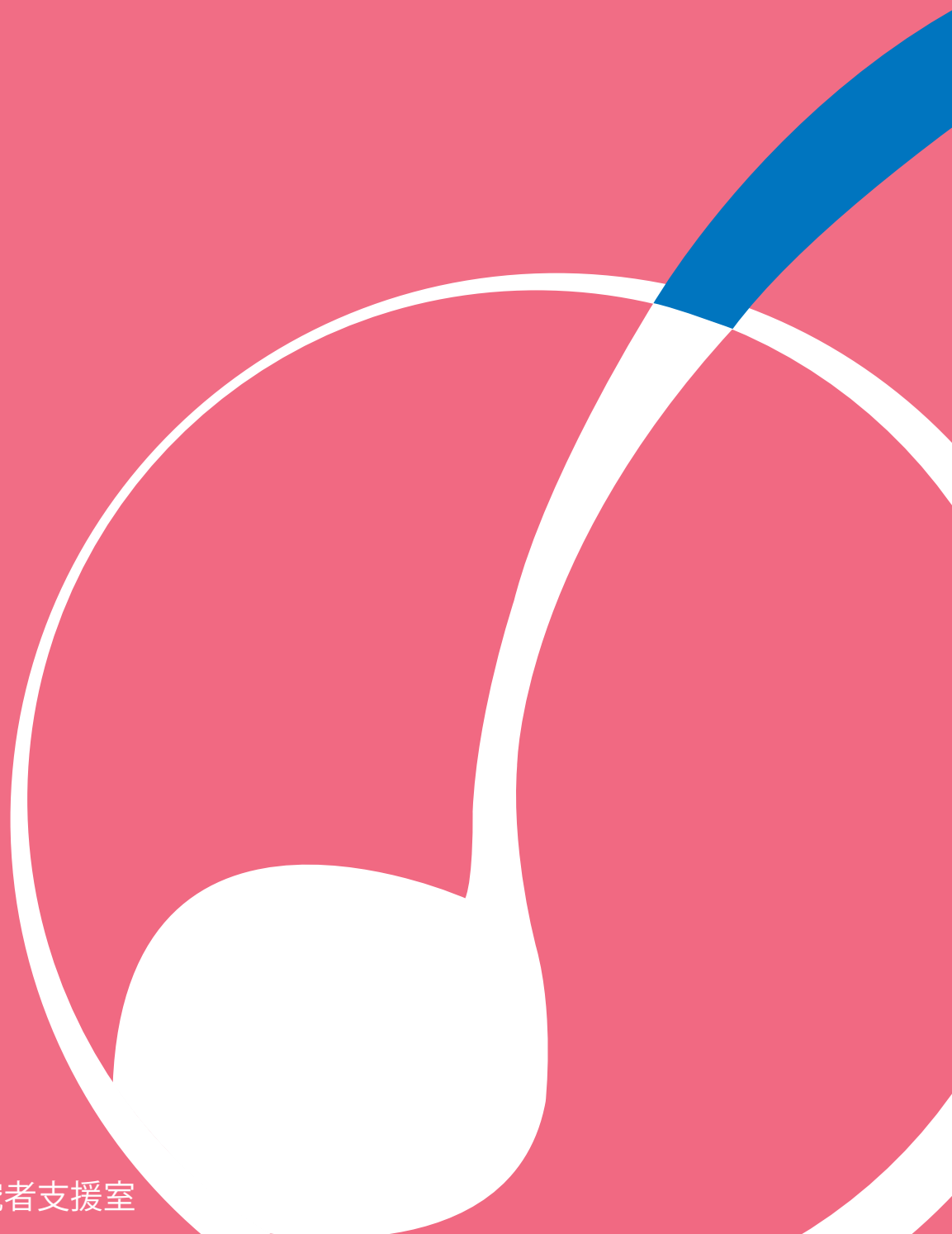




平成 27 年度 大阪市立大学  
研究者の職場環境整備に向けた実態調査



平成 27 年度 大阪市立大学

「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書

平成 28 年 3 月

大阪市立大学 女性研究者支援室

# 目次

---

<b>1 調査概要</b>	<b>2</b>
<b>2 単純集計</b>	<b>3</b>
2-1. 回答者の属性	3
2-2. 職場環境について	7
2-3. 女性研究者支援事業について	17
<b>3 クロス集計</b>	<b>24</b>
3-1. ダイバーシティ職場環境整備	24
3-2. 男女共同参画／ポジティブアクション	28
3-3. 本学の男女共同参画	39
3-4. ハラスメントを受けた経験	40
<b>4 女性研究者研究活動支援事業の本学における成果</b>	<b>41</b>
4-1. 「女性研究者支援室」の認知の経年比較	41
4-2. 「室主催のイベント」への参加の経年比較	42
4-3. 「研究支援員制度」の認知の経年比較	43
4-4. 「女性研究者ネットワークシステム」利用の経年比較	44
4-5. 「一般事業主行動計画」の認知の経年比較	45
<b>5 まとめ</b>	<b>46</b>
<b>6 別添資料</b>	<b>47</b>
<b>7 調査票</b>	<b>53</b>

# 1.調査概要

## ■目的

研究者が研究・教育・実務に携わる職場として大学をとらえ、性別やライフイベント時に限らず、全ての教員に資する「ダイバーシティ研究環境の実現」(文部科学省)に向け、本学に必要な支援や制度設計の指標とするため

## ■対象

平成27年8月24日時点で、本学に所属する教員(専任教員、特任教員、病院講師)および博士研究員938名

内訳:

	定義	男性	女性	計
教員	教育・研究に従事する者	620	102	722
特任教員	教育・研究に従事する者	83	32	115
テニュアトラック特任教員	任期を付さない教員となる資格をもつ者	4	1	5
病院講師	診療、教育、研究を行う者	60	11	71
博士研究員	博士号を有している者で、専ら研究に従事する者	13	12	25
		780	158	938

※特任教員、テニュアトラック特任教員、病院講師、博士研究員は基本的に任期を有する

## ■方法

「質問紙調査」と「Web調査」の併用。対象者がいずれか一方を選択して回答

- ・ 質問紙調査:レターボックス等を通じて調査票を配布。専用の封筒を用いて、学内便にて返送
- ・ Web調査:調査票配布時および全学ポータルサイトを通じてWeb調査用のURLを通知

## ■回答期間

平成28年2月8日(月)～2月26日(金)(回答締切日)

- ・ 2月8日(月)に全学ポータルを通じて調査協力依頼
- ・ 2月8日(月)に杉本キャンパス、10日(水)に阿倍野キャンパスで調査票を配布
- ・ 2月22日(月)に全学ポータル等を通じて再度調査協力依頼

Web調査は3月2日(水)回答分までを、質問紙は3月4日(金)支援室到着分までを分析

## ■回収状況

有効回収率: 37.6% (女性47.5% 男性35.6%)

		実数	%
調査対象		938	100.0
有効票	紙	165	17.6
	Web	188	20.0
	計	353	37.6
無効票 ※	紙	9	1.0
	Web	0	0.0
	計	9	1.0
合計	紙	174	18.6
	Web	188	20.0
	計	362	38.6

※ 無効票:大学院生による回答1票、白票の6票、3月5日以降に返送された2票の計9票を無効票扱いとした

## ■その他

- ・ 本報告書では、集計結果の数値を小数点第2位で四捨五入しているため、各回答の合計が100%に一致しないことがある
- ・ 自由記述については、誤字脱字の修正と、個人が特定されないための最低限の修正を加えている
- ・ 各設問の「その他」の自由記述欄に記載された内容は、p.47からの「別添資料」に一覧がある

## 2-1. 回答者の属性

### 性別

Q1 性別をお答え下さい。

	度数	%	有効%
女性	75	21.2	21.2
男性	277	78.5	78.5
回答しない	1	0.3	0.3
無回答	0	0.0	
合計	353	100.0	

- ・ 回答者の性別は、女性21.2%、男性78.5%である。

### 年齢

Q2 年齢をお答え下さい。

	度数	%	有効%
29歳以下	3	0.8	0.8
30歳代	68	19.3	19.3
40歳代	135	38.2	38.2
50歳代	99	28.0	28.0
60歳以上	48	13.6	13.6
無回答	0	0.0	
合計	353	100.0	

- ・ 回答者の年齢は、「40歳代」が最も多く38.2%、次いで「50歳代」28.5%、「30歳代」19.3%である。

### 所属

Q3 現在の所属をお答え下さい。

	度数	%	有効%
商・経・法・文・創	61	17.3	17.3
理・工・生	128	36.3	36.4
医・看	150	42.5	42.6
各センター(複合先端研究機構、大学教育研究センター、都市研究プラザ等)	12	3.4	3.4
その他 ※	1	0.3	0.3
無回答	1	0.3	
合計	353	100.0	

※「その他」1名の記述内容は「なし」だったため、別添資料には記載していない

- ・ 回答者の所属は、「医・看」が42.6%と最も多く、次いで「理・工・生」36.4%、「商・経・法・文・創」17.3%である。

## 2-1. 回答者の属性

---

### 雇用形態

Q4 現在の雇用形態をお答え下さい。

	度数	%	有効%
任期なし	279	79.0	79.5
任期つき	72	20.4	20.5
無回答	2	0.6	
合計	353	100.0	

- ・ 回答者の雇用形態は、「任期なし」が79.5%、「任期つき」が20.5%である。

### 職位

Q5 現在の職位をお答え下さい。

	度数	%	有効%
教授	118	33.4	33.5
准教授	104	29.5	29.5
講師(病院講師を含む)	94	26.6	26.7
助教	25	7.1	7.1
その他 ※	11	3.1	3.1
無回答	1	0.3	
合計	353	100.0	

※「その他」の記述内容はp.47参照

- ・ 回答者の職位は、「教授」33.5%が最も多く、次いで「准教授」29.5%、「講師(病院講師を含む)」26.7%、「助教」7.1%である。

## 2-1. 回答者の属性

### 同居家族

Q6 日常的に同居している家族をお答え下さい。(複数回答可)

n= 353		
	度数	%
パートナー・配偶者	269	76.2
子ども(小学生・乳幼児)	111	31.4
子ども(中学生以上)	102	28.9
親(パートナー・配偶者の親を含む)	29	8.2
祖父母(パートナー・配偶者の祖父母を含む)	3	0.8
その他の人	3	0.8
一人暮らし	64	18.1
無回答	1	0.3

- ・ 「パートナー・配偶者」が76.2%と最も多くなっており、次いで「子ども(小学生・乳幼児)」31.4%、「子ども(中学生以上)」28.9%である。
- ・ 「一人暮らし」の人は、18.1%である。

### 恒常的ケアの必要性

Q7 上記 1.~6.のうち、あなたの恒常的なケア(育児・介護・介助等)を必要としている人はいますか。

	度数	%	有効%
はい	70	24.3	24.4
いいえ	217	75.3	75.6
無回答	1	0.3	
合計	288	100.0	

注: Q6「パートナー・配偶者」「子ども」「親」「祖父母」「その他の人」いずれか回答者のみ集計

- ・ 同居家族の中に、恒常的なケアが必要な人が含まれているのは24.4%となっている。

## 2-1. 回答者の属性

### 健康状態

Q8 あなたは現在、健康上の問題で、日常生活に何か支障がありますか。(複数回答可)

[支障の有無]

	度数	%	有効%
支障あり	51	14.4	14.6
支障なし(特にない)	298	84.4	85.4
無回答	4	1.1	
合計	353	100.0	

- 健康上の問題で支障がある人は全体の14.6%である。

[支障の種類]

n= 353

	度数	%	「支障あり」 の中での%
日常生活動作(起床、衣服着脱、食事、入浴等)	4	1.1	7.8
外出(時間や活動範囲などが制限される)	11	3.1	21.6
仕事・家事・学業(時間や作業量などが制限される)	17	4.8	33.3
運動(スポーツを含む)	18	5.1	35.3
睡眠	23	6.5	45.1
その他 ※	4	1.1	7.8
特にない	298	84.4	
無回答	4	1.1	

※「その他」の記述内容はp.47参照

- 健康上の問題について、支障があると回答した人の中では「睡眠」が45.1%と最も多く、次いで「運動(スポーツを含む)」35.3%、「仕事・家事・学業(時間や作業量などが制限される)」33.3%、「外出(時間や活動範囲などが制限される)」21.6%となっている。



## 2-2. 職場環境について

### 仕事の配分

Q9 あなたの全仕事を100%とした場合、次のそれぞれの活動の実施に必要となる時間の配分率をお答え下さい。

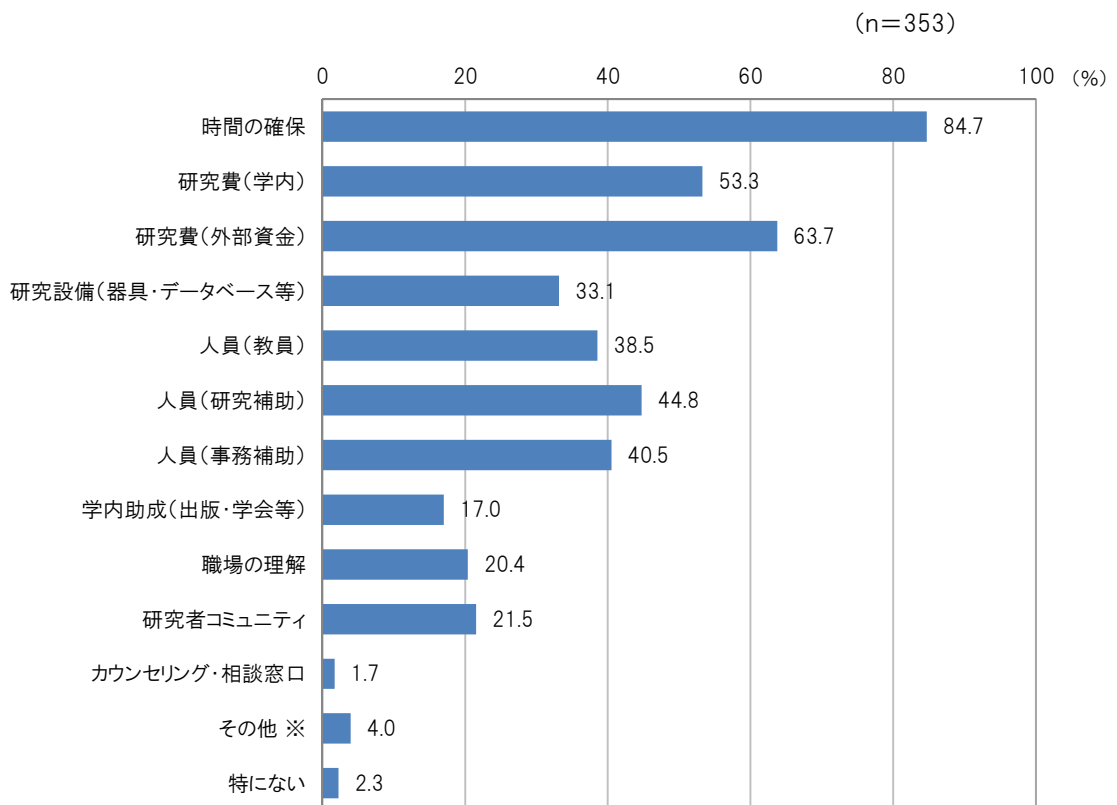
	平均値	中央値	標準偏差	最小値	最大値
研究	35.4	30.0	19.0	0.0	95.0
教育	28.9	30.0	13.3	0.0	100.0
実務(学内外の委員会・会議等) ※	17.3	15.0	13.8	0.0	81.0
事務	18.5	14.0	16.1	0.0	100.0

(n=342)  
 ※上記の区分以外に、別途「診療」等の項目を設けた回答があった。「学内外の委員会・会議等」では、様々な実務を想定していたため、欄外に記載された「臨床」2件、「診療」6件、「臨床事務」1件との回答は、「実務(学内外の委員会・会議等)」に振り直し、再計算した。

- ・ 平均値で見ると、「研究」の割合が35.4と最も高く、次いで「教育」28.9、「事務」18.5、「実務(学内外の委員会・会議等)」17.3である。

### 研究に必要なもの

Q10 あなたの研究をスムーズに遂行するために、必要なものをお答え下さい。(複数回答可)



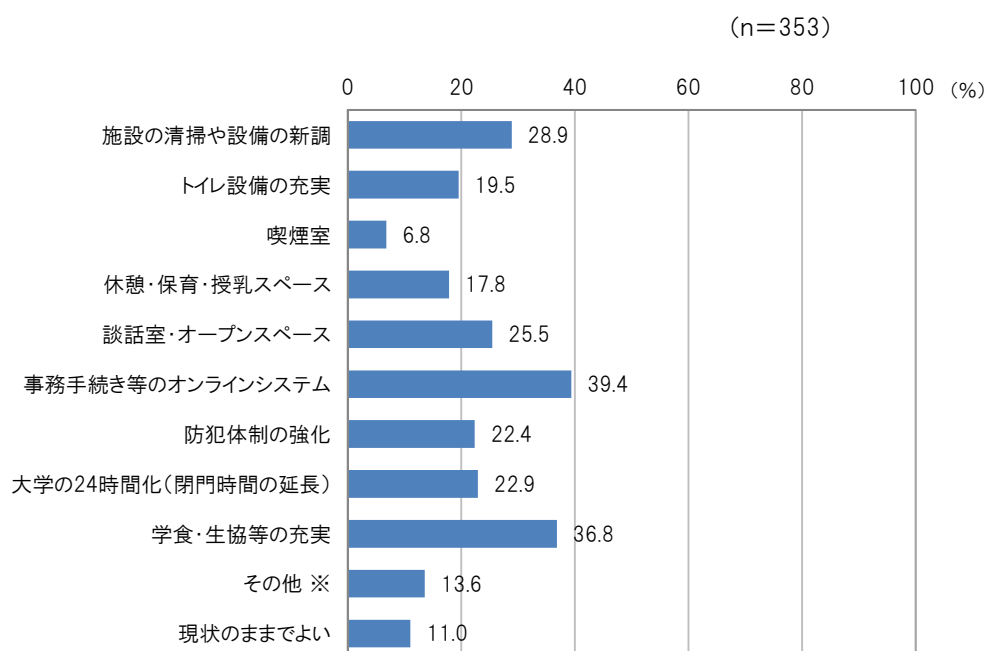
※「その他」の記述内容はp.47参照

- ・ 研究に必要なものは、「時間の確保」は84.7%、「研究費(外部資金)」は63.7%、「研究費(学内)」は53.3%の人が必要と回答している。

## 2-2. 職場環境について

### 本学に必要な設備

Q11 本学の設備について、必要だと思われるものをお答え下さい。(複数回答可)



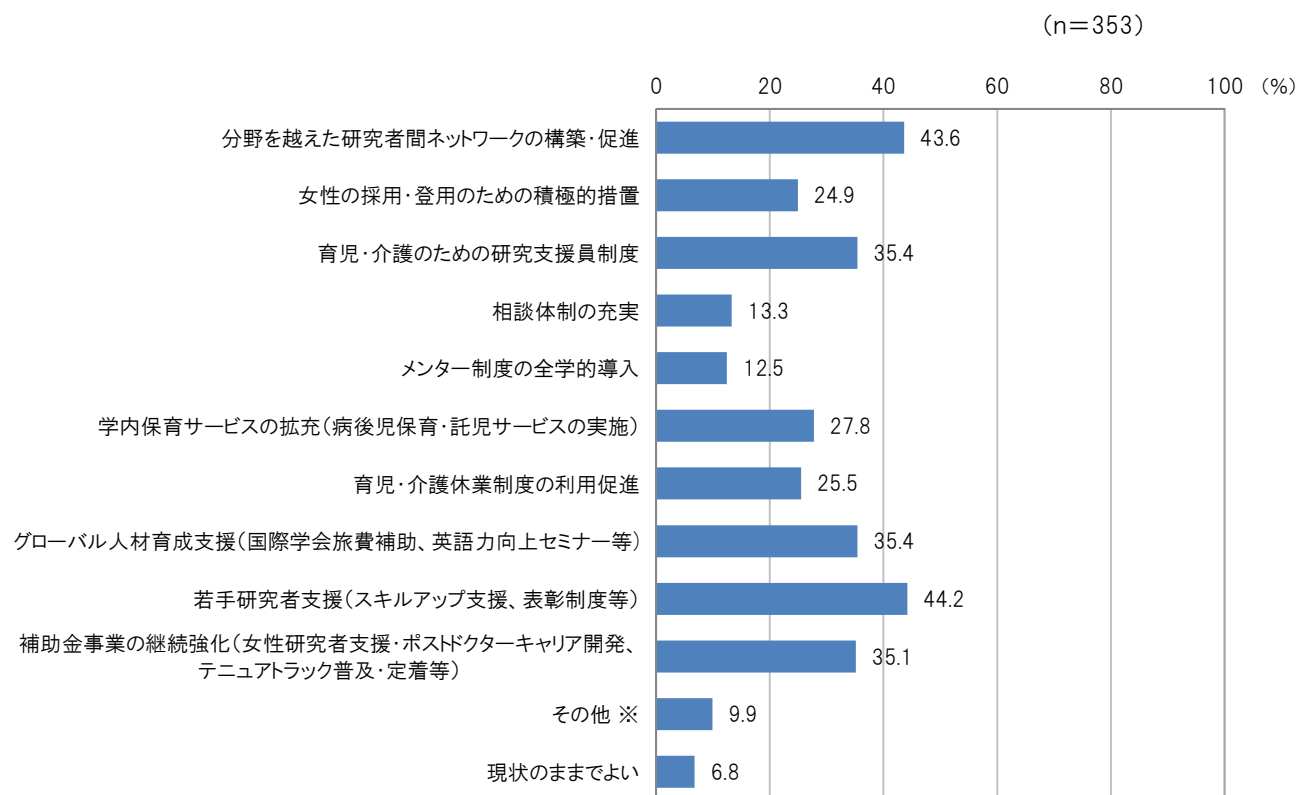
※「その他」の記述内容はp.47～48参照

- ・ 設備で必要なものは、「事務手続き等のオンラインシステム」39.4%が最も多く、次いで「学食・生協等の充実」36.8%、「施設の清掃や設備の新調」28.9%である。
- ・ 「その他」の自由記述に多かったものとして、「研究のためのスペース」「学情のデータベースや電子図書、蔵書等の充実」「事務手続きの簡素化」があった。詳細は、別添資料(p.47～)を参照のこと。

## 2-2. 職場環境について

### 充実すべき学内制度

Q12 研究者のワークライフバランスや次世代育成のための本学にある制度や仕組みのうち、より充実させるべきだと思うものをお答え下さい。(複数回答可)



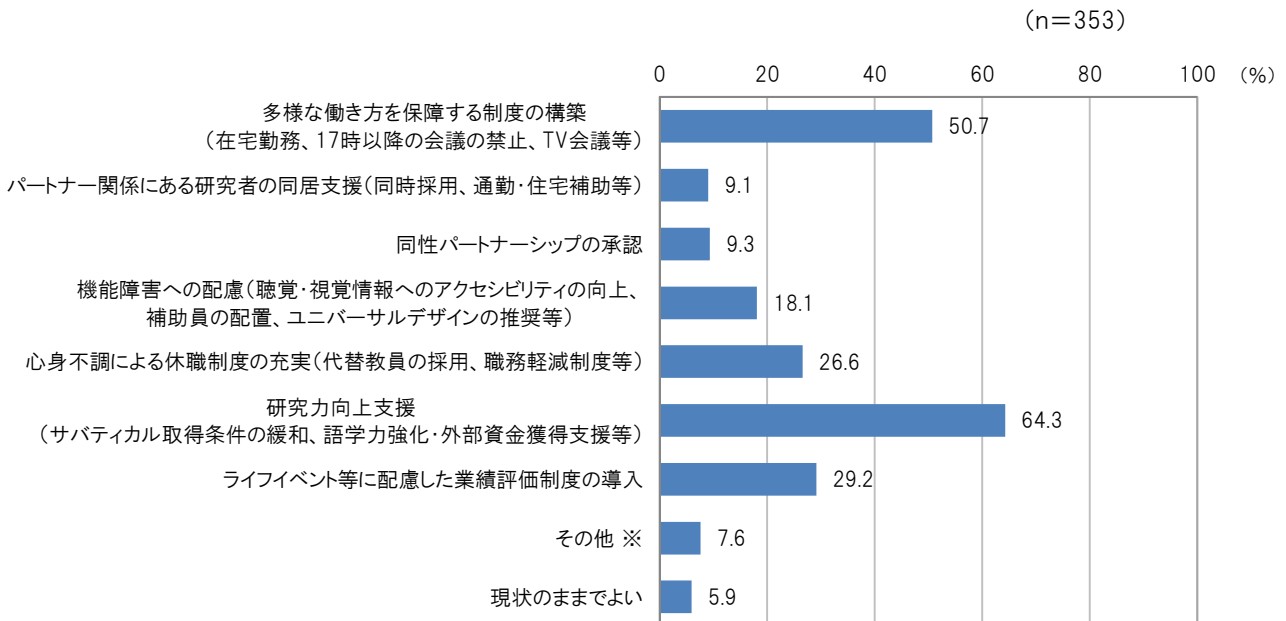
※「その他」の記述内容はp.48～49参照

- ・ 充実すべき制度や仕組みとして回答が多いのは、「若手研究者支援(スキルアップ支援、表彰制度等)」44.2%、次いで「分野を越えた研究者間ネットワークの構築・促進」43.6%である。
- ・ 一方で、回答が少ないのは「メンター制度の全学的導入」12.5%、次いで「相談体制の充実」13.3%である(「その他」「現状のままでよい」を除く)。

## 2-2. 職場環境について

### 多様なライフスタイル／キャリアデザインに対応できる制度づくり(ダイバーシティ環境整備)

Q13 多様なライフスタイル／キャリアデザインを持つ全ての教員が研究・教育・実務に携わるために、本学が新たに取り組むべきと思われるものをお答え下さい。(複数回答可)



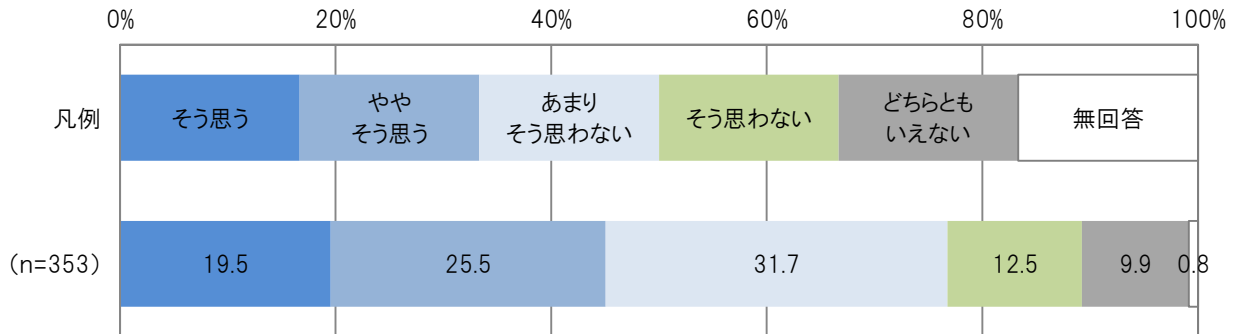
※「その他」の記述内容はp.49参照

- 多様なライフスタイル／キャリアデザインのための取り組みとして、「研究力向上支援(サバティカル取得条件の緩和、語学力強化・外部資金獲得支援等)」が64.3%、「多様な働き方を保障する制度の構築(在宅勤務、17時以降の会議の禁止、TV会議等)」が50.7%と多くなっている。

## 2-2. 職場環境について

### 女性教員比率と大学運営

Q14 本学の女性教員比率は14.3%(2015年5月時点)です。女性教員が少ないことは、大学の運営上問題があると思いますか。

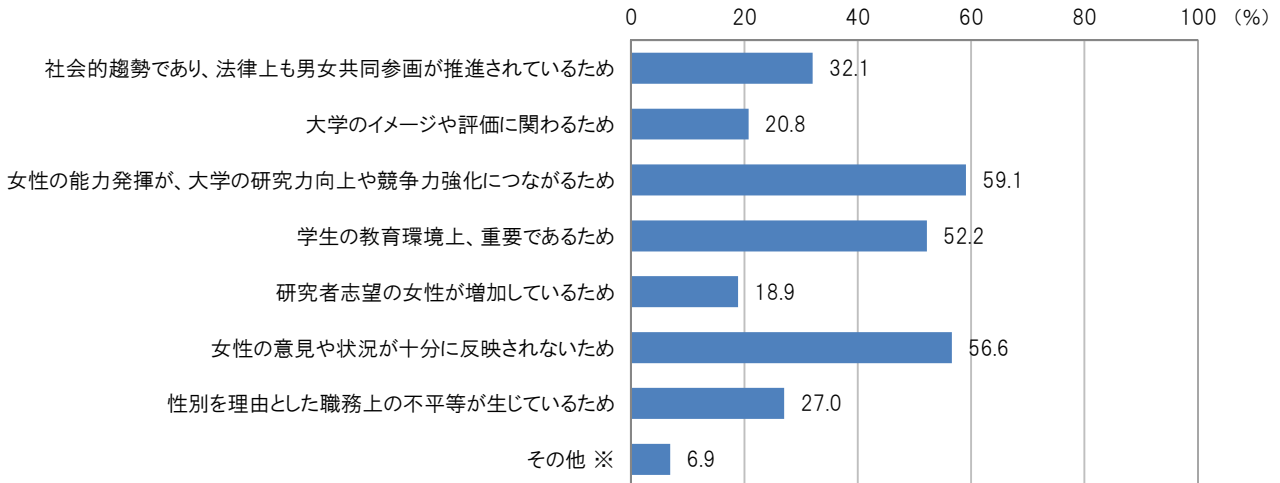


- ・ 女性が少ないと大学の運営上問題があると思う人(「そう思う」「ややそう思う」を足した割合)は、全体の45.0%である。

### 女性比率が低いと問題だと思う理由

Q15 Q14で「1. そう思う」「2. ややそう思う」と回答した方は、その理由をお答え下さい。(複数回答可)

(n=159)



注: Q14「そう思う」「ややそう思う」のいずれかに回答者のみ集計

※ 「その他」の記述内容はp.49参照

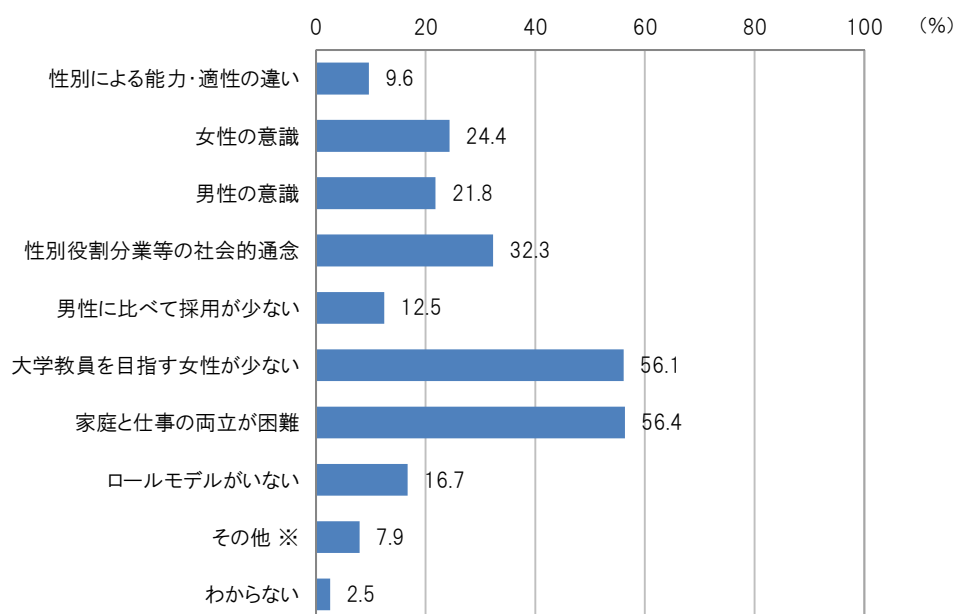
- ・ 女性が少ないと大学の運営上問題があると思う理由は、「女性の能力発揮が、大学の研究力向上や競争力強化につながるため」が59.1%、「女性の意見や状況が十分に反映されないため」が56.6%、「学生の教育環境上、重要であるため」が52.2%である。

## 2-2. 職場環境について

### 一般に女性教員比率が低い理由

Q16 一般に大学教員の女性比率が低いのは、なぜだと思うかお答え下さい。(複数回答可)

(n=353)



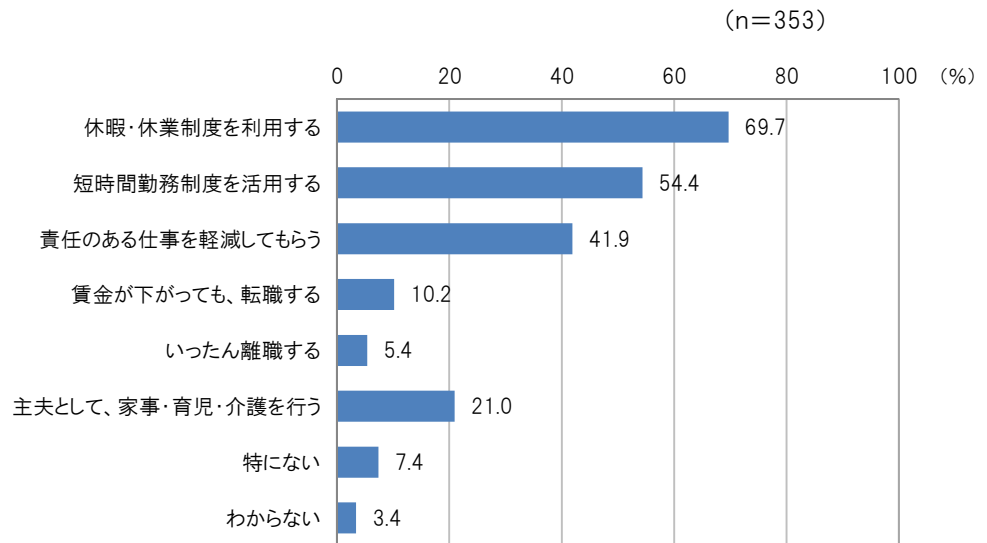
※「その他」の記述内容はp.49～50参照

- ・ 女性教員比率が低い理由は、「家庭と仕事の両立が困難」56.4%、「大学教員を目指す女性が少ない」56.1%が多い。

## 2-2. 職場環境について

### 男性の柔軟な働き方に対する意識

Q17 ライフイベント(育児・介護等)に際した男性の働き方として、あなたが受け入れられるものをお答え下さい。(複数回答可)



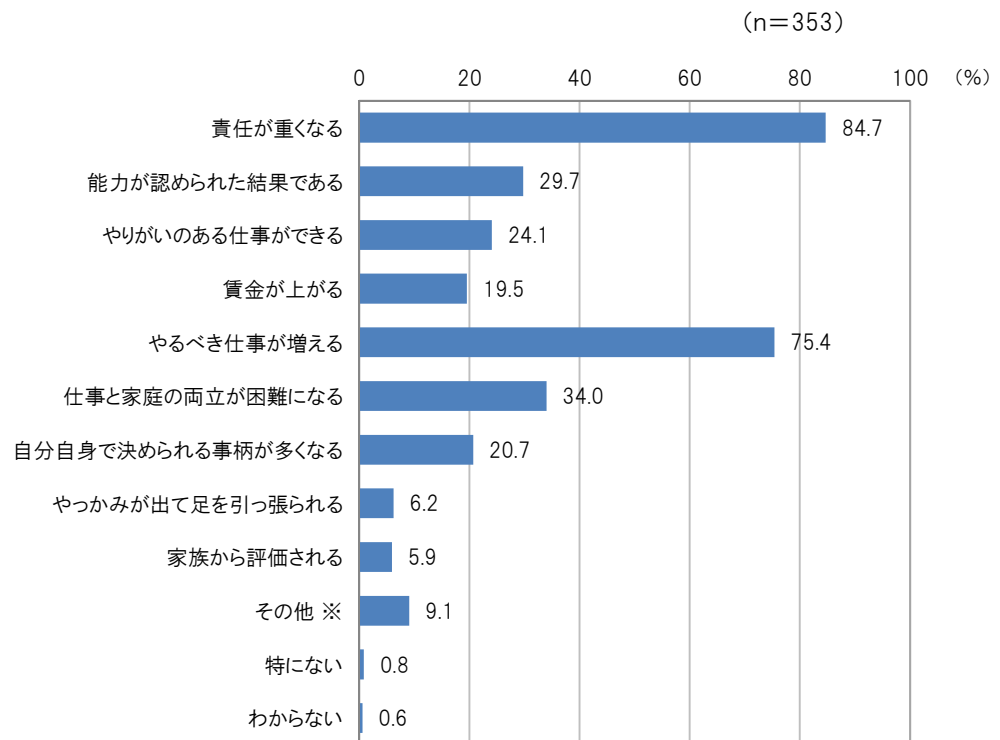
- ・ 男性の働き方で受け入れられるものは、「休暇・休業制度を利用する」69.7%で最も多く、次いで「短時間勤務制度を活用する」54.4%、「責任のある仕事を軽減してもらう」41.9%である。

## 2-2. 職場環境について

### 管理職イメージ

Q18 管理職以上に昇進することについて、あなたはどのようなイメージを持っているかお答え下さい。

※「管理職」は、副研究科長、研究科長、センター長、執行部等を含みます。（複数回答可）



※「その他」の記述内容はp.50参照

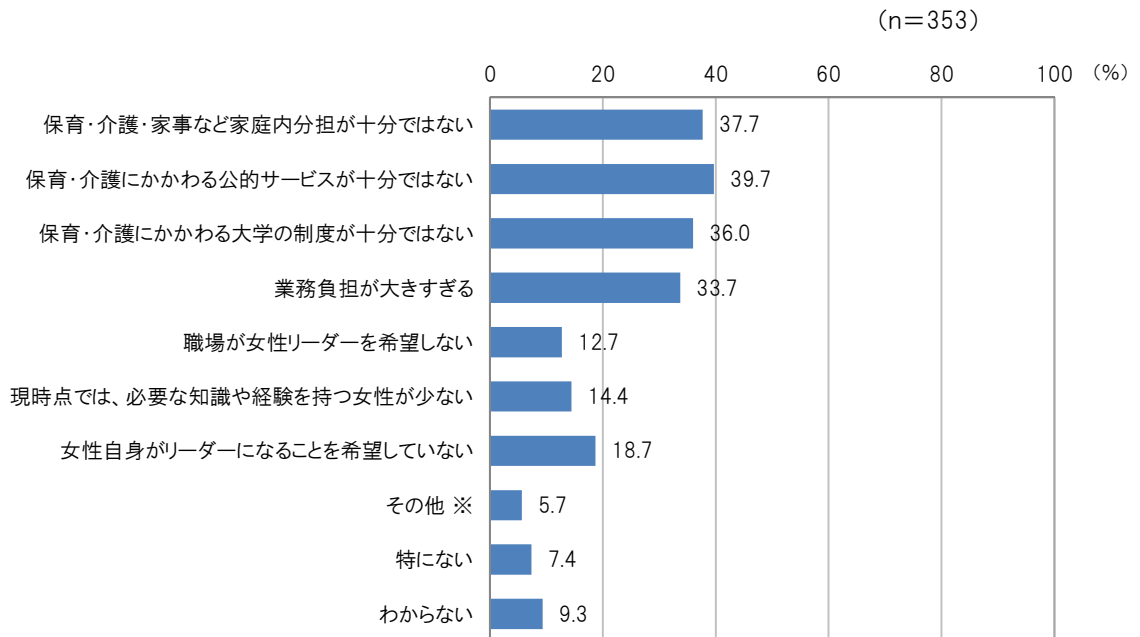
- ・ 管理職に昇進すると、「責任が重くなる」84.7%、「やるべき仕事が増える」75.4%、と回答した人が多い。
- ・ 「その他」の自由記述には、「研究時間の制限・減少」という回答が非常に多かった。詳細は、別添資料(p.47～)を参照のこと。



## 2-2. 職場環境について

### 女性リーダーを増やす際の障壁

Q19 本学で、女性のリーダー（管理職、研究代表者等）を増やすときに障壁となっていると思うものをお答え下さい。  
（複数回答可）



※「その他」の記述内容はp.51参照

- 女性リーダーを増やす際の障壁は、「保育・介護にかかわる公的サービスが十分ではない」39.7%、「保育・介護・家事など家庭内分担が十分ではない」37.7%、「保育・介護にかかわる大学の制度が十分ではない」36.0%、「業務負担が大きすぎる」33.7%となっている。

## 2-2. 職場環境について

### ハラスメントを受けた経験

Q20 これまでに、学内で、何らかのハラスメント(セクシュアル/アカデミック/パワー/モラル等)を受けたり見たりしたことがありますか。(複数回答可)

n= 353		
	度数	%
自分が受けたことがある	65	18.4
目撃したことがある	62	17.6
相談されたことがある	82	23.2
ない	182	51.6
無回答	3	0.8

- ・ ハラスメントを「自分が受けたことがある」が18.4%、「目撃したことがある」が17.6%である。
- ・ 「相談されたことがある」と回答した人が23.2%と高い。

### 相談先

Q21 Q20で、「1. 自分が受けたことがある」と回答した人は、そのときの相談先についてお答え下さい。(複数回答可)

n= 65		
	度数	%
上司	25	38.5
同僚	20	30.8
職場の友人	12	18.5
職場以外の友人	13	20.0
家族	18	27.7
医師	2	3.1
カウンセラー	3	4.6
弁護士	7	10.8
学内のハラスメント相談員	4	6.2
その他 ※	8	12.3
誰にも相談しなかった	11	16.9
回答しない	1	1.5
無回答	0	0.0

注: Q20「自分が受けたことがある」回答者のみ集計

※ 「その他」の記述内容はp.51参照

- ・ ハラスメントを受けたことがある人のうち、「上司」に相談したのは38.5%、「同僚」に相談したのは30.8%である。
- ・ また、「誰にも相談しなかった」は16.9%である。

## 2-3. 女性研究者支援事業について

### 「女性研究者支援室」の認知

Q22 「女性研究者支援室」をご存知ですか。

	度数	%	有効%
知っている	179	50.7	51.0
名前は知っているが、内容はよく知らない	126	35.7	35.9
知らない	46	13.0	13.1
無回答	2	0.6	
合計	353	100.0	

- ・ 「女性研究者支援室」について、知っているのは51.0%である。「名前は知っているが、内容はよく知らない」という回答をあわせると、86.9%になる。

### 「研究支援員制度」の認知

Q23 「研究支援員制度」をご存知ですか。 ※「研究支援員制度」とは、出産・育児・介護等を抱える女性研究者（パートナーが女性研究者の男性研究者も含む）に研究支援員を配置する制度です。

	度数	%	有効%
知っている	124	35.1	35.3
名前は知っているが、内容はよく知らない	118	33.4	33.6
知らない	109	30.9	31.1
無回答	2	0.6	
合計	353	100.0	

- ・ 「研究支援員制度」について知っているのは35.3%である。「名前は知っているが、内容はよく知らない」という回答をあわせると、68.9%になる。

### 「女性研究者ネットワークシステム」の利用

Q24 「女性研究者ネットワークシステム」をご存知ですか。 ※「女性研究者ネットワークシステム」では、人材データベースとSNSの2つの機能を利用できます。

	度数	%	有効%
利用している(利用したことがある)	17	4.8	4.9
知っているが、利用したことはない	132	37.4	37.9
知らない	199	56.4	57.2
無回答	5	1.4	
合計	353	100.0	

- ・ 「女性研究者ネットワークシステム」を利用したことがあるのは4.9%である。「知っているが、利用したことはない」をあわせると42.8%になる。

## 2-3. 女性研究者支援事業について

### 利用したことがない理由

Q25 Q24で、「2. 知っているが、利用したことはない」と回答した方は、その理由をお答え下さい。(複数回答可)

	(n=132)	
	度数	%
女性専用だと思っている	39	29.5
利用する機会がない	90	68.2
利用の仕方がわからない	22	16.7
パスワードがわからない	9	6.8
使いにくい	2	1.5
その他 ※	5	3.8
無回答	0	0.0

注: Q24「知っているが、利用したことはない」回答者のみ集計

※「その他」の記述内容はp.51参照

- ・ 「女性研究者ネットワークシステム」を知っているが、利用したことはない理由として、最も回答が多いのは「利用する機会がない」68.2%、次いで「女性専用だと思っている」29.5%、「利用の仕方がわからない」16.7%である。

### 「女性研究者支援室主催イベント」への参加

Q26 女性研究者支援室主催のイベント(ロールモデルセミナー、研究者交流会等)に参加したことはありますか。

	度数	%	有効%
ある	54	15.3	15.6
ない	292	82.7	84.4
無回答	7	2.0	
合計	353	100.0	

- ・ 女性研究者支援室主催のイベントに参加したことがあるのは15.6%である。

### 「一般事業主行動計画」の認知

Q27 本学の「一般事業主行動計画」についてご存知ですか。 ※本学では、2009年12月に仕事と子育ての両立を可能とする職場環境の実現のための「一般事業主行動計画」を策定しています。

	度数	%	有効%
知っている	25	7.1	7.2
あることは知っているが、内容はよく知らない	68	19.3	19.6
知らない	254	72.0	73.2
無回答	6	1.7	
合計	353	100.0	

- ・ 本学の「一般事業主行動計画」について知っているのは7.2%である。「あることは知っているが、内容はよく知らない」をあわせると、26.8%になる。

## 2-3. 女性研究者支援事業について

### 「女性活躍推進法」の認知

Q28 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が、2016年4月より施行されますが、この法律についてご存知ですか。

	度数	%	有効%
知っている	41	11.6	11.8
あることは知っているが、内容はよく知らない	93	26.3	26.8
知らない	213	60.3	61.4
無回答	6	1.7	
合計	353	100.0	

- ・ 「女性活躍推進法」について知っているのは11.8%である。「あることは知っているが、内容はよく知らない」をあわせると、38.6%になる。

### 「男女共同参画推進宣言」の認知

Q29 本学の「男女共同参画推進宣言」についてご存知ですか。 ※本学では、2015年10月に「男女共同参画推進宣言」を策定しました。

	度数	%	有効%
知っている	90	25.5	25.9
あることは知っているが、内容はよく知らない	133	37.7	38.3
知らない	124	35.1	35.7
無回答	6	1.7	
合計	353	100.0	

- ・ 本学の「男女共同参画推進宣言」について知っているのは25.9%である。「あることは知っているが、内容はよく知らない」をあわせると、64.3%になる。

### 本学男女共同参画の推進状況

Q30 本学における男女共同参画推進の取り組みや制度は、あなたが知る限りにおいて、3年前(2013年度)より進んでいると思いますか。

	度数	%	有効%
大きく進んでいる	23	6.5	6.6
少し進んでいる	128	36.3	36.9
ほとんど変わらない	75	21.2	21.6
後退している	3	0.8	0.9
わからない	118	33.4	34.0
無回答	6	1.7	
合計	353	100.0	

- ・ 本学の男女共同参画推進について、「大きく進んでいる」もしくは「少し進んでいる」という回答は43.5%である。

## 2-3. 女性研究者支援事業について

### 本事業の継続について

Q31 本学では、今年度で女性研究者支援の補助事業が終了しますが、今後の継続についてどう思いますか。

	度数	%	有効%
事業を発展させるべき	139	39.4	40.1
現状の内容で継続すべき	75	21.2	21.6
その他 ※	8	2.3	2.3
わからない	125	35.4	36.0
無回答	6	1.7	
合計	353	100.0	

※「その他」の記述内容はp.51～52参照

- 女性研究者支援補助事業について、「事業を発展させるべき」「現状の内容で継続すべき」という回答をあわせると、61.7%である。

### 職場環境や女性研究者支援事業についての意見等

Q32 本学の職場環境や女性研究者支援事業について、ご意見・期待すること等、ご自由にお書き下さい。

異常な長時間勤務(例:学部入試問題の学長等による点検の際の出題者の長時間の待機)はなくしていただきたい。研究科長・評議員に頻繁に土日祝の出勤を求めるのはいかがなものか。健康を害するおそれがある。

職務上の関係性を利用して就業を拘束(本人に関係ないバイトなど依頼している。)しています。立場を利用したハラストメントです。

「女性の活用」などといった政治的な意図や目標数値に振り回されず、働く現場からの声を真摯に汲み上げて事業に反映させてほしい。

「男女共同参画」に名しよを改めた方がよい。

○大学間連携を強める。具体的には、出張先の大学で、その大学の保育室を一時利用できるような相互システムを構築すれば、全国の主要な大学に研究調査や学会で出張するとき、出張先で子供を預けられる。現時点では夢物語ですが、将来的に決して不可能ではないと思います。○大学への働きかけ。OPCのときの杉の子保育園利用も、費用は個人負担、小学生は不可など制約が多い。公務で家庭に支障がでるときの保障は、大学が責任をもってほしい。そういった具体的要望を、大学へつなぐ役割が支援室にはあると思います。

1、数値目標達成のための強引な採用ではなく、人物本位での採用を目指してほしい。2、女性研究者育成のために積極的な大学院(博士後期課程)学生支援をしてもらいたい。研究者採用だけでなく博士取得者を増やすことも重要と考える。3、保育園では、発熱などがあっても一定時間保育できる体制を整えてほしい。女性にとって、突然の呼び出しや子どもの引取りは仕事を続けるためには大きな障害である。4、育児問題と比較して介護問題に関する取り組みが遅れているように感じる。女性だけでなく男性にとっても介護問題は深刻である。介護者に対する積極的な支援を期待したい。

1. パワハラ、アカハラをうけてもがまんするしかない現状、昇進もない。2. 任期制の助教は教授に気に入られなければ継続できないので任期制がなかった頃に比べ自由度が低下した。3. 教員数は減らされておりポストがないため転職等もむずかしくなっている。以上閉塞感が強い職場です。本アンケートも、問題点を相談したことがあるかの質問項目があっても相談して解決、もしくは事態が少しでも改善したかの項目がないなど隔靴搔痒の質問ばかりだと感じた。／女性研究者支援室が頑張ってきたのはわかるが制度上のしびりがあるためか仕方ないですね。

24時間、365日利用可能な病児保育園の設置。

イベント参加は時間的にむずかしいですが、パンフや冊子は必ずよみます。たのしみにしています。

こうした支援事業は、目に見えぬ組織の圧力や制約がかかるが、その壁を考えていくところに事業の意義があると思う。今後は、「女性」研究者で区切るのではなく、研究者支援事業として労働環境(体制)の整備と、研究者の研究支援(質)のための体制整備という、2側面アプローチでやってほしい。

このようなアンケートへの回答を求められた記憶がなく、その結果の周知や分析などが手元には届かない気がする。そもそも、その活動の理念や指針があるのならばそれをもっと宣伝してほしい。

このような働きかけがないと職場は風通しの悪いものとなり 一部の声の大きな人間が、牛耳る独裁国家のようになりがちである。従って公益性を持たせるためにも国からの支援事業として続けて頂きたい。こうあるべきという性的役割思想を超え男女とも助け合って 願わくばすべての研究者が輝ける職場になれば嬉しい。誰も熱が出た子供と仕事を天秤にかけたくないし、誰も子供が寝た後に帰りたいわけじゃない。

この問題は、短期的な取り組みでは結果がでないと思いますので、細く長く続けてゆく必要があると思います。女性研究者が一定数を越え、意識、認知が高まれば、急速に良い方向に進むと思います。

すべての教職員を任期性にすべきである。とくに助教、講師、准教授等、教授の人事権で非公募で採用された者は、教授が退官したらすぐにやめさせるべきである。

## 2-3. 女性研究者支援事業について

セミナー等は、あまり頻度高くても、足を向けにくい。女性研究者表彰制度は続けてほしい。encouragingでよいと思う。相談できる窓口の存在もありがたいと思う。

そのときになってみないと支援の必要性を実感しないと思うが、今後出産のことを考えたときに大学に支援制度があることがわかっていると研究の縮小や一時休止というネガティブな選択以外も加わり、長い目で研究活動を見据えて進めていけると思えます。

そもそも、医学部の臨床系の教員の労働は過重である。

とにかく、博士課程に進学する人数が絶対的に少ない。器が大きくなければ良い人材も発掘できない。めぼしい対象者は全て旧帝国大学あるいは国研に採用される。給料は本学とは比較にならない。本学出身の女性(優秀な方は沢山います)を積極的に採用するなどしないと比率向上は望めないのではないかと。新入生ガイダンスから女性研究者への道筋を示す必要がある。

やはり産休や育休に関する支援体制が各職場で不十分ではないかと思う。

医学部の女性教員にとって、最も過重となる「診療」の項目が設問9に欠けています。最も大変な仕事です。

育児や介護がないので、職場は男性と同様にみなし、男性と同様の仕事量があるが、実際は家事を全て負担(配偶者には負担させたくない)。帰宅時間が男性同様に遅く、家事が体力的につらいが、支援されるべきは育児や介護のある人が優先と思ひ、自分を支援してほしいと思わないが、仕事を続けていけるかは実際わからない。期待することは男性も女性も残業をしないでいい人員補充です。研究補助員が継続雇用できないのが一番人間的に困ります。

院内保育室の年齢制限が一時利用でも3歳までで、娘を幼稚園にいれると、幼稚園が休みの時に子供をみてくれるところをいろいろと探さないといけないので休日や一時利用などの保育サービスを院内保育でも4歳以降も提供してもらえると助かります。同様のことが小学生にも言える(小学生を預かってくれるところは少ない)と思ひます。また、一時預かりの利用は使用料がかなり高く経済的にも負担になるため、経済的な面では、自身は利用したことがないですが、保育サポート事業はすばらしいと思ひます。

各教員が、例えば病気になった際のバックアップ体制が皆無。病気になり休職すれば、下手をすると、出て行けと言われる始末。かつ各部をサポートする事務室勤務者に過大な負担がかかり過ぎ。任期が明確でないため、混乱を引き起こしている。民間企業経験者であり本学学部生卒(1990年代)である小職は、本学はブラック企業状態と結論しています。

学内保育園が整備されていて良いのですが、地域との連携が薄いと感じられます。小学校の学童へのつながりや、友人との関わりを考えると、学内保育園の環境では3歳児程度までの保育が限界で、それ以上の年齢になったら地域保育園へ引き継げるように提携をし、小学校へのつながりをつくるなどの工夫が必要ではないかと思ひます。

学部や専門によって違うことが多い。研究、教育、事務、会費以外の本務のしめる割合が多い部署もあります。そのためアンケートの回答に悩みます。

休日でも年齢に関係なく保育してほしい。

教育、研究、委員会活動、運営業務において、教員に対する支援体制が乏しい。リプレースメントの体制が無いために、心身に不具合が生じて無理を続けなければ仕事が進んでいない状況である。

教育研究を行ううえで、現状の職場環境にはいろいろと改善すべきところがあるかと思ひます。新時代に向けて、ぜひ充実をはかっていたきたいです。

教員に余裕がなさ過ぎる。人が減っている一方で、つまらない仕事が増えている。健康を害するのではないかと心から心配している。

研究支援事業について、所属長に十分認知してもらい、理解されていないと、事業自体の利用や活用が十分果たされてないと思ひます。

現状の把握からすべてが始まります。しかし、現状の把握が最も困難です。現状の把握には、担当者の「水準」が要求されます。すなわち、担当者が絶えず学び力をつけることによって、現状が把握可能になります。現状が把握できたとき、はじめて、その組織にとって最も必要な政策が構築され、実行するために必要な条件整備＝政策が明確になります。このプロセスに「近道」はありません。組織の「今」だけ見て立てられる政策には限界があると考えます。

現状は女性による女性研究者のための支援に留まっており、賛同できない。支援の対象やセミナーの参加者が女性に限られており、ある意味差別的であり、ほとんどの教員にとっては「関係のないこと」である(※)。より「ワークバランスをとる」という共通の理想の基に男女限定せず必要な人に必要な支援が届くよう発展させるべきである。

効率的な職務の分担。

最近学会期間中で保育をするのが当然になりつつあります(何回か企画したことがあります)。阪大では参加者(利用者)に、補助金がでますが本学に同様の制度はないのでしょうか？

子育てや介護支援を本学が独自に発展させれば良いと思う。制度上困難かもしれないが、例えば、職場近くに住む教職員への優遇措置(住宅手当:交通費相当程度)や住環境の整備(スーパーやコンビニの誘致など)を実施する。職場近くに住めば業務に充てる時間も確保しやすい。また、交通費支給額の削減にも繋がる。

支援事業がなくても活躍できる環境を期待します。

私の周りにいる研究者を目指す女子大学院生は、女性によるハンデを感じておらず、寧ろ女性だから得をしたという感覚をもっているようです。この辺り、分野、年齢にもよるでしょうが、女性研究者支援事業との温度差を感じます。

## 2-3. 女性研究者支援事業について

私の理解ですが、少なくとも本研究科の教員数は着任当時からすると、2/3程度になりました。事務手続きなどはオンライン化されたり、専門部署ができたりはしていますが、基本的に仕事量は変わりませんので、個人の仕事量は、1.5倍になったと思います。そのようなことを、適当な立場の人と話しても、どこに金があるんだ、とか、他の大学では、となり、前向きな回答は得られません。教員は、それでも研究ができるんだから、と受け入れています、これも限界だと感じています。結局、研究の時間を削って仕事をしているように思います。これは、特に若手教員にとって死活問題で、実際、公募人事で、勝ち残っているのでしょうか。実際、当学科で行った人事では、他大学の候補者に勝るほどの業績はあげていませんでした。これは、個人の問題ではなく、サポート体制にあると思います。そのような無理を強いているのですから、本学は世間とは逆に、内部昇任を基本とする、と宣言したらどうでしょう(もちろん、実際にやる)。若手には魅力的な大学になると思います。一方で、新たな事業をやるなら、お金と人を補充すべきです。新たなことをやるのに、今いる教員に仕事を増やすようなことばかり、無理です。教員は、それを拒否して研究ができなくなるくらいなら、と無理をしますが、もう、本当に限界です。新たな事業をやらねば、魅力的な大学にならない、というなら、それに対応した「投資」がなければいけないと思います。(勝手なことを書き、申し訳ありません)

視点が狭すぎます。女性を支援し、研究者を支援するのは良いことですが、「個人の能力等の問題」を「女性がどうか」の問題にすりかえたり、産休・育休に対する女性への支援ばかりで、残された職員・研究者への負担への支援について何も考えられていない。これでは問題は解決しません。女性支援事業は、女性だけの支援ではなく、もっとグローバルな支援ができてはじめて達成できることだと思います。「皆が皆を助け合う」ことが必要です。

女性が働きやすい環境、子育てと仕事を両立できる環境を整えることは大変重要だと思います。ただその一方で、男女共同参画基本計画にあるとはいえ、女性研究者の比率を上げる必要があるとは思いません。本来、性別に関係なく各大学に求められる人材が採用されるべきだと思います。

女性であるがゆえに、立場的に弱い、昇進の機会に恵まれないと感じる時があるのでぜひとも今後も女性の立場を向上させるべく継続的に活動していただきたい。

女性に限らず、ポスドクなどの若手研究者の給与や実際の勤務時間を含めた実態調査をしてはどうか。

女性の院生の支援の強化。

女性の視点から、職場環境などについての提言をする。

女性研究者がいたずらに不利になることは許されないとありますが、女性研究者が採用上でむやみに優遇されることは、かえって本学の教育、研究の質に悪影響をもたらすと思います。バランスが大事かと。

女性研究者支援はもちろん重要ですが、安定した職場環境や収入が必要なのは男性研究者も同じです。結婚して子供が出来た女性研究者はまだ幸せです。安定した仕事・収入がないため人生設計が出来ず、結婚すら出来ない若手研究者は山ほどいます。女性、男性に限らず若手研究者の安定した職場確保に全力を尽くしていただきたいと思います。

女性研究者支援は必要だと思う。同時に男性も育児休暇や時間短縮勤務などで支援すべきだろう。

女性職員の身分の安定をはかってほしい。

職場の理解(男性教員の理解)が大変必要なことである。「女性だから支援を受ける＝支援室と関わる」、という隔離された在り方ではなく、全学の教員がみな支援室と関わりを持ち、子供をもつ女性教員の状況や立場を理解してもらえると嬉しい。女性としては、職場の先生(男性)に、自分が子供がいますとか離婚していて大変ですとか、自分から話すわけではないので、(甘えるわけにはいかない、と分かって仕事をしている訳なので)理解してもらうことはなかなか難しいことです。もちろん、良い仕事をして、研究成果を出して、リーダーにもなりたいが、理解がなければ不可能ということを全職員で共有してほしいです。

人員・経費削減で自分のことで手一杯で、とても他人の心配をしている場合ではない。助けてさえくれれば男性でも女性でもどちらでもよい。とにかくスタッフの充実が最優先で、いま女性研究者を採用しても、採用された当人に同情してしまう。

人員増。

専任教員を増やしてほしい。本学科では1専門領域を2人体制でまわしており、どちらかが病気になったときにたちまち1人の教員に負担が過度にかかり、通常の教育活動もまわせなくなる。教員の高齢化も進んでおり、若手研究者のポスト確保のためにも助教ポストをつくってほしい。

全職員・教員が週40時間の労働時間内で仕事が回るように人員配置を再検討すべきである。残業をしないと回らない事務量、40時間の外にしか研究時間が担保されていない現状を、正常に戻すのが、職場環境を改善し、女性研究者が活躍できる環境をつくることだと思う。また、女性であることで「ハラスメント」対応業務が集中しているなど、女性であることによる仕事上の過剰な業務がないかについて、点検してもらいたい。

多様な人材が本学で働くことができるように諸制度を整備して頂きたい。女性はもちろんですが、若い人材も不足していると思います。特に、工学系は、若い教員の存在が不可欠です。また、大型あるいは特殊施設の維持・管理に教員が積極的にできるように、また、新たな計測機器を購入できるように、公費や外部資金等を(少額でも)積み立てることができる制度を、是非、導入して頂きたい。小銭を貯めて、維持・管理・新規の機器購入ができるようにして頂きたい。

大阪市大の採用数そのものが少なすぎます。一方で定年退職された教員は多く採用されていると思います。女性や若手が輝かない大学に未来はありません。その枠はやはり、女性教員や若手教員に使われるべきです。あと、女性教員のサポートは女性研究員しかできないと聞いています。本当に女性教員をサポートするためには、その女性教員が希望すれば男女どちらでも採用されるべきです(※)。パフォーマンスに終わらないよう、女性教員が真にサポートされる環境を作ることを強く希望します。あと、本アンケートですが、前の画面にもどる機能と内容を確認する画面がないので、次回からはそれを入れて下さい。

男女共同参画のみならず、ダイバーシティの推進をもっと積極的に図っていくべきだと思う。

男性の意識を変える必要がある。男子学生に対して、専門の教育、ワークショップが望ましい。10~20年後を見ずえた取り組みが必要。

男性医師の育休、有休の使用率が低すぎるのが問題ではないでしょうか？完全消費させるべき。



## 2-3. 女性研究者支援事業について

---

賃金を上げてほしい。

特にキャリア・スタッフに職の不安定な女性職員が多く、彼女たちがもっと働きやすい環境整備に取り組むべきである。また、職員の人事異動が頻繁にすぎる。

配偶者が研究者でない共稼ぎの男性研究者は、相応の家事・育児負担をしているのですが、どうしたらいいんでしょう？

不公平な女性支援はやめてもらいたい（女性教員採用など）。

分野を超えた研究者交流（共同研究など）、悩みなどを気軽に相談できる場を是非構築していただきたい。

保育という言葉は小学生以下でしょうか？ 一番大変なのは、保育園が利用できない、小学生に入ってからの子供の世話であると考えられます。

補助金期間が終わっても、継続が重要だと思います。

本アンケートが医師看護師にマッチしていない所があると思います。

本アンケートを読むかぎり、医学部（附属病院）が想定されていません。医学部の実態を知るものがアンケート作成にかかわるべきです。

本学において女性教員の業績が低いのは事実です。女性枠としての採用をお願いします。

本学の女性に対する支援体制は完全と言えるほど充実していると思われる。一方で、本学には旧態依然としたパワーハラスメント・アカデミックハラスメントが色濃く残っており、重大な人権問題として、これらの問題に対してこそ、より注力して取り組む必要がある。

毎年のようにアンケートをとるのはやめてほしい。多くの人の時間を浪費することを理解してほしい。これ自体が研究時間を奪います。

優秀な女性が出産などで停職した後、希望しても復帰できないことがある。

労働者の基本的な権利を守る、ということにつきると思います。

---

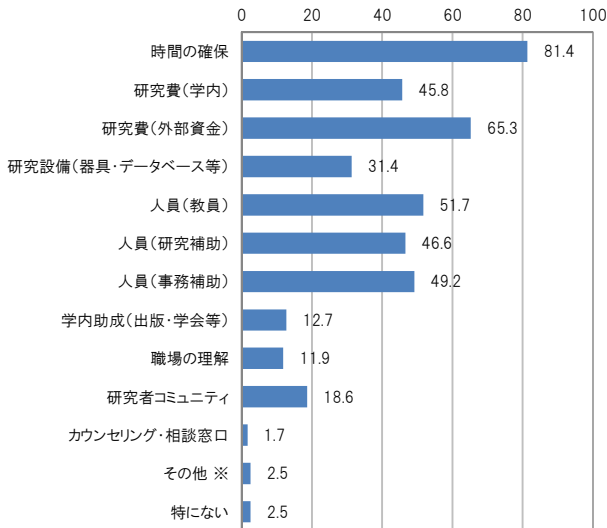
※ 女性研究者支援室注記：補助事業では、ライフイベント中の女性研究者およびパートナーが女性研究者の男性が支援の対象ですが、研究支援員やセミナー等の参加者には、性別や職種等による限定はありません。

### 3-1. ダイバーシティ環境整備

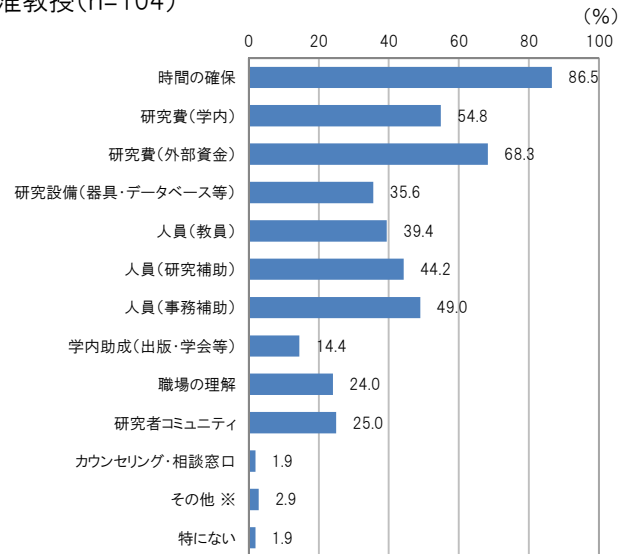
#### 【職位】別にみた「研究に必要なもの」

Q10 あなたの研究をスムーズに遂行するために、必要なものをお答え下さい。(複数回答可)

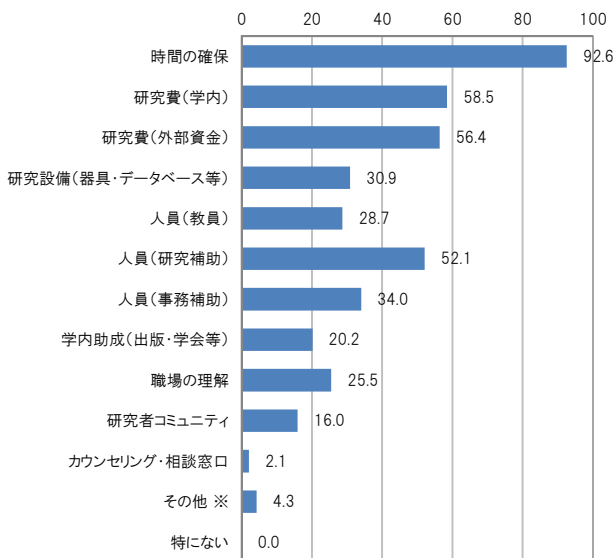
教授(n=118)



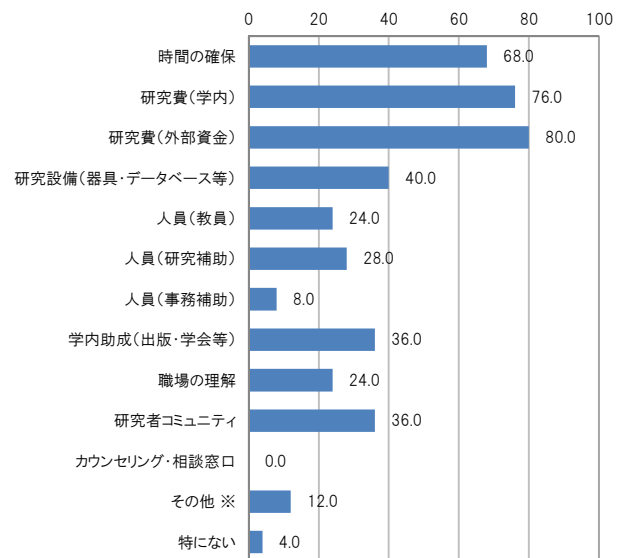
准教授(n=104)



講師(病院講師を含む)(n=94)



助教(n=25)



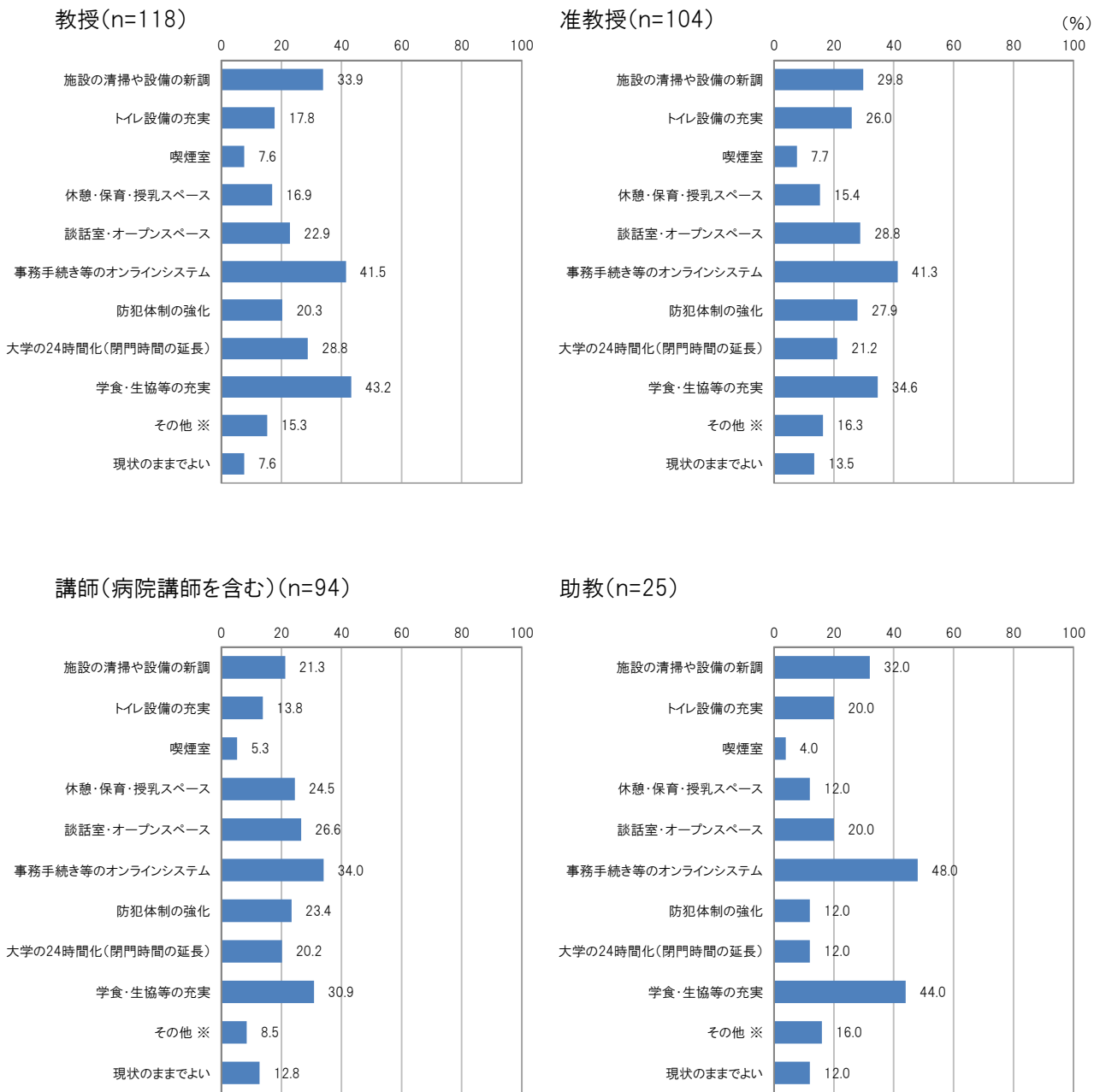
※「その他」の記述内容はp.47参照

- 研究に必要なものについて、教授・准教授・講師は「時間の確保」という回答が最も多い。一方、助教では「研究費(外部資金)」「研究費(学内)」という回答が「時間の確保」を上回っている。
- 教授・准教授では「人員(教員)」、「人員(研究補助)」、「人員(事務補助)」の回答が同程度に多く、講師では「人員(教員)」「人員(事務補助)」に比べて「人員(研究補助)」の回答が顕著に多い。助教では「人員」に関する回答はいずれも他の職位に比較して少ない。
- 助教では、「学内助成(出版・学会等)」や「研究者コミュニティ」という回答が、他の職位に比べ多い。

### 3-1. ダイバーシティ環境整備

#### 【職位】別にみた「本学に必要な設備」

Q11 本学の設備について、必要だと思われるものをお答え下さい。(複数回答可)



※「その他」の記述内容はp.47～48参照

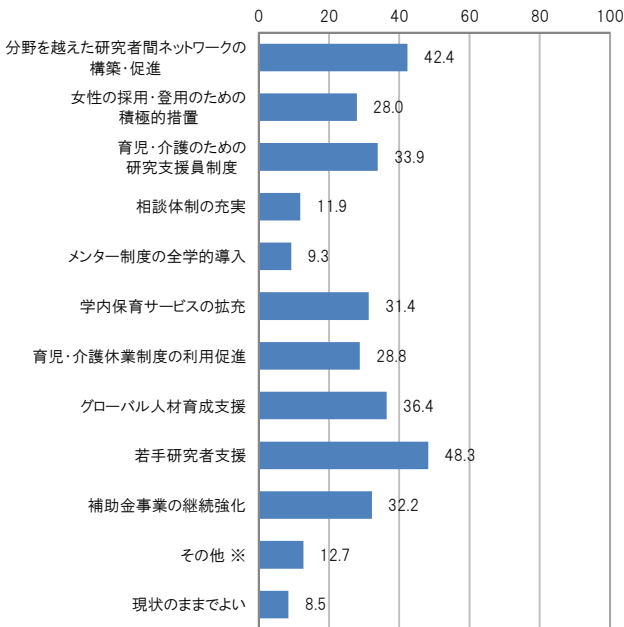
- 必要な大学設備は、いずれの職位でも「事務手続き等のオンラインシステム」と「学食・生協の充実」が上位を占める。特に助教では、この2つの項目が他の項目に比べ顕著に回答が多い。
- 講師では、他の職位に比べ「休憩・保育・授乳スペース」の回答がやや多い。
- 助教では、他の職位に比べ「防犯体制の強化」や「大学の24時間化(閉門時間の延長)」の回答がやや少ない。

### 3-1. ダイバーシティ環境整備

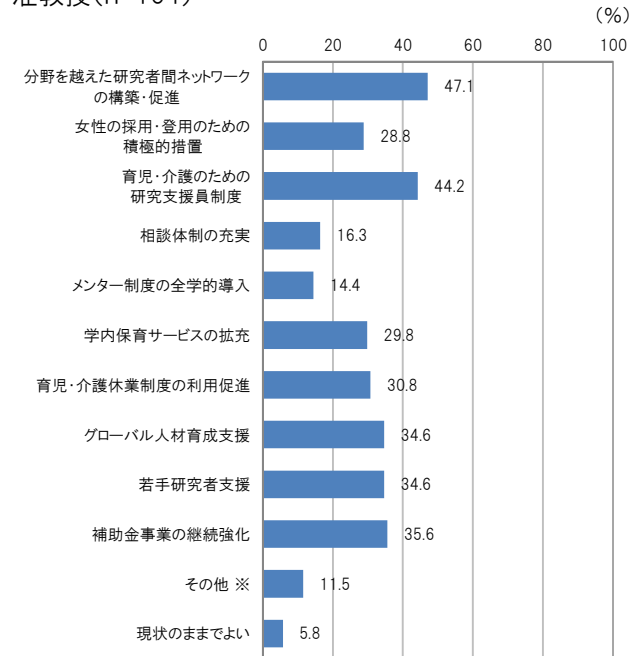
#### 【職位】別にみた「充実すべき学内制度」

Q12 研究者のワークライフバランスや次世代育成のための本学にある制度や仕組みのうち、より充実させるべきだと思うものをお答え下さい。(複数回答可)

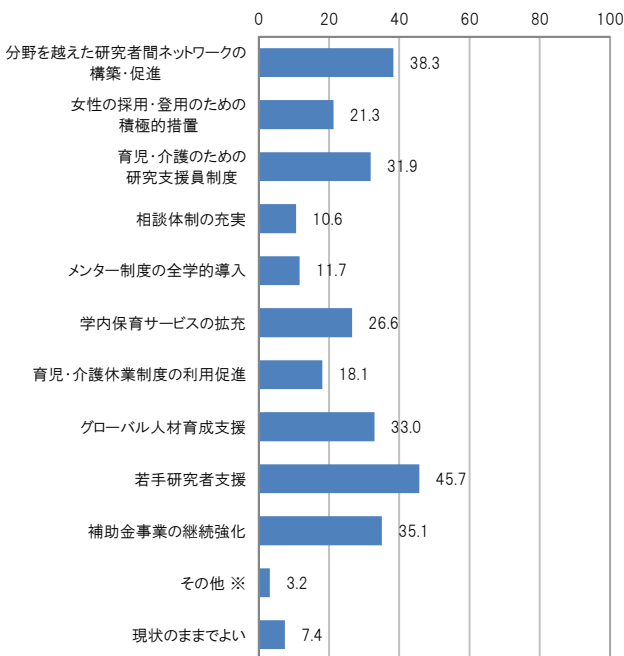
教授(n=118)



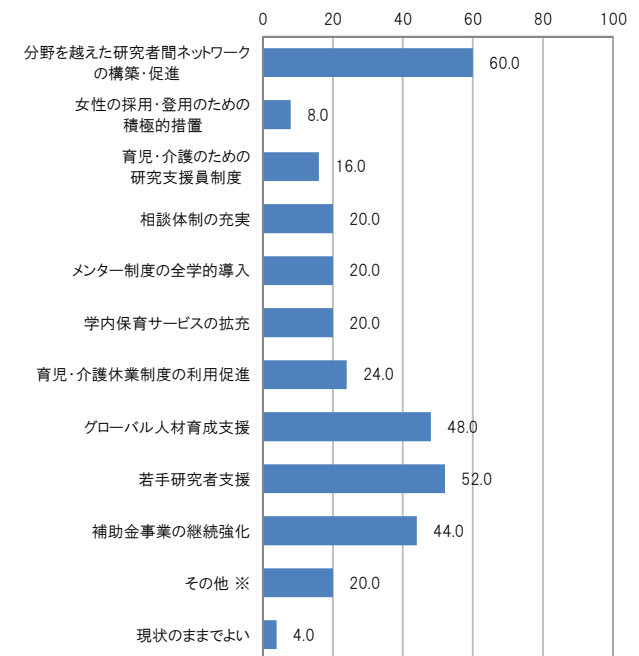
准教授(n=104)



講師(病院講師を含む)(n=94)



助教(n=25)



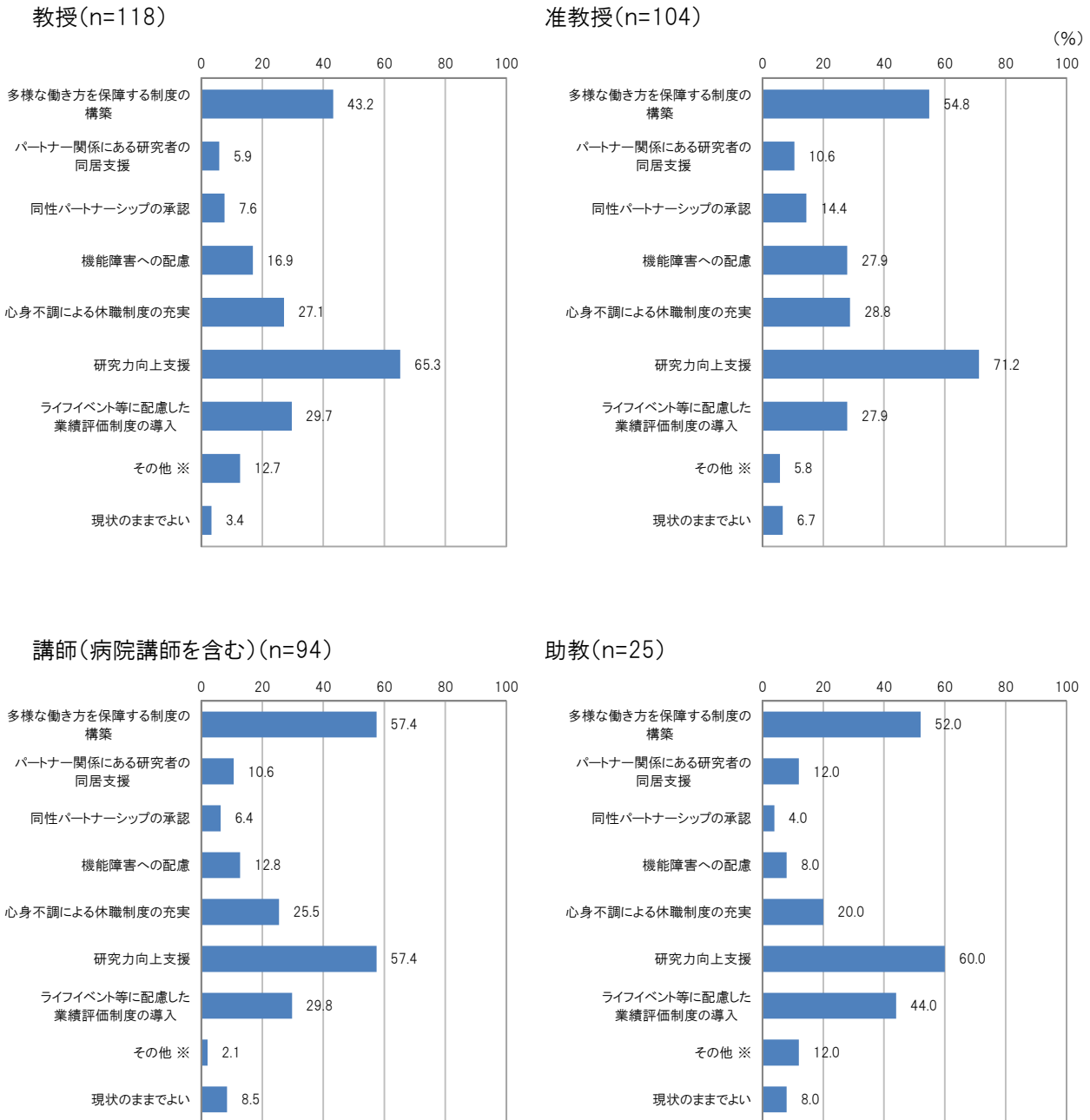
※「その他」の記述内容はp.48～49参照

- ・ 充実すべき学内制度は、教授・講師・助教では「分野を越えた研究者間ネットワークの構築・促進」「若手研究者支援」の回答が上位2位を占める。
- ・ 一方、准教授では「分野を越えた研究者間ネットワークの構築・促進」という回答は多いが、他の職位に比べ「若手研究者支援」という回答がやや少なく、「育児・介護のための研究支援員制度」という回答が多い。

### 3-1. ダイバーシティ環境整備

#### 【職位】別にみた「ダイバーシティ環境整備」

Q13 多様なライフスタイル／キャリアデザインを持つ全ての教員が研究・教育・実務に携わるために、本学が新たに取り組むべきと思われるものをお答え下さい。(複数回答可)



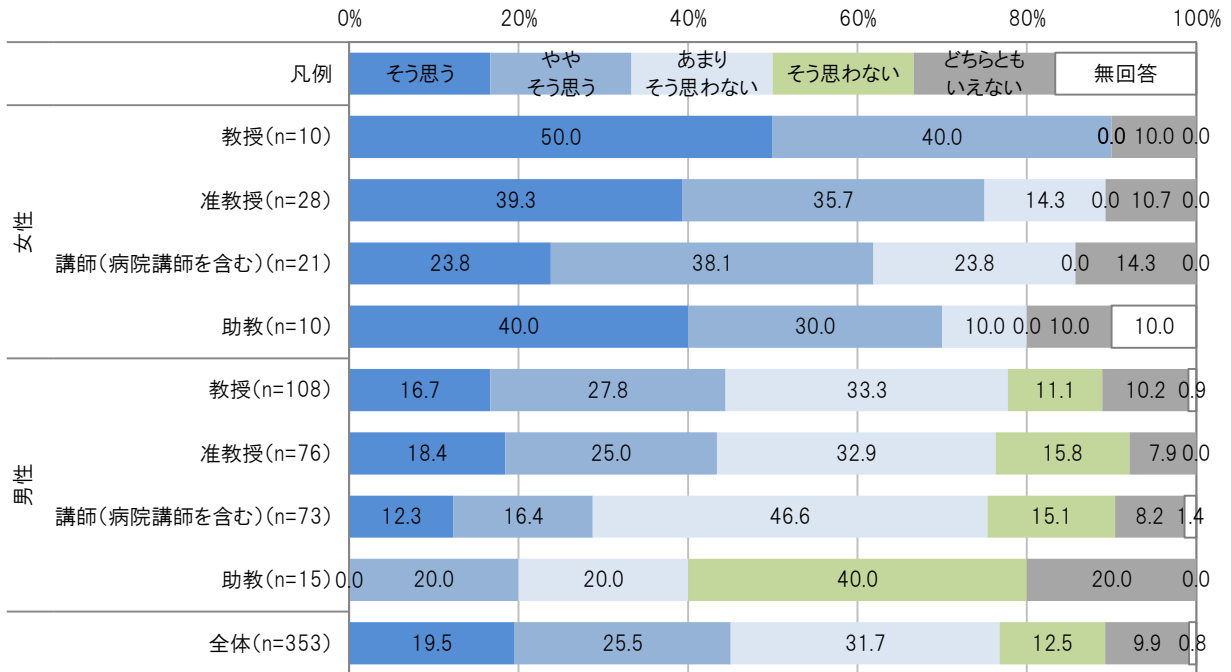
※「その他」の記述内容はp.49参照

- ・ ダイバーシティ環境整備のために取り組むべきものとして、全ての職位で最も多いのが「研究力向上支援」、次いで「多様な働き方を保障する制度の構築」である。
- ・ 助教では、「ライフイベント等に配慮した業績評価制度の導入」という回答が他の職位に比較して多い。

### 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

#### 【性別×職位】別にみた「女性教員比率と大学運営」

Q14 本学の女性教員比率は14.3%(2015年5月時点)です。女性教員が少ないことは、大学の運営上問題があると思いますか。



- ・ 女性が少ないと大学運営上問題があるという回答は、おしなべて女性の方が多い。
- ・ また、男女ともに、「講師」よりも「教授」・「准教授」の方が、問題があるという回答が多く見られる。

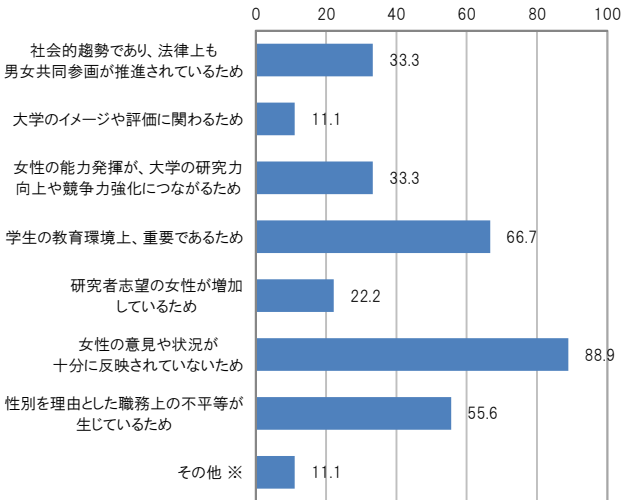
## 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

### 【職位×性別】別にみた「女性比率が低いと問題だと思ふ理由」 — 1 —

Q15 Q14で「1. そう思う」「2. ややそう思う」と回答した方は、その理由をお答え下さい。(複数回答可)

#### <教授>

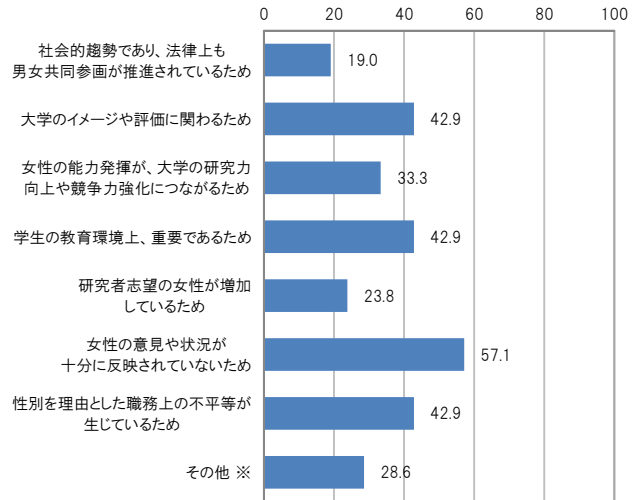
女性(n=9)



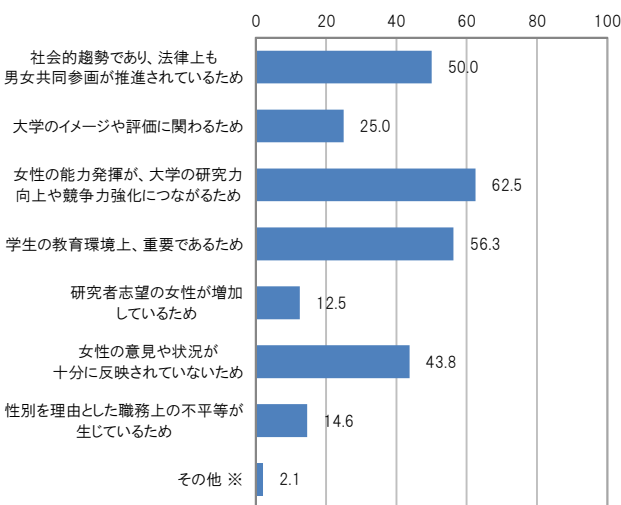
#### <准教授>

女性(n=21)

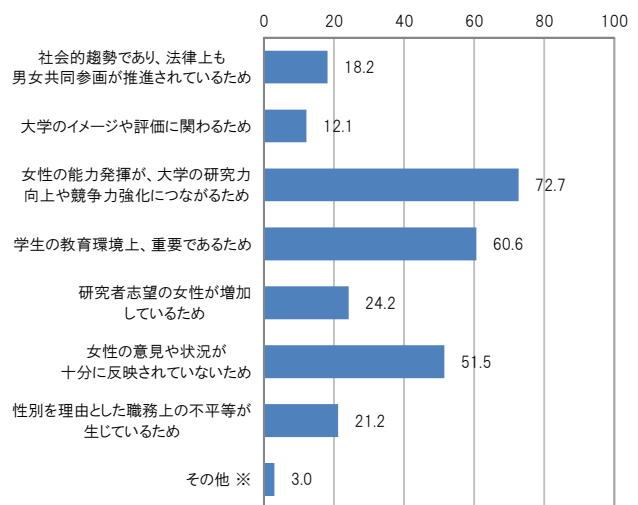
(%)



男性(n=48)



男性(n=33)



注: Q14「そう思う」「ややそう思う」のいずれか回答者のみ集計

※「その他」の記述内容はp.49参照

- ・ 女性が少ないと大学運営上問題があると回答した人のうち、女性ではおしなべて、その理由として「女性の意見や状況が十分に反映されていないため」が多くあげられている。女性准教授では「大学のイメージや評価につながるため」という回答が他の職位や男性に比較してやや多い。
- ・ 一方、男性ではおしなべて、「女性の能力発揮が、大学の研究力向上や競争力強化につながるため」と回答した人が多い。
- ・ 教授では、「社会的趨勢であり、法律上も男女共同参画が推進されているため」という回答が他の職位より多く見られる。

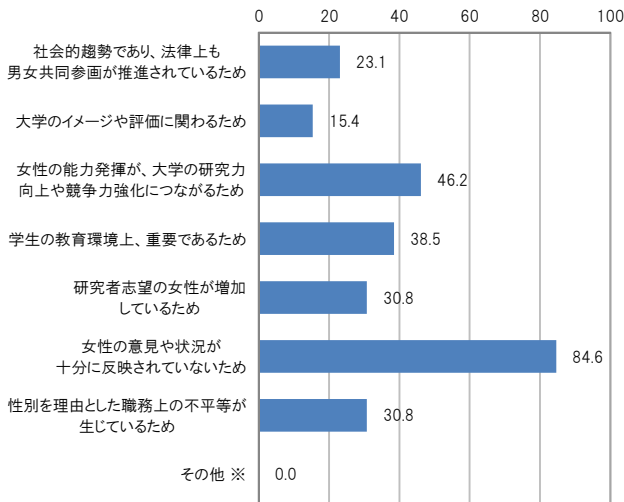
### 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

#### 【職位×性別】別にみた「女性比率が低いと問題だと思ふ理由」 ー2ー

Q15 Q14で「1. そう思う」「2. ややそう思う」と回答した方は、その理由をお答え下さい。(複数回答可)

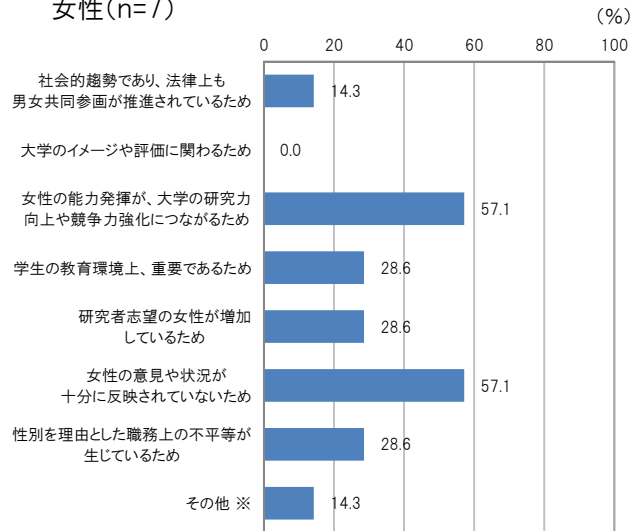
##### <講師(病院講師を含む)>

女性(n=13)

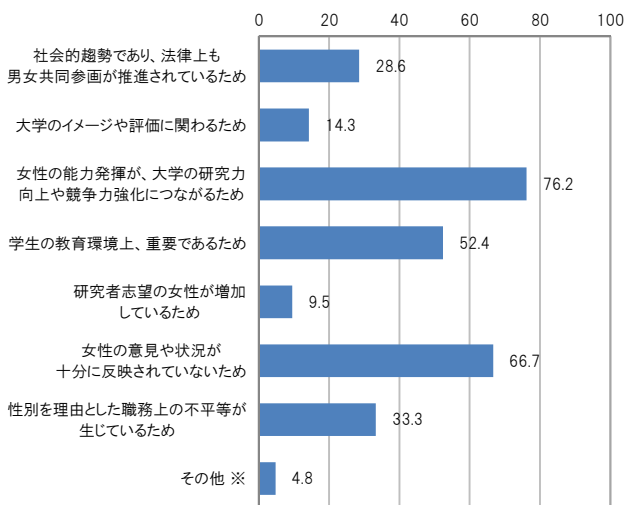


##### <助教>

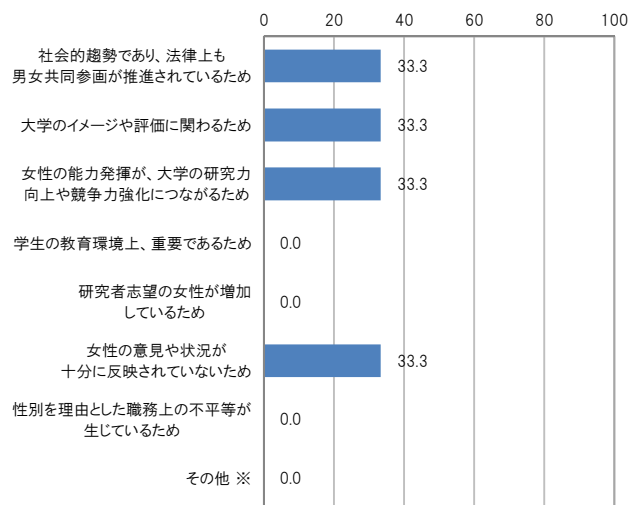
女性(n=7)



男性(n=21)



男性(n=3)



注: Q14「そう思う」「ややそう思う」のいずれか回答者のみ集計

※「その他」の記述内容はp.49参照

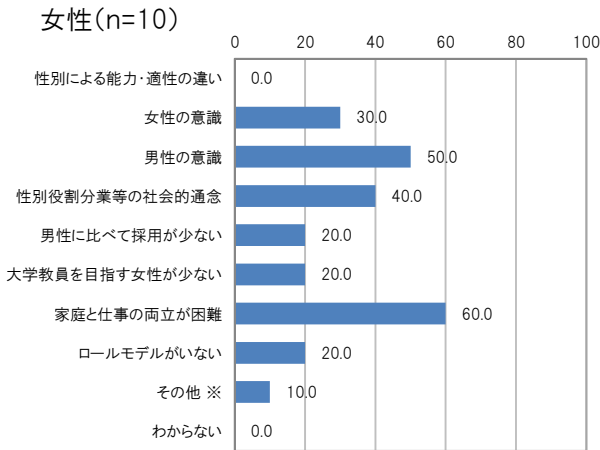


## 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

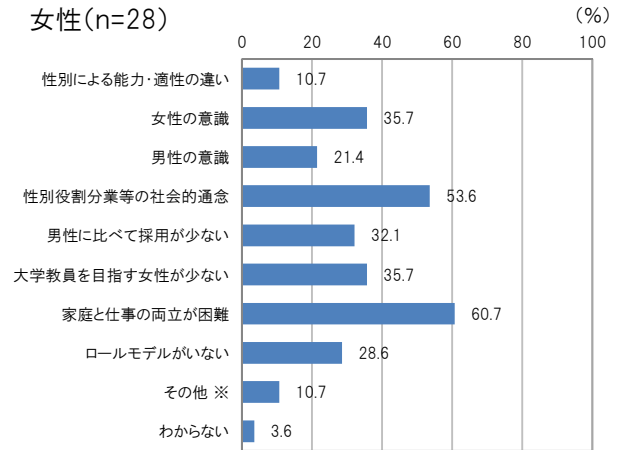
### 【職位×性別】別にみた「一般に女性教員比率が低い理由」－1－

Q16 一般に大学教員の女性比率が低いのは、なぜだと思うかお答え下さい。(複数回答可)

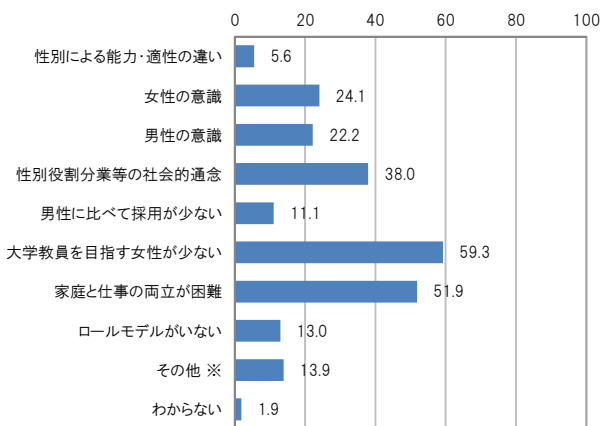
#### <教授>



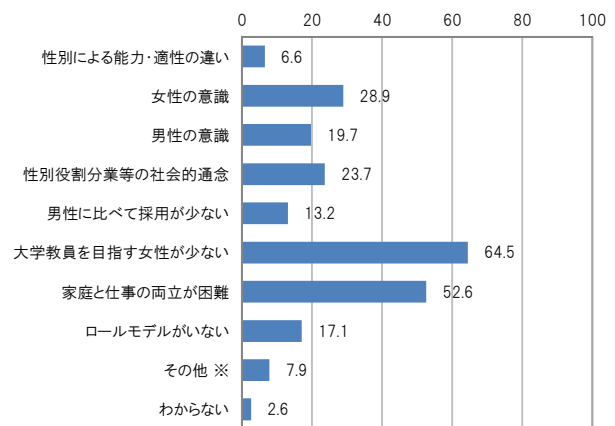
#### <准教授>



#### 男性(n=108)



#### 男性(n=76)



※「その他」の記述内容はp.49～50参照

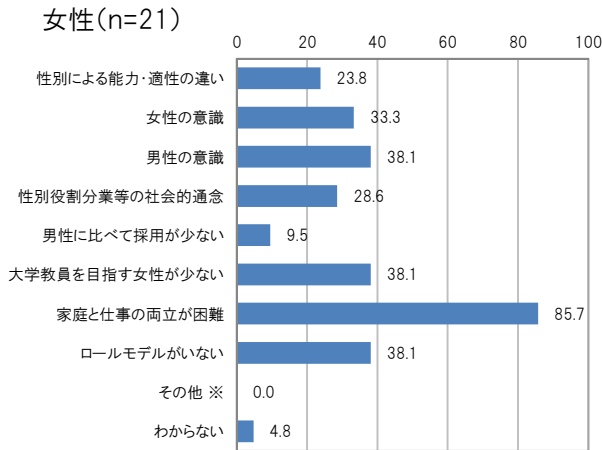
- ・ 大学教員の女性比率が低い理由について、女性ではおしなべて「家庭と仕事の両立が困難」という回答が多い。准教授を除いて「男性の意識」という回答が「女性の意識」という回答よりも多い。
- ・ 一方、男性ではおしなべて「大学教員を目指す女性が少ない」「家庭と仕事の両立が困難」の2つが多い。男性助教では他の職位に比較して「家庭と仕事の両立が困難」はやや少ない。
- ・ また、男性では全ての職位において「女性の意識」という回答が「男性の意識」という回答よりも多い。

### 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

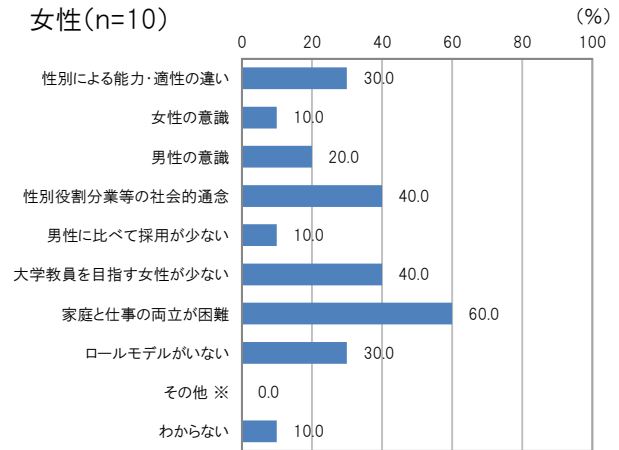
#### 【職位×性別】別にみた「一般に女性教員比率が低い理由」 -2-

Q16 一般に大学教員の女性比率が低いのは、なぜだと思うかお答え下さい。(複数回答可)

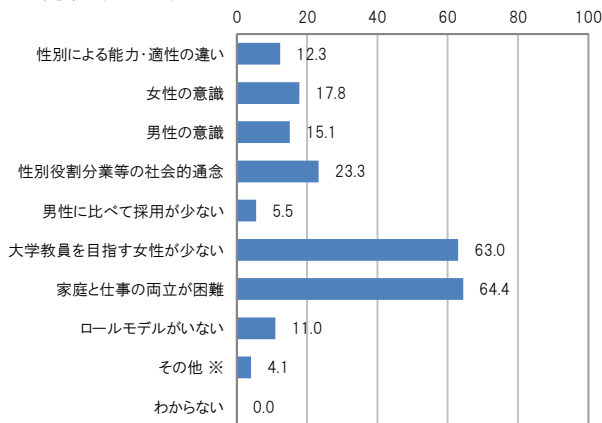
##### <講師(病院講師を含む)>



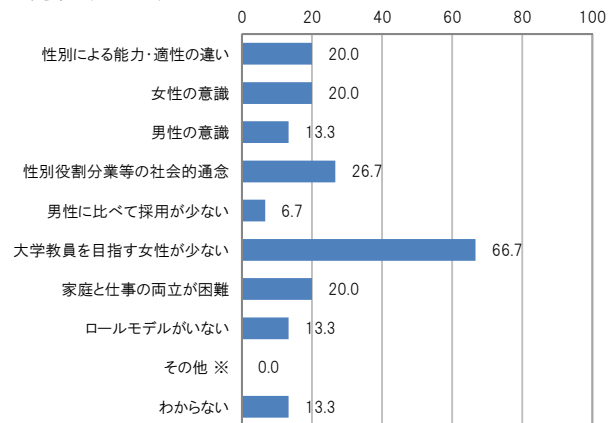
##### <助教>



##### 男性(n=73)



##### 男性(n=15)



※「その他」の記述内容はp.49～50参照

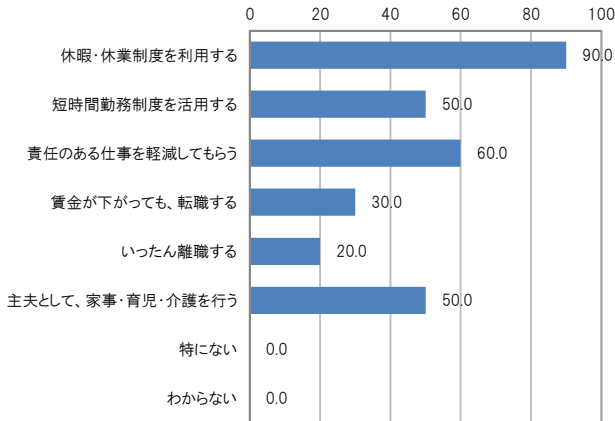
## 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

### 【職位×性別】別にみた「男性の柔軟な働き方に対する意識」－1－

Q17 ライフイベント(育児・介護等)に際した男性の働き方として、あなたが受け入れられるものをお答え下さい。(複数回答可)

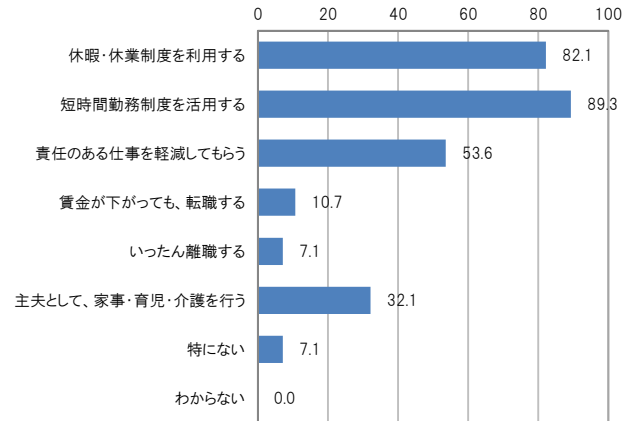
#### <教授>

女性(n=10)

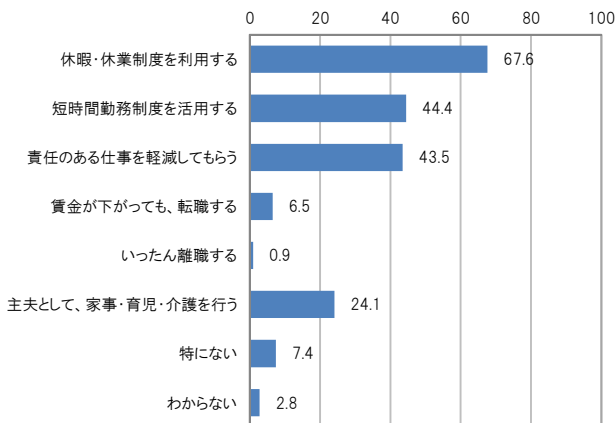


#### <准教授>

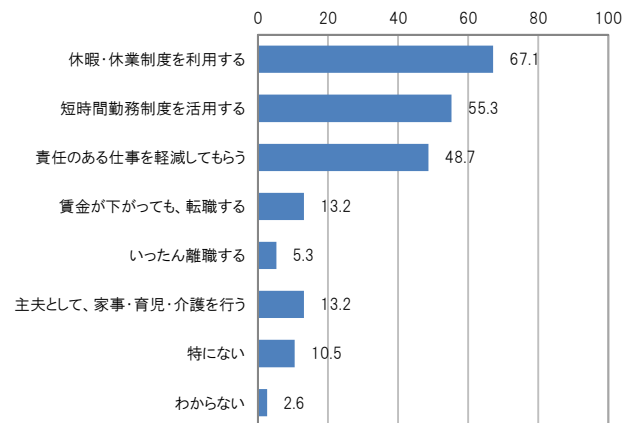
女性(n=28)



男性(n=108)



男性(n=76)



- ・ ライフイベントに際した男性の働き方で受け入れられるものとして、いずれの職位でも「休暇・休業制度を利用する」という回答は多い。
- ・ 「休暇・休業制度を利用する」に次いで、「短時間勤務制度を活用する」や「責任のある仕事を軽減してもらう」が多い。
- ・ 「主夫として、家事・育児・介護を行う」という回答はおしなべて女性の方が男性よりも多い。

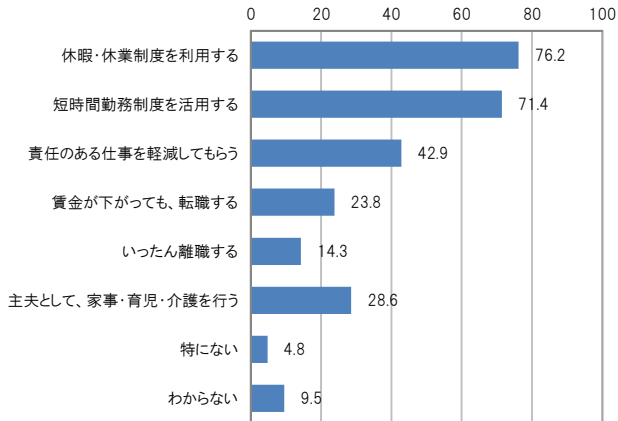
### 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

#### 【職位×性別】別にみた「男性の柔軟な働き方に対する意識」 - 2 -

Q17 ライフイベント(育児・介護等)に際した男性の働き方として、あなたが受け入れられるものをお答え下さい。(複数回答可)

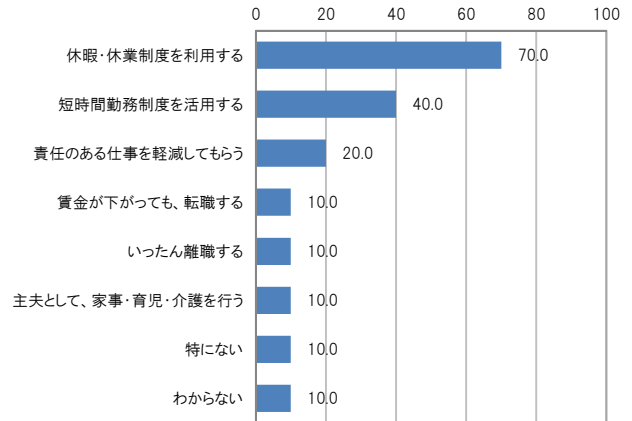
##### <講師(病院講師を含む)>

女性(n=21)

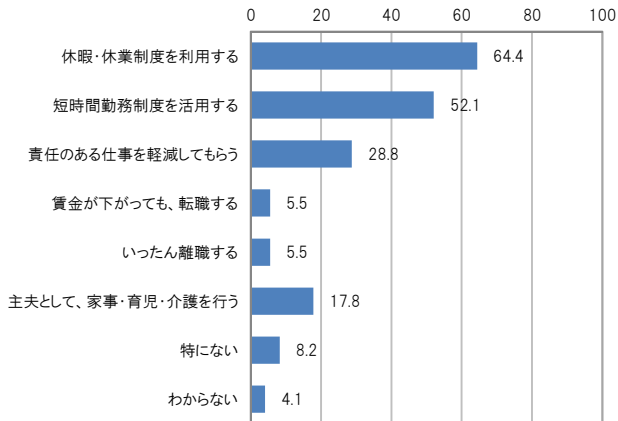


##### <助教>

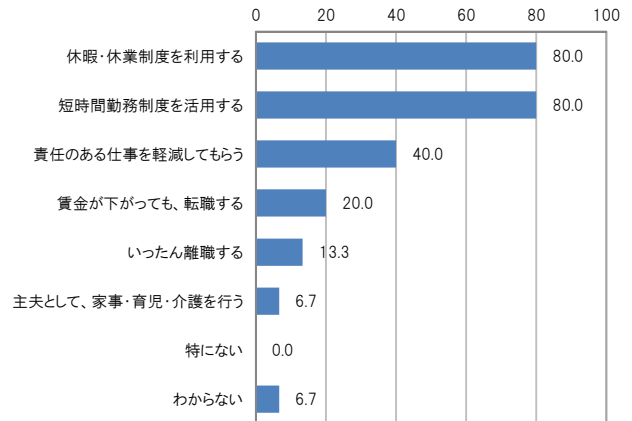
女性(n=10)



男性(n=73)



男性(n=15)



## 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

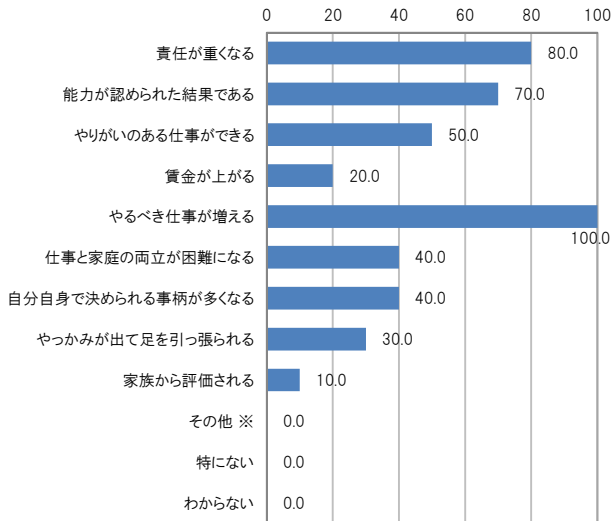
### 【職位×性別】別にみた「管理職イメージ」－1－

Q18 管理職以上に昇進することについて、あなたはどのようなイメージを持っているかお答え下さい。(複数回答可)

※「管理職」は、副研究科長、研究科長、センター長、執行部等を含みます。

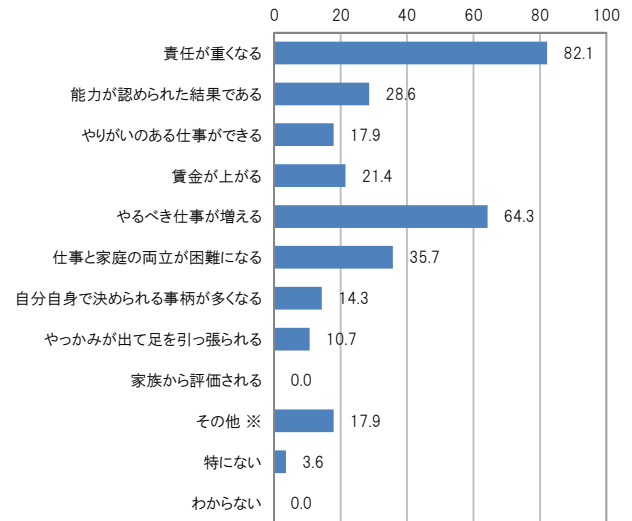
#### <教授>

女性(n=10)

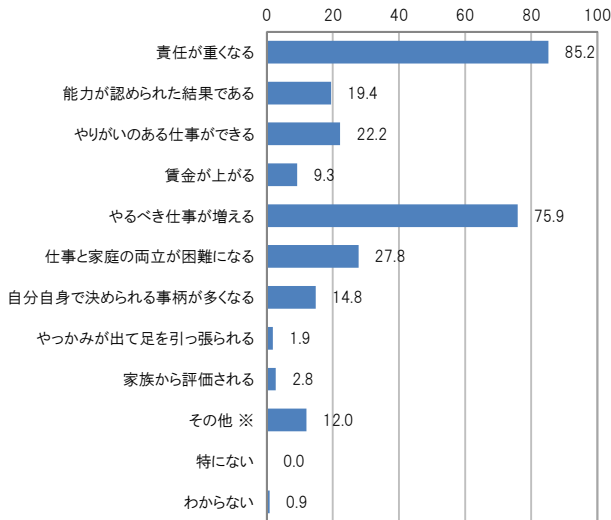


#### <准教授>

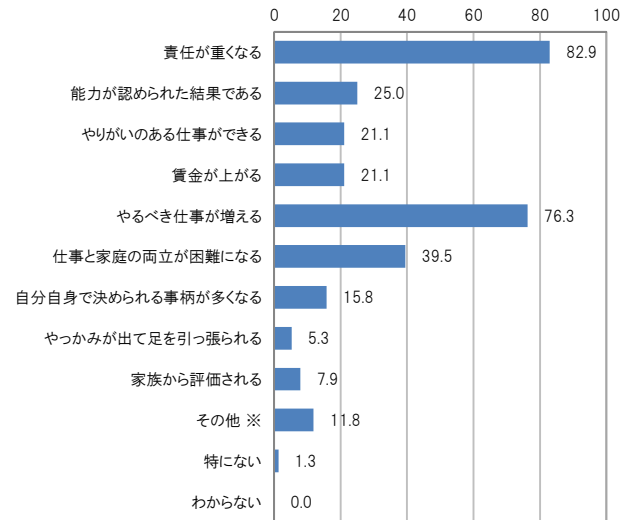
女性(n=28)



男性(n=108)



男性(n=76)



※「その他」の記述内容はp.50参照

- ・ 管理職のイメージについて、男女ともに、いずれの職位でも「責任が重くなる」「やるべき仕事が増える」という回答が上位2位を占める。
- ・ 女性教授では、「能力が認められた結果である」「やりがいのある仕事ができる」という回答が多いことに特徴がある。男性では、これらの項目は教授・准教授よりも講師・助教の方が回答が多い。

### 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

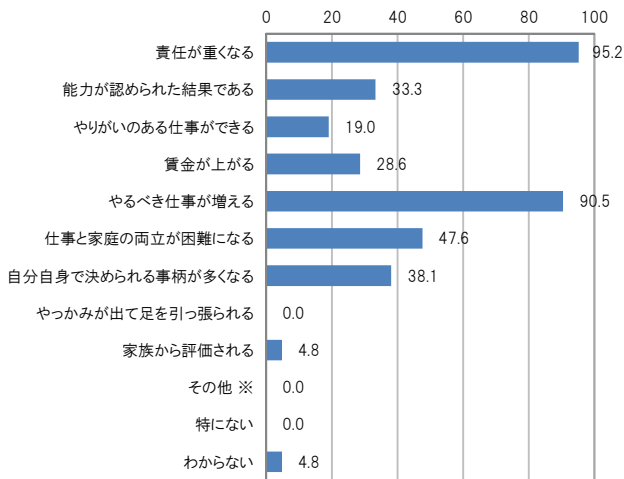
#### 【職位×性別】別にみた「管理職イメージ」－2－

Q18 管理職以上に昇進することについて、あなたはどのようなイメージを持っているかお答え下さい。(複数回答可)

※「管理職」は、副研究科長、研究科長、センター長、執行部等を含みます。

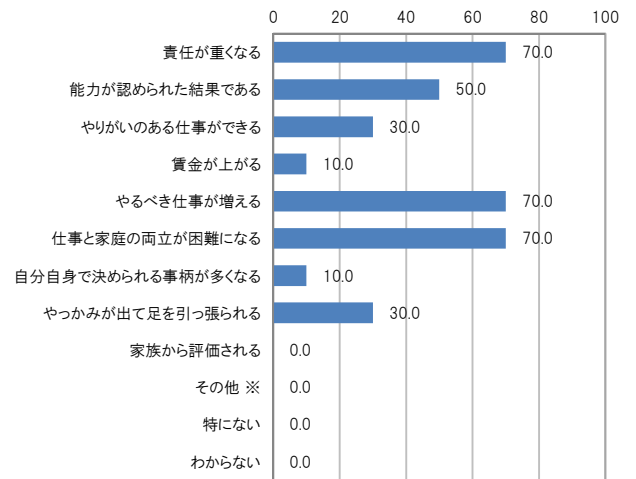
#### <講師(病院講師を含む)>

女性(n=21)

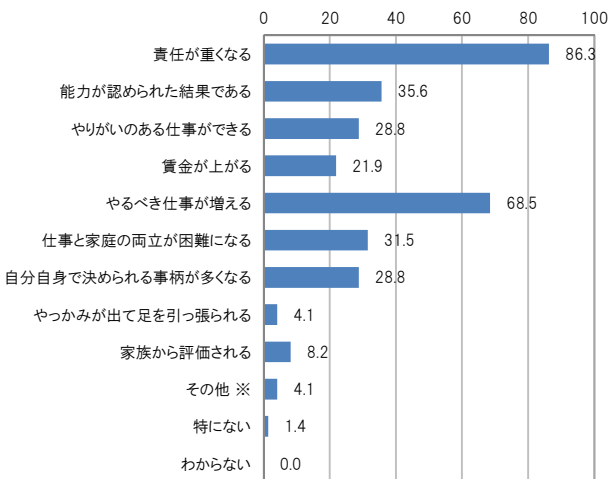


#### <助教>

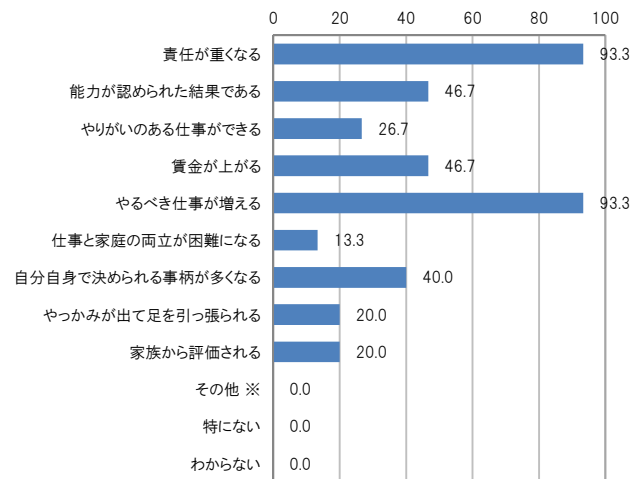
女性(n=10)



男性(n=73)



男性(n=15)



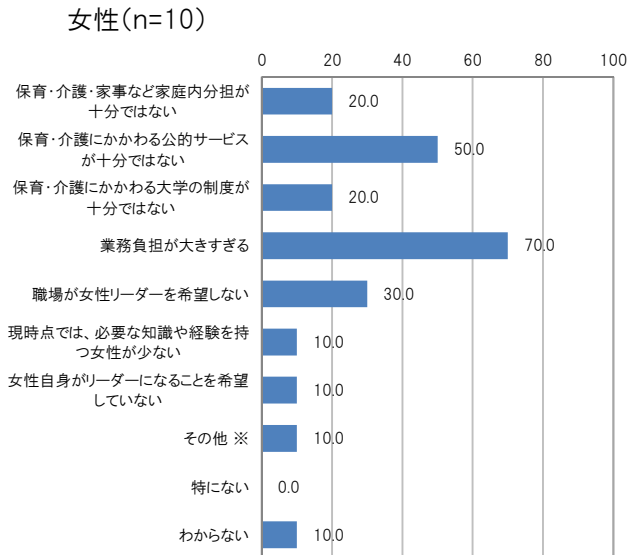
※「その他」の記述内容はp.50参照

## 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

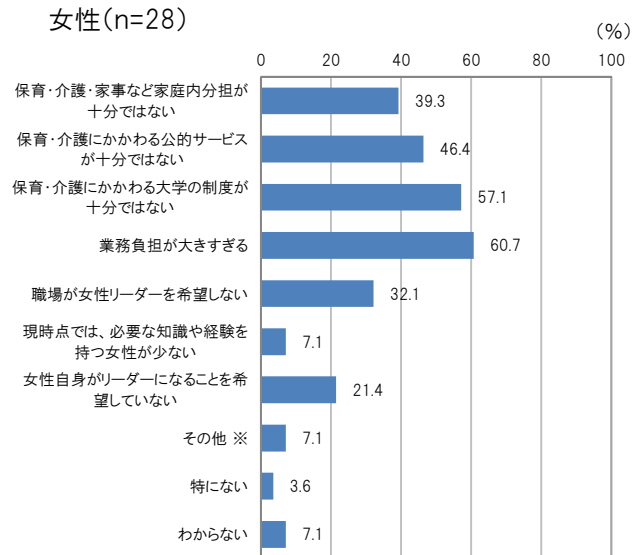
### 【職位×性別】別にみた「女性リーダーを増やす際の障壁」－1－

Q19 本学で、女性のリーダー（管理職、研究代表者等）を増やすときに障壁となっていると思うものをお答え下さい。  
（複数回答可）

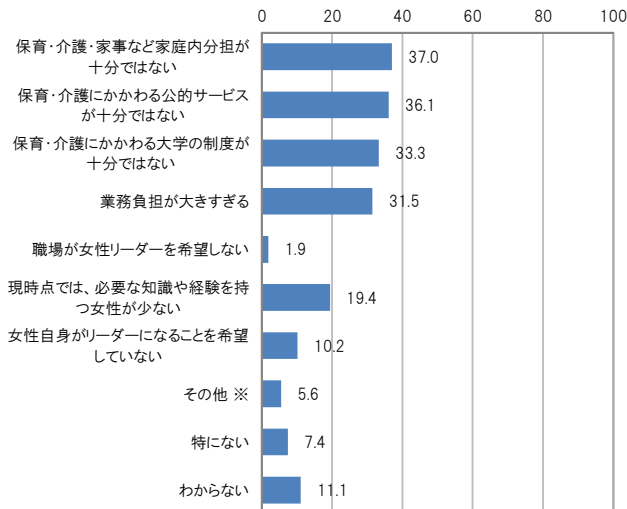
#### <教授>



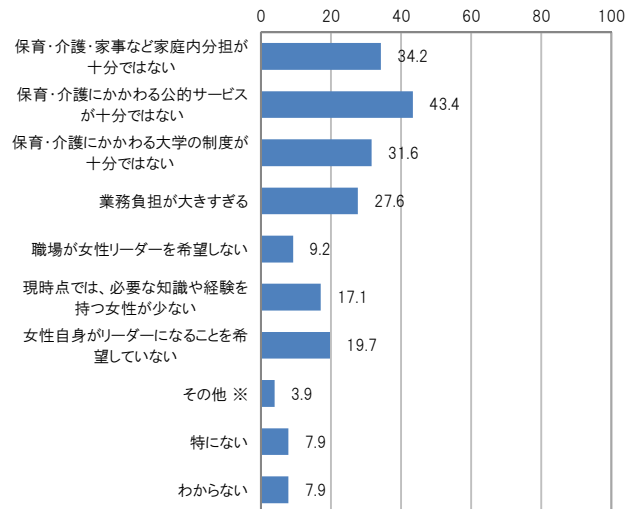
#### <准教授>



#### 男性(n=108)



#### 男性(n=76)



※「その他」の記述内容はp.51参照

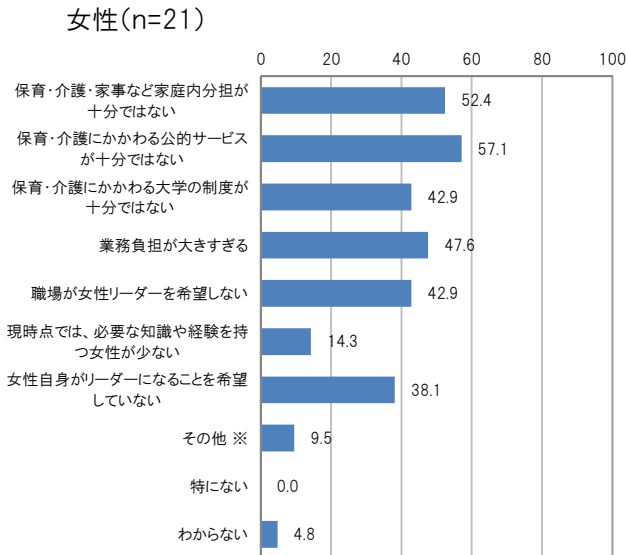
- ・ 女性リーダーを増やす際の障壁となっているものは、教授・准教授の女性では「業務負担が大きすぎる」という回答が最も多い。
- ・ また、准教授の女性で「業務負担が大きすぎる」に次いで多いのは「保育・介護にかかわる大学の制度が十分ではない」であり、他の職位の女性とは異なっている。
- ・ 一方、教授の男性で最も多いのは「保育・介護・家事など家庭内分担当が十分ではない」、准教授の男性で最も多いのは「保育・介護にかかわる公的サービスが十分ではない」である。

### 3-2. 男女共同参画／ポジティブ・アクション

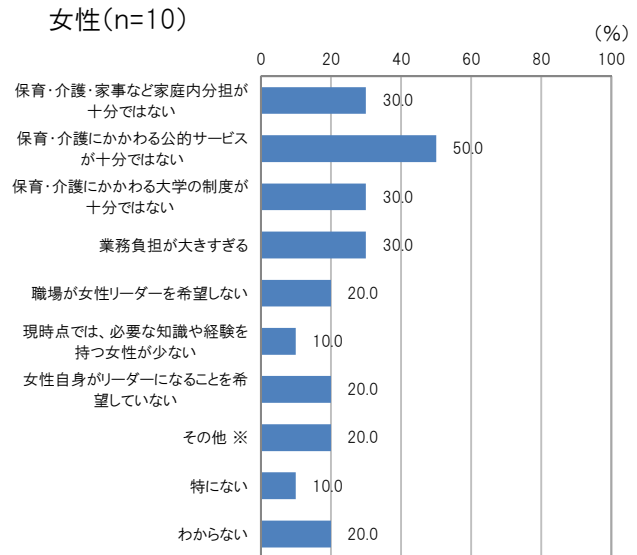
#### 【職位×性別】別にみた「女性リーダーを増やす際の障壁」－2－

Q19 本学で、女性のリーダー（管理職、研究代表者等）を増やすときに障壁となっていると思うものをお答え下さい。  
（複数回答可）

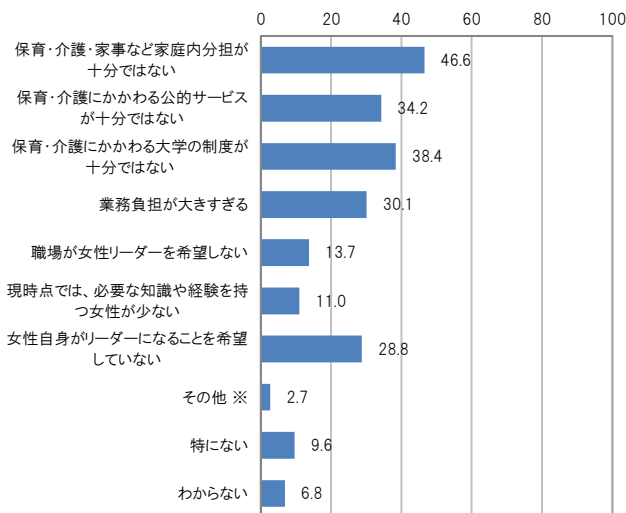
##### <講師(病院講師を含む)>



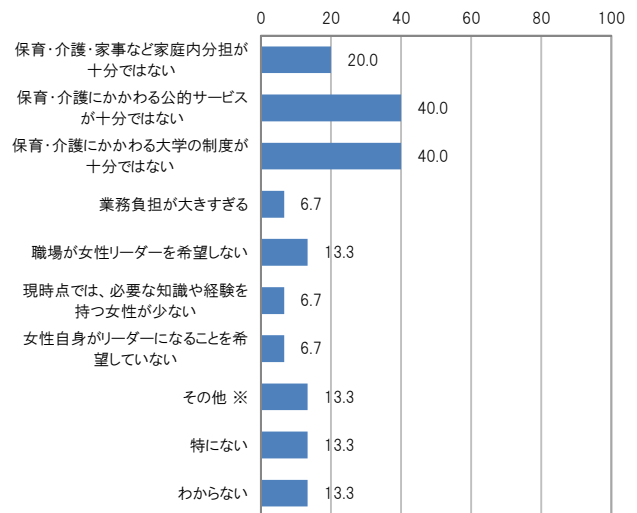
##### <助教>



##### 男性(n=73)



##### 男性(n=15)



※「その他」の記述内容はp.51参照

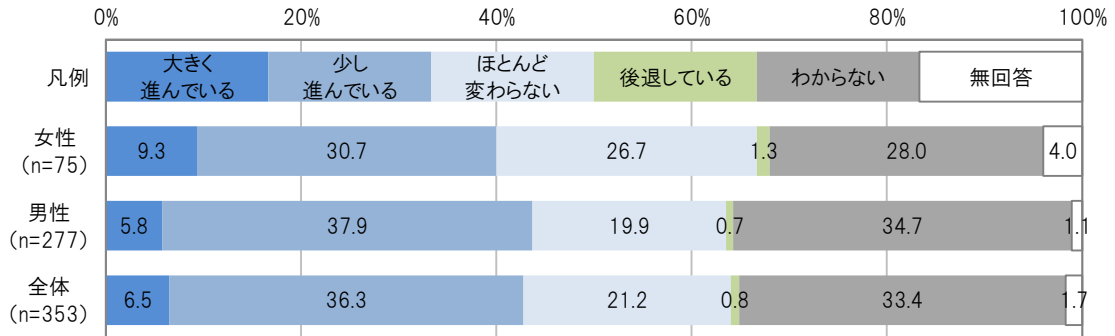
- ・ 講師(病院講師を含む)・助教ともに、女性では「保育・介護にかかわる公的サービスが十分ではない」が最も多い回答となっており、次いで「保育・介護・家事など家庭内分担が十分ではない」となっている。
- ・ 講師(病院講師を含む)の男性では、「保育・介護・家事など家庭内分担が十分ではない」が最も多く、助教の男性では、「家庭内分担が十分でない」よりも「公的サービス」や「大学の制度」が十分ではないという回答が多い。
- ・ 全体を通して、女性は男性よりも「職場が女性リーダーを希望しない」という回答が多い。



### 3-3. 本学の男女共同参画

#### 【性別】別にみた「男女共同参画の推進状況」

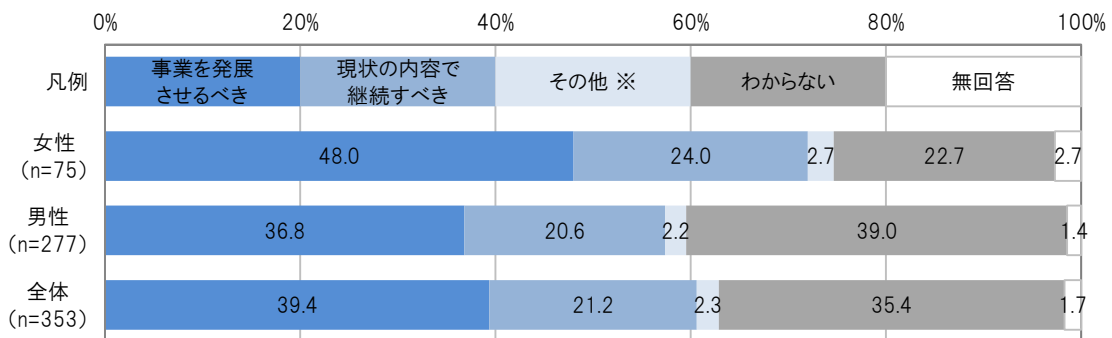
Q30 本学における男女共同参画推進の取り組みや制度は、あなたが知る限りにおいて、3年前(2013年度)より進んでいると思いますか。



- 男女共同参画推進について、進んでいると思う人(「大きく進んでいる」「少し進んでいる」と回答した人)は男女ともに4割程度である。

#### 【性別】別にみた「本事業の継続について」

Q31 本学では、今年度で女性研究者支援の補助事業が終了しますが、今後の継続についてどう思いますか。



※「その他」の記述内容はp.51～52参照

- 女性研究者支援の補助事業について、「事業を発展させるべき」と回答した人は男性よりも女性の方が多い。
- 男性では、「わからない」と回答する人が女性よりも顕著に多い。

### 3-4. ハラスメントを受けた経験

#### 【雇用形態×性別】別にみた「ハラスメントを受けた経験」

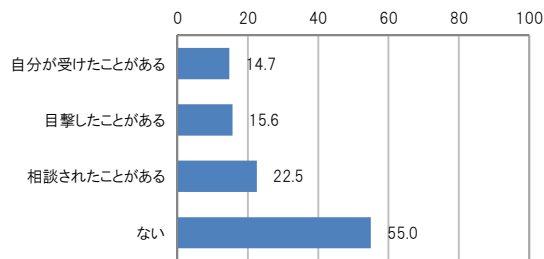
Q20 これまでに、学内で、何らかのハラスメント(セクシュアル/アカデミック/パワー/モラル等)を受けたり見たりしたことがありますか。(複数回答可)

##### <任期なし>

女性(n=48)

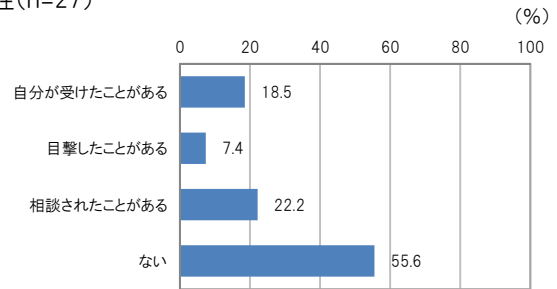


男性(n=231)

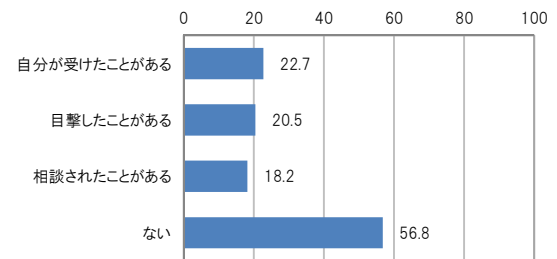


##### <任期つき>

女性(n=27)



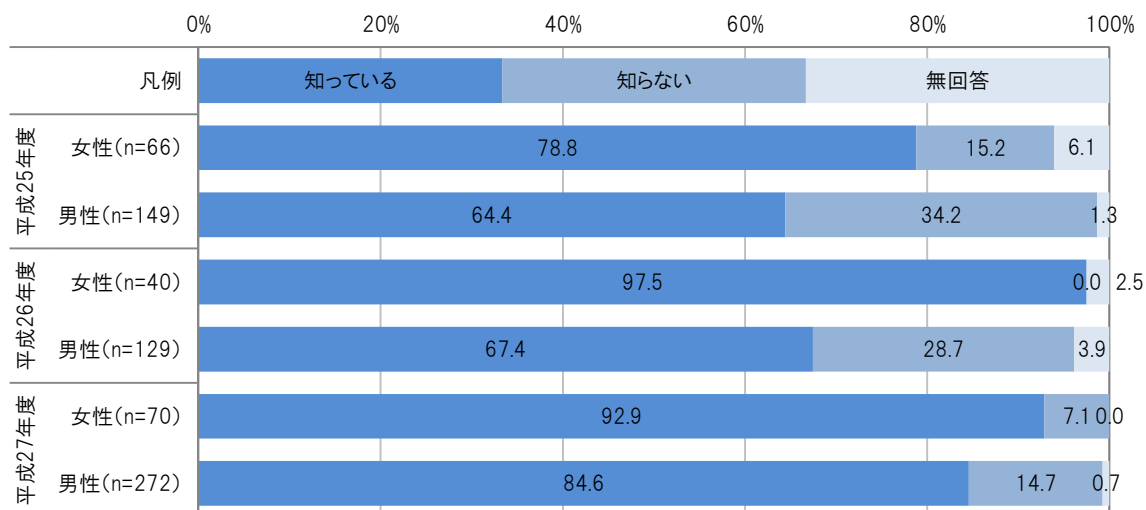
男性(n=44)



- ・ ハラスメントを「自分が受けたことがある」と回答した人は、任期なしの女性において3割、任期付きの男性において2割を超えている。
- ・ 任期なしの女性では、「目撃したことがある」「相談されたことがある」を含め、何らかのハラスメントに接したことがある人が約7割におよぶ。

## 4-1. 「女性研究者支援室」の認知の経年比較

Q22 「女性研究者支援室」をご存知ですか。



注: 「職位」項目に以下のとおり回答した人を「教員」とし、「教員」に限定して集計

平成25年度・平成26年度は「教授」「准教授」「専任講師」「助教」「助手」

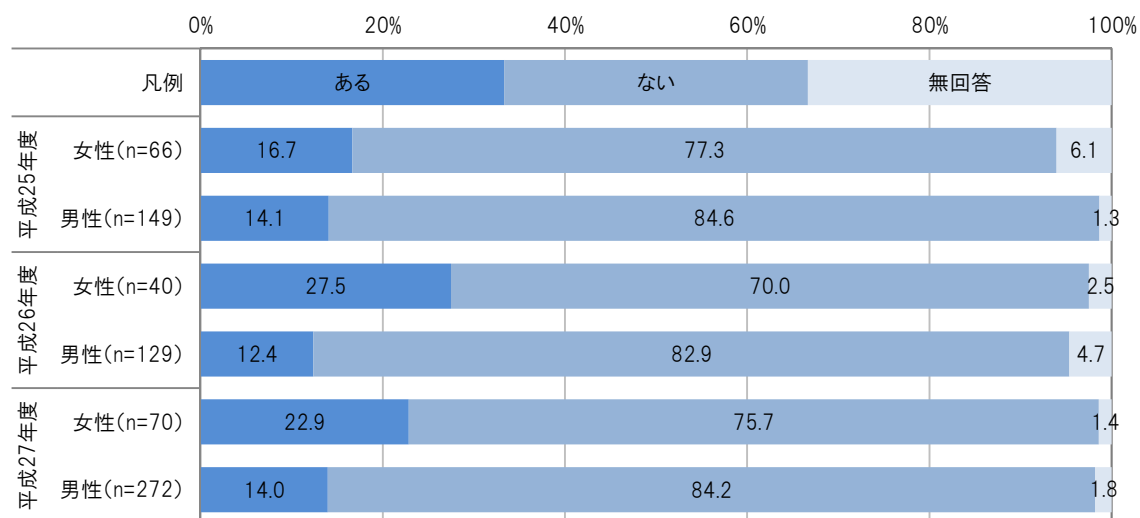
平成27年度は「教授」「准教授」「講師」「助教」「その他」のうち教員に該当するもの

注: 平成27年度は、「知っている」「名前は知っているが、内容はよく知らない」を、「知っている」とした。

- ・ 「女性研究者支援室」の認知について、平成26年度に比べ、平成27年度には男性の認知度が向上した。
- ・ 女性については平成26年度からやや低下したものの、比較的高い水準を保っている。

## 4-2. 「女性研究者支援室主催のイベント」への参加の経年比較

Q26 女性研究者支援室主催のイベント(ロールモデルセミナー、研究者交流会等)に参加したことはありますか。



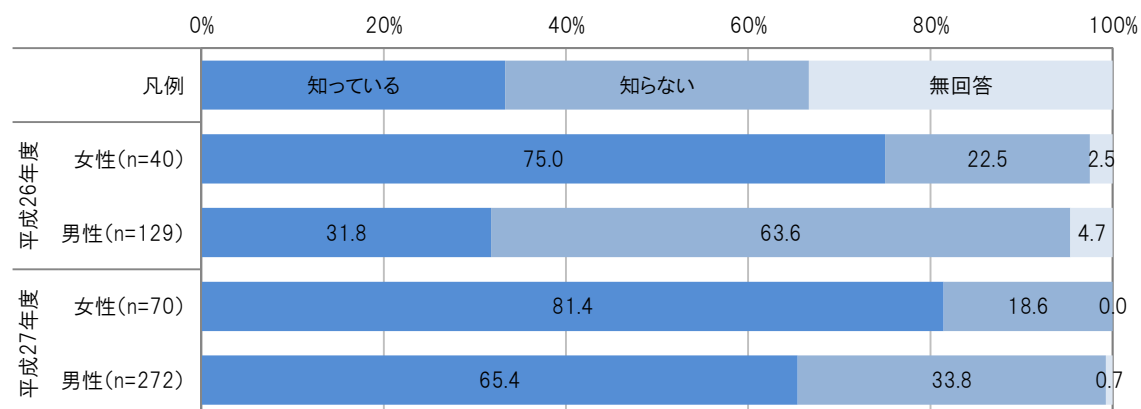
注:「職位」項目に以下のとおり回答した人を「教員」とし、「教員」に限定して集計  
 平成25年度・平成26年度は「教授」「准教授」「専任講師」「助教」「助手」  
 平成27年度は「教授」「准教授」「講師」「助教」「その他」のうち教員に該当するもの

- ・ 女性研究者支援室主催のイベントについて、参加したことがある人の割合は男性よりも女性が多い。
- ・ 女性は、平成26年度にやや増加したが、平成27年度にはやや低下している。男性は、平成25年度から平成27年度にかけて、ほとんど変化がない。

### 4-3. 「研究支援員制度」の認知の経年比較

Q23 「研究支援員制度」をご存知ですか。

※「研究支援員制度」とは、出産・育児・介護等を抱える女性研究者(パートナーが女性研究者の男性研究者も含む)に研究支援員を配置する制度です。



注:「職位」項目に以下のとおり回答した人を「教員」とし、「教員」に限定して集計

平成25年度・平成26年度は「教授」「准教授」「専任講師」「助教」「助手」

平成27年度は「教授」「准教授」「講師」「助教」「その他」のうち教員に該当するもの

注:平成27年度は、「知っている」「名前は知っているが、内容はよく知らない」を、「知っている」とした。

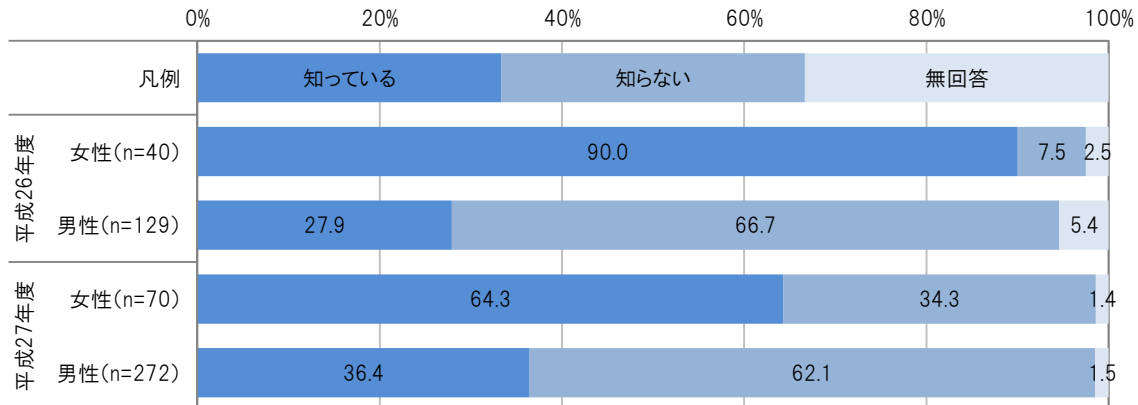
- ・ 研究支援制度の認知は、平成26年度に比べて女性、男性ともに高くなっている。特に男性の向上が顕著である。
- ・ 女性については、平成26年度から8割程度の認知度がある。

## 4-4. 「女性研究者ネットワークシステム」利用の経年比較

### 「女性研究者ネットワークシステム」の認知の経年比較

Q24 「女性研究者ネットワークシステム」をご存知ですか。

※「女性研究者ネットワークシステム」では、人材データベースとSNSの2つの機能を利用できます。



注: 「職位」項目に以下のとおり回答した人を「教員」とし、「教員」に限定して集計

平成25年度・平成26年度は「教授」「准教授」「専任講師」「助教」「助手」

平成27年度は「教授」「准教授」「講師」「助教」「その他」のうち教員に該当するもの

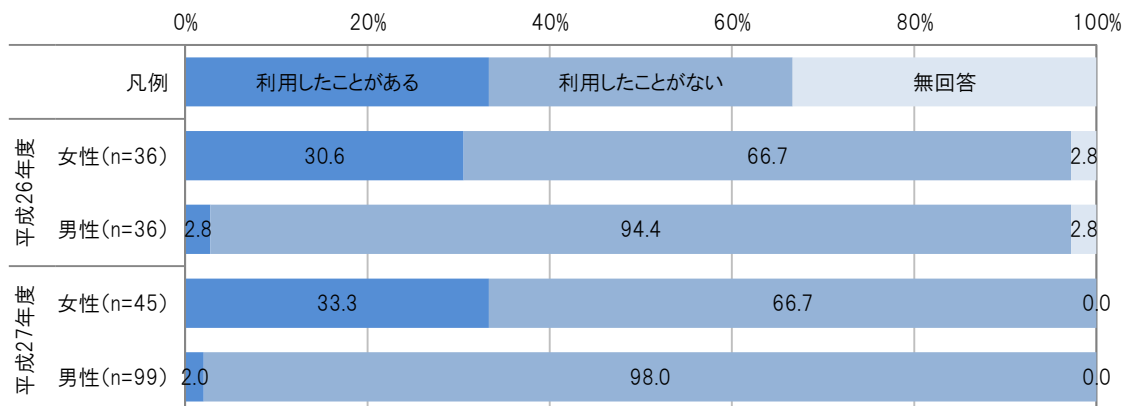
注: 平成27年度は、「利用している(利用したことがある)」「知っているが、利用したことはない」を、「知っている」とした

- 女性研究者ネットワークシステムの認知は、平成26年度に比べて女性の認知が低くなっている一方、男性はわずかに高くなっている。

### 「女性研究者ネットワークシステム」の利用の経年比較

Q24 「女性研究者ネットワークシステム」をご存知ですか。

※「女性研究者ネットワークシステム」では、人材データベースとSNSの2つの機能を利用できます。



注: 「職位」項目に以下のとおり回答した人を「教員」とし、「教員」に限定して集計

平成25年度・平成26年度は「教授」「准教授」「専任講師」「助教」「助手」

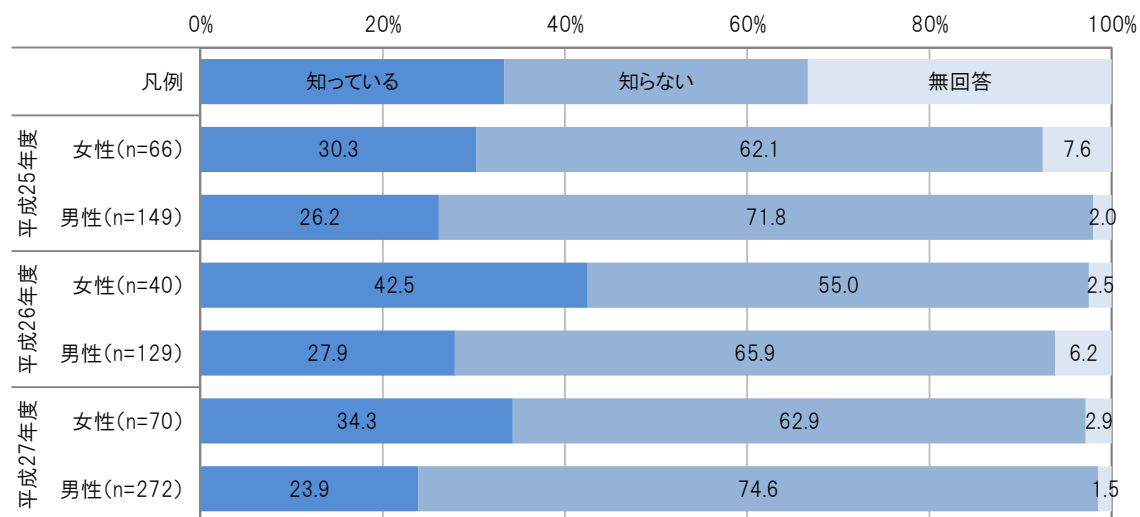
平成27年度は「教授」「准教授」「講師」「助教」「その他」のうち教員に該当するもの

注: 女性研究者ネットワークシステムを「知っている」と回答した人の中での割合

- 女性研究者ネットワークシステムを知っている人のうち、利用したことがある女性の割合は、平成26年度とほぼ変わらず、3割程度である。

## 4-5. 「一般事業主行動計画」の認知の経年比較

Q27 本学の「一般事業主行動計画」についてご存知ですか。  
 ※本学では、2009年12月に仕事と子育ての両立を可能とする職場環境の実現のための「一般事業主行動計画」を策定しています。



注: 「職位」項目に以下のとおり回答した人を「教員」とし、「教員」に限定して集計

平成25年度・平成26年度は「教授」「准教授」「専任講師」「助教」「助手」

平成27年度は「教授」「准教授」「講師」「助教」「その他」のうち教員に該当するもの

注: 平成25年度、26年度は、「よく知っている」「少し知っている」「あまり知らない」をあわせ「知っている」に、27年度は「知っている」「あることは知っているが、内容はよく知らない」を「知っている」とした

- ・ 一般事業主行動計画の認知は、平成25年度から平成27年度にかけて、一貫して男性より女性の方が高い。
- ・ 女性の認知は平成26年度に向上したが、平成27年度には再び低下している。

## 5. まとめ

本章では、平成27年度「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」の集計結果を基に、本学における研究者支援のあり方を検討する。以下では、事業の成果をふまえ、支援対象と支援内容の2点について検討し、全ての研究者に資するダイバーシティ研究環境の実現に向けた今後の方向性を探る。

### ■ 女性研究者研究活動支援事業の成果

女性研究者研究活動支援事業に関する項目の経年比較によると、本学の事業に対する認知は、初年度に比べ大きく向上してきた。平成26年度の回収率の低下による回答者の偏りによって、平成26年度から27年度にかけては、女性において、事業の認知度がわずかに低下したのものもあるものの、男性における認知は顕著に向上している。

また、事業の意義は学内で共有されており、女性研究者支援事業について「事業を発展させるべき」「現状の内容で継続すべき」を合わせ、過半数を超える61.7%が何らかの形で事業の継続を希望している。今後より一層、取り組みを定着させていくには、本学におけるニーズを的確に捉え、より実情に沿った支援体制を構築していく必要がある。

### ■ 潜在的支援ニーズの把握

本事業の目的は、研究者の継続的研究活動の支援である。補助事業における支援対象は、主としてライフイベント中の女性研究者であったが、本調査では、恒常的ケアが必要な同居家族の有無(Q7)や、回答者の健康状態(Q8)といった質問項目を設け、本学における潜在的な支援ニーズの実態把握を試みた。

結果、同居家族に恒常的なケアが必要であると回答した人は約4分の1に上った。加えて遠隔地介護を行っている人も一定数いると想定される。また、自身の健康について、日常生活に支障があると回答した人も14.6%(51人)と多いことから、これまで本事業が直接的に支援してきたよりも多くの人が、支援を必要としている可能性がある。

以上から、出産・育児・介護といったライフイベントに対応した支援を継続するだけでなく、個人の心身不調も含めた包括的な支援制度を構築する必要がある。例えば、補助事業中は、子の年齢によって育児支援が限定される等の条件があったが、画一的な基準にとらわれず、ケアの必要度等に応じた柔軟な支援制度の構築が求められる。

また、本学に所属する研究者のハラスメント経験に着目すべきである。何らかのハラスメントに接したことがある人は、任期なしの女性でとりわけ高く約7割に上っており、女性研究者に対するハラスメント関連事項のサポートが急務である。一方で、自身がハラスメントを受けたことがある人のうち、67.7%(44人)は男性であり、男性の被害者も多い。したがって、性別にかかわらず、ハラスメントを発生させない事前予防を徹底した環境作りと、同時に、万一起こった際にも速やかに相談・解決に導く後方支援体制の構築が必要である。

### ■ 支援内容に関するニーズ

84.7%(299人)もの回答者が、研究をスムーズに遂行するために必要なものは「時間の確保」であると答えている。このことから、研究時間の確保について次のことが示唆される。まず、現状では研究のための時間が十分に確保できていないという可能性である。例えば自由記述欄では、事務仕事や委員会の軽減を訴える声が多数挙がっており、研究以外の業務・作業によって研究が妨げられていると感じている人が多い。また、本学における管理職になることのイメージ(Q18)では、「やるべき仕事が増える」や「研究時間が減る」といった、研究時間が減ることに対する強い危惧がうかがえる。一方で、現状の仕事の配分においては、教育や実務に比べ「研究」の割合が35.4%と最も高い。したがって、本学の研究者は、研究にプライオリティを置いており、さらに現状以上の時間を持って研究に取り組みたいという意欲を持っていると考えられる。

以上に応えるには、まず、研究スペースの拡充や蔵書の充実など、研究を遂行するための基盤整備が急務である。また、極めて多くの要望が挙げられていた事務手続きの簡素化・効率化・オンラインシステム化といった事務負担の軽減策が考えられる。加えて、「研究力向上支援」(64.3%)や「若手研究者支援」(44.2%)といった、研究に直接関わる支援に対する要望も多いため、サバティカル取得条件の緩和、語学力強化、外部資金獲得支援や表彰制度等も、ニーズに基づいて本学で力を入れるべき取り組みである。

研究者が自らの研究への意欲を妨げられることなく、思う存分研究に取り組めるような環境の整備は、大学の研究力向上のためにも最も肝要である。

### ■ 今後の展望

本事業の発展的な継続のためには、支援対象者をライフイベントの有無に限定せず、本学に所属する全ての研究者が現実に営んでいる多様なライフスタイルに応じる柔軟な支援制度の構築が必要である。その構想は、必ずしも複雑に考えたり、オリジナリティに固執する必要はない。調査結果が示しているように、本学に求められている支援とは、研究のための十分な時間の確保や労働条件の見直し、物理的設備、見通しのよい人間関係構築のためのサポートである。これらは職務の効率的な遂行にあたって提供されるべき基礎的資源である。個別性に配慮した「ダイバーシティ研究環境の実現」に向けた本学の展望は、研究環境の基盤整備についての堅実な取り組みの先に拓かれている。



## 別添資料. 自由記述回答 <その他(具体的に)の回答内容>

### 職位

Q5 現在の職位をお答え下さい。

研究医  
特任〇〇〇  
特任研究員  
特任助手  
博士研究員

### 健康状態

Q8 あなたは現在、健康上の問題で、日常生活に何か支障がありますか。(複数回答可)

治療のため定期的に通院している。治療の副作用で疲れやすいので、無理しないようにしている  
自覚症状はないが、糖尿病の治療中  
副腎疲労症候群

### 研究に必要なもの

Q10 あなたの研究をスムーズに遂行するために、必要なものをお答え下さい。(複数回答可)

安定した(任期なしの)仕事  
安定した生活基盤と人権が教授に剥奪されない事  
間接経費  
雇用形態  
子供の保育  
事務や委員会業務の負担軽減  
事務手続の簡略化  
事務処理仕事が多すぎる。教員や医師がする必要のない書類も多く他院、他学でしているような事務処理のプロが必要  
若い教員数が絶対的に不足している  
出張などに必要な事務負担の軽減  
人員診療補助  
大学院生  
能力  
本学では事務職員の仕事の処理能力の不足のためそのフォローを教員がすることがあり、不要な時間をとられることが多い

### 大学設備

Q11 本学の設備について、必要だと思われるものをお答え下さい。(複数回答可)

500名程度収容できる講堂  
研究室のスペース  
MSOfficeのサイトライセンス  
オンライン授業支援システム(掲示板、講義資料アップロード場等)、全学の無線LAN環境  
カフェ  
グループ学習室  
スポーツ施設の充実  
ソファ  
ハラスメントを防止・抑止するための外部委員からなる監視組織  
ワークスペース  
医局、研究室のスペースの確保  
運動・スポーツ施設の増室  
屋根付き自転車置き場が少なすぎる  
仮眠室  
会議を減らす  
外部資金に関する規制が多過ぎる  
学科定員に見合った講義室の整備が必要  
学会の懇親会が開催できるまともな会場  
学情の1階のような研究教育活動を展示プレゼンテーションするスペース(もう少し気軽な利用ができ、通行者がめにする  
ことができるようなもの)  
学情の研究書、雑誌の充実  
共通実験設備の充実  
共同研究設備と人員  
教育研究支援体制の充実  
空調in共用スペース

## 別添資料. 自由記述回答 <その他(具体的に)の回答内容>

研究・教育ともに空間(質・床面積)が足りない
研究スペース
研究教育人材
研究室(個室又は半個室)
研究室のスペース
研究用機器(高額)の充実。質量分析計等
事務手続きの簡素化
事務手続きの簡略化。業務の効率的運用
事務手続きをとるための体制整備
事務手続の簡素化
充実したラーニングコモンズ
食事をとる場所、着がえをする場所
食堂などの外部委託やコンビニなどの学内店舗
図書館の書籍。DB購入の充実
電子図書、データベース等の拡充分析機器センターの開設
電子図書・ジャーナルの充実
部屋面積の拡大・追加
分析機器などの共用化、HPなどで設備がどこに行けば借りられるのかの情報があれば嬉しいです
有能な常勤職員の雇用

### 充実すべき学内制度

Q12 研究者のワークライフバランスや次世代育成のための本学にある制度や仕組みのうち、より充実させるべきだと思うものをお答え下さい。(複数回答可)

・教員を増やす。現状では研究・教育ともに人手が足りない・すべての教員を任期性にする。前任教授の残っていた教員にはやめてもらう
いずれも形骸的で抜本的な効果があるとは思えない。むしろ、事務的な仕事が増え、マイナス効果さえあるように思われる
しっかりした事務スタッフ
スタッフが次世代育成に時間をかける
スタッフの増員による、個々人の業務負担の軽減
ドクターコース学生への経済支援
育児や産休の間に補助員等が補充できない大学のシステムをまず見直さないとだめです。病欠、育児や産休で抜ける人達のことばかりしか考えず、残った職場や研究室の人達の負担のことを全く考えないから、研究者全体への支援が進まないのです
外部の人間による査定制度(不公平不平等な評価法を避け風通しを良くするため)
外部資金規制緩和
休日を犠牲にして働くべきであるという上司。同僚の価値観を変える働きかけ
休日出勤時に代休を翌週にしかとれないのは特に女性に不利だと思う。せめて3か月か半年以内にとれるようにすれば、体調不良時や学校行事・懇談等にあわせて代休をとることができる。このような声をあげることができるのは女性研究者支援室しかない。新たな設備や制度の話をいろいろされるが、既存の制度等でも改善すべき点多いのではないかと
給与の増額
共同研究室のシステムや機器の充実化
教育の多職種連携
教員が極度な体調不良を起こした際のバックアップ体制
教員の事ム負担軽減のため補助スタッフの充実
産休・育休取得教員に対する代替非常勤教員の措置
若い男性教員の数が圧倒的に足りていない(＝肉体的負荷の大きな仕事が遂行できない)
若手研究者の安定した仕事の確保
若手研究者の安定的雇用
若手研究者の増員
女性病院の研究医の雇用形態の多様化、(外来業務、病棟、勤務時間の多様化)
上司の理解
常勤職員を増やしてほしい。教員の急病などのときに、通常業務がまわらなくなるのが非常に困る
人的資源の充実につきます
昔と違って今は男性も子育てに積極的に参加する時代なので、男性向けの育児支援制度をもっと充実させてほしい。学内委員や講義の担当を少し減らせるとか
賃金のUP
年若い層、バランスのとれた教員構成
娘達も夫婦とも就労しています。孫の養育にかかわる休暇制度があれば、助かります
有能な事務職員
有能な常勤職員の雇用

## 別添資料. 自由記述回答 <その他(具体的に)の回答内容>

### 留学生支援制度

#### ダイバーシティ環境整備

Q13 多様なライフスタイル／キャリアデザインを持つ全ての教員が研究・教育・実務に携わるために、本学が新たに取り組むべきと思われるものをお答え下さい。(複数回答可)

「実務」量の削減

12の11に同じ。バランスのとれた人員の配置

サバティカル取得を容易にするための学科教員の増員

外部資金管理の緩和

給与改善

教育(講義担当など)と研究の effort の割合を各々の教員が(限られた範囲内で)選択できる制度。年配の先生の中には研究にあまり精力的でない方もおられるので、選択性にすれば若手ももっと研究と教育に打ち込みやすくなり、学内全体の研究・教育活動を活発化と思われる

教員の非研究・非教育業務の軽減(会議・委員会・○○評価など)

業績達成を推奨する仕組み

業務の効率化。安定的雇用

研究スタッフ、事務スタッフの増員

国内外の大学・研究機関との人事交流

事務手続きの不変性、若手教員の積極的採用

自宅ワーク制度

実労働量への評価。現状、過剰な配慮によって労働量の少ない者のみが救済されている

書類の削減

女性は、出産育児etcでキャリア、業績をつむことがむずかしい。若手の40才年れい制限を女性のみ45才までにするなどの年齢中の拡大配慮があると助かる。学内だけでなく国レベルへの運動として拡げていただきたい

人件費の充実

人的資源の充実

正規の教員の定員を増やす

設置者(市)からの安定的・恒常的な運営費

多様性に富む人材や雇用形態を積極的に採用し交流する事で新しい考え方が生まれると考えられる

大学として学生数に対して教員配置がいびつで、特定学部にしわ寄せがいつている。制度よりも大学当局が合理的に教員配置することが先決。大学マネジメントの問題

不要な委員会をなくす

部長職にある教員への教育負担配慮

#### 女性比率と大学運営の理由

Q15 Q14で「1. そう思う」「2. ややそう思う」と回答した方は、その理由をお答え下さい。(複数回答可)

10人程度の会議を想定した場合、女性は一人か二人となり、複数人女性がいないと発言しないという傾向から考えるともう少し増員したほうが女性の意見が反映されると思うから

学生に教養を与えるためには、多様性が必要なため

学内の文化を変えていくため

女医希望に対応するのが困難なため

女子学生のプライバシーやハラスメントに対応するため、女子教員を教育にあてたくても、重要分野で女子教員がない

女子学生のロールモデルは必要

女性が増えることで、職場環境の問題点をより明確化する機会となる

女性人口の多い看護関連世界の特殊性のある看護学研究科の数値が影響しての14.3%だから

職場が男性ばかりでは意見が偏ってしまう

人口比でいえばヘンでしょ

大学だけにかかわらず社会のあり方として、男女が働く(働きたければ)ことができる方が良いと思うから

#### 女性教員比率が低い理由

Q16 一般に大学教員の女性比率が低いのは、なぜだと思うかお答え下さい。(複数回答可)

過去にそもそも女子学生が少なく、かつ、優秀な女子学生に行政職公務員や実務家志向が強かったため

何を持って低いと言えるか疑問

過重労働

教員の健康/出産/育児に対するバックアップ体制が皆無なため

継続性を維持してあげるプログラムがない

雇用そのものの数が少なすぎる

工学部では女性向けの環境整備や配慮がない

高等教育を受けることへの理解

## 別添資料. 自由記述回答 <その他(具体的に)の回答内容>

子供の保護者会などではまだ男性が悪目立ちしてしまい、責任の重い役割を割り当てられる傾向にあり、家庭としての負担を減らすために目立たないように女性が子供関係の現場に出ることが多いため

時代変化途上

所属の専門分野においては研究教育における到達目標やその到達方法に男性と違う何かがある

女性研究者数が少ない

職場に余裕が無さすぎる

制度的不備

多くの理系分野においては大学入学時点ですでに女性の比率が低い。結果的に、研究者を目指す女性の絶対数が少ない

大学が役員等に女性を登用していないから

大学による

大学院後期博士課程に進学する女性が少ない

大学院進学への家族の理解の不足

大学管理者の意識の低さ

男性に比べて実力のある研究者が少ない

特に市大では少ないと思います。意識の高い女性は、もっと上の大学や研究施設を目指していきます。これが問題だと思います

博士取得の男女の割合の違い

民間より収入が低い

理系だから

### 管理職イメージ

Q18 管理職以上に昇進することについて、あなたはどのようなイメージを持っているかお答え下さい。  
※「管理職」は、副研究科長、研究科長、センター長、執行部等を含みます。(複数回答可)

1人店長のように、給料の上昇を防ぐように利用される(残業代がでない)

会議と事務負担の増加、研究時間の減少

教育研究に従事できなくなる

権限が無いと事務は動かない

研究、教育に割く時間がへる

研究・教育ができなくなる

研究ができなくなる

研究する時間が極端に減り、何も良いことはない

研究できなくなる、雑用が増える

研究に支障が出る

研究の時間が少くなる

研究の時間が著しく減少する

研究の妨げになる

研究時間がますます少なくなる

研究時間が確保できなくなる

研究時間が減る

研究時間が制約される

研究時間の制限が増える

現状の大学が求める状況では私にはそれに値する物がない

公人としての責任をもつ

仕事量に比べて見返りはほとんどなきに等しい。仲間からの信頼に応えるため仕方なく引き受ける役職である

質問の趣旨が不明である

寿命が縮む

責任分担が不明なので、管理職として責任を取ることができない

組織の状態をよくするためにすべき事にとりくむ

他の人と時間を合わせる業務が増え、研究を行う時間が取れなくなる

体調が悪化する

大きな負担である

賃金が下がる

土日祝日に頻繁に行事への出席を求められる結果、健康を害する

評価が低い

不本意な目にあう場合が多くなる

## 別添資料. 自由記述回答 <その他(具体的に)の回答内容>

### 女性リーダーの障壁

Q19 本学で、女性のリーダー(管理職、研究代表者等)を増やすときに障壁となっていると思うものをお答え下さい。(複数回答可)

リーダー候補となり得る職位にある女性の比率が低い  
リーダに達するまでに、男性に比べて様々な体験をさせていない  
現時点でリーダーである女性が、その職位を全うする能力を発揮していない  
在宅・短時間勤務制の不足・ポジションの不足  
社会的通念  
女性に対する評価が低い  
女性の到達目標とその方法が男性と違う→今まで大学から求められたり組織がイメージするリーダーとは違う像  
女性職員をふやす努力がない  
小学生以下なら保育園が利用できるが、小学生以上の子供を持った時の勤務時間の考慮や子供の預かりサービスがないこと(女性だけではない)  
性別を問わず研究者にとっては、管理運営業務を雑用ととらえる傾向がある。そのため進んででなりたい方は少ない。また、女性がそもそも少ない  
政治力、戦略力、時間管理などマネジメント能力は男性のほうが長けていると思う  
専業主夫の不足  
組織上層部(教授以上)の意識。根強く残るジェンダー思想に反する行動はよい感情を抱かせない傾向が見られる  
大学の役員に女性がひとりもないこと  
単純に女性の絶対数が少ないため。多くの仕事が、少数の女性に集中する  
男性/女性関わらず、研究者/教育者が例えば病気などで倒れた際のバックアップ体制が皆無  
適任の女性人材がない

### 相談先

Q21 Q20で、「1. 自分が受けたことがある」と回答した人は、そのときの相談先についてお答え下さい。(複数回答可)

ネグレクト  
学科のハラスメント委員に一度相談しましたが相談を断られたので大変ショックを受けました  
学外のハラスメント相談員  
学外の専門員  
周りもあたりまえの様になっているのでそのようなものととらえている。ただし、記録を付けていて、いざという時の証拠を残している  
政府専門機関の関係者  
相手に警告した

### 「利用したことはない理由」

Q25 Q24で、「2. 知っているが、利用したことはない」と回答した方は、その理由をお答え下さい。(複数回答可)

「女性研究者」と付いているのに関わらず興味がない  
かかると逆に仕事が増えそうである  
他の業務が多すぎて時間が割けない  
独身であるため  
煩わしい(SNS)  
あまりニーズがない

### 補助事業の継続

Q31 本学では、今年度で女性研究者支援の補助事業が終了しますが、今後の継続についてどう思いますか。

■「事業を発展させるべき」と回答した人の自由記述  
イベント的な事業は終了してよいが、研究者に限らず全ての被用者が仕事と家庭責任の両立を図れるようにする方策を強化することを望む  
すべての研究者を輝かせる支援事業として事業を発展させるべき  
継続発展が望ましいが、他の補助事業と同様に財源確保が課題  
若手研究者支援などと協力して総合的な支援アップが必要  
女性の雇用はとても重要。しかし、数値だけでなく本当の意味でサポートできること、雇用がむづかしい男性教員も含めて議論すべき  
職員も含めることを希望します  
対象を学生に広げないと、将来的な希望はないと思われます  
男性/女性に関わらず、研究者支援事業を積極的に展開するべき  
男性若手研究者にも支援をすべき  
役に立つ制度にするべき

## 別添資料. 自由記述回答 <その他(具体的に)の回答内容>

---

### ■「その他」と回答した人の自由記述

継続不要

現状の内容では、必要ない

現状分析と対策構築、担当者の研鑽が必要

効果を検証し、有効な事業を行う

行政の一律的な指導に沿うのではなく、職場の現状に合わせた形を模索すべき

終了すべき

男女平等になっていないのは、就労がもともときつからです。男性職員に仕事をふりわけの現制度は改善して、女性職員をふやして下さい

---

## 研究者の職場環境整備に向けた実態調査

この調査は、本学の職場環境のさらなる整備に向けて実施するものです。本学の研究者が研究・教育・実務に携わるうえで必要な支援や、制度設計の指標とさせていただきます。

調査結果は、回答者が特定されないよう統計処理を行ったうえで、公表いたします。

平成 28 年 2 月  
大阪市立大学 女性研究者支援室

### 【記入のお願い】

- 1 回答は選択肢からお選びいただき、該当する番号に○を付けて下さい。  
「その他」の場合には、具体的にお書き下さい。
- 2 回答に必要な時間の目安は10分です。
- 3 重複を避けるため、本調査票にご回答いただいた場合は、Webには回答しないで下さい。
- 4 ご回答いただいた調査票は、2月26日（金）までに、学内便にてご返送下さい。

### 【問い合わせ先】

女性研究者支援室（担当：西岡、中辻）

電話：06-6605-3661 / E-mail：ocu-support-f@ado.osaka-cu.ac.jp

## ◆ あなたについてお尋ねします。

1 性別をお答え下さい。

1. 女性
2. 男性
3. 回答しない

2 年齢をお答え下さい。

1. 29歳以下
2. 30歳代
3. 40歳代
4. 50歳代
5. 60歳以上

3 現在の所属をお答え下さい。

1. 商・経・法・文・創
2. 理・工・生
3. 医・看
4. 各センター（複合先端研究機構、大学教育研究センター、都市研究プラザ等）
5. その他  
（具体的に )


4 現在の雇用形態をお答え下さい。

1. 任期なし
2. 任期つき

5 現在の職位をお答え下さい。

1. 教授
2. 准教授
3. 講師（病院講師を含む）
4. 助教
5. その他  
（具体的に ）

6 日常的に同居している家族をお答え下さい。（複数回答可）

1. パートナー・配偶者
  2. 子ども（小学生・乳幼児）
  3. 子ども（中学生以上）
  4. 親（パートナー・配偶者の親を含む）
  5. 祖父母（パートナー・配偶者の祖父母を含む）
  6. その他の人
  7. 一人暮らし
- 

7 上記 1.～6.のうち、あなたの恒常的なケア（育児・介護・介助等）を必要としている人はいますか。

1. はい
2. いいえ

8 あなたは現在、健康上の問題で、日常生活に何か支障がありますか。（複数回答可）

1. 日常生活動作（起床、衣服着脱、食事、入浴等）
2. 外出（時間や活動範囲などが制限される）
3. 仕事・家事・学業（時間や作業量などが制限される）
4. 運動（スポーツを含む）
5. 睡眠
6. その他  
（具体的に ）
7. 特にない



◆ あなたと職場環境についてお尋ねします。

9

あなたの全仕事を100%とした場合、次のそれぞれの活動の実施に必要となる時間の配分率をお答え下さい。

※合計が100となるよう整数で記入して下さい。

1 研究	%
2 教育	%
3 学内外の委員会・会議等	%
4 事務	%

10

あなたの研究をスムーズに遂行するために、必要なものをお答え下さい。(複数回答可)

- |                     |                  |
|---------------------|------------------|
| 1. 時間の確保            | 8. 学内助成（出版・学会等）  |
| 2. 研究費（学内）          | 9. 職場の理解         |
| 3. 研究費（外部資金）        | 10. 研究者コミュニティ    |
| 4. 研究設備（器具・データベース等） | 11. カウンセリング・相談窓口 |
| 5. 人員（教員）           | 12. その他          |
| 6. 人員（研究補助）         | （具体的に            |
| 7. 人員（事務補助）         | 13. 特にない         |

11

本学の設備について、必要だと思われるものをお答え下さい。(複数回答可)

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| 1. 施設の清掃や設備の新調      | 7. 防犯体制の強化           |
| 2. トイレ設備の充実         | 8. 大学の24時間化（閉門時間の延長） |
| 3. 喫煙室              | 9. 学食・生協等の充実         |
| 4. 休憩・保育・授乳スペース     | 10. その他              |
| 5. 談話室・オープンスペース     | （具体的に                |
| 6. 事務手続き等のオンラインシステム | 11. 現状のままでよい         |

研究者のワークライフバランスや次世代育成のための本学にある制度や仕組みのうち、より充実させるべきだと思うものをお答え下さい。 (複数回答可)

1. 分野を越えた研究者間ネットワークの構築・促進
2. 女性の採用・登用のための積極的措置
3. 育児・介護のための研究支援員制度
4. 相談体制の充実
5. メンター制度の全学的導入
6. 学内保育サービスの拡充  
(病後児保育・託児サービスの実施)
7. 育児・介護休業制度の利用促進
8. グローバル人材育成支援  
(国際学会旅費補助、英語力向上セミナー等)
9. 若手研究者支援  
(スキルアップ支援、表彰制度等)
10. 補助金事業の継続強化  
(女性研究者支援・ポストドクターキャリア開発、テニュアトラック普及・定着等)
11. その他  
(具体的に )
12. 現状のままでよい

多様なライフスタイル／キャリアデザインを持つ全ての教員が研究・教育・実務に携わるために、本学が新たに取り組むべきと思われるものをお答え下さい。 (複数回答可)

1. 多様な働き方を保障する制度の構築  
(在宅勤務、17時以降の会議の禁止、TV会議等)
2. パートナー関係にある研究者の同居支援  
(同時採用、通勤・住宅補助等)
3. 同性パートナーシップの承認
4. 機能障害への配慮  
(聴覚・視覚情報へのアクセシビリティの向上、補助員の配置、ユニバーサルデザインの推奨等)
5. 心身不調による休職制度の充実  
(代替教員の採用、職務軽減制度等)
6. 研究力向上支援  
(サバティカル取得条件の緩和、語学力強化・外部資金獲得支援等)
7. ライフイベント等に配慮した業績評価制度の導入
8. その他  
(具体的に )
9. 現状のままでよい

14

本学の女性教員比率は14.3%（2015年5月時点）です。  
女性教員が少ないことは、大学の運営上問題があると思いますか。

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない
5. どちらともいえない



15

Q14で「1. そう思う」「2. ややそう思う」と回答した方は、その理由をお答え下さい。  
(複数回答可)

1. 社会的趨勢であり、法律上も男女共同参画が推進されているため
2. 大学のイメージや評価に関わるため
3. 女性の能力発揮が、大学の研究力向上や競争力強化につながるため
4. 学生の教育環境上、重要であるため
5. 研究者志望の女性が増加しているため
6. 女性の意見や状況が十分に反映されないため
7. 性別を理由とした職務上の不平等が生じているため
8. その他  
(具体的に )

16

一般に大学教員の女性比率が低いのは、なぜだと思ってお答え下さい。(複数回答可)

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| 1. 性別による能力・適性の違い | 6. 大学教員を目指す女性が少ない |
| 2. 女性の意識         | 7. 家庭と仕事の両立が困難    |
| 3. 男性の意識         | 8. ロールモデルがない      |
| 4. 性別役割分業等の社会的通念 | 9. その他<br>(具体的に ) |
| 5. 男性に比べて採用が少ない  | 10. わからない         |

17

ライフイベント（育児・介護等）に際した男性の働き方として、あなたが受け入れられるものをお答え下さい。(複数回答可)

- |                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| 1. 休暇・休業制度を利用する    | 6. 主夫として、家事・育児・介護を行う |
| 2. 短時間勤務制度を活用する    | 7. 特にない              |
| 3. 責任のある仕事を軽減してもらう | 8. わからない             |
| 4. 賃金が下がっても、転職する   |                      |
| 5. いったん離職する        |                      |

18

管理職以上に昇進することについて、あなたはどのようなイメージを持っているかお答え下さい。  
 ※「管理職」は、副研究科長、研究科長、センター長、執行部等を含みます。 (複数回答可)

- |                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| 1. 責任が重くなる        | 7. 自分自身で決められる事柄が多くなる |
| 2. 能力が認められた結果である  | 8. やっかみが出て足を引っ張られる   |
| 3. やりがいのある仕事ができる  | 9. 家族から評価される         |
| 4. 賃金が上がる         | 10. その他              |
| 5. やるべき仕事が増える     | (具体的に )              |
| 6. 仕事と家庭の両立が困難になる | 11. 特にない             |
|                   | 12. わからない            |

19

本学で、女性のリーダー（管理職、研究代表者等）を増やすときに障壁となっていると思うものをお答え下さい。 (複数回答可)

1. 保育・介護・家事など家庭内分担が十分ではない
2. 保育・介護にかかわる公的サービスが十分ではない
3. 保育・介護にかかわる大学の制度が十分ではない
4. 業務負担が大きすぎる
5. 職場が女性リーダーを希望しない
6. 現時点では、必要な知識や経験を持つ女性が少ない
7. 女性自身がリーダーになることを希望していない
8. その他
- (具体的に )
9. 特にない
10. わからない

20

これまでに、学内で、何らかのハラスメント（セクシュアル／アカデミック／パワー／モラル等）を受けたり見たりしたことがありますか。 (複数回答可)

- |                |
|----------------|
| 1. 自分が受けたことがある |
| 2. 目撃したことがある   |
| 3. 相談されたことがある  |
| 4. ない          |



21

Q20で、「1. 自分が受けたことがある」と回答した人は、そのときの相談先についてお答え下さい。 (複数回答可)

- |            |                 |
|------------|-----------------|
| 1. 上司      | 7. カウンセラー       |
| 2. 同僚      | 8. 弁護士          |
| 3. 職場の友人   | 9. 学内のハラスメント相談員 |
| 4. 職場以外の友人 | 10. その他         |
| 5. 家族      | (具体的に )         |
| 6. 医師      | 11. 誰にも相談しなかった  |
|            | 12. 回答しない       |

◆ 本学の女性研究者支援事業についてお尋ねします。

22 「女性研究者支援室」をご存知ですか。

1. 知っている
2. 名前は知っているが、内容はよく知らない
3. 知らない

23

「研究支援員制度」をご存知ですか。

※「研究支援員制度」とは、出産・育児・介護等を抱える女性研究者（パートナーが女性研究者の男性研究者も含む）に研究支援員を配置する制度です。

1. 知っている
2. 名前は知っているが、内容はよく知らない
3. 知らない

24

「女性研究者ネットワークシステム」をご存知ですか。

※「女性研究者ネットワークシステム」では、人材データベースとSNSの2つの機能を利用できます。

1. 利用している（利用したことがある）
2. 知っているが、利用したことはない
3. 知らない



25

Q24で、「2. 知っているが、利用したことはない」と回答した方は、その理由をお答え下さい。  
(複数回答可)

- |                |                |
|----------------|----------------|
| 1. 女性専用だと思っている | 4. パスワードがわからない |
| 2. 利用する機会がない   | 5. 使いにくい       |
| 3. 利用の仕方がわからない | 6. その他         |

(具体的に )

26

女性研究者支援室主催のイベント（ロールモデルセミナー、研究者交流会等）に参加したことはありますか。

1. ある
2. ない

27

本学の「一般事業主行動計画」についてご存知ですか。

※本学では、2009年12月に仕事と子育ての両立を可能とする職場環境の実現のための「一般事業主行動計画」を策定しています。

1. 知っている
2. あることは知っているが、内容はよく知らない
3. 知らない

28

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が、2016年4月より施行されますが、この法律についてご存知ですか。

1. 知っている
2. あることは知っているが、内容はよく知らない
3. 知らない

29

本学の「男女共同参画推進宣言」についてご存知ですか。

※本学では、2015年10月に「男女共同参画推進宣言」を策定しました。

1. 知っている
2. あることは知っているが、内容はよく知らない
3. 知らない

30

本学における男女共同参画推進の取り組みや制度は、あなたが知る限りにおいて、3年前（2013年度）より進んでいると思いますか。

- |              |           |
|--------------|-----------|
| 1. 大きく進んでいる  | 4. 後退している |
| 2. 少し進んでいる   | 5. わからない  |
| 3. ほとんど変わらない |           |

31

本学では、今年度で女性研究者支援の補助事業が終了しますが、今後の継続についてどう思いますか。

1. 事業を発展させるべき
2. 現状の内容で継続すべき
3. その他  
(具体的に )
4. わからない

32

本学の職場環境や女性研究者支援事業について、ご意見・期待すること等、ご自由にお書き下さい。

調査にご協力いただきありがとうございました。









大阪市立大学女性研究者支援室  
*OCU Support Office for Female Researchers*

文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
女性研究者研究活動支援事業（一般型）

「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書（平成 27 年度）

発行日 平成 28 年 3 月

発行 大阪市立大学 女性研究者支援室

連絡先 〒558-8585 大阪市住吉区杉本 3-3-138

Tel : 06-6605-3661

E-mail : [ocu-support-f@ado.osaka-cu.ac.jp](mailto:ocu-support-f@ado.osaka-cu.ac.jp)

HP : <http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp>



大阪市立大学女性研究者支援室

*OCU Support Office for Female Researchers*

平成 28 年 3 月

大阪市立大学 女性研究者支援室