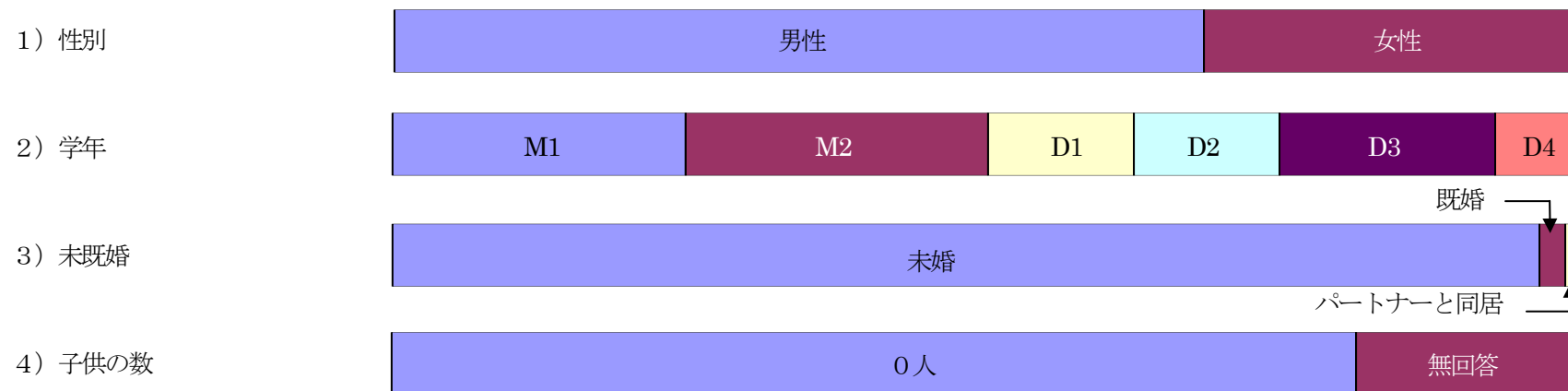


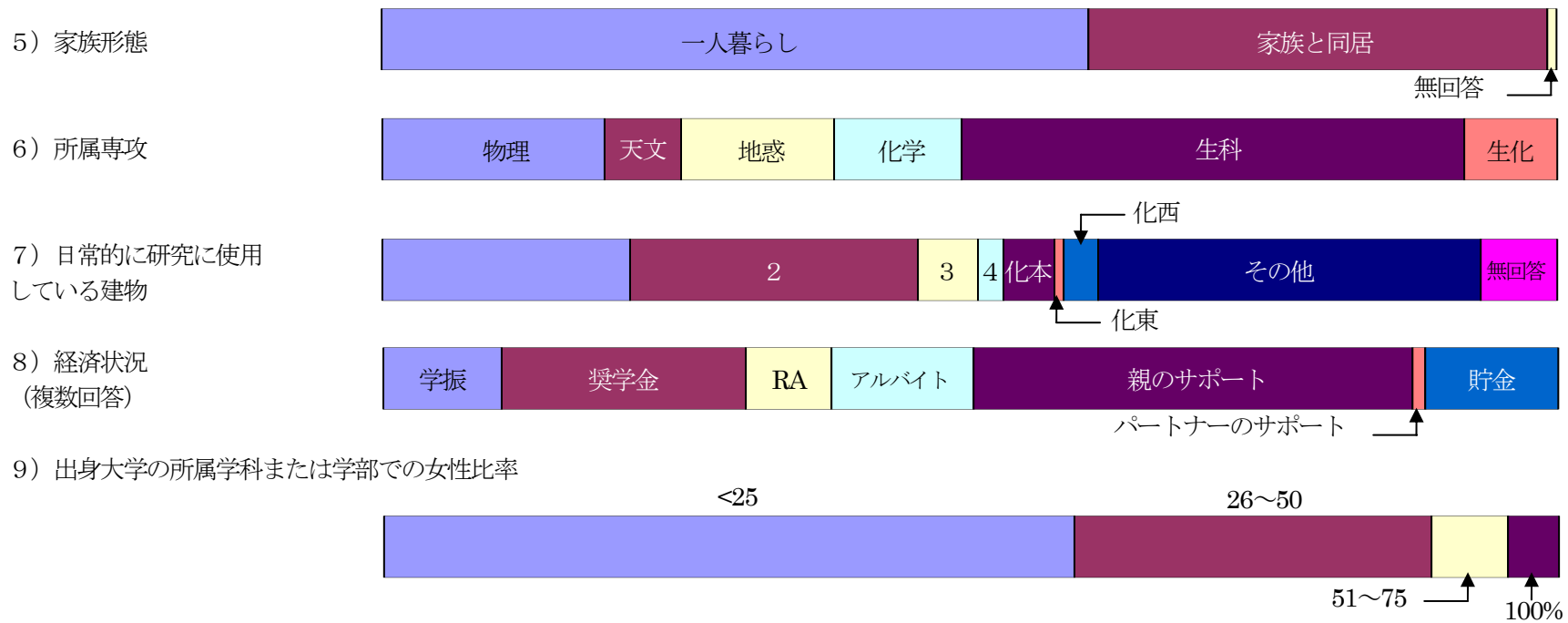
理学系研究科大学院生を対象とした「男女共同参画」に関するアンケート集計結果  
 (平成19年7月実施、8月10日回収)

専攻	物理	天文	地惑	化学	生科	生化	計
回答数	26	9	18	15	59	11	138 (データ異常による無効回答を除く)

- A. 回答者の身分等の情報
- B. 女子大学院生の比率について
- C. 女性教員比率について
- D. 学内の施設・建物について
- E. 女性の社会参画について
- F. 進路等について
- G. 男女共同参画について
- H. 理学系研究科の取り組みについて

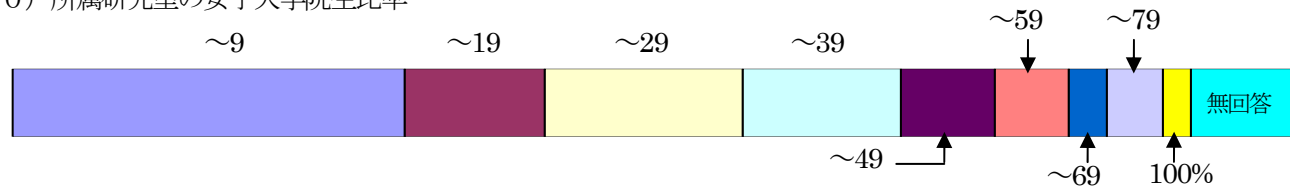
A. 身分等





B. 女子大学院生の比率について

10) 所属研究室の女子大学院生比率

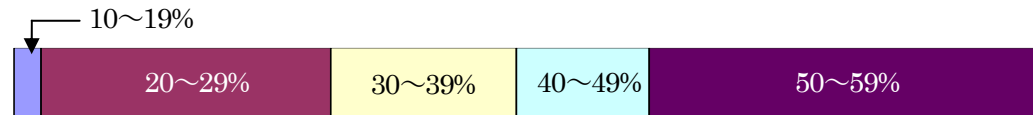


1 1) 所属専攻における女子大学院生の比率は低すぎるか？



男子学生は YES が 33%  
女子学生は YES が 14%

1 2) 女子大学院生比率を高める場合の程度



1 3) 学生の女性比率が低い場合、院生の教育・研究指導に影響を及ぼすか？



男子学生は YES が 35%  
女子学生は YES が 41%

1 4) (1 3で YES の場合) それは女子大学院生にとって Positive な影響か？



男子学生は YES が 27%  
女子学生は YES が 17%

1 5) (1 3で YES の場合) それは男子大学院生にとって Positive な影響か？



男子学生は YES が 16%  
女子学生は YES が 14%

1 6) 教育・研究に関して、男性または女性であるために優遇されていると感じたことがあるか？

YES(12%)

NO(88%)



男子学生は YES が 5%  
女子学生は YES が 27%

YES の場合、それはどのような時か？

**【男性】**

- ・体力面で有利であると判断されること
- ・女性だと体力的負担のある研究をさせてもらえないが、男性だとそれが可能である。
- ・潰れても構わない、というスタンスで教官が本気で議論をしてくれる。
- ・男性の場合、フィールド調査などでの単独行動も可能である、など。他にも多数。

**【女性】**

- ・学振に採用されやすい (と言われている)。現在のところ、就職などで女性を優先的に採用しようという動きがある。
- ・男子学生に対してよりも評価や対応が甘い場合がある。
- ・接し方がやさしい
- ・同じ成績であれば、女性の方が賞などを貰いやすいと思う。
- ・夜遅くまでかかる実験では、女性だけ先に帰ってよいと言われることがあった。ただし、優遇というよりは受け取り方によっては冷遇になりかねないかもしれない。たとえこちらがやりたくてもやらせてもらえない、とも受け取れるので。
- ・出張や、実験で泊り込みのときにたとえ皆が雑魚寝でも一人だけ良い個室をとってもらえる。
- ・目立つため、すぐに顔と名前を覚えてもらえる。
- ・研究会などでは女性が少ないために、他の研究者から認識されやすい (顔と名前を早く覚えてもらえる)
- ・目上の人が優しい
- ・教授の叱責が比較的緩い。丁寧に実験棟を教えてもらえる。
- ・大学院の所属研究室を決める際、将来の職が不安定な研究者の道を選ぶからには、家計支持者になるべき男性にはそれなりの覚悟を求められたが、女性に対してのハードルはそれに対して低かったと感じた

- ・試験の解答をそれとなく教えてもらえる
- ・研究室等の活動で、力仕事を免除されるとき

1 7) 教育・研究に関して、男性または女性であるために冷遇されていると感じたことがあるか？

YES(11%)

NO(88%)



無回答

男子学生は YES が 11%  
女子学生は YES が 11%

YES の場合、それはどのような時か？

**【男性】**

- ・教員が女性学生に優しい。
- ・男性であるために、大半の研究資金を自費で調達せざるを得ない。
- ・教官が学生の実験スケジュールを組む際、徹夜をしないと間に合わないような無茶なスケジュールを組む事がある。それに黙って従わなければならない。
- ・男性学生にはほとんど指導しないのに、女性学生には 1 対 1 で指導する時。また、研究テーマに関しても、与えられるテーマが違いすぎる。
- ・女性に甘いと感じたことがあった
- ・女性用の休憩室はあるのに、男性用のものがない。
- ・当たり前の話ですが、女性なら先輩が色々研究を見てくれる、サポートしてくれる。特に彼女やパートナーのいない独身男性からの支持率が高い。研究室に所属する女性が一般社会の中で (たとえば OL) あり得ないような行動 (男性受けがよさそうな媚びを売る etc) を取った場合でも、こういう男性のみの社会だと許される。男性だと基本的に放置される。放置されることにより、自力で考える力がつくとも取れるが、本当に放置されるので、辛い日に優遇されている女性を見ると多少のジェラシーを感じてしまう。
- ・まわりからの接し方が明らかに女性に対しては優しく男性に対しては厳しいため。
- ・「あなたは女性なので」という理由である実験をさせてもらえない、など。

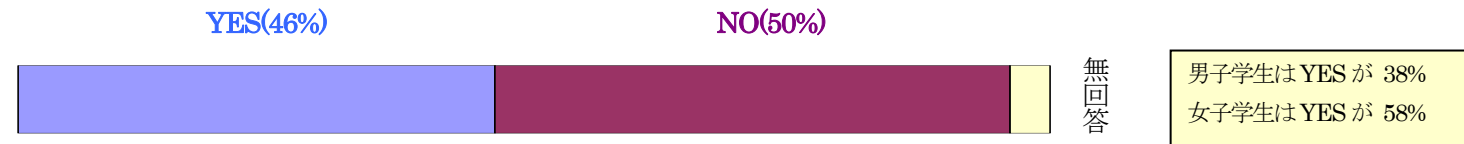
**【女性】**

- ・ときには厳しく接してほしい
- ・学部時代、質問をしに行ったら"女の子のお遊びに付き合っていない!"と言われ、答えてもらえなかったことがある。
- ・業績をあげたとき、他の男性に嫉妬心をもたれやすい。
- ・研究は体力がいるもので徹夜も仕方がない、教授などの厳しい叱責に耐えるのは当然だ、という一部の、しかし無視できない数の男性の勘違いから、体力が比較的弱くて精神的にそ

れほど気丈でない女性にはハードな研究は無理という雰囲気があるように感じられる。徹夜の実験を誇らしげに語ったり、教授の無意味に厳しい叱責を教授は困った人だと軽くあしらえることが精神的な強さだと信じていると思われる男性は少ないと思う。彼らの勘違いはどこから来るのか分からないが、私の意見では多くの女性はこのような人々に囲まれた環境を非常に心地悪く感じる。よって女性は間接的に冷遇されていると思う。

- ・若い女性の場合、学会発表などで男性並みの迫力を出すのは大変で、耳を傾けてもらうチャンスが男性よりも低いと感じる。

1 8) 1 6)、1 7) で YES の場合、それらの原因の一つは女子大学院生が少ないためであるか？



YES の場合、それはどのような時か？

#### 【男性】

- ・日常的に。
- ・仮に研究室に女子がいれば、実験のスケジューリングはもっとまともになるのではないかと。変わらないかもしれないけれど。。。
- ・女子学生が少ないので優遇される。前述の通り研究テーマや教育指導等
- ・女性が多かったら、まずそんなに面倒見良くなるなどあり得ない。それに妖艶さを武器に自分を売り込むような行為が成り立つとは考えにくい。でも女性は早く結婚せなあかんからしやあないと言えやしやあない。ポロクソ言っている反面、本当に嫌なのは 30 超えても独身でひがんでる女性なので、まあ自然といえば自然。レベル差こそあれ、たぶんフジテレビの女子アナとかが調子に乗っても社内の人間は誰も文句が言えない状況と似ている。おそらく枯れ方も。
- ・女子比率が少ない環境ではどうしても女子に対してえこひいきをしようとする男性が多いと思う。また理系の場合、女性とあまり接してこなかった人が多く接し方がわからないために過剰に親切になったりその逆に過剰にコミュニケーションをとらなかつたりするようになってしまうと思う。

#### 【女性】

- ・研究者に占める女性の比率を引き上げるため、女子大学院生が研究を続けやすい環境を整備しようという配慮が感じられる。
- ・日常的に男子が少ない環境にいるので常に感じる
- ・女性がそれなりにいる環境で上記のようなことをしては、全体としての研究がすまない。女性がもう少し多ければそれなりに現実的な対策を考える、もしくは女性蔑視的な教授の考えも変わってくるだろうと感じる。また、16)の2つ目に関しては、男性女性と一緒に泊めるわけにいかないためであるのは明らかである。女性が1人しかいないと、コスト的にも無駄が多い。
- ・「この業界にいと、結婚できないぞ。」という発言を受けたとき。女性があまりに少ないため、このような発言は非常識である、という意識やモラルが男性に無いと感じる。

- ・私の意見では、女性が全体の半分近くを占めるようになれば、研究室と言う小さな環境の中で、他人のやり方に敬意を払い、思いやりをもてる雰囲気が生まれると思う。
- ・女子の存在がめずらしいと、一挙手一投足が注目されることが多い
- ・力仕事をするとき、女子大学院生が少なければ、女性は力仕事を免れることがある。逆に多ければ、男女関わりなく力仕事が回ってくる。

## 1 9) その他、研究・教育に関連して上記以外の男女差にかかわる問題

### 【男性】

- ・本来、学問をする上では男であるか女であるかは本質的ではなく、大学は意欲の高い学生・優秀な学生を取るべきで、女性が少ないからという理由だけで女性を優遇することには疑問を感じます。そのことは女子学生、男子学生の双方によく影響を及ぼすように思います。
- ・女性に対しては、全ての人の目が温かく、研究内容に対するチェックやコメントが甘い。研究に対するバックアップが非常に手厚く、多くの研究資金を投入してもらえる。一方、男性に対しては、言いがりに近いコメントが多く、潰れる学生も多く見受けられるが、乗り越えた学生は、立派に研究を続けている人が多い。例外を除き、冷たい状況を越えてきた男性と、暖かく囲われてきた女性の間には、研究内容やレベルに格差が生じることも少なくない。
- ・セクハラ、ストーカーで女性が被害を受けやすくなる
- ・物理の場合、そもそも女性の学生に敬遠されているのだと思う。理由はわからないが、そもそも大学に入る時点で少ないので、そこを改善する必要があると思う。
- ・アフターマティブアクションは研究者の人事を不当に歪める危険性があるので採用すべきではない。
- ・女子の比率が少ない分野では、どうしてもセクハラ等に対する意識が低くなりがち(特に教官の側が)。そういう分野で研究をしている女性は日常的にセクハラを受けている場合もあり、見ていてかわいそう。

女子学生をコンパニオンか何かと勘違いしている教官も、少なからず存在する。

- ・研究を継続する上で、女性の方が男性よりも将来に対する不安(結婚、就職、育児等)を強く抱いている傾向がある。
- ・女性が少ない分野、女性のいない研究室に、女性は進学しにくい。
- ・特に出産・育児休暇は女性に関わる問題であるので、それを前提としたキャリアプランニングができるような機会やカウンセリング、教育を行うべきである。直面してからどうすればいいのか迷うのではなく、あらかじめキャリアデザインの中に組み込めるように、(男女ともに)キャリア教育をすべきである。
- ・学生比率で男女差を考えるのはどうかと思う。無理に女性の比率を上げたところで意識が変わるとは思えない。
- ・すべての女子学生にあてはまるわけではないが、私の周囲の女子学生には研究に対する姿勢について、あまり真剣に取り組んでいないように思うときがある。男性と女性とで、研究や就職に対するものの考え方の違いを感じている。
- ・性差が一番顕著にあらわれるのはやはり出産に関することだと思います。結婚、出産を許容してくれる研究・教育環境であるかということは特に女性の学生、研究者には重要な点であるのではないのでしょうか。また結婚に関連することとして男女問わず研究者が家庭を持ちにくいというのは問題だと考えます。どうしても院以上の学生および教員は年齢が高く、家庭を築くことを考える方も多くなると思うのですが、現状では極一部の方を除き収入の点で家族を養えないと思う方が多いようです。こういった不安が(特に若手)研究者にある状態が続けば、この国にとって著しくマイナスなことだと思っております。

- ・当然、男性の方が体力がある点ではどうしても有利かもしれない。当然、叱られ方も男性の方が強い。当然、女性の方が（仕送り等）お金を持っており、個人に対する設備投資が良い。でも基本的に頑張っ欲しい。特に研究を頑張りすぎて売れ残っ欲しいではない。たぶん彼女らの親もそういう気持ち。出産とか、結婚後の仕事も乗り越えて欲しい。もちろん調子に乗っほしくはないが・・・正直、同年齢の男女を同等に扱っすぎると、それはそれで問題なので適度なところが良いのでは？たぶん他の会社だっ、大学よりはマンしっても完全に平等はないやろし
- ・ポストが余っっている現状において、大学教員のポストは男性にとっても狭き門になっっている。女性が社会に参加することについては一定の理解を示すが、教員の女性比率をただあげて解決するっというアファーマティブアクションは逆差別であり全く賛同できない。女子の大学院への進学を奨励し（奨励金を出すなどし）、女子比率を上げ、教員採用に關しては全く性差を考慮に入れないっという選考方法をとるべきである。競争の結果として女子比率がどうなろうと問題ない。要は機会の平等を目指すべきで結果の平等を目指すのは短絡的であると言ったいのである。
- ・最近、大学の採用で女性が優遇されっているイメージがある。男女平等というなら、業績だけ見て決めるべきだっと思う。女性を何パーセントまでとか述べることは、男性からみっていい印象を受けない。

## 【女性】

- ・本来、学問をする上では男であるか女であるかは本質的ではなく、大学は意欲の高い学生・優秀な学生を取るべきで、女性が少ないからという理由だけで女性を優遇することには疑問を感じます。そのことは女子学生、男子学生の双方によくない影響を及ぼすように思っます。
- ・女性研究者を優遇してポストにつけようっという動きがあり、現にアメリカでは導入されっっていると聞きましたが、とっても疑問に感じています。能力、成果で考えて欲しいと思っました。私の周りにも、実際には自分の力でほとんど研究をしておらず、他の人にやってもらっった研究を自分の物として、女性だからっということて学振に採用されたと噂されっている人がいます。  
女性だから採用されたとっという理由は実際には根拠がないことですが、きちんと能力を測って欲しいっという点と、女性だから優遇されたとっということが言われることがないっような成果主義にっして欲しいと思っます。  
女性優遇を設けることによって、逆に優秀な男性研究者にチャンスが無くなっってしまう可能性も生じてきます。本来、女性、男性で得意な分野というの是一緒だとは考えていません。脳の使っ方も男女で異なるっと言っます。分野によって、人数差ができるのは仕方がないことだっと思っます。  
女性優遇と言っよりも、しっっかりと成果主義の仕組みを作ることの方が優先すべきだっと思っます。
- ・私の経験ではないが、近いところてセクハラやアカハラが存在する。  
しっかしそれを救う手段がない（セクハラ対策の委員会に訴えたとっころで、自分の研究がスムーズに進んだりすぐて代わりとなる指導力のある人物が来たりするわけではないので、根本的な解決にはならない。）
- ・女性が増えることによって、男性側も""負けていられない""と頑張るだろっうから、お互いにプラスになっるっと思う。
- ・女だから〇〇をしる。といわれることはある。だが、それは別にたいしたことではない。  
女だからコレはできないだろっうと決め付けられるのは腹が立つ。たとえ、本当に出来ないにっしても。
- ・男性が多いと研究室が汚くなる。なぜ多くの男性は徹夜明けに歯も磨かざっシャワーも浴びないで人前に出られるのかが理解できない。なぜ常識的な行動が出来ていないのに、徹夜で



実験したことを誇らしげにして、他人の論文や研究を、その研究内容の批判に留まらず、その人たちの人格否定まで始めて30分も1時間も盛り上がるのが理解できない。

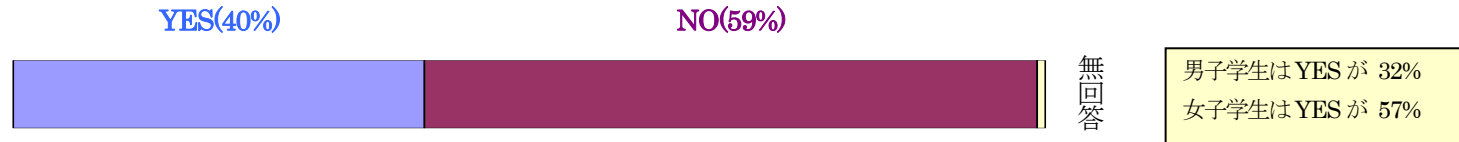
- ・セクハラに関しては優遇されすぎている気がする。相手がセクハラ対策に気を遣い過ぎるがためにかえって、議論や指導を受ける際に不自由を感じることもある。
- ・女子学生に対する女性特有の問題に対するサポートが少ないこと。

### C. 女性教員比率について

#### 2 0) 世界各国と比べて日本の理学系研究科の女性教員比率が低いことの認知



#### 2 1) 女性教員が少ないことは、教育上問題がある



#### YES の場合、それはどのような時か？

##### 【男性】

- ・学生に無意識的に男性優位的な意識をいだかせてしまうから。
- ・女性が理系に来づらくなる
- ・特に女性の院生の指導において、女性教員がいた方が円滑に進む面があると思う。
- ・特に女学生の場合は、女性教員に悩み等を相談したいこともあると思われるが、女性教員が少ないとそれができなくなる。また、それによってさらに大学に女学生が集まりにくくなる可能性がある。
- ・男性教員には、聞きにくいことがある場合
- ・女子学生の入学数に影響がある気がする
- ・男性中心的な教育体制になってしまう。男性を前提に教育を進められてしまう。

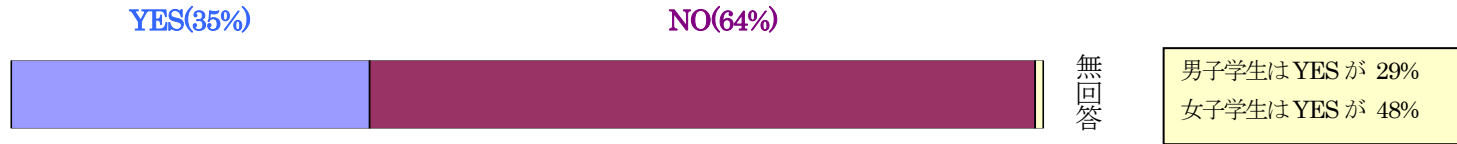
- ・極端な手入りをされた女性学生の増加。
- ・女性大学院生にとって未来が見えない
- ・女性の学生が研究者になろうと思わなくなる
- ・女性研究者のモデルが身近にない。
- ・教員に女性がいないと、女性の側から女性に対する不利益を是正する人がいないという事になる。セクハラ問題にしても、男性として積極的に取り組む例は稀だと思うので。
- ・女子学生抱える場合に、それが女性特有の問題である場合、男性教員には相談できないような問題。特にフィールドワークなどで長期間出張しなくてはならない場合など。
- ・女性の学生が少ないことの原因の一つとなりうる
- ・個人差はあるにせよ、男性と女性では着眼点など様々な点で違いがあると思うので男性・女性教員両方から教育を受けることは生徒にとって有意義であると思う。また、女生徒の進学・就職の悩みなどは女性教員だからこそ応えられるものもあると思うので女性教員が全くいないことは教育上大きな問題になりうると思う。
- ・女性の学生が心細く感じる可能性がある。また、女性に相談に乗ってほしいことがあった場合に困る。
- ・女性が研究職に就くことが難しいと、暗に女子学生に示すことになると思われる。
- ・女性学生への対応、指導、精神的な補助の面で不利がある。
- ・女子学生にとってのロールモデルが少ないということ
- ・女性としての立場からしか教育できないこともあると思う
- ・女性の学生が男性の教員ばかりだと遠慮してしまう
- ・女性のキャリアとして「教員/研究者」というものが認知されにくい。
- ・女子学生の目標となる教員や、女性研究者の実情を知る機会が得にくい。そのため、研究に対するモチベーションも高まりにくいのでは？相談相手としての教員の存在も大きいと思う
- ・統計的な女性研究者の少なさが昔からあった女性は自然科学に向かないという妄想を一般大衆に抱かせる要因の一つとして作用する可能性があるから問題であると考えます。
- ・教育上の問題というよりは文化の問題。閉鎖的で、女性は家庭に入るものだと皆同調していたら、そりゃ頑張って教授になる女性は少なくなる。
- ・絶世の美人やったらいいけど、そうじゃない人の方が多いわけだし、皆賞味期限が切れるまでには必死に頑張るのでは？
- ・女性特有の素晴らしい考え方や捉え方は確かに存在すると考えている。それは教育・研究に大きな利益となるだろう。だが、そうした観点は全く考慮されていないのが問題である。
- ・大学の先生の採用試験などのとき、男性の方が有利であるという印象をもちやすい。
- ・何事も男性偏重になりやすくなる

### 【女性】

- ・教員に限らず、女性のロールモデルが少ないことは問題だと思う
- ・女性への対応が慣れていない教員がいると思います。下手に意識してしまうというか。また、女性は生理などがあって、男性よりも体力的に不利なところがあると思います。そういうところは身体的なところなので、気遣いが欲しいと思います。

- ・女子学生にとって、女性教員のキャリアパスや考え方、出産に際しての経験など相談したい・意見を聞きたいことは多くあるが、女性教員がそもそも少なく聞く機会もない。また、たまにあっても結婚・出産を犠牲にした方が多く、ポジティブな意見がなかなか聞けない。
- ・女性ならではの意見を聞かせてもらえない。
- ・女子学生の立場がわかる教員が少ない
- ・男性よりも女性が経験することが多い様々な問題を女性教員に相談したいと思っても、適当な相談相手が身近には得られないことがしばしばある。女性教員の占める割合が低いことが問題というよりは、絶対数が少なく、限られた女性教員にしか接することができないために感じる不満が多いような気がする。
- ・大学院進学ならびに研究職に就くことを検討している女子学生が、ワーキングモデルとなるような女性教員がいないために、研究職を選択肢から外してしまうという恐れがある。
- ・女子学生にとってロールモデルがいない。教授は男性になるものだという意識が生みつけられる。女性にはすぐれた教育者も多いので、そういう教員が学部生の授業を受け持つと、変化があっという間と思う。
- ・女子学生にとって目指すべきロールモデルが身近にいない
- ・(女性から見て) 同性の教官に相談したいことがあっても、相談できない。
- ・女性にしか相談できないこともあると思うため。
- ・女子学生が大学教員になるという将来像を描きにくい
- ・学生における男女比よりも、教員における男女比が低いということは、それだけ、女性が頑張ってもそこまで上り詰めるのが難しい現状を示している。したがって、頑張ってもどうせ教授にはなれないと感じて研究職をあきらめてしまう女性も多いと思う。また、女性教員であれば同じ女性としての(例えば毎月の生理痛や出産のことなどに関する)悩みをある程度わかってくれるため、仕事をしていく上で安心感がある。さらに、その女性教員を"憧れ"として目指すこともできるので、女子学生にとっては大変ありがたい存在である。
- ・男子学生が、「女性の支持を仰ぐ、ボスが女性である。」という経験をしない為、男性の間に、女性を対等な仕事仲間とみなす意識がはぐくまれにくい。
- ・女子大学院生が、卒業後も研究者として働きたいという希望を抑制すると思う
- ・女性の大学院生・大学生(高校生も?)が、自身のライフプランを考える時、参考になる例が少ないこと。
- ・学生の間から(潜在的に)女性が教員や研究者になるイメージが生まれにくい、女性にはより障害が大きそうな印象を与える
- ・女性が自分の進路を考える際に、教員への道を選択しにくい(女性教員が少ないのは、行きにくいためではないかと考えてしまう)。
- ・意思決定が男性側の考え方に偏りやすい、セクシャルハラスメント。
- ・学位取得も研究も、教授等の指導が必要以上に厳しく、厳しいのにきちんとした制度が整っていない。教授の教育者としての仕事や責任があいまいなのに、教授は際限なく叱責する。このような状況に耐えるのは、おそらく男性は一人前の研究者になるために必要だと考えているのかもしれないが、女性には損のほうが大きい。やる気や体力のあふれている 20 代を過ごすには、今の大学研究はあまりにも魅力がない。大学院は、人として普通に生きることが出来ない、とても息苦しい場所だと思う。
- ・女性が教員の職に就くのは難しいという印象を受けるので、研究の道に残ろうとする女性がますます減って悪循環になる。
- ・野外実習の際などに、女性ならではの体調不良があっても女学生側から言いにくいし、男性教員側もそれに気づかない。また、男性教員から見た女学生像を暗に推しつけられていることもある。
- ・女子学生に対する女性特有の問題に対するサポートが少ないこと。

2 2) 女性教員が少ないことは、研究を発展させる上で問題がある。



YES の場合、それはどのような時か？

**【男性】**

- ・性差別によって貴重な人材が活躍の場を奪われるという問題。
- ・研究を進めるための発想も男女で異なると思う。男性ばかりになると発想も多様性が低くなる可能性があるのでは？
- ・研究者志望の分母がへることによる能力減
- ・女性特有の考え方による新たな発見の可能性が低くなる。
- ・女子学生にとっては男性教員とだとコミュニケーションがとり難いと感じて、連携した研究をを損なうかもしれないという問題。
- ・日常の研究グループの活性化が促されていない。
- ・女性大学院生にが人生に迷う→研究どころではなくなる
- ・女性の学生が研究者になろうと思わなくなるということは、有能な学生が研究者の道を選ばなくなるということであり、その分だけ研究も発展しなくなる。
- ・女性教員が少ないことは、研究に向けた女性がこの学問分野に進んでいないことを示していると推定される。
- ・女子生徒の勉強の機会を少なからず削いでいると思われること。
- ・科学研究において、男性が女性より優れているとは思えない。すなわち、教職員のほとんどが男性である事は、優秀な人材の半分をムダにしていることを意味する
- ・成婚率が低下するのは、研究者の意欲低下へ繋がると考えられる。
- ・男性にはない女性ならではの発想を摘んでしまう。
- ・女性教員が少ないことによって、能力があるにも関わらず女性学生の中で研究職（教員）を目指す人が少なくなる。
- ・優秀な女性研究者が、女性での成功は難しいと感じてしまい、研究の道を諦めてしまう可能性がある。
- ・女性が少ない分野、女性のいない研究室に、女性は進学しにくい。
- ・男女の人数比というよりも、優秀な女性研究者がアカデミックに残れないことがあることが問題。
- ・単純に考えれば、女性教員が少ないことは、有能な女性が研究者として育っていないことを意味するから。(有能な人材が男性に偏っているのならば問題ありませんが)
- ・女性の院生が進学のためらいがちになってしまいかねないから。
- ・未来の女性研究者の育つ環境がしにくいと思う

- ・優秀な女性が教員にならないのはもったいない
- ・研究の能力以外の面で女性が冷遇されると、その能力が十分に活かせない。
- ・有能な女性がこの分野に参入しにくく、研究レベルが向上しにくい
- ・逆に研究の場に女性研究者が存在することが極自然なことになれば、閉鎖性の高い大学の研究室という世界で女性研究者が不当に扱われることが「統計的に少なく」と考えます。
- ・男目線ばかりの割とがさつな研究が多くなるのでは？女性ならではのアイデアもあるのでは？ただ一方的に比率を高めるのではなく、優秀な人を取るべき。じゃないとそれこそ性差別。
- ・女性特有の素晴らしい考え方や捉え方は確かに存在すると考えている。それは教育・研究に大きな利益となるだろう。だが、そうした観点は全く考慮されていないのが問題である。

### 【女性】

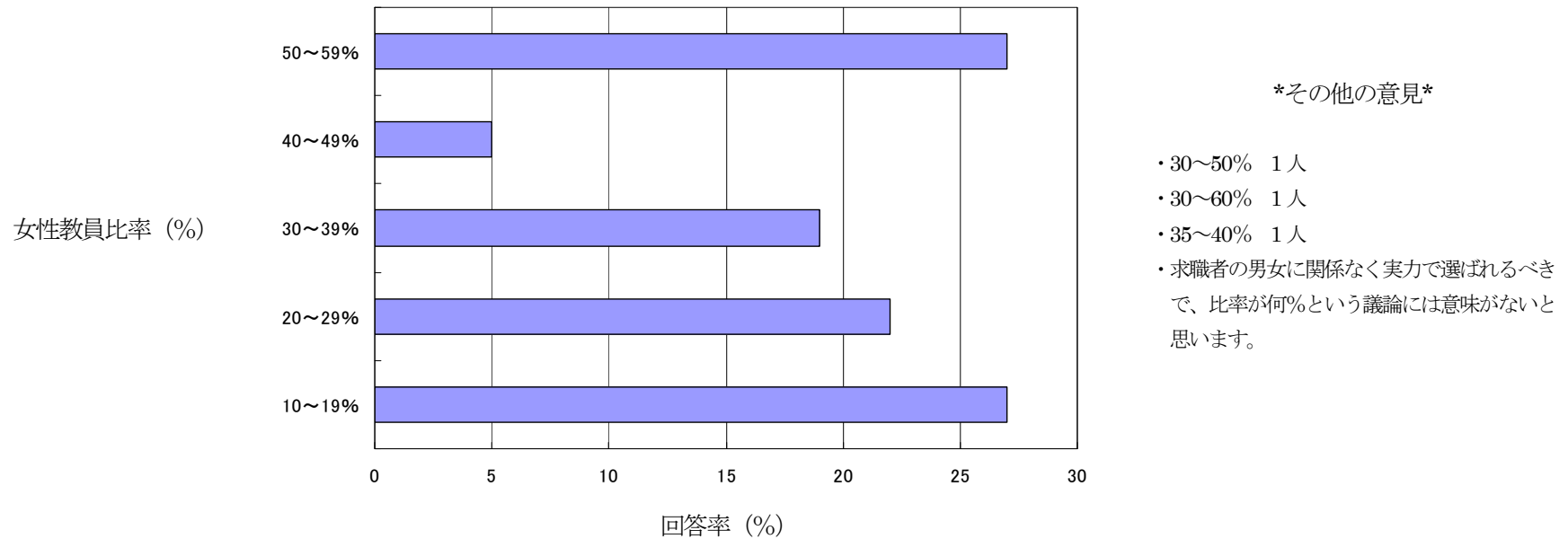
- ・教員の幅が広い方が良い。多様性の一つとして、男女ともにいるべき。
- ・女性でも優秀な方は多くいると思うが、そういった人達が性別が故に正しい評価を受けられないことがあるとすれば、それは大きな損失である。応募女性比率と同率の教員採用が望ましいのではないだろうか。
- ・男女それぞれに考えが違うからある程度は女性教員は必要である。
- ・女性研究者が育ちにくくなる
- ・研究の本質には教員が女性であろうと男性であろうと関係ないと思う。しかし女性研究職の具体的なモデルを見る機会が少ないため、自分が研究生活をスタートした後のヴィジョンをはっきりと思い描くことが男性に比べて難しいように思う。ただ、あくまで教員には研究レベルの高さを望みたいので、レベルを下げてまで女性教員比率を高めることにこだわるのには賛成しない。また女性教員について考えるだけではなく、これらの問題についてどのような意見を持つ男性が教員として採用されているのかも、女子学生の研究支援を考える上で重要だと思う。
- ・理系は男性が進むものだという先入観を与えてしまい、女性の理系進出に影響があると思われる。
- ・優秀な女性の人材が研究者を目指さなくなってしまう
- ・女性の後進が育ちにくいと思う。女性が働きやすい職場環境が得にくい。(産休・育児など、女性の立場から意見する人が多い方がよいと思う。)
- ・女性の物の考え方と男性の考え方、両方が相補的に合わさることでより良いアイデアなどが生まれると思う。
- ・男性的な視点だけで仕事が進められてしまう事は損失である。研究そのものにおける損失は少ないであろうが、特に、研究発表における自己アピール方法などは、女性のほうが上手である事がある。diversity という考え方を研究の場にも取り込むべきである。
- ・優秀な女子大学院生が研究職につけないと、全体として研究の水準が下がると思う
- ・一概には言えないが、女性の特性もあった方が(男女両方がいた方が)全体として研究レベルが上がると思う。コミュニケーション能力(語学などを含む)が女性の方が一般的に高いことによる国際化・国際競争力の向上など。
- ・考え方にも性差は有る。女性が少なければ、それをプラスに利用することが出来なくなる。
- ・女性が少ないと、女性が得意あるいはすべき仕事が分担できずの負担が大きくなり、自分の研究に十分な時間が割けない。

- ・女性教員は男性教員に比べ「〇〇委員」などに選出されやすい傾向があると思う。そのため、研究以外の労働が多くなりがちで、女性教員自身の研究に支障が出ると思われる。
- ・それこそ性差別と言われるかもしれないが、性による意識傾向の差は、良かれ悪かれ存在する。女性教員ならではの気付くことが、研究に役立つことも多々あるだろう。
- ・女性教員が少ないという事実を、女性にも優秀な人は沢山いるにもかかわらずその才能が研究に活かされないということを意味すると捉えれば、人材の喪失という問題であると認識できる。
- ・優秀な女子学生がいても研究職を敬遠する可能性があること。
- ・男女で考え方が少なからず違う部分があり、性に偏りがあると良い議論ができないことも考えられる。

### 2 3) 女性教員比率を高めるべきだと思う

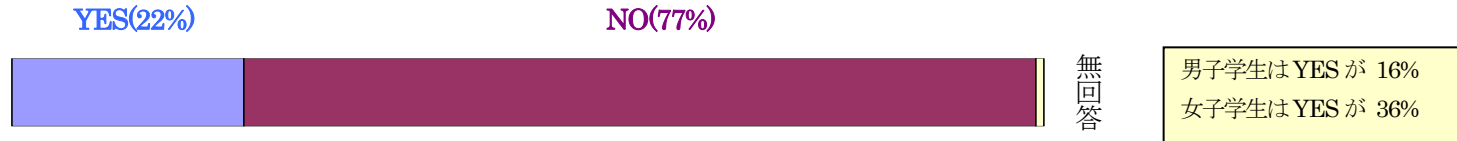


### 2 4) 女性教員比率を高める場合の程度



## D. 学内の施設・環境について

25) 施設や建物設備について、男女が共に学ぶ場として困る点や改善すべき点がある



YES の場合、それはどのような場合か？

### 【男性】

- ・2号館。改善はされてきているが、トイレの数、設置場所に問題はまだあると思う。
- ・トイレが共同の建物がある。
- ・シャワー室
- ・更衣室の整備不足
- ・トイレが男女で一階おきにしかなっていないこと。
- ・重い扉。
- ・自動販売機がない。シャワー室がない。
- ・女性用仮眠室が無い
- ・建物の性質上、薬品を扱ったりする場合は服装を変える場合も多い。従って、服を着替えたくても更衣室が無いので難しいという人女性も多いと思われる。
- ・トイレ、更衣室
- ・トイレ・更衣室の数
- ・新一号館C棟のトイレに扉がない。一階の吹き抜けの出入り口の扉が重い。
- ・居室の少なさ、狭さ。女性の方が温度に敏感なため、冷暖房をもっと充実させてほしい。(特に2号館の冬の寒さはこたえるようだ)
- ・やっぱり女性施設の方が広くて綺麗。まあ男の方が汚す点はともかくとして。"
- ・化学西館のトイレは1Fから近いところは全て男子トイレになっており、女子トイレはいくつか階段を上らないと存在しない点は改善の余地がありそう。

### 【女性】

- ・理学部新一号館のトイレの入口に扉があった方がよいように思います。

- ・男女別の休憩室などがあればいいと思います。生理のときや具合が悪いときに横になりたいときがあります。同じ研究室で横になるのには抵抗があります。
- ・学内に保育施設があってもよいと思う。
- ・休憩室が男女別々に安心して休める部屋がほしい。
- ・2号館は古い建物なので抜本的な改革が難しいことはよく分かるが、防犯設備が甘いことは大きな問題だと思う。特に防犯についてはハード面での不安に加えて、女性・男性や立場を問わず防犯意識がとても低いと思う。もっと啓蒙教育を行うべきであると思う。その他、女性専用のトイレが少ないことや、体の小さな女性には使いづらい研究室内部の構造（棚の位置など）にもやや不満を感じる場合があります。
- ・院生室やラウンジが無いため、研究室に常に居ると、男子学生と一日中二人きりでいたり、男子学生の汚い机、つい女子でやってしまう掃除、お茶いれ、そういったことがたまに苦痛になる。
- ・きちんとした更衣室があった方がよいと思う。異性が居室で着替えているのを見るのは嫌。
- ・更衣室を必要に感じる場面がある。
- ・更衣室はあるとありがたいと思う。男性はこれまで研究室で平気でそのまま実験着などに着替えてきたと思うが、女性がいると着替えにくく、トイレで着替えざるをえないようである。女性も、当然着替えはトイレでしかできない。このままでは大変不衛生な状態なので、もし、トイレの中に更衣室・もしくは（デパートなどでよく見かけるような）折りたたみ式の裸足で乗れる着替え用の板などがあったらありがたい。
- ・女性用の休憩室（仮眠室など）が無い。たとえば、妊娠中の女性は、少しの時間でも、男性に邪魔されずに一人になって休憩できるスペースがあると、体への負担が緩和される。こうした配慮の空間があると女性は働きやすくなると思う。
- ・建物：国立天文台内天文学教育研究センター女子トイレの個室に荷物を置く棚が欲しい。休憩室が女子用しかないの、男子用もあると公平だと思う
- ・男性用のシャワーや仮眠室の施設があるが、女性用は無い。
- ・トイレ。女性用のトイレはあるが、研究者数が圧倒的に女性が少ないために、女性トイレの個室数は男性トイレに比べて少なくなっている。しかし大学院生は女性の割合が増えているために、バランスが悪い。
- ・2号館のトイレ
- ・地階のトイレは男性用しかない。(2号館)

2 6) 施設や設備以外のソフト面で、男女が共に学ぶ場として困る点や改善すべき点がある

YES(8%)

NO(91%)



無回答

男子学生は YES が 5%  
女子学生は YES が 14%



YES の場合、それはどのような場合か？

**【男性】**

- ・安全管理
- ・建物などのファシリティが古い・汚い・臭いので、女性学生が入学しなくなる。
- ・二号館の安全管理はなっていないと思う
- ・夜間安全監視、託児所
- ・キャンパスが暗い。出入りの業者には入構証

**【女性】**

- ・男性ばかりでなく、女性警備員もいてくれると安心。
- ・何か問題が生じるまで、我々の意識が低いことにも問題はあと思うが、各種のハラスメントが発生した場合や不審者に遭遇した場合にどのように対処すればよいのか、どんな相談窓口が設置されているのかなどに関する情報をもっと積極的に周知してほしい。どんな対策をとることができるか分からないために、ひとりで悩んでしまう学生もいるのではないだろうか。
- ・メンター制度を作ると良いと思う。既に、心理カウンセラーの常駐する学生支援室は、大きな役割を担い、成果を挙げていると思うが、具体的なアクションやアドバイスを提供できる”メンター”が必要だと思う。狭い人間関係の中に閉じ込められる研究室においては重要である。
- ・女子学生でもかなり遅くまで残っている人は結構たくさんいますので、夜間安全監視に関しては、もっと強化されるべきだと思います。
- ・夜間の安全、特にセキュリティで施錠や監視がより強固になると心強い。

27) その他、学内の施設・環境に関連して上記以外の問題

**【男性】**

- ・託児施設の充実化。
- ・トレーニング室を充実させてほしい。
- ・学会や調査に参加する研究費が少ない。
- ・廊下にも計算、議論できるように黒板かホワイトボードが欲しい。
- ・おそらく問題は学生間と、学外の行動であると思う。少し前のスーパーフリーとか。大学生になってまでそういうことをやっているところが、かわいそう。勉強ばかりやり過ぎてしまったのでは。
- ・大学には託児所を必ず設置して欲しい。

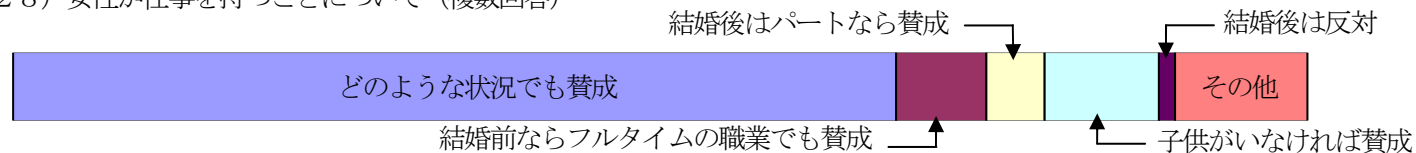
- ・土休日で業者が荷物の搬出入する際に、1Fのドアを開け放すことがしばしば見られるので、面倒でも施錠を徹底させることが望ましいのではないかと思います。

### 【女性】

- ・昼間は見えるからいいが、夜は暗いので、勝手に自転車の移動などはしないでほしい。(自動点滅照明などが必要)
- ・夜間、学内の照明がとても少ないと思う。建設工事が頻繁に行われていたり、以前よりも積極的に観光客を受け入れているため、構内にいる部外者の数が急増しているが、何の問題も生じないのか不安を感じることもある。建設工事によって増える死角に対して防犯対策をもう少し考えるべきだと思う。男女共同参画の問題とは離れるが、学内での自動車・自転車のマナーの悪さや(主に集団で行動しているときの)歩行者のマナーの悪さが目につく。正門前で行われていた自転車のマナーに関する実験のようなものをもっと行ってもいいのではないだろうか。
- ・おむつ取替えシートのあるトイレがない。(以前、家族連れの観光客に聞かれたことがある。)
- ・全体的に女子トイレが少ない。御殿下記念館の女子ロッカーが少ない。
- ・どうしても、徹夜での実験が必要となることはある。理学部内に男女別に休憩室・仮眠室を作って欲しい。女性が、男性の視線を気にすること無く、ふっと息を抜ける空間が欲しい。男女差別を感じて、悔しい思いをすることは、日常的にある。怒った気持ちを静め、冷静さを取り戻すための、息抜きの空間、スペースがあると良いと思う。
- ・建物：国立天文台内天文学教育研究センター 夜間に外出すると、建物の外の明かりが少なく、周りが全く見えなくて危険だと思う。キャンパス内には誰でも入れる状況なので、茂みなどに誰かが潜んでいるかもしれないと思うと怖い
- ・既婚者である女性教員や女子学生の方が研究に打ち込めるようにするためには、学内に託児所やスーパーマーケットのようなものがあるといいかなと思います。私の周りには今のところ、とくに問題はありませんが、女性に対して本当に差別的な扱いをしている研究室や男性教員がいた場合などに、きちんと相談に乗り解決してくれるような制度は必要だと思います。
- ・関係のない人間が簡単に入れる構内に不安を覚えることが多々ある。トイレが荒らされていたりするのはそのためであるとおもう。
- ・中央食堂のセットメニューは量が多すぎて女子学生には使えない。

## E. 女性の社会参画について

### 28) 女性が仕事を持つことについて (複数回答)



## その他

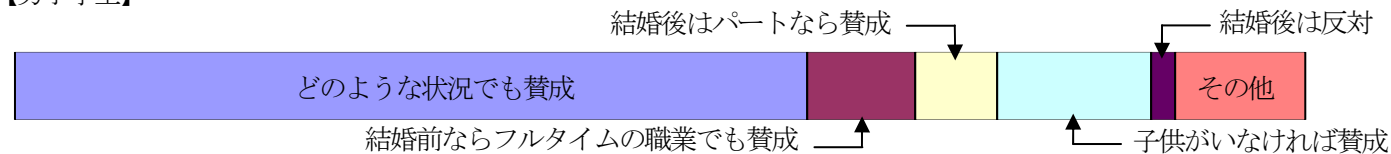
### 【男性】

- ・子供が小さい間はなるべく家にいて欲しい
- ・子供がいても、子供と一緒にいてくれるパートナーまたは、ベビーシッターがいれば、賛成
- ・妊娠中とその直前後以外なら賛成
- ・子供がいても条件付で賛成
- ・どのような状況でも反対
- ・破産しそうな状況下で仕事をしない方がどうかしている。時と場合による。基本的には賛成。
- ・男女の別は関係なく個人の資質によるべき
- ・女性に限ったことではないが、やる気のない人と一緒に机を並べて仕事をしたくない。女性が結婚を前提に適当に仕事をする気持ちなら仕事を持つことに反対です。反対に、仕事に真摯に取り組んでいる方なら私も歓迎したい。
- ・各人の状況による
- ・人による。
- ・個人の自由なのでどうでもよい。
- ・男性側が主夫になるならば、女性の仕事は問題がないと思う。

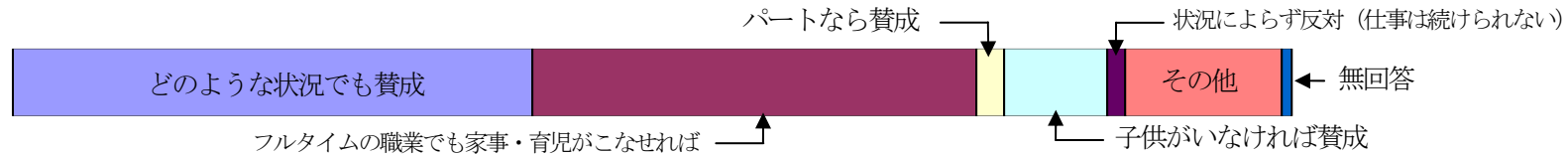
### 【女性】

- ・基本的に賛成、要はパートナーの理解次第
- ・結婚や出産を期に仕事を辞めるにしろやめないにしろ、本人がバランスの取れた生活ができることがいちばんだと思います。
- ・家族が耐え難い迷惑を被らないなら賛成
- ・パートナー及び子供と協力できる状況であれば、フルタイムで仕事を持つことに賛成
- ・その人自身の選択を尊重したい

### 【男子学生】



## 29) 結婚後あるいはパートナーとの生活をはじめた場合の仕事の継続について



### その他

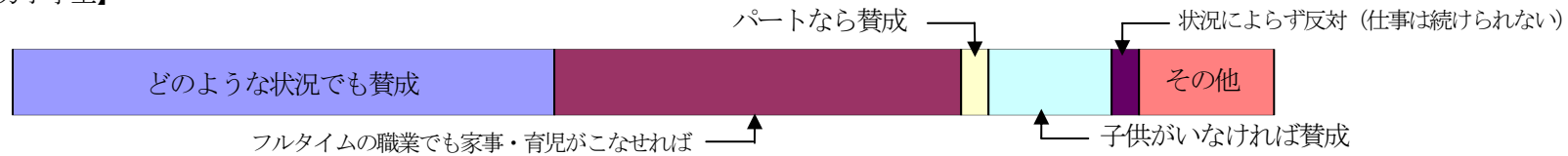
#### 【男性】

- ・パートナーが仕事を望むなら、同居できる範囲で応援したい
- ・子供が小さい間はなるべく家にいて欲しい
- ・子供がいても、子供と一緒にいてくれるベビーシッターがいれば、賛成
- ・どのように子育てを夫婦で分担できるかが最大の問題となる
- ・男性側が仕事を辞めるならば
- ・一般論として語れることではない。
- ・男性が家事・育児を手伝える(ある程度仕事を休める)状況にあれば
- ・本人の希望による
- ・専業主夫にさせてくれるのなら
- ・同居できないほど就職先が離れている場合は一考の必要あり
- ・調子をこかず謙虚に、文句を言わず働いてくれれば

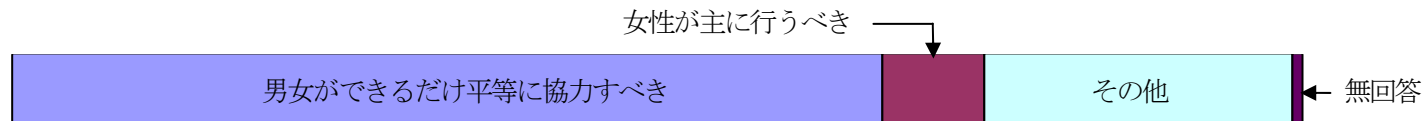
#### 【女性】

- ・やりたい事をやる。
- ・自分やパートナーの両親からの多少の支援が可能であれば
- ・パートナーとの家事分担が可能ならば
- ・家庭内での自分の役割を果たせるなら
- ・パートナーと話し合った上、それぞれの役割を果たせるのであれば
- ・自分もしくは家族が健康で仕事が継続できる状況であれば
- ・自分の方が能力が高ければ

### 【男子学生】



### 30) 家事の分担について



### その他

#### 【男性】

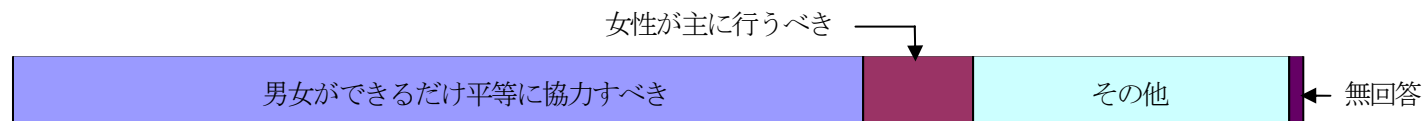
- ・暇な方がやるべき
- ・問題は男性か女性かではなく、その人個人個人の性質に合わせるべき。
- ・時間的、能力的に可能な者がすべき
- ・その時その時に、両者が家事のためにとれる時間に応じて行うべき(比較的手の空いている方がやれば良い)
- ・勤務時間など状況に応じて
- ・毎日同じ状況とは限らないので、その場の状況に応じて柔軟に対応すべき
- ・仕事の忙しさによる。
- ・どちらかが主に行うべき
- ・家にいる人がやるべき。共働きならば、平等にすべき。
- ・カップルごとに決めるべき
- ・互いの仕事の負担に応じて分担するべき
- ・平等にする必要もないしどちらかが主に行うべきというものでもないと思う。そこに関しては男女差はそこまでないとおもう。
- ・得意な方がやればよい
- ・男女とか平等とかじゃなくて、暇な方がやればよい。

- ・状況による
- ・各人の状況による
- ・男女共に働くのであれば、家事も平等に。男性のみが仕事をするなら、女性が主に家事をするべき。
- ・その家庭の取り決めによる
- ・時間があるほうがやる
- ・体力と忙しさに応じて分担
- ・状況に応じて出来るほうがすればよい
- ・そんなもの臨機応変じゃないですか？
- ・得手不得手にあわせてお互いの合意のもとに行うべきだが、できる限り負担が均等になるのが望ましい

**【女性】**

- ・気づいた方、時間のある方がやるべき
- ・仕事に合わせてできるほうが行う
- ・就いている仕事の内容による。お互いに協力すべきだとは思う
- ・男女とは関係なく、仕事の忙しさもしくは収入に応じた家事負担を負うべき
- ・お互いが納得するような分担ができればよい
- ・男性の仕事、女性の仕事、平等に半分ずつ、と決め付けるのではなく、話し合った上で協力・分担すべきだと考える
- ・できる方が行い、協力しあうのが理想ですが・・・
- ・女性に行って欲しいという男性の要求が理解できるが、可能なら（男性の理解が得られるならば）男女平等に協力すべき
- ・話し合っ決めて
- ・仕事との兼ね合いで分担する。

**【男子学生】**



### 3 1) 育児の分担について



#### その他

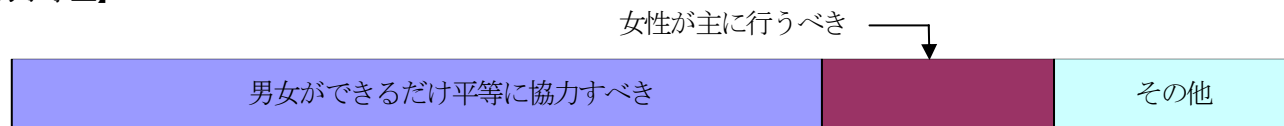
##### 【男性】

- ・暇な方がやるべき
- ・問題は男性か女性かではなく、その人個人個人の性質に合わせるべき。
- ・時間的、能力的に可能な者がすべき
- ・勤務時間など状況に応じて
- ・子供の感性したい
- ・しかしながら女性でなければやれないものが現実として子育てには多い。そこをどう男と社会がサポートできるかが問題だ
- ・どちらかが主に行うべき
- ・家にいる人がやるべき。共働きならば、平等にすべき。
- ・カップルごとに決めるべき
- ・私は男ですが、べき論ではなく、単純に育児はしてみたいです。
- ・互いの仕事の負担に応じて分担すべき
- ・平等にする必要もないしどちらかが主に行うべきというものでもないと思う。そこに関しては男女差はそこまでないとおもう。
- ・男女とか平等とかじゃなくて、暇な方がやればよい。
- ・各人の状況による
- ・その家庭の取り決めによる
- ・体力と忙しさに応じて分担
- ・状況に応じて出来るほうがすれぱよい
- ・状況次第。一応完全に女性がやるのはおかしいと思う。
- ・乳幼児の段階までは主に女性が行うべき

【女性】

- ・仕事に合わせて平等に協力すべき
- ・お互いが納得するような分担ができればよい
- ・話し合っ決めて
- ・仕事との兼ね合いで分担する。

【男子学生】



3 2) 将来、育児休業制度を利用して育児を分担して欲しい



NO の場合、その理由は？

とは到底思えない。それならばどちらかは仕事を続けておくべき。

- ・社会的に制度の確立はされているものの、男性職員の利用に関して常識的ではないと認知している。
- ・1年のブランクは大きい
- ・休業せずに育児の分担をすることをまず考えるので。
- ・仕事を休みたいとは思わない。
- ・そのような制度があるのは知っているが、休暇を取ると復帰後の仕事が心配だから。
- ・研究で一年のブランクは非常に大きいから。
- ・仕事に穴が開いてしまう気がするため。
- ・一般に、まだ男性が育児休業をとる事は日本では普及していないと考える。そのため、休暇を取りづらいので。
- ・育児休業云々の前に、給料のもらえる安定したポストが少なすぎます。ポストを転々としていては育児休業なんて無理でしょう？



- ・キャリアに空白を作りたくない。ただし、だからといって女性がすべきとも思いません。互いに押しつけあう(言葉は不適切かもしれませんが)べきことだと思います。
- ・無理してでも続けることができないわけではないから。
- ・一般的に男性が取りづらい雰囲気であるため。
- ・親の協力や本人たちの育児能力など、場合によりけり。子供の成長にとって最善の道を選ぶべき。
- ・女性のほうが育児に適していると思うから。
- ・休業制度があっても、育児休業に対して理解が少ないように感じるため。
- ・その状況になってみないと分からない
- ・男性が育児休業を取る事に対する偏見が怖いので
- ・できるだけ、仕事をしながら、両立できる方向を目指したい。完全に休業するよりは、早めに帰宅するなど時間を有効利用したいと思う。
- ・将来、研究職に就いていても仕事をしながら育児はできると思うから。休業するほどのものではないと考えます。
- ・その行為が社会的に容認されていないため。
- ・博士後研究員の雇用システムと育児休業のシステムは相容れない
- ・そんなことやってる場合じゃないんだってば
- ・とりわけ乳幼児の時期には仕事は男性、育児は女性に分担したい。育児休業の影響(主としてネガティブな部分)がどうふりかかるか未知数であるし、男性では授乳ができない点を考慮すると女性に任せる方がよいと考える。ただし、できる限り早く帰宅する等の協力体制は必要だと思う。
- ・日本社会で労働基準法すらまともに守られていない今、育児・介護休業法なんて守られない会社が多いと思う。とりあえず、大手や公的機関はきっちりとれるような状況にすべきだと思う。
- ・休んだらその間の収入はどうなるんですか？仕事に行かないと収入が得られないでしょう？

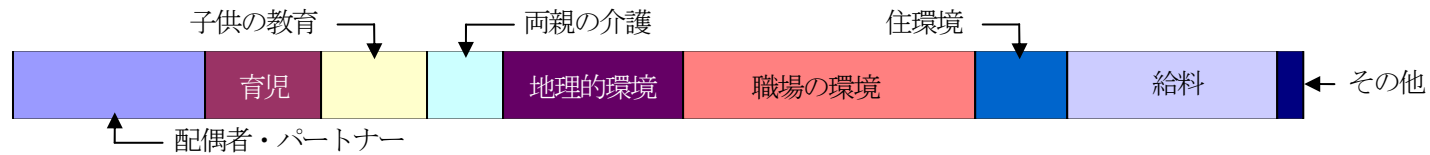
### 【女性】

- ・育児は女性が主体となって行うのが自然だと考えるので、「活用すべき」とまでではないため。
- ・性別に限らず、休業しやすいほうが休業すればよい。
- ・育児休業が認められていても、長期のブランクは仕事に差し障りがあることに変わりはない。そういった支障を最小限に留めるためにも、授乳などで子供のそばに居る必要がある妻や、夫婦の定年を迎えた両親などの手を借りて育児に携わるのが良いと思う。実際、回答者の周囲の仕事をもつ既婚女性では、こういった形で育児を行っている場合が多い。
- ・すべきであるとは思わないが、まずは社会全体で取れる雰囲気作りをしてから、取れるようになればと思う。現状として多くの職場で男性が育休を取れる雰囲気がない以上、仕事を続けたり業績を上げるためには仕事を続けてほしい。
- ・男性と女性では、やはり働ける環境が違う。男性の仕事を支えることも女性の大きな役割であると思う。
- ・状況によるので一概には言えない
- ・育児休業がパートナーの仕事に支障をきたす場合には要求しない

- ・無条件に"活用すべき"だとは思わない。が、育児・介護を女性の仕事、男性の仕事、とどちらかに決めるのではなく、お互いにいつ、どうやって働き、どの期間仕事を休むのか話し合った上で、活用できるならすべきだと思う。
- ・男性の育児休業に決して反対ではないので、本人・各カップルの自由として選べるレベルまで社会的に認められていいと思う。ただ、経済的な面で男性の収入が止まってしまうのは育児の負担以上に不安な気がする。
- ・家庭によって状況は異なる

## F. 進路等について

3 3) 進路や就職を考える上で、最も尊重したいこと（仕事・研究の内容以外）（複数回答）



その他

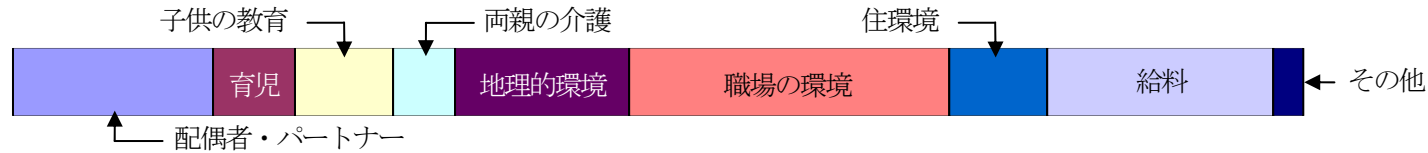
### 【男性】

- ・研究内容以外では特に思いつくものはない
- ・成り行きに応じて
- ・設備などの研究環境
- ・休暇制度

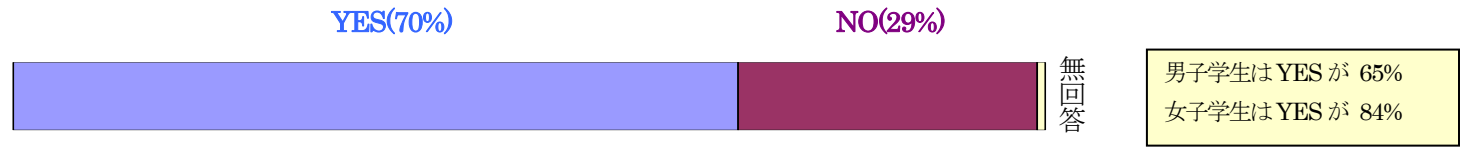
### 【女性】

- ・家事・育児がこなせて人間的な生活が送れる勤務時間
- ・研究内容

【男子学生】



3 4) 就職の時、性別の違いが影響する



YES の場合、どんな影響か？

【男性】

- ・就職の場合は男女で向き不向きは存在するため
- ・現状の日本企業では、同程度能力の場合、男性が優先的に内定すると思う。
- ・出産育児による離職期間が不利に働く可能性がある
- ・男女で得意なことが異なるため、分野によっては男性が優先して採用されたり、女性が優先して採用されたりする。
- ・女性の場合出産等により仕事にブランクが発生してしまう可能性が高いと、企業から見られてしまうかもしれない。
- ・就職先の判断基準の一つとなること。
- ・肉体労働では、女性が不利であろう。細かい気配りが必要な仕事では、男性が不利であろう。
- ・忙しすぎる仕事は女性だと体力的に避けようと思うかもしれない。でも精神的には男性のほうが寧ろ避けてしまうかもしれない。
- ・男性だと体力的な仕事が期待され、女性だと外見などが期待されていること。
- ・未だに就活では面接官などが男女差別をしていると聞くので
- ・一部の仕事（肉体労働など）に関しては、影響する。
- ・自分より優秀でないと考える女性が優先的に雇用されることがある。
- ・性別によって分担すべき役割が異なる
- ・業種によっては性別が問題になりうることもあると思う。

- ・女性の場合、仕事の継続に疑念をもたれることが多い
- ・男性と女性は別であるから、別なものとして採用される。
- ・高度にアカデミックな仕事の場合はあまり影響しないのかもしれない。しかし、企業の話などを聞くかぎり「男性」と「女性」では求められているものが違う場合があるように思える。
- ・体力的・精神的なジェンダーの違いはどうしようもない。基本的に肉体労働は女性には不向き。
- ・どうしても男性社会のイメージはぬぐいきれない点
- ・結婚したらまたは子供ができれば会社を辞める女性がやはり多く、そういう状況では会社が採用する際に男女で差が生じること
- ・理学系研究科院生の専攻ごとの女性比率をみても明らかのように、そもそもどのような職種に興味をもつかに関して性差があると思う。
- ・男性であれば原則的に肉体労働に転用可能。よくこき使われているからそう思う。
- ・性別により好みなどが異なる現状においては、影響は避けられない。
- ・転勤が難しい、出産で一年前後いなくなってしまう、セクハラ等で気を使う
- ・女性の場合、妊娠に関わること。力仕事などは不向きであると見られがち。放射線取扱者であれば線量も変わってくる。しかし、これらのことで差別されることはしかるべきものだと思う。
- ・結婚して辞めてしまう可能性のある女性は、社員教育の観点から採用しづらいから。
- ・男性を優遇するような人はまだどこにでもいる
- ・特定の職種に対しては、特定の性別が優先されるように思えること
- ・特に博士取得者、PD以降の就職活動においては、あり得ると思う。特に就職時期が産休・育休と重なりうる場合に、女性にとって不利になると思う。
- ・ありとあらゆる職種で性別による雇用差別は存在すると思います。
- ・女性の方がやはり困難が多い。
- ・女性研究者を増やす目的による男性への逆差別
- ・企業側のニーズに合う人間は男性と女性では異なる部分もあると思う
- ・職種や勤務候補地によってはあると思う。
- ・化粧品の会社や、一般的な研究職のように男女比が偏っているところでは、少ないほうの性別の人が優遇されているような印象を受けた。
- ・総合職には女性が採用されにくいとも思う。
- ・女性の「寿退社」が多すぎると、雇用者側としては女性を採用しにくいのではないかと思う。
- ・女性比率を上げようとして、公募自体に「女性が望まれる」という主旨のことが書いてあったりする。
- ・企業側の期待度、人事計画において
- ・男性の場合、フルタイムで職を得られないと負け組とみなされる
- ・一部企業では隠然と男女による就業差別が残っていると考えられるので、若干の影響はある

- ・男女平等が一般的になってきていても必ず、区別はつけていると思う。体力を要する仕事は女子には向かないと考えている会社もあるのではないのでしょうか。
- ・業種・待遇その他
- ・女性の方が容姿を重要視される
- ・この国の知的環境が貧弱で国民の平均知的水準が貧困であるため、旧態依然とした女性に対する偏見から脱却できておらず単純に女性が高度な知的業務を行うのは適当ではないと考える風潮が根強くあることです。
- ・一般職に容姿が悪く無愛想な人はたぶんいらないと思う。逆に容姿が良いが、仕事ができなさそうな男は不利になると思う。
- ・採用において企業の都合が影響するという話を聞いた。
- ・適材適所で人材を配置するのだから個人差・男女差が考慮に入れられるのは当然だと思う。受付で男性は稀だと思う。肉体労働もほとんど男性だと思う。
- ・具体的にはわからないが、上でもあったように職種に応じて比率が偏っているのを見ると、応募でも偏ってはいるのだろうが、採用において何らかの力学がはたらいっていること否定ができないと思うから。
- ・男女参画において、未だに男性による育児や家事の重要性は低すぎると思う。それゆえ、女性だからという理由で見下す傾向は未だに根強いと考える。
- ・男性である事自体が有利に働く事は多い。一方、女性は容姿を重視される事がある。
- ・結婚後退職すると思われるため採用され難い
- ・女性の結婚、出産、子育てについて、なんだかんだで未だに聞いてくる会社は複数ある。
- ・女性の方が有利な業種、男性の方が有利な業種があると思うので。

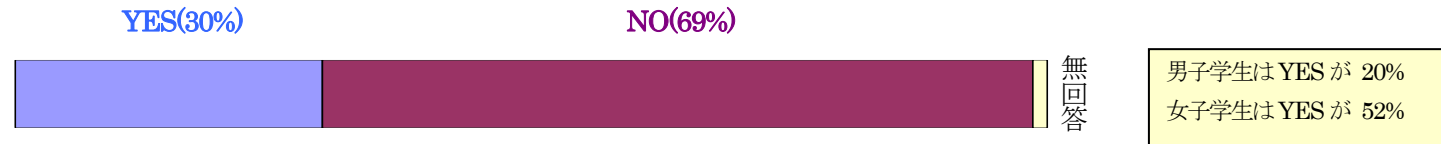
### 【女性】

- ・出産による休暇を取らざるを得ない分、敬遠されがちなのはある意味仕方ないと思います。
- ・女性は少なくとも出産すれば仕事を中断しなければならないので、雇用主にとっては不利だと思う。
- ・企業の求める社員像と女性が持つ女性らしさが合わないなどの場合も分野によってはあると考えるから。
- ・同程度の能力でも、結婚・出産などで途中退社する可能性が高い女性は採用されづらい場合があると思われる。
- ・良きにつけ悪きにつけ「男女」という観点が存在する限り、影響がないとはいえない。「女性だから」という理由で冷遇されることもあれば、「女性を何%雇わなければいけない」という理由で厚遇されることもあると思う。
- ・理由はよくわからないが、結果を見ると男女間に差があると思う。
- ・女性であるが故に男性にはない差別を受ける可能性がある職・職場を選ばないようにすると、男性よりも選択肢が狭まる可能性はあると思う。逆に最近の女性支援が行き過ぎると男性への逆差別になってしまうという問題も生まれるかもしれない。
- ・女性には会社案内さえ送らない会社も多いと聞く。雇用に偏りがある。
- ・結婚や育児で中途退職すると思われるかもしれない。
- ・例えば雇用期間に年限があり、その間に達成すべき目標が定められている場合、結婚・出産を検討している女性は積極的に応募しにくいし、またそのようなことを検討している場合、

雇用されにくい可能性がある。

- ・業界にもよるが、実際に女性をなかなか取らないところも見てきた。女性は出産、育児などがあるからというのが大きいと思う。
- ・女性は軽く見られており、結婚している場合夫が通勤になったらついて行くものだ、子供が病気になったら休むものだと思われているので、男性は男性の方を信頼し、採用する。
- ・女性＝結婚・出産で辞める、という意識はまだあると思う
- ・採用に不利があると耳にする。
- ・男性だから女性だから、強みのある仕事はある。
- ・男性と女性では得意分野が異なるので、全く差が生じないということは無いんじゃないでしょうか。
- ・現在の日本の社会では、やはり、同じ実力もしくは少し劣るくらいなら、出産をしない男性を選びがちであるため。また、たとえ実力が上でも、万が一結婚してやめられては困る、ということで、表向きは"男女平等"に募集をかけていても、現実としては女性をとる気のない会社は多い。
- ・年齢・結婚・出産などの事情によっては女性が不利になることがあると思う
- ・企業に就職する場合、試験の点数の良し悪しだけでなく、企業側の欲しい人材というのがどうしても出てくる。その場合、出産によってどうしても一定期間休業しなければいけない女性は欲しくない、と考える企業も存在すると思う。
- ・女性は結婚や出産をすると辞めてしまう可能性がある、体力面で男性のほうが優位である、という前提で採用が決められる可能性があると思うから。
- ・組織が女性比を増やしたいと思えば女性が優遇され、逆に女性の方が一般に体力が低いことや育児休業の可能性などがマイナスと考えるなら男性が優遇されると思う
- ・よくないことだと思いますが、今はまだ、既婚であったり子供がいたりすると多少敬遠されることは当然あるだろうと思います。
- ・就職活動をしていて、明らかにセクハラ的な質問のある企業があった。そういう企業には断りを入れたが、実際に女性は不利な立場にある。
- ・結婚・出産・育児などによって退職・離職する可能性が（男性より）高いと（勝手に）解釈されることが、採用時・昇進時などに消極的に働くこと。
- ・女性の場合は配偶者の状況や育児に左右されて就職できる選択肢が狭まると思う。
- ・日本の場合。
- ・採用する側の人間の中には、いまだに女性は家にいるもの、と考えている人がいそう。
- ・結婚・出産による退職を危惧されるため
- ・女性の場合、出産・育児で生産性が低くなるとわれてしまうこと
- ・採用する側は、職種によっては特定の性別を採用したいと考えているだろうし、それ以外でも男女比率を考慮して採用していると思う。
- ・女性は結婚したら（もしくは子供ができたなら）仕事に支障をきたすからできれば採りたくないという、日本社会に広く蔓延した認識のため
- ・力仕事や夜勤・転勤のできやすい男性が採用されることが多そうだから
- ・本人の資質とは関係ないところで就職できるかどうかが決まってしまう場合が未だに現実にあるのが問題であると思う。
- ・この職は男性の方が向いている、あるいは女性の方が向いているという固定観念がある。

### 35) 研究職や専門職では、性別の違いが問題になる



#### YES の場合、どんな影響か？

##### 【男性】

- ・社会的な背景と女性側（もちろん個人差はあるだろうが）の研究に対する優先順位の問題
- ・現状で男性のほうが非常に多いため、入りづらい。
- ・女性でポストなどに就く前例がないため、そのような状況が続いてしまうこと。
- ・実際に男性が多いという事実自体が、女性にとっては不利になってしまう
- ・専門職については、研究職の場合は性別はあまり関係ないと思う。
- ・どうしても男性社会のイメージはぬぐいきれない点
- ・女性は妊娠・出産による休暇が必要となるのでその期間を会社（研究室等）が認めてくれるかどうか問題になると思う。
- ・受け入れる側が旧体制を引きずっているため、女性の方が不利になる。
- ・転勤が難しい、出産で一年前後いなくなってしまう、セクハラ等で気を使う
- ・体力や勤務時間帯等の問題。
- ・女性は出産し、育児を担当する機会が多いので、少なくとも 1、2 年仕事から離れなくてはならず、日々競争に勝つために新しいことを行っているような研究職や専門職では、女性は差別されているのではないかと思う。あるいは、差別はなくても、女性はそのことが心配になって、気を使っている人が多いと思う。
- ・女性の比率が少ないということが常識的になってしまっているから
- ・個人でやる仕事量が多く、周囲の協力を得にくいのではないだろうか？
- ・博士後研究員の雇用制度と産休や育児休業のシステムは相容れない
- ・サポートが断然違う。
- ・より（肉体的・物理的に）ハードな研究職では、その傾向はより顕著かも知れない。例えば、今まさに 1 歳の子供がいる女性研究者を研究所が直ぐに採用するだろうか？
- ・単純に体力的な問題、徹夜を繰り返す様な大変な研究職の場合だと、必然的に体力のある男の方が有利になると思われる。

## 【女性】

- ・特に研究は中断が難しいので、出産による中断がやむ終えない女性にとって是不利だと思う
- ・育児・家事を分担するのがよいとは思っていても、実際に男性と女性が等分に受け持つことは難しく、結局女性に負担がかかる。また、出産の場合はどうしても休職する必要があり、雇用契約期間の短いポストの場合それが研究に大きな影響を及ぼすことは否めない。
- ・女性が育児をする傾向が高く、その間研究業績を男性と同程度伸ばすことが難しくなる。
- ・研究職や専門職でない場合と同じような問題だと思う。
- ・組織の構成メンバーのひとりとなって働くよりも、研究職や専門職ではある程度独立した個人として働く機会が増える。その場合、所属機関との関係に加えて、(転勤・単身赴任などの場合に) 家族との関係において問題が生じやすくなる。どちらの種類の問題の場合にも女性の方が解決することが難しい問題を抱えやすいように思う。
- ・研究職だから特にといいことはないかもしれないが、上記(34)のようなケースは研究職への就職の際にも同様に見られると思う。
- ・研究職であっても同じであるが、程度は軽いかもしれない。
- ・この場合は男性の側にも不利な点がある
- ・世の中にはまだ、男性が家庭を養うべきという意識が強く残っている
- ・研究職に就こうとする場合、ほとんどはテニユアではなく、任期つきである。そのため、男性のほうが研究職を目指しにくくなっているのではないだろうか
- ・女性の場合、企業に比べて産休・育児休暇がとりにくいと思う。
- ・専門的になればなるほど上記のような差が顕著になると思います。
- ・年齢・結婚・出産などの事情によっては女性が不利になることがあると思う
- ・問題"にはならないと思うが、やはり上記のように、女性が不利になる状況は出てくると思う。
- ・助手・助教授・教授のポストは、大変に数が少なく、非常に競争が激しい。男性が優先的に採用されるように思う。
- ・業務に肉体的労働（重い物を運ぶ、長時間働くなど）が含まれるなら、女性は有利ではないと思う
- ・女性の方が家事や育児に時間を割かなければならないため、男性に比べてどうしても研究時間が少なくなってしまう、不利になると思います。
- ・博士課程修了後、30代前半までの研究職への就職が一番大切な時期と、一般の女性の結婚・出産などの適齢期が重なっているために、就職を断念するなどの状況が出てくる。
- ・分野によっては女性が苦手な分野、という偏見がありそう。
- ・出産による中段
- ・家事・育児にどうしても女性の方が多く関わる＝研究に従事する時間が減るので、研究という競争社会で遅れを取ってしまう。
- ・女性だと出産や育児のために研究を中断せざるを得ない場合があること。

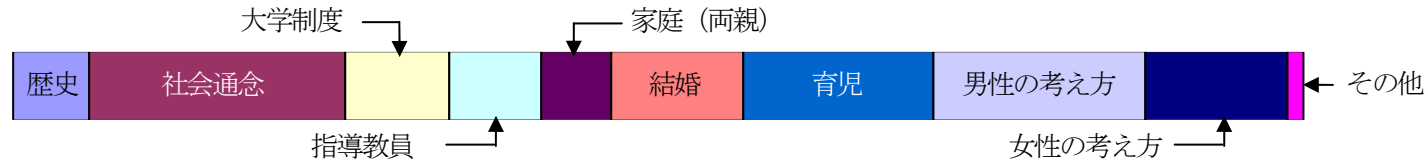


G. 男女共同参画について

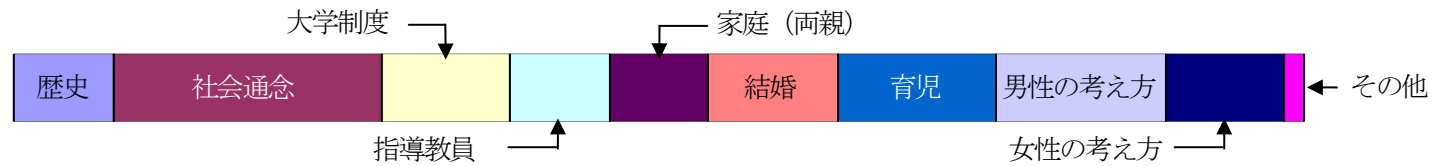
3 6) 男女共同参画の観点から、自然科学系の研究・教育機関に改善すべき問題がある



3 7) 問題の原因 (複数回答)



【男子学生】



【女子学生】



その他

【男性】

男女共同参画

【女性】

雇用制度

38) 37) の具体的な要因

【男性】

- ・一番は男性と女性の研究に対する考え方。その考え方を育てる背景として歴史や両親の育て方、結婚育児に対する社会通念がある。
- ・現状では、男性より女性のほうが、親の影響や、結婚育児等を考慮する影響を受けると考えられるので、制度上、不安定かつ仕事の内容がきつい研究職には就きづらいと思う。
- ・例えば女性教員を増やすなどの大幅な改革をしようとしても、これまでの歴史や社会通念のために反対する人が出てくる可能性は高い。一般に研究機関に限らず、社会全体としてそういう傾向はある。
- ・女性が出産・育児等により、フルタイムで働けない期間がある分だけ、業績を男性と同様の基準で判定すべきではない。
- ・女性が大学入学時点で、理系分野を最初から除外して考える傾向があるように思われる。そうでないと、学部時代の理系学部における男女の偏りは説明がつかない。女性にそのような考えを持たせてしまう理由は、社会通念(家庭、人々の固定観念)が影響しているからだと思う。
- ・改善すべき問題というよりは、今後注意せねばならない問題として…過剰な対応(意図的な女性優遇の乱用など)をしすぎると、今後共同参画の趣旨が変わってしまう恐れがあると思う。
- ・まず社会的に女性が研究に就くのが否定されている上に、結婚・育児などの社会的サポートが少ないため、女性自身が研究職に就こうとしない。また、研究室・グループが女性を受け入れる体制・思想が欠如していることが多いため、女性にとって研究職に就くことは不利益であると認識されているのが問題。
- ・「女性の数が少ない＝優遇されていない」とし、過敏に反応する社会。私の見てきた実際の現場では女性は資金面、研究のバックアップの観点から、極端に優遇されている。数が少ないのは、進学希望者が少ないから。修士、博士課程に進学し、厳しい研究活動だとしても続けたい、と思う学生は少ない。最終的には、どれだけやりたい気持ち強いのか、で進学・就職が決まるように見える。子供のころからの夢として科学の研究者を目指す女性よりも男性のほうが多く、長く夢見てきた男性のほうが、研究をしたい、という気持ちの強い人が多いだけ。研究をしている人にとって重要なのは、研究内容とその質であって性別は区別するだけの問題である。優秀な人は優秀だし、教官のサポートを当然の権利として受けてきた学生は男女に関係なくひどい。
- ・自然科学系に興味を抱くのは男性が多いという事実からして男性教員が多くなるのは当然だが生物学や農学に限ってみるとその男女比は最近では半々に近い。だとすればそのような分野ではむしろ教員の男女比もそれに応じて同じくらいになっていなければ、そこには何らかの圧力がかかっていると思われる。その一つには、ボスが女性研究員をめかけたいに

扱う人がいたり、歴史的に男性が多い理系社会でストーカーやセクハラに会う機会が女性のほうが多いということが、研究面以外で女性研究者に困難を与えている。

- 一般に、日本の科学研究者はなかなか安定な身分になることを許されないので、若いうちに結婚や出産をしづらい。
- セクハラに関する考えが人によってばらばらなので、意思統一がしづらい。
- 理系は男性、というイメージが一般に浸透してしまっているため、女性が進路選択の際に理系を選択しにくい環境にあると思われる。
- 改善すべき問題がないと言い切れるものは、存在しない。しかし、一番大きな問題は、女性の方が相対的に理系に興味を持っていない人が多いという現状にあると思う。
- 純粋に本人の能力によって評価されるべきである、という視点に立つと、現在自然科学系の研究・教育機関において女性は能力以外の部分で悩んでいることが多いように感じる。
- 女性が研究者を目指すことに反対する両親が多い
- 博士課程取得後、任期無しの職を得るまではポストク等の任期付きの職を渡り歩く必要があり、この期間に出産・育児によって数ヶ月～数年間現場を離れるのは研究者として生きるには致命的であると思われる。
- 育児に対するサポートが少ない。託児、保育施設の充実。男性も含めた研究者の育児休暇推進。・39)のような女性優遇は賛成しませんが、育児期間等を考慮するなら男女関係なく適用すべきだと思います。
- 育児・家事と両立し得ないほど研究者の仕事が忙しいことが問題。旧態依然とした家庭のサポートによってしか仕事が成り立たないのであれば、女性比率を増やすといっても、単に女性の負担を増やすだけに過ぎない。働き方そのものを改善すべく、制度を見直すべきである。
- 家事は女性の仕事、という感覚が問題だと思います。
- やはり男社会であることに違いはない。
- 研究、教育において、「女性も男性も性別にかかわらず、誰もがその人らしく伸びやかに生きられる社会を目指す」男女共同参画の主旨は非常に大切であると思う。しかし、現在の状況は女性比率にのみ注目し、それを上げることに必要以上に固執しているかのように見受けられる。きちんとした受け入れの環境を整えればよい。客観的視点に基づく適切な評価を行えば、(現在の女性比率が低いとしても)長期的なスパンで、本来あるべき比率へ自然と落ち着くはずである。短期的な戦略に基づく女性比率の改善では、根本的な解決にならない。
- 教員が男尊女卑の社会通念に縛られていることがある。
- 学生の生涯の生活設計という大局にたつて進路を指導する指導教員が少ないことが問題である。
- 女性教員を採用しようとする動きは歓迎するが、それをサポートする設備面が不十分だと思う。また、教員自体の人数が減少するなか、女性教員を優遇するのは男性にとっても辛い面もある
- 保育施設があって欲しい
- 徒弟制のため中間職(助教)が特定の異性に好意を抱くことが多く、教育体制を考え直して欲しい
- 夫婦が同じ研究機関に優先して雇われるようにして欲しい"
- 男女の差は生理的、脳神経的なものも含めて存在するのは事実ですが、脳神経的なものと関連しても少なくとも「真理の追及」という舞台において性差は何ら障害ではないということをも日本国民が今までの歴史において確認したことがまだないということは学問の発展上、人類の発展上はなほだ障害であるということです。
- 自然科学系の研究期間は休日出勤や12時間労働が当たり前になっている。このような環境下でまともな結婚・育児が行えるわけがない。実験系の研究室については技術員を大量に

雇用し、機器の洗浄・維持・管理、居室・実験室の清掃、ルーティン実験は全て任せる等、研究員の肉体労働の側面を撤廃すべきだと思う。技術員の地位向上・補償制度の充実・社会的な認知を広く推し進めるべきだと思う。

- 学生の間や独身の間は、外の世界との出会いの場が少ないことは問題であるかもしれないが、この段階で触れないとする。結婚後などは、単純に拘束時間及び学内滞在時間が長いため、社会一般の自由時間と合致した私的な時間を作りにくいこと、マシントイムの兼ね合いも含めて生活が不規則になりがちになることなどから家事・育児等の両立が簡単ではない点が問題だと思う。
- 一般常識はなかなか変化しない。特に男性だから、女性だからというのは今のままでも、良い点もあるし、悪い点も存在すると思う。明らかに不合理な面は変化すべきだが、それ以外の面は緩やかな変化で仕方ないと思う。

### 【女性】

- 女性の積極的参加を求めすぎ。興味がある人には女性・男性に関わらずオープンな環境を作るべき。『女性』であることにこだわりすぎだと思います。
- 男女の本質的な身体能力の差を補うための制度は必要であるが、それ以外において無理矢理女性を増やそうとする動きは意味がないと思う
- うまく考えがまとまりません。簡単に言うと、接し方などです。
- 出産・育児に伴う仕事量の低下や休職などに関して、同僚および指導教員(女性・男性両方)の理解。育児支援制度の拡充と周知。
- 女性が働くのに無理が無いようにサポート体制を充実したらいいと思います。
- アカデミックポストを得ようとした場合、女性は子供を産んでしまうと男性と同じように長時間研究することができず、男女同じように業績を比べたら、女性は不利になってしまう。
- 過去には女性が自然科学系の分野で研究・教育に携わることが少なかったという歴史から、現在の女性教員の比率が非常に低く、そのため様々な不都合が生じているが、現在の女子学生の占める比率を考えると、今後女性教員の比率が上がることは予想され、それに伴っているような問題が自然に解決されていくことが期待できると思う。ただ研究・教育を続ける上で明らかに女性に不利な制度や意識の低さ、ハード面の不整備などがあるならば、なるべく速やかに改善するべきであると思う。ちょっとした注意に対して泣くなどして、教員側から見て指導しづらくする一部の女子学生の意識にも問題はあると思う。
- 社会通念・・・理系は男性が進むべきという先入観がまだ多い。家庭(両親)・・・ゆえに、反対する親も居ると思う。結婚・育児・・・まだ女性が主にやるべきという社会通念が主流だと思う。仕事をする上でネックになりうる。
- フルタイムでしっかり働けないのではないかと思われる。
- 特に大学の研究に関しては、やはり良くも悪くも指導教員の存在がほぼすべてといっても過言ではないと思う。そしてやはり大学の研究室が閉鎖的であるということも現状であり、教員によっては問題が発生することも多いだろう。"
- 既に書いた問題点に加え、特に最近の男子学生に、女性は結婚したら家庭に入るべき、という考え方がまた強くなってきているように思う
- 育児などの家庭の仕事と両立可能な体制が必要。(休暇中をとり易くする事など。)夜型の研究室会議・ミーティングなどは、子供を持つ共働きの夫婦にはきついのでは?"
- 医学・薬学のような、資格を取れる学科以外の女性の理系進学を、反対する親が多い。
- 結婚するにあたって、女性が仕事をやめて男性のほう(例えばどこかの地方や海外)についていくことはよく聞かすが、その逆はほとんど聞いたことがない。女性が通勤する場合、それまで付き合ってきた人との結婚をあきらめざるをえないことが多いと思う。

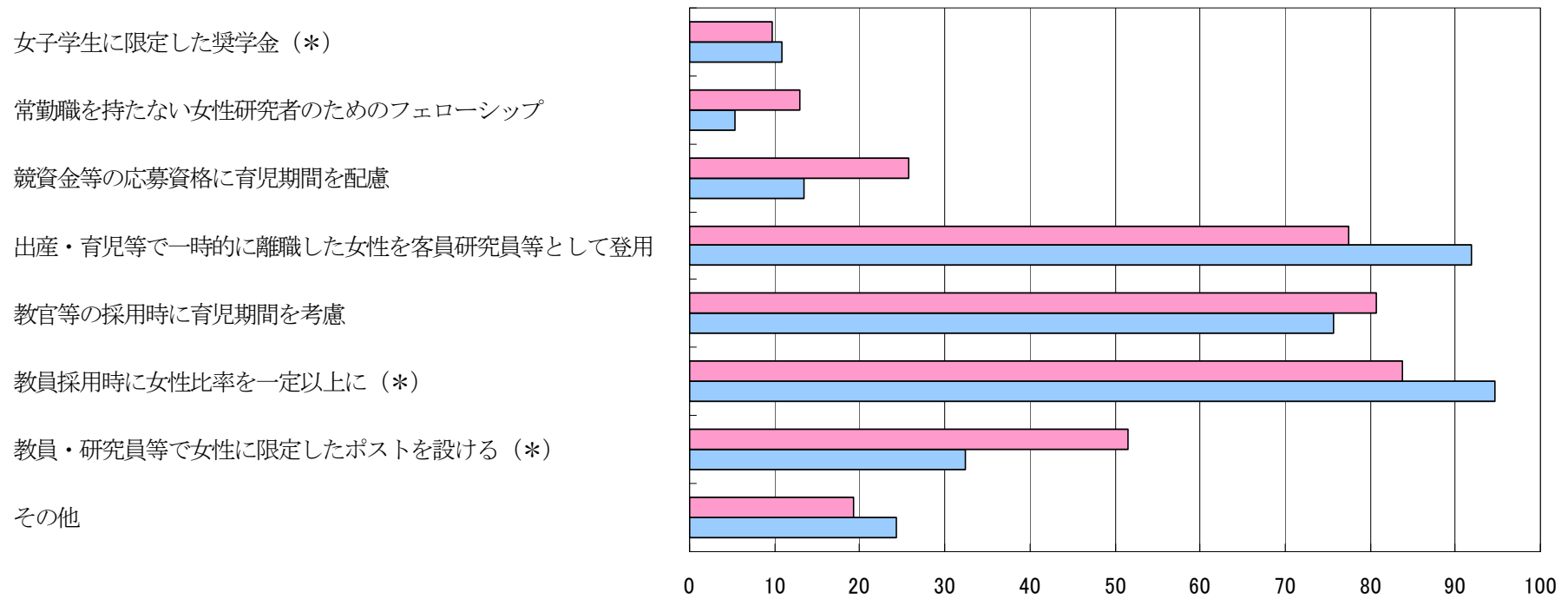
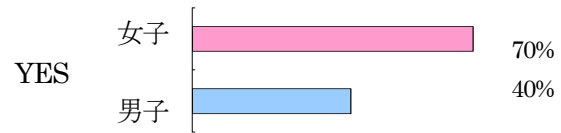
- 育児も、女性は出産・授乳などの負担を背負うわけであるから、それ以外の面では男性がより多くの協力をするべきであると思うが、現在の日本の男女共同参画の考えはアメリカなどと違って（女性：出産＋育児 50%、男性：育児 50%）であると感じる。おかしいと思う。
- 女性側にも問題が多いと感じる。研究職に進みたいと少しでも考えている女性はあまりそうではないが、社会一般の女性は、今なお、生活面でも精神面でも男性に甘えて生きている人が多いと感じる。女性側の、都合のよいところだけ男女平等という考えもあらためなくてはいけない。例えば、どれだけの女性が、自分が子供を持ったときに一家の大黒柱になる可能性を考え、責任もって仕事をしているのか疑問である。"
- お互いの理解が十分ではない。価値観やおかれた状況が違うのは当たり前なので、お互いに想像力を持つ必要があるのでは
- 女性が男性と対等に仕事をして業績を上げる事は普通のことである（特別のことではない）という意識が、まだまだ男性の側に低いと感じる。女子学生に対し、研究課題や研究上の役割を与える際、「大した仕事はできないだろう。」という考えを持つため、重要な仕事や責任の伴う仕事が、女子学生には与えられない。結果として、能力を持つ女子学生であっても、能力を開花させる事なく、研究者としてステップアップできずに終わってしまう。従って、女性研究者は育たない。指導教員（教授・准教授）の間には、「男女の差なく教育を施すべき。」とのコンセンサスはある程度とれているだろうが、助手・研究員のレベルでは、まだまだコンセンサスがとれているとは言えない状況である。
- 男性も女性も、家事育児は女性がやるものと考えている人が多い。今、職員採用の面接をする年代の人（40代以降？）ではその傾向が強いと思う。また、PD では産休や育休後に再び職に就けるか不安があり、そのような制度を利用しにくい状況にあると思う。
- 女性研究者を蔑視する男性研究者や固定観念をなくしていくことはもちろんとして、女性が仕事をしやすい環境を作ること、家事、出産、育児をこなさなければならない女性のハンディを考慮して、その仕事を男性と平等に正当に評価するべきだと思います。それと同時に、女性の方も、仕事についての考え方をもっと見直していくべきではないかと考えています。
- 社会通念によって、様々な手当・保護などがなされないこと。以下、私が周囲で耳にした例。少し具体的過ぎるし、既に改善された点もあるかもしれませんが、
  - 1、共働きだと、女性には住宅手当が出ない（パートナーが住宅手当をもらっていないことが証明されても）。
  - 2、夫婦が別々の地で職に付いている時、（子供が男性と居住している）女性には単身赴任手当が出ない。（子供が女性と居住していれば、男性には単身赴任手当が支給される。子供が男性と居住しているときは、男性には単身赴任手当は支給されない（当たり前）。）
- 自然科学の教員が圧倒的に男性しかないこと。また、社会通念や特に男性の考え方として、女性が高学歴なのは望ましくないという風潮があるために、女性が自然科学の研究者になる（そのために学歴も必然的に高くなる）のは（結婚などを考えたとき）マイナスイメージがつきまとっていると思う。
- 男女両方が育児休業を取ることができると制度的に決まっても、男性にとってはまだまだ抵抗がある。また、PD などの期限付き雇用の場合、育休のために契約期間を延長することができないことがほとんどなので、実質利用できないに等しい。
- 今現在、育児をしながら研究職としてのキャリアを築いている女性は、流産の危険があるのに遅くまで実験したり、産後もとにかく早く職場に復帰したりする人が多い。ここまでしなくてはポストを維持できないのなら、研究職のキャリアを諦める女性も多くなると思う。先輩方ががんばればがんばるほど、次の世代の女性にも「自分も家庭を犠牲にしなくてはポストを確保できない」という風潮が生まれる。
- 「女性はおしとやかに慎ましく出しゃばらず、結婚し家を守ることが勤め」という社会通念は、数年前に比べればかなり変わってきたとはいえ、まだまだ根強い。少子化問題を解決するための政府の会議の多くも、結局その社会通念の真っただ中で生きてきた中高年の男性陣を中心になされており、実際に出産・育児に携わる年齢層の女性の立場・気持ちを汲んだ対策が取られるとは到底思えない。

- ・やはり男性は、女性が家事・育児をすべきだと考えている点が問題だと思う。
- ・以前に比べ改善されてきているとは思いますが、周囲で子供をもたない既婚女性研究者の多くは安定したポストに就いておらず、逆にパーマネントのポストをもっている人では出産を経験している割合が高い、という現実をみると、まだ育児に対するサポートが不足しているという感は否めない。数年単位で異動を続けることに加え、一度育児で研究を離れると復帰しにくいという現状に対する不安が大きいと思うので、出産や育児で研究を離れても戻って来やすい、あるいは育児をしながらでも研究が続けられる環境をさらに整えることが必要であろう。
- ・女子学生に対する女性特有の問題に対するサポートが少ないこと。女性研究者・教員が少ないことにより、女子学生が研究職・教員を一生の職業として考えにくいこと。
- ・高等学問は男性がするものという歴史、女性に博士・修士号は必要ないという考え方

3 9) 男女共同参画の推進にあたって、女性を優遇する制度等を導入するという考えに賛成



40) 女性優遇制度の中で賛成できるもの（\*は、女性比率が目標値に達するまでの期間に限るもの）



その他

【男性】

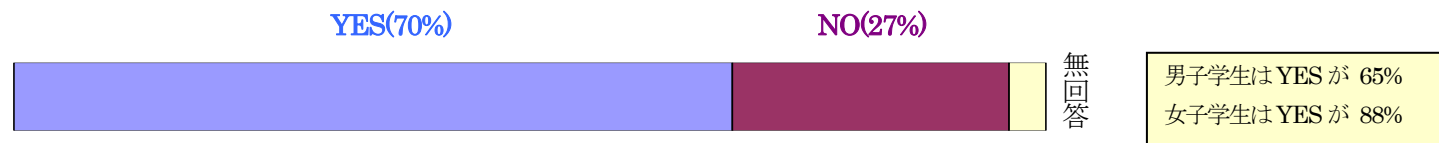
- ・ 育児期間に対する配慮は男性に対しても適用すべき
- ・ 入学時の女子学生優先。ただし女性比率が目標値に達するまで。
- ・ もし育児期間を考慮するなら、男性が育児休暇をとった場合にも同様に考慮すべき。
- ・ でもあんまりこういうことすると男がひがみますよ

【女性】

- ・ チェックした項目は女性だけではなく、男性にも当てはまることだと思います。男女に関わらず、育児休業などを取った人に機会を与えるべきです。そうした結果で、女性が多くなるのは問題ないことだと思います。女性を優遇するという問題ではなく、社会的に当然な問題のような気がします。
- ・ 女性・男性の教員候補者としての実力が甲乙付けがたい場合にのみ、女性を採用する。(実力がないのに女性を採用したら問題であるし、採用された女性側も、そのことで後ろめたく、卑屈になってしまう)
- ・ 在宅ワークが出来るようにする。(数値計算をやる人はわざわざ大学に来なくてよいという特例) 家事、育児と研究の両立促進。
- ・ 上でチェックした3つ(競資金等の応募資格に育児期間を配慮、出産・育児等で一時的に離職した女性を客員研究員等として登用、教官等の採用時に育児期間を考慮)については、男性にも適応する。

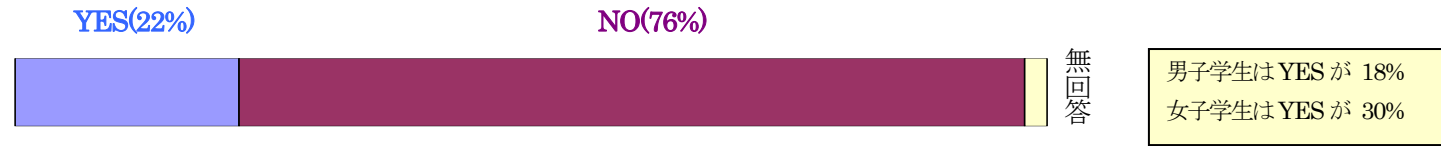
H. 理学系研究科の取り組みについて

4 1) 男女共同参画の観点から、自然科学系の研究・教育機関に改善すべき問題がある





#### 4 2) 学生と教員による意見交換会への参加希望



#### YES の場合、意見交換や交流方法のアイデア

##### 【男性】

- ・特に学生に対しては、男性も含めてキャリアプランニングの機会を設けるべきだと思う。そうでないと、出産・育児を配偶者に任ずる男性研究者ばかりが増え、意識の改善はなされない。
- ・作文とか要旨集等を見て、お互いどれだけずれているか見てみたいですね。

##### 【女性】

- ・ディスカッションの結果を冊子か何かまとめて欲しいです。遠隔地に居るので、いろいろな意見を知るだけでも勉強になります。
- ・会報を作成する。
- ・教授や准教授だけでなく、助手や研究員にも参加するように働きかけると良い。

#### 4 3) 「学生支援室」の支援内容についての要望・アイデア

##### 【男性】

- ・工業大のような男子が圧倒的に多い大学や、女子大といった、両極端な環境の情報も紹介した方が良いと思う。
- ・就職相談を充実してほしい
- ・学生の多くが抱く将来不安に対して、何かサポートがあるのでしょうか？
- ・学生支援室とかにスタッフを配してお金を出すよりは、ポストドクとか増やして下さい。
- ・どこまで秘密が保持されているのかがはなはだ不明であり、学生側として使用することにためらいがあるのではないかと。
- ・今はできるのかもしれませんが、メール、電話でも OK にしてもらいたい。
- ・男女共同参画とは違いますが、研究生生活に関する事で、相談することがあるかもしれないです。宜しく願い致します。

#### 【女性】

- ・存在を知らなかったです。
- ・学生支援室への敷居がまだ高い気がします。
- ・気安くお茶を飲みながら会話できる場所であれば良い。
- ・新入生に招待状を送ってオープンハウスを行う
- ・特にない
- ・非常に良いセクションだと思う。個人情報の保護の観点から、難しいとは思いますが、教授会などに具体的、かつ直接的に、教員に対して、アドバイスやアクションの起こせるようになると良いと思う。
- ・とても良い制度だと思います。もう少し宣伝して頂けるとより良いのではないかと思います。(学生支援室のことを知らない人もいたので)

#### 4 4) 男女共同参画に関連して述べたいこと

#### 【男性】

- ・教職員や大学院生の女性比率などを海外の国と比較するのはあまり意味を感じられない。それよりも学部生ではどのくらいか？そしてそれぞれの過程に属する学生のうち、研究職に就きたいと考えている割合が男女でどうなっているかの方が興味深い。(おそらく集計はしているのでしょうか・・・)
- ・この問題は、偏りすぎた男女比で固定されている現状と研究者全般の待遇の問題なので、大学院生と教員が懇談しても無意味。
- ・男女共同参画自体には賛成だが、それに関連したアンケートや話し合いには近寄りたくない雰囲気を感じる。このアンケート自体も毎回ほとんど使い回しな上に量が多すぎて、人によっては回答する気にならないと思う(私自身も面倒に感じる)。誰もが気軽に男女共同参画について考えてみようと思えるような雰囲気にしてもらいたい。
- ・よく、「日本は女性の社会進出率が先進国中で特に少ない」といった論調の新聞記事等を見かけることがあります。もし、「社会でバリバリ活躍したい」と考えているにもかかわらず社会進出を果たせない女性が多いのであれば、それは大きな問題であり、早急に改善すべきであると僕は思います。しかし、逆に「あくせく働かずにのんびり生活したい」と考えている女性が多いのであれば、社会進出率の低さはたいした問題ではないのではないのでしょうか。こんなことを書いたのも、先日何かのメディア(新聞?)で、「自らが専業主婦であることを望む女性の割合は、パートナーに専業主婦であることを望む男性の割合を上回る」というデータ(アンケート集計結果)を目にしたからです。あくまで私見ですが、日本人は(男女を問わず)欧米人と比較して上昇志向が弱く、「社会でバリバリ活躍したい」派の女性が少ないことが社会進出率の低さにつながっているのではないのでしょうか(ちなみに僕も上昇志向はそれほど強くありませんので、「のんびり生活したい」派の気持ちはよくわかります)。要するに、仮に女性の割合が低い職場があったとしても、それが採用シ

STEMや女性を不当に低く扱う考え方によるものかどうかは一概に判断できないのではないかと思います。

いずれにせよ、男女問わず各自の志向にあったライフスタイルを構築できる世の中になって欲しいものです。男女共同参画とあまり関連がない意見を長々と書き連ねてしまい、申し訳ありません。

- 男女共同参画と関係ないかもしれないが、テクニシャンという職業の基盤をしっかりとしてほしい。洗い物をやってくれるとかそういうのではなく、教授へのルート以外の選択肢とした層の厚いものを。それにより、育児を第一に考える人の、生き方の選択肢の1つになるといいと思う。
- 各設問に対し「はい」と答えた場合のみ意見を述べるができるアンケートであり、「女性を優遇する声が高まっている」という結果しか導き出されないシステムであったことに驚きました。
- 女性の冷遇などの問題もあるのかもしれないが、それ以前にそもそも女性の学生に大学の学部選択の時点で敬遠されている、という点を自覚してそこから対処していく必要があると思う。このアンケートで提起している問題点も、研究者になりたい女性が多い、という状況であれば重要な問題だと思うが、現状はまだそれ以前の段階ではないかと思う。まずどうすれば研究者になりたい女性が増えるか、という議論が必要ではないだろうか。
- 平等である事は非常に重要な事だと思います。したがって各自への啓蒙活動を今後も続けていく事に対してはおおいに賛成する事ができます。ただしその達成目標を具体的な数値で求めるのは如何なものかと思われます。そのような目標値をたてる事により、目標達成を最優先に考える過剰な優遇措置がとられる恐れがあるからです。またそもそも平等と優遇は相容れないものだと思います。
- そもそも男と女は違うものなのに、なんでも平等平等とか叫んで、違いをなくそうとか言う運動には賛成できない。男尊女卑はあってはならないものだと思うが、男女平等などは基本的には全くもって馬鹿げた話だと思う。性差を認めて、その上でより良い解決策を模索すべきではないのか？
- B,C,Eの項目の下に書かれてある文章は、それによってアンケート結果を誘導するものになっているのではないかと思います。( 24)のように専門的な領域で数値目標を定めて女性を増やすというのは、あまり意味がないと思う。女性を増やしたければ、その領域に興味を持つような啓蒙をしなければならぬのであって、大学のなかでどうこうできる問題ではなく、むしろ小中高校のやることになってしまうのではなからうか。"
- 機会均等は当然だが、能力差(男女を問わず)をも一律に否定するような過激な主張が多く、非常に残念に思うことが多い。
- アンケートが長すぎます。途中でやめてしまった人が少なからずいると思います。

- 差別が存在しないと断定する事はできませんが、制度上の問題というより、女性側のチョイスが男女比率に最も大きな影響を与えているような気がします。研究職を志すのは非常にハイリスクですし、女性は男性に較べてリスクを回避する傾向が強いのではと思います。賢い選択という意味です。勿論力があるのに女性だからという理由で差別されるのは間違いだと思います。が、自身の人生の選択に、(有利な制度などを整備して)圧力を弱め、誘導するというのもどうか、と思います。
  - 大学受験の段階で、すでに存在する男女差が根本的問題の一つであると考えられる。高校生やそれより若い段階でのサポートが欠かせない。"
  - 男が、女が、ではなく教育や研究に関しては実力で全て判断すべきだと思う
  - そもそも、自然科学系の研究・教育機関に女性が少ない原因が、古典的な、女性に対する偏見、仕事よりも家庭をという、職場での慣習にあるとは思えません。一般的に、男性より堅実な女性にとっては、同性が少なく、将来の不安が少なくない分野に進もうという気が少ないのは確かでしょう。それが、家庭的、社会的な、女性に対する期待からかなのかも知れませんが、それをどうしよう、というよりは、大学院学生、男性研究者をふくめ、経済的な基盤を、同年齢の一般企業で働く社会人と同程度に引き上げる必要があります。
  - 男女共同参画といっても、結局は女性に対して育児も家庭も研究もがんばれるスーパーウーマンになれば、エンカレッジするだけのものが多い。事実今までの男性社会では、そのような女性のみが生き残ってきたと思う。だがすべての女性がそれを目指せというのは無理な話である。男性が研究のみに邁進していれば評価されるのに対し、女性だけがさらにがんばれというのでは、昔と何も変わっていないのではなかろうか。男女共同参画の名の下で続けられる女性へのプレッシャーが、かえって仕事の継続を尻込みさせてしまう場合もあることを、意識した方がよいと思う。男女ともに、仕事と家庭の両方を視野に入れたキャリアデザインをする場を設け、納得のいく選択ができるようアシストすることこそが必要なことだと思う。
  - 他の職業ならともかく、アカデミックな場で未だに女性が不利を感じているとしたら、非常に恥ずかしいことだと思いますので、積極的に推進していくべきだと思います。
  - 女性をわざわざ優遇する意味が分からない。実力だけで判断すべきことだと思う。
  - アンケート中の一部の質問は非常に稚拙で無意味なものと思われます。たしかに数年前のアンケートに比べれば、「あまりにくだらない」質問内容は減ったとは思いますが・・・。
- B-12)研究職における男女比率はその分野にどれだけ興味を持つかが一番きいてくるものであって、意図的に女性比率を高めるという考え方自体がおか

しいように思われます。大学院の男女比を議論するよりも先に、高等教育の理系の男女比になぜ差が出てくるかという問題から考え直すほうが先ではないでしょうか。高等教育でどれだけ理系に興味を持てたかということが、そのまま後の理系大学院の男女比に繁栄されているのとお考えになったことはないですか？ 高等教育の理系で男性の比率が高かった場合、それが生じる原因として果たして男女の境遇の差があるといえるのでしょうか。

G-40)「男女共同参画」という企画が目指しているものは何なのでしょう。仮に現在の研究職に（本人の実力以外に）女性が進出しにくい要因があるとして、そこに「女性の能力を正当に評価する」ことを目指すというのなら賛同し得ます。しかし、アンケートに並べられている選択肢はどのような目的で並べられているものですか。ただただ男女比の人数合わせをしたいのですか？ 少なくとも、女性の能力を正当に評価し得る方向性とは相反するもののような気がいたします。極端な話ですが、このアンケートの趣旨（と受け取れる）にしたがって数だけを気にした雇用をした場合、現在2割しかいない女子学生がほぼ全員就職できる一方で、8割の男子学生の大半が無条件で路頭に迷うこととなりますね。到底賛同できるものではありません。もう一度よく考え直した方がよいのではないのでしょうか。

- ・女性を優遇制度を作るとか議論しているようだが、それは新たな差別を生むことだと思う。それよりも申請書類に氏名や男女の記載をなくすことで差をなくすとかを考えるべきだと思う。
- ・女性教員の比率を一定以上にするという政策は、優れた能力を持つ女性に権限のある役職についてもらおう、という趣旨と反するので止めた方が良く思う。基本的には、50%が理想だと思うが、時と場合によってその比率は変化し、一概には決められないと思う。
- ・男女共同参画を議論する前に、博士号取得者のキャリアサポートについての議論があるべきではないだろうかと思う。少なくなる就職先を奪い合うことがないように、男性女性問わず、博士号取得者の人材育成を充実させてほしいと思う。
- ・男女に制度の差を設けることは（生理的な違いをサポートする性質のものではなく、学問上の）あまり賛成できません。むしろ男女両研究者・学生共保護してください。
- ・こんなこと言ってもいやあないんですが、男女共々の良い点が反映されるポイントを見つけることじゃないですか？そんなみんなハッピーなんてあり得ないし。最近女性が仕事につくようになりましたが、男性なので女性総合職の新入社員に対する慣りはチャホヤ聞きます。箱入り育ちで、初歩的ミスをしたら笑ってごまかすなど。大学のサークルでかわいかったら、たぶん私でも許しますが上司になったらぶん殴りたいですよ、正直。もちろんそうじゃない人の方が多勢なのですが、まあ今のご時勢だからおそらく目立っちゃうんですよ。お互いのずれじゃないですかね。トレードオフとかも含めて最後に好き勝手言って、問題発言もあるかも知れません。申し訳ございませんでした。そして面白いですね、頑張ってください。

- ・女性教員の採用比率に一定の基準を設けるということは、結果の平等を求めることであり、絶対に行ってはならない。現状の大学院生の比率から考えれば結果的に女性教員の数が少ないというのは何の疑問もない。女性教員の比率が少ないのは元々の **candidate** の数が少ないからであって、**candidate** の数が少ないままに教員の比率を上げるようなことがあれば競争力が低下するのは目に見えている（母数が少なければ教員に採用される人が少ないのは当たり前と言っているのであって、決して女性が能力的に劣っていると言っているのではない。むしろ私の専攻分野では女性の研究者ですばらしい研究を行っている人がたくさんいる）。女子学生への機会の均等を図るために女性限定の奨学金というのがぎりぎりのラインかと思う（それでも奨学金がとれないために進学をあきらめる男性もいるのでそれはどうかとも思う。男性限定の奨学金ももうけたり、そもそも奨学金が男女別物にするというのならよいのかもしれないが。）。繰り返しになるが機会の均等を図るべきで結果の平等は断じておこなってはならないと思う。
- ・基本的には本人の意思が尊重されるべきであると思うので、具体的な比率などの数値目標を掲げるのはあまり意味がないのではないかと、思う。
- ・男女共同参画は難しい問題かもしれませんが。ですが、一人の人間として考えれば本来、男女ともに平等であるべきなのは明確であり、意識が広く国内に浸透することを期待しています。
- ・このような機会、アピールをすることは必要だと思うが、急激な変化はいろいろな弊害を産むと思う。もし、アピールするなら。大きく変えることのできる人間、つまり、会社での社長、幹部、大学だと教授にアピールすべきだと思う。
- ・そもそも男と女は脳の構造からして異なっている（生物学的に）のだから、違いがある方が当たり前。何でもかんでも杓子定規に平等にしようとするのはナンセンス。男女共同参画など無意味で愚の骨頂。

#### 【女性】

- ・何が正論かはわかりません。欧米の議論に流されることなく、日本人としての考えで男女が納得できるような男女共同参画の体制が整ってくれればと思います。女性優遇は逆差別であり、男女共同参画の意図ではないように思います。しかし、一時的に優遇することによって、様々な職場、大学での問題を解決していこうとする意図があることも理解できます。
- ・全ての女性が「働きたいのに働けない」わけではない。問題は「働きたい人が働けない」ことだ。単に女性を優遇するのではなく、性別によらず働くかどうかを選択できるような環境づくりを目指してほしい。
- ・男女共同参画を皆が意識することで改善点がはっきりし、解決の糸口が見出される気がします。

- 男性の関心は低いので、いかに男性にこの問題を認識してもらうかが大事だと思う。周囲の男子学生は、問題があること自体に気づいていない場合が多い。しかし、話をすれば、関心を持ってくれることも多い。
- ここ数年でずいぶん女性が過ごしやすい環境になったと思います。
- 女性教官が少ないこと、女性がアカデミックでパーマネントポストを得ることが難しいこと（育児や夫の転勤などによる中断）は、自分でも分かるし、教官達からも聞いている。こういった現状を聞くと、アカデミックに就職する意欲が薄れる。具体的な対策（制度の整備など）を行っていただきたい。受け皿が無いままでは、女子学生を増やしても女性研究者の増加には効果が無いように思える。
- 女性研究者を闇雲に雇用して、女性研究者の比率を上げることが、男女共同参画推進に寄与するとも限らない。重要なことは、「優秀な」研究者を雇用することである。つまり、「優秀な」女性研究者を増やすべく、女子学生の教育に力を注ぐべきである。研究室で、言葉では表しがたい居心地の悪さや、教育上の差別を感じている女子学生は多いと思う。「なんとなく」の男女差別は表面化し難く、これを解決する為には、男性の側の意識改革が必須である。意識改革は、トップダウンで行うのが効果的。教授会などを活用して、トップダウンで行って欲しい。
- 大学だけ変わっても意味がないと思います。この大学が、教育や研究の場の日本のリーダーだというならば、その影響力で日本の社会全体を巻き込んで影響を与えて欲しいです。小～高校の意識改革をしないと、理系の女性自体が育ちません。また、バリバリ働こうという意識の女性も少ないままだと思います。そのまま女性の枠を増やすと、能力の劣った女性も立派な職についてしまったりして逆効果だと思います。
- 設問 39) 40) について：出産・育児に関して女性だけを優遇する制度では、「出産・育児は女性がするもの」というこれまでの社会通念を助長するにとどまり、女性の社会進出を阻むものになってしまうと思う。男性でも同じ制度（年齢制限に対する育児期間の考慮など）を適応するべきであると思う。託児所を設ける・子供を預ける家庭に手当を出すなどして、子供を育てながら働くことができる場を作れば、女性が自然と仕事を続けるようになり、女性教員の割合も自ずから上がるのではないかと。
- ハラスメント講習会に参加した教授やスタッフは、その内容を笑ってあしらっていた。またセクハラ防止委員会のメンバーの教授も、本人がセクハラに近いことをしていた。なぜ大学はそんなにいい加減にこの問題に取り組んでいるのか理解できない。まず、大学がこの問題にどれだけ真剣に取り組もうとしているのか知りたい。

- 今回のアンケートとは直接関係ないが、研究室では不登校の院生にどう接したらよいか、他の院生も教員も困っている。悩んでいる学生は自ら相談室には行かず、教員側も忙しさを理由に放っておきその学生が大学院を辞めるのを待つといったケースは、意外に多いのではないだろうか。だが、研究業績向上のため切磋琢磨する研究室で、学生の心のケアにも対応するのは不可能に近い。そこで、学生支援室側から年に一二度、研究室の教員に学生指導上何か困ったことは起きていないか、アンケートなどを通し声をかけるようにしてはどうだろうか。
- いくら男女共同と言っているとしても体格面や育児等における男女の違いを無視することは出来ない。平等というより寧ろ公平な状態を望む。