



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」

「富山循環型女性研究者育成システムの構築」事業

富山大学教員の男女共同参画に関する意識調査 報 告 書

平成22年3月

富 山 大 学

男女共同参画推進室

ご挨拶

富山大学では、平成 20 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」事業に採択され、『富山循環型女性研究者育成システムの構築』と題したプロジェクトを展開しております。本報告は、同事業の一環として、平成 21 年 3 月 17 日から 4 月 10 日に本学の全教員を対象に実施した男女共同参画に関する意識調査の結果です。

本事業の申請に先立ち、平成 20 年 2 月 6 日に本学女性研究者を対象として第 1 回意識調査を行いました。その時は 46.1%（配布数 130 人、回収数 60 人）という高い回収率が得られ、結果は本学の女性研究者の教育・研究の遂行を困難にしている要因を分析するための基礎資料となりました。

本意識調査は、本学で実施する 2 回目のため対象を男性教員にもさらに広げ、分析結果を本事業に反映させることを目的としました。しかし、今回の回収率は 16.2%（配布数 959 人、回収数 155 人）と極めて低い値となりました。実施時期が春期休業期であることも回収率の低さの要因と考えられます。しかし、今回の女性教員の回答率も 28.1%で、前回より 18%も低い値を示しました。

わが国では、平成 11 年男女共同参画社会基本法が制定されました。その 7 年後に男女雇用機会均等法が改正され、男女共同参画推進の枠組みは整いました。しかし、男女共同参画の実態は、国際的にみても低い水準にあります。また、国立大学協会が、平成 12 年現在 6.6%に留まっている国立大学の女性教員の割合を平成 22 年までに全体で 20%に引き上げる目標を決めました。男女共同参画基本計画（第 2 次）では、平成 32 年までにあらゆる分野において指導的地位を占める女性の割合 30%を目標にし、女性参画の拡大を促進しています。特に、新たな取組みを要する分野として「科学技術」を取り上げ、自然科学系全体の女性の採用目標 25%（理学 20%、工学 15%、農学 30%、保健 30%）が明記されました。この数値は、当該分野の博士課程（後期）における女子学生数に基づいて算出されています。

平成 21 年 5 月現在、本学の女性研究者は 150 名で、全体の 16.7%（部局による差は大きく、最低が工学部の 3.4%～最高が人文学部の 29.4%）を占めます。一方、修士課程の大学院女子学生の割合は 26.6%ですが、60%を超える研究科もあります。それゆえ、女子学生が多い教育現場の状況を考慮しても、本学では女性教員のさらなる増加が望まれます。

本調査結果が様々な場で活用され、本学の全教職員が各自の能力を職場で発揮し、また個人の生活を謳歌し、ワーク・ライフ・バランスの取れた日々をお過ごしできることを願っております。また、本調査に応じて頂いた皆様にお礼と感謝を申し上げます。さらに、本報告書に関してご意見やご感想をお寄せいただきますようお願い申し上げます。

平成 22 年 3 月 1 日

富山大学男女共同参画推進室

室長 小松美英子

目次

はじめに	1
学内意識調査の回収結果	3
意識調査集計結果および分析	4
自由記述の概要	2 4
まとめ	2 9
付録 調査票	3 1

はじめに

平成 17 年 10 月、富山大学は富山県内の 3 国立大学（富山大学、富山医科薬科大学、高岡短期大学）を再編・統合し、10 部局を擁する総合大学として新たなスタートを切りました。新しい富山大学では、地域と世界に向かって開かれた大学として、生命科学、自然科学ならびに人文社会科学を統合し、特色ある国際水準の教育および研究を行うことで、高い使命感と創造力に富む人材を育成し、地域と国際社会に貢献するとともに、科学、芸術文化ならびに人間社会の調和的発展に寄与するという理念の基、日々教育・研究活動が行われています。

急速な少子・高齢化社会を迎える中、地域と世界に開かれた大学として、さらなる発展を遂げるためには、女性研究者の活躍は、必要不可欠であると考えられます。しかし、女性研究者は、出産、育児、介護などに伴う様々な時間的な制約のなかで、教育・研究実績を積み重ねなければならないというハンディをしばしば経験しています。それらの制約を乗り越え、女性研究者が本来の能力を発揮し活躍するためには、個人の努力を超えた、組織的な取り組みを行う必要があります。

富山大学では、平成 20 年度から 3 年間にわたり、「富山循環型女性研究者育成システムの構築」という、文部科学省の女性研究者支援モデル育成事業が採択され、実施されています。本学のプログラムは、女性研究者が、負い目を感じたり、意欲を萎えさせたりすることなく、効率的な研究が遂行できるよう、**教育・研究環境の整備改善**と男性・女性双方の**意識改革**、県内の潜在的人材の発掘や研究者を目指す人材を育てる**人的資源の循環**と**女性研究者の裾野の拡大**の三項目を骨子としています。富山大学では、このプログラムを通して、理想的な教育・研究環境モデルの構築と、国内外で生き生きと存分に活躍できる女性研究者の拠点となることを目指しています。

本学では平成 20 年 7 月 15 日に男女共同参画推進室が設置され、その中に女性研究者支援タスクチームが置かれ、「富山循環型女性研究者育成システムの構築」を推進するため、様々なプロジェクトが現在、企画・遂行されています。今回、今後の環境整備に向けての優先事項や問題点などを明らかにするため、学内研究者の非常勤を含めた男性研究者・女性研究者を対象にした意識調査を行い、生の意見や要望を集めました（実施期間：平成 21 年 3 月 17 日—4 月 10 日）。

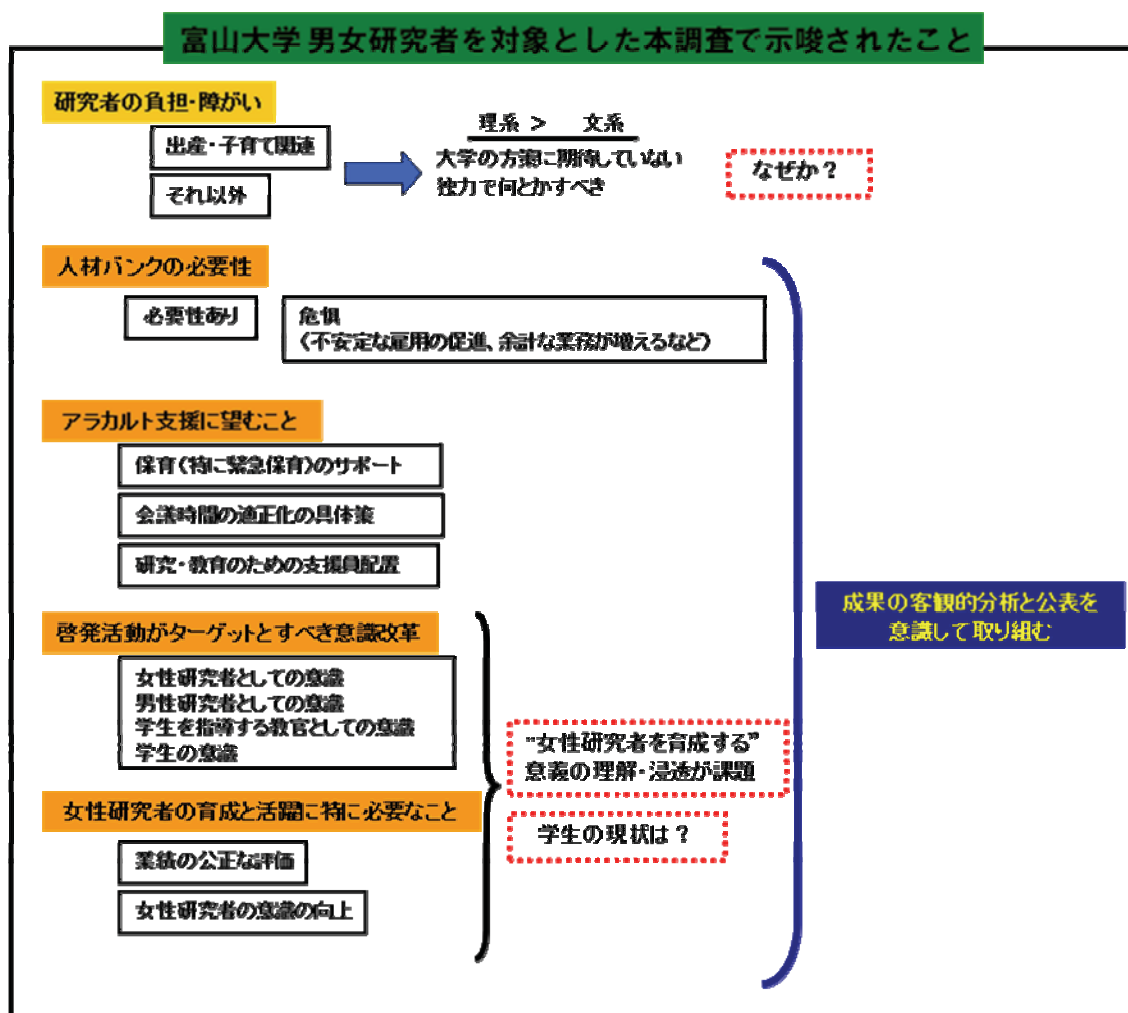
その結果、男女問わず、会議時間の適正化に対する高い要望のあることが分かりました。また、女性研究者の研究環境改善に役立てるための支援策に対する要望も多く出されました。これら、貴重な現場の生の声を皆様と共有するため、今回行いましたアンケートの結果を、公表いたします。

設問は Q1 - Q10 の 10 項目に分かれています。

Q1- Q2 : 現状に関する設問を設けています。

Q3 - Q9 : 「富山循環型女性研究者育成システムの構築」事業にかかわる現在進行中のプロジェクトに関する設問を設けています。

Q10 : 「富山循環型女性研究者育成システムの構築」事業が目標として掲げる“2017 年に女性教員比率 20%を目指す”を現実に達成するためには、漠然と期待するだけでなく、何らかの具体策が必要ですが、その計画立案の手がかりを得るための設問を設けています。



学内意識調査の回収結果

(実施期間:平成21年3月17日～4月10日)

回答数 155 対象者数 959 回答率 16.2%

回答の内訳

<職種別男女別の回答数と回答率>

職種	対象者数			回答数			回答率 (%)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
教員	739	154	893	96	43	139	13.0	27.9	15.6
研究員・ 技術補佐員	24	42	66	2	11	13	8.3	26.2	19.7
不明	－	－	－	2	1	3	－	－	－
総数	763	196	959	100	55	155	13.1	28.1	16.2

<部局別男女別の回答数と回答率>

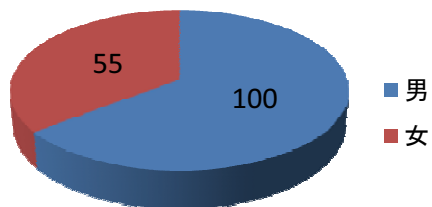
部局	対象者数			回答数			回答率 (%)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
人文	48	20	68	14	8	22	29.2	40.0	32.4
人間発達	55	15	70	9	2	11	16.4	13.3	15.7
経済	65	14	79	8	3	11	12.3	21.4	13.9
理	78	7	85	16	7	23	20.5	100.0	27.1
医	226	86	312	18	16	34	8.0	18.6	10.9
薬	54	9	63	4	2	6	7.4	22.2	9.5
工	115	5	120	13	3	16	11.3	60.0	13.3
芸文	48	6	54	3	3	6	6.3	50.0	11.1
和漢医薬	24	13	37	8	8	16	33.3	61.5	43.2
センター等	50	21	71	4	2	6	8.0	9.5	8.5
不明	－	－	－	3	1	4	－	－	－
総数	763	196	959	100	55	155	13.1	28.1	16.2

意識調査集計結果および分析

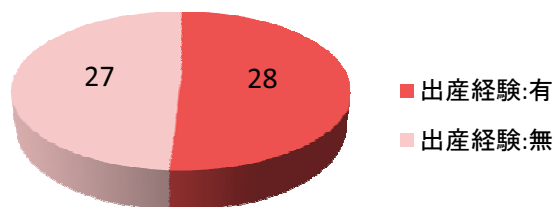
()内の数字は、回答者の総数を表す
グラフ内の数字は、回答者数を表す

性別

全体(155人)

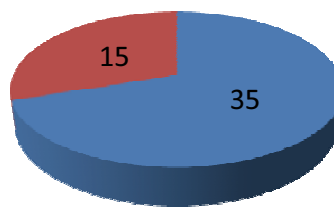
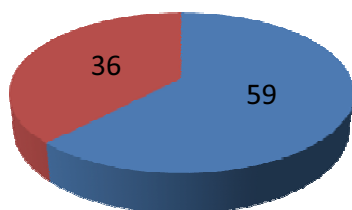


女性の出産経験の内訳(55人)



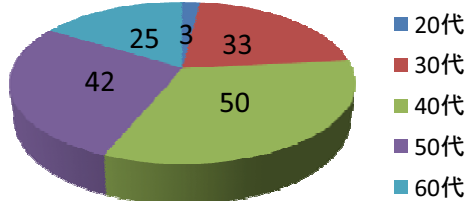
理系(理、医、薬、工、和漢)での男女比(95人)

文系(人文、人達、経済、芸文)での男女比(50人)



年代別

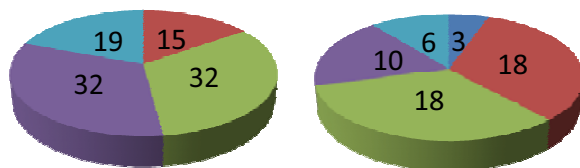
全体(153人)



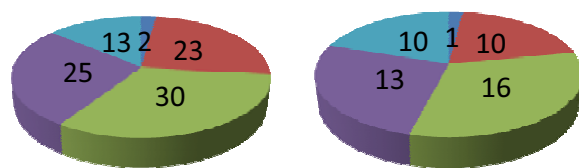
回答者の内訳について

- 1)対象者数に対する回答率(回答者数/対象者数)は、全体:16.2%(155/959)、女性:28.1%(55/196)、男性:13.1%(100/763)、理系での回答率は15.4%(95/617)、文系での回答率は18.5%(50/271)であった。
- 2)全回答者のうち、女性:35.5%、男性:64.5%、理系:62.9%、文系:33.1%、その他:4.0%であった。
- 3)20代の回答者が少なかった。男性では40-50代、女性では30-40代の回答者の割合が高かった。
- 4)職種では、男性は教員と研究員のみであったが、女性には技術補佐員、研究員、その他が含まれていた。
- 5)文系では教員のみであったが、理系では技術補佐員、研究員、その他が含まれていた。

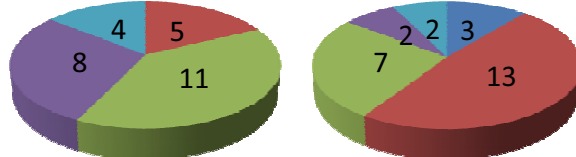
男性の年代内訳(98人) 女性の年代内訳(55人)



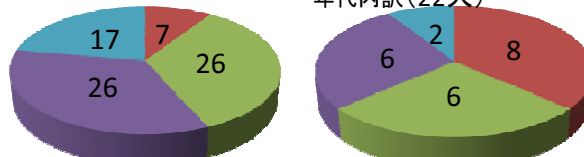
理系の年代内訳(93人) 文系の年代内訳(50人)



女性で出産経験有りの方の年代内訳(28人) 女性で出産経験無しの方の年代内訳(27人)

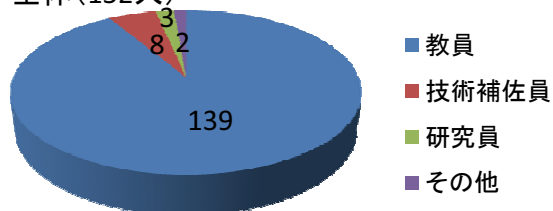


男性で配偶者が出産経験有りの方の年代内訳(76人) 男性で配偶者が出産経験無しまたは配偶者無しの方の年代内訳(22人)

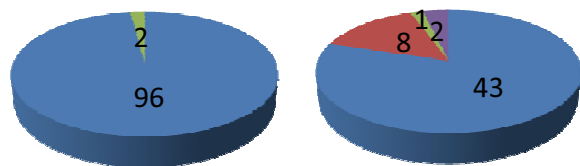


職種別

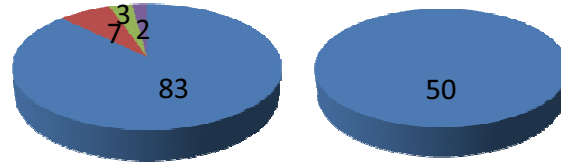
全体(152人)



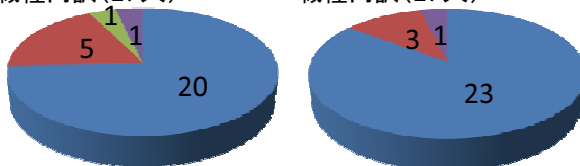
男性の職種内訳(98人) 女性の職種内訳(54人)



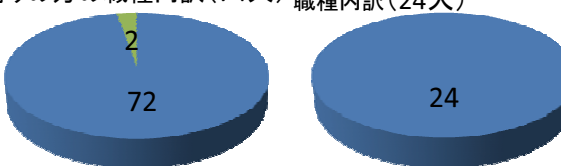
理系の職種内訳(95人) 文系の職種内訳(50人)



女性で出産経験有りの方の職種内訳(27人) 女性で出産経験無しの方の職種内訳(27人)



男性で配偶者が出産経験有りの方の職種内訳(74人) 男性で配偶者が出産経験無しまたは配偶者無しの方の職種内訳(24人)

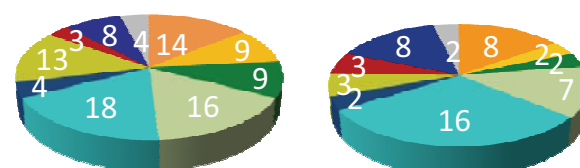


部局別

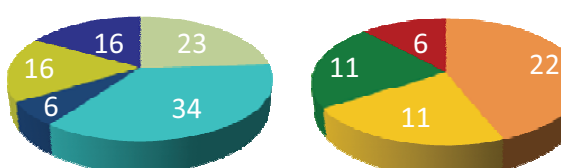
全体(151人)



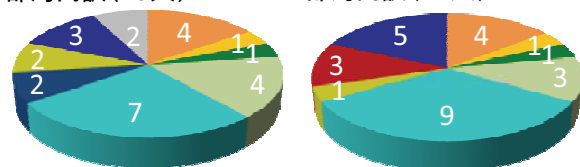
男性の部局内訳(98人) 女性の部局内訳(53人)



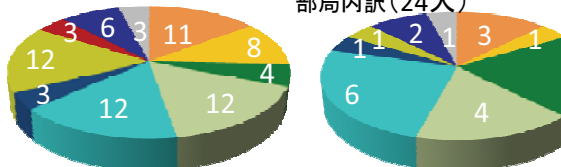
理系の部局内訳(95人) 文系の部局内訳(50人)



女性で出産経験有りの方の部局内訳(26人) 女性で出産経験無しの方の部局内訳(27人)



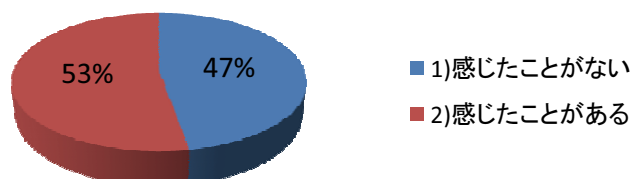
男性で配偶者が出産経験有りの方の部局内訳(74人) 男性で配偶者が出産経験無しまたは配偶者無しの方の部局内訳(24人)



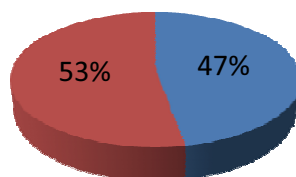
Q1: 女性の方にお尋ねします。

Q1-1: 研究活動を進めるにあたり、女性であるがゆえの負担や障がいを感じたことはありますか？

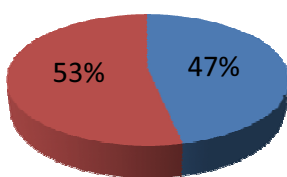
全体(54人)



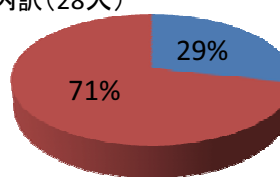
理系での内訳(36人)



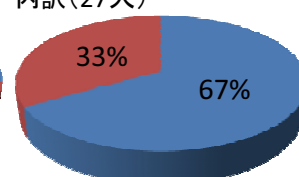
文系での内訳(15人)



女性で出産経験有りの方の内訳(28人)

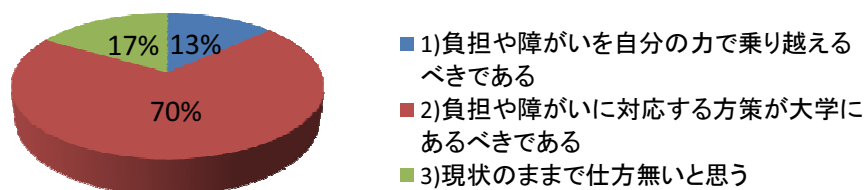


女性で出産経験無しの方の内訳(27人)

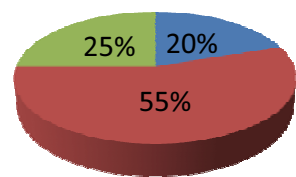


Q1-2: 上記Q1-1で 2) 感じたことがある と答えた方に質問します。
女性であるがゆえの負担や障がいをどうすべきだと思いますか？

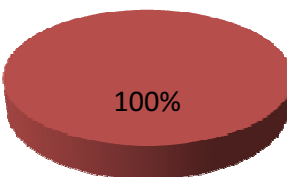
全体(30人)



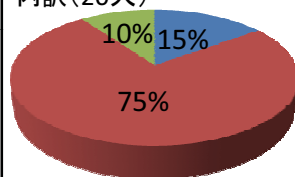
理系での内訳(20人)



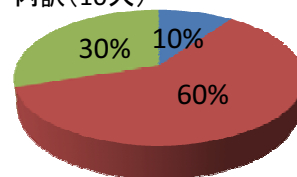
文系での内訳(8人)



女性で出産経験有りの方の内訳(20人)



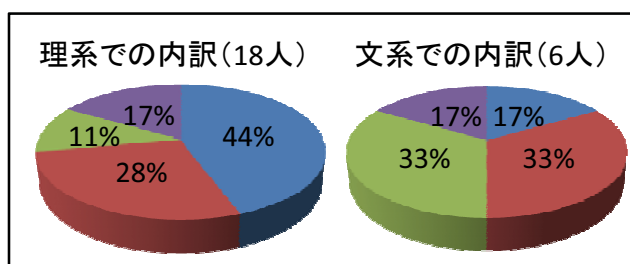
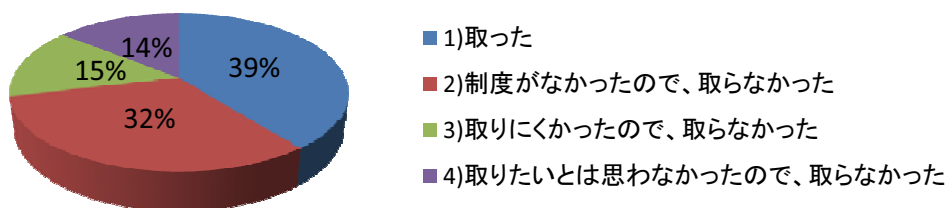
女性で出産経験無しの方の内訳(10人)



出産経験のある女性の方にお尋ねします。

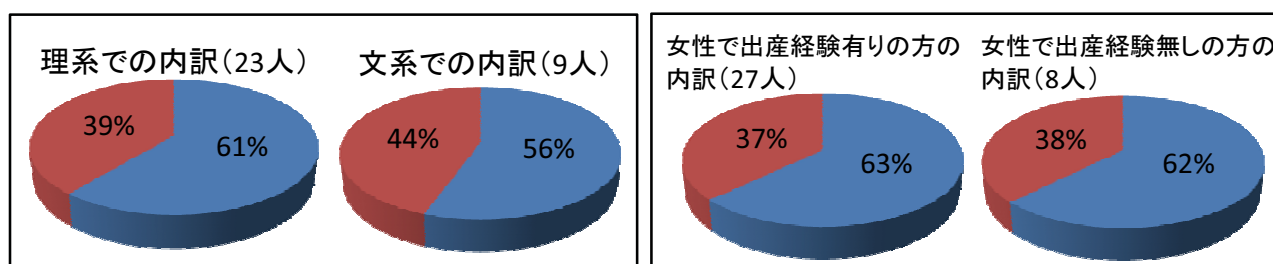
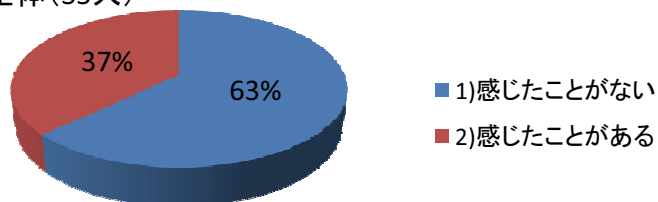
Q1-3: 育児休業(3歳に達するまでの子を養育するための休業)を取ったことがありますか？

全体(28人)



Q1-4: 周りの男性研究者が、仕事と生活の両立に関して負担や障がいを抱えていると感じたことがありますか？

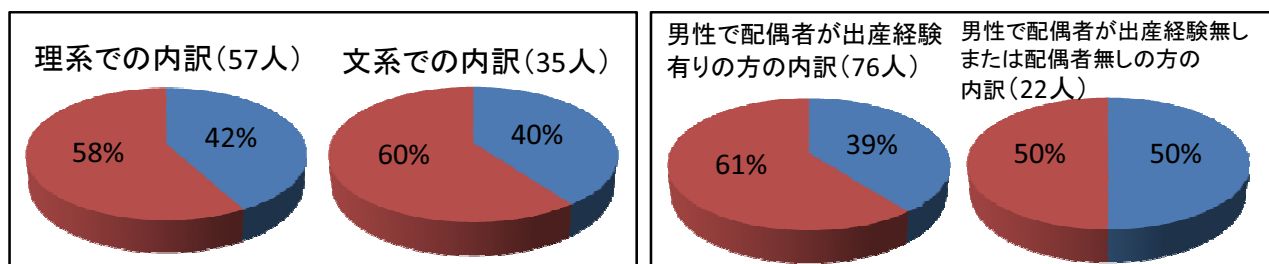
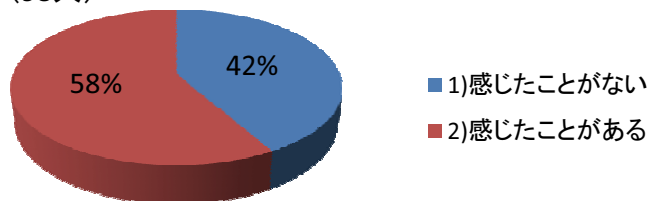
全体(35人)



Q2: 男性の方にお尋ねします。

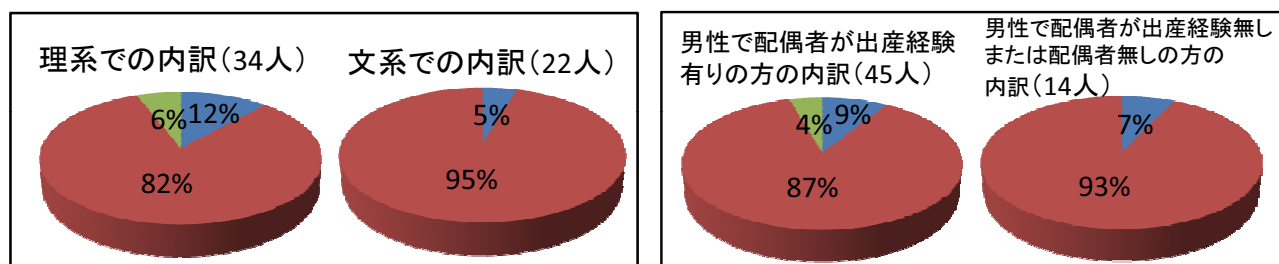
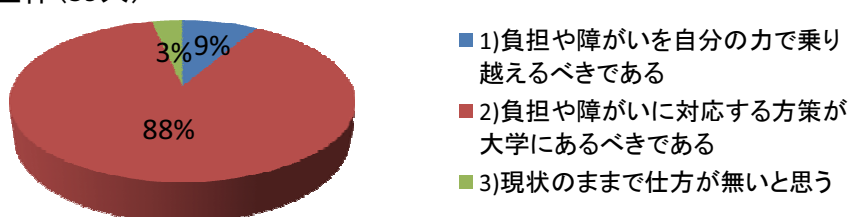
Q2-1: 周りの女性研究者に関して、女性であるがゆえの負担や障がいを抱えていると感じたことはありますか。

全体(98人)



Q2-2: 上記Q2-1で 2) 感じたことがある と答えた方に質問します。女性であるがゆえの負担や障がいをどうすべきだと思いますか？

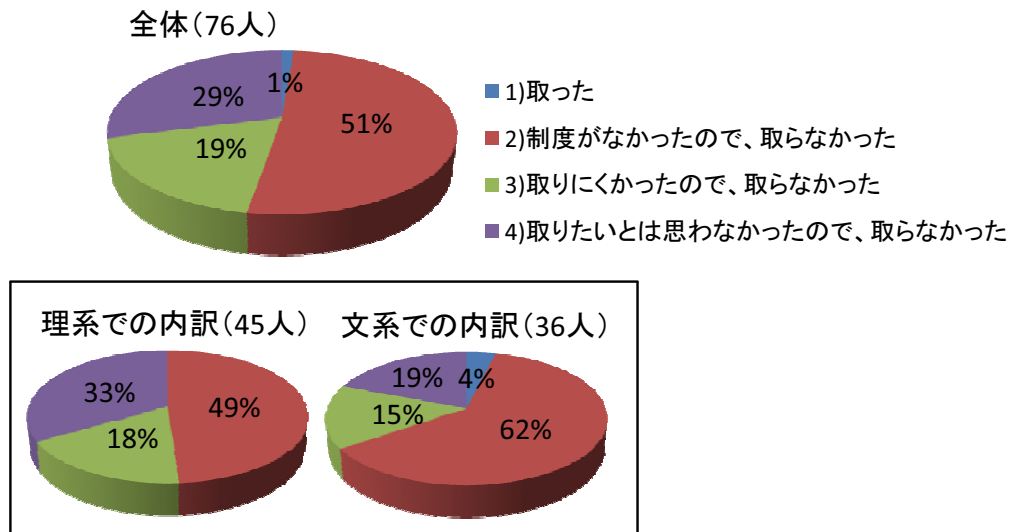
全体(59人)



- 1) 女性研究者の負担や障がいについて、女性は53%、男性は58%があると感じている。
- 2) 子供を持っている人の方が、女性は71%、男性は61%と女性の負担・障がいを、より感じている。
- 3) それに対して、子供を持たない女性の33%が負担・障がいを感じているという低い結果ではあったが、女性研究者の負担・障がいの内容が、出産・子育てに限られたものではないことを示唆する。
(⇒ それは具体的にどういったものなのか、今後の調査が必要である)
- 4) 負担や障がいに対応する方策が大学にあるべきである、と考える割合がどの抽出群でも70%以上と高かった。自分の力で乗り越えるべき・現状で仕方がないと考え大学に方策を求めない人は、理系女性は45%、理系男性は18%と理系ではかなりの人数だったが、文系では女性は0%、男性では5%とほとんどいなかった。

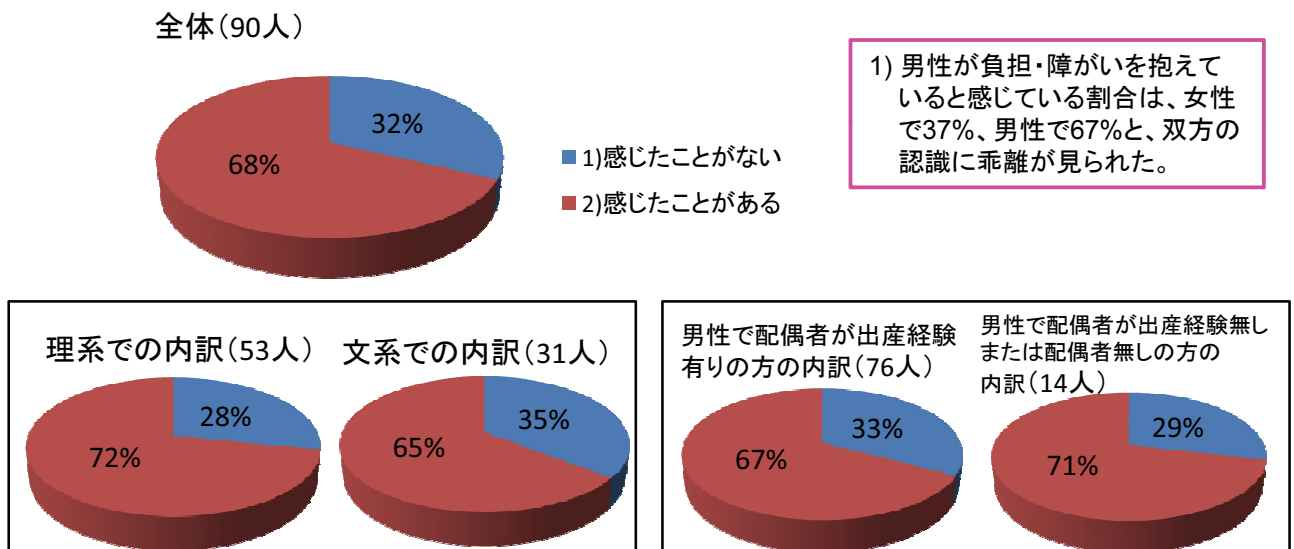
配偶者が出産経験のある男性の方にお尋ねします。

Q2-3: 配偶者が出産した時に、あなた自身が育児休業(3歳に達するまでの子を養育するための休業)を取ったことがありますか？



- 1) 育児休業を取ったことのある女性は39%(理系8人、文系1人、その他2人)、男性は1%(文系1人)だった。
- 2) 育児休業を取りたいと思わなかった人は、女性14%(理系3人、文系1人)、男性29%(理系15人、文系5人、その他2人)だった。特に理系男性をみると33%と他群より、かなり高かった。
- 3) 育児休業を取りにくかったので取らなかったと答えた男性は18%(14人)だったが、これは、周りが許せば、育児休業を取るということであろうか？
- 4) 育児休業法は平成3年に制定されたので、世代が上の方は施行前に子育てが終わっている。育児休業は制度がなかったので、取らなかったと答えた人が、女性32%(9人)、男性51%(39人)いたが、制度があったならばどうしていたかをさらに設問すべきであった。

Q2-4: ご自分を含め男性研究者が、研究と生活の両立に関して負担や障がいを感じていると感じたことがありますか？

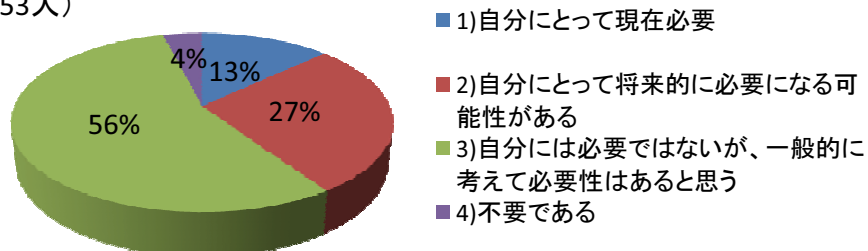


- 1) 男性が負担・障がいを感じていると感じている割合は、女性で37%、男性で67%と、双方の認識に乖離が見られた。

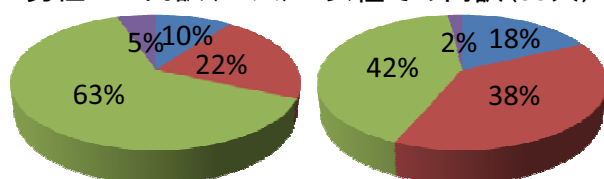
Q3: 本事業の人材バンクについて

Q3-1: 研究員、技術補佐員、事務補佐員など、研究者を支援するための人材を登録・利用するための人材バンクシステム

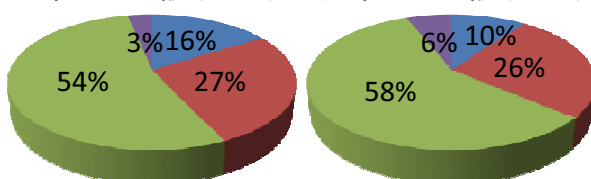
全体(153人)



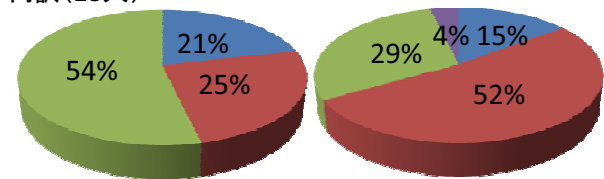
男性での内訳(98人) 女性での内訳(55人)



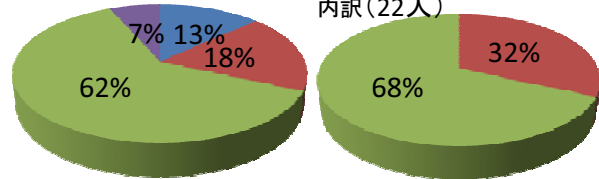
理系での内訳(93人) 文系での内訳(50人)



女性で出産経験有りの方の内訳(28人) 女性で出産経験無しの方の内訳(27人)



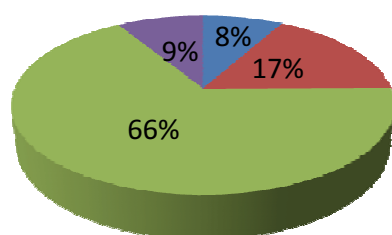
男性で配偶者が出産経験有りの方の内訳(76人) 男性で配偶者が出産経験無しまたは配偶者無しの方の内訳(22人)



- 1) 全体で96%の人が、人材バンクシステムの必要性を示した。
- 2) 自分にとって現在・将来必要であると考え人は、女性で56%、男性で32%だったことから、女性の方が必要としている傾向にある。また、女性のうち、出産経験のある人ではその割合が46%なのに対し、出産経験のない人では67%と高く、出産経験のない人はより人材バンクシステムを必要としていることが分かった。
- 3) 現在・将来必要としている人が少なくとも62人いることが分かった。

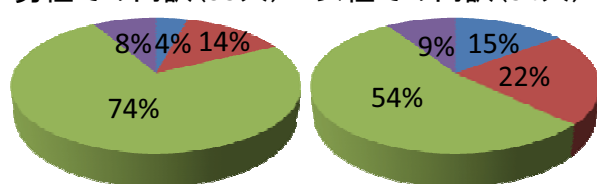
Q3-2: より多くの女子学生が大学院に進学するきっかけとなるよう、人材バンクへの大学院生募集情報の掲載とその利用

全体(149人)

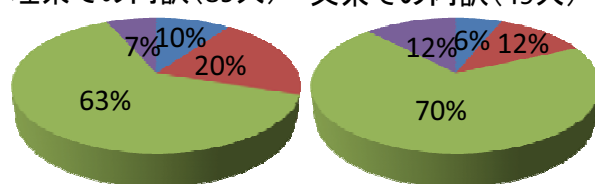


- 1) 自分にとって現在必要
- 2) 自分にとって将来的に必要な可能性がある
- 3) 自分には必要ではないが、一般的に考えて必要性はあると思う
- 4) 不要である

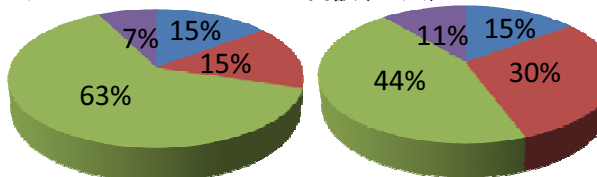
男性での内訳(95人) 女性での内訳(54人)



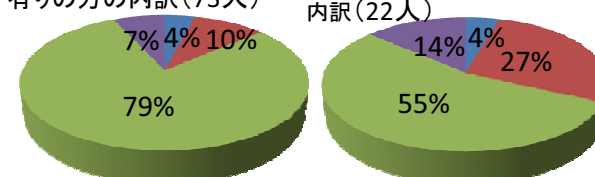
理系での内訳(89人) 文系での内訳(49人)



女性で出産経験有りの方の内訳(27人) 女性で出産経験無しの方の内訳(27人)

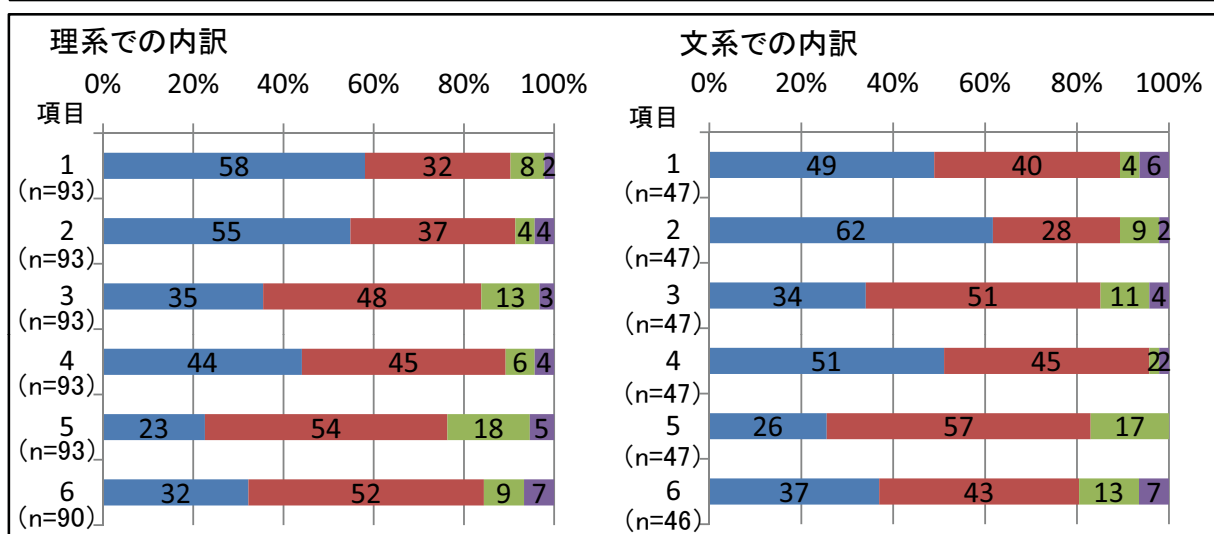
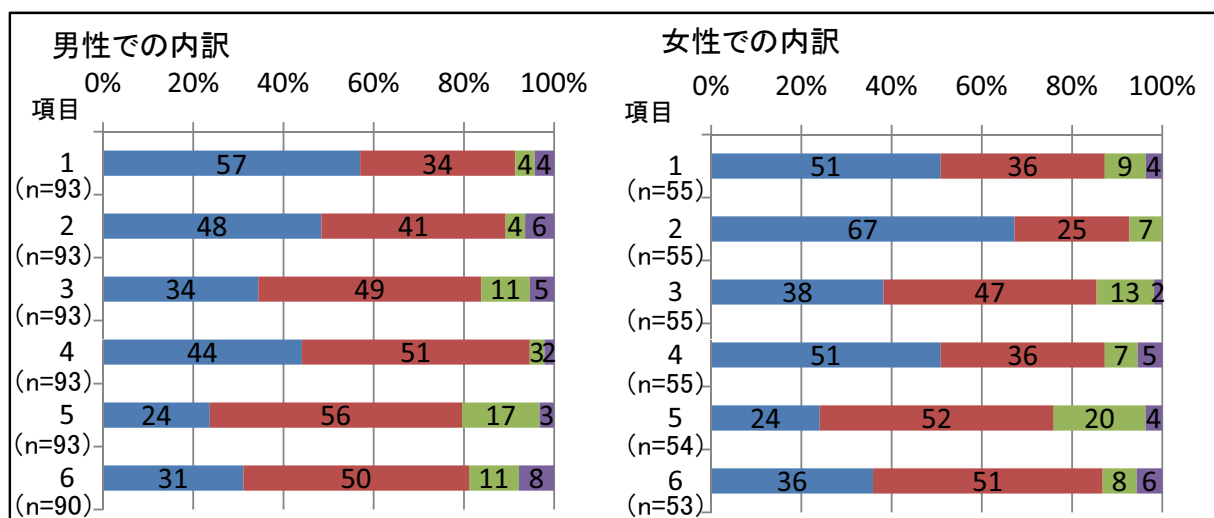
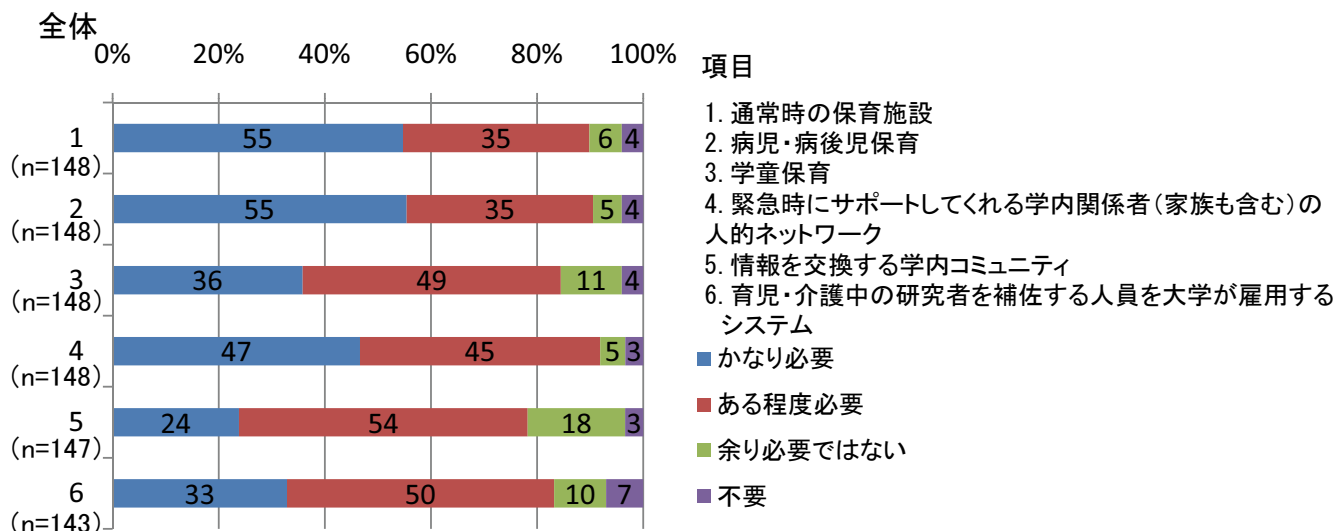


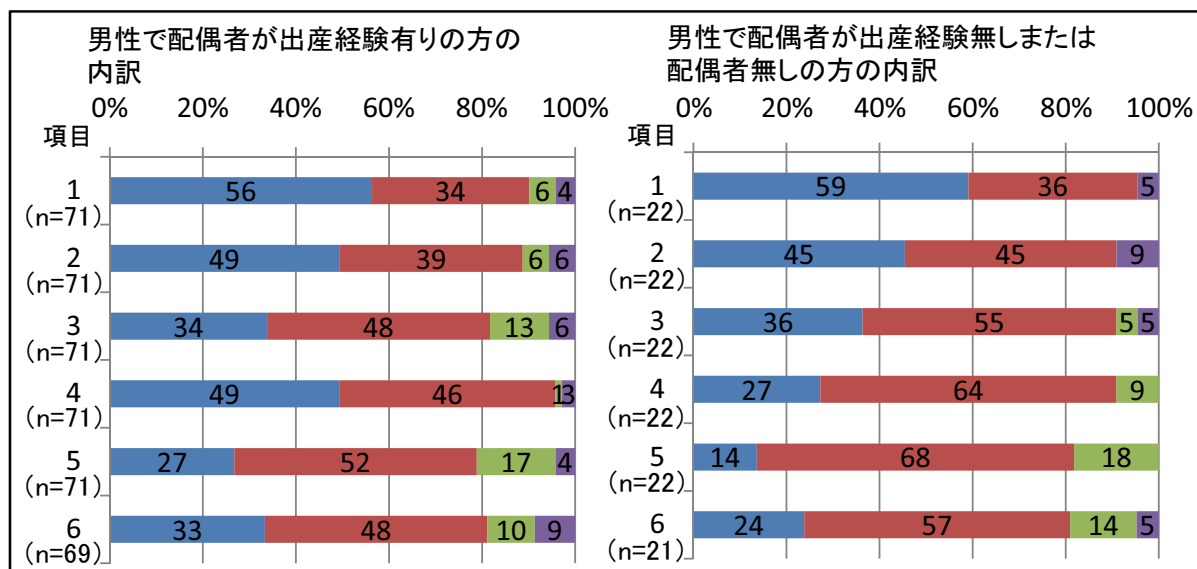
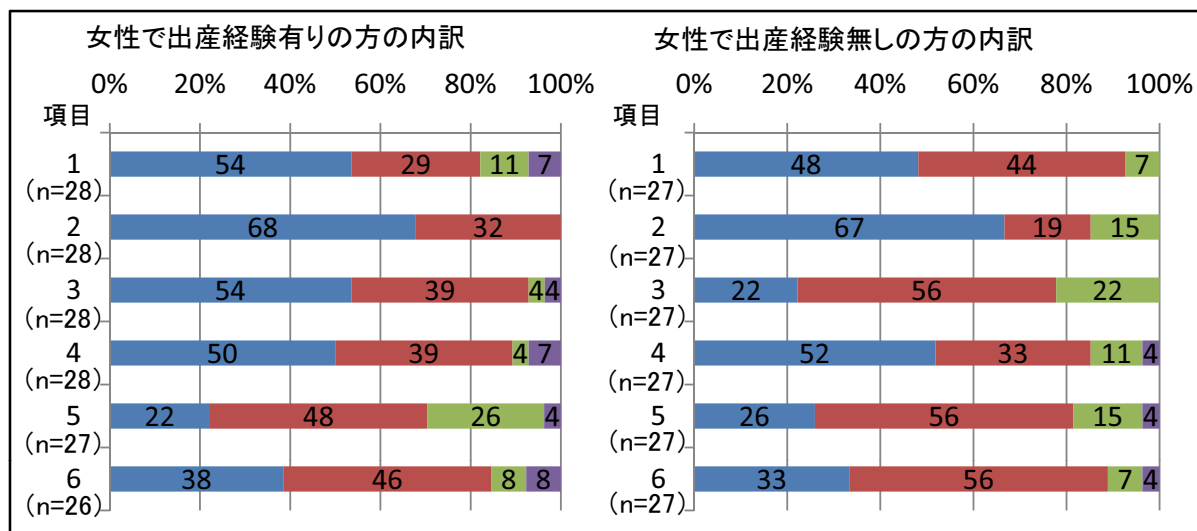
男性で配偶者が出産経験有りの方の内訳(73人) 男性で配偶者が出産経験無しまたは配偶者無しの方の内訳(22人)



- 1) 全体で91%の人が、大学院募集情報掲載の必要性を示した。
- 2) 自分にとって現在・将来必要であると考え人は、女性で37%、男性で18%だった。また理系では30%、文系では18%だった。男女ともに出産経験のある人の方が、自分にとって必要と考える割合が低かった。
- 3) 自由記述には、現状を鑑みて大学院終了後の道の厳しさを解決する必要性や、少子化が進む可能性を心配する意見が見受けられた。

Q4: 育児・介護と研究を両立させるために必要な大学のシステム整備を検討しています。その参考とするため、下の各項目ごとに必要度をご入力ください。その他、希望される支援項目があれば記載してください。





1) “かなり必要”とされた項目の順番は以下のようになった。

女性:

①病児・病後児保育 ②通常時保育、緊急時ネットワーク ③学童保育 ④人員補佐
⑤学内コミュニティ

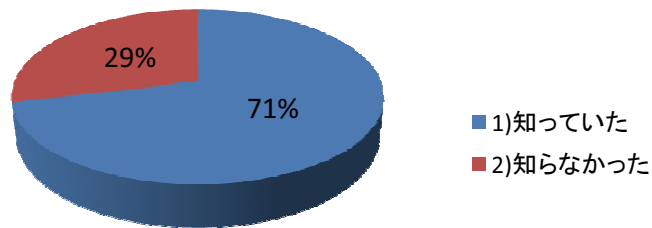
男性:

①通常時保育 ②病児・病後児保育、③緊急時ネットワーク ④学童保育 ⑤人員補佐
⑥学内コミュニティ

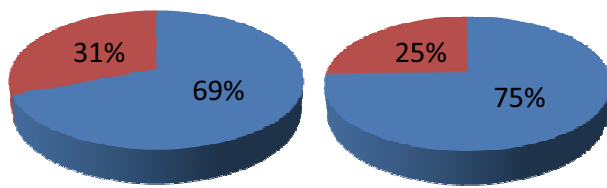
2) “ある程度まで必要”を含めるとすべての項目が80%を超える高い割合であり、これらのシステム整備が必要であると考えられていることが示された。

Q5: 本学に新設された男女共同参画推進室について

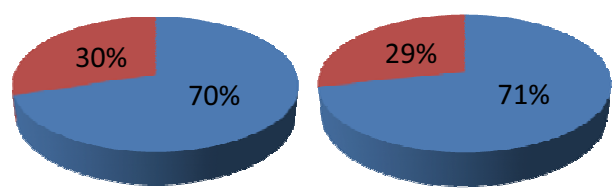
全体(149人)



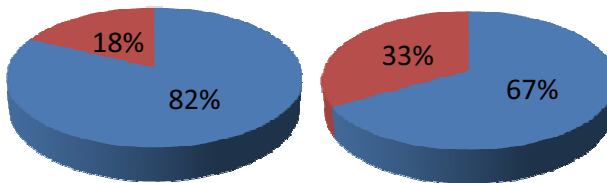
男性での内訳(94人) 女性での内訳(55人)



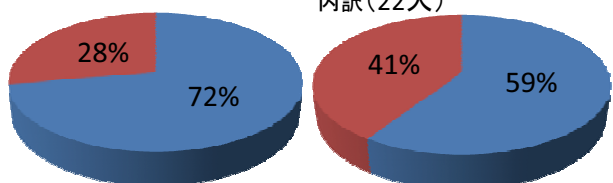
理系での内訳(91人) 文系での内訳(49人)



女性で出産経験有りの方の内訳(28人) 女性で出産経験無しの方の内訳(27人)

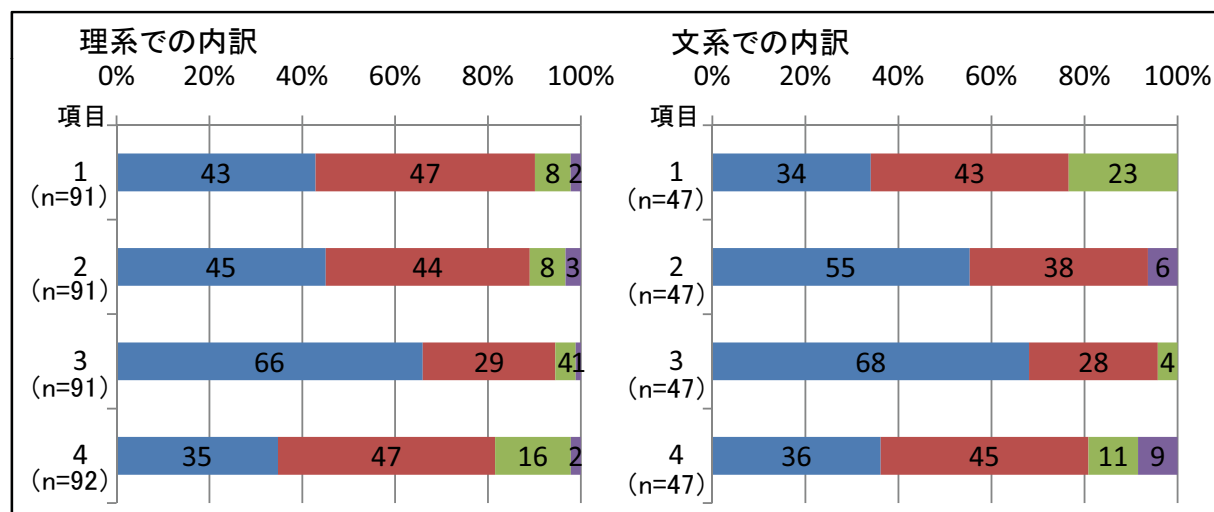
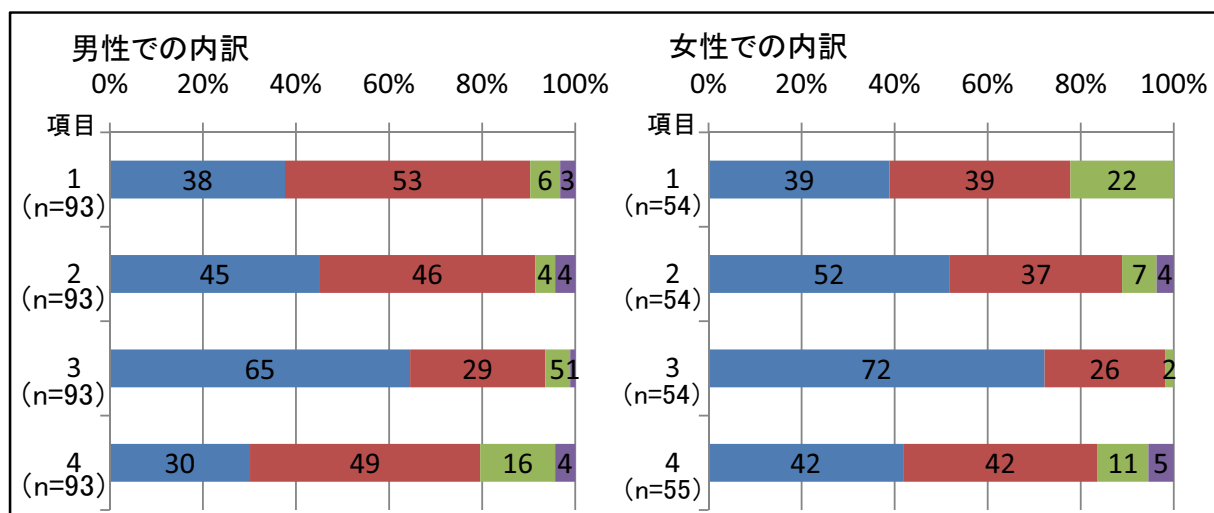
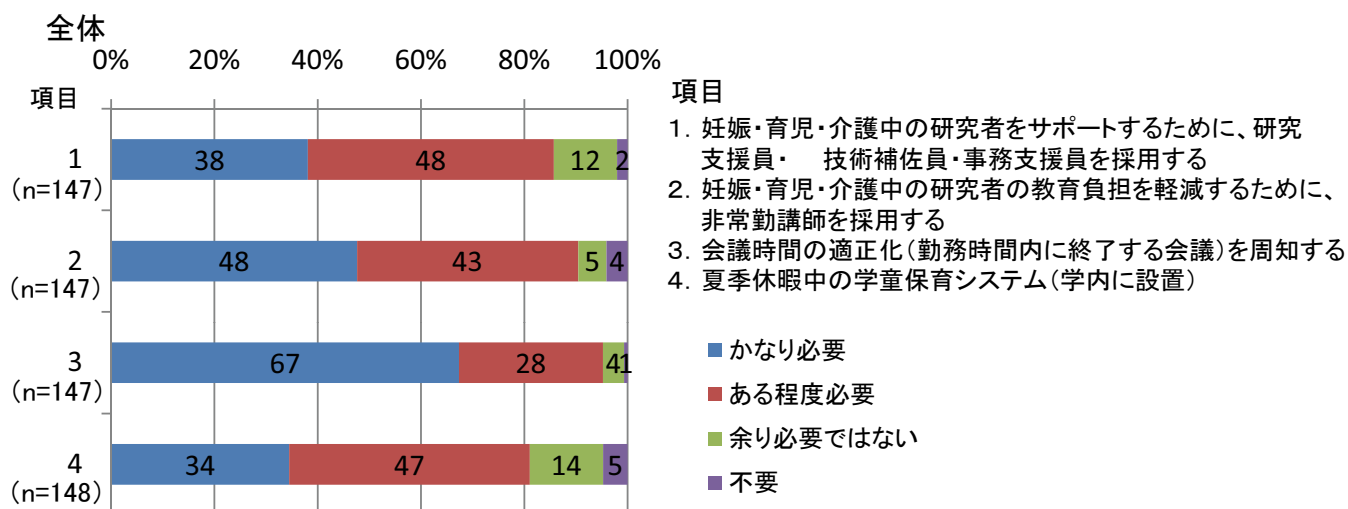


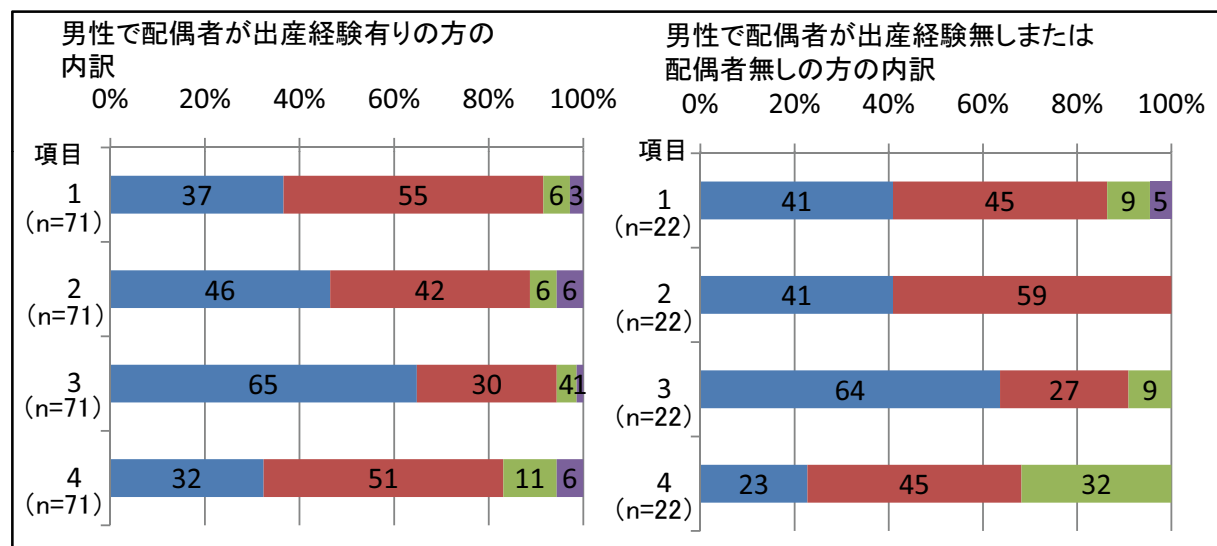
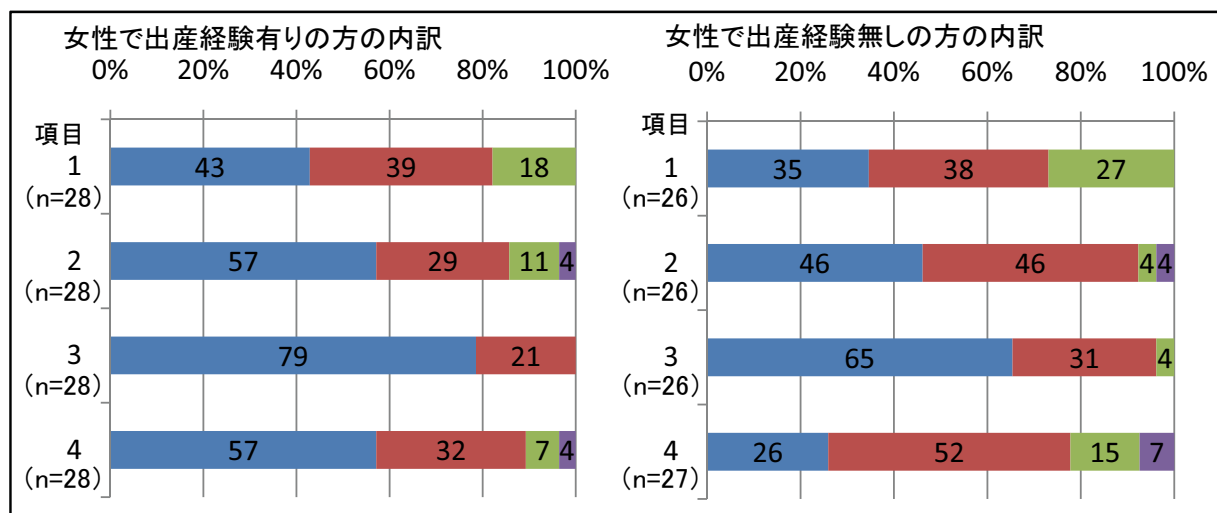
男性で配偶者が出産経験有りの方の内訳(72人) 男性で配偶者が出産経験無しまたは配偶者無しの方の内訳(22人)



- 1) 全体では、男女共同参画推進室を知っていた人は71%だった。
- 2) 女性・男性ともに、出産経験のある人の方が、推進室を知っている割合が高かった。
- 3) 自由記述においては、男女共同参画推進室の活動に対する期待や活動施策の助言等、数多くの意見が寄せられた。

Q6: 本事業では、女性研究者だけでなくすべての教職員が適切なワーク・ライフ・バランス(生活と仕事の調和)の下で働ける環境整備を目指し、下記のようなアラカルト式支援メニューを導入するための仕組みを模索しています。その参考とするため下の各項目ごとに必要度をご入力ください。その他、希望される支援項目があれば記載してください。





1) “かなり必要”とされた項目の順番は以下のようになった。

女性:

- ①会議時間の適正化の周知 ②非常勤講師の採用 ③夏季休暇中の学童保育の設置
④研究支援員等の採用

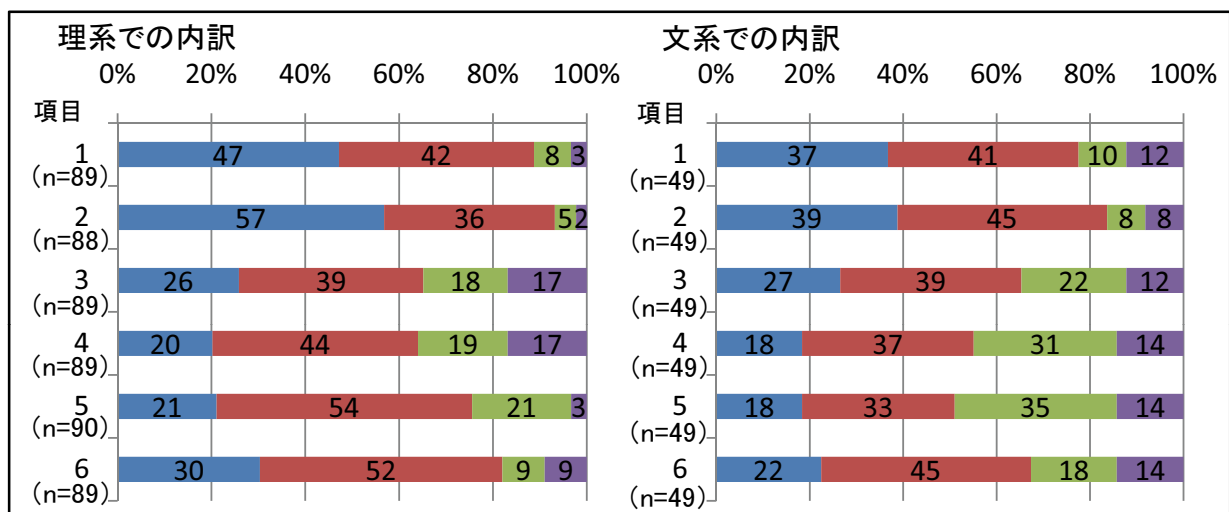
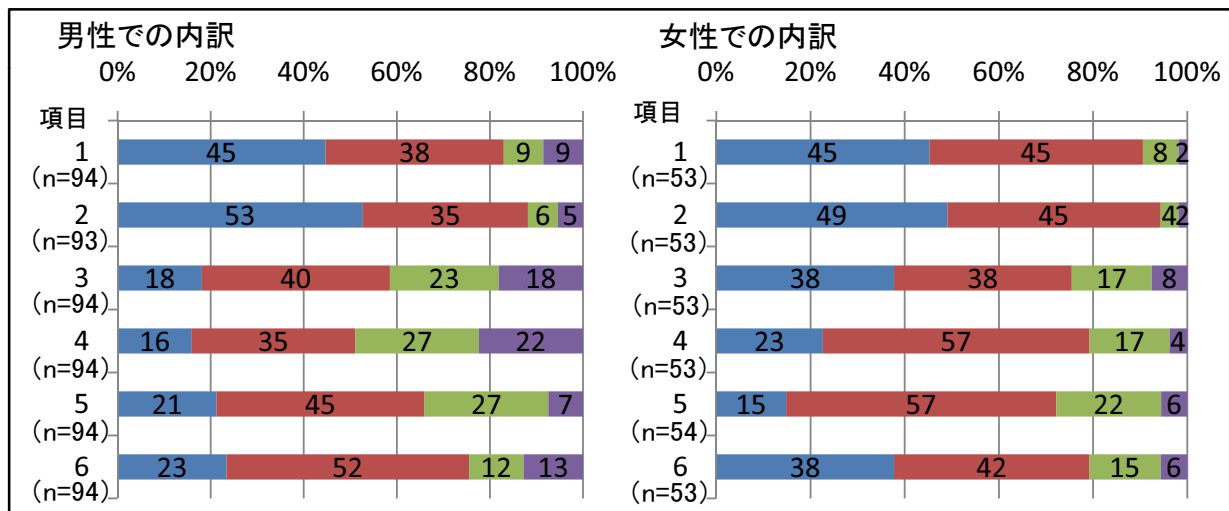
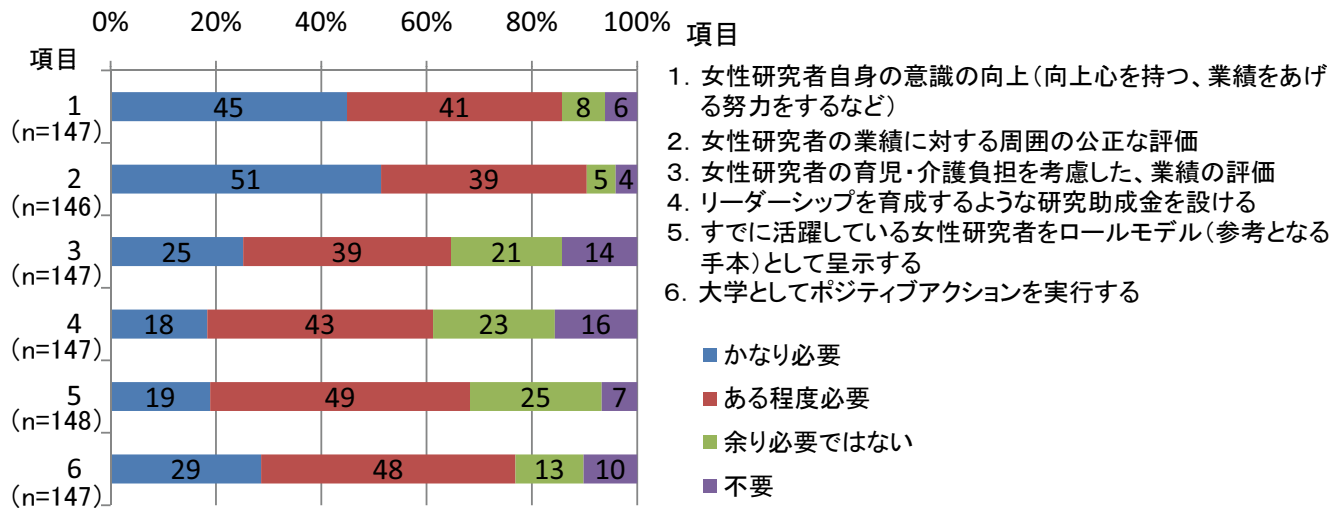
男性:

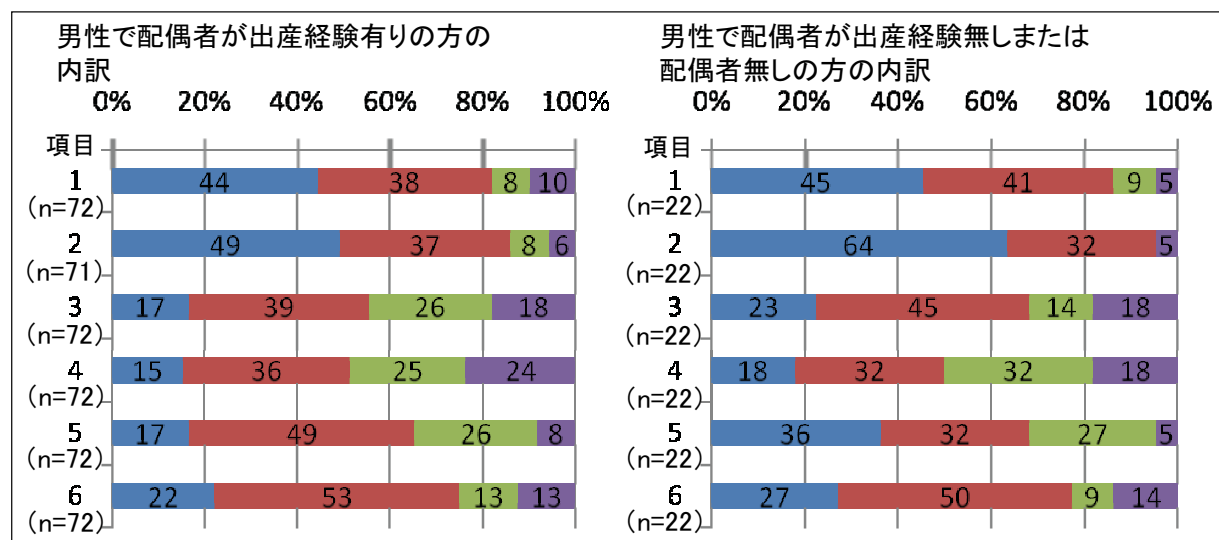
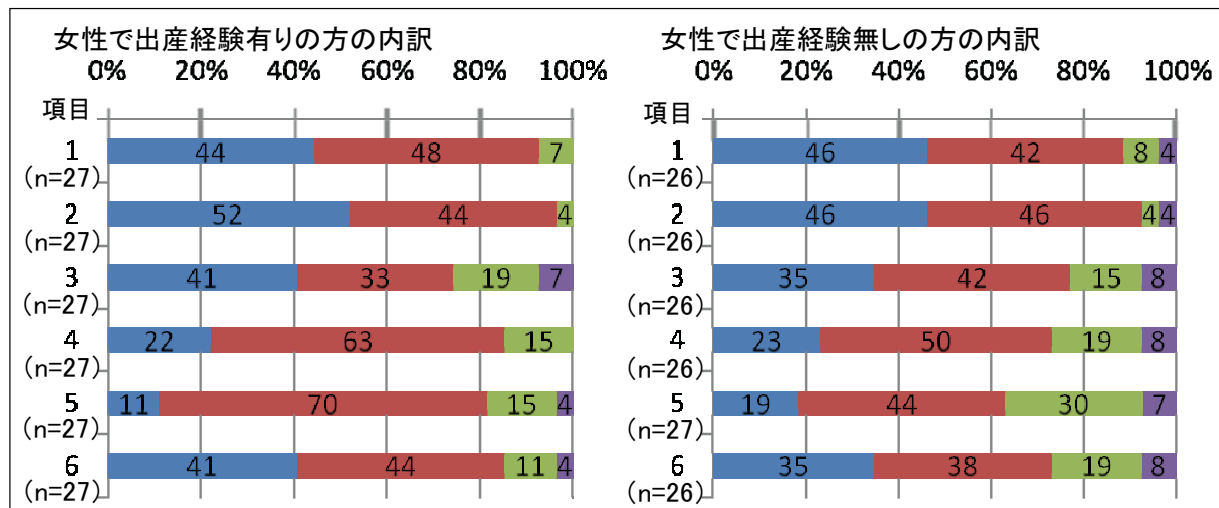
- ①会議時間の適正化の周知 ②非常勤講師の採用 ③研究支援員等の採用
④夏季休暇中の学童保育の設置

- 2) 全ての項目について“かなり必要”と“ある程度必要”と答えた人が、80%を越えていた。
3) 会議時間の適正化を周知するに関しては、女性は72%、男性は65%と“かなり必要”の割合が最も高かった。会議時間の適正化は今後検討され、施行されるべき課題であろう。
4) 夏季休暇中の学童保育システム(学内に設置)については、“かなり必要”と答えた人が女性で出産経験有り群では57%であるのに対し、出産経験無し群では26%だった。
5) 自由記述では、回答者の立場、経験および知識から多種多様な意見が寄せられた。

Q7: 本事業の推進により、富山大学が、リーダーシップを有する女性研究者の育成と活躍のための拠点となることを目指しています。その参考とするため下の各項目ごとに必要度をご入力ください。他に具体的方策があれば記載してください。

全体





1) “かなり必要”とされた項目の順番は以下のようになった。

女性:

- ①女性研究者の業績の公正な評価 ②女性研究者自身の意識の向上
③女性研究者の育児・介護負担を考慮した業績の評価、大学のポジティブアクションの実行
④リーダーシップ育成の研究助成金 ⑤女性研究者のロールモデルの呈示

男性:

- ①女性研究者の業績の公正な評価 ②女性研究者自身の意識の向上
③大学のポジティブアクションの実行 ④女性研究者のロールモデルの呈示
⑤女性研究者の育児・介護負担を考慮した業績の評価 ⑥リーダーシップ育成の研究助成金

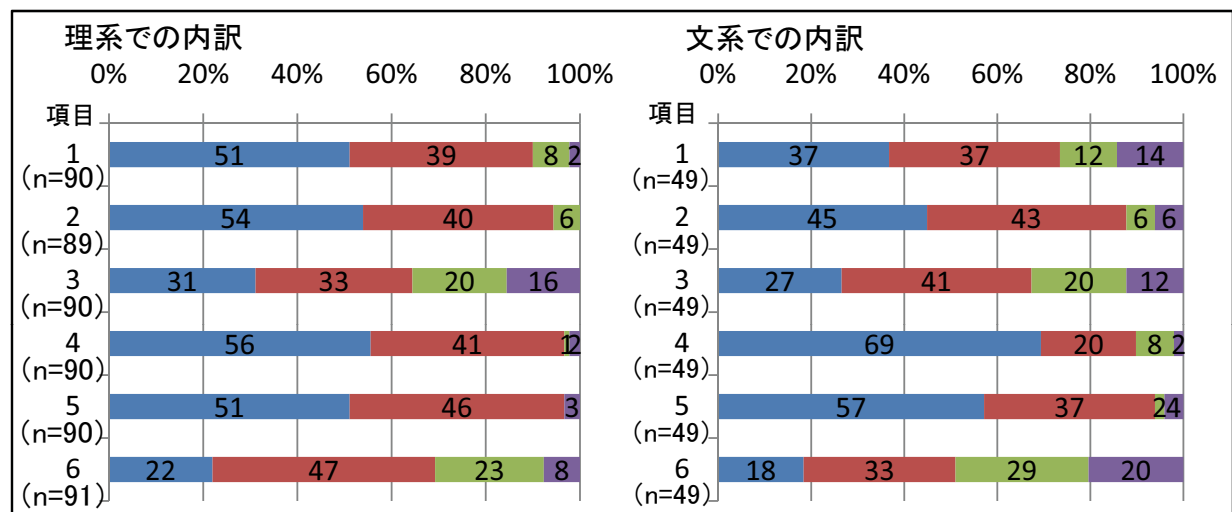
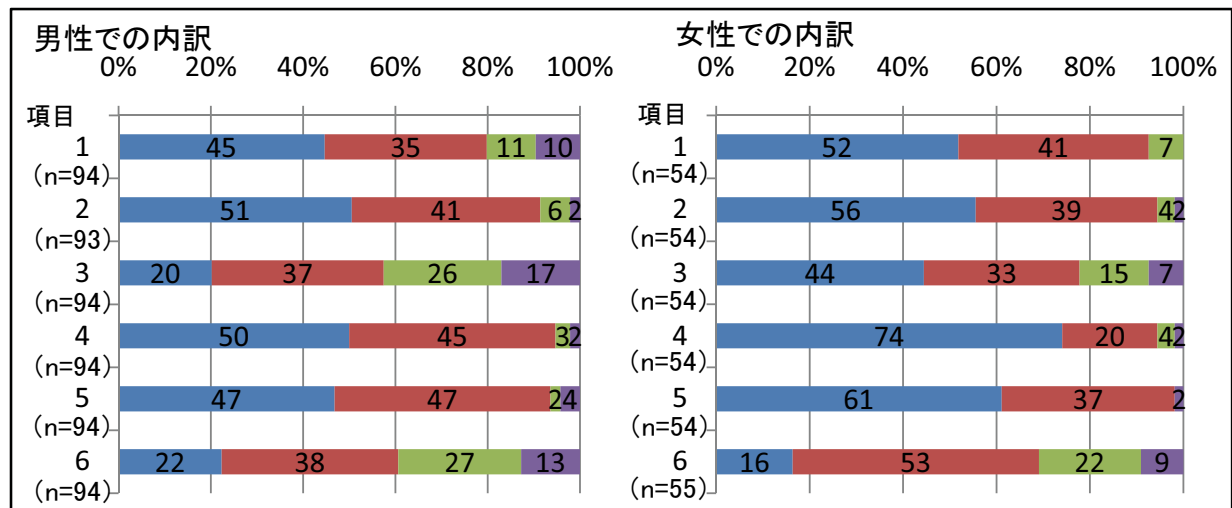
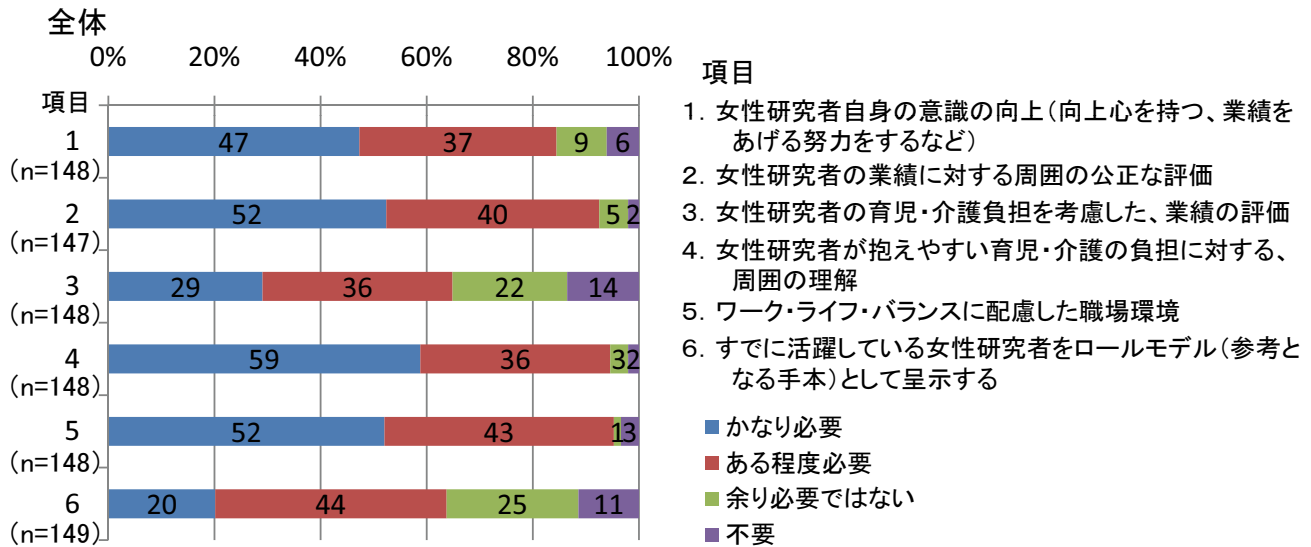
2) Q7の設問全体を通して、女性研究者の意識の向上、業績の公正な評価、に関しては、“かなり必要”とする割合が比較的高かった。

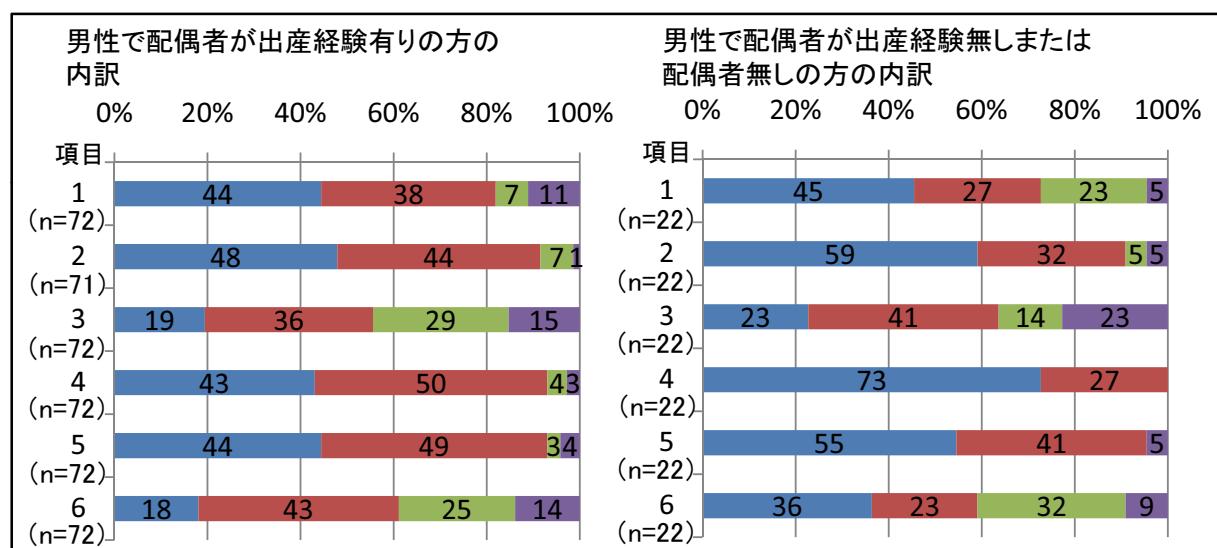
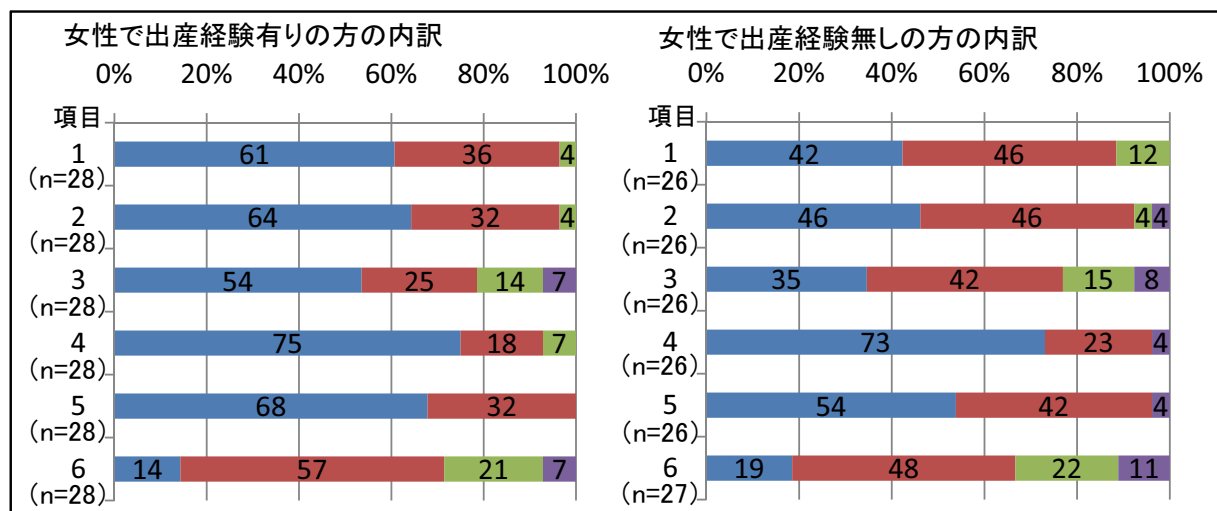
3) 育児・介護負担を考慮した業績評価、女性に対する研究助成金、に関しては、“かなり必要”とする割合は低めであり、特に男性では、これらを“不要である”と答える割合が高くなった。

4) 全ての抽出群においてロールモデルの呈示を“かなり必要”とする割合は比較的低かった。しかし、理系では必要とする割合が高かった。

5) 自由記述では、業績評価は本来、性別に関わらず公正であるはず、優遇措置は必要ないという意見が目立った。

Q8: 女性研究者の研究活動を継続させるための方策として、下の各項目の必要度を、右の回答欄に、ご入力ください。また他にも良い方策があれば下記回答欄にご記入ください。





1) “かなり必要”とされた項目の順番は以下のようになった。

女性:

- ①女性研究者の育児・介護の負担に対する理解 ②ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境
③女性研究者の業績の公正な評価 ④女性研究者自身の意識の向上
⑤女性研究者の育児・介護負担を考慮した業績の評価 ⑥女性研究者のロールモデルの呈示

男性:

- ①女性研究者の業績の公正な評価 ②女性研究者の育児・介護の負担に対する理解
③ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境 ④女性研究者自身の意識の向上
⑤女性研究者のロールモデルの呈示 ⑥女性研究者の育児・介護負担を考慮した業績の評価

2) 周囲の理解、ワーク・ライフ・バランスを“かなり必要”とする割合は男女を比較すると、女性の方で傾向が強かった。

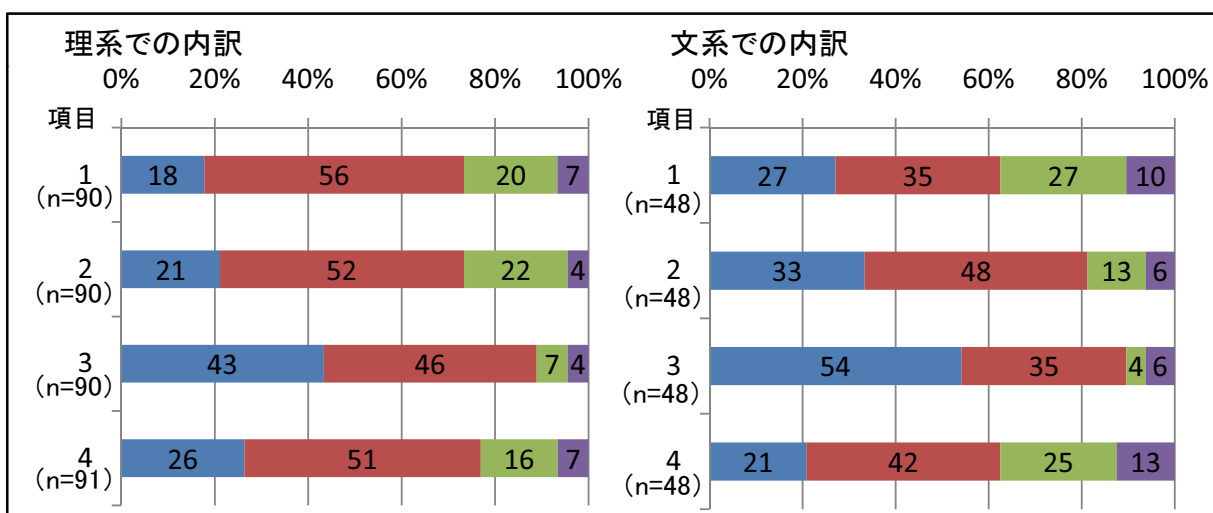
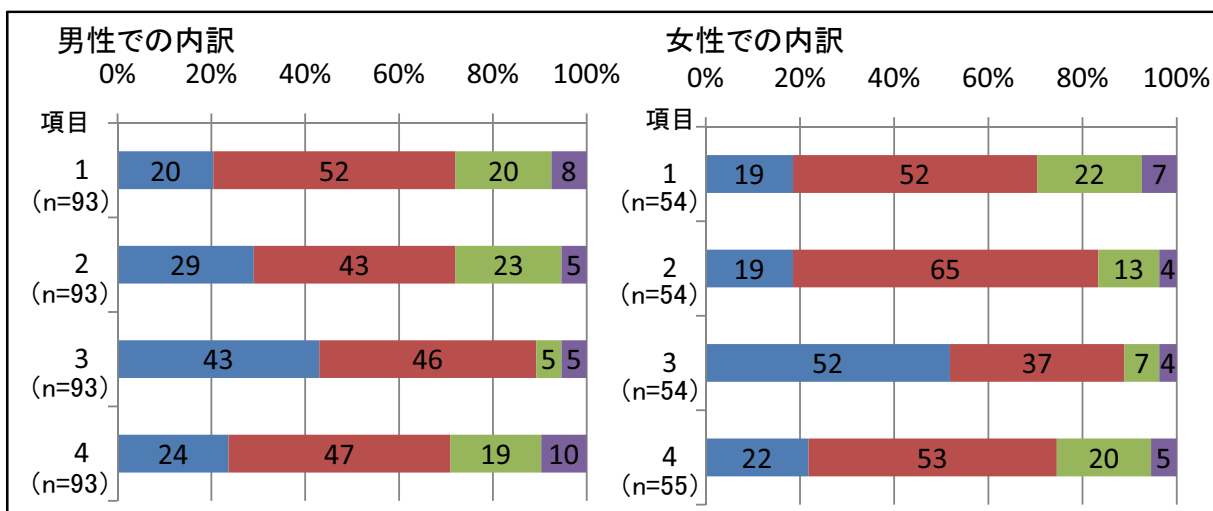
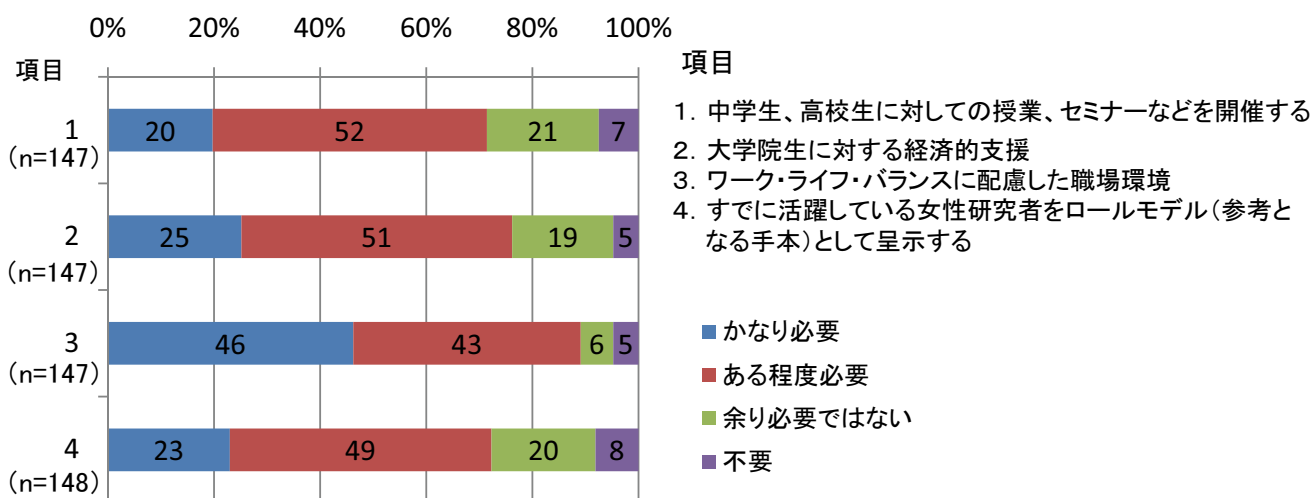
3) 意識の向上、公正な評価を“かなり必要”とする割合が文系より理系で高かった。

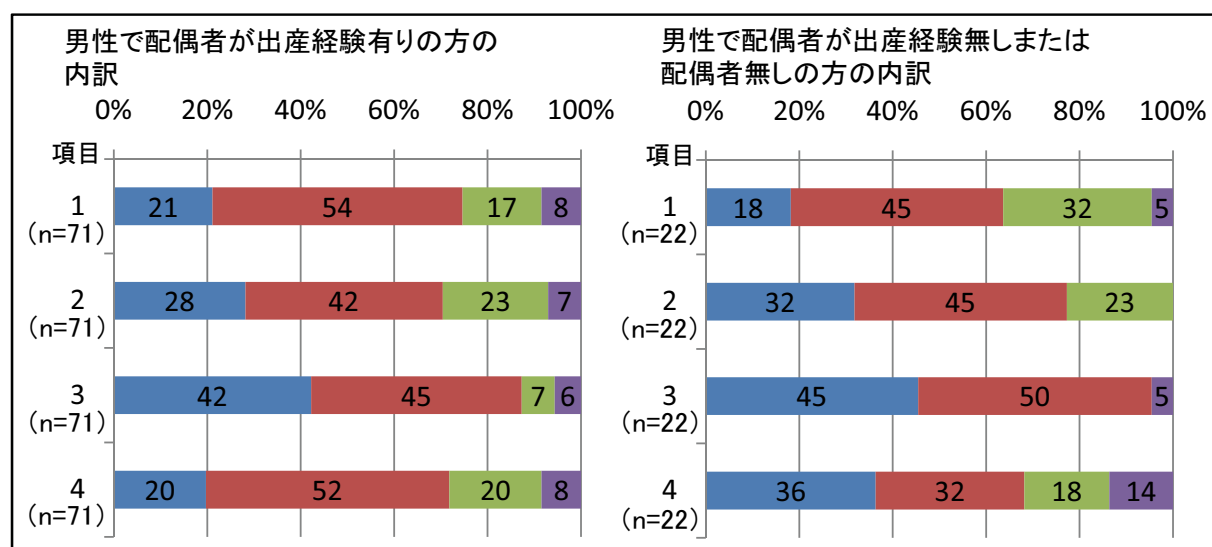
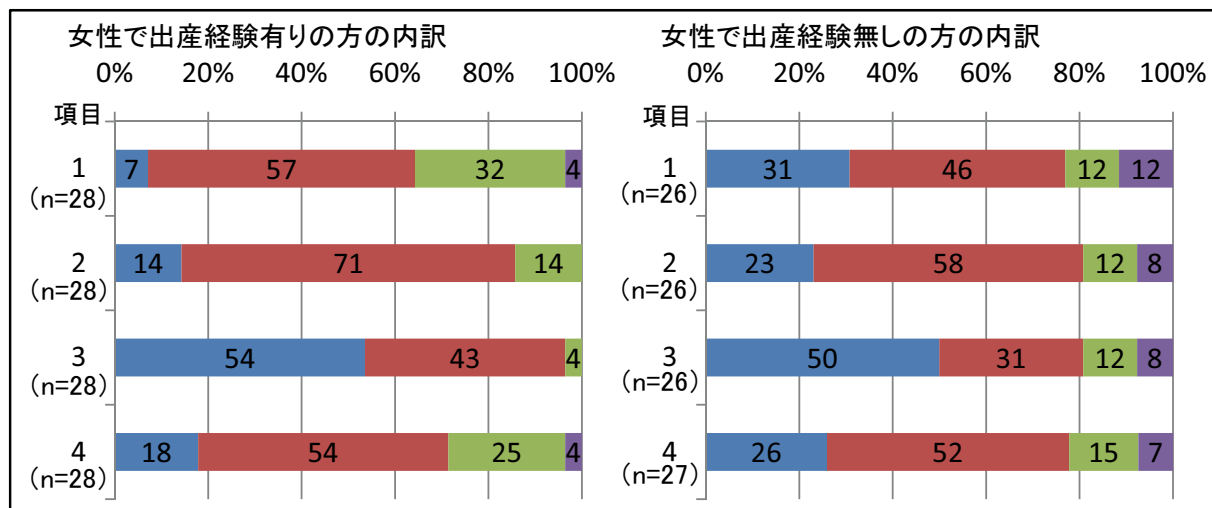
4) ロールモデルの呈示、を“かなり必要”“ある程度必要”とする割合が文系より理系で高い傾向にあったが、全体的には6項目の中での必要度が低かった。

5) 自由記述では、女性特有の育児負担を考慮した業績評価が求められるという意見があった反面、評価に男女の区別は必要ないという意見があった。

Q9: 研究者を目指す女子学生を増やすための方策として、下の各項目の必要度を右の回答欄にご入力ください。また他にも良い方策があれば下記回答欄にご記入ください。

全体





1) “かなり必要”とされた項目の順番は以下のようになった。

女性:

- ①ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境 ②女性研究者のロールモデルの呈示
③中高生に対しての授業等の開催、大学院生に対する経済的支援

男性:

- ①ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境 ②大学院生に対する経済的支援
③女性研究者のロールモデルの呈示 ④中高生に対しての授業等の開催

2) 全ての群において、ワーク・ライフ・バランスを“かなり必要”とする割合が最も高かった。

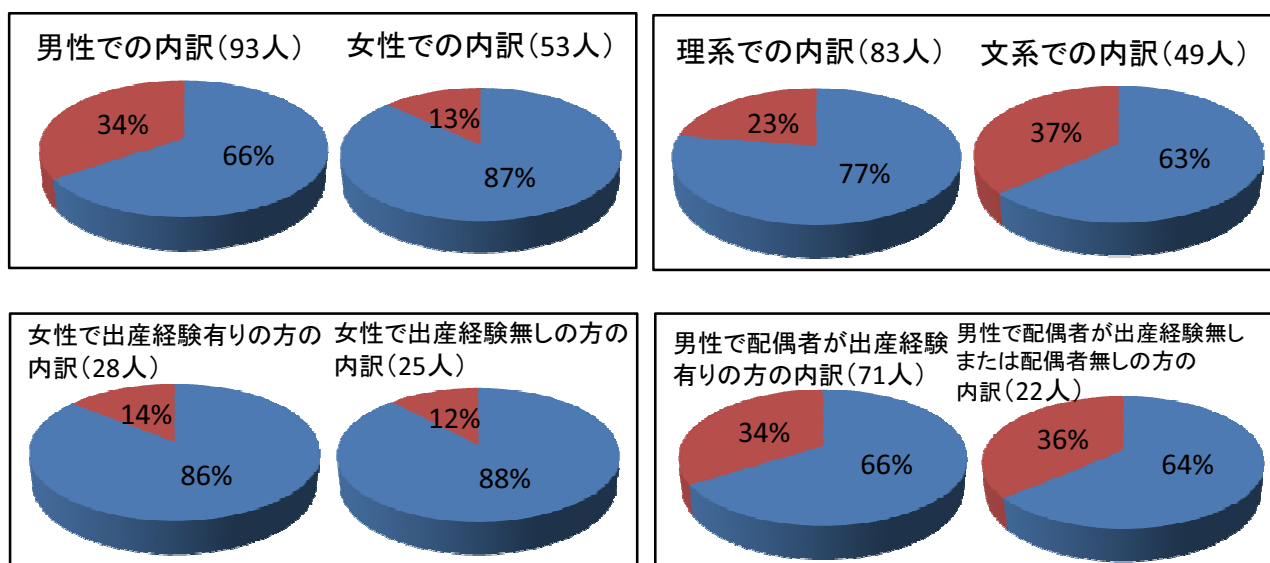
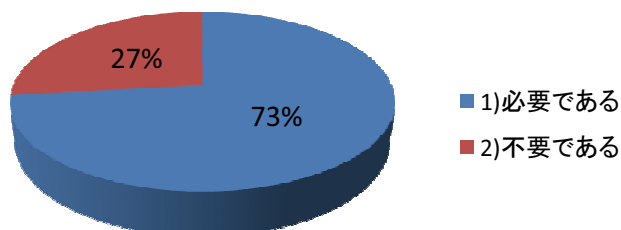
3) ロールモデルの提示 を“かなり必要”“ある程度必要”とする割合が文系より理系で高かった。

4) 自由記述では、大学院進学自体に対する憂慮、女子学生だけを対象にすることへの疑問、とともに研究としての意識を育てる環境を与えることの必要性も寄せられた。

Q10: 女性研究者の採用・昇進を促進するためのポジティブアクションについて

本学における女性研究者の採用・昇進を促進するための方策として、何らかのポジティブアクションが必要だと思いますか。

全体(146人)



1) 必要であると答えた人は、全体では73%であり、女性では87%で男性の66%より高く、理系では77%で文系の63%より高かった。

2) ポジティブアクションについての自由記述では、最も多くの意見が集まった。その中では、女性に対するポジティブアクションは逆差別に繋がる・性別を問わず本人の資質を公正に評価すべきだという内容の反対意見が多かった。反面、現状では正當に評価されていない女性もいることや、方策無しには女性研究者が少ない現状が変わらないとの理由で、ポジティブアクションも必要であるとする意見が寄せられた。

自由記述の概要

設問ごとの自由記述の回答率

		回答数	回答率 (%)
Q3-1	本事業の人材バンクについて 研究員、技術補佐員、事務補佐員など、研究者を支援するための人材を登録・利用するための人材バンクシステム	6	3.9
Q3-2	本事業の人材バンクについて より多くの女子学生が大学院に進学するきっかけとなるよう、人材バンクの学院生募集情報の掲載とその利用	15	9.7
Q4	育児・介護と研究を両立させるために必要な大学のシステム整備を検討しています。その参考とするため、下の各項目ごとに必要度をご入力ください。その他、希望される支援項目があれば記載してください。	8	5.2
Q5	本学に新設された男女共同参画推進室について 男女共同参画推進室について	17	11.0
Q6	本事業では、女性研究者だけでなくすべての教職員が適切なワーク・ライフ・バランス（生活と仕事の調和）の下で働ける環境整備を目指し、下記のようなアラカルト式支援メニューを導入するための仕組みを模索しています。その参考とするため下の各項目ごとに必要度をご入力ください。その他、希望される支援項目があれば記載してください。	18	11.6
Q7	本事業の推進により、富山大学が、リーダーシップを有する女性研究者の育成と活躍のための拠点となることを目指しています。その参考とするため下の各項目ごとに必要度をご入力ください。他に具体的方策があれば記載してください。	13	8.4
Q8	女性研究者の研究活動を持続させるための方策として、下の各項目の必要度を右の回答欄に、ご入力ください。また他にも良い方策があれば下記回答欄にご記入ください。	12	7.7
Q9	研究者を目指す女子学生を増やすための方策として、下の各項目の必要度を右の回答欄にご入力ください。また他にも良い方策があれば下記回答欄にご記入ください。	12	7.7
Q10	女性研究者の採用・昇進を促進するためのポジティブアクションについて本学における女性研究者の採用・昇進を促進するための方策として、何らのポジティブアクションが必要だと思いますか。	41	26.5

各設問に対する自由記述のまとめ

1) “Q3-1 研究員、技術補佐員、事務補佐員など、研究者を支援するための人材を登録・利用するための人材バンクシステム”

- ・派遣労働者問題をさらに作るなど人材バンクシステムに対して危惧する回答があった。
- ・余計な業務が増えるのでは、という意見があった。

2) “Q3-2 より多くの女子大生が大学院に進学するきっかけとなるよう、人材バンクへの大学院生募集情報の掲載について”

- ・女子学生を優遇することが女性研究者の拡大に望ましい～」、「女子学生の進路を決定するきっかけになる～」という賛成回答があった。
- ・「大学院進学を応援することは少子化を促進することになる～」、「大学院生を増加させても出口の受口が不十分なのに入口だけを拡大しても～」、「女性だけ優遇する必要はない。結果的に差別的待遇につながる～」、「大学院に進むきっかけになるとは思えないし、進学を勧めるには慎重にすべきだ～」など、自由記述の半数が人材バンクへの反対意見だった。
- ・人材バンク活用による成果の公表が必要ではないかとの意見があった。

3) ” Q4 育児・介護と研究を両立させるために必要な大学のシステム整備を検討しています。その参考とするため、下の各項目ごとに必要度をご入力ください。その他、希望される支援項目があれば記載してください。 “

- ・希望される支援として「項目にあげられたシステムが優先的に利用できる～」、「ワーク・ライフ・バランスを意識した労働時間、会議時間等の設定～」、「～夏休みなどの長期休暇時の学童保育」があった。
- ・「大学の運営費が削減され中、大学のシステム整備にはお金がかからないように～」、「育児休業制度を機能させるなど、社会の意識改革の問題～」、「上司の理解～」、「～同僚に分担してもらえよう、人員にゆとりを～」など、様々な意見があった。

4) ” Q5 本学に新設された男女共同参画推進室について “

- ・「男女とも家庭と仕事の両立ができるよう、男性教職員に意識改革を期待する～」、「～教育研究に没頭できる環境整備・支援が必要である」、「男女共同参画の下地から始める本学では～しっかりとした体制で発信しないと理解されない」、「女性研究者が育児や介護にとらわれず研究できる環境が整備されることを願う～」、「共同参画に名を借りた女性優遇にならないように～」、「～男女共同参画先進大学としてアピールすることが富山大学の発展に～」などの活動施策への助言や期

待が寄せられた。

- ・「文部科学省からのお金を引き出すためだけの手段にならないように～」など厳しい助言もあった。

5) “Q 6 本事業では、女性研究者だけでなくすべての教職員が適切なワーク・ライフ・バランス（生活と仕事の調和）の下で働ける環境整備を目指し、下記のようなアラカルト式支援メニューを導入するための仕組みを模索しています。その参考とするため下の各項目ごとに必要度をご入力ください。その他、希望される支援項目があれば記載してください。”

- ・「～会議時間の適正化は取りかかりやすい～」、「会議時間の適正化は全ての教職員に必要だと思うが、～」など会議時間の適正化についての意見が多かった。一方、「会議時間の適正化は不可能～教員本来の教育・研究に専念できる体制を整えることが先決～」、「～法人化以来、研究者の事務負担が研究時間に上乗せされ、ワーク・ライフ・バランスの達成を困難にしている」という大学研究者全体が抱える根本的問題に関する意見もあった。
- ・その他支援項目として希望するものとして、「～子供の緊急時に対応できる支援～」、「～夏休みに限らず長期休暇中に学童保育を実施する」、「～学内に学童保育施設があれば～」、「妊娠・出産・育児・介護につて随時相談できる窓口～」、「～人員を削減せずゆとりがあれば～」などがあつた。
- ・「～ワーク・ライフ・バランスが当たり前と捉える教育が必要ではないか」、などの意見もあった。

6) “Q 7 本事業の推進により、富山大学が、リーダーシップを有する女性研究者の育成と活躍のための拠点となることを目指しています。その参考とするため下の各項目ごとに必要度をご入力ください。他に具体的方策があれば記載してください。”

- ・「女性研究者が業績にとらわれて追い込まれないような精神環境作り～」、「～男性の意識教育を小学生の時から～」、「学術的なシンポジウムを開催し女性研究者の成果をアピールする～」、「ハラスメントへの対応や防止のための指針～」などの回答があつた。
- ・「～正規の業績評価をゆがめるような対策はかえって男女差を明確する～」、「教員は能力、業績で評価されるべきであるので、女性教員を優遇する制度は不要である～」、「リーダーシップ育成のための助成金は不要である。研究助成金で男女差別することはない～」など、女性優遇措置とも捉えられる項目に対しての反対意見が寄せられた。
- ・ロールモデルの呈示について「スーパーウーマン的な人を呈示しないでほしい。～逆にプレッシャーになる」という回答があつた。

7) “Q 8 女性研究の研究活動を維持させるための方策として、下の各項目の必要度を右の回答欄にご入力ください。また他にも良い方策があれば下記回答欄にご記入ください。”

- ・「既婚者、子供のいる家庭の場合、夫の再教育」、「～短期の評価をやめ、中長期的評価にする～」、「～女性研究者が必須になる研究分野を各学部、大学院の研究科で取り入れる」、「～学

長裁量経費を使い、女性のポストを作り、1年で富山大学は男女比が世界標準になったとアピールする～」などの回答があった。

- ・「～男女を同じ物差しで計ったら女性研究者は負ける。公正な評価とは育児・介護負担を考慮した評価である」と、女性の負担に考慮した評価を支持する意見も少数あった。
- ・「～男女にかかわらず、能力に優れ、優れた業績を上げた研究者が正当に評価されるべきである～」という回答が多かった。

8) “Q 9 研究者を目指す女子学生を増やすための方策として、下の各項目の必要度を右の回答欄にご入力ください。また他にも良い方策があれば下記回答欄にご記入ください。”

- ・「男女限らず研究者を目指すきっかけは優れた教育者、研究者との出会いである。魅力的な、あるいは第一線の教授陣を揃えることに尽きる。～」、「～学部を越えた研究発表会を開催することが女子学生にとって意識改革をもたらす～」、「中学、高校の教師に対する啓蒙活動」などの意見があった。
- ・「大学院に入るのは病院に入るのと同じ、研究者のポストが少ないのに大学院生をふやしても～」、「～特に女子学生に限らず、学生全般に支援すべきことであり、～」、「研究者のポストの増加がないのに研究者を目指す学生を増やすべきではない」など、大学院進学後の進路問題が解決されなければならないとする意見が多かった。
- ・「～女性研究者を特別視する評価基準は作ることは、逆に女性研究者を研究者として侮辱することになる」、「女性に特化しなくてはいけないのか」など、女性研究者を増やすことに対する根本的疑問が呈された。

**9) “Q 10 女性研究者の採用・昇進を促進するためのポジティブアクションについて
本学における女性研究者の採用・昇進を促進する方策として、何らかのポジティブアクションが必要だと思いますか。”**

- ・自由記述 41 回答のうち、ポジティブアクションが必要との内容は 21 回答あった。具体的には、「男性中心社会なので、強制的な措置を講じなければ～」、「昇進すべき女性はいるが周囲の理解、上層部の意識が低い～」、「現状同じであれば男性を選ばれるので～問題があってもポジティブアクションは必要である。」、「所属学部の女性教員の増員の声は聞いているが、現状ではほとんど採用されていない。」、「現状では採用側に男性が多く、～女性の採用に対して偏見がある。」、「～職場に慣例的な女性に対する偏見が残っているので、こうしたことから女性研究者を増やすことは重要だ。」など、現状では不公平があるという認識に基づいている意見だった。
- ・「～能力のある女性を積極的に採用するためにテンポラリーでもポストを増やすなどの戦略があってもいいのでは～」、「研究者の場合、配偶者も研究者であることも多いことから、力量が伴っていることが前提であるが、夫婦同時期採用するシステム～」など、新たな方策の提言も見られた。
- ・ポジティブアクションは不要と答えた 19 回答の内容は、「男性の雇用機会を制限することにな

り、逆差別に見える～」、「ポジティブアクションのお蔭で就職できたという差別が生じる～」、「ポジティブアクションが法律で認められていても逆差別になる～」、「採用、昇進に男女の別で差ができるシステムに疑問～」、「～能力があり、業績もあれば、男女問わず教員として採用するような正当な評価こそが必要である。～」、「評価を公正に行うことこそが重要である」など、逆差別の問題に集約されていた。

- ・「～人事経験から性別による差は見られない。業績の差だと思われる。～」、「採用、昇進の際、男性、女性の考慮はしていない。研究・教育に対する業績、資質などで公平にみている」など採用時の評価において男女差がないという認識に基づく意見も寄せられた。
- ・“女性研究者が育児や介護等で男性研究者と比べて不利を被っているならば、ポジティブアクション措置よりも、女性研究者の環境を整備することが先決ではないか”という意見が複数あった。

まとめ

今回、非常勤を含む男性研究者・女性研究者を対象に意識調査を行い、16.2%という回答率ではあったが、本事業推進に関する意見を集めることができた。本調査の目的は、富山大学の研究者の現状を知ることには留まるものではなく、現状を改善するために講じるべき具体的方策の手がかりを得るためでもあった。今回の調査の分析により、本事業ですでに実行中のプロジェクトに関わる事項、また今後あらたに検討が必要な事項についての課題がいくつか浮かび上がってきた（下記参照）。この結果が富山大学の女性研究者支援事業発展への一助となり、男女共同参画推進室を中心とした活動がさらに推進されることが期待される。

1) 研究者の負担・障がいについて

- ・出産、子育てに限られたものではない。理系では大学の方策に期待を持っていない人がある。
- ・具体的にどういうことを今後調査する必要がある。

2) 人材バンクについて

- ・必要性は支持されているようだが、不安定な条件での雇用や安易な仕事の中断を促進するのではないかという危惧が寄せられた。
- ・余計な業務が増えるという拒否感に対応できるか。
- ・人材バンク利用による成果の公表が必要である。
- ・女子学生に対する方策を考えるのであれば、実際に女子学生が進学や研究者を目指すことについてどのような考えや不安を持っているかを知ることが必要である。

3) アラカルト支援について

- ・女性研究者からの要望が高いのは、保育施設（通常、病児・病後児、学童）の充実、緊急ネットワークであった。情報を交換するコミュニティの必要性はあまり高くない。
- ・何と言っても会議時間の適正化の要望が高い。具体的にどういった方策が可能か？
- ・研究や教育の支援員の採用が望まれている。

4) 啓発活動について

- ・女性が進学する（研究者を目指す）と少子化が進むから困る、研究者を目指す大学院生を増やしても卒業後の進路に困るので考えものだといった意見が少なからずある中で、女性研究者支援事業の目的が理解され協力が得られるような啓発活動が必要であろう。

- ・啓発活動の成果を客観的に分析し公表できるフォローアップが必要であろう。

5) 女性研究者の育成について

- ・女性研究者の育成に対して、「業績の公正な評価」や「女性研究者自身の意識向上」が必要であるという意見が多かった。一方、女性への優遇措置を実行することに対する反発も強い。まずは、本学における女性の採用・昇進に関する客観的な分析が必要である。

- ・女性研究者自身の中に、“向上すべき意識の問題”が存在するとすれば具体的にどのようなことかを明らかにする必要があるだろう。例えば「女性甘い」と批判される事柄があるとすれば、その中での的を得た批判と不当な批判の双方を区別して明示し、女性研究者自身がそういったことを再認識する必要があるのではないか。

- ・本事業の推進により、女性研究者・女性研究者予備軍にどのような変化が現れたかを追跡しなければならない。

- ・本事業が目標として掲げている「2017年には女性研究者20%」に近づくための具体策を考える必要がある。

- ・「育児・介護の負担に対する周囲の理解」が望まれているが、具体的にどういった方策が可能かを考える必要がある。

付録 調査票

平成20年度 男女共同参画に関する学内意識調査

記入済みのファイルは、恐れ入りますが4月10日(金)までに、添付文章として
電子メールでsurvey@ctg.u-toyama.ac.jp宛に、直接お送りいただくか、
各自で印刷後、学内便で「男女共同参画推進室(五福キャンパス)」まで、ご返送ください。

それぞれのご回答は、右の回答欄で該当する選択肢を選ぶか、下記記入欄に直接書き
込むことで行ってください。

性別：男、女
年代：20代、30代、40代、50代、60代
職種：教員（*教授から助手まで）、研究員、技術補佐員、研究支援員
部局： 学部（あるいは研究所、センター等）

性別
年代
職種
部局

回答は下の■で囲んだセルをクリックし、出てくる矢印(▼)の部分を押し、現れるリストの中から該当する項目を選択してください。

Q1：女性の方にお尋ねします。

Q1-1：研究活動を進めるにあたり、女性であるがゆえの負担や障がいを感じたことはありますか？

- 1) 感じたことがない
- 2) 感じたことがある

女性のみ回答

Q1-2：上記Q1-1で 2) 感じたことがある と答えた方に質問します。
女性であるがゆえの負担や障がいをどうすべきだと思いますか？

- 1) 負担や障がいを自分の力で乗り越えるべきである
- 2) 負担や障がいに対応する方策が大学にあるべきである
- 3) 現状のままで仕方が無いと思う

Q1-1で「2) 感
じたことがあ
る」を選択し
た女性のみ回
答

出産経験のある女性の方にお尋ねします。

Q1-3：育児休業（3歳に達するまでの子を養育するための休業）を取ったことがありますか？

- 1) 取った
- 2) 制度がなかったので、取らなかった
- 3) 取りにくかったので、取らなかった
- 4) 取りたいとは思わなかったので、取らなかった

女性のみ回答

Q1-4：周りの男性研究者が、仕事と生活の両立に関して負担や障がいを抱えていると感じた
ことがありますか？

- 1) 感じたことがない
- 2) 感じたことがある

女性のみ回答

Q2：男性の方にお尋ねします。

Q2-1：周りの女性研究者に関して、女性であるがゆえの負担や障がいを抱えていると感じたこ
とはありますか？

- 1) 感じたことがない
- 2) 感じたことがある

男性のみ回答

Q2-2：上記Q2-1で 2) 感じたことがある と答えた方に質問します。女性であるがゆえの
負担や障がいをどうすべきだと思いますか？

- 1) 負担や障がいを自分の力で乗り越えるべきである
- 2) 負担や障がいに対応する方策が大学にあるべきである
- 3) 現状のままで仕方が無いと思う

Q2-1で「2) 感
じたことがあ
る」を選択し
た男性のみ回
答

配偶者が出産経験のある男性の方にお尋ねします。

Q2-3：配偶者が出産した時に、あなた自身が育児休業（3歳に達するまでの子を養育するた
めの休業）を取ったことがありますか？

- 1) 取った
- 2) 制度がなかったので、取らなかった
- 3) 取りにくかったので、取らなかった
- 4) 取りたいとは思わなかったので、取らなかった

男性のみ回答

Q2-4：ご自分を含め男性研究者が、研究と生活の両立に関して負担や障がいを抱えていると
感じたことがありますか？

- 1) 感じたことがない

男性のみ回答

2) 感じたことがある

以下は全員の方にお尋ねします。

Q3: 本事業の人材バンクについて

人材バンクは、人的資源の循環と女性研究者の裾野拡大を目的として、Web上で登録・閲覧・検索ができるシステムです。現段階は、人材バンクの登録者は学内の教職員及び大学院生ですが、将来的には、対象者を県内の研究中断者などへ拡大させることを考えています。

この人材バンクは、例えば、研究プロジェクトに研究支援員が必要になった場合に適切な人材を探したり、出産、育児や介護のために休暇を必要とする女性研究者に対して、仕事を補佐する人材を探したりする際に利用できます。

人材を探す立場・人材として登録する立場のいずれもが、男女ともに登録・利用でき、大学全体の研究活動が促進されることが期待されます。

また求人・求職だけでなく、学生が大学院に進学するきっかけとなるような大学院生募集情報を人材バンク上に掲載し、女性研究者の裾野の拡大を目指します。

当てはまる選択肢を、右の回答欄で選択してください。

Q3-1: 研究員、技術補佐員、事務補佐員など、研究者を支援するための人材を登録・利用するための人材バンクシステム

- 1) 自分にとって現在必要
 - 2) 自分にとって将来的に必要な可能性がある
 - 3) 自分には必要ではないが、一般的に考えて必要性はあると思う
 - 4) 不要である
- 不要とされた場合、その理由があれば、下記にご記入下さい

全員回答

Q3-2: より多くの女子学生が大学院に進学するきっかけとなるよう、人材バンクへの大学院生募集情報の掲載とその利用

- 1) 自分にとって現在必要
 - 2) 自分にとって将来的に必要な可能性がある
 - 3) 自分には必要ではないが、一般的に考えて必要性はあると思う
 - 4) 不要である
- 必要あるいは不要とされた場合、その理由があれば、下記にご記入下さい

全員回答

Q4: 育児・介護と研究を両立させるために必要な大学のシステム整備を検討しています。その参考とするため、下の各項目ごとに必要度をご入力ください。その他、希望される支援項目があれば記載してください。

- ① 通常時の保育施設
- ② 病児・病後児保育
- ③ 学童保育
- ④ 緊急時にサポートしてくれる学内関係者（家族も含む）の人的ネットワーク
- ⑤ 情報を交換する学内コミュニティ
- ⑥ 育児・介護中の研究者を補佐する人員を大学が雇用するシステム
- ⑦ その他

必要度

全員回答

全員回答

全員回答

全員回答

全員回答

全員回答

その他を選択された場合、具体的ご希望があれば、下記にご記入下さい

Q5: 本学に新設された男女共同参画推進室について

昨年、7月15日に本学に男女共同参画推進室が設立され、女性研究者支援モデル育成事業はもとより、幅広く本学の男女共同参画を推進するべく活動中です。

(<http://www3.u-toyama.ac.jp/kyodoss/>)

男女共同参画推進室について

- 1) 知っていた

全員回答

2) 知らなかった

男女共同参画推進室の活動として期待することなど、ご意見がありましたら、下記にご記入下さい

--

Q6: 本事業では、女性研究者だけでなくすべての教職員が適切なワーク・ライフ・バランス（生活と仕事の調和）の下で働ける環境整備を目指し、下記のようなアラカルト式支援メニューを導入するための仕組みを模索しています。その参考とするため下の各項目ごとに必要度をご入力ください。その他、希望される支援項目があれば記載してください。

必要度 1) かなり必要 2) ある程度必要 3) 余り必要ではない 4) 不要

支援メニュー例

- ① 妊娠・育児・介護中の研究者をサポートするために、研究支援員・技術補佐員・事務支援員を採用する
- ② 妊娠・育児・介護中の研究者の教育負担を軽減するために、非常勤講師を採用する
- ③ 会議時間の適正化（勤務時間内に終了する会議）を周知する
- ④ 夏季休暇中の学童保育システム（学内に設置）

全員回答
全員回答
全員回答
全員回答

必要度

その他、具体的支援希望内容があれば、下記にご記入下さい

--

Q7: 本事業の推進により、富山大学が、リーダーシップを有する女性研究者の育成と活躍のための拠点となることを目指しています。その参考とするため下の各項目ごとに必要度をご入力ください。他に具体的方策があれば記載してください。

必要度 1) かなり必要 2) ある程度必要 3) 余り必要ではない 4) 不要

- ① 女性研究者自身の意識の向上（向上心を持つ、業績をあげる努力をするなど）
- ② 女性研究者の業績に対する周囲の公正な評価
- ③ 女性研究者の育児・介護負担を考慮した、業績の評価
- ④ リーダーシップを育成するような研究助成金を設ける
- ⑤ すでに活躍している女性研究者をロールモデル（参考となる手本）として呈示する
- ⑥ 大学としてポジティブアクション*を実行する

全員回答
全員回答
全員回答
全員回答
全員回答
全員回答

必要度

その他、具体的方策があれば、下記にご記入下さい

--

*ポジティブアクション（積極的改善措置）とは、さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供し、個々の状況に応じて実施していくものです。

Q8: 女性研究者の研究活動を継続させるための方策として、下の各項目の必要度を、右の回答欄に、ご入力ください。また他にも良い方策があれば下記回答欄にご記入ください。

- ① 女性研究者自身の意識の向上（向上心を持つ、業績をあげる努力をするなど）
- ② 女性研究者の業績に対する周囲の公正な評価
- ③ 女性研究者の育児・介護負担を考慮した、業績の評価
- ④ 女性研究者が抱えやすい育児・介護の負担に対する、周囲の理解
- ⑤ ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境
- ⑥ すでに活躍している女性研究者をロールモデル（参考となる手本）として呈示する

全員回答
全員回答
全員回答
全員回答
全員回答
全員回答

必要度

その他、具体的方策があれば、下記にご記入下さい

Q9：研究者を目指す女子学生を増やすための方策として、下の各項目の必要度を右の回答欄にご入力ください。また他にも良い方策があれば下記回答欄にご記入ください。

必要度 1)かなり必要 2)ある程度必要 3)余り必要ではない 4)不要

- ① 中学生、高校生に対しての授業、セミナーなどを開催する

② 大学院生に対する経済的支援

③ ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境

④ すでに活躍している女性研究者をロールモデル(参考となる手本)として呈示する

全員回答

全員回答

全員回答

全員回答

必要度

その他、具体的方策があれば、下記にご記入下さい

Q10：女性研究者の採用・昇進を促進するためのポジティブアクションについて

女性研究者を増やす（あるいは昇進を促す）という数値目標を掲げた場合、ポジティブアクション（積極的改善措置）なしに達成することはなかなか難しいと言われています。（＊男女雇用機会均等法には、第8条女性労働者に係る措置に関する特例として 事業主が、職場に事実上生じている男女間の格差を是正することによって男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置は、法違反とはなりません。と、ポジティブアクションに関することが記載されています。）

しかし数だけを増やせばいいのか、男性への逆差別にならないか等、ポジティブアクションの正当性を問う議論となってしまうのが現状です。こういった問題を乗り越えるポジティブアクションの先行例の一つである北海道大学方式を紹介しますと、「新たに女性教員を採用した場合、各部局が負担する人件費の4分の1を全学運用人件費より補填するシステム。男性教員を採用した場合と比べて部局の人件費を節約することができ、節約分を部局員の増員や昇任、非常勤講師の任用に活用することができる。教員人事に最優先されるべき教育・研究者としての資質、公正性、部局の自治性を尊重する。女性の中に適材がいれば積極的に雇用する・いなければ雇用しないというスタンスでありながら、女性教員採用が効果的・継続的に促進されることが大いに期待され、実際1年間で23名の女性教員が採用された」というものです。

本学における女性研究者の採用・昇進を促進するための方策として、何らかのポジティブアクションが必要だと思いませんか。

- 1)必要である

2)不要である
- この選択肢を選んだ具体的理由があれば、下記にご記入下さい

全員回答

以上でアンケートは終わりです。ご協力ありがとうございました。

富山大学教員の男女共同参画に関する意識調査報告書

(平成 20 年度版)

平成 22 年 3 月 発行

担 当 者

科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業
タスクチーム・学内研究者の意識調査プロジェクト

東田千尋 大工原ちなみ 磯部正治

発 行 者

国立大学法人 富山大学 男女共同参画推進室

〒930-8555 富山市五福 3190

TEL : 076-445-6146

E-mail : yurinoki@ctg.u-toyama.ac.jp

URL : <http://www3.u-toyama.ac.jp/kyodoss/>

