佐員	3141	研修医		
2669	事務補佐員	3142	医員		
2670	外国人COE研究員	3143	医員		
2673	事務補佐員	3147	事務補佐員		
2680	事務補佐員	3148	秘書		
2686	事務補佐員	3150	医員		
2687	非常勤職員	3160	事務補佐員		
2689	COE研究員	3182	事務補佐員		
2694	事務補佐員	3185	非常勤職員		
2696	技術補佐	3191	事務補佐員		
2698	事務補佐員	3192	臨時用務員		
2702	パート	3230	事務補佐員		
2714	教務職員	3233	事務補佐員		
2725	技術補佐員	3243	非常勤		
2742	事務補佐員	3244	事務補佐員		
2765	技術補佐員	3251	事務補佐員		
2784	非常勤職員	3252	パート		
2795	事務補助	3255	事務補佐員		
2815	機関研究員	3259	事務補佐員		
2846	技術補佐員	3260	教務補佐		
2848	技能補佐員 運転手	3263	事務補佐員		
2856	事務補佐員	3357	技能補佐員		
2857	事務補佐員	3365	技能補佐員		
2860	事務補佐員	3456	非常勤職員事務補佐員		
2865	事務補佐員	3457	パート		
2868	事務補佐員	3466	技術補佐員		
2871	事務補佐員				
2872	事務補佐員				
2874	事務補佐員				
2875	機関研究員				
2902	事務補佐				
2907	研究機関研究員				
2908	事務補佐員				
2910	事務補佐員				
2912	非常勤職員				
2915	研究機関研究員				
2927	事務補佐員				
2953	臨時用務員 パート				
2954	臨時用務員 パート				
2988	アルバイト				
2989	アルバイト				
2992	事務補佐員				
3000	専門員				
3004	事務補佐員				
3017	医員				
3020	医員				
3024	医員				
3027	医員				
3033	医員				
3038	医員				
3040	医員				
3056	医員				
3058	事務補佐員				
3059	事務補佐員				
3066	医員				
3074	医員				
3076	医員				
3078	医員				
3079	医員				
3081	医員				
3082	医員				
3083	医員				
3089	事務補佐員				
3092	事務				
3093	医員				
3098	医員				
3105	事務				
3106	医員				
3107	医員				
3109	医員				
3110	医員				
3111	医員(研修医)				
3117	事務補佐員				
3131	医員				
3134	技術補佐員				
3135	事務補佐員				

Q6 あなたの部局の男女の人的構成は、男女共同参画の観点からみてバランスがとれていると思いますか。

別添資料 6

番号	その他
75	良くわからない。
92	事務職員は十分バランスがとれている。教官については、まだ十分にバランスがとれているとは言い難いが、急速に改善が進んでいる。
135	設問が意味不明判断不可能特にバランスという語のいみなど。
161	男性数が非常に少ない。
206	職員の年代の構成を反映している。絶対数としてはバランスが悪く見えるが、問題はないと思わ
267	感性のみからの設問だとすれば根拠がなく意味がない。
274	サイエンスに性差は関係ないとするならこの設問はナンセンスである。理学系ではすでに質的な面で平等は達成されている。
293	男のみで女性がいらない。
347	コミュニケーションとれてない。
370	男性が事務局に多く末端に女性を置いている。
382	人為的にバランスをとる必要はない。
392	定員3名でばらんすもなにもない。
465	バランス？別にバランスなんて関係ない。はじめから女性が少ないのだ。
499	考えたことがない。
513	“バランス”という概念が不明。部局で異なる。
525	“バランスがとれている”という意味がわかりません。
528	主観的な質問文になっていてアンケートの意味がわかりにくい。
533	付属病院だと、看護婦さんは圧倒的に女性です。他職種は男性優位ですが…。
584	機会は均等である点でバランスがとれている。(割合は、もともと医師女性数が少ないのだから、バランスのとりようがない)
609	仕事(職業上)上、仕方ない。
613	看護職という特殊性のため男性が非常に少ない。
616	看護婦なので答えられない。看護師だって1人いるかいらないかだと思いましたが…。
619	看護師の人数が基々少ない。
625	分からない。
626	男性は、1人で看護婦27人。
644	職種の的に女性にかたよっている。
695	わからない。
700	職種の的にしかたがない部分があると思う。
776	Drは男が多く、看護師はいないし女のDrは極少数。
795	医師は全員男性、看護婦は全員女性。
802	わからない。
807	今のままでよい。全員女性です。
815	DrとNsのため、良くわからない。
887	わかりません。
893	もともと女性が圧倒的に多い職種、職場である。
908	看護婦という職業柄。
914	看護婦は女性の方が多い。
953	看護婦に対して看護師(資格者)が少ない。
1009	Dr、Nrsがいるので。
1011	看護職は女性が多いため人的構成のバランスとして答えられない。
1030	病院としての性格上、単純に人数のみを比較できないと思う。
1052	意味がわからない。
1094	人数のバランスか、仕事の質か良くわからない。女性2対男性1。
1138	現在まで、男性がいらない。
1183	看護部と医師部門分かれているがともに働くという意味からするとバランスはとれている。
1188	看護師は少ないため。
1214	全員女性である。
1227	どの観点からみるのかがわからない。
1228	看護職は女性が多い。
1237	何をもってバランスがいいか悪いかを言うのか不明。
1242	看護婦はまだ女性が大多数を占める。
1268	女性20名に男性1名をどうとらえればいいのかわかりません。
1285	看護職という仕事から特異的。

Q6 あなたの部局の男女の人的構成は、男女共同参画の観点からみてバランスがとれていると思いますか。

1301	男子は少ないが、仕方ないのでは…。職業的に。
1347	病棟なので看護婦が多い。
1404	女性の多い部所である。
1448	共同参画の意味がわからないのでわかりません。
1460	仕事の能力について男女に関係はないので、単なる数合わせ的な判断は不適當と考える。
1470	知らない。
1591	わからない。
1606	バランスをあえてとる必要はないと思う。
1629	能力にパラレルに反映することと共同参画だからそれなりの人的構成をとというのは両立しないかもしれない。
1651	教官組織には女性が少なく、事務組織には女性が多くなり、ともにアンバランスな組織となってい
1660	教官以外についてはバランスがとれている。
1794	男だの女だのバランスだのという考えがわかりません。
1800	構成人員を知らない。
1860	非常勤のため実情はよくわかりません。
1882	内容を十分把握しておりません。
1885	数合わせの視点から男女共同参画の問題をとらえるべきでない。
1907	誘導的質問である。
2028	とれていない。それが「いい」とか「悪い」とかは別問題の気がします。
2036	バランスとは何か？ 50-50ということなら、とれている。
2041	学生は女子が増えつつあるが、講師以上は女子の採用がない。
2043	何故その観点から、人的構成のバランスを云々するかが理解できない。
2046	わからない「男女共同参画の観点」が。
2057	バランスがとれていない。「非常に悪い」や「悪い」の質問の言葉使いが悪い(意図的)。
2059	バランスとはどういう意味なのか？
2149	バランスの意味が不明確で回答できない。
2163	バランスという概念自体が無意味。
2182	人的構成を数字(人数)だけでとらえるのはおかしい。
2197	全員女性。
2259	教官構成に男女の差からものを考えない。実力と人格があればどちらでも良い。
2274	工学部系なので、そもそもバランスがとれない。
2299	条件による。
2312	バランスの問題ではないのでは？
2351	状況を充分はあくするに至っておらず、判断を保留します。
2358	教官は男性のみだが男女比のバランスが1:1ならよいというものではない。
2392	女性研究者の数が極端に少ないのは、問題であるが、それは敢えて女性研究者を拒否した結果ではない。女性が物理を好まないというところに最大の要因がある。私は女性の実力は認めているつもりである。
2421	とりあえず女性比率は平均以上らしい。
2422	女性教官の比率が高い大学は、1、女子大 2、教員養成の学部が大きい大学 3、文系の学部が大きい大学 4、ナマモノを扱っている学部、学科の比率が大きい大学。要するに、学生の男女構成で女性の比率が高い大学が上位を占めており、学生の男女比と教員の男女比には強い相関がある。教員の人材の供給源はその分野の学生であることは忘れてはな
2467	事務系は大方良いが教官系は、まったく悪い。
2517	別に職場の人間を男女という性別でとらえたことがないのでそういう意味で男女比というバランスを意識したことがない。
2532	当教室は歴史的にも女性の入局者がゼロなので(希望者がいなかった)、当然女性教官はいない。バランスは論じられない。
2551	個人の能力や適正で配属されることが肝要で、性別の視点で見ること自体偏向している。
2555	医歯系では学生時代から女性が少ないのでは？
2557	人的構成は圧倒的に男性が多いが、バランスがとれているとかバランスが悪いという表現は不適當だと思います。
2562	男女のバランスが必要と思わない。
2564	職種的にはバランスがとれていない。
2581	参画の観点がわからないので判断できない。
2589	人数は半々だが、職種で明確に分かれている→バランスは悪い。
2790	バランスの意味が不明なのでわからない。

Q6 あなたの部局の男女の人的構成は、男女共同参画の観点からみてバランスがとれていると思いますか。

2798	個々の能力を考えるべきであり、性別を考えたバランスなどナンセンス。
2804	工場勤務なので女性いない。
2816	バランスを取るためだけに研究機関で雇用しなければならないのはおかしいと思うので、何とも言えない。
2841	問いのバランスがとれているとはどういう状態か判断できません。
2851	技官部門は女性が少ない。
2938	バランスがとれているか否かの判断基準が明示されていないので回答できない。
2945	女性が多い。
2946	女性が多くても仕方がない職場。
3018	男女別ということ考えたことがない。
3020	バランスという概念自体特に考える必要ない(共同参画を否定している意味ではなく)。
3021	男女共同参画が何なのかわからない。
3082	同観点からはみられない。(みる必要がない)
3142	わかりません。
3168	役職敵にバランスが悪い。
3240	男女のバランスということをも男女の人数の比率というならば、人的構成を男女のバランスとしてとらえることが、おかしいと思う。
3256	人数的にはバランスがとれていると思うが、職位的には女性は皆非常勤職員であり、バランスがとれているとは言い難い。
3284	職階毎の男女比率においてややバランスが悪い。
3295	わからない。
3404	1人もいない。
3464	バランスの意味がよくわからない。医学部学生の約2割位が女性なので、2割だとバランスがとれていると解釈すべきか。

Q7 あなたの部局の人的構成の改善について、どのようにお考えですか。

番号	その他
71	基本的には性別の観点よりも優先すべき観点があり、性別構成は結果として考えるべき。
92	教官について、急速にバランスの改善が進んでいるので、このままの勢いが持続するよう期待す
112	研究・教育と男(女)であることは無関係。
135	「改善」が定義困難。
145	各職種について、能力や適正以外の基準で構成されているかを調べる等、事前になすべきこと
190	がある。
206	「男」とか「女」とかで、物事の判断材料にするのは・・・？「出来るか」「出来ないか」のどちらかで
210	あるかが重要。
224	大学院生の構成は、しだいにバランスのとれたものになっているので、自ずと改善されると思う。
242	なりゆきにまかせる
267	ぜひ事務員と技官を付けて下さい。
274	研究者人口における構成変化が先。
277	前記同様。
308	Q6と同じ理由でこの設問に意味はない。
335	適材適所に人員を考えており特に男女だからといって区別しない。
358	頭数としては女性が男性より2名多いので今のままで良い。
360	必要な人材を登用すればよいのであって、男女差を気にすることはない。
370	何ををもって「改善」とするのがわからない。
392	現場なのだからもう少し、仕事能力や経験年数のある職員の配置をしてほしい。女性が多すぎて
418	やりづらい。
438	ポストが3名しかない状況で構成もなにもない。しかも等分野に関連しては、他学含め教職員の
446	多くは(医師:MD)男性である。ポストに余裕のある状況であればphDとしての女性も選択する
453	ことができようが、現状ではMDのみでせざるを得ない。MDとして女性が当分野を希望するので
462	あれば、かつ十分な能力があれば採用には特に問題はない。
473	目的によって改善策は異なるでしょう？
513	職場での機会は均等であると思うが、社会的な基盤整備が不十分のためバランスが取れていな
514	人的構成を意識して行うことではない。
528	わからない。
534	積極的に介入する必要性はないと思う。
545	仕事の内容上、バランスをとるという発想は、そぐわないかもしれません。
547	女性で教官を目指す地位の人がいないのでただちに改善できそうにない。
560	能力主義。
571	女性の移働を積極的にし、活性を広げてほしい。
611	何を質問したいのか意味不明。
613	男女の差無く、能力を評価することが男女平等の社会参加であり人数によって男女を区別する
625	ことは、その事体、男女差別である。
644	男女の比率は時と共に変わると思う。
665	人的構成の意味がわからない。
695	実力主義で自然に男女共同参画ができればよい。
711	自然にまかせる(しばらく様子を見る)。
725	看護師はもともと少ないので何ともいえない。
744	看護師は絶対数が少ない。また、Ptさんの心理的抵抗などの問題もあり、早急に看護師を増や
765	すことは困難であり必要とも思わないが、看護師がいなくてよいということではない。
785	分らない。
805	男性の看護にたずさわる方が増えれば結果的に改善されると考える。
825	わからない。
845	職業柄性別にかたよりがあるのは仕方ない。
865	看護職という特殊性から男性が少ないがバランスから言うとうどうなのか。
885	考えたことがありません。
905	看護師の参入については問題なし。すすめてもらってかまわない。
925	看護婦なので無理に男女比を考えない方がよい。
945	看護婦は女性が多いのでむずかしい。
965	女性はいらない。
985	何を改善するのかわからない。
1005	良くわからない。

Q7 あなたの部局の人的構成の改善について、どのようにお考えですか。

1033	目指すものによって。
1040	看護師自体が少ないので、まだ無理。
1052	問題ないと思う。
1075	人的構成より人員確保が先。
1176	
1228	現状で良い。(男性、看護師が入ってくるのを自然にまかせればよい)
1248	特に改善点はないように思う。
1262	何をどう改善するのかわからない。
1338	わからない。
1339	よくわかりません。
1342	考えたことがない。
1354	医師は男性の人数が、看護婦は女性の人数が多いためどうしようもない。
1373	我々の部局では応募者が女性ではない。いれば、ただちに採用します。
1445	男女を問わず個人の能力に基づいて人事を考えるべきである。
1473	能力のある女性が入ってくるのは歓迎しますが、能力がなくてただ女性であるだけで入ってこられてはめいわくです。
1495	男女比に改善という概念はあてはまらない。
1511	わからない。
1513	看護職である以上、現状では、男女のアンバランスはある。
1526	職種上やむを得ない部分がある。
1584	どちらともえない。
1606	男性であろうとも女性であろうともその個人の能力に合っていればよい。
1643	人的構成は結果である。
1645	能力が第一の基準、女性の仕事がしやすい社会主義環境の充実が先決。
1657	教官採用には改善すべき点があるが、母体となる院生数比率をバランス基準と考えるべき。
1710	研究者の能力による。
1741	環境整備は必要であるが「結果として」改善される形が望ましい。
1765	まず女性を入れることありき、というのではなく、「必要とされる人を入れるとき、その人が(たまたま)女性だった」ということで良いはず。
1794	何が悪くて、どのように改善するというのは？このしつもんではわからないのでは？
1809	必要性を感じない。
1822	職務の内容をふまえた上での構成が望ましい。
1828	わからない。
1832	わからない。
1854	人的構成とは数の上での平等(つまり男女同数)なのか、機会均等(つまり希望者数に対しての採用数の割合)なのかはっきりしない。従って、いまの部局についての改善といわれてもどの立場に立てばいいのか明確でない。
1857	適材適所であれば良いと思う。
1860	前問と同じ。
1882	不明。
1885	Q6と同じ。
1887	数字合わせではなく、なぜ女性が少なかをアンケートすべき。部局により偏るのは仕方がない。
1919	門戸を開いておくべき。
1953	改善すべき点があれば改善すれば良い。
1995	能力で決めることが大切だと考える。
2016	とくに異常とは思っていないが、女性の教官がもう少しいてもいいかなと思うことはある。
2022	難しい点も理解できるが、努力するべきである。
2033	相応しい人物が得られれば自然に改善される。
2043	幅広い尺度で改善すべき点を改善し続けなければならない。
2055	人的構成の意味が不明のため答えられない。
2056	本来、人事構成に男女の差を意識すべきでない。男が多くても、女が少なくてもしかたがない。
2062	良くわからない。
2108	学会全体でも女性研究者は少なく、すぐに改善することは出来ないが、徐々に増加してきており、それに伴って改善は少しずつ可能。
2115	改善すべきであるとする強思うが部局だけの努力では難しい。社会全体の体制を変えてゆかなければならない。
2149	質問の意味が不明確で回答不能。

Q7 あなたの部局の人的構成の改善について、どのようにお考えですか。

2153	教授会の意味の持ち方次第。
2163	男女という観点ではなく個々人としてまずとらえるべき。ただの数合わせは全く無意味である意味、人権侵害。
2165	改善に反対な人はいないでしょう。しかし、実際に改善をするシステムづくりが必要で共同参画は結果です
2178	現状次第と考えます。
2193	教授の考え方(部局)で、部局の人選があるため、事務は女性ばかり、学生は男性ばかりになったり、また男女関係なく個人の資質で研究室の中が大きく変わるため。
2199	男女に関係なく、その人の能力を見て役職を。
2242	本学の大学院入試や人事をより全国的、世界的に実施する中で改善するべきである。
2259	部局に本当に適切な人材を採用すべき。
2270	できれば改善したほうがよいが、正規職員が5名という当センターでは、1人でも女性が入ってくれば状況が大きく変わってしまう。この状態で数値の改善に意味があるのかどうか。
2281	研究、教育能力の問題であり性別は無縁。
2299	必然性による。
2306	性別のバランスは改善の理由にならない。その人の能力、資質を重視すべき。
2312	男女共同参画以前の問題があるが改善は困難。
2330	過去の採用実績を関連するので、回答できない。
2337	改善であるか分からない。
2343	教官ですから、しかるべき能力がある人が
2351	判断を保留する。
2356	何故バランスが悪くなっているのか、まず、明らかにするべき。
2382	不明。
2392	優秀な女性が居られれば、男性・女性の差別はないはずです。
2422	バランスが問題ではなく、部局の関係する分野の学生の男女構成に近い。
2434	優秀な女性研究者は雇うべき。構成を変えるためにやみくもに女性を採用するのはよくない。
2436	能力・成果などにに基づき決定する。
2488	「改善」ということばにすでに偏見が入っている。
2504	男女に関係なく人材を任用した結果の構成であるから、そのまま受け入れるべきもの。
2517	男女比としての構成という観点はおかしい。あくまでも能力によってスタッフは採用されるべきで
2521	意図的にバランスを作り上げる必要はなく、不自然。労働環境をどうすべきか？という議論を行うもし女性研究者・医師の入局希望があればいつでも許可されると思われる。希望者がいないの由
2531	の現状と思う。
2532	何をもちてバランスを論ずるのかあいまい。例えば、医学部学生の女性比率が20%であるとすれば、教官割合も200%でバランス良と判断するのか。機械的に何%ということとはなからう。
2551	Q6に述べたことと同じ。適材適所の人材配置が必要。
2555	構成員になりたい女性がいるにもかかわらず女性構成員が多いわけではない。
2557	男女の比率を同程度にすることを改善と考えるのは間違いでしょう。
2564	希望者の数によって決まるので、我々の部局の場合「改善」という言葉はあてはならない。
2581	「改善」の意味がわからない。
2606	改善を試みても簡単には無理だと思う。
2652	採用にあたって性別をその基準としていないため、人為的に女性を増やすことも減らすこともできない。それをやったら、それこそ性差別である。
2698	よくわからない。
2706	意識的でなく自然に。
2710	人的効果がわからないので。
2758	研究分野において、そもそも女性が少ない。
2766	適当な人材がいるかどうかで決まることで、能力しだいである。
2814	長期的に改善する。即座には不可。
2815	「男だから」とか「女性が少ないから」という理由でポストの配分をすること自体はナンセンスであ
2816	男女共同参画されていないころ、またその理由を明らかにした上で改善すべきところは改善す
2853	意図的な構成ならば改善すべき。そうでなければ状況に応じて対処すべき。
2864	わからない。
2896	教官に関していえば優秀な(あるいは論文等の業績の多い)者を採用するのが当然で、人的構成改善のために女性を優先的に採用するのはおかしい。
2903	自然に女性が増えるのを待つべき。
2938	バランスがとれているか否かの判断基準が明示されていないので回答できない。

Q7 あなたの部局の人的構成の改善について、どのようにお考えですか。

2983	部局の特殊性があるので、一概には言えないと思います。
2995	非常勤職員(女性)が多い。
3010	Q6と同様分らない。
3020	前門同様、人的構成を意図的に改善できる状態ではない。専門的要素強く、望んでも人材がい
3033	改善しようとしてできるものではない。入局者の問題になるので。
3037	構成員数に制限があり、特に意図した結果ではない。
3045	男女別で人を選んでいるワケではないので。
3080	本来男女差に基づく職域の分離が行われており、意識的に平等化する必要性はない。
3103	女男で職種が色分けされる傾向が強く、改変はむずかしい。
3138	当医局の男女比は20:1です。この比率が変わらなければ今のままでいくしかないと思います
3142	わからない。
3149	どんな職種においても女性が男性と同じ数。働くのが改善だという発想はありません。機会の均等があれば結果の均等になってなくても問題ないと考えます。
3207	数の問題ではない。
3220	わからない。
3240	何をもって改善というのか。男女問わず、その能力を充分に発揮できる配置であれば良いと思
3244	受け入れる側に改善を受け入れられる器と理解能力があるのであれば、実行すべき。
3262	あくまでも、男女の構成比率を基本として、能力、やる気を中心として考えるべきである。
3313	女性がほとんどいないのでわからない。
3464	どのようなバランスが理想的なのかよくわからない。

Q8 男女共同参画にはどのようなプラス効果があると思いますか。

番号	その他
49	そもそも「男女共同参画」が何なのか知らないので答えられません。
65	男性だけのグループの潜在的なセクハラ体質の改善。
68	あたりまえ。
71	女性比率が高ければ議論ある際の教授会構成員の意識が、一般社会の常識(男女1:1)並みに近づくであろう。
92	男性優位の社会しか念頭にない馬鹿男といじけ女に対する教育効果。
104	「男は出世しなければならぬ、女は補助的な仕事をする」という旧来の常識を無にする意識改革の基礎になる。
135	結果をみないと、これだけでは、わからない。
155	人間として当然ことに近づくこと。
180	効果を云々する以前に基本原則だと思います。
183	女性の地位向上。
203	「男女共同参画」の内容がこのアンケートではよくわからないので答えようがない。
242	研究教官に対する異なる視点の導入。
243	「男女共同参画」はプラスだからやるといった性質のものではない。
246	女性教官の存在により女子学生へのより適正な(厳しい)指導が期待される。
250	少子化の下での将来の労働力の確保。
252	就職の機会均等。
288	本来そうあるべき。
370	女性のもつ本源的な愛情や平和を愛する気持ちが仕事に生かされれば大学も変わると思う。意味不明なかけまじりなどもへるでしょう。
400	技術職なので、能力があれば性別の比率に問題はない。
410	現状で特に支障を感じない。
416	良くわからない。
436	性別による問題ではない。
446	自分の部署にとってはどうかかわからない。
465	プラスにもマイナスにもならない。関係ない。
513	不明
514	女性の意を聞くことも、視野が広がり良いことです。
525	女性の社会進出。
540	発想の多様性を導入する契機。
586	両方の良い点の発揮による仕事の活性化。
613	1. による労働意欲の向上。
624	無理してする必要はないと思う。今の人間関係でバランスのとれているところをこわさないようにすればよい。
688	現在、男女同数で働いているが、あまりにも労働環境がよくない。
887	わかりません。
906	わかりません。
912	患者への医療サービスの向上。
914	産婦人科系なので、男性スタッフ(看護師)がいても仕事をできる範囲が限られてくると思う。
952	わからない。
958	男女共働き意欲の向上。
982	第三者にとっても良い環境作りになる。
994	不明、メリットもデメリットもある可能性があるがイメージしにくい。
997	マンパワーのupによる患者さんのニーズが満たされる。
1052	意味が分からない。
1084	わかりません。
1092	患者に生活モデルを提供する上でバランスの良い男女比は不可欠。
1203	東北大学にあることは知っていても、もっと男女が働いているところに委員を出して、積極的な意見を聞いて、広報などで報告してほしいです。
1211	新しい空気入れかえ、新しいことへの挑戦。
1225	育児、家事等に対する考えの变革。
1255	時代の流れをヒステリックに気にしすぎた、強引な進め方はむしろ組織にとっては極端な「ひずみ」を生む危険をはらむと解するが。
1270	よくわからない。
1333	社会から求められるニーズに応えることができる。

1334	女性は妊娠や子育てなどでどうしても男性と平等というわけにはいかないのではどんなプラスがあるか想像がつかない。むしろそういうものを犠牲にすることがでてしまうのが心配。
1352	力仕事など頼りにできるかも。
1363	男女共に意識を変えなくてプラス効果はでないと思う。
1509	共同参画という事を意識することがまさに古い。当たり前の話です。この様な問を發する思考がそもそもおかしい。
1511	わからない。
1532	女子学生が多いので女性教官がいれば良い相談相手になる。
1554	女性ばかりの職場は問題もおきやすい。男性がいることで緩和してくれそう。
1606	若い女性に個々の能力の自覚をうながす。
1643	プラス効果、マイナス効果というような問題ではない。
1723	上記以外にありそうな気がするが明示できない。
1724	男性と女性の違いを認めて参画するのが望ましい。
1742	村社会的固定観念の打破に少し優利。
1771	女性の将来に希望を与える古い対体制を変えることができやすい。
1774	あらゆるレベルの向上。4番。
1809	能力のある人は男女の区別なく参画させればよいことと考える。
1824	わからない。
1832	わからない。
1842	男女間差別の解消(昇進、昇格等)。
1844	女性の職域を拡大する。
1854	個々人の能力に応じた職種、仕事分担ができる。
1885	男女の別なく公平な人事を行う。
1901	良い意味での活性化へ。
1908	大学の目的との関係で、設問の意味の解釈が難しい。大学の目的。
1920	男性的思考+女性的思考の共働効果。
1950	女性の視点を含んだバランスのとれた意志決定ができる。
2022	男子のみならず女子も優秀な人材を採用することにより、全体のレベルが上がる。
2028	プラス効果というより、当然のことと思います。
2041	女性の社会的地位の向上。
2043	異なる性によってもし学問の発展のさせ方考え方に違いがあるならば、その効果が期待される。
2057	視点が広がる。
2062	わからない。
2113	新しい発想の可能性。
2137	人員削減と平行では、人員の流動性も悪く、仕事の負荷も増加すると思われる。
2142	労働形態として当然。
2152	3. を期待したいと言いたいが、当部局の教官の男女構成比は、実社会および学生の男女構成比と比べてもあまりにも男性に偏っているのでは“3”のモデル提供以前の問題。
2197	女性が意志決定に参加することにより、より積極的成果が期待できる。
2199	ごくふつうのことなのだから特にプラスを言う必要があるだろうか？
2211	現場作業では女は入らない。
2242	能力あるスタッフの任用。
2246	同一評価で行えば問題はない。
2255	男社会の打破。
2267	異なる発想による知的刺激の増大。
2270	専業主婦が当然という社会から働きたい人が働きやすいという社会へとの変化をすすめる。
2325	学術のレベルは上がる。
2343	共同参画は所謂自然の状態であり、特別のプラス効果もマイナス効果もあるとは思わない。
2356	人間としての意識の正常化が期待出来る。
2358	能力による男女の採用・昇進条件が平等であれば、よい人材が集まる。
2392	女子の特質が生かした研究環境が生まれることが大切。(男性はない面が存在するので)
2410	人材確保。
2427	特になし。
2451	社会的ニーズなどの消極的姿勢ではいけないと思う。女性は男性より優秀である分野が多く、才能を生かせないのは国家的損失。
2453	分かりません。
2470	わからない。

Q8 男女共同参画にはどのようなプラス効果があると思いますか。

2517	むしろ男女共同参画のベースにある考えが単に職場の男女比を均等にするというだけのものなら、むしろマイナス。女性が職場に参加しやすい体制(例えば妊娠や育児の問題)を作るべきで、その先は能力の問題。
2532	能力のある者は正当に評価されるという社会環境。
2557	雇用や発言権に男女差ができないことに留意すべきで男女の人数の比率は問題ではないのではないか？
2564	育児という社会的に重量な任務を、男女共に心に余裕を持って行えるようになる。
2701	進学希望の女子学生が将来に希望が持てる環境づくり。
2706	結婚・子育てを犠牲にしてまで平等を追求する必要はあるのか？(大学の研究者の競争的環境はますます厳しくなる現状で)
2720	能力ある女性の活用。
2779	Q8の選択肢は不相当だと思われる。
2806	素質、能力のある人は性別にこだわらずに活躍の場を与えたい。
2814	社会の(平均レベルでの)意識改革に少し役立つ。そうするといずれは、少し社会の民主化に役
2816	男女が自然に参画することで、社会での男女の役割が広がり、また、環境も十分整備できれば、
2841	少子化問題などの解決にもつながる。
2891	視野が広がる。
2900	女性の社会進出、地位向上の促進による日本社会の将来的発展可能性の拡大。
2903	女性が望むのであれば拒否する必要はない。ただ教条的にすぎる女性が対応可能か？
2920	あえて意識することが不自然。
2938	業務における視点の多様化。
3008	何らかのプラス効果はあると思われるが上記1～5に該当しない。
3019	結婚のための出会い。
3033	わからない。
3057	患者に対しての効果。
3103	何をどのようにすることが男女共同参画とというのかわかりません。
3142	人口構成の高齢化において、若壮年労働人口の掘り起こし効果(特に女性)。
3160	わからない(そもそも男女共同参画の主旨意味がわからない(聞いたことない))。
3242	女性が多いと仕事がやりにくくなる。
3301	男性的考え方、女性的考え方を取り入れた意志決定が可能。
3315	公務の現場が率先して取り組むことによる社会人のアピール。
3381	男性とは、違った視点で仕事をしてくれると思う。
3389	わからない。
3429	男女の給料が同一になった以上、女性も積極的に参加し社会に貢献してもらいたい。
3437	プラスとかでなくて当たり前のこと。
3464	女性参画を可能とさせる仕事の改善努力、合理化努力。
	よくわからない。

Q9 男女共同参画にはどのようなマイナス効果があると思いますか。

番号	その他
10	共同参画が強制されるなら、上記3。
25	女性が多くなることにより→出産が多くなる→産前・産後による代員補充ができない。また、産休の代員補充ができて同能力の補充ができない→業務に支障が出る。
32	家庭を軽視する風潮が出てくる。
41	男のような女、女のような男が増えてきそう…。
44	推進を意図したときに、男女共同参画の必要性を感じない人々を啓蒙するために莫大な時間とエネルギーを投入しなければならないのではないかという負担感や徒労感を何もしないうちから感じてしまうので、実際に努力すると大変な負担となるだろうということ。
49	Q8と同じ理由により回答不能。
71	「男女共同参画」(政策的にも推進されているので)が現状ではややスローガン化されて、錦の御旗のようにふりかざされるようになることへの懸念もないわけではない。
81	共同参画が自己目的化することで、研究レベルが低下する恐れはある。
103	特に共働きの女性で、夫の理解が得られるか？(残業等に対して)家庭を犠牲にしてまで出来るか？(事務)→残された同僚に負担が係らないような大学側のバックアップが必要。
130	数合わせ的発想が先行していて、男女の参画条件の整備が十分論じられていない。
135	結果平等、恵平等が極端になるとまずい。機会の平等とは全く違う。
138	对学生問題などの激務の担当をしてもらえない。
155	全くマイナス効果はない。
163	重要業務を担当した女性の晩婚化、出産高齢化、加えて、非婚・非出産化。
216	女性にとっても多少ともつらい労働を担当してもらわねばならない。
243	Q8への答えと同じ。
247	無意味に数的な比率を同じにしようとする事。
250	出産・育児等の負担を軽減するため、部局の活力が多少落ちる。ただし、Q6とも軽度の負担であり、利益の方が圧倒的に大きい。
256	そう言えば昔、大臣クラスの女性同士の確執が話題になったことがあったような気が…。
267	設問が問題でしょう。マイナスはないでしょう。
351	画一的基準による組織の硬直化。
355	能力以上に女性を不当にひきたてる危険性。
379	数値目標等により、能力的に優れた人が採用されない場合が考えられる。
386	十分な人員の確保が困難かもしれません(教官の場合)
398	男女を意識している以上は本位に従えないでしょう。
416	良くわからない。
436	性別による問題ではない。
446	自分の部署(外科医)でいえば、女性が増加することは30~40才代までは、労働効率の低下が
465	マイナスにもならない。
470	わからない。
488	女性の産休・育休時中、男性への仕事のしわ寄せ。
513	不明。
514	力仕事は必然的に男性になってしまう。
516	男女共同参画というものがよくわからないため答えられない。きちんとした評価に基づくものであればマイナスはないと考える。
534	能力の正当な評価無くして男女共同参画はあり得ない。
545	出産率低下。
560	実力主義で行ければ男女共同参画によるマイナスはない！
569	無理に男女の人数を同じにするために、能力のない女性を高いポストにつけたら、必要以上の権利を認めたりすることになりかねない。
611	ことばの定期がよくわからないので、どう影響されるのか考えにくい。
613	そもそも、共同参画について検討を要するという現状が、よくわからない。アンケートにあたり現状と、その問題を提示してほしい。
616	患者さんが嫌がることがある。
624	分からない。
642	性別によって仕事内容を選ぶようでは仕事の能率の低下を招く。Ex. 看護師さんが女性のPtさんの排尿介助をしないことetc。
692	結婚後の労働効率の低下。
698	産休などによる労働効率の低下。
738	わからない。

Q9 男女共同参画にはどのようなマイナス効果があると思いますか。

780	わかりません。
795	看護婦(士)の仕事の性質上女性患者にはできない(難しい)業務がある。
835	良く理解できていないので、わからない。
862	わからない。
869	欠員の増加(結婚・出産による)。
887	わかりません。
952	わからない。
954	現在採用されている女性職員のポテンシャルが問題。
958	上記1～6等の偏見による働く意欲の低下。
982	あたりまえのことでマイナスを考える方がおかしい。
1038	不明。
1057	マイナス効果の選択肢の意味がわからない。
1128	技術職レベルの低下。
1181	労働領域における質の低下。
1185	体のつくりが男女ちがうのに同じ仕事を与える環境。男女平等であると誤解してしまうこと。
1199	病棟など女性を対象にしている疾患を取り扱っている。プライベートな患者さんの悩み等への対応女性、男性と区別せず能力、仕事の種類による得意なもので仕事、研究を行えばよいので、男・女と区別する方がおかしい。
1203	入院中の患者のプライバシーの問題。
1225	体力的に女性に不利な場所のため、女性が増えると仕事のパワーが低下する。
1237	よくわからない。
1243	女性自身の意識の向上がまず先決と解する。
1255	今までに女性だけの職場に男性が入ることでプラス効果の印象はなく、むしろ男性自身、甘えやあきらめを抱いてしまう感じがする。女性にとってもストレスが大きい。
1268	よくわからない。
1270	感情的な受け入れ。
1333	4において差がでたらマイナスと思う。
1338	男・女を意識しなければよいのでは？
1386	単なる男女比の数合わせなら3。
1417	逆差別。
1446	人が働くこと、子供を産むこと、育てることが本来同時に共存できる社会を作るために男女共同参画はもっとおしすすめねばならない。
1495	適切な人材が配置される機会の減少。
1509	1～6の様な事が実際各部局であるのですか。
1511	わからない。
1574	よく分かりません。
1590	わからない。
1629	研究のactivityの低下。
1643	プラス効果、マイナス効果というような問題ではない。
1715	よくわからない。
1723	はんばにふえると、扱いなれしておらずストレスになる。
1724	男性と女性の違いを認識した上での男女共同参画は望ましい。
1794	誰も本気で新しいことをしようとはしないだろうから。やりたくない誰かがギセイになり、その人の不満はつのるだろう。
1798	セクハラ、精神的嫌がらせ。
1809	男女共同参画が問題になること自体がおかしい。
1824	わからない。
1832	わからない。
1859	共同参画を推進させる方法によっては、3、4、も。
1876	現在の大学教官への負担を軽減する措置を講じる必要が出てくるであろう。(プラス効果となる)
1885	但し、数合わせのためにのみ男女共同参画を行うと上の3がマイナス効果となる。
1887	育児休業等による負担増加。
1901	悪平等化にならぬよう注意要。
1904	男女共同参画に必要な社会設備、環境が整っていない！ 例えば保育園等の数が少ない。
1908	マイナス効果？ とは何か？ これも回答の難しい設問。
1988	実験講座は土、日、深夜など研究しなくてはならず、女性の場合はこの点で、研究活動が弱体化
2001	職務内容から無理。

Q9 男女共同参画にはどのようなマイナス効果があると思いますか。

2004	採用基準の設定による。
2041	何かを得れば失うものも出て来るが、失うことをおそれてはいけない。
2062	わからない。
2124	無理な数合わせのため、適材適所でない女性の参画が生ずる可能性がある。
2136	社会の発展に対し、男女共同参画は自然な形態である。女子学生も増えていることもある。
2137	単に比率だけを考えてレベルの低い人間を容易に採用する危険性、セクハラ機会の増加。
2142	質問自体ナンセンス。
2152	短期的には女性の適任者の不足(教官について)。
2153	人間関係の複雑化。
2212	妊娠、育児中は、仕事内容、時間的体力的制約等がでてくる為、男女が同じ比率になった時は、その様な事が集中、連続した場合にきちんとサポート体制をとっておかないと、職場も女性も苦しい状態になりかねないと思う。又、結婚した女性が子供を産むという事に積極的にいられなくなっていく様に思われる。
2224	女性が仕事に積極的に参加しないのでそれが助長される恐れあり。
2230	上記項目全てにおいて、部分的(人によって)であると考える。
2246	同一評価で行えば問題はない。
2259	仕事を男女の差で仕分けなければ問題ない。
2270	社会的には男女共同参画が増えれば共働きでないと生活の維持が困難な給与体系にかかわっていかざるをえないと思う。専業主婦は、金持ちしかできない社会というのがいいのかどうか
2281	性別ではなく能力。
2299	正常な状況ではこのようなことは考える必要なし。
2302	性急に進めると弊も生じるでしょう。条件整備等の勧導的政策の方がマイナスは少ないでしょう。
2320	実力のある研究能力の高い者が選ばれるのであれば、男女にともに無関係の問題である。
2330	産休が育休に対応できる体制がないと、結果的に周囲の者の負担が増えるだけとなる。
2343	Q8で述べたとおり。
2358	特にマイナス効果はないが、無理に女性を優先的に採用すれば、競争力は低下する。
2402	女性はすぐにやめてしまう(結婚等で)。
2427	ただし、女性優遇をする場合には、本来の業務に影響がでる、あくまで、性別に関係のない能力で採用を決める。
2436	能力・仕事内容にちがいがなければマイナスはない。
2452	新体制になれるまでの時間および経費のムダ使い。
2453	分かりません。
2470	わからない。
2492	対等な立場での競争である限りマイナス効果はない。
2504	少ないからと女性を採用するのであれば、男性の適任者の機会を奪うこととなりレベルの低下を単なる男女の比率を均等化することが男女共同参画というならばこれほど女性をべっ視した企画もないだろう。この考え方は、女性は本質的に男性に劣り弱者保護を行う必要があると主張している。本質的な解決にならない。
2517	単純な教官比は逆差別を生み機能不全に陥る。
2519	雇用や発言権に男女差ができないことに留意すべきで男女の人数の比率は問題ではないのではないか？
2557	性的な発現による不快感。
2570	性的な発現による不快感。
2596	笛吹けど踊らず、実際に成果が目に見えてくるのには時間がかかる。
2650	1. 2. 3. はない！！ 4. 6. をマイナスと考えるのはおかしい！！
2660	逆差別。
2768	優れた女性との共同参画にマイナス効果が出る訳はない。回答6を除き、設問自体が女性べっ視(セクハラの)である。
2816	どのような形で推進するかにより大きく依存すると思うが、形式にとらわれすぎると雇用はかえって不平等になると危惧する。
2817	数値目標を設定した時には、その達成が目的化する。
2822	採用時の候補者確保に苦勞する。
2853	本来7であるが、過剰に進めると、4の恐れあり。
2885	適正人材の選択に対する問題。例えば、ムリに人数を増やそうとするために適任者を選択しにくくする可能性あり。
2891	数値目標が将来的に高くなり、かつ厳しく行われるようになった場合に、意欲減退。人材面での難点が生じる。
2898	実際に女性が増えてみなければ分からない。

Q9 男女共同参画にはどのようなマイナス効果があると思いますか。

2900	文系、あるいは大学人自体の特性が社会人と比べて特異、そこに女性が考ただけでも複雑化する恐れあり。
2915	よく分かりません。
2989	男女共同参画と言っても、男性社会であり、それは変わらないと思う。就職活動1つに置いて、社会が必要とするのはけっきょく男性であり、女性は結婚平均年齢に置いて区別され、職につけなかったり、男女平等の社会なんてありえないと思う。それは、自分が職につけないことで実感し
3004	男が優位に立ちたがっている人には、おもしろくない心情になるだろう。
3020	女性の社会参画に対する社会的なバックグラウンドの不足による負担(子供などの世話など、男性の職場での子育てのための休みなどの確保)。
3021	特に必要ない。
3023	産休、当直、移動などで現状のままでは男性への負担が増加する怖れがある。
3024	「男女共同参画」を行わなければならないという精神的な束縛(目標の男女比を達成するために採用に際して能力、希望以外の判断が加わる。など)
3057	何をどのようにすることが男女共同参画とこのかわかりません。
3062	男性の時間外労働の増加。
3082	事務などの労働効果の低下。
3132	労働量の低下。
3142	わからない。
3216	職にふさわしい人であれば良いが、男女共同参画のためだけに人選するのは、周囲の労働意欲が低下する。
3218	男女共同参画自体には、問題はないが、それが徹底されすぎると逆に男性職員が不当に差別されてしまう危険性がある。
3244	男性側の無意識による被害妄想揶揄が出る恐れがある。
3256	働きながらも出産、育児が無理なくできる環境を男女共に構築していかなければ男女共同参画を推進しても結果的に女性が負担をより抱えこむことになると思う。
3262	目先の目標数にこだわり、性急に近づけようとする事は、すべての面でマイナスとなる。
3293	両性のすみ分けがあったものまで、単一性となりうまく機能しなくなるのでは？
3381	マイナスにならないようにやるべきではないのか。
3389	マイナスの効果が生ずるかどうかは、本人のやる気しだいである。
3464	わからない。
3468	患者が、男性から看護を受けることの抵抗(一般的に普及浅いため)、特に女性患者の清拭、フォーレ挿入など。

Q10 東北大学では講師以上の女性教官の比率が極めて低い(1998年段階では2.3%で、国立大学99校中90位)のですが、この比率を高めるためには、女性教官の採用基準をどのようにしたらよいと思いますか。(教官のみ回答)

番号	その他
40	性差にかかわらず能力・業績を基準に採用すべきで、その結果女性教官が増えることが望まし
59	比率が大切とは思わない。性別にかかわらず有能な方を採用し、大学としての目的、機能を十分達成できるようにすべきだ。
83	理系定員を減らして文系定員を増やす。
119	①能力や業績の優れた女性を全国から広く募りまた応募しやすい体制を作る。②大学院を中心に優れた人材(研究者)をより多く育て、輩出するように努める体制を作る。
135	「比率が低い」とか「比率を高める」とよい、わるいとは直接かんげいがないとおもう。
145	なぜ低いのかを具体的に調べる必要がある。
155	45%~55%
157	理想的目標値など考えることがおかしい。
187	男女の違いを問題としないで採用する。
224	比率が重要なのではなく、適材適所を考えるべきだ。
238	女性研究者(学生)を積極的にエンカレッジする。
241	男性が優先的に採用される措置の是正。
242	いずれも効果があるとは考えにくい。
243	男女によらず公正な評価によることが大切。
258	教官人事が研究業績によって決定されるので特別な対策はないと思われる。
274	履歴書の中の男女の項をなくしてあとは、できるだけ公平に行う。
279	男声・女性をとわず、能力・業績の水準が高い者を採用することが基本である。
310	極めて低い率の理由は採用基準の不公正さにあるので、それを改善すれば、優先にせずとも比率は高められる。
331	優秀な女性もいます。その人を正しく判断し評価できるだけでよい。
341	働きやすい、環境を整備すべきで、採用にあたって性別、年齢等について、差別をすべきでな
352	まず90位である理由を解析すべきである。
360	どちらを優先するにしても、性別を採用条件として考慮すべきではない。
386	能力、業績のみで採用を判定し、性差は考慮しない方法がよいと思います。
389	小講座制をできるだけ止める。講座内での人間関係が複雑になり過ぎないようにすれば、女性を採用し易くなるのではないか？
392	理工系、特に工学部が看板にある大学としては仕方がないのではないか？学生の構成比との比率はダメでしょうか？
398	優先する事そのものが女性への差別。
429	助手レベルは1を講師以上は4を。
431	採用基準以前に人事当事者の意識自体に問題あり。
436	男も女も能力only。
453	特に操作する必要はないと思うが。
466	本人のやる気だと思います。
470	結婚・育児によるハンディを軽くするようサポートシステムをつくる。
476	男女平等に。
483	能力、業績の正当な評価法を作成し、それにより男女を問わず採用基準とする。
497	男性優先をやめ、平等に機会を与える。
509	優秀な女性教官(とくに教授)をよそからリクルートすることによる波及効果が期待できるのではないか。
512	特に女性を優遇するというのではなく、単純に能力を比較して、優れている方を採用すればいいと思います。
513	能力主義。
528	男女を意識せずに、能力に応じて採用すべし。
543	能力に男女差はないことを前提に、女性研究者(大学院を含め)の絶対数が低い。能力があれば、男女差は問わない。
544	男女差別しない。
560	リレキ書から男・女の欄を無くす。氏名もふせた上で審査など審査書類をつくる組織と審査者を別々に分ける。
694	良識をもって適時採用する。
706	実力(能力・業績など)があれば性別はとわない。
1378	能力、業績等が優先されるべきであって、性別は問題ではない。
1379	比率を高めるためだけに、女(男)性の一方を優先するのはナンセンス。基準は平等とすればよ
1417	能力、業績を同時に評価し、採用する。

Q10 東北大学では講師以上の女性教官の比率が極めて低い(1998年段階では2.3%で、国立大学99校中90位)のですが、この比率を高めるためには、女性教官の採用基準をどのようにしたらよいと思いますか。(教官のみ回答)

1445	男女を問わず能力・業績を客観的に評価し採用する。
1446	能力・業績の水準のみで選別し、その結果として女性が採用されるようになるのが最もよい。
1456	分野によっては従事する女性が多くは望めないものもあると思うので、一概には決められない。
1477	女性が少ないのは一つの結果であって、ただ単に女性を増す目的で優遇するのはおかしい。
1497	大学に残れるような環境作りが優先であり、強制的あるいは優先的採用にしても、先が続かないと思う。
1509	区別することなく、採用基準にあればどちらでも。
1511	わからない。
1517	女性の能力が十分発揮できるような環境整備が重要。一時主義付け焼刃的な方法はかえって良くない。
1528	能力主義でいいと思います(男女を問わず)。
1531	1の目的を達する為、女性教官採用枠(別枠)を設けて、これによって、有能な女性のみが採用され、分野間の競争原理も貫徹される。(数あわせの為に、これ以上無能な女性の採用はひかえるべきである)
1606	能力・業績の水準が同等であった場合でも男女の差を付けず、平等に採用する。
1624	能力・業績を正當に評価するシステムができれば目標設定等を考えなくても改善される。
1718	優遇する必要はないが不利にならないように取り扱うべき。
1723	後集団たる、修士、博士学生レベルから改善すべき。平等に扱うのが原則。数を増やすためだけの優遇はすべきではない。
1745	能力・業績の水準が同等であった場合、決して男性を優先的に採用しない。
1753	東北大学への採用を希望する女性がどの程度いて現状として、どのような採用基準を設けているのかがわからない限り解答しかねる。
1764	能力・業績の水準が同等であった場合、女性は、男性と同じように採用する。
1777	国の内外を問わず、特に湯集名女性教官を積極的に採用していくことで、結果として教官に応募する女性研究者を増やすとともにそのレベルを高めていく、採用基準から性差をなくす。
1783	逆差別といわれたい採用方法を考えるべき。評価基準は男女平等であるべきだが、社会の状況を考えると女性がゆえに評価が低くなされる場合もあるので、そのことを不平等といわれたい形で是正する採用方法が必要。女性ゆえに業績のことを周りが考慮(配慮)して下さるケースが少
1817	性別によって採用方法が変わるのはおかしい。男女evenにするべき。
1844	採用は男女同数の委員が投票して決定するものとする。
1854	女性が働きやすい環境(更衣室、トイレ、その他)に対して、整備費をつけ、整えること。(女性が教官として働きたいと思うようにすること。)数値目標を上げてやる気の乏しい女性を採用してもダメ。(もちろんやる気のない男性もダメ)
1869	学生は将来の教官と考えれば、学生の男女数比に比例した男女の教官比になるのはやむを得
1890	女性教官になる人がこれから増加すれば、自然に比率が高くなっていくと思いますが…。
1937	研究者、教育者としての能力だけが判断の基準。ただし過去に採用差別があったのであれば徹底的に糾弾すべきである。
1967	女性にとって魅力的な職場環境をつくる。
1972	公募で採用されるような優秀な人を育てる以外にない。
1990	男女区別せず能力・業績で選べば良い。
2033	男女にかかわらず能力・業績によって採用すべき。
2043	女性教官「のみ」の採用基準を作ることは女性差別にあたるので反対だし能力と意欲があれば現状ままで採用できる。現状の2、3%に問題があるとすれば、教育現場にあるかもしれない女性差別(私は感じない)と東北大に入学する地域(東北地方)の女性そのものの学問に対する考え方とが、その原因ではないか。
2059	なぜ高める必要があるのか。そのような人がいないのだからしかたがない。
2075	共同・平等が大原則。
2110	男女差別なく能力で判断。
2111	優秀な女性教官を積極的に採用する意識を持つ。
2115	男女は平等であるべきだが、現状では種々の女性に不利な条件があるのでそれを改善することが必要であると考えます。
2117	2.で「女性を優先的に」の部分→男女平等に。
2130	比率を高めることを目的にかがげることとは、いかがなものか。
2139	公平に能力で採用。
2142	原因の解析なくして、処方箋の検討はできません。
2143	男女に関わらず、本人の実力次第。どちらか一方を優先したら、それこそ性による差別をしていることになるのでは？

Q10 東北大学では講師以上の女性教官の比率が極めて低い(1998年段階では2.3%で、国立大学99校中90位)のですが、この比率を高めるためには、女性教官の採用基準をどのようにしたらよいと思いますか。(教官のみ回答)

2149	女性を優遇する等の差別的待遇はすべきでない。
2151	女性の方が向いている研究分野を新規開設すればよいと思う。なお、例えば、すでにある分野では医学部「婦人科」のような分野をイメージしています。
2163	なぜそのようになっているのかをまず考えてから。
2164	真に能力のある人が選べれば良いと思います。
2165	上記選択肢はあまりにも短絡すぎます。むしろ女性研究者が男性と対等に研究できる環境を整えるべきです。なぜ女性教官が少ないのかを真剣に考える必要があります。時に少ない学部で
2229	教官公募をより広汎に行う。
2272	積極的に能力のある女性を発掘すべき。現状は発掘の努力を怠っている可能性がある。
2274	4. にちがいが、男女に関係なく個人として評価すべき。
2299	高める高めないは結果論であるべき。
2302	低い理由が不明なので回答に苦しみます。
2325	Crecheをつくるべきです(教官、学生両方のため)。
2337	能力次第である。
2344	男女平等であるので、特に男女の能力の差を意識する必要はない。
2347	今後は、教官、研究者を志す女性も増えてくるであろう。その中で、能力、教育、人格等から、男女差別することなく採用する。
2420	社会全体の問題であり、構造改革は一部のみでは達成しがたい。
2422	女性教官の比率が高い大学は、1. 女子大 2. 教員養成の学部の比率が大きい大学 3. 文系の学部の比率が大きい大学 4. ナマモノを扱っている学部、学科の比率が大きい大学。要するに、学生の男女構成で女性の比率が高い大学が上位を占めており、学生の男女比と教員の男女比には強い相関がある。教員の人材の供給源はその分野の学生であることは忘れてはな
2436	学部、大学院教育時における女性への配慮。Oncovredgement。とくに1. のような基準はナンセンス(研究職では)
2504	男女を平等に評価する。それが、共同参画社会の本来の意味と考える。
2532	問題点①女性の教官の割合一採用にあたって差別はあるのか。②助教授・教授の割合一昇進の差別はあるのか?
2555	学生、大学院生の女性の増加を計るべきである。
2637	能力・業績をもとに、男女関係なく採用を行うべき。
2646	東北大学工学部の学生において女性の比率が非常に少ない。女性教官の比率を上げるには、先づ女子学生の比率を上げるのが重要。
2699	ジェンダーによる差別を意識的に撤廃。
2713	教官の採用基準はあくまで能力・業績にもとづくべきであり、表向きの比率を上げる為に劣る人を採用するのはおかしい。現状はむしろこれまでの女子学生や若い教官を育てる場面で意識的あるいは無意識の差別(区別?)が働いた結果と考えます。新ためるべきは教育・研究の場でこうした差別や指導する人の意識だと思っています。女性にも平等にチャンスを与え、はげましていけば、能力と業績のある人が育ち、比率も増えるはず。 (人事の公平さはもちろん前提ですが)
2736	女性であるということに不利な取扱いをしない。
2768	女性という理由だけで優遇するのは女性べつ視につながる。また優先的採用は研究・教育レベルを低下させる。
2816	まず、女性教官の割合が低い理由が明らかにされなければならない。強制的、優先的採用にはどちらかという反対である。
2819	2. に近いが、いかなる差別も反対したい。つまり実力第一。実力は業績だけではない。
2829	まず、女性の学部生、大学院生の比率を高めるようにする。
2832	男女が別基準というのなら、この設問自体男女共同参画を否定しているように思える。
2853	性急に解決する場合と、そうでない場合は異なる対処となる。女性であるために排除するといった対応を取らなければ、女性の教育・研究者の増加と共に、自然に増加すると考えられる。性急に解決すると逆に男への不必要な差別が生まれる可能性がある。自然に(女性は排除するという考えが当たり前だと考えている人がいるならば、それは自然な状態ではない)しているのが
2870	あえて優先すると逆差別になるので能力に応じるべき。④とは異なると思います。設問が誘導的
2886	時限的に1を行う→2へ移行。
2903	女子進出に支障があれば除き、それ以外は何もしない。
2920	公平な評価基準の厳格運用。
2938	まず比率を高めることが必要という考えが調査担当の方にあるように思われますが解決策とは別の次元のことと感じています。
2946	その部局に合った基準でなければいけない。特に看護系は女性が多数を占めているので一概に看護師を採用せよと言っても数が多い。

Q10 東北大学では講師以上の女性教官の比率が極めて低い(1998年段階では2.3%で、国立大学99校中90位)のですが、この比率を高めるためには、女性教官の採用基準をどのようにしたらよいと思いますか。(教官のみ回答)

2972	男女に関係なく能力で採用する。
3018	性別による採用の優先等は好ましくないように思う。
3021	現在のままで良い。比率を高める必要はない。
3026	出産、育児休暇(有給、男女共)の法制化。
3032	男性と女性が競うのに同一ライン上に立てるようにシステム自体を変える必要がある。
3101	能力次第で採用。
3114	子供を育てながらでも働ける環境がもっとととのえば自然と比率はあがってくるのではないかな。
3146	無理して高める必要はない。

Q11 あなたにとって講師以上の職位の女性教官あるいは主任以上の職位の女性職員の比率の理想的目標値はどれくらいですか。

番号	その他
1	比率は結果であって目標でないと思う。
9	当該分野の教官としての資質があればよいことで「理想的目標値」など存在しないと思う。
40	あくまで能力・業績によるべきで、一率に男女の比率を予め設定すべきではない。
41	能力に応じた職位であれば目標設定はしなくともよい。
43	50%
47	半分(40~60%)程度
49	研究分野によってもそもそも研究者の男女比が異なるので一般化できない。
59	理想的目標値は考えられない。性別に関係なく採用する結果、女性が20%でも90%でもよい。
71	すくなくとも4人に2人以上(25%以上)くらいはいなければ、「性別」が採用基準としての暗々黙に作用していると考えるべきでしょう。
75	40%~59%
76	博士号取得比率と同学レベル。
82	学部学生数が50%になり、その世代が教官の年齢になったときに50%、つまり母集団と均衡のとれた%。
89	目標を改定化するのは不適當。
92	教官は、その分野の先進学会における女性研究者の平均比率を目標値にするのが合理的だと思う。一律の目標値は不合理だろう。
94	数値の問題ではなく、男女を問わず能力に応じた処遇をすることが必要。
99	50%もしくは現時点での人口比
103	実力が有り、有能であればそういう人材が適材適所に配置されれば男女を問わず何%でも良
109	理想的には半数に近い程良い。
112	そのようなものはない。
115	目標値はないと思う。
119	優れた能力を持ち合わせている男女の比であり、外生的には定められない。
127	比率ではなく実力があれば比率に関係ない。
134	ちょうど50%
135	なんとも言えない。数値では表現できない。
142	数ではなく質の問題ではないかと思います。
146	1/3以上。
179	能力、資質を備えた人であれば男女の区別はないと思うので目標値ということに意味がない。
180	社会環境に大きく依存するので、「理想的目標値」は意味があるとは思えません。
190	比率ではなく能力によって、行われるべき。
193	目標値はない。研究者、あるいは職員が性別で差別されないことが重要。
195	数値目標を定めるものではないでしょう。能力に応じるべき。職種によっては100%だって良い。
201	その職を目指す人と同程度の割合。
202	採用時に最適者を選択すれば、男女にこだわるべきでない。
238	30~70%
242	50%。
243	理想を設けて達成すべき問題とは思わない。
247	基本的に比率をどうのこうのいうのは無意味である。
256	能力に含っただけ、制限なし。
267	何の根拠もない、目標設置自体に問題。
274	目標値自体に根拠がない。採用時に男女関係なく最も優秀な人材をとればよい。
277	特になし
281	人口比率に対応。
288	一概に%で示されない。
289	目標はもうけるべきでない。
297	目標値を設けることの意味、意義が認められない。
302	50%~50%。
304	数値目標は出すべきではなく、結果としてついてくるものと思う。
305	%ではなく、能力評価で決めるべき。但し、チャンスは平等に与えられるべきである。
307	実力しだい。
308	能力・業績があれば男女を問わない。目標値をかけることは不見識。我々の研究分野は大学院生からして女性は少ない。
323	大学生数の男女比。
333	学部学生の女性比率程度にしたい。

Q11 あなたにとって講師以上の職位の女性教官あるいは主任以上の職位の女性職員の比率の理想的目標値はどれくらいですか。

342	全職員の性比と同率。
349	女性がすぐれていれば100%でもよい。
355	50%。
358	必要な人材を登用すればいいのであってその人が男性か女性かを問題にするのはおかしい。
360	従って目標値を設定するのもおかしい。
367	数値目標を設定するような問題ではない。
379	属性と職種が無関係なら、50%になるであろう。
382	その分野を志す男女の人数比、大学院生の男女比。
389	必要ない。
398	特に数値目標を設けるべきではない。適材適所。
406	理想なんかない。
411	男女の比率の目標値を掲げるのはどうか？
417	すべて実力で判断されるべきことで、男も女もない。女性の比率が何%であればよいという問いには答えがない。
426	職員全体の男女比と同じ程度。
429	理想はない。
436	33%～66%すなわち1/3～2/3。
442	目標値が先にあるのではなく、能力主義にすればよい。
445	わからないというか部下をまとめて引っぱっていく能力のない方に数の問題だけで上司になられても困ります。
453	比率によって、はかるものではないと思う。
465	目標値の設定が必要か？
479	こういうことは目標にすべきことではない。
481	このような目標値を定めるのは大学にとってナンセンス。能力主義に従って適任者を採用すればそれでよい。
483	理想値は存在しないと思う。
486	各学部学生に占める女性の割合に同等。(社会のニーズを反映していると考える。)
499	理想的目標値を設定する必要性がないと思う。
502	職位を性によって決める理由および適正%を考える理由はない。
509	能力があれば何%でもよい。
517	独立法人化で厳しい競争にされされるときに、数字そのものに意味はない。優秀であれば、女性が90%以上でも差し支えないと考えます。逆に能力的に劣るひとを「女性」という理由だけで優遇するのは本末転倒だと思います。
518	数値目標を設定する問題ではないと思います。
528	機会均等の結果であって、目標などない。それは逆差別につながる。
539	理想は無い。こういうものに目標値を求めるのは疑問である。
540	有能な人がいれば%にこだわらない。
543	性別により職位を決めるべきではない。採用・昇進はあくまでも能力・業績により決めるのが本筋である。
544	個人の能力を優先するので、%は不明。
548	能力次第。
582	男女の差をなくし、正當に評価して昇任するのであれば、目標値はいらない。
625	学生男女比程度。
672	目標値を作るものではないと思う。
683	100%。
692	50%半々が理想的。
696	優秀であれば100%でも可。男女という観点で論議すべき問題ではない。
701	意欲と能力に応じるのが原則だが、その職場の男女構成比に近い値になるのが自然である。
703	半分。
706	目標を定めるものではない。有能であれば0～100%いずれでも可。
824	無理に理想的目標を作れば、様々な障害が出る可能性があると思う。それより、実力をどのようにあげるか考えるべきと思う。
842	女性というのにこだわらず能力のある人が上の職位につくべき。だから、具体的な比率は言えない。
887	50%。
952	わかりません。
961	比率なんて無意味。能力重視
	目標値なし。

Q11 あなたにとって講師以上の職位の女性教官あるいは主任以上の職位の女性職員の比率の理想的目標値はどれくらいですか。

1002	職場の目標達成にふさわしい人物なら男性でも女性でも良いのでは…。
1035	その職員能力により決まるものであり、目標値の設定は必要ない。
1048	仕事に対する恒常的な意欲を持っている人材であれば、パーセンテージにこだわらない。
1052	理想的目標値にどのような意味があるのか。
1054	能力に応じるため、比率は不要。
1064	職場の構成比に見合った配分。
1088	目標値があることがおかしい。
1095	50%ずつ。
1138	値が良ければ、割合が高い方が良い。
1189	50%。
1196	男女比率は結果的なもので能力等に応じて変動するのだと思う。
1203	満足している。
1228	自然で良い。
1231	50%。
1233	大学病院の看護部職員は9割以上女性なので他の部署と同じようには考えられない。
1237	能力が(家庭の問題も含めて)あれば100%だろうし、なければ0%だろうし、目標とすることがおかしい。
1245	看護職にとっては、よくわからない。
1252	人為的に割合を決めるのではなく、適した人が選ばれればそれでいいと思う。
1255	答えようがない。比率はあくまで結果である。
1268	数値ではなく、能力のある人になるべき。
1294	パーセントにこだわらず、実際の能力によれば良い。
1311	どれ位でも可。
1362	男女の性別にこだわる必要はなく、能力で決めるべきである。
1379	理想的目標を設定すること自体ナンセンス。
1422	平等に評価した結果であれば、目標値は関係ない。
1425	在職者の男女比と同程度の比率。
1429	実力主義。
1447	%ではない。多い少ないは関係ないと思う。
1459	目標値は定めるものではない。
1460	男女それぞれが性差を意識をとりはからうことが重要である。従って目標値の設定はナンセン
1477	比率の理想値など必要ない。
1484	能力によるものであり一律で%で決められない。
1495	目標値は定めるべきでない。
1497	数が問題なのではなく、十分に通用する女性教官を育成できる環境作りが優先すると思う。
1509	業績・能力があればいいのだから、目標値とかの問題でない。
1523	理想的目標値という考え方はおかしいと思う。
1528	決めるものではなく、やる気しだい決まるものです。
1531	理想は50%。過剰も過少も好ましくない。
1542	あくまでも能力による。
1544	数値に囚われた任用・登用はすべきではない。数合わせの共同参画であればやるべきである。
1592	「目標値」というものを定めること自体意味がないと思う。
1606	理想的目標値はない。男女の評価が平等であるならば(女性だからむづかしいといった古い考え方を捨てる必要がある。)実力があるものはそれ相応のポジションにいればよい。無理に数値のみを合わせても互いに負担が増大する。
1618	まずは2人以上。
1622	学生比にあった比例。30-40%。
1624	個人の職能の問題なので、理想的目標値はないと思う。
1627	50%。
1632	目標を定めること自体に意味がない。
1641	数値を決めることは意味がない。
1643	質問条件では回答できない。
1653	職種 of 男女比率と同程度の比率。職位の比率だけで考えると女性の少ない職種は女性全員がなってしまうことになりかねない。
1659	大学としての機能の最大化が目標。%はわからない。
1666	理想的には50%である。
1682	能力次第と思う。

Q11 あなたにとって講師以上の職位の女性教官あるいは主任以上の職位の女性職員の比率の理想的目標値はどれくらいですか。

1718	理想と呼べる比率はないと考えるが、一方に偏りすぎるのも問題。
1723	女子学生さんが安心できるくらい。
1724	能力があれば%にはこだわらない。
1725	最初に数値ありきの問題ではない。
1743	資源となる女性学生の全学生に対する比率。
1750	50%。
1752	女子学生の比率と同程度。
1754	各部局の大学院進学者の男女比。
1755	50%。
1762	学生数の男女比と同程度。
1765	目標値を設定すること自体おかしいことだと思う。
1766	理想的目標値なんてありえない。
1770	目標を定めること自体おかしい。平等に扱い、なるべくしてなった比率でよい。
1776	45～55%×学生の男女比率。
1780	目標とすべき数値があるとは思われない。
1794	男だの女だので分けることがおかしい。優秀な人材であればそれでいいのでは？
1796	比率を目標とする必要なし。
1802	「目標値」の発想がナンセンス。能力を正當に評価すれば自然に定まる。
1810	個人の能力次第であるので、目標値設定は不要。
1813	知識、指導力があれば比率にこだわらない。
1817	50%。
1824	比率ではなく、能力で決めるべき。
1833	目標値はない。結果として女性がわずかになっても大多数になっても、かまわない。要は能力次
1838	研究分野によるので一概に言えない。
1844	50%。
1853	本学部・研究科学生における男女構成比程度。
1862	短期目標として10～19%。
1867	%を設定することは全く意味がない。能力で決めればよいだけ。
1869	50%としても、能力、指導力、業績を持つ人材がいるのか疑問。
1870	数値目標を設定することは怪しい。能力があれば男女問わずに採用すべきである。
1871	本人の能力の問題で、この様な設問の意味がない。
1879	50%。
1882	比率ではなく管理能力で決定すべきと考える。
1885	比率を目標とすべきでない。
1901	男女の比率よりも「公平」が重要(実力と)。◎一般職員は原則として公務員試験合格者が採用されてい
1907	学部、学科によって異なってしまうべき。
1908	きめるのも妙。
1920	研究者の男女比率に応じた割合。
1950	能力で評価すべきであり、数値目標は必要ない。
1953	機会が平等になるべきであって、結果が平等になるべきではない。
1956	能力で決める。
1967	目標などというものはあり得ない。
1984	50%。
1986	理想目標など想定すべきでない。無理に進めば大きな問題が生じる。差別をなくす環境を整える
2004	を実行し、自然増を待つべき。
2010	分野によって異なり、理想的目標値の設定に意味がない。
2021	部局による。
2028	40～60%とか45～55%。「50%」をまたいだ選択肢がないことは、出題者が男女の能力差を前提にしているということか？例えば工学部では女の学生は1割？ぐらいしかいないが、大学志望の時点で様々な社会的バイアス(「女は理系、技術系にむかない」とか)が働いていると考えるべきだろう。そのバイアスを取り除く働きかけをするのなら分かるが、取りあえず今在籍している1割の女の学生と9割の男の学生とから男女同数の教官を養成するというのでは本末転倒だし、正に性差別の助長でしかない。尤も1割はいた女の学生の比率が、大学院進学時には5%に減り、更に教官として残る者が1%に減るとすれば、大学側に女を排除する要因があることに
2030	特に数値目標なし、自然比として50%かな。
	目標値は別に無い。

Q11 あなたにとって講師以上の職位の女性教官あるいは主任以上の職位の女性職員の比率の理想的目標値はどれくらいですか。

2031	目標値などない。
2043	性別での理想的数値は存在しない。
2045	比率ではなく能力の問題。
2048	男女を区別する必要なし。
2052	業界全体の構成比による。
2055	人数の問題ではないと思う。
2056	目標を設けるべきでない。比率は結果としてでてくるだけの数値。
2057	そのようなものは無い。
2075	理想的目標値は存在しない！
2076	数値の問題ではない。
2077	「比率の目標」自体バカげている。
2100	教育・研究分野に限って言えば、分野で異なる(バックの男女割合)
2102	50%(以上でも以下でもない)。
2103	%で決めるものではない。
2105	50%。
2108	理想的には50%であるが、無理に目標を設定してそれにあわせようとするべきではない。
2110	50%。
2111	目標よりも結果として半数近くになるのが望ましい。
2115	女性も参画できる条件づくりの努力が必要であるが、何%がよいかは、今の私には決められな
2117	職による。
2130	求められる人材が職に就く、その結果が比率として表れるだけ、数値を問題にするのはナンセン
2137	結果論であり、適正値などない。
2142	50%。
2143	Q10と同じ実力次第。目標値を決めて行うことではない。能力があれば100%でも良い。
2149	学位(博士)取得者に占める女性割合。
2153	適任者で女性ばかりなら100%もあり得るが、男性ばかりなら0%もあり得る。
2156	50%。
2163	無意味。
2165	理想は半々ということになるが、このような問題を目標とすべきではない。
2182	女性の比率が増加することが理想とは思わない。
2190	本人の能力次第では？
2197	男女の構成比に応じて、男女比50:50の採用であるとするなら、主任以上クラスも50:50になるのが理想。
2199	そもそも、正當に評価がなされるのであれば比率は関係がない。
2226	能力によるので%はとくになし。
2234	Q10のとおり、「全体的の数10%を占めなければならない」ということではなく、相対的な数として、率を求めるのが良いと考えます。
2242	約半数。
2244	目標値などありえない。共同参画を目指す結果でしかない。
2246	目標値を定めて評価基準を設定するおそれもあるのでなんとも言えない。
2250	50%。
2259	特になし。
2272	50%程度。
2277	比率は設定すべきではない。同格であればよい。
2281	性別に関係なく真に優秀な人をつのるべきであり、男女比率はその結果にすぎず意味をなさな
2290	存在しない。
2292	パーセンテージで決定すべき問題ではないと思う。やみくもに比率を高めるのではなく、女性が力を発揮しやすい環境づくりが大事だと思う。→男性と同じレベル昇進サイクルにするべき。
2294	そんなものはありえない。成り行きに任せるべき。
2306	理想を問う質問自体が間違っている。何をもちて理想なのか。職の本分からすれば性別のバランスに「理想」などない。
2312	将来的には学生における比率程度。
2320	実力で公平に評価し、選択するのであれば、結果としての%は意味なし。
2324	理想的目標値などでは、はかれないのではないのでしょうか？
2330	男女同じ。
2332	数値ではなく優秀な人を採用すればよい。女子教員に対するバックアップ体制(特に子育て時)は必要。

Q11 あなたにとって講師以上の職位の女性教官あるいは主任以上の職位の女性職員の比率の理想的目標値はどれくらいですか。

2337	特に無し(理想値は)。
2343	50/50になることが理想。
2353	社会全体で働く女性の割合と同程度。
2357	20~25%。
2358	理想的目標値を設定すべきではない。
2370	実力を兼ね備えた者であれば、比率にこだわる必要はない。
2371	50%前後。
2373	能力があれば数値にはこだわらない。
2387	短期的には10%でも目標値だけれど、長期的には~50%。
2392	割合なんか問題でない。こんなことを問題にするから「田舎ざる」と言われるのです。目標はあくまでも優秀な(数でなく)女性研究者(研究するというのなら)を育てることにつきます!!
2393	大学入試の女性の合格率に合わせる。
2394	能力に応じた配置を考慮すべきで目標値で図るべきではない。
2411	数では答えられない。あえて言うと3. の数値。
2412	理想的目標値などない。
2420	50%±? 半分半分。
2422	その分野の学生の女性の割合。
2427	数値目標は決めるべきでない。数値目標によって必要な人材が採用できなくなる可能性あり。
2429	50%。
2431	教官構成には、目標値がある必要はない。
2433	能力に応じた採用をすべきで、一概には言えない。
2434	研究者人口全体における女性の占める割合による。
2436	理想的数値は研究職に限ればない。ただ、現状で女性研究者の負担があまりに大きいのは真実なので、それを取り除くべき。
2442	比率が問題ではなく、どれだけの能力があるかないかが問題だと思う。
2464	数値は不要。
2488	45~55%
2492	目標値よりも、実力があれば、どんどん昇格すべき。
2506	何%という設定は不要。
2511	理想的数値はない。
2515	能力による。
2517	とにかく愚問。数値は結果でしかない。女性も充分働けるようなバックアップ体制を取ることが重
2519	設問自体がナンセンス。能力、業績による。
2521	目標値を設定すること自体不自然。女性が0%でも100%でも特に意識することではない。
2532	学部学生の男女比率に近くなれば採用について性による不当な差別はないと言えるだろう。
2539	40~59%。
2541	性別は関係ない。
2545	50%前後。
2551	能力による。よって性差は2次元的结果。
2555	40~59%。
2557	雇用や発言権に男女差ができないことに留意すべきで男女の人数の比率は問題ではないのではないかと。能力に応じて教官の採用は決定されるべきで、その結果女性が増加する。しなければ問題ではないと思う。
2564	職員全体の男女比を考慮する。
2567	比率目標は意味がない。
2587	優秀な人材であれば、それなりの処遇を行うこと。%には、こだわらない。
2591	比率で決定する事ではないと思います。
2595	採用時に男女差を設けなければ、目標値は不要。
2599	平等に扱う事が正当であり、比率はその結果定まる。目標値設定は本末転倒。
2615	50%exactly
2646	専門職である以上、男女に関係なく個人の能力で選ぶべし。
2650	能力のある方がなればよい! 何%いるのが望ましいとのことはない。
2652	採用に際して性別による差別をしていないのなら、比率は結果にすぎず、比率で目標値を設定しては逆差別を生む可能性がある。
2664	男女の昇進・昇格率を同数に扱う。
2669	実力主義で良いと思うから、比率はこだわらない。
2686	パーセンテージでとらえるのはいい感じが無い。

Q11 あなたにとって講師以上の職位の女性教官あるいは主任以上の職位の女性職員の比率の理想的目標値はどれくらいですか。

2706	特になし。
2709	45～55%
2713	これも母数が少ない現状で数値目標を考えるのはおかしい。暗黙の女性スタートからパート...という考え方をなくして公平に採用し、能力に従って評価すればよい。
2726	男女学生の比率に合った男女職員比率が適当。
2736	理想的目標値など教官の場合存在しない。
2746	すべては能力次第と思う。
2758	目標値などを決めるべき問題ではない。
2765	比率に関係なく能力があればいいと思う。
2779	理想値などありえない。どのような意味で「理想」なのですか？
2790	目標値自体に意味がない。
2792	女子学生の比率に準ずる値。
2793	分野により母体の構成が異なるので、数値化は難しい。
2798	ナンセンス。
2809	能力のみで採用を決定し、自然に女性の数が増加する傾向になればよい。(今は少なすぎると思うので)
2814	設問自体がナンセンス。
2816	学部・大学院での学生の女性比率と同程度でよいと思う(学部の状況によりけり)。
2819	目標をつくることは意味なし。様々な差別意識を排除することが第一。
2820	目標などあるわけがありません。
2824	50%。
2825	目標値は必要ない。採用は能力によるべき。
2836	数ではなく内容が問題なのでは？
2860	目標値を設けるのはおかしい。能力・業績により、変動するのは「結果」である。
2882	数値目標に意味はない。
2889	研究分野によって全く異なります。
2896	能力が同程度であることを前提にすれば、各部署の男女比に比例して役職に就く女性がいて良いはず。これは部署毎に異なっても当然なので、「あなたにとって」という設定自体無理がある。
2906	能力によって0-100%OK。
2918	各専攻分野へ学会員の男女比に対応して。
2935	食味の性質上、能力によるべきで数値的目標設定はなじまない。
2938	職務内容により異なるので1つの比率とはならない。
2956	当科は80%以上女性である。
2957	50%。
2967	そもそも数値を設定することがおかしい。性別を意識している。
2972	理想値は50%。
2998	50%。
3007	比率で何%ということよりも、力のある人が男女に限らず平等に採用されるべきであり、かつそのために育休、産休など女性にとって働きやすい条件が整備されそれが理解される環境があるべ
3021	別に理想はない。
3024	目標値はないと思う。男女に関わらず適材適所であるべき。
3025	能力に応じた結果であって目標を作るべきではない。目標を作れば不平等である。
3027	50%。
3032	問題なのは「性」ではなくてどんな資質を持った人になれるのかということ、性にこだわっていること自体差別だと思う。

Q12 男女共同参画推進のために、大学として取り組むべきことは以下のどれだと思いますか。以下の広い分野に関する選択肢の中から優先順位の高いものを2つまで選んでください。

番号	その他
10	採用に際しての意識改革。
59	1～9までの環境整備も大切だが優秀な人材の育成と雇用促進をすべき。
82	家庭責任と両立する勤務形態。
104	男性も育児・介護・地域参加をしながら働くことがあたり前となるような社会(経済活動)のあり方を研究し、教育する。
112	一部の狂信者にさうやされず、基準は研究・教育であり男(女)であることは無関係であるという方針を堅持する。現状は、優秀な女性に対してもむしろ失礼であり、無能な女性だけが得になる方
135	選択肢4も趣旨の徹底であり、結果とは違う。
176	4とも関連、臨時的任用要員の確保。
203	中・高校生へのジェンダー教育。
216	人員増が必要。
242	女性研究者の養成。
251	女性が学問研究をすることへの社会一般がもつ「こだわり」をなくすこと。
263	理工系学生の女性比率を高める。
281	社会全体の取り組みの延長上にある。
288	公募要項に加筆する。
302	制度が変わって、大講座になったのに、古い講座制を維持している学科があります。古い講座制は男女共同参画を阻むものです。
367	属性に限らず(女性ばかりでなく)、働き易い環境を作ること。3～8の全て。
398	女性に慣れる事。
432	男女にとらわれず能力のあるものを採用、昇進させれば良い。
465	仕事をがんばってもらう。
488	男女ともに育児など自由にとれるようにする。その間でも仕事の一部にしわ寄せされないように代替人員などの配慮も必要。
491	掛長クラスの男性の意識改革(女性をバカにしすぎ、特に今の医学部事務掛長数名)
492	勤務時間の見直し(人員配置も含めた効率化)。
499	研究、教育にもっと資金をつぎ込むべき。
513	能力主義による。
516	教官としての仕事の義務、会議等をすべて勤務時間内(9:00-17:00)に入れ、それ以外の時間でおこったことは公式と認めないこと。をルールとする。
534	すべて必要である。ただし、選択項目の設定が不適切。①1, 2については評価する人員が男女同数であるべきで結果に人数の固定化を求めるのは、まちがいである。②3-9を全て行うべき
540	採用・昇進における性差の介入をなくす。
543	個人の能力。
582	女性自身がもっと努力すること。研究面でも。
613	現状がわからないので答えられない(1, 2, 3, 7など)。
645	男性の意識改革(全ての根底はこれだと思う)
649	すべての差別撤廃、意識改革についてこれない人々への対応策、女性での子育て支援策を拡
692	育児休業を認めるならば、補充制度を確立して欲しい。
695	全て。
696	男性職員の休暇・休業取得の促進。
887	わかりません。
952	能力重視。
954	女性職員の意識改革が必要。
965	休業時の代替職人の確保。
1052	男女共同参画を促進する理由をおしえてほしい。
1059	男女の性を意図した適材適所での業務分担を行える。
1075	産休、育児休業の際、周囲に負担をかけないようにする。現実的には相当困難。
1084	わかりません。
1094	十分な年休を取れるようにする。
1121	女性自らの意識改革!!
1139	昔からの男性社会における悪い慣例の廃止、意識の改革。
1144	雑用を女性ばかりにおしつけない。
1185	バリアフリーの考え方も(施設、身体的)のてっぺい。と施設整備。
1268	不備な所は全てと仕組み、不要ならばなくしていくという発想でいくものではないでしょうか。
1271	わからない。

Q12 男女共同参画推進のために、大学として取り組むべきことは以下のどれだと思いますか。以下の広い分野に関する選択肢の中から優先順位の高いものを2つまで選んでください。

1294	女性自身の意識の改革。
1342	産・育休他休業後の復帰時、復帰しやすいよう人事を考慮する。
1364	男性も育児のための休業を取りやすいよう環境を整える。
1447	上全部。
1448	わかりません。
1459	職場においては、採用、昇任等を含め、男女差別、区別を一切すべきでない。
1511	わからない。
1538	予算班(とくに予算第一掛)への女性の登用。
1544	こういったことを推進していくための環境づくりと職員への教育が最優先されるべきだと思う。
1545	教授会、教授間にある性差別をまづ根絶すること。ほとんどの教授は封建的である。若い人達は問題ない。
1551	女性の場合、出産、育児の関係で時間的にハンディキャップを背負うので年令制限を徹底し、業績に基づいた採用、昇進が望まれる。
1589	無回答。
1622	事務機能の充実による教官の教育・研究への専念を可能し、時間的余裕をもてるようにする。
1630	女性の応募者が増えるような工夫が必要でしょう。
1643	職員は男女共同参画を男女雇用機会均等を進めてきている。個々人の意識(家庭的、社会的)の問題も重要と考える。
1659	女子学生の増大。
1679	意志決定システムの明確化。
1717	育児休業制度、介護休業制度を利用しやすい仕組みの見直し。(育児休業取得後、昇級等が遅くなることのない様見直してほしい)
1724	女性研究者の育成。事務職員は増加していると思う。
1742	女子小・中・高生への科学啓蒙と学内女子学生への励まし。
1743	女子学生の博士課程への進学促進。
1744	わからない。
1746	女子(院)学生を増やす。すそ野を広げないことには研究者がふえない。
1747	女が共同参画する意識。
1755	女性の学部大学院生増に努力。青葉山は夜間滞在に不安(長時間実験などでやむをえず遅くなる場合)。
1765	育児、介護休業の制度の徹底は研究室レベルの問題。それよりも、在宅勤務ができるようにすれば良い。(6番との両立)
1766	有資格者の育成。
1772	性差によるマイナスと当事者が現場で補うのではなく、大学レベルあるいは部局レベルで対応する体制づくり。
1776	女性の大学院生(あるいは学生)数の増大、教員の供給源となる学生がいなければ女性の教員が生まれにくい。
1778	工学部に進学する女子学生を増加させる。
1794	このアンケートのはじめに「男女共同参画」とは何かを明記すること。それなしにアンケートをとって、意味があるのか?知らない奴はバカだということか。
1800	性による差別をなくす(男性優遇も、女性優遇も)。
1812	ジェンダー学の意味がわからない。
1818	女性が就業し易い環境を築くことも重要であるが、工学分野を目指す女性が極めて少ないことが問題で、これを解決することなしに女性教官を増加させることはできない。
1844	職員が仕事に没頭して、肉体的にも精神的にも疲れた状態、あるいは何か悩み事を抱えた状態で帰宅させないよう、上司が指導することを義務とする。
1845	9について、よくわからない。どんな内容ですか?
1866	若い優秀な女性研究者を育てること。
1876	女性の自覚による。
1881	大学生の女子学生を増やす。結局教官の男女比は学生の男女比で決まる。
1897	女子学生のレベルの向上。
1901	男性優位なのは現実! 悪い公務員を示す「～ず」の人でもスムーズに昇格している。
1903	独法化問題も関連すると思う。
1908	介護、育児の休暇は不可欠として、その間の小さな講座制では、対応ができないのが現状ではないだろうか?
1919	欧米の大学においても女性教官の比率はさほど高くない。大学の門戸開放は物理的にはかなり実現しているので、あとは意識改革であろう。

Q12 男女共同参画推進のために、大学として取り組むべきことは以下のどれだと思いますか。以下の広い分野に関する選択肢の中から優先順位の高いものを2つまで選んでください。

1950	能力のある女性の人材の発掘、採用等の機会の厳正な均等化。
1967	育児休業の拡大、男性にも育児休業を認める。
1972	男女差別をしない人事公募を徹底すること。
2008	教育・研究に熱意ある女子学生の意識涵養。
2021	「職場の華」目的で若い女性ばかりを選択的に秘書に雇うのをやめる。女性の教職員にばかり掃除やお茶くみをさせない。
2034	助手ポストを増やす。
2043	全国民の意識向上、能力主義を！
2057	教育・研究機関としての魅力を高める。学生の男女比程度には、教職員の男女比が下がることが期待できる。
2075	女性が働き、学び、研究するのに必要な全て。
2130	保育園の設置を大学に公的機関で限らず押し進める。
2142	Q10と同じ。
2149	女性の意識改革。
2153	選考、採用に関わる人の意識改革。
2165	女性研究者を積極的に養成し、働きやすい環境をつくる。
2167	育児休業をとりやすくなると同時に、その間の補充による組織力低下にならないよう、ある一定の職員をプールし、派遣するなどの方法が必要と考える。
2185	男でも女でも人格ある人を選んで下さい。
2212	育児休暇終了後でも、子供が3才位までに成長する間は健診、病気等、有給休暇も予想以上に使う様になる。フレックスタイムを導入する等仕事と育児を楽しめる様に環境を整える必要が
2231	女性の意識高揚。
2244	Q10の2だけ。
2258	育児環境を良くする。(5時で帰る。子供の病気で休んでも良いような雰囲気づくり)
2292	男女関係なく実力制とする。研究面では、実力制と思えるが、事務面は、男性を優遇しすぎているようにみえる。
2356	まずQ7.5をやる。
2360	女性蔑視の考えをなくすることが大切。
2420	社会構造改革への提言。学内での努力範囲をはるかに超える問題である。
2422	入試と大学案内。
2427	既に教官になっている女性が、本来の業務(実際に優秀な女性職員が若手に与える影響は大きい)で成果を上げる。これにより、正常な競争が行われ、女性職員数が増加する。
2492	特に工学部への女性学生の増加への取り組み。
2511	女性の人材育成。
2517	こんな解答しか用意できないのかなあ。とにかくこの委員会は小手先だよ、これでは。男女とも職員には定期的にその人達のライフプラレを開くことだな。あと、終身雇用は、男女問わずおかしいよ。→男女を問わない雇用体系の見直しこそ重要なのではないか。
2521	女性にとって働きにくい環境とは何か？ これを女性の側から調査し、改善点があれば改善する努力をすることが必要。
2597	大学入学者30%を女子とし、この中から将来女性教官が生まれるのを待つ。
2629	わからない。
2643	男女を区別しない正しい人事評価。
2672	学生の50%男、50%女。
2699	人事においても差別があってはならない。
2704	女性の育児期の取扱への配慮：昇格、昇進などキャリア中での扱いへの配慮、ならびに所属する職場へのサポートが必要。
2713	上記3～6は制度としてあって当然のもの。休業に関しては権利を認めるというだけではなくて、その行使が職場(あるいは研究室)に大きな支障をきたさない為の支援制度(代替りのプロフェッショナルな人を雇う予算そちなど)の準備も望まれる。
2731	育児休業、教官に替える臨時教官の補充制度。
2766	女性の応募者が増す努力をする。
2790	促進すべきかどうか不明確なので、この質問は無意味。
2814	「母親は家庭にいるべきだ」に替わる、新しい意味のある価値観の創出。
2819	様々な個性をもった人材を集める。業績の数だけで評価する方向からの方向転換が必要。
2822	採用できる人材の育成。

Q12 男女共同参画推進のために、大学として取り組むべきことは以下のどれだと思いますか。以下の広い分野に関する選択肢の中から優先順位の高いものを2つまで選んでください。

2835	男性と女性は生来、身体的、精神的に異なるものであって、もちろん、それらには個人差があるが、そのことを理解した上で男女共同参画を進めるべきである。男女ではなく、個人の尊重が重要なのではないのでしょうか。個人の適・不適を見極めた上で人事等を行う必要があると思います。男性優先、女性優先を考えた時点で、それは男女差別ではないのでしょうか。
2882	男女と特にこだわらず実力のある人という観点を持つべきである。
2891	育児・介護等休業時のカパー体制の充実。
2900	この様な論議がいつまでやられているか。今の日本は破滅に向かう一歩手前の様相。
2903	業務スベックの徹底。
2921	個々の本人の能力によるものであることを正当に評価するような組織作り。
2967	3. 4. 5. 6. 。しぼれない。
2989	分らない。
3026	事務職員(各部局)の採用枠の増加→講師以上の職位の者の事務雑用が多すぎる現状の改
3045	フレックス制の導入。
3085	大学として取り組む必要はない。
3103	学童保育の設置および病児保育の設置、本学教官の主催する学会、研修会はすべて保育所を設ける。
3142	男女共同参画のコンセプト歴史背景意義自体に対する基本的な知見を広めないとお話にならな
3150	古い考えをもつ人間の排除。
3162	文部科学省内に保育園ができたと聞いたが、その設置、管理、運営に我々の共済の経費が使われているようで、我々の経費を使って、恩恵は文部科学省の職員だけというのは、どうかと思う。6番と関係するが全国的に保育園の設置を考えていくべきだと思う。
3171	大多数は「男女共同参画」について、その主旨等を理解していないように思われる。意識改革へ
3188	育休、介休など、女性の負担を軽減化はいいが、その分、男性にかなり来ていることを問題にしてい
3224	促進しても業務に支障がない職場の検討。
3244	意識改革及び言動の再教育。
3249	①事務量の減:恒常的にpm10~11まで仕事をしなければ間に合わないような環境の改善。先生方にしても、何かあれば即、委員会、先生方のロードが増える分、事務の方も量が増える。②
3272	職員の意識改革。女性だからという意識の排除と職場環境の改善。
3276	女子教職員の意識改革。
3276	労働時間短縮、年休取得拡大。
3279	事務系職員の異動に、教官の意向を排除する。
3281	男女共同参画の意味、意義についての意識改革。
3284	女性職員(特に高齢既婚女性)への職階に見合う職業意識の改革と能力開発が急務。
3374	大学全体の人事。
3381	大学よりもっと社会全体として末端からやらないとだめと思う。
3429	すべて。

Q13 男女共同参画促進のために、もし、あなたが以下のことができる立場にあれば、実行しようと思うものを2つまで選んでください。

番号	その他
92	女性教官の採用に合理的根拠のない拒絶反応を示すような馬鹿男もしくは劣等感の強い男をそもそも教官として採用しないようにする。
105	ジェンダー学等の講義の受講。
135	出産、育児、教育などの理念の具体化等。
142	意見を同じように聞く。
180	業務評価の公平化。
203	男性が育児休暇を取りやすい環境にする。
370	女性だから優先にしようという考えはかえって差別につながるの女性で女性をカバーできる男性を採用したい。また、男性が苦手な部分は女性がやるといような雰囲気づくり。
371	育児休暇とうの説明会など。
400	特に男女を意識せず能力で考える。
440	家事・育児と両立できる労働環境。
445	性別によって左右するべきものではないと思う。
488	上記のように労働システムを整える。現在男性はすぐにあちこちに移動され、特に恵まれているわけではない。
516	夫の教育、協力をあおぐ。
528	質問の文章がおかしいのでは…。
536	人事に関しては、本人の能力を重視する。
539	能力を平等に評価する。
540	採用・昇進における性差の介入をなくす。逆もまた真なり。ある職場に置いて、男性のみが過重労働とならないようにする配慮も重要である。
541	どちらを優先ということとはせず、あくまで公平にする。
543	能力優先。
548	女性に多い出産・生井休業を大学の組織として、どう対応し評価していくか検討したい。
557	男女の優位の格差よりも人間性の本質を見極めるべきと思う。
560	実力主義の徹底→男女の能力は同じ→人数(男女比)が同じ。
624	その時に考える。
642	どちらを(男性女性)優先的にと言うのではなく、“能力”として評価すべきであって性別の問題ではないと思う。(意見です。回答にはなってませんが)
692	男性が少ないので、業績等同等ならば男性をとりたい。
695	全て。
781	育児休暇取得の徹底と大学内保育園の設置。
951	女性は感情的になるので、できる限り採用してほしくない。あつかいにくい！
952	男女共同参画という考え方そのものを改めるべきだ。無意味。くだらない。ヒマな人もいるもん
1002	理想的職場を作る。…それが男女共同参画につながる。
1057	1の優先的に採用というのはおかしい！！同程度なら迷わず採用！！
1084	わかりません。
1095	性差に関係なく能力重視でという考えを徹底する。
1139	男女にかかわらず、まちがっていることの追求。
1160	優先的に女性を採用しなくても差別がなければ女性教官は増加すると思う。
1185	バリアフリーのてってい。
1203	今まで、女性管理職の教育が少ないので、育てることも大切で、急に昇進してもとまどったり、自分の身近のみに注意したりする。
1255	自分(男性)も、これを機会に考察していきたい。今回の回答はあくまで現時点においてである。固定観念ではない。
1268	両性の古い意識改革が必要。
1294	採用にあたって、才能、意識を充分調査し、男女区別しない。
1330	今の職場は女性が9割なので…。
1365	子供を産んでも働きやすい職場環境を整えていく。
1448	わかりません。
1460	男女共に不利にならないようにすべきとは考えているので個々の事例で判断する。
1463	能力に応じた平等性の確保と機会均等。
1506	わからない。
1509	大学入って、男だとか女だとかどちらがいいなんての問題でないと思います。
1511	わからない。
1551	採用、昇進時の年齢制限をやめること。

Q13 男女共同参画促進のために、もし、あなたが以下のことができる立場にあれば、実行しようと思うものを2つまで選んでください。

1589	無回答。
1606	女性にもっと自分の能力に自信および責任感を持たせ、そして能力があるならば採用・昇進・昇格を積極的に推進・支援する行動をとる。
1643	職員は男女共同参画を男女雇用機会均等を進めてきている。個々人の意識(家庭的、社会的)の問題も重要と考える。
1667	アンケート項目により、職位等により回答制限がされてされており、アンケート作成者の恣意が入り込む可能性があるのこういった制限は除いてアンケートを実施していただきたい。
1674	自然体で行動。
1679	長時間勤務を評価しない評価システムを作る。
1713	職務内容に応じた男女の配置。
1724	職業意識をもった女性の育成。
1743	女子学生の学位(博士)取得の奨励。
1771	本学は女性の問題の外に東北大学出身者の率も高すぎる。この問題と合わせて1研究室の教授、助教授、助手が3人とも東北大卒、男性であることを例外なしに禁止すべきと考える。
1783	女性(いろいろな特性をもった人がいて)がいて良かったといわれるような学生指導、研究活動をしたい。
1794	今までどおりにフツウに生きていく。仕事の場にキタイなどしない。
1854	女子学生の数を増やす。
1857	能力至上主義+適材適所。
1867	責任感のある人であれば性は関係ない。
1897	教育。
1901	性差でなく、(悪平等ならず)個人として公平に評価。処置され、やる気を引き出し男女双方が(男性のタバコ時間だけでも1日30分はとっている?)この問題もある! 公平と感じられる労働環境を上につつ立場は留意すべき。私は女性技官ですが(公務員資格取得 電気専攻)奉職以来30年間、女性事務官を手伝いお茶出しするよう指示されこの3月まで続けさせられた。4月から私が抗議して止めたので恨まれていていごちわるい。(男性技官はさせられていないのに)
1903	状況による。
1904	逆差別にならないよう、極力、能力主義を押し進めることが良いと考える!
1984	現状のままで促進に寄与している。
2008	女子参画希望者の底辺を拡げる女子学生数/総学生数が小さい中、優秀な教官の誕生する確率は低い。
2021	男性教職員が率先して育児休暇を取る。(男性職員が率先して)乳幼児を職場に連れてきて(アグネスチャンのように)保育施設がないことへのささやかな抗議運動をする。
2034	女性の研究者を育成する努力をする。
2041	スウェーデンなどの北欧の生活などから学ぶ。
2043	人事で能力主義をつらぬく、今までも、これからも...
2057	優秀な学生は、博士課程に進学をすすめ、一本立ち出来るように鍛える。これは必ずしも東北大の男女比を変えるものではないが。
2069	第三者機関をつくり、採用、昇進、その他の事について監視、助言を行う。
2075	共同・平等の大原則に従って行動する。
2146	促進したくとも、日本ではまだまだ学問に身をささげる女性が少ないのが問題。
2159	現在の社会体制が専業主婦すなわち男性を保護し、働く女性への過度の負担を要求していることが問題である。
2160	産休、育児休暇を積極的にとるようにすすめる。
2163	大学の存在意義そのものを初めから考えなおすこと。
2238	一部の女性教官に甘えがある。校務等も男性と同じ立場で不平をいわずがんばるという意識が女性側にも求められるので、将来の研究職を目指す院生などの自覚を促す教育を行いたい。
2270	男性教職員に超過勤務の制限をかける。幼児や要介護者がいる男性教職員には、休業等をとらなくてはならないシステムにする。
2292	女性を優遇するのではなく、男性の優遇をやめる。
2330	育児への支援(産休等をとりやすい体制づくりなど)。
2343	積極的に研究にかかわる女性が居れば、その人の採用に努力しますし、それに勝る男性が居ればそちらを採用するという今までのスタンスを続けるだけです。
2358	女性の採用・昇進に不利がないように努める。結論の決まっている、誘導尋問のようなアンケートだと感じました。
2371	性を意識しない職場を創製し、職能のみを重視する。
2421	個人的にセクシャル・ハラスメントをされないように注意する。

Q13 男女共同参画促進のために、もし、あなたが以下のことができる立場にあれば、実行しようと思うものを2つまで選んでください。

2458	居室を禁煙にする。
2470	お茶入れとそうじを男の人のもやるのが当然にする。
2492	仕事は同等であるが、力仕事は男性が行う。
2517	法律ができたから男女共同参画で男女比の調整をする。この考え方がおかしい。要するに雇用の問題で、男女は関係ない。終身雇用制にしているから、将来、出産、育児をするであろう女性は職場で不利になるのではないか。しかし、5年くらいのスパンでの任用(全職員)にすれば、この間のライフプラレのあり方も雇用契約の一貫として運用されれば良いのではないか。だから、出産、育児をしたい人は雇用契約をしないし、それが終わり、仕事を中心できる人は契約条項として、それを明文化しそのうえで雇用契約をする。違反すれば解雇もあり得る。だから雇用は契
2521	女性が働くために女性だからといって不利を被る様な環境をできるだけ是正していく。セクシャル
2560	忙しい診療科を敬遠する女性側に再考を期待したい。
2564	育児機関のブランクを埋められるような準備期間を設ける(育児休暇の他に)。
2589	採用・昇進などの性差別をなくす。
2629	わからない。
2698	よくわからない。
2735	男間で慣例的なこと等、そのまま適用すればよい。
2746	男性、女性の区別無く能力次第と思う。理由、税の効率的使用にきずると思う。
2763	2つに限定してというのは、難しい。
2790	促進すべきかどうか不明確なので、この質問は無意味。
2806	採用にも昇進にも、それだけの層がいなければならない。大学院生、助手など底辺を広げ層を厚くして、当初は多少優先採用で層を厚くし、その後の昇進等は平等にしていける。
2814	男女共に、個人の尊厳が活かされる社会となるよう意識を更新し周囲にも働きかける。
2816	男女共同参画のために必要な環境の整備に協力する。
2819	女性群の中にある「女性だから…」という意識から女性学生、研究者を解放するための努力。
2830	ことさらに男女差別を強調しすぎるのもおかしいと思います。性での差別は、あつてはなりません。が、採用、昇任、入試結果等、単に、男女比が同じであればよいというものではないと思います。
2835	男性、女性の区別をしない。ただし女性特有の問題もあるので、職場全員で相互に補助し合えるようになる。
2882	男女にこだわることをしない。
2891	7. 8. 9(特に7と8)は当然のことであり、少し選びにくい設問の仕方ではないか。
2900	女性を一定数採用するなら協力する。要はやるのか、やらないのか、決めるべき。
2903	業務スペックの徹底。
2945	男性の採用を優先する(もう少し男性がいてもいいと思う)。
2967	男性・女性を意識することが最大の障害ではないでしょうか。大学での一般の仕事(教育・研究等)に関する限り、学生時代から今に至るまで(東北大学では例外的らしい)女性が教育・研究の場にいるのがあたりまえの環境にいたため、今回の調査のようなことは意識したことがありません。意識すること自体「フツー」ではないのではないのでしょうか？
3008	「女性の敵は女性」と女性自身分かっているはず。紅一点が男にとっても女にとっても理想的。
3009	定期的に人事異動した方がよい。
3017	優先的に女性を採用しなくても差別がなければ女性教官は増加すると思う。
3078	社会全体の男女共同参画という視点で考えれば大学を含めた企業が男性の育児休業取得できるようにすべき。問題なのは女性が社会進出できないのではなく、男性のみで家庭を維持できないことだと思う。
3082	アンケートの選択肢設定が、共同参画からの鑑定からずれていて、なにがなんでも教官比率をあげるためのものになっているように見える。このアンケートの実施により、かえって理解がしにくくなるのではと危惧する。
3142	客観的なことと主観的なことの差を分きまえないと「差別」「平等」は暴力的な使われ方をされることになりかねないので注意する。
3162	1番のように女性を優先的にとは言わないが、女性は育休、子育て等があり、人事担当者が男性を優先的に採用したい心情はわかる。しかし、能力のない男性を採用しているので、能力のない男性を採用する位なら、優秀な女性を採るべきではないか。Q12の1番とも関係するが、人事担当者は、いつも同じ顔ぶれなので、それでは採用する人材も偏ってくると思う。人事課の人間を大幅に変える仕組み等の見直しが必要だと思う。
3188	育休、介休ももっと取りやすくし、もっと長期化すべき。職場復帰しやすい環境作り。
3244	この男女共同参画を実行する事によって生じる弊害をなくす環境対策づくりを職場全員で作っていく。(ただ上から降ってくるのを受け入れるだけというのではなく)

Q13 男女共同参画促進のために、もし、あなたが以下のことができる立場にあれば、実行しようと思うものを2つまで選んでください。

3270	女性、男性の差別がないように意志決定を行うだけで何らの措置の必要はないものと思う。
3281	男性にとって不利な環境もなくする。
3306	優秀な人材ならその人の適材適所を探し手助けをする。
3374	有利、不利のないように。
3379	能力重視とする。
3383	男女平等に仕事(任務)を与え、平等に評価する、但し、育児休暇はきちんととらせる。
3423	男女共同参画である以上、互いに性差別を意識しない環境を構築したい。
3468	職場が逆に女性中心の世界なので、答えが難しかったです。