

信州大学における男女共同参画の推進に関する 調査研究プロジェクト報告書



2011年（平成23年）3月

**信州大学における男女共同参画の推進に関する
調査研究プロジェクト報告書**

はじめに

周知のように、平成11年6月に制定された男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現を「21世紀重要課題」と位置付け、性別による偏りのない21世紀型社会システムの構築を目指しています。同法にもとづき男女共同参画を推進するために政府は「男女共同参画基本計画」を策定し、平成22年12月17日には「第3次男女共同参画基本計画」を閣議で決定しました。信州大学では第2期中期目標・中期計画において、女性教員が一層能力を発揮できるよう、条件整備を進めることを掲げています。

平成18年度から文部科学省は科学技術振興調整費として、女性研究者を支援する優れた取組みに対して集中的な助成を行っています。プログラムは「女性研究者支援モデル育成」と「女性研究者養成システム改革加速」の2つがあります。前者は女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取組みを支援するもので、1機関につき3年間で1億円を上限とした支援です。女性研究者支援の基盤的環境整備のためのシステムをより多くの機関に普及させるものであり、平成18年度から22年度までの5年間に55機関が採択されています。その内訳は、国立大学37、私立大学11、公立大学2、独法5となっており、国立大学が7割近くを占めています。また、後者は女性研究者の採用割合が低い理学系、工学系、農学系における優秀な女性研究者の採用・養成を加速させるためのシステムの構築を目指すもので、平成21年度に5機関、22年度に7機関が採択されています。前者の事業を加速・継続させる位置づけになっており、1機関につき5年間で3億6000万円を上限とした支援です。前者は機関の量的な充実、後者は女性研究者の質の向上を目指す支援だといえます。

これらの支援を得た機関では、積極的な取組みを展開しています。日本学術会議が平成22年に実施した「男女共同参画に関するアンケート調査（第2回）」によると、「女性研究者支援モデル育成」の採択大学では、男女共同参画に関する広報や啓発活動は95.7%、男女共同参画を担当する組織や委員会の設置は91.3%、女性教員の増加を目指した大学（部局）の達成目標の設定は82.6%、男女共同参画に関するHPの設置は87.0%が取組んでいます。翻って本学の状況に目を向けると、いずれも低調であると言わざるを得ません。

本報告書は、平成22年度の学内戦略的経費（学長裁量経費）の採択を受け、信州大学における男女共同参画を推進するために、本学の現状や課題を把握し、今後の取組みに必要な基礎資料を得るために、教職員と大学院生を対象として実施した「男女共同参画

に関するアンケート調査」の結果，おおよび，先に述べた文部科学省の女性研究者支援事業に採択された機関の活動状況調査の結果をまとめたものです。アンケート調査については，平成20年に人事制度ワーキング・グループの下に設置された男女共同参画推進ワーキング・チームの意見も参考にして調査票を作成しました。6ヶ月という短期間に3つの調査を実施しましたので，詳細な分析は次年度に送ることになりましたが，信州大学の男女共同参画の推進のために本報告書が活用されれば幸いです。

平成23年 弥生

信州大学における男女共同参画の推進に関する調査研究

プロジェクト代表 松岡 英子

目次

はじめに

第1章 教職員調査

1. 調査の概要	7
(1) 調査目的	7
(2) 調査対象	7
(3) 調査時期および調査方法	7
(4) 調査内容	7
(5) 回収結果	8
(6) 分析	8
2. 教職員調査の結果	9
(1) 基本属性	9
(2) 仕事と子育て・介護の両立	17
(3) 職場の環境	44
(4) 信州大学における男女共同参画	53
(5) 男女共同参画を推進するためのアイデア・意見・要望	67
(6) まとめ	70

第2章 大学院生調査

1. 調査の概要	73
(1) 調査目的	73
(2) 調査対象	73
(3) 調査時期および調査方法	73
(4) 調査内容	73
(5) 回収結果	74
2. 大学院生調査の結果	75
(1) 基本属性	75
(2) ジェンダー意識	86
(3) 結婚・職業等に関する意識	100
(4) 所属している研究科に対する考え	103
(5) まとめ	107

第3章 他大学調査

1. 調査の概要	111
(1) 調査の目的・対象・方法	111
(2) 調査内容	111
2. 他大学調査シート	113
3. 他大学調査のまとめ	162
(1) 項目別の概要	162
(2) まとめ	164

おわりに

付録

・教職員用調査票	173
・大学院生用調査票	177

信州大学における男女共同参画の推進に関する調査研究プロジェクトメンバー

第 1 章 教職員調査

1. 調査の概要

(1) 調査目的

平成18年度から文部科学省が科学技術振興調整費として、女性研究者を支援する優れた取組みに対して集中的な助成を行い、ここ数年の間に積極的な取組みを展開する大学が増加しつつある。信州大学では第2期中期目標・中期計画において、女性教員が一層能力を発揮できるよう、条件整備を進めることを掲げているが、助成を受けている他大学と比べると、積極的な取組みを行っているとはいえない。

そこで、本学における仕事と子育て・介護の両立、職場環境、男女共同参画に関する教職員の考えやニーズを把握し、今後の両立支援や男女共同参画の取組みに必要な基礎資料を得ることを目的とする。

(2) 調査対象

調査対象者は信州大学における常勤の教職員とした。非常勤職員の意識把握も重要であるが、今回は調査期間が僅かであった為、配布・回収を考慮して常勤に限定した。今後、非常勤教職員の意識調査も実施していく必要がある。

部局別の対象者数は次ページの表に示すように学長室・総務部他 54, 財務部 44, 研究推進部 14, 環境施設部 26, 総合健康安全センター10, 附属図書館 11, 人文学部 54, 教育学部 254, 経済学部 72, 理学部 84, 医学部 247, 工学部 210, 農学部 106, 繊維学部 175, 全学教育機構 98, 医学部附属病院 920, 合計 2,379 名である。

(3) 調査時期および調査方法

調査時期は2010年11月～12月である。各部局の庶務担当係に調査票の配布および回収を依頼した。調査は無記名であり、匿名性を保持し、個人が特定されない形で集計した上、報告書およびホーム・ページなどで公表する予定であることを明記した。記入済みの調査票は封筒に入れて回収した。

なお、本調査は信州大学教育学部研究推進室（倫理審査部門）の承認を得て実施した。

(4) 調査内容

以下の4つの項目に関して尋ねた。具体的には、付録の調査票を参照されたい。

①基本属性

性別、年代、職種、教員の専門分野、勤務年数、配偶者の有無・勤務状況、子どもの人数・年齢

②仕事と子育て・介護の両立

男女の育児休業および介護休業の取得しやすさ、育児休業および介護休業の取得経験、介護経験、信州大学における仕事と子育て・介護の両立に関する考え、仕事と子育て・介護の両立のための取組みへの考え

③職場環境

職場環境の実態や評価

④信州大学における男女共同参画の取組みに対する考え

男女共同参画推進の賛否，女性教員比率，女性教員への支援の充実度，男女共同参画推進のための具体的内容に関する必要度

(5) 回収結果

部局別の有効回収率等は下表のとおりである。部局による差はあるが，全体では62.4%であった。性別回収率はやや女性が高い程度であり，大きな差異はみられなかった。

部 局	配布数	有効回収数	有効回収率 (%)
学長室・総務部他	54	38	70.4
財務部	44	39	88.6
研究推進部	14	12	85.7
環境施設部	26	25	96.2
総合健康安全センター	10	9	90.0
附属図書館	11	11	100.0
人文学部	54	17	31.5
教育学部	254	184	72.4
経済学部	72	34	47.2
理学部	84	43	51.2
医学部	247	90	36.4
工学部	210	105	50.0
農学部	106	65	61.3
繊維学部	175	70	40.0
全学教育機構	98	66	67.3
医学部附属病院	920	674	73.3
合 計	2,379	1,482	62.3

(6) 分析

次ページからの分析では有効回収 1,482 のうち，職種が不明である 7 票を除いた 1,475 票を分析対象とした。また，性別および職種別分析を基本とし，職種は教員（教授，准教授，講師，助教，助手，附属学校教員），事務系職員（事務職員・施設系技術職員，技術職員・技能職員），医療系職員（看護職員，医療技術職員）の 3 つに分類した。なお，職種別回収率は教員 47.3%（1,170 名中 553 名），事務系職員 84.0%（495 名中 416 名），医療系職員 70.9%（714 名中 506 名）であり，教員の回収率が非常に低かった。

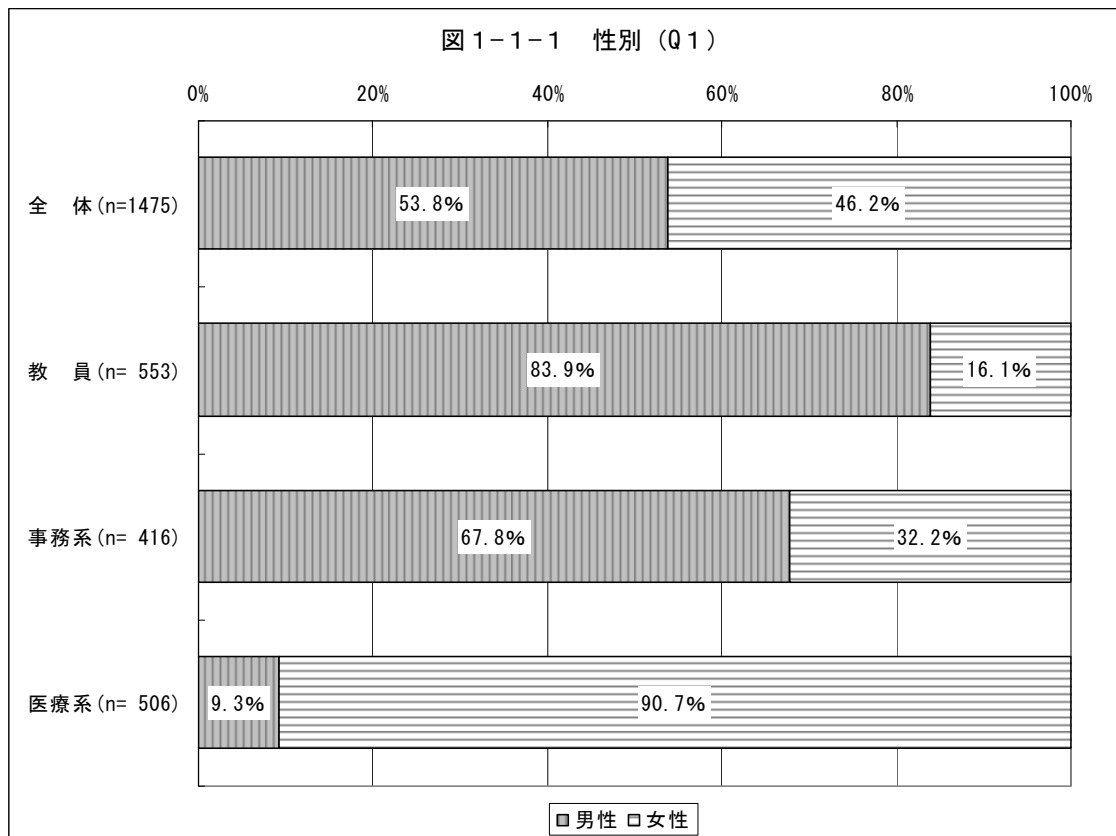
2. 教職員調査の結果

(1) 基本属性

①性別

回答者の性別は、図1-1-1に示すとおりである。回答者全体では男性がやや多い程度であり、男女ほぼ半々である。信州大学教職員の男女比は6：4であることから、女性の回答者が男性よりもやや多いが、対象者と回答者の男女比には大きな違いはないといえる。

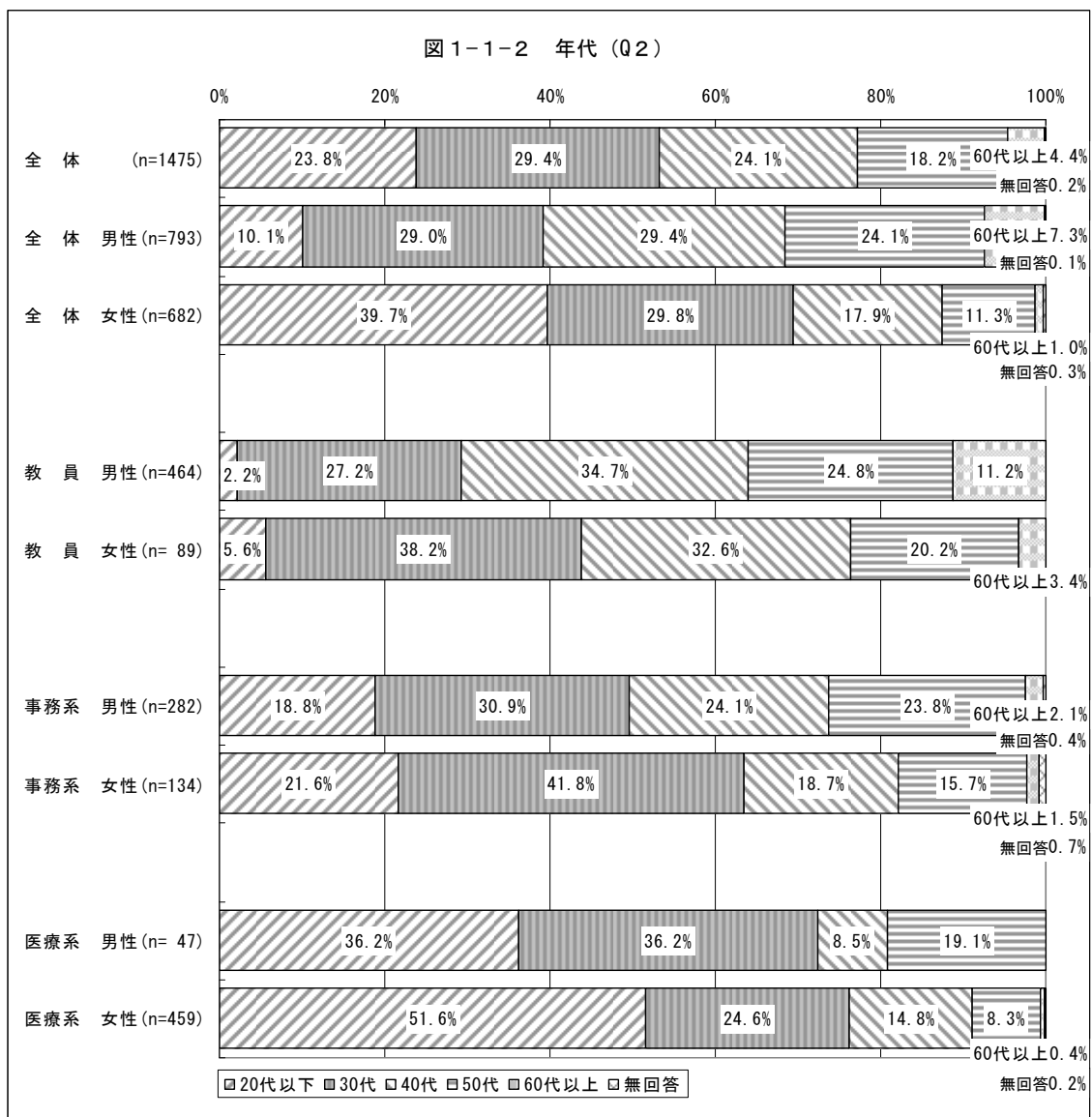
職種別では、教員は男性が83.9%と多くを占めている。事務系は男性67.8%で女性より多いが、医療系の男性は僅か9.3%である。調査対象者の男女比と比較すると、このような差異は回答率の差異というよりも、元々の対象者の男女比が現れているといえる。すなわち、本調査の分析データは現実の信州大学教職員の男女比をおおよそ反映しているといえる。



②年代

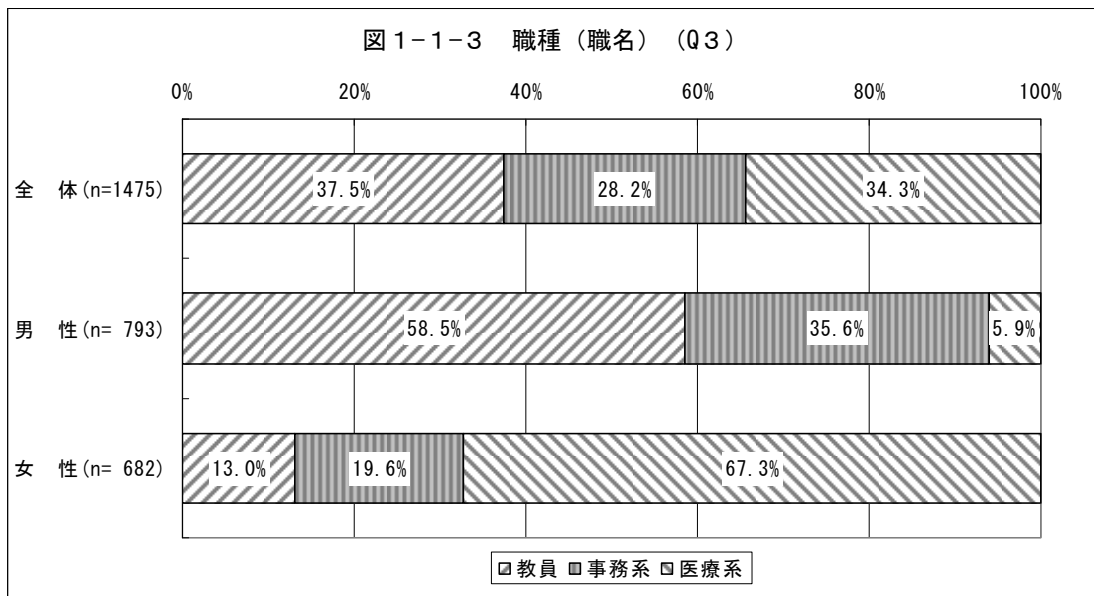
回答者の年代は図1-1-2に示すとおりである。全体では「20代以下」が23.8%、「30代」が29.4%、「40代」が24.1%、「50代」「60代以上」をあわせて22.5%であった。男女別にみると、男性については「20代以下」は1割程度であるが、「30代」が29.0%、「40代」が29.4%、「50代」が24.1%と、ほぼ均等に分布している。これに対して女性は、「20代以下」が40%を占め、年代が上がる程割合が減少している。

職種別では、教員については、男性では「40代」、女性では「30代」が多いが、「60代以上」の女性教員の割合が低くなっている。男女を比べると、男性教員の方が女性教員よりも年齢層が上である。事務系では、男性よりも女性の方が、年代が上がるにつれて割合が減少する。医療系では、男女とも、30代以下で7割を超えており、女性では「20代以下」が半数以上を占めている。年齢の比較的若い医療系スタッフが多いことがわかる。



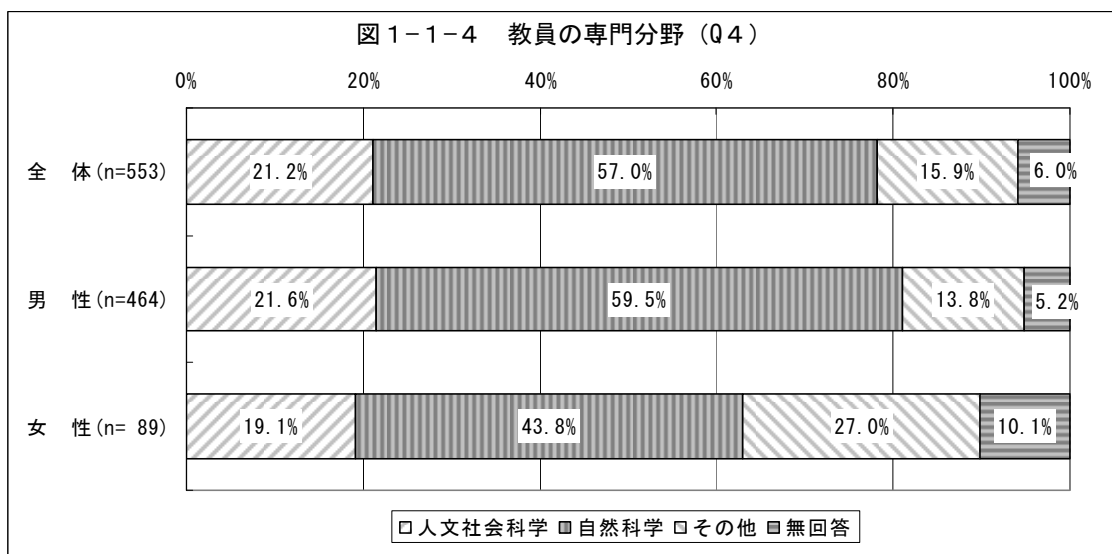
③職種（職名）

回答者の職種（職名）は、図1-1-3に示すとおりである。全体では、事務系が28.2%でやや少なめである。対象となった教職員は2,379名で、その内訳は教員49.2%、事務系20.8%、医療系30.0%であることから、現実の職種別分布と比較すると教員の割合が少なくなっている。男女別では、男性は教員が半数以上を占める一方、女性は医療系が多い。



④教員の専門分野

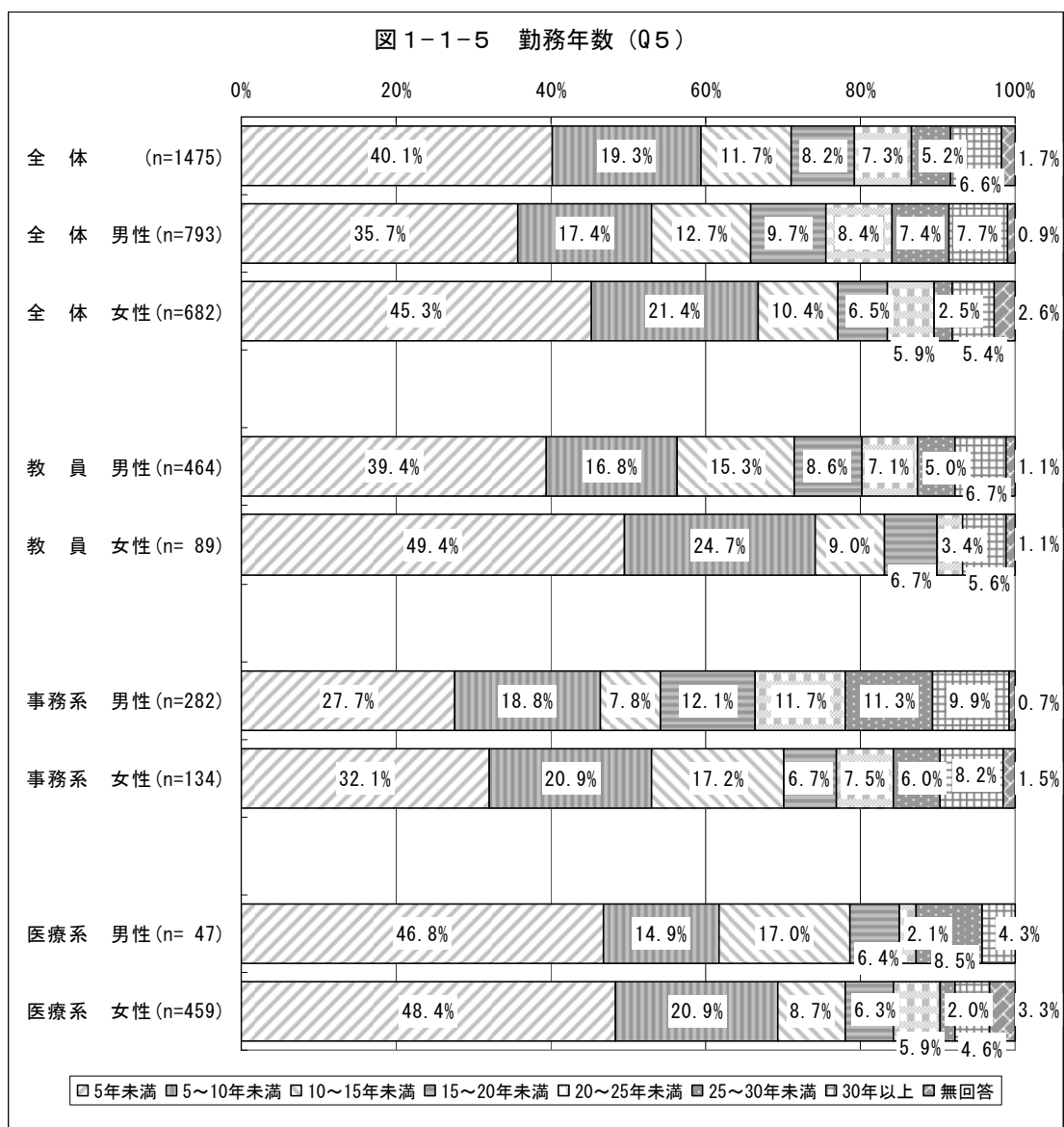
回答者のうち、教員には、専門分野が、人文社会科学系か自然科学系かを尋ねている。その割合は、図1-1-4に示すとおりである。男女を比べると、人文社会科学系ではあまり差はないが、自然科学系では女性教員の割合が男性教員よりもかなり低くなっている。



⑤勤務年数

回答者の勤務年数は、図1-1-5に示すとおりである。全体では、男女とも半数以上が10年未満である。この傾向は女性で顕著であり、教員では74.1%、医療系では69.3%が10年未満である。女性に比べて男性の方が、比較的勤務年数の長い教職員が多めである。

なお、事務系については、中期目標・中期計画でも「事務系職員の関係機関との交流人事を今後とも実施する」としており、長野県内の他機関（長野工業高等専門学校、信州高遠青少年自然の家、国立天文台）と人事交流を行っている。そのため、事務系の勤務年数については、学内で異動する場合と機関を超えて異動する場合がある。

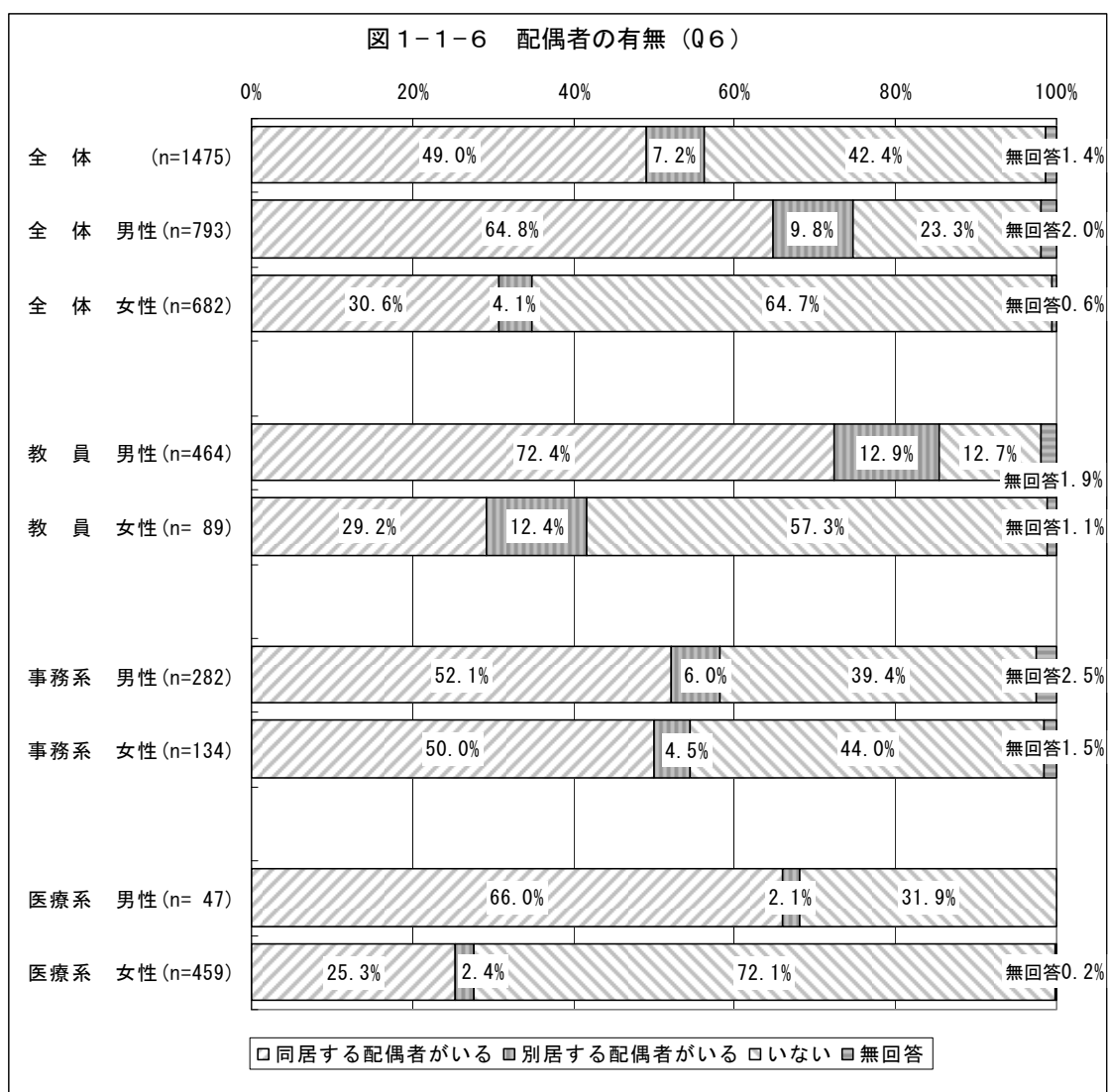


⑥配偶者の有無

配偶者の有無は、図1-1-6に示すとおりである。男女差が大きく見られ、男性の約4分の3、女性の約3分の1が配偶者ありと回答している。

職種別にみると、事務系では、男女で割合の差はほとんどないが、男性教員の85.3%が配偶者ありと回答している一方、女性教員は41.6%にとどまっており、そのうち約7割は別居している。このことから、結婚や出産等のライフイベントを経験しつつ研究職を継続できるような女性研究者支援が求められる。

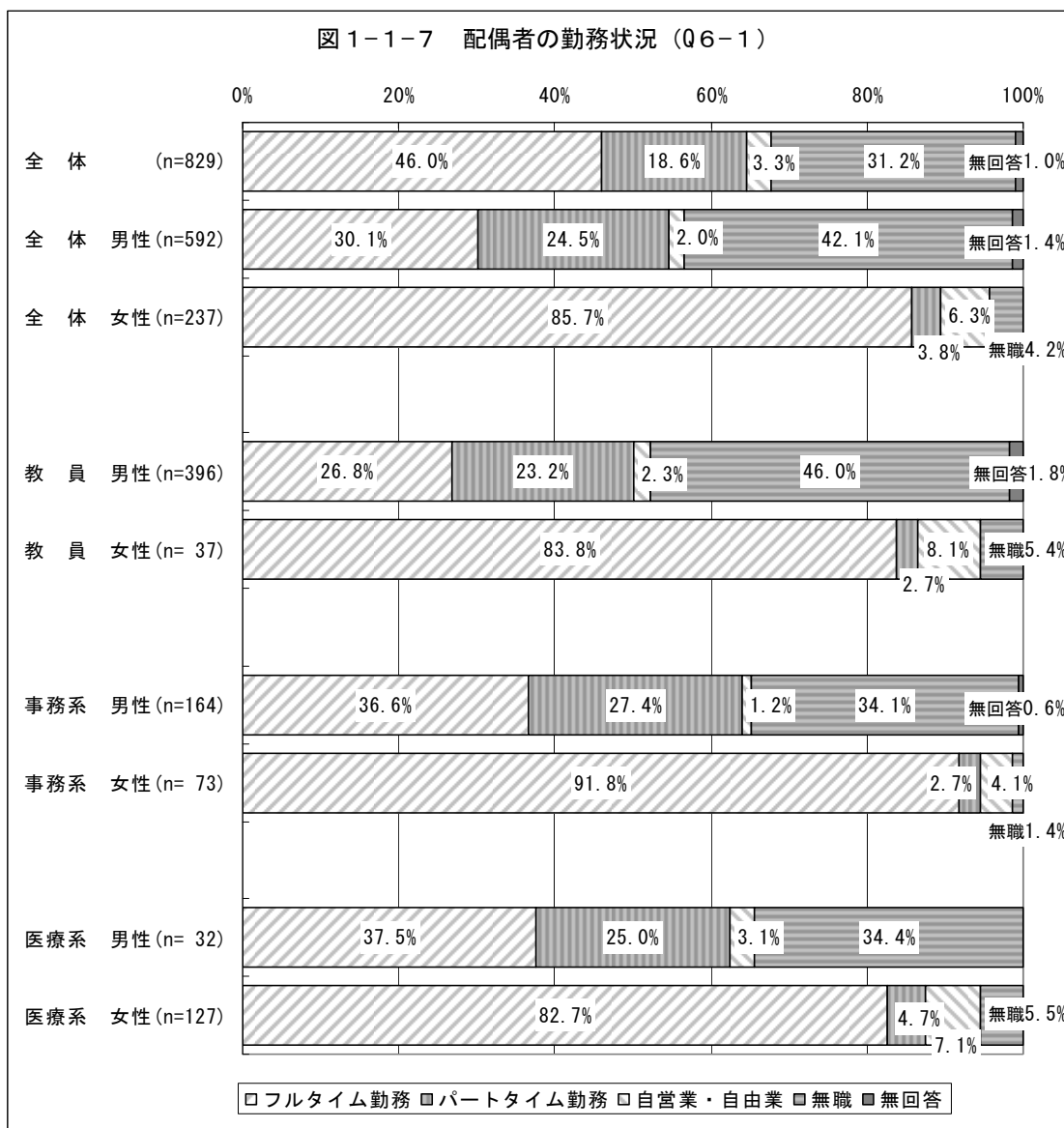
また、女性の医療系に配偶者がいる割合が低めなのは、図1-1-2で挙げたように女性の医療系の年代が若く、20代以下が過半数であることとも関連していると思われる。このことは、医療系女性の中には、配偶者を得ることと同時にあるいは出産を機に離職するため、それを補うために若い職員が補充されることも推察される。



⑦配偶者の勤務状況

配偶者の勤務状況は、図1-1-7に示すとおりである。男性と女性では大きな差がみられ、男性の配偶者のうち、フルタイム勤務は30.1%、パートタイム勤務が24.5%で、42.1%は無職（おそらく主婦）であるが、女性では、配偶者の85.7%がフルタイム勤務であった。

職種別では、大きな違いが見られず、全体の傾向と同様であるが、男性教員では、他の職種に比べ、配偶者がフルタイム勤務しているのは約4分の1にとどまっている。

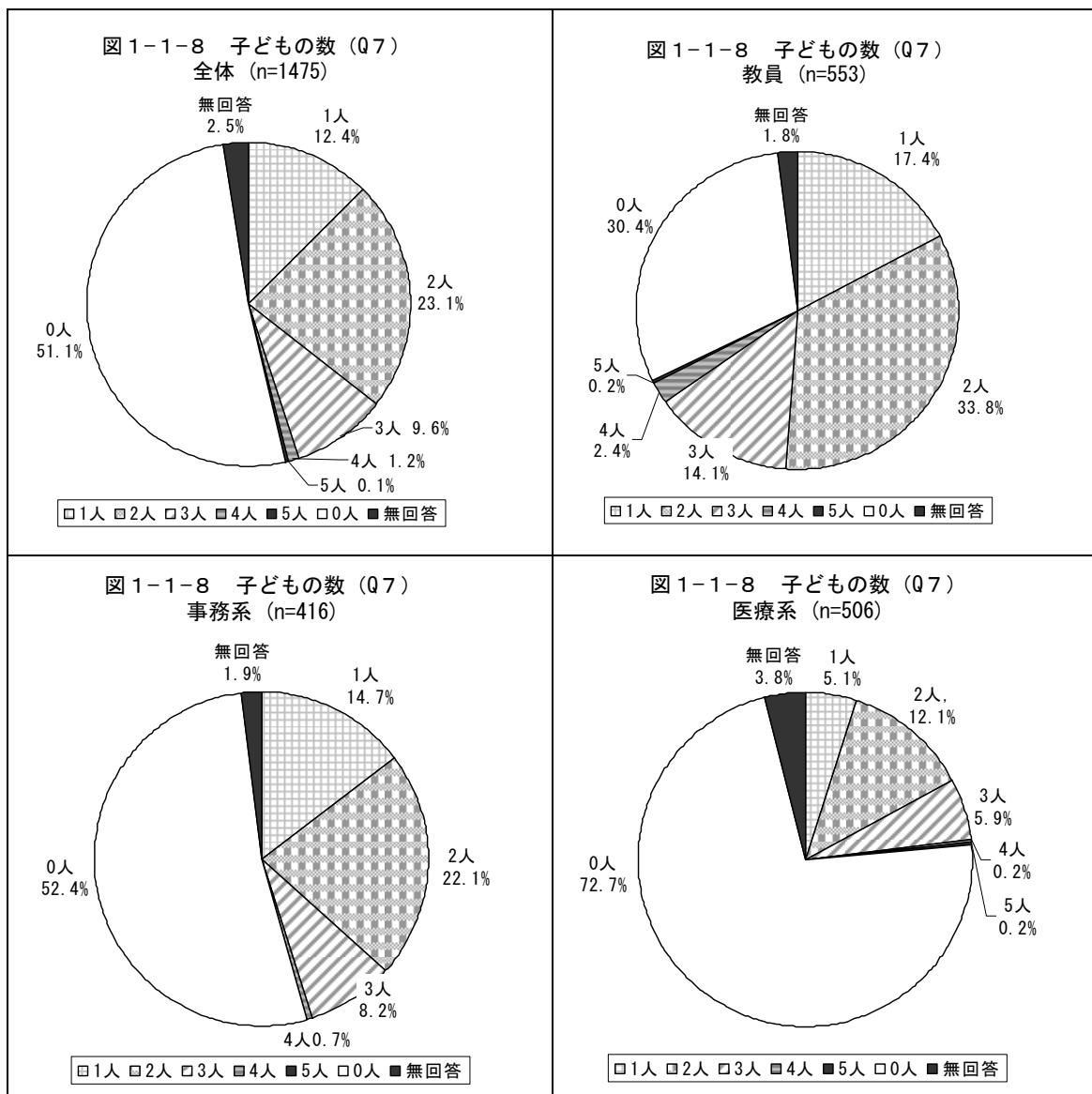


⑧子どもの数

子どもの数は図1-1-8に示すとおりである。全体では、子どもがいる割合といない割合はほぼ半数ずつである。子どもがいると回答している中では、2人がその約半数であり、1人、3人、それ以上と続いている。

図1-1-6で示した、配偶者の有無から考えると、配偶者ありと回答しているうちの83%に子どもが1人以上いることになる。

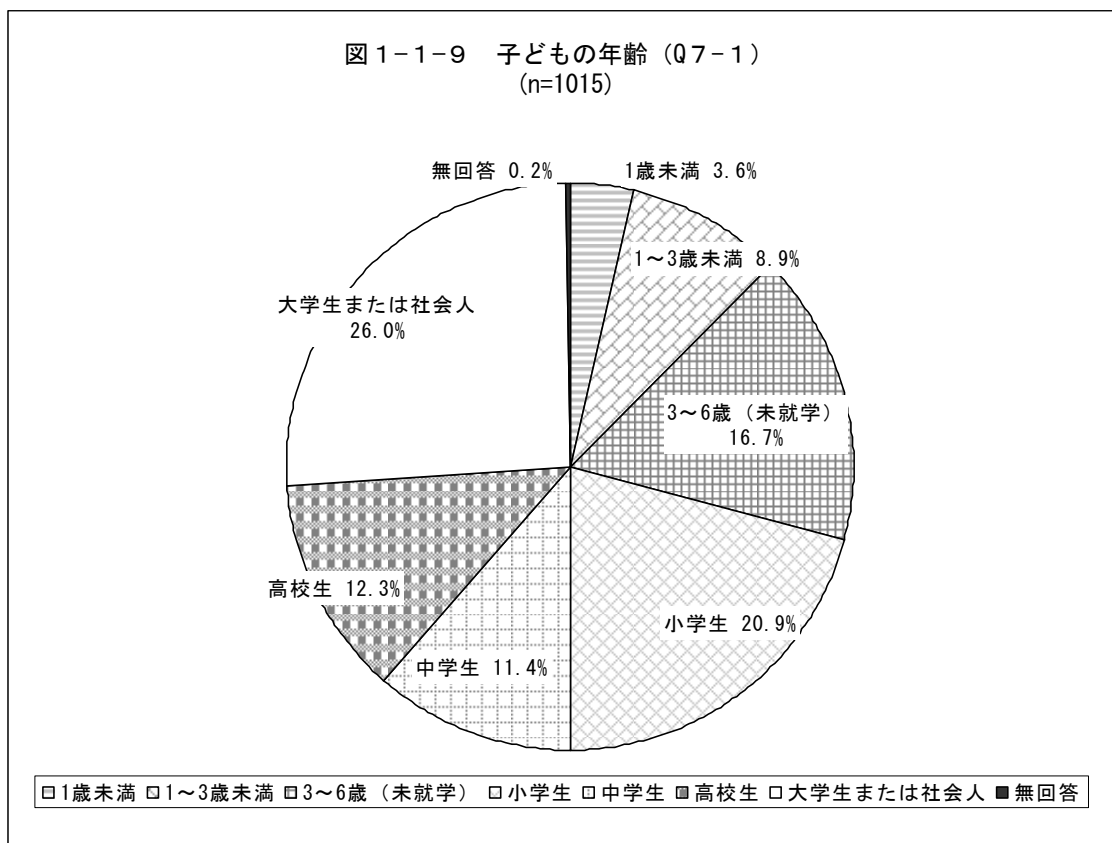
職種別では、教員は配偶者ありと回答している割合が高いことから、子どもがいる割合も高めである。その一方、医療系では、子どもありとの回答は4分の1を下回っているが、これは、配偶者ありと回答しているのが約3割であることも影響していると思われる。



⑨子どもの年齢

子どもの年齢は、図1-1-9に示すとおりである。本調査では、子どもがいるかいないか聞いた上で、子どもがいる場合には、7つの年齢区分（1歳未満、1～3歳未満、3～6歳（未就学）、小学生、中学生、高校生、大学生または社会人）のどれに該当するか回答するようにした。同じ年齢区分に複数の子どもがいる場合でも回答数は1となっているため、今回の回答形式からでは正確な人数把握はできないが、およその年齢区分は把握できるであろう。

全体では、約3割が未就学児、約3割が義務教育段階（小学生あるいは中学生）の子どもがいることがわかる。特に、「未満児」といわれる3歳未満の子どもが12.5%おり、保育園の待機児童はほとんどいないといわれている長野県であっても、未満児については受入需要が高いため、保育所探しで困っている場合には特にこの年齢区分の子どもがいる教職員に対する支援が必要であると考えられる。

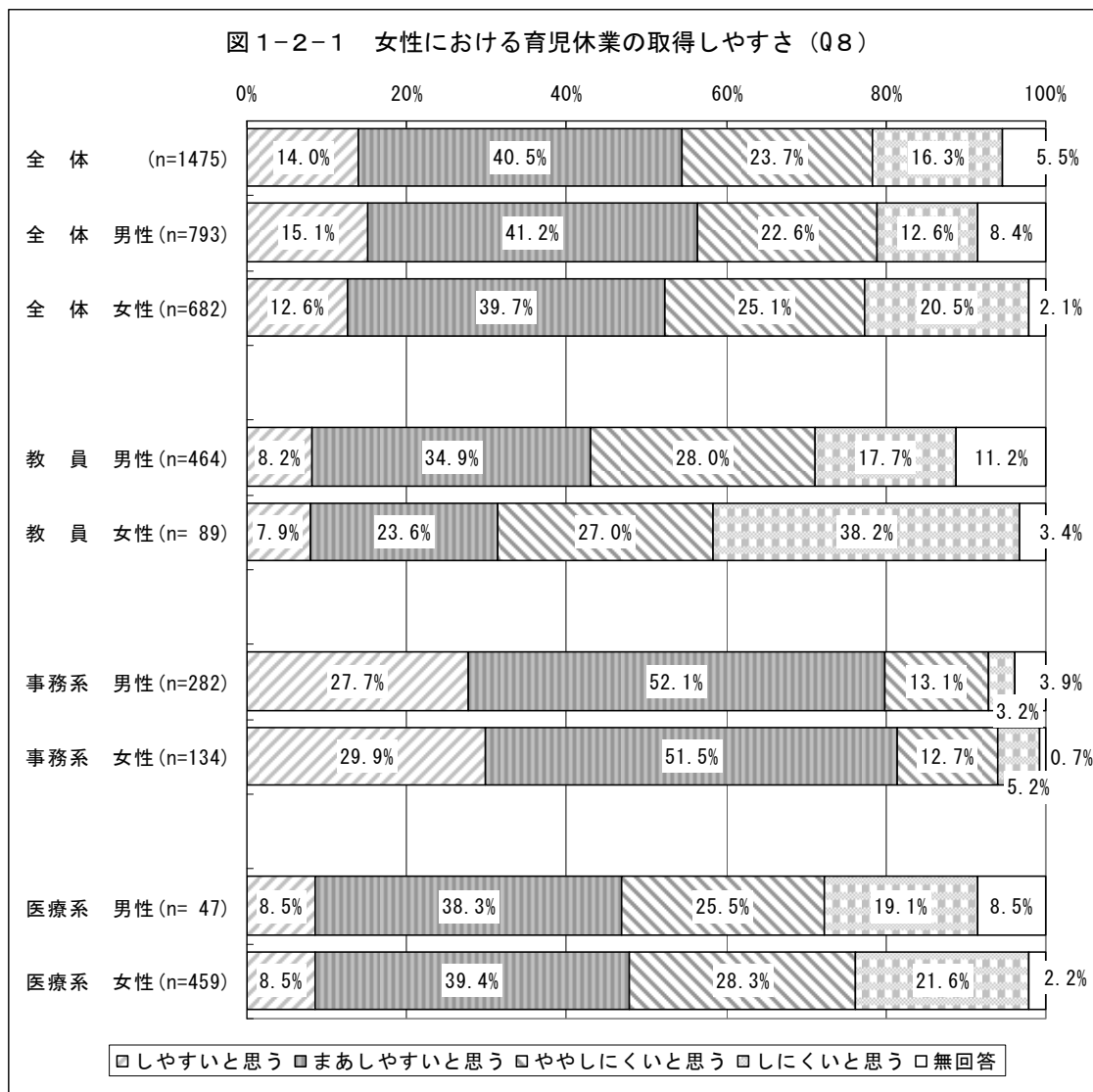


(2) 仕事と子育て・介護の両立

①女性における育児休業の取得しやすさ

女性における育児休業の取得しやすさは、図1-2-1のとおりである。全体で、半数以上が肯定的な回答（「しやすいと思う」または「まあしやすいと思う」）を選んでいる。

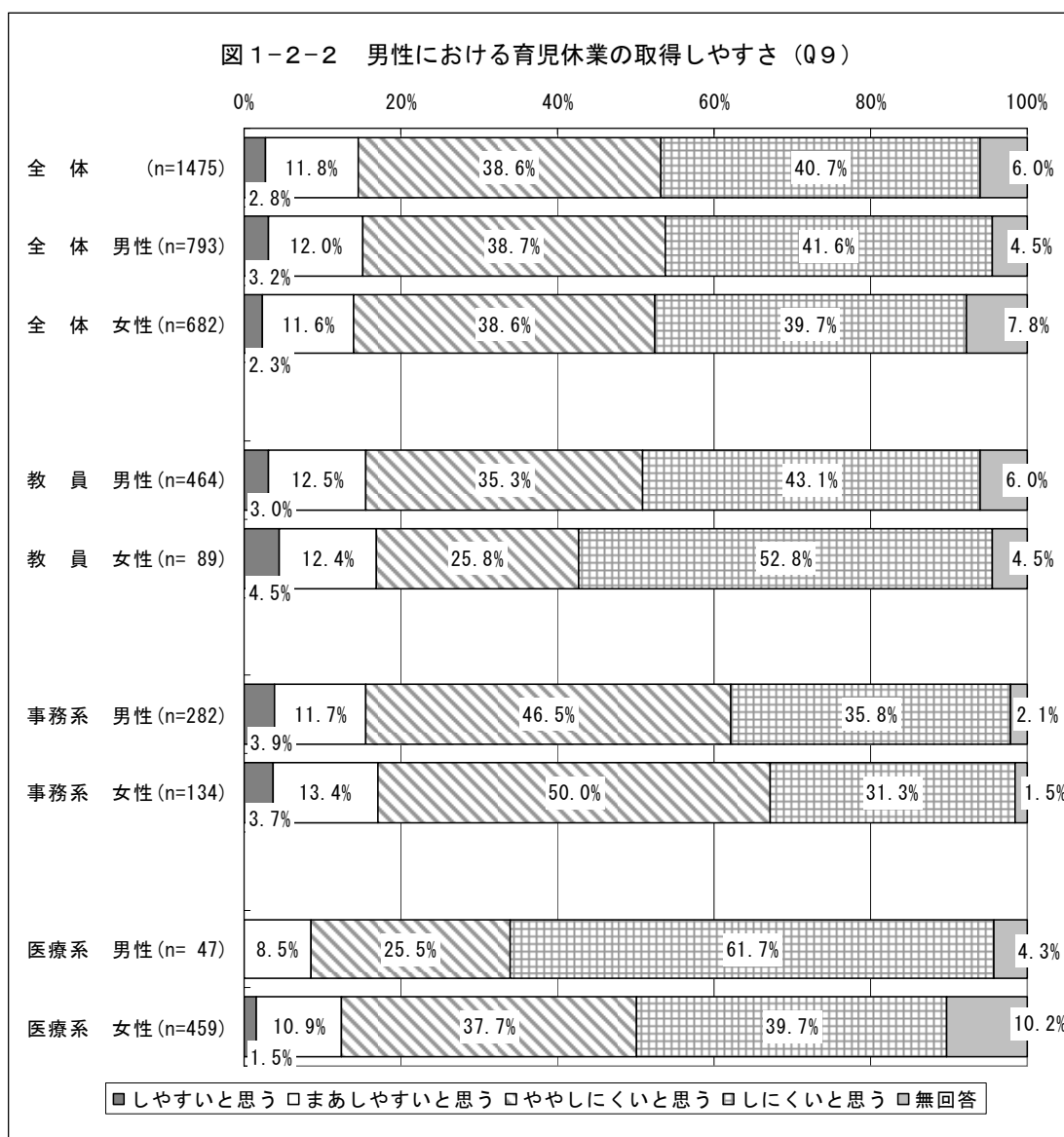
職種別にみると、事務系で約8割が肯定的な回答をしている一方で、教員及び医療系では半数以下にとどまっており、職種により意識の差がはっきりしていることがわかる。特に、女性教員では肯定的回答は3割程度であり、逆に否定的な回答（「ややしにくいと思う」または「しにくいと思う」）が約3分の2であることは、女性教員自身が育児休暇を取りにくい環境であると感じていることがわかる。これは、信州大学におけるこれまでの啓発活動が不十分であったといわざるを得ない結果とも言えよう。今後は、男女共同参画に関する講演会等を含めた取組みが必要であろう。このことは、無回答の割合が特に男性で高い（男性教員では1割以上が無回答であった）ことから伺える。



②男性における育児休業の取得しやすさ

男性における育児休業の取得しやすさは、図1-2-2に示すとおりである。前問では女性における育児休業の取得のしやすさについての質問であるが、本問では男性について質問している。全体では、「しやすいと思う」または「まあしやすいと思う」という肯定的な回答は14.6%ときわめて低く、「しにくいと思う」または「ややしにくいと思う」という否定的回答が、79.4%を占めている。

職種別では、いずれの職種においても肯定的な回答は2割を下回っており、男性が育児休業を取りにくいと考えている教職員が多いことがわかる。特に、男性の医療系では肯定的な回答は1割に満たない。

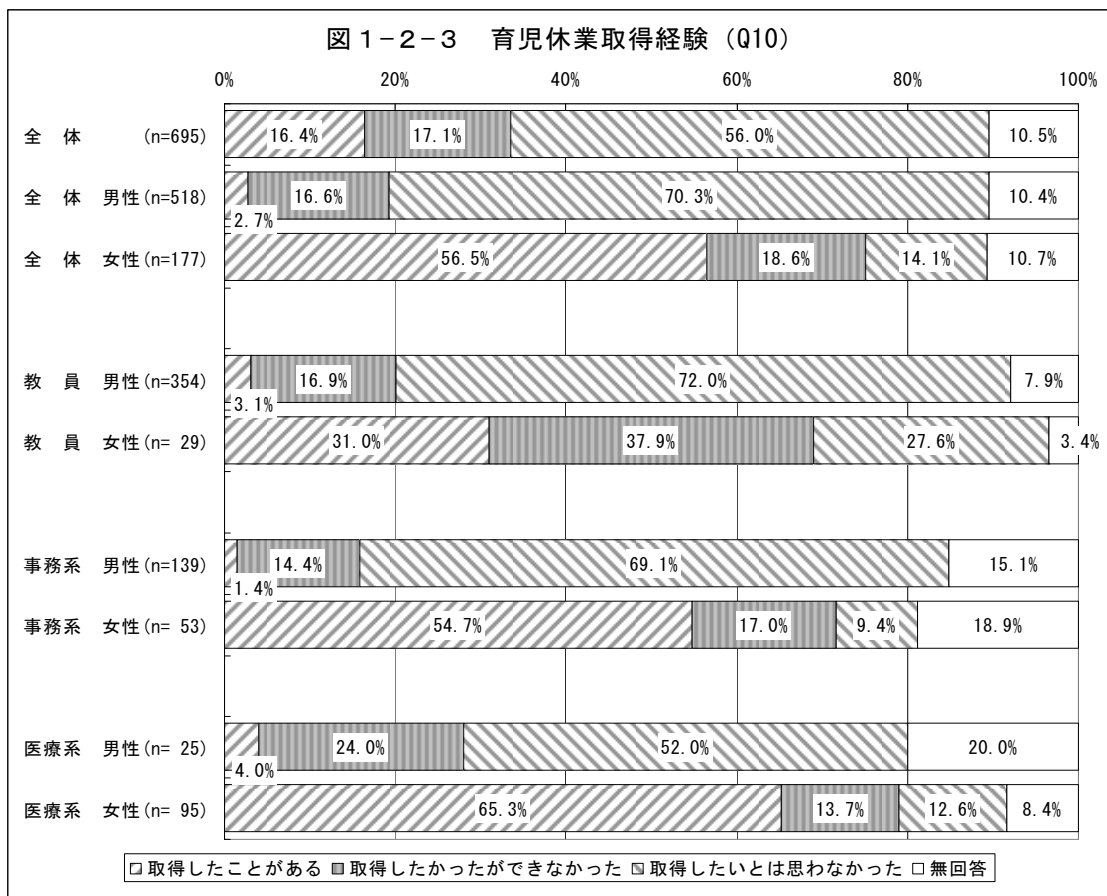


③育児休業取得経験

育児休業取得経験は、図1-2-3に示すとおりである。子どものいる回答者のうち、16.4%が育児休業を取得していたが、男女では大きく差がみられ、男性の2.7%（14名）、女性の56.5%（100名）である。また、17.1%が育児休業を取得したかったが取得できなかったと回答している。

職種別では、事務系と医療系では同様の傾向が見られたが、女性教員では、37.9%が「取得したかったができなかった」と回答しており、前問（育児休業の取得しやすさ）から考えても、育児休業を取得したい時に取得できる環境を整備する必要があることがわかる。

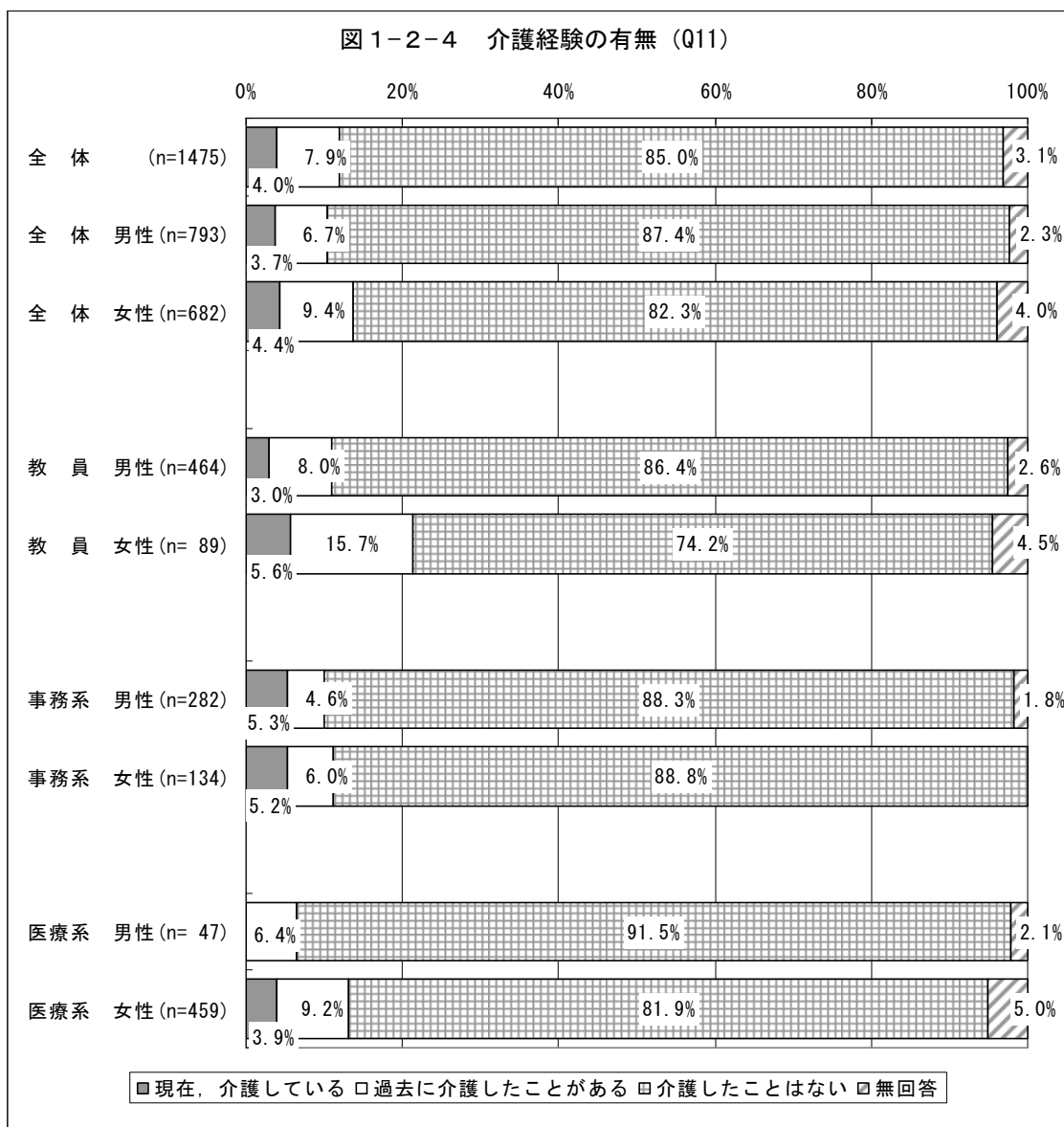
信州大学では、第1期中期目標・中期計画（平成16～21年度）の中で、「平成17年度までに、男女ともに育児休業の取得を進める施策を策定し、育児休業の取得率の向上に努める。特に男性の取得を奨励する。」を掲げていた。平成19年度に、育児支援策として、男性教職員を対象としたパンフレットを作成し、育児休業に関する啓発を行った結果、平成20年度に男性の教職員2名が育児休業を取得している。このような状況を考えると、14名の男性教職員が育児休業取得経験ありと回答しているが、信州大学に赴任してから取得したものと他機関等に在職時に取得した場合があると考えられる。このことは、女性についても同様であろう。



④介護経験の有無

介護経験の有無は、図1-2-4に示すとおりである。全体では、約1割の教職員が介護の経験あり（「現在、介護している」または「過去に介護したことがある」）と回答している。また、男女別にみると、どの職種においても、男性よりも女性の方が介護経験ありと回答している割合が高くなっている。育児に限らず、介護についても、男性よりも女性の負担が大きくなっている現状が読み取れる。

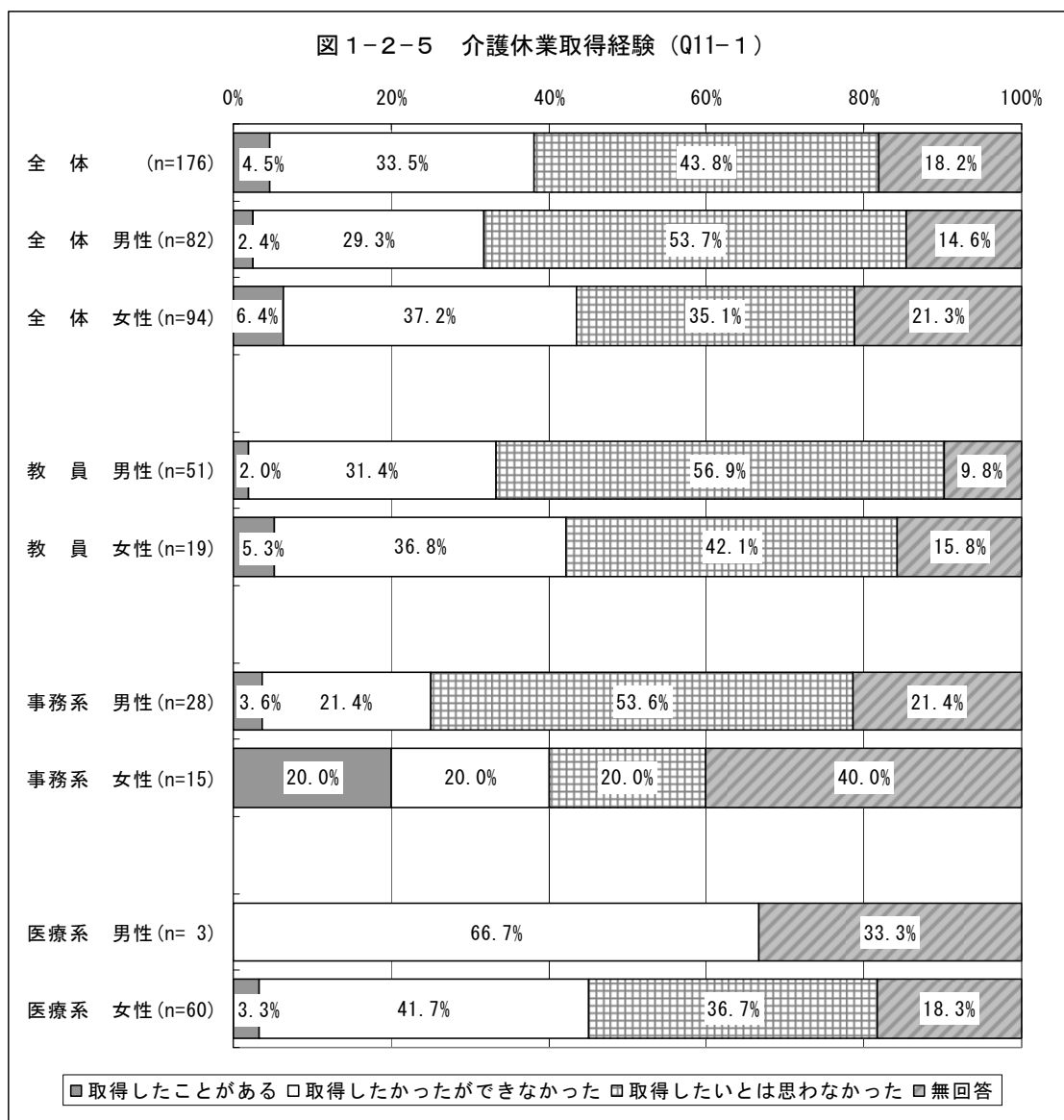
職種別で大きな違いはみられない。



⑤介護休業取得経験

介護休業取得経験は、図1-2-5に示すとおりである。本問は、前問で「現在、介護している」あるいは「過去に介護したことがある」と回答した場合に、介護休業の取得経験の有無を、「取得したことがある」「取得したかったができなかった」「取得したいとは思わなかった」の中から選んでもらったものである。そのため、回答者数は、男性82名と女性94名となっている。これらのうち、男性で2.4%（2名）、女性で6.4%（6名）が介護休業の取得経験ありと回答している。その一方、取得希望がありながらも取得できなかったとの回答も3割前後あり、育児休業と同様に、介護休業も取得しやすい環境の整備が望まれる。

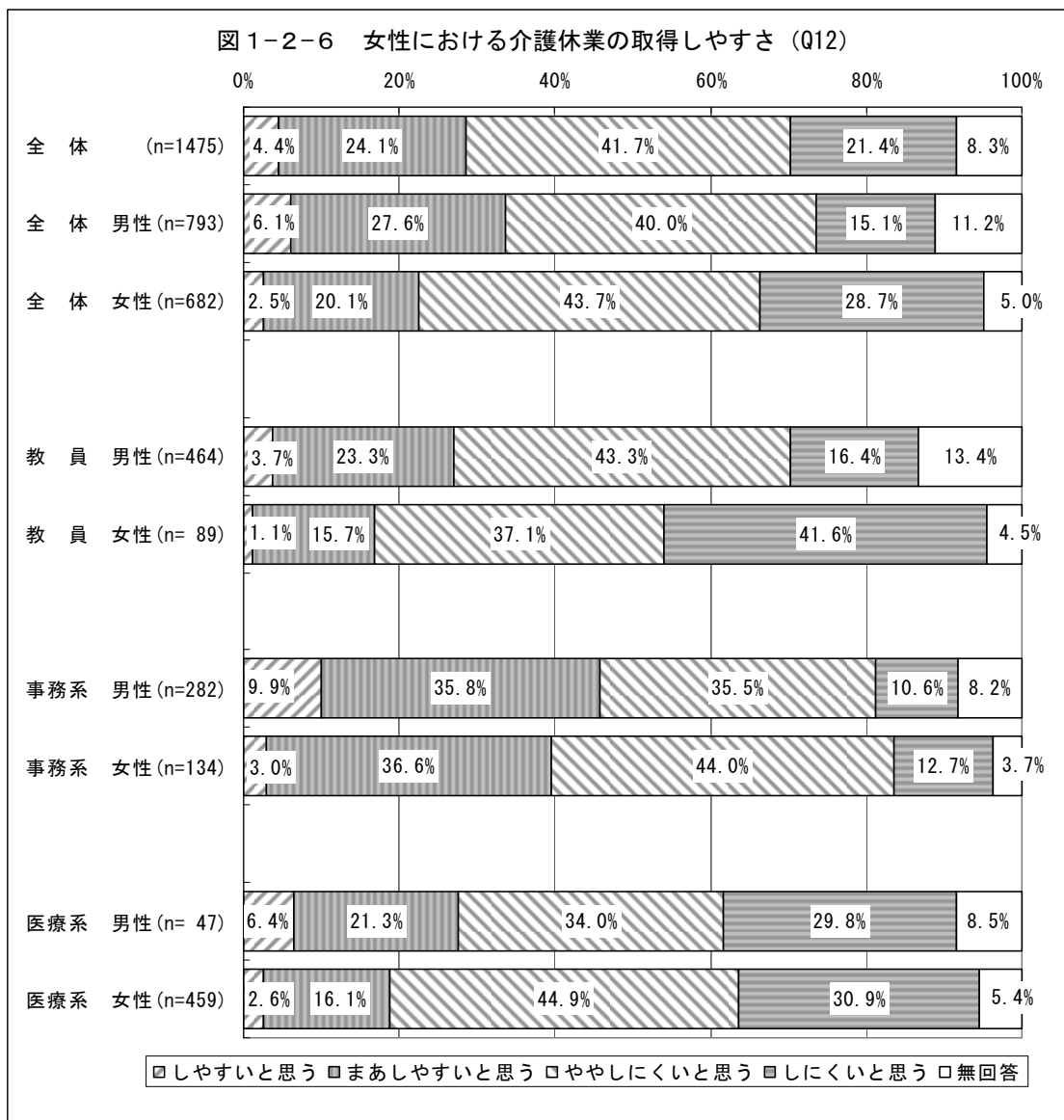
また、無回答の多さも気になるが、これは、介護経験ありと回答しながらも、介護休業については回答しにくいのかもかもしれない。



⑥女性における介護休業の取得しやすさ

女性における介護休業の取得しやすさは、図1-2-6に示すとおりである。全体では、肯定的な回答（「しやすいと思う」または「まあしやすいと思う」）は28.6%であり、否定的な回答（「ややしにくいと思う」または「しにくいと思う」）は、63.0%とかなり高い割合を占めており、男性では、55.1%に対して、女性は72.4%と高率であった。

また、職種において差がみられ、事務系よりも教員や医療系の方が、介護休業を取得しにくいという意識が強いようである。

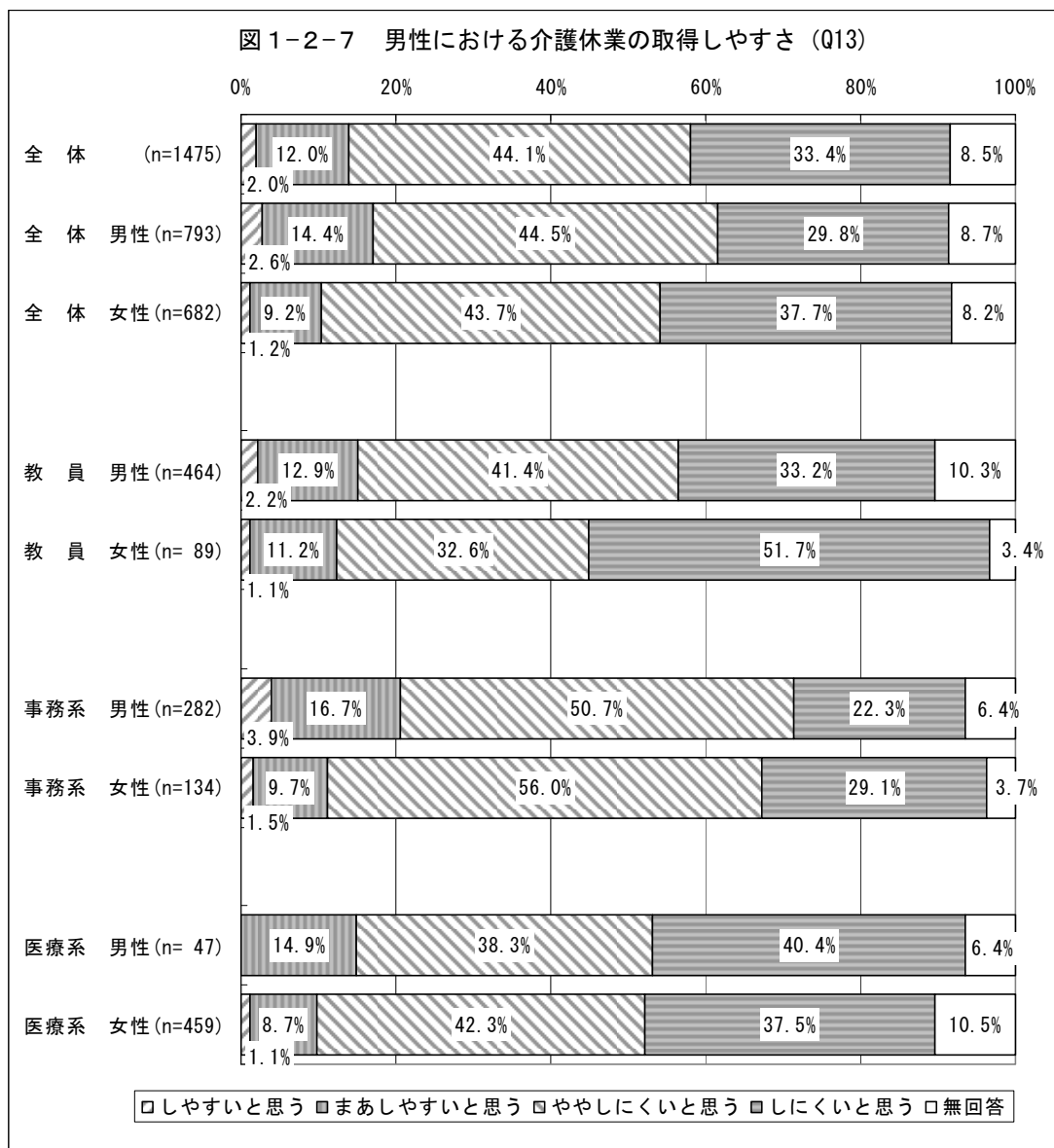


⑦男性における介護休業の取得しやすさ

男性における介護休業の取得しやすさは、図1-2-7に示すとおりである。全体では、肯定的な回答（「しやすいと思う」または「まあしやすいと思う」）は13.9%であり、否定的な回答（「ややしにくいと思う」または「しにくいと思う」）は、77.6%とかなり高い割合を占めている。

また、職種において差がみられ、事務系よりも教員や医療系の方が、介護休業を「取得しにくい」という意識が強く、「ややしにくい」をあわせると同程度の意識結果であった。

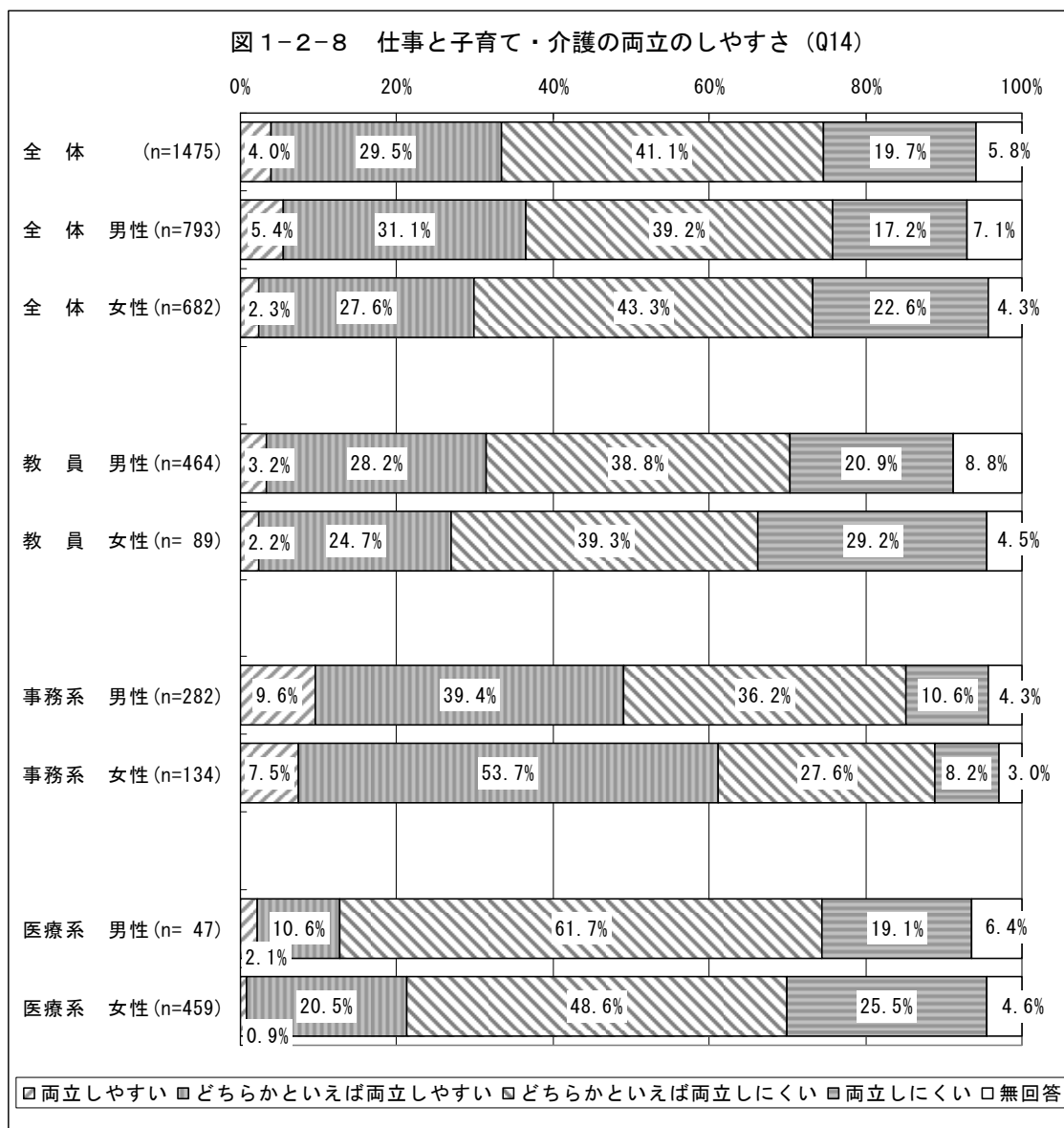
前問と比較すると、男女ともそしてどの職種においても、男性よりも女性の方が介護休業を取得しやすいと回答する割合が高くなっている。このことから、育児休業と同様に、男女とも育児や介護による休業を取得しやすい環境整備が必要であることがわかる。



⑧仕事と子育て・介護の両立のしやすさ

仕事と子育て・介護の両立のしやすさは、図1-2-8のとおりである。約3分の1が肯定的回答（「両立しやすい」または「どちらかといえば両立しやすい」）をしているが、否定的回答（「どちらかといえば両立しにくい」または「両立しにくい」）の方が多い。

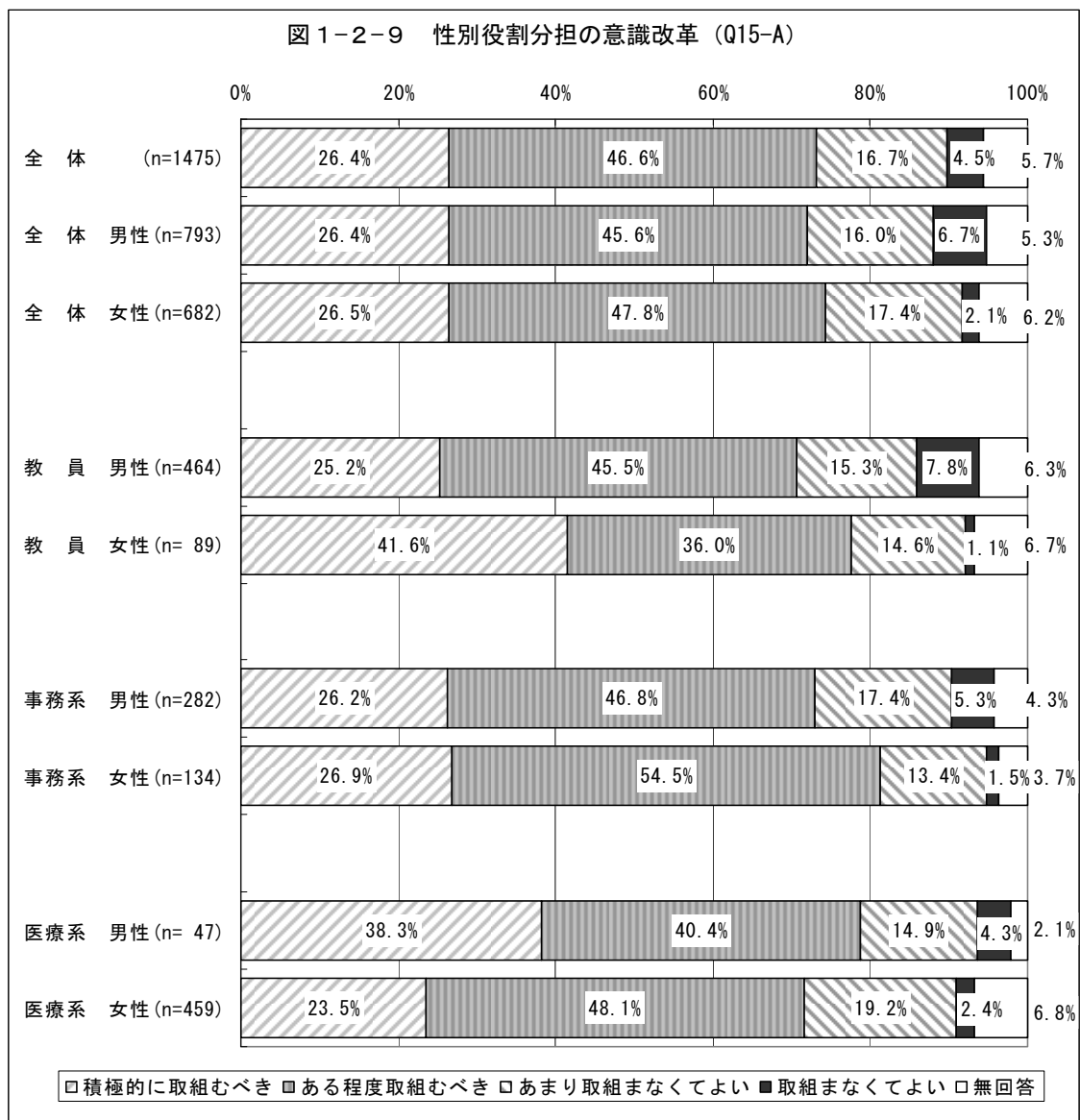
職種別にみると、職種により意識の差がとても大きい。事務系の約半数以上が肯定的に回答している一方で、教員では6～7割が、そして医療系では7～8割が、否定的に回答している。これは、前述の育児休業や介護休業の取得のしやすさとも大きく関係していると思われるが、職種により、これらの休業や短時間勤務の取得のしやすさが影響している可能性が考えられる。各自のライフイベントを考慮しつつ、ワーク・ライフ・バランスのとれる働き方ができる職場環境づくりが必要であろう。



⑨性別役割分担の意識改革

仕事と子育て・介護の両立のために「性別役割分担の意識改革」への取組みの必要性は、図1-2-9に示すとおりである。全体では73.0%が「積極的に取組むべき」または「ある程度取組むべき」との回答で、男女別で差はみられなかったものの、男性では「取組まなくてもよい」との回答が6.7%と女性に比べ高い割合を示す。

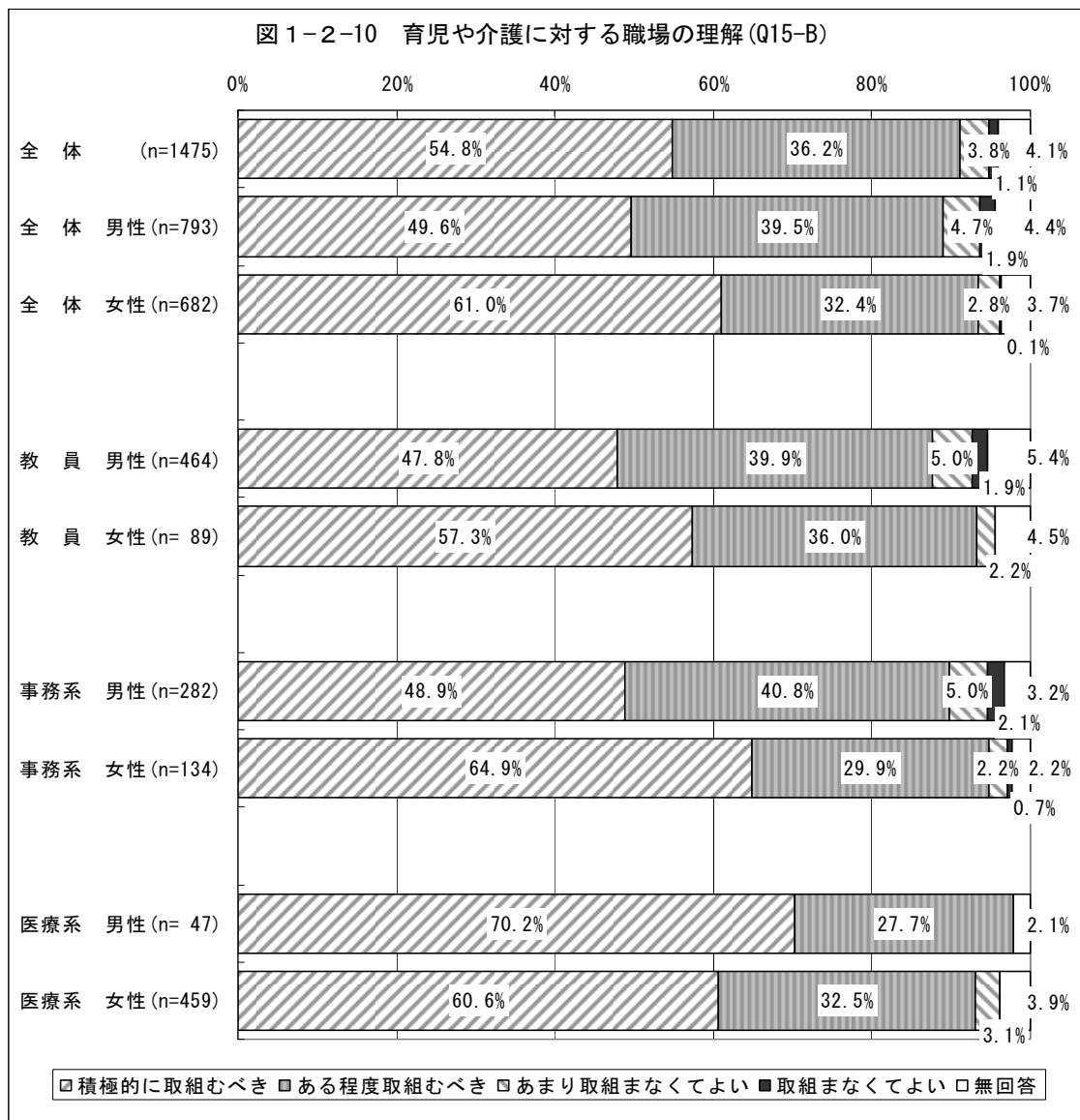
職種別に見ると、教員および事務系では、性別役割分担の意識改革に取組むべきと考える女性の割合が男性のそれよりも高い傾向であるが、医療系では、逆転しており、意識改革に取り組むべきとの回答が男性の方が高率である。



⑩育児や介護に対する職場の理解

仕事と子育て・介護の両立のために「育児や介護に対する職場の理解」への取り組みの必要性は、図1-2-10に示すとおりである。全体では「積極的に取り組むべき」または「ある程度取り組むべき」との回答が91.0%と非常に高い割合である。男女別では、女性の方が「積極的に取り組むべき」との回答が61.0%と、男性の49.6%に比べ、高率である。

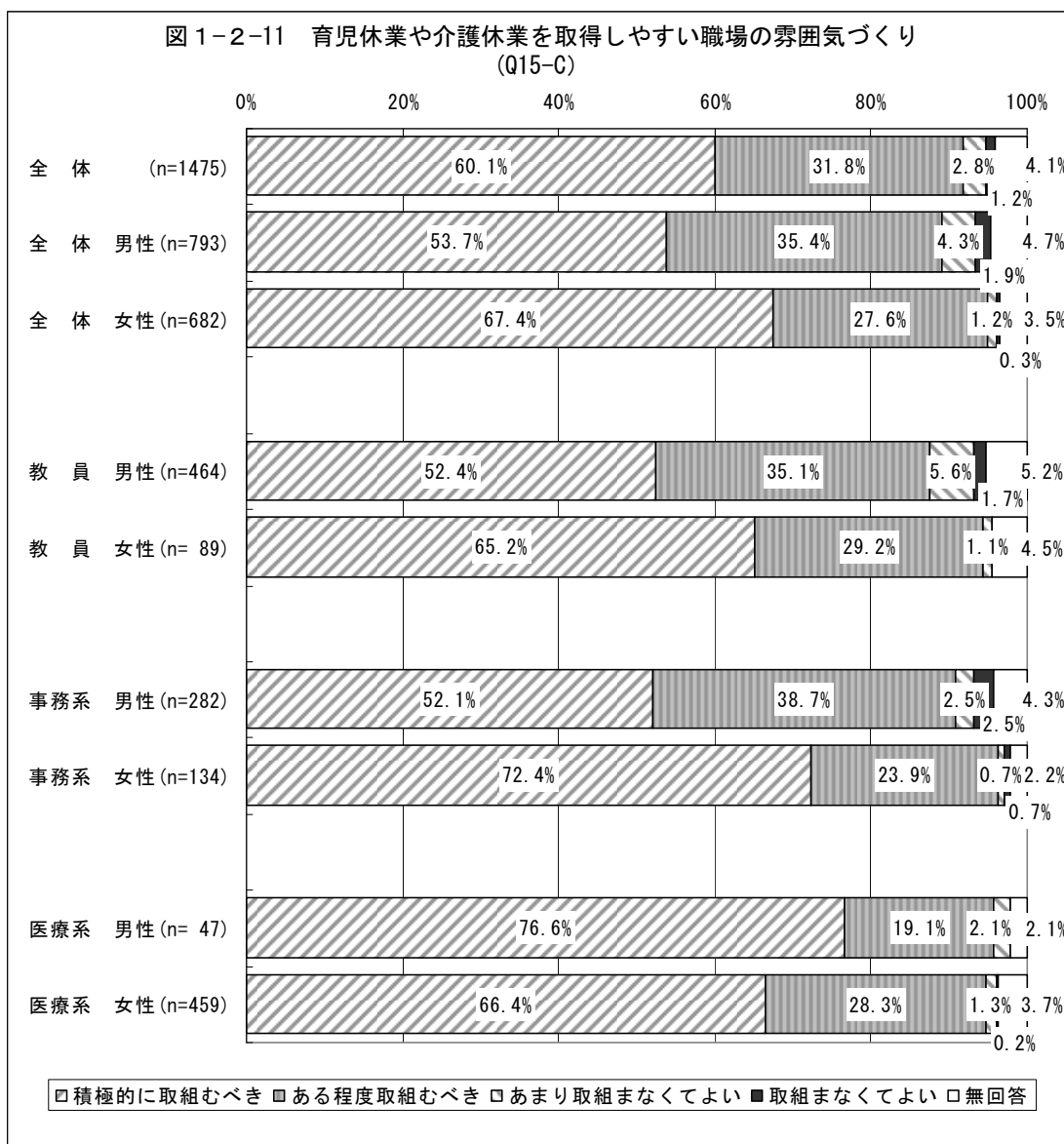
職種別では、肯定的な回答（「積極的に取り組むべき」または「ある程度取り組むべき」）が、医療系男性の97.9%を筆頭に、事務系女性94.8%、医療系女性の93.1%の順である。



⑩育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり

仕事と子育て・介護の両立のために「育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」への取組みの必要性は、図1-2-11に示すとおりである。「積極的に取組むべき」と答えたのは、全体では60.1%であり、男性53.7%、女性67.4%と女性の方が積極的な回答である。「積極的に取組むべき」または「ある程度取組むべき」では、男性で89.1%、女性では95.0%にも上り、選択肢として挙げた16項目のうちでもっとも肯定的な回答が多い項目である。

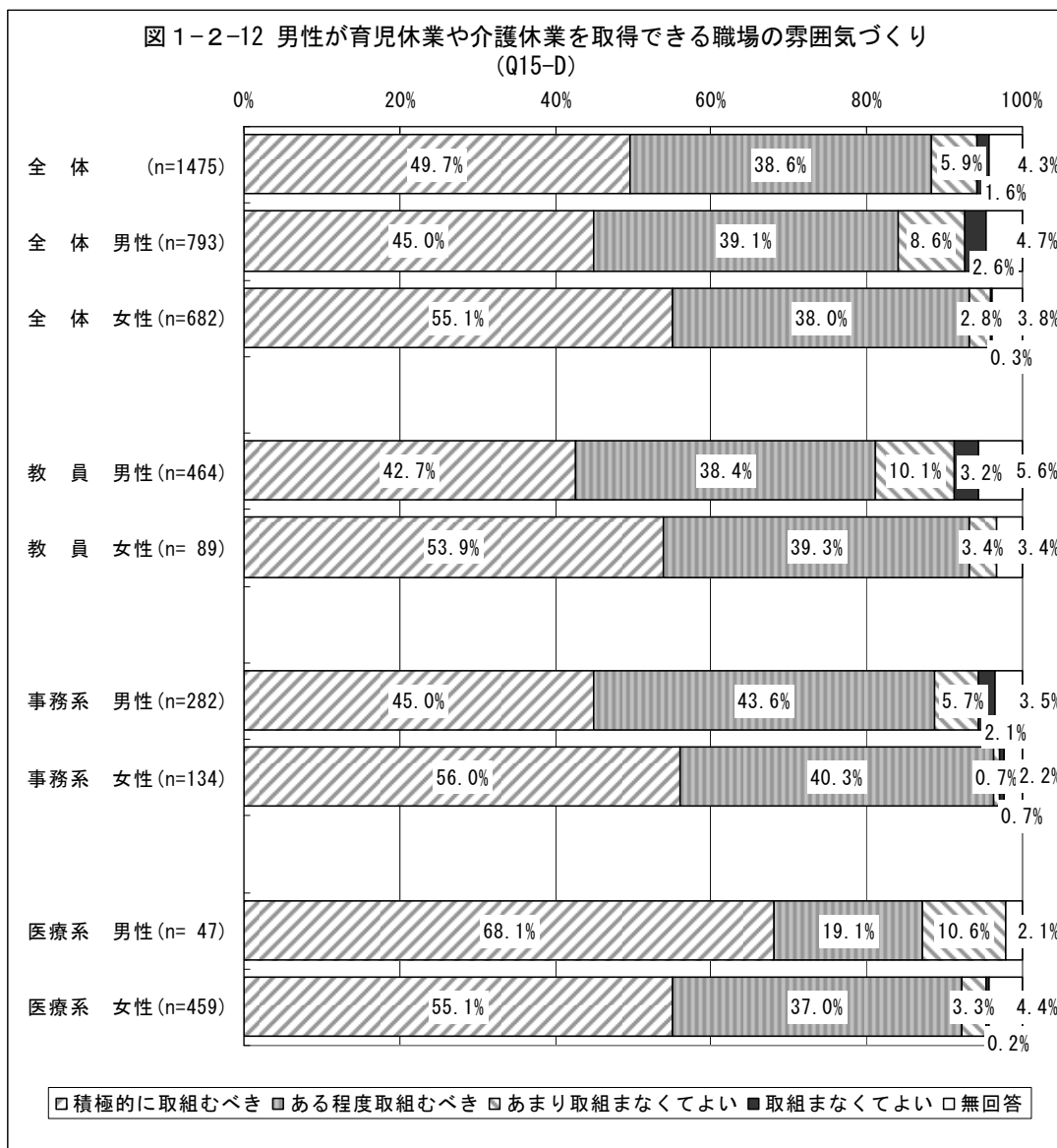
職種別で差が見られ、男性教員と事務系男性ではともに約5割以上が「積極的に取組むべき」との回答であるが、医療系男性で76.6%と最も高率である。医療系男性の比率が高いのは、職場の事情や年齢構成（比較的若い）と関連している可能性が考えられる。続いて事務系女性の72.4%が高率である。



⑫男性が育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり

仕事と子育て・介護の両立のために「男性が育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」への取組みの必要性は、図1-2-12に示すとおりである。前問に比べ、男性に特化したこの項目では、必要性はやや下がる。「積極的に取り組むべき」は全体では49.7%、男性45.0%で、女性は男性よりも高く55.1%である。「ある程度取り組むべき」を合わせると、全体で88.3%で、男性84.1%、女性93.1%と高率である。

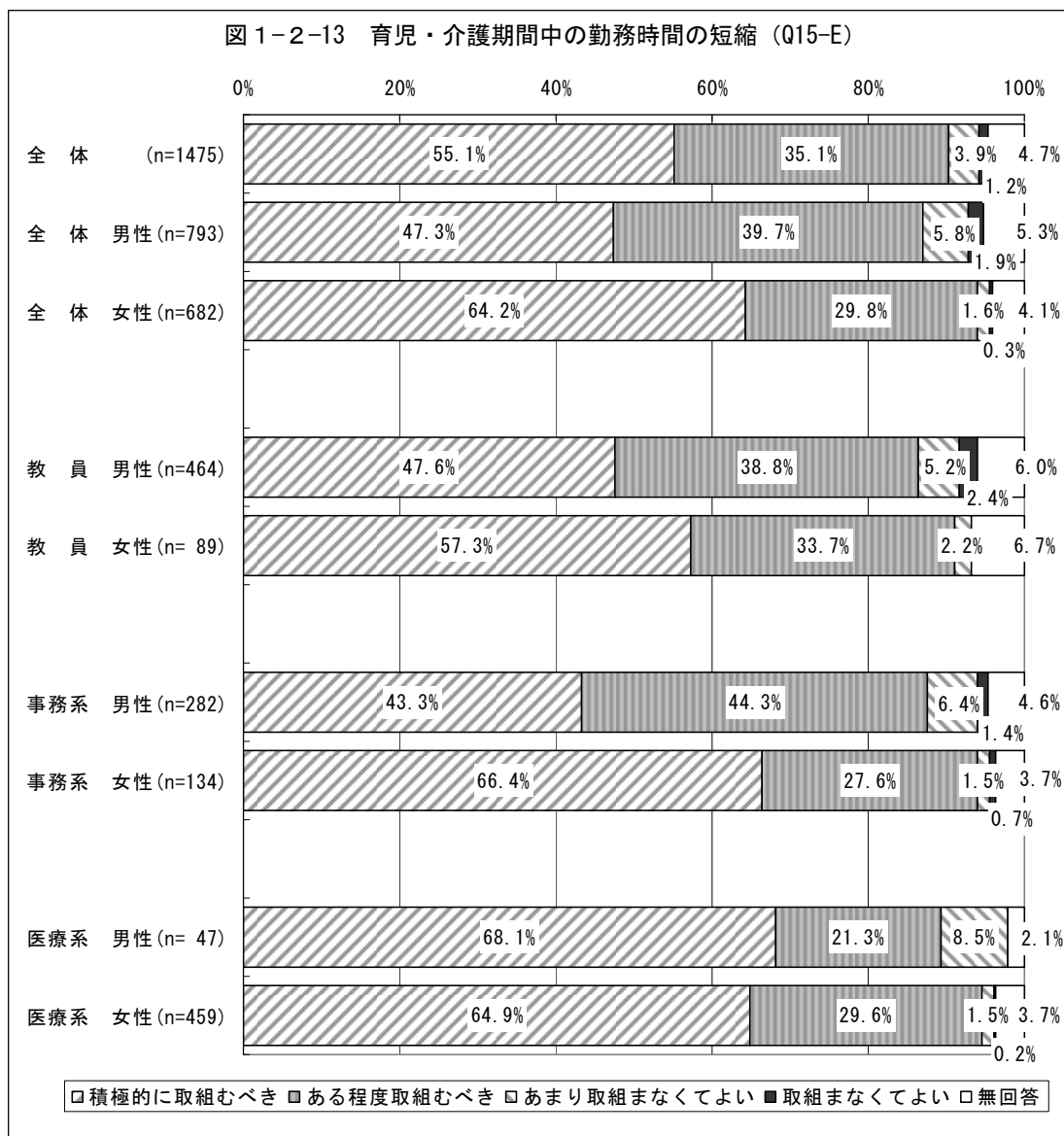
職種別に見ると、事務系女性(96.3%)が最も高く、女性教員(93.2%)、医療系女性(92.1%)がこれに続き、やはり女性の値が少し高い。「積極的に取り組むべき」を単独で見ると、医療系男性が最も高く(68.1%)、注目に値する。



⑬育児・介護期間中の勤務時間の短縮

仕事と子育て・介護の両立のために「育児・介護期間中の勤務時間の短縮」への取組みの必要性は、図1-2-13に示すとおりである。「積極的に取組むべき」は、全体では55.1%で、男性47.3%、女性64.2%である。「ある程度取組むべき」と合わせると、9割近くが積極的に取組む項目との意識であることが分かる（男性87.0%、女性94.0%）。

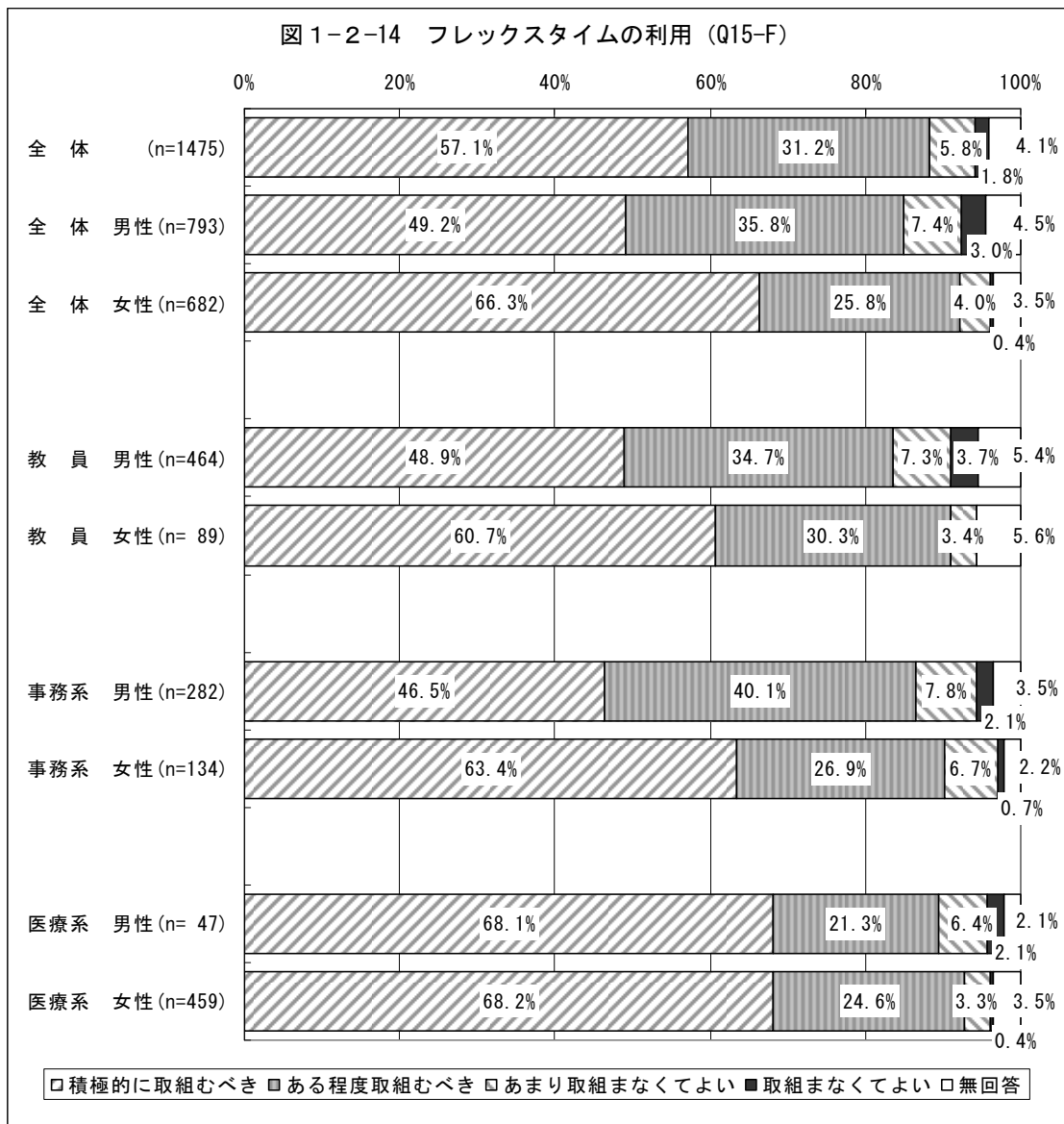
職種別では差がみられる。医療系では男女ともにこの項目に対しても積極的であり、「積極的に取組むべき」が医療系男性68.1%、医療系女性64.9%である。続いて事務系女性66.4%である。



⑭フレックスタイムの利用

仕事と子育て・介護の両立のために「フレックスタイムの利用」への取組みの必要性は、図1-2-14に示すとおりである。「積極的に取組むべき」の割合は高く、全体では57.1%で、16項目の中で3番目に高く、男性49.2%、女性66.3%である。「ある程度取組むべき」と合わせると、男性85.0%、女性92.1%で、女性の方がフレックスタイムの利用への取組みを必要としていることが伺える。

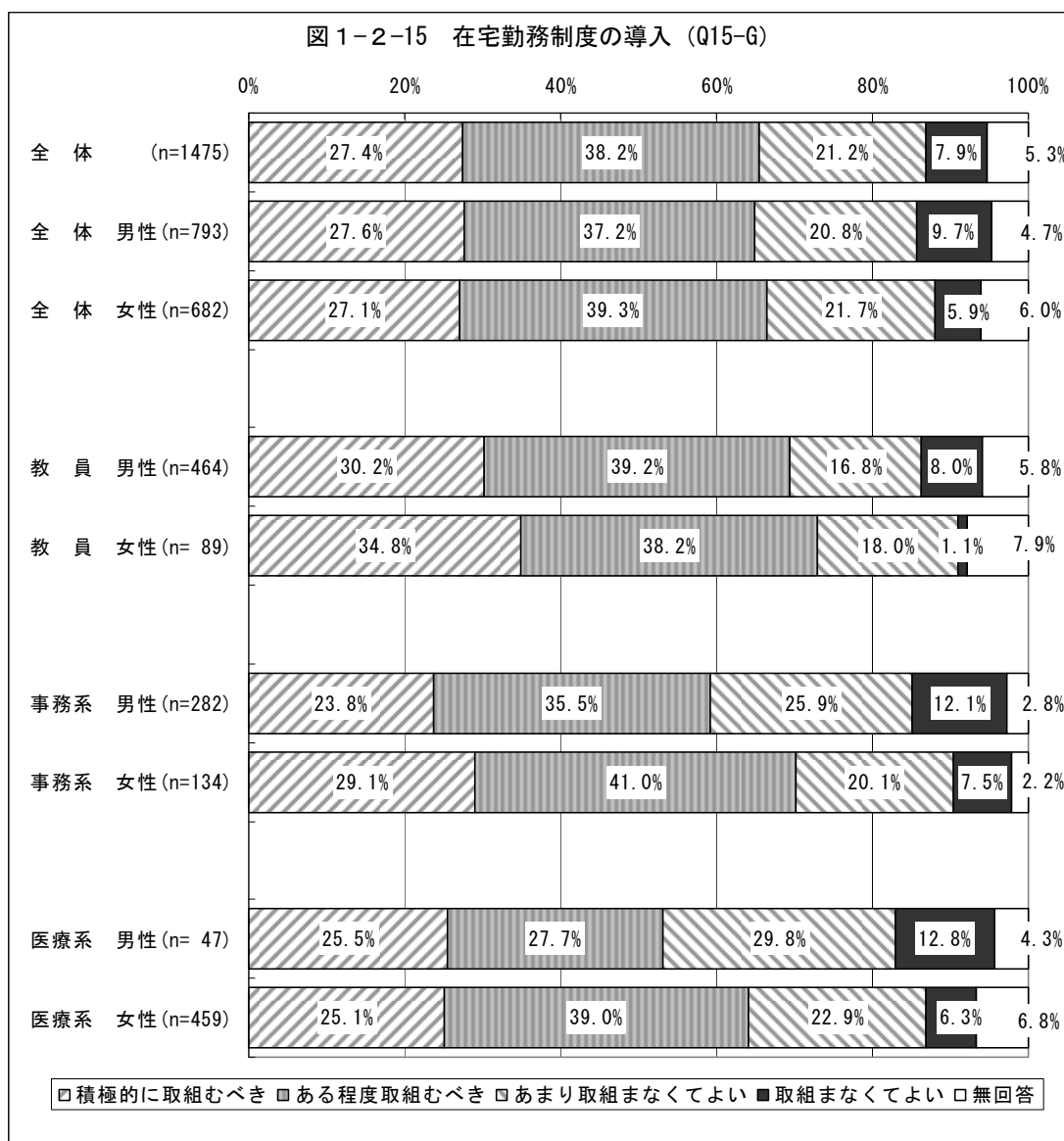
職種別では、医療系において、「積極的に取組むべき」との回答割合が高く、男性68.1%、女性68.2%である。事務系と教員において顕著な違いはみられない。



⑮在宅勤務制度の導入

仕事と子育て・介護の両立のために「在宅勤務制度の導入」への取組みの必要性は、図1-2-15に示すとおりである。「積極的に取組むべき」の割合は、全体で27.4%で、男性27.6%、女性27.1%と他の項目と比べると低い傾向であるが、「ある程度取組むべき」と合わせると、男性64.8%、女性66.4%と半数を超える。

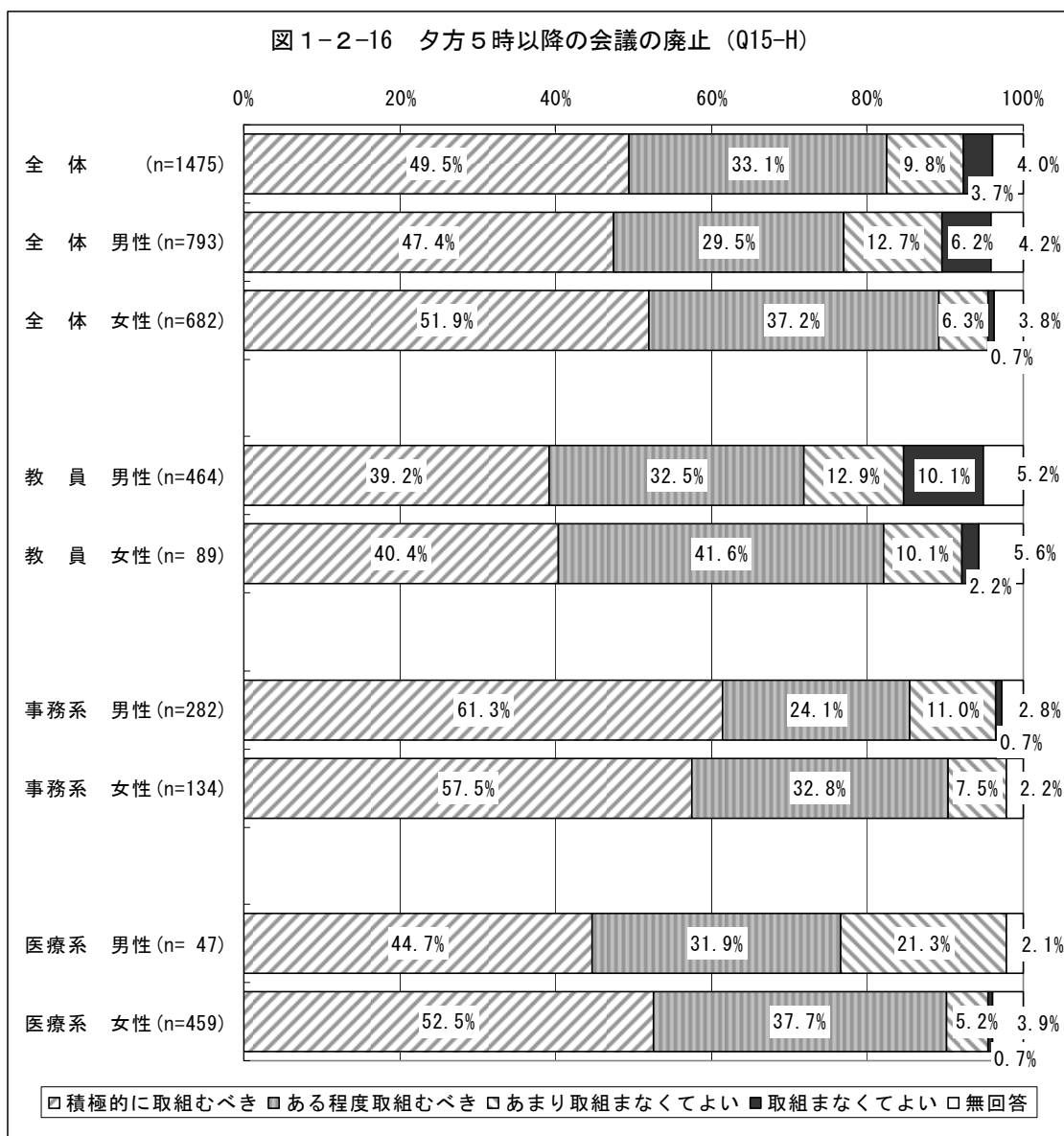
職種別では、事務系、医療系に比べ、教員は「積極的に取組むべき」と答えた割合が高く、男性30.2%、女性34.8%である。事務系女性29.1%がそれに続く。「ある程度取組むべき」と合わせると、女性教員73.0%、男性教員69.4%、事務系女性70.1%に上り、この分野が在宅勤務制度の実現可能性と合わせて必要性を訴えている可能性もある。



⑩夕方5時以降の会議の廃止

仕事と子育て・介護の両立のために「夕方5時以降の会議の廃止」への取組みの必要性は、図1-2-16に示すとおりである。「積極的に取組むべき」と答えたのは、全体で49.5%であり、男性47.4%、女性51.9%と半数近くに上っている。「ある程度取組むべき」と合わせると、男性76.9%、女性89.1%で男女差がみられる

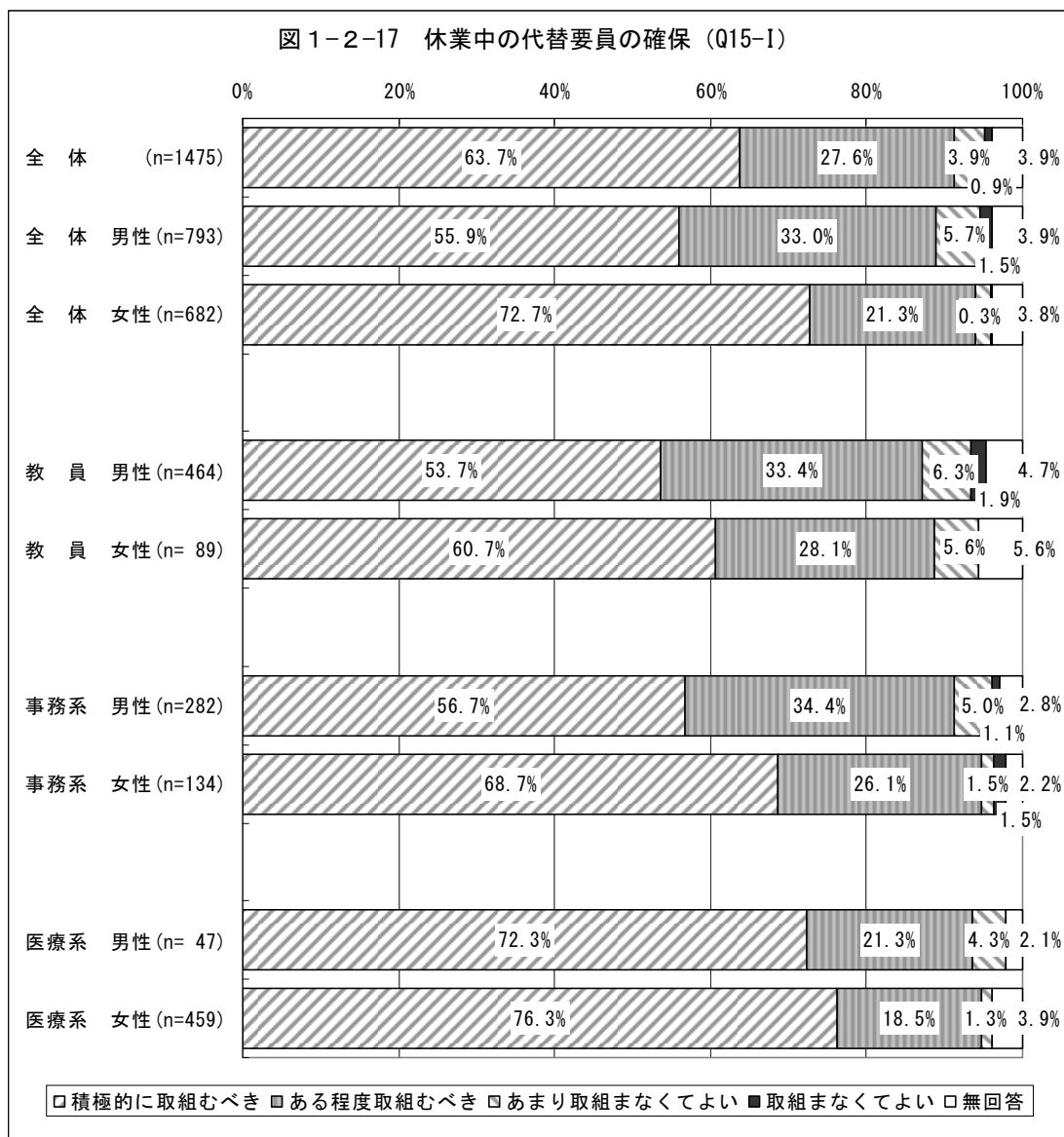
職種別に見ると、「積極的に取組むべき」は、事務系男性の61.3%が最も高く、事務系女性57.5%、医療系女性52.5%がそれに続く。「ある程度取組むべき」と合わせると事務系男性85.4%、事務系女性90.3%、医療系女性90.2%で、これらの数字も非常に高い。この項目に関して男性教員は「取組まなくてよい」との回答が10.1%と高率である。



⑰休業中の代替要員の確保

仕事と子育て・介護の両立のために「休業中の代替要員の確保」への取組みの必要性は、図1-2-17に示すとおりである。「積極的に取組むべき」は、全体で63.7%(女性72.7%, 男性55.9%)で、16項目の中で最も高率を示した項目である。「ある程度取組むべき」と合わせても、女性94.0%, 男性88.9%と、大変高い。代替要員の確保に関する切実な声があると言えよう。

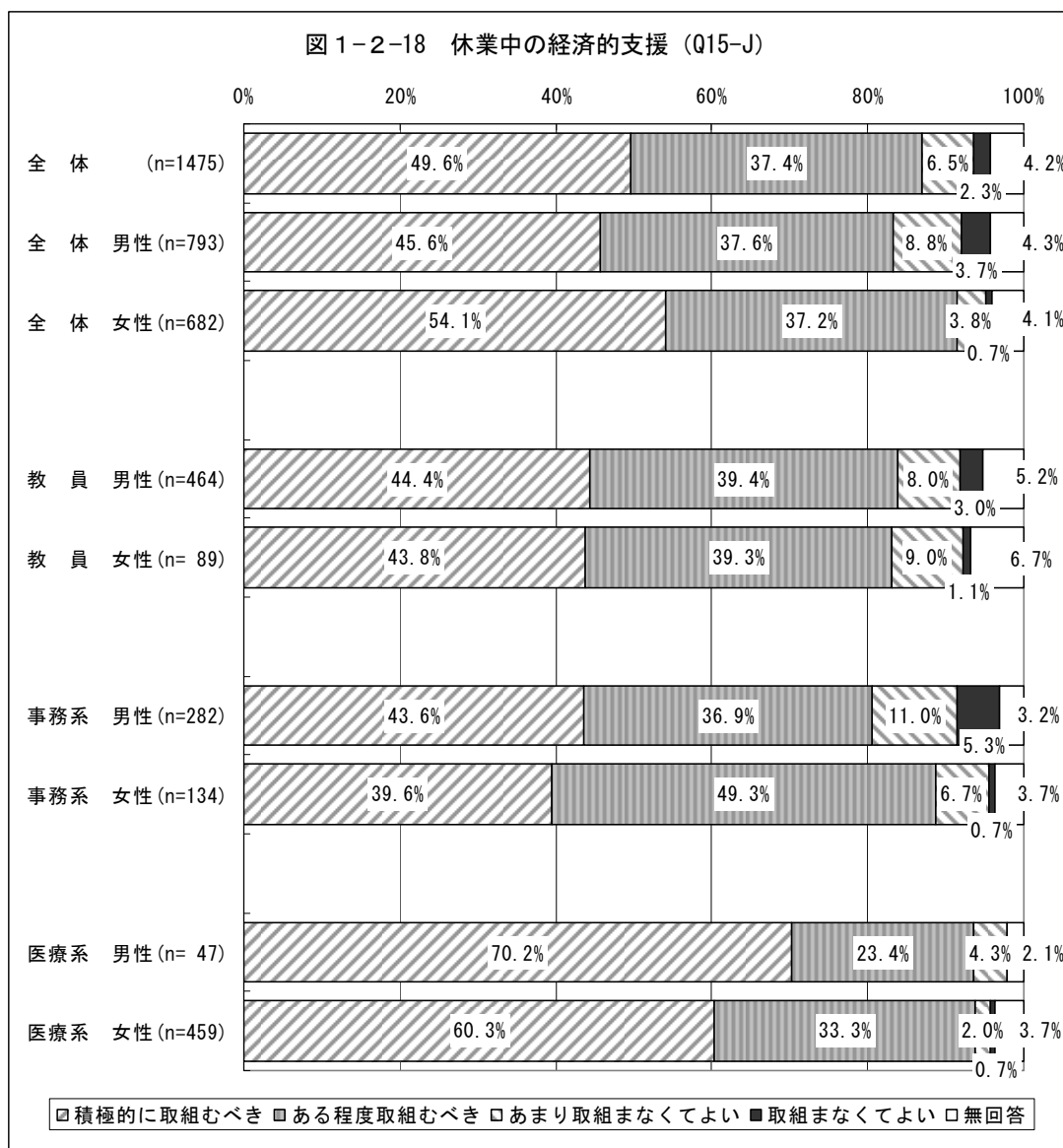
職業別では、「積極的に取組むべき」は、医療系女性76.3%, 医療系男性72.3%, 事務系女性68.7%, 女性教員60.7%の順に高く、「ある程度取組むべき」と合わせると、それぞれ医療系女性94.8%, 医療系男性93.6%, 事務系女性94.8%, 女性教員88.8%と、これも非常に高い。



⑱休業中の経済的支援

仕事と子育て・介護の両立のために「休業中の経済的支援」への取組みの必要性は、図1-2-18に示すとおりである。「積極的に取組むべき」は、全体ではほぼ半数の49.6%である。男女別では、「積極的に取組むべき」は、女性54.1%、男性45.6%、「ある程度取組むべき」と合わせると女性91.3%、男性83.2%である。

職種別では、「積極的に取組むべき」は医療系男性70.2%、医療系女性60.3%が目立っている。「積極的に取組むべき」と「ある程度取組むべき」を合わせると、全職種とも8割を超え、医療系男性、医療系女性、事務系女性は9割前後である。

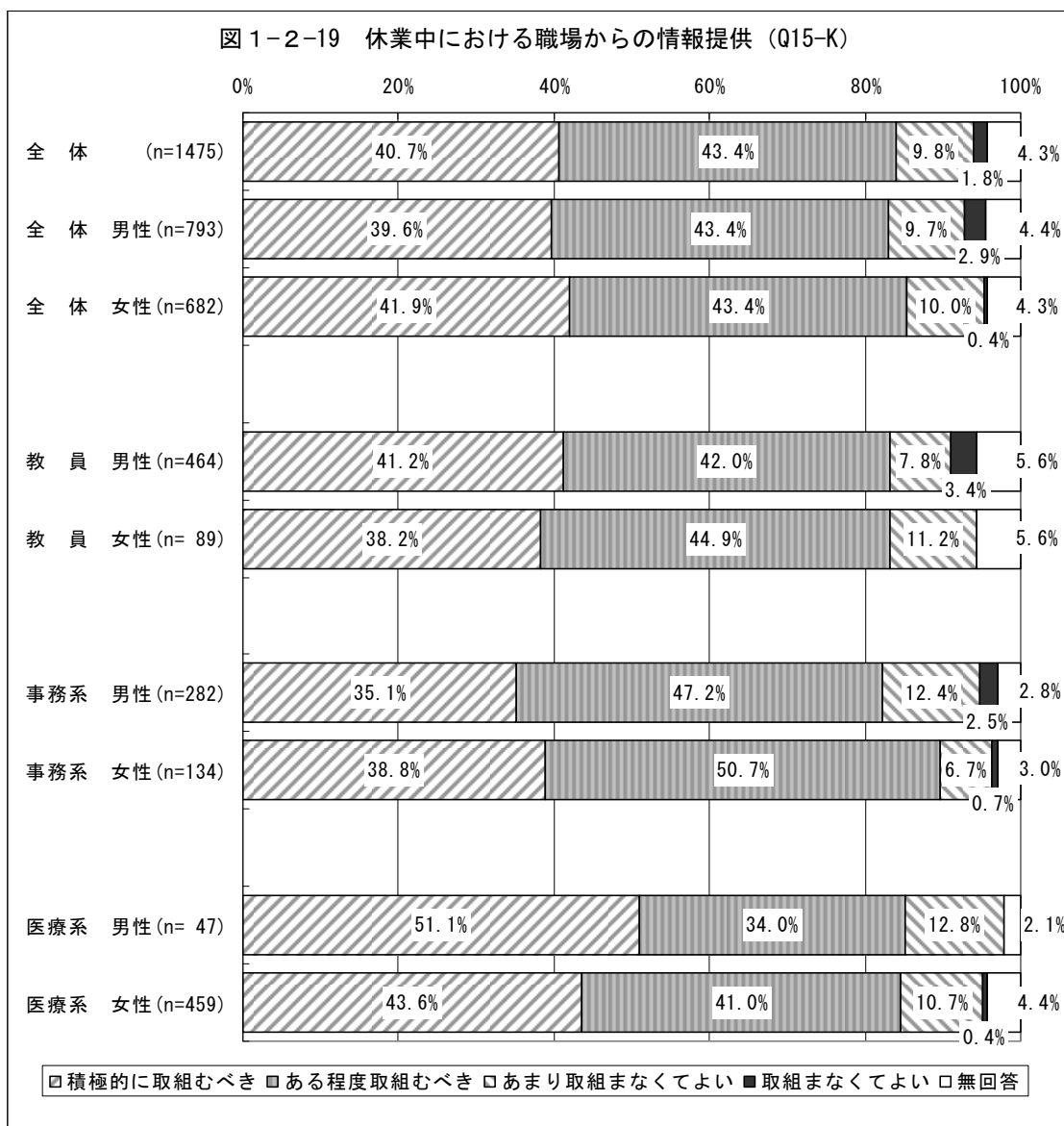


⑩休業中における職場からの情報提供

仕事と子育て・介護の両立のために「休業中における職場からの情報提供」への取り組みの必要性は、図1-2-19に示すとおりである。「積極的に取り組むべき」は、全体では40.7%で、「ある程度取り組むべき」と合わせると、84.1%に上る。男女の差はあまりみられない。

職種別では「積極的に取り組むべき」は、医療系男性が51.1%で最も高く、医療系女性43.6%、男性教員41.2%がそれに続く。「ある程度取り組むべき」と合わせると最も高いのは、事務系女性の89.5%で、残りの職種の男女別とも80%前半でほぼ同じである。

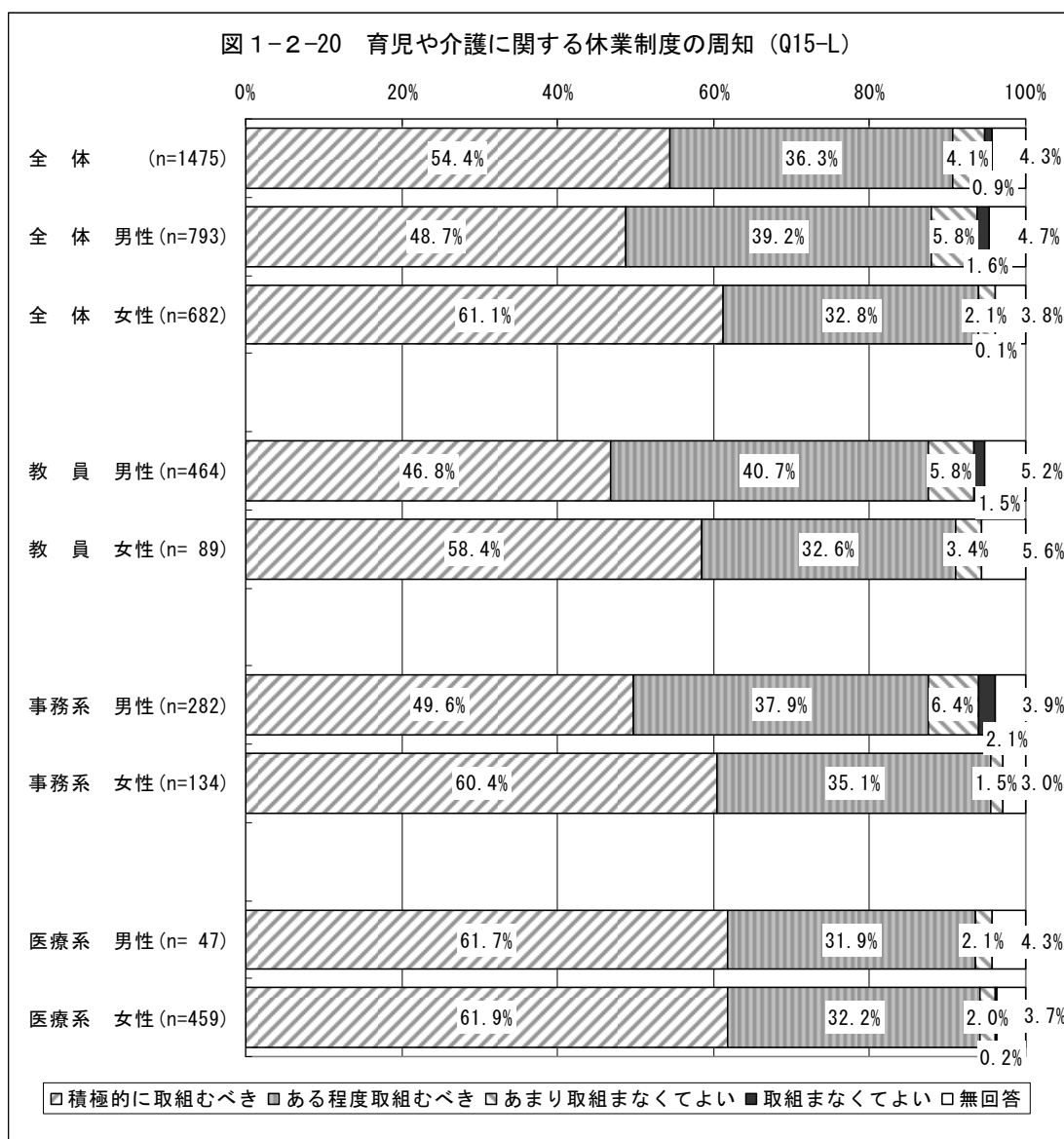
「積極的に取り組むべき」緊急度は4割前後であるが、必要な項目であると捉えられているようである。



⑩育児や介護に関する休業制度の周知

仕事と子育て・介護の両立のために「育児や介護に関する休業制度の周知」への取り組みの必要性は、図1-2-20に示すとおりである。「積極的に取り組むべき」は、全体では54.4%と半数を超える。男女別では、女性61.1%、男性48.7%と女性がやや高い。「ある程度取り組むべき」と合わせると、女性93.9%、男性87.9%と非常に高い値になる。

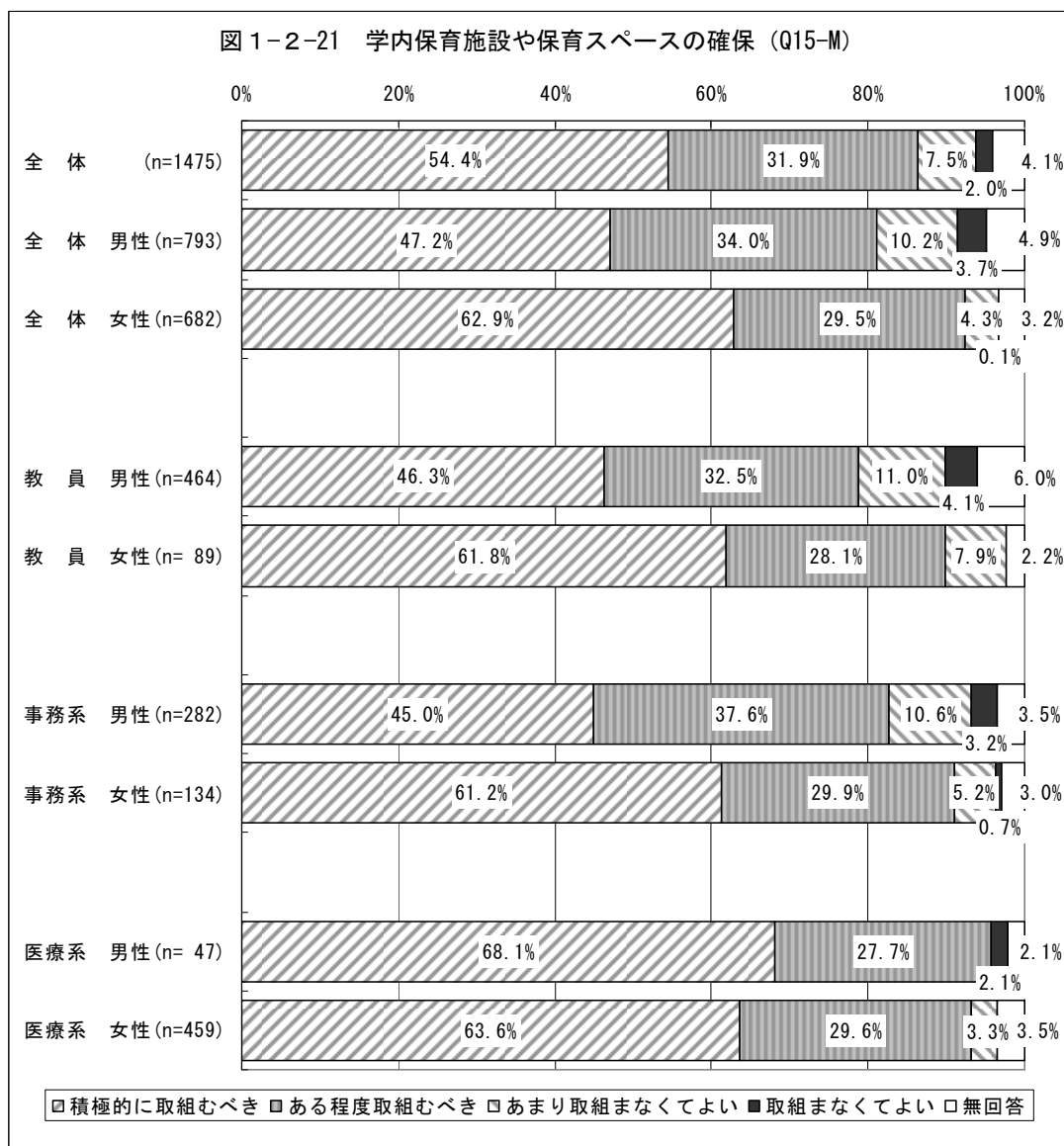
職種別では、「積極的に取り組むべき」は医療系女性61.9%、医療系男性61.7%、事務系女性60.4%、女性教員58.4%の順で、「ある程度取り組むべき」と合わせるとそれぞれ94.1%、93.6%、95.5%、91.0%と高い。他の項目と比べると実現が比較的容易だと考えられるので、迅速な導入が期待される場所である。



⑫学内保育施設や保育スペースの確保

仕事と子育て・介護の両立のために「学内保育施設や保育スペースの確保」への取り組みの必要性は、図1-2-21に示すとおりである。「積極的に取り組むべき」は、全体で54.4%と、ここでも半数を超える。男女別では、「積極的に取り組むべき」は、女性62.9%、男性47.2%、「ある程度取り組むべき」と合わせると女性92.4%、男性81.2%であり、特に女性の要求度が高い。

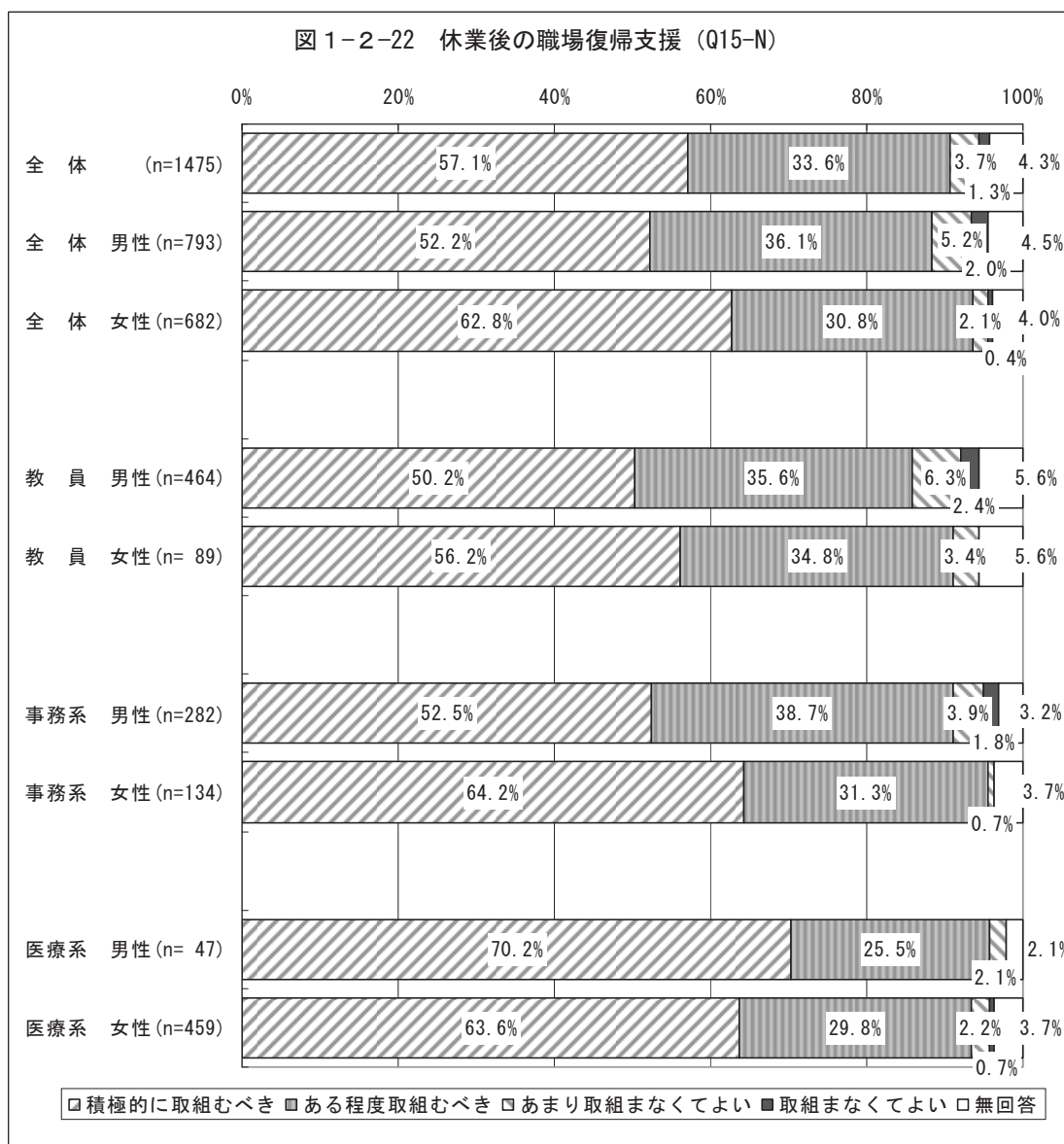
職種別では、「積極的に取り組むべき」は、医療系男性68.1%、医療系女性63.6%、女性教員61.8%、事務系女性61.2%と軒並み6割を超えており、ここでも女性の割合が高いが、男性教員、事務系男性も45.0%かそれ以上である。「ある程度取り組むべき」と合わせると、最も高いのは医療系男性95.8%で、医療系女性93.2%、事務系女性91.1%、女性教員89.9%がそれに続く。



②休業後の職場復帰支援

仕事と子育て・介護の両立のために「休業中の職場復帰支援」への取組みの必要性は、図1-2-22に示すとおりである。全体では「積極的に取組むべき」または「ある程度取組むべき」は90.7%の高さである。男女別では、「積極的に取組むべき」は、女性62.8%、男性52.2%で高く、「ある程度取組むべき」と合わせると女性93.6%、男性88.3%の高さになる。

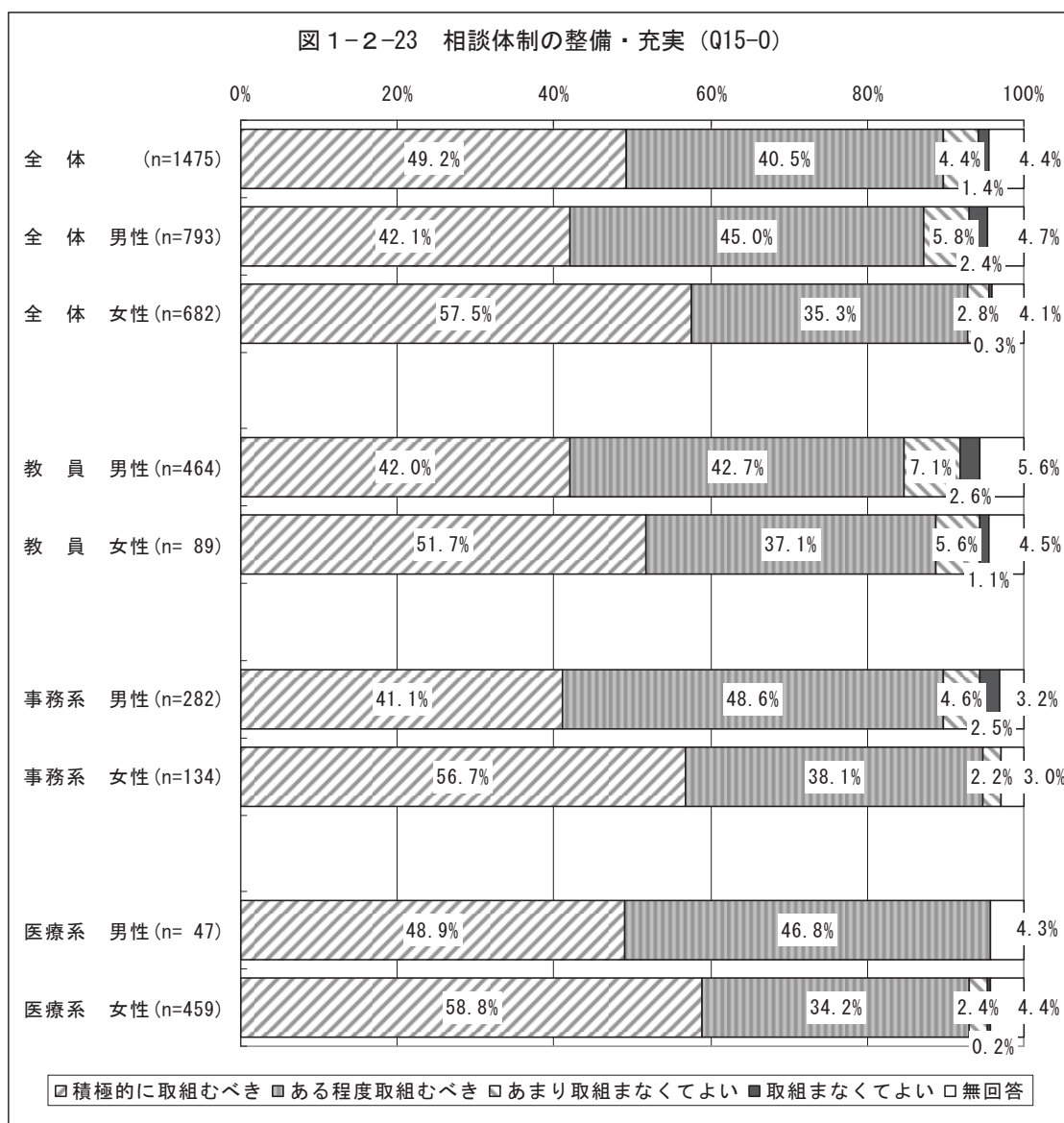
職種別では、「積極的に取組むべき」は医療系男性70.2%が最も高く、事務系女性64.2%、医療系女性63.6%がそれに続く。「ある程度取組むべき」と合わせると、医療系男性95.7%、事務系女性95.5%、医療系女性93.4%となる。医療系男性の要求度が高い点が注目される。



㊸相談体制の整備・充実

仕事と子育て・介護の両立のために「相談体制の整備・充実」への取組みの必要性は、図1-2-23に示すとおりである。全体では「積極的に取組むべき」または「ある程度取組むべき」は89.7%である。男女別では「積極的に取組むべき」は、女性57.5%、男性42.1%で、緊急度は中くらいだが、「ある程度取組むべき」と合わせると、女性92.8%、男性87.1%でかなり高く、長い目で見て相談体制の整備・充実も望まれると推察される。

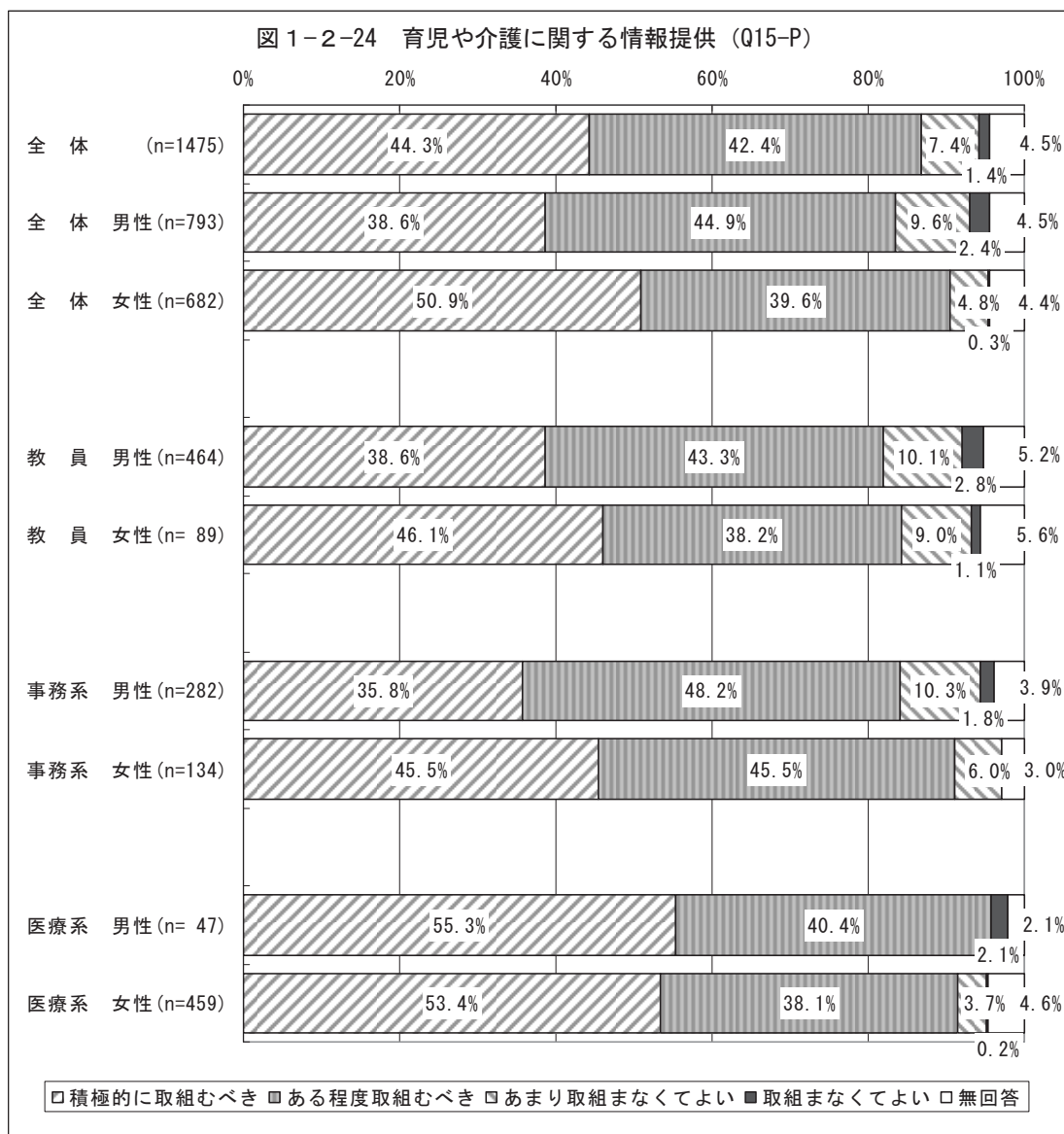
職種別でも、医療系男性女性および事務系女性の要求度がやや高いものの、だいたい上と同じパターンを示している。



⑭育児や介護に関する情報提供

仕事と子育て・介護の両立のために「育児や介護に関する情報提供」への取組みの必要性は、図1-2-24に示すとおりである。全体では「積極的に取組むべき」または「ある程度取組むべき」と答えたのは86.7%である。男女別では「積極的に取組むべき」と答えたのは、女性5割（50.9%）、男性4割弱（38.6%）で、「ある程度取組むべき」と合わせると、女性90.5%、男性83.5%である。

職種別では、「積極的に取組むべき」は医療系男性55.3%が最も高く、医療系女性53.4%、女性教員46.1%、事務系女性45.5%がそれに続く。「ある程度取組むべき」と合わせると、医療系男性95.7%、医療系女性91.5%、事務系女性91.0%、女性教員84.3%と高い率を示している。



⑤仕事と子育て・介護の両立支援のために優先的に取り組むべき事項一順位

これまで見てきた仕事と子育て・介護の両立支援のために取り組むべき項目として、16項目より優先的に取り組むべき事項を3つ選んでもらった。結果は図1-2-25の通りであるが、1位から4位の項目まで30%以上を占めた。

1位は「休業中の代替要員の確保」である。先の図1-2-17でも全体女性の72.7%、全体男性の55.9%が積極的に取り組むべきと答えており、緊急度の高い事項である。代替要員が確保できなければ休業できないという状況が背後にあると考えられ、これを回避するための方策が緊急に望まれる。

2位は「育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」である。背景に育児休業や介護休業を取得しにくい雰囲気があるということであり、この項目に関しても、早急に工夫・改善に着手する必要がある。

3位は「柔軟な勤務時間制度（フレックスタイム）の利用」である。決められた時間通りにいかないのが子育て・介護だと考えると、この項目は休業の次に、または休業期間を終えた利用者にとって有効な制度と考えられる。先の図1-2-4でも、医療系男性女性の7割近く、事務系女性、女性教員の6割以上が「積極的に取り組むべき」と答えている。

4位は「夕方5時以降の会議の廃止」である。先の図1-2-16では、事務系男性61.3%、事務系女性57.5%、医療系女性52.5%が積極的に取り組むべきと答えている。男性教員の約1割がこの項目に「取組まなくてよい」と答えている。男性教員の年齢構成（子どもがある程度大きくなった年代が多い）、配偶者の勤務状況（フルタイムで働く配偶者を持つ男性教員は4分の1程度）の他、会議が授業の組まれていない夕方にしか開けないという事情も関係しているかもしれない。この項目についても今後なんらかの配慮が必要であろうと思われる。

5位は「学内保育施設や保育スペースの確保」である。この項目も図1-2-21で全体女性の62.9%、全体男性の47.2%が積極的に取り組むべきとしていた。学外の公的私的保育所への入所が大変困難な状況の中では、松本キャンパス以外でも学内保育施設・スペースの確保が望まれる。

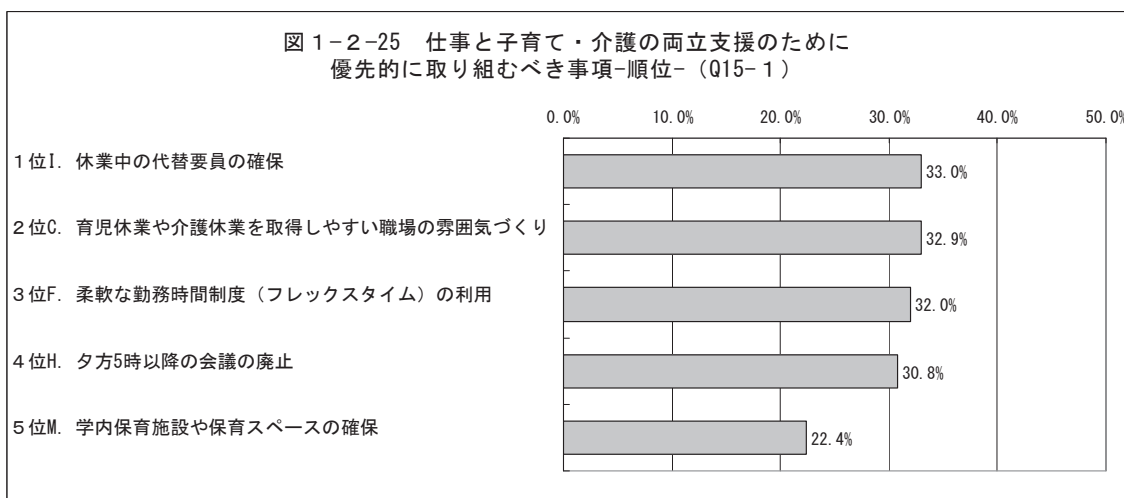


表1-2-1に仕事と子育て・介護の両立支援のために優先的に取組むべき事項を職種別に示した。

<教員>

教員が選んだ1位は、男性女性いずれも「休業中の代替要員の確保」である。後に出てくる医療系の女性(1位)と男性(3位)と同様、専門分野の代替要員を確保するのは、地方都市では特に難しいと考えられ、切実な問題である。

2位は男性女性いずれも「育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」である。他の職員に負担が及ぶことを考えると遠慮してしまうというような状況があると想像される。

3位は男性女性いずれも「柔軟な勤務時間制度(フレックスタイム)の利用」である。

<事務系職員>

事務系では男性1位と女性2位が「柔軟な勤務時間制度(フレックスタイム)の利用」である。

女性1位と男性3位は「育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」である。この項目は、いずれの職種でも優先的に取組むべき事項として挙げられている。

事務系男性の2位「夕方5時以降の会議の廃止」、事務系女性の3位に「学内保育施設や保育スペースの確保」が挙げられているのが特徴的である。

<医療系職員>

医療系では、男性1位、女性3位に「育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」、女性1位、男性3位に「休業中の代替要員の確保」が挙げられており、教員と似た傾向がある。

男性2位には「休業中の経済的支援」が挙げられているのが特徴的である。これには、医療系男性の年齢構成(20代以下・30代の計72.4%)と、配偶者の勤務状況(パートタイム勤務と無職の計59.4%)も関係していると推察される。

表 1-2-1 仕事と子育て・介護の両立支援のために優先的に取り組むべき事項（教員）

	男性	女性
1位	I 休業中の代替要員の確保 31.3%	I 休業中の代替要員の確保 38.2%
2位	C 育児休業や介護休業を取得しやすい 職場の雰囲気づくり 26.9%	C 育児休業や介護休業を取得しやすい 職場の雰囲気づくり 32.6%
3位	F 柔軟な勤務時間制度 (フレックスタイム)の利用 24.8%	F 柔軟な勤務時間制度 (フレックスタイム)の利用 29.2%

表 1-2-2 仕事と子育て・介護の両立支援のために優先的に取り組むべき事項（事務系）

	男性	女性
1位	F 柔軟な勤務時間制度 (フレックスタイム)の利用 33.3%	C 育児休業や介護休業を取得しやすい 職場の雰囲気づくり 38.1%
2位	H 夕方5時以降の会議の廃止 33.3%	F 柔軟な勤務時間制度 (フレックスタイム)の利用 37.3%
3位	C 育児休業や介護休業を取得しやすい 職場の雰囲気づくり 30.1%	M 学内保育施設や保育スペースの確保 30.6%

表 1-2-3 仕事と子育て・介護の両立支援のために優先的に取り組むべき事項（医療系）

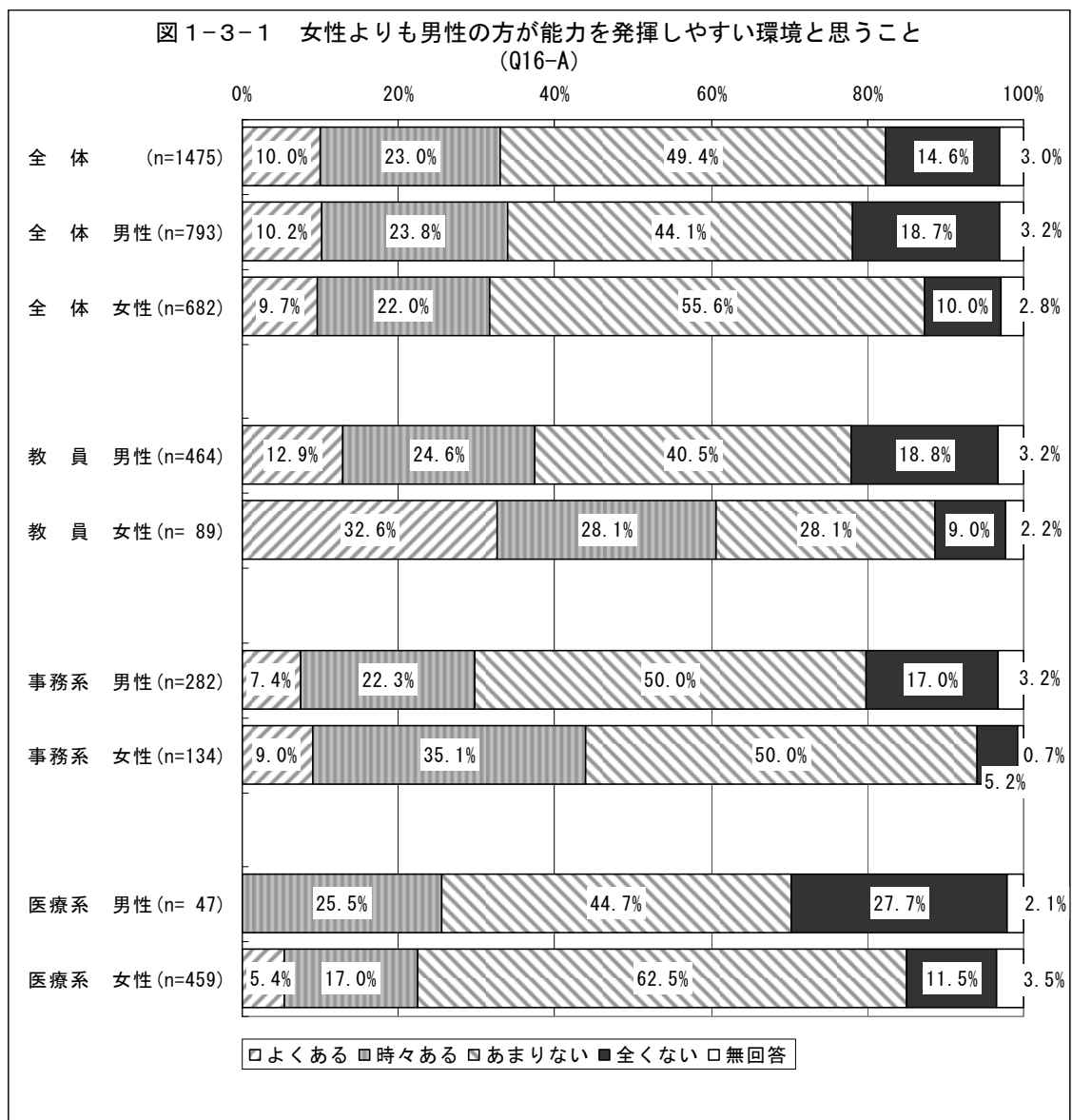
	男性	女性
1位	C 育児休業や介護休業を取得しやすい 職場の雰囲気づくり 42.6%	I 休業中の代替要員の確保 40.3%
2位	J 休業中の経済的支援 40.4%	F 柔軟な勤務時間制度 (フレックスタイム)の利用 38.6%
3位	I 休業中の代替要員の確保 31.9%	C 育児休業や介護休業を取得しやすい 職場の雰囲気づくり 38.3%

(3) 職場の環境

①女性よりも男性の方が能力を発揮しやすい環境だと思うこと

女性よりも男性の方が能力を発揮しやすい環境だと思う程度は、図1-3-1に示すとおりである。全体では、男女ともに「あまりない」または「全くない」との回答が60.0%以上である。

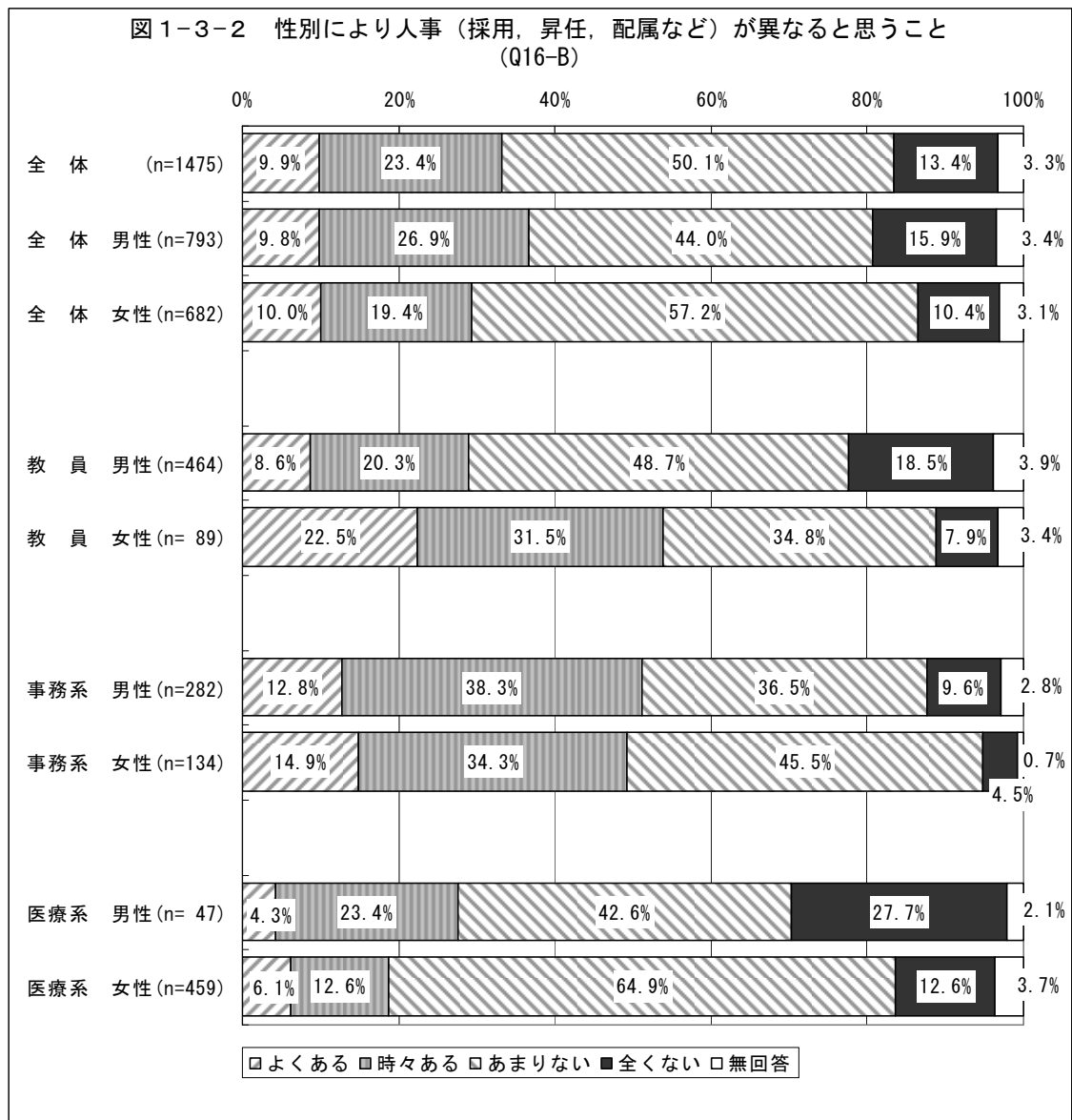
職種別では、男性教員の「あまりない」または「全くない」との回答は59.3%であるが、女性教員の回答は37.1%であり、女性教員は「女性よりも男性の方が能力を発揮しやすい環境だと思うこと」が多いといえる。事務系では、男女ともに「あまりない」または「全くない」との回答が半数以上である。医療系では、男女ともに「あまりない」または「全くない」との回答が60.0%以上である。また、男性では「全くない」との回答が27.7%であり、他の職種に比べ高い比率となっている。



②性別により人事（採用，昇任，配属など）が異なると思うこと

性別により人事（採用，昇任，配属など）が異なると思う程度は，図1-3-2に示すとおりである。全体では，「よくある」または「時々ある」と33.3%が回答しており，「あまりない」または「全くない」との回答は，男性で59.9%，女性で67.6%であった。

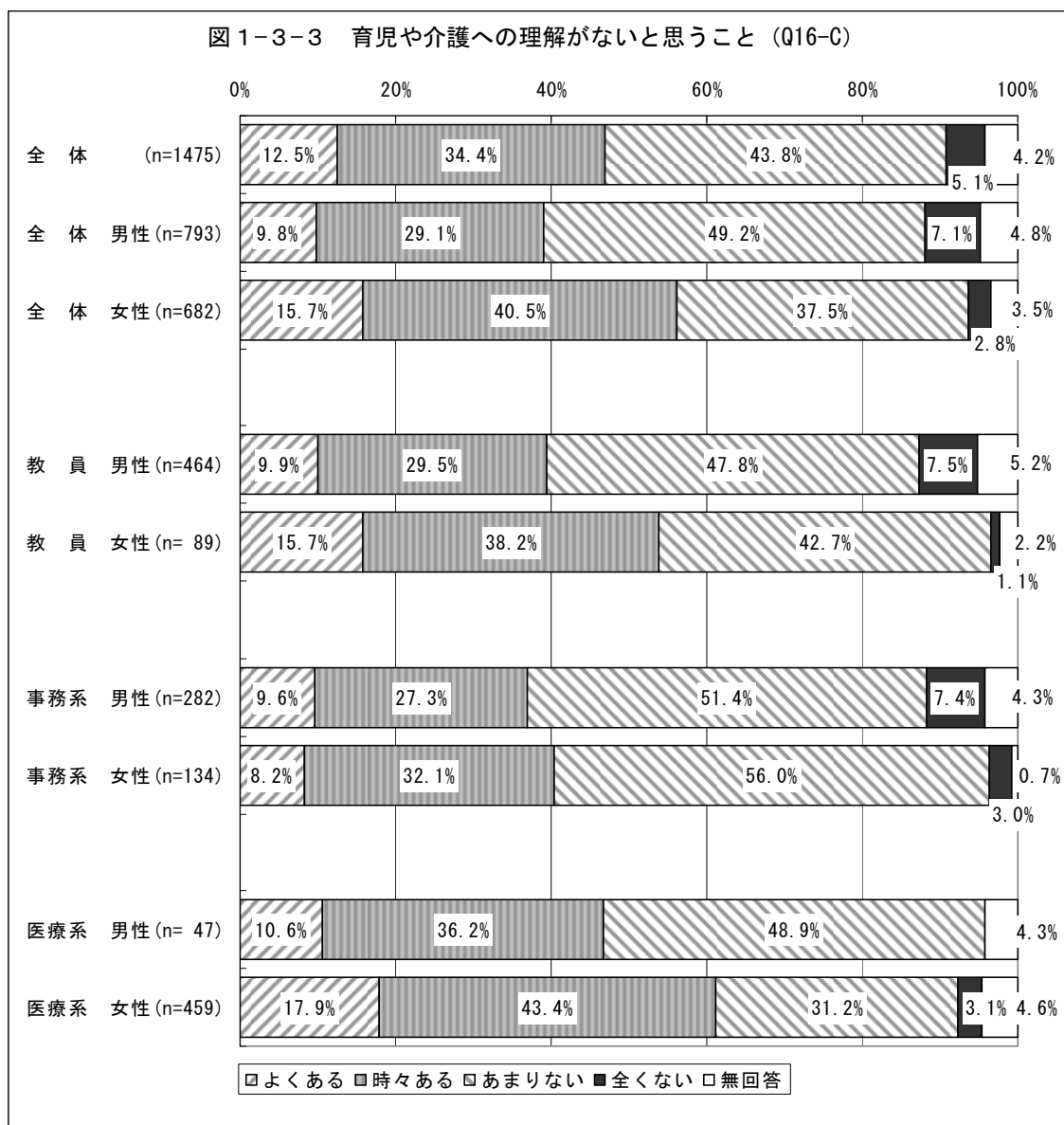
職種別で差がみられる。教員では，男性の「あまりない」または「全くない」との回答は67.2%であるのに対して，女性は42.7%であり，女性教員は性別により人事（採用，昇任，配属など）が異なると思う程度が高いといえる。事務系では，男女ともに「よくある」，「時々ある」との回答が約半数となり，女性教員と同様の傾向を示す。医療系では，男女ともに「あまりない」，「全くない」との回答が7割以上であり，特に医療系女性は，性別により人事が異なるとの回答は18.7%で，女性教員の54.0%に比べ低率である。また，前項目と同様に男性では「全くない」との回答が27.7%であり，他の職種に比べ高い比率となっている。



③育児や介護への理解がないと思うこと

育児や介護への理解がないと思う程度は、図1-3-3に示すとおりである。全体では、「よくある」または「時々ある」との回答が46.9%であり、男性38.9%、女性56.2%である。男女差がみられ、女性の方が育児や介護への理解がないと思う程度が高いといえる。

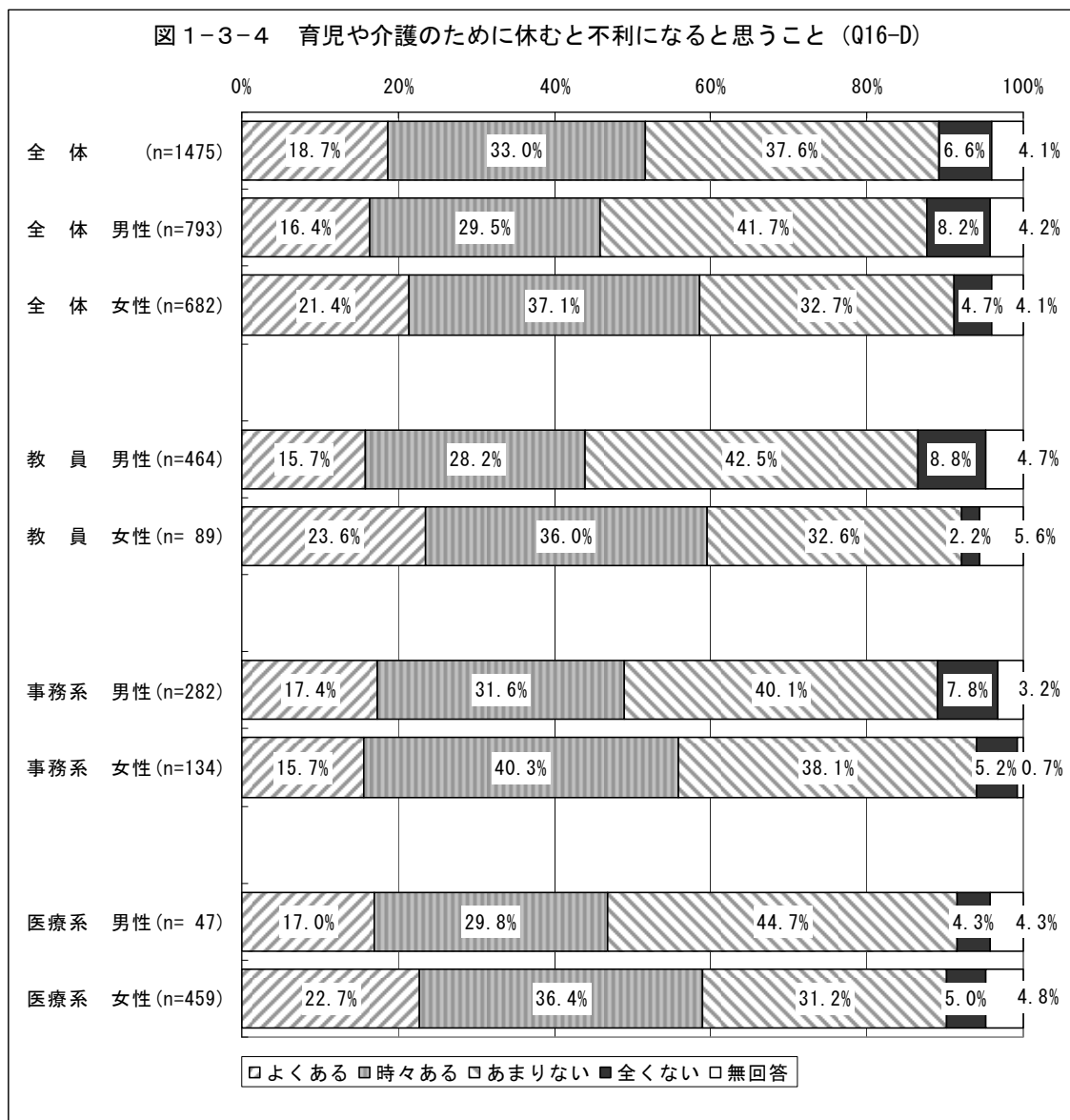
職種別で差がみられる。教員では、「よくある」、「時々ある」との回答は、男性で39.4%、女性で53.9%である。事務系では、「よくある」、「時々ある」との回答は、男性で36.9%、女性で40.3%であり、他の職種に比べ「育児や介護への理解がないと思うこと」の比率が低い。医療系では、教員と同様な傾向を示し、「よくある」、「時々ある」との回答は、男性で46.8%、女性で61.3%である。医療系では、男女ともに他の職種に比べて「育児や介護への理解がないと思うこと」の比率が高い傾向であるといえる。



④育児や介護のために休むと不利になると思うこと

育児や介護のために休むと不利になると思う程度は、図1-3-4に示すとおりである。全体では、「よくある」または「時々ある」との回答が51.7%であり、男性は45.9%、女性では58.5%と半数以上となり、女性の方が「育児や介護のために休むと不利になると思うこと」が多いといえる。

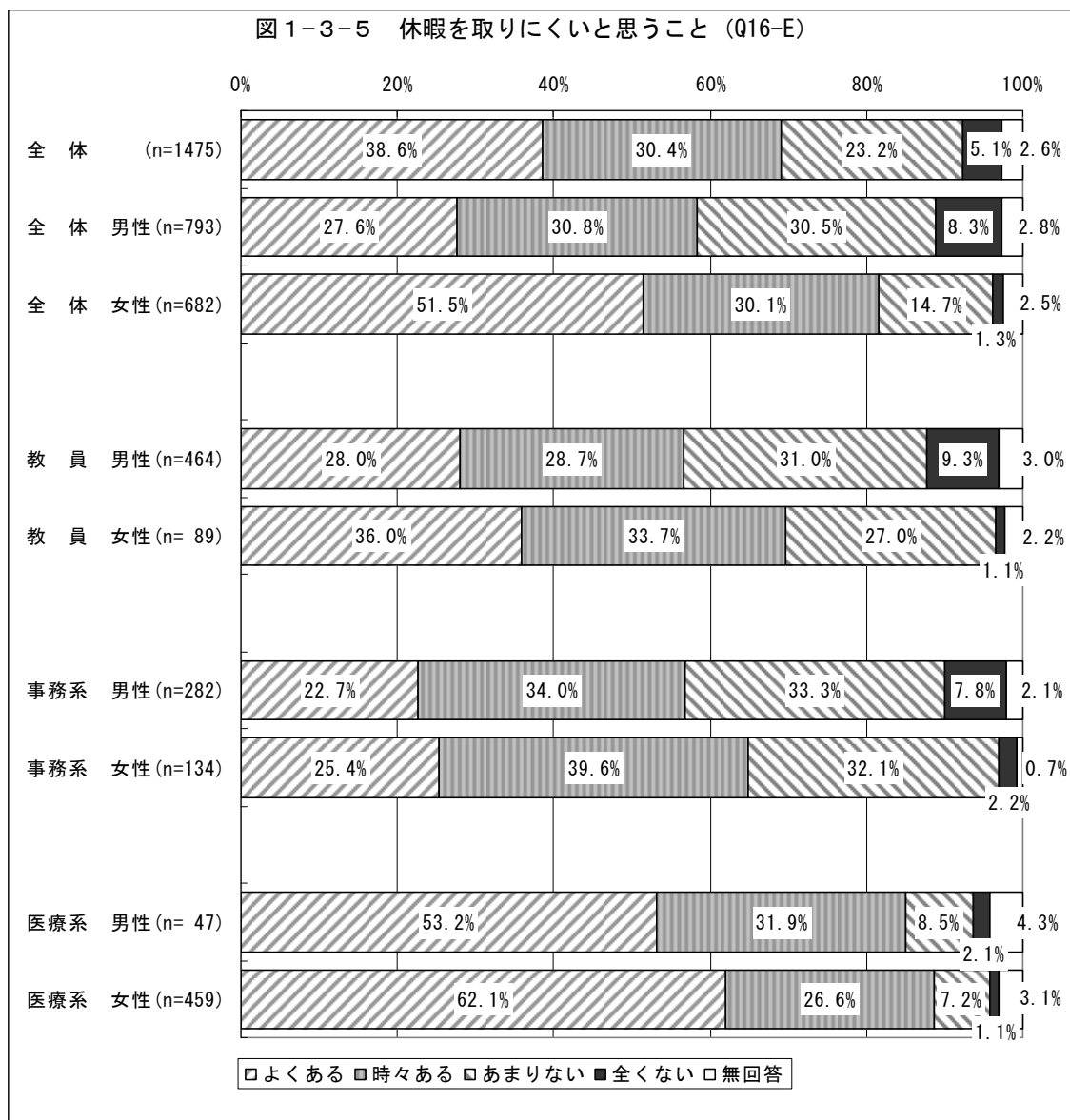
職種別では、教員の「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で43.9%、女性で59.6%である。事務系の「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で49.0%、女性で56.0%である。医療系の「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で46.8%、女性で59.1%である。前項目の「育児や介護への理解がないと思うこと」の程度と比較すると、「育児や介護のために休むと不利になると思うこと」では、職種間での差異は小さいといえる。



⑤休暇を取りにくいと思うこと

休暇を取りにくいと思う程度は、図1-3-5に示すとおりである。全体では「よくある」または「時々ある」との回答が69.0%であり、男性58.4%、女性81.6%で、男女ともに半数以上であるが、男女差がみられる。男性に比べ女性の方が高率で休暇を取りにくいと思っており、女性では「よくある」との回答が51.5%となり、「時々ある」に比べ高い値となっている。

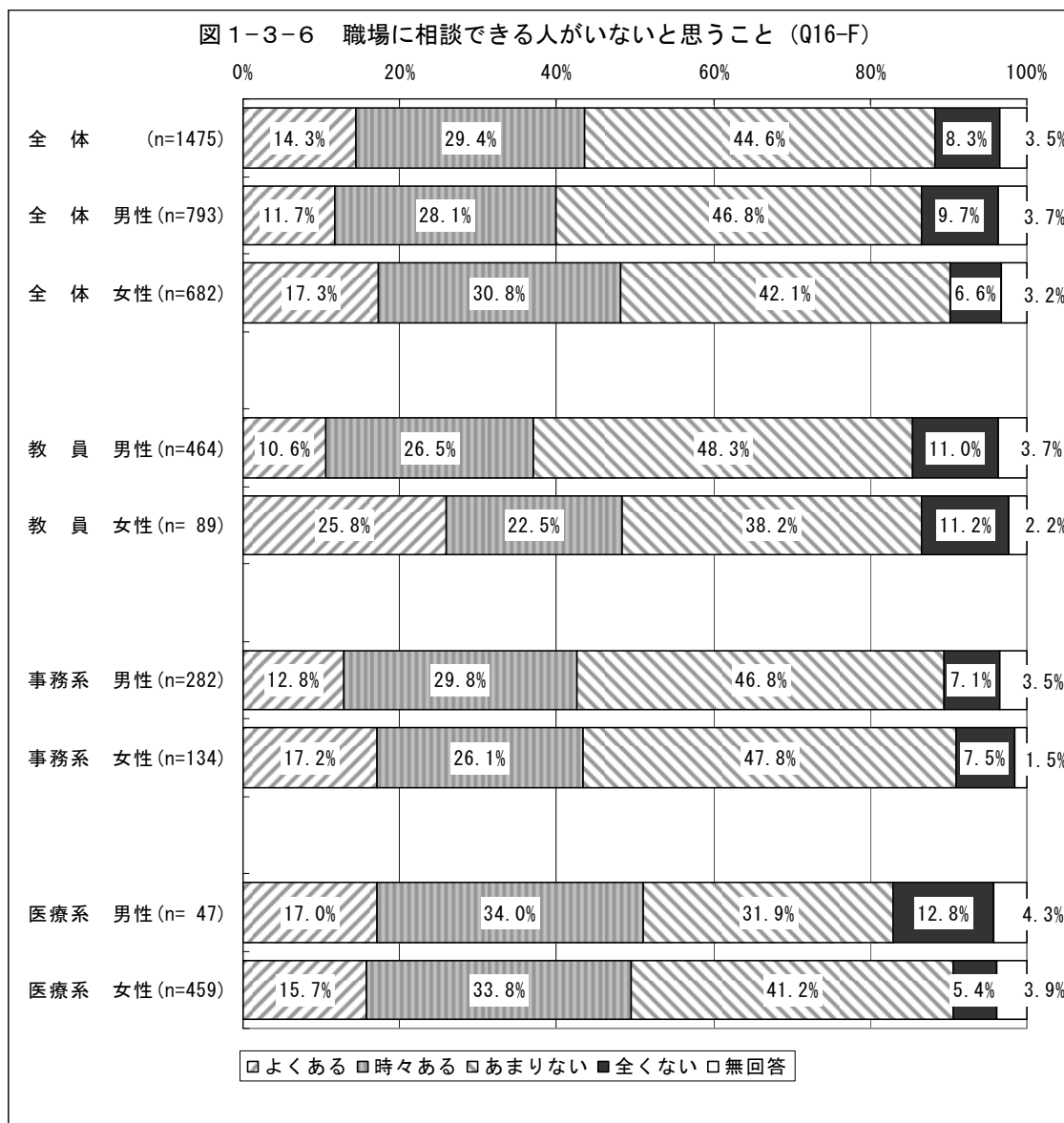
職種別では、教員の「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で56.7%、女性で69.7%である。事務系の「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で56.7%、女性で65.0%である。医療系では、他の職種とは異なり、男女ともに「よくある」または「時々ある」との回答の比率が高い。「よくある」または「時々ある」との回答は、男女とも8割以上である。医療系では、「よくある」との回答が、男性で53.2%、女性で62.1%と他の職種に比べ高い。



⑥職場に相談できる人がいないと思うこと

職場に相談できる人がいないと思う程度は、図1-3-6に示すとおりである。全体では、「よくある」または「時々ある」との回答が43.7%で、男性39.8%、女性48.1%で、男性よりも女性の方が「職場に相談できる人がいないと思うこと」が多い傾向にある。

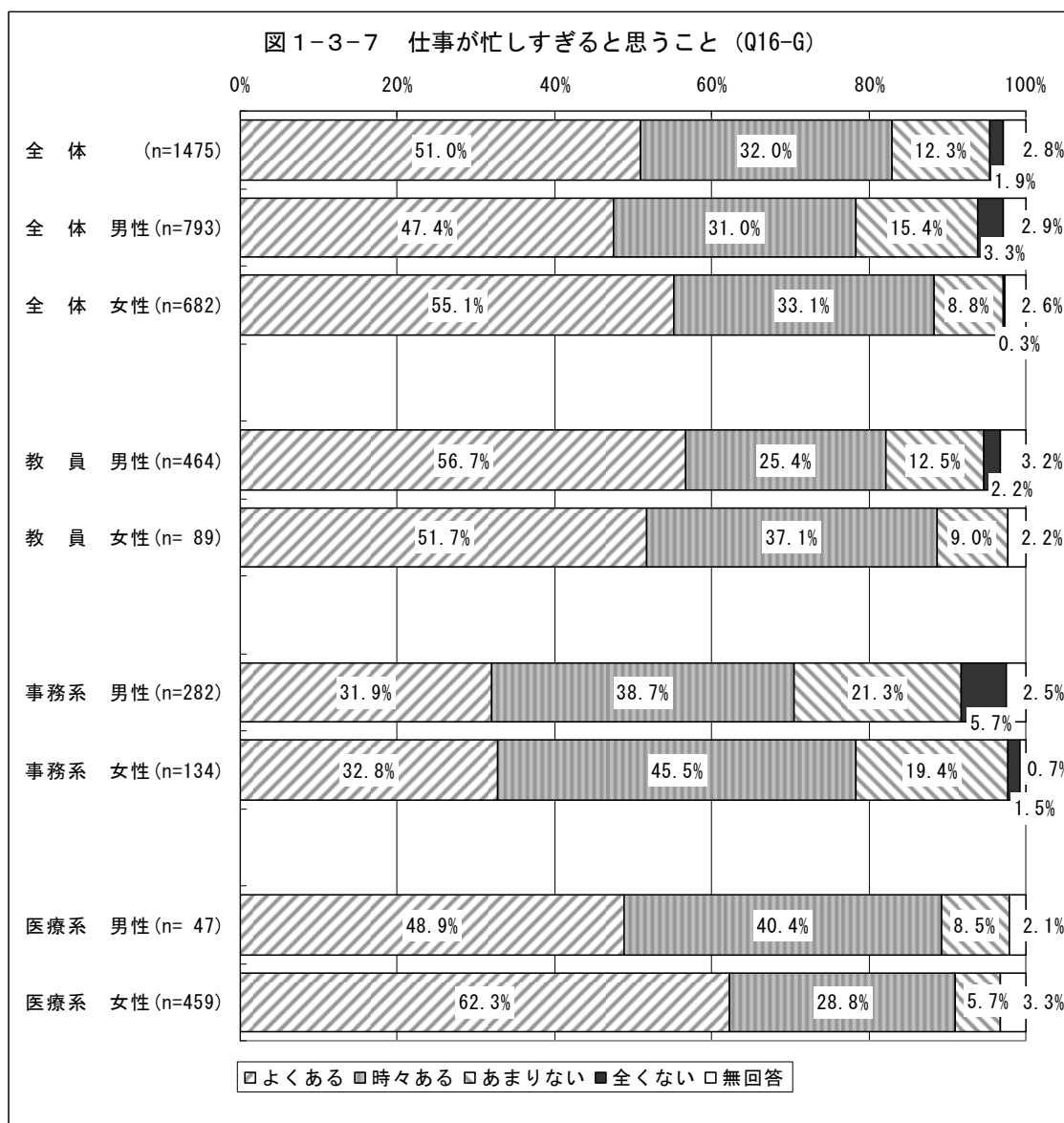
職種別では、教員においては全体と同様な傾向を示し、「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で37.1%、女性で48.3%である。事務系は、教員に比べ男性と女性の回答の差が小さくなっている。「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で42.6%、女性で43.3%である。医療系でも、事務系と同様な傾向を示し、男性と女性の回答の差が小さくなっている。「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で51.0%、女性で49.5%である。医療系の「職場に相談できる人がいないと思うこと」の程度は、他の職種の比率に比べ高い傾向を示している。



⑦仕事が忙しすぎると思うこと

仕事が忙しすぎると思う程度は、図1-3-7に示すとおりである。全体では、「よくある」または「時々ある」との回答が83.0%で、男性78.4%、女性88.2%であり、男女ともに約8割を占める。また、「よくある」との回答が男性で47.4%、女性で55.1%となり、「時々ある」との回答に比べ高い値である。

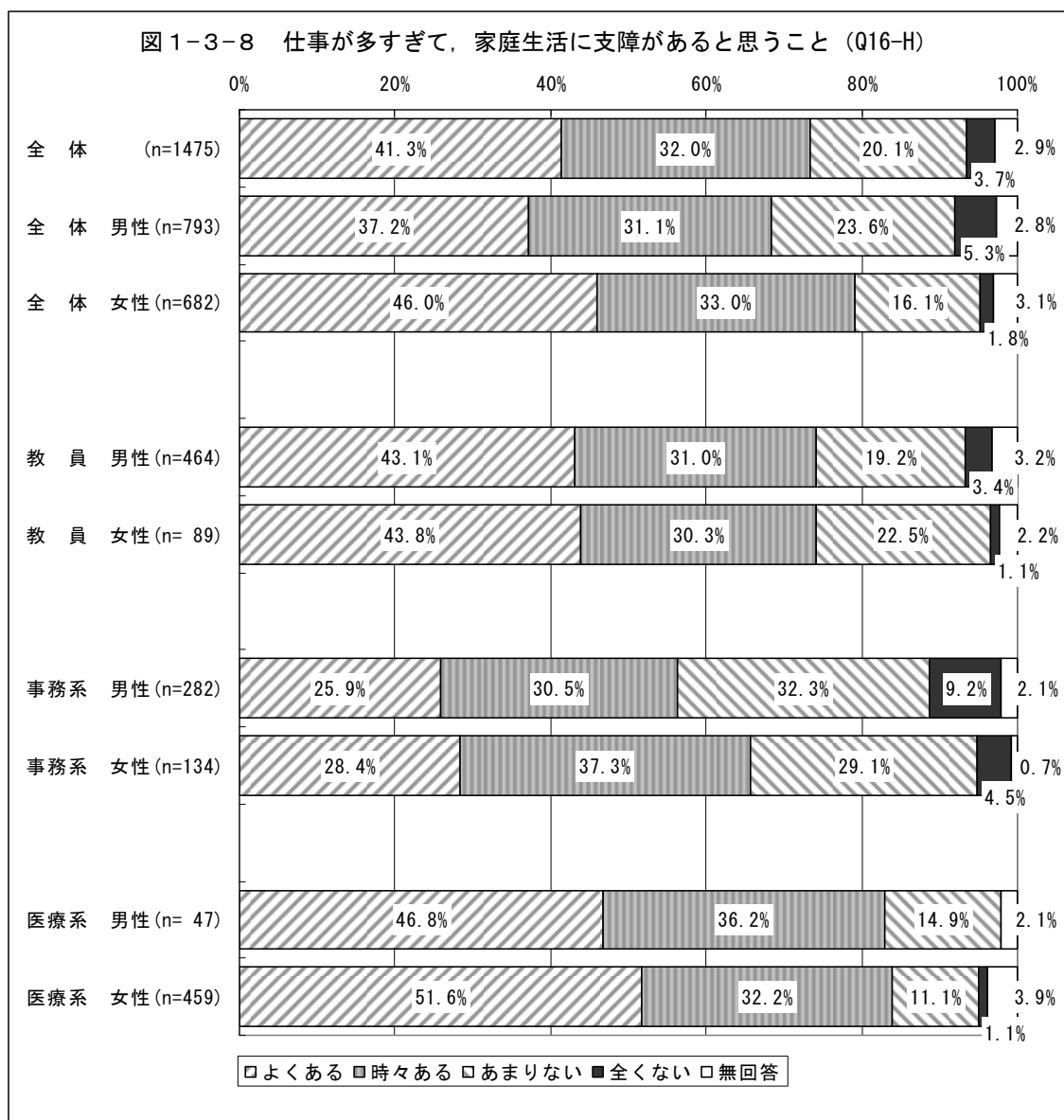
職種別では、教員の「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で82.1%、女性で88.8%である。事務系の「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で70.6%、女性で78.3%である。事務系は他の職種に比べ、「よくある」との回答よりも「時々ある」との回答の比率が男女ともに高い。医療系では、教員と同様な傾向を示し、「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で89.3%、女性で91.1%であり、「よくある」との回答が「時々ある」との回答よりも多い。医療系の「仕事が忙しすぎると思うこと」の程度は他の職種に比べて高い。



⑧仕事が多すぎて、家庭生活に支障があると思うこと

仕事が多すぎて、家庭生活に支障があると思う程度は、図1-3-8に示すとおりである。全体では、「よくある」または「時々ある」との回答が73.3%で、男性は68.3%、女性では79.0%となり、男性よりも女性の方がその程度が高く、男女ともに6割以上が「仕事が多すぎて、家庭生活に支障があると思うこと」があると回答している。また、「よくある」との回答が「時々ある」との回答に比べ高い。

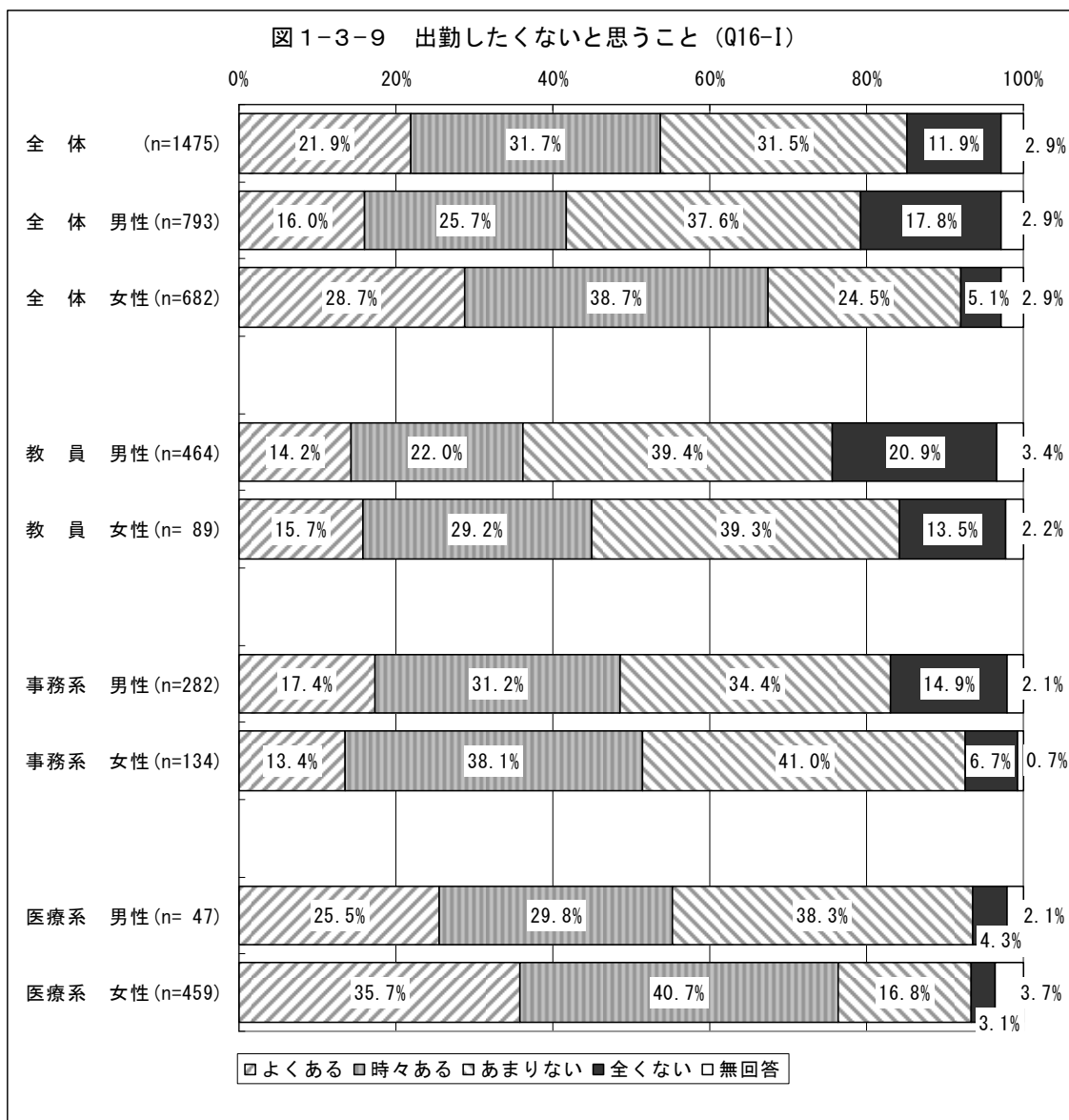
職種別では、教員の「よくある」または「時々ある」との回答は、男性、女性とも74.1%である。事務系の「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で56.4%、女性で65.7%である。事務系は他の職種に比べ、「よくある」または「時々ある」との回答の比率はやや低い。医療系の「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で83.0%、女性で83.8%である。医療系の「仕事が多すぎて、家庭生活に支障があると思うこと」の程度は他の職種に比べて高い。



⑨出勤したくないと思うこと

出勤したくないと思う程度は、図1-3-9に示すとおりである。全体では、「よくある」または「時々ある」との回答が53.6%で、男性41.7%、女性67.4%で、男性よりも女性の方が「出勤したくないと思うこと」が多い傾向にある。

職種別では、教員においては男性と女性との回答の差は小さく、「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で36.2%、女性で44.9%である。教員は他の職種に比べ「出勤したくないと思うこと」の比率は低い。事務系は、教員と同様に男性と女性の回答の差が小さいが、「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で48.6%、女性で51.5%であり、比率は高い。医療系では、男性と女性の回答の差が大きく、「よくある」または「時々ある」との回答は、男性で55.3%、女性で76.4%である。医療系の「出勤したくないと思うこと」の程度は、他の職種の比率に比べ高い傾向を示している。



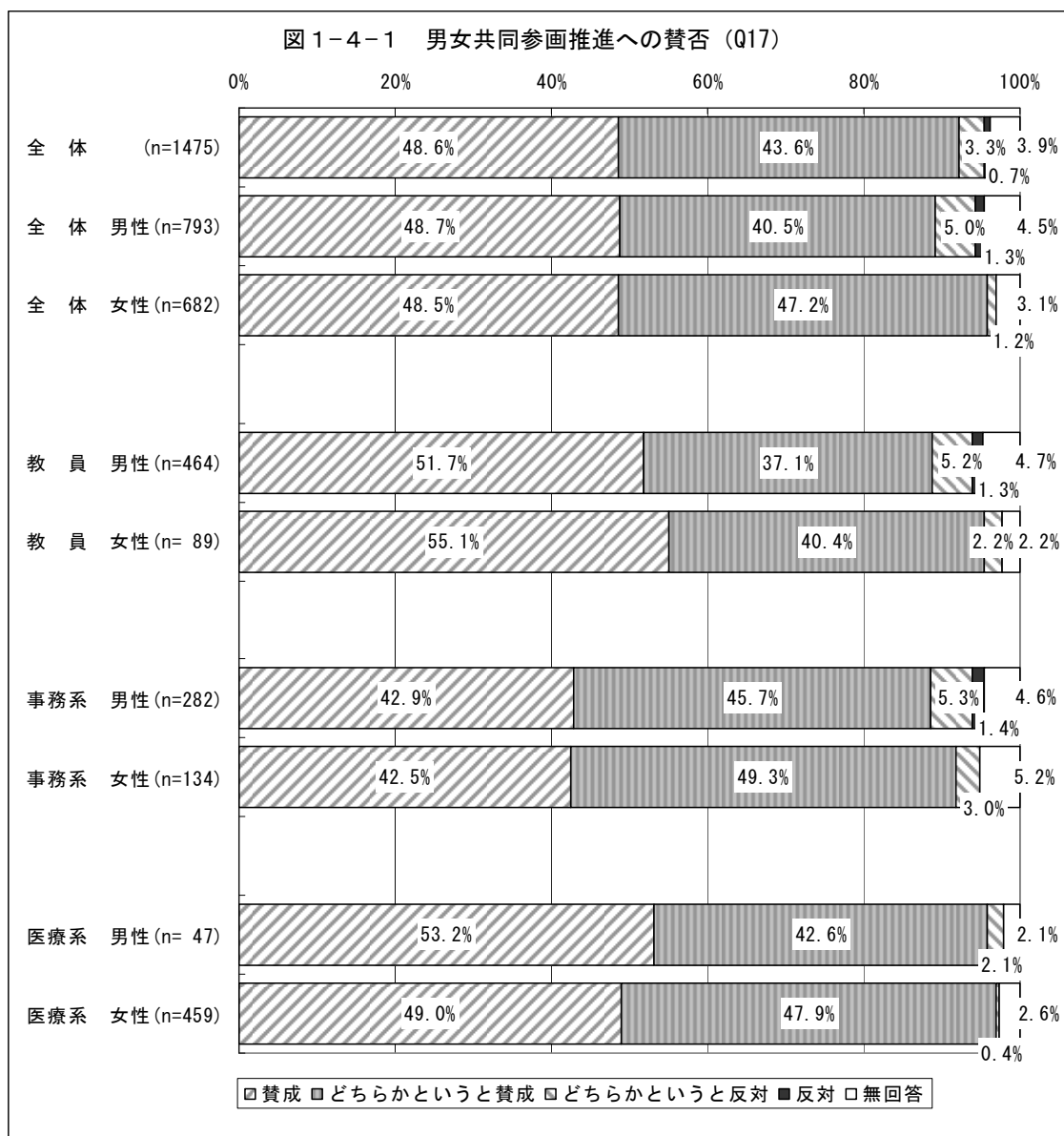
(4) 信州大学における男女共同参画

①男女共同参画推進への賛否

男女共同参画推進への賛否は図1-4-1に示すとおりである。全体では9割以上の回答者が男女共同参画推進に賛成している。男女別では、女性では、「どちらかという反対」という回答が1.2%であったが、男性では、「反対」および「どちらかという反対」という回答が6.3%で女性より高い割合を示す。

職種別では、大差はみられないものの医療系では、男女ともに95%以上が賛成であるが、教員、事務系の男性は、医療系に比べ「反対」および「どちらかという反対」との回答が多い。

男女共同参画推進については、男女共同参画基本法にうたわれているところであるため、構成員のさらなる理解が必要である。

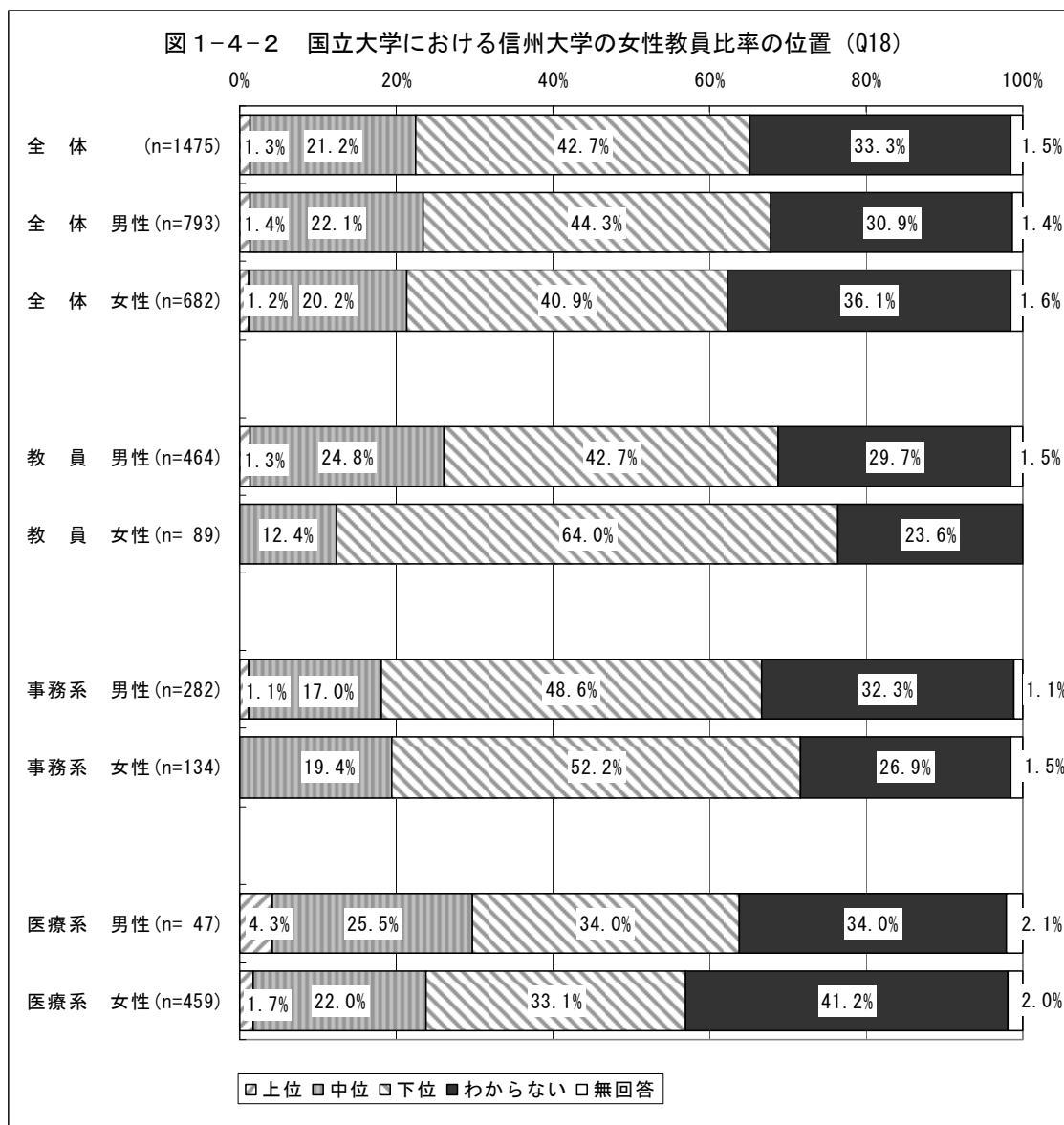


②国立大学における信州大学の女性教員比率の位置

国立大学における信州大学の女性教員比率の位置は、図1-4-2に示すとおりである。全体では「上位」との回答は1.3%、「中位」は21.2%、「下位」は42.7%、「わからない」は33.3%であり、顕著な男女差はみられない。

職種別では、医療系においては、「上位」または「中位」との回答が他の職種に比べて高い。教員においては、女性では信州大学の女性教員比率は下位と認識している教員が64.0%と高い割合を示すが、男性は「中位」との回答が24.8%で男女差が大きい。

信州大学の女性教員比率は、11.0%（平成22年1月 国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第6回追跡調査報告書）である。平均の12.1%を下回っており、近県の国立大学よりも低く、86国立大学中62位であり、総合大学では、最下位から数え10位である。今回の調査結果により、女性比率の位置に対する本学の構成員の認識は、現実と乖離していることが明らかとなった。

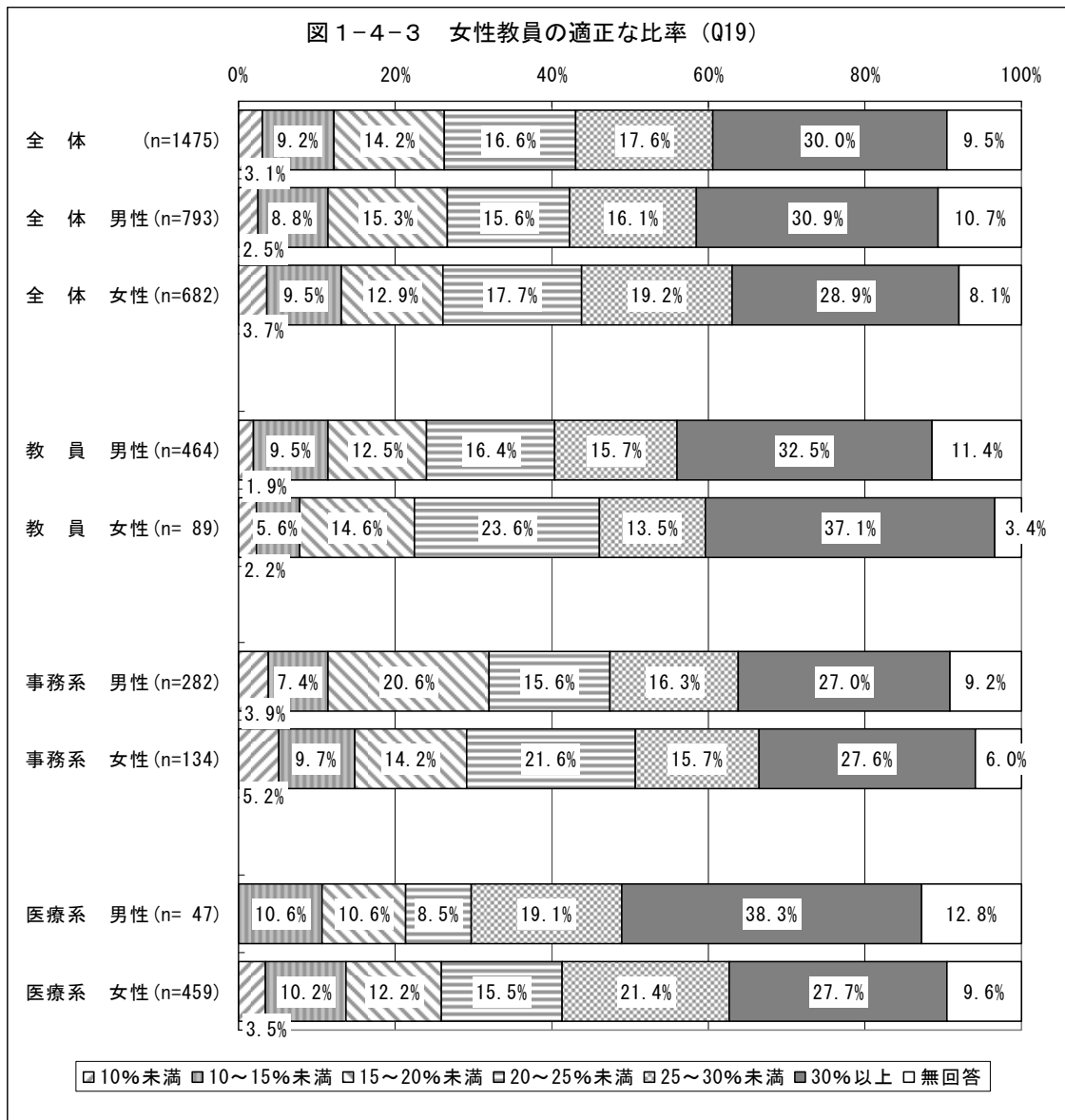


③女性教員の適切な比率

女性教員の適切な比率は図1-4-3に示すとおりである。全体では男女ともに適切な比率として「20%以上」の回答が全体の64.2%である。また、適当な比率として「30%以上」と回答が最も多く、全体の3割程度を占めている。男女別では、大差はみられなかった。

「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」（国立大学協会 平成13年5月発表）では、2010年までに国立大学の女性教員比率（助手・非常勤講師を含めず）を20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切である、と掲げられているが、今回の調査結果では、現状よりも低率の「10%未満」との回答も数%みられる。

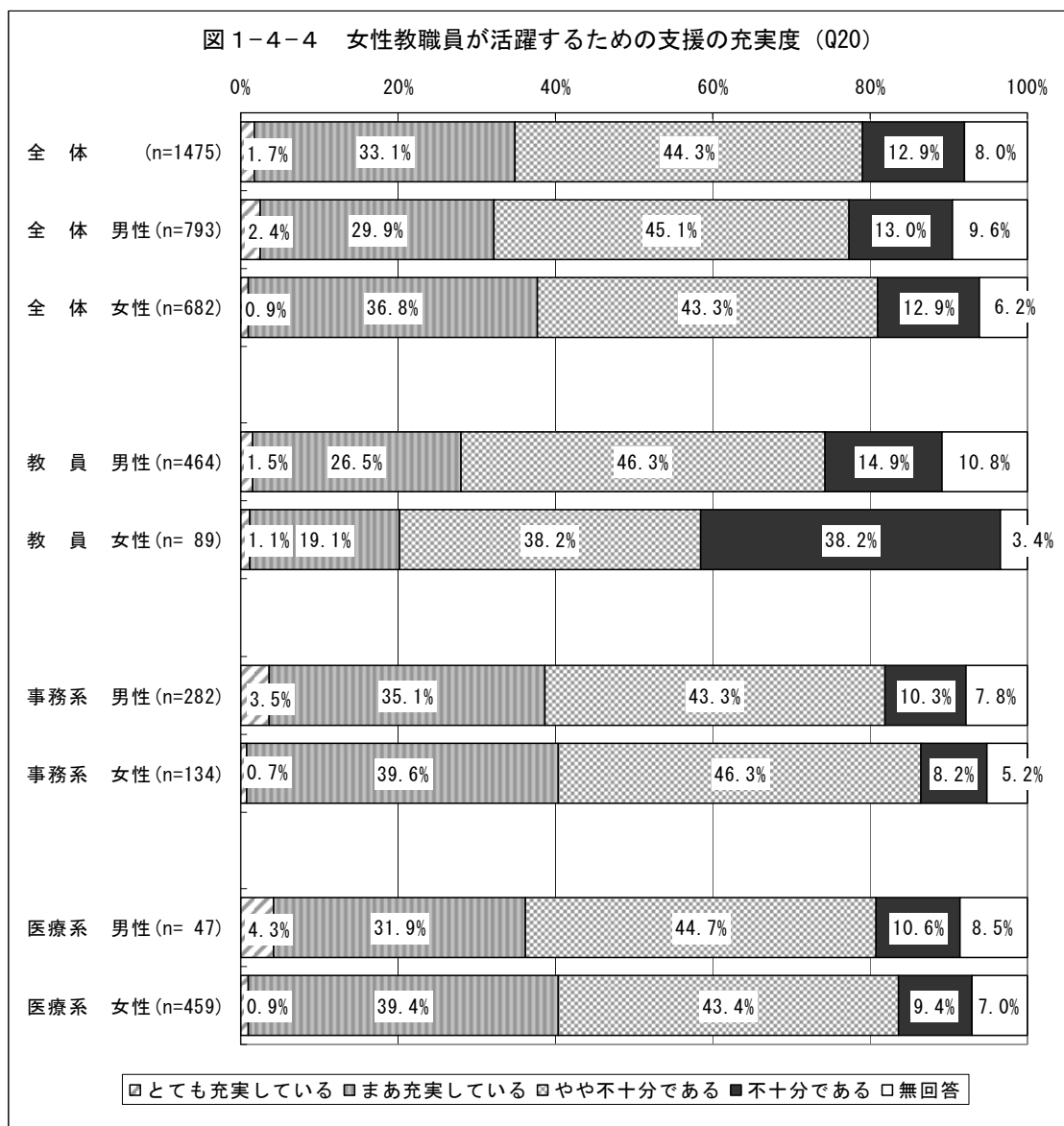
職種別により、男女比の適切な比率に対する考え方は異なっている。女性教員では4分の3の回答者が、「20%以上」を適切な比率と考えており、「30%以上」との回答は37.1%と高率である。事務系男性では、「20%以上」を適切とする割合は最も低く、58.9%である。医療系男性は「30%以上」を適切な比率との回答が最も多く38.3%である。



④女性教職員が活躍するための支援の充実度

女性教職員が活躍するための支援の充実度は図1-4-4に示すとおりである。全体では57.2%が「やや不十分である」または「不十分である」と回答している。男女別では、女性の方が「とても充実している」または「まあ充実している」との回答が37.7%で男性よりやや高率である。

職種別で違いがみられ、教員は男性、女性ともに、女性教職員が活躍するための支援の充実度は低いとの回答が多く、特に女性では「とても充実している」または「まあ充実している」との回答が20.2%と他に比べ低率で、「やや不十分である」または「不十分である」と回答が76.4%と高率である。それに対して、事務系および医療系は、男性、女性ともに同様の傾向を示しており、女性では「やや不十分である」または「不十分である」と回答が半数を超えているものの、「とても充実している」または「まあ充実している」との回答が40.3%である。

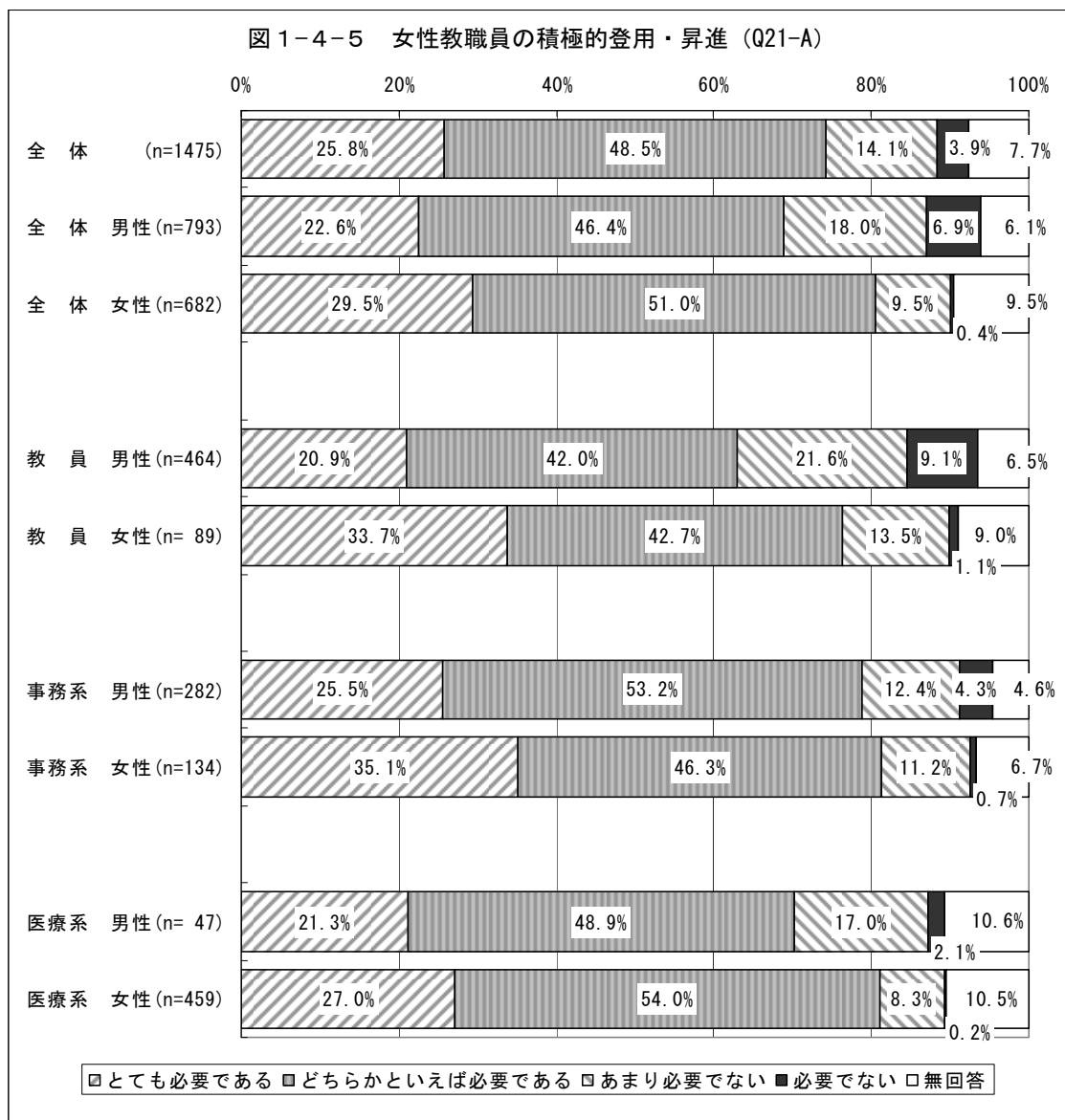


⑤女性教職員の積極的登用・昇進

信州大学における男女共同参画推進のために女性教職員の積極的登用・昇進の必要性は図1-4-5に示すとおりである。全体では、74.3%が「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」と回答している。男女別では、男性が69.0%、女性では80.5%と女性の方が高率で、男女差がみられる。

職種別では、男性教員の3割が女性教職員の積極的登用・昇進は「あまり必要でない」、または「必要でない」と回答しており、女性教職員の登用・昇進に対して積極的でないといえる。

国立大学のうち46.4%は業績等の評価が同じであれば女性を採用するなどのポジティブ・アクション（積極的改善措置）を実施している（第2回日本学術会議男女共同参画アンケート調査結果）。本学における女性教員比率が極めて低いこと（11.0%）も勘案すると、早急に対応すべき課題の一つと考えられる。

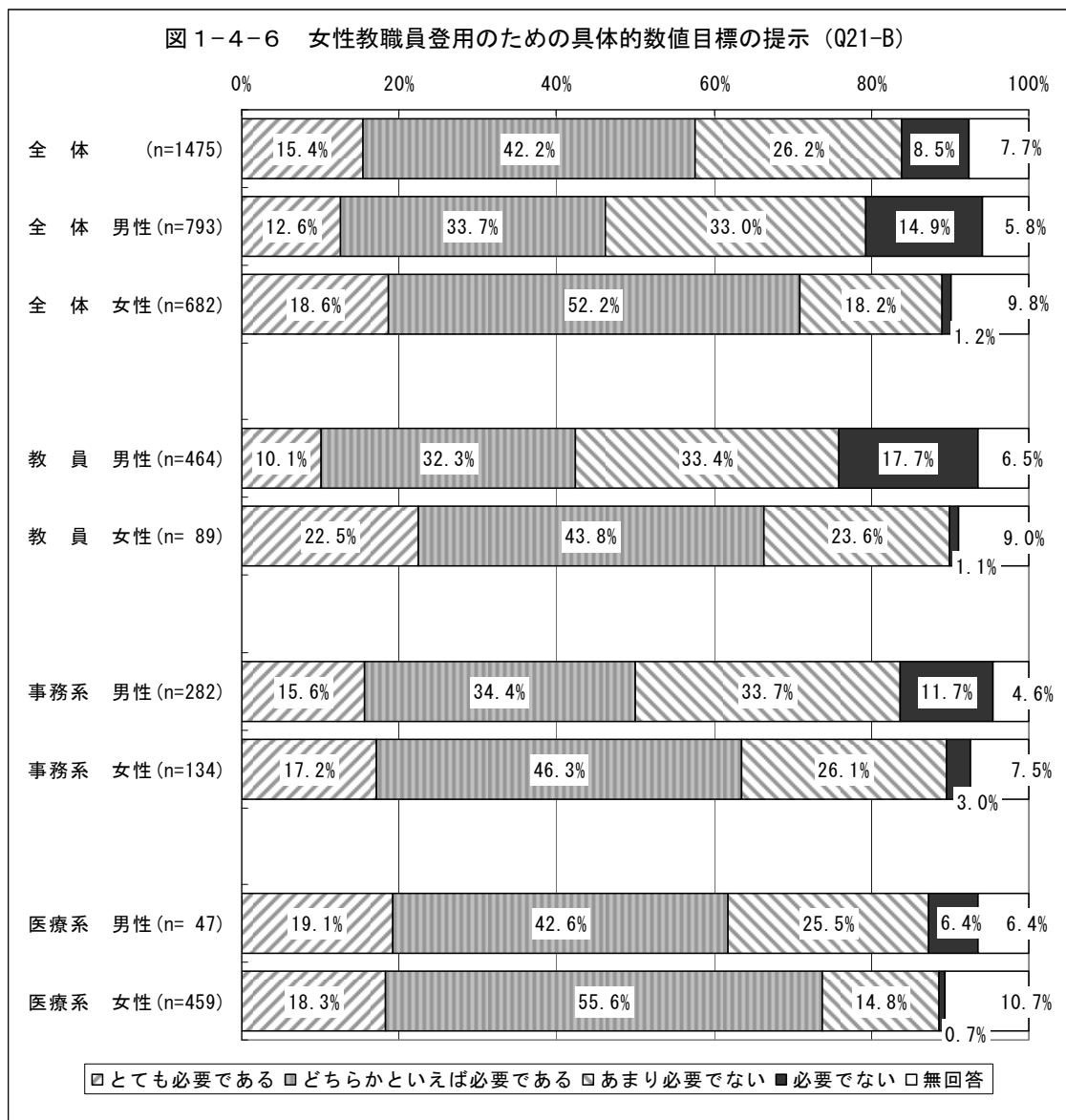


⑥女性教職員登用のための具体的数値目標の提示

女性教職員登用のための具体的数値目標の提示の必要性は図1-4-6に示すとおりである。全体では、57.6%が「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」と回答している。具体的数値目標の提示の必要性については男女差が見られ、男性では47.9%が数値目標の提示を「あまり必要でない」または「必要でない」と回答し、女性では70.8%が必要と回答している。

職種別で大差はないものの、男性教員の33.4%が「あまり必要でない」と回答し、17.7%が「必要でない」と回答したのに対して、医療系では前者25.5%、後者6.4%である。女性教員では、「とても必要である」と回答する割合が他の職種に比べ高い。

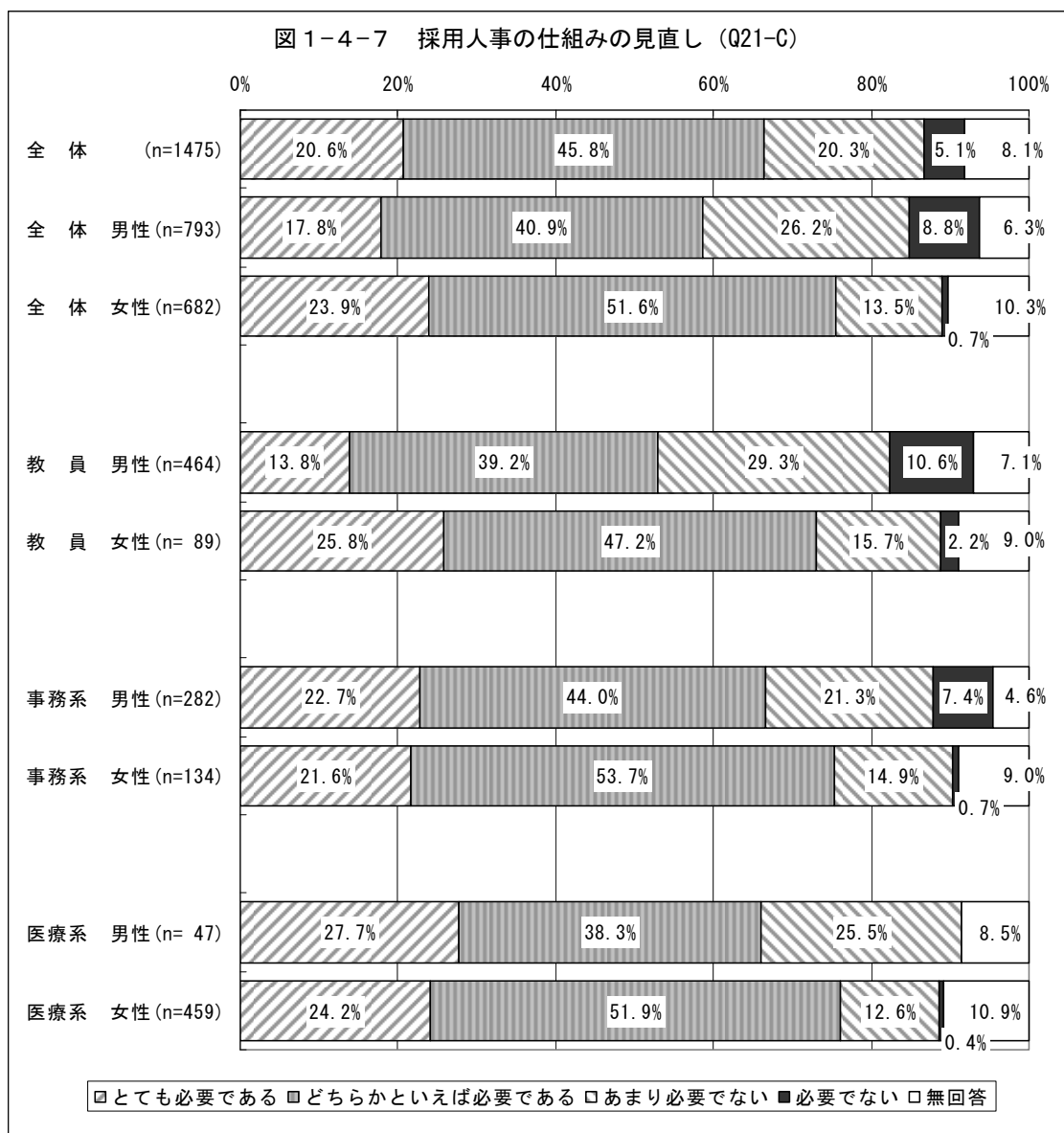
国立大学のうち57.1%が女性教員の増加を目指した大学(部局)の達成目標を設定しており(第2回日本学術会議男女共同参画アンケート調査結果)、本学でも6割程度が具体的数値目標の提示が必要と回答しているため、早急に対応すべき課題の一つと考えられる。



⑦採用人事の仕組みの見直し

採用人事の仕組みの見直しの必要性は図1-4-7に示すとおりである。全体では、66.4%が「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」と回答している。男女別では、男性の58.7%に対して女性の75.5%が見直しの必要性を感じているが、男性の8.8%は見直しが「必要でない」と回答しており、男女差がみられる。

職種別では事務系と医療系の男性は、同様な傾向にあり66%前後が見直しの必要性を感じているが、男性教員ではその割合は低く53.0%で、見直しが「あまり必要でない」または「必要でない」と回答するものが最も高く39.9%である。女性教員では見直しが必要ではないとの回答は17.9%と低率で、職種別の中でも教員においては男女差が大きくみられる。医療系では、女性は見直しが「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」との回答は76.1%を占める。

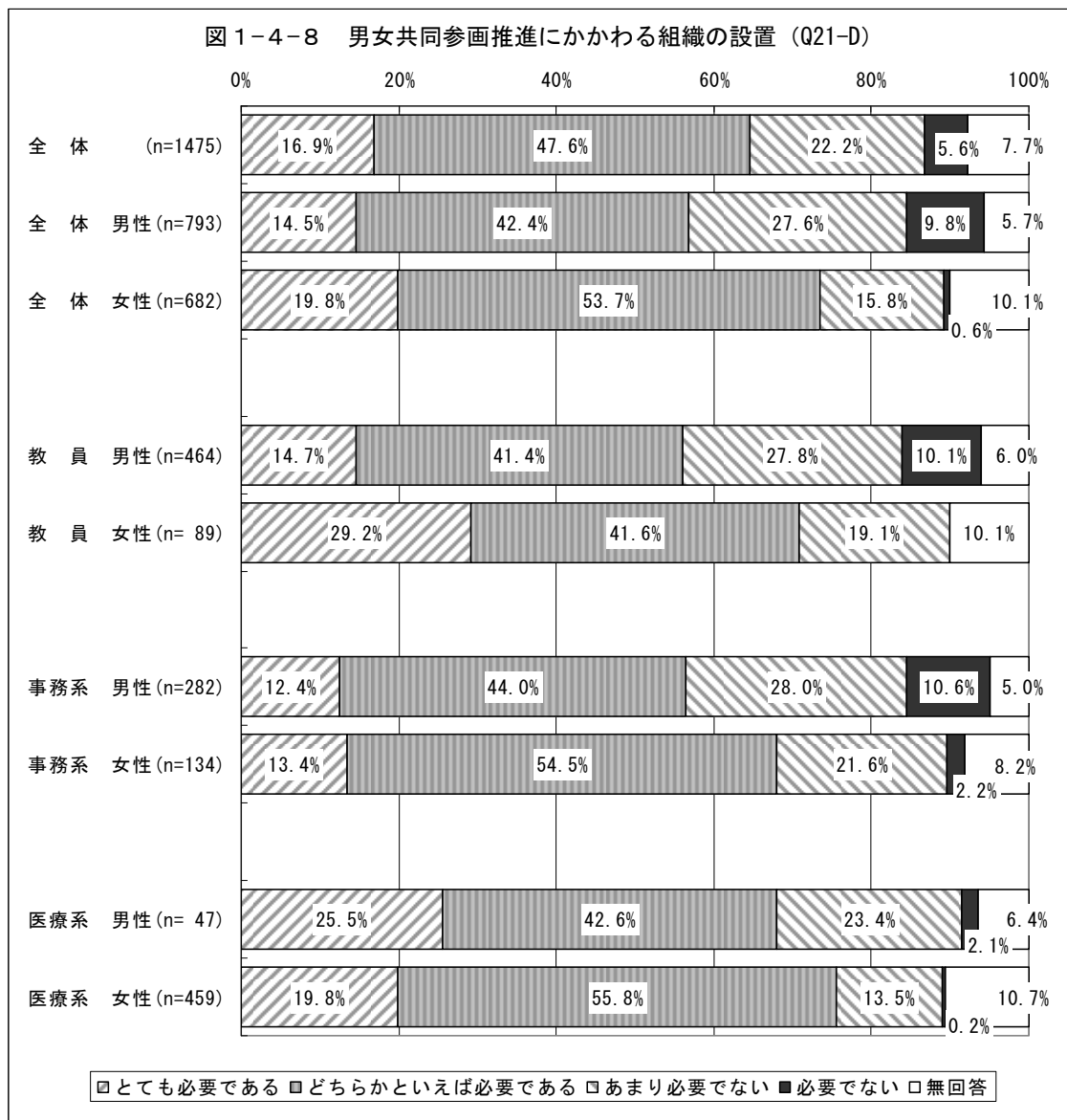


⑧男女共同参画推進にかかわる組織の設置

男女共同参画推進にかかわる組織の設置の必要性は、図1-4-8に示すとおりである。全体では、64.5%が「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」と回答している。男女別では、男性56.9%に対して女性73.5%で女性の方が高率である。また、男性の37.4%は「あまり必要でない」または「必要でない」と回答している。

職種別では、教員と事務系は同様の回答であるが、医療系男性では、男性教員、事務系男性に比べ高率の68.1%が男女共同参画推進にかかわる組織の設置が必要と回答している。

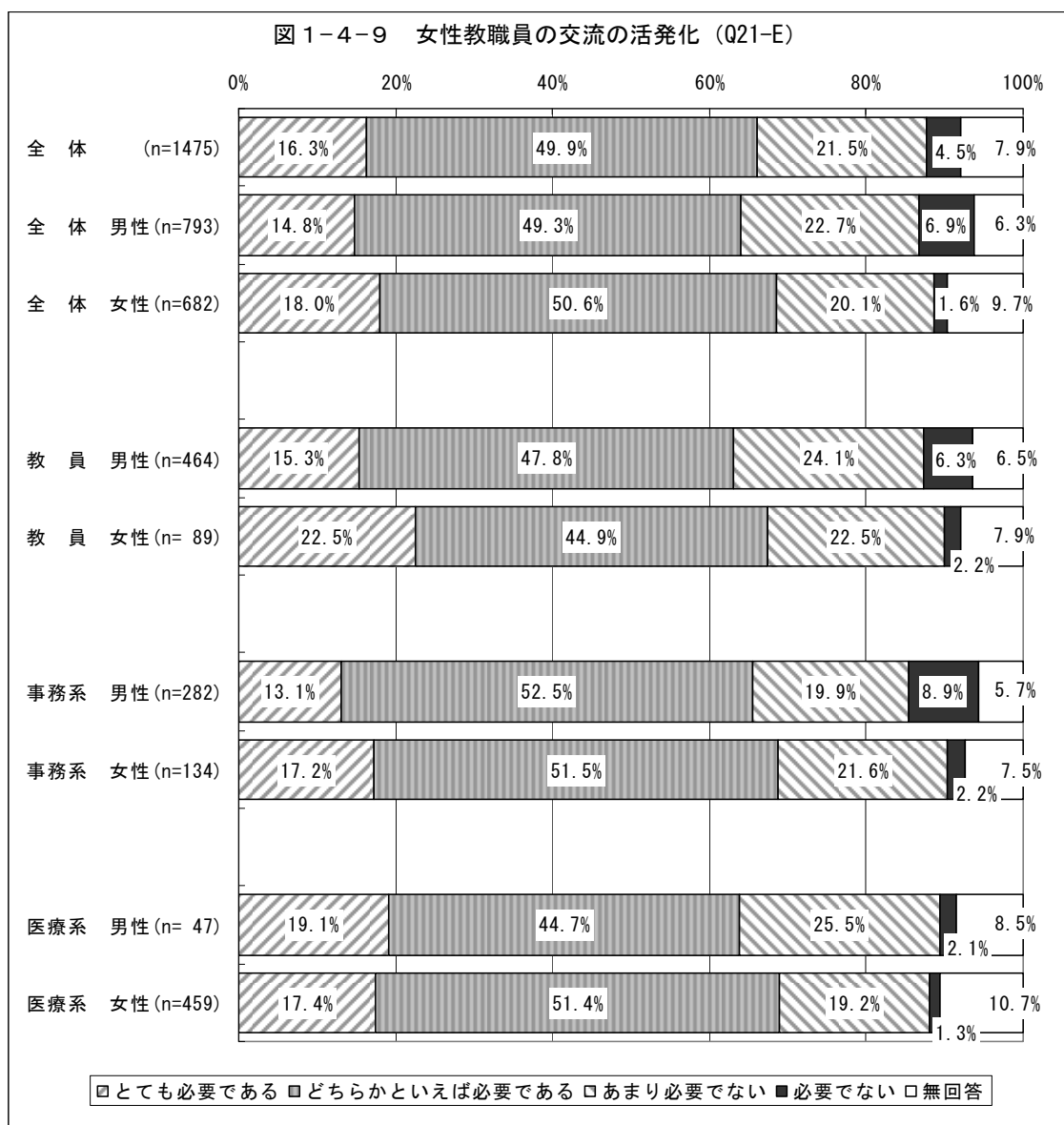
国公立大学のうちで85.7%の大学が、男女共同参画を担当する組織や委員会の設置について実施中と回答しており（第2回日本学術会議男女共同参画アンケート調査結果）、早急に対応すべき課題の一つと考えられる。



⑨女性教職員の交流の活発化

女性教職員の交流の活発化の必要性は、図1-4-9に示すとおりである。全体では、66.2%の回答者が「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」と回答している。男女別では、女性教職員の交流の活発化について男性の64.1%、女性の68.6%が必要と回答している。また、男性の29.6%は「あまり必要でない」または「必要でない」と回答している。

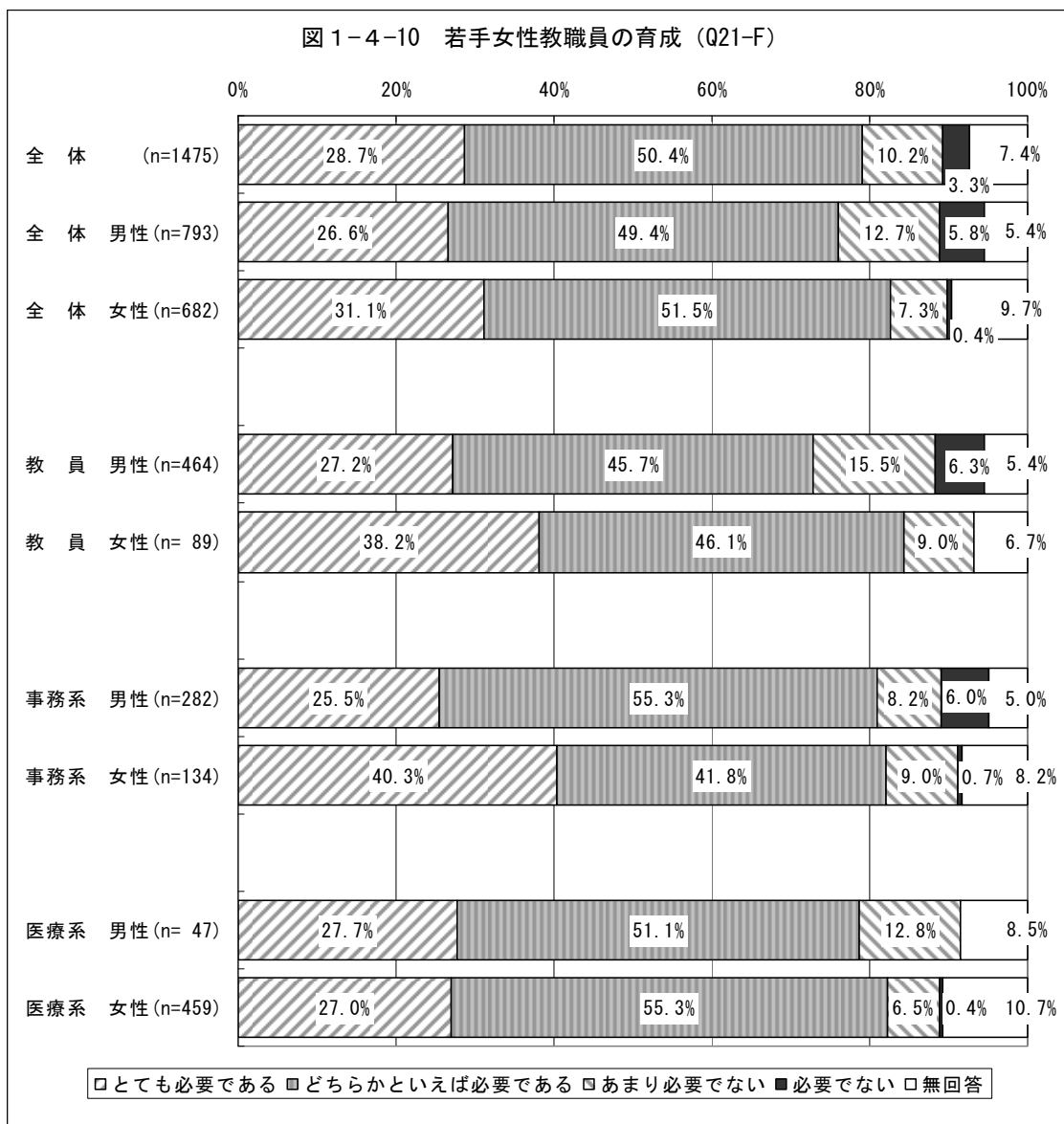
職種別では、大きな違いはみられず、いずれの職種でも女性の方が「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」との回答が多い。「必要でない」との回答は、事務系の男性で8.9%とやや高く、医療系の男性では2.1%と低率である。



⑩若手女性教職員の育成

若手女性教職員の育成の必要性は、図1-4-10に示すとおりである。全体では、79.1%が「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」と回答し、男性では76.0%、女性では82.6%と女性の方が高率である。育成は「必要でない」と回答したのは、男性では5.8%、女性では0.4%である。

職種別では、男性教員の21.8%が「あまり必要でない」または「必要でない」と回答し、「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」と回答したのは72.9%で、事務系や医療系の80%前後に比べやや低い。

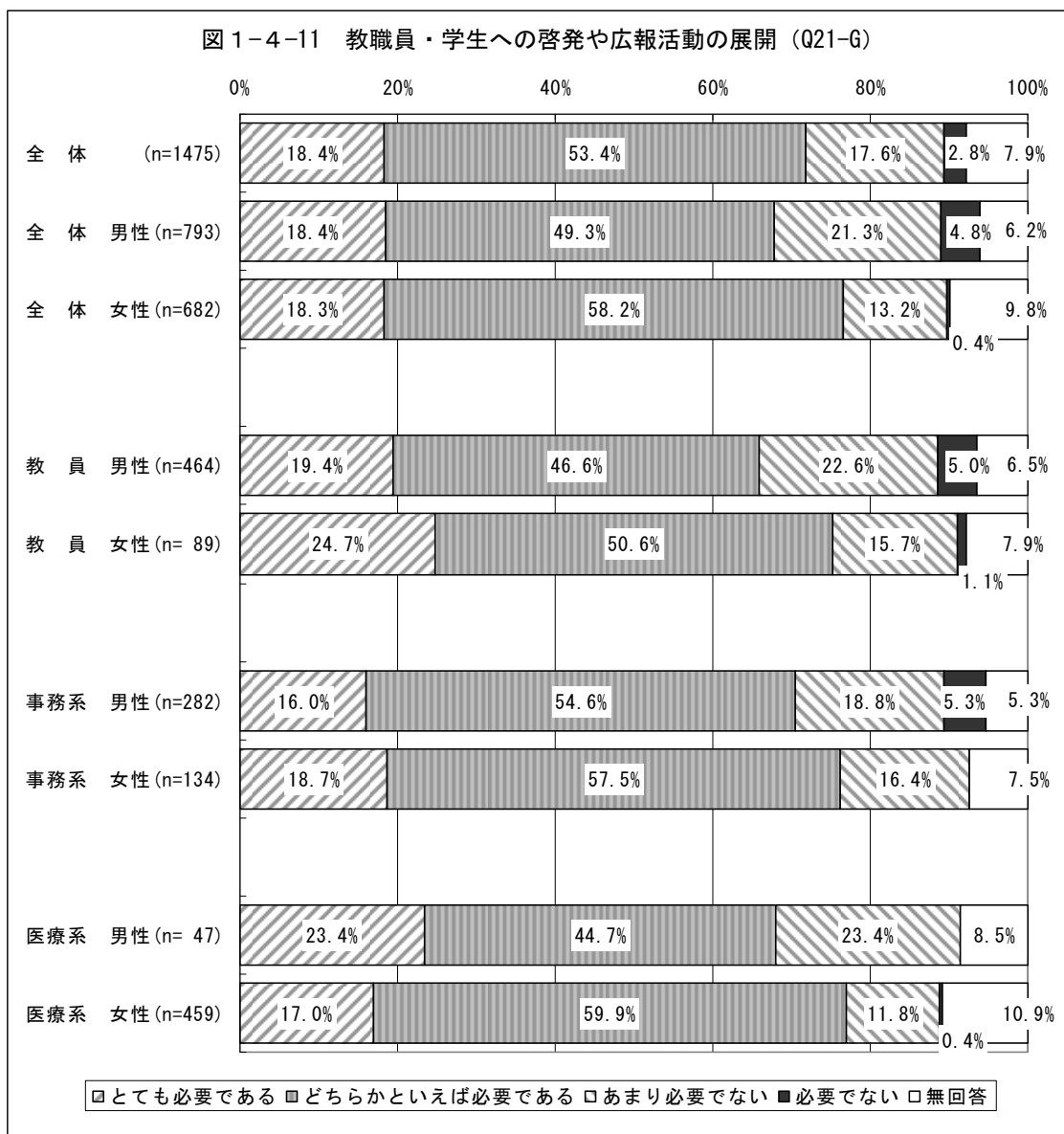


⑩教職員・学生への啓発や広報活動の展開

教職員・学生への啓発や広報活動の展開の必要性は、図1-4-11に示すとおりである。全体では、71.8%が「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」と回答している。男女別では、男性が67.7%、女性が76.5%であり、女性の方が高率である。一方、男性では、4.8%は「必要でない」と回答している。

職種別では、大きな違いはみられない。

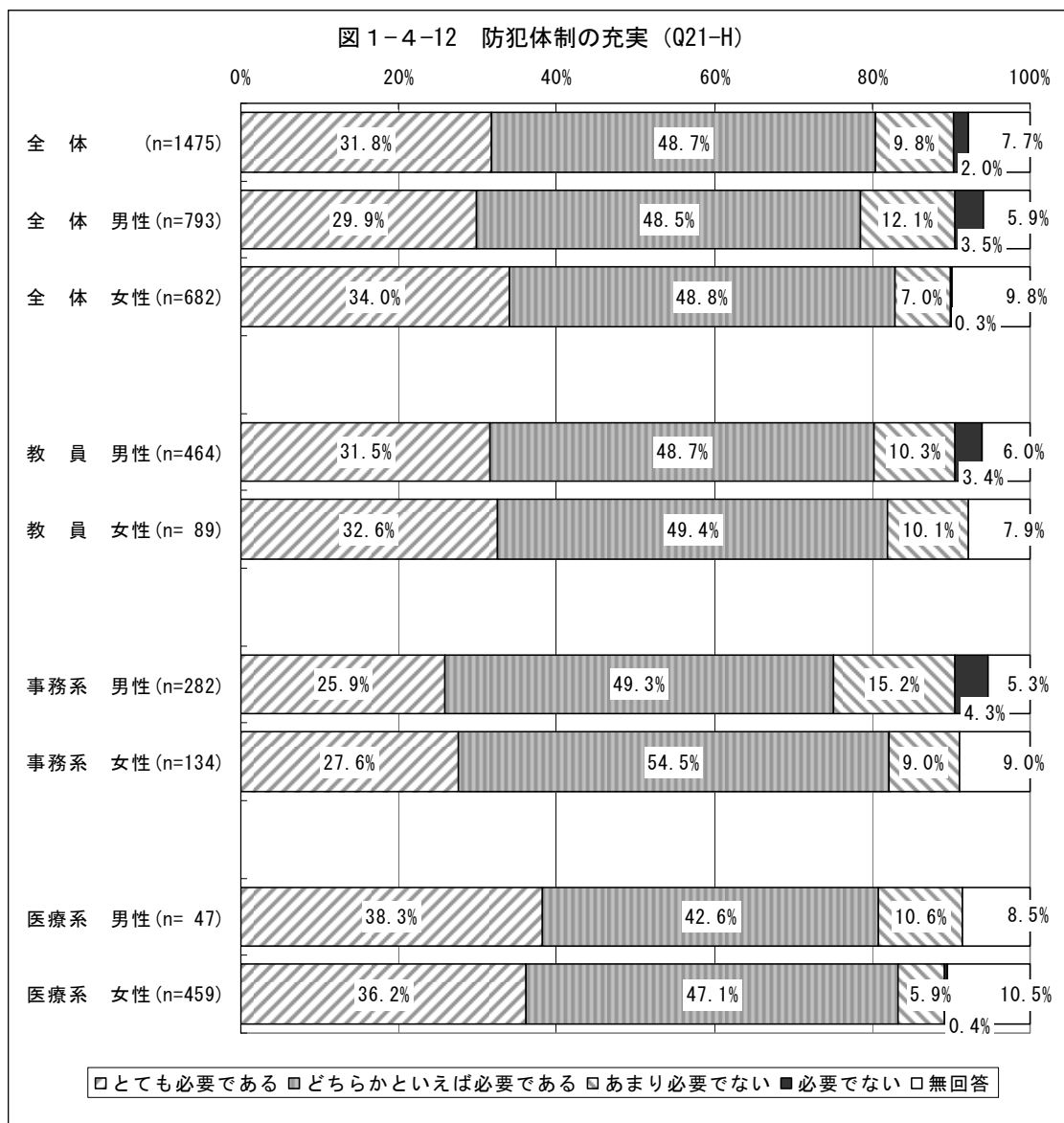
国公立大学のうちで77.4%の大学が、男女共同参画に関する広報や啓発活動を実施している（第2回日本学術会議男女共同参画アンケート調査結果）。具体的な活動内容として、半数以上の大学で、シンポジウムや講演会の開催（67.9%）、男女共同参画に関するHPの設置（60.7%）、学長による声明（56.0%）、広報誌等による広報・啓発活動（50.0%）などが挙げられている。また、教員、職員、学生向けにそれぞれガイダンスを導入しているところもある。信州大学では、いずれも実施されてしていない状況である。



⑫防犯体制の充実

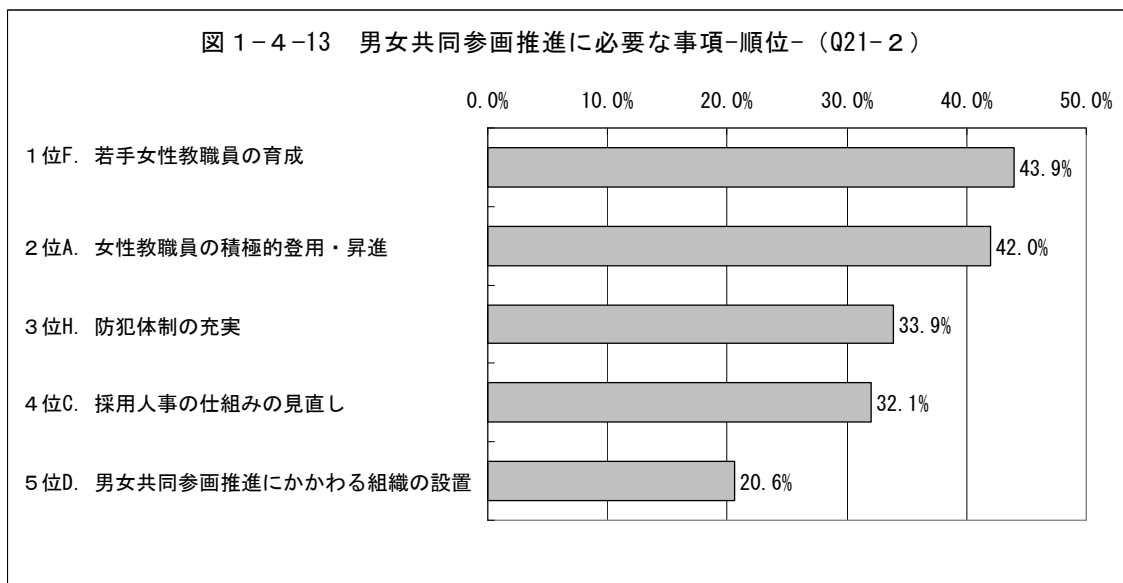
防犯体制の充実の必要性は、図1-4-12に示すとおりである。全体では、80.5%が「とても必要である」または「どちらかといえば必要である」と回答している。これは、男女共同参画の推進における項目として尋ねた8項目中で最も高率である。男女別では、男性が78.4%、女性が82.8%であり、女性の方が高率である。一方、男性では、3.5%が「必要でない」と回答している。

職種別では、大きな違いはみられない。



⑬男女共同参画推進に必要な事項

男女共同参画推進に必要な事項8項目(⑦から⑭)を挙げ、特に必要と思う項目を3つ選択してもらった結果を図1-4-13に示す。先に記載した必要との回答は、「防犯体制の充実」(80.5%)、「若手女性教職員の育成」(79.1%)「女性教職員の積極的登用・昇進」(74.3%)「教職員・学生への啓発や広報活動の展開」(71.7%)であったが、3つを選んでもらったところ、1位は「若手女性教職員の育成」であり、次いで「女性教職員の積極的登用・昇進」「防犯体制の充実」「採用人事の仕組みの見直し」の順であった。



職種別の結果を表1-4-1, 表1-4-2, 表1-4-3に示す。教員では男女ともに「若手女性教職員の育成」および「女性教職員の積極的登用・昇進」「防犯体制の充実」が選択されていたが、順位には差が見られた。男性教員の1位は「若手女性教職員の育成」であるが、女性の1位は「女性教職員の積極的登用・昇進」である。事務系では、男女ともに1位が「若手女性教職員の育成」で、2位が「女性教職員の積極的登用・昇進」、3位に「採用人事の仕組みの見直し」が挙げられている。教員で「防犯体制の充実」が3位であるのに対して、事務系では3位に「採用人事の仕組みの見直し」が挙げられている理由の一つとして、採用人事の方法の違いが関係している可能性もある。医療系男性では、教員および事務系で上位に挙げられている「若手女性教職員の育成」および「女性教職員の積極的登用・昇進」は上位になく、1位は「防犯体制の充実」、2位は「採用人事の仕組みの見直し」、3位は「男女共同参画推進にかかわる組織の設置」が挙げられている。一方、医療系女性は、女性教員と同様の傾向を示し、1位に「女性教職員の積極的登用・昇進」、2位に「若手女性教職員の育成」、3位として「防犯体制の充実」を挙げている。

表 1-4-1 男女共同参画推進に必要な事項（教員）

	男性		女性	
1位	F 若手女性教職員の育成	45.0%	A 女性教職員の積極的登用・昇進	47.2%
2位	A 女性教職員の積極的登用・昇進	34.9%	F 若手女性教職員の育成	44.9%
3位	H 防犯体制の充実	32.5%	H 防犯体制の充実	36.0%

表 1-4-2 男女共同参画推進に必要な事項（事務系）

	男性		女性	
1位	F 若手女性教職員の育成	45.4%	F 若手女性教職員の育成	52.2%
2位	A 女性教職員の積極的登用・昇進	44.7%	A 女性教職員の積極的登用・昇進	51.5%
3位	C 採用人事の仕組みの見直し	38.7%	C 採用人事の仕組みの見直し	38.1%

表 1-4-3 男女共同参画推進に必要な事項（医療系）

	男性		女性	
1位	H 防犯体制の充実	40.4%	A 女性教職員の積極的登用・昇進	45.3%
2位	C 採用人事の仕組みの見直し	36.2%	F 若手女性教職員の育成	40.7%
3位	D 男女共同参画推進にかかわる組織の設置	34.0%	H 防犯体制の充実	40.1%

全体として、男女共同参画推進のために必要と選択されている「若手女性教職員の育成」「女性教職員の積極的登用・昇進」「防犯体制の充実」について早急な対応が望まれる。「若手女性教職員の育成」については、現在、いくつかの大学では、女性研究者育成のための研究費の重点的配分、メンター制度の導入等各種の工夫、制度が設けられているが、信州大学においては、そのいずれの対策も講じられていない。女性教職員の積極的登用・昇進についても他大学では方策が講じられており、本学でも工夫・改善の望まれる項目である。

(5) 男女共同参画を推進するためのアイデア・意見・要望

信州大学における男女共同参画の推進および女性教員の能力発揮のための条件整備に関する自由記述については、約 300 名からの回答が得られた。詳細な分析は次年度になるが、記述内容は男女共同参画に関するものだけではなく、労働条件全般に関わるものもみられる。男女共同参画に関する記述を大まかに区分すると、保育サポート、意識改革、女性同士の交流や専門組織の設置、女性の登用に関するものと共に、女性を優遇することへの懸念の声も目立つ。

労働条件に関しては、仕事量に関する記述が多く、とにかく忙しい、忙しくてまともに研究できない、余暇時間がほしい、などの記述が目立つ。その他、能力評価の方法、休暇の取りにくさ、パート職員への対応などがみられる。キャンパス間の移動負担を軽減するために、シャトルバス運行の提案もある。

以下、男女共同参画に関する自由記述の一部を抜粋して示す。

①保育サポート

- ・ 病院系職員のための託児所はあるのに、なぜ事務系職員のための託児施設は無いのでしょうか？早急な環境整備を望みます。各キャンパスに保育施設を設置して若い女子教職員が働きやすい環境を整えてください。
- ・ 子育てをしながら安心して仕事ができるよう信州大学教職員専用の保育所を新設すべき。
- ・ 夜間保育の充実、学童保育を作る。子供が病気の時に預けられる所が少ないので、小児科も協力した病児保育の施設を作って欲しい。
- ・ センター試験のリスニングの予行演習が 18:00-20:00 で小さい子を抱える身にはやりくりが大変です。特に 17 時以降の会議は早急に止めていただきたい。夕方から始まる会議は本当に困ります。
- ・ 男性への育休サポート支援の積極的推進。男性がきちんと育児休業をとること。
- ・ 土日出勤の際の育児サポートをする
- ・ 仕事と家事や子育てを両立するにあたって男性より時間的に不利なので勤務形態を柔軟にしてほしい。また、代替の職員配置をしてほしい。
- ・ 子育て期、介護期の授業デューティの軽減。
- ・ 女性研究者（子育て中）が申請すれば一人研究助手をつけてくれるという大学がありました。
- ・ 育児休業・介護休業については上層部が実際に利用しないかぎり普及しない。

②意識改革

- ・ 女性が働きやすい職場を作るためには一番先にすることは教職員の意識の変換であると思います。
- ・ 周囲の理解・協力が必要だと思います。他大学での両立例を参考に説明会を開催し、意識を高めていく事がまずは必要だと思います。男性の意識改革。
- ・ 男尊女卑の発想を男性から無くしてもらいたい。

- ・ 男性側が変わらないと共同参画は難しいと思います。具体的にはワーク・ライフ・バランスを軽視する風潮を見直し男性が介護・育児・年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成することが長期的に見て共同参画につながると思います。
- ・ 男だから子育てに協力しなくてもよい、住居地近くのへの異動はできない、という上司の考え方を指導してほしい。
- ・ 有給休暇を取ったことを「あなたにとって不利だ」と言われ自分のステップアップの希望がかなわなかった。とてもショックだった。

③女性同士の交流や専門組織の設置

- ・ 女性の横のつながりを持つことが必要。分散キャンパスのために各キャンパスが孤立化している。
- ・ 女性のみが多業種交流の機会をもうける。
- ・ 女性の研究者の交流の場があると良いと思います。どこの学部に、どの分野に、どのような女性研究者がいるか、育児や家庭との両立をどうしているのか等、情報交換できる場が欲しいです。
- ・ 女性教職員のネットワークのようなもの、手始めとして交流は必要かもしれません。相談するところがなく孤立してしまうと他へ移ってしまうということになると思われます。
- ・ 信州大学では男女共同参画にかかわる組織がないので、そのような組織を設置して大学として積極的に取り組んで欲しい。組織の長は女性がいい。
- ・ 早急に男女共同参画の組織を設置すべきである。内容を熟知している人をリーダーにする。
- ・ 他大学（同規模の国立大学）では振興調整費などに積極的に申請し採択されて男女共同参画及び女性（+子育て中の男性）研究者支援が行なわれているのに信大は全く動きが無いので情けないと思います。

④女性の登用

- ・ 女性の教職員登用はもっと積極的に推進して欲しい。意思決定を行なう上部に女性を多く登用していくこと。
- ・ 理事職や学部長職に女性教員がいないことについて信州大学の現状がいかにも男性優位？かを物語っている。女性の理事がいないのは時代遅れ。
- ・ 即効性があるのは女性が組織トップに立つことである。女性理事をおくことで、状況は変わる。
- ・ 女性を積極的に採用するためには人件費ポイントの優遇などある程度強引なやり方が必要だと思う。過渡期的措置として女性の登用の数値目標を設けるのは是非必要と考えます。
- ・ 教員のうち男性の比率が極端に高いのは異常。
- ・ 農学部に限って言うならば、女性教員の数あまりにも少なすぎる。数値目標を明確にして取り組むべきだと思う。
- ・ 常勤の女性教員がいない学部があり、採用人事の仕組みを見直すことが必要。ポジティブアクションも必要ではないか。

- ・ 女性限定の採用公募があってもよい。他大学ではやっている。女性の役職者も必要。
- ・ 優秀な女性が活躍できるようお願いします。

⑤女性を優遇することへの懸念

- ・ 女性が働きやすい環境を作ることは極めて大事なことであるが、女性教員の枠をあらかじめ設定することは採用における自由な競争を阻害することになる。
- ・ 昇進については積極的に数値目標を設定するといったことには正直反対です。ただ、差別的な風潮により昇進が遅れたり、無いといったことが明らかであるのであれば、最低限の目標設定はすべきであると思います。
- ・ 女性ということで特別扱いをすることは間違っていると思う。
- ・ 性の如何による優遇ではなく個人の能力を登用や昇進の新基準とすべき。女性を〇〇%採用を目標とすることはナンセンス。
- ・ 女性に特化して採用・登用・昇進するべきでない。女性を優遇・積極的に・・・という事は既に男女差別です。
- ・ 人事は男女性差に関係なく行なわれるべきものであり、男女共同参画という名目の下に女性を故意に優先させるべきものではない。
- ・ 最近良くある女性のみ採用などは逆差別に思えるのでやめるべき。

さらに、「このアンケートもカタチだけでなく本当に今後活かせるように色々検討して欲しいです。」「このアンケートが反映されるのは何時なのか。反映させてください。」など、アンケート結果を現実に反映させてほしいという要望もあった。

(6) まとめ

信州大学では第2期中期目標・中期計画において、女性教員が一層能力を発揮できるよう条件整備を進めることを掲げている。そこで、今回、本学の現状や課題を把握し、今後の取組みに必要な基礎資料を得るため実施した教職員を対象とした男女共同参画に関するアンケート調査結果の概要は以下のとおりである。

①回答者の属性

男女比は男性 53.8%、女性 46.2%で構成員の割合に準じていた。年代は男女で違いがみられ、女性は20代以下が40%を占めている。勤務年数は男女とも半数以上が10年未満である。

②仕事と子育て・介護の現状

信州大学での仕事と子育て・介護の両立しやすさについて、肯定的回答は全体の三分の一にも満たず、否定的回答が6割を超えている。職種により意識の差がとても大きく、事務系の約半数以上が肯定的に回答している一方で、教員および医療系では6~8割が否定的に回答している。職種による育児休業や介護休業の取得のしやすさにも同様の傾向がみられ、これらの要因が仕事と子育て・介護の両立に影響している可能性が考えられる。

③仕事と子育て・介護の両立支援のために優先的に取り組むべき課題

「休業中の代替要員の確保」「育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」「柔軟な勤務時間制度（フレックスタイム）の利用」「夕方5時以降の会議の廃止」が挙げられており、これらは、早急に対応すべき課題と考えられる。

④職場環境についての実態

職場環境の実態について、「仕事が忙しすぎる」(83.0%)、「仕事が多すぎて、家庭生活に支障がある」(73.3%)、「休暇を取りにくい」(69.0%)、「出勤したくない」(53.6%)、「育児や介護のために休むと不利になる」(51.7%)、「育児や介護への理解がない」(46.9%)が高い率で選択されている。ライフ・ワーク・バランスの向上のために、仕事のあり方についての再検討が望まれる。

⑤信州大学における男女共同参画についての考え方

9割以上の回答者が信州大学における男女共同参画の推進に賛成しており、女性教員の適正比率として20%以上との回答が6割以上を占めている。平成22年1月現在では11.0%であり、現実との乖離が大きく、女性教職員が活躍するための支援の充実度もやや不十分または不十分との回答が多いため、早急な改善が望まれる。

信州大学で男女共同参画推進のために必要な項目として「若手女性教職員の育成」「女性教職員の積極的登用・昇進」「防犯体制の充実」「採用人事の仕組みの見直し」「男女共同参画推進にかかわる組織の設置」が上位に選択されている。上記の項目についてはすでに多くの大学で実施していることであるが、信州大学においては、そのいずれの対策も講じられていないため、本大学でも早急に工夫・改善の望まれる項目である。

第 2 章 大学院生調査

1. 調査の概要

(1) 調査目的

平成18年度から文部科学省が科学技術振興調整費として、女性研究者を支援する優れた取組みに対して集中的な助成を行い、ここ数年の間に積極的な取組みを展開する大学が増加しつつある。信州大学では第2期中期目標・中期計画において、女性教員が一層能力を発揮できるよう、条件整備を進めることを掲げているが、助成を受けている他大学と比べると、積極的な取組みを行っているとはいえない。

大学院生は将来の研究者候補でもあることから、本学大学院生のジェンダー意識、男女共同参画についての知識、大学生活で感じている男女差などを把握し、今後の男女共同参画の取組みに必要な基礎資料を得ることを目的とする。

(2) 調査対象

調査対象者は信州大学大学院に在籍する学生である。信州大学大学院には調査時点で2,082名の大学院生が在籍している(次ページの表を参照)。男女別では男性1,643名に対して女性は439名と、4分の1程度である。当初、全ての大学院生を調査対象とする予定であったが、調査時期が12月であったことから、配布・回収を考慮して、学生数が多い工学系については約半数を対象とした。実際の配布数は1,080である。

(3) 調査時期および調査方法

調査時期は2010年12月である。調査票の配布および回収については、調査時期を12月にせざるを得なかったため、論文作成等で大学にほとんど来ない学生が通常より多く、学務係に配布および回収を依頼することが難しい研究科もあった。そこで、各研究科の事情を考慮していくつかの方法をとった。学務係による配布・回収が難しいと判断した研究科には、本プロジェクトメンバーが各研究科に出向いて、直接大学院生に依頼したり、研究室の指導教員または同室の大学院生に依頼したりした。調査は無記名であり、匿名性を保持し、個人が特定されない形で集計した上、報告書およびホームページなどで公表する予定であることを明記した。記入済みの調査票は封筒に入れて回収した。

なお、本調査は信州大学教育学部研究推進室(倫理審査部門)の承認を得て実施した。

(4) 調査内容

以下の3つの項目に関して尋ねた。具体的には、付録の調査票を参照されたい。

①基本属性

性別、年齢、所属研究科、研究分野、出身高校、居住形態、家族構成、職業の有無など

②ジェンダー意識

ジェンダー意識、言葉のイメージ(男性性・女性性)、男女共同参画社会基本法およびジェンダーの周知度

③結婚・職業等に関する意識

結婚観, 育児休業の取得希望, 研究職に対する希望

④所属している研究科に対する考え

男女の能力を発揮できる環境, 女性が不平等に扱われていると思う言動, 教員および学生の理想的な男女比

(5) 回収結果

研究科別の有効回収率等は下表のとおりである。研究科による差はあるが、全体では 50.4%であった。

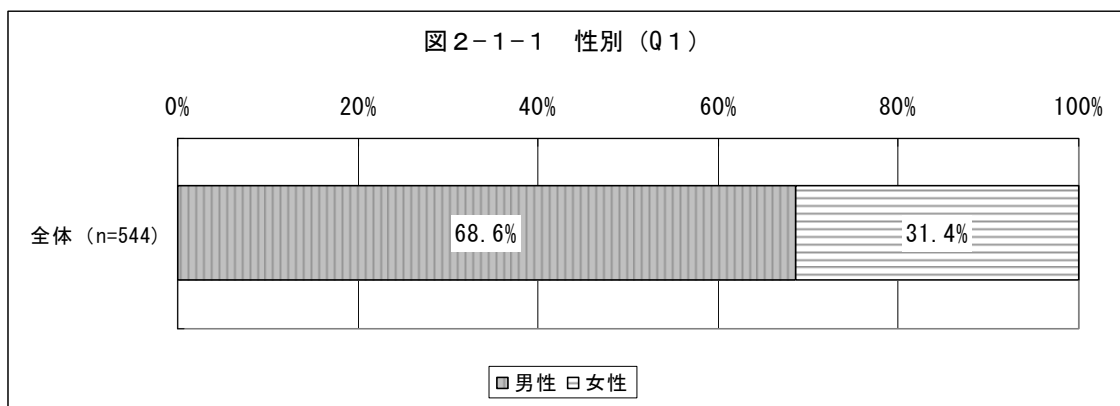
研究科	大学院生数			配布数	有効回収数	有効回収率 (%)
	男性	女性	合計			
人文科学研究科	12	20	32	28	18	64.3
教育学研究科	47	41	88	66	37	56.1
経済・社会政策科学研究科	44	14	58	44	17	38.6
医学系研究科	195	110	305	231	68	29.4
工学系研究科	1,004	149	1,153	405	263	64.9
総合工学系研究科	175	52	227	117	35	29.9
農学研究科	104	42	146	128	88	68.8
法曹法務研究科	62	11	73	61	18	29.5
合計	1,643	439	2,082	1,080	544	50.4

2. 大学院生調査の結果

(1) 基本属性

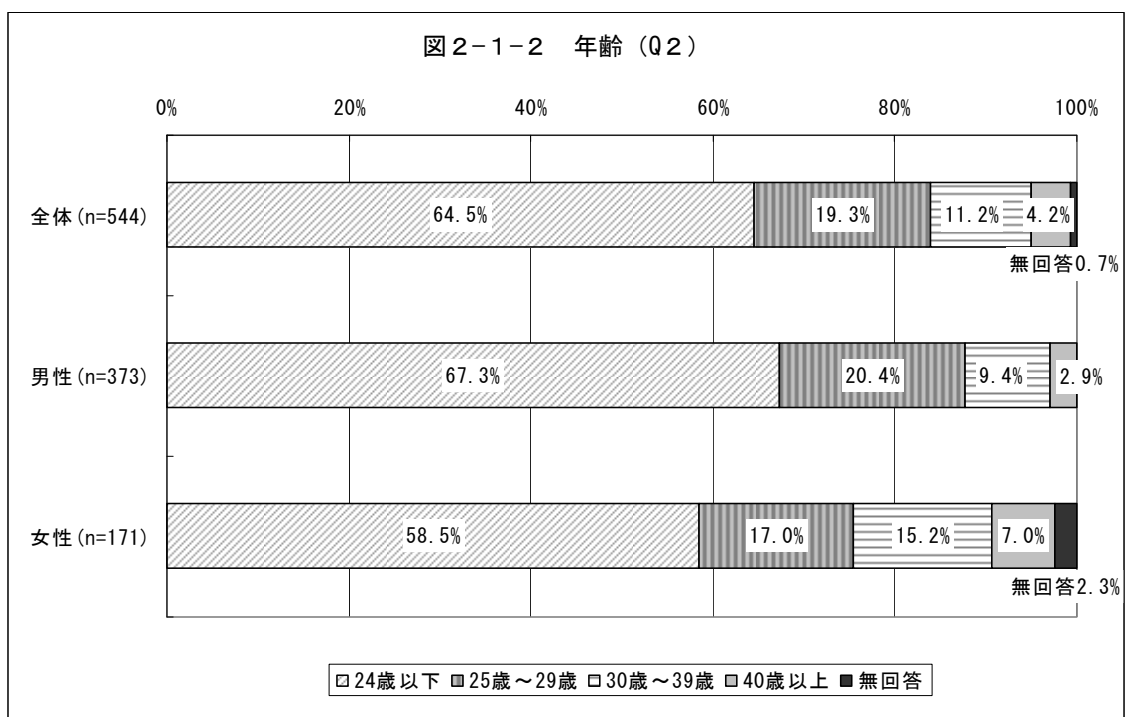
①性別

回答者の性別は、図2-1-1のとおりである。大学院生の在籍数 2,082 人の内 544 人と、母集団の 26.6%の回答が得られている。アンケート回答者の約 7 割が男性、約 3 割が女性であった。院生の総男女比を見ると男 1,643 人、女 439 人、比率は男 79%女 21%であるので、男性からの回答が 1 割程度少ないが、女性の待遇等現状把握を重視するアンケートの割には比較的男性からの回答が多く感じられ、男性の男女共同参画への関心は女性と比してそれほど低いわけではないことが伺える。



②年齢

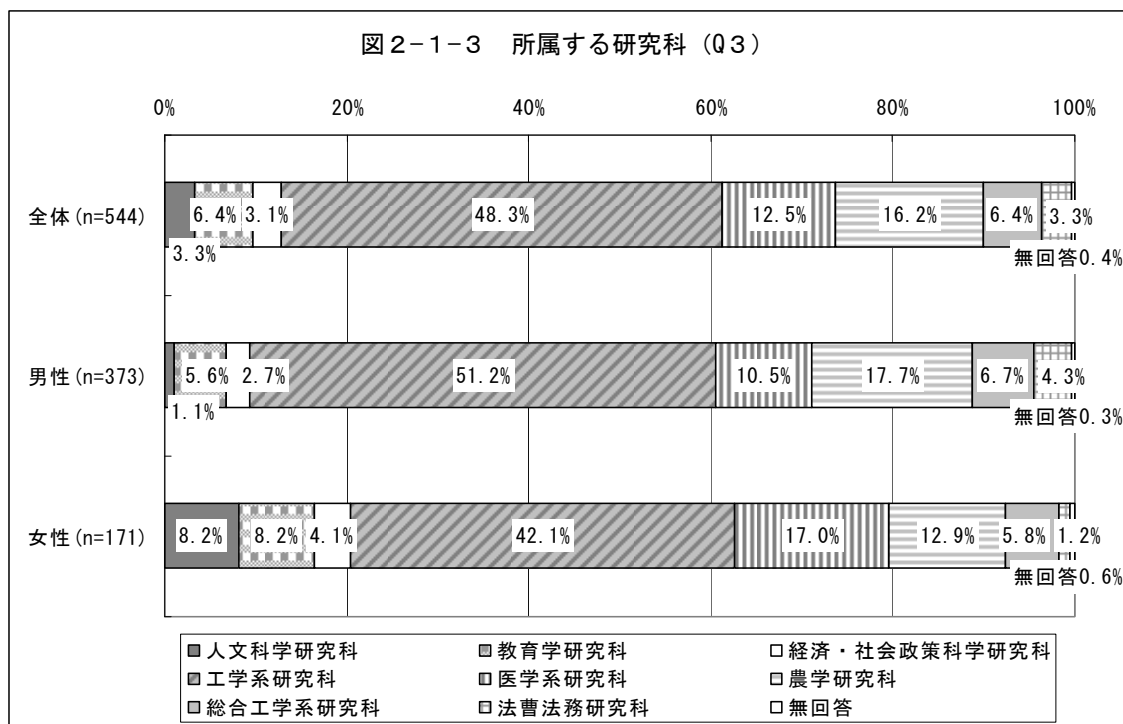
回答者の男女別年齢の割合は、図2-1-2のとおりである。回答者の年齢で最も多いのは24歳以下(20代前半)で、男性67.3%、女性58.5%であり、男性の方が約9%高い。次に多いのは25歳～29歳(20代後半)であるが、男性20.4%、女性17.0%であり比較的差が小さい。20代として両者を合わせると、男性は87.7%、女性は75.5%となり、男性が約12%多いという結果である。30代40代ともに女性の方に割合が高く、男性では20代及び30代に回答者が集中しているものの、女性では30代40代にも分散して回答が得られている傾向にある。30歳以上の女性の男女共同参画への関心の強さを示していると思われる。



③所属する研究科

回答者の所属研究科男女別の割合は、図2-1-3のとおりである。男性の所属研究科で最も多いのは、工学系研究科であり半数を占めている。次に多いのは農学研究科の17.7%であり、医学系研究科の10.5%がそれに続いている。女性でも最も割合の多いのは工学系研究科の42.1%であるが、次に多いのは医学系研究科の17.0%、その次が農学研究科の12.9%と男性とは回答者の所属研究科が入れ替わっている。

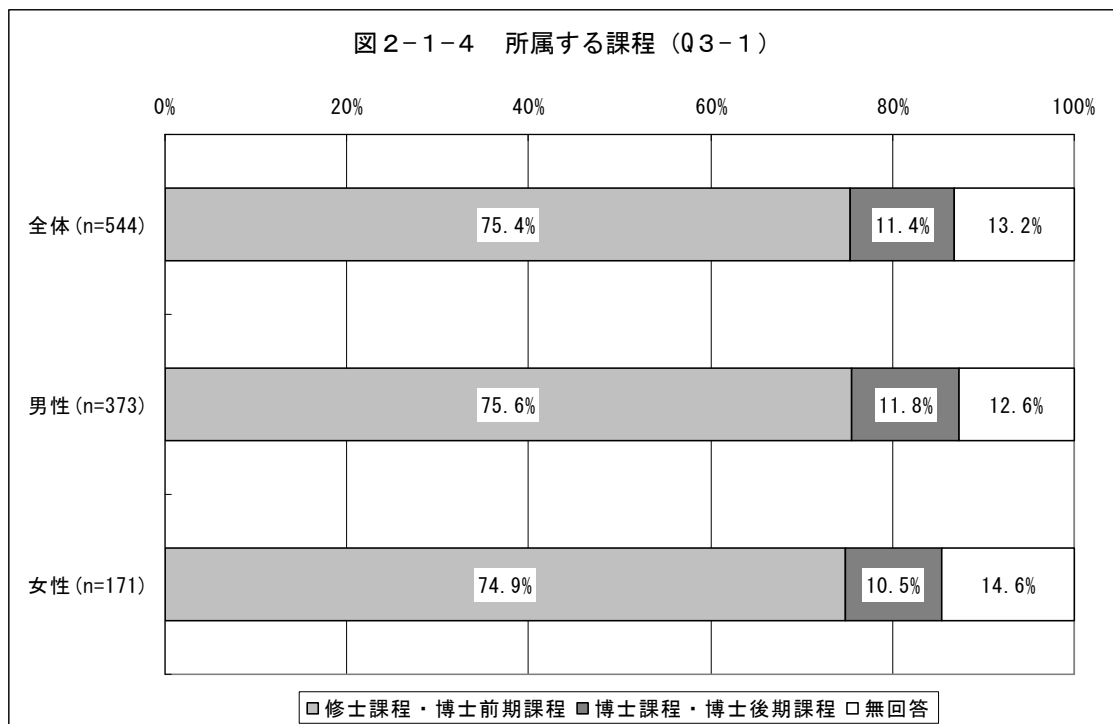
男性の所属研究科が、工学系、農学、医学系、教育学、総合工学などに回答者が集中する傾向にあるのに対し、女性は、工学系、医学系、農学の他にも人文科学研究科8.2%、教育学研究科8.2%、総合工学系研究科5.8%経済・社会政策科学研究科4.1%といくつかの研究科から分散して回答が得られている傾向が読み取れる。



④所属する課程

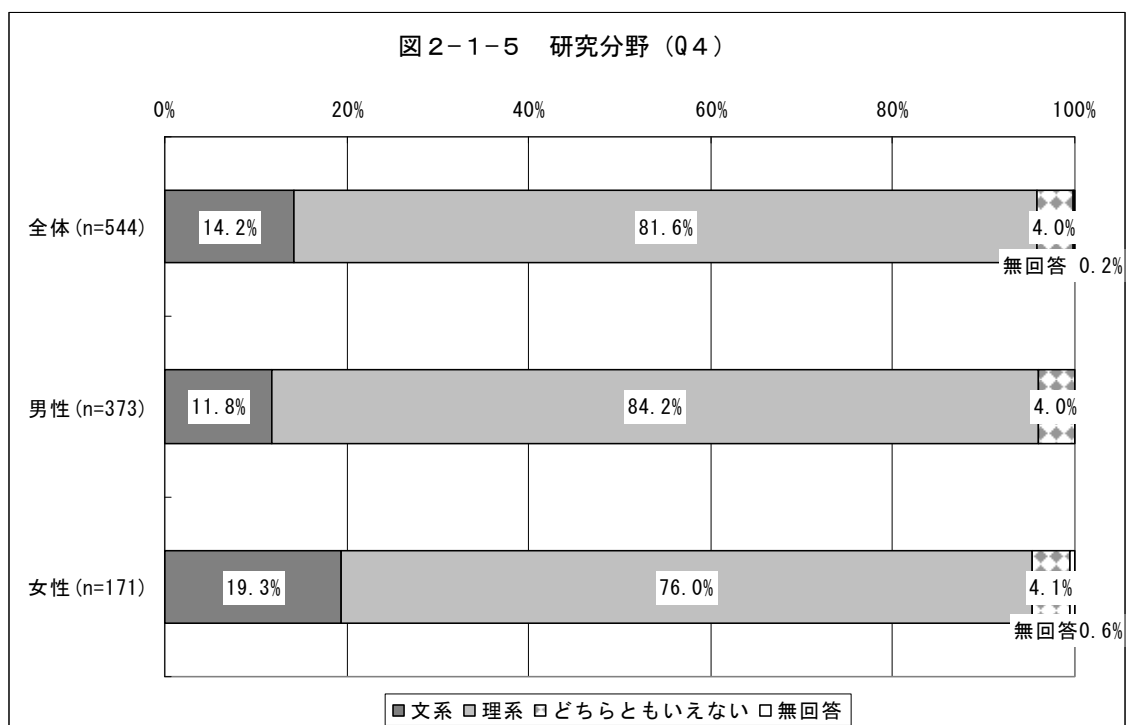
回答者の所属課程男女別の割合は、図2-1-4のとおりである。所属する課程については、無回答が1割以上と多いが、男性では回答者の75.6%、女性では回答者の74.9%が修士課程・博士前期課程であり、男女ともに約75%が修士・前期課程である。所属課程では、男性の11.8%、女性の10.5%が博士課程・博士後期課程であり、男女ともに約11%前後が博士・後期課程である。院生4人に3人はマスター、1人弱はドクターとなる。男女間で所属課程の違いはほとんどみられない。

現実の学生の所属は修士課程・博士前期課程が4分の3、博士課程・博士後期課程が4分の1を占めているが、後者の課程をもつ研究科の回収率が低かったことが結果に影響を与えている。



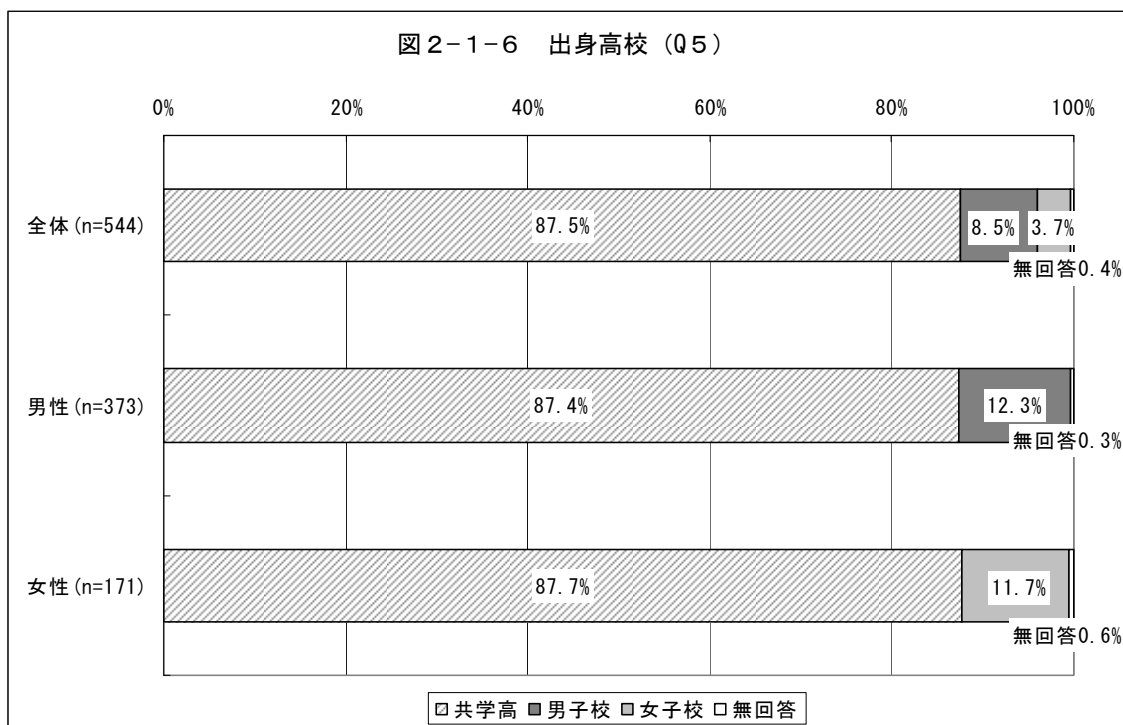
⑤研究分野

回答者の研究分野男女別の割合は、図2-1-5のとおりである。研究分野については、男性の84.2%が理系であるのに対し、女性では理系は76.0%となっており、そこには約8%の差がみられる。逆に、女性では文系が19.3%であるのに対し男性は11.8%であり、ここにも約8%の差がみられる。また、どちらともいえないは男性4.0%、女性4.1%あり、男女ともに複合領域からの回答者が4%程度であった。8%の差を大きいと捉えるか、小さいと捉えるかは解釈が分かれるところであるが、従来、人文科学、経済学、教育学などの文系には女性が、また工学、理学、医学、農学などの理系には男性が多いとのイメージが強いが、意外にその差は小さいと言える。



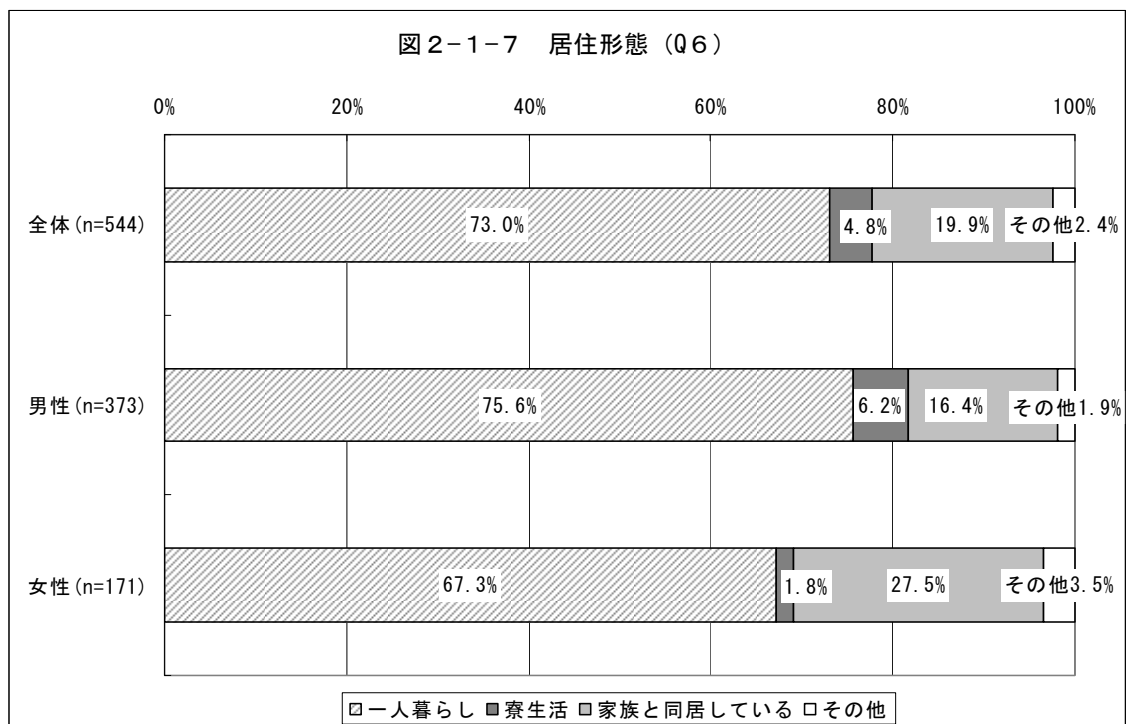
⑥出身高校

回答者の出身高校男女別の割合は図2-1-6のとおりである。出身高校については、男女差は軽微であり、共学校については全体の結果87.5%に象徴される。男子校12.3%、女子校11.7%と、単一性のみを対象とする高校出身者は約12%とほぼ同割合である。9割弱が共学校と男女共学が圧倒的だが10人にひとりには男子校女子校出身であるということも興味深い。男女共同参画にどう影響するかは不明であるが、共学進学校と男子校女子校の進学校の生徒数比較、進路先比較など男子校女子校での教育が進学に有効であるかどうかという調査を待ちたい。



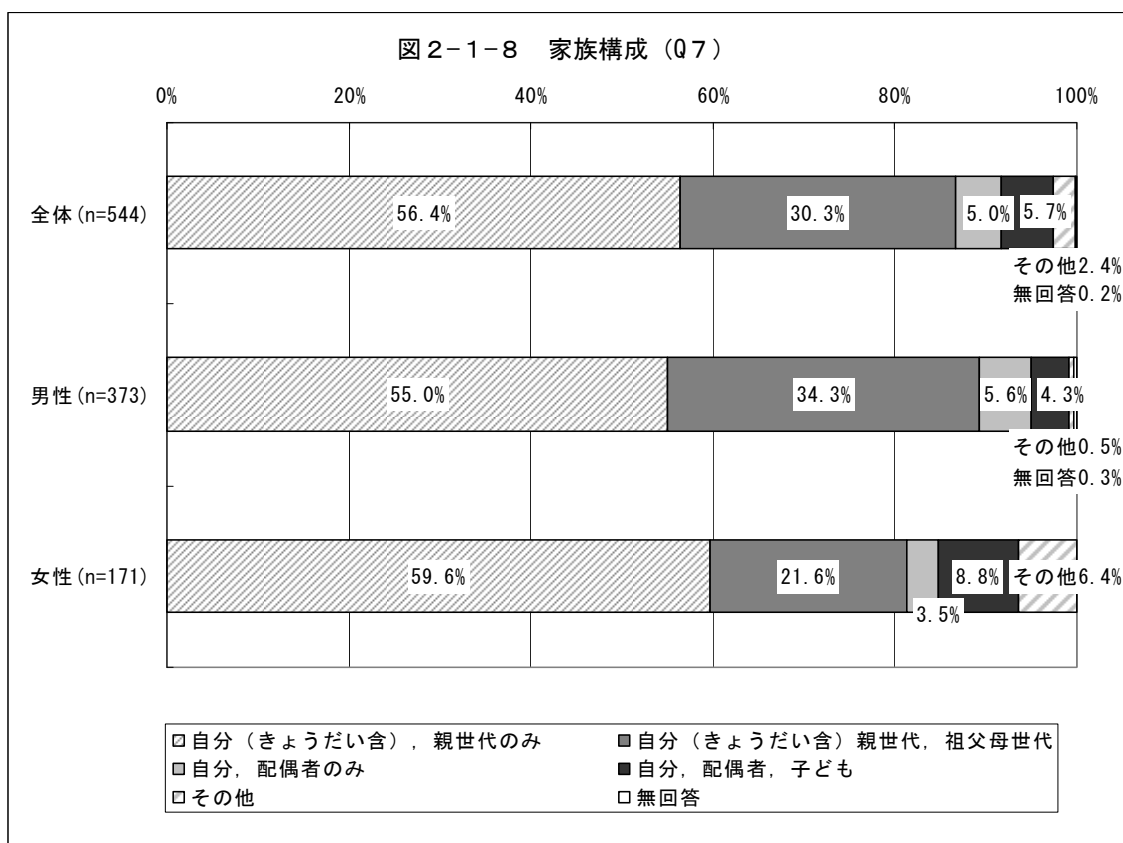
⑦居住形態

回答者の居住形態男女別の割合は、図2-1-7のとおりである。一人暮らしが70%前後と最も割合が高いが、男性は75.6%、女性は67.3%と男性の方が8%程高い傾向にある。寮生活者についても、男性(6.2%)により割合が高い傾向にあり、男性では一人暮らしと寮生活を合わせた単身とみられる居住形態にある人が80%に達している。女性では、寮生活者の割合が1.8%と低いものの、家族と同居している人の割合が、27.5%と男性の16.4%に比し約11%高くなっている。女性の方が男性に比べて家族と同居している割合が高いことについては、女性が男性よりも早く自立し家庭を持っている率が高いこと(図2-1-8家族構成の女性のグラフ参照)に加えて、家賃の負担や女性単独生活による不安など女性の単独生活についての難しさが現れているのではないだろうか。しかし寮については女性の割合は男性の3分の1である。経済的なこと、単独不安については、寮のほうが有利に働きそうだが、これは女子の入寮定員不足かもしれないので判断は困難である。



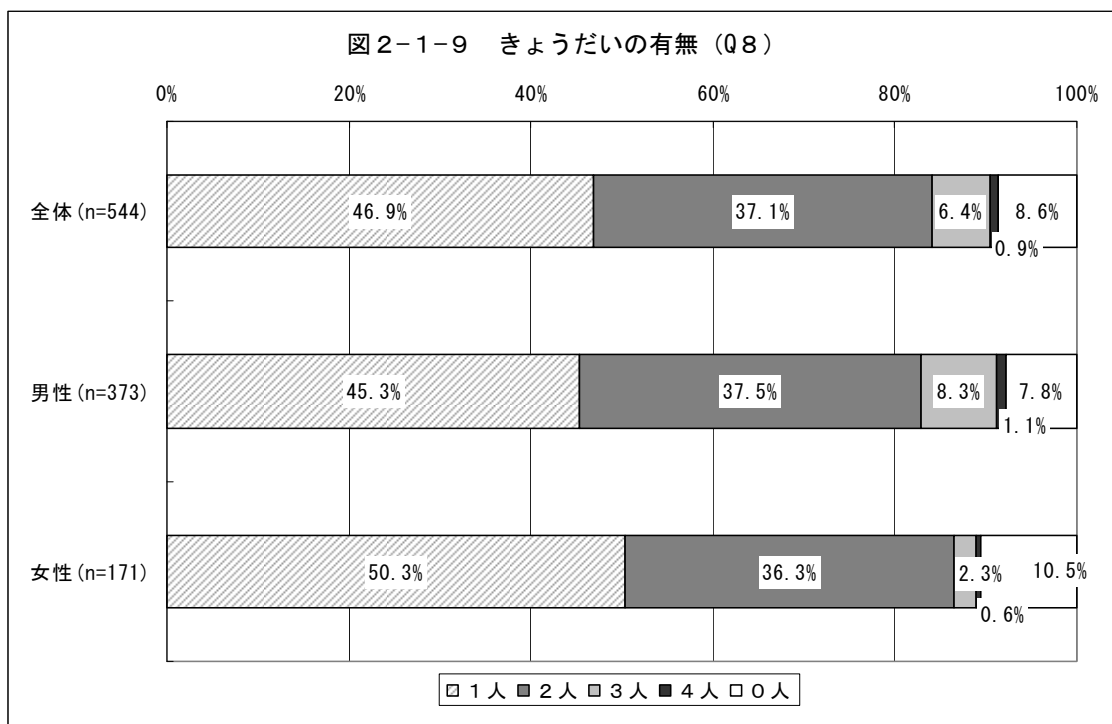
⑧家族構成

回答者の家族構成男女別の割合は、図2-1-8のとおりである。「自分(きょうだい含)親世代のみ」と「自分(きょうだい含), 親世代, 祖父母世代」を合わせると, 男性では 89.3%, 女性では 81.2%となっている。男性では, 「自分(きょうだい含), 親世代, 祖父母世代」が 34.3%であり, 女性の 21.6%に比べ高い割合となっている点が目立っている。「自分, 配偶者のみ」という家族構成は, 男性(5.6%)の方が女性(3.5%)よりも若干高いが, 「自分, 配偶者, 子ども」という構成では, 逆に女性(8.8%)の方が4.5%高くなっている。単独生活者も同居生活者も含めた家族構成なので男女の比較をする意味付けが困難かもしれないが, 女性が男性と比べて親世代との核家族が多く, 親祖父母世代が少なく, 自分が親でかつ配偶者と子供の核家族が多いことは, 別途分析すべき課題があるかもしれない。



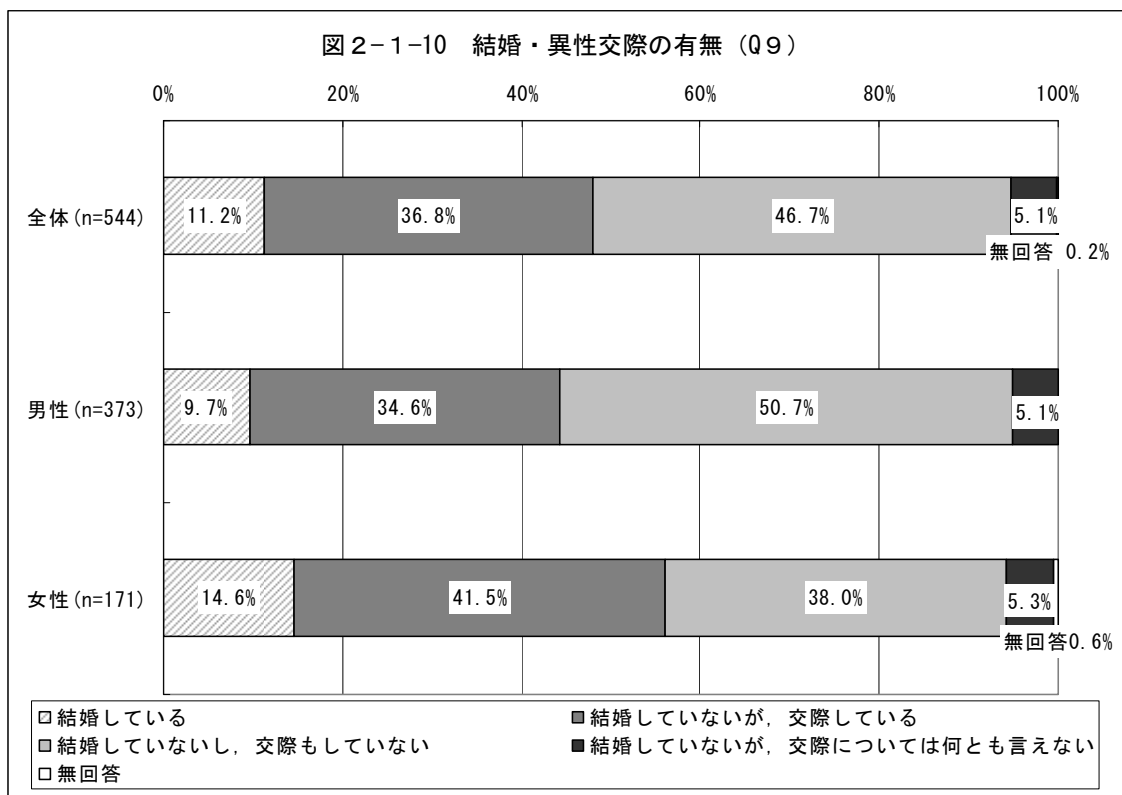
⑨きょうだいの有無

回答者のきょうだいの有無男女別の割合は、図2-1-9のとおりである。全体（男女の平均）では、約半数に近い46.9%がきょうだいは自分以外に1人であり、約3分の1にあたる37.1%は2人、6.4%が3人、0.9%が4人と続いている。きょうだいのいない人は8.6%となっている。男女による違いは比較的小さく、きょうだいがいない人が2.7%、きょうだい1人は5%女性に多く、男性ではきょうだいは3人が6%男性に多い結果となっている。きょうだいについては、自然発生的なものなので男女とも同比率になるものではないかと予想したが、蓋を開ければなぜか女性に1人のきょうだいがいる値が男性のそれより5ポイントが多く、女性に3人の兄弟姉妹がいる値は男性の3人のその約3分の1である。自分が長子かどうか、きょうだいの性別の違いなどまだ調査すべき項目があることが見えてきた調査結果である。



⑩結婚・異性交際の有無

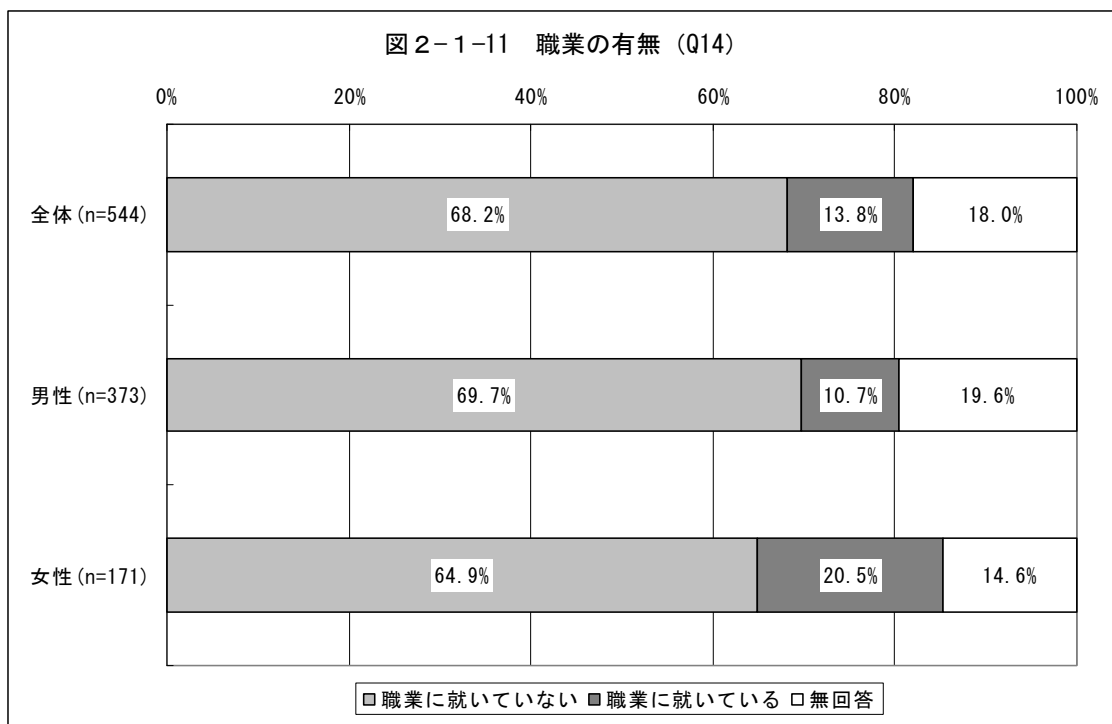
回答者の結婚・異性交際の有無に関する男女別の割合は、図2-1-10のとおりである。全体では、11.2%が既婚であり、88.6%が未婚である。男女別にみると、女性では既婚が14.6%と男性の9.7%より4.9%高い割合であり、結婚していないが交際しているについても女性は41.5%であり、男性の34.6%よりも6.9%高くなっている。結婚していないし交際もしていないが、男性では50.7%であり、38.0%の女性に比べ12.7%高い割合となっている。女性の方が既婚者交際中の値がそれぞれ約5～7ポイント多く、交際していない女性は男性よりも12ポイント強少なくなっている。男性の方に、職業的自立の後に異性との交際や結婚を考えたいとの傾向があるのではないかと推測される。



⑪職業の有無

回答者の職業の有無男女別の割合は、図2-1-11のとおりである。全体において、現在職業に就いていないと答えた人は約7割近くあり、職業に就いているは13.8%である。ここでは、無回答が18.0%と他の設問と比べて高い割合を示しているのが特徴的である。女性では、職業に就いていない人の割合が、男性よりも4.8%少なく、逆に就いている人の割合が20.7%と男性の10.7%を大きく上回っている。男性では、無回答が19.6%と高い割合となっている（回答が1.職業に就いていない、2.職業に就いている、の2択であったことから非常勤的な勤務の場合には記載できる選択肢がなかった可能性が伺える）。

職業に就いている女性の割合が男性のその2倍になっていることについては、女性の回答の所属研究科の分析がほしいところである。所属の偏りがなければ、職業を持ちながら研究を行なっているということは、経済的に必要であるという理由の他に現在の職場をやめてしまった場合、復職が困難であるからという可能性がある。また学部卒業、就職後に再び大学院で研究の道に入った人の女性の割合が多いのかもしれない。より深い分析が待たれる。



(2) ジェンダー意識

①ジェンダー意識1

Q10-A 男性の身長

Q10-A は、「男性は背が高くなければと思う」という意見に対する同意・不同意をたずねている。この意見に対し、全体では約4割が肯定的、6割は否定的である。男性の約45%は「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答しているが、女性は約31%であり、男女間には14ポイントの差がある。男性のほうが、「男性は背が高ければ」ならないと考える傾向が強い。

Q10-B 飲食代の支払い

Q10-B は、「恋人同士ならば、飲食代は男性が支払ったほうがよい」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体では、約4割の回答者がこの意見を肯定しているが、6割近くは否定的である。肯定的に答えているのは、男性の約46%、女性の約26%であり、男女では20ポイントの差がある。否定的な回答は、男性の約52%、女性の約73%がよせていて、男女別にみれば女性は男性より21ポイント高く否定的な回答を示している。「恋人同士ならば、飲食代は男性が支払ったほうがよい」と考える傾向は、男性に強いことになる。

Q10-C 制服はズボンかスカートか

Q10-C は、「制服は、男子はズボン、女子はスカートのほうがよい」という意見に対する同意・不同意をたずねている。この考えを、全体では47%ほどが支持している。否定的に考えているのは約51%であり、肯定・否定は拮抗している。男女別にみると、男性の53%は肯定的、女性で肯定的なのは32%であり、男性のほうが20ポイントほど強く「男子はズボン、女子はスカート」と考えている。

Q10-D ランドセルの色

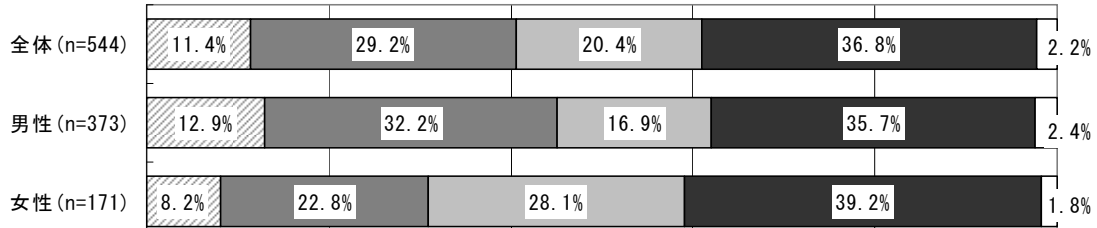
Q10-D は、「ランドセルは、男の子は黒系、女の子は赤系が好ましい」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体では、約36%の回答者がこの考えを肯定しているが、6割以上は否定的である。この考えに対し否定的に回答しているのは、男性約58%、女性約71%であり、女性のほうが「ランドセルは、男の子は黒系、女の子は赤系が好ましい」とは考えていない。

Q10-E 出産の仕事への影響

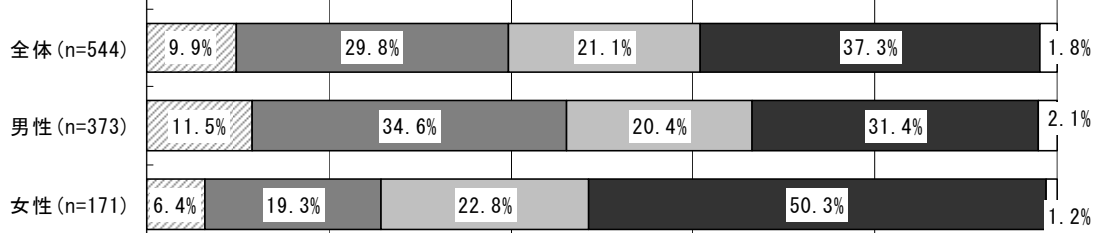
Q10-E は、「女性は出産する可能性があるので、男性と仕事の上で互角に並ぶのは難しい」という意見に対する同意・不同意をたずねている。この考えに、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と全体の約47%が回答した。否定的に回答したのは約51%であり、肯定・否定は拮抗している。男女別にみると、この考えを肯定する男性は46%、女性は48%、否定する男性は約52%、女性は約50%であり、男女差はほとんどない。

図 2-2-1 ジェンダー意識 1 (Q10 A~E)

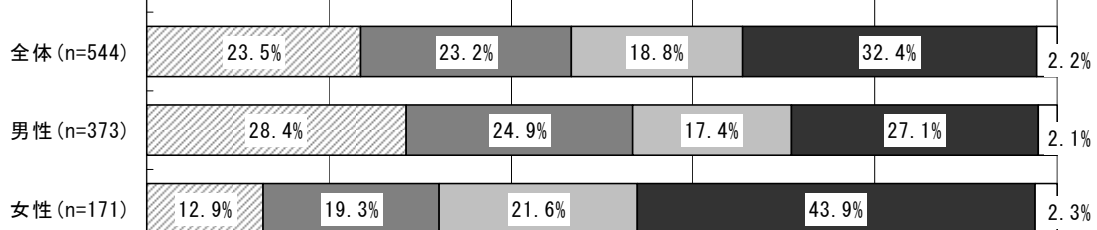
Q10-A 男性は背が高くなければと思う。



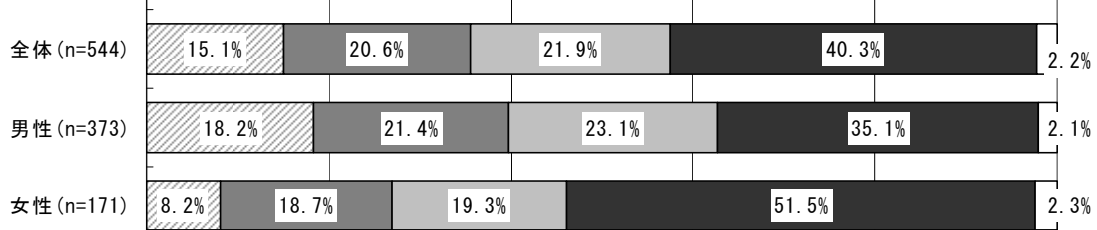
Q10-B 恋人同士ならば、飲食代は男性が支払ったほうがよい。



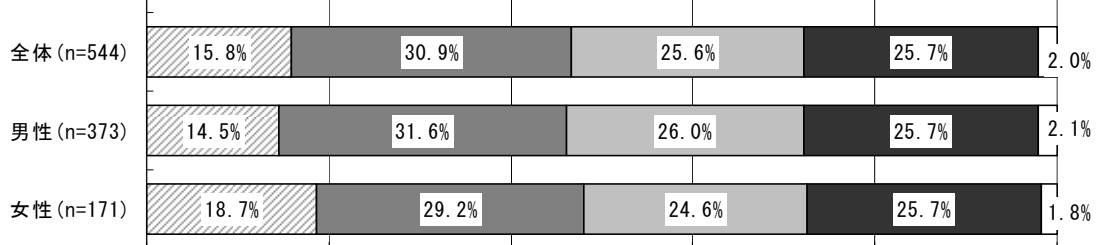
Q10-C 制服は、男子はズボン、女子はスカートのほうがよい。



Q10-D ランドセルは、男の子は黒系、女の子は赤系が好ましい。



Q10-E 女性は出産する可能性があるので、男性と仕事の上で互角に並ぶのは難しい。



□あてはまる ■どちらかというにあてはまる □どちらかというにあてはまらない ■あてはまらない □無回答

②ジェンダー意識2

Q10-F 子どもを他人に預けての母親の就業

Q10-F は、「子どもを他人に預けてまで母親が働くことはない」という意見に対する同意・不同意をたずねている。回答者全体では、約 63%がこの考えに否定的である。肯定しているのは、35%である。男女別にみると、男性では、約 40%がこの考えを肯定している。女性の肯定派は約 24%であり、男女間には 16 ポイントの差がある。男性のほうが、「子どもを他人に預けてまで母親が働くことはない」と考えている人の割合が高い。

Q10-G 就労と家事・育児の分担

Q10-G は、「夫婦は共に仕事を持ち、家事や育児を平等に分担すべきだ」という意見に対する同意・不同意をたずねている。この考えを、全回答者の 67%が肯定している。男女別にみると、女性の場合、74%が肯定しているが、男性は 63%であり、男女間には 11 ポイントの差がある。女性のほうが、「夫婦は共に仕事を持ち、家事や育児を平等に分担すべきだ」と考える傾向が強い。

Q10-H 家事や育児をする男性と仕事

Q10-H は、「家事や育児をする男性は、全力で仕事をしていないように思う」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体としては、6.5%の回答者だけが、「家事や育児をする男性は、全力で仕事をしていないように思う」と考えている。9割以上の人は、この考えに否定的である。男女差については、ほとんどない。

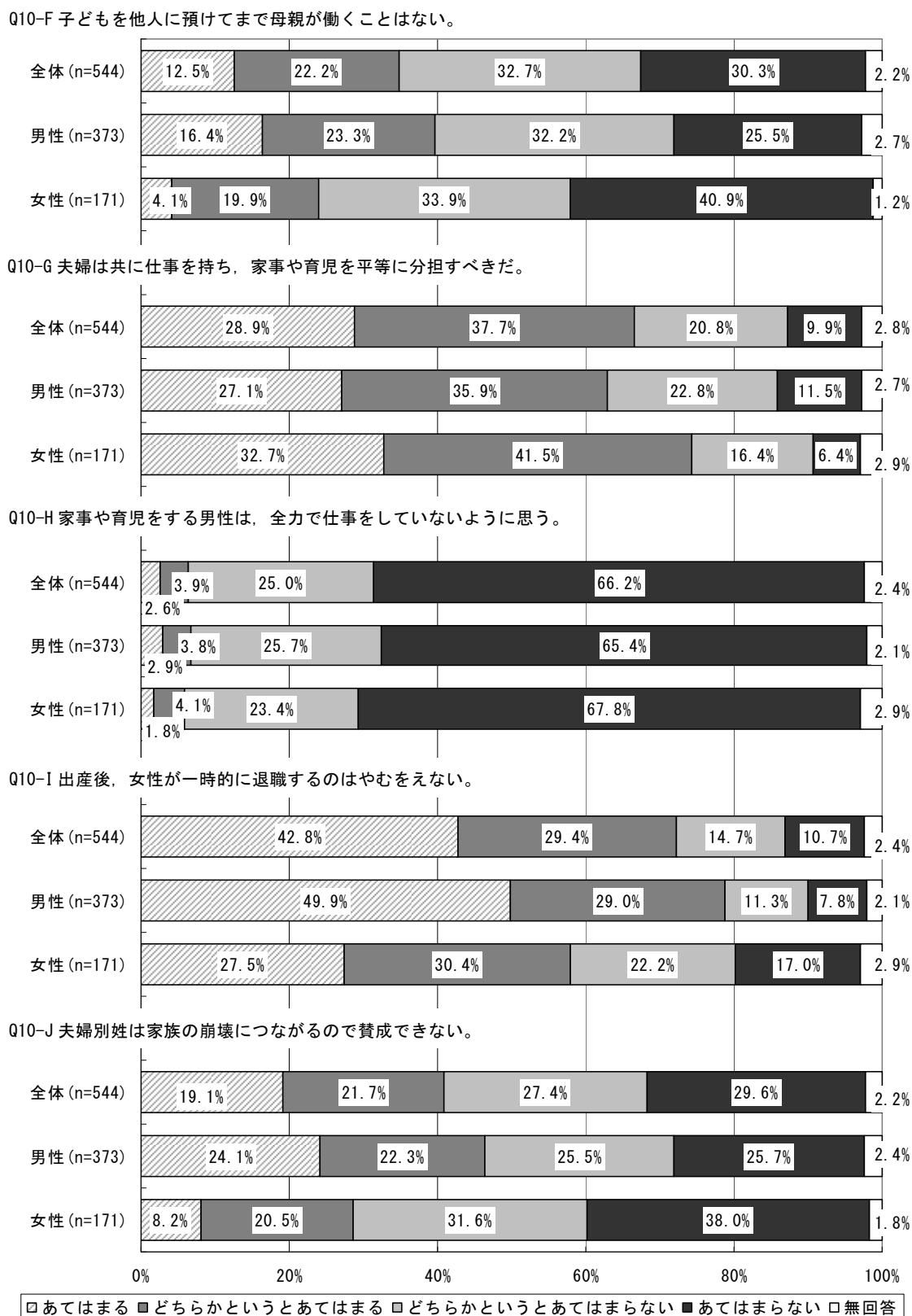
Q10-I 出産後の退職

Q10-I は、「出産後、女性が一時的に退職するのはやむをえない」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全回答者の約 72%は、この意見に肯定的である。「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」との回答は、約 25%である。男女別にみると、この問いに肯定的に回答した男性は約 79%、女性は約 58%であり、21 ポイントの差がついた。男女間で意識が異なる項目のひとつである。

Q10-J 夫婦別姓

Q10-J は、「夫婦別姓は家族の崩壊につながるので賛成できない」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体としては、この意見の肯定派は約 41%、否定派は約 57%である。Q10-I と同じように、この項目についても、回答の男女差が大きい。男性の約 46%は「夫婦別姓は…賛成できない」の考えに「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答しているが、女性は約 29%である。17 ポイントの差がある。

図2-2-2 ジェンダー意識2 (Q10 F~J)



③ジェンダー意識3

Q10-K 責任者や管理職としての信用

Q10-K は、「女性より男性のほうが、責任者や管理職として周りから信用を得られると思う」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体としては、この考えに、約35%が肯定的、約65%が否定的である。男女別にみると、男性の62.5%、女性の62.6%が「どちらかというとあてはまらない」「あてはまらない」と回答しており、男女差はない。

Q10-L プロポーズ

Q10-L は、「プロポーズは男性からしたほうがよい」という意見に対する同意・不同意をたずねている。この考えに、全体的には、約57%が肯定的である。否定的な回答は、約41%である。男女別にみると、男性の肯定的な回答は約58%、女性は約54%であり、男女差は小さい。ただし、「あてはまる」についてみると、男性26.0%、女性15.8%であって、10ポイントの差がある。

Q10-M 男女の能力差, 個人の能力差

Q10-M は、「男女の能力差よりも、個人の能力差のほうが大きい」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体では、回答者の約88%は、この意見に同意している。男女別にみると、このように考えている男性は87.9%、女性は88.3%であり、男女差はない。

Q10-N 妻の仕事と家事の手抜き

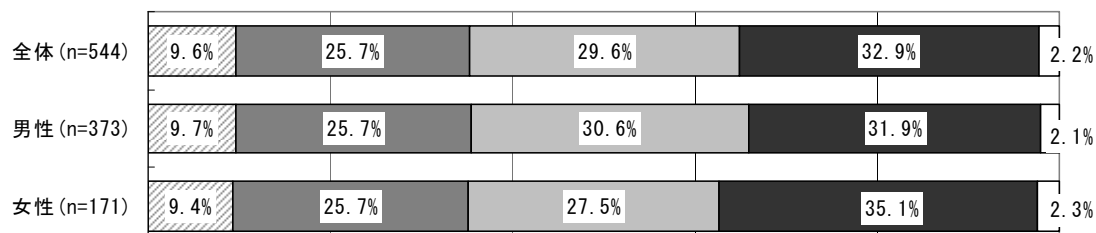
Q10-N は、「妻が仕事をするのはよいが、家事の手抜きをするのは好ましくない」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体では、約51%の回答者が、この意見を肯定的にとらえている。否定したのは約46%であって、若干の差はみられるものの、肯定・否定は拮抗している。男女別にみると、男性でこの意見に肯定的に回答したのは約58%、女性は約37%であって、21ポイントの差がある。

Q10-O 一家の大黒柱としての男性

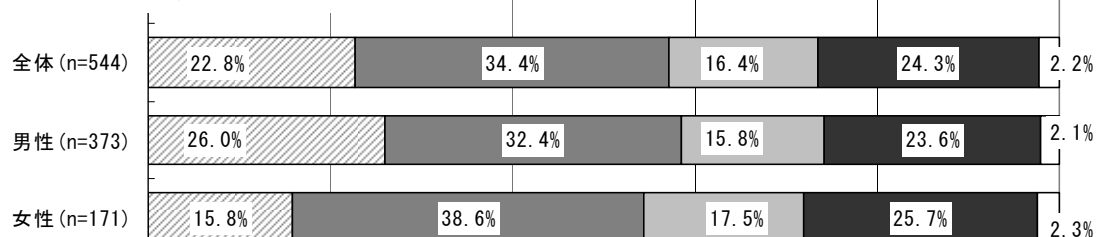
Q10-O は、「男性は一家の大黒柱として家庭を支えるものである」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体では、7割の回答者がこの考えを、「あてはまる」「どちらかというとあてはまる」ととらえている。男性では約75%の回答者が肯定的であり、女性の約58%とは、17ポイントの差がある。「あてはまる」の回答だけをみると、男性は女性を22ポイント上回っている。

図 2-2-3 ジェンダー意識 3 (Q10 K~0)

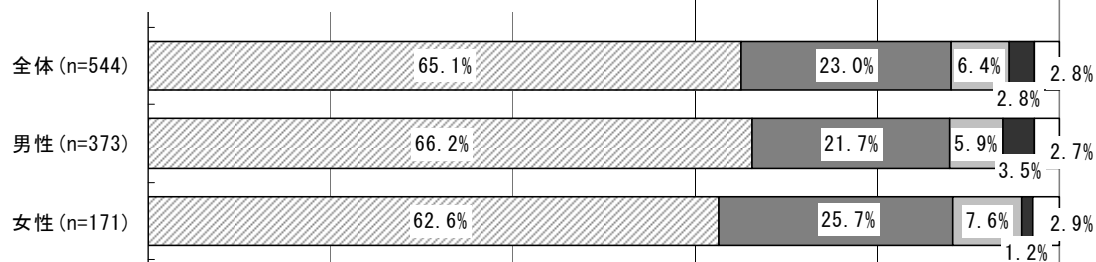
Q10-K 女性よりも男性のほうが、責任者や管理者として周りから信用を得られると思う。



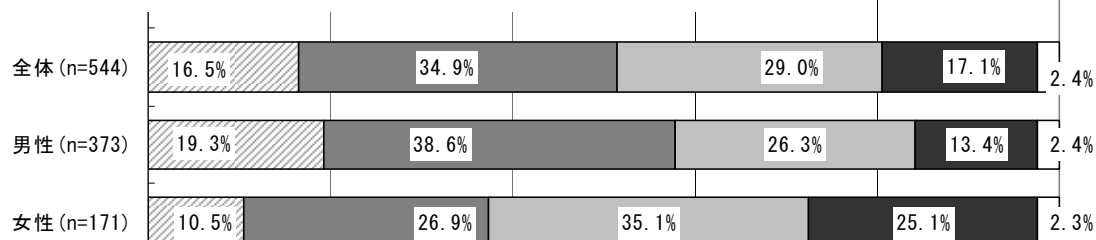
Q10-L プロポーズは男性からしたほうがよい。



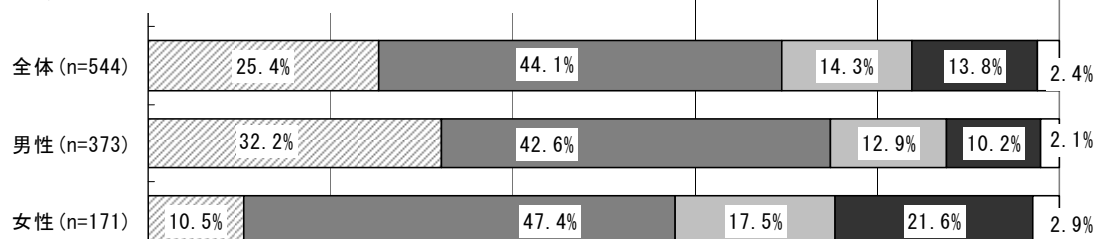
Q10-M 男女の能力差よりも、個人の能力差のほうが大きい。



Q10-N 妻が仕事をするのはいいが、家事の手抜きをするのは好ましくない。



Q10-O 男性は一家の大黒柱として家庭を支えるものである。



□あてはまる ■どちらかというにあてはまる □どちらかというにあてはまらない ■あてはまらない □無回答

④ジェンダー意識4

Q10-P 男は仕事，女は家庭

Q10-P は、「男は仕事，女は家庭という考えに賛成である」という意見に対する同意・不同意をたずねている。この考えに，回答者全体の約3割が肯定的，約7割が否定的である。男女別にみると，男性でこの意見に否定的なのは約64%，女性は約80%であるから，16ポイント差で女性のほうが否定的である。

Q10-Q 女らしく，男らしく

Q10-Q は、「女性は女らしく，男性は男らしくあったほうがよい」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体では，この考えに，6割が肯定的，否定的なのは4割である。男女別にみると，この意見に肯定的な回答をよせたのは，男性では64%，女性では約42%である。「女性は女らしく，男性は男らしくあったほうがよい」という意見を肯定する回答には，男女で22ポイントの差がある。

Q10-R リーダーシップの必要な役割

Q10-R は、「リーダーシップの必要な役割には，男性がついたほうがよい」という意見に対する同意・不同意をたずねている。この考えに対し，全体では7割近くが「どちらか」というとあてはまらない「あてはまらない」と回答している。男女別にみると，否定的な回答をよせたのは，男性約66%，女性約75%であって，女性のほうが「リーダーシップの必要な役割には，男性がついたほうがよい」とは考えない傾向が高い。

Q10-S 料理する男性

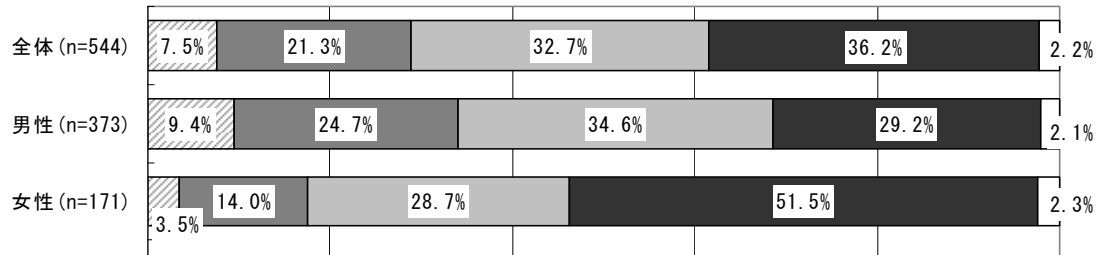
Q10-S は、「自分で料理する男性は立派だと思う」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体では，73%の回答者は，この意見に肯定的である。男女別にみると，男性では約70%，女性では約81%が，この考えを肯定していて，女性のほうが料理する男性を高く評価する傾向がある。

Q10-T 男女共同参画に関する取組みの推進

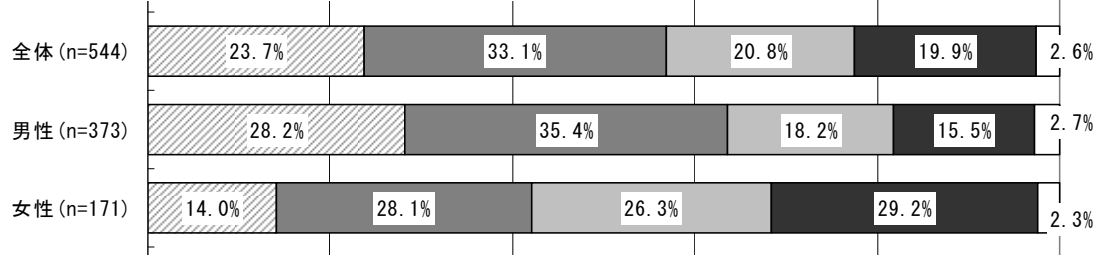
Q10-T は、「男女共同参画に関する社会の取組みを推進すべきである」という意見に対する同意・不同意をたずねている。全体としては，8割の回答者が，この意見に肯定的である。男女別にみると，男性で肯定的な回答をよせたのは約76%，女性では約88%であり，男女間に12ポイントの差がある。女性のほうが，男女共同参画に関わる取組みの推進に肯定的である。

図 2-2-4 ジェンダー意識 4 (Q10 P~T)

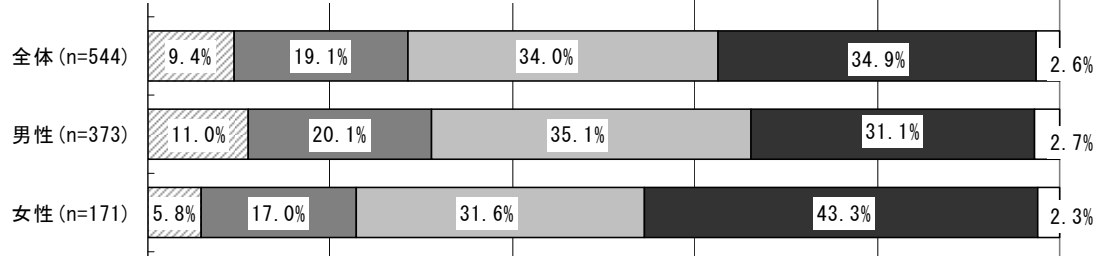
Q10-P 男は仕事、女は家庭という考えに賛成である。



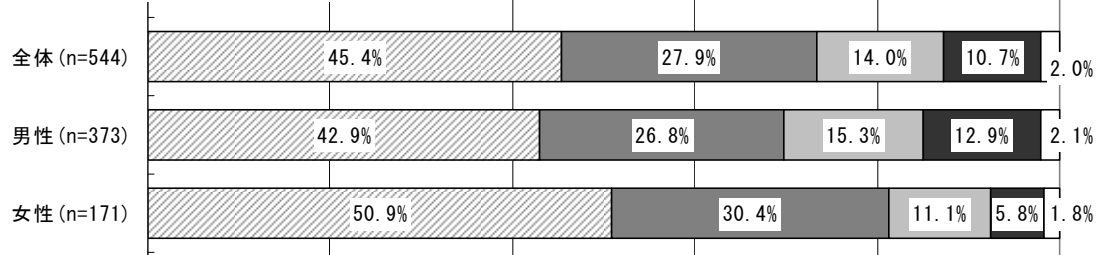
Q10-Q 女性は女らしく、男性は男らしくあったほうがよい。



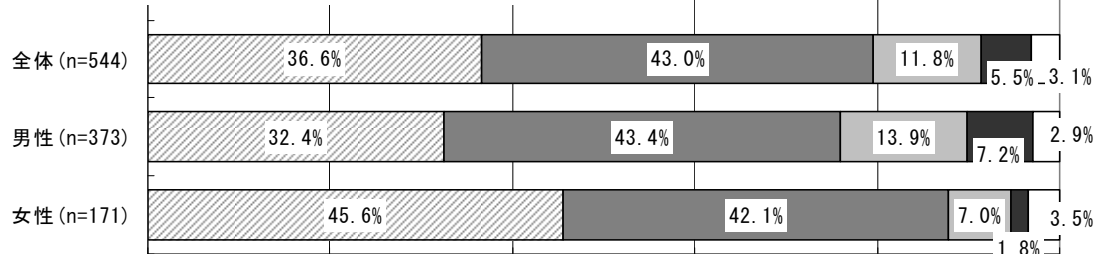
Q10-R リーダーシップの必要な役割には、男性が果たしたほうがよい。



Q10-S 自分で料理をする男性は立派だと思う。



Q10-T 男女共同参画に関する社会の取組みを推進すべきである。



□あてはまる □どちらかというあてはまる □どちらかというあてはまらない ■あてはまらない □無回答

⑤言葉のイメージ：男性性

「たくましい」「やさしい」などの人の特性を表す 10 個の言葉をあげ、一般的に男性全体、女性全体の中にどのくらい該当する人がいると思うかをパーセントで記入してもらった回答の結果は、図 2-2-5（男性性）、図 2-2-5（女性性）のとおりである。まずは、男性性に関する 1～5 について、設問毎にその結果を見ていきたい。

Q11-1 「たくましい男性」は、男性大学院生が男性を評価する中で、最も高い 53.0% となっている。男女間の評価に差は少ないものの、女性大学院生が男性を見た場合の方が 54.2% と若干割合が高い結果となっている。「たくましい女性」は、男性側から見た場合には 35.8% と低い傾向にあるが、女性側からは 42.9% と約 7% 高い結果となっており、異性から見る以上に同姓の中にはたくましい人がいるとの認識が読み取れる。

Q11-2 「指導力のある男性」は、男性から見た場合には 43.6% となっているが、女性からは 50.0% と異性からの方が 6.4% 高く評価されている。次に、「指導力のある女性」については、男性側からは 35.1% とやや低く捉えられているが、女性自らは 43.1% と約 8% 多くの女性に指導力があると認識されている。

Q11-3 「頼りがいがある男性」については、男性から見た場合に 46.9% と男性自らもかなり高い割合と認識されているが、女性側からは更に 5% 高い 51.9% と評価されている。そして、「頼りがいがある女性」については、男女間でその見方に比較的大きな差がみられる。男性側からは頼りがいがある女性は 37.6% であるのに対し、女性自らはそれを 10% 上回る 47.8% となっており、異性が捉えているよりも同性の中には頼りがいのある女性は多いと認識されていることが伺える。

Q11-4 「行動力がある男性」については、男性自らも 47.8% と高い評価を示している。これは、男性が同性を捉えた中では、「たくましい」に次いで 2 番目に高い評価となっている。しかし、女性側からは更に 5% 弱高い 52.5% とより高く評価されている。また、「行動力がある女性」については、これまで「たくましい」「指導力のある」「頼りがいがある」などの項目においては、女性に対して 30% 代の割合との評価を示した男性が、ここでは 46.9% と高い評価を示している。また、女性自らも 52.9% と行動力のある女性が多いとの認識が示されている。

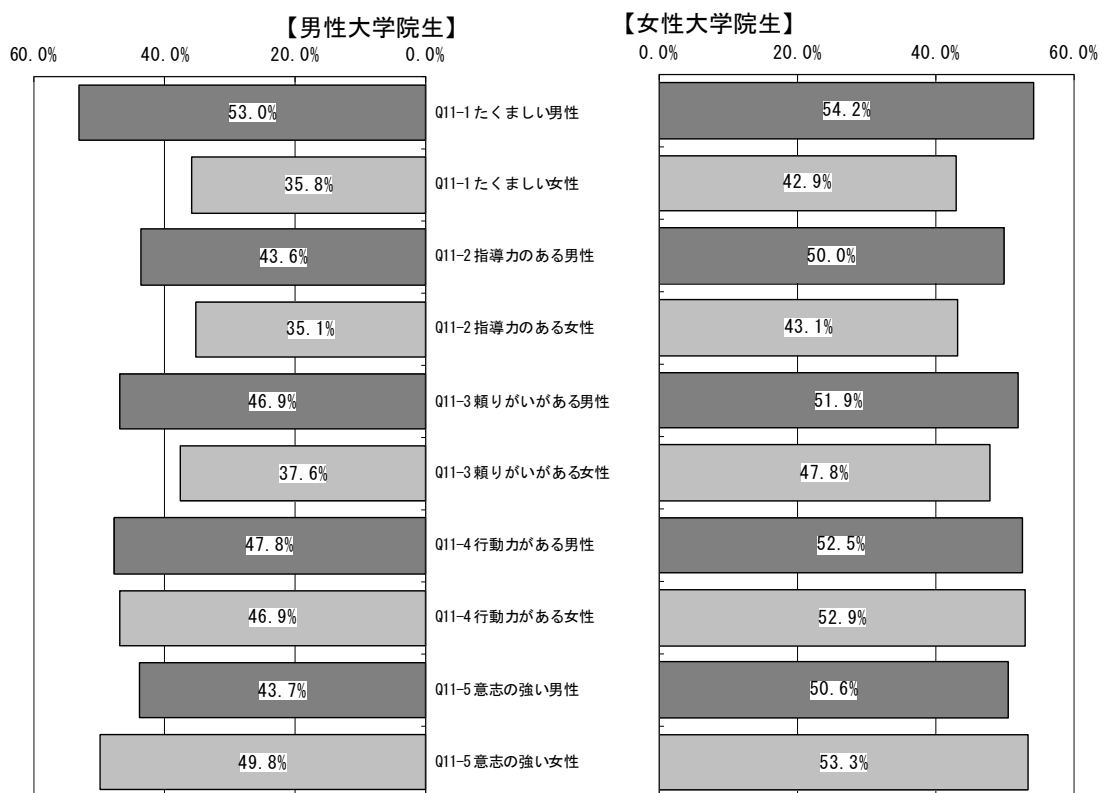
Q11-5 「意志の強い男性」では、男性自らは 43.7% と「指導力のある」の項目と同割合となっている。しかし、女性側からはさらに 7% 高い 50.6% とより高く評価されており、こちらも女性が捉える「指導力のある」男性の割合とほぼ符合している。

Q11-5 「意志の強い女性」について、男性側からは 49.8%、女性自らも 53.3% と、男性性の 5 項目の中での女性に対する認識では最も高い割合であり、男女双方から「意志の強い女性」の割合は高いと認識されていることが分かる。

次に、男性性に関する 5 項目全体について見ていきたい。「たくましい」「指導力のある」「頼りがいがある」については、男女ともに女性より男性に該当者が多いと回答している。また、「行動力のある」については、男性、女性ともに同程度の「行動力のある男性」「行動力のある女性」がいると回答しており、両者の認識が一致している。さらに、「意志の強

さ」については、男女ともに男性より女性に該当者が多いと回答しており、ここでも男女の認識は一致している。また、男性が男性の割合について評価した5項目の平均は47.0%であるのに対し、女性が男性を評価した割合の平均は51.8%であり、男性が女性を評価した割合平均41.0%に対し、女性が女性を評価した割合平均は48.0%であることから、女性の回答割合の方が男性より数パーセント高めの傾向が見られた。このように、割合の差はみられるものの、同性・異性の中に男性性に関する特性を持つ人が多いか少ないかといった傾向そのものは男女で見方に差がないと言える。

図2-2-5 言葉のイメージ -男性性- (Q11)



⑥言葉のイメージ：女性性

次に、女性性に関する6～10について、設問毎にその結果を見ていきたい。

Q11-6 「丁寧な男性」については、男性には40.4%とあまり多いとは捉えられていない。また、女性からもほぼ同様な43.3%と丁寧な男性があまり多いとは男女双方に捉えられていない。

Q11-6 「丁寧な女性」については、男性側からは質問項目中最も高い54.1%との評価を得ている。さらに、女性自らも58.7%と質問項目中最も高い割合となっている。この割合は、男女を合わせた全ての質問項目の中でも最も高い割合であり、男女双方からそのような特性を持つ女性が多いとの認識が持たれていることが分かる。

Q11-7 「静かな男性」については、男性からは41.0%、女性からは43.5%とほぼ近い割合で存在すると評価されている。これは、「丁寧な男性」の評価とほぼ類似の結果である。

Q11-7 「静かな女性」については、男性からは45.9%、女性自らは45.7%と双方の評価はあまり高いものではない。加えて、質問項目中唯一男性の評価を女性の評価が下回る項目となっている。

Q11-8 「やさしい男性」については、男性側も47.3%と「たくましい」「行動力がある」に次いで3番目に高い割合でこの特性を評価している。また、女性側からは更に8.4%高い55.7%との評価が得られている。これは、女性から男性を捉えた中で「たくましい」「行動力がある」を上回る最も高い割合となっている。このように女性からは男性に多い特性と捉えられているものの、男女で大きく見方が分かれる結果となった。

Q11-8 「やさしい女性」については、男性側からも「丁寧な」に次いで高い54.1%との評価を得ている。また、女性自らも58.4%と「丁寧な」に次いで高い割合であり、男女の見方も一致した結果となっている。

Q11-9 「優雅な男性」については、男性側からは27.5%と男女を合わせた全質問項目の中で最も低い割合となっている。また、同様に女性側からも30.8%と女性側が男性を捉える質問項目中で最も低い割合であり、男女双方からこの特性が男性の中には少ないとの認識が示されている。

Q11-9 「優雅な女性」については、男性側からは42.4%、女性自らは44.8%と男女による評価の差が小さい結果となった。また、この割合は女性が自らを捉えた「指導力がある」「たくましい」などに近い割合である。

Q11-10 「献身的な男性」については、男性自らも38.5%と比較的低調な評価であるが、女性からも40.0%とほぼ同様な評価となっている。

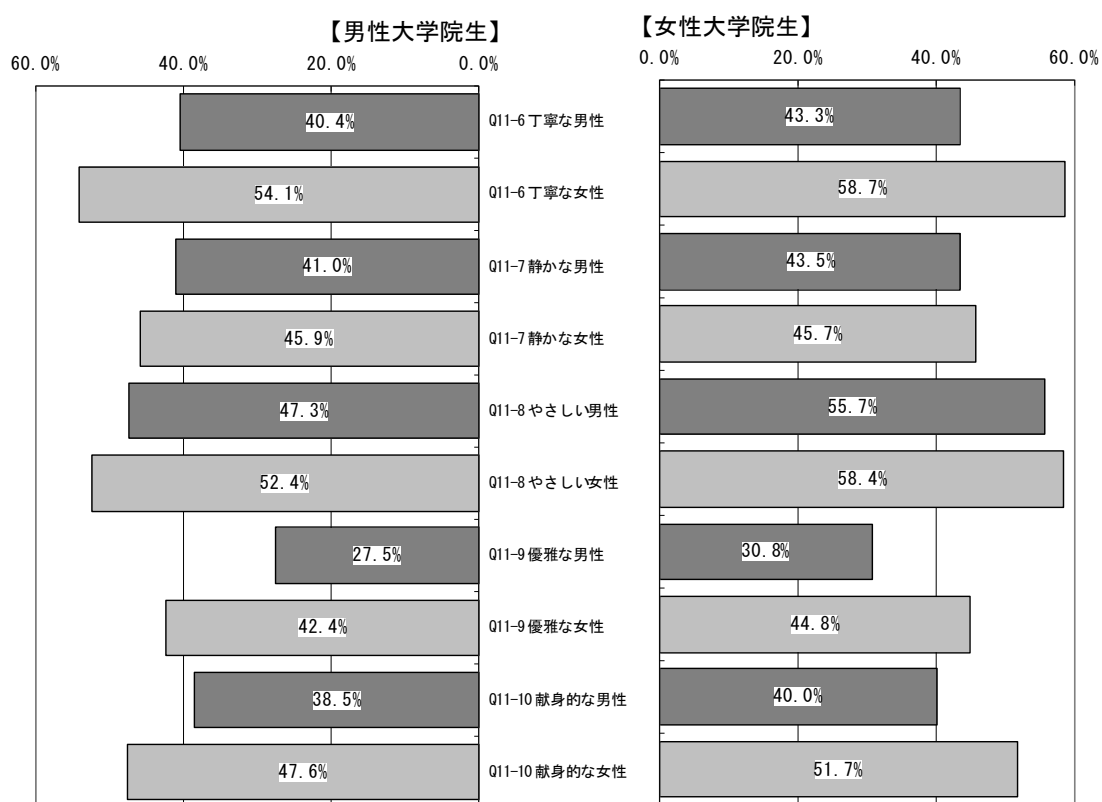
Q11-10 「献身的な女性」については、男性側からは47.6%との評価であり、女性の中で比較的割合の高い特性として認識されている。そして、女性自らも51.7%とほぼ同様に捉えられている。

次に、女性性に関する5項目全体について見ていきたい。男性が男性について評価した5項目の平均は38.9%であるのに対し、女性が男性を評価した割合は42.7%である。また、男性が女性を評価した平均48.5%に対し、女性が女性を評価した平均は51.9%であったこ

とから、男性性と同様に女性性においても各項目の女性の評価は男性より数%高い傾向がみられる。ただし、比較の視点を変えて、男性が男性を評価した場合の平均 38.9%に対し、男性が女性を評価した場合の平均は 48.5%，逆に女性が男性を評価した場合の平均 42.7%に対して、女性が女性を評価した場合の平均は 51.9%であることから、男女のどちらからも女性性に関する 5 項目は女性の方が 1 割程度高いという結果となった。これは、男性性では男性への評価 6%，女性への評価 3.8%と男女差が比較的小さいのに比べて特徴的と言える。

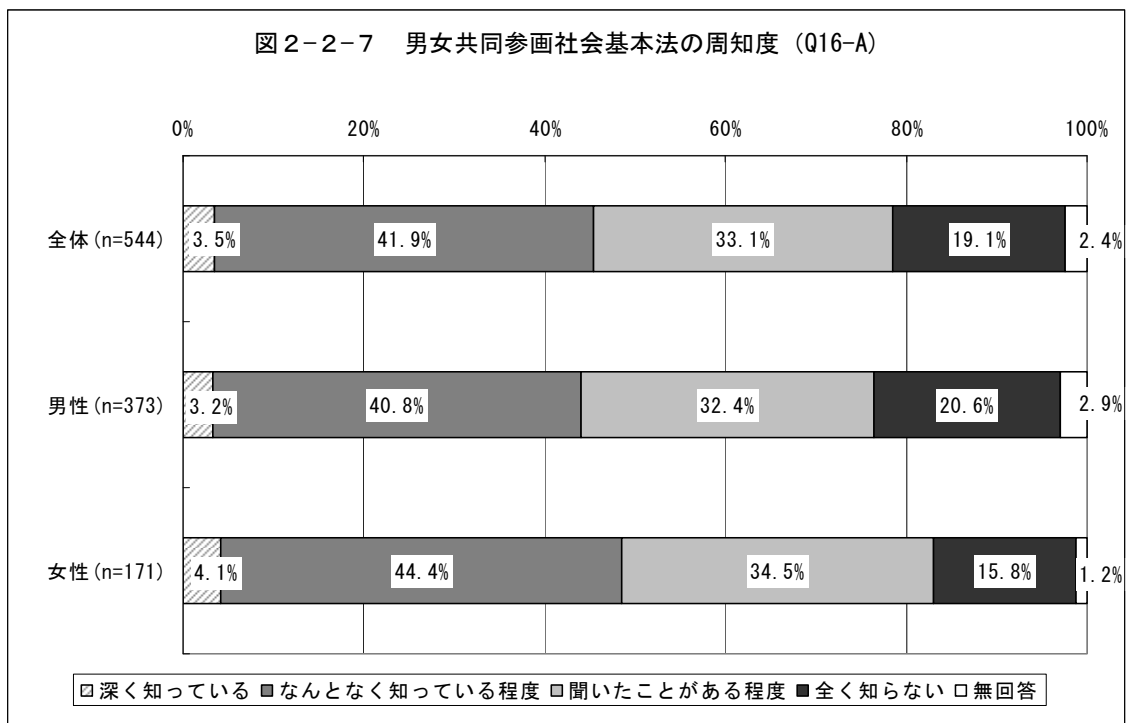
さらに、男性性・女性性を通して見みると、男性は自らを「たくましい」「行動力がある」「やさしい」「意志の強い」の順に高い割合として認識しているが、女性は男性を「やさしい」「たくましい」「行動力がある」「意志の強い」の順で評価しており、そこには同性内評価と異性内評価の違いがみられる。また、女性は自らを「丁寧な」「やさしい」「意志の強い」「行動力がある」の順で高く評価しているものの、男性は女性を「丁寧な」「やさしい」「意志の強い」「献身的な」の順で評価しており、上位 3 項目は一致するものの 4 番目は女性側では「行動力がある」男性側では「献身的な」となり、ここにも同性内評価と異性内評価の違いが一部みられる。

図 2-2-6 言葉のイメージ -女性性- (Q11)



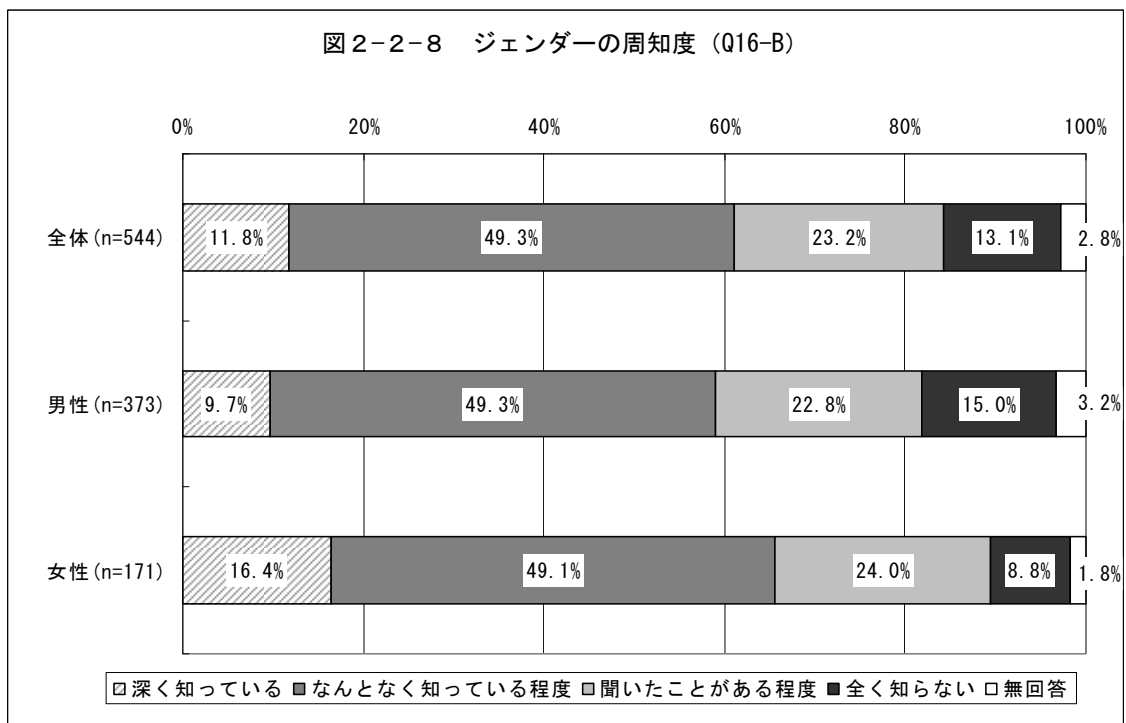
⑦男女共同参画社会基本法の周知度

男女共同参画社会基本法の周知度は、図2-2-7に示すとおりである。この項目についても、全体と男・女間で比較的差が小さい結果となっている。「深く知っている」は3.5%、「なんとなく知っている程度」41.9%を合わせると45.4%となる。また、「聞いたことがある程度」が33.1%と3分の1を占め、「全く知らない」も19.1%と5人に1人くらいの割合で含まれることから、まだまだ、周知活動の必要性が感じられる結果と言える。女性において、わずかではあるが「深く知っている」「なんとなく知っている」が多く、「全く知らない」が少ない傾向も読み取れる。



⑧ジェンダーの周知度

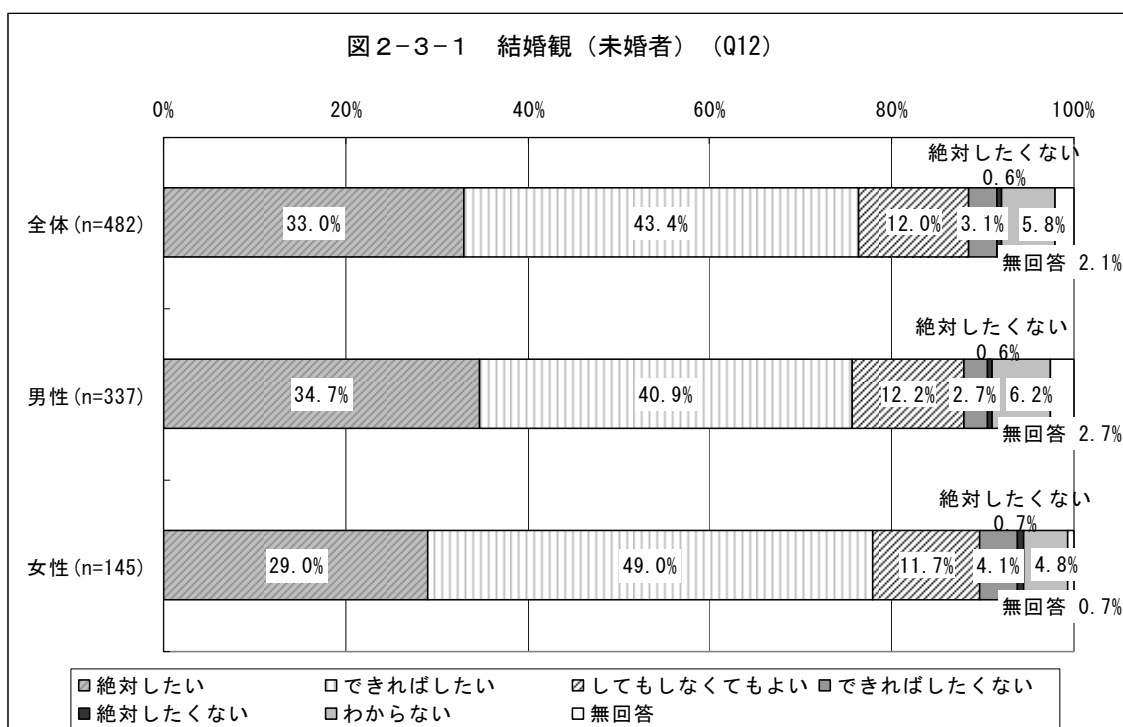
ジェンダーという語の周知度は、図2-2-8に示すとおりである。全体について見ると、「深く知っている」が11.8%、「なんとなく知っている程度」49.3%、と合わせると6割を超える大学院生におおよそ認知されている。また「全く知らない」「聞いたことがある程度」も男女共同参画社会基本法に比べて割合が低く、ジェンダーの方が周知度はやや高い傾向と言える。中でも、女性によりその傾向が顕著であり、「深く知っている」は6.7%男性よりも高く、「全く知らない」は6.2%低い結果であった。男性側への周知の必要性も感じられる。



(3) 結婚・職業等に関する意識

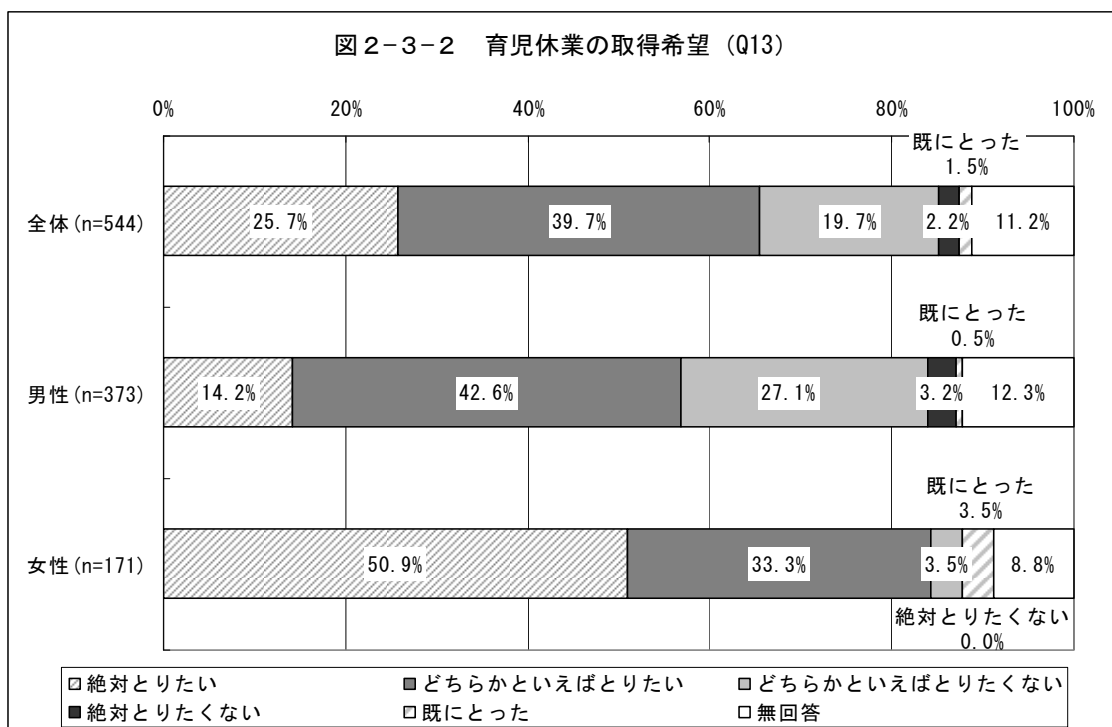
①未婚院生の結婚観

未婚院生の結婚観については、図2-3-1に示すとおりである。全体では、ちょうど3分の1にあたる33.0%が「絶対したい」と回答し、「できればしたい」の43.4%と合わせると80%近くは結婚に前向きと言える。しかし、「絶対したくない」0.6%、「できればしたくない」3.1%と4%近くではあるが、結婚に消極的な人もみられる。また、「してもしなくてもよい」12.0%を含めると結婚に中立もしくは消極的な人は16%程度となる。男女別では、結婚に前向きな人の割合自体はあまり変わらないものの、内訳をみると男性では34.7%の「絶対したい」が女性では29.0%と約6%低い結果となっている。



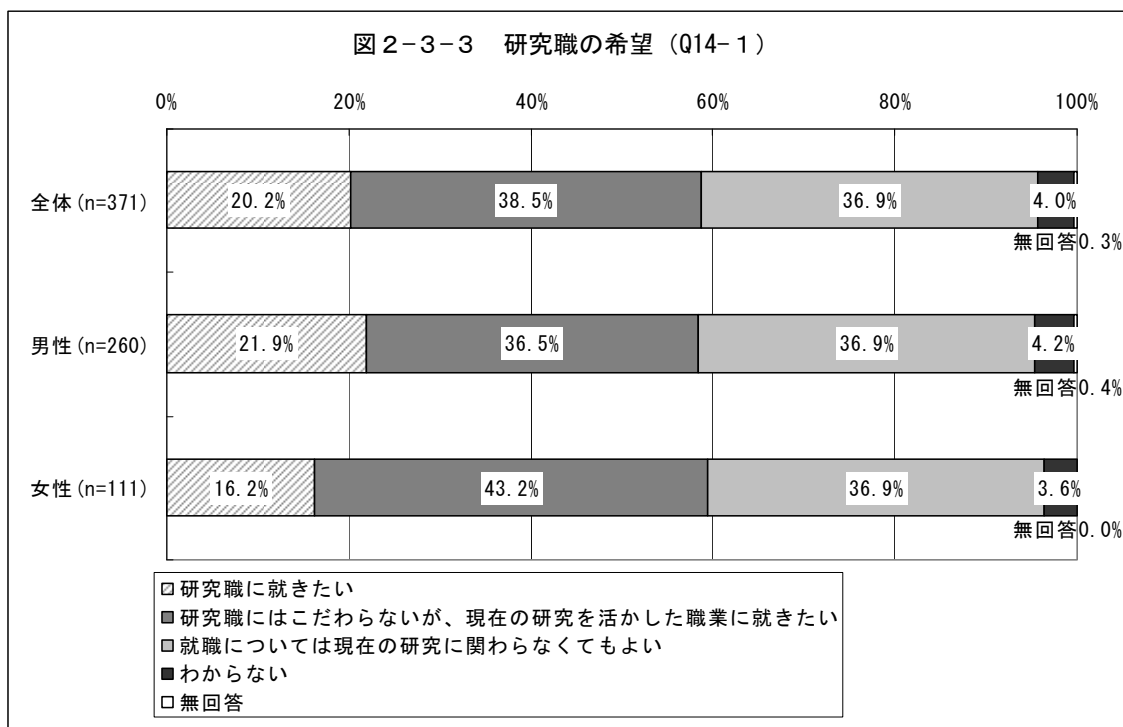
②育児休業の取得希望

育児休業の取得希望は、図2-3-2に示すとおりである。全体では、「絶対とりたい」が25.7%、「どちらかといえばとりたい」の39.7%とを合わせると65.4%となる。また、「絶対とりにたくない」は2.2%であり、「どちらかといえばとりにたくない」の19.7%を合わせると、22.1%が取得に消極的である。男女間では大きな意識の差がみられる。女性では、「絶対とりたい」が50.9%であるのに対し、男性では14.2%に留まる。また、女性では「どちらかといえばとりたい」を含めて84.2%が取得に前向きであるが、男性では56.8%に留まる。しかし、42.6%の男性が「どちらかといえばとりたい」との意向を示しており、環境がより整備されれば取得される可能性をも示唆している。また、女性で3.5%、男性で0.5%が「既にとった」としている。



③研究職に対する希望

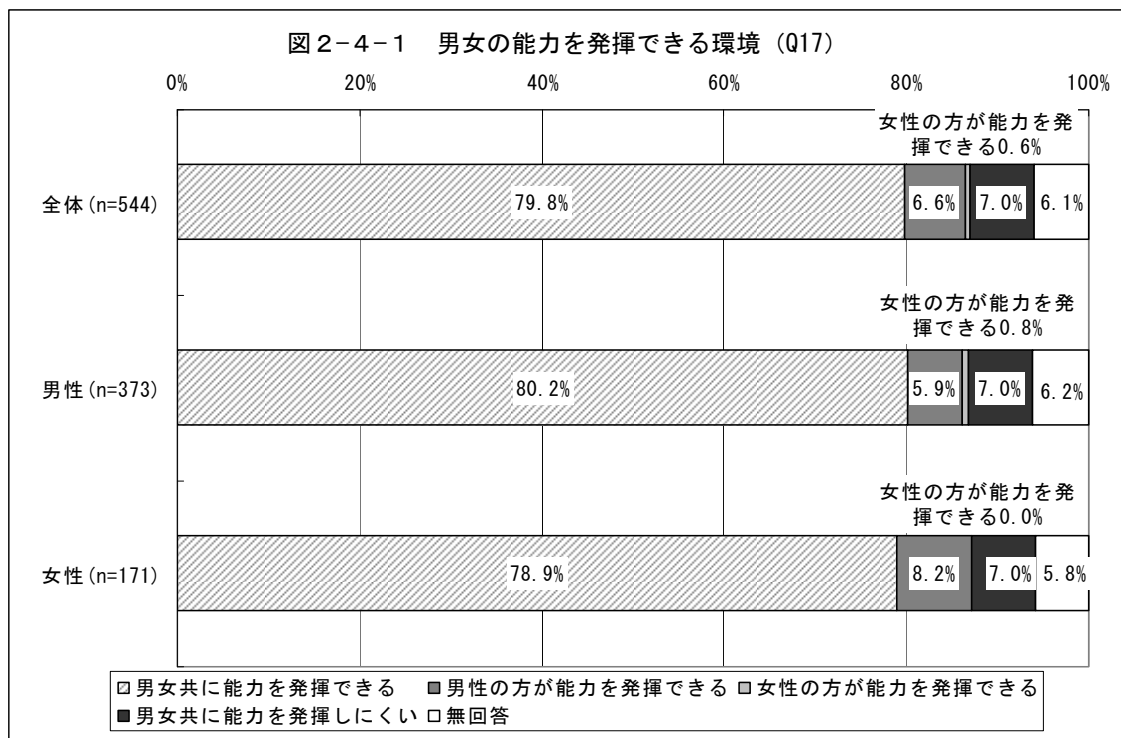
研究職への就職希望は、図2-3-3に示すとおりである。この設問項目では、全体と男・女の結果に差が比較的小さいという結果が得られた。全体では、「研究職に就きたい」は20.2%であり、「研究職にはこだわらないが現在の研究を活かした職業に就きたい」が38.5%であり、6割近くが現在の研究に基づく職業を希望している。これは、女性では「研究職に就きたい」が16.2%と男性よりも5%程低いものの、「活かした職業」を含めると男女がほぼ等しい割合となっている。「就職については現在の研究に関わらなくてもよい」は、全く同割合の36.9%であった。



(4) 所属している研究科に対する考え

①男女の能力を発揮できる環境

信州大学大学院は男女に関わりなく能力を発揮できる環境かどうかについては、図2-4-1に示すとおりである。大学院の環境としては、男女とも約8割が共に能力を発揮できる環境であると認識されている。男・女別では、差はごくわずかであり、男女間でほぼ認識の一致がみられる。ただ、「男性の方が能力を発揮できる」が6.6%、「女性の方が能力を発揮できる」も0.6%みられる。また、「男性の方が能力を発揮できる」は女性では8.2%であり、男性の回答を2.3%上回っている。また、「女性の方が能力を発揮できる」との回答は男性に0.8%みられるものの、女性側には全く見られない。いずれも、比率はわずかではあるものの、そのように感じている人がいることを示している。



②女性が不平等に扱われていると思う言動

女性が不平等に扱われていると思う言動については、図2-4-2に示すとおりである。

A. 教員の言動

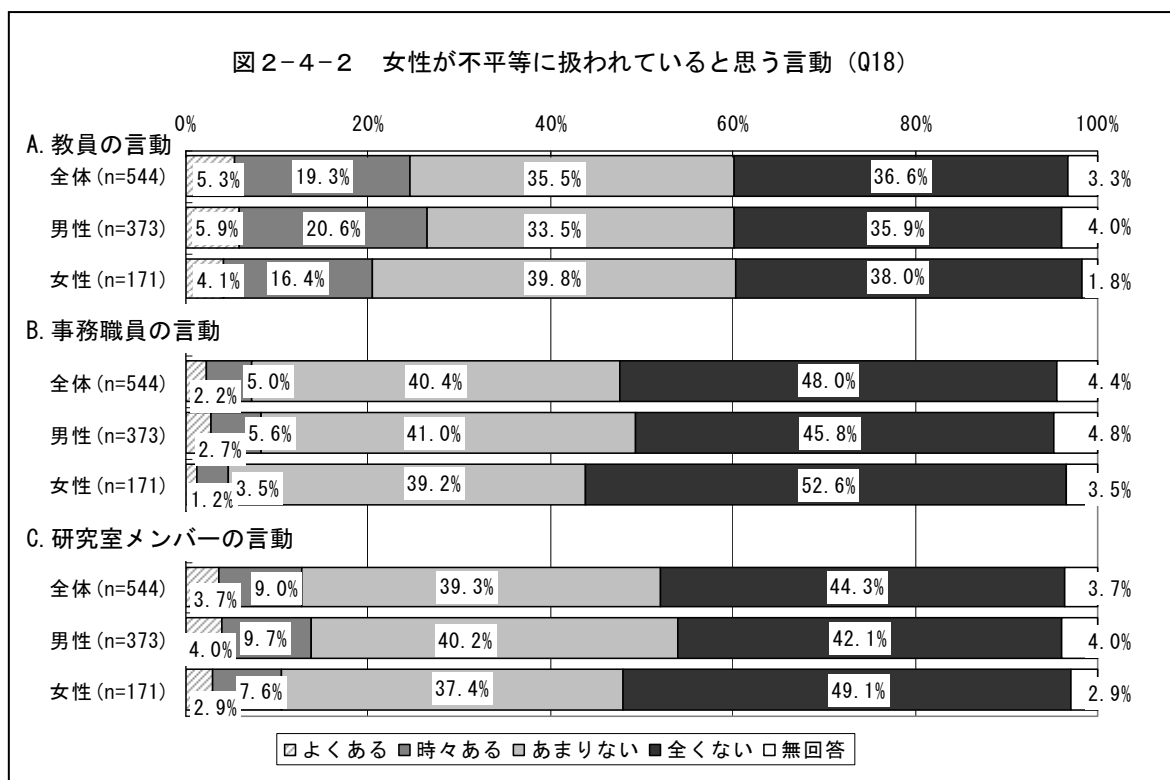
全体では、「全くない」が36.6%と最も多く、次いで「あまりない」が35.5%であることから、およそ7割を超える人は女性が不平等に扱われているというようには受け止めていないことが伺える。ただ、「よくある」5.3%、「時々ある」も19.3%と4人に1人は不平等に扱われていると思うことがあるとの認識を示している点を注目したい。また、男女別に見た場合に、「女性が不平等に扱われていると思うことがある」との認識が、「よくある」「時々ある」ともに女性よりも男性により高いという点が注目される。

B. 事務職員の言動

全体では、「全くない」「あまりない」との回答を合わせると90%近くとなり、事務職員からの言動には不平等な扱いは少ないとの認識が読み取れる。

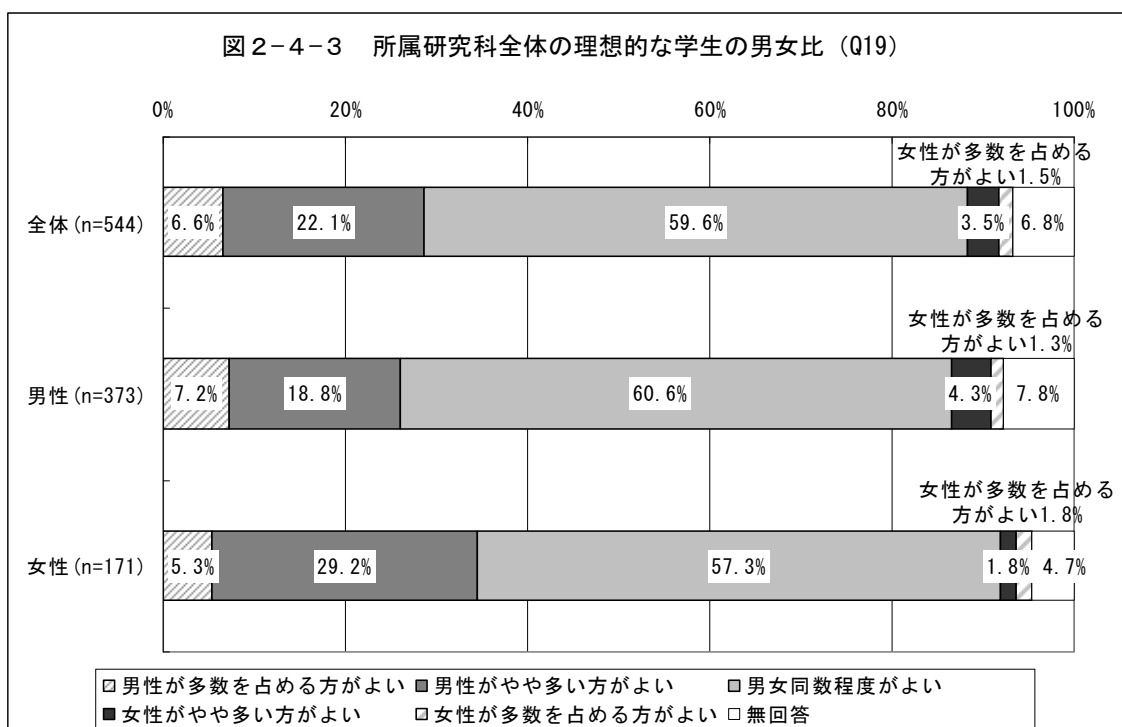
C. 研究室メンバーの言動

全体については、「全くない」が44.3%、「あまりない」が39.3%と合計で83.6%は概ねないと認識されているが、「よくある」3.7%、「時々ある」9.0%と併せると12.7%はメンバー間の言動においても不平等な扱いがあるとの認識を示している。ここでも、教員の言動と同様に女性よりも男性側にそのように認識する人の割合が高いという結果になっている。前節(3)結婚・職業に関する意識の④男女共同参画基本法の周知度、⑤ジェンダーの周知度での結果とも併せて、大学院生への啓発活動の必要が指摘できる。



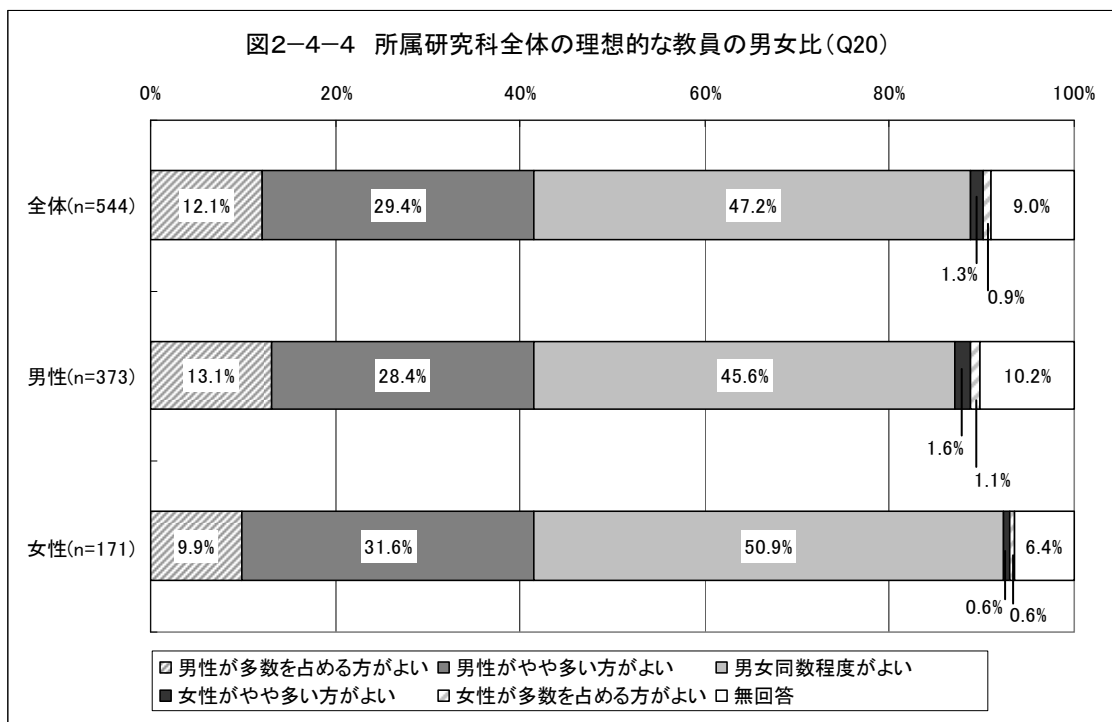
③所属研究科全体の理想的な学生の男女比

所属研究科全体の理想的な学生の男女比は、図2-4-3に示すとおりである。全体については、「男女同数程度」59.6%が最も多い回答となっている。そして、次に「男性がやや多い方」22.1%、「男性が多数」6.6%の順となっている。そして、「女性が多数」も3.5%となっている。男女別に見た場合、女性で「男性が多数」は5.3%と男性の7.2%より少ないものの、「男性がやや多い方」が男性の回答を大きく上回り、両者を合わせると女性の方が8.5%高い結果となっている。一方、「女性がやや多い方」「女性が多数」を合わせると、女性は3.6%であるのに対し男性が5.6%となり、むしろ男女で逆の環境を望む傾向も一部にみられる。



④所属研究科全体の理想的な教員の男女比

所属研究科全体の理想的な教員の男女比は、図2-4-4に示すとおりである。全体では、「男女同数程度」が47.2%と最も多く、次いで29.4%の「男性がやや多い方」、「男性が多数」の12.1%と続く結果である。また、男女間での差は比較的小さく、女性では「男性が多数」は9.9%と男性の13.1%より割合が低く、「男女同数程度」が男性に比し5%程度高い結果となっている。



(5) まとめ

大学院生を対象として、本学の男女共同参画の現状や課題を把握し、今後の取組みに必要な基礎資料を得るため実施したアンケート結果の概要は以下のとおりである。

①回答者の属性

回答者の約7割が男性、約3割が女性である。回答者の年齢でもっとも多いのは24歳以下であり、約65%を占めている。所属する研究科では、工学研究科がもっとも多い(約48%)。約75%は、修士課程・博士前期課程の所属である。

②ジェンダー意識

「男性は背が高くなければと思う」などの意見に対し、同意するか否かたずねた。男女間で回答傾向がもっとも大きく異なったのは、「女性は女らしく、男性は男らしくあったほうがよい」である。この意見に肯定的な回答をよせたのは、男性約64%、女性約42%であり、22ポイントの差がある。「出産後、女性が一時的に退職するのはやむをえない」「妻が仕事をするのはいいが、家事の手抜きをするのは好ましくない」についても、男女差が大きい。「恋人同士ならば、飲食代は男性が支払ったほうがよい」「制服は、男子はズボン、女子はスカートのほうがよい」についても、男女間で回答傾向に違いがみられる。なぜこのような男女差が生じるのか、この点を究明する調査が求められるところである。

③結婚・職業等に関する意識

未婚の大学院生の8割近くは、結婚したいと考えている。この点に男女差はほとんどない。ところが、「子どもが生まれたら育児休業をとりたいですか」の問に対しては、大きな男女差があった。「絶対とりたい」との回答は、男性約14%に対し、女性約51%である。男女共同で子育てできる環境づくり、また、意識改革は、これからの課題である。

④所属している研究科に対する考え

大学院生の約80%は、信州大学は男女に関わりなく自分の能力を発揮できる環境であると考えている。この認識に、男女差はほとんどない。「女性が不平等に扱われていると思うことがありますか」の問いには、「事務職員の言動」については約90%が「ない」と回答している。「研究室のメンバー」についても、約84%は「ない」との回答である。「教員の言動」に「ない」と答えたのは約72%であり、事務職員や研究室のメンバーより10ポイント以上低い。大学院生は、どのような場面で、どのような発言で、不平等を感じたのか、より深めた調査が必要である。

以上、大学院生を対象とするアンケート結果の概要をまとめとして示した。この調査では、「男女共同参画社会基本法」「ジェンダー」の語の周知度を調べている。これらは、高等学校公民科や家庭科の教科書のいくつかに登場する用語であるが、前者については約20%、後者については約13%が「全く知らない」と回答している。「聞いたことがある程度」との回答は、それぞれ約33%、約23%である。大学院生への啓発活動が求められよう。

第 3 章 他大学調査

1. 調査の概要

(1) 調査の目的・対象・方法

文部科学省が科学技術振興調整費として、女性研究者を支援する優れた取組み機関に対して集中的な助成を行っている。具体的には、平成18年度から「女性研究者支援モデル育成事業」がスタートし、平成21年度からは「女性研究者養成システム改革加速事業」がスタートしている。前者は平成22年度までに、国立37、私立11、公立2、独法(研究所)5の合計55機関が採択されている。後者は前者に採択された国立12機関が採択されている。これらの機関では男女共同参画の取組みが飛躍的に向上している。そこで、本学の取組みの参考にすべく、大学院大学と独法(研究所)を除く49機関の取組み状況を各機関のホームページを中心に調査し、データを収集・整理した。

(2) 調査内容

各機関について以下の項目を調べ、1機関1シートにまとめた。

①女性教員比率

国立大学の女性教員比率は、国立大学協会の「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第6回追跡調査報告書」(平成22年1月発行)に記載されている平成21年5月現在の数値を基にしたが、最新のデータが入手できればその数値とした。国立大学協会では助手を除いて算出しているため、同様のデータを収集するよう努めたが、算出方法が明示されていない機関もあり、助手や附属学校教員が含まれている可能性があることをお断りしておく。

②科学技術振興調整費の種別

「女性研究者支援モデル育成事業」および「女性研究者養成システム改革加速事業」の種別を示した。後者は前者に採択された機関の取組みをさらに加速し、継続させる位置づけになっている。

③タイトル

事業の内容を的確に表すタイトルは重要であり、事業の特徴を示すものである。

④支援の主な対象分野

科学技術振興調整費は理系研究者支援を想定しており、大学によっては「理系」のみを対象にしている。そこで、理系だけを対象にしているのか、全分野なのか等を調べた。

⑤中心組織

採択されたすべての大学に「男女共同参画室」のような組織があると思われるが、名称の違いが支援の方向性を示している可能性があるため調査項目に入れた。

⑥育児・介護サポート

育児サポートは女性研究者支援の基本的内容といえる。介護サポートについてはあまり実施されていないと思われるが、今後の超高齢社会では必要とされる支援だと思われる。育児サポートおよび介護サポートの具体的な内容を調べた。

⑦研究サポート

研究サポートは育児・介護で研究時間が取れない研究者のためのサポートである。研究補助、在宅システムの確立などサポート内容が研究方面に向いているものをこの項目に入れた。

⑧キャリアサポート

長い目で見た研究サポートであり、メンター制度などが該当する。人事システムにポジティブ・アクションを採用した機関がアフターケアの意味で行うことも多い支援である。

⑨採用システム

「同等の能力なら女性を採用する」と教員の募集要項に明記することは珍しくなくなっているが、より強制力を持ったポジティブ・アクション(アファーマティブ・アクション)を採用する機関もみられるので実態を把握した。

⑩ワーク・ライフ・バランス (Work-life balance)

仕事と生活の調和を図るための支援であり、多様な働き方が確保されることによって、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択を可能にする支援である。夕方の会議を止める、残業を禁止する、などの長時間勤務を是正したり、在宅勤務制度の導入などがある。

⑪女子学生サポート

女性研究者サポートだけでなく、将来の女性研究者候補である女性大学院生へのサポートである。次世代育成と一石二鳥で取り組んでいるケースもある。

⑫地域連携

地方自治体や近隣大学との連携などがある。

⑬次世代育成・高大連携

文科省の「女子中高生の理系進路選択支援事業」と組み合わせて、女性研究者支援を行っている大学もある。持続可能なシステムとして女子学生サポートとともに実施していることも多い。

⑭ジェンダー研究・講座

ジェンダー研究の研究会、講座、セミナー、シンポジウムなどの開催。また、ジェンダー関連科目の開講などがある。

さらに、以上の項目に当てはまらない個々の大学の特色、独自の取り組みがある場合には、その他に記述した。

2. 他大学調査シート

1 調査対象機関名	北海道大学
2 女性教員比率(%)	8.3 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	輝け, 女性研究者! 活かす・育てる・支えるプラン in 北大 (H18年~H20年) 輝け, 女性研究者! 根を張れ, 花咲け, 実を結べ@北大 (H21年~H25年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	女性研究者支援室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 出産・育児・介護等に係る特別休業, 部分休業(時短勤務)などのさまざまな制度の整備 ○ 札幌キャンパス内の認可保育園「子どもの園」に加え事業所内保育所の開設 ○ 北大病院との連携による病児・病後時保育の実施 ○ 子育て支援団体(NPO 法人)との連携による一時保育等の柔軟な保育需要への対応の実現 ○ 小・中学校の長期休業期間や病時の対応のニーズ把握, 支援策の整備 ○ 産休・育休中の教育研究代替のための人材供給システムの構築
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者が抱える問題及び就業様態への意識改革プロモーション推進 ○ 研究費支給(1年目:150万円, 2-3年目各100万円), 研究支援費各50万円 ○ 出産, 育児等の機関への研究支援員配置
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 複数メンター配置 ○ メンタリングシステムの構築 ○ 離職中の潜在的女性研究者の復帰支援
10 採用システム	<ul style="list-style-type: none"> ○ 北大方式による女性教員の採用・昇任促進 新女性教員採用で全学運用人件費より人件費の1/4を補填 ○ 研究者パートナーのためのキャリア継続支援 独自の研究員ポストの創設, 北大学内外・近隣の研究ポスト情報の提供 ○ 部局毎の女性教員比率の数値目標設定と達成奨励
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ Efficient-Sufficient Biz” (質・効率の高い働き方をすれば限られた時間でも十分な成果を挙げることができる)を提唱し, 研究への取り組み姿勢は変えずに, 就業様態を少しずつ変えていこうという研究者の意識改革の推進
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学院博士課程(博士後期課程及び博士一貫)最終年次学生(原則として留年者を除く)で, 研究者を目指し, 当該年度内に修了する優秀な女子学生に対して, 賞の授与とともに副賞として奨励金(50万円)の給付
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ ベルマーク活動に参加し, 集めた得点で理科の実験器具を購入して, 希望する道内の中学校・高等学校に寄贈
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子学生・女子院生を中心に「理系応援キャラバン隊」を結成し, 大型バスでスタッフと実験器材を満載して各地に遠征し様々な理系分野の研究紹介 ○ 道内の中高生を北大の研究室に受入れて, 教員が指導しながら約1年間の研究の実施
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上級管理職にある教職員を対象に, 女性研究者が抱える問題や実状に関心と理解を深めるためのセミナー等の開催 ○ 女性研究者支援を「Gender」だけでなく「研究・教育人材のDiversity(多様性)」という観点からとらえ, 女性・外国人等を含むさまざまな人材の活用が大学にとって必要であることを共通認識として持てるようめざす
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者ネットワークの構築

(調査者: 高崎禎子)

1 調査対象機関名	弘前大学
2 女性教員比率(%)	13.1 (H22年4月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	つがるネッツサンス！地域でつなぐ女性人才(H22年～H24年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護サポート	○ 有給休暇、介護休暇についての就業規則の周知
8 研究サポート	○ 「研究力を強めるプロジェクト」 大学に所属する女性研究者に対して論文投稿費・英文校閲費に関する助成金を交付し、研究者の研究継続および研究成果公表のための支援
9 キャリアサポート	○ 講演会、ワークショップ等の開催 ○ HP上での、活動報告の掲載
10 採用システム	○ 大学運営にかかわる部分における全学において男女共同参画を積極的に推進するための宣言として、「3. 弘前大学は、大学運営に関わる男女格差を是正し、男女共同参画を推進します。大学運営の中枢に関わるポストに女性が就くことがほとんどなかったこれまでのあり方を反省し、重要な意思決定の場面における男女共同参画を目指します。女性教員比率の向上という、量的な部分の改善はもとより、真の意味で大学運営への参画を促すための、質的な改善を目指します。」を掲げている。 ○ 「パートナーフェローの公募」 新規採用予定者等の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある方。以下同じ）が研究者である場合、配偶者を特任助手パートナーフェローとして同時に雇用する制度
11 ワーク・ライフ・バランス	○ 「仕事と家庭・地域生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を無理なく実現するための諸制度および施設の改善、充実」を掲げている ○ 全学において男女共同参画を積極的に推進するための宣言として、「4. 弘前大学は、仕事と家庭・地域生活の両立を可能にするワークライフバランスモデルを構築します。本学に関わるすべての人々が、教育・研究・就労・修学と、①家事・出産・育児・介護、②地域の諸活動への参加とを両立できるよう、環境整備と支援策を策定し、積極的に進めます。既存の保育施設等についてはなお一層の充実を図り、利用しやすい環境を整えます。」を掲げている。
12 女子学生サポート	○ 「女子学生の就学支援、キャリアカウンセリング体制の整備」を掲げている
13 地域連携	○ 地域貢献として「6. 弘前大学は、男女共同参画の推進によって地域活性化に貢献します 自治体などの機関と連携し、地方都市に位置する大学の強みを活かしながら、情報発信と交流の機会を設け、地域全体に対する意識の啓発とワークライフバランスモデルの提供を行うことで、地域の活性化に貢献します」
14 次世代育成・高大連携	
15 ジェンダー研究・講座	○ 各種イベントの一環として、女性研究者フォーラムを企画、実施している
16 その他	○ News Letter, リーフレットの刊行物の発行を実施 ○ 有給休暇、介護休暇についての就業規則の周知

(調査者：山岸明浩)

1 調査対象機関名	岩手大学
2 女性教員比率(%)	9.4(H22年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援(H22年~H24年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員・学生向け学内保育スペース「ぱろんひろば」設置(試用期間、保育者は自前、病児・病後児は除く) 保育・授乳・妊娠中の休息・男女共同参画情報収集の場として ○ 子連れMAP 学内ベビーキープ・おむつ交換台等の記載 ○ WLB 部会：育児休業や育児・介護に関わる勤務時間について就業規則が改正されたことに伴い、岩手大学関係就業規則が改正[子(小学校就学前)の看護休暇を拡充、介護休暇の新設、超過勤務等の制限拡充]
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画推進室：「研究者支援」部会の設置 (子育て中の研究者には研究支援員を配置などニーズの把握、支援プログラムの詳細を計画、実施する部門として)
9 キャリア サポート	
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「ワーク・ライフ・バランス」部会の設置、WLB 相談室設置
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画推進室主催：女子大学院生×学長懇談会、パネル展、セミナー等開催
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手県盛岡市男女共同参画センターとの連携・交流 (外部評価男女共同参画サポーター育成を計画) ○ 男女共同参画推進室：「地域」部会の設置 (産学官民交流組織「岩手ネットワークシステム」での研究会 小中高校理系女子育成検討会を計画) ○ セミナー・キックオフ・シンポジウム等を開催
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画推進室主催：教員研修(女性研究者裾野拡大のための) ○ 国立大学法人岩手大学次世代育成支援対策行動計画を定める ○ 国立大学法人岩手大学次世代育成支援対策行動計画(第2期)
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「教育・学生」部会の設置(授業科目や学生中心の委員会の設立と運営を計画する部門として)
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 岩手大学男女共同参画に関わるアンケート(H21年11月)が公開されている http://www.iwate-u.ac.jp/gender/katsudou/research.shtml

(調査者：寺沢才紀)

1 調査対象機関名	秋田大学
2 女性教員比率(%)	15.0 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	大学間連携と女性研究者支援 in 秋田 (H21年~H23年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学内保育所、病児・病後児保育室 既存の保育所を拡充及び病児・病後児保育室を新設することで、利用者が増加している 20時までの延長保育や土曜保育を実施 病児・病後児は、小学校3年生までを対象としている ○ 育児・介護制度を知らせるパンフレットやホームページに工夫が凝らされ、ブログからは身近な話題が情報発信されている ○ 子の看護休暇を5日から10日に増やし、時間単位でも取得可能に変更 ○ 県内大学と連携して、育児休暇中の代替要員確保を図る ○ 学内規程整備 育児・介護等に関する学内規程を整備
8 研究サポート	
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相談窓口の設置 女性研究者をサポートするための専任コーディネーターを常時配置 ○ 相談員研修会の開催
10 採用システム	<ul style="list-style-type: none"> ○ ポジティブアクションをH20年度から開始
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 講演会を実施
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 乳幼児を持つ女子学生の授乳、搾乳等のための授乳室の設置 ○ 大学院生の保育所利用が可能 ○ 理工系学生向けの職業適性診断を中心とした就職セミナーの実施 ○ 就活・キャリア相談の開催
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 秋田県生活環境部男女共同参画課と密に連携 ○ 秋田県のコンソーシアム6大学と連携（秋田大学、秋田県立大学、秋田国際教養大学、日赤秋田看護大学、秋田公立美術工芸短期大学、秋田高等工業専門学校） ○ 自治体との連携 各自治体の諸制度の紹介と当該ホームページへのリンク
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ イベント開催 「科学」や「研究者」に関心を持ってもらうため、中高生と保護者を対象としたイベントを開催し、簡易実験や観察を実施
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 広報活動 各種講演会、フォーラム、FD、意識調査の結果がホームページに公開され、報告書として発行・配付されている ニュースレターの発行

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	東北大学
2 女性教員比率(%)	8.8 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	杜の都女性科学者ハードリング支援事業 (H18年～20年) 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 (H21年～H25年)
5 支援の主な対象	全分野(女性科学者)
6 中心組織	東北大学男女共同参画委員会, 女性研究者育成支援推進室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ ベビーシッター利用料補助制度 ○ 病後児保育室 星の子ルーム (大学病院内, 全学の職員・学生が利用できる) ○ 学内保育園 ○ 短時間勤務制度 ○ 育休取得にともなう任期延長 ○ 業績評価制度の改革
8 研究サポート	○ 育児中の研究者への技術・事務補佐員の派遣
9 キャリア サポート	<<世界トップクラス研究リーダー養成プログラム>> <ul style="list-style-type: none"> ○ 全学女性教授のうち, 人物ならびに学識においてロールモデルにふさわしい人物を沢柳フェローとして総長が任命し, 新規養成女性研究者のメンターに当たらせるほか, 各研究分野の動向を熟知している部局メンターを付け, 助言や指導を日常的に受ける機会を提供する(複数メンター制) ○ 「異文化融合力アップセミナー」「組織・研究マネジメント力アップセミナー」「研究実務アップセミナー」などを行い, 女性研究者の能力アップを実現する
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ・バランス	
12 女子学生サポート	○ 次世代支援プログラム(サイエンス・エンジェル制度) 東北大学の自然科学部局に在籍する女子大学院生が, 出張セミナーや科学イベントなどを通し, 科学の魅力や研究の楽しさをわかりやすく伝える
13 地域連携	○ ベルマーク活動に参加し, 集めた得点で理科の実験器具を購入して, 希望する道内の中学校・高等学校に寄贈
14 次世代育成・ 高大連携	○ 次世代支援プログラム(サイエンス・エンジェル制度) 小学校, 中学校, 高等学校への出張セミナー・科学イベントでの市民との科学コミュニケーション・オープンキャンパスでの女子学生セミナーに参加
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ セミナーやワークショップを開催し, 現行の支援制度や各種相談窓口の利用などの周知, 男性も含めた男女共同参画の意識啓発を行う ○ シンポジウムの開催(事業内容を周知し, 女性研究者養成の推進に役立てる) ○ 21世紀COE「男女共同参画社会の法と政策」(法学研究科・辻村みよ子代表)との連携により自然科学系と人文社会系の枠を超えた「東北大学女性研究者フォーラム」を開催
16 その他	<<新ネットワーク創世プログラム>> 各部局に点在する女性研究者のコミュニティーを形成し, 有効な情報の共有や, 研究を積極的に発信できるウェブネットワークシステムを構築 女性研究者が研究を先導できる研究体制につなげる ・web ネットワークシステム構築: 情報共有・研究発信(関連セミナー情報の紹介など) ・学内の異分野間の人的ネットワークの創世(学内の医歯系, 文系の異分野との連携)

(調査者: 栗原 久)

1 調査対象機関名	山形大学
2 女性教員比率(%)	13.3 (H21年10月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	山形ワークライフバランス・イノベーション (H21年~H23年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護 サポート	○ 「託児サポーター制度」の活用 既存の学生を活用した制度を保育サービスに組み入れて実施
8 研究サポート	○ 「研究支援員制度」 女性の常勤研究者 (①妊娠中, 又は小6までの子育て中, ②要介護認定を受け親族を介護中, ③勤務の都合で2世帯以上の生計を営む, などの理由を有する) に緩急継続支援員を配置し研究の支援を行う
9 キャリア サポート	○ メンター制度の導入 ○ 「大学内外の研修への参加」 女性教員の参加機会が妨げられないよう支援する
10 採用システム	○ 「行動計画」 女性教員の採用比率を全体として20%以上に, H25年度までに女性教員の比率を15%まで引き上げることが目標とすると明記されている
11 ワーク・ライフ ・バランス	○ 「就労環境・就労慣行の見直し」 行動計画に, 業務の改善, 超過勤務の縮減, 就労慣行の見直し, 就労環境の改善に積極的に取り組むことが明記されている ○ 「ユビキタス・ワーキングを可能にする環境の整備」 学外から学内 LAN を利用して研究や業務ができるようシステムの構築を目指す
12 女子学生 サポート	○ 「目指せ! 理系マドモワゼル 理系女子力UPセミナー」の共催 第一線で活躍中の女性理系研究者による招待講演を実施 (工学部主催)
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	○ 「女子中学生向けセミナー」の開催 女性研究者のすそ野拡大をも企図して実施する
15 ジェンダー 研究・講座	○ 「メンター講習会」の実施 女性研究者が人的ネットワークを広げながら自立して教育・研究に貢献できるよう支援するための講習会 キャンパス毎に開催
16 その他	○ 「育児休業の取得」に関する行動計画 H20-23に, 男性職員 (一人以上が取得), 女性職員 (取得率を80%以上) にすることが掲げられている ○ 「国際シンポジウム[女性研究者の支援と育成] (カリフォルニア大学バークレー校 Caroline Kane 先生) などを開催 ○ ニュースレターにて男女共同参画に係るアンケート結果報告書を公表

(調査者: 大原明美)

1 調査対象機関名	新潟大学
2 女性教員比率(%)	14.3 (H22年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	キャンパスシッターによる育成・支援プラン (H20年~H22年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	女性研究者支援室(学長・理事直属の組織), H23年から男女共同参画推進室に再編
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 五十嵐・旭町の2キャンパスにプレイルームを整備 平日の保護者同伴での利用, 土日および学会等での保育ルームとして利用 ○ 「新大シッター」による育児支援 子育て中の研究者の子どもを土日に大学構内で預かる 学生を「新大シッター」として養成 (H20年度28名, H21年度27名) 独自のプログラムにより養成し, 学長から認定証が授与される ○ 女性研究者支援のための「新潟大学人材バンク」整備
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在宅研究支援 小学6年生までの子どもを養育する女性研究者を対象に研究補助員を配置し, 自宅と研究室をスカイプで結んで, 在宅研究を支援
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンターによる支援 ○ メンターの養成(学外講師による講習を実施)
10 採用システム	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自然科学系で女性限定ポストを用意し, 公募中 (H22年11月現在)
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学外講師を招いての座談会・交流会開催
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「新大シッター」参加がキャリアデザインやロールモデルの学習に, 「サイエンスセミナー」参加が研究者としてのキャリアアップにつながる ○ ランチョン交流会
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 県教育委員会と連携して「サイエンスセミナー」を実施 新潟市と連携して, 「新大シッター」の研修を市内の一時預かり保育施設で実施
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性大学院生による出前授業「サイエンスセミナー」 ○ 全学の女性大学院生からメンバーを募集 (H22現在25名) し, 中等教育学校中心に実施 大学教員によるプレゼンのアドバイス
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 授業の開講 ○ 全学部生「研究者の仕事と生活」(1単位, 2日間集中)約80名受講 ○ 自然科学研究科生「ワーク・ライフ・バランス」(1単位, 2日間集中)
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ News Letter を毎月発行, ホームページの充実, シンポジウム開催 ○ 新潟大学男女共同参画宣言 (H22年7月) ○ 交流・情報交換『キャリアカフェ「雪椿」』開設

(調査者: 松岡英子)

1 調査対象機関名	富山大学
2 女性教員比率(%)	15.8 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	富山循環型女性研究者育成システムの構築(H20年~H22年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 病児・病後児保育や一時保育に対応可能な保育施設の拡充 ○ 育児短期勤務制度等の整備 ○ 妊娠・出産・育児・介護に関する様々な情報の提供
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ web上で登録・閲覧・検索ができる人材バンクシステムを構築し、出産・育児中の研究者を支援するための代替教員・技術補佐員を補充するために活用 ○ 研究・技術補佐員の採用 ○ 非常勤講師の採用
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 専用のメーリングリストによる、メンティーがコーディネーターを介して学内のメンターに相談できるwebメンター制度
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会議時間の適正化と効率化 ○ オンライン上にワークライフバランスに関する学内専用コミュニティを開設
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ ロールモデルの紹介(ホームページ上) ○ 女性研究者による成果の情報発信と女子大学院生による全体研究発表会の開催 ○ 優秀な女子若手・中堅研究者のリーダーシップ育成を図るための助成金制度
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 富山県と連携して人材バンクを構築
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子中高生を対象に理系選択を推進するパンフレット「今、理系がおもしろい!!」を作製
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者育成講演会、男女共同参画啓発講演会の開催
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画宣言の策定 ○ 男女共同参画に関して、研究・職場・学業において日ごろ感じていることを自由に話し合う機会を設けるために「SMARTな集い」を開催(27回)

(調査者：中島美帆)

1 調査対象機関名	金沢大学
2 女性教員比率(%)	13.4 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援 (H20年～H22年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 里山活動を利用した学童保育支援策の策定 (KIDS ROOM) ○ 学会開催中の一時保育案内 (金沢市と連携) ○ 病児保育室 (金沢大学附属病院内保育室たんぽぽルーム) の設置 ○ 乳幼児を持つ女子職員の授乳、搾乳等のための授乳室の設置 ○ 茶話会開催 (育児相談、ネットワーク拡大)
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ Skilled Specialist (SS) による女性研究者への研究支援 ○ 研究パートナー制度導入 (出産・育児、介護等と両立する女性研究者、育児と両立する男性研究者を対象に研究補助業務を行うパートナーの派遣) ○ 若手女性研究者支援 (有給非常勤研究員の雇用) ○ 重点戦略経費 (研究活性化推進経費 (重点研究経費)) 女性研究者支援 (出産・育児休業等取得後5年以内、又は学童期等の児童 (未満児から小学校4年生) を持ち育児等に時間をとられる女性研究者対象)
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリアパスの創設 (理工系の女性研究者の支援策として高度専門技術を有する Skilled Specialist (SS) の設置) ○ 人材サロン WIL (Women in Link) の設置 ○ 金沢大学人材バンク (H22年3月迄の登録者は約60名)
10 採用システム	○ (記載なし)
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 裁量労働制の導入 ○ 「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画」「国立大学法人金沢大学次世代育成支援推進行動計画」(第2期 H22年度～)の策定 (H22年8月に「基準適合一般事業主」として認定)
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 乳幼児を持つ女子学生の授乳、搾乳等のための授乳室の設置 ○ 理工系学生向けの職業適性診断を中心とした就職セミナーの実施 ○ 就活・キャリア相談の開催
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 病児保育 (つくしんぼ保育園：私立) の利用案内 ○ 学会開催中の一時保育案内 (金沢市と連携し学会開催時に、金沢市運営の「一時預かりの施設」又は「託児施設」の案内)
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子高生向け理工系進学相談 ○ 中学生・高校生を対象とした出前実験 (理系選択支援)
15 ジェンダー 研究・講座	○ ジェンダー関連3講義の実施
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 講演会・講習会の開催 ○ 女性のための健康セミナーの実施 ○ 育児支援策アンケート、面接調査の実施 (結果は金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー報告書 H21 年度に掲載) ○ 関連書籍・DVD 等の設置 ○ 男女共同参画キャリアデザインラボラトリーランチミーティングの開催 (毎週月曜 12:30～) ○ 金沢駅もてなしドームで女性研究者の研究を紹介するポスター展

(調査者：坂口けさみ)

1 調査対象機関名	お茶の水女子大学
2 女性教員比率(%)	45.0 (H22年)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築 (H18年～H20年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	COSMOS (Career Opportunity Support Model from Ochanomizu Scientists)
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学内保育施設「いずみナーサリー」の改善 ○ 「保育お姉さん(学生)」のボランティアを保護者に紹介(H15年4月より、定時(8:30～17:30)以外の保育を行うボランティアの紹介) ○ 「いずみナーサリー」に隣接する「大塚宿舎」の整備 キャンパス隣接の独身寮「大塚宿舎」のうちの3室に、補助便座、ベビーベッド、厨房器具、遊具等を整備 H19年4月より子ども連れの宿泊可、H20年度利用は延べ706泊 ○ 学内のおむつ替え場所とベビールームの設置
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子育て中の女性研究者に対する研究補助者配置(小学生以下の子供を持つ女性研究者5名を公募によりモデル研究者として選び、それぞれに研究補助者2名を配置) モデル研究者の研究活動の維持向上、モデル研究者と研究補助者の双方に、仕事と家庭の両立状況の改善、研究能力やマネジメント能力の向上、学部生や大学院生の研究職への意欲と自信を喚起し、進路選択にも影響あり) ○ 女性研究者支援「情報バンク」の設置 ○ 女性研究者支援と意識改革の試みの有効性と実行可能性検証と、他研究機関への波及 ○ 学内研究者に対する一時支援(本人または配偶者の妊娠中や出産後、親の介護に携わる研究者対象)
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンター制度の導入(学長、COSMOS推進室の特任教授、各学部長、いずみナーサリー施設長等、役員、部局長クラスの教員のほか、研究者の研究領域に近いベテラン研究者をメンターとして、随時、研究上、生活上の相談に応じた) ○ 人材バンクの設置 ○ 女性支援室の設置(女性のキャリア支援)
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成支援対策行動計画(H21年～H24年) ○ 「9時～5時体制」の徹底化、ノー残業デーの推進 ○ 情報一覧「E-コンシェルジュ」の設置(学内向け子育て手続きに関する情報)
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学内保育施設「いずみナーサリー」利用の学生対象の「育児支援奨学金」制度(生後6か月～満3歳未満対象) ○ 学内のおむつ替え場所とベビールームの設置 ○ 情報一覧「E-コンシェルジュ」の設置(学内向け子育て手続きに関する情報) ○ ロールモデルによる理工農系を目指す若い女性研究者の啓発及び活動のDVD
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学内のおむつ替え場所とベビールームの設置(使用自由)
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子中高生の理系選択促進の取り組み(独自あるいは5女子大学(日本女子、東京女子、津田塾、奈良女子、お茶の水)などと連携)
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 講演会・講習会・シンポジウムの開催 ○ 関係蔵書の閲覧・貸出 ○ COSMOS メールマガジンの配信(子育て支援・研究者支援の情報ツール) ○ 子育てサロンの開催(子育てを語る昼食懇談会)

(調査者：坂口けさみ)

1 調査対象機関名	東京大学
2 女性教員比率(%)	9.8 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	東大モデル「キャリア確立の10年」支援プラン (H19年～H21年) 知の頂点に向かって加速！東大プラン (H22年～H26年)
5 支援の主な対象	全対象 加速プランは理学系, 工学系, 農学系対象
6 中心組織	男女共同参画室・オフィス
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学内の保育施設 (4キャンパス: 本郷, 駒場, 柏, 白金に設置) ○ 学内外で利用可能な子育て・両立支援制度の情報提供 ○ 女性研究者支援相談室の設置 (通常相談のほか, 出張相談もある) ○ 学内の休憩室・トイレ等のアメニティの充実
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 東大女性研究者コミュニティサイト「FREUT」(web上で意見交換, 課題解決) ○ 座談会の開催 (ロールモデルとなる女性研究者を囲む会) ○ 国際性あるいはリーダーシップを持つ女性研究者育成のために, トップ女性研究者による講演会の開催 ○ 研究助成情報提供 ○ 女性研究者1人に対し, 複数のメンターを配置 ○ 新規養成女性研究者対象の研究費支援 (スタートアップ研究費支給)
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリア確立10年の支援 ○ UTWサポート人材バンク (女性研究者のための研究・教育の代替・補助人材需給システム)の構築
10 採用システム	<ul style="list-style-type: none"> ○ ポジティブアクション (積極的に女性研究者の雇用率を高める) 募集要項にくるみマーク掲載し, 「女性の応募を歓迎する」と明記
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公的な会議は原則17時以降行わない, ノー残業デーの設置, 年次有給休暇取得促進の取り組み ○ 「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画」「国立大学法人金沢大学次世代育成支援推進行動計画」(第3期 H21年度～)の策定 (H21年6月に「基準適合一般事業主」として認定)
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学内の保育施設 (4キャンパス: 本郷, 駒場, 柏, 白金に設置) ○ 女性研究者支援相談室の設置 (学生も利用可) ○ キャリアガイダンスの開催 (卒業生から現役学生・院生へ)
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ プレキャリア10年の支援 (女子高校生向けDVD「東大Women—理系で輝く！」の作成 (理系専攻への不安払拭のためのロールモデル提供) ○ オープンキャンパス「女子学生コース」の開催 ○ 女子中高生向け冊子「Perspectives」の作成
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 東京大学女性研究者アンケート調査結果報告書 http://kyodo-sankaku.u-tokyo.ac.jp/Office/WhitePaper/documents/QuestionnaireforFemaleResearchers.pdf ○ 講演会・シンポジウム・フォーラムの開催 ○ 「東大女性研究者白書」の作成・発行 (H22年3月) ○ 「東京大学男女共同参画Newsletter」の発行

(調査者: 坂口けさみ)

1 調査対象機関名	東京医科歯科大学
2 女性教員比率(%)	17.3 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	女性研究者への革新的支援 (H20年~H22年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	女性研究者支援室 (Angel Office)
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保育園の開園 (H22年4月より: わくわく保育園) ○ 派遣型病児保育事業の開発 NPO 法人フローレンスと法人契約を結び、共同で派遣型病児保育メディカル & アカデミックパッケージの開発 ○ ベビーシッター補助 ベネフィットワンを通じて、託児所、ベビーシッターや介護ヘルパーなどを会員価格で利用可能
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究支援員配備事業 H21年度より、出産・育児等、あるいは女性特有の疾患によりキャリア継続に困難を感じている女性研究者に研究支援員を配備 ○ 在宅研究事業 専用メールサーバーを利用したメールの一括管理、一元管理できる専用ファイルサーバーの利用、学内からしかできないオンライン・ジャーナルやデータベースの利用が可能
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ ワークショップの開催 (H21年11月) ○ キャリア相談室の設置 (H21年7月より) ○ 産学リングージ共同でシンポジウムの開催 (H21年12月)
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「ワーク&ライフガイドブック」の作成 ○ シンポジウムの開催 (H21年11月までに計4回)
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ ANGEL staff 事業 大学院生が自主的に運営する事業 H22年8月より活動開始している ○ 学生が妊娠・出産・介護する場合休学可能 休学時には授業料免除
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性差医学を基盤とした意識改革 性差医学・医療セミナーの開催 (H22年11月まで計12回開催)
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ Angel セミナーの開催 (学内セミナー: H22年6月まで計4回) ○ 調査報告公開(HP): 「保育に関する調査」「研究室の環境調査」 「女性研究者支援の意識調査」 ○ 広報事業: ニュースレター発行 ○ ハラスメント対策 国立大学法人東京医科歯科大学セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則 http://www.tmd.ac.jp/cmn/rules/houki/3hen/2shou/6setsu/32604sekuhara.pdf ○ 次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画 http://www.tmd.ac.jp/artis-cms/cms-files/20100602-161441-3192.pdf

(調査者: 坂口けさみ)

1 調査対象機関名	東京女子医科大学
2 女性教員比率(%)	40.1 (H18年)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	保育とワークシェアによる女性医学研究者支援(H18年~H20年)
5 支援の主な対象	女性医学研究者
6 中心組織	女性医学研究者支援室, 男女共同参画推進局
7 育児・介護 サポート	○ 保育支援システム(全女性医師を対象とし, 登録制) 院内保育所に「病児保育室」を併設, 学童保育 保育所は昼間保育, 延長保育, 夜間保育, 休日保育あり
8 研究サポート	○ 研究支援システム(40歳未満の女性医学研究者を対象, 公募制) 研究費の支給, 研究の遂行と研究者としての就職支援 ○ ワークシェア: 女性医学研究者2人が1組となり勤務 毎年2名1組を公募 ○ フレックス制: 週25時間を下限として, 女性医学研究者毎年3名を公募 ○ 「研究成果発表会」「若手女性医学研究者交流会」「女性医学研究者シンポジウム」の実施 ○ 研究ミーティングの開催
9 キャリア サポート	○ サポート委員会 先輩医師のピアサポート ○ 女性医師再教育センターの設置 女性医師再教育復職プロジェクトの実施とe-learningでの教育・学習支援プログラム ○ 看護職キャリア開発支援センターの設置(学外からはアクセス不可) ○ 男女共同参画型NICU人材養成プログラムの設置
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	○ 性差医学・医療学会第1回学術集会での講演(H20年2月)
16 その他	○ 女性医学研究者支援委員会の設置 女性医学研究者の指導, 監督, 審査, 支援, 評価を行う ○ 保育支援委員会の開催 ○ カウンセリング事業 H18年9月より女性医師を対象に学外の臨床心理士が, カウンセリングを行う(毎週金曜日, 予約制, 無料) ○ 講演, ポスター発表の実施(H20年度:8回, H19年度:10回, H18年度:1回)

(調査者: 坂口けさみ)

1 調査対象機関名	東京工業大学
2 女性教員比率(%)	5.5 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	理工系女性研究者プロモーションプログラムー女性研究者が活躍する工大ー (通称: Leap) (H20年~H22年)
5 支援の主な対象	女性教員, 女性研究者, 女子学生
6 中心組織	男女共同参画推進センター
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 妻の出産時, 夫への配偶者出産休暇(2日)及び養育休暇(5日)の取得促進 ○ 東工大ベビーシッター派遣支援事業 ○ 育児・介護に関する時短制度, 部分休業制度(週3日勤務, 2日休業)の導入 ○ 相談体制の構築およびホームページからの育児・介護に関する関連情報の提供 ○ 東工大オリジナル“育児支援マーク”の作成
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ RA等やアシスタントの配置, ベビーシッターなど人材派遣に関する雇用経費の支援 ○ 自宅など学外から研究会議に参加できるweb会議システムの導入
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者としてのキャリアモデルのweb提示と講演会の開催 ○ 月1回のGECおしゃべりサロンや学内者を対象としたLeapキャリアカフェの開催 ○ 女性サポート相談室の整備 ○ 旧姓使用も手続きにより可能
10 採用システム (Positive Action など)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 任期付教員の任期に関する措置 ○ 常勤・非常勤にかかわらずRA等やアシスタントの配置, ベビーシッターなど人材派遣に関する雇用経費の支援
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在宅勤務制度の導入
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 出産や育児に関する休暇取得と明文化 ○ 東工大ベビーシッター派遣支援事業やweb会議システムに参画可能 ○ 女性サポート相談室の利用
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 近隣の認可保育所・認可外保育所に関する情報提供
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 該当する女子学生が講師となり「Leapフレンズ母校出前セミナー」を開催 ○ 小中高生向けに科学セミナーの開催, 女子高校生については研究室ツアーの開催
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ GECが主催・共催するセミナー・イベントの紹介 ○ 外部施設が実施する講演会やセミナーの情報提供
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 参考図書及び研究関連リンクの充実

(調査者: 坂口けさみ)

1 調査対象機関名	東京都市大学
2 女性教員比率(%)	10.8 (H20年)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	工学系イノベーションの男女共同参画モデル事業 (H21年～H23年)
5 支援の主な対象	女性研究者・女子学生
6 中心組織	女性研究支援室 (専属メンバー3名を配置)
7 育児・介護 サポート	
8 研究サポート	○ 基本的環境の整備
9 キャリア サポート	○ 先輩の中のロールモデル発掘プロジェクトの導入
10 採用システム	○ 女性研究者ゼロの学科ゼロを目指す
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	○ 大学教育と高校教育の相互理解を目的とした連携協定の締結と出張事業 ○ 中等教育の場における科学とともだちプロジェクトの導入 東京都市大学等々力中学校・高等学校(女子)・塩尻高等学校(男女共学)と 連携し、中等教育の場で、理科の面白さや身近な生活における理科の知識の 必要性などを実験や講義を通して支援 特に、理工系進路選択割合が少ない女生徒への指導に注力する
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	○ 理工系大学プロジェクトの立ち上げ 大学間の女性研究者間のネットワークをつくり、理工系大学のパートナーシ ップを促進し、女性研究者・技術者の交流を広げていく

(調査者：坂口けさみ)

1 調査対象機関名	東京農工大学
2 女性教員比率(%)	8.2 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	理系女性のエンパワメントプログラム(H18年～H20年) 理系女性のキャリア加速プログラム(H21年～H25年)
5 支援の主な対象	全領域
6 中心組織	女性未来育成機構, 男女共同参画室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 出産・育児・介護に関する休暇・休業・勤務制度の改正 (H22年4月) http://www.tuat.ac.jp/~dan-jo/about/h22_kyugyo_kitei.html ○ 出産・育児・介護相談窓口: 保健師, 助産師等の専門職, 女性キャリア支援・開発船体の特任教員が担当 ○ 産休時期の専任ポスト配置制度: 産休取得女性教員対象 ○ ベビーシッタークーポン: 相談後に1700円/回の利用料割引あり ○ 介護クーポン: 求人受付手数料, 求人紹介手数料の割引サービス ○ 妊娠・出産・育児のための事務手続きガイドブック発行 ○ 子育て・医療情報: 会員制の組織の情報や近隣各市町村の情報がリンクされている
8 研究サポート	○ 研究支援人配置制度: 出産・育児・介護期の女性研究者対象
9 キャリア サポート	○ 旧姓使用について: 教職員及び学生を対象に, 職場での呼称や, 大学が発行する証明書等に, 旧姓を使用することができる
10 採用システム	○ 農工大式ポジティブアクション「1プラス1」 常勤の教授・准教授・講師・助教に女性を採用した場合, 当該専攻等にプラス1名分の特任助教の人件費を支給(大学独自経費)
11 ワーク・ライフ ・バランス	○ 会議の運営について: 会議時間の管理, 資料等(学長裁定)
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンター制度 女子大学院生が女子学生の相談に応じる学生相談制度 心理カウンセラーによる講習後, メンターとして採用 ○ キャリアガイダンス講座 学内外の研究者を講師として招聘し, 各キャンパスにて開催 ○ 卒業生支援ネットワーク: 農工大 SNS (女性卒業生限定) ○ 卒業生向けのイベントの実施: 年1回開催(参加人数: 延べ82人) ○ 卒業生の学費免除制度: 卒業生が研究生および科目等履修生として入学した場合, 学費減免(入学料無料, 授業料半額)
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子中高生のためのサマースクール (H18年～毎年開催) ○ 女子学生のためのインターンシップ制度
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 意識改革アンケート (web アンケート) ○ エンパワメント環境整備: シンポジウム・講演会・学長との意見交換会 ○ 女性センター通信の発行 (不定期) ○ 関連蔵書の閲覧, 貸出

(調査者: 坂口けさみ)

1 調査対象機関名	慶應義塾大学
2 女性教員比率(%)	22.8 (H21年)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援(H20年~H22年)
5 支援の主な対象	全領域
6 中心組織	ワークライフバランス研究センター
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日吉キャンパス内に横浜市認可保育所を開設 ○ 一時保育サポート(登録制・有料)：利用は教職員及び学生が可能 サポーターは「サポーター養成講座」を終了した慶應義塾大学の学生(満20歳以上, 有償ボランティア) ○ 保育スペース一時利用(要事前申し込み・無料) ○ 病児保育支援 ○ 各キャンパスにベビーチェアおよびオムツ替え台の設置(最低2台) ○ 情報支援：地域リソースに関する情報提供, 研究資金の公募, 求職情報等 ○ データベース・コミュニケーションシステムの構築：会員登録制のコミュニティサイト
8 研究サポート	○ 研究業務支援：妊娠中~子どもが小学6年生まで(非常勤を含む), 研究補助員を雇用する制度：実績H21年 常勤20名, 非常勤4名。H20年常勤10名
9 キャリア サポート	○ キャリア開発支援：キャリアアドバイザーについてプログラムの検討及び準備を行う
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	○ web 会議システムの導入
12 女子学生 サポート	○ 7の育児・介護サポートに関する事項が同様に利用可能
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ NPO 法人フローレンスとの協働による大学・研究者機関向け病児保育支援：実績H21年採択者3名 ○ 市内認可保育所との連携による「保育サポーター養成講座」の開発：実績H20年~H21年にかけて計44名養成 ○ 日吉キャンパス新校舎における認可保育所の開設(慶應義塾大学社会・地域連携室の取り組み)
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ ワークライフバランス研究センターおよびキャンパスワーキンググループの取り組み：慶應義塾湘南藤沢中高等部における講演会を企画・開催し, また他校の高校生へのエンパワーメント活動を展開 ○ 慶應義塾関連部署による一貫教育校へのアプローチ：理工学部による理系授業体験講座, 慶應義塾女子高等学校による宇宙授業の実施
15 ジェンダー 研究・講座	○ 慶應義塾大学教員のワークライフバランスと男女共同参画に関する研究 http://www.wlb.keio.ac.jp/project/doc/H20research_WLB.pdf
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 慶應義塾大学病院院内保育アンケート調査 ○ 講演会・シンポジウム：Research Forum (ORF) 慶應義塾大学 SFC Open, 年1回シンポジウムを開催(H21年は延べ92名参加) ○ 国内・国際連携：託児室設置アドバイス, 他大学との連携・交流, 海外(米国)の学会における女性研究者支援活動の視察, インタビュー ○ ネットワーキング支援：各キャンパスにワーキンググループを発足し, ニーズ調査や講演会, 交流イベントを継続的に企画・実施 ○ ニュースレター, メールマガジンの発行

(調査者：坂口けさみ)

1 調査対象機関名	上智大学
2 女性教員比率(%)	29.5 (H22年)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	グローバル社会に対応する女性研究者支援(H21年~H23年)
5 支援の主な対象	全分野(理工学部中心)
6 中心組織	女性研究者支援事務局
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児支援セミナー：様々な機関において活躍している女性研究者を招き講演を実施 ○ コモンスペースの設置、充実化：コミュニティスペースとしての活用の他、育児中の更衣、授乳・搾乳、仮眠等も可能 ○ 学内保育所「ポピンズ」の充実化：学部生・大学院生に対して有料で実施(登録制) H21年の実績は、大学院生3名、教職員6名 述べ20件、稼働日数71日
8 研究サポート	○ 英語論文、講演原稿の校正を支援
9 キャリア サポート	○ グローバルメンター制度：女性研究者の国際性の育成に資することを旨とするものであり、国際的に活躍している研究者講演、直接相談、交流を図ることを行っている
10 採用システム	○ 理工学部において、H23年度特別別研究員に女性枠の募集が始まる
11 ワーク・ライフ ・バランス	○ 男女共同参画セミナー：学内外の有識者、経験者を講師として招き、全学教職員を対象として男女共同参画意識の浸透を図ることが目的 H21年~計4回のセミナーを開催
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子学生キャリアアップ支援コロキウム：様々な機関で活躍している女性研究者を招き、研究現場の様子や体験談により、研究者を目指す女子学生、大学院生の増加をねらう目的 H22年は6回開催 ○ 学生メンター制度：在学学部生の質問(進路、研究室選び、授業など)に対し、先輩である大学院生が相談に応じるシステム ○ 相談員となる学生のための講習会と実際の相談会が実施されている ○ プチ social café の開催：女性研究者支援について毎回テーマを決めて話し合う 女子学生だけでなく男子学生の参加も促している ○ コモンスペースの設置、充実化 学内保育所「ポピンズ」の充実化：学部生・大学院生に対して有料で実施(登録制)H21年の実績は大学院生3名、教職員6名、述べ20件、稼働日数71日
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	○ 近隣の女子高生を対象とした「女子高生のための Sophia 実験教室」を開催予定(H23年2月)
15 ジェンダー研究・講座	○ 女性研究者ロールモデリング国際シンポジウム
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子学生・女性研究者向けの図書貸し出しサービス ○ 上智大学男女共同参画宣言(H23年1月)の公表 http://www.sophia.ac.jp/jpn/content/download/16527/168272/file/sophia_danjokyodo_sengen.pdf ○ ニュースレターの発行(H22年はvol.0~5)

(調査者：坂口けさみ)

1 調査対象機関名	早稲田大学
2 女性教員比率(%)	
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	研究者養成のための男女平等プラン(H18年~H20年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護 サポート	○ 東京都認定保育所 企業が設置し、大学が事業主体となり、運営している 月極保育の延長保育は22:00まで、一時預は、21:30まで延長可
8 研究サポート	○ 講座 「若手研究者のための英語論文作成講座」
9 キャリア サポート	
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	○ 次世代育成支援対策推進法 「一般事業主行動計画(H21年4月~H23年3月)」策定 ○ ワークライフバランス支援施設を新設 キャリア形成・ライフスタイル上の相談窓口として、また交流の場としてキャンパス内に室を確保 授乳室、搾乳室、休憩室、交流室があり、ランチチョンセミナー等が開催されている
12 女子学生 サポート	○ 女子学生のキャリア形成のための講座の提供 ○ 女子学生対象の奨学金制度(他機関募集)情報の提供
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	○ 高校生の理系選択支援を目的とした、大学の研究室体験や高校への講師派遣を実施
15 ジェンダー 研究・講座	○ 男女共同参画関連科目のリストアップ ○ シラバス掲載科目から84科目をリストアップし、ホームページに公開 ○ 女性研究者支援総合研究所を発足 ○ ジェンダー関連科目の再構築を実施
16 その他	○ 基本文書 「男女共同参画宣言」「男女共同参画基本計画」「10私立大学男女共同参画推進のための共同宣言」 ○ 調査報告書(公開) 「大学院生の現状と支援ニーズ調査報告書」「同左(聞き取り調査編)」 「若手研究者の現状と支援ニーズ調査」「男女共同参画推進に関する意識・実態調査教職員調査報告書」 http://www.waseda.jp/pr-j-giwr/project/chosa.html

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	日本女子大学
2 女性教員比率(%)	
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	女性研究者マルチキャリアパス支援モデル(H18年~H20年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	学長をトップとしたプロジェクト
7 育児・介護 サポート	<input type="checkbox"/> 保育施設の充実 夜間保育, 派遣保育, 病児保育の実施
8 研究サポート	<input type="checkbox"/> 研究助手制度 研究助手による技術操作支援, テレビモニタを通じたディスカッション <input type="checkbox"/> 在宅支援 リモート操作可能な最先端実験機器, オンライン学術論文閲覧システム
9 キャリア サポート	<input type="checkbox"/> マルチキャリアパス支援 女性研究者の研究ポストを拡大するとともに, 就職時のジョブマッチングデータの提供, 産学連携促進, 研究機関とのインターンシップを実施し, 相談窓口を開設
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	<input type="checkbox"/> 女性研究者育成とロールモデルの提示 <input type="checkbox"/> サイエンスカフェ
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	<input type="checkbox"/> サマースクール <input type="checkbox"/> 科学教室の開催
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<input type="checkbox"/> 基本文書 「10 私立大学男女共同参画推進のための共同宣言」 <input type="checkbox"/> 調査報告書(公開) 家政理学科・理学部卒業生を対象とした「マルチキャリアパスアンケート」 http://mcm-www.jwu.ac.jp/~mcpweb/research/index.html

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	日本大学
2 女性教員比率(%)	13.9 (H20年)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	キャリアウェイ・ユニバーサル化日大モデル(H20年~H22年)
5 支援の主な対象	女性研究者, 女子大学院学生, 学部女子学生, 付属校女子中高生
6 中心組織	女性研究者支援推進ユニット
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者・女性医学研究者(女性医師)のキャリア継続・キャリアアップにとって大きなハードルである子育て時期の研究・職業継続のために、駿河台地区への保育室整備等の環境改善を検討する ○ 特に要望の多い病児保育に関して、医学部と連携して、その有効性・必要性、効果的な運営方法等に関わる調査・検証を行う
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究補助者の支援、英文論文作成支援講演会・研究費獲得戦略講演会などを開催し、女性研究者の実力を高める支援を行う ○ 若手女性研究者向けに研究調査奨励金や国際学会調査渡航費を設置し、国際的視野を広げ、キャリアアップを支援する ○ 点在キャンパスを結ぶ女性研究者ソーシャルネットワークサービスを構築する(web会議および相談・サポート体制の整備、ワークシェアや在宅勤務も視野に入れたIT支援と人的ネットワークの利用)
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者が出産・育児・介護等のライフイベント中でも継続的にキャリアを形成できるように、先輩研究者や専門家によるメンタリング・カウンセリング・コーチング、キャリアアップ講演会などを開催し、女性研究者の採用増加および地位向上を推進する支援を行う ○ 大学院教育の中で、多様な理系職業に十分対応できる能力の開発を行って、イノベーション創出の中核となる国際的な実社会対応型若手女性研究人材の育成をはかる
10 採用システム	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新規採用教員・研究者のうち少なくとも、理工学部は20%以上を、医学部・生物資源科学部は30%以上を、女性にするという数値目標を設定し、その実現に向けたポジティブアクションを開始する
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子育て時期のWLBの適正化のために、ワークシェアや勤務時間短縮についても、関係部署と協議しながら検討する ○ 男女共同参画意識啓発およびワーク・ライフ・バランス講演会を実施する
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3学部と付属女子中高校を重点整備モデルに、理系への関心の芽生えから着実な理系キャリア形成とそのための環境整備までのサポート「キャリアウェイ」整備を段階的に行う ○ 女子学生の少ない理工系分野において、中高校と連携した女子中高生に対する理系選択支援活動、女子学生に対する体験的キャリア教育・ライフプランニング教育を行い、大学院進学を推奨して次世代女性研究者の裾野を広げる
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 同窓会と連携する(100万人の校友会(同窓会)ネットワークを有効活用、日本最大規模の日本大学女性キャリア人材バンクの構築、女子学生のキャリア教育・職業実地体験・実態調査などに利用、日大広報・同窓会誌等への男女共同参画関連記事掲載)
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 豊山女子中学校および豊山女子高校において、女子中高生に理系への興味を促し、理系進学率の向上、理系職業選択促進を目指した実践を行う(理系選択支援(講演会・体験学習・出前実験教室・OGによる理系職業の紹介等)を、体系的・継続的に行い、追跡調査を行う)
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画意識啓発およびワーク・ライフ・バランス講演会を実施する
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 推進ユニットwebはhttp://www.nihon-u.ac.jp/research/careerway/ ○ 女性研究者支援推進ユニットには、推進コア以下、キャリアUP支援チーム、キャリアウェイ整備チーム、意識改革推進チーム、IT支援推進チーム、相談体制整備チーム、WLBチームの6チームが置かれている

(調査者：谷塚光典)

1 調査対象機関名	津田塾大学
2 女性教員比率(%)	
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	世代連携・理文融合による女性研究者支援(H20年～H22年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	女性研究者支援センター
7 育児・介護 サポート	<input type="checkbox"/> 保育施設の充実 病後保育, モバイル保育
8 研究サポート	<input type="checkbox"/> 津田梅子賞
9 キャリア サポート	<input type="checkbox"/> 各種制度整備 メンター制度, チューター制度, 研究インターン
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	<input type="checkbox"/> 新科目の提供 大学生対象の理文融合領域の新科目(技術英語, 知的財産権・メディア技術等)
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	<input type="checkbox"/> 次世代育成 中高生を対象とした情報通信技術を含む科学全般に関するワークショップ やサマーキャンプを開催
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	

(調査者: 中山聡美)

1 調査対象機関名	東海大学
2 女性教員比率(%)	16.6 (H22年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	産学協同女性キャリア支援東海大学モデル(H20年~H22年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	ワーク・ライフ・バランス推進室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ ベビーシッター育児支援 ベビーシッターの利用料金の一部を助成 ○ 一時保育施設の開設 祝日勤務を行う際、保育所が確保できない教職員のために、祝日に限定して、 キャンパス内に開設する
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究支援員派遣制度 必要経費を大学が負担 ○ テレビ会議システムの利用制度 在宅での研究指導や会議参加を可能にした ○ リモートアクセスVPNの利用制度 仮想プライベートネットワークを利用し研究の一部を在宅で遂行可能に 図書館のデータベースや電子ジャーナルも安全に利用できる
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ カウンセリングの実施 キャリアデザインコンシェルジュ、ライフスタイルコンセルジュが相談に応 じる
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 情報交換 学内女性研究者ネットワーク(メーリングリスト)の立ち上げ ○ メンタルヘルス相談の実施 ○ 基本文書 「東海大学男女共同参画宣言」「達成目標(ミッションステート)」「計画構想」 ○ 書籍貸出 ワークライフバランス推進室の蔵書を閲覧及び貸出 蔵書リスト http://www.wlb.u-tokai.ac.jp/wp-content/uploads/2010/04/booklist1011.pdf

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	東邦大学
2 女性教員比率(%)	
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	生命(いのち)の科学で未来をつなぐ女性研究者への継続的支援モデル (H21年～H23年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護 サポート	○ 病児保育室の新設と充実 ホームページ上で、空き状況の確認可能 H23年2月から、利用対象年齢を小学校低学年まで拡大 ホームページ上に保育士のブログを掲載
8 研究サポート	○ ワークショップの開催 女性研究者(医学・看護系)のための研究費獲得ワークショップ開催
9 キャリア サポート	○ メンター教員配置 ○ 看護学科研究生登録の開始 東邦大学医療センター勤務の看護師対象として、医学部看護学科非常勤研究生登録が可能になった
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	○ 研修会・勉強会の実施 理学部長と女子学生の集いを開催
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	○ 高大連携・男女共同参画推進室実験講座の実施 出前講義「理科実験」の実施
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	○ 教職員対象コーチング・カウンセリングの実施 ○ 基本文書 「男女共同参画宣言」 ○ 女性研究者紹介 ホームページ上に、経歴、写真、研究概要、学生へ一言を掲載 ○ 女性医師支援プログラムを別の支援金で展開中

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	筑波大学
2 女性教員比率(%)	15.2 (H22年4月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	持続可能な女性研究者支援 筑波大スタイル(H21年~H23年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 代替教員(非常勤講師)の経費支援 ○ 任期延長 任期付教員が育児休業を取得した場合に任期延長が可能 ○ 一時保育 大学が契約した託児所の利用が可能 在宅保育(ベビーシッター)利用料金の一部を大学が補助 ○ 託児所の一時開設 学会・研究会を学内外で開催する際には、託児所を開設 ○ 学内保育所(2カ所) 1つは医療従事者専用として、日曜保育と長時間保育が可能 何れも、一時保育が可能
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ リモートデスクトップによる在宅研究支援 ○ 研究補助者(RA)雇用経費の支援
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ アカデミック・メンター制度 相談員は、大学独自の「メンター養成講座」終了後、学長から委嘱をうけて、任期付き教員、研究員、博士の学生の相談に対応
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成行動計画策定 「一般事業主行動計画」(H17年度から第Ⅲ期目) ○ ワークライフバランス相談室の新設 資格(社会福祉士、2級キャリアコンサルティング技能士、サイコセラピスト等)を有し、セミナー・研修等、経験のある相談員・心理カウンセラーが対応
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ ロールモデル懇談会の実施 研究者と学生の意見交換の場として10人以下の少人数制で、毎月開催 ○ ロールモデルの紹介 ホームページ上に、顔写真、経歴、インタビュー記事や動画を掲載
13 地域連携	つくば6教育研究機関との連携、シンポジウム開催
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 共通科目設置 男女共同参画リテラシーとして新科目を設置
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 調査結果報告書「男女共同参画推進のための施策に関するアンケート」 http://www.geo-wlb.tsukuba.ac.jp/node/983 ○ イベント 管理職等研修、学長・女性研究者懇話会開催、学生向け講演会開催 ○ 基本文書 「基本理念」「基本方針」 ○ 広報活動 学長、副学長、推進室長のメッセージをDVDに収録し、ホームページ掲載

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	千葉大学
2 女性教員比率(%)	17.1 (H22年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	支援循環型体制による女性研究者育成モデル(H19年～H21年) 理系女性教員キャリア支援プログラム(H22年～H26年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	両立支援企画室, 理系女性教員キャリア支援室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 総合相談窓口設置 ○ 育児・不妊治療の支援制度 育児短時間勤務制度の充実(就学前→小学3年生), 育児部分休業取得事由の拡大3歳まで→就学前), 不妊治療の為の休暇の新設(年10日間) 育児・病児保育育児クーポンを発行し, ベビーシッター利用料金の一部を補助 ○ 学会開催時の保育室無料貸出 ○ 学内保育所と施設整備 女性専用休憩室, 授乳・搾乳室の整備, 学内2カ所にベビーシート新設 ○ 介護セミナー・交流会の実施
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究費配分と必要経費の支援 着任1年目に150万円, 2年, 3年目は, 100万円, 計350万円を措置 国際学会参加費支援, 英文校閲経費助成 ○ 研究支援要員制度(400時間上限) 実験・調査研究補助, 実習指導補助, 平成21年度から男性研究者に拡大 ○ 大学と自宅を結ぶテレビ会議システム
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンター制度とメンター養成, 交流会活動 ○ ロールモデルの紹介, 取材, 発表, キャリアモデルシートの発行 ○ 女性研究者の能力育成・マネジメントセミナー開催
10 採用システム	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者比率の向上 H17年度15.5%→H21年度17.1%
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ ワーク・ライフ・バランスや研究に役立つ図書資料等の貸出
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ セミナー開催
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 不妊治療の為の休暇の新設(年10日間) ○ 次世代育成支援対策推進法 「一般事業主行動計画」策定 ○ 広報活動 ニュースレター発行, リーフレット配付 DVD, ホームページの充実 ○ 調査結果報告書(公開) 「両立支援に関するニーズ調査」 http://www.womensupport.chiba-u.jp/common/pdf/invest_h20.pdf

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	静岡大学
2 女性教員比率(%)	10.9 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援(H20年~H22年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護 サポート	<input type="radio"/> 一時保育支援 <input type="radio"/> 病児・病後児保育
8 研究サポート	<input type="radio"/> 論文投稿支援制度 <input type="radio"/> 研究支援員の配置 <input type="radio"/> ITを活用した在宅勤務支援 <input type="radio"/> 研究費配分
9 キャリア サポート	<input type="radio"/> 学会参加時一時保育制度 <input type="radio"/> メンター(先輩研究者)による相談体制 <input type="radio"/> 学長と女性研究者の懇談会開催
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	<input type="radio"/> ロールモデルの提示 女子学生エンカレッジセミナー、女性研究者との交流会を開催
13 地域連携	<input type="radio"/> 自治体及び地域大学と連携したシンポジウム・セミナーの開催
14 次世代育成・ 高大連携	<input type="radio"/> サイエンスカフェの開催 中学生対象として開催する他、7附属学校園の児童や生徒を対象に開催 <input type="radio"/> 県内高校への出前授業 <input type="radio"/> 大学研究室の開放
15 ジェンダー 研究・講座	<input type="radio"/> 選択必修科目の開設(全学生対象) 既存の「ジェンダー関連科目」に加えて「男女共同参画社会」新設
16 その他	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法 基準適合一般事業主認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得 <input type="radio"/> 基本文書 「男女共同参画憲章(基本理念・基本方針)」「男女共同参画行動計画」 <input type="radio"/> 活動報告書(公開) 「在宅勤務施行報告書」「学内保育ニーズ調査報告」「男女比からみる静岡大学」「静岡大学における男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告書」 http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/data.html <input type="radio"/> 広報活動、ニュースレターの発行、各種リーフレットの配付 <input type="radio"/> 管理職の意識改革研修の開催

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	名古屋大学
2 女性教員比率(%)	11.3 (H22年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	発展型女性研究者支援名大モデル (H19年～H21年)
5 支援の主な対象	男女共同参画室
6 中心組織	理系
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学内保育所 (2カ所) 平日の保育時間は7:30～22:00と終了21:00まで、土曜は19:00まで ○ 学内学童保育 平日、土曜の7:30～21:00まで、大学教員や学生ボランティアが協力することで多彩な学童保育プログラムを展開中 ○ 子育て支援 ベビーシッター利用料金割引制度、保育園送迎のための車両入構、育児短時間勤務制度、病児保育 ○ 小児科女性医師に対する子育て支援制度 人事異動面での配慮、時間外労働・深夜業の制限、短時間勤務の実施
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成事業 ○ ITを利用した在宅勤務支援システムの稼働 ファイル共有、大学が契約するデータベース利用や実験用ソフトウェア利用が可能
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性教員のためのメンタープログラム 新規採用教員に対して採用当初から2名以上のメンターを配置 ○ ポスドク・大学院生のキャリアパス支援 授業科目の新設「キャリア形成論」や、ビジネス人材育成センターを開設して企業・産業界とのインターンシップ・就職支援を実施 ○ ロールモデルの提示 理系女性研究者のライフスタイル紹介冊子、女性研究者のためのパンフレット発行、女性研究者交流会の開催、女性研究者交流サイトの開設
10 採用システム	○ 全学挙げて女性教員の増加を目指す姿勢（ポジティブアクション）を表明
11 ワーク・ライフ ・バランス	○ 子育て中の教職員を応援するアクションプラン 午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止や、制度の周知徹底と2歳までの子を養育する教員の授業担当、委員会業務軽減又は免除を実施
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 理系女子学生と女性教員の活動（あかりリング隊） エンカレッジ交流会、学童保育所での科学実験、科学の祭典に参加、セミナー開催 ○ 女子大学院生を対象にした研究助成制度導入を検討中
13 地域連携	○ あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム設立 愛知県、名古屋市、愛知県経営者協会との研究会、情報交換会等開催
14 次世代育成・ 高大連携	○ 女子学生・院生による出張セミナー、進学セミナーの開催
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 基本文書 「ミッションステートメント」 ○ 調査結果報告書（公開） http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/report/ ○ 広報活動 ホームページの充実、ニュースレター・各種ポスター発行

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	岐阜大学
2 女性教員比率(%)	12.5 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	多様性活力発揮に向けての女性研究者支援 (H22年~24年)
5 支援の主な対象	全分野 (理系学部がほとんどを占める大学である)
6 中心組織	男女共同参画推進室 (多様性人材活用推進委員会と連携)
7 育児・介護 サポート	○ 学内保育園のさらなる充実
8 研究サポート	○ 出産・育児・介護に関わる女性研究者の研究継続を支援する研究補助員を配置する制度 (研究補助員は研究者を志望する大学院生、ポスドクなどの研究者候補者、研究復帰を希望する元研究者等とし、支援者自身のスキルアップも期待) ○ 学外からも大学の情報入手や研究推進ができるよう、インターネットを活用したシステム (テレワークシステム) の整備
9 キャリア サポート	○ 若手女性研究者を対象とする学内研究者および学外者によるメンター制度の実施
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	○ 女子学生キャリアガイダンスの実施・女性研究者によるロールモデルの提示 ○ 女子学生の進路・生活面の相談に応えるメンター制度の実施 ○ 女性研究者と女子学生との交流拠点「カモミール・カフェ」の設置・運用
13 地域連携	○ 男女共同参画に関して諸団体とのネットワーク作り・連携の促進 ○ ネットワーク大学コンソーシアム岐阜における公開市民講座の活用 など
14 次世代育成・ 高大連携	○ 女子大学院生による小中高校への出前講義 (「サイエンス夢追い人」育成プロジェクト) の実施
15 ジェンダー 研究・講座	○ 男女共同参画行動計画の制定 ○ 啓発セミナー・シンポジウムの実施、教職員を対象としたFD・SDの実施 ○ 在校生を対象とする人権学習、ジェンダー研究関連授業の充実
16 その他	○ 岐阜大学の女性研究者の活躍を紹介するロールモデル集 (冊子) を作成予定

(調査者：中島美帆)

1 調査対象機関名	三重大学
2 女性教員比率(%)	14.2 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	パールの輝きで、理系女性が三重を元気に (H20年~H22年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	女性研究者支援室
7 育児・介護 サポート	
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究支援員（キャリア支援員）の派遣三名 ○ 国内外の学会参加に掛る旅費の支給 ○ 学術論文の外国語の校閲に掛る費用（和雑誌の外国語要旨も可）を負担する（実費または3万円のいずれか低い額）
9 キャリア サポート	
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ エンカレッジセミナーの開催
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 県内2高専・2独立行政法人・2私立大学と連携し、女性研究者のネットワーク作りを行う
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 理系女子高校生の進学相談会の開催 ○ 高等専門学校2校との交流プログラムの実施 ○ 県内の女子高校生・高専生を対象の体験実習（フィールドサイエンスツアー）
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 啓発講演会の開催 ○ 男女共同参画フォーラムのワークショップの開催
16 その他	

(調査者：中島美帆)

1 調査対象機関名	京都大学
2 女性教員比率(%)	9.1 (H22年)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」(H18年～H20年) 京大式女性研究者養成コーディネートプラン(H21年～H25年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画推進室・女性研究者支援センター
7 育児・介護 サポート	<input type="checkbox"/> 病児保育室 <input type="checkbox"/> 保育園入園待機乳児保育室 保育園の入園待ちを余儀なくされている女性研究者等を対象とする 運営は民間企業に委託し、大学が一部費用を負担 <input type="checkbox"/> おむかえ保育 <input type="checkbox"/> 育児短時間勤務・育児部分休業・早出遅出勤務
8 研究サポート	<input type="checkbox"/> 研究実験補助者雇用制度(研究実験を補助する者の雇用経費を負担するもので、育児・介護中の男性研究者も対象) <input type="checkbox"/> 在宅でのオンラインジャーナル閲覧(産休・育休や介護休業中の研究者は、自宅からオンラインジャーナルの閲覧ができる)
9 キャリア サポート	<input type="checkbox"/> メンター制度(准教授以上の女性教員55名に依頼) <input type="checkbox"/> 京都大学優秀女性研究者賞(たちばな賞)による若手女性研究者顕彰
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	<input type="checkbox"/> 男性教職員を対象にした配偶者の出産に伴う特別休暇や配偶者の産前産後休暇中に子の養育のための特別休暇 <input type="checkbox"/> 職員の一日の勤務時間を15分短縮
12 女子学生 サポート	
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	<input type="checkbox"/> 夏休み キッズサイエンススクール
15 ジェンダー 研究・講座	<input type="checkbox"/> ジェンダー研究 <input type="checkbox"/> シンポジウムの開催
16 その他	<input type="checkbox"/> 相談窓口 育児、介護、DVなどの問題に対しての相談窓口 学外の女性カウンセラーによるカウンセリング <input type="checkbox"/> 情報窓口(京都大学の研究者が居住する地域の「育児・介護に関する情報」をホームページ上に掲載) <input type="checkbox"/> 男性向け啓発セミナー <input type="checkbox"/> 女性研究者の就労形態に関するアンケート調査 http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/support/questionnaire.php

(調査者：中島美帆)

1 調査対象機関名	京都府立医科大学
2 女性教員比率(%)	
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	しなやか女性医学研究者支援みやこモデル (H22年~H24年)
5 支援の主な対象	医師・医学研究者
6 中心組織	男女共同参画センター
7 育児・介護 サポート	○ 病児保育室(開設準備中)
8 研究サポート	○ インターネットを使ったテレビ会議システム(Vidyo)の導入(試行中) テレビ会議システムを使用し、自宅や研究室、出張先などからでもインターネットを通じて、会議に参加できる ○ 遠隔地からの医学中央雑誌 web 版の利用 ○ 研究支援補助者の配置および在宅研究支援(計画)
9 キャリア サポート	
10 採用システム	○ テニユア・トラック制をモデルとする女性医学研究者採用枠(計画)
11 ワーク・ライフ ・バランス	○ 研究、医療業務のローテーション環境を構築し、時短常勤勤務など柔軟な勤務体制の採用できる研究業務を組織的に整備(計画)
12 女子学生 サポート	○ キャリアモデルの提示(ホームページ)
13 地域連携	○ 病児保育室を地域を中心に広く開放し地域還流型モデルとしての特性化(計画) ○ 近隣交流協定締結大学(京都府立大・京都工芸繊維大・同志社大・立命館大・京都薬科大・京都産業大・明治国際医療大)との連携
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	

(調査者：中島美帆)

1 調査対象機関名	大阪大学
2 女性教員比率(%)	10.8 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成 (H19年~H21年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	男女共同参画推進オフィス, 女性研究者キャリア・デザインラボ
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学内保育所 自主運営を大学運営に切替えた上, 大学内保育園の拡充・新設により, 定員44名を99名(2.25倍)に。就学までの年齢引き上げのみならず, 延長保育, 土曜保育, 体調不調児保育などの多様な保育サービスの提供を実施。 ○ 搾乳のできるプライバシーを確保した女子休憩室の設置 ○ 医学部附属病院産科婦人科における「女性研究者サポート外来」 ○ 保育園の保護者を対象医学, 部附属病院小児科の専門医による「すくすく相談会」
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究支援員制度 大学院修了者・学生を支援研究者・研究補助員として雇用し, 女性研究者を支援する(事業期間3年間の実績は延べ102名)
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者キャリア・デザインラボの設置 シンポジウムやセミナーを主催し地域の企業や大学関係者を招いたり, 他研究機関や地域の主催するシンポジウムやワークショップ, 会議に参加したりすることで, 女性研究者のキャリア形成に関する研究の場に。これらの成果を学内の女性研究者のキャリア相談にも使用。全学対象のアンケート調査は, 過去に実施したものの再分析も含め, 統計学に基づく分析を行い, 大学での男女共同参画推進やワーク・ライフ・バランスの促進に役立てるデータを得た(公開済み)。
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 短時間勤務制度
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究支援員制度 大学院修了者・学生を支援研究者・研究補助員として雇用することで, 雇用された研究支援員にとっても, 研究者の研究の実際を体験することによって, 自らのキャリアや研究に活かすことができる ○ 女子休憩室の設置
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学部共通科目の講義による教育 「女性研究者キャリア・デザインラボ」による学部共通科目の講義を実施し, 学生への男女共同参画意識を高める教育が実践
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成支援対策推進法 「一般事業主行動計画」(H17年4月~H22年3月)に定めた目標を達成したことから, 大阪労働局に認定申請を行い, H22年6月に「基準適合一般事業主」として認定された ○ 自然科学系分野専攻の学生の意識に関するアンケート報告書 http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity/files/report0311.pdf

(調査者: 中島美帆)

1 調査対象機関名	大阪府立大学
2 女性教員比率(%)	
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	元気！活き生き女性研究者・公立大学モデル (H22年～H24年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	女性研究者支援センター
7 育児・介護 サポート	保育室(準備中)
8 研究サポート	<input type="checkbox"/> 研究支援員の派遣(妊娠・出産・育児中の理系教員対象) <input type="checkbox"/> 在宅就労支援 妊娠・出産・育児中の理系教員対象とし、webカメラシステムを使った、会議への参加、研究の打合せ、学生の指導ができるシステム
9 キャリア サポート	<input type="checkbox"/> メンター相談(準備中) <input type="checkbox"/> 支援センター相談窓口(研究者や研究者希望の女性対象)
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	<input type="checkbox"/> 理系女子大学院生の国際学会活動を支援するための表彰制度の創設 <input type="checkbox"/> 支援センター相談窓口(研究者や研究者希望の女性対象)
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<input type="checkbox"/> 保健師相談

(調査者：中島美帆)

1 調査対象機関名	関西学院大学
2 女性教員比率(%)	
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	Mastery for Serviceに基づく女性研究者支援 (H22年～H24年)
5 支援の主な対象	理工系
6 中心組織	男女共同参画推進支援室
7 育児・介護 サポート	○ 「育児スペース」の設置 理工学部支援室に女性専用スペースを設置し、搾乳、オムツ交換、乳幼児の授乳・食事のほか、産前・産後の女性の休養のために、利用できる
8 研究サポート	○ 授業代行や研究補助を行う支援者を配置（「ピンチヒッター」制度） 制度利用者が専任／契約教員の場合は、授業の代行（教育・研究支援者A）、 研究補助・研究室の学生指導・学内外の会議への代理出席など 制度利用者が、契約助手・博士研究員・実験実習指導補佐・リサーチアシスタントの場合は、実験補助・データ整理などのルーティンワークを中心とする研究補助（教育研究スタッフ支援者A～D）となる ○ 女性専用仮眠室
9 キャリア サポート	○ 女子学生・女性研究者のための「就職支援ネットワーク」 ロールモデルとの出会いや企業情報の提供で、理工系の専門能力を発揮することのできる研究職・技術職への就職を支援
10 採用システム (Positive Action など)	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	○ 女子学生・女性研究者のための「就職支援ネットワーク」 ロールモデルとの出会いや企業情報の提供で、理工系の専門能力を発揮することのできる研究職・技術職への就職を支援
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	○ 女子中高生のための「理系進路選択支援」 女子中高生のために学内外でサイエンスセミナーを開催
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	

(調査者：中島美帆)

1 調査対象機関名	奈良女子大学
2 女性教員比率(%)	27.4 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	生涯にわたる女性研究者共助システムの構築 (H18年～H20年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	男女共同参画推進室・女性研究者共助支援事業本部
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子育て支援サポーター（有償ボランティア）による送迎や一時預かり子育て支援する側も組織化してネットワークを構築 子育て支援サポーター養成講座も開催 ○ 子育て支援webシステムの開発（PC/携帯）（ならっこネット） 支援対象を、女性研究者を含む本学の学生、教職員（非常勤職員等も含む）にまで拡大し、学業・職業と出産・育児等を両立させるためのネットワーク作りを目指す ○ 学内での預かり支援専用部屋（ならっこルーム）
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育研究支援員制度（博士後期課程修了者を教育研究支援員に採用）
9 キャリア サポート	
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 奈良サイエンス・カレッジは奈良県と内閣府との共催
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子の理系進路選択支援（五女子大学共催サイエンスフェスティバルおよび奈良サイエンス・カレッジ）
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画に関わる様々な問題に関する講座や講演会（「知る・学ぶ・伝える equality」事業）
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 母性支援相談室 学生・教職員のための母性に関わる健康相談や育児・介護の相談 ○ 子育て支援サポーター養成講座 ○ 資料（図書・DVDなど）の貸し出し

(調査者：中島美帆)

1 調査対象機関名	神戸大学
2 女性教員比率(%)	13.0 (H22年)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル (H19年～H21年) レボリューション！女性教員養成神戸スタイル (H22年～H26年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 病後児保育・病児保育・一時保育の導入(準備中) ○ 子育て中のプロジェクト奨励研究員に対しては、研究と子育ての両立支援として研究支援員が1名配置される
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者人材バンクによる研究支援(研究中断者を研究員として受け入れて育成する) ○ メンターラボサイト(情報通信技術活用によるテレワーク支援 web サイト 学術情報基盤センターのweb 会議・eラーニングシステムを使って、学内外でいつでも研究・教育活動ができるモデルラボ) ○ 外部資金獲得支援(アドミニ・アドバイザー)制度
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者人材バンクによる研究復帰のための支援 ○ メンター制度(メンターには神戸大学の内外30余名が登録) 経験豊富なメンターを自分の専門や課題に応じて選んで相談することができる(1)キャリアカフェで面談、(2)個別面談、(3)Eメールで、(4)電話で、(5)その他学会・研究会の場で面談など、多様な方法が用意されている
10 採用システム	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業実施期間中の毎年、女性研究者人材バンク登録者で博士号を持つ理系女性研究者からプロジェクト奨励研究員(育成研究員の一般呼称)を採用
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 5つの時短勤務プラン(毎日勤務プラン75%, 63%, 50%勤務・週3日勤務プラン・週2日半勤務プラン)
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリアカフェ 第一線で活躍する学内外の研究者のキャリアの話に耳を傾けたあと、参加者どうして気軽に自由に意見交換できるカフェ形式の交流会 ○ ランチタイムカフェ 日々の研究生生活の話題や能力向上について、男女の若手研究者が情報を共有、自由に意見交換する キャリア形成や研究業務・教育業務に役立つミニランチョンセミナーも随時行う
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者人材バンクは大学外からも応募可 ○ キャリアカフェ共催、シンポジウム調査
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ シンポジウム開催
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究中断者を研究員として受け入れて育成する

(調査者：中島美帆)

1 調査対象機関名	岡山大学
2 女性教員比率(%)	12.1 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン (H21年～H23年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
7 育児・介護 サポート	<input type="checkbox"/> 事業所内保育所の充実 <input type="checkbox"/> 病児保育施設及び学童保育施設設置
8 研究サポート	<input type="checkbox"/> 人材登録バンクを設置活用し研究サポートグループによる支援を行う
9 キャリア サポート	<input type="checkbox"/> 女性サポート相談室(女性教職員・女性研究者・学生の方々が抱える様々な悩みを受け入れ、話し相手が得られる相談窓口)
10 採用システム	<input type="checkbox"/> ウーマン・テニユア・トラック教員制度(学位取得後の女性研究者・任期付き)
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	<input type="checkbox"/> 女性サポート相談室(女性教職員・女性研究者・学生の方々が抱える様々な悩みを受け入れ、話し相手が得られる相談窓口)
13 地域連携	<input type="checkbox"/> 「市民協働事業」(岡山市男女共同参画社会推進センター「さんかく岡山」の登録団体から提案された企画をもとに、市民グループと岡山市が協働して実施する事業) <input type="checkbox"/> おかやまサイエンス・トーク (→14)
14 次世代育成・ 高大連携	<input type="checkbox"/> おかやまサイエンス・トーク (県内の希望する高等学校・中学校を対象に岡山大学の女性研究者および大学院生が、現在進めている環境、生命、先端材料などの最先端の研究内容を高校生・中学生に分かりやすく説明、年5回程度開催)
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<input type="checkbox"/> 岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査結果 http://www.okayama-u.ac.jp/user/jinji/diversity/up_load_files/pdf/needkextuka.pdf <input type="checkbox"/> 岡山大学における理系女子大学院生の研究生の実態およびニーズに関する調査結果の一部 http://www.okayama-u.ac.jp/user/jinji/diversity/danjo/graduate_student.html

(調査者：中島美帆)

1 調査対象機関名	広島大学
2 女性教員比率(%)	11.2 (H22年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	リーダーシップを育む広大型女性研究者支援 (H19年～H21年) 広大システム改革による女性研究者活躍促進 (H22年～H26年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画室, 女性研究者支援プロジェクト研究センター
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学内保育所の2カ所目を新設 延長保育 20:30 まで ○ 学内学童保育(こどもクラブ) 定期的開催 ○ 両立支援環境形成プログラム 地域住民や学生から、研究と家庭の両立を支援する人材を供給する「支援者バンク」 地域ネットワークを利用した子育て支援
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者奨励賞の設置(計 300 万円) ○ 技術講習会開催 ○ 女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー 全5回 ○ ユビキタス研究環境の整備
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ ロールモデルの提示 女性研究者フェロウシップ ○ リーダーシッププログラム リサーチアシスタント・インターンシップ(学生対象), 女性研究者のリーダーシップを養成 ○ 女性研究者のための相談窓口の設置 柔軟で多様な勤務形態を提案する「キャリア支援担当員」を配置
10 採用システム	○ 教員公募文書にポジティブアクションの明示
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者と交流会 定期的昼食を持ち寄りの交流会を開催 ○ 学生向けテキスト作成
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	○ 女子高生向けのセミナー オープンキャンパス女子高生対象の質問・相談コーナー, 女子中高生の為の科学教室
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成支援対策推進法 基準適合一般事業主認定を受け, 次世代認定マーク「くるみん」を取得 ○ 基本文書 「男女共同参画宣言」「達成目標(ミッションステートメント)」「基本方針」 「行動の目標と行動計画」 ○ 調査結果報告書(公開) 「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援成果報告書」等 http://www.hiroshima-u.ac.jp/sankaku/houkoku/

(調査者: 中山聡美)

1 調査対象機関名	島根大学
2 女性教員比率(%)	14.6 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	地方から開く女性研究者の未来 in 島根 (H20年~H22年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画室, ワークライフバランス支援室(医療職対象)
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学内保育所 保育時間 7:30~20:00, 一時・臨時保育, 子育てサポーターの養成, 育児するお父さんの体験談をホームページ上に掲載, 終夜(泊まり保育)試験実施 ○ 病児・病後児保育室の新設(医療系職員), 派遣型病児・病後児保育サポートシステム, 病児保育コーディネーターの配置 ○ 学童一時保育
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究支援員配置 ○ 在宅研究支援 ユビキタス環境の構築, オンラインシステム会議 ○ スタートアップ研究費の措置
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者・女子大学院生を対象とする研究助成情報の提供 ○ 女性支援のためのカウンセラー配置 医学部附属病院女性スタッフ支援室にカウンセラーを配置
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子高生理系進学支援事業(スーパーサイエンススクールとの連携含む) ○ 女子学生の人間関係作り支援
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自治体と連携してセミナー等を開催 ○ 産学官連携によるキャリアパス 民間への就職支援, 起業支援, 地域再生人材の養成
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 共通教養科目に新規科目開講 「ジェンダー～性を科学する～」 「女性とキャリア形成」
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 夫婦別居女性研究者支援 ○ 基本文書 「男女共同参画基本理念・基本方針」 「ミッションステートメント」 ○ 調査結果報告書 「学内の子育て支援に関するアンケート」 女「島根大学男女共同参画に関する意識調査アンケート結果」 http://www.ipc.shimane-u.ac.jp/gender/article/ ○ 広報活動 ホームページの充実, 月刊メールマガジン「さぽっと通信」

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	九州大学
2 女性教員比率(%)	8.4 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	世界へ羽ばたけ！ 女性研究者プログラム (H19年～H21年) 女性枠設定による教員採用・養成システム (H21年～H25年)
5 支援の主な対象	理学系, 工学系, 農学系
6 中心組織	男女共同参画室, 女性研究者キャリア開発センター
7 育児・介護 サポート	○ 学内保育所の開設(3カ所) 保育時間7:00～19:00と22:00まで, 一時保育は全園実施 医療従事者専用保育所は, 延長保育22:00まで, 水曜日は終夜保育があり24時間体制 病後児保育は, 全保育園児対象 ○ 子育て交流会の開催
8 研究サポート	○ 国際学会派遣・国際誌投稿経費助成, 英文校閲経費支援 ○ 研究補助者措置制度 一定の要件を満たせば, 月40時間まで, 最大6ヶ月継続して支援する ○ スタートアップ研究費の支給(女性枠公募のみ)
9 キャリア サポート	○ スキルアップセミナー, 英語能力向上セミナー, FD講習会の開催 ○ ロールモデルの提示
10 採用システム	○ 女性に限定した教員公募実施 ○ 教員募集要項に男女共同参画社会基本法に則ることを明示
11 ワーク・ライフ ・バランス	○ 講演会, パネルディスカッション開催
12 女子学生 サポート	○ 女性研究者対象の研究奨励賞情報を発信 ○ 学生ボランティア(プチフルッツ) 先輩女性研究者の取材, サイエンスカフェの開催・講演会の手伝いなどを通して次世代育成を実施
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	○ オープンキャンパスを利用した次世代育成 女性研究者のロールモデルや研究の魅力, センターの取組みを紹介
15 ジェンダー 研究・講座	○ 大学院共通教育科目「女性教員によるキャリアデザインとライフプラン」の 開講 国内外の制作・制度設計の枠組みやロールモデルを提示するリレー形式の講 義 ○ 教育研究推進部門の設置 学内関連部局と連携してジェンダー学等に関する分野の教育研究活動とし て, セミナーや学部・学府等での講義, 研究プロジェクトを実施するほか, 交流会や講演会の開催, 学外機関との連携事業に取組む
16 その他	○ 基本文書 「九州大学における男女共同参画(基本理念・基本方針・基本施策)」 「九州大学の次世代育成支援対策行動計画」 ○ 調査結果報告書(公開) 「研究者養成のための支援ニーズ調査」 http://sofre.kyushu-u.ac.jp/sofre_files/needs.pdf ○ 図書資料(メディア資料含む)の貸出 国際的活躍を啓発する為「科学と女性」等をテーマとした洋・和書700冊

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	佐賀大学
2 女性教員比率(%)	14.3 (H22年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	三世代サポート型佐大女性研究者支援 (H21年~H23年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	女性研究者支援室 (かささぎサポート・ラボ)
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 病児保育体制整備 附属病院小児科において実施するほか、佐賀市内の小児科医院と連携 ○ 育児・保育の相談体制を確立し公的施設との連携 助産師、看護師、小児科医、産科医、精神科医、教育学・心理学等の教員、特別支援学校教員が協力して、育児・療育相談を実施 ○ 「子育て相談」外来の実施 附属病院小児科外来で相談に応じ、保険診療(問題行動の治療)を実施 ○ 学童保育(地域と調整中) ○ 夜間保育 夜間保育を実施する地域の保育所と連携して長時間保育を実施 ○ 介護相談体制、地域福祉施設との連絡調整 制度に関する情報通信や相談者の研究室、部署への訪問相談を実施 ○ 介護予防講座の実施 ○ 介護協力研究者 大学コンソーシアム佐賀を含む学内外の研究者に「協力研究員」として登録を依頼し、各研究員の専門分野(医・歯学、保健学、看護学、栄養学、法学、経済学など)に応じた介護支援への協力を依頼 ○ 介護ボランティア(介護支援補助者) 現在、就業していない看護師や理学・作業療法士、社会福祉士、介護福祉士など、また、これらの医療保健・福祉・介護などの専門職を目指す学生や院生などに対しボランティア登録を依頼
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究補助員の配置(非常勤職員) 博士課程在学者を活用、週20時間上限、月30時間以内、6ヶ月継続可 ○ リサーチアシスタントの配置
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリア形成支援及び相談体制、相談員養成(カッチーサロン設置) ○ キャリアセミナー、シンポジウム開催 ○ 女性研究者への研究助成情報の発信
10 採用システム	○ ポジティブアクションを基本方針に明示
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	○ 女性研究者紹介 顔写真、経歴、研究内容、研究・仕事と家庭の両立、研究補助員を利用した感想、学生へのメッセージなどの内容がホームページに掲載されている
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 佐賀県立女性センター(アバンセ)との連携体制 ○ 大学コンソーシアム佐賀(西九州大学・短期大学部、九州龍谷短期大学、佐賀女子短期大学、放送大学佐賀学習センター)
14 次世代育成・高大連携	
15 ジェンダー研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 基本文書 「男女共同参画宣言(基本方針)」

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	長崎大学
2 女性教員比率(%)	14.8 (H22年2月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	おもやいキャンパスサポート～長大モデル～ (H21年～H23年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画推進センター
7 育児・介護サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保育施設の新設を検討中 (24時間保育を検討) 現在、院内保育所(医療従事者の子の保育)があり、近年、整備拡充を行い、延長保育(20時まで)夜間保育(週1回)病後児保育を実施 ○ キャンパスサポーター(おもやいキャンパスサポーター)による一時保育を実施 男女共同参画推進センターのプレイルームで一時保育を実施 ○ 男性の育児参加を促す取組み 男性育児休業取得数の目標設定(年2人以上)、イクメン交流会開催
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ テクニカルスタッフの雇用 自宅にいながらwebカメラを使用して、研究補助者との連絡が可能
9 キャリアサポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 海外派遣・国際交流事業女性枠設定 ○ コーディネーターの配置 ○ 女性教員を支援するセミナー等の開催 メンターカフェ、コーチングセミナー、自己表現セミナーなど ○ カウンセラーの配置
10 採用システム	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性教員採用枠設定 ○ 積極的に女性教員採用を行う学部にインセンティブ経費を配分 ○ 全ての公募にポジティブアクションの記載を決定
11 ワーク・ライフ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 勤務時間の弾力化を実施 ○ 男女共同参画に関する講演会、セミナー等の受講を教職員全員に義務化し、DVD視聴を含め100%受講を目指す
12 女子学生サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学生ボランティアの活用(やってみゅーでスク) 1000人がボランティア登録(おもやいキャンパスサポーター)は、保育支援を実施
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長崎市男女共同参画推進センター(アマランス)との啓発支援 講演会、セミナーの実施、講師派遣、情報提供
14 次世代育成・高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高校への出前講義、オープンキャンパスに参加
15 ジェンダー研究・講座	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学生のための育児学をオムニバス形式で開講
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成支援対策推進法(一般事業主行動計画を策定) ○ 男女共同参画推進センターの施設整備 活動拠点施設を整備(事務室、ミーティングルーム、プレイルーム、子供用トイレを配置) ○ 基本文書 「長崎大学における男女共同参画の推進について」(学長パブリックコメント)

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	熊本大学
2 女性教員比率(%)	14.1 (H22年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成 ・ 女性研究者養成システム改革加速
4 タイトル	地域連携によるキャリアパス環境整備 (H18年～H20年) バッファリングによる女性研究者養成の加速 (H22年～H26年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画推進室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学内保育所の建替え 自然素材(材料・エネルギー)を使用し、おおらかに成長する環境を提供 ○ 病児・病後児保育支援 NPO法人が運営する病児保育室との連携を図る ○ 各種支援制度の紹介と、利用促進に向けた取組みを実施 ○ 育児・介護に関する相談窓口の設置
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究補助者の派遣支援 研究補助者のスキルアップにも経費を助成 ○ ITを利用した在宅勤務支援
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリアセミナーの開催 ○ メンター制度の導入
10 採用システム	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員選考の際に、子育て・介護期間を考慮する ○ 有期雇用(5年雇い止め)を柔軟に運用 ○ 勤務地選択への配慮 研究者の夫婦が同一地域の大学等に勤務できるような配慮の推奨
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実験体験・女子中高生相談デスクの設置 ○ サイエンス・プロジェクト for 九州ガールズ 女子中高生に理系研究の面白さをわかりやすく伝えるイベントを開催
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ ロールモデルの紹介(熊本県内) 顔写真、経歴、専門分野の紹介 ○ 大学と地域企業との産学連携 女性研究者が活躍できる場所の拡大と雇用促進の働きかけを行うとともに、県が実施する産業振興の取組みを研究面から支援する
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ スーパーサイエンススクール学生の研究体験事業 高校生が研究室を訪れて研究体験する
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成支援対策推進法(一般事業主行動計画を策定) ○ 基本文書 「男女共同参画推進基本計画」 ○ 調査結果報告書(公開) http://gender.kumamoto-u.ac.jp/link_data/data/index.html

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	宮崎大学
2 女性教員比率(%)	13.3 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	逆風を順風に 宮崎大学女性研究者支援モデル (H20年~H22年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	Athena サポート室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学内保育施設 「子育て応援バッジ・シール」の配付で全教職員の意識改革を実施中 バッジは、子育て中の母親用、父親用、育児応援団用となっている ○ 出産・育児・介護相談の実施 (社会労務士による専門相談を含む) ○ 男性の育児参加を促す取組み (イクメン養成講座 (全3回))
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者に対する奨励賞の授与 ○ 国際学会派遣支援 ○ 研究補助者雇用支援
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究支援セミナーの開催 国際交流ミーティング, 大学院研究支援セミナー, シンポジウム「研究者としての女性のチカラ」
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 勤務時間の弾力化を実施
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者のネットワーク形成支援 女子大学院生を対象とした Athena サポーター制度の運用や研究支援セミナー・企業との交流会を実施 ○ 学生サポーター (宮大 gufo ぐーふお) 大学が推進する助成研究者支援を中心に研究しやすい大学作りを支援 ○ 大学院生の研究紹介 ○ ロールモデルの提示 研究内容, 進路, 研究者を目指す女性へのメッセージをホームページに掲載
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中高生を対象とした講演会, 科学実習, 座談会開催 上記の他, 高校生による研究発表セミナーによる啓発活動を実施
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成支援対策推進法 (一般事業主行動計画を策定) ○ Athena サポート室の施設整備 活動拠点施設を整備 (事務室, 相談室, 女性専用休憩室, 搾乳室を配置) ○ 広報活動 ニューズレター発行, ホームページ開設, 学内向け広報誌, Athena かわらばん発行, メールマガジンによる情報発信

(調査者: 中山聡美)

1 調査対象機関名	大分大学
2 女性教員比率(%)	15.6 (H22年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	地域社会で育む「輝く女性研究者」支援 (H22年～H24年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画推進本部, 女性研究者サポート室
7 育児・介護 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保育所, 病児保育などの環境整備 (検討中) ○ 育児相談体制の充実
8 研究サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性卒研究者奨励賞の表彰 ○ 国内外での学会活動支援 ○ 研究費の助成 ○ 研究補助員の雇用 ○ eラーニング活用促進 (予定)
9 キャリア サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンター制度 ○ 自己啓発セミナー コミュニケーションスキルアップ研修, ○ 女性研究者データベース作成 (予定)
10 採用システム	<ul style="list-style-type: none"> ○ ポジティブアクション導入予定
11 ワーク・ライフ ・バランス	
12 女子学生 サポート	<ul style="list-style-type: none"> ○ ロールモデルの提示 (予定)
13 地域連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ コンソーシアムとの連携 (予定)
14 次世代育成・ 高大連携	<ul style="list-style-type: none"> ○ オープンキャンパスへの参加 研究者を目指す中高生を増やすため, 女性研究者支援活動を紹介
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性研究者サポート室の施設整備 (2つのキャンパスに整備, 休憩室, 相談室, 搾乳スペースの確保) ○ 基本文書 「男女共同参画推進宣言 (基本方針)」 「男女共同参画行動計画」 ○ 広報活動 ホームページの充実, ニュースレターの発行など

(調査者: 中山聡美)

1 調査対象機関名	香川大学
2 女性教員比率(%)	15.8 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を (H22年~H24年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画推進室 (olive・heart)
7 育児・介護 サポート	<input type="checkbox"/> カウンセラーによる相談 育児・介護相談 <input type="checkbox"/> ベビーシッター育児クーポン発行事業 <input type="checkbox"/> 学生サポーター (香大っこサポーター) 一時保育支援
8 研究サポート	<input type="checkbox"/> 研究補助者配置事業 <input type="checkbox"/> 外部資金情報の発信
9 キャリア サポート	<input type="checkbox"/> キャリアデザイン講座の開催 <input type="checkbox"/> メンター制度 (出張相談あり) 研究分野の選択や研究上の相談に先輩研究者がアドバイス
10 採用システム	
11 ワーク・ライフ ・バランス	<input type="checkbox"/> 時間外会議を開催しないよう配慮 <input type="checkbox"/> 学内会議の業務代替への配慮 <input type="checkbox"/> 相談室コーディネーターによる相談体制 遠距離介護、研究や学業と子育て両立などの相談に社会福祉士が対応
12 女子学生 サポート	<input type="checkbox"/> 農学部キャリア相談実施 <input type="checkbox"/> 学生サポーター (香大っこサポーター) 一時保育支援 <input type="checkbox"/> カウンセラーによる相談
13 地域連携	<input type="checkbox"/> 四国女性研究者フォーラムの開催 <input type="checkbox"/> 四国女性研究者SNS 女性研究者同士の情報交換の場を設定
14 次世代育成・ 高大連携	
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<input type="checkbox"/> 基本文書 「基本理念、基本方針」「四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言」 <input type="checkbox"/> 広報活動 ホームページの充実、ニュースレターの発行

(調査者：中山聡美)

1 調査対象機関名	徳島大学
2 女性教員比率(%)	16.1 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	徳島大学 AWA (OUR) サポートシステム (H22年~H24年)
5 支援の主な対象	理系
6 中心組織	男女共同参画室, 徳島大学 AWA サポートセンター
7 育児・介護 サポート	<input type="checkbox"/> 学内保育所 <input type="checkbox"/> 育児・介護のための就業制限等 <input type="checkbox"/> ベビーシッター制度 (学生ボランティア)
8 研究サポート	<input type="checkbox"/> 学長裁量女性研究者プロジェクト (予定) <input type="checkbox"/> 研究支援員の配置 (予定)
9 キャリア サポート	<input type="checkbox"/> 女性研究者の異分野間研究交流会 (AWA Support Center Retreat) <input type="checkbox"/> 任期付き教員の任期延長 (予定)
10 採用システム	<input type="checkbox"/> 国籍, 性別, ハンディキャップ等の差別の排除を各部局の教員選考規則に明示
11 ワーク・ライフ ・バランス	<input type="checkbox"/> ロールモデルの提示 (予定)
12 女子学生 サポート	<input type="checkbox"/> キャリアデザインセミナーの開催 (予定) <input type="checkbox"/> 研究実習の開催 (予定)
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	<input type="checkbox"/> 出張講義 小学4年生~中学2年生を対象に外科模擬手術体験 <input type="checkbox"/> 子どもと保護者を中心とした化学実験, シンポジウムの開催 (予定)
15 ジェンダー 研究・講座	
16 その他	<input type="checkbox"/> 女性研究者ランチ交流会開催 <input type="checkbox"/> 学内女性研究者ネットワーク構築 (予定) <input type="checkbox"/> 次世代育成支援対策推進法 (一般事業主行動計画を策定) <input type="checkbox"/> 基本文書 「男女共同参画宣言 (基本方針)」 <input type="checkbox"/> 広報活動 ホームページの充実, センターブログの開設

(調査者: 中山聡美)

1 調査対象機関名	愛媛大学
2 女性教員比率(%)	12.1 (H21年5月)
3 振興調整費種別	女性研究者支援モデル育成
4 タイトル	愛媛大学「坂の上の雲」女性研究者育成プラン (H22年~H24年)
5 支援の主な対象	全分野
6 中心組織	女性未来育成センター
7 育児・介護 サポート	○ 学内学童保育所 長期休暇中の学内学童保育所を新設 保育人材として学生を雇用する
8 研究サポート	○ 研究支援員制度 リサーチアシスタントとして研究補助、あるいは研究に付随するさまざまな雑務を手伝うことにより、女性研究者が研究に携わる時間を増やすことが目的 大学院生(なるべく博士課程の院生)を支援員として採用し、1ヶ月当たり数十時間を目処に数ヶ月継続して支援していく(23年度より実施予定)
9 キャリア サポート	○ 相談体制の整備
10 採用システム	○ 「愛大式ポジティブアクション1プラス0.5」による女性教員の採用促進 専任女性教員(教授・准教授・講師・助教)を採用した場合、助教人件費の2分の1分を、全学経費から当該学科に支給する ただし、前任者が男性教員のポスト、あるいは新規ポストに女性教員を採用した場合に限る 支給期間は1年限り 支給された経費は、当該学科において新規採用教員のスタートアップ、非常勤講師の任用などに有効活用することができる ○ 女性教員の比率拡大の数値目標設定 全学の専任女性教員の比率をH32年までに現在の12%から20%に引き上げることを目標とする 理工農系部局は、専任女性教員の比率をH32年までに現在の6%から15%への拡大を目標とする 本事業が終了するまでの3年以内に、女性教員比率を全学で14%以上、理工農系部局で8%以上に拡大することを目指す
11 ワーク・ライフ ・バランス	○ ダイバーシティ(多様性)やワーク・ライフ・バランス等に関する意識改革
12 女子学生 サポート	○ 女子学生向けのキャリアパスセミナー ○ キャリア相談 ○ 女性研究者との交流会
13 地域連携	
14 次世代育成・ 高大連携	○ 女子中高生への理系進路選択支援(H23年度より実施予定)
15 ジェンダー 研究・講座	○ 啓発セミナー・シンポジウム
16 その他	○ 女性研究者ネットワークの構築

(調査者：中島美帆)

3. 他大学調査のまとめ

(1) 項目別の概要

49機関の概要を113～161ページにまとめた。調査項目ごとの結果は下記のとおりである。

①育児・介護サポート（調査項目7）

保育園・託児所の新設・整備は多くの機関が行っているが、さらに病児・病後時保育の整備に力を入れる機関が多い。また、ベビーシッターにかかる費用の補助（東北大学ほか）や、独自の子育て支援員制度（新潟大学、奈良女子大学ほか）など、ほとんどの大学が育児サポートを提供している。

これに対し、介護については介護相談の受付と介護休暇の周知にとどまるどころが多く、具体的なサポートを挙げている大学は少ないが、就業していない医療保健・福祉・介護等の資格保有者やこれらの専門職を目指す学生や院生などに対しボランティア登録を依頼する介護支援補助者制度を設けている佐賀大学の例などはある。

②研究サポート（調査項目8）

主なものは、子育て中の研究者への研究支援者配置である。介護中の男性研究者も対象とする機関（京都大学）もあるがまれである。研究支援者として博士号取得者や大学院生、子育てのために研究を中断した女性研究者などを人材バンクに登録し、研究サポートとキャリアサポート、あるいは（女子）学生サポートを両立させる取り組みが目立った（岐阜大学、大阪大学、神戸大学ほか）。

その他にはインターネットを用いて在宅で会議や学生指導ができる遠隔システムを構築し、在宅研究支援を行う大学もある（新潟大学、日本女子大学ほか）。

③キャリアサポート（調査項目9）

具体的なサポート内容としては、メンター制度や研究助成、学会旅費補助などである。日本の女性研究者が少ない原因にはロールモデルやメンターの不在が指摘されるが、メンター制度は単純な相談窓口ではなく、新規採用教員に対して採用当初から2名以上のメンターを配置する（名古屋大学）など積極的に働きかけが必要となる。

女性研究者向け「組織・研究マネジメント力アップセミナー」（東北大学）、「能力育成・マネジメントセミナー」（千葉大学）を開催することで、ロールモデル不足、メンター不足といった女性研究者の現状の改善に努力している大学も多い。

サポートよりさらに踏み込んで、リーダーシッププログラム（広島大学）など、管理職候補としての女性研究者を積極的に育てる制度もみられる。前述のように、子育て中の研究者への支援の人材バンクに登録している研究者候補を積極的に育てて採用する大学もある。

④採用システム（調査項目10）

九州大学の「女性枠設定による教員採用・養成システム」に代表される、ポジティブ・アクション（女性優先の採用システム）は、東京大学などでも採用されている。従来は各部局に任されていた採用人事についてポジティブ・アクションを実行することは容易ではないと思われるが、北海道大学では新しく女性教員を採用した部局には全学運用人件費よ

り人件費の1/4を補填することで女性教員採用を促す工夫がされている。それに加えて研究者の夫婦が同一地域の大学等に勤務できるような配慮（北海道大学，弘前大学，熊本大学）を行う大学もある。

また，男女共同参画自体をダイバーシティ推進のひとつとしてとらえ，女性のみならず外国人，高年齢者，障害者の雇用促進に取り組む大学（大阪大学，岡山大学ほか）も目立った。

⑤ワーク・ライフ・バランス（調査項目 11）

少子化対策や育児支援として最近取り上げられることの多いワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は本来，広く労働問題を包括するが，ここでは勤務時間や勤務形態についての項目として調査した。当然のことながら，全職員，教員，男性も対象となるが，一部の研究者にとっては研究の侵害と取られ反発が大きい場合もあり，時間をかけた意識改革が必要となる。具体的な取り組みとしては17時以降に公的な会議を行わない（東京大学），9時～5時体制の徹底化，ノー残業デーの設置（お茶の水女子大学ほか），在宅勤務制度の導入（東京工業大学）などである。

⑥女子学生サポート（調査項目 12）

大学院進学者をエンカレッジするようなメンター制度などである。保育施設などの使用を学生にも広げて明記している大学も多い。前述のように「研究サポート」での女子大学院学生（博士課程）を研究支援者として雇用する例もあり，経済的支援とロールモデルの提示，メンター制度を兼ねるような制度といえる。

博士課程進学的女子学生支援や，研究者を志す女子学生啓発のために創設された東北大学の「サイエンス・エンジェル制度」は，市民や女子中高生の啓発活動にも参加し，「地域連携」と「次世代育成」も合わせて効果があるようにデザインされている。

⑦地域連携（調査項目 13）

近隣大学と協定を結び人材バンクを共有する（三重大学ほか），地方自治体の参画室と提携するなどの取り組みがみられる。

⑧次世代育成・高大連携（調査項目 14）

平成18年度から行われている文科省の「女子中高生の理系進路選択支援事業」（現在はJSTに移管）に採択されたことのある機関は49大学中14大学であり，女子中高生支援と女性研究者支援の両方の事業に取り組む大学が多いことを示している。具体的には女子中高生向けの理科教室やフィールド実習，講演会などでロールモデルを提示し，次世代の女性研究者育成を目的としている。女子大学院生に女子中高生の啓発をさせることにより「女子学生サポート」にもなる例（前述の東北大学）もある。

⑨その他（調査項目 16）

その他の取り組みとして目立ったものとしては，女性研究者（女子学生も含む場合もある）のネットワークの構築が挙げられる。メンター制度は縦のつながりであるが，数が少ない女性研究者にとって，横のつながりを強化することは，意外に有効な支援になりうるだろう。

(2) まとめ

女性研究者支援モデル育成事業が始まった当初は、ほとんどの機関が託児所に代表される「育児サポート」と、育児中の研究者に対し研究支援員を配置する「研究サポート」から支援を開始しており、この二つが女性研究者支援策の基本であるといえる。よって、これらに加えてどのような取り組みをするかが各大学の現状と目標とする方向性を示している。

今回調査した 49 大学の調査結果を見ると、いくつか近年の女性研究者支援の方向が見える。もっとも目立ったものは、「次世代に繋ぐ」(大阪大学)、「持続可能な」(筑波大学)、「循環型」(千葉大学・富山大学)など、タイトルのキーワードに表されるような、子育て中の研究者と若手研究者候補の双方向の支援を目指したシステムの構築である。終了後も各機関に自立したシステムとして持続することを期待される振興調整費の性質から、「持続可能な」「循環型」のシステムである点を強調しなければならない実情もあるが、本来の女性研究者支援の目的は女性研究者の数を増やすことであるから、良いロールモデルを得た研究支援者が未来の女性研究者となるこの循環型支援はひとつの理想形であると言える。

もっとも効果的であると言える女性研究者採用のポジティブ・アクションは、人件費削減で新規採用枠が減少している現在では、(とくに男性からの)反発も大きく、その意味でも難しい施策であるが、いくつかの大規模大学ではトップダウン式に進めているようである。

また、「地域社会で育む」(大分大学)、「地域でつなぐ」(弘前大学)など、「地域連携」を強調する大学も目立った。具体的には、その機関を中心とした近隣大学・研究所と連携した人材バンクの設立や、保育室の地域への開放、地方自治体の男女共同参画室との連携などであるが、実際の効果として表れているものはないようである。ただし、最近採択された機関にこの傾向が強いので、結果は今後期待すべきかもしれない。

このほかには、人材のダイバーシティ(多様性)やワーク・ライフ・バランスなど女性研究者支援にとどまらない改革を進めている大学もある。これらは企業ではすでに常識ともいえる概念となっているが、大学にもやっとその風が吹いてきたと言えるだろう。

他大学調査一覧（科学技術振興調整費採択大学） 1

機関名	タイトル	調整費 支給年度	女性教員 比率 (%)	中心組織	主な対象 (分野)	
北海道大学	輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大	H18～20	8.3	H21.5	女性研究者支援室	全分野
	輝け、女性研究者！根を張れ、花咲け、実を結べ@北大	H21～25				
弘前大学	つがリネッソサンス！地域でつなぐ女性人才	H22～24	13.1	H22.4	男女共同参画推進室	全分野
岩手大学	共生の時代を拓く、いわて女性研究者支援	H22～24	9.4	H22.5	男女共同参画推進室	全分野
秋田大学	大学間連携と女性研究者支援 in 秋田	H21～23	15.0	H21.5	男女共同参画推進室	全分野
東北大学	社の都女性科学者ハードリング支援事業	H18～20	8.8	H21.5	男女共同参画委員会 女性研究者育成支援推進室	理系
	社の都ジャンプアップ事業 for 2013	H21～25				
山形大学	山形ワークライフバランス・イノベーション	H21～23	13.3	H21.10	男女共同参画推進室	全分野
新潟大学	キャンパスシッターによる育成・支援プラン	H20～22	14.3	H22.5	女性研究者支援室を男女共同参画推進室に再編	全分野
富山大学	富山循環型女性研究者育成システムの構築	H20～22	15.8	H21.5	男女共同参画推進室	全分野
金沢大学	やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援	H20～22	13.4	H21.5	男女共同参画キャリアデザインラボトリー	全分野
お茶の水女子大学	女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築	H18～20	45.0	H22	COSMOS (Career Opportunity Support Model from Ochanomizu Scientists)	全分野
東京大学	東大モデル「キャリア確立の10年」支援プラン	H19～21	9.8	H21.5	男女共同参画室オフィス	全分野 (理系対象もあり)
	知の頂点に向かって加速！東大プラン	H22～26				
東京医科歯科大学	女性研究者への革新的支援	H20～22	17.3	H21.5	女性研究者支援室 (Angel Office)	歯医学
東京女子医科大学	保育とワークシェアによる女性医学研究者支援	H18～20	40.1	H18	女性医学研究者支援室 男女共同参画推進局	医学
東京工業大学	理工系女性研究者プロモーションプログラム	H20～22	5.5	H21.5	男女共同参画推進センター	理系
東京都市大学	工学系イノベーションの男女共同参画モデル	H21～23	10.8	H20	女性研究支援室	工学
東京農工大学	理系女性のエンパワメントプログラム	H18～20	8.2	H21.5	女性未来育成機構 男女共同参画室	農工
	理系女性のキャリア加速プログラム	H21～25				
慶應義塾大学	ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援	H20～22	22.8	H21	ワークライフバランス研究センター	全分野
上智大学	グローバル社会に対応する女性研究者支援	H21～23	29.5	H22	女性研究者支援事務局	全分野 (理工中心)
早稲田大学	研究者養成のための男女平等プラン	H18～20			男女共同参画推進室	全分野
日本女子大学	女性研究者マルチキャリアパス支援モデル	H18～20			学長をトップとしたプロジェクト	理系
日本大学	キャリアウェイ・ユニバーサル化日大モデル	H20～22	13.9	H20	女性研究者支援推進ユニット	全分野
津田塾大学	世代連携・理文融合による女性研究者支援	H20～22			女性研究者支援センター	理系
東海大学	産学協同女性キャリア支援東海大学モデル	H20～22	16.6	H22.5	ワーク・ライフ・バランス推進室	全分野
東邦大学	生命(いのち)の科学で未来をつなぐ女性研究者への継続的支援モデル	H21～23			男女共同参画推進室	理系
筑波大学	持続可能な女性研究者支援、筑波大スタイル	H21～23	15.2	H22.4	男女共同参画推進室	理系
千葉大学	支援循環型体制による女性研究者育成モデル	H19～21	17.1	H22.5	両立支援企画室、理系女性教員キャリア支援室	理系
	理系女性教員キャリア支援プログラム	H22～26				
静岡大学	女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援	H20～22	10.9	H21.5	男女共同参画推進室	理系
名古屋大学	発展型女性研究者支援名大モデル	H19～21	11.3	H22.5	男女共同参画室	理系
岐阜大学	多様性活力発揮に向けての女性研究者支援	H22～24	12.5	H21.5	男女共同参画推進室 多様性人材活用推進委員会	全分野 (理系中心)
三重大学	パールの輝きで、理系女性が三重を元気に	H20～22	14.2	H21.5	女性研究者支援室	理系
京都大学	女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」	H18～20	9.1	H22	男女共同参画推進室 女性研究者支援センター	理系
	京大式女性研究者養成コーディネートプラン	H21～25				
京都府立医科大学	しなやか女性医学研究者支援みやこモデル	H22～24			男女共同参画センター	医師、医学
大阪大学	次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成	H19～21	10.8	H21.5	男女共同参画推進オフィス、女性研究者キャリア・デザインラボ	全分野
大阪府立大学	元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル	H22～24			女性研究者支援センター	理系
関西学院大学	Mastery for Serviceに基づく女性研究者支援	H22～24			男女共同参画推進支援室	理工系
奈良女子大学	生涯にわたる女性研究者共助システムの構築	H18～20	27.4	H21.5	男女共同参画推進室 女性研究者共助支援事業本部	全分野
神戸大学	再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル	H19～21	13.0	H22	男女共同参画推進室	
	レボリューション！女性教員養成神戸スタイル	H22～26				
岡山大学	学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン	H21～23	12.1	H21.5	ダイバーシティ推進本部男女共同参画室	理系
広島大学	リーダーシップを育む広大型女性研究者支援	H19～21	11.2	H22.5	男女共同参画室 女性研究者支援プロジェクト研究センター	理系
	広大システム改革による女性研究者活躍促進	H22～26				
島根大学	地方から開く女性研究者の未来 in 島根	H20～22	14.6	H21.5	男女共同参画室、ワークライフバランス支援室	
九州大学	世界へ羽ばたけ！ 女性研究者プログラム	H19～21	8.4	H21.5	男女共同参画室 女性研究者キャリア開発センター	
	女性枠設定による教員採用・養成システム	H21～25				
佐賀大学	三世代サポート型佐大女性研究者支援	H21～23	14.3	H22.5	女性研究者支援室	全分野
長崎大学	おもいキャンパスサポート～長大モデル～	H21～23	14.8	H22.2	男女共同参画推進センター	理系
熊本大学	地域連携によるキャリアパス環境整備	H18～20	14.1	H22.5	男女共同参画推進室	理系
	バップアップによる女性研究者養成の加速	H22～26				
宮崎大学	逆風を順風に 宮崎大学女性研究者支援モデル	H20～22	13.3	H21.5	Athenaサポート室	理系
大分大学	地域社会で育む「輝く女性研究者」支援	H22～24	15.6	H22.5	男女共同参画推進本部 女性研究者サポート室	理系
香川大学	香大発、地域ぐるみ女性研究者支援の高波を	H22～24	15.8	H21.5	男女共同参画推進室	理系
徳島大学	徳島大学AWA(OUR)サポートシステム	H22～24	16.1	H21.5	男女共同参画室 徳島大学AWAサポートセンター	理系
愛媛大学	愛媛大学「坂の上の雲」女性研究者育成プラン	H22～24	12.1	H21.5	女性未来育成センター	全分野

他大学調査一覧（科学技術振興調整費採択大学） 2

機関名	育児・介護サポート	研究サポート	キャリアサポート
北海道大学	保育園、病児・病後保育、代替のための人材供給システム	研究費・研究支援費支給、研究支援員配置	複数メンター、離職中の潜在的な女性研究者の復帰支援
弘前大学	有給休暇、介護休暇の就業規則の周知	論文投稿費・英文校閲費に助成金	講演会・ワークショップ等
岩手大学	学内保育スペース	「研究者支援」部会の設置	
秋田大学	保育所、病児・病後児保育室、育児休暇中の代替要員確保		専任コーディネーター
東北大学	ベビーシッター利用料補助、病後児保育室、学内保育園	技術・事務補佐員	複数メンター制、能力アップのための各種セミナー
山形大学	託児サポーター制度	研究支援員制度	メンター制度の導入、大学内外の研修への参加支援
新潟大学	土日の保育ルーム、新大シッター	在宅研究支援	メンターによる支援
富山大学	病児・病後児保育、育児短期勤務制度等の整備	研究・技術補佐員・非常勤講師、人材バンクシステム	
金沢大学	里山活動を利用した学童保育支援策、病児保育室、授乳室	研究パートナー制度、有給非常勤研究員	
お茶の水女子大学	保育所、宿舎の子連れ利用	研究補助者、情報バンク	メンター制度
東京大学	保育施設	代替教員・技術補佐員、人材バンクシステム	トップ女性研究者による講演会
東京医科歯科大学	保育園、派遣型病児保育事業、ベビーシッター補助	研究支援員配備事業、在宅研究事業	ワークショップ、キャリア相談室、シンポジウム
東京女子医科大学	病児保育室	研究支援システムワークシェア、フレックス制	女性医師再教育センター、看護職キャリア開発支援センター
東京工業大学	ベビーシッター派遣支援事業、時短・部分休業制度	RAやアシスタント、web会議システム	キャリアカフェ、女性サポート相談室、旧姓使用可能
東京都市大学		基本的環境の整備	ロールモデル発掘
東京農工大学	ベビーシッター・介護クーポン、産休時期の専任ポスト配置	研究支援員配置制度	卒業生支援ネットワーク
慶應義塾大学	横浜市認可保育所、一時保育サポート、病児保育支援	研究補助員雇用	キャリアアドバイザーによるキャリア開発支援
上智大学	保育所、授乳・搾乳、仮眠等のスペース	英語論文、講演原稿の校正を支援	グローバルメンター制度
早稲田大学	東京都認定保育所	英語論文作成講座	キャリア初期研究者両立サポートセンター
日本女子大学	夜間保育、派遣保育、病児保育	研究助手制度、実験機器のリモート操作	マッチングデータの提供、産学連携促進、インターンシップ
日本大学	保育室整備を検討、病児保育を検討	研究補助者、研究調査奨励金	メンタリング・カウンセリング・コーチング、キャリアアップ講演会
津田塾大学	保育施設の充実、病後保育、モバイル保育	津田梅子賞	メンター制度、チューター制度、研究インターン
東海大学	ベビーシッター代の一部助成、祝日の一時保育	研究支援員派遣制度、テレビ会議システム、リモートアクセス	カウンセリング（キャリアデザイン、ライフスタイル）
東邦大学	病児保育室新設と利用対象年齢の拡大	研究費獲得ワークショップ	メンター教員配置、看護学科研究生登録
筑波大学	保育所、一時保育、ベビーシッター代補助、代替教員	リモートデスクトップによる在宅研究支援、研究補助者経費支援	アカデミック・メンター制度
千葉大学	短時間勤務制度、シッター代補助、学内保育所、介護セミナー	研究費配分と必要経費支援、テレビ会議、研究支援要員制度	メンター制度と養成、能力育成・マネジメントセミナー
静岡大学	一時保育支援 病児・病後児保育	論文投稿支援、研究支援員、ITによる在宅支援、研究費配分	メンター、学長と女性研究者の懇談会
名古屋大学	保育所・学童保育、シッター代割引、短時間勤務、病児保育	英文校閲費用助成、ITを利用した在宅勤務支援システム	メンタープログラム、ビジネス人材育成センター
岐阜大学	保育園	研究補助員、インターネットを活用した在宅システム	メンター制度（学内外）
三重大学		研究支援員3名配置、学会参加旅費の支給、外国語校閲費用負担	学会参加に掛る旅費の支給
京都大学	病児保育室、待機乳児保育室、おむかえ保育	研究実験補助者雇用制度、在宅でのオンラインジャーナル閲覧	メンター制度、京都大学優秀女性研究者賞
京都府立医科大学	病児保育室（準備中）	インターネットテレビ会議、医学雑誌web版、研究支援補助者	
大阪大学	保育園、搾乳可能な女子休憩室、女性研究者サポート外来	研究支援員制度（学部学生・大学院修了生雇用）	女性研究者キャリア・デザインラボ
大阪府立大学	保育室（準備中）	研究支援員、webカメラによる会議・研究打合せ・学生指導	メンター相談（準備中）、支援センター相談窓口
関西学院大学	育児スペース	研究補助支援者、女性専用仮眠室	就職支援ネットワーク
奈良女子大学	子育て支援サポーター・webシステム（送迎や一時預かり）	教育研究支援員制度（博士後期課程修了者）	
神戸大学	病後児保育・病児保育・一時保育の導入（準備中）	研究支援（人材バンク）、テレワーク支援、外部資金獲得支援	研究復帰のための支援（人材バンク）、メンター制度
岡山大学	保育所、病児保育施設、学童保育施設	研究サポートグループによる支援（人材登録バンク）	女性サポート相談室
広島大学	保育所、学内学童保育	女性研究者奨励賞、技術講習会開催、資金獲得セミナー	ロールモデルの提示、リーダーシッププログラム
島根大学	保育所、病児・病後児保育室、学童一時保育	研究支援員配置、在宅研究支援、スタートアップ研究費	研究助成情報の提供、カウンセラー配置
九州大学	保育所、子育て交流会	研究補助者、国際学会・論文・校閲支援、スタートアップ研究費	スキルアップセミナー、英語能力向上セミナー、FD講習会
佐賀大学	病児保育、学童保育・夜間保育、介護協力研究者・ボランティア	研究補助員（博士課程在学者）	キャリア形成支援及び相談体制、相談員養成
長崎大学	保育施設（検討中）、一時保育、男性育児休業目標	テクニカルスタッフ	海外派遣等女性枠設定、コーディネーター、コーチング等セミナー
熊本大学	保育所、病児・病後児保育支援、育児・介護の相談窓口	研究補助者、ITを利用した在宅勤務支援	メンター制度、キャリアセミナー
宮崎大学	保育施設、出産・育児・介護相談、男性の育児参加	奨励賞、国際学会派遣支援、研究補助者雇用支援	研究支援セミナー
大分大学	保育所、病児保育、育児相談体制	研究補助員、女性枠研究者奨励賞、学会活動支援、研究助成	メンター制度、自己啓発セミナー、女性研究者データベース
香川大学	ベビーシッタークーポン発行、育児・介護相談、一時保育支援	研究補助者配置、外部資金情報	キャリアデザイン講座、メンター制度
徳島大学	保育所、就業制限等、ベビーシッター制度	学長裁量女性研究者プロジェクト（予定）、研究支援員（予定）	異分野間研究交流会、任期付き教員の任期延長（予定）
愛媛大学	学童保育所、保育所	研究支援員制度	相談体制の整備

他大学調査一覧（科学技術振興調整費採択大学） 3

機関名	採用システム	ワークライフバランス	女子学生サポート
北海道大学	北大方式採用・昇任、研究者パートナーのキャリア継続支援	意識改革の推進	優秀女子大学院生に「大塚賞」
弘前大学	パートナーフェローの公募		就学支援、キャリアカウンセリング体制の整備
岩手大学		ワーク・ライフ・バランス 部会・相談室の設置	パネル展、セミナー等
秋田大学	ポジティブアクション	講演会を実施	授乳室の設置、就職セミナー、就活・キャリア相談の開催
東北大学			次世代支援「サイエンス・エンジェル」制度
山形大学		就労環境・就労慣行の見直し	理系女子カUPセミナー
新潟大学	自然科学系で女性限定ポストを用意	学外講師を招いての座談会・交流会開催	新大シッター（ロールモデル）、サイエンスセミナー、交流会
富山大学		会議時間の適正化と効率化	ロールモデルの紹介、助成金制度
金沢大学			
お茶の水女子大学		「9時～5時体制」の徹底化	理工農系研究者啓発DVD
東京大学	研究科・研究所ごとの目標値を提示		「キャリア・ガイダンス」の開催
東京医科歯科大学		ワーク&ライフガイドブック、シンポジウム	ANGEL staff事業、妊娠・出産・介護の休学
東京女子医科大学			
東京工業大学	任期付教員の任期に関する措置	在宅勤務制度	出産・育児休暇、ベビーシッター派遣支援、web会議システム
東京都市大学	女性研究者ゼロの学科ゼロを目指す		
東京農工大学	ポジティブアクション「1プラス」	会議時間の管理	メンター制度、キャリアガイダンス講座、卒業生支援ネットワーク
慶應義塾大学		web会議システムの導入	育児・介護サポートを学生も利用可能
上智大学	特別別研究員女性枠（理工学部）	全学教職員対象の男女共同参画セミナー	女子学生キャリアアップ支援プログラム、学生メンター制度
早稲田大学		ワークライフバランス支援施設	キャリア形成のための講座
日本女子大学			ロールモデルの提示、サイエンスカフェ
日本大学	数値目標にむけたポジティブアクションを開始	ワークシェアや勤務時間短縮を検討	理系キャリア形成の整備、大学院進学を推奨
津田塾大学			理工融合領域の新科目（技術英語、知的財産権・メディア技術）
東海大学			
東邦大学			研修会・勉強会
筑波大学		ワークライフバランス相談室	ロールモデル懇談会、ロールモデルの紹介
千葉大学	女性研究者比率の向上		セミナー開催
静岡大学			女子学生エンカレッジセミナー、女性研究者との交流会
名古屋大学	ポジティブアクションを表明	17時後・休日の会議禁止、子育て中の授業・委員会軽減・免除	理系女子学生と女性教員の活動（あかりソング隊）、研究助成制度
岐阜大学			キャリアガイダンス、メンター制度、女性研究者との交流
三重大学			エンカレッジセミナーの開催
京都大学		男性教職員対象の特別休暇（出産・養育）、勤務時間を15分短縮	
京都府立医科大学	テニユア・トラック制女性医学研究者採用枠（計画）	研究、医療業務のローテーション環境、時短常勤勤務	キャリアモデルの提示
大阪大学		短時間勤務制度	
大阪府立大学			国際学会活動支援、支援センター相談窓口
関西学院大学			就職支援ネットワーク
奈良女子大学			
神戸大学	人材バンク登録者からプロジェクト奨励研究員を採用	5つの時短勤務プラン	キャリアカフェ・ランチタイムカフェ
岡山大学	ウーマン・テニユア・トラック教員制度		女性サポート相談室
広島大学	公募文書にポジティブアクションの明示		
島根大学			女子高生理系進学支援事業、女子学生の人間関係作り支援
九州大学	女性限定教員公募	講演会、パネルディスカッション	研究奨励賞情報、学生ボランティア（次世代育成）
佐賀大学	ポジティブアクションを基本方針に明示		女性研究者紹介
長崎大学	女性教員採用枠設定、インセンティブ経費、公募にPAの記載	勤務時間の弾力化、講演会、セミナー	学生ボランティアの活用（保育支援も）
熊本大学	教員選考の際子育て・介護期間を考慮、研究者夫婦の勤務地		実験体験・相談デスク、女子中高生の理系研究イベント
宮崎大学		勤務時間の弾力化	ネットワーク形成支援、学生サポーター、ロールモデルの提示
大分大学	ポジティブアクション導入（予定）		ロールモデルの提示（予定）
香川大学		時間外会議・会議の業務代替に配慮、相談室コーナー	農学部キャリア相談、学生サポーター、カウンセラー
徳島大学	差別的排除を各部署の教員選考規則に明示		キャリアデザインセミナー、研究実習の開催（予定）
愛媛大学	ポジティブアクション（人件費1/2支給）		キャリアパス支援、女性研究者との交流会

他大学調査一覧（科学技術振興調整費採択大学） 4

機関名	地域連携	次世代育成・高大連携	ジェンダー研究・講座	その他
北海道大学	ベルマーク活動	理系応援キャラバン隊	上級管理職教職員向けセミナー	女性研究者ネットワークの構築
弘前大学			女性研究者フォーラム	
岩手大学	岩手県盛岡市男女共同参画センターとの連携・交流	女性研究者裾野拡大のための教員研修	「教育・学生」部会の設置	
秋田大学	秋田県生活環境部男女共同参画課、秋田県6大学と連携	「科学」や「研究者」イベント開催		各種講演会、フォーラム、FD
東北大学	ベルマーク活動	次世代支援「サイエンス・エンジェル」制度	21世紀COE「男女共同参画社会の法と政策」との連携	ウェブネットワークシステムを構築
山形大学		女子中学生向けセミナー	メンター講習会	国際シンポジウム
新潟大学	サイエンスセミナー（県教育委員会と連携）	女性大学院生による出前授業「サイエンスセミナー」	授業の開講「研究者の仕事と生活」「ワーク・ライフ・バランス」	交流・情報交換キャリアカフェ開設
富山大学	富山県と連携して人材バンクを構築	女子中高生を対象に理系選択を推進するパンフレット	女性研究者育成講演会、男女共同参画啓発講演会	「SMARTな集い」を開催
金沢大学				
お茶の水女子大学	女子中高生の理系選択促進			講演会・講習会・シンポジウム、関係蔵書の閲覧・貸出
東京大学				女性研究者のネットワーク構築、女性研究者支援相談室
東京医科歯科大学			性差医学・医療セミナー	Angelセミナー
東京女子医科大学			性差医学・医療学会	カウンセリング事業
東京工業大学		Leap フレンズ母校出前セミナー 研究室ツアー	セミナー・イベント	
東京都市大学		科学ともだちプロジェクト(理工系進路選択支援)		大学間・女性研究者間のネットワーク作り
東京農工大学		女子中高生のためのサマースクール・インターンシップ制度		
慶應義塾大学	NPO 法人との協働による病児保育	一貫教育校への理系授業体験講座	ワークライフバランスと男女共同参画に関する研究	
上智大学		女子高生のためのSophia実験教室		図書貸し出しサービス
早稲田大学		研究室体験や高校への講師派遣	ジェンダー関連講座の再構築、女性研究者支援総合研究所	
日本女子大学		サマースクール、科学教室の開催		
日本大学	同窓会との連携	理系進学率の向上、理系職業選択促進を旨とした実践	意識啓発、講演会	
津田塾大学		ワークショップ、サマーキャンプ		
東海大学				学内女性研究者ネットワーク、メンタルヘルス相談
東邦大学		出前講義「理科実験」		コーチング・カウンセリング、女性医師支援プログラム
筑波大学	つくば6教育研究機関との連携		男女共同参画リテラシーとして新科目	
千葉大学				不妊治療の為の休暇の新設
静岡大学	自治体及び地域大学と連携したシンポジウム・セミナー	中高生対象サイエンスカフェ、出前授業、研究室の開放	選択必修科目の開設「男女共同参画社会」	管理職の意識改革研修
名古屋大学	あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム設立	女子学生・院生による出張セミナー、進学セミナー		
岐阜大学	ネットワーク大学コンソーシアム岐阜における公開市民講座	女子大学院生による小中高校への出前講義	啓発セミナー・シンポジウム、人権、ジェンダー研究関連授業	ロールモデル集（冊子）を作成予定
三重大学	県内2高専・2独立行政法人・2私立大学と連携	進学相談会、高専との交流プログラム、体験実習	啓発講演会、男女共同参画フォーラムのワークショップ	
京都大学		夏休みキッズサイエンススクール	ジェンダー研究、シンポジウム	相談窓口・情報窓口、男性向啓発セミナー
京都府立医科大学	病児保育室を地域に開放、近隣交流協定締結大学との連携			
大阪大学			学部共通科目講義（男女共同参画意識の向上）	次世代育成支援対策推進法、学生意識のアンケート報告書
大阪府立大学				保健師相談
関西学院大学			女子中高生のためのサイエンスセミナー	
奈良女子大学	奈良サイエンス・カレッジ	女子の理系進路選択支援	講座・講演会	母性支援相談室、子育て支援サポーター養成講座
神戸大学	女性研究者人材バンクは大学外からも応募可		シンポジウム開催	
岡山大学	市民協働事業（岡山市男女共同参画社会推進センター）	おかやまサイエンス・トーク		
広島大学				
島根大学	自治体と連携したセミナー、産学官連携によるキャリアパス		共通教養科目に新規科目開講	夫婦別居女性研究者支援
九州大学		ローモデルや研究の魅力、センターの取り組みを紹介	大学院共通教育科目、教育研究推進部門の設置	調査結果報告書、図書資料の貸出
佐賀大学	佐賀県立女性センターとの連携、大学コンソーシアム佐賀			
長崎大学	長崎市男女共同参画推進センターとの啓発支援	高校への出前講義、オープンキャンパス	学生のための育児学を開講	男女共同参画推進センターの施設整備
熊本大学	S S H学生の研究体験事業			調査結果報告書公開
宮崎大学		中高生対象の講演会、科学実習、座談会		
大分大学	コンソーシアムとの連携（予定）	オープンキャンパス		女性研究者サポート室の施設整備
香川大学	四国女性研究者フォーラム、四国女性研究者SNS			
徳島大学		外科模擬手術体験、化学実験、シンポジウムの開催（予定）		女性研究者ランチ交流会、女性研究者ネットワーク（予定）
愛媛大学		女子中高生への理系進路選択支援	啓発セミナー・シンポジウム	女性研究者ネットワークの構築

おわりに

本報告書は、信州大学の教職員および大学院生を対象としたアンケート調査、および他大学の男女共同参画への取組み状況を調査した結果をまとめたものです。

教職員を対象とした調査では、本学での仕事と子育て・介護の両立のしやすさについての肯定的な回答は少なく、否定的な回答が6割を超えています。また、仕事と子育て・介護の両立支援のために優先的に取組むべき課題として上位にあげられたのは「休業中の代替要員の確保」「育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり」「柔軟な勤務時間制度」「夕方5時以降の会議の廃止」「学内保育施設や保育スペースの確保」です。9割以上の回答者が信州大学における男女共同参画の推進に賛成しており、女性教員の適正比率として20%以上との回答が64%を占めました。男女共同参画推進のために必要なこととして上位にあげられたのは「若手女性教職員の育成」「女性教職員の積極的登用・昇進」「防犯体制の充実」「採用人事の仕組みの見直し」「男女共同参画にかかわる組織の設置」です。他大学調査からもわかりますが、これらはすでに多くの大学で取組まれていることです。

本学の女性教員比率は平成21年5月現在11.0%であり、国立大学の平均である12.1%を下回っており、国立86大学中62位です（国立大学協会『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第6回追跡調査報告書』平成22年1月発行、助手を除いた数値）。女性教員比率が極端に低いのは、いずれも自然科学系部局（繊維学部0%、農学部1.7%、工学部4.4%、理学部4.5%）です。文部科学省第4期科学技術基本計画（平成23～27年）では、女性研究者の活躍の促進のために、女性研究者採用割合を理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学をあわせて自然科学系全体で30%を目指すことが示されており、これを考慮した採用人事が望まれます。日本学術会議の「男女共同参画に関するアンケート調査（第2回）」（平成22年実施）では、業績等が同等の評価であれば女性を採用するなどのポジティブ・アクション（男女教員数の著しい格差の積極的改善措置等）を行っているのは国立大学全体では46.4%ですが、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択された大学では76.1%であるのに対して、本学を含めた採択されていない国立大学では28.4%に大幅ダウンしています。教員採用における女性候補者の積極的発掘や資格が同程度の場合に性バランスに配慮することについて、教職員調査の自由記述には奨励する意見がある一方で、逆差別であるとする意見も目立ちます。ポジティブ・アクションが逆差別なのかを考える講演会やシンポジウムなどの必要性を感じます。

アンケート調査および他大学調査を基に、男女共同参画を推進していく際の取組みとして主要なものをあげると次のようになります。まずは男女共同参画の推進の中心となる組織を整備し、基本方針を提示することだと思います。学長の声明やホームページの開設も大事ではないでしょうか。全学が一体となって取り組む基盤作りといえます。次いで、女性教員を増やす努力や意思決定過程への参画があげられます。部局ごとの努力目標設定、女性教員を採用した部局へのインセンティブの付与、意思決定過程への女性の積極的登用などがあげられます。さらには、両立支援として保育施設の整備を中心に、短時間勤務制度、早出・遅出勤務制度、ベビーシッター支援事業、代替要員制度、研究補助者の配置、メンタルサポート体制の整備も必要です。医学部附属病院授乳所（無認可、0～4歳児）が設置されており、最近、他学部教職員の利用も認められるようになりますが、利用は限定的であり、対策が必要です。自由記述では、保育サポートへの切実な声が聞かれました。最後に、意識啓発のための広報、セミナー・講演会・シンポジウムなどによって、男女共同参画の意識を醸成することです。信州大学が「取り残された大学」にならないようにしたいものです。

学長裁量経費を配分して、男女共同参画の取組みのきっかけを作っていただきました山沢清人学長に厚くお礼申し上げます。また、アンケート調査にご協力いただきました教職員と大学院生の皆様に心から感謝いたします。一人ひとりの多様性と基本的人権がより一層大切にされ、多くの構成員が男女共同参画の推進に積極的に参画くださることを祈念しております。

平成23年3月30日

プロジェクト代表

松岡英子（教育学部）

付 録

教職員用調査票
大学院生用調査票

男女共同参画に関するアンケート調査

※ご回答はあてはまる番号に○印をつけてください。
また、具体的に記述するものもありますのでよろしくお願ひします。

I. あなたご自身についてお伺ひします。

- Q 1 あなたの性別を教えてください。
1. 男性 2. 女性
- Q 2 あなたの年代を教えてください（2010年11月1日現在）。
1. 20代以下 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代以上
- Q 3 あなたの職種（職名）はどれですか。
1. 教授 2. 准教授・講師 3. 助教・助手 4. 附属学校教員
5. 事務職員・施設系技術職員 6. 技術職員・技能職員 7. 看護職員
8. 医療技術職員 9. その他（ ）
- Q 4 教員の方にお伺ひします（教員以外はQ5へ）。あなたの専門分野は次のうちどれですか。
1. 人文社会科学 2. 自然科学 3. その他（ ）
- Q 5 あなたは信州大学に赴任してから、何年になりますか。
1. 5年未満 2. 5～10年未満 3. 10～15年未満 4. 15～20年未満
5. 20～25年未満 6. 25～30年未満 7. 30年以上
- Q 6 あなたは配偶者（婚姻届の有無は問いません）がいますか。
1. 同居する配偶者がいる 2. 別居する配偶者がいる 3. いない
- ↓
- Q6-1 配偶者の勤務状況はどれですか。
1. フルタイム勤務 2. パートタイム勤務 3. 自営業・自由業 4. 無職
- Q 7 あなたはお子さんがいますか。お子さんがいらっしゃる場合には、人数も記入してください。
1. いる（ ）人 2. いない
- ↓
- Q7-1 お子さんの年齢は次のどれに該当しますか。すべてのお子さんについてお答えください。
1. 1歳未満 2. 1～3歳未満 3. 3～6歳（未就学） 4. 小学生
5. 中学生 6. 高校生 7. 大学生または社会人

II. 仕事と子育て・介護の両立についてお伺ひします。

- Q 8 信州大学は、**女性**が育児休業を取得しやすい環境だと思いますか。
1. しやすいと思う 2. まあしやすいと思う 3. ややしくいと思う
4. しにくいと思う（理由 ）
- Q 9 信州大学は、**男性**が育児休業を取得しやすい環境だと思いますか。
1. しやすいと思う 2. まあしやすいと思う 3. ややしくいと思う
4. しにくいと思う（理由 ）

- Q10 あなたは育児休業を取得したことがありますか。お子さんがいない方はQ11に進んでください。
 1. 取得したことがある 2. 取得したかったができなかった 3. 取得したいとは思わなかった

↓
 Q10-1 それはなぜですか。理由を教えてください。

(_____)

- Q11 あなたは介護の経験がありますか。
 1. 現在、介護している 2. 過去に介護したことがある 3. 介護したことはない

↓
 Q11-1 介護休業を取得したことがありますか。

1. 取得したことがある 2. 取得したかったができなかった 3. 取得したいとは思わなかった

↓
 Q11-2 それはなぜですか。理由を教えてください。

(_____)

- Q12 信州大学は、**女性が**介護休業を取得しやすい環境だと思いますか。
 1. しやすいと思う 2. まあしやすいと思う 3. ややしくいと思う
 4. しくいと思う (理由 _____)

- Q13 信州大学は、**男性が**介護休業を取得しやすい環境だと思いますか。
 1. しやすいと思う 2. まあしやすいと思う 3. ややしくいと思う
 4. しくいと思う (理由 _____)

- Q14 信州大学は、仕事と子育て・介護の両立がしやすい環境だと思いますか。
 1. 両立しやすい 2. どちらかといえば両立しやすい
 3. どちらかといえば両立しにくい 4. 両立しにくい (理由 _____)

- Q15 仕事と子育て・介護の両立のために、信州大学では次のA~Pに積極的に取り組むべきだと思いますか。

項 目	積極的に 取り組む べき	ある程度 取り組む べき	あまり 取り組まな くてよい	取り組まな くてよい
A. 性別役割分担の意識を変える	1	2	3	4
B. 育児や介護への職場の理解を深める	1	2	3	4
C. 育児休業や介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり	1	2	3	4
D. 男性が育児休業や介護休業を取得できる職場の雰囲気づくり	1	2	3	4
E. 育児・介護期間中の勤務時間の短縮	1	2	3	4
F. 柔軟な勤務時間制度（フレックスタイム）の利用	1	2	3	4
G. 在宅勤務制度の導入	1	2	3	4
H. 夕方5時以降の会議の廃止	1	2	3	4
I. 休業中の代替要員の確保	1	2	3	4
J. 休業中の経済的支援	1	2	3	4
K. 休業中における職場からの情報提供	1	2	3	4
L. 育児や介護に関する休業制度の周知	1	2	3	4
M. 学内保育施設や保育スペースの確保	1	2	3	4
N. 休業後の職場復帰支援	1	2	3	4
O. 相談体制の整備・充実	1	2	3	4
P. 育児や介護に関する情報提供	1	2	3	4

Q15-1 A～Pのうち、優先的に取組んだ方がよいと思うものはどれですか。3つまで選んで、次の()に記入してください。

() () ()

Ⅲ. 職場環境についてお伺いします。

Q16 あなたは職場で、次のように思うことがどのくらいありますか。

項目	よくある	時々ある	あまりない	全くない
A. 女性よりも男性の方が能力を発揮しやすい環境だと思うこと	1	2	3	4
B. 性別により人事(採用,昇任,配属など)が異なると思うこと	1	2	3	4
C. 育児や介護への理解がないと思うこと	1	2	3	4
D. 育児や介護のために休むと不利になると思うこと	1	2	3	4
E. 休暇を取りにくいと思うこと	1	2	3	4
F. 職場に相談できる人がいないと思うこと	1	2	3	4
G. 仕事が忙しすぎると思うこと	1	2	3	4
H. 仕事が多すぎて、家庭生活に支障があると思うこと	1	2	3	4
I. 出勤したくないと思うこと	1	2	3	4

Ⅳ. 信州大学における男女共同参画についてお伺いします。

Q17 信州大学において、男女共同参画を推進することに賛成ですか。

1. 賛成 2. どちらかという賛成 3. どちらかという反対 4. 反対

Q18 本年1月に公表された国立大学協会の報告書では、信州大学の女性教員の比率(助手を除く)は11.0%です。この数値は全国の86国立大学中、どのくらいの位置にあると思いますか。

1. 上位 2. 中位 3. 下位 4. わからない

Q19 信州大学における、女性教員の適正な比率(助手を除く)はどの位だと考えますか。

1. 10%未満 2. 10～15%未満 3. 15～20%未満
4. 20～25%未満 5. 25～30%未満 6. 30%以上

Q20 信州大学では、女性の教職員が活躍するための支援が充実していると思いますか。

1. とても充実している 2. まあ充実している 3. やや不十分である 4. 不十分である

Q21 信州大学における男女共同参画の推進には次のことが必要だと思いますか。

項目	とても必要である	どちらかといえば必要である	あまり必要でない	必要でない
A. 女性教職員の積極的登用・昇進	1	2	3	4
B. 女性教職員登用のための具体的数値目標の提示	1	2	3	4
C. 採用人事の仕組みの見直し	1	2	3	4
D. 男女共同参画推進にかかわる組織の設置	1	2	3	4
E. 女性教職員の交流の活発化	1	2	3	4
F. 若手女性教職員の育成	1	2	3	4
G. 教職員・学生への啓発や広報活動の展開	1	2	3	4
H. 防犯体制の充実	1	2	3	4

Q21-1 A~Hのうち、特に必要だと思うものはどれですか。3つまで選んで、次の()に記入してください。

() () ()

Q22 信州大学における男女共同参画を推進するためのアイデアやご意見、ご要望がありましたらお聞かせください。また、女性教員（研究者）が一層能力を発揮するための条件整備についてもご記入ください。

これでアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

男女共同参画に関するアンケート調査

※ご回答はあてはまる番号に○印をつけてください。
また、具体的に記述するものもありますのでよろしくをお願いします。

I. あなたご自身についてお伺いします。

- Q 1 あなたの性別は次のどちらですか。
1. 女性 2. 男性
- Q 2 あなたの年齢を教えてください。(歳)
- Q 3 あなたの所属する研究科は次のうちどれですか。
1. 人文科学研究科 2. 教育学研究科
3. 経済・社会政策科学研究科 4. 工学系研究科
5. 医学系研究科 6. 農学研究科
7. 総合工学系研究科 8. 法曹法務研究科
- Q3-1 課程はどちらですか。
1. 修士課程・博士前期課程 2. 博士課程・博士後期課程
- Q 4 あなたの研究分野は次のうちどちらですか。
1. 文系 2. 理系 3. どちらともいえない
- Q 5 出身高校について教えてください。
1. 共学高 2. 男子校 3. 女子校
- Q 6 現在の居住形態について教えてください。
1. 一人暮らし 2. 寮生活
3. 家族と同居している 4. その他()
- Q 7 あなたの家族構成を教えてください。
1. 自分(きょうだい含), 親世代のみ(核家族)
2. 自分(きょうだい含), 親世代, 祖父母世代(3世代家族)
3. 自分, 配偶者のみ
4. 自分, 配偶者, 子ども
5. その他(具体的に)
- Q 8 あなたには, 男きょうだい, 女きょうだいが何人いますか。
1. 男きょうだいが(人)いる
2. 女きょうだいが(人)いる
3. きょうだいはいない
- Q 9 あなたは現在, 結婚または特定の異性と交際をしていますか。
1. 結婚している
2. 結婚していないが, 交際している
3. 結婚していないし, 交際もしていない
4. 結婚していないが, 交際については何とも言えない

Ⅱ. あなたのお考えについてお伺いします。

Q10 次のA～Tの項目について、あなたの考えに一番近い番号を一つだけ選んでください。

	あてはまる	はまる どちらかと いうとあて はまる	どちらかと いうとあて はまらない	ない あてはまら ない
A. 男性は背が高くなければと思う。	1	2	3	4
B. 恋人同士ならば、飲食代は男性が支払ったほうがよい。	1	2	3	4
C. 制服は、男子はズボン、女子はスカートのほうがよい。	1	2	3	4
D. ランドセルは、男の子は黒系、女の子は赤系が好ましい。	1	2	3	4
E. 女性は出産する可能性があるので、男性と仕事の上で互角に並ぶのは難しい。	1	2	3	4
F. 子どもを他人に預けてまで母親が働くことはない。	1	2	3	4
G. 夫婦は共に仕事を持ち、家事や育児を平等に分担すべきだ。	1	2	3	4
H. 家事や育児をする男性は、全力で仕事をしていないように思う。	1	2	3	4
I. 出産後、女性が一時的に退職するのはやむをえない。	1	2	3	4
J. 夫婦別姓は家族の崩壊につながるので賛成できない。	1	2	3	4
K. 女性よりも男性のほうが、責任者や管理者として周りから信用を得られると思う。	1	2	3	4
L. プロポーズは男性からしたほうがよい。	1	2	3	4
M. 男女の能力差よりも、個人の能力差のほうが大きい。	1	2	3	4
N. 妻が仕事をするのはいいが、家事の手抜きをするのは好ましくない。	1	2	3	4
O. 男性は一家の大黒柱として家庭を支えるものである。	1	2	3	4
P. 男は仕事、女は家庭という考えに賛成である。	1	2	3	4
Q. 女性は女らしく、男性は男らしくあったほうがよい。	1	2	3	4
R. リーダーシップの必要な役割には、男性が果たしたほうがよい。	1	2	3	4
S. 自分で料理をする男性は立派だと思う。	1	2	3	4
T. 男女共同参画に関する社会の取組みを推進すべきである。	1	2	3	4

Q11 次にあげる 10 個の言葉について、一般的に男性全体の中にはどれくらい、また、女性全体の中にはどれくらい、該当する人がいると思いますか。あなたご自身の意見で結構ですので、男性、女性のそれぞれのパーセントを 0%~100%まででお答えください。

(記入例)	男 性	女 性
◆かわいい	(60) %	(80) %

	男 性	女 性
1 たくましい	() %	() %
2 指導力のある	() %	() %
3 頼りがいがある	() %	() %
4 行動力がある	() %	() %
5 意志の強い	() %	() %
6 丁寧な	() %	() %
7 静かな	() %	() %
8 やさしい	() %	() %
9 優雅な	() %	() %
10 献身的な	() %	() %

Q12 現在結婚していない方にお聞きします。結婚についてどうお考えですか。結婚している方は Q13 に進んでください。

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. 絶対したい | 2. できればしたい |
| 3. してもしなくてもよい | 4. できればしたくない |
| 5. 絶対したくない(理由 |) 6. わからない |

Q13 現在では、男女共に育児休業がとれるようになりました。あなたは子どもが生まれたら育児休業をとりたいですか。既にとった方は、5に○をつけてください。

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. 絶対とりたい | 2. どちらかといえばとりたい |
| 3. どちらかといえばとりたくない | 4. 絶対とりたくない |
| 5. 既にとった | (理由) |

Q14 あなたは現在、職業に就いていますか。

- | | |
|---------------------|-------------|
| 1. <u>職業に就いていない</u> | 2. 職業に就いている |
|---------------------|-------------|



Q14-1 あなたは将来、研究職に 就きたいと考えていますか。

- 研究職に就きたい
- 研究職にはこだわらないが、現在の研究を活かした職業に就きたい
- 就職については現在の研究に関わらなくてもよい
- わからない

Q15 将来就職するにあたり、心配なこと、障害となりうること、また大学に支援してもらいたいことなどはありますか。ご自由にお書き下さい。

Q16 あなたは、次のA～Bの言葉の意味や内容についてどの程度知っていますか。最もあてはまる番号を一つだけ選んでください。

	深く知っている	なんとなく知っている程度	聞いたことがある程度	全く知らない
A. 男女共同参画社会基本法	1	2	3	4
B. ジェンダー	1	2	3	4

Ⅲ. あなたが所属している研究科についてお伺いします。

Q17 信州大学は、男女に関わりなく自分の能力を発揮できる環境だと思いますか。

1. 男女共に能力を発揮できる
2. 男性の方が能力を発揮できる(理由)
3. 女性の方が能力を発揮できる(理由)
4. 男女共に能力を発揮しにくい(理由)

Q18 次のA～Cについて、女性が不平等に扱われていると思うことがありますか。

	よくある	時々ある	あまりない	全くない
A. 教員の言動	1	2	3	4
B. 事務職員の言動	1	2	3	4
C. 研究室メンバーの言動	1	2	3	4

Q19 あなたの所属する**研究科全体**の男女学生の理想的な割合はどの程度がよいと思いますか。

1. 男性が多数を占める方がよい
2. 男性がやや多い方がよい
3. 男女同数程度がよい
4. 女性がやや多い方がよい
5. 女性が多数を占める方がよい

Q20 あなたが所属する**研究科全体**の男女教員の理想的な割合はどの程度がよいと思いますか。

1. 男性が多数を占める方がよい
2. 男性がやや多い方がよい
3. 男女同数程度がよい
4. 女性がやや多い方がよい
5. 女性が多数を占める方がよい

Q21 信州大学において、男女共同参画を推進するために取組んでほしいことや支援してほしいことはありますか。ご自由にお書き下さい。

✿質問は以上です。お忙しいなか、ご協力いただきありがとうございました✿
最後に、記入もれがないか、今一度ご確認いただけましたら幸いです。

信州大学における男女共同参画の推進に関する調査研究プロジェクト

—メンバー・執筆分担—

(代表) 松岡英子	教育学部・教授	総括, 第1章1・2(5), 第2章1, 第3章1・2
渡邊裕	理事・副学長	
高崎禎子	教育学部・教授	第1章2(4)(6), 第3章2
山岸明浩	教育学部・教授	第1章2(3), 第3章2
栗原久	教育学部・准教授	第2章2(2)(5), 第3章2
谷塚光典	教育学部・准教授	第1章2(1), 第3章2
大原明美	教育学部・助教	第2章2(2)~(4), 第3章2
中島美帆	理学部・准教授	第3章2・3
坂口けさみ	医学部・教授	第3章2
寺沢才紀	工学部・教授	第1章2(2), 第3章2
波多腰栄一	総務部人事課・人事企画幹	
中山聡美	総務部人事課・主査	第3章2
錦山満	教育学部・主査	第2章2(1), 第3章2

信州大学における男女共同参画の推進に関する調査研究プロジェクト報告書

発行：2011年（平成23年）3月30日

編著者：信州大学における男女共同参画の推進に関する調査研究プロジェクト
代表 松岡英子（教育学部）

事務局：〒380-8544 長野市大字西長野 6- 口
国立大学法人 信州大学 教育学部

印刷製本 サンファースト 長野市安茂里大門 1196
