

(3) 教職員アンケート回答の分析結果・概要

1. Q1～Q13の回答についての単純集計

Q1. 男性・女性の別（以下同様） 男性：女性の比率約6：4

Q2. 年齢別

30代と50代がそれぞれ25％程度、20代が23％、40代が21％弱となっており、40代が最も低い比率となっている。

Q3. 所属部局

学部・研究科が全体の約40％を占めている。このうち、文系5部局の合計は約6％、理系部局8部局の合計は約34％（これに、医学部附属病院、歯学部附属病院、歯科技工士学校、農学部附属農場を加えると、約65％）となる。付置研究所5部局の合計は12％台、全学利用施設の合計は4％台、事務局・図書館の合計約10％、短大は2％弱を占めている。

Q4. 職位

教官では、助手（14％弱）と教授（約11％）が多く、助教授（約8％）、講師（2％強）の順になっている。職員では、主任を含掛員が他を引き離して13％弱と最も多い。看護婦が全体の約12％を占めており、全職位の中では、助手に次いで2番目に人数が多い。

Q5. 男女共同参画という言葉「聞いたことがある」：「なし」の比率は、約6：4。

Q6. 部局の男女バランス

「ややバランスが悪い」「バランスが非常に悪い」と答えた人がそれぞれ約25％を占め、「バランスが悪い」という印象をもっている人は合わせて約50％になる。一方、「どちらともいえない」が約19％を占めている。選択肢の「その他」を選択した人の記述にも、「バランスの意味が不明」という記述が多かった。

Q7. 部局の男女構成改善

「改善できれば改善したほうがよい」（52％）と「なんとしても改善すべき」（6.3％）を合わせると60％近くが改善を望んでいる。一方、「改善しなくてもよい」が約26％を占めた。「できない」は5％であった。

Q8. プラス効果2択

「男女にとって働きやすい環境」「若手職員・院生学生への目標」「大学イメージの向上」が上位3つであり、順に、約42％、約20％、14％程度を占めた。

Q9. マイナス効果2択

「特にマイナス効果はなし」と回答した人が全体の約53％を占めた。これに対して、具体的なマイナス効果を選択したものでは、「部局内意思決定の複雑化」（約10％）、「労働・研究領域特

質の喪失」(7%弱)、「労働効率・研究教育レベルの低下」(7%弱)を占めた。

Q10. 女性教官採用基準(教官のみ回答する)

教官のみ回答のため無回答が多くなり、全体の68%が無回答。回答したものの中では、「強制・優先採用は認めない」が11.5%、「水準同等の場合、女性を優先採用」が約11%であった。「差が小さければ女性を採用」は、1%弱であり、実力による採用を望む傾向が強い。

Q11. 女性教官・主任以上の女性職員の理想数値

「わからない」が最も多く、約24%を占めた。無回答も12.5%あり、他の質問より無回答の比率は高かった。回答比率の多い%は、20~29%、30~39%、40~49%で、約11%、約13%、約13%を占めた。一方、10~19%と50~59%も6%程度の人を選択している。60%以上を選択した人はほんの少数(0.5%)であった。

Q12. 大学が取り組む課題2択

「育児休業取得の徹底」約18%、「大学内保育園の設置」約17%、「昇格人事の仕組み」15%程度、「採用人事の仕組み」15%程度を占めた。

Q13. 出来る立場なら実行するもの

「研究・労働環境を女性に不利にならないように」が最も多く、約32%、女性採用・昇進・昇格の支援」が13%弱、「能力同等なら女性優先採用」が9%弱、「職場のセクシュアルハラスメントの防止」が約8%を占めた。

2. Q2~Q13についての集計結果

Q2. 何歳ですか x 男性・女性

年齢が高くなるほど、その年齢層に占める女性の比率は低くなる。

Q3. 所属部局 x 男性・女性

全部局からの回答の平均女性比率は約40%。医学部附属病院や図書館における女性の高い割合が平均の数字を引き上げている。学部・研究科や付置研究所などの女性の比率は、平均25%程度であり、全体の平均より低い。学部・研究科の理系・文系別の女性比率の違いは少ない。

Q4. 職位 x 男性・女性

看護婦・副看護婦長・看護婦長以外では、職位が高くなると、同一職位の中で男性の占める比率が高くなり、逆に女性の比率は低くなる。

Q5. 男女共同参画という言葉聞いたことがある・ない x 男性・女性

「ある」と回答した男性回答者は男性回答者全体の約70%であったのに対し、「ある」と回答した女性回答者は女性回答者全体の47%台であった。

Q 6. 部局バランス x 男性・女性

男性の回答のうち比率の最も高いものは「バランスが非常に悪い」（男性回答全体の28.4％）で、女性の回答のうち比率の最も高いものは、「ややバランスが悪い」（女性回答全体の24.5％）であった。2番目に高い比率のものは、男性、女性とも、「どちらともいえない」（それぞれの全体の25％、23％）であった。

Q 7. 部局の男女構成の改善 x 男性・女性

男性、女性いずれも、最も高い比率のものは、「改善できれば、したほうがよい」であった。男性回答は全男性回答の56％弱であったのに対し、女性回答比率は47％弱であった。2番目に高い比率のものは、「改善しなくてもよい」で、男性回答比率は男性回答全体の23％であったのに対し、女性回答比率は女性回答全体の30％を占めている。

Q 8. プラス効果 x 男性・女性

男女とも、「男女にとって働きやすい環境」と「若手職員・院生学生への目標」が回答比率の第1位と第2位であった。

Q 9. マイナス効果 x 男性・女性

男女とも、53％近くが「特にマイナス効果はない」を選択した。他の選択肢の比率も、男女の違いはほとんどない。

Q 10. 女性教官採用基準 x 男性・女性（教官のみ回答）

男性回答では、「強制採用は認められない」が最も多く、男性回答全体の約18％を占め、第2位が「水準同等の場合女性を採用」（同約16％）であるのに対し、女性回答では、「水準同等の場合女性を優先的に採用」が最も多く、女性回答全体の38％、第2位は「強制採用は認められない」（同24％）であった。

Q 11. 女性教官・主任以上職員の理想的数値 x 男性・女性

男女とも、「わからない」と回答した比率が最も高い。理想的数値は、男性のほうが20～39％に集中しているのに対して、女性の回答は、30～49％に集中している。

Q 12. 大学が取り組む課題・2択 x 男性・女性

男女とも、「採用人事」「昇格・承認人事」「育児休業の取得」「大学内保育園の設置」を選択しており、比率も男女別の違いは小さい。

Q 13. できる立場なら実行するもの・2択 x 男性・女性

男女とも、「研究・労働環境を女性に不利にならないようにする」を選択した比率が最も高かった。2番目に高かったものは、男性回答では「能力同等なら女性優先採用」、女性回答では、「女性採用・昇進・昇格を推進・支援」であった。

年齢別 1 1 質問集計

Q 3. 所属部局 x 年齢機構図分類による部局の年齢構成の際立った傾向は読みとることはむずかしい。それでも、部局全体の人数が多い医学部附属病院を見ると、ここの 20 代の人数は多く、同病院の中で
の比率も高い。

Q 4. 職位 x 年齢職位が高くなれば、年齢は高い。

Q 5. 男女共同参画という言葉聞いたことがある・ない x 年齢別
年齢が高くなるほど、「ある」回答比率が高い。

Q 6. 部局バランス x 年齢別

どの年齢層にも、「どちらともいえない」が 20% 前後ある。20 代から 60 代までは、「ややバランスが悪い」「バランスが非常に悪い」にそれぞれ 20~25% が回答しており、2 つを合わせると 50% を超える。

Q 7. 部局の男女構成 x 年齢別

すべての年齢層で、「できれば改善」が最も比率が高い。2 番目に高い比率のものは、すべての年齢層で、「改善しなくてもよい」であった。

Q 8. プラス効果 x 年齢別

年齢別の特徴は少ない。全年齢層とも「男女にとって働きやすい環境」を選択した比率が最も高いが、年齢が高くなるほど、比率は低くなっている。「若手職員・院生学生への目標」、「大学イメージ向上」比率も高い。

Q 9. マイナス効果 x 年齢別

年齢別の特徴は少ない。全年齢層とも、「特にマイナス効果はない」が最も高い比率となっている。「意思決定の複雑化」、「労働・研究領域特質の喪失」、「労働効率・研究教育レベルの低下」が続く。

Q 10. 女性教官比率を高める採用基準（教官のみ） x 年齢別

30 代、40 代は「強制採用は認められない」を選択した比率が最も高く、50 代、60 代は「水準同等ならば、女性を優先的に採用」回答の比率が最も高い。30 代~60 代を通じて、「強制採用・・・」と「水準同等ならば・・・」が比率が高かった。

Q 11. 女性教官・主任以上の職位の理想的数値 x 年齢別

20~60 代まで、「わからない」と回答した比率が最も高い。具体的な理想数値を選択したものについては、年齢が若いほど 40~49% を選択し、年齢が高くなるほど低い% を選択する傾向がある。

Q 12. 大学が取り組む課題 2 択 x 年齢別

20～40代では、「育児休業取得の徹底」「大学内保育園の設置」が多く、40～60代では、「昇格・昇任人事仕組みの見直し」「採用人事の仕組みの見直し」を回答した比率が高い。40代はこの両方のグループに入っている。

Q13. できる立場なら実行するもの2択x年齢別

全年齢層を通して、「研究・労働環境を女性に不利にならないようにする」が最も比率が高く、「女性採用・昇進・昇格を推進・支援」、「能力同等なら女性を優先採用する」が続く。年齢別の特徴は少ない。

3次元クロスQ5：16「男女共同参画という言葉聞いたことがある者」の
男女別・所属別・職位別（Q5*Q1*（Q2～Q4））

Q1. 男性・女性男性回答者全体の約70%が「聞いたことがある」と回答したのに対し、女性は女性回答者全体の48%弱であった。

Q2. 年齢別男女とも、40代～60代で「聞いたことがある」回答の比率が高い。20代女性と30代女性では、「ある」回答比率は20代女性全体、30代女性全体のそれぞれ36%強、46%弱であった。

Q3. 所属部局別どの部局とも、男性のほうが女性より、「聞いたことがある」回答比率が高い。それでも、比率には、部局のあいだで違いはある。年齢構成、職位構成の違いによるかもしれない。

Q4. 職位別男女とも、職位が高くなるほど、「ある」回答比率が高い傾向がある。

9. 部局バランス/10. 改善についての考え方/3次元クロスQ9

部局バランス

総括

- 1) 半数の人が、部局バランスが悪いと思っている。
- 2) 男女参画にはプラス効果があるが、マイナス効果は見受けられない。と半数の人は感じている。部局バランスの善し悪しを問わず、女性の理想値は30-49%。
- 3) 部局バランスが悪いと感じている人の70%以上が改善が必要と思っている。
- 4) 部局バランス悪いと回答したうち、21%の人が「水準同等なら女性を優先採用」すべきと回答。さらにそのうち、出来る立場なら「能力同等なら女性を採用」を支持が13%に至る。
- 5) 「育児休業取得の仕組みの徹底」「大学内保育園の設置」を実現すべき。
- 6) 部局バランスを問わず30%の人が「採用人事・昇格人事の仕組みの見直し」

個別の質問からの傾向。

Q 6 部局の男女バランスはとれているか？

1) 男女バランスが悪いと感じる人が50.1%。とれていると感じる人は25.2%。

Q 7 部局の男女構成

1) 部局バランスが悪いと感じている人の70%以上が、改善した方がよいと回答。

****委員会として何らかの提言をした場合、聞く耳を持っている可能性大。

Q 8 共同参画のプラス効果・2 択

1) 4割の人が部局バランスの善し悪しにかかわらず、「男女にとって働きやすい環境」を選択

2) 部局バランスが悪いと感じている人ほど、「若手職員・院生への目標」を選択。

Q 9 共同参画のマイナス効果

1) 5割を超える人々が部局バランスの善し悪しにかかわらず、「マイナス効果なし」を選択

Q 10 女性教官比率を高める採用基準（教官回答）

1) 無回答が部局バランスの善し悪しにかかわらず、大多数50-86%まで。

2) 部局バランスが悪い人ほど、「水準同等なら女性を優先採用」を選択。

特に部局バランスが非常に悪いと回答した人は21%の人が選択。

3) 10%前後の人は部局バランスの善し悪しにかかわらず、強制・優先採用に反対。

Q 11 女性教官・主任以上の職員の理想的数値

1) 部局バランスの善し悪しにかかわらず、30-49%が理想。

Q 12 男女参画促進で大学が取り組む課題（2 択）

1) 部局バランスを問わず、30%の人々が「採用人事・昇格人事の仕組みの見直し」が必要と回答。

2) 部局バランスを問わず、20%の人が「育児休業取得の仕組みの徹底」を選択

3) 部局バランスを問わず、16-18%の人が「大学内保育園の設置」を選択。

***人事の改訂にかかわらない2) 3) については大学として改善に乗り出すよう男女参画委員会として即時、提言すべき。

Q 13 出来る立場なら実行するもの（2 択）

1) 部局バランスが悪いと回答した人ほど、「能力同等なら女性を採用」を支持。なんと13%に至る。

2) 部局バランスを問わず、10-15%の人が「女性の採用・昇格を支援」を回答。

3) 部局バランスを問わず、30%を超える人々が「研究・労働環境を女性に不利にならないように努める」を選択。

改善についての考え方別集計

総括

- 1) なんとしても改善すべき6.3%、できれば改善した方がよい52%。
改善しなくてよい25.8%。全学の多数決でいったら、約6割の人が改善した方がよいと考えている。
- 2) 改善すべきと回答した人ほど「女性の採用」に対して積極的に行動を起こす用意があり、また逆に改善しなくてもよいと回答した人は消極的。
- 3) もっとも大多数である「改善した方がよい」と回答した集団のうち34%が大学として「採用・昇格の人事見直し」を取り組む課題として選択した事実は重い。

個別の質問での傾向

Q 8 共同参画のプラス効果 (2 択)

- 1) 考え方の関わらず、「男女にとって働きやすい環境」が40%以上。
- 2) 改善すべきと考えている人ほど、「若手職員・院生への目標」を選択。

Q 9 共同参画のマイナス効果

- 1) 考え方を問わず、マイナス効果はない。

Q 10 女性教官比率を高める採用基準

- 1) なんとしても改善すべきと考えている人は、その30%が女性の優先採用を支持、一方改善しなくてもよいと考えている人は女性の優先採用支持は4.5%。

Q 11 女性の理想値

- 1) なんとしても改善すべきと考える人は40-49%を理想値とする。他の人々は、30-39%ぐらいを理想と考えている。

Q 12 参画促進で大学が取り組む課題 (2 択)

- 1) なんとしても改善すべきと考えている人の45%が採用人事・昇格人事の仕組みの見直しを回答。一方改善しなくてもよいと考える集団は、22%が人事見直しを回答。
- 2) 育児休業、保育園の充実は考え方にかかわらず、10-20%の回答。

Q 13 できる立場なら実行する (2 択)

- 1) なんとしても改善すべきと考える人の37%が「女性の優先採用や採用支援」を回答
一方、改善しなくてもよいと考える集団では14%にしかならない。

3次元クロスQ9

参画のマイナス効果（男女・年齢・所属・職位）

- 1) 男女別傾向：性別による意識の差がでたのは「労働効率・研究レベルの低下」のところで、低下すると考える人が男性に多い。逆に女性は低下しないと考えている。
- 2) 年齢：極めて興味深いことに50代男性と20代女性の回答がほとんど全ての項目で一致。現時点で採用する側の立場の50代男性と、採用されて間もない20代の女性の意見が一致するとは？例えば、「労働・研究領域特質の喪失」「労働効率・研究レベルの低下」、「部局内意志決定の複雑化」で50代男性で比較的高い数値がでて不思議ではないが、20代女性も同じ意見！（但し、これは医学部付属病院の看護婦の意見が大きく寄与している可能性大）
- 3) 所属別傾向：医学部付属病院、工学部ではアンケート回収率が多いためか、「特にマイナス効果なし」以外のマイナス効果をあげる人々の大多数。人数の効果を差し引いても、医学部付属病院、次に工学部ではマイナス効果を考える人が多い。
- 4) 職位別傾向：看護婦が全てのマイナス効果のところで回答。教官（特に教授）でマイナス効果に回答したのはほとんど男性で、女性教授ではマイナス効果の指摘なし。
また事務職では、掛長・専門職員でマイナス効果に回答するのは常に男性で、女性によるマイナス効果の回答は少ない。これが主任を含む掛員が対象になると、ある程度女性によるマイナス効果の回答率が上昇する傾向あり。

11. プラス効果/12. マイナス/3次元クロスQ10

Q8男女共同参画のプラス効果別にQ9～Q13を見た場合：

男女共同参画のプラス効果として選択された項目の中で「男女にとって働きやすい環境」が圧倒的に多く、全体の56.3%を占め、2番目に多く選択された「大学のイメージ向上」12.0%を大きく上回った。「無回答、その他（記入なし）、その他（記入あり）」は合計して5.5%と多くないが、「その他（記入あり）」の記入内容には目を通す必要がある。

（Q9との関係）

プラス効果として「男女にとって働きやすい環境」が選択された場合には「特にマイナス効果はなし」が61.7%と最も多く選択され、他の項目は1.4～7.7%といずれもあまり多くは選択されなかった。逆に、プラス効果として「特にプラス効果はなし」は8.7%選択されたが、その中でも「特にマイナス効果はなし」が58.9%と最も多く、次いで「労働効率・研究教育レベルの低下」12.9%、「部局内意志決定の複雑化」9.5%とあまり集中した項目はなかった。以上より男女共同参画に対してプラスの効果を認める意見が多数であった。

(Q10との関係)

しかしながら、女性教官比率を高める採用基準については、全体的に無回答の割合が67.6%と高かったが、プラス効果として「男女にとって働きやすい環境」が選択された中でも無回答の割合が71.6%と最も高く、多数意見となる項目はなかった。

(Q11との関係)

女性の教官/主任以上職員の理想的目標値は全体で見ると「わからない」22.0%が最多意見であったが、具体的な数値が選択された場合には30～39%が14.5%を占め、国大協の数値目標より高い値が選択される傾向であった。この30～39%の上下ではほぼ均等に選択割合が減少した。これに対して、プラス効果として「男女にとって働きやすい環境」が選択された場合には最頻値は30～39%（15.4%）と40～49%（15.5%）がほぼ同様であり、やや高い目標値が選択される傾向が伺われた。

(Q12との関係)

参画促進で大学が取り組むべき課題とした選択された項目は、全体で見ると採用人事仕組みの見直し（17.4%）、昇格昇任人事仕組みの見直し（16.0%）、育児休業取得仕組みの徹底（19.4%）、大学内保育園の設置（14.1%）が他よりも多く選択され、人事と育児に重要項目が集まった。プラス効果として「男女にとって働きやすい環境」が選択された場合には前三者に28.1%、18.8%、23.3%と同様に選択される傾向であったが、大学内保育園の設置は7.4%とそれほど選択されなかった。

(Q13との関係)

できる立場なら実行するものとして選択された項目は全体で見ると「研究労働環境を女性に不利にならないようにする」が最も多く26.9%であり、次いで「女性採用・昇進・昇格を推進・支援」14.2%であった。これに対して、プラス効果として「男女にとって働きやすい環境」が選択された場合には「女性採用・昇進・昇格を推進・支援」が22.7%と最も多く選択され、次いで「能力が同等なら女性優先採用」14.6%と人事に関する項目が選択される傾向であった。

Q9男女共同参画のマイナス効果別にQ10～Q13を見た場合：

男女共同参画のマイナス効果に関する問いに対しては「特にマイナス効果はなし」が52.6%と最も多く、他の項目は10.1%以下と特に集中する項目はなかった。Q10～Q13はいずれも男女共同参画進める方向の設問になっており、これらとの関係を調べてもマイナス効果の内容をさらに掘り下げることは難しかった。

女性採用基準についての見方の男女別・年齢・所属・職位：

この問いは教官のみの回答であり、女性の回答数は少ないが、回答されたうちの割合で見ると男女とも「水準同等の場合女性を優先採用」それぞれ33.5%,38.0%、「強制・優先採用は認めない」それぞれ7.4%,23.9%で「差が小さければ女性を優先採用」それぞれ2.2%,4.3%を大きく上回った。女性教官には水準同等が男女両者から強く求められている。この傾向は男性女性をそれぞれ年代別に見ても大きな変化はないが、男性の場合「水準同等の場合女性を優先採用」との答えは50代（38.0%）に多く、「強制・優先採用は認めない」との答えは30代（39.9%）に多い傾向であった。類似の傾向は職位別の集計にも見られ、50代男性は教授、30代男性は助手の回答が多いと見られた。

上記分担部分の内容を短くまとめると男女共同参画のメリットを「男女にとって働きやすい環境」として認める意見が国大協の示した目安以上に多く、これを実現するためには「人事に関する配慮」と「育児支援等の環境整備」が必要だが、女性教官採用においては「能力・業績が同等」であることが強く求められている。

13. 女性教官/15. 大学課題/3次元クロスQ10

女性教官採用基準

「数値目標を必ず達成」と回答した人と、「差が小さければ女性を優先」と回答した人の最も多く（それぞれの28.1%と23.1%）を占めるのは、「40～49%」を理想比率とする人であった。「水準同等の場合女性を優先採用」と回答した人の最も多く（21.6%）が「20～29%」を理想比率とする。また「強制・優先採用は認めない」と回答した人の多く（28.9%）は理想比率は「わからない」と回答している。

「数値目標を必ず達成」と回答した人の多くが、大学が取り組むべき課題として「採用人事仕組み見直し」と「昇任昇格人事仕組み見直し」を挙げている（それぞれ28.1%と19.8%）。「差が小さければ女性を優先」と回答した人についても同様である（それぞれ27.7%、17.0%）。「水準同等の場合女性を優先採用」と回答した人の最も多く（20.8%）が「育児休業取得の徹底」を挙げている。また「強制・優先採用は認めない」と回答した人の大半は「大学内保育園の設置」（24.8%）と「育児休業取得の徹底」（23.0%）を挙げた。

「数値目標を必ず達成」、「水準同等の場合女性を優先採用」、「差が小さければ女性を優先」と回答した人のそれぞれの約30%が、出来る立場なら実行するものとして「研究・労働環境を女性に不利にならない」ようにすることを挙げている。なお、「強制・優先採用は認めない」と回答した人の中には、同じく「研究・労働環境を女性に不利にならない」を挙げた人が40%を占めている。実力を重視する姿勢が現れているのだろう。

大学課題

大学が取り組む課題として「採用人事仕組み見直し」、「昇任昇格人事仕組み見直し」と回答した人のそれぞれ25.8%と25.1%は、「女性採用・昇進・昇格を推進・支援」を選んでいる。「介護休業取得の徹底」、「大学内保育園の設置」、「女性用トイレ更衣室」、「セクハラ防止の徹底」、「ジェンダー学教育」を挙げた人のうち、それぞれのほぼ大半が、出来る立場なら実行するものとして「研究・労働環境を女性に不利にならない」と回答した人であった。課題は「特になし」とした人の中の8.4%が「不採用理由を提出」を挙げていることは注目に値する。

3次元クロスQ11（女性教官・主任以上職員の理想的数値について）

- 1) 男女別傾向：男性の回答で上位を占めたのは、「わからない」（23.2%）、「20～29%」（14.2%）、「30～39%」（13.3%）、「40～49%」（10.5%）である。女性の回答では、「わからない」（25.3%）、「40～49%」（16.3%）、「30～39%」（13.4%）、「50～59%」（9.4%）が上位を占めた。女性の方が高い数値に集中する傾向が認められる。
- 2) 年齢：いずれの年齢層でも「わからない」が圧倒的に多い。それを除くと、20代、30代、40代では「40～49%」の支持が最も多かったのに対して、50代では「30～39%」、60代では「20～29%」の支持が最も多かった。若い年齢層のほうが高い数値に集中する傾向が認められる。
- 3) 部局：いずれの部局でも「わからない」が圧倒的に多い。それを除くと、文系のいくつかの部局（顕著なのは文学研究科、教育学研究科、国際文化研究科）の回答がどちらかと言えば「30～39%」と「40～49%」に集中しているのに対して、理系のいくつかの部局（顕著なのは理学研究科、医学研究科、歯学研究科、工学研究科）の回答は「20～29%」と「30～39%」に比較的多く集中している。〔あらゆる比率についてそれを選んだ女性の回答が相当部分を占めるのは医学部付属病院である。これは看護婦の絶対数が多いことに起因するからである。〕
- 4) 職位別傾向：やはり「わからない」が多いが、教授は「20～29%」、助教授は「30～39%」が比較的多い。助手と講師は「20～29%」、「30～39%」、「40～49%」にほぼ同率で分散している。主任を含む掛員が「30～39%」と「40～49%」に集中しているのに対して、掛長・専門職員は「30～39%」、課長補佐以上は「20～29%」に集中している。こうした違いは各職位を構成する年齢層と関係があるかもしれない。〔「10～19%」と答えた男性の多く（28.5%）が教授、女性の多く（16.1%）は看護婦である。「20～29%」と答えた男性の多く（25.1%）が教授、女性の多くが看護婦（25.8%）。「30～39%」と答えた人のうち男女とも主任を含む掛員（それぞれ19.7%、21.4%）が最も多かった。「60%以上」と答えた男性の多く（33.3%）は掛長・専門職員、女性の最も多く（35.7%）は看護婦である。〕

4. 部局別/5. 機関別/3次元クロスQ7

★機関別

- 1) 研究科・学部および付属病院が全回答者の約3分の1ずつを占め、事務局・図書館が約10%、研究所等が約15%である。研究科・学部では、理系が文系の約5.5倍である。
- 2) 男女の働く環境を高めることには積極的に賛成だが、具体案はない。

Q4 職位

- 1) 研究科・学部の理系では助手と教授の回答者数はほぼ同じであるが、文系では助手の回答者数は教授の半分以下である。

Q5 男女共同参画のことば

- 1) ほとんどの機関で60%から70%が聞いたことがあるが、付属病院では40%弱しか聞いたことがなかった。聞いたことがある回答者の率が特に高いのは、事務局・図書館および文系で、80%を超える。

Q6 男女バランス

- 1) バランスがとれている(十分およびややを合計)という回答者の率はほとんどの機関で20%台であったが、全学共同利用施設が約45%で、もっとも高い。
- 2) バランスが悪い(非常に悪いおよびややを合計)という回答者の率は、研究科・学部および研究所等で約55%でもっとも高い。理系と文系の差はほとんどない。

Q7 部局の男女構成

- 1) 「なんとしても改善」という意見の回答者はいずれの部局でも10%以下であるが、文系のみ13%である。
- 2) 「改善できればしたほうがよい」という意見はどの機関でも40%~60%までである。
- 3) 「改善しなくてよい」という意見は、全学共同利用施設および付属病院で30%台半ばを占める。

Q8 プラス効果

- 1) もっとも支持率が高いのは、「男女にとって働きやすい環境」で、全機関で30%台後半から40%台である。
- 2) 支持率の高い選択肢の2つ目は「若手職員・院生・学生への目標」で、10%台から20%台である。研究科・学部および研究所等で比較的高い。

Q9 マイナス効果

- 1) 全機関とも、「マイナス効果なし」を40%台から50%台で支持している。

Q10 女性教官比率

- 1) すべての機関で無回答が一番多い。付属病院で90%、全学共同利用施設で約70%、その他では約50%~60%台である。
- 2) 研究科・学部および研究所等では20%弱が「同等なら女性を優先採用する」を選択。しかし、同

時に同機関では、ほぼ同じ割合の回答者が「強制・優先は認めない」を選択している。

Q1 1 理想的数値

- 1) すべての機関で「わからない」が一番多く、20%台から30%の選択率である。
- 2) その他以外のすべての機関で、「女性教官の比率30～39%、40～49%」の支持率がそれぞれ20%～30%前半である。

Q1 2 参加促進のための課題

- 1) すべての機関で、同じ4つの選択肢が10%台で支持されている。その4つは、「採用人事仕組みの見直し」、「昇格人事仕組みの見直し」、「育児休業取得」、「保育園の設置」である。

Q1 3 実行するもの

- 1) すべての機関でもっとも支持されたのは「研究・労働環境を女性に不利にしない」で、30%台半ばである。
- 2) すべての機関で、「女性採用の推進」、「職場のセクハラ防止」が10%前後～15%で支持されている。

-----以下の6～7行を、どこに入れるか？1行目？-----

Q4 部局別

以下の理由で回答傾向を正確に読み取ることはできない。

1. 部局数が多すぎて分析できない。
2. 回答者数の非常に少ない部局があるので、そのような部局の回答の傾向を読み取ることは意味がない。

以下に述べることは、回答者数が50名以上の部局で、各設問の大まかな回答傾向として特に目立つ点のみである。

Q4 部局別

全体

- 1) 全回答者に占める割合は、付属病院が約30%弱、工学研究科が12%、事務局が約8%である。

Q5 男女共同参画のことば

- 1) ほとんどの部局で60%から70%が聞いたことがある。

Q6 男女バランス

- 1) バランスが悪い（非常に悪いおよびややを合計）という回答者の率は、ほとんどの部局で50%～60%台である。

Q7 部局の男女構成

- 1) 分析結果なし。分析してもあまり大切なとは思われません。

Q8 プラス効果

- 1) もっとも支持率が高いのは、「男女にとって働きやすい環境」で、ほとんどの部局で30%台後半から40%台である。
- 2) 支持率の高い選択肢の2つ目は「若手職員・院生・学生への目標」で、10%台から20%台である。
- 3) 支持率の高い選択肢の3つ目は「大学イメージの向上」で、10%台の支持率が多い。

Q9 マイナス効果

- 1) 全部局とも、「マイナス効果なし」を50%以上の率で支持している。

Q10 女性教官比率

- 1) すべての部局で無回答が一番多い。
- 2) 多くの部局で10%~20%弱が「同等なら女性を優先採用する」を選択している。

Q11 理想的数値

- 1) 多くの部局で「わからない」が一番多く、20%台から30%の選択率である。
- 2) 多くの部局で、「女性教官比率30~39%、40~49%」の支持率が高い。

Q12 参加促進のための課題

- 1) 多くの機関で、同じ3つの選択肢がほぼ10%台で支持されている。その3つは、「採用人事仕組みの見直し」、「昇格人事仕組みの見直し」、「育児休業仕組み」である。

Q13 実行するもの

- 1) 多くの部局でもっとも支持されたのは「研究・労働環境を女性に不利にしない」で、30%台である。
- 2) 比較的多くの機関で、「女性採用の推進」が10%前後で支持されている。

3次元クロスQ7

- 1) 男女別傾向：男女とも半数が「改善できればすべきである」としている。「改善できない」あるいは「改善しなくてもよい」とする比率は女性のほうが高い。
- 2) 年齢：男性で「改善すべき」あるいは「改善したほうがよい」と答えた人は50代で多く、年齢が高いほうが数が増加するが、女性に年齢による差はない。ただ、「改善したほうがよい」を支持する20代女性は他の世代より多い。しかし、「改善できない」あるいは「しなくてもよい」とする女性も20代がいちばん多い。
- 3) 部局別傾向：医学系研究科、医学部付属病院では、「改善しなくてもよい」あるいは「できない」と回答した回答者と、「改善すべき」あるいは「したほうがよい」とする回答者の数が男女ともほぼ半数ずつである。また、「改善できればしたほうがよい」とする女性回答者が多いのもこれらの部局である。工学研究科では「改善すべき」あるいは「したほうがよい」とする男性回答者が「しないほうがよい」とする男性より圧倒的に多い。

- 4) 職位：男性助手および男性講師では、「改善すべき」および「したほうがよい」と「しなくてもよい」および「できない」を選択した人の割合が、前者のほうが少し多いが、ほぼ半数ずつである。女性講師は、3分の1が後者である。助教授および教授では、男女ともに前者が圧倒的に多い。主任を含む掛員では男性の場合前者が3.5倍で、女性で後者を選択した人はいない。

3次元クロスQ5/3次元クロスQ13

男女共同参画という言葉聞いたことがある者の男女別・年齢・所属・職位

「聞いたことがある者」の比率は

- 1) 男女問わず年齢が高いほど、高い傾向あり。(ただし、年齢は職位と相関)
- 2) 男女問わず官職の種類を問わず職位が上位ほど、高い傾向あり(ただし、職位は年齢と相関)
- 3) 男女問わず事務官と教官はそれ以外の官職より高い傾向あり
- 4) 年齢を問わず男性のほうが女性より高い傾向あり。
- 5) 文系研究科、事務部・図書館が理系研究科・附置研より高い傾向あり

=====

3次元Q13

出来る立場にあればしたいものについての考え方の男女・年齢・所属・職位

1) 男女に関して

全体的な傾向について男女差は小さい(考え方に男女間に大きな違いはない)。男女とも、「研究・労働環境を女性に不利にならないようにする」を選択した人が非常に多い(男性回答全体の32%、女性回答全体の33%)。ただし、「能力同等なら女性優先採用」、「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」の3項目については男性が、「女性採用・昇進・昇格を推進・支援」については女性が占める割合が高かった。

2) 年齢に関する傾向

「研究・労働環境を女性に不利にならないようにする」の選択は、全年齢層を通じてで最も多い。考え方に世代間格差がうかがえるのは、

- a) 「能力同等なら女性優先採用」の選択は、年齢が高くなるほど多い。その傾向は男性でより明らか。60歳代では男女ともに多い。
- b) 「女性採用・昇進・昇格を推進・支援」の選択は、全体で世代間の差は少ないが、全ての年齢層で女性に多い。特に60歳代女性に多い。
- c) 「不採用理由書を提出」の選択は、年齢が低いほど多い。その傾向は男性でより明らか。
- d) 「集会・講義等で話題」の選択は、年齢が高くなるほど多く、その傾向は男性でより明らか。

3) 所属

回答の選択傾向に関して大きな部局間差はない。

4) 職種

回答の選択傾向に関して大きな部局間差はない。ただし、教官は、他の職種と比べて「能力同等なら女性優先採用」の選択が多く、「女性採用・昇進・昇格を推進・支援」の選択が少ない傾向がある。

5) 職位

回答の選択傾向に関して大きな部局間差はない。ただし、「能力同等なら女性優先採用」の選択は、職位が高くなるほど多い。「不採用理由書を提出」の選択は、職位が低いほど多い。

6. 職位別/7. 教官別/8. 聞いたことがある/3次元クロスQ 8

Q5聞いたことがある

- 1) 聞いたことがあると答えた人は、全職位に関する平均として、ないと答えた人の約2倍である。職位が上がるほど聞いたことがあると回答する率が高くなる。
- 2) しかし、職位によっては（看護婦（士）、技師等では）、聞いたことがないと答える率があるより高い。

Q6部局の男女バランスはとれているか？

- 1) バランスがとれていないとの回答率はとれているとの回答率にくらべて、教官職位が助手では約3、助教授4、教授では6となる。バランスがとれていないとの認識が教官の職位が上がるにつれて高い。
- 2) 事務系では、職位にかかわらず、この比はほぼ1である。
- 3) 技術系においては、職員と専門職員では、この比がほぼ1、専門官では比が4倍弱である。
- 4) 看護系においては、看護婦（士）、副看護婦長、婦長とも3.5～4の比であり、職位間では認識の差はほとんどない。

Q7部局の男女構成

- 1) 改善すべき、したほうがよいとの回答率は、改善できない、しなくてよいとの回答率に比べて、教官においては、教授が8.7、助教授が4、そして、助手が1.5となる。職位が上の教官が改善に積極的である。
- 2) 事務系においては、上の比は主任を含む掛員では2.4、掛長・専門職員では3.6、課長補佐以上では2となっている。職位の違いによってこの比に大きな差はない。
- 4) 看護系では、職位にかかわらずこの比がほぼ1である。

Q8共同参画のプラス効果

- 1) 教官では、若手職員・院生学生への目標、男女にとって働きやすい環境、および、大学イメージ向上の3点をほぼ等しくあげている。

- 2) 事務職位では労働効率・研究教育レベル向上、大学イメージ向上、男女にとって働きやすい環境をあげている率が高い。
- 3) 看護系では、男女にとって働きやすい環境、大学イメージ向上をあげている率が高い。

Q9共同参画のマイナスの効果

- 1) 特にマイナス効果はなしが全ての教官層で60%近い回答率。平均でも52.6%の回答で、部局内意思決定の複雑化10.1%やレベルの低下、就職昇進機会の減少6.7%とマイナス効果の回答大きくうわまっている。

Q10女性教官比率を高める採用基準（教官のみ）

- 1) 強制・優先採用はみとめないが助手39.0%、助教授29.4%、教授25.2%と職位があがると減少するが、全体として30.5%と高率である。
- 2) 水準同等の場合女性を優先採用に対しては、全体の平均として28.8%の回答率である。職位別では、助手19.4%、助教授31.9%、教授45.5%と職位があがると高くなる。

Q11理想的数値

- 1) 助手や助教授ではわからないとの回答が具体的にあげた回答で最も高い（20から29%）を2倍も上回っている。教授でも20から29%の回答率と同じ率の回答がわからないとなっている。このような傾向は他の職種でも同じである。

Q12取り組む課題

- 1) いずれの職位でも採用人事仕組みの見直しと昇格昇進人事の見直しを選択している率が高い。

Q13出来る立場なら実行するもの

- 1) 研究・労働環境を不利にならないようにするが、全職種を通して最も高い選択。
- 2) 教官職では、能力同等なら女性優先採用。職位が高くなるにつれてこれを支持する率が高い。事務その他の職種では女性採用・昇進・昇格を推進・支援を選択している。

Q12B の解析

Q1

- 1) 4位までは性別の差がなかった。
- 2) 男女共に育児休業取得（1位）、大学内保育園（2位）、昇格昇任人事（3位）、採用人事の見直し（4位）が強く望まれている。

	男性	女性	全体
1	育児休業取得 (635 名)	育児休業取得 (453 名) *242 名は大学病院	育児休業取得 (1093 名) *338 名は大学病院
2	大学内保育園 (580 名)	大学内保育園 (443 名) *250 名は大学病院	大学内保育園 (1027 名) *334 名は大学病院
3	昇格昇任人事 (516 名)	昇格昇任人事 (402 名)	昇格昇任人事 (924 名)
4	採用人事の見直し (510 名)	採用人事の見直し (355 名)	採用人事の見直し (873 名)
5	セクシャルハラスメント防止 (253 名)	介護休業 (159 名)	セクシャルハラスメント防止 (406 名)
6	女性用トイレ (178 名)	セクシャルハラスメント防止 (151 名)	介護休業 (324 名)
7	旧姓使用 (169 名)	女性用トイレ (123 名)	女性用トイレ (304 名)
8	介護休業 (163 名)	旧姓使用 (88 名)	旧姓使用 (257 名)
9	特になし (156 名)	無回答 (82 名) ジェンダー学 (82 名)	ジェンダー学 (214 名)
10	ジェンダー学 (132 名) その他、記入有り (132 名)		特になし (208 名)
11		特になし (49 名)	無回答 (193 名)
12	無回答 (103 名)	その他、記入有り (33 名)	その他、記入有り (165 名)
13	その他、記入なし (2 名)	その他、記入なし (3 名)	その他、記入なし (5 名)

*計が合わないのは性別を記入しない人がいるため。

Q2

- 20 代女性は“育児休業取得仕組みの徹底”(238 名)を 1 位にしている。
- 30 代女性は“大学内保育園の設置”(153 名)を 1 位にしている。
結婚・出産・育児のサイクルと関係有り？
- 20 代 30 代では育児関連、40 代以上では人事関係を重視
年齢が高くなるにつれて人事の仕組みの見直しを重要視している。
- 20、30、40 代男性は“育児休業取得仕組みの徹底”を“大学内保育園の設置”より上位に考えているが、女性は“大学内保育園の設置”を重要視している。育児の際に女性は家に居て欲しいと言う男性の願望か？女性は子供を保育園にあずけ働きたいと思っている。

Q3

- 1) 女性：文系学部、医学部、歯学部、病院関係は大学内保育園設置を強く望んでいる。
- 2) 育児休業の仕組み徹底を望むのは、付置研関係に多い。
- 3) また、医学部、歯学部を除く理系学部、および多元研では、採用人事の仕組みおよび採用人事の仕組みの見直しと言った人事的課題を挙げている。

星陵地区の女性が大学内保育園を強く望んでいるのは、以前、星陵地区に実際に保育園が存在していたという歴史的事実にもよるのではないかと？

Q4

- 1) 教官層（講師以上）の女性は人事関連を重要視している。
- 2) 男性教官層は育児関連を重要視している。
- 3) 事務系、技官系では人事関連重視
- 4) 看護関連は育児、保育園に関心

女性のみ	教授	助教授	講師	助手
1	採用人事 6	保育園 6	昇格昇任 4	保育園 37
2	昇格昇任 4 育児休業 4	採用人事 5	採用人事 3 育児休業 3	採用人事 18 育児休業 18
3		育児休業 3		
4	ジェンダー教育 3			昇格昇任 14

育児と人事を同じ重要性

男性のみ	教授	助教授	講師	助手
1	保育園 113	育児休業 107	育児休業 29 保育園 29	育児休業 173
2	育児休業 105	保育園 97		保育園 133
3	採用人事 94	採用人事 62	採用人事 14 昇格昇任 14	採用人事 68
4	昇格昇任 57	昇格昇任 54		昇格昇任 62