

「岐阜大学における男女共同参画に関する意識調査」

ご報告にあたって

男女共同参画推進室 室長

林 正子

岐阜大学は、平成 22 年 4 月に男女共同参画推進室を、8 月に総務部人事労務課に男女共同参画係を設置、10 月には「岐阜大学男女共同参画宣言」をおこない、「行動計画」を策定しました。「性別に関わりなく個性を尊重し能力を発揮できる男女共同参画社会」の実現を志向し、働きやすい職場づくり、学びやすい環境づくりに向けた取り組みを活発に展開しているところです。

折しも採択された、平成 22 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業（課題名：『多様性活力発揮に向けての女性研究者支援』 事業期間：3 年）の成果を活かすことで、全構成員に関わる男女共同参画を実質的に推進することをめざしています。

「岐阜大学男女共同参画宣言」には、「男女共同参画の視点に立った教育・研究環境及び就業体制の確立」「教育・研究及び就業と家庭生活との両立を図るための支援」「女性研究者の支援及び育成の推進」「教職員・学生への男女共同参画に関する啓発活動の推進」「大学運営における意思決定への女性参画の推進」「国・県・市町村、企業等諸団体との連携の促進」を「基本方針」として謳っています。

平成 23 年 2 月、「岐阜大学男女共同参画行動計画」について周知するとともに、具体的方策実施に向けての今後の指針とするために、教職員（2,655 名）を対象とする「意識調査」をおこないました。「岐阜大学での男女共同参画において最も期待できる効果」や「女性研究者育成・支援に効果的な取り組み」について、構成員がどのような意見を持っているか、その実態・実情を互いに把握することが、働きやすく学びやすい環境づくりを大学全体で推進してゆく鍵になると考えた次第です。

ここにご報告する「岐阜大学男女共同参画に関する意識調査」結果から浮かび上がる諸課題を共有することによって、構成員のワーク・ライフ・バランスの改善に向けた活動の輪と和が広がってゆくことを願ってやみません。

皆様のさらなるご支援・ご協力、どうぞよろしく申し上げます。

目次

1 調査概要	1
2 調査結果	
(1) 勤務場所	1
(2) 職種	2
(3) 年齢	3
(4) 性別	4
(5) 男女共同参画推進室の設置	5
(6) 「岐阜大学男女共同参画宣言」および「岐阜大学男女共同参画行動計画」	6
(7) 男女共同参画に関する用語	7
(8) 岐阜大学教職員の性別役割意識	9
(9) 岐阜大学での男女共同参画において最も期待できる効果	10
(10) 所属部署の男女の人的構成のバランス	11
(11) 所属部署の男女の人的構成の改善必要性	12
(12) 職務上の男女差意識	13
(13) 職務上の男女差の内容	14
(14) 行動／意識	18
(15) 女性研究者支援モデル育成事業の採択について	22
(16) 女性研究者育成・支援に効果的と思われる取り組み	23
(17) カモミール・カフェの設置	29
(18) カモミール通信	30
(19) 男女共同参画推進室 HP	31
(20) 男女共同参画推進室の活動への参加	32
(21) 自由回答	36

参考資料

「岐阜大学男女共同参画に関する意識調査」調査票

図表一覧

- 図 1 - 1 回答者の勤務地
- 図 1 - 2 (男女別) 回答者の勤務地
- 図 2 回答者の職種
- 図 3 - 1 回答者の年齢構成
- 図 3 - 2 (男女別) 回答者の年齢構成

- 図 4 回答者の性別
- 図 5 - 1 男女共同参画推進室設置の認知
- 図 5 - 2 (男女別) 男女共同参画推進室設置の認知
- 図 6 - 1 「岐阜大学男女共同参画宣言」および「岐阜大学男女共同参画行動計画」の認知
- 図 6 - 2 (男女別) 「岐阜大学男女共同参画宣言」および「岐阜大学男女共同参画行動計画」の認知
- 図 7 - 1 男女共同参画に関する用語の認知
- 図 7 - 2 (男女別) 男女共同参画社会基本法の認知
- 図 7 - 3 (男女別) ジェンダーの認知
- 図 7 - 4 (男女別) ポジティブアクションの認知
- 図 7 - 5 (男女別) ワークライフバランスの認知
- 図 7 - 6 (男女別) 女性研究者支援モデル育成の認知
- 図 8 - 1 性別役割意識への賛否
- 図 8 - 2 (男女別) 性別役割意識への賛否
- 図 9 - 1 男女共同参画において期待できる効果
- 図 9 - 2 (男女別) 男女共同参画において期待できる効果
- 図 10 - 1 所属部署の男女の人的構成のバランス
- 図 10 - 2 (男女別) 所属部署の男女の人的構成のバランス
- 図 11 - 1 所属部署の男女の人的構成の改善必要性
- 図 11 - 2 (男女別) 所属部署の男女の人的構成の改善必要性
- 図 12 - 1 職務上での男女差意識
- 図 12 - 2 (男女別) 職務上での男女差意識
- 図 13 - 1 男女差の内容
- 図 13 - 2 (男女別) 仕事の内容や役割分担
- 図 13 - 3 (男女別) 仕事先や異動
- 図 13 - 4 (男女別) 昇任
- 図 13 - 5 (男女別) 上司からの態度や信頼
- 図 13 - 6 (男女別) 部下からの態度や信頼
- 図 13 - 7 (男女別) 実績の評価
- 図 13 - 8 (男女別) 研修、研究発表等の機会
- 図 13 - 9 (男女別) その他
- 図 14 - 1 性別に関わりなく個性と能力を発揮できる職場にしたいと考え、折につけ配慮している
- 図 14 - 2 仕事上においては異性の同僚にも同性の同僚と同じように対応している
- 図 14 - 3 男女双方ともに気持ちよく仕事ができるように言葉や行動に配慮している
- 図 14 - 4 教職員どうし相互に自立した意志をもった個人として認め合うようにしている
- 図 14 - 5 残業の削減や有給休暇の取得につとめている
- 図 14 - 6 (男女別) 性別に関わりなく個性と能力を発揮できる職場にしたいと考え、折につけ配慮している
- 図 14 - 7 (男女別) 仕事上においては異性の同僚にも同性の同僚と同じように対応している

- 図 14 - 8 (男女別) 男女双方ともに気持ちよく仕事ができるように言葉や行動に配慮している
- 図 14 - 9 (男女別) 教職員どうし相互に自立した意志をもった個人として認め合うようにしている
- 図 14 - 10 (男女別) 残業の削減や有給休暇の取得につとめている
- 図 15 - 1 「女性研究者支援モデル育成」事業の採択
- 図 15 - 2 (男女別) 「女性研究者支援モデル育成」事業の採択
- 図 16 - 1 女性研究者育成・支援に効果的と思われる取り組み
- 図 16 - 2 (男女別) 意識改革のためのセミナーやシンポジウム、教職員を対象とした FD・SD の開催
- 図 16 - 3 (男女別) 在校生を対象とする人権学習、ジェンダー研究関連の授業数の増強
- 図 16 - 4 (男女別) 女性学生キャリアガイダンスの実施、ロールモデルの提示
- 図 16 - 5 (男女別) メンター制度の実施
- 図 16 - 6 (男女別) 女性研究者と女子学生の交流の場の設置
- 図 16 - 7 (男女別) 女子大学院生による小中高等学校への出前講義の実施
- 図 16 - 8 (男女別) テレワークシステムの導入
- 図 16 - 9 (男女別) 研究支援者の配置
- 図 16 - 10 (男女別) 学内託児施設の充実
- 図 16 - 11 (男女別) 女性研究者人材バンクの充実
- 図 16 - 12 (男女別) 奨学金制度による女子学生の博士後期課程進学支援
- 図 16 - 13 (男女別) 研究支援者への研究費の支給制度
- 図 16 - 14 (男女別) 休憩室の設置
- 図 17 - 1 カモミール・カフェ設置の認知
- 図 17 - 2 (男女別) カモミール・カフェ設置の認知
- 図 18 - 1 カモミール通信
- 図 18 - 2 (男女別) カモミール通信
- 図 19 - 1 男女共同参画推進室の HP
- 図 19 - 2 (男女別) 男女共同参画推進室の HP
- 図 20 - 1 各学部との共催 FD
- 図 20 - 2 岐阜フォーラム
- 図 20 - 3 岐阜シンポジウム
- 図 20 - 4 カモミール・キャリアアップカフェ
- 図 20 - 5 (男女別) 各学部との共催 FD
- 図 20 - 6 (男女別) 岐阜フォーラム
- 図 20 - 7 (男女別) 岐阜シンポジウム
- 図 20 - 8 (男女別) カモミール・キャリアアップカフェ

1. 調査概要

岐阜大学では、「岐阜大学男女共同参画行動計画」に基づき、諸制度の周知と男女共同参画の具体的方策を実施の際の参考とするために、「岐阜大学男女共同参画に関する意識調査」を行った。調査は、岐阜大学に勤務する全教職員 2,655 人を対象に、2010 年 2 月に調査票の配布・回収を行い、回収有効票は 1,351、有効回収率は 50.9%であった。

2. 調査結果

(1) 勤務場所

勤務場所は、本部地区（38.2%）、医学研究科・医学部、病院地区（59.7%）、加納地区（2.1%）となっており、約 6 割の者が医学および医療に関する場所で働いていることがわかる。したがって、続く質問項目への回答には医学・医療関係者が多く含まれていることに留意しなければならない。また、勤務地を男女別に見た場合に、男性の半数以上が本部地区で働いているのに対して、女性の 7 割以上が医学研究科・医学部、病院地区で働いているのが特徴的である。

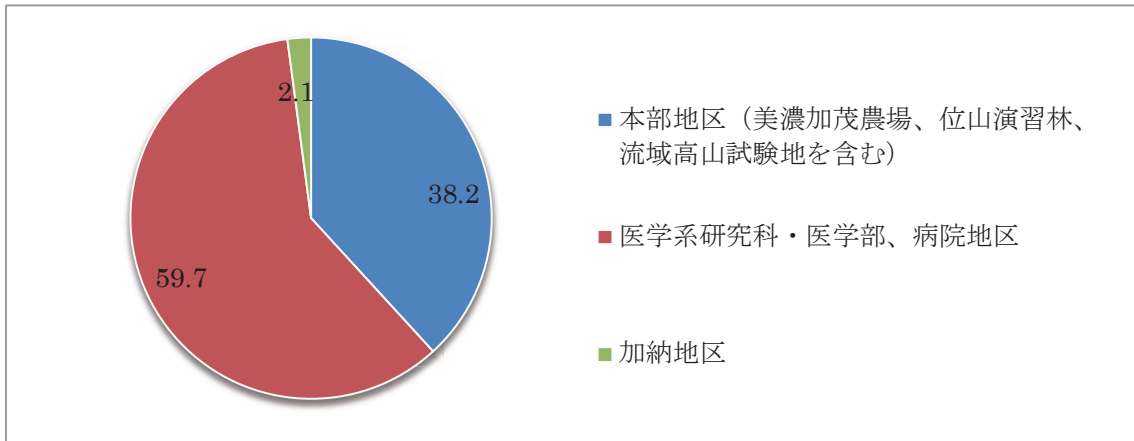


図 1 - 1 回答者の勤務地

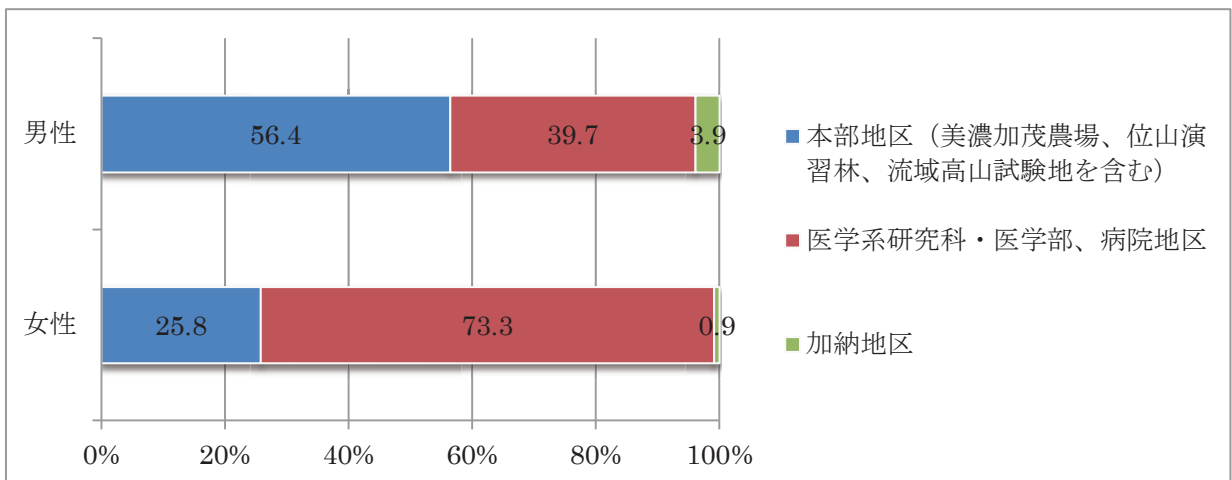


図 1 - 2 (男女別) 回答者の勤務地

(2) 職種

教職員の職種をみると、医療系職員 - 看護師（25.5%）、教育職員 - 教授・准教授・講師・助教・助手・特任教員（20.8%）、正規事務系職員（14.4%）、パート事務系職員（10.3%）の順で高い割合となっている。問 1 でも述べたように、本調査の回答には医学・医療関係者、とくに正規雇用として働く看護師の者が多く含まれている。看護師は他の職種と比較して女性の割合が著しく高いため、回答の解釈の際にはそのような職場で働く者が一定数含まれていることに注意しなければならない。

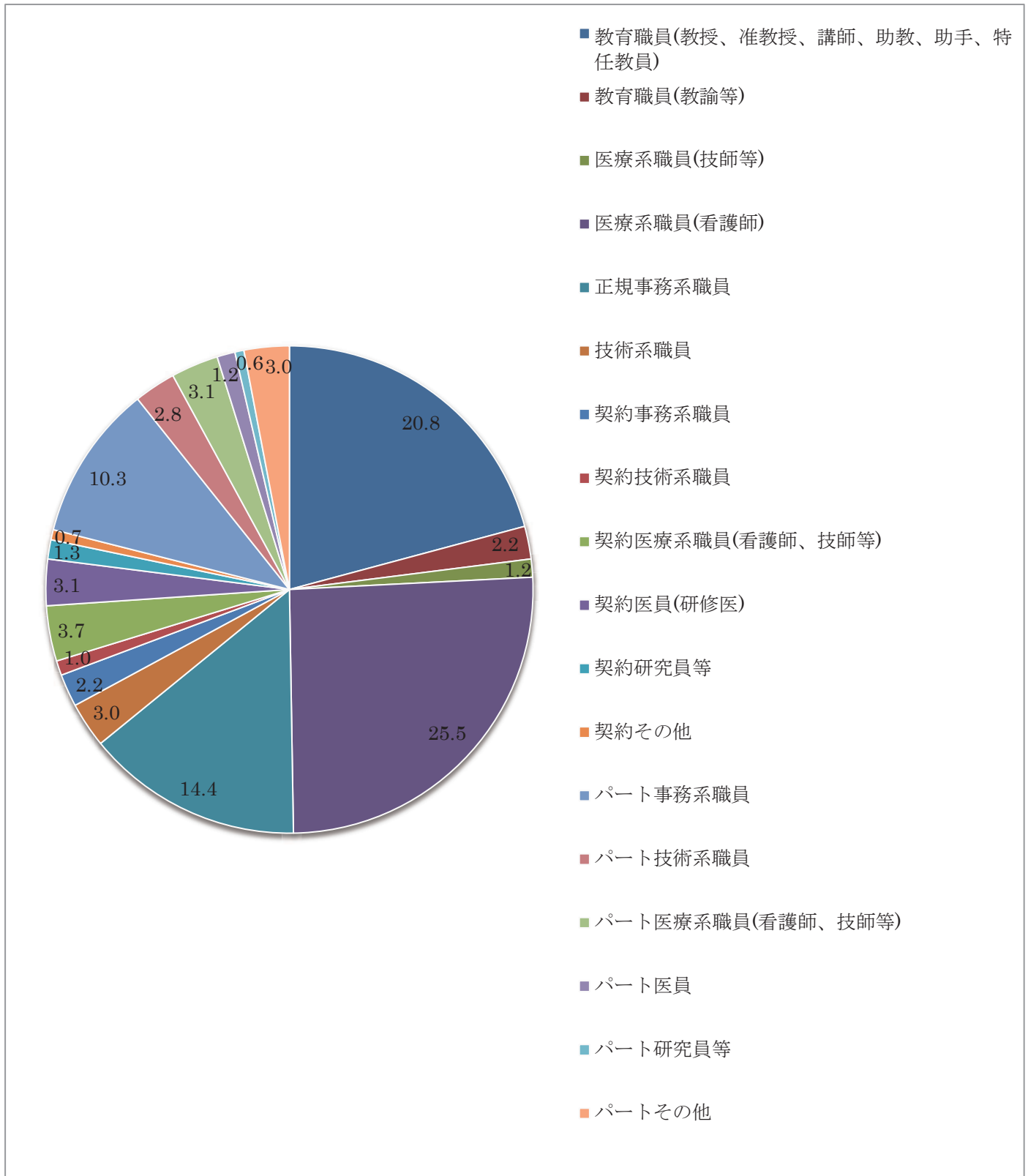


図 1 - 2 (男女別) 回答者の勤務地

(3) 年齢

年齢は、29歳以下（26.1%）、30代（30.0%）、40代（22.0%）、50代（16.9%）、60歳以上（4.9%）となっており、若年層から中高年層までバランスよく含まれている。ただし女性に限定すると、29歳以下の者が約3割となっていることから理解されるように、若年層が多数含まれるのに対し、50代、60歳以上の者は少ない。これは本データの女性に、他の職種と比較して若い女性が多く含まれる傾向のある、看護師が一定の割合を占めているためと考えられる。

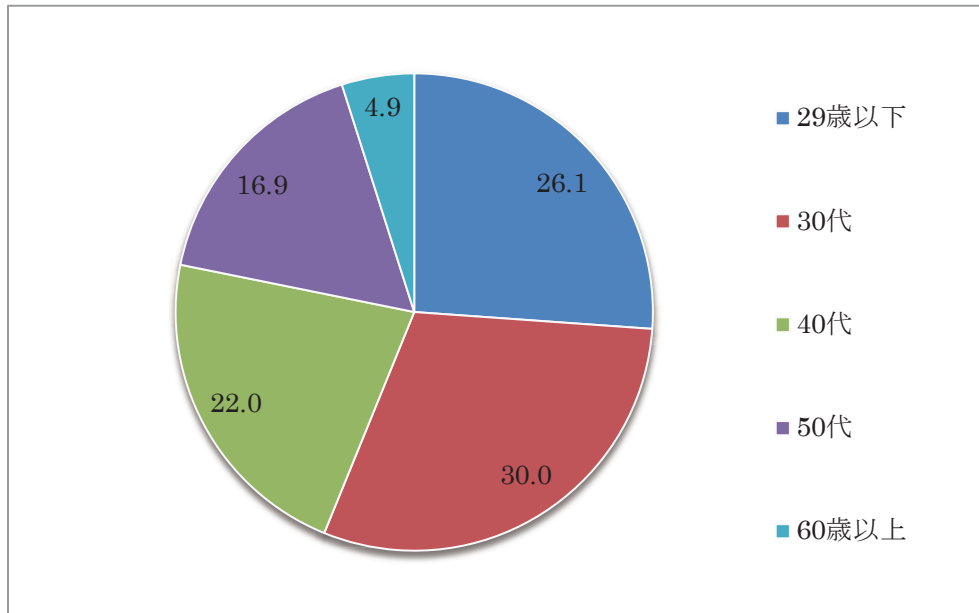


図 3 - 1 回答者の年齢構成

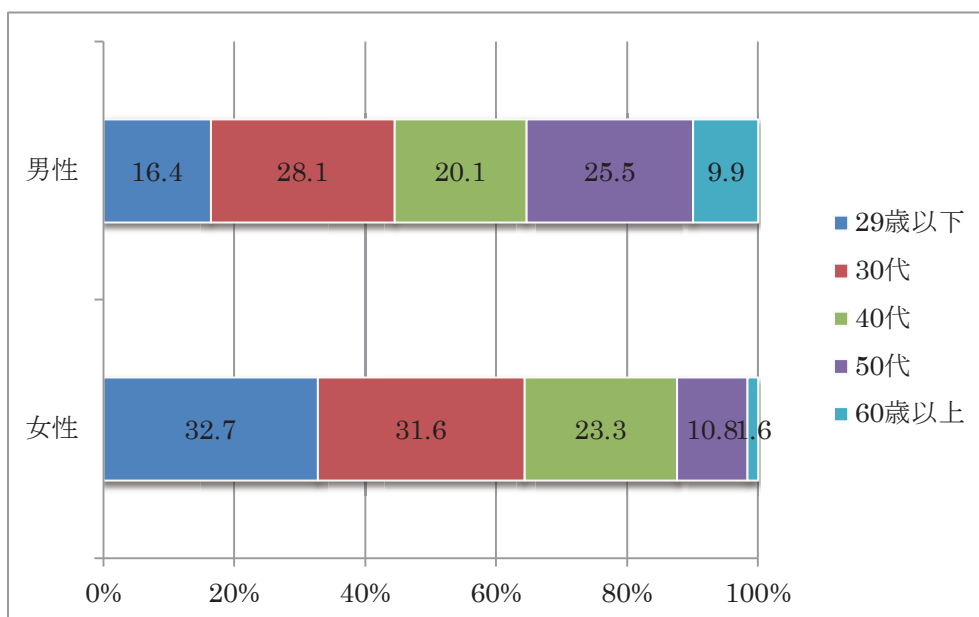


図 3 - 2 (男女別) 回答者の年齢構成

(4) 性別

性別は、男性（39.8%）、女性（58.5%）となっており、女性の割合の方が高くなっている。これは回答者に女性の割合が高い看護師の者が多く含まれることが一因として考えられる。

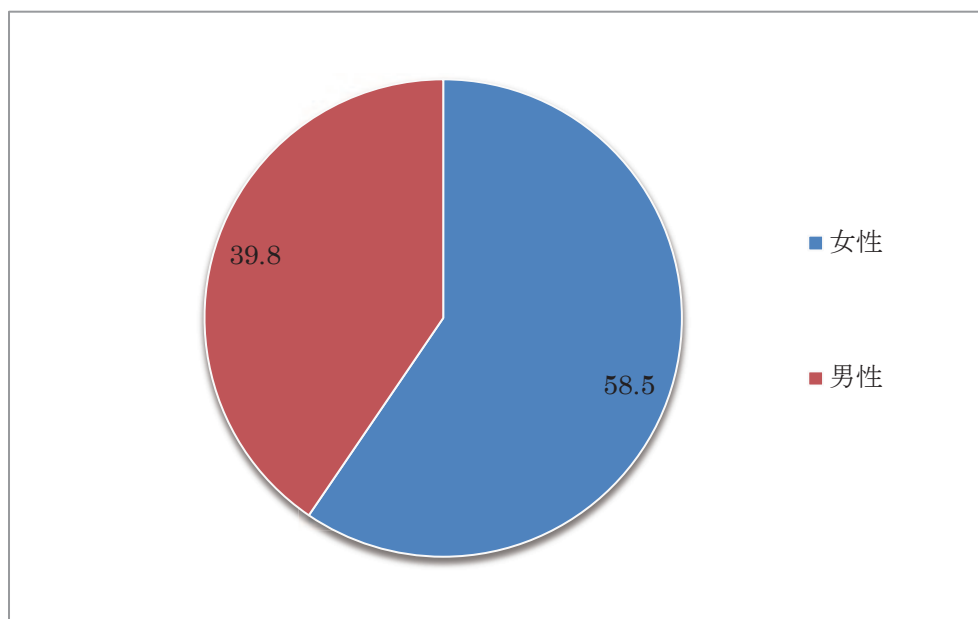


図 4 回答者の性別

(5) 男女共同参画推進室の設置

男女共同参画推進室の設置については、男性の認知度の方がやや高いが、男女合わせて約6割の者が知っていた。男女共同参画推進室の設置初年度であることを考慮すれば妥当な認知度であると考えられる。今後、男女共同参画推進室の活動を通してさらなる認知度の向上が期待される。

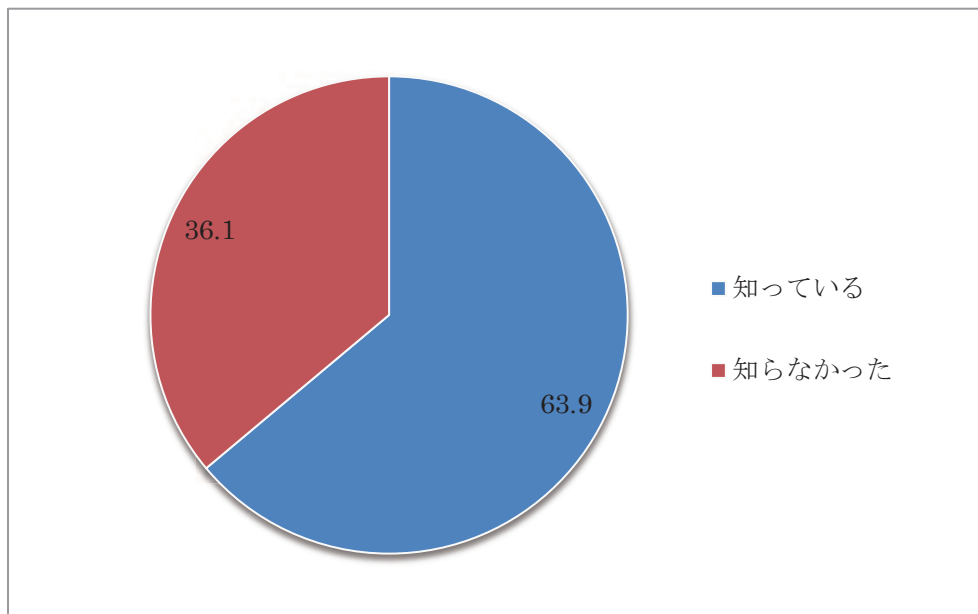


図5-1 男女共同参画推進室設置の認知

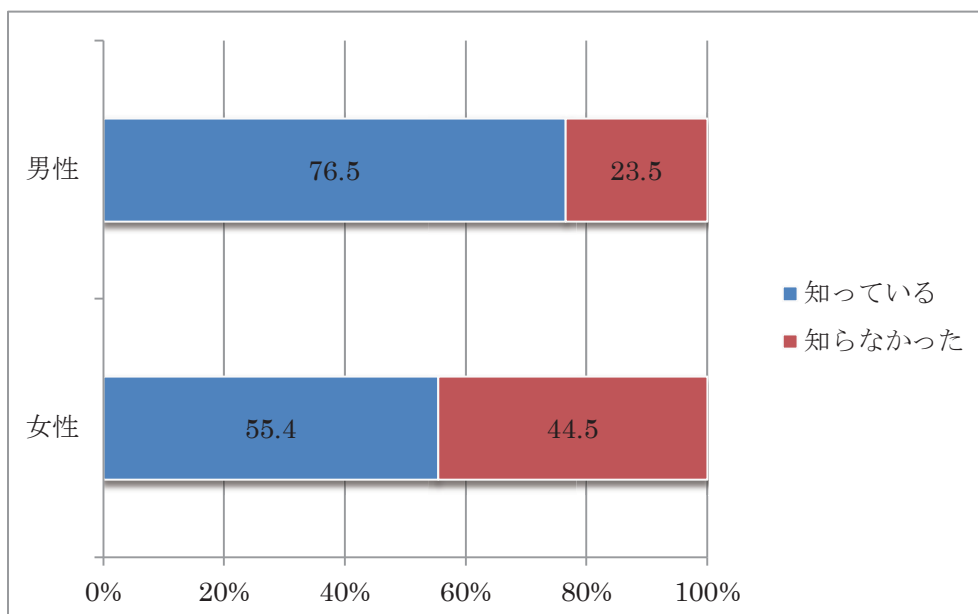


図5-2 (男女別) 男女共同参画室設置の認知

(6) 「岐阜大学男女共同参画宣言」および「岐阜大学男女共同参画行動計画」の認知

「岐阜大学男女共同参画宣言」および「岐阜大学男女共同参画行動計画」の認知は約4割となっており、広く認知されているとは言い難い。特に女性の認知度は約3割にとどまっている。今後は男女共同参画推進室が行う具体的な活動を通して「岐阜大学男女共同参画行動計画」を着実に進めるとともに、「岐阜大学男女共同参画宣言」の趣旨についての浸透を図る必要があるといえる。

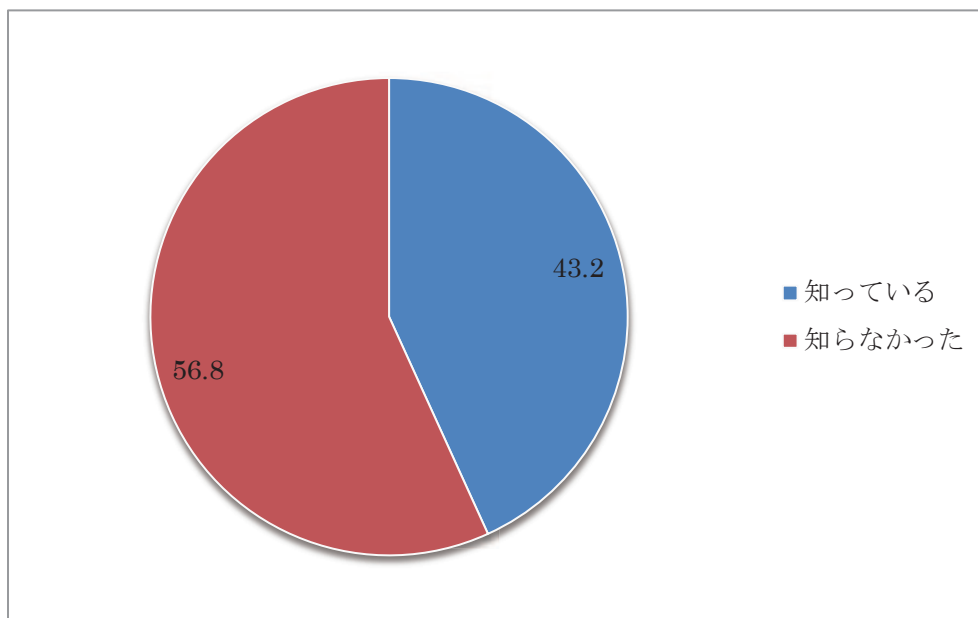


図6-1 「岐阜大学男女共同参画宣言」および「岐阜大学男女共同参画行動計画」の認知

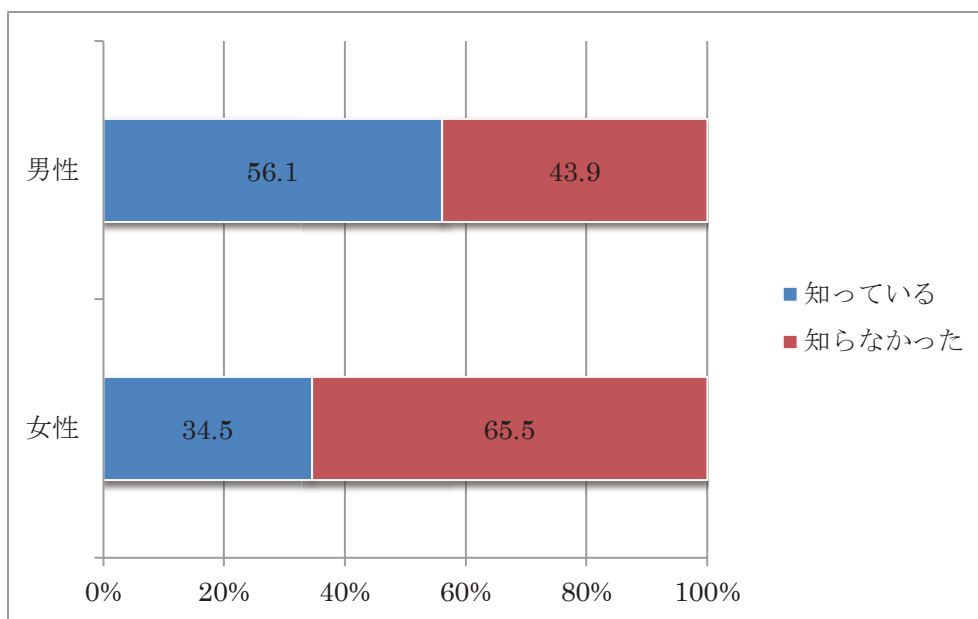


図6-2 (男女別)「岐阜大学男女共同参画宣言」および「岐阜大学男女共同参画行動計画」の認知

(7) 男女共同参画に関する用語

「ジェンダー」、「ワークライフバランス」といった用語の理解が高い一方で、「ポジティブアクション」や「女性研究者支援モデル育成」といった用語については理解が低い。特に、「ポジティブアクション」の理解は著しく低いため、今後は FD・SD などにおいてポジティブアクションがどのように有効であるのかを具体的に示しながら用語についての理解を広める方策が必要であると考えられる。

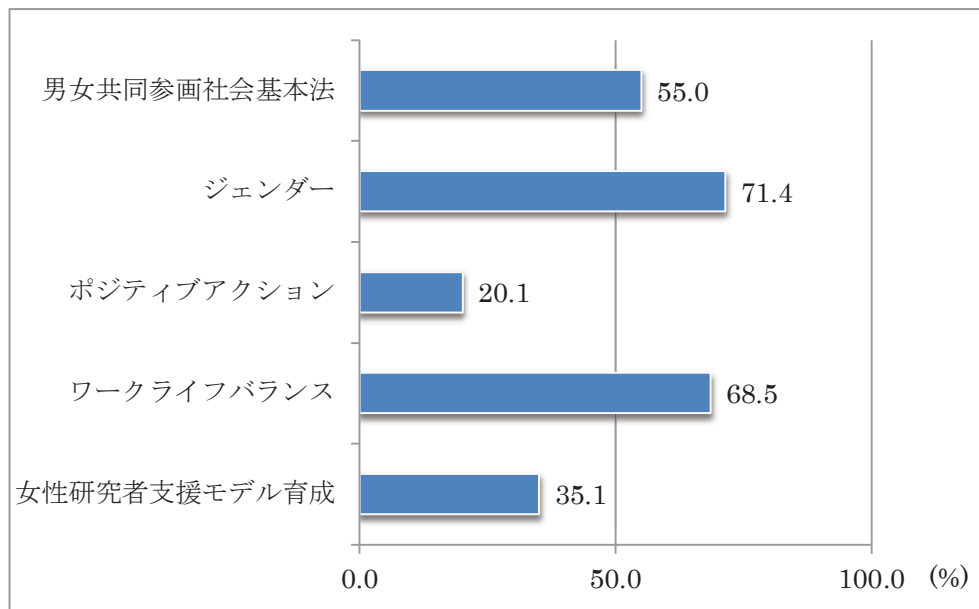


図 7 - 1 男女共同参画に関する用語の認知

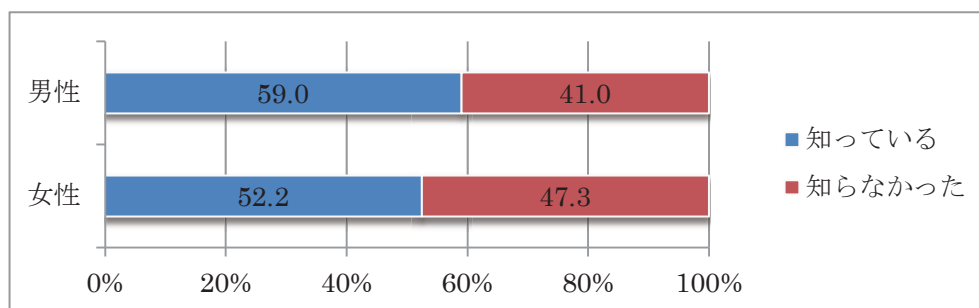


図 7 - 2 (男女別) 男女共同参画社会基本法の認知

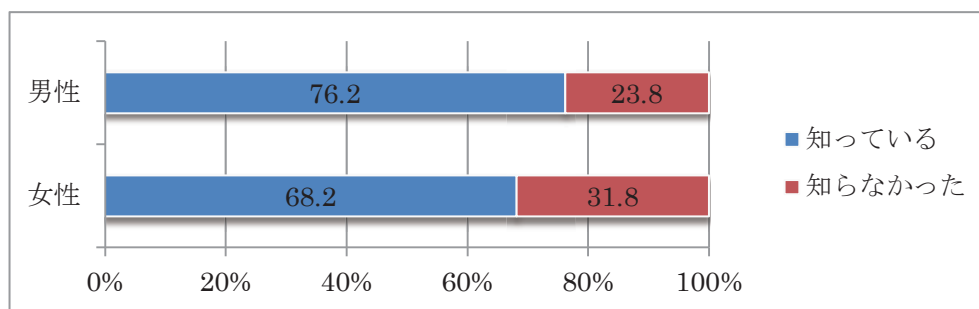


図 7 - 3 (男女別) ジェンダーの認知

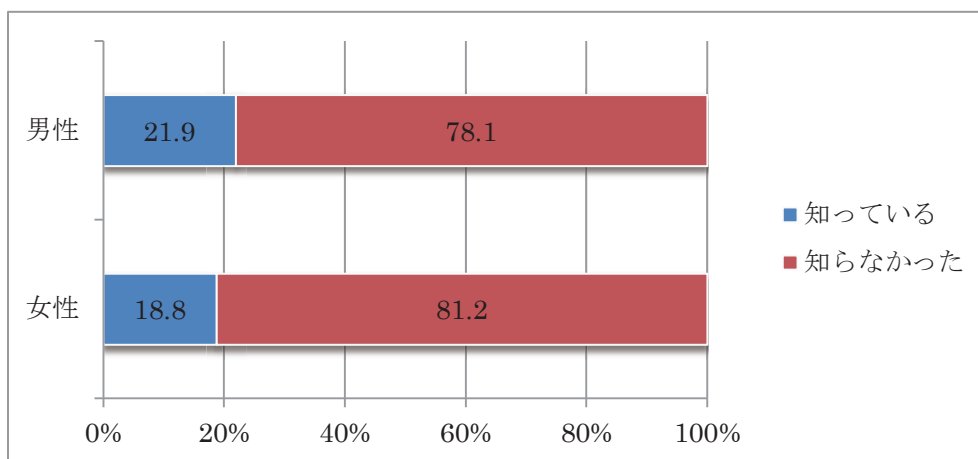


図 7 - 4 (男女別) ポジティブアクションの認知

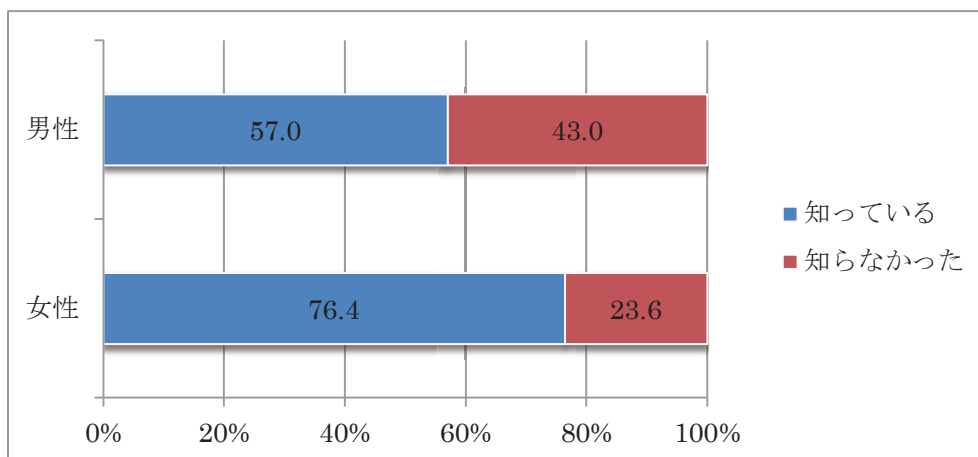


図 7 - 5 (男女別) ワークライフバランスの認知

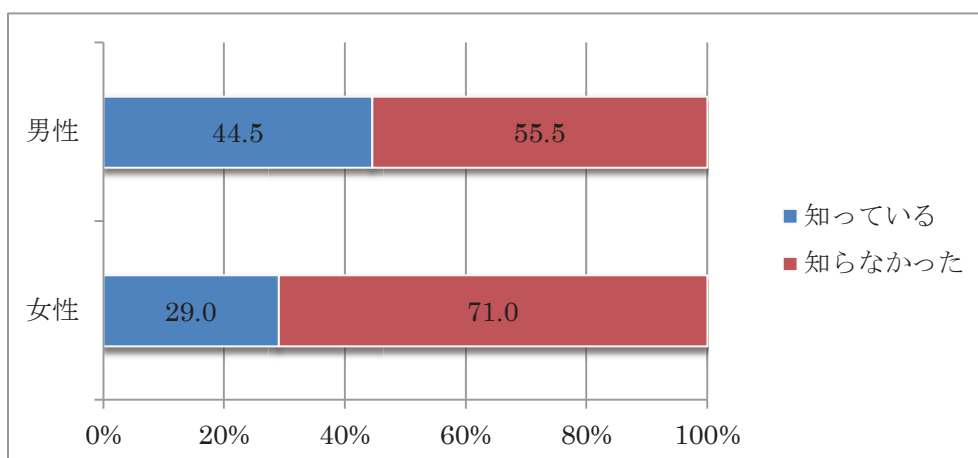


図 7 - 6 (男女別) 女性研究者支援モデル育成の認知

(8) 岐阜大学教職員の性別役割意識

性別役割意識は「夫は外で働き、妻は家庭で家を守るべきである」という考え方への賛否で尋ねている。賛成 (3.3%)、どちらかといえば賛成 (10.7%)、どちらでもない (56.5%)、どちらかといえば反対 (16.5%)、反対 (13.1%) となっており、反対傾向 (どちらかといえば反対+反対=29.6%) が上回る結果となっている。男女別に見ると、女性において反対傾向が高いことがわかる。

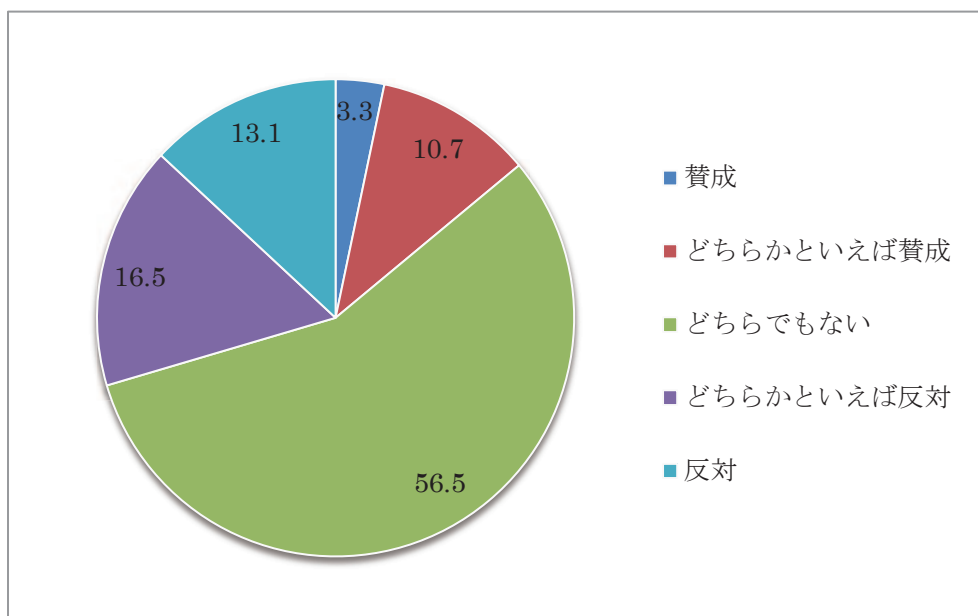


図 8 - 1 性別役割意識への賛否

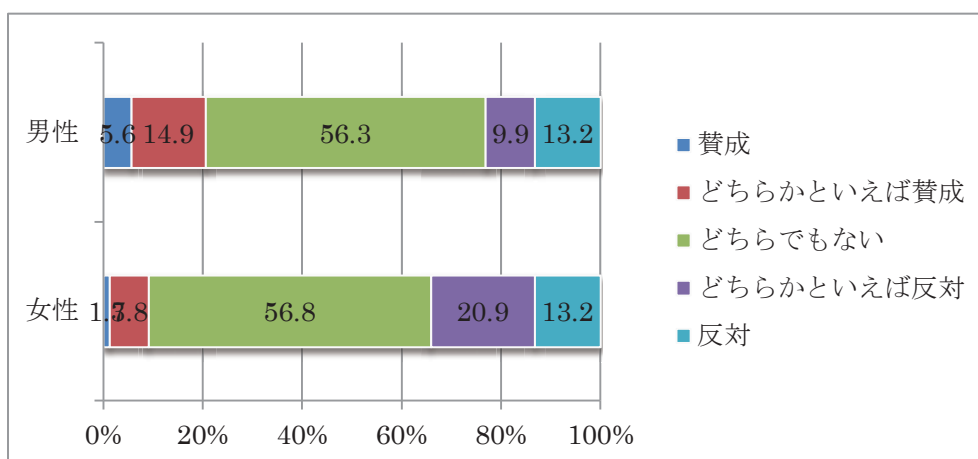


図 8 - 2 (男女別) 性別役割意識への賛否

(9) 岐阜大学での男女共同参画において最も期待できる効果

最も期待できる効果として選択されたのは、男女双方にとって働きやすい環境となる（33.7%）であった。その次に多く選択された、多様な人材が活躍できる組織となることで大学が活性化する（28.1%）と合わせると、上位2つの回答で61.8%を占める。このことから、岐阜大学における男女共同参画の推進は、女性の労働環境はもちろんのこと、性別や個別の状況に関わらずに活躍できる環境の整備として期待されていることがわかる。

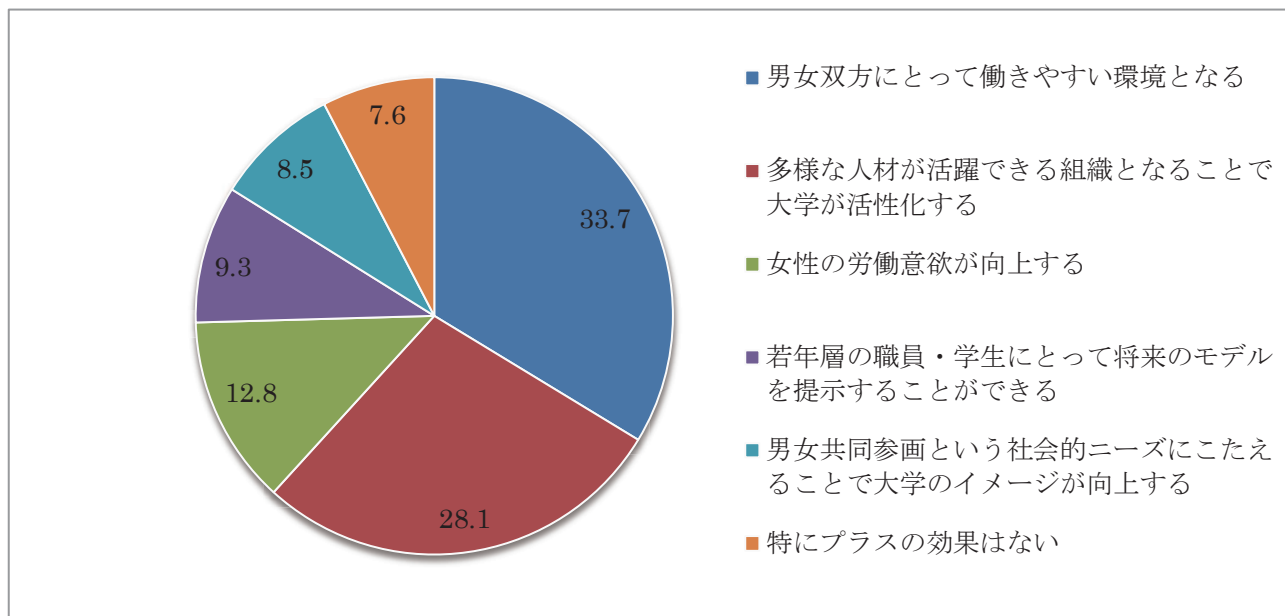


図9-1 男女共同参画において期待できる効果

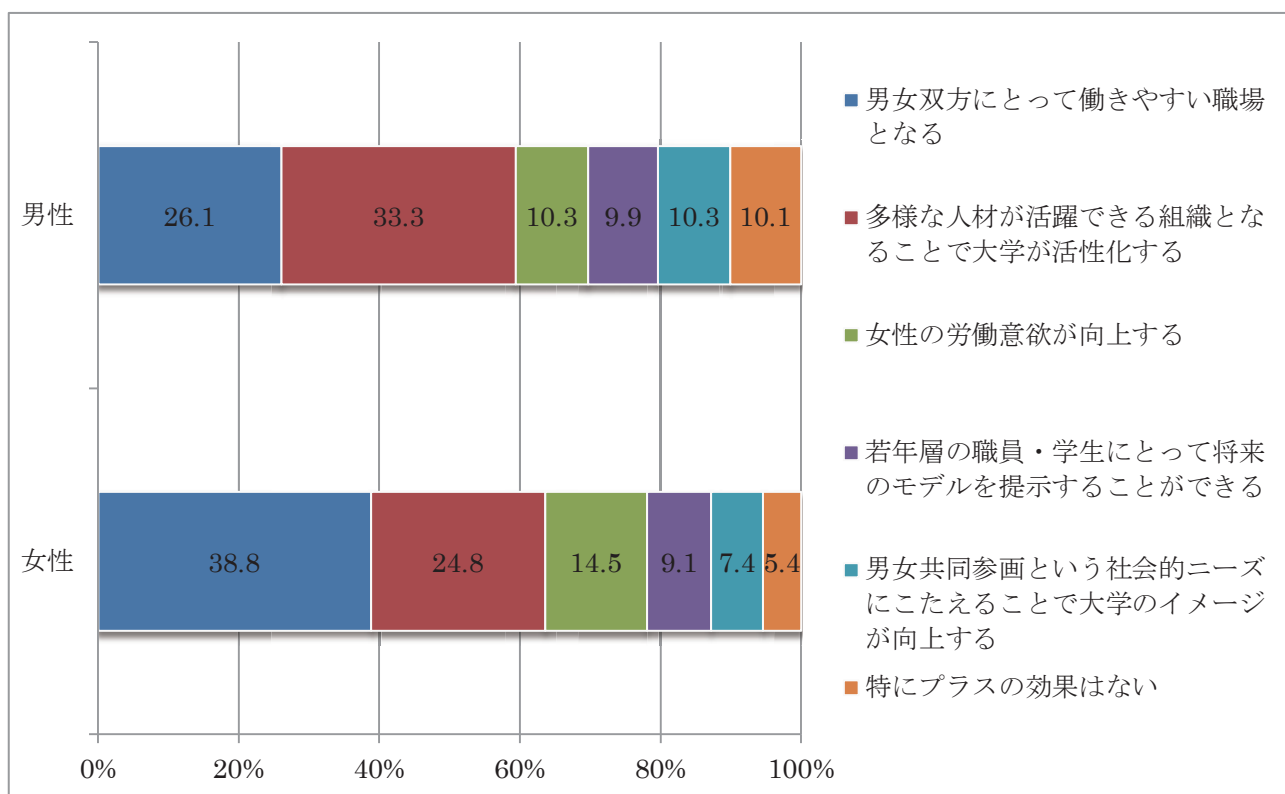


図9-2 (男女別) 男女共同参画において期待できる効果

(10) 所属部署の男女の人的構成のバランス

所属部署の男女の人的構成のバランスは、十分にとれている（10.7%）、およそとれている（42.7%）、ややバランスが悪い（29.2%）、非常にバランスが悪い（17.4%）となっており、現在の男女のバランスを肯定的に捉えている者（十分にとれている+およそとれている=53.4%）と否定的に捉えている者（ややバランスが悪い+非常にバランスが悪い=46.6%）が拮抗している。

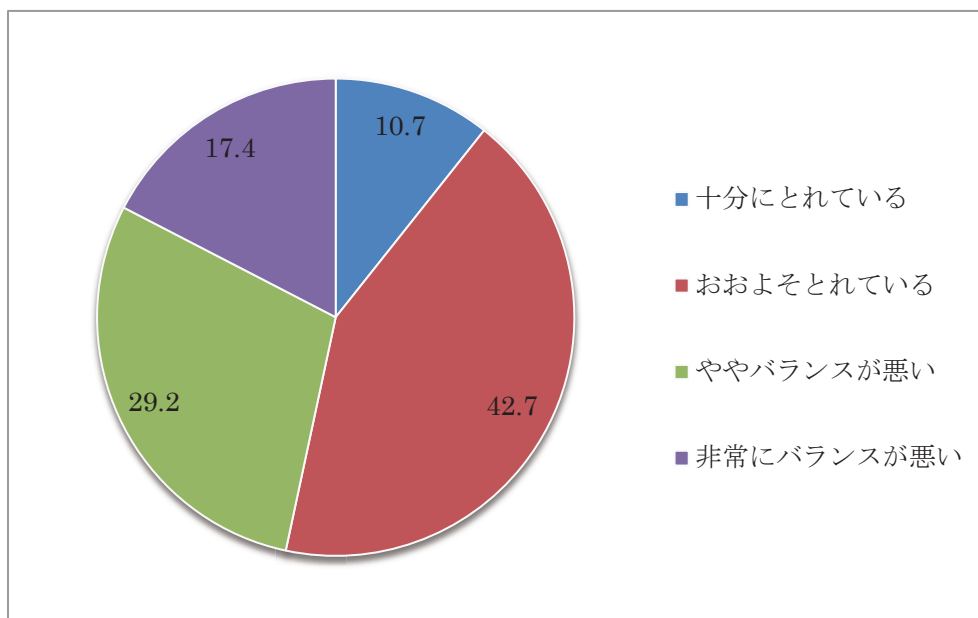


図 10 - 1 所属部署の男女の人的構成のバランス

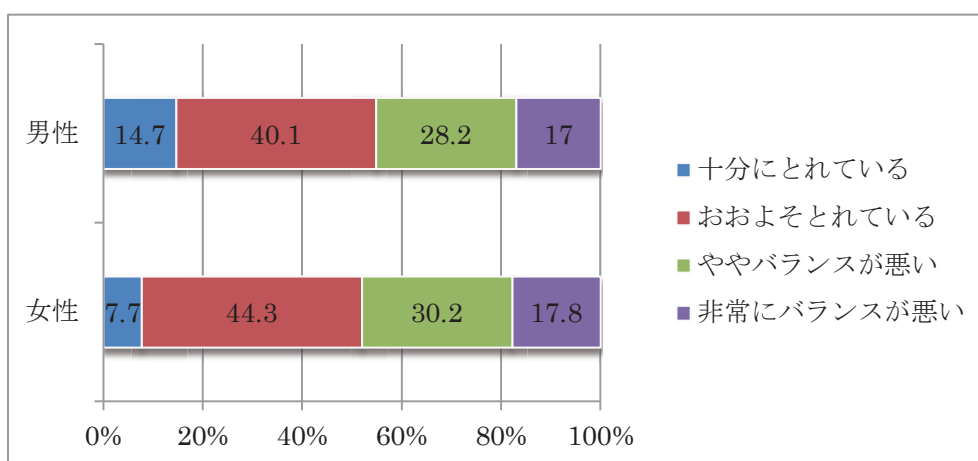


図 10 - 2 (男女別) 所属部署の男女の人的構成のバランス

(11) 所属部署の男女の人的構成の改善必要性

所属部署の男女の人的構成の改善が必要であるとする者は34.5%（改善すべきである（7.8%）+改善したほうがよい（26.7%））となっており、問10での人的構成のバランスの結果と比較するとやや偏った結果となっている。今後はどの部署で人的構成の改善が必要とされているのかを特定していくことが必要である。

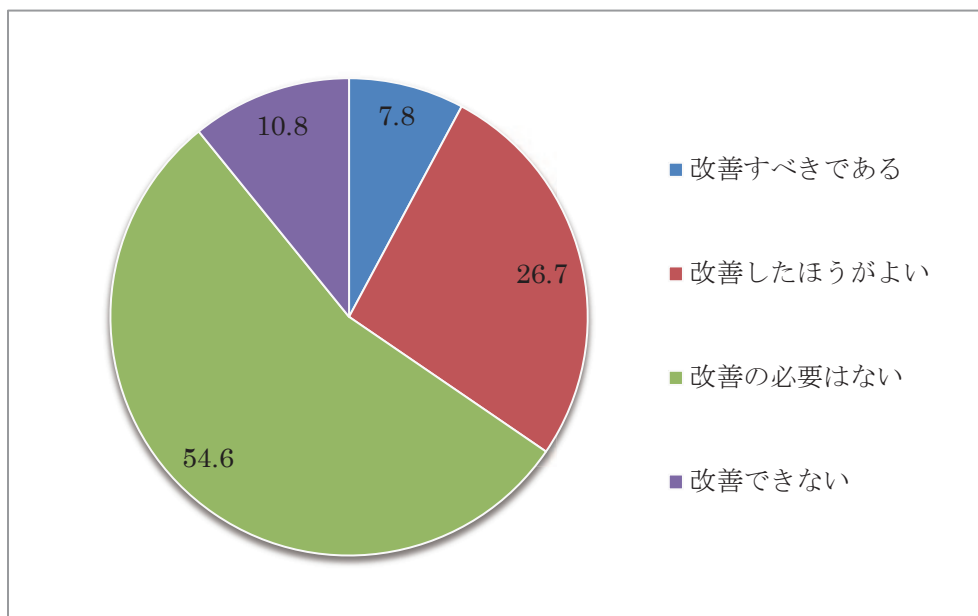


図 11 - 1 所属部署の男女の人的構成の改善必要性

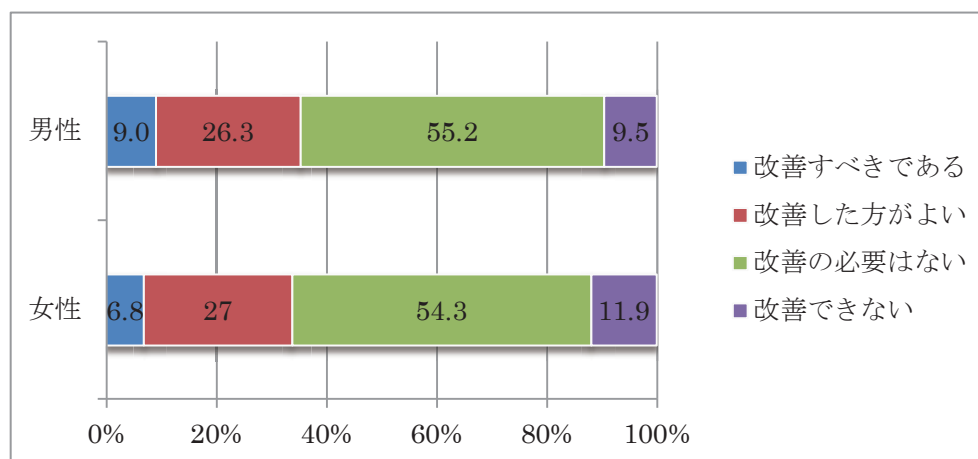


図 11 - 2 (男女別) 所属部署の男女の人的構成の改善必要性

(12) 職務上の男女差意識

男女差を意識したことがあると答えた者は約 3 割となっており、ある程度の数の者が意識しているといえる。男女差を見ると、男性の方に意識したことがあると答えた者が多い。

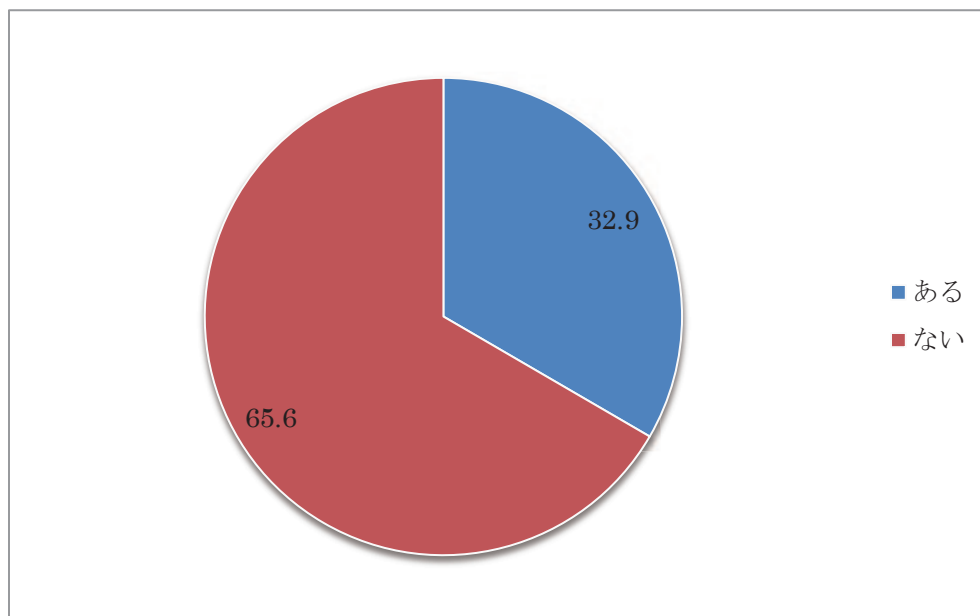


図 12 - 1 職務上の男女差意識

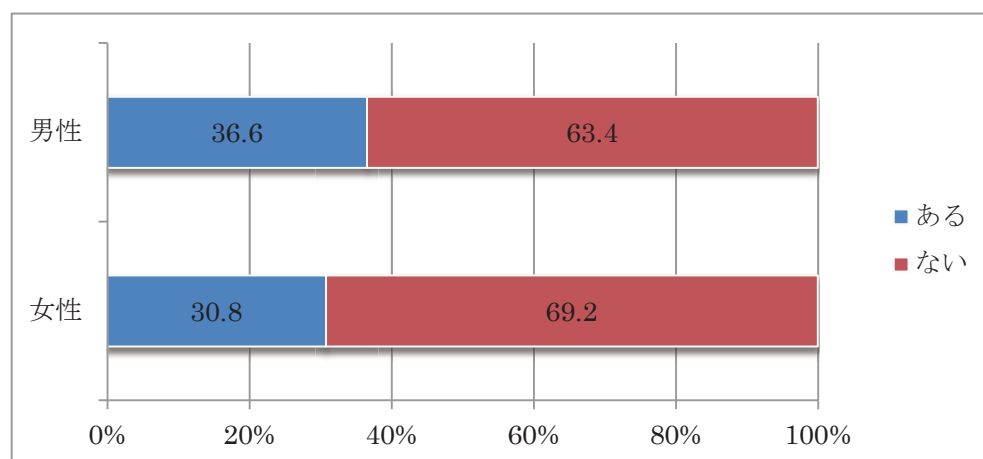


図 12 - 2 (男女別) 職務上の男女差意識

(13) 職務上の男女差の内容

男女差を意識した内容については、仕事の内容や役割分担（23.8%）、仕事先や異動（6.7%）、上司からの態度や信頼（5.2%）の順で高い割合となっている。特に、仕事の内容や役割分担が他の項目と比較して高い割合で選択されているのが特徴的である。また、男女で男女差を感じる場面は異なっており、男性が仕事の内容や役割分担において女性よりも男女差を感じているのに対して、女性は上司からの態度や信頼において男性よりも男女差を感じている。

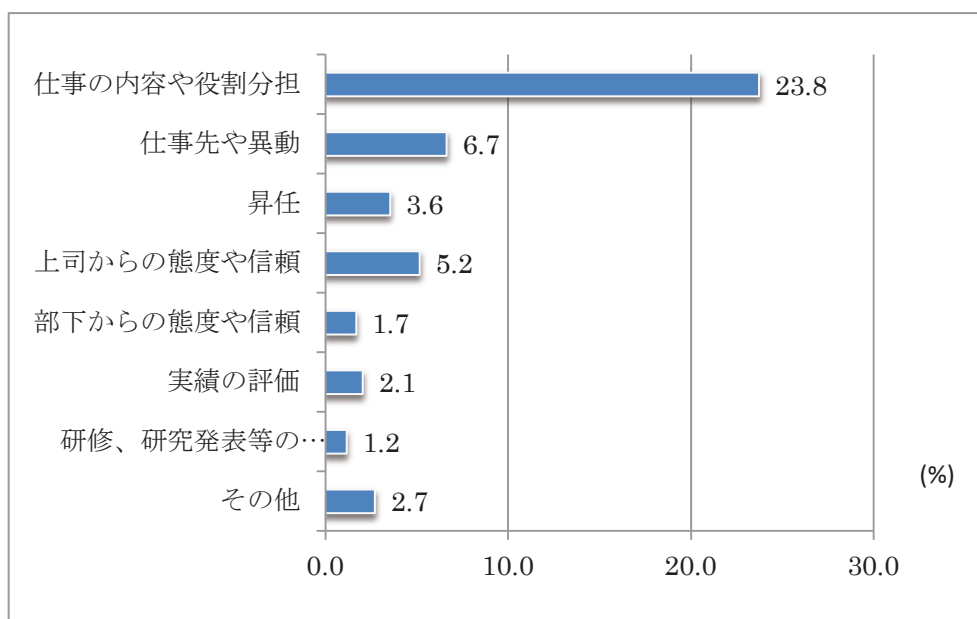


図 13 - 1 男女差の内容

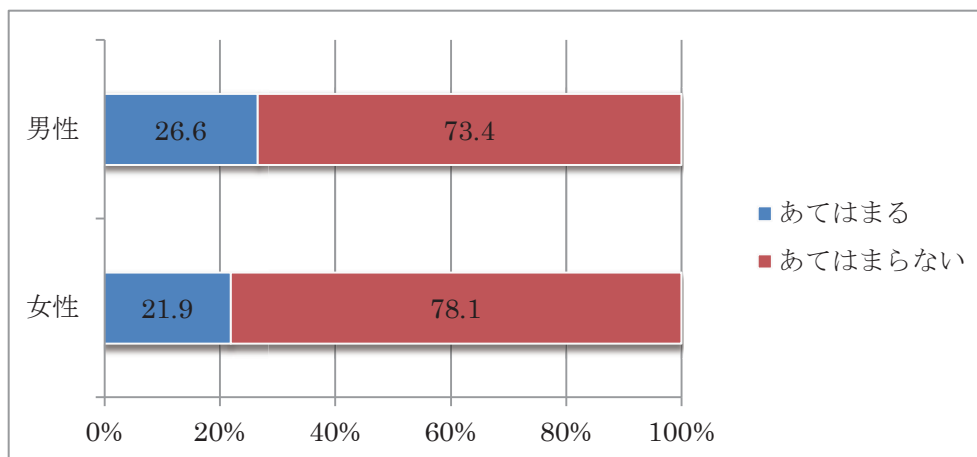


図 13 - 2 (男女別) 仕事の内容や役割分担

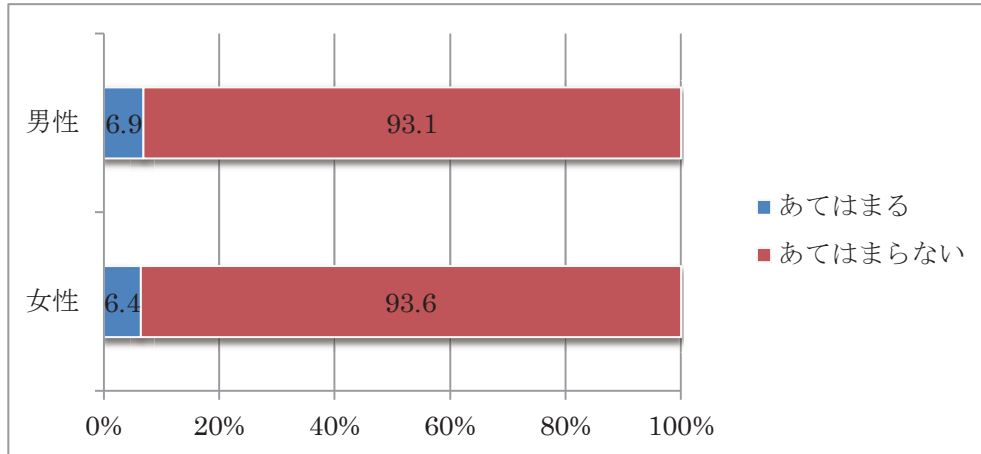


図 13 - 3 (男女別) 仕事先や異動

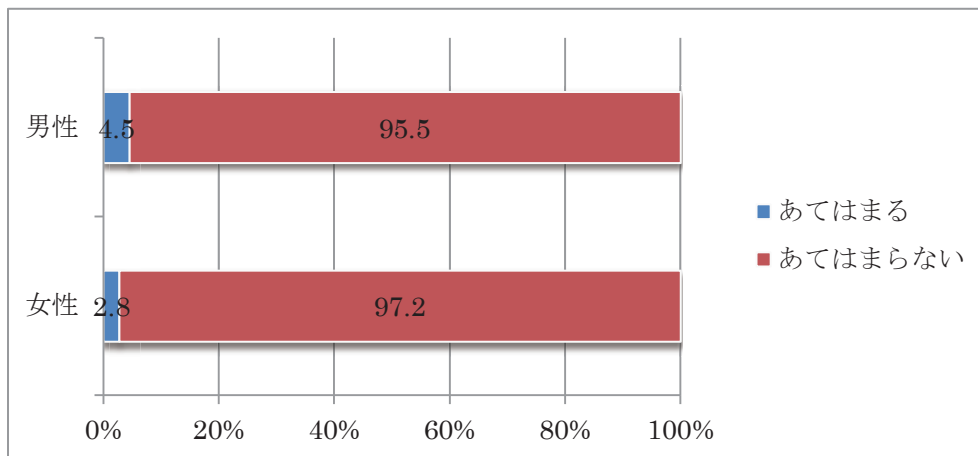


図 13 - 4 (男女別) 昇任

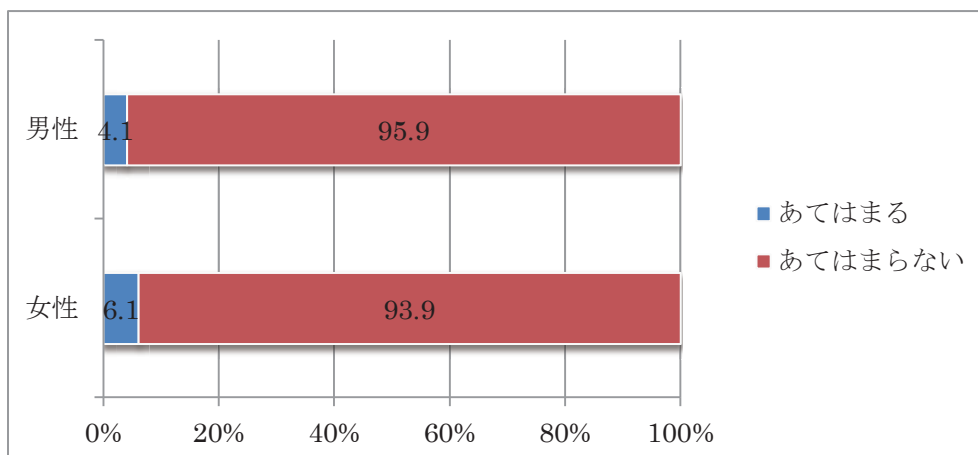


図 13 - 5 (男女別) 上司からの態度や信頼

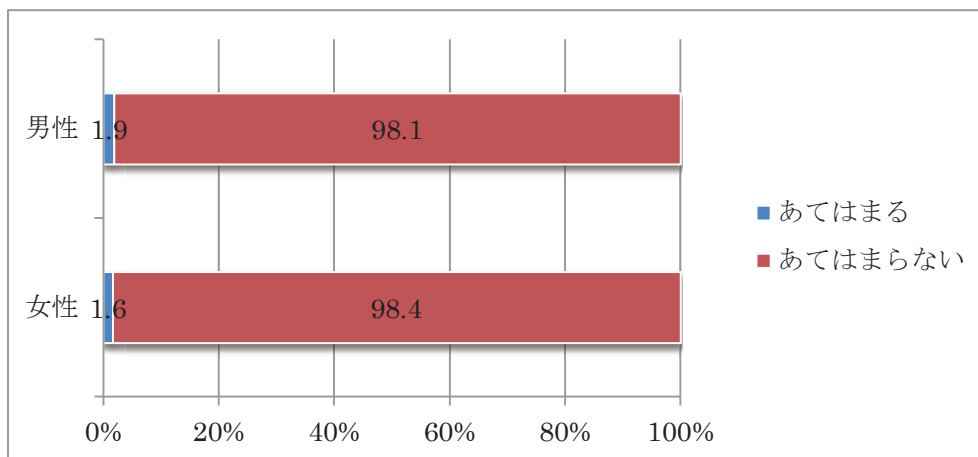


図 13 - 6 (男女別) 部下からの態度や信頼

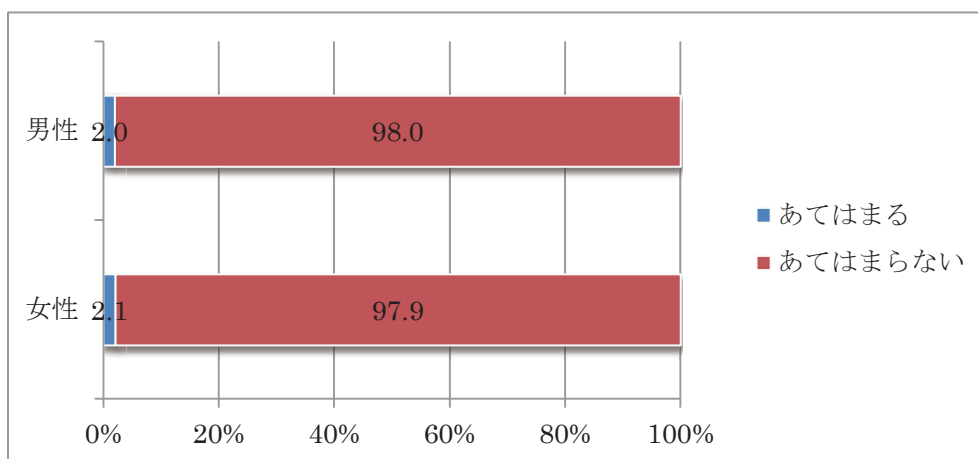


図 13 - 7 (男女別) 実績の評価

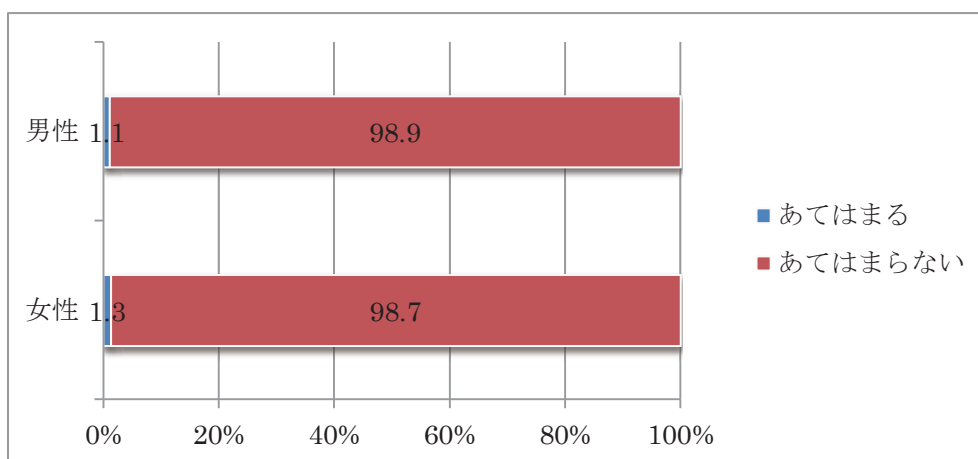


図 13 - 8 (男女別) 研修、研究発表等の機会

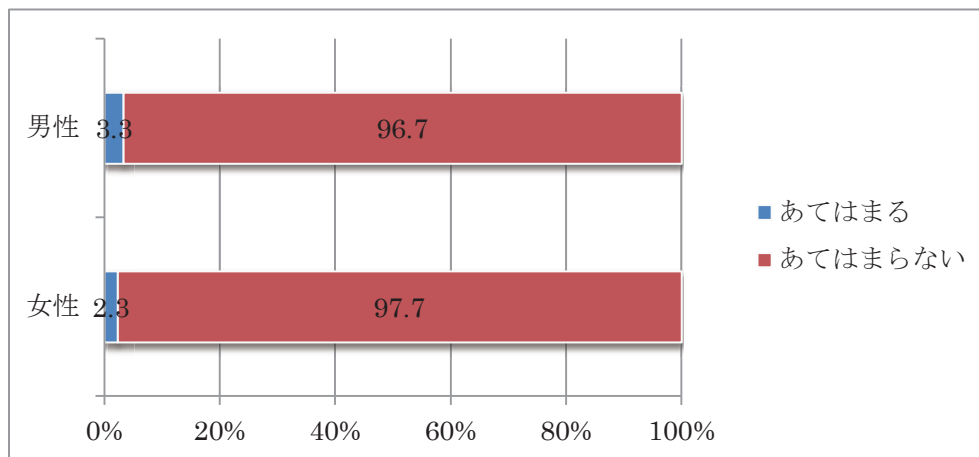


図 13 - 9 (男女別) その他

(14) 行動／意識

個人の行動や意識について、「そう思う」～「そう思わない」までの4段階の尺度で尋ねている。

「性別にかかわらず個性と能力を発揮できる職場にしたいと考え、折につけ配慮している」に対する意識は、7割以上の者（そう思う（34.2%）+ややそう思う（40.9%）=75.1%）が配慮をしていることがわかる。また、「仕事上においては異性の同僚にも同性の同僚と同じように対応している」（そう思う（59.1%）+ややそう思う（37.1%）=96.2%）、「男女双方ともに気持ちよく仕事ができるように言葉や行動に注意している」（そう思う（62.5%）+ややそう思う（30.5%）=93.0%）、「教職員どうし相互に自立した意志をもった個人として認め合うようにしている」（そう思う（61.6%）+ややそう思う（28.0%）=89.6%）となっており、いずれも約9割の者がこれらの意識や行動に対して配慮や注意をしている。一方で、「残業の削減や有給休暇の取得につとめている」に対する回答は、そう思う（27.2%）、ややそう思う（30.5%）、あまりそう思わない（22.4%）、そう思わない（16.7%）となっており、他の項目と比較して肯定的な回答の割合が低いことが特徴的である。また、行動/意識については男女間の違いが認められる。例えば、「性別に関わりなく個性と能力を発揮できる職場にしたいと考え、折につけ配慮している」に対する意識において、女性の肯定傾向（そう思う+ややそう思う）は男性よりも約12ポイント低い。一方で、「残業の削減や有給休暇の取得につとめている」において、女性の肯定傾向は男性よりも約6ポイント高い。これらの違いの一部は、職場における女性の割合および職種と関連していると考えられる。

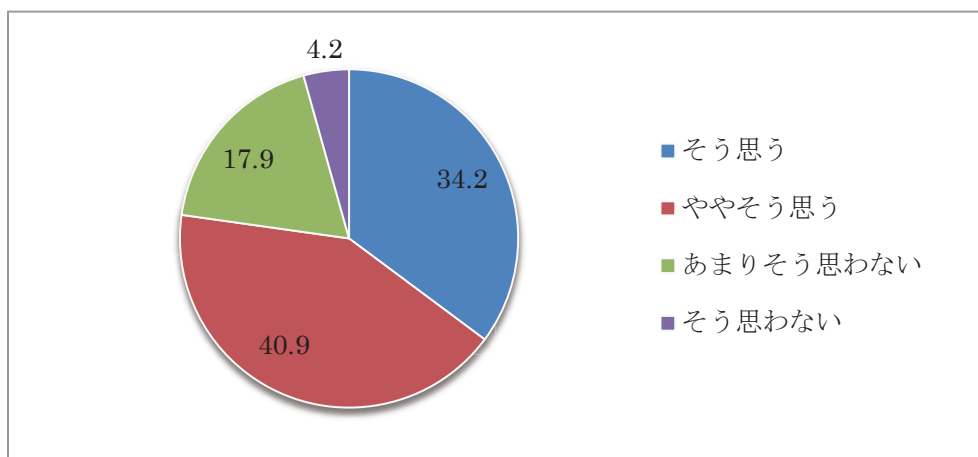


図 14 - 1 性別に関わりなく個性と能力を発揮できる職場にしたいと考え、折につけ配慮している

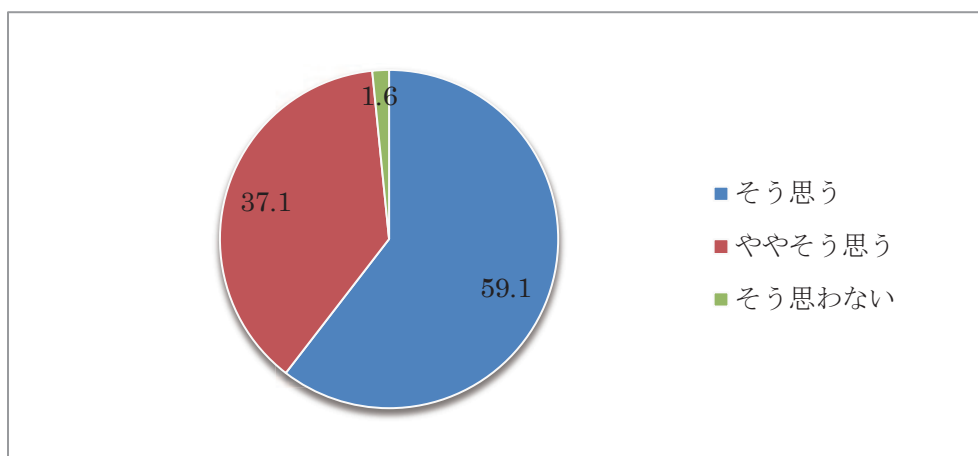


図 14 - 2 仕事上においては異性の同僚にも同性の同僚と同じように対応している

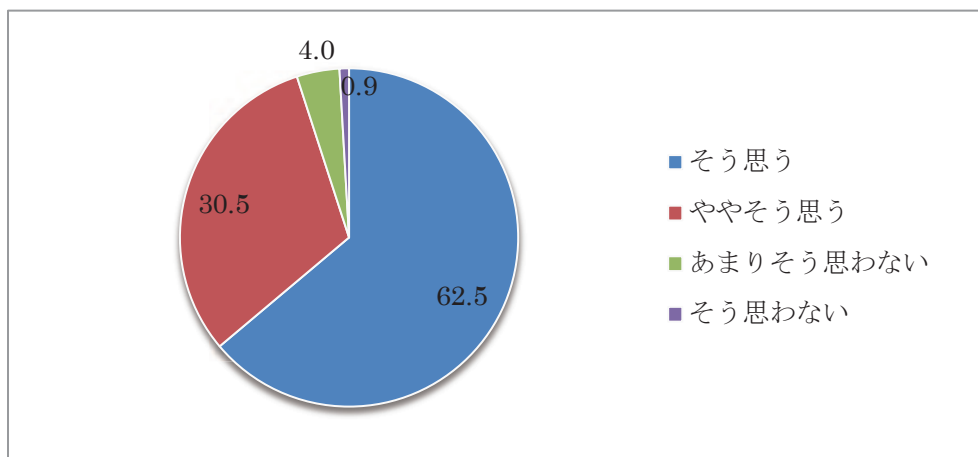


図 14 - 3 男女双方ともに気持ちよく仕事ができるように言葉や行動に配慮している

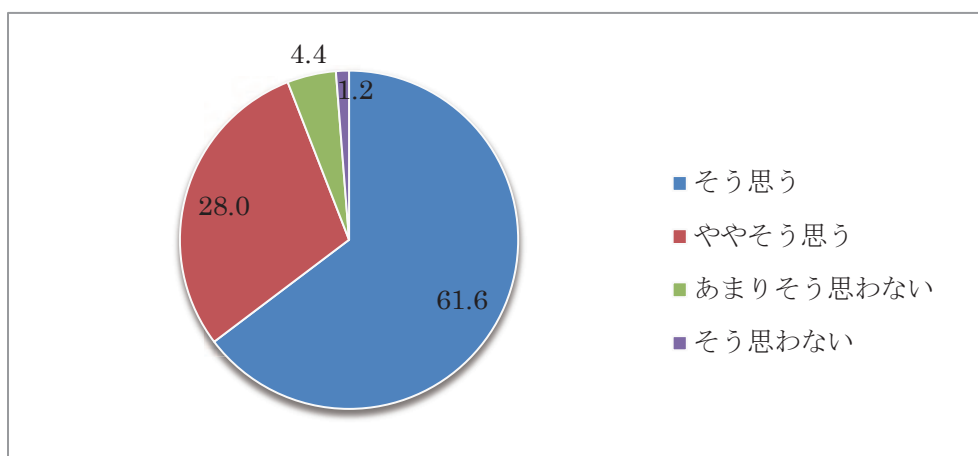


図 14 - 4 教職員どうし相互に自立した意志をもった個人として認め合うようにしている

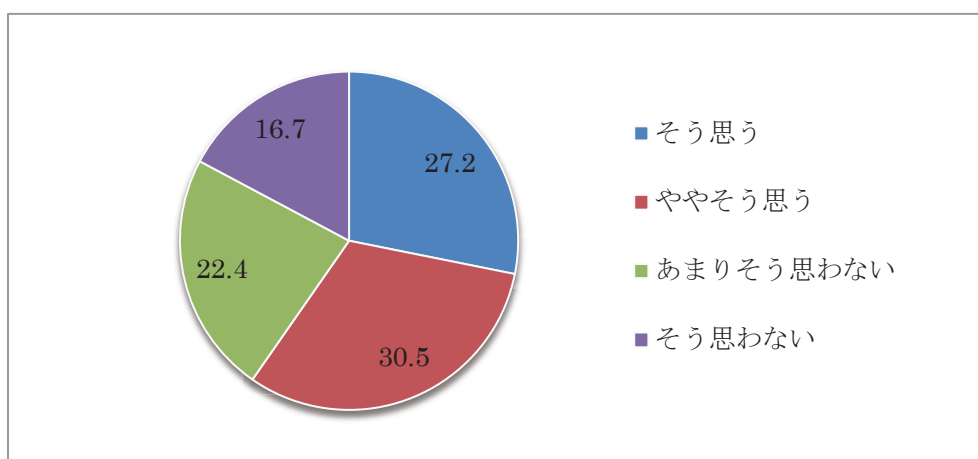


図 14 - 5 残業の削減や有給休暇の取得につとめている

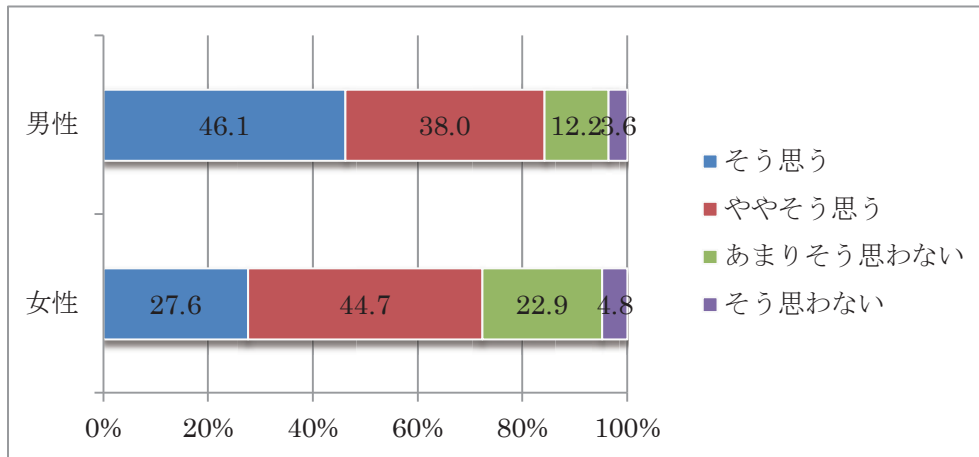


図 14 - 6 (男女別) 性別に関わりなく個性と能力を発揮できる職場にしたいと考え、折につけ配慮している



図 14 - 7 (男女別) 仕事上においては異性の同僚にも同性の同僚と同じように対応している

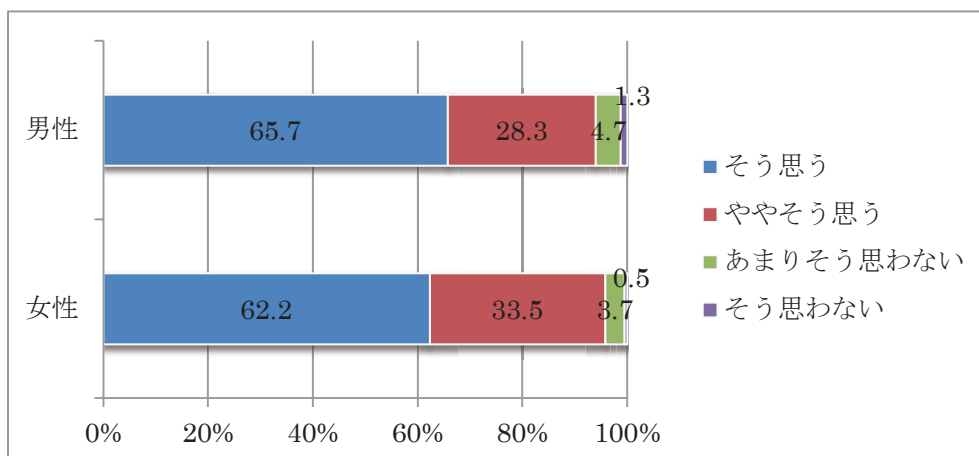


図 14 - 8 (男女別) 男女双方ともに気持ちよく仕事ができるように言葉や行動に配慮している

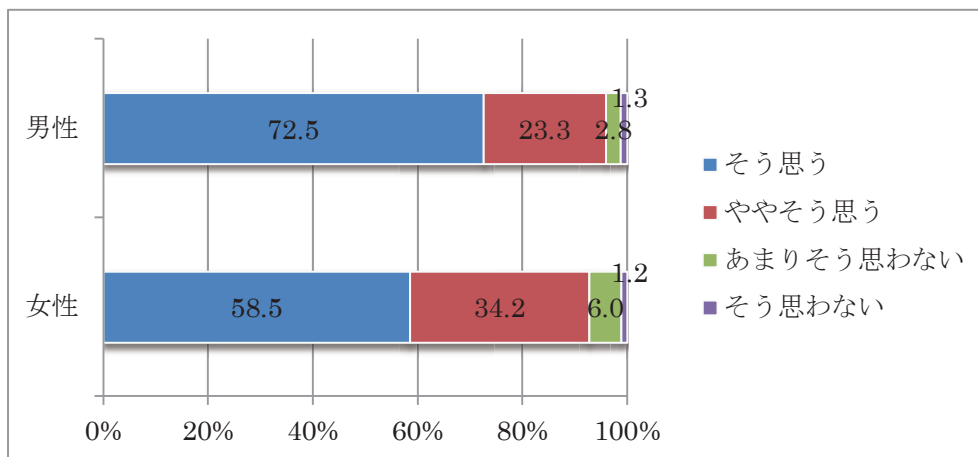


図 14 - 9 (男女別) 教職員どうし相互に自立した意志をもった個人として認め合うようにしている

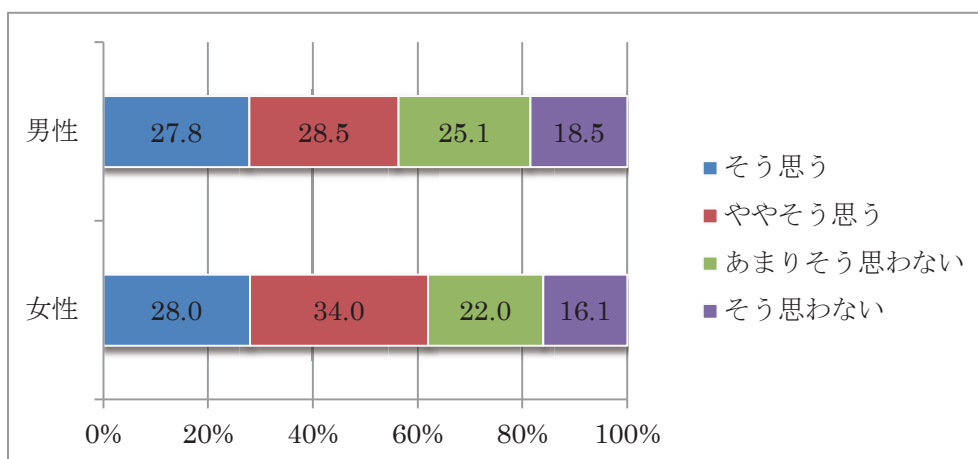


図 14 - 10 (男女別) 残業の削減や有給休暇の取得につとめている

(15) 女性研究者支援モデル育成事業の採択について

女性研究者支援モデル育成事業の採択について、知っていた者は約3割と低い。また、男性では約4割の者が知っているのに対し、女性は約2割となっている。昨年度の活動の一環として全部局において教員を対象としたFDを行ったこと、教員の男女比率は男性が多いことを考えれば、この状況は教員以外の者への周知が浅いことを示唆している。したがって今後は、教員は当然として、その他の職員も参加できるキャリアアップカフェなどのセミナーを積極的に開催することで女性研究者支援モデル育成事業の理解を広げていくのが有効であると考えられる。

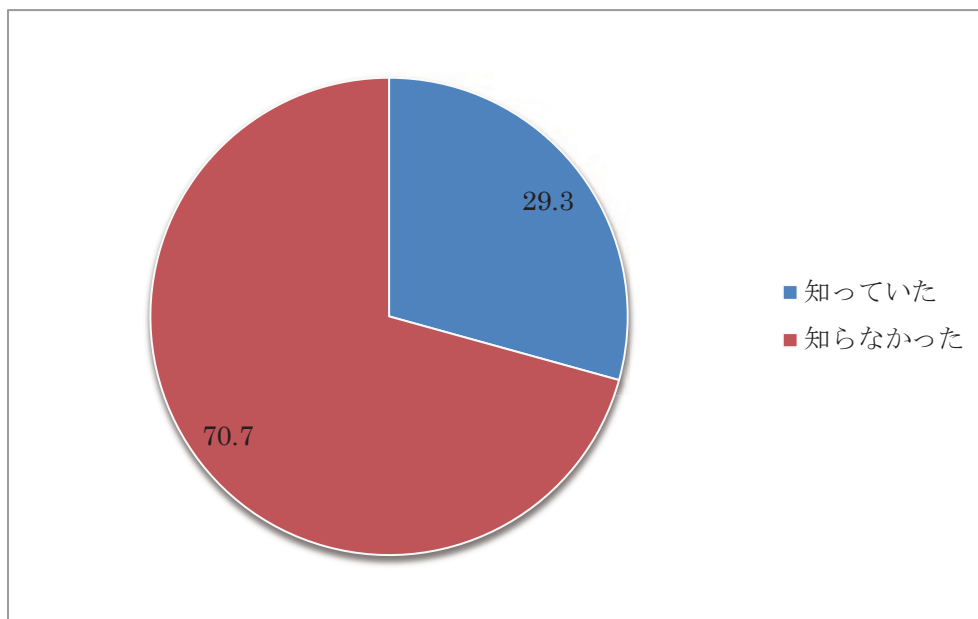


図 15 - 1 「女性研究者支援モデル育成」事業の採択

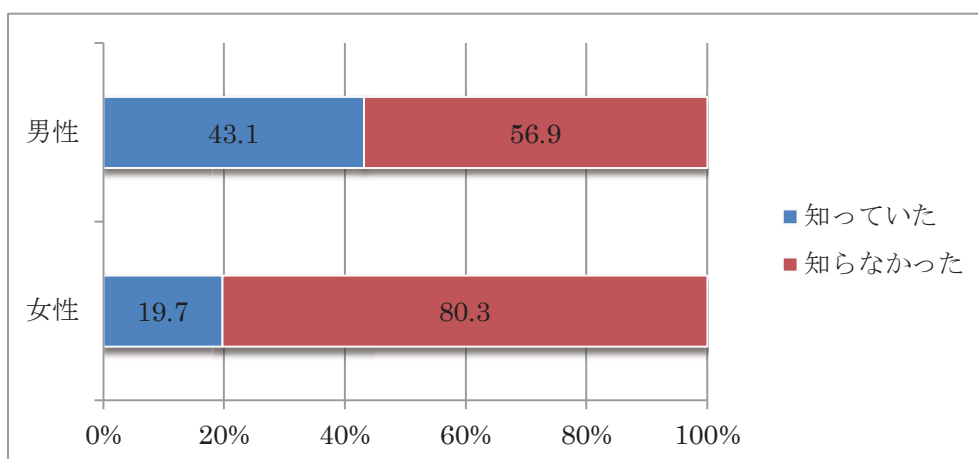


図 15 - 2 (男女別) 「女性研究者支援モデル育成」事業の採択

(16) 女性研究者育成・支援に効果的と思われる取り組み

女性研究者育成・支援に効果的と思われる取り組みを3つまで選んでもらい回答を求めた。その結果によれば、学内託児施設の充実（59.5%）、研究支援者の配置（31.1%）、テレワークシステムの導入（22.5%）、という順で高い割合となっている。これらはどの項目も研究者が家事、育児、介護等と研究を両立させる場合に助けとなるような取り組みといえる。また、女性研究者人材バンクの充実（19.0%）および休憩室の設置（18.9%）も上位になっている。これらの取り組みは、一部を除いて、いずれも女性の方が男性よりも選択する割合が高い。一方で、女子学生キャリアガイダンスの実施、ロールモデルの提示、女性研究者と女子学生の交流の場の設置は、男性の方が女性よりも選択する割合が高い。この結果からは、女性が両立支援策をより志向するのに対し、男性はロールモデルの提示などの啓発活動を重要な取り組みとして考えているといえる。ただし、この男女差は男女の選択割合を個別の取り組みにおいて見た場合に言えることであり、男性においても学内託児施設の充実や研究支援者の配置といった両立支援策が上位にあることに注意しなければならない。したがって、女性研究者の育成・支援には意識改革と共に制度的な支援体制の構築が求められているといえるだろう。

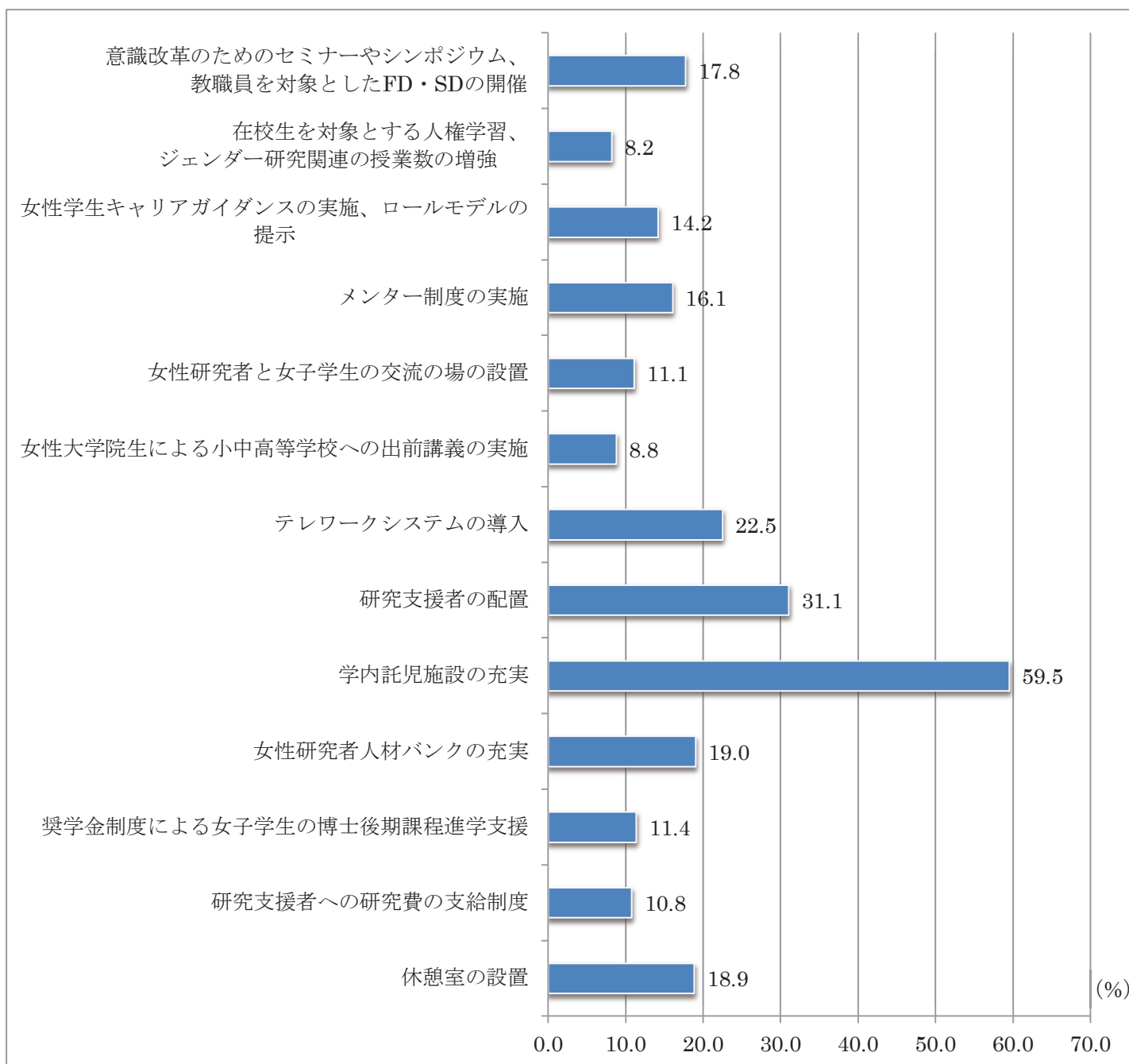


図 16 - 1 女性研究者育成・支援に効果的と思われる取り組み

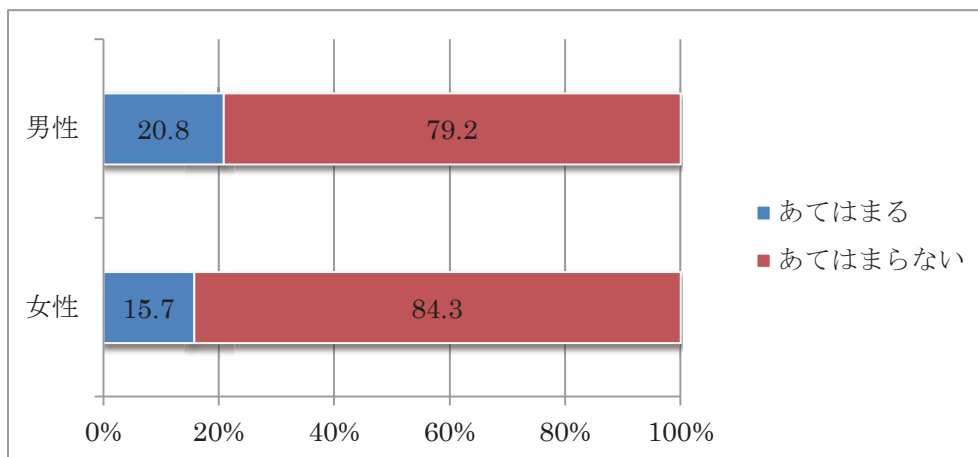


図 16 - 2 (男女別) 意識改革のためのセミナーやシンポジウム、教職員を対象とした FD・SD の開催

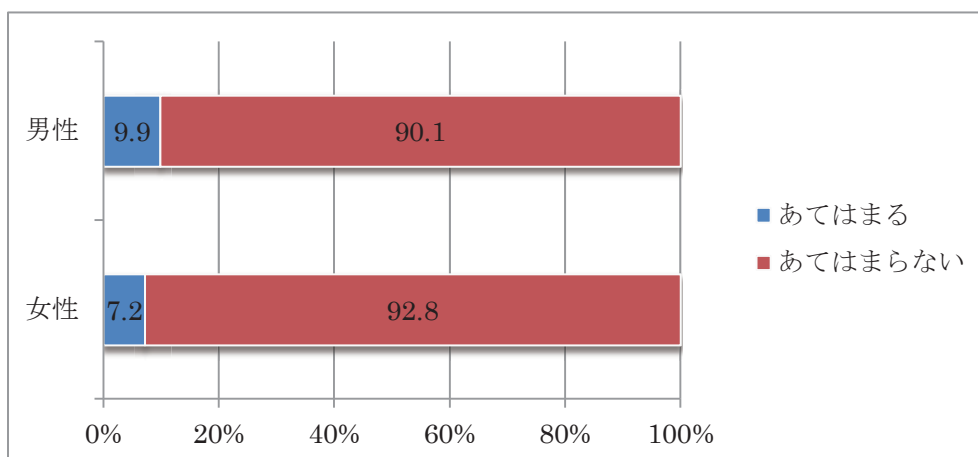


図 16 - 3 (男女別) 在校生を対象とする人権学習、ジェンダー研究関連の授業数の増強

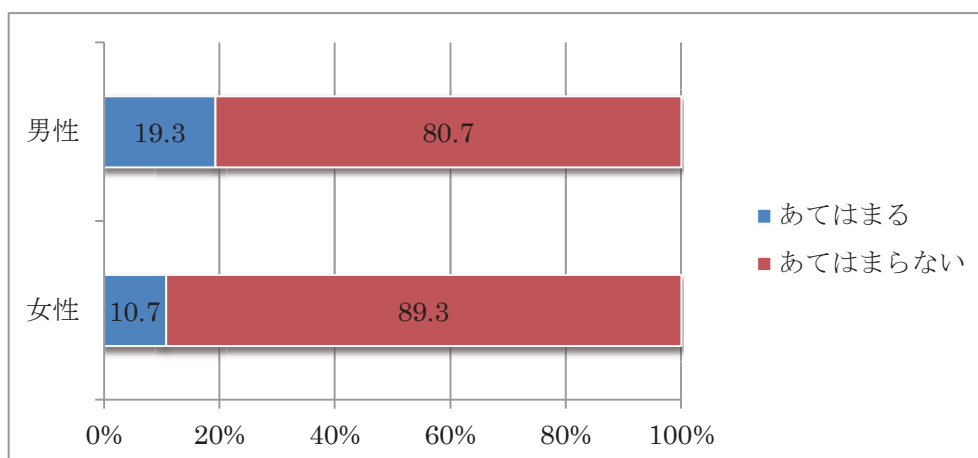


図 16 - 4 (男女別) 女子学生キャリアガイダンスの実施、ロールモデルの提示

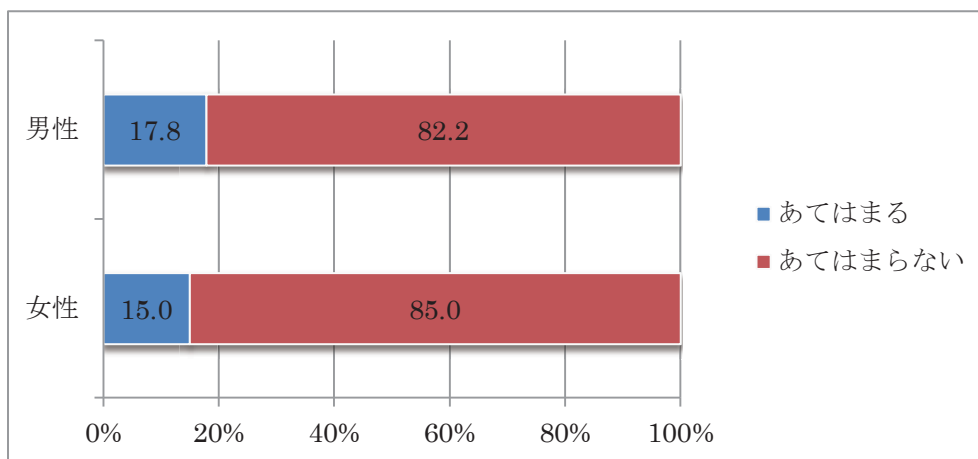


図 16 - 5 (男女別) メンター制度の実施

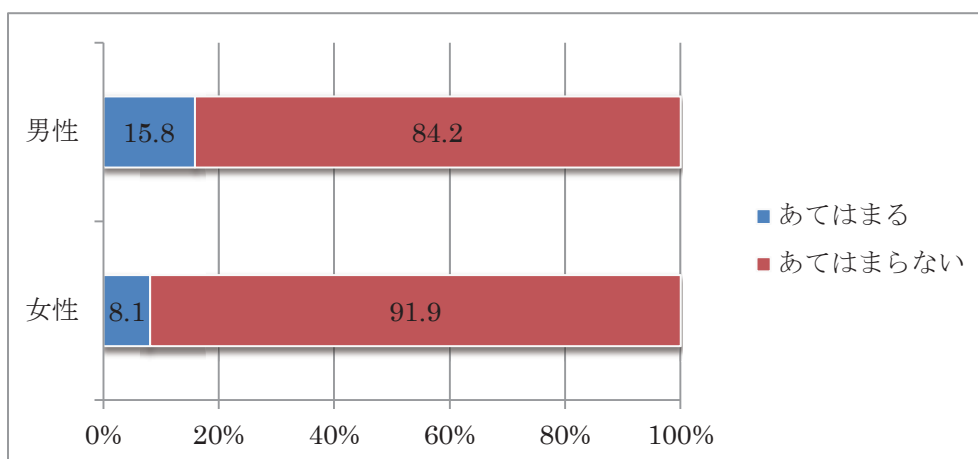


図 16 - 6 (男女別) 女性研究者と女子学生の交流の場の設置

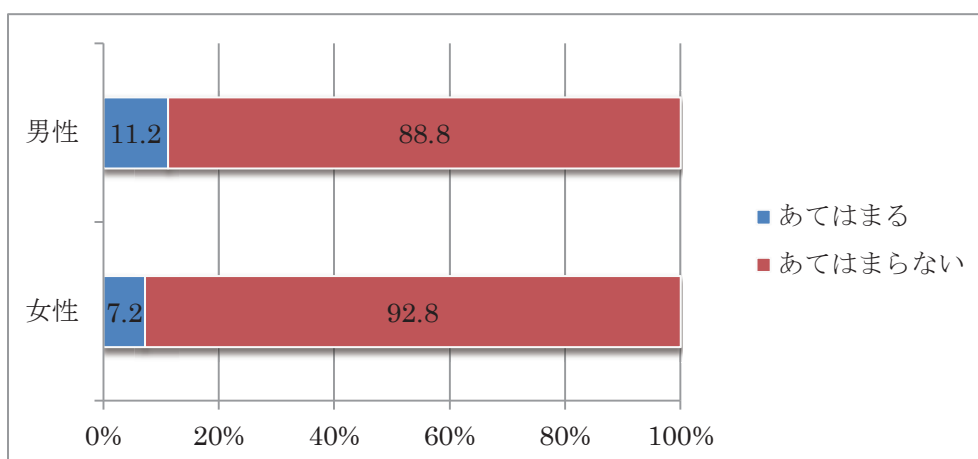


図 16 - 7 (男女別) 女子大学院生による小中高等学校への出前講義の実施

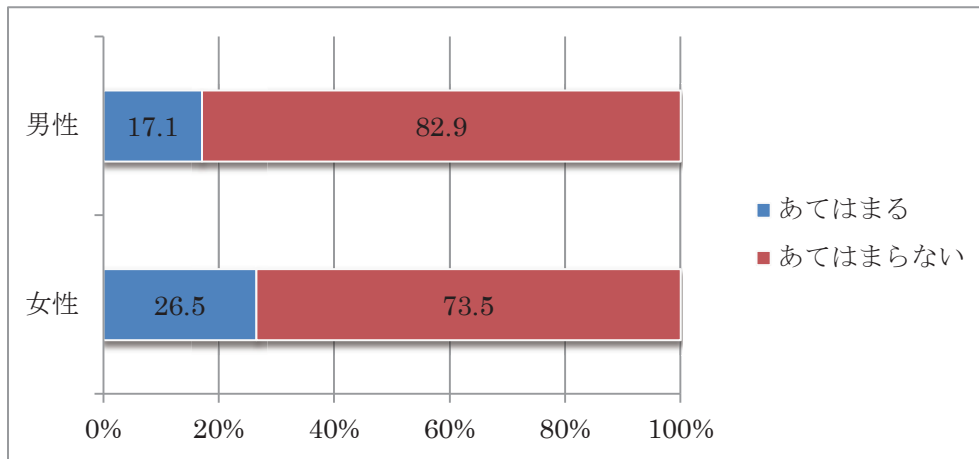


図 16 - 8 (男女別) テレワークシステムの導入

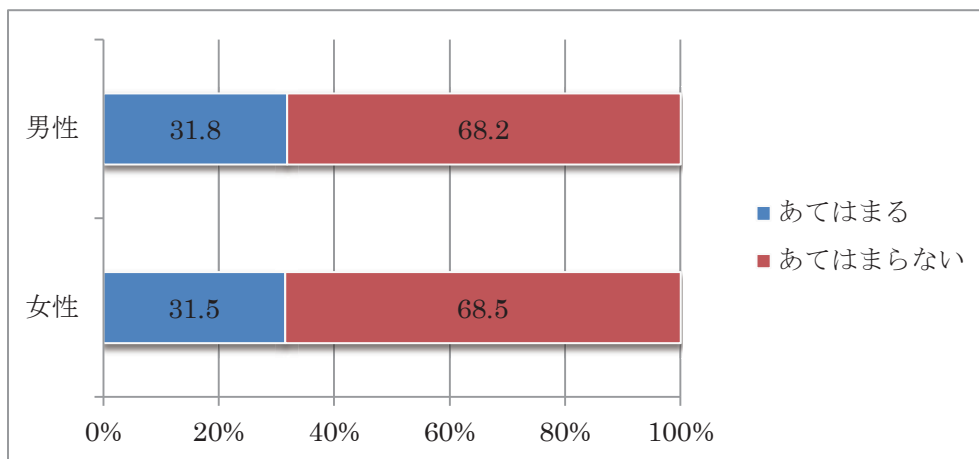


図 16 - 9 (男女別) 研究支援者の配置

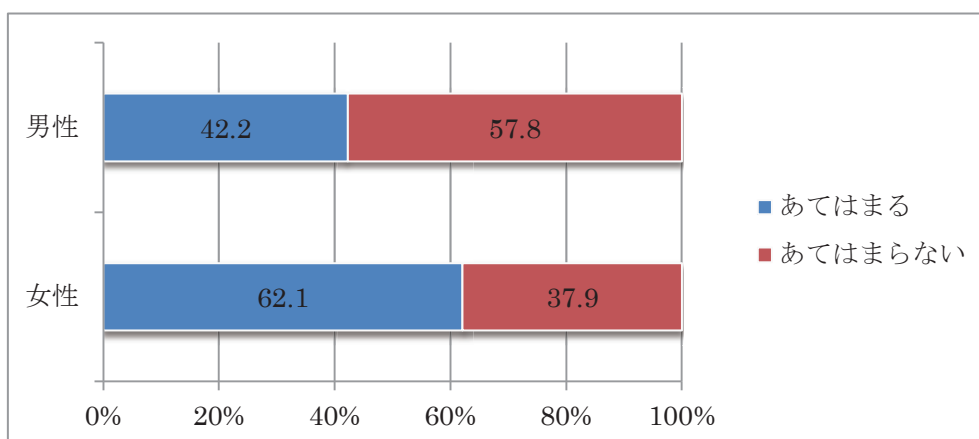


図 16 - 10 (男女別) 学内託児施設の充実

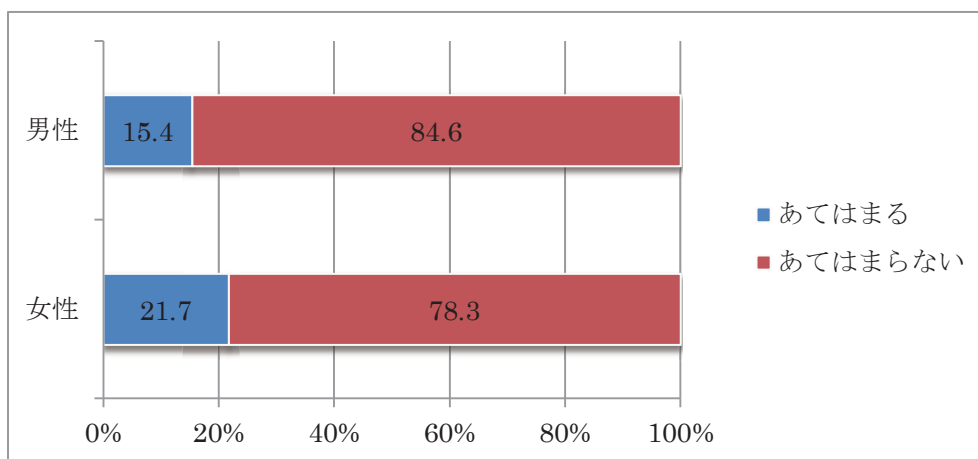


図 16 - 11 (男女別) 女性研究者人材バンクの充実

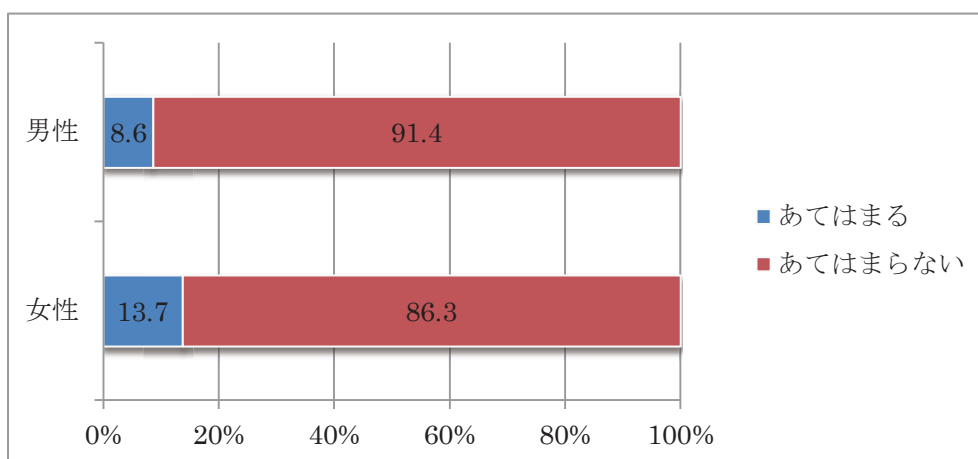


図 16 - 12 (男女別) 奨学金制度による女子学生の博士後期課程進学支援

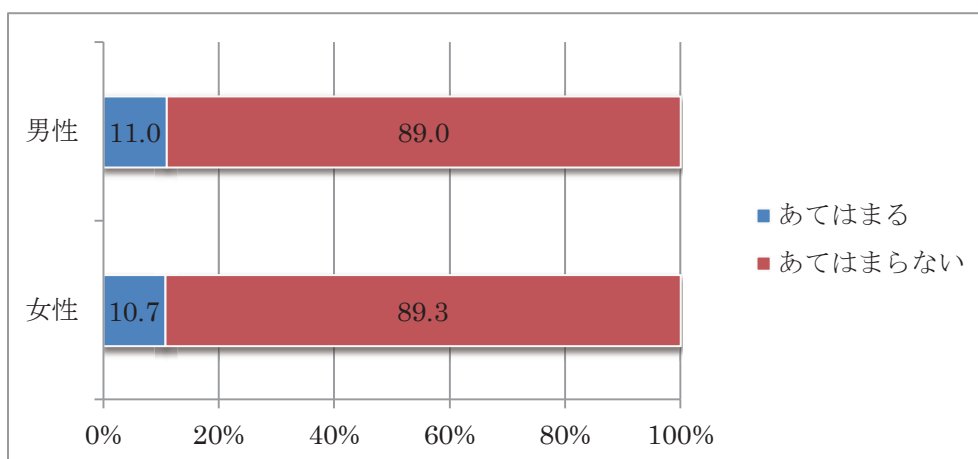


図 16 - 13 (男女別) 研究支援者への研究費の支給制度

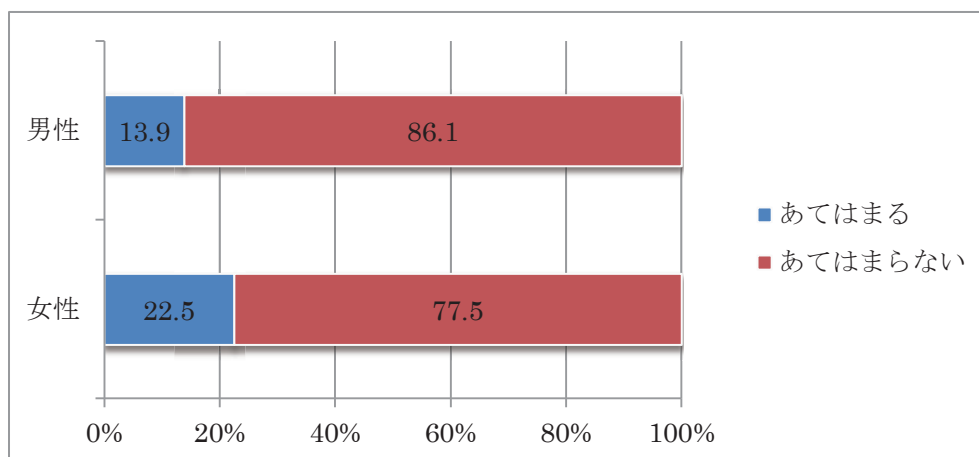


図 16 - 14 (男女別) 休憩室の設置

(17) カモミール・カフェの設置

カモミール・カフェの設置については約5割の者が「知っている」と回答している。今年度からは利便性の高い学生会館2階に場所を移設しより利用しやすい環境を整えているため、カモミール・カフェの認知、利用ともにさらなる向上が期待できるだろう。

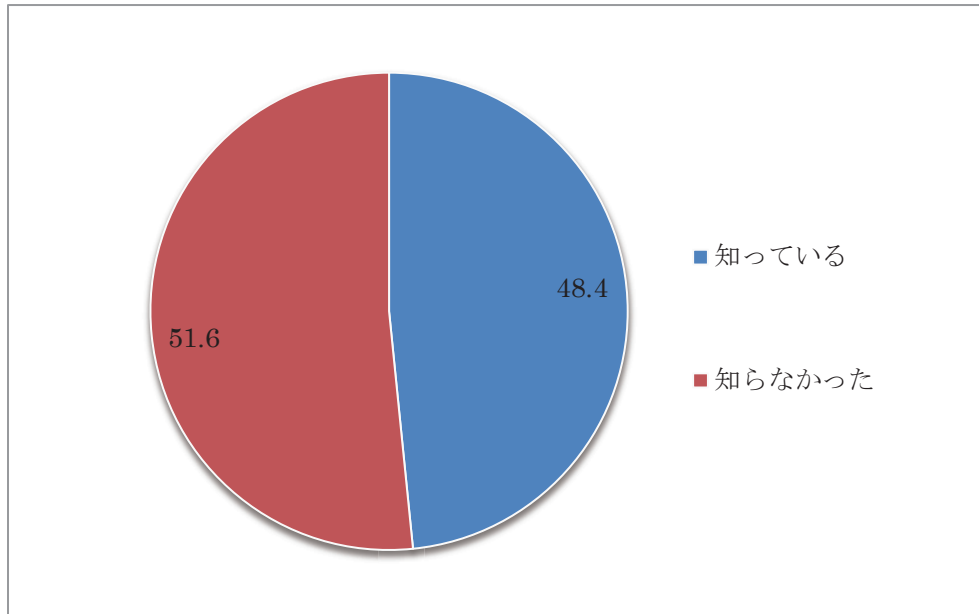


図 17 - 1 カモミール・カフェ設置の認知

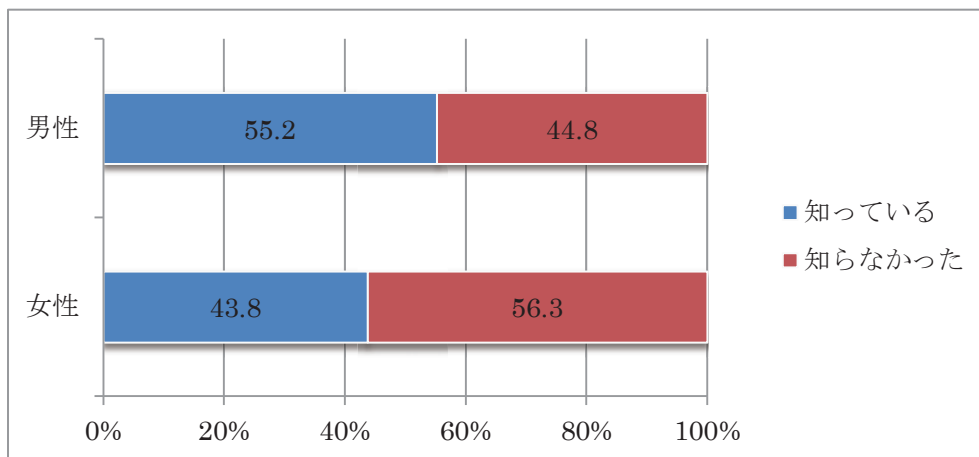


図 17 - 2 (男女別) カモミール・カフェ設置の認知

(18) カモミール通信

カモミール通信を「読んだことがある」と回答した者は、約5割である。多くの者の目にとまりやすい媒体であるため、今後はさらに内容を充実させて男女共同参画のさらなる進展のため有効に利用していく必要があるだろう。

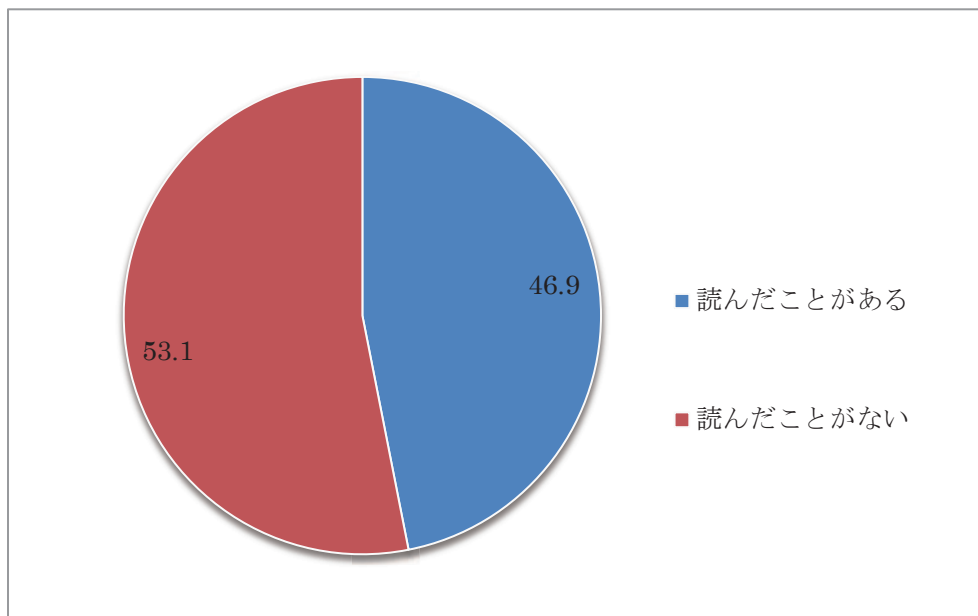


図 18 - 1 カモミール通信

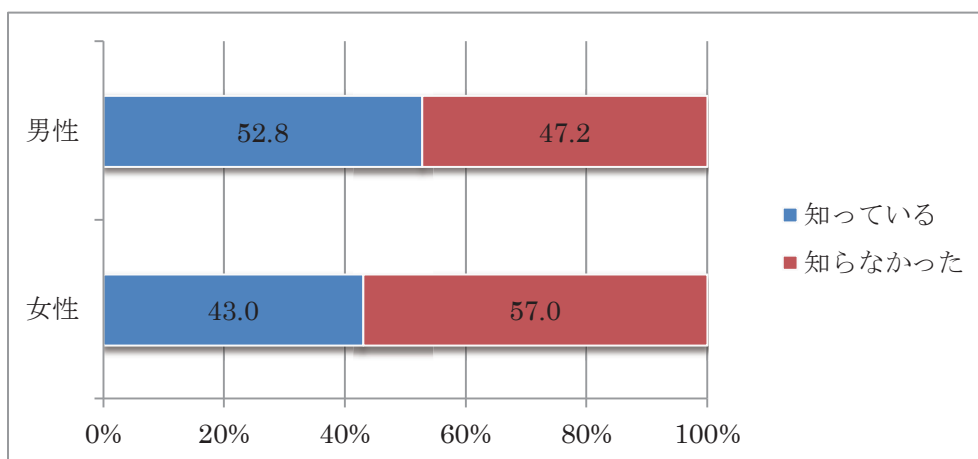


図 18 - 2 (男女別) カモミール通信

(19) 男女共同参画推進室 HP

男女共同参画推進室 HP を「見たことがある」と回答した者は、約 2 割である。問 18 のカモミール通信の場合と比較すると、男女共同参画推進室 HP はあまり見られていないようである。2011 年度には HP の改修が行われる予定であるため、コンテンツの内容を精査し、より利便性を増大する必要があるだろう。

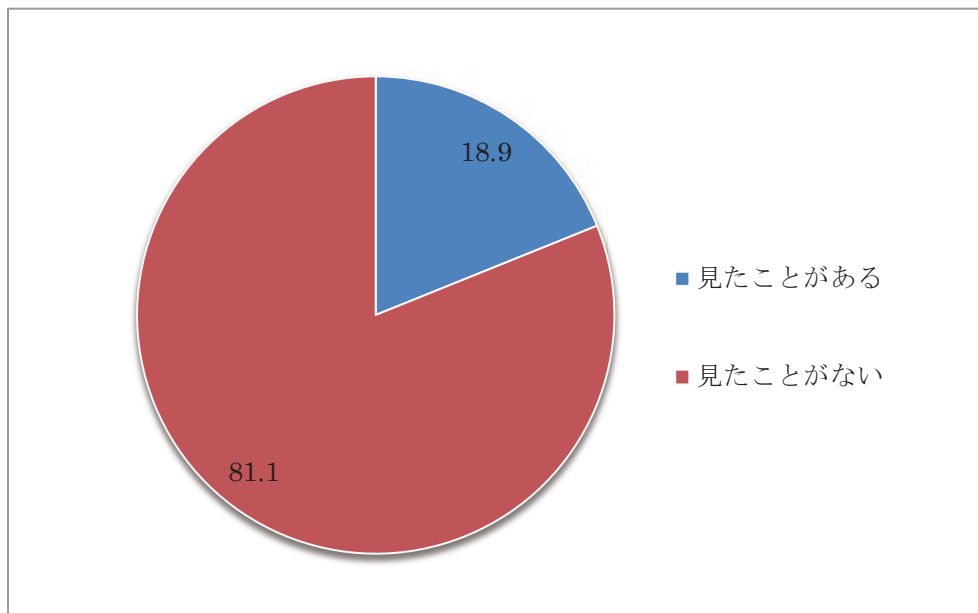


図 19 - 1 男女共同参画推進室の HP

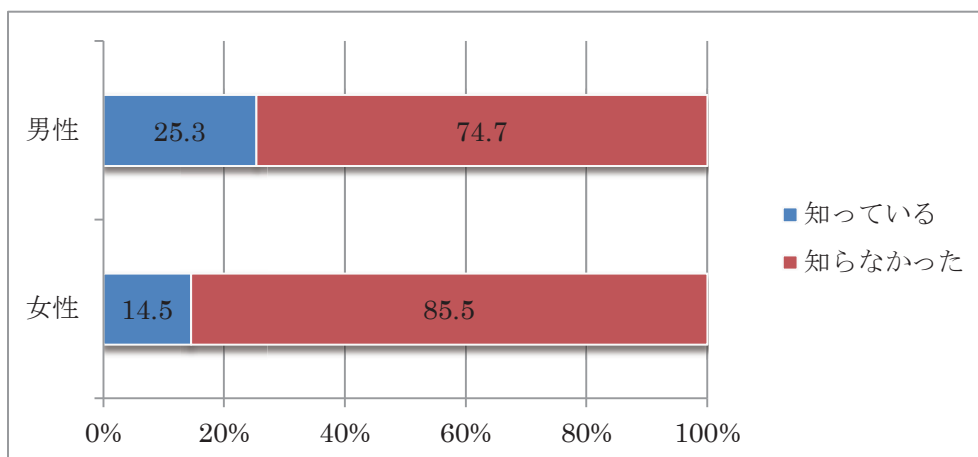


図 19 - 2 (男女別) 男女共同参画推進室の HP

(20) 男女共同参画推進室の活動への参加

「各学部との共催 FD」には約 1 割の者が参加している。また、教育職員に限定した場合の参加経験率は 27.2% である（図省略）。今年度以降も継続的に FD を開催することによって多くの者が参加できるようにする必要があるだろう。

「岐阜フォーラム」、「岐阜シンポジウム」への参加率は 1 割未満である。2010 年度は「カモミール・キャリアアップカフェ」が 2 回開催されている。どちらもカモミール・カフェを会場にした比較的規模の小さいものであるため参加率は低いが、2011 年度は開催頻度を高めるためより多くの者の参加が期待できる。

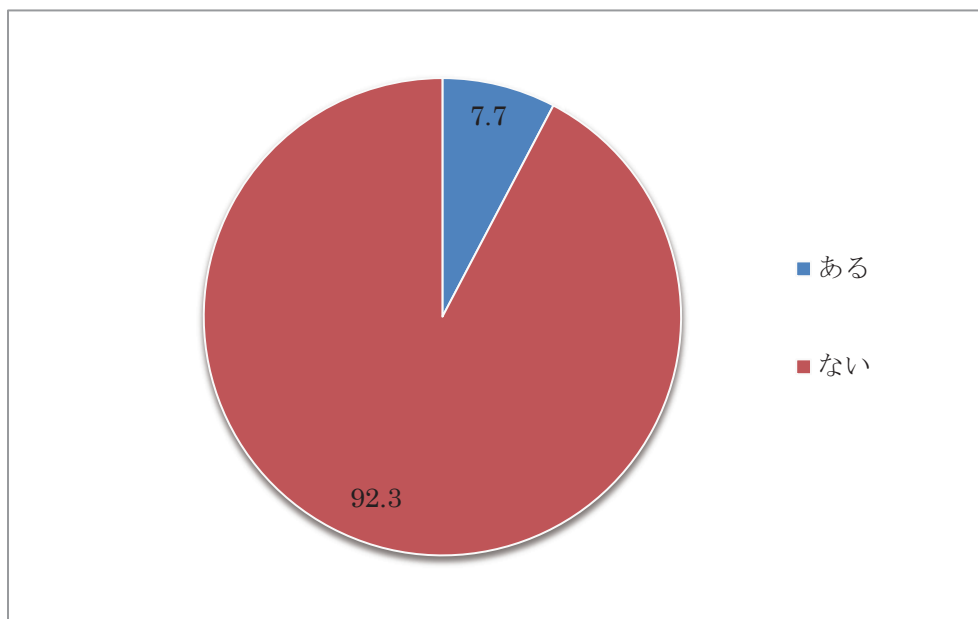


図 20 - 1 各学部との共催 FD

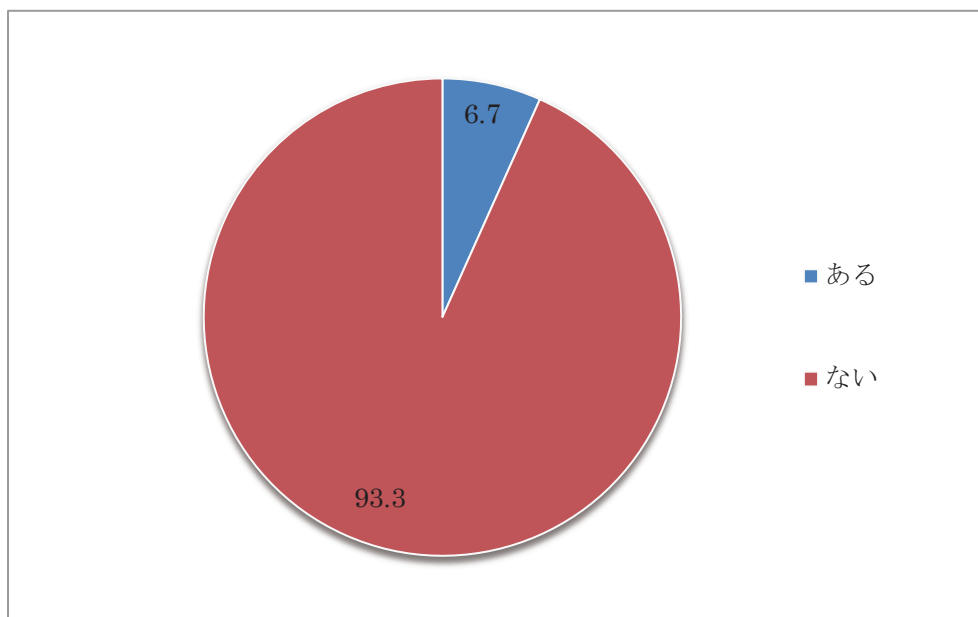


図 20 - 2 岐阜フォーラム

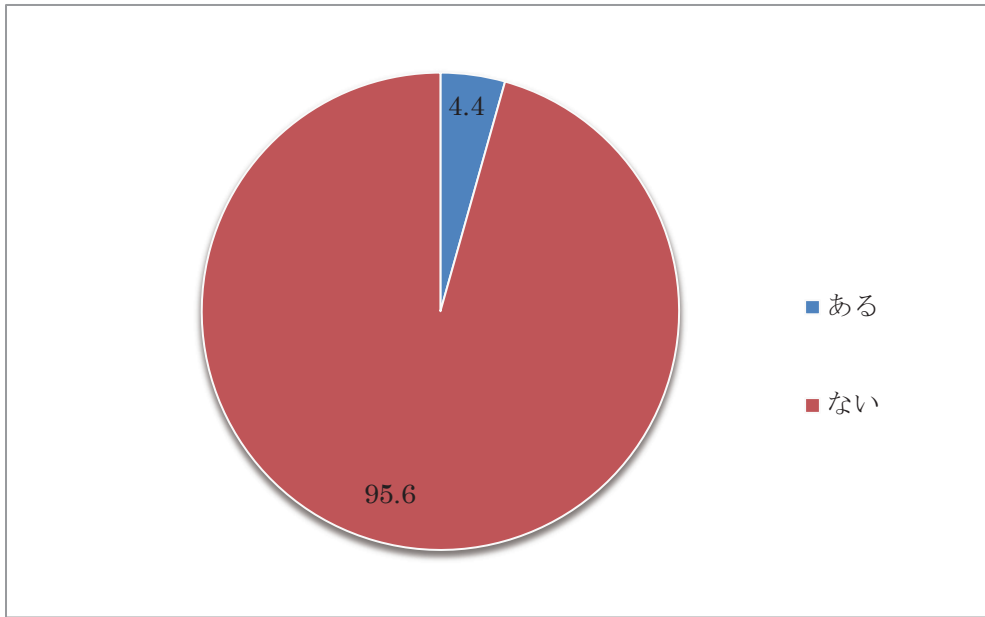


図 20 - 3 岐阜シンポジウム

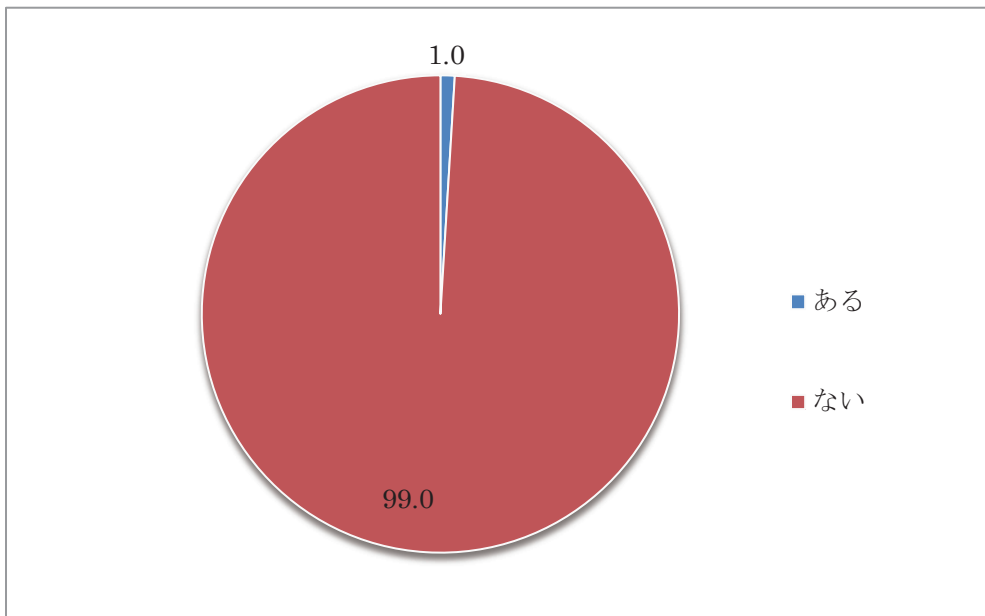


図 20 - 4 カモミール・キャリアアップカフェ

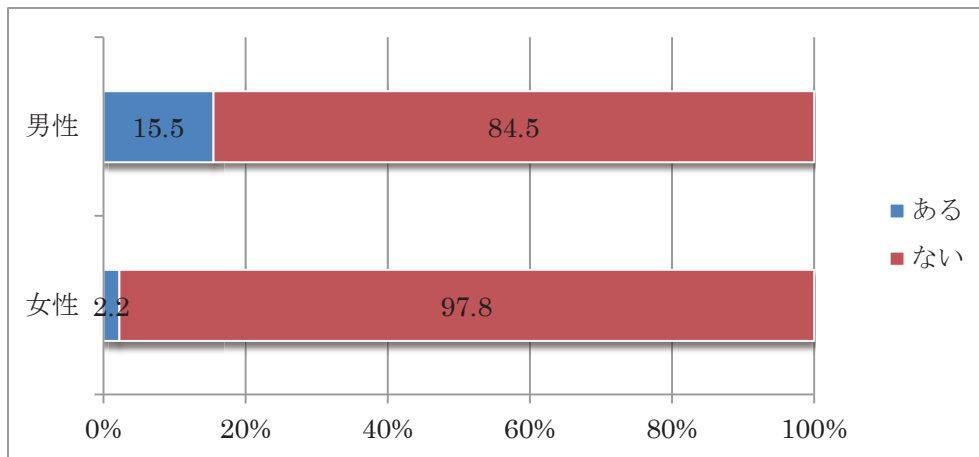


図 20 - 5 (男女別) 各学部との共催 FD

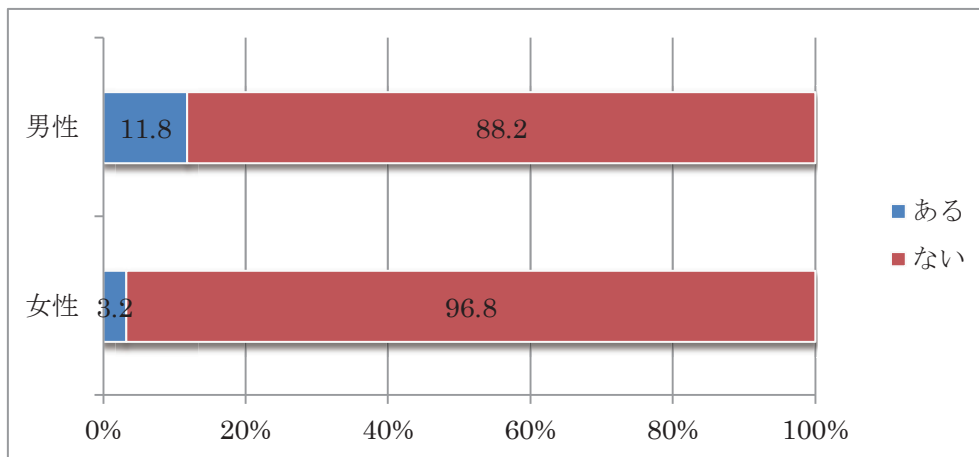


図 20 - 6 (男女別) 岐阜フォーラム

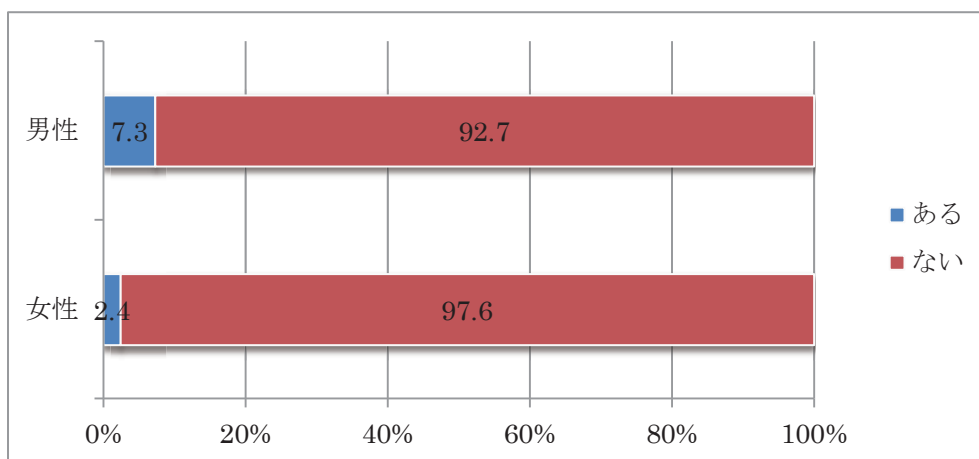


図 20 - 7 (男女別) 岐阜シンポジウム

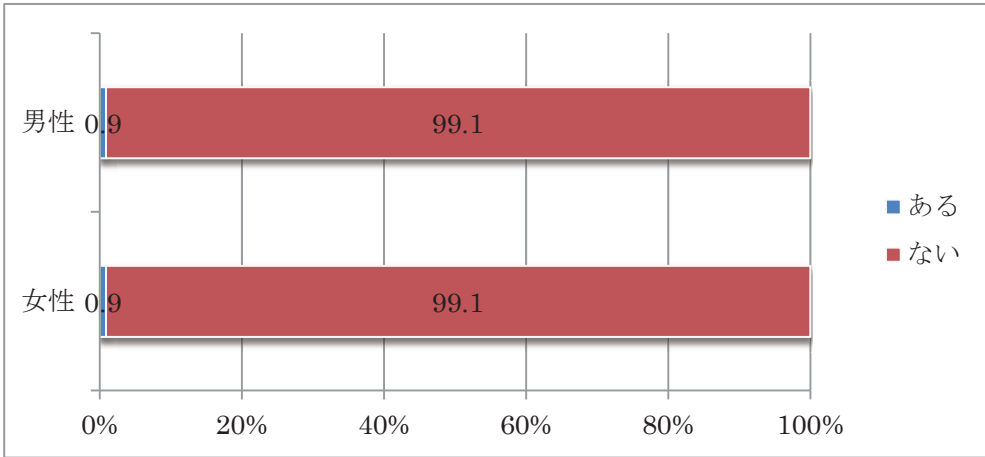


図 20 - 8 (男女別) カモミール・キャリアアップカフェ

(21) 自由回答

自由回答欄には多くの回答が寄せられた。ここでは、これらの回答について、子育て支援、ワークライフバランス、労務環境、男女共同参画推進室の活動、その他に分類して紹介する。

○子育て支援

- ・ 保育園が、今、すこやかとほほえみに分かれています。すこやかは元・たんぽぽを改造して開いていますが、北向きなので太陽の光が差しません。0-1才児のこどもたちに太陽が差さないのは身体的に悪影響です。庭にもさしません。こどもたちも教職員のためにも、ほほえみを広げて明るいところでのびのびしたいのです。どうか、考えて頂けないでしょうか。切にお願いします。
- ・ 男性の子育て支援策も立ててほしい。
- ・ 男性の育児休暇をとりやすく。フレックス（事務職など）とりいれてもいい。院内に保育所があると、授乳に行きやすい。（授乳休けいがあるといい）社員食堂があると、他職との交流もはかれ、院内が活性化するのではないか
- ・ 大学保育園すこやかを利用して産休明けから復職させていただきました（上司の教授のご理解もあり）。働き続けたい女性が、結婚・出産・育児・介護で職をあきらめることのないよう、環境や制度を充実させながら、支援していただきたいです。（頼るばかりではなく努力も必要ですが・・・）
- ・ 女性の出産・育児を支援すると同時に男性の育児も支援して下さい。男性が率先して育休を取っていただくと女性も取りやすくなります。まだまだ産休育休を取るのに女性が遠慮しなければならないふんいきがあります。
- ・ 女性の権利ばかり目を向けず、子どもが母親と過ごす権利にしっかりと目を向けて欲しい。託児はあずけられる子どもの意見を考えるといたずらに増やすべきではない。
- ・ 出産・育児に対する支援がまず重要であると思う。大人の視点からのみでなく子どもの視点からも、今後の社会をになう子どもが人としてきちんと育てられることが大切である。
- ・ 私が産休・育休を取得している間、誰が私のかわりに授業をやるのか、というのが最大の問題。なぜなら教員補充がなくただでさえ教員が不足しているからです。しかも学部で非常勤講師を雇うお金がないのだから、産休・育休を取得することは大変勇気が要る・・・。というより絶望的な財政難のとぼちりです！！
- ・ 子どもの視点が見えない
- ・ 子そだてをしつつ仕事にうち込めるための体制づくりをしてほしい。一方で、それをフォローする職場の方へのインセンティブも必要だと思う。
- ・ 研究者とは異なるかもしれませんが、妊娠出産、育児中の女医の働く環境は整っていません。女医が育児と両立させながら、仕事もステップアップしていけるような支援システムや男性医師の意識改革を切望します。
- ・ 研究支援者の配置は、育児をする男性研究者にも配慮してほしいです。
- ・ 学内託児施設の充実は大学・病院のような女性の多い職場では必須だと思います。職種の限定なく、どの職員も利用できるよう整備していただきたいです。
- ・ 育児をする女性に対する援助が、子どもが小学生になるととたんに手薄になる。二人以上の子どもがいる場合、小学生の子を育てる期間は6年以上にわたり非常に長いですが、子どもの病気の際や、学級閉鎖等で学校の急なスケジュール変更に対するフォローはほとんどなく苦しい。女性にキャリアを続けさせるには公共の援助の穴を埋めるような支援を職場が提供しないと難しいと思う。
- ・ 院内保育所の充実料金が高すぎる。24時間対制なども検討してほしい。
- ・ 男性側の育児休暇についても考慮すべし。

- ・ 子育てしながら子育てしていない人と同量の仕事をこなすのは無理がある。今の状況だと、臨床と研究と子育てを両立することは自分には難しいと考える。研修医制度スタートしてから専門医取得年令が高くなった。専門医をとってから子育て、という一番好ましい人生設計ができないことに若手はかなり苦痛を感じている。こういった事業はもう少し年上の方が行っているから気が付かないのでは？もう少し若手の意見もきくべきと思う。
- ・ 知らないことばかりであった。自分も気をつけるが広報も工夫してほしい。病児保育など配慮してほしい。しかたなく休みを取るのはおかあさんになり看護の現場は非常に大変。

○ワークライフバランス

- ・ 制度ばかりが先に先に行っても、実際子どもの成長によって時間が限られたりする。もっと根本的に家庭の単位から見直すべきだと思う。
- ・ 男性に対して負担が大きい業務も多数存在していることへの対応も同時に進めてください。
- ・ 学内すべてでセミナー、会議などの業務を17：15以降しないようにルール化したらよいと思います。
- ・ 看護師の場合、環境が全て異なるように思う。ワークライフバランスが保てる、人員確保、休暇が取得できるなど、長期的に続けられる環境が必要。研究以前に疲れきっている。

○労務環境

- ・ 優秀な女性研究者が増加することは良いが、それに伴い、女性特有の事項（出産・育児）等で他の研究者に負担がかかるようでは良くない。調整費の交付が終了しても、女性研究者が他に迷惑をかけず研究出来るように体制を作って欲しい。また、女性だけが優遇されるのはおかしい。
- ・ 自分の仕事を全うするのに忙しく、問20に参加する余裕は無い。事務職員の定削は限界に来ている。男女共同参画事業以前の問題有。
- ・ 男女共同参画を推進させる前に、職階序列の硬直した組織を変革しなければ、何も進まないと思う。何も言えない雰囲気が多々ある。
- ・ 人的配置の余力が不可欠。運営上の穴を代替できる人材の確保が必要・・・支援できる心持ちとなる。
- ・ 帰宅時間（仕事量）が男性にとって不利。もっと配分を考えてほしい。
- ・ 管理職クラスの人員の男女比を1：1にするといったような外から見てわかりやすい努力をする。
- ・ 看護師の職場では逆に男性看護師の働きにくさについて感じる時がある。女性の看護師が仕事をしながら結婚・出産・育児をするのも大変だけど、もちろん男性看護師も仕事をしながらそれを支援（自分の家庭の）をしていく立場であるため女性に対する支援だけではなく男性の立場としての支援も検討された方がよいと思った。
- ・ 事務職の場合契約職員が多いですが、現場として女性が多すぎて、雑務としての力仕事は数多くあり、少人数の係では、男性に負担がかかっているのが現実です。
- ・ 問16の8が問題。例えば附属学校で産休中に非常勤職員が来てしまう。それでは出産しようという気にならない。産休の代打を正規職員にすべき。出産する女性がいる職場の定員を一人増やし、職場全体が喜べるようなシステムを構築すべき。思想教育や方法に意味はない。
- ・ 推進するためには、同僚や上司の理解が重要だと思うので、現在既に勤務している人に対し会を設けた方がよいように思う。
- ・ 職場は平等以上に女性を扱ってくれている。残業は女性だけ。
- ・ 在宅勤務では「休暇」にならない。
- ・ 「女性支援」以前に、全般としての過密労働を緩和すれば、自ずと共同参画は推進する。

- ・ 過密労働放置では、「女も男並みに」だけが強要され、男女以前に「人間らしく」が損なわれる。
- ・ 女性だけでなく男性も働きやすい環境にする支援が必要だと思います。男性の育休や短時間勤務等制度を利用しやすくすることは、女性が働きやすい環境をつくることにも、つながると思います。
- ・ 看護師をしていると余り研究分野のことは関心がもてません。現在の自分達の労働条件を改善したい。
- ・ 看護職員も1人の一般職員として、参加できるようとりくみをしてほしい。また、病院看護部では、男性の方が「男女共同参画・・・」の対策に関わる意味があることを考えに入れてほしい。
- ・ 看護師は男女の意識は少ない。ただし女性の職場として、育児休暇の問題や、学内託児施設の充実等は、はかかっていくべき。
- ・ 部局内に女性が極めて少なく、女性研究者育成には相談窓口が不可決。
- ・ もっと強引に教員の構成比を変えないと何も変わるまい。公募での女性優先の明記、研究資金・支援者の優先的配置、等々、実質的な措置を実行すべし。
- ・ とにかく女性教員のポストを一定数確保。業績が同等というしぼりをもうけず、学部に女性枠を配置する。それが大学の知の多様性を生む。問16で、いくら努力してもダメ、実際に岐阜大学が、性別に関係なく、将来へ進むという姿をみせない限り、ポーズに終わる。
- ・ 女性だからといって（教員の場合）優先的に採用するのはむしろ逆差別。

○男女共同参画推進室の活動

- ・ 問20の活動について、興味はありますがなかなか参加する時間と機会がなく残念です。何回かに分けて開催など工夫していただけるとありがたいです。
- ・ 病院は勤務時間内では参加できない。17時以降に！
- ・ 男女共同参画推進室を、気軽に人々が交流できるオープンな場所にして下さい！！
- ・ 推進室スタッフにはキャリアモデルとなる人材を配置してもらわないと説得力がない。
- ・ 大々的な宣伝活動が必要。
- ・ 意識せずに自然に共同参画するのが理想であり、上記の活動やアンケートも変に意識させてしまうと逆効果であると思う。男女が共同参画することが当然であるものとし、環境整備をすすめた方がよいように感じる
- ・ 何を行っているのか全くみえない。
- ・ 意義不明
- ・ セミナー等は不要。支援策とその周知で充分である。ジェンダー研究や男女共同参画の政策について専門知識の高い人を推進室に置くべきだと考えます。
- ・ カモミールは上質の紙の必要なし、資源の無駄。
- ・ カモミールのニューズレターは、学生配布用に置いといても誰も持っていかないので必要ないと思う。いつも余ってゴミになっている。
- ・ カモミール・カフェでは、元気なスタッフの方々が多くて、多くの参加者にとってきつとくつろげる環境になると思います。仕事中の時間に行われることが多くて、なかなか行けませんが、スタッフの方々、頑張ってください。
- ・ 本施策は、地域へのアピールにより、地域から認知され、地域のサポートを受けて成り立つ事業と考えます。よって外向けのPRをどのような形で実施するかが重要です。インターネットによるPRも効果があると思いますが、今以上に新聞、TVなどのマスコミを効果的に利用することでもっと幅広い層にPRしてください。
- ・ 知りませんでした・・・すみません。アンケートよい機会でした。
- ・ 男女共同参画推進室というものが存在する事が、男女の性別を意識しすぎさをアピールしているように思え

ます。

- ・ 今回のアンケート活動で「こういう内容のことを目指しているのか」というとっかかり部分を知りました。又、どんな内容であるかに興味が持てるようなこういったアンケート等実施して頂けたら多くの理解・共感を得るのでは、と思います。
- ・ H22年度に採択された「女性研究者支援モデル育成」事業を是非とも充実させて成果をあげて欲しいと思います。
- ・ 低年齢から研究に関心を持ってもらうためのイベントの開催や、就業への不安解消のための仕組み作りを積極的に行ってはいかがでしょうか。
- ・ 事務系職員で産休や育休で休んでいる人へのケア（休暇中に集まって情報交換ができる場を作る）など、研究職だけでなく事務系職員への支援もあって良いのでは？
- ・ やるべきことは多岐にわたると思いますが、大学内に浸透し、長期的に継続できる活動となりますよう期待しております。（何を重点的にやっていくかを絞り込み、更に明確にしていくことも必要かもしれません）
- ・ がんばっている姿はよく理解できます。係に活気もあります。女性の常勤を配置すべきではないでしょうか！
- ・ このような推進を行うことが不明である。
- ・ ぜひ労働環境改善のためがんばって下さい。

○その他

- ・ 問16にあるように男女差別している制度です。ジェンダーバリアーを強く主張しているかもしれませんね。
- ・ 本人が望めば別だけれど、基本的に女性にきつい仕事をさせるのは気がひけるとするのは別に差別からくる感情ではない。仕事で一番重要なのはきつい時期があるってことをどれくらい仕事につく女性が理解するかだと思うけど。
- ・ 病院職員には、関係がない感じがする。本学や研究者、中心といった感じ。
- ・ 博士後期課程の進学については、男女関係ない問題のように思います。在学中の奨学金だけでは、修了後の不安もあり、女性だけでなく、男性も進学を考えることができないように思っています。
- ・ 特権階級の女性のための制度（？）のような気がして好感持てません。
- ・ 男尊女卑の言葉が存在する事から分かるように、男性は、優位さを誇示することで逆に自らの劣性感をごまかしてきたと思う。そのため、いたずらな女性びいきは逆に反発をまねくだけだと考える。女性を特別に持ち上げるのではなく、女性が自ら歩けるチャンスを与えるシステムの構築が大切と思われる。
- ・ 男性に対する差別にならなければよいですが。
- ・ 男女共同参画＝女性研究者支援でしょうか？単に人的バランスをとることが目的であるなら、非常に疑問に思います。問14aにあるように、「性別にかかわらず～」が大切だと思います。性別によって区別されないことが大事だと思います。単に女性であるから優先、とするのはどうでしょうか？能力、可能性が問われるようにして、性別が問われることがないことが目的だと思いますが。
- ・ 男女共同参画推進の様々な取り組みで、岐阜大学が、より働きやすい環境になることを期待致します。
- ・ 男女共同参画推進の基礎に女性のみ取り組みにかたより過ぎていくらいがあるように思う。男女共同参画の基本的理念が侵透していないように思う。
- ・ 男女共同参画推進なのでしかたないが、共同参画が実現した後の問題点について、考える必要があると思います。（e x . 育児や肉体労働の場合の男女差など）アンケートの問9で「最も大きな効果」とあるので、「弊害」や「欠点」なども考えた上で、その欠点などよりも効果が大きい！といった論理が欲しいです。
- ・ 男女共同参画推進といいながら、女性研究者支援に偏りすぎている気がする。

- ・ 男女共同参画とは男女が平等に仕事をする事だと思えます。それができないのであれば自治医大の様に給料半分の助手俸などを作ると良いと思えます。
- ・ 男と女では、役割の異なる所もある。
- ・ 他方の職場のみ力を入れても、他方（夫側）が全く協力体制がなければ意味は少ない。
- ・ 率直に言って、パートそれも事務補佐員には全く関係がないというのが現行制度だと思えます。
- ・ 先進的な取り組みを期待します。男性のモチベーション維持にも御配慮下さい。
- ・ 真に均等になる方法を考えて実行すべきである。
- ・ 振興調整費がついたため、研究者のみの事業であることは、分かりますが、事務職員にアンケートをもとめられても・・・大学のためであるなら、研究者だけでなく事務にも女性はいますので、考えてほしい。
- ・ 少なくとも環境の改善から着手すべき（特に託児施設等）。意識はなかなか変えられない。ゆっくり世代交代することし改善していくべき。
- ・ 女性研究者の育成が急務。
- ・ 女性研究者だけですか？事務系職員とかは、今のままですか？
- ・ 女性研究者が家事にわずらわされないように、執事または家政婦を設置できるように給料をアップ（女性に限って）すると良いと思えます。問 16にあるような大学における事業はほとんど意味が無いと思えます。
- ・ 女性研究者、職員による判断基準で、毎年5%程度の向上。結果向上率を継続して10年間維持されますように。
- ・ 女性教職員にそのニーズがあれば、推進すべきと思う。
- ・ 女性の雇用を高めるには 1) 5年単位での目標設定をする。2) 女性雇用に対して本部支援の当面の実施等の大学方針を定め、具体的対応が必要。
- ・ 女性のためだけに推進するのはなぜかと思う。
- ・ 女性といってもやる気のない方もいますので、すべての方ではなくやる気のある方には、是非男女問わずチャンスがあるべきと思えます。
- ・ 女性だけを特別扱いするのもおかしい話だと思う。同等ですから。
- ・ 女性が働きやすい環境は誰にとっても必要だと思えます。
- ・ 女性が男性の代わりを務めるのではなく、女性としての能力を発揮できる環境づくりが大切。
- ・ 女性が家庭を守る。その次に仕事を考えるべきだ。
- ・ 女性「研究者」に限定しているようでは意味は無いのでは？
- ・ 初期においては人事上の優遇が必要！！
- ・ 自身の考え方は問8の回答のとおりである。これを「不易」と確信しつつも、男女共同参画について、「流行」として、世の中の流れとして、一定の理解はしているつもりである。
- ・ 私はジェンダーの勉強を通してみえない意識、役割をうつけられているんだなあと感じていました。まだこの男女共同参画の計画を知って、勉強したいと思いました。
- ・ 現状では、男性が逆差別されている感があります。男性のための活動も必要ではないでしょうか。
- ・ 現時点で女性研究者が不当に扱われているとは全く思えないが、女性研究者は実数としては少ないが、もともと志望者（女子院生）が少ないので当り前の現象と思える。女子院生が少ないのも理系の場合、女子大学生が少ないのだから当り前のこと。そもそも高校の理系のクラスの女生徒は少ない・・・。ここまでさかのぼって改変するほうがよいと思うが・・・。
- ・ 研究者だけでなく、職員の中でも女性管理職を増やす取組があると良いのでは？
- ・ 継続的にこの取組を推進することで、目指すべき「男女共同参画推進大学」と発展していくと思えます。
- ・ 給与、評価というものは結局どれだけ労働し、結果を出したかという事を含めているのでは？男女平等は大

いに結構。賛成します。しかし、女性の地位向上といいつつ、労働、勤務時間等に対する給与の割合を甘くするのはまさに男女差別では。仕事は仕事、プライベートプライベート。そこに家庭の事情は介入できません。即ち、働かざる者は食うべからず。

- ・ 既婚であること、それから子どもがいること、そういう一部の女性だけをモデルにしているような気がして、少し違和感があります。
- ・ 岐阜大学だけで、やっても効果が限定的なので、岐阜市内の大学でタッグを組んで、女性研究者支援を行なった方がよい。(岐阜県単位でもいいが、話が大きくなりすぎてうまくいかないと困るので、小さく産んで大きく育てる)
- ・ 頑張ってください
- ・ 関係者が多忙にならないよう配慮されたい
- ・ 活動が女性研究者に偏っているような気がする。
- ・ 夏休みに「医」中心で、子どもたちを遊ばせていただく企画・・・とても良いと思いました。全学的にお知らせがあったのでしょうか？「医」だけでしたか？パート職員も子どもを参加させてくださる機会がほしいです。特に夏休みの一作品一研究となるような企画だと嬉しいです。教育の学生さんから水泳だったり走ることだったり作品作りだったり・・・子供たちが集まるところへ保護者ものぞけるようにしてあげれば、そこで横のつながりも生まれてくると思います。学生さんのためにもなりますね。教育に限らず、他の学部でも子どもたちに対してボランティアをしたということで履歴書に立派な項目として認めてさしあげることができれば就職の際の面接にも話を広げることができますね。又、夏休みに限らず、冬、春、と、いろんな経験を子どもにさせてあげたい。そう考えています。
- ・ 一人一人の意識改革が必要（関心をもつこと）
- ・ 異性に配慮するということ、そもそもの差別につながっているのでは？
- ・ なるようになります。意識すること自体がおかしいです。
- ・ このアンケートはパートの女性事務職員には何のメリットもありません。ですから、アンケートを取られるのでしたら、女性研究者のみにした方がよろしいかと思えます。
- ・ がんばってください。
- ・ がんばってください
- ・ 1. 常雇教職員の配置基準を底上げすること、有給休暇の完全取得など基本事項が「項目」にあがっていない。
- ・ 2. 出産・育児で研究を開始する時期がおくれたり、中断することを考慮し、研究費助成や研究専念期間を保障する必要がある。
- ・ 男女共に良い人材に対し機会と評価の差別を無くすことが重要。
- ・ 女性が参画する機会を増すことは重要で大賛成だが、女性はそこで評価されるよう努力することが重要。
- ・ 形ばかりの男女共同参画（女性の割合を増せばよいなど）とならないよう留意されたい。
- ・ 大学として努力は必要。しかし、本当の成果は社会全体が変わってこないと思われないう。短絡的な成果は求めない方がよいと思う。
- ・ カタカナ用語が多すぎる。(職員だけでなく、学生も理解できないと思う)
- ・ 研究者に対する取組は良いと思いますが、その他の職員に対しては、人事がしっかりすればよいことである。
- ・ お題目だけの共同参画は意味がない。
- ・ 「男女共同参画推進」という言葉がある限り、性差別はなくなっていないと感じます。
- ・ 「共同参画」という概念自体が古いという印象がある。推進事業自体「逆差別的」な印象が。
- ・ (女性うんぬんの前に) e l d e r の人たちはぬるい環境で若年層にはきびしすぎる環境なのをなんとかしてほしい。女性支援の内容が出産育児などにかたよりすぎ。

岐阜大学男女共同参画に関する意識調査

岐阜大学は、「岐阜大学男女共同参画行動計画」を策定し、男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいます。また、平成22年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業（課題名：多様性活力発揮に向けての女性研究者支援）にも採択されました。この意識調査は、行動計画に基づき、諸制度等について周知するとともに、今後の具体的方策を実施する上での参考にするために行うものです。

なお、この意識調査によって収集した情報は、統計的に処理し個人が特定されることはありません。教職員各位のご理解とご協力をお願いいたします。

提出期限：平成23年2月28日（月）

提出先：各部署の人事担当係または学内便で総務部人事労務課男女共同参画係へ

*該当する数字に○をご記入ください。

I. 基礎的事項についておたずねします。

問1 勤務場所を選択してください。

1. 本部地区(美濃加茂農場・位山演習林・流域高山試験地を含む)
2. 医学系研究科・医学部、病院地区
3. 加納地区

問2 職種を選択してください。

【正規職員】

1. 教育職員（教授、准教授、講師、助教、助手、特任教員）
2. 教育職員（教諭等）
3. 医療系職員（技師等）
4. 医療系職員（看護師）
5. 事務系職員
6. 技術系職員

【契約職員】

7. 事務系職員
8. 技術系職員
9. 医療系職員（看護師、技師等）
10. 医員・医員（研修医）
11. 研究員等
12. その他

【パート職員】

13. 事務系職員
14. 技術系職員
15. 医療系職員（看護師、技師等）
16. 医員
17. 研究員等
18. その他

問3 年齢を選択してください。

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

問4 性別を選択してください。

1. 女性
2. 男性

II. 岐阜大学の男女共同参画についておたずねします。

- 問5 岐阜大学では男女共同参画を推進するために男女共同参画推進室が設置されています。そのことについて知っていますか？
1. 知っている 2. 知らなかった
- 問6 岐阜大学では平成22年10月に「岐阜大学男女共同参画宣言」および「岐阜大学男女共同参画行動計画」を策定しました。そのことについて知っていますか？
1. 知っている 2. 知らなかった
- 問7 男女共同参画に関する次の用語を知っていますか？
- a. 男女共同参画社会基本法
*平成11年に男女共同参画社会の実現のために施行された法律
1. 知っている 2. 知らなかった
- b. ジェンダー
*生物学的な性別に対し、社会的・文化的に形成された性別のこと
1. 知っている 2. 知らなかった
- c. ポジティブアクション
*積極的改善措置。自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係わる男女間の格差を是正するために、男女のいずれか一方に対し、積極的に機会を提供すること
1. 知っている 2. 知らなかった
- d. ワークライフバランス
*仕事と生活の調和
1. 知っている 2. 知らなかった
- e. 女性研究者支援モデル育成
*平成18年度より文部科学省が行っている、大学や公的研究機関を対象とした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を支援する事業
1. 知っている 2. 知らなかった
- 問8 「夫は外で働き、妻は家で家庭を守るべきである」という考え方についてどう思いますか？
1. 賛成
2. どちらかといえば賛成
3. どちらでもない
4. どちらかといえば反対
5. 反対
- 問9 岐阜大学で男女共同参画を推進することは、どのようなプラス効果があると思いますか？最も大きな効果が期待されることをお選びください。
1. 男女双方にとって働きやすい環境となる
2. 多様な人材が活躍できる組織となることで大学が活性化する
3. 女性の労働意欲が向上する
4. 若年層の職員・学生にとって将来のモデルを提示することができる
5. 男女共同参画という社会的ニーズにこたえることで大学のイメージが向上する
6. 特にプラスの効果はない
7. その他 ()
- 問10 あなたの所属部署の男女の人的構成は、男女共同参画の観点からみてバランスがとれていると思いますか？
1. 十分とれている
2. おおよそとれている
3. ややバランスが悪い
4. 非常にバランスが悪い

- 問1 1 あなたの所属部署の男女の人的構成の改善について、どのようにお考えですか？
1. 改善すべきである
 2. 改善したほうがいい
 3. 改善の必要はない
 4. 改善できない
- 問1 2 本学での職務上、男女差を意識したことがありますか？
1. ある
 2. ない
- 問1 3 問1 2で「ある」と答えた方にうかがいます。それほどのような点ですか？（複数回答可）
1. 仕事の内容や役割分担
 2. 配属先や異動
 3. 昇任
 4. 上司からの態度や信頼
 5. 部下からの態度や信頼
 6. 実績の評価
 7. 研修、研究発表等の機会
 8. その他（ ）
- 問1 4 あなたの行動や意識のあり方について日常を振り返りながら各項目について選択肢のうち当てはまるものを選んでください。
- a. 性別にかかわらず個性と能力を発揮できる職場にしたいと考え、折につけ配慮している。
1. そう思う
 2. ややそう思う
 3. あまりそう思わない
 4. そう思わない
- b. 仕事上においては異性の同僚にも同性の同僚と同じように対応している
1. そう思う
 2. ややそう思う
 3. あまりそう思わない
 4. そう思わない
- c. 男女双方ともに気持ちよく仕事ができるように言葉や行動に注意している
1. そう思う
 2. ややそう思う
 3. あまりそう思わない
 4. そう思わない
- d. 教職員どうし相互に自立した意志をもった個人として認め合うようにしている
1. そう思う
 2. ややそう思う
 3. あまりそう思わない
 4. そう思わない
- e. 残業の削減や有給休暇の取得につとめている
1. そう思う
 2. ややそう思う
 3. あまりそう思わない
 4. そう思わない
- 問1 5 岐阜大学が平成22年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業（課題名：多様性活力発揮に向けての女性研究者支援）に採択されたことを知っていましたか？
1. 知っていた
 2. 知らなかった

問16 その事業の中では以下のような取組みを行うこととしています。女性研究者育成・支援に効果的であると思うものを3つまで選んでください。

1. 意識改革のためのセミナーやシンポジウム、教職員を対象としたFD・SDの開催
2. 在校生を対象とする人権学習、ジェンダー研究関連の授業数の増強
3. 女子学生キャリアガイダンスの実施、ロールモデルの提示
4. メンター制度の実施
*女性研究者が研究生生活を継続していく上で悩みや不安を抱えた際に、先輩研究者が相談に応じる制度
5. 女性研究者と女子学生の交流の場の設置
6. 女子大学院生による小中高等学校への出前講義の実施
*女子学生が自身の研究について講義をすることで、子どもたちの研究への関心の喚起するとともに、女子学生のスキルアップとなる取組み
7. テレワークシステムの導入
*自宅や外出先からでも学内ネットワークにアクセスできるようにし、在宅勤務を可能にするシステム
8. 研究支援者の配置
*出張・育児等により研究の継続が困難な研究者に対し、研究補助員を配置する
9. 学内託児施設の充実
10. 女性研究者人材バンクの充実
*地域と連携し、研究中断者の雇用・再就職を促進する。
11. 奨学金制度による女子学生の博士後期課程進学支援
12. 研究支援者への研究費の支給制度
13. 休憩室の設置

問17 岐阜大学では平成22年10月に女性研究者と女子学生の交流促進および男女共同参画推進の場として「カモミール・カフェ」を設置しました。そのことを知っていますか？

1. 知っている
2. 知らなかった

問18 男女共同参画推進室では取組みを紹介するためにニューズレターを毎月発行しています。読んだことがありますか？

1. 読んだことがある
2. 読んだことがない

問19 男女共同参画推進室ではホームページを開設しています。見たことがありますか？

1. 見たことがある
2. 見たことがない

問20 これまでに男女共同参画推進室が行った以下の活動について、参加したことがありますか？

- | | | |
|--|-------|-------|
| a. 各学部との共催FD (工学部：平成22年10月13日開催、
応用生物科学部：平成22年11月17日開催、
医学部：平成23年1月19日開催、
教育学部：平成23年2月4日開催、
地域科学部：平成23年3月3日開催予定) | 1. ある | 2. ない |
| b. 岐阜大学フォーラム「男女共同参画推進事業キックオフフォーラム」(平成22年7月29日開催) | 1. ある | 2. ない |
| c. 岐阜シンポジウム「岐阜大学発 男女共同参画社会の実現を目指して-企業の成功例に学ぶ-」(平成22年12月11日開催) | 1. ある | 2. ない |
| d. カモミール・キャリアアップ・カフェ
第1回：「一期一会」(平成22年11月15日開催)
第2回：「人生万事塞翁が馬」(平成22年11月26日開催) | 1. ある | 2. ない |

問21 男女共同参画推進に関し、ご意見等がありましたらご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

※問い合わせ先 岐阜大学男女共同参画推進室 (総務部人事労務課男女共同参画係)
内線: 3378 E-mail: sankaku@gifu-u.ac.jp HP: <http://www1.gifu-u.ac.jp/~sankaku/>

おわりに

本調査報告書でまとめられた「岐阜大学における男女共同参画に関する意識調査」は、岐阜大学の全教職員（2,655人、平成23年1月1日現在）を対象とした全数調査です。調査では、多くの方々にご協力頂き、1,351名から有効回答（有効回収率50.9%）を得ることができました。多岐にわたる質問への回答を求めていたにもかかわらず、約半数の教職員が回答を寄せてくれたことは、岐阜大学における男女共同参画の実現に向けて、少なくない方々が関心を持ってくださっていることの表れだと感じています。一方で、残る半数の教職員から回答を得られなかったことについては、調査の実施時期・質問項目などを含めて今後検討のうえ、改善してゆく必要があると思われま

す。今回の調査報告書では、全体の集計結果と男女別の集計結果を載せています。このような手法をとったのは、一部の質問項目において、男女によって回答傾向に違いが認められたからです。また、本調査報告書には掲載しませんでした。教育職員（教員）とその他の職員の間にも回答傾向に違いがありました。これらの回答傾向の違いは、岐阜大学における男女共同参画のあり方について、各々の立場によって現状認識が異なること、また、現状認識に基づいた需要が異なることを示しています。この現状を踏まえれば、将来的には、それぞれの需要に沿った細やかな取り組みを進めることが、岐阜大学における男女共同参画の推進に肝要であると思われま

す。ただし、岐阜大学が男女共同参画の実現に向けた活動を開始して日が浅いという目下の現状を鑑みれば、当面は、逼迫の度合いを考慮しながら優先順位をつけ、解決可能な課題から着実に取り組んでいく必要があると考えられます。本調査の自由回答欄に寄せられた意見は、1つずつ全ての回答を読ませて頂きました。本調査報告書では、大まかな分類を示すにとどまっていますが、皆様からいただいた男女共同参画推進室およびその取り組みについての激励を励みとし、また、忌憚のないご意見の数々を真摯に受けとめ、今後の活動の糧とさせていただきます。

最後に、本調査の調査票の作成においては、「女性研究者支援育成モデル」事業の先行採択大学・機関を参考にさせていただきました。また、調査の実施においては、岐阜大学各部局ならびに総務部人事労務課の職員の方々に調査票の配布・回収を行って頂きました。多々なるご協力とご支援に心より感謝を申し上げます。

男女共同参画推進室 特任准教授 三宅 恵子
特任助教 松藤 淑美
特任助教 松井 真一