

岡山大学  
「ダイバーシティに関するアンケート」  
調査報告書

2023年1月

国立大学法人 岡山大学ダイバーシティ推進本部



## 目次

---

### はじめに

第1章 「ダイバーシティに関するアンケート」調査の概要	1
1-1. 調査の目的	1
1-2. 調査の実施組織	1
1-3. 調査対象	1
1-4. 調査方法	1
1-5. 調査時期	1
1-6. 調査項目	1
1-7. 回答者数	2
第2章 回答者のプロフィール	3
2-1. 性別	3
2-2. 年代	3
2-3. 職種	3
2-4. 仕事時間	3
2-5. 配偶者の有無	4
2-6. 高校生以下の子供の有無	4
2-7. 要介護者の有無	5
第3章 仕事・職場環境，両立支援，男女共同参画の現状と意識：2009年度調査と2020年度調査の比較(1)	7
3-1. はじめに	7
3-2. 回答者のプロフィール	8
3-2-1. 教員のプロフィール	8
3-2-2. 職員のプロフィール	20
3-2-3. 附属学校教員のプロフィール	32
3-2-4. 大学院生のプロフィール	39
3-3. 仕事職場環境について	48
3-3-1. 週勤務時間	48
3-3-2. プラス3時間の自由時間の使い方【教員】	55
3-3-3. 男女の担当業務の差別的取り扱い【職員】	57
3-3-4. 研究・教育・職務上の問題点	58
3-4. 仕事・研究と生活の両立支援について	65
3-4-1. 有効な支援策	65

3-4-2. 支援に対する個人的ニーズの有無	72
3-4-3. 必要とする支援	76
3-5. 男女共同参画の現状と意識について	81
3-5-1. 男女共同参画室に対する評価	81
第4章 男女共同参画に関する意識：2009年度調査と2020年度調査の比較(2)	85
4-1. はじめに	85
4-2. 性別役割分業意識	86
4-2-1. 教員	86
4-2-2. 職員	88
4-2-3. 院生	90
4-3. 女性教員が少ない理由	92
4-4. 女性管理職が少ない理由	95
4-5. 理系女子学生が少ない理由	98
4-5-1. 教員	98
4-5-2. 院生	101
第5章 「幸福度」・「D&I ポリシー認知度」・「ウェルビーイング認知度」 ～ダイバーシティに関するアンケート解析～	105
5-1. はじめに	105
5-2. 全体の幸福度	105
5-2-1. 本学の平均値	106
5-2-2. 属性と幸福度	107
5-2-3. 性別役割分業意識と幸福度	110
5-2-4. 仕事時間、ワークエンゲージメントと幸福度	111
5-2-5. 多様な参画についてと幸福度	113
5-3. D&I ポリシー認知度	114
5-4. ウェルビーイングの認知度	115
5-5. まとめ	116
5-6. 参考資料	116
第6章 「障がい者」・「セクシュアルマイノリティ」・「海外からの研究者・学生」 に関する意識：2020年度ダイバーシティに関するアンケート「その他多様な参画について」における自由記述内容の分析	117
6-1. はじめに	117
6-2. 「障がい者」に関する自由記述について	118
6-2-1. 法律の周知	118
6-2-2. バリアフリー設備の整備	121

6-2-3. 相談先の整備	124
6-2-4. 申し出やすい雰囲気	126
6-3. 「セクシュアルマイノリティ」に関する自由記述について	133
6-3-1. 差別的な言動や場面	133
6-3-2. 配慮した設備の整備	134
6-3-3. 相談先の整備	136
6-3-4. 申し出やすい雰囲気	138
6-4. 「海外からの研究者・学生」に関する自由記述について	142
6-4-1. 相談先の整備	142
6-4-2. 申し出やすい雰囲気	145
6-5. おわりに	150
おわりに	151

## 資料篇

資料1. ダイバーシティに関するアンケート集計結果	155
1-1. 教員	155
1-2. 職員	160
1-3. 附属学校教員	165
1-4. 大学院生	170
資料2. ダイバーシティに関するアンケート	175
2-1. 教員用和文	175
2-2. 教員用英文	181
2-3. 職員用	187
2-4. 平易な和文版	192
2-5. 附属学校教員用	202
2-6. 大学院生用和文	207
2-7. 大学院生用英文	212
資料3. 岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー	219
資料4. 岡山大学におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進について	221
資料5. 岡山大学におけるD&Iの取り組みについて	223



## はじめに

岡山大学では、2009年1月にダイバーシティ推進本部を設置し、同年10月には「岡山大学ダイバーシティポリシー」を策定し、男女共同参画、次世代育成支援、障がい者雇用など、様々な取組を推進してきました。さらに、本学では、岡山大学SDGs 大学経営の改革ビジョンのなかで、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進を大学経営改革の重要課題として位置付けています。これは、2015年9月の国連総会において、「誰一人取り残さない」を理念とする「持続可能な開発目標(SDGs)」が全会一致で採択され、D&Iのさらなる推進が世界的に求められていることを受けたものです。

このような中で、2020年度を迎えるにあたり、本学は「ダイバーシティ&インクルージョン企画推進委員会」を設置し、岡山大学におけるD&Iの現状と課題を確認するとともに、「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の策定に向けた検討、さらに、第4期中期目標期間における具体的な取組事項についての議論を行ってまいりました。

この一環として、教職員・学生を含めた全学の構成員を対象に広くダイバーシティに関する意識を問い、岡山大学のD&Iに関する現状を把握することで今後取り組むべき課題を明確にするために、「ダイバーシティに関するアンケート」調査を実施いたしました。貴重な時間を割いてご回答くださった皆様に、心より感謝申し上げますとともに、ここに調査結果の報告書を公開する次第です。また、本学では2009年にも「岡山大学の男女共同参画に関するアンケート調査」を行っており、10年の本学のD&Iの取り組みを反映してどのような変化が起こったか、という観点での比較解析も行いました。

本報告書のとりまとめにあたっては、調査票の作成に携わった片岡仁美(主に第3,4章担当)、中谷文美(主に第3,4章担当)、樋口千草(主に第5章担当)、池谷航介(主に第6章担当)の4名(ダイバーシティ&インクルージョン企画推進委員会アンケートワーキング・グループ)が主な調査項目別の分析と報告書の分担執筆を行ったほか、第3,4章の分析・グラフ作成・レイアウトでは時信亜希子助教にご協力いただき、さらに、藤井和佐教授からは調査票作成、集計・分析にあたってのアドバイスを頂きました。

ダイバーシティ推進本部では、本調査結果を第4期中期目標期間における本学のD&Iの取組みの立案に役立てるとともに、今後の活動に有効に活用し、本学のD&Iポリシーに基づき、本学が「多様な属性・個性を持つ一人一人の構成員が、互いの価値を理解し合い尊重し、それぞれの特性を生かして共に成長できる大学」となるべく、活動を進めてまいります。

2023年1月





## 第1章 「ダイバーシティに関するアンケート」調査の概要

### 1-1. 調査の目的

「岡山大学ダイバーシティポリシー」(2009年10月20日制定)を踏まえて、これまで約10年間にわたり本学が取り組んできた男女共同参画及び次世代育成に関する施策の効果を検証するとともに、第4期中期目標期間における施策検討に向けた基礎資料とする。

### 1-2. 調査の実施組織

ダイバーシティ&インクルージョン企画推進委員会の下部組織であるD&Iアンケートワーキング・グループ(以下の4名)が実施した。

氏名	所属	職名
片岡 仁美(責任者)	岡山大学病院・ダイバーシティ推進センター	教授
池谷 航介	教育推進機構 障がい学生支援室	准教授
樋口 千草	保健管理センター	助教
中谷 文美	文明動態学研究所	教授

### 1-3. 調査対象

2021年2月1日時点で岡山大学に在職する全教職員(再雇用職員, 非常勤職員及び契約職員を含む)及び大学院生(研究生を含む)を調査対象とした。

### 1-4. 調査方法

上記調査対象者に電子メールにより, moodle 上のアンケートへの回答を依頼した。教員および大学院生に対しては英語版のアンケートも準備した。なお, 抽象的な言葉の理解が困難な職員のためには, 平易な日本語版を作成し, 紙媒体で配布した。このほか, moodle での入力環境がなく紙媒体での送付を希望した者に対しては, 個別に紙媒体で配布した。和文・英文・平易な日本語のバージョンについては, 回答者自身による選択が可能な状態で実施した。

### 1-5. 調査時期

2021年2月1日に開始し, 2021年2月28日を回答期限とした。

### 1-6. 調査項目

調査項目は以下の項目とし, 各項目の中に細かい質問を設けた。質問事項については, 教員用, 職員用, 附属学校教員用, 大学院生用に対応して, 内容, 表現を調整し

た。具体的な質問内容は資料 2 に示す。

回答者について

ワークライフバランスについて

男女共同参画について

その他多様な参画について

大学における研究・教育・職務等について

ウェルビーイングとダイバーシティ&インクルージョンについて

#### 1-7. 回答者数

アンケートの対象者数と回答者数は下の表に示した。全対象者数は 8748 名で、回答者数は 1732 名、回答率は 19.8%であった。アンケート回答者のうち 1608 名 (92.8%) が和文・moodle により回答し、英文・moodle で回答した者は 62 名(3.6%)、平易な日本語による回答者は 55 名(3.2%)、和文・紙面での回答を行った者は 7 名(0.4%)であった。

アンケート対象者数・回答者数・回答率

	対象者数	回答者数	回答率
教員	2048	437	21.3%
職員	3521	1065	30.2%
附属学校教員	99	29	29.3%
大学院生	3080	201	6.5%
合計	8748	1732	19.8%

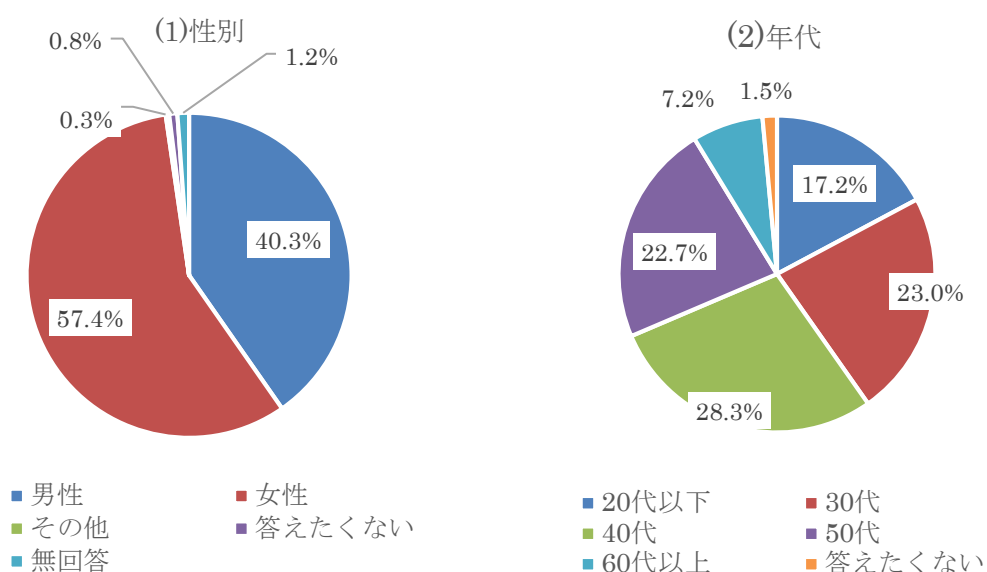
## 第2章 回答者のプロフィール

### 2-1. 性別

女性 57.4%，男性 40.3%と女性が多かった。男女以外の選択肢として「その他」を選んだ者が 6 人 (0.3%)，「回答したくない」が 14 人 (0.8%) であり，「無回答」は 20 人 (1.2%) であった。

### 2-2. 年代

回答者の年代は，40代が最も多く，30代と50代はほぼ同程度であった。

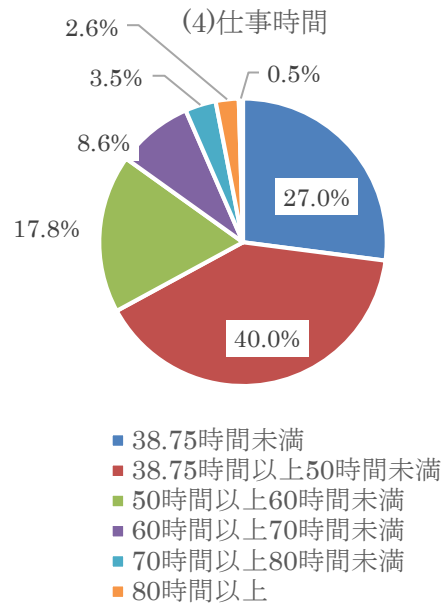
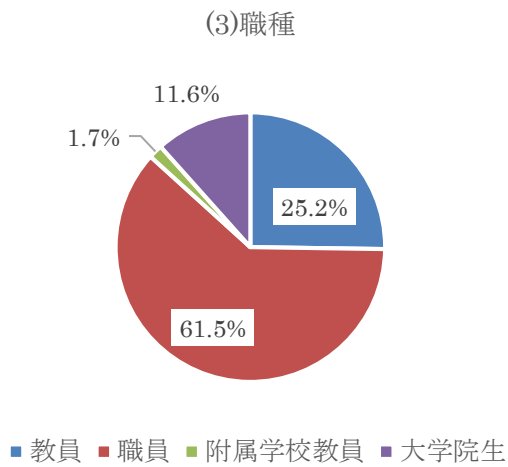


### 2-3. 職種

職種は，全回答者のうち教員が 25%，職員 61%，附属学校教員 1.7%，大学院生が 11.6%であった。大学院生 201 名のうち，79 名(約 40%)が留学生であった。

### 2-4. 仕事時間

回答者の週当たりの仕事時間は，常勤勤務の仕事時間である 38.75 時間を超えている者が全体の 7 割以上であり，週 60 時間以上の仕事をする者は全体の 15%程度であった。

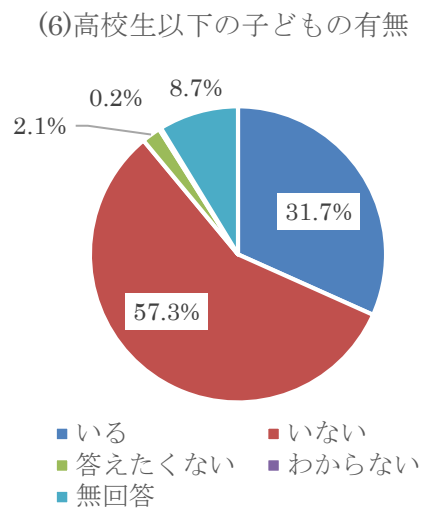
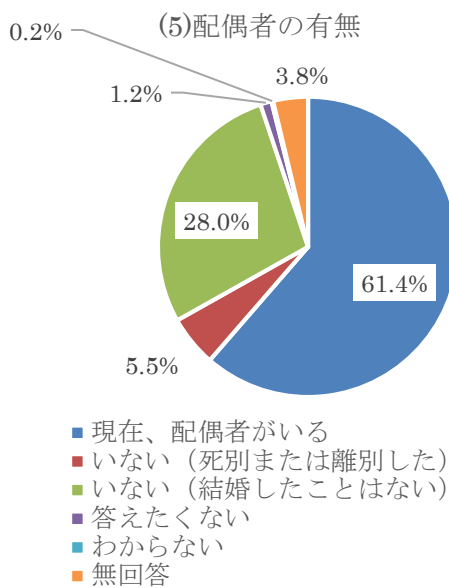


#### 2-5. 配偶者の有無

回答者のうち、現在配偶者のいるものは全体では 61.4%だが、男女別にみると、男性が 70.5%、女性が 55.4%と男女間に差があった。

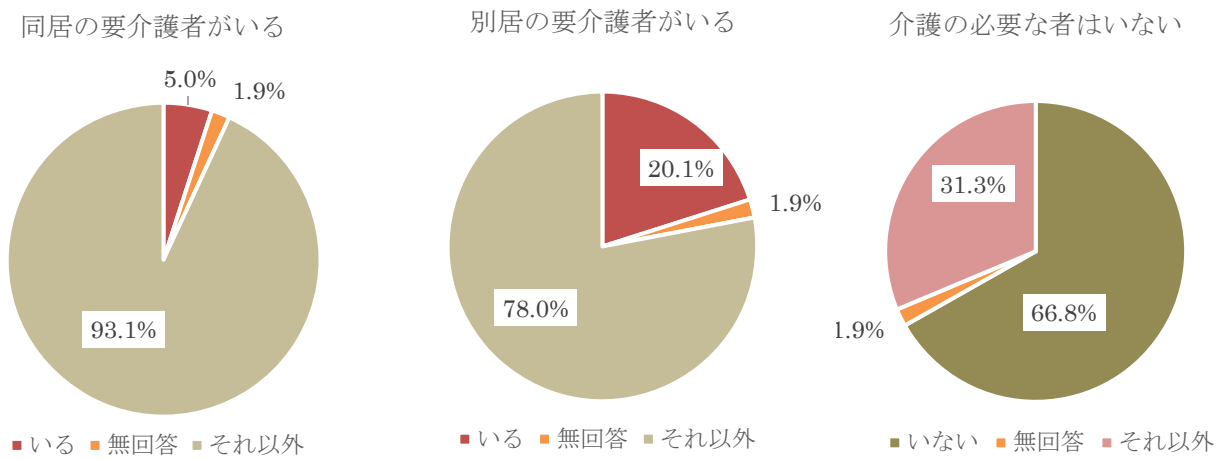
#### 2-6. 高校生以下の子供の有無

回答者のうち、高校生以下の子どもを持つ者は全体の 31.7%であった。なお、この回答で「いない」と答えた者の中には、子供がいない者と高校生より大きい子供がいる者が含まれている。



## 2-7. 要介護者の有無

要介護者については「同居の要介護者がいる」「別居の要介護者がいる」「介護の必要な者はいない」の3パターンの質問に対し、それぞれ「その通り」「その通りではない」を選択する方式とした。同居の要介護者がいる者は全体の5.0%、別居の要介護者がいる者は20.1%であった。介護の必要な者がないとした者は全体の66.8%であった。





## 第3章 仕事・職場環境，両立支援，男女共同参画の現状と意識： 2009年度調査と2020年度調査の比較(1)

### 3-1. はじめに

この章では，2009年度に実施した「岡山大学の男女共同参画に関するアンケート調査」（以下，「2009年度調査」とする）の結果と今回の「ダイバーシティに関するアンケート」（以下，2020年度調査とする）の結果を照らし合わせ，「仕事・職場環境」「仕事・研究と生活の両立支援」「男女共同参画の現状と意識」に関連する設問に対する回答を検討することで，本学構成員を取り巻く状況や意識の変化の有無を探ることとする。

なお，本章で示すグラフは，基本的に以下の方針に基づいた配色としている。

- 肯定的回答：ピンク
- 否定的回答：ブルー
- どちらともいえない：グレー
- 知らない：黄色
- わからない：紫
- 答えたくない：オレンジ
- 無回答：薄緑

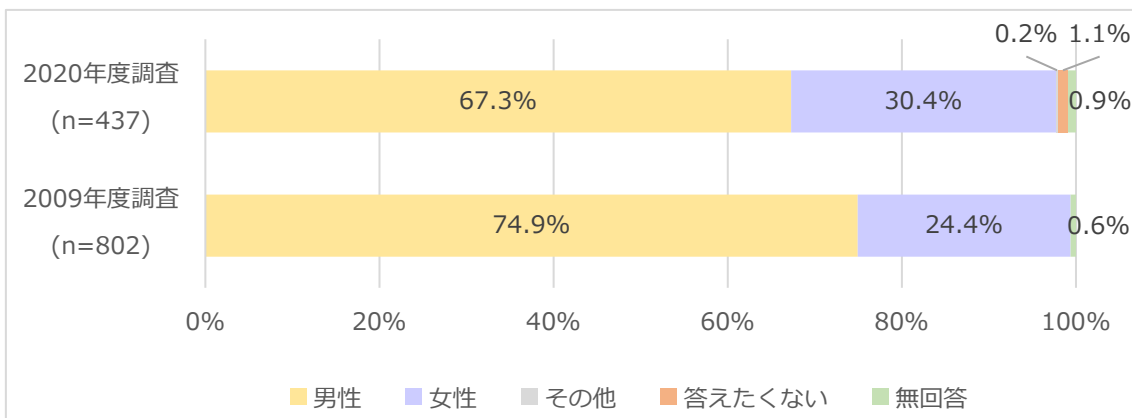
### 3-2. 回答者のプロフィール

具体的な設問への回答を検討する前に、本節で回答者属性別のプロフィールの比較をおこなっておく。

#### 3-2-1. 教員のプロフィール

##### 性別【教員】

Q あなたの性別を教えてください。



教員回答者の性別を見ると、女性の割合は2009年度調査では約25%だったが、2020年度調査では約30%に増加した。

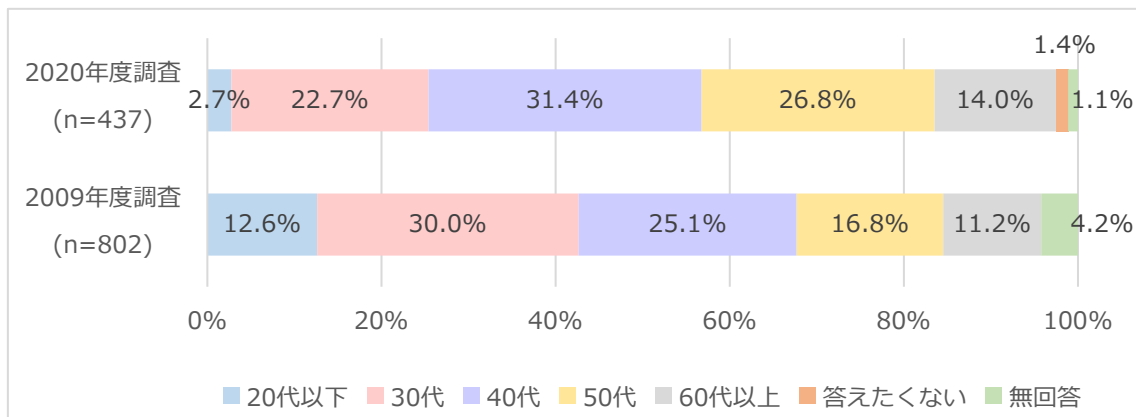
	件数	割合
2020年度調査		
男性	294	67.3%
女性	133	30.4%
その他	1	0.2%
答えたくない	5	1.1%
無回答	4	0.9%
合計	437	100.0%
2009年度調査		
男性	601	74.9%
女性	196	24.4%
無回答	5	0.6%
合計	802	100.0%



年代【教員】

Q あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

(※2009年度調査は2009年調査時の年齢)

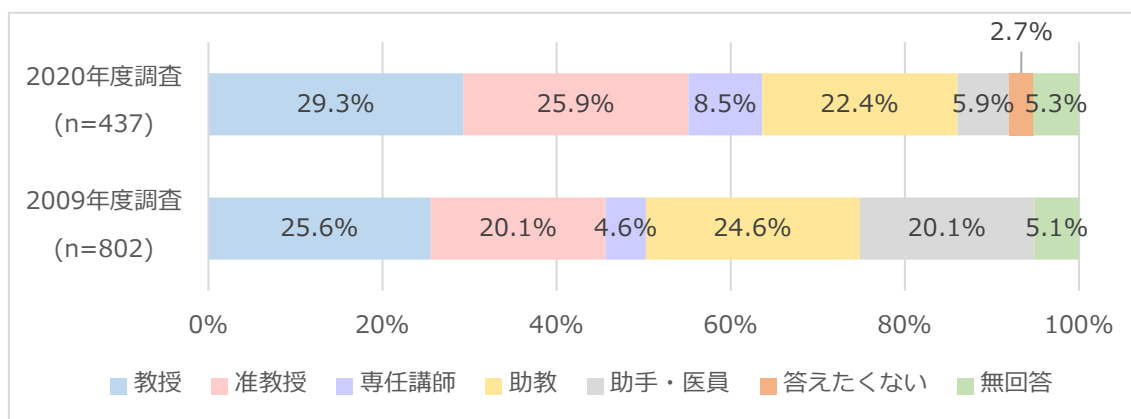


教員回答者の年齢構成は、2009年度調査では30代までが全体の4割強を占めていたが、2020年度調査では30代までの割合は約25%で、40代以上の割合、とくに50代の割合が増えた。

	件数	割合
<b>2020年度調査</b>		
20代以下	12	2.7%
30代	99	22.7%
40代	137	31.4%
50代	117	26.8%
60代以上	61	14.0%
答えたくない	6	1.4%
無回答	5	1.1%
合計	437	100.0%
<b>2009年度調査</b>		
20代以下	101	12.6%
30代	241	30.0%
40代	201	25.1%
50代	135	16.8%
60代以上	90	11.2%
無回答	34	4.2%
合計	802	100.0%

## 職位【教員】

Q あなたの現在の職位は、次のうちどれですか。

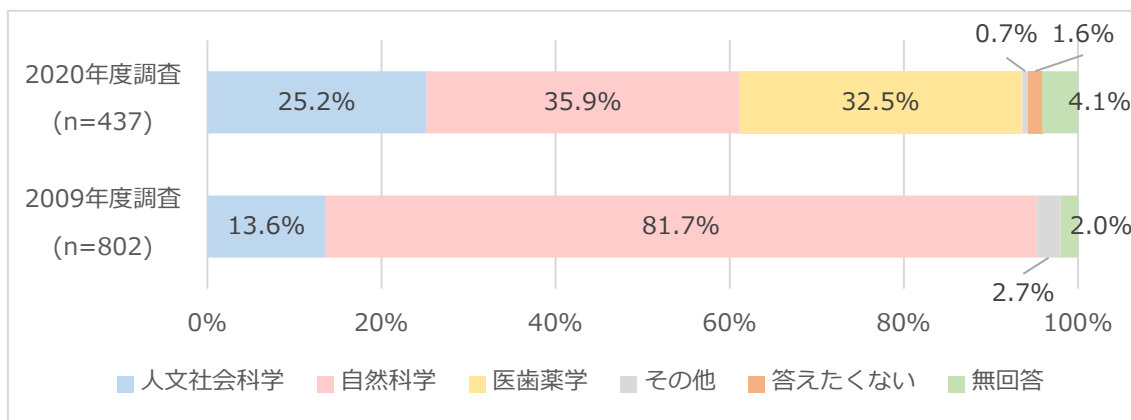


教員回答者の職位の構成割合は、2009年度調査と2020年度調査で大きな変化はみられない。ただし2020年度調査では、教授、准教授、専任講師の割合が増え、助手・医員の割合が減少した。

	件数	割合
2020年度調査		
教授	128	29.3%
准教授	113	25.9%
専任講師	37	8.5%
助教	98	22.4%
助手・医員	26	5.9%
答えたくない	12	2.7%
無回答	23	5.3%
合計	437	100.0%
2009年度調査		
教授	205	25.6%
准教授	161	20.1%
専任講師	37	4.6%
助教	197	24.6%
助手・医員	161	20.1%
無回答	41	5.1%
合計	802	100.0%

### 専門分野【教員】

Q あなたの専門分野は、次のうちどれですか。

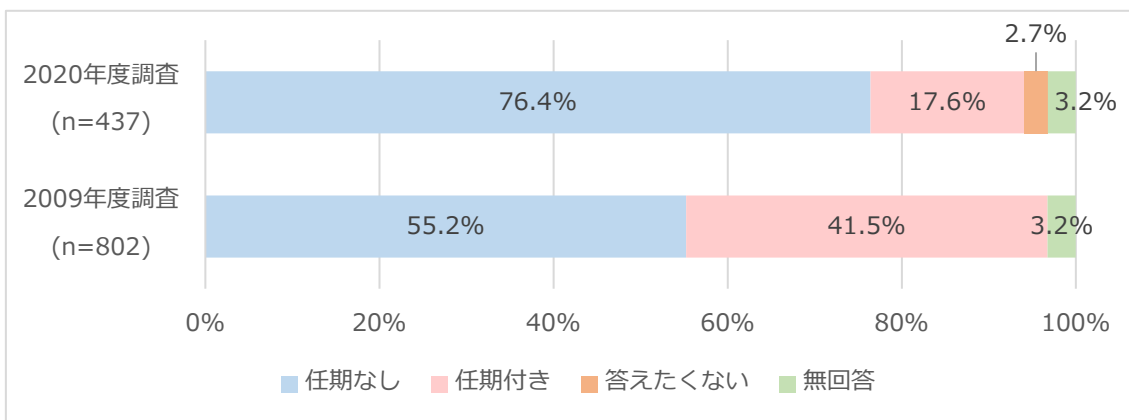


教員回答者の専門分野について、2009年度調査では医歯薬学分野が自然科学分野に含まれているため、自然科学分野と医歯薬学分野の割合が不明である。2020年度調査では、人文社会科学分野の割合が2009年度調査より10%強増加し、全体の約1/4を占めた。

	件数	割合
2020年度調査		
人文社会科学	110	25.2%
自然科学	157	35.9%
医歯薬学	142	32.5%
その他	3	0.7%
答えたくない	7	1.6%
無回答	18	4.1%
合計	437	100.0%
2009年度調査		
人文社会科学	109	13.6%
自然科学	655	81.7%
その他	22	2.7%
無回答	16	2.0%
合計	802	100.0%

### 雇用契約【教員】

Q あなたの雇用契約は次のうち、どちらですか。

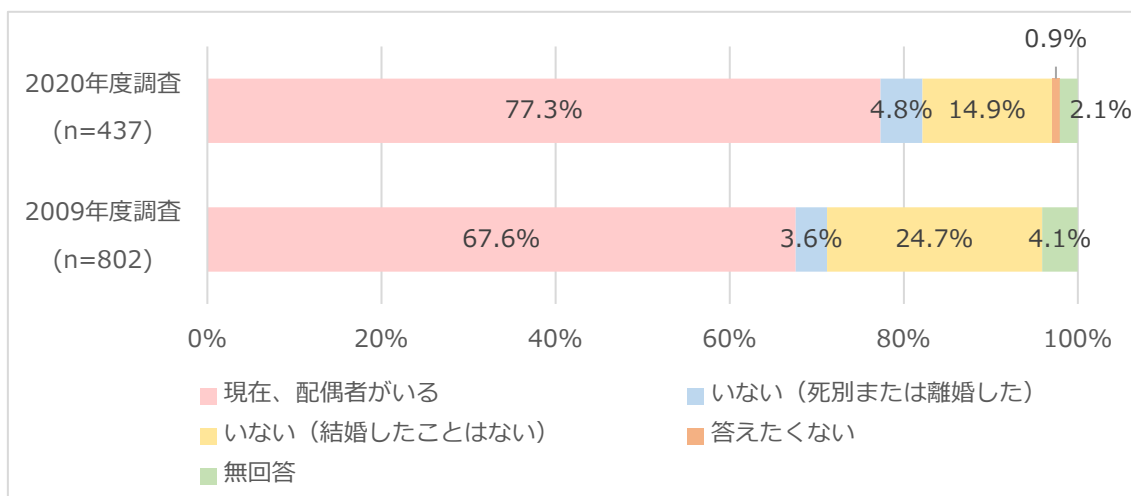


教員回答者の雇用契約については、2009年度調査と比べて2020年度調査では任期なしの割合が約20%増加した。今回調査の回答者の職位の構成割合で助手・医員が減少したことと関連があると思われる。

	件数	割合
2020年度調査		
任期なし	334	76.4%
任期付き	77	17.6%
答えたくない	12	2.7%
無回答	14	3.2%
合計	437	100.0%
2009年度調査		
任期なし	443	55.2%
任期付き	333	41.5%
無回答	26	3.2%
合計	802	100.0%

### 配偶者の有無【教員】

Q あなたには、現在、配偶者がいますか。(婚姻届の有無は問いません)

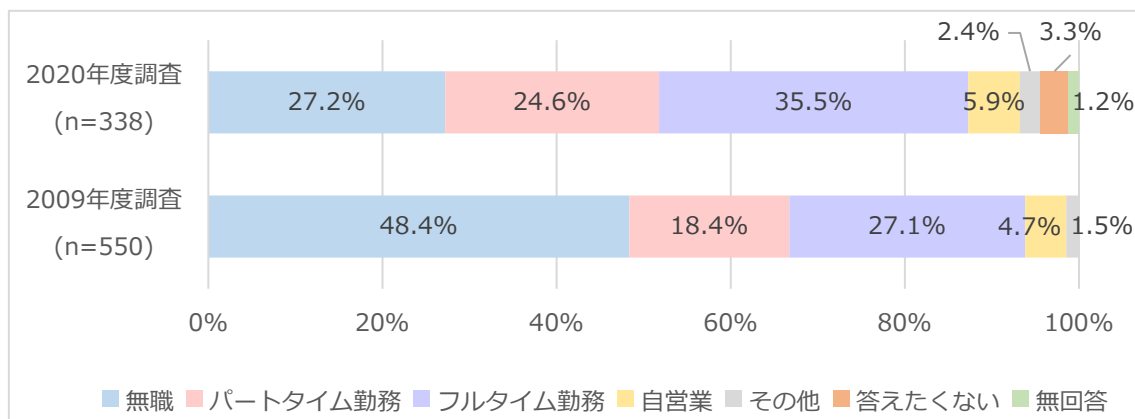


教員回答者の配偶者の有無について、2009年度調査と2020年度調査では大きな違いはみられないが、2020年度では「現在、配偶者がいる」とする回答割合が増加し、「いない（結婚したことはない）」とする回答割合が減少した。

	件数	割合
2020年度調査		
現在、配偶者がいる	338	77.3%
いない（死別または離婚した）	21	4.8%
いない（結婚したことはない）	65	14.9%
答えたくない	4	0.9%
無回答	9	2.1%
合計	437	100.0%
2009年度調査		
現在、配偶者がいる	542	67.6%
いない（死別または離婚した）	29	3.6%
いない（結婚したことはない）	198	24.7%
無回答	33	4.1%
合計	802	100.0%

### 配偶者の勤務状況【教員】

Q 配偶者の有無に関する設問で、「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします。配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

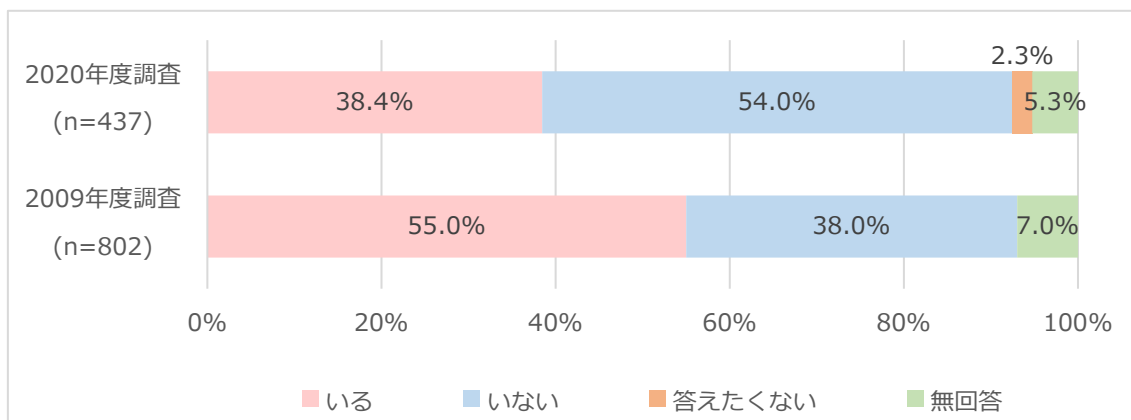


教員回答者の配偶者の勤務状況については、2009年度調査と比べて2020年度調査では無職の割合が約20%減と大幅に減少した一方、パートタイム勤務およびフルタイム勤務の割合が増加した。つまり、共働き世帯の割合が増えたことになる。

	件数	割合
2020年度調査		
無職	92	27.2%
パートタイム勤務	83	24.6%
フルタイム勤務	120	35.5%
自営業	20	5.9%
その他	8	2.4%
答えたくない	11	3.3%
無回答	4	1.2%
合計	338	100.0%
2009年度調査		
無職	266	48.4%
パートタイム勤務	101	18.4%
フルタイム勤務	149	27.1%
自営業	26	4.7%
その他	8	1.5%
合計	550	100.0%

### 子どもの有無【教員】

Q あなたに高校生までのお子さんはいますか。



教員回答者のうち、高校生までの子どもがいる割合は、2009年度調査と比べ、2020年度調査では約17ポイント減少した。

	件数	割合
2020年度調査		
いる	168	38.4%
いない	236	54.0%
答えたくない	10	2.3%
無回答	23	5.3%
合計	437	100.0%
2009年度調査		
いる	441	55.0%
いない	305	38.0%
無回答	56	7.0%
合計	802	100.0%

### 介護の有無【教員】

Q あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

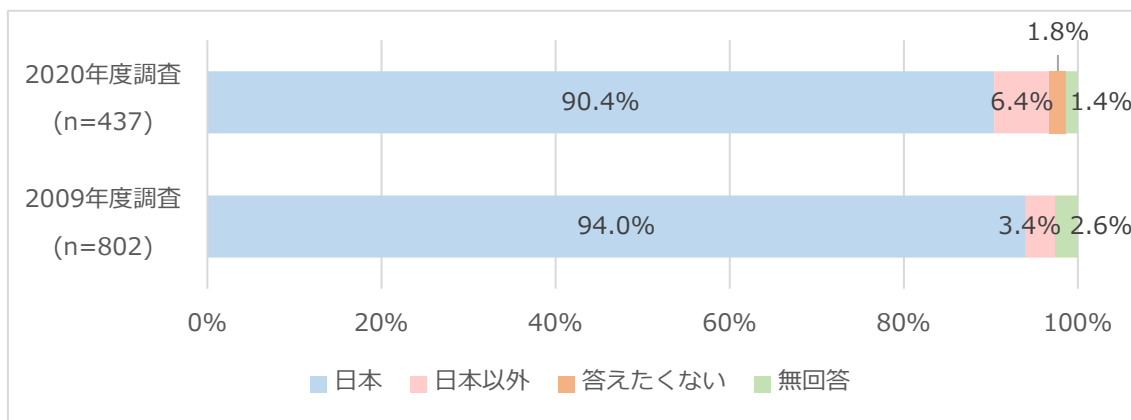
教員回答者の介護の有無については、2020年度調査は複数回答可としたが、このカテゴリーではすべての回答者が1つのみを回答していたため、択一回答を求めた2009年度との比較が可能であった。「介護が必要な近親者はいない」とする回答割合は2020年度は65.0%で、2009年度の70.3%から若干減少した。

	件数	割合
2020年度調査（複数回答可）		
介護が必要な近親者と同居している	13	-
介護が必要な近親者と別居している	103	-
介護が必要な近親者はいない	284	-
答えたくない	30	-
無回答	7	-
2009年度調査		
介護が必要な近親者と同居している	29	3.6%
介護が必要な近親者と別居している	182	22.7%
介護が必要な近親者はいない	564	70.3%
無回答	27	3.4%
合計	802	100.0%



## 国籍【教員】

Q あなたの国籍は次のうち、どれですか。

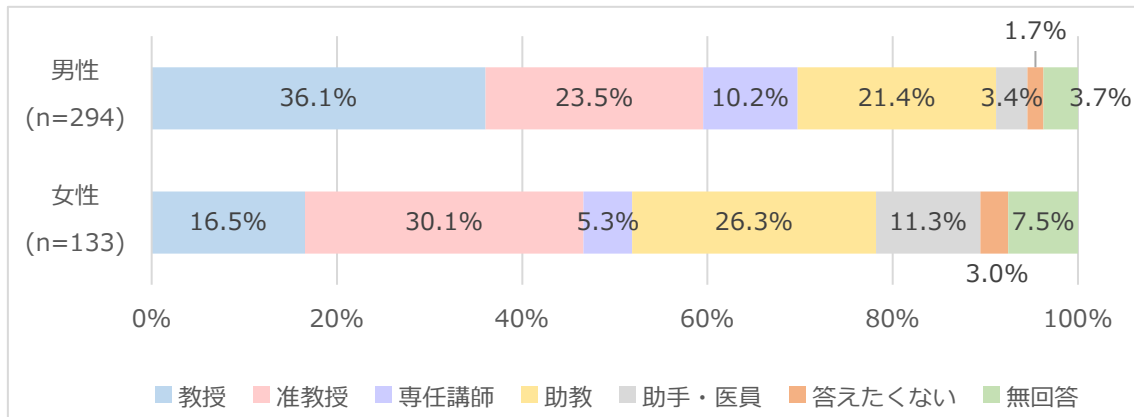


教員回答者の国籍について、2020年度調査では「日本以外」とする回答割合が若干増加した。今回は英文の調査票を作成したことが影響している可能性もある。また、日本と他国の二重国籍者や保持する国籍とは別に海外生育歴がある人なども含まれる可能性があることから、この設問だけでは教員集団の国際性を判断することはできないことに留意する必要がある。

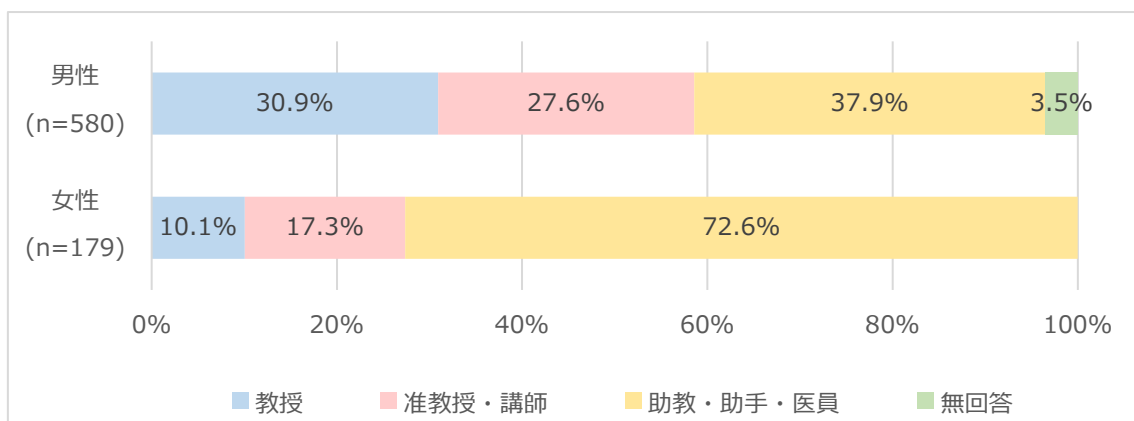
	件数	割合
2020年度調査		
日本	395	90.4%
日本以外	28	6.4%
答えたくない	8	1.8%
無回答	6	1.4%
合計	437	100.0%
2009年度調査		
日本	754	94.0%
日本以外	27	3.4%
無回答	21	2.6%
合計	802	100.0%

性別 × 職位【教員】

2020 年度調査



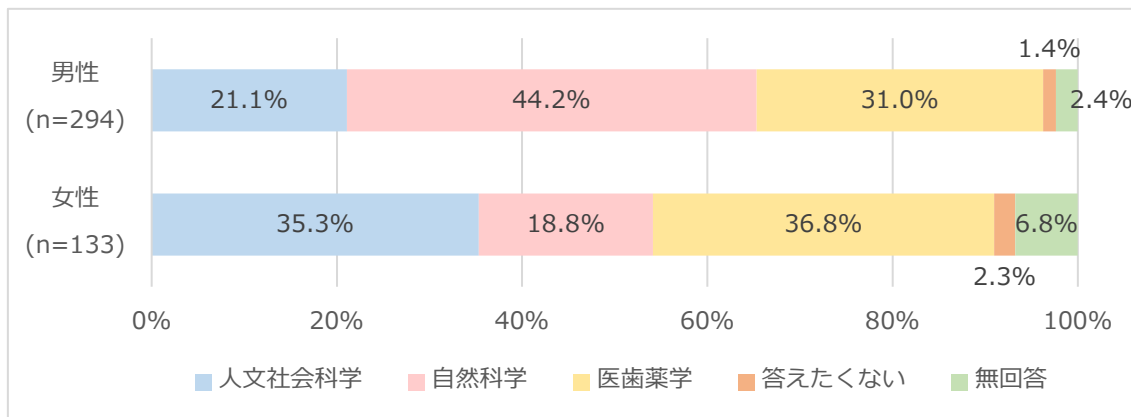
2009 年度調査



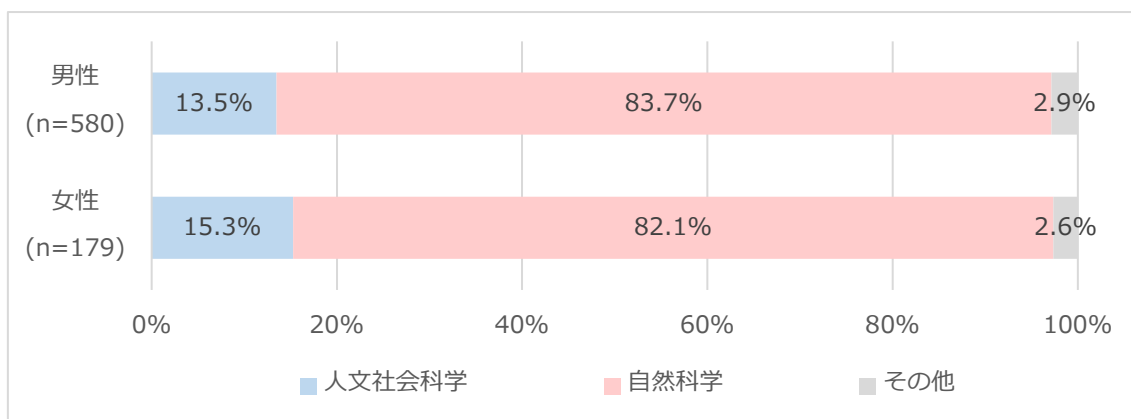
教員回答者の性別ごとの職位内訳を見ると、男性教員では構成割合に大きな違いはみられないが、女性教員では教授および准教授・講師の割合が増加した。この点は、男女共同参画推進の取り組みが影響しているものといえる。

性別 × 専門分野【教員】

2020 年度調査



2009 年度調査

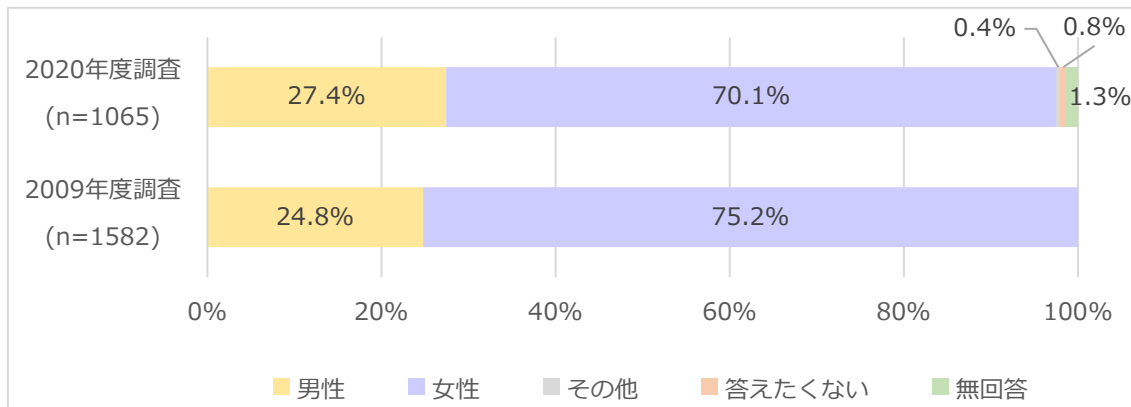


教員回答者の性別ごとの専門分野内訳については、2020 年度調査では男女とも人文社会科学分野の割合が増加したが、とくに女性教員で増加の程度が大きかった。注意点として、2009 年度調査では回答者の男女別専門分野別構成比は実際の在籍者構成比を反映していたのに対し、2020 年度調査では男女とも実際の在籍者構成比とは乖離しており、回答者がたまたま人文社会科学分野に偏ってしまったと考えられる。なお、実際の各専門分野の男女別構成比は 2009 年度調査時と 2020 年度調査時でほぼ同じであった。

### 3-2-2. 職員のプロフィール

#### 性別【職員】

Q あなたの性別を教えてください。



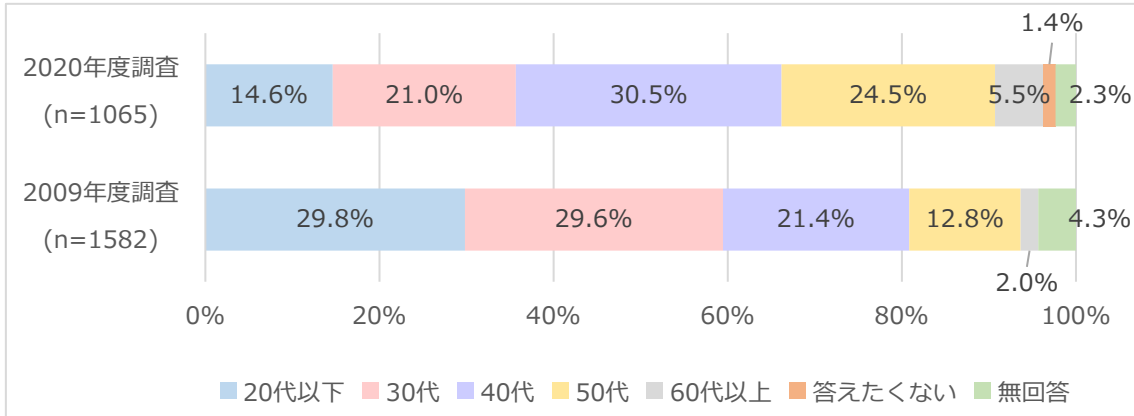
職員回答者の性別は、2009年度調査と2020年度調査で大きな違いはみられなかったが、2020年度調査で男性職員の割合が若干増加した。

	件数	割合
2020年度調査		
男性	292	27.4%
女性	747	70.1%
その他	4	0.4%
答えたくない	8	0.8%
無回答	14	1.3%
合計	1065	100.0%
2009年度調査		
男性	392	24.8%
女性	1190	75.2%
合計	1582	100.0%

年代【職員】

Q あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

(※2009年度調査は2009年調査時の年齢)

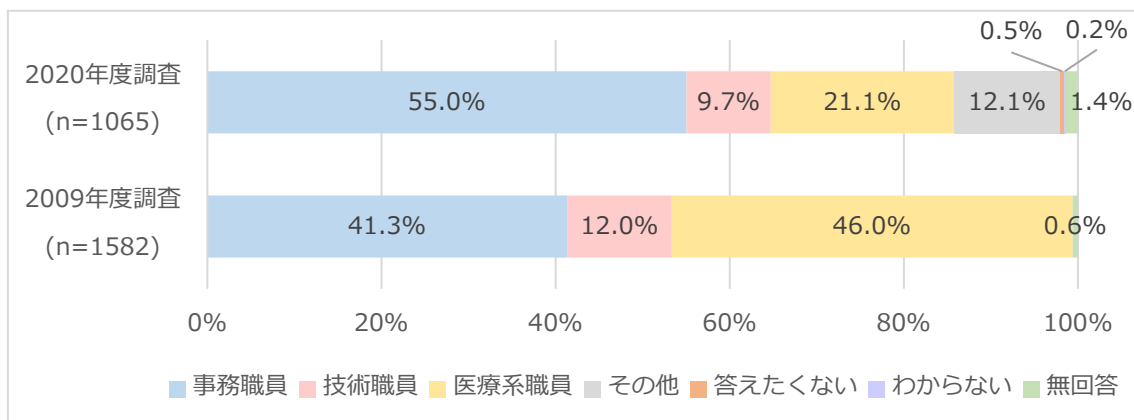


職員回答者の年齢構成は、2009年度調査では30代までが全体の約6割を占めていたが、2020年度調査では30代までの割合は約35%まで減少し、40代以上の割合が増加した。

	件数	割合
2020年度調査		
20代以下	156	14.6%
30代	224	21.0%
40代	325	30.5%
50代	261	24.5%
60代以上	59	5.5%
答えたくない	15	1.4%
無回答	25	2.3%
合計	1065	100.0%
2009年度調査		
20代以下	472	29.8%
30代	469	29.6%
40代	339	21.4%
50代	203	12.8%
60代以上	32	2.0%
無回答	68	4.3%
合計	1582	100.0%

## 職種【職員】

Q あなたの職種は次のうちどれにあたりますか。

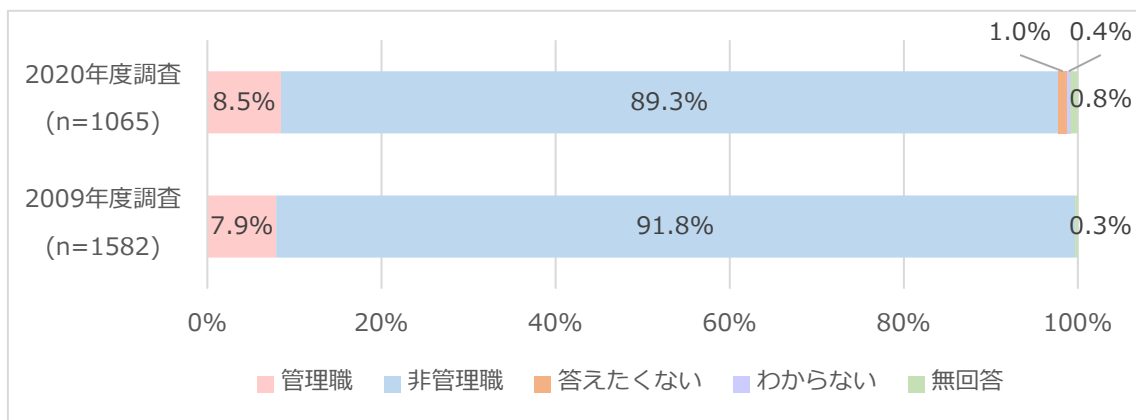


職員回答者の職種の構成割合を見ると、2009年度調査と比べて2020年度調査では事務職員の割合が増加した一方、医療系職員の割合が減少した。

	件数	割合
2020年度調査		
事務職員	586	55.0%
技術職員	103	9.7%
医療系職員	225	21.1%
その他	129	12.1%
答えたくない	5	0.5%
わからない	2	0.2%
無回答	15	1.4%
合計	1065	100.0%
2009年度調査		
事務職員	654	41.3%
技術職員	190	12.0%
医療系職員	728	46.0%
無回答	10	0.6%
合計	1582	100.0%

## 管理職【職員】

Q あなたは現在管理職ですか。

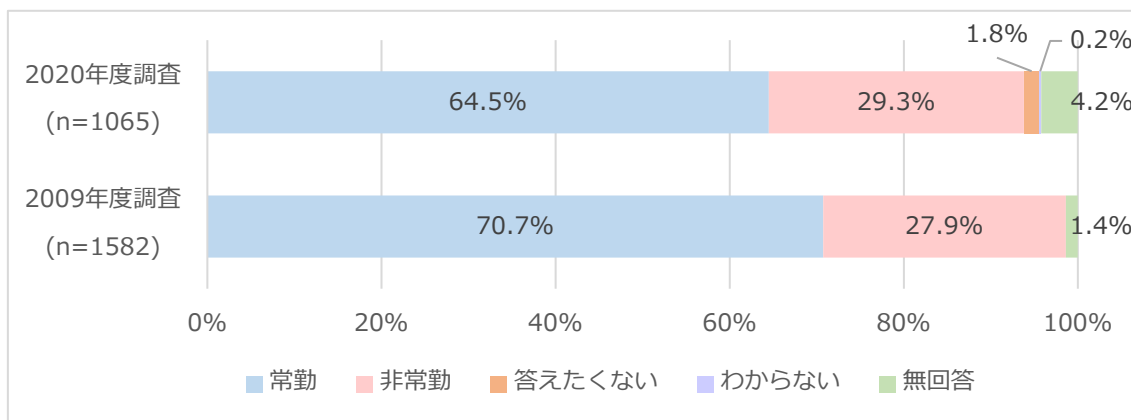


職員回答者の管理職の割合については、2009年度調査と2020年度調査では大きな変化はみられず、どちらも約8%であった。

	件数	割合
2020年度調査		
管理職	90	8.5%
非管理職	951	89.3%
答えたくない	11	1.0%
わからない	4	0.4%
無回答	9	0.8%
合計	1065	100.0%
2009年度調査		
管理職	125	7.9%
非管理職	1452	91.8%
無回答	5	0.3%
合計	1582	100.0%

**勤務体系【職員】**

Q あなたの勤務体系は次のうち、どちらですか。



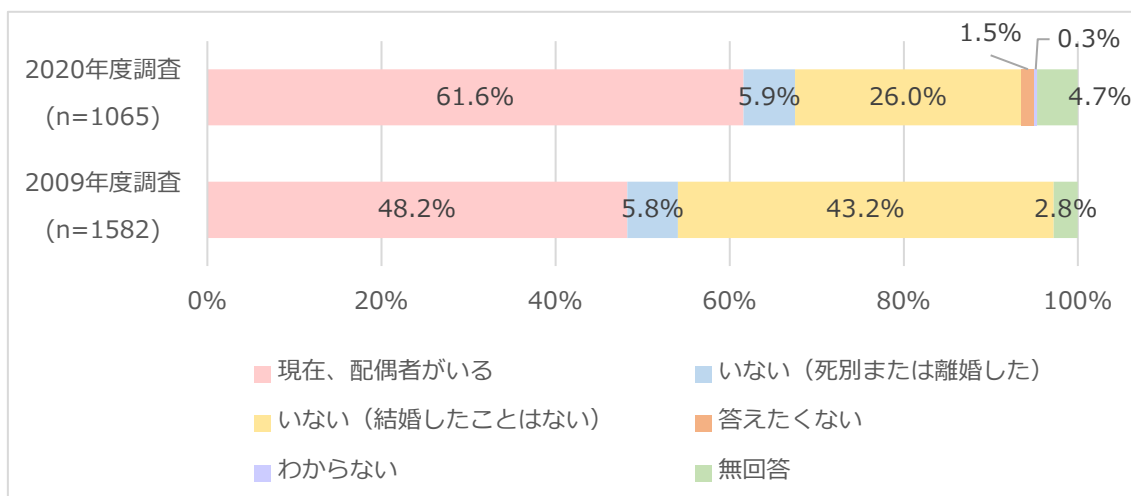
職員回答者の勤務体系について、2009年度調査と2020年度調査では大きな違いはみられず、常勤の割合が全体の約2/3であった。

	件数	割合
<b>2020年度調査</b>		
常勤	687	64.5%
非常勤	312	29.3%
答えたくない	19	1.8%
わからない	2	0.2%
無回答	45	4.2%
合計	1065	100.0%
<b>2009年度調査</b>		
常勤	1119	70.7%
非常勤	441	27.9%
無回答	22	1.4%
合計	1582	100.0%



### 配偶者の有無【職員】

Q あなたには、現在、配偶者がいますか。(婚姻届の有無は問いません)

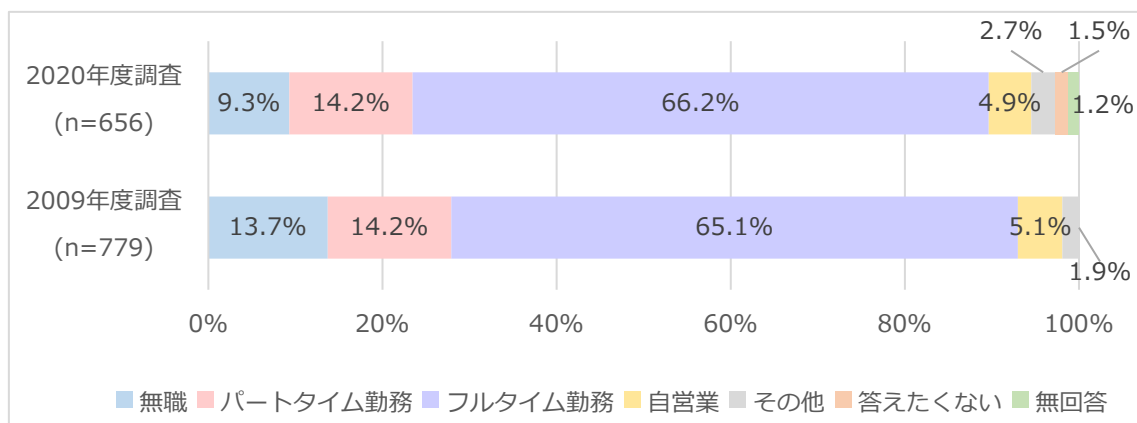


職員回答者の配偶者の有無について、2009年度調査と比較して2020年度では「現在、配偶者がいる」とする回答割合が増加し、「結婚したことはない」とする回答割合が減少した。

	件数	割合
2020年度調査		
現在、配偶者がいる	656	61.6%
いない（死別または離婚した）	63	5.9%
いない（結婚したことはない）	277	26.0%
答えたくない	16	1.5%
わからない	3	0.3%
無回答	50	4.7%
合計	1065	100.0%
2009年度調査		
現在、配偶者がいる	763	48.2%
いない（死別または離婚した）	92	5.8%
いない（結婚したことはない）	683	43.2%
無回答	44	2.8%
合計	1582	100.0%

### 配偶者の勤務状況【職員】

Q 配偶者の有無に関する設問で、「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします。配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

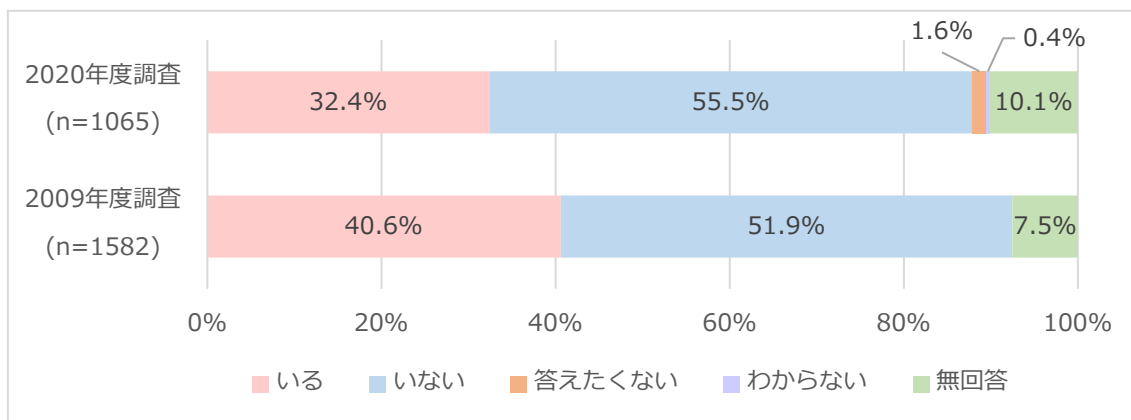


職員回答者の配偶者の勤務状況について、2009年度調査と2020年度調査で大きな違いはみられなかったが、2020年度では無職の割合が若干減少した。

	件数	割合
2020年度調査		
無職	61	9.3%
パートタイム勤務	93	14.2%
フルタイム勤務	434	66.2%
自営業	32	4.9%
その他	18	2.7%
答えたくない	10	1.5%
無回答	8	1.2%
合計	656	100.0%
2009年度調査		
無職	107	13.7%
パートタイム勤務	111	14.2%
フルタイム勤務	507	65.1%
自営業	40	5.1%
その他	15	1.9%
合計	779	100.0%

### 子どもの有無【職員】

Q あなたに高校生までのお子さんはいますか。



職員回答者の高校生までの子どもがいる割合は、2009年度調査と比べて2020年度調査では「いる」とする割合が減少した。

	件数	割合
2020年度調査		
いる	345	32.4%
いない	591	55.5%
答えたくない	17	1.6%
わからない	4	0.4%
無回答	108	10.1%
合計	1065	100.0%
2009年度調査		
いる	642	40.6%
いない	821	51.9%
無回答	119	7.5%
合計	1582	100.0%

### 介護の有無【職員】

Q あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

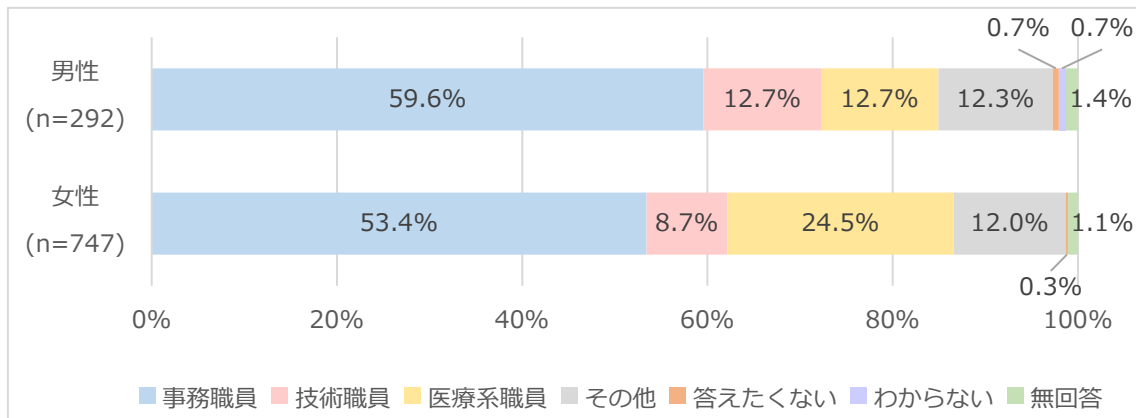
職員回答者の介護の有無については、2009年度調査が択一回答であるのに対し2020年度調査は複数回答であるため、一概には比較できないが、「介護が必要な近親者はいない」とする回答割合が2020年度は66.4%で、若干減少した。

	件数	割合
2020 年度調査（複数回答可）		
介護が必要な近親者と同居している	67	-
介護が必要な近親者と別居している	217	-
介護が必要な近親者はいない	707	-
答えたくない	48	-
わからない	5	-
無回答	20	-
2009 年度調査		
介護が必要な近親者と同居している	96	6.1%
介護が必要な近親者と別居している	302	19.1%
介護が必要な近親者はいない	1120	70.8%
無回答	64	4.0%
合計	1582	100.0%

性別 × 職種【職員】

職員回答者の性別と職種のクロス集計は2009年度調査では行われていなかったため、ここでは2020年度調査の結果のみ示す。

2020年度調査

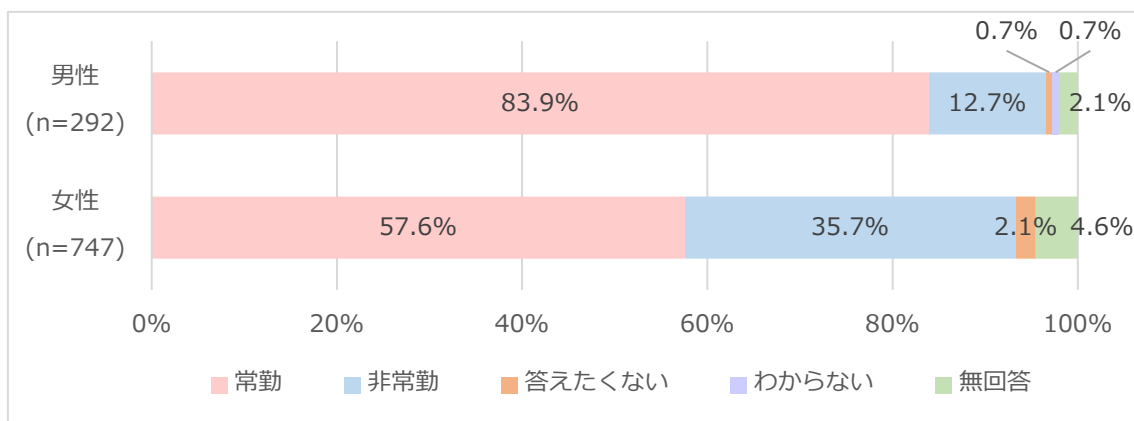


男性も女性も事務職員の割合が高く、半数以上を占めていた。医療系職員の割合は女性職員で高かったが、これは医療系職員の回答者に看護師が多く含まれていたためと考えられる。

## 性別 × 勤務体系【職員】

職員回答者の性別と勤務体系のクロス集計は2009年度調査では行われていなかったため、ここでは2020年度調査の結果のみ示す。

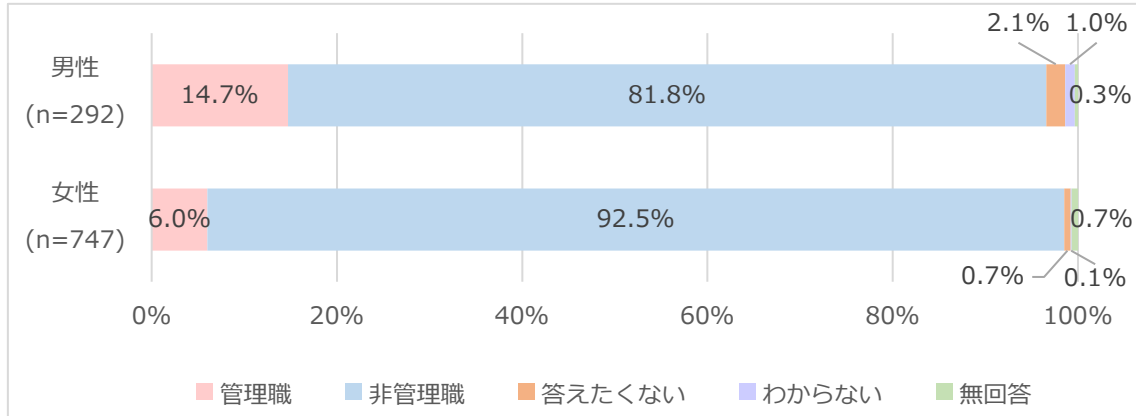
### 2020年度調査



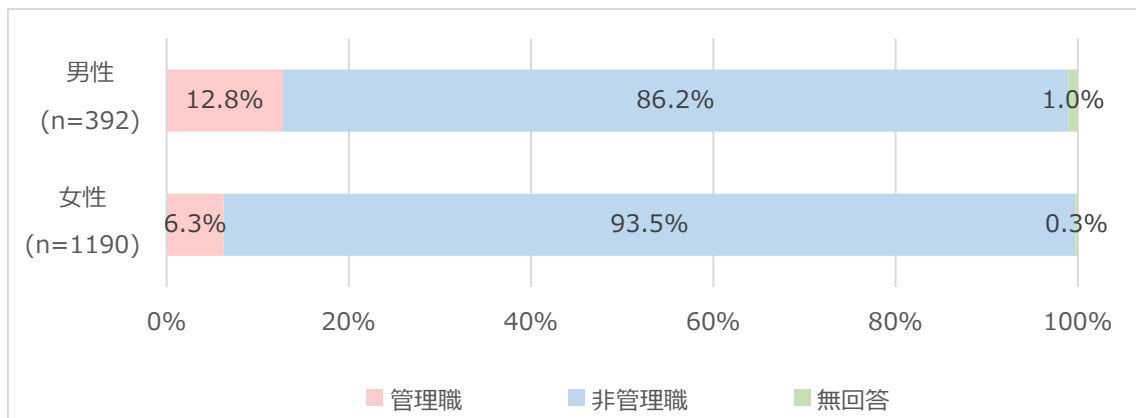
2009年度調査では記録されていないため比較はできないが、2020年度調査の勤務体系別の性別割合は、常勤の割合が男女とも半数を超えていたが、男性職員の方が高く、約84%であった。

性別 × 管理職【職員】

2020 年度調査



2009 年度調査



職員回答者の性別ごとの管理職割合について、2009 年度調査と 2020 年度調査では大きな変化はみられなかった。いずれも女性職員の管理職割合は男性職員の半分以下であり、この点についての改善はみられなかったことになる。

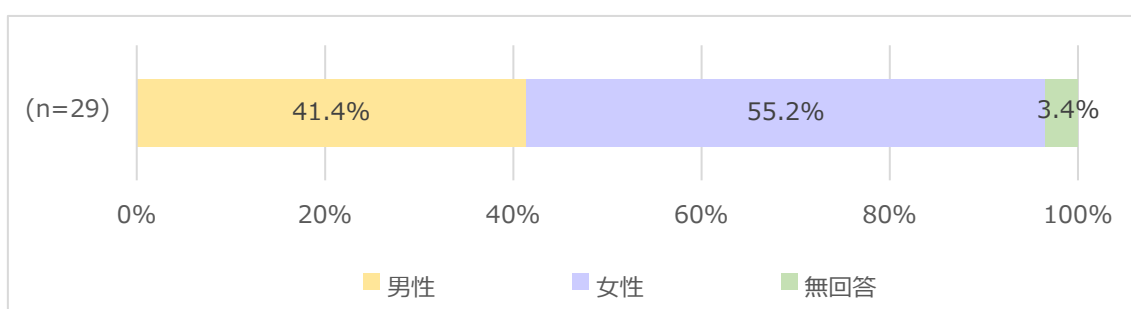
### 3-2-3. 附属学校教員のプロフィール

附属学校教員に関しては、2009年度調査で調査対象に含まれていなかったため、2020年度調査の結果のみを示す。

#### 性別【附属学校教員】

Q あなたの性別を教えてください。

2020年度調査



附属学校教員の結果全般にいえることであるが、回答者数が29人と少ない点に留意する必要がある。附属学校教員回答者の性別については、女性の割合の方が高かった。

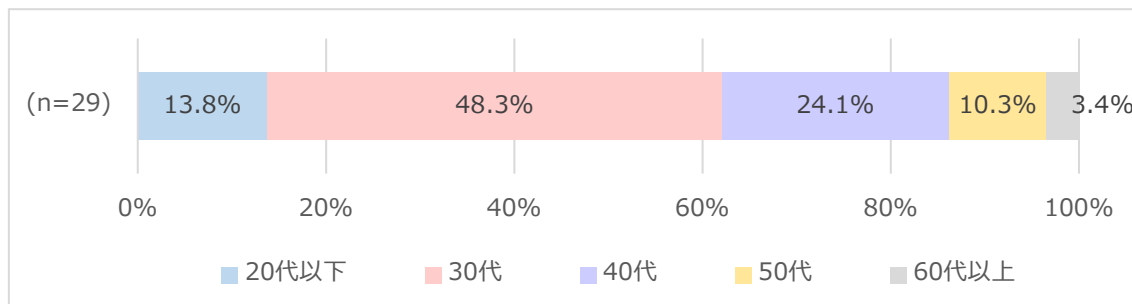
	件数	割合
男性	12	41.4%
女性	16	55.2%
無回答	1	3.4%
合計	29	100.0%



### 年齢【附属学校教員】

Q あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

2020年度調査



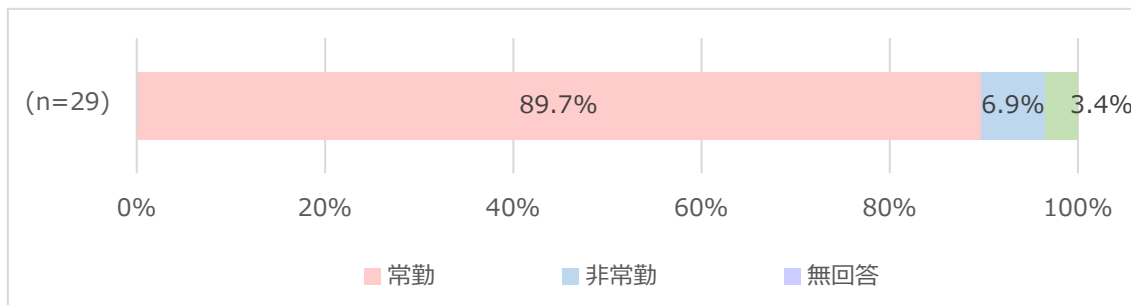
附属学校教員回答者の年齢構成は、30代の割合が高く、全体の約半数を占めた。

	件数	割合
20代以下	4	13.8%
30代	14	48.3%
40代	7	24.1%
50代	3	10.3%
60代以上	1	3.4%
合計	29	100.0%

勤務体系【附属学校教員】

Q あなたの勤務体系は次のうち、どちらですか。

2020年度調査



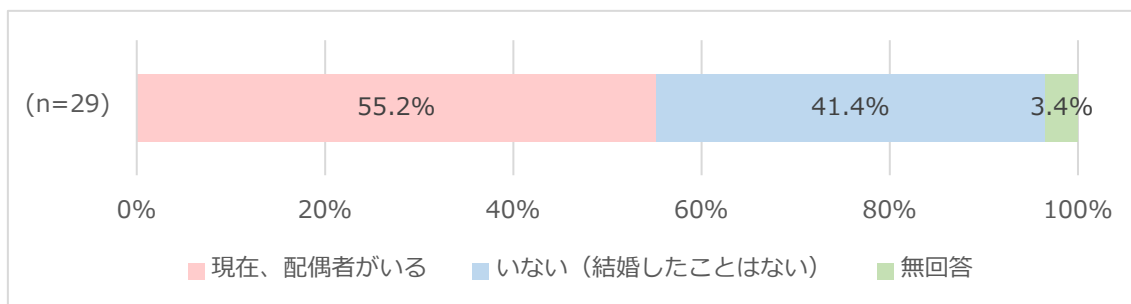
常勤が約9割を占めた。

	件数	割合
常勤	26	89.7%
非常勤	2	6.9%
無回答	1	3.4%
合計	29	100.0%

### 配偶者の有無【附属学校教員】

Q あなたには、現在、配偶者がいますか。(婚姻届の有無は問いません)

2020年度調査



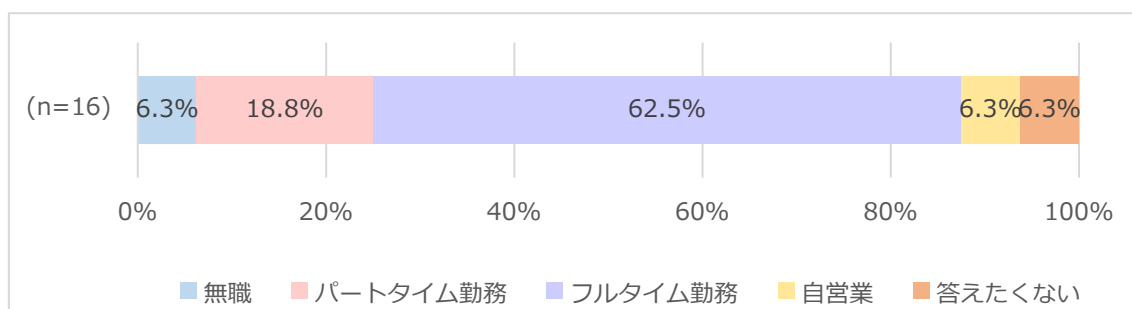
附属学校教員回答者の半数強で、「現在、配偶者がいる」という回答であった。大学教員と比較すると割合が低いですが、これは附属学校教員の方が20代、30代の割合が高かったことが一因であると考えられる。

	件数	割合
現在、配偶者がいる	16	55.2%
いない（死別または離婚した）	0	0.0%
いない（結婚したことはない）	12	41.4%
無回答	1	3.4%
合計	29	100.0%

**配偶者の勤務状況【附属学校教員】**

Q 配偶者の有無に関する設問で、「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします。配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

2020年度調査



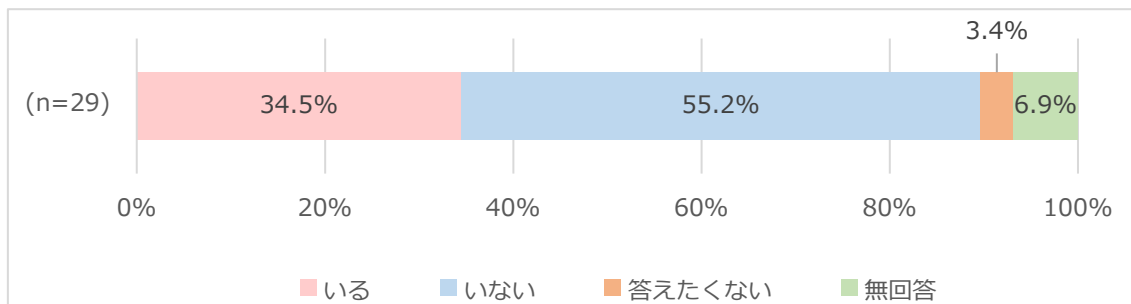
附属学校教員回答者の配偶者の勤務状況について、「無職」とする回答割合は6.3%と低かった。大学教員（約27%）と比べて約20%低かったが、附属学校教員回答者では女性の割合が大学教員より高いことも影響している可能性がある。また、パートタイム勤務よりフルタイム勤務の割合が非常に高く、フルタイム共働き世帯が占める割合の高さを示している。

	件数	割合
無職	1	6.3%
パートタイム勤務	3	18.8%
フルタイム勤務	10	62.5%
自営業	1	6.3%
答えたくない	1	6.3%
合計	16	100.0%

### 子どもの有無【附属学校教員】

Q あなたには高校生までのお子さんがいますか。

2020年度調査



附属学校教員の現在配偶者がいる割合は大学教員と比べると低いにもかかわらず、附属学校教員回答者の高校生までのお子さんがいる割合は、大学教員の結果とほぼ変わらなかった。この理由として、大学教員は50代以上の割合が高く、高校卒業以上のお子を持つものが一定割合いるためと考えられる。一方、附属学校教員の年齢構成は、大学教員と比べて50代以下の割合が高く、子どもの年齢も大学教員と比較して相対的に低いと考えられる。

	件数	割合
いる	10	34.5%
いない	16	55.2%
答えたくない	1	3.4%
無回答	2	6.9%
合計	29	100.0%

介護の有無【附属学校教員】

Q あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

2020年度調査

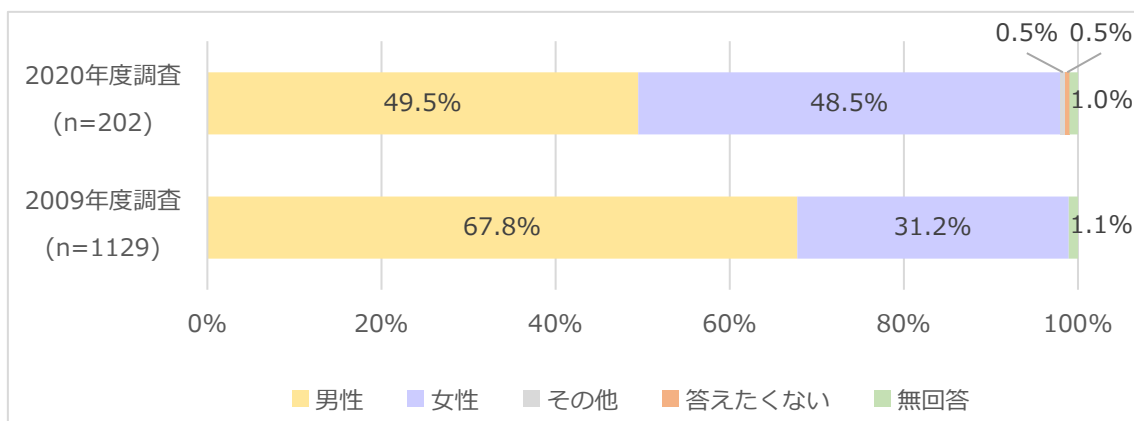
	件数	割合
(複数回答可)		
介護が必要な近親者と同居している	1	-
介護が必要な近親者と別居している	6	-
介護が必要な近親者はいない	20	-

附属学校教員回答者の介護の有無について、大学教員の結果とほぼ変わらなかった。

### 3-2-4. 大学院生のプロフィール

#### 性別【大学院生】

Q あなたの性別を教えてください。



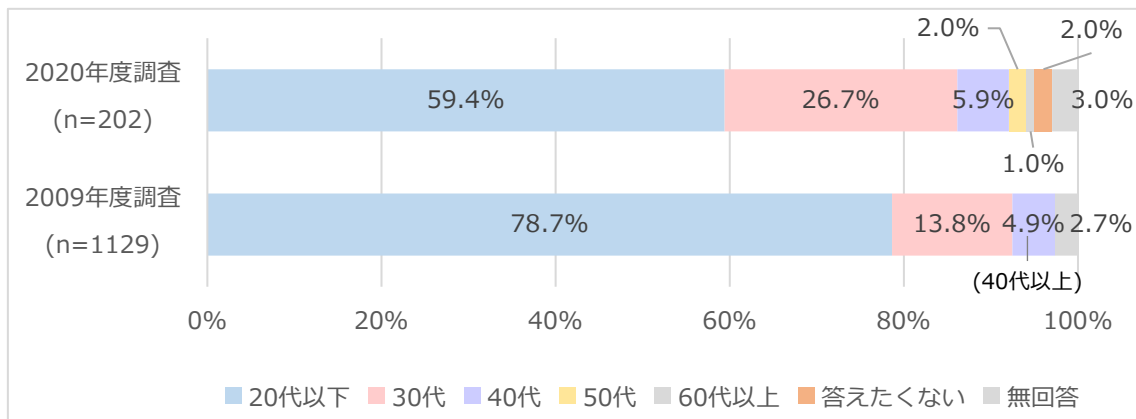
大学院生回答者の性別は、2020年度調査では2009年度調査と比べて男性の割合が減少し、男女の割合がほぼ等しくなった。

	件数	割合
2020年度調査		
男性	100	49.5%
女性	98	48.5%
その他	1	0.5%
答えたくない	1	0.5%
無回答	2	1.0%
合計	202	100.0%
2009年度調査		
男性	765	67.8%
女性	352	31.2%
無回答	12	1.1%
合計	1129	100.0%

**年齢【大学院生】**

Q あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

(※2009年度調査は2009年調査時の年齢)



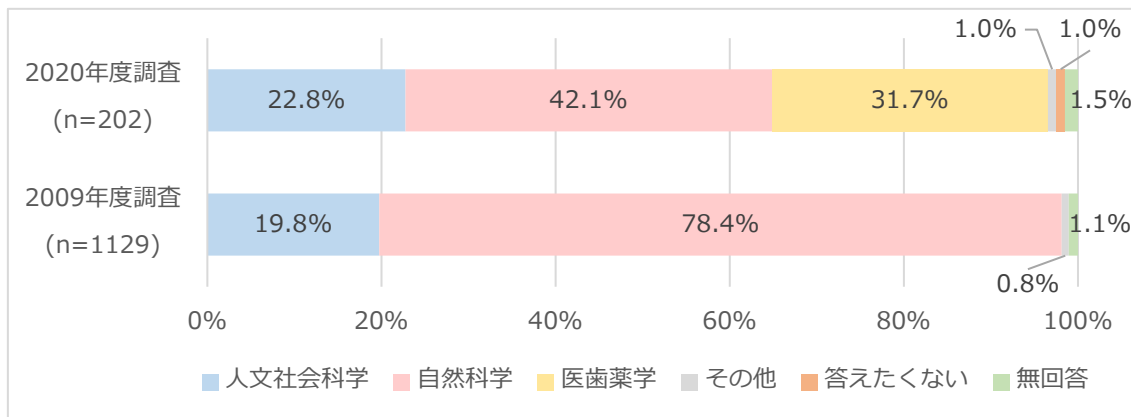
大学院生回答者の年齢構成は、2009年度調査と比べて2020年度調査では20代以下の割合が減少し、30代以上の割合が増加した。

	件数	割合
<b>2020年度調査</b>		
20代以下	120	59.4%
30代	54	26.7%
40代	12	5.9%
50代	4	2.0%
60代以上	2	1.0%
答えたくない	4	2.0%
無回答	6	3.0%
合計	202	100.0%
<b>2009年度調査</b>		
20代前半以下	628	55.6%
20代後半	260	23.0%
30代	156	13.8%
40代以上	55	4.9%
無回答	290	25.7%
合計	1129	100.0%



専門分野【大学院生】

Q あなたの専門分野は、次のうちどれですか。

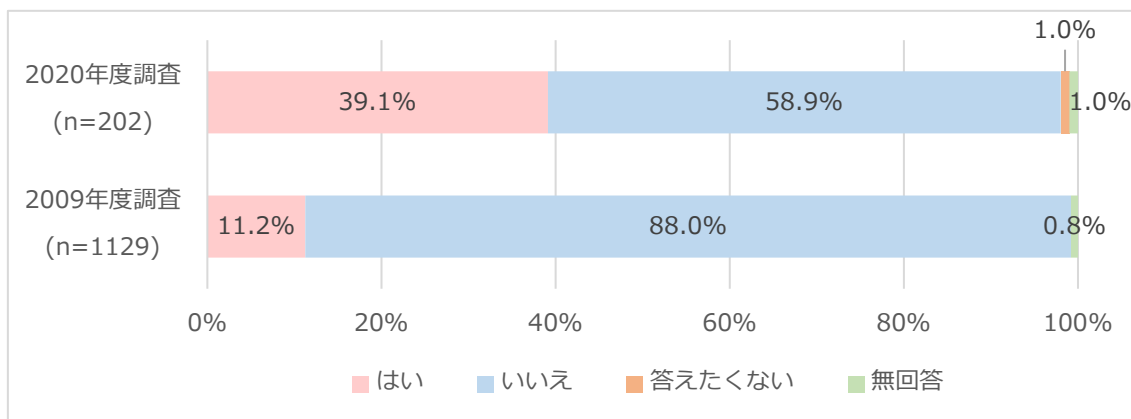


大学院生回答者の専門分野については、2009年度調査では医歯薬学分野が自然科学分野に含まれていたため、自然科学分野と医歯薬学分野の割合が不明である。2009年度調査と比べて2020年度調査では、人文社会科学分野の割合が若干増加した。

	件数	割合
2020年度調査		
人文社会科学	46	22.8%
自然科学	85	42.1%
医歯薬学	64	31.7%
その他	2	1.0%
答えたくない	2	1.0%
無回答	3	1.5%
合計	202	100.0%
2009年度調査		
人文社会科学	223	19.8%
自然科学	885	78.4%
その他	9	0.8%
無回答	12	1.1%
合計	1129	100.0%

**留学生【大学院生】**

Q あなたは留学生ですか。

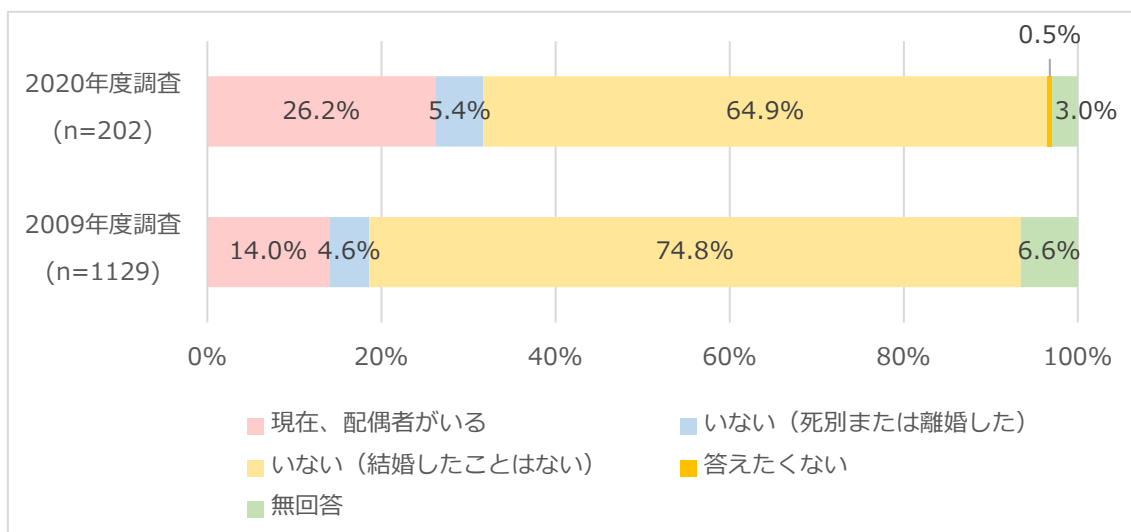


大学院生回答者の留学生割合は、2009年度調査と比べ2020年度調査では約3倍以上に増えていた。今回調査では英文の調査票を作成したことが影響していると考えられる。

	件数	割合
<b>2020年度調査</b>		
はい	79	39.1%
いいえ	119	58.9%
答えたくない	2	1.0%
無回答	2	1.0%
合計	202	100.0%
<b>2009年度調査</b>		
はい	127	11.2%
いいえ	993	88.0%
無回答	9	0.8%
合計	1129	100.0%

### 配偶者の有無【大学院生】

Q あなたには、現在、配偶者がいますか。(婚姻届の有無は問いません)

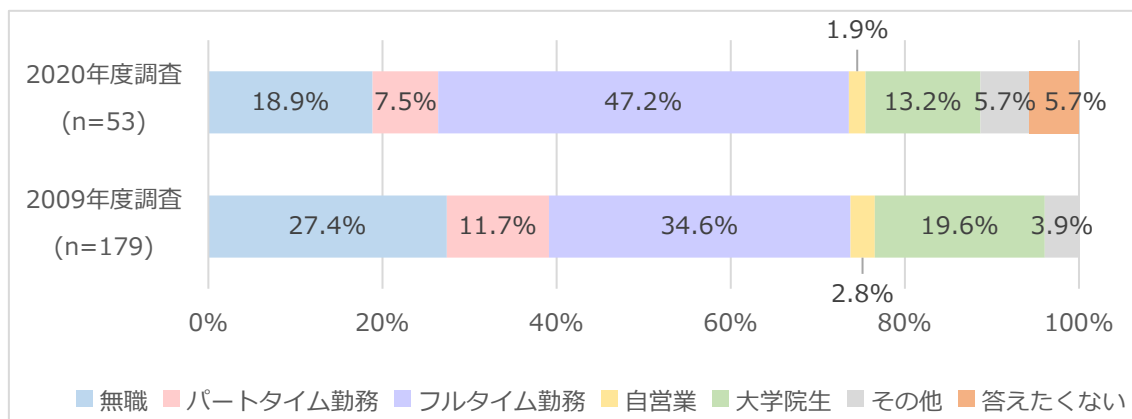


大学院生回答者の配偶者の有無について、2009年度調査と比較して2020年度では「現在、配偶者がいる」とする回答割合が増加し、「いない（結婚したことはない）」とする回答割合が減少した。

	件数	割合
2020年度調査		
現在、配偶者がいる	53	26.2%
いない（死別または離婚した）	11	5.4%
いない（結婚したことはない）	131	64.9%
答えたくない	1	0.5%
無回答	6	3.0%
合計	202	100.0%
2009年度調査		
現在、配偶者がいる	158	14.0%
いない（死別または離婚した）	52	4.6%
いない（結婚したことはない）	845	74.8%
無回答	74	6.6%
合計	1129	100.0%

### 配偶者の勤務状況【大学院生】

Q 配偶者の有無に関する設問で、「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします。配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

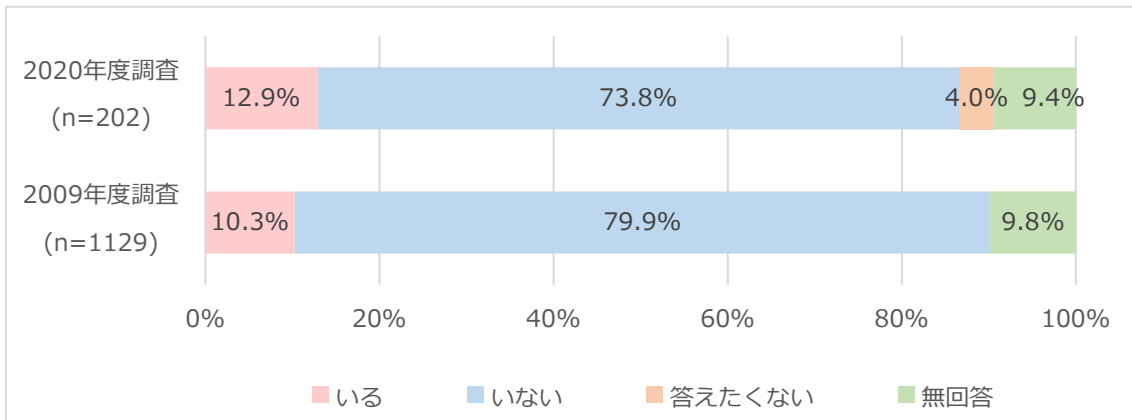


大学院生回答者の配偶者の勤務状況について、2009年度調査と比べて2020年度調査では無職およびパートタイム勤務の割合が減少し、フルタイム勤務の割合が増加した。

	件数	割合
2020年度調査		
無職	10	18.9%
パートタイム勤務	4	7.5%
フルタイム勤務	25	47.2%
自営業	1	1.9%
大学院生	7	13.2%
その他	3	5.7%
答えたくない	3	5.7%
合計	53	100.0%
2009年度調査		
無職	49	27.4%
パートタイム勤務	21	11.7%
フルタイム勤務	62	34.6%
自営業	5	2.8%
大学院生	35	19.6%
その他	7	3.9%
合計	179	100.0%

### 子どもの有無【大学院生】

Q あなたに高校生までのお子さんはいますか。



大学院生回答者の高校生までのお子さんがいる割合は、2009年度調査と2020年度調査でほぼ同じ結果であった。

	件数	割合
2020年度調査		
いる	26	12.9%
いない	149	73.8%
答えたくない	8	4.0%
無回答	19	9.4%
合計	202	100.0%
2009年度調査		
いる	116	10.3%
いない	902	79.9%
無回答	111	9.8%
合計	1129	100.0%

介護の有無【大学院生】

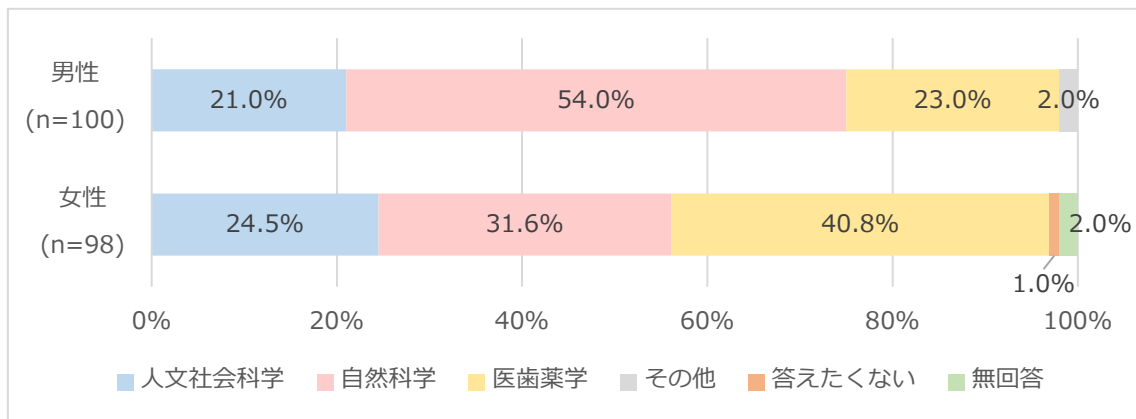
Q あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

大学院生回答者の介護の有無について、2009年度調査は択一回答であるのに対し、2020年度調査は複数回答であるため、一概には比較できないが、「介護が必要な近親者はいない」とする回答割合が、2020年度は71.3%で若干減少した。

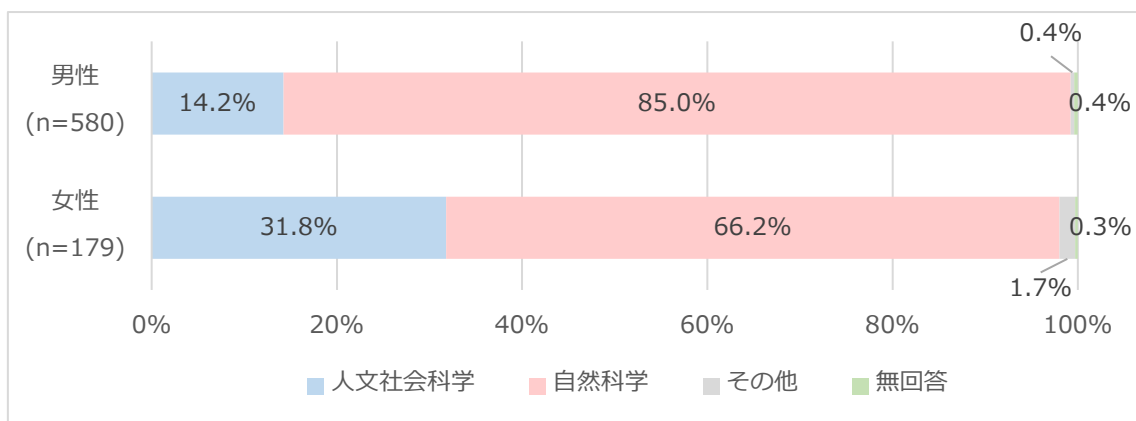
	件数	割合
2020年度調査（複数回答可）		
介護が必要な近親者と同居している	5	-
介護が必要な近親者と別居している	22	-
介護が必要な近親者はいない	144	-
無回答	7	-
2009年度調査		
介護が必要な近親者と同居している	38	3.4%
介護が必要な近親者と別居している	166	14.7%
介護が必要な近親者はいない	843	74.7%
無回答	82	7.3%
合計	1129	100.0%

性別 × 専門分野【大学院生】

2020 年度調査



2009 年度調査



大学院生回答者の性別ごとの専門分野内訳については、2009 年度調査と比べて 2020 年度調査では男性院生は人文社会科学分野の割合が増加したが、女性院生では減少した。

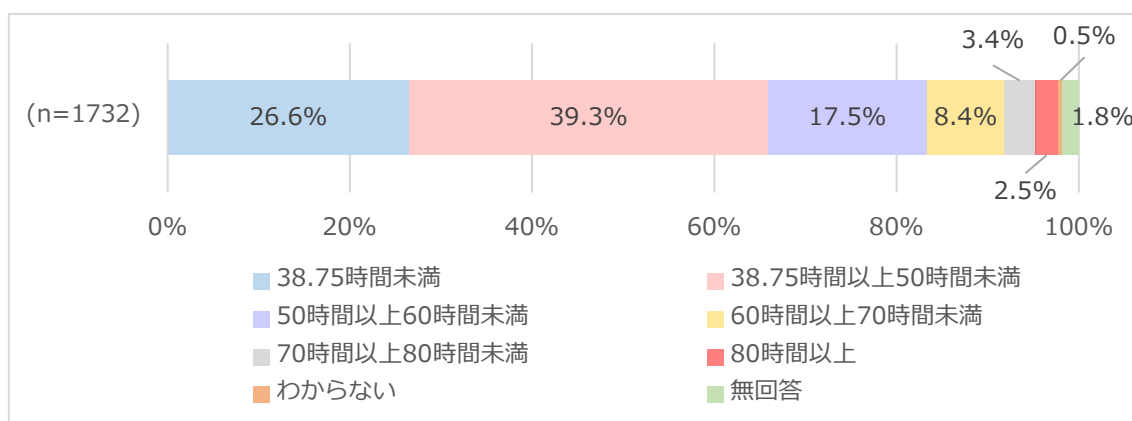
### 3-3. 仕事・職場環境について

#### 3-3-1. 週勤務時間

##### 週勤務時間【全体】

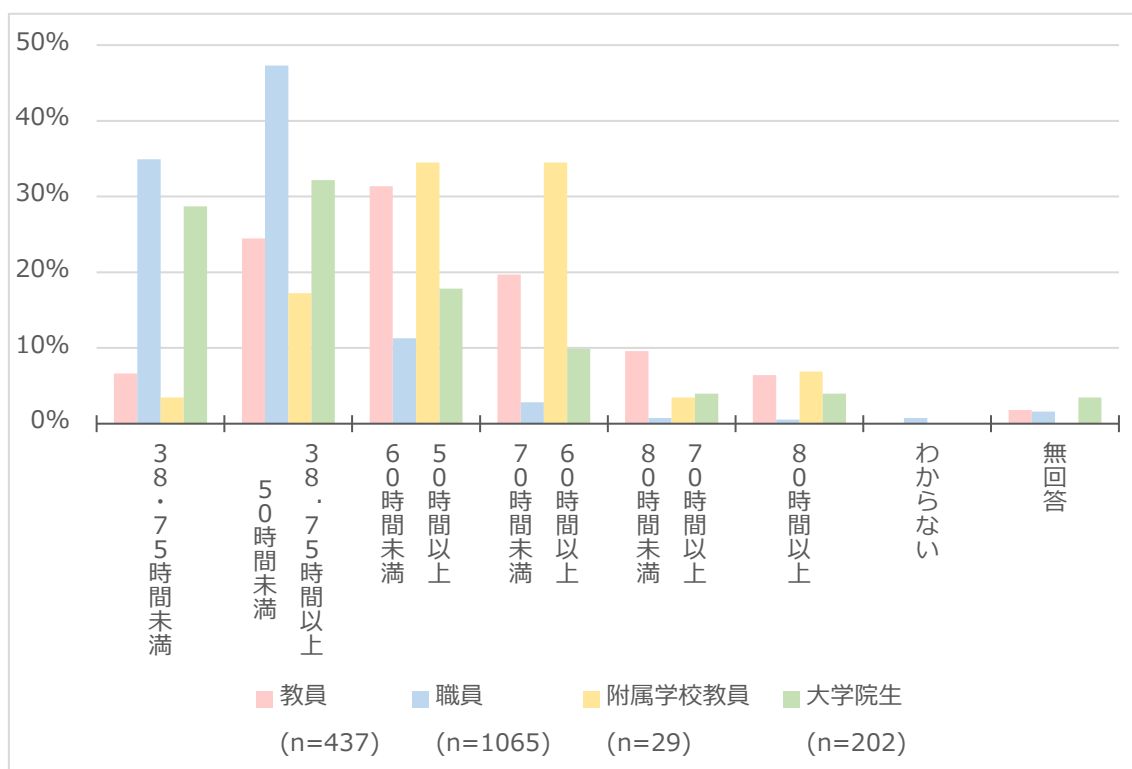
Q あなたは、1週間に平均何時間くらい仕事（教育・研究・学内行政業務を含む）や学修に費やしていますか。自宅での時間も含めて教えてください。

2020 年度調査



	件数	割合
38.75 時間未満	460	26.6%
38.75 時間以上 50 時間未満	681	39.3%
50 時間以上 60 時間未満	303	17.5%
60 時間以上 70 時間未満	146	8.4%
70 時間以上 80 時間未満	59	3.4%
80 時間以上	44	2.5%
わからない	8	0.5%
無回答	31	1.8%
合計	1732	100.0%





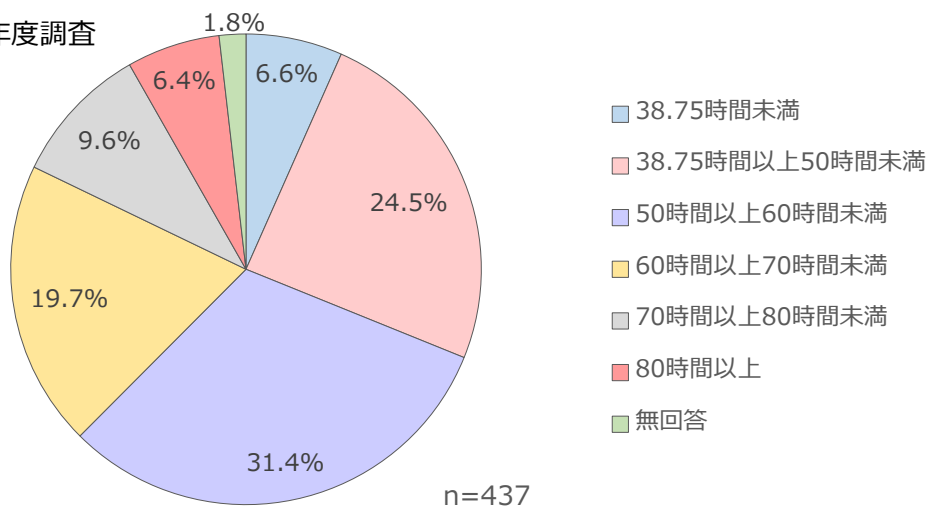
この設問はすべての回答者に対して尋ねているが、大学院生の場合は、研究と学修時間について尋ねた。

附属学校教員は回答者数が少ないため解釈に注意が必要であるが、傾向としては長時間勤務の割合が高く、負担が高いことが推測される。職員の超過勤務時間はそれほど高くない、ワークライフバランスとして最も妥当なところに収まっているといえる。

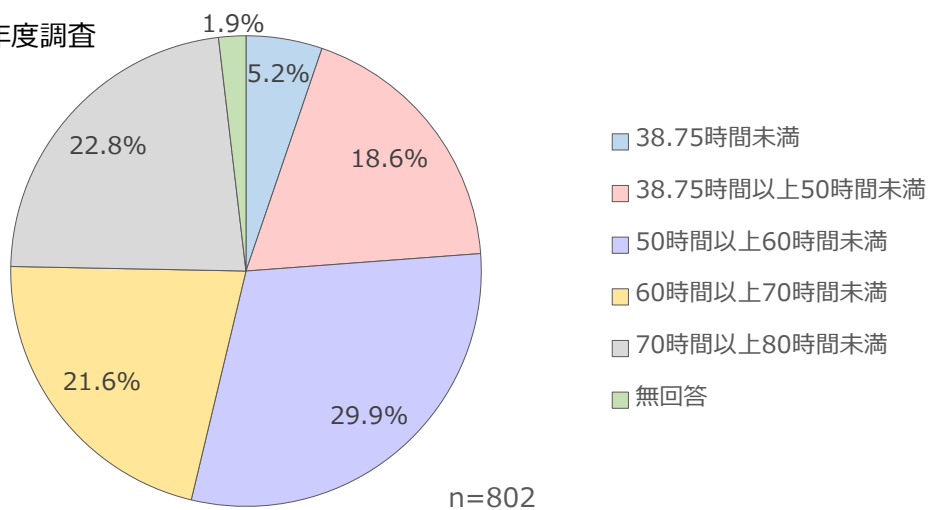
	教員		職員		附属学校教員		大学院生	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
38.75 時間未満	29	6.6%	372	34.9%	1	3.4%	58	28.7%
38.75 時間以上 50 時間未満	107	24.5%	504	47.3%	5	17.2%	65	32.2%
50 時間以上 60 時間未満	137	31.4%	120	11.3%	10	34.5%	36	17.8%
60 時間以上 70 時間未満	86	19.7%	30	2.8%	10	34.5%	20	9.9%
70 時間以上 80 時間未満	42	9.6%	8	0.8%	1	3.4%	8	4.0%
80 時間以上	28	6.4%	6	0.6%	2	6.9%	8	4.0%
わからない	0	0.0%	8	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	8	1.8%	17	1.6%	0	0.0%	7	3.5%
合計	437	100.0%	1065	100.0%	29	100.0%	202	100.0%

週勤務時間【教員】

2020年度調査



2009年度調査

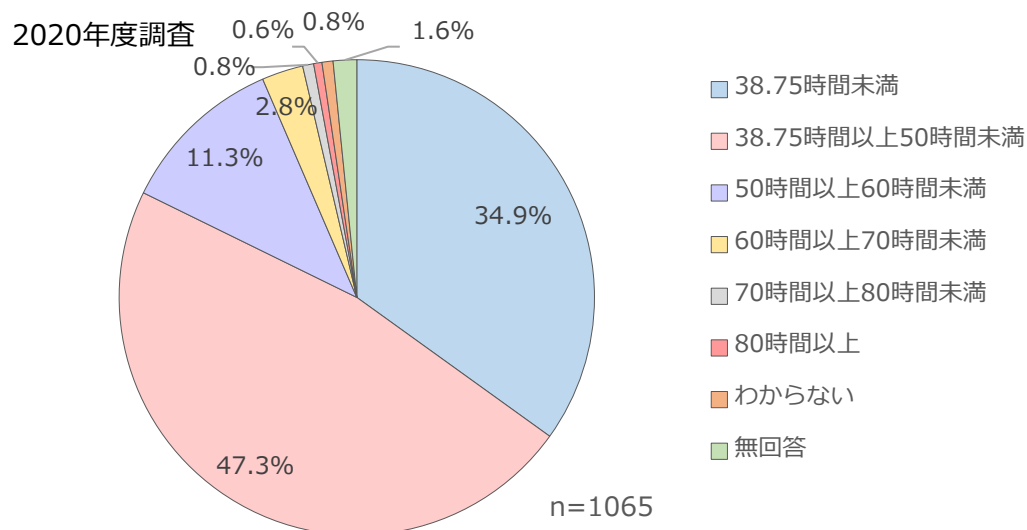


教員回答者の仕事時間について見ると、2009年度調査と比べて2020年度調査では週70時間以上労働の割合が減っている一方、38.75時間以上50時間未満の割合が増えている。つまり労働時間の大幅な超過の割合が減ったものの、小程度の超過の割合が増えたことから、全体で見るとワークライフバランスが改善していると推測される。

なお、2009年度調査では、80時間以上の選択肢がなかったため、該当者は70時間以上80時間未満の回答を選択した可能性も高いが、実際に80時間以上を勤務に費やしていた教員の割合は把握できていない。

	件数	割合
2020 年度調査		
38.75 時間未満	29	6.6%
38.75 時間以上 50 時間未満	107	24.5%
50 時間以上 60 時間未満	137	31.4%
60 時間以上 70 時間未満	86	19.7%
70 時間以上 80 時間未満	42	9.6%
80 時間以上	28	6.4%
無回答	8	1.8%
合計	437	100.0%
2009 年度調査		
38.75 時間未満	42	5.2%
38.75 時間以上 50 時間未満	149	18.6%
50 時間以上 60 時間未満	240	29.9%
60 時間以上 70 時間未満	173	21.6%
70 時間以上 80 時間未満	183	22.8%
無回答	15	1.9%
合計	802	100.0%

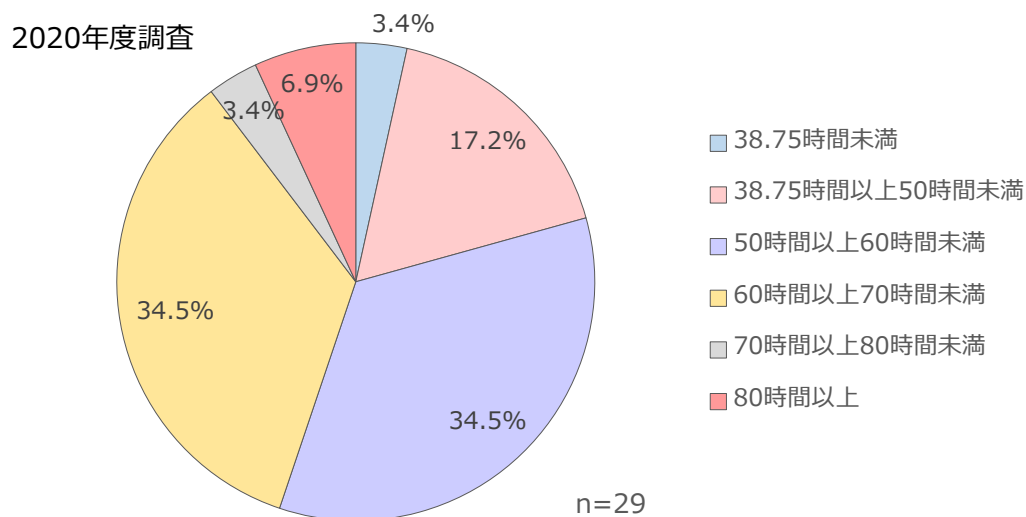
週勤務時間【職員】



職員回答者の仕事時間については、2009年度調査で設問を設けていなかったため、経年比較はできない。2020年度調査の大学教員の労働時間と比較すると、職員の方が週50時間以上労働時間の割合が少ない。職員と教員では職員の方が非常勤職員の割合が高いことも影響していると考えられる。

	件数	割合
38.75 時間未満	372	34.9%
38.75 時間以上 50 時間未満	504	47.3%
50 時間以上 60 時間未満	120	11.3%
60 時間以上 70 時間未満	30	2.8%
70 時間以上 80 時間未満	8	0.8%
80 時間以上	6	0.6%
わからない	8	0.8%
無回答	17	1.6%
合計	1065	100.0%

週勤務時間【附属学校教員】

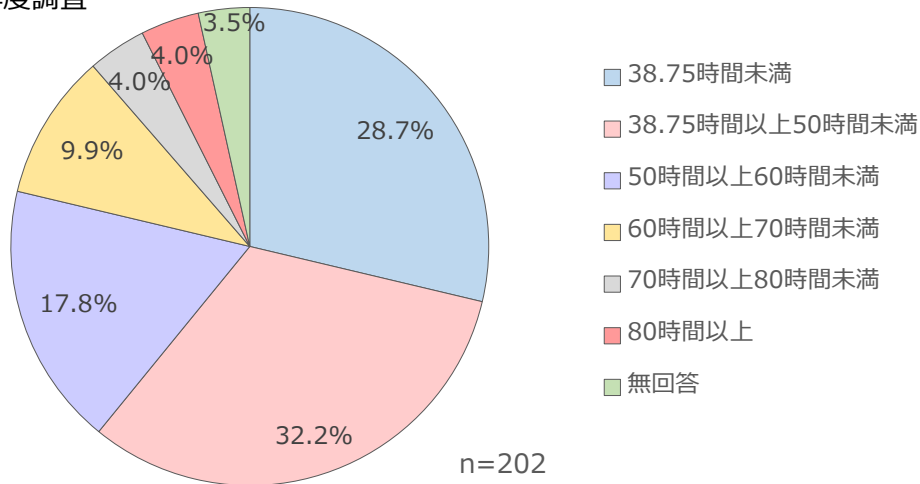


附属学校教員回答者の仕事時間については、2009年度調査の対象者となっていなかったため経年比較ができない。附属学校教員回答者数が少ないため代表性に乏しいが、2020年度調査の大学教員の労働時間と比較すると、38.75時間以上50時間未満の割合が少ない一方、60時間以上70時間未満の割合が高く、業務負担が大きいことが推測される。

	件数	割合
38.75 時間未満	1	3.4%
38.75 時間以上 50 時間未満	5	17.2%
50 時間以上 60 時間未満	10	34.5%
60 時間以上 70 時間未満	10	34.5%
70 時間以上 80 時間未満	1	3.4%
80 時間以上	2	6.9%
合計	29	100.0%

週勤務時間【大学院生】

2020年度調査



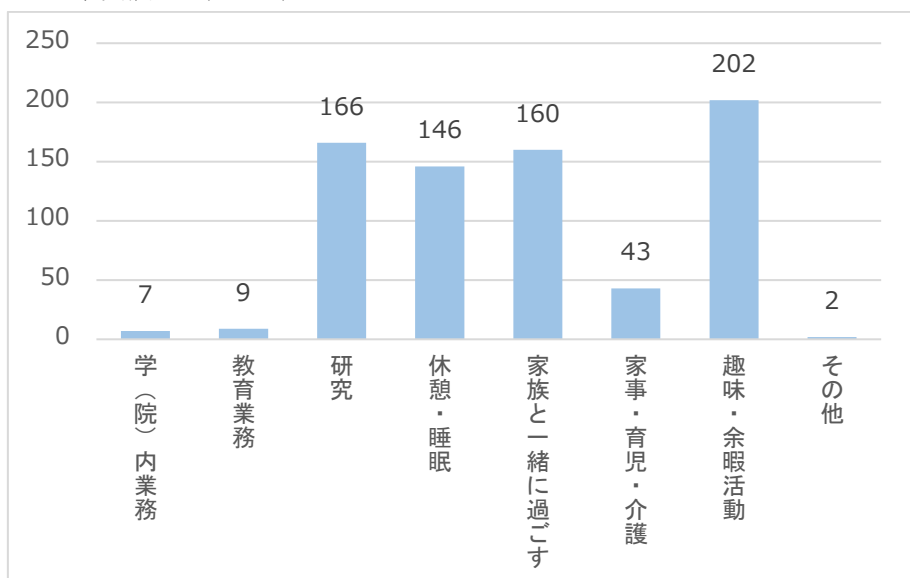
大学院生回答者の研究・学修時間については2009年度調査で設問を設けていなかったため、経年比較はできない。2020年度調査では、週50時間以上研究・学修に費やしている割合が全体の約1/3にのぼった。

	件数	割合
38.75 時間未満	58	28.7%
38.75 時間以上 50 時間未満	65	32.2%
50 時間以上 60 時間未満	36	17.8%
60 時間以上 70 時間未満	20	9.9%
70 時間以上 80 時間未満	8	4.0%
80 時間以上	8	4.0%
無回答	7	3.5%
合計	202	100.0%

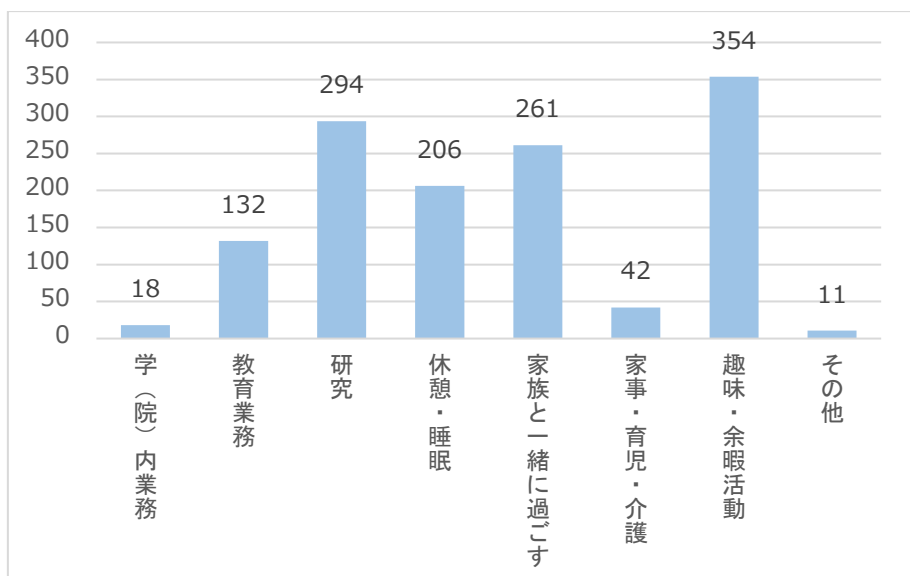
### 3-3-2. プラス3時間の自由時間の使い方【教員】

Q もし、あなたに、今、1日3時間の自由な時間ができた場合、次のうちどの活動に使用したいですか。（チェックは2つまで）

2020年度調査（n=437）



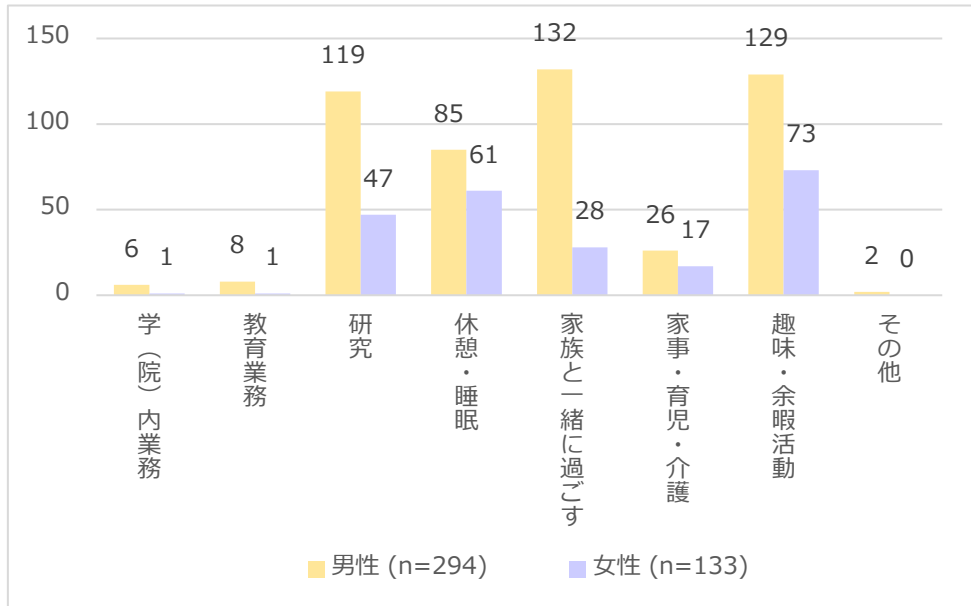
2009年度調査（n=802）



全体の傾向は2009年度調査と2020年度調査でほぼ同様であったが、教育業務に費やしたいとする回答が2009年度に比べて減少した。

2020年度調査では、男女別の集計をしており、その結果を下のグラフに示す。

2020年度調査

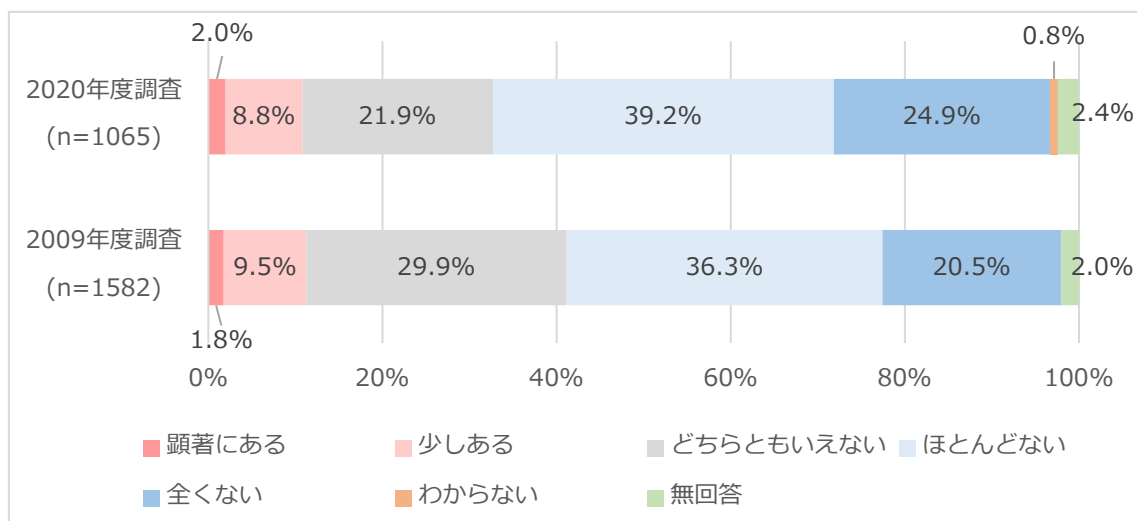


男性教員は、「家族と一緒に過ごす」、「趣味・余暇活動」、「研究」の順に多かった。一方女性教員は、「趣味・余暇活動」、「休憩・睡眠」、「研究」の順に多かった。性別による顕著な違いがみられたのは、「家族と一緒に過ごす」選択肢である。女性教員は普段から家族と接する時間が比較的多いのに対し、男性教員は普段家族と一緒に過ごす時間が十分確保できていないことが一因であることが考えられる。また、女性教員の中で「休憩・睡眠」に自由時間を費やしたいとする回答者の比率が比較的高いのは、その部分を削って毎日の生活をこなしているからであろうか。実際にプラス3時間の自由時間を手にすることは困難であるため、余裕のない日常を送っていることが推測できる。



### 3-3-3. 男女の担当業務の差別的取り扱い【職員】

Q あなたの現在の職場では、男女で担当する業務について、差別的な取り扱いがあると思いますか。



職員回答者の男女の担当業務の差別的取り扱いの意識について、「ほとんどない」と「全くない」とする回答を合わせて、2009年度調査では約57%であったのに対し、2020年度調査では約64%であった。このことから、男女の担当業務の差別的取扱いについては改善の傾向にあると意識されていることがわかる。

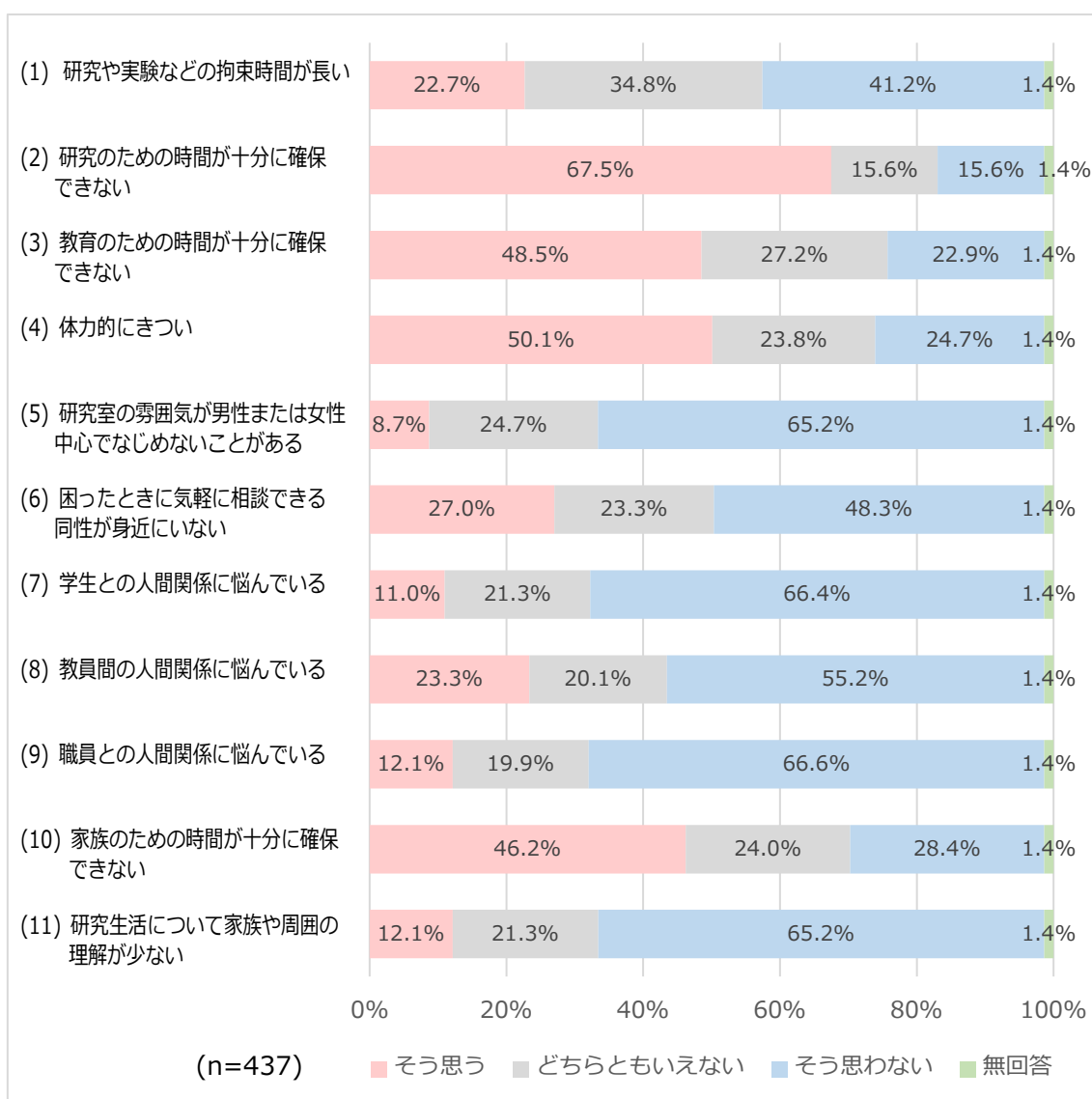
### 3-3-4. 研究・教育・職務上の問題点

#### 研究・教育上の問題点【教員】

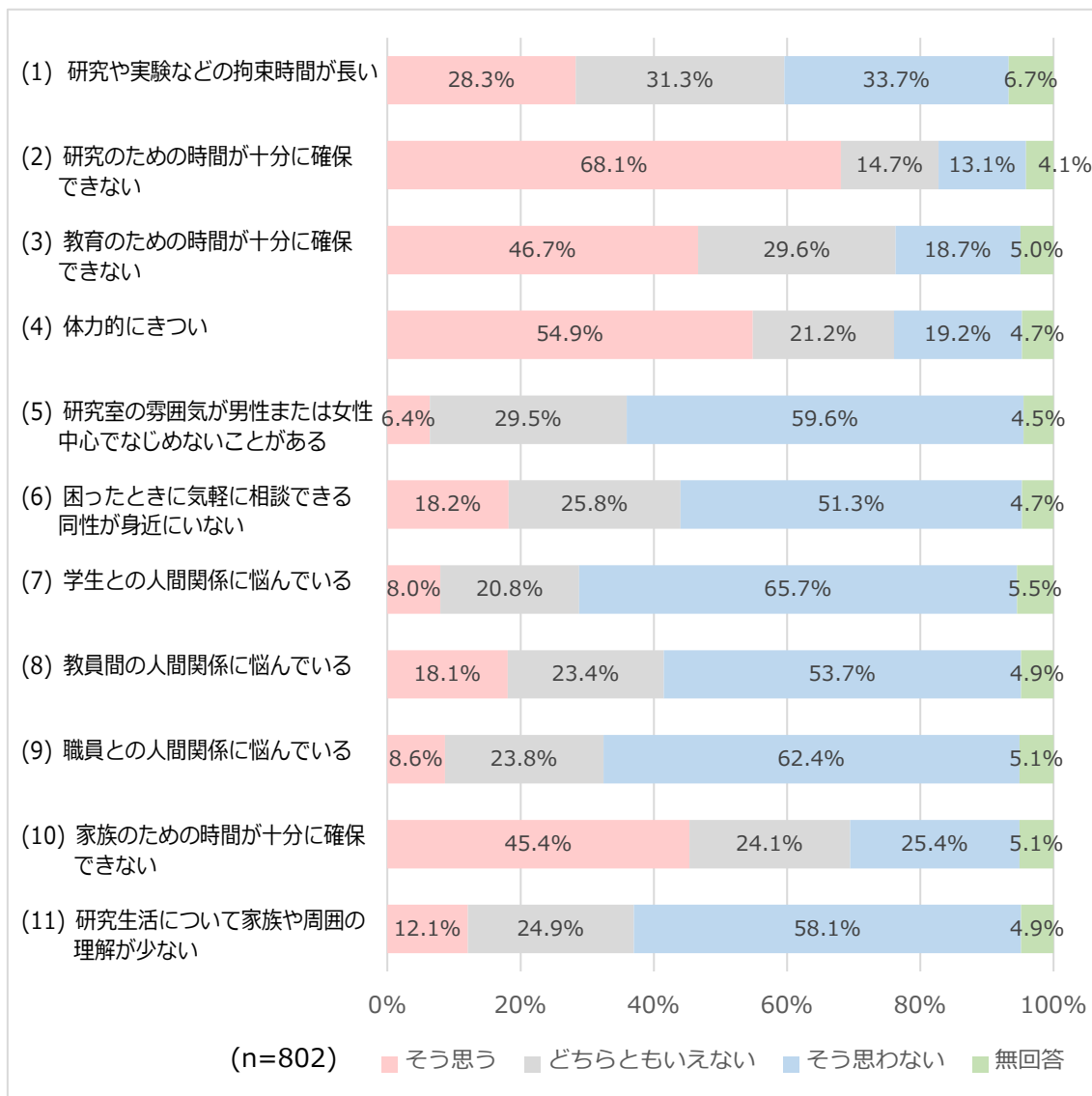
Q あなたは、岡山大学で研究・教育をする上で、次のようなことを感じていますか。

※本設問の回答選択肢は、「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「どちらともいえない」、「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」の5択であるが、グラフでは、選択肢のうち「とてもそう思う」と「ややそう思う」を「そう思う」に、「あまりそう思わない」と「全くそう思わない」を「そう思わない」にまとめて表記した（他の属性でも同様）。

2020 年度調査



2009 年度調査

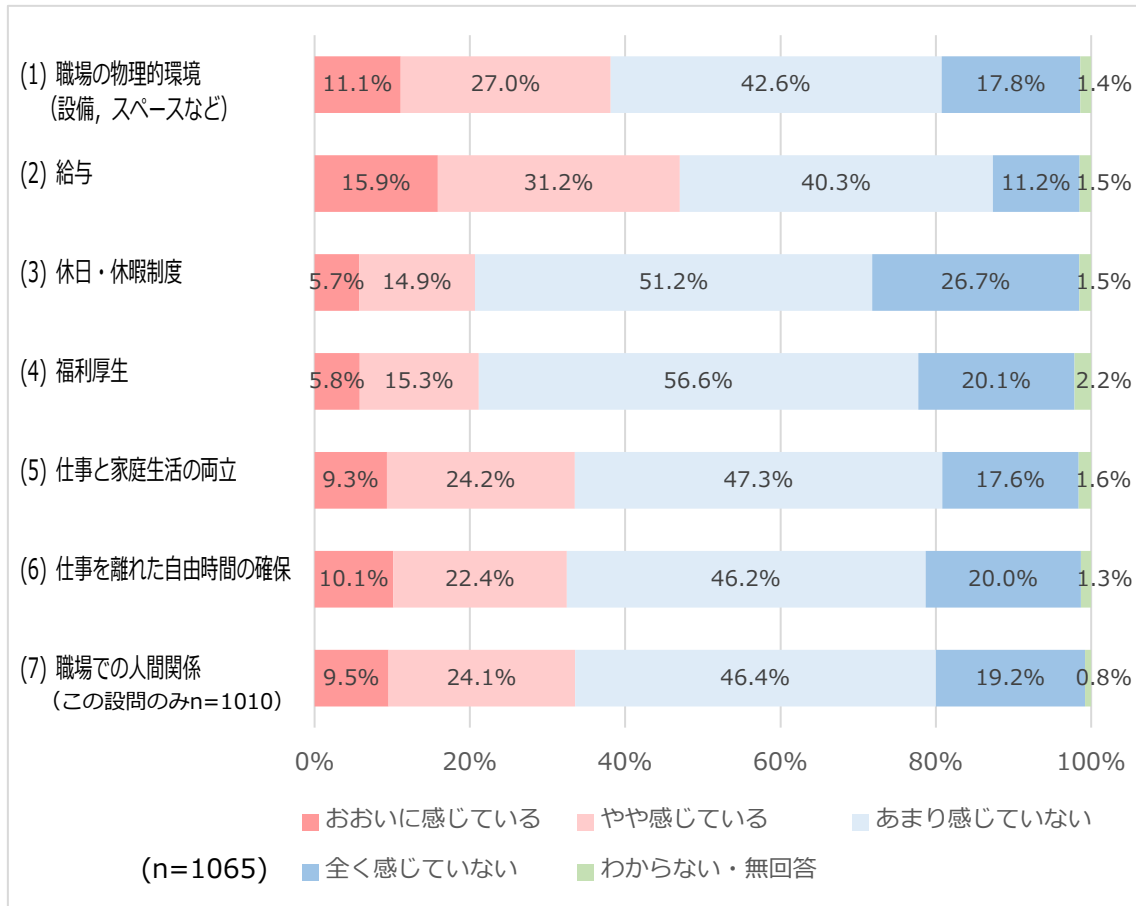


教育・研究上の問題点を問う質問項目の中で、「そう思う（とてもそう思う+ややそう思う）」とする回答割合が2009年度調査より2020年度調査で高くなった項目は、「研究室の雰囲気が男性または女性中心でなじめないことがある」「相談できる同性が身近にいない」「学生との関係に悩んでいる」「教員間の人間関係に悩んでいる」「職員との人間関係に悩んでいる」であった。いずれも対人関係に関するものである点に注目する必要がある。2020年度調査はコロナ禍で実施されており、何か問題が発生した場合や相談事項がある場合に、対面で話し合うことによる意思疎通や解決が困難であったことが背景にあると考えられる。一方、「そう思う」とする回答が減った項目は「研究や実験などの拘束時間が長い」であり、この点においてはワークライフバランスの改善がある程度は達成されたと推測される。

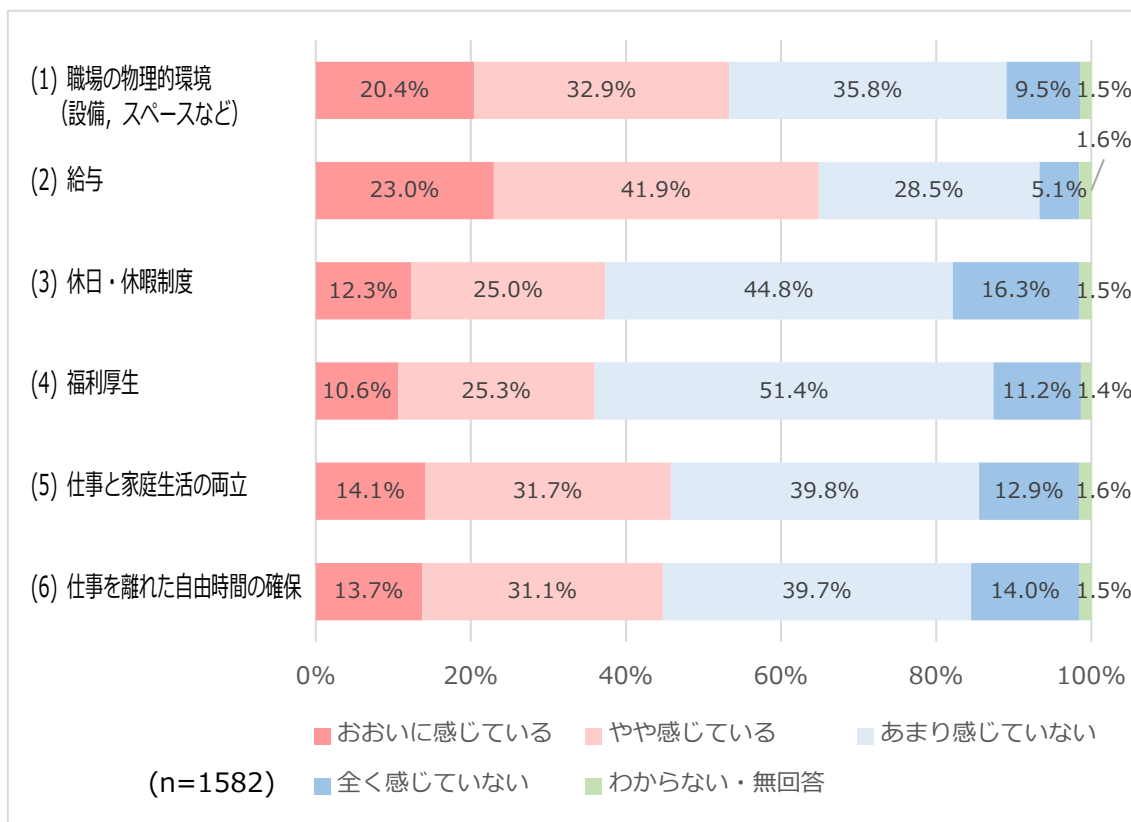
職務上の問題点【職員】

Q 次の事項について、あなたは現在、問題を感じていますか。

2020 年度調査



2009 年度調査

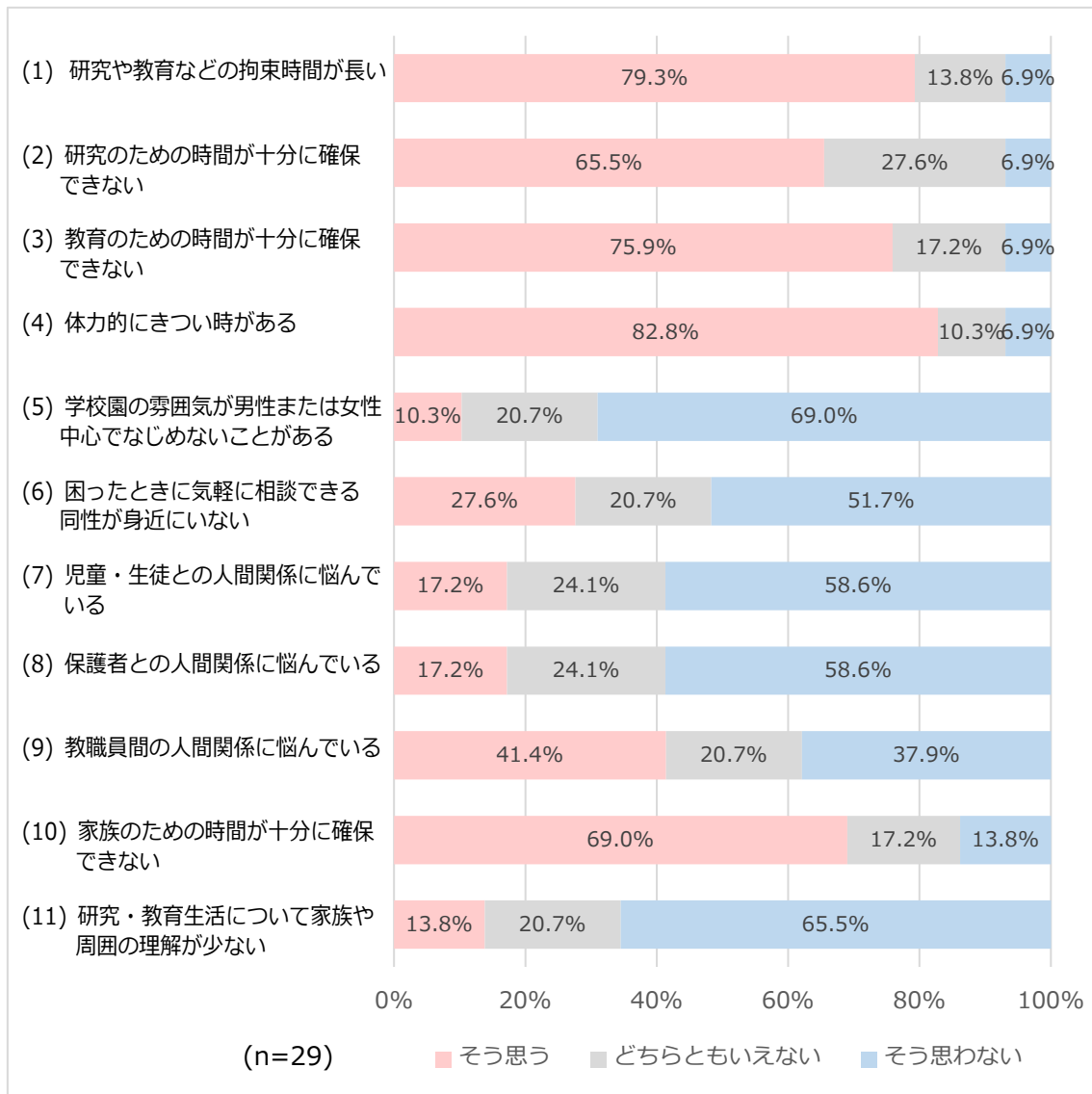


職務上の問題点を問う質問項目の中で、「そう思う（満足している＋やや満足している）」とする回答割合が、2009 年度調査より 2020 年度調査で高くなった項目はなかった。ここに挙げた項目に関する限り、2009 年度調査時に比べ、職務上の問題は全体的に改善していると意識されている。

研究・教育上の問題点【附属学校教員】

Q あなたは、岡山大学で研究・教育をする上で、次のようなことを感じていますか。

2020 年度調査

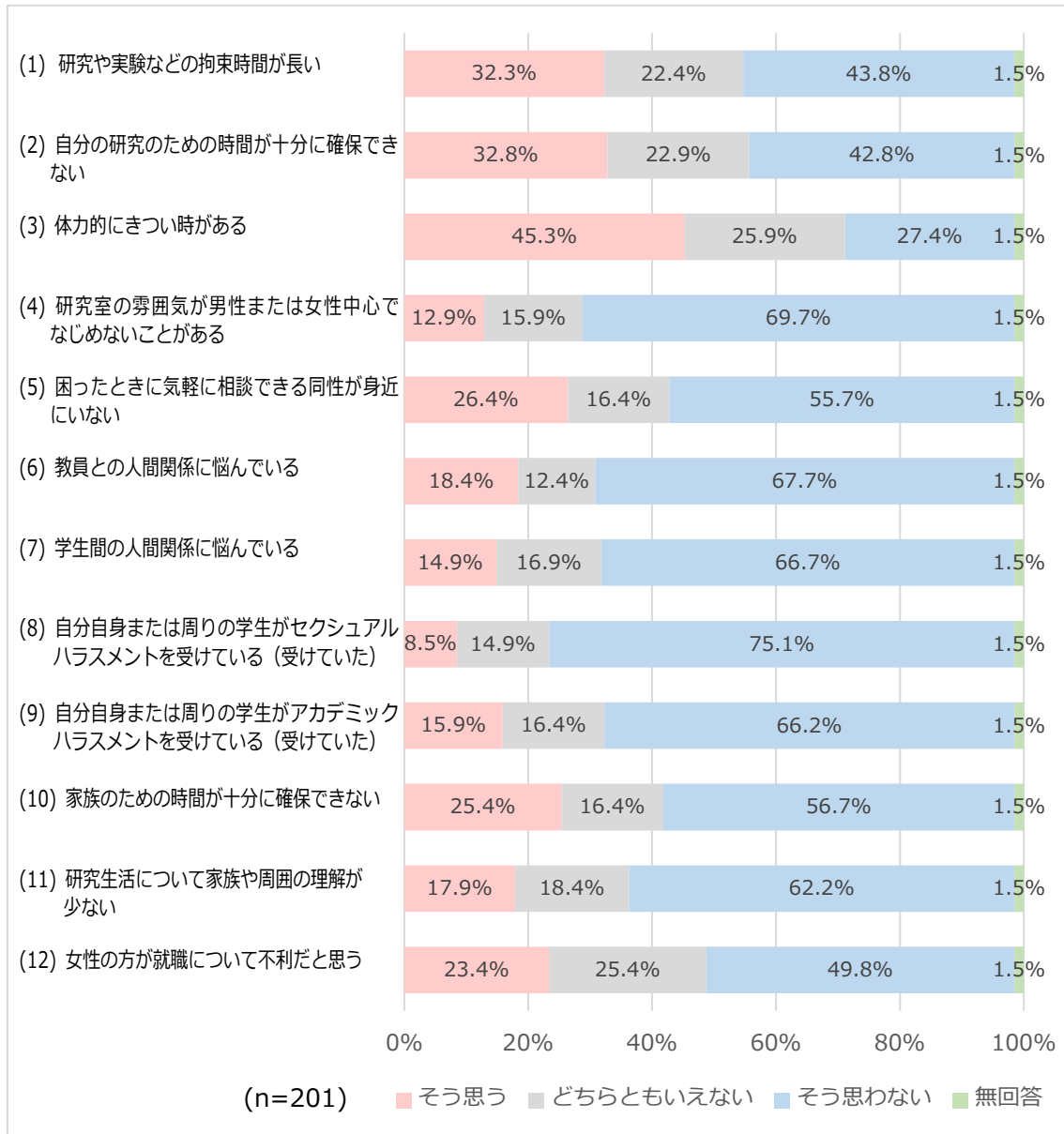


2009 年度の調査では対象となっていなかったため、この項目に関する経時的比較はできない。2020 年度調査の大学教員と比較すると、「研究のための時間が足りない」という項目を除いた全ての項目で、「そう思う」と回答した割合が附属学校教員で高く、附属学校教員の業務上の負担が重いことが推測される。

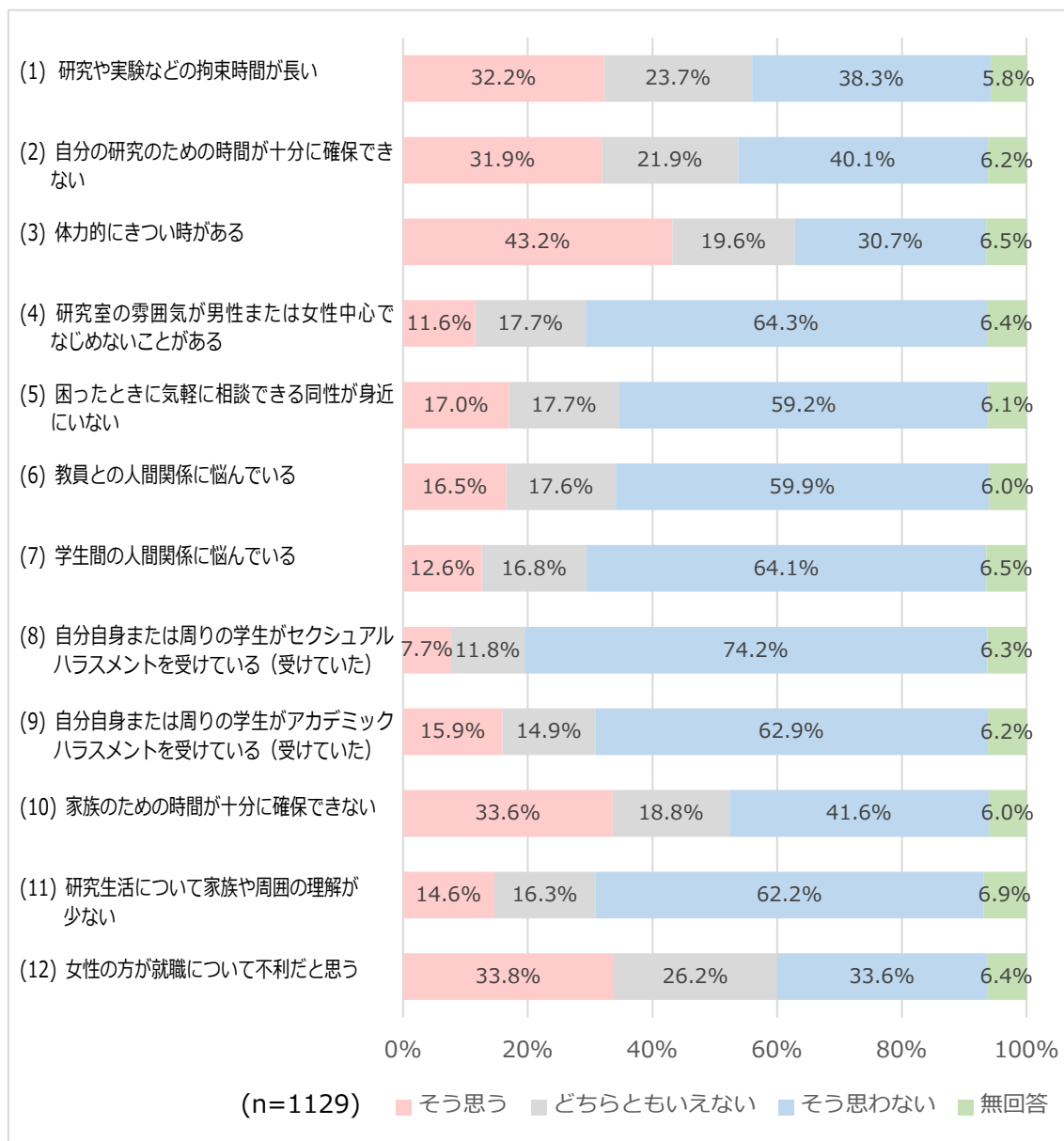
研究上の問題点【大学院生】

Q あなたは、岡山大学で研究する上で、次のようなことを感じていますか。

2020 年度調査



2009 年度調査



研究上の問題点を問う質問項目の中で、「そう思う」とする回答割合が2009年度調査より2020年度調査で高くなった項目は、「研究室の雰囲気が男性または女性中心でなじめないことがある」「相談できる同性が身近にいない」「学生間の人間関係に悩んでいる」「教員との人間関係に悩んでいる」「研究生活について家族や周囲の理解が少ない」であった。いずれも対人関係に関するものであり、コロナ禍の影響により、対面での意思疎通が困難であったことも背景にあると考えられる。



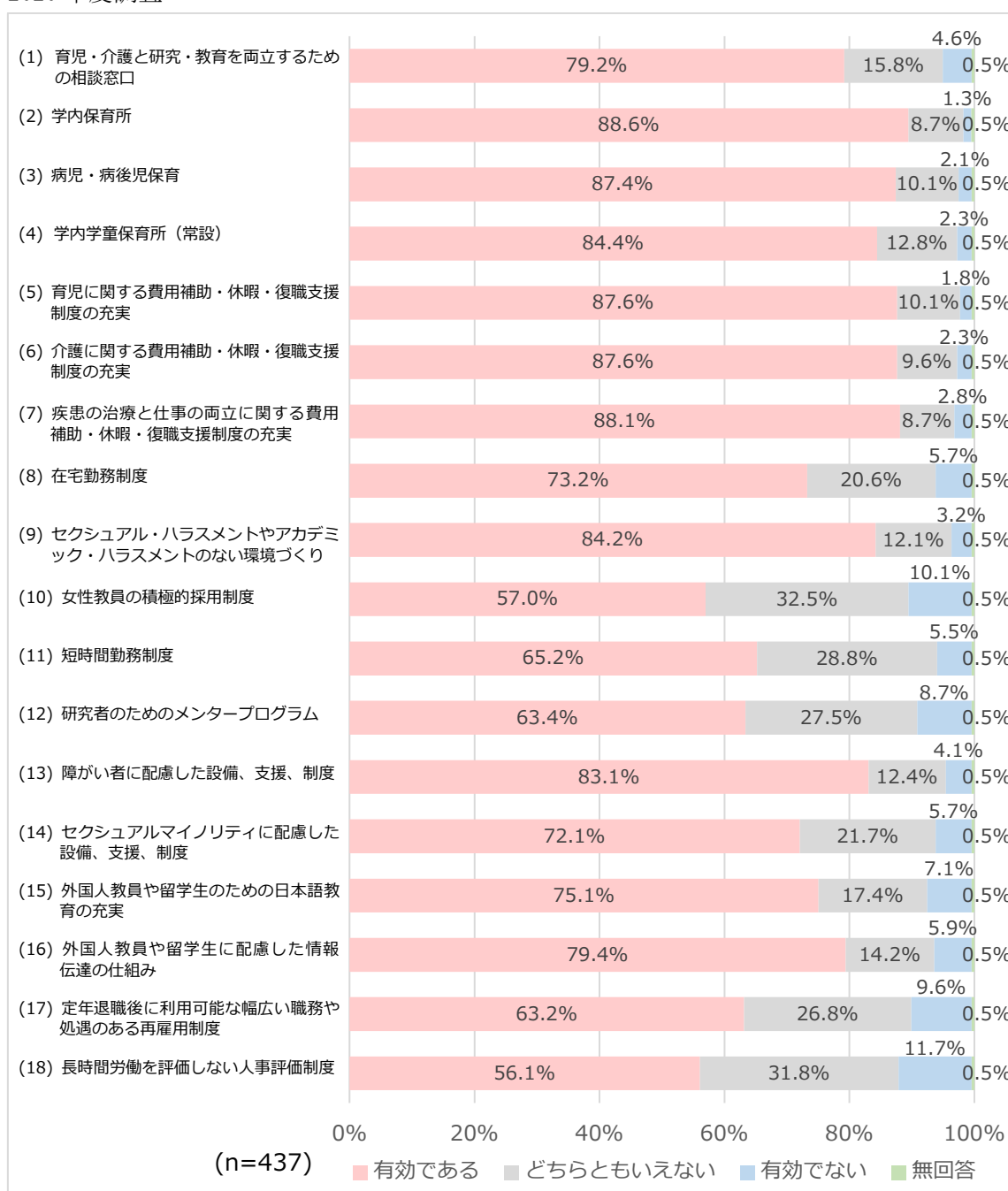
### 3-4. 仕事・研究と生活の両立支援について

#### 3-4-1. 有効な支援策

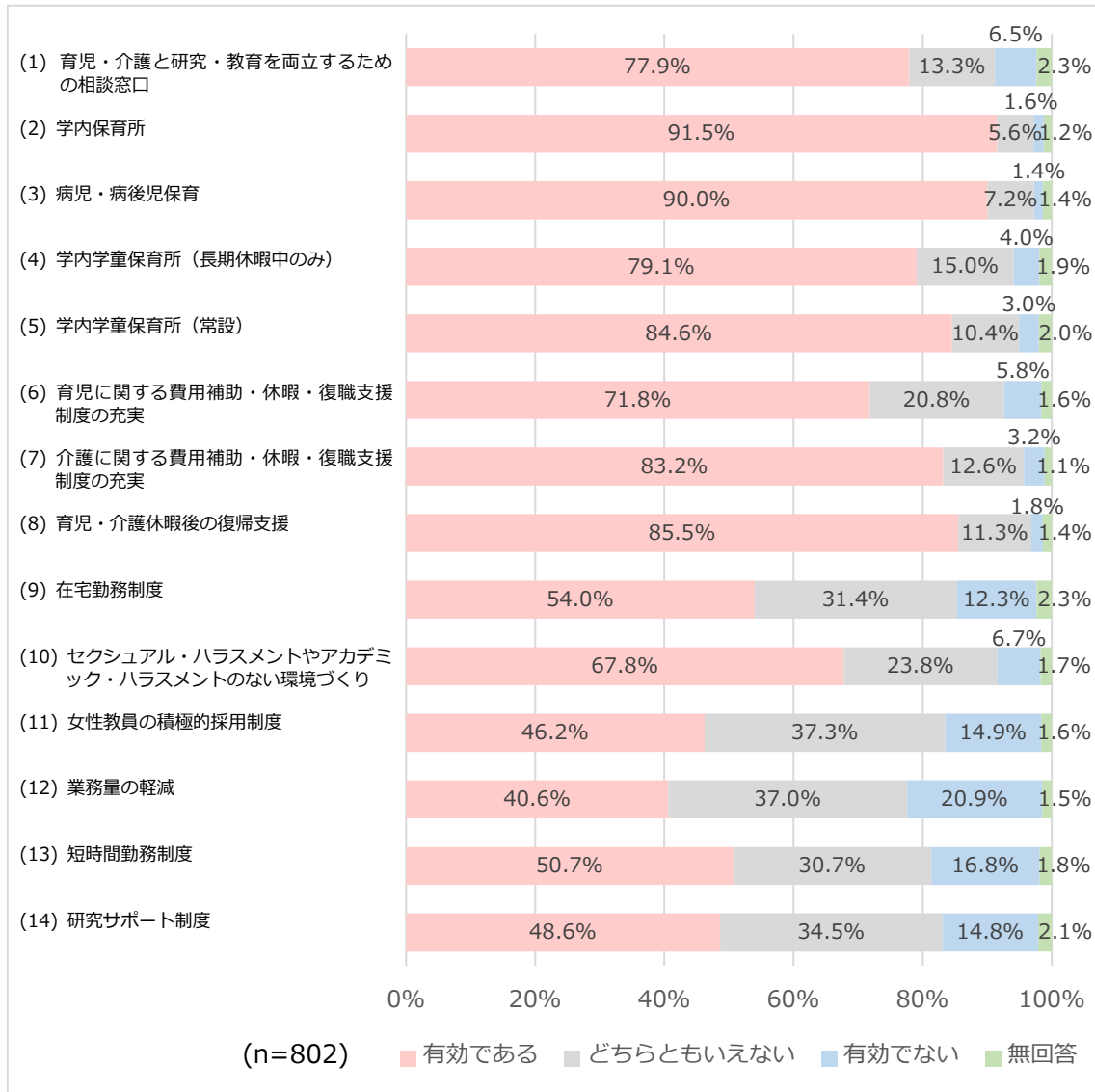
##### 有効な支援策【教員】

Q 一般的に、大学での研究・教育職がより魅力的になり、また大学での研究・教育を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

2020 年度調査



2009 年度調査

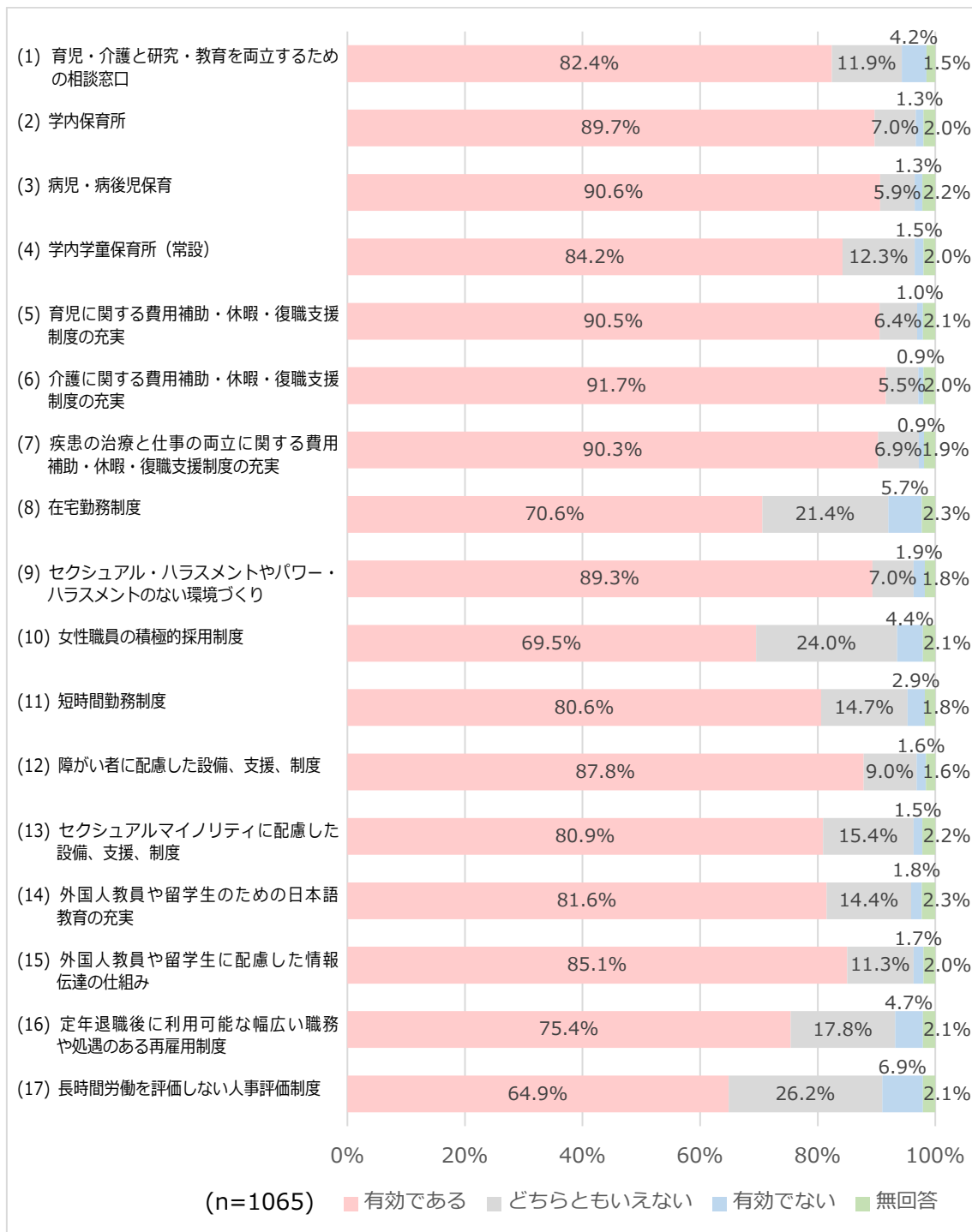


※本設問の回答選択肢は、「とても有効」、「やや有効」、「どちらともいえない」、「あまり有効でない」、「全く有効でない」の5択であるが、グラフでは、選択肢のうち「とても有効」と「やや有効」を「有効である」に、「あまり有効でない」と「全く有効でない」を「有効でない」にまとめて表記した（他の属性でも同様）。

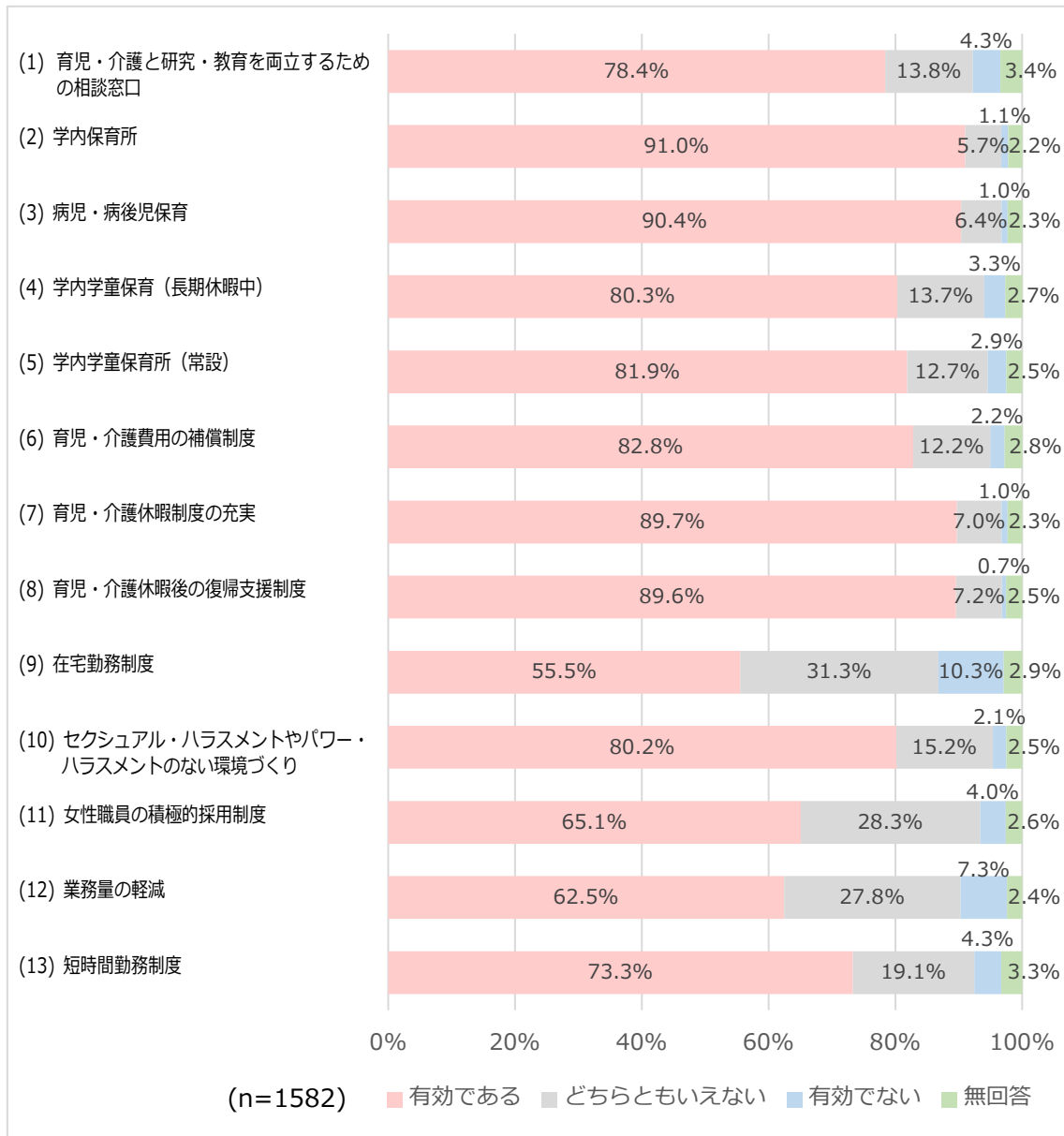
有効な支援策【職員】

Q 一般的に、大学での職務がより魅力的になり、また大学での研究・教育を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

2020 年度調査



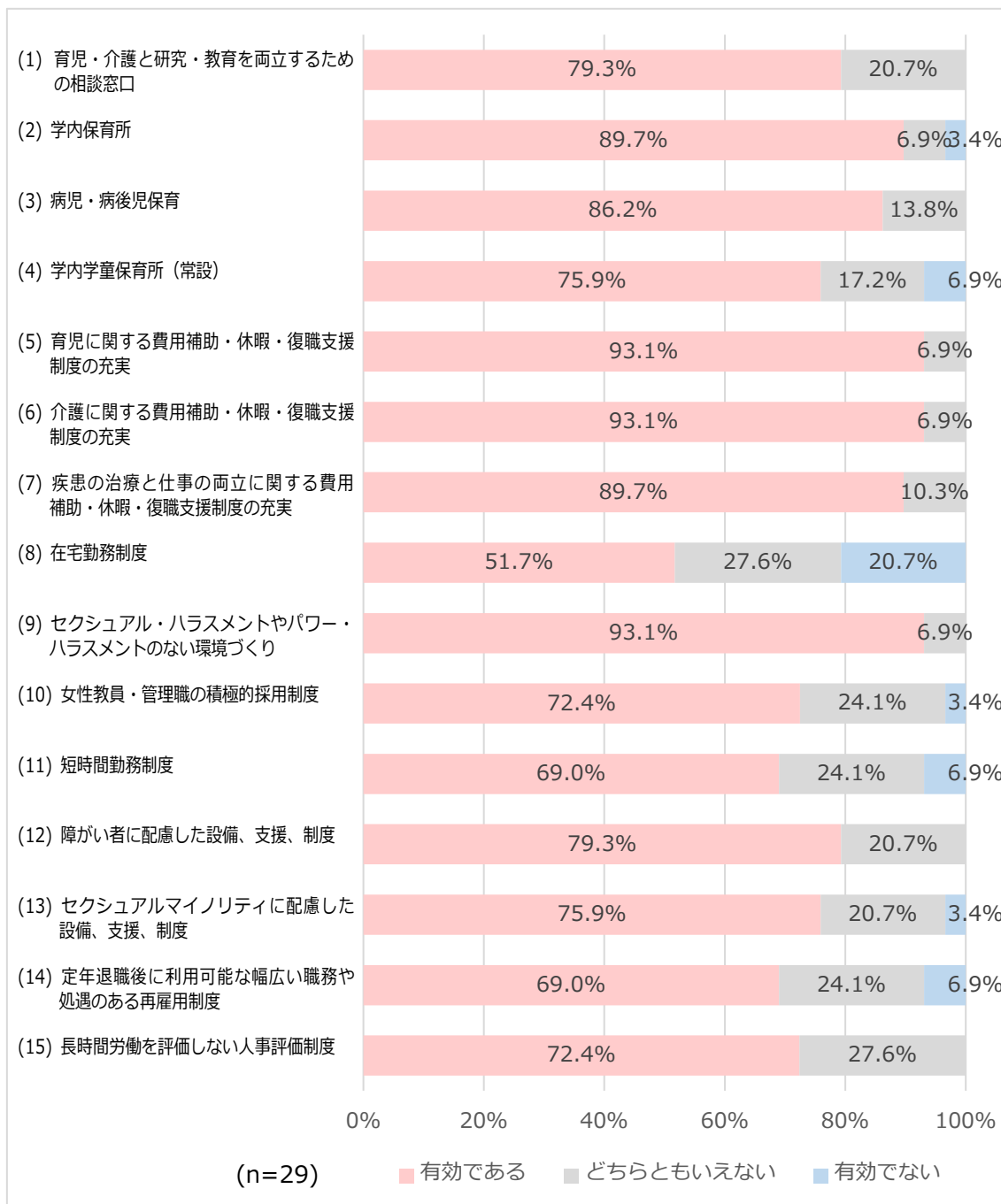
2009 年度調査



有効な支援策【附属学校教員】

Q 一般的に、附属学校園での研究・教育職がより魅力的になり、また附属学校園での研究・教育を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

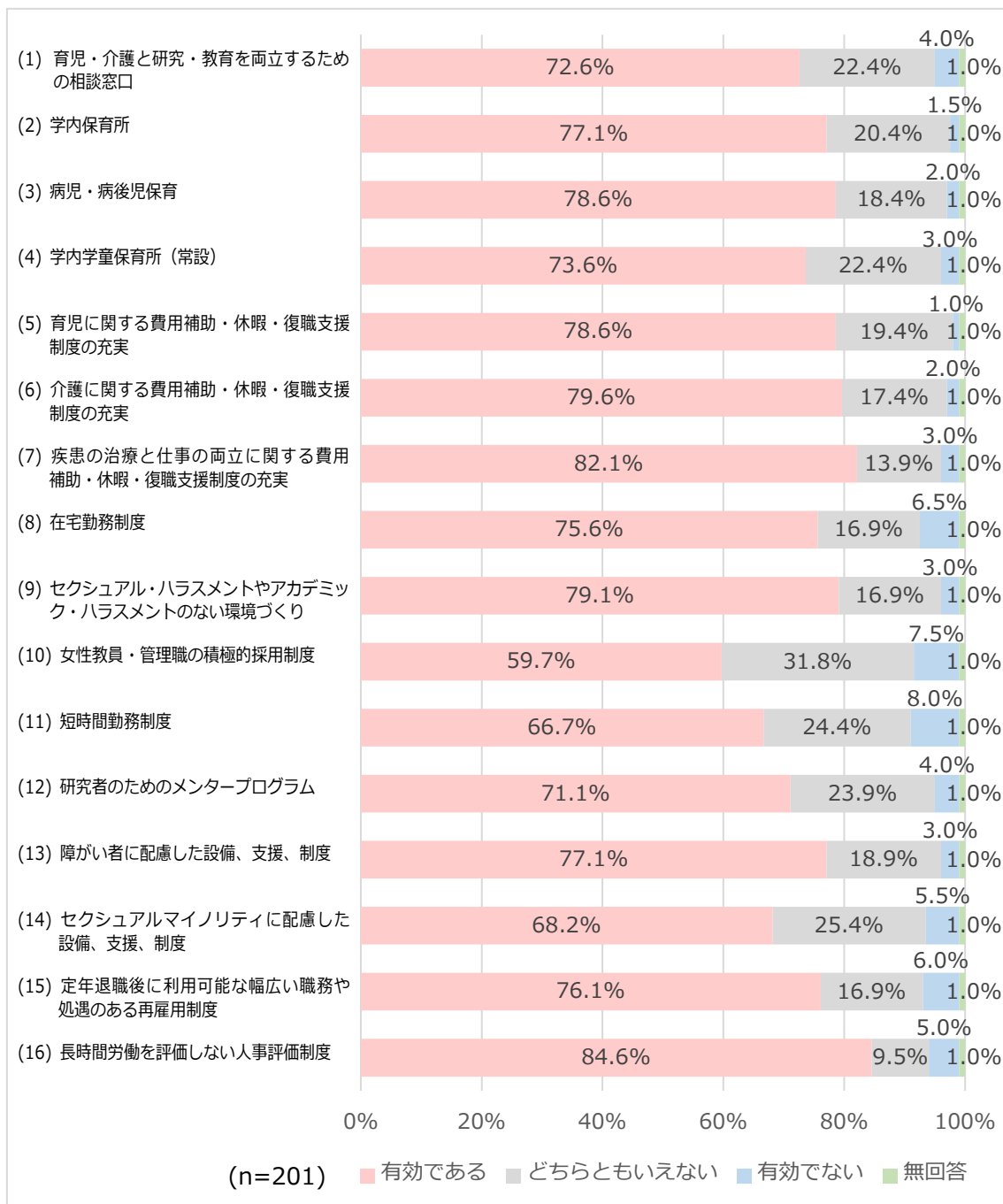
2020 年度調査



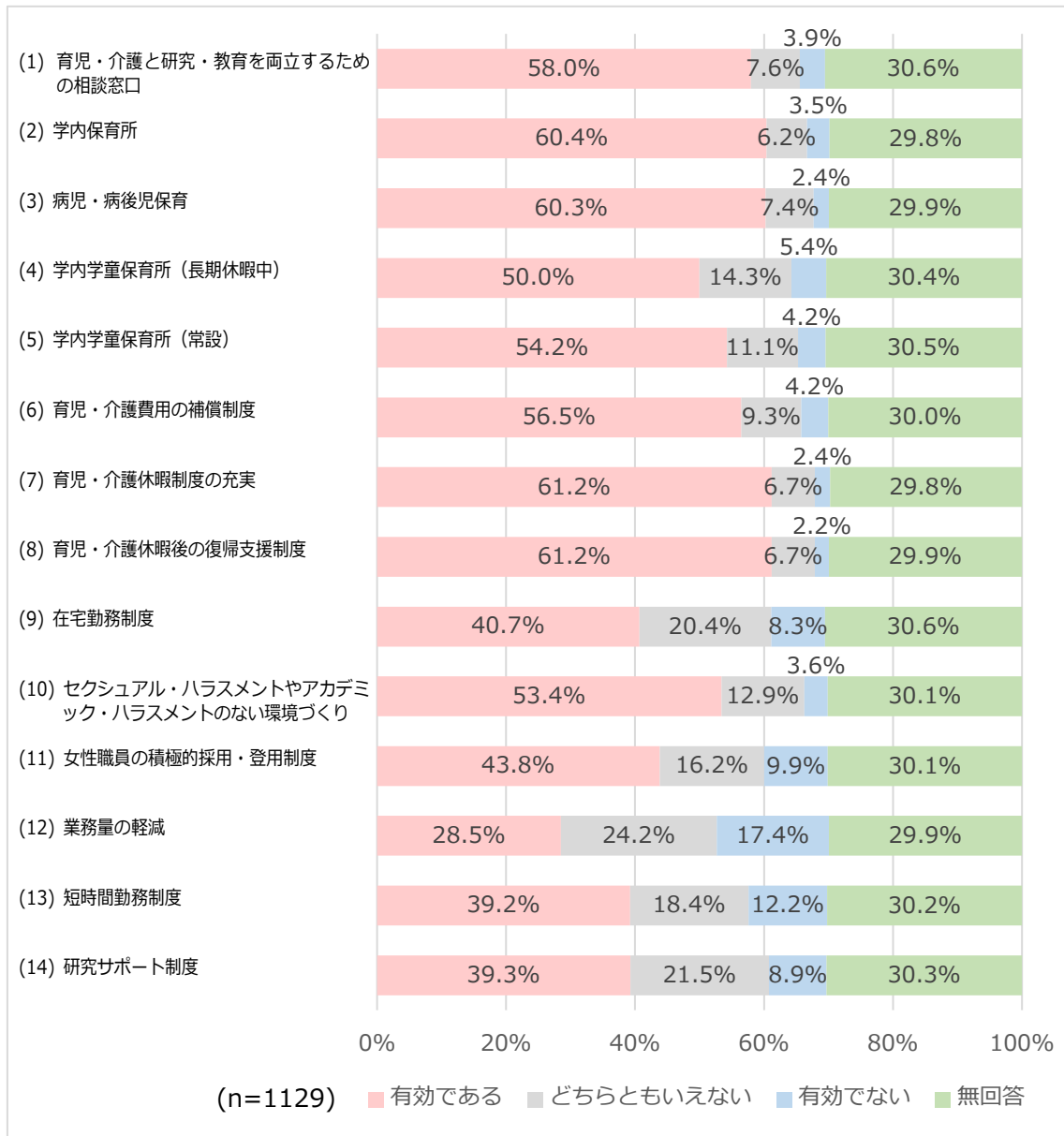
有効な支援策【大学院生】

Q 一般的に、大学での研究職がより魅力的になり、また大学での研究を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

2020 年度調査



2009 年度調査

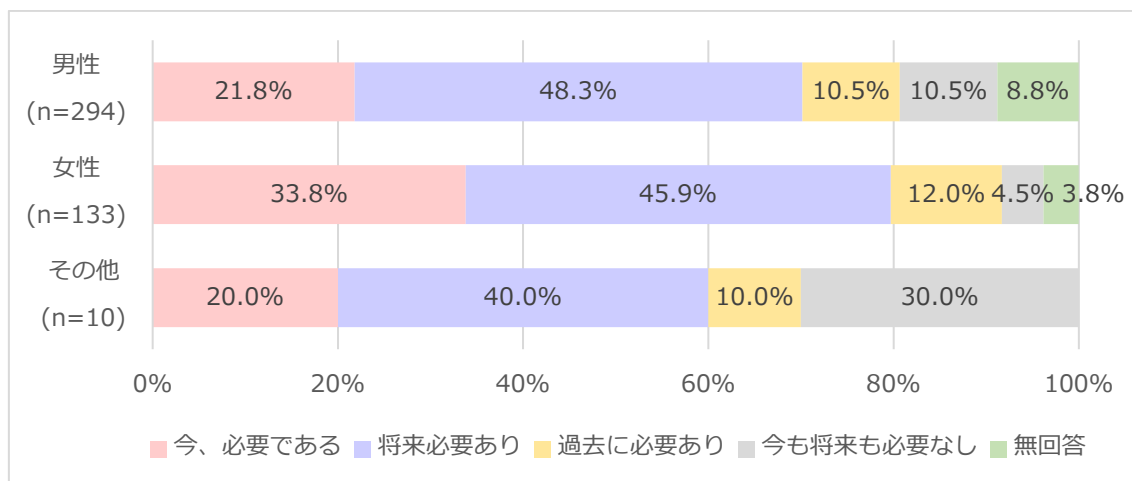


### 3-4-2. 支援に対する個人的ニーズの有無

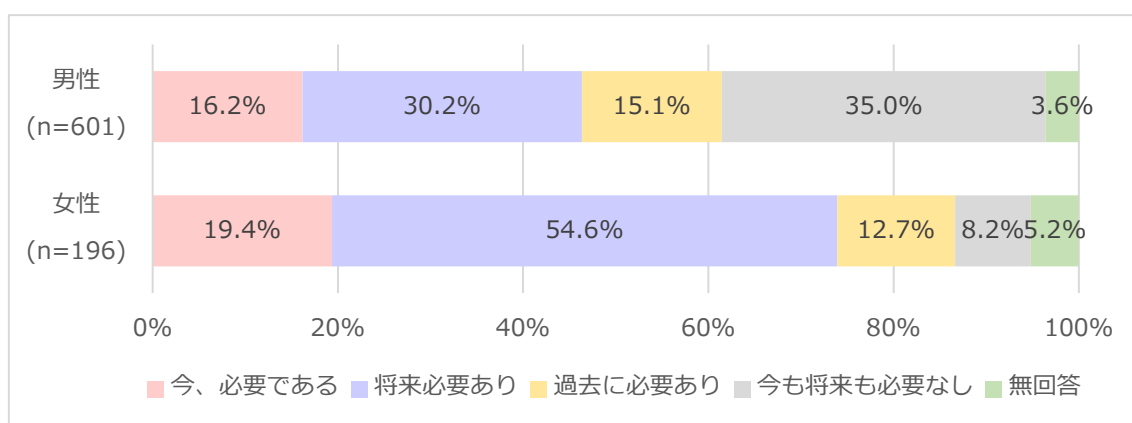
#### 支援の必要性【教員】

Q あなた自身が岡山大学での研究・教育を継続する上で、上記（「有効な支援策」の項）に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としていましたか。

#### 2020 年度調査



#### 2009 年度調査



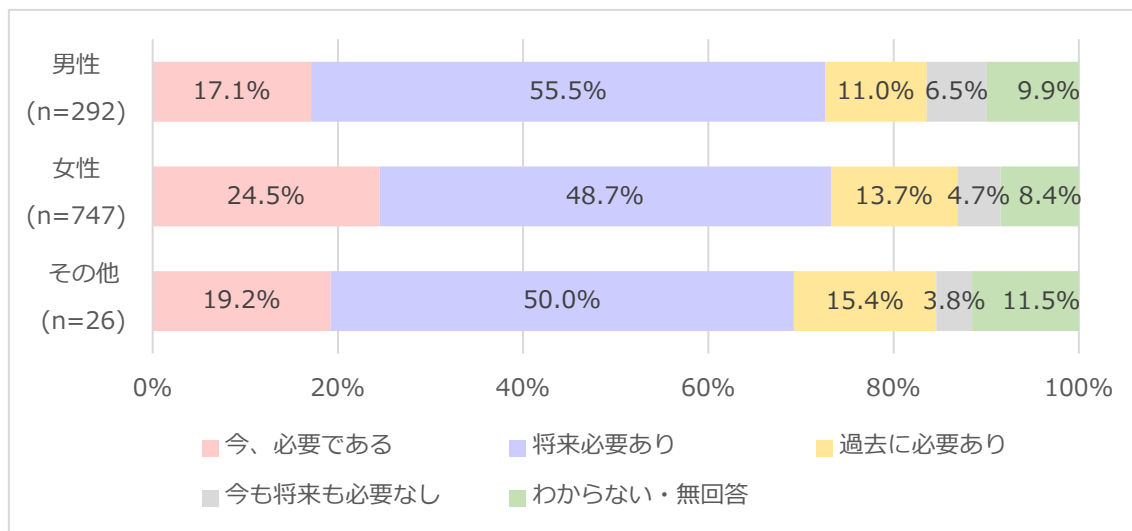
教員回答者の中で、支援の必要性について、男性教員では「過去も今も将来も必要なし」とする回答割合が 2020 年度調査で大幅に減少した。今回は支援対象項目が若干増えたことに加え、仕事と家庭生活の両立などをめぐり、自らが当事者として生活を組み立てていく上で支援の必要性を意識する男性回答者が増えたと推測される。女性教員は「将来必要あり」とする回答割合が減少した一方、「今、必要である」とする回答割合が増加した。



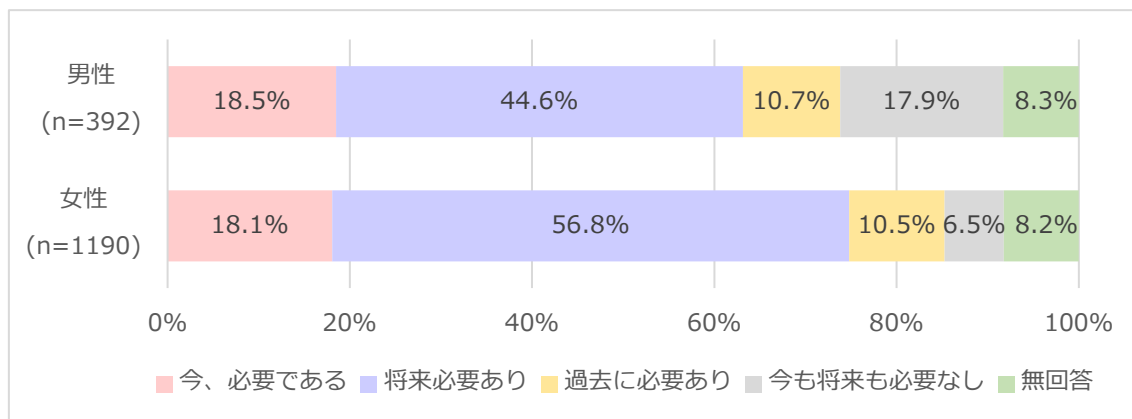
### 支援の必要性【職員】

Q あなた自身が岡山大学での職務を継続する上で、上記（「有効な支援策」の項）に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としていましたか。

#### 2020 年度調査



#### 2009 年度調査

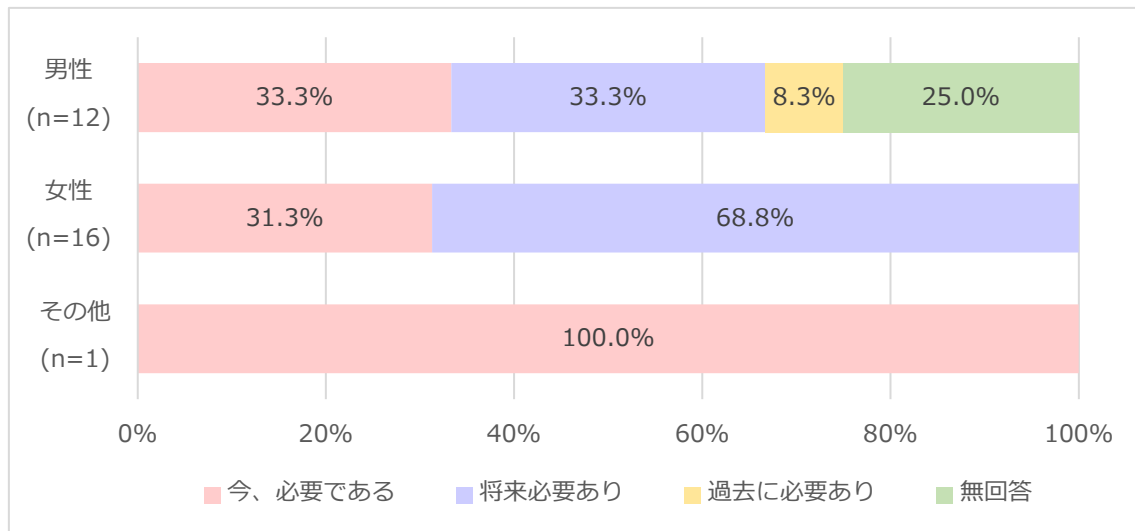


職員回答者の中で、支援の必要性について「今、必要である」＋「将来必要あり」とする回答割合（合算）が、男性職員では2009年度調査より2020年度調査で若干高くなったが、女性職員は低くなった。

### 支援の必要性【附属学校教員】

Q あなた自身が岡山大学での研究・教育を継続する上で、上記（「有効な支援策」の項）に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としていましたか。

2020 年度調査

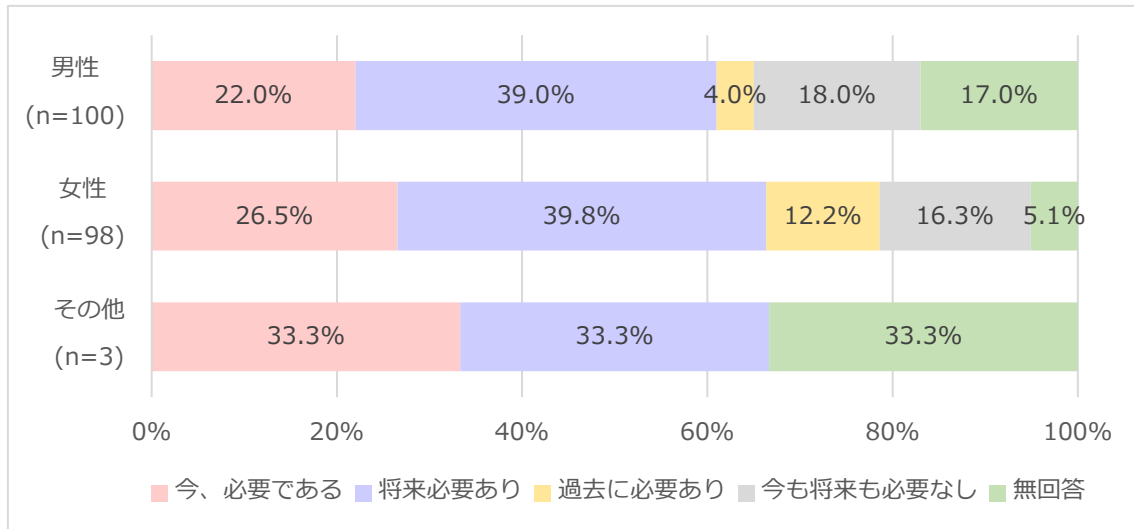


支援の必要性について 2009 年度調査では附属学校教員を対象に調べていないため、経時的比較ができないが、2020 年度の大学教員と比較すると、支援の必要性について「今、必要である」+「将来必要あり」とする回答割合が、男性においては大学教員が若干高かった一方、女性においては附属学校教員が高く、100%であった。なお、「過去も今も将来も必要なし」とする回答は 0%であり、全員が何らかの支援を求めているといえる。

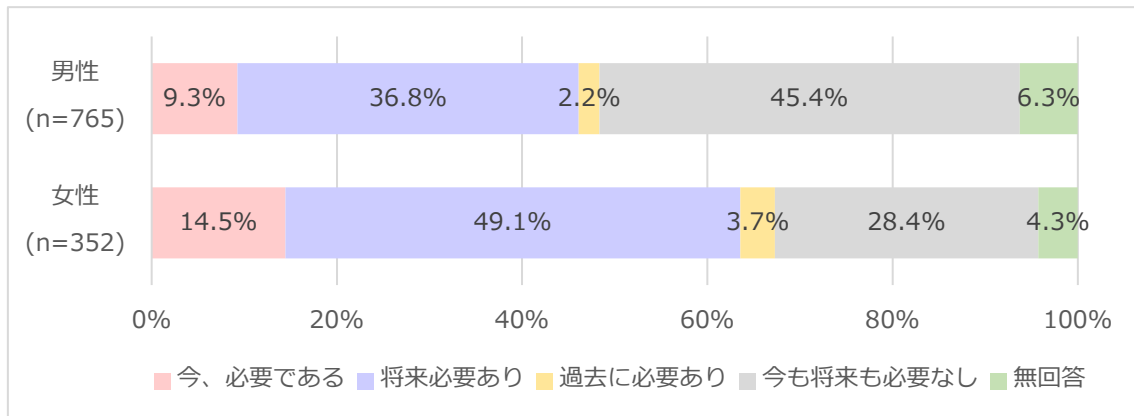
### 支援の必要性【大学院生】

Q あなた自身が岡山大学での研究を継続する上で、上記（「有効な支援策」の項）に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としましたか。

#### 2020 年度調査



#### 2009 年度調査



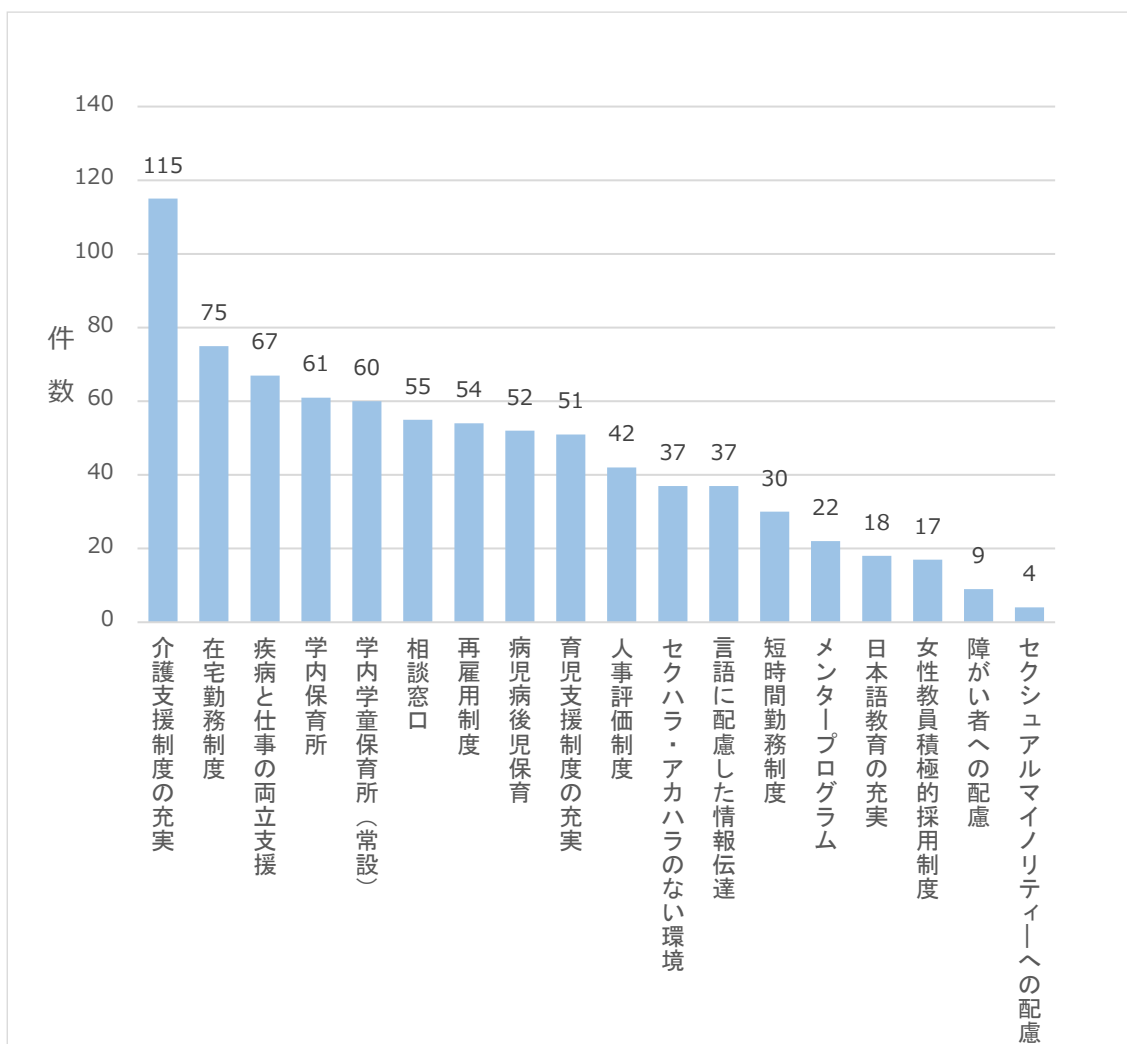
大学院生回答者の中で、支援の必要性について「今、必要あり」とする回答割合が、男性も女性も 2009 年度調査より 2020 年度調査で高くなった。一方、「過去も今も将来も必要なし」とする回答割合は男女共に減少しているものの、男性では無回答が増えている。コロナ禍の影響もあり、いつどうなるかわからない先行き不安感が高まったことが推測される。

### 3-4-3. 必要とする支援

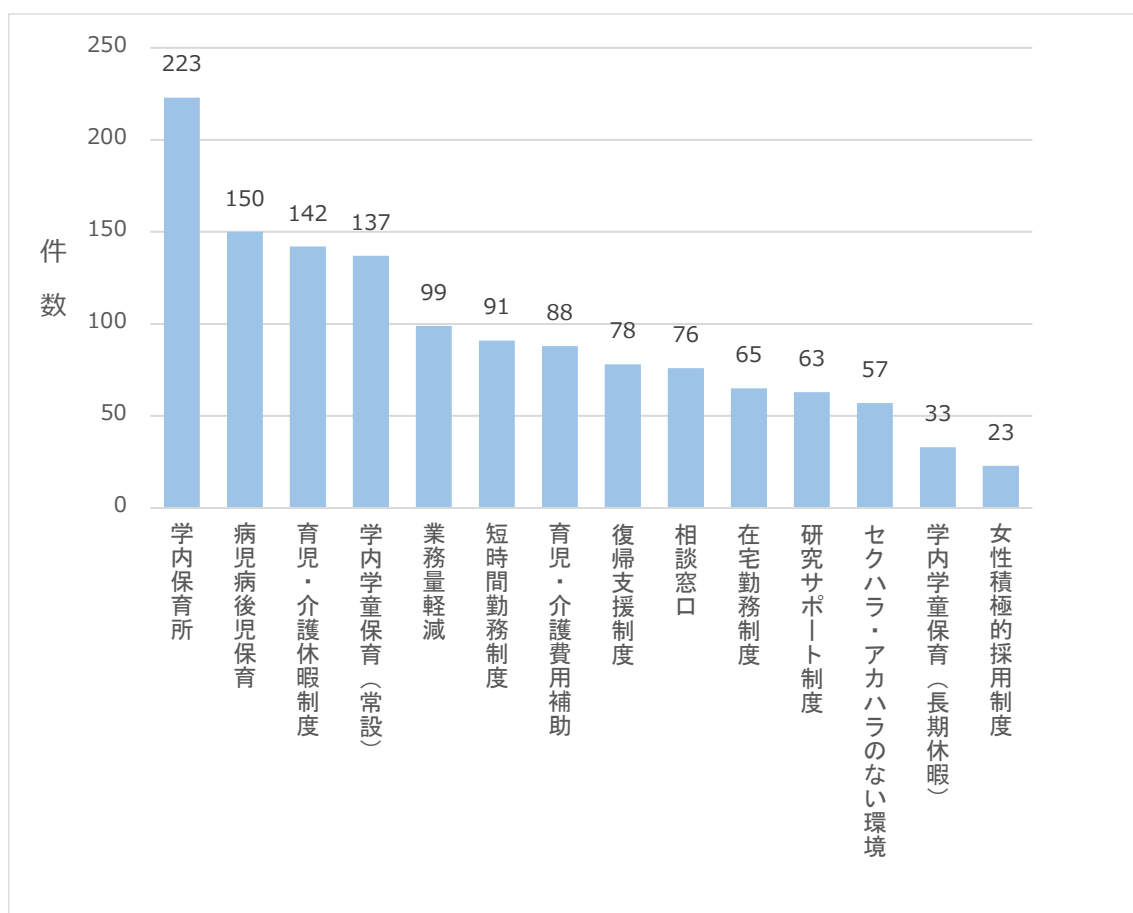
#### 必要とする支援【教員】

Q 「有効な支援策」の項で、「今、必要である」または「今は必要でないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします。あなた自身が岡山大学での研究・教育を継続する上で、今、あるいは将来もっとも必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

2020 年度調査 (n=318)



2009 年度調査 (n=424)

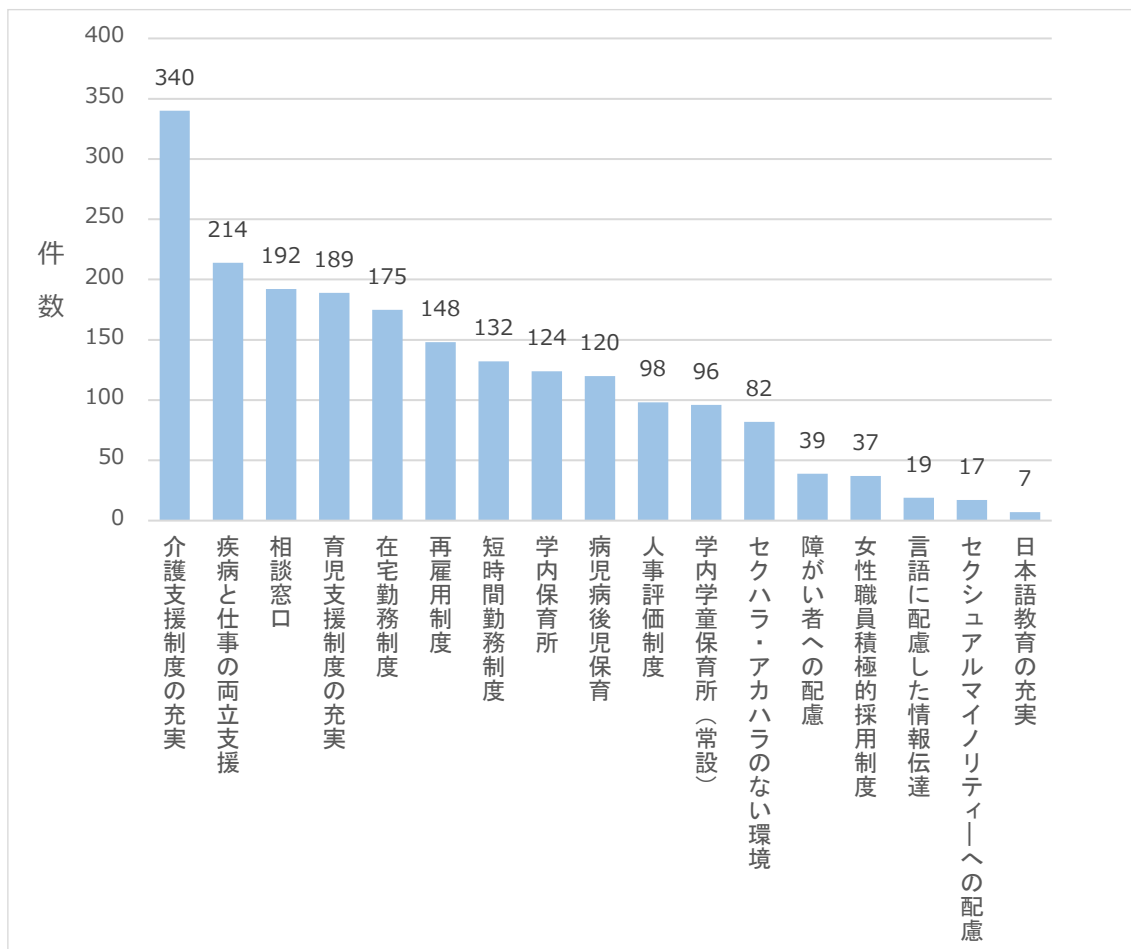


2009 年度調査で最多だった学内保育所は、2020 年度調査では 4 番目の多さだった。保育の受け皿が拡大し、待機児童問題がある程度解消されたことが考えられる。2020 年度調査では、介護支援制度の充実と在宅勤務制度が上位に位置した。これは介護問題が 2009 年度よりも切実な問題となってきていること、コロナ禍の影響で在宅勤務の必要性が高まったことが影響していると考えられる。

### 必要とする支援【職員】

Q 「有効な支援策」の項で、「今、必要である」または「今は必要でないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします。あなた自身が大学で職務を継続する上で、今、あるいは将来もっとも必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

2020 年度調査 (n=777)

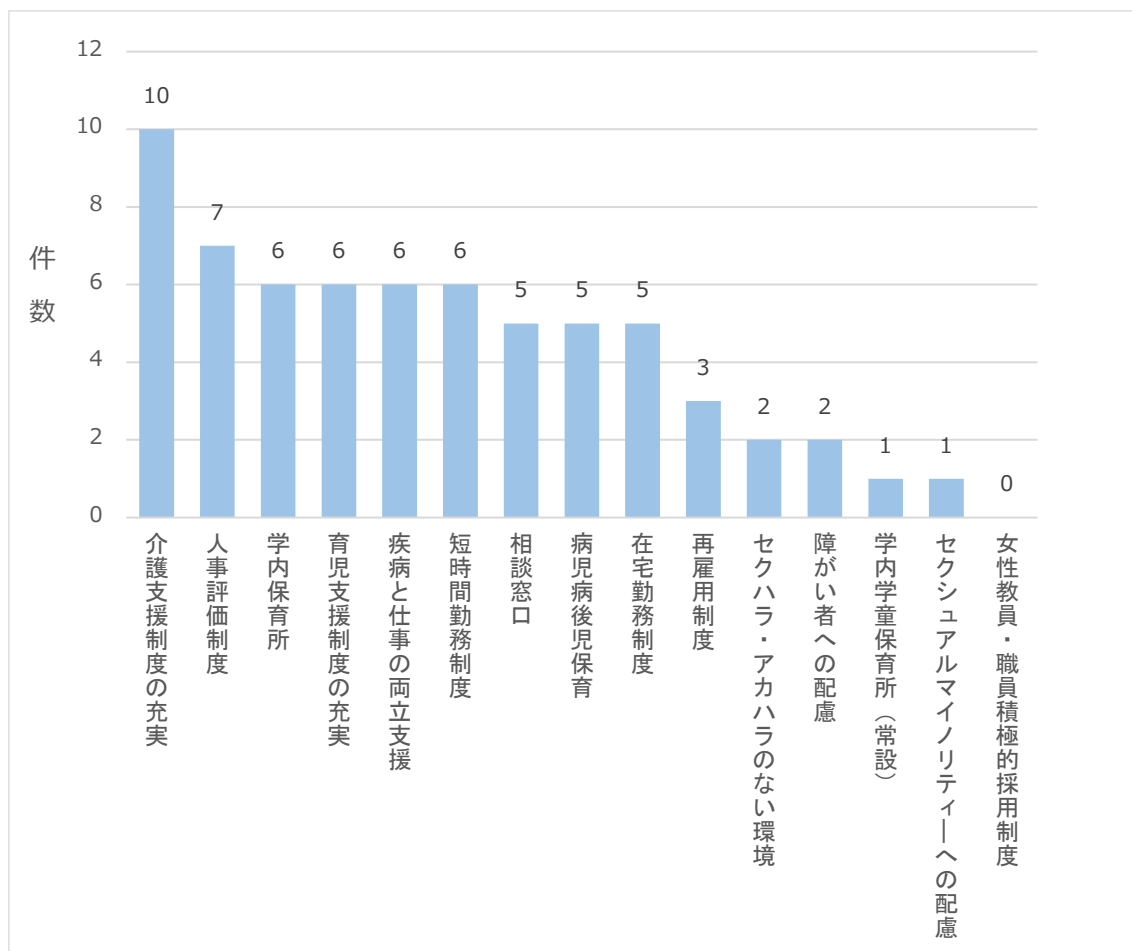


2009 年度調査では、育児・介護休暇制度、短時間勤務制度、学内保育所に対する支援を必要とする回答が上位3位であった。2020 年度調査でも育児および介護支援を必要とする職員は多かったが、学内保育所については順位を下げた。これは保育の受け皿が拡大し、待機児童問題がある程度解消されたことが一因であると考えられる。また、短時間勤務制度も順位を下げた。2009 年度と比較して 2020 年度調査では、相談窓口や在宅勤務制度の支援を必要とする回答が上位となった。

### 必要とする支援【附属学校教員】

Q 「有効な支援策」の項で、「今、必要である」または「今は必要でないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします。あなた自身が岡山大学で研究・教育を継続する上で、今、あるいは将来もっとも必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

2020 年度調査 (n=25)



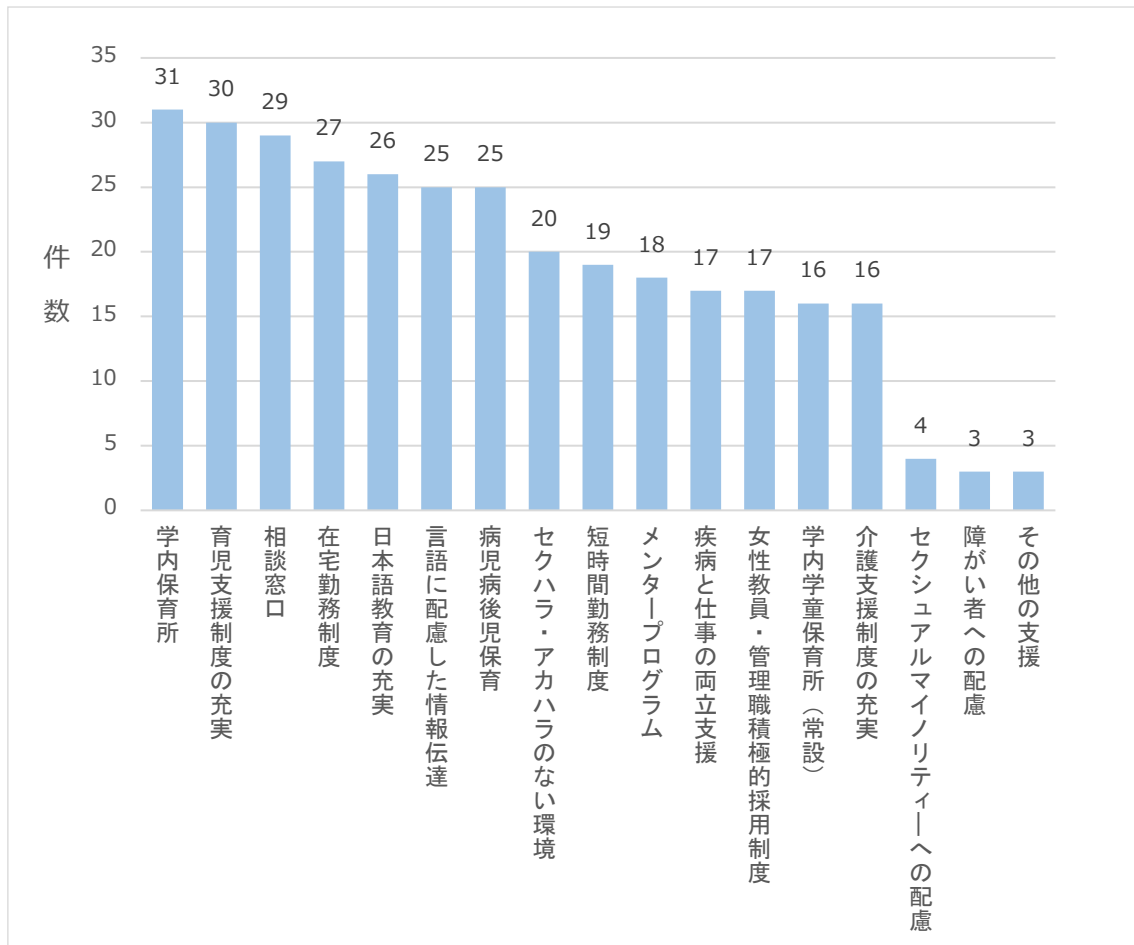
附属学校教員については2009年度調査を行っていないため、経年比較できない。2020年度調査では、介護支援制度の充実を必要とする回答が最も多かったが、これは大学教員および職員とも共通しており、今後の対応が課題となる。

### 必要とする支援【大学院生】

Q 「有効な支援策」の項で、「今必要である」または「今は必要でないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします。

あなた自身が岡山大学での研究を継続する上で、今、あるいは将来もっとも必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

2020 年度調査 (n=123)



学内保育所や育児支援制度の充実に対する支援を必要とする回答は、2009年度調査同様2020年度調査でも高かった。日本語教育の充実および言語に配慮した情報伝達に対する支援については2009年度調査では項目がなかったが、留学生数が増えていることからこれらの支援の拡充が必要とされていることが考えられる。2020年度調査では在宅勤務制度の必要性も高まったが、これはコロナ禍を反映していると考えられる。



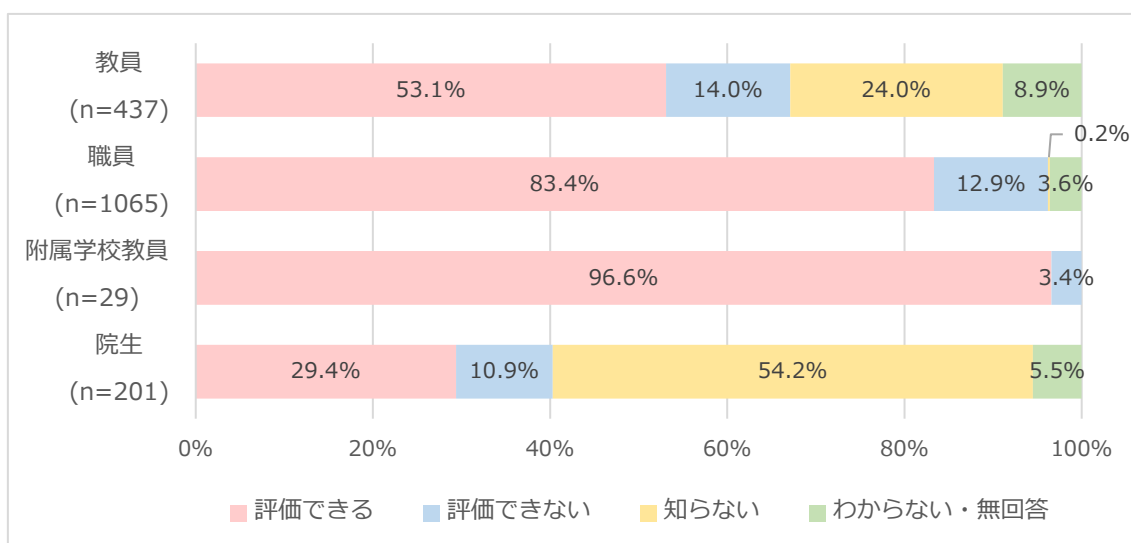
### 3-5. 男女共同参画の現状と意識について

#### 3-5-1. 男女共同参画室に対する評価

##### 男女共同参画室に対する評価 × 属性

Q 岡山大学におけるこれまでの男女共同参画室の取り組みを評価できますか。

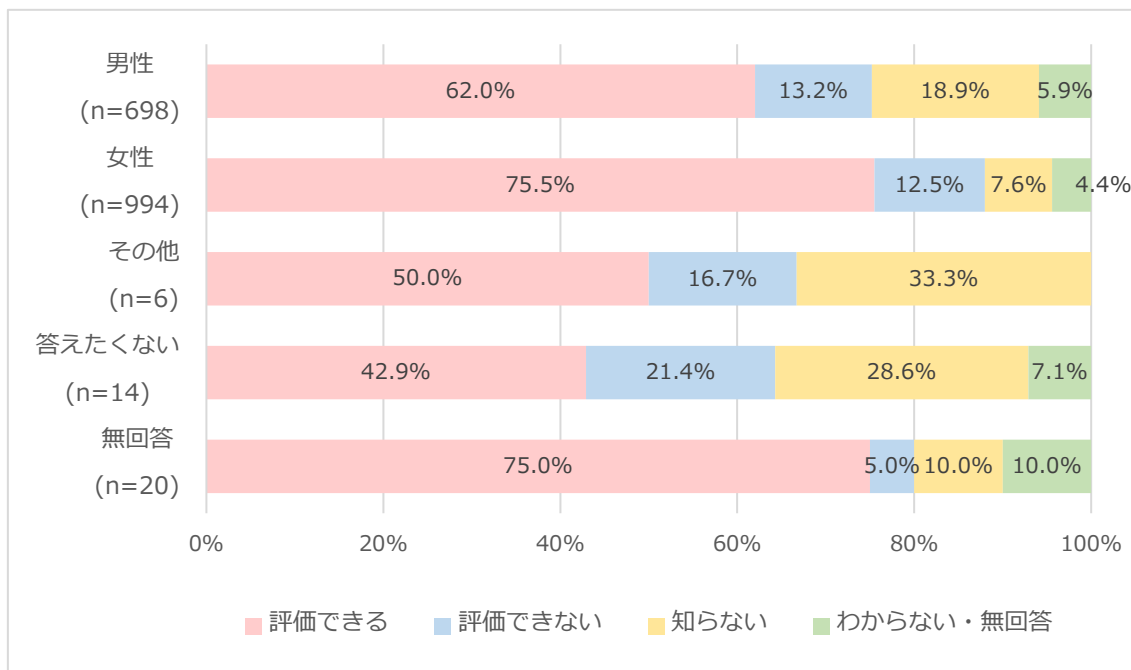
2020 年度調査



教員、職員、附属学校教員では、評価できないとする回答もあったが、評価できるとする回答が大半であった。教員については、男女共同参画室の存在を知らないとする回答が約 1/4 あり、男女共同参画室の活動内容や取り組みについての周知が今後の課題とされる。大学院生については、評価できるとする回答は約 3 割にとどまり、知らないとする回答が半数以上を占めた。大学院生に対する支援につなげるためにも大学院生への周知を行うことが必要とされる。

男女共同参画室に対する評価 × 性別

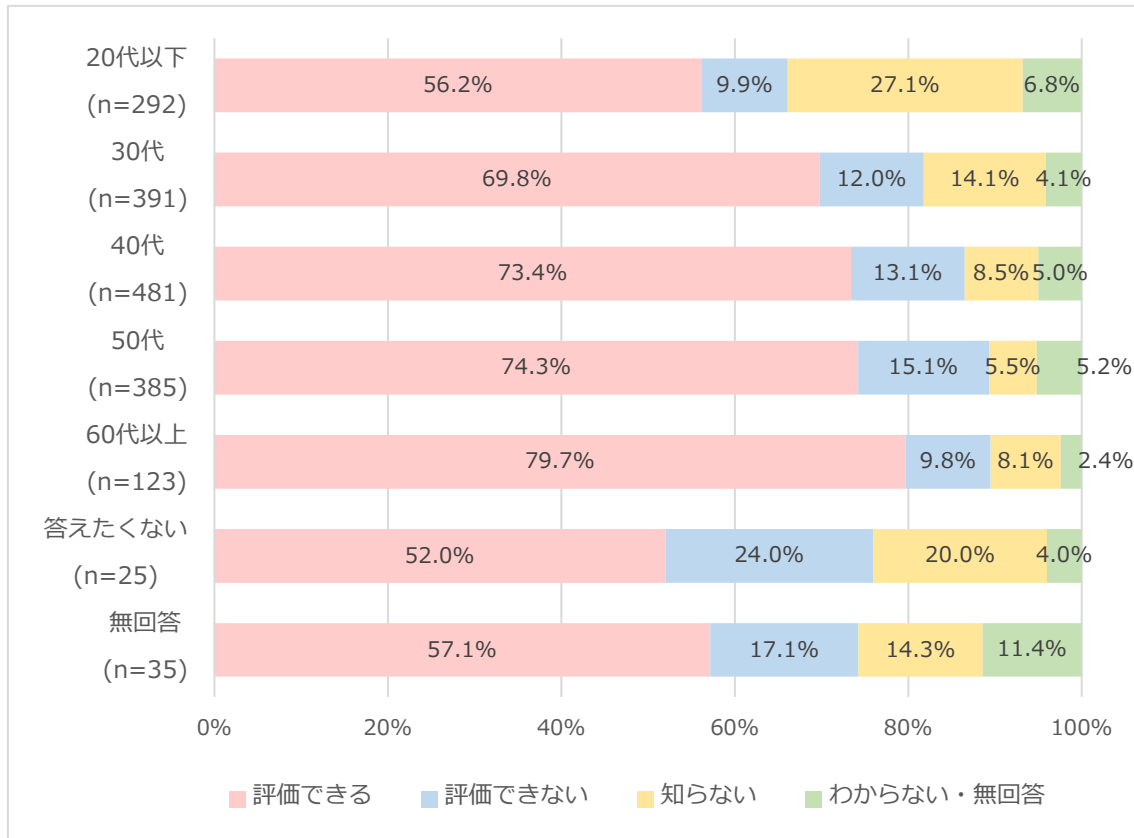
2020 年度調査



男性も女性も、評価できないとする回答が1割強占めたものの、大半は評価できるとする回答であり、その割合は女性の方が高かった。男性は知らないとする回答が約2割を占めた。

男女共同参画室に対する評価 × 年齢

2020 年度調査



年齢層が高くなるに伴い、評価できるとする回答割合が高かった。一方、知らないとする回答割合は若い年齢層になるほど高かった。大学院生を含む若い年齢層に男女共同参画室の取り組みについてより一層周知することが今後の課題である。



## 第4章 男女共同参画に関する意識：2009年度調査と2020年度調査の比較(2)

### 4-1. はじめに

本章は、2009年度「岡山大学の男女共同参画に関するアンケート調査」(以下2009年度調査)と2020年度「ダイバーシティに関するアンケート」調査(以下2020年度調査)の回答を比較するにあたり、とくに男女共同参画意識に関わる項目を取り上げ、本学構成員のこの10年間の意識の変化を探ることを目的とする。

グラフの作成にあたっては、男女共同参画に関する意識の調査項目について、2009年度調査と2020年度調査それぞれの回答を集計し、横棒グラフを作成した。

なお、項目別に対象となった回答者の属性は以下の通りである。

- 性別役割分業意識：教員，職員，院生
- 女性教員が少ない理由：教員
- 女性管理職が少ない理由：職員
- 理系女子学生が少ない理由：教員，院生

その際、実際の質問票での回答選択肢を便宜的に以下の通りにまとめた。

#### ■ 性別役割分業意識に関する設問

- |                   |   |        |
|-------------------|---|--------|
| 1. そう思う           | } | そう思う   |
| 2. どちらかといえばそう思う   |   |        |
| -----             |   |        |
| 3. どちらかといえばそう思わない | } | そう思わない |
| 4. そう思わない         |   |        |
| -----             |   |        |
| 5. わからない          | } | 無回答    |
| 6. 無回答            |   |        |

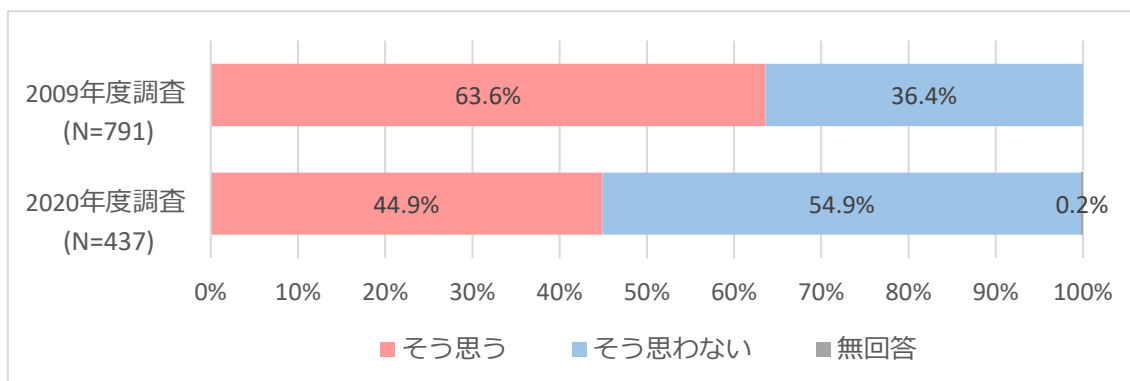
#### ■ 女性教員／女性管理職／理系女子学生が少ない理由に関する設問

- |               |   |         |
|---------------|---|---------|
| 1. とてもあてはまる   | } | あてはまる   |
| 2. ややあてはまる    |   |         |
| -----         |   |         |
| 3. どちらともいえない  | } | あてはまらない |
| 4. あまりあてはまらない |   |         |
| 5. 全くあてはまらない  |   |         |
| -----         |   |         |
| 6. わからない      | } | 無回答     |
| 7. 無回答        |   |         |

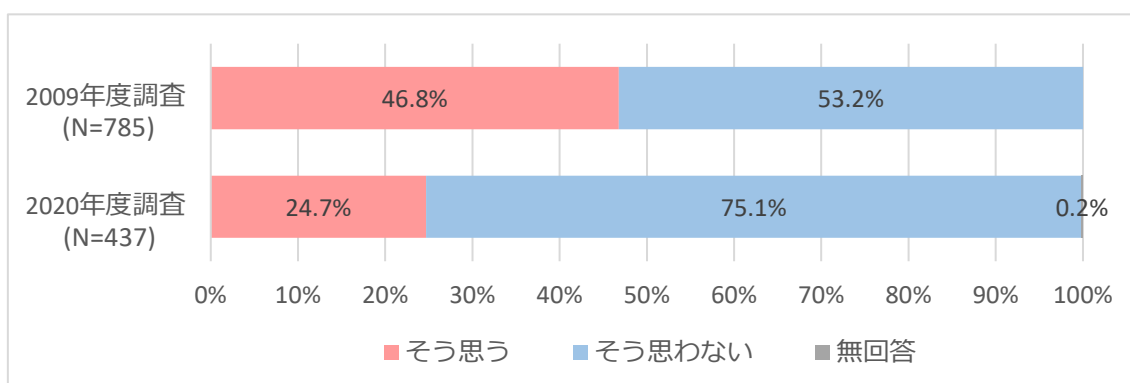
## 4-2. 性別役割分業意識

### 4-2-1. 教員

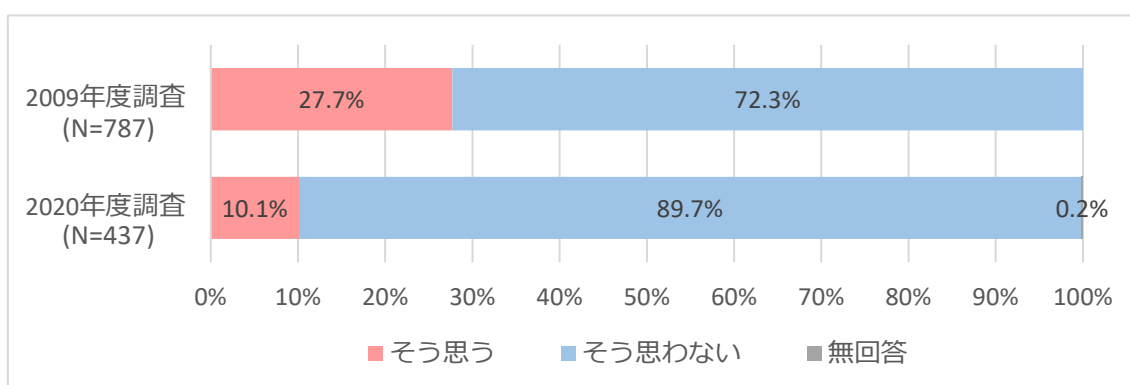
#### (1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ



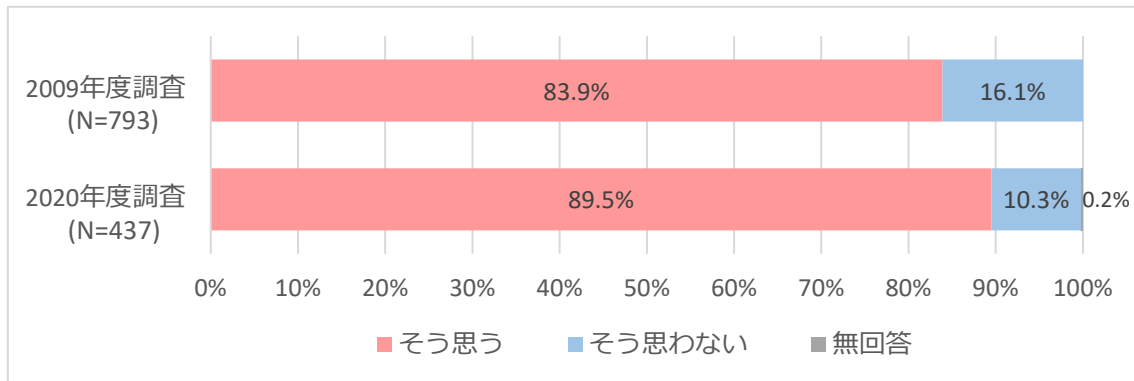
#### (2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ



#### (3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである



(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児の両立ができたほうがよい



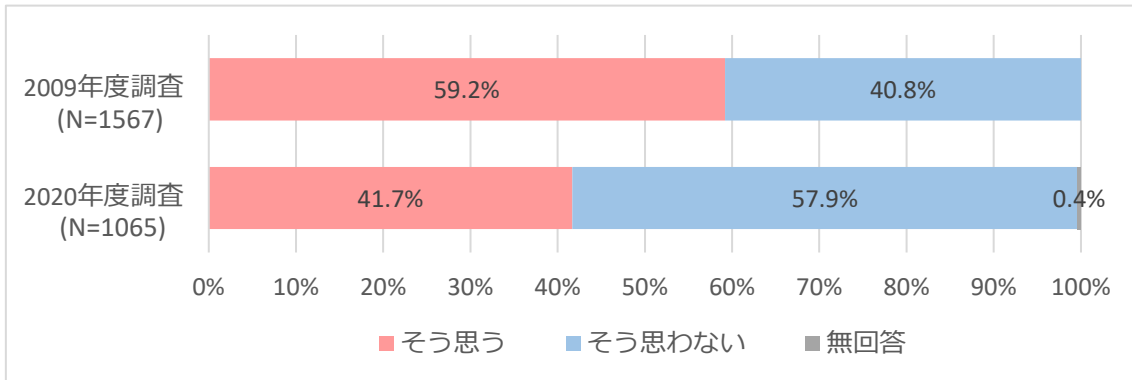
性別役割分業意識を問う設問の中で、「(1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ」という項目に「そう思う」（＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」、以下同じ）と答えたのは、2009年度は63.6%であったが、2020年度では44.9%となり、半数を下回った。しかしながら、依然として半数弱は経済的に家族を養うのは男性の役割であると答えている。

一方、「(2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ」という項目では、「そう思う」とする回答は、2009年度の46.8%から2020年度には24.7%と大幅に減少した。同様に、「(3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という項目で「そう思う」と回答したのは、2009年度は27.7%であったのが、2020年度は10.1%へと減少した。「(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児の両立ができたほうがよい」の項目では、「そう思う」と回答したのが、2009年度の83.9%から2020年度は89.5%と若干増加した。

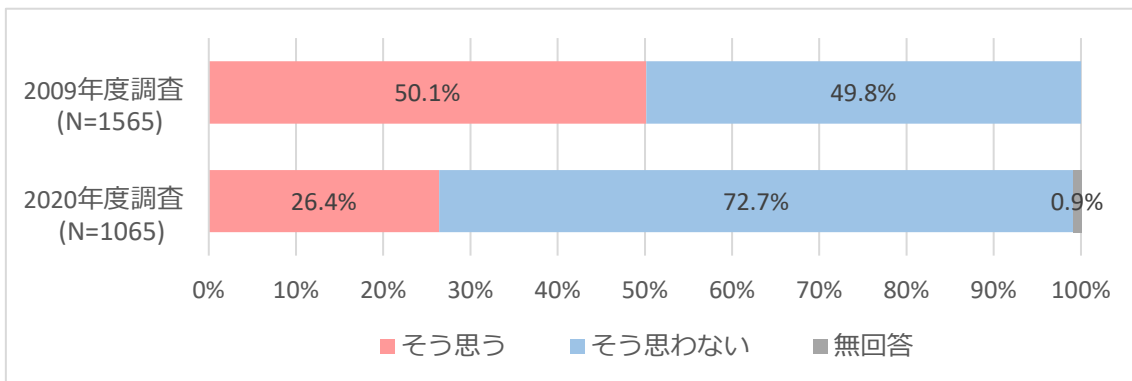
これらの回答から、2009年度と比較して2020年度では性別役割分業を否定する意識がより高くなっているといえる。

#### 4-2-2. 職員

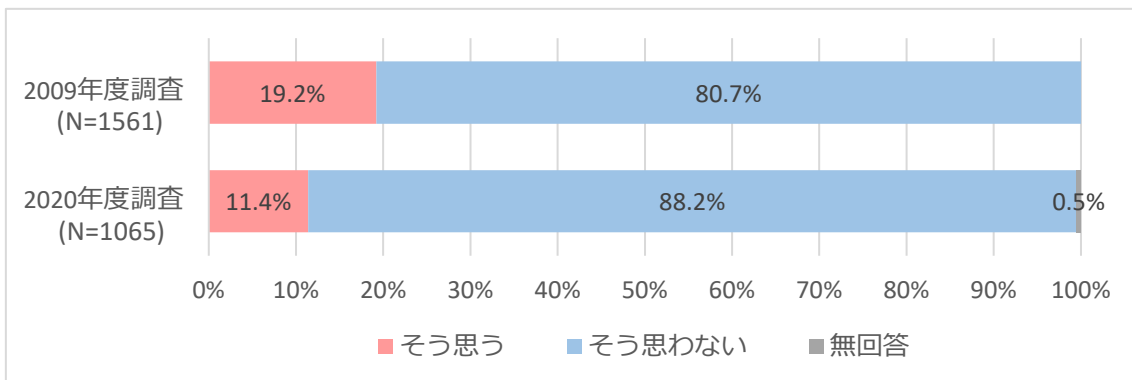
##### (1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ



##### (2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ

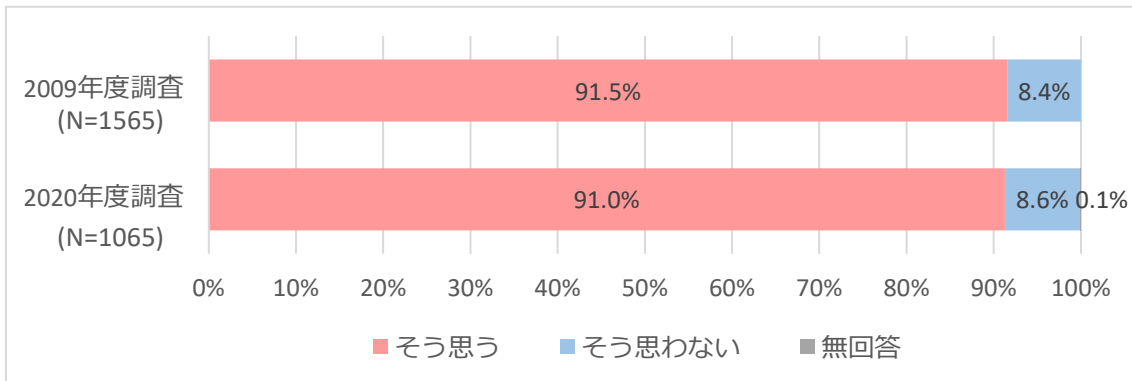


##### (3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである





(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児の両立ができたほうがよい

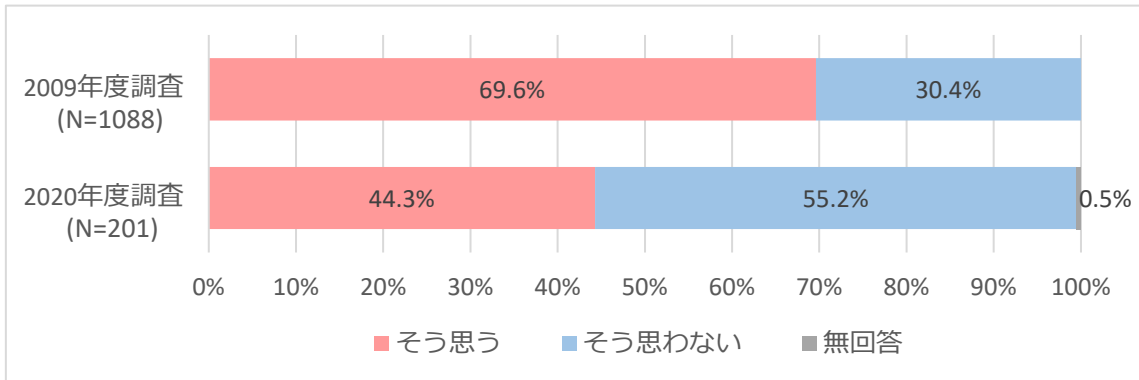


性別役割分業を問う設問の中で、「(1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ」の項目では、「そう思う」とする回答が2009年度に59.2%であったのが、2020年度では41.7%に減少した。同様に、「(2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ」と「(3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」の項目でも、2009年度と2020年度ではそれぞれ50.1%から26.4%、19.2%から11.4%へと減少した。「(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児の両立ができたほうがよい」の項目で「そう思う」と回答した割合は、2009年度で91.5%ともともと高かったが、2020年度でもほとんど変化がなく91.0%であった。

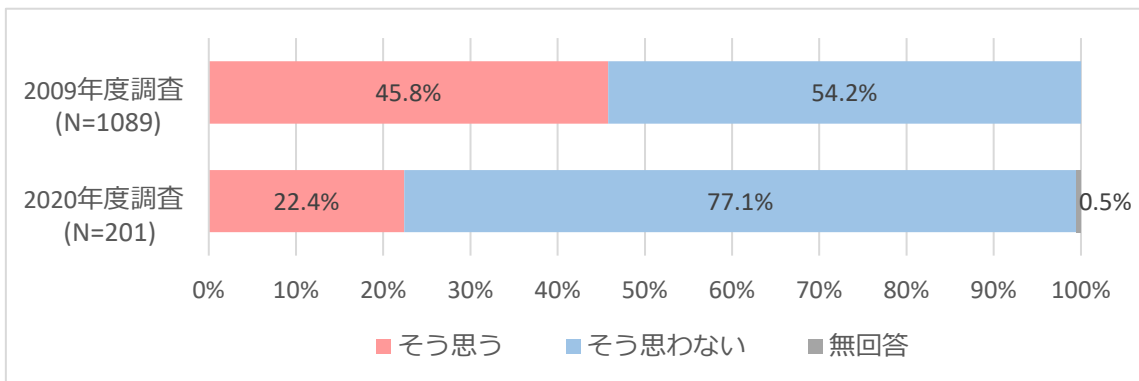
これらの回答傾向は、教員の場合と類似した結果である。

#### 4-2-3. 院生

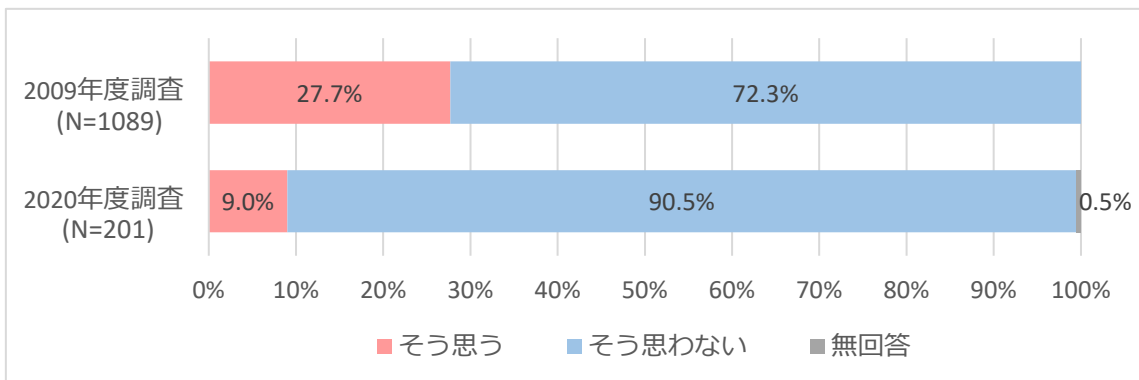
##### (1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ



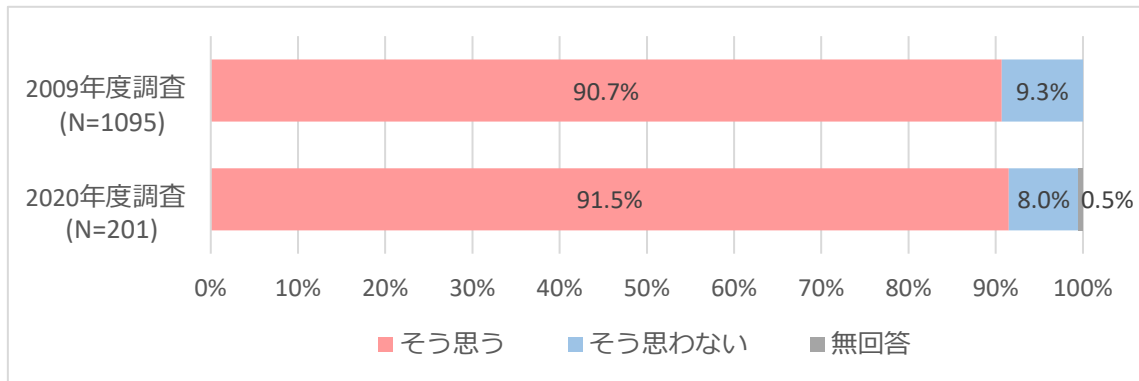
##### (2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ



##### (3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである



(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児の両立ができたほうがよい



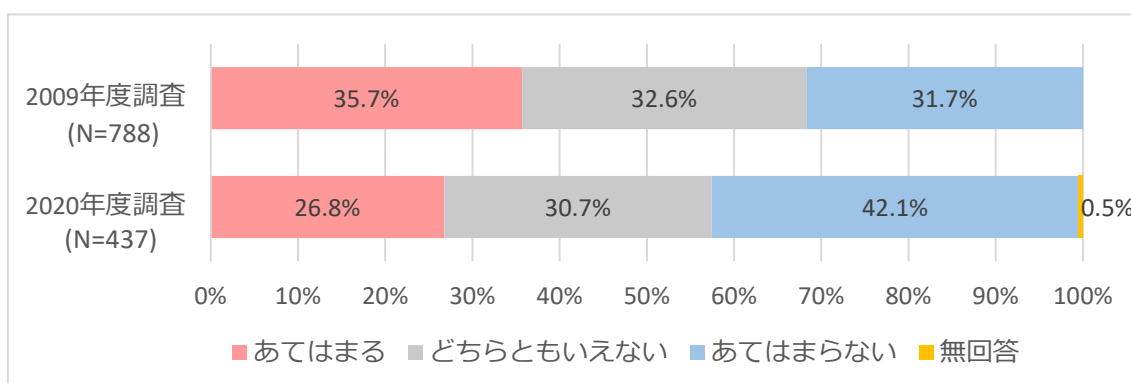
性別役割分業意識を問う設問の中で、「(1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ」の項目では、「そう思う」とする回答が2009年度に69.6%であったのが2020年度では44.3%に減少した。同様に、「(2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ」と「(3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」の項目でも、2009年度と2020年度ではそれぞれ45.8%から22.4%、27.7%から9.0%へと減少した。「(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児の両立ができたほうがよい」の項目で「そう思う」と回答した割合は、2009年度で90.7%ともともと高く、2020年度は91.5%へと微増した。

これらの回答傾向は、教員および職員の場合と類似した結果である。

### 4-3. 女性教員の少ない理由

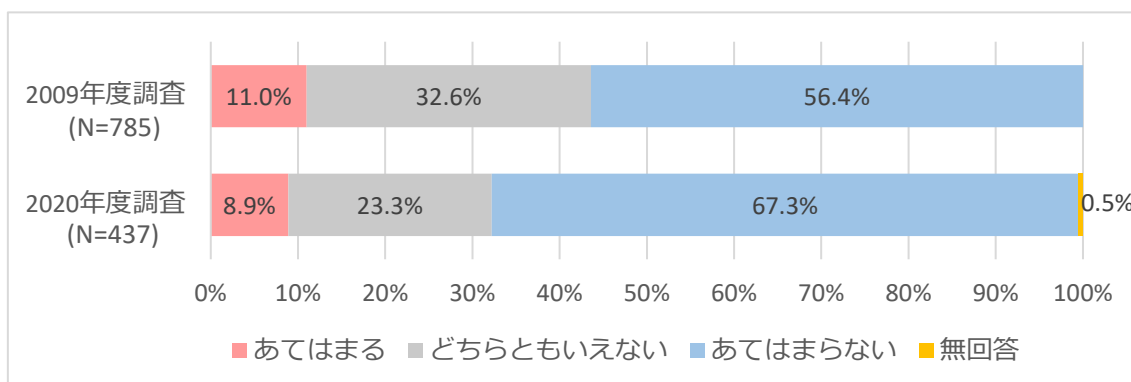
#### 【教員】

#### (1) 採用する側に男性を優先する意識がある



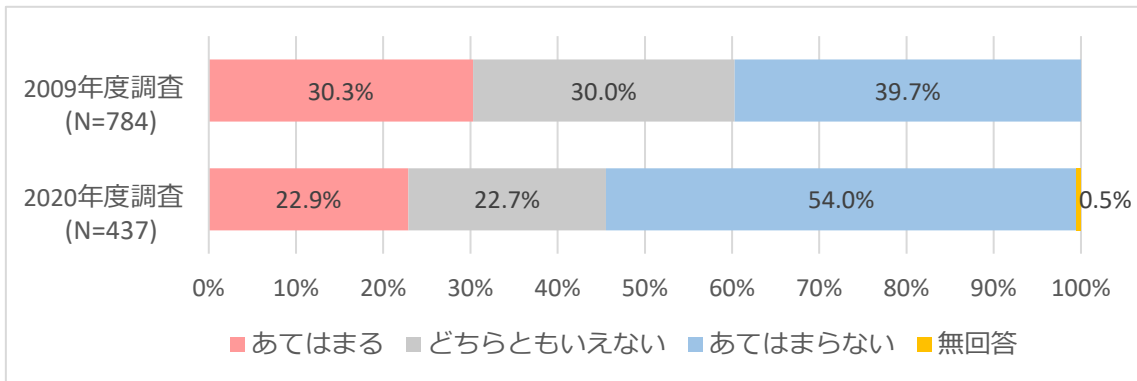
「あてはまる」とする回答は、35.7%から26.8%に減少し、反対に「あてはまらない」とする回答は、31.7%から42.1%に増加した。男性偏重の採用が原因であるという認識は減少している。

#### (2) 女性自身の能力が不足している



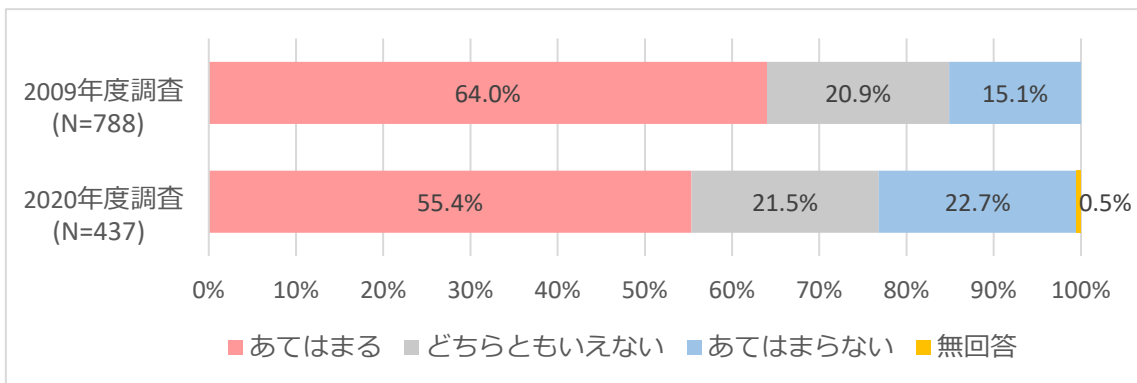
「あてはまる」とする回答は、11.0%から8.9%へと微減し、1割を切った。反対に「あてはまらない」とする回答は56.4%から67.3%へと増加し、回答の約3分の2を占めた。女性自身の能力に対する否定的な認識は減少している。

(3) 女性自身の意欲が不足している



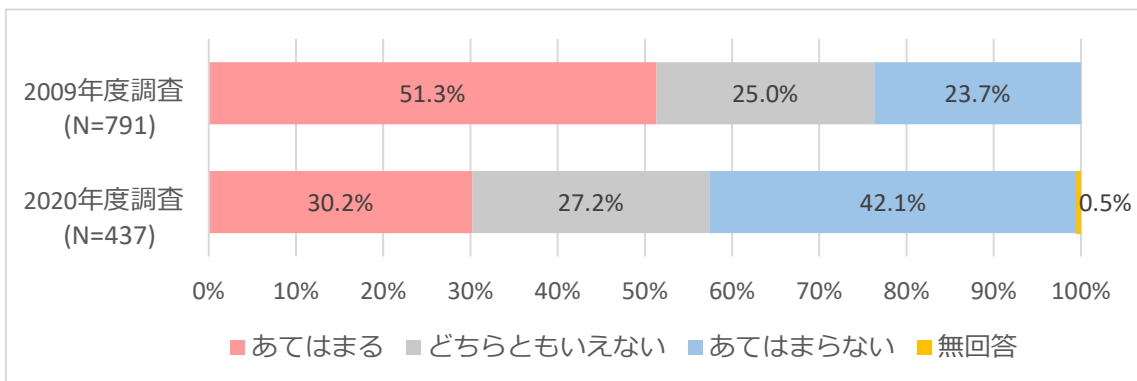
「あてはまる」とする回答は、30.3%から22.9%に減少しており、「あてはまらない」とする回答は39.7%から54.0%へと増加し、半数を超えた。女性自身の意欲に対する否定的な認識は減少している。

(4) 女性にとって育児期間後の復帰が困難である



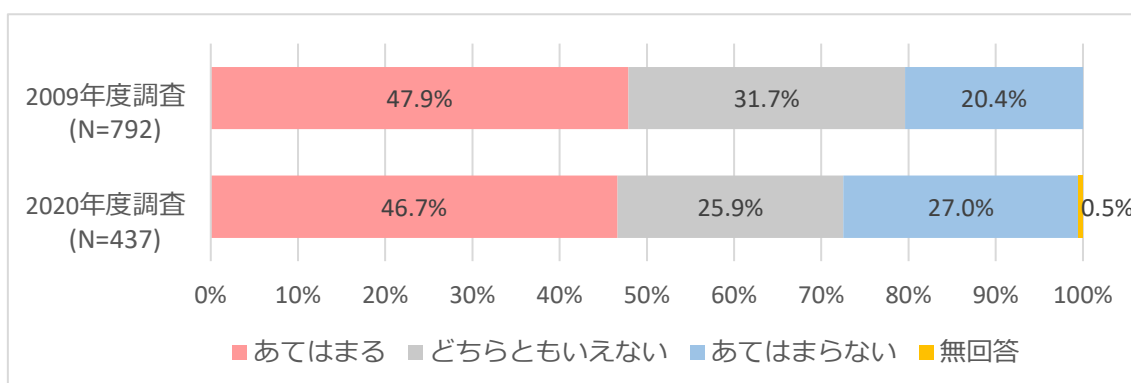
「あてはまる」とする回答は、60.4%から55.4%に減少したが、依然として半数以上を占めている。「あてはまらない」とする回答は15.1%から22.7%へと増加したが、女性の育児期間後の復職が困難であることが原因であるという認識は依然として高いといえる。

(5) 女性は早期に離職する可能性が高い



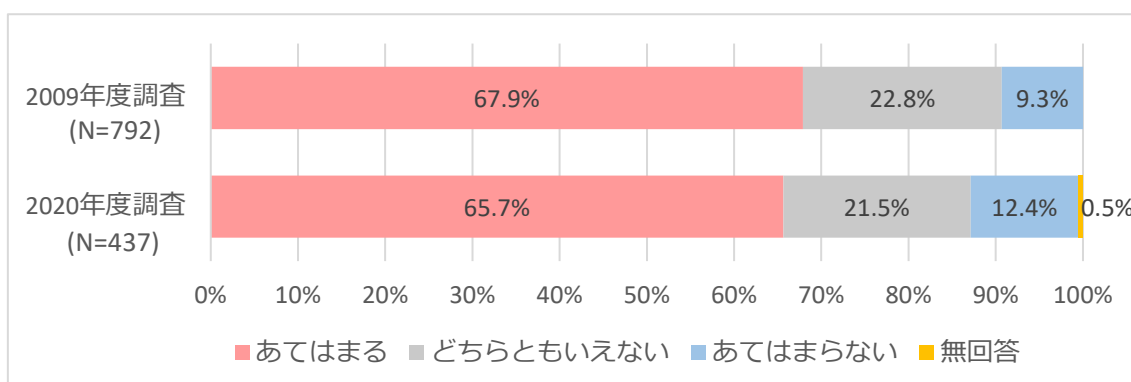
「あてはまる」とする回答は、51.3%から30.2%に減少した一方、「あてはまらない」とする回答は、23.7%から42.1%へ増加した。「あてはまる」と「あてはまらない」の回答比率が、2009年度と2020年度では逆転していることから、女性は早期に離職する可能性が高いことが原因であるという認識は大幅に減少しているといえる。

(6) 女性が専攻する分野に偏りがある



「あてはまる」とする回答は、47.9%から46.7%に微減したのみであるが、「あてはまらない」とする回答は、20.4%から27.0%に増加した。しかしながら、女性が専攻する分野に偏りがあることが原因であるという認識は依然として高いといえる。

(7) 応募者の女性比率そのものが低い

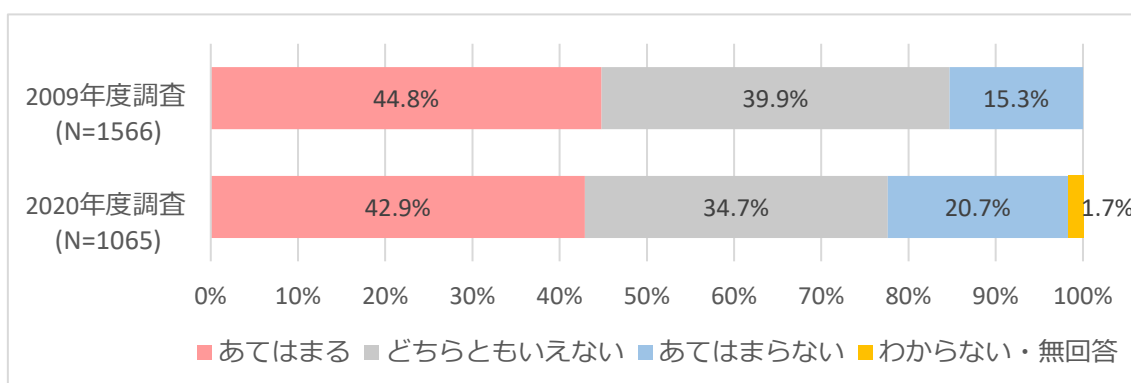


「あてはまる」とする回答は、67.9%から65.7%に微減し、「あてはまらない」とする回答は、9.3%から12.4%に若干増加した。応募者の女性比率そのものが低いのが原因であるという認識はほとんど変化がなく、依然として回答の約3分の2という高い割合を占めている。

#### 4-4. 女性管理職が少ない理由

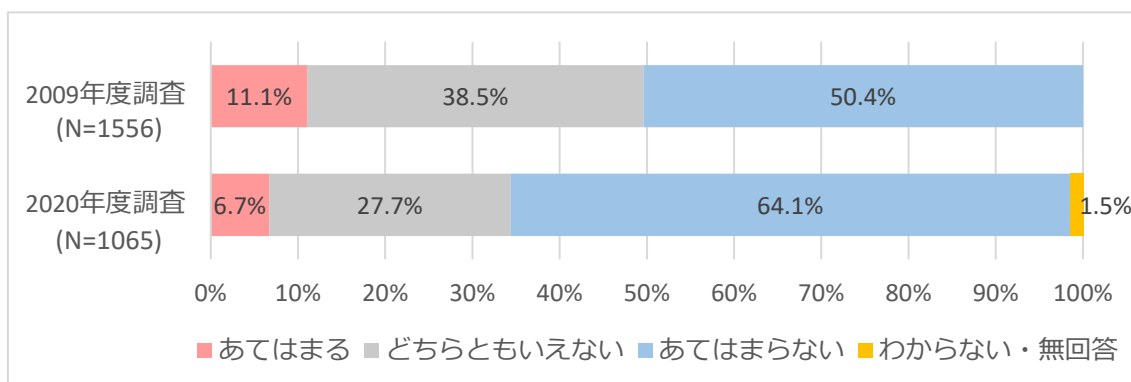
##### 【職員】

##### (1) 評価する側に男性を優先する意識がある



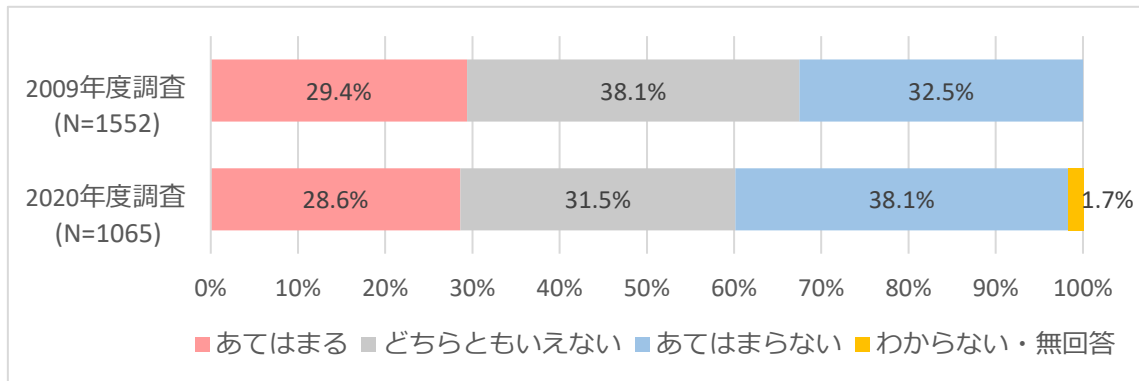
「あてはまる」とする回答は、44.8%から42.9%に微減し、「あてはまらない」とする回答は、15.3%から20.7%に増加したものの、男性偏重の採用が原因であるという認識は依然として高い。

##### (2) 女性自身の能力が不足している



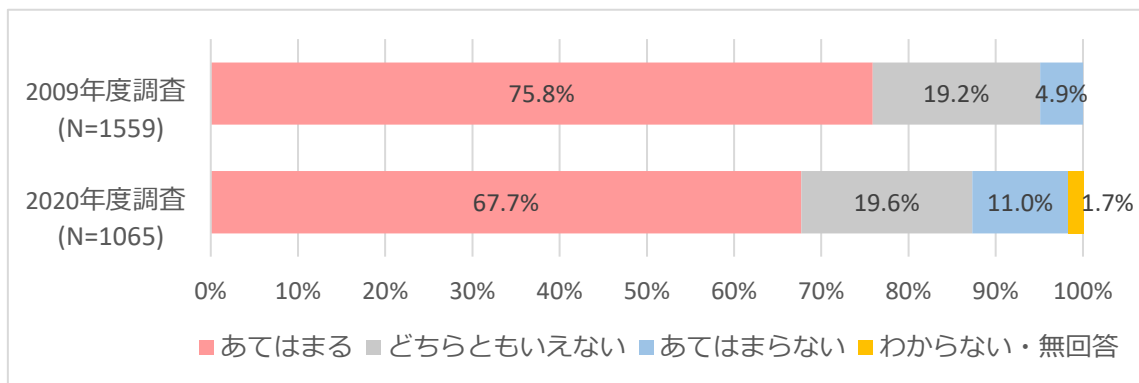
「あてはまる」とする回答は、11.1%から6.7%へと減少し、1割を切った。反対に「あてはまらない」とする回答は50.4%から64.1%へと増加し、回答の約3分の2を占めた。女性自身の能力に対する否定的な認識は減少している。

(3) 女性自身の意欲が不足している



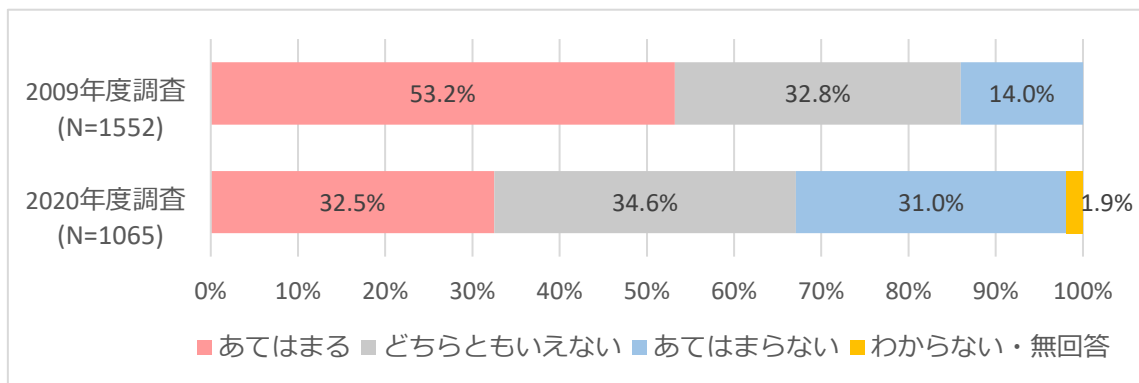
「あてはまる」とする回答は、29.4%から28.6%へ微減しており、「あてはまらない」とする回答は32.5%から38.1%へと増加している。女性自身の意欲に対する否定的な認識は若干ではあるが減少しているといえる。

(4) 女性にとって家庭責任との両立が困難である



「あてはまる」とする回答は、75.8%から67.7%に減少している一方、「あてはまらない」とする回答は4.9%から11.1%へと増加している。しかしながら、女性にとって仕事と家庭の両立が困難であることが原因であるとの認識は依然高く、回答の約3分の2を占めている。

(5) 女性は早期に離職する可能性が高い



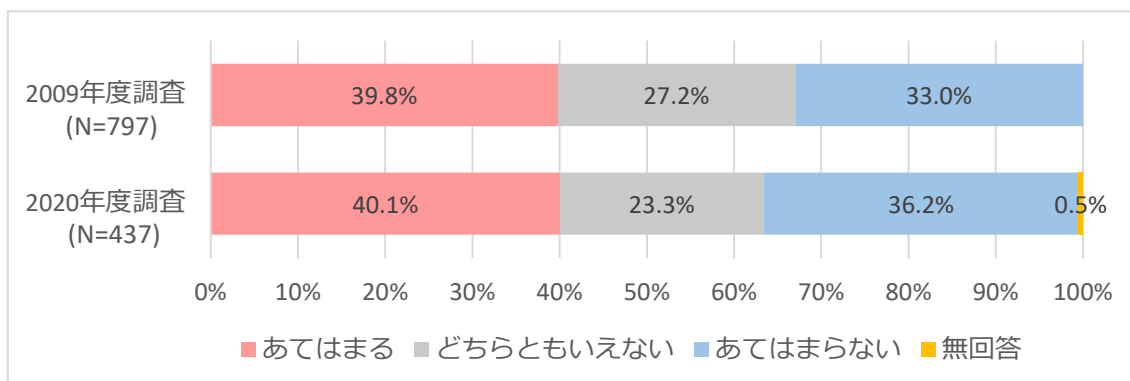


「あてはまる」とする回答は、53.2%から32.5%に大幅に減少し、「あてはまらない」とする回答は、14.0%から31.0%へ増加した。女性が早期に離職する可能性が高いことが原因であるという認識はかなり減少したといえる。

#### 4-5. 理系女子学生が少ない理由

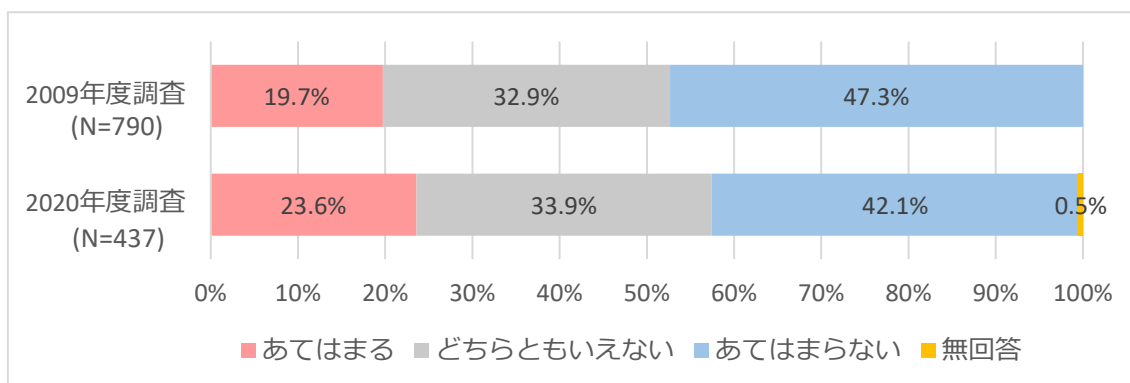
##### 4-5-1. 教員

###### (1) 女性は文系，男性は理系という社会通念のため



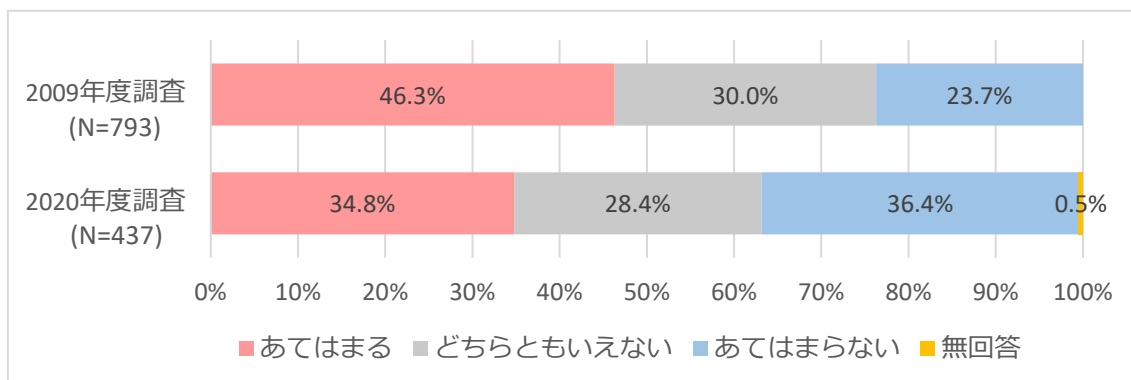
「あてはまる」とする回答はほぼ変化がなく、「あてはまらない」とする回答は、33.0%から36.2%に若干増加している。女性は文系，男性は理系という社会通念が原因であるという教員の認識はほとんど変化していないといえる。

###### (2) 高校で女性には文系，男性には理系の進路を勧めるため



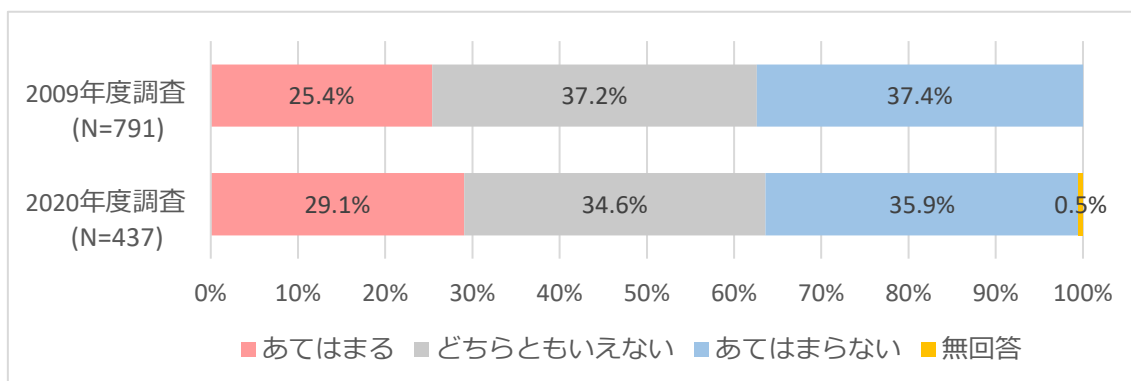
「あてはまる」とする回答は、19.7%から23.6%に若干増加し、「あてはまらない」とする回答は、47.3%から42.1%に減少している。高校で勧められる進路に性差があることが原因であると認識する教員は増加している。

(3) 女子生徒は文系の、男子生徒は理系の職業に就きたいという志向があるため



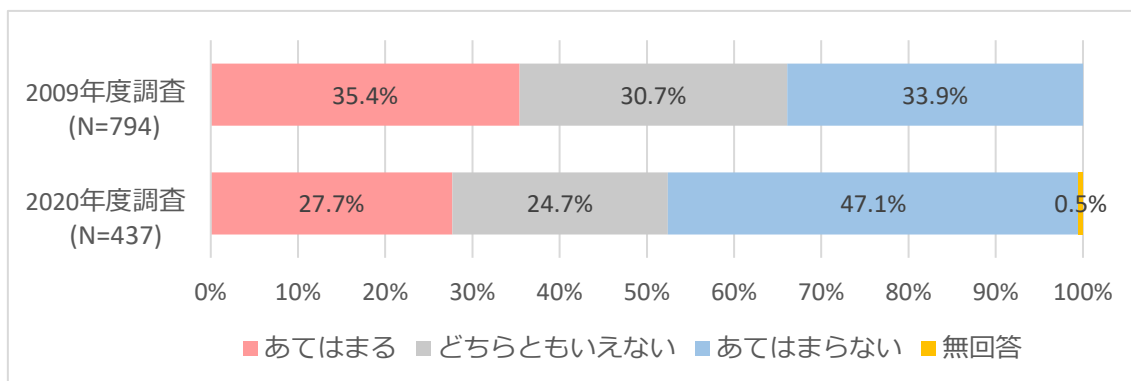
「あてはまる」とする回答は、46.3%から34.8%に減少し、「あてはまらない」とする回答は、23.7%から36.4%に増加している。学生が就きたい職業に性差があるという教員の認識は減少している。

(4) 親が女性に文系、男性には理系の進路を期待するため



「あてはまる」とする回答は、25.4%から29.1%に若干増加している。親が子に期待する進路に性差があることが原因であると認識する教員はわずかながら増加している。

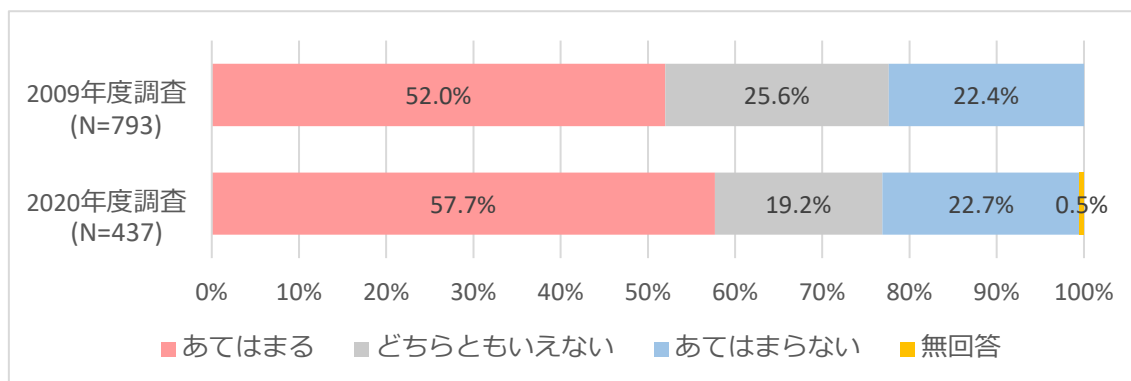
(5) 女性は文系科目が得意で、男性は理数系科目が得意であるため



「あてはまる」とする回答は、35.4%から27.7%に減少し、「あてはまらない」とする回答は、

33.9%から 47.1%に増加している。得意科目の性差が原因であると認識する教員は減少している。

(6) ロールモデルとなるような理系の女性研究者・教員が少ないため

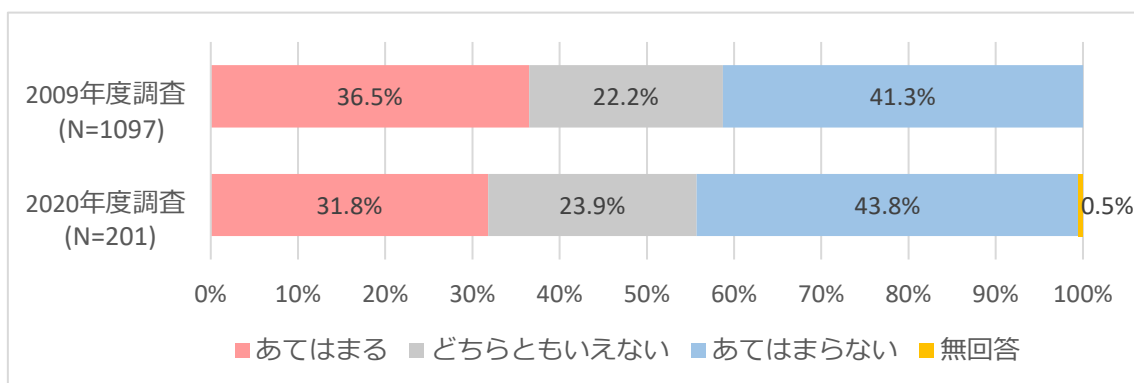


「あてはまる」とする回答は、52.0%から 57.7%に若干増加した。ロールモデルとなるような理系の女性研究者・教員が少ないことが原因であると認識する教員は半数以上存在している。

これらの回答から、理系で女子学生の比率が少ない理由として、学生が就きたい職業や得意科目における性差が原因であるとの認識は減少している一方、高校教員や親の意見が影響しているという認識はむしろ増加している。また、ロールモデルの存在が不足しているという認識は依然として高いままである。

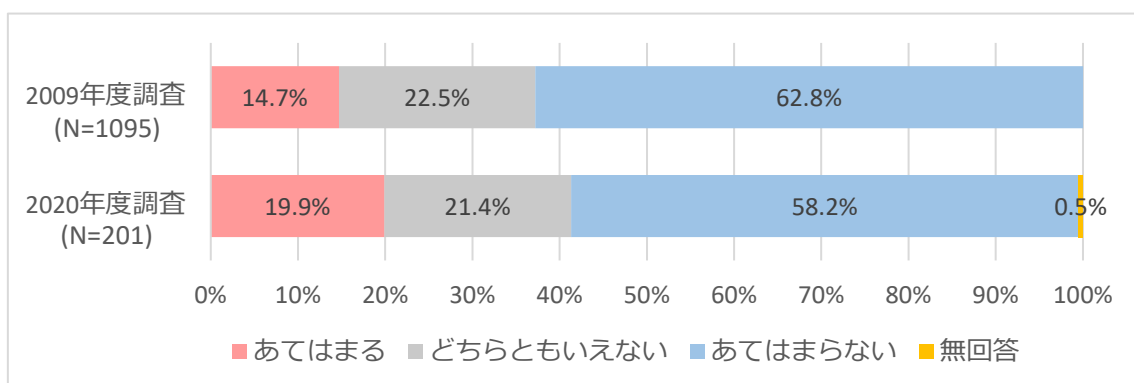
#### 4-5-2. 院生

##### (1) 女性は文系、男性は理系という社会通念のため



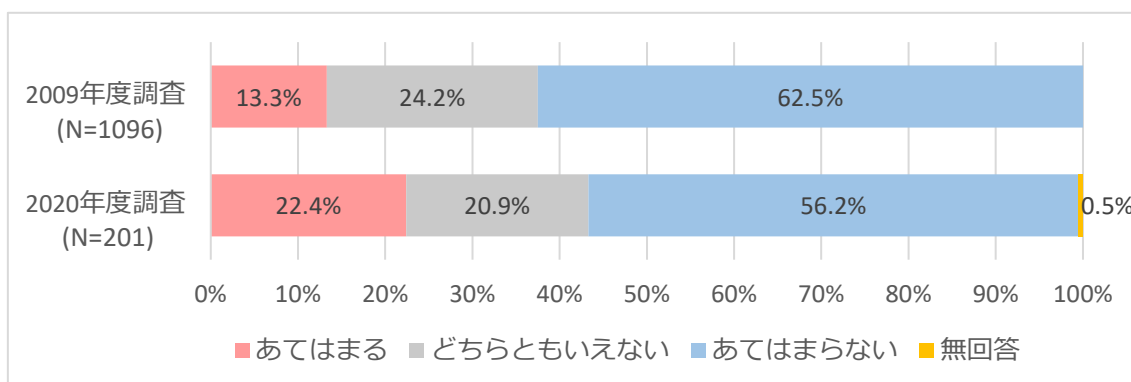
「あてはまる」とする回答は、36.5%から31.8%に減少し、「あてはまらない」とする回答は、41.3%から43.8%に微増している。女性は文系、男性は理系という社会通念が原因であると認識する院生は、若干ではあるが減少している。

##### (2) 高校で女性には文系、男性には理系の進路を勧めるため



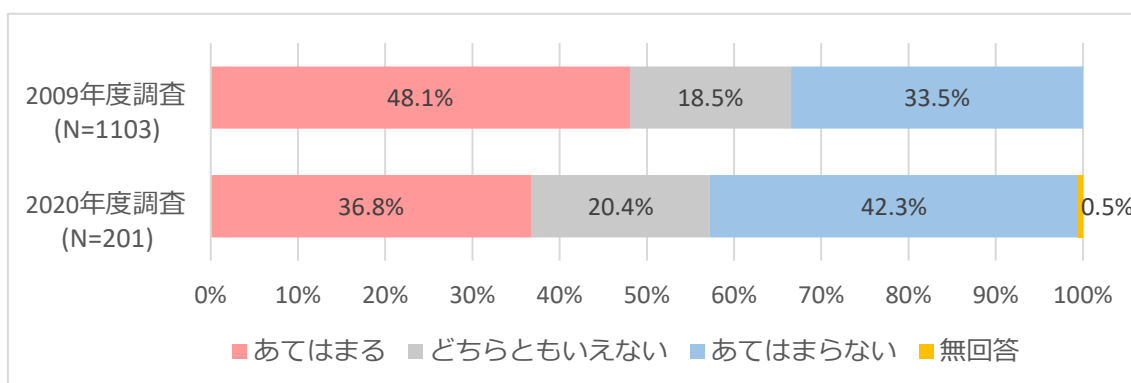
「あてはまる」とする回答は、14.7%から19.9%に増加し、「あてはまらない」とする回答は、62.8%から58.2%に減少している。高校で勧められる進路に性差があることが原因であると認識する院生は増加している。

(3) 親が女性に文系、男性には理系の進路を期待するため



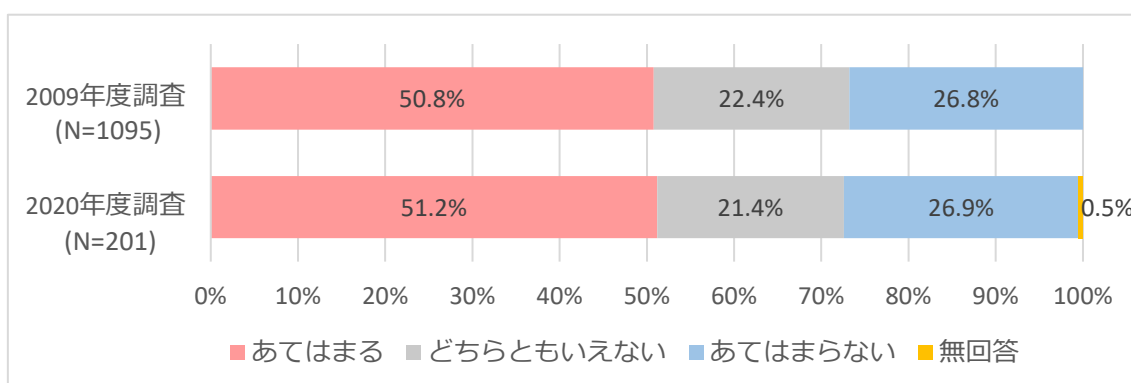
「あてはまる」とする回答は、13.3%から22.4%に増加し、「あてはまらない」とする回答は、62.5%から56.2%に減少している。親が子に期待する進路に性差があることが原因であると認識する院生は増加している。

(4) 女性は文系科目が得意で、男性は理数系科目が得意であるため



「あてはまる」とする回答は、48.1%から36.8%に減少し、「あてはまらない」とする回答は、33.5%から42.3%に増加している。得意科目の性差が原因であると認識する院生は減少している。

(5) ロールモデルとなるような理系の女性研究者・教員が少ないため



「あてはまる」とする回答は、50.8%から51.2%に、「あてはまらない」とする回答は、26.8%から26.9%と、両者ともほとんど変化がみられなかった。ロールモデルとなるような理系の女性研究者・教員が少ないことが原因であるという認識は依然として院生の半数以上を占めている。

これらの回答から、理系の女子学生の少なさを説明する要因として、ロールモデルの存在が重要であるという院生の認識は変わらず高いままである。社会通念や得意科目における性差が原因であるとの認識は減少している一方、親や高校教員の意見が影響しているという認識はむしろ増加している。





## 第5章 「幸福度」・「D&I ポリシー認知度」・「ウェルビーイング認知度」 ～ダイバーシティに関するアンケート解析～

### 5-1. はじめに

2021年2月に岡山大学教職員・大学院生を対象に行った「ダイバーシティに関するアンケート」より、主観的幸福度に関連する項目を抜粋して集計・解析を行った。幸福度を測定し、それを明らかにすることで、本学の教職員・学生たちにとっての幸福度の要因を探り、幸福に学び、働く場としての岡山大学のあるべき姿を議論するための材料となることが期待される。

### 5-2. 全体の幸福度

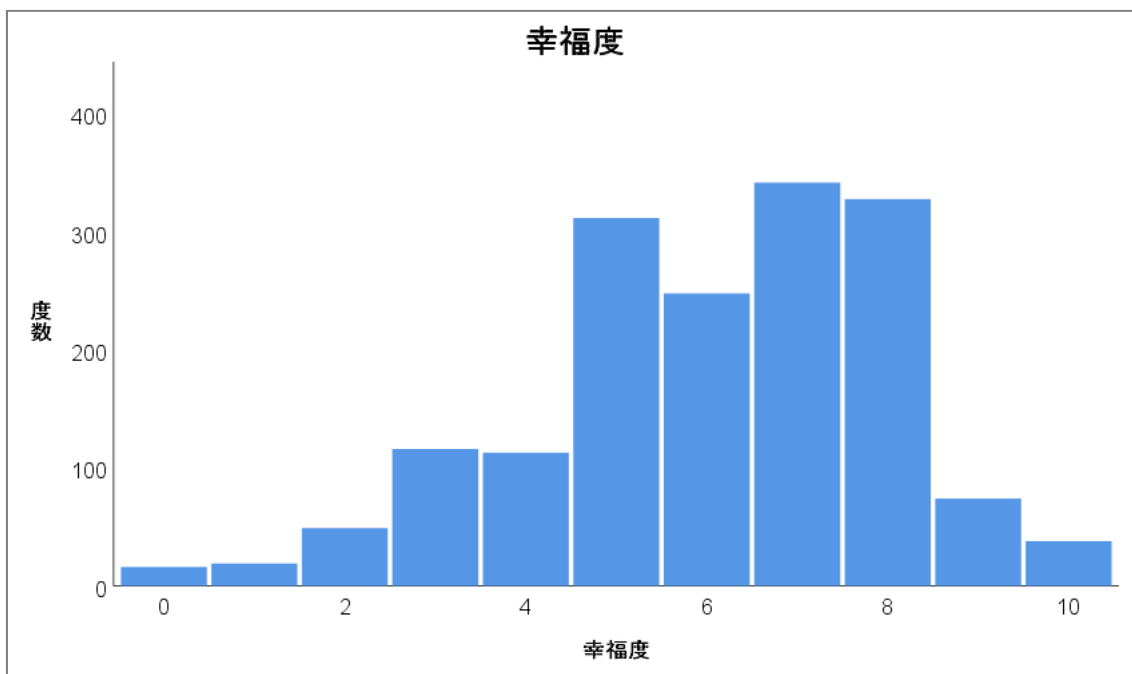
**Q28** あなた自身の現在の幸福度についての質問です。

ハシゴを想像してみてください。ハシゴの各段には数字が降っており、ハシゴを上るにつれて数字は大きくなっていきます。最下段は“0”で、最上段は“10”です。最上段はあなたにとって”最高の人生“で、最下段は”最低の人生“です。今現在、あなたはハシゴの何段目に立っていると思いますか。

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

この問いは、主観的な幸福度や満足度を測定する指標として、世界幸福度調査 (World Happiness Report) のランキングでも使用されている「キャントリルの階梯 (Cantril Ladder)」である。この測定方法は人生をハシゴと見立て、上に上がれば上がるほど幸せであるという考え方が根底にあり、国際標準として普遍的なものであるのかについては議論の余地も残る。しかしながら、今回は日本・世界で広く活用されており、質問数が最小限であることから、本アンケートの幸福度の指標としてキャントリルの階梯を用いることとした。

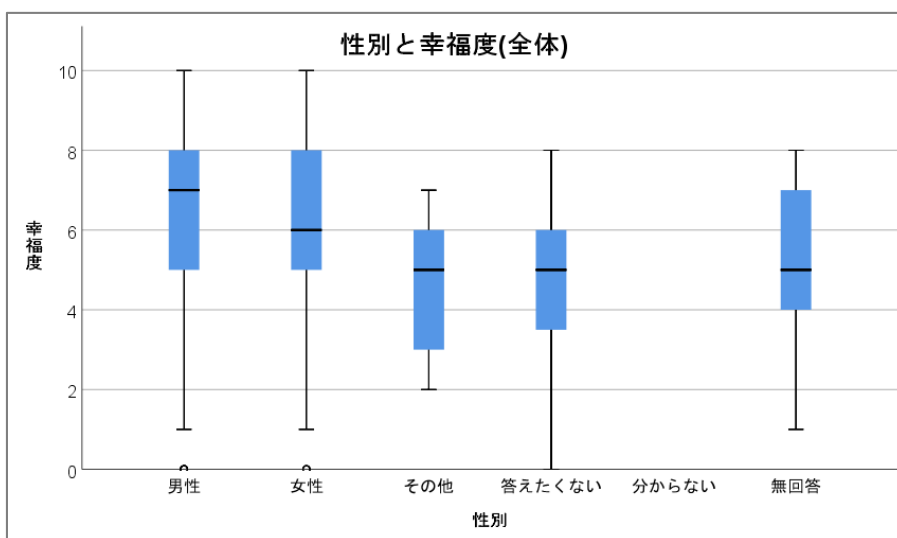
### 5-2-1. 本学の平均値



全回答者 1,655 名の幸福度の平均値は 6.06, 中央値は 6.00 であった。図に示すように 5 点と 7 点に 2 峰性のピークを認める。各職種別でも同様に 2 峰性の分布が認められた。

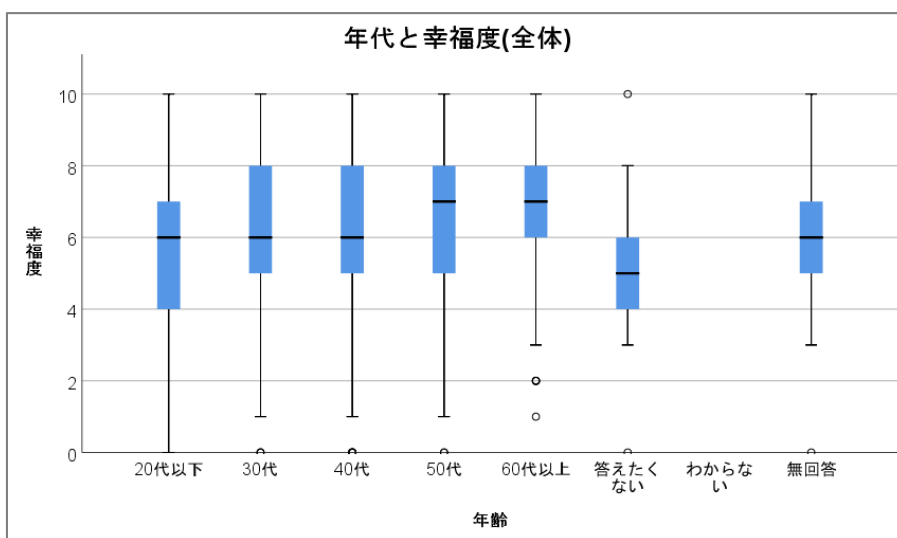
## 5-2-2. 属性と幸福度

### (1) 性別



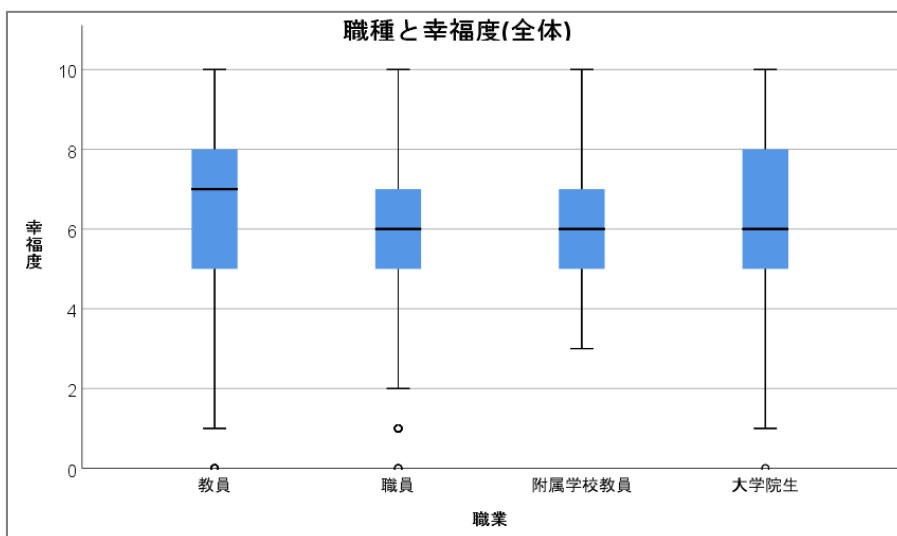
性別にみた幸福度の平均値は男性 6.13, 女性 6.05 と男性の方が若干高い傾向であった。

### (2) 年代



年代と幸福度の検討において、20代から60代以上と年代が上昇すると幸福度が上昇する傾向が認められた。

### (3) 職種



職種と幸福度の比較において、教員が他の職種と比較し幸福度が高い傾向が認められた。

### (4) その他の属性と幸福度の検討（配偶者、子ども、要介護者の有無、国籍）

- ・配偶者のいる者の平均値 6.38, いない者の平均値 5.29 と配偶者のいる者の方が幸福度は高い傾向であった。
- ・高校生以下の子どものいる者 6.27, いない者 6.01 と高校生以下の子どものいる者の方が幸福度は高い傾向であった。
- ・同居の要介護者のいる者 5.55, 別居の要介護者のいる者 6.20, 介護の必要な近親者はいない者 6.11 と同居の要介護者がいる者の幸福度が低い傾向であった。
- ・国籍等についての設問は教員と大学院生に対してのみ行っている。教員は国籍, 大学院生へは留学生かどうか質問している。教員では日本以外の国籍 28 名の幸福度の平均値は 6.50 であり, 日本国籍の者の幸福度 6.37 より, 日本以外の国籍の者では幸福度が高い傾向であった。大学院生では留学生 76 名の幸福度 6.17, 留学生でないもの 112 名の幸福度 6.04 と留学生で幸福度が高い傾向であった。

### (5) 属性と幸福度についてのまとめ

2012 年より毎年世界幸福度報告が国連より出されている。これはキャントリルの階梯で測られた幸福度をランキングで報告し, 幸福度に寄与する因子について解析・検討を行ったものである。2021 年の世界幸福度報告では, 日本は世界で 56 位, 幸福度の平均値 5.940 であった。

日本における幸福度の調査としては, 内閣府の行う「満足度・生活の質に関する調査」が行われている。この調査の中で, 主観的満足度は現在の生活への満足度を 0~10 まで

の11段階で選択するもので、キャントリルの階梯とは若干異なる質問にはなるが、世界幸福度報告における日本の幸福度とほぼ同等の結果が得られるとされている。

本学の幸福度の平均値 6.06 は、2021年世界幸福度報告における日本の平均(5.940)や、2021年3月の内閣府調査における平均値(5.74)と比べ、若干高い傾向にあった。

年齢と幸福度の検討については、内閣府の満足度調査では15歳～39歳の若年層と40～64歳のミドル層が満足度は同程度で65歳～89歳の高齢者層の満足度が高いという傾向であり、本学のアンケートでも同様の傾向が認められた。

職種と幸福度の検討においては、職種ごとに明らかな違いが認められた。平成24年の内閣府の満足度調査において職業別幸福度の検討を行っており、それによると専業主婦・主夫・教員・金融・保険業が高い傾向を認めている。本学構成員のうち教員は大学教員と附属学校教員であり、少数の群になるが附属学校教員の幸福度の低さが浮き彫りになっている。

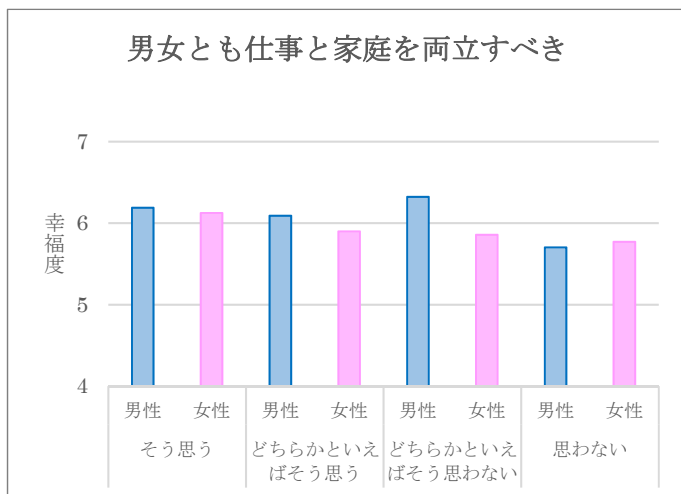
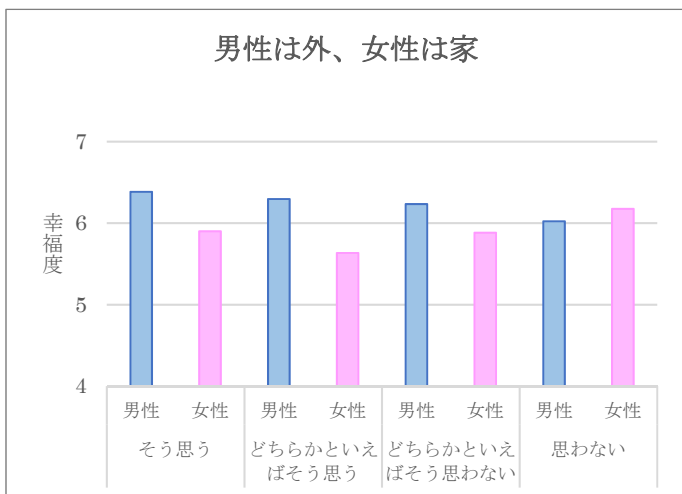
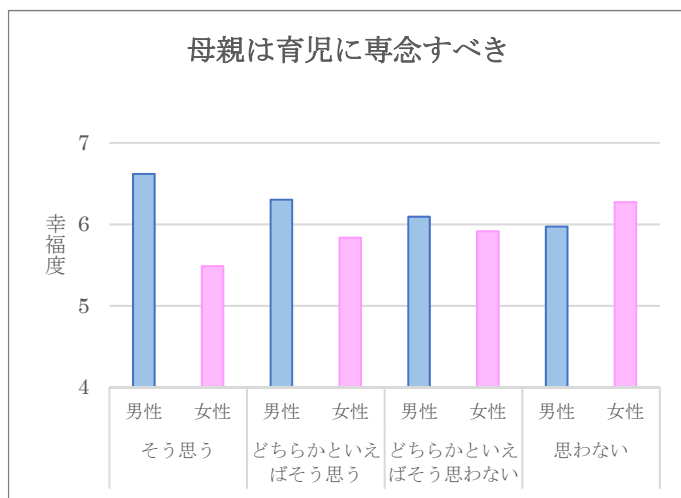
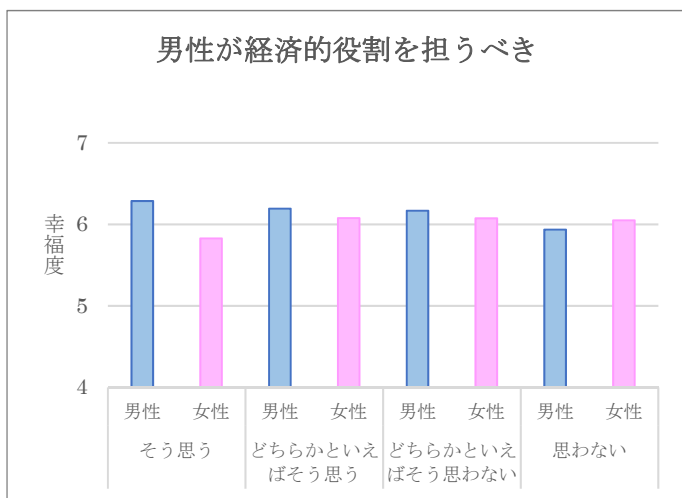
国籍と幸福度の検討において、日本以外の国籍、あるいは留学生と答える者の幸福度が高い傾向であった。主観的幸福度を問う質問に対する考え方の違い、就業・就職のために渡りをしてきた者のモチベーションの高さなどが関与しているものと考えられる。

その他として、配偶者の有無、高校生以下の子の有無、要介護者の有無についても検討している。配偶者がいる者で幸福度が高いなど、内閣府調査と同様の傾向が認められた。

そもそも本アンケートはダイバーシティとインクルージョンに関わる内容であり、アンケート作成者は、性別や配偶者の有無、子どもの有無、国籍などを問われることに苦痛を感じる回答者がおられることも認識している。にもかかわらず、「その他」「答えたくない」という選択肢を用意したうえで、あえて設問を加えたのは、これらの設問に対する回答分布を確認することに意義があると考えたほか、現状の社会における「男性」「女性」「配偶者の有無」「子どもの有無」「国籍」の区別がアンケートの回答に関連する部分がいまだに大きいと考えたことによる。

また、これらの質問に対して「その他」「答えたくない」もしくは「無回答」とした群において、「男性」「女性」などの回答を選んだ者と比較し幸福度が低いという結果が明らかになったことは、質問を作成した段階では想定されていなかった。この結果は、性別や国籍等において、自身がマジョリティに属さない、あるいは所属できるカテゴリがないと考える群において幸福度が低くなりやすいということを示していると考えられる。大学という組織の視点から考えると、このように既存のカテゴリの中に属さない人のニーズがどこにあるのかは把握しにくく、必要な支援や施策が届きにくいことも幸福度が低くなりやすい要因かもしれない。どのようなカテゴリの一員であっても、あるいはカテゴリ外に属しにくい存在であっても所属する皆が幸せである大学を目指すべき姿であり、今回の結果から現時点での本学の課題を示すことが出来たのは、本アンケートの一つの成果であったと考えられる。

### 5-2-3. 性別役割分業意識と幸福度

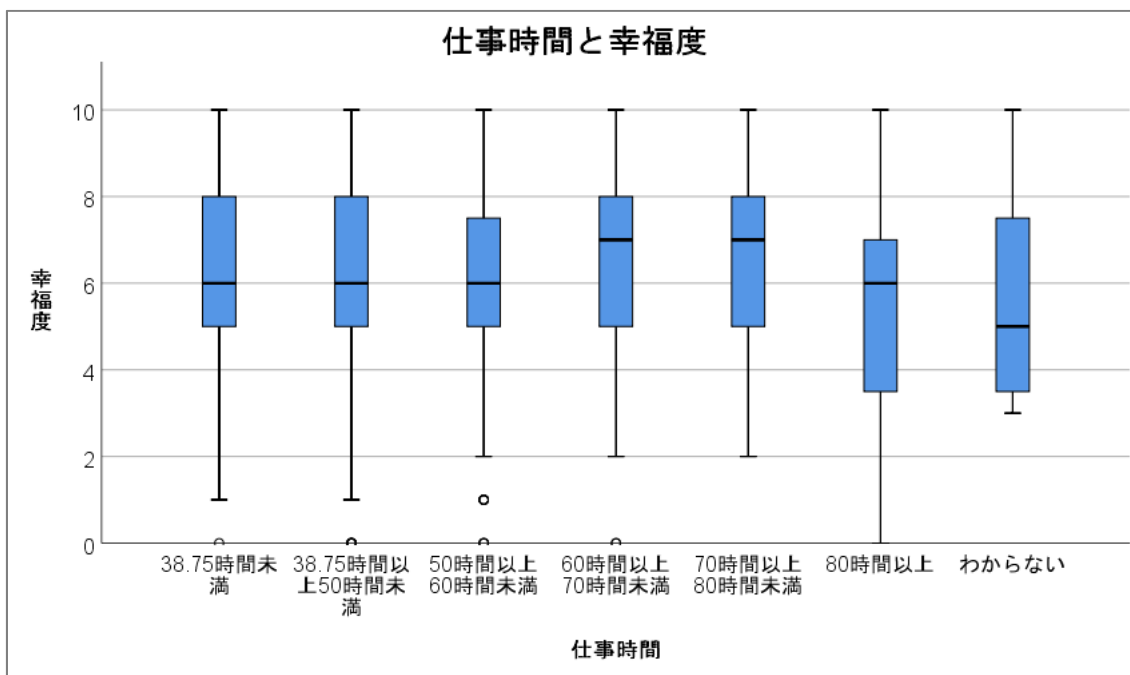


性別役割分業意識と幸福度の関連について男女別に検討した。「男性が経済的役割を担うべき」「母親は育児に専念すべき」「男性は外、女性は家庭」においては、いずれも男性ではそう思うと答える者の幸福度が高く、女性ではそう思わないと答える者の幸福度が高くなる傾向を認めた。「男女とも仕事と家庭を両立すべき」との質問においては、男性は一定の傾向はなく、女性ではそう思うと答える者の幸福度が高くなる傾向が見られた。

性別役割分業意識と幸福度の検討において、男性については性別役割分業意識があることを肯定的にとらえる方が幸福度が高くなる傾向にあることが分かった。幸福度の高い男性には年齢が高く、職位の高い者が多く含まれる傾向にあり、そういったグループで性別役割分業意識が固定化されているという側面と、(古来の)性別役割にとらわれない男性が、家庭・仕事のバランスを取ることが難しく幸福度が低くなりやすいといった側面のどちらの可能性も含まれていると考えられる。一方、女性については性別役割分業意識にとらわれない方が幸福度が高くなる傾向が明らかであった。今後は、男性の性別役割分業の意識

改革アプローチや、仕事と家庭の両立に悩む男性へのサポートなども、性別にかかわらず、生き生きと働き・学ぶ大学となるために必要と考えられる。

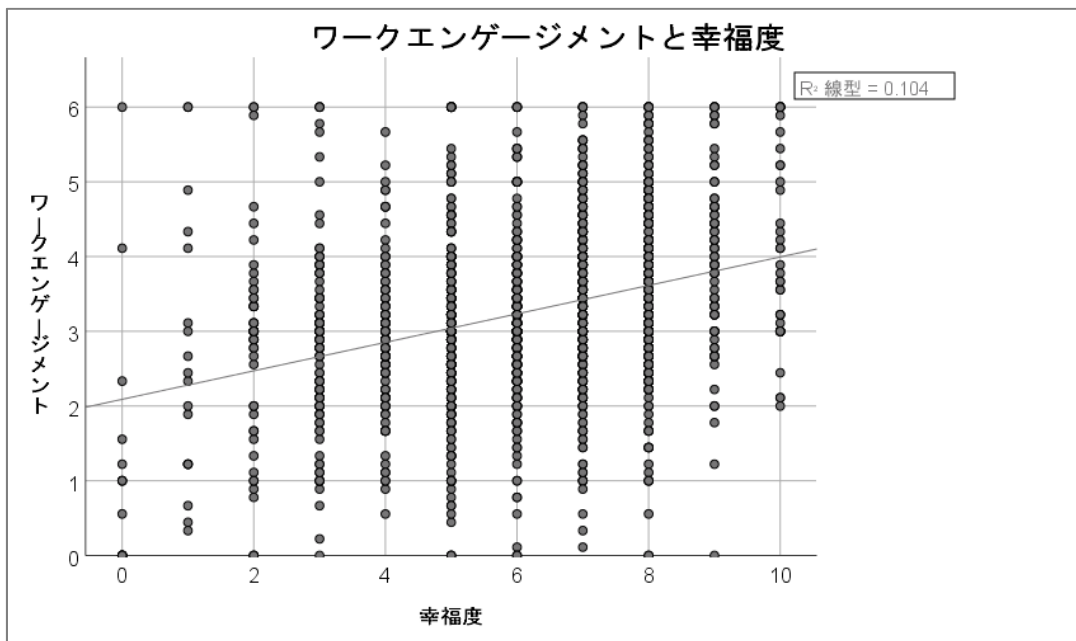
#### 5-2-4. 仕事時間、ワークエンゲージメントと幸福度



仕事時間と幸福度については、教員・職員・附属学校教員へは「あなたは、1週間に平均何時間くらい仕事に費やしていますか。自宅での仕事時間も含めて教えてください。」大学院生へは「あなたは1週間に平均何時間くらい研究や学修に費やしていますか。自宅での時間も含めて教えてください」という質問をしており、回答された時間を解析している。

仕事時間ごとに幸福度を比較したところ、週に60~80時間の仕事時間では幸福度が高まる傾向が見られた。

職種ごとにみると、教員は80時間までは仕事時間の長短に関わらず幸福度が高く、職員・附属学校教員・大学院生については50~60時間で幸福度の低下、さらに仕事時間が長くなると幸福度が上昇するという傾向が見られた。



ワークエンゲージメントと幸福度については、弱いながらも正の相関関係が見られる。本学の幸福度の平均値より高い群 ( $\geq 6.06$ ) と低い群 ( $< 6.06$ ) に分けて検討すると、ワークエンゲージメント・活力・熱意・没頭のいずれにおいても幸福度の高い群がワークエンゲージメントが高いという結果が得られた。また、職種ごとの検討においても、ワークエンゲージメントの平均値は教員 3.68, 職員 2.97, 附属学校教員 2.84, 大学院生 3.65 と、教員と大学院生が高い傾向にあり、幸福度と同様の傾向が得られた。

仕事時間とワークエンゲージメントについては一定の結果が得られなかった。

一般的に長時間労働は心身の疲労の原因となり、幸福に働くとは相反すると考えられているが、今回のアンケートでは週に60~80時間の仕事時間では幸福度が高まるという長時間労働者はそうでない者より幸福度が高いという結果となっている。この結果は、週に50時間以上働く者では他の職種より教員の比率が高くなっており、教員は全般的に幸福度が高い者が多いということが原因として考えられる。

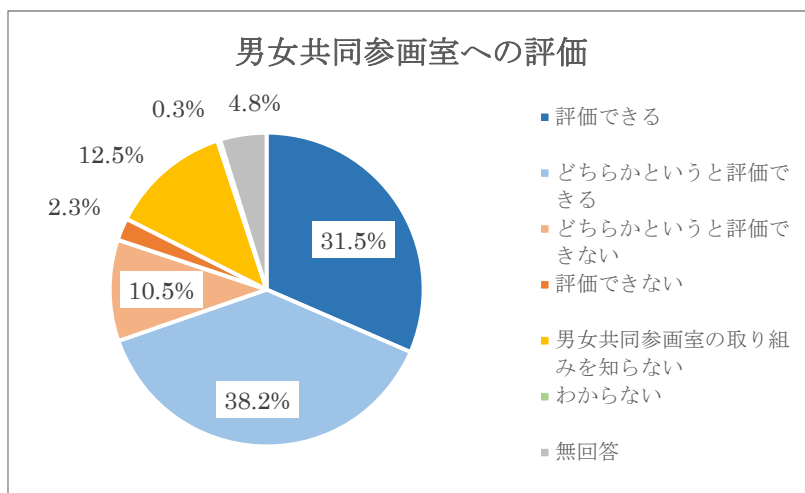
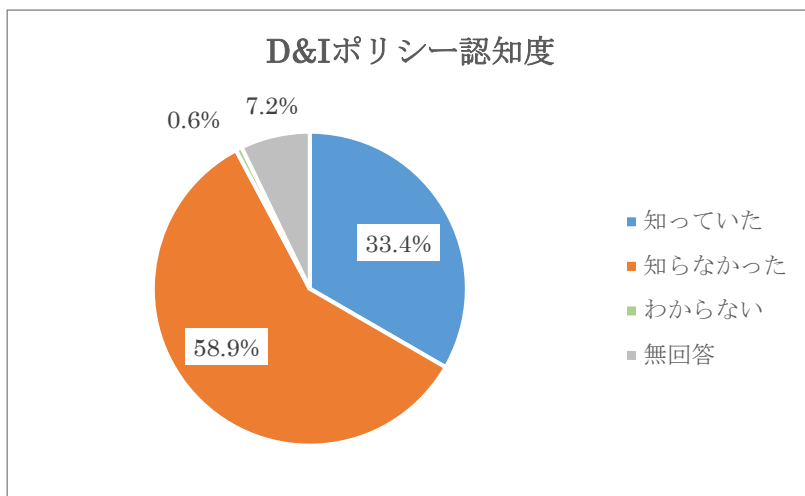
昨今の働き方改革の流れの中で、長時間労働を減らす事が重要視されている。上記のように幸せに長時間労働をしている者にとって働き方改革は「良い迷惑」と感じられる事だろう。しかし、長時間労働をしている者がいることで、強制されてあるいは空気を呼んで、望まない長時間労働を行う者がおり、そういった者の心の不調が大学にとって問題となっている。また、望んで長時間労働をしている者であっても、緊張感の続く業務を継続することで心身の不調をきたしやすくなることが分かっている。これらの問題を解決していくためにも、長時間労働のない大学を目指していくこととそれを明確に表明していくことは重要である。



#### 5-2-5. 多様な参画についてと幸福度

多様な参画として、障がい者・障がい学生、セクシュアルマイノリティ、海外からの研究者・留学生に関して、設備や相談先の整備、配慮の申し出やすい雰囲気等の設問と幸福度の関連について検討したところ、「設備や相談先が整備されている」あるいは、「配慮を申し出やすい雰囲気がある」といった肯定的な回答をしている群において、幸福度が高い傾向が認められた。

### 5-3. D&I ポリシー認知度



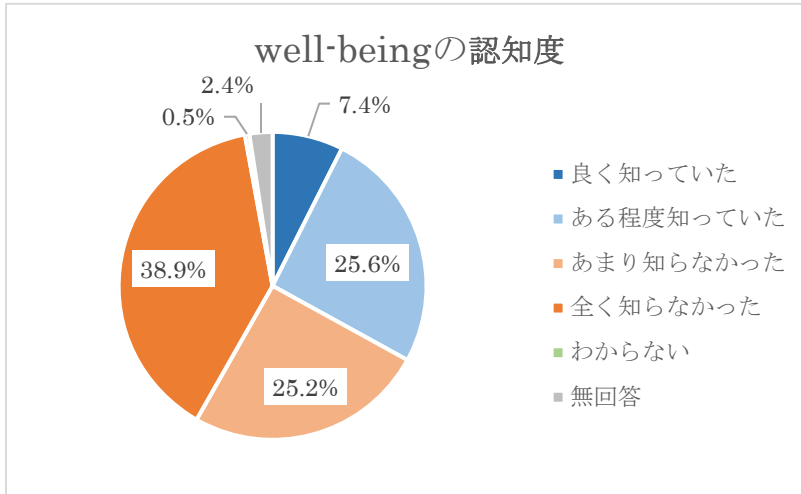
本学では 2009 年度に制定された「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、2021 年 5 月 19 日に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定した。この設問では 2021 年 2 月の段階での「岡山大学ダイバーシティポリシー」があることの認知度を質問している。結果は全回答者の 6 割近くが知らなかったと答え、知っていたと答える者は 33%であった。

男女共同参画室の取り組みへの評価を問う設問に対し 7 割の者が評価できると回答している。

このことから、本学における男女共同参画を含む種々のダイバーシティについての取り組みがポリシーの基に行われていることの認識が十分ではないことが推測される。

2021 年 5 月 19 日に制定された「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の認知を向上し、ポリシーの基に種々の取り組みを行っていることを広く周知していく必要があると考える。

#### 5-4. ウェルビーイングの認知度



1946年世界保健機構(WHO)憲章において、ウェルビーイングは身体的、精神的、社会的に良好な状態という意味で使用された。一人ひとりが自身と周囲の人のウェルビーイングを大切にしつつ行動することが、D&I実現にとって重要である。

本設問はウェルビーイングの概念の認知度について質問している。「よく～ある程度知っていた」と回答したものは33%、「あまり～全く知らなかった」と回答したものは64%であり、概念の認知度は高くない状態であった。

言葉や概念を知らなくても、自身はウェルビーイングであると考えてる方も多いただろうが、ウェルビーイングは、その説明に「社会的に良好」であることも含まれている通り、他者との関係も重要視している。自身や身近な者だけでなく、立ち位置の異なる他者の良好な状態をも実現していくため、組織として概念や目的の共有することが重要と考えられる。

#### 5-5. まとめ

本学の全教職員・大学院生を対象にした初の幸福度の調査について検討を行った。

幸福度は個人を取り巻く様々な状況、環境によって変化しうるものであり、幸福度の要因を一律に検討することは難しい。今回のアンケートは本学のダイバーシティ&インクルージョンの更なる推進のために重要と考えられる事項について調査しており、社会的属性、ワークエンゲージメントと仕事時間、ジェンダーや障がい者、セクシュアルマイノリティ、海外からの研究者・学生、高齢者雇用への考え方など多岐にわたる質問項目から構成される。本調査の限界として、幸福度との関連で重要な項目として、個人の心身の健康状態や個人を取り巻く人間関係、新型コロナウイルス感染拡大についての項目は不十分であり、それらに基づく解析は行えていない点が挙げられる。

本学ではダイバーシティ&インクルージョンポリシーのもと、種々の施策、働き方改革の推進を行っており、これらの施策の効果を評価する指標の一つとして定期的な幸福度の検討を行っていくことが検討される。

#### 5-6. 参考資料

岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー

[https://www.okayama-u-diversity.jp/wp/wp-content/uploads/2021/09/policy\\_202105.pdf](https://www.okayama-u-diversity.jp/wp/wp-content/uploads/2021/09/policy_202105.pdf)

World Happiness Report

<https://worldhappiness.report/>

内閣府 満足度・生活の質に関する調査

<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/index.html>

内閣府 幸福度に関する研究

<https://www5.cao.go.jp/keizai2/koufukudo/koufukudo.html>

内閣府国民生活局. 平成 20 年版国民生活白書 消費者市民社会への展望—ゆとりと成熟した社会構築に向けて—. 東京時事画報社. 2009.

## 第6章 「障がい者」・「セクシュアルマイノリティ」・「海外からの研究者・学生」に関する意識：2020年度ダイバーシティに関するアンケート「その他多様な参画について」における自由記述内容の分析

### 6-1. はじめに

2021年2月に岡山大学教職員・大学院生を対象に行った「ダイバーシティに関するアンケート」では、「その他多様な参画について」という項目を設け、「障がい者」、「セクシュアルマイノリティ」、「海外からの研究者・学生」、以上の属性を有する構成員あるいはステークホルダーへの支援や配慮に関して回答を得た。このとき各設問（例えば、「本学では、障がい者・障がい学生に配慮したバリアフリー設備が整備されていますか」と問い、「十分に図られている」、「やや図られている」、「あまり図られていない」、「全く図られていない」、「わからない」、「未回答」の選択肢を提示した）へ回答するにあたり、任意で「そのように思う理由」について自由記述を求めた（具体的な設問については、巻末の資料を参照）。

その結果、全ての有効な回答者の中で、それぞれの項目において自由記述に記載を行った回答者数とその割合は（Table 6-1）の通りであった。

これらの項目について自由記述を求めたのは、数値的な統計だけでは窺い知ることのできない本学の実情について、より詳細に把握できるようにするためである。回答について質的な分析と考察を行うため、学内の「障がい者」、「セクシュアルマイノリティ」、「海外からの研究者・学生」に関して専門的な研究を行っている教員2名を含む協議を実施し、全ての回答内容の読み合わせによって分類ラベルを作成した上で、各記述を分類した。この分類にあたり、複数の分類ラベルにまたがっている記述内容に関しては該当するラベルを全て付与した。また、記述だけでは判断のつかないニュアンスを含む場合に関しては、各自由記述の前問における回答を考慮した上で分類した。

なお、各「障がい者」、「セクシュアルマイノリティ」、「海外からの研究者・学生」の最終設問では、「申し出やすい雰囲気」の有無について聞いている。この回答については内容にラベルを付与して分類するのではなく、記載された文面を可能な限りそのまま列記して示すこととした。このまとめと考察は、自由記述欄に記載された肯定的あるいは否定的意見について全構成員が情報共有することにより、理解と思慮をさらに深めていくための資料とすることを目的としている。そのため、原則として一切の加工を行わずに記載することとした。ただし個人が特定される恐れがあるものはニュアンスの保持に留意した上で一部の情報を割愛している。また、タイピングミス等と明らかに判断できる誤字・脱字

(例えば、「私の場合…」といった助詞の重複等)については修正を加えた。

(Table 6-1) 自由記述回答者数と割合 (全回答者数修正)

区分	設問内容	全回答者数 (人)	自由記述回 答者数 (人)	割合 (%)
障がい者	法律の周知	1699	275	16.2
	バリアフリー設備の整備	1704	299	17.5
	相談先の整備	1685	173	10.3
	申し出やすい雰囲気	1691	138	8.2
セクシュアル マイノリティ	差別的な言動や場面※	179	50	27.9
	配慮した設備の整備	1694	196	11.6
	相談先の整備	1670	118	7.1
	申し出やすい雰囲気	1667	112	6.7
海外からの 研究者・学生	相談先の整備	1697	167	9.8
	申し出やすい雰囲気	1699	112	6.6

※「見聞きしたことがある」とした回答者に限る

## 6-2. 「障がい者」に関する自由記述について

### 6-2-1. 法律の周知

2016年4月に施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」について、「本学では、上記の法律が定められていることについて、周知が図られていると思いますか」と聞いたところ、以下のような回答 (Table 6-2) が得られた。

(Table 6-2)

	十分に図ら れている	やや図られ ている	あまり図ら れていない	全く図られ ていない	わから ない	合計
回答者数 (人)	141	596	470	61	431	1699
割合 (%)	8.3	35.1	27.7	3.6	25.4	100

この回答に基づき、「そのように思う理由」について任意で自由記述を求めた結果、全1699名の回答者中275名 (16.2%) から、425件の意見 (Table 6-3) が得られた。

法律の施行から5年が経過し、日常的な業務の中で「合理的配慮」という用語が浸透

しつつあることが窺えるものの、自由記述から垣間見られる課題点として、法に基づく適切な整備が不十分ではないかという指摘も複数あった。また、施行当初は研修等による周知が行われていたが、次第に機会が少なくなっているといった指摘や、学内での支援事例等を共有すべきといった、継続的な周知のあり方について課題が見られる。この法に関する改正法案が2021年5月の国会で可決され、2024年6月までに改正法が施行されるタイミングでもあり、今一度、十分な周知や理解啓発を行っていく必要があると考える。

(Table 6-3)

分類ラベル	件数	主な意見
○周知がある（メール・文書等）	55	<p>文書等による周知や研修も十分に行われており、十分な周知が図られていると考えられる。</p> <p>大々的には感じられないが、このようなアンケートや伝達文書において、上記の件について書かれているのを目にしている。</p> <p>シラバスなどへも配慮の記載が求められており、ある程度周知はされていると考える。</p>
○体制が整備されている（窓口・連携・部局内体制）	12	<p>少なくとも、講義において障害がある学生が受講する場合、教務より告知が来て、対応するように求められているため。</p> <p>障害学生支援室の先生方には大変お世話になっている。研修もいつも丁寧にしてくださっているので感謝している。</p>
○理念の定着・浸透が進んでいる	15	<p>特に意識していなくても関連の法律に基づいた取り組みがなされていることを認識できているから。</p> <p>周囲の職場ではもともと程度に差があれば障害に対して寛容である。</p>
○対応できている・困っていない	15	<p>学生からの申し出に対しては必ず対応しているため。</p> <p>GIDの方の採用希望が普通にある。身体疾患による治療後も復職できている。</p>

△周知が不十分である	127	<p>法律施行前には、頻回に説明会を開催されていたように記憶しています。その時と比べると「十分に図られている」とは言えないように思います。</p> <p>I can't tell because I am an international student.</p> <p>法律が施行されて適用されるまで1年余りの周知、準備期間が置かれていたが、その間、法律が出来ることとその内容を厚労省のガイドラインで説明・周知されていたが、岡大（あるいは大学としての事業所）独自の事例を取り上げて具体的に、身近な問題として紹介するなどの工夫も必要ではないかな、と思料します。</p>
△体制が整備されていない（窓口・連携・部局内体制）	20	<p>身体障害がある者にとって、段差1段でも「バリア」である。視点が健常者からの視点なので建物構造からしてバリアフリーではないと感じる。</p>
△理念の定着・浸透が不十分である	22	<p>故意な差別は見られませんが（特に健常者からは）障がいや病などの発言には億劫になる文化・空気感は存在するかと思われます。もう少しカジュアルにそういった類のトピックが話し合われる社会になるといいなと思います。</p> <p>障害を持たれる方が働かれているが、差別する職員が未だにおられるため</p> <p>障害や雇用を積極的に行っているのは、真に社会として必要と考えているのではなく、大学としてのノルマ達成を目標としているため</p>
△対応に問題がある	10	<p>障がい者が研究室に所属しているが、合理的配慮の提供が十分だったとは思えない。</p> <p>設備が障害者対応になっていない（これは最低限のレベル）。</p>
△当事者参画が不十分	5	<p>過去に在籍した大学では、障がいを持つ教員がメンバーとなって、障がいを持つ立場のニーズを直接把握分析し施策に結びつける運営組織があった。そのような組織が声をあげないと施策に結びつかないと思う。また、そうした組織の発信力がカギを握ると思う。</p> <p>大学の各部局において障害者雇用が進んでいない。障害者と一緒に働いていないので自分たちに障害者の事は関係ないと思っている。</p>
△法・制度そのものが問題	2	<p>身体障がいと精神は同列に語れないし、合理的配慮という表現は、ざっくりし過ぎている。基本的に障がいで0.5の仕事しかできなければ、誰かが1.5の仕事をしなければならないが、業務の中でそれを分けることは困難であることを知らない者もいない。</p> <p>実際の現場での対応や教員の意見の中には、合理的配慮を疑問視する声が増えつつあるため。</p>



分からない	31	モデルケースになりそうな案件に出会ったことが無いのでよくわからない  自分に障がないので、自分では分からない。障がある人に尋ねないと分からないことだと思う。
その他	5	敢えて意識していない。  特に何も思っていない。
特にない	3	

#### 6-2-2. バリアフリー設備の整備

次に、「本学では、障がい者・障がい学生に配慮したバリアフリー設備(点字や音声等情報保障のある案内・トイレ・スロープ・エレベーター等)が整備されていると思いますか」と聞いたところ、以下のような回答 (Table 6-4) が得られた。

(Table 6-4)

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない	合計
回答者数 (人)	141	968	380	26	189	1704
割合 (%)	8.3	56.8	22.3	1.5	11.1	100

この回答に基づき、「そのように思う理由」について任意で自由記述を求めた結果、全1704名の回答者中299名(17.5%)から、322件の意見 (Table 6-5) が得られた。

選択肢では「十分に整備されている」と「やや整備されている」が6割以上となっていたが、自由記述では、さらに取り組むべき課題が多数言及されていた。「多目的トイレ」については整備が進められているものの、まだ絶対数の不足や使いづらさといった意見があった。全般的な「移動に関するバリア」については、様々な場所に段差が点在しているという言及があり、例えば車椅子を使用する参加者がどう迂回しても困難である部分が生じた場合について、早急な整備が求められると考える。視覚障がいあるいは聴覚障がいに応じた整備は、点字・音声案内・文字案内といった点で不十分ではないかという指摘があった。2022年5月の「障害者による情報の取得及び利用並びに意思疎通に係る施策の推進に関する法律(障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法)」施行も踏まえ、今後検討すべき課題である。

また、せっかく整備していても、周知や案内が不十分なため、どこがバリアフリーに改修されたか分かりづらかったり、バリアフリー動線上に自転車が停められていたりする、といった意見があった。設備面での改修と並行し、十分な周知や理解啓発を行っていくことが改めて重要であると考え。以上に加え、精神障がいに対する配慮に関して整備を行っていく必要性への指摘があり、気付かれにくい障がいに対する配慮といったことにも十分に留意すべきであることが示唆された。

(Table 6-5)

分類ラベル	件数	主な意見
○整備が進んでいる	118	<p>Nowhere in the world has done this much for the disability as much as Japan. I think so because I have been traveled to 15 countries. Japan made me surprise.</p> <p>キャンパスの隅々に渡って把握しているわけではないが、私が普段利用する施設では点字・スロープ・トイレ・エレベーターについては耐震工事後整備が進んだと理解している。</p>
△トイレが不十分である	30	<p>障がい者用のトイレが少ないような気がする。もっとふやすべきだと思う。(学部によって多いところと少ないところがあるように思う。)</p> <p>トイレが薄暗く、目の不自由な人は使いづらい。またトイレが狭く、介助するのも大変だと感じる。</p>
△移動設備が不十分である(エレベーター・スロープ・手すり・雨除け移動不備：凹凸・段差・階段)	92	<p>フラットと思われる通路(屋外)を歩いていると、割とでこぼこを感じます。これは、車いすや、脚が少し不自由な方には、危ないかなと思います。</p> <p>スロープが急であったり、スロープがタイルなど凸凹したものの箇所がある。また、車椅子の障がい者が車から降りる際に、屋根のある箇所で乗降可能な建物が少ない。</p> <p>講義室にも段差が多く(ステップの段差が異常に狭いところもある)、足が悪くない人でもつまずき易い作りになっていると感じる。</p>
△文字等、視覚情報が不十分である	1	聴覚障害への対応が不足している。
△点字・点字ブロックが不十分である	20	<p>点字で表示も非常に限定的。</p> <p>点字ブロックの敷設状況、構内のバリアフリー化、視覚障害学生支援の実績などに改善を期待したい。</p>

△音声案内等、聴覚情報が不十分である	19	<p>トイレに音声案内を見たことはありません。</p> <p>音声等の情報保障については整備状況がわからないため。</p>
△歩道・信号等、沿道周辺が不十分である	2	<p>通学路も含む段差や、道路の凹凸。</p> <p>道路の段差が大きいところを車椅子の方が苦労しながら渡っている様子をみかけるので。</p>
△精神（発達）障がいへの対応が不十分である	1	<p>障害者、と一言で述べられているが、その多くは身体障害者を対象としたもので精神障害者に対するケアについては、ほとんど認識されていないのが実情である。ただし、未成熟な日本社会においては、精神障害者に対するケアを促す講習会などを実施したところで、ほとんど効果はないと思われるが。</p>
△周知が不十分である	13	<p>障害者用の駐車スペースに、一般車が駐車して困ったという事例を聞いたことがある。</p> <p>自転車が乱雑に駐車されている。</p>
△授業・ガイダンス等の対応が不十分である	6	<p>キャンパス全体で見ると広すぎるせいか、学内の移動についての時間的なバリアフリーがなされていない。たとえば、授業間の時間が10分しかないので、キャンパス内での移動が難しいのではないかと思う。</p> <p>教育に関してバリアフリーになっていないように思います。</p>
△大学の方針が不十分である	5	<p>障害を持つ学生や職員の意見をもっと積極的に取り入れるべき。</p> <p>事業に応じて施設整備が行われ、キャンパス全体を見渡した統合的な対応が方針として明示されていないように感じます。</p>
△全般的に不十分である	81	<p>古い建物も多く、予算的な問題もあるため、完全な整備には時間がかかるものと思われる。公的機関として、こういった法律等にそった改善が遅滞なく行われるべきであると思うが、一方で国立大学の予算は年々削減傾向にあり、改善するための予算措置もされない為、経済的に早期に改善することは困難な状況だと思われる。</p> <p>大学設備自体が古い為、改修工事が追い付いていないのが理由。</p> <p>必要に迫られたところで、必要に迫られたときにだけ対応しているイメージだから。お金がなくてできないことがたくさんあるのだろうなと思っています。</p>

分からない	32	十分に整備されているかどうかはそれを利用する人が判断することであるから。  そういう目で学内を見たことがあまりない。  実際の障害者の方の意見が分からないから。
その他	3	実際に使う人が現状の配慮で満足しているのであれば、このような質問がアンケートに出ることはないでしょう。  障がい者の絶対数が少ないので、何が問題かの意見がないし、意見をいうところもない。また、障がいは一様ではないので、すべてのニーズに対応することは最初から難しいから合理的配慮内での整備しかできないのはしかたがない。
特になし	2	

### 6-2-3. 相談先の整備

また、「本学では、障がい者・障がい学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか」と聞いたところ、以下のような回答 (Table 6-6) が得られた。

(Table 6-6)

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない	合計
回答者数 (人)	138	602	210	15	720	1685
割合 (%)	8.2	35.7	12.5	0.9	42.7	100

この回答に基づき、「そのように思う理由」について任意で自由記述を求めた結果、全1685名の回答者中173名 (10.3%) から、232件の意見 (Table 6-7) が得られた。

まず、相談先の課題として、日本人学生に対しては整備の進捗が見られるものの、教職員・外国人・その他構成員については十分ではないという意見が複数見られた。合理的配慮の提供義務に基づき、学生支援は進められてきたが、キャンパス内には様々な属性の利用者が存在することを踏まえ、さらなる窓口の明確化が求められる。

また、年々対応件数は増加傾向にあり、相談等の対応にあたる専門人員について、十分とはいええないのではないかと指摘もあった。このことに関連し、専門部局への障がい当事者の参画が必要なのではないかと指摘もある。また、「わからない」と回答し

た割合が 3 割を超えている点を踏まえつつ自由記述を確認すると、窓口そのものの周知が不足しているのではないかという指摘があり、整備と周知を並行して行っていくことが重要であるといえよう。

(Table 6-7)

分類ラベル	件数	主な意見
○体制が整備されている（窓口・連携・部局内体制）	62	相談室があり、学生支援等も行っている旨、メール等で拝見しているため、大学としての体制は整備されているのではないかとは思いますが。  規則及び制度上は、十分に整備されている。
○専門人員が配置されている	4	グッドジョブ支援センターには、仕事や生活について、相談に乗って話をしてくれる人がいるから。  分からないことや困ったことがあると支援員の方にアドバイスをもらえることについては助かっています。
○対応ができている・困っていない	8	メールで簡単に相談もできて、敷居は低いと思う。  障がい学生が学部に入學するときに支援について親身に相談に乗っていただいたので。
○周知がある（メール・文書等）	12	以前いた大学よりは、メールなどでの案内や周知のための紹介が多い上に、障がいを持っている・いないなどに関わらず参加しやすいイベントも開催されていると感じました。  定期的に発信されている情報を目にしているため。
△体制が整備されていない	24	ストレスフリーなプラットフォームの構築が必要ではないかと思う。  教職員については相談できる部署が限られているため。  職員については不十分である。
△専門人員が不足している	6	障がい学生支援室が積極的に支援してくださるので大変ありがたいと思っている。支援室の人員を増やしていただくと大変助かる。  自閉傾向がある学生が増えており、対応いただく支援室や相談室の先生の業務がかなり大変になっているような気がします。  支援を必要とする学生・教職員数に対して、相談を受け止める側の教職員が少なく、負担が大きいのではないかと思料する。

△対応に問題がある・日本語のみの対応である	17	For Japanese students: Yes; For International Students: No 学生本人が障害を持っていることに気づいていないケースも多く、そのあたりのフォローが出来ていないと思う。
△周知が不十分である	44	周知をされているのか疑問です。 実際に、誰もがアクセスできる場所に、案内が出されていない。入学時に障害を申請している学生だけでなく、障害をもっていない学生にも繰り返し周知するようにすべき。そうやって、初めて学生の意識も変わってくる。
△当事者の参画が不十分である	2	障害者支援の部署こそ実際気持ちのわかるハンディのある方を（障がいの方）を雇用すべき。 相談先に障がい者をもっと雇用する必要がある。
分からない	51	障がいをお持ちの方々にないと、本当のことはわからないのではないのでしょうか。このような質問をすること自体、あまり意味が無いような気がします。 実際の実例を経験していない。
その他	1	実際に使う人が現状の配慮で満足しているのであれば、このような質問がアンケートに出ることはないでしょう。
特になし	1	

#### 6-2-4. 申し出やすい雰囲気

最後に、「本学では、障がい者・障がい学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか」と聞いたところ、以下のような回答（Table 6-8）が得られた。

（Table 6-8）

	十分に ある	ややある	あまりな い	全くない	わから ない	合計
回答者数 (人)	120	466	278	29	798	1691
割合 (%)	7.1	27.6	16.4	1.7	47.2	100

この回答に基づき、「そのように思う理由」について任意で自由記述を求めた結果、全1691名の回答者中138名（8.2%）から意見（Table 6-9）が得られた。

この項目に対する自由記述は、重要な示唆やニュアンスを含んでいるため分類はせず、以下に全てを掲載することとした。ただし、個人が特定される恐れがあるものはニュアンスの保持に留意した上で一部の情報を割愛している。また、タイピングミス等と明らかに

判断できる誤字・脱字（例えば、「私の場合…」といった助詞の重複等）については修正を加えた。

(Table 6-9)

申し出先の教職員の人なりによるのでは？

「申し出にくい雰囲気」というものがどういうものかよくわからない。  
戦略的に施策が推進されていない。

スロープ、エレベータ等の環境が整っているから。

カウンセラー室のように相談できる場所があり、安心できる。

キャンパス内を行き来している人々とのコミュニケーションがあまりないと感じているから、配慮を必要とする人もその雰囲気で遠慮していると思います。

グッドジョブセンターに相談できると思います。

グッドジョブ支援センター内ではあると思っていますが、大学内ではよく分かりません。

そういった雰囲気を具体的に感じることはないのでわからない。

そのような場面に出会ったことがないから。

どこに申し出たらよいのかわからないと思う。

ホームページに記載しているから。

みんな冷たく自己中。

メール等で取り組みを拝見することがあるため。

よく周知されているため。

よく分からないが、十分だとは言えないように思う。

以前、部局に障がい者が配属され、不明点や申し送りなどはグッドジョブ支援室のご担当者が連携して対応してくれたから。

医療系であり疾病に対しての知識はあるため、理解が得られやすいのではないかと思うがなかなか難しい部分もあると思う。

該当者に聞いたことがないため。

学生はあるが職員はどうなのか？

学生は入学時に聞き取るが、職員は勤務部署内で対応改善の話を自分から言い出さなければならぬ。その場合、どう改善できるのかを「提案」しなければならない。当然の事だが、障がい者0.5の仕事しかできないと言え、誰かに1.5の仕事させる事を主張しなければならないので難しい。

看板がない。

管理職の職員より頻繁に差別発言を耳にする為。

関係する部署とのつながりがほとんどないため、実際の状況はわからない。

業務内において、直接的な障がい者・障がい学生との接点がないから。

具体的な組織・体制や障がい者の評価を認識していないため。

皆、忙しそうで、言えない雰囲気がある。

今は一緒に勤務する状況にないため、実際はわからないが、自分が配慮を必要とする時には申し出しやすいと思う。ただ、別の部署ではわからない。  
自身がそのような申し出を受けたことがないため。

実際に障害のある方が勤務されていたため。

実際に相談がある。

実際の利用者がどのように感じているかは不明のため、分からないとさせていただきました。

十分かどうかはわかりませんが、学生からの申し出に対してしっかりとした対応ができてきているため。

十分かどうかは確信を持ってないが、雰囲気はあると思うから。

所属部署においてはそのような申し出に対して十分配慮されているように思うため。

障がい者・障がい学生との意思の疎通が難しく、十分に要求を受け止めていないかもしれないが、本人が泣いたり・大声を出したりといった行動時に原因を探して、対応するようにしている。

障がい者から申し出を受けた経験がなく、申し出やすい雰囲気を意識したことがなかったため。

障がい者に対する配慮が必要であることの認識は全教職員にあると思うので、申し出はしやすいと思う。

障がい者の方が日常的に働いている姿を見かけない。働きにくいという表れではないか。

障がい者を雇用しているのを目にするので、採用に積極的なのは感じる。

障害に対する知識が、不足しているため、どの様な配慮が必要なのか分からない方が多いと思うから。

障害のない学生がサポートにつけるようなシステムがあり、サポートを提供する側と受ける側の心的なハードルが低いように感じる。

職員の障がい者比率でいうと、多様性は比較的少ないのではないのでしょうか。できるだけ目立たないように、と皆さん隠されているような気がします。

障がいをお持ちの方々にないと、本当のことはわからないのではないのでしょうか。このような質問をすること自体、あまり意味が無いような気がします。

全学・部局・指導教員など、相談窓口が複数あるため、相談しやすいところに相談できると思うため。

相談室だよりが定期的に発行されているから。

相談先があり、周知もされている。

窓口がどこにあるのかも分からず、どこまで関与してもらえるのか、また不利に働くことがないのか、何もみえてこないため。

大学内で、「障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に係ることで対応や相談を受けることについて、当事者意識を持って過ごしている人が少ないと感じるから。

担当の部署がわかりにくい。障害者相談センターの規模が小さく明るいイメージではない。雰囲気が暗くて近寄りにくい。障害者支援センターのネーミングが良くない。



障害がある職員の評価が、その理由をもって低いと評価する管理職員がまだにいる。他の部局では問題がなく、仕事内容も評価が高いのに障害があると聞いただけで判断する人が、いまだに存在するのが岡大の現状です。管理職員はもとより、全職員の、まず mind を変えていくことから始めなければ駄目だと思料します。この社会は健常者だけの世の中ではなく、障害者もいればマイノリティもいる。色々な人が住む多種多様な社会が当たり前だということに多くの職員が気づくことが肝要です。

当事者でないから。

当事者でないため。

当人の気持ちが分からないため。

特に昭和気質の方々、令和であるのに昭和のままで生きている方々が多い。障害者の方以前に人として扱っていただきたい。

入学時から教職員やいろんな部署が連携している場合は相談しやすいと思う。病院内なのでそれが普通だと感じている。

普段、障がいを持つ人と一緒に働いていないため。

福利厚生のはっきりされていると感じているので、申し出もしやすいと思われま

す。

聞かれたら言うが、自分からは言えない。

2020年4月赴任であるため、判別できないため。

あまり聞いたことがない。

シラバスに配慮する旨記載している。

そのような申し出をほぼ知らない。それは申し出やすい雰囲気がないためと思われる。

そのような人を構内で見かけることがないから。

そのような問題に直面していないから。

その他の大学のシステムから想像して、言えば最低限のことを事務的に対応してくれる、という感じではないかなと想像する。

そもそも障がい者という言葉に配慮が感じられない。障害という日本語をもないがしろにしている。（最近このように表記されることが多いのは知っている）

メールでのアナウンスなどもあるので、全くない、あまりない、ということでもないと感じる。

わかりません。

学生についてはまあまああると思うが、職員についてはあまりないと思う。

学生の利用する頻度の多い部署をふだん利用しないため評価が難しい。

教員が知らないうちに、事務方により、ある程度のケアが進んでいる。

教員と学生の仲が良いと思うので、申し出しやすいのではないかと思う。ただ、学内で障がいのある方を見かけたことがないので分からない。

教職員が日々の業務に追われ、障がい者・障害学生への配慮をする余裕がないように感じる。

現実に、障害等の問題に対する告知が自分の講義の前になされているため。

現状があまり把握できていないため。

講義などである程度配慮されていると思います。

国立大としてのプライドやグローバル人材育成というエリート中心の思想が強く、社会的弱者が居づらい雰囲気がある。また大学執行部役員からの挨拶にも意味不明で変なカタカナ語が多くとても読みづらい。読解能力に障害のある学生だけでなく、他の教職員にも分かりやすい言葉を使用してほしい。カタカナ語を濫用することほど恥ずかしいことはないと思う。

指導教員の支援がないと、学生からは直接申し出ることは難しい。  
私は障害者ではないので、よく分かりません。

障害を持つ学生を見たことがないから。

自身や周囲のものが該当しないと思われるので、雰囲気はわからない。

自分が障害者でなく、同僚にもそのような職員さんがいないためわからないです。

実際に、障害を持っている学生（例えば、起立性低血圧や精神疾患など）がサポートを受けられていない。学生が留年して退学するか、自殺するのを待っているだけのよ

うにさえ見える。  
実際の生の声を聴く機会があまりないため。

十分かどうかは分かりませんが、申し出る環境はそれなりに整っているかと思いま

す。  
所属部局で障がい学生への対応に取り組んだことはあるが、それ以外の場面をよく知

らない。  
障害のある教員も働いている。

障害のある方が、申し出やすいと思っているかどうかわからないから。

障害学生支援室の設置。

障害者がどのように感じているかを聞いたことがないから。

身の回りに障害者・学生がおらず、そのニーズを意識して設備をチェックしたことが

ないので、正直わからない。  
申し出に対して、どのように対応すべきかが不明瞭。

申し出の方法や相談先を統一した形式でシラバス内に組み込むことが一般的に実施さ

れているので考慮すべきであろう。また、申し出があった学生の履修科目担当者に毎

学期配慮が必要となる旨を伝えるシステムが必要である。  
申し出やすい雰囲気のイメージがつかないため。

相談先が嘘を平気でつくから。

窓口部局の先生方は大変親身に対応して下さっているが、やはりケースバイケースで

対応せざるを得ず、学生ひとり一人について細やかな聞き取りや対応を行う必要があ

る事を考えるとあまりにもご負担が大きいのではないか。もっと人が必要。  
担当の方を存じていないので。

着任したばかりなので。

着任後間もない。

当事者と接したことが無いので、わからない。漠然とは出来ていると思う。

特に精神障がいや発達障がいの場合は、自身の障がいについて開示することで、何ら

かの不利益を被るかもしれないと考えているような雰囲気をまだ少なからず感じるも

の、少なくとも一昔前よりは、そういった障がいに関する知識が一般社会の中にも

かなり普及してきており、当事者が周りに相談しやすくなっているように思えるた

め。  
配慮の申出について、自分自身の観測範囲では、見たことがなく、よくわかりませ

判断基準と関連情報を持たないため。

比較的自由な校風ではあると思う。話しやすいのではないかな。

部局長および執行部のリーダーシップが示されていない。

雰囲気はあると思うが、当事者にとってどうかが分からないから。

雰囲気はあるのではないかな。

雰囲気は分かりません（当事者が感じるハードルなので）。自分が担当する講義でも確実に配慮を求めるメールが（年間一人か二人？）教務からやってくるので、利用する学生はいるのだとわかります。

For Japanese students: Yes; For International Students: No

学生が相談先などに気軽にかかわることができる場面が多いため。一方で、場所が各学部直属というわけではないので、学部や担当教員の雰囲気などによっては相談しにくい場合もあるのかもしれないと思いました。

あまり申し出を受け入れるポスターなどを見たことがなかったため。

アンケート項目で配慮された選択肢をよく見かける。

そのような情報開示はしっかりしていただいている印象をメールや、ホームページからは受ける。

自分も障害がありますが、申し出しやすいと思います。

わかりません。

岡山大学は先生も職員の方も優しいから。

関係した内容のメールが来る。

関心をもったことがない。

気にしたことがないため。

教授の方々や事務の方がとても親切で、障害に関わらず、困ったことがあれば些細なことでも対応してくれるから。

自分が学部学生時代に病気で苦しんでいた時、怠けているというような態度で接する教員がおり、障害に対しても同様に捉えているのではないかと考えるため。

相談先がどこなのか分からないから。

通学したことがないのでわからない。

当事者にならない限り、分からないと思う。

特に聞いたことがないため。

I think achieved well.

本学全体での状況がつかめない。

自分の意見や助けを言えば、落ち着いて、話を聞いてくれるから。

特別岡山大学にそのような雰囲気があるとは思いません。

「あなたは、岡山大学に勤務しているんだから」と良く言われ、全部あからさまな相談ができない雰囲気がある。

(不満があっても) 直接の上司なので評価にひびくかもしれないと思って言わないし、…あまり言えるタイプじゃないので言いにくい。言っても…何一つ改善されないうえ、注意ばかりされる。…そして、それを言ったとしても何一つ改善されないの言っても意味がない。

上司に意見をしようとするすると面倒くさそうに嫌な顔をされるので何も言えません。そうじをする時に声かけなどきちっとしているから。声かけができている人と、相手に気がつかっているのかできていない人もいます。

自分のいる部署では話し易い雰囲気があると思いますが、その他の組織がどうかは分かりません。

上の立場、役職である人達が、高圧的な指導などのハラスメントを行っていたり、決めつけでの判断、平等でない対応を実際に見てきているから。

「出来るでしょう。」「してあたり前」という暗黙の雰囲気や環境がある。何回も尋ねたり、声をかけることを「良し」としない事が考えられる。

### 6-3. 「セクシュアルマイノリティ」に関する自由記述について

#### 6-3-1. 差別的な言動や場面

セクシュアルマイノリティには、LGBT(レズビアン, ゲイ, バイセクシュアル, トランスジェンダー)や X ジェンダー(性自認が男女どちらかに決まっていない), アセクシュアル(無性愛)などがあり, 約 13 人に 1 人の割合で該当者が存在しているとも言われています。このセクシュアルマイノリティについて, 「本学で, セクシュアルマイノリティへの差別的な言動や場面を見聞きしたことがありますか。(大学キャンパス内外を問わず, 正課外活動や懇親会など本学が実施する諸活動を含みます。)」と聞いたところ, 以下のような回答 (Table 6-10) が得られた。

(Table 6-10)

	見聞きした ことがある	見聞きした ことはない	分からない	合計
回答者数 (人)	179	1169	356	1704
割合 (%)	10.5	68.6	20.9	100

この回答に基づき, 「どのような言動を見聞きしたか」について任意で自由記述を求めた結果, 全 179 名の「見聞きしたことがある」という回答者中 50 名 (27.9%) から意見 (Table 6-11) が得られた。

直接的な差別的言動自体は多くないと考えられるものの, まだジェンダーに基づくステレオタイプが含まれた言動もあり, 理解啓発を継続していくことが求められると考える。また, 何気ない会話に垣間見られる差別性が意識できていないことで生じたケースと推察される意見もあり, どのような言動が差別に抵触するのか, 具体的な事例を踏まえた理解啓発や研修の機会も継続的に必要ではないだろうか。

(Table 6-11)

分類ラベル	件数	主な意見
△差別や中傷があった（直接的・間接的全て）	31	<p>基本的に男女ヘテロの恋愛，結婚等に関することは「全部」差別的と言えるのではと思います。</p> <p>今では，表立って口にされることは多くないように思うが，ちょっとした会話の中で差別的発言を耳にすることは多々あり，本質的な理解がどの程度進んでいるのだろうかと疑問に思う事がある。</p> <p>LGBTの当事者について、その存在自体が「全く理解できない」という言動。知りたいという動機かもしれないが、理解したくない、理解する必要がないという意味だったかもしれない。話題に上ること自体を避ける風潮もある。</p> <p>本当にそうかは分からないが、知り合いがゲイのカップルであるという話になった際に、もし本当にそうだとしたら快く受け入れられないという話をしている場面に遭遇したことがある。</p>
△大学内ではないが差別や中傷を見聞きした	5	<p>自分が学生の時に、クラスの人が「オカマって気持ち悪い」など言っていたので、それは良くない発言だなと思ったことがあった。</p> <p>TV番組等で面白おかしく描かれる。</p>
分からない	8	話題になることはない。
その他	4	セクシュアルマイノリティへの差別的な言動や場面を見聞きしたことはないが、パワハラ発言はあるので、実際にはあるのだと思う。パワハラをする人がセクシュアルマイノリティへの理解があるとは思えない。

### 6-3-2. 配慮した設備の整備

次に、「本学では、セクシュアルマイノリティに配慮した設備（トイレ・更衣室等）が整備されていると思いますか」と聞いたところ，以下のような回答（Table 6-12）が得られた。

(Table 6-12)

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない	合計
回答者数 (人)	47	201	597	280	569	1694
割合 (%)	2.8	11.9	35.2	16.5	33.6	100

この回答に基づき、「そのように思う理由」について任意で自由記述を求めた結果、全1694名の回答者中196名（11.6%）から、243件の意見（Table 6-13）が得られた。

トイレや更衣室を中心に、セクシュアルマイノリティに配慮した設備はまだまだ十分ではないという意見が多い。だが同時に、この課題に対しては必ずしも多目的トイレの整備だけで万全に対応できるとは言えないことから、全てのニーズに対応するのは困難ではないか、といった意見も聞かれた。今後は社会全般において、トイレ等の必要性及び緊急性が高い設備を中心に配慮は進んで行くだらう。現状のニーズに沿った課題解決を図りつつ、国内外における新たな配慮事例を踏まえて変更や調整が必要な場合もあるのではないだろうか。予め柔軟な設計にしておくことが重要ではないかと考える。

(Table 6-13)

分類ラベル	件数	主な意見
○トイレの配慮がある	34	多目的トイレを多くの場所で見かけます。 多目的トイレが随所に整備済であるため。
○更衣室・スペースの配慮がある	5	必要な場合に必要に応じて設備やスペースの改善をした事例をいくつか知っている。 対象者のために更衣室を別途用意。
△トイレの配慮が不十分である	58	様々な人が使用する施設を中心に誰でも使用できるトイレはあるが、男女のトイレとは見た目の使用が異なるし、全ての施設に男女用トイレと同等に整備されているとは言えないから。 トイレが特に整備されていない。デリケートなことなので早急に整備してほしい。
△更衣室・スペースの配慮が不十分である	26	更衣室には、「多目的」のものはないから。 更衣室については、一般の職員数も確保できていない状況にある。 セクシャルマイノリティへの配慮どころか男性更衣室、女性更衣室がない部署がある。
△全般的な設備における配慮が不十分である	64	整備するスペースが少ないとおもう。どうしても教育研究スペースが優先される場合が多い。 明確に男性用、女性用と別れた設備は多いが、多目的に使用できる設備は少ないように思う。

△（ニーズが多様化等）対応には限界がある	5	すべての人への配慮はできないと思う。トイレや更衣室がいくつあっても足りない。  男性、女性、多目的、これ以外のトイレという意味ですかね？それはなかなか厳しいのではないのでしょうか。必要なのかもしれませんが、お金や場所のこともありますし。  実際にLGBTQの学生への配慮となると、具体的にどのように整備すべきかでマイノリティ間のコンフリクトもあり困難を極めるでしょう。
△理解啓発が不十分である	2	他大学をみると男女共同参画宣言に性的マイノリティについてもしっかり書き込み、このようなことに先進的な企業ではCEO等トップがレインボーイベントに積極的に参加している。本学ではそうした取組の発信がされていないか、発信力が弱いのではないかと感じる。
分からない	40	具体的にどのような配慮が必要かわからない。  どのような設備があれば良いのかわかりませんので、整備の状況も評価できません。
その他	9	逆に整備することがいいのかもわからない。以前、自分は女性だと思っているのに、使用が許されたのは多目的トイレで、それが嫌だったというニュースを見たことがあるため。
特にない	0	

### 6-3-3. 相談先の整備

また、「本学では、セクシュアルマイノリティが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか」と聞いたところ、以下のような回答（Table 6-14）が得られた。

（Table 6-14）

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない	合計
回答者数 （人）	45	260	320	57	988	1670
割合（％）	2.7	15.6	19.2	3.4	59.2	100

この回答に基づき、「そのように思う理由」について任意で自由記述を求めた結果、全1670名の回答者中118名（7.1％）から、133件の意見（Table 6-15）が得られた。



様々な事柄について相談窓口はあるものの、ことセクシュアルマイノリティの相談に関しては、どこに相談して良いか分かりにくい、という意見が複数あった。このことに加えて、この質問項目においても「わからない」と回答した割合が6割弱に上っており、窓口の明確化もさることながら、セクシュアルマイノリティ全般に関する理解啓発が継続的に求められる状況といえる。

(Table 6-15)

分類ラベル	件数	主な意見
○体制が整備されている（窓口・連携・部局内体制）	20	相談先は整備されていると感じるため。  ダイバーシティという大きなくくりで整備されているのかな、という知識くらいしか持ち合わせていませんが、大卒ではやや整備されているのかなと思いました。
○周知がある（メール・文書等）	9	相談室からのメールもしばしば受け取るし、ポスターなども沢山貼ってあるため。  チラシやメール等で常時発信している為。
○理念の定着・浸透が進んでいる	2	少なくとも岡大病院にはジェンダークリニックが開設されているので、支援しようとする姿勢はあるのかもしれないね。  医学部などに専門的に取り組まれている先生がいらっしたり、セクシュアルマイノリティに関するサークルがあったりもするため学内での受け入れる意識は高い方なのかなと思います。
○他の機関と比較してよい	1	他大学よりは良いのでないか。
△体制が整備されていない（窓口・連携・部局内体制）	16	悩み全般については学生相談室であったり、ハラスメント案件であればハラスメント防止対策室等、一応相談できる部署は整備されているものの、セクシャルマイノリティに関する専門の相談部署というのは存在しないため。  他大学、特に私立大学では、就職面接時、学生が自ら性的マイノリティであることをカミングアウトする事例が蓄積され、こうしたリスクへの対応が進んでいる。これに対する認知や認識が薄い。
△周知が不十分である	24	まず、必要な支援というものがあるのですか？ カミングアウトしないと相談することもないわけで、それで生じた問題は相談を受けても解決はしないと思いますから、大学の全員が包括的な理解をするように教育をするしかないでしょう。  少なくとも職員である私自身は、何か相談したいことがあったときにどのように相談してよいのかわからない。

△理念と定着・浸透が進んでいない	2	岡山大学に受け入れる土壌が育っていない。外への発信はSDGsなどがあるが、実際は旧（昔ながら）の考え方が全体に見られると考えるし、感じられる。  大学として対応するという宣言をトップが明確に発信しなければ、下の人間は積極的に動けないし、相談する側も相談できないと思う。
△我が国における社会課題である	2	本人にとっては秘密の保持が重要だが、大学のような大きな組織では運営側としては情報共有も重要。本人が一番納得のいく形になるよう安心して相談できる体制はまだ日本全体で整っていないと思う。セクシュアルマイノリティが特別ではない（秘密にする必要がない）個人として自然に社会に認められる世の中に変わることが大切だと思う。
分からない	54	自分が該当しないため、相談先を調べたこともなく、わからない。  特に相談を必要としたことがなく窓口を知ろうとしたことがないため。
その他	2	逆に、それ専用の相談先だと宣伝しない方が良いのかもしれない。
特になし	1	

#### 6-3-4. 申し出やすい雰囲気

最後に、「本学では、セクシュアルマイノリティが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか」と聞いたところ、以下のような回答（Table 6-16）が得られた。

（Table 6-16）

	十分にある	ややある	あまりない	全くない	わからない	合計
回答者数 （人）	31	183	415	86	952	1667
割合（%）	1.9	11.0	24.9	5.2	57.1	100

この回答に基づき、「そのように思う理由」について任意で自由記述を求めた結果、全1667名の回答者中112名（6.7%）から意見（Table 6-17）が得られた。

この項目の自由回答は重要な示唆やニュアンスを含んでいるため分類はせず、以下に全てを掲載することとした。ただし、個人が特定される恐れがあるものはニュアンスの保持

に留意した上で一部の情報を割愛している。また、タイピングミス等と明らかに判断できる誤字・脱字（例えば、「私のの場合…」といった助詞の重複等）については修正を加えた。

(Table 6-17)

SNS 等による相談体制が整備されているため。  
ウエルカムですと言っている感じは感じられないから。  
この点について学生の状況も含めて情報を把握していないのでよくわからず「未回答」としました。  
セクシャルマイノリティーの人をネタにするような会話が行われていると感じることがあるため。  
セクシャルマイノリティーの方々から申し出を受けた経験がなく、申し出やすい雰囲気を意識したことがなかったため。  
セクシュアルマイノリティーに関する話題がタブー視されている。又はからかいの対象になってしまう傾向にあるから。  
セクシュアルマイノリティーの人にだけ配慮を求めるのは平等とは言えないのではないか。  
セクシュアルマイノリティーの方への配慮とは。相談を受けた職員の個人の意識の問題なのでその都度対応することを心がけるしかないと思う。窓口を特別設ける方がたらいまわし感があって逆に差別。  
セクシュアルマイノリティーの方を認識したことがないから。  
そういうことを想定した対応方法を全学の教職員が学んでいないから。  
そういった雰囲気を具体的に感じるということがないのでわからない。  
その立場になってみないとわからない。  
それについて、目にしたことも耳にしたこともないので。  
それはマイノリティーの人でないと分からない。  
ダイバーシティ推進センターや、病院があるので、相談しやすいのではないだろうかと思われる  
マイノリティーについて知る機会は少なからず設けられているように感じるが、社会全体的にマイノリティーへの偏見は依然として強いため、LGBTQ フレンドリーの大学としての土台を作ったうえで周知するなどして言いやすい雰囲気にならない限り言い出しにくいことではないかなと思う。  
まだまだ古い価値観が根づいているように感じる。  
よくわからない。  
以前、M to F の方の学内の講演を聞きに行ったことがあるが、講演後の学生からの質問が差別的発言に感じて雰囲気が大変悪かった。（私はその様に感じた。）  
岡山市も昨年パートナー制度を創設したようだが、これを受けた学内の発信がなされていないか、十分でない状況にあると思慮する。  
該当者に聞いたことがないため。  
学生については学生支援センターだが、職員については不明。  
恐らく所属部署でその様な申し出があれば配慮するであろうと思われたため。  
言いやすいと思えたこと、考えられたことがない。  
私の周りの上司はセクシュアルマイノリティーへの理解がないと感じられる。  
自身に置き換えて考えてみた時に、申し出やすい雰囲気とは思えない。  
自分自身、そのような相談を仮に受けたとして、どう対応してよいか分からないため。

実際どう対応するべきものなのかわからない。

実際に該当の事案を知らない。

実際に知っている人も相談していなかったため（自己決定）。

実際の利用者がどのように感じているかは不明のため、分からないとさせていただきました。

少なくとも教職員が申し出やすい雰囲気は皆無と思われる。

状況が不明

申し出たい方がおられても、どこへ言えば良いのか分からないと思うから。また、尋ねられても案内する場所や担当者を存じ上げないため。

数年に一度、学生が窓口で相談に来てくれたことがあるため

前述の理由と同じだが、まだ秘密にしたいと考える人が多いと思う。秘密が守られる確証が得られないと相談しづらいと思う。

相談先があることを知らないから。

相談先が周知されているように思えないから。

大学だけそのような環境が醸成されてもあまり意味がない。

大学の対応が伝わってこないから。

知らない。

知識としては皆、セクシャルマイノリティについてある程度持っていると思うが、実際にどの様な配慮が必要か、具体的に学んだことが無いと思うから。

当事者でないから。

当事者でないとわからない事情や個々の配慮が必要だと思います。一律に整備されているとは判断できません。

特に50代以降の方々の理解が乏しいと感じる。上司に相談はしにくい雰囲気といえる。

特に考えたことがない。

配慮の仕方に正解はなさそうですがどうでしょうか？

発達障がい等よりさらに繊細な問題だと感じるため、障がい者支援とは別で、専用の相談窓口があったほうが利用しやすいと思います。あるのかもしれませんがこれまで意識していませんでした。

必要な配慮という前にセクシュアルマイノリティであると告白することが必要なので、まずそれが難しいでしょう。本学という前にダイバーシティ推進本部が「申し出やすい雰囲気」の手本を見せてもらえばと思います。

聞いたことが無いと思うが、自分事としてとらえられていないせいかもしれない。

聞いたことないし、俺自信がそういう奴に偏見があるし、理解したいとも思わないから。

(私がこれまで在籍した諸大学に比べると)多様性に対してあまり寛容ではない印象を受ける大学。

2020年4月赴任であるため、判別できないため。

LGBTに関する講演等なんども開かれており大学内での理解を進めている印象があるSDGsにジェンダーに関する内容があるので大学が配慮していることはわかる。また、ジェンダーに関する研究やセミナー、関連科目も見受けられるので、その雰囲気は間接的にであるが作られているように思う。

あまり当事者から話を聞いた経験がないため。

ある程度の支援の経験はあるが、それがどのくらい本人のニーズにこたえられているかわからないため。

スラックスズボンの導入が生徒の声から導入された例があるため。

セクシュアルマイノリティとっていない人から「十分にある」と回答されても、何か意味がありますか？まずこの問題について申し出を行いたいと思ったことがあるか

どうかを先に聞かないと。

そのような状況にあると自覚したことがないので、何が望まれているのか、わからない。

その内容にもよるが、配慮を申し出るときと言うのはよっぽどのときだと思うので、申し出やすい状況というのは基本的にありえないと思う。

そもそも、そのような対応に必要な素養を持つ人材が不足しているように感じられ、それに端を発する雰囲気不足。

そもそもカミングアウトして主張できる人とできない人がいると思われ、本学だけの問題ではないので、障害者などと同一にはあつかえそうもない。

ないとも思えるし、あるとも思えるので、わからない。

メールで連絡があるから。必要があれば問い合わせすることはできそうに思う。

意識したことがない。

教員と学生の仲が良いと思うので、申し出しやすいのではないかと思う。ただ、学内でセクシャルマイノリティの方に接したことがないので分からない。

教職員および学生の間認識が広まっていないと感じる。

具体的な事例を見聞したことがない。

経験がなくわからない。

(当事者の方が) 戸籍が変わったことを申し出たそうです。そのとき、窓口の方が対応がわからず、周りの方に尋ねて、事務員の何人かが寄ってきたそうです。大変嫌な思いをされたそうです。窓口の対応が分からないときには「対応につきましては、後日こちらからご連絡します」など伝えて書類を受け取るに留めたほうが良かったのでは? ご検討頂けると幸いです。

私のいる部署ではあるが、他の部局では分からない。

私個人としては受け入れられると思うが、学内についてはわからない。

自身や周囲のものが該当しないと思われるので、雰囲気はわからない。

事例に遭遇していないため。

社会全体がまだまだだと思います。

所属する部局は様々な多様性が日常的に存在しておりセクシュアルマイノリティもその一つという感覚で教職員や学生の間では認識されている気がする。全学的な雰囲気や取り組みはあまりよく分からないというのが正直なところ。

身の回りにセクシュアルマイノリティがいないから。

精神的なカウンセリングがある それ以上は精神科を受診すればよい。

他大学より申し出やすいのではないか。

大学として対応するという宣言をトップが明確に発信しなければ、下の人間は積極的に動けないし、相談する側も相談できないと思う。

第三者が相談先の有無を認識できていない現状なので。

男女の一夫一婦制や結婚が当然視されており、他の選択肢への理解が足りない。

着任したばかりなので。

着任後間もない。

当事者でないで、どのようなレベルにあるのかよく分かりません。

特にありません。

判断基準と関連情報を持たないため。

聞いたことがないため。

理解できないような顔をされては、相談できないと思う。安心して話せる相手がどこにいるのか、伝わっていないように思う。

留学生の場合、文化や言葉の壁があり、なかなか申しにくい部分が多いのではないでしようか。

Not very favorable, as throughout the country.

学内の雰囲気として、積極的に受け入れている場もあるため。

SDGs の取り組みを積極的に行なっている大学という認識は学生にもあると思います。

これについても聞いたことがありません。

わかりません。

岡山大学が、というよりもまだ日本では受け入れにくい傾向があると思う。嫌われたくないという思いはとても強いものなのだと思う。

学生に限らず、教員の方々もそうですが、そもそもセクシャルマイノリティという概念についての理解がまだまだ及んでいないのが現状だと思われます。もちろん、当事者たちにも、知識的な理解が追いついていなかったり、そもそも自覚していなかったりする姿は見られます。何十年も前からセクシャルマイノリティという存在はあったと思いますが、それがたまたまこの数年で世間の目に当たるようになってきただけではないでしょうか。今後、自分は当事者であると申し出てくる人の数は増えてくるのではないかと考えますが、それはセクシャルマイノリティの絶対数が増えているのではなく、申告する人が増えるだけだと思います。13人に1人と言われていますが、現に自分のように、表に出していない人間もいますし、そういった人間の方がむしろ多いと感じます。それでも13人に1人という割合は、単に「意外と多いね/少ないね」に終わるものではないと考えます。

学部の先生や職員の方は優しいから。

申し出先を聞いたことがない。また、もしそうであったとしても今後の待遇について不安を感じ、申し出ないのではないかと感じます。

先生方がどれだけ理解があるのかわからないので。

相談室があるかどうかも知らなかったため。

相談先がどこか分からないから。

当事者にならない限り分からないと思う。

特に聞いたことがないため。

Many people are prejudiced against sexual minorities, and they consider them that they just want attention.

実際に申し出れば対応してもらえるだろうが、申し出ようと思えるような雰囲気づくりはない。

本学全体での状況がつかめない。

そんな雰囲気を感じたことがないから。

言いやすいような環境のようなふんいきのある職場ではないような気がする。

自分のいる部署では話しやすい雰囲気があると思いますが、それ以外の組織がどうかは分かりません。

自己開示をしても受け入れられる環境が、岡山大学にはあるだろうか。今現在、職場の中を見渡しても、皆無に近いと感じている。その中で開示をする意欲もうせて、「〇〇してもらいたい」と言えることは、ない…と思う。

#### 6-4. 「海外からの研究者・学生」に関する自由記述について

##### 6-4-1. 相談先の整備

本学が SGU(スーパーグローバル大学創成支援)事業に採択されている大学であり、積極的にキャンパスのグローバル化に取り組み、海外からの研究者・学生を迎え入れてきたこ

とについて、「本学では、海外からの研究者・学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。」と聞いたところ、以下のような回答（Table 6-18）が得られた。

(Table 6-18)

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない	合計
回答者数 (人)	103	609	292	33	660	1697
割合 (%)	6.1	35.9	17.2	1.9	38.9	100

この回答に基づき、「そのように思う理由」について任意で自由記述を求めた結果、全1697名の回答者中167名（9.8%）から、213件の意見（Table 6-19）が得られた。

相談窓口自体の充足というより、多言語に対応可能な専門人員の拡充について課題があるという意見が多かった。また、通知文等が日本語のみであることも多く、教職員・学生ともに対応に苦慮しているという意見もあった。全ての記載を多言語化することは困難が想定されるため、最低限、英語の併記必須化を継続・徹底することとし、その他の言語についての基準等を検討していく必要があると考える。

(Table 6-19)

分類ラベル	件数	主な意見
○体制が整備されている（窓口・連携・部局内体制）	34	留学生寄宿舍についても、相談しやすい体制が整っていると聞いたことがあるから。 国際部・留学生相談室があり機能していると思うから。
○専門人員が配置されている	7	学生にアドバイスする教員が付いていると聞いている。 相談対応者が雇用されているため。
○対応ができていない・困っていない	12	少なくとも私が所属する部局において、ここ10年ほどの間に、海外留学生が心の病を患ったり、教員と研究上の問題が発生し教員との関係をこじらせてしまったり、また大量に退学したりなど、大きな騒動があった時には、当事者らとは少し距離を置いた教員らが積極的に解決に乗り出していたから。 コロナ前は、海外からの留学生や医師など、よく院内で見かけたり、医師たちも快く受け入れている場面をよく見かけたから。

○周知がある（メール・文書等）	5	看板がある。 相談先があることは知っています。
△体制が整備されていない（窓口・連携・部局内体制）	60	様々な研究者や学生がいるため、もっと通訳ができる学生チューターを増やしたり、困ったことをゆっくりと話し合えたりする場を増やせたらいいのではないかと思うから。一人の教員やチューターの学生の負担が多くなりすぎてしまわないようにもっと工夫ができたらいいなと思います。  大学の組織上、国際部、部局、受入れ窓口教員と相談場所がバラバラなので海外からの相談をまとめた総合窓口があると国際化が進んでいるようにみえると思う。
△専門人員が不足している	10	国際部の職員はとても大変そうであるから。  実質上、学生に関することはすべて各部局教務担当が担う。人員が不足しており、これ以上留学生を増やすのは、業務量が過剰となってしまう、無理がある。全学的なサポートを行ってほしい。そこにも人員が不足しているなら、是正すべきである。業務量に対して、正規職員の教務担当者が少なすぎる。
△対応に問題がある・日本語のみの対応である	29	The above answer is for those who are eager to learn Japanese and try hard to adjust to the existing system.  例えば、BCP 関係文書において大規模災害が発生したときに多言語、あるいはやさしい日本語で説明するサインやピクトグラムが十分に準備されているとは言えないと思う。  （英語中心で受講する）留学生に関する通知文は英語のものも用意してほしい。通知文が日本語だと、結局教員が翻訳して説明しなければならない。  When I moved here as a researcher and now a faculty member, I relied on friends to help me; the university was not very helpful because of the language barrier.  The administration is also very rigid, and requires much paperwork which is only available in Japanese.
△周知が不十分である	6	チューター経験があるが、学生本人が相談先をあまり知らないから出来ないと言っていた。  大学構内についてはある程度なんとかなるだろうが、特に1人で日本に来た方は日常生活で困ることが多い印象がある。例えば、岡山大学周辺の留学生用マップを作成して、どんなものがどこにあるかを見て分かるようにできたら良いのと思う。



△さらにマイノリティな立場への対応が不十分である（英語以外の言語等）	9	ミャンマーや中国など、アジア地域の学生を積極的に受け入れている現状、もっと多様な言語に対応できる必要がある。  他国語表記が少ない（多国語？）。
△グローバル化が遅れている（留学生等が少ない）	2	外国人研究者の比率が低い。同じセクションに外国人研究者が少数しかいない。
分からない	35	海外からの研究者等と会話する機会がない。  あまり留学生への情報が入ってこないため。
その他	3	違う文化圏に来て、必要な支援？が十分に受けられるわけではないので、相談先が「100%」整備されることはありません。
特になし	1	

#### 6-4-2. 申し出やすい雰囲気

最後に、「本学では、海外からの研究者・学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか」と聞いたところ、以下のような回答（Table 6-20）が得られた。

（Table 6-20）

	十分に ある	ややある	あまり ない	全く ない	わから ない	合計
回答者数 (人)	101	468	260	27	843	1699
割合 (%)	5.9	27.5	15.3	1.6	49.6	100

この回答に基づき、「そのように思う理由」について任意で自由記述を求めた結果、全1699名の回答者中112名（6.6%）から意見（Table 6-21）が得られた。

重要な示唆やニュアンスを含んでいるため分類せず、以下に全てを掲載することとした。ただし、個人が特定される恐れがあるものはニュアンスの保持に留意した上で一部の情報を割愛している。また、タイピングミス等と明らかに判断できる誤字・脱字（例えば、「私の場合…」といった助詞の重複等）については修正を加えた。

(Table 6-21)

恐らく、スーパーバイザーを通じての申し出になるのだろうけれど、直接に申し出られたら、業務の負担が増えるので、申し出やすい雰囲気を作らせないのでは？

「海外」とひとくくりに行っている意味が分からない。国籍言語によって異なるはずなので、一概に言えない。

HP等で英語表記による案内はあるが、まだ十分でないと思うから。

留学生については、留学生相談室が設置されているが、研究者の相談先について理解していないため。

L-cafe より、留学生への食糧支援のための協力依頼メールがあったことなどから。また、留学生寄宿舎についても、相談しやすい体制が整っていると聞いたことがあるから。

あまり知らないが、コロナ時の食糧支援なども含め掲示があったため。

サポートする学生・職員はいるが、学生共通施設等を当該学生が一人で利用しようとすると言語のバリアが発生するように思われる。

その立場になってみないとわからない。

どこに申し出たらよいのか学内者でも不明。

どこへ、どなたへ相談すれば良いかわからないのではないかと、思うから。

よくわからない。

英語が通じない。

英語圏、中国語圏の方は申し出やすい雰囲気はあると思うが、その他の言語はあまりないのではないかと。

海外からの研究者・学生の方々から申し出を受けた経験がなく、申し出やすい雰囲気を意識したことがなかったため。

外国語を話せる PSW 等がないという認識。

外国人は、日本人に比べてしっかり主張するように思います。

外国人教員や留学生は、要望があるときは事務室に直接言ってくるか日本語の理解できる者と一緒に来ると認識している。

該当者に聞いたことがないため。

各部局対応だと、受入担当教員は自分で自分の首を絞めることにもなりかねないことはありませんか？

学生にとって一番身近な存在である指導教員によると思う。

協力的な研究室の学生・教員が多いように思う。

研究室には、海外出身の方も多くいるので、困った時は話しやすい環境だと思います。

言葉の問題もあり、受け入れ教員に依存しているのが現実である。

交流は積極的で、学内に障害になるものがない。

国際部・留学生相談室があり機能していると思うから。

国際部という専門部署があるため。

国際部などがそれなりの取り組みをしているから。

国内の学生と比較するなら、逆に申し出やすいとも言えると思います。ただし、結局のところの問題は「言語」ですので、日本人が「英語」で会話するようにならない限りは申し出やすい雰囲気はないと思います。

指導教員が事前に連絡をくれるから。

指導教員の方は親切に対応し、よく面倒を見られていると思います。組織的（大学として）にはまだまだ不十分だと思料します。

上記の相談室で相談する学生はある一定数にとどまっているのでは、と感じます。

留学生からどこに相談すればいいかわからない、日本語が理解できないので支援先が限られているといった意見を聞くことがあるため。

職員の英語能力を底上げする必要があると思います。普段からコミュニケーションをとるなど、こちら側が外国人に接することに慣れることが大事だと思います。

全ての窓口にそのような雰囲気があるとは言わないが、少なからず相談窓口があるため。

窓口の事務方もいまいちの反応だったので。

他大学に比べ、海外の先生方も多いような気がする。

知らない。

知人に海外の方がいないから。

直接見ていないから。

当事者でないから。

国際部や部局担当の存在。

特に、職員の日本語以外の語学力が低いと思うので、実際に窓口で配慮を必要とする申し出があるとかかなり困惑すると思う。何かこの窓口にはこんな相談を受けれる職員がいるなどの情報が見えるようになっているといいかもしれません。

特に考えたことがない。

特に相談を必要としたことがなく窓口を知ろうとしたことがないため。

日本の職員が外人に接しているところをほとんどみないから。

入学後はいろんな配慮がされていると思うし相談できると思う。

部局によって異なる場合があるようにも思うのでわからない。

福利厚生の方はしっかりされていると感じているので、申し出もしやすいと思われま

す。  
留学生あての案内メールを日本語のみになっているので、理解できない。自分でGoogle翻訳をかけて理解しようと思ったが、結局間違った訳で違う行動をとったとのクレームがあった。

2020年4月赴任であるため、判別できないため。

少なくとも私が所属する部局において、ここ10年ほどの間に、海外留学生が心の病を患ったり、教員と研究上の問題が発生し教員との関係をこじらせてしまったり、また大量に退学したりなど、大きな騒動があった時には、当事者らとは少し距離を置いた教員らが積極的に解決に乗り出していたから。ただし私が所属する部局に限ったこと。

あまり留学生への情報が入ってこないため。

イスラム圏からの留学生に対し、礼拝の場を大学内に設けるなど配慮されていた。

こういった雰囲気を作るには、相談先担当者からの定期的な発信が継続されることが不可欠であるが、そのような発信がされていると海外からの研究者や学生からは聞いたことがない。また、海外からの研究者や学生が対象に入る場合は、学務課などからのメールの本文に英語表記を入れることを重要である。添付ファイルやリンクを開くと英語表記があることがあるが、件名と本文が英語表記されていなければ、それらを開かないことが予想されるからである。

そのような対応を経験していない。

そのような問題に直面したことはないから。

そもそも「海外からの研究者・学生」という表現自体が排他的である。日本で生まれ育った外国にルーツを持つ研究者や学生、ダブルやハーフの背景を持つ人たち、海外在住経験が長い日本人などへの視点が全く欠けている。質問項目も少ない。ダイバシティは男女だけの問題ではない。

どこに相談してよいかもわからないことが多いのではないかとと思われるため。

どのような条件で来日しているかによるので、十把一絡げにできないと思う。留学生の面倒は、受け入れ教員がよく見ている印象があるが、海外からの研究者とまだ接したことがないので分からない。

英語が通じない要員が多いが、雰囲気作りの努力は感じます。

英語を話せない職員が多すぎる。

英語力の欠如。

海外からの研究者については分からないが、少なくとも海外からの学生に対しては、グローバル・ディスカバリー・プログラム等、留学生に対応されている部署の教職員の方たちが親身に学生たちに関わっている印象があるため。

外国人研究者・学生がまず初めに参照するようなページには英語併記がされているので、相談等はしやすいのではないと思われる。

学生の利用する頻度の多い部署をふだん利用しないため評価が難しい

学生等が、困ったときの最初の窓口がどこかわかっていないことが多いと感じる。指導教員を窓口に行けるときはまだよいが、そうできるとは限らない場合もある（パワハラ、セクハラの場合など）。

基本的なインフラが乏しい。特にメンタルヘルス面。おそらく SGU 大学すべてに共通の課題と言えるが、この点を早急に検討した方が良い。

教職員が日々の業務に追われ、海外からの研究者・学生に配慮をする余裕がないように感じる。

研究者となると、個々に指導教員やラボのボスと相談して下さいという感じになっているように見受けられます。

研究者については分からないが、学生については、同国(または同地域)出身の知人ができるまで不安げにしている学生を時々見聞きする。

現状身の回りにないため。

言語対応の課題がある。

個人の性質によるが、配慮が必要な人間には配慮がなく、配慮を必要としないような学生が好き放題しているというのが現状だと思う。相談先に専門のスタッフを雇うなど、システムをきちんと作るべき。

国際部の方には相談に乗って頂けた。一方、外国人に対する配慮について、他の研究機関と比較すると、本学はまだ不十分と感じる。

事務が英語で対応できないと教員に回ってくる。

事務関係のメール、種々の書類、講習会などのほとんどが日本語のもので、英語版が非常に少なく、「本当にグローバル化を目指しているのか？」と感じることが多い。

自分自身は海外からの研究者と密に接していないため。

所属先ごとに事情が異なるため、一律には答えにくい。

少なくとも私の周りには、一緒に食事をする日を週一度作って実践している人がいます。

留学生を何人か引き受けましたが、それほど困っていないようです。相談先が整備されているようで、引き受ける側も助かることが多々あります。

専門の窓口は他大学に先駆けて整備されている。

前問同様です。海外研究者・学生はサポートを得られると思いますが、部局が担当しており、全学的なものではないと思います。

着任したばかりなので。

着任後間もない。

当事者でないので、どのようなレベルにあるのかよく分かりません。

当事者にとってどうかが分からないが、体制が整うにつれて雰囲気も変化しているから。

特にありません。

判断基準と関連情報を持たないため。

雰囲気はあると思う。

本学全体はわからないが、勤務先では留学生が多いので、あまりない様に思える。留学生が英語などでコミュニケーションをとれる事務職員の数が圧倒的に足りない。留学生からは頻繁に苦情を受けている。教員が留学生の希望や意見を頻繁に通訳をする必要があるが、負担が増えていると感じている。

留学生が受講している場合は、個別に困ったことはないか声かけするようにしています。

留学生や外国人研究者は、他のマイノリティーと比較すると、自分の意見をはっきり表現する人が多いため、相談室や同僚、部局などある程度の声を周りにいる人が拾って対応している。しかし、研究室内では教員と学生という立場上の問題があり、まだまだ言い出せずに我慢しているケースも多いと聞いている。

There should be more PR about the services available.

The above answer is for those who are eager to learn Japanese and try hard to adjust to the existing system.

There just isn't anybody to ask.

大学構内の問題は確かに解決しやすいが、日本語が分からないことによる小さな問題を解決するのが難しい印象。

あまり聞かないため。

研究室には男性スタッフしかいないので、女性ならではの配慮は 伝えにくいのではと、日本人の私としては思います。

国立大でありながら英語を使う人材が少なく、日本の恥であると感じる。

相談先がどこか分からないから。

知らないので、分かりません

当事者にならない限り分からないと思う。

留学生が困っている状況について聞いたことがあるため。

日本語と英語が常に併用されているから。

日本語を読み書きできる研究者や学生ならまだ苦労は少ないかもしれませんが、英語しかできない場合などに日本ならではの手続きや書類を扱わなければならないことが多いと、気をつかってしまう学生は日本語ができる人で気兼ねなく時間を取ってくれる人が身近にいないと申し出にくいこともあるように感じます。

留学生ではないから。

I am very appreciated that the university staffs have created many activities to support foreign students during covid-19 pandemic

岡山大学に限らず、英語が通じない日本人が多すぎるので、かなり苦労するだろうと予想しています。

知らない。

接する機会が少ないため。

「～しなければ・・・」というのが感じられ、雰囲気は少ないと感じるため。

## 6-5. おわりに

岡山大学ダイバーシティ推進本部では、男女共同参画室が 2009 年度に「岡山大学の男女共同参画に関するアンケート調査」を実施した。今回の 2020 年度調査「ダイバーシティに関するアンケート」においては、過去の調査と共通の設問も多く設けているが、本章の冒頭に記したように、「障がい」「セクシュアルマイノリティ」「海外からの研究生・学生」にかかわる項目をあらたに追加した。また、質問用紙の英語版、「やさしい日本語版」を作成することにより、より多様な属性の回答者が得られる配慮を試みた。

本章でこれらの項目における自由記述を対象にまとめと考察を行ったのは、用意された選択肢に対する回答を統計的に処理するだけでは得られない、本学構成員の多様な声がそこに反映されていると考えたためである。とくに全回答を再録した部分からわかるように、上記の属性を持つ構成員は大学の中でマイノリティに属していることから、直接かかわったことがないため、当事者が直面する困難やあるいは対応策についてわからないという回答も多く寄せられた。同時に、アンケート調査実施の便宜上、「障がい」「セクシュアルマイノリティ」「海外からの研究生・学生」という名称で括らざるを得なかったカテゴリーも決して一枚岩ではなく、その中に多様な属性が含まれており、当然のことながらニーズや必要な支援策も多様であることに留意する必要がある。

しかし、まずは教育・研究の場における本学構成員の中のダイバーシティを可視化するとともに、真のインクルージョン達成のための方策を検討していく上では、肯定的なものも否定的なものも含めたこれらの多様なコメントをまずは共有し、課題を拾い上げることが重要なのではないだろうか。

## おわりに

岡山大学では、2008年に男女共同参画の取組みを開始して以来、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を推進してきました。2021年にはD&Iポリシー(資料3)を制定し、さらに2022年にはD&Iポリシーに基づく行動計画(資料4)を立て、さらなる取組みを開始したところです。このアンケートは、D&Iを進めてきた岡山大学の現状を見極め、潜在している課題を抽出し、課題解決への糸口を見つけるとともに、過去十数年間のD&Iの取組みで何ができたか、何が変わってきたか、を評価する目的で行われました。すなわち、2021年時点の横断評価であり、かつ2009年度に行ったアンケートとの比較による12年間の縦断評価でもあります。

本学は、2008年度にダイバーシティ推進本部男女共同参画室を設置し、2009年度「女性研究者支援モデル育成」、2015年度に「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」、2019年度には「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」に採択され、D&Iの中でも特に女性研究者支援に取り組んできました(資料5)。

まず、2009年に女性研究者支援モデル育成事業「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」に採用されたのを機に、雇用、研究サポート体制、持続性の3本柱を軸に、女性研究者を育てるための取組を開始し、現在まで継続実施しています。雇用システムの整備としては、女性限定公募のウーマン・テニユア・トラック(WTT)制度を創設しました。この制度は何度かの改正を経て、現在はWTT教員の任期は5年です。ポストが利用可能となる5年前から採用を可能とし、採用後3年目の中間評価、5年目の最終テニユア評価を経て、承継職ポストに採用される制度となっています。2022年度までに、28人のWTT教員が採用され、そのうち23人はすでにテニユアを取得し、教授・准教授または助教として活躍しているほか、4人は活躍に伴い他大学等へと異動しています。

研究サポート体制としては、2009年に「英語論文の書き方セミナー」「研究費獲得セミナー」などの各種研究スキルアップ講座、出産・育児中の女性教員に研究支援員を配置する研究支援員事業、病児・病後児保育施設及び学童保育所の整備、女性サポート相談室の設置などの取組みを開始しました。さらに、研究力・マネジメント力の向上を目指した、研究支援金の支給などの事業を進めています。研究支援員の配置については、現在は対象を介護中の教員にも拡張し、さらに性別を問わず支援しています。これらの取組みを通して、女性に限らず、誰もが働きやすい職場環境の実現を目指して環境整備を進めているところです。

持続性としては、女性教員が上位職を目指すとともに、ロールモデルとなって後進を育成し、女性学生・研究員・研究支援員がさらに研究者・教員を目指して行く「循環」を理想として取組みを進めてきました。上位職への登用に関しては、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)に採択された2015年度から、研究力をつけた女性教員を早期に昇任させる制度(ポストアップ制度)を創設し、促進を

図っています。この制度では、業績・能力の高い女性教員を早期に昇任させた部局に対して、昇任後の給与差額を全学人件費により最長 5 年まで支出することとしています。さらに、2019 年度には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（先端型）に採択され、海外研修により研究力を強化し、上位職登用を後押しする制度（ポストアップ Plus 制度）を創設しました。これらの制度により、令和 4 年度までの 8 年間で教授 10 人、准教授 11 人、講師 1 人の合計 22 人が上位職へと昇任しています。

このように、岡山大学では、女性研究者支援モデル事業やダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）・（先端型）の支援を受け、女性教員の資質向上と誰もが働きやすい研究環境の充実を目指した取り組みを進めています。本学がこの 10 年間で D&I の観点を大いに進めてきたことは、このアンケートそのものの実施形態にも反映しています。2009 年アンケートでは男女共同参画に関するテーマを中心としましたが、今回のアンケートではより広い視点でダイバーシティに関する幅広い設問を準備し、「英語版」「平易な日本語版」などを準備してより広い構成員からの意見を聴取することを意識しました。また、附属学校を調査対象としたことも今回のアンケートの特筆すべき点です。そして、「誰一人とり残さない」という D&I のコンセプトから考え、平均値や多数の意見のみを取り上げるのではなく、少数の意見も汲み取ることを重要視し、自由記載の意見の全てを解析対象としました。

今回のアンケートでは、幸福度についての調査も行いました。幸福度と属性との関係の分析から、性別、職種、国籍、仕事時間、年齢等が幸福度に影響することが明らかとなりました。多様な背景・属性を持つ構成員を含む本学において、すべての構成員が幸福を感じることができる場となることが本学の目指す姿であり、今回のアンケート結果から、そのための課題も見えてきました。今後は、特に男性の性別役割分業の意識改革や、仕事と家庭の両立に悩む男性へのサポート、長時間労働の改善などが必要と思われれます。

回答から見えてきた一つの課題は、活動の認知度、浸透度といえます。D&I ポリシーについて「知らなかった」との回答が 6 割近くを占めていました。また、男女共同参画室の取り組みについても、割合はそれほど多くはないものの「知らない」という回答が若年層に多い傾向がありました。これらについては、大学院生を含めて、本学の D&I ポリシーや男女共同参画室・ダイバーシティ推進本部の取組みについて、さまざまな手段を用いて周知し、認知度を高めていくことが必要です。また、これまで主に男女共同参画の観点からの取組みを進めてきましたが、外国人や障がい者、性的マイノリティへの配慮についても、さまざまな面で進めて行く必要があることが分かりました。これらの横断調査で見えてきた岡山大学の現状と課題は、同時に課題解決のための様々なヒントでもあります。

一方、前回との比較による縦断調査で見えてきた軌跡からは、時代の変化による影響とともに、岡山大学で地道に進めてきた D&I の取り組みの効果も認めることができました。我々はこれからも時代の課題に向き合いつつ、知恵を出し合いながらより良い未来を求める不断の挑戦をし続けることが求められています。この報告書が未来へ続く歩みのマイル



ストーンとなり，皆さまの D&I への取り組みのヒントの一つになれば幸いです。

最後になりましたが，今回のダイバーシティに関するアンケートの報告書を作成するにあたり，アンケートに御協力頂いた皆様，また分析に際してご協力いただいた岡山大学病院ダイバーシティ推進センターの時信亜希子助教，藤井和佐教授に厚く御礼申し上げます。

岡山大学ダイバーシティ推進本部  
男女共同参画室長 片岡仁美



## 資 料 篇

資料1. ダイバーシティに関するアンケート集計結果 . . . . .	155
1-1. 教員 . . . . .	155
1-2. 職員 . . . . .	160
1-3. 附属学校教員 . . . . .	165
1-4. 大学院生 . . . . .	170
資料2. ダイバーシティに関するアンケート . . . . .	175
2-1. 教員用和文 . . . . .	175
2-2. 教員用英文 . . . . .	181
2-3. 職員用 . . . . .	187
2-4. 平易な和文版 . . . . .	192
2-5. 附属学校教員用 . . . . .	202
2-6. 大学院生用和文 . . . . .	207
2-7. 大学院生用英文 . . . . .	212
資料3. 岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー . . . . .	219
資料4. 岡山大学におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進について . . . . .	221
資料5. 岡山大学における D&I の取り組みについて . . . . .	223



# 資料1. ダイバーシティに関するアンケート集計結果

## 1-1. 教員

ダイバーシティに関するアンケート [教員] 集計結果

Q1 あなたの性別を教えてください。

	男性	女性	その他	答えたくない	
度数(人)	294	133	1	5	n=433
割合	67.9%	30.7%	0.2%	1.2%	

Q2 あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

	20代以下	30代	40代	50代	60代以上	答えたくない	
度数(人)	12	99	137	117	61	6	n=432
割合	2.8%	22.9%	31.7%	27.1%	14.1%	1.4%	

Q3 あなたの現在の職位は、次のうちどれですか。

	教授	准教授	専任講師	助教	助手・医員	答えたくない	
度数(人)	128	113	37	98	26	12	n=414
割合	30.9%	27.3%	8.9%	23.7%	6.3%	2.9%	

Q4 あなたの専門分野は、次のうちどれですか。

	人文社会科学	自然科学	医歯薬学	その他	答えたくない	
度数(人)	110	157	142	3	7	n=419
割合	26.3%	37.5%	33.9%	0.7%	1.7%	

Q5 あなたは、1週間に平均何時間くらい仕事（教育・研究・学内行政業務を含む）に費やしていますか。自宅での仕事時間も含めて教えてください。

	38.75時間未満	38.75時間以上50時間未満	50時間以上60時間未満	60時間以上70時間未満	70時間以上80時間未満	80時間以上	
度数(人)	29	107	137	86	42	28	n=429
割合	6.8%	24.9%	31.9%	20.0%	9.8%	6.5%	

Q6 あなたは、平日1日に平均何時間くらい家事（炊事、洗濯、掃除、買い物、家計管理など家庭での日常生活に関する様々な仕事や作業）・育児・介護に費やしていますか。（半角の数値を直接入力してください）

※平成28年度社会生活基本調査「妻の家事時間階級」に沿って集計

	なし	1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満	5時間以上6時間未満	6時間以上	
度数(人)	8	54	150	103	48	22	17	26	n=428
割合	1.9%	12.6%	35.0%	24.1%	11.2%	5.1%	4.0%	6.1%	

Q7 もし、あなたに、今、1日3時間の自由な時間ができた場合、次のうちの活動に使いたいですか。（チェックは2つまで）

	学(院)内業務	教育業務	研究	休憩・睡眠	家族と一緒に過ごす	家事・育児・介護	趣味・余暇活動	その他	
度数(人)	8	10	173	149	162	43	203	2	n=436
割合	1.8%	2.3%	39.7%	34.2%	37.2%	9.9%	46.6%	0.5%	

Q8 次の意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちにもっとも近いものを選び、それぞれの回答欄の該当するものを選択してください。

	1 そう思う	2 どちらかといえばそう思う	3 どちらかといえばそう思わない	4 思わない	
(1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ	度数(人) 40	156	69	171	n=436
	割合 9.2%	35.8%	15.8%	39.2%	
(2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ	度数(人) 23	85	115	213	n=436
	割合 5.3%	19.5%	26.4%	48.9%	
(3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである	度数(人) 8	36	116	276	n=436
	割合 1.8%	8.3%	26.6%	63.3%	
(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい	度数(人) 269	122	18	27	n=436
	割合 61.7%	28.0%	4.1%	6.2%	

Q9 女子学生の比率は、文系では比較的多く、理系では比較的小さい傾向にあります。その理由として、以下の事柄はどの程度あてはまると思われますか。

	1 とてもあてはまる	2 ややあてはまる	3 どちらともいえない	4 あまりあてはまらない	5 全くあてはまらない	
(1) 女性は文系、男性は理系という社会通念のため	度数(人) 46	129	102	82	76	n=435
	割合 10.6%	29.7%	23.4%	18.9%	17.5%	
(2) 高校で女性には文系、男性には理系の進路を勧めるため	度数(人) 22	81	148	98	86	n=435
	割合 5.1%	18.6%	34.0%	22.5%	19.8%	
(3) 女子生徒は文系の、男子生徒は理系の職業に就きたいという志向があるため	度数(人) 20	137	138	80	60	n=435
	割合 4.6%	31.5%	31.7%	18.4%	13.8%	
(4) 親が女性には文系、男性には理系の進路を期待するため	度数(人) 23	104	151	85	72	n=435
	割合 5.3%	23.9%	34.7%	19.5%	16.6%	
(5) 女性は文系科目が得意で、男性は理数系科目が得意であるため	度数(人) 16	105	108	86	120	n=435
	割合 3.7%	24.1%	24.8%	19.8%	27.6%	
(6) ロールモデルとなるような理系の女性研究者・教員が少ないため	度数(人) 78	174	84	56	43	n=435
	割合 17.9%	40.0%	19.3%	12.9%	9.9%	

Q10 現在、岡山大学の女性教員の在職比率は19.4%（専任教員・2020年度）であり、女子学生の在籍比率39.6%（2020年度）と比べて少ない状況です。その理由として以下の事柄ほどの程度あてはまると思われますか。

		1 とてもあてはまる	2 ややあてはまる	3 どちらともいえない	4 あまりあてはまらない	5 全くあてはまらない	
(1) 採用する側に男性を優先する意識がある	度数(人)	43	74	134	91	93	n=435
	割合	9.9%	17.0%	30.8%	20.9%	21.4%	
(2) 女性自身の能力が不足している	度数(人)	12	27	102	106	188	n=435
	割合	2.8%	6.2%	23.4%	24.4%	43.2%	
(3) 女性自身の意欲が不足している	度数(人)	11	89	99	90	146	n=435
	割合	2.5%	20.5%	22.8%	20.7%	33.6%	
(4) 女性にとって育児期間後の復帰が困難である	度数(人)	60	182	94	54	45	n=435
	割合	13.8%	41.8%	21.6%	12.4%	10.3%	
(5) 女性は早期に離職する可能性が高い	度数(人)	20	112	119	82	102	n=435
	割合	4.6%	25.7%	27.4%	18.9%	23.4%	
(6) 女性が専攻する分野に偏りがある	度数(人)	55	149	113	64	54	n=435
	割合	12.6%	34.3%	26.0%	14.7%	12.4%	
(7) 応募者の女性比率そのものが低い	度数(人)	112	175	94	30	24	n=435
	割合	25.7%	40.2%	21.6%	6.9%	5.5%	

Q11 岡山大学におけるこれまでの男女共同参画室の取り組みを評価できますか。

	評価できる	どちらかという と評価できる	どちらかという と評価できない	評価できない	男女共同参画室の取 組みを知らない	
度数(人)	42	190	44	17	105	n=398
割合	10.6%	47.7%	11.1%	4.3%	26.4%	

Q12(1) 本学では、障害者差別解消法が定められていることについて、周知が図られていると思いますか。

	十分に図られて いる	やや図られて いる	あまり図られ ていない	全く図られて いない	わからない	
度数(人)	35	190	108	14	86	n=433
割合	8.1%	43.9%	24.9%	3.2%	19.9%	

Q13(1) 本学では、障がい者・障がい学生に配慮したバリアフリー設備（点字や音声等情報保障のある案内・トイレ・スロープ・エレベーター等）が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	
度数(人)	32	242	119	11	29	n=433
割合	7.4%	55.9%	27.5%	2.5%	6.7%	

Q14(1) 本学では、障がい者・障がい学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	
度数(人)	31	190	59	3	146	n=429
割合	7.2%	44.3%	13.8%	0.7%	34.0%	

Q15(1) 本学では、障がい者・障がい学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分に ある	やや ある	あまり ない	全く ない	わから ない	
度数(人)	25	141	77	11	176	n=430
割合	5.8%	32.8%	17.9%	2.6%	40.9%	

Q16(1) 本学で、セクシュアルマイノリティへの差別的な言動や場面を見聞きしたことがありますか。（大学キャンパス内外を問わず、正課外活動や懇親会など本学が実施する諸活動を含みます。）

	見聞きしたこ とがある	見聞きしたこ とはない	わから ない	
度数(人)	56	295	76	n=427
割合	13.1%	69.1%	17.8%	

Q17(1) 本学では、セクシュアルマイノリティに配慮した設備（トイレ・更衣室等）が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わから ない	
度数(人)	5	46	150	86	139	n=426
割合	1.2%	10.8%	35.2%	20.2%	32.6%	

Q18(1) 本学では、セクシュアルマイノリティが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わから ない	
度数(人)	9	75	81	15	242	n=422
割合	2.1%	17.8%	19.2%	3.6%	57.3%	

Q19(1) 本学では、セクシュアルマイノリティが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分に ある	やや ある	あまり ない	全く ない	わから ない	
度数(人)	4	52	105	19	242	n=422
割合	0.9%	12.3%	24.9%	4.5%	57.3%	

Q20(1) 本学では、海外からの研究者・学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない	
度数(人)	27	178	104	13	107	n=429
割合	6.3%	41.5%	24.2%	3.0%	24.9%	

Q21(1) 本学では、海外からの研究者・学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分にある	ややある	あまりない	全くない	わからない	
度数(人)	24	141	85	10	167	n=427
割合	5.6%	33.0%	19.9%	2.3%	39.1%	

Q22 一般的に、大学での研究・教育職がより魅力的になり、また大学での研究・教育を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

		1 とても有効	2 やや有効	3 どちらともいえない	4 あまり有効でない	5 全く有効でない	
(1) 育児・介護と研究・教育を両立するための相談窓口	度数(人)	198	148	69	17	3	n=435
	割合	45.5%	34.0%	15.9%	3.9%	0.7%	
(2) 学内保育所	度数(人)	282	105	38	4	6	n=435
	割合	64.8%	24.1%	8.7%	0.9%	1.4%	
(3) (保育所に通えない時の) 病児・病後児保育	度数(人)	281	101	44	4	5	n=435
	割合	64.6%	23.2%	10.1%	0.9%	1.1%	
(4) 学内学童保育所(常設)	度数(人)	267	102	56	6	4	n=435
	割合	61.4%	23.4%	12.9%	1.4%	0.9%	
(5) 育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	度数(人)	250	133	44	7	1	n=435
	割合	57.5%	30.6%	10.1%	1.6%	0.2%	
(6) 介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	度数(人)	250	133	42	9	1	n=435
	割合	57.5%	30.6%	9.7%	2.1%	0.2%	
(7) 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	度数(人)	247	138	38	10	2	n=435
	割合	56.8%	31.7%	8.7%	2.3%	0.5%	
(8) 在宅勤務制度	度数(人)	192	128	90	14	11	n=435
	割合	44.1%	29.4%	20.7%	3.2%	2.5%	
(9) セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントのない環境づくり	度数(人)	251	117	53	7	7	n=435
	割合	57.7%	26.9%	12.2%	1.6%	1.6%	
(10) 女性教員の積極的採用制度	度数(人)	127	122	142	29	15	n=435
	割合	29.2%	28.0%	32.6%	6.7%	3.4%	
(11) 短時間勤務制度	度数(人)	154	131	126	13	11	n=435
	割合	35.4%	30.1%	29.0%	3.0%	2.5%	
(12) 研究者のためのメンタープログラム	度数(人)	117	160	120	24	14	n=435
	割合	26.9%	36.8%	27.6%	5.5%	3.2%	
(13) 障がい者に配慮した設備、支援、制度	度数(人)	201	162	54	10	8	n=435
	割合	46.2%	37.2%	12.4%	2.3%	1.8%	
(14) セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度	度数(人)	165	150	95	13	12	n=435
	割合	37.9%	34.5%	21.8%	3.0%	2.8%	
(15) 外国人教員や留学生のための日本語教育の充実	度数(人)	170	158	76	20	11	n=435
	割合	39.1%	36.3%	17.5%	4.6%	2.5%	
(16) 外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ(英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供)	度数(人)	209	138	62	13	13	n=435
	割合	48.0%	31.7%	14.3%	3.0%	3.0%	
(17) 定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度	度数(人)	134	142	117	21	21	n=435
	割合	30.8%	32.6%	26.9%	4.8%	4.8%	
(18) 長時間労働を評価しない人事評価制度	度数(人)	137	108	139	27	24	n=435
	割合	31.5%	24.8%	32.0%	6.2%	5.5%	

Q23 あなた自身が岡山大学での研究・教育を継続する上で、Q22に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としていましたか。

	今、必要である	今は必要ではないが、将来必要になると思う	今は必要ではないが、過去に必要としていた	過去も、今も、将来も必要ではない	
度数(人)	111	207	48	40	n=406
割合	27.3%	51.0%	11.8%	9.9%	

Q24 [Q23で、「今、必要である」または「今は必要ではないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします]あなた自身が岡山大学での研究・教育を継続する上で、今、あるいは将来もとも必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

	育児・介護と研究・教育を両立するための相談窓口	学内保育所	(保育所に通えない時の) 病児・病後児保育	学内学童保育所(常設)	育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
度数(人)	55	61	52	60	51
割合	17.5%	19.4%	16.6%	19.1%	16.2%
度数(人)	115	67	75	37	17
割合	36.6%	21.3%	23.9%	11.8%	5.4%
度数(人)	30	22	9	4	18
割合	9.6%	7.0%	2.9%	1.3%	5.7%

	外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ (英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供)	定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度	長時間労働を評価しない人事評価制度	その他 具体的に	
度数(人)	37	54	42	9	n=314
割合	11.8%	17.2%	13.4%	2.9%	

Q25 あなたは、岡山大学で研究・教育をする上で、次のようなことを感じていますか。

		1 いつも感じる	2 とてもよく感じる	3 よく感じる	4 時々感じる	5 めったに感じない	6 ほとんど感じない	7 そのように感じたことは一度もない	
(1) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	度数(人)	34	53	107	156	45	24	12	n=431
	割合	7.9%	12.3%	24.8%	36.2%	10.4%	5.6%	2.8%	
(2) 職場では、元気が出て精神的になるように感じる	度数(人)	33	53	98	143	64	26	14	n=431
	割合	7.7%	12.3%	22.7%	33.2%	14.8%	6.0%	3.2%	
(3) 仕事に熱心である	度数(人)	60	95	139	111	11	11	4	n=431
	割合	13.9%	22.0%	32.3%	25.8%	2.6%	2.6%	0.9%	
(4) 仕事は、私に活力を与えてくれる	度数(人)	51	83	112	125	33	17	10	n=431
	割合	11.8%	19.3%	26.0%	29.0%	7.7%	3.9%	2.3%	
(5) 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ち	度数(人)	39	60	99	119	65	27	22	n=431
	割合	9.0%	13.9%	23.0%	27.6%	15.1%	6.3%	5.1%	
(6) 仕事に没頭していると、幸せだと感じる	度数(人)	62	90	94	111	37	26	11	n=431
	割合	14.4%	20.9%	21.8%	25.8%	8.6%	6.0%	2.6%	
(7) 自分の仕事に誇りを感じる	度数(人)	88	125	91	95	15	10	7	n=431
	割合	20.4%	29.0%	21.1%	22.0%	3.5%	2.3%	1.6%	
(8) 私は仕事にのめり込んでいる	度数(人)	45	78	103	131	48	18	8	n=431
	割合	10.4%	18.1%	23.9%	30.4%	11.1%	4.2%	1.9%	
(9) 仕事をしていると、つい夢中になってしまう	度数(人)	61	85	101	133	27	16	8	n=431
	割合	14.2%	19.7%	23.4%	30.9%	6.3%	3.7%	1.9%	

Q26 あなたは、岡山大学で研究・教育をする上で、次のようなことを感じていますか。

		1 とてもそう思う	2 ややそう思う	3 どちらともいえない	4 あまりそう思わない	5 全くそう思わない	
(1) 研究や実験などの拘束時間が長い	度数(人)	33	66	152	107	73	n=431
	割合	7.7%	15.3%	35.3%	24.8%	16.9%	
(2) 研究のための時間が十分に確保できない	度数(人)	155	140	68	50	18	n=431
	割合	36.0%	32.5%	15.8%	11.6%	4.2%	
(3) 教育のための時間が十分に確保できない	度数(人)	62	150	119	73	27	n=431
	割合	14.4%	34.8%	27.6%	16.9%	6.3%	
(4) 体力的にきつい時がある	度数(人)	80	139	104	75	33	n=431
	割合	18.6%	32.3%	24.1%	17.4%	7.7%	
(5) 研究室の雰囲気は男性または女性中心でなじめないことがある	度数(人)	15	23	108	98	187	n=431
	割合	3.5%	5.3%	25.1%	22.7%	43.4%	
(6) 困ったときに気軽に相談できる同僚が身近にいない	度数(人)	52	66	102	106	105	n=431
	割合	12.1%	15.3%	23.7%	24.6%	24.4%	
(7) 学生との人間関係に悩んでいる	度数(人)	11	37	93	123	167	n=431
	割合	2.6%	8.6%	21.6%	28.5%	38.7%	
(8) 教員間の人間関係に悩んでいる	度数(人)	41	61	88	120	121	n=431
	割合	9.5%	14.2%	20.4%	27.8%	28.1%	
(9) 職員との人間関係に悩んでいる	度数(人)	18	35	87	131	160	n=431
	割合	4.2%	8.1%	20.2%	30.4%	37.1%	
(10) 家族のための時間が十分に確保できない	度数(人)	86	116	105	81	43	n=431
	割合	20.0%	26.9%	24.4%	18.8%	10.0%	
(11) 研究生生活について家族や周囲の理解が少ない	度数(人)	19	34	93	123	162	n=431
	割合	4.4%	7.9%	21.6%	28.5%	37.6%	

Q27 あなたは、ウェルビーイングの概念を知っていましたか。

	よく知っていた	ある程度知っていた	あまり知らなかった	全く知らなかった	
度数(人)	56	161	93	121	n=431
割合	13.0%	37.4%	21.6%	28.1%	

Q28 あなた自身の現在の幸福度についての質問です。ハシゴを想像してみてください。ハシゴの各段には数字が降っており、ハシゴを上るにつれて数字は大きくなっていきます。最下段は“0”で、最上段は“10”です。最上段はあなたにとって“最高の人生”で、最下段は“最低の人生”です。今現在、あなたはハシゴの何段目に立っていると思いますか。

	0	1	2	3	4	5	6	
度数(人)	9	5	10	21	13	64	59	
割合	2.1%	1.2%	2.3%	4.9%	3.1%	15.0%	13.8%	
	7	8	9	10				
度数(人)	111	100	27	7				n=426
割合	26.1%	23.5%	6.3%	1.6%				



Q29 岡山大学では、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学を指目して、平成21年度に 策定された「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の策定を進めています。岡山大学にダイバーシティポリシーがあることをあなたは知っていましたか。

	知っていた	知らなかった	
度数(人)	175	232	n=407
割合	43.0%	57.0%	

Q31 あなたの国籍は次のうち、どれですか。

	日本	日本以外	日本と日本以外の多重国籍	答えたくない	
度数(人)	395	28	0	8	n=431
割合	91.6%	6.5%	0.0%	1.9%	

Q32 あなたの雇用契約は次のうち、どちらですか。

	任期なし(テニキュア・トラックを含む)	任期付き	答えたくない	
度数(人)	334	77	12	n=423
割合	79.0%	18.2%	2.8%	

Q33 あなたには、現在、配偶者がいますか。(婚姻届の有無は問いません)

	現在、配偶者がいる	いない(死別または離別した)	いない(結婚したことはない)	答えたくない	
度数(人)	338	21	65	4	n=428
割合	79.0%	4.9%	15.2%	0.9%	

Q34 【Q33で「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします】配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

	無職	パートタイム勤務	フルタイム勤務	自営業	その他	答えたくない	
度数(人)	92	83	120	20	8	11	n=334
割合	27.5%	24.9%	35.9%	6.0%	2.4%	3.3%	

Q35 あなたに高校生までのお子さんはいますか。

	いる	いない	答えたくない	
度数(人)	168	236	10	n=414
割合	40.6%	57.0%	2.4%	

Q36 あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

	介護が必要な近親者と同居している	介護が必要な近親者と別居している	介護が必要な近親者はいない	答えたくない	
度数(人)	13	103	284	30	n=430
割合	3.0%	24.0%	66.0%	7.0%	

## 1-2. 職員

ダイバーシティに関するアンケート [職員] 集計結果

Q1 あなたの性別を教えてください。

	男性	女性	その他	答えたくない	
度数(人)	292	747	4	8	n=1051
割合	27.8%	71.1%	0.4%	0.8%	

Q2 あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

	20代以下	30代	40代	50代	60代以上	答えたくない	
度数(人)	156	224	325	261	59	15	n=1040
割合	15.0%	21.5%	31.3%	25.1%	5.7%	1.4%	

Q3 あなたの職種は次のうちどれにあたりますか。

	事務職員	技術職員	医療系職員	その他	答えたくない	
度数(人)	586	103	225	129	5	n=1048
割合	55.9%	9.8%	21.5%	12.3%	0.5%	

Q4 あなたは現在管理職ですか。

	管理職	管理職ではない	答えたくない	
度数(人)	90	951	11	n=1052
割合	8.6%	90.4%	1.0%	

Q5 あなたは、1週間に平均何時間くらい職務に費やしていますか。

	38.75時間未満	38.75時間以上50時間未満	50時間以上60時間未満	60時間以上70時間未満	70時間以上80時間未満	80時間以上	
度数(人)	372	504	120	30	8	6	n=1040
割合	35.8%	48.5%	11.5%	2.9%	0.8%	0.6%	

Q6 あなたは、平日1日に平均何時間くらい家事（炊事、洗濯、掃除、買い物、家計管理など家庭での日常生活に関する様々な仕事や作業）・育児・介護に費やしていますか。（半角の数値を直接入力してください）

※平成28年度社会生活基本調査「妻の家事時間階級」に沿って集計

	なし	1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満	5時間以上6時間未満	6時間以上	
度数(人)	14	47	198	224	161	122	101	139	n=1006
割合	1.4%	4.7%	19.7%	22.3%	16.0%	12.1%	10.0%	13.8%	

Q7 次の意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちにもっとも近いものを選び、それぞれの回答欄の該当するものを選択してください。

	1 そう思う	2 どちらかといえばそう思う	3 どちらかといえばそう思わない	4 思わない	
(1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ	度数(人) 50 割合 4.7%	394 37.1%	249 23.5%	368 34.7%	n=1061
(2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ	度数(人) 52 割合 4.9%	229 21.7%	322 30.5%	452 42.8%	n=1055
(3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである	度数(人) 13 割合 1.2%	108 10.2%	305 28.8%	634 59.8%	n=1060
(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい	度数(人) 712 割合 67.1%	257 24.2%	37 3.5%	55 5.2%	n=1061

Q8 現在、岡山大学の女性管理職の比率は、19%（2020年度）と低い状況です。その理由として以下の事柄はどの程度あてはまると思いますか。

	1 とてもあてはまる	2 ややあてはまる	3 どちらともいえない	4 あまりあてはまらない	5 全くあてはまらない	
(1) 評価する側に男性を優先する意識がある	度数(人) 151 割合 14.4%	306 29.2%	370 35.3%	137 13.1%	83 7.9%	n=1047
(2) 女性自身の能力が不足している	度数(人) 10 割合 1.0%	61 5.8%	295 28.1%	334 31.8%	349 33.3%	n=1049
(3) 女性自身の意欲が不足している	度数(人) 36 割合 3.4%	269 25.7%	336 32.1%	215 20.5%	191 18.2%	n=1047
(4) 女性にとって家庭責任との両立が困難である	度数(人) 244 割合 23.3%	477 45.6%	209 20.0%	82 7.8%	35 3.3%	n=1047
(5) 女性は早期に離職する可能性が高い	度数(人) 53 割合 5.1%	293 28.0%	369 35.3%	199 19.0%	131 12.5%	n=1045

Q9 あなたの現在の職場では、男女で担当する業務について、差別的な取り扱いがあると思いますか。

	顕著にある	少しある	どちらともいえない	ほとんどない	全くない	
度数(人)	21	94	233	417	265	n=1030
割合	2.0%	9.1%	22.6%	40.5%	25.7%	

Q11 あなたは、大学内での男女共同参画を進める取り組みについてどう思いますか。

	ぜひともこのよう な取り組み は必要だ	どちらかとい えばこのよう な取り組みは必 要だ	どちらともい えない	このような取 組みはあまり 必要ではない	このような取 組みは全く必 要ではない	
度数(人)	459	429	125	12	2	n=1027
割合	44.7%	41.8%	12.2%	1.2%	0.2%	

Q12(1) 本学では、障害者差別解消法が定められていることについて、周知が図られていると思いますか。

	十分に図られ ている	やや図られ ている	あまり図られ ていない	全く図られ ていない	わからない	
度数(人)	78	341	316	35	269	n=1039
割合	7.5%	32.8%	30.4%	3.4%	25.9%	

Q13(1) 本学では、障がい者・障がい学生に配慮したバリアフリー設備（点字や音声等情報保障のある案内・トイレ・スロープ・エレベーター等）が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	
度数(人)	73	598	231	12	134	n=1048
割合	7.0%	57.1%	22.0%	1.1%	12.8%	

Q14(1) 本学では、障がい者・障がい学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	
度数(人)	80	348	136	9	461	n=1034
割合	7.7%	33.7%	13.2%	0.9%	44.6%	

Q15(1) 本学では、障がい者・障がい学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分にある	ややある	あまりない	全くない	わからない	
度数(人)	63	261	178	15	522	n=1039
割合	6.1%	25.1%	17.1%	1.4%	50.2%	

Q16(1) 本学で、セクシュアルマイノリティへの差別的な言動や場面を見聞きしたことがありますか。（大学キャンパス内外を問わず、正課外活動や懇親会など本学が実施する諸活動を含みます。）

	見聞きしたこ とがある	見聞きしたこ とはない	わからない	
度数(人)	96	738	220	n=1054
割合	9.1%	70.0%	20.9%	

Q17(1) 本学では、セクシュアルマイノリティに配慮した設備（トイレ・更衣室等）が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	
度数(人)	21	117	384	166	362	n=1050
割合	2.0%	11.1%	36.6%	15.8%	34.5%	

Q18(1) 本学では、セクシュアルマイノリティが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	
度数(人)	17	159	213	38	609	n=1036
割合	1.6%	15.3%	20.6%	3.7%	58.8%	

Q19(1) 本学では、セクシュアルマイノリティが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分に図られ ている	やや図られ ている	あまり図られ ていない	全く図られ ていない	わからない	
度数(人)	11	102	282	56	577	n=1028
割合	1.1%	9.9%	27.4%	5.4%	56.1%	

Q20(1) 本学では、海外からの研究者・学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	
度数(人)	41	349	158	12	482	n=1042
割合	3.9%	33.5%	15.2%	1.2%	46.3%	

Q21(1) 本学では、海外からの研究者・学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分にある	ややある	あまりない	全くない	わからない	
度数(人)	43	259	139	12	592	n=1045
割合	4.1%	24.8%	13.3%	1.1%	56.7%	

Q22 一般的に、大学での職務がより魅力的になり、また大学での職務を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

		1 とても有効	2 やや有効	3 どちらともい えない	4 あまり有効 でない	5 全く有効で ない	
(1) 育児・介護と職務を両立するための相談窓口	度数(人)	526	351	127	37	8	n=1049
	割合	50.1%	33.5%	12.1%	3.5%	0.8%	
(2) 学内保育所	度数(人)	716	239	75	11	3	n=1044
	割合	68.6%	22.9%	7.2%	1.1%	0.3%	

(3) (保育所に通えない時の) 病児・病後児保育	度数(人)	738	227	63	10	4	n=1042
	割合	70.8%	21.8%	6.0%	1.0%	0.4%	
(4) 学内学童保育所 (常設)	度数(人)	640	257	131	10	6	n=1044
	割合	61.3%	24.6%	12.5%	1.0%	0.6%	
(5) 育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	度数(人)	710	254	68	9	2	n=1043
	割合	68.1%	24.4%	6.5%	0.9%	0.2%	
(6) 介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	度数(人)	721	256	58	7	2	n=1044
	割合	69.1%	24.5%	5.6%	0.7%	0.2%	
(7) 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	度数(人)	692	270	73	7	3	n=1045
	割合	66.2%	25.8%	7.0%	0.7%	0.3%	
(8) 在宅勤務制度	度数(人)	458	294	228	41	20	n=1041
	割合	44.0%	28.2%	21.9%	3.9%	1.9%	
(9) セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない環境づくり	度数(人)	682	269	75	11	9	n=1046
	割合	65.2%	25.7%	7.2%	1.1%	0.9%	
(10) 女性職員の積極的採用・登用制度	度数(人)	426	314	256	34	13	n=1043
	割合	40.8%	30.1%	24.5%	3.3%	1.2%	
(11) 短時間勤務制度	度数(人)	544	314	157	23	8	n=1046
	割合	52.0%	30.0%	15.0%	2.2%	0.8%	
(12) 障がい者に配慮した設備、支援、制度	度数(人)	584	351	96	10	7	n=1048
	割合	55.7%	33.5%	9.2%	1.0%	0.7%	
(13) セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度	度数(人)	512	350	164	10	6	n=1042
	割合	49.1%	33.6%	15.7%	1.0%	0.6%	
(14) 外国人教員や留学生のための日本語教育の充実	度数(人)	494	375	153	13	6	n=1041
	割合	47.5%	36.0%	14.7%	1.2%	0.6%	
(15) 外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ (英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供)	度数(人)	554	352	120	12	6	n=1044
	割合	53.1%	33.7%	11.5%	1.1%	0.6%	
(16) 定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度	度数(人)	471	332	190	35	15	n=1043
	割合	45.2%	31.8%	18.2%	3.4%	1.4%	
(17) 長時間労働を評価しない人事評価制度	度数(人)	431	260	279	38	35	n=1043
	割合	41.3%	24.9%	26.7%	3.6%	3.4%	

Q23 あなた自身が岡山大での職務を継続する上で、Q22に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としましたか。

	今、必要である	今は必要ではないが、将来必要になると思う	今は必要ではないが、過去に必要としていた	過去も、今も、将来も必要ではない	n=970
度数(人)	238	539	138	55	
割合	24.5%	55.6%	14.2%	5.7%	

Q24 【Q23で、「今、必要である」または「今は必要ではないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします】あなた自身が岡山大での職務を継続する上で、今、あるいは将来も必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

	育児・介護と職務を両立するための相談窓口	学内保育所	(保育所に通えない時の) 病児・病後児保育	学内学童保育所 (常設)	育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	n=767
度数(人)	192	124	120	96	189	
割合	25.0%	16.2%	15.6%	12.5%	24.6%	
	介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	在宅勤務制度	セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない環境づくり	女性職員の積極的採用・登用制度	n=767
度数(人)	340	214	175	82	37	
割合	44.3%	27.9%	22.8%	10.7%	4.8%	
	短時間勤務制度	障がい者に配慮した設備、支援、制度	セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度	外国人教員や留学生のための日本語教育の充実	外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ (英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供)	n=767
度数(人)	132	39	17	7	19	
割合	17.2%	5.1%	2.2%	0.9%	2.5%	
	定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度	長時間労働を評価しない人事評価制度	その他 具体的に			n=767
度数(人)	148	98	16			
割合	19.3%	12.8%	2.1%			

Q25 あなたは、岡山大で職務をする上で、次のようなことを感じていますか。

		1 いつも感じる	2 とてもよく感じる	3 よく感じる	4 時々感じる	5 めったに感じない	6 ほとんど感じない	7 そのように感じたことは一度もない	n=1051
(1) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	度数(人)	33	49	159	473	212	93	32	
	割合	3.1%	4.7%	15.1%	45.0%	20.2%	8.8%	3.0%	
(2) 職場では、元気が出て精神的になるように感じる	度数(人)	35	51	181	431	205	110	37	n=1050
	割合	3.3%	4.9%	17.2%	41.0%	19.5%	10.5%	3.5%	
(3) 仕事に熱心である	度数(人)	70	113	322	403	87	38	16	n=1049
	割合	6.7%	10.8%	30.7%	38.4%	8.3%	3.6%	1.5%	

(4) 仕事は、私に活力を与えてくれる	度数(人)	55	92	233	393	159	87	30	n=1049
	割合	5.2%	8.8%	22.2%	37.5%	15.2%	8.3%	2.9%	
(5) 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ち	度数(人)	49	47	179	359	230	126	60	n=1050
	割合	4.7%	4.5%	17.0%	34.2%	21.9%	12.0%	5.7%	
(6) 仕事に没頭していると、幸せだと感じる	度数(人)	38	60	164	380	227	127	55	n=1051
	割合	3.6%	5.7%	15.6%	36.2%	21.6%	12.1%	5.2%	
(7) 自分の仕事に誇りを感じる	度数(人)	66	121	229	420	116	75	21	n=1048
	割合	6.3%	11.5%	21.9%	40.1%	11.1%	7.2%	2.0%	
(8) 私は仕事にのめり込んでいる	度数(人)	28	57	140	375	276	112	59	n=1047
	割合	2.7%	5.4%	13.4%	35.8%	26.4%	10.7%	5.6%	
(9) 仕事をしていると、つい夢中になってしまう	度数(人)	41	73	171	439	206	80	40	n=1050
	割合	3.9%	7.0%	16.3%	41.8%	19.6%	7.6%	3.8%	

Q26 次の事項について、あなたは現在、問題を感じていますか。

		1 おおいに問題を感じている	2 やや問題を感じている	3 あまり問題を感じていない	4 全く問題を感じていない	
(1) 職場の物理的環境（設備、スペースなど）	度数(人)	118	288	454	190	n=1050
	割合	11.2%	27.4%	43.2%	18.1%	
(2) 給与	度数(人)	169	332	429	119	n=1049
	割合	16.1%	31.6%	40.9%	11.3%	
(3) 休日・休暇制度	度数(人)	61	159	545	284	n=1049
	割合	5.8%	15.2%	52.0%	27.1%	
(4) 福利厚生	度数(人)	62	163	603	214	n=1042
	割合	6.0%	15.6%	57.9%	20.5%	
(5) 仕事と家庭生活の両立	度数(人)	99	258	504	187	n=1048
	割合	9.4%	24.6%	48.1%	17.8%	
(6) 仕事を離れた自由時間の確保	度数(人)	108	238	492	213	n=1051
	割合	10.3%	22.6%	46.8%	20.3%	
(7) 職場での人間関係	度数(人)	96	243	469	194	n=1002
	割合	9.6%	24.3%	46.8%	19.4%	

(7)は不備により、一部の対象者に実施できていない。

Q27 あなたは、ウェルビーイングの概念を知っていましたか。

	よく知っていた	ある程度知っていた	あまり知らなかった	全く知らなかった	
度数(人)	35	219	301	473	n=1028
割合	3.4%	21.3%	29.3%	46.0%	

Q28 あなた自身の現在の幸福度についての質問です。ハシゴを想像してみてください。ハシゴの各段には数字が降っており、ハシゴを上るにつれて数字は大きくなっていきます。最下段は“0”で、最上段は“10”です。最上段はあなたにとって“最高の人生”で、最下段は“最低の人生”です。今現在、あなたはハシゴの何段目に立っていると思いますか。

	0	1	2	3	4	5	6
度数(人)	5	12	31	82	81	208	159
割合	0.5%	1.2%	3.1%	8.1%	8.0%	20.5%	15.7%
	7	8	9	10			
度数(人)	192	186	32	25	n=1013		
割合	19.0%	18.4%	3.2%	2.5%			

Q29 岡山大学では、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学を指目して、平成21年度に策定された「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の策定を進めています。岡山大学にダイバーシティポリシーがあることをあなたは知っていましたか。

	知っていた	知らなかった	
度数(人)	350	627	n=977
割合	35.8%	64.2%	

Q31 あなたの勤務体系は次のうち、どちらですか。

	常勤	非常勤	答えたくない	
度数(人)	687	312	19	n=1018
割合	67.5%	30.6%	1.9%	

Q32 あなたには、現在、配偶者がいますか。（婚姻届の有無は問いません）

	現在、配偶者がいる	いない（死別または離別した）	いない（結婚したことはない）	答えたくない	
度数(人)	656	63	277	16	n=1012
割合	64.8%	6.2%	27.4%	1.6%	

Q33 【Q32で「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします】配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

	無職	パートタイム勤	フルタイム勤務	自営業	その他	答えたくない	
度数(人)	61	93	434	32	18	10	n=648
割合	9.4%	14.4%	67.0%	4.9%	2.8%	1.5%	

Q34 あなたに高校生までのお子さんはいますか。

	いる	いない	答えたくない	
度数(人)	345	591	17	n=953
割合	36.2%	62.0%	1.8%	

Q35 あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

	介護が必要な近親者と同居している	介護が必要な近親者と別居している	介護が必要な近親者はいない	答えたくない
度数(人)	67	217	707	48
割合	6.5%	20.9%	68.2%	4.6%

### 1-3. 附属学校教員

ダイバーシティに関するアンケート【附属学校教員】集計結果

Q1 あなたの性別を教えてください。

	男性	女性	その他	答えたくない	
度数(人)	12	16	0	0	n=28
割合	42.9%	57.1%	0.0%	0.0%	

Q2 あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

	20代以下	30代	40代	50代	60代以上	答えたくない	
度数(人)	4	14	7	3	1	0	n=29
割合	13.8%	48.3%	24.1%	10.3%	3.4%	0.0%	

Q3 あなたは、1週間に平均何時間くらい職務に費やしていますか。

	38.75時間未満	38.75時間以上50時間未満	50時間以上60時間未満	60時間以上70時間未満	70時間以上80時間未満	80時間以上	
度数(人)	1	5	10	10	1	2	n=29
割合	3.4%	17.2%	34.5%	34.5%	3.4%	6.9%	

Q4 あなたは、平日1日に平均何時間くらい家事（炊事、洗濯、掃除、買い物、家計管理など家庭での日常生活に関する様々な仕事や作業）・育児・介護に費やしていますか。（半角の数値を直接入力してください）

	なし	1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満	5時間以上6時間未満	6時間以上	
度数(人)	0	4	9	7	5	1	3	0	n=29
割合	0.0%	13.8%	31.0%	24.1%	17.2%	3.4%	10.3%	0.0%	

Q5 もし、あなたに、今、1日3時間の自由な時間ができた場合、次のうちの活動に使いたいですか。（チェックは2つまで）

	校務分掌業務	教育業務	研究	休憩・睡眠	家族と一緒に過ごす	家事・育児・介護	趣味・余暇活動	その他	
度数(人)	0	3	1	14	9	7	18	1	n=29
割合	0.0%	10.3%	3.4%	48.3%	31.0%	24.1%	62.1%	3.4%	

Q6 次の意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちにもっとも近いものを選び、それぞれの回答欄の該当するものを選択してください。

	1 そう思う	2 どちらかといえばそう思う	3 どちらかといえばそう思わない	4 思わない	
(1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ	度数(人) 1	10	5	13	n=29
	割合 3.4%	34.5%	17.2%	44.8%	
(2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ	度数(人) 1	6	10	12	n=29
	割合 3.4%	20.7%	34.5%	41.4%	
(3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである	度数(人) 0	2	6	21	n=29
	割合 0.0%	6.9%	20.7%	72.4%	
(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい	度数(人) 24	5	0	0	n=29
	割合 82.8%	17.2%	0.0%	0.0%	

Q7 現在、教育現場の女性管理職の比率は低い状況です。その理由として以下の事柄はどの程度あてはまると考えますか。

		1 とてもあてはまる	2 ややあてはまる	3 どちらともいえない	4 あまりあてはまらない	5 全くあてはまらない	
(1) 採用する側に男性を優先する意識がある	度数(人)	4	12	4	6	3	n=29
	割合	13.8%	41.4%	13.8%	20.7%	10.3%	
(2) 女性自身の能力が不足している	度数(人)	1	0	3	8	17	n=29
	割合	3.4%	0.0%	10.3%	27.6%	58.6%	
(3) 女性自身の意欲が不足している	度数(人)	1	6	5	5	12	n=29
	割合	3.4%	20.7%	17.2%	17.2%	41.4%	
(4) 女性にとって家庭責任との両立が困難である	度数(人)	5	15	4	2	3	n=29
	割合	17.2%	51.7%	13.8%	6.9%	10.3%	
(5) 女性は早期に離職する可能性が高い	度数(人)	1	6	10	10	2	n=29
	割合	3.4%	20.7%	34.5%	34.5%	6.9%	

Q8 あなたの現在の職場では、男女で担当する業務について、差別的な取り扱いがあると思いますか。

	顕著にある	少しある	どちらともいえない	ほとんどない	全くない	
度数(人)	1	3	7	8	10	n=29
割合	3.4%	10.3%	24.1%	27.6%	34.5%	

Q10 あなたは、大学内での男女共同参画を進める取り組みについてどう思いますか。

	ぜひともこのような取り組みは必要だ	どちらかといえばこのような取り組みは必要だ	どちらともいえない	このような取り組みはあまり必要ではない	このような取り組みは全く必要ではない	
度数(人)	17	11	1	0	0	n=29
割合	58.6%	37.9%	3.4%	0.0%	0.0%	

Q11(1) 本学では、障害者差別解消法が定められていることについて、周知が図られていると思いますか。

	十分に図られている	やや図られている	あまり図られていない	全く図られていない	わからない
度数(人)	4	13	6	0	5
割合	14.3%	46.4%	21.4%	0.0%	17.9%

Q12(1) 本学では、障がい者・障がい学生・生徒・児童・園児に配慮したバリアフリー設備（点字や音声等情報保障のある案内・トイレ・スロープ・エレベーター等）が整備されていると思いますか。

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない
度数(人)	3	12	7	0	6
割合	10.7%	42.9%	25.0%	0.0%	21.4%

Q13(1) 本学では、障がい者・障がい学生・生徒・児童・園児が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない
度数(人)	1	15	4	2	6
割合	3.6%	53.6%	14.3%	7.1%	21.4%

Q14(1) 本学では、障がい者・障がい学生・生徒・児童・園児が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分にあり	ややあり	あまりない	全くない	わからない
度数(人)	0	13	4	2	9
割合	0.0%	46.4%	14.3%	7.1%	32.1%

Q15(1) 本学で、セクシュアルマイノリティへの差別的な言動や場面を見聞きしたことがありますか。（大学キャンパス内外を問わず、正課外活動や懇親会など本学が実施する諸活動を含みます。）

	見聞きしたことがある	見聞きしたことはない	わからない
度数(人)	0	19	9
割合	0.0%	67.9%	32.1%

Q16(1) 本学では、セクシュアルマイノリティに配慮した設備（トイレ・更衣室等）が整備されていると思いますか。

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない
度数(人)	0	5	10	3	9
割合	0.0%	18.5%	37.0%	11.1%	33.3%

Q17(1) 本学では、セクシュアルマイノリティが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない
度数(人)	1	2	7	0	18
割合	3.6%	7.1%	25.0%	0.0%	64.3%

Q18(1) 本学では、セクシュアルマイノリティが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分に図られている	やや図られている	あまり図られていない	全く図られていない	わからない
度数(人)	0	1	7	1	19
割合	0.0%	3.6%	25.0%	3.6%	67.9%

Q19(1) 本学では、海外からの研究者・児童・生徒・学生・ALTが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備されている	やや整備されている	あまり整備されていない	全く整備されていない	わからない
度数(人)	2	4	3	1	18
割合	7.1%	14.3%	10.7%	3.6%	64.3%

Q20(1) 本学では、海外からの研究者・児童・生徒・学生・ALTが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分にあり	ややあり	あまりない	全くない	わからない
度数(人)	2	4	3	1	18
割合	7.1%	14.3%	10.7%	3.6%	64.3%

Q21 一般的に、附属学校園での研究・教育がより魅力的になり、また附属学校園での研究・教育を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

		1 とても有効	2 やや有効	3 どちらともいえない	4 あまり有効でない	5 全く有効でない
(1) 育児・介護と研究・教育を両立するための相談窓口	度数(人)	15	8	6	0	0
	割合	51.7%	27.6%	20.7%	0.0%	0.0%
(2) 学内保育所	度数(人)	14	12	2	1	0
	割合	48.3%	41.4%	6.9%	3.4%	0.0%
(3) (保育所に通えない時の) 病児・病後児保育	度数(人)	17	8	4	0	0
	割合	58.6%	27.6%	13.8%	0.0%	0.0%
(4) 学内学童保育所(常設)	度数(人)	14	8	5	2	0
	割合	48.3%	27.6%	17.2%	6.9%	0.0%
(5) 育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	度数(人)	19	8	2	0	0
	割合	65.5%	27.6%	6.9%	0.0%	0.0%
(6) 介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	度数(人)	19	8	2	0	0
	割合	65.5%	27.6%	6.9%	0.0%	0.0%



(7) 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	度数(人)	19	7	3	0	0	n=29
	割合	65.5%	24.1%	10.3%	0.0%	0.0%	
(8) 在宅勤務制度	度数(人)	8	7	8	6	0	n=29
	割合	27.6%	24.1%	27.6%	20.7%	0.0%	
(9) セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない環境づくり	度数(人)	18	9	2	0	0	n=29
	割合	62.1%	31.0%	6.9%	0.0%	0.0%	
(10) 女性管理職の積極的採用・登用制度	度数(人)	12	9	7	1	0	n=29
	割合	41.4%	31.0%	24.1%	3.4%	0.0%	
(11) 短時間勤務制度	度数(人)	12	8	7	2	0	n=29
	割合	41.4%	27.6%	24.1%	6.9%	0.0%	
(12) 障がい者に配慮した設備、支援、制度	度数(人)	16	7	6	0	0	n=29
	割合	55.2%	24.1%	20.7%	0.0%	0.0%	
(13) セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度	度数(人)	16	6	6	1	0	n=29
	割合	55.2%	20.7%	20.7%	3.4%	0.0%	
(14) 定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度	度数(人)	12	8	7	2	0	n=29
	割合	41.4%	27.6%	24.1%	6.9%	0.0%	
(15) 長時間労働を評価しない人事評価制度	度数(人)	14	7	8	0	0	n=29
	割合	48.3%	24.1%	27.6%	0.0%	0.0%	

Q22 あなた自身が岡山大学での研究・教育を継続する上で、Q21に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としていましたか。

	今、必要である	今は必要ではないが、将来必要になると思う	今は必要ではないが、過去に必要としていた	過去も、今も、将来も必要ではない	n=26
度数(人)	10	15	1	0	
割合	38.5%	57.7%	3.8%	0.0%	

Q23 【Q22で、「今、必要である」または「今は必要ではないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします】あなたが岡山大学での研究・教育を継続する上で、今、あるいは将来も必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

	育児・介護と研究・教育を両立するための相談窓口	学内保育所	(保育所に通えない時の) 病児・病後児保育	学内学童保育所(常設)	育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	n=25
度数(人)	5	6	5	1	6	
割合	20.0%	24.0%	20.0%	4.0%	24.0%	
	介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実	在宅勤務制度	セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない環境づくり	女性管理職の積極的採用・登用制度	n=25
度数(人)	10	6	5	2	0	
割合	40.0%	24.0%	20.0%	8.0%	0.0%	
	短時間勤務制度	障がい者に配慮した設備、支援、制度	セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度	定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度	長時間労働を評価しない人事評価制度	n=25
度数(人)	6	2	1	3	7	
割合	24.0%	8.0%	4.0%	12.0%	28.0%	
	その他 具体的に					n=25
度数(人)	1					
割合	4.0%					

Q24 あなたは、岡山大学で研究・教育をする上で、次のようなことを感じていますか。

		1 いつも感じる	2 とてもよく感じる	3 よく感じる	4 時々感じる	5 めったに感じない	6 ほとんど感じない	7 そのように感じたことは一度もない	n=28
(1) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	度数(人)	0	0	4	16	8	0	0	
	割合	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%	n=28
(2) 職場では、元気が出て精神的になるように感じる	度数(人)	1	0	3	15	6	3	0	
	割合	3.6%	0.0%	10.7%	53.6%	21.4%	10.7%	0.0%	n=28
(3) 仕事に熱心である	度数(人)	1	0	9	16	1	1	0	
	割合	3.6%	0.0%	32.1%	57.1%	3.6%	3.6%	0.0%	n=28
(4) 仕事は、私に活力を与えてくれる	度数(人)	0	1	7	13	7	0	0	
	割合	0.0%	3.6%	25.0%	46.4%	25.0%	0.0%	0.0%	n=28
(5) 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ち	度数(人)	1	0	4	9	5	5	4	
	割合	3.6%	0.0%	14.3%	32.1%	17.9%	17.9%	14.3%	n=28
(6) 仕事に没頭していると、幸せだと感じる	度数(人)	0	1	6	9	7	5	0	
	割合	0.0%	3.6%	21.4%	32.1%	25.0%	17.9%	0.0%	n=28
(7) 自分の仕事に誇りを感じる	度数(人)	1	0	12	9	5	1	0	
	割合	3.6%	0.0%	42.9%	32.1%	17.9%	3.6%	0.0%	n=28
(8) 私は仕事にのめり込んでいる	度数(人)	0	1	5	11	5	6	0	
	割合	0.0%	3.6%	17.9%	39.3%	17.9%	21.4%	0.0%	n=28
(9) 仕事をしていると、つい夢中になってしまう	度数(人)	0	0	6	9	9	4	0	
	割合	0.0%	0.0%	21.4%	32.1%	32.1%	14.3%	0.0%	n=28

Q25 あなたは、岡山大学で研究・教育をする上で、次のようなことを感じていますか。

		1 とてもそう思う	2 ややそう思う	3 どちらともいえない	4 あまりそう思わない	5 全くそう思わない	
(1) 研究や教育などの拘束時間が長い	度数(人)	9	14	4	2	0	n=29
	割合	31.0%	48.3%	13.8%	6.9%	0.0%	
(2) 研究のための時間が十分に確保できない	度数(人)	4	15	8	1	1	n=29
	割合	13.8%	51.7%	27.6%	3.4%	3.4%	
(3) 教育のための時間が十分に確保できない	度数(人)	6	16	5	2	0	n=29
	割合	20.7%	55.2%	17.2%	6.9%	0.0%	
(4) 体力的にきつい時がある	度数(人)	9	15	3	2	0	n=29
	割合	31.0%	51.7%	10.3%	6.9%	0.0%	
(5) 学校園の雰囲気男性または女性中心でなじめないことがある	度数(人)	3	0	6	12	8	n=29
	割合	10.3%	0.0%	20.7%	41.4%	27.6%	
(6) 困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない	度数(人)	5	3	6	10	5	n=29
	割合	17.2%	10.3%	20.7%	34.5%	17.2%	
(7) 児童・生徒との人間関係に悩んでいる	度数(人)	3	2	7	15	2	n=29
	割合	10.3%	6.9%	24.1%	51.7%	6.9%	
(8) 保護者との人間関係に悩んでいる	度数(人)	1	4	7	15	2	n=29
	割合	3.4%	13.8%	24.1%	51.7%	6.9%	
(9) 教職員間の人間関係に悩んでいる	度数(人)	5	7	6	7	4	n=29
	割合	17.2%	24.1%	20.7%	24.1%	13.8%	
(10) 家族のための時間が十分に確保できない	度数(人)	11	9	5	2	2	n=29
	割合	37.9%	31.0%	17.2%	6.9%	6.9%	
(11) 研究・教育生活について家族や周囲の理解が少ない	度数(人)	3	1	6	13	6	n=29
	割合	10.3%	3.4%	20.7%	44.8%	20.7%	

Q26 あなたは、ウェルビーイングの概念を知っていましたか。

	よく知っていた	ある程度知っていた	あまり知らなかった	全く知らなかった	
度数(人)	1	6	9	11	n=27
割合	3.7%	22.2%	33.3%	40.7%	

Q27 あなた自身の現在の幸福度についての質問です。ハシゴを想像してみてください。ハシゴの各段には数字が降っており、ハシゴを上るにつれて数字は大きくなっていきます。最下段は“0”で、最上段は“10”です。最上段はあなたにとって“最高の人生”で、最下段は“最低の人生”です。今現在、あなたはハシゴの何段目に立っていると思いますか。

	0	1	2	3	4	5	6
度数(人)	0	0	0	2	3	6	4
割合	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	11.5%	23.1%	15.4%
	7	8	9	10			
度数(人)	5	5	0	1			
割合	19.2%	19.2%	0.0%	3.8%			

Q28 岡山大学では、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学を指目して、平成21年度に策定された「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の策定を進めています。岡山大学にダイバーシティポリシーがあることをあなたは知っていましたか。

	知っていた	知らなかった	
度数(人)	7	19	n=26
割合	26.9%	73.1%	

Q30 あなたの勤務体系は次のうち、どちらですか。

	常勤	非常勤	答えたくない	
度数(人)	26	2	0	n=28
割合	92.9%	7.1%	0.0%	

Q31 あなたには、現在、配偶者がいますか。(婚姻届の有無は問いません)

	現在、配偶者がいる	いない(死別または離別した)	いない(結婚したことはない)	答えたくない	
度数(人)	16	0	12	0	n=28
割合	57.1%	0.0%	42.9%	0.0%	

Q32 【Q31で「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします】配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

	無職	パートタイム勤務	フルタイム勤務	自営業	その他	答えたくない	
度数(人)	1	3	10	1	0	1	n=16
割合	6.3%	18.8%	62.5%	6.3%	0.0%	6.3%	

Q33 あなたに高校生までのお子さんはいますか。

	いる	いない	答えたくない	
度数(人)	10	16	1	n=27
割合	37.0%	59.3%	3.7%	

Q34 あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

	介護が必要な近親者と同居している	介護が必要な近親者と別居している	介護が必要な近親者がいない	答えたくない
度数(人)	1	6	20	2
割合	3.4%	20.7%	69.0%	6.9%

n=29

## 1-4. 大学院生

ダイバーシティに関するアンケート [大学院生 (ポスドク含む)] 集計結果

Q1 あなたの性別を教えてください。

	男性	女性	その他	答えたくない	n=200
度数(人)	100	98	1	1	
割合	50.0%	49.0%	0.5%	0.5%	

Q2 あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

	20代以下	30代	40代	50代	60代以上	答えたくない	n=196
度数(人)	120	54	12	4	2	4	
割合	61.2%	27.6%	6.1%	2.0%	1.0%	2.0%	

Q3 あなたの専門分野は、次のうちどれですか。

	人文社会科学	自然科学	医歯薬学	その他	答えたくない	n=199
度数(人)	46	85	64	2	2	
割合	23.1%	42.7%	32.2%	1.0%	1.0%	

Q4 あなたは留学生ですか。

	はい	いいえ	答えたくない	n=200
度数(人)	79	119	2	
割合	39.5%	59.5%	1.0%	

Q5 あなたは学部卒業後（博士後期課程の方は博士前期課程修了後も含む）に社会人経験（勤務経験）がありますか。

	ある	ない	答えたくない	n=196
度数(人)	76	117	3	
割合	38.8%	59.7%	1.5%	

Q6 あなたの所属する課程は次のうちどれですか。

	博士前期課程・修士課程	博士後期課程・博士課程	専門職学位課程	研究生	ポスドク	答えたくない	n=198
度数(人)	95	72	5	14	11	1	
割合	48.0%	36.4%	2.5%	7.1%	5.6%	0.5%	

Q7 あなたは、1週間に平均何時間くらい研究や学修に費やしていますか。自宅での仕事時間も合わせて教えてください。

	38.75時間未満	38.75時間以上50時間未満	50時間以上60時間未満	60時間以上70時間未満	70時間以上80時間未満	80時間以上	n=195
度数(人)	58	65	36	20	8	8	
割合	29.7%	33.3%	18.5%	10.3%	4.1%	4.1%	

Q8 あなたは、平日1日に平均何時間くらい家事（炊事、洗濯、掃除、買い物、家計管理など家庭での日常生活に関する様々な仕事や作業）・育児・介護に費やしていますか。（半角の数値を直接入力してください）

※平成28年度社会生活基本調査「妻の家事時間階級」に沿って集計

	なし	1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満	5時間以上6時間未満	6時間以上	n=186
度数(人)	6	5	47	48	28	10	14	28	
割合	3.2%	2.7%	25.3%	25.8%	15.1%	5.4%	7.5%	15.1%	

Q9 次の意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちにもっとも近いものを選び、それぞれの回答欄の該当するものを選択してください。

	1 そう思う	2 どちらかといえばそう思う	3 どちらかといえばそう思わない	4 思わない	n=200
(1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ	度数(人) 23	66	39	72	
	割合 11.5%	33.0%	19.5%	36.0%	
(2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ	度数(人) 7	38	59	96	n=200
	割合 3.5%	19.0%	29.5%	48.0%	
(3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである	度数(人) 4	14	57	125	n=200
	割合 2.0%	7.0%	28.5%	62.5%	
(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい	度数(人) 147	37	5	11	n=200
	割合 73.5%	18.5%	2.5%	5.5%	

Q10 女子学生の比率は、文系では比較的多く、理系では比較的小さい傾向にあります。その理由として、以下の事柄はどの程度あてはまると思いますか。

	1 とてもあてはまる	2 ややあてはまる	3 どちらともいえない	4 あまりあてはまらない	5 全くあてはまらない	n=200
(1) 女性は文系、男性は理系という社会通念のため	度数(人) 16	48	48	39	49	
	割合 8.0%	24.0%	24.0%	19.5%	24.5%	
(2) 高校で女性には文系、男性には理系の進路を勧めるため	度数(人) 7	33	43	45	72	n=200
	割合 3.5%	16.5%	21.5%	22.5%	36.0%	
(3) 親が女性には文系、男性には理系の進路を期待するため	度数(人) 6	39	42	43	70	n=200
	割合 3.0%	19.5%	21.0%	21.5%	35.0%	
(4) 女性は文系科目が得意で、男性は理数系科目が得意であるため	度数(人) 13	61	41	36	49	n=200
	割合 6.5%	30.5%	20.5%	18.0%	24.5%	

(5) ロールモデルとなるような理系の女性研究者・教員が少ないため	度数(人)	24	79	43	31	23	n=200
	割合	12.0%	39.5%	21.5%	15.5%	11.5%	

Q11 岡山大学におけるこれまでの男女共同参画室の取り組みを評価できますか。

	評価できる	どちらかという と評価できる	どちらかという と評価できない	評価できない	男女共同参 画室の取り組 みを知らない	n=190
度数(人)	28	31	11	11	109	
割合	14.7%	16.3%	5.8%	5.8%	57.4%	

Q12 本学では、障害者差別解消法が定められていることについて、周知が図られていると思いますか。

	十分に図られ ている	やや図られて いる	あまり図られ ていない	全く図られて いない	わからない	n=199
度数(人)	24	52	40	12	71	
割合	12.1%	26.1%	20.1%	6.0%	35.7%	

Q13(1) 本学では、障がい者・障がい学生に配慮したバリアフリー設備（点字や音声等情報保障のある案内・トイレ・スロープ・エレベーター等）が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	n=195
度数(人)	33	116	23	3	20	
割合	16.9%	59.5%	11.8%	1.5%	10.3%	

Q14(1) 本学では、障がい者・障がい学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	n=194
度数(人)	26	49	11	1	107	
割合	13.4%	25.3%	5.7%	0.5%	55.2%	

Q15(1) 本学では、障がい者・障がい学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分にある	ややある	あまりない	全くない	わからない	n=194
度数(人)	32	51	19	1	91	
割合	16.5%	26.3%	9.8%	0.5%	46.9%	

Q16(1) 本学で、セクシュアルマイノリティへの差別的な言動や場面を見聞きしたことがありますか。（大学キャンパス内外を問わず、正課外活動や懇親会など本学が実施する諸活動を含みます。）

	見聞きしたこ とがある	見聞きしたこ とはない	わからない	n=195
度数(人)	27	117	51	
割合	13.8%	60.0%	26.2%	

Q17(1) 本学では、セクシュアルマイノリティに配慮した設備（トイレ・更衣室等）が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	n=191
度数(人)	21	33	53	25	59	
割合	11.0%	17.3%	27.7%	13.1%	30.9%	

Q18(1) 本学では、セクシュアルマイノリティが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	n=184
度数(人)	18	24	19	4	119	
割合	9.8%	13.0%	10.3%	2.2%	64.7%	

Q19(1) 本学では、セクシュアルマイノリティが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分にある	ややある	あまりない	全くない	わからない	n=189
度数(人)	16	28	21	10	114	
割合	8.5%	14.8%	11.1%	5.3%	60.3%	

Q20(1) 本学では、海外からの研究者・学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

	十分に整備さ れている	やや整備され ている	あまり整備さ れていない	全く整備され ていない	わからない	n=198
度数(人)	33	78	27	7	53	
割合	16.7%	39.4%	13.6%	3.5%	26.8%	

Q21(1) 本学では、海外からの研究者・学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

	十分にある	ややある	あまりない	全くない	わからない	n=199
度数(人)	32	64	33	4	66	
割合	16.1%	32.2%	16.6%	2.0%	33.2%	

Q22 一般的に、大学での研究職がより魅力的になり、また大学での研究を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

(1) 育児・介護と研究を両立するための相談窓口		1 とても有効	2 やや有効	3 どちらともい えない	4 あまり有効 でない	5 全く有効で ない	n=199
	度数(人)		67	79	45	3	
割合		33.7%	39.7%	22.6%	1.5%	2.5%	

(2) 学内保育所	度数(人)	81	74	41	1	2	n=199
	割合	40.7%	37.2%	20.6%	0.5%	1.0%	
(3) (保育所に通えない時の) 病児・病後児保育	度数(人)	82	76	37	1	3	n=199
	割合	41.2%	38.2%	18.6%	0.5%	1.5%	
(4) 学内学童保育所 (常設)	度数(人)	75	73	45	3	3	n=199
	割合	37.7%	36.7%	22.6%	1.5%	1.5%	
(5) 育児に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実	度数(人)	97	61	39	0	2	n=199
	割合	48.7%	30.7%	19.6%	0.0%	1.0%	
(6) 介護に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実	度数(人)	93	67	35	1	3	n=199
	割合	46.7%	33.7%	17.6%	0.5%	1.5%	
(7) 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実	度数(人)	97	68	28	3	3	n=199
	割合	48.7%	34.2%	14.1%	1.5%	1.5%	
(8) 在宅勤務制度	度数(人)	78	74	34	8	5	n=199
	割合	39.2%	37.2%	17.1%	4.0%	2.5%	
(9) セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントのない環境づくり	度数(人)	96	63	34	3	3	n=199
	割合	48.2%	31.7%	17.1%	1.5%	1.5%	
(10) 女性研究者の積極的採用制度	度数(人)	63	57	64	8	7	n=199
	割合	31.7%	28.6%	32.2%	4.0%	3.5%	
(11) 短時間勤務制度	度数(人)	67	67	49	11	5	n=199
	割合	33.7%	33.7%	24.6%	5.5%	2.5%	
(12) 研究者のためのメンタープログラム	度数(人)	70	73	48	2	6	n=199
	割合	35.2%	36.7%	24.1%	1.0%	3.0%	
(13) 障がい者に配慮した設備、支援、制度	度数(人)	84	71	38	3	3	n=199
	割合	42.2%	35.7%	19.1%	1.5%	1.5%	
(14) セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度	度数(人)	67	70	51	6	5	n=199
	割合	33.7%	35.2%	25.6%	3.0%	2.5%	
(15) 外国人教員や留学生のための日本語教育の充実	度数(人)	81	72	34	6	6	n=199
	割合	40.7%	36.2%	17.1%	3.0%	3.0%	
(16) 外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ (英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供)	度数(人)	96	74	19	5	5	n=199
	割合	48.2%	37.2%	9.5%	2.5%	2.5%	

Q23 あなた自身が岡山大学での研究を継続する上で、Q22に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としましたか。

	今、必要である	今は必要ではないが、将来必要になると思う	今は必要ではないが、過去に必要としていた	過去も、今も、将来も必要ではない	n=178
度数(人)	49	79	16	34	
割合	27.5%	44.4%	9.0%	19.1%	

Q24 【Q23で、「今、必要である」または「今は必要ではないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします】あなた自身が岡山大学での研究を継続する上で、今、あるいは将来も必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

	育児・介護と研究を両立するための相談窓口	学内保育所	(保育所に通えない時の) 病児・病後児保育	学内学童保育所 (常設)	育児に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実
度数(人)	29	31	25	16	30
割合	23.2%	24.8%	20.0%	12.8%	24.0%
	介護に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実	疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実	在宅勤務制度	セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントのない環境づくり	女性研究者の積極的採用制度
度数(人)	16	17	28	20	17
割合	12.8%	13.6%	22.4%	16.0%	13.6%
	短時間勤務制度	研究者のためのメンタープログラム	障がい者に配慮した設備、支援、制度	セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度	外国人教員や留学生のための日本語教育の充実
度数(人)	19	18	3	4	26
割合	15.2%	14.4%	2.4%	3.2%	20.8%
	外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ (英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供)	その他 具体的に			
度数(人)	25	3	n=125		
割合	20.0%	2.4%			

Q25 あなたは、岡山大学で研究をする上で、次のようなことを感じていますか。

		1 いつも感じる	2 とてもよく感じる	3 よく感じる	4 時々感じる	5 めったに感じない	6 ほとんど感じない	7 そのように感じたことは一度もない	n=197
(1) 研究をしていると、活気がみなぎるように感じる	度数(人)	21	37	36	67	21	7	8	
	割合	10.7%	18.8%	18.3%	34.0%	10.7%	3.6%	4.1%	
(2) 研究室では、元気が出て精神的になるように感じる	度数(人)	22	33	43	53	27	8	11	n=197
	割合	11.2%	16.8%	21.8%	26.9%	13.7%	4.1%	5.6%	
(3) 研究に熱心である	度数(人)	38	43	47	46	14	6	3	n=197
	割合	19.3%	21.8%	23.9%	23.4%	7.1%	3.0%	1.5%	
(4) 研究は、私に活力を与えてくれる	度数(人)	27	36	45	57	19	5	8	n=197
	割合	13.7%	18.3%	22.8%	28.9%	9.6%	2.5%	4.1%	

(5) 朝に目が覚めると、さあ研究へ行こう、という気持ち	度数(人)	17	27	36	52	34	17	14	n=197
	割合	8.6%	13.7%	18.3%	26.4%	17.3%	8.6%	7.1%	
(6) 研究に没頭していると、幸せだと感じる	度数(人)	30	35	42	49	26	7	8	n=197
	割合	15.2%	17.8%	21.3%	24.9%	13.2%	3.6%	4.1%	
(7) 自分の研究に誇りを感じる	度数(人)	37	34	48	49	15	8	6	n=197
	割合	18.8%	17.3%	24.4%	24.9%	7.6%	4.1%	3.0%	
(8) 私は研究にのめり込んでいる	度数(人)	26	30	44	53	26	11	7	n=197
	割合	13.2%	15.2%	22.3%	26.9%	13.2%	5.6%	3.6%	
(9) 研究をしていると、つい夢中になってしまう	度数(人)	25	34	45	52	25	11	5	n=197
	割合	12.7%	17.3%	22.8%	26.4%	12.7%	5.6%	2.5%	

Q26 あなたは、岡山大学で研究をする上で、次のようなことを感じていますか。

		1 とてもそう思う	2 ややそう思う	3 どちらともいえない	4 あまりそう思わない	5 全くそう思わない	
(1) 研究や実験などの拘束時間が長い	度数(人)	21	44	45	46	42	n=198
	割合	10.6%	22.2%	22.7%	23.2%	21.2%	
(2) 研究のための時間が十分に確保できない	度数(人)	22	44	46	52	34	n=198
	割合	11.1%	22.2%	23.2%	26.3%	17.2%	
(3) 体力的にきつい時がある	度数(人)	26	65	52	31	24	n=198
	割合	13.1%	32.8%	26.3%	15.7%	12.1%	
(4) 研究室の雰囲気や男性または女性中心でなじめないことがある	度数(人)	9	17	32	56	84	n=198
	割合	4.5%	8.6%	16.2%	28.3%	42.4%	
(5) 困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない	度数(人)	22	31	33	49	63	n=198
	割合	11.1%	15.7%	16.7%	24.7%	31.8%	
(6) 教員との人間関係に悩んでいる	度数(人)	12	25	25	50	86	n=198
	割合	6.1%	12.6%	12.6%	25.3%	43.4%	
(7) 学生間の人間関係に悩んでいる	度数(人)	9	21	34	44	90	n=198
	割合	4.5%	10.6%	17.2%	22.2%	45.5%	
(8) 自分自身または周りの学生がセクシュアル・ハラスメントを受けている(受けたことがあ	度数(人)	9	8	30	31	120	n=198
	割合	4.5%	4.0%	15.2%	15.7%	60.6%	
(9) 自分自身または周りの学生がアカデミック・ハラスメントを受けている(受けたことがあ	度数(人)	13	19	33	37	96	n=198
	割合	6.6%	9.6%	16.7%	18.7%	48.5%	
(10) 家族のための時間が十分に確保できない	度数(人)	17	34	33	54	60	n=198
	割合	8.6%	17.2%	16.7%	27.3%	30.3%	
(11) 研究生活について家族や周囲の理解が少ない	度数(人)	12	24	37	54	71	n=198
	割合	6.1%	12.1%	18.7%	27.3%	35.9%	
(12) 女性のほうが就職に関して不利だと思う。	度数(人)	13	34	51	40	60	n=198
	割合	6.6%	17.2%	25.8%	20.2%	30.3%	

Q27 あなたは、ウェルビーイングの概念を知っていましたか。

	よく知っていた	ある程度知っていた	あまり知らなかった	全く知らなかった	
度数(人)	37	57	34	69	n=197
割合	18.8%	28.9%	17.3%	35.0%	

Q28 あなた自身の現在の幸福度についての質問です。ハジゴを想像してみてください。ハジゴの各段には数字が降っており、ハジゴを上るにつれて数字は大きくなっていきます。最下段は“0”で、最上段は“10”です。最上段はあなたにとって“最高の人生”で、最下段は“最低の人生”です。今現在、あなたはハジゴの何段目に立っていると思いますか。

	0	1	2	3	4	5	6
度数(人)	2	2	8	11	16	34	26
割合	1.1%	1.1%	4.2%	5.8%	8.4%	17.9%	13.7%
	7	8	9	10			
度数(人)	34	37	15	5	n=190		
割合	17.9%	19.5%	7.9%	2.6%			

Q29 岡山大学では、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学を目指して、平成21年度に策定された「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の策定を進めています。岡山大学にダイバーシティポリシーがあることをあなたは知っていましたか。

	知っていた	知らなかった	
度数(人)	46	142	n=188
割合	24.5%	75.5%	

Q31 あなたには、現在、配偶者がいますか。(婚姻届の有無は問いません)

	現在、配偶者がいる	いない(死別または離別した)	いない(結婚したことはない)	答えたくない	
度数(人)	53	11	131	1	n=196
割合	27.0%	5.6%	66.8%	0.5%	

Q32 【Q31で「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします】配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

	無職	パートタイム勤務	フルタイム勤務	自営業	大学院生	その他	答えたくない	
度数(人)	10	4	25	1	7	3	3	n=53
割合	18.9%	7.5%	47.2%	1.9%	13.2%	5.7%	5.7%	

Q33 あなたに高校生までのお子さんはいますか。

	いる	いない	答えたくない	
度数(人)	26	149	8	n=183
割合	14.2%	81.4%	4.4%	

Q34 あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

	介護が必要な近親者と同居している	介護が必要な近親者と別居している	介護が必要な近親者はいない	答えたくない	
度数(人)	5	22	144	24	n=195
割合	2.6%	11.3%	73.8%	12.3%	



## 資料2. ダイバーシティに関するアンケート

### 2-1. 教員用和文

## ダイバーシティに関するアンケート[教員用][和文]

ページ 1

### ・あなた自身についてお聞きします (Q1-4)

Q1 あなたの性別を教えてください。

- 男性  女性  その他  答えたくない

Q2 あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

- 20代以下  30代  40代  50代  60代以上  答えたくない

Q3 あなたの現在の職位は、次のうちどれですか。

- 教授  准教授  専任講師  助教  助手・医員  答えたくない

Q4 あなたの専門分野は、次のうちどれですか。

- 人文社会科学  自然科学  医歯薬学  その他   
 答えたくない

ページ 2

### ・ワークライフバランスについて (Q5-7)

Q5 あなたは、**1週間に平均何時間くらい**仕事（教育・研究・学内行政業務を含む）に費やしていますか。自宅での仕事時間も含めて教えてください。

- 38.75時間未満  38.75時間以上50時間未満  50時間以上60時間未満  
 60時間以上70時間未満  70時間以上80時間未満  80時間以上

Q6 あなたは、**平日1日に平均何時間くらい**家事（炊事、洗濯、掃除、買い物、家計管理など家庭での日常生活に関する様々な仕事や作業）・育児・介護に費やしていますか。（半角の数値を直接入力してください）

Q7 もし、あなたに、今、1日3時間の自由な時間ができた場合、次のうちどの活動に使いたいですか。（**チェックは2つまで**）

- 学（院）内業務  
 教育業務  
 研究  
 休憩・睡眠  
 家族と一緒に過ごす  
 家事・育児・介護

趣味・余暇活動

その他

ページ 3

### ・男女共同参画について (Q8-11)

Q8 次の意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちにもっとも近いものを選び、それぞれの回答欄の該当するものを選択してください。

- 1 そう思う  
2 どちらかといえばそう思う  
3 どちらかといえばそう思わない  
4 そう思わない

- (1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ  
(2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ  
(3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである  
(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい

	1	2	3	4
(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q9 女子学生の比率は、文系では比較的多く、理系では比較的少ない傾向にあります。その理由として、以下の事柄はどの程度あてはまると思いますか。

- 1 とてもあてはまる  
2 ややあてはまる  
3 どちらともいえない  
4 あまりあてはまらない  
5 全くあてはまらない

- (1) 女性は文系、男性は理系という社会通念のため  
(2) 高校で女性には文系、男性には理系の進路を勧めるため  
(3) 女子生徒は文系の、男子生徒は理系の職業に就きたいという志向があるため  
(4) 親が女性には文系、男性には理系の進路を期待するため  
(5) 女性は文系科目が得意で、男性は理数系科目が得意であるため  
(6) ロールモデルとなるような理系の女性研究者・教員が少ないため

	1	2	3	4	5
(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10 現在、岡山大学の女性教員の在職比率は19.4%（専任教員・2020年度）であり、女子学生の在籍比率39.6%（2020年度）と比べて少ない状況です。その理由として以下の事柄はどの程度あてはまると思いますか。

- 1 とてもあてはまる  
2 ややあてはまる  
3 どちらともいえない

- 4 あまりあてはまらない
- 5 全くあてはまらない

- (1) 採用する側に男性を優先する意識がある
- (2) 女性自身の能力が不足している
- (3) 女性自身の意欲が不足している
- (4) 女性にとって育児期間後の復帰が困難である
- (5) 女性は早期に離職する可能性が高い
- (6) 女性が専攻する分野に偏りがある
- (7) 応募者の女性比率そのものが低い

	1	2	3	4	5
(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- (8) (1)～(7)以外に考えられる理由がありましたら具体的に記入してください。

**Q11** 岡山大学におけるこれまでの男女共同参画室の取り組みを評価できますか。

- 評価できる  どちらかという評価できる  どちらかという評価できない
- 評価できない  男女共同参画室の取り組みを知らない

### ・その他多様な参画について (Q12-21)

2016年4月に施行された「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律」により、大学においても「不当な差別的取り扱いの禁止」※1と「合理的配慮の提供」※2が定められました。法の施行から5年を迎えるにあたり、以下のことについてお伺いします。(Q12-15)

- ※1 正当な理由なく障がいを理由として拒否・制限・条件付け等を行うこと
- ※2 社会の中にあるバリアによって生活や参加がしづらい申し出があった場合に、必要な対応を行うこと

**Q12(1)** 本学では、上記の法律が定められていることについて、周知が図られていると思いますか。

- 十分に図られている  やや図られている  あまり図られていない
- 全く図られていない  わからない

**Q12(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q13(1)** 本学では、障がい者・障がい学生に配慮したバリアフリー設備(点字や音声等情報保障のある案内・トイレ・スロープ・エレベーター等)が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない
- 全く整備されていない  わからない

**Q13(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q14(1)** 本学では、障がい者・障がい学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない
- 全く整備されていない  わからない

**Q14(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q15(1)** 本学では、障がい者・障がい学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

**Q15(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

セクシュアルマイノリティには、LGBT(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー)やXジェンダー(性自認が男女どちらかに決まっていない)、アセクシュアル(無性愛)などがあり、約13人に1人の割合で存在しているとも言われています。セクシュアルマイノリティに関し、以下のことについてお伺いします。(Q16-19)

**Q16(1)** 本学で、セクシュアルマイノリティへの差別的な言動や場面を見聞きしたことがありますか。(大学キャンパス内外を問わず、正課外活動や懇親会など本学が実施する諸活動を含みます。)

- 見聞きしたことがある  見聞きしたことはない  わからない

Q16(2) どのような言動を見聞きしたか、ご記入ください（任意回答）

Q17(1) 本学では、セクシュアルマイノリティに配慮した設備（トイレ・更衣室等）が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

Q17(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

Q18(1) 本学では、セクシュアルマイノリティが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

Q18(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

Q19(1) 本学では、セクシュアルマイノリティが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

Q19(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

本学は、SGU（スーパーグローバル大学創成支援）事業に採択されている大学であり、積極的にキャンパスのグローバル化に取り組み、海外からの研究者・学生を迎え入れてきました。以下のごことについてお伺いします。（Q20-21）

Q20(1) 本学では、海外からの研究者・学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

Q20(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

Q21(1) 本学では、海外からの研究者・学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

Q21(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

ページ 5

### ・大学における研究・教育等について（Q22-26）

Q22 一般的に、大学での研究・教育職がより魅力的になり、また大学での研究・教育を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

- 1 とても有効
- 2 やや有効
- 3 どちらともいえない
- 4 あまり有効でない
- 5 全く有効でない

- (1) 育児・介護と研究・教育を両立するための相談窓口  
(2) 学内保育所  
(3) (保育所に通えない時の) 病児・病後児保育  
(4) 学内学童保育所（常設）

	1	2	3	4	5
(1) 育児・介護と研究・教育を両立するための相談窓口	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2) 学内保育所	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3) (保育所に通えない時の) 病児・病後児保育	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4) 学内学童保育所（常設）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- (5) 育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- (6) 介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- (7) 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- (8) 在宅勤務制度
- (9) セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントのない環境づくり
- (10) 女性教員の積極的採用制度
- (11) 短時間勤務制度
- (12) 研究者のためのメンタープログラム
- (13) 障がい者に配慮した設備、支援、制度
- (14) セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度
- (15) 外国人教員や留学生のための日本語教育の充実
- (16) 外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ（英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供）
- (17) 定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度
- (18) 長時間労働を評価しない人事評価制度

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(19) その他 具体的に

**Q23** あなた自身が岡山大学での研究・教育を継続する上で、Q22に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としていましたか。

- 今、必要である  今は必要ではないが、将来必要になると思う
- 今は必要ではないが、過去に必要としていた  過去も、今も、将来も必要ではない

**Q24** 【Q23で、「今、必要である」または「今は必要ではないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします】

あなた自身が岡山大学での研究・教育を継続する上で、今、あるいは将来もっとも必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

- 育児・介護と研究・教育を両立するための相談窓口
- 学内保育所
- （保育所に通えない時の）病児・病後児保育
- 学内学童保育所（常設）
- 育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- 介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- 在宅勤務制度
- セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントのない環境づくり
- 女性教員の積極的採用制度
- 短時間勤務制度
- 研究者のためのメンタープログラム

- 障がい者に配慮した設備、支援、制度
- セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度
- 外国人教員や留学生のための日本語教育の充実
- 外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ（英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供）
- 定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度
- 長時間労働を評価しない人事評価制度
- その他 具体的に

**Q25** あなたは、岡山大学で研究・教育をする上で、次のようなことを感じていますか。

- 1 いつも感じる
- 2 とてもよく感じる
- 3 よく感じる
- 4 時々感じる
- 5 めったに感じない
- 6 ほとんど感じない
- 7 そのように感じたことは一度もない

- (1) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
- (2) 職場では、元気が出て精神的になるように感じる
- (3) 仕事に熱心である
- (4) 仕事は、私に活力を与えてくれる
- (5) 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる
- (6) 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる
- (7) 自分の仕事に誇りを感じる
- (8) 私は仕事にのめり込んでいる
- (9) 仕事をしていると、つい夢中になってしまう

	1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q26** あなたは、岡山大学で研究・教育をする上で、次のようなことを感じていますか。

- 1 とてもそう思う
- 2 ややそう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりそう思わない
- 5 全くそう思わない

- (1) 研究や実験などの拘束時間が長い
- (2) 研究のための時間が十分に確保できない
- (3) 教育のための時間が十分に確保できない
- (4) 体力的にきつい時がある
- (5) 研究室の雰囲気や男性または女性中心でなじめないことがある
- (6) 困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない
- (7) 学生との人間関係に悩んでいる
- (8) 教員間の人間関係に悩んでいる
- (9) 職員との人間関係に悩んでいる

	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- (10) 家族のための時間が十分に確保できない  
(11) 研究生活について家族や周囲の理解が少ない

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ページ 6

### ・ウェルビーイングとダイバーシティ&インクルージョンについて (Q27-30)

1946年 世界保健機構 (WHO) 憲章において「健康」が定義され、その中でwell-being (ウェルビーイング) は身体的、精神的、社会的に良好な状態という意味で使用されています。本学では一人ひとりがウェルビーイングであることが、ダイバーシティ&インクルージョンの実現にとって重要と考えています。それをふまえて、以下のことについてお伺いします。

**Q27** あなたは、ウェルビーイングの概念を知っていましたか。

- よく知っていた  ある程度知っていた  あまり知らなかった  全く知らなかった

**Q28** あなた自身の現在の幸福度についての質問です。

ハシゴを想像してみてください。ハシゴの各段には数字が降っており、ハシゴを上るにつれて数字は大きくなっていきます。最下段は“0”で、最上段は“10”です。最上段はあなたにとって“最高の人生”で、最下段は“最低の人生”です。今現在、あなたはハシゴの何段目に立っていると思いますか。

- 0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**Q29** 岡山大学では、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学を目指して、平成21年度に策定された「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の策定を進めています。岡山大学にダイバーシティポリシーがあることをあなたは知っていましたか。

- 知っていた  知らなかった

**Q30** 岡山大学が、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学となるために、あなたが必要だとと思うこと、あるいは問題と考えることは何ですか。ご自由に意見をお書きください。

#### 岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー (素案)

岡山大学は、多様な属性・個性を持つ一人一人の構成員が、互いの価値を理解し合い尊重し、それぞれの特性を活かして共に成長できる大学となります。そのために、ジェンダー、国籍、年齢、障がいの有無だけでなく、価値観、セクシャルリティ、働き方等の多様性を認め合い、様々なステークホルダーと協働するための基盤をつくります。

このようなダイバーシティ&インクルージョンの実践により、大学組織の創造性、革新性、しなやかさをより一層高め、本学の目的である「人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築」を目指します。そして、サステナビリティとウェルビーイングを追求する研究大学とし

て、新たな価値を創造し、誰一人取り残さない共生社会の実現に寄与します。

ここに本学は、「岡山大学ダイバーシティポリシー」(平成21年10月20日制定)を基盤に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定し、すべての構成員共通の価値と位置づけ、そのもとで行動していきます。

#### 岡山大学ダイバーシティポリシー

平成21年10月20日制定

岡山大学では、性別、国籍、年齢、障害の有無に関する構成員の多様性を高め、ダイバーシティ文化の醸成に努める。これを以て組織の発想の創造性、革新性、強靱さおよび変化への柔軟性を高める。そして優秀な職員の確保と定着を促しながら、多様性の中で育まれた知性を世に送り出して、共生社会の実現に尽力する。

本学の理念である、「高度な知の創成(研究)」には、偏見や差別に左右されない能力主体の人材登用・育成をもってあたり、常に新たな知識基盤を構築していくために、発想の多様性を活用していく。「的確な知の継承(教育)」には、教育の場において、多様な構成員から成る学びの空間で、異なる文化・価値観を尊重する精神を育み、様々な職員の発想を活かして多岐に渡る学生のニーズに対応していく。さらに、社会貢献の一助として、学内の就業機会を社会参加の道として提供し、加齢や障害の有無等に関わらず幅広く社会の構成員の力を活用する。

上記のダイバーシティ文化の推進にあたり、体制を整え、葛藤の問題を乗り越える努力を継続し、長期的視野で組織の持続的発展を目指す。

ページ 7

### ・最後に、もう一度あなた自身についてお尋ねします (Q31-36)

**Q31** あなたの国籍は次のうち、どれですか。

- 日本  日本以外  日本と日本以外の多重国籍  答えたくない

**Q32** あなたの雇用契約は次のうち、どちらですか。

- 任期なし(テニユア・トラックを含む)  任期付き  答えたくない

**Q33** あなたには、現在、配偶者がいますか。(婚姻届の有無は問いません)

- 現在、配偶者がいる  いない(死別または離別した)  
 いない(結婚したことはない)  答えたくない

**Q34** 【Q33で「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします】

配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

- 無職  パートタイム勤務  フルタイム勤務  自営業  その他  
 答えたくない

**Q35** あなたに高校生までのお子さんはいますか。

- いる  いない  答えたくない

**Q36** あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

- 介護が必要な近親者と同居している
- 介護が必要な近親者と別居している
- 介護が必要な近親者はいない
- 答えたくない

**アンケートは以上です。ご回答ありがとうございました。**

ウィンドウを閉じる

## Questionnaire on Diversity [for faculty]

ページ 1

### ・ We ask the following questions about yourself (Q1-4)

**Q1** Please indicate your gender.

- Male  Female  Other  No answer

**Q2** What is your age as of February 1, 2021?

- 20s or younger  30s  40s  50s  60s and above  No answer

**Q3** Which position among the following do you hold currently?

- Professor  Associate professor  Senior assistant professor  
 Assistant professor  Research associate or medical staff  No answer

**Q4** In which field among the following is your specialty?

- Humanities and social sciences  Natural sciences  
 Medicine, dentistry and pharmaceutical sciences  
 Other   No answer

ページ 2

### ・ The following questions ask about your work-life balance. (Q5-7)

**Q5** How many hours **a week on average** do you spend working (including teaching, doing research and university administration)? Please include any time you spend working at home.

- Less than 38.75 hrs  From 38.75 to less than 50 hrs.  
 From 50 to less than 60 hrs.  From 60 to less than 70 hrs.  
 From 70 hrs. to less than 80 hrs.  80 hrs. or more

**Q6** How many hours on average do you spend **on each weekday** at housekeeping (cooking, laundry, cleaning, shopping, family budget management and various other tasks in connection with daily life in your household), child raising and caregiving? (Please enter the figure using half-width numerals.)

**Q7** If you were given three hours of free time a day, which of the following activities would you like to spend them on? (Check one or two.)

- University administration  
 Educational work  
 Research  
 Resting or sleep  
 Time with family  
 Housekeeping, child raising or caregiving  
 Hobbies or leisure activities  
 Other

ページ 3

### ・ The following questions ask for your views on gender equality (Q8-11)

**Q8** What do you think of the following opinions? Choose the response that is closest to your own feelings about each of the following opinions by checking the appropriate box in the response columns.

- 1 Agree  
 2 Agree somewhat  
 3 Disagree somewhat  
 4 Disagree

(1) It is a man's role to support his family (economically).

(2) Mothers should not work but devote themselves to child raising until their children are about three years old.

(3) Men should work outside the home and women should maintain the household.

(4) It would be better for both men and women to share responsibility for work, housekeeping, child raising and caregiving.

	1	2	3	4
(1) It is a man's role to support his family (economically).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2) Mothers should not work but devote themselves to child raising until their children are about three years old.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3) Men should work outside the home and women should maintain the household.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4) It would be better for both men and women to share responsibility for work, housekeeping, child raising and caregiving.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q9** The ratio of female students is relatively high in the humanities/social sciences, but relatively low in the sciences. Among the following possible reasons for that, to what extent do you agree or disagree?

- 1 Agree  
 2 Agree somewhat  
 3 Neither agree nor disagree  
 4 Disagree somewhat  
 5 Disagree

(1) Because women in humanities/social sciences and men in sciences is the social norm.

	1	2	3	4	5
(1) Because women in humanities/social sciences and men in sciences is the social norm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- (2) Because in high school, girls are advised to pursue humanities/social sciences and boys, sciences.
- (3) Because women are inclined toward careers in humanities/social sciences and men toward careers in sciences.
- (4) Because parents expect their daughters to pursue humanities/social sciences and their sons to pursue sciences.
- (5) Because women are better skilled in humanities/social sciences subjects and men in scientific subjects.
- (6) Because there are few female researchers or teachers serving as role models in sciences.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q10** Currently, women comprise 19.4% of the faculty at Okayama University (full-time teachers, fiscal year 2020), few compared to the 39.5% ratio of female students. Among the following possible reasons for that, to what extent do you agree or disagree?

- 1 Agree
- 2 Agree somewhat
- 3 Neither agree nor disagree
- 4 Disagree somewhat
- 5 Disagree

- (1) Because those hiring them give preference to men.
- (2) Because women themselves are insufficiently capable.
- (3) Because women themselves lack the desire.
- (4) Because women have trouble resuming their careers after child raising.
- (5) Because women have a high likelihood of quitting their jobs early.
- (6) Because there is bias in the fields women specialize in.
- (7) Because the ratio of women applying for positions is small itself.

	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(8) If you can think of reasons other than (1) through (7), please specify them below.

**Q11** Please rate the Gender Equality Office's efforts so far at Okayama University.

- They are good
- They are somewhat good
- They are not very good
- They are not good
- I don't know well enough about their efforts to rate them

**・ The following questions ask for your views on diversity management. (Q12-21)**

The "Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities" which went into effect in April 2016 prescribes "prohibition of unfair discriminatory treatment"\* and "provision of reasonable accommodation"\*\*. We ask the following questions five years after this law came into effect. **(Q12-15)**

\*Refusing, restricting or making conditions to offer goods and services or opportunities on the grounds of disability, without any proper reason.

\*\*Extending needed help to persons with disabilities requesting it when social barriers make living or participation difficult for them.

**Q12(1)** Do you think wide knowledge of the above law has been achieved at our university?

- Achieved well
- Achieved somewhat
- Not achieved very well
- Not achieved at all
- I don't know

**Q12(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q13(1)** Do you think provision of barrier-free facilities (assurance of information accessibility through braille, audio, etc.; restrooms, slopes, elevators, etc.) in consideration of disabled students and other disabled persons has been achieved at our university?

- Achieved well
- Achieved somewhat
- Not achieved very well
- Not achieved at all
- I don't know

**Q13(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q14(1)** Do you think provision of consulting services regarding support needed by disabled students and other disabled persons has been achieved at our university?



- Achieved well  Achieved somewhat  Not achieved very well  
 Not achieved at all  I don't know

**Q14(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q15(1)** Do you think our university has an atmosphere that makes it easy for disabled students and other disabled persons to request consideration when needed?

- Very favorable  Somewhat favorable  Not very favorable  
 Completely unfavorable  I don't know

**Q15(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

Sexual minorities include LGBT (lesbian, gay, bisexual, transsexual), non-binary gender (self-identifying as neither male nor female), asexual and others; it is said that about one person in 13 belongs to a sexual minority. We ask the following questions regarding sexual minorities. **(Q16-19)**

**Q16(1)** Have you observed or heard of discriminatory behavior or speech toward sexual minorities at our university? (Both on and off campus, including extracurricular activities and social gatherings.)

- Yes, I have  No, I have not  I don't know

**Q16(2)** Please describe the kind of behavior or speech observed. (optional)

**Q17(1)** Do you think that provision of facilities in consideration of sexual minorities (restrooms, changing rooms, etc.) has been achieved at our university?

- Achieved well  Achieved somewhat  Not achieved very well  
 Not achieved at all  I don't know

**Q17(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q18(1)** Do you think that provision of consulting services regarding support needed by sexual minorities has been achieved at our university?

- Achieved well  Achieved somewhat  Not achieved very well  
 Not achieved at all  I don't know

**Q18(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q19(1)** Do you think our university has an atmosphere that makes it easy for sexual minorities to request consideration when needed?

- Very favorable  Somewhat favorable  Not very favorable  
 Completely unfavorable  I don't know

**Q19(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

Our university has been selected for the SGU (Top Global University in Japan) Project, and has been making proactive efforts for globalization of our campus, welcoming in researchers and students from abroad. We ask the following questions regarding researchers and students from abroad. **(Q20-21)**

**Q20(1)** Do you think that provision of consultation services regarding support needed by researchers and students from abroad has been achieved at our university?

- Achieved well  Achieved somewhat  Not achieved very well  
 Not achieved at all  I don't know

**Q20(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q21(1)** Do you think our university has an atmosphere that makes it easy for researchers and students from abroad to request consideration when needed?

- Very favorable  
  Somewhat favorable  
  Not very favorable  
 Completely unfavorable  
  I don't know

**Q21(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**• The following questions ask about the overall research and educational content at universities. (Q22-26)**

**Q22** In general, do you think the following forms of support are effective at making research and teaching careers attractive or making it easy to continue research or teaching at universities, or do you think not?

- 1 Very effective
- 2 Somewhat effective
- 3 I can't tell
- 4 Not very effective
- 5 Completely ineffective

- (1) Consultation services for managing both child raising/care-giving and research/teaching
- (2) On-campus day care centers
- (3) Daycare for sick or convalescent children (if not otherwise going to a day care center)
- (4) On-campus after-school day care centers (permanent)
- (5) Enhancement of systems to support financial assistance, holidays and reinstatement with regard to child raising
- (6) Enhancement of systems to support financial assistance, holidays and reinstatement with regard to caregiving

	1	2	3	4	5
(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- (7) Enhancement of systems to support financial assistance, holidays and reinstatement with regard to managing both work and treatment of illnesses
- (8) Remote working systems
- (9) Creating an environment free from sexual harassment or academic harassment
- (10) Systems for proactively hiring female teachers
- (11) Short working hour systems
- (12) Mentor programs for researchers
- (13) Facilities, support and systems in consideration of disabled persons
- (14) Facilities, support and systems in consideration of sexual minorities
- (15) Enhancement of Japanese language education for international students and teachers
- (16) Mechanisms for conveying information in consideration of international students and teachers (written in English or simplified Japanese, provision of data for documents)
- (17) Re-employment systems that apply to a wider variety of work and severance types and can be used post-retirement
- (18) Performance appraisal that does not look at long working hours

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(19) Anything else, specifically

**Q23** Do you yourself need any of the forms of support mentioned in Q22 to continue your research or teaching at Okayama University now or will you in the future? Did you need it in the past?

- I need it now  
  I don't need it now, but think I will in the future  
 I don't need it now, but did in the past  
 I have not needed it in the past or now, nor will I in the future

**Q24 [To all who replied "I need it now" or "I don't need it now, but think I will in the future" to Q23]**

Please select up to three of the following forms of support that you need now or think you will in the future to continue your own research or teaching at Okayama University. (up to 3)

- Consultation services for managing both child raising/care-giving and research/teaching  
 On-campus day care centers  
 Daycare for sick or convalescent children (if not otherwise going to a day care center)  
 On-campus after-school day care centers (permanent)  
 Enhancement of systems to support financial assistance, holidays and reinstatement

with regard to child raising

- Enhancement of systems to support financial assistance, holidays and reinstatement with regard to caregiving
- Enhancement of systems to support financial assistance, holidays and reinstatement with regard to managing both work and treatment of illnesses
- Remote working systems
- Creating an environment free from sexual harassment or academic harassment
- Systems for proactively hiring female teachers
- Short working hour systems
- Mentor programs for researchers
- Facilities, support and systems in consideration of disabled persons
- Facilities, support and systems in consideration of sexual minorities
- Enhancement of Japanese language education for international students and teachers
- Mechanisms for conveying information in consideration of international students and teachers (written in English or simplified Japanese, provision of data for documents)
- Re-employment systems that apply to a wider variety of work and severance types and can be used post-retirement
- Performance appraisal that does not look at long working hours
- Anything else, specifically

**Q25** Do you have, or not have, any of the following feelings when conducting your research or teaching at Okayama University?

- 1 Always
- 2 Very often
- 3 Often
- 4 Sometimes
- 5 Rarely
- 6 Almost never
- 7 Not even once

- (1) I feel full of vitality when I am working.
- (2) I feel uplifted and energized in my workplace.
- (3) I have enthusiasm for my work.
- (4) My work invigorates me.
- (5) When I wake up in the morning, I want to go straight to work.
- (6) When I am immersed in my work, I feel happy.
- (7) I take pride in my work.
- (8) I am absorbed in my work.
- (9) When I am working, I lose track of all else.

	1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q26** Do you have, or not have, any of the following feelings when conducting your research or teaching at Okayama University?

- 1 I feel that way strongly
- 2 I feel that way somewhat
- 3 I can't say
- 4 I don't feel that way much
- 5 I don't feel that way at all

- (1) My total working hours in research, experimentation, etc. are long.
- (2) I can't ensure sufficient time for my research.
- (3) I can't ensure sufficient time for my teaching.
- (4) There are times when my work is physically demanding.
- (5) I can't fit in well because the laboratory atmosphere is male or female oriented.
- (6) There is no one of my gender nearby with whom I can consult freely when I have difficulties.
- (7) I have problems with interpersonal relations with my students.
- (8) I have problems with interpersonal relations with other teachers.
- (9) I have problems with interpersonal relations with staff members.
- (10) I can't ensure sufficient time for my family.
- (11) My family and friends have little understanding of research life.

	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ページ 6

**• The following questions ask your views on well-being and on diversity & inclusion. (Q27-30)**

The World Health Organization (WHO) defined 'health' in its charter in 1946, using "well-being" to mean being in good condition in body, in spirit and socially. At our university, we consider the well-being of each individual important from the standpoint of realizing diversity and inclusion. On this basis, we are asking the following questions.

**Q27** Did you know about the concept of well-being?

- I knew about it well
- I knew about it somewhat
- I didn't know about it very well
- I didn't know about it at all

**Q28** This is a question about your degree of happiness at this time.

Imagine a ladder. The rungs of the ladder are numbered, with the numbers increasing higher on the ladder. The lowest rung is marked "0," and the highest is marked "10." The highest rung represents the best possible life for you, and the lowest, the worst possible life for you. At this time, on what rung of the ladder would you stand?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

**Q29** Okayama University aims to be a good place to work and study for all its members. We are in the process of revising the "Okayama University Diversity Policy" that was formulated in 2009 and proceeding with formulation of the "Okayama University Diversity and Inclusion Policy." Did you know about the existence of a diversity policy at Okayama University?

- I knew about it  I didn't know about it

**Q30** Regarding promotion of diversity and inclusion at Okayama University, to make it a good place to work and study for all its members, what does it need, or what issues do you think it has? Please express your opinion freely.

#### Okayama University Diversity & Inclusion Policy (draft)

Okayama University is the kind of place where each and every member, all with diverse attributes and individuality, can grow together, mutually respecting and recognizing each other's value and making good use of everyone's respective distinguishing traits. To achieve this, we are creating a basis for cooperation among the various stakeholders, with mutual recognition of diversity not only in gender, nationality, age and disability status, but also in values, sexuality, ways of working and so on.

By implementing this kind of diversity & inclusion, we increase the creativity, innovativeness and flexibility of our university's organization, aiming to achieve our university's goal of "Building up a new paradigm for a sustainable world." Furthermore, as a research university pursuing sustainability and well-being, we create new value and contribute to the realization of an inclusive society in which nobody is left behind.

Here, on the basis of the "Okayama University Diversity Policy" (established Oct. 20, 2009), we have established the "Okayama University Diversity & Inclusion Policy," declaring it a common value among all our members, and taking actions on this basis.

#### Okayama University Diversity Policy

Established Oct. 20, 2009

Okayama University will increase the diversity of its members in terms of gender, nationality, age and disabilities, endeavoring to encourage a culture of diversity. This way, we increase the originality of ideas at our university, together with our organization's creativity, innovativeness, resilience and ability to respond flexibly to changes. Also, while ensuring excellent staff and encouraging them to stay, we send out to the world intelligence fostered within diversity and strive for the realization of an inclusive society.

In our university's mission of "Creation of higher knowledge" (through research), we use diversity of ideas to always build new knowledge bases by ensuring that capable human resources are fostered and selected without the influence of bias or discrimination. In "Passing on of wisdom" (through education), we use the variety of ideas among our staff to foster a spirit of respect for different cultures and senses of values in educational settings, while meeting the needs of a wide variety of students in this seat of learning, with its diversity in membership. In addition, as part of our contribution to society, we offer routes for public participation through employment opportunities at our university, making use of the abilities of the wide range of society among our members, regardless of factors such as age or disabilities.

Through the above advances in diversity culture, we aim to improve our system, continue striving to overcome issues of conflict and develop our organization sustainably with a long-term view.

ページ 7

#### ・ Finally, a few questions once again about yourself. (Q31-36)

**Q31** Which of the following describes your nationality?

- Japanese  Non-Japanese  Both  No answer

**Q32** What is your hired position?

- Permanent (including Tenure-track)  Fixed-term  No answer

**Q33** Do you currently have a spouse or partner in life (regardless of whether or not you have registered the marriage)?

- Currently, yes.  No (due to death or separation)  No (I've never had one)  
 No answer

**Q34** [To those who replied "Currently, yes" to Q33]

Regarding your spouse or partner's employment status, please choose the most suitable from among the following selections.

- Unemployed  Employed part-time  Employed full-time  Self-employed  
 Other  No answer

**Q35** Do you have any children of high school age or younger?

- Yes  No  No answer

**Q36** Do you have any close relatives who require care-giving?

- I am living with a close relative who requires care-giving  
 I am living separately from a close relative who requires care-giving  
 I have no close relatives who require care-giving  
 No answer

**This is the end of the questionnaire. Thank you very much for your cooperation.**

ウィンドウを閉じる

## ダイバーシティに関するアンケート[職員用]

ページ 1

## ・あなた自身についてお聞きします (Q1-4)

Q1 あなたの性別を教えてください。

- 男性  女性  その他  答えたくない

Q2 あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

- 20代以下  30代  40代  50代  60代以上  答えたくない

Q3 あなたの職種は次のうちどれにあたりますか。

- 事務職員  技術職員  医療系職員  その他  答えたくない

Q4 あなたは現在管理職ですか。

- 管理職  管理職ではない  答えたくない

ページ 2

## ・ワークライフバランスについて (Q5-6)

Q5 あなたは、1週間に平均何時間くらい職務に費やしていますか。

- 38.75時間未満  38.75時間以上50時間未満  50時間以上60時間未満  
 60時間以上70時間未満  70時間以上80時間未満  80時間以上

Q6 あなたは、平日1日に平均何時間くらい家事（炊事、洗濯、掃除、買い物、家計管理など家庭での日常生活に関する様々な仕事や作業）・育児・介護に費やしていますか。（半角の数値を入力してください）

ページ 3

## ・男女共同参画について (Q7-11)

Q7 次の意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちにもっとも近いものを選び、それぞれの回答欄の該当するものを選択してください。

- 1 そう思う  
 2 どちらかといえばそう思う  
 3 どちらかといえばそう思わない  
 4 そう思わない

- (1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ  
 (2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ  
 (3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである  
 (4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい

	1	2	3	4
(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8 現在、岡山大学の女性管理職の比率は、19%（2020年度）と低い状況です。その理由として以下の事柄はどの程度あてはまると思いますか。

- 1 とてもあてはまる  
 2 ややあてはまる  
 3 どちらともいえない  
 4 あまりあてはまらない  
 5 全くあてはまらない

- (1) 評価する側に男性を優先する意識がある  
 (2) 女性自身の能力が不足している  
 (3) 女性自身の意欲が不足している  
 (4) 女性にとって家庭責任との両立が困難である  
 (5) 女性は早期に離職する可能性が高い

	1	2	3	4	5
(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(6) (1)~(5)以外に考えられる理由がありましたら具体的に記入してください。

Q9 あなたの現在の職場では、男女で担当する業務について、差別的な取り扱いがあると思いますか。

- 顕著にある  少しある  どちらともいえない  ほとんどない  全くない

Q10 【Q9で「顕著にある」または「少しある」を選択した方にお尋ねします】

よろしければ、差別的取り扱いの内容を具体的に記入してください。

Q11 あなたは、大学内での男女共同参画を進める取り組みについてどう思いますか。

- ぜひともこのような取り組みは必要だ  どちらかといえばこのような取り組みは必要だ  
 どちらともいえない  このような取り組みはあまり必要ではない

- このような取り組みは全く必要ではない

・その他多様な参画について (Q12-21)

2016年4月に施行された「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律」により、大学においても「不当な差別的取り扱いの禁止」※1と「合理的配慮の提供」※2が定められました。法の施行から5年を迎えるにあたり、以下のことについてお伺いします。(Q12-15)

※1 正当な理由なく障がいを理由として拒否・制限・条件付け等を行うこと

※2 社会の中にあるバリアによって生活や参加がしづらい申し出があった場合に、必要な対応を行うこと

**Q12(1)** 本学では、上記の法律が定められていることについて、周知が図られていると思いますか。

- 十分に図られている  やや図られている  あまり図られていない  
 全く図られていない  わからない

**Q12(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q13(1)** 本学では、障がい者・障がい学生に配慮したバリアフリー設備(点字や音声等情報保障のある案内・トイレ・スロープ・エレベーター等)が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q13(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q14(1)** 本学では、障がい者・障がい学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q14(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q15(1)** 本学では、障がい者・障がい学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

**Q15(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

セクシュアルマイノリティには、LGBT(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー)やXジェンダー(性自認が男女どちらかに決まっていない)、アセクシュアル(無性愛)などがあり、約13人に1人の割合で存在しているとも言われています。セクシュアルマイノリティに関し、以下のことについてお伺いします。(Q16-19)

**Q16(1)** 本学で、セクシュアルマイノリティへの差別的な言動や場面を見聞きしたことがありますか。(大学キャンパス内外を問わず、正課外活動や懇親会など本学が実施する諸活動を含みます。)

- 見聞きしたことがある  見聞きしたことはない  わからない

**Q16(2)** どのような言動を見聞きしたか、ご記入ください(任意回答)

**Q17(1)** 本学では、セクシュアルマイノリティに配慮した設備(トイレ・更衣室等)が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q17(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q18(1)** 本学では、セクシュアルマイノリティが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている
- やや整備されている
- あまり整備されていない
- 全く整備されていない
- わからない

**Q18(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

**Q19(1)** 本学では、セクシュアルマイノリティが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分に図られている
- やや図られている
- あまり図られていない
- 全く図られていない
- わからない

**Q19(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

本学は、SGU（スーパーグローバル大学創成支援）事業に採択されている大学であり、積極的にキャンパスのグローバル化に取り組み、海外からの研究者・学生を迎え入れてきました。以下のごことについてお伺いします。（**Q20-21**）

**Q20(1)** 本学では、海外からの研究者・学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている
- やや整備されている
- あまり整備されていない
- 全く整備されていない
- わからない

**Q20(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

**Q21(1)** 本学では、海外からの研究者・学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある
- ややある
- あまりない
- 全くない
- わからない

**Q21(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

・大学における職務等について（Q22-26）

**Q22** 一般的に、大学での職務がより魅力的になり、また大学での職務を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

- 1 とても有効
- 2 やや有効
- 3 どちらともいえない
- 4 あまり有効でない
- 5 全く有効でない

- (1) 育児・介護と職務を両立するための相談窓口
- (2) 学内保育所
- (3) (保育所に通えない時の) 病児・病後児保育
- (4) 学内学童保育所（常設）
- (5) 育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- (6) 介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- (7) 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- (8) 在宅勤務制度
- (9) セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない環境づくり
- (10) 女性職員の積極的採用・登用制度
- (11) 短時間勤務制度
- (12) 障がい者に配慮した設備、支援、制度

	1	2	3	4	5
(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(12)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- (13) セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度
- (14) 外国人教員や留学生のための日本語教育の充実
- (15) 外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ（英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供）
- (16) 定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度
- (17) 長時間労働を評価しない人事評価制度

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(18) その他 具体的に

**Q23** あなた自身が岡山大学での職務を継続する上で、Q22に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としていましたか。

- 今、必要である     今は必要ではないが、将来必要になると思う
- 今は必要ではないが、過去に必要としていた     過去も、今も、将来も必要ではない

**Q24** 【Q23で、「今、必要である」または「今は必要ではないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします】

あなた自身が大学で職務を継続する上で、今、あるいは将来もっとも必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

- 育児・介護と職務を両立するための相談窓口
- 学内保育所
- （保育所に通えない時の）病児・病後児保育
- 学内学童保育所（常設）
- 育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- 介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- 在宅勤務制度
- セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない環境づくり
- 女性職員の積極的採用・登用制度
- 短時間勤務制度
- 障がい者に配慮した設備、支援、制度
- セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度
- 外国人教員や留学生のための日本語教育の充実
- 外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ（英語・やさしい日本語での表記、文書データ提供）
- 定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度
- 長時間労働を評価しない人事評価制度
- その他 具体的に

**Q25** あなたは、岡山大学で職務をする上で、次のようなことを感じていますか。

- 1 いつも感じる
- 2 とてもよく感じる
- 3 よく感じる
- 4 時々感じる

- 5 めったに感じない
- 6 ほとんど感じない
- 7 そのように感じたことは一度もない

- (1) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
- (2) 職場では、元気が出て精力的になるように感じる
- (3) 仕事に熱心である
- (4) 仕事は、私に活力を与えてくれる
- (5) 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる
- (6) 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる
- (7) 自分の仕事に誇りを感じる
- (8) 私は仕事にのめり込んでいる
- (9) 仕事をしていると、つい夢中になってしまう

	1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q26** 次の事項について、あなたは現在、問題を感じていますか。

- 1 おおいに問題を感じている
- 2 やや問題を感じている
- 3 あまり問題を感じていない
- 4 全く問題を感じていない

- (1) 職場の物理的環境（設備、スペースなど）
- (2) 給与
- (3) 休日・休暇制度
- (4) 福利厚生
- (5) 仕事と家庭生活の両立
- (6) 仕事を離れた自由時間の確保
- (7) 職場での人間関係

	1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ページ 6

**・ウェルビーイングとダイバーシティ&インクルージョンについて（Q27-30）**

1946年 世界保健機構（WHO）憲章において「健康」が定義され、その中でwell-being（ウェルビーイング）は身体的、精神的、社会的に良好な状態という意味で使用されています。本学では一人ひとりがウェルビーイングであることが、ダイバーシティ&インクルージョンの実現にとって重要と考えています。それをふまえて、以下のことについてお伺いします。

**Q27** あなたは、ウェルビーイングの概念を知っていましたか。

- よく知っていた     ある程度知っていた     あまり知らなかった     全く知らなかった

**Q28** あなた自身の現在の幸福度についての質問です。

ハシゴを想像してみてください。ハシゴの各段には数字が降っており、ハシゴを上るにつれて数字は大きくなっていきます。最下段は“0”で、最上段は“10”です。最上段はあなたにとって“最高の人生”で、最下段は“最低の人生”です。今現在、あなたはハシゴの何段目に立っていると思



いますか。

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**Q29** 岡山大学では、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学を目指して、平成21年度に策定された「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の策定を進めています。岡山大学にダイバーシティポリシーがあることをあなたは知っていましたか。

知っていた  知らなかった

**Q30** 岡山大学が、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学となるために、あなたが必要だと思うこと、あるいは問題と考えることは何ですか。ご自由に意見をお書きください。

#### 岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー（素案）

岡山大学は、多様な属性・個性を持つ一人一人の構成員が、互いの価値を理解し合い尊重し、それぞれの特性を活かして共に成長できる大学となります。そのために、ジェンダー、国籍、年齢、障がいの有無だけでなく、価値観、セクシャリティ、働き方等の多様性を認め合い、様々なステークホルダーと協働するための基盤をつくります。

このようなダイバーシティ&インクルージョンの実践により、大学組織の創造性、革新性、しなやかさをより一層高め、本学の目的である「人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築」を目指します。そして、サステナビリティとウェルビーイングを追究する研究大学として、新たな価値を創造し、誰一人取り残さない共生社会の実現に寄与します。

ここに本学は、「岡山大学ダイバーシティポリシー」（平成21年10月20日制定）を基盤に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定し、すべての構成員共通の価値と位置づけ、そのもとで行動していきます。

#### 岡山大学ダイバーシティポリシー

平成21年10月20日制定

岡山大学では、性別、国籍、年齢、障害の有無に関する構成員の多様性を高め、ダイバーシティ文化の醸成に努める。これを以て組織の発想の創造性、革新性、強靱さおよび変化への柔軟性を高める。そして優秀な職員の確保と定着を促しながら、多様性の中で育まれた知性を世に送り出して、共生社会の実現に尽力する。

本学の理念である、「高度な知の創成（研究）」には、偏見や差別に左右されない能力主体の人材登用・育成をもってあたり、常に新たな知識基盤を構築していくために、発想の多様性を活用していく。「的確な知の継承（教育）」には、教育の場において、多様な構成員から成る学びの空間で、異なる文化・価値観を尊重する精神を育み、様々な職員の発想を活かして多岐に渡る学生のニーズに対応していく。さらに、社会貢献の一助として、学内の就業機会を社会参加の道として提供し、加齢や障害の有無等に関わらず幅広く社会の構成員の力を活用する。

上記のダイバーシティ文化の推進にあたり、体制を整え、葛藤の問題を乗り越える努力を継続し、長期的視野で組織の持続的発展を目指す。

#### ・最後に、もう一度あなた自身についてお尋ねします（Q31-35）

**Q31** あなたの勤務体系は次のうち、どちらですか。

常勤  非常勤  答えたくない

**Q32** あなたには、現在、配偶者がいますか。（婚姻届の有無は問いません）

現在、配偶者がいる  いない（死別または離別した）  
 いない（結婚したことはない）  答えたくない

**Q33** 【Q32で「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします】

配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

無職  パートタイム勤務  フルタイム勤務  自営業  その他  
 答えたくない

**Q34** あなたに高校生までのお子さんはいますか。

いる  いない  答えたくない

**Q35** あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

介護が必要な近親者と同居している  
 介護が必要な近親者と別居している  
 介護が必要な近親者はいない  
 答えたくない

**アンケートは以上です。ご回答ありがとうございました。**

ウィンドウを閉じる

2-4. 平易な和文版

だ い ば - し て い か ん あ ん け - と ち ょ う さ  
**ダイバーシティに関するアンケート調査**

岡山大は、大学にいる全ての人が、性別・障がい・年齢・国籍などに関係なく、気持ちよく働き、学ぶことができるような環境作りに取り組んで来ました。これからもっと岡山大がよくなるために、皆さんが毎日の中で感じていることを知りたいので、アンケートに協力してください。なお、答えたくない質問に記入する必要はありません。また、あなたの名前が知られることもありません。アンケートは2月26日(金曜日)までに、アンケートに付いている封筒に入れて、グッドジョブ支援センターに置いてあるアンケートボックスに入れてください。

岡山大ダイバーシティ推進本部

【あなた自身についてお聞きします(Q1-4)】

Q1 あなたの性別を教えてください。

- 男性  女性  その他  答えたくない  わからない

Q2 あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

- 29歳以下  30~39歳  40~49歳  50~59歳  60歳以上  
 答えたくない  わからない

Q3 あなたの仕事は次のうちどれにあたりますか。

- 事務職員  技術職員  医療系職員  その他  答えたくない  わからない

Q4 あなたは現在管理職ですか、そうではありませんか。

- 管理職である  管理職ではない  答えたくない  わからない

(裏面にも質問があります)

【あなたの仕事や生活について教えてください(Q5-6)】

Q5 あなたは、1週間に何時間くらい働いていますか。

- 38.75時間未満  38.75時間以上50時間未満  50時間以上60時間未満  
 60時間以上70時間未満  70時間以上80時間未満  80時間以上  わからない

Q6 仕事のある日についての質問です。あなたは1日に何時間くらい家事・子育て・介護など、家庭の用事をしてしていますか。それらの合計時間を教えてください。

- 合計 \_\_\_\_\_ 時間  わからない

【男性や女性の役割などについてあなたの考えを教えてください(Q7-11)】

Q7 次のような意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちに一番近いものを選んで○をしてください。

	1 そう思う	2 どちらか といえば そう思う	3 どちらか といえば そう 思わない	4 そう 思わない	5 わからない
(1) 家族のために働いてお金を稼ぐのは、女性ではなく男性がすべきことだ					
(2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は働かず、家で家庭のこと(家事や子育てなど)をするべきだ					
(3) 男性は外で働き、女性は家で家庭のこと(家事や子育てなど)をするべきだ					
(4) 男性であっても女性であっても、仕事も家庭のこと(家事や子育てなど)も、両方できる方がよい					

Q8 現在、岡山大学の女性管理職の人数は、全体の19%と少ないです。その理由について、あなたはどのように思いますか。一番近いものを選んで○をしてください。

	1 とてもあ てはまる	2 ややあ てはまる	3 どちらと もいえ ない	4 あまりあ てはまら ない	5 全くあ てはまら ない	6 わか らない
(1) 同じ仕事をした場合、男性が評価されやすいから						
(2) 女性はあまり仕事ができないから						
(3) 女性は責任のある立場の人になりたがらないから／女性はやる気が足りないから						
(4) 女性は男性よりも、仕事と家庭のこと(家事や子育てなど)の両方をすることが大変だから						
(5) 女性は、家庭の事情などで、男性より早く仕事をやめる可能性が高いから						

(6) (1)～(5)以外に考えられる理由がありましたら具体的に記入してください。(記入しても記入しなくてもよい)

(裏面にも質問があります)

Q9 あなたの職場で、男性と女性が一緒に仕事をするとときに、差別されることがあると思いますか。例:「女性だから○○しなさい」とか、「男性だから○○できて当たり前でしょう」と、仕事を決められてしまう。

- とてもある  少しある  どちらともいえない  ほとんどない  全くない  
 わからない

Q10 Q9で「とてもある」「少しある」を選んだ人にお聞きします。よろしければ、どのような差別を感じるか書いてください。

Q11 あなたは、岡山大学での、男性と女性が平等に扱われて同じように働くことを目指す取組みについてどう思いますか。

- ぜひともこのような取り組みは必要だ  
 どちらかといえばこのような取り組みは必要だ  
 どちらともいえない  
 このような取り組みはあまり必要ではない  
 このような取り組みは全く必要ではない  
 わからない

【岡山大学で、障がいのある人を含め、様々な人たちが働いたり学んだりすることについて、あなたの考えをお聞きます。(Q12-21)】

2016年に、障がいを理由にした差別をなくし、障がいのある人が生活していくために必要な対応をするための法律ができました。

Q12(1) 岡山大学ではこの法律についてのお知らせが、十分にできていると思いますか。

- 十分にできている ややできている あまりできていない 全くできていない  
わからない

Q12(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

Q13(1) 岡山大学では、障がいのある人のために、バリアフリー（点字や音声による案内・手すりのあるトイレ・車いすでも通れるスロープ など）ができていますか。

- 十分にできている ややできている あまりできていない 全くできていない  
わからない

Q13(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

(裏面にも質問があります)

Q14(1) 岡山大学には、障がいのある職員や学生が、何かを必要としたり、助けが欲しい時に、「〇〇で困っています」と相談したりするところがあると思いますか。

- 十分にある ややある あまりない 全くない わからない

Q14(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

Q15(1) 岡山大学には、障がいのある職員や学生が、何かを必要としたり、助けが欲しい時に、「〇〇してもらいたいです」と言いたしたりしやすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある ややある あまりない 全くない わからない

Q15(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

セクシャルマイノリティとは、同性が好きな人(例:男同士、女同士)、男性も女性も好きな人、自分の性に違和感を覚える人(例:見た目は女性だが気持ちは男性である人)などのことを言います。13人に1人くらいいるとも言われています。

Q16(1) 岡山大学またはそれ以外の場所で、セクシャルマイノリティに対する差別(良くない/いじわるな言葉や態度)を見たり聞いたりしたことがありますか。

見たり聞いたりしたことがある  見たり聞いたりしたことはない  わからない

Q16(2) どのような差別を見たり聞いたりしたか、ご記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

Q17(1) 岡山大学には、性別に関係なく使用できる多目的トイレや更衣室が十分にあると思いますか。

十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

Q17(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

(裏面にも質問があります)

Q18(1) 岡山大学には、セクシュアルマイノリティの人が、何かを必要としたり、助けが欲しい時に、「〇〇で困っています」と相談したりするところがあると思いますか。

十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

Q18(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

Q19(1) 岡山大学には、セクシャルマイノリティの人が、何かを必要としたり、助けが欲しい時に、「〇〇をしてもらいたいです」と言いだしたりしやすい雰囲気があると思いますか。

十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

Q19(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

岡山大学では、外国人の研究者や留学生を受入れることができます。

Q20(1) 岡山大学には、外国人の研究者や留学生が、何かを必要としたり、助けが欲しい時に、「〇で困っています」と相談したりするところがあると思いますか。  
十分にある ややある あまりない 全くない わからない

Q20(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

Q21(1) 岡山大学には、外国人研究者や留学生が、何かを必要としたり、助けが欲しい時に、「〇をしてもらいたいです」と言えたりしやすい雰囲気があると思いますか。  
十分にある ややある あまりない 全くない わからない

Q21(2) そのように思う理由について、自由にご記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

(裏面にも質問があります)

【あなたを含む岡山大学で働く人全体のことについてお聞きします(Q22-26)】

Q22 大学で働く人のために、次の支援は役立つと思いますか。一番近いものを選んで〇をしてください。

	1 とても 有効	2 やや 有効	3 どちらとも いえない	4 あまり 有効で ない	5 全く 有効で ない	6 わから ない
(1) 家庭のこと(家事・育児・介護など)について相談するところ						
(2) 岡山大学で働く人の子どもを預ける岡山大学内にある保育所						
(3) 病気の子どもの一時預かり						
(4) 岡山大学で働く人の子ども(小学生)を預かる岡山大学内にある放課後児童クラブ						
(5) 子育てに関するお金の補助(ベビーシッター代の補助など)、子どもが病気の時に仕事を休めること、出産のための休みから仕事にもどる時のサポート						
(6) 家族を介護する時に使えるお金の補助や休みなど						
(7) 病院に行くために使えるお金の補助や休みなど						
(8) 自宅で仕事ができること						
(9) 性別を理由にした嫌がらせや上司からの嫌がらせがない職場にすること						
(10) 女性を積極的に採用や昇進させること						
(11) 短い時間で働くことを選べること						
(12) 障がい者へのサポート						
(13) セクシャルマイノリティへのサポート						
(14) 外国人の先生や学生に日本語を教えること						

	1 とても 有効	2 やや 有効	3 どちらとも いえない	4 あまり 有効で ない	5 全く 有効で ない	6 わから ない
(15) 外国人の先生や学生もよくわかるように、お知らせなどにかんたんな日本語をつけること						
(16) 定年退職後に、色々な仕事の内容や働き方を選んで、もう一度岡山大学で働けるようにすること						
(17) 長時間働く人だけを評価しないようにすること						

(18) 他にあれば具体的に記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

Q23 あなたが岡山大学で働く時に、Q22の支援が必要ですか。または過去に必要でしたか。

- 今、必要である  今には必要ではないが、将来必要になると思う
- 今には必要ではないが、過去に必要としていた  過去も、今も、将来も必要ではない
- わからない

Q24 Q23で「今、必要である」または「将来必要になると思う」と回答した人にお聞きします。あなたがこれからも岡山大学で働き続けるために、次の中から最も必要だと思う支援(サポート)を選んでください。(3つまで)

- わからない
- 育児や介護について相談するところ
- 岡山大学で働く人の子どもを預ける岡山大学内にある保育所

(裏面に続きます)

- 病気の子どもの一時預かり
- 岡山大学で働く人の子ども(小学生)を預かる岡山大学内にある放課後児童クラブ
- 子育てに関するお金の補助(ベビーシッター代の補助など)、子どもが病気の時に仕事を休めること、出産のための休みから仕事にもどる時のサポート
- 家族を介護する時に使えるお金の補助や休みなど
- 病院に行くために使えるお金の補助や休みなど
- 自宅で仕事ができること
- 性別を理由にした嫌がらせや上司からの嫌がらせがない職場にすること
- 女性を積極的に採用や昇進させること
- 短い時間で働くことを選べること
- 障がい者へのサポート
- セクシャルマイノリティへのサポート
- 外国人の先生や学生に日本語を教えること
- 外国人の先生や学生もよくわかるように、お知らせなどにかんたんな日本語をつけること
- 定年退職後に、色々な仕事の内容や働き方を選んで、もう一度岡山大学で働けるようにすること
- 長時間働く人だけを評価しないようにすること
- 他にあれば具体的に記入ください。(記入しても記入しなくてもよい)

Q25 あなたは、岡山大で働いている時にどう感じますか。あなたの気持ちに一番近いものを選んで○をしてください。

	1 いつも 感じる	2 とても よく 感じる	3 よく 感じる	4 時々 感じる	5 めったに 感じない	6 ほとんど 感じない	7 そのよう に感じた ことは 一度もない	8 わか らない
(1) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる								
(2) 職場では、元気が出て精力的（力があふれること）になるように感じる								
(3) 仕事に熱心である								
(4) 仕事は、私に活力（元気に働く力）を与えてくれる								
(5) 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる								
(6) 仕事に打ち込んでいるとき、幸せだと感じる								
(7) 自分の仕事に誇りを感じる								
(8) 私は仕事にのめり込んでいる								
(9) 仕事をしていると、つい夢中になってしまう								

(裏面にも質問があります)

Q26 次のことについて、あなたは今問題があると思いますか。あなたの気持ちに一番近いものを選んで○をしてください。

	1 とても 問題を 感じて いる	2 やや 問題を 感じて いる	3 あまり 問題を 感じて いない	4 全く 問題を 感じて いない	5 わか らない
(1) 仕事をする場所の設備や広さなど					
(2) 給与					
(3) 休日制度					
(4) 職員への給与・休暇以外のサービス					
(5) 仕事と家庭生活の両方のバランスが取れている					
(6) 仕事をしていない時に、自分が自由に使える時間を持っていて					



【ウェルビーイングとダイバーシティ&インクルージョンについてあなたのお考えをお聞きます  
(Q27-30)】

「ウェルビーイング」とは、体だけでなく、心も健康で、人間関係や社会生活もよいことを言います。

Q27 あなたは「ウェルビーイング」という言葉の意味を知っていましたか。

よく知っていた ある程度知っていた あまり知らなかった 全く知らなかった わからない

Q28 あなたが今どれくらい幸せだと感じているかお聞きます。

ハシゴを想像してみてください。ハシゴの各段には数字が書いてあり、ハシゴを上るにつれて数字は大きくなっていきます。一番低い段は“0”で、一番高い段は“10”です。一番高い段はあなたにとって“最高の人生”で、一番低い段は“最低の人生”です。今現在、あなたはハシゴの何段目に立っていると思いますか。

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 わからない

(裏面にも質問があります)

岡山大学にいる全ての人が働きやすく学びやすい大学を目指して、平成21年度に作った「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、新しく「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を作っています。

※「岡山大学ダイバーシティポリシー」と「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー(案)」は下記のとおりです。

Q29 岡山大学にダイバーシティポリシーがあることをあなたは知っていましたか。

知っていた 知らなかった わからない

岡山大学ダイバーシティポリシー

平成21年10月20日制定

岡山大学では、性別、国籍、年齢、障害の有無に関する構成員の多様性を高め、ダイバーシティ文化の醸成に努める。これを以て組織の発想の創造性、革新性、強靭さおよび変化への柔軟性を高める。そして優秀な職員の確保と定着を促しながら、多様性の中で育まれた知性を世に送り出して、共生社会の実現に尽力する。

本学の理念である、「高度な知の創成(研究)」には、偏見や差別に左右されない能力主体の人材登用・育成をもってあたり、常に新たな知識基盤を構築していくために、発想の多様性を活用していく。「的確な知の継承(教育)」には、教育の場において、多様な構成員から成る学びの空間で、異なる文化・価値観を尊重する精神を育み、様々な職員の発想を活かして多岐に渡る学生のニーズに対応していく。さらに、社会貢献の一助として、学内の就業機会を社会参加の道として提供し、加齢や障害の有無等に関わらず幅広く社会の構成員の力を活用する。

上記のダイバーシティ文化の推進にあたり、体制を整え、葛藤の問題を乗り越える努力を継続し、長期的視野で組織の持続的発展を目指す。

岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー（案）

岡山大学は、多様な属性・個性を持つ一人一人の構成員が、互いの価値を理解し合い尊重し、それぞれの特性を活かして共に成長できる大学となります。そのために、ジェンダー、国籍、年齢、障がいの有無だけでなく、価値観、セクシャリティ、働き方等の多様性を認め合い、様々なステークホルダーと協働するための基盤をつくります。

このようなダイバーシティ&インクルージョンの実践により、大学組織の創造性、革新性、しなやかさをより一層高め、本学の目的である「人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築」を目指します。そして、サステナビリティとウェルビーイングを追究する研究大学として、新たな価値を創造し、誰一人取り残さない共生社会の実現に寄与します。

ここに本学は、「岡山大学ダイバーシティポリシー」（平成21年10月20日制定）を基盤に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定し、すべての構成員共通の価値と位置づけ、そのもとで行動していきます。

（裏面にも質問があります）

Q30 岡山大学にいる全ての人が、性別・障がい・年齢・国籍などに関係なく、気持ちよく働き、学ぶことができるようにするために、あなたがしてほしいこと、必要だと思うこと、大切だと思うこと、問題だと思うこと、直して欲しいことなどを自由に書いてください。（記入しても記入しなくてもよい）

【最後に、もう一度あなたについてお尋ねします。(Q31-35)】

Q31 あなたは1日何時間働いていますか。

約8時間(フルタイム)  6時間以内(パートタイム)  答えたくない  わからない

Q32 あなたには、今、妻か夫がいますか。(婚姻届を出していない場合も含みます)

今、妻または夫がいる  いない(死亡した・離婚した)  いない(結婚をしたことはない)

答えたくない  わからない

Q33 Q32 で「今、妻または夫がいる」と答えた人にお聞きします。あなたの妻か夫は、1日何時間くらい働いていますか。

働いていない  6時間以内(パートタイム)  約8時間(フルタイム)

自分でお店や会社をしている  その他  答えたくない  わからない

Q34 あなたに高校生までのお子さんはいますか。

いる  いない  答えたくない  わからない

Q35 あなたの身近に介護が必要な人はいますか。

介護が必要な人が身近にいて、その人と一緒に住んでいる

介護が必要な人は身近にいるが、その人とは別に住んでいる

介護が必要な人は身近にいない

答えたくない

わからない

これでアンケートは終わりです。ご協力本当にありがとうございました。

## ダイバーシティに関するアンケート[附属学校教員用]

ページ 1

### ・あなた自身についてお聞きします (Q1-2)

**Q1** あなたの性別を教えてください。

- 男性  女性  その他  答えたくない

**Q2** あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

- 20代以下  30代  40代  50代  60代以上  答えたくない

ページ 2

### ・ワークライフバランスについて (Q3-5)

**Q3** あなたは、1週間に平均何時間くらい職務に費やしていますか。

- 38.75時間未満  38.75時間以上50時間未満  50時間以上60時間未満  
 60時間以上70時間未満  70時間以上80時間未満  80時間以上

**Q4** あなたは、平日1日に平均何時間くらい家事（炊事、洗濯、掃除、買い物、家計管理など家庭での日常生活に関する様々な仕事や作業）・育児・介護に費やしていますか。（半角の数値を入力してください）

**Q5** もし、あなたに、今、1日3時間の自由な時間ができた場合、次のうちの活動に使いたいですか。（チェックは2つまで）

- 校務分掌業務  
 教育業務  
 研究  
 休憩・睡眠  
 家族と一緒に過ごす  
 家事・育児・介護  
 趣味・余暇活動  
 その他

ページ 3

### ・男女共同参画について (Q6-10)

**Q6** 次の意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちにもっとも近いものを選び、それぞれの回答欄の該当するものを選択してください。

- 1 そう思う
- 2 どちらかといえばそう思う
- 3 どちらかといえばそう思わない
- 4 そう思わない

- (1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ
- (2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ
- (3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである
- (4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい

	1	2	3	4
(1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q7** 現在、教育現場の女性管理職の比率は低い状況です。その理由として以下の事柄はどの程度あてはまると思いますか。

- 1 とてもあてはまる
- 2 ややあてはまる
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりあてはまらない
- 5 全くあてはまらない

- (1) 評価する側に男性を優先する意識がある
- (2) 女性自身の能力が不足している
- (3) 女性自身の意欲が不足している
- (4) 女性にとって家庭責任との両立が困難である
- (5) 女性は早期に離職する可能性が高い

	1	2	3	4	5
(1) 評価する側に男性を優先する意識がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2) 女性自身の能力が不足している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3) 女性自身の意欲が不足している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4) 女性にとって家庭責任との両立が困難である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5) 女性は早期に離職する可能性が高い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(6) (1)~(5)以外に考えられる理由がありましたら具体的に記入してください。

**Q8** あなたの現在の職場では、男女で担当する業務について、差別的な取り扱いがあると思いますか。

- 顕著にある  少しある  どちらともいえない  ほとんどない  全くない

**Q9** 【Q8で「顕著にある」または「少しある」を選択した方にお尋ねします】

よろしければ、差別的取り扱いの内容を具体的に記入してください。

**Q10** あなたは、大学内での男女共同参画を進める取り組みについてどう思いますか。

- ぜひともこのような取り組みは必要だ  どちらかといえばこのような取り組みは必要だ  
 どちらともいえない  このような取り組みはあまり必要ではない  
 このような取り組みは全く必要ではない

ページ 4

### ・その他多様な参画について (Q11-20)

2016年4月に施行された「障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する法律」により、大学においても「不当な差別的取り扱いの禁止」※1と「合理的配慮の提供」※2が定められました。法の施行から5年を迎えるにあたり、以下のことについてお伺いします。 (Q11-14)

- ※1 正当な理由なく障がいを理由として拒否・制限・条件付け等を行うこと  
※2 社会の中にあるバリアによって生活や参加がしづらい申し出があった場合に、必要な対応を行うこと

**Q11(1)** 本学では、上記の法律が定められていることについて、周知が図られていると思いますか。

- 十分に図られている  やや図られている  あまり図られていない  
 全く図られていない  わからない

**Q11(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください (任意回答)

**Q12(1)** 本学では、障がい者・障がい学生・生徒・児童・園児に配慮したバリアフリー設備 (点字や音声等情報保障のある案内・トイレ・スロープ・エレベーター等) が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q12(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください (任意回答)

**Q13(1)** 本学では、障がい者・障がい学生・生徒・児童・園児が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q13(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください (任意回答)

**Q14(1)** 本学では、障がい者・障がい学生・生徒・児童・園児が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

**Q14(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください (任意回答)

セクシュアルマイノリティには、LGBT (レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー) やXジェンダー (性自認が男女どちらかに決まっていない)、アセクシュアル (無性愛) などがおり、約13人に1人の割合で存在しているとも言われています。セクシュアルマイノリティに関し、以下のことについてお伺いします。 (Q15-18)

**Q15(1)** 本学で、セクシュアルマイノリティへの差別的な言動や場面を見聞きしたことがありますか。(大学キャンパス内外を問わず、正課外活動や懇親会など本学が実施する諸活動を含みます。)

- 見聞きしたことがある  見聞きしたことはない  わからない

**Q15(2)** どのような言動を見聞きしたか、ご記入ください (任意回答)

**Q16(1)** 本学では、セクシュアルマイノリティに配慮した設備 (トイレ・更衣室等) が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q16(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください (任意回答)

**Q17(1)** 本学では、セクシュアルマイノリティが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている
- やや整備されている
- あまり整備されていない
- 全く整備されていない
- わからない

**Q17(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

**Q18(1)** 本学では、セクシュアルマイノリティが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分に図られている
- やや図られている
- あまり図られていない
- 全く図られていない
- わからない

**Q18(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

本学は、SGU（スーパーグローバル大学創成支援）事業に採択されている大学であり、積極的にキャンパスのグローバル化に取り組み、海外からの研究者・児童・生徒・学生・ALTを迎え入れてきました。以下のことについてお伺いします。（Q19-20）

**Q19(1)** 本学では、海外からの研究者・児童・生徒・学生・ALTが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている
- やや整備されている
- あまり整備されていない
- 全く整備されていない
- わからない

**Q19(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

**Q20(1)** 本学では、海外からの研究者・児童・生徒・学生・ALTが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある
- ややある
- あまりない
- 全くない
- わからない

**Q20(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

ページ 5

**・附属学校園における研究・教育等について（Q21-25）**

**Q21** 一般的に、附属学校園での研究・教育がより魅力的になり、また附属学校園での研究・教育を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

- 1 とても有効
- 2 やや有効
- 3 どちらともいえない
- 4 あまり有効でない
- 5 全く有効でない

- (1) 育児・介護と研究・教育を両立するための相談窓口
- (2) 学内保育所
- (3) (保育所に通えない時の) 病児・病後児保育
- (4) 学内学童保育所（常設）
- (5) 育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- (6) 介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- (7) 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- (8) 在宅勤務制度
- (9) セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない環境づくり
- (10) 女性管理職の積極的採用・登用制度
- (11) 短時間勤務制度
- (12) 障がい者に配慮した設備、支援、制度

	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- (13) セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度
- (14) 定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度
- (15) 長時間労働を評価しない人事評価制度

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(16) その他 具体的に

**Q22** あなた自身が岡山大学での研究・教育を継続する上で、Q21に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としていましたか。

- 今、必要である  今は必要ではないが、将来必要になると思う
- 今は必要ではないが、過去に必要としていた  過去も、今も、将来も必要ではない

**Q23** 【Q22で、「今、必要である」または「今は必要ではないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします】

あなた自身が大学で研究・教育を継続する上で、今、あるいは将来もっとも必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

- 育児・介護と研究・教育を両立するための相談窓口
- 学内保育所
- (保育所に通えない時の) 病児・病後児保育
- 学内学童保育所 (常設)
- 育児に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- 介護に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休暇・復職支援制度の充実
- 在宅勤務制度
- セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない環境づくり
- 女性管理職の積極的採用・登用制度
- 短時間勤務制度
- 障がい者に配慮した設備、支援、制度
- セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度
- 定年退職後に利用可能な幅広い職務や処遇のある再雇用制度
- 長時間労働を評価しない人事評価制度
- その他 具体的に

**Q24** あなたは、岡山大学で研究・教育をする上で、次のようなことを感じていますか。

- 1 いつも感じる
- 2 とてもよく感じる
- 3 よく感じる
- 4 時々感じる
- 5 めったに感じない
- 6 ほとんど感じない
- 7 そのように感じたことは一度もない

- (1) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
- (2) 職場では、元気が出て精力的になるように感じる

	1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- (3) 仕事に熱心である
- (4) 仕事は、私に活力を与えてくれる
- (5) 朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる
- (6) 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる
- (7) 自分の仕事に誇りを感じる
- (8) 私は仕事にのめり込んでいる
- (9) 仕事をしていると、つい夢中になってしまう

**Q25** あなたは、岡山大学で研究・教育をする上で、次のようなことを感じていますか。

- 1 とてもそう思う
- 2 ややそう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりそう思わない
- 5 全くそう思わない

- |                                 |                       |                       |                       |                       |
|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                                 | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |
| (1) 研究や教育などの拘束時間が長い             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (2) 研究のための時間が十分に確保できない          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (3) 教育のための時間が十分に確保できない          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (4) 体力的にきつい時がある                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (5) 学校の雰囲気や男性または女性中心でなじめないことがある | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (6) 困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (7) 児童・生徒との人間関係に悩んでいる           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (8) 保護者との人間関係に悩んでいる             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (9) 教職員間の人間関係に悩んでいる             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (10) 家族のための時間が十分に確保できない         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| (11) 研究・教育生活について家族や周囲の理解が少ない    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

ページ 6

### ・ウェルビーイングとダイバーシティ&インクルージョンについて (Q26-29)

1946年 世界保健機構 (WHO) 憲章において「健康」が定義され、その中でwell-being (ウェルビーイング) は身体的、精神的、社会的に良好な状態という意味で使用されています。本学では一人ひとりがウェルビーイングであることが、ダイバーシティ&インクルージョンの実現にとって重要と考えています。それをふまえて、以下のことについてお伺いします。

**Q26** あなたは、ウェルビーイングの概念を知っていましたか。

- よく知っていた  ある程度知っていた  あまり知らなかった  全く知らなかった

**Q27** あなた自身の現在の幸福度についての質問です。

ハシゴを想像してみてください。ハシゴの各段には数字が降っており、ハシゴを上るにつれて数字は大きくなっていきます。最下段は“0”で、最上段は“10”です。最上段はあなたにとって“最高の人生”で、最下段は“最低の人生”です。今現在、あなたはハシゴの何段目に立っていると Think しますか。

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**Q28** 岡山大学では、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学を目指して、平成21年度に策定された「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の策定を進めています。岡山大学にダイバーシティポリシーがあることをあなたは知っていましたか。

知っていた  知らなかった

**Q29** 岡山大学が、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学となるために、あなたが必要だと思うこと、あるいは問題と考えることは何ですか。ご自由に意見をお書きください。

#### 岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー（素案）

岡山大学は、多様な属性・個性を持つ一人一人の構成員が、互いの価値を理解し合い尊重し、それぞれの特性を活かして共に成長できる大学となります。そのために、ジェンダー、国籍、年齢、障がいの有無だけでなく、価値観、セクシャリティ、働き方等の多様性を認め合い、様々なステークホルダーと協働するための基盤をつくります。

このようなダイバーシティ&インクルージョンの実践により、大学組織の創造性、革新性、しなやかさをより一層高め、本学の目的である「人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築」を目指します。そして、サステナビリティとウェルビーイングを追求する研究大学として、新たな価値を創造し、誰一人取り残さない共生社会の実現に寄与します。

ここに本学は、「岡山大学ダイバーシティポリシー」（平成21年10月20日制定）を基盤に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定し、すべての構成員共通の価値と位置づけ、そのもとで行動していきます。

#### 岡山大学ダイバーシティポリシー

平成21年10月20日制定

岡山大学では、性別、国籍、年齢、障害の有無に関する構成員の多様性を高め、ダイバーシティ文化の醸成に努める。これを以て組織の発想の創造性、革新性、強靭さおよび変化への柔軟性を高める。そして優秀な職員の確保と定着を促しながら、多様性の中で育まれた知性を世に送り出して、共生社会の実現に尽力する。

本学の理念である、「高度な知の創成（研究）」には、偏見や差別に左右されない能力主体の人材登用・育成をもってあたり、常に新たな知識基盤を構築していくために、発想の多様性を活用していく。「的確な知の継承（教育）」には、教育の場において、多様な構成員から成る学びの空間で、異なる文化・価値観を尊重する精神を育み、様々な職員の発想を活かして多岐に渡る学生のニーズに対応していく。さらに、社会貢献の一助として、学内の就業機会を社会参加の道として提供し、加齢や障害の有無等に関わらず幅広く社会の構成員の力を活用する。

上記のダイバーシティ文化の推進にあたり、体制を整え、葛藤の問題を乗り越える努力を継続し、長期的視野で組織の持続的発展を目指す。

ページ 7

#### ・最後に、もう一度あなた自身についてお尋ねします（Q30-34）

**Q30** あなたの勤務体系は次のうち、どちらですか。

常勤  非常勤  答えたくない

**Q31** あなたには、現在、配偶者がいますか。（婚姻届の有無は問いません）

現在、配偶者がいる  いない（死別または離別した）  
 いない（結婚したことはない）  答えたくない

**Q32** 【Q31で「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします】

配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

無職  パートタイム勤務  フルタイム勤務  自営業  その他  
 答えたくない

**Q33** あなたに高校生までのお子さんはいますか。

いる  いない  答えたくない

**Q34** あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

介護が必要な近親者と同居している  
 介護が必要な近親者と別居している  
 介護が必要な近親者はいない  
 答えたくない

**アンケートは以上です。ご回答ありがとうございました。**

ウィンドウを閉じる



## ダイバーシティに関するアンケート[大学院生用（ポスドクを含む）][和文]

ページ 1

### ・あなた自身についてお聞きます（Q1-6）

Q1 あなたの性別を教えてください。

男性  女性  その他  答えたくない

Q2 あなたは2021年2月1日現在で何歳ですか。

20代以下  30代  40代  50代  60代以上  答えたくない

Q3 あなたの専門分野は、次のうちどれですか。

人文社会科学  自然科学  医歯薬学  その他

答えたくない

Q4 あなたは留学生ですか。

はい  いいえ  答えたくない

Q5 あなたは学部卒業後（博士後期課程の方は博士前期課程修了後も含む）に社会人経験（勤務経験）がありますか。

ある  ない  答えたくない

Q6 あなたの所属する課程は次のうちどれですか。

博士前期課程・修士課程  博士後期課程・博士課程  専門職学位課程  研究生  
 ポスドク  答えたくない

ページ 2

### ・ワークライフバランスについて（Q7-8）

Q7 あなたは、1週間に平均何時間くらい研究や学修に費やしていますか。自宅での時間も含めて教えてください。

38.75時間未満  38.75時間以上50時間未満  50時間以上60時間未満  
 60時間以上70時間未満  70時間以上80時間未満  80時間以上

Q8 あなたは、平日1日に平均何時間くらい家事（炊事、洗濯、掃除、買い物、家計管理など家庭での日常生活に関する様々な仕事や作業）・育児・介護に費やしていますか。（半角の数値を入力してください）



ページ 3

### ・男女共同参画について（Q9-11）

Q9 次の意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちにもっとも近いものを選び、それぞれの回答欄の該当するものを選択してください。

- 1 そう思う
- 2 どちらかといえばそう思う
- 3 どちらかといえばそう思わない
- 4 そう思わない

- (1) 家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ
- (2) 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ
- (3) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである
- (4) 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児・介護の両立ができたほうがよい

	1	2	3	4
(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10 女子学生の比率は、文系では比較的多く、理系では比較的小さい傾向にあります。その理由として、以下の事柄はどの程度あてはまると思われますか。

- 1 とてもあてはまる
- 2 ややあてはまる
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりあてはまらない
- 5 全くあてはまらない

- (1) 女性は文系、男性は理系という社会通念のため
- (2) 高校で女性には文系、男性には理系の進路を勧めるため
- (3) 親が女性には文系、男性には理系の進路を期待するため
- (4) 女性は文系科目が得意で、男性は理数系科目が得意であるため
- (5) ロールモデルとなるような理系の女性研究者・教員が少ないため

	1	2	3	4	5
(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(6) (1)～(5)以外に考えられる理由がありましたら具体的に記入してください。

Q11 岡山大学におけるこれまでの男女共同参画室の取り組みを評価できますか。

- 評価できる  どちらかという評価できる  どちらかという評価できない  
 評価できない  男女共同参画室の取り組みを知らない

・その他多様な参画について (Q12-21)

2016年4月に施行された「障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する法律」により、大学においても「不当な差別的取り扱いの禁止」※1と「合理的配慮の提供」※2が定められました。法の施行から5年を迎えるにあたり、以下のことについてお伺いします。(Q12-15)

- ※1 正当な理由なく障がいを理由として拒否・制限・条件付け等を行うこと  
※2 社会の中にあるバリアによって生活や参加がしづらい申し出があった場合に、必要な対応を行うこと

**Q12(1)** 本学では、上記の法律が定められていることについて、周知が図られていると思いますか。

- 十分に図られている  やや図られている  あまり図られていない  
 全く図られていない  わからない

**Q12(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q13(1)** 本学では、障がい者・障がい学生に配慮したバリアフリー設備(点字や音声等情報保障のある案内・トイレ・スロープ・エレベーター等)が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q13(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q14(1)** 本学では、障がい者・障がい学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q14(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q15(1)** 本学では、障がい者・障がい学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

**Q15(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

セクシュアルマイノリティには、LGBT(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー)やXジェンダー(性自認が男女どちらかに決まっていない)、アセクシュアル(無性愛)などがあり、約13人に1人の割合で存在しているとも言われています。セクシュアルマイノリティに関し、以下のことについてお伺いします。(Q16-19)

**Q16(1)** 本学で、セクシュアルマイノリティへの差別的な言動や場面を見聞きしたことがありますか。(大学キャンパス内外を問わず、正課外活動や懇親会など本学が実施する諸活動を含みます。)

- 見聞きしたことがある  見聞きしたことはない  わからない

**Q16(2)** どのような言動を見聞きしたか、ご記入ください(任意回答)

**Q17(1)** 本学では、セクシュアルマイノリティに配慮した設備(トイレ・更衣室等)が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q17(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください(任意回答)

**Q18(1)** 本学では、セクシュアルマイノリティが必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q18(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

**Q19(1)** 本学では、セクシュアルマイノリティが、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

**Q19(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

本学は、SGU（スーパーグローバル大学創成支援）事業に採択されている大学であり、積極的にキャンパスのグローバル化に取り組み、海外からの研究者・学生を迎え入れてきました。以下のことについてお伺いします。（**Q20-21**）

**Q20(1)** 本学では、海外からの研究者・学生が必要とする支援について、相談先が整備されていると思いますか。

- 十分に整備されている  やや整備されている  あまり整備されていない  
 全く整備されていない  わからない

**Q20(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

**Q21(1)** 本学では、海外からの研究者・学生が、配慮を必要とする時に申し出やすい雰囲気があると思いますか。

- 十分にある  ややある  あまりない  全くない  わからない

**Q21(2)** そのように思う理由について、自由にご記入ください（任意回答）

ページ 5

### ・大学における研究等について（Q22-26）

**Q22** 一般的に、大学での研究職がより魅力的になり、また大学での研究を継続しやすくなるために、次のような支援は有効だと思いますか。

- 1 とても有効
- 2 やや有効
- 3 どちらともいえない
- 4 あまり有効でない
- 5 全く有効でない

- (1) 育児・介護と研究を両立するための相談窓口
- (2) 学内保育所
- (3) (保育所に通えない時の) 病児・病後児保育
- (4) 学内学童保育所（常設）
- (5) 育児に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実
- (6) 介護に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実
- (7) 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実
- (8) 在宅勤務制度
- (9) セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントのない環境づくり
- (10) 女性研究者の積極的採用制度
- (11) 短時間勤務制度
- (12) 研究者のためのメンタープログラム
- (13) 障がい者に配慮した設備、支援、制度

	1	2	3	4	5
(1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(12)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(13)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- (14) セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度  
 (15) 外国人教員や留学生のための日本語教育の充実  
 (16) 外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ（英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供）

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(17) その他 具体的に

**Q23** あなた自身が岡山大学での研究を継続する上で、Q22に掲げたような支援を今、あるいは将来必要としていますか。または過去に必要としていましたか。

- 今、必要である    今は必要ではないが、将来必要になると思う  
 今は必要ではないが、過去に必要としていた    過去も、今も、将来も必要ではない

**Q24** 【Q23で、「今、必要である」または「今は必要ではないが、将来必要になると思う」を選択した方にお尋ねします】

あなた自身が岡山大学での研究を継続する上で、今、あるいは将来もっとも必要と思われる支援を次のうちから3つまで選んでください。

- 育児・介護と研究を両立するための相談窓口
- 学内保育所
- （保育所に通えない時の）病児・病後児保育
- 学内学童保育所（常設）
- 育児に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実
- 介護に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実
- 疾患の治療と仕事の両立に関する費用補助・休学・復学支援制度の充実
- 在宅勤務制度
- セクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントのない環境づくり
- 女性研究者の積極的採用制度
- 短時間勤務制度
- 研究者のためのメンタープログラム
- 障がい者に配慮した設備、支援、制度
- セクシュアルマイノリティに配慮した設備、支援、制度
- 外国人教員や留学生のための日本語教育の充実
- 外国人教員や留学生に配慮した情報伝達のしくみ（英語・やさしい日本語での表記、文書のデータ提供）
- その他 具体的に

**Q25** あなたは、岡山大学で研究をする上で、次のようなことを感じていますか。

- 1 いつも感じる
- 2 とてもよく感じる
- 3 よく感じる
- 4 時々感じる
- 5 めったに感じない
- 6 ほとんど感じない
- 7 そのように感じたことは一度もない

- (1) 研究をしていると、活力がみなぎるように感じる
- (2) 研究室では、元気が出て精神的になるように感じる
- (3) 研究に熱心である
- (4) 研究は、私に活力を与えてくれる
- (5) 朝に目が覚めると、さあ研究室へ行こう、という気持ちになる
- (6) 研究に没頭しているとき、幸せだと感じる
- (7) 自分の研究に誇りを感じる
- (8) 私は研究にのめり込んでいる
- (9) 研究をしていると、つい夢中になってしまう

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q26** あなたは、岡山大学で研究する上で、次のようなことを感じていますか。

- 1 とてもそう思う
- 2 ややそう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりそう思わない
- 5 全くそう思わない

- (1) 研究や実験などの拘束時間が長い
- (2) 自分の研究のための時間が十分に確保できない
- (3) 体力的にきつい時がある
- (4) 研究室の雰囲気が男性または女性中心でなじめないことがある
- (5) 困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない
- (6) 教員との人間関係に悩んでいる
- (7) 学生間の人間関係に悩んでいる
- (8) 自分自身または周りの学生がセクシュアル・ハラスメントを受けている（受けたことがある）
- (9) 自分自身または周りの学生がアカデミック・ハラスメントを受けている（受けたことがある）
- (10) 家族のための時間が十分に確保できない
- (11) 研究生活について家族や周囲の理解が少ない
- (12) 女性のほうが就職に関して不利だと思う

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ページ 6

### ・ウェルビーイングとダイバーシティ&インクルージョンについて (Q27-30)

1946年 世界保健機構（WHO）憲章において「健康」が定義され、その中でwell-being（ウェルビーイング）は身体的、精神的、社会的に良好な状態という意味で使用されています。本学では一人ひとりがウェルビーイングであることが、ダイバーシティ&インクルージョンの実現にとって重要と考えています。それをふまえて、以下のことについてお伺いします。

**Q27** あなたは、ウェルビーイングの概念を知っていましたか。

- よく知っていた  ある程度知っていた  あまり知らなかった  全く知らなかった

**Q28** あなた自身の現在の幸福度についての質問です。

ハシゴを想像してみてください。ハシゴの各段には数字が降っており、ハシゴを上るにつれて数字が大きくなっていきます。最下段は“0”で、最上段は“10”です。最上段はあなたにとって“最高の人生”で、最下段は“最低の人生”です。今現在、あなたはハシゴの何段目に立っていると思いますか。

- 0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10

**Q29** 岡山大学では、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学を目指して、平成21年度に策定された「岡山大学ダイバーシティポリシー」を見直し、「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」の策定を進めています。岡山大学にダイバーシティポリシーがあることをあなたは知っていましたか。

- 知っていた  知らなかった

**Q30** 岡山大学が、すべての構成員が働きやすく学びやすい大学となるために、あなたが必要だと思うこと、あるいは問題と考えることは何ですか。ご自由に意見をお書きください。

#### 岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー（素案）

岡山大学は、多様な属性・個性を持つ一人一人の構成員が、互いの価値を理解し合い尊重し、それぞれの特性を活かして共に成長できる大学となります。そのために、ジェンダー、国籍、年齢、障がいの有無だけでなく、価値観、セクシャリティ、働き方等の多様性を認め合い、様々なステークホルダーと協働するための基盤をつくります。

このようなダイバーシティ&インクルージョンの実践により、大学組織の創造性、革新性、しなやかさをより一層高め、大学の目的である「人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築」を目指します。そして、サステナビリティとウェルビーイングを追究する研究大学として、新たな価値を創造し、誰一人取り残さない共生社会の実現に寄与します。

ここに本学は、「岡山大学ダイバーシティポリシー」（平成21年10月20日制定）を基盤に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定し、すべての構成員共通の価値と位置づけ、そのもとで行動していきます。

#### 岡山大学ダイバーシティポリシー

平成21年10月20日制定

岡山大学では、性別、国籍、年齢、障害の有無に関する構成員の多様性を高め、ダイバーシティ文化の醸成に努める。これを以て組織の発想の創造性、革新性、強靭さおよび変化への柔軟性を高める。そして優秀な職員の確保と定着を促しながら、多様性の中で育まれた知性を世に送り出して、共生社会の実現に尽力する。

本学の理念である、「高度な知の創成（研究）」には、偏見や差別に左右されない能力主体の人材登用・育成をもってあたり、常に新たな知識基盤を構築していくために、発想の多様性を活用していく。「的確な知の継承（教育）」には、教育の場において、多様な構成員から成る学びの空間で、異なる文化・価値観を尊重する精神を育み、様々な職員の発想を活かして多岐に渡る学生のニーズに対応していく。さらに、社会貢献の一助として、学内の就業機会を社会参加の道として提供し、加齢や障害の有無等に関わらず幅広く社会の構成員の力を活用する。

上記のダイバーシティ文化の推進にあたり、体制を整え、葛藤の問題を乗り越える努力を継続し、長期的視野で組織の持続的発展を目指す。

ページ 7

#### 最後に、もう一度あなた自身についてお尋ねします（Q31-34）

**Q31** あなたには、現在、配偶者がいますか。（婚姻届の有無は問いません）

- 現在、配偶者がいる  いない（死別または離別した）  
 いない（結婚したことはない）  答えたくない

**Q32** 【Q31で「現在、配偶者がいる」を選択した方にお尋ねします。】

配偶者の勤務状況について、次のうちあてはまるものを選択してください。

- 無職  パートタイム勤務  フルタイム勤務  自営業  大学院生  その他  
 答えたくない

**Q33** あなたに高校生までのお子さんはいますか。

- いる  いない  答えたくない

**Q34** あなたに介護を必要とする近親者はいますか。

- 介護が必要な近親者と同居している  
 介護が必要な近親者と別居している  
 介護が必要な近親者はいない  
 答えたくない

**アンケートは以上です。ご回答ありがとうございました。**

ウィンドウを閉じる

## Questionnaire on Diversity [For graduate students (including postdoctoral)]

ページ 1

### ・ We ask the following questions about yourself. (Q1-6)

**Q 1** Please indicate your gender.

- Male  Female  Other  No answer

**Q 2** What is your age as of February 1, 2021?

- 20s or younger  30s  40s  50s  60s and above  No answer

**Q 3** In which field among the following is your specialty?

- Humanities and social sciences  Natural sciences  
 Medicine, dentistry and pharmaceutical sciences  
 Other   No answer

**Q 4** Are you an international student?

- Yes  No  No answer

**Q 5** After graduating from university (including after completing master's programs, in the case of doctoral program students), do you have work experience?

- Yes  No  No answer

**Q 6** Which of the following programs are you enrolled in?

- Master's Course  Doctor's Course  Professional Degree Course  
 Research Student  Postdoctoral  No answer

ページ 2

### ・ The following questions ask about your work-life balance. (Q7-8)

**Q 7** How many hours a week on average do you spend on your research and studies? Please include any time you spend on your research and studies at home.

- Less than 38.75hrs.  From 38.75 to less than 50 hrs.  
 From 50 to less than 60 hrs.  From 60 to less than 70 hrs.  
 From 70 hrs. to less than 80 hrs.  80 hrs. or more

**Q 8** How many hours on average do you spend on each weekday at housekeeping (cooking, laundry, cleaning, shopping, family budget management and various other tasks in connection with daily life in your household), child raising and caregiving? (Please enter the figure using half-width numerals.)

ページ 3

### ・ The following questions ask for your views on gender equality. (Q9-11)

**Q 9** What do you think of the following opinions? Choose the response that is closest to your own feelings about each of the following opinions by checking the appropriate box in the response columns.

- 1 Agree  
 2 Agree somewhat  
 3 Disagree somewhat  
 4 Disagree

(1) It is a man's role to support his family (economically).

(2) Mothers should not work but devote themselves to child raising until their children are about three years old.

(3) Men should work outside the home and women should maintain the household.

(4) It would be better for both men and women to share responsibility for work, housekeeping, child raising and caregiving.

	1	2	3	4
(1) It is a man's role to support his family (economically).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2) Mothers should not work but devote themselves to child raising until their children are about three years old.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3) Men should work outside the home and women should maintain the household.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(4) It would be better for both men and women to share responsibility for work, housekeeping, child raising and caregiving.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q 10** The ratio of female students is relatively high in the humanities/social sciences, but relatively low in the sciences. Among the following possible reasons for that, to what extent do you agree or disagree?

- 1 Agree  
 2 Agree somewhat  
 3 Neither agree nor disagree  
 4 Disagree somewhat  
 5 Disagree

(1) Because women in humanities/social sciences and men in sciences is the social norm.

(2) Because in high school, girls are advised to pursue humanities/social sciences and boys, sciences.

(3) Because parents expect their daughters to pursue humanities/social sciences and their sons to pursue sciences.

	1	2	3	4	5
(1) Because women in humanities/social sciences and men in sciences is the social norm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2) Because in high school, girls are advised to pursue humanities/social sciences and boys, sciences.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(3) Because parents expect their daughters to pursue humanities/social sciences and their sons to pursue sciences.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(4) Because women are better skilled in humanities/social sciences subjects and men in scientific subjects.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(5) Because there are few female researchers or teachers serving as role models in sciences.

(6) If you can think of reasons other than (1) through (5), please specify them below.

**Q11** Please rate the Gender Equality Office's efforts so far at Okayama University.

- They are good  
 They are somewhat good  
 They are not very good  
 They are not good  
 I don't know well enough about their efforts to rate them

**• The following questions ask for your views on diversity management. (Q12-21)**

The "Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities" which went into effect in April 2016 prescribes "prohibition of unfair discriminatory treatment"\* and "provision of reasonable accommodation"\*\*. We ask the following questions five years after this law came into effect. (Q12-15)

\*Refusing, restricting or making conditions to offer goods and services or opportunities on the grounds of disability, without any proper reason.

\*\*Extending needed help to persons with disabilities requesting it when social barriers make living or participation difficult for them.

**Q12(1)** Do you think wide knowledge of the above law has been achieved at our university?

- Achieved well  
 Achieved somewhat  
 Not achieved very well  
 Not achieved at all  
 I don't know

**Q12(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q13(1)** Do you think provision of barrier-free facilities (assurance of information accessibility through braille, audio, etc.; restrooms, slopes, elevators, etc.) in consideration of disabled students and other disabled persons has been achieved at our university?

- Achieved well  
 Achieved somewhat  
 Not achieved very well  
 Not achieved at all  
 I don't know

**Q13(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q14(1)** Do you think provision of consulting services regarding support needed by disabled students and other disabled persons has been achieved at our university?

- Achieved well  
 Achieved somewhat  
 Not achieved very well  
 Not achieved at all  
 I don't know

**Q14(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q15(1)** Do you think our university has an atmosphere that makes it easy for disabled students and other disabled persons to request consideration when needed?

- Very favorable  
 Somewhat favorable  
 Not very favorable  
 Completely unfavorable  
 I don't know

**Q15(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

Sexual minorities include LGBT (lesbian, gay, bisexual, transsexual), non-binary gender (self-identifying as neither male nor female), asexual and others; it is said that about one person in 13 belongs to a sexual minority. We ask the following questions regarding sexual minorities. (Q16-19)

**Q16(1)** Have you observed or heard of discriminatory behavior or speech toward sexual minorities at our university? (Both on or off campus, including extracurricular activities and social gatherings.)

- Yes, I have  No, I have not  I don't know

**Q16(2)** Please describe the kind of behavior or speech observed. (optional)

**Q17(1)** Do you think that provision of facilities in consideration of sexual minorities (restrooms, changing rooms, etc.) has been achieved at our university?

- Achieved well  Achieved somewhat  Not achieved very well  
 Not achieved at all  I don't know

**Q17(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q18(1)** Do you think that provision of consulting services regarding support needed by sexual minorities has been achieved at our university?

- Achieved well  Achieved somewhat  Not achieved very well  
 Not achieved at all  I don't know

**Q18(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q19(1)** Do you think our university has an atmosphere that makes it easy for sexual minorities to request consideration when needed?

- Very favorable  Somewhat favorable  Not very favorable  
 Completely unfavorable  I don't know

**Q19(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

Our university has been selected for the SGU (Top Global University in Japan) Project, and has been making proactive efforts for globalization of our campus, welcoming in researchers and students from abroad. We ask the following questions regarding researchers and students from abroad. (Q20-21)

**Q20(1)** Do you think that provision of consultation services regarding support needed by researchers and students from abroad has been achieved at our university?

- Achieved well  Achieved somewhat  Not achieved very well  
 Not achieved at all  I don't know

**Q20(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

**Q21(1)** Do you think our university has an atmosphere that makes it easy for researchers and students from abroad to request consideration when needed?

- Very favorable  Somewhat favorable  Not very favorable  
 Completely unfavorable  I don't know

**Q21(2)** Feel free to relate any reason you can think of for the above answer. (optional)

ページ 5

・ The following questions ask about the overall research content at universities. (Q22-26)

**Q22** In general, do you think the following forms of support are effective at making research careers attractive or making it easy to continue research at universities, or do you think not?





- (6) When I am immersed in my research, I feel happy.
- (7) I take pride in my research.
- (8) I am absorbed in my research.
- (9) When I am researching, I lose track of all else.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q26** Do you have, or not have, any of the following feelings when conducting your research at Okayama University?

- 1 I feel that way strongly  
 2 I feel that way somewhat  
 3 I can't say  
 4 I don't feel that way much  
 5 I don't feel that way at all

- (1) My total working hours in research, experimentation, etc. are long.
- (2) I can't ensure sufficient time for my research.
- (3) There are times when my research is physically demanding.
- (4) I can't fit in well because the laboratory atmosphere is male or female oriented.
- (5) There is no one of my gender nearby with whom I can consult freely when I have difficulties.
- (6) I have problems in interpersonal relations with my teachers.
- (7) I have problems in interpersonal relations with other students.
- (8) I myself or other students around me are facing (or have faced) sexual harassment.
- (9) I myself or other students around me are facing (or have faced) academic harassment.
- (10) I can't ensure sufficient time for my family.
- (11) My family and friends have little understanding of research life.
- (12) I think women are disadvantaged in finding employment.

	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- I knew about it well    I knew about it somewhat  
 I didn't know about it very well    I didn't know about it at all

**Q28** This is a question about your degree of happiness at this time.

Imagine a ladder. The rungs of the ladder are numbered, with the numbers increasing higher on the ladder. The lowest rung is marked "0," and the highest is marked "10." The highest rung represents the best possible life for you, and the lowest, the worst possible life for you. At this time, on what rung of the ladder would you stand?

- 0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

**Q29** Okayama University aims to be a good place to work and study for all its members. We are in the process of revising the "Okayama University Diversity Policy" that was formulated in 2009 and proceeding with formulation of the "Okayama University Diversity and Inclusion Policy." Did you know about the existence of a diversity policy at Okayama University?

- I knew about it    I didn't know about it

**Q30** Regarding promotion of diversity & inclusion at Okayama University, to make it a good place to work and study for all its members, what does it need, or what issues do you think it has? Please express your opinion freely.

Okayama University Diversity & Inclusion Policy (draft)

Okayama University is the kind of place where each and every member, all with diverse attributes and individuality, can grow together, mutually respecting and recognizing each other's value and making good use of everyone's respective distinguishing traits. To achieve this, we are creating a basis for cooperation among the various stakeholders, with mutual recognition of diversity not only in gender, nationality, age and disability status, but also in values, sexuality, ways of working and so on.

By implementing this kind of diversity & inclusion, we increase the creativity, innovativeness and flexibility of our university's organization, aiming to achieve our university's goal of "Building up a new paradigm for a sustainable world." Furthermore, as a research university pursuing sustainability and well-being, we create new value and contribute to the realization of an inclusive society in which nobody is left behind.

Here, on the basis of the "Okayama University Diversity Policy" (established Oct. 20, 2009), we have established the "Okayama University Diversity & Inclusion Policy," declaring it a common value among all our members, and taking actions on this basis.

Okayama University Diversity Policy

Established Oct. 20, 2009

**The following questions ask your views on well-being and on diversity & inclusion. (Q27-30)**

The World Health Organization (WHO) defined 'health' in its charter in 1946, using "well-being" to mean being in good condition in body, in spirit and socially. At our university, we consider the well-being of each individual important from the standpoint of realizing diversity and inclusion. On this basis, we are asking the following questions.

**Q27** Did you know about the concept of well-being?

Okayama University will increase the diversity of its members in terms of gender, nationality, age and disabilities, endeavoring to encourage a culture of diversity. This way, we increase the originality of ideas at our university, together with our organization's creativity, innovativeness, resilience and ability to respond flexibly to changes. Also, while ensuring excellent staff and encouraging them to stay, we send out to the world intelligence fostered within diversity and strive for the realization of an inclusive society.

In our university's mission of "Creation of higher knowledge" (through research), we use diversity of ideas to always build new knowledge bases by ensuring that capable human resources are fostered and selected without the influence of bias or discrimination. In "Passing on of wisdom" (through education), we use the variety of ideas among our staff to foster a spirit of respect for different cultures and senses of values in educational settings, while meeting the needs of a wide variety of students in this seat of learning, with its diversity in membership. In addition, as part of our contribution to society, we offer routes for public participation through employment opportunities at our university, making use of the abilities of the wide range of society among our members, regardless of factors such as age or disabilities.

Through the above advances in diversity culture, we aim to improve our system, continue striving to overcome issues of conflict and develop our organization sustainably with a long-term view.

ウィンドウを閉じる

ページ 7

### Finally, a few questions once again about yourself. (Q31-34)

**Q31** Do you currently have a spouse or partner in life (regardless of whether or not you have registered the marriage)?

- Currently, yes.  No (due to death or separation)  No (I've never had one)  
 No answer

#### **Q32 [To those who replied "Currently, yes" to Q31]**

Regarding your spouse or partner's employment status, please choose the most suitable from among the following selections.

- Unemployed  Employed part-time  Employed full-time  Self-employed  
 Graduate student  Other  No answer

**Q33** Do you have any children of high school age or younger?

- Yes  No  No answer

**Q34** Do you have any close relatives who require care-giving?

- I am living with a close relative who requires care-giving  
 I am living separately from a close relative who requires care-giving  
 I have no close relatives who require caregiving  
 No answer

**This is the end of the questionnaire. Thank you very much for your cooperation.**



### 資料3. 岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー

#### 岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー

令和3年5月19日制定

岡山大学は、多様な属性・個性を持つ一人一人の構成員が、互いの価値を理解し合い尊重し、それぞれの特性を活かして共に成長できる大学となります。そのために、ジェンダー、国籍、年齢、障がいの有無だけでなく、価値観、セクシャリティ、働き方等の多様性を認め合い、様々なステークホルダーと協働するための風土を醸成します。

このようなダイバーシティ&インクルージョンの実践により、大学組織の創造性、革新性、しなやかさをより一層高め、本学の目的である「人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築」を目指します。そして、サステナビリティとウェルビーイングを追究する研究大学として、新たな価値を創造し、誰一人取り残さない共生社会の実現に寄与します。

ここに本学は、「岡山大学ダイバーシティポリシー」（平成21年10月20日制定）を基盤に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定し、すべての構成員共通の価値と位置づけ、そのもとで行動していきます。



## 資料4. 岡山大学におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進について

### 岡山大学におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進について

令和4年4月1日  
国立大学法人岡山大学

岡山大学は、ダイバーシティ&インクルージョン企画推進委員会からの提言(令和3年4月7日及び令和3年12月14日)を踏まえ、ダイバーシティ&インクルージョンポリシー(令和3年5月19日制定)に基づき、第4期中期目標期間において以下の課題に取り組みます。

#### 記

#### 1. 「ジェンダー平等」達成に向けて

「ジェンダー平等」の実現に向けた環境整備は、第4期中期目標期間において重点的に取り組むべき課題である。そのため、引き続き、女性教員の採用加速と育成支援、昇任に向けた取組み及び管理職員(課長級以上)に占める女性職員割合の向上に向けた取組みを強化していく。特に、男女共同参画に関しては数値目標の達成が重要であり、2030年に向けて可能な限り早期に、教員における女性教員比率30%、上位職として教授25%、准教授30%、事務職員における女性管理職比率30%の達成を目指す。

#### 2. 多様な文化的背景を持つ構成員の包摂に向けて

留学生や外国人教職員をはじめとする多様な文化的背景を持つ構成員が、他の構成員と協働し、その能力を十分に発揮できる環境を整備する必要がある。そのため、本学におけるニーズ調査や他大学での取組み例の調査を踏まえ、制度面及び設備面において、必要な対策を講じる。

#### 3. 障がい者の労働環境の充実にに向けて

障がい者が安心して働けるよう、就労環境の整備・充実が求められる。そのためには、仕事内容・賃金体系の多様化を図るとともに、支援員のほか管理的職員の処遇の見直しを図り、さらに、研修等による全構成員の意識啓発を図りながら、グッドジョブセンター一元化の現状から各部局での就労へと、就労体系の転換・加速を図る必要がある。

#### 4. ライフステージに応じた働き方・学び方の支援に向けた組織ダイバーシティの推進

出産・育児・介護等との両立など、様々なライフステージに応じた働き方・学び方を実現できる大学を目指して、本学におけるニーズ調査や他大学での取組み例の調査を踏まえ、制度面及び設備面において、必要な対策を講じる。また、男性の子育てへの参画を促進するため、第4期前半に男性の育児休業取得率30%を達成する必要がある。

18歳人口の減少が続く中、組織的なダイバーシティの推進により、シルバー世代、育児等の理由で一度職場を離れた世代、キャリアアップをめざす就労世代等、様々な世代を大学に取り込み、キャンパス内の多様化を図る。

全体に通じる課題として、ハラスメント相談体制を含めた現行の各種相談体制をD&Iの推進という観点を踏まえ見直すとともに、D&I推進の主体となる組織の強化・一体化を図る。また、全体及び対象別の効果的な研修会等の実施により、D&I推進に向けた意識啓発を継続的に行う。

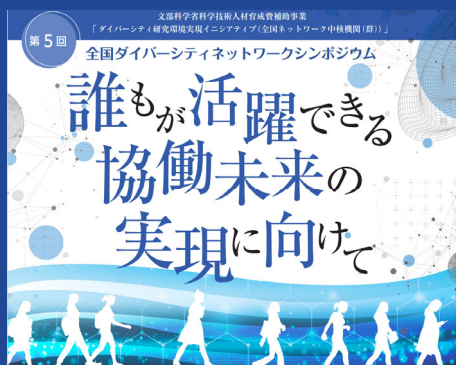
以上





令和4年12月9日(金)

全国ダイバーシティネットワークシンポジウム



## 岡山大学におけるD&Iの取り組みについて

岡山大学 ダイバーシティ推進本部男女共同参画室長  
岡山大学病院ダイバーシティー推進センター長  
片岡仁美



岡山大学  
OKAYAMA UNIVERSITY

### R3 ダイバーシティ&インクルージョンポリシー策定



#### 岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー

令和3年5月19日制定

岡山大学は、多様な属性・個性を持つ一人一人の構成員が、互いの価値を理解し合い尊重し、それぞれの特性を活かして共に成長できる大学となります。そのために、ジェンダー、国籍、年齢、障がいの有無だけでなく、価値観、セクシャリティ、働き方等の多様性を認め合い、様々なステークホルダーと協働するための風土を醸成します。

このようなダイバーシティ&インクルージョンの実践により、大学組織の創造性、革新性、しなやかさをより一層高め、本学の目的である「人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築」を目指します。そして、サステナビリティとウェルビーイングを追求する研究大学として、新たな価値を創造し、誰一人取り残さない共生社会の実現に寄与します。

ここに本学は、「岡山大学ダイバーシティポリシー」(平成21年10月20日制定)を基盤に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定し、すべての構成員共通の価値と位置づけ、そのもとで行動していきます。

あ せ かな オフ 設定



↑ TOP

Diversity & Inclusion vol.4

理解し合い、尊重し、共に成長する

ダイバーシティ & インクルージョン

(D&I)ポリシー

岡山大学は、2009年1月にダイバーシティ推進本部を設置し、岡山大学ダイバーシティポリシーのもと、女性研究支援をはじめとする男女共同参画・保育所運営などの次世代育成支援、障がい雇用など、構成員の多様性を高めるための様々な取り組みを進めてきました。2020年4月には、大学のすべての構成員がそれぞれの力を最大限発揮し、多様性を活かすことができる組織文化の醸成を目的として、「ダイバーシティ&インクルージョン企画推進委員会」が組織され、D&Iに関わる学内外の専門家ら12人が約1年間ジェンダー障がい者・外国人・留学生・高齢者を対象とした、これまでの取り組みの検証と、D&Iの推進に向けた将来像の検討を行いました。その成果として推進委員会、学生・教職員、外部有識者を含めた全学的な議論を行い、2021年5月に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定しました。新たなポリシーでは、構成員が互いの価値を尊重し合い、尊重し、それぞれの特性を示しながら、共に成長できる大学となることを目指しています。

岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー

岡山大学は、多様な属性・個性を持つ一人一人の構成員が、互いの価値を理解し合い尊重し、それぞれの特性を活かして共に成長できる大学となります。そのために、ジェンダー、国籍、年齢、障がいの有無だけでなく、価値観、セクシャルティ、働き方等の多様性を認め合い、様々なステークホルダーと協働するための風土を醸成します。

このようなダイバーシティ&インクルージョンの実践により、大学組織の創造性、革新性、しなやかさをより一層高め、本学の目的である「人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築」を目指します。そして、サステナビリティとウェルビーイングを追求する研究大学として、新たな価値を創造し、誰一人取り残さない共生社会の実現に寄与します。

ここに本学は、「岡山大学ダイバーシティポリシー」(2009年10月20日制定)を基盤に「岡山大学ダイバーシティ&インクルージョンポリシー」を制定し、すべての構成員共通の価値と位置づけ、そのもとで行動していきます。

D&Iポリシーを共通の価値・行動指針に

D&I企画推進委員会の活動は、各自にとって、気づきと学びの連続であり、また、委員の活動を通じて、岡山大学がすでに多様性を備えた大学であることも気づかれました。学内外の皆様にご意見を伺う中で、ポリシーに対して、キーワードとなるカタカナに誤解を付してはどうかとご意見をいただきましたが、それぞれの語の意味を問うことがD&Iの実践でもあるとの思いから、あえて誤解を付さないという選択をさせていただきました。第4期中期目標期間では、新たなポリシーのもと、D&Iの一層の推進に向けて、環境整備が具体化していくこととなります。新しいポリシーが岡山大学すべての構成員の共通の価値となり、行動の指針となることを願っています。



上副学長【特命】(法務・コンプライアンス・ダイバーシティ&インクルージョン) / 学術研究法務学 教授  
神例 康博  
KANARI Yasuhito

D&I企画推進委員会メンバーに聞く!

岡大が目指す

これからのD&I

D&I文化の醸成を目指して

大学は学部生、学生、教員、職員など多くの異なる立場、さらに男女や年齢、疾病、障がい、国籍、マイノリティなど様々な特性を持つ者で構成されており、ある意味ですべてに多様性のある環境といえます。誰もが自分の持つハンディやマイノリティによって不利になることなく、一人ひとりが自身の長所を生かし、目標に向かって働き、学ぶことが出来るD&I文化の醸成が、岡山大学の更なる飛躍に繋がることを期待しています。



保健管理センター 部長  
樋口 千草  
HIGUCHI Chikusa

「誰一人取り残さない」

この度D&Iポリシーの策定にあたり、できるだけ歴史を表現を目指しながらも、ジェンダーという言葉の深さやグラデーションについても反映しつつ「誰一人取り残さない」というメッセージが伝わらなければならないと思われました。表現を推展する中で重ねたディスカッションやプロセスそのものも学び深いものでした。今後ポリシーが基盤として根付き、よりよい未来に繋がればと願っています。



男女共同参画室 室長 / 岡山大学附属ダイバーシティ推進センター 教授  
片岡 仁美  
KATAOKA Hitomi

才能を余すことなく伸ばす環境を

色んな分野において、特定のタイプやカテゴリの人たち以外にも突出した「タレント」が存在することは誰しもおぼろげに感じているはずですが、そうした「タレント」を伸ばしつづける環境って、あまりにもないと思いませんか? それぞれの才能を余すことなく伸ばして、発揮できるような環境(学校・職場)って、何とかが作れるのかなあ? と考えて活動しております。皆さんのお知恵とご協力を。



男女共同参画室 副室長 / 学術研究自然科学学域 教授  
今村 維克  
IMAMURA Kazuhiro

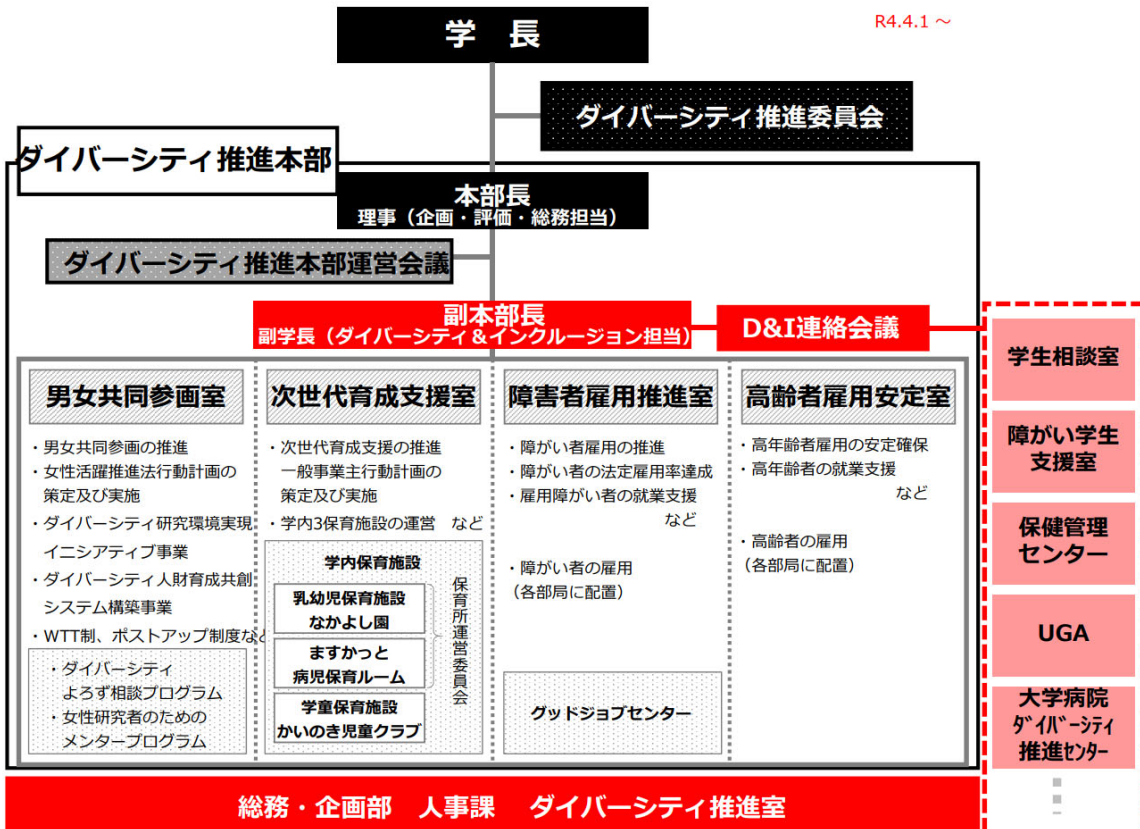
「持続可能な共存」に向けて

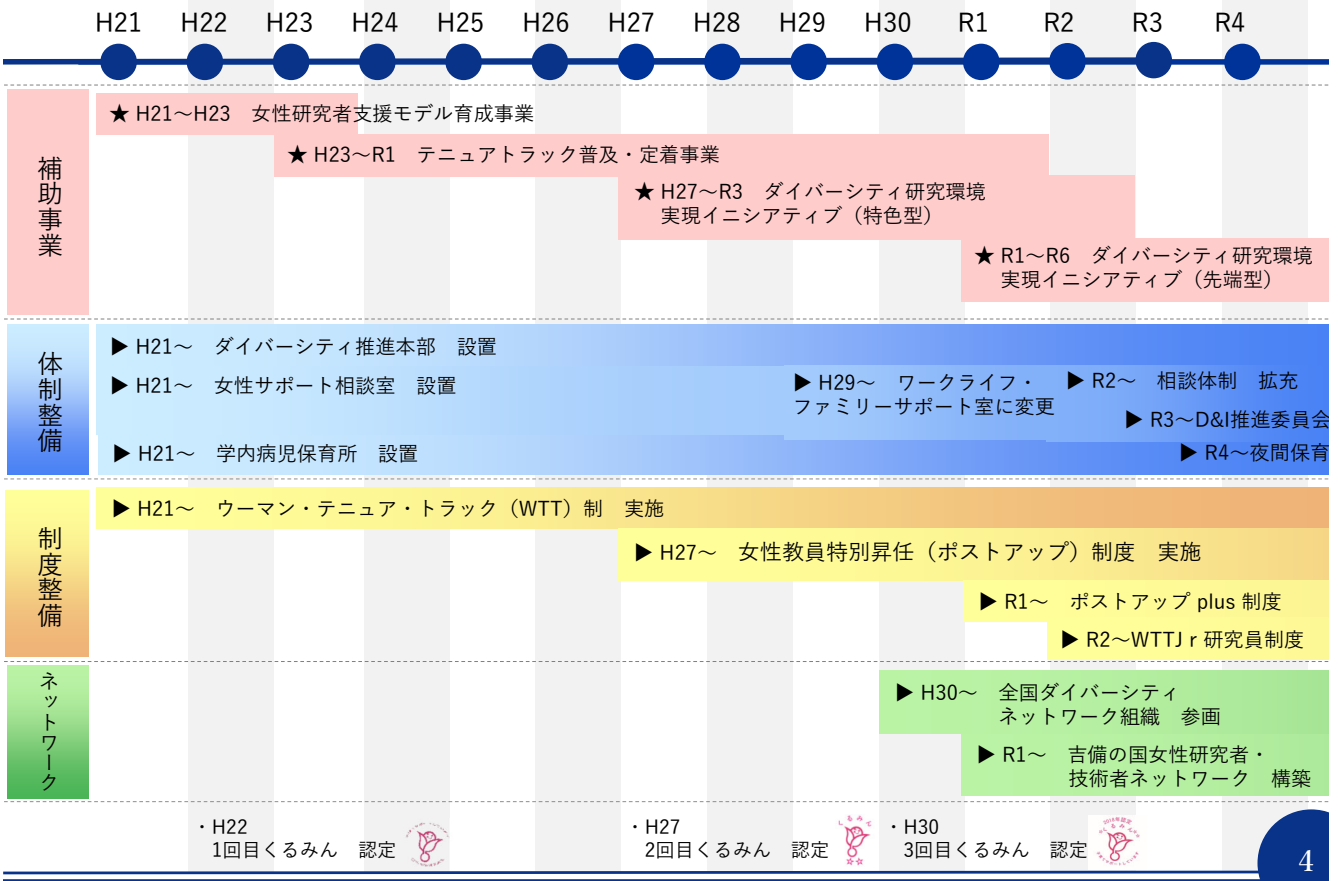
皆さんがご存知のSDGsですが、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」という世界的な文書の中の国際目標に関する部分であり、その本質は「2030アジェンダ」文書全体の世界観である「持続可能な共存」です。その視座に流れるものはD&Iだといえます。一人ひとりのウェルビーイング向上のため、本ポリシーが全学でD&Iを推進するための起点になればと思います。



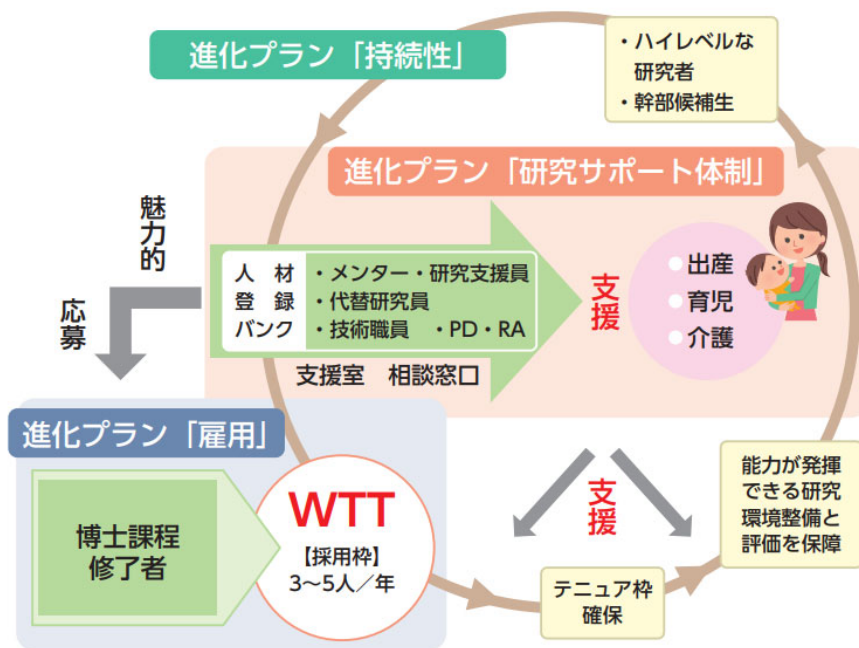
上副学長【特命】(グローバル・ユニバーシティ・イニシアティブ) / グローバル・エンタープライズ・オフィス(OUGE) 教授  
横井 篤文  
YOKOI Masahito

岡山大学のダイバーシティ推進体制 (R4~)

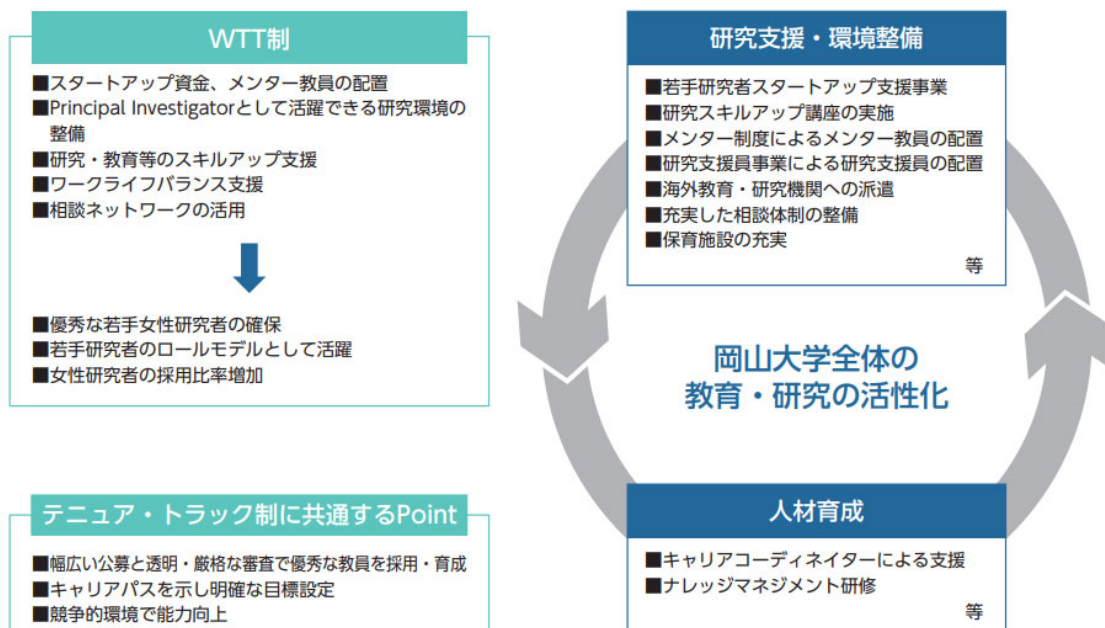




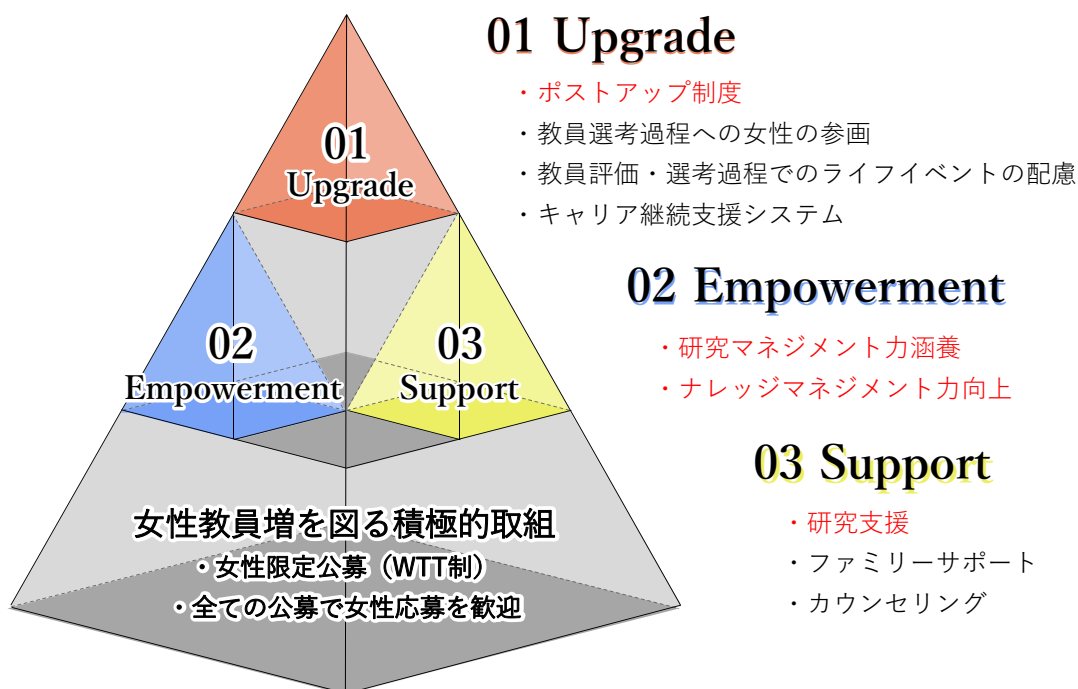
## H21～H23 女性研究者支援モデル育成事業

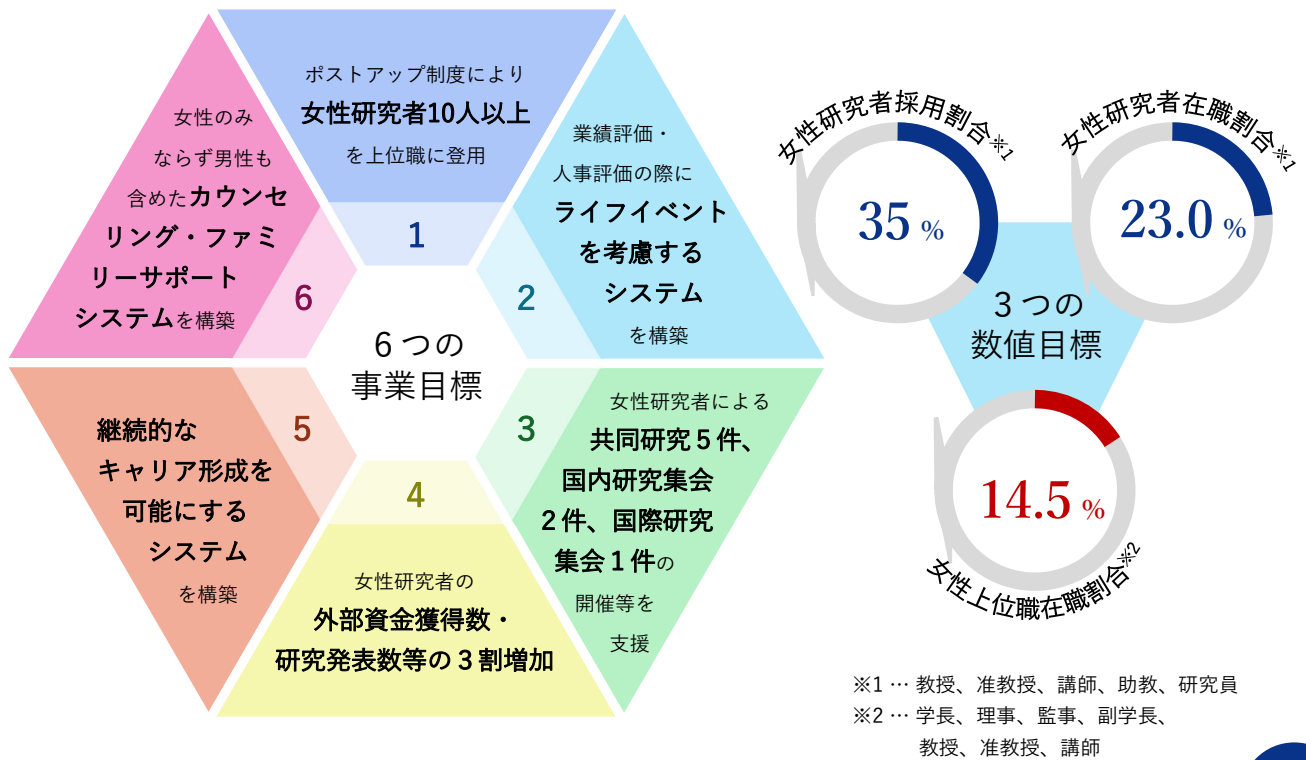


学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

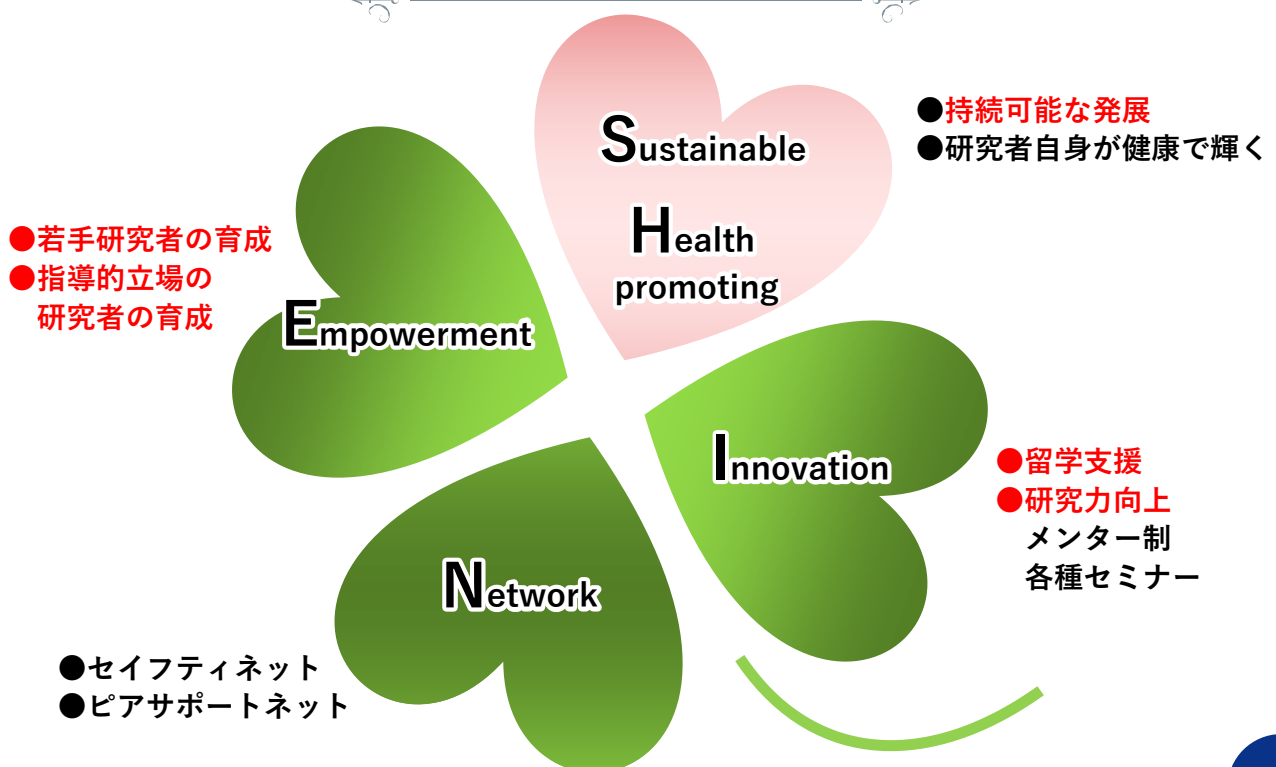


	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	合計 (13年間)
WTT教員採用実績	4人	3人	4人	3人	2人	3人	1人	3人	1人	1人	1人	1人	1人	28人
テンユア取得教 (累計)	0人	0人	0人	4人	7人	10人	11人	12人	15人	17人	20人	21人	23人	





概要





**E**mpowerment



**I**nnovation



**N**etwork



**S**ustainable  
development  
**H**ealth  
promotion

- 若手研究者育成：WTT Jr制度  
→ 女性研究者採用比率45%（自然科学系40%）
- 指導者育成：ポストアップplus制度  
→ 6年間で女性研究者10人以上を上位職に登用
- 海外派遣制度・メンター制度・セミナー  
→ 研究力強化により外部資金獲得↑  
研究業績等3割増加
- 次世代育成支援・ピアサポート  
→ 一時保育導入、学童保育拡充による  
育児環境整備とピアサポート  
安心して研究に従事し継続したキャリア構築
- 持続可能な発展
- 能力を磨き、研究者自身が健康で輝く！

## 女性研究者支援事業：研究力の向上

- 研究スキルアップ講座（年数回）  
研究費獲得セミナー  
英語論文書き方セミナー  
研究室マネジメント
- 女性研究者シーズ発信会（年1回）  
女性研究者の研究紹介  
→共同研究への発展
- 研究支援員配置
- 女性教員研究助成金（他機関訪問型、マネジメント力向上型、  
国際学会発表型、研究費配分型）
- 復職支援助成金
- 女性研究者のためのメンタープログラム（年数名）
- よろず相談プログラム

	復職支援助成金	女性教員支援助成金			R2 新設	研究支援員事業利用者
		他機関訪問型	マネジメント力向上支援型	国際学会発表型	研究費配分型	
	復職者へ研究費を配分	他機関を訪問する旅費を助成	研究集会等の開催費を助成	国際学会発表に係る旅費を助成	研究力向上のため研究費を配分	研究補助業務従事者を雇用
H27	8	—	—	—	—	10
H28	5	7	3	—	—	16
H29	7	7	3	—	—	14
H30	3	3	2	1	—	11
R1	7	7	0	4	—	12
R2	3	2	1	1	11	12
R3	3	0	0	3	16	17
合計	36	26	9	9	26	92

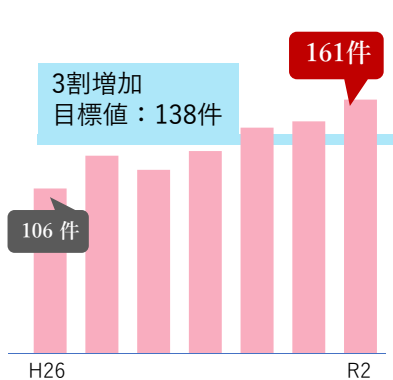
## 研究力の向上：外部資金獲得数・研究発表数



### 科学研究費採択件数の中の女性教員採択件数

…教授、准教授・講師、助教

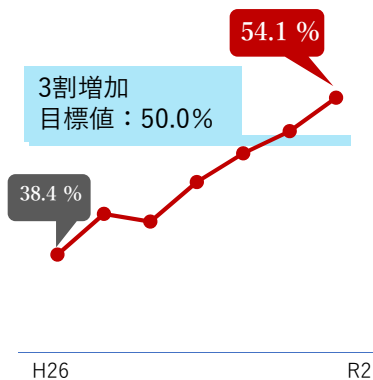
申請前(H26) 106件  
 ↓  
 R2 161件



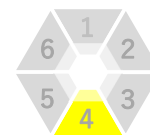
### 女性教員在職者の中の科学研究費採択比率

…教授、准教授・講師、助教

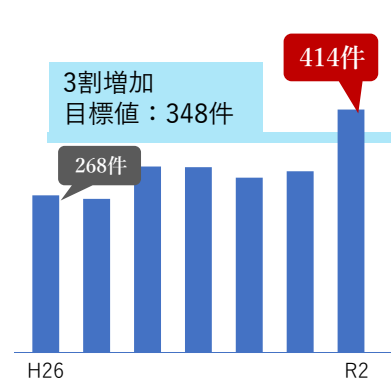
申請前(H26) 38.4%  
 ↓  
 R2 54.1%



### 女性研究者の研究発表数（論文発表数）



申請前(H26) 268件  
 ↓  
 R2 414件



## 女性教員特別昇任(ポストアップ)制度

女性教員の上位職への登用促進のため、女性准教授・講師・助教で、昇任が可能と評価された女性教員(特別契約職員除く)で、概ね5年以内に部局の当該ポストを利用可能な者を対象とし、それぞれ上位職(教授または准教授)へ昇任させることを促す制度

### 選考方法

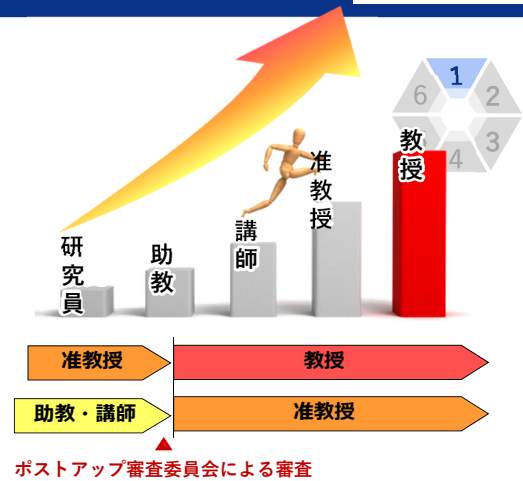
- ①部局から適任者を推薦
- ②ポストアップ審査委員会において審査、候補者を選考
- ③候補者を部局教授会で承認

### 人件費

全学人件費(昇任前後の給与差額を全学で負担)  
部局の当該ポストを使用するまで最大5年間

## 女性教員特別昇任(ポストアップPlus)制度

概ね3年以内に部局の当該ポストへの昇任の可能性を有する助教以上の女性教員を対象として、海外派遣等の研究支援を行い、その成果を評価して上位職に登用する制度。



年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	合計
上位職昇任実績	1人	3人	3人	3人	1人	8*人	3人	22*人

\*ポストアップPlus 4人を含む

## 女性教員特別昇任(ポストアップ・ポストアップPlus)制度による

年度	実績		合計
	★教授 ↑ 准教授	准教授(講師) ↑ 助教	
H27	1	—	1
H28	2	1	3
H29	1	2	3
H30	2	1	3
R1	—	1	1
R2	3	5	8*
R3	1	2	3
合計	10	12	22
	22		

### 所属・研究分野(★教授昇任者)

- 自然科学研究科(理) …… 地球化学・古環境学 ★
- 自然科学研究科(工) …… 知能ソフトウェア基礎学  
…… 電力制御ネットワーク
- 環境生命科学研究科(農) …… 糖鎖免疫学  
…… ゲノム遺伝解析学  
…… 植物生態学  
…… 樹木生理生態学 ★
- 環境生命科学研究科(環) …… 農村計画学  
…… 環境動態解析
- 保健学研究科 …… 看護学 ★
- 教育学研究科 …… 美術科教育 ★  
…… 発達支援系 ★  
…… 発達臨床心理学 ★  
…… 応用健康科学 ★
- 全学教育・学生支援機構 …… 英語教育学 ★

(\*) ポストアップPlusによる昇任を含む



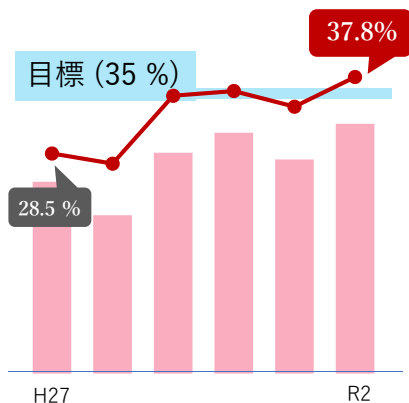


## 女性研究者採用割合

…教授、准教授・講師、  
助教、研究員

申請時(H27) 28.5 %

R2 37.8 %

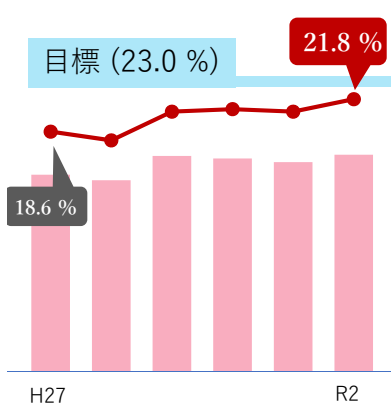


## 女性研究者在職割合

…教授、准教授・講師、  
助教、研究員

申請時(H27) 18.6 %

R2 21.8 %

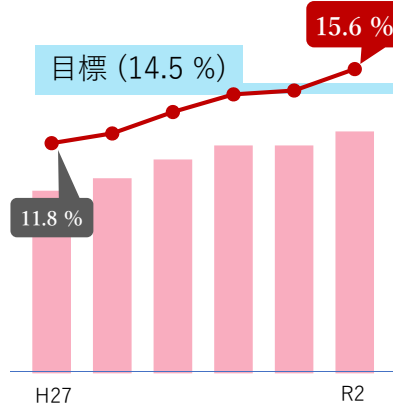


## 女性上位職在職割合

…学長、理事・副学長相当、  
教授、准教授・講師

申請時(H27) 11.8 %

R2 15.6 %



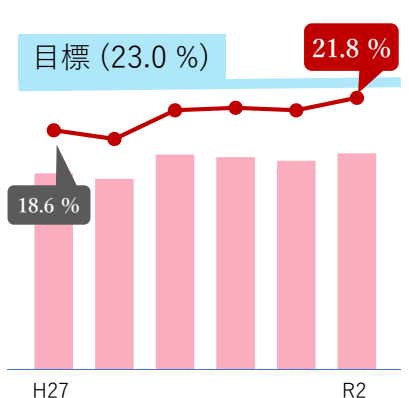
# 指標推移：女性教員在職比率

## 女性研究者在職割合

…教授、准教授・講師、  
助教、研究員

申請時(H27) 18.6 %

R2 21.8 %

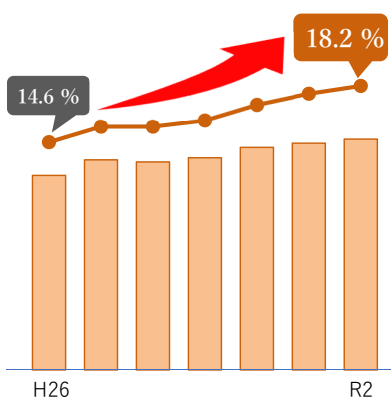


## 任期無し女性教員

…教授、准教授・講師、助教  
(理系、文系すべて含む)

申請前(H26) 14.6 %

R2 18.2 %

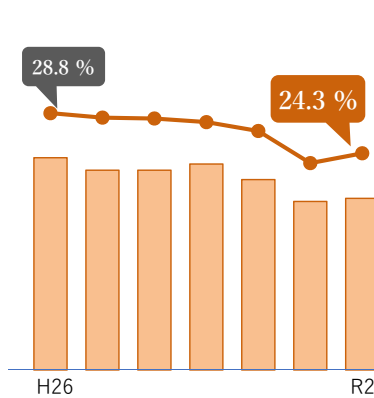


## 任期有り女性教員

…教授、准教授・講師、助教  
(理系、文系すべて含む)

申請前(H26) 28.8 %

R2 24.3 %

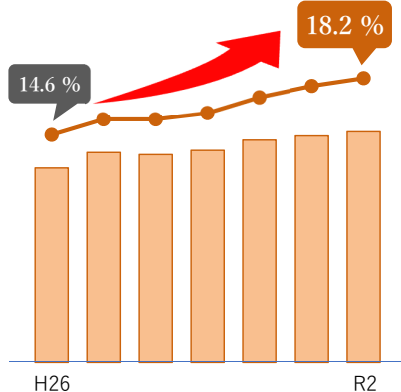


## 任期無し女性教員

…教授、准教授・講師、助教  
(理系、文系すべて含む)

H26 14.6 %

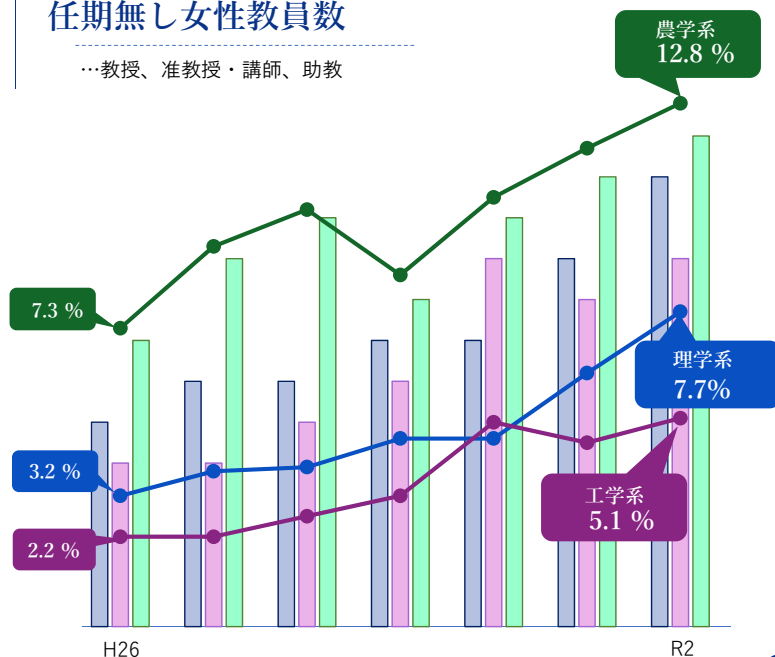
R2 18.2 %



## 理学・工学・農学

### 任期無し女性教員数

…教授、准教授・講師、助教



## 任期無し女性教員

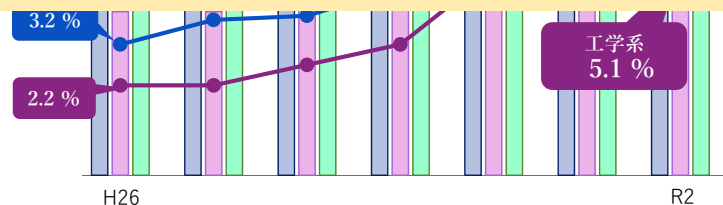
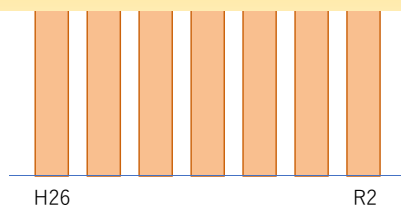
…教授、准教授・講師、助教  
(理系、文系すべて含む)

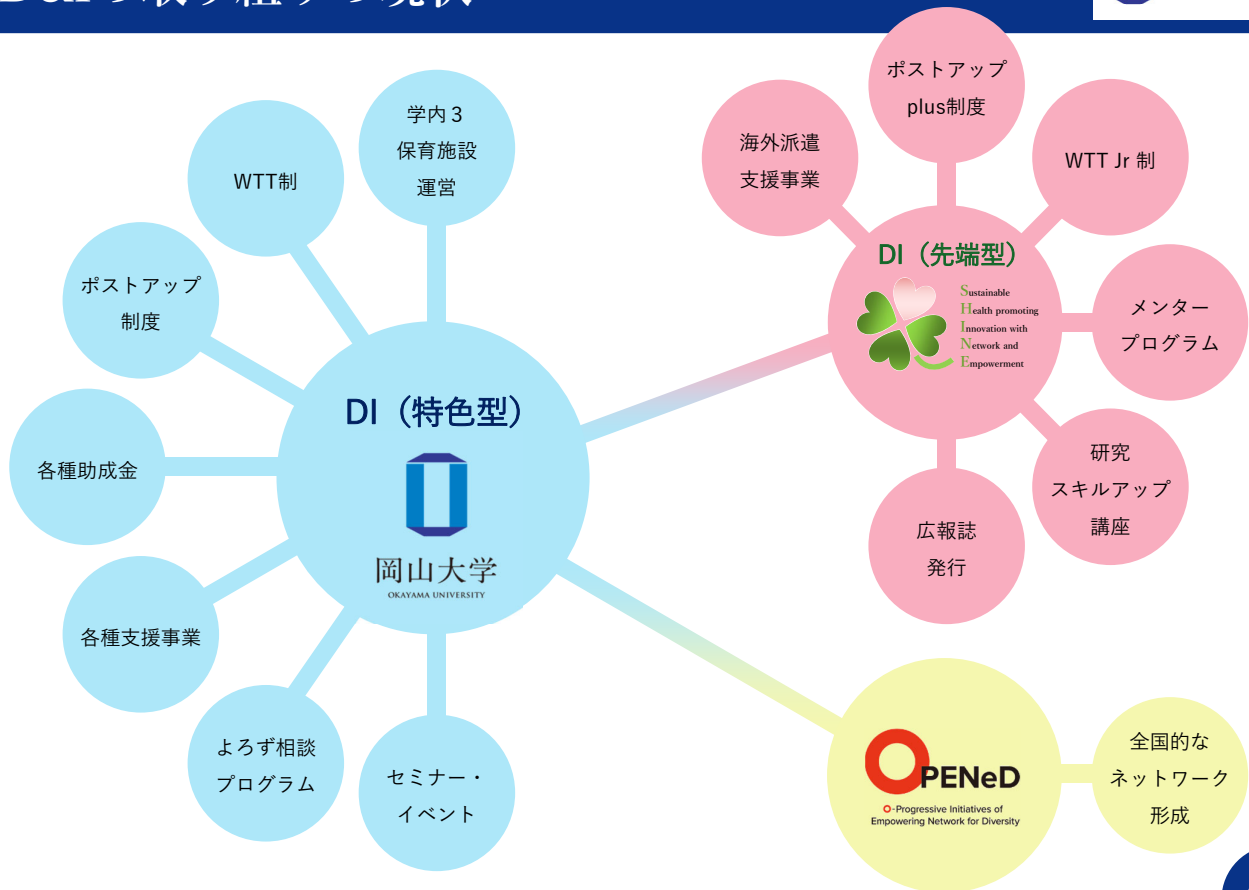
### ➤ クロスアポイントメントによる女性教授採用

→工学系にて女性教授採用 (R3.10)

### ➤ 部局独自による女性限定公募を実施

ヘルスシステム統合科学研究科ヘルスシステム統合科学専攻バイオ・創薬部門  
→R3年度：准教授1名採用





新たに定めた岡山大学ダイバーシティ & インクルージョンポリシーのもと、ダイバーシティ研究環境実現を目指すとともにすべての構成員が輝くことのできるインクルージョンの推進を目指す



ご清聴ありがとうございました。



**全国ダイバーシティネットワーク**



岡山大学 ダイバーシティ推進本部  
ORGANIZATION FOR DIVERSITY MANAGEMENT, OKAYAMA UNIVERSITY.