

第9章 自由記述回答

首都大学東京 杉田真衣・静岡大学 滑田明暢

今回の調査では、最後に「人文社会科学分野における男女共同参画に関するご意見がありましたら、100字以内で自由にご記述ください」という質問項目を設けた。本章ではこの質問に対する回答を見ていく¹。

1. 自由記述回答者の特徴

最初に、自由記述回答者について概観する。自由記述回答を記入したのは、女性 380 名、男性 237 名、計 617 名であり（図 9-1）、総回答者の 20.8%にあたる。女性回答者の 24.1%、男性回答者の 17.1%、性別が「わからない・その他」の人の 41.7%（ただし回答者は少ない）が自由記述回答を記入している。

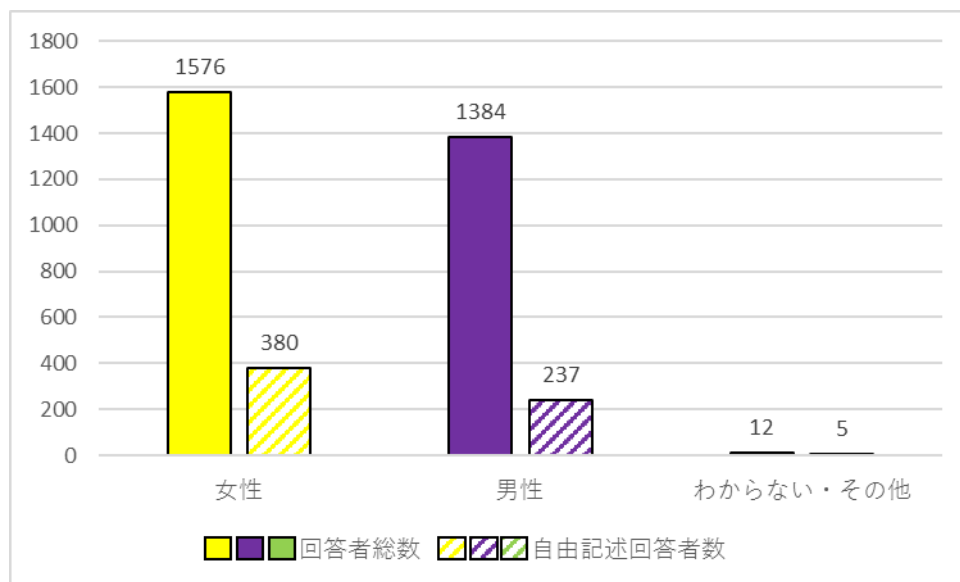


図 9-1 性別回答者総数と自由記述回答者数

年代で分けると、年代が不明な回答者を除けば、最も自由記述回答者が多いのは男女ともに 40 代である（図 9-2）。ただし、それぞれの年代の総回答者の中の自由記述回答者が占める比率を見てみると、女性においては 40 代だけでなく 60 代以上でも高くなっており（いずれも 21.2%）、男性では 50 代（19.0%）で最も高い。また、20 代以外の全ての年代において、男性よりも女性のほうが、自由記述回答者比率が高くなっている（図 9-3）。

¹ 分析にあたっては、男女共同参画学協会連絡会『第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書』（2017 年）を参考にした。

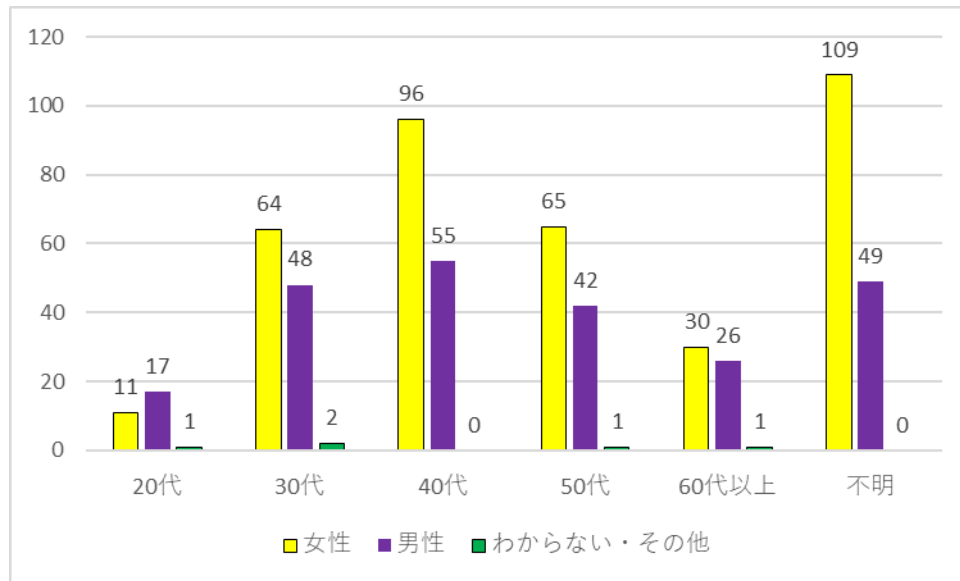


図 9-2 年代別・性別自由記述回答者数

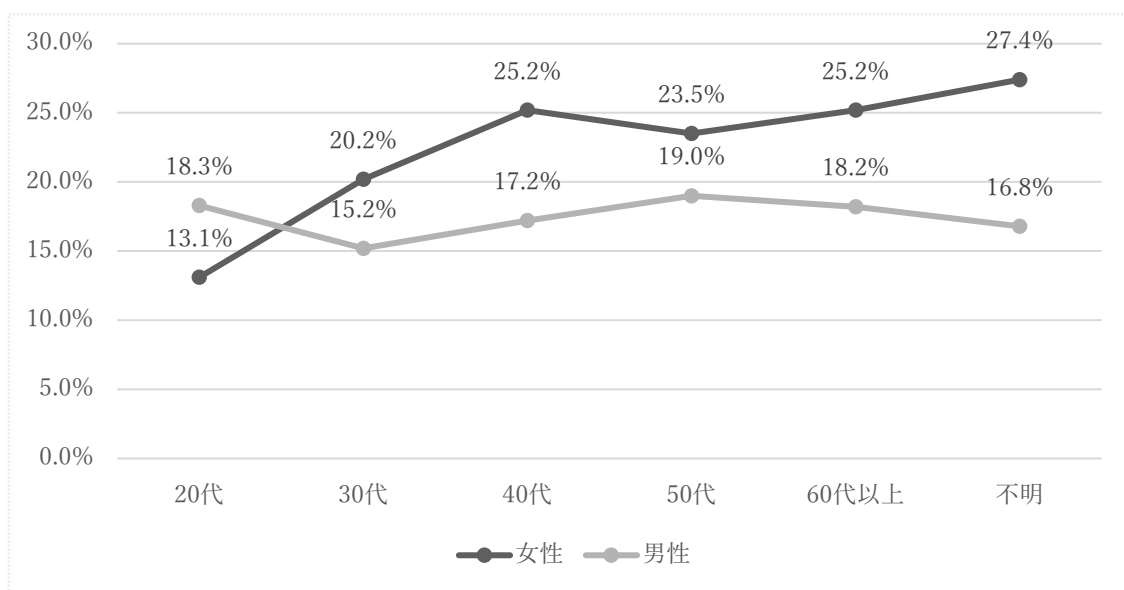


図 9-3 年代別・性別自由記述回答者比率

雇用形態が任期付きであるか否かで見ると、男女ともに、任期付きよりも任期無しのほうが自由記述回答者の数が多くなっているが（図 9-4）、それぞれの総回答者における自由記述回答者の比率を見てみると、逆に任期無しよりも任期付きにおいての方が高くなっている（図 9-5）。なお、図中の「その他」は、「現在の就業状況についてお答えください」とする問いに「働いていない」と回答した回答者を指す。

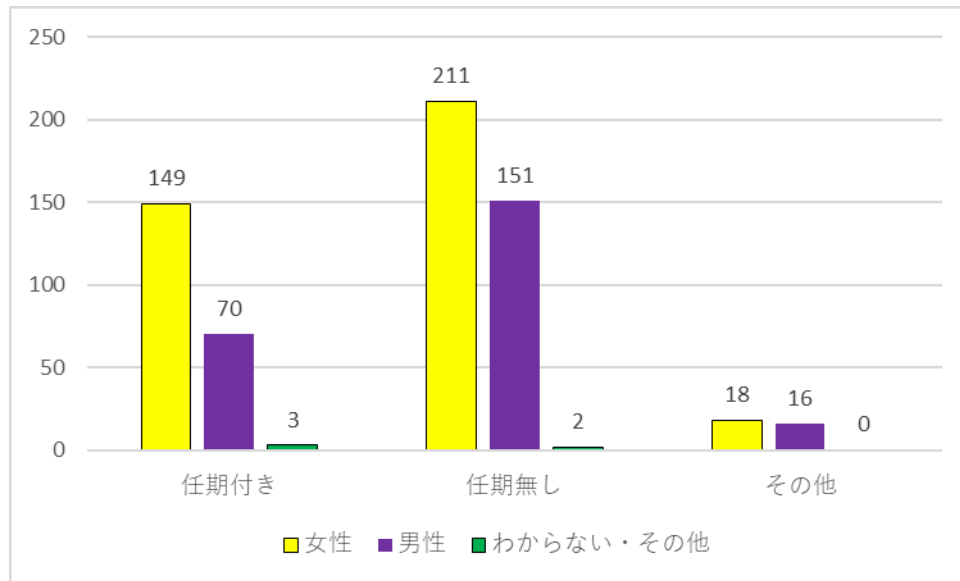


図 9-4 雇用形態別・性別自由記述回答者数

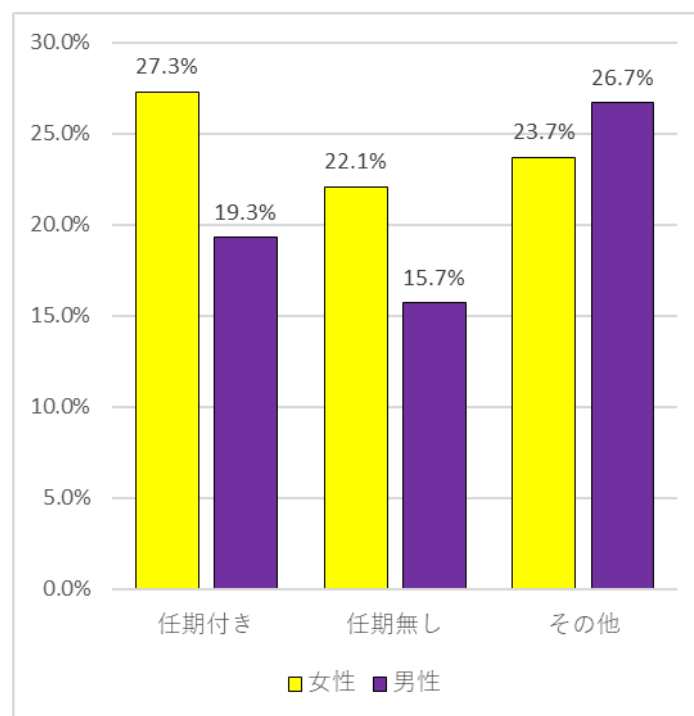


図 9-5 雇用形態別・性別自由記述回答者比率

2. 自由記述回答の特徴

ここからは、自由記述回答の内容について見ていく。自由記述回答は 30 の項目に分けられる²。それらを大まかに括ると、(1) 環境、(2) 意識・行動、(3) 制度、(4) 性別にとどまらない要因、(5) 本調査への意見、(6) 提案、(7) その他、の 7 つとなる。こうした項目とそれぞれの回答数を示したのが、表 9-1 である。以下、項目ごとに回答を抜粋する。なお、自由記述回答ごとに回答者の性別、年代、雇用形態の情報を付記する。雇用形態の「任期その他」は、現在働いていないと回答した回答者である。

表 9-1 自由記述回答の内容と性別回答数

大分類	女性	男性	わからない・その他	計	小分類	女性	男性	わからない・その他	計
環境	43	14	0	57	女性が少数	6	0	0	6
					女性に不利な現状	13	0	0	13
					現状で女性は活躍している・不当な例も見ない	0	4	0	4
					男女を取り巻く環境の違い	1	0	0	1
					ハラスメント	17	10	0	27
					指導教員	1	0	0	9
					ロールモデル	5	0	0	5
意識・行動	45	22	0	67	性役割ステレオタイプ	7	5	0	12
					女性に対する固定観念	1	0	0	1
					考え方と行動の変化が必要	37	17	0	54
制度	124	110	0	234	実態や解決策の検証	1	3	0	4
					政策	3	6	0	9
					制度変化による変化	0	2	0	2
					男女共同参画活動の維持	1	0	0	1
					全体的に賛成	5	18	0	23
					ジェンダー平等教育の必要性	1	2	0	3
					研究職の環境整備・キャリア形成支援	93	48	0	141
					優先公募に賛成	3	0	0	3
					優先公募に反対	14	26	0	40
性別にとどまらない問題	44	23	0	67	優先枠による副作用	3	5	0	8
					人文社会科学分野	13	0	0	13
					分野の状況	13	10	0	23
					世代交代・世代間不公正	0	5	0	5
					多様性	14	7	0	21
					多数派少数派	1	1	0	2
本調査への意見	12	24	1	37	地方での課題	3	0	0	3
					調査の改善を	12	17	1	30
提案	62	29	3	94	調査（その他）	0	7	0	7
その他	45	7	1	53	提案	62	29	3	94
					その他	45	7	1	53

² 分類は、①各回答にラベル（内容を反映した名前／コード 1）をつけ、②似たような内容の記述をまとめてラベル（コード 2）を付け、③それらのまとまりをテーマ（コード 3）ごとに分類するという方法でおこなった。テーマごとの分類をおこなった時点でコード 2 とコード 3 のラベルを見直し、各記述内容を反映するかたちでラベルをつけ直した。最終的に、コード 3 を表中の小分類として示した。

2－1．環境

研究環境に関しては、次のような回答があった。

〈女性が少数〉

- ・以前所属していたゼミでは、女性が常に1割ほどだった。そのため同性の同期の仲間を得ることが非常にまれであり、これが修士論文執筆をうまく進めるうえで障害になっていると思った。また自分はあてはまらないが、男性ばかりの研究合宿も紅一点で参加するのに抵抗感をもつ女性が大半なので、たまに参加したほうがいいのか相談を受けることがある。(女性・20代・任期その他)

〈女性に不利な現状〉

- ・自分より業績がない若手の男性ばかりがどんどん常勤として採用されていき、自分はいくら応募してもなかなか面接にすら進めない。セクシャルハラスメントをうけて、学会活動をすることが困難になっている。(女性・30代・任期付き)

〈現状で女性は活躍している・不当な例も見ない〉

- ・周りを見る限り、「女性であること」を理由にして不当な不利益を被った事例を見たことがない。もちろん、人文社会全般を見た場合にはそうではないのかもしれないが、そうした情報でさえ、ほとんど入ってこない。したがって、何がどういう仕方で不当な不利益をもたらしていると考えられるのか、よくわからない。(男性・40代・任期なし)

〈男女を取り巻く環境の違い〉

- ・男女共同参画の調査と聞いて子育て・介護が多く問われるとは思わなかった。子育てが問題になるところまでたどり着く道なりに男女で違うハードルがあるように感じる。(女性・年齢その他・任期付き)

〈ハラスメント〉

- ・ハラスメントが余りに多い上に、問題提起したとしても、カウンセラーや委員会、意思決定機関などの認識不足から「ハラスメント」として認定されなかったり、解決されないまま、同じ加害者が再びハラスメントを繰り返す悪循環がある。いくつかの国の施策において、子どもを産んだり、配偶者のいる女性だけを対象とすることで、家族主義を強化して、シングル女性に男性的な働き方を強制したり、ハラスメントの被害者になりやすくさせてしまう恐れがあることを丁寧に考えていく必要がある。(女性・40代・任期なし)
- ・指導的地位にある女性によるハラスメントにも留意が必要だと思います。(男性・30代・任期なし)

〈指導教員〉

- ・指導教員に男性優位の考えがあると、その分野では指導教員を変えられないので就職に応募できない(女性・50代・任期なし)

〈ロールモデル〉

- ・学生時代、私の分野では、子育てをしながら研究を継続する研究者があまりいない印象を受けており、ロー

ルモデルも身近におらず、キャリア形成・人生設計において、子どもを産むという選択肢が現実的ではないように感じていた。しかし、探してみるといえないわけではなかった。そうした存在が見えにくかったのは、研究を続けるため、子どもがいない時と同じ仕事のパフォーマンスをするために、私生活の状況をあまり周囲に出さないようにしている状況があったように思う。仕事のことを考えれば、そうならざるを得ないことは理解ができるが、多くの人が苦勞しているのに、それが共有されず個々人が個別に努力する状況では、環境改善は望めない。将来の若手研究者のために、できればもっと等身大の姿を見せてほしいと思うし、自分は可能な限りそうしていきたいと思う。(女性・30代・任期付き)

総じて、女性に不利な環境があり、ロールモデルも乏しいことが指摘されているが、ハラスメントの加害者も女性であるケースの存在が複数の回答者から指摘された。

2-2. 意識・行動

次に、意識や行動に関わる回答を挙げる。

〈性役割ステレオタイプ〉

- ・研究者の夫婦が多いが、大半が夫が常勤研究者、妻が非常勤研究者であり、特に人文社会科学分野ではその傾向が強い。それをロールモデルとして、次世代が再生産されている。私の博論審査員の半分がこのモデルにあてはまり、女性研究者である私が真に常勤研究者として就職したいと願っていることが伝わっているのか甚だ疑問である。(女性・30代・任期付き)

〈女性に対する固定観念〉

- ・仕事と生活、仕事とライフイベントの「調和、バランス」が重要であると思うが、その意味をわたしの周辺では「両立」と理解しており、どちらも頑張ってしまう真面目な人が多い。また、上司は「女性は能力が低い」と思っているようだ。(女性・50代・任期付き)

〈考え方と行動の変化が必要〉

- ・建前上は「男女共同参画に賛成」とする組織が多くても、暗黙裡に旧態依然の運用をしていることが多いように感じられる。この暗黙の不均等に何か手立てを講じられないだろうか。(女性・年齢その他・任期付き)
- ・とにかく男性対女性の構図に単純化されがちですが、女性側の認識も変えてゆく必要があると感じています。(女性・30代・任期付き)
- ・男性研究者（特に大学教員）が自分の子どもに対し、男子なら大学教員に、女子なら小中学校教員又は地方公務員に就かせようとする例がほとんどであり、医師が多額の費用を投じて世襲させようとするのと同様、まずは自らの姿勢（本音）を律しないと世の中は変わらないと思う。(男性・50代・任期なし)

教育・研究機関で男女共同参画の推進が是とされたとしても、依然として固定的な性役割意識が広く見られ、それがジェンダー平等の実現を妨げているという指摘がされている。

2－3．制度

制度に関わっては、研究職の環境整備・キャリア形成支援と分類した回答が 141 と多くなっており、この項目の回答は多く抜粋する。

〈実態や解決策の検証〉

- ・勤務先の中国の大学を見ても、試験で合格するのは女性が多く、同僚や上司も女性の方が多い状態。試験をしたら女性のほうが多く通るのでそうなるとのこと。日本でなぜそうならないのか？海外の事例も参考に必要あり。（男性・40代・任期付き）

〈政策〉

- ・人文社会系は、研究分野自体がジェンダー的視点と関心を共有することも多いため、医学等に比べると取組みとして理解、共感を得やすい部分もあるはずだが、まだ浸透したとは言い難いのも現状ではないか。また、文科省補助事業（現ダイバーシティ推進…）は段々、有力大学を中心とした大規模事業への”投資”となっているように感じる。競争原理もよいが、一件ごとの予算枠が大きくなり過ぎて、常連大学による”華のある進んだ取組み”ばかりへの補助の様相であり、これでは中小規模の大学は応募すらできず、単なる国のアピールに便乗させられているだけで本来の目的と乖離しているのではないか。地方私立大学のダイバーシティ推進担当者として率直な疑問である。（女性・40代・任期付き）

〈制度変化による変化〉

- ・男女の社会的地位・役割の差は、基本的にすべて「女が家に縛り付けられている」ことから生じている。「意識改革」が叫ばれて久しいが、呼びかけやキャンペーンによる努力目標にとどめずに、具体的な制度によって家庭をめぐる男女の役割の固定を取り払う施策が必要である。（男性・年齢その他・任期付き）

〈男女共同参画活動の維持〉

- ・大学で男女共同参画推進の専門職に就いてきたが大学の及び腰が激しい。男女共同参画推進の専門職自体が任期付で終了し部署も閉じてしまった（女性・年齢その他・任期付き）

〈（男女共同参画活動に）全体的に賛成〉

- ・積極的に推進してほしい。学術の面から共同声明など声をあげ続けていくべきと思う。（女性・60代・任期なし）
- ・最終的には、性差が問題とならない（性差を意識しない）ような研究環境・職場環境になるようにすべきと思います。（男性・年齢その他・任期なし）

〈ジェンダー平等教育の必要性〉

- ・ジェンダーに関する講座（授業）が大学から取り潰される例を多く耳にしている。大学の授業はジェンダーの視点を身に着けるための貴重な機会であるから、男女共同参画社会にとって人文社会科学が果たすべき役割が後退することのないようサポートをしてほしい。（男性・年齢その他・任期付き）

〈研究職の環境整備・キャリア形成支援〉

- ・28歳まで博士号取得のために時間を費やし学位を取得しても、35歳になっても安定した職が得られない人文社会科学。テニユア獲得は40歳前後。いつ結婚して、子どもをもうけたらよいのか、将来が不安すぎます。安定した収入もなく、どの地で働くかもわからないので、結婚後の住まいの確定も難しい状況です。任期制・テニユアの過度な負荷をやめてほしいです。研究者として全うしたいが、研究者のキャリアが描きにくい現実をどうにかしてほしいです。（女性・年齢その他・任期付き）
- ・任期付き社会系研究者・妊娠中。労働契約がない（報酬での給与支給）ため、各種保障が受けられない状態。こうした若手研究者は多いと思うが、妊娠出産の前例がない現職場での理解を求めるのが難しいと感じている。（女性・30代・任期付き）
- ・何よりも女性教員の最も多い、非常勤講師職の待遇改善が急務と思います。非常勤講師で5コマ程度持てば、最低限暮らしが立ち、社会保障制度にも入れるような措置をすべきです。また、非常勤の産休や育休のとりにくさを考えれば、多くの大学で横行している無期転換逃れを許すべきではありません。大学での職を勝ち得た人だけが良い待遇を得られるようになっていくのでは、いつまでたっても同じことが繰り返されます。（女性・30代・任期付き）
- ・ここ数年研究費が大幅に削減される中で、研究成果を法人から強く要請される。一方、学内業務は増加、煩雑化。会議への女性の参加率が高い場合、論点が明確化するのか早く終了することができるため、実感としては構成員における女性の割合の上昇が最も必要だと思う。（女性・30代・任期なし）
- ・子育て中の友人（女性研究者）の話を聞くと、研究との両立がいかに大変かがよくわかる。一方で、子育てしていないせいか、前職では業績にならない管理運営業務を多く負担させられたので、どちらにしても不満はたまると思う。ただ、業務負担が多かった理由の一つに、女性教員がなめられている（男性教員よりも仕事を頼みやすい）ということがあるように感じる。（女性・40代・任期なし）
- ・学位取得後（博士号）専門研究員・客員研究員等の無給研究員12年目です。非常勤講師と科研の他は親の年金に頼っています。公募はすべて不採用が続いていますが、あきらめていません。介護と仕事の両立、将来の不安でいっぱいです。両親が他界したら、ダブルデグリーで科研費があっても研究を諦めて、コンビニ等で働く覚悟で研究を続けるのは辛いです。（女性・50代・任期付き）
- ・大学の雑務が多く、家でもずっとメールの処理が続き、研究の時間が削られてしまう中で、育児や介護で業務にあまり時間の割けない人が遠慮せずにそう言える仕組みが必要。（女性・50代・任期なし）
- ・職場が変わっても家庭内の男女の役割は昔と変わらない。夫は研究職だが、夫の職場（ほぼ男性）は、妻が主たる育児者介護者であることを前提にしている（夜遅い、休日出勤が当たり前）。周りの研究者同士のカップルも、妻が育児家事を主として担うことが多く、二人で平等に家事育児を分担、あるいは夫が主として担うケースは稀だ。自分自身の職場でも学会でも、要職についたり研究業績を上げたりしているのは、男性か、未婚の女性か、既婚だが子どもを持たない女性研究者が多いという印象を受ける。スーパーウーマンでない限り、家事育児、そして研究・教育を両立させることは無理である。自分自身は学位取得後すぐに常勤職に就き、子どもも3人育て、育児休暇を3度・介護休暇を1度とりながら、それなりに研究も続けてサバイバルしてきたが、これと同じことを後輩の女性研究者らに求めるのは酷であろう。なんとかこの状況が改善されれば。。と切に願う。（女性・年齢その他・任期なし）
- ・人社系に限った話ではないが、若手研究者は殆どが非正規雇用で育休や各種支援制度の対象外で、もし利用したら契約更新や転職時のデメリットとなるおそれが強く、出産したい女性は研究者を目指せない。（男性・

年齢その他・任期付き)

- ・大学内に学生・教員の子供のための託児所・保育園がないことは、学問の自由に反すると考える。また現状では男性は家事・育児をしないことになっており、職場で言い出しづらい状況である。既存の性差別構造に依存しなければ男性も研究ができない状況があると思う。(男性・30代・任期付き)
- ・男性研究者として第二子の育休を半年間取得した経験から、育児家事を経験していない男性は無理解で子育てに配慮出来ていないと感じた。男性上司の意識改革がないと、女性の家事育児負担は変わらず、女性の社会進出も進まないと思う。(男性・30代・任期なし)
- ・育児・介護による臨時の人員の補充のみでは、状況は改善されない。全教育機関で授業担当できる人員を複数人にすべきと考える。(男性・40代・任期付き)
- ・任期なし常勤職の拡充が今後も見込まれない現状では、多様な勤務体系を拡充し、非正規雇用でも生活できる環境を整備する必要があると考えます。非常勤講師や研究補助職が正規雇用へのステップアップと位置付けられ、そのために給与が極めて低い水準に抑えられている状況は、現状には合っていないと思います。多様な形態で勤務しながら生活できるようになることで、男女を問わず家事・育児と研究との両立が可能になると考えます。(男性・40代・任期付き)
- ・昨今の「改革」の連続で、「改革」に関する業務量と通常の業務量がともに増大し、男女問わず家庭との両立はハードルが高くなったと感じる。その点で共同参画は後退局面に入ったのではないかと。(男性・40代・任期なし)
- ・専任職に就く時期が決まっているにもかかわらず妊娠してしまい、出産のため着任の時期を遅らせたいなどの申請が時折あります。場合によっては、着任前の段階から育児休暇を利用したいという事例もありました。教育研究力、人柄などだけではなく、組織社会的な連帯意識も必要だと感じます。(男性・40代・任期なし)

〈優先公募に賛成〉

- ・ポストが少ないため、女性優遇措置を推進する(女性・年齢その他・任期付き)

〈優先公募に反対〉

- ・女性の育児の負担は、実家の有無や配偶者の参加の有無によって、それぞれ大きく異なる。一律の女性優遇では、家庭環境が考慮されず、有効ではない。また業績の少ないまま職につける等の優遇よりも、業績を作れるサポートが本質的である。(女性・40代・任期付き)
- ・格差是正の中途にあるので仕方ないことなのかもしれませんが、むしろ男女共同参画を喧伝しすぎのきらいがあることに複雑な思いを持っています。業績十分で人柄もいい優秀な男性研究者が落ち、他方でその「女性性」をうまく活用した候補者が採用された事例を複数目にしました。(男性・30代・任期なし)

〈優先枠による副作用〉

- ・男女共同参画の名の下に内外問わず様々な会議での女性比率が求められ、結果女性研究者の加重的な業務負担を招いているように感じます。数ではなく、内実を問う男女共同参画の推進を求めます。(女性・年齢その他・任期なし)
- ・常勤職について以後、自分(男性)は女性の社会進出を歓迎する人間であると思っていたのが、実は自分は女性蔑視の心を持っているのではないかと自己嫌悪に陥るほど、学部的女性同僚の意欲のなさ・わがまま・

能力不足に日々疲れ果てている。どう考えて良いのか、本当に苦しんでいる。(男性・40代・任期なし)

制度に関わる回答においては、男女共同参画の推進に対する肯定的な記述が見られると同時に、文部科学省や大学の男女共同参画(ダイバーシティ)推進施策の問題点や、大学教育の課題が指摘されている。

研究者が置かれている状況については、展望の見えなさなど、切実な声が寄せられている。同じ女性の中でも、妊娠・出産した女性が厳しい状況に置かれてきた一方で、妊娠・出産を断念せざるを得ない女性や、断念したかどうかはともかくとして子どもがいないことで「男性並み」に働くよう求められる女性もいるというように、それぞれの立場に困難があることがわかる。雇用形態や世代による差も大きい。その一方で、大学全体でポストが削減され、多忙化していることが、いくつもの困難の背景にあることもうかがえる。大学院生、研究員や非常勤講師であっても、子どもがいてもいなくても、研究を続けていける賃金と社会保障、子育て支援、そして時間が求められることが浮かび上がっている。

女性を優先的に採用する制度に関しては、女性よりも男性のほうが反対する傾向があるが、女性にも反対を表明する回答が見られた。

2-4. 性別にとどまらない問題

女性の間での差異に関する指摘があったことは先述した通りだが、性別だけに注目しては見えてこないことについての指摘があった。

〈人文社会科学分野〉

- ・理系の女性参加(「リケジョ支援」)はよく言われますが、人文社会科学においても決して女性研究者の現状は恵まれていません。双方同じような支援が必要だと感じます。(女性・40代・任期なし)
- ・そもそも人文社会科学に対して国が意義を認めているとは考え難い施策がなされている上に、その分野での女性研究者となるとまったく視野の外で、その結果自己責任とされ、問題があることすら届いていない。したがって国が人文社会科学研究の重要性を認めて援助を制度として実施することと、その分野の女性研究者支援の両輪の理解と支援体制が必要だ(女性・50代・任期なし)

〈分野の状況〉

- ・人文社会科学とひとくくりにされること自体が現状を反映していない。人文科学系のように女性がすでにある程度いる分野もあるが、社会科学系では分野によって女性のばらつきが大きく、個別の事情も違うので必要な対策は全く違う。(女性・40代・任期なし)
- ・非常勤講師歴の長い私としては、非常勤講師に占める女性の割合は高かったです。とくに語学系が多いです。学問分野によって学部生からそもそも偏りがある点も考慮する必要があると思います。(男性・年齢その他・任期なし)

〈世代交代・世代間不公正〉

- ・若い男性研究者が不利益を被らない男女共同参画を望む。そのためにはシニアの男性高位職教員の早期退職も勧奨するべき。(男性・年齢その他・任期なし)

〈多様性〉

- ・男女平等をジェンダー平等と読み替えるならば、性的指向・性自認も含めた包括的提言をしてほしい。女性カテゴリーに入れられている人が女性であるがゆえに差別されることと、制度が異性愛とシスジェンダーを中心に組み立てられたままに放置されているのとで、両方で苦しみます。(女性・30代・任期なし)
- ・女性問題なら女性だけという感じが否めない。制約がある人には性別を超えて多様な方々がいらっしやり、特に障害者に対する参画などはまったく考慮されていない。このような取り組みはもっと広い文脈で、通常とは異なる制約を持つ人という枠組みで行っていただきたい。(男性・40代・任期付き)

〈多数派少数派〉

- ・マイノリティの独創性が重要な分野であるにもかかわらずマジョリティが支配する学術環境では、斬新な進歩が望めないでしょう。(女性・年齢その他・任期なし)

〈地方での課題〉

- ・現在、地方高等教育機関に所属していますが、都市部では経験しなかった男尊女卑、セクハラを体験しています。日本社会全体が変化しなければジェンダーギャップ指数が改善されることはないと思います。(女性・年齢その他・任期付き)

以上のように、研究分野、世代、性的指向・性自認、地域による違いにも注目する必要があることを示す回答があった。

2-5. 調査への意見

調査に対する意見も寄せられた。質問項目などに対する具体的な指摘が多く、ここでは調査全体への意見を挙げる。

〈調査の改善を〉

- ・せっかくこのようなアンケートをするのであれば、質問項目、回答選択肢をもっと精査していただきたいかった。(女性・50代・任期なし)
- ・この調査における選択肢の作成方法に問題がある設問があると思いました。(男性・40代・任期なし)

〈調査(その他)〉

- ・本結果をどうするのかは不明ですが、必ず課題を解決してほしいです。データ取得で終わり、論文発表して終わり、では、この課題は永遠に解決しません。(男性・40代・任期なし)

2-6. 提案

研究機関のあり方、奨学金等の制度のあり方や、本調査についてなど、様々な提案があった。

- ・男性／女性で分けて考える考え方から、変化させていく必要があるのかもしれない、と思います。(女性・30代・任期付き)

- ・学部から博士前期課程、博士前期課程から博士後期課程、博士号の取得、という段階ごとに女子院生が脱落していく。親の理解がない、配偶者の理解がない、（それを配慮して）女子学生に期待しない指導教員の態度など複合的な要因によると理解している。収入があれば親も配偶者も女子学生の進路を尊重するので、収入をつけさせることが絶対に必要。（女性・30代・任期なし）
- ・奨学金や就職にあたり、年齢制限を撤廃すべきです。出産や育児以外でも女性は研究から離れる場合があります。そうした女性にも救済措置が必要です。また、1年更新最長3年といった任期付の募集は無意味です。長く勤務できる環境になくても生活も研究もできません。（女性・40代・任期付き）
- ・このような組織が立ちあがるのは心強いことだと思います。ただ、このことによって、関わって下さる教員の方々の負担が増えすぎることが心配です。NP0など、何か組織にして、そこで若手研究者を常勤で雇うのもよいかと思いました。（女性・40代・任期付き）
- ・分野、職位、世代などによって女性研究者のあいだにさまざまな分断があり、なかなか共通の目標をもてずにいることも、人文社会科学系における男女共同参画の遅れの原因だと思われます。日本学術会議などでおこなわれているように、横断的なかたちで共通の課題や目標を確認することが重要なのではないのでしょうか。（女性・40代・任期なし）
- ・ジェンダーや男女共同参画について、教職員への研修を義務付ける必要がある（女性・60代・任期付き）
- ・研究分野も民間の企業社員でも状況は同じ。ただしマスコミなどに上げられる頻度から言うと研究職は不利と思う。こういう調査をしたことを広くマスコミに広報しいっていただければと思います。（男性・60代・任期その他）
- ・女性を重職に積極的に登用するとともに、男性に過重な労働を配分する意識の是正を期待したい。（男性・50代・任期なし）
- ・これから多様な立場の意見をできるだけ多く取り入れ、早急に現状の閉塞感を取り払って欲しい。（男性・50代・任期なし）

2-7. その他

最後に、分類が難しいため「その他」とした回答の中から抜粋する。本調査が前提としている研究者像を問う回答や、理不尽な目に遭ったことの苦悩を記した回答等があった。

- ・あきらめています。こんな調査に意味があるのでしょうか？責任のある立場の人が、セクハラをしていることも多く、不信感しかありません。（女性・30代・任期付き）
- ・このような政策は、夫がいて、子供がいて、という家族を想定したものが多く、そのような対象がいない女性は、不利益や差別がないと評価されているように感じる。次はあなたの番だから、、といわれながら、働き続けなければならない女性は男性と同じように働けていてよいという評価なのだろうか。（女性・30代・任期なし）
- ・夫婦ともに任期なしフルタイム職は首都圏か関西圏でないとはほぼ不可能であり、地方大の場合、独身男性はその後家庭を持つことが多いが、独身女性は子なし別居婚か独身のままという現実がある。共同参画はできるが、子育ては難しいと思う。（女性・40代・任期なし）
- ・出産を控えていること理由に退職を迫られ、制度上の都合から育児休暇を受ける選択肢もなく、上司や相談窓口からの援助も得られず、やむなく退職したことは私の人生において大きな苦しみでした。決して忘れま

せん。(女性・年齢その他・任期付き)

- ・このアンケートに関してですが、どうしても、余り苦勞なく進んでこられた方が作られているように思われます。簡単に答えられないので、非常に時間が掛かりました。また、こういうアンケートでいつも思うことですが、どうしても、やはり子供がいて当たり前な感じを受けてしまい、気分が暗くなります。私のような人間はそう多くないでしょうが、仕方なく仕方なく転職を繰り返してきて、50 過ぎてから博士号を取って、研究者仲間もいないような人間には、研究者番号はやっと貰えても、共同研究の声もかからないし、実績がないから、科研費も通らないし…という現状です。もちろん、任期なしの常勤になれたので、すこぶるラッキーです。なってみると、お節介なため（自分が苦勞してきたから、例えば、大学に来られない気持ちもわかる）学生の世話にほとんどの空き時間を取られ、研究は全くできませんね。別に、もう首にはならないでしょうから、いいのですが。(女性・年齢その他・任期なし)
- ・理系よりも差別が顕著だと感じる。そもそも「男性の家事・育児への参加促進」と男性は家事育児に参加の可否の選択権があると思っている現状を改善しなければならない。(男性・30代・任期なし)

3. 自由記述回答のまとめ

これまで見てきたように、研究者個々人の意識・行動だけでなく、それを取り巻く環境および制度に関する様々な経験や指摘が自由記述回答では表現されていた。また、性別にとどまらない問題も示されていた。ここでは、本調査において示された自由記述回答を概観することで、今後の課題整理に向けた考察を加えたい。

まず、意識・行動に関しては、性別役割分業の考え方や行動が職場においても家庭においても再生産されていることを指摘した自由記述回答が見られた。性別役割分業によって不利益を受けることがなくなるような環境づくりをめざし、ジェンダーに関する知見を共有し議論する機会がつくられることが望まれる。また、ジェンダー平等教育の必要性が指摘されていたように、次の世代の人たちにこれまでの知見や経験を伝えていくことも、一つの対策の方向性として考えられる。

個々の研究者をめぐる環境や制度に関しては、多岐にわたる課題が示されていた。第7章における結果とも一致するが、育児介護などのライフイベントによって研究活動に制約を受けるあるいは多大な負担から厳しい状況のなかで研究活動を継続している、という様相が示されていた。さらに、業務負担が大きくなっている現状も指摘されており、いっそうの業務負担の軽減あるいは人員の補充の必要性がうかがえる。非常勤職や任期付き雇用形態での就労環境の改善の声もある。大学を管理・運営する立場にある人々はそれらを実現するために努力することが望まれ、政府にはそうした各大学の制度改善が可能となるような財政的措置を講じることが求められるだろう。そして、大学内に存在する多様な立場のニーズを汲み上げ、共有を図りながら、個々の現場に即した工夫や配慮の方法を考えていく必要がある。また、女性が少数であることに関しての記述があった。提案としてまとめられた自由記述においても、学位取得までの各段階において女性が少なくなっていく現実があることが示されている。学位取得までだけでなく、就業までそして就業後の各段階において、女性が少数となる原因を探ると同時に、たとえ少数であっても不利益を被ることなく安心していられる環境をつくる必要がある。そうした環境づくりは、女性や男性という性別カテゴリーにとどまる課題としてではなく、子どもがいるかいないか、単身かどうか、性的指向・性自認、雇用形態、世代、地理的条件、障害、国籍など、より広く多様性（ダイバーシティ）の課題として、改めて議論をされる事項とも考えられる。

さいごに、調査への意見として、この調査結果を発表するだけでは課題が解決しないとする指摘があったことを再確認したい。まさに、課題を見つけるだけでは実際の状況は変わらない。そして本章で見てきたように、本調査の自由記述から見えてくる課題だけでもその数や範囲は膨大である。一部の少数の人たちの試みだけでは状況は変わらないと捉えられる。多くの人たちで課題を共有しながら、それぞれの現場でその現場の人たちが改善の動きをすることができるような環境をつくれるかが課題でもあるだろう。