

全国ダイバーシティネットワーク（代表機関：大阪大学）、  
日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会・同アン  
ケート検討小分科会実施

# 研究に関する男女共同参画・ ダイバーシティの推進状況に 関するアンケート調査

「大学・研究機関における男女共同参画  
の推進状況に対する意見・感想」

全国の集計結果との比較検討から見る  
徳島大学の現状について



調査期間：2019年11月～2020年3月

# 実施概要

## 目的

全国ダイバーシティネットワークの幹事機関である大阪大学と日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会・同アンケート検討小分科会では、日本学術会議提言として関連省庁に手交するための基礎調査として「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況調査」を①大学・研究機関対象②研究者対象に実施した。

本調査では、②研究者を対象としたもののうち「アンケート（その1）大学・研究機関における男女共同参画の推進状況に対する意見・感想」について、徳島大学回答分のみ抽出されたデータを用いて、本学における男女共同参画に関する研究者の意識調査を実施した。男女別に集計し、公開されている全国集計結果と比較検討することで、全国における本学の位置付けについて分析する。AWAサポートセンターが実施する各種事業に分析結果を反映させ、本学の研究環境におけるダイバーシティ推進を加速させることを目的とする。

## 調査方法

研究者一斉メール（徳島大学研究者数：男性823名 女性239名（2019年11月1日現在））にて依頼文書送信。各研究者には全国ダイバーシティネットワークOPENeDのウェブサイト上から回答いただいた（調査期間：2019年11月～2020年3月）。

全国集計結果の公表後、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会・同アンケート検討小分科会（委員長：三成美保日本学術会議副会長（当時））より、徳島大学回答データを抽出・提供※いただいた。

（※データ提供条件 ・回答数が一定数（個人を特定できないレベル）に達した場合  
・各機関における環境改善に活用することを目的とする場合）

## 回答数（率）

男性60名 4.9%

女性21名 8.8%

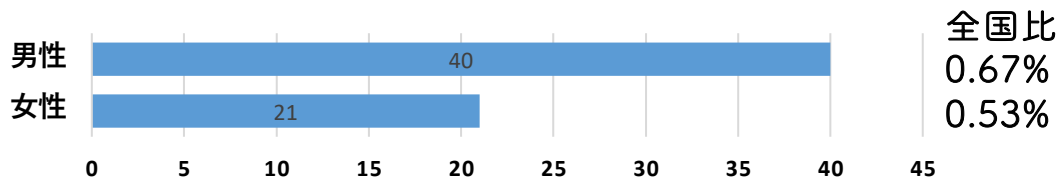
## 目次

1. 男女共同参画の推進（全般）
2. 男女共同参画の取り組み
3. ワークライフバランス・育児支援サービス
4. ダイバーシティ対応
5. ハラスメント防止体制
6. 医学系

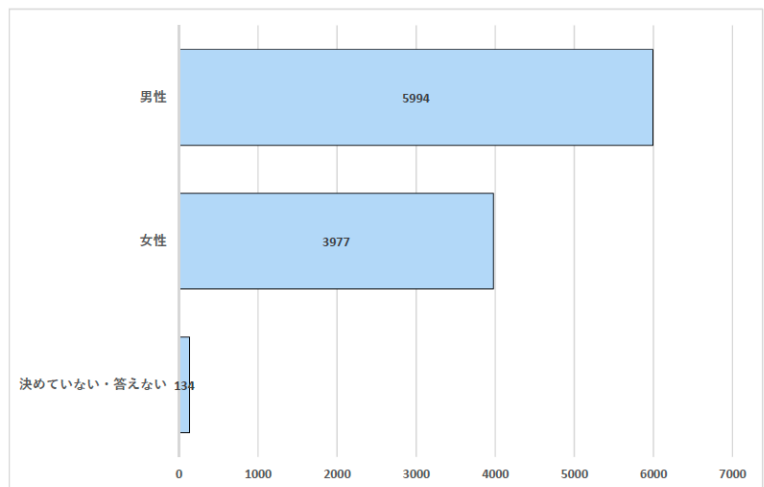
# 回答者分布

## 性別

### 徳島大学

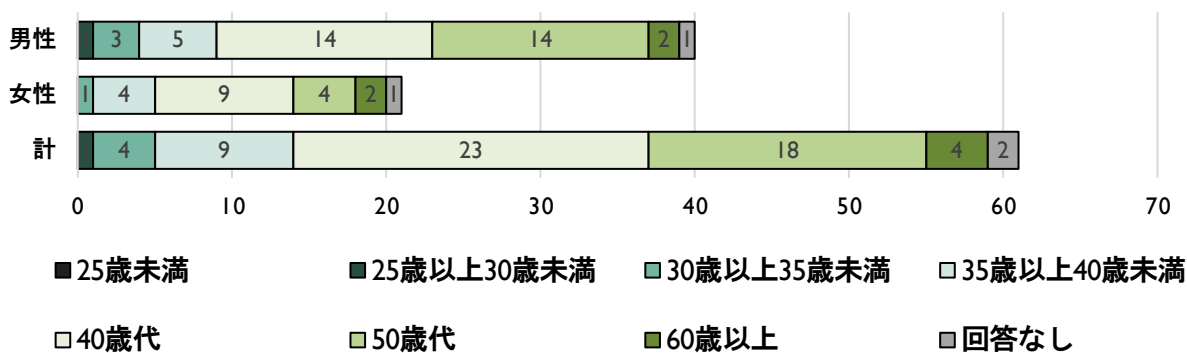


### 全国



## 年齢

### 徳島大学



#### 【次頁以降の結果について】

全国集計結果と同様に、男女別でグラフ化した。全国結果には性別を「決めていない・答えない」の回答があったが、本学分には該当しないため、男女の合計グラフを提示している。

また、各章末に「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の回答数を合計し、男女別に比較した。その結果、男女差が大きかったもの（男性優位、女性優位それぞれ上位5項目ずつ）を集計結果中に記した。

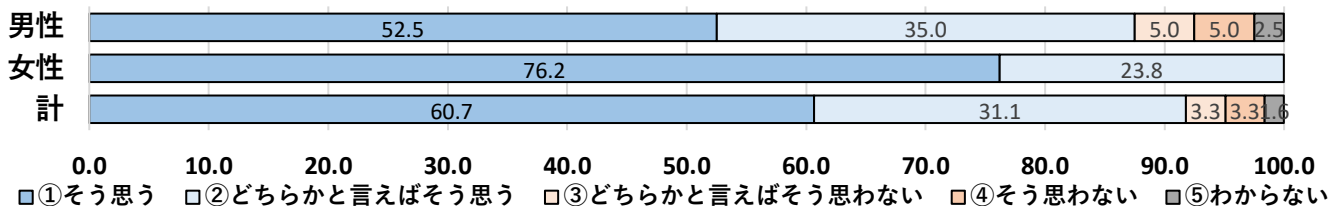
また、全国男女別集計と比較し20%以上の開きがあったものについてもそのパーセントとともに結果グラフ中に示した。

# 1. 男女共同参画の推進（全般）

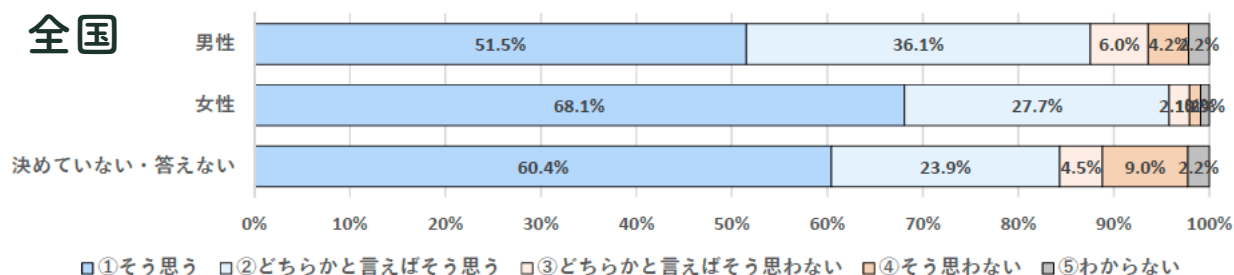
## 1-1. （全般）大学・研究機関（以下、大学等という）における「男女共同参画の推進」について、どのように思いますか。

1. 大学等における「男女共同参画の推進」はきわめて重要である。

### 徳島大学

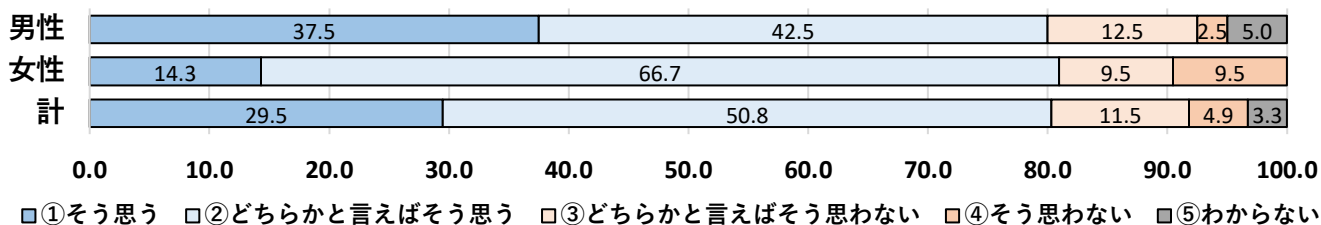


### 全国

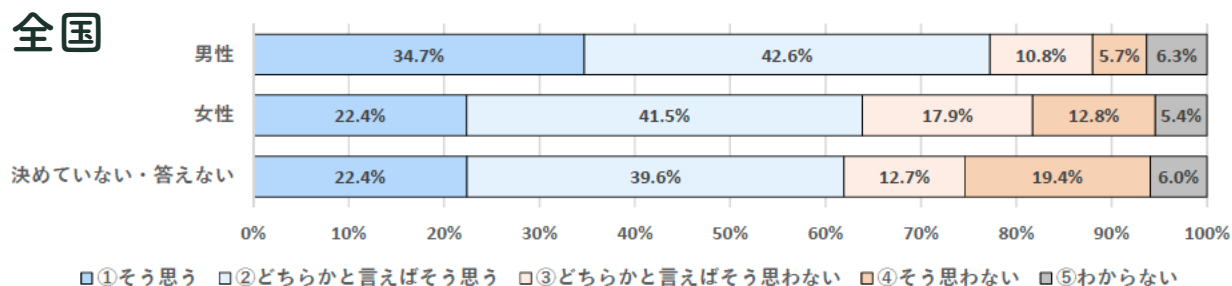


2. 自分が所属する大学等は「男女共同参画の推進」を重要な方針として位置づけている。

### 徳島大学



### 全国

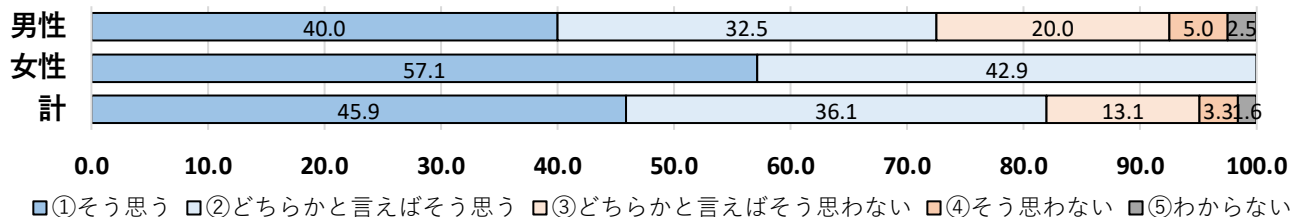


# 1. 男女共同参画の推進（全般）

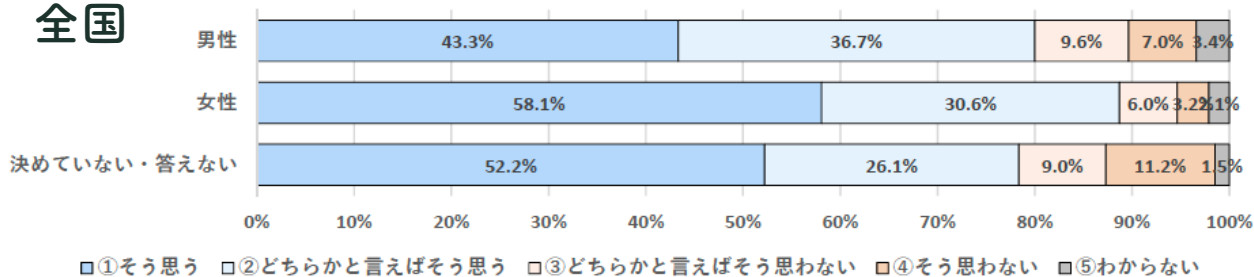
1-2.（取り組みの効果） 大学等における「男女共同参画の推進」をはかるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

1. 総長・学長が率先して「男女共同参画の推進」に力を入れていることを表明すべきである。

## 徳島大学

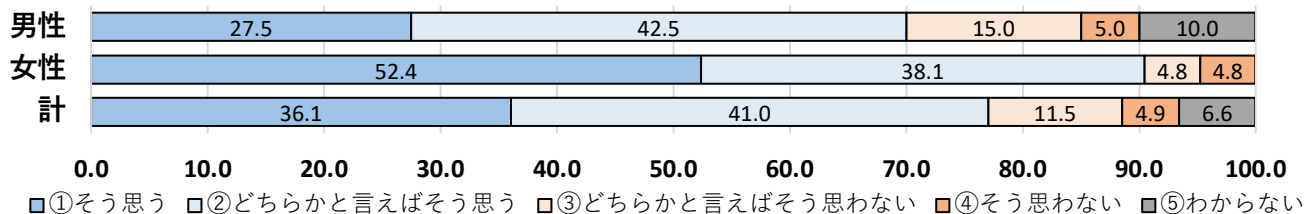


## 全国

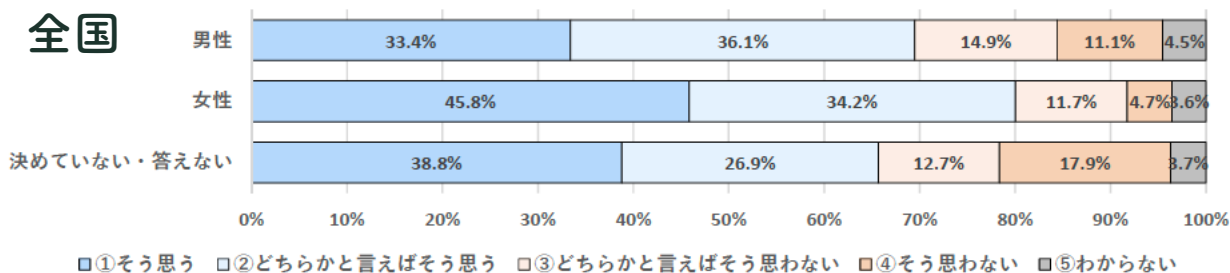


2. 大学等内に「男女共同参画室」など独立した責任ある組織を作るべきである。

## 徳島大学



## 全国

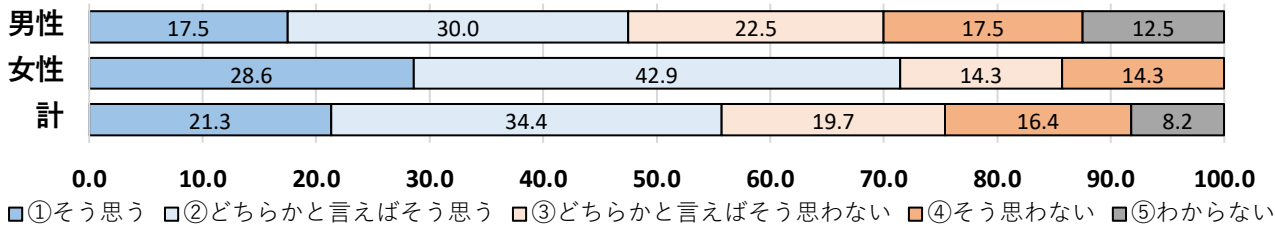


# 1. 男女共同参画の推進（全般）

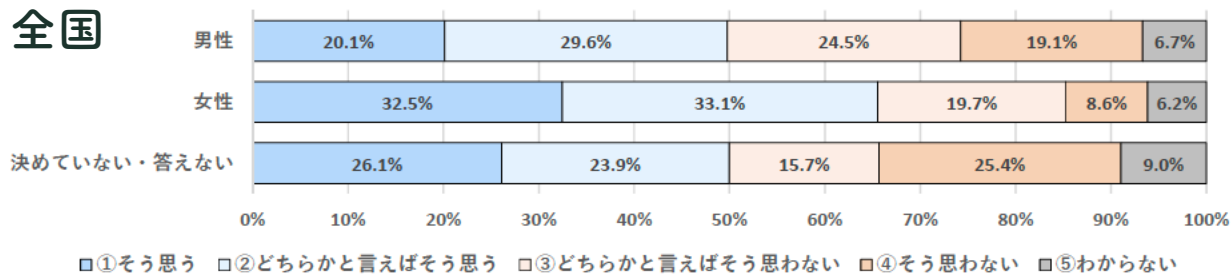
1-2.（取り組みの効果） 大学等における「男女共同参画の推進」をはかるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

3.大学等内に男女共同参画推進のための研究組織（ジェンダー研究センター等）を設置するべきである。

## 徳島大学

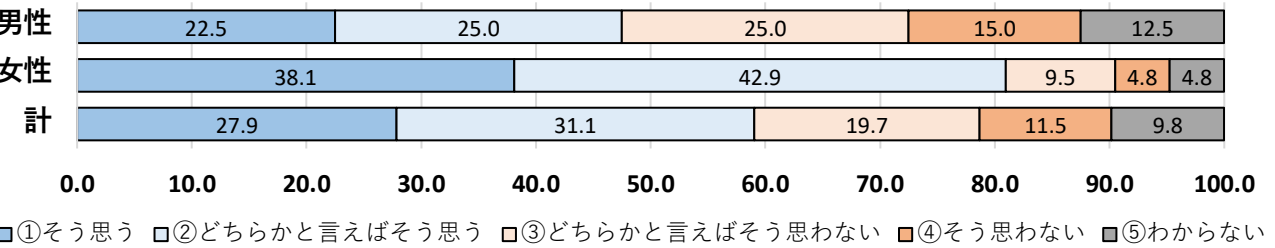


## 全国

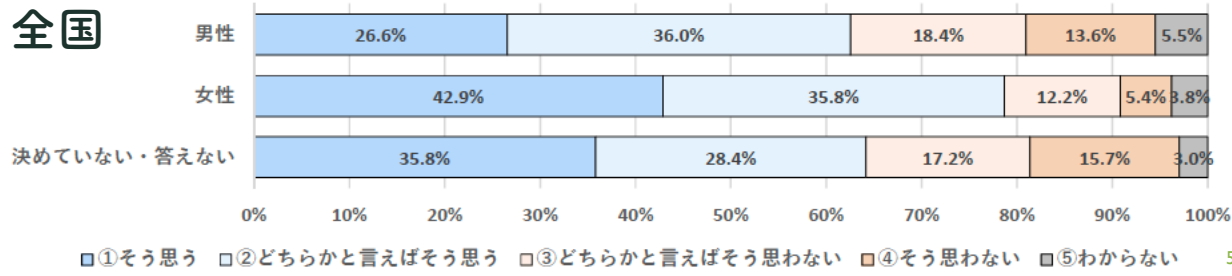


4.学生向けに、男女共同参画関連科目（女性学・ジェンダー学・女性リーダー論など）を積極的に開講するべきである。

## 徳島大学



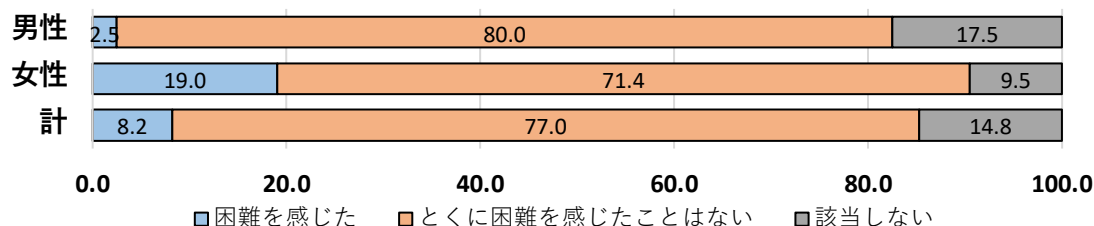
## 全国



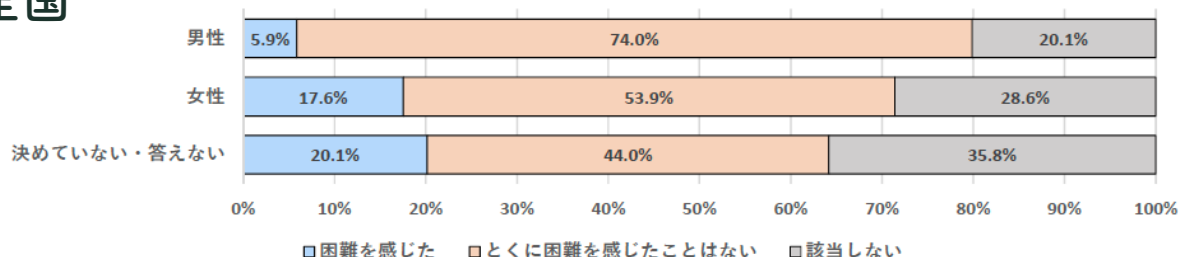
# 1. 男女共同参画の推進（全般）

1-3.（パートナー関係） 大学等での手続きや処遇に関して、夫婦・パートナー関係に関する何らかの困難や不都合を感じたことはありますか。

## 徳島大学

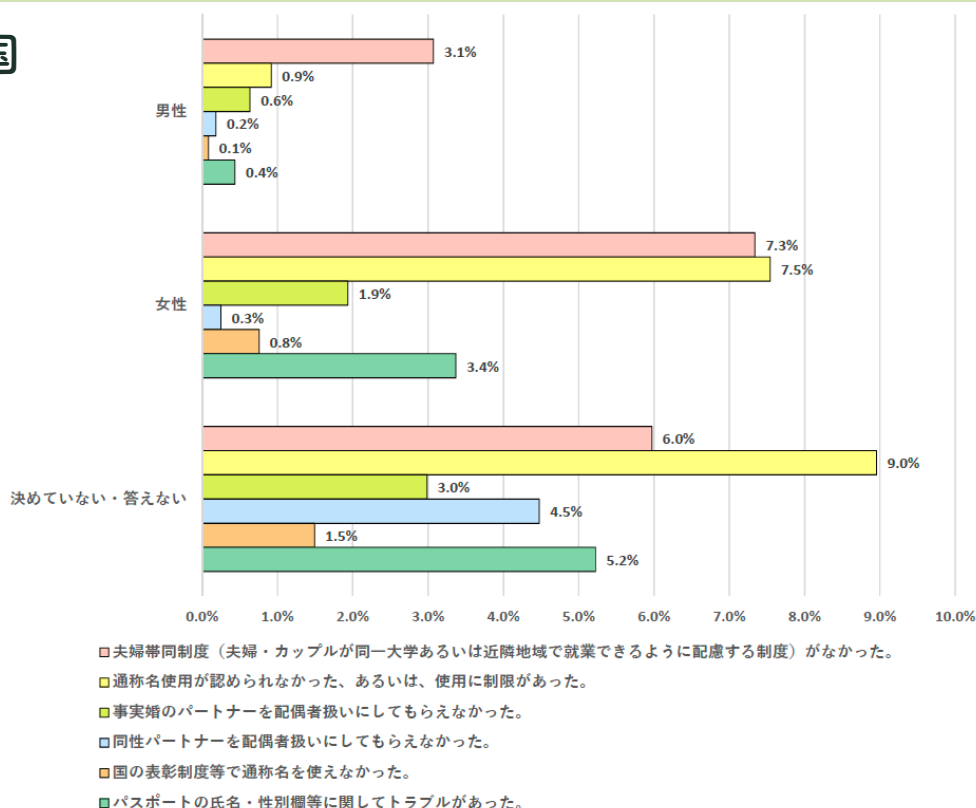


## 全国



「困難を感じた」と回答した方にお伺いします。あてはまるものすべてにチェックしてください。

## 全国



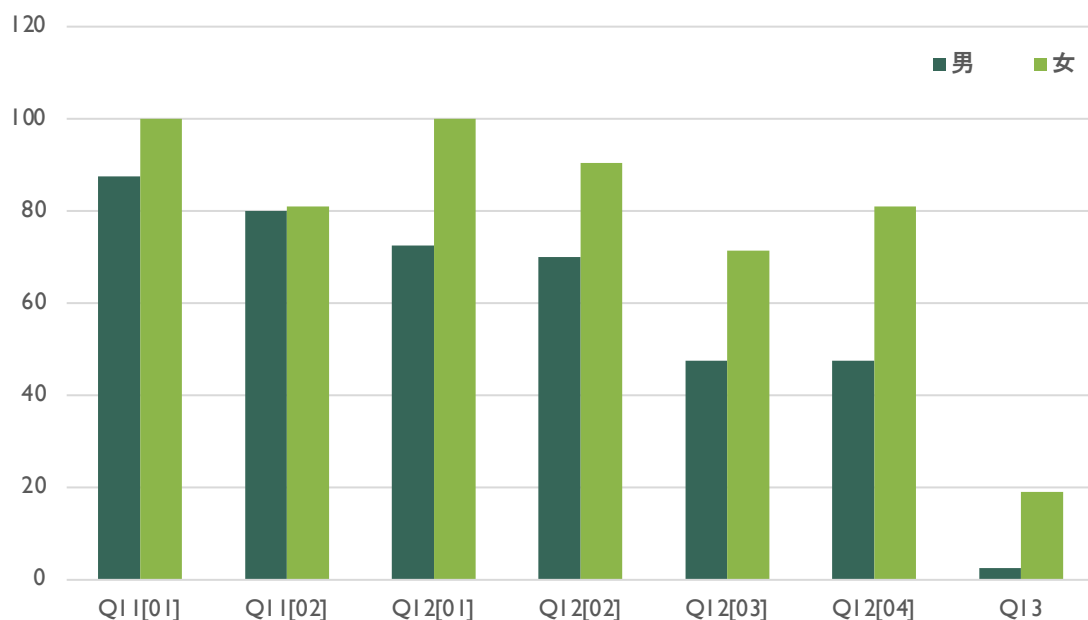
【備考】 本学回答分においては「夫婦帯同制度（夫婦・カップルが同一大学あるいは近隣地域で就業できるように配慮する制度）がなかった」「通称名使用が認められなかった、あるいは、使用に制限があった」に選択あり。

# 1. 男女共同参画の推進（全般）

## 徳島大学

「そう思う」＋「どちらかと言えばそう思う」

### 回答率男女比較



【考察】男女共同参画の推進全般に関わる設問については、概ね全国の回答比率と同様の傾向を示した。

『Q11[02]自分が所属する大学等は「男女共同参画の推進」を重要な方針として位置づけている。』では男女ともに8割がそのように感じており、本学男女共同参画推進室およびAWAサポートセンターの事業内容が十分認知されているものと考えられる。

本章の中で特に男女差が大きかった設問が『Q12[04]学生向けに、男女共同参画関連科目（女性学・ジェンダー学・女性リーダー論など）を積極的に開講するべきである。』であった。全国での男女差が16.1%に対して本学では33.5%となっており、男性における回答が全国比-15.1%であることが影響していると思われる。この結果からは、学生向けであることに否定的であるのか、科目の開講そのものの啓発効果について懐疑的であるのかは不明である。この結果は本学において啓発シンポジウム開催の際の教職員の参加者数が伸び悩んでいる一因となっている可能性が考えられる。

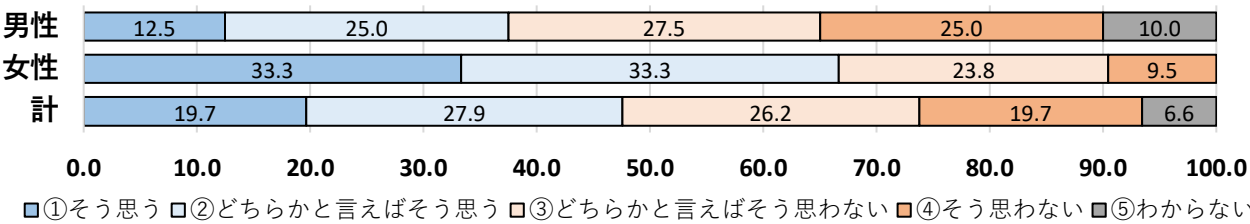


## 2. 男女共同参画の取組

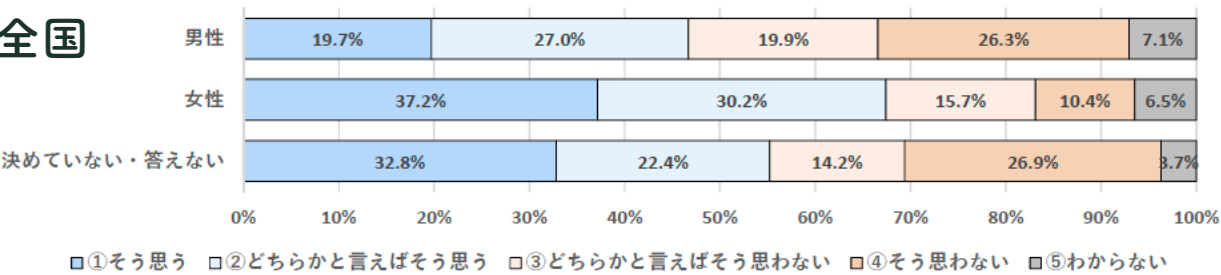
### 2-1.（数値目標設定） 女性研究者比率の数値目標設定について、どのように思いますか。

1.すべての研究分野について女性研究者比率30%以上を目指すことが望ましい。

#### 徳島大学

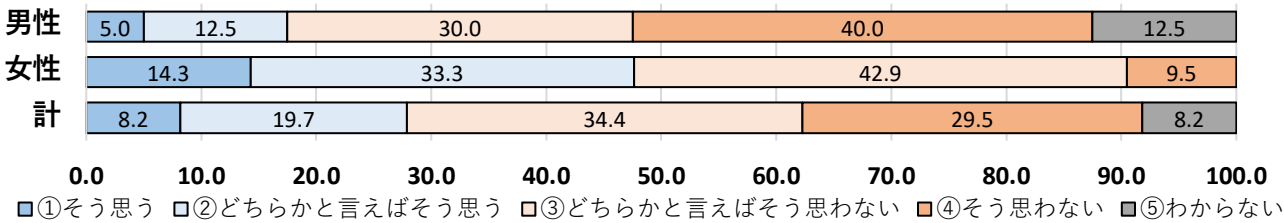


#### 全国

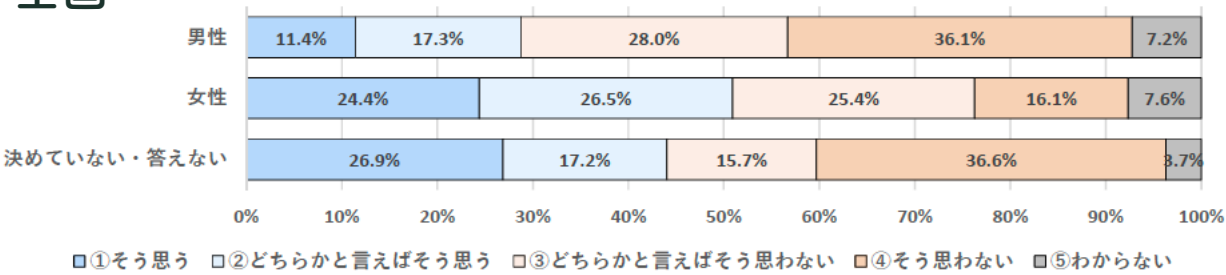


2.女性研究者比率の数値目標は50%に設定して、可能な限り男女半々を目指すべきである。

#### 徳島大学



#### 全国



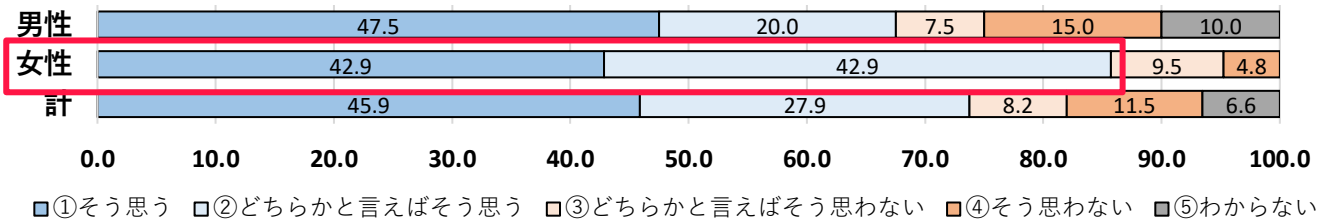
## 2. 男女共同参画の取組

2-1.（数値目標設定） 女性研究者比率の数値目標設定について、どのように思いますか。

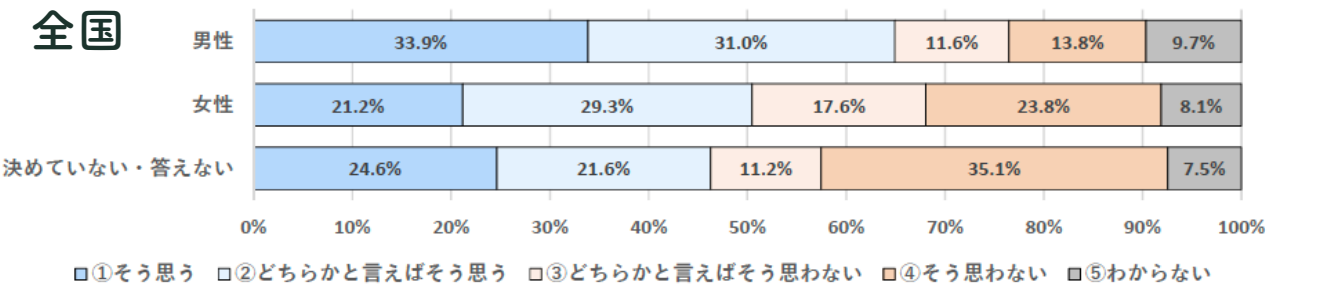
3.女性研究者比率30％目標を達成できるほど女性候補者がいない。

### 徳島大学

女性：全国+35.2%

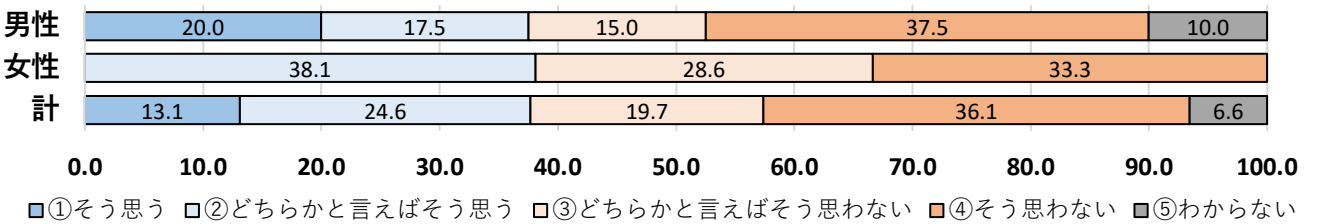


### 全国

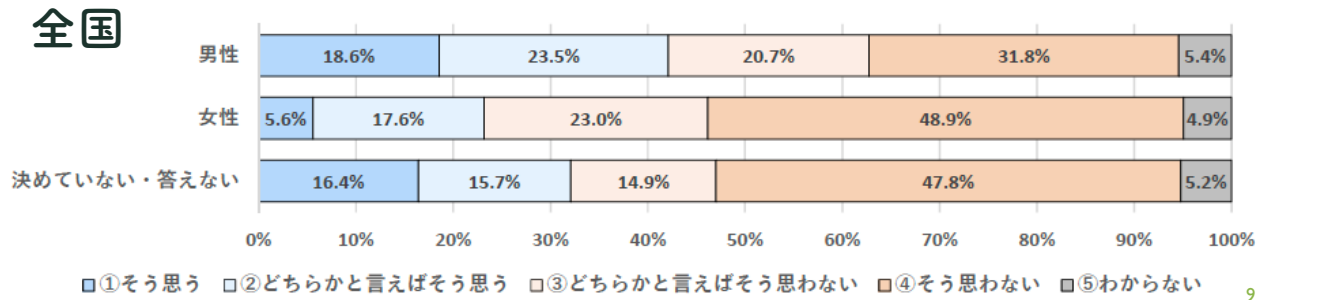


4.女性研究者比率の数値目標設定は、男性研究者のチャンスを奪うことにつながる。

### 徳島大学



### 全国

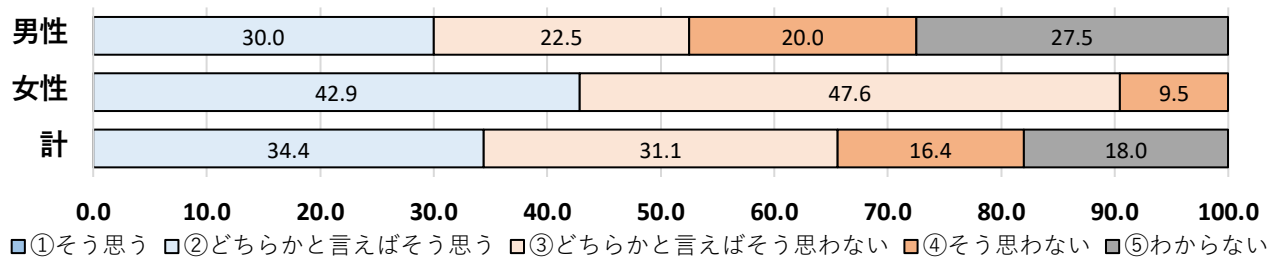


## 2. 男女共同参画の取組

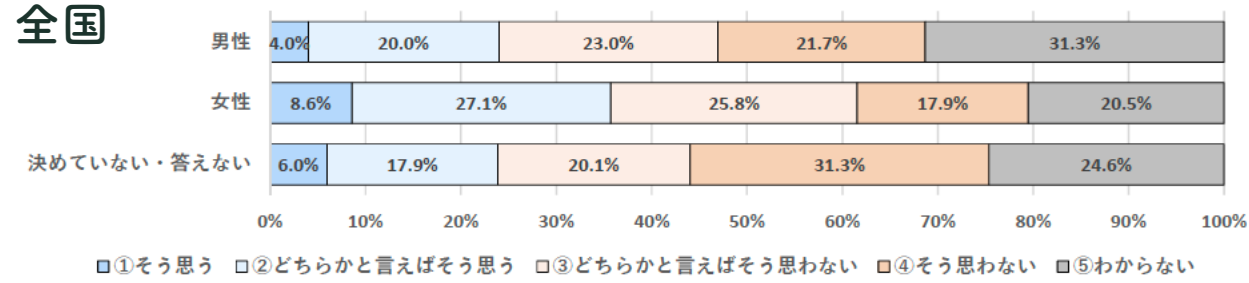
2-1.（数値目標設定） 女性研究者比率の数値目標設定について、どのように思いますか。

5.数値目標を設定した結果、女性研究者の意欲が高まっている。

### 徳島大学

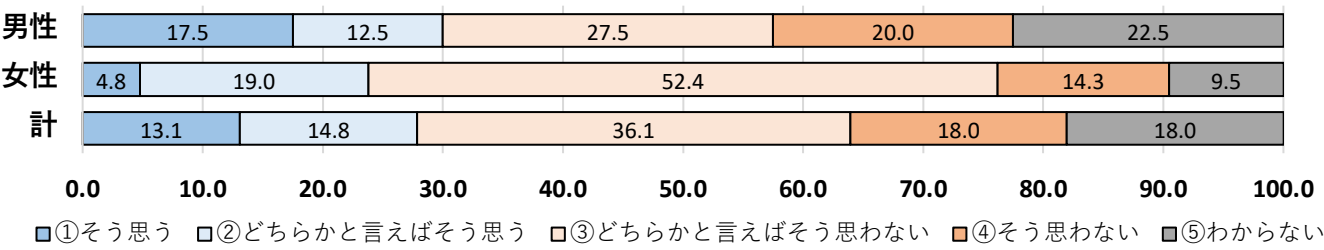


### 全国

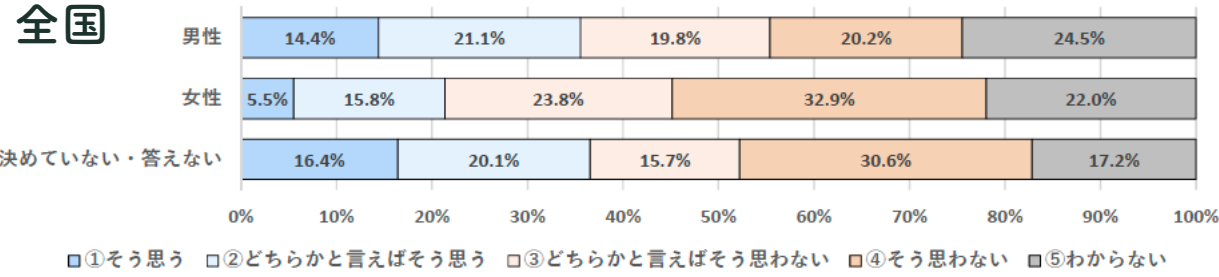


6.数値目標を設定した結果、能力が低い女性研究者を採用せざるをえなくなっている。

### 徳島大学



### 全国

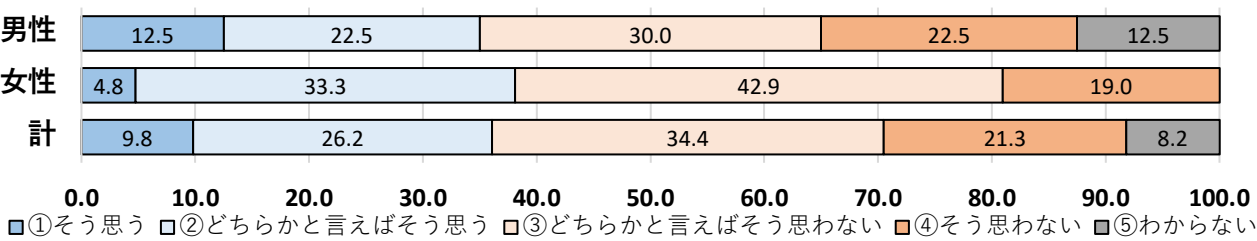


## 2. 男女共同参画の取組

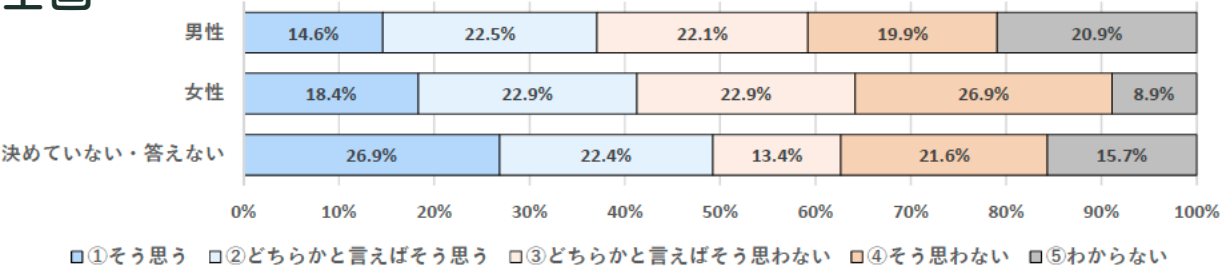
### 2-1.（数値目標設定） 女性研究者比率の数値目標設定について、どのように思いますか。

7.数値目標を設定した結果、採用・昇進が決まったと思われるのは女性研究者にとって屈辱だろう。

#### 徳島大学

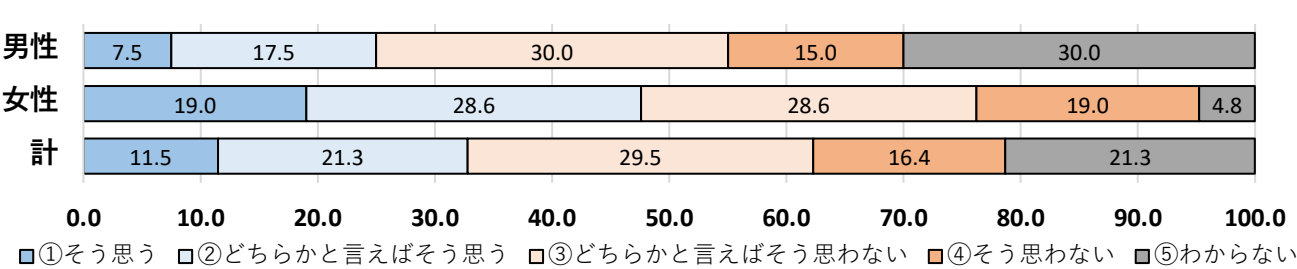


#### 全国

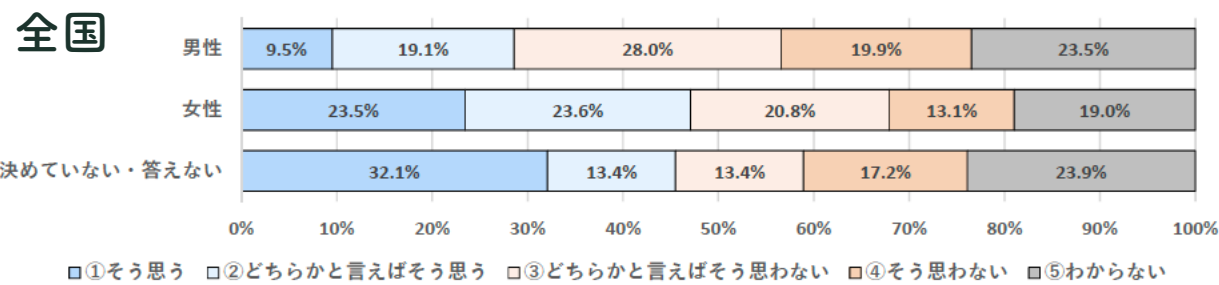


8.自分が所属する大学等では、数値目標の達成に向けた努力は足りない。

#### 徳島大学



#### 全国



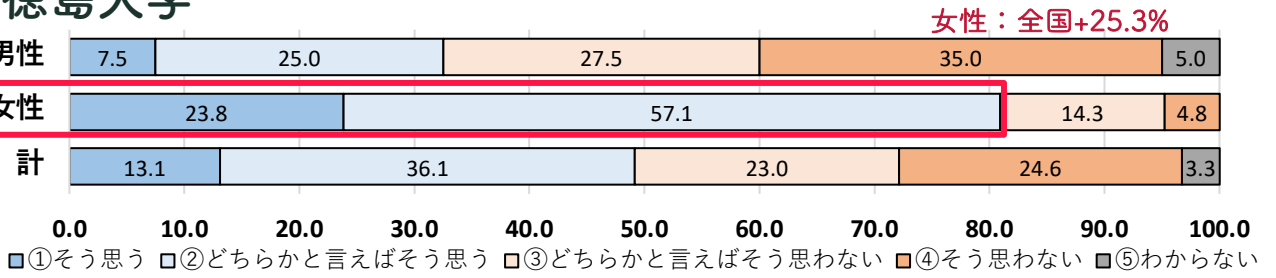
## 2. 男女共同参画の取組

### 2-2.（女性のエンパワメント策） 女性研究者が十分に能力を発揮するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

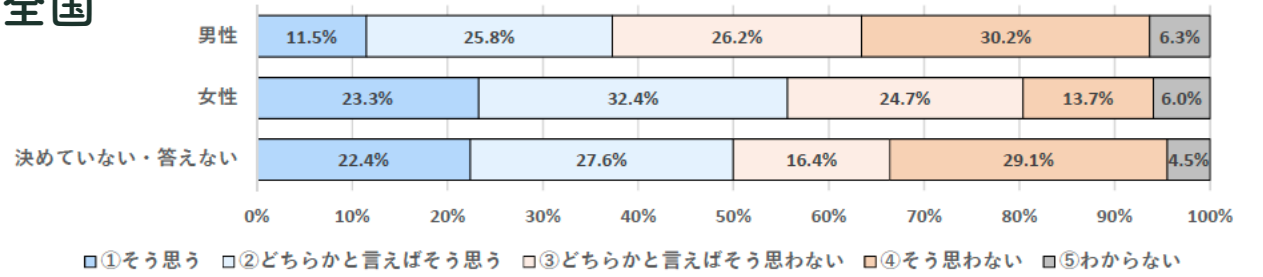
1.女性比率がとくに低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施するべきである。

男女差 48.5%

#### 徳島大学



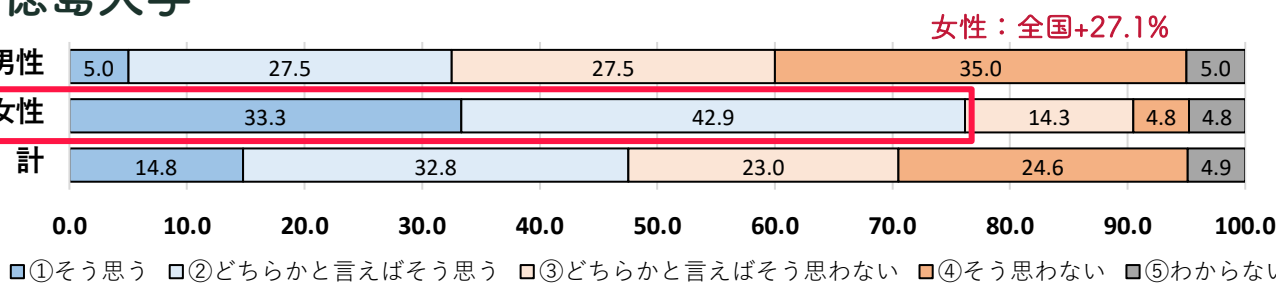
#### 全国



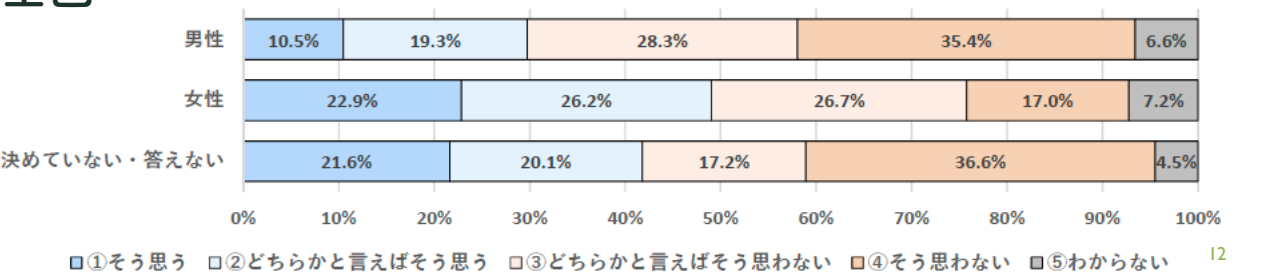
2.女性を採用・昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与するべきである。

男女差 43.7%

#### 徳島大学



#### 全国

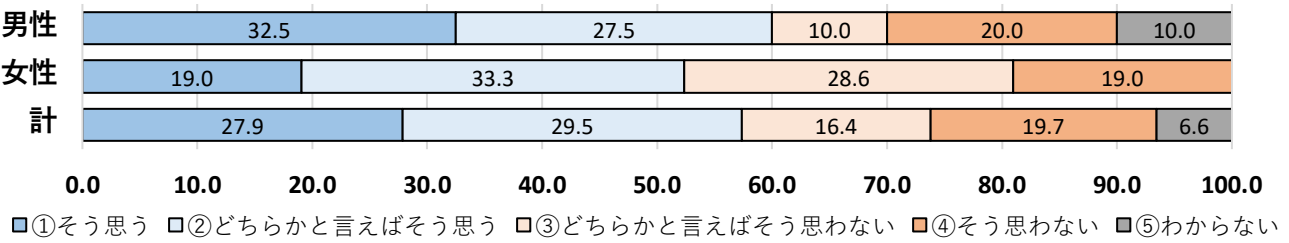


## 2. 男女共同参画の取組

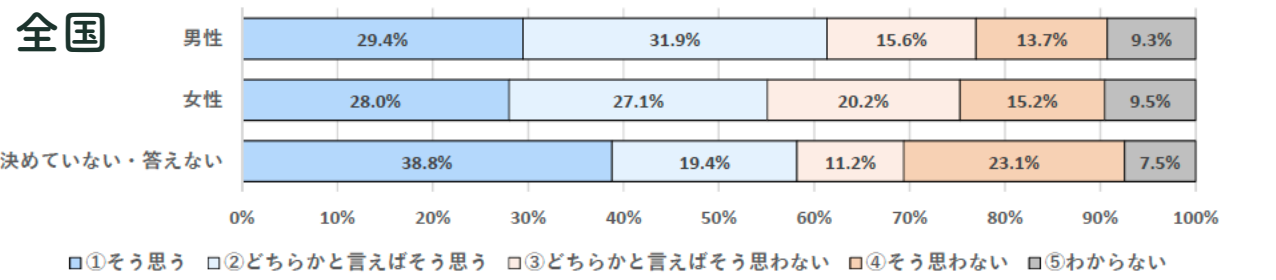
2-2.（女性のエンパワメント策） 女性研究者が十分に能力を発揮するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

3.教員等の業績評価に当たって、育児休業・介護休業期間を勤務時間として換算するべきである。

### 徳島大学



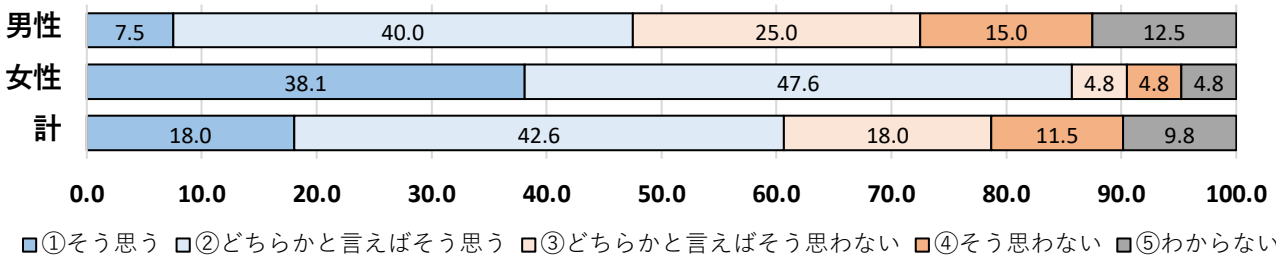
### 全国



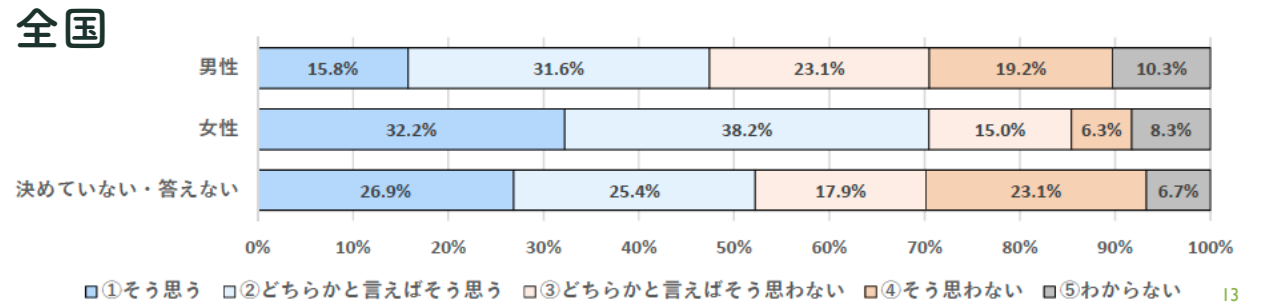
4.女性研究者をプロジェクト責任者に積極的に登用し、研究費支援を行うべきである。

### 徳島大学

男女差 38.2%



### 全国



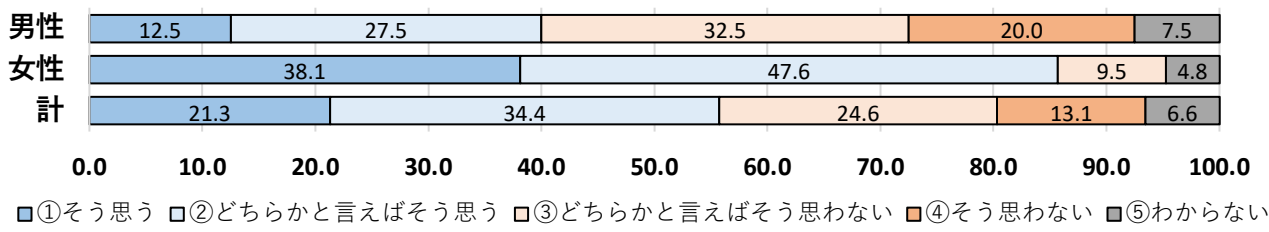
## 2. 男女共同参画の取組

2-3.（意思決定過程への女性参加） 大学等執行部（総長・学長・理事など）や役職者（副学長・学長補佐・研究科長・学部長・評議員・センター長・学科長・室長など）など、大学・部局の意思決定過程に女性が参加することについて、どのように思いますか。

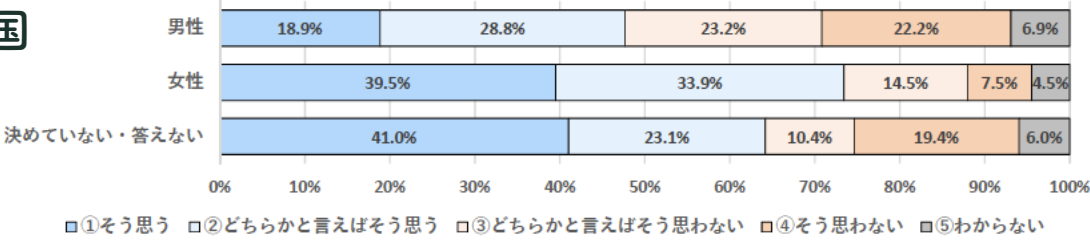
1.執行部や役職者は男女半々であることが望ましい。

### 徳島大学

男女差 45.7%

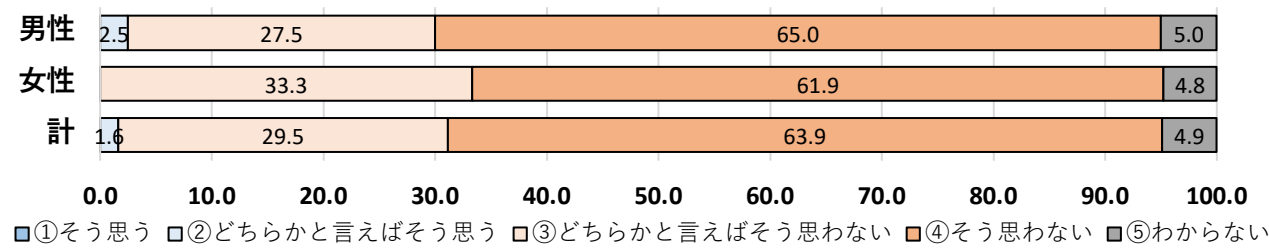


### 全国

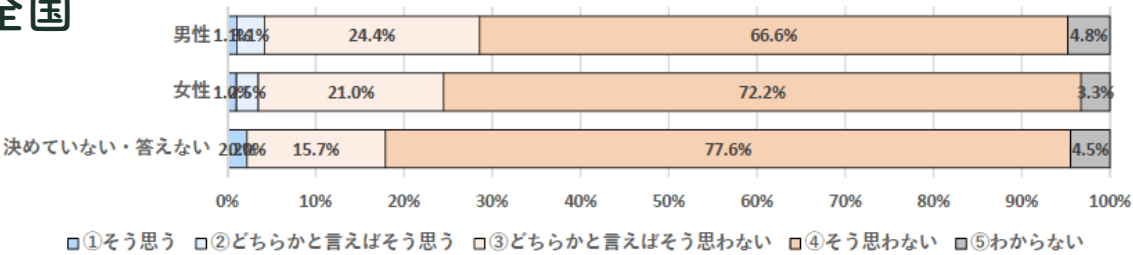


2.執行部や役職者のうち、重要な権限をもつポストには男性がつくほうがよい。

### 徳島大学



### 全国

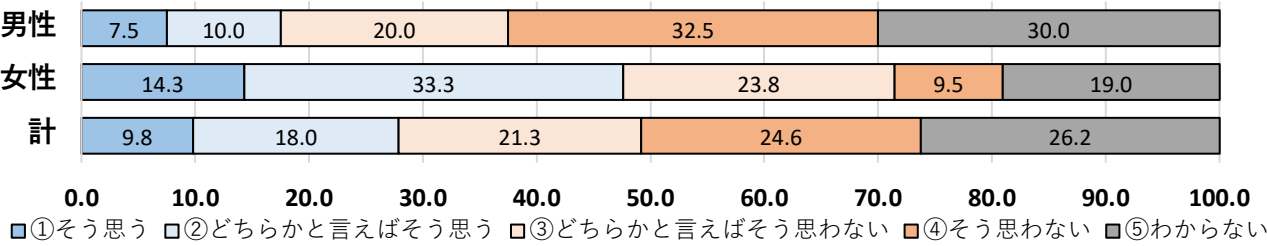


## 2. 男女共同参画の取組

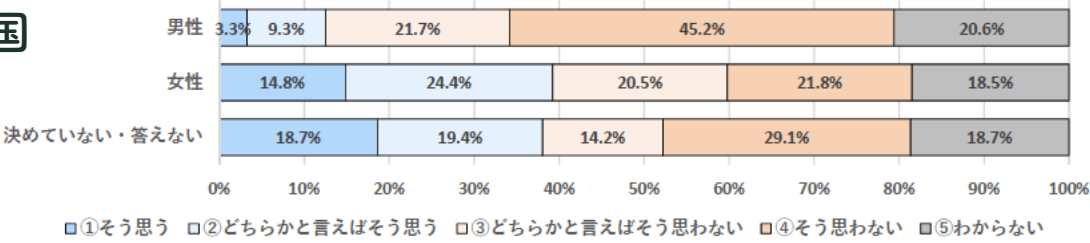
2-3.（意思決定過程への女性参加） 大学等執行部（総長・学長・理事など）や役職者（副学長・学長補佐・研究科長・学部長・評議員・センター長・学科長・室長など）など、大学・部局の意思決定過程に女性が参加することについて、どのように思いますか。

3.学内あるいは部局内には、女性は執行部や役職者に向かないといった暗黙の了解がある。

### 徳島大学

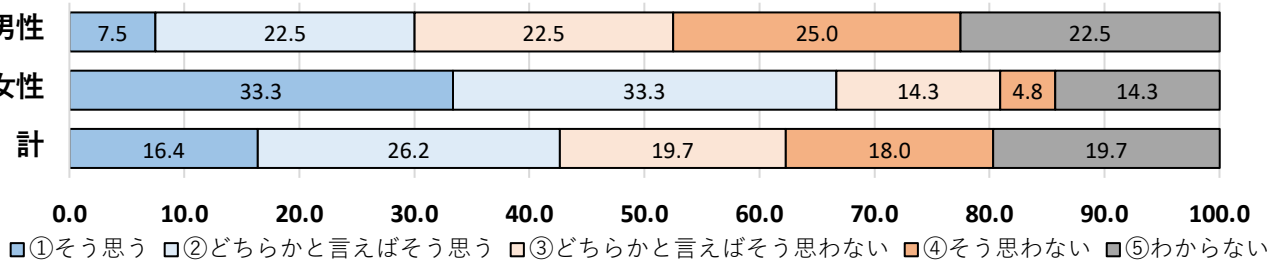


### 全国

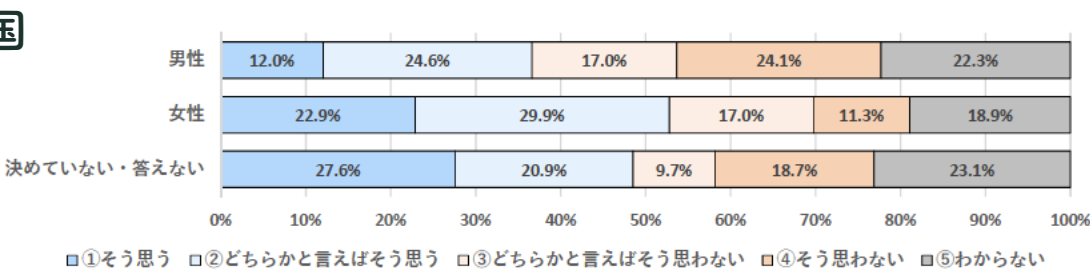


4.特定の女性教員に役職負担が集中し、過負荷の状態になっている。

### 徳島大学



### 全国



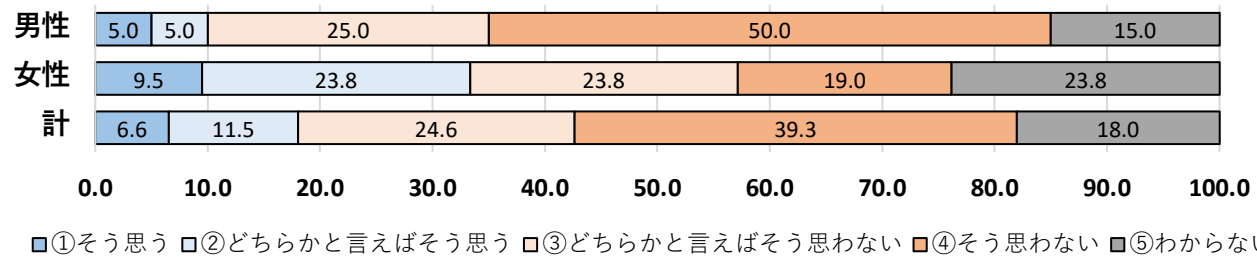


## 2. 男女共同参画の取組

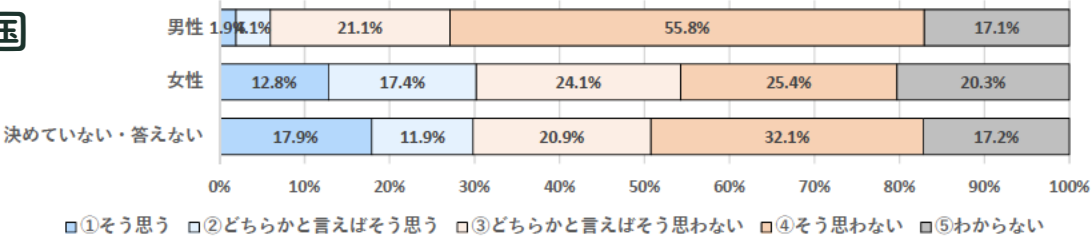
2-3.（意思決定過程への女性参加） 大学等執行部（総長・学長・理事など）や役職者（副学長・学長補佐・研究科長・学部長・評議員・センター長・学科長・室長など）など、大学・部局の意思決定過程に女性が参加することについて、どのように思いますか。

5.意思決定に関する重要な会議（評議会・教授会・委員会等）での女性の発言は軽んじられる傾向がある。

### 徳島大学



### 全国



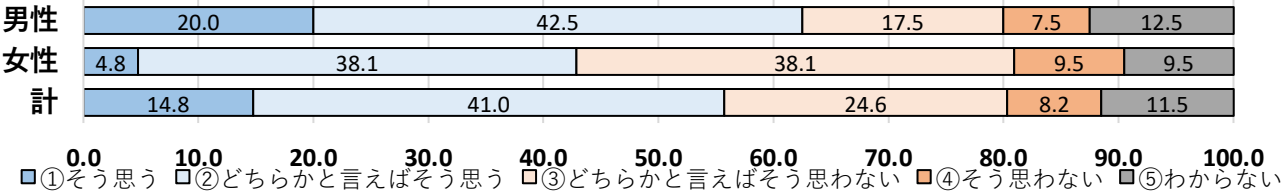
2. 男女共同参画の取組

2-4.（教員採用・昇進の現状） あなたが所属する大学等における教員等の採用・昇進の現状について、どのように思いますか。

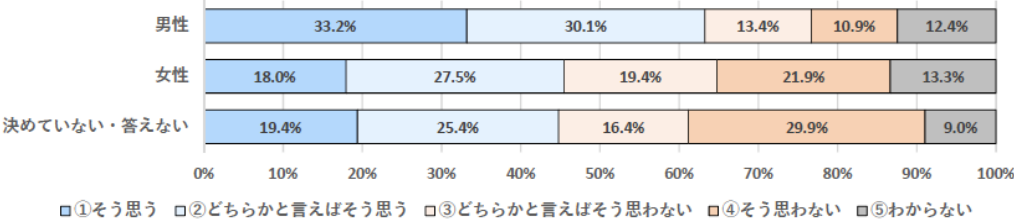
1.教員等の採用・昇進人事について性別に偏りはない。

男女差 19.6%

徳島大学

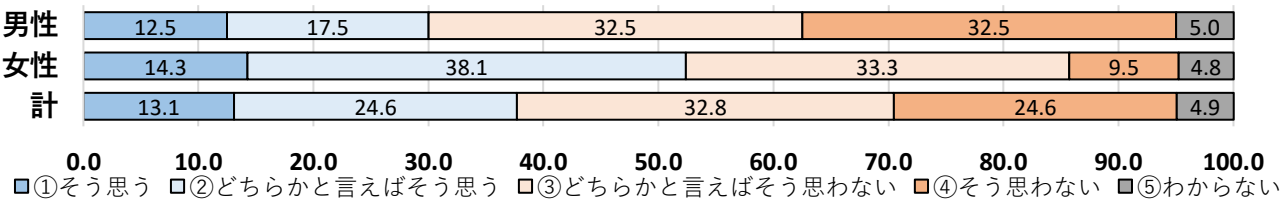


全国

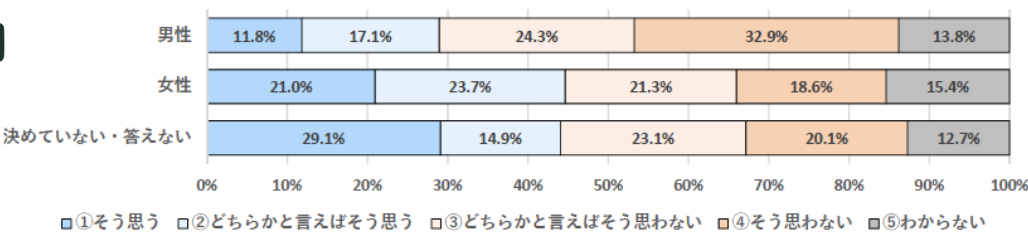


2.教員等の採用・昇進人事の基準・手続等が恣意的で不明確である。

徳島大学

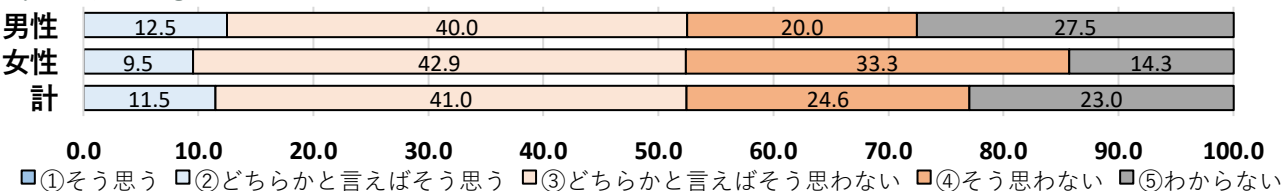


全国

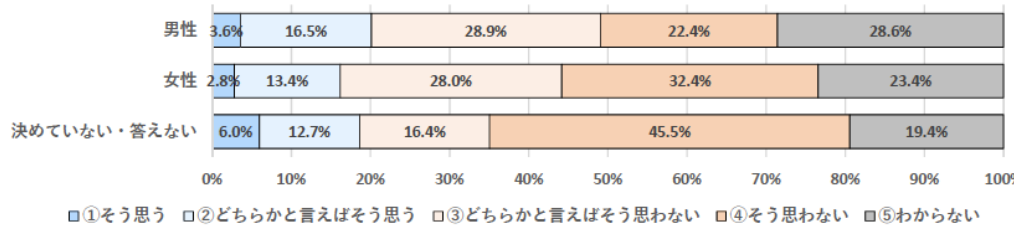


3.教員等の採用・昇進人事に関する審査委員会の委員構成には男女比のバランスが考慮されている。

徳島大学



全国

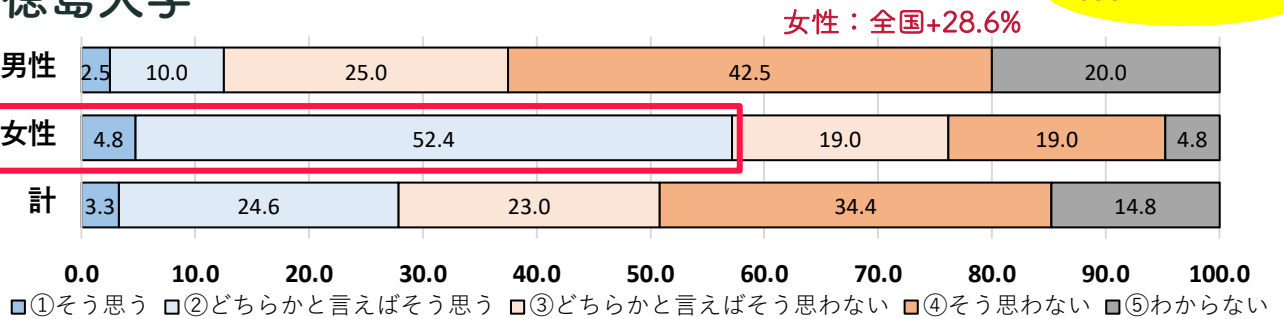


## 2. 男女共同参画の取組

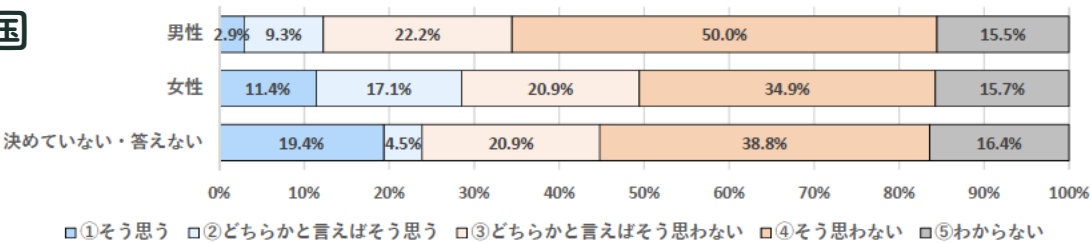
2-4.（教員採用・昇進の現状） あなたが所属する大学等における教員等の採用・昇進の現状について、どのように思いますか。

4.女性の採用は、助教や助手などの任期付きポストに偏っている。

### 徳島大学

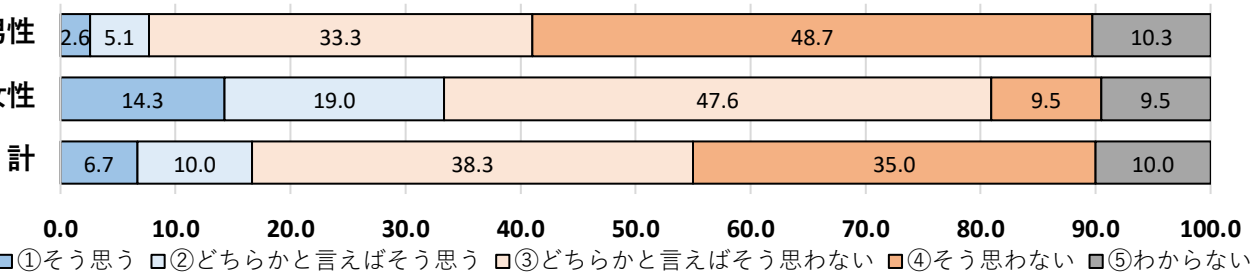


### 全国

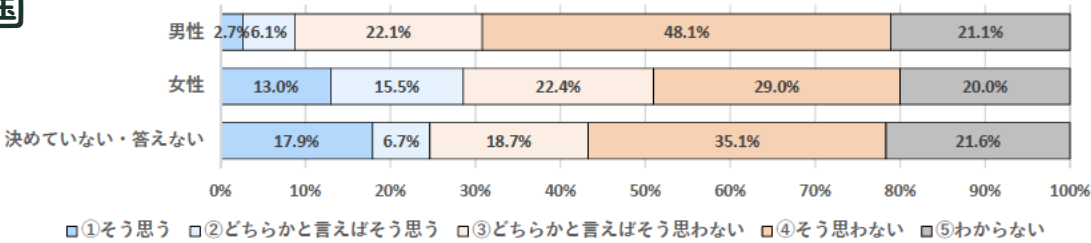


5.男性優位の教授昇進が続いている結果、有能な女性が意欲を失っている。

### 徳島大学



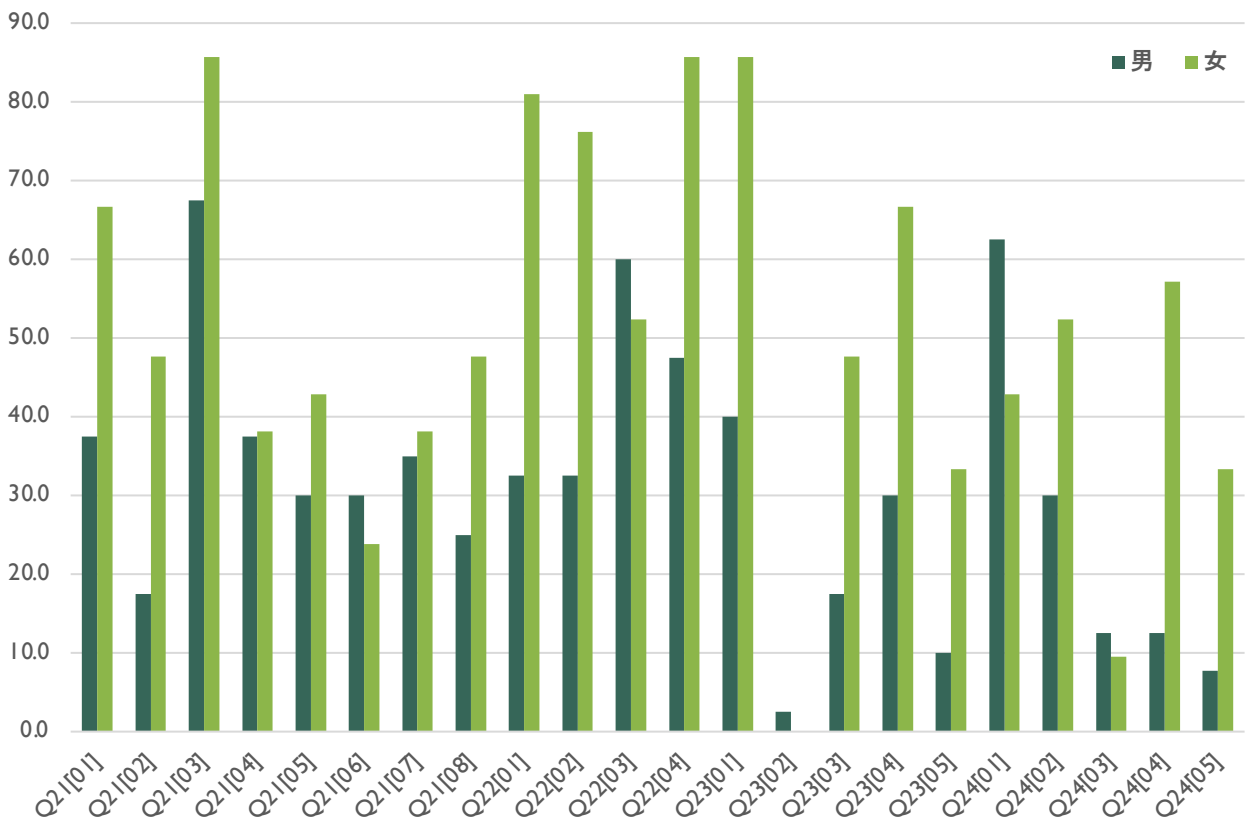
### 全国



## 2. 男女共同参画の取組

### 徳島大学

### 「そう思う」＋「どちらかと言えばそう思う」 回答率男女比較



【考察】Q21[01]より女性研究者比率の数値目標として30%以上を目指すことについて、研究者全体でおよそ「そう思う」答えた割合が半数程度であり、その可否について総意が得られているとは言えない。また、Q21[03]本学では女性研究者自身が、候補者が少ないことを問題視していることが伺える。

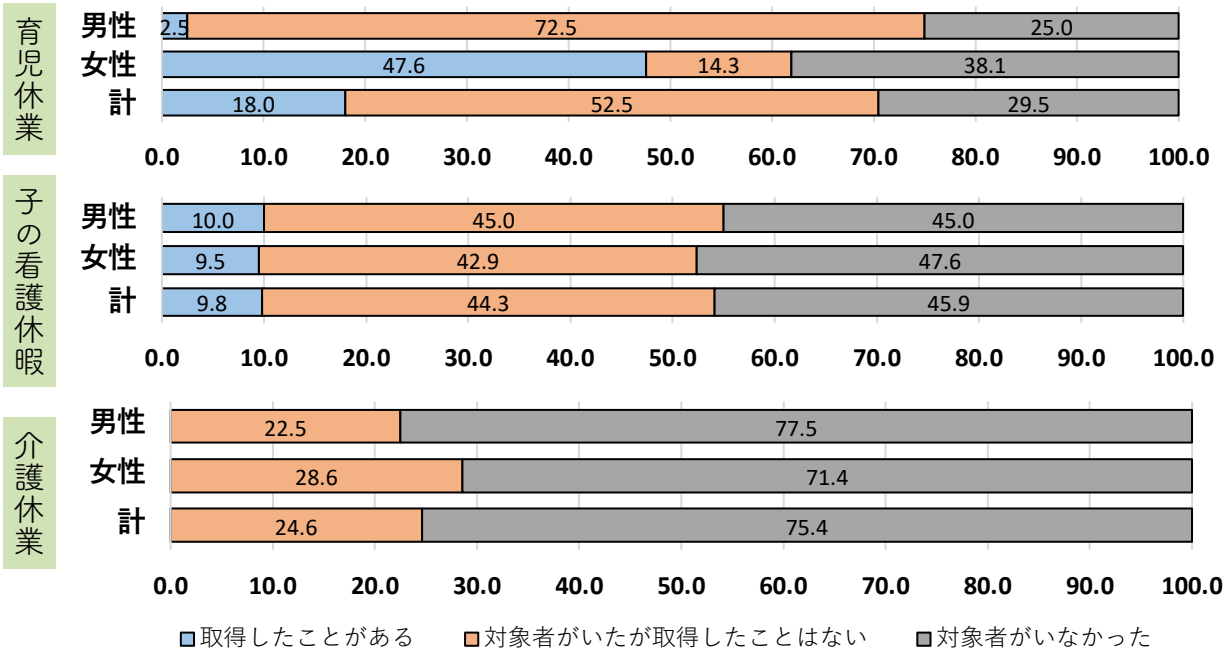
本章で最も顕著な特徴を示したのが、Q22（女性のエンパワメント策）女性研究者が十分に能力を発揮するために必要と思う取り組みに関する項目であり、本学女性研究者は「女性限定採用または女性優先採用」「女性採用部局に対するインセンティブの導入」「研究費支援」などの実質的な支援を必要としている割合について男女比、全国比ともに高く、ニーズが高いことがわかる。

これはQ24[04]で、女性が助教や助手などの任期付きポストに偏っていると感じる現状が影響しているものと思われる。

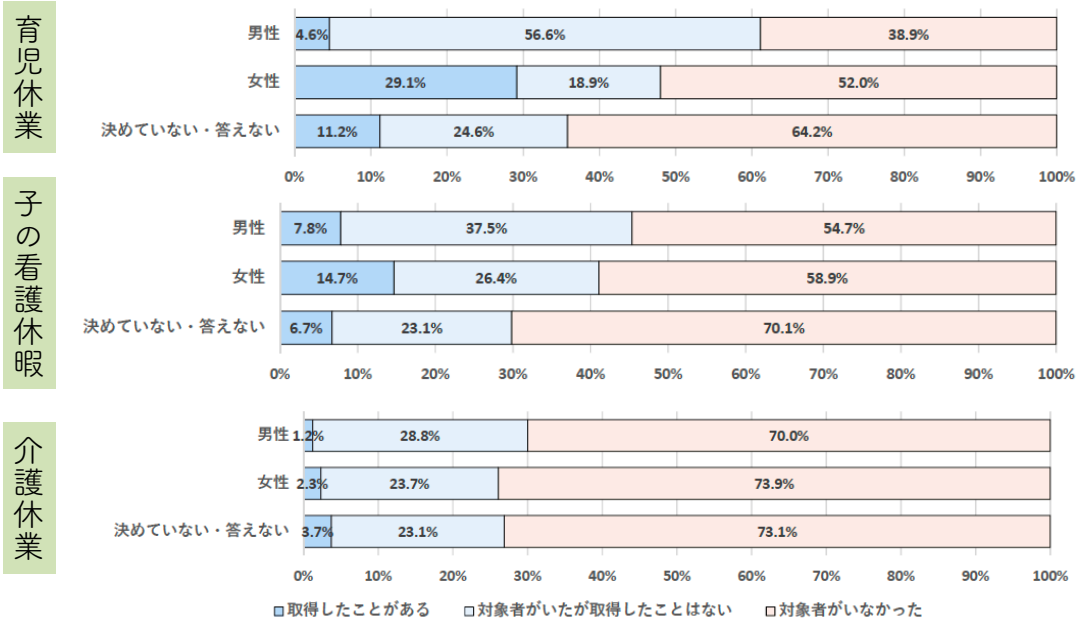
### 3. ワークライフバランス・育児支援サービス

3-1.（実態）あなたは、これまでに育児休業・子の看護休暇・介護休業を取得したことがありますか。現在所属する大学等であるか否かを問いません。

#### 徳島大学



#### 全国

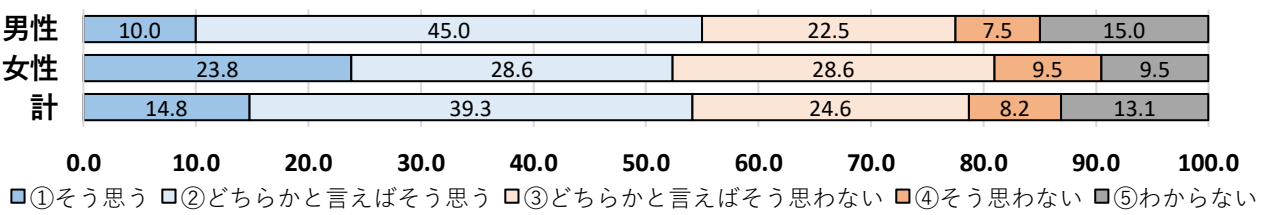


### 3. ワークライフバランス・育児支援サービス

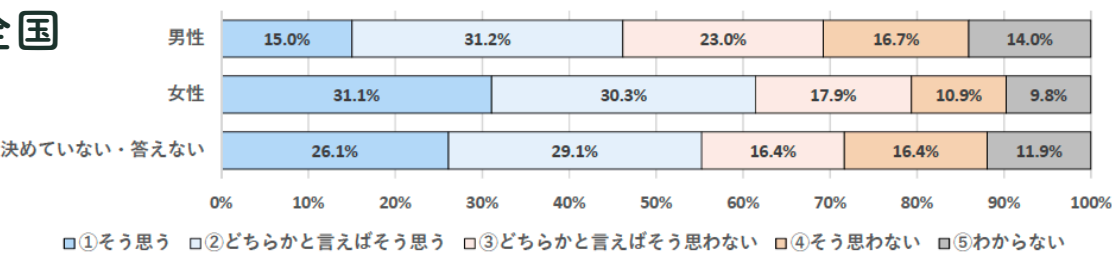
3-2.（育児等と研究の両立の現状） あなたが所属する大学・研究室等における育児・看護・介護と研究の両立についてどのような現状だと思いますか。

1.育児や介護で長期休業をとったり、頻繁に休んだりすることについて負い目や不安を感じる傾向が強い。

#### 徳島大学

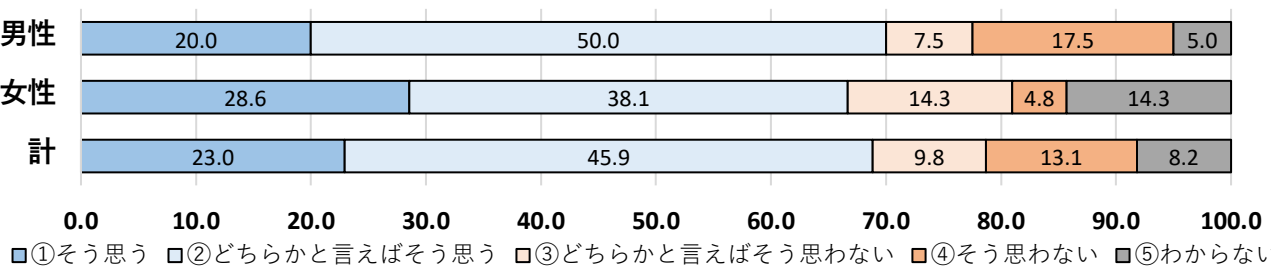


#### 全国

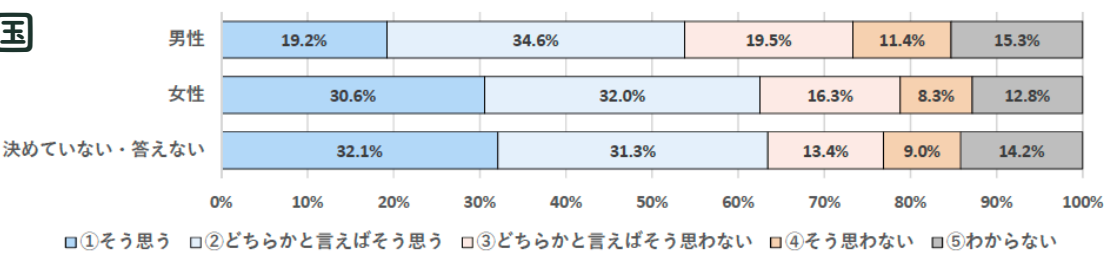


2.研究室や会議等に長時間拘束される結果、育児や介護に支障をきたしがちである。

#### 徳島大学



#### 全国

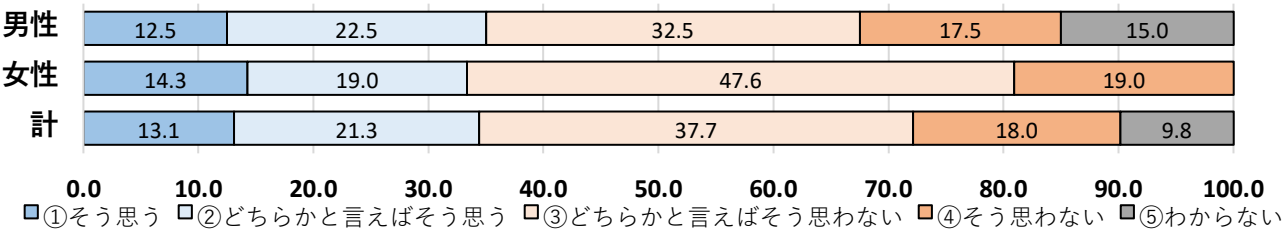


### 3. ワークライフバランス・育児支援サービス

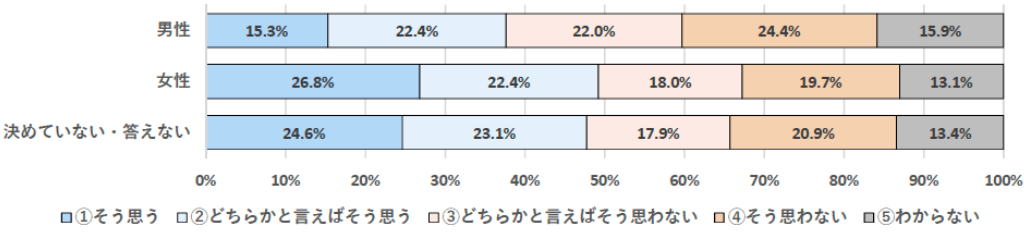
3-2.（育児等と研究の両立の現状） あなたが所属する大学・研究室等における育児・看護・介護と研究の両立についてどのような現状だと思いますか。

3.育児中の研究者が研究室に子どもを連れてきててもよいとの共通理解はない。

#### 徳島大学



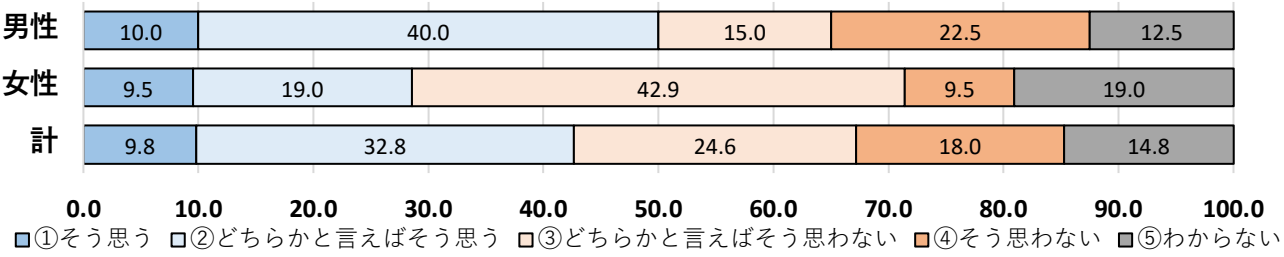
#### 全国



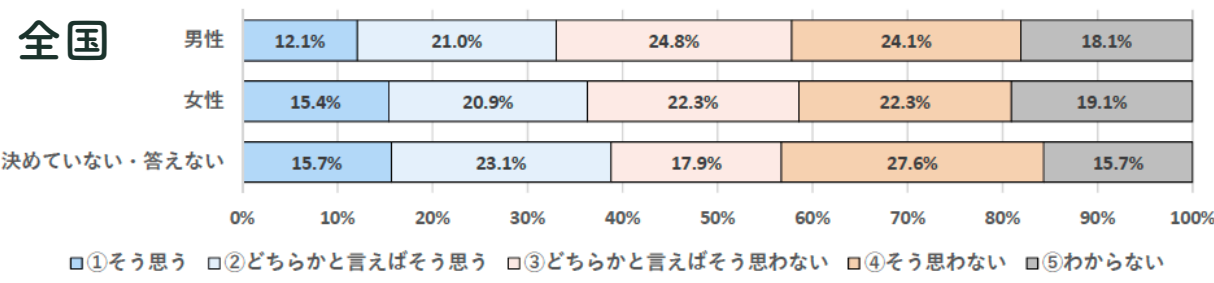
4.男性研究者が育児休業を取ることにについて否定的な雰囲気がある。

#### 徳島大学

男女差 21.4%



#### 全国

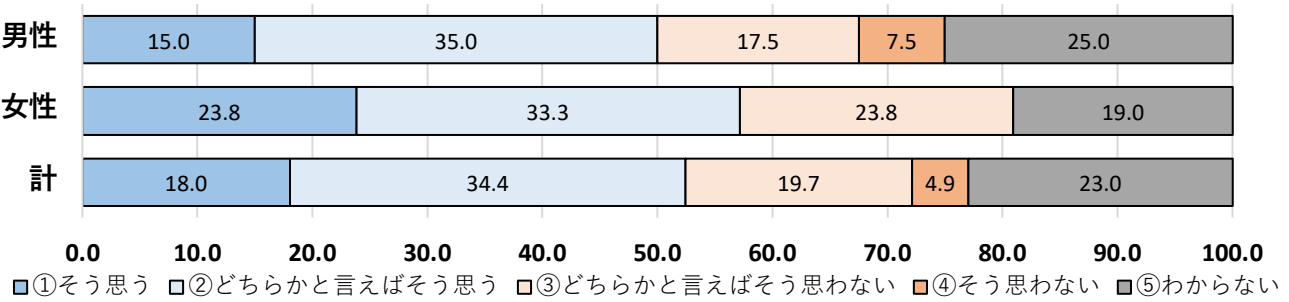


### 3. ワークライフバランス・育児支援サービス

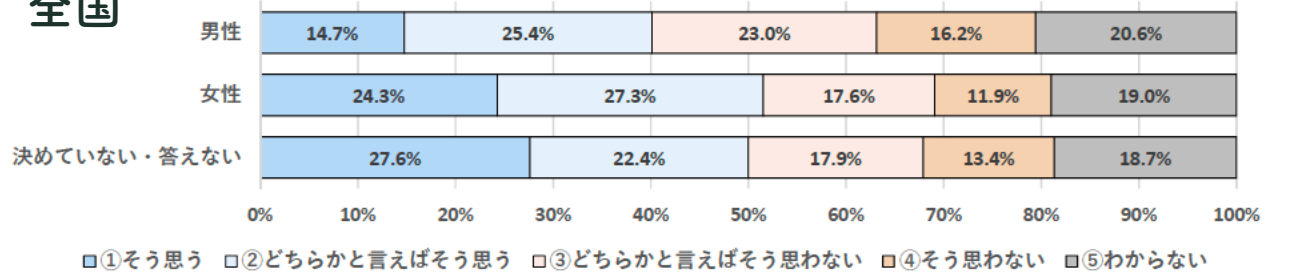
3-2.（育児等と研究の両立の現状） あなたが所属する大学・研究室等における育児・看護・介護と研究の両立についてどのような現状だと思いますか。

5.介護についての支援や理解は進んでいない。

#### 徳島大学



#### 全国



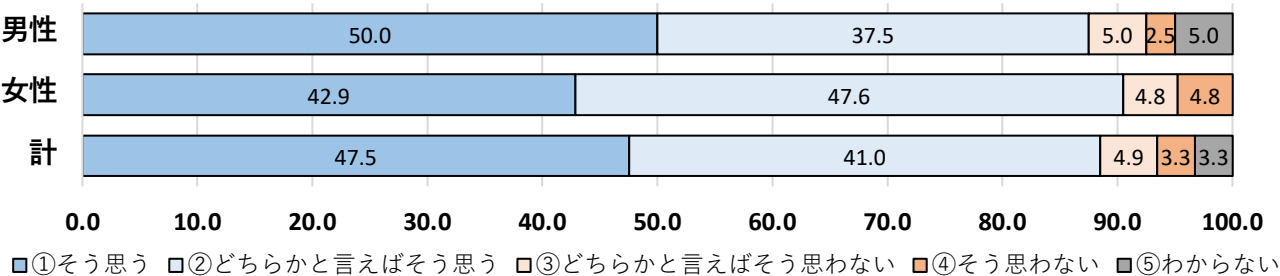


### 3. ワークライフバランス・育児支援サービス

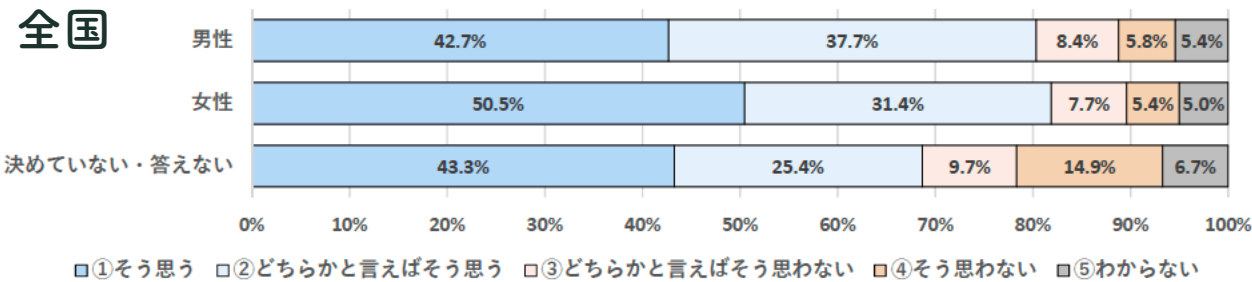
#### 3-3.（育児支援）男女を問わず、教員・研究者の育児を支援するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

1. 育児サービス利用料（ベビーシッター料や保育料など）を補助するべきである。

#### 徳島大学

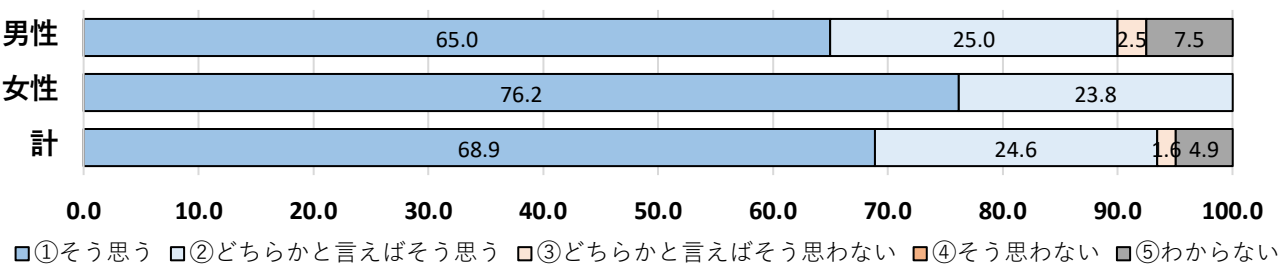


#### 全国

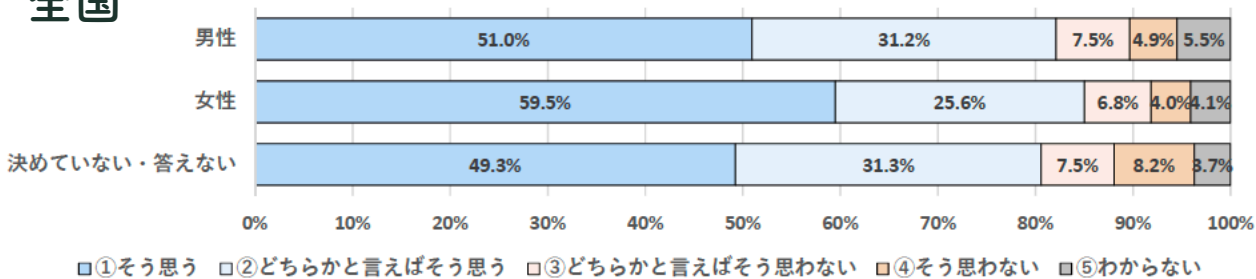


2. 大学内保育園を設置するべきである。

#### 徳島大学



#### 全国

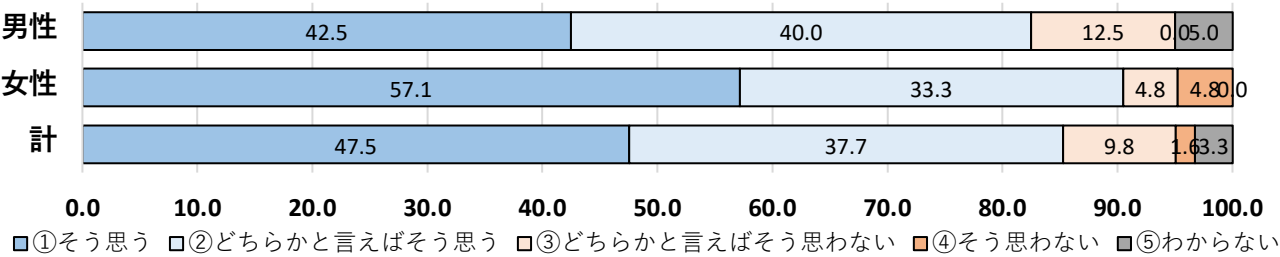


### 3. ワークライフバランス・育児支援サービス

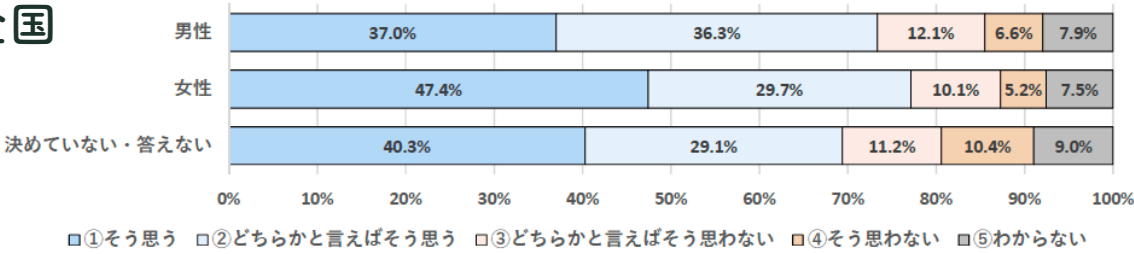
3-3.（育児支援）男女を問わず、教員・研究者の育児を支援するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

3.育児中の教員等に対する研究補助者の雇用経費を助成するべきである。

#### 徳島大学

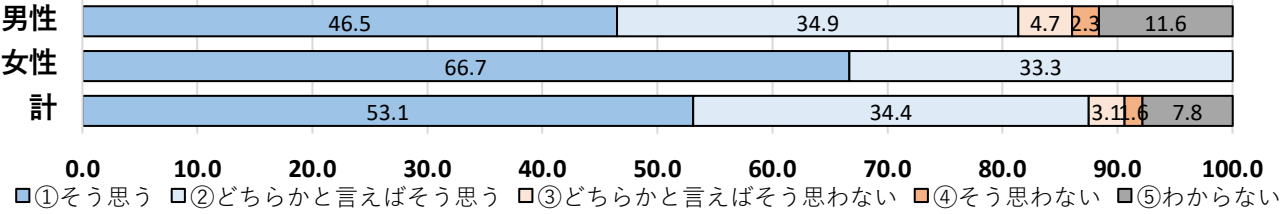


#### 全国

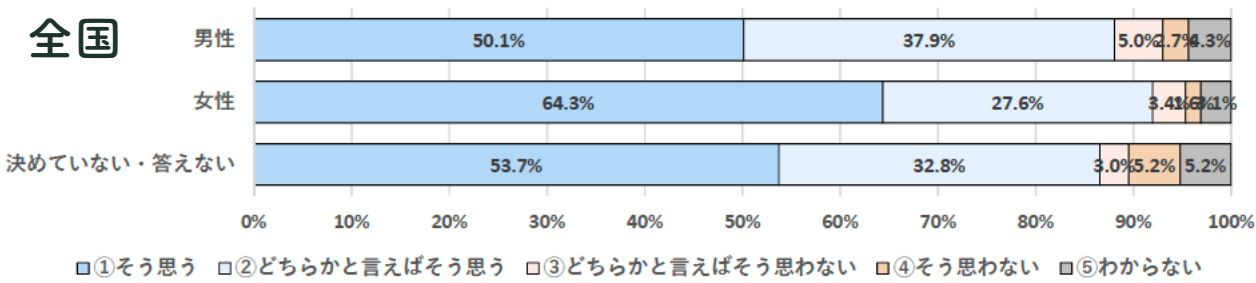


4.講義や学内行事・学会等で利用できる保育一時サービスを整えるべきである。

#### 徳島大学



#### 全国

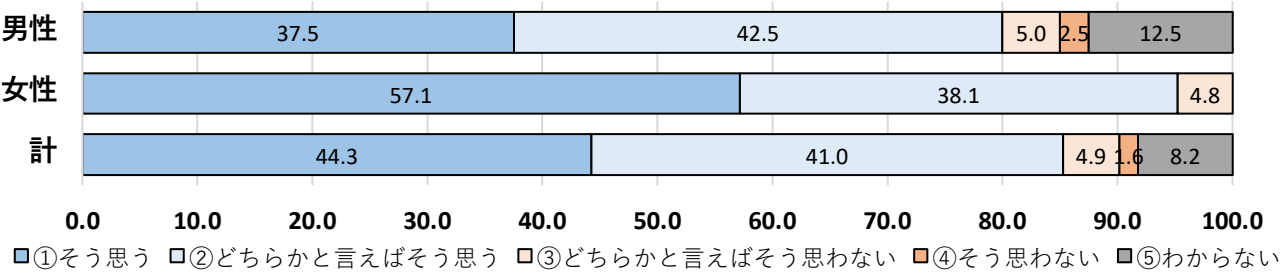


### 3. ワークライフバランス・育児支援サービス

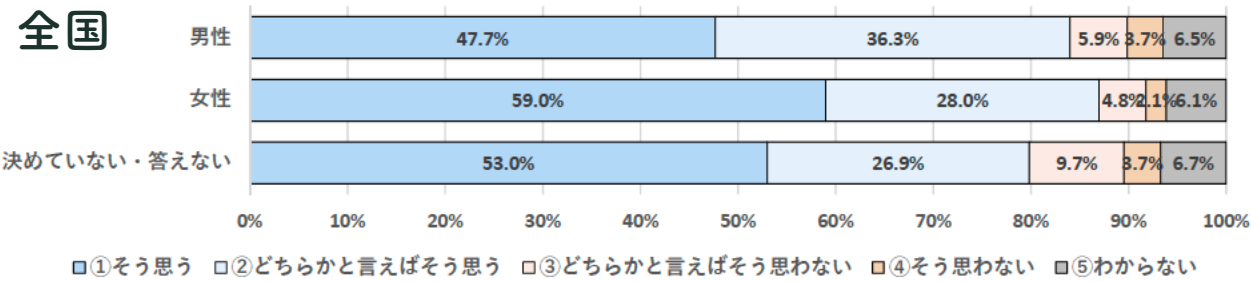
3-3.（育児支援） 男女を問わず、教員・研究者の育児を支援するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

5. 育児休業等の制度が、休業を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度であることを明示すべきである。

#### 徳島大学



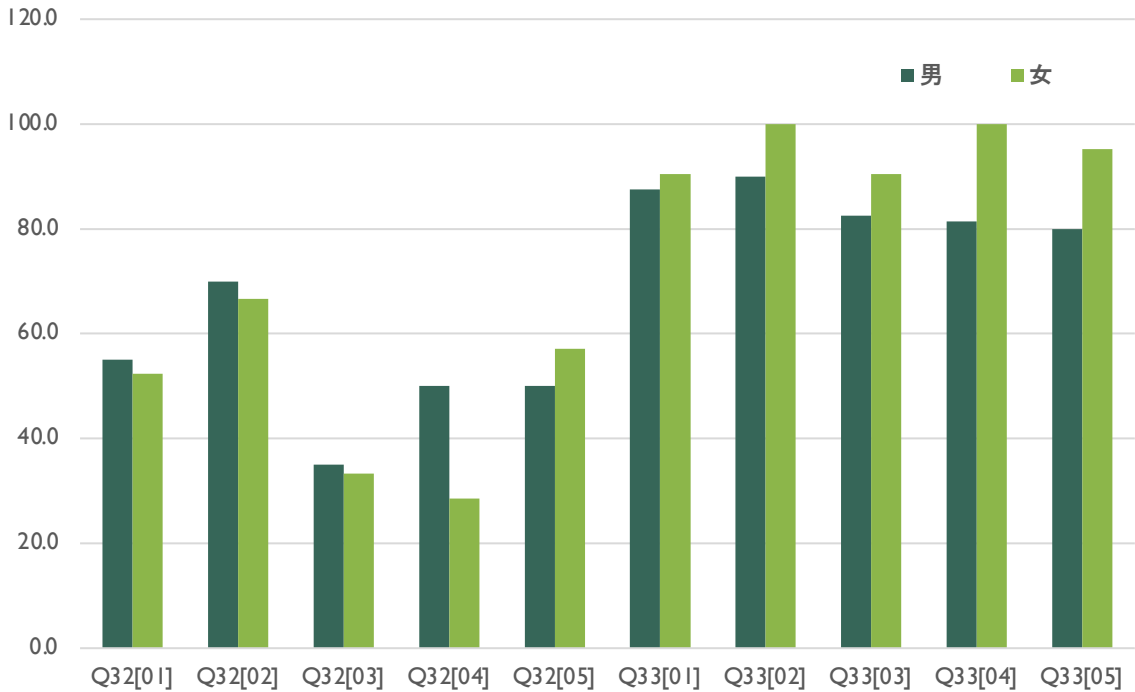
#### 全国



### 3. ワークライフバランス・育児支援サービス

#### 徳島大学

#### 「そう思う」＋「どちらかと言えばそう思う」 回答率男女比較



【考察】全国では男性の育児休業に対して否定的な雰囲気があると感じている割合が、男性より女性の方が多いのに対し、徳島大学では男性の方が圧倒的に「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合が高く、本学に特徴的な現状であることがわかる。

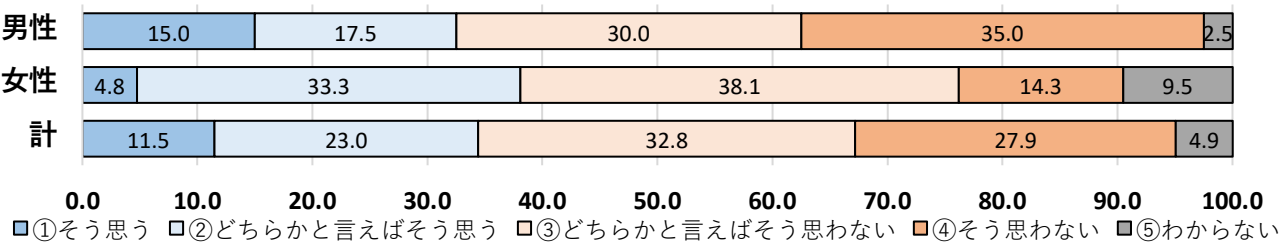
その他のワークライフバランス・育児支援サービスに関する現状、求める支援などは全国と同様の傾向を示している。

# 4. ダイバーシティ対応

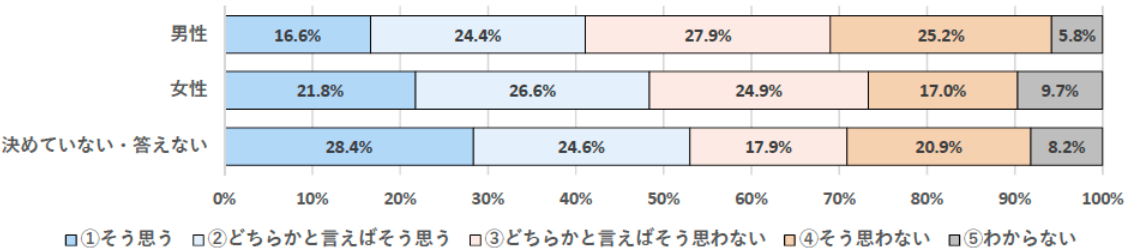
## 4-1.（若手研究者支援） 若手研究者（39歳以下の研究者）の研究活動を阻害している要因には何があると思いますか。

1.若手だからという理由で学会や研究室の事務的な仕事が多く回され、研究活動に支障が出る。

### 徳島大学

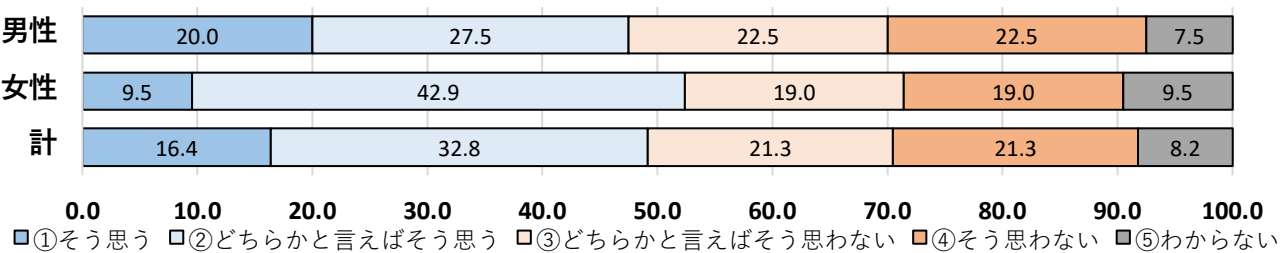


### 全国

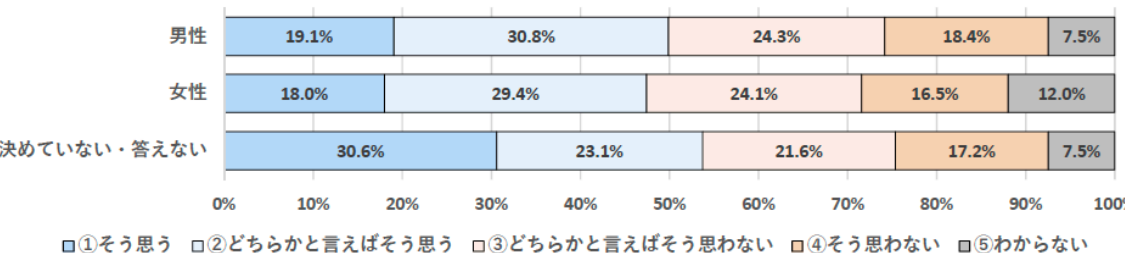


2.就職・昇進のため研究評価でポイントが高い研究を優先せざるをえず、真にやりたい研究ができない。

### 徳島大学



### 全国



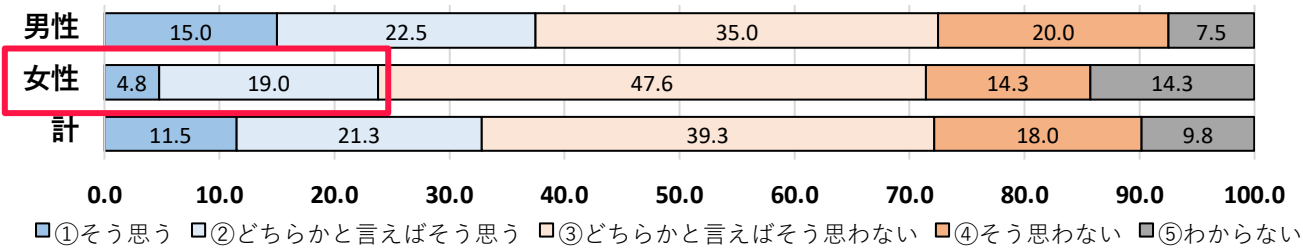
4. ダイバーシティ対応

4-1.（若手研究者支援） 若手研究者（39歳以下の研究者）の研究活動を阻害している要因には何があると思いますか。

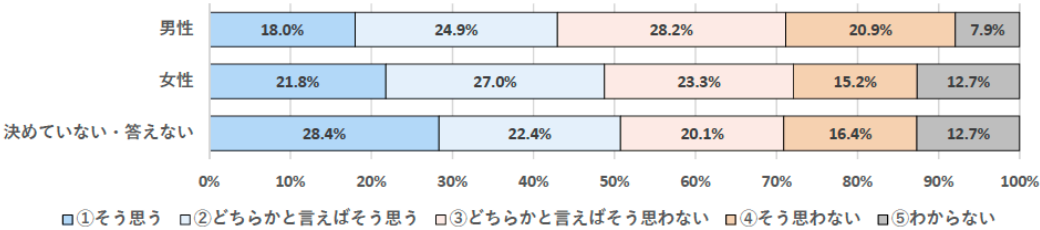
3.大学等で若手・中堅・シニアの役割分担がうまくいっておらず、若手教員の教育・行政負担が大きい。

徳島大学

女性：全国-25.0%

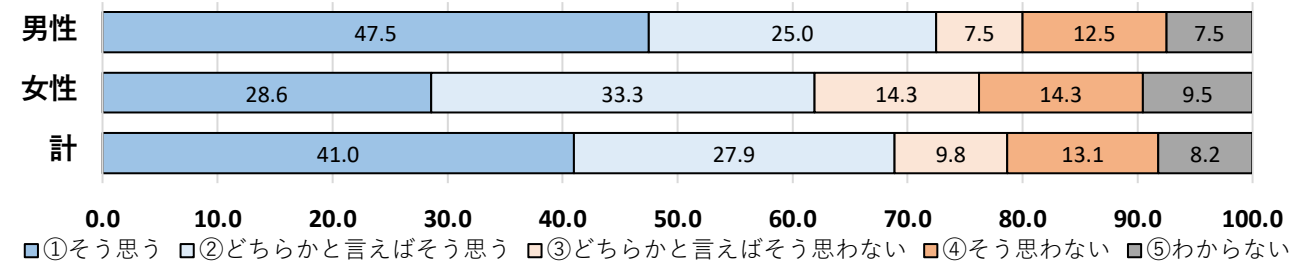


全国

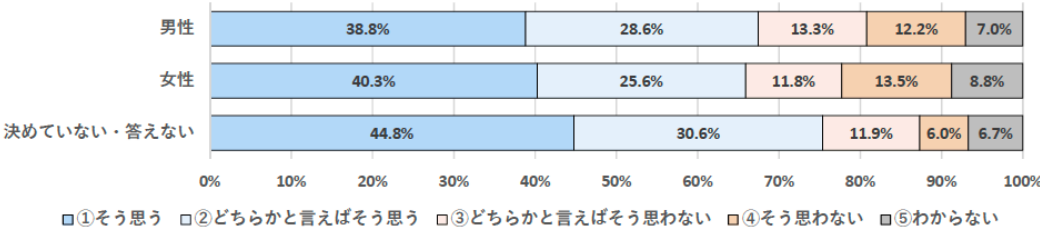


4.若手研究者は任期付きポストが多く、しょっちゅう職探しをしている状態におかれて研究に集中できない。

徳島大学



全国

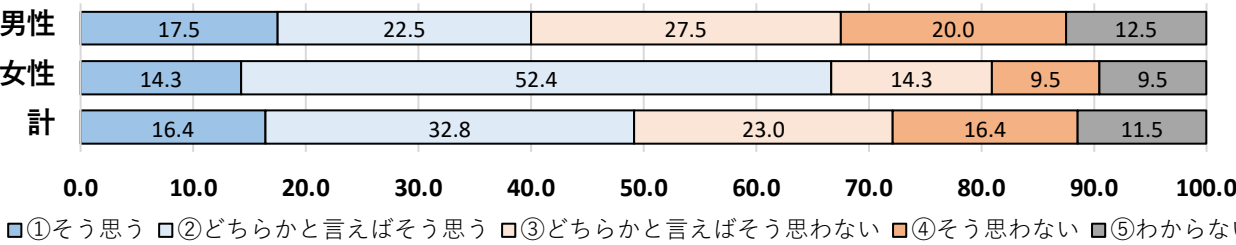


# 4. ダイバーシティ対応

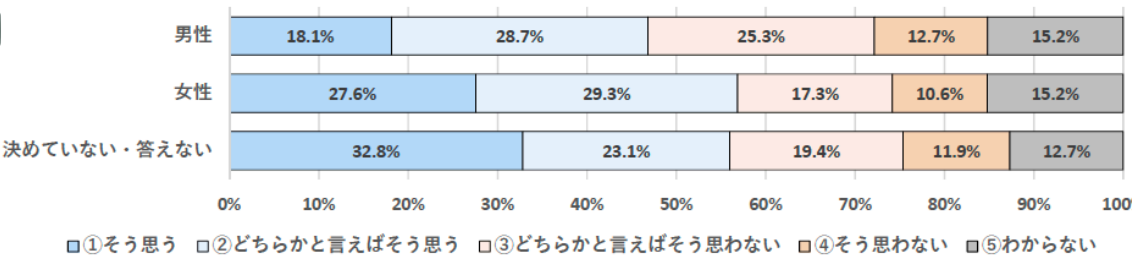
4-1.（若手研究者支援） 若手研究者（39歳以下の研究者）の研究活動を阻害している要因には何があると思いますか。

5.子育て期の研究者に対する大学等としての支援や研究室・学会等の理解が乏しく、研究活動に支障が出る。

## 徳島大学



## 全国

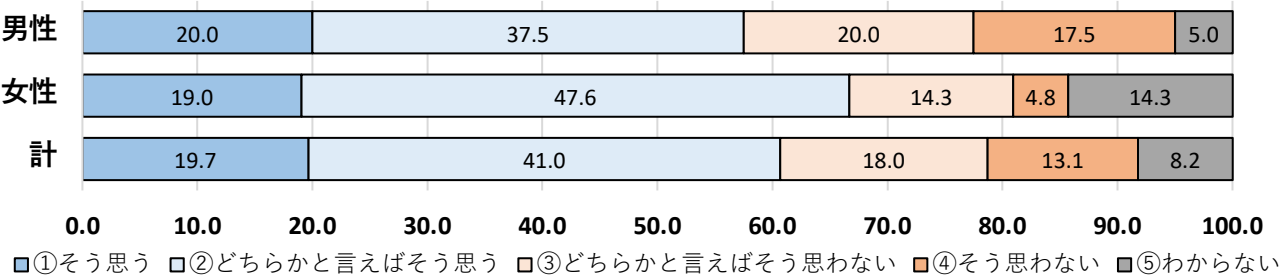


# 4. ダイバーシティ対応

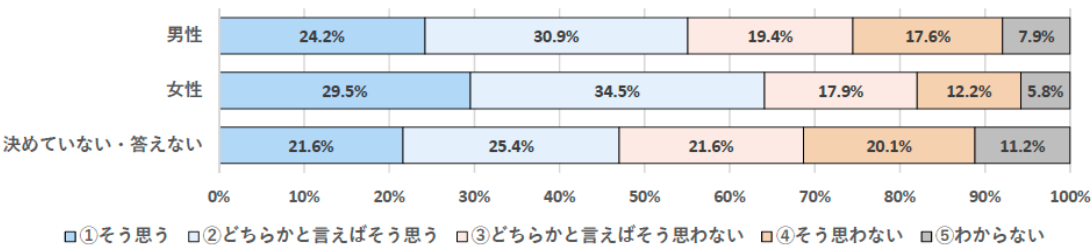
## 4-2.（女性研究者育成） 女性研究者を育成することがむずかしい理由・背景について、どのように思いますか。

1.女子中高生が研究や研究者の魅力を知る機会が少なすぎる。

### 徳島大学

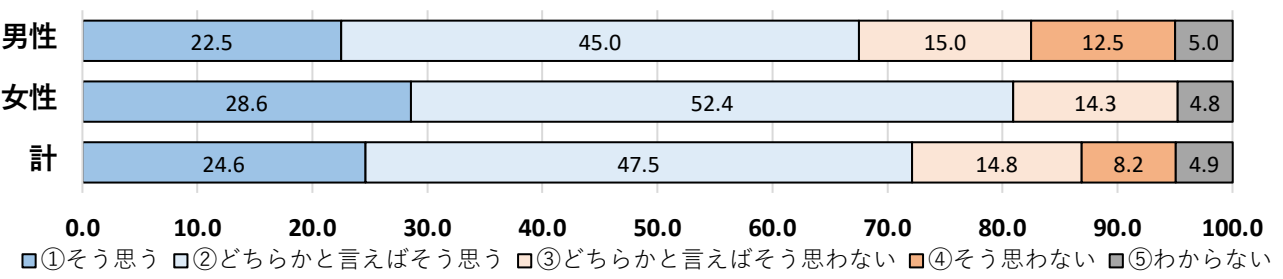


### 全国

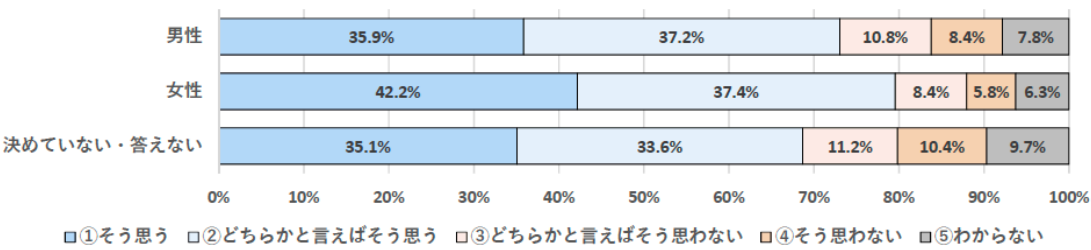


2.保護者や高校教員が研究や研究者のキャリア・パスを理解する機会が少なすぎる。

### 徳島大学



### 全国



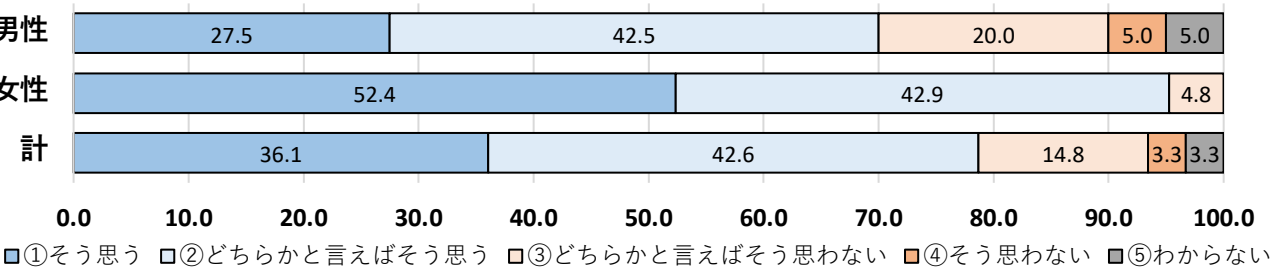


# 4. ダイバーシティ対応

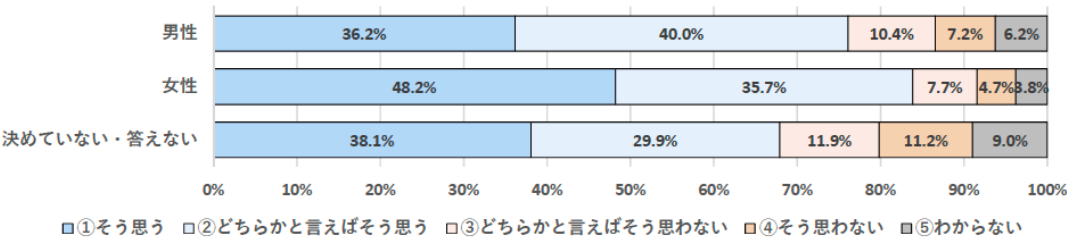
4-2.（女性研究者育成） 女性研究者を育成することがむずかしい理由・背景について、どのように思いますか。

3.中高生や学部生・院生などの次世代女性が身近なところにロールモデルを見つけにくい。

## 徳島大学

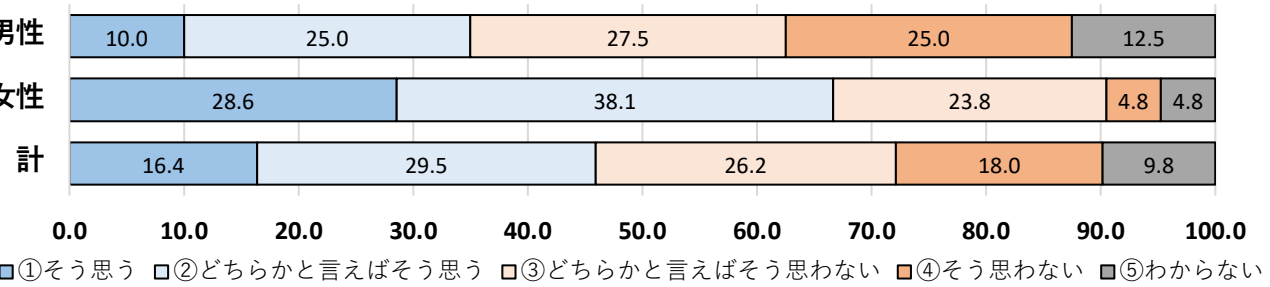


## 全国

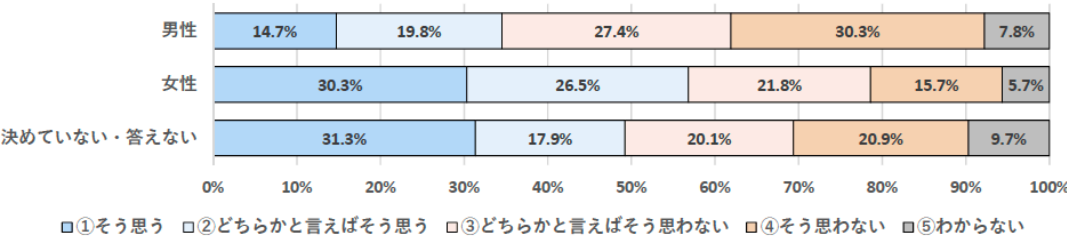


4.女性は研究に向かないといったアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が根強い。

## 徳島大学



## 全国

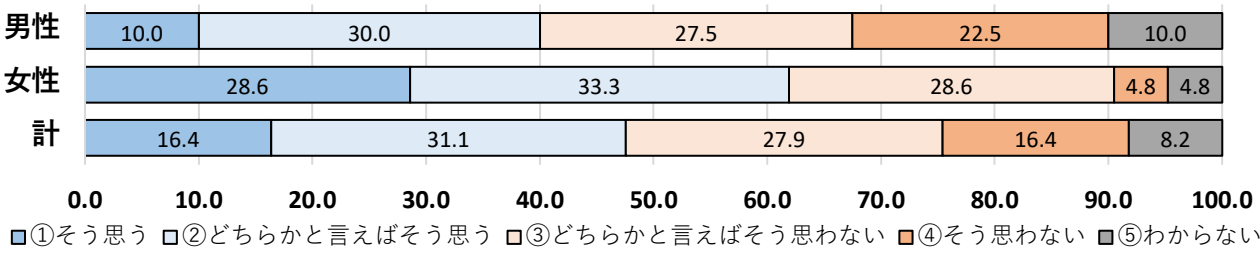


# 4. ダイバーシティ対応

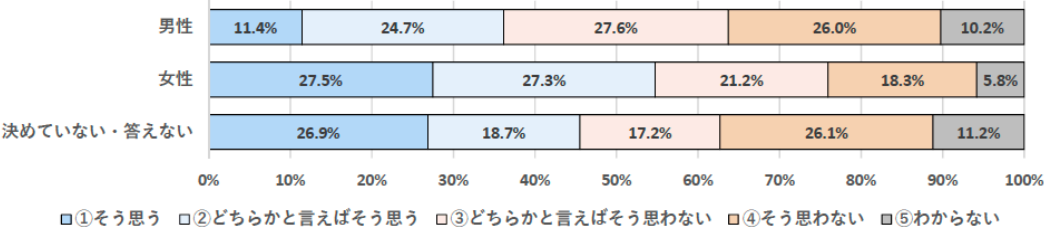
4-2.（女性研究者育成） 女性研究者を育成することがむずかしい理由・背景について、どのように思いますか。

5.女性研究者は男性研究者以上に困難が多く、次世代女性に研究者としての進路を勧めることができない。

## 徳島大学



## 全国

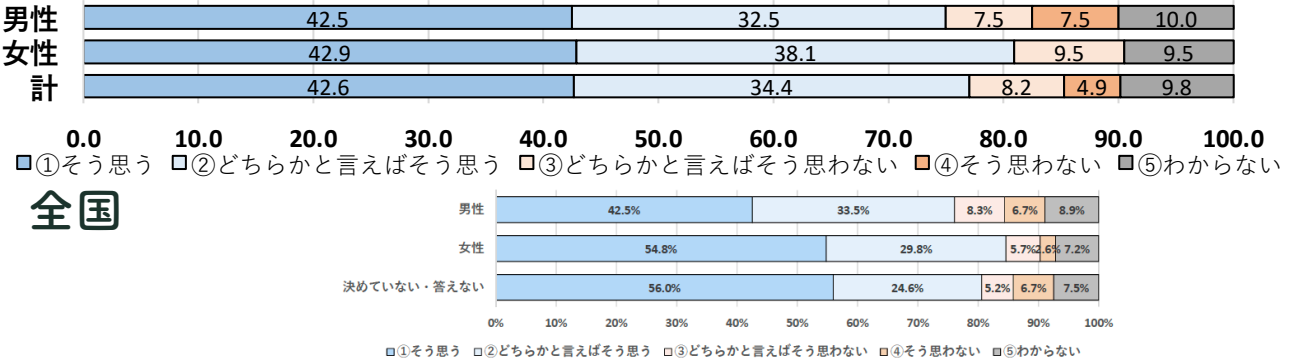


4. ダイバーシティ対応

4-3. (LGBT支援) 大学等におけるLGBT(いわゆる性的マイノリティ)支援のために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

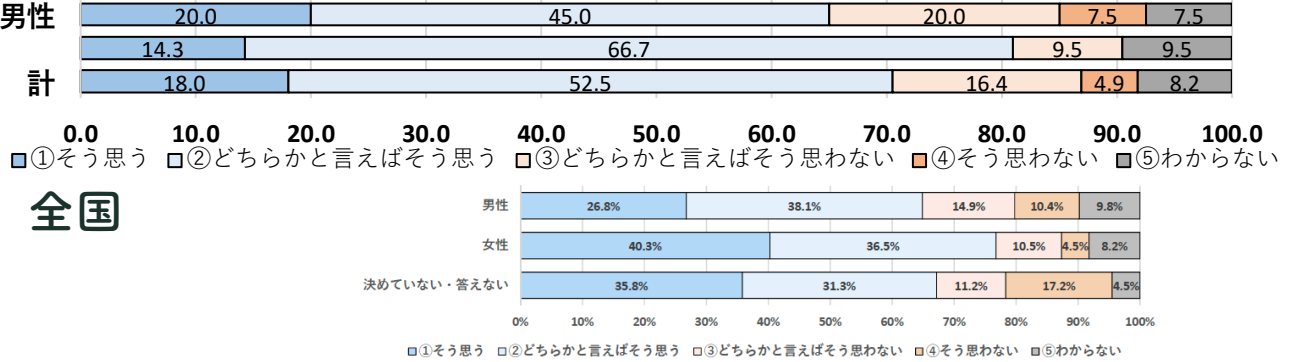
1.性的指向や性自認(SOGI)に基づく差別を禁止する旨やLGBT当事者を支援する旨などを大学等の方針として公表するべきである。

徳島大学



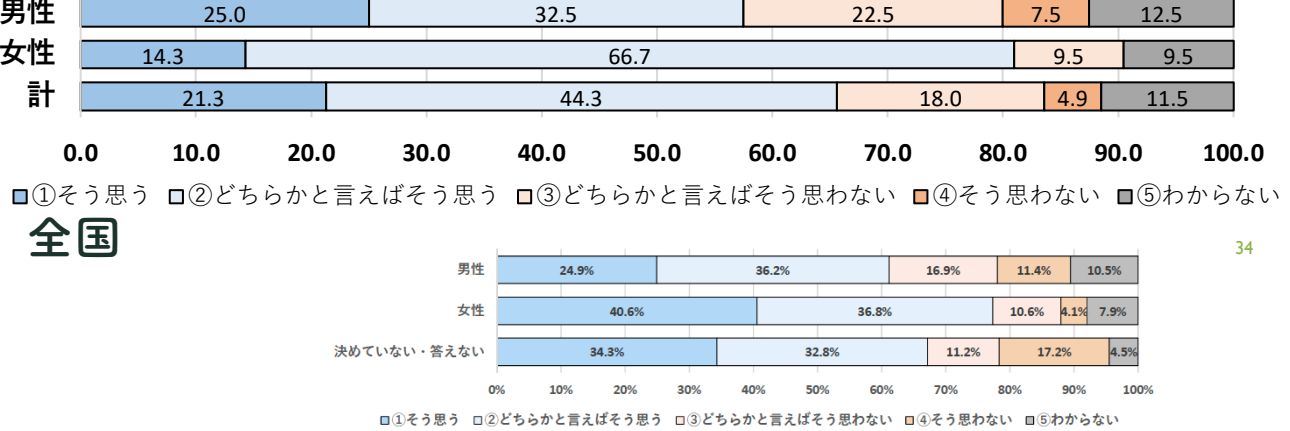
2. LGBT当事者を講師に招いて、研修会・講演会等を実施し、教職員・学生の理解増進をはかるべきである。

徳島大学



3.授業等で積極的にSOGI/LGBTに関する事項を取り上げ、学生の理解増進をはかるべきである。

徳島大学

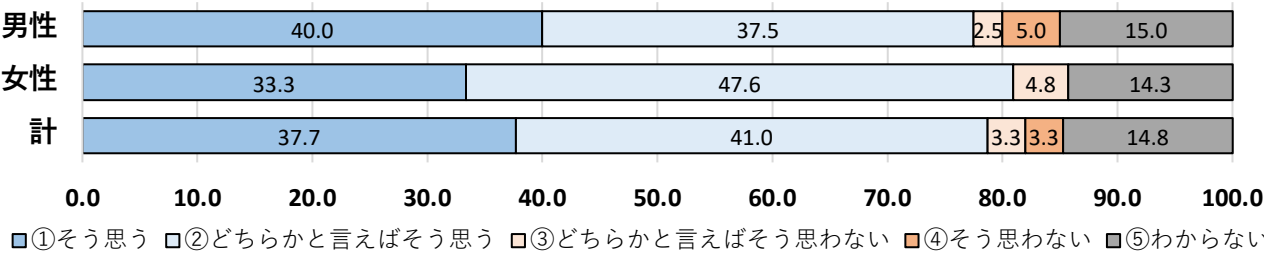


# 4. ダイバーシティ対応

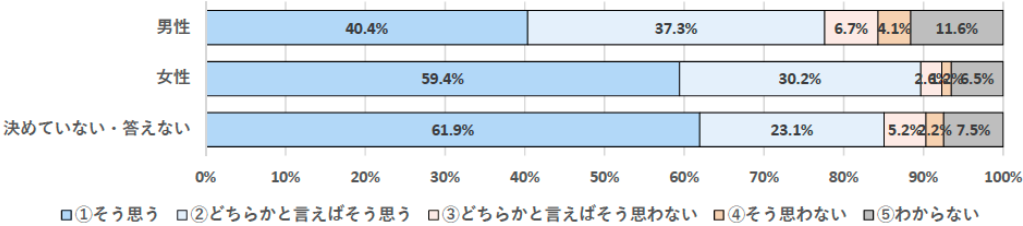
4-3. (LGBT支援) 大学等におけるLGBT（いわゆる性的マイノリティ）支援のために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

4.トランスジェンダーが望む通りの性別での勤務・修学を認めるべきである。

## 徳島大学

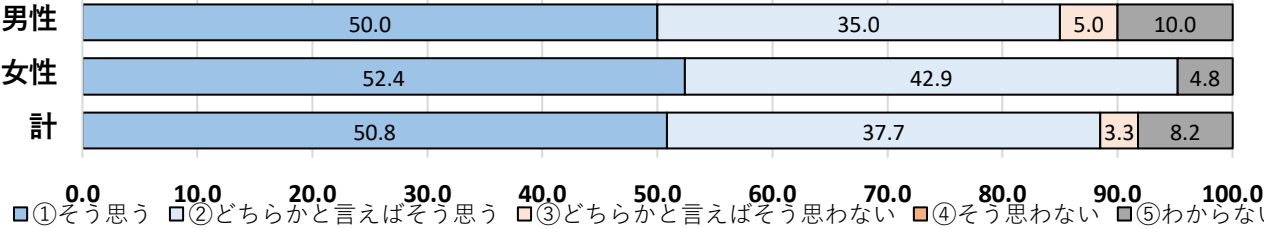


## 全国

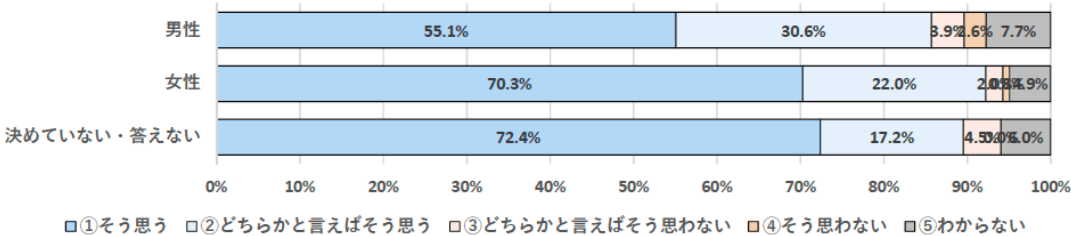


5.アウティング（本人の同意なく性的指向等を他者に暴露する行為）の重大さについて周知徹底するべきである。

## 徳島大学



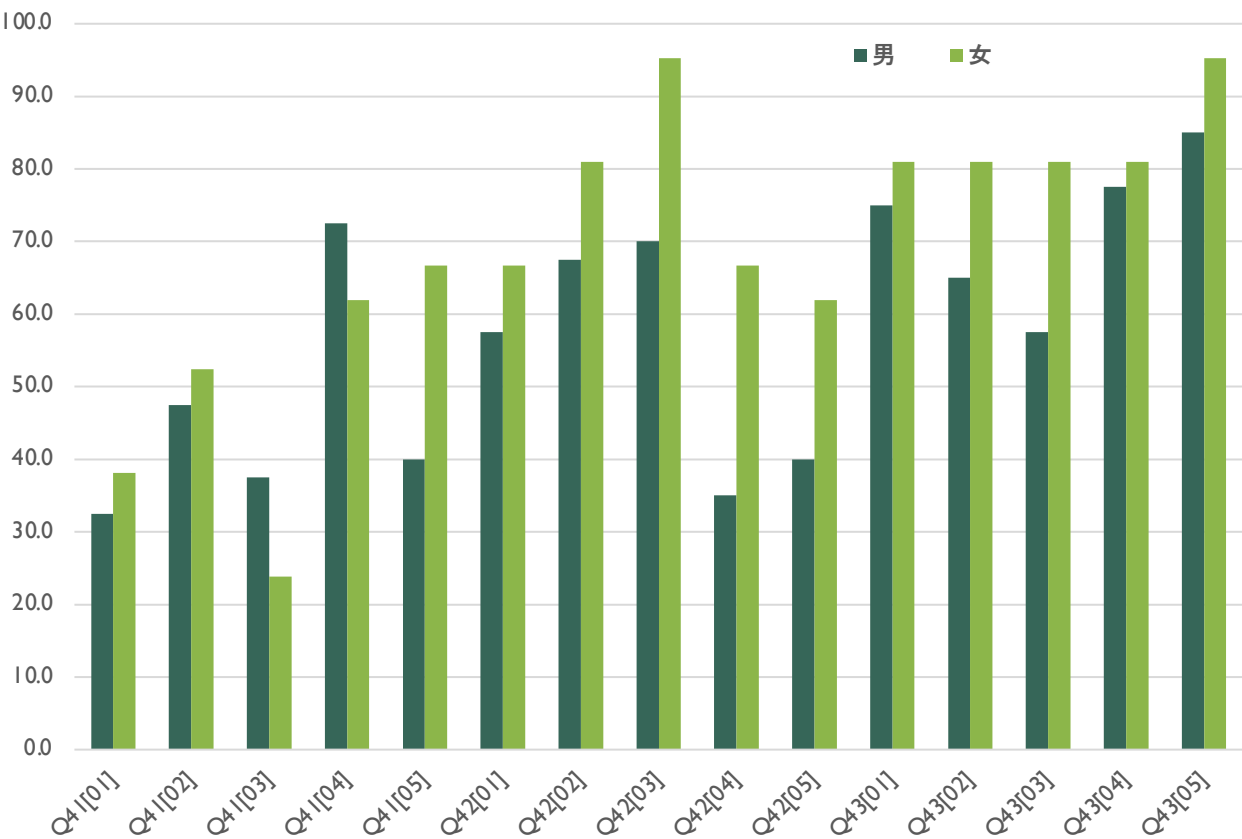
## 全国



## 4. ダイバーシティ対応

### 徳島大学

#### 「そう思う」＋「どちらかと言えばそう思う」 回答率男女比較



【考察】 Q41[03]『大学等で若手・中堅・シニアの役割分担がうまくいっておらず、若手教員の教育・行政負担が大きい』については、全国に比べ女性研究者においてその割合が低く、役割分担がうまくできていることがわかる。

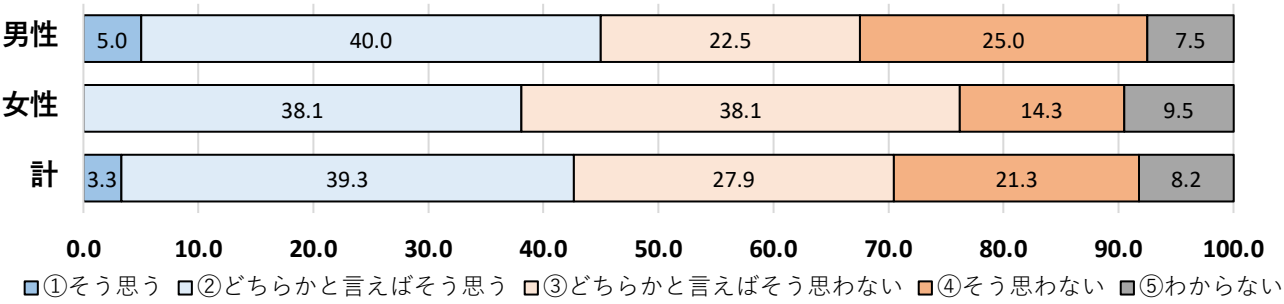
Q42[04]『女性は研究に向かないといったアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が根強い』は男女差が大きい。しかし、その他女性研究者の育成に関する現状、意識は全国と同様の傾向であった。

Q43LGBT支援に関する各種項目について、男女比、全国比ともに大きな本学特有の特徴は見受けられない。Q43[03]授業等での理解増進の取組については、男女共同参画の啓発と同じくその必要性について懐疑的である。

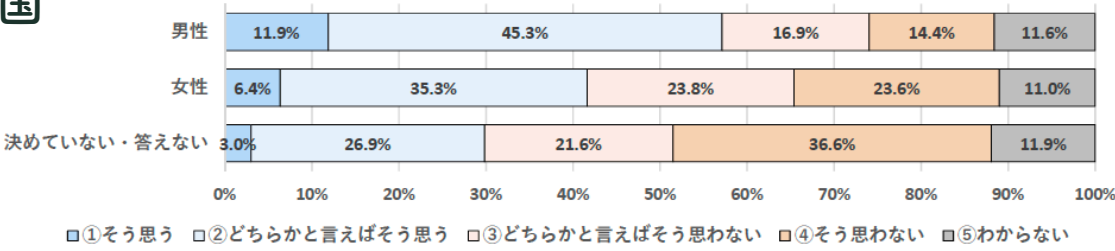
# 5. ハラスメント防止体制

## 5-1. （現状） あなたが所属する大学等におけるハラスメント相談・防止体制は十分に機能していると思いますか。

### 徳島大学



### 全国

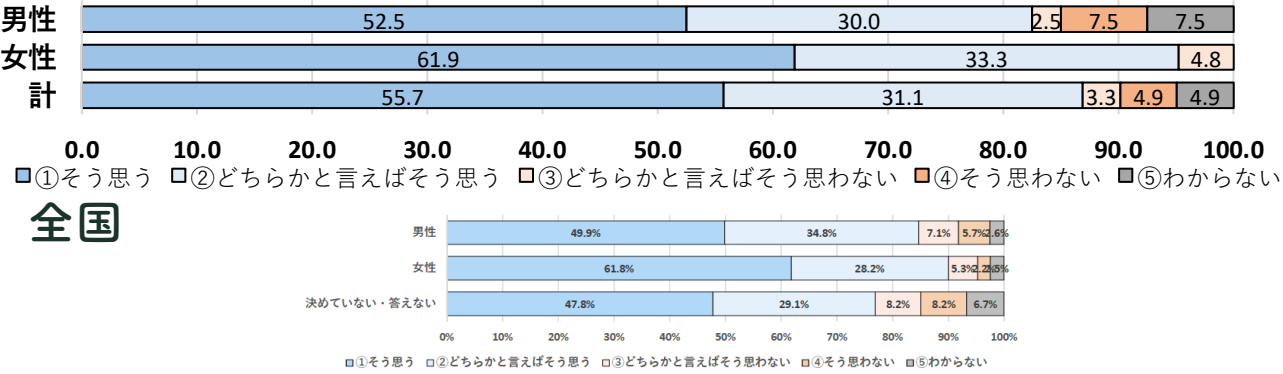


# 5. ハラスメント防止体制

## 5-2. （ハラスメント防止体制の改善） ハラスメント防止体制の充実・改善に向けて、どのような取り組みが必要だと思いますか。

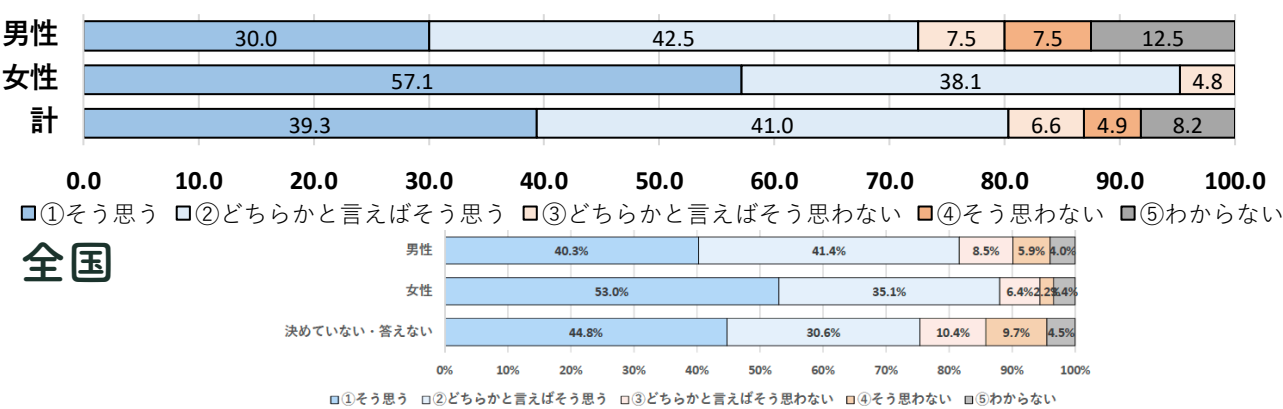
1.ハラスメント研修の受講を教職員全員に義務づけるべきである。

### 徳島大学



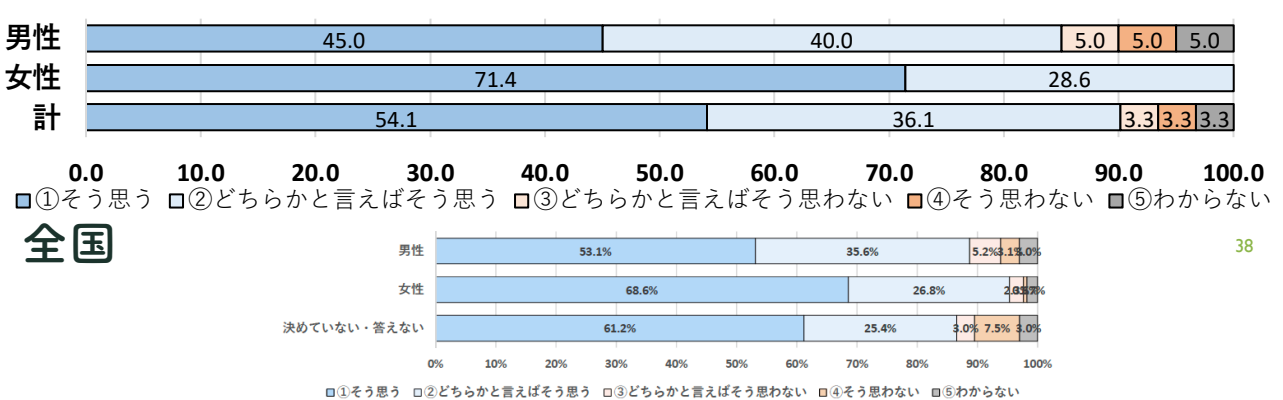
2.ハラスメント問題を必修授業や全学共通授業に組み込むなどして、学生の理解増進をはかるべきである。

### 徳島大学



3.役職者や管理職にはアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）等を含む専門的研修を義務化して、ハラスメント防止責任者としての自覚を高めさせるべきである。

### 徳島大学

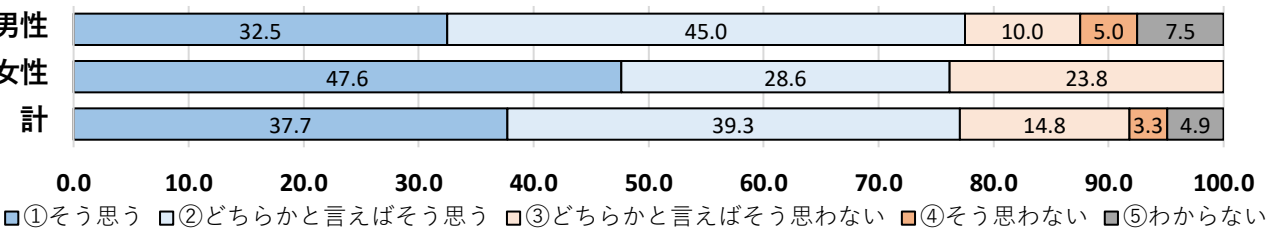


# 5. ハラスメント防止体制

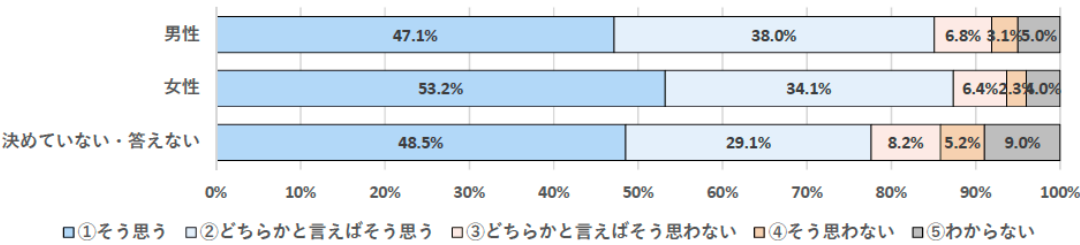
## 5-2. （ハラスメント防止体制の改善） ハラスメント防止体制の充実・改善に向けて、どのような取り組みが必要だと思いますか。

4.大学等で生じたハラスメント事例とその対応・処分結果について、プライバシーを侵害しない範囲で学内に公表するべきである。

### 徳島大学

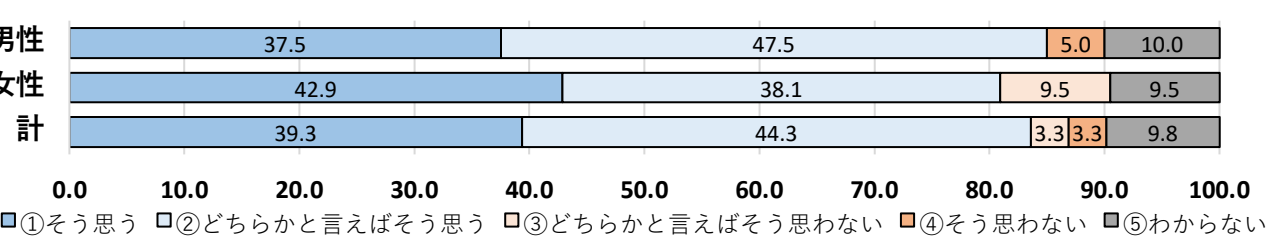


### 全国

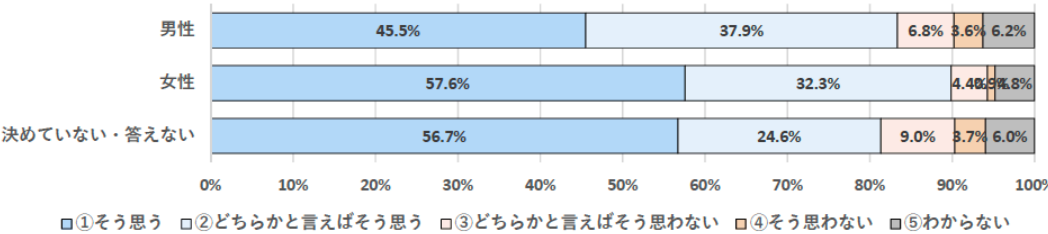


5.大学等が決定した措置や処分に恣意性や何らかの偏見（性別・職階・国籍・宗教等による偏見）がないかについてチェックするシステムを作るべきである。

### 徳島大学



### 全国

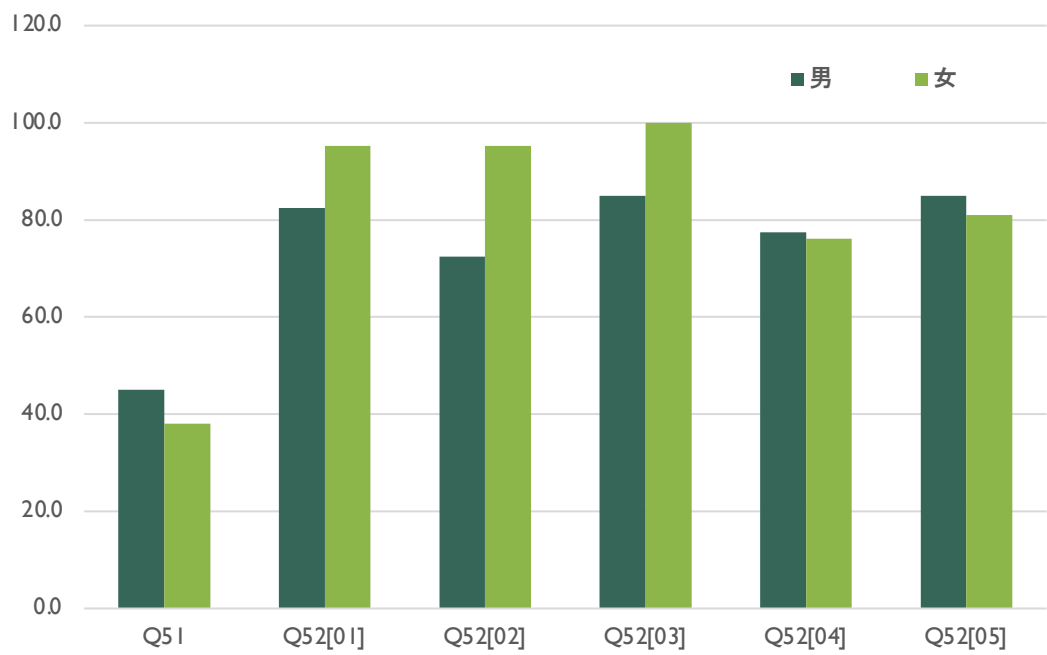




# 5. ハラスメント防止体制

## 徳島大学

「そう思う」＋「どちらかと言えばそう思う」  
回答率男女比較



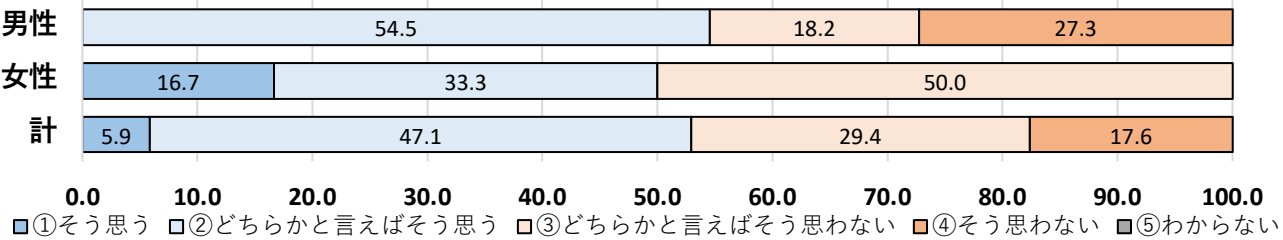
【考察】 全国の回答と同様に、本学研究者においても、ハラスメント防止対策の必要性について十分意識が高まっている。

6. 医学系（※医学部医学科あるいは大学附属病院に在籍する者のみ回答）

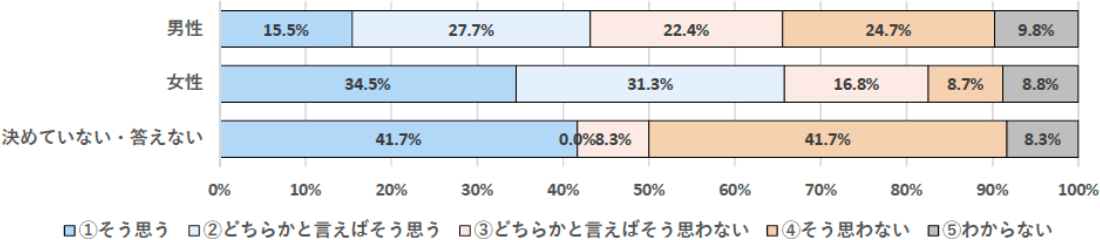
6-1.（医学教育） 医学部医学科における「男女共同参画の推進」をはかるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

1.医学科教員の女性比率を30%程度まで高めるべきである。

徳島大学



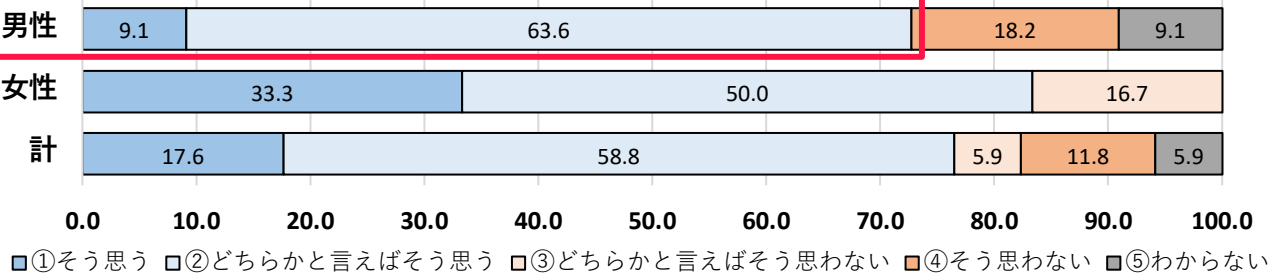
全国



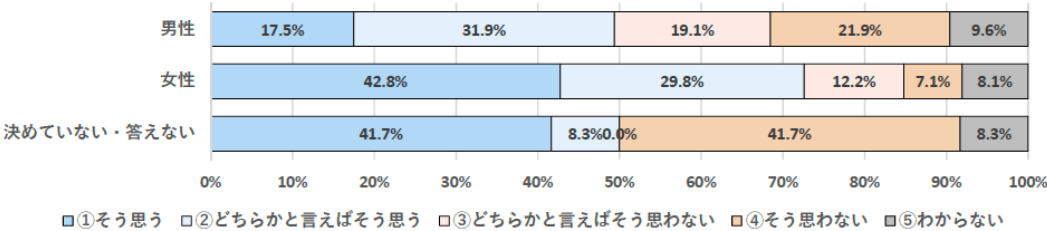
2.医学科の役職者（学部長・学科長・評議員など）の女性比率をもっと高めるべきである。

徳島大学

男性：全国+23.3%



全国



【備考】 本学回答中、医学部医学科あるいは大学附属病院に所属している者は男11名、女6名であり非常に少数の回答結果であることから、本章の結果は参考値とする。

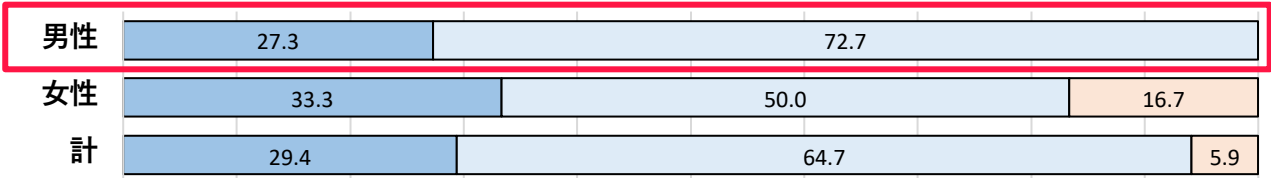
6. 医学系 (※医学部医学科あるいは大学附属病院に在籍する者のみ回答)

6-1. (医学教育) 医学部医学科における「男女共同参画の推進」をはかるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

3.医学科の教育方針として「男女共同参画の推進」を明示するべきである。

徳島大学

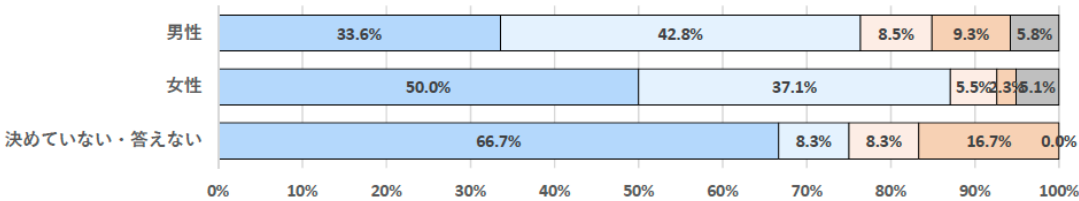
男性：全国+23.3%



0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0

■①そう思う □②どちらかと言えばそう思う □③どちらかと言えばそう思わない ■④そう思わない ■⑤わからない

全国



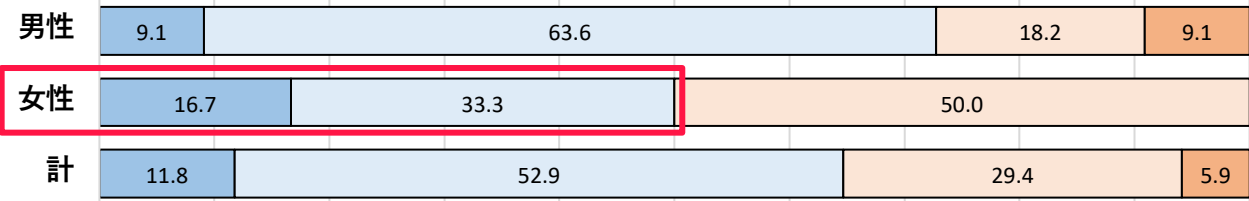
■①そう思う □②どちらかと言えばそう思う □③どちらかと言えばそう思わない ■④そう思わない ■⑤わからない

4.医学科のカリキュラムのなかに、男女共同参画関連科目（ジェンダー科目など）を設置するべきである。

徳島大学

女性：全国-22.4%

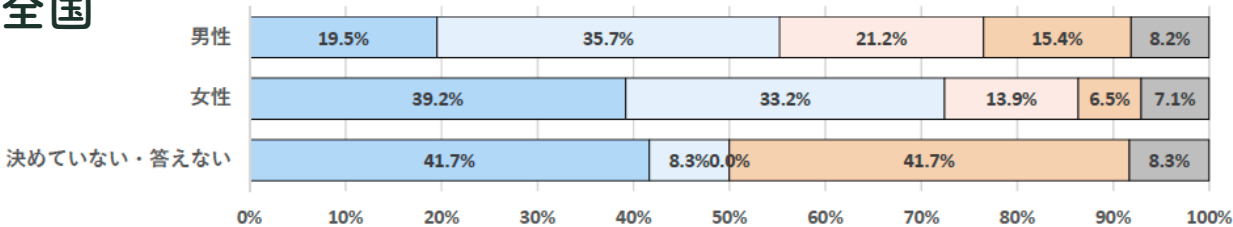
男女差 22.7%



0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0

■①そう思う □②どちらかと言えばそう思う □③どちらかと言えばそう思わない ■④そう思わない ■⑤わからない

全国



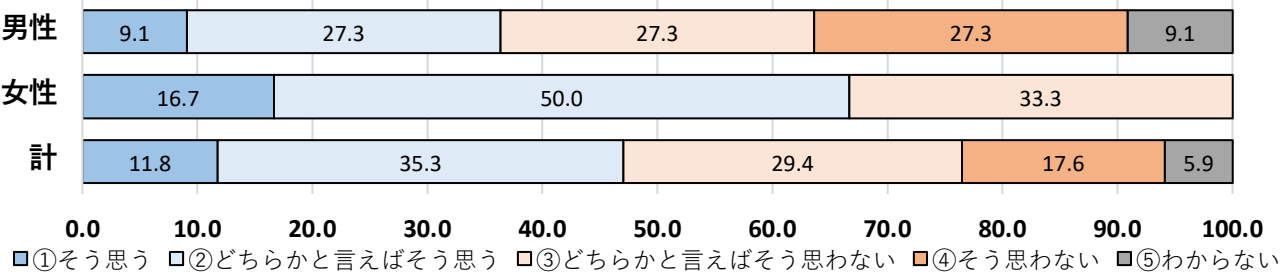
■①そう思う □②どちらかと言えばそう思う □③どちらかと言えばそう思わない ■④そう思わない ■⑤わからない

6. 医学系（※医学部医学科あるいは大学附属病院に在籍する者のみ回答）

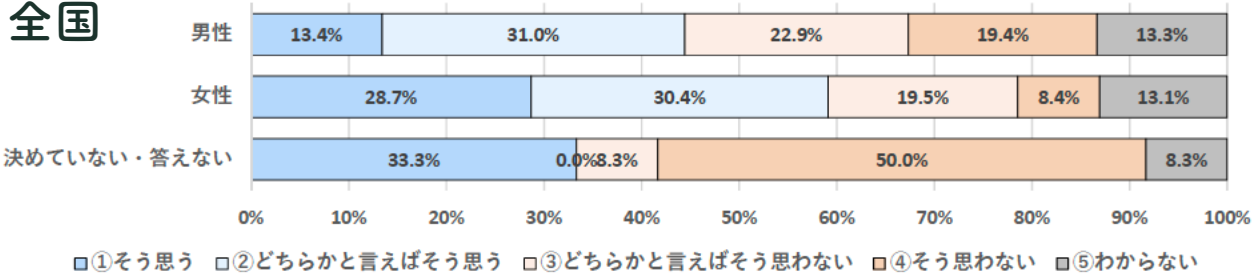
6-1.（医学教育） 医学部医学科における「男女共同参画の推進」をはかるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

5.医学科の入試では、面接時に2名以上（延べ数ではなく、面接1回あたりの人数）の女性教員を参加させるべきである。

徳島大学



全国

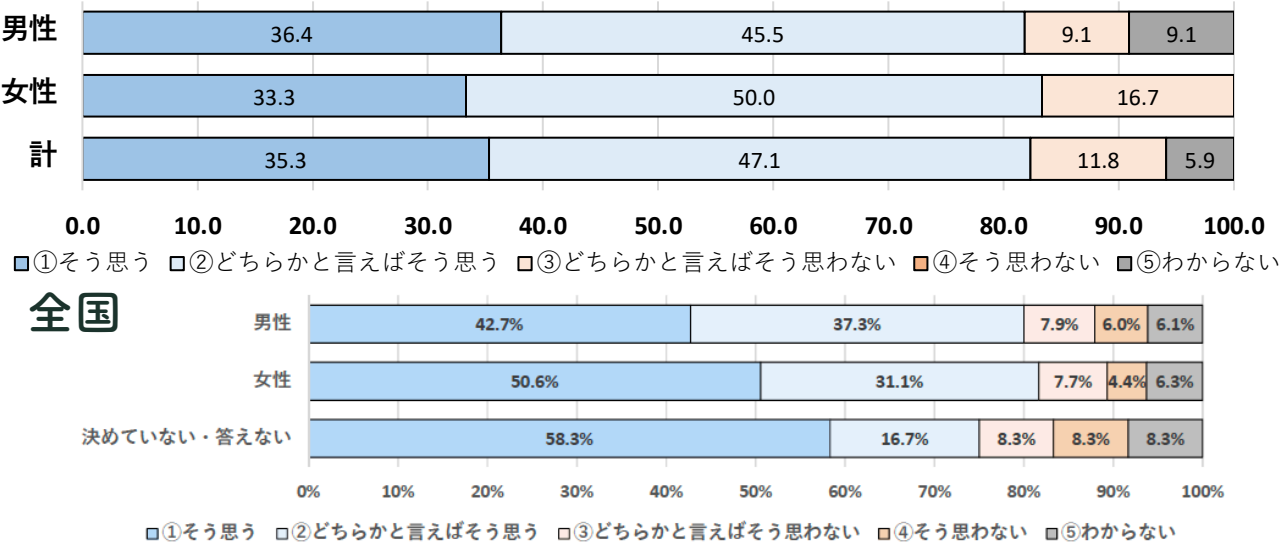


6. 医学系（※医学部医学科あるいは大学附属病院に在籍する者のみ回答）

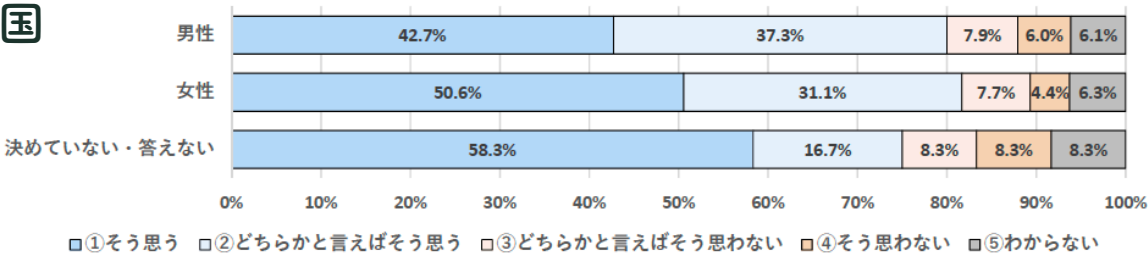
6-2.（女性医師のキャリア継続） 女性医師のキャリア継続を阻むものは何だと思いますか。

1.医師としての業務負担や責任が重すぎて、仕事と家庭が両立しにくい。

徳島大学

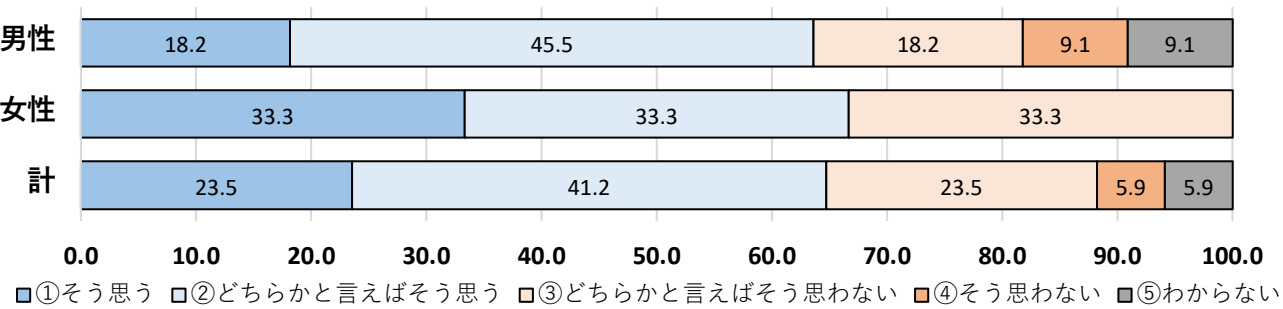


全国

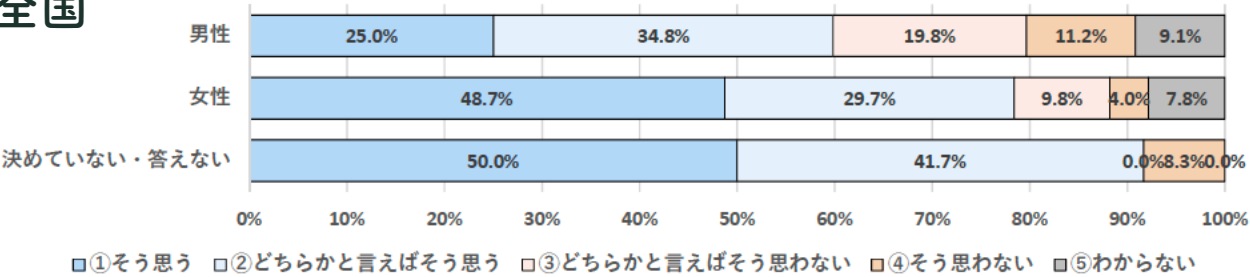


2.育児休業取得や勤務時間短縮を迷惑だとみなす傾向が強い。

徳島大学



全国

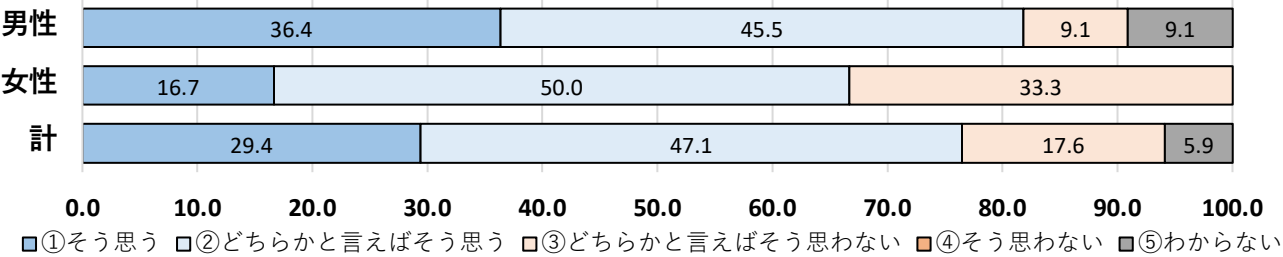


6. 医学系 (※医学部医学科あるいは大学附属病院に在籍する者のみ回答)

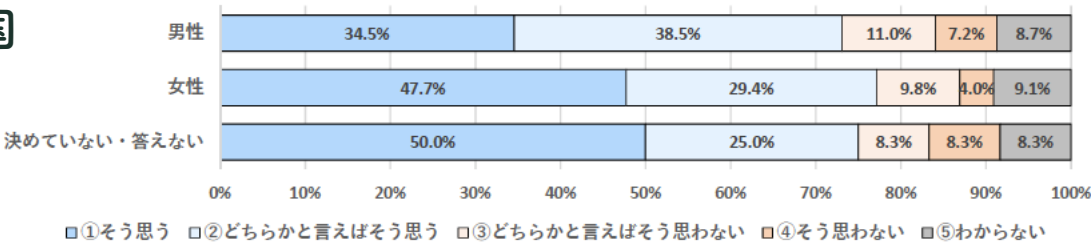
6-2. (女性医師のキャリア継続) 女性医師のキャリア継続を阻むものは何だと思いますか。

3.希望や事情に応じて働きやすい部門に配置転換するなどの配慮・ゆとりがない。

徳島大学



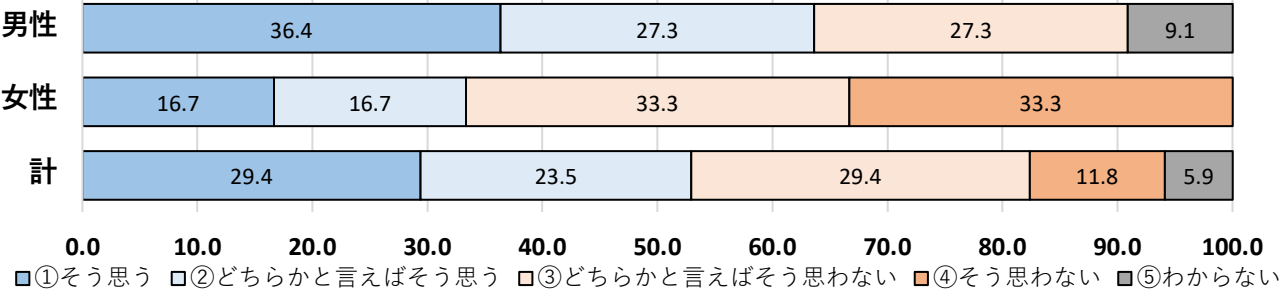
全国



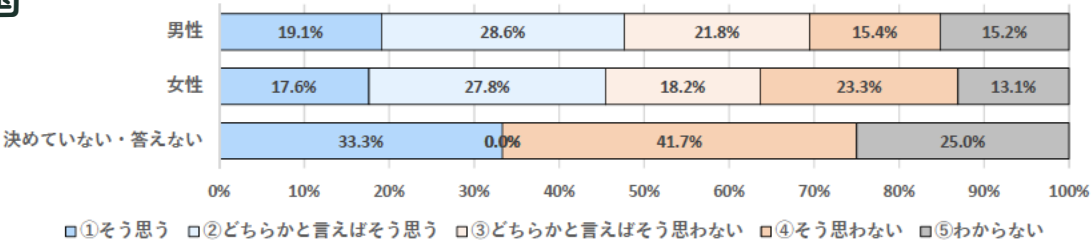
4.本人の世帯収入が高く、経済的不安がないので、キャリア継続にこだわる必要がない。

男女差 30.3%

徳島大学



全国



6. 医学系 (※医学部医学科あるいは大学附属病院に在籍する者のみ回答)

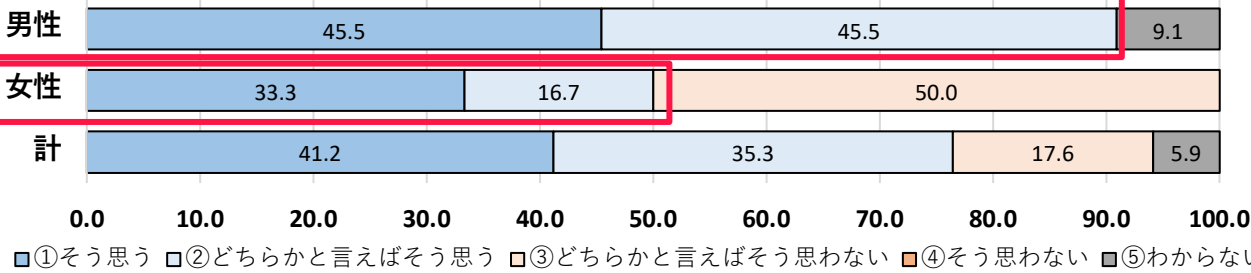
6-2. (女性医師のキャリア継続) 女性医師のキャリア継続を阻むものは何だと思いますか。

5. キャリア継続に関する不安を相談できる体制が整っていない。

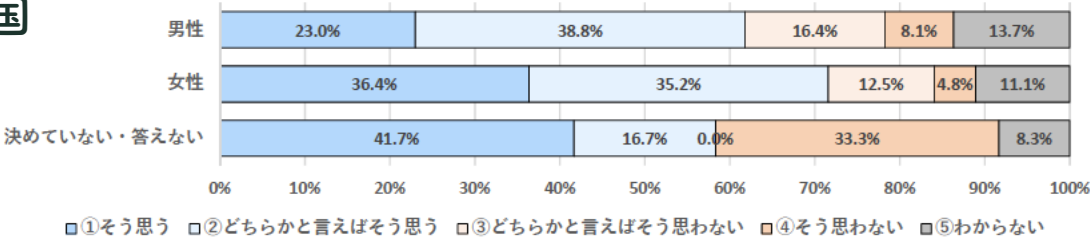
徳島大学

男性：全国+29.1% 女性：全国-21.6%

男女差 40.9%

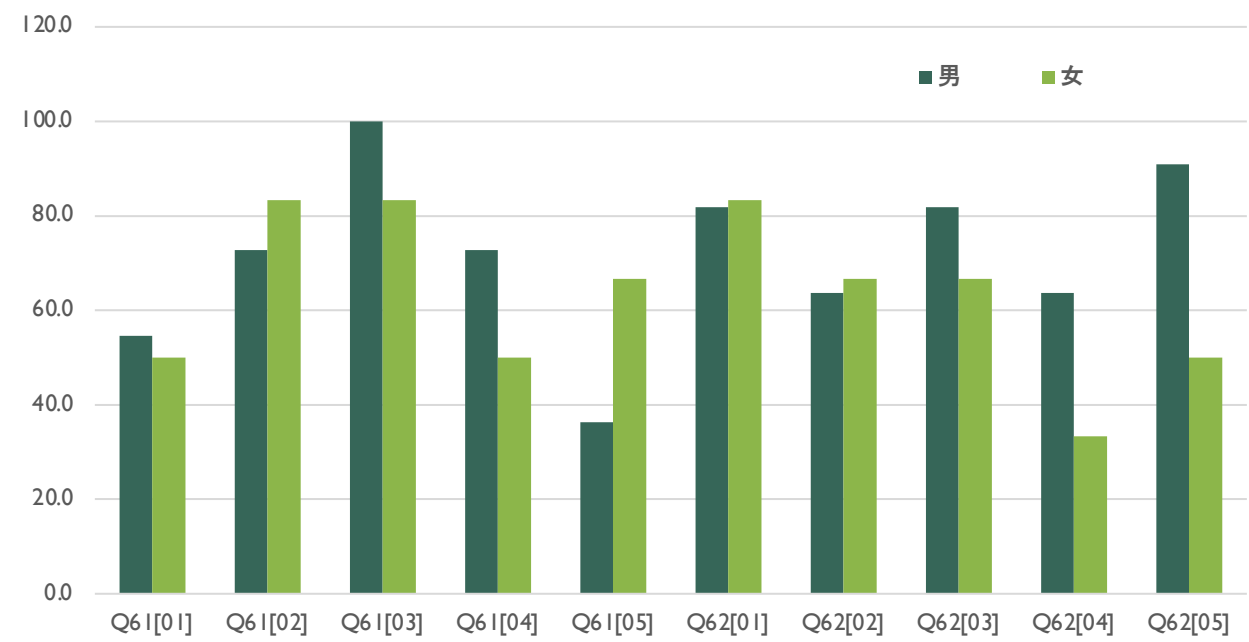


全国



6. 医学系 (※医学部医学科あるいは大学附属病院に在籍する者のみ回答)

徳島大学  
「そう思う」＋「どちらかと言えばそう思う」  
回答率男女比較



【考察】今回は回答数が少なく解析・考察が不可である。現状を正しく把握するためには、今後改めて同様の調査の実施するなど、より多くの回答を集計する必要がある。



## まとめ

全国集計結果と比較すると、男女共同参画の必要性やその方向性に関する意識は概ね全国と同様であった一方、研究者を取り巻く現在の環境や雇用状態に起因する設問で比較的差が大きくなっていることが推察される。

しかしながら、本学回答分については回答率が非常に低い上に、回答者は日頃からダイバーシティ推進や男女共同参画に理解のある者に偏っている可能性が考えられることから、必ずしも本学の全体像を明らかにしているとは言えない。そのため、バイアスを加味し更なる調査解析が必要である。

今後の調査の基礎データが得られたという点、また全国での取り組みと比較しどのような点に重点を置くべきかの示唆が得られたという点で、徳島大学抽出分の解析は有意義であったと言える。継続的に同様の調査を実施することにより、各種事業の効果について評価することができ、さらには意識啓発につながることを期待される。

解析・文責／徳島大学 石澤 有紀  
ishizawa.yuki@tokushima-u.ac.jp

2021年3月2日