

3 専任職員調査

3. 1 調査の概要

目 的

女性研究者研究活動支援事業の実施によって、職員の男女共同参画推進の課題認識と、女性研究者に対するポジティブ・アクションの理解が深まったかを確認する。

調査対象

専任職員

調査方法

学内メールリストによりアナウンスし、学内ウェブ上に作成したアンケートページから回答を回収する。

調査時期

平成27年6月4日～7月7日

倫理的配慮

調査協力依頼文に次のことを誓約した。

1. 回答者を特定することはないこと
2. 調査結果は、本学における男女共同参画推進の目的にのみ使用すること

3. 2 調査内容

問1. ご回答者について伺います。

性 別 女性 男性 その他

年 齢 20代 30代 40代 50代 60代

所属部門 総務部 財務部 施設管財部 就職・キャリア支援部 経営企画部 入試部 学事部
情報システム部 国際部 研究推進室 図書館 学生・教職員健康相談室
芝浦工業大学柏中学高等学校 芝浦工業大学中学高等学校

問2. 男女共同参画推進室の開設（2013年10月）、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」（2013～15年度）の開始以降、男女共同参画推進に関して、全学にどのような変化があったのでしょうか。変わったと思われることをすべてお選びください。

〈教職員〉

1. 教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった
2. 女性教員の比率が高まった
3. 仕事と育児や介護との両立環境が整備改善された
4. 女性の役職者や管理職が増えた
5. 女性の教職員がより活躍しやすくなった

〈学生〉

6. 女子学生が増えた
7. 学生の、男女共同参画推進の意識が変わった
8. 女子学生、大学院生の学習・研究・学生生活の環境がより良くなった
9. 学生と男女共同参画推進やワーク・ライフ・バランスについて話す機会が増えた

〈その他〉

10. 変化はない
11. その他（)

問3. 男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべきとお考えのものをすべてお選びください。

〈大学として一教員募集〉

1. 女性研究者に応募を働きかける
2. 募集する教員の研究分野を広く設定する
3. 公募要領に「男女共同参画推進への取組」や「女性の応募歓迎」を明記する
4. 一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する
5. 女性限定公募を行うポストを設ける

〈大学として一選考過程〉

6. 能力業績等が同水準と評価された場合は女性候補者を選考することを方針とする
7. 面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする

〈大学として一環境整備〉

8. 育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる
9. 女性研究者メンター制度、女性ネットワークなど女性のための活動を充実させる
10. 芝浦工業大学の女性研究者研究活動、男女共同参画推進の取組を紹介発信する
11. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する

〈教職員に対して〉

12. 男女共同参画推進の意識啓発のためのシンポジウムやワークショップを開催する
13. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する
14. 支援員配置、ベビーシッター費用補助、勤務軽減措置等、ライフイベント中の教員への両立支援制度を充実させる

〈学生に対して〉

15. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを扱う授業科目を設ける
16. イベント開催等、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する正課以外の学生対象への活動を充実させる
17. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する
18. 早期のガイダンス、経済的支援等、女子の大学院進学促進のための取組を強化する
19. 女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する

〈女子小中高校生、学校、保護者に対して〉

20. 女子の受験者を増やすため、女子小中高生への発信を強化する
21. 女子の受験者を増やすため、初等中等学校への働きかけを強化する
22. 女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する

〈その他〉

23. その他 ()

問4. 男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションについておたずねします。(1)～(3)のそれぞれについてあなたのお考えにあてはまるものを1つ選んでください。

(5) 大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと

必要だと思う

どちらかといえば必要だと思う

どちらともいえない

どちらかといえば必要だと思わない

必要だと思わない

(6) 女子学生を増やすこと

必要だと思う

どちらかといえば必要だと思う

どちらともいえない

どちらかといえば必要だと思わない

必要だと思わない

(7) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと

必要だと思う

どちらかといえば必要だと思う

どちらともいえない

どちらかといえば必要だと思わない
必要だと思わない

(8) その他

芝浦工業大学の男女共同参画推進についてのご意見ご要望がありましたらお書きくださいますようお願いいたします。

3. 3 回答状況

対象者127名のうち51名より回答が得られた。回答率は40.2%で、男女差はみられなかった(表15)。

表 15 回答状況

	対象者	回答者	回答率
男性	58	24	41.4%
女性	69	27	39.1%
計	127	51	40.2%

3. 4 回答者の内訳

回答者の年齢は30代が最も多く、所属部門の分布は表17の通りであった(表16、17)。

表 16 回答者の年齢

	20代		30代		40代		50代		60代		計	
男性	8	33.3%	11	45.8%	4	16.7%	1	4.2%	0	0%	24	100.0%
女性	8	29.6%	7	3.7%	4	14.8%	6	22.2%	2	7.4%	27	100.0%
計	16	31.4%	18	35.3%	8	15.7%	7	13.7%	2	3.9%	51	100.0%

3. 5 調査結果

(1) 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の開始以降の学内の変化の認識

平成25年度の男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の開始以降、男女共同参画推進に関して、全学にどのような変化があったと思うかと尋ねた。回答者の約半数が「女性教員の比率が高まった」(47.1%)、4割が「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」(41.2%)と回答した(表18)。

(2) 男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべきもの

多くが文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」を契機に開始、整備された男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべきものを尋ねた。「女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する」が最も多く(70.3%)、次いで「女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する」(58.8%)、「育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる」(56.9%)等が挙げられた。一方、「一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する」、「女性限定公募を行うポストを設ける」、「面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする」といったポジティブ・アクションは低率であった(表19)。

表 17 回答者の所属

所属部門	男性(人)	女性(人)	計(人)
総務部	1	3	4
財務部	0	3	3
施設管財部	3	2	5
就職キャリア支援部	1	1	2
経営企画部	3	2	5
入試部	2	1	3
学事部	9	9	18
情報システム部	1	0	1
国際部	2	3	5
研究推進室	0	2	2
学生教職員健康相談室	0	1	1
図書館	1	0	1
芝浦工業大学柏中学高等学校	0	0	0
芝浦工業大学中学高等学校	1	0	1
計(人)	24	27	51

(3) 男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションについての考え

男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションとして、(1) 大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと、(2) 女子学生を増やすこと、(3) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと、(3) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと、についての考えを、全専任教員・専任職員を対象に実施した「2013年男女共同参画推進意識調査」と同じ設問によって尋ねた。

「大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと」については、回答者の1/4が、「必要だと思う」と回答した。「どちらかというとな必要だと思う」と合わせて2/3が肯定的回答で、「どちらともいえない」が最多で、やや否定的回答が優勢であった常勤教員調査とは異なる結果となった。

「女子学生を増やすこと」については、回答者の6割が「必要だと思う」と回答した。「どちらかというとな必要だと思う」と合わせて9割が肯定的回答で、これらの割合は常勤教員調査よりも高かった。

「数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと」については、「どちらともいえない」が最も多かった。が、「必要だと思う」と「どちらかというとな必要だと思う」を合わせた肯定的回答が約半数を占め、「どちらともいえない」が最多で、やや否定的回答が優勢であった常勤教員調査とは異なる結果となった。

全般に、ポジティブ・アクションの理解が、一定程度浸透共有していることがうかがえる(表 20)。

表 18 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化の認識

複数回答

項目	男性		女性		計	
	人	%	人	%	人	%
1. 教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった	12	50.0%	9	33.3%	21	41.2%
2. 女性教員の比率が高まった	13	54.2%	11	40.7%	24	47.1%
3. 仕事と育児や介護との両立環境が整備改善された	0	0.0%	4	14.8%	4	7.8%
4. 女性の役職者や管理職が増えた	1	4.2%	2	7.4%	3	5.9%
5. 女性の教職員がより活躍しやすくなった	5	20.8%	5	18.5%	10	19.6%
6. 女子学生が増えた	5	20.8%	4	14.8%	9	17.6%
7. 学生の、男女共同参画推進の意識が変わった	2	8.3%	1	3.7%	3	5.9%
8. 女子学生、大学院生の学習・研究・学生生活の環境がより良くなった	5	20.8%	2	7.4%	7	13.7%
9. 変化はない	3	12.5%	7	25.9%	10	19.6%
10. その他*	0	0.0%	1	3.7%	1	2.0%

% 回答者に対する割合

*

〈調査について〉

入職間もないので変化が分からない（女性）

（４）自由記述意見

問2.（男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化の認識）、問3.（今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組）の「その他」、および末尾「芝浦工業大学の男女共同参画推進についてのご意見ご要望」に自由記述回答を求めた。全体的には、女性が応募したくなるような環境整備、学生の男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する学習機会の充実など、積極的提案が多く記された。また、職員のワーク・ライフ・バランスと男女共同参画、Shiba-jo プラチナネットワークのありかたや校歌のことなど事務局職務の現場ならではの具体的指摘がみられた（表21）。

3. 6 まとめ

- ◇ 管理職役職者以外の専任職員の40.2%から回答が得られた。
- ◇ 男女共同参画推進室の開設、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の開始以降の学内の変化として、回答者の約半数が「女性教員の比率が高まった」、4割が「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」と回答した。
- ◇ 今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組は、「女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する」が最も多く、次いで「女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する」、「育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる」等が挙げられた。

- ◇ 「大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと」については、2／3が肯定的回答であった。「女子学生を増やすこと」については、9割が肯定的回答であった。「数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと」については、「どちらともいえない」が最も多かった。が、「必要だと思う」と「どちらかというが必要だと思う」を合わせた肯定的回答が約半数を占めた。全般に「どちらともいえない」が最も多く、とくに数値目標を設定しての取り組みにやや否定的回答が優勢であった常勤教員調査の結果とは異なる分布となり、ポジティブ・アクションの理解が、一定程度浸透共有していることがうかがえる。
- ◇ 自由記述回答には積極的具体的提案が多く記された。

表 19 男女共同参画推進の取組のうち、今後定着・発展させていくべき方策

項目	男性		女性		計	
	人	%	人	%	人	%
1. 女性研究者に応募を働きかける	11	45.8%	8	29.6%	19	37.3%
2. 募集する教員の研究分野を広く設定する	4	16.7%	6	22.2%	10	19.6%
3. 公募要領に「男女共同参画推進への取組」や「女性の応募歓迎」を明記する	8	33.3%	8	29.6%	16	31.4%
4. 一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する	6	6.4%	2	11.8%	8	7.2%
5. 女性限定公募を行うポストを設ける	5	20.8%	1	3.7%	6	11.8%
6. 能力業績等が同水準と評価された場合は、女性候補者を選考することを方針とする	3	12.5%	5	18.5%	8	15.7%
7. 面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする	2	8.3%	4	14.8%	6	11.8%
8. 育児・介護中の教員の両立支援・研究水準維持のための制度・活動を充実させる	13	54.2%	16	59.3%	29	56.9%
9. 女性研究者メンター制度、女性ネットワークなど女性のための活動を充実させる	7	22.3%	5	29.4%	26	23.4%
10. 芝浦工業大学の女性研究者研究活動、男女共同参画推進の取組を紹介発信する	10	41.7%	6	22.2%	16	31.4%
11. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する	13	54.2%	7	25.9%	20	39.2%
12. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する	8	33.3%	5	18.5%	13	25.5%
13. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する	5	20.8%	1	3.7%	6	11.8%
14. 支援員配置、ベビーシッター費用補助、勤務軽減措置等、ライフイベント中の教員への両立支援制度を充実させる	4	16.7%	5	18.5%	9	17.6%
15. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを扱う授業科目を設ける	7	29.2%	8	29.6%	15	29.4%
16. イベント開催等、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する正課以外の学生対象への活動を充実させる	6	25.0%	8	29.6%	14	27.5%
17. ウェブサイトやニュースレターを通じた男女共同参画推進の情報発信を強化する	8	33.3%	3	11.1%	11	21.6%
18. 早期のガイダンス、経済的支援等、女子の大学院進学促進のための取組を強化する	5	20.8%	7	25.9%	12	23.5%
19. 女子在学生に対するロールモデルやキャリアパス提示を強化する	19	79.2%	12	44.4%	31	60.8%
20. 女子の受験者を増やすため、女子小中高生への発信を強化する	17	70.8%	9	33.3%	26	51.0%
21. 女子の受験者を増やすため、初等中等学校への働きかけを強化する	12	50.0%	7	25.9%	19	37.3%
22. 女子の受験者を増やすため、子どもを持つ親世代への発信を強化する	17	70.8%	13	48.1%	30	58.8%
23. その他*	1	4.2%	0	0.0%	1	2.0%

*

(職員対象の取組)

教員だけでなく、職員への支援や補助の強化(男性)

表 20 男女共同参画推進を加速するためのポジティブ・アクションについての考え

(1) 大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと						
項目	人	%	人	%	人	%
必要だと思う	6	25.0%	7	25.9%	13	25.5%
どちらかといえば必要だと思う	13	54.2%	8	29.6%	21	41.2%
どちらともいえない	0	0.0%	8	29.6%	8	15.7%
どちらかといえば必要だと思わない	1	4.2%	1	3.7%	2	3.9%
必要だと思わない	4	16.7%	3	11.1%	7	13.7%
計	24	100.0%	27	100.0%	51	100.0%
(2) 女子学生を増やすこと						
項目	人	%	人	%	人	%
必要だと思う	16	66.7%	13	48.1%	29	56.9%
どちらかといえば必要だと思う	7	29.2%	8	29.6%	15	29.4%
どちらともいえない	1	4.2%	6	22.2%	7	13.7%
どちらかといえば必要だと思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
必要だと思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	24	100.0%	27	100.0%	51	100.0%
(3) 数値目標を設定して女性教職員の役職者や管理職を増やすこと						
項目	人	%	人	%	人	%
必要だと思う	6	25.0%	5	18.5%	11	21.6%
どちらかといえば必要だと思う	5	20.8%	8	29.6%	13	25.5%
どちらともいえない	6	25.0%	10	37.0%	16	31.4%
どちらかといえば必要だと思わない	1	4.2%	1	3.7%	2	3.9%
必要だと思わない	6	25.0%	3	11.1%	9	17.6%
計	24	100.0%	27	100.0%	51	100.0%

表 21 芝浦工業大学の男女共同参画推進についての意見・要望

〈女性比率〉

- ・本学の従来の採用プロセスや方法においてどこに問題があったのか周知不足に感じます。その中で単純に女性の教職員の比率を増やす目標を掲げられても理解を得られません。女性枠を設けたことで有能な男性人材を失うかもしれないリスクを考えると単純に女性枠を置いたり女性比率を増やすという目標を立てるのではなく、採用方式や基準についてよく検討すると同時に、女性が応募したくなるような環境整備（託児施設や育児制度など）を充実させるべきと考えます。目に見えた結果が出るのはもう少し先のことだと思います。結果を急ぐあまり数字の目標を設定することには賛成できません。女子学生を増やすことについては賛成です。現在の取り組みが徐々に実を結んだ時期に社会に出る女子学生がより多方面の分野で活躍できるように大学で学べる環境を提供することは重要だと思います(男性)。

〈男女共同参画の取組〉

- ・他大学に比べると進んでいるのではないのでしょうか。これからも積極的な取組に期待しています(男性)。
- ・理事・管理職クラスが男女共同参画の意義やワークライフバランスのコトを理解せず、ただただ、法人のアピールポイントとしている向きがある。管理職に向けた男女共同参画のセミナーを今更ながらでも実施すべき(男性)。
- ・推進した結果の見える化をしてぜひお願いしたいです。また、中高の女子募集開始もアピール項目に加えて欲しい(男性)。

〈Shiba-jo プラチナネットワーク〉

- ・女子学生・受験生に対して、様々な選択肢を示すべき。一方向にだけ光を当てるのは、彼女たちの将来の可能性を逆に狭める恐れがある(男性)
- ・Shiba-jo プラチナネットワークの立ち位置、設立目的の見直しが必要だと思います(女性)。

〈学生への学習機会提供〉

- ・ぜひ学生への教育の充実を図ってほしいと思います。結婚や出産、育児の経験をしながら、男女が同様に社会で働くには、現状、どのようなハードルがあって、具体的にどのような問題に直面することになるのか、知ってもらうこと、また、自分が当事者にならなくても同僚や上司部下がどのような状況にあるのかイメージできるように、実状を学ぶ機会を提供して欲しいと思います(女性)。

〈多様なワーク/ライフスタイル〉

- ・その人の希望や能力に応じて、仕事に重点をおいた生き方と、給与・待遇と釣り合った範囲内での家庭との両立ができる生き方の、どちらも選べるような方向に進んでほしいと思う(女性)。
- ・特定教職員も、専任教職員と同じ扱い(時短勤務制度の導入)が出来るよう、教職員の人事制度見直し頂ければ幸いです(男性)。

〈男性のワークライフバランス〉

- ・結婚・出産と仕事を両立し、役職に就くことを希望する女性が活躍するためには、男性の家事育児協力が不可欠であるため、男性の育児休暇取得などを推進する風潮が求められると思う(女性)。

〈校歌〉

- ・ここで訴えるべき事ではないかもしれませんが、式典時に斉唱される校歌の編曲をそろそろ見直す時期ではないかと思えます。大変評判の良い校歌なので別の歌に変えてしまうこともないと思えますが、そもそも昭和初期の男子学生(当時のことですから立派な大人の男性です)が歌うことを想定して作られていますので、低音が出せない女性にはまるっきり行けない状態です。当方は宝塚の男役並みに低音が出せますのでなんとかなっていますが、式典時に苦戦している女性を何度も見えていますし、今後は大勢の女子学生が唱和することを想定すれば見直す時期に来ていると思います。cyber DAMが入ったカラオケボックスで確認可能です(女性)。