

大学における ハラスメント防止対策の 課題

～日本学術会議アンケート調査結果を中心に～

2023年6月11日（オンライン：報告20分）

三成 美保

日本学術会議連携会員・追手門学院大学教授・奈良女子大学名誉教授

日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会
アンケート検討小分科会委員長



（報告）

1. 大学等のハラスメント防止体制
2. 大学等のハラスメント防止体制と被害の実態～日本学術会議アンケート調査から～
3. 今後の課題～大学等におけるハラスメント根絶に向けて～

1. 大学等のハラスメント防止体制

(1) 日本のハラスメント防止体制の特徴

- ・ 「労働法」としての構成⇒加害者に対する「刑事罰」（ハラスメント罪）の不存在＋事業主の防止義務（「懲戒処分」の利用）。
- ・ ILO「仕事の場におけるハラスメント禁止条約」（2019年）の未批准⇒国際水準に達していない。

(2) 大学等のハラスメント防止

- ・ 直接の法規定は存在しない⇒文部科学省通知。
- ・ 大学等⇒独自の取り組みに任されている⇒大学ごとに規程・相談体制等がバラバラ。

(3) ハラスメント被害

- ・ セクシュアルハラスメント⇒被害者の「プライバシー」保護が加害者の「プライバシー」を守ることになりやすい。
- ・ パワーハラスメント・アカデミックハラスメントの増加。

2. 大学等のハラスメント防止体制と被害の実態 ～日本学術会議アンケート調査（2019～2020年実施）から～

アンケート調査（男女共同参画推進）

機関調査

①②双方回答：回答297校／送付827校
（国立72／87，公立44／91，私立175／609）

研究者調査

①回答数 10105（うち女性3977）
②回答数 8796（うち女性3411）

①第一部
数値調査

②第二部
実態調査

①第一部
大学施策に対する意見・感想

②第二部
研究環境に関する意見・感想

ハラスメント防止対策
（以下2-1）

ハラスメント防止対策
に対する感想（以下2-2）
ハラスメント被害経験
に対する感想（以下2-3）

（注）データはすべて日本学術会議アンケート調査に基づく。本報告で利用する統計図表の出典は、断りがない限り、以下の提言（案）である。ただし、報告用に一部を加工した場合もある。また、クロス統計の図表など、一部未公表のものを含む。

（統計図表の出典）日本学術会議提言「大学・研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けた課題—2019年アンケート調査結果を踏まえて—」（2023年夏予定）

2-1. 大学のハラスメント防止対策（機関調査第二部）

①ハラスメント防止方針

- ・ 方針明確化の手段／周知方法

②実態把握状況

- ・ 2017年度相談件数・処分件数／実態把握手段

③相談への対応

- ・ 相談体制／相談の推奨／調査／解決方法

2-1-1. 大学等のハラスメント防止方針

周知していますか？

- ・ 周知⇒100%
- ・ 具体策⇒国立大学>公立・私立大学

方針の明確化

- ・ 防止規程の公表⇒90.6%
- ・ ガイドラインの公表⇒68.5%
- ・ 懲戒処分の明記⇒63.1%

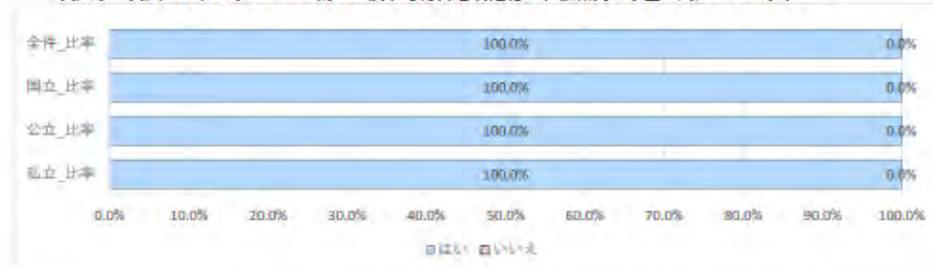
周知方法

- ・ リーフレット作成⇒68.1%
- ・ 全教職員対象の研修⇒57.4%
- ・ 学生に対する周知⇒43.0%

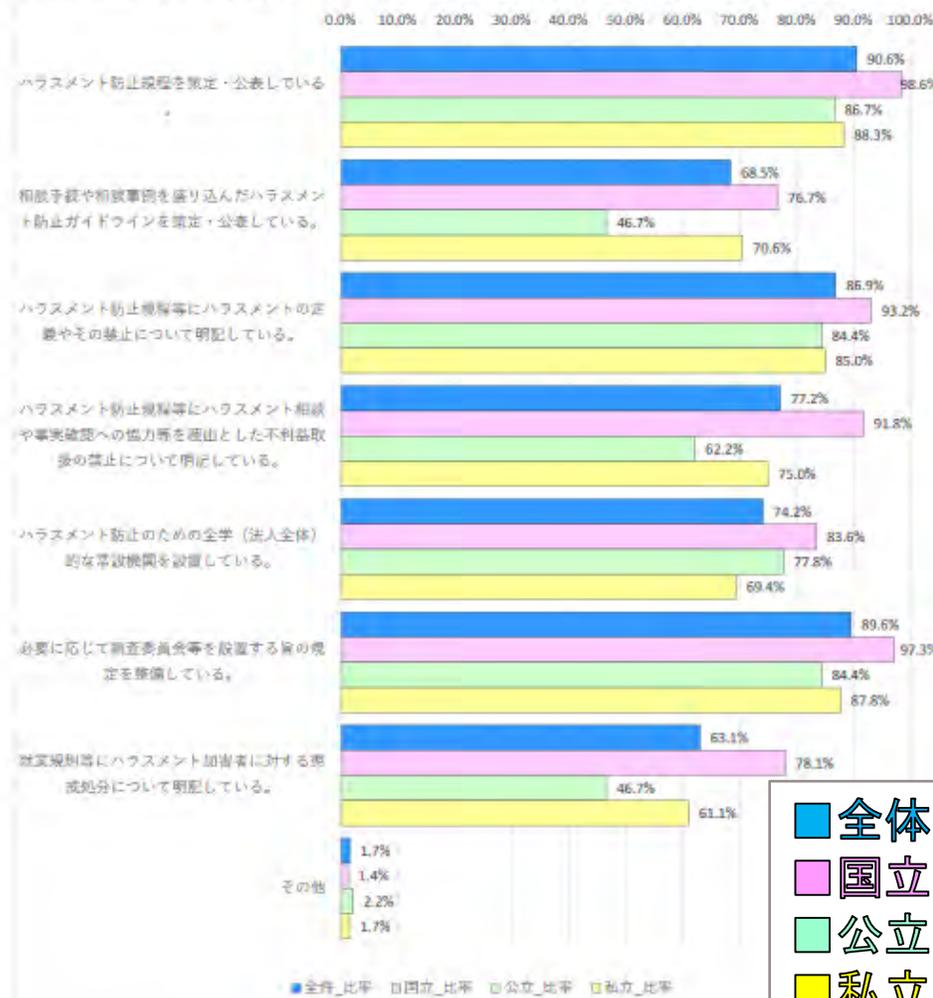
6 ハラスメント対策

(17) 【方針】

貴大学・貴法人は、ハラスメント防止に関する方針を明確化し、教職員や学生に周知していますか？



(17) -A ハラスメント防止方針の明確化について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



⇒ハラスメント防止方針 (現状と課題)

ハラスメント防止対策

(現状) どの大学も対応済み

(課題) 具体策は国立大学が先行

方針の明確化

(現状) 防止規程はほぼ公表済み

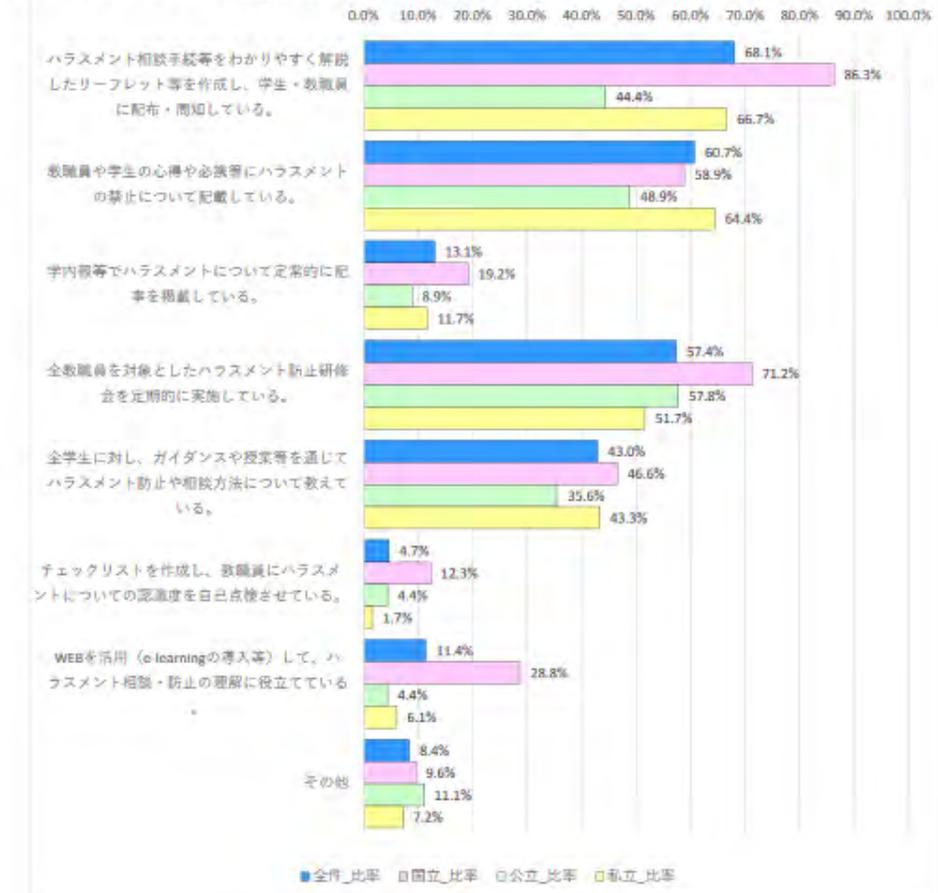
(課題) 懲戒規定の明確化

周知方法

(現状) 2/3がリーフセット作成

(課題) 学生への周知

(17) -B ハラスメント防止方針の周知等について当てるものを選択してください。 ※複数選択可



(17) -C 下記から、「いいえ」の最大の理由を一つだけ選択してください。



2-1-2. 被害把握状況

被害把握状況

・被害を把握している⇒全体92.1%（国立98.6%＞公立・私立）

相談案件（2017年度）

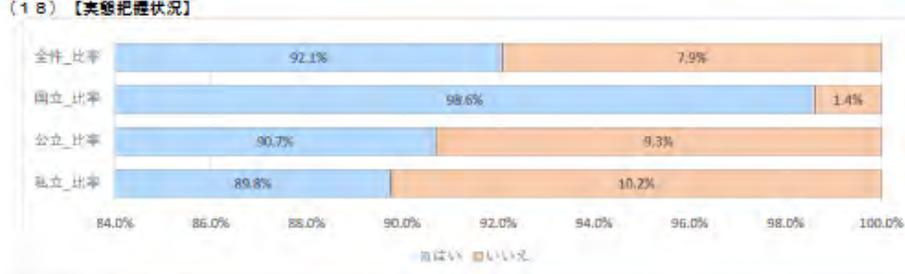
- ・相談者数⇒学生＋院生＞教員＞職員
- ・最終処分⇒嚴重注意等＞懲戒処分

実態把握のための具体策

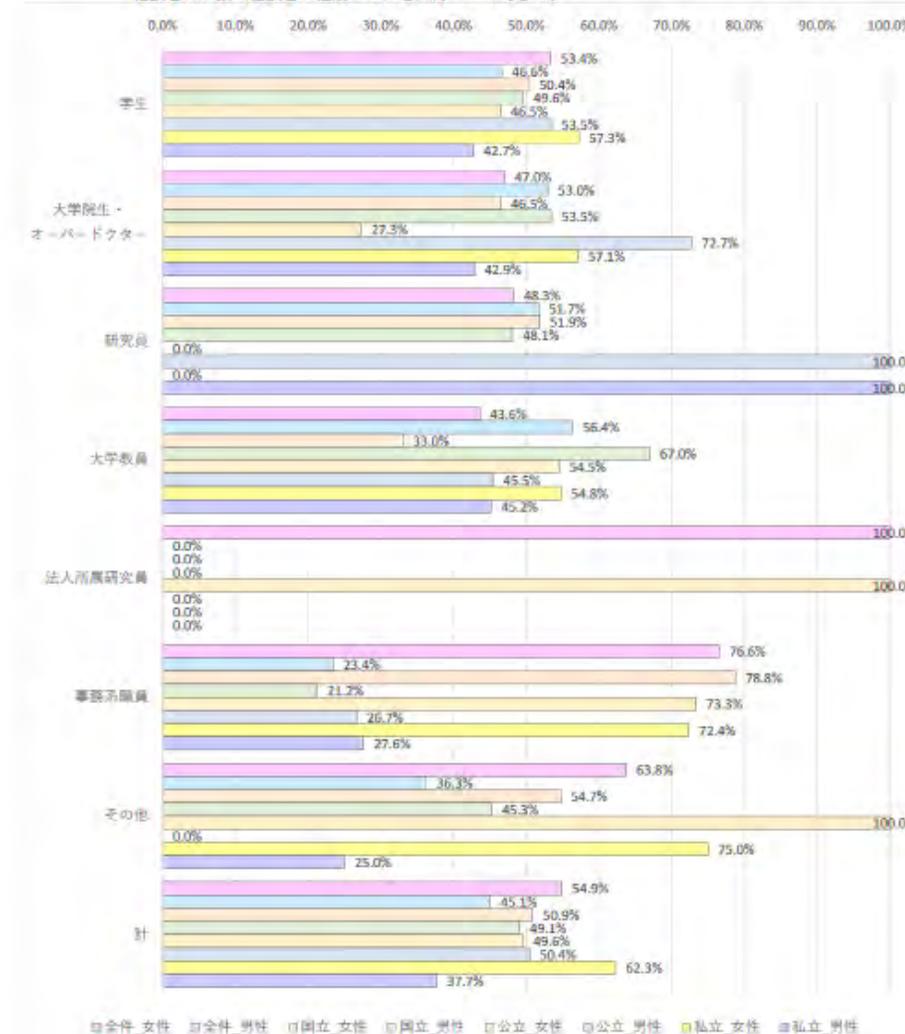
- ・教職員アンケート実施⇒全体86.2%
- ・学生アンケート実施⇒全体10.4%

【図表3-1】（機関調査Ⅱ）実態把握状況

2017年度に対応したハラスメント案件		女性	男性
2017年度に新たに受理されたハラスメント相談案件の相談者（人）	学生	305	273
	大学院生	108	114
	大学教員	130	132
	事務職員	131	40
	懲戒処分		58
2017年度に最終処分が出たハラスメント相談の結果（件）	嚴重注意等		128
	処分未決定		21



(18) - A 2017年度（2017年4月1日～2018年3月31日）に対応したハラスメント案件について伺います。
ア）2017年度に新たに受理したハラスメント相談案件について、相談者の人数（相談者の性別ごと）を入力してください。



⇒被害把握状況 (現状と課題)

被害把握状況

(現状) 大学は「実態把握」との認識

(課題) 「被害経験」との大きな齟齬

相談・処分

(現状) 相談者は学生・院生が多い

(課題) 処分は適正か？

実態把握のための具体策

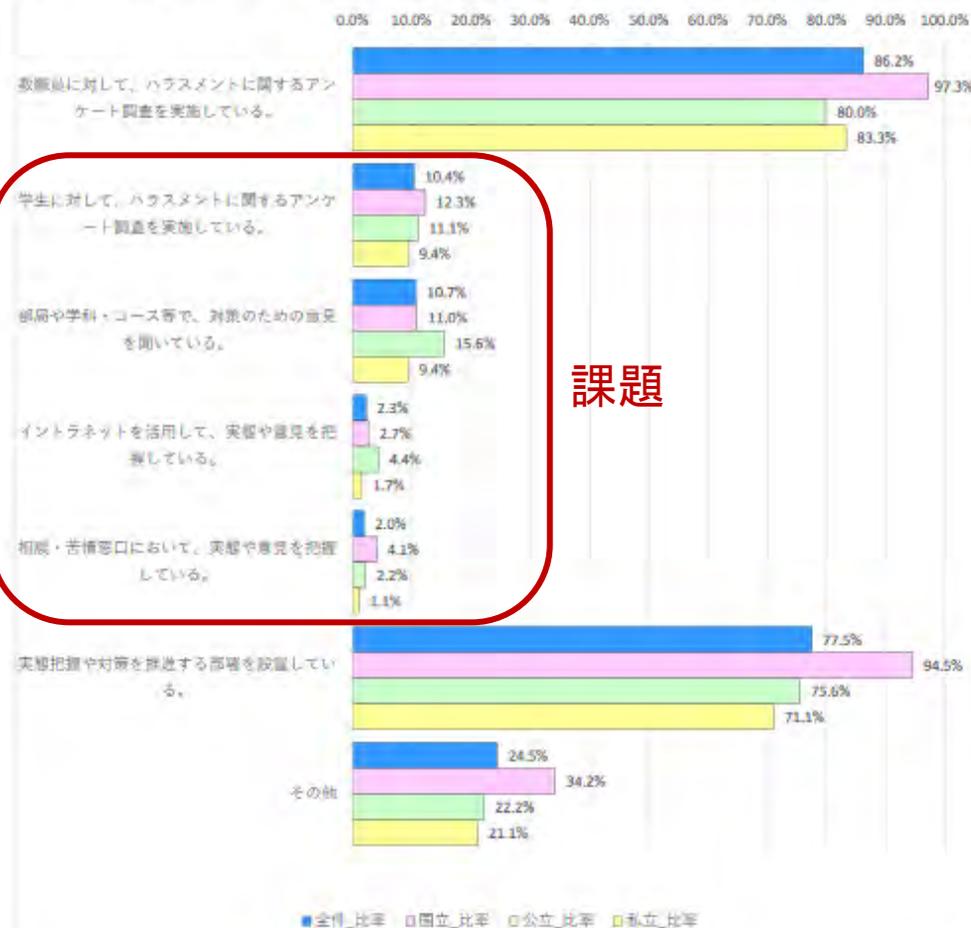
(現状) 教職員アンケートは実施

(課題) 学生アンケートの必要

イ) 2017年度に最終処分が出たハラスメント相談の結果について、件数を入力してください。



(18) 一B 実態把握のための具体的施策について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



課題

2-1-3. 相談への対応

相談体制

- ・相談窓口・相談スペース設置⇒9割以上
- ・連携・マニュアル・事例検討⇒4割程度

相談の推奨

- ・相談の推奨⇒9割以上
- ・被害者の責任でないことを明記／プライバシー保護のための措置を明記⇒3割程度

調査

- ・独立した調査委員会の設置⇒9割以上
- ・調査期限の明示⇒1割程度

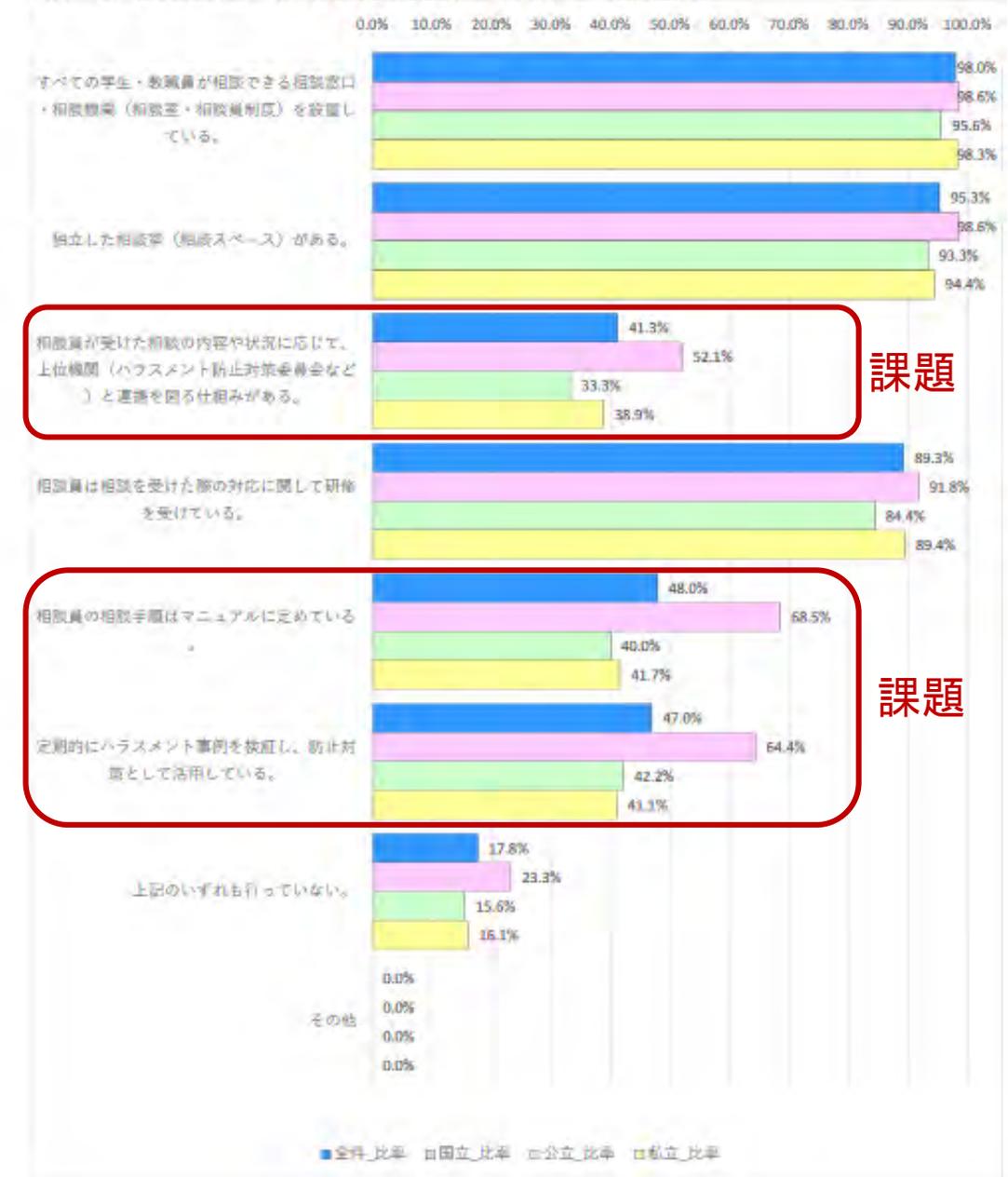
解決方法

- ・多様な解決方法の明示・選択⇒9割以上
- ・相談者のメンタルヘルス相談⇒3～4割

(18) 【相談への対応】

貴大学・貴法人におけるハラスメント相談への対応について伺います。

(18) -A 相談体制について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



課題

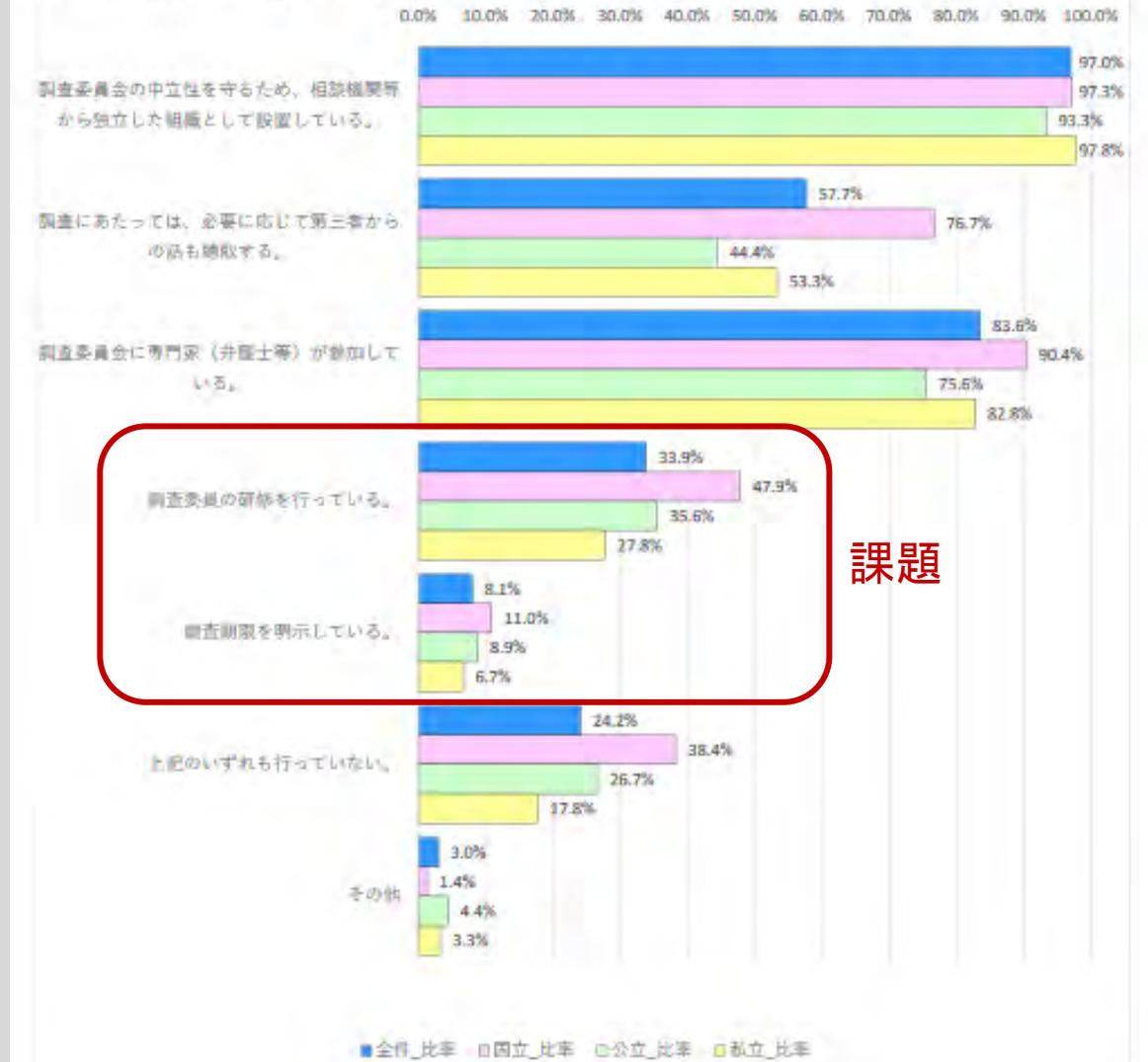
課題

(18) -B 相談について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



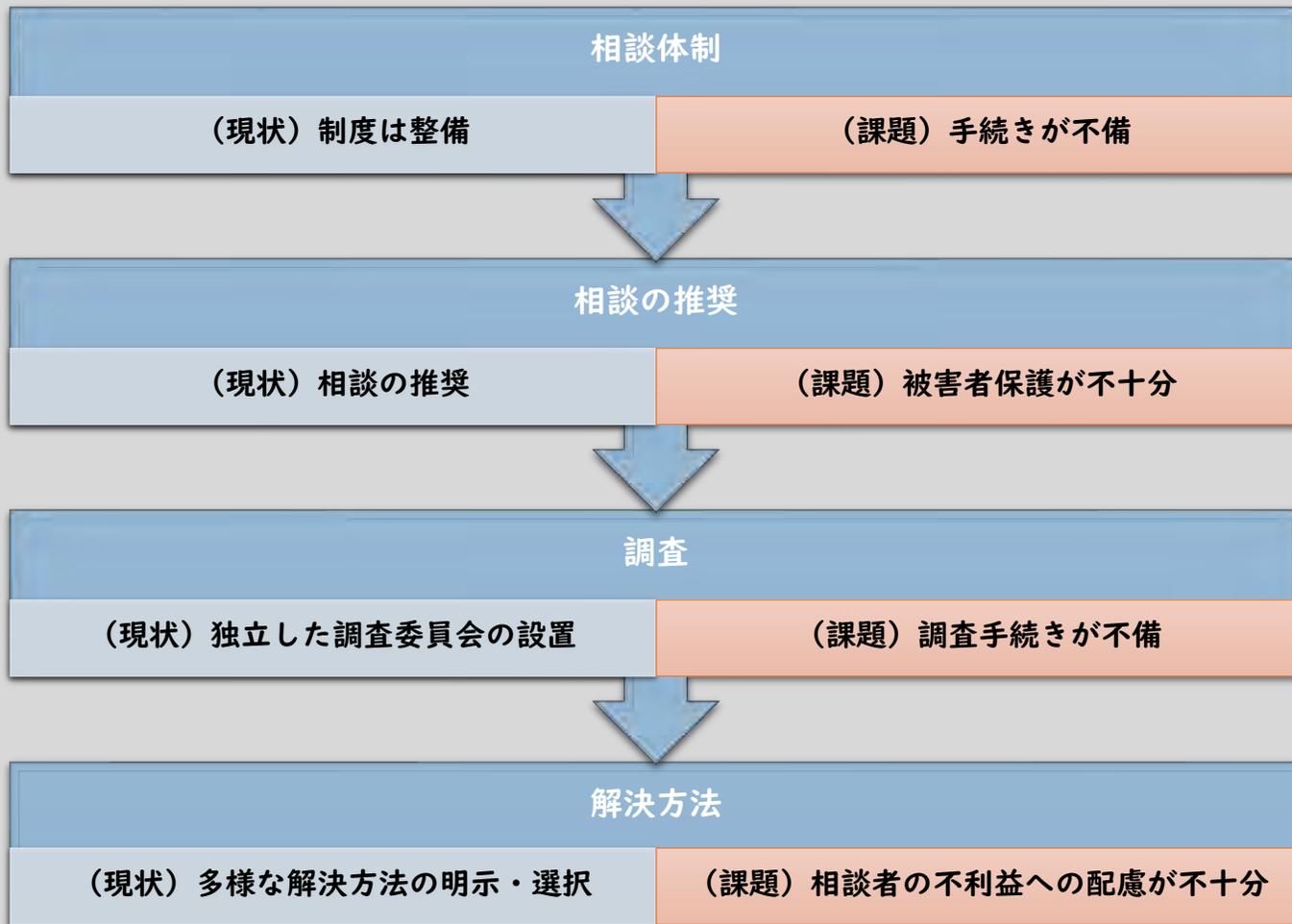
課題

(18) -C 調査について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可

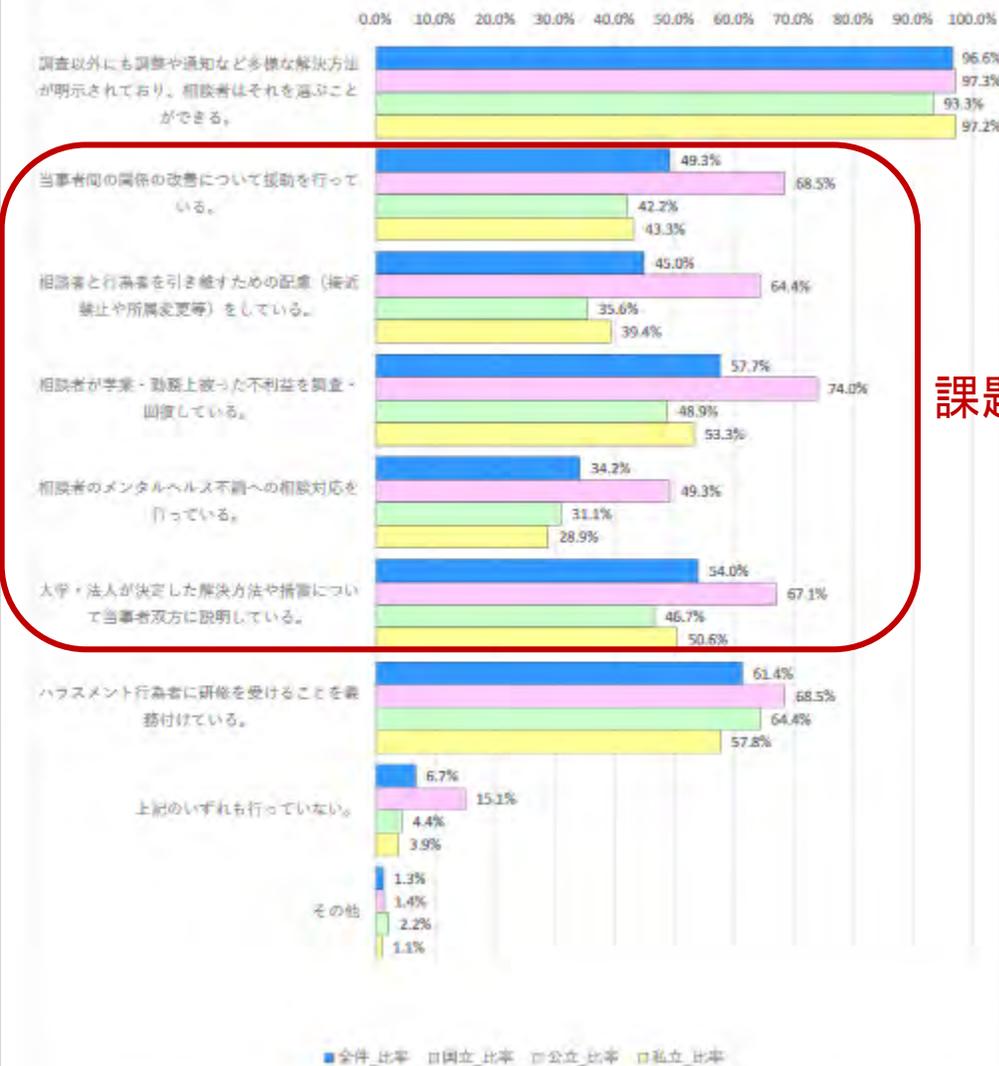


課題

⇒相談への対応 (現状と課題)



(18) -D 解決方法について当てはまるものを選択してください。 ※複数選択可



課題

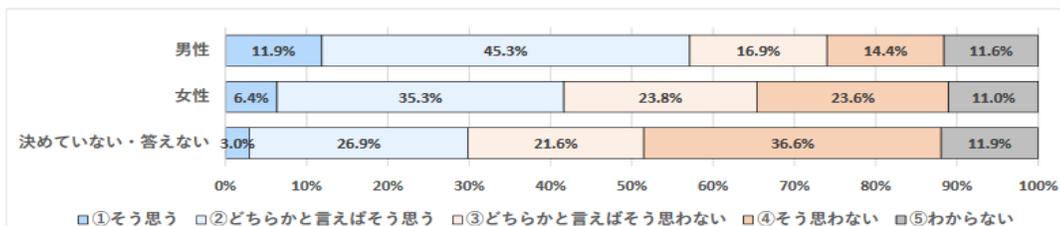
2-2. ハラスメント防止対策に関する研究者の認識

①十分機能していると思うか？

- 「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」
- ⇒男性57.2%/女性41.7%
- 差15.5ポイント

5. ハラスメント防止体制

5-1. (現状) あなたが所属する大学等におけるハラスメント相談・防止体制は十分に機能していると思いますか。



②どのような取り組みが必要か？

- ・①ハラスメント研修の義務づけ（教職員全員）
- ・②学生の理解増進
- ・③役職者や管理職に対する専門的研修の義務化
- ・④ハラスメント事例とその対応・処分結果の学内公表
- ・⑤措置・処分のチェックシステム

「そう思う」
「どちらかと言えばそう思う」
8割以上

2-2-1. 「あなたが所属する大学等におけるハラスメント相談・防止体制は十分に機能していると思いますか？」

そう思う
どちらかと言えばそう思う

性別

・男性57.2% 女性41.7% 男女差 15.5ポイント

分野別

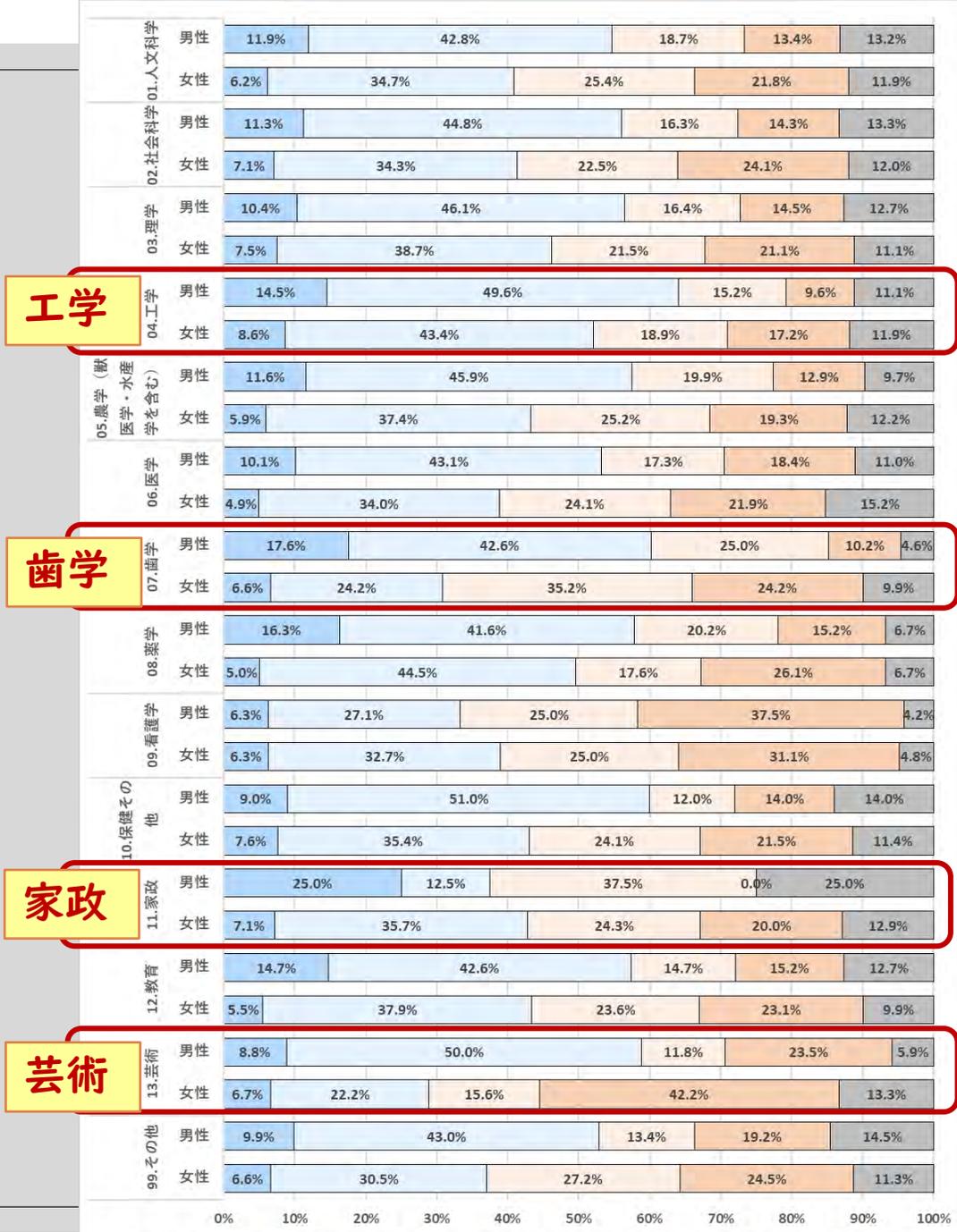
・男女差が大きい分野 (30ポイント) 歯学・芸術

男女とも高率

・工学 男性64.1% 女性52%

男女の認識が他と逆

・家政 男性37.5% 女性42.8%



①そう思う
 ②どちらかと言えばそう思う
 ③どちらかと言えばそう思わない
 ④そう思わない
 ⑤わからない

2-2-2. 「ハラスメント防止体制の充実・改革に向けて、どのような取り組みが必要だと思いますか？」

女性の「そう思う」
回答が60%以上

- ・ ③68.6%
- ・ ①61.8%

男性の「そう思う」
回答が50%以上

- ・ ③53.2%

「そう思う」の男女
差10ポイント以上

- ・ ①11.9ポイント
- ・ ②12.7ポイント
- ・ ③15.5ポイント
- ・ ⑤12.1ポイント

- ①ハラスメント研修を教職員全員に義務づけるべきである。
- ②ハラスメント問題を必修授業や全学共通授業に組み込むなどして、学生の理解増進をはかるべきである。
- ③役職者や管理職にはアンコンシャスバイアス等を含む専門的研修を義務化して、ハラスメント防止責任者としての自覚を高めさせるべきである。
- ④大学等で生じたハラスメント事例とその対応・処分結果について、プライバシーを侵害しない程度で学内に公表するべきである。
- ⑤大学等が決定した措置や処分に恣意性や何らかの偏見がないかについてチェックするシステムを作るべきである。

図-2. 「ハラスメント防止体制の改善」ハラスメント防止体制の充実・改革に向けて、どのような取り組みが必要だと思いますか、あてはまる番号を選んでください。

1. ハラスメント研修を教職員全員に義務づけるべきである。

①



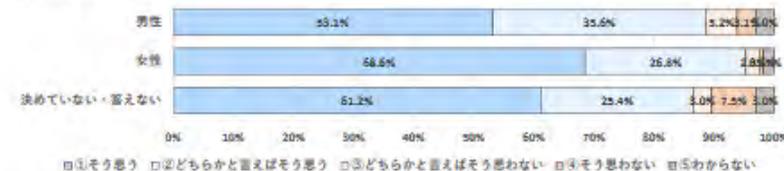
②

2. ハラスメント問題を必修授業や全学共通授業に組み込むなどして、学生の理解増進をはかるべきである。



③

3. 役職者や管理職にはアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)等を含む専門的研修を義務化して、ハラスメント防止責任者としての自覚を高めさせるべきである。



④

4. 大学等で生じたハラスメント事例とその対応・処分結果について、プライバシーを侵害しない範囲で学内に公表するべきである。



⑤

5. 大学等が決定した措置や処分に恣意性や何らかの偏見(性別・年齢・国籍・宗教等による偏見)がないかについてチェックするシステムを作るべきである。



職位別

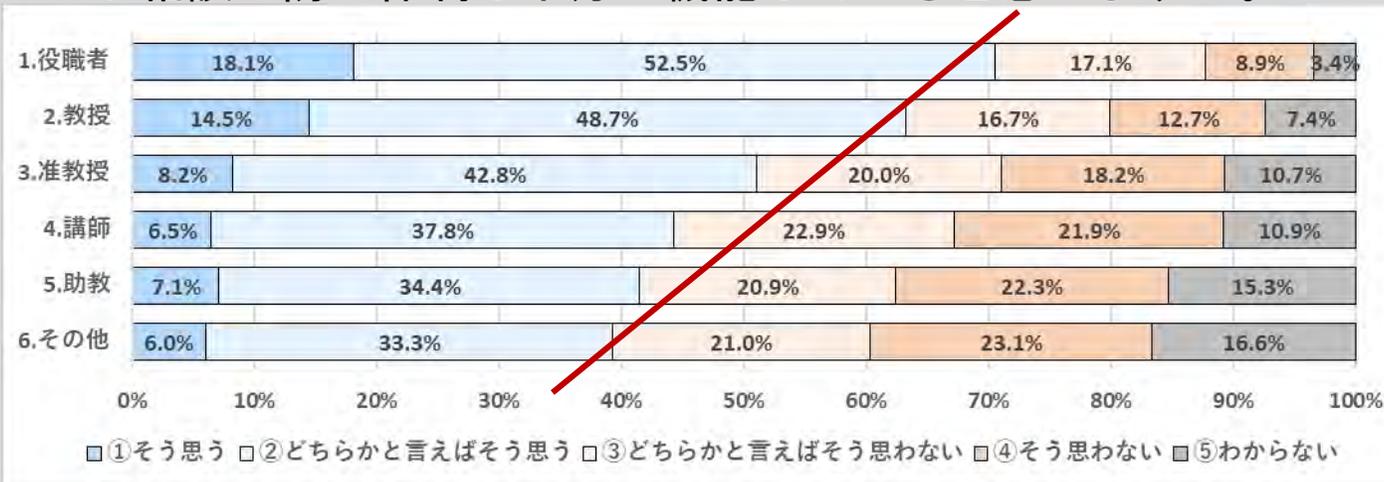
機能している

- 役職者・教授 > 講師・助教（「機能している／していない」が拮抗）

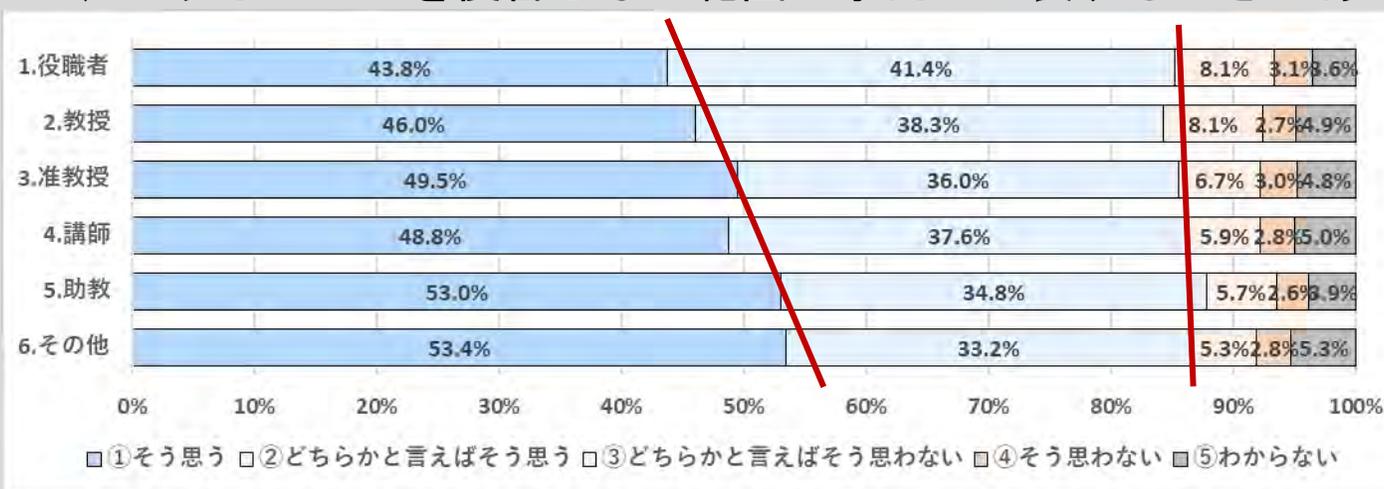
公表すべき

- 「そう思う」⇒役職者・教授 < 講師・助教
- 「どちらかと言えばそう思う」を含むと 8割超

5-1. (現状) あなたが所属する大学等におけるハラスメント相談・防止体制は十分に機能していると思いますか。



④大学等で生じたハラスメント事例とその対応・処分結果について、プライバシーを侵害しない範囲で学内に公表するべきである。



2-2-3. 学生の理解増進

②ハラスメント問題を必修授業や全学共通授業に組み込むなどして、学生の理解増進をはかるべきである。(性別×分野別)

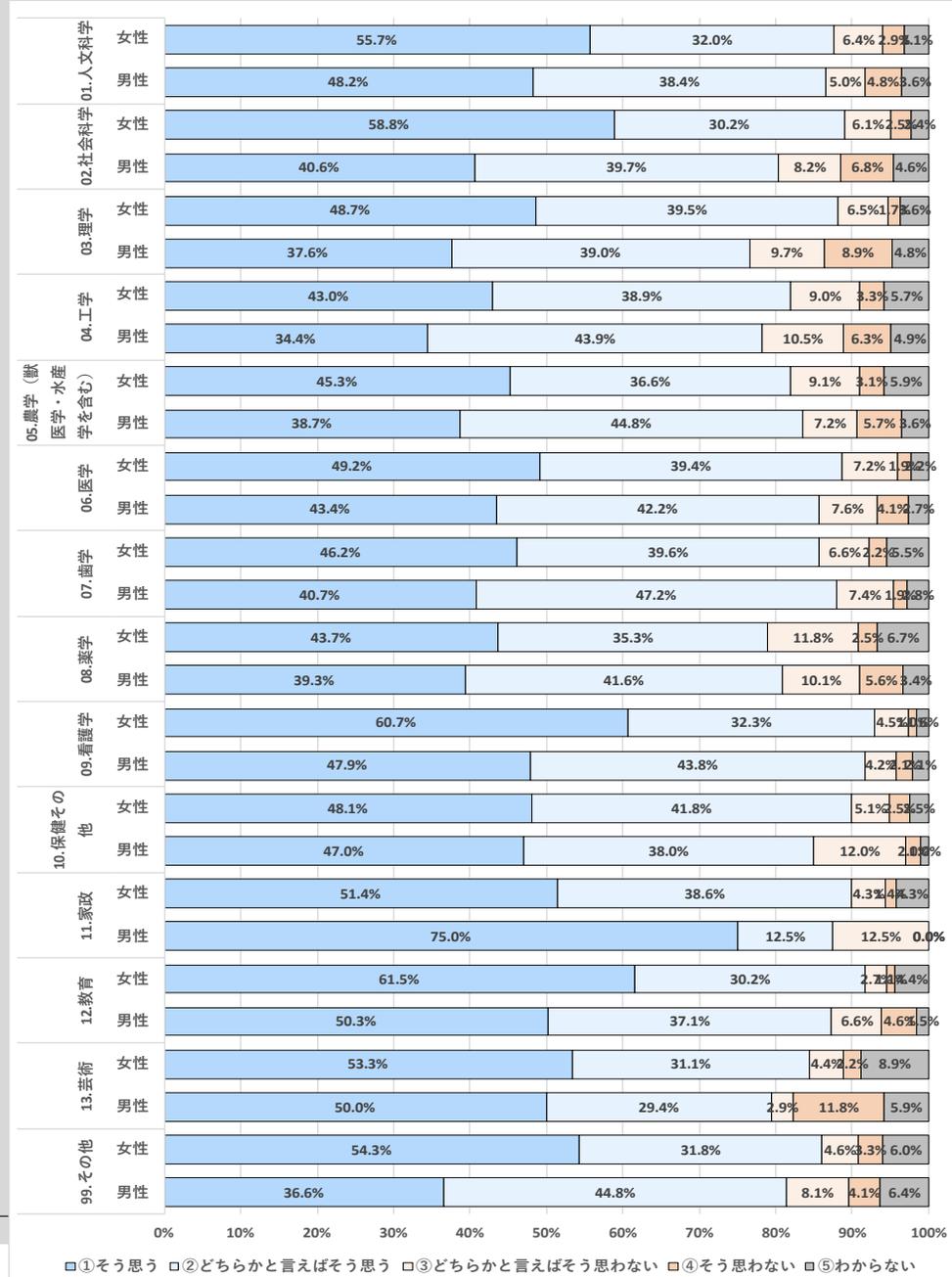
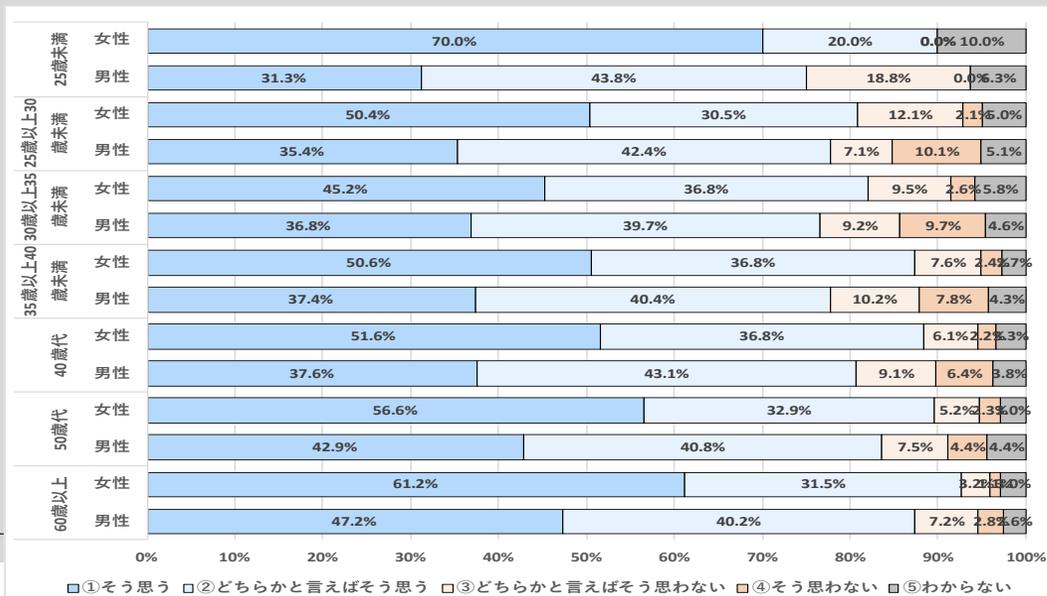
「そう思う」(性別) 50%以上

- (女性) 25歳未満・25~30歳、35歳~40歳、40歳代、50歳代、60歳代 (年代が高いほど、「そう思う」率も高くなる)
- (男性) なし

「そう思う」(分野別) 40%以下

- (女性) なし
- (男性) 理学・工学・農学・薬学

②ハラスメント問題を必修授業や全学共通授業に組み込むなどして、学生の理解増進をはかるべきである。
(性別×年代別)



2-3. ハラスメント被害経験

ハラスメント被害経験（性別：％）

①被害経験

- 被害経験（性別）⇒女性 56.3％／男性 29.7％／（性別を）決めていない・答えない 57.3％
- いつごろ？⇒10年以内が全体の3分の2
- だれかに相談したか？
- 大学のハラスメント相談を利用しなかった理由は？

②ハラスメント被害の内容

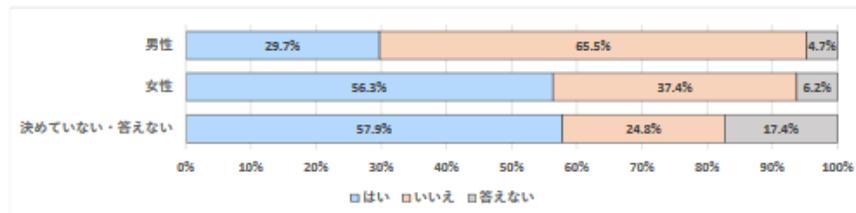
- ハラスメントの種別（複数回答可）

③ハラスメント被害等の自衛策

- 職場であまり発言しない
- 学会であまり発言しない
- 学会・職場等の懇親会にあまり参加しない
- 研究チーム・研究グループ・研究分野を変更した

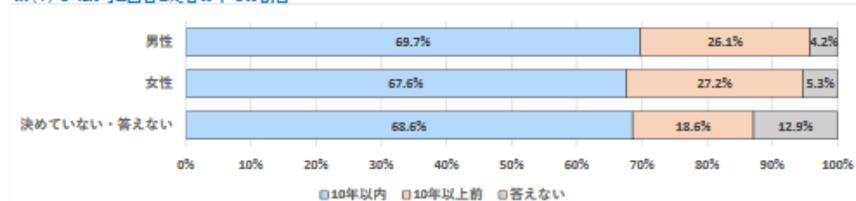
11. ハラスメント被害経験

(1)あなたは、これまでにハラスメント被害にあったことがありますか？現在所属する大学・研究機関・学会等に関するもの以外も含みます。



1)ハラスメント被害を受けたのはいつごろですか。

※(1)で「はい」と回答した者の中での割合



回答数：ハラスメント被害経験（人）

1. (1) あなたは、これまでにハラスメント被害にあったことがありますか？現在所属する大学・研究機関・学会等に関するもの以外も含みます。

	はい	いいえ	答えない
女性	1922	1276	213
男性	1566	3450	248
決めていない・答えない	70	30	21
総計	3558	4756	482

2-3-1. ハラスメント被害経験

被害経験（分野別）

・ 6割超（看護学女性・家政学男性・芸術学女性）

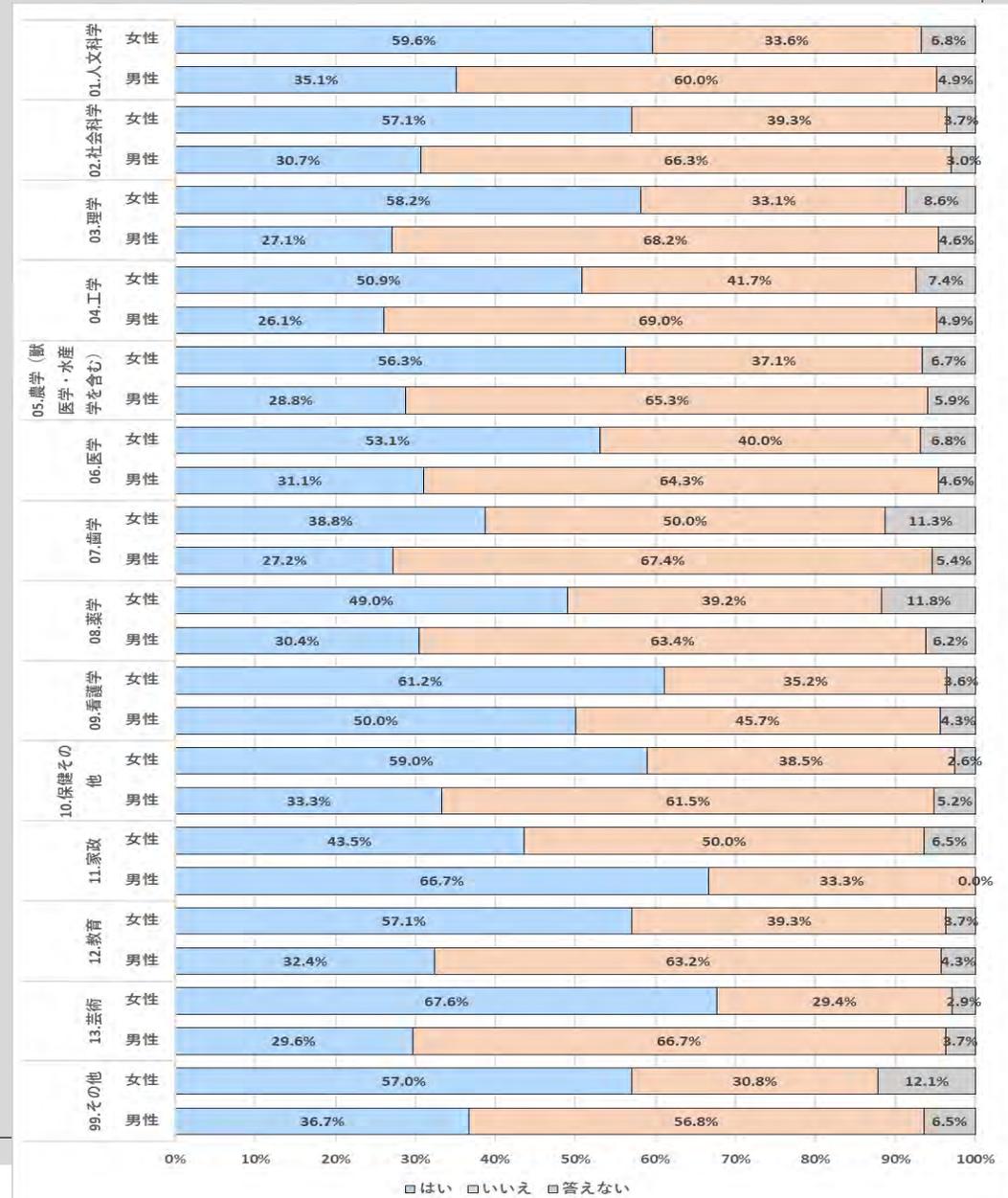
だれかに相談したか？

・ 大学のハラスメント相談を利用した⇒女性16.4% > 男性12.3%
 ・ 誰にも相談しなかった⇒女性18.6% < 男性27.1%

大学のハラスメント相談を利用しなかった理由は？

- ・ 1位：真剣に対応してもらえないと思った
- ・ 2位：報復がこわいと思った
- ・ 3位：人間関係が壊れると思った

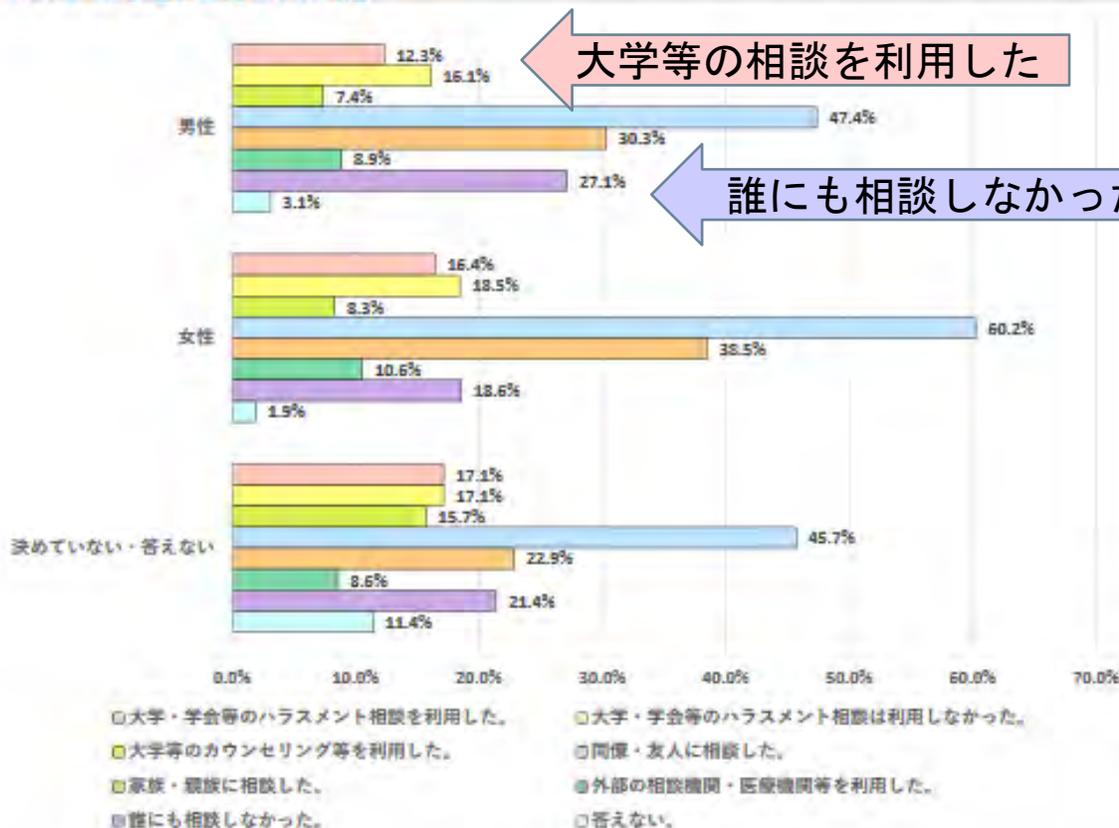
ハラスメント被害経験（性別×分野別：%）



被害相談

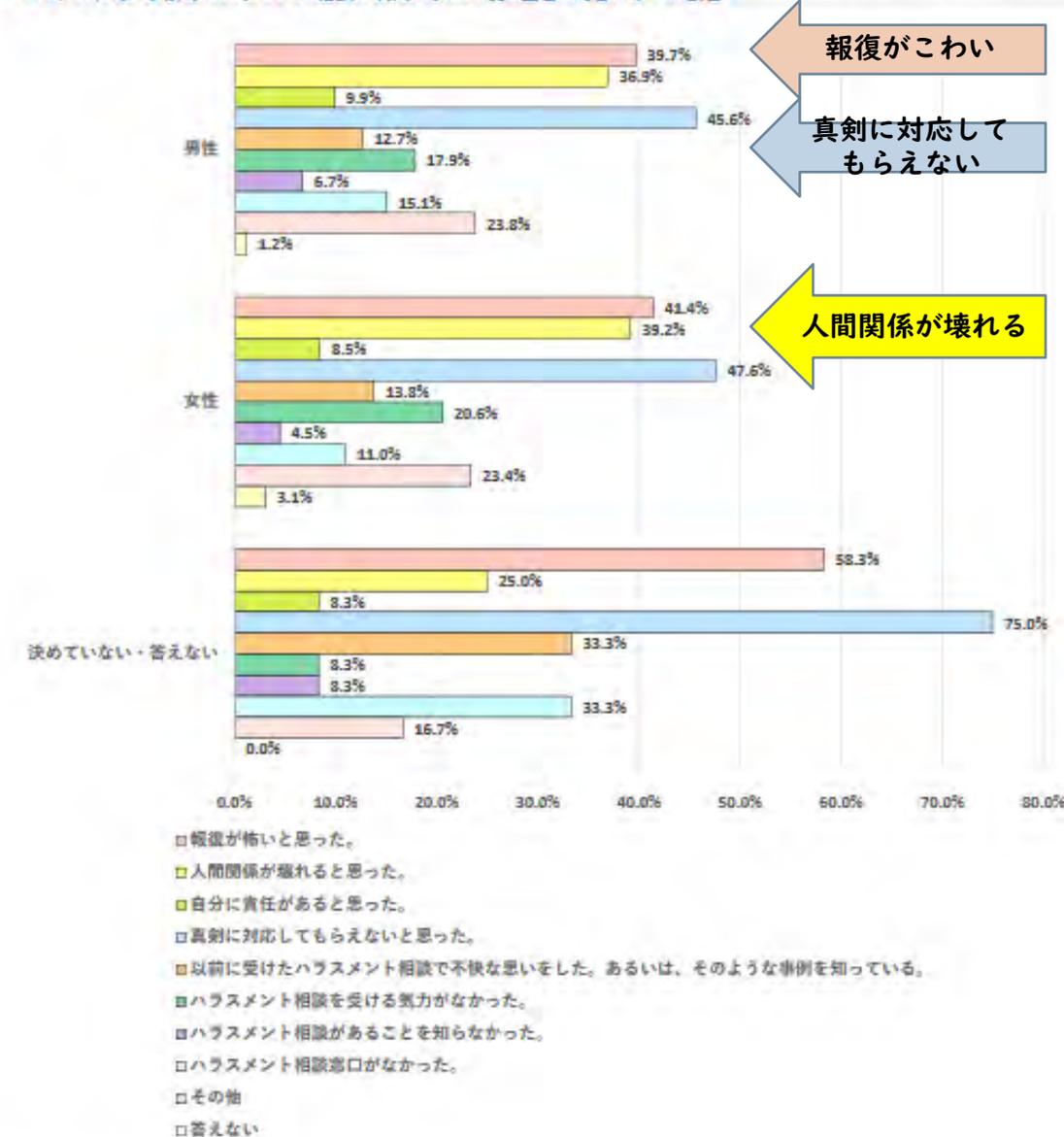
相談したか？

2) あなたは、ハラスメント被害を受けた時に誰かと相談しましたか。あてはまるものをすべてチェックしてください。(複数回答可)
※(1)で「はい」と回答した者の中での割合



大学等のハラスメント相談を利用しなかった理由

3) 大学・学会等のハラスメント相談を利用しなかった理由のうち、あてはまるものをすべてチェックしてください。(複数回答可)
※ 2)で「大学・学会等のハラスメント相談は利用しなかった」と回答した者の中での割合



- 報復が怖いと思った。
- 人間関係が壊れると思った。
- 自分に責任があると思った。
- 真剣に対応してもらえないと思った。
- 以前に受けたハラスメント相談で不快な思いをした。あるいは、そのような事例を知っている。
- ハラスメント相談を受ける気力がなかった。
- ハラスメント相談があることを知らなかった。
- ハラスメント相談窓口がなかった。
- その他
- 答えない

2-3-2. ハラスメントの種類 (複数回答)

男女共通

- ・ ■ パワーハラスメント
- ・ ■ アカデミックハラスメント
- ・ ■ モラルハラスメント

女性被害が多い

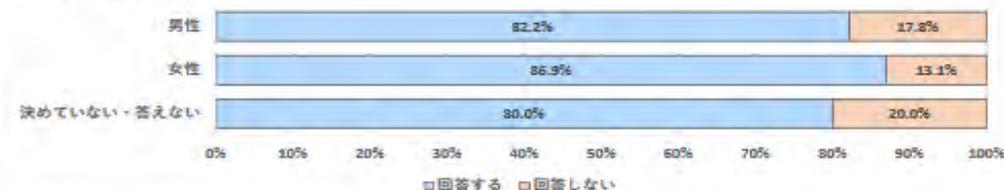
- ・ ■ セクシュアルハラスメント
- ・ ■ ジェンダーハラスメント
- ・ ■ ケアハラスメント

性犯罪

- ・ ■ 性犯罪

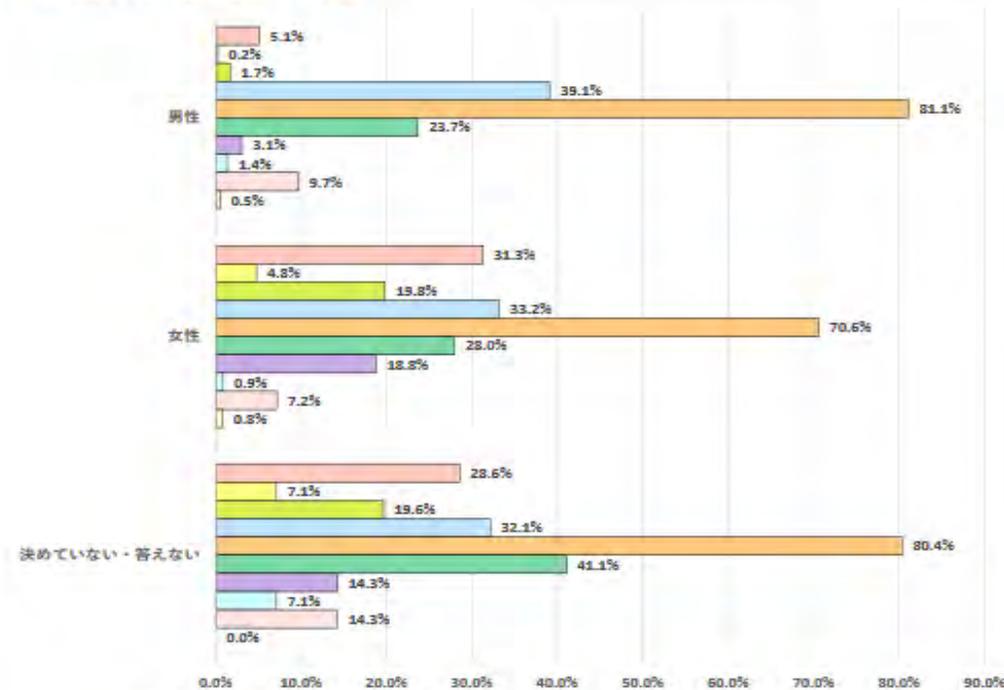
(2) ハラスメント被害の具体的な内容について伺います。

1) この質問に回答しますか？



2) あなたが受けたことがあるハラスメント被害、あるいは、現在受けているハラスメント被害をすべてチェックしてください。(複数回答可)

※1) で「回答する」と回答した者の中での割合



- 異性または同性からのセクシュアル・ハラスメント
- 性犯罪（レイプ・強制わいせつ・それらの未遂）に該当するさわめて悪質なセクシュアル・ハラスメント
- ジェンダー・ハラスメント（女性というだけで補助的地位にとどめるなど）
- アカデミック・ハラスメント
- 上位者（上司・教授・教員・コーチ等）等からのパワー・ハラスメント
- 同僚・部下・同級生等からのモラル・ハラスメント（長期的ないじめや無視）
- 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント
- soqハラスメント（性的指向や性自認に関する差別的・不利益など）
- その他のハラスメント（アルコール・ハラスメントなど）
- 答えない

ハラスメント被害種別（性別×分野別）

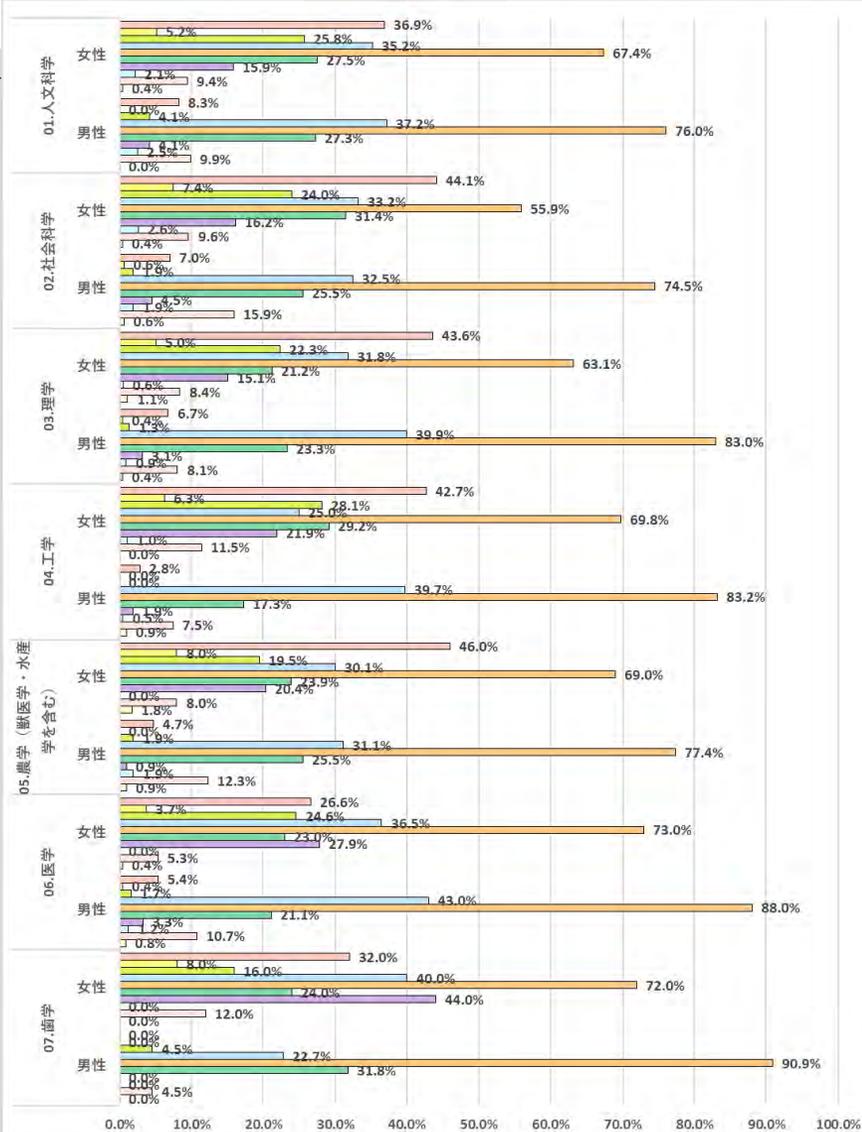
◆ **パワーハラスメント**
全分野の男女で最多

◆ **セクシュアルハラスメント**
4割超⇒（女性）社会科学・理学・工学

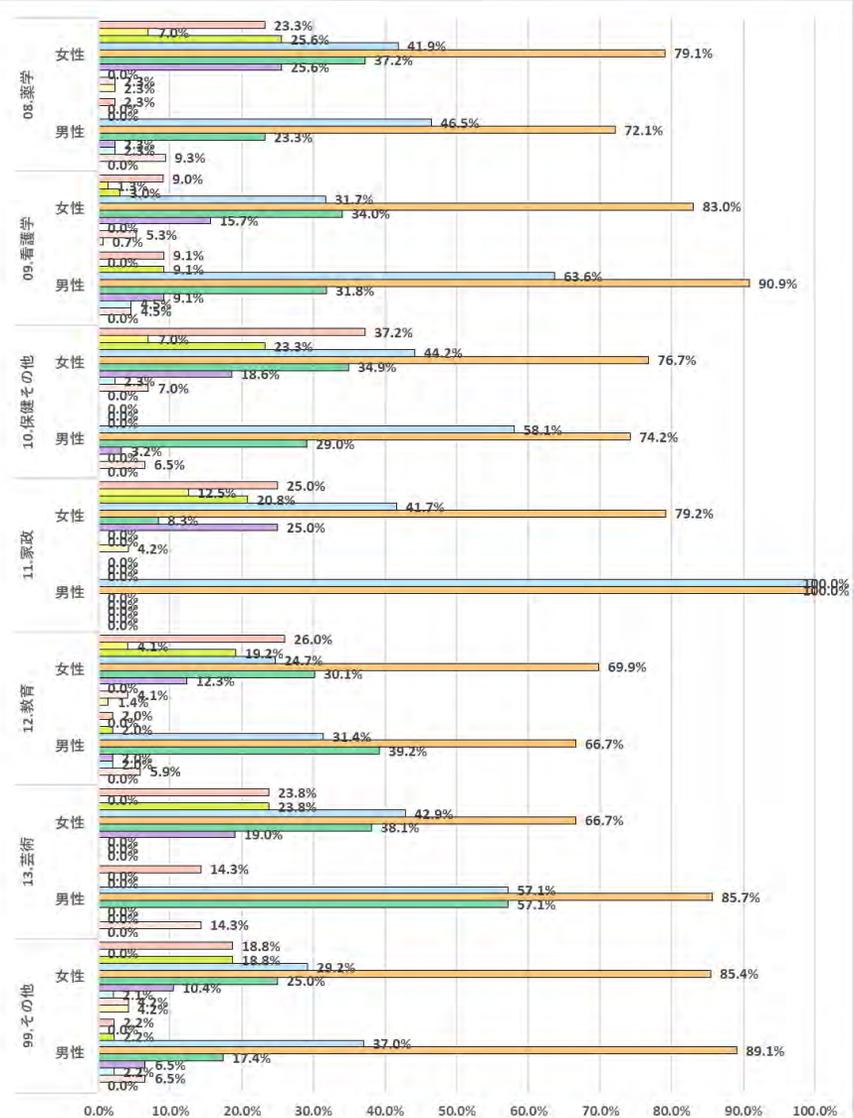
3割超⇒（女性）人文科学・農学・歯学・保健

◆ **ジェンダーハラスメント**
2割超⇒（女性）人文科学・社会科学・理学・工学・医学・薬学・保健・家政学・芸術学

◆ **ケアハラスメント**
4割超⇒（女性）歯学
2割超⇒（女性）工学・農学・医学・薬学・家政学



- 異性または同性からのセクシュアル・ハラスメント
- 性犯罪（レイプ・強制わいせつ・それらの未遂）に該当するきわめて悪質なセクシュアル・ハラスメント
- ジェンダー・ハラスメント（女性というだけで補助的地位にとどめるなど）
- アカデミック・ハラスメント
- 上位者（上司・教授・教師・コーチ等）等からのパワー・ハラスメント
- 同僚・部下・同級生等からのモラル・ハラスメント（長期的ないじめや無視）
- 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント
- SOGIハラスメント（性的指向や性自認に関する揶揄・不利益など）
- その他のハラスメント（アルコール・ハラスメントなど）
- 答えない



- 異性または同性からのセクシュアル・ハラスメント
- 性犯罪（レイプ・強制わいせつ・それらの未遂）に該当するきわめて悪質なセクシュアル・ハラスメント
- ジェンダー・ハラスメント（女性というだけで補助的地位にとどめるなど）
- アカデミック・ハラスメント
- 上位者（上司・教授・教師・コーチ等）等からのパワー・ハラスメント
- 同僚・部下・同級生等からのモラル・ハラスメント（長期的ないじめや無視）
- 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント
- SOGIハラスメント（性的指向や性自認に関する揶揄・不利益など）
- その他のハラスメント（アルコール・ハラスメントなど）
- 答えない

2-3-3. 自衛策

① 職場で発言しない

- ・ 全体⇒女性35.4%
- ・ 40歳代女性⇒4割

② 学会で発言しない

- ・ 全体⇒女性20.4%、男性11.6%

③ 懇親会に参加しない

- ・ 全体⇒女性26.7%、男性14.6%

④ チーム・分野の変更

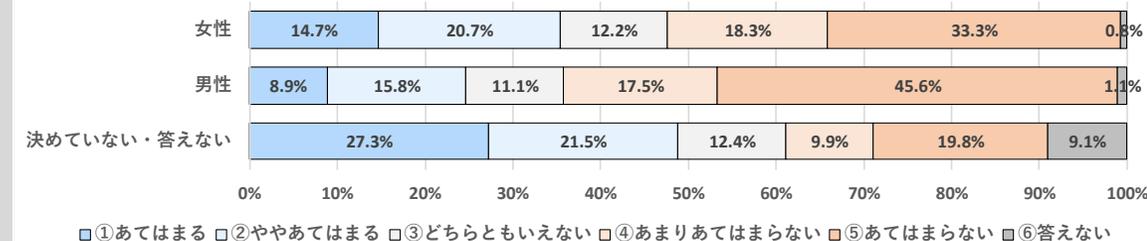
- ・ 全体⇒女性17.2%
- ・ 分野別⇒20%以上（農学女性・薬学女性・保健女性・家政学男性）

6. ハラスメントや不平等の予防策

あなたは、ハラスメントや不公平な扱いを避けるために、以下のような行動をとりましたか。

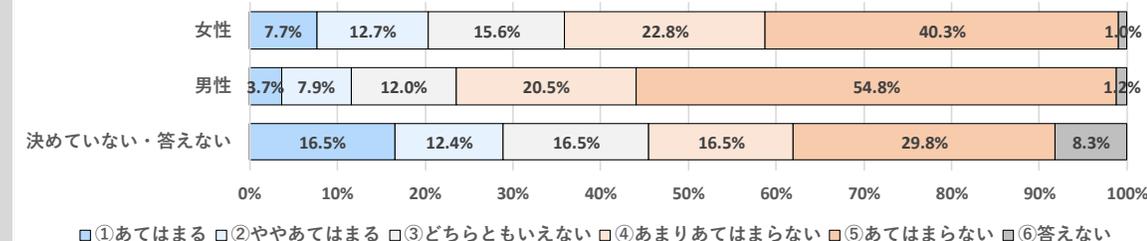
①

* 職場であまり発言をしないようにする。



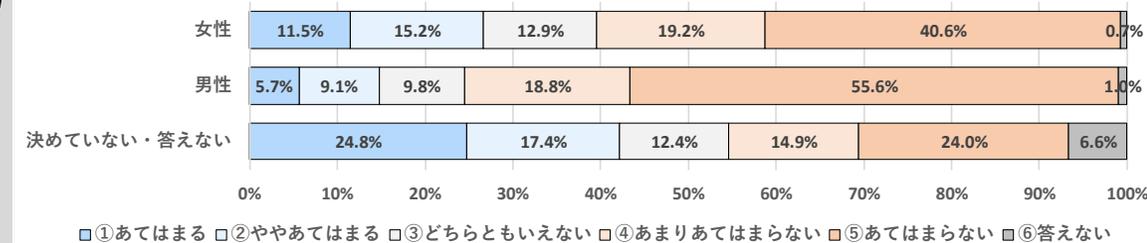
②

* 学会であまり発言をしない。



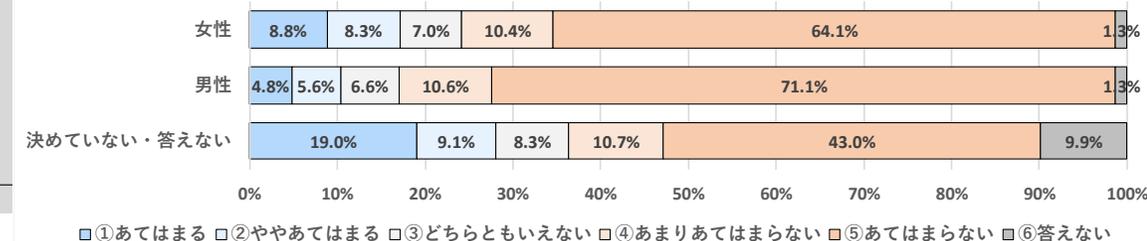
③

* 学会、職場等の懇親会にあまり参加しない。



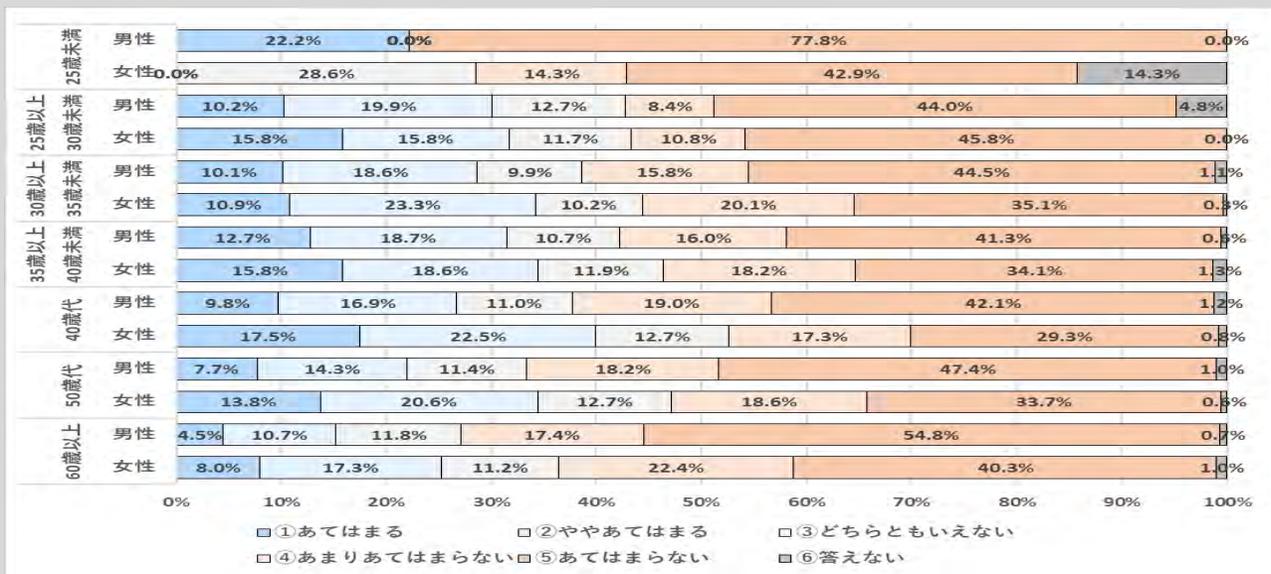
④

* 研究チーム、研究グループ、研究分野を変更した。



自衛策

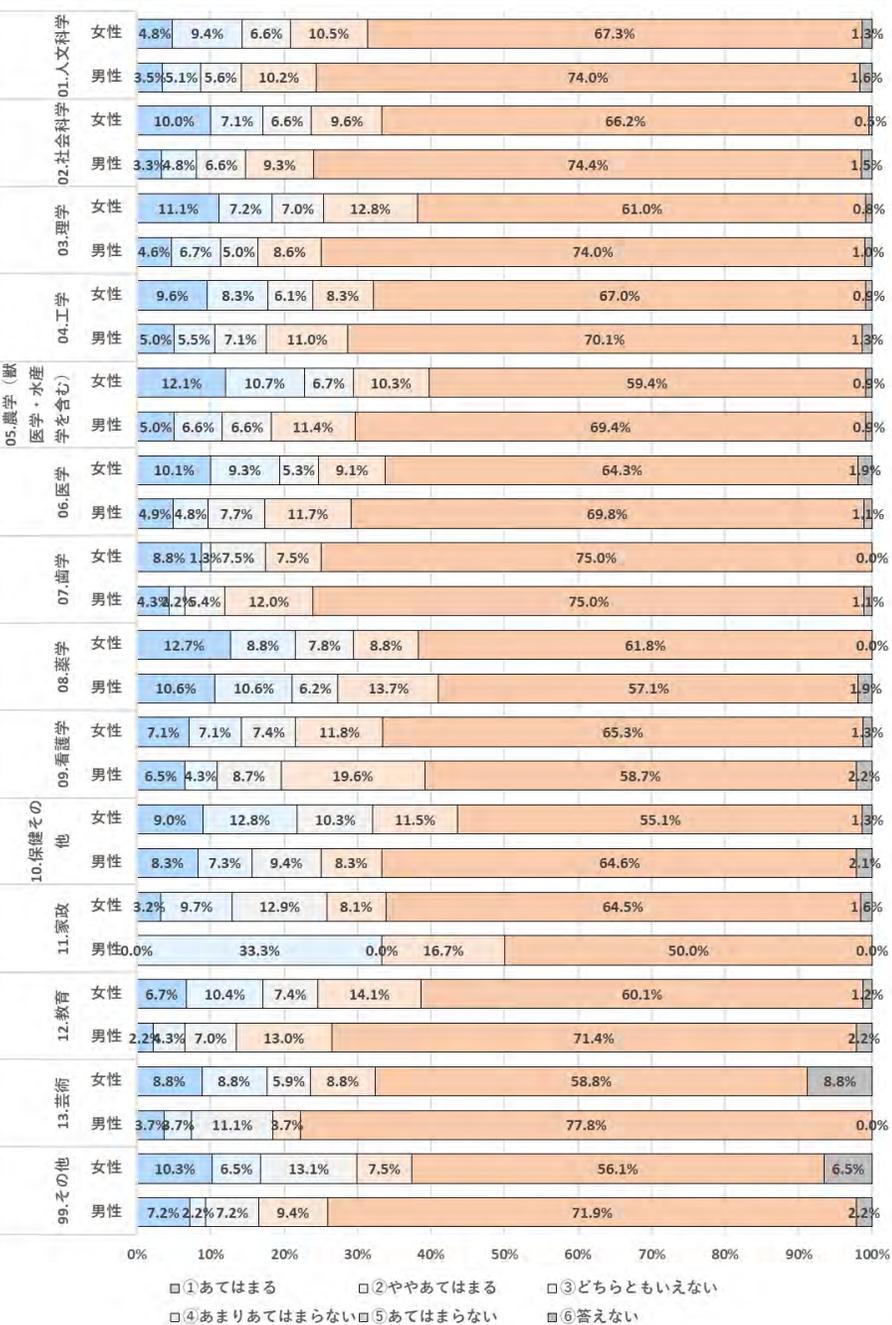
①職場であまり発言しない（性別×年代別）



④チームや分野を変更した（性別×年代別）



④チームや分野を変更した（性別×分野別）



3. 今後の課題～大学等におけるハラスメント根絶に向けて～

(1) 大学の認識と研究者の認識のズレ

- ・ (大学) 防止体制・規程の整備⇔ (研究者) 被害経験の多さ・相談利用の少なさ

(2) 学生に対するハラスメントへの対応

- ・ 実態把握から漏れがち⇒定期的な学生アンケートの実施が必要
- ・ 学生への周知・啓発を授業・ガイダンスに組み込む必要

(3) 相談・調査・処分の手続きの明確化

- ・ 相談体制が信用されていない⇒秘密保持・調査手続き・処分の公正さや透明性を高める必要
- ・ ハラスメント事例の学内公表・情報共有⇒パワーハラスメント対応が急務

主要参考文献

- 日本学術会議（2023予定）「提言：大学・研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けた課題—2019年アンケート調査結果を踏まえて—」
- 全国ダイバーシティネットワーク（2019）「大学・研究機関対象アンケート」<https://opened.network/questionary/>
- 三成美保（2022）「大学におけるハラスメント防止体制の現状と課題」『ジェンダー法研究』9号
- 武田万里子（2012）「セクシュアル・ハラスメント法制」ジェンダー法学会編『講座ジェンダーと法』第3巻、日本加除出版
- 特集（2022）「ハラスメントのセカンドステージ」『ジェンダー法研究』9号
- 特集（2014）「セクシュアル・ハラスメントを中心としたハラスメント法理の展開」『ジェンダーと法』11号
- 北仲千里、横山美栄子（2017）『アカデミック・ハラスメントの解決—大学の常識を問い直す』寿郎社
- 山内浩美、葛文綺（2020）『大学におけるハラスメント対応ガイドブック—問題解決のための防止・相談体制づくり』福村出版
- 井口博（2021）『教育・保育機関におけるハラスメント・いじめ対策の手引—大学・小中高・幼保の現場対応』新日本法規
- キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク編（1998）『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント—大学の責任、どこまで、どうとらせるか』
- 沼崎一郎（2001）『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント対応ガイド—あなたにできること、あなたがすべきこと』嵯峨野書院
- 文部科学省（2020）「大学教育改革の実態把握及び分析等に関する調査研究—大学におけるハラスメント対応の現状と課題に関する調査研究」

【参考】日本学術会議アンケート調査 (2019～2020年実施)

依頼状	依頼状送付日	掲載URL
機関調査	2019年2月15日	https://opened.network/wp-content/uploads/2019/04/questionary_0001.pdf
研究者調査	2019年11月	https://opened.network/wp-content/uploads/2020/02/Survey2019-1.pdf

アンケート種別	掲載URL
機関調査 (全体)	https://opened.network/questionary_cat/q_univ_research_institute/ (設問)
機関調査 (第一部)	https://opened.network/wp-content/uploads/2019/04/questionary_0001_01.pdf (集計)
機関調査 (第二部)	https://opened.network/wp-content/uploads/2020/09/result01.pdf (設問)
機関調査 (第二部)	https://opened.network/wp-content/uploads/2019/04/questionary_0001_02.pdf (集計)
研究者調査 (全体)	https://opened.network/wp-content/uploads/2020/09/result02.pdf (設問)
研究者調査 (その1)	https://opened.network/questionary/questionary-0003/ (設問)
研究者調査 (その1)	https://opened.network/wp-content/uploads/2020/05/201911_survey_part1.pdf (性別集計)
研究者調査 (その2)	https://opened.network/wp-content/uploads/2020/07/survey1_gender_20200714.pdf (設問)
研究者調査 (その2)	https://opened.network/wp-content/uploads/2020/05/201911_survey_part2.pdf (性別集計)
研究者調査 (その2)	https://opened.network/wp-content/uploads/2020/07/survey2_gender_20200714.pdf

2018年度

全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査

第一部および第二部調査：回答数・回答率

827機関に送付したうち、第一部および第二部の両方の調査に回答したのは、297機関でした。

有効回答率：36% (297/827)

【内訳】

国立大学：83% (72/87機関)
 公立大学：48% (44/91機関)
 私立大学：29% (175/609機関)
 その他：15% (6/40機関)

大学・機関種別	送付数	回答数	回答率
国立大学	87	72	83%
公立大学	91	44	48%
私立大学	609	175	29%
その他研究機関	40	6	15%
合計	827	297	36%

第一部調査：回答数・回答率

827機関に送付し、310機関より有効回答を得ました。

有効回答率：37% (310/827)

【内訳】

国立大学：83% (72/87機関)
 公立大学：51% (46/91機関)
 私立大学：31% (186/609機関)
 その他：15% (6/40機関)

大学・機関種別	送付数	回答数	回答率
国立大学	87	72	83%
公立大学	91	46	51%
私立大学	609	186	31%
その他研究機関	40	6	15%
合計	827	310	37%

第二部調査：回答数・回答率

827機関に送付し、310機関より有効回答を得ました。

有効回答率：37% (310/827)

【内訳】

国立大学：84% (73/87機関)
 公立大学：49% (45/91機関)
 私立大学：30% (180/609機関)
 その他：30% (12/40機関)

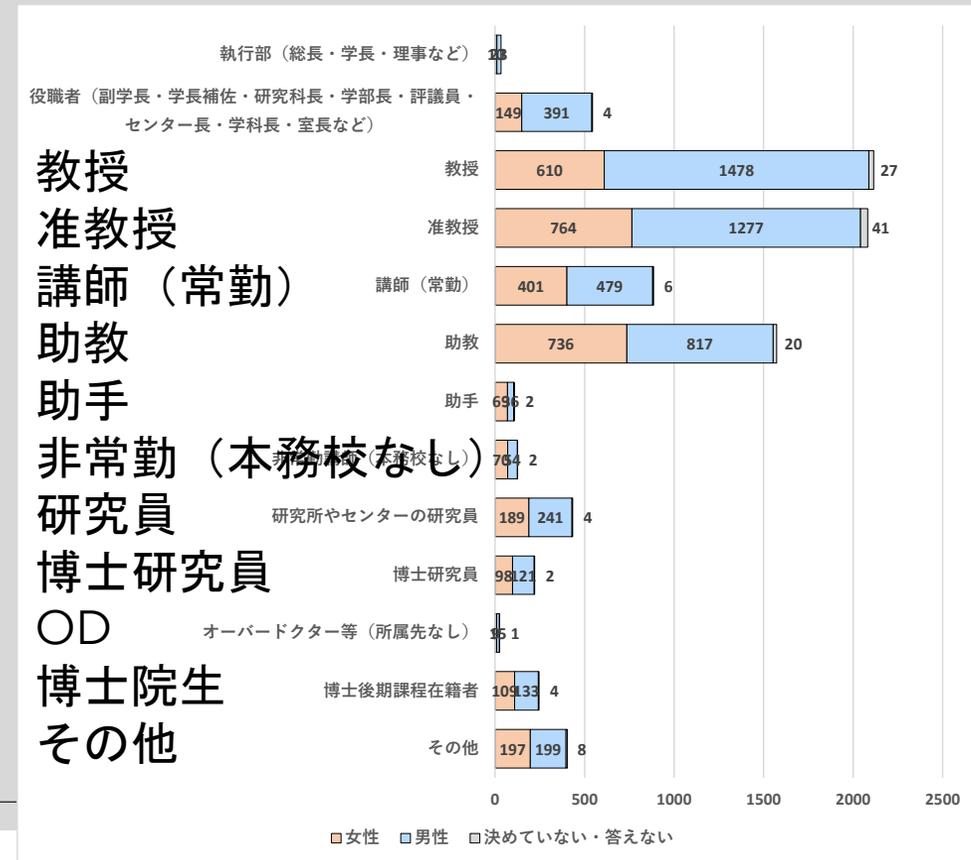
大学・機関種別	送付数	回答数	回答率
国立大学	87	73	84%
公立大学	91	45	49%
私立大学	609	180	30%
その他研究機関	40	12	30%
合計	827	310	37%

【参考】研究者調査：回答者属性

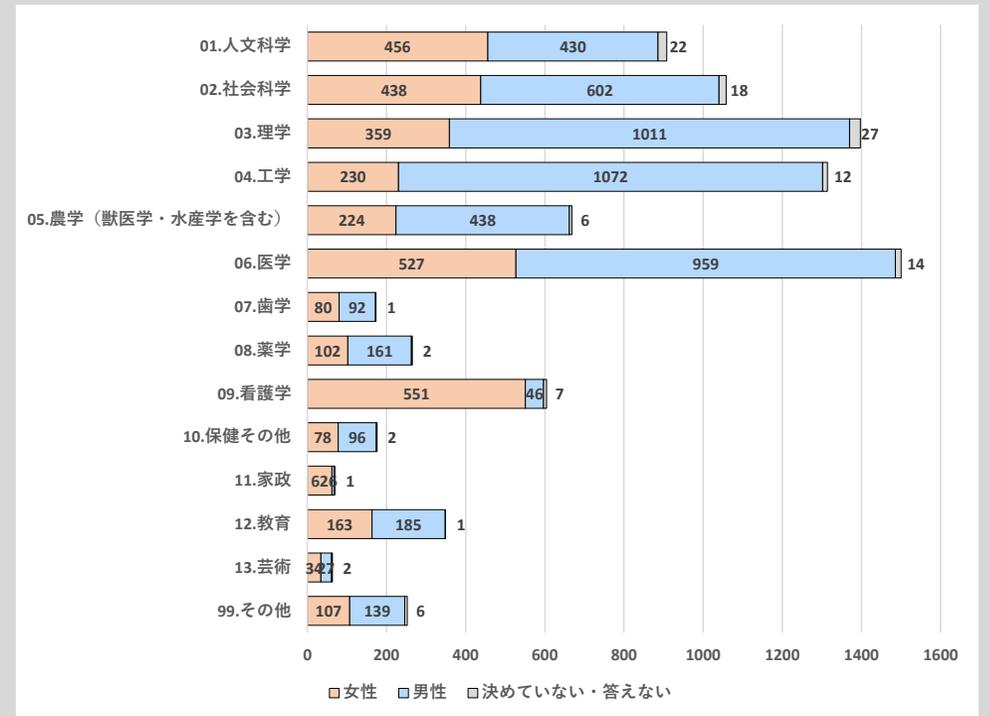
①回答者数（性別）

アンケート	総数	女性	男性	性別を決めていない・答えない
第一部（男女共同参画推進）	10,105	3,977	5,994	134
第二部（研究環境）	8,796	3,411	5,264	121

②回答者数（職位別×性別）



③回答者数（分野別×性別）



④回答者数（年代別×性別）

