

調査・報告

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
—全国の集計結果との比較から見える徳島大学の現状—

石澤 有紀¹・坂東 良美^{2,3}・住谷 さつき^{2,4}・丹黒 章^{2,5}・葉久 真理^{2,6}

Questionnaire Survey on the Status of Promotion of Gender Equality and Diversity in Research:
Current Situation at Tokushima University Based on Comparison with Nationwide Aggregated Results

Yuki IZAWA-ISHIZAWA, Yoshimi BANDO, Satsuki SUMITANI, Akira TANGOKU & Mari HAKU

要 旨

本調査では、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が共同で実施した「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」のうち「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（男性60件、女性21件）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・ダイバーシティ推進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（計10,105件）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した。

調査項目は、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. 医学系の6項目にわたる。全国と徳島での回答差、また男女間の回答差から、現在の徳島大学の研究者における男女共同参画に対する意識について考察する。

キーワード：ダイバーシティ推進、男女共同参画、女性研究者支援

¹ 徳島大学大学院医歯薬学研究部医学域医科学部門生理系薬理学分野

² 徳島大学 AWA サポートセンター

³ 徳島大学病院 病理部

⁴ 徳島大学キャンパスライフ健康支援センター

⁵ 徳島大学大学院医歯薬学研究部

⁶ 徳島大学大学院医歯薬学研究部保健科学部門助産学分野

1. はじめに

科学技術の発展における女性研究者活躍の重要性については、第3期科学技術基本計画（2006年）¹⁾以降継続して数値目標が掲げられており、2021年3月26日に閣議決定された第6期科学技術・イノベーション基本計画²⁾においても、大学における女性研究者の新規採用割合の上昇、また教授等（学長、副学長、教授）に占める女性比率上昇の目標値を定めている。また、科学や技術に性差の視点を取り込むことによって創出されるイノベーションが、基礎研究・学術研究の振興に貢献し得るという「ジェンダード・イノベーション」の概念について、今回新たに提唱されている。令和2年12月25日に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画³⁾においても、女性研究者・技術者が活躍するための環境整備、裾野拡大のための人材育成などが前回に引き続き盛り込まれており、女性研究者活躍支援は日本の科学技術発展に向けて、万難を排して解決すべき課題となっている。国立大学においても、2000年に国立大学協会が公表した「国立大学における男女共同参画を推進するために」を皮切りに、具体的な数値目標、行動計画を示す「アクションプラン」を策定し、2021年1月、改訂版⁴⁾が公表され、2025年度までの目標が新たに設定された。アクションプランにおいては、研究環境や就業環境の具体的な改善策のみならず、男女の固定的な性別役割分担意識の解消にも言及しており、男女共同参画に係る教育研究の推進、意識啓発の重要性を明記している。

このような時代背景の中、研究環境における男女共同参画、ダイバーシティ推進を加速度的に進めることを目指し、文部科学省では科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を実施している。平成30年度、大阪大学が幹事機関となり採択された全国ネットワーク中核機関（群）の事業が開始され、「全国ダイバーシティネットワーク」が形成された。徳島大学も参画しており、日本全国の大学、その他産官学の各機関と連携して、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組んでいる。本調査では、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が、2019年度に共同で実施した「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（研究者対象）」の調査票（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」⁵⁾のうち、徳島大学回答分のみを抽出したデータを用いて解析を行った。本学における男女共同参画に関する研究者の意識調査結果を、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。本学において実施されている各種支援事業に分析結果を反映させることで、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。

2. 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））にてアンケート調査の依頼文書を送信することで本学研究者に回答を依頼した。アンケートへの回答は、各研究者が全国ダイバーシティネットワーク OPENeD のウェブサイト上より匿名にて行った

(調査期間：2019年11月～2020年3月)。調査項目は、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、の6章計41の質問からなる(表1)。

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によって事前に規定されたデータ提供条件である、①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、②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、を満たしたことから、徳島大学回答データのみ(男60件、女21件)を抽出・提供いただき、男女別に各回答の割合を算出した。全国計10,105件の回答を集計した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を試みた。

(表1)「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(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関する意見・感想」質問項目一覧

1. 男女共同参画の推進(全般)	
(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。	
	Q11 [01]. 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。
	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。
(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。	
	Q12 [01]. 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るべきである。
	Q12 [02]. 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。
	Q12 [03]. 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。
	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。
(パートナー関係)	
	Q13. 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。
2. 男女共同参画の取り組み	
(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。	
	Q21 [01]. 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。
	Q21 [02]. 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。
	Q21 [03]. 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。
	Q21 [04]. 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。
	Q21 [05]. 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。

	Q21 [06]. 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。
	Q21 [07]. 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。
	Q21 [08]. 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。
(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。	
	Q22 [01]. 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。
	Q22 [02]. 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。
	Q22 [03]. 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。
	Q22 [04]. 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。
(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。	
	Q23 [01]. 執行部や役職者は男女半々であることが望ましい。
	Q23 [02]. 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。
	Q23 [03]. 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。
	Q23 [04]. 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。
	Q23 [05]. 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。
(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。	
	Q24 [01]. 教員等の採用・昇進人事について性別に偏りはない。
	Q24 [02]. 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。
	Q24 [03]. 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。
	Q24 [04]. 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。
	Q24 [05]. 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。
3. ワークライフバランス・育児支援サービス	
(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。	
	Q31 [01]. 育児休業
	Q31 [02]. 子の看護休暇
	Q31 [03]. 介護休業
(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。	
	Q32 [01]. 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。

	Q32 [02]. 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。
	Q32 [03]. 育児中の研究者が研究室に子どもを連れてきてもよいとの共通理解はない。
	Q32 [04]. 男性研究者が育児休業を取ることに否定的な雰囲気がある。
	Q32 [05]. 介護についての支援や理解は進んでいない。
(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。	
	Q33 [01]. 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。
	Q33 [02]. 大学内保育園を設置するべきである。
	Q33 [03]. 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。
	Q33 [04]. 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。
	Q33 [05]. 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るべきである。
4. ダイバーシティ対応	
(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。	
	Q41 [01]. 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。
	Q41 [02]. 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。
	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。
	Q41 [04]. 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。
	Q41 [05]. 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。
(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。	
	Q42 [01]. 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。
	Q42 [02]. 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。
	Q42 [03]. 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。
	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。
	Q42 [05]. 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。
(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。	
	Q43 [01]. 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。
	Q43 [02]. 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。

	Q43 [03]. 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。
	Q43 [04]. 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。
	Q43 [05]. 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。
5. ハラスメント防止体制	
(現状)	
	Q51. 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。
(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。	
	Q52 [01]. 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。
	Q52 [02]. 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。
	Q52 [03]. 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。
	Q52 [04]. 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。
	Q52 [05]. 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。
6. 医学系	
(所属)	
	Q60. あなたは、医学部医学科あるいは大学附属病院に所属していますか？
(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。	
	Q61 [01]. 医学科教員の女性比率を 30%程度まで高めるべきである。
	Q61 [02]. 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。
	Q61 [03]. 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。
	Q61 [04]. 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。
	Q61 [05]. 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。
(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。	
	Q62 [01]. 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。
	Q62 [02]. 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。
	Q62 [03]. 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。
	Q62 [04]. 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。
	Q62 [05]. 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。
(自由記述)	
	Q71. 日本の学術全体あるいは所属機関等における男女共同参画の推進についてご意見があれば自由に記述してください。

3. 結果

調査が開始された2019年11月時点で、本学の男性研究者は823名、女性研究者が239名在籍していたが、そのうち男性60名、女性21名、それぞれ全体の4.9%、8.8%から回答を得た。回答者の年齢別分布は図1に示す通りである。全ての設問について「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」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）、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、結果のグラフ中（図3、8-10、12）に示した。

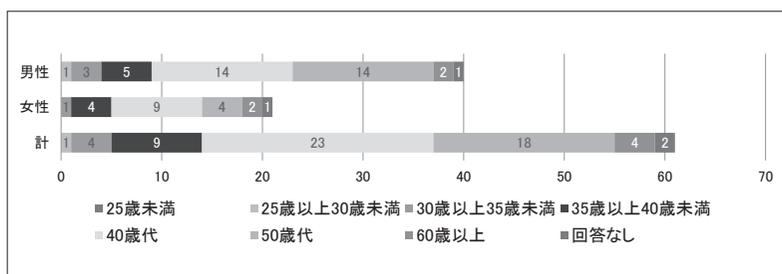


図1) 回答者年齢別分布

3-1. 男女共同参画の推進（全般）（図2）

概ね全国の回答比率と同様の傾向を示した。本章の中で特に男女差が大きかった設問が『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』と感じているかどうかを訊く質問であった。全国では「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が男性で77.3%、女性で63.9%と男性の方が高い値であったが、本学ではほぼ同じ割合であった。それ以外の項目はすべての質問において女性の方が同意する回答率が高く、男女共同参画推進については大学が組織的に取り組むべき課題であると、女性研究者の多くが考えていることが示された。

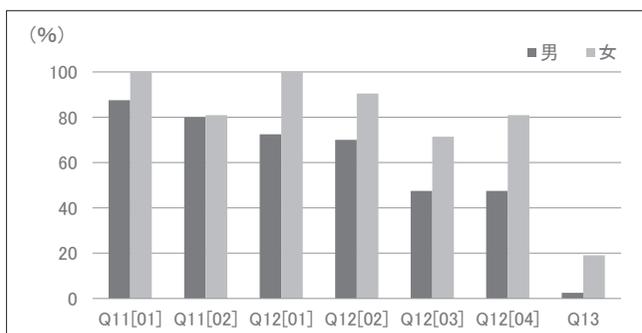


図2) 「1. 男女共同参画の推進（全般）」の各設問に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合

3-2. 男女共同参画の取り組み (図3)

本アンケート調査全体を通じて、女性が男性に比べてより高い割合で「そう思う」と答え、特にその差が大きかった上位5項目の質問は、すべて本章の数値目標や具体的な取り組みに関するものであった。上位5項目は以下の通りである。

『Q22 [01] 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%)』

『Q22 [02] 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%)』

『Q22[04]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。(男女差 38.2%)』

『Q23 [01] 執行部や役職者は男女半々であることが望ましい。(男女差 45.7%)』

『Q24 [04] 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。(男女差 44.6%)』

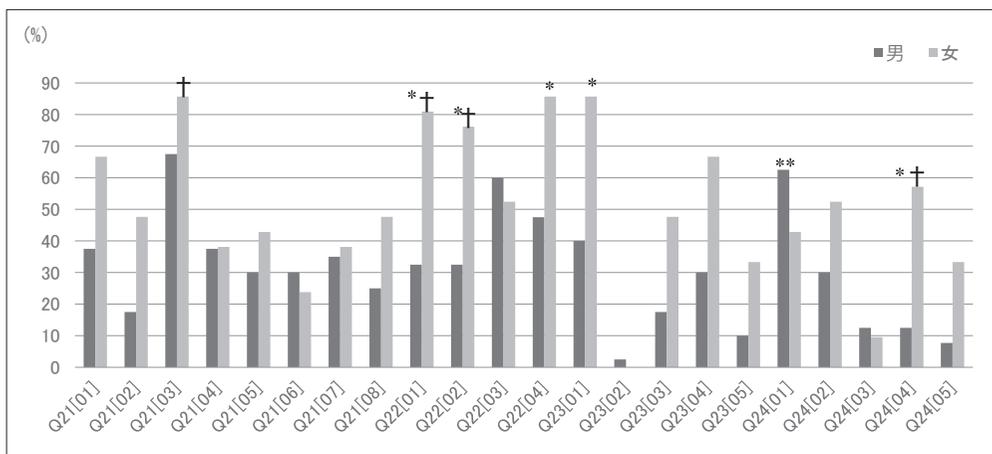


図3 「2. 男女共同参画の取り組み」の各設問に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合 (* ; 男性より女性での回答率が特に高かった項目, ** ; 女性より男性での回答率が特に高かった項目, † ; 全国回答率との差が大きかった項目)

さらに、上記5項目のうちQ22 [01]、Q22 [02]、Q24 [04] の3項目では女性の回答が全国での割合に比べ20%以上高い値を示している(それぞれ全国比+ 25.3%、+ 27.1%、+ 28.6%) (図4-6) ことから、特に本学における特徴を示していると考えられる。また、全国の傾向と異なる項目として、以下の2項目について、全国では男性の方が「そう思う」と答えた割合が高かったが、本学では逆転し女性の方が高い結果を示した。

『Q21 [03] 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。(女性：全国+ 35.2%)』 (図7)

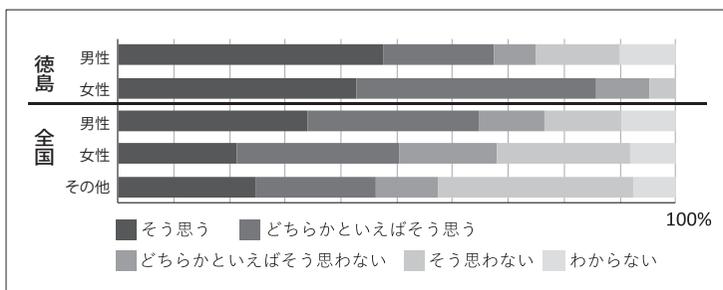


図4) Q21 [03]. 女性研究者比率 30%目標を達成できるほど女性候補者がいない。(女性：全国+35.2%)

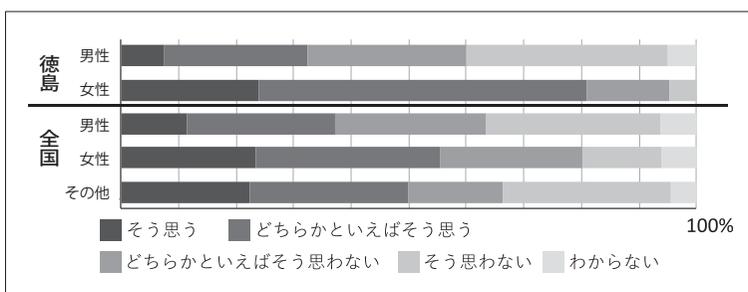


図5) Q22 [01]. 女性比率がとくに低い分野や部局について、女性限定採用または女性優先採用を実施するべきである。(女性：全国+25.3%)

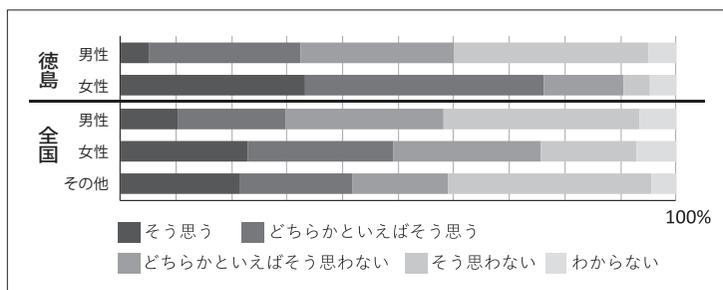


図6) Q22 [02]. 女性を採用・昇進させた部局等に対して、人件費ポイント制等におけるインセンティブを付与するべきである。(女性：全国+27.1%)

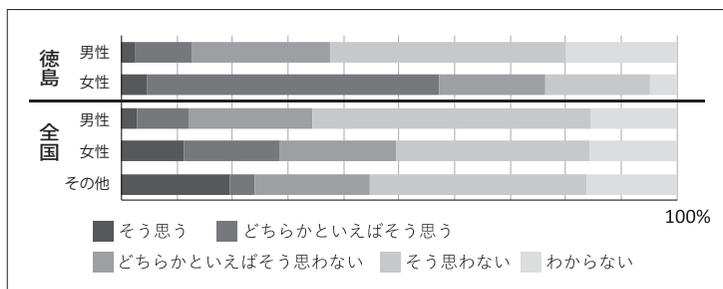


図7) Q24 [04]. 女性の採用は、助教や助手などの任期付きポストに偏っている。(女性：全国+28.6%)

『Q21 [04] 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。』

2011年の第4期科学技術基本計画⁶⁾の策定以降、自然科学系全体の女性研究者採用比率について30%以上を目指す、という数値目標が継続して掲げられているが、本学では30%目標を達成できるほどの女性候補者がいないと思う、と答えた割合が、女性において全国に比べ35.2%高かったという結果が得られた。女性研究者自身が「候補者がいない」「男性研究者のチャンスを奪っている」と考えているという結果は、とくに本学の女性研究者が「インポスター症候群（他者からの実際の評価に比べ、自己評価が著しく低い心理的傾向）⁷⁾」に陥っていることを示唆している。また、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。

なお、男性が女性より「そう思う」と回答した割合が高く、その差が大きい項目として『Q24 [01] 教員等の採用・昇進人事について性別に偏りはなく（男女差19.6%）』が挙げられたが、本学男性62.5%、全国男性63.3%と、全国の男性研究者の意識と大きな差はなかった。

3-3. ワークライフバランス・育児支援サービス（図8）

『Q32 [04] 男性研究者が育児休業を取ることに否定的な雰囲気がある（男女差21.5%）』の質問では、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（33.1%）より女性（36.3%）の方が高いのに対し、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（50.0%、女性28.5%）、本学に特徴的な結果であった。実際に育児休業を取得したことのある男性は全国で4.6%であったのに対し本学では2.5%に留まっていることから、実際に育児休業を取得した男性の姿を目にする機会が少なく、より否定的な雰囲気が増強される悪循環を形成している可能性が考えられる。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た。

3-4. ダイバーシティ対応（図9）

『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同意した回答が少なく（-25.0%）（図10）、役割分担がうまくできていることがわかる。本章の中で最も男女差が大きかったのが『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』の質問であったが、全国でも同様に男女差が大きく、女性の方がアンコンシャス・バイアスが根強いと感じている結果であった。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。Q43 LGBT 支援に関する各種項目については、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かった。

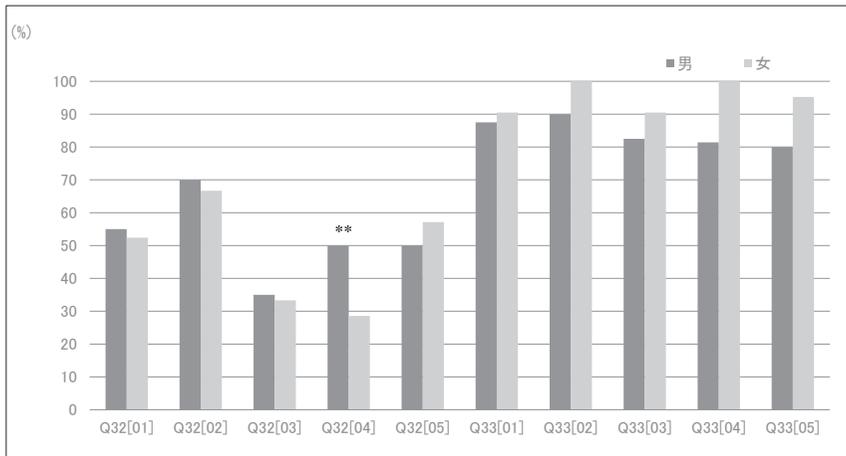


図8) 「3. ワークライフバランス・育児支援サービス」の各設問に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合 (**; 女性より男性での回答率が特に高かった項目)

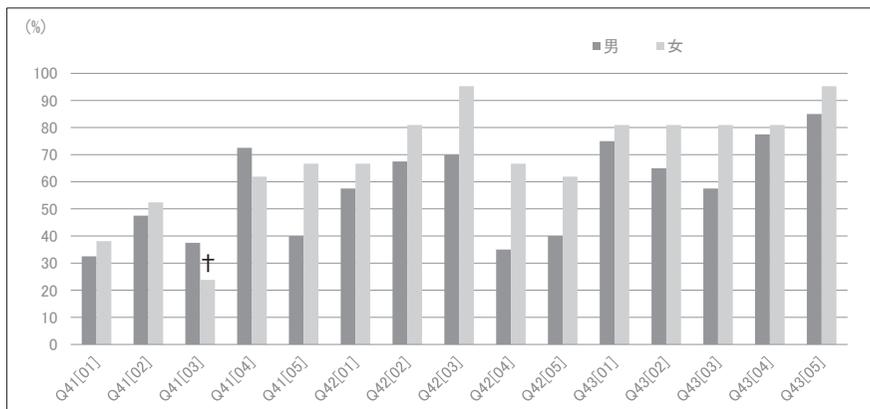


図9) 「4. ダイバーシティ対応」の各設問に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合 (+; 全国回答率との差が大きかった項目)

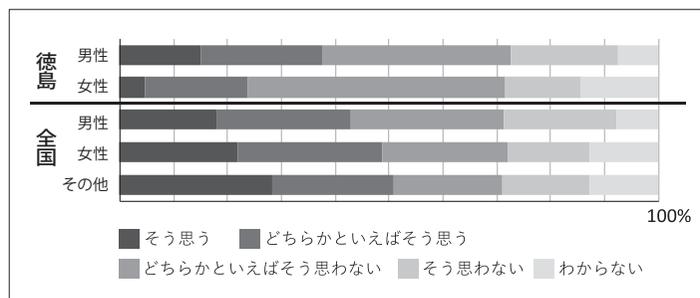


図10) Q41 [03]. 大学等で若手・中堅・シニアの役割分担がうまくいっておらず、若手教員の教育・行政負担が大きい (女性: 全国-25.0%)

3-5. ハラスメント防止体制 (図 11)

本章の質問について、男女間の差は顕著に認めない。また、全国の回答と同様の傾向を示しており、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は他の地域の研究者と同等の意識レベルであることが示された。

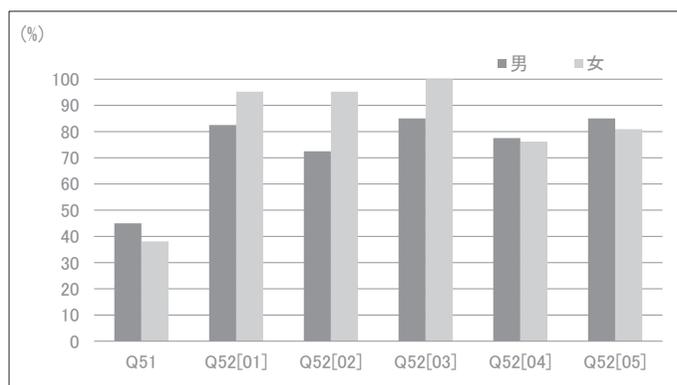


図 11) 「5. ハラスメント防止体制」の各設問に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合

3-6. 医学系 (図 12)

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、全国との差が出やすく、解析・考察が困難である。そのため本章の結果は参考値とする。

この章で最も全国差・男女差共に大きかったのが、女性医師のキャリア継続を阻む原因について問う設問であった。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か、という問いに対し、全国では女性の方がそう思う割合が高かったが、本学では女性の方がそう思う割合が低いという結果であった。これは、大学だけではなく、県・市医師会等による女性医師支援制度の充実の影響も考えられる。

その他特徴的な傾向として、医学部医学科におけるジェンダー教育について、役職者の女性比率を高めるべき、や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、との問いに対して、男性において全国より 23% 多く「そう思う」という回答を得た。一方で、カリキュラムとして開講することについては、むしろ女性からの賛同が得られない可能性が示唆された。現状を正しく把握するためには、今後改めて同様の調査を実施し、より多くの医学系教員、研究者の回答を集計する必要がある。

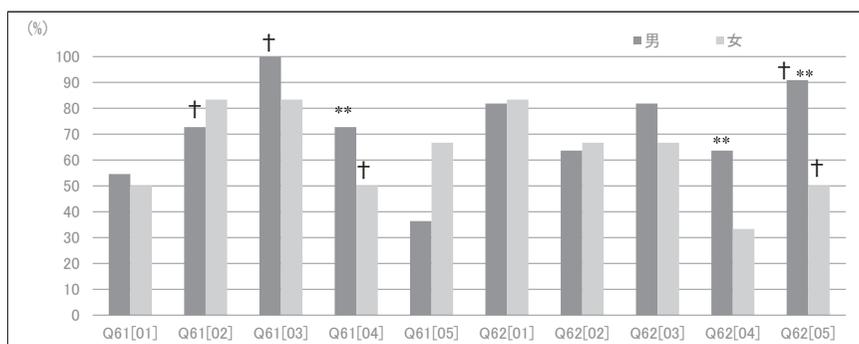


図 12) 「6. 医学系」の各設問に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合 (**; 女性より男性での回答率が特に高かった項目, †; 全国回答率との差が大きかった項目)

4. 考察

本アンケート調査より、全国集計結果と比較することで本学特有の課題を抽出することができた。

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差が大きくなっている。そのような状況下において、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「そう思う」と答えた割合は半数程度であり、その可否について総意が得られているとは言えない。その中でも女性においては、女性研究者比率 30%、さらには 50%にすることを目指すべきとの意見が多いにも関わらず『Q23 [03] 女性は執行部や役職者に向かない』や『Q42 [04] 女性は研究に向かないというアンコンシャス・バイアスがある』と多くの女性研究者が感じている。これは、本学の学問領域が理系分野に偏っており、全国の他の女性研究者が置かれている立場に比べ、より男性優位な環境下で研究をおこなっている女性が多いことが一因であると考えられる。本学においても上位職ではより女性比率が低く⁸⁾、執行部や役職者を女性が担っている姿を想像し難いために、研究者としてキャリアアップすることを女性自身が現実味を持って捉えられず、自信を持つことが困難な状況である。このような「インポスター症候群」の状態に陥らないような配慮、意識啓発を実施する必要がある。また Q21 [03] から、本学では女性研究者自身が候補者の少ない現状を問題視していることがうかがわれ、Q42 (女性研究者育成) の項で問われている中高生、学部学生、院生などへのロールモデル、キャリアパスの提示による裾野の拡大が求められる。また Q24 [04] から、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ており、このような雇用形態における男女差に対する意識の解消のため、「女性限定採用または女性優先採用」「インセンティブ導入」また「研究費支援」などの実質的な支援、およびポジティブアクションの更なる推進が求められる。

Q32 [04] から、本学では男性自身が、より強く男性の育児休暇取得を否定的に捉えていることがわかった。今後男性育休の取得率増加は、国の方針に沿って目指すべき数値目標となっているが、達成のためにはまず、男性側がもつ否定的な意識を払拭する必要がある、実際に男性育休を取得し

たロールモデルの提示など、センターが重点的に着手すべき課題であることが明らかとなった。

また、顕著な差は認めなかったが、男女共同参画、LGBT、ハラスメント対策などの意識啓発のための教育活動については、その効果に懐疑的である傾向が見られた（Q12 [04]、Q43 [03]、Q52 [02]、Q61 [04]）。これが、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であると考えられる。より教育効果を感じられる意識啓発活動、さらに学生などの若い世代への効果的な働きかけを工夫し実施する必要がある。

以上の通り本学の特徴、特有の課題について考察した。しかしながら今回のアンケート調査では、メーリングリストでの周知が1回のみであったこと、研究者個人のメールアドレス宛であり大学事務を通じた周知でなかったこと、などの要因から十分な回収率が得られなかった。また、日頃からダイバーシティ推進や男女共同参画に興味関心の高い研究者からの回答の方が、得られやすい可能性も考えられることから、十分な検証にはさらに回収率を高め、偏りのない母集団を対象とした解析を実施する必要がある。ただ、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、今回の徳島大学抽出分の解析は有意義であった。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。

なお本調査の全国結果については、日本学術会議提言として内閣府、文部科学省など関連省庁に手交され、令和2年12月25日に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画³⁾の策定のための基礎データとなった。

謝 辞

全国アンケート結果から、本学分データを抽出、提供くださった、奈良女子大学研究院生活環境科学系教授 三成美保先生（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・日本学術会議副会長（当時））に御礼申し上げます。

注

- 1) 第3期科学技術基本計画 内閣府ホームページ
<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/kihon3.html> (2021.6.17 閲覧)
- 2) 第6期科学技術・イノベーション基本計画 内閣府ホームページ
<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index6.html> (2021.6.17 閲覧)
- 3) 第5次男女共同参画基本計画 内閣府男女共同参画局ホームページ
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html (2021.6.17 閲覧)
- 4) 「国立大学における男女共同参画を推進するために—アクションプラン（2021-2025年度）」一般社団法人 国立大学協会ホームページ <https://www.janu.jp/janu/gender/> (2021.6.17 閲覧)
- 5) 全国ダイバーシティネットワーク OPENeD ホームページ「アンケート情報」

<https://opened.sg-proxy.com/questionary/> (2021.6.17 閲覧)

6) 第4期科学技術基本計画 内閣府ホームページ

<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index4.html> (2021.6.17 閲覧)

7) J Bothello, TJ Roulet. The Imposter Syndrome, or the Mis-Representation of Self in Academic Life. *Journal of Management Studies*. 56 (4) : 854-861, 2019.

8) 徳島大学基礎データ「教員数」<https://www.tokushima-u.ac.jp/about/data/staff.html> (2021.11.26 閲覧)

Abstract

In this study, a survey was conducted to examine the attitude of researchers toward the promotion of gender equality and diversity at Tokushima University using the responses of only those from the university (60 male and 21 female), extracted from the survey segment “Opinions and Impressions on the Status of the Promotion of Gender Equality in Universities and Research Institutes.” The “Survey on the Promotion of Gender Equality and Diversity in Universities and Research Institutes” was conducted jointly by Osaka University, which is the secretariat of the National Diversity Network, and the Subcommittee on Gender Equality and the Committee for Scientific Community, the Science Council of Japan. By aggregating by gender and comparing the results with those published nationwide (total: 10,105 cases), this study analyzed the positioning of our university within Japan. The survey items were as follows: 1. promotion of gender equality (overall); 2. efforts for gender equality; 3. work-life balance and childcare support services; 4. support for diversity; 5. system to prevent harassment; and 6. the medical system. The differences in the responses between Japan and Tokushima as well as those between the male and female respondents were used to examine the attitude toward gender equality among current researchers at Tokushima University.