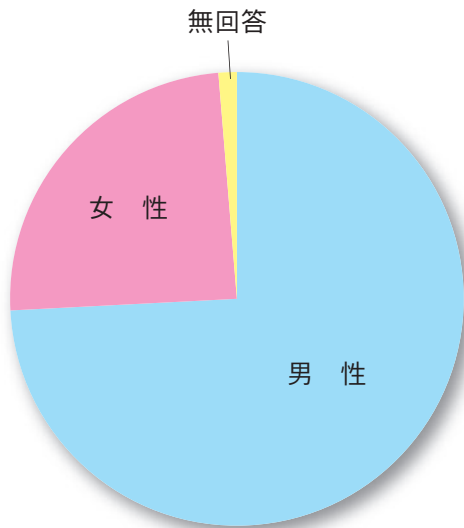


アンケート調査の結果

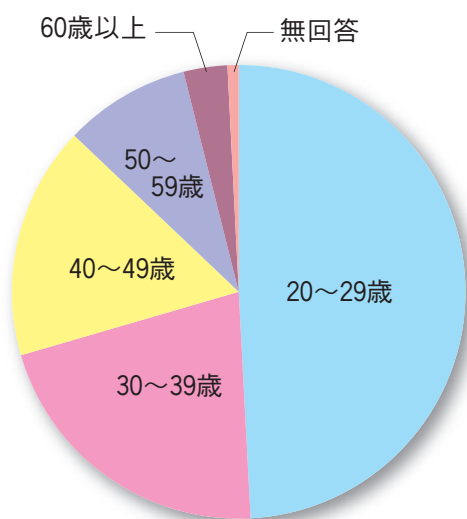
1. 対象者について

問1 性別



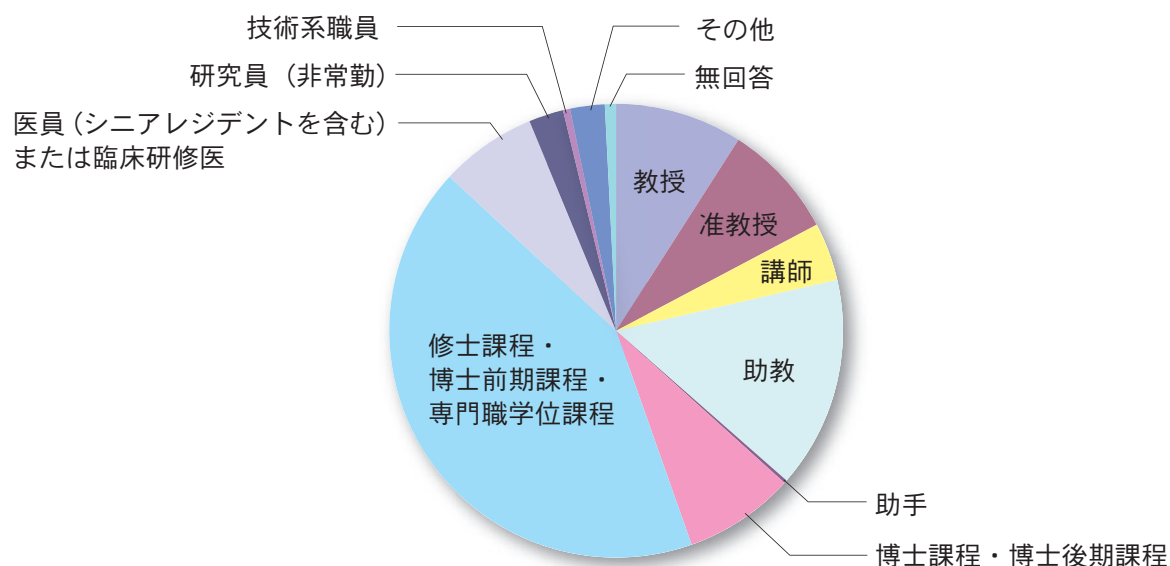
区分	回答数	割合
男性	1023	74.2%
女性	338	24.5%
無回答	18	1.3%
合計	1379	100.0%

問2 2013年4月1日時点での年齢



区分	回答数	割合
20~29歳	678	49.2%
30~39歳	294	21.3%
40~49歳	229	16.6%
50~59歳	124	9.0%
60歳以上	43	3.1%
無回答	11	0.8%
合計	1379	100.0%

問3 現在の職名

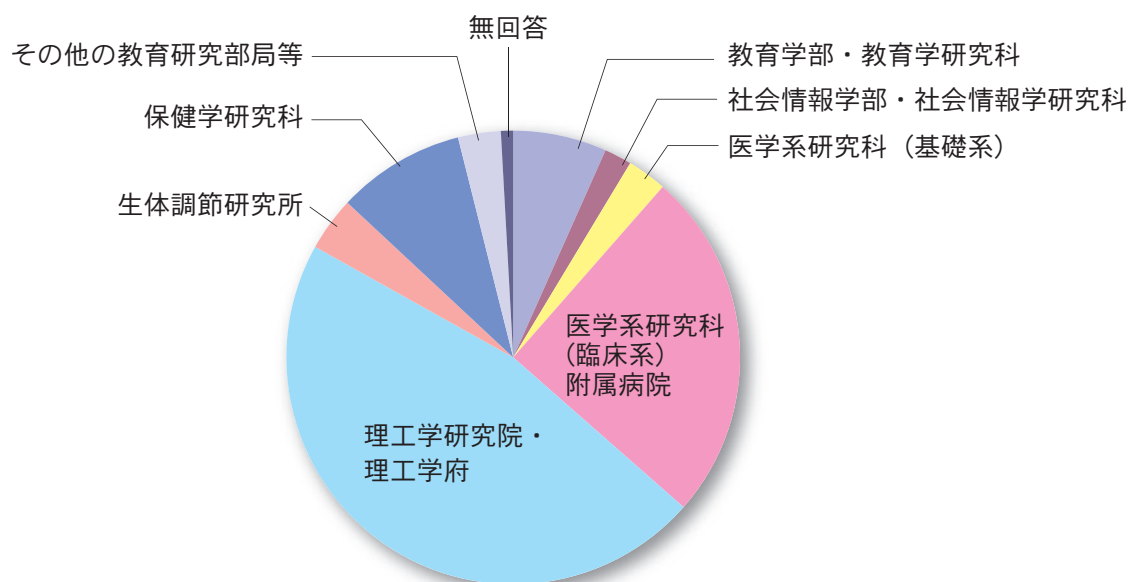


区 分	回答数	割合
教 授	125	9.1%
准教授	113	8.2%
講 師	57	4.1%
助 教	208	15.1%
助 手	3	0.2%
博士課程・博士後期課程	109	7.9%
修士課程・博士前期課程・専門職学位課程	583	42.3%
医員 (シニアレジデントを含む) または臨床研修医	95	6.9%
研究員 (非常勤)	34	2.5%
技術系職員	7	0.5%
その他	34	2.5%
無回答	11	0.8%
合 計	1379	100.0%

■その他の内容

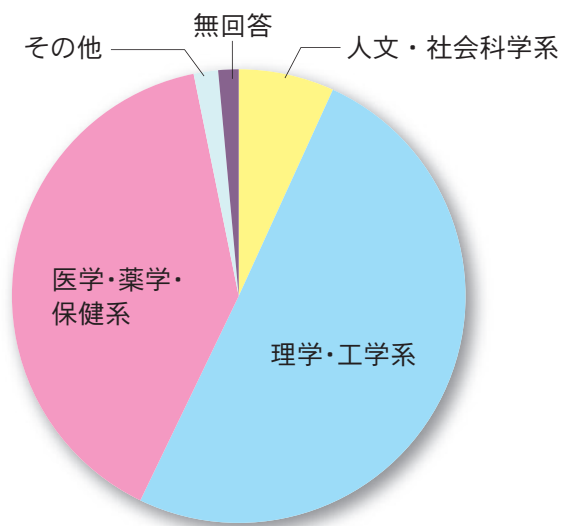
- ・ 事務補佐員
- ・ 教諭
- ・ 養護教諭
- ・ 病棟クラーク
- ・ 大学院修士及び技術系職員
- ・ 附属学校職員
- ・ 育休補助教諭
- ・ 附属学校教員
- ・ 附属中教諭
- ・ 中学校教諭
- ・ 群大附属中教諭
- ・ 附属の教員
- ・ 教員
- ・ 主幹教諭
- ・ 研究支援者 (科学研究)
- ・ 研究補佐
- ・ 非常勤医師 (女性支援枠)
- ・ 事務補助員
- ・ 女性医師支援
- ・ 事務補佐員
- ・ 看護師
- ・ 学部4年生
- ・ 技術補佐員 (事務)
- ・ 非常勤職員
- ・ 事務職員

問 4 所属部局等



区 分	回答数	割合
教育学部・教育学研究科	92	6.7%
社会情報学部・社会情報学研究科	27	2.0%
医学系研究科（基礎系）	39	2.8%
医学系研究科（臨床系）・附属病院	345	25.0%
理工学研究院・理工学府	643	46.6%
生体調節研究所	53	3.8%
保健学研究科	126	9.1%
その他の教育研究部局等	42	3.0%
無回答	12	0.9%
合 計	1379	100.0%

問5 専門分野



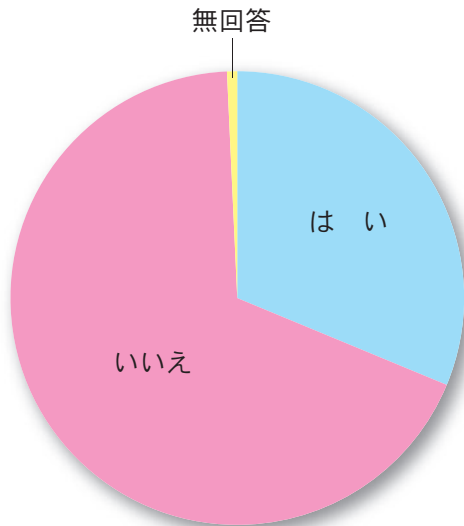
区分	回答数	割合
人文・社会科学系	94	6.8%
理学・工学系	694	50.3%
医学・薬学・保健系	547	39.7%
その他	24	1.7%
無回答	20	1.5%
合計	1379	100.0%

■その他の内容

- ・重粒子線医学物理・生物学の講座
- ・幼児教育
- ・異文化系
- ・教育学
- ・音楽科
- ・附中教諭
- ・美術教育
- ・中学校教諭
- ・教育
- ・附属学校
- ・体育心理学
- ・学校運営
- ・美術表現
- ・美術
- ・細胞・分子生物学
- ・生命科学
- ・農学・生化学
- ・事務

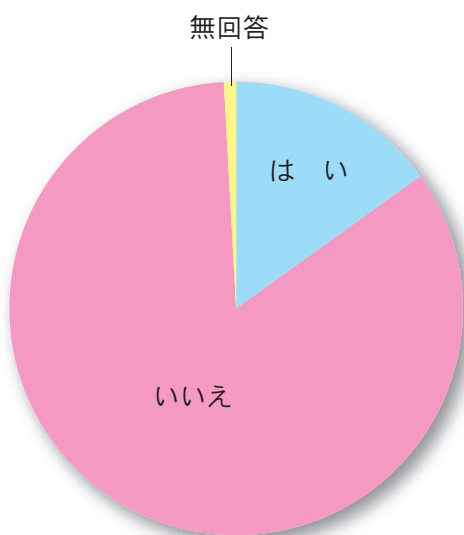
2. 本事業の認知度について

問6 群馬大学の男女共同参画推進室を知っていますか。



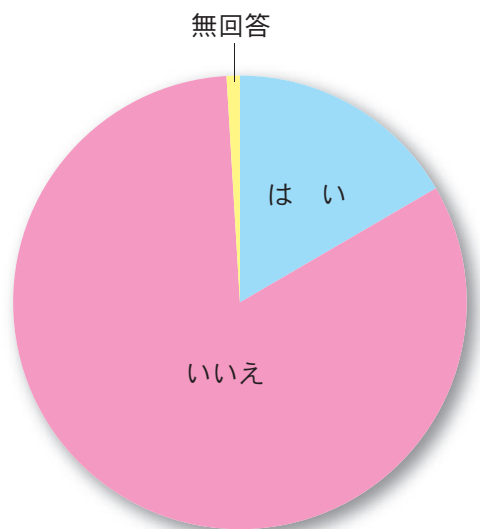
区分	回答数	割合
はい	431	31.3%
いいえ	938	68.0%
無回答	10	0.7%
合計	1379	100.0%

問7 群馬大学の男女共同参画基本計画を知っていますか。



区分	回答数	割合
はい	208	15.1%
いいえ	1159	84.0%
無回答	12	0.9%
合計	1379	100.0%

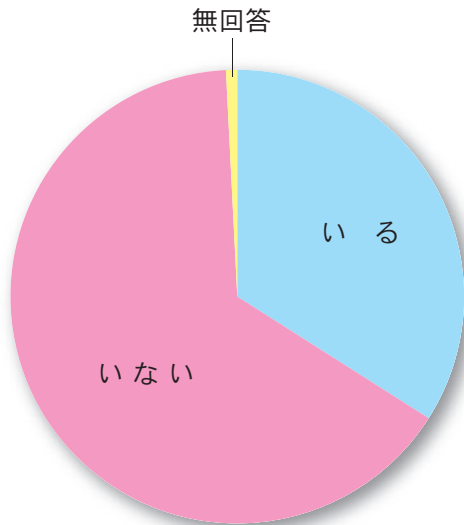
問8 今年度、「女性研究者研究活動支援事業」に群馬大学のプロジェクト「繭玉プラン」が採択されたことを知っていますか。



区分	回答数	割合
はい	229	16.6%
いいえ	1137	82.5%
無回答	13	0.9%
合計	1379	100.0%

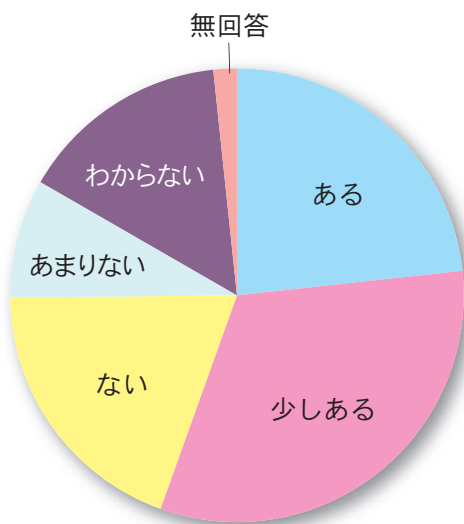
3. 育児支援について

問9 お子さんはいらっしゃいますか。



区 分	回答数	割合
い る	469	34.0%
い ない	899	65.2%
無 回 答	11	0.8%
合 計	1379	100.0%

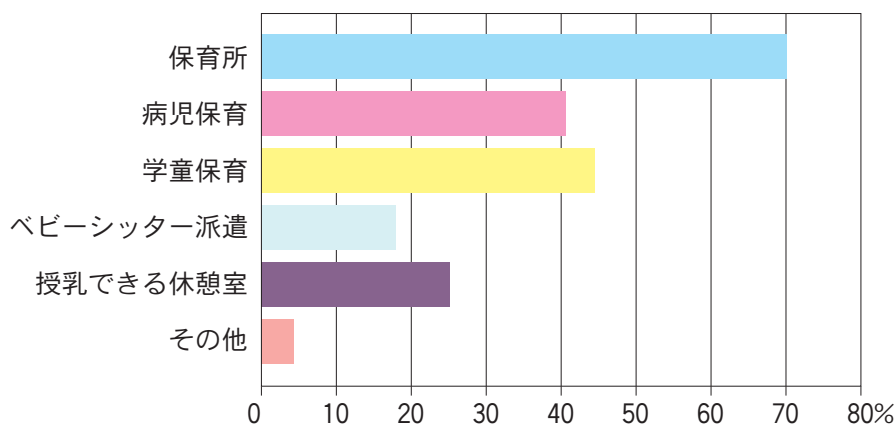
問10 現在ないし将来において、仕事と育児の両立に不安を感じることがありますか。



区 分	回答数	割合
ある	321	23.3%
少しある	444	32.2%
ない	267	19.4%
あまりない	117	8.5%
わからない	207	15.0%
無回答	23	1.7%
合 計	1379	100.0%

問 11 キャンパス内の育児支援システムや施設として何が必要と思いますか。

(複数回答可)



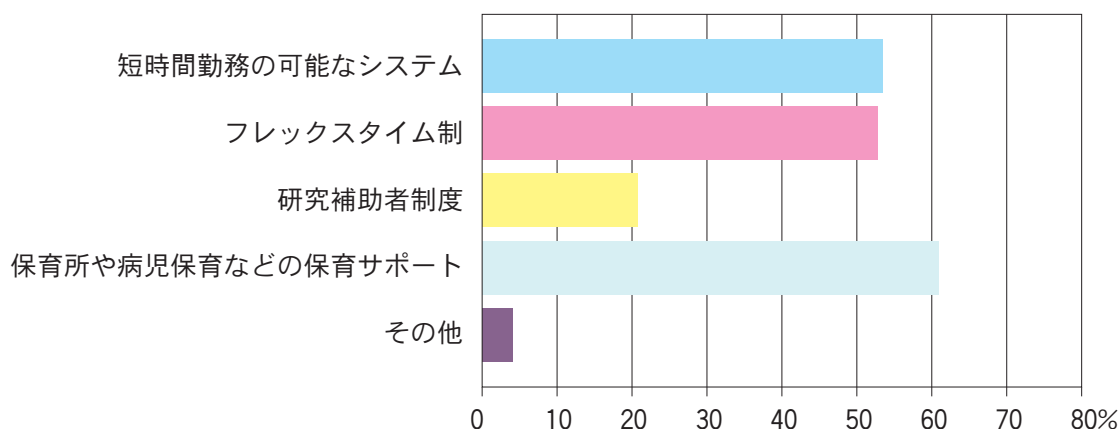
区 分	回答数	割合
保育所	968	70.1%
病児保育	560	40.6%
学童保育	615	44.5%
ベビーシッター派遣	247	17.9%
授乳できる休憩室	348	25.2%
その他	62	4.4%

■その他の内容

- ・人数制限なしで土・日保育、保育園の定員増。
- ・24時間保育。
- ・欠勤せざるを得ない場合の休暇制度等。1日単位でなく、半日、数時間の休み、業種によっては在宅勤務など、柔軟な対応が出来るとよいと思われれます。
- ・夜間・休日に1人で子守しているときに急に呼ばれた時などに短時間こどもをみてる場所、施設。
- ・保育所がすぐ定員になり不足している。夜間保育がないと、当直ができない。
- ・大学に籍がなくても使えるようにしてほしい。関連病院の人を大学へリクルートしやすい。
- ・男性も育児休暇がとれやすい環境。
- ・時短勤務の延長。(例：子供が小6まで)
- ・群大職員の子供を優先的に受け入れてもらえるような群大提携の民間保育所。
- ・気軽に相談できるカウンセリングのための場所・アドバイザー(常駐でなくてもよい)。

問 12 育児と仕事を両立するためのシステムとして何が必要と思いますか。

(複数回答可)



区 分	回答数	割合
短時間勤務の可能なシステム	737	53.4%
フレックスタイム制	728	52.7%
研究補助者制度	286	20.7%
保育所や病児保育などの保育サポート	839	60.8%
その他	56	4.0%

■その他の内容

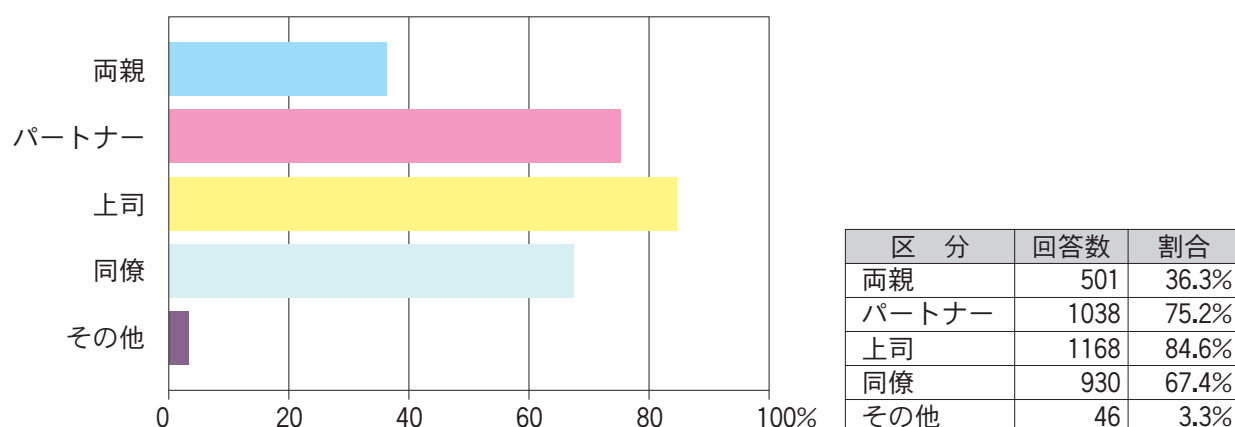
- ・労働時間外の会議等をなくしてほしい。
- ・本来の業務（カンファレンスや安全講習なども含め）が時間外に多い。
- ・17：00以降や休日の講義、実習、会議をやめてほしい。
- ・保育所・学童保育ともに夜遅くまで夕食つきでみてもらえる体制があるとよい。
- ・夜間（夕方以降）にカンファレンスなどおこなわない。
- ・出産・育児で研究を中断して再開する際に研究をサポートするような取得しやすい予算（研究費）があると続けやすいのでは？JSPSは狭き門です。
- ・育児によって早めに帰る人のサポートをする人への金銭的配慮、その人の代わりに仕事を多めにしているのだから傾斜はかけるべき。
- ・育休時に代替技術補佐員を配置するための人件費を大学側でサポートするなど、雇用者側に負担がかからないようにする。
- ・学内に必要はないが、ベビーシッターの派遣を依頼できるシステムがあると働きやすいと思います。研究会、学会へ参加したくても子供の預け先がないことがある。
- ・実験補助員をしてくれる人がとにかく欲しい。自分の勉強、実験をすすめるためにシッターばかり頼り、お金をかけていて、なんのために働いているのかわからなくなる。
- ・ラボ内で休みやすい雰囲気。システムができてはできていないことが多い。
- ・育児のための勤務時間短縮にあたっては、不可欠であるが、休む方としては、迷惑をかけてしま

うという精神的負担が大きい。特に実習のある学部・学科はそのための補助（代替）となる人員の確保が必要である。

- ・子どもを作っている職員は若手であることが多いですが、若手には任期がついていることが多く、子どもができたとしても研究成果がでないと次のポストがないため、おいそれと休めません。まずは子育て中の期間を任期に含めない等のシステムが必要です。
- ・大学運營業務（試験監督：キャンパス間移動を含めて各種委員会）の委託対象外化：部門やコースに任せるのではなく、大学からの強制力が働く形態の下で。
- ・担当授業の代行を、無理なく他の教員が支援出来るような、組織的体制の実質的な整備。
- ・緊急時の代替教員。

問 13 育児と仕事（研究）を両立するために誰の理解が必要と思いますか。

（複数回答可）

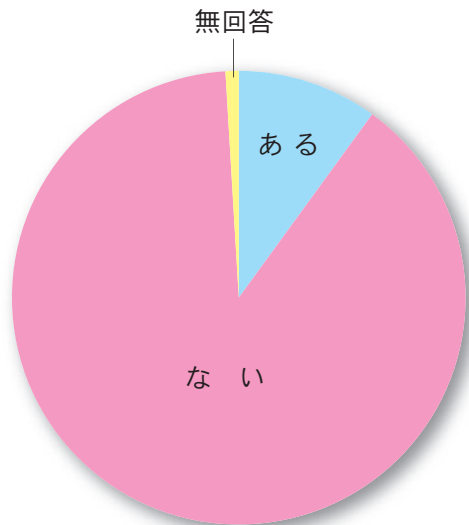


■その他の内容

- ・職場全体の雰囲気も、育児との両立に重要だと思います。「育休がとりやすい」「早退を受け入れる」etc…。
- ・授業などの交代ができないため、どうしても休みがとれない。そのため複数の教員が1つの授業を受け持てるようでないとは不可能。
- ・教員の場合、そういったことを加味した柔軟な業務評価が望まれる。
- ・システム（環境でなく）、とりまき、それも管理部内。
- ・職場内に子供をつれて仕事ができる環境が作れると良いです。ある会社では実践して成功したそうです。
- ・組織としてバックアップ出来る体制の整備と、これによる組織構成員全体の理解。
- ・産休や育休などを経ても社会復帰しやすい環境を作るトップリーダー。
- ・他の理解は必要ではあるが、それがあたりまえだという心持ちはただ甘えているだけ。

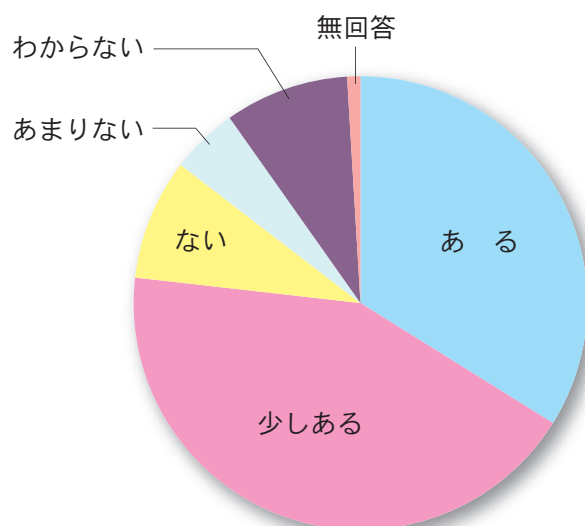
4. 介護支援について

問 14 これまでに介護の経験がありますか。



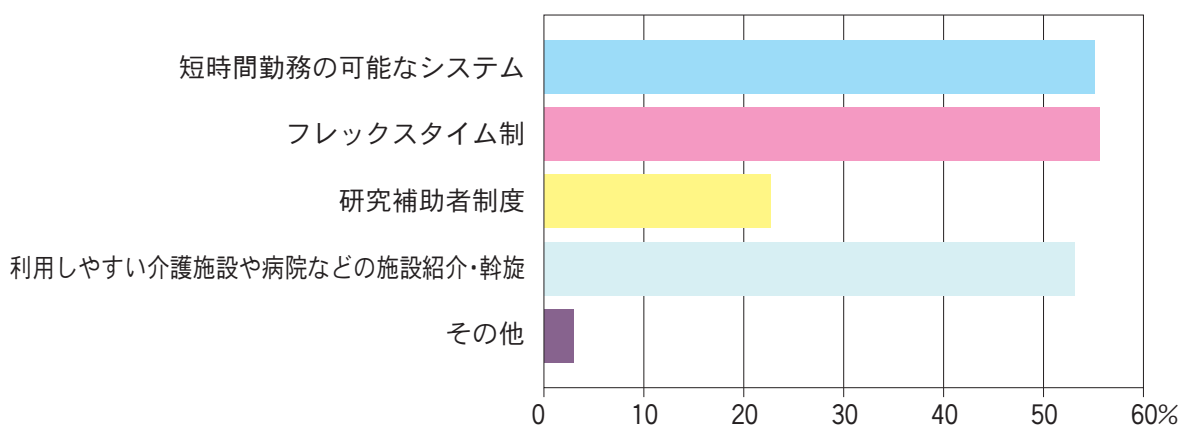
区分	回答数	割合
ある	138	10.0%
ない	1228	89.1%
無回答	13	0.9%
合計	1379	100.0%

問 15 現在ないし将来的に介護に関する不安がありますか。



区分	回答数	割合
ある	467	33.9%
少しある	592	42.9%
ない	119	8.6%
あまりない	66	4.8%
わからない	122	8.8%
無回答	13	0.9%
合計	1379	100.0%

問 16 介護の問題に直面した際に(将来を含め)、群馬大学において仕事を継続するために利用したいシステム、あるいは必要と思うことはなんですか。
(複数回答可)



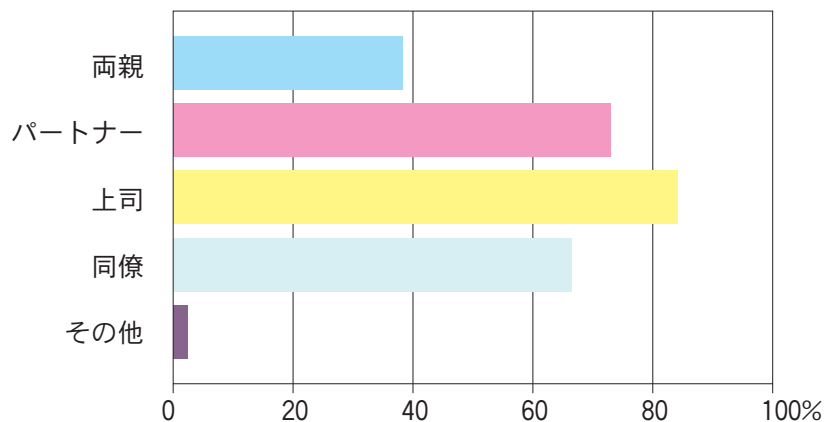
区分	回答数	割合
短時間勤務の可能なシステム	761	55.1%
フレックスタイム制	767	55.6%
研究補助者制度	314	22.7%
利用しやすい介護施設や病院などの施設紹介・斡旋	733	53.1%
その他	42	3.0%

■その他の内容

- ・現在、病院などでも建前ではフレックス制となっているが、実状は全く違う。まず労働条件の改善が必要。
- ・両親が群馬県ではないので、介護が必要になれば退職せざるを得ない。
- ・降格希望人事、配置転換等。これは、大きな強みであると考え。
- ・教育では授業を行うことが必須。会議は急に用事ができるため、教育業務に支障をきたすことも多いと考える。教育業務関連の支援があればと思う。
- ・時間外業務のないシステム。
- ・長期休暇制度。
- ・介護のための休暇制度を充実していただく。
- ・附属病院医師の絶対数が不足しており、たとえ短時間勤務を設定しても利用できない。医師、特に常勤ポストの増員が必要。
- ・介護休暇が取りやすい環境、サポートシステム。
- ・育児と同様。勤務できない時間を補助してくれる人員の確保（教育面で）。

問 17 介護と仕事(研究)を両立するために誰の理解が必要と思いますか。

(複数回答可)



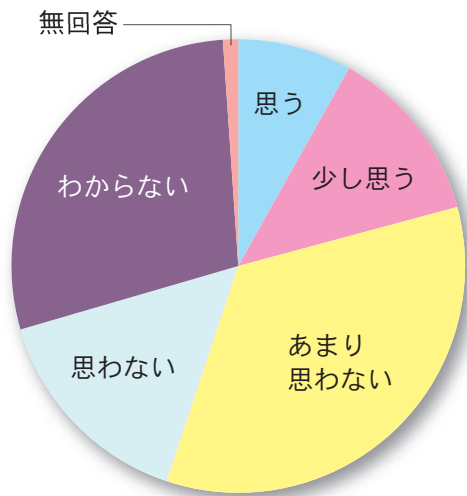
区 分	回答数	割合
両親	528	38.2%
パートナー	1007	73.0%
上司	1160	84.1%
同僚	918	66.5%
その他	35	2.5%

■その他の内容

- ・職場全体の理解が必要になると思います。
- ・介護関係者。
- ・家族、関わりあう人すべて。
- ・研究室の学生
- ・社会復帰のしづらさは雇用形態が問題だと思います。

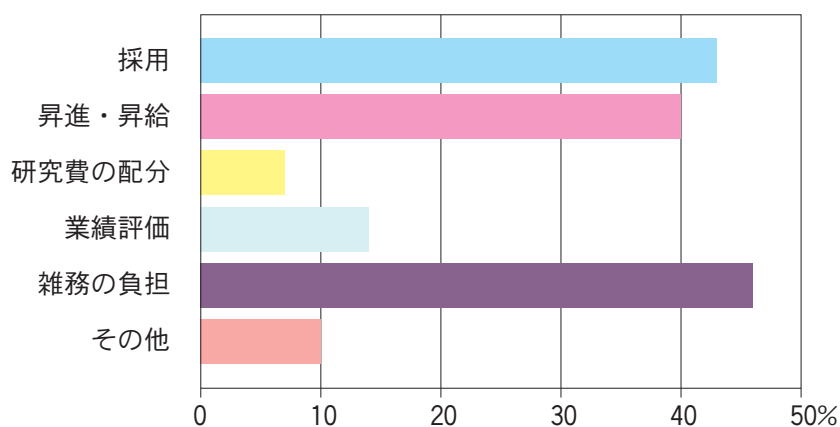
5. 処遇の差に関する意識

問 18 群馬大学における職場環境において、性別による処遇の差があると思いますか。



区 分	回答数	割合
思う	112	8.1%
少し思う	175	12.7%
あまり思わない	473	34.3%
思わない	212	15.4%
わからない	392	28.4%
無回答	15	1.1%
合 計	1379	100.0%

問 19 どのような面で性別による処遇の差があると思いますか。(複数回答可)



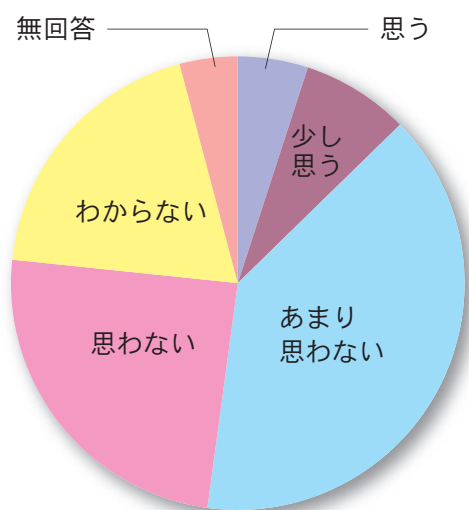
区 分	回答数	割合
採用	148	43%
昇進・昇給	138	40%
研究費の配分	26	7%
業績評価	49	14%
雑務の負担	158	46%
その他	34	10%

(回答者 341名)

■その他の内容

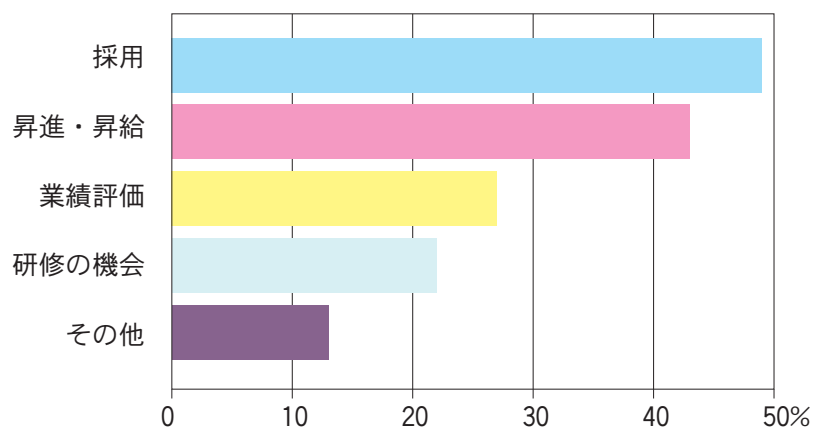
- ・女性が多い部署にもかかわらず、男性と同じ人数配置である。これは女性には育児などの問題が生じるという前提を考慮しておらず、ある意味処遇に差があるといえる。女性が多い部署ははじめから人数をふやしてほしい。
- ・業務の内容。研究、診療、教育がありますが、業績を上げてキャリアを得るには研究して論文を書く必要があります。家庭を持っている女性医師では診療と研究を両立することは時間の制限があり難しいです。診療のみを担当し、結果的に男性医師の研究をサポートしていることになっています。
- ・処遇の差はないが、業績評価において出産育児などのイベントを挟んだことへの配慮はない。
- ・教員、研究者、管理者、圧倒的に男性が多いです。(一部を除いては)
- ・出産や育児によるキャリア不足やブランクにより、差がついていくように思う。
- ・学生には女子学生がいるのに教授が男性ばかりの学科があること。
- ・女性の医学部医学科教授がない。
- ・そもそも時間が限られているのに、同等と判断しての評価や負担はおかしい。
- ・近年、女性の待遇を考慮しすぎ。群大ではすでに女性の待遇は良いと思われる。
- ・女性限定の公募は男性差別ではないのか？
- ・女性枠というのは納得できない。

問 20 あなたの専門分野・所属学会において、性別による処遇の差があると思いますか。



区 分	回答数	割合
思う	69	5.0%
少し思う	106	7.7%
あまり思わない	544	39.4%
思わない	338	24.5%
わからない	265	19.2%
無回答	57	4.1%
合 計	1379	100.0%

問 21 どのような面で性別による処遇の差があると思いますか。(複数回答可)



区 分	回答数	割合
採用	116	49%
昇進・昇給	101	43%
業績評価	64	27%
研修の機会	51	22%
その他	31	13%

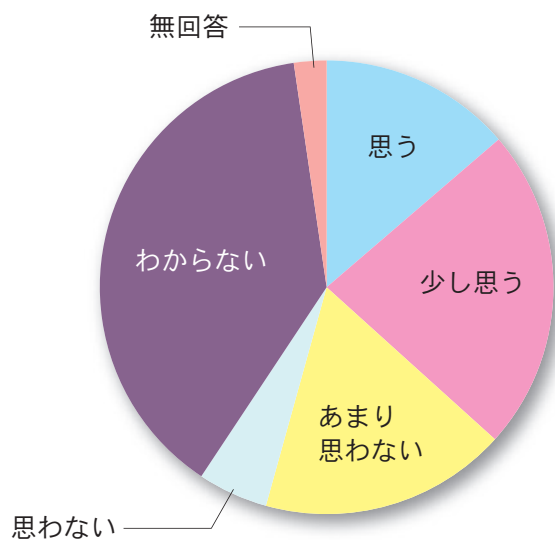
(回答者 236名)

■その他の内容

- ・研究費申請などの機会に女性研究者には年齢制限がなく優遇されていると感じます。
- ・女性が圧倒的に少ないので、性差があるのかわからない。
- ・女性優先ポストが増え、逆差別がある。
- ・昇進に関しては女性よりも男性が優遇されているが、採用や研究員獲得に際し、女性が大きく優遇されている傾向にある。
- ・専門分野の特性と従来からの習慣として、時間外の呼び出しや長時間労働を余儀なくされるため、事実上育児中の女性は仕事の継続や昇進が困難である。
- ・懇親会などの後の二次会に声をかけてもらえない（男性のみで出かける）など、情報への接点が少ない。
- ・分野や学会での役員（重要ポスト）は、ほとんどが男性です。

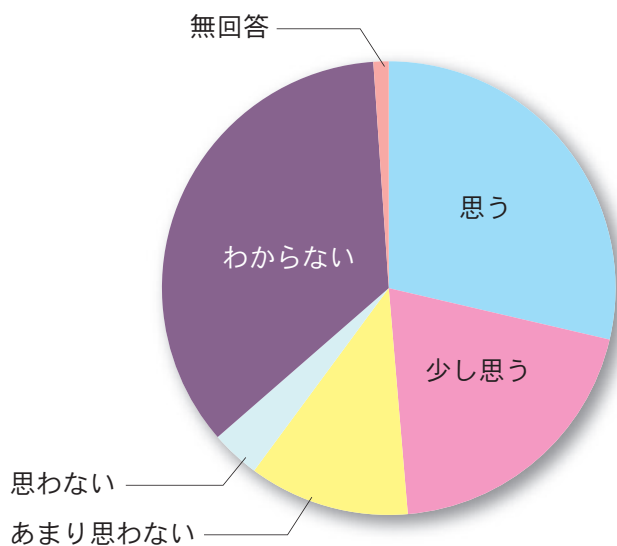
6. 育児・介護休暇取得や育児参加に関する意識

問 22 群馬大学において、女性の育児・介護休業取得やその後の育児への積極的参加に困難があると思いますか。



区 分	回答数	割合
思う	189	13.7%
少し思う	317	23.0%
あまり思わない	243	17.6%
思わない	69	5.0%
わからない	529	38.4%
無回答	32	2.3%
合 計	1379	100.0%

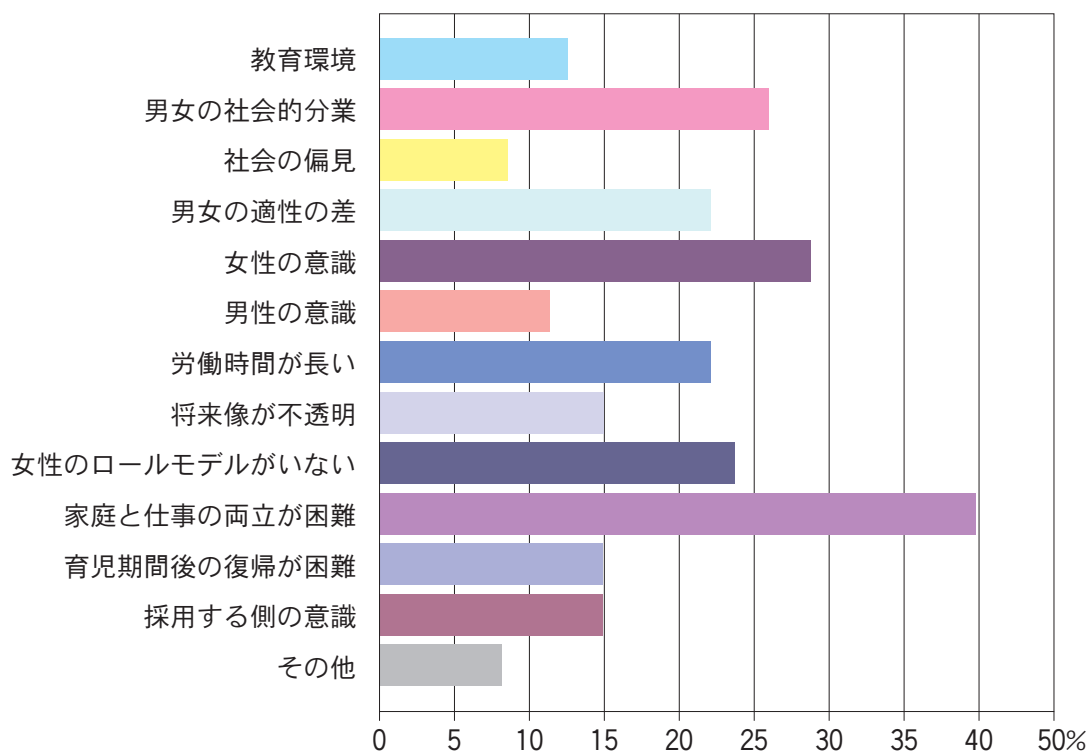
問 23 群馬大学において、男性の育児・介護休業取得やその後の育児への積極的参加に困難があると思いますか。



区 分	回答数	割合
思う	395	28.6%
少し思う	276	20.0%
あまり思わない	158	11.5%
思わない	48	3.5%
わからない	487	35.3%
無回答	15	1.1%
合 計	1379	100.0%

7. 女性研究者が少ない理由は？

問 24 第4期科学技術基本計画では女性研究者の採用目標 25%とされていますが、群馬大学においては 14.9%と大きく下回っています。
 主な理由として考えられるものを3つ選んでください。



区 分	回答数	割合
教育環境	175	12.6%
男女の社会的分業	359	26.0%
社会の偏見	119	8.6%
男女の適性の差	306	22.1%
女性の意識	398	28.8%
男性の意識	158	11.4%
労働時間が長い	306	22.1%
将来像が不透明	207	15.0%
女性のロールモデルがない	328	23.7%
家庭と仕事の両立が困難	550	39.8%
育児期間後の復帰が困難	206	14.9%
採用する側の意識	206	14.9%
その他	114	8.2%

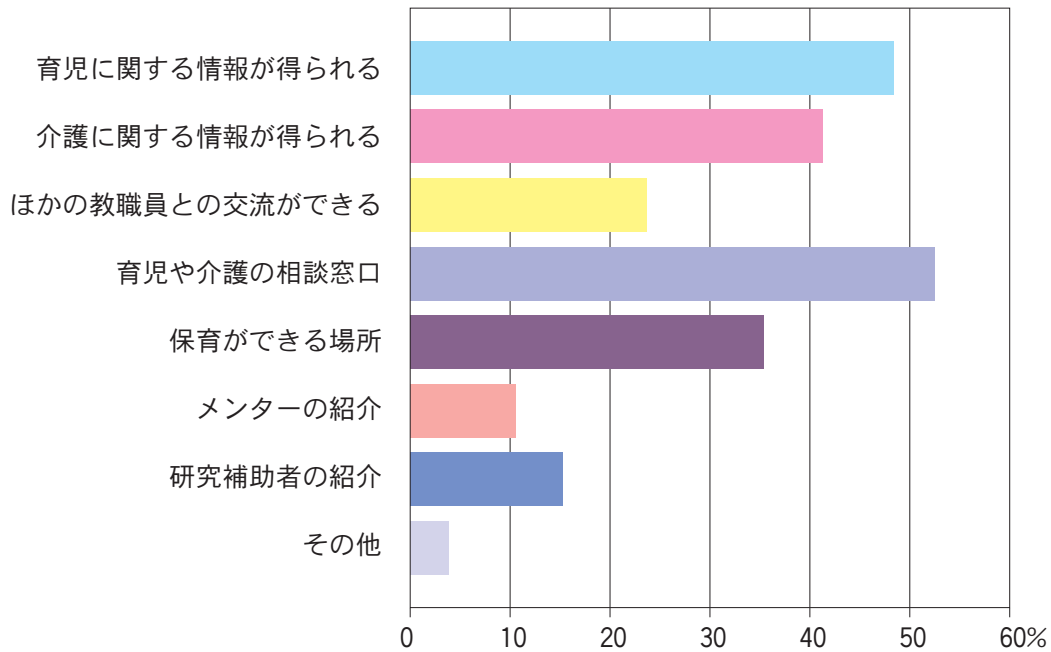
■その他の内容

- ・女性が産休・育休で抜けた際の周りの負担が大きい。現状でもぎりぎりで行っているのです。
- ・医学、理工学と理系の研究者のポストがもともと多いので女性研究者が必然的に少ないのでは？
- ・何名が採用希望してきたのがわからない。そして、どんな人物を大学側が求め、どんな人物が応募してきたのかも分からないため判断できない。
- ・女性医師、研究者育成に関するプランがない。
- ・職員全体の労働時間が過多であり、それだけの労働時間を女性のほうが確保できないのだと思います。
- ・女性が育児中のときは、負担を下げるなど、柔軟性を備えた勤務・給与体系を取り入れる。
- ・女性は研究に興味を持っている人が少ないと思います。
- ・研究職の特性で、結局は成果主義になるため、よほど労働環境が整っていなければ、労働時間が長くなるだけである。
- ・研究者を多く擁する工学系、医学系（看護除く）は学生数からして男性が多い。仮に男女の能力差等がなければ、教員比率もこれと同程度になるはずである。
- ・工学分野はそもそも女性が少なく、博士を修得している人数も少ないと思われる。研究者の男女比は分野毎の博士修得人数比と比較しないと意味がない。“女性だから”という理由で採用されるのは男女共に対する差別であると考える。
- ・まず、なぜ女性研究者の採用目標25%というものが掲げられているか分からない。
- ・桐生キャンパスに限って言えば、そもそも女性研究者自体の比率が男性に比べ少ないので、男性の採用が多くなるのは当然であると考えます。
- ・女性研究者の多い学術分野（文系・理工系を問わず）の学科が少ないため、また、女性研究者が夫と同居するには、東京・大阪・名古屋でないと無理（夫が高収入を得る職場が群馬県内には少ない）。
- ・女性研究者の人数が少ないから当然です。女性研究者が皆優秀とは限らない。男性全研究者が職につける割合と女性全研究者が職につける割合を比べるべきです。
- ・採用にあたって、特に男女の区別はしていません。ただし応募者に女性が少ないか、又は全くないために、男性が多いと思います。
- ・ポストの数が多くなく、研究を続けるために広域の異動が必要な時がある。
- ・学生には優秀な女子が多いと思うが、それがスタッフとして採用されないところがよくわからない。女子に博士に行くように積極的伝えるべきか。
- ・分野における女性博士の割合が低いのに、それに比して大幅に高い値を掲げるのは逆差別を生じませんか？
- ・パートナーも群馬に職を得るか、あるいは離れて単身赴任するかを選択しなければならないため、例えば都内などに比べてハードルが高い。
- ・学生時にドクターに進む人自体がそもそも少ない。群大だけでなく、社会的に女性研究者の人材が少ない。

8. 「まゆだま広場」に期待すること

問 25 男女共同参画推進室では各キャンパスに交流スペース「まゆだま広場」というスペースを設けます。どのようなことを期待しますか。

(複数回答可)



区 分	回答数	割合
育児に関する情報が得られる	668	48.4%
介護に関する情報が得られる	570	41.3%
ほかの教職員との交流ができる	327	23.7%
育児や介護の相談窓口	724	52.5%
保育ができる場所	489	35.4%
メンターの紹介	147	10.6%
研究補助者の紹介	211	15.3%
その他	55	3.9%

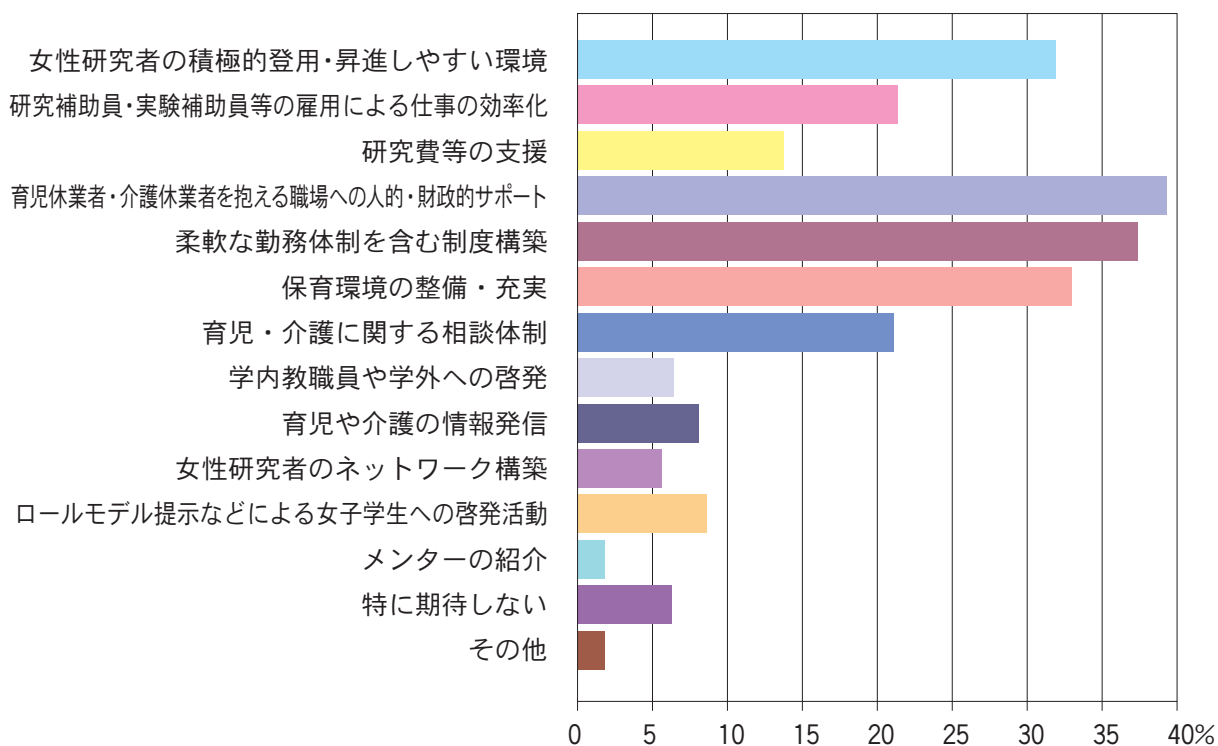
■その他の内容

- ・まゆだま広場がどんなものなのか知らない。
- ・現状必要性を感じない。直面していない。
- ・不要とおもいます。必要なのは場所（スペース）ではないとおもいます。
- ・形だけのものにならないことを期待しています。
- ・実質的な補助システムの構築が一番必要であり、形式的な「広場」など不要。
- ・育児の前に妊娠・出産期間と仕事の両立も問題です。相談できる産業医・専門医がときどきいてほしい。
- ・具体的なことがわからないので期待することもわかりません。
- ・行くひまがないので、期待のしようがない。
- ・イメージがわからないし、育児や介護に忙しい時は、そのような場所に行く時間がない。
- ・名前から何ができるかイメージできない。
- ・活動した成果を何かしら出すこと。
- ・実習補助者の紹介。
- ・研究職の場合、長期に休むことはほとんど不可能。その中でも女性の方に介護の負担が行き、男女差があると思う。
- ・学生と子供のふれあい。（教育学部などは、学童の時間にボランティアで参加できるのでは？）
- ・群馬大学における研究員や技術補佐員（研究）の求人情報を得られることを期待します。研究補所者の紹介だけでなく募集の方もやっていただきたいと思います。
- ・事業所間での差異の均等化の試み。
- ・ボトムアップで要望が通る環境・制度の検討。
- ・男性に女性が育児と仕事を両立する事への理解を求めるポスターをはってほしい。未婚の男性などは、子持ちの女性が子供の病気などで仕事を休まざるを得ない事を知らないと思うので。
- ・集まりやすい雰囲気。
- ・育児介護に関わり大学が提供する制度についての情報提供および相談窓口。
- ・保育士、介護士が数名在籍して面倒をみてほしい。

9. 男女共同参画推進室の活動に期待すること

問 26 男女共同参画推進室の活動にどのような成果を期待しますか。

(複数回答可、3つまで)



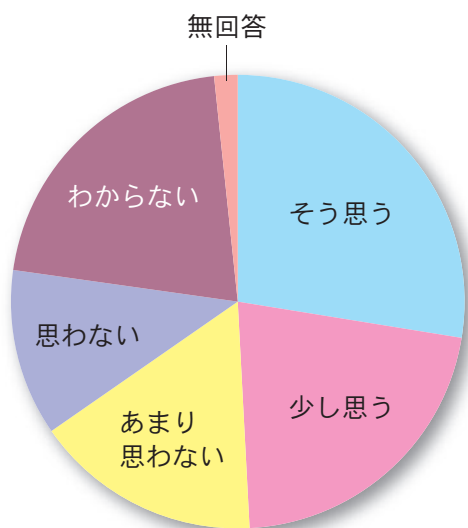
区 分	回答数	割合
女性研究者の積極的登用・昇進しやすい環境	440	31.9%
研究補助員・実験補助員等の雇用による仕事の効率化	296	21.4%
研究費等の支援	191	13.8%
育児休業者・介護休業者を抱える職場への人的・財政的サポート	543	39.3%
柔軟な勤務体制を含む制度構築	517	37.4%
保育環境の整備・充実	456	33.0%
育児・介護に関する相談体制	291	21.1%
学内教職員や学外への啓発	89	6.4%
育児や介護の情報発信	112	8.1%
女性研究者のネットワーク構築	78	5.6%
ロールモデル提示などによる女子学生への啓発活動	119	8.6%
メンターの紹介	26	1.8%
特に期待しない	88	6.3%
その他	26	1.8%

■その他の内容

- ・社会を変えて欲しい。介護や子育てを行っても、将来の研究職が継続できる社会を作るべき。
- ・男女共同参画推進=女性への補助と言う考え方からの転換。
- ・女子学生に限らず優秀な研究者や社会人を育成する教育システムの確立。
- ・男女を問わず層の厚い人材の育成が、女性の社会進出を促進すると思うので。こうした観点からの現教職員のサポートが望ましいと思います。
- ・“女性”を優遇するのではなく、男女とわず育児・介護をしながら働ける環境が必要と思います。女性を登用・優遇と発想しているうちは改善されないと思います。全ての職員のライフ・ワークバランスをみてあげられるような活動を期待します。働く女性にとっての一番の問題は男／女両方からの偏見と時間外／緊急時などに対応できる保育システムがないことです。
- ・医学部におけるnon-MDの支援。（男女共同参画が女性への差別をなくそうとするものであるように、医学部基礎におけるnon-MDに対する差別（あるいはMDの優遇）も、近い将来の課題になると思われる。
- ・性別の違いによる積極的な登用・昇進は男女差別である。よって公平な登用・昇進が良い。
- ・男子学生へも啓発を！男性の意識向上。
- ・私自身、女性を意図的に差別しているとは思っていません。その人の持味を評価しているつもりです。
- ・医学部附属病院常勤ポストの増員。
- ・男女をとわず職員の労働時間の短縮。
- ・女性ばかりに支援の声が政治的に大きすぎる。女性は女性自身にしかできない役割があり、それに特化すべきである。
- ・いろいろな点で研究・雑務をしてくれる人的補助の支援が一番大きいと思います。
- ・育児・介護と仕事の両立をうまく乗り越える知恵や工夫、情報の発信。
- ・育児等をハンデと考えない平等な採用基準。
- ・現在技術補佐員（研究員）として働いており、プロジェクトで雇われているので、プロジェクト終了と同時に契約終了予定となります。家庭の事情により、群馬大学内で、次の仕事を見つけられるとよいと考えており、求人情報や紹介をしていただければ助かると思います。女性研究員といっても、いろいろな立場の女性研究員がいると思うので、技術員的な女性研究員のためにもなる制度がほしいと思います。
- ・博士への女性進学率を上げる。
- ・数あわせの女性教員数増ではなく、10年後を見すえた、群大卒女子研究者の育成。（男女限らず博士奨学制等）サポート体制をつくる。
- ・若い世代の男性研究者（学生含む）のやる気をそがない様配慮すべき。
- ・女性がここでなら働けると思うような体制作り。多分昇進とかは違うと思う。
- ・女子学生だけでなく、その両親にも女性研究者の良さ等を発信して欲しい。（女子学生の場合、本人が行きたくても、修士→ドクターの進学に両親の同意を得るのが困難）
- ・とにかく女性を増やせば良いという世の風潮とは一線を画する活動を行って欲しい。性差ではなく能力を重視した上で優秀な女性を多く獲得できる活動を実施していただきたい。世の中に優秀な女性は数多くいます。

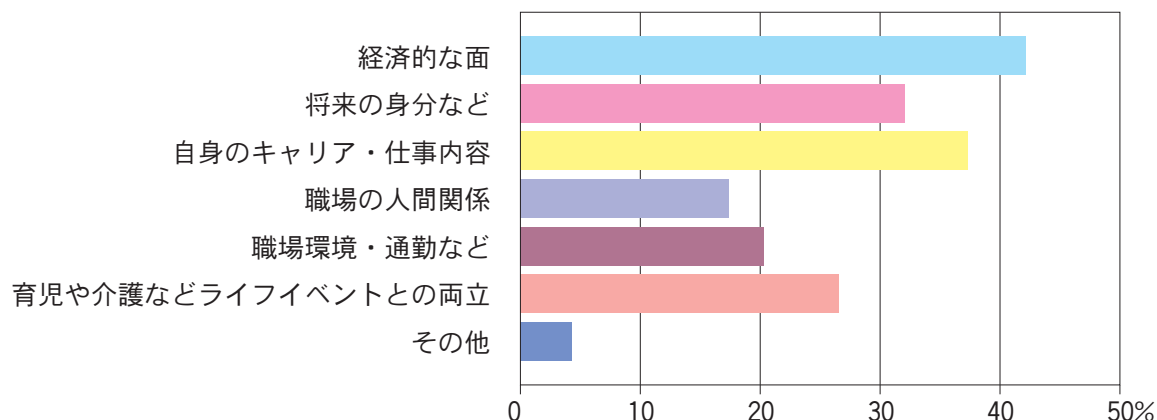
10. 群馬大学での仕事を続けたい(就きたい)か？ 不安なことは？

問 27 群馬大学における仕事を続けたい(仕事に就きたい)と思いますか。



区 分	回答数	割合
そう思う	380	27.6%
少し思う	298	21.6%
あまり思わない	223	16.2%
思わない	164	11.9%
わからない	291	21.1%
無回答	23	1.7%
合 計	1379	100.0%

問 28 ご自身が群馬大学での仕事を続けるにあたって（就くにあたって）、不安なこと、改善を望むことは何ですか。（複数回答可）



区 分	回答数	割合
経済的な面	582	42.2%
将来の身分など	444	32.1%
自身のキャリア・仕事内容	515	37.3%
職場の人間関係	241	17.4%
職場環境・通勤など	280	20.3%
育児や介護などライフイベントとの両立	367	26.6%
その他	60	4.3%

■その他の内容

- ・研究費の見直し。若手研究者が国際学会で発表できるための経済的な支援。
- ・現在、他病院で非常勤をしていますので給料面では問題ありませんが、群馬大学のみ給料は安く、常勤の給料と非常勤の給料の不均衡が強いです。
- ・拘束時間が長く、給料の90%を外勤先で稼がなければならない大学病院の勤務スタイルでは、男性、女性ともに育児介護を続けるには難しい。
- ・さまざまな業務について、効率化や改善を目指す姿勢にやや欠けているように思われるので、その点の改善。
- ・TAの給料が少な過ぎる。内容の割に合わない。
- ・とにかく雑務が多く、すべてにおいて余裕がない。なにか問題が起きても、そちらに対応できる時間などが少ない。
- ・全体的な雇用条件の向上。雇用時期、部局、分野により大きな差があります。
- ・研究環境の向上。
- ・労働の軽減化（事業が数多くなり加重）。
- ・職場のモチベーションの低下、やる気のなさ、無気力、無責任の中での仕事はストレスのみが増えるのみ。

- ・研究補助員あるいは事務補助員を1～2研究室に1人配置してほしい。（非常勤でよい）
- ・これから出産、育児を予定しているのでぜひ保育所の定員数を増やしていただき（定員数が少なく入所できなくなるのは非常に困る）、夜遅い時間まで開いていただきたい。
- ・仕事をしない人の処遇。
- ・年俸制などへの人事制度の改変。
- ・仕事量が多いことに対する不安。
- ・仕事の負担が一部の教員に片よっている。専攻別の一教員の負担が異なり、違いが大きい。
- ・両親のサポートを受けられない状況での医業と育児は厳しいのかなと考えてしまいます。
- ・業務が近年増えつづけています。ひと昔前のような、研究そのものに、没頭できるような諸事の簡略化を望みます。
- ・雑務が教職員にまわりすぎていると思われる。事務員が学校側の仕事を極力こなし、教員は教育と研究に集中できることが理想だと考える。
- ・研究するための時間が長いため、育児等はもちろんプライベートな時間がなくなる。
- ・自分のメンタル。
- ・女性でドクターになるのはハードルが高い気がする。そこまでいっても、ちゃんと就職できるかわからないから。
- ・都心へのアクセス、他キャンパスへの移動等で研究・教育活動時間が制限される。
- ・インターネット環境。
- ・臨床、研究、教育、事務の4役をこなすのはスーパーマンでないと無理です。スーパーマンでなくても働ける人的体制の整備を望みます。
- ・大学の将来構想や組織の変容に関するプランがあまり提示されていない。文科省主導の流れに乗っているだけのように見える。

11. その他自由意見より

■問 29

【育児・介護支援について】

- ・育児をして感じたことに、情報が分散していることがあるので、とにかくここに行けば情報がある！という場ができることを期待しています。ワーキングマザーの体験談をまとめた本とか育児書とか、介護の本とかの図書コーナーか何かがあるといいかもしれません。
- ・以前より学内保育所の土曜保育の拡充を希望しているのですが、枠が6名で在園児優先とのことでいつも使用ができません。学外保育園に通園していますが土曜は休園日があり、一方でFDや入試など、或いは研究上の都合で出勤が必要なことがあり、そういう時にとっても困っています。
- ・結局家庭での保育を優先せざるを得ず、研修参加や効率的な研究の進行をあきらめている状況です。このように実際に困っているという声をすくいあげて1つ1つ解決していくことで将来的により働きやすい職場になると思いますので。
- ・子供をちょっとあずけられる場所が学内にあるといいなと思います。
- ・学童保育の子を教育学部の学生がみる（ボランティア、単位認定限定せず）などの交流がある。
- ・学内に学童保育所があると助かります。
- ・職場に育児する女性が多く、他の人の負担が急増することへのサポートがあれば、育休・介護休暇がとりやすいと思います。
- ・女性が出産後、支障なしで職場に戻れるようなサポートが期待される。
- ・キャンパス内への保育施設等の準備を考える前に地元自治体との連携を検討して下さい。特に桐生市は、子育て支援に力を入れていて評価も高いので積極的に利用してはいかがでしょうか。
- ・キャンパス内に専門の保育士、介護士が在籍して、職員が自由にその施設に顔を出して子供や要介護者とコンタクトがとれる状態にしてほしい。
- ・介護は家庭ですべきなのでしょうか？老人ホームでの暮らしが当たり前な社会になっても良いのかもしれません。
- ・今後我が国では介護を受ける人の数が増加することが予想されます。そこで今現在公的機関（地方自治体など）で利用できる制度、仕組みなどの情報を積極的に発信していただけると助かる方が多いのではないかと想像します。

【育児・介護への男性の参画について】

- ・積極的に育児・介護に参加している男性研究者もサポートすべき。それによって男女とも育児等をするのがあたりまえな雰囲気になってほしい。
- ・男性も育児に参加するのがあたりまえの時代であるから、保育所などの充実も男性からも需要がある。夫の職場に保育所などがあれば妻は働きやすくなる。男女という枠組みを超えて、人間として働きやすい公平な職場を構築していただければよい。
- ・女性支援が重点的に行われているが、同時に男性支援制度も検討しないと、男性の育児・介護への参加が難しいし、男性の離職の原因にもなりうる。
- ・もっと男性が育児休暇などで家庭に入りやすい環境の整備を望みます。
- ・育児・介護休業をとるとしたら主に女性が対象になることを想定すると思いますが、女性のみが優遇されているという不公平感を出さないようにするため男性にも同様の権利を（できれば強

制的にでも)行使させる仕組みを作ってもらいたいと思います。また仕組みがあっても上司が休まないと部下も休みづらいので上司にも何らかの形で休ませるような仕組みを作ってもらいたいと思います。

【その他サポート体制について】

- ・実質的なサポート(人的・財政的)を是非お願いします。
- ・授業やガイダンスがネットや郵便を使って遠くでも参加できると、育児中の身としては学校へひんぱんに行くことがなくてすみ、助かります。
- ・女性研究者といってもパート収入の人もいれば、教職に就いている人もいるし、独身もいれば、まさに子育て中、介護中の人もいると思う。それぞれの立場で要望は違うだろうから、是非色々な人に推進室運営に参加あるいは交流してもらってははどうでしょうか。私自身が今、援助してもらいたいのは、研究を手伝ってくれる人を雇う費用です。
- ・キャリアをつけたくとも育児や夫の都合で女性は躊躇しています。転勤や育児後もキャリアを継続できるような全国的な活動が必要だと思います。
- ・親が子育てをする上で、研究活動、教育活動が両立できる環境があるといいです。特に避けなければならないケースは、若い研究者が子育てへの不安から研究の夢を断つことです。難しいことですが、改善していかなければなりません。
- ・労働条件が各人と上司の個別交渉であること、人事権をその上司が有している事も女性職員にはストレスになっているものと考えます。育児をしながら継続的に利用可能な支援体制を望みます。

【意識啓発などについて】

- ・男性の育児、家事への参加の啓発も重要かと思います。
- ・意識改革。特に医学部の偉い男性。
- ・群馬大学の育児休暇取得とその後の復帰支援システムは充実しつつあると思います。あとは上司や同僚の理解が本当に重要であり、自分は幸い恵まれておりましたが、周囲を見渡すと啓発活動はまだ不十分と思っています。
- ・とにかく育児や出産を社会生産としての「ハンデ」として考えるリーダーが多い。それでは国自体が破綻してしまう。競争における損得だけでなく、そう思わなくてすむアドバンテージ(付加価値)を考える必要がある。
- ・上司が男性の場合、育児を妻に任せているせいか、働く女性の大変さが全く理解されません。時間に関係なく働かせるため、子供のお迎えに遅れることも多く、本当に困っています。

【現状の環境・問題などについて】

- ・労働体制の効率化、短時間勤務の積極的導入などを望みます。
- ・時間外手当もなく、労働時間が長い。研究者個人の自己犠牲のもとなりたっています。
- ・不定期な仕事、泊りこみの仕事、休日出勤、夜間17時以降の仕事を強要される。これを禁止してほしい。
- ・任期のある女性職員が妊娠した時に退職を選択せざるを得ない状況を改善してほしい。産休・育児期間を任期に含めているのはナンセンス。実質的には休暇になっていない。
- ・非常勤医師の待遇面の改善。保障が悪すぎます。

- ・医師に適切な給与を支給することが第一です。
- ・医師の立場からは大学病院に長く勤務する（できる）のは、ほんの一握りであるため、群馬大学自体についてはほとんどの人はあまり深く考えていないかもしれません。国として制度を整える必要があると思います。
- ・女性をもっと学内で活動するためには医学部・附属病院がもっと常勤枠を増やしかつ給与も事務系、他学部と同等ではなく差をつける必要があると思います。
- ・女性の講師、准教授、教授が少ないと思う。医学部には女性教授がいない。

【男女の処遇について】

- ・そもそも男女共同参画では女性の待遇が良すぎて、男性の処遇が軽視されている感がある。具体的には勤務時間。子育てをしているのは男も同じですが…。
- ・男女公平に業績で戦えるよう性差を補えるようなサポート（育児、研究費、研究補助等）をよろしくお願い致します。
- ・男性の業務過剰負担も軽減すべき。
- ・男女共同参画は良いことだとは思いますが、男女を公平に扱い登用・昇進をすることは賛成である。しかし区別することはもっと重要であると考えます。女性にできて男性にできないこと、男性の方が得意で女性の方が苦手なことはあると思う。それを踏まえた上で群馬大学がよりよく発展していけるような活動を期待します。
- ・女性優遇の登用・昇進・支援をするのではなく、独立した研究者（室）になりたい女性がどれだけのか把握し、その上で男女平等な業績評価ができるシステムを構築すべきであると考えます。未婚又は結婚の意志がない女性が優遇されるような環境は避けるべき。
- ・女性研究者の待遇改善も重要ですが、男性を含む研究者にとって働きやすい環境、待遇改善を。
- ・全ての女性とは言わないが、権利ばかりを主張して義務を負わない傾向がある以上、問題は解決しない。
- ・研究成果がでている人が性別関係なく採用されることが自然です。
- ・私は工学の出身ですが、現状では理科に進む女子学生は少ない。かつ、博士課程に進学する女性も少ない。それを考えれば、工学部の教員は、博士号をもっていないと、全国どこでもなれないので、男女比に差が出るのは、あたり前である。必要なのは女性の能力を活かすことであって、優秀な女子学生が大学院に進学し、博士課程へと進める環境である。
- ・教員採用は、女性だからではなく、真に優秀な人を採用すべきである。
- ・差別と区別を混合してはならないと思います。女性研究者を無理に擁立することには反対です。
- ・育児・子育てで特に女性に配慮する必要があるが、採用は平等であるべき。

【今後に向けて】

- ・理系女の大学院生を増やす活動などにも取りくむと良いように思います。
- ・地道に支援をして、育児が不利にならないキャリアパスの実例を増やすしかない。即効策など無い。（この30年間フェミニストがやって来たことを続けるということ。）
- ・医学部の場合、女性研究者を増加させるためには、研究に集中できる期間をつくる必要があると思います。診療科によって体制も異なると思いますが、個別にキャリアパスを考える必要があり、それをサポートしていただくとよいと思います。

- ・第一段階としては、サバティカル制度の導入が可能とできるための人的配置、拡充に道を拓いて頂ければありがたく存じます。
- ・女性研究者のロールモデル（未婚、既婚、育児中の方etc）が提示されると、不安や疑問も解消すると思います。情報が欲しいです。期待しています。
- ・せっかく女子学生比率が高いので、ぜひ女性研究者志望を高めるように、他機関からの女性研究者を集めたセミナー等を行う等、推進力となるような企画を期待します。

【その他】

- ・推進室の存在を知らなかったなので、もう少し情報発信して欲しい。
- ・このアンケートの集計結果を知りたいと思いました。ぜひ、結果と分析・検討の発表をお願いします。
- ・目に見える形での積極的な情報発信があると助かります。
- ・どういう活動をされているかを広報活動により、関係者に周知されると良いと思います。
- ・男女共同参画があることは知っていましたが、活動内容を知りませんでした。ですので、幅広いPR活動。
- ・今回のアンケートは、自分が該当しない状況についても問われており、答えづらい形式と感じました。
- ・学生にアンケートをとる意味をあまり感じない。
- ・群馬大学での勤務体系がよくわからないので、参考になるかはわかりませんが、回答させて頂きました。
- ・頑張ってください。心より支持いたします。
- ・大学のシステムを変えるよりも、社会の考え方及び社会のシステムを変える活動を期待します。
- ・仕事や育児などに対する男女の役割はかなり変わってきており、時代に合わせて柔軟に体制を変えていってもらえることを期待します。頑張ってください。
- ・医学科に勤務していますが、大学病院の診療科によって、他の学科でも職場によって、本プロジェクトの推進の度合いに差がでてしまうのではないのでしょうか？
- ・群馬大学での男女共同参画が全国切って進みますよう、期待しております。
- ・男女共同参画社会のリーダー的（パイオニア）役割が大学にはあると思います。
- ・群大が良くなるなら男が何人いても、女性が何人いても良いと思います。群馬大学内にとどまらず、群馬県の高等教育機関の中心として群馬県全体に向けて情報を発信し、県民を啓発し、社会における男女共同参画の気運をつくり上げていただきたいと思います。