

平成 24 年度「男女共同参画推進意識調査」結果概要

愛媛大学は平成 22 年度に文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され、当センターを実施母体として、本学における女性教員増員のための取組、女性研究者活躍のための環境整備、男女共同参画推進のための意識改革等の活動を続けてまいりました。その事業の一環として、平成 24 年 10 月から 11 月にかけて、学内の教職員を対象とする「男女共同参画推進意識調査（平成 24 年度）【教職員用】」（以下、「教職員調査」）並びに学内の学生（学部生・大学院生）を対象とする「男女共同参画推進意識調査（平成 24 年度）【学生用】」（以下、「学生調査」）をウェブにて実施いたしました。また、環境上、ウェブでの回答が難しい医学部附属病院職員（看護職員、医療職員等）に対しては、調査用紙を配布・回収し、調査を実施いたしました（以下、「附属病院職員調査」）。学内の男女共同参画の現状に関し、多くの教職員、医学部附属病院職員、学生の皆様より声をお寄せいただき、誠にありがとうございました。

この度の教職員調査、学生調査の結果に関しては、平成 22 年度後期に実施いたしました同様の調査の結果と比較・検討し、「国立大学法人愛媛大学女性未来育成センター活動報告書 平成 22～24 年度」内（pp. 51-62）にまとめております。当資料では、平成 24 年度の教職員調査、附属病院職員調査、学生調査の比較データ並びに自由記述回答を一部抜粋し掲載しております。なお、すべての自由記述回答は当センターにて閲覧可能です。

当センターは 3 年間の「女性研究者支援モデル育成」事業を終え、平成 25 年 4 月よりまた新たな一歩を踏み出します。今後も女性研究者支援、男女共同参画推進等の取組に尽力してまいりますので、引き続き皆様のご理解・ご協力をよろしくお願いいたします。

平成 25 年 3 月

愛媛大学女性未来育成センター

【調査方法】

教職員調査（ウェブ回答）

調査対象者に対する一斉メールの文面に示したウェブ入力用 URL に回答者がアクセス・回答入力
附属病院職員調査（調査用紙配布）

環境上、ウェブでの回答が難しい医学部附属病院職員（看護職員、医療職員等）に対し、調査用紙を配布・回収

学生調査（ウェブ回答）

「就学支援システム」上に掲載されたウェブ入力用 URL に回答者がアクセス・回答入力

【調査実施時期】

教職員調査 平成 24 年 10 月 22 日～11 月 20 日

附属病院職員調査 平成 24 年 10 月 22 日～11 月 8 日

学生調査 平成 24 年 10 月 22 日～11 月 20 日

【有効回答率】

教職員調査 15.1%（調査対象者 3,136 名中、472 名回答）

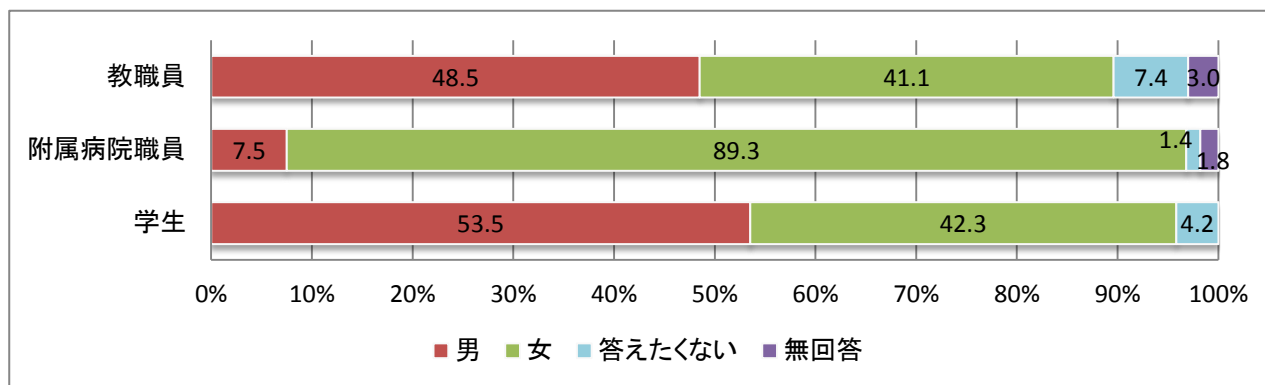
附属病院職員調査 74.4%（調査対象者 757 名中、563 名回答）

学生調査 9.3%（調査対象者 9,806 名中、909 名回答）

【回答者属性】（教職員 472 名、附属病院職員 563 名、学生 909 名）

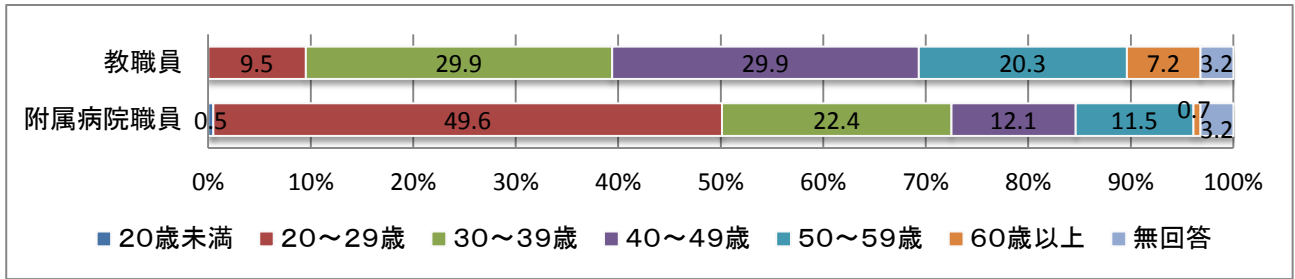
1) 【全対象者】性別

性別（名）	男	女	答えたくない	無回答
教職員	229	194	35	14
附属病院職員	42	503	8	10
学生	486	385	38	0

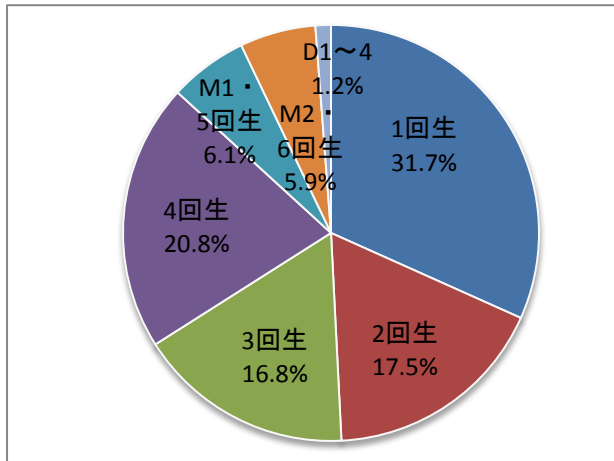


2) 【教職員・附属病院職員】年齢 【学生】学年

年齢（名）	20 歳未満	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上	無回答
教員	0	45	141	141	96	34	15
附属病院職員	3	279	126	68	65	4	18



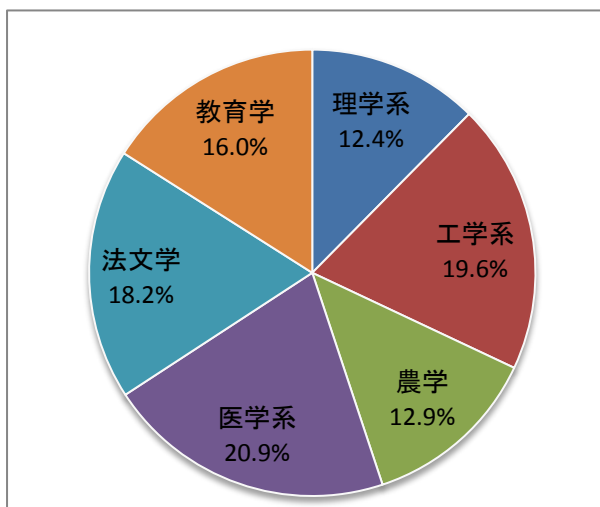
学年 (名)	1 回生	2 回生	3 回生	4 回生	M1・5 回生	M2・6 回生	D1~4
学生	288	159	153	189	55	54	11



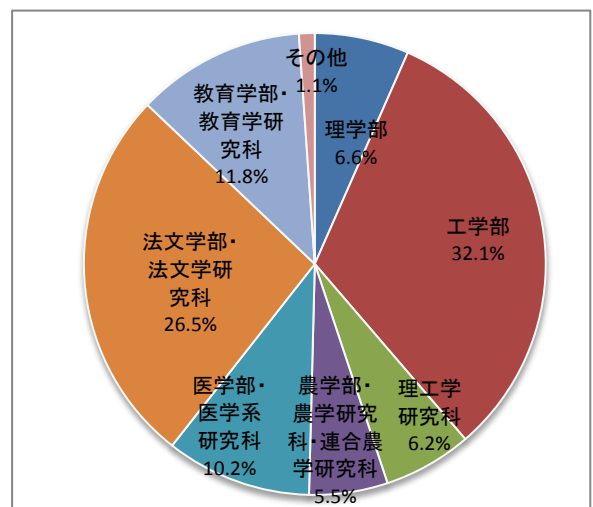
3) 【教職員 (教員・博士研究員のみ)】 専門分野 【学生】 所属

専門分野 (名)	理学系	工学系	農学	医学系	法文学	教育	計
教員・博士研究員	28	44	29	47	41	36	225

所属 (名)	理学部	工学部	理工学研究科	農学部 農学研究科 連合農学研究科	医学部 医学系研究科	法文学部	教育学部 教育学研究科	その他
学生	60	292	56	50	93	241	107	10



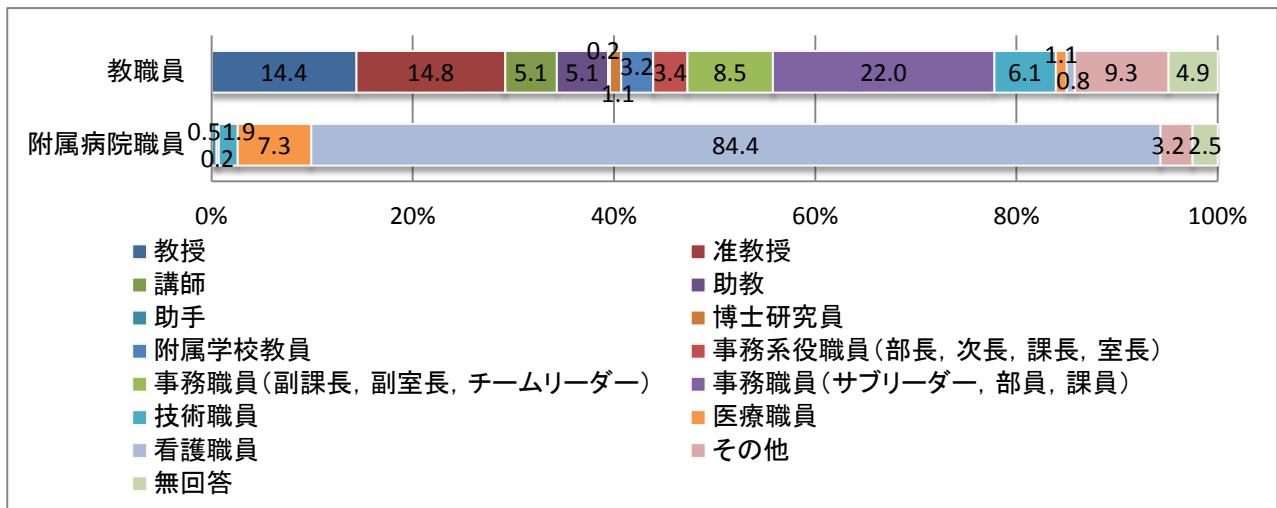
<教員・博士研究員 専門分野>



<学生 所属>

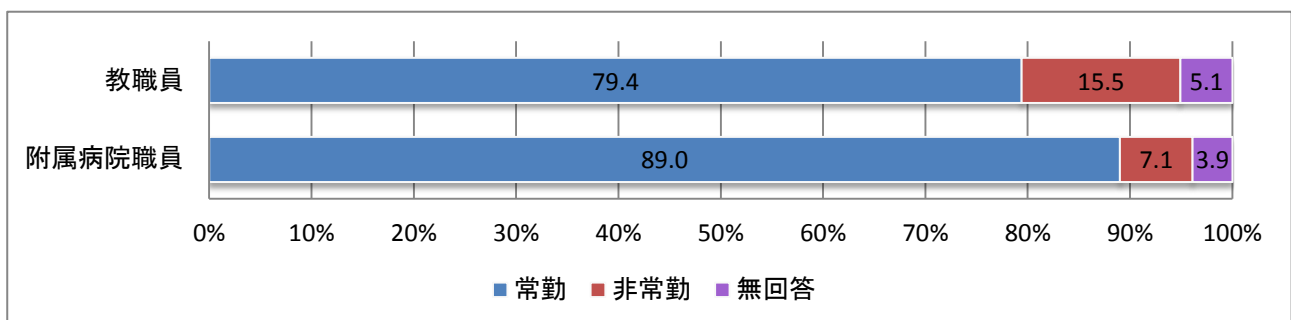
4) 【教職員・附属病院職員】職階

職階 (名)	教職員	附属病院職員
教授	68	0
准教授	70	0
講師	24	0
助教	24	0
助手	1	3
博士研究員	5	0
附属学校教員	15	1
事務系役職員 (部長、次長、課長、室長)	16	0
事務職員 (副課長、副室長、チームリーダー)	40	0
事務職員 (サブリーダー、部員、課員)	104	0
技術職員	29	11
医療職員	5	41
看護職員	4	475
その他	44	18
無回答	23	14



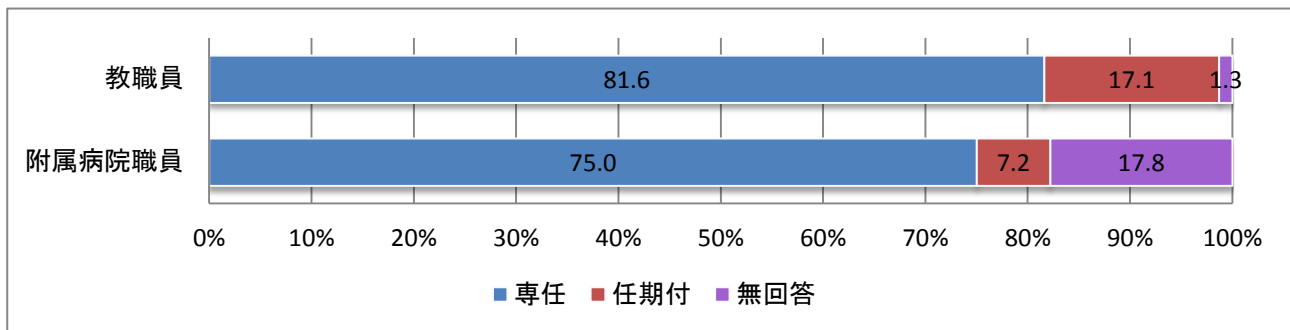
5) 【教職員・附属病院職員】勤務形態

勤務形態 (名)	常勤	非常勤	無回答
教員	375	73	24
附属病院職員	501	40	22



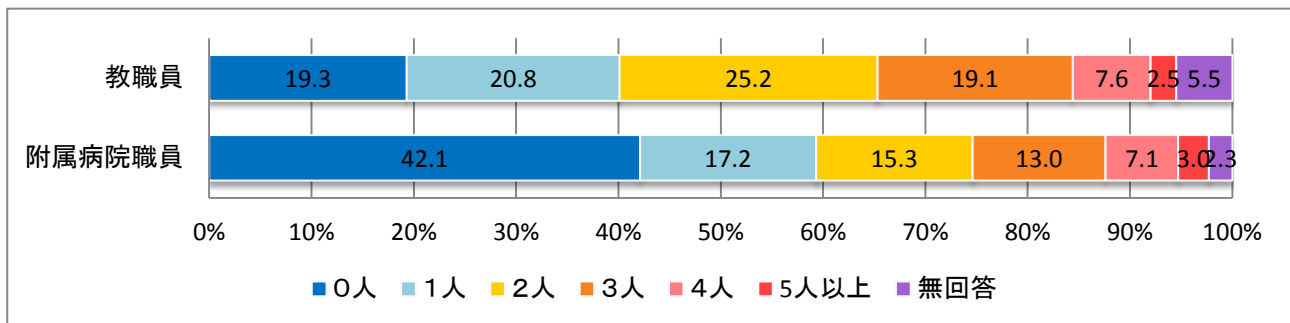
6) 【教職員・附属病院職員】任期（常勤の教職員のみ回答）

任期（名）	専任	任期付	無回答	計
教職員	306	64	5	375
附属病院職員	376	36	89	501



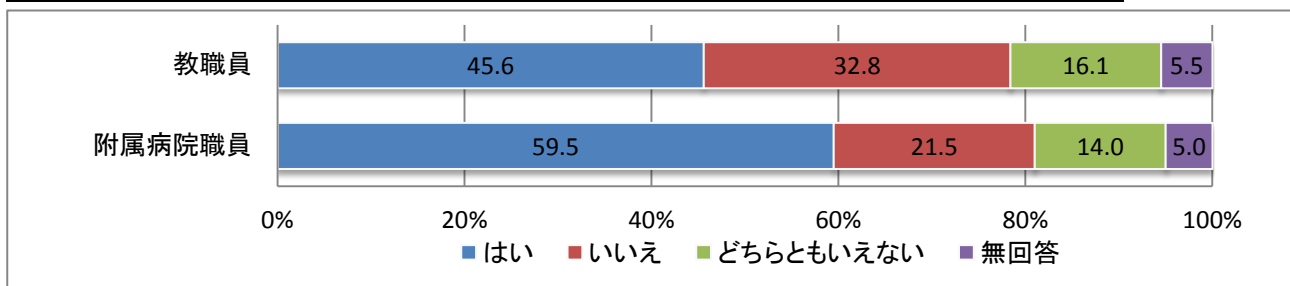
7) 【教職員・附属病院職員】（回答者自身を除いた）同居家族の人数

同居人数（名）	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答
教職員	91	98	119	90	36	12	26
附属病院職員	237	97	86	73	40	17	13



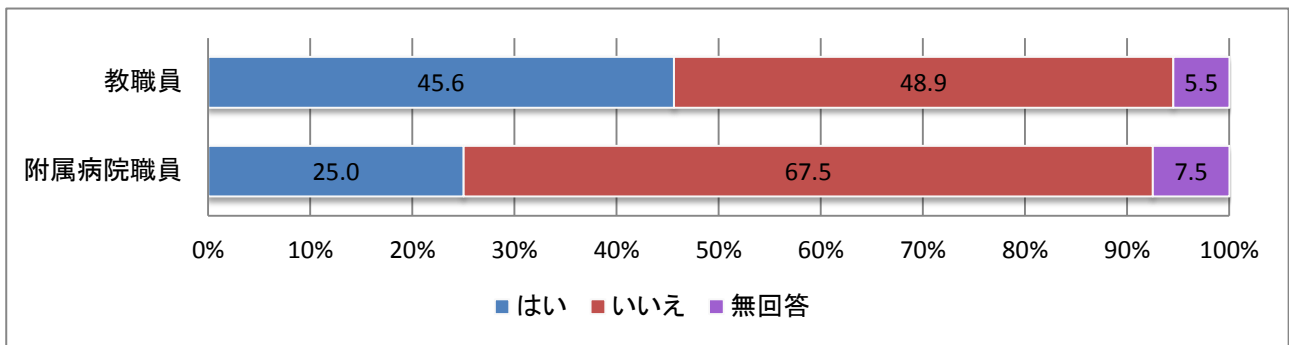
8) 【教職員・附属病院職員】家庭の中で、回答者自身が家事の主な担い手か否か

家事の担い手か（名）	はい	いいえ	どちらともいえない	無回答
教職員	215	155	76	26
附属病院職員	335	121	79	28



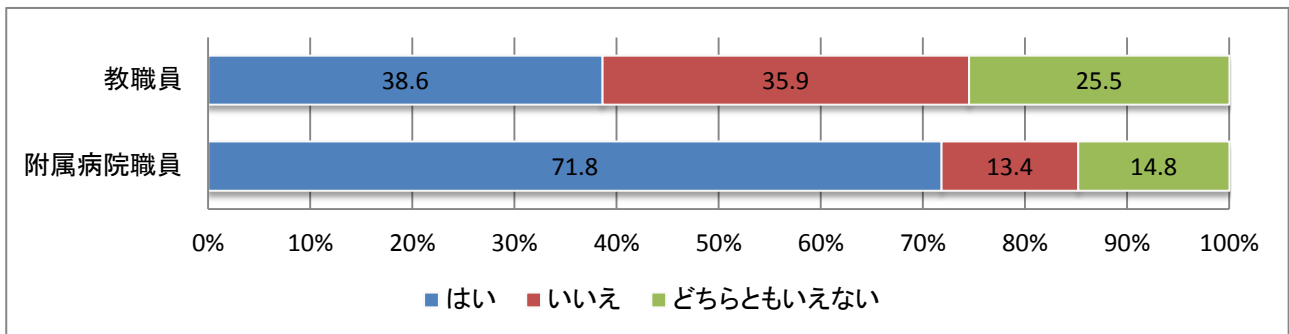
9) 【教職員・附属病院職員】同居している子どもの有無

同居の子ども（名）	はい	いいえ	無回答
教職員	215	231	26
附属病院職員	141	380	42



10) 【教職員・附属病院職員】回答者自身が育児の主な担い手か否か

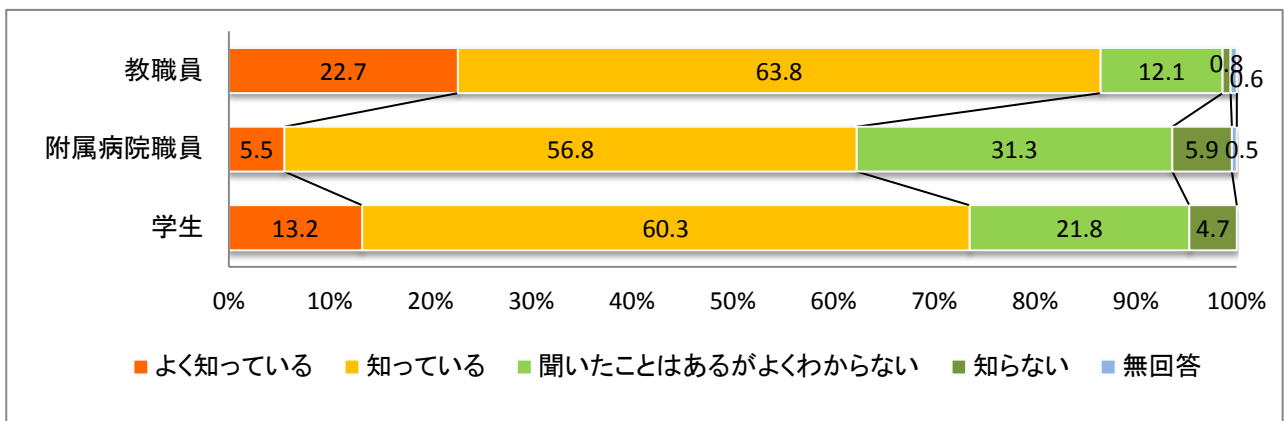
育児の担い手か(名)	はい	いいえ	どちらともいえない	計
教職員	86	80	57	223
附属病院職員	102	19	21	142



【資料：集計結果】

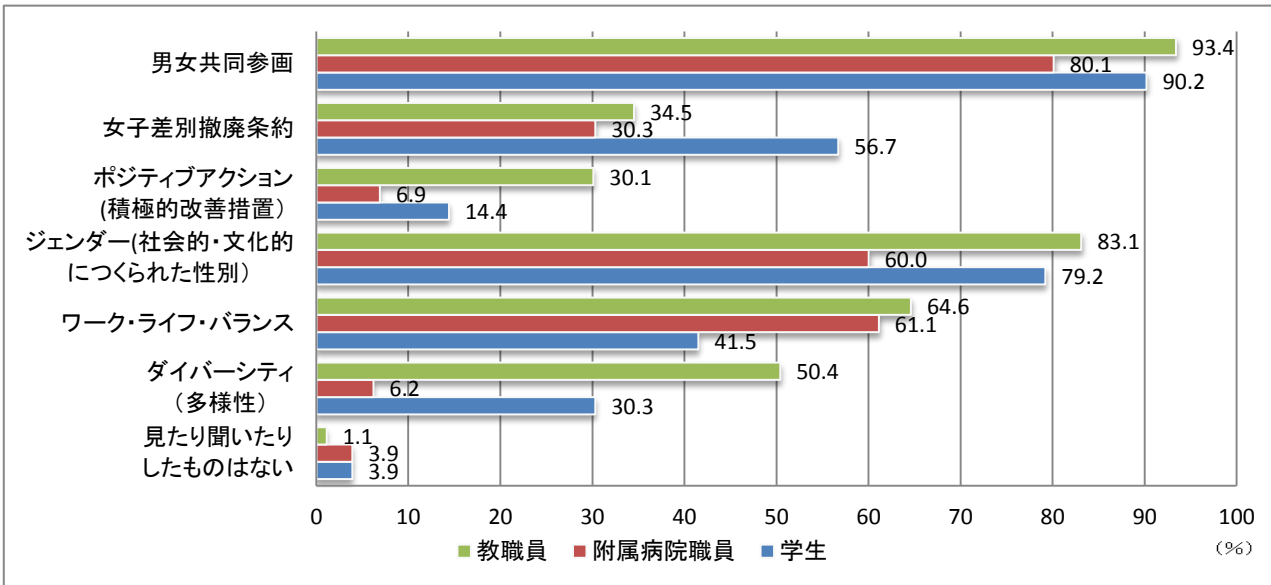
1) あなたは「男女共同参画」という言葉を知っていますか。

「男女共同参画」という言葉の認知度(名)	教職員	附属病院職員	学生
よく知っている	107	31	120
知っている	301	320	548
聞いたことがあるがよくわからない	57	176	198
知らない	4	33	43
無回答	3	3	0



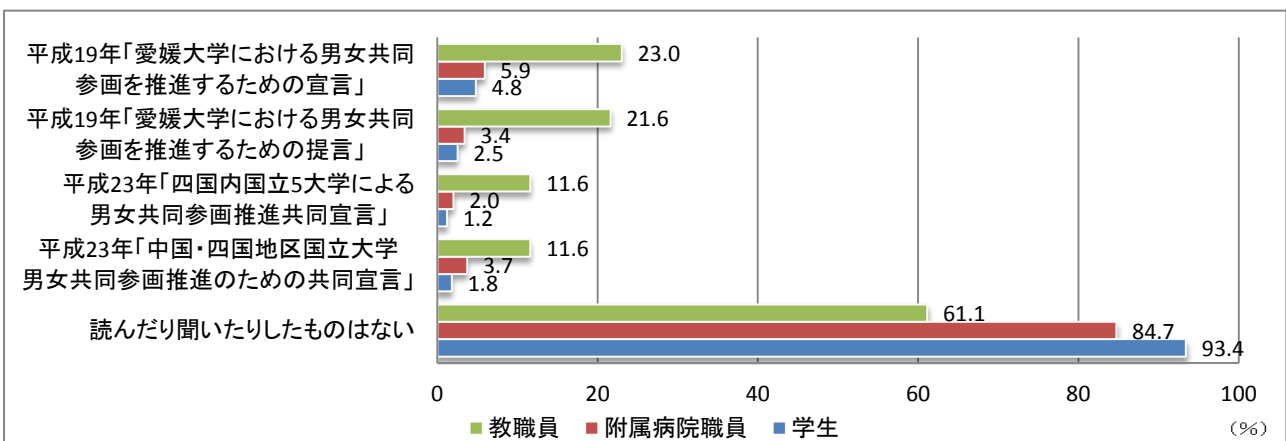
2) 次の言葉のうちあなたが見たり聞いたりしたことがあるものをあげてください。(複数回答可)

見たり聞いたりしたことがある言葉(名)	教職員	附属病院職員	学生
男女共同参画	441	451	820
女子差別撤廃条約	163	170	515
ポジティブアクション(積極的改善措置)	142	39	131
ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)	392	338	720
ワーク・ライフ・バランス	305	344	377
ダイバーシティ(多様性)	238	35	275
見たり聞いたりしたものはなし	5	22	35



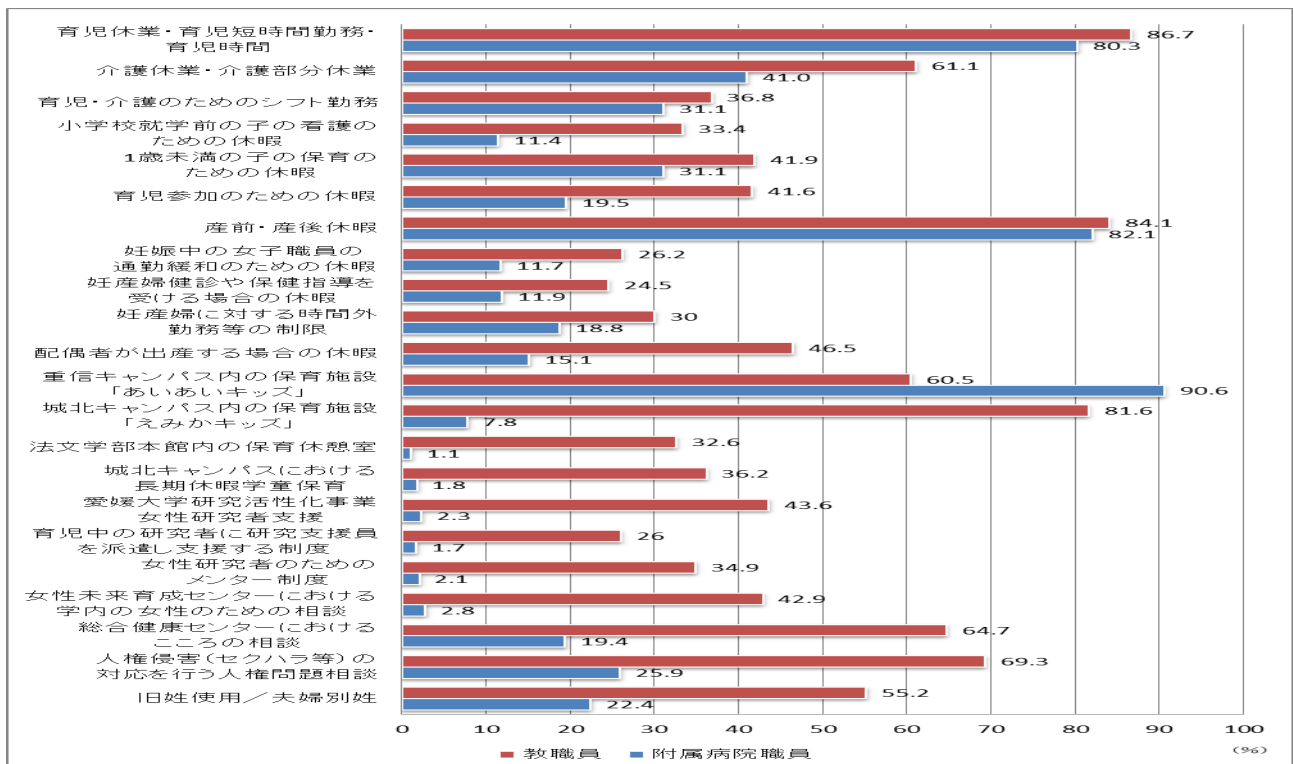
3) 次の愛媛大学独自で、または他大学と共同で行っている男女共同参画を推進するための宣言や提言のうち、読んだり聞いたりしたことがあるものをあげてください。(複数回答可)

読んだり聞いたりしたことがある宣言(名)	教職員	附属病院職員	学生
愛媛大学における男女共同参画を推進するための宣言	109	33	44
愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言	102	19	23
四国内国立5大学による男女共同参画推進共同宣言	55	11	11
中国・四国地区国立大学男女共同推進のための共同宣言	55	21	16
読んだり聞いたりしたものはなし	289	477	849



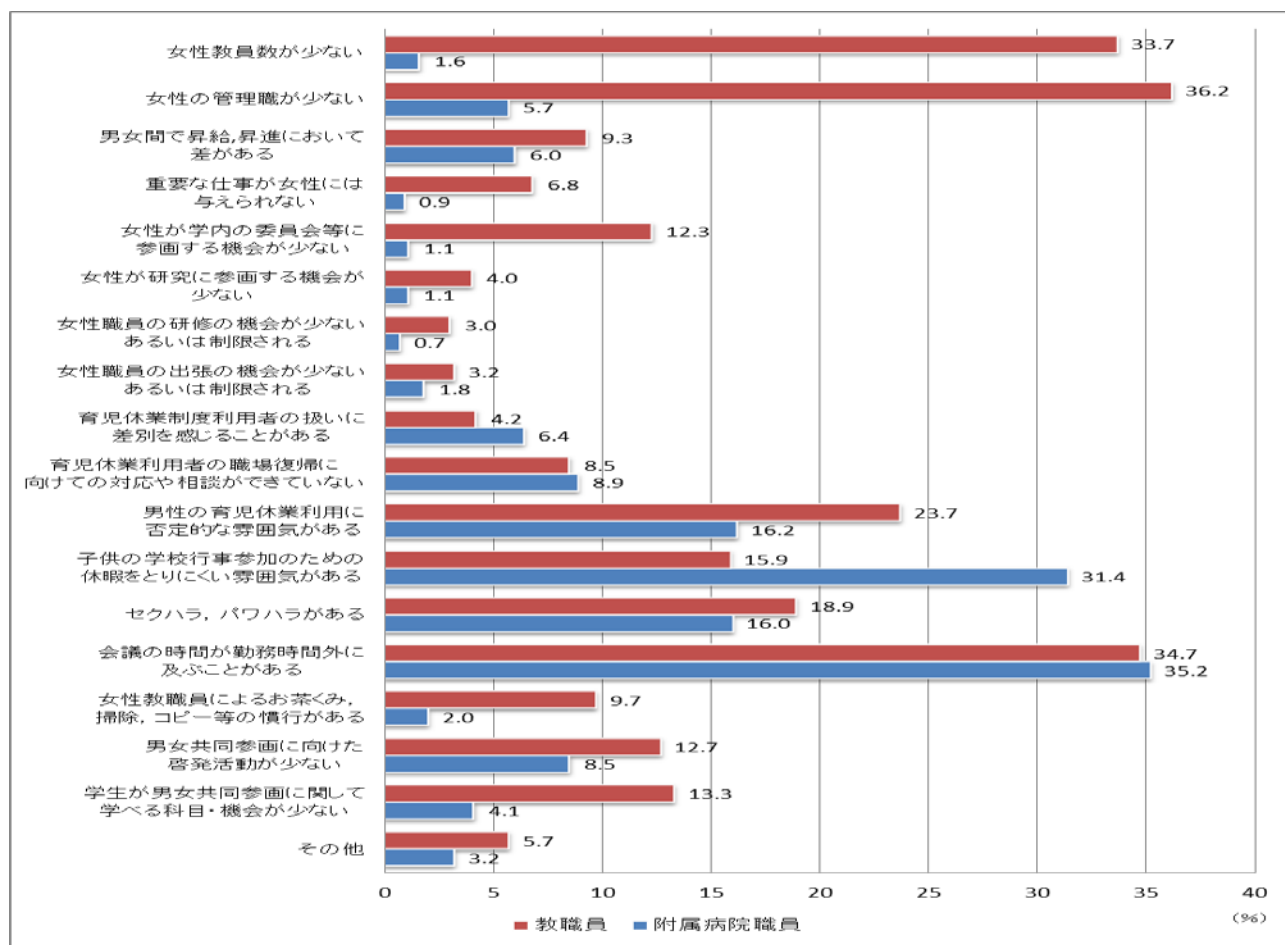
4) 【教職員・附属病院職員調査】次あげる愛媛大学において利用できる制度・施設等のうちあなたが知っているものをあげてください。(複数回答可)

知っている制度・施設等(名)	教職員	附属病院職員
育児休業・育児短時間勤務・育児時間	410	452
介護休業・介護部分休業	289	231
育児・介護のためのシフト勤務	174	175
小学校就学前の子の看護のための休暇	158	64
1歳未満の子の保育のための休暇	198	175
育児参加のための休暇	197	110
産前・産後休暇	398	462
妊娠中の女子社員の通勤緩和のための休暇	124	66
妊産婦検診や保健指導を受ける場合の休暇	116	67
妊産婦に対する時間外勤務等の制限	142	106
配偶者が出産する場合の休暇	220	85
重信キャンパス内の保育施設「あいあいキッズ」	286	510
城北キャンパス内の保育施設「えみかキッズ」	386	44
法文学部本館内の保育休憩室	154	6
城北キャンパスにおける長期休暇学童保育	171	10
愛媛大学研究活性化事業女性研究者支援	206	13
育児中の研究者に研究支援員を派遣し支援する制度	123	6
女性研究者のためのメンター制度	165	12
女性未来育成センターにおける学内の女性のための相談	203	16
総合健康センターにおけるこころの相談	306	109
人権侵害(セクハラ等)の対応を行う人権問題相談	328	146
旧姓使用/夫婦別姓	261	126



5) 【教職員・附属病院職員調査】愛媛大学において、男女共同参画の観点から見た時、改善すべきと思われる項目についてあげてください。(複数回答可)

教職員・附属病院職員 改善すべきと思う項目(名)	教職員	附属病院職員
女性教員数が少ない	159	9
女性の管理職が少ない	171	32
男女間で昇給、昇進において差がある	44	24
重要な仕事が女性には与えられない	32	5
女性が学内の委員会等に参画する機会が少ない	58	6
女性が研究に参画する機会が少ない	19	6
女性職員の研修の機会が少ない あるいは制限される	14	4
女性職員の出張の機会が少ない あるいは制限される	15	10
育児休業制度利用者の扱いに差別を感じることがある	20	36
育児休業制度利用者の職場復帰に向けての対応や相談ができていない	40	50
男性の育児休業利用に否定的な雰囲気がある	112	91
子どもの学校行事参加のための休暇をとりにくい雰囲気がある	75	177
セクハラ、パワハラがある	89	90
会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある	164	198
女性教職員によるお茶くみ、掃除、コピー等の慣行がある	46	11
男女共同参画に向けた啓発活動が少ない	60	48
学生が男女共同参画に関して学べる科目・機会が少ない	63	23
その他	27	18



● 「その他」自由記述（抜粋）

<教職員> （※「その他」を選んだが記述なし、または内容が不明なもの：3件）

- 特になし（5件）
- 意識・意識啓発活動の不足（3件）
 - ・セクハラ、パワハラをする立場の人への啓蒙活動が低すぎる。（40代教員）
 - ・女性だからというよりも、男女とも均等という考え方があまり教えられていない。（属性無回答）
- 男性の意識・態度（3件）
 - ・職員（特に男性）の男女共同参画やセクハラに関する知識（40代教員）
- 女性教職員の採用について（2件）
 - ・女性教員公募に積極的でない。（40代教員）
 - ・女性の非常勤職員が多い。（50代職員）
- 女性の登用について（2件）
 - ・副学長、理事、部長クラスに女性が一人もいないのは問題ではないですか？（50代教員）
 - ・特定の委員会などに女性教員ばかりを委員として選出する傾向がある。（40代教員）
- 昇給・昇任について（2件）
 - ・男女や年齢によらず評価によって能力にかんがみた昇任制度ではない。（40代職員）
- 職場環境（2件）
 - ・幼児がいる家庭では出張や研修の時間や機会が限られ、思うようにキャリア形成ができないのではないかと。（40代教員）
 - ・子どもの病気のときに休める雰囲気ではない。（30代職員）
- 女性の意識・態度（2件）
 - ・男性よりまず女性教職員の意識（40代、立場無回答）
- 逆差別では？（2件）
 - ・教員採用にかかわる男性への逆差別（30代教員）

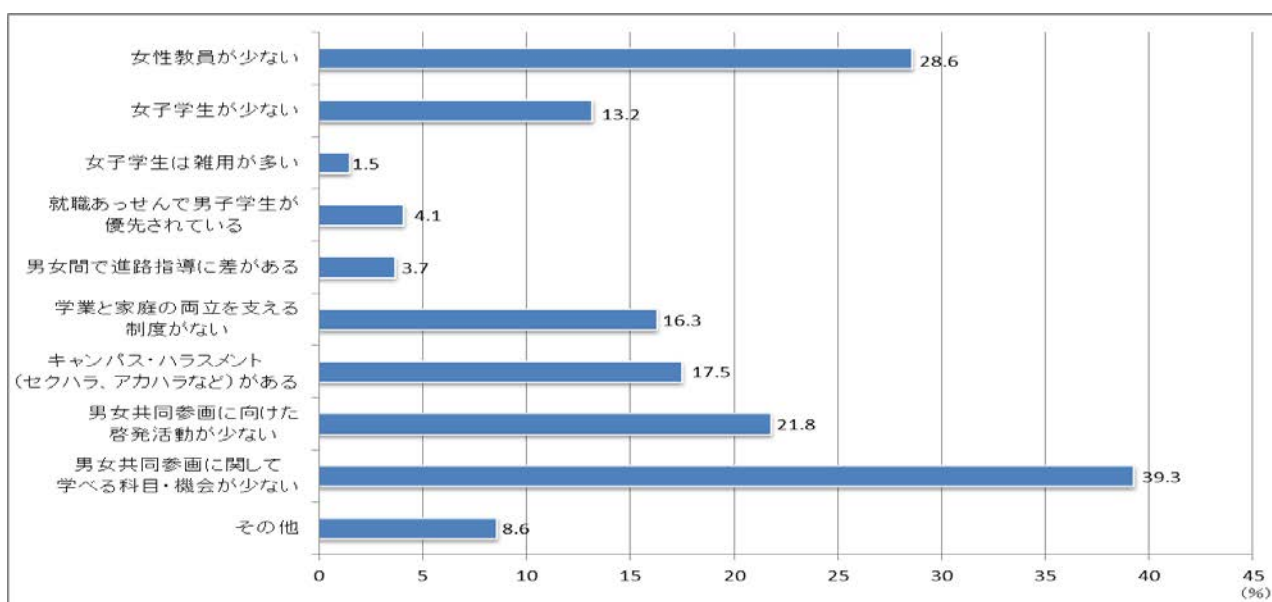
<附属病院職員> （※「その他」を選んだが記述なし：4件）

- わからない（7件）
- 子の看護のための休暇の取りづらさ（2件）
 - ・子どもが病気でも休めない。（40代職員）
 - ・病院では、子の看護のための休暇はNS不足もあり取りにくいし言いにくい。取ったとしても、週休扱いされるため、休みが減る。こういう時に、年休 etc. を使ってほしい。（30代職員）
- 仕事量、待遇の差（1件）
 - ・学部（事業所）、職種、配属によって仕事量、待遇に大きな差がある。（40代職員）

- 育児休暇制度についての説明不足（1件）
 - ・育児時短勤務、育児時間、子どもの看護休暇など詳しい説明がない。取れるかどうかもわからない。（30代職員）
- なし（2件）
- あまり感じない（1件）

6) 【学生調査】愛媛大学において、男女共同参画の観点から見た時、改善すべきと思われる項目についてあげてください。（複数回答可）

学生 改善すべきと思う項目（名）	学生
女性教員が少ない	260
女子学生が少ない	120
女子学生は雑用が多い	14
就職あっせんで男子学生が優先されている	37
男女間で進路指導に差がある	34
学業と家庭の両立を支える制度がない	148
キャンパス・ハラスメント（セクハラ・アカハラなど）がある	159
男女共同参画に向けた啓発活動が少ない	198
男女共同参画に関して学べる科目・機会が少ない	357
その他	78



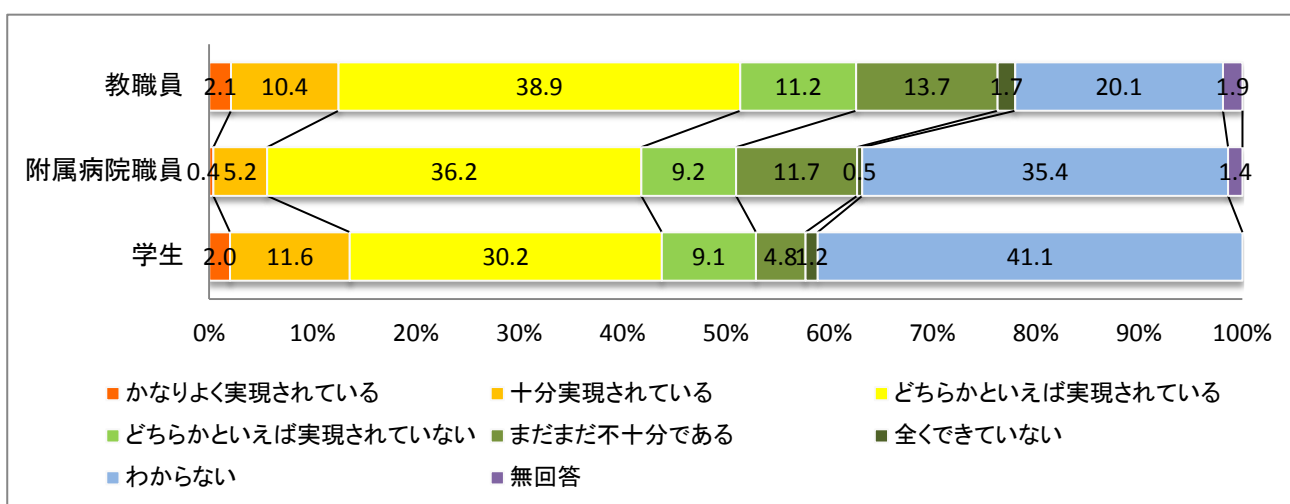
● 「その他」自由記述（抜粋）（※「その他」を選んだが記述なし：22件）

- 特になし（33件）
 - ・男女で差があるように思えない。
 - ・特に改善すべきと考える点は見当たらない。
- 分からない・知らない（7件）
 - ・女子が多い学科だから分からない。

- ・男女共同参画の内容（どんなことなど）は全然知らない。
- 女尊男卑では？（7件）
 - ・男女共同参画をうたい文句に女尊男卑の傾向が見える。
 - ・女子学生に甘い。セクハラなどで訴えられるのを恐れているように感じる。
- 女性の数について（5件）
 - ・教授に女性が少なく、事務は女性が多い。
 - ・工女（工学系女子）が少ない。
- 男女共同参画に関する考え方について（3件）
 - ・適材適所。男性と女性は基本的に性質が違うのでは？
- 女性差別（1件）
 - ・部活内での女性差別を思わせる発言を言われたことがある。
- 女性との関わりについて（1件）

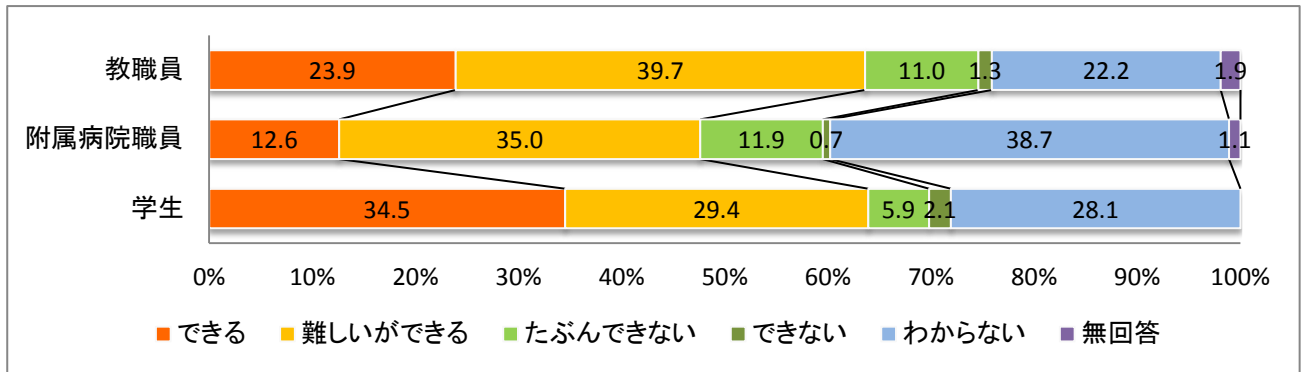
7) 現在、愛媛大学において男女共同参画がどのくらい実現されていると思いますか。

学内での男女共同参画の実現度（名）	教職員	附属病院職員	学生
かなりよく実現されている	10	2	18
十分実現されている	49	29	105
どちらかといえば実現されている	184	204	274
どちらかといえば実現されていない	53	52	83
まだまだ不十分である	65	66	44
全くできていない	8	3	11
わからない	95	199	374
無回答	8	8	0



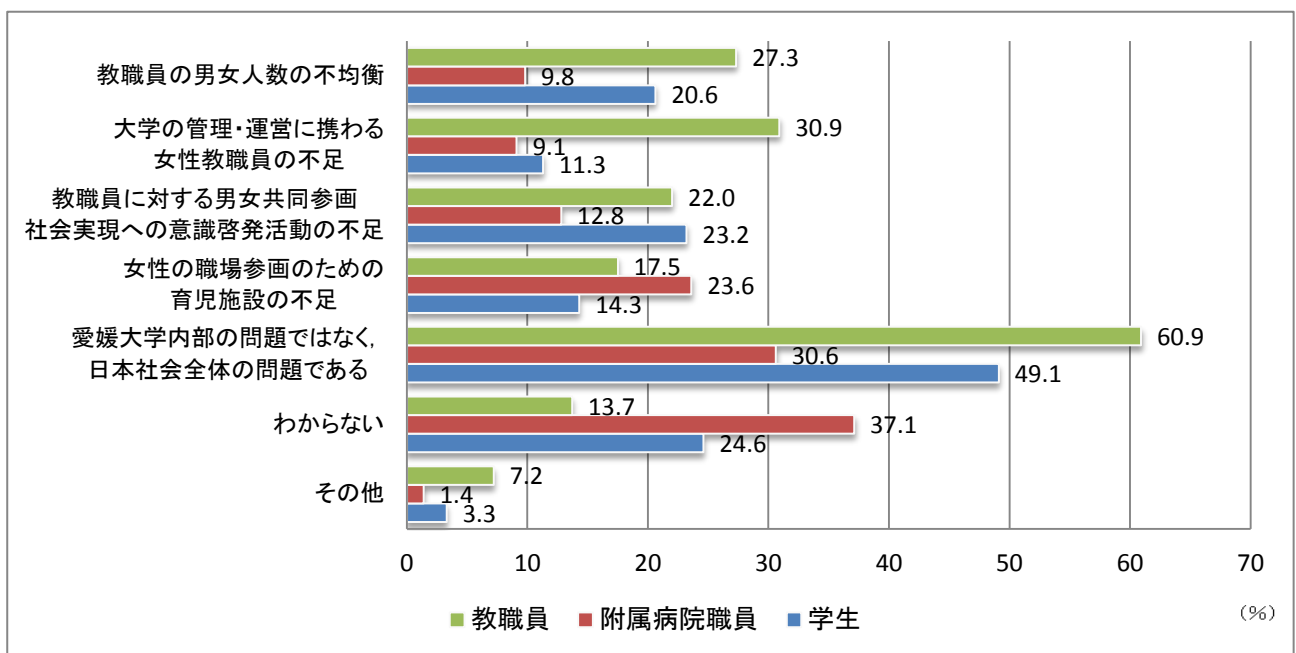
8) 愛媛大学において男女共同参画の実現についてどう思いますか。

学内での男女共同参画実現の可能性 (名)	教職員	附属病院職員	学生
できる	113	71	314
難しいができる	188	197	267
たぶんできない	52	67	54
できない	6	4	19
わからない	105	218	255
無回答	8	6	0



9) 愛媛大学の男女共同参画の実現において、それを阻む障害があるとすれば何ですか。(複数回答可)

学内の男女共同参画実現を阻む障害 (名)	教職員	附属病院職員	学生
教職員の男女人数の不均衡	129	55	187
大学の管理・運営に携わる男女教職員の不足	145	51	103
男女共同参画社会実現への意識啓発活動の不足	104	72	211
女性の職場参画のための育児施設の不足	83	133	130
愛媛大学内部の問題ではなく、日本社会全体の問題である	288	172	446
わからない	65	209	224
その他	34	8	30



● 「その他」自由記述（抜粋）

<教職員> （※「その他」を選んだが内容が不明なもの：1件）

- 男性の意識・態度（6件）
 - ・上位の管理職の多くが保守的男性で、女性に対し排他的な言動が多い。（40代教員）
 - ・男性の専門家の不足、男性の意識不足。（20代職員）
- 管理職の意識・管理職への意識啓発活動の不足（5件）
 - ・管理職に対する啓蒙活動の不足（40代教員）
 - ・管理側と個々人との意識の格差（40代職員）
- 職場環境（4件）
 - ・職場内コミュニケーションの不足等職員間の理解・協力不足（30代職員）
 - ・職務が縦割りで、1人が休むと、その人の担当の職務が回らなくなる。（20代職員）
 - ・超過勤務。男性主導の日本社会の原因の一つ。（20代職員）
- 教職員（管理職を除く）の意識・意識啓発活動の不足（3件）
 - ・特定の教員の意識（すべての教職員ではない）。（30代教員）
- 採用・評価・昇進システムについて（3件）
 - ・女性教員の採用と昇進に極めて非積極的であり、かつ、現在の女性教員を全く大事にしていない。（40代教員）
 - ・男女や年齢に関わらず評価し、その評価に基づく採用や昇任制度になっていない。（40代職員）
- 学内施設・制度の整備について（2件）
 - ・早朝、夜間、休日に子どもを預かる施設または制度の設置。（40代教員）
 - ・ジェンダーに起因するハラスメントについて、事後の解決や、被害者救済のシステムがうまく機能しないようなところでは、意識改革もできないし、具体的な差別もなくならないでしょう。トラブルをきちんと解決する権限と責任の明確化、加害者の制裁ではなくて被害者の救済を中心にした制度を再検討することでしょう。男女共同参画（制度への共同参画）と言っている段階では、共同参画は実現できず、まずその前に、人権侵害を無くすることでしょう。（教員、年齢無回答）
- 男女共同参画専門窓口・スタッフについて（2件）
 - ・（教職員全体ではなく）共同参画に関わるスタッフにおける男女人数の不均衡、女性の比率が高くなってしまわないように配慮すべき。（40代教員）
- 逆差別について（2件）
 - ・女性への過剰支援、男性への逆差別を感じさせること。（40代教員）
 - ・「男女人数の不均衡」に対して（女性教員公募などのように）性別を限定した採用をすること。（30代教員）
- 女性の意識・態度（1件）
- 男女共同参画のあり方について（1件）

- その他、社会・学外の問題について（3件）

<附属病院職員>

- 意識・風土（3件）
 - ・愛媛大学自体に保守的な風土がある。（50代職員）
 - ・固定観念、潜在意識。（40代職員）
- 結婚・子育てのための支援不足（3件）
 - ・結婚・子育てにおける支援（協力）の不足。（50代職員）
 - ・病児のための施設（30代職員）
- 人員不足（2件）
 - ・男女関係なく職員数が少ない。（20代職員）
- 知らない（1件）

<学生>（※「その他」を選んだが記述なし：1件）

- 男女共同参画に関する意識について（6件）
 - ・男女共同参画社会について理解できていない又は納得してはいても実行しようとならない教員が存在すること。そのような教員がなまじ権力の強いポジションについているために、男尊女卑とまではいかないが、女性に対して厳しい環境があるのではないかと考える。
 - ・愛媛大学の学生の意識
- 女性の数について（5件）
 - ・工学部など女子の全体数が少ない場所では厳しいと感じる。
 - ・法文学部総合政策学科はなぜ女子が多いのか。半々にしてないところでまず差が生じている。
- 特にない（4件）
- 女性優遇では？（3件）
 - ・セクハラなどで訴えられるのを恐れて女性に甘くなること。
- 女性の意識について（3件）
 - ・女性の意識の低さ。必要と感じていない者も多いように感じる。
- 周囲の環境について（2件）
 - ・男性・女性といっても個々に違うと思うので、学生と教師とが連絡を取れる場を増やしてほしいです。男性であっても女性の方のほうが話しやすいという方もいらっしゃると思いますので。
- 就職について（2件）
- 男女共同参画のあり方について（2件）
 - ・差別と区別の線引きがうまくなされていない。

➤ 育児について（1件）

- ・職場参画のための育児施設が不足していることは大問題だと思う。また、同時に「育児は女性の仕事」という観念も問題だ。育児施設の不足が、女性のみならず男性の社会参画を阻むような社会があれば、世の男性も重い腰を上げるようになるかもしれない。

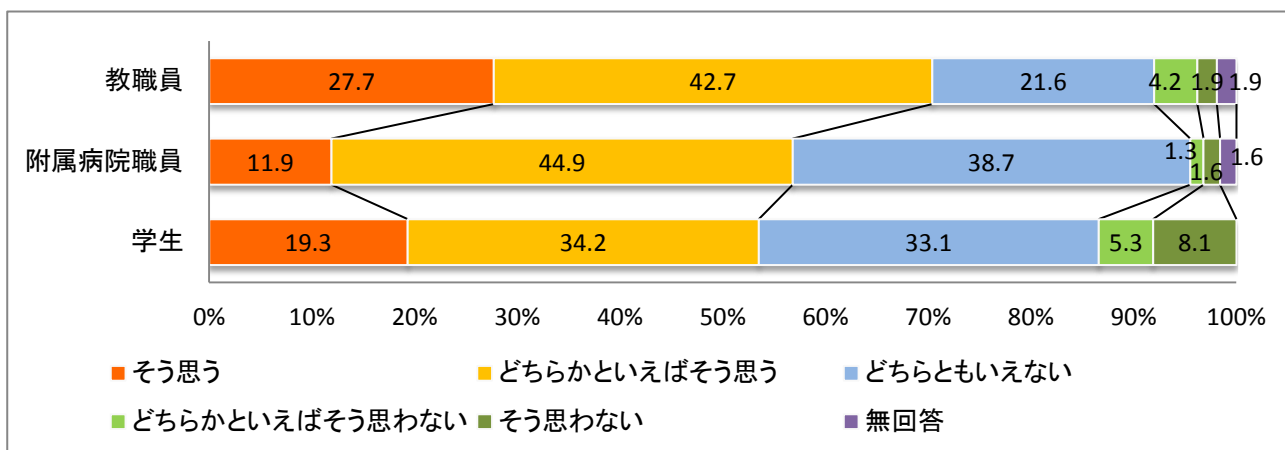
➤ 意識啓発活動不足について（1件）

- ・そもそも男女共同参画について何を行っているのかさえも情報が入ってこない。

10) あなたは、愛媛大学における大学共同参画に関する以下の意見についてどう思いますか。

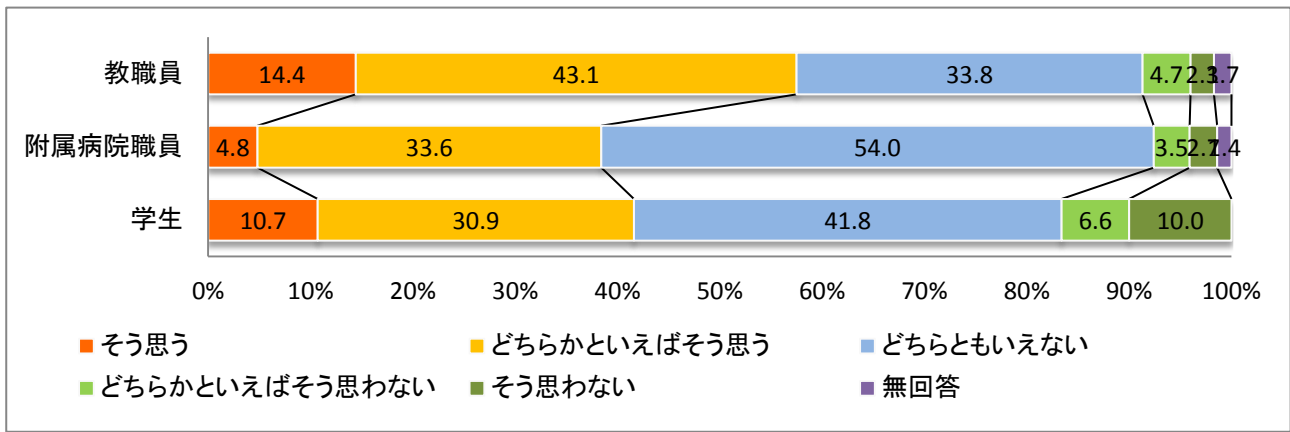
①愛媛大学では男女共同参画の推進が必要である

男女共同参画推進は必要か（名）	教職員	附属病院職員	学生
そう思う	131	67	175
どちらかといえばそう思う	202	253	311
どちらともいえない	102	218	301
どちらかといえばそう思わない	20	7	48
そう思わない	9	9	74
無回答	8	9	0



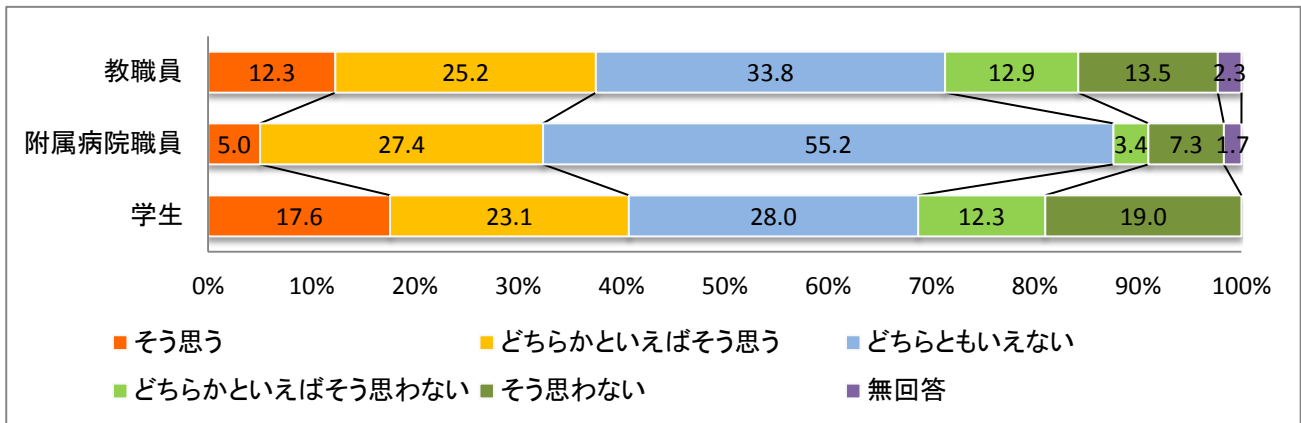
②私は愛媛大学男女共同参画推進のための努力を惜しまない

男女共同参画推進のため努力するか（名）	教職員	附属病院職員	学生
そう思う	68	27	97
どちらかといえばそう思う	204	189	281
どちらともいえない	160	304	380
どちらかといえばそう思わない	22	20	60
そう思わない	11	15	91
無回答	7	8	0



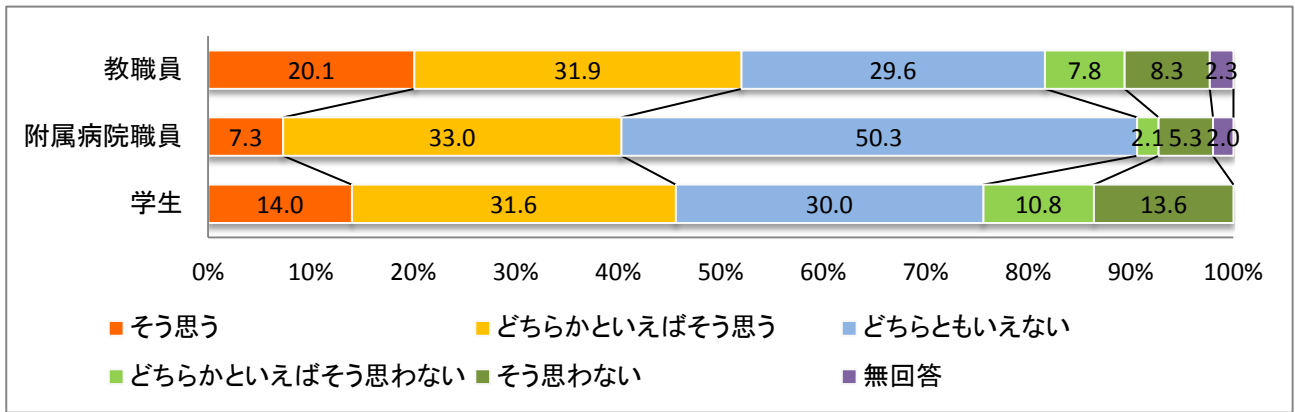
③女子学生の少ない学部等で女子学生募集に力を入れることは男女共同参画の推進に不可欠である

女子学生募集に力を入れるのは不可欠か (名)	教職員	附属病院職員	学生
そう思う	58	28	160
どちらかといえばそう思う	119	154	210
どちらともいえない	160	311	254
どちらかといえばそう思わない	61	19	112
そう思わない	64	41	173
無回答	10	10	0



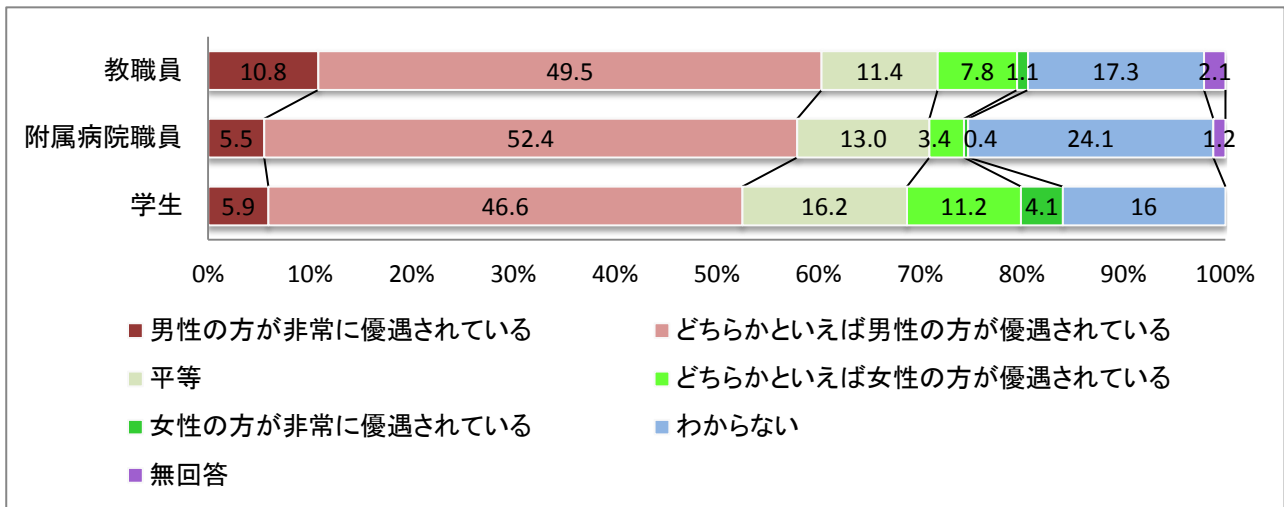
④愛媛大学教職員の女性比率を高めることは男女共同参画の推進に不可欠である

教職員の女性比率を高めることは不可欠か (名)	教職員	附属病院職員	学生
そう思う	95	41	127
どちらかといえばそう思う	151	186	287
どちらともいえない	140	283	273
どちらかといえばそう思わない	37	12	98
そう思わない	39	30	124
無回答	10	11	0



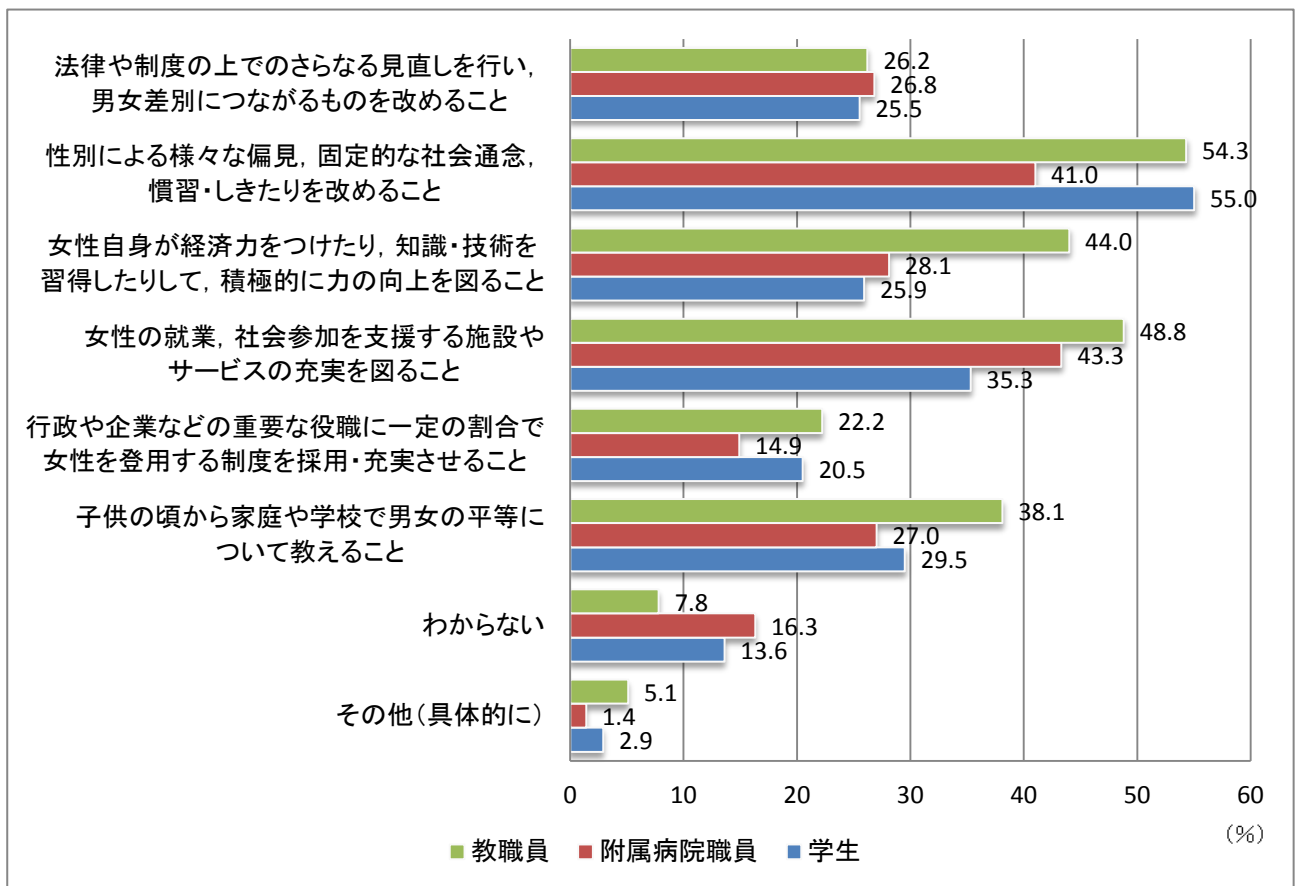
1 1) 社会全体でみた場合に、男女の地位は平等になっていると思いますか。

男女の地位は平等か (名)	教職員	附属病院職員	学生
男性の方が非常に優遇されている	51	31	54
どちらかといえば男性の方が優遇されている	234	295	424
平等	54	73	147
どちらかといえば女性の方が優遇されている	37	19	102
女性の方が非常に優遇されている	5	2	37
わからない	82	136	145
無回答	9	7	0



1 2) 今後男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要と思うことは何でしょうか。
 (複数回答可)

男女がもっと平等になるために最も重要なこと（名）	教職員	附属病院職員	学生
法律や制度の上でのさらなる見直しを行い男女差別につながるものを改めること	124	151	232
性別による様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること	257	231	500
女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得したりして、積極的に力の向上を図ること	208	158	235
女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること	231	244	321
行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実させること	105	84	186
子どもの頃から家庭や学校で男女の平等について教えること	180	152	268
わからない	37	92	124
その他	24	8	26



● 「その他」自由記述（抜粋）

<教職員> （※「その他」を選んだが記述なし、または内容が不明なもの：3件）

- 「平等」に対する疑問（5件）
 - ・全てにおいて平等はあり得ない。男女の身体的違いをお互い理解し、補い合う社会の構築姿勢が重要。（50代教員）
 - ・何をもって平等とするかがわからない。（30代教員）
 - ・そもそも平等にできるのか怪しい。（20代職員）
- 教育について（4件）
 - ・「男女」平等ではなくて、平等という概念、差別という概念についてきちんと教育すること。（教員、年代無回答）
 - ・意識改革が最も重要だと思います。ただ「男女平等」と教える・広めるだけではだめです。男性と女性に決定的違い（たとえば出産）があること、そのうえでの平等を教える必要があると思います。（20代職員）
 - ・ジェンダー教育の義務化（属性無回答）
- 社会のあり方について（3件）
 - ・競争原理は維持させること。（30代教員）
 - ・男女以外の差別をなくすこと。（30代職員）
 - ・女性や若手が優遇されすぎの状況がある。（属性無回答）
- 能力評価について（2件）
 - ・男女による評価方法に差をつけないこと（女性だから昇進させるのでは本末転倒である）、年功序列も含めて本当に能力評価で昇任させるかどうかを検討すること。（40代職員）
 - ・有能な人間は女性であっても男性の上司にすること（男性部下の上司が女性となること）。（30代職員）
- 育児休暇について（2件）
 - ・男性にむしろ育児休暇などを義務づけるなど。（30代教員）
 - ・育児休業制度の改革（30代職員）
- 男女の役割について（2件）
 - ・男性が仕事に割く時間を減らし、家庭での時間を増やしてくれるだけで改善が期待できる。（30代教員）
- 組織スタッフの比率について（1件）
 - ・同比率にするのではなく、様々な組織に必ず両性のスタッフがいるようにすること。（40代教員）
- 組織における意識改革（1件）
 - ・会社幹部の意識を改革すること。（50代教員）

<附属病院職員>

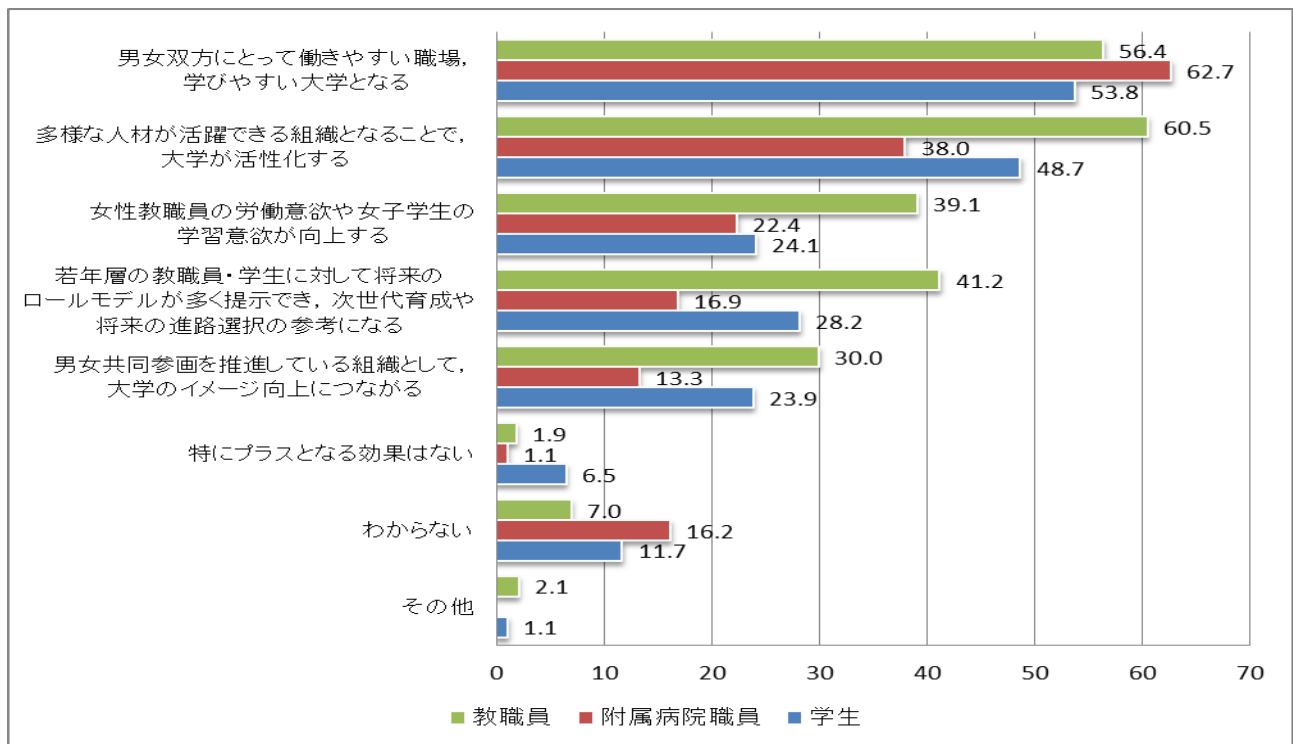
- 考え方・意識について (4 件)
 - ・男女ではなく人として平等であれば良い。(40 代職員)
 - ・多様な考え方、意識があることを認め、それらを尊重できる社会にすること。(20 代職員)
- 男性の家庭参加について (2 件)
 - ・男性の家庭参加のための支援、制度や設備の充実(40 代職員)
 - ・子育てを男女平等にする(そうしないと女性は働けない)。(30 代職員)
- 女性の振る舞いについて (1 件)
 - ・女性自身も、女性として社会的に認められるような振る舞いも必要。(30 代職員)
- 平等にはならない (1 件)
 - ・女性が子どもを産む時点で難しいと思う。(20 代職員)

<学生>

- 男女共同参画のあり方について (12 件)
 - ・「女性の社会進出の推進」ということで男女共同参画は話が進められますが、女性を優遇すればいいというものでもないと思います。女性優遇に…ということに腐心するのは、肩身の狭い思いをするのは女性か男性かというなすりつけあいになるだけで、結局本質的解決には至らないと思います。そこを踏まえて、育児休暇の取得など、男性も女性も同じような待遇を受けられるように整備するのがよいと思います。
 - ・法律や制度に頼らずに本当の意味で同じ土俵に立つ意識を持つこと。
 - ・男女平等とはどういう状態をいうのか、個人個人が認識すること。そして、本当に男女平等のほうが社会の流れがうまくいくのかを考えること。「平等」だからうまくいく、とか、良い、とかいうわけではないと思う。
 - ・男女で区別することなく、子どものころから一人の人としての扱いを当たり前にする。気が付いた人が当たり前動く姿勢が大切で、男女は関係ない。
- 日本の現状について (4 件)
 - ・世界から見ると、日本の行政や企業のサービスは遅れをとっていると考える。
- 女性の意識について (4 件)
 - ・女性が少ないから不平等と訴える前にその分野などに女性の関心がないから女性が少ないことを理解すべき。意欲を向上させる取組をする事が先決である。
- 性差について (3 件)
 - ・生物として違う生き物(性差)だということをまず理解する。そのうえで特徴を理解した社会(意識改革)を作る。性差を無視した完全な平等は不可能だと考える。
- 教育のあり方について (3 件)
 - ・男女が平等であるという教育が行き過ぎている。性差を考える機会がない。

1 3) 愛媛大学で男女共同参画を推進することにより、どのようなプラスの効果があると思いますか。
 (複数回答可)

学内で男女共同参画を推進することによるプラス効果(名)	教職員	附属病院職員	学生
男女双方にとって働きやすい職場、学びやすい大学となる	267	353	489
多様な人材が活躍できる組織となることで、大学が活性化	286	214	443
女性教職員の労働意欲や女子学生の学習意欲が向上する	185	126	219
若年層の教職員・学生に対して将来のロールモデルが多く提示でき、次世代育成や将来の進路選択の参考になる	195	95	256
男女共同参画を推進している組織として、大学のイメージ向上につながる	142	75	217
特にプラスとなる効果はない	9	6	59
わからない	33	91	106
その他	10	0	10



● 「その他」自由記述 (抜粋)

<教職員> (※「その他」を選んだが記述なし：1件)

➤ 職場環境について (4件)

- ・親の面倒を見やすく、子どもを育てやすくなる。(30代教員)
- ・家庭の事情で、パートタイム勤務であるが、優秀な人はいっぱいいる。そういう人たちが活躍できる場になることで、大学が活性化すると思う。(20代職員)
- ・配偶者が学外の場合は、愛媛大学だけの取り組みでは不十分。効果がない。(属性無回答)

- 地域をリードするモデル (2件)
 - ・地域に対して物の考え方・職場のあり方のモデルとなる。(40代教員)
- 組織風土の健全化 (2件)
 - ・性別による様々な偏見、固定的な社会通念から解かれる。(40代、立場無回答)
- その他 (1件)
 - ・プラスにならなくても、推進すべきもの。(教員、年代無回答)

<附属病院職員> 記述0件

<学生>

- 環境・人の変化について (4件)
 - ・優秀な社会人になることで地域の社会の性の不平等が減る。
 - ・環境からの束縛がなくなることによる自由感はよい効果を生むと思います。生き生きと活動する人はそれが学生であれ教授であれ職員であれ、輝いていて周りにもポジティブな影響を与えるはずです。
 - ・労働力の多様性が生じる。i. e. 多様に富んだ教育が実現されうる。
- 意欲の向上 (2件)
 - ・女子学生の卒業後の労働意欲の向上にもつながる可能性があると思う。
- 視野の広がり (2件)
 - ・研究者や教員などの採用時に人を判断する基準の視野が広がる。
 - ・男性の視点では気づかない所を女性が指摘することもあるので良い効果を生むと思う。
- プラスにするには努力が必要 (1件)
- 効果はない (1件)

14) 【教職員・附属病院職員調査】愛媛大学で、教職員の教育研究環境・職場環境または育児支援・介護支援の整備・改善のため、今度どのような施設や整備あるいはソフト面(例えば夜間安全監視等)を設けることが望ましいと思われるか、具体的にお書きください。(自由記述)

<教職員> (抜粋)

保育関連

- 学童保育について (7件)
 - ・城北キャンパスにおける常時の学童保育の開設。(30代教員)
 - ・学童でいえば、夜遅く、長期休暇中の土曜日、お盆など。(30代教員)
 - ・キャンパスごとのサービスも平等にしてほしい。夏季の学童保育など。(30代、立場無回答)
- 病児保育について (6件)
 - ・病児保育の受け入れ促進。(40代教員)

- 保育施設の拡大、定員の問題について（6件）
 - ・育児支援の施設や設備はニーズに応じてどんどん進め男女とも働きやすい環境を作るべき。（40代職員）
- 保育施設の早朝、夜間、土日利用について（5件）
 - ・早朝、夜間、休日に子どもを預かる施設または制度の設置。利用者の便を考えると、自宅の近くなどの施設を利用でき、その利用料を補助する制度があるとよい。（40代教員）
 - ・育児支援についてえみかキッズで土日に預かってもらうことができない。→学会等出張するときや、土日に学内業務（入試等）がある場合に必要になるので、土日の対応もできるようにするとよい。（30代教員）
- 保育施設の料金について（2件）
 - ・えみかキッズなど学内保育施設の利用料金が低い。特に海外から研究&研修に来たビジター利用者には、割引があってもよいのではないかと。（50代教員）

学内制度・システム関連

- 育児に関する制度について（12件）
 - ・育児支援のための休暇取得の促進と取りやすい環境整備。（50代職員）
 - ・共働き世帯の男性職員の育児休暇を認める雰囲気作りをする。特に、夫婦で本学教職員であったりする場合は、勤務形態も把握しやすいため、その職員が所属する部署の他の職員の負担を軽くするためにも、男女交代で育児休業に入ったり、他方が繁忙の際には、他方が短時間勤務等を利用して育児できるような体制をとるなど、積極的に推進する動きがあってもいいと思う。（30代職員）
 - ・育児に関わっている方には、フレックスタイム制など時間をある程度自分で決めるようにする制度。（20代職員）
 - ・契約職員も職員とほぼ等しく、出産や育児のための制度が利用できるようになると更に良いと思う。（30代職員）
- 職場環境について（6件）
 - ・就業時間外の会議をなくすよう、全学で取り組む必要がある。（30代教員）
 - ・整備・改善を「女性のためのもの」ではなく、全ての人のためになるものにする。（40代教員）
 - ・多様な働き方に配慮した勤務制度（50代職員）
- 育児休暇中の支援・職場復帰支援（5件）
 - ・常勤、非常勤を問わず、育児に専念するために退職した職員が育児期間終了後に（簡易な試験や試用等を経て）再度雇用されることが可能になる方策を考えてほしい。有能であっても、泣く泣く退職していった者も多いのではないかと。大学としてもそのような人材活用ができれば、メリットは大きいのではないかと。（30代職員）
 - ・育児休暇中は事務連絡以外職場と疎遠になりがち。育児休暇中の職員同士・生まれてきた赤ちゃんたちが集まれる場所などを作ってはどうか？あいいいキッズやえみかキッズへのイベント参加などなど…。（30代職員）

- ・育児休業による中断中の研究支援体制の確立。（属性無回答）
- 育児中・介護中の教職員に対する制度・環境整備（5件）
 - ・育児支援・介護支援を改善するためには、その方が職場にいない期間中の穴埋めとしての人材の活用（これができれば、育児などで休む際の否定的な雰囲気は大いに緩和されると想像します）。（50代教員）
 - ・育児・産児休暇中、研究室の学生指導や講義を代替してくれる臨時教員の採用が必要ではないか。（30代教員）
 - ・育児・介護（をやる方）のカウンセリングを積極的に行い、セミナーや、同じ立場にある人との交流の場を作る。（30代職員）
- 雑務・負担軽減（3件）
 - ・教員が多忙すぎて皆がそろって空いている時間を探せないの、臨時会議を夕方や夜に設定せざるを得ない（臨時教室会議、審査委員会、委員会のWG）。雑用軽減をお願いしたい。（60代教員）
- ワークライフバランスに関する制度・サポート整備（3件）
 - ・介護・育児と仕事の両立について、女性教職員を対象とした制度整備は推進されてきている一方、男性教職員を対象とした整備は推進されていない。とくに「介護と仕事の両立」については、男女問わない問題だと思う。男性についても「ワークライフバランス」は、尊重されるべきことなのでは？（30代教員）
 - ・男女ともNo残業DAY設けるなどして、早く帰宅し仕事と家事・育児の両立ができるようなシステムを作る（帰りたいなら帰ればよいと言われるかもしれないが、強制的にNo残業DAYを作るなどしないと、実際はなかなか帰れないのが現実）。（30代職員）
- 勤務時間について（3件）
 - ・育児・介護においては、そばで見ているだけでも助かることが多くある（例えば施設の送迎、対象者の睡眠時間等）し、本人は心身健在なので、直接育児・介護にかかる時間を除けば、全く100%働けないわけではないため、パソコン操作やWebメール利用等であれば、在宅勤務も可能な気がする。育児・介護も長期間にわたると無給となる生活に響くので、働きたくなる人もいるが、在宅勤務は勤務の実態を把握することができないので認められていないし、実労働時間も育児・介護と兼ねていては、7時間45分に満たないのは明らかである。せめてコアタイムを設定したフレックス勤務+在宅（2時間程度）であれば、育休復帰後の「親子慣らし」（入園とともに病気にかかる確率が高い）が必要な職員とか、延々と続く介護を負担に感じる職員等には有効な制度かと思う。（40代、立場無回答）
- 通勤について（3件）
 - ・子どもを大学内及び周辺の施設に預ける職員の車通勤の優遇（駐車許容台数の拡大および優先）。（40代職員）
- 介護支援の取組について（2件）
 - ・愛媛大学では育児支援は充実しているが、介護支援はまだのように思われます。どのような介護支援があったら良いのかを調査し、対応できるところがあればしていくことが必要と思われます。（40代教員）

- その他サポートについて（2件）
 - ・休日出勤に対するサポート。出張時のサポート。（40代教員）
- 現在問題はない（2件）
- 給与水準の引き上げ（1件）
- アウトリーチ活動について（1件）
 - ・アウトリーチ活動（例えば女子学生生理系支援など）等を教員と連携して行う専門職（サイエンスコミュニケーター等）の雇用。（40代教員）

安全面、設備改善

- 夜間安全強化について（11件）
 - ・校内の暗がりを少なくする。常時点灯が困難であれば、たとえば、センサー感知で点灯するようにしていただければと思います。（50代教員）
 - ・女性だけが残っていると、やはり安全面が気にかかります。警備室に連絡体制を整えて、監視体制を強化することが望ましいと考えます。（30代職員）
 - ・夜間業務の必要な部署の安全面への配慮（駐車場、駐輪場などの照明設備や夜間のみ研究室近くへの駐車許可など）。（属性無回答）
- 犯罪・危険防止のための設備改善について（3件）
 - ・自動に点灯する照明施設など、常に設備が改善されていることを高く評価するが、シャワー室など、特別な場所を除いて、性的犯罪やそれに結びつきやすい環境がなくなるよう施設の整備が必要。（50代教員）
 - ・研究室出入り口を透明なガラス張りにする。（40代職員）
- 女性用施設の整備について（3件）
 - ・施設面では、休憩室の整備をお願いしたい。女性は、妊娠時や産後だけではなく生理期間中、更年期障害など、どんな年齢でも体に不調をきたす事が定期的に発生する。その際には、30分でも休息をとることができれば、仕事への復帰が可能な場合もあり、また、突然の体調の急変がおこっても、休憩室があると思うと、安心して勤務することができる。また、休憩室は、更衣室も兼ねる事ができると大変良い。なぜなら、理系学部などでの学生や教員（職員を除く）には、更衣室がない場合が多く、急な体調変化にともなう着替えや、大掃除への参加時の着替えなどができ、大変助かる。個人部屋も持っていない教員や女子大学院生などは、これで、積極的に学内活動への参加が可能になる。（40代教員）
- お手洗いの整備について（1件）

意識

- 意識啓発について（5件）
 - ・介護支援についての理解を深めて欲しい。（50代教員）
 - ・教職員同士の話し合いなどを通しての徹底した意識改革。（50代教員）
- ハラスメントに対する意識啓発活動について（2件）
 - ・現在も行われているとは思いますが、学生・教職員を対象としたセクハラ・パワハラ防止講習会（全

員参加義務)を引き続き定期的に行う。(40代教授)

<附属病院職員> (抜粋)

➤ 「わからない」「知らない」「思いつかない」(8件)

保育関連

➤ 保育施設の拡大、定員の問題について(7件)

・保育施設の増設や受け入れ人数の拡大(20代職員)

➤ 保育施設の時間拡大、夜間、日祝利用について(7件)

・キャンパス内の保育施設の時間拡大、期間拡大(50代職員)

・保育施設の日・祝日の運用(20代職員)

・夜間保育を充実させてほしい。(20代職員)

➤ 病児保育・病児の扱いについて(6件)

・病児保育を充実させてほしい。(20代職員)

➤ 保育施設の料金について(6件)

・保育所の料金がもう少し安くなると利用しやすくなると思う。(20代職員)

➤ 保育その他(2件)

学内制度・システム関連

➤ 職場環境について(7件)

・育児支援、介護支援のための時間休暇、短時間勤務が男女とも取りやすくなる必要があると思う。(50代職員)

・年休育児のための休みがとれにくい。時間外の勉強会が多く、自主的参加と言いながら各自無理をして参加している。(50代職員)

➤ 勤務条件・評価について(5件)

・多様化された勤務シフト。18時間夜勤から12時間夜勤へ、実現。(50代職員)

・短時間就労の正職員(期限付きでもよいので)。(30代職員)

➤ 職員の補充について(4件)

・休暇を取りにくい、取りやすくするためにも、人材の補充が必要。(20代職員)

・育児のためのシフト・短時間勤務に見合った人員を補充することでそういう制度を使いやすくすること。(40代職員)

➤ 男性の育児休暇取得促進について(3件)

・男性も育児休暇をとりやすい雰囲気(20代職員)

➤ 学内環境に対する高評価(3件)

・愛媛大学は環境面では整っている方だと思う。(30代職員)

- 介護支援について（1件）
 - ・介護支援整備改善について：施設を利用する場合、入所になると探すのが大変と聞きます。情報等相談出来る場所があれば、休みを取ったりが少なくできる。（50代職員）
- その他制度について（1件）
 - *安全強化、設備改善*
- 夜間安全強化について（7件）
 - ・夜間安全監視（50代職員）
 - ・医学部では、夜間も人の出入りが制限されていなく、一部フリーとなっている。夜間は女性看護師がほとんどであり、安全面を強化してほしい。（50代職員）
 - ・夜間街灯の点灯（30代職員）
 - ・病棟～寮の夜間や駐車場は危ない。（30代職員）
- 設備について（2件）
 - ・休憩室の環境や場所の設置を職員数増加に伴い、改善する必要があるのではないかと思います（広さや清潔など）。（20代職員）
- 院内の安全強化について（1件）

15) 【学生調査】愛媛大学で、男女共同参画の視点による学習環境の整備・改善のため、今後どのような施設や設備あるいはソフト面（例えば夜間安全監視等）を設けることが望ましいと思われるか具体的にお書きください。（自由記述）（以下、意見を抜粋）

ソフト面

- 制度・環境について（5件）
 - ・男性教員が育児休暇を取りやすくする。
 - ・学生支援課、学習支援課などで常駐している職員の方が男性女性のどちらかに偏っているのが気になるところです。学生が日常の環境の中で一緒に仕事をしている様子を見ることは、感覚的なところへ響くと思います。そういった、無意識の部分で感じたことが後々の価値観にも影響するのではないのでしょうか。
 - ・育児活動にもっと力を入れ、子どもを持つ教員が働きやすい職場づくり。
- 必要ない（4件）
 - ・現在平等であるため、整備・改善の必要は無いと考えられる。
- 女性の数について（3件）
 - ・女性教員を増やす。
 - ・女性が少ないので、同率とまでは行かずとも、せめて各授業に一人は友達がいるような環境くらいは整えて上げて欲しい。
 - ・女子学生募集としてオープンキャンパス等紹介イベントに力を入れる。

- 意識啓発（3件）
 - ・男女共同参画の授業を設ければいいと思います。
 - ・施設などを設けることは必要ないと思います。新たな設備を設けたところで男女共同参画を推進できるとは思えません。現状でできることがあると思いますし、何よりも学校に携わる1人1人に男女共同参画に対する啓発や意識の向上を積極的に行っていく方がいいと考えます。
- 理系学部・分野のイメージについて（2件）
 - ・工学部の男くさいイメージを払拭する。
 - ・理系分野のイメージを変える。

安全面、設備

- 夜間安全確保（9件）
 - ・夜間パトロールを継続して行う。建物の裏なども見回りをする。駐輪場など、照明の少ない場所を減らす。
 - ・やはり大学院や研究者になれば深夜遅くまで実験や作業を行なうことは不可欠である。この点から安全に学習する場として不安点（危険な場所等）を解消するようにすることは言うまでもない。今後は深夜に警備員や監視カメラを増やすなどして男性も女性も安心できる大学を目指すことが必要だと言えよう。
- 特になし（6件）
- 犯罪・危険防止のための設備・制度改善（5件）
 - ・安心して学習できる自習室の整備が必要。
 - ・監視カメラの設置。
- トイレについて（4件）
 - ・1つの階にトイレが片方の性別用のものしかない校舎がいくつかある。全建物の全階に両性用のトイレを整備してほしい。
 - ・工学部の女子トイレを、照明を明るくしてほしい。薄暗いので不安感があります。
- 育児のための施設・設備について（3件）
 - ・授乳室やオムツ交換のできるトイレをもっと増やす。
 - ・育児施設の充実
- 女性関連機関について（3件）
 - ・女性が女性らしく社会で生きていくために必要な技術、資格など、何かしらプラスになるものがあるならば、そういったものを知ることのできる場所が欲しいです。
- わからない（3件）
- 寮について（2件）
 - ・学生宿舎(寮)の留学生の女性が女子寮（おそらくC棟D棟）に住めるようにしたほうがいいと思います。女性が安心して学生生活を送れるようであれば、女性の入学者が減って大学側もイメージが悪くなったりいろいろ困ると思います。

- ・寮で男性が女性の部屋に入るなどの事件が起きないように寮の部屋割りなどを改善するべき。

1 6) 愛媛大学における男女共同参画の推進に関して、どんなことでも結構です。自由なご意見をお聞かせください。 (自由記述)

<教職員> (抜粋)

* 男女共同参画関連 *

➤ 男女共同参画のあり方・今後について (17 件)

- ・権利・義務の観点とは別に、女性らしさ・男性らしさを失わずに（潤いのある職場を維持しながら）運動を進める方法について取り組むのもいいのではないのでしょうか。学生に対する教育でも、（人的）環境整備の面で大事だと思います。（60 代教員）
- ・男女平等には強く賛成します。男女共同参画の推進についても理念には賛成しますが、男性、女性、それぞれ身に付けたがる能力が異なるため、その完全な達成には様々な障害があると考えます（この意見には女性差別、男性差別をする意図はないです）。おそらく、もともとの部分で意識改革が必要なんだろうと思われます。ただし、個人個人に「男女共同参画が重要だから男女で役割分担をせず同様に働くべき」と押し付けるのも逆効果だと思われますし（男性も女性も反発しそう）、なかなか大変だと思われますが、頑張ってください。（30 代教員）
- ・「女性」にターゲットを絞った施策はある程度で止めないと本当の意味での男女共同参画ではないと考えます。そもそも構成人数を変えるには長期間必要です。また、数だけそろえても機能しないのであれば結果として破滅行為となります（単なる女性優遇に終わる）。そうならないための施策も必要ではないのでしょうか。今後は個々人の意識改革が特に重要だと思います。（40 代職員）
- ・女性、男性と一括りにして考えることに問題がある。同じ女性であっても、未婚／既婚、育児中／育児なしによって社会参加に向けては大きく事情が異なる。同じ女性の中でも、事情の異なる者に対する理解や配慮を欠いている場合はないかどうか、という視点からも取組を考えていただきたい。（30 代職員）

➤ 男女共同参画に関する教育の現状・あり方について (7 件)

- ・「男女共同参画」というと、女性の問題というように男子学生はとらえがちであるため、「男女共同参画」をアピールするよりも、「これからの人生で直面する育児と介護」とか「多様化する家族のかたち」といった、人生で学んでおくべきツールとして育児や介護、男女のあり方や社会保障制度などについて教えていくべきかと思う。（30 代教員）
- ・大人になってから男女共同参画社会基本法が成立した世代は、正しいその趣旨と内容を理解していない人が多いので、学ぶ機会が必要。また、小・中・高で学んだ若い世代も、教える先生によって（先生自身がよく理解していないせいで）正しく理解していない学生が多いので、（いまだに「逆差別だ」という人など）正しく理解してもらおう働きかけが必要。（40 代職員）
- ・男女共同参画の意味が聞く人によって解釈が異なると思う（男女の差異を認めたいうえでの平等であると思うが、区別する部分と平等を求める部分の程度が異なる）。全ての人の解釈を同じにすることは難しいが、人によって求める権利が異なるため、主張が弱い様に感じる。しかし、大学生も将来必ずぶつかる問題と思うので、大学が考える機会を提供することは重要と思う。（30 代職員）

➤ 女性の登用について（6件）

- ・意志決定機関・組織等における女性比率をあげるべきである。現時点においては職員より、教員組織の方が遅れているように思われる。（50代教員）
- ・管理運営に多くの女性が責任ある立場に関わることが推進の一番の方策です。そのためには女性自身の努力とともに女性の積極的な登用が求められます。現在の大学執行部の意識改革を最優先にした方がよいのではないのでしょうか。（60代職員）
- ・女性管理職を増員し、若手女子職員の意識を向上させる取り組みが必要（頑張れば女子職員も管理職に昇進できるという環境整備が必要）。（50代職員）

女性関連

➤ 一部の女性の意識について（5件）

- ・愛媛大学は男女共同参画がよく推進されており、女性にとって働くための環境が良く整っていると思います。その一方で女性達がそのことに感謝して頑張っているかと言われれば、疑問に思うこともよくあります。女性（男性もですが）が愛媛の中だけでなく、他の地域や海外にも目を向け、もっとグローバルな目で物事を判断する能力を育てる必要性を感じます。（40代教員）

➤ 女性限定採用について（3件）

- ・最近、学内人事でも「女性限定」あるいは「男女共同参画を推進している」といったものが見受けられる。しかし、こと自然科学系の研究については男女間で業績評価に差が出るとも思えないし、上記のような記載をしなくても性別で採用に差が出るとも思えない。むしろ、例えば男女の応募者間で業績等が甲乙つけがたい場合、女性優先ということで男性が選から漏れるのはどうかと思う。そもそも、公募の際に女性応募者が少ないのは、研究者の母集団に占める女性の比率が低いせいであり男性側に問題があるわけではない。この問題を解決しないまま女性教員の比率を上げることは、教員の能力を低下させることにもつながりかねない。これは男女差別とは全く別次元の問題である。（30代教員）

➤ 女性教職員への支援について（3件）

- ・能力が高いにも関わらず雇用が期限付きであるがために大学での職を離れないといけない多くの女性職員がいるのは、その方々にとってだけではなく、大学にとっても大きな損失である。出来る限り継続して雇用を保てるように尽力をお願いしたい。（40代教員）
- ・無理に女性の登用を進めようとする、（数少ない）女性研究者に過剰な負担がかかり逆効果になることを恐れる。まずは、勤務体制を整える（女性が働きやすい環境にする）ことで段階的に母数を増やして行って頂ければと希望する。働きやすさとは、保育園の整備や育児休暇等の制度的なことだけではなく、直属の上司や周辺の理解が大きいと考えている。（30代教員）

➤ 女性未来育成センターについて（3件）

- ・積極的にアクションを起こされていることに感服しております。これからもがんばってください。（40代教員）

学内制度・システム関連

➤ 学内の環境・取組みに対する高評価（8件）

- ・職場内に「えみかキッズ」があることが、学外からみて愛媛大学の大きな魅力になっています。（50代教員）

- ・愛媛大学での育児中の職員に対するサポートはかなり充実してきたと思います。（30代教員）
- 育児に関する支援について（6件）
 - ・育児休暇を取得した際（経験者です）に、大学としての周囲への（取得者と同じ講座の）教員に対するフォローが少ないと思います。何よりも同じ講座の先生に迷惑がかかるので、休みを取りにくいです。私立大学や国立の一部では、代理教員を採用するところもあるそうです。そのようなことがもっと一般的になればいいと思います。（30代教員）
 - ・産前産後休暇・育児休暇等は大企業並みに整備されているのでいいと思う。ただ検診等で休むときは実際年休を使っている感じで、特休はなかなか使いづらい感じがする。あと、時短勤務を希望していてもなかなか申請しづらい。男性の育児参加を推進するために、何か規定を設けたらどうか？と思う。（30代職員）
- 職場の人員構成・バランスについて（5件）
 - ・ジェンダーバランスが大切だと思う。（50代職員）
- 地域・社会への影響・アピールについて（4件）
 - ・現在、毎年作成されている環境報告書に記載されている内容や男女共同参画の取組も含め、愛媛大学の様々な取組を企業のCSR報告書のような形で取りまとめることができれば良いと思います。（30代職員）
 - ・愛媛大学のような公的機関は、一般企業に比べたらずいぶん男女共同参画が進んでいると思います。もっとそのことを外部に発信して、社会のモデルケースとなる努力をしていくべきだと思います。また、他の国立大学や役所などと連携してメディア活用をし、日本全体へアピールしていくべきだとも思います。意識改革のためには、できるだけ大きな集団を対象にしてマイノリティを作り出すことが効果的だと思うので。（20代職員）
- 介護に対する支援・理解について（3件）
 - ・男女とも親や家族の介護ができる体制整備。管理職や重要な委員会などに関わる年齢は親の介護に悩む年齢でもある。これは同居・別居に関わらないと思う。（30代教員）
- 時間外業務等への対応について（3件）
 - ・飲酒を伴う会合は夜であり、子育て中の職員には辛いであろうと思われる。懇親を意図する重要な会合は、極力、昼の時間帯を有効活用すべきであろう。（40代教員）
 - ・超過勤務、休日出勤、サービス残業のない大学にしてほしい。（30代、立場無回答）
- 昇進システムについて（2件）
 - ・女性であるという理由で昇任させるのではなく、男性女性とも適任者のみ昇任させるのかさせないのかどうかを検討すべき。年齢や性別で昇任を決めないことを容認するのかどうか検討すべき。女性にしる男性にしる、若輩者にしる年配者にしる適任者でなければ困るのは現場です。（40代職員）
 - ・男女にかかわらず、適切な人材が管理職に登用されるシステムの構築。（30代教員）
- 制度の周知について（2件）
 - ・初任研では育児休業や介護休暇などの説明はなかった。その後も何一つお知らせはなく、おそらく事務方に聞かないとわからない。必要のある人だけが知るのではなく、教職員全員が知ってお

くべきことだと思う。教職員用のポータルサイトを見ていても、どこにあるかわからないので、いつでもアクセスできるようになるとよい。(30代教員)

- ハラスメントについて (1件)
- 事務職員の待遇について (1件)

意識

- 学内外の意識・意識改革について (8件)
 - ・教授への啓蒙が必要。表面的ではなく真の意識改革が必要。(30代教員)
 - ・任期付である事で、自由度が制限される。産休がとれるという制度があっても、「周りがそれを快く思わないのではないか」、という自分の中での制限が先に働いてしまう。実際、快く思わない周囲が存在する場合も多々あるのではないかと思う。制度を整えることはもちろん重要であるが、日本人の慣習的な思考を変えるという事が、一番難しいように思う。(30代教員)

<附属病院職員> (抜粋)

- 職場環境について (4件)
 - ・有資格者の職場である認識を持ち、責任ある行動を望みます。男女の性別で業務を区別したり評価する文化をなくす。(50代職員)
 - ・育児支援や介護支援について：対象者にとっては改善でも、職場に負担がかかる改善は、対象者に対して気持ちよく理解を示すことは難しい。人員の補充なりの職場改善が必要と思います。(50代職員)
- 男女共同参画・男女平等について (4件)
 - ・若い人達には男女平等は必要な事であるが、そうでない時代に仕事をしてきた年代にはあまり興味がない。また、男女平等が職場で良い方向に向かっている気はしない。むしろマイナス面が目につく。(50代職員)
 - ・男女不平等とともに女性の未既婚による不平等もある。(50代職員)
- 女性の現状について (3件)
 - ・女性医師(医学部の女子)の増員に伴って女性であることでの結婚・出産に伴い休職・離職の増加、それを見越しての勤務の楽な科への入局、結果的に外科系医師の絶対数の減少(女性に限らずではありますが)(愛大に限らず日本全国どこでも)があると思います。女性医師にしかできない(女性医師のほうがより適性のある)ことも多々あると思いますが。(30代職員)
 - ・育休と産休がくり返しあると、元の職場には精神的にも仕事のにも(体力的にも)復帰が困難である(NSは特に)。(20代職員)
- 学内の環境・取組に対する高評価 (3件)
 - ・男女が平等に働けるような支援や対策ができています。(20代職員)
- 特になし (2件)

<学生> (抜粋)

➤ 男女共同参画のあり方・今後について (10件)

- ・職場に女性の人数を増やせば男女共同参画を達成できているという話は、わかりやすいが、そんなに単純な話ではないと思う。多角的に男女共同参画社会について考える必要があると思う。機会の平等がなされれば、男女共同参画が達成できたのか？結果の平等が整備されれば、男女共同参画が達成できたのか？などさまざまな視点が考えられるが、どれか1つの視点から考え、達成すればよいという問題ではない。積極的に議論できる場を作ることも重要であると思われる。
- ・男女共同参画を推進することによってどのような利点が、もしくは欠点があるのかをはっきりさせることができるなら、わかりやすく訴えるべき。
- ・超高齢化社会や人口減少を目の前にした今、性差ではなく能力で比較され、優れた人材がより育成されることは素晴らしいことだと思います。しかし、女性には生理があったり将来的に出産を考えたりなど、女性として避けられない事情が多々あると思いますので、その点をサポートする制度は必須であり、今後の社会では改善されていかなければならないと考えます。そのサポートのために女性が優遇されるのは当然です。だからと言って、女性が無条件に優遇されるのでは男性側への不平等感につながると思います。そのため、女性が無条件に優遇されているのではなく、能力ある人物のサポートを行っているという形での環境や制度の改善であるべきではないかと思っています。

➤ わからない・知らない (7件)

- ・私の情報不足かもしれないのですが、どういう状態になれば男女共同参画といえるのか、愛媛大学がどんなイメージの男女共同参画を目指しているのか具体的なイメージが今の段階ではあまり伝わってきていません。女性研究者が増えることを目指しているのでしょうか。

➤ 特になし (6件)

➤ 女性未来育成センター・センターの取組について (6件)

- ・女性未来育成センターにはまだ行ったことがありません。その時点で私が意識に欠けているのかもしれませんが、例えば共通教育の一環でセンターを訪れたり、集中講義(必修)を開講するなど行うことで学生に広く知ってもらふ必要はあると思います。
- ・学内に保育所を作ったことは女性職員・教員に限らず、愛媛大学の職員・教員にとって、男女共同参画の推進のための大きな進歩につながると思います。
- ・女性未来育成センターというセンターの名前がそもそも男女共同参画に反しているのではないのでしょうか？

➤ 教育のあり方について (5件)

- ・男女共同参画の為には、教育による意識改革が最も確実な道であると思う。そういう意識を持った世代が、社会を動かすような年代になるまで、時間は非常に長くかかると思うが、地道に教育を積み重ねていくべきだと思う。
- ・夫婦共働きのご家庭(特に妻が管理職であると望ましい)に来ていただいて、女性(妻)が管理職になるためにしたことや、家事・育児との両立、また男性(夫)にどのように理解してもらっているかなど、生の声が聴けるとうれしい。

- 学生の男女比率について (5 件)
 - ・ポジティブアクションで女性枠を無理に作ると今度は不平等が起こる。潜在的な需要を呼び起こす取り組みを中心にして、決して男性の進学機会を奪うことのないようにしてほしい。
 - ・工学部は女子の人数がとても少ないので可哀想だと思います。
- 意識啓発について (4 件)
 - ・推進しているとはいえ、認知度が非常に低いと思います。新入生が入学する際にパンフレット等が入学資料の雑貨の中にあるといいのではないかなと思います。
 - ・もっと学生に活動を知ってもらう機会が必要かと思われます。
- 教員・幹部の男女比率について (3 件)
 - ・このアンケートに、教員の男女比率の問いが多くあった印象を受けたが、大学教員はあくまで個人の能力を最大限に考慮すべきだと考えており、その比率を無理に平等にしようとするのはむしろ大学にとって損失になるのではないかと考えています。
 - ・女性の先生を増やすと男ばかりの考えに偏りが生じなくなるだろう。
 - ・学生の立場では、あまりそういった問題を意識することはないが、強いて言うならば社会全体としてまだ女性の官僚や幹部が少ないと思う。そういったところは改善する必要がある。ただその原因はどこにあるのかというのはじっくりと見極める必要があるように思う。愛媛大学においても女性の学長というのが出てきてもいいような気がする。
- 教員の態度について (3 件)
 - ・女性学生に対しての教員の指導が男性学生に比べて、非常に緩いと思います。
- 男女平等について (3 件)
 - ・全体的に男女平等にすべきである。女子だからといって特別扱いせず対等に接する。
 - ・結果でなく、機会の平等を心がけて欲しい。
- 女性を意識・優遇しすぎでは？ (3 件)
 - ・「女性」中心に活動しすぎると男性側に反発心が芽生える可能性があり、これによって問題が悪化する可能性があることも考慮してほしい。
- 敏感すぎでは？ (3 件)
 - ・あまりナーバスにならないほうがいいと思います。
- アンケートについて (3 件)
 - ・女性目線だけでなく男性目線でもアンケートを制作しましょう。
- 既に推進されている (2 件)
 - ・学んでいて、私としては環境や施設は十分平等に感じる。男女で関心を持つことや得意なことが違うというのは、脳の作りからだと聞いたことがある。だから、男女平等を愛媛大学で考えたとき、人数の比率はあまりあてにならないと思う。
- 推進は必要ない (2 件)
 - ・自分は社会の現状で実現は難しいと思うので必要ないと思っている。

- 今後への意気込み (2件)
 - ・やはり一人ひとりの気持ち次第で良くも悪くもなるだろう。私も男女共同参画を意識して学生生活を過ごそうと思う。
- 男女差別について (1件)
 - ・女子医学生は男子医学生に対してあまり期待されていないように感じる。
- 設備について (1件)
 - ・男子トイレの数と女子トイレの数を同じにする。

17) 【学生調査】学業と家庭(家事・育児その他)の両立で困っていることがあれば、自由にお書きください。 (以下、意見を抜粋)

- 特になし (14件)
- 時間のやりくり (3件)
 - ・土日祝日に授業が開講されること。
- 経済面 (3件)
 - ・学費が払えない。
- 育児との両立について (2件)
 - ・5限目になると、帰宅が遅くなりお迎えが遅れることが多くなる。休み時間の短縮があると、終わりの時間ももう少しはやくなるのではないのでしょうか。
- 家事との両立について (1件)
 - ・家事をこなすのが大変で、自分がやりたいことをやれていない。
- 健康面 (1件)
 - ・5限目になると、帰宅が遅くなりお迎えが遅れることが多くなる。休み時間の短縮があると、終わりの時間ももう少しはやくなるのではないのでしょうか。
- その他 (1件)