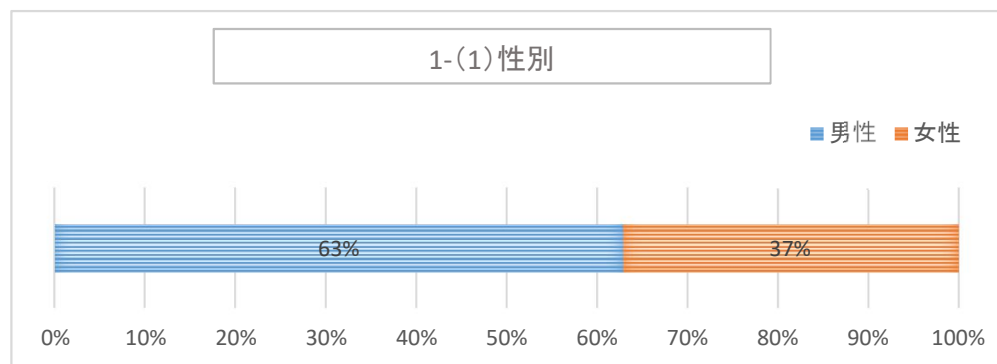


1. すべての項目において、あなた自身についてお答えください。

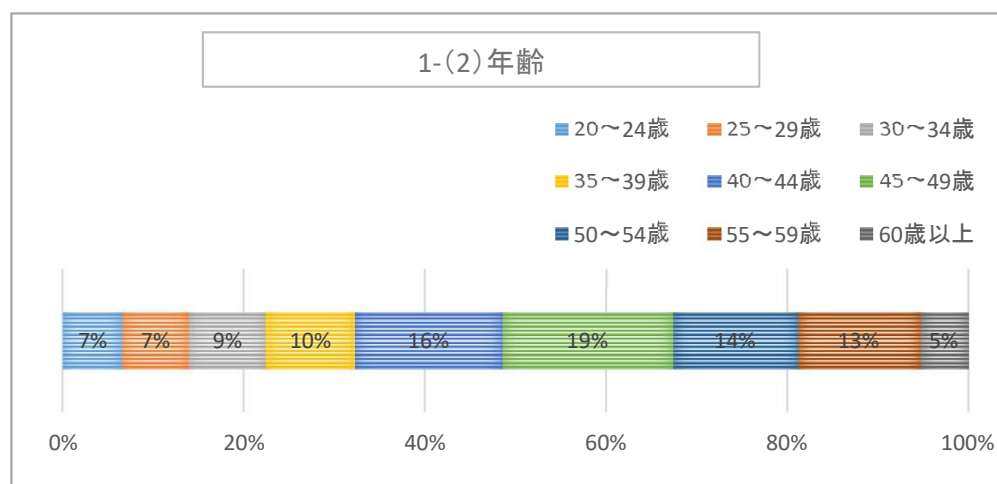
(1) 性別（必須）

男性	154	63%
女性	91	37%
その他	0	0%
合計	245	100%



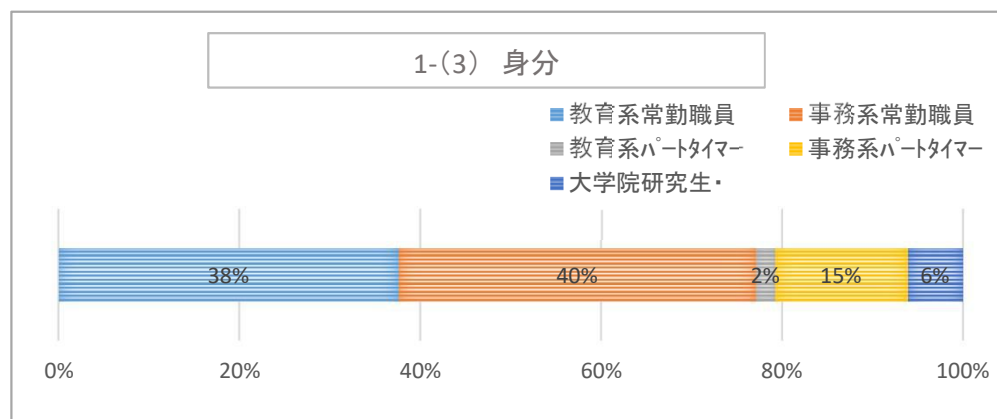
(2) 年齢（平成30年1月1日現在）（必須）

20～24歳	16	7%
25～29歳	18	7%
30～34歳	21	9%
35～39歳	24	10%
40～44歳	40	16%
45～49歳	46	19%
50～54歳	34	14%
55～59歳	33	13%
60歳以上	13	5%
合計	245	100%



(3) 身分（必須）

教育系常勤職員	92	38%
事務系常勤職員	97	40%
教育系パートタイマー	5	2%
事務系パートタイマー	36	15%
大学院研究生・	15	6%
合計	245	100%

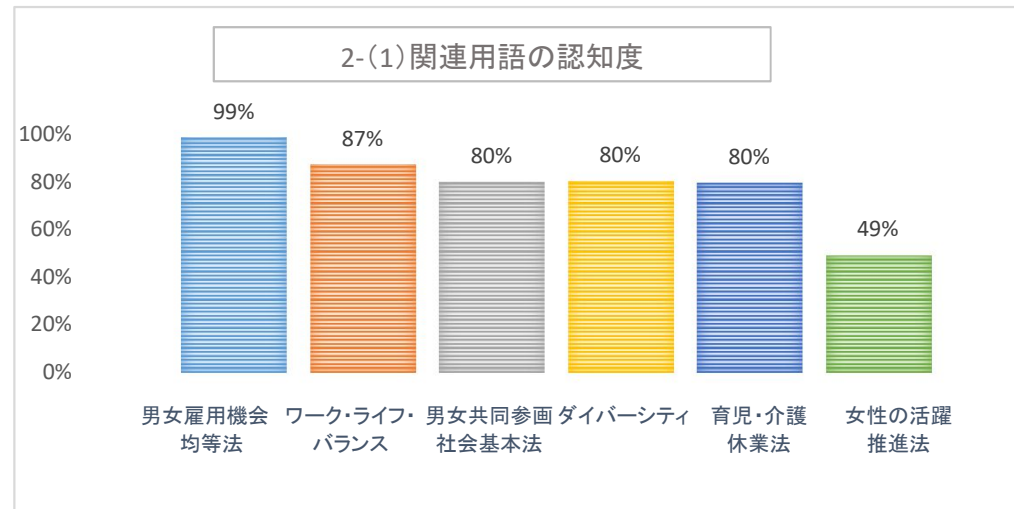


2. ダイバーシティ推進についてお尋ねします。

(1) 下記のことがらについて、聞いたことのあるものにチェックしてください。

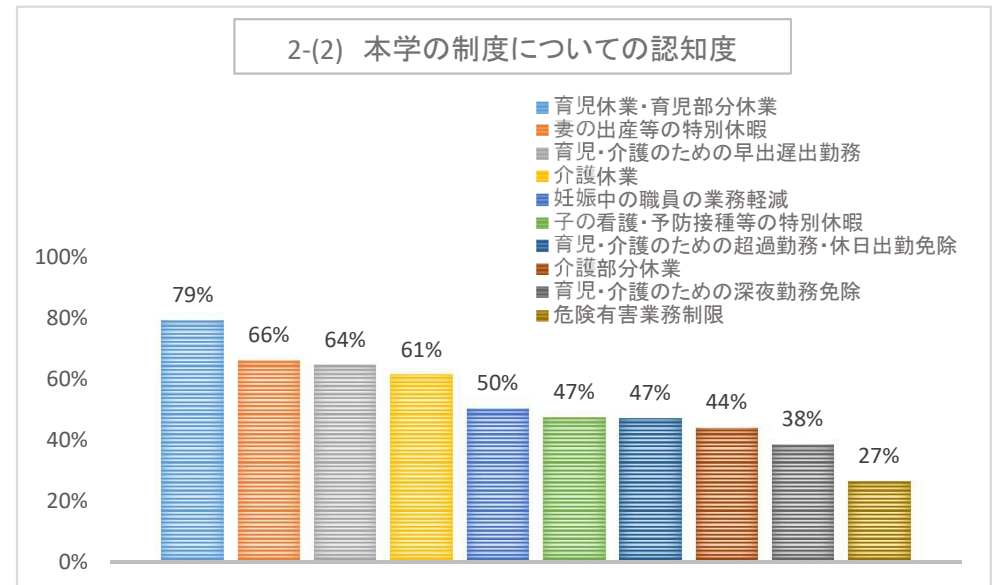
(複数回答可)

男女雇用機会均等法	242	99%
ワーク・ライフ・バランス	214	87%
男女共同参画社会基本法	196	80%
ダイバーシティ	197	80%
育児・介護休業法	195	80%
女性の活躍推進法	121	49%
合計	-	-



(2) 本学における、下記の勤務時間・休暇等に関する制度について知っているものにチェックしてください。(複数回答可)

育児休業・育児部分休業	194	79%
妻の出産等の特別休暇	162	66%
育児・介護のための早出遅出勤務	158	64%
介護休業	150	61%
妊娠中の職員の業務軽減	123	50%
子の看護・予防接種等の特別休暇	116	47%
育児・介護のための超過勤務・休日出勤免除	115	47%
介護部分休業	108	44%
育児・介護のための深夜勤務免除	94	38%
危険有害業務制限	65	27%



3. 本学のダイバーシティ推進事業についてお尋ねします。

(1) 本学にダイバーシティ推進センターが設置されていることを知っていますか。(必須)

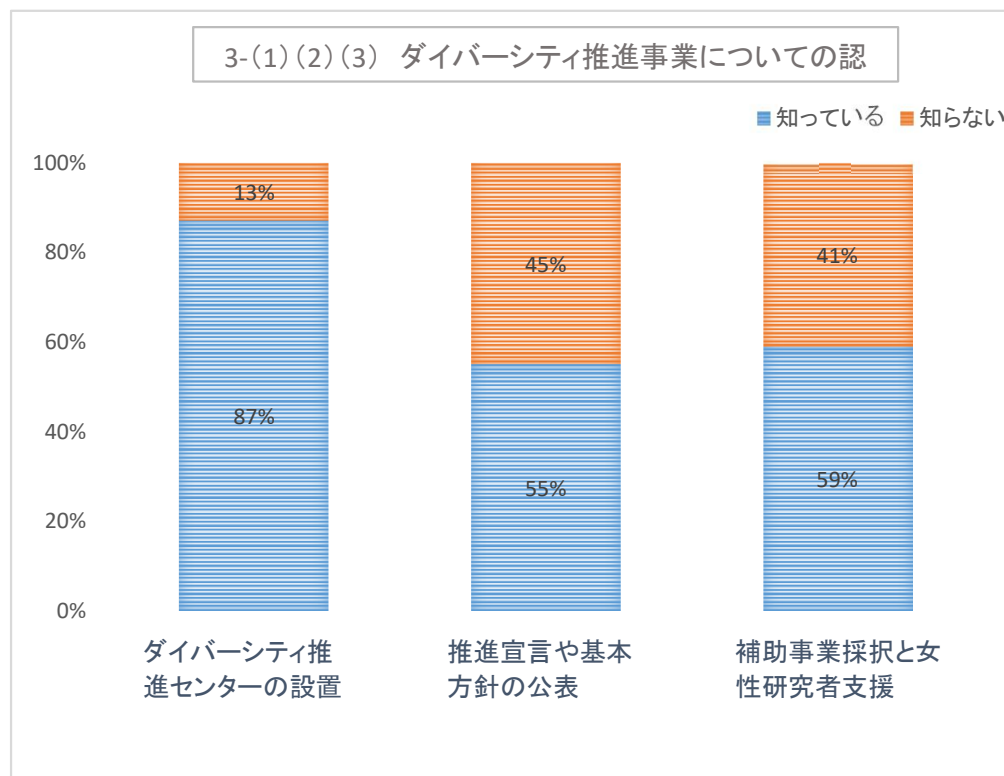
はい	213	87%
いいえ	32	13%
合計	245	100%

(2) 「名古屋工業大学ダイバーシティ推進宣言」や「基本方針」を公表していることを知っていますか。(必須)

はい	135	55%
いいえ	110	45%
合計	245	100%

(3) 本学が文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」平成29年度に採択され、ライフイベント期の女性研究者の支援をしていることを知っていますか。

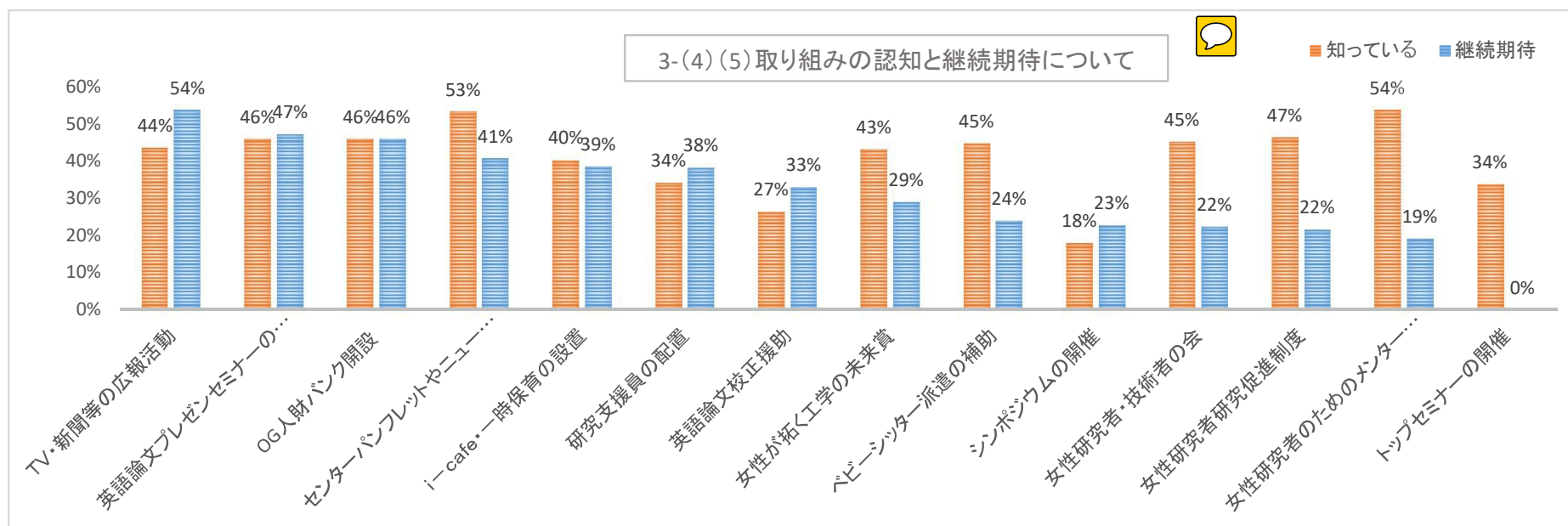
はい	144	59%
いいえ	101	41%
合計	245	100%



(4) 本学で「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」の一環として行っている  
取り組みについて知っているものにチェックしてください。（複数回答可）

(5) これからも女性研究者を増やすため、継続を期待するものに  
チェックしてください。（複数回答可）

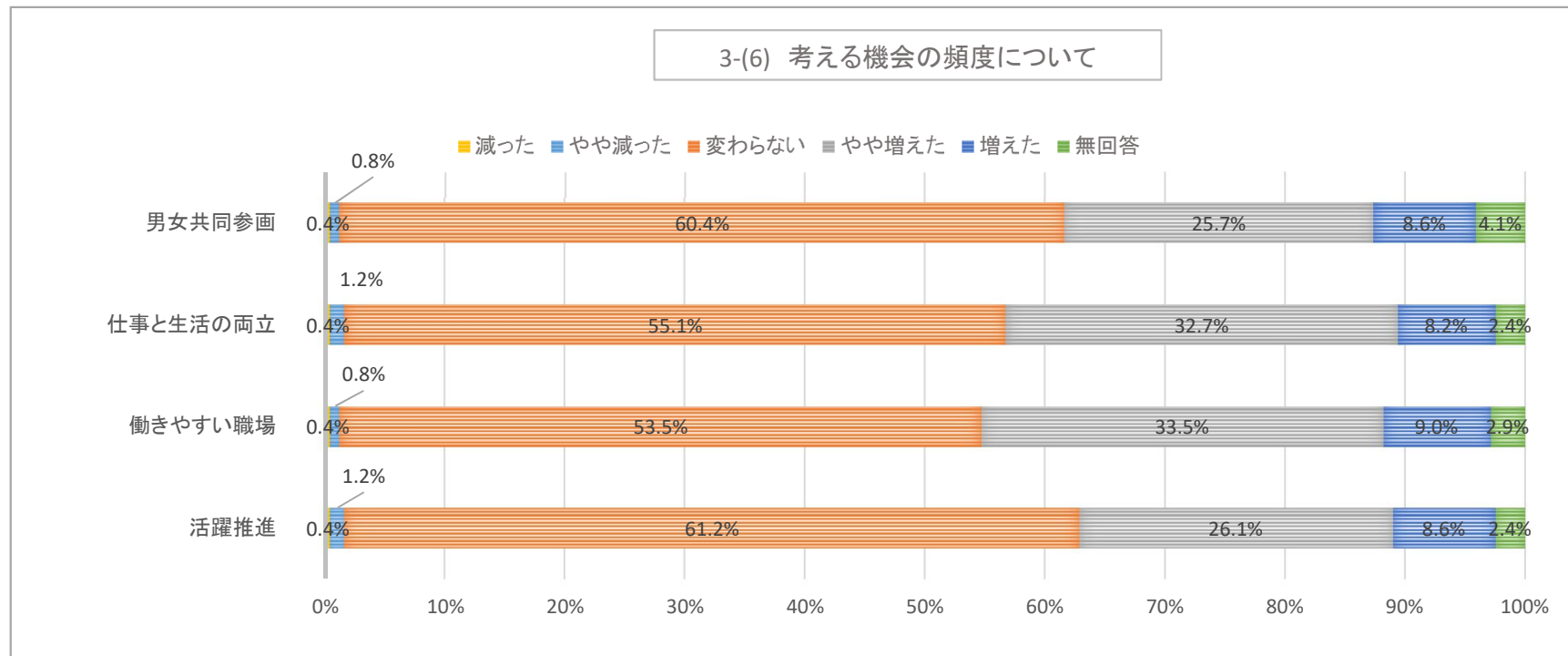
項目	知っている		継続期待	
	人数	割合	人数	割合
ベビーシッター派遣の補助	107	44%	132	54%
i-Cafe・一時保育の設置	113	46%	116	47%
研究支援員の配置	113	46%	113	46%
OG人材バンク開設	131	53%	100	41%
女性研究者・技術者の会	99	40%	95	39%
女性研究者研究促進制度	84	34%	94	38%
女性研究者のためのメンター制度	65	27%	81	33%
シンポジウムの開催	106	43%	71	29%
女性が拓く工学の未来賞	110	45%	59	24%
TV・新聞等の広報活動	44	18%	56	23%
英語論文校正援助	111	45%	55	22%
ダイバーシティ推進センターパンフレット・ニュースレター	114	47%	53	22%
英語論文プレゼンテーションセミナーの開催	132	54%	47	19%
トップセミナーの開催	83	34%	-	-



(6) ダイバーシティ推進センター（旧男女共同参画推進センター 平成26年12月開設）が設置されてから現在まで（平成26年12月～平成30年2月迄）

のご自身の考えの変化についてお答えください。

考える機会	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	(無回答)	合計
男女共同参画について	1	3	150	64	21	6	245
仕事と生活の両立について	1	2	131	82	22	7	245
働きやすい職場作り	1	3	135	80	20	6	245
活性化のための女性の活躍推進	1	2	148	63	21	10	245



4. 男女共同参画について今後取り組んでほしいことがあればご記入ください。

No.	記載事項
1	<p>出産等に関わることで女性を支援するのはもっともですが、ワーク・ライフ・バランスとしての男性職員の支援は、どのようになるのでしょうか。共働きという点から考えると、男性の支援も取り組んでいただきたいと思います。</p>
2	<p>有為な女性職員の継続的な勤務を促進するため、国家公務員における「配偶者同行休業制度」に準じた制度を本学においても制定すべく、人事課に働きかけてほしい。</p>
3	<p>保育施設の設置（3名）</p>
4	<p>日本社会が生活や人生に対する多様な価値観を容認することが大事だと思います。例えば、夫婦別姓や保育園入園、労働の自由度などの問題などがぱっとあげられます。そのためには、地道な啓蒙活動と希望者に対しての社会的な援助が必要であり、職場として解決できる問題の解消と、国や自治体に職場からも働きかける活動が期待されると思います。現状は困っている人たちが、個々に奮闘して社会を変えようとしている感じだと思います。また、ダイバーシティの推進には、家庭内の負担軽減がかなり必要ではないかと思います。この点に工夫があると多くの方が助かると思います。職場としてやれることがないか、アイデア出しだと思います。</p>
5	<p>現在夫婦の6組に1組が不妊治療をしていること、妊孕性は年齢とともに低下することを考えると、女性研究者及び女性職員が家族像含め人生設計を早く立てることが重要だと思う。不妊治療をしてなかなか授からない身としては、今後巣立っていく本学的女子学生たちも含め、心配している。このようなことは、活動の対象外でしょうか。知識を広め、男性女性共に後悔することの無いようになって欲しい。</p>
6	<p>講演会などで（文系やジェンダー育児関係の専門の女性の講演会も興味深いですが）理系で活躍しようとする学生にとっては、ロールモデルとして理系で成功した女性研究者（学会会長や学長クラスだと、すぐに思いつくのは米沢富美子（元物理学会会長）、坂東昌子（元物理学会会長）、郷道子（元お茶大学長）など・・・？）、リケジョで大きなニュースになった関連の方（数年前に話題になった茨城県立水戸第二高のBZ反応の論文掲載に深くかかわったペトロスキー氏（テキサス大）など??）の講演会なども企画してみるのも理系の学生にとってはより身近に感じられて興味を持てるのかもしれない。</p>
7	<p>就職する前の学生（男女両方）にダイバーシティ推進のための法律の概要、活用例を教えてほしい。女子学生に、結婚・育児を見据えての会社選びのポイントを教えてほしい。</p>

No.	記載事項
8	常設保育所、託児所の設置
9	小学生の子供がいますが、学童保育が小学4年生まで、名古屋市外のためトワイライト、民間の学童もない地域です。夏休み等の長期休暇は、月～金、平日5日間、自宅で子供一人となります。小学校の部活動もない地域のため、最悪の場合、お昼個食で1日誰とも話さない状態も考えられます。そこで、取組みとして大学内で小学生でも自習室として利用可能なスペースがあると助かります。図書館は18歳以上の利用のため、事前登録制等、利用される学生に迷惑がかからないような対策、または、講義室の1室を自習室として開放していただくと助かります。鶴舞図書館の利用も考えたのですが10時開館、不特定多数の出入りのため利用は厳しいです。
10	上司への啓蒙
11	新しい事業となって、いろいろな取組みが増えたが、どんな支援制度があるのか整理して学内に周知してほしい。
12	ダイバーシティ推進はすべきことではあるが、それによる弊害がないようにして欲しい。ダイバーシティ推進されているがゆえに男性の採用が抑制されていることのないようにする。全体のバランスのために、一部の部署に女性が集まる傾向にあることを是正する。
13	女性研究者支援・推進に偏りすぎだと思う。ダイバーシティを謳うなら、人材適正を考えた改組についても検討すべき。工学に限らな幅広い研究活動等にも活躍の機会や支援を行うことについて考えて頂きたい。
14	数値目標等もあるのでしょうか。主に女性の支援に取り組んでいらっしゃると思いますが、男性の育児支援などにも目を向けていただくと有り難いです。
15	現在推進されていることのほとんどは、女性の雇用を促進することばかりで、ダイバーシティが推進されているとは言えない。一般企業で進められているダイバーシティの施策では、障害者雇用や宗教に対する受容、価値観の多様性を認めるために働き方の自由度を高めるなど、多岐に及んでいる。ダイバーシティの施策自体に多様性が無いのでは、真のダイバーシティ実現は難しい。また、そもそもダイバーシティというのは多様化する世の中に対応し、個性ある様々な考え方を受容する風土を育成するものであって、多様な人材の雇用促進が重要なのではない。真のダイバーシティ推進を検討して欲しい。
16	女性が働きやすい職場環境づくりを期待しています。
17	さまざまな活動が、日常的にみえるような場所づくりが必要と思います。
18	現在、補助金により女性研究者に研究資金を分配していることから、今後、目に見える形で結果が現れることを期待しています。
19	フレックス・タイム制の導入。
20	支援内容を男女とも平等に活用できることの周知、育児・介護支援からみた参考例でPR活動を含め周知活動できるものを作り、ダイバーシティ推進センターが特別な存在でない印象を作って欲しい。



No.	記載事項
21	「女性を増やす」という理由で能力のない人を選ぶくらいなら、能力のある男性を選ぶほうがいいと思います。
22	研究室の主宰になると、長期間の育休取得は現実的でなく、飛び石での育休取得といったニーズがある。2017年に妻が出産した際、そのような飛び石での育休取得は認められず、父親の子育て参加への敷居の高さ・制度の不備を痛感した。
23	特になし（2名）
24	そもそも入学する女子学生を増やさなければ、研究者は増えない。出口部分だけ特別扱いしてもしょうがない。入学試験のシステムを変える必要がある。
25	実際の活動や支援について、具体例などを挙げた説明や学内周知などがあった方がよい。
26	本年出産したが、研究者が出産時にどういう手続きが必要かダイバーシティ推進センター自体が良く把握できておらず、個人的に情報収集するしかなかったのは残念だった。また、育児・介護のための超過勤務・休日出勤免除があることは知らなかった。ダイバーシティ推進センターに出産を報告した際も、本件についての情報提供はなかった。例えばセンター入試監督では、妊娠中も出産後1年以内も普段と変わらず入試監督の任命があり、努めざるを得なかった。研究者が出産時にどういった手続きが必要か、どのような制度が利用可能か、より積極的な情報提供があれば、今後、若手研究者が出産する際の不安・負担を軽減できるように思う。
27	公募時に3-(2)の説明を必ずつけるとよいと思う。
28	女性を優先的に選抜して雇用することは、男女雇用機会均等法に抵触するとの批判もある。ダイバーシティ推進という場合、性別・国籍だけでなく多様な価値観の存在を許容する意味合いがあると思うが、どのように取り組まれているかわからない。