

## 2 常勤教員調査

### 2. 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、教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

専任教員、常勤特任教員

#### 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

2015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

### 2. 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			
職 位	教授	准教授	講師	助教				
所属部門	工学部	機械工学科	機械機能工学科	材料工学科	応用化学科			
		電気工学科	電子工学科	通信工学科	情報工学科			
		土木工学科	建築学科	建築工学科	共通学群			
	システム理工学部	電子情報システム学科		機械制御システム学科				
		環境システム学科		生命科学科	数理科学科			
	デザイン工学部	デザイン工学科						
	専門職大学院工学マネジメント研究科							
	教育イノベーション推進センター							
	その他							

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. 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。

(1) 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

(2) 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

- (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  
 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

(4) 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。

2. 3 回答状況

対象者249名のうち111名より回答が得られた。回答率は44.6%で、女性の回答率は男性より10ポイント高かった(表7)。

表7 回答状況

	対象者	回答者	回答率
男性	217	94	43.3%
女性	32	17	53.1%
計	249	111	44.6%

2. 4 回答者の内訳

回答者の年齢は男女とも40代が、同じく所属は工学部が、職位は男性は教授、女性は准教授が最も多かった(表8、9、10)。

表8 回答者の年齢

	30代		40代		50代		60代		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	12	12.8%	42	44.7%	30	31.9%	10	10.6%	94	100.0%
女性	4	23.5%	7	41.2%	4	23.5%	2	11.8%	17	100.0%
計	16	0.1441	49	44.1%	34	30.6%	12	10.8%	111	100.0%

表9 回答者の所属

	工学部		システム 理工学部		デザイン 工学部		MOT		教育イノベ ーション推 進センター		小計		無記入	計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
男性	59	63.4%	27	29.0%	1	1.1%	3	3.2%	1	1.1%	91	100.0%	3	94
女性	8	50.0%	4	25.0%	0	0.0%	1	6.3%	3	18.8%	16	100.0%	1	17
計	67	62.6%	31	29.0%	1	0.9%	4	3.7%	4	3.7%	107	100.0%	4	111

## 問 10 回答者の職位

	教授		准教授		講師		助教		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	57	60.6%	35	37.2%	1	1.1%	1	1.1%	94	100.0%
女性	5	29.4%	9	52.9%	1	5.9%	2	11.8%	17	100.0%
計	62	55.9%	44	39.6%	2	1.8%	3	2.7%	111	100.0%

### 2. 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かと思ねた。回答者の過半が「女性教員の比率が高まった」（55.0%）、4割が「教職員の、男女共同参画推進の意識が変わった」（39.6%）と回答した（表11）。

#### (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。「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」が抜き目出で多く（70.3%）、次いで「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」（55.0%）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」、「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12）。

#### (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。

「女子学生を増やすこと」については、回答者の4割が「必要だと思う」と回答した。「どちらかというとも必要だと思う」と合わせて8割が肯定的回答であった。「大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと」および「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、いずれも「どちらともいえない」が最も多く、「数値目標を設定」しての女性増加の取組への受け止めは両面的であった。ポジティブ・アクションの理解の浸透共有になお課題があることが示唆される（表13）。

表 11 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	37	39.4%	7	41.2%	44	39.6%
2. 女性教員の比率が高まった	51	54.3%	10	58.8%	61	55.0%
3. 仕事と育児や介護との両立環境が整備改善された	16	17.0%	5	29.4%	21	18.9%
4. 女性の役職者や管理職が増えた	9	9.6%	1	5.9%	10	9.0%
5. 女性の教職員がより活躍しやすくなった	18	19.1%	1	5.9%	19	17.1%
6. 女子学生が増えた	11	11.7%	2	11.8%	13	11.7%
7. 学生の、男女共同参画推進の意識が変わった	7	7.4%	1	5.9%	8	7.2%
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	11	11.7%	0	0.0%	11	9.9%
9. 変化はない	13	13.8%	1	5.9%	14	12.6%
10. その他*	5	5.3%	3	17.6%	8	7.2%

% 回答者に対する割合

\*

<p>〈可視化〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の活用について話題に上ることは多くなった気がします（女性）。</li> </ul> <p>〈情報発信〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画の情報発信が増えた（男性）</li> </ul> <p>〈調査について〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・回答できるような意識を持って普段からみていないのでわからない。むしろ事実を調査して教えてほしい（男性）</li> <li>・入職間もないので判断できない（男性2）</li> <li>・わからない（女性2、男性）</li> </ul>
--

#### （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、男女共同参画の取組の堅実な継続発展への期待、男性や学生を対象とする取組の提案、女性教員や女子学生増加のための具体的提案など積極的意見が多く記された。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14）。

表 12 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	40	42.6%	7	41.2%	47	42.3%
2. 募集する教員の研究分野を広く設定する	15	16.0%	7	41.2%	22	19.8%
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	37	39.4%	8	47.1%	45	40.5%
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	12	12.8%	2	11.8%	14	12.6%
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	25	26.6%	8	47.1%	33	29.7%
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	6	6.4%	2	11.8%	8	7.2%
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	64	68.1%	14	82.4%	78	70.3%
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	21	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	29	30.9%	6	35.3%	35	31.5%
11. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する	33	35.1%	7	41.2%	40	36.0%
12. 芝浦工業大学の魅力・強みを紹介発信する	13	13.8%	7	41.2%	20	18.0%
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	10	10.6%	2	11.8%	12	10.8%
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	39	41.5%	9	52.9%	48	43.2%
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	13	13.8%	5	29.4%	18	16.2%
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	16	17.0%	5	29.4%	21	18.9%
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	20	21.3%	3	17.6%	23	20.7%
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	30	31.9%	9	52.9%	39	35.1%
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	46	48.9%	11	64.7%	57	51.4%
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	50	53.2%	11	64.7%	61	55.0%
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	30	31.9%	6	35.3%	36	32.4%
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	41	43.6%	9	52.9%	50	45.0%
23 その他*	5	5.3%	1	5.9%	6	5.4%

※

〈女性卒業生の積極的採用〉

- ・本学出身女性研究者を優遇する。女性研究者のための各種制度を十分活用して他大学に行ってしまう教員がいるため(男性)

〈公募時の両立支援の制度活動の積極的周知〉

- ・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・活動を公募の際に広く知らせる(男性)

〈女子学生増加のための情報発信〉

- ・トイレがきれいであること、寒くないことを広く知らせる(多くの校舎が古い大学は居心地が悪い) (男性)

〈女子学生のアメニティ〉

- ・数年前から顧問会議で要望しているが、まったく実現されていないこととして、第2体育館の女子トイレと女子更衣室の整備。20前後の女子学生にとって、過酷な状況を放置しておいて女子学生を増やしたい、などと言っている方がおかしい。最近の芝浦は目立つことだけやって、本当に必要な地道な改善をしていない(男性)。

- ・父母懇や個別面談など、保護者と教員が話をする(心配事を相談できる)機会があることを広く知らせる(男性)

〈男性への働きかけ〉

- ・男性教職員の教育・意識改革(女性)
- ・男性が自分自身のワーク・ライフバランスに関心を持つような啓発活動(男性)

〈付属中学高等学校の共学化〉

- ・まずは、付属中高を共学化すること(女子部の発想では取り組みと矛盾)(男性)

## 2. 6 まとめ

- ◇ 役職者以外の常勤教員の44.6%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、回答者の過半が「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、「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」が抜きん出て高く、次いで「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」が挙げられた。
- ◇ 「女子学生を増やすこと」については、回答者の4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8割が肯定的回答であった。「大学が数値目標を設定して女性教員を増やすこと」および「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、いずれも「どちらともいえない」が最も多く、「数値目標を設定」しての女性増加の取組への受け止めは両価的であった。ポジティブ・アクションの理解の浸透共有になお課題があることが示唆される。
- ◇ 自由記述回答には積極的提案が多く記された。

表 13 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	6.4%	4	23.5%	10	9.0%
どちらかといえば必要だと思う	19	20.2%	6	35.3%	25	22.5%
どちらともいえない	29	30.9%	5	29.4%	34	30.6%
どちらかといえば必要だと思わない	12	12.8%	1	5.9%	13	11.7%
必要だと思わない	28	29.8%	1	5.9%	29	26.1%
計	94	100.0%	17	100.0%	111	100.0%
(2) 女子学生を増やすこと						
項 目	人	%	人	%	人	%
必要だと思う	37	39.4%	8	47.1%	45	40.5%
どちらかといえば必要だと思う	35	37.2%	8	47.1%	43	38.7%
どちらともいえない	15	16.0%	1	5.9%	16	14.4%
どちらかといえば必要だと思わない	3	3.2%	0	0.0%	3	2.7%
必要だと思わない	4	4.3%	0	0.0%	4	3.6%
計	94	100.0%	17	100.0%	111	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	7	7.4%	5	29.4%	12	10.8%
どちらかといえば必要だと思う	21	22.3%	3	17.6%	24	21.6%
どちらともいえない	28	29.8%	6	35.3%	34	30.6%
どちらかといえば必要だと思わない	13	13.8%	1	5.9%	14	12.6%
必要だと思わない	25	26.6%	2	11.8%	27	24.3%
計	94	100.0%	17	100.0%	111	100.0%



表 14 芝浦工業大学の男女共同参画推進についての意見・要望

〈男女共同参画の取組〉

本学の男女共同参画推進はこの数年でめざましく進んできたと感じます。学外からもその様な声を何度となく聞いています（女性）

- ・ 文部科学省の事業は大学として行うべき事柄を認識できる良い機会であったと思います。ここで得られた知見を基に、事業が終了しても、大学として行うべきことは継続していただきたいと考えます（女性）
- ・ 芝浦工業大学における男女共同参画とはどうあるべきか、というそもそもの議論や提案が十分ないままに、女性支援に偏った活動を展開しているため、マジョリティである男性教職員、学生に対して浸透していかない点が問題。運営上はある程度トップダウン的に進めざるを得ないことは理解できるが、男性に対して男性自身の働き方、人生の過ごし方も再考させるような啓発がないと全学挙げての取り組みに昇華していくことはない（男性）
- ・ まだ始まって期間が短いと思われます。こういった意識の改革の様な問題については、非常に長い期間が必要かと思われます。また社会のあり様にも歩調を合わせざるを得ないのでしょう。（就職活動等に顕著に表れます）「暫く頑張ったがダメだった」という事にはならない様に、現実を見据えながら、確実に、かつこの先半永久的に続くものだという意識で取り組んで行かれる事を望みます。（そもそも仕事や社会って何なんでしょうね。家事は仕事に入らないのか？自営業には管理職など存在しない、などの議論は昔からある様に思いますが。明治期に殖産のため、多数の女子工員が製糸場等に勤務していましたが、彼女達についてあまりポジティブに語られる事が無いように思われます。等々、疑問が尽きません）（男性）
- ・ 数値目標を根拠なく定めるなど恥ずかしいことである。大学にあってはならないことであり、実態を知らない文章づくりだけの素人に計画を作成させるべきでない。男女共同参画推進の基本原則は何か、そのために女性に求められる資質と条件は何か、議論すべき。女性の社会進出は時代の要請ではあり、そのように進路指導もしている。学生にとっても進路指導に力を入れることが重要である。学生への理解が進んでいない。学科での教員の進路指導と大学の方針は異なっている。現状のままなら、男女共同参画推進は止めたほうがまだましである（男性）
- ・ 男女平等の原則を守る範囲内で進めるべき（男性）
- ・ 男女というより女性だけを強調しすぎている気がします。ピンクの多用とか…（女性）

〈女性教員〉

- ・ 女性教員の負担が増えているのは事実だと思います（女性）
- ・ 特に教職員の場合は様々な形での出産・育児支援制度の充実が必須。企業で働くのと違って、博士課程修了した方がそのまま大学教員職を目指す場合、テニユアである准教授以上の職に就くのは30歳過ぎ、35歳近くが一般的でそれまでは助教を始めとする任期付き職だから、業績を稼ぐために出産・育児は考えにくいという方が周りにも多い。テニユアを得た方が産休・育休をとりやすい制度にして欲しいし、それが整備されている組織にこれからは優秀な方が集まるだろうと思います（男性）
- ・ 工学部の教員の定員はシステム理工学部と比べて学生の定員との関係では少ない印象を受ける。女性教員が得意とする分野で学科としても必要な分野があれば、定員を増やすことも検討してはどうか（男性）
- ・ 産休・育休（男性の育休もですが）を取る場合、常勤教員の少ない現状では本人や学科に重い負担（担当する講義、研究室の指導学生や担任クラスの学生の指導、諸学務など）がかかり、これは女性教員の働きやすさを低下させる原因のひとつになっていると考えます。公募教員はもちろん、役職者・管理者

は、それに適した人材に任命されるべきです。採用や任命に際しては、男性教員への逆差別が起こらないようにご配慮いただければと思います。もちろん、本学に非常に優秀な女性教員・職員がいらっしゃることは、実際に存じ上げているつもりです(男性)

#### 〈ワークライフバランス〉

- ・研究のための子どもを伴う際の補助をお願いします。研究会等に参加する際、自身の旅費は出ますが、現状としては子連れで赤字になるため参加がためられます。また、科研費等の研究においては、旅費等こみで申請していますが、実施するのに赤字になるので研究の遂行に支障がでます。学会等で保育室がある場合もあり、子どもを伴うこと自体は研究会参加の支障になりませんが(あずかってくれるので)、実質的に毎回赤字はきついで、日程を短縮して上の子を置いて行く(配偶者の方の仕事との関係で置いていけない場合もあります)、回数を減らす、等、やはり子連れはやりくりが大変です(女性)
- ・教職員の業務は専門性が高く、実質的に代替不能なものが多いため、ライフイベントに応じて勤務時間を調整することは難しい。女性や対象者を特別扱いするのではなく、全体的に雑務を減らし、常に全員が早く帰宅できるようにしてほしい。女性教職員のみで時間的な余裕を与え、教職員家族の家事・育児・介護を女性(女性教職員もしくは、男性教職員の妻)にやらせることが、男女共同参画であるとは思わない。男女、ライフイベントの有無に関わらず、過度な負担やストレスなく仕事ができる環境になると良いと思います(男性)
- ・昨年度は、研究支援をいただきました。ありがとうございました。(女性)

#### 〈職場環境整備〉

- ・女性教職員が働き続けたいと思う観点から、職場環境の整備を行ってほしいと思います。例えば、ライフワークイベントに関わる休業中の業務や教育・研究遂行支援、休憩室の配備(研究棟にも)などが挙げられるかと思います

(女性)

- ・女性の方が男性と同じ条件で就業・研究・勉学が遂行できる環境整備をお願い致します(男性)

#### 〈女子学生増加〉

- ・工業大学にとって、女子学生が入学しやすい環境を整えることは、日本の未来にとっても非常に重要だと思います。企業の社会的責任であると言っても過言ではないと思うので、今後も継続して頂きたいと思います(男性)

#### 〈男性へのフォーカス、働きかけ〉

- ・男女共同参画を推進するためには女性の教育ではなく、男性(学生・教員・職員)の教育が必要です(女性)
- ・芝浦工業大学における男女共同参画とはどうあるべきか、というそもそもの議論や提案が十分ないままに、女性支援に偏った活動を展開しているため、マジョリティである男性教職員、学生に対して浸透していない点が問題。運営上はある程度トップダウン的に進めざるを得ないことは理解できるが、男性に対して男性自身の働き方、人生の過ごし方も再考させるような啓発がないと全学挙げての取り組みに昇華していくことはない(男性)
- ・共同参画推進とあらば、女性ばかりに目を向けずに広く男女に目を向けた広報が必要だと思います。ただし、受験生や学生は別だと思いますが……。一方で、女性学生は男性学生とは考え方や振る舞いも異なります。研究室内でもいろいろと問題が起こることがあります。指導においても気を回すところが変わってくる事例がたくさんあります。そういう指導側の教職員に対するケアや対応についても検討い

ただけると非常にありがたく思います。ぜひともメンタルケアや指導方法などの視点でも検討をお願いいたします（男性）

- ・男性の育児休暇取得例なども増えるとよいと思う（男性）
- ・子育て支援は男女教員共施策があると聞いていたが、男性教員に対する施策は聞いていないと思います（男性）

〈学生への働きかけ〉

- ・学生を巻き込めるような、例えば正課への取り込みが増えることが重要と思います（男性）

〈付属中高の共学化〉

- ・付属中高の共学化、派遣女性職員の適性評価、処遇などから始めない限りは、この取り組みは本学の現状と矛盾していると思います。共学化されたいらしいという噂に対しては、女子学生達が怒っています（男性）

〈本調査について〉

- ・今回の調査に関して、倫理的配慮「回答者を特定することはありません」としておきながら、性別、年齢、所属、職位まで記入させるようなフォーマットになっており、全て入力しないと登録できないようになっております。性別、年齢、所属、職位をすべて入力させる、ということは、回答者を特定させることにあたるのではないのでしょうか。特に、各部門に数名しかいない女性教員については、ほとんどの方が特定されてしまう可能性があります。少なくとも私の場合は一意に定まります。回答者に関する情報を「回答しない」、という選択肢を入れておいて頂ければありがたかったです（女性）
- ・最初の画面において、学科の特定をしないでいただきたいです。（女性）