

平成 29 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



# 目次

---

<b>1 調査概要</b>	<b>2</b>
<b>2 単純集計(性別)</b>	<b>3</b>
2-1. 回答者の属性	3
2-2. 研究環境・職場環境について	7
2-3. 自身の研究について	16
2-4. 共同研究について	17
2-5. 女性研究者支援室について	27
<b>3 クロス集計</b>	<b>32</b>
3-1. 研究環境・職場環境について	32
3-2. 学際的研究および学内外連携の促進	54
<b>4 まとめ</b>	<b>60</b>
<b>5 調査票</b>	<b>61</b>

# 1.調査概要

## ■目的

平成29年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に選定されたことをうけ、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるために、学内の職場環境に関するニーズの把握を行うことを目的に調査を行った。本結果は、研究者が研究・教育・実務に携わる職場として大学を位置づけ、女性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、本学における研究者支援のための制度設立や実態改善のための指標とする。

## ■対象

平成29年12月1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)の896名

内訳:

	定義	女性	男性	計
教員	教育・研究に従事する者	116	610	726
特任教員	教育・研究に従事する者	20	80	100
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	1	2	3
病院講師	診療・教育・研究を行うもの	13	54	67
		150	746	896

※特任教員、テニュアトラック特任教員、病院講師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(ML)を通じてWeb調査用のURLを通知

## ■回答期間

平成30年1月12日(金)～2月7日(水)(回答締切日)

- ・ 1月12日(金) 杉本キャンパス・阿倍野キャンパスで調査票を配布
- ・ 1月15日(月) 全学ポータルサイトを通じて調査協力依頼
- ・ 1月26日(金) 全学ポータルサイトを通じて調査協力依頼
- ・ 2月 2日(金) 全学ポータルサイトを通じて調査協力依頼

## ■回収状況

有効回収率: 38.1% (女性の回収率:54.7% 男性の回収率:34.5% ※性別を特定できない回答を除く。)

		実数	%	女性実数	%	男性実数	%
調査対象		896	100.0	150	100.0	746	100.0
有効票	紙	185	20.6	45	30.0	139	18.6
	Web	156	17.4	37	24.7	118	15.8
	計	341	38.1	82	54.7	257	34.5
無効票 ※	紙	1	0.1				
	Web	0	0.0				
	計	1	0.1				
合計	紙	186	20.8				
	Web	156	17.4				
	計	342	38.2				

※性別を特定できない2名の回答は実数には含んでいるが、男女実数には含んでいない。

※ 無効票:白票の1票を無効票扱いとした

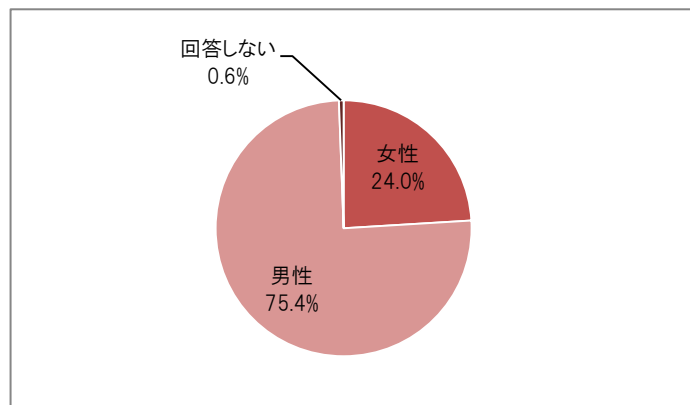
## ■その他

- ・ 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

## 2-1. 回答者の属性

### 【性別】

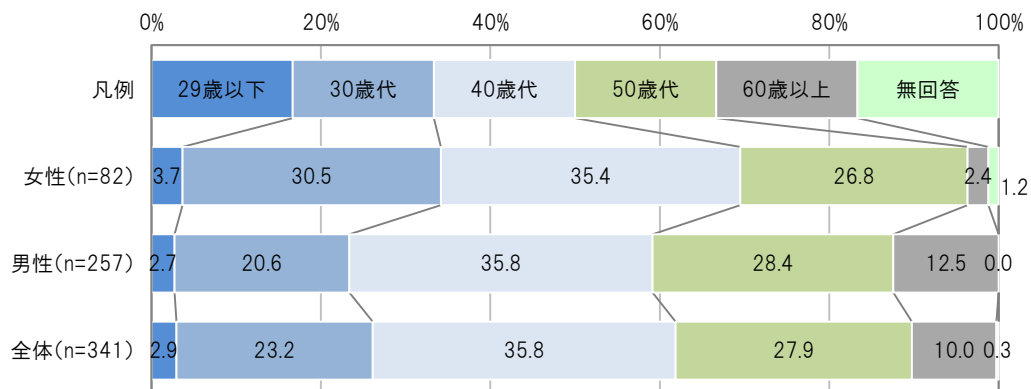
Q1 性別



- 回答者の性別は、女性24.0%、男性75.4%である。  
※以降、性別の集計結果では、性別を「回答しない」を選択した2名を「全体」に含んでいる。

### 【性別×年齢】

Q2 年齢



- 回答者の年齢は、40代が35.8%と最も多く、次いで50歳代27.9%、30歳代23.2%である。
- 性別で見ると、男性では40歳代35.8%、次いで50歳代28.4%となっている。一方、女性では40歳代35.4%、次いで30歳代30.5%となっている。

## 2-1. 回答者の属性

### 【性別×所属】

Q3 所属

		商学部／経営学研究科	経済学部／経済学研究科	法学部／法学研究科（法科大学院含む）	文学部／文学研究科	理学部／理学研究科	工学部／工学研究科	医学部医学科／医学研究科	医学部看護学科／看護学研究科	生活科学部／生活科学研究科	創造都市研究科	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）	その他※	無回答	合計
女性	度数	0	0	3	11	4	3	25	14	7	2	11	2	0	82
	%	0.0	0.0	3.7	13.4	4.9	3.7	30.5	17.1	8.5	2.4	13.4	2.4	0.0	100.0
男性	度数	6	4	11	17	61	38	97	3	6	5	8	1	0	257
	%	2.3	1.6	4.3	6.6	23.7	14.8	37.7	1.2	2.3	1.9	3.1	0.4	0.0	100.0
全体	度数	6	4	14	28	67	41	122	17	13	7	19	3	0	341
	%	1.8	1.2	4.1	8.2	19.6	12.0	35.8	5.0	3.8	2.1	5.6	0.9	0.0	100.0

※[その他] 学生支援課  
答えたくない

- ・ 回答者の所属は、医学部医学科／医学研究科が35.8%と最も多く、次いで理学部／理学研究科19.6%、工学部／工学研究科12.0%である。
- ・ 性別で見ると、女性では医学部医学科／医学研究科が30.5%と最も多く、次いで医学部看護学科／看護学研究科17.1%、文学部／文学研究科と各センターが13.4%となっている。一方で、男性では医学部医学科／医学研究科が37.7%と最も多く、次いで理学部／理学研究科23.7%、工学部／工学研究科14.8%となっている。

### 【性別×現在の職位】

Q4 現在の職位

		教授	准教授	講師	助教	特任教授	特任准教授	特任講師	特任助教	病院講師	研究員・特任研究員	非常勤講師	その他※	無回答	合計
女性	度数	13	26	10	4	2	3	9	5	6	2	0	2	0	82
	%	15.9	31.7	12.2	4.9	2.4	3.7	11.0	6.1	7.3	2.4	0.0	2.4	0.0	100.0
男性	度数	88	61	47	10	5	4	11	9	20	0	0	1	1	257
	%	34.2	23.7	18.3	3.9	1.9	1.6	4.3	3.5	7.8	0.0	0.0	0.4	0.4	100.0
全体	度数	101	89	57	14	7	7	20	14	26	2	0	3	1	341
	%	29.6	26.1	16.7	4.1	2.1	2.1	5.9	4.1	7.6	0.6	0.0	0.9	0.3	100.0

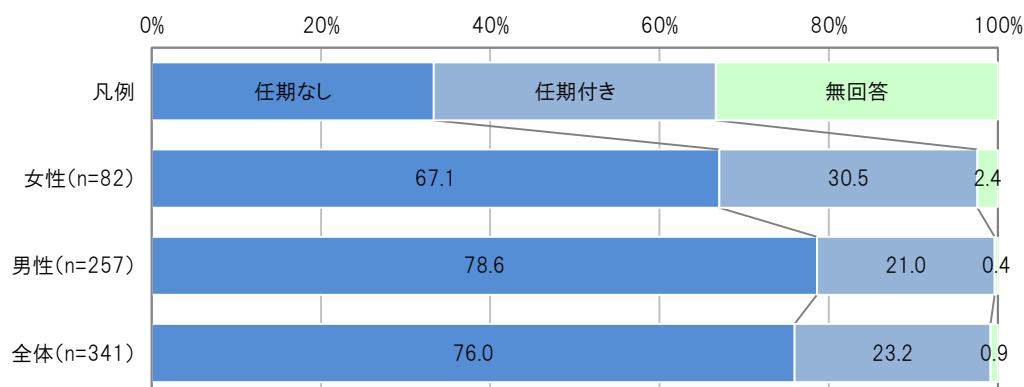
※[その他] 答えたくない

- ・ 回答者の現在の職位は、教授が29.6%と最も多く、次いで准教授が26.1%、講師が16.7%である。
- ・ 性別で見ると、女性では准教授が最も多く31.7%、教授は15.9%となっているのに対して、男性では教授が34.2%と最も多く、准教授は23.7%となっている。

## 2-1. 回答者の属性

### 【性別×雇用形態】

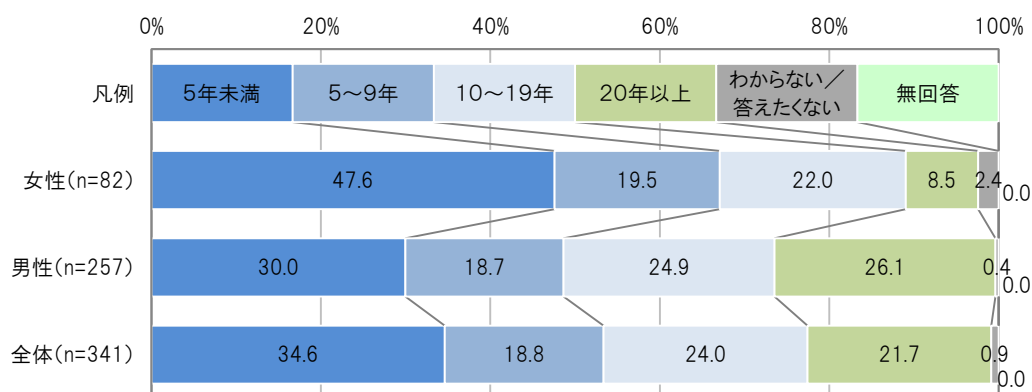
Q5 雇用形態



- ・ 回答者の雇用形態は、任期なしが76.0%、任期付きが23.2%となっている。
- ・ 性別で見ると、任期なしは女性では67.1%、男性では78.6%である。

### 【性別×勤続年数】

Q6 本学における勤続年数

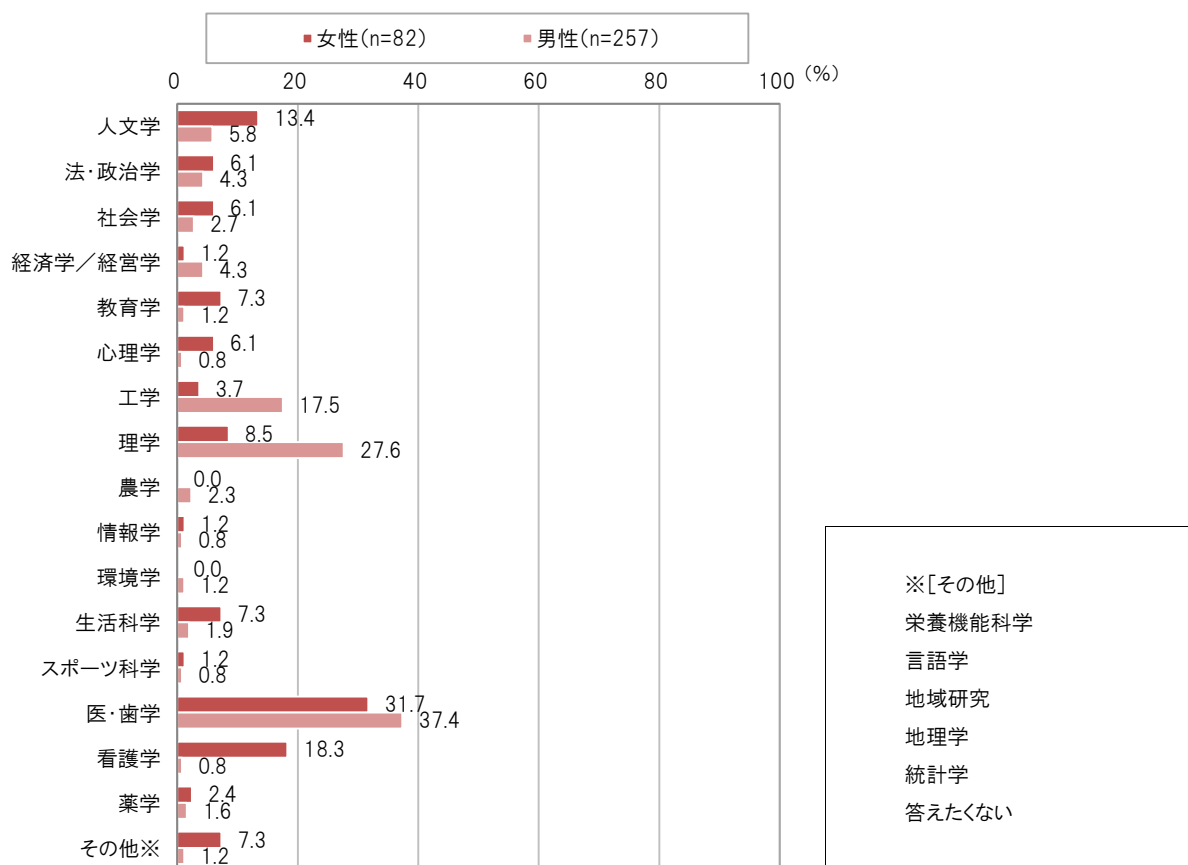


- ・ 回答者の勤続年数は、5年未満が34.6%と最も多く、次いで10～19年が24.0%である。
- ・ 性別で見ると、女性では5年未満が最も多く47.6%、次いで10～19年が22.0%である。男性でも5年未満が30.0%と最も多いが、次いで20年以上が26.1%となっている。

## 2-1. 回答者の属性

### 【性別×専門分野】

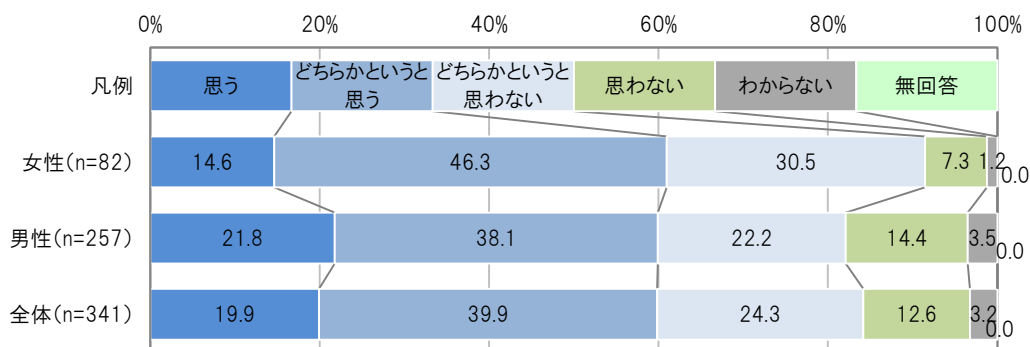
Q7 (現在の)専門分野(複数回答可)



- ・ 回答者の専門分野は、女性では医・歯学が31.7%と最も多く、次いで看護学が18.3%である。
- ・ 男性では、医・歯学が最も多く37.4%、次いで理学が27.6%である。

### 【性別×ワーク・ライフ・バランス】

Q8 現在のあなたの生活において、ワーク・ライフ・バランスは取れていると思いますか。



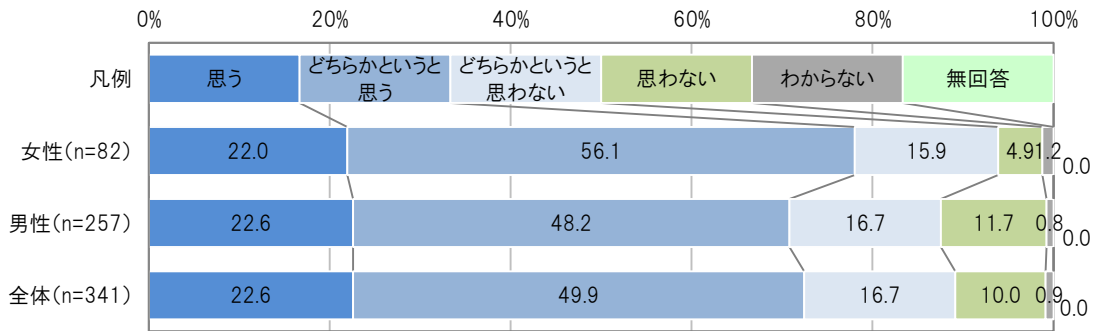
- ・ ワーク・ライフ・バランスについては、「どちらかという(取れている)と思う」が39.9%と最も多く、次いで「どちらかという(取れている)と思わない」が24.3%である。
- ・ 性別で見ると、女性では「どちらかというと思う」が46.3%と最も多く、次いで「どちらかというと思わない」が30.5%である。男性では、「どちらかというと思う」が38.1%と最も多く、次いで「どちらかというと思わない」が22.2%である。



## 2-2. 研究環境・職場環境について

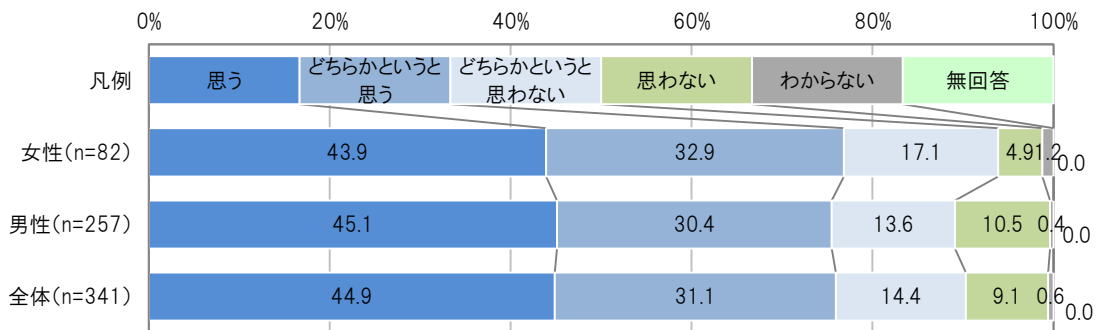
### 【性別×研究環境】-1-

Q9 ①研究に必要な施設が揃っている



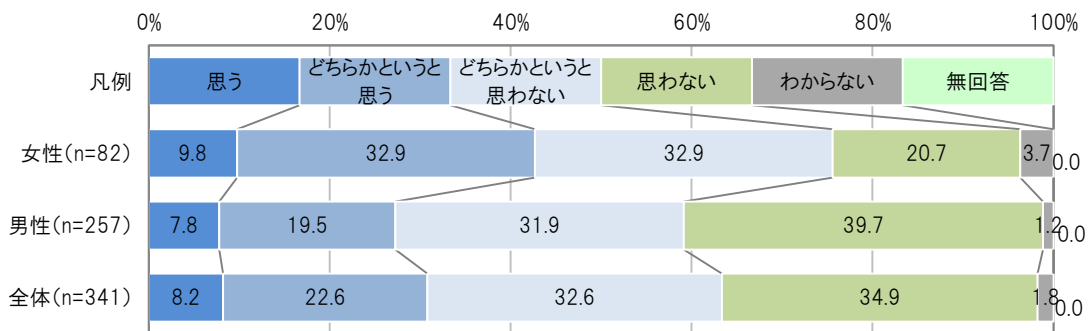
- 研究環境について、女性、男性ともに思っている人が多いが、一方で、男性では11.7%が「思わない」と回答している。

Q9 ②研究に必要な個人スペースがある(研究室・机等)



- 女性、男性ともに、思っている人が多いが、一方で、男性では10.5%が「思わない」と回答している。

Q9 ③所属機関からの十分な研究資金(個人の裁量で使用できる研究費)がある

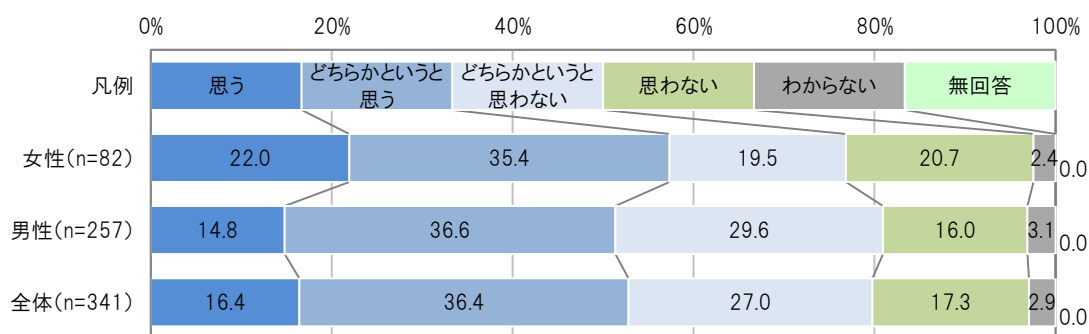


- 所属機関からの十分な研究資金があるかどうかについて、女性では、「どちらかというと思う」「どちらかというと思わない」と回答した人が最も多く、次いで「思わない」が多い。一方で、男性では「思わない」と回答した人が最も多く、次いで「どちらかというと思わない」が多い。

## 2-2. 研究環境・職場環境について

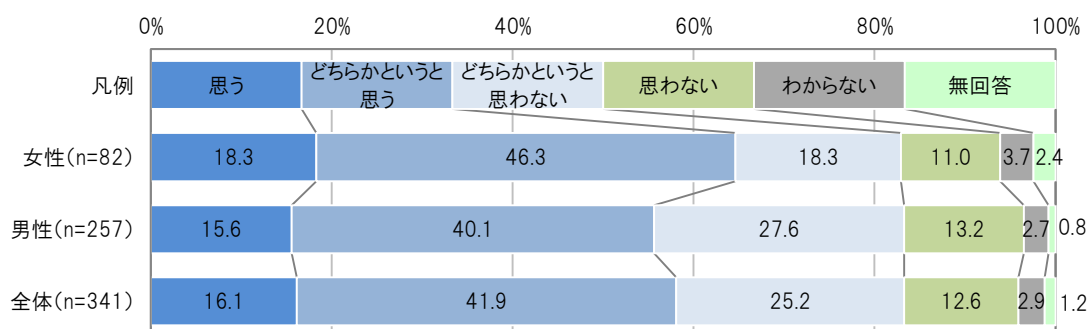
### 【性別×研究環境】-2-

Q9 ④外部助成金獲得などの十分な研究資金(個人の裁量で使用できる研究費)がある



- 外部助成金獲得などの十分な研究資金があると思う人の割合は、男性よりも女性の方が高い。一方で、女性の20.7%は「思わない」と回答している。

Q9 ⑤研究に関して所属機関からの十分な理解・サポートがある

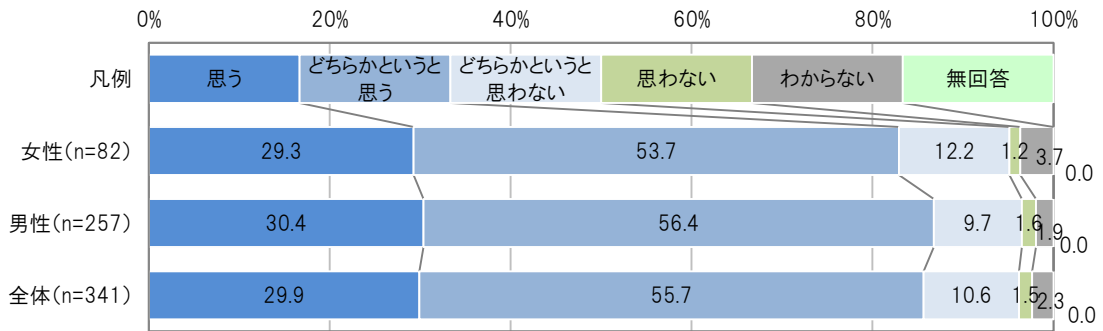


- 研究に関して所属機関からの十分な理解・サポートがあると思う人の割合は、男性よりも女性の方が高い。

## 2-2. 研究環境・職場環境について

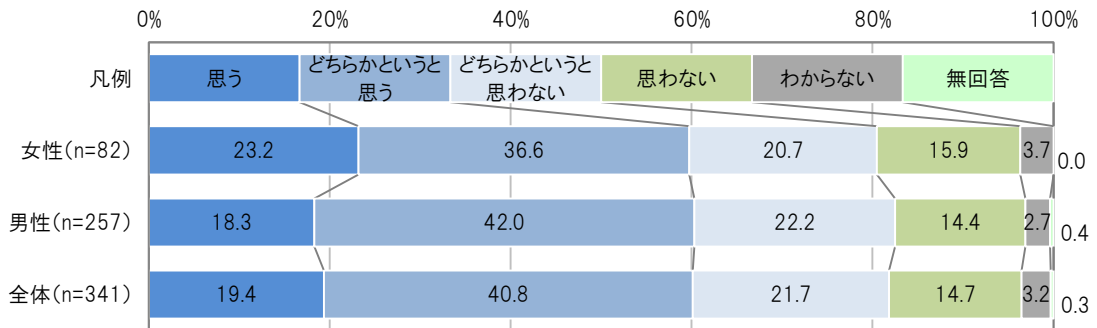
### 【性別×職場環境】

Q9 ⑥所属組織に溶け込めている



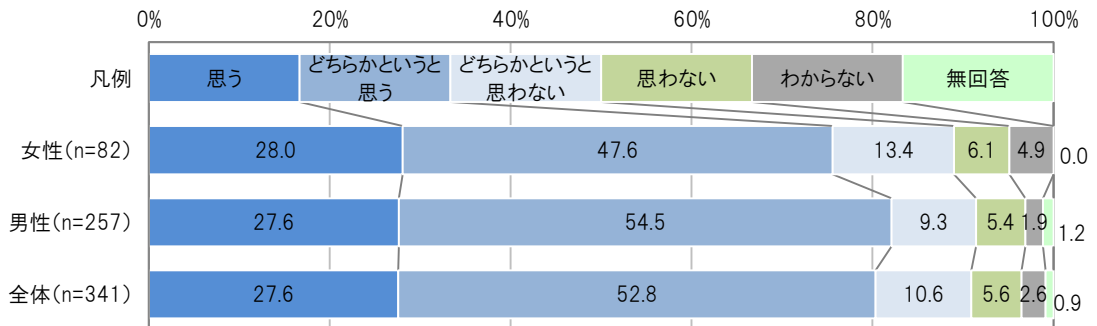
- 女性、男性ともにおこなべて、所属組織に溶け込めていると回答している人が多く、「思う」「どちらかというと思う」を合わせると8割を超える。

Q9 ⑦研究以外の業務分担は、ご自身の職種・職位から考えて妥当な分量である



- 女性、男性ともに、研究以外の業務分担について、職種・職位から考えて妥当な分量であると「どちらかというと思う」人が最も多い。次いで、女性では「思う」であるが、男性では「どちらかというと思わない」となっている。

Q9 ⑧同僚・上司との関係に満足している



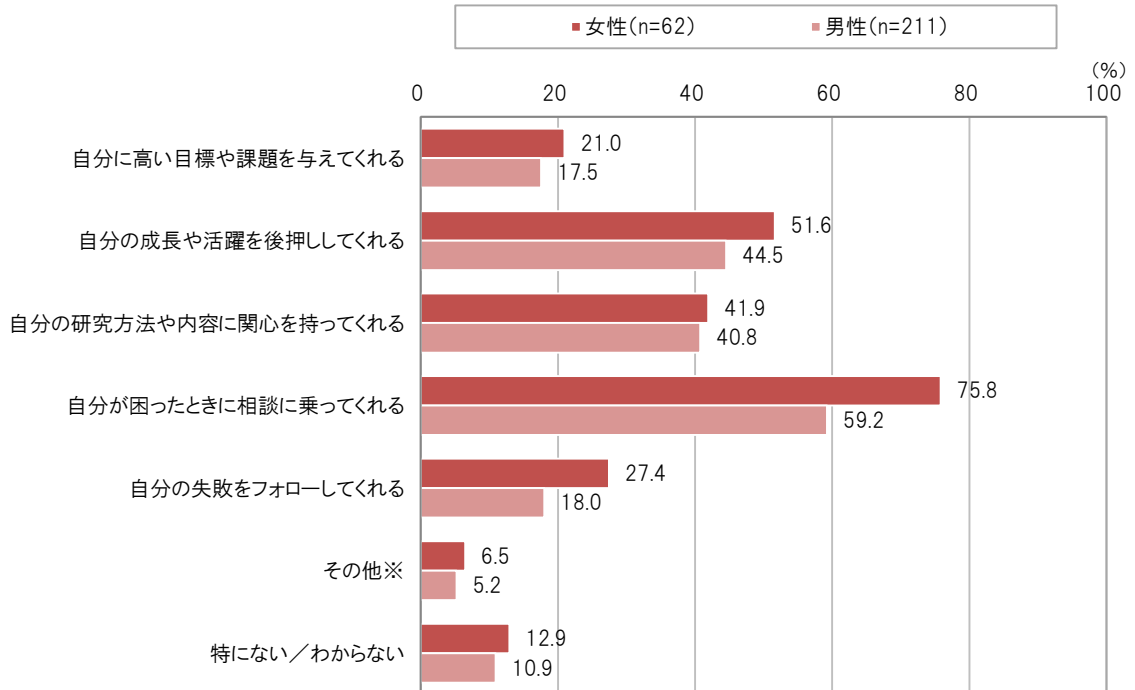
- 女性、男性ともにおこなべて、同僚・上司との関係に満足している人は多く、「思う」「どちらかというと思う」をあわせると8割程度である。

## 2-2. 研究環境・職場環境について

### 【性別×同僚・上司との関係】-1-

SQ9a (Q9⑧で「思う」「どちらかという思う」回答者限定)

同僚・上司との関係について、下記のようなことを感じていますか。(複数回答可)



※[その他]

こちらが同僚、上司が本来行わないといけない仕事の一部を手伝ってサポートしている。  
 しがらみがない  
 干渉しない  
 期待したことがない  
 協力して研究以外の業務を進めるよい仲間である  
 勤務時間について配慮してくれる  
 健康も気遣ってくれていると感じる。(体を鍛えるために共に登山してくれる。)  
 自分が基本とできるような態度ふるまいを見せてくれる  
 自由である  
 自由度が高い  
 信頼できる上司と、とても否定的かつ攻撃的な上司との間で挟まれた環境で仕事にのぞんでいる  
 足をひっぱるようなことはしない  
 独立した研究者や教員として尊重されている。  
 放任と協働とをバランスよく

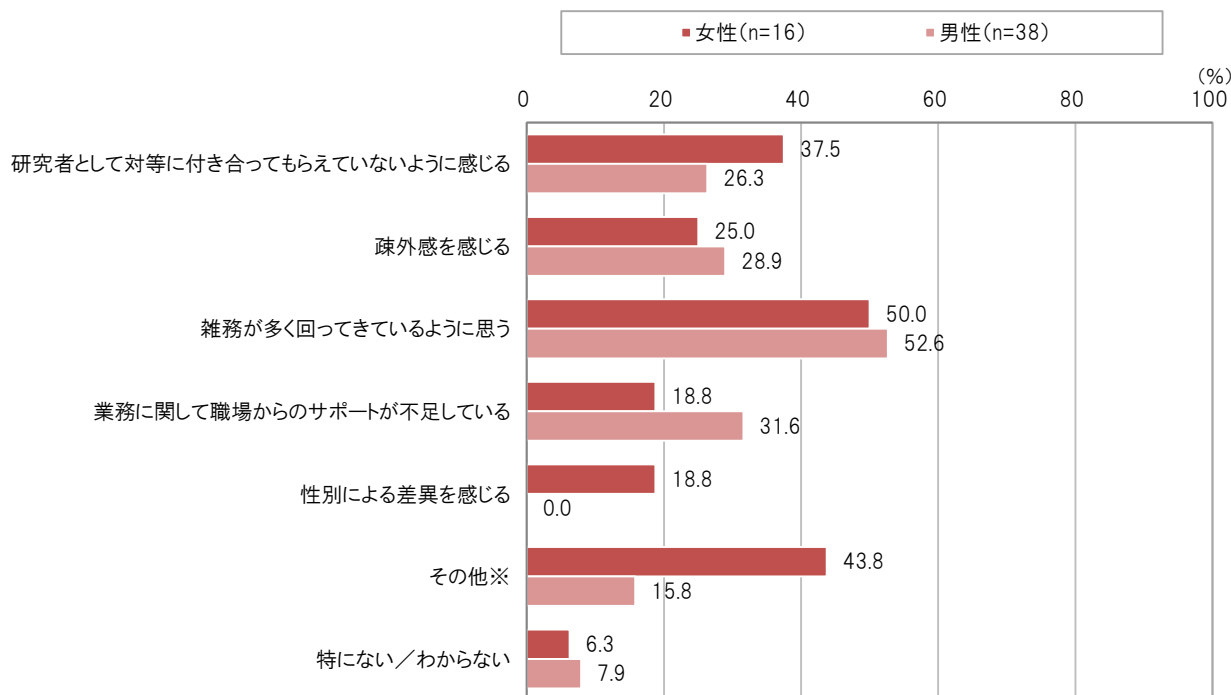
- ・ 同僚・上司との関係について、満足している人では、女性、男性ともに、「自分が困ったときに相談に乗ってくれる」「自分の成長や活躍を後押ししてくれる」「自分の研究方法や内容に関心を持ってくれる」と回答した人が多い。また、その割合はそれぞれ女性の方が高い。
- ・ 「その他」と回答した人では、「健康も気遣ってくれていると感じる」「自由である」「独立した研究者や教員として尊重されている」という回答がある一方で、「こちらが同僚、上司が本来行わないといけない仕事の一部を手伝ってサポートしている」「期待したことがない」といった回答もみられる。

## 2-2. 研究環境・職場環境について

### 【性別×同僚・上司との関係】-2-

SQ9b (Q9⑧で「どちらかというと思わない」「思わない」回答者限定)

同僚・上司との関係について、下記のようなことを感じていますか。(複数回答可)



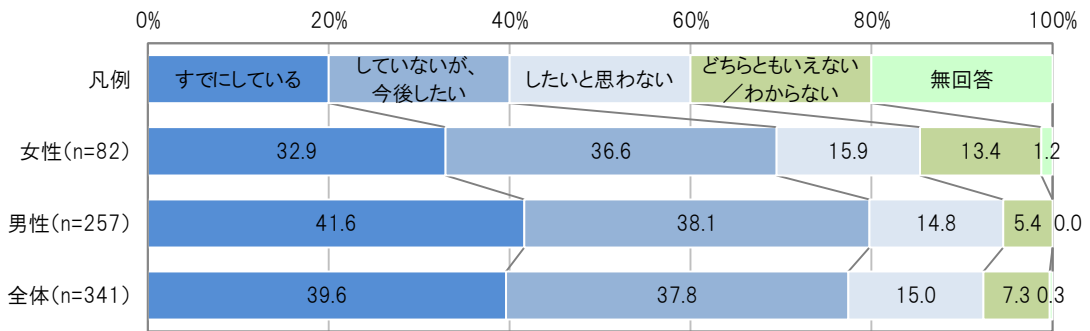
※[その他] ハラスメントによる不当な扱いを受けている  
 バワハラ的な上司  
 看護における哲学的基盤を持たない教員が多い  
 業務効率が悪い  
 自分がわるい  
 上司が不当な要求をする  
 人員不足のため全く余裕がない  
 仲間意識が強すぎる  
 非常勤としての形態

- ・ 同僚・上司との関係について、満足していない人では、女性、男性ともに「雑務が多く回ってきているように思う」と回答した人が最も多い。次いで女性では、「その他」「研究者として対等に付き合ってもらえていないように感じる」、男性では「業務に関して職場からのサポートが不足している」「疎外感を感じる」が多くなっている。
- ・ 「その他」では、「ハラスメントによる不当な扱いを受けている」「上司が不当な要求をする」といった回答がみられる。

## 2-2. 研究環境・職場環境について

### 【性別×研究室・プロジェクトの主宰】

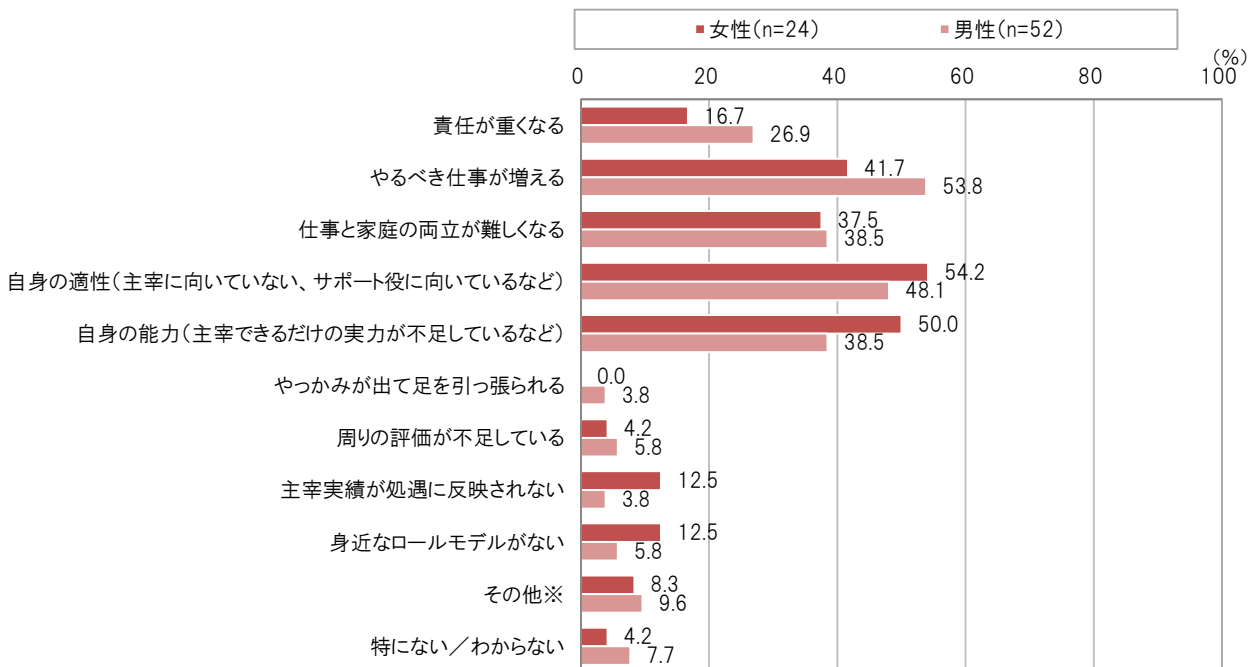
Q10 ご自身で研究室やプロジェクトを主宰したいと思いますか。



- 研究室やプロジェクトの主宰について、男性の方が女性よりも「すでにしている」「していないが、今後したい」と回答した人の割合は高い。また、女性では13.4%が「どちらともいえない／わからない」と回答している。

SQ10a (Q10で「したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」回答者限定)

その理由は何ですか。(複数回答可)



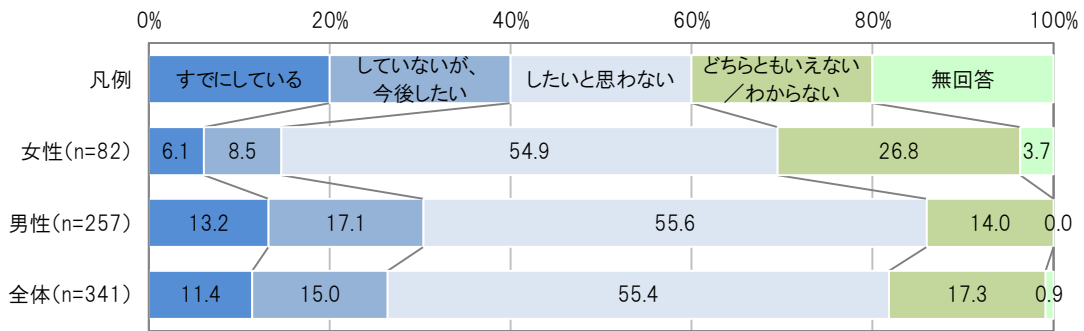
※[その他] やりたいことが別にあるため  
研究者の獲得がむずかしい  
個人で研究を進められる  
今の個人研究で十分  
自身の研究を進める上で必要性をあまり感じない。  
他に主催している団体の運営に責任があり、それと両立は難しい。  
任期付であるため

- 研究室やプロジェクトの主宰について「したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」と回答した人の理由は、女性では「自身の適性」が最も多く、次いで「自身の能力」である。一方男性では、「やるべき仕事が増える」が最も多く、次いで「自身の適性」となっている。
- 「その他」では、「個人で研究を進められる」「自身の研究を進める上で必要性をあまり感じない」などの回答がみられる。

## 2-2. 研究環境・職場環境について

### 【性別×管理職としての従事】-1-

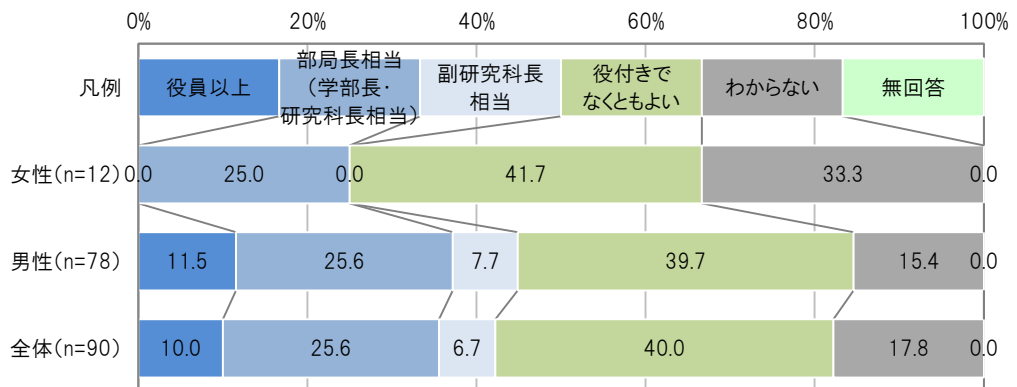
Q11 管理職として組織に従事したいと思いますか。



- 女性、男性ともに、管理職として組織に従事したいと思わない人が多いが、男性の方が女性より「すでにしている」「していないが、今後したい」と回答した人の割合が高い。また、女性では「どちらともいえない／わからない」と回答した人が26.8%となっている。

SQ11a (Q11で「すでにしている」「していないが、今後したい」回答者限定)

将来的にはどの程度まで昇進したいと考えていますか。



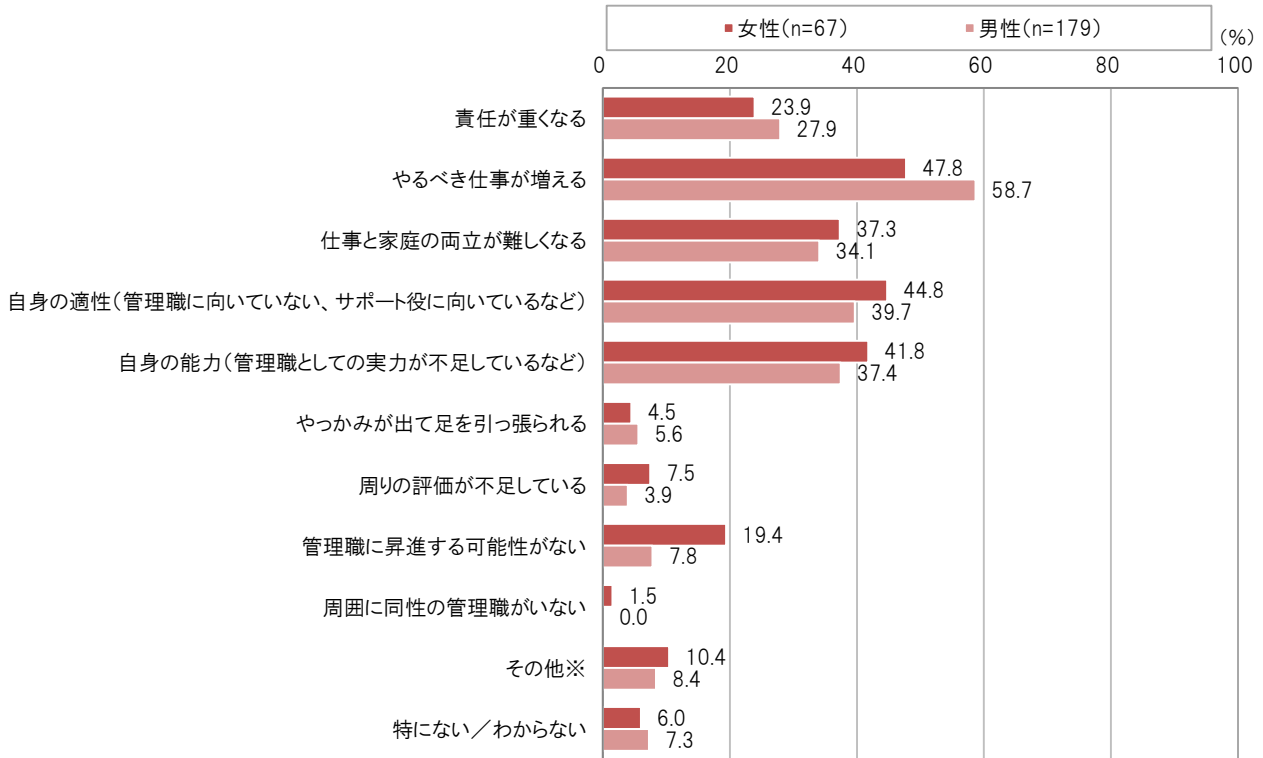
- 管理職として組織に「すでに従事している」「していないが今後したい」と回答した人では、昇進について、女性、男性ともに「役付きでなくともよい」「部局長相当」と回答した人が多い。また、女性では「役員以上」と回答した人はおらず、「わからない」と回答した人が多い。

## 2-2. 研究環境・職場環境について

### 【性別×管理職としての従事】-2-

SQ11b (Q11で「したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」回答者限定)

その理由は何ですか。(複数回答可)



※[その他]

つまらない仕事が多すぎる  
 価値がない  
 皆がやるべき  
 管理職について権限を持つと、自分の研究環境をよりよいものにするための自分のアイデアが実現できるかもしれない(これは良い理由)  
 給与に見合わない  
 給与に反映しない  
 教育研究活動でやりたいことがあるため  
 健康状態に不安がある  
 研究・教育・学会活動に割く時間が減るため  
 研究したい  
 研究する時間が無くなる  
 研究に使える時間が減る  
 研究に時間をさきたい  
 高齢  
 再就職であり、かなり経験したので、もういいです。  
 前項と同じく、すでに主催している団体に加えて新たに責任をもった仕事はできない。  
 土日祝日が休めないことが多く、健康を害するおそれがある  
 任期は、勤務  
 病院業務を遂行するのに時間的に邪魔になる  
 本務である研究教育に逆効果

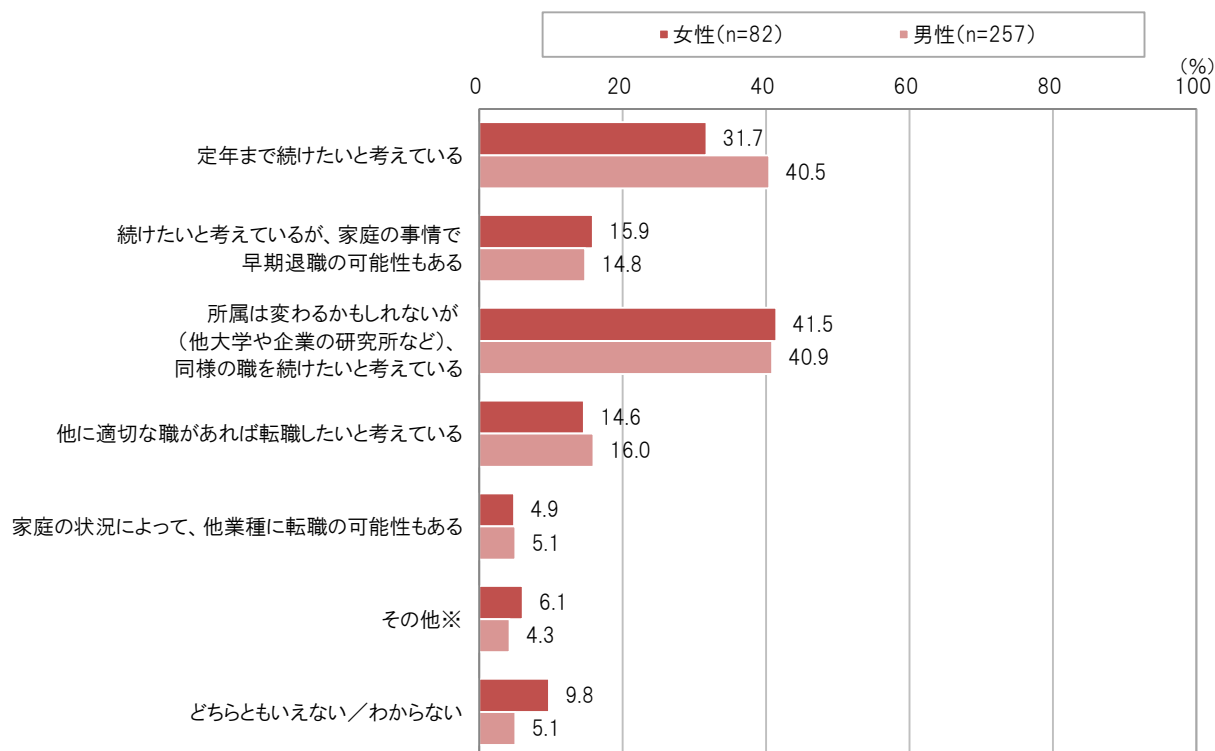
- ・ 管理職として組織に「従事したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」と回答した理由は、女性、男性ともに「やるべき仕事が増える」が最も多く、次いで「自身の適性」、「自身の能力」である。「やるべき仕事が増える」と回答した人の割合は女性より男性の方が高く、反対に、「自身の適性」「自身の能力」は男性より女性の方が高い。
- ・ 「その他」では、「つまらない仕事が多すぎる」「給与に見合わない」「研究する時間が無くなる」などの回答がみられる。



## 2-2. 研究環境・職場環境について

### 【性別×将来の展望】

Q12 今後、現在の「大阪市立大学での職(研究職等)」を続けていきたいと思いませんか。(複数回答可)



※[その他]

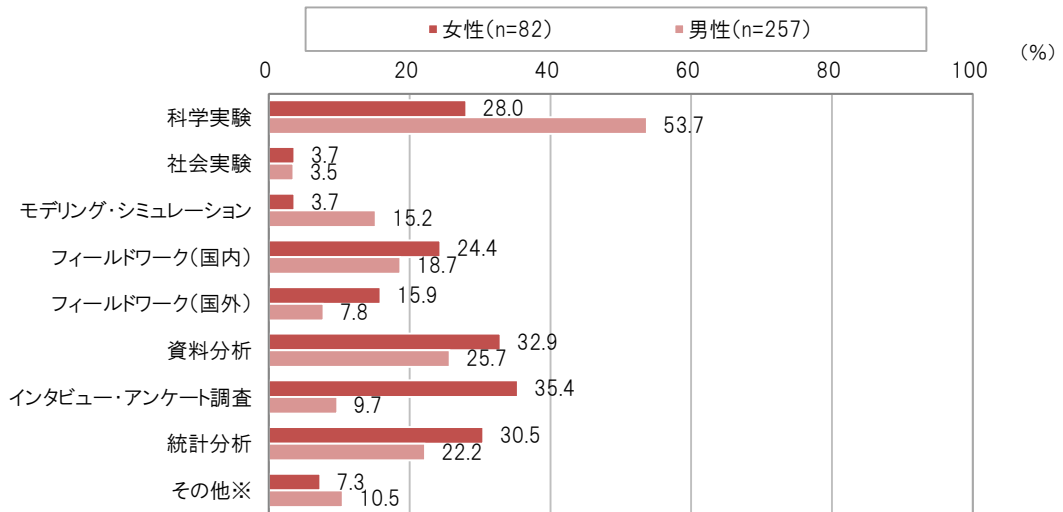
すでに転出が決まっている  
 一定の年齢に達した際に、地域貢献など新たな活動に従事するかもしれない。  
 栄転で異動する可能性もある。  
 期限が許されるまで  
 技術職であり更なるSkillupを目指す可能性  
 仕事は一生懸命頑張っているつもりだし、市大出身なので本学に研究・教育の両面で貢献したい気持ちは誰よりも強い。しかし、いくら頑張っても組織の体制的に昇進の見込みがないので、出世するには外部に出るという選択肢しかない。本学に所属し続けてあぐらをかくつもりは毛頭ないが、本学でも出世の道が開けるとい選択肢があると良い。そうでないと、本学での将来展望に関して閉塞感を強く感じる。  
 次回の任期更新のタイミングで自主的に退職するように命じられている  
 続けたいが後が続いているのでやめる必要がある  
 退職予定  
 定年後も続けたい  
 転職する  
 転職予定  
 任期付き  
 年々業務が多くなっていくので心配  
 本年度から所属研究科が大幅に再編成されるなど、大学の事情に大きく左右されることから、何とも言えない

- ・ 現在の大阪市立大学での職について、女性、男性ともに「所属は変わるかもしれないが同様の職を続けたいと考えている」「定年まで続けたいと考えている」と回答した人が多い。また、「定年まで続けたいと考えている」と回答した人の割合は、女性よりも男性の方が高い。
- ・ 「その他」では、「転職予定」「任期付き」「大学の事情に大きく左右されることから、何とも言えない」などの回答がみられる。

## 2-3. 自身の研究について

### 【性別×手法・方法論】

Q13 ご自身のメインの研究における手法・方法論(複数回答可)



※[その他] 医療  
 科学理論  
 外国法調査・比較  
 考察  
 深い思索  
 研究集会参加、研究者との対話・議論(回答欄の選択肢がおかしい。)

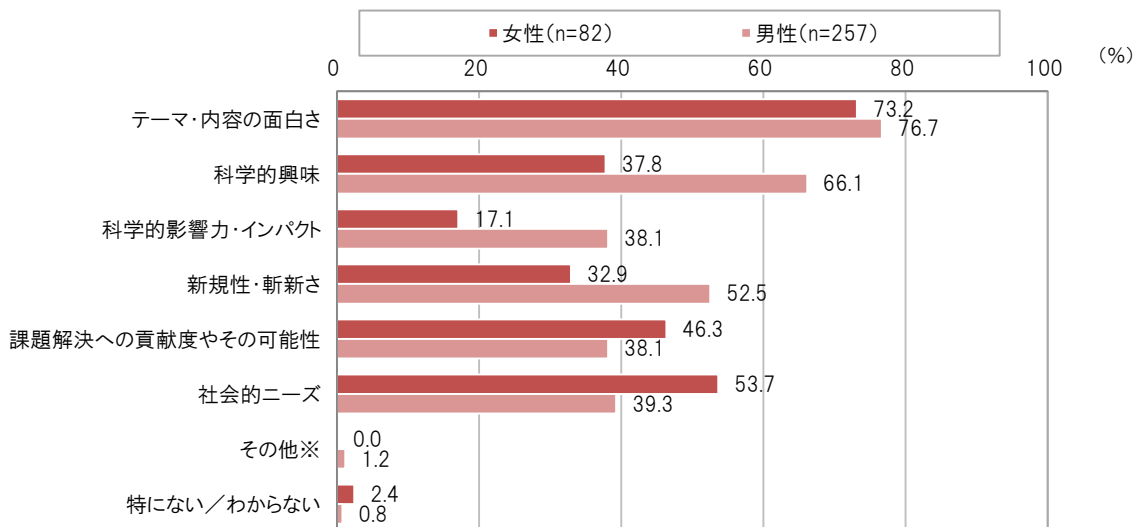
数理思考  
 統計理論  
 文献精読  
 理論・判例研究、比較法研究

臨床ベースの多種評価  
 臨床医学研究  
 臨床研究

- ・ メインの研究における手法・方法論は、女性では「インタビュー・アンケート調査」が最も多く、次いで「資料分析」「統計分析」である。男性では「科学実験」が最も多く、次いで「資料分析」「統計分析」となっている。

### 【性別×研究テーマ選択時に重視する点】

Q14 ご自身の研究テーマの選択や研究推進上、重視する点として近いもの(複数回答可)



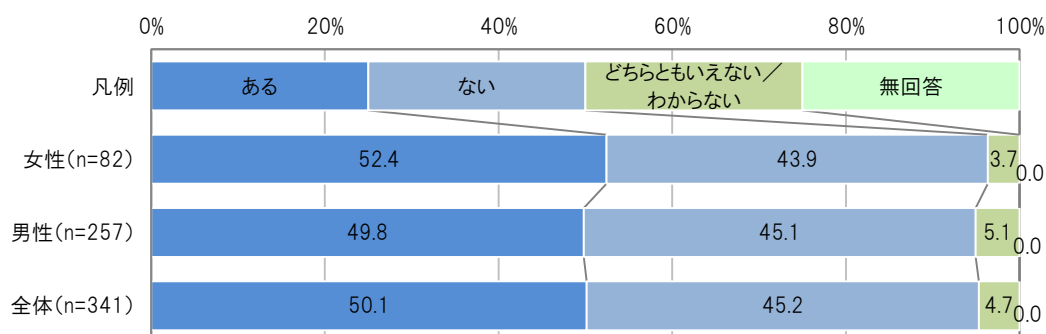
※[その他] 古典的な問題からにげないこと  
 臨床データの後ろ向き解析

- ・ 研究テーマの選択や研究推進上、重視する点は、女性、男性ともに「テーマ・内容の面白さ」が最も多い。次いで、女性では「社会的ニーズ」「課題解決への貢献度やその可能性」となっている一方、男性では「科学的興味」「新規性・斬新さ」となっている。

## 2-4. 共同研究について

### 【性別×他分野の研究者との学際研究参画経験】

Q15 これまで(あるいは現在)ご自身の専門領域と異なる分野の研究者との共同研究、すなわち学際的な共同研究・プロジェクトに参画されたことがありますか。

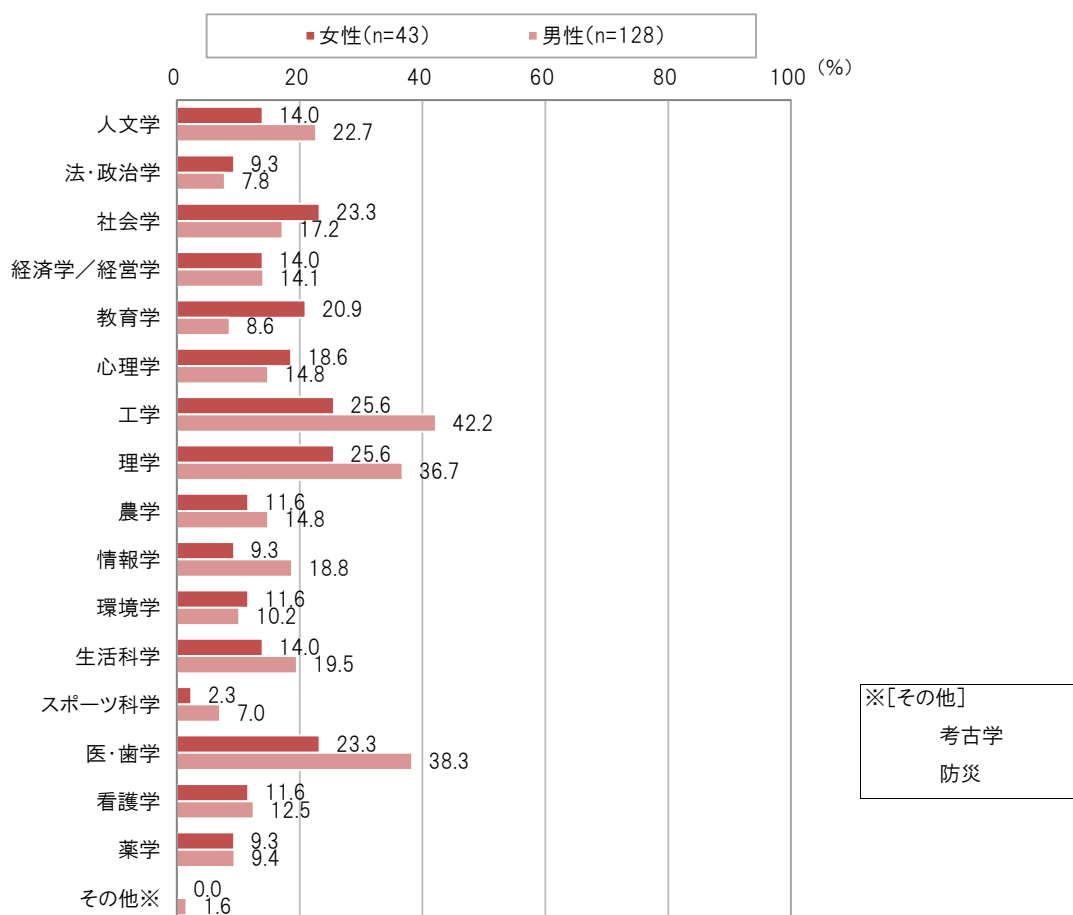


- 他分野の研究者との学際研究参画経験があると回答した人は、女性では52.4%、男性では49.8%である。

### 【性別×研究チーム構成】

SQ15a (Q15で「ある」回答者限定)

学際研究の際の研究チームは、どのような専門家で構成されていましたか。(複数回答可)

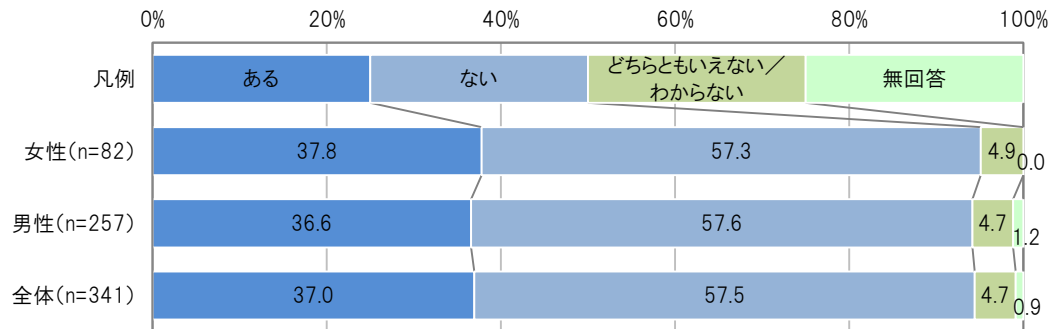


- 学際研究の際の研究チーム構成は、女性、男性ともにおこなべて「工学」「理学」「医・歯学」と回答した人が多いが、その割合はいずれも女性より男性の方が高い。一方で、男性よりも女性の方が回答者の割合が顕著に高いのは「教育学」である。

## 2-4. 共同研究について

### 【性別×他ステークホルダーとの協働参画経験】

Q16 これまで(あるいは現在)、実社会の他のステークホルダー・主体(市民、政府、自治体、産業界など)との協働または共同研究・プロジェクトに参画されたことがありますか。

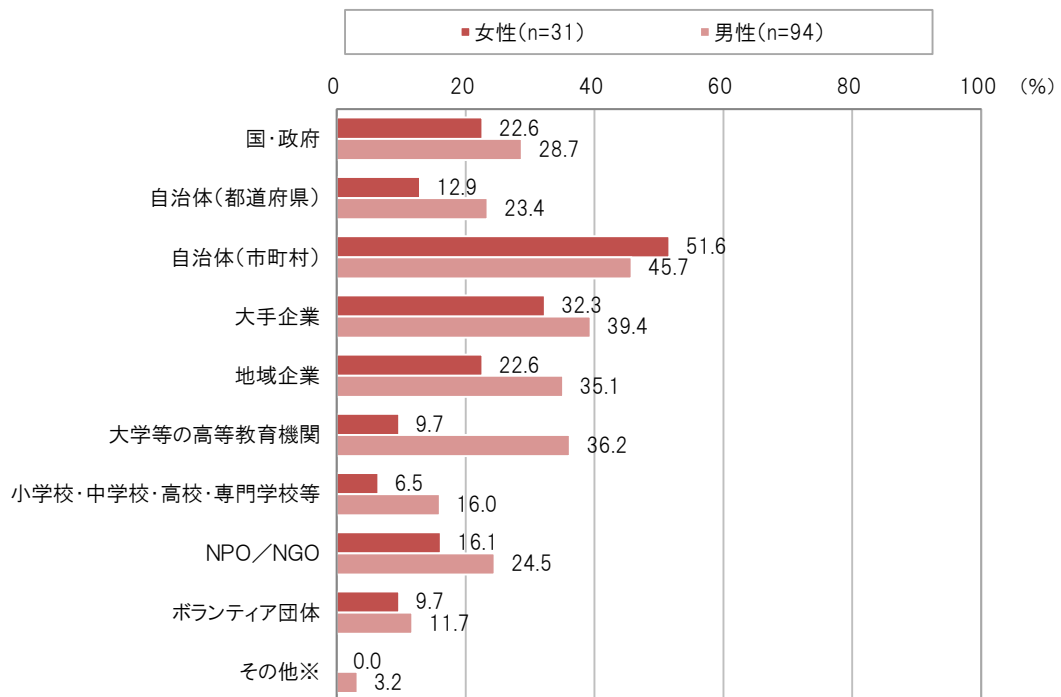


- 他ステークホルダーとの協働参画経験があると回答した人は、女性では37.8%、男性では36.6%である。

### 【性別×協働チーム構成】

SQ16a (Q16で「ある」回答者限定)

他ステークホルダーとの協働チームは、どのようなステークホルダー・主体で構成されていましたか。(複数回答可)



※[その他] 学術団体(学会)  
業界団体  
民間研究機関

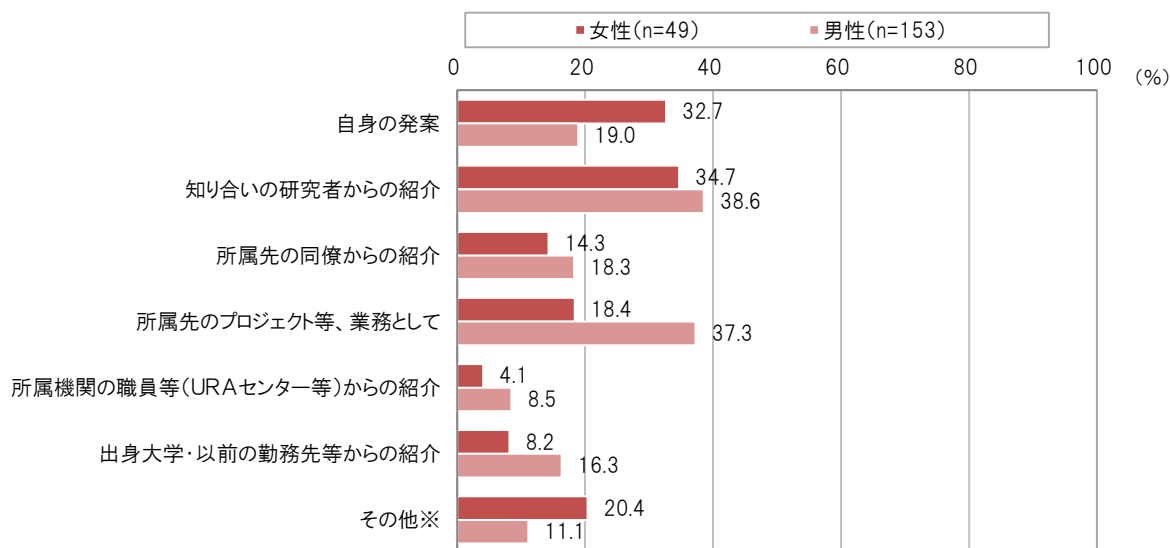
- 協働チーム構成は、女性、男性ともに「自治体(市町村)」「大手企業」と回答した人が多い。また、「大学等の高等教育機関」と回答した人は男性では36.2%であるのに対し、女性では9.7%である。

## 2-4. 共同研究について

### 【性別×参画のきっかけ】

Q17 (Q15、もしくはQ16で「ある」回答者限定)

そのような共同研究・プロジェクトに参画されたきっかけは何ですか。(複数回答可)



※[その他]

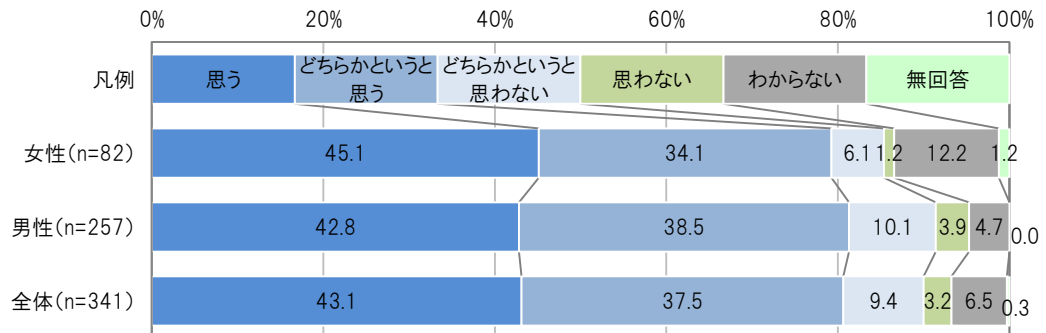
- プロジェクトからの誘い
- 以前、研究補助金をもらった財団からのお誘い
- 依頼
- 学会
- 学生の調査研究がきっかけ
- 企業からの依頼
- 企業からの申し出
- 企業より依頼
- 自分でコンタクトをとって
- 上司から
- 先方(企業)からの問い合わせ
- 先方からのさそい
- 先方からの依頼
- 先方からの依頼, 企業・国の機関からの紹介
- 先方からの問い合わせ

- ・ 共同研究・プロジェクト参画のきっかけは、女性、男性ともに「知り合いの研究者からの紹介」が最も多い。次いで、女性では「自身の発案」が多いのに対し、男性では「所属先のプロジェクト等、業務として」が多くなっている。
- ・ 「その他」では、「企業からの依頼」「先方からの依頼, 企業・国の機関からの紹介」などの回答がみられる。

## 2-4. 共同研究について

### 【性別×他分野の研究者との学際研究の必要性】

Q18 ご自身の研究を広げる・深める・発信するために、他分野・領域の研究者との協働や共同研究が必要だと思いますか。

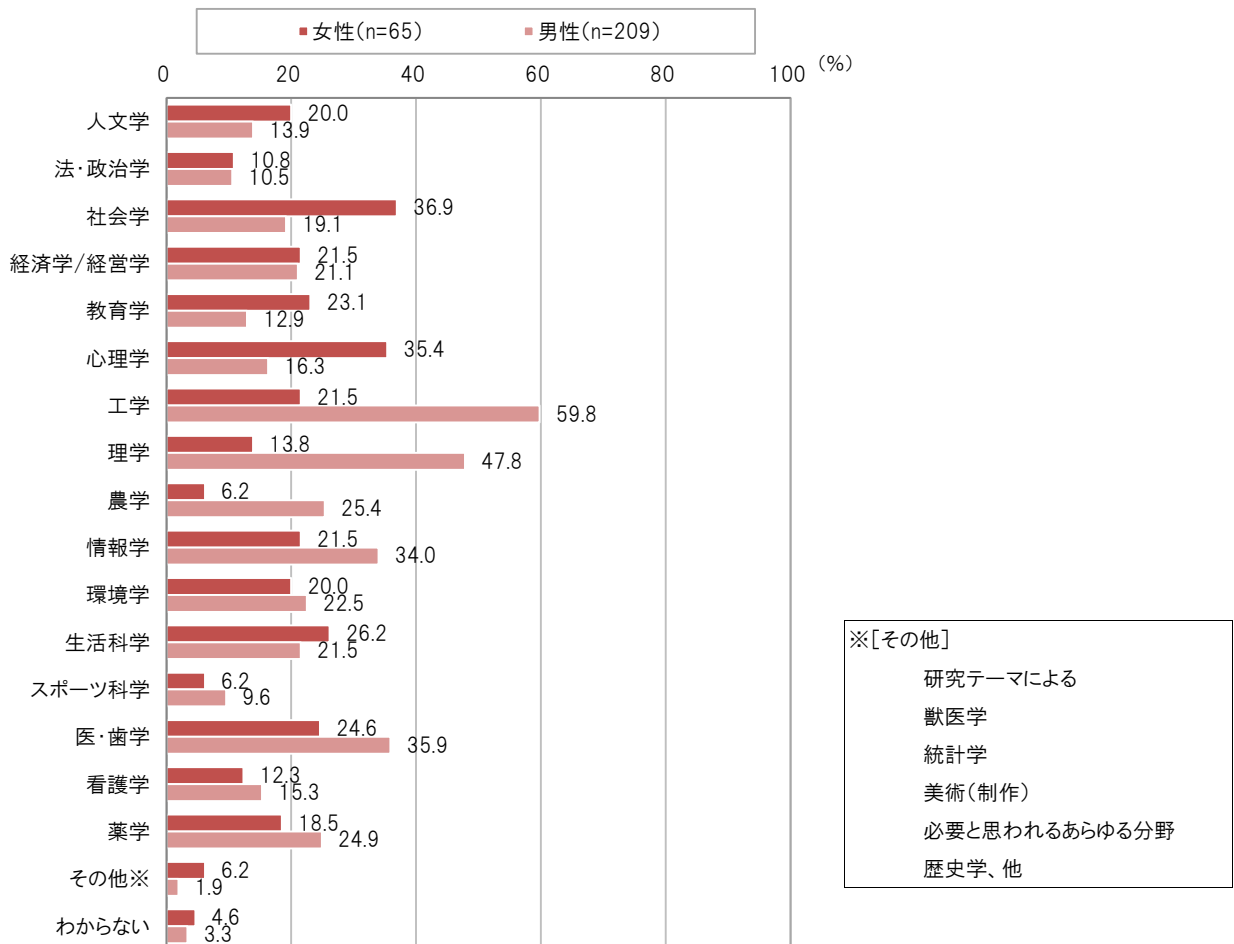


- 他分野の研究者との学際研究は、女性、男性ともに必要と思う人が多い。一方で、女性では12.2%が「わからない」と回答している。

### 【性別×必要分野】

SQ18a (Q18で「思う」「どちらかというと思う」回答者限定)

どの分野・領域の研究者との協働が必要だと考えますか。(複数回答可)

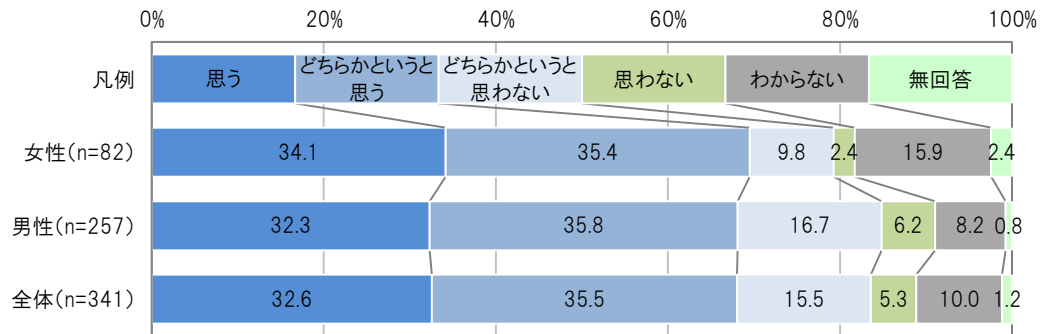


- 協働が必要な分野・領域は、女性では「社会学」「心理学」と回答した人が多く、男性では「工学」「理学」が多い。

## 2-4. 共同研究について

### 【性別×他ステークホルダーとの協働の必要性】

Q19 ご自身の研究を広げる・深める・発信するために、実社会の他のステークホルダー・主体(市民、政府、自治体、産業界など)と協働していく必要があると思いますか。

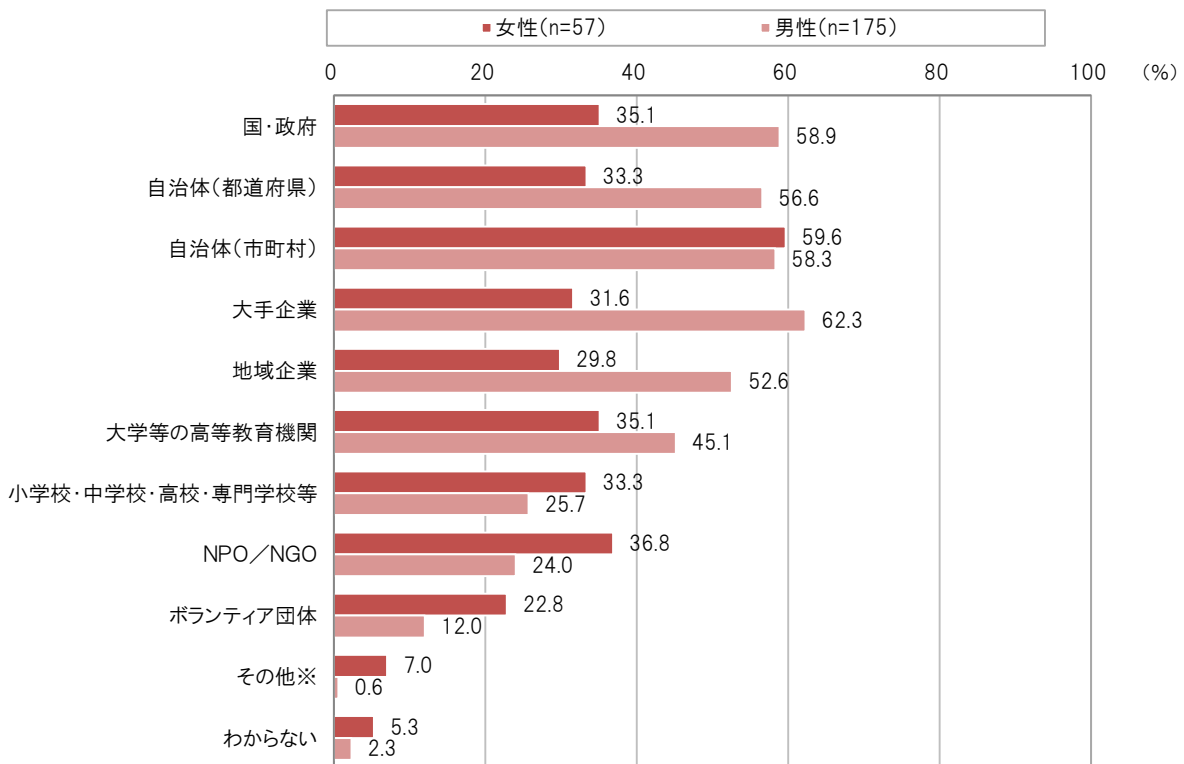


- 他ステークホルダーとの協働の必要性は、女性、男性ともにおしなべて必要と思う人が多い。一方で、女性では「わからない」と回答した人が15.9%、男性では「どちらかというと思わない」と回答した人が16.7%となっている。

### 【性別×必要ステークホルダー】

SQ19a (Q19で「思う」「どちらかというと思う」回答者限定)

どのステークホルダー・主体との協働が必要だと考えますか。(複数回答可)



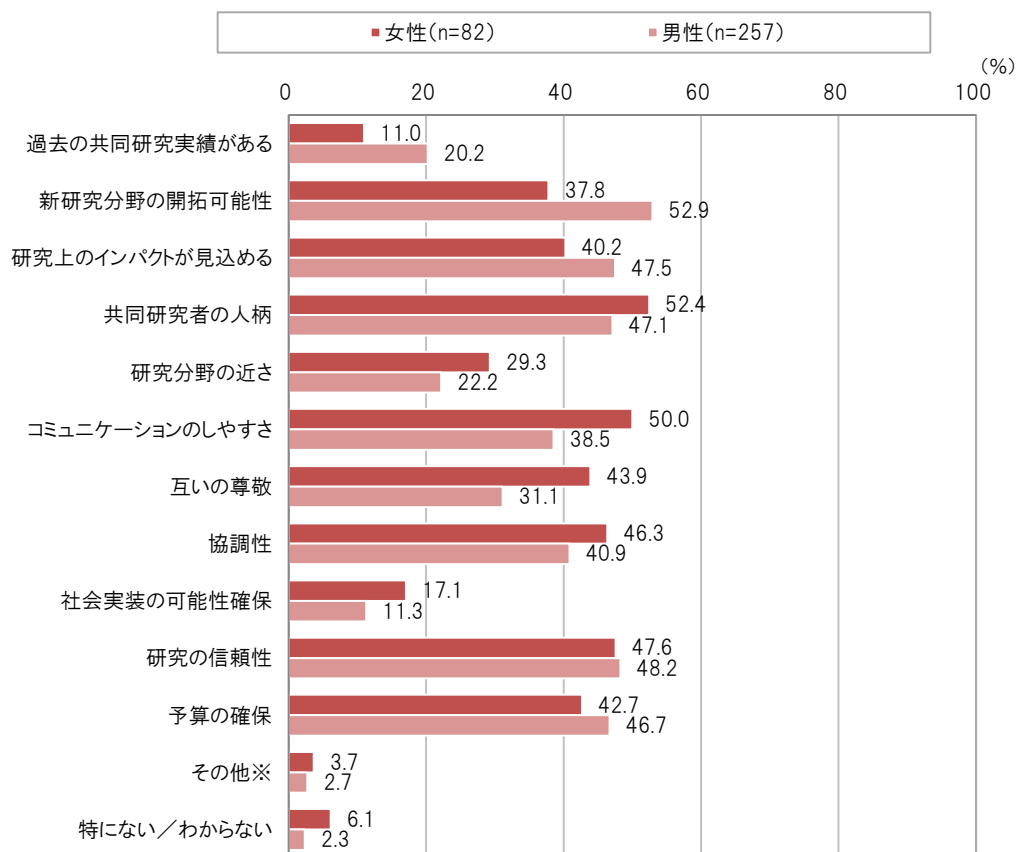
※[その他] WWF / UNITED NATIONS ENVIRONMENT PROGRAM  
看護系の学会や職業団体  
国、政府が最も必要と思うが、上記のいずれでも。  
社会教育 博物館  
病院

- 協働が必要と考えるステークホルダー・主体は、女性では「自治体(市町村)」と回答した人が最も多い。一方で、男性では「大手企業」が最も多く、次いで「国・政府」「自治体(市町村)」「自治体(都道府県)」となっている。

## 2-4. 共同研究について

### 【性別×重視する点】

Q20 学際的な共同研究に参加する場合（あるいは学際研究をご自身が組織する場合）、重視する点はどのような点ですか。（複数回答可）



※【その他】

- おもしろさ
- その研究の重要性
- メンバーの能力
- 研究上の必要性（共同する意味があるかどうか）
- 研究内容への興味関心
- 最低限の価値観の一致
- 自分がその中で求められる役割を発揮しえると思えること
- 必要性、必然性

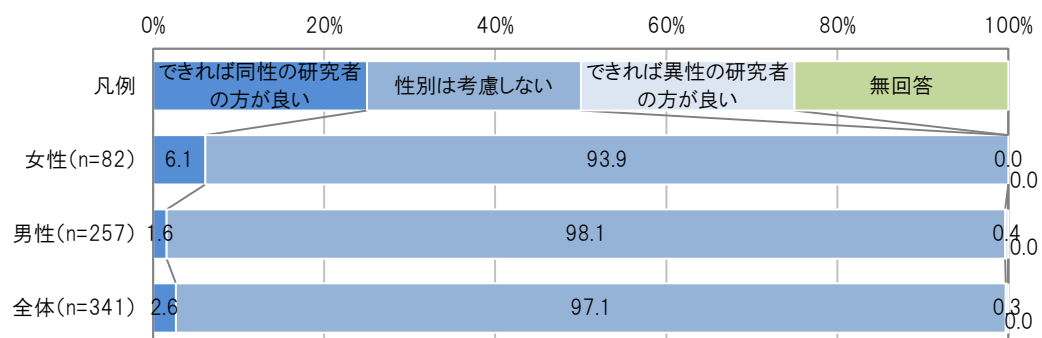
- 学際的な共同研究に参加する際重視する点は、女性では「共同研究者の人柄」が最も多く、次いで「コミュニケーションのしやすさ」「研究の信頼性」である。一方男性では、「新研究分野の開拓可能性」が最も多く、次いで「研究の信頼性」「研究上のインパクトが見込める」となっている。
- 「その他」では、「研究内容への興味関心」「必要性、必然性」などの回答がみられる。



## 2-4. 共同研究について

### 【性別×性別の考慮】

Q21 共同研究の相手として、性別はどの程度考慮しますか。



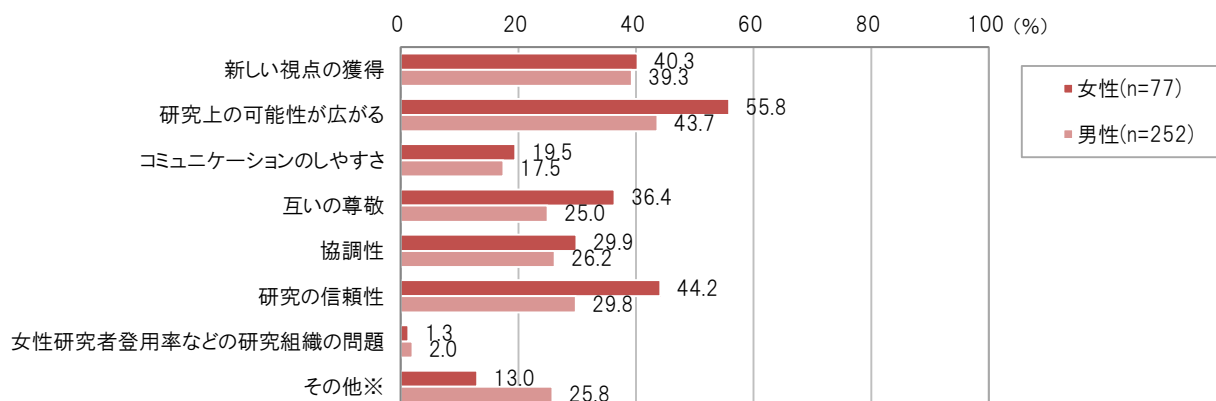
- 共同研究相手の性別について、女性、男性ともに「性別は考慮しない」人がほとんどである。一方で、女性では6.1%が「できれば同性の研究者の方が良い」と回答している。

## 2-4. 共同研究について

### 【性別×理由】-1-

SQ21a Q21でお答えいただいた理由は何ですか。(複数回答可)

<「性別は考慮しない」回答者の理由>



※[その他]

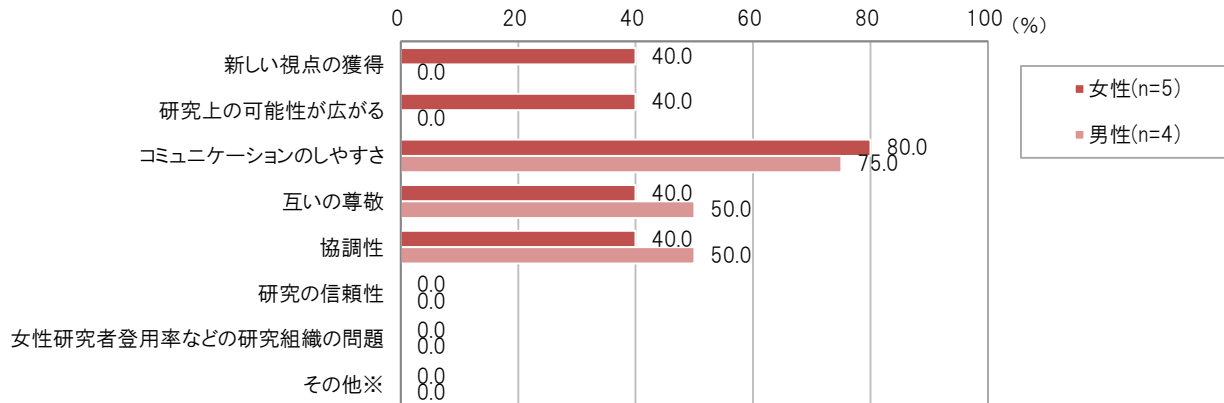
こんな質問があること自体が驚き。  
 データと性別は関係ない  
 意識したことがない  
 我々の研究分野では性差は大きくないと思う。  
 研究と性別に関係がないから  
 研究と性別は無関係  
 研究に性別など関係ない  
 研究に性別は関係しない  
 研究に性別は無関係  
 研究に性別は無関係。質問の意図がわからない。  
 研究に性別は無関係のため。  
 研究に性別関係ない。結果のみで評価されるべきことであるから。  
 研究者に性別は無関係だから  
 研究内容・能力と性別は無関係と考える  
 研究能力  
 上記の選択肢は性とは関係ないので  
 性差は共同研究に支障ない  
 性別ではなく個人の能力が重要と考えるから  
 性別で研究を考えたことはありません。  
 性別と研究は無関係  
 性別は意味なし  
 性別は無関係  
 性別は研究の遂行にとって大きな因子ではないと思うが  
 性別より実力と人柄が重要だから  
 性別を考慮する理由がない  
 性別関係ないので  
 男女に差がないから  
 男女の性別云々よりも個人の協調性・研究信頼性を重視します  
 当たり前で、特に理由はない  
 同性でも異性でも20番(Q20の回答)にあてはまれば良い  
 特にない。  
 能力に性別は無関係  
 平等、フラットな判断  
 目的達成のために最直な相手をえらぶから  
 理由はない

## 2-4. 共同研究について

### 【性別×理由】-2-

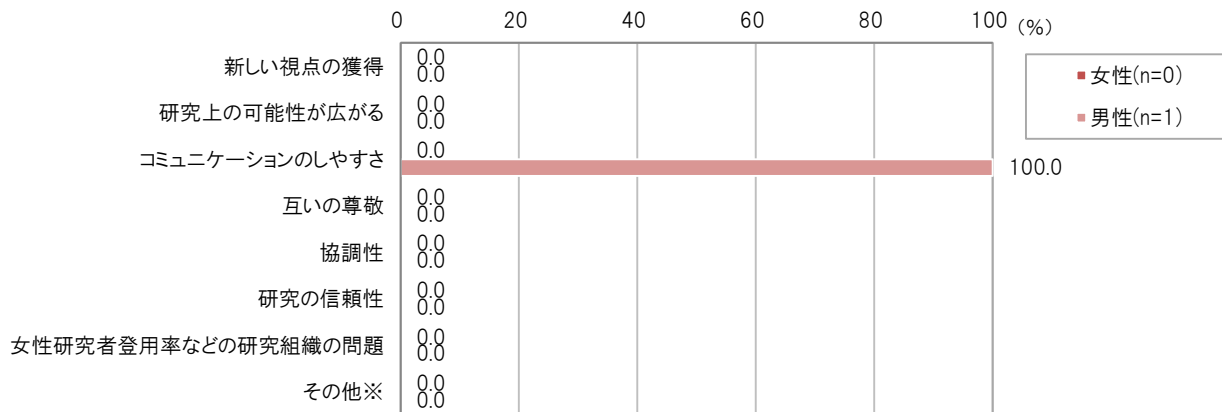
SQ21a Q21でお答えいただいた理由は何ですか。(複数回答可)

<「できれば同性の研究者の方が良い」回答者の理由>



※[その他]は記載なし

<「できれば異性の研究者の方が良い」回答者の理由>



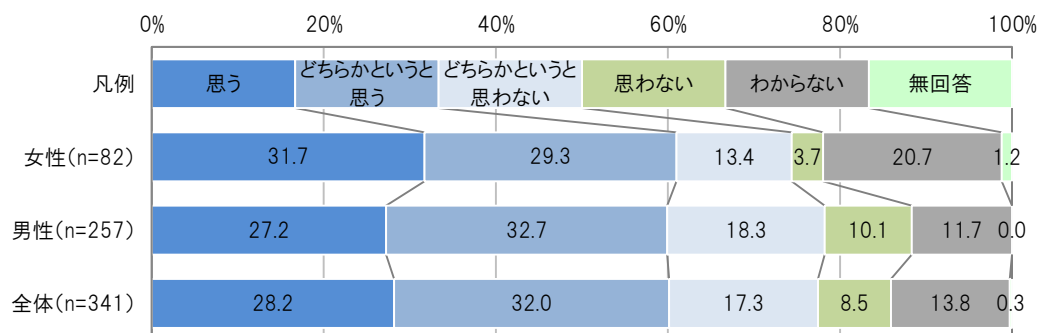
※[その他]は記載なし

- ・ 共同研究の相手について「性別は考慮しない」と回答した人では、男性、女性ともに「研究上の可能性が広がる」「新しい視点の獲得」「研究の信頼性」をその理由とする人が多い。
- ・ 「性別は考慮しない」と回答した人の「その他」として、「研究と性別は無関係」「当たり前で、特に理由はない」などの回答が多くみられる。
- ・ 「できれば同性の研究者の方が良い」と回答した人では、女性、男性ともに「コミュニケーションのしやすさ」をその理由とする人が多い。

## 2-4. 共同研究について

### 【性別×支援の利用意向】

Q22 他分野の研究者、実社会の他のステークホルダー・主体とのマッチングに関する支援があれば、利用したいと思いますか。

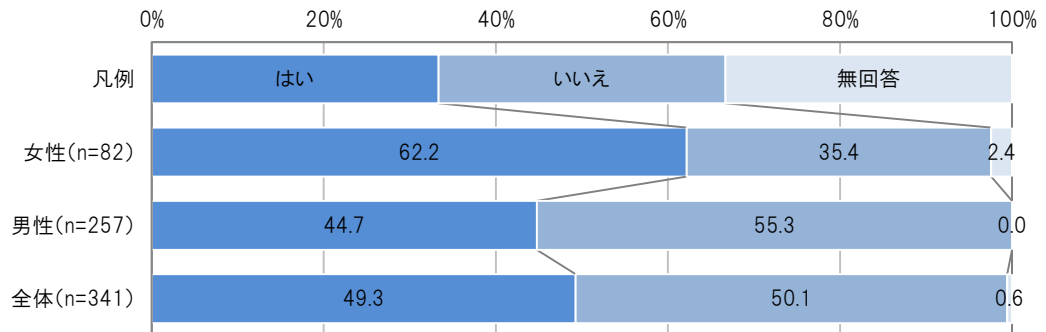


- 共同研究、協働のマッチング支援について、女性、男性ともにおしなべて利用したいと思う人が多いが、男性では女性よりも思わない人の割合が高い。また、女性では20.7%が「わからない」と回答している。

## 2-5. 女性研究者支援室について

### 【性別×採択の認知】

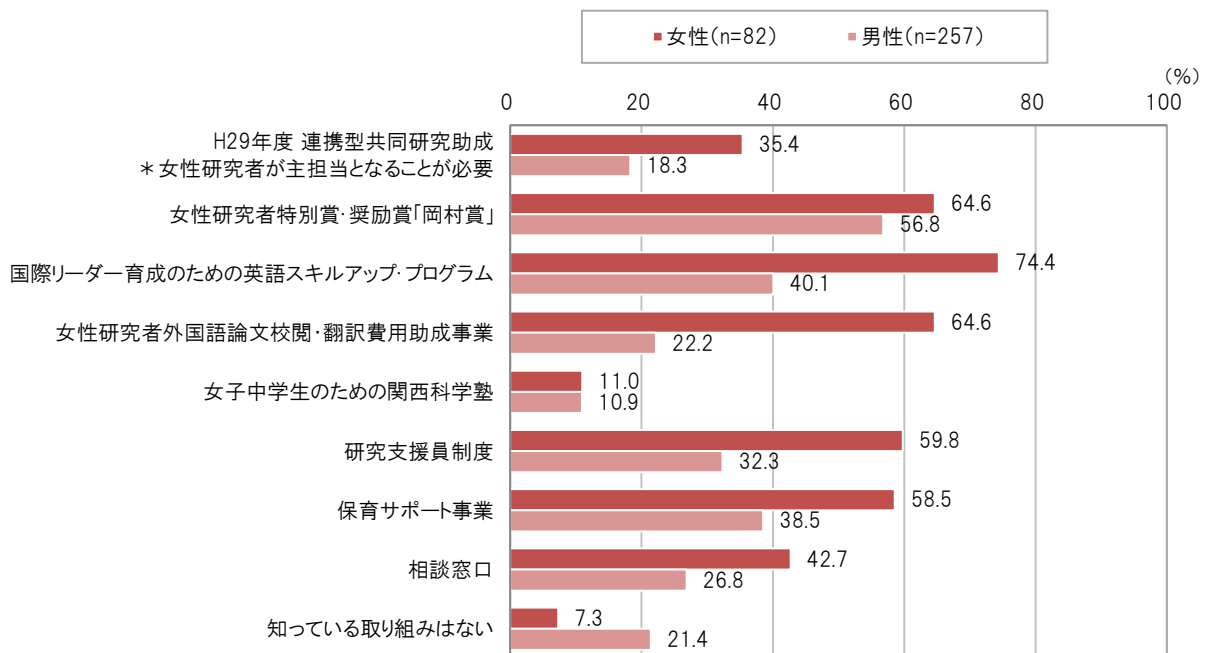
Q23 本学が、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に採択されたことをご存知ですか。



- ・ 本学が「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に採択されたことは、女性は62.2%が知っているのに対し、男性で知っているのは44.7%である。

### 【性別×取り組みの認知】

Q24 女性研究者支援室が行っている取り組みの中で、ご存知の取り組みはありますか。(複数回答可)



- ・ 女性研究者支援室が行っている取り組みは、おしなべて女性の方が男性よりも認知度が高く、特に「女性研究者特別賞・奨励賞「岡村賞」」「国際リーダー育成のための英語スキルアップ・プログラム」「女性研究者外国語論文校閲・翻訳費用助成事業」は6割を超える女性が認知している。
- ・ 男性で最も認知されているのは「女性研究者特別賞・奨励賞「岡村賞」」56.8%、次いで「国際リーダー育成のための英語スキルアップ・プログラム」40.1%であるが、21.4%は「知っている取り組みはない」と回答している。

## 2-5. 女性研究者支援室について

### 【研究支援】

Q25 あればよいと思う研究支援がありましたら、お書き下さい。〈女性〉

データ入力や資料整理などの事務作業に短期間有給で従事していただける方の紹介制度

メンター制度(学外の有識者で研究生生活をよくこ存じの方)秘密でキャリア相談にのってもらえる。業務上の不安を話せる人で、相手に迷惑とか考えなくても良い人。

研究支援よりも何よりも人員を増やしてほしい。研究のことを考える時間が減っている。講義分担・学生指導・書類製作・PC情報管理・入試業務・出張講義・図書管理・個人のHP作成・業績報告・研究実績・社会貢献・実績報告・備品管理等・学生アンケート実施・学生への配布物の手渡し等・研究室のそうじ・地震対策・安全管理・最近やるべきことが多すぎると思います

研究費獲得のための支援

雇用や外部資金獲得に関する情報提供、研究者同士の交流・人的交流

産休・育休等からの復帰後の研究資金支援。休んでいる間は業績がないので、研究費をとるのが難しくなる。

産休・育休中に、代理のだれかを通じて、学情の資料を受け取れたらいいなと切に思います。また、科研費や基盤費を利用したくても、検収のために大学に行くことができないため、結局、すべて私費で購入せざるをえませんでした。(育休中は収入も減るのでけっこう大変です…)

子育て世代の女性研究者同志の連携

女性の産休や育休にかかわらず、RAなど研究補助員導入の支援

女性研究者支援の研究費はありがたいが、半年間などの短い期間でなく、少なくとも1～2年程度の研究期間が欲しい。

少しずつ支援が整ってきていると思います。

上位職研修

図書出版の助成

男性教員の育児支援についても、積極的に発信すること

非常勤研究員や大学院生の子育て中研究支援 医学研究科は研究者の多くが正規職員でないので支援や情報がありません

Q25 あればよいと思う研究支援がありましたら、お書き下さい。〈男性〉

外部資金では対応できない雑誌購入予算の確保

・英語スキルアップを女性にしぼる事は合理的でないと思います。・女性研究者に積極的にPIとしての立場を与えることで、自立を促す、挑戦させていくことが重要と思います。・フルタイムの支援員をライフイベントに関係なくつけてもいいのでは？(時限で、2年間とか)

・任期付教員への求人情報提供・交流セミナー(お茶しながら研究紹介、みたいな気楽なもの)

(1)学内のプロジェクト型予算を減らし、部局への基礎的経費を増やす。減らさない。(2)外部資金への応募を強制しない。(3)こと細かな評価制度を廃止する。(4)理系・医系偏重の戦略・重点研究の今のあり方はおかしい。

「研究支援」の名の下に研究・教育の妨げになることをしないこと

2, 3年の定期年ごとに運營業務や教育業務を一切免除して、勉強・研究するための仕事の期間を与えてほしい。

アルバイトに追われて学業がおそろかになっている学生に対して、研究室での単純作業をアルバイトとして行わせることで、できるだけ学業に集中できるようにしてあげる。研究者側も少ない費用で研究補助を受けられる。

いわゆる雑用を減らして欲しい

サバティカル制度の柔軟な運用。個人の外部資金によって非常勤講師を雇用することで、教育負担を軽減したり、在外研究を延長したりする制度。海外研究者の招聘 & 滞在を円滑化するためのゲストハウスの機能充実(英語が話せるスタッフの常駐など受け入れ教員が世話をしなくてすむ体制の整備)。

トップダウン的な目的型プロジェクトの立ち上げ。プロジェクトリーダーとなる少数の研究者が学内から研究者を選抜してプロジェクトを立ち上げる。このような活動を支援する。

科研費で購入できないドラフトチャンバーなどの老朽化した設備の大学による一括修繕・購入。

介護の問題(親やパートナー)

各種書類のオンライン化、委員会・会議の削減など教員の業務効率化を推進する部署があるとよいと思います。

## 2-5. 女性研究者支援室について

---

### 出版の支援

---

女性研究支援では、持家制度の導入。

---

女性研究者が産休・育休を取られるときに、その間の抜けたところを補充するようにはいていただくことで、真に女性の研究支援ができると考えます。産休・育休等を取りやすくだけでも、欠員の補充がなく残っている人に負担がかかるようでは真の女性支援とは言えません。女性支援とは、女性を優遇することではなく、男女差をなくして女性が不利にならないようにすることであり、同時にその周辺で働いている男女にも支援をするシステムを作ることだと思います。

---

### 女性研究者限定でない支援

---

#### 女性用テニユアトラック数の純増

---

人を減らした結果、いろんなところで、様々な影響が出て、それが、研究の低下、意識の低下にまで至っているという。とはいえ、無計画な採用も「ちょっと待て」です。期限付きの措置にひよいひよに乗っかって、さらなる負担を増やすようなことになっています(女性研究者比率とか)。リーダーシップを声高に言われるなら、責任を持ってことにのぞんでいただきたい。これ以上仕事を増やすことなく、改善するべきは改善する。

---

新たな支援策を導入するよりも、研究時間をより多く確保する観点から、以下のような取組を希望します。【希望内容】・出張などの精算手続の簡略化(→他の研究機関の事例などから、ASPの導入による省力化は可能)・学会会議の削減(→議論が必要な会議は残し、単なる周知・報告のための会議は削減する)・アンケートの削減(→回答者の投入予想時間をコスト換算の上、その妥当性を検討する)

---

### 性別、年齢、ポジションを問わない、真に公平な研究支援

---

#### 全学の会議の削減・短縮・終了時刻の明示

---

#### 大学運営業務の支援員の拡充。

---

大型実験施設の整備、工学計測機器の購入に向けて、公費や共同研究費の積立制度を導入して頂きたい。

---

大型予算を獲得したときの臨時研究スペースの提供、研究以外の業務の負担軽減。事務手続きの簡易化、共同実験設備の拡充

---

### 男性に対する支援

---

特になし(男女を問わず、支援額の増強を望みたい)

---

#### 任期付き教員の任期なし教員への異動

---

物品購入の際の書類整理などを補佐してくれる人をつけてください。これらは研究者の仕事ではないと思います。

---

保育サポートの充実・拡大は絶対に必要です。

---

留学生対応、障がい者対応などの相談。

---

#### 臨床研究における統計

---

## 2-5. 女性研究者支援室について

### 【意見・要望】

Q26 支援室への意見・期待すること・要望がありましたら、お書き下さい。〈女性〉

2人の育児&親の病気で、バタバタなのですが、支援室の活動に関心はあります。とくに女性研究者のメッセージや活動の様子は、励まされます。ただ、イベント参加や相談などの時間をゆっくりとれないため、通勤の合間や育児しながらでも読める、冊子をどんどん発行してほしいです。いつも楽しみにしています。

H30 2月22日～23日の英語スキルアップ、プログラムに参加したいが平日になっているから参加ができません。これまでほかにも参加したいプログラムがあったが、すべて平日なので、週末の時間に変更してくれたいいなと、何度も思ったことがあります。特に1日に以上の時間がかかるものに関しては、実験予定が組めないことがあるので、週末なら気軽に参加できます。

ご活動に期待しています。

英語スキルアップセミナーなど参加してみたいが長時間のイベントが多く日程調整がしにくく参加できずじまいで残念です。他機関研究者・自治体・企業とのマッチングや外部資金獲得にかかる情報などは常にいただきたいです。

国が「女性」を対象とした支援事業補助としている以上、限界はあると思うが、周囲を見ていると男性研究者も育児に携わる時間を持つための支援(研究補助員など)を必要としているように思われる。配偶者が女性研究者というケースに限らず、男性も育児や介護に携わるのが特殊ではないというモデルを示していくのも大学のひとつの役目ではないか。

支援員を拡大してほしいです(博士研究員を雇用できる程度に)。

取組は今後の大学経営にとっても重要であるので、取組の継続・発展のために、安定的な組織・体制づくりが必要である。

女性にだけ特別な支援をやりすぎるとやっかみ原因にもなる。英語スキルアップなどだったら性別関係なくやっつらいと思う

女性を意識しすぎているのはどうかと思う 逆に性差別をしているとしか思えない。

上位職、理事の女性比率を高める必要性は感じているが、自身のWLBや研究する時間が減ってしまうというデメリットを考えると、管理職になりたいとは思わないし、研究者が管理職に向いていない場合も多い。支援室としては、そのような女性研究者の考え方や価値観が変わるような研修などの企画を考えてほしい。

情報伝達は十分になされていると思いますが、自分に関係ないと思ってしまうので、結局はスルーしてしまう場合が多いです。もっと、身近な支援室になっていただきたいと願います。

このようなことは日本の公立大学ではよくあることなのかもしれませんが、不妊治療中の女性研究者が、治療をあきらめないで済む職場にしていただければと思います。日々悩んでおります。(育児中の教員への支援も重要ですが、不妊治療中の教員にも気づいて頂きたいという要望です。)

各センターから、センター付きの事務員さんが撤退されているようですが、それによる共同研究室の管理や、このようなアンケートについて、ネイティブの先生の日本語の補助など、自然と若手女性教員にほとんどのしわ寄せがきております。それもコミュニケーションの一環と言われればそれまでですが、かなりの時間を割いておりますこと、女性若手教員の立場から、知っていただければ幸いです。

平日業務があるので、それを休んでまで参加は無理です

Q26 支援室への意見・期待すること・要望がありましたら、お書き下さい。〈男性〉

ジェンダーに関ることなし さらなる研究支援を期待する

スタッフ産休時の代替人員確保

より広く情報を発信して、多くの研究者に認識してもらおう。

リベラルかつラディカルな研究・教育の実施の妨げとならないこと。

教員数が少なすぎる。研究分野によりますが、1研究室に教員2名では無理です。3名は必要です。元々、今の1.5倍いたと聞いています。有期雇用でも博士研究員でも構わないので若い人を雇用できる予算を作ってください。

研究者の育児や介護支援をこれまでどおり継続して行ってほしい。また、研究者の婚活支援も検討してほしい。

研究費によるレンタルスペースの導入をする。公費の次年度繰越を可能にする。電子ジャーナルへの投資額を増加させる。

支援室に不満は、ない。

支援室の存在すら認知できておりませんでした。医学部への情報発信がとほしいと思います。

支援室を非難するような書き振りになりましたが、女性研究者の比率、ということ一つとっても、よく考えられているのでしょうか？ 予算獲得と世の流れに合わせているだけでは？ ●●大学のある研究科では、比率を達成するために、とうとう学位のない研究者を准教授にしたそうです。逆差別、というより、何か間違ったな、と思わなければならないと思いますが、いかがでしょうか。



## 2-5. 女性研究者支援室について

---

女性研究者を増やすことは、とても重要であると思います。仕事の幅や時間的拘束が足かせになっているかもしれません。

女性研究者向けのイベントが多いが、定員が許せば男性の参加応募も許可して欲しい。難しい場合は、事後報告等をウェブサイトに出してほしい。

女性支援、外国人支援など大阪市立大は十分に高いレベルにある。一方、真に支援を必要とする人材は、性別や国籍以外の要素によって生じており、そのような人材に対する支援こそが早急に必要である。

女性用テニユアトラック数の純増

新たな施策を導入するのではなく、Q25で回答の通り、研究以外の時間を削減する取組みを期待します。

多様性に向けた取組みを強化して欲しい

大学がしっかりとサポートして欲しい。

保育園の内容を充実させ、規模を大きくして、職員は子は皆そこへ預けている(預けたい)ような状況を目指してほしい

---

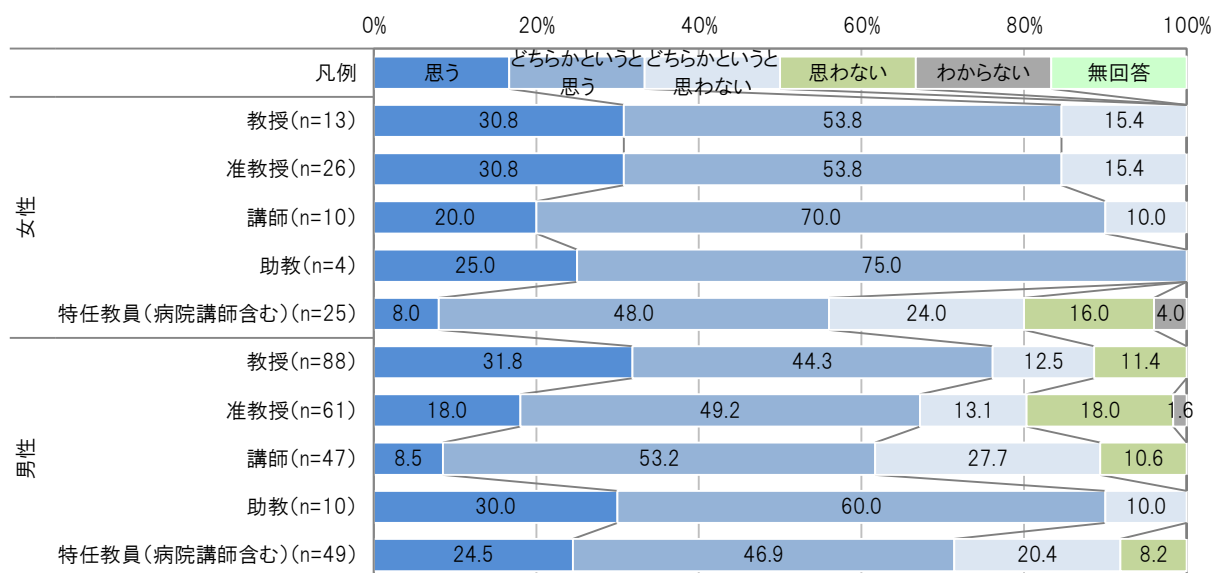
### 3-1. 研究環境・職場環境について

職位別の集計にあたっては、下のように職位を統合している。

教授	教授
准教授	准教授
講師	講師
助教	助教
特任教授 特任准教授 特任講師 特任助教 病院講師	特任教員(病院講師含む)
研究員・特任研究員 非常勤講師 その他	(集計対象外)

#### 【性別×職位×研究環境】-1-

Q9 ①研究に必要な施設が揃っている

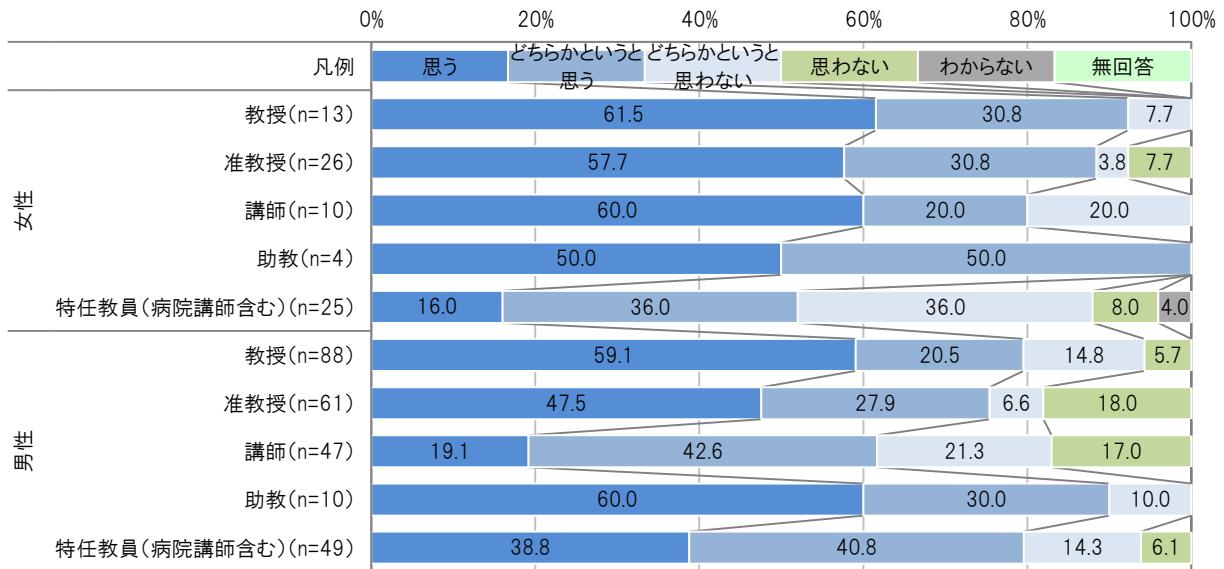


- ・ 女性では、研究に必要な施設が揃っていると思う人がおしなべて多いが、その割合は特任教員では他の職位よりも低く、思わない人が他の職位よりも多い。
- ・ 男性でも、研究に必要な施設が揃っていると思う人がおしなべて多いが、講師では「思う」の割合が少なく、「どちらかというと思わない」の割合が高い。

### 3-1. 研究環境・職場環境について

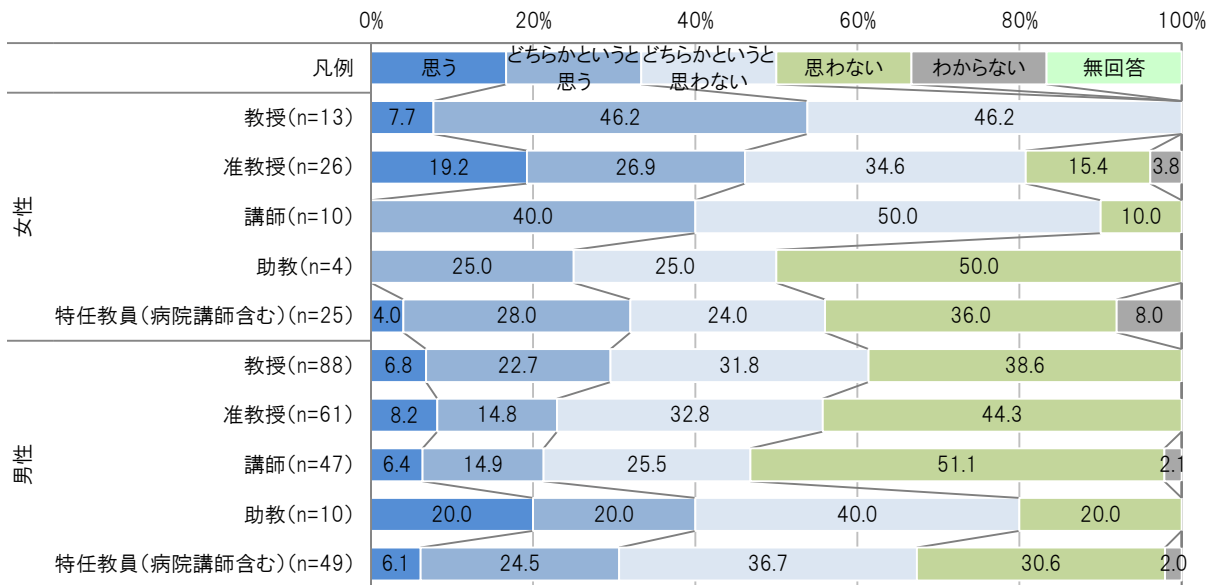
#### 【性別×職位×研究環境】-2-

Q9 ②研究に必要な個人スペースがある(研究室・机等)



- ・ 女性では、研究に必要な個人スペースがあると思う人は特任教員で少なく、それ以外の職位ではおしなべて多い。
- ・ 男性では、教授、准教授、助教、特任教員はおしなべて「思う」と回答した人が多いが、講師では少なくなっている。

Q9 ③所属機関からの十分な研究資金(個人の裁量で使用できる研究費)がある

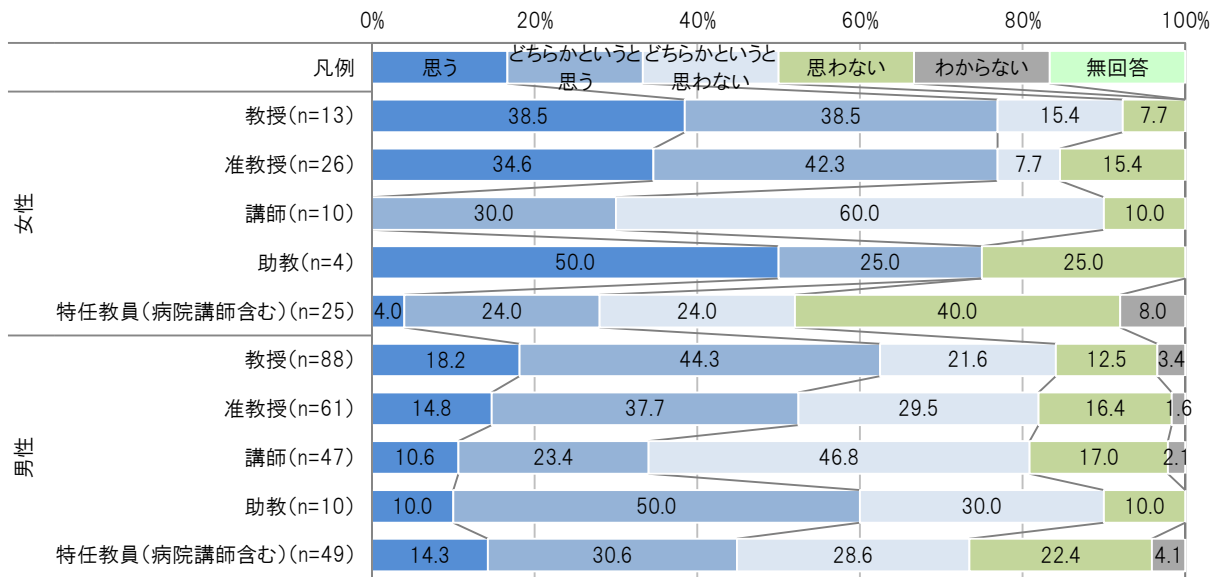


- ・ 女性の教授、准教授では、所属機関からの十分な研究資金があると「思う」「どちらかというと思う」と回答した人はあわせると5割前後である。一方で、女性の講師では「どちらかというと思わない」と回答した人が最も多く、助教、特任教員では「思わない」が最も多い。
- ・ 男性では、「どちらかというと思わない」「思わない」の割合がおしなべて高い。特に、講師では「思わない」と回答している人が半数を超えている。

### 3-1. 研究環境・職場環境について

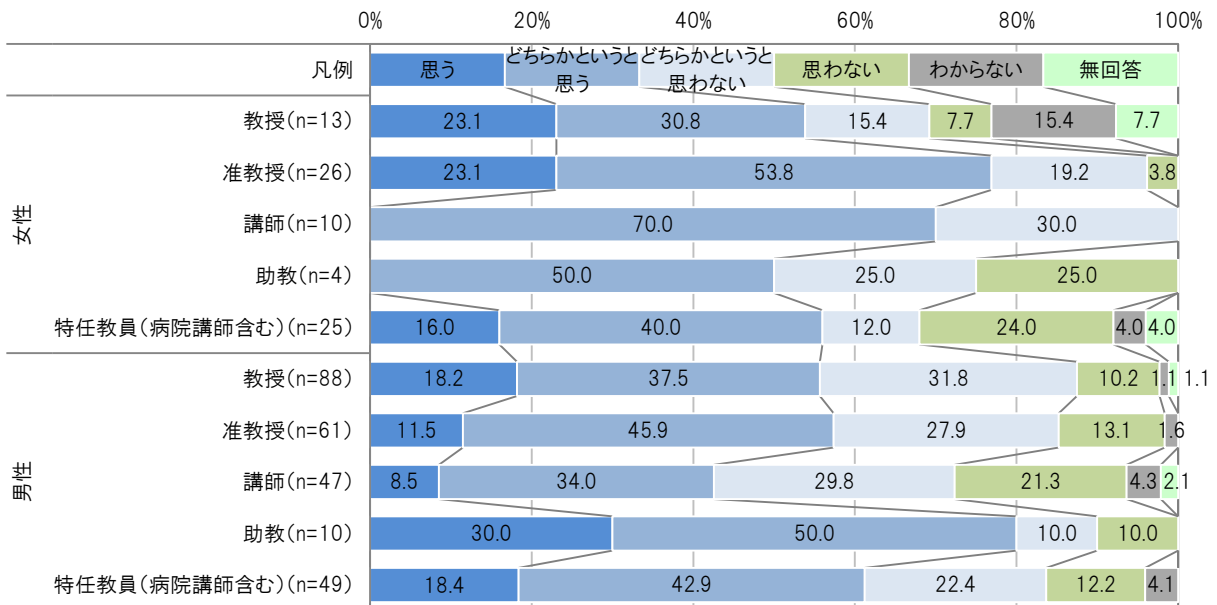
#### 【性別×職位×研究環境】-3-

Q9 ④外部助成金獲得などの十分な研究資金(個人の裁量で使用できる研究費)がある



- ・ 女性の教授、准教授、助教では、外部助成金獲得などの十分な研究資金があると思う人が多い。一方で、女性の講師では「どちらかというと思わない」の割合が最も高く、特任教員では「思わない」が最も高い。
- ・ 男性では、教授、准教授、助教、特任教員で「どちらかというと思う」が最も多く、次いで「どちらかというと思わない」である。一方で、講師では「どちらかというと思わない」が最も多く、次いで「どちらかというと思う」となっている。

Q9 ⑤研究に関して所属機関からの十分な理解・サポートがある

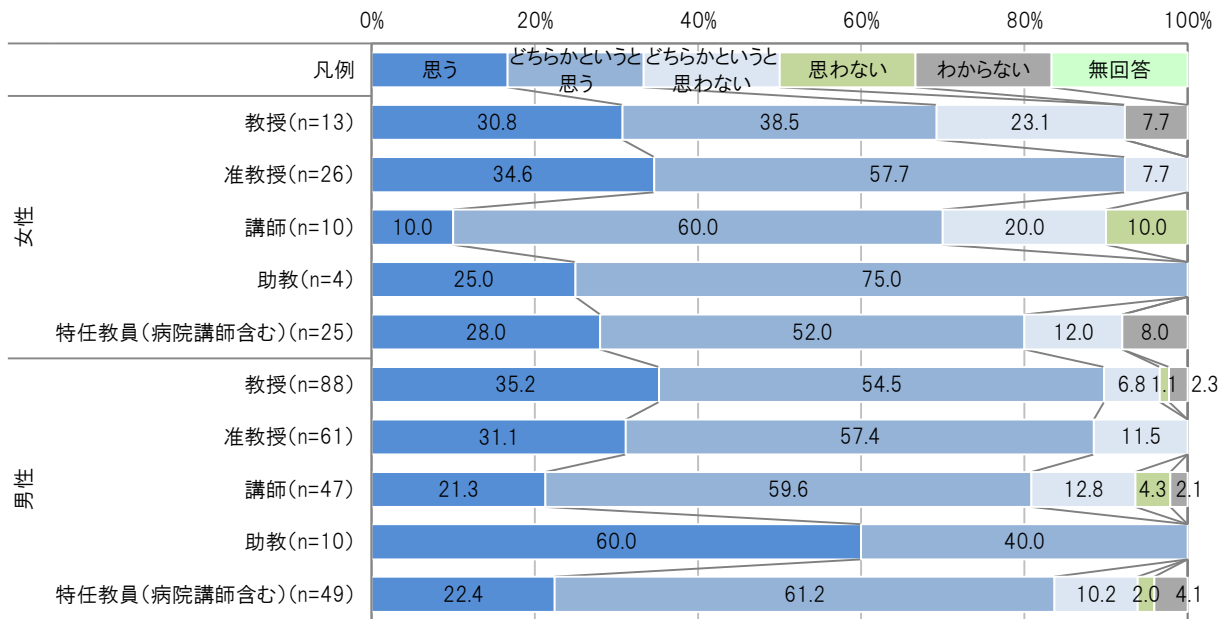


- ・ 女性では、おしなべて研究に関して所属機関からの十分な理解・サポートがあると「思う」「どちらかというと思う」と回答した人が多く、おおよそ5割を超える。一方で、助教、特任教員は「思わない」の割合が他の職位より高い。
- ・ 男性では、おしなべて「どちらかというと思う」の割合が最も高い。一方で、講師では「思わない」の割合が他の職位よりも高い。

### 3-1. 研究環境・職場環境について

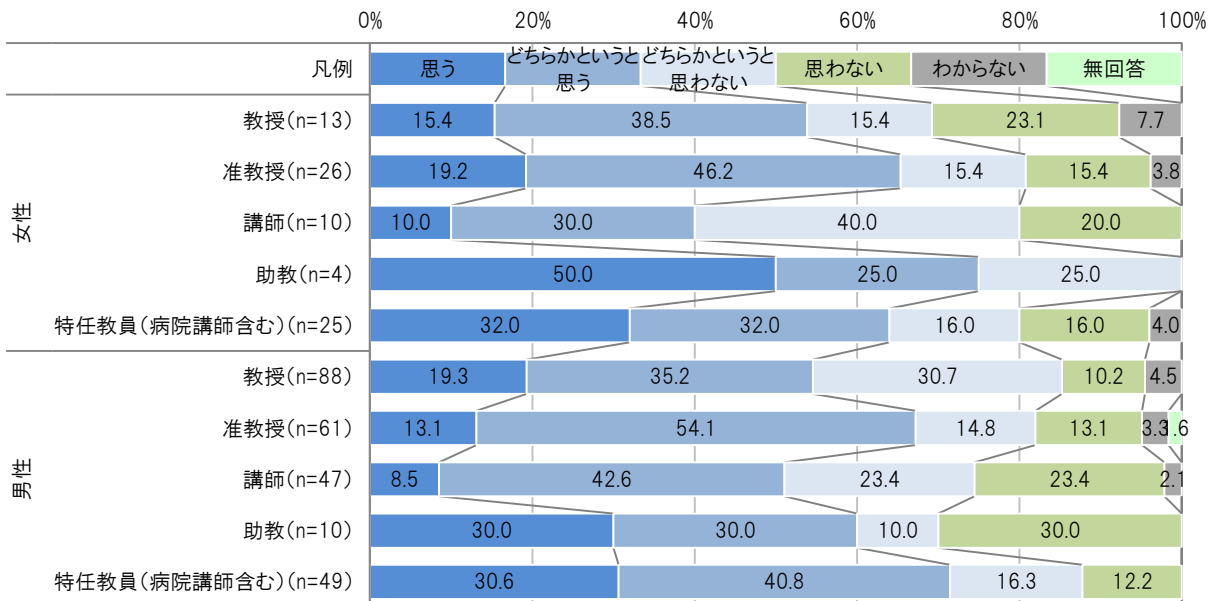
#### 【性別×職位×職場環境】-1-

Q9 ⑥所属組織に溶け込めている



- ・ 女性では、おしなべて所属組織に溶け込めていると「思う」「どちらかというと思う」人が多いが、講師では他の職位に比べ「思う」人が少ない。
- ・ 男性でも、おしなべて「思う」「どちらかというと思う」と回答している人が多い。

Q9 ⑦研究以外の業務分担は、ご自身の職種・職位から考えて妥当な分量である

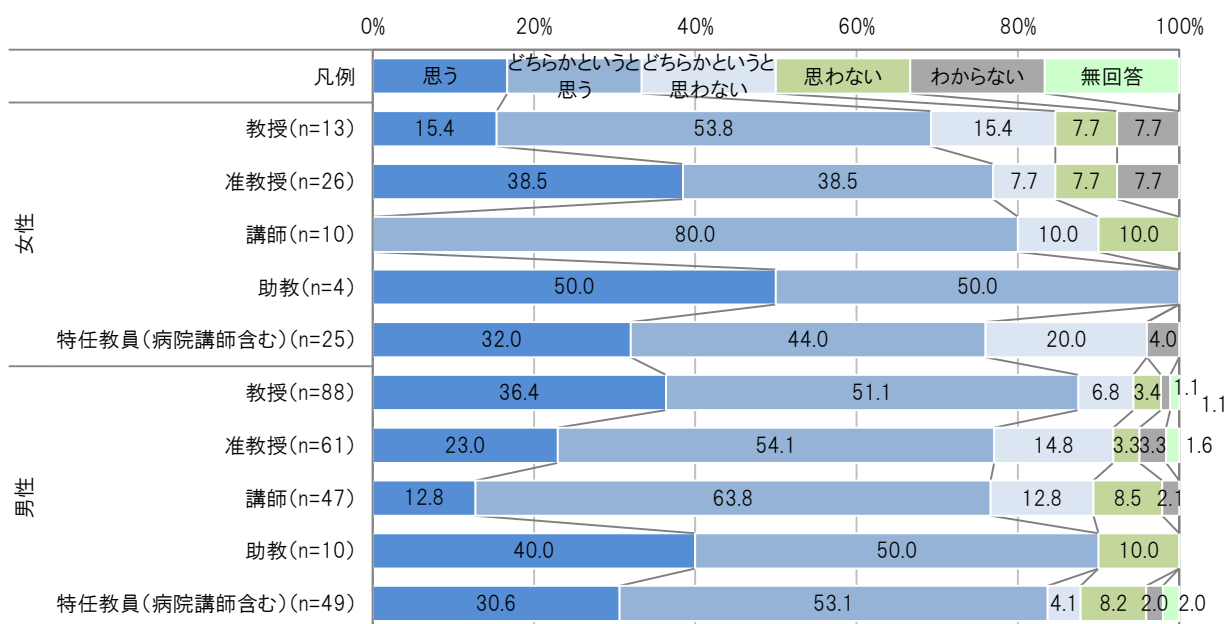


- ・ 女性の教授、准教授、特任教員では、研究以外の業務分担は妥当な分量であると「どちらかというと思う」と回答している人が最も多い。一方で、女性の講師では「どちらかというと思わない」が最も多い。
- ・ 男性では、おしなべて「どちらかというと思う」と回答した人が最も多い。一方で、講師、助教では「思わない」の割合が他の職位よりも高い。

### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×職場環境】-2-

Q9 ③同僚・上司との関係に満足している



- ・ 女性では、おしなべて同僚・上司との関係に満足している人が多いが、教授では「思う」の割合が准教授、助教、特任教員よりも低くなっている。
- ・ 男性でも、おしなべて同僚・上司との関係に満足している人が多いが、講師では「思う」の割合が他の職位よりも低い。

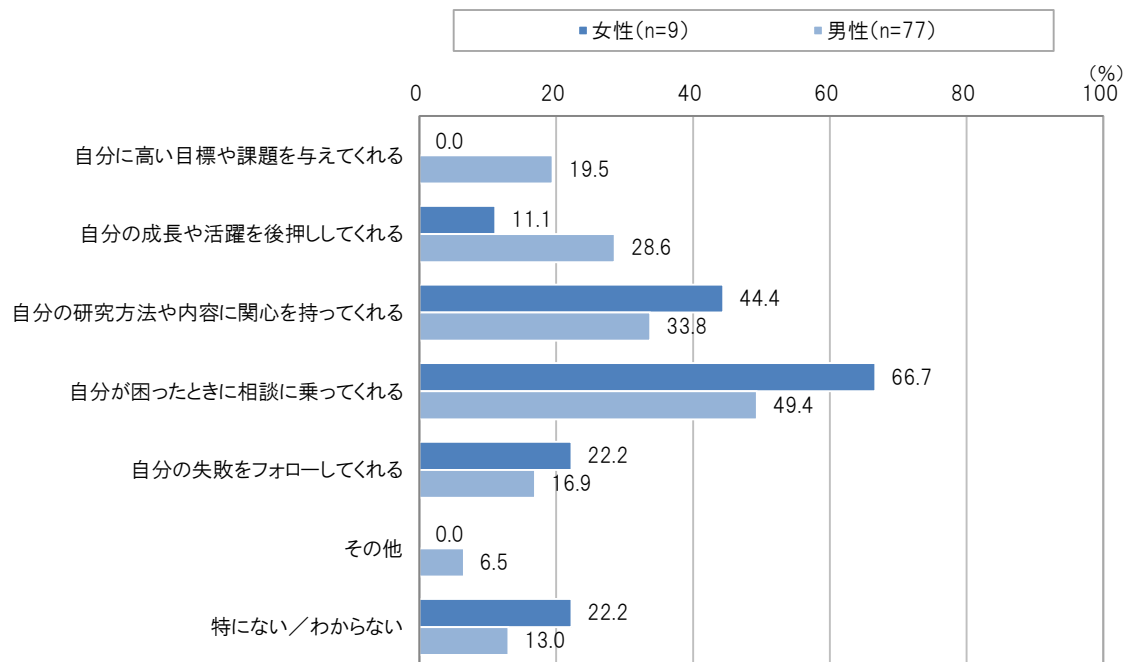
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×同僚・上司との関係】-1-

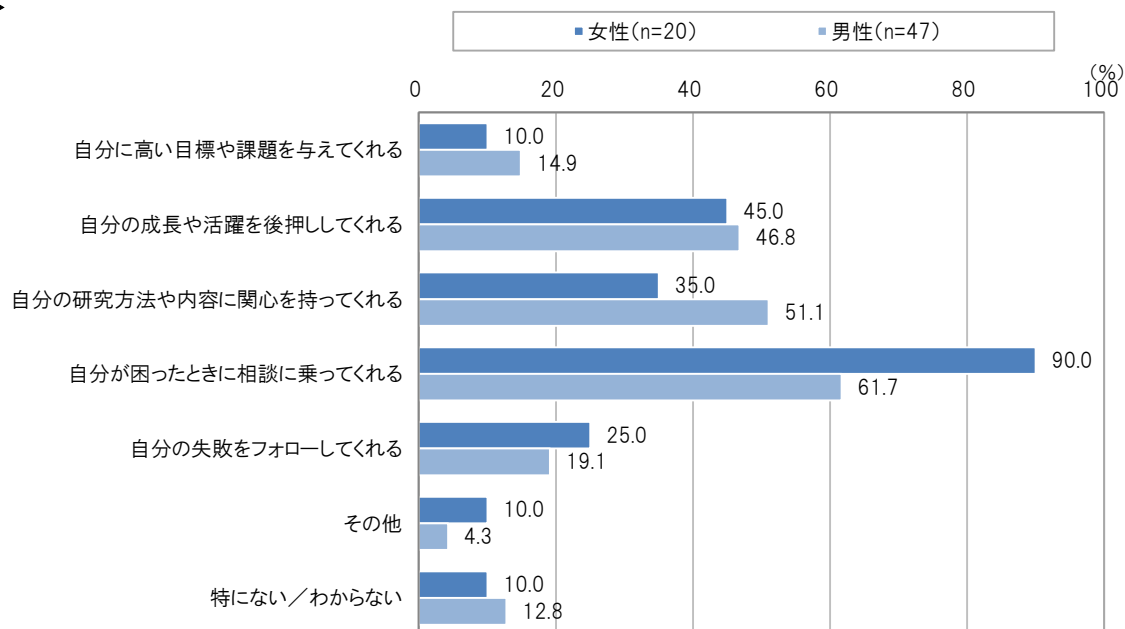
SQ9a (Q9⑧で「思う」「どちらかと思う」回答者限定)

同僚・上司との関係について、下記のようなことを感じていますか。(複数回答可)

#### <教授>



#### <准教授>



- ・ 同僚・上司との関係に満足している人は、教授、准教授では、女性、男性ともに「自分が困ったときに相談に乗ってくれる」が最も多く、その割合は女性の方が高い。
- ・ 女性准教授では、「自分が困ったときに相談に乗ってくれる」と回答した人が特に多い。

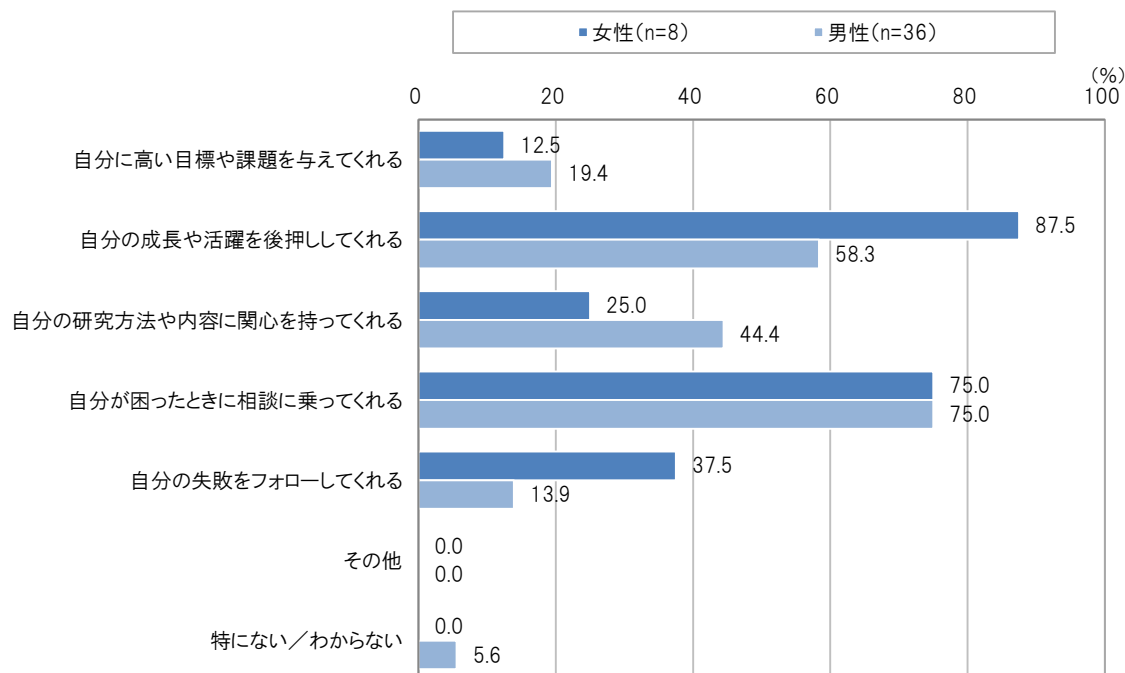
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×同僚・上司との関係】-2-

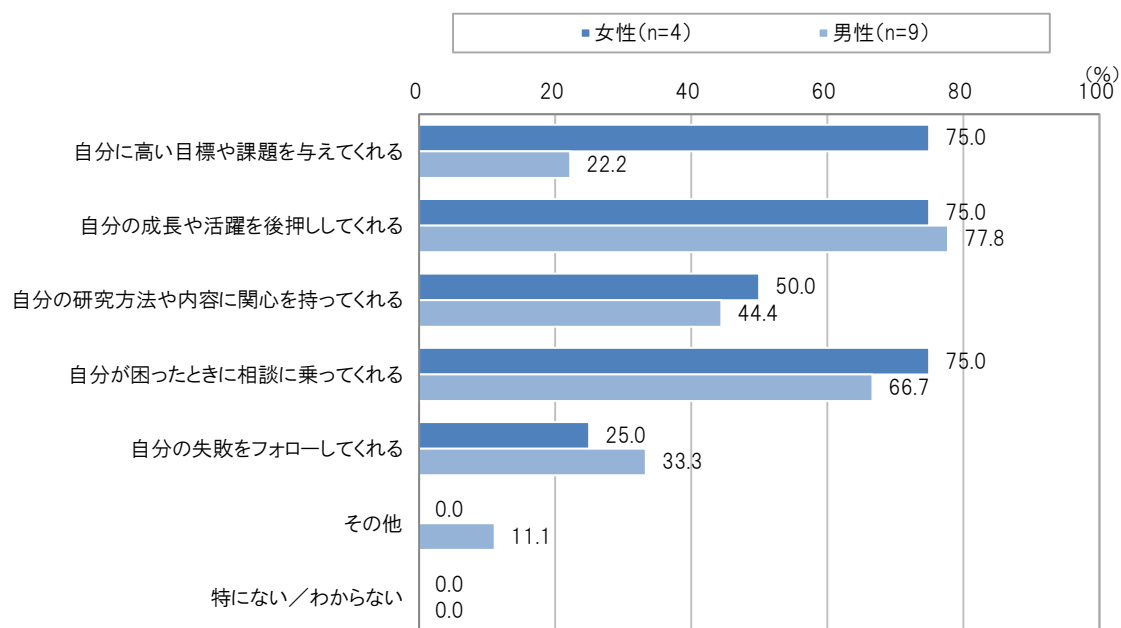
SQ9a (Q9⑧で「思う」「どちらかと思う」回答者限定)

同僚・上司との関係について、下記のようなことを感じていますか。(複数回答可)

#### <講師>



#### <助教>



- ・ 講師、助教では、女性、男性ともにおこなべて「自分の成長や活躍を後押ししてくれる」「自分が困ったときに相談に乗ってくれる」と回答した人が多い。



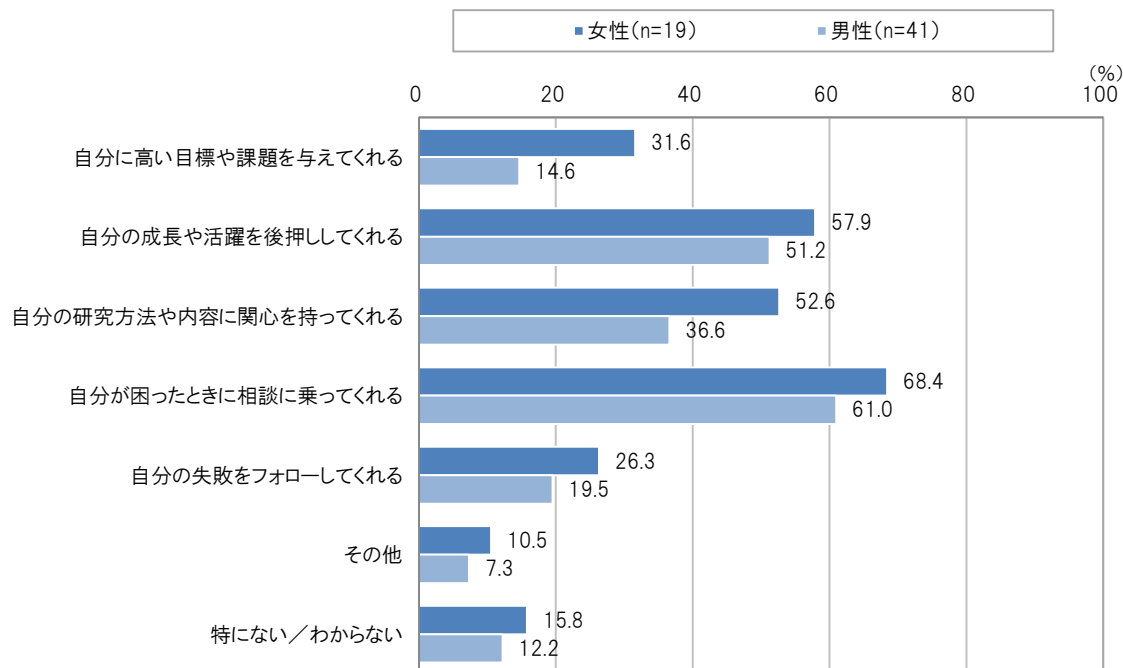
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×同僚・上司との関係】-3-

SQ9a (Q9⑧で「思う」「どちらかと思う」回答者限定)

同僚・上司との関係について、下記のようなことを感じていますか。(複数回答可)

#### <特任教員(病院講師含む)>



- 特任教員では、「自分が困ったときに相談に乗ってくれる」「自分の成長や活躍を後押ししてくれる」「自分の研究方法や内容に関心を持ってくれる」と回答した人が多く、その割合はそれぞれ女性の方が高い。

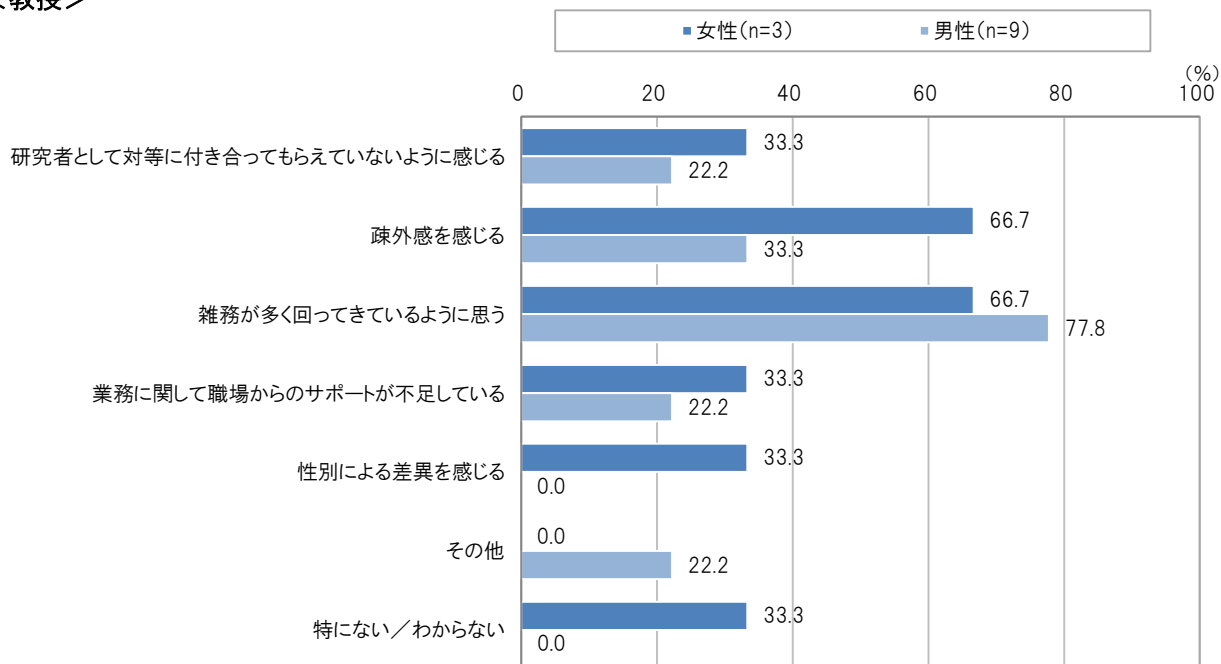
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×同僚・上司との関係】-4-

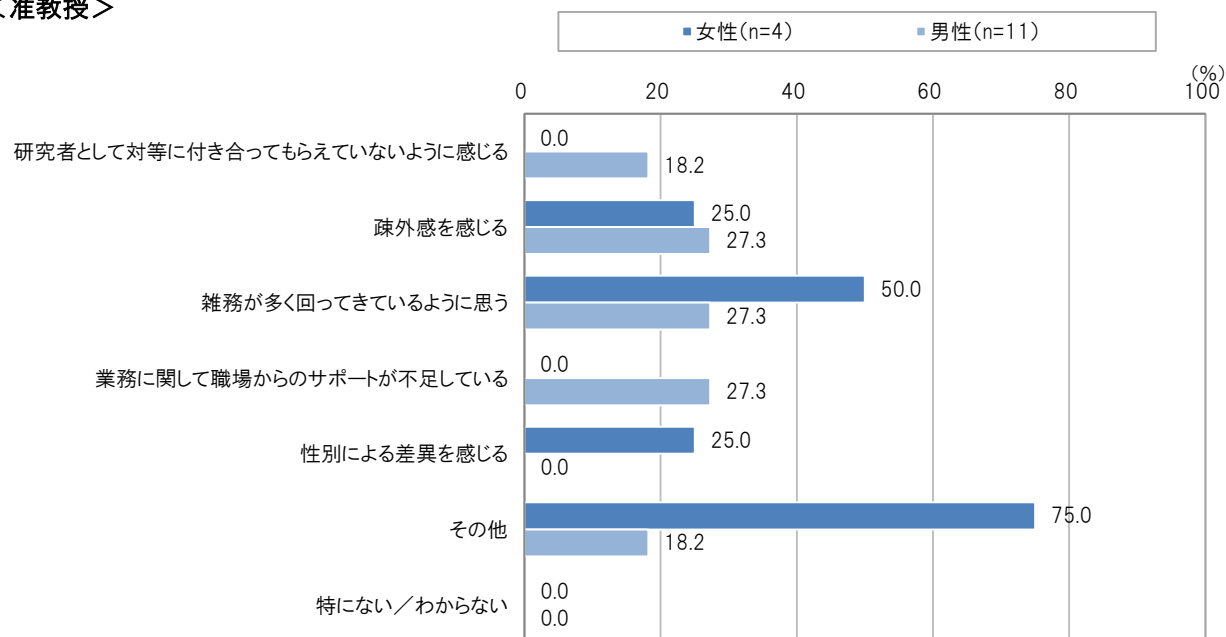
SQ9b (Q9⑧で「どちらかというと思わない」「思わない」回答者限定)

同僚・上司との関係について、下記のようなことを感じていますか。(複数回答可)

#### <教授>



#### <准教授>



- 教授では、同僚・上司との関係に満足していない人は、女性、男性ともにおしなべて「雑務が多く回ってきているように思う」「疎外感を感じる」と回答した人が多い。
- 准教授でも回答者数は少ないものの教授と同様の傾向がみられる。

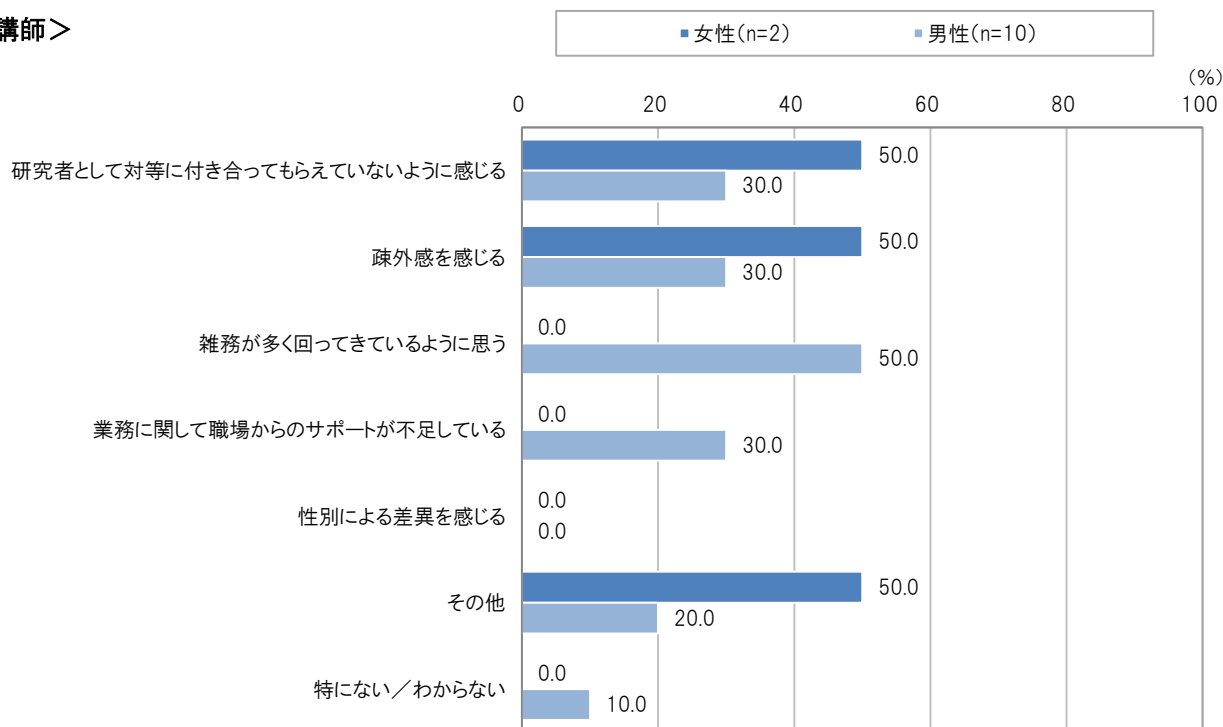
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×同僚・上司との関係】-5-

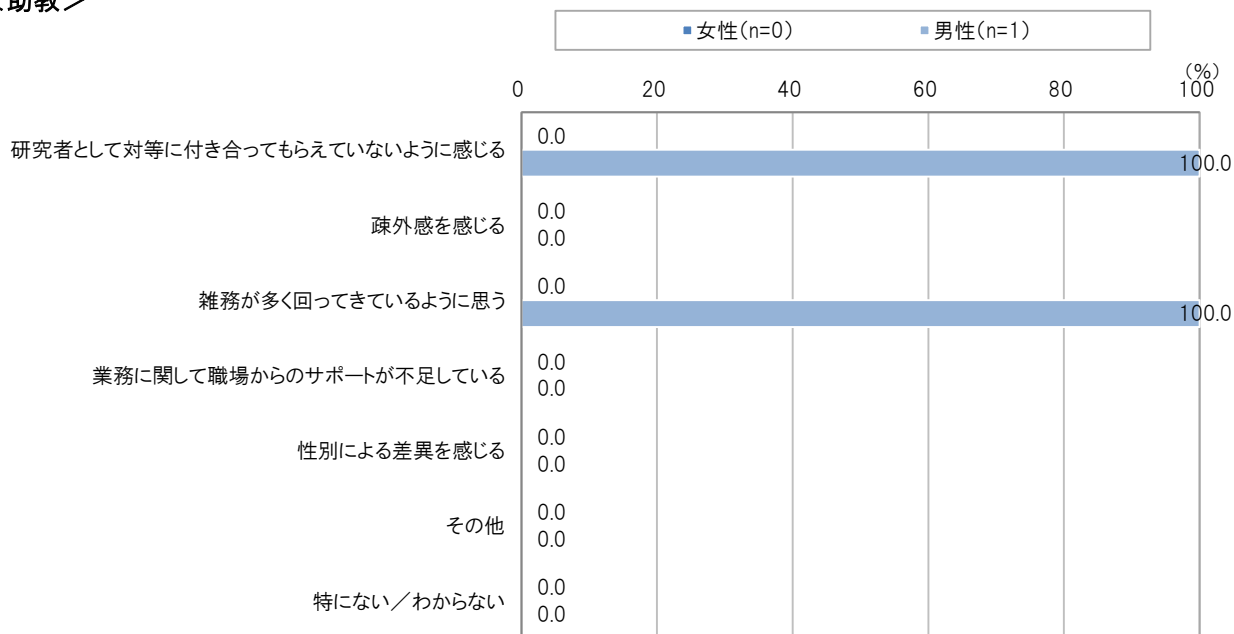
SQ9b (Q9⑧で「どちらかというと思わない」「思わない」回答者限定)

同僚・上司との関係について、下記のようなことを感じていますか。(複数回答可)

##### <講師>



##### <助教>



- 講師で女性、男性ともに回答があったのは「研究者として対等に付き合ってもらえていないように感じる」「疎外感を感じる」「その他」である。また、講師、助教のいずれも「性別による差異を感じる」と回答した人はいない。

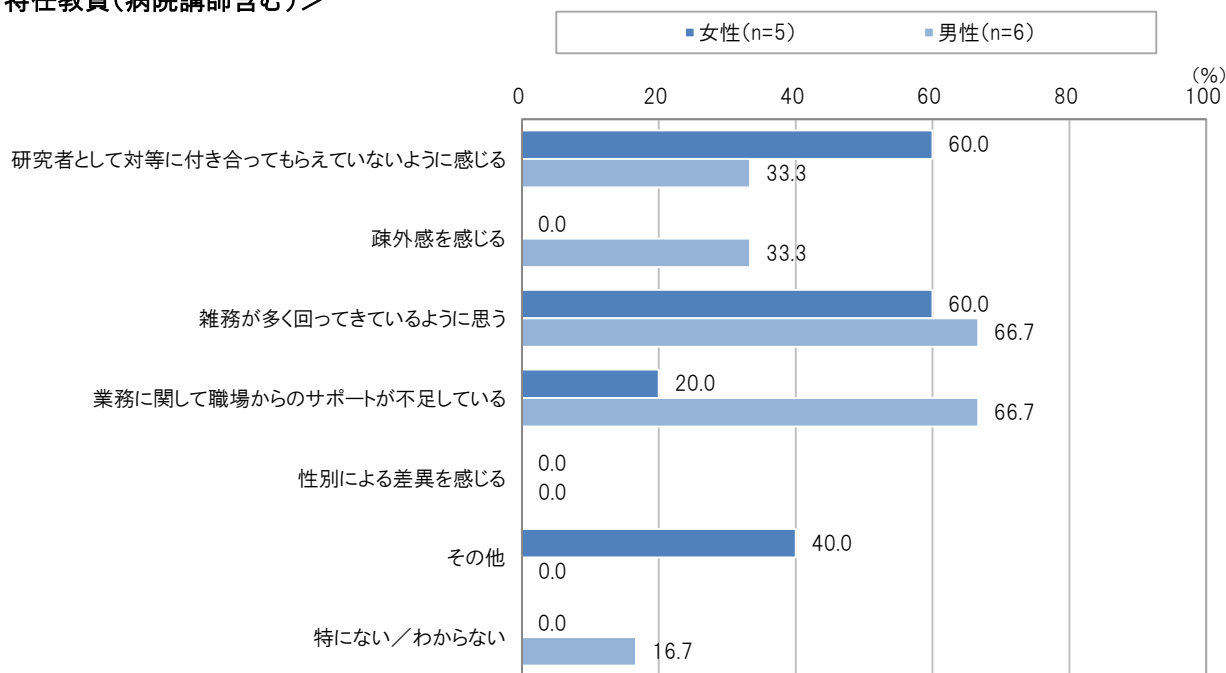
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×同僚・上司との関係】-6-

SQ9b (Q9⑧で「どちらかというと思わない」「思わない」回答者限定)

同僚・上司との関係について、下記のようなことを感じていますか。(複数回答可)

#### <特任教員(病院講師含む)>

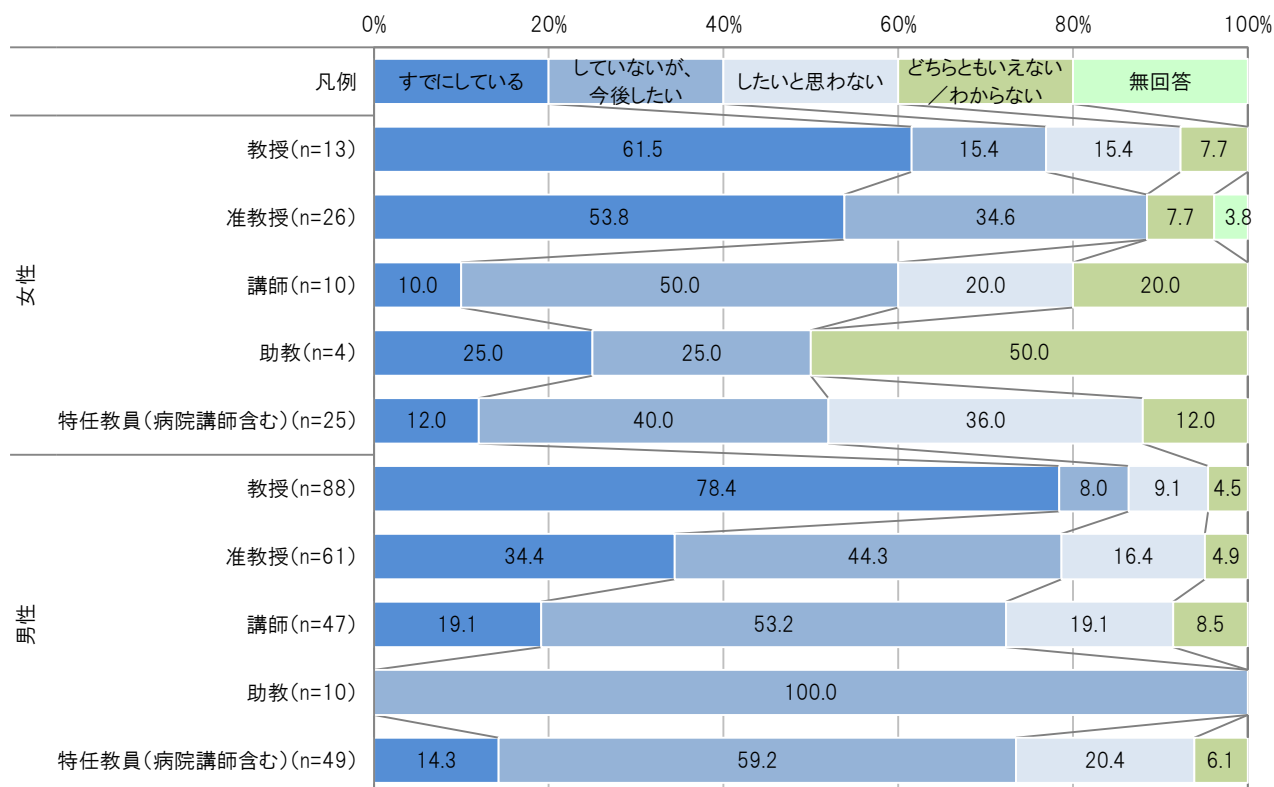


- 特任教員では、女性、男性ともおしなべて「雑務が多く回ってきているように思う」と回答した人が多い。また、女性では「研究者として対等に付き合ってもらえていないように感じる」も多く、男性では「業務に関して職場からのサポートが不足している」も多くなっている。

### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×研究室・プロジェクトの主宰】-1-

Q10 ご自身で研究室やプロジェクトを主宰したいと思いますか。



- ・ 女性の教授、准教授では、すでに研究室やプロジェクトを主宰している人の割合が最も多い。また、女性の講師、特任教員では「していないが、今後したい」の割合が最も多く、特任教員では「したいと思わない」の割合が他の職位に比べ多い。
- ・ 男性では、教授で「すでにしている」と回答した人が約8割と多い。准教授、講師、助教、特任教員では「していないが、今後したい」の割合が最も高い。

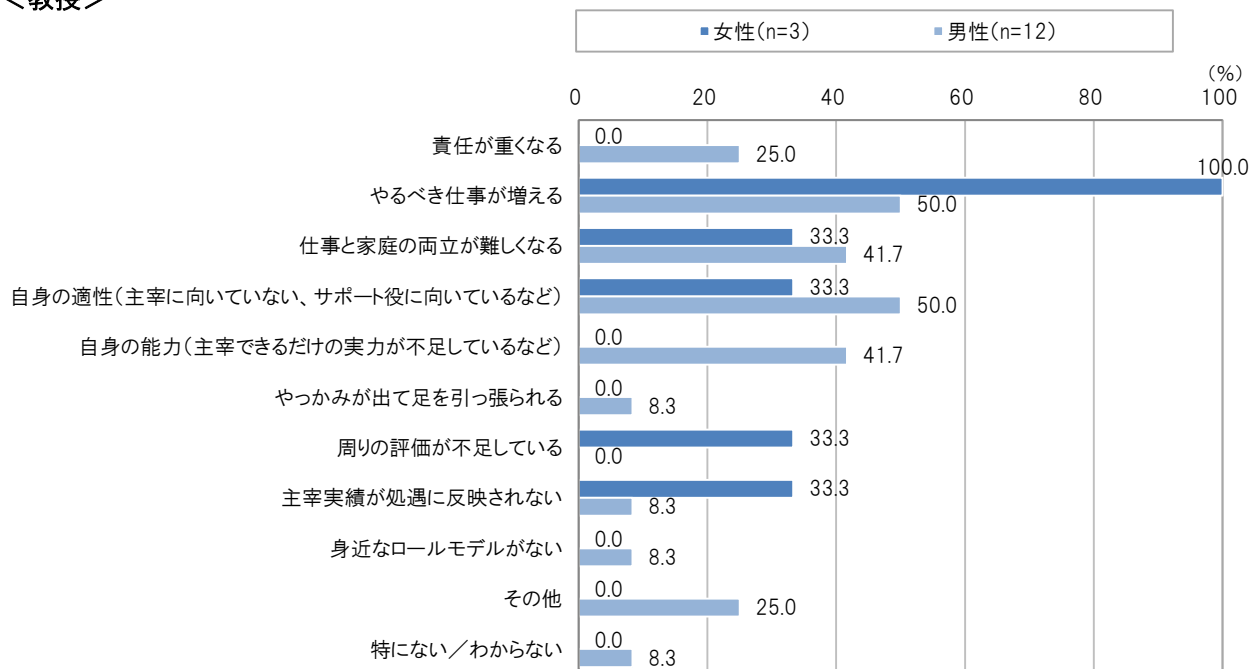
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×研究室・プロジェクトの主宰】-2-

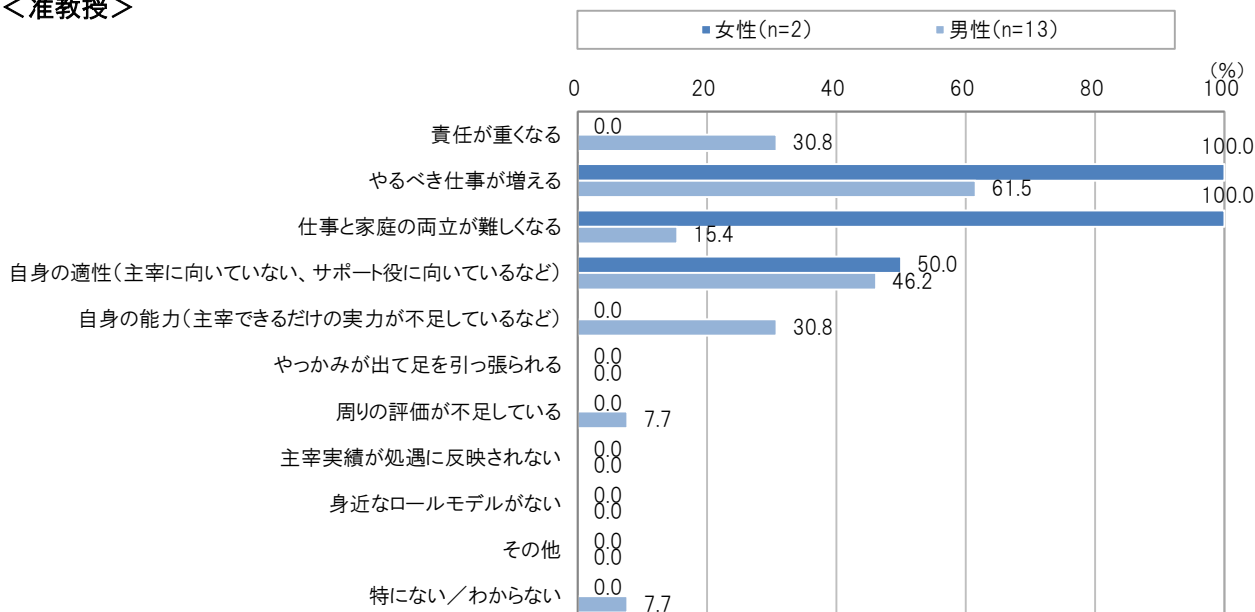
SQ10a (Q10で「したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」回答者限定)

その理由は何ですか。(複数回答可)

#### <教授>



#### <准教授>



- 研究室やプロジェクトを主宰したいと思わない理由は、男性の教授、准教授では、「やるべき仕事が増える」「自身の適性」と回答した人が多い。女性の教授、准教授では回答者数が少ないが、「やるべき仕事が増える」「自身の適性」に加え「仕事と家庭の両立が難しくなる」という回答も比較的みられる。

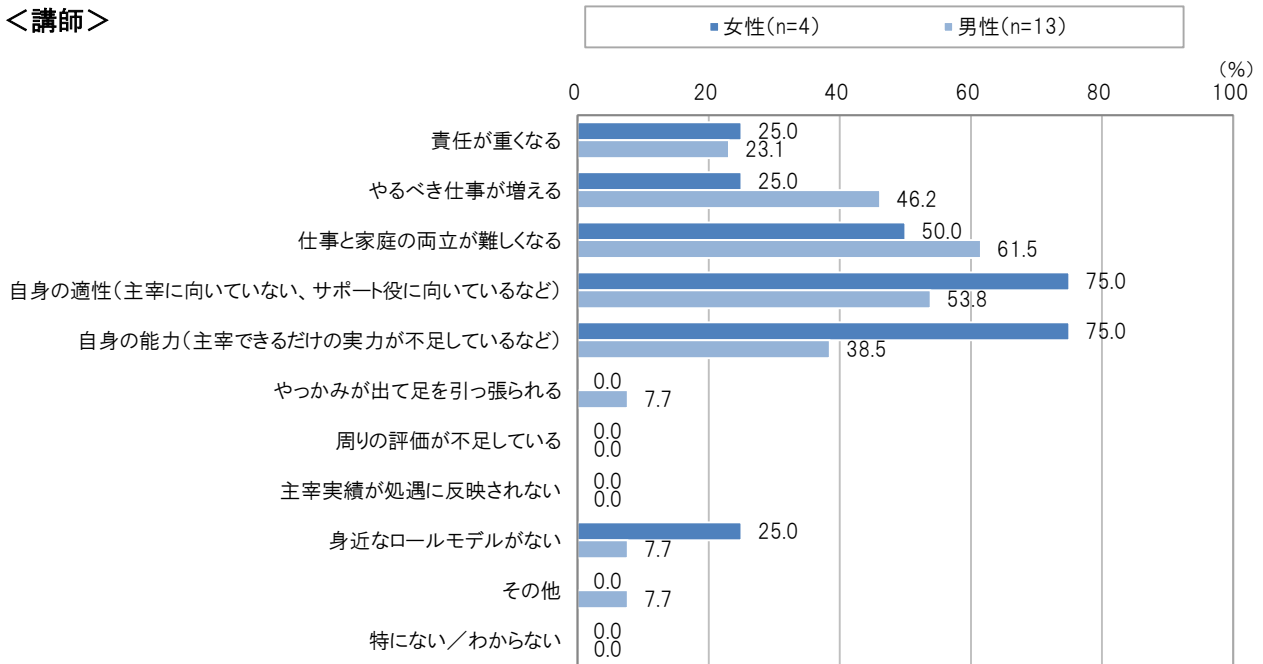
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×研究室・プロジェクトの主宰】-3-

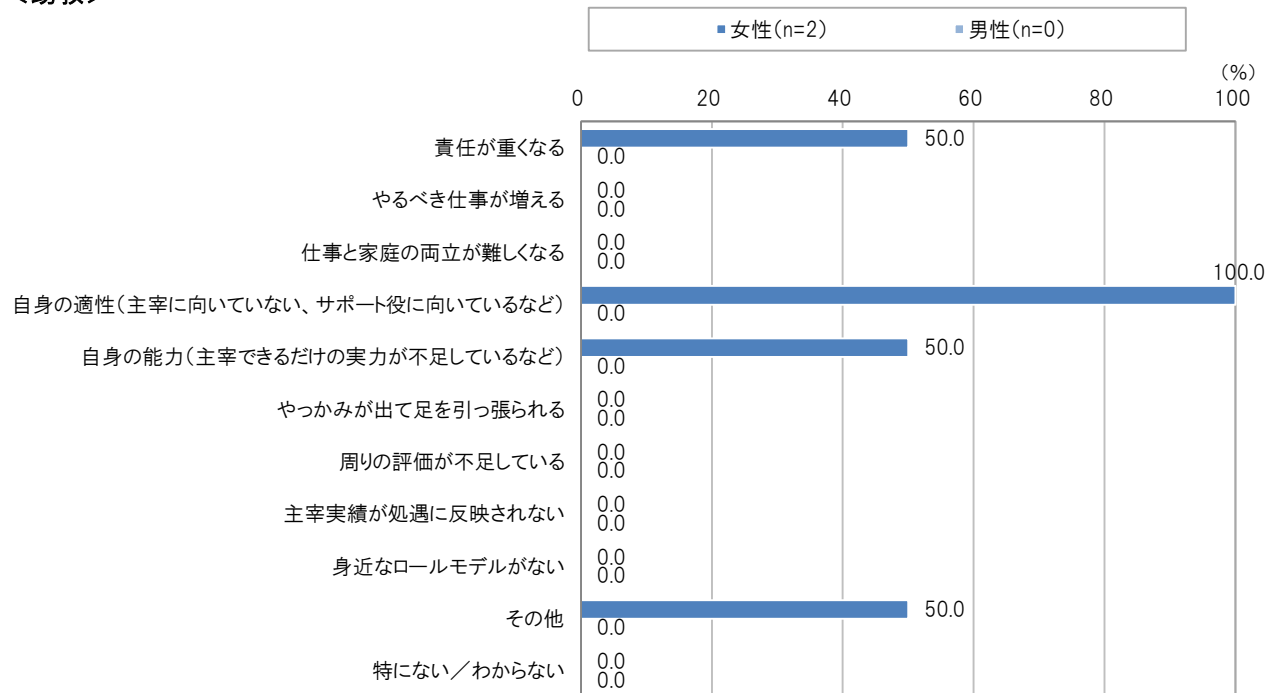
SQ10a (Q10で「したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」回答者限定)

その理由は何ですか。(複数回答可)

##### <講師>



##### <助教>



- ・ 講師では、女性は「自身の適性」「自身の能力」と回答した人が多く、男性では、「仕事と家庭の両立が難しくなる」「自身の適性」と回答した人が多い。

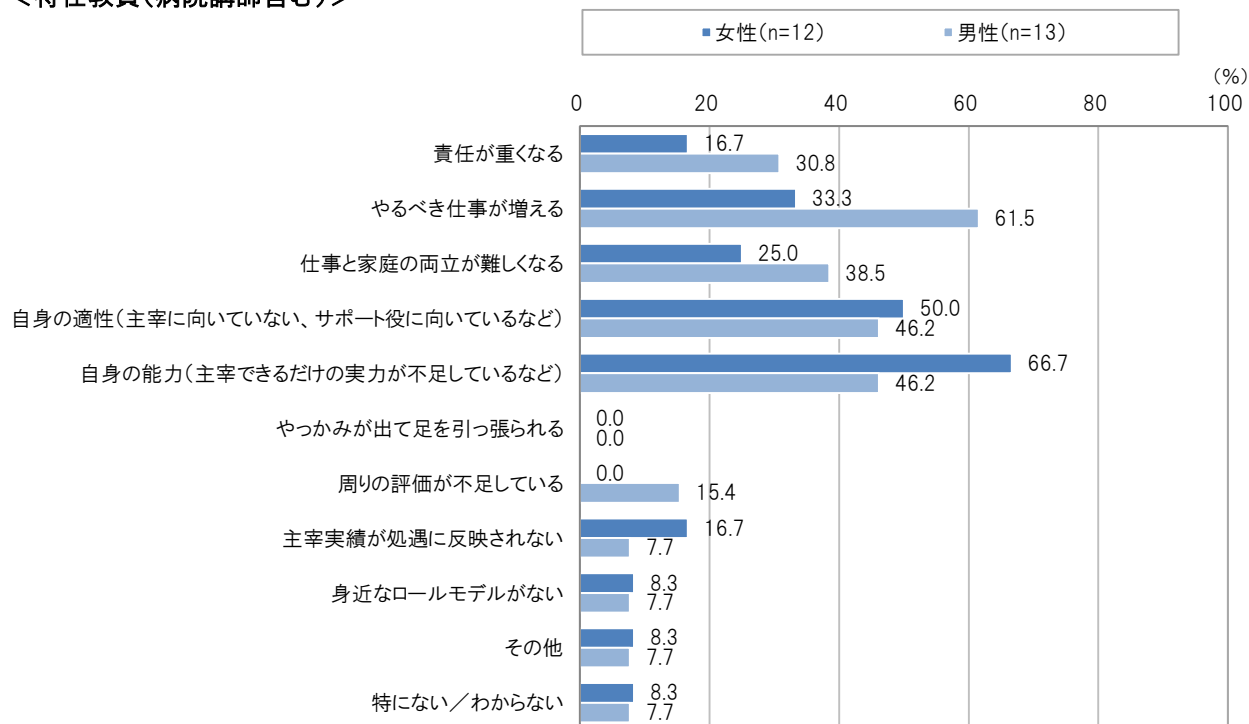
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×研究室・プロジェクトの主宰】-4-

SQ10a (Q10で「したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」回答者限定)

その理由は何ですか。(複数回答可)

#### <特任教員(病院講師含む)>



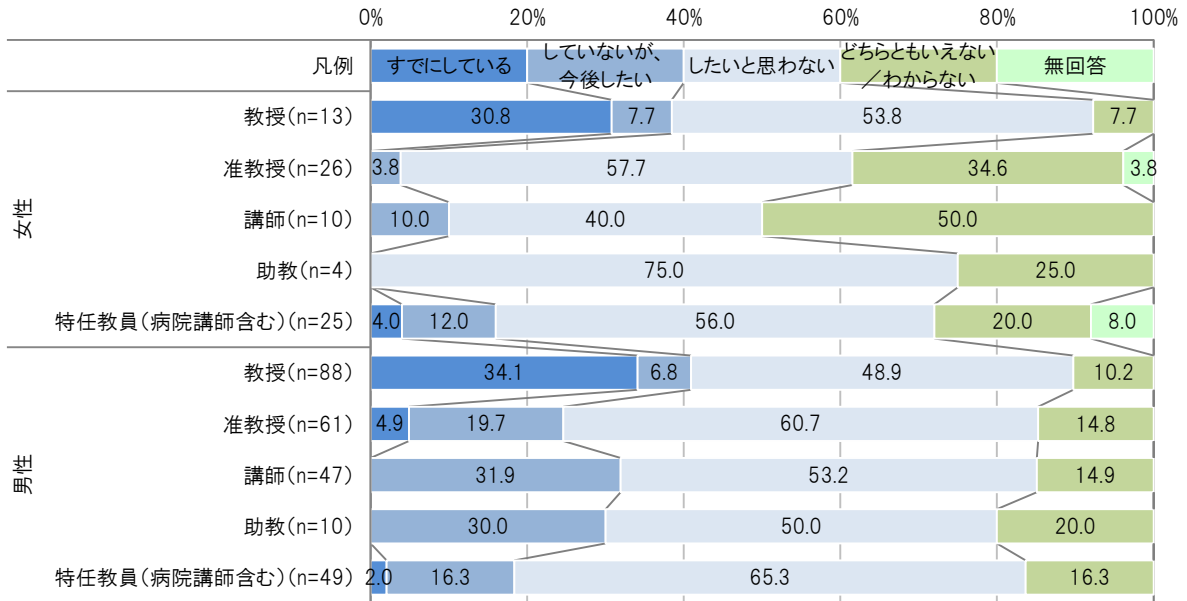
- 特任教員では、女性は「自身の能力」と回答した人が最も多く、男性は「やるべき仕事が増える」と回答した人が最も多い。



### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×管理職としての従事】-1-

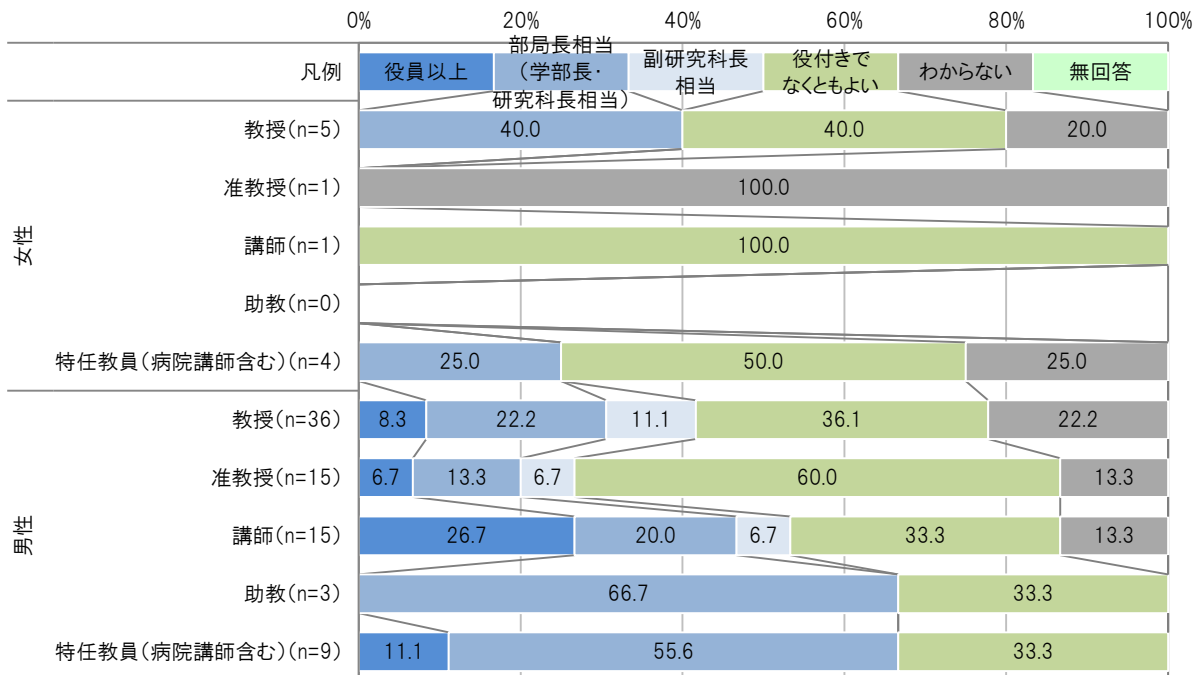
Q11 管理職として組織に従事したいと思いますか。



- 女性では、おしなべて管理職として組織に従事「したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」と回答した人が多い。一方で、教授では「すでにしている」人の割合が他の職位より高くなっている。
- 男性でも、おしなべて「したいと思わない」と回答した人が多いが、教授では「すでにしている」の割合が他の職位より高い。一方で、教授以外の職位では「していないが、今後したい」の割合は女性よりも高い。

SQ11a (Q11で「すでにしている」「していないが、今後したい」回答者限定)

将来的にはどの程度まで昇進したいと考えていますか。



- 男性で既に管理職に従事している、もしくは今後したい人は、准教授を除く職位で「副研究課長相当」以上と答えた割合が4割を超え、特に講師では「役員以上」の回答が26.7%である。

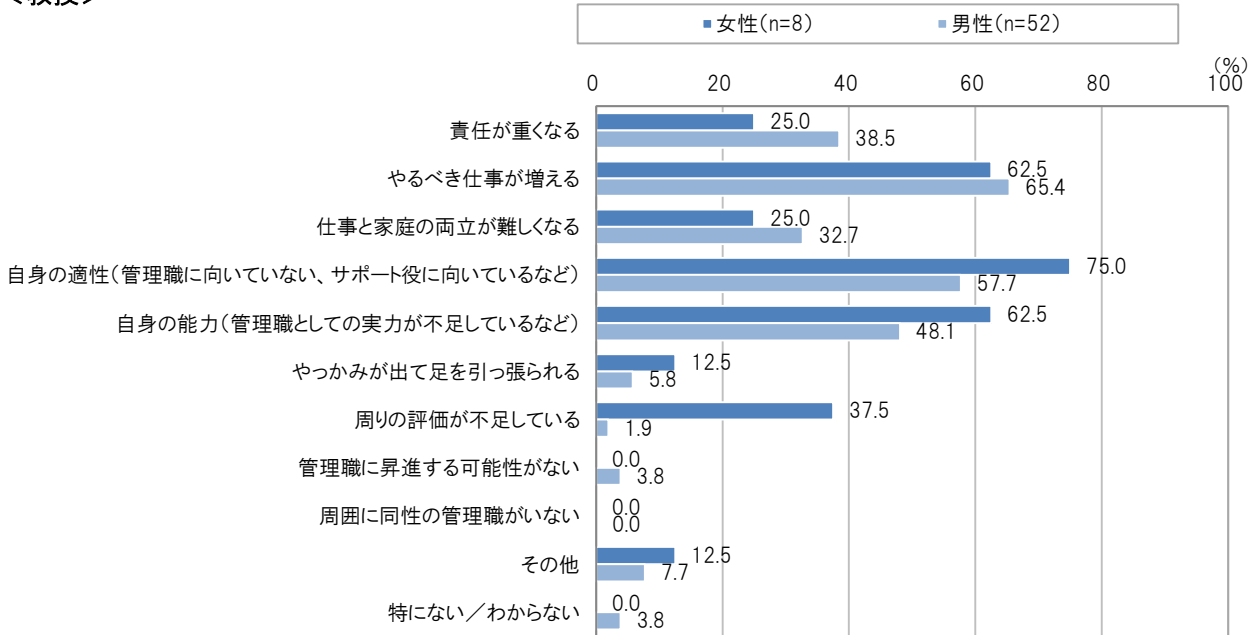
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×管理職としての従事】-2-

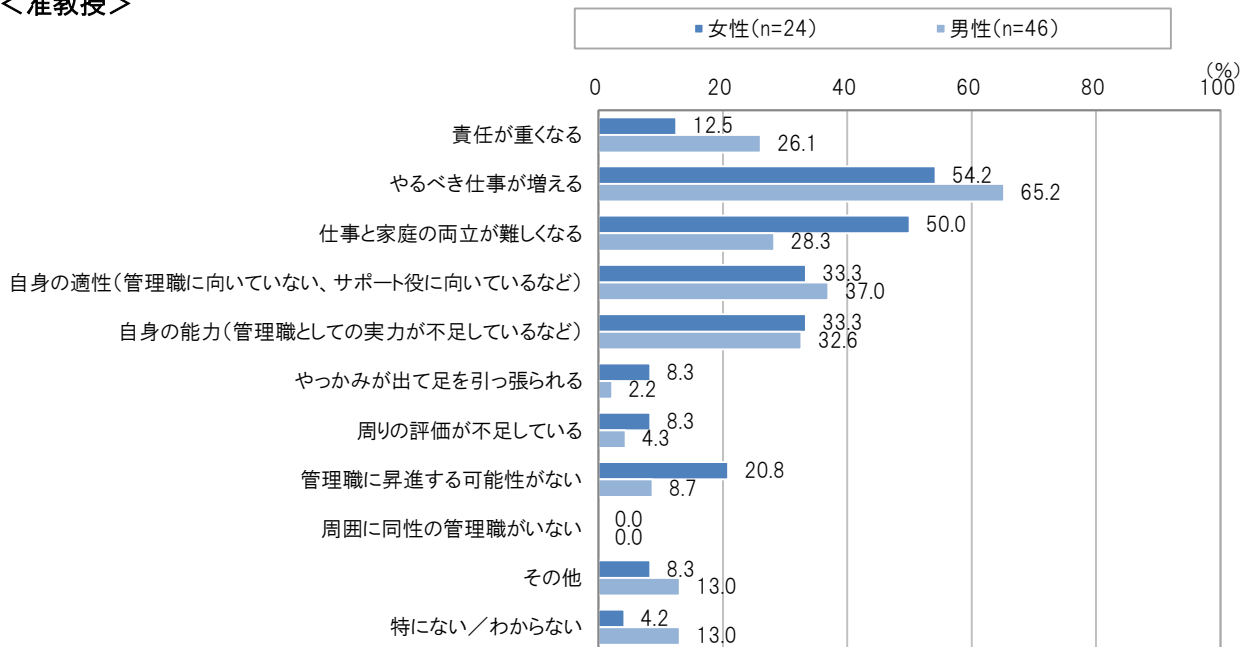
SQ11b (Q11で「したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」回答者限定)

その理由は何ですか。(複数回答可)

#### <教授>



#### <准教授>



- ・ 管理職として組織に従事したいと思わない理由は、教授では女性、男性おしなべて「やるべき仕事が増える」「自身の適性」「自身の能力」と回答した人が多い。「自身の適性」「自身の能力」の割合は、男性より女性の方が高い。
- ・ 准教授では、女性、男性ともに「やるべき仕事が増える」の割合が最も高い。女性では、次いで「仕事と家庭の両立が難しくなる」の割合が高くなっている。

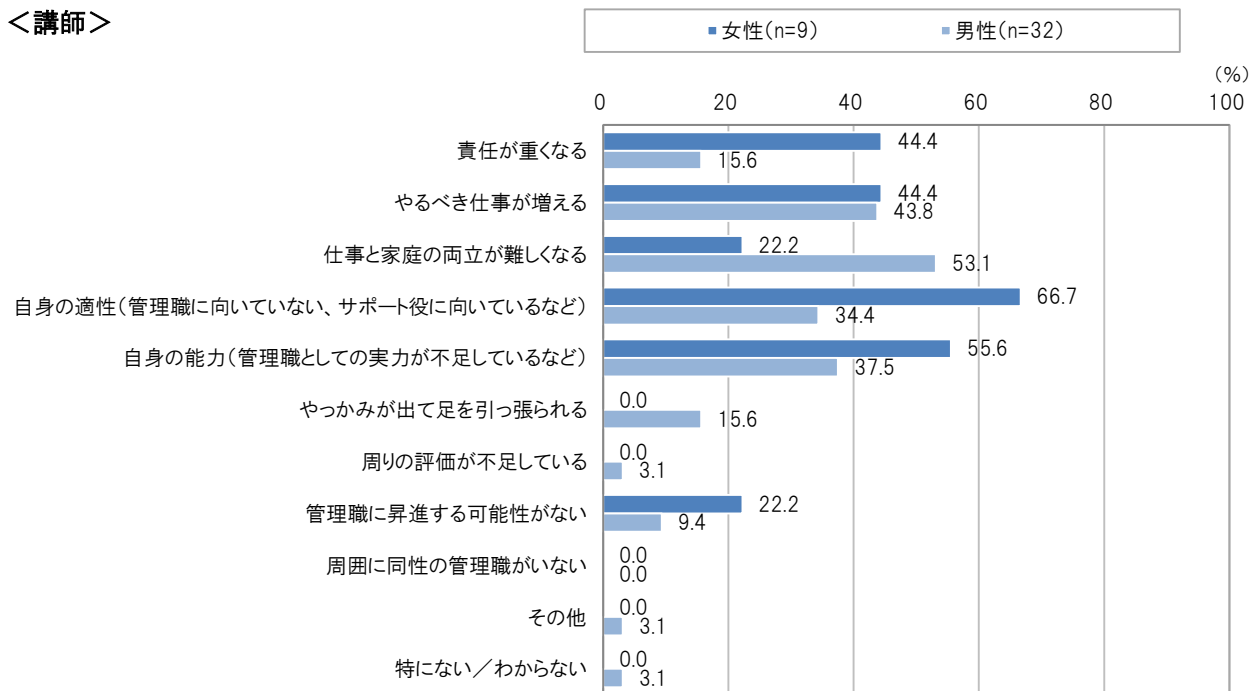
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×管理職としての従事】-3-

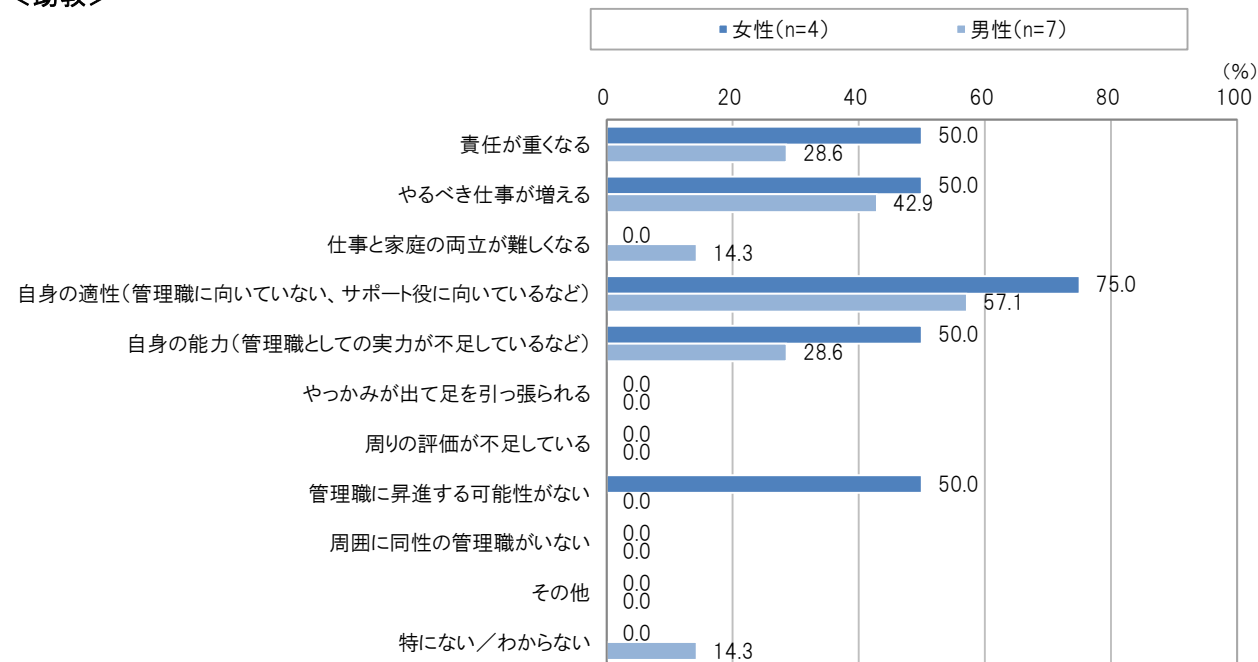
SQ11b (Q11で「したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」回答者限定)

その理由は何ですか。(複数回答可)

##### <講師>



##### <助教>



- 講師の女性、助教の女性、助教の男性では、いずれも「自身の適性」と回答した人が最も多い。講師の男性では、「仕事と家庭の両立が難しくなる」が最も多い。

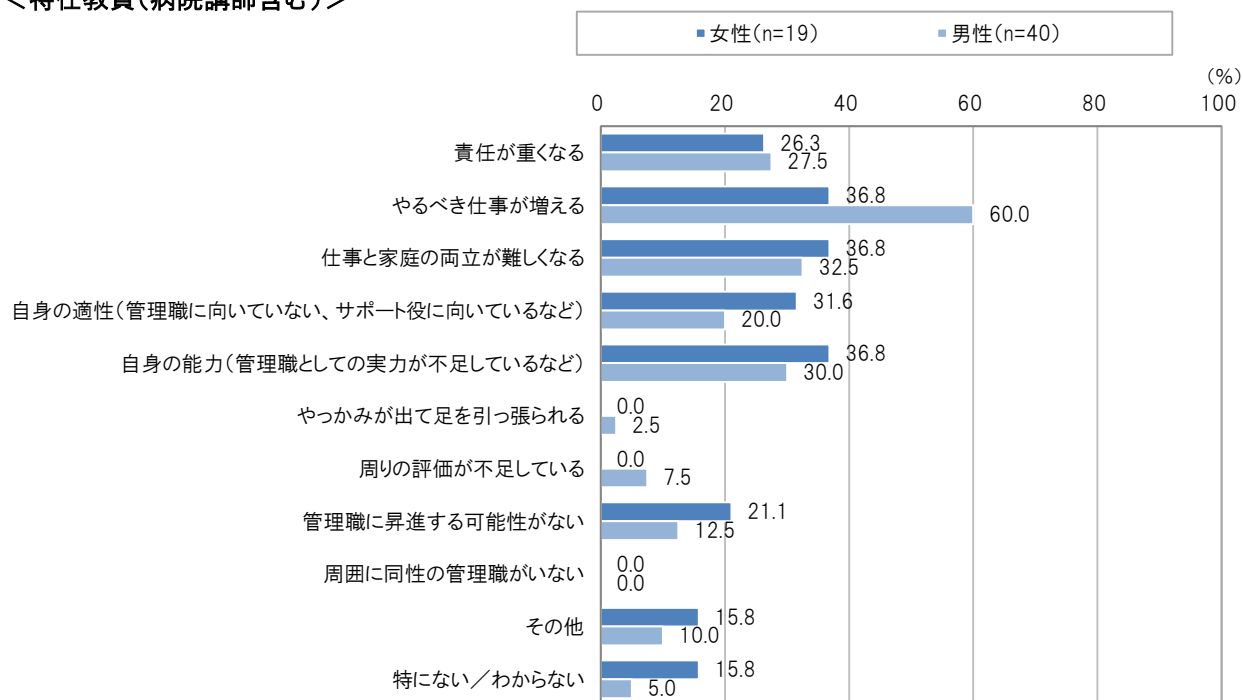
### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×管理職としての従事】-4-

SQ11b (Q11で「したいと思わない」「どちらともいえない／わからない」回答者限定)

その理由は何ですか。(複数回答可)

#### <特任教員(病院講師含む)>



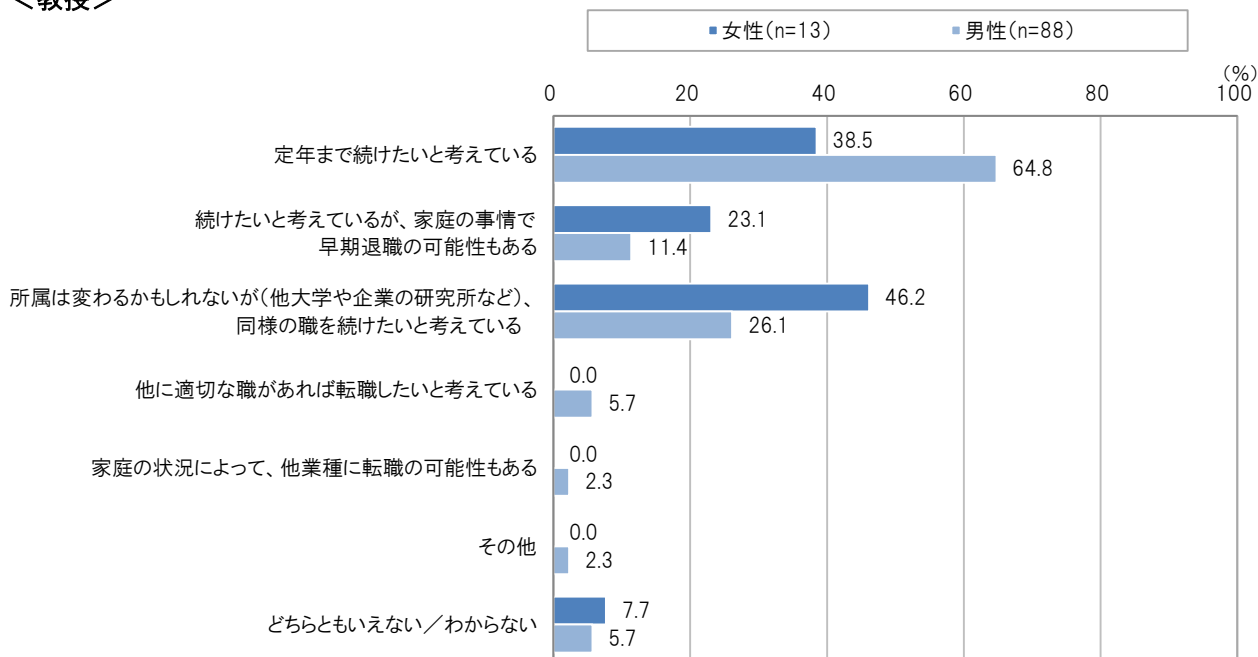
- ・ 特任教員の女性では、「やるべき仕事が増える」「仕事と家庭の両立が難しくなる」「自身の能力」の割合が高い。男性では「やるべき仕事が増える」が最も多い。

### 3-1. 研究環境・職場環境について

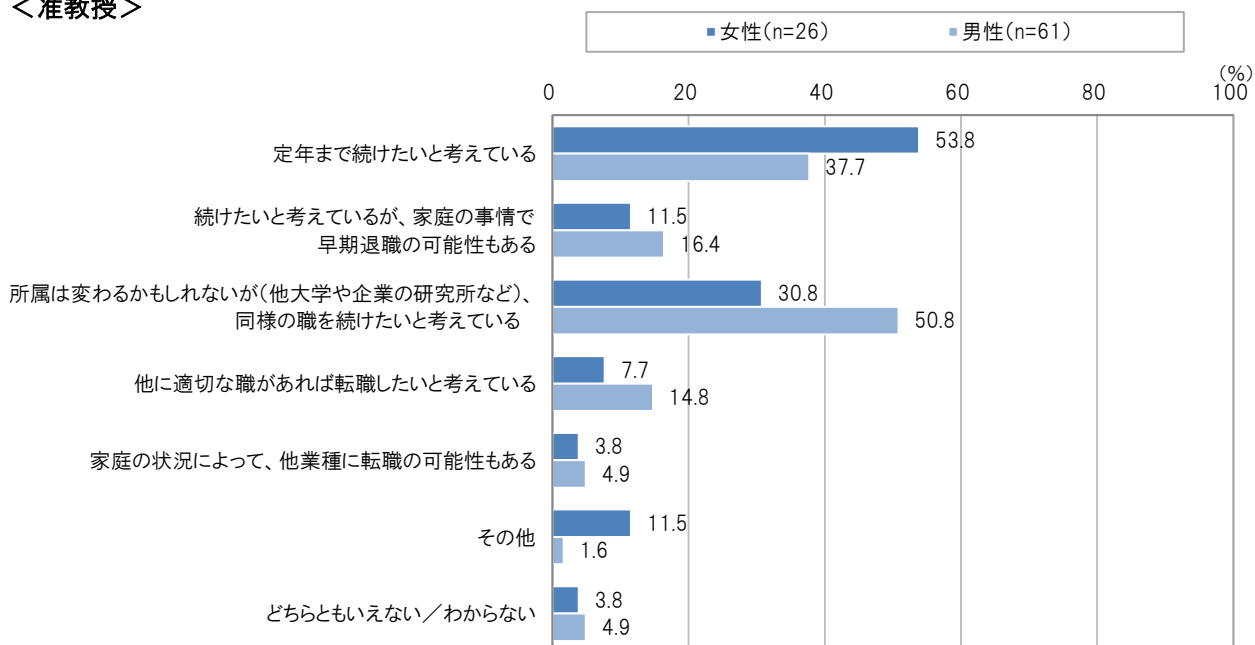
#### 【性別×職位×将来の展望】-1-

Q12 今後、現在の「大阪市立大学での職(研究職等)」を続けていきたいと思いませんか。(複数回答可)

##### <教授>



##### <准教授>



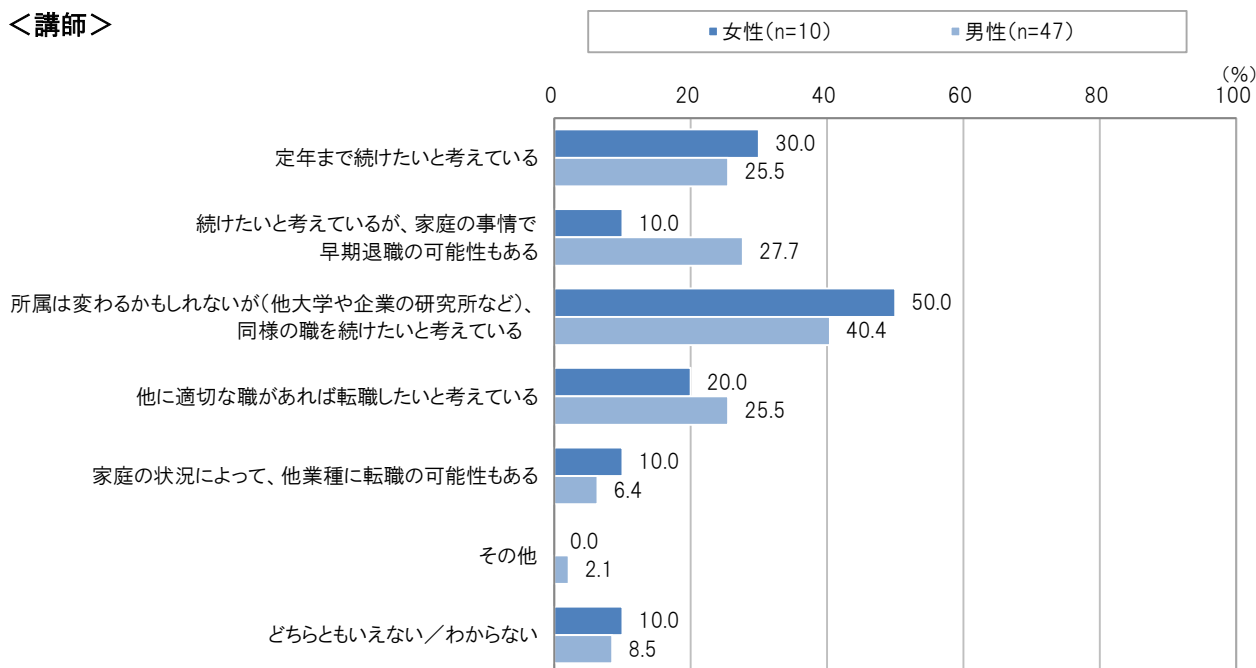
- ・ 現在の大阪市立大学での職について、教授、准教授ともにおしなべて「定年まで続けたいと考えている」「所属は変わるかもしれないが同様の職を続けたいと考えている」と回答した人が多い。
- ・ 教授では、男性は「定年まで続けたいと考えている」の割合が最も高く、一方、女性は「所属は変わるかもしれないが同様の職を続けたいと考えている」が最も高い。反対に、准教授では、男性は「所属は変わるかもしれないが同様の職を続けたいと考えている」が最も高く、女性は「定年まで続けたいと考えている」が最も高い。

### 3-1. 研究環境・職場環境について

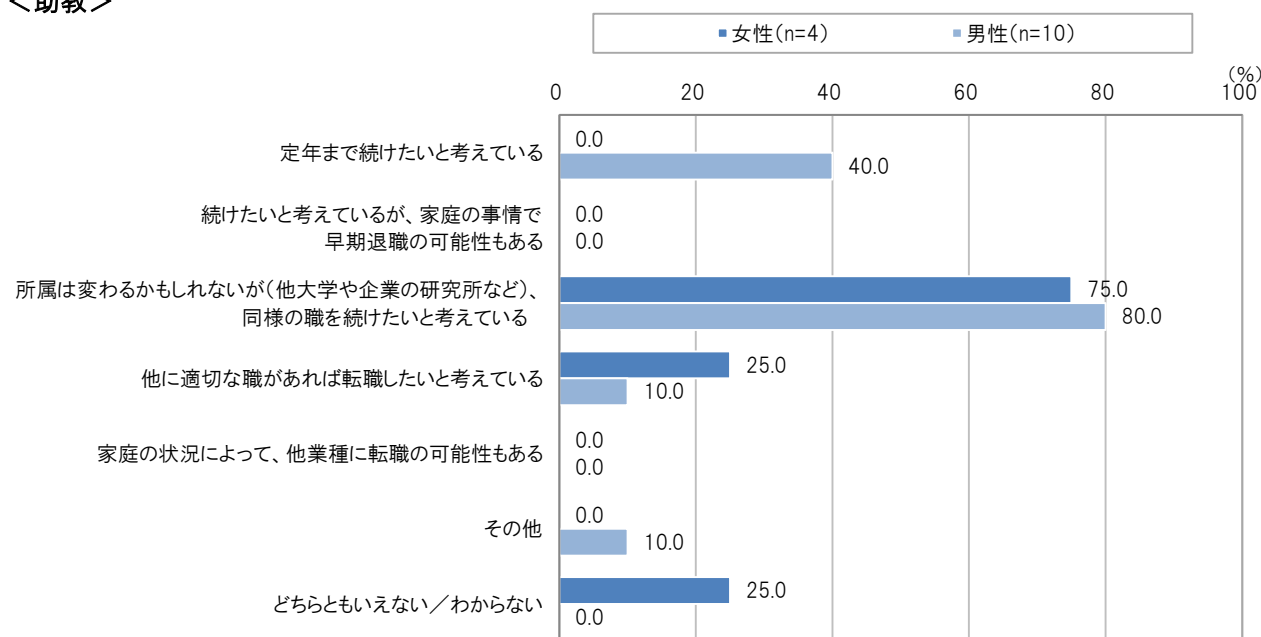
#### 【性別×職位×将来の展望】-2-

Q12 今後、現在の「大阪市立大学での職(研究職等)」を続けていきたいと思えますか。(複数回答可)

##### <講師>



##### <助教>



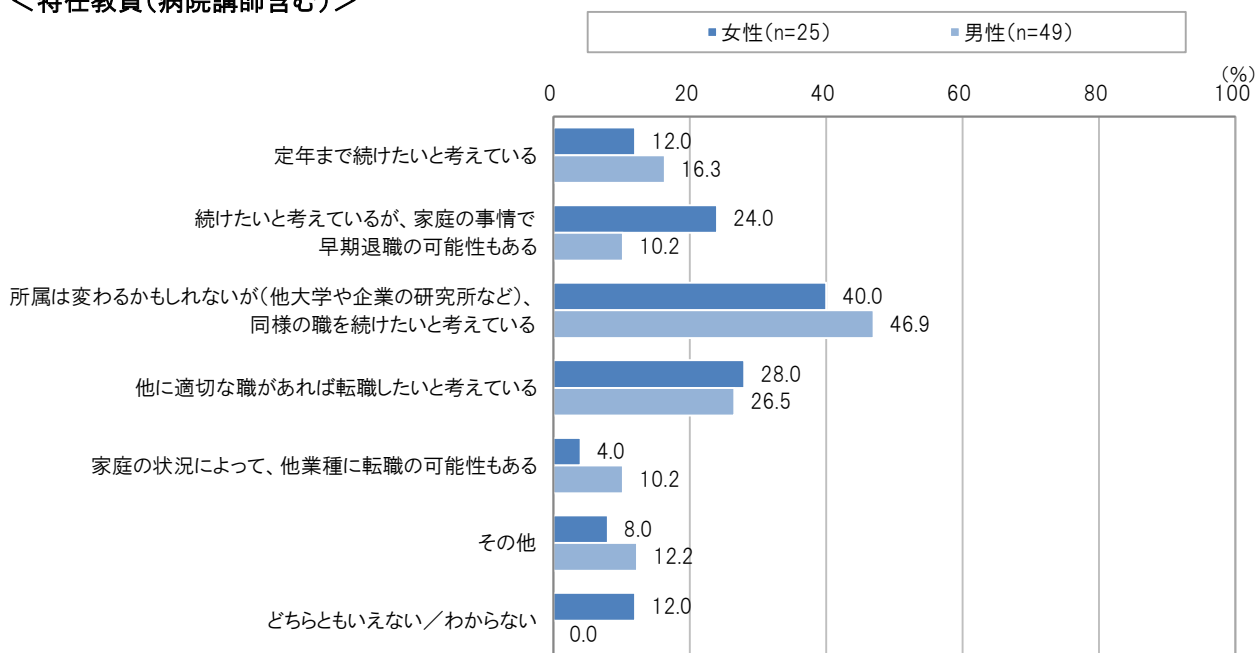
- ・ 講師、助教では、女性、男性ともに「所属は変わるかもしれないが同様の職を続けたいと考えている」と回答した人が最も多い。

### 3-1. 研究環境・職場環境について

#### 【性別×職位×将来の展望】-3-

Q12 今後、現在の「大阪市立大学での職(研究職等)」を続けていきたいと思えますか。(複数回答可)

#### <特任教員(病院講師含む)>



- ・ 特任教員では、女性、男性ともに「所属は変わるかもしれないが同様の職を続けたいと考えている」と回答した人が最も多く、次いで「他に適切な職があれば転職したいと考えている」である。
- ・ 特任教員では、教授・准教授・講師に比べ、「定年まで続けたいと考えている」と回答した人の割合が少な...

### 3-2. 学際的研究および学内外連携の促進

専門分野別の集計にあたっては、下のように専門分野を統合している。

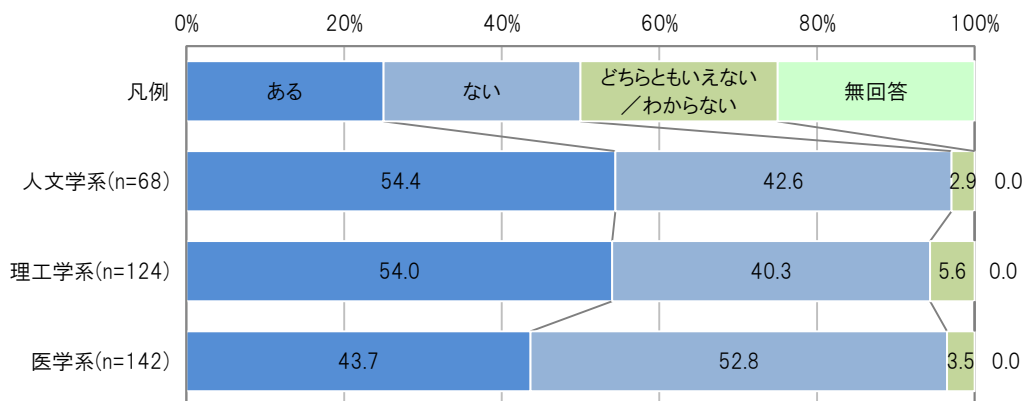
人文学 法・政治学 社会学 経済学／経営学 教育学 心理学	人文学系
工学 理学 農学 情報学 環境学 生活科学 スポーツ科学	理工学系
医・歯学 看護学 薬学	医学系
その他	(集計対象外)

※複数選択の場合は、「医学系」>「理工学系」>「人文学系」の順で優先的に統合した。

※本学の生活科学研究科・生活科学部には一部文系分野が含まれるが、本調査では理工学系分野に含む。

#### 【専門分野x他分野の研究者との学際研究参画経験】

Q15 これまで(あるいは現在)ご自身の専門領域と異なる分野の研究者との共同研究、すなわち学際的な共同研究・プロジェクトに参画されたことがありますか。



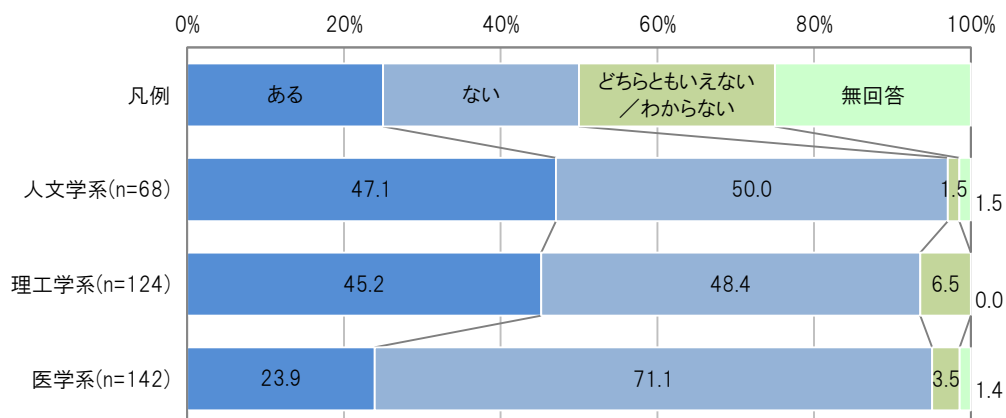
- 他分野の研究者との学際研究参画経験があると回答した人の割合は、人文学系54.4%、理工学系54.0%、医学系43.7%である。



## 3-2. 学際的研究および学内外連携の促進

### 【専門分野×他ステークホルダーとの協働参画経験】

Q16 これまで(あるいは現在)、実社会の他のステークホルダー・主体(市民、政府、自治体、産業界など)との協働または共同研究・プロジェクトに参画されたことがありますか。



- 他ステークホルダーとの協働参画経験があると回答した人の割合は、人文学系47.1%、理工学系45.2%、医学系23.9%である。

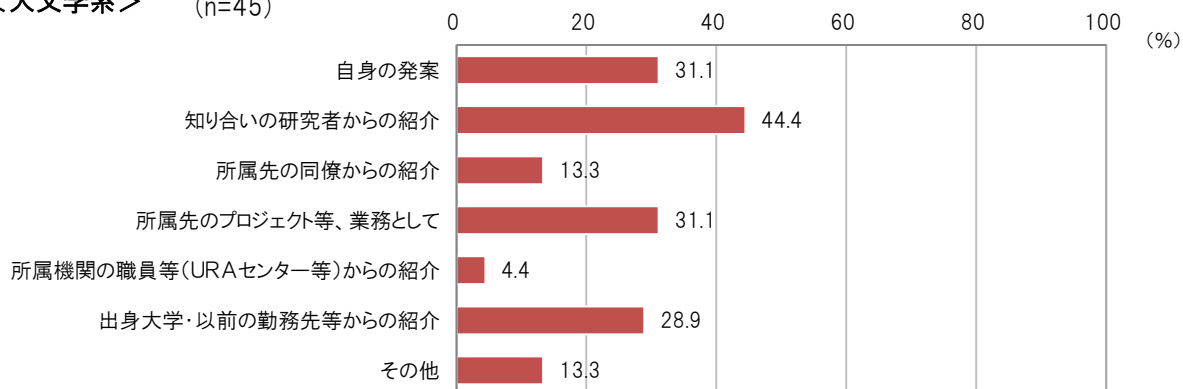
## 3-2. 学際的研究および学内外連携の促進

### 【専門分野×参画のきっかけ】

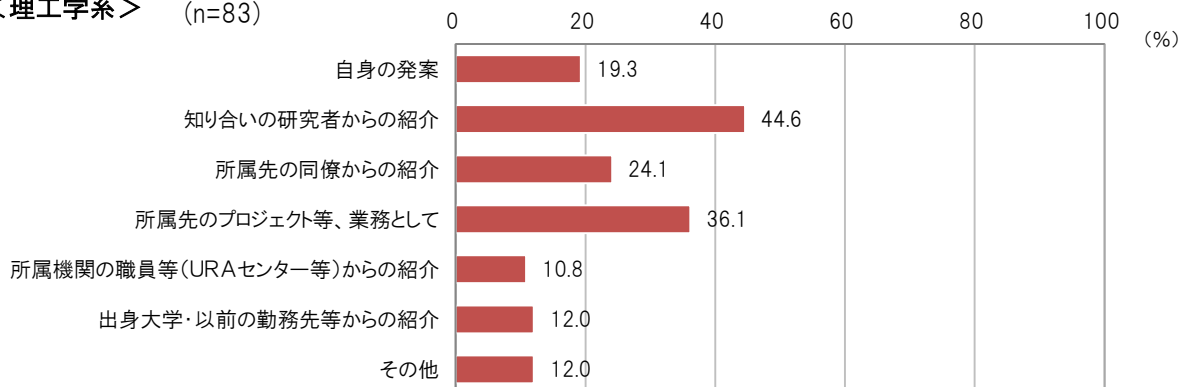
Q17 (Q15、もしくはQ16で「ある」回答者限定)

そのような共同研究・プロジェクトに参画されたきっかけは何ですか。(複数回答可)

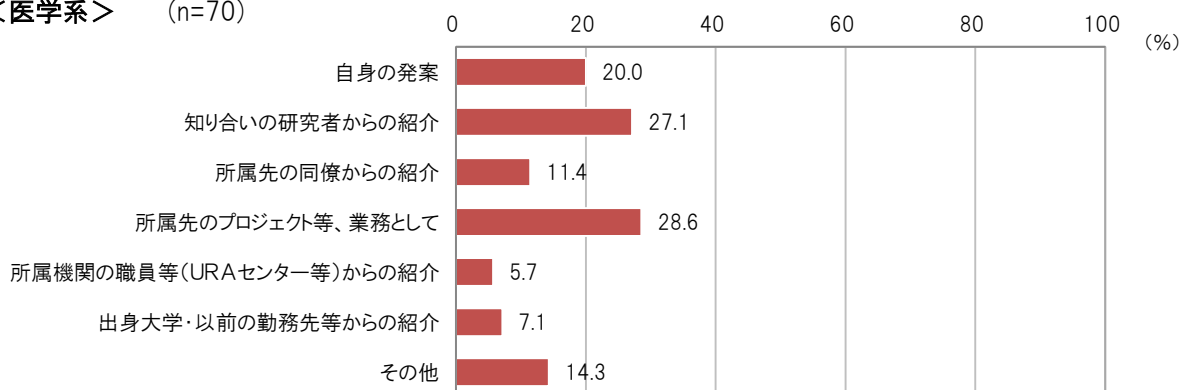
#### <人文学系> (n=45)



#### <理工学系> (n=83)



#### <医学系> (n=70)

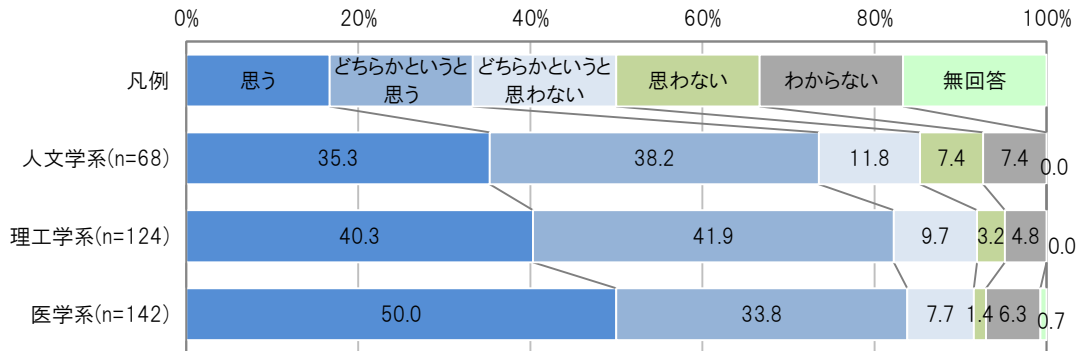


- 共同研究・プロジェクトに参画したきっかけは、人文学系、理工学系、医学系ともに、「知り合いの研究者からの紹介」「所属先のプロジェクト等、業務として」と回答した人が多い。
- 人文学系では他の専門分野と比較して「自身の発案」「出身大学・以前の勤務先等からの紹介」の割合が高い。

## 3-2. 学際的研究および学内外連携の促進

### 【専門分野×他分野の研究者との学際研究の必要性】

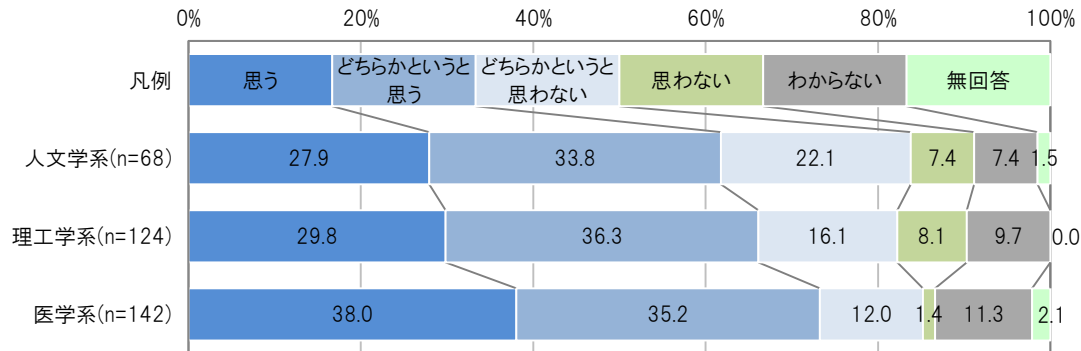
Q18 ご自身の研究を広げる・深める・発信するために、他分野・領域の研究者との協働や共同研究が必要だと思いますか。



- 他分野の研究者との学際研究は、おしなべて必要と思う人が多く、医学系では「思う」と回答した人が50.0%である。一方で、人文学系では「思う」「どちらかというと思う」と回答した人が他専門分野よりやや少なく、7.4%が「思わない」と回答している。

### 【専門分野×他ステークホルダーとの協働の必要性】

Q19 ご自身の研究を広げる・深める・発信するために、実社会の他のステークホルダー・主体(市民、政府、自治体、産業界など)と協働していく必要があると思いますか。



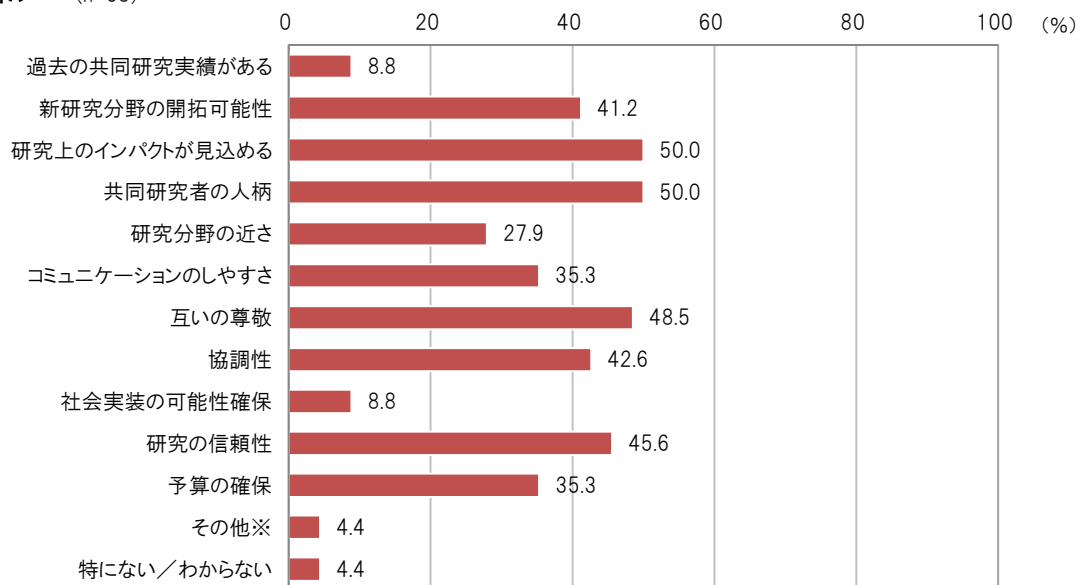
- 他ステークホルダーとの協働は、おしなべて必要と思う人が多い。一方で、人文学系では「思う」「どちらかというと思う」と回答した人が他専門分野よりやや少なく、「どちらかというと思わない」の割合が他専門分野より高い。

## 3-2. 学際的研究および学内外連携の促進

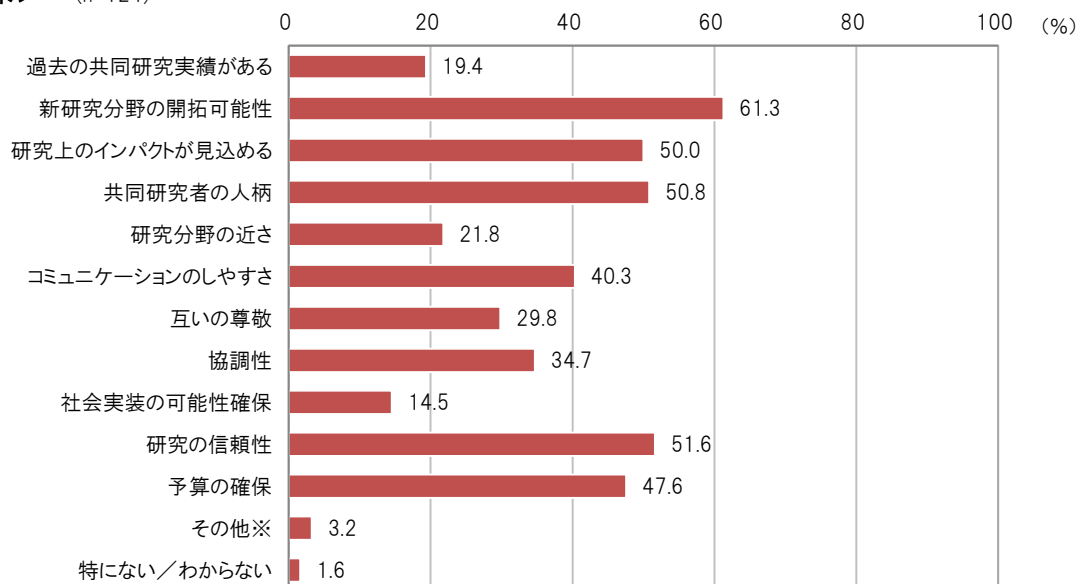
### 【専門分野×重視する点】-1-

Q20 学際的な共同研究に参加する場合(あるいは学際研究をご自身が組織する場合)、重視する点はどういったものですか。(複数回答可)

#### <人文学系> (n=68)



#### <理工学系> (n=124)



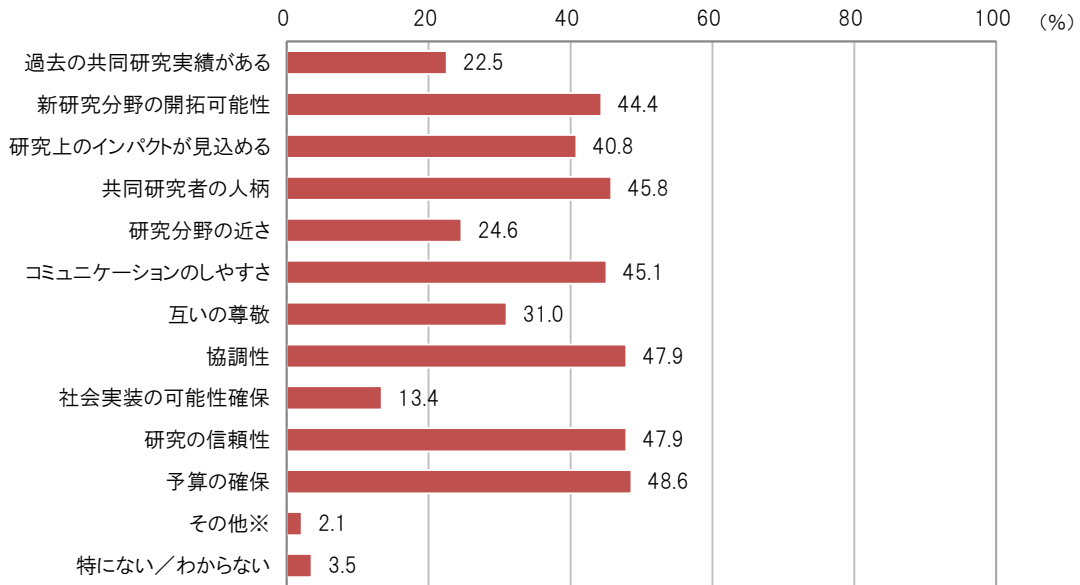
## 3-2. 学際的研究および学内外連携の促進

### 【専門分野×重視する点】-2-

Q20 学際的な共同研究に参加する場合(あるいは学際研究をご自身が組織する場合)、重視する点はどういったものですか。(複数回答可)

#### <医学系>

(n=142)



- ・ 学際的な共同研究に参加する際重視する点は、人文学系では「研究上のインパクトが見込める」「共同研究者の人柄」と回答した人が最も多く、次いで「互いの尊敬」である。
- ・ 理工学系では、「新研究分野の開拓可能性」と回答した人が最も多く、次いで「研究の信頼性」「共同研究者の人柄」である。
- ・ 医学系では、「予算の確保」と回答した人が最も多く、次いで「研究の信頼性」「協調性」である。
- ・ 人文学系では他の分野に比べると、「過去の共同研究実績がある」「社会実装の可能性確保」「予算の確保」と回答する人が少なく、「互いの尊敬」と回答する人が多い。一方、理工学系では他の分野に比べると「協調性」と回答する人が少なく、「新研究分野の開拓可能性」と回答する人が多い。医学系では、「コミュニケーションのしやすさ」と回答する人が他の分野に比べやや多くなっている。

## 4. まとめ

本章では、平成29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、学内の職場環境に関するニーズを把握し、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、研究環境・職場環境と上位職登用の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。その他の項目に関しては、女性研究者支援室において引き続き検討を行い、本事業へのフィードバックとして活用する。

### ■ 女性研究者支援事業の認知状況

本学の文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」採択に関する学内認知度は、49.3%と約半数程度であったが、女性においては62.2%と高い認知を得ている。支援室の各種取り組みに関しては、昨年度より継続して行っている事業に関してはその多くを半数以上の女性が認知しており、国際リーダー育成のための英語スキルアップ・プログラムについては74.4%、女性研究者特別賞・奨励賞「岡村賞」は64.6%もの認知があった。男性にも「岡村賞」は56.8%、英語スキルアップ・プログラムは40.1%に認知されていた。事業の性質から必然的に女性研究者が主な支援対象になるが、女性は96.7%、男性も78.6%が支援室のなんらかの取組を認知している。

現行の取組に関しては高い割合で定着している状況が見られるが、今年度から始まった連携型共同研究や、周知活動が不足している相談窓口などに関しては認知が低く定着には至っていない。本学におけるニーズを踏まえ、これらの事業に関してもより実情に合った仕組みに変えていく必要がある。

### ■ 研究環境・職場環境について

本事業の目的である「研究者の職場環境整備」に向けて、研究設備、研究資金、業務量、職場における人間関係についての現状調査を行った(Q9)。結果、研究設備・スペースに関して不足を感じている人は3割以下であったが、所属機関からの資金面では約7割が不足を感じていた。一方、人間関係に関して不満を感じている人は2割程度と比較的低い(Q9⑥⑧)。また、着目すべきは男性の方がより所属機関内で資金面の不足を感じている点である。これらの研究資金に関する不足は、今年度から新たに開始した「連携型共同研究助成」による支援が一助となる可能性が高く、次年度はその受給条件を再検討の上、より広く周知していく必要がある。その他、講義や実習の分担ができる教員の人員不足や、基本環境を整えるための基礎的経費の不足が複数挙げられていた。研究者が本務以外の業務過多により研究意欲を妨げられることを防ぎ、集中して研究に取り組めるような環境整備を進めることが、本学の研究力向上のために最も肝要である。

### ■ 上位職登用について

研究室やプロジェクトの主宰について、したいと思わない人の割合は15%であり、すでに行っている・今後したい人の割合に比べると低い。一方、管理職登用に関しては、したいと思わない人が55.4%であった。本学の研究者は研究に対するプライオリティが高く、上位職登用が「やるべき仕事が増える」「研究時間が減る」などの、研究を阻害する要因になり得る可能性に対する危機感がうかがえる。また、「自分の適性・能力」など、研究力と管理職能力は別のファクターとして認識していると考えられる。複数寄せられた要望としては、各種手続きの簡略化(オンライン化)や学内会議の削減、大学運営業務の支援員の拡充などの、事務的業務の効率化を推進する取り組みである。上位職登用による負荷にだけ注目が集まっている現状に対し、上位職研修などを通してそのプラス面についても認識を広めていく必要がある。また、上位職登用による負荷をサポートするような支援事業の開発および周知活動に関しては、支援室が引き続き担っていく必要がある。

### ■ 今後の展望

調査結果から明らかになった本学において必要とされている支援は、研究のための十分な時間の確保や設備の整備、人員不足の解消、事務作業の効率化など、至極基本的な部分であった。本事業が真に本学の研究者の支援を進めるためには、支援対象者を女性に限定せず、本学に所属するすべての研究者の実情を把握したうえで、基本的な支援の重要性を再確認することが急務である。支援ニーズの細分化に伴い様々な支援事業を進めている最中ではあるが、研究者が安心して研究に取り組めるような環境基盤の整備支援を、これからも継続していかなくてはならない。

# 研究者の職場環境整備に向けた実態調査

注：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。

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 30 年 1 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 ご回答いただいた調査票は、2月1日（木）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、渕上、木村）

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

## ご自身の働き方についてお尋ねします。

### 1 性別

1つだけ○

1. 女性
2. 男性
3. 回答しない

### 2 年齢

1つだけ○

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

### 3 所属

1つだけ○

1. 商学部／経営学研究科
2. 経済学部／経済学研究科
3. 法学部／法学研究科（法科大学院含む）
4. 文学部／文学研究科
5. 理学部／理学研究科
6. 工学部／工学研究科
7. 医学部医学科／医学研究科
8. 医学部看護学科／看護学研究科
9. 生活科学部／生活科学研究科
10. 都市経営研究科
11. 創造都市研究科
12. 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）
13. その他（ ）

4 現在の職位

1つだけ○

- |        |          |               |
|--------|----------|---------------|
| 1. 教授  | 5. 特任教授  | 9. 病院講師       |
| 2. 准教授 | 6. 特任准教授 | 10. 研究員・特任研究員 |
| 3. 講師  | 7. 特任講師  | 11. 非常勤講師     |
| 4. 助教  | 8. 特任助教  | 12. その他 ( )   |

5 雇用形態

1つだけ○

- |         |         |
|---------|---------|
| 1. 任期なし | 2. 任期付き |
|---------|---------|

6 本学における勤続年数

1つだけ○

- |           |                 |
|-----------|-----------------|
| 1. 5年未満   | 4. 20年以上        |
| 2. 5～9年   |                 |
| 3. 10～19年 | 5. わからない／答えたくない |

7 (現在の) 専門分野 (複数回答可)

あてはまるものすべてに○

- |            |          |             |
|------------|----------|-------------|
| 1. 人文学     | 7. 工学    | 13. スポーツ科学  |
| 2. 法・政治学   | 8. 理学    | 14. 医・歯学    |
| 3. 社会学     | 9. 農学    | 15. 看護学     |
| 4. 経済学／経営学 | 10. 情報学  | 16. 薬学      |
| 5. 教育学     | 11. 環境学  | 17. その他 ( ) |
| 6. 心理学     | 12. 生活科学 |             |

8 現在のあなたの生活において、ワーク・ライフ・バランスは取れていると思いますか。

1つだけ○

1. 思う
2. どちらかと思う
3. どちらかと思わない
4. 思わない
5. わからない



ご自身の研究環境や職場環境についてお尋ねします。

9 以下のことについてどう思われますか。それぞれについてお答え下さい。

それぞれに1つだけ○

	思 う	ど ち ら か と い う と 思 う	ど ち ら か と い う と 思 わ な い	思 わ な い	わ か ら な い
<研究環境について>	↓	↓	↓	↓	↓
① 研究に必要な施設が揃っている	1	2	3	4	5
② 研究に必要な個人スペースがある（研究室・机等）	1	2	3	4	5
③ 所属機関からの十分な研究資金（個人の裁量で使用できる研究費）がある	1	2	3	4	5
④ 外部助成金獲得などの十分な研究資金（個人の裁量で使用できる研究費）がある	1	2	3	4	5
⑤ 研究に関して所属機関からの十分な理解・サポートがある	1	2	3	4	5
<職場環境について>					
⑥ 所属組織に溶け込んでいる	1	2	3	4	5
⑦ 研究以外の業務分担は、ご自身の職種・職位から考えて妥当な分量である	1	2	3	4	5
⑧ 同僚・上司との関係に満足している	1	2	3	4	5

SQ  
9a

《問9-⑧で「1. 思う」「2. どちらかというと思う」のいずれかを選択された方にお聞きします。》

同僚・上司との関係について、下記のようなことを感じていますか。 （複数回答可）

あてはまるものすべてに○

1. 自分に高い目標や課題を与えてくれる
2. 自分の成長や活躍を後押ししてくれる
3. 自分の研究方法や内容に関心を持ってくれる
4. 自分が困ったときに相談に乗ってくれる
5. 自分の失敗をフォローしてくれる
6. その他（ ）
7. 特にない／わからない

SQ  
9b

《問9-⑧で「3. どちらかというと思わない」「4. 思わない」のいずれかを選択された方にお聞きします。》

同僚・上司との関係について、下記のようなことを感じていますか。 （複数回答可）

あてはまるものすべてに○

1. 研究者として対等に付き合ってもらえていないように感じる
2. 疎外感を感じる
3. 雑務が多く回ってきているように思う
4. 業務に関して職場からのサポートが不足している
5. 性別による差異を感じる
6. その他（ ）
7. 特にない／わからない

ご自身の研究における将来の展望についてお尋ねします。

10 ご自身で研究室やプロジェクトを主宰したいと思いますか。

1つだけ○

1. すでに行っている
2. していないが、今後したい
3. したいと思わない
4. どちらともいえない／わからない



SQ  
10a

「問10で「3. したいと思わない」「4. どちらともいえない／わからない」のいずれかを選択された方にお聞きします。」

その理由は何ですか。 (複数回答可)

あてはまるものすべてに○

1. 責任が重くなる
2. やるべき仕事が増える
3. 仕事と家庭の両立が難しくなる
4. 自身の適性（主宰に向いていない、サポート役に向いているなど）
5. 自身の能力（主宰できるだけの実力が不足しているなど）
6. やっかみが出て足を引っ張られる
7. 周りの評価が不足している
8. 主宰実績が処遇に反映されない
9. 身近なロールモデルがない
10. その他（ ）
11. 特になし／わからない

11

管理職として組織に従事したいと思いますか。  
\* 「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。

1つだけ○

1. すでに行っている
2. していないが、今後したい
3. したいと思わない
4. どちらともいえない／わからない



SQ  
11a

へお進み下さい。



SQ  
11b

へお進み下さい。

SQ  
11a

《問11で「1. すでにしている」「2. していないが、今後したい」を選択された方にお聞きします。》

将来的にはどの程度まで昇進したいと考えていますか。

1つだけ○

1. 役員以上
2. 部局長相当（学部長・研究科長相当）
3. 副研究科長相当
4. 役付きでなくともよい
5. わからない

SQ  
11b

《問11で「3. したいと思わない」「4. どちらともいえない／わからない」のいずれかを選択された方にお聞きします。》

その理由は何ですか。 (複数回答可)

あてはまるものすべてに○

1. 責任が重くなる
2. やるべき仕事が増える
3. 仕事と家庭の両立が難しくなる
4. 自身の適性（管理職に向いていない、サポート役に向いているなど）
5. 自身の能力（管理職としての実力が不足しているなど）
6. やっかみが出て足を引っ張られる
7. 周りの評価が不足している
8. 管理職に昇進する可能性がない
9. 周囲に同性の管理職がない
10. その他（ ）
11. 特にない／わからない

12

今後、現在の「**大阪市立大学での職（研究職等）**」を続けていきたいと思いませんか。  
(複数回答可)

あてはまるものすべてに○

1. 定年まで続けたいと考えている
2. 続けたいと考えているが、家庭の事情で早期退職の可能性もある
3. 所属は変わるかもしれないが（他大学や企業の研究所など）、同様の職を続けたいと考えている
4. 他に適切な職があれば転職したいと考えている
5. 家庭の状況によって、他業種に転職の可能性もある
6. その他（ ）
7. どちらともいえない／わからない

ご自身の研究についてお尋ねします。

13 ご自身のメインの研究における手法・方法論 (複数回答可)

あてはまるものすべてに○

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 1. 科学実験           | 6. 資料分析           |
| 2. 社会実験           | 7. インタビュー・アンケート調査 |
| 3. モデリング・シミュレーション | 8. 統計分析           |
| 4. フィールドワーク (国内)  | 9. その他 ( )        |
| 5. フィールドワーク (国外)  |                   |

14 ご自身の研究テーマの選択や研究推進上、重視する点として近いもの (複数回答可)

あてはまるものすべてに○

1. テーマ・内容の面白さ
2. 科学的興味
3. 科学的影響力・インパクト
4. 新規性・斬新さ
5. 課題解決への貢献度やその可能性
6. 社会的ニーズ
7. その他 ( )
8. 特にない／わからない

15 これまで(あるいは現在)ご自身の専門領域と異なる分野の研究者との共同研究、すなわち学際的な共同研究・プロジェクトに参画されたことがありますか。

1つだけ○

1. ある
2. ない
3. どちらともいえない／わからない



SQ 15a <<問15で「1. ある」を選択された方にお聞きします。>>

学際研究の際の研究チームは、どのような専門家で構成されていましたか。 (複数回答可)

あてはまるものすべてに○

- |            |          |             |
|------------|----------|-------------|
| 1. 人文学     | 7. 工学    | 13. スポーツ科学  |
| 2. 法・政治学   | 8. 理学    | 14. 医・歯学    |
| 3. 社会学     | 9. 農学    | 15. 看護学     |
| 4. 経済学/経営学 | 10. 情報学  | 16. 薬学      |
| 5. 教育学     | 11. 環境学  | 17. その他 ( ) |
| 6. 心理学     | 12. 生活科学 |             |



共同研究に関してのご意見をお尋ねします。

18

ご自身の研究を広げる・深める・発信するために、他分野・領域の研究者との協働や共同研究が必要だと思いますか。

1つだけ○

1. 思う
2. どちらかというと思う
3. どちらかというと思わない
4. 思わない
5. わからない



SQ  
18a

《問18で「1. 思う」「2. どちらかというと思う」のいずれかを選択された方にお聞きします。》  
どの分野・領域の研究者との協働が必要だと考えますか。 (複数回答可)

あてはまるものすべてに○

- |            |          |             |
|------------|----------|-------------|
| 1. 人文学     | 7. 工学    | 13. スポーツ科学  |
| 2. 法・政治学   | 8. 理学    | 14. 医・歯学    |
| 3. 社会学     | 9. 農学    | 15. 看護学     |
| 4. 経済学／経営学 | 10. 情報学  | 16. 薬学      |
| 5. 教育学     | 11. 環境学  | 17. その他 ( ) |
| 6. 心理学     | 12. 生活科学 | 18. わからない   |

19

ご自身の研究を広げる・深める・発信するために、実社会の他のステークホルダー・主体（市民、政府、自治体、産業界など）と協働していく必要があると思いますか。

1つだけ○

1. 思う
2. どちらかというと思う
3. どちらかというと思わない
4. 思わない
5. わからない



SQ  
19a

《問19で「1. 思う」「2. どちらかというと思う」のいずれかを選択された方にお聞きします。》  
どのステークホルダー・主体との協働が必要だと考えますか。 (複数回答可)

あてはまるものすべてに○

- |               |                     |
|---------------|---------------------|
| 1. 国・政府       | 7. 小学校・中学校・高校・専門学校等 |
| 2. 自治体（都道府県）  | 8. NPO／NGO          |
| 3. 自治体（市町村）   | 9. ボランティア団体         |
| 4. 大手企業       | 10. その他 ( )         |
| 5. 地域企業       |                     |
| 6. 大学等の高等教育機関 | 11. わからない           |

20

学際的な共同研究に参加する場合（あるいは学際研究をご自身が組織する場合）、重視する点は  
 どういったものですか。 (複数回答可)

あてはまるものすべてに○

- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| 1. 過去の共同研究実績がある   | 8. 協調性         |
| 2. 新研究分野の開拓可能性    | 9. 社会実装の可能性確保  |
| 3. 研究上のインパクトが見込める | 10. 研究の信頼性     |
| 4. 共同研究者の人柄       | 11. 予算の確保      |
| 5. 研究分野の近さ        | 12. その他 ( )    |
| 6. コミュニケーションのしやすさ |                |
| 7. 互いの尊敬          | 13. 特にない／わからない |

21

共同研究の相手として、性別はどの程度考慮しますか。

1つだけ○

1. できれば同性の研究者の方が良い
2. 性別は考慮しない
3. できれば異性の研究者の方が良い

SQ  
21a

問21でお答えいただいた理由は何ですか。 (複数回答可)

あてはまるものすべてに○

1. 新しい視点の獲得
2. 研究上の可能性が広がる
3. コミュニケーションのしやすさ
4. 互いの尊敬
5. 協調性
6. 研究の信頼性
7. 女性研究者登用率などの研究組織の問題
8. その他 ( )

22

他分野の研究者、実社会の他のステークホルダー・主体とのマッチングに関する支援があれば、  
 利用したいと思いますか。

1つだけ○

1. 思う
2. どちらかと思う
3. どちらかと思わない
4. 思わない
5. わからない

## 女性研究者支援室について

23

本学が、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択されたことをご存知ですか。

1つだけ○

1. はい
2. いいえ

24

女性研究者支援室が行っている取り組みの中で、ご存知の取り組みはありますか。  
(複数回答可)

あてはまるものすべてに○

1. H29年度 連携型共同研究助成 \*女性研究者が主担当となることが必要
2. 女性研究者特別賞・奨励賞「岡村賞」
3. 国際リーダー育成のための英語スキルアップ・プログラム
4. 女性研究者外国語論文校閲・翻訳費用助成事業
5. 女子中学生のための関西科学塾
6. 研究支援員制度
7. 保育サポート事業
8. 相談窓口
9. 知っている取り組みはない

25

あればよいと思う研究支援がありましたら、お書き下さい。

26

支援室への意見・期待すること・要望がありましたら、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*

平成 29 年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」

「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書(平成 29 年度)

発行日 平成 30 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>