

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

研究職における男女共同参画について伺います

53. 次の質問にお答えください。

53.1 研究活動において女性（男性）ということで不利と感じたことはありますか。（複数回答可）

- 多数をしめる男性（女性）のネットワークに入れなかった
- 指導教員の指導を受けにくかった
- 指導教員が男性（女性）の就職により力をいれていた
- 研究会に声をかけてもらえなかった
- アカデミック・ハラスメントがあった
- セクシャル・ハラスメントがあった
- モラル・ハラスメント（ここでは部下や学生からのハラスメントを意味するものとします）があった
- ロールモデルがいなかった
- その他
- 特にない

53.2 研究活動において子どもがいるということで不利と感じたことはありますか。（複数回答可）

- 子どもはいない
- 多数をしめる男性（女性）のネットワークに入れなかった
- 指導教員の指導を受けにくかった
- 指導教員が男性（女性）の就職により力をいれていた
- 夜の研究会に出られなかった
- 研究時間がとれなかった
- インフォーマルなネットワークに参加する時間がとれなかった
- ハラスメントがあった
- ロールモデルがいなかった
- 学会出張・海外出張にいきにくい
- その他
- 特にない

53.3 研究職において一般に女性比率が低いのはなぜだと思いますか。（複数回答可）

- 教育環境
- 家庭環境
- 職場環境
- 社会の偏見
- 男女の社会的分業
- ロールモデルが少ない
- 男性に比べて採用が少ない
- 採用時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない
- 評価者に男性を優先する意識がある
- 男女の能力の差
- 男女の適性の差
- 男性の比率が高い
- 研究職に就く女性のイメージがわからない
- 研究職のイメージがよくない
- 将来像が不透明
- 給料が少ない
- 労働時間が長い
- 役職につきにくい
- 家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難
- 育児・介護期間後の復帰が困難
- 学生時代の情報不足
- その他

上記で選択した項目のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

教育環境 ▼

2つめ：

教育環境 ▼

3つめ：

教育環境 ▼

53.4 研究職において指導的地位になるほど女性比率が低いのはなぜだと思いますか。(複数回答可)

- 家庭との両立が困難
- 女性に中途離職や休職が多い
- 女性は男性より昇進を望まない

- ロールモデルが少ない
- 採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない
- 評価者に男性を優先する意識がある
- 男女に能力・適性の差がある
- 女性の業績が不十分
- 指導的地位として女性が望まれない
- 現在指導的地位にある世代の女性比率が低い
- 女性が男性コミュニティから疎外されている
- 女性のネットワーク不足から情報を十分に得られない
- その他

上記で選択した項目のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

家庭との両立が困難



2つめ：

家庭との両立が困難



3つめ：

家庭との両立が困難



53.5 研究職において女性比率が低い現状を改善するには、下記のうちどの措置を行うべきと思いますか。(複数回答可)

- 女性の優先採用
- 役職・管理職等への登用
- 昇進・昇給の促進
- 研究費の増加
- 研究補助者の配置
- 共同研究への参加促進
- 国内外留学の機会提供
- 学会におけるシンポジスト・議長・オーガナイザー等の機会増加
- 女性に限定した賞の設立など受賞の機会増加
- 女性研究者ネットワークの形成
- 業績評価におけるライフイベント等の考慮
- 研究・本業以外の業務負担軽減
- リーダー養成研修等の機会提供
- 学生・院生への情報提供
- ハラスメント防止対策

- 女性大学院生向けの経済的支援
- その他

上記で選択した措置のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

女性の優先採用



2つめ：

女性の優先採用



3つめ：

女性の優先採用



54. 出産・育児に関して現在進められている研究者支援策について伺います。該当する箇所にチェックを入れてください。

(1)出産・育児からの復帰支援事業(日本学術振興会特別研究員RPD制度)(平成 18 年度～)*

- 有意義である
- 有意義かどうかわからない
- 有意義だとは思わない
- 制度を知らない

(2)ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（旧女性研究者研究活動支援事業(平成 23 年度～)

*

- 有意義である
- 有意義かどうかわからない
- 有意義だとは思わない
- 制度を知らない

(3)科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置(年複数回応募・年齢制限の緩和等)*

- 有意義である
- 有意義かどうかわからない
- 有意義だとは思わない
- 制度を知らない

55. 政府の「科学技術」の定義の中には人文社会科学が含まれていなかったことをご存知でしたか。*

- 知っていた
- 知らなかった

56. ここ数年の範囲で男女共同参画が促進されたと感じていますか。

56.1 所属する組織・機関において：

- 少しずつ進んでいる
- ほとんど変わらない
- 後退している
- わからない
- 組織・機関に所属していない

56.2 所属する学会において：*

- 少しずつ進んでいる
- ほとんど変わらない
- 後退している
- わからない

56.3 世の中全体として：*

- 少しずつ進んでいる
- ほとんど変わらない
- 後退している
- わからない

56.4 ご自身の近辺で女性研究者の増加および昇進等处遇改善の実感がありますか。*

- 少しずつ進んでいる
- ほとんど変わらない
- 後退している
- わからない

57. 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることをお答えください。(複数回答可)

- 女性の意識改革
- 男性の意識改革
- 女性が決定権のある地位につくこと
- 男性の家事・育児への参加促進
- 選択的夫婦別姓
- 職場の施設等整備
- 職場のハラスメント(セクハラ・アカハラ等)防止対策
- 一定期間の女性優先措置
- 各種年齢制限の撤廃
- 評価システムの改善
- 所属機関・上司の理解の促進
- 多様な勤務体系の拡充

育児・介護支援策等の拡充

任期制導入

任期制の改善

任期制撤廃

国際標準をめざした比較調査と政策への反映

国の方針の明確化

施策などの資金援助

国・自治体や雇用者による推進体制の拡充

社会保障制度の拡充

その他

特に必要ない

上記で選択し項目のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

女性の意識改革



2つめ：

女性の意識改革



3つめ：

女性の意識改革



58. 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。

連絡先：geahss.office@gmail.com

Copyright (C) Tokyo University All Rights Reserved.

人文社会科学系研究者の男女共同参画 実態調査（第1回）

以上で設問は終わりです。ご協力いただき誠にありがとうございました。以下の「送信」ボタンを押して下さい。うまく送信できない時は、赤い文字で表示された質問を見つけてご回答下さい。

送信

連絡先：geahss.office@gmail.com

Copyright (C) Tokyo University All Rights Reserved.

執筆者紹介(執筆順)

井野瀬久美恵

永瀬 伸子

上田 貴子

本田 由紀

中西 祐子

滑田 明暢

二神 枝保

杉田 真衣

卷頭言

第1章、第2章、第6章

第3章

第4章

第5章

第7章、第9章

第8章

第9章

◆書名

「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）報告書」（Web版）

◆発行者

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会

(Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences、GEAHSS、ギース)

◆編集責任

調査企画委員会・調査分析委員会（委員長 永瀬伸子）

◆発行日

2020年2月3日

○本冊子を引用する場合は以下のように引用ください。

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会／調査企画委員会・調査分析委員会『人文社会科学系学研究者の男女共同参画実態調査（第1回）報告書』2020年2月

(Web版は簡略版ですが、各ページは冊子版のページと対応しています)