

芝浦工業大学2015年度男女共同参画推進意識調査の結果

立場、職務を異にする、役職者管理職、役職者以外の常勤教員、管理職以外の職員を各対象とする3種の調査を実施した。

1 役職者管理職調査

1.1 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、意思決定に関わる役職者・管理職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

教学組織役職者（学科主任以上の教学役職者、理事である教員、評議員である教員）

事務局管理職（課長補佐相当以上）

調査方法

学内メーリング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

1.2 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

職位 教員 学長 副学長 学部長・大学院研究科長

学科主任・工学部共通学群科目責任者・デザイン工学部分野領域幹事

センター長・室長 理事である教員 評議員である教員 校長

職員 局長 局次長 担当部長 部長 室長 担当次長 次長 担当課長

課長 課長補佐 事務長 事務長補佐

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. 女性教員の増員について伺います。芝浦工業大学の常勤教員の女性教員比率は、2014年10月1日現在10.8%で、着実に増えてきたものの、一層の増員が期待されています。公募において最適者を選考・採用することを前提に、女性教員を増やしていくため、有効と考えられる方策をすべてお選びください。

〈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. 新規採用教員の女性教員割合の数値目標を設定する
6. 女性限定公募を行うポストを設ける
6. 国際公募を行う

〈選考過程〉

7. 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面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする

〈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
12. その他 ()

問4. 女性教員増員に限らない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。

〈教職員に対して〉

1. 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
2. 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
3. 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

〈学生に対して〉

4. 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
5. 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. 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
7. 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
8. 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

〈女子小中高生、学校、保護者に対して〉

9. 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
10. 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
11. 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〉

12. 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。

1. 3 回答状況

対象者 122 名のうち 80 名より回答が得られた。回答率は 65.6% で、役職者以外の常勤教員調査が 44.6%、管理職以外の専任職員調査が 40.2 に比べ、格段に高かった。回答率の高さから、役職者管理職でない教職員に比べて役職者管理職の男女共同参画推進に対する意識が高いことが伺える。とくに、女性の役職者管理職は、大半が回答された（表 1, 2）。

表 1 回答状況

	男性	女性	計
対象者数	101	21	122
回答者数	63	17	80
回答率	62.4%	81.0%	65.6%

表 2 回答者の内訳

	男性		女性		計	
教学役職者	26	92.9%	2	7.1%	28	100.0%
職員管理職	37	71.2%	15	28.8%	52	100.0%
計	63	78.8%	17	21.3%	80	100.0%

1. 4 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 6 割が、「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」、半数が「女性教員の比率が高まった」と回答した。

なお、役職者以外の常勤教員調査、管理職以外の専任職員調査では「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」よりも「女性教員の比率が高まった」の方が高く、前項回答率同様、役職者管理職とそれ以外の教職員の間、男女共同参画推進意識に関して差異があることが示唆される（表 3）。

(2) 女性教員を増やしていくため、有効と考えられる方策

常勤教員の女性比率は、平成 27 年 5 月 1 日現在 12.3% で、「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」申請時平成 25 年 5 月の 8.8% から着実に増え、同事業の平成 27 年度末目標値 12% に到達した。しかし、分野によっては稀少な理工系女性人材の獲得競争が激化する環境下、「創立 100 周年に向けた大学戦略プラン」（平成 39 年度）や「スーパーグローバル創成支援」（平成 37 年度）に設定された女性教員比率のより高い目標を達する上でも、女性教員を増やしていくための取組の継続、強化が求められる。そこで、公募において最適者を選考・採用することを前提に、女性教員を増やしていくため、有効と考えられる方策を尋ねた。「女性研究者に応募を働きかける」（63.8%）、「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」(60.0%)、次いで「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」(58.8%)が多く挙げられた。他方、女性限定公募、面接審査に女性候補者を1人は残す方針、女性教員割合の数値目標設定などより直接的なポジティブ・アクションは10~20%と低率であった。(表4)。

表3 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	34	54.0%	13	76.5%	47	58.8%
2. 女性教員の比率が高まった	30	47.6%	10	58.8%	40	50.0%
3. 仕事と育児や介護との両立環境が整備改善された	20	31.7%	5	29.4%	25	31.3%
4. 女性の役職者や管理職が増えた	10	15.9%	3	17.6%	13	16.3%
5. 女性の教職員がより活躍しやすくなった	16	25.4%	2	11.8%	18	22.5%
6. 女子学生が増えた	10	15.9%	3	17.6%	13	16.3%
7. 学生の、男女共同参画推進の意識が変わった	4	6.3%	4	23.5%	8	10.0%
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	13	20.6%	4	23.5%	17	21.3%
9. 変化はない	6	9.5%	1	5.9%	7	8.8%
10. その他 ※	4	6.3%	0	0.0%	4	5.0%

% 回答者数に対する割合

※その他

- ・女性教員の研究活動などの情報がわかりやすく開示されるようになった(男性)
- ・女性を特別扱いることが反対に女性差別にもなり得る事態があった(男性)
- ・若干変化はあると思うが、眼に見える大きな変化はない(男性)

(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

女性教員増員は、その比率が「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」、「創立100周年に向けた大学戦略プラン」、「スーパーグローバル大学創成支援」の成果指標とされ核心的課題であるが、男女共同参画推進の課題はもちろんそれがすべてではない。そこで、女性教員増員に限らない男女共同参画推進の取組のうち、どのような活動を今後定着・発展させていくべきかを尋ねた。「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」と「女子の大学院進学促進のための取組を強化する」が最も多く、ともに6割余りの回答者がこれらを挙げた。

(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.(女性教員を増やしていくため、有効と考えられる方策)、問4.(女性教員増員のほか、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、女性比率向上への各分野部門の責任ある関与、法人・大学の意思決定への女性の参画、女子学生のアメニティの改善、学内保育所等々積極的提案が多く記された。一方、誤解に基づくポジティブ・アクションに対する否定的意見が散見され、ポジティブ・アクションの理解の学内浸透は

引き続き課題であることが示唆された（表6）。

表4 女性教員を増やしていくために有効と考えられる方策

(複数回答)

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	44	69.8%	7	41.2%	51	63.8%
2. 募集する教員の研究分野を広く設定する	17	27.0%	4	23.5%	21	26.3%
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	40	63.5%	8	47.1%	48	60.0%
4. 一定期間内の、女性教員割合の数値目標を設定する	6	9.5%	6	35.3%	12	15.0%
5. 新規採用教員の女性教員割合の数値目標を設定する	11	17.5%	6	35.3%	17	21.3%
6. 限定公募を行うポストを設ける	9	14.3%	1	5.9%	10	12.5%
7. 国際公募を行う	16	25.4%	4	23.5%	20	25.0%
8. 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	20	31.7%	6	35.3%	26	32.5%
9. 面接審査に女性候補者を一人は残すことを方針とする	7	11.1%	4	23.5%	11	13.8%
10. 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	38	60.3%	9	52.9%	47	58.8%
11. 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	21	33.3%	8	47.1%	29	36.3%
12. 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	30	47.6%	10	58.8%	40	50.0%
13. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する	20	31.7%	7	41.2%	27	33.8%
14. その他※	3	4.8%	0	0.0%	3	3.8%

※その他

<p>〈女性教員採用促進〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去に公募して女性教員候補者のリストを調べ、その中で優秀な候補者は特任でも良いから採用する。女性教員を育てることも考えるべき（男性） ・男女共同参画への諸活動をしていることを外部に発信することが大切で、採用活動時に特別な取扱をすることに応募者が良い印象を持つか少し疑問を感じる（男性） <p>〈女子学生増加〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女子学生数を増やす（高校での宣伝活動）、女子学生を積極的に大学院進学へ勧誘する（男性）

表5 女性教員増員のほか、今後定着・発展させていくべき男女共同参画推進の取組

(複数回答)

項 目	男 性		女 性		計	
	人	%	人	%	人	%
1. 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	17	27.0%	3	17.6%	20	25.0%
2. 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	37	58.7%	12	70.6%	49	61.3%
3. 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	20	31.7%	6	35.3%	26	32.5%
4. 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	13	20.6%	7	41.2%	27	33.8%
5. 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	27.0%	3	17.6%	20	25.0%
6. 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	23	36.5%	8	47.1%	31	38.8%
7. 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	38	60.3%	11	64.7%	49	61.3%
8. 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	31	49.2%	12	70.6%	43	53.8%
9. 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	31	49.2%	12	70.6%	43	53.8%
10. 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	27	42.9%	8	47.1%	35	43.8%
11. 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	31	49.2%	11	64.7%	42	52.5%
12. その他※	4	6.3%	1	5.9%	5	6.3%

※その他

<p>〈女性の登用〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事会における女性の登用（男性） ・卒業生評議員や校友会の役員にも女性を登用すべき（男性） <p>〈女子学生のアメニティ向上〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女子受験生に対して、歓迎ムードを醸成する事は、無益とは思わないのだが、女子は、出身校や SNS でのクチコミの頻度や速度が、男子以上にある。女子が増えた豊洲キャンパスを眺めてみるに、本学が女子受験生に（対して PR している内容とは、いささか異なるような印象を受ける。こうした事は、理想と現実、建て前と本音、であっては駄目で、女子も学びやすい、といった事を、本学が女子受験生達に対して、言ったならば、実行する事を徹底するべきである。具体的には、相対的に人数が少ない女子学生が、キャンパスを居場所として快適に過ごせる環境を、提供すべきと考える。その為に、ストレートに「女子学生居心地改善事業予算」を立てる、といった、明確で例外の無い、ストレートな予算計上が必要であると考え。とりわけ、設備・仕器面について、一割程度しかいない女子学生が、快適に過ごせるように「お一人様向け」の居心地空間を、家具類によって作るべきと考える。利用の束縛を受けない自由な業者選定によって実現させるべきプロジェクトであり、こうした取り組みを、建築系女子学生達と共に、学生とのコミュニケーション能力に長けた職員が、取り組むと良いと考える。これは、実現性が極めて高く、しかも、大して予算がかからない事業である（男性） <p>〈ワークライフバランス〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が働きやすい職場は男性が働きやすい職場でもある。特に子育て関連の支援は男女問わず充実すべき男性) <p>〈ポジティブアクション〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女子特化の施策は逆に社会に出たときの女子を弱くするような気がします（女性） <p>〈女性の意識〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務上での関わりの他、地元でかれこれ 10 年以上保育、学童保育の活動等で多くの働く女性と関わってききましたがその中で感じたことに、女性の社会進出、家庭と仕事の両立を考える上での障壁として、男性の意識や社会環境よりも女性自身の意識が大きいと思います。「育児を理由とする早退や休みを取ると、女性同僚、女性上司から理解されない、非難される。」また、バブル崩壊以降の景気低迷からか、「仕事は続けたいが、責任を持つような仕事をしたくない」だから管理職を目指そうとは思わない。できれば扶養の範囲内で仕事をしたい。という話しを耳にします。学生に対してはキャリアパスのやロールモデルを示すことを。現に働いている女性に対しては自分自身の意識や同僚に対する意識を変える活
--

動を並行して行わないと、両立支援制度や学生への活動をしていても効果が上がらないのではないかと感じます。社会で活躍して成功している女性だけでなく、まずは年代に関係なく、両立しながらもそれぞれのやりがいをもって仕事をしている女性、輝いている女性の姿を発信していくことのほうが長い目で見た場合には有効ではないかと思えます（男性）

〈男女の働き方〉

- ・単に本校の話に留まらず、日本全体で議論しなければならない案件であると感じている。小生としては、核家族化が進み、他人を家に入れてたくない風潮を鑑みると、女性の社会進出の為には、男性の働き方を変えることが必要だと考えている。しかし、現在の状況では考え方的にも仕事の実情的にも難しいであろう。具体的に何か案があれば良いのだが、今はここが限界であると感じている（男性）

表6 芝浦工業大学の男女共同参画推進についての意見・要望

〈ポジティブアクション〉

- ・一定の目標数値を達成するまでは affirmative action が必要。自分の分野（部下）の女性比率についてコミットさせる必要あり（男性）
- ・同水準の研究業績であるならば女性教員を採用するという考え方は理解できるが、女性教員比率を重視するあまり必要な研究分野と相違があったり、業績の少ない者を採用することのないような留意していただきたい（女性）
- ・行き過ぎて男性に対する差別にならないように気を付けるべきだと考えます（男性）
- ・逆差別とならない程度の積極的な推進（男性）
- ・女性を差別的（優遇措置も含め）に扱わないことが重要（男性）

〈女性の登用〉

- ・4月からの入職のため、職員だけでなく管理職に女性が多いのに改めて驚いています。中途採用であれば、様々なキャリア、能力を持った女性が適材適所で働けるよう、取り組みを情報発信する事が肝要かと思えます（男性）。

〈女性比率〉

- ・女性（教職員や学生）を増やすこと（数値）が、本学の男女共同参画推進の目標でしょうか。数値目標（女性増）達成で社会的評価を得られると思うのであれば、本学は女性を優先的に採用・合格させれば良いと思います。女性優先が評判になれば、自然と女性が集まってくると思います（教職員の質は別として。）（男性）
- ・男女共同参画が、現在の日本社会さらには国際社会において何故重要なのか、ということを知りやすく学生や教職員に伝える必要があります。大げさになりますが、男女共同参画が、グローバルゼーションと同じように、世界史的必然性をもったプロセスであることを広く認識させることが重要と考えます。また、教員や職員の採用においては、有能な女性を意識的に採用していくことを関係部局に確認し、念を押しすることも不可欠です。さらに、女性教員が学生たち（男子学生・女子学生）からどのように受け取られているか、女性教員を増加させるためどのような課題があるのか、正確な実態を調査し、明らかにすることも必要と考えます（男性）
- ・採用試験や入試などにおいて、特定の性別の採用や合格を妨げるようなことがあれば改めるべきですが、そうでなく適切に行われた結果による男女比率の偏りに対し何らかの働きかけをすることには個人的にあまり賛同できない。但し、どちらかの人数が少ないことによって、男性、女性のいずれかが「働きづらい」「ストレスを感じる」といった環境を改善して働きやすくすることは非常に重要と思う（男性）
- ・現在の所属学科における女子学生比率は10～20%です。大学院進学率や博士課程進学率を勘案すると、私の専門分野（電子・情報・通信）における女性研究者の割合は10%程度と思われます。このような状況で、当該分野の教員の女性比率だけを上げることは現実的ではありません。ただ数字だけを上げればよいという単純な問題ではないと思います。一方で、就職希望者の女性比率と採用された者の女性比率が乖離しないような努力は必要だと思います。また、電子・情報・通信分野に進む女子学生を増やす努力はするべきだと思います（男性）

〈ワークライフバランス〉

- ・本学と強いコネクションのあるマレーシア工科大学(UTM)では、大学内に保育園が設置されている。しかも教職員のみならず、大学院生の子供も利用している。本学でも、子供のいる留学生がかなり増えているので、大学としても教職員学生のための保育施設設置を早急に考えて整備していく必要がある。これに関しては、日本の大学ではあまり行われていないので、男女共同参画企画の提案としてインパクトのあるものになり、政府系予算申請にも有効であると思われる。是非とも、男女共同参画推進室にて議論をするべき

である（男性）

- ・ 保育園へ子供を預けることが困難である土曜、日曜の業務の削減・保育園の迎え時間にかかる夕方 5 時以降の会議の削減・産休等による比較的急な授業開講の変更に対する柔軟な対応（男性）

〈男性へのフォーカス〉 〈学生への発信〉

- ・ なぜ芝浦工業大学が男女共同参画推進に力を入れているのか、今後定着・発展させていく中でどのような素晴らしいことが実現される可能性があるのか、あまり学生には伝わっていない様な印象があります。また、今までの男女共同参画の取組の中で「男性」の顔があまり見えない印象があります。もっと理解を深めるために HP 等を拝見させていただきます（男性）
- ・ 意識の変化には時間が必要です。持続的な活動を期待します。学生の巻き込み強化女性だけで！とあまり堅苦しくならず、男性の教職員、学生も積極的に参加させた方が良いのでは（男性）

〈職場環境整備〉

- ・ 趣旨にそぐわないのは承知しておりますが、意見として記載させていただきます。婚姻により改姓した女性職員が、通称名を申し出たところ「研究業績がない者には認められない」との回答だったと聞きました。確かに「通称名使用の取扱いに関する内規」では「研究業績の関係で変更前の姓名の使用をしたいとき」「雅号、芸名等の通称名を使用することについて、合理的な理由があると認められる場合」とあります。この内規の対象が教員であるのは読み取れます。しかし、その女性職員がこれまで築いてきたのは「研究業績」ではないにしろ、立派な「業務の業績」であると思います。このように職種で区別されることがあればあるほど（その職種にしかできないことは別ですが）、一致団結して取り組もうという意識が薄くなるのではないかと危惧いたしました（女性）
- ・ 女性に対するサポートの仕組みは整えつつあるかと思えます。教員職場、職員職場、学生の生活環境など、人間が働く（活動する）場の環境に対する配慮を考えていくべきかと思えます。（例えば、女性が育児休暇、時間短縮勤務を取ることは制度としてあるが、当該者がいる職場（周りの従業員）をケアする制度など、現状は、周囲の人が増員なくカバーしている）（男性）

1. 5 まとめ

- ◇ 役職者以外の常勤教員調査、管理職以外の専任職員調査に比べ格段に回答率が高かったことに（65.6%）、役職者管理職の男女共同参画推進に対する意識の高さが伺える。
- ◇ 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6割が、「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」、半数が「女性教員の比率が高まった」と回答した。
- ◇ 女性教員を増やしていくための方策は、「女性研究者に応募を働きかける」、「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」、「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」が多く挙げられた。
- ◇ 今後定着・発展させていくべきそのほかの男女共同参画推進の取組として、「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」や「女子の大学院進学促進のための取組を強化する」が多く挙げられた。
- ◇ 自由記述回答には積極的提案が多く記された。