

ECONOMIC RESEARCH CENTER  
DISCUSSION PAPER

*E-Series*

No.E17-6

Interim Report on Questionnaire Survey  
for Diversity in Research Environment: Disability,  
Gender, Sexuality and Young Researchers

by

Sayaka Oki  
Shinichiro Kumagaya  
Akiko Shimizu  
Tomotake Kinoshita  
Satsuki Ayaya  
Ryoji Hoshika  
Masaki Nakamura  
Naoyuki Okochi

September 2017

ECONOMIC RESEARCH CENTER  
GRADUATE SCHOOL OF ECONOMICS  
NAGOYA UNIVERSITY

Interim Report on Questionnaire Survey for Diversity in Research Environment:  
Disability, Gender, Sexuality and Young Researchers

By Sayaka Oki, Shinichiro Kumagaya, Akiko Shimizu, Tomotake Kinoshita,  
Satsuki Ayaya, Ryoji Hoshika, Masaki Nakamura, & Naoyuki Okochi

研究環境における多様性のためのアンケート調査中間報告：  
障害・ジェンダー・セクシュアリティと若手研究者

隠岐さや香・熊谷晋一郎・清水晶子・木下知威・福島智・  
綾屋紗月・星加良司・中村征樹・大河内直之

August 22th, 2017

2017年8月22日

# 研究環境における多様性のためのアンケート調査中間報告： 障害・ジェンダー・セクシュアリティと若手研究者

隠岐さや香・熊谷晋一郎・清水晶子・木下知威・福島智・  
綾屋紗月・星加良司・中村征樹・大河内直之\*

## はじめに

21世紀の社会においては、大学や研究所などの環境がより一層、多様な人々の活躍を奨励する場となっていくことが必要である。研究環境における多様性を阻むものがあるとしたらそれは何か、どのような困難や問題の事例があるのかを検証することが急務となっている。

ダイバーシティ(多様性 diversity)概念は本来的に「個人の持つあらゆる属性の次元」とされている。たとえば個人のコア・アイデンティティ(中核的自己同一性)に関わる属性(人種・民族、年齢、ジェンダー、身体能力・障害の有無、性的指向など)から、環境に影響される属性(居住地、収入、非既婚、家族構成、宗教、経歴など)まで、人が有するあらゆる属性がダイバーシティの概念で捉えられる。日本においては2000年頃に設立された「日経連 ダイバシティ・ワークルール研究会」がダイバーシティとして考慮すべき多様性を「性別、人種、国籍、宗教など異なる背景や価値を持つ人々」として定義したが、当時最も強く意識されたのは女性のキャリア形成問題であった<sup>1</sup>。

本アンケートは、研究環境におけるダイバーシティを実現するにあたって、取り組みが必要となる困難や問題の「事例」を集めるためのものである<sup>2</sup>。ダイバーシティとして特に考慮したのは、前述の「個人のコア・アイデンティティ」に関わる「ジェンダー」「障害の有無」「性的指向」の要素である。特に、これからの研究を担う若手研究者、大学院生のなかで、障害者<sup>3</sup>、性的少数者、女性である方々を対象としており、国籍や所属先、居住地の国内外を問わない。

若手研究者と大学院生を主要な対象としたのは、両者が従来の女性キャリア形成に着目した男女共同参画からも、障害学生支援からも見過ごされてきたことによる。また、日本における性的少数者学生支援については、河嶋静代氏による調査「性的マイノリティの学生支援における課題」(2015年3月)が存在するが<sup>4</sup>、主に学部学生が対象となっている。なお、本アンケートは日本語話者を対象にする関係から、やはりコア・アイデンティティを構成する人種・民族の問題や、国籍、宗教など言語的に多様な研究環境独自の問題については扱っていない。

アンケートの設問は、障害やセクシュアリティ・ジェンダー、および高等教育の問題について

---

\*隠岐さや香(名古屋大学)・熊谷晋一郎(東京大学)・清水晶子(東京大学)・木下知威(日本社会事業大学)・福島智(東京大学)・綾屋紗月(東京大学)・星加良司(東京大学)・中村征樹(大阪大学)・大河内直之(東京大学)

本報告に関する連絡は次: E-mail: soki@soec.nagoya-u.ac.jp

<sup>1</sup> 谷口真美「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』、2008年、69-84頁。B. R. Ragins & J. A. Gonzalez, “Understanding Diversity in Organizations: Getting a Grip on a Slippery Construct”, in *Organizational Behavior: The State of the Science*, 2<sup>nd</sup> Ed., Jerald Greenberg ed., New York: Emerald Group Publishing Limited, 2005, 124-126.

<sup>2</sup> 本調査はもともと文部科学省科学技術審議会研究基盤環境形成作業部会における報告のため準備されたが、2016年度に同作業部会の開催がなかったため、2017年3月31日現在において未発表のまま留まっている。部会委員であった隠岐の任期は2016年度末に終了した。

<sup>3</sup> 「障害」の表記については「障がい」「障碍」「チャレンジド」など様々な選択肢があるが、本文書では固有名詞等を除き、本文の表記は「障害」に統一する。次を参照。「障害」の表記に関する作業チーム『「障害」の表記に関する検討結果について』内閣府障がい者制度改革推進会議第26回、平成22年11月22日。

<sup>4</sup> 河嶋静代「平成26年度 ジェンダー問題調査・研究支援事業報告書 性的マイノリティの学生支援における課題」北九州市立男女共同参画センター・ムーヴ、2015年3月。

それぞれ専門的な知見を持つ研究者から構成されたチームが作成した<sup>5</sup>。設問の作成にあたり、敢えて設問内容を「障害」「性的少数者」<sup>6</sup>などの属性別に分類しなかった。なぜなら、異なる属性を持つ人が似たような困難やニーズを抱えることが想定されたからである。

多様な回答者のあり方が想定されるため、ウェブ上でのアンケート<sup>7</sup>の他に、ワードファイル(晴眼者版通常文字サイズ・弱視対応拡大文字版)およびテキストファイル添付にてアンケートの配付を行った。回答期間は2016年2月16日から3月20日であり、有効回答者数は147名であった。次節以降はその詳細を記述する。

---

<sup>5</sup> アンケート作成におけるそれぞれの担当領域は次の通りである。

隠岐さや香…科学技術史、科学技術政策（多様性、特にLGBT）

熊谷晋一郎…当事者研究（主に身体障がい、脳性まひ関連）

綾屋紗月…当事者研究（主に発達障がい関連）

大河内直之…バリアフリー研究（視覚障がい者の支援技術）

木下知威…近代日本の盲啞学校史と建築史など

清水晶子…クィア理論（多様性、LGBT）

中村征樹…科学技術社会論（研究不正問題など）

福島智（東京大学）…バリアフリー研究（盲ろう者の用いる指点字とコミュニケーション）

星加良司（東京大学）…バリアフリー研究（障害者のシティズンシップ）

<sup>6</sup> 調査結果の一部は既に次の文献にて公表されている。隠岐さや香「日本の大学における性的少数者に関する調査結果」『教育とLGBTIをつなぐ』所収、三成美保編著、青弓社、2017年、第6章。

<sup>7</sup> <https://reas2.code.ouj.ac.jp/reas/q/42629>

## I アンケート回答者全体について

### 1. 回答者の基本属性

本アンケートでは、「障害」「性的少数者」「女性」という3つのカテゴリーを分析の中核に据えている。これは、従来の高等教育・研究の現場が前提としてきた「健常」「異性愛者」「男性」の属性から外れる回答者の状況について調べるためである。

有効回答者のうち、各属性回答者の延べ人数は次の通りであった（重複回答あり）。

障害：34名

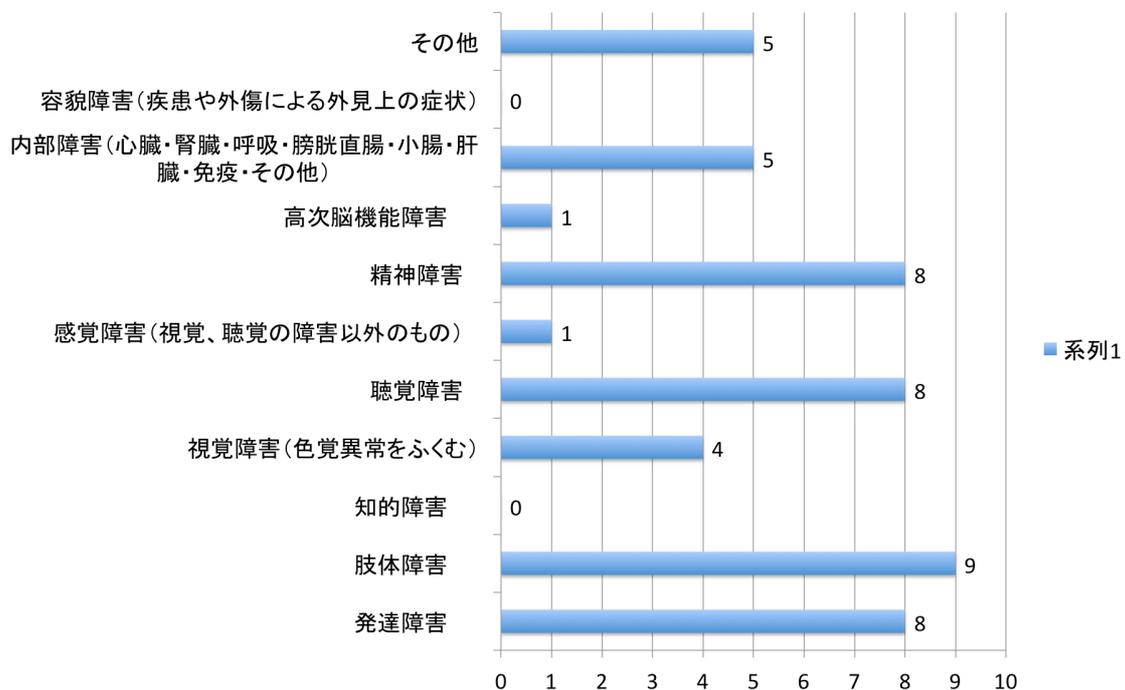
性的少数者（LGBTの方、アセクシュアルの方、男女の区分に疑問を持つ方など）：35名

女性：110名（うち「女性」のみの回答90名）

このうち「女性」属性回答について補足すると、設問自体は、単に性別を尋ねるのではなく、女性としての性自認があるか否かを問う形となっている。そのため、出生時の生物学的な性別が男性であった回答者も含まれる一方で、身体的には女性であるが性自認が女性ではない回答者は含まれていない。

上記の属性を持つ研究者のうち、「女性」以外は母数の推定が現時点では困難であるため、回答者数の数値目標等は特に設けなかった。

### 2. 各障害属性回答者の延べ人数

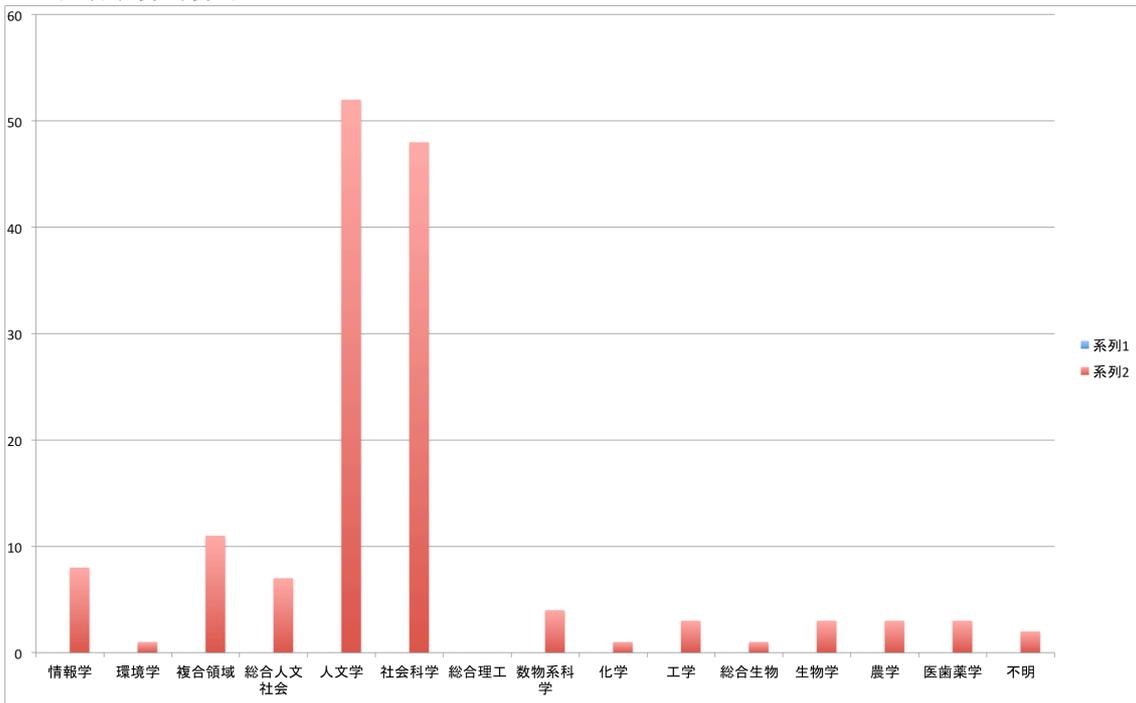


「障害」属性を持つ回答者には更に細かく障害の種類を尋ねた。カテゴリーは基本的に障害者手帳の分類に依拠しているが、本アンケートの趣旨に即して一部改変している。いずれも人数は少ないが、多様な困難や問題の所在を確認するという本アンケートの趣旨からすると、最低限の多様性は保たれた分布といえるだろう。「知的障害」属性の回答が皆無であるが、研究者を目指す人々を対象としているため、ある程度想定された事態ではあった。「容貌障害」については、

その概念自体の認知度が低いことが影響した可能性がある。

「性的少数者」「女性」については更なる分類の指標となる質問を行わなかった。これについて簡単に解説する。前者については、依然として関連法規等が存在せず、分類カテゴリーとして一般的な合意を得たものが存在しないことが理由である<sup>8</sup>。後者についても、これまでの慣習から、特に更なる分類を行うことが想定されておらず、かつ個別の事情は自由記述等により必要に応じて明らかになると考えたため同様の方針をとった。

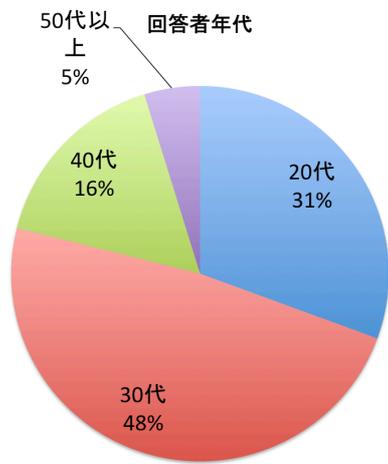
### 3. 回答者分野分布



人文系・社会科学系の回答者が多く2/3以上を占めるが、ほぼ全ての分野（科研費分類表「分野」に準拠）に分布している。人文・社会科学系が突出した理由については更なる考察が必要であるが、分野選択にジェンダー差があることを考慮すると、「女性」の回答者が多かったことも一因であると思われる。

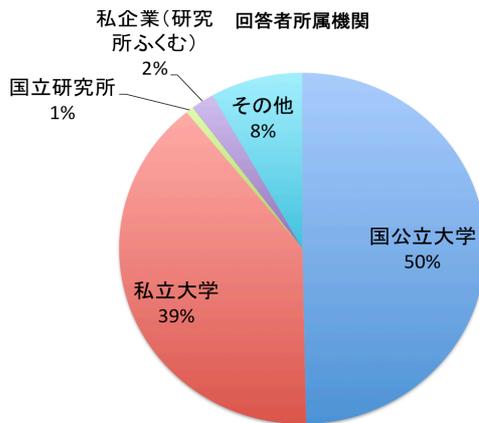
<sup>8</sup> LGBTQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer ないしは Questioning)、あるいは LGBT という表現が昨今メディアを介して普及しているが、依然としてその概念は流動的であり、新しいカテゴリーが日々作られている現状がある。一般的にいて、LGBT では分類カテゴリーとして粗すぎるが、それより細かい分類を採用すると、当事者全員が馴染んだ分類概念ではなくなる可能性がある。例をあげれば、性的な欲求の向かう対象ではなく、恋愛感情を向ける対象に基づく恋愛指向 (Romantic Orientation) の分類などがあるが、アンケートの実施された2016年2月～3月時点ではまだ広く認知されているとはいいがたかった。また、SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity) などの用語についても同様の理由から本アンケート調査では用いていない。ROについては次を参照。“Asexuality, Attraction, and Romantic Orientation”, URL: <https://lgbtq.unc.edu/asexuality-attraction-and-romantic-orientation> [閲覧：2017年8月21日]

#### 4. 年代



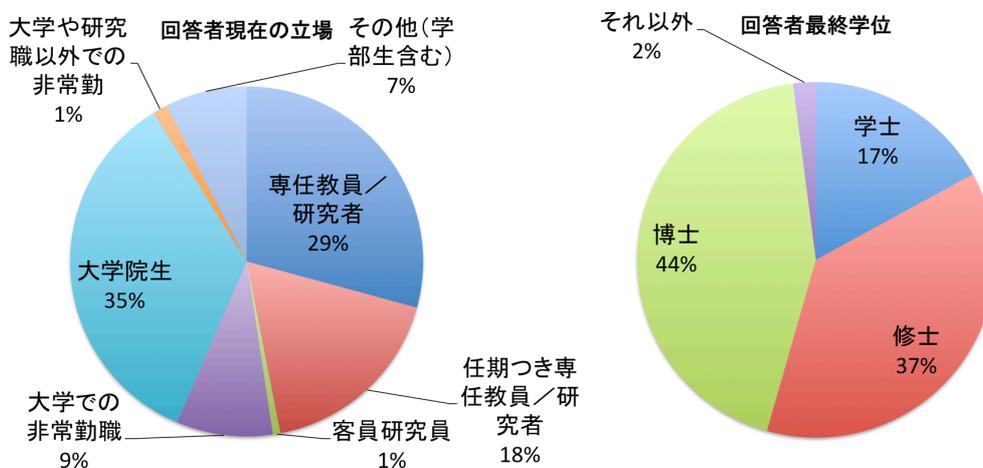
回答者年代の8割弱は20-30代であった。特に30代は5割近く、いわゆる「若手研究者」の層からの関心を集めたと言える。

#### 5. 所属機関



回答者のうち国公立大学所属者が半数を占めており、私立大学は4割となっている。数は少ないが、私企業や国立研究所と回答した者もいた。

## 6. 立場と最終学歴



20-30代が多いため、専任教員・研究者の割合は3割に留まっており、安定した立場の回答者が多いとは言えない。大学院生も3割以上はいる。回答項目の問題により、学部生回答者は「その他」になってしまっている。最終学位は博士が4割強に対し、修士も4割弱、学士も17%と多い。博士号取得前の大学院生が多数いること、人文系には博士号を3年で取得せずに研究者として他機関に所属する場合もあることなどが影響していると考えられる。

## II 属性ごとの定量分析

本章および次の第III章では、便宜的に次の3グループにわけた上で、定量的な回答内容を比較する。

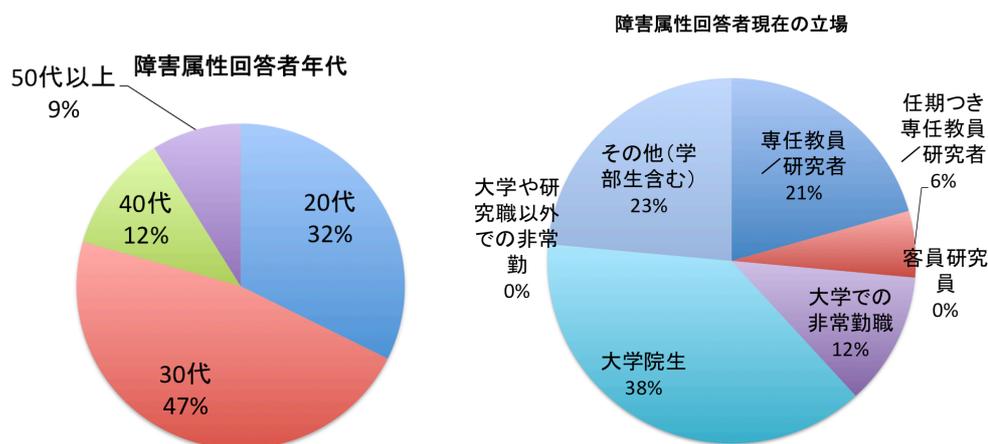
- ① 「障害者」回答者（「女性」「性的少数者」回答を含む）
- ② 「性的少数者」回答者（「女性」「障害者」回答を含む）
- ③ 「女性」回答者（「障害」「性的少数者」回答を含まない）

グループ③のみ、他二属性を含まない排他的なカテゴリとした理由であるが、これは男女共同参画など、従来の施策では配慮の対象になってきた「女性である研究者」のグループの抱える困難と、これまでは十分に施策の対象とされてこなかった「障害者である研究者」「性的少数者である研究者」がそれぞれ抱える困難との差異を比較するためである。

### 1. 各グループにおける年代、立場の差異

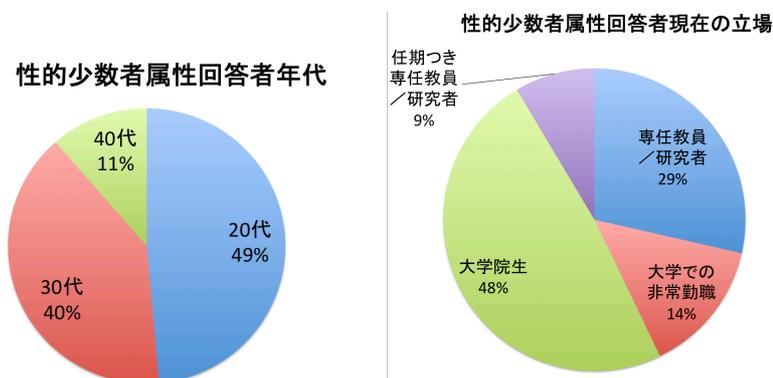
以下に各グループに関するグラフを示した後、相互の比較を行う。

- ① 「障害者」回答者の年代構成、現在の立場（有効回答 34 名）



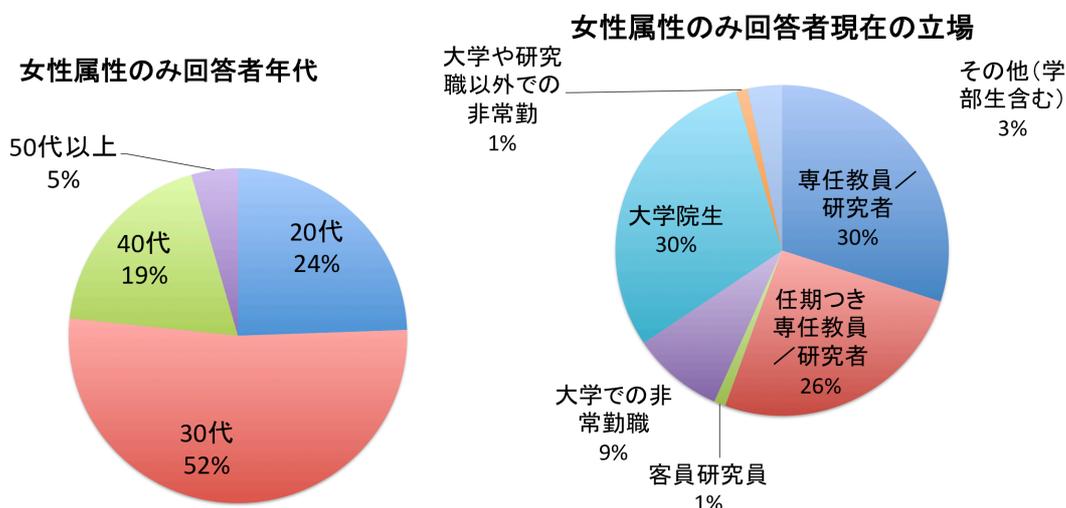
他のグループと比較すると50代以上の割合が多くなっているが、全体数が少ないことに留意する必要がある。立場のうち「その他」としては、企業に所属する回答者、学部生、所属のない回答者などであった。

- ② 「性的少数者」回答者の年代構成、現在の立場（有効回答 35 名）



他のグループと比較して20代が多くなっている。また、立場についても、年齢層を反映してか、大学院生、非常勤や任期付き職と回答した者も多かった。

③ 「女性」のみ回答者の年代構成、現在の立場（有効回答 90 名）



年代は30代が多く、他の2グループと比較すると、「任期付き専任教員／研究者」の立場にある回答者が多かった。

2. グループ①、グループ②における他属性との重複について

① 「障害者」回答者（有効回答 34 名）における他属性との重複

重複している属性	(延べ人数)
女性	11 (うち性的少数者ではない5)
性的少数者	11 (うち女性ではない5)
女性かつ性的少数者	6
女性ではなく性的少数者ではない	18

② 「性的少数者」回答者（有効回答 35 名）における他属性との重複

重複している属性	(延べ人数)
女性	16 (うち障害はない10)
障害	11 (うち女性ではない5)
女性かつ障害あり	6
女性ではなく障害はない	14

いずれのグループでも複数のマイノリティ属性を持つ、いわゆるダブルあるいはトリプルマイノリティの状態である回答者が半数以上みられた。

### 3. 「困難」のあり方に関する定量的分析

アンケートにおいては「研究や教育を行う上で出会う様々な場面」「周囲の人々の態度やあなた自身の処遇」「研究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備」「言語とコミュニケーション」「研究・教育の現場で行う作業」「研究や教育の場における日常の行為」それぞれについて困難の有無を訊く設問を用意した。回答は選択肢からの選択、困難について「ある、すこしある、ほとんどない、ない」の程度の選択、および自由記述を求めた。自由記述回答についてはあとで論じるとして、以下では定量的に分析が可能な部分について紹介する。

#### 結果のまとめ

以下、困難が示唆された回答項目を列挙する。

- ① 障害のある研究者は、障害のないマイノリティ研究者に比べて、
  - ・ 不当な扱いを受けていると感じている ( $p = .020$ )
  - ・ 道具の不便さがあると感じている ( $p = .024$ )
  - ・ 計画を立てることに困難があると感じている ( $p = .048$ )
  - ・ 交通・宿泊の困難があると感じている ( $p = .004$ )
  - ・ 医療的ケアに困難があると感じている ( $p = .012$ )(Mann-Whitney の U 検定)
- ② 肢体障害のある研究者は、肢体障害のないマイノリティ研究者に比べて、
  - ・ 研究テーマの確定に困難を感じている ( $p = .004$ )
  - ・ 道具の不便さがあると感じている ( $p = .007$ )
  - ・ 交通・宿泊の困難があると感じている ( $p < .001$ )
  - ・ 医療的ケアに困難があると感じている ( $p = .007$ )(Mann-Whitney の U 検定)
- ③ 精神障害のある研究者は、精神障害のないマイノリティ研究者に比べて、
  - ・ 計画を立てることに困難があると感じている ( $p = .007$ )(Mann-Whitney の U 検定)
- ④ 内部障害のある研究者は、内部障害のないマイノリティ研究者に比べて、
  - ・ 交通・宿泊の困難があると感じている ( $p = .017$ )
  - ・ 医療的ケアに困難があると感じている ( $p = .004$ )(Mann-Whitney の U 検定)
- ⑤ マイノリティ研究者は年代によって以下の度合いに違いがある（高齢の方が高い傾向）
  - ・ 教育活動に困難を感じる度合い ( $p = .001$ )
  - ・ 不当な扱いを受けていると感じる度合い ( $p = .021$ )
  - ・ 雇用条件等で不当な扱いを受けていると感じる度合い ( $p < .001$ )(Kruskal-Wallis の検定)
- ⑥ 国公立大学のマイノリティ研究者は私立大学に比べて、
  - ・ 対応をしてもらっていると感じている ( $p = .004$ )
  - ・ 教育活動に困難を感じていない ( $p = .009$ )
  - ・ 雇用条件などで不当な扱いを受けていると感じていない ( $p = .037$ )(独立サンプルの t 検定)
- ⑦ 任期付きのマイノリティ教員は、任期なしのマイノリティ教員に比べ、
  - ・ 不当な扱いを受けていると感じている ( $p = .002$ )(独立サンプルの t 検定)
- ⑧ 9つの困難に対して因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行ったところ、KMO 標本妥当性速度は 0.729、Bartlett 球面性検定有意確率は 0.001 未満と当てはまりは良く、以下の 3 因子構造が抽出され、全分散の 49.2% が説明された。

因子1：人的環境

- 不当な扱いある（共通性:0.752）
- 雇用条件等で不当な扱いがある（共通性:0.520）
- 態度困難有（共通性:0.418）
- 教育活動困難あり（共通性:0.251）
- 研究テーマ確定困難（共通性:0.236）

因子2：物的環境

- 道具の不便さある（共通性:0.457）
- 計画困難ある（共通性:0.564）
- 医療的ケア困難ある（共通性:0.363）

因子3：交通・宿泊

- 交通・宿泊の困難ある（共通性:0.871）

- ⑨ 障害のある研究者は、障害のないマイノリティ研究者に比べて、  
 因子2：物的環境（ $p = .035$ ）  
 因子3：交通・宿泊（ $p = .004$ ）  
 の2つにおいて大きな困難を感じている。

(Mann-Whitney の U 検定)

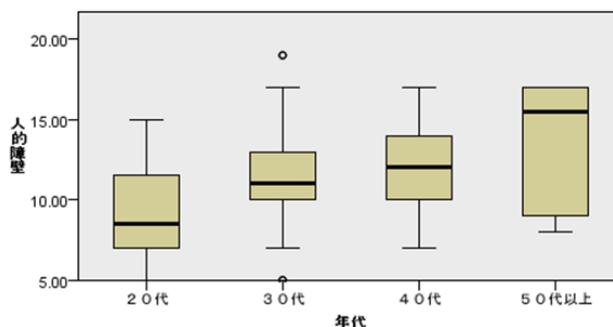
- ⑩ マイノリティ研究者は年代が上がるとともに、  
 因子1：人的環境（ $p < .001$ ）  
 の困難が変化する（年齢とともに困難が増加する傾向）。

(Kruskal-Wallis の検定)

パターン行列

	因子		
	1	2	3
不当な扱いある	.886		
雇用条件等で不当な扱いがある	.693		
態度困難有	.666		
教育活動困難あり	.467		
研究テーマ確定困難	.459		
道具の不便さある		.734	
計画困難ある		.639	
医療的ケア困難ある		.496	
交通・宿泊の困難ある			.929

因子抽出法：主因子法  
 回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法



基本的に、障害の別ごとに困難を感じる点に差異があることが明らかになった。

問題点について記す。本アンケートには標本抽出のバイアス (sampling bias) と自己選択バイアス (self-selection bias) が存在する。すなわち、アンケート回答依頼のプロセスその他に由来する回答者分布の偏りがあること、ならびにもともと「多様性」の問題に関心の高い層がアンケートに協力していることが想定される。また、今回は多重検定の補正を行っていない。他には、カテゴリー群間に内部的な異種混交性 (heterogeneity) の差があること、ニーズの言語化と共有が進んでいるカテゴリーとそうでないカテゴリーとで回答者の態度に差が生じたであろうことなども指摘できる。

また、アンケート設問のあり方が回答者の困難をくみ取れる設計となっていた属性とそうでない属性の間に差が大きかった可能性がある。たとえば、精神障害については、本アンケートにたいする意見欄において「あまり回答できる項目がありませんでした」との記述があり、設問の方向性と困難のあり方にミスマッチがあった可能性をうかがわせる。視覚障害、性的少数者については、他の属性より相対的に困難が少ない因子がでたのだが、これについても、設問のあり方の再検討も含めた慎重な取り扱いが必要である。

### Ⅲ 自由回答の整理（困難と提案）

「研究や教育を行う上で出会う様々な場面」「周囲の人々の態度やあなた自身の処遇」「研究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備」「言語とコミュニケーション」「研究・教育の現場で行う作業」「研究や教育の場における日常の行為」についてそれぞれ収集した自由回答の中から、当面の課題とみなしうる論点を抽出した。その上で、問題を構成する要因が (a)「構成員の態度」、(b)「所属機関レベルの規約」、(c)「学会等学術コミュニティのあり方」、(d)「法および制度」のいずれにあたるかで分類した。また、「提案」事項も抽出した。以下、分類表を提示した上で要点を説明する。なお、実際の回答内容については、公開可能とあったもののみ巻末に掲載している。

表1 「研究環境における多様性のためのアンケート」自由回答概要

備考：いずれもアンケート回答項目から抽出した。「\*」は一般性の高い項目、「・」は具体的事例レベルの項目である。

領域	具体例	(a) 態度	(b) 所属 機関	(c) 学会 等	(d) 法制 度
研究や教育を行う上で出会う様々な場面	* 研究テーマ選びの際に特定の属性を理由としたテーマに誘導される ・ 女性だから、日本人だから、障害者だから○○のテーマはどうか、という勧め方	○	○※ 1		
	* 障害を理由に指導が困難と告げられる ・ 障害のある学生を指導したことがないので博士課程までは受け入れ不能だといわれる	○	○		
	* 特定のテーマや分野を研究することを反対される ・ 女性や性に関わるテーマを「色物」扱いする ・ 障害を扱うことを軽視する ・ 将来の就職が心配との理由で反対される	○	○		
	* 特定の分野に対する無理解や社会的なバッシングを前提に研究活動を強えられる（ジェンダーやフェミニズム、クィアスタディーズ、障害学関連。当事者であるがゆえのアイデンティティとの葛藤、客観性がないなどの外部からの言いがかりなど）	○			
	* 他の大学で学会があると支援者（例：ホテルの介助者、情報補償など）を見つけるのが困難になる→大学ごとの支援制度が研究者である障害者のニーズを十分に把握していない問題		○		
	* 移動がとても困難なので国外学会等の代理発表を認めて欲しい（女性、障害）			○	
	* 周波数帯の問題で音声言語としての英語が聞き取れないのでやりとりが難しい（障害）			○	
	* 介助や育児支援など、研究遂行上は必要になってくる支援費用があり、その出費の可否で研究の遂行				○

	可能性が左右される場合があるが、いずれも科学研究費の運用規定にないため支払うことができない※2				
周囲の態度や処遇	* 障害やLGBTなどの人がいないことを前提の対応をされたり、個別事情を話すと「かわいそうな人」を扱うように小声で対応されたりする	○			
	* 所属機関と交渉する際の心理負担が重い（特にTS・TG属性者と障害属性者）	○			
	* 音声言語発話が不明瞭であること、または音声言語を話さないことで存在自体が軽視されるように感じる場面がある	○			
	* 特定のライフスタイル（健常者、異性愛者の男性）を前提とした会話や面接のあり方に傷つく（各種障害を持つ人やLGBTが大学や職場の構成員として前提とされていない態度）	○			
	* 女性であること、もしくは平均的な異性愛者のような外見・ライフスタイルではないことのどちらか、あるいは両方に対する対するからかいかや性的な言動、ストーカー、軽蔑の態度などのハラスメント問題一般（LB女性ならびにTS・TG女性もしくはXジェンダーの人々）		○		
* 学生（特に男子学生）が強者として教員もしくは職員をハラスメントする側に回り、大学当局が学生の訴えを優先する（女性、LGBT）		○			
究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備	* 身体障害者ではない限り、エレベーターの利用を控えるといわれることの困難（精神障害属性者、女性属性者回答）。なお、エレベーターに施錠して一部の常勤職員もしくは障害者などに専用としている場合でも、何らかの理由で鍵が容易に借りられない状況が生じた場合、障害者にとっては非常な不便となる（個別的な訴え有り）。		○		
	* トイレや更衣室などが健常者の男性にあわせた設備になっており、ユニバーサルトイレがない（授乳場所や育児への配慮、休憩場所がない）		○		
	* 土日はボランティアの支援者がいない、視覚障害に配慮したパソコンのあるなしなどで図書館のアクセシビリティが大きく変わってくる。		○		
言語とコミュニケーション	* 夜遅くまで会議をする（女性）		○		
	* 情報保障への無理解（聴覚障害）		○		
	* 自宅からの会議参加（Web会議など）が許されない（女性、障害）	○			
	* 会議や研究課題を審査する倫理委員会など重要な意思決定に関わる場において情報保障が得られない ・ 通訳との混同により「日本語が出来ない人に通訳を付ける義務はないので」とのロジックで聴覚障害者が公費による手話通訳の使用を断られる ・ 情報保護の名目で、公費私費を問わず、情報保障のための支援者が場に入ることで断られる		○		

	* 支援は「甘え」とするなど否定的な態度・言動で批判される		○		
	* 障害をカバーするための機材や介助者について自費負担が要求される		○		
	夜遅くまでの飲み会と音声言語で行われるそこでの会話を通じて共同研究者が決まったり、信頼関係が醸成されやすかったりするなど、健全なヘテロセクシュアル男性の社交に入るのが難しいことが研究上の不利益となる（女性、障害）	○			
研究・教育の現場で行う作業	* 大人数授業への対応（肢体不自由者のマイク設備、荷物の運搬他）		○		
	* 大学教員となるにあたっての不安（障害、妊娠など女性のライフイベント）→要確認				
	* 健常者の男性を基準にした野外実習のあり方が必ずしも学術的に必要かどうかかわからない事例がある（フィールド調査実習など）		○		
研究や教育の場における日常の行為	* 投薬や治療の必要性や、体調不良、育児など、諸事情により必要となる時間を理解されない（障害、女性）		○		
	* 結婚後の通称使用問題や、名簿の性別変更手続き、トランス学生の通称名使用など、機関ごとに統一した事務的基準がなくて当事者が困惑する		○		
提案	* 障害を持つ学生への長期履修制度の活用（休学・在学延長措置など）をしてほしい		○		○
	* 車いす学生への配慮と同様、妊婦に対する設備（椅子や机など）の配慮もあるとよい（先行例：米 The New School for Social Research）		○		○
	* 学会単位の託児制度や有償の情報補償の取り組みがほしい			○	
	* 日本社会事業大学大学院のような大学院生に対する情報補償の徹底		○		
	* ハンズフリーマイクや、音声ソフトなど合理的配慮のための機材を所属先に購入してもらえるようになる		○		
	* 研究発表のため質のよい手話通訳をグループで週3日雇用（セッションを聴講する際に、質の高い手話通訳をグループで雇用するなど）するなど工夫した取り組みが広まるようにしたい			○	
	* 中断や復帰で不利にならないような年齢概念（例：アカデミックイヤー）の導入（障害、女性）			○	○
	* 学生（特に大学院生）やポスドクに保育園の使用を積極的に許可して欲しい		○		○
	* 研究費や科研費の運用において合理的配慮の概念を導入して欲しい（→要望：たとえばRPDなど子育て研究者支援という明確な目標があるものについては子連れ移動を前提とした日当の増加など。他の実態について要確認）				○
* ハラスメントセンターを機能強化し、機関を超えたハラスメントセンターの連携や、外部からの査察				○	

ないし聞き取りが定期的に行われることなどがあってほしい				
* マイノリティを自認する者を集めて体験の共有を するとよい	○			
* 研究発表の場に必要不可欠なツール（プロジェクター、パソコンなど）を視覚・聴覚障害者が使いやすくするための技術的工夫、支援があるとよい(具体的な提案有り)		○		○

※1 構成員の態度について所属機関レベルの規約がないのが問題であるとの見方もあるため

※2 自由民主党行政改革推進本部が「科研費からの託児費用の支出」を文部科学省に問い合わせ、平成29年6月30日に同省研究振興局学術研究助成課より回答があった。それによると『託児費用』も研究課題の研究遂行上必要であるなら支出対象から除外されるものではありません』とのこと。詳細は河野太郎議員のブログ6月30日付記事にて紹介された。次のURLを参照。  
<http://www.taro.org/wp/wp-content/uploads/2017/06/takuji.pdf> [閲覧 2017年8月21日]

## 1. (a) 「構成員の態度」がもたらす問題について

(a) 「構成員の態度」には当該構成員の共有する文化的態度や、その背景にある広く社会一般にみられる構造に起因する要素が存在する。たとえば特定の社会的少数者が関わる分野への無理解や、社会的バッシングを背景にした教職員の態度、音声言語が不明瞭な者への嘲り、健常者や異性愛者としてのライフスタイルを共有しない者を排除するような社交のあり方などがそれである。これらの要素については広く社会に啓発を呼びかける必要があるが、より直接的には (b) 「所属機関における取り組み」や (d) 法制度に影響を受ける部分もある。

## 2. (b) 所属機関としての取り組みについて

高等教育・研究の立場から (b) として考慮しうるのは、第一にアカデミック・ハラスメント、あるいはセクシュアル・ハラスメント防止対策としての取り組み、第二に障害支援の取り組み、第三に手続きや環境レベルの配慮である。

### (1) ハラスメント防止対策との関わり

「セクシュアリティやジェンダーなど、特定の属性を前提にした研究テーマ選びに対する介入」「障害を理由にして学生を受け入れない」など、従来のハラスメント対応では十分に考慮されていない論点がみられた。これらは教員の裁量権を越えた個人の「学問の自由」への侵害として捉えることができるのではないか。

また、既に「女性であることへの性的なからかい」や「学生が教職員にいやがらせをする」などはハラスメントとしてガイドラインが定まっている大学は多いが、これらの条件に「性的少数であること」が加わっている場合を想定していない機関も存在している。

### (2) 障害支援との関わり

障害支援の観点からは、「他の大学での学会など、研究者としての活動を支援・補償する仕組みがない」「教職員、研究者の障害を前提とした取り組みが遅れている（例：会議や倫理委員会等）」ことなどが、研究者固有の悩みとして浮かび上がってきた。また、情報補償への無理解や、ユニバーサルトイレの不備、エレベーターの使用が困難など、従来の学生支援の枠組みでも本来クリアされていなければならない条件が揃っていない事例も

みられた。また、合理的配慮の概念が浸透するのに時間がかかっており、ハンズフリーマイクや音声ソフトといった機材やサービスの費用を所属先機関が購入している例と、自費を迫られる事例とが併存している様子が伺えた。ただし、2016年に障害者差別解消法が施行されて間もないため、今後の動向を注視する必要がある。

### (3) 各種事務手続きおよび研究・学習環境への配慮

事務手続きのレベルでは、多数派ではないライフスタイルを取る人々への対応への課題が指摘されていた。

まず、結婚後の通称使用問題や、名簿の性別変更手続き、トランス学生の通称名使用など、機関ごとに統一した事務的基準がないため当事者が困惑するとの指摘がある。また、長期履修制度など、社会人などを前提とした従来の制度を障害のある学生のために柔軟に適用するなどの取り組みを求める声もある。

研究・学習環境に関しては、教室、研究室の椅子や机において障害者と妊婦を想定した配慮を行っている大学は少ない。また、金銭的余裕のない学部学生や大学院生、ポスドクなどに大学における保育園、学童などの利用を許可してほしいとの意見があった。

更に研究環境に特化した配慮となると、研究における作業や発表に至るまで当事者が感じる困難や経験を共有可能な知識として蓄積する作業が未だ充分ではない現状がある。この点については追加の調査が望ましい。

### 3. (c) 学会等の取り組みについて

学会については、2の所属機関における各種の支援や配慮がカバーできていない切れ目の領域という側面がある。具体的には、障害者と女性に関する配慮や取り組みの要望がみられた。すなわち移動、情報補償、そして育児支援（託児所など）の問題である。当事者は個別に学会との対応を迫られるが、学会の財政規模や所属分野の違いなどにより、その対応の程度も異なっている。先進的な事例とそうでない事例について、国内外での追加調査が望まれる<sup>9</sup>。

### 4. (d) 法および制度面での取り組みについて

一般的な研究費や文部科学省科学研究費等の運用が合理的配慮の概念を取り入れたものになってほしいとの意見があった。2016年の時点では、たとえば、RPDなど子育て研究者支援を念頭に置いたものですら、他の研究費と同様の運用がなされていた。しかし、前述の※2に補足したように、2017年6月30日に初めて文部科学省学術研究助成課が、「託児費用」も研究課題の研究遂行上必要であるなら支出対象から除外されない、との明確な回答を返した。そのため、今後関係諸機関にこの認識が広まれば、大きな変化となろう。ただし、同回答において具体的な事例として想定されているのは「休日における学会参加等の臨時的な場合」である。その他の事例については支援対象者のニーズを掘り起こした上で改めて問い合わせる必要がある。たとえば、本調査には子連れ移動を前提とした日当の増加といった要望がよせられていた。なお、同様のことは障害支援における情報補償や介助の費用についても検討出来るはずであり、実態の更なる調査が望まれる。

研究費応募などにおける年齢制限についても、研究の中断や復帰で不利にならないような取り組みの要望があった。既に平成26年度より日本学術振興会特別研究員奨励費などは年齢制限が撤廃されているが、学位取得や退学からの年次をもって申請資格を判断する「アカデミック・イヤー」などの概念をより一般的にしていくことが求められている。

<sup>9</sup>米科学振興協会 AAAS での取り組みについては三輪佳子氏による次の記事など参照。  
<http://synodos.jp/society/19232> [閲覧：2017年8月21日]

最後に、大学等機関におけるハラスメント防止対策機能を強化して欲しいとの声があった。特に性的少数者に関する取り組みについては、単なる「ハラスメント」ではなく「人権」の視点からアプローチをしている国際基督教大学の評価は高い。具体的な提案としては、機関を超えたハラスメント防止対策の連携や、外部からの査察、聞き取りが定期的に行われることを求める声があった。

## IV 今後の展望

「研究環境における多様性のためのアンケート」により様々な課題が浮かび上がった。そのため、回答者のうち 12 名にグループインタビュー調査への参加を依頼し、2016 年 9 月～10 月の間に実施した。Ⅲで作成した「自由回答の整理」および当事者の回答を参考にして、主には支援制度の細部に関わる部分について聞き取りを行った。現在その結果をまとめている。本アンケート調査およびヒアリング調査の内容を踏まえた分析については、最終報告書として公表する予定である。

### 謝辞

本アンケートの設問作成にあたり、立命館大学の松原洋子教授および金沢大学の岩本健良准教授に大変有益な助言を頂いた。ここに厚くお礼申し上げる。

また、お忙しい中、「研究環境における多様性のためのアンケート調査」にご協力頂いた皆様、ならびに企画の準備段階に助言と激励を下さった皆様に、この場を借りて、改めて深くお礼申し上げます。

## 資料1. アンケート

平成 28 年 2 月 16 日

アンケートにご協力下さる皆様へ

突然のご連絡で失礼いたします。

本アンケートは、研究環境におけるダイバーシティ（多様性）を実現するにあたって、取り組みが必要となる困難や問題の「事例」を集めるためのものです。特に、これからの研究を担う若手研究者、大学院生のなかで、障害者<sup>1</sup>、性的少数者、女性である方々を対象としています。また、国籍や所属先、居住地の国内外を問いません。

21 世紀の社会においては、大学や研究所などの環境がより一層、多様な方々の活躍を奨励する場となっていくことが必要です。そのために、今まで関連調査の少なかった大学院生、若手研究者を主要な対象として、研究環境における多様性を阻むものがあるとしたらそれは何か、どのような困難や問題の事例があるのかを調査することとしました。

調査結果は、文部科学省科学技術審議会研究基盤環境形成作業部会への報告、および次年度の対話型調査のための基本資料としてのみ使用されます。個人が特定される内容が表に出ることはありません。ただ、個別でのインタビューに応じて下さると答えて下さった方のみ、後日、ご連絡をさせて頂く可能性がございます。

アンケートの設問は障害や性的少数者、およびジェンダーの問題について専門的な知見を持つ研究者チームが作成しました。設問の作成にあたり、私たちはあえて内容を「障害」「性的少数者」などの属性別に分類しませんでした。なぜなら、異なる属性の人が似たような困難やニーズを抱えることがあるからです。

ご回答頂く中で、ご自身には関係ないと感じる項目もあるかも知れません。しかしながら、可能な限り最後まで目を通してご回答頂ければ幸いです。

アンケートの結果につきましては公開可能な情報のみ、2016 年 6 月頃にはサイト上で公開したいと考えています。また、文部科学省作業部会における報告についても、資料として文部科学省 WEB サイトで公開される予定です。詳細については、確定しましたら上記 URL にてお知らせ致します。

本アンケートには 3 月 20 日（日）までにご回答頂ければ幸いです。

メールでご回答頂ける場合は、回答内容を下記までお送り下さい。

[kibanken2015@gmail.com](mailto:kibanken2015@gmail.com)

また、オンライン上では下記の URL においてもご回答頂けます。

<https://reas2.code.ouj.ac.jp/reas/q/42629>

皆様方には大変お忙しいところ誠に恐縮ですが、是非ともアンケートにお答え頂き、貴重なご回答を頂ければ幸甚です。

なお、今回の調査について不明な点があれば、お手数ではございますが、下記の担当者宛にご連絡をいただければ幸いです。

ご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

〒739-8521 広島県東広島市鏡山 1-7-1 広島大学大学院総合科学研究科  
准教授 隠岐さや香（文部科学省科学技術審議会研究基盤環境形成作業部会 委員）  
電話：082-424-6338

<sup>1</sup> 「障害」の表記については「障がい」「障碍」「チャレンジド」など様々な選択肢があります。本文書では固有名詞等を除き、本文の表記は「障害」に統一することとします。参考「障害」の表記に関する作業チーム『「障害」の表記に関する検討結果について』内閣府障がい者制度改革推進会議第 26 回、平成 22 年 11 月 22 日。

E-mail : kibanken2015@gmail.com (本アンケート専用メールアドレス)  
研究環境における多様性のためのアンケート

あなたのプロフィールについてお尋ねします。

1 : あなたにあてはまる項目に○をして下さい (複数回答可)

障害をもつ人

性的少数者 (LGBTの方、アセクシュアルの方、男女の区分に疑問を持つ方など)

女性

2. 「障害がある」に○をした方のみ回答してください。障害者手帳の有無にかかわらず、あなたが当てはまると思う項目に○をしてください (複数回答可)

発達障害

肢体障害

知的障害

視覚障害 (色覚異常をふくむ)

聴覚障害

感覚障害 (視覚、聴覚の障害以外のもの)

精神障害

高次脳機能障害

内部障害 (心臓・腎臓・呼吸・膀胱直腸・小腸・肝臓・免疫・その他)

容貌障害 (疾患や外傷による外見上の症状)

その他

3 : あてはまる年代に○をして下さい

20代

30代

40代

50代以上

4 : 最終学位にあたるものに○をして下さい

学士

修士

博士

それ以外

5 : あなたの専門とする分野を教えてください

6 : 現在の職種をお答え下さい。

専任教員／研究者

時限つき専任教員／研究者

客員研究員

大学での非常勤職

大学院生

大学や研究職以外での非常勤

その他

7 : ご所属の機関の種類についてお答え下さい。

国公立大学

私立大学

国立研究所  
私企業（研究所をふくむ）  
その他

研究や教育を行う上で出会う様々な場面について、どのような困難を経験しているのかをお尋ねします。

記述式の部分について、公開することができない情報については、各設問にある【公開：     】という欄に「×」を入れてください。

8. あなたの所属先には、あなたが感じる困難に対応してくれる相談窓口や専門の支援者がいると感じますか？

感じる すこし感じる ほとんど感じない 感じない

感じる、すこし感じる、を選択した人へ どのような取り組みがありますか？（記述式）【公開：     】

9. 研究テーマを選ぶときに、障害、もしくは性的少数者や女性であることなどに関連する困難はありましたか？

ある すこしある ほとんどない ない

ある、すこしある、を選択した人へ どのようなことが問題ですか？（記述式）【公開：     】

10. 研究活動を行う上で困ることはありますか？下記の選択肢A～Fの中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

- A. 学位の取得
- B. 学会発表
- C. 論文投稿
- D. 研究資金獲得
- E. 共同研究
- F. その他

→具体的にはそれはどのようなことでしょうか？（記述式）【公開：     】

11. 教育活動を行う上で困ることはありますか？

ある すこしある ほとんどない ない

ある、すこしある、を選択した人へ。

どのようなことが問題ですか？（記述式）【公開：     】

周囲の人々の態度やあなた自身の処遇について伺います。

12. 同僚や職員から向けられる発言あるいは態度について、不快な思いをすることはありますか？（例：健常者やマジョリティにはしない態度をされたと感じるなど）

ある すこしある ほとんどない ない

→ある、すこしある、の場合、それはどのようなものでしょうか？【公開：  】

1 3. 研究活動、教育活動を遂行する上で不当な扱いをうけていると感じることがありますか？  
ある すこしある ほとんどない ない

→ある、すこしある、の場合、それはどのようなものでしょうか？【公開：  】

1 4. 雇用条件や昇進、公募などで、不当な扱いをうけていると感じることがありますか？  
ある すこしある ほとんどない ない

→ある、すこしある、の場合、それはどのようなものでしょうか？【公開：  】

研究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備について伺います。

1 5. 研究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備に関して、不便を感じることはありますか。下記の選択肢 A~D の中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

- A. エレベータやスロープ、手すり、自動ドアの設置がない
- B. 点字ブロックの敷設や点字によるエレベーターの表示のあり方
- C. 反響音が強い、照明がまぶしい、人との距離が近すぎる、もしくは案内表示の不足など
- D. 教室での視聴覚機器のあり方
- E. その他

→具体的にはそれはどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）【公開：  】

1 6. 研究活動、教育活動を行う上で利用する道具（パソコン、実験器具、書架など）に関して、不便を感じることはありますか？  
ある すこしある ほとんどない ない

→ある、すこしある、の場合、それはどのようなものでしょうか？【公開：  】

言語とコミュニケーションについて伺います。

1 7. 教育・研究を遂行する上で、言語使用およびコミュニケーションに困難を感じることはありますか？下記の選択肢 A~E の中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

- A. 自分の発語が相手に正確に聞きとってもらえずに、コミュニケーションに困難を感じることがある。
- B. 相手との関係性や自分の置かれている役割や状況が把握できない。
- C. 相手の発言の意味がわからない、その場に不適切な発言をする、など会話のやり取りに困難を感じることもある。
- D. ライフスタイルや文化の違いを理解してもらえないときがある、もしくは反発や差別を恐れて言いたいことを我慢することがある。
- E. 手話通訳や要約筆記者など言語使用にあたって必要な人材を依頼・派遣してもらうことに困難がある（ここに丸を付けた場合はどのような困難があるのか、F に記入して下さい）。
- F. その他

→具体的にはそれはどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）【公

開：     】

18. 教育・研究を遂行する上で、情報共有に関わる困難や不便を感じることはあるでしょうか？ 下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

- A. 授業や会議、研究会、メールなどでの情報共有・情報保障に関して不便や困難を感じる
- B. 公共的な情報提供のあり方、たとえば館内の放送や掲示のしかたに不便を感じる
- C. 日常的な事務的書類や会議・研究会で提供される資料について、不便や困難を感じる
- D. その他

→具体的にはそれほどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）【公開：     】

研究・教育の現場で行う作業について伺います。

19. 研究、教育の場での作業について不便を感じていますか？ 下記の選択肢A～Gの中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

- A. 必要な資料や文献を調べる（WEB検索を含む）ときに、不便を感じることもある。
- B. 読書において不便を感じることもある。
- C. 学生の提出物を読む際などに不便を感じることもある。
- D. 文書作成において不便を感じることもある。
- E. 事務書類作成、提出などを行う際に不便を感じることもある。
- F. 実験、資料整理、物の運搬などの手作業の際に不便を感じている。
- G. その他

→具体的にはそれほどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）【公開：     】

20. 教育・研究における計画や予定を立てるときに困難を感じることはありませんか？

ある   すこしある   ほとんどない   ない

→ある、すこしあるの場合、それはどのようなものでしょうか？【公開：     】

あなたが、研究や教育の場において、どのような日常の行為に困難を経験しているのかについてお尋ねします。

21. 移動に不便を感じることはありませんか？ 下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

- A. 職場において、建物の外での移動に特に不便や不安を感じる
- B. 通勤において、移動に不便や不安を感じる。
- C. 出張において、移動に不便や不安を感じる。
- D. 乗り物酔い、不眠、便秘・下痢、食欲不振、感覚過敏といった、移動による体調不良の困難を感じやすいが、なかなか周囲にそれを理解してもらえない。
- E. その他

→具体的にはそれはどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）

22. 目的地までの交通経路の検索、新幹線や飛行機、ホテルの予約など、移動の事前準備もしくは移動先での必要な設備の確認において困難を感じることはありますか？

ある すこしある ほとんどない ない

→ある、すこしある、の場合、それはどのようなものでしょうか？【公開： 】

23. 研究、教育の場での生活的動作について不便を感じていますか？下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

- A. 排泄に関して、不便を感じている。
- B. 食事に関して、不便を感じている。
- C. 着替え、洗顔、整髪、化粧などに関して不便を感じている。
- D. その他

→具体的にはそれはどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）【公開： 】

24. 研究、教育の場での医療的なケア（服薬、たん吸引、酸素療法、人工呼吸器、経管栄養、透析、導尿、摘便、パウチ交換など）に関して、不安を感じていますか？

ある すこしある ほとんどない ない

→ある、すこしあるの場合、それはどのようなものでしょうか？【公開： 】

困難の解決のために可能な取り組みについて、あなたのお考えを聞かせて下さい。

25. あなたがこれまでに見聞きした困難への支援について、評価できるといった取り組みはありますか？もし、あるのなら、具体的にはどんなことですか？可能な限り、固有名や地名、組織名などを明記してお答え下さい。

（記述式）【公開： 】

26. あなたの抱える困難を解決するために、これから実現して欲しいと思えるアイデアや要望があれば書いてください。（記述式・記載無も可）【公開： 】

27. このアンケートでお答え頂いたことについて、さらに詳しくインタビュー等に応じて頂ける方、もしくは来年度企画される対話型調査にご関心を持って頂ける方をお願い致します。差し支えなければ、メールアドレスなどのご連絡先を頂けますでしょうか。

28. もし調査についてのご意見などがあればお願いします（自由記載欄）【公開： 】

質問は以上です。調査にご協力下さり本当にありがとうございました。

## 資料2. 自由記述(1)「障害者」属性選択回答者

全て公開可能な自由記述で、下線は「障害者」属性と「性的少数者」属性双方にチェックした回答者によるもの

8. あなたの所属先には、あなたが感じる困難に対応してくれる相談窓口や専門の支援者がいると感じますか？

とても感じる、やや感じる、を選択した人へ どのような取り組みがありますか？なお、公開可能な情報でない場合はその旨も明記して下さい。(最大 500 字)

- 研究や学生生活で困ったことなどがあれば、研究室の先生方が相談に乗ってくださいます。また、必要なものなどがある場合は、学科でコンピュータなどの貸し出しを受けることもできます。
- 記述・公開:「現に障害学生として支援を受けている。また、障害学生支援のための全学的な組織がある。ただし、大学教員として着任した際の支援体制の有無・内容は不透明である。」
- 視力の状況に応じて研究環境に配慮頂けている。大型のディスプレイを設置など、視力の状況に応じた環境を整えて頂けている。
- 専門の相談窓口や精神科医の勤務、カウンセラーなど、障害そのものへの対応だけでなく、生活へのサポートも行っている。
- 今年度の4月に障害者差別解消法が施行されるに当たり、3年前に障害学生支援部署が創設され、その部署のスタッフや人権問題研究室の教職員が協力的。また学部には、授業支援ステーションがありSAによる支援を調整してくれるので、安心感がある。
- 学内医療センターの精神科(診療費無料、薬代実費)、カウンセリングセンター(無料)。特に、クリニックでは保険診療にならない場合が多いカウンセリングが無料で、かつカウンセラーが大学院生の生活事情に通じているのは大変ありがたい。
- 大学の障害学生支援室に障害学生支援の専門の職員がいて、そこに相談すると、大学側で行うことができる支援を、教えてくれたり、今の大学の支援システムで対応できない事でも、どうすれば問題を解決できるか一緒に考えてくれる。
- 非公開
- 全く話せないわけではないが、言語障害を有している。アカデミアにおける言語障害に対する支援は、ほぼ無いといっても過言ではないと思う。しかし、アカデミアでは「口頭発表」を常に求められる。アカデミアと音声中心主義の問題だと考えている。
- 学科の特性上、障害者が身近なため、そのような意味で配慮はしてもらいやすい。
- 今年度、センター試験と一般入試のを担当を外していただいた。ただし、来年度以降の確証はない。
- ハラスメント相談員、大学付設の人権問題研究室の存在
- 指導教授には些細なことから重大なことまで相談することができ、必要に応じて関係部署に取り次いで対応を促してもらうこともできています。ただ、その先の部署(学生課や教務課など)は非常にこころもとなく、今年度から設置された修学支援コーディネーターという役職も専門性をもつ職員が就任したわけではなく、ほとんど機能していません。
- 多くの場合、設置された相談機関や配置された専門職の活用をせず、院生間、教員との関係の中で解決されている。具体的には、スケジュールに対する配慮、休息をしてもとがめられないこと、もろもろの配慮がなされている。

9. 研究テーマを選ぶときに、障害、もしくは性的少数者や女性であることなどに関連する困難はありましたか？

とてもある、ややある、を選択した人へ どのようなことが問題ですか？(最大 500 字)なお、公開可能な情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 「資料やデータの収集において物理的な困難があるため、実証研究のテーマ設定が難し

## 資料2. 自由記述(1)「障害者」属性選択回答者

い。」

- 逆に男性であるからこそその不利益を非常に強く感じている。
- 体力的に厳しい。休みがとりにくい。
- 自分にとって最も切実で最も関心のあるテーマを選ぶことができない。所属機関の人びとが障害者や性的少数者に対する差別的・揶揄的な態度をもっていることは日常会話を通してわかっているので、そのようなテーマを選ぶこと自体が自分の障害や性的指向について(それをカムアウトするまではいかにしても)疑いを容れることになる。所属機関での自分の「身の安全」を確保するには、そのようなテーマを選ぶわけにはいかない。
- 理解を得られない
- 障害女性の複合差別問題の事例研究での研究倫理の問題や性的被害・虐待などのケースが多く、かなりのエネルギーが消耗する。
- 女性であるがゆえなのか発達障害であるがゆえなのか判別不能だが、私以外全員が男性だと何を話して良くて何を話してだめなのか判別がつきづらいと感じ、結果として不本意なテーマ選択をした際に軌道修正が困難となった。
- 聴覚障害をもつため、参与観察で会話の様子を知ることができないことに制約を感じる。また、研究内容が障害を扱うため、研究をする中で自身のアイデンティティとも葛藤しながら進めざるをえない部分が生じる。
- 非公開
- 大学院に進学するときに、志望していた研究室の教員から、「私は、今まで障害のある学生を指導したことがないので、もし博士論文まで書きたいなら、他の研究室に行ったほうがいい」と言われた。でも、それを言われたのが、大学院入試の出願の1週間前だったので、研究室をかえることができず、「修士論文まで書いたら他の研究室に移る」という約束で、大学院に進学した。
- 非公開
- 調査における情報保障をどうするか、また調査における情報保障の予算をどう確保するか
- 自らが障害当事者であることを、専任で勤めていない時点でどこまで語ってよいか、今後の就職活動に影響は出ないかは少し心配になった。
- 事例研究の研究倫理、当事者研究の困難性
- ディスカッションが聞き取りにくく、かなり難儀した(今も)。補聴器のボリュームをマックスにしてかろうじて聞いていた。
- 講義や発表などにおける情報保障がない
- 調査対象者の属性と研究者の属性が共通する場合は、等しい関係と調査する側/される側関係が混在するため、関係構築における難しさがあり調査自体を躊躇することが多い。

10. 研究活動を行う上で困ることはありますか?下記の選択肢A~Fの中にあてはまるものがあればチェックして下さい(複数選択可)。

具体的にどんなことがあったのかを教えてください(「その他」と回答した方は必須回答)。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。(最大1000字)

- 大学の支援・配慮がなければ、修学に困難が生ずる。学会等への出席にあたっては支援を必要とするため、研究報告および学術的交流の経験に乏しい。このことが、論文のクオリティを高めていく上で間接的なハンデとなりうる。
- グラフや図の細かな部分の微調整で困る。
- 自身は研究者登録はされているが科研の登録はなく、所属組織に研究職が自分しかいないため研究資金の確保が難しい、というよりもできない。結局自腹で研究費を作っている。
- 感情の「ズレ」や視点の「ズレ」等が生じてる。
- 研究者ではないため、理解が得られにくい
- 社会参加が遅かったため、業績は若手でも、若手として年齢的に認められない
- 非公開

## 資料2. 自由記述(1)「障害者」属性選択回答者

- 大量調査など技術的な問題/体力的な問題が大きい。
- 投稿規定の論文の種別を読み違えて自分が意図するのと別の投稿枠で提出して掲載されてから気づいたことがある。学会発表で、査読の有る無しが明記されていないと有りか無しか判断できない(常識的に「有り」扱いになると気づいたのはかなり後になってから)。
- 肺に機能障害があるため、国際学会に行く際に飛行機に搭乗拒否される
- 自分の目標として設定しているのに本が読めない、論文が書けない、またそれらの行為をする気になれない。できないことに罪悪感や自責の念を強く感じ、それらの感情が研究活動の妨げになる。安定して活動を続けられない。
- 指導教員をはじめ、学内で関わりを持つ教職員に、自分の病気について説明をすることに困難を感じる。研究計画等の滞りや、学内外の諸活動に参加できないことを、さぼりや消極的だとみなされる可能性に不安を感じる。しかし相手がどの程度病気に理解があるのかわからないため、病状を伝えることのハードルが高い。「鬱病は甘えだ」「鬱'状態'はよくあることである」などと言われるのではないかという不安など。
- 対応に慣れていないため、学会に情報保障をつけるまでの手続きが煩雑。その他、共同研究の話し合いが音声での議論ベースで進むため、聴覚障害のある身では疲労感が大きい。また、インタビューデータの文字起こしには貢献できない。
- 非公開
- 他の大学で、学会があったので、自分の大学の障害学生支援が利用できなかった為、学会に行くときの介助者は、友達に頼むしかなかった。
- 非公開
- ゼミでも学会発表でも、口頭発表を求められる。とくに学会発表では、制限時間を決められ、音読するのに健常者の数倍の時間が掛かる言語障害者には困難を感じる。合理的配慮を求めるも「時間に限りがある」と断られる場合もある。そのため、音声ソフトで発表するようにしているが、学会側が機材を用意してくれるわけでもなく、すべて自前で準備しなければならない。
- 調査における情報保障を担う人材が見つからないこと。学会発表において学会から情報保障をつけることの理解が得られなかったり、情報保障を担うことができる人材が見つからなかったり(とくに地方で開催される場合はより困難)など。テープ起こし(一般的なテープ起こしの会社は聴覚障害者の声に慣れていないため、断れることが多い)や、手話映像をみて日本語に訳する作業をお願いできる人がなかなかみつからないこと。(続きは非公開内容を含む)
- 双極性障害でしたので、継続して仕事を引き受けるということができず、非常勤講師が引き受けられませんでした。非常勤講師の働き口を紹介してくれた方に迷惑がかかるので。
- 聴覚障害で、特に英語の周波数が弱いため、国際会議での発表はできる限り避けている。
- 私は発達障害と吃音(言語障害)もあるため、15分の発表は言葉がつかかかっただけでなく、集団の前にいることだけで疲弊することが多々ある。吃音の症状は軽度である(と見なされている)が、常に人前で話すことに強い不安がある。実際、発表後は頭痛に襲われ、「吐き戻す」ようなことも少なくない。医師より処方された薬(ストラテラ、デパケン、テグレトールなど)を飲んでいても、このこと自体に大きな変化はない。頭痛を抑えるための痛み止めの薬は常に持っている。
- 障害に関連して体力的な問題、調査技術論的な問題があり、時間がかかる。共同研究のネットワークに入りにくい。(合理的配慮の手間問題)
- 戸籍名の強制保育園の不備(保育園制度と授業の制度がかみ合っていない)
- フロアからの質問が聞こえず、かなり困りました。(立ち往生してしまいました)
- 学会発表の際、自宅から会場までレジユメを運ぶのが困難。論文執筆の際、必要な書籍や資料へのアクセスが悪い。
- 本を読んだり文章を打ったりするのに著しく時間がかかるため、定められた年限で学位を取得することが不可能に近い。標準修業年限を超過すると奨学金も受けられない。体調が不安定で毎週授業に参加することが困難。言語障害のため学会などでの口頭発表が困難。会場に車いすで入れない/入りにくい場合、学会発表を聞くことも困難。車いす利用のた

## 資料 2. 自由記述 (1) 「障害者」 属性選択回答者

め大学内の施設や設備が使いにくい。

- 体調管理
- 情報保障があるかどうか。今回の卒業予定大学院は情報保障 100%でした。

1 1. 教育活動を行う上で困ることはありますか？

とてもある、ややある、を選択した人へ。どんなことが問題ですか？なお、公開可能な情報でない場合はその旨も明記して下さい。(最大 500 字)

- せいぜい県レベルまでしか講演などの情報が回らない。
- 非公開
- 資料の運搬、右上肢全廃なので試験監督時の試験用紙の配布が遅い。作業時間が多く必要で時間が多くかかる。
- 非常勤について何をすべきなのかの連絡は「先輩から教えてもらってるだろう」ではなく直接マニュアル化して教えて欲しい。
- 講義中、学生に小グループでディスカッションをさせる際に、会話を聴き取ることができない。授業者であれば工夫のしようがあると感じるが、TA の身分なので、教員のやりやすい授業構成ですすむため、やや職務を全うできない感覚がある。
- TA として授業に参加する際、授業内容としてパソコン操作を教えなければならないことが何度かありました。自分のパソコンは光量の調節を行い問題なく使えるように設定していますが、授業で使用するパソコンはどれも明るすぎて、途中で体調不良を起こしてしまいます。指導側としてそこにいる以上は途中で休むこともできません。その授業でどんな指導を行うことになるのかを TA を決める時に説明してもらえれば、その授業での TA を避けることもできるのですが…。
- 音声ソフトを部分的に使いながら講義するなどの工夫をしている。
- 授業（正規、課外など）を実施するとき、情報保障を担う人材確保、情報保障の予算の確保が困難。
- このご時世、英語での授業を求められており、英語での質疑応答等にはかなり抵抗がある。
- 言葉がつかかかると、授業は学生に話し合わせたり発表させたりと、工夫している。つかかかるとは、授業の 1 回目に学生に伝えている。聞き取れなかった場合は遠慮なく申し出てほしいとも言っている。
- 学生への対応が一貫しない。
- マスプロ教育（400 人以上の講義とか）での資料準備や採点業務、上肢障害なので試験監督の手仕事業務（配布や写真チェック）ができない。
- 戸籍名の強制研究上の名前を何度名乗っても、戸籍名でしか呼ばれない。学生が混乱するので、「ちゃんとした名前（戸籍名）」を使ってくださいと言われる
- 聴覚障害があるため、質疑応答がとても難しい。
- 情報保障や手話通訳者の質の問題
- 今はまだ教育活動を行っておらず、今後行うかどうかもまったく未定ですが、言語障害のため講義や学生とのコミュニケーションをどうするか、体力がないため大学のスケジュールに合わせて教育活動を行えるかなど、非常に不安です。

1 2. 同僚や職員から向けられる発言あるいは態度について、不快な思いをすることはありますか？（例：健常者やマジョリティにはしない態度をされたと感じるなど）

とてもある、ややある、を選択した方へ。それはどのようなものでしょうか？なお、公開可能な情報である場合はその旨も明記して下さい。(最大 500 字)

- 男のくせに（学位がない、資金がない、精神的に強くない、家族を持ってない）など、数え切れない。
- 障害が悪化することに関しての理解がない（手術が必要と医師が言っているにもかかわらず）

## 資料2. 自由記述(1)「障害者」属性選択回答者

けさせてくれない)学会発表や参加を認めようとし(業務に影響がないようにこちらは十分に気を付けていても嫌味を言われる)人の性格を、双極性障害のせいだと決めつける。(私と仕事上で会わない人が1人いただけで過敏な反応)

- 結婚しない/しようとし(業務に影響がないようにこちらは十分に気を付けていても嫌味を言われる)人の性格を、双極性障害のせいだと決めつける。(私と仕事上で会わない人が1人いただけで過敏な反応)
- 理解を得られない
- 非公開
- 自分に直接ではないが、てきぱきこなせないため「使えない人材は困る」的な態度。
- 非公開
- 「辛いのはあなただけではない、みんな頑張っている」というような言葉。他の院生、研究者それぞれの苦労があることはわかるが、病気のために生じる困難を、一般化されてしまうのが辛い。また、「鬱(状態)である」という言葉のニュアンスが、患者である人とそうではない人との間で大きく乖離があるように感じられる。
- 勤務先のミーティングで、書記と司会をローテーションで回していたが、負担がかかるだろうから、という理由でその役割を免除された。こうした方向性ではなく、書記や司会ができるようにミーティングの際に工夫をする方向で考えて欲しかった、と感じた。
- 授業担当者に授業での配慮を求めた時、周りの人と同じことができないのは授業担当者に責任があることではないので対応できないと言われ、悲しく感じました。
- 私には脳性まひによる言語障害もあるため、きれいな発音で話せない。そんな、私の話すことを、最初から聞こうとしない大学教員もいる。
- 非公開
- 吃音に関しては、緊張で言えない、程度のことだと思われている。発達障害に関しては、理解されていることはほとんどない。集団の前にいると疲弊する、というようなことを伝えても、よくわからない様子であるため、話すのを諦めているところもある。
- 本人個人ではないが、障害学生の受験には尻込みする。「手のかかる学生」は困るといったこと。
- 院生時代に胸を触られる、「おっぱい」などと卑猥な言葉を投げられる。反抗したら、そんなことぐらいでとこちらがなだめられる(ちなみに、犯人はその後、北大をセクハラで懲戒されています。あの時、メておけばよかったです)
- 聞こえないことを甘えとしてとらえているように思う。
- 私の頭越しに親と連絡を取られた。病気についてぶしつけな質問をされた。支援を求めたことについて「甘え」と言われ、その支援を求めるにあたってさまざまな助言をいただいで先輩に対しても、「やりすぎ」「なぜあなたがそこまでするの?」と言われた。
- 私は養護学校高等部卒業であるが「高校ではどんな部活とかやってたんですか?」など健常者の標準的な成育歴と見立てて会話されると回答にやや困る。また、当該事実を公表すると、どうも話しが重くなる。・たびたび健常者の院生と私とで異なる意見が示されると、私の意見が根拠なく軽視されることがある。

13. 研究活動、教育活動を遂行する上で不当な扱いをうけていると感じることがありますか? とともある、ややある、を選択した人へ それほどのようなものでしょうか?(最大500字) なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 知名度のない研究者であることから同じレベルの論考を持ち込んで、同じ場所で発表の機会が与えられても、自分だけが各所での紹介に載せてもらえない。
- 外部の高名な先生から学会のコメントを依頼されても、その学会への参加をなかなか認めようとし(業務に影響がないようにこちらは十分に気を付けていても嫌味を言われる)人の性格を、双極性障害のせいだと決めつける。(私と仕事上で会わない人が1人いただけで過敏な反応)
- 非公開
- 若いころの明確な就職差別(障害のある女性として業績はあっても戦力として弱いので男性が採用となった)
- 食事を共に取る、レクレーションなどのプライベートな領域で情報の共有がされ、それら

## 資料 2. 自由記述 (1) 「障害者」 属性選択回答者

に参加できない状態だと必要な情報が回ってこないことがありました。

- 「授業」のくくりにはいるものしか、情報保障がつかない。また、情報保障を申請するための手続きが、非常に形式的なものであり、これに沿って行おうとすると、非常に煩雑になる場面が多い。
- もし自分の障害をカバーするための機材を自分自身で用意しなければならないこと「不当な扱い」とするならば、不当な扱いをうけていると感じる。
- 非公開
- グローバル COE 事業の研究者をしていた時に、全く研究とは関係のない雑務を延々とさせられたり、双極性障害で十分な働きができないからという理由で、上役の教員から給料の減額を打診されました。結局、うつ状態の間は働けないのでその間は無給にするということで合意したのですが、その上役の教員の労働契約を軽んじる態度、雇用者の生活を全く考慮しない冷酷さに驚いたものです。
- 回答に不備があり「ややある」が選択できません。昇進した時、下駄を履かせてもらっていると揶揄されたことならあります。
- 障害がある故、対応が後回しにされているのを感じます。
- 大学内のありとあらゆる施設、設備、制度が障害のある構成員の存在を想定しておらず、そのこと自体が不当であり、また教職員がそのことにあまりにも無関心。

14. 雇用条件や昇進、公募などで、不当な扱いをうけていると感じることがありますか？とてもある、ややある、を選択した人へ それはどのようなものでしょうか？（記述式 最大 500 字）なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 正職員なのに給与以外のあらゆる手当がない。また、年 4000 時間を超える労働を強いられている。
- (元々は労災によるけがが原因の障害にも関わらず) 入院・治療等が必要となった際に、人事評価でワンランク下げられたことがある。メンタルな疾患を抱えている部下に対してパワハラをする上司だったために評価を低く下げられた。(しかもその上司は高く評価されていた)
- 非公開
- 出産時期の就活で、業績は高い評価を受けるが、障害×女性という複合的な困難ゆえの差別を受け何度も落ちた。
- 先輩の女性研究者の就職活動、育休等の話を聞くとき、将来について不安を感じる。また、今の病状でフルタイムの就職が可能かどうかにも、不安がある。
- 健常者と同じように講義、コミュニケーションするように求められる。
- 非公開
- まだわかりません。
- 障害と女性（出産・子育て）という複合的な困難のゆえに、業績評価は高いが落とされ続けた。40 歳でやっと専任。

15. 研究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備に関して、不便を感じることはありますか。下記の選択肢 A~D の中にあてはまるものがあればチェックをしてください（複数回答可）。

- 具体的にはそれはどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。（最大 500 字）

## 資料 2. 自由記述 (1) 「障害者」属性選択回答者

- 非公開
- E:夜になると廊下が暗い。照明をつけることが可能なため、毎回 ON/OFF の手間がかかるという意味では不便だが、それで研究活動が困難な訳ではない。
- 職員用の別入口などがなく、調査資料も全て一般客と同じ通路で搬入せざるを得ず、危険である。
- 駐車場
- 多目的トイレの整備状況
- 車いす用トイレに改修されたのもかわらず、ゼミの車いす学生には、幅が狭すぎて使用できなかった。食堂では障害学生の利用を前提としていないので、段差があったり、点字メニューがなく読めないことがある。
- 体調がすぐれない時「健常者の利用を控えるように」といった旨が記載されていると、エレベーターの利用にためらいを感じる。
- 規格が統一されていないため、支援機器を入れる際に事前調査が必要となる。また、ところによっては支援機器がうまく設置できないことがある。
- 火災警報などの聴覚障害者向けの文字情報機器がない。
- 吃音者であることから、話す時間を最小限にする工夫しているが、机や椅子が移動できない教室を使用せざるを得ない状況だと、話し合い活動やアクティブラーニングがうまくいかない。大学側の経営問題でもあるが、可能であれば、全教室を移動式の机と椅子にしてほしい。また、第一音が母音の場合や、タ行の場合、発声することが困難な場合が多いので、そのような場合にすぐに対応できるような機械（私の代わりに単語だけでも発声してくれるような）があれば助かる。
- 古い校舎。セミナーハウス（合宿所）はバリアだらけ、改善計画なし。
- 私自身は階段しかないことには不便は感じませんが、中には階段の上り下りには不便を感じている人がいます。

16. 研究活動、教育活動を行う上で利用する道具（パソコン、実験器具、書架など）に関して、不便を感じることはありますか？

とてもある、ややある、を選択した人へ それほどのようなものでしょうか？なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。（最大 500 字）

- 机などが車いすに適合しないことがある。その場に設置されている機器（パソコンなど）を使用する必要があるときに、障害のため使いにくいことがある。
- 一般的にノート PC はコンパクトで研究上、非常に便利だが、弱視の場合、ディスプレイが小さいため、フォントサイズと変更したり、大型のディスプレイに接続するなどして不便さを解消している。
- 右上肢全廃なので、PC のキーボード打ちが困難（片手では、同時に押す作業ができない、速度が遅い…など）
- 非公開
- 大学図書館を利用する時に、平日はボランティアがいて、手伝ってくれるが、休日は手伝ってくれる人がいないので、図書館を利用することができない。
- 自分で機材をもっているため、大学の機材を使っていない。
- 学会で発表するときに、自分の代わりに本文を読んでくれるような機械があれば助かる。なにより、このような方法で発表しても業績になることが広く認知されていれば、もっと助かる。今のままでは、機械があっても使えるような雰囲気ではない。
- 両手使用前提なので、ハンズフリーマイクを用意してもらった。
- 私の聴覚障害は高音限定なので、例えば、冷凍庫の故障を示すブザー音が聞こえない程度の不便はあります。ランプの点滅で知らせてくれるのですが、室外からわからないことがありました。これは大学の問題ではないです。

## 資料2. 自由記述(1)「障害者」属性選択回答者

17. 研究活動・教育活動を遂行する上で、言語使用およびコミュニケーションに困難を感じることがありますか？下記の選択肢A～Eの中にあてはまるものがあればチェックをしてください（複数回答可）。

具体的にどんなことがあったのかを教えてください（「その他」と回答した方は必須回答）。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。（最大1000字）

- 省略
- 学会発表などで、他人の発表のとき、スライドの小さい文字など認識できず、他の人の研究を十分に理解できていない部分があると感じる。
- 特に女性大学教員からの差別が目立つ。自らの価値観や苦勞話（実際は大した苦勞にも聞こえない）を押し付け、こちらがあたかも苦勞していない・苦勞が足りないような決め付けを最もしてくるのが、特に若手の女性大学教員である。比較的裕福な家庭の出身者が多い印象があるが、所詮そんな人には極貧の中院に行けず、それでも研究に生きようとする私たちの気持ちは分かるものか。
- 自分の伝えたいこと（考え、行動など）が伝わらない。
- 足に障害を抱えているため、歩くのが負担であり、そのために1回の立ち歩きでコーヒーを淹れ、トイレに行き、印字した紙を取り、ゴミを捨てる、などをこなすことから、10分以上席に戻らないことが多かったが、上司はそれを不謹慎な勤務態度と捉えていた。い
- 発達障害（アスペルガー症候群）により、他者との意思疎通がかなり難しい。意思疎通ができて心理的エネルギーを空費してしまう。一見意思疎通ができるように見られるので、困難が全く理解されない。
- 特に、男性、年長の研究者、院生によるハラスメント発言に対して、反論や訂正を求めることができない。
- 制度上、大学側が授業以外の活動に情報保障がつけられない。また、適切な情報保障の配置について、こちらの意見や要望を聞くことがなく進められていると感じる。多数を相手取る場合に、音声での会話に非常に疲労感がある。
- 言語障害のため、はっきりとした発音で話すことができない。初めて会う人には、いつも「私の発音が聞き取れなかったら、聞き返してください」と、お願いしてるが、私の言葉を聞き取ろうとしない、大学教員もいる。
- 非公開
- 私は言語障害を有しているが、全く話せないというわけではない。また手話もできない。
- 学術面に長けた手話通訳者の確保が困難（地方であればあるほど、質のいい手話通訳者が確保できない）。予算の確保が困難
- 電話での事務的なやりとりが難しく、実習訪問などで保育所、幼稚園、小学校などに電話するときはひどく疲れる。学会のための準備の作業の際、看板の設置において、どこに、どのような向きで置くのがよいのか、ひどく悩む。考えた末に、変な（と思われる）置き方をしたこともある。学会発表については「16」の問いで答えた通りです。
- 講演会の予算の問題
- 私の聴覚障害は高音限定なので、例えば、冷凍庫の故障を示すブザー音が聞こえない程度の不便はあります。ランプの点滅でわかるのですが、室外にいてわからないことがありました。女子学生や女性教員や職員の話すことが聞こえにくい、というのはあります。まったく聞こえないのではないので、聞き返すなどのことで対応できます。ただし、子供の頃、男の先生のいうことは聞くのに、女の先生をバカにしていると誤解されたことがあります。今も女性には誤解されている可能性があり、できるだけ軽んじているのではない。聞こえにくいと言うようにはしていません。
- 聞こえないのを聞いていないと解釈されてしまう。聞き返そうとしても声を荒げてしまうひとが多い。
- 依頼・派遣以前に、そもそも通訳をつけるという認識がない。
- 十分に睡眠をとれず体調が不安定になると聴覚言語能力が低下し、相手の発言の意味が理

## 資料 2. 自由記述 (1) 「障害者」属性選択回答者

解できないときがある。

- 現在、住んでいる市では申請が FAX のみで現在の状況に鑑みない行政である。何度も交渉しても、合理的配慮がきちんとできておらず、困る状況が多い。現在の大学院での情報保障申請では、事前面談が行われるため、安心である。

18. 教育・研究を遂行する上で、情報共有に関わる困難や不便を感じることはあるでしょうか？ 下記の選択肢 A~D の中にあてはまるものがあればチェックをしてください(複数回答可)。具体的にどんなことがあったのかを教えてください(「その他」と回答した方は必須回答)。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。(最大 1000 字)

- 記述・公開:「視線の低さによって、掲示板に貼られた連絡事項等や公募の要綱などの文書を開覧するときに苦勞する場合がある。」
- 学会で初めての場所へ行ったときなど、視野が狭いため迷ったりすることはある。
- 障害のため決められた時間通りには動けない。締切は必ず守るが、1日をせいぜい3時間刻みにしないとスケジュールは立てられない。そういう病気であることを理解されない。
- 自由なメールのやり取りをなかなかさせてもらえない。
- 懇親会の場がバリアフリーではない時
- 定期的に授業や研究会に参加することが困難なため、授業や研究会でなされた議論等の内容を把握することができない。公私を問わず研究者同士の交流に参加することができず、情報交換や人脈をつくることができない。
- 授業ではノートテイクをつけてもらっているのですが、困難はそれほどありません(ただ、ノートテイク(学部生が担うことが多い)の専門性という問題はもちろんあるのですが)。ただ、研究会や説明会で、突発のときにはノートテイクをつけられないことがあります(事務の予算の問題や、突発すぎてノートテイクが集まらないなど)。また、そもそも、ノートテイクをつけるにあたって、研究会などの主催者と交渉するのが精神的につらい場合もあり、そのときはノートテイクをつけることを諦めてしまい、しかし参加するだけは参加するものの、ノートテイクがないため情報を手に入れることができないことがあります。(公開可能です)
- 口頭でのコミュニケーションでは、うまく自分の意見を伝えられない。メールなども文字でのコミュニケーションの方が考えを伝えやすい。
- 基本的に書類を整理できない。何が必要なかわからないことが少なくなく、全部残そうとしたり、全部捨てようとしたこともある。捨ててしまって失敗することが多い。会議を進行したりすることが極端に苦手。途中で記憶がとんでしまうこともある。何とか乗りきろうとするが、終わった後はひどく疲弊している。
- もし、視覚障害あるいは聴覚障害のある教員が入ったら、会議スタイルなどすべて刷新しないと無理です。
- 口頭で済まされてしまうととてもつらい。
- 自筆や捺印がうまく処理できない。資料を折ったり重ねたりがきれいにできない。細かい作業が遅く苦手である。

19. 研究、教育の場での作業について不便を感じていますか？下記の選択肢 A~G の中にあてはまるものがあればチェックをしてください(複数回答可)。その上で、説明したいことがあれば、具体的に記述して下さい。

具体的にどんなことがあったのかを教えてください(「その他」と回答した方は必須回答)。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。(最大 1000 字)

- “読書について:必要な本が点字になっていなかったり、電子データになっていないことがある。

## 資料 2. 自由記述 (1) 「障害者」属性選択回答者

- 書類作成：書類が紙媒体のみの場合は、独力で記述できない。電子データであっても、PDFファイルや複雑な表などがある場合は正しく入力できません。
- 読む速度が遅いため、大量の文書を読む場合、大量の時間がかかることで不便を感じる。
- 特別なスケジュールを組むために必要な許可が多すぎる。いくら診断書や意見書を添えても許可をくれない人もいる。現時点でそれは全員女性教員である。
- アスペルガー症候群の学生と作業する際に、真意を伝えにくく、想定外の行動をされてしまう。
- 本をめくれない
- 鬱の時、本が読めない。また、事務連絡等のメールの返信が滞る。
- インタビューデータの文字起こしがしづらいこと。
- 図書館に置いてある文献検索用のパソコンが、1台でも画面が暗く設定されていたらいなと思うことがあります。
- 口頭（電話含）での活動を常に求められる。
- 「18」の問いで答えた通りです。文章作成においては、よく定型発達者の妻（大学教員）から主語と述語が一致していないことを指摘される。学会誌に投稿するようなときは、必ず妻に一度見てもらうようにしている。
- 論文やスライドの図表がカラーの場合、図の色の組み合わせによっては読み取れないことがある。
- 上肢障害なので、運搬などは困難。
- 全てにおいて著しく時間を要するため、ほかの人と同じ期間で成果を求められると非常に不利であると感じます。

20. 教育・研究における計画や予定を立てるときに困難を感じることはありますか？とてもある、ややある、を選択した人へ それほどのようなものでしょうか？（記述式 最大500字）なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 記述・公開：「障害による制限によるもの。物理的な制限に加えて、例えば支援を 探せなかった場合や補助者等とスケジュールを合わせられない場合といったものを含む。」
- Google カレンダーを活用。PC やスマホなど自分の使いやすい環境からアクセスしている。
- 上述のとおり。
- 職場のルールで応募時点から職場の了解を取る必要がある（採用されるかがわからない時点で）
- 発達障害のため、予定を立てて計画的に行うことが元々困難である。
- 体調が不安定で予定が立てられない、また計画しても思い通りにいかない時に精神的に打撃を受ける。
- 自分の体調の予測がつかず、先の予定を立てることが怖い。
- 研究会等の形態を、事前に相談できなければ、適切な支援を求めることができない。その際の交渉が、うまく進まないことが多い。
- なるだけ、口頭ではない方法での教育・研究発表を模索している。
- 調査フィールドワーク先の選択によって情報保障を担う人材が確保できない場合もあるため、前もって計画を立てるときに事前情報収集に時間がかかる。
- 双極性障害でしたので、いつうつ状態になるかわからず、計画的に研究を行うことができませんでした。しかし、うつ状態は間歇的なもので、いい時のほうが長いわけですから、計画的ではないにせよ学術実績はだせておりました。博士学位も取りましたし、学術振興会より助成金を受けた上で出版もできました。10以上の共著書、論文等も出せました。
- 今日一日のことを考えることが精一杯で、細かく計画を立てることはできない。すぐに忘れるため、何か予定が決まったらスケジュール帳や、妻と情報を共有するための情報アプリに書き込むようにしてる。

## 資料 2. 自由記述 (1) 「障害者」 属性選択回答者

- とくに梅雨時など、風雨などの荒天時の外出が困難。
- あらゆる作業に時間がかかる上、体調が不安定で先が読めない。

21. 移動に不便を感じることはありますか？下記の選択肢 A~D の中にあてはまるものがあればチェックをしてください（複数回答可）。

具体的にどんなことがあったのかを教えてください（「その他」と回答した方は必須回答）。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。（最大 1000 字）

- 記述・公開：「天候が悪いとき、とくに雪の日の移動が困難である。また、生活的動作に関する不便もある。」
- 過去に訪れたことのない場所へ初めて行くときは不安を感じる。事前に Google マップ、Web サイトなどで行き先の情報を念入り確認する。
- 定時に出勤できないことがしばしばある。
- 同じことでも「度合が違って困っているのに」みんな、同じようなものよ・・・と言われる。
- 職場が地下鉄の駅から 10 分以上歩く（行きは上り坂）ため、大変困った。人事部にも伝えたが、現場の上司と相談ということになった。足の状態がおかしくなる前に、自分でデータ（距離、時間、法制度）を調べて、なんとか片道だけ公用車を使わせてもらったが、時すでに遅く、間もなく足の感染症が再発して、結局辞めることになった。
- 肺に機能障害があるため、飛行機移動が不安。一人陸路で丸一日かけて移動したこともある。
- 人混みや人数の多い授業などに恐怖や不安を覚える。
- 車椅子を使用しているため、天候に左右される。
- 今回のアンケートとあまり関係ないかもしれないが、台風の時に飛行機に乗ってしまった以来、飛行機恐怖症に。
- 教員養成の学部であるため、保育所、幼稚園、小学校によく行くことがある。ただし、バスや電車で行くようなことは極力避ける。時間通りの手順を踏んで行動することに強いストレスを感じるためである。がんばればできなくはないが、疲弊する。すぐに乗り物酔いをする。行き慣れたクリニックに行く場合でも、よく違う電車に乗ってしまうことがある。基本は車で行くようにしているが、運転は得意ではない。
- 上肢障害なので荷物が多いと困る。自動車通勤を特別許可してもらった。
- 体力的に週 3 回以上外出することが困難。

22. 目的地までの交通経路の検索、新幹線や飛行機、ホテルの予約など、移動の事前準備もしくは移動先での必要な設備の確認において困難を感じることはありますか？

とてもある、ややある、を選択した人へ それはどのようなものでしょうか？（記述式 最大 500 字）なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 経路、交通機関および設備が車いすに対応していることが最低条件 となる。また、車いすでの移動に適した移動時間の計算、必要に応じて先方への配慮の交渉などを考えなければならない。
- Google マップや、空港のフロアマップなどは、コントラストの加減で見辛い場合があり、少し不便を感じることはある。
- タクシーの利用をするための手続きの煩雑さ（バスだと異動が難しいことがあるため）
- 肺に機能障害があるため、飛行機移動が不安。一人陸路で丸一日かけて移動したこともある。
- 学会に、参加するために、ホテルに宿泊する時に、介助者を自分で探さないといけない。
- うまく予約できても、本当に予約できたのかどうか、何かの記憶違いではないか、常に不

## 資料 2. 自由記述 (1) 「障害者」属性選択回答者

安になる。

- 荷物問題
- 館内放送が聞き取りにくい。
- 目的地の駐車場所がバリアフリーかどうか気になる。
- 言語障害のため電話での予約などが困難。

23. 研究、教育の場での生活的動作について不便を感じていますか？下記の選択肢 A～D の中  
にあてはまるものがあればチェックをしてください（複数回答可）。

具体的にどのような問題があるのかを教えてください（「その他」と回答した方は必須回答）。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。（最大 1000 字）

- 排泄や着替えに介助を必要とする。さらに、宿泊を伴う場合、就寝・起床に関する介助も必要である。ただし、医療的ケアは不要である。
- お金がないこともあるが、朝着ていく服を考えることができないため、基本的に 1 ヶ月ほど同じ格好で出勤するが、それを嫌な目で見られることがある。これもそのような対応をするのは女性教員ばかりである。
- 天気（湿度）一日外出、半日、室内、室外、乗り物、等で服装、化粧（夏の日焼け止め用）等で決められなくて、中々外出に困る。感情のズレにより、食事がすんなりとれない。
- ベジタリアン向けの食事がほとんどない。
- 電話での連絡を求められる。
- よくお腹が痛くなることがあり、トイレにこもりたいが、自宅のようにできないので不便である。
- セルフサービスの学食を最初から避けている。

24. 研究、教育の場での医療的なケア（服薬、たん吸引、酸素療法、人工呼吸器、経管栄養、透析、導尿、摘便、パウチ交換など）に関して、不安を感じていますか？

とてもある、ややある、を選択した人へ それはどのようなものでしょうか？（最大 500 字）  
なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 海外で学会発表をする場合には、海外で透析治療を受けるため、すこし不安はある。
- 常に足を冷やす必要があるため、アイスノンを常に冷凍室に入れていた。
- 自分は自分の障害を周囲に伝えていないが、一定時間ごとに服薬しなければいけない。周囲に知られないように、でも忘れないように服薬するのが難しい。
- メンタルのケアを自己負担で学外の医療者に依存せざるを得ない。メンタル面で問題を抱える学生や発達障害の学生の相手をよくするので、私の精神面の負担が非常に大きい。卒業指導の時期に学外の精神科医からドクターストップをかけられたこともあるが、指導を中断できなかった。学内ではいつもこの問題を指摘しているが、対策がなされない。また、この設問にメンタル面のケアについて例が言及されていないことには大きな問題を感じる
- 特にありません。
- 体調が悪くなった時に横になって休める場所が少ない。

25. あなたがこれまでに見聞きした困難への支援について、評価できるといった取り組みはありますか？もし、あるのなら、具体的にはどのようなことですか？可能な限り、固有名や地名、組織名などを明記してお答え下さい。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。（最大 1000 字）

## 資料 2. 自由記述 (1) 「障害者」属性選択回答者

- 回答・公開「東京大学では、学生に加えて教職員の障害者支援を行う機関があるほか、先端科学技術研究センターに障害のある教員が数人いらっしゃったり、同大経済の松井先生が『社会的障害の経済理論・実証研究』をされていたりする。」  
<http://www.rease.e.u-tokyo.ac.jp/index.html>
- 何もない
- 通勤の際に、【途中からだったが）、公用車を使わせてもらえるようになった。（地下鉄の駅から職場のオフィスまで）。配属については、出張等がない部署に配属してもらった等の配慮があった。
- パーソナルアテンダントのような制度を！
- 特殊教育学会で学会員にも有償での情報保障のサポートを求めていたり、障害学会で情報保障のガイドラインを作成している等、一部の学会での取り組み。
- 所属先の資金で音声ソフトを購入。
- 週 3 日、手話通訳者を雇用し、質のいい手話通訳者を集めてグループを作り、コーディネーターなどの業務を雇用した手話通訳者をお願いしたこと。
- 吃音に関しては、日本吃音臨床研究会の考えを参考に、自分の状況に置きかえて参考にすることがある。例えば、「自分がつかかかるとは先に教えることで関係が円滑になること」など。発達障害に関しては、綾屋紗月・熊谷晋一郎『発達障害当事者研究』（医学書院）や当事者研究関連の本を手がかりに、自分の身体の特徴に名前をつけたりして、妻と共有し、対応を考えたりしている。
- ハンズフリーマイクを買ってもらった
- 私が所属する東京都内のある大学院は、もともと就業しながら大学院に通う人向けの長期履修制度を障害や病気が理由でも利用できるようになりました。また、院生研究室で利用する机といす、PC のマウスについて、私が利用しやすいものを購入していただくことができました。院生研究室には横になって休めるソファも置いていただきました。
- 卒業予定大学は日本社会事業大学大学院。これまでも情報保障 100%

26. あなたの抱える困難を解決するために、これから実現して欲しいと思えるアイデアや要望があれば書いてください。(最大 1000 字)

- 学会などの発表時にスライドの内容を、Skype などの画面共通ツールを活用して、Wi-Fi 経由で、自身のノート PC など、手元でも発表スライドが手軽に見ることができるような試みを行ってほしい。
- 論文偏重、学位偏重の改善。女性偏重のアファーマティブアクションの即時廃止。自宅勤務導入。人間らしい生活をさせて欲しい。
- ニーズが明確な困難を抱えている人に対しては、最初の時点からそのニーズに耳を傾ける体制がつくられているべき。メンタルヘルスを抱えた人へのパワハラ行為は言語道断で、厳正な懲戒処分等がなされるような世の中になるべき。
- 自分は ADHD ですが、アスペルガー症候群と同様に、そもそもそういった人間が存在すること自体が社会的にあまり認識されていないように思います。社会全体への視点として、対応を考える以前に「こんな障害が存在する」ということを広める施策をまずすべきだと思っています。
- 標準を「逸脱」した人を大学こそ積極的に活用していくこと。標準の範囲に入らない人を排除する圧力は社会でますます高まっているが、それに大学も荷担することはイノベーションの芽を自ら摘み取る愚行でしかない。ジョブズやザッカーバーグが日本から生まれないと嘆く前に、誰もが生きる上での社会的困難を抱えないようにしてダイバーシティを確保する必要がある。
- 国際学会で現地に行かずとも発表できるシステムが欲しい
- 障害者に対する休学や在学の延長措置を充実させてほしい。

## 資料2. 自由記述(1)「障害者」属性選択回答者

- メンタルヘルスに関する理解を深める機会が多くあればと思う。鬱病は「なまけ」や「気力」とは無関係である、ということは一定程度理解されてきていると感じるが、鬱病に伴って生じる具体的な社会生活の不都合（生活リズムや食生活の乱れ、精神の不安定、予定のキャンセルなど）については、それが病気/障害に由来するものと理解されにくいように思う。また、症状が見えにくいため（自分の場合は、体調が比較的良い時にしか人と会えない）、鬱病であると話しても「そのようには見えない」「元気そうだ」と捉えられることも誤解の一因だと感じている。
- 会議等で、予め参加者全員が襟元に小さなマイクを付け、その音を直接耳元で拾うことのできる機材ができれば。（現在用いている機材は、非常に重いため、マイクの本数を制限することになる）
- （非公開希望部分を省略）…また、学会や研究会など専門性の高い箇所に派遣できるノートテイカーの育成も考えないといけないと思っています。学会が開催される場所の、市町村の要約筆記サークルに依頼したこともあるのですが、専門性を理由に断られたことが何度かありました。学会にも対応できるノートテイカーの派遣サークル的なものが、全国に点在していれば……と感じることが多くあります。（ここは公開可能です）
- 所属先の資金で音声ソフトを購入。
- 障害者差別解消法や改正障害者雇用促進法の合理的配慮の実例の中に手話通訳者雇用を入れること。
- 視力を格段に引き上げられるメガネのように、聴力を格段に引き上げられる補聴器等の聴力補助具ができると嬉しい。
- 「大学教員（研究者）には障害のある者がいたほうがよい」と定型発達者が思えるような社会的な共有がすすめばうれしい。発達障害者が自分の身体の特徴を語る場がなさすぎる。以前、事務で説明した際に、部屋の隅で小声で話すことを（善意で）されたとき、話す気力がなくなった。※このアンケートが大学関係者に広がることを切に願います。
- ハンズフリーマイクの利用できる教室が限られている。
- 高音難聴があります。周囲に男性しかいないので、これまでは大きな不便は感じなかったのですが、これから女性教員が同僚に増えてくると、無視しているのではない、聞こえにくいということを分かったいただく努力が必要だと思っています。ただ、女性の場合、無視されるという経験がある人がいて、こちらの態度を誤解されていたことがあります。高音難聴は老化とともに多くの人で発生するトラブルですので、何かそれを示すマークのような身につけるものがあれば良いなどは思います。最初は xxxxx@xxxxxx.ac.jp と自分で好きなアドレスを選択できました。しかし、学部ごとのアドレスがなくなり、大学全体のアドレスに移行し、その際、yyyyy@xxxxxx.ac.jp という戸籍名のアドレスを割り当てられています。研究で使う xxxxx に変更したいと現在、交渉中です。ただし、もし、変更できてとしても、すでに2年間このアドレスを利用しているので、変更を周知するのがたいへんでしょう。最初から、ある程度の自由度のあるアドレス割り振りが必要でしょう。
- 研究会などでノートテイクが欲しいですね。
- 教職員等にも支援体制（介護保障等）があればよいと考えます（合理的配慮支援員のように）。

28. もし調査についてのご意見などがあればお願いします。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。（自由記載）

- 非公開
- 特になし
- 男性でも、目立った障害がなくても、マイノリティに属する人間に対しての扱いがあまりにひどい。今回のような調査も、男性研究者にもっと積極的に参加を呼びかけるべきだろう。調査から漏れてしまうマイノリティ男性研究者は実は多い。
- 非公開

## 資料2. 自由記述（1）「障害者」属性選択回答者

- ここに記載した内容は、前職におけるものとなります点、ご了承ください。
- こういう問題をちゃんと調べようと思っている人がいること、それを知ることができただけで何だか心強く、有り難い思いです。
- アンケートの内容の多くが、身体障害者など、日常的に不便な思いをしやすい、あるいは物理的な困難が生じやすい方を対象にしているように感じました。特に、精神系の障害と身体系の障害では、その対応方法が大きく異なると考えられるので、障害の種別ごとにアンケート内容を変化させる必要があるように思います。
- 大学など研究機関におけるダイバーシティの問題は、いまきちんと手を打たないと手遅れになると強く危惧している。予算削減などで環境が悪化すると、まず障害者やマイノリティがコストやリスクとして切られていく。今後、その予防線を張るのは困難になると見ている。
- 狭い研究分野の、そのなかでも現時点たったひとりの聴覚障害者ということもあるので、できれば、自由記述の情報は非公開にさせていただけると有り難く思います。どうぞよろしくお願いいたします。
- 本アンケート冒頭での障害の区別のところで、「言語障害」が選択肢に含まれていなかった。区別を言いたしたらキリがないのは分かっているが、アカデミアと音声中心主義は根源的な問題の一つであると考えていたので、ショックであった。また、言葉を自由に操れるという考えが、研究・教育の場では、まだまだ「当然」とされているのだと感じました。
- 貴殿の研究からどのような内容が出てくるのかとても楽しみにしています。障害、マイノリティ、女性などの研究者にとって希望となるものにつながることを願っています。
- 調査項目について、明らかに身体障害を念頭に置いているなということが分かり落胆しております。私は精神障害者でありますので、あまり回答できる項目がありませんでしたし、この調査でも私のような精神障害者は、いないものとして片づけられてしまうのだなあ、とおもいました。学界に限らず、障害者対策全般に言えるのですが、身体障害者へのケアに重きがあ置かれすぎていて、それと同数いる精神障害者は無視をするという態度が強すぎると思います。このようなダイバーシティを考えるアンケートにおいてすら、その輪の中に入れてもらえない精神障害者の生きる上での困難を少しでもご想像いただけたら、もっと違ったアンケートになっていたのではないのでしょうか？
- 「研究環境におけるダイバーシティ」という考え方は、とても重要なものだと思います。この取り組みが継続されることを願います。（以下、個人情報があったので省略）
- 重要な取り組みであると思います。
- このような調査を行っていただいていること自体がたいへん励みになりました。ありがとうございます。
- 修士論文で日本手話での論文を提出したことで注目されている当事者なので、協力できることがあれば、ぜひとも役に立てたいと思います。

### 資料3. 自由記述(2)「性的少数者」属性選択回答者

下線は「性的少数者」属性と「障害者」属性双方にチェックした回答者によるもの

8. あなたの所属先には、あなたが感じる困難に対応してくれる相談窓口や専門の支援者がいると感じますか？

とても感じる、やや感じる、を選択した人へ どのような取り組みがありますか？なお、公開可能な情報でない場合はその旨も明記して下さい。(最大 500 字)

- 非公開
- キャリアに関する相談室がある
- 指導教授には些細なことから重大なことまで相談することができ、必要に応じて関係部署に取り次いで対応を促してもらうこともできています。ただ、その先の部署（学生課や教務課など）は非常にこころもとなく、今年度から設置された修学支援コーディネーターという役職も専門性をもつ職員が就任したわけではなく、ほとんど機能していません。
- 学内に相談室があり相談が可能で、実際に悩んでいる際に助けていただきました。

9. 研究テーマを選ぶときに、障害、もしくは性的少数者や女性であることなどに関連する困難はありましたか？

とてもある、ややある、を選択した人へ どんなことが問題ですか？(最大 500 字) なお、公開可能な情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 当時の指導教員（男性）が、女子学生とは二人で室内で話をしない主義だったため、テーマ選択の相談が大変でした。彼が指導した他の女子学生からも同じ話を聞いたことがあるので、被害妄想というわけではないと思います。電車内等ではテーマの相談にのって頂けました。
- サバティカル、留学などにためらいがあること。どうしても女性は性犯罪の対象となりやすく、その意味で治安のあまりよくない国を研究対象とすると留学などにためらいが出てしまう。
- 性的マイノリティに関しては受託調査研究の社会的要請も高いと感じられるが、それについて「取り組みたい」と言い出せる職場環境ではない。
- 女性であるがゆえなのか発達障害であるがゆえなのか判別不能だが、私以外全員が男性だと何を話して良くて何を話してだめなのか判別がつきづらいつ感じ、結果として不本意なテーマ選択をした際に軌道修正が困難となった。
- 講義や発表などにおける情報保障がない
- 専攻対象が（素朴な意味で）男女二元論・男尊女卑・異性愛中心主義的な伝統とともに形成されてきたためか、同分野の研究者はそもそも性的少数者の問題などに完全に無頓着であることが多い。例えば学会の後の懇親会などでも、（非常に大雑把に言えば）異性愛が当然のコードになっているので、ただ雑談をしているだけで息苦しく感じることもある。
- 非公開
- 聴覚障害をもつため、参与観察で会話の様子を知ることができないことに制約を感じる。また、研究内容が障害を扱うため、研究をする中で自身のアイデンティティとも葛藤しながら進めざるをえない部分が生じる。
- 非公開
- 自分にとって最も切実で最も関心のあるテーマを選ぶことができない。所属機関の人びとが障害者や性的少数者に対する差別的・揶揄的な態度をもっていることは日常会話を通してわかっているので、そのようなテーマを選ぶこと自体が自分の障害や性的指向について（それをカムアウトするまではいかにしても）疑いを容れることになる。所属機関での自分の「身の安全」を確保するには、そのようなテーマを選ぶわけにはいかない。
- 修士号は古代文学で取得したが、自らの当事者性に関わる比重が生活の中で大きくならざるを得ない出来事があり、3年次編入という形で社会学に転向せざるを得なかった。当事者性と研究テーマを一致させたくなくとも、場合によってそうせざるを得ないことがある

### 資料3. 自由記述(2)「性的少数者」属性選択回答者

のは特有のリスクだと考える。

10. 研究活動を行う上で困ることはありますか？下記の選択肢A~Fの中にあてはまるものがあればチェックして下さい(複数選択可)。

具体的にどんなことがあったのかを教えてください(「その他」と回答した方は必須回答)。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。(最大1000字)

- 昔の所属先で、研究支援事務を頼んでいる女性に対し、大学の事務組織上で彼女の上司に当たる人から度重なるパワーハラスメントとセクシュアルハラスメントがありました。既に退職済みで嘱託で大学に出入りしている立場の方からパートの事務職員さんへのハラスメント事案だったため、学内の対応窓口もうまく機能せず、最終的に、被害者側を異動させることで対応した(それまでに1年半以上を要しました)ので、その一連の流れで業務に著しい支障が生じました。
- 非公開
- 投稿規定の論文の種別を読み違えて自分が意図するのと別の投稿枠で提出して掲載されてから気づいたことがある。学会発表で、査読の有る無しが明記されていないと有りか無しか判断できない(常識的に「有り」扱いになると気づいたのはかなり後になってから)。
- 学会発表の際、自宅から会場までレジユメを運ぶのが困難。論文執筆の際、必要な書籍や資料へのアクセスが悪い。
- 自分の目標として設定しているのに本が読めない、論文が書けない、またそれらの行為をする気になれない。できないことに罪悪感や自責の念を強く感じ、それらの感情が研究活動の妨げになる。安定して活動を続けられない。
- 非公開
- 対応に慣れていないため、学会に情報保障をつけるまでの手続きが煩雑。その他、共同研究の話し合いが音声での議論ベースで進むため、聴覚障害のある身では疲労感が大きい。また、インタビューデータの文字起こしには貢献できない。
- 他の院生との共同論文の計画があったが、共著者に私の執筆部分について強く否定され、論文の執筆から降りることになった。その際、結果としてアイデア等の一部を渡すことになった。
- 非公開
- 特にありません。「ない」という選択肢を用意していただけると助かります。
- 学会運営に関わることになった際、男性の院生と組んで作業することになったが、その際、作業の中心となったのは私であったにもかかわらず、私は補佐的役割と見なされることが多かった。
- 本を読んだり文章を打ったりするのに著しく時間がかかるため、定められた年限で学位を取得することが不可能に近い。標準修業年限を超過すると奨学金も受けられない。体調が不安定で毎週授業に参加することが困難。言語障害のため学会などでの口頭発表が困難。会場に車いすで入れない/入りにくい場合、学会発表を聞くことも困難。車いす利用のため大学内の施設や設備が使いにくい。
- 指導教官に論文の提出を遅らせるよう強く指導され、卒業が遅れた。
- 実地調査時のセクシャル・ハラスメントに悩まされました。具体的には(善意だったのでしょうが)、実地でお会いした方々に結婚相手を探されそうになりました。また別の調査地で、手を握られたり、抱きしめられたりといったトラブルもありました。(非公開部分を省略)
- 情報保障があるかどうか。今回の卒業予定大学院は情報保障100%でした。
- 学位記に戸籍上の氏名を書かないでほしいとか、研究資金獲得の応募書類に性別欄がある場合は記入拒否について交渉したりとか、すべて自分自身でやらねばならない。気力もさかれるし電話代もかかる。
- 研究者とのインフォーマルなコミュニケーションにおいて、私が異性愛者であるとの決め

### 資料3. 自由記述(2)「性的少数者」属性選択回答者

つけにもとづいて会話がなされるため、発言をためらい研究上の利得をエられない、と感じることがよくある。

#### 11. 教育活動を行う上で困ることはありますか？

とてもある、ややある、を選択した人へ。どんなことが問題ですか？なお、公開可能な情報でない場合はその旨も明記して下さい。(最大500字)

- 非公開
- 学生とプライベートについて話をする際、自分の性的指向は話さないようにしているので、どうしても踏み込んだ話ができない。
- 民間の研究所であるため、非常勤講師等を受託しない限り教育活動は行わない。
- 職についた際には、バイセクシュアルであることで、多少の困難に会うのではないかと（具体的には、女子学生さんが警戒するのではないかと、合宿のときのお風呂はどうしようかなど）と考えていたが、実際にはこれまでなんの問題も生じていない。自分の懸念です。
- 非常勤について何をすべきなのかの連絡は「先輩から教えてもらってるだろう」ではなく直接マニュアル化して教えて欲しい。
- 情報保障や手話通訳者の質の問題
- 講義中、学生に小グループでディスカッションをさせる際に、会話を聴き取ることができない。授業者であれば工夫のしようがあると感じるが、TAの身分なので、教員のやりやすい授業構成ですすむため、やや職務を全うできない感覚がある。
- TAとして授業に参加する際、授業内容としてパソコン操作を教えなければならないことが何度かありました。自分のパソコンは光量の調節を行い問題なく使えるように設定していますが、授業で使用するパソコンはどれも明るすぎて、途中で体調不良を起こしてしまいます。指導側としてそこにいる以上は途中で休むこともできません。その授業でどんな指導を行うことになるのかをTAを決める時に説明してもらえれば、その授業でのTAを避けることもできるのですが…。
- 今はまだ教育活動を行っておらず、今後行うかどうかはまったく未定ですが、言語障害のため講義や学生とのコミュニケーションをどうするか、体力がないため大学のスケジュールに合わせて教育活動を行えるかなど、非常に不安です。
- セクシュアルマイノリティであることをオープンにして教育しているが、非常勤講師としての勤務先では、私に対するハラスメントがあった場合どこに相談してよいかわからない、かつ支援体制に不安がある＝泣き寝入りになる可能性がある。

#### 12. 同僚や職員から向けられる発言あるいは態度について、不快な思いをすることはありますか？（例：健常者やマジョリティにはしない態度をされたと感じるなど）

とてもある、ややある、を選択した方へ。それはどのようなものでしょうか？なお、公開可能な情報である場合はその旨も明記して下さい。(最大500字)

- 性的少数者は身近にいないものという前提での様々な言動。
- 「結婚しないの？一度きりの人生なんだから」などのセクハラ発言。言っている側は良かったと思って言っており、セクハラが発せられても、この人達には通じてないだろうなあと。法学分野ではありえないが、女性のみが受付を担当する学会もあると聞きます。
- 非公開
- 管理職、管理部門職員による性的少数者への差別発言等（例えばコンプライアンス研修において、社内における女性を差別する発言をしてはいけない、という説明をする時に、「おかもまだったらいいけど」などと性的少数者に対する差別発言は容認するなど）。
- 私個人に対しては特になが、同僚の教員のうち、女性やセクシュアル・マイノリティに対する不快な発言をすることがある人がいて、毎回きちんと意見を言っているが、気持ち

### 資料3. 自由記述(2)「性的少数者」属性選択回答者

が良いものではない。

- 非公開
- セクシャルマイノリティ（特にゲイやトランスジェンダー）に関する冗談
- 自らがマイノリティであることを特段周囲に説明する必要を感じておらず、実際説明していないのがそもそも問題かもしれないが（とはいえ敢えて説明する機会など、無くて済むなら勿論それに越したことはない）、年配の教員からのハラスメントは頻繁に受けていると感じる。「恋人を作れ」だの、「人を好きにならないやつに哲学はできない」だのよく言われることがよくあるが、これらの発言は端的に不愉快である。また容姿についてもからかわれることが多いが（大学では公言も実践もしていないが、私は女装者なので男性としては珍しい程度に髪を伸ばしている）、これもまた私には嬉しくない態度である。
- 勤務先のミーティングで、書記と司会をローテーションで回していたが、負担がかかるだろうから、という理由でその役割を免除された。こうした方向性ではなく、書記や司会ができるようにミーティングの際に工夫をする方向で考えて欲しかった、と感じた。
- 授業担当者に授業での配慮を求めた時、周りの人と同じことができないのは授業担当者に責任があることではないので対応できないと言われ、悲しく感じました。
- 恋愛・結婚について、話したいこと以上のことを聞かれる。
- 飲み会などにおいて、お酌、食べ物の取り分け等をする時、それを性別に結び付けて誉められる。（「女子力高いね」等）
- 私の頭越しに親と連絡を取られた。病気についてぶしつけな質問をされた。支援を求めたことについて「甘え」と言われ、その支援を求めるにあたってさまざまな助言をいただいて先輩に対しても、「やりすぎ」「なぜあなたがそこまでするの？」と言われた。
- セクシャルマイノリティであることを考慮しない発言がいくつかあったりしました。
- 非公開
- 結婚しない／しよとうしないことを責められる。特に飲み会の席など。
- 性別欄のある書類について職員等に異議申し立てをする際、そもそも「トランスジェンダー」が何か判っていないのに「とりあえず謝られる」ことがかなり多い。「わからないのに謝るのは不誠実だ」と言わざるをえず、余計にこじれる。そのようなことを続けていると、「異議申し立て」とは関係ない用事で訪ねているのに職員が窓口に出てきてくれないこともあった（「クレーマー」として共有されていたと思う）。また大学当局の掲示物に酷いセクシズムを感じたときなども抗議に行くが、あからさまに「キチガイか」のような雰囲気を出されたり、学生部に私の情報を照会されたこともある。
- 異性愛者のライフスタイル(結婚など)を当然とみなされ、またそれに対する態度を気安く尋ねられ、答えに窮することがあった。ただし、また、非常勤先の職員に専門分野を開示した際、ぎょっとしたような顔をされたことがあり、傷ついた。

13. 研究活動、教育活動を遂行する上で不当な扱いをうけていると感じることがありますか？とてもある、ややある、を選択した人へ それほどのようなものでしょうか？（最大 500 字）なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 非公開
- 食事を共に取る、レクレーションなどのプライベートな領域で情報の共有がされ、それらに参加できない状態だと必要な情報が回ってこないことがありました。
- 「授業」のくくりにはいるものしか、情報保障がつかない。また、情報保障を申請するための手続きが、非常に形式的なものであり、これに沿って行おうとすると、非常に煩雑になる場面が多い。
- 大学内のありとあらゆる施設、設備、制度が障害のある構成員の存在を想定しておらず、そのこと自体が不当であり、また教職員がそのことにあまりにも無関心。
- 12 番の回答とほぼ同様である。研究活動そのものというよりは、その一歩手前の「手続き」に多くの不快がある。

### 資料3. 自由記述(2)「性的少数者」属性選択回答者

- 研究内容と研究者のセクシュアリティが連結していることから、「単に自分のことだから気になるだけで、社会的な意義に乏しい研究」であると批判されたことがあった。

14. 雇用条件や昇進、公募などで、不当な扱いをうけていると感じることがありますか？とてもある、ややある、を選択した人へ それはどのようなものでしょうか？（記述式 最大500字）なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 雇用時の面接や面接後の会話のなかで、出産予定を尋ねられ、就職後は出産を見合わせて欲しいという趣旨の発言を受けることが増えています。学内の支援体制整備につなげて活かすという話でもないようです。
- 非公開
- 福利厚生は家族を持つ人を想定したシステムとなっている。
- 昇格拒否
- 「ない」ですが、この点に関して。ダイバーシティにむけた文科省の指導への対応として、学部の授業に「ジェンダー」と「国際」に関連する科目がつくられ、その結果、「ジェンダー」枠で採用されたのが私です。もともと女性教員が少なかったという問題もありますが、現在もまだ、なるべく女性や外国人を採用しようという動きは所属部署では継続中です。）

15. 研究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備に関して、不便を感じることはありますか。下記の選択肢A~Dの中にあてはまるものがあればチェックをしてください（複数回答可）。

具体的にはそれはどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。（最大500字）

- 当方が不便なのではなく、障害を持つ学生さんの支援時に不便な事柄です。アクティブラーニングやグループワークが必須となる授業（申請済み）の際、相互に距離が取りづらく明らかに定員数を超えた形で机が配置された部屋、入室時に目立つ部屋などにおいて、他の学生と近い距離で作業することが苦手の障害学生を交えたグループワークにしばしば支障が出ています。場所の問題は変更可能性が低いために軽視されがちですが、事例集等で、学生間の距離を取ることができることの重要性も記載して頂くといいかもしれません。
- 多目的トイレの整備状況
- 規格が統一されていないため、支援機器を入れる際に事前調査が必要となる。また、ところによっては支援機器がうまく設置できないことがある。
- 「誰でもトイレ」のようなものが非常に少ない

16. 研究活動、教育活動を行う上で利用する道具（パソコン、実験器具、書架など）に関して、不便を感じることはありますか？

とてもある、ややある、を選択した人へ それはどのようなものでしょうか？なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。（最大500字）

- PC環境の不十分さ
- 端的に言って書籍の数が足りない。大学全体の単位で言えば、利用価値のよくわからない図書館附属の建物が増やされる中、蔵書はいつまで経っても不足したままである。研究室単位で言っても、基礎的な書籍の拡充が行われず、研究の遂行に支障がある。
- 非公開

### 資料3. 自由記述(2)「性的少数者」属性選択回答者

17. 研究活動・教育活動を遂行する上で、言語使用およびコミュニケーションに困難を感じることがありますか？下記の選択肢A～Eの中にあてはまるものがあればチェックをしてください(複数回答可)。

具体的にどんなことがあったのかを教えてください(「その他」と回答した方は必須回答)。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。(最大1000字)

- 発達障害(アスペルガー症候群)により、他者との意思疎通がかなり難しい。意思疎通ができて心理的エネルギーを空費してしまう。一見意思疎通ができるように見られるので、困難が全く理解されない。
- 依頼・派遣以前に、そもそも通訳をつけるという認識がない。
- 非公開
- 制度上、大学側が授業以外の活動に情報保障がつけられない。また、適切な情報保障の配置について、こちらの意見や要望を聞くことがなく進められていると感じる。多数を相手取る場合に、音声での会話に非常に疲労感がある。
- 当事者がいるかいないか判らない場での「ホモネタ」に対し、何も言えなかった。
- 現在、住んでいる市では申請がFAXのみで現在の状況に鑑みない行政である。何度も交渉しても、合理的配慮がきちんとできておらず、困る状況が多い。現在の大学院での情報保障申請では、事前面談が行われるため、安心である。

18. 教育・研究を遂行する上で、情報共有に関わる困難や不便を感じることはあるでしょうか？下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあればチェックをしてください(複数回答可)。

- 私個人ではないのですが、教員組合でワークライフバランス同好会というのを組織しておりまして、産休・育休・病気休暇などをとった教員の意見を集約したことがあります。その際に、教授会に参加していないと、当大学では議事録をつくらない慣習があるため、大事な情報が入ってこないという問題があるという話がありました。
- 自筆や捺印がうまく処理できない。資料を折ったり重ねたりがきれいにできない。細かい作業が遅く苦手である。
- 定期的に授業や研究会に参加することが困難なため、授業や研究会でなされた議論等の内容を把握することができない。公私を問わず研究者同士の交流に参加することができず、情報交換や人脈をつくることができない。
- 授業ではノートテイクをつけてもらっているのですが、困難はそれほどありません(ただ、ノートテイク(学部生が担うことが多い)の専門性という問題はもちろんあるのですが)。ただ、研究会や説明会で、突発のときにはノートテイクをつけられないことがあります(事務の予算の問題や、突発すぎてノートテイクが集まらないなど)。また、そもそも、ノートテイクをつけるにあたって、研究会などの主催者と交渉するのが精神的につらい場合もあり、そのときはノートテイクをつけることを諦めてしまい、しかし参加するだけは参加するものの、ノートテイクがないため情報を手に入れることができないことがあります。(公開可能です)

19. 研究、教育の場での作業について不便を感じていますか？下記の選択肢A～Gの中にあてはまるものがあればチェックをしてください(複数回答可)。その上で、説明したいことがあれば、具体的に記述して下さい。

- 図書館関係のリソースの不十分さ
- 図書館や研究室の椅子・机が全く人間工学に反した設計になっている。とりわけ人文系の研究においては、電子化の進んだ現在にあっても大量の書籍に埋もれつつ作業をする必要があるため、必然的に椅子に座る時間が長くなるが、現状では、長時間座っていると腰を

### 資料3. 自由記述(2)「性的少数者」属性選択回答者

悪くすること必至の椅子・机ばかりである。

- インタビューデータの文字起こしがしづらいこと。
- 図書館に置いてある文献検索用のパソコンが、1台でも画面が暗く設定されていたらいいなと思うことがあります。
- 全てにおいて著しく時間を要するため、ほかの人と同じ期間で成果を求められると非常に不利であると感じます。

20. 教育・研究における計画や予定を立てるときに困難を感じることがありますか？  
とてもある、ややある、を選択した人へ それはどのようなものでしょうか？（記述式 最大500字）なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 発達障害のため、予定を立てて計画的に行うことが元々困難である。
- 専門分野の研究リソースの不足
- とくに梅雨時など、風雨などの荒天時の外出が困難。
- 生活するための金銭にゆとりがないので、科研費等の書類に忙殺される。書類申請時期に応じて研究の進捗が左右され、かつ各書類にどれほどの時間がかかるかは見通しがつかない場合もある。
- 体調が不安定で予定が立てられない、また計画しても思い通りにいかない時に精神的に打撃を受ける。
- 研究会等の形態を、事前に相談できなければ、適切な支援を求めることができない。その際の交渉が、うまく進まないことが多い。
- あらゆる作業に時間がかかる上、体調が不安定で先が読めない。
- いわゆる性的少数者固有の異議申し立てには、長年の付き合いがある職員が個人的な厚意で支援・仲介してくれるので、「話の通じるひとが殆どいない環境で、このひとが配置転換になったらやっていけるか」と思うことはある。

21. 移動に不便を感じることがありますか？下記の選択肢A~Dの中にあてはまるものがあればチェックをしてください（複数回答可）。

- 人混みや人数の多い授業などに恐怖や不安を覚える。
- 体調不良によるゼミへの遅刻に対し、教員から叱責を受けた。・他の人が体調不良に対し叱責を受けているのを見て、休みづらくなった。
- 体力的に週3回以上外出することが困難。

22. 目的地までの交通経路の検索、新幹線や飛行機、ホテルの予約など、移動の事前準備もしくは移動先での必要な設備の確認において困難を感じることがありますか？

- 目的地の駐車場所がバリアフリーかどうか気になる。
- 言語障害のため電話での予約などが困難。
- 部屋にお風呂が備え付けでないと厳しかったりします。
- 副次的なものだが、自らの当事者性にまつわる出来事によって重度うつ病を発症し、「予定を立てる」ということのハードルが非常に高くなった。あまりに困難なので、出張やフィールドワークには補助者と行くようになり多くの困難が解消された。ただ宿泊手配においては必ず性別欄があるため、不快だが「社会的に問題のなさそうな方」を選択して割り切るしかない。

### 資料 3. 自由記述 (2) 「性的少数者」属性選択回答者

23. 研究、教育の場での生活的動作について不便を感じていますか？下記の選択肢 A~D の中  
にあてはまるものがあればチェックをしてください（複数回答可）。

- 洋式トイレの数の少なさ
- セルフサービスの学食を最初から避けている。
- 研究室や図書館の手洗い所が明らかに汚いため、わざわざ数駅離れたところで（整髪も兼ねて）用を足すことがある。学食は味が濃くておいしくないうえに安いわけでもなく、また周囲が極めて騒がしいため耐えられないため、弁当を毎日持参することになる。
- ベジタリアン向けの食事がほとんどない。

24. 研究、教育の場での医療的なケア（服薬、たん吸引、酸素療法、人工呼吸器、経管栄養、透析、導尿、摘便、パウチ交換など）に関して、不安を感じていますか？

- メンタルのケアを自己負担で学外の医療者に依存せざるを得ない。メンタル面で問題を抱える学生や発達障害の学生の相手をよくするので、私の精神面の負担が非常に大きい。卒論指導の時期に学外の精神科医からドクターストップをかけられたこともあるが、指導を中断できなかった。学内ではいつもこの問題を指摘しているが、対策がなされない。また、この設問にメンタル面のケアについて例が言及されていないことには大きな問題を感じる。
- 体調が悪くなった時に横になって休める場所が少ない。
- 自分は自分の障害を周囲に伝えていないが、一定時間ごとに服薬しなければいけない。周囲に知られないように、でも忘れないように服薬するのが難しい。

25. あなたがこれまでに見聞きした困難への支援について、評価できるといった取り組みはありますか？もし、あるのなら、具体的にはどのようなことですか？可能な限り、固有名や地名、組織名などを明記してお答え下さい。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。（最大 1000 字）

- 性的少数者に関する調査研究、対外的なレポート発表を行う等（株式会社電通、ニッセイ基礎研究所）
- ICU での GID 学生に対する支援体制
- セクシュアル・マイノリティの学生に対しては、ICU の取り組みが評価できると思います。支援に関する情報を HP 上で公開しています。性別を変更したい学生に対して、大学はどのような場面で性別情報を使っているのか公開しているところも重要な点だと思います。  
[http://web.icu.ac.jp/cgs/2015/04/15041gbtguide\\_tstg.html](http://web.icu.ac.jp/cgs/2015/04/15041gbtguide_tstg.html)
- 特殊教育学会で学会員にも有償での情報保障のサポートを求めていたり、障害学会で情報保障のガイドラインを作成している等、一部の学会での取り組み。
- 私が所属する東京都内のある大学院は、もともと就業しながら大学院に通う人向けの長期履修制度を障害や病気が理由でも利用できるようになりました。また、院生研究室で利用する机といす、PC のマウスについて、私が利用しやすいものを購入していただくことができました。院生研究室には横になって休めるソファも置いていただきました。
- 特にないです。その代わりにセクシャルマイノリティに対しては差別があったりなどは聞いていません。
- 卒業予定大学は日本社会事業大学大学院。これまでも情報保障 100%
- ICU のジェンダー研究センターは、セクシュアルマイノリティや子どものいる学生、障害者への学内での配慮の拠点となっていると思う。また、それらの学生のアルバイト先としての役割を果たしており、マイノリティ支援が上首尾に循環する一つのモデルを提供しているように思う。

26. あなたの抱える困難を解決するために、これから実現して欲しいと思えるアイデアや要望があれば書いてください。(最大1000字)

- 標準を「逸脱」した人を大学こそ積極的に活用していくこと。標準の範囲に入らない人を排除する圧力は社会でますます高まっているが、それに大学も荷担することはイノベーションの芽を自ら摘み取る愚行でしかない。ジョブズやザッカーバーグが日本から生まれないと嘆く前に、誰もが生きる上での社会的困難を抱えないようにしてダイバーシティを確保する必要がある。
- 特になし。そっとしておいてほしい。
- 企業の研究所に所属する研究者は、そもそも「研究者」なのか、それとも「サラリーマン」なのか、という問題がそもそもあり、「サラリーマン」社会においてはどうしても結婚して子供をつくって・・・という人が評価される傾向があるように思えてしまう。これは日本の企業システムなので仕方が無いことかもしれない。一方、大学にいる研究者と話していても、必ずしも性的少数者に関する理解が十分でないと考えられる先生もいらっしゃるの、いずれにせよ正しい知識を持てるような啓発活動が重要ではないかと考えられる。
- 障害については、学生のための支援は進んでいますが、教員に対する支援はまだ手付かずの状態だと感じています。教職員も含めた支援のシステムの構築が必要だと考えています。ただ、すべての問題についていえることですが、実際、働きかけをすすめる中で、そのようなことに対応する部署がないという問題がとても大きいです。組織改編を伴わないと、たらいまわしで終わってしまうことが多いと感じています。
- 教職員等にも支援体制(介護保障等)があればよいと考えます(合理的配慮支援員のように)。
- 大学教員に対する文書通達ないし研修会の実施は、限定付きで有用である可能性がある。限定付きというのは、どうせまともに書類を読まず、会議中に内職している教員たちのことだから、あまり効果は認められないだろう、ということである。大学自治の問題もあるので極めて困難だが、ハラスメント相談室の類がまったく機能していない(それどころか基本的な守秘義務さえ守らないところもある)ことは明らかなので、何らかのかたちで、外部からの査察ないし聞き取りが定期的に行われるとよいと考える。これは大学の垣根を超えて行われるべきで、利害関係に配慮したうえで・可能であれば匿名性を保ちつつ行われることが望ましい。本来であれば自浄作用に任せるべきだが、「自浄」のためには好意的に見積もっても20年程度かかるだろう。自分自身についてもあてはまることなので心苦しいが、現状に妥協しうるもののがマイノリティであるという一定の自覚を持つ人々が、ある限界の範囲内において強烈に個性を主張することも決定的に必要である。妥協はジリ貧しか生まない。空想的との謗りは免れないと思われるが、マイノリティを自認する者を様々な研究機関から一定数集めて、生じている問題の現状について話し合い・その内容及び生じた意見等を公表する機会があれば、少なくとも大学や研究機関という場において、各人が不似合いな仮面をかぶらずに生きていくためのひとつの活路になると思われる。
- 障害者に対する休学や在学の延長措置を充実させてほしい。
- (非公開部分を省略) また、学会や研究会など専門性の高い箇所に派遣できるノートテイカーの育成も考えないといけないと思っています。学会が開催される場所の、市町村の要約筆記サークルに依頼したこともあるのですが、専門性を理由に断られたことが何度かありました。学会にも対応できるノートテイカーの派遣サークル的なものが、全国に点在していれば……と感じることが多くあります。(ここは公開可能です)
- 会議等で、予め参加者全員が襟元に小さなマイクを付け、その音を直接耳元で拾うことのできる機材ができれば。(現在用いている機材は、非常に重いため、マイクの本数を制限することになる)
- セクシャルマイノリティは正確な知識の認知度が高いとは言えないので、学校など組織の全体に基礎的な知識が行き渡るようになればいいと思います。私も研究室の中では基礎

### 資料3. 自由記述(2)「性的少数者」属性選択回答者

的な知識を持ってもらうために簡単にプレゼンをしたりしました。

- 男女二元論やヘテロセクシズムに苦痛を感じるため、それに関わるものについては学部生の頃から全て自分で交渉したり、自治活動として取り組んできた。その結果、ユニバーサルトイレの確保、不要な性別欄の削除、通名通学、健康診断時の配慮などを獲得したが、大学当局が公的に「そういうことに対応します」と発信することはなかった。学生自治会に突つかれてやったことであっても、全学部・研究科で共有し、HPなどでも「この大学で性的少数者について何ができるか」を提示しておけば、更に進歩もあっただろうにと強く感じる。これは学生自治会と大学当局が「対立軸」を持つ(持っていた)大学の特殊性かもしれないが、大学はできることの周知に努めること、学生側も「お願い」ではなく「要求」してよいのだという意識を持つことが大切ではないか。自治会が存在しないのではなく休止している大学であれば、サークルだけでは出来ないことを突破できる可能性がある。アクティブな姿勢を持つ学生が自治会を復活させるという手もある。
- 教職員と学生がともに支援を求められる、「駆け込み寺」的な役割をもったセンターが大学にあることが望ましい。またそのセンターが、学生の雇用の場としても成り立つのであればなおよい。

28. もし調査についてのご意見などがあればお願いします。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。(自由記載)

- 大学など研究機関におけるダイバーシティの問題は、いまきちんと手を打たないと手遅れになると強く危惧している。予算削減などで環境が悪化すると、まず障害者やマイノリティがコストやリスクとして切られていく。今後、その予防線を張るのは困難になると見ている。
- 重要な取り組みであると思います。
- アンケートへの回答を経て、私自身にとっての困難だったり不安だったりではなくとも、他の人にとっては不安かもしれないことがいくつか思い浮かんだ。例えば、私の学校では、医療的ケアに関するアナウンスを見た記憶がほとんどない。
- このような調査を行っていただいていること自体がたいへん励みになりました。ありがとうございます。
- 修士論文で日本手話での論文を提出したことで注目されている当事者なので、協力できることがあれば、ぜひとも役に立てたいと思います。
- こういう問題をちゃんと調べようと思っている人がいること、それを知ることができただけで何だか心強く、有り難い思いです。
- アンケート作成お疲れ様でした。

「女性」属性回答者によるもののみ

8. あなたの所属先には、あなたが感じる困難に対応してくれる相談窓口や専門の支援者がいると感じますか？

とても感じる、やや感じる、を選択した人へ どのような取り組みがありますか？なお、公開可能な情報でない場合はその旨も明記して下さい。(最大500字)

- セクハラ委員会にも名を連ねている心理カウンセラーの女性教員に何度か親身に相談にのってもらった。
- ハラスメント対策委員会やカウンセラー。委員会があるところが多いが、有名無実化しているところも多い。学生時代の所属先のハラスメント対策委員会はまったく機能していなかった(ハラスメントの加害者が委員を務めていたり、匿名性の担保がされなかったり)。だが、現在の所属先の対策委員会は福祉学部の専門家が監修しているので、とても透明性が高く、匿名性も担保される仕組みなので使いやすい。
- 常勤の相談員がいる。教員の相談に乗ってくださる時間枠が週2回設けられている。
- 男女協働参画センターがある。
- ダイバーシティ窓口やハラスメント委員会があるが、有効に活用されているとは思えない。大学組織が大きいため小回りが利かず、これらの部署に相談しても解決策が示されるまでに時間がかかるか、途中のどこかで停滞している(結果的に対応していない形になる)。
- 学内に男女参画推進委員会があり、また、何らかの問題が起こった場合にハラスメントとして申し立てをする制度が整っています。ただし、「とても感じる」としなかったのは、男女共同参画推進委員会が支援しようとする対象や、何をもって共同参画と考えるのかという点で自身の問題とはズレを感じるためです。とはいえ、まずは問題として大きく見える部分を対象とするのは妥当なことなので、やむをえないとは思っています。
- 子どもの長期休暇中の学童保育
- 指導教官、学生サポートルーム
- 学生が悩んだ時にかけこめるカウンセリングのサービスが各キャンパス内にあること。研究と家族の問題で自分1人では悩みを抱えきれなくなったとき、プロのカウンセラーの方が親身に聞いてくれた。
- 学生相談室や精神保健室で、カウンセラーや精神科医に相談できる。
- 大学院自体には相談できる場所はないものの、大学には学生相談室があるのでそちらで相談していました。
- 指導教官が女性の問題についてとても理解がある
- 実際に相談に行っているため。解決にはあまりつながらないが、ひとまず相談内容を聞いてはもらっている。
- ハラスメントにあった場合の相談窓口などは設置されている(利用したことはない)。ただ、自分の感じる困難はあからさまなセクハラなどの「わかりやすい」ハラスメントというよりは、自分の研究における政治性への無理解である場合が多いため、相談相手を見つけるのは必ずしも簡単でないと思う。
- カウンセリングセンターがある
- 様々なハラスメントに対するアンケートの実施や相談窓口の設置がなされており、またチラシが貼ってあったり、啓発もよくされている印象。
- 学務、学生なんでも相談窓口
- 利用したことはないですが相談窓口があります。
- 女性の上司がいる。制度がある。
- 妊娠・出産にかかわって発生する研究資金繰越等の必要な手続きについてのアドバイスをもらえる。
- バリアフリー支援、女性研究者支援、などの窓口がある。若手研究者にとって、協力的なサポートとなり得る。ただし相談機関への心理的距離は遠いと思われる。
- なんでも相談所があったり、セミナーなども参加できる。

## ● 男女共同参画、セクハラ通報窓口

9. 研究テーマを選ぶときに、障害、もしくは性的少数者や女性であることなどに関連する困難はありましたか？

とてもある、ややある、を選択した人へ どのようなことが問題ですか？(最大500字) なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。

- ここでの分類には当てはまらないが、外国大学で学位を取ったので、マイノリティとして自国文化に関係のあるテーマを追求せざるを得ないように仕向けられた経験は多々ある。(文化関係でない教授のところへ行き自分の興味を述べたところ、文化関係の教授のところへ行くのがいい、と言われたなど。)
- 出産と子育てが可能な範囲内で実施可能な研究を選択する必要を感じた。
- 歴史学全体で女性研究者が少ないので、教員や先輩である男性研究者の認めるテーマや、研究方法、キャリア形成の仕方に合わせなければならないというプレッシャーは常に感じた。
- 恋愛や愛、性についての問題は「学問」としてふさわしくないという暗黙のプレッシャーが存在しているため、「学問」として「適切」と男性の指導教員が考えるようなテーマをあらかじめ先取りして選ぶようになってしまっている。一方で、恋愛や性の問題を扱おうと「女性ならでは」と言われてしまうという側面もあり、そのような過剰な(?)意味づけをなされることへの拒否感からスタンダードと言われるテーマを選んだ。
- 理系での女性研究者の数が非常に少なく、必要な配慮が全く得られない。
- 男性向けのスポーツを研究対象に考えた時期があったが、女性が入り込める空間ではないとわかり、断念した。
- 「そんなことをやっても無駄ですよ」「そんなことがやりたいのなら、辞めてくださいね」「そんなことをするのなら、辞めてからにしてくださいね」と言われたことがある。
- 別の分野からジェンダー領域のテーマに研究テーマを変えようとした時に、指導教員から強硬な反対にあった。連日「指導」として、考え直すよう迫られた。
- なぜか旦那は平気で転勤するのに、私は子供がいるため自分の都合で引越できない。
- 母親業と両立するため時間に制限があり、研究に費やせる時間が限られるため、テーマが限られてくる
- 職場の会議や職場の新しい方針などの説明会、自己研鑽のためのセミナーが、子どもを迎えにいかなくてはならない夕方に開催される。
- 海外に行く必要があったり、長期の野外調査を必要とするものは女手ひとつでは非常に困難であるため、避けたまた、私の研究室および研究分野はほとんど研究費は自費で賄う必要があり、体力的な面でも、お金のかかる上記の必要性のあるテーマは避けた
- 個別の研究テーマだけでなく、大学院に進むことそれ自体に困難があった。女性が、しかも「文系」に分類される学問分野で、学歴を「重ねすぎる」のは、就職や結婚など、後の人生設計に悪い影響があるのではないかと周囲から心配され、説得するのが大変だった。
- 研究テーマとして、女性の雇用や少子化対策に関心があったのですが、専攻に女性が非常に少なく、そうしたテーマを扱おうとすると色物的な扱いを受けました。指導教授もそうしたテーマを軽視する風潮がありました。
- フェミニズムの理論・批評を研究テーマにすることを決めたときには、それで今後やっていけるのか(研究者として就職できる見込みはあるのか)、色々なことに関して風当たりが強くなるのではないかと、指導教員や学科の先生方にはどれくらいわかってもらえるのか・もらえないのか、といった不安があった。
- テーマそれ自体の困難というより、選択時にほぼ男性社会であるため同性の研究者が同テーマにおいてほとんどいないことは研究活動において困難を感じた。
- 女性だからこそ感じている問題意識から研究テーマを考えると、男性の指導教員には理解されにくい。
- 指導教員が男性、研究室の学生も半数以上が男子で、フィールドがメインなので、調査基準が男

性の体力に設定されている。女性用の施設、設備が男性に比べて少数しかない。(演習林をはじめとした宿泊施設、風呂、トイレなど)

- 困難はあまりなかったですが、女性であるからと女性向きのテーマを勧められたりしました(指導教員からではないです)。
- 海外での現地調査を必要とする研究だが、子どもを抱えているため、出張を長くは行えないため、研究テーマの設定にも検討が必要となった。
- 人格攻撃されにくい専門を選んだ
- 機器によっては、妊娠中、もしくは妊娠している可能性がある場合、使用を控える必要がある。

10. 研究活動を行う上で困ることはありますか? 下記の選択肢A~Fの中にあてはまるものがあればチェックして下さい(複数選択可)。

具体的にどんなことがあったのかを教えてください(「その他」と回答した方は必須回答)。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。(最大1000字)

- 学会発表の予行や話し合いが全て業務外の時間に行われるため、子どもの迎えなどで参加が難しかった
- 学会に行くための資金繰りに困ることがある。ある学会に参加したいと思っても、とても男性色が強い(女性のメンバーがあまりウェブに載っていない、など)ように見えるので、躊躇することがある。
- 遠方での開催の場合子どもの宿泊費、ベビーシッター代を考慮して、参加を断念することが多い。これまで参加してきた共同研究では夜に会議が設定されることが多く閉口した。
- 研究室の指導教授との関係や研究室の先輩との関係に悩み、結局単位取得退学を選びました。誰にも相談できないし、相談することも怖いと思いました。
- フラットな人間関係の構築が困難。こちらはあくまで研究者仲間として接しているつもりなのに、相手は恋愛関係などプライベートな関係だと勘違いすることや、その結果としてモラルハラスメント的な人格攻撃を受けることなど。15年間の研究生生活の中で、自分や身近な女性研究者に対する軽度から重度のストーカー行為を数回経験した。
- 研究にかんしてはありません。
- 夫も研究者だが、出張・宿泊付き学会発表が重なると、子供の面倒→母が見るべき、になり、私が諦める。
- 恋愛や性の問題を扱う論文を書くようになってから、「哲学」としては「垂流」のことをやっている弟子と指導教員(男性)にみなされるようになり、学位論文の提出が難しくなった。学位論文の内容は恋愛や性の問題ではなく、いわゆるスタンダードな存在論に関するものだったが、その前段階の問題として指導教員側に、恋愛や性の問題を扱う研究者に対しての拒否感が強くあったため、周りの他の男性教員が空気を読んで私にたいして、学位論文の提出を止めるように説得し、それに応じて現在学位論文の提出を見送っている。
- 男性の多い大学院(専攻)出身であり、研究会の懇親会などではしばしばセクシュアル・ハラスメントにあい、心無い言葉をかけられた。関連分野の同期の女性は、学問をやりたければ子宮を取って出直して来い、といったようなことを先輩から言われ、研究をやめてしまった。当時担当であった教員はそのような人物を容認していた。私も研究室に女性がいるとやりにくいと言われた経験がある。多勢に無勢すぎて訴えていく場もなかった。そういった環境にずっといるということに、ディスカレッジされ続けたのはつらい経験であった。
- 研究時間がない。男女共同参画の仕事に「女性だから」という理由で駆り出される。子どもはいないので、子育て中の人なら使える支援(補助アルバイトの謝金など)も使えない。
- 年長の男性からの妨害(陰口、間接的に出張を妨げようとする発言、学務上必要のない雑用の強制、学内情報の隠匿、相談者への接触の妨害)。
- あまり家を空けられないので長期出張に関わる仕事はしにくい。
- 研究以外の業務負担が多く子育てをしながらだと研究の時間が十分取れない
- 子育てのため、仕事に充てられる時間がかぎられている。そのため、研究チーム内で緊急に遂行

しなければならない案件(たとえば校正ゲラを2~3日以内に、しかも週末にかけて戻してほしい、など)に対応できないことが多い。こどもがまだ小さいため、1週間を越える海外出張が難しい(実家にも頼れず、ベビーシッターを雇うほどの経済的余裕がない)。

- アカデミックポストへの応募の際に、同じ研究室に複数の院生などがいた場合、順位がしたになるなど。
- 非公開
- 障害があるが健常者と同様の期間で博士号を取得しなければならない。本来なら子供も産みたい時期である。
- 男性主体の研究者コミュニティの作法に従うことが難しかった
- 授乳中の子供がいるため、宿泊を伴う出張ができない。
- 学会に子連れ参加は可能だったが、ワークショップが夕方に行われたので、パートナーと自分のどちらかが子どもの世話をしなくてはならず、参加をあきらめることが多かった。・投稿の方法がWeb方式に移行した、などの制度の変更があった場合、新しい方式に慣れるのに時間がかかった。・共同研究で他大学に出張すれば研究がはかどるのがわかっているにもかかわらず、パートナーと自分のどちらかが子どもの世話をしなくてはならなかったため、「子どもの手が離れてから」と、あきらめることが多々あった。・子どものためにやりたいことを我慢することが続いて、いつの間にか精神を病んで、フルタイムで研究を続ける気力がなくなった。
- 研究費は全て自身で賄うため、学会への参加、論文投稿に必要な諸経費のやりくりが非常に困難を極めるまた、嫌がらせに近いことをされたこともあり、共同研究も非常にやり辛い思いをしている
- 人文系の研究者への奨学金が理系に比べると少ないと感じる。所属機関からの支援もほとんどなく、学振などが取れないと研究資金はすべて自腹である。
- 先行研究の話聞くために先輩や先生(男性社会なのでほぼ全員男性)に話を聞きたいと思うことは多々あったが、女性の研究者が近い研究者との間で男女関係の問題に巻き込まれてストーリー騒ぎに発展したり、純粹に研究の話聞きたいのに勘違いされてセクハラされた等の経験をよく聞くので、なかなか積極的に男性研究者と関わりを持つことができない。それが更に自分の研究にとってはマイナスになるのではないかと感じて少し心苦しい。また、普段はまともなやりとりが出来てもお酒が入ると心ないことや失礼なことを平気で言うため、学会や研究会の打ち上げ、研究室主催の懇親会などにもあまり参加したいと思わなくなってしまった。
- 研究する意欲があっても、授業料の負担など、金銭的な不安が大きい。特に文系は返済不要の給付型奨学金などが極めて少ないため、研究者として身を立てていきたいという希望はあっても、現実的に博士課程まで終了できるかには不安がある。
- 先輩研究者(男性)と共同研究をしようとしていたが、先方の都合で取りやめになった。先輩が勤務校での雑務に追われており、私が先輩に共同研究に関わる作業をさせようとするから疲れる、という理由だったが、実際には、作業の9割5分は私が行っていた。共同研究中、先輩からは「自分(先輩)の言動で嫌な思いをすることがあってもそれについて文句を言うな、ビジネスライクなやり取りをしろ」と言われ、明らかに不当な対応をされて抗議しても逆に非難されるなどしていた。この件で体調を崩し数ヶ月何も研究できなかった。先輩とは研究領域も近いことから、研究者コミュニティ内で共通の知り合いが非常に多く、研究会や学会に行くたび、また会うのではないかと怖くなる。
- 非公開
- 知識不足。統計処理がわからない(行いたい研究を達成するために、どのような統計処理をしたらよいか…)
- マイナーな分野であると研究資金が獲得しにくい。異文化コミュニケーションなどは、科研費のカテゴリーとしてそもそも存在していない。
- 小さい子供をひとり育てているため、研究のための時間を取ることが難しい。保育園の入所に関しても、「学生」では優先度が低い(アルバイトでは「勤務」にあたらぬ)と言われる。先生方には子供を連れての授業参加を許可していただいたりもするが、学内におむつ替えシート(トイレ)や授乳室などの設備がないため、子供を連れて大学へ通うことも難しかった。
- 男性に比べて、各種ノウハウが伝達されない。男社会の見えない壁に阻まれている感じがする。

#### 資料4. 自由記述(3) 「女性」属性のみ選択回答者

- 博士学位取得までのプロセスの基準が、教員間で共有されていない。
- インフォーマントからお見合いを進められる。飲み会の席で男性研究者からセクハラ発言をされる。
- ささまざまな面で女性であるから優遇されていると(特に同年代の)男性研究者から思われることがある。実際に優遇されていると思うこともあるが、それは自分の力でどうしようもないので困る。また、男性中心の研究コミュニティに入りづらいということもある。
- 非公開
- 所属先で与えられている業務内容と、本来自分が専門とする研究内容がずれているため、論文投稿のための時間がなかなか捻出できない。
- 男性が圧倒的に多いため、食事や遊びに誘ったりといったことを通じて人脈を作りづらいと、同じく研究者の夫を見て感じる。そのため、共同研究先は見つけづらいと思う。「その他」はポジションの獲得である。就職の際、結婚したばかりであることもあり、着任後すぐに産休育休に入る可能性を懸念されたと聞いている。
- 子供を預けて学会に参加するための、ハードルが多い。(精神的負担、金銭的負担など)
- 現在、某高専の任期付教員として採用されているが、採用後に上司にあたる教員から「今のポジションでは研究してはいけないことになっている」と知らされた。当方は研究者番号を持つ研究者でもあり、科研費も獲得している。それにもかかわらず、そのようなことを言い渡されるのは納得いかないし、もしそうなのであれば採用前に知らせるべきだと思う。
- 某高専の任期付教員として採用されているが、採用後に上司から「今のポジションでは研究は禁じられている」と言われた。科研費を獲得しているにもかかわらず、全く納得がいかない。
- 文科省による事業型の職場(大学COC事業)にいるが、職務規定に「科研費を取ることは妨げないが、勤務時間内に執行はできない」とある。助教職にも関わらずこのような規定が設けられていることは、「違法」に近く、仮にも大学や研究について管轄している省庁として認識を改めるべきことではないか。
- 非公開
- 学会は通常、多くの保育園が利用できない土日に開催されることが多い。また、学会のための出張を要するため、子どもを連れて行き、開催地の近くの保育園(多くは自治体の認可外保育園で非常に費用が高い)を利用せざるをえない。子どもの交通費・保育費用を考えると支出が多く、これらは研究資金でカバーされない。学会発表のたびに身銭を切るしかないという状況である。まれに学会で託児を用意してくれることがあり、これは大変助かっているのでどんどん推進してほしい。また、日本中東学会では託児費用にも補助を出してくれるなど、理解ある取り組みを行っているので、こうしたやり方はぜひ共有してほしい。また、共同研究を行っている妊娠・出産に関わる研究計画の変更が必要な場合がある。幸いにも、共同研究者たちの理解を得て変更が可能となっているが、科研費等は妊娠・出産にかかわる変更について制度的に保証されておらず、今後の他の共同研究においては妊娠・出産することが難しいのではないかと不安も残る。さらに、大学での研究会等も土日や平日の夕方に開催されているため、子どもを抱える身としては参加が難しいことが多い。
- 学会プログラムを元にストーキングされた。
- 女性教員が少ないので女性教員指名(明確にいわれていないが)の学務が忙しく、研究の時間がなかなかとれない。

11. 教育活動を行う上で困ることはありますか?とてもある、ややある、を選じた人へ。どんなことが問題ですか?なお、公開可能な情報でない場合はその旨も明記して下さい。(最大500字)

- 女性ということで、影響力のある地位にある同僚から「語学教育に集中してほしい。文理融合の共同研究などに参加する必要はない」と言われたことがある(公開可)
- 育児との両立
- 妊娠できるタイミングが限定的。年度区切りかつ属人的な職種のため、つわり・産休・育休・子育てによって講義や学務に穴が空くことを考慮すると、とても厳密な家族計画を組まなければならない

#### 資料4. 自由記述(3) 「女性」属性のみ選択回答者

らないように思う。

- インフルエンザなどの病気の呼び出しや看病(シッターが不可なケース)が、重なる時がつらい。
- 若そうな女性教員というだけで、学生からなめられたり、異常に甘えられたりすることがある。
- 講義中に注意をした場合、逆ギレされて、恫喝される場合がある。女性教員のため、脅せば何とかなると思っている節がある。
- 私立大学では女性の学生が多いにも関わらず、女性の教員の割合があまりにも少なすぎる。教育活動の場で女性の学生がトラブルに遭った際、女性の教員が対応に駆り出されるが、その頻度が非常に多くてかなりの負担である。
- 実験科目担当で18時を過ぎて勤務を要求される。子供を保育園に預けているが、迎えが間に合わない。男性教員がほとんどで、子供を持った女性教員が他にいないため全く配慮されない。
- 教育活動を行う上で、学科全体で連携をとるための飲み会が多く、男性のペースなので、遅い時間まで行くことがほとんどです。途中で帰ろうとすると、非常に悪い空気になり、帰りづらいので、遅い時間までつき合わなくてはいけないことが非常にストレスです。
- 話が通じない。
- 子供が病気になると休講にせざるを得ない。オンライン講義などでも対応できるようになれば良いのと思う。
- 子供が小さい頃は熱を出して保育園を休んだ日に授業が重なると調整が大変だった。子の看護のための休暇が事実上機能していない。
- 他人の批判を授業内外で学生に広めている人たちがいる。
- 男性の同僚からセクシュアルハラスメントを受けている
- 女性であるという事を理由とした、学生からのヘイトコメントなどが多いし、男子学生からの依存的なストーキングの危険を感じたこともある。女性であるということに、若手であるということが重なって攻撃される可能性をたかめている。教員は権力者であるので、こうしたことは問題になりにくいですが、背景には、女性教員が大学でどれだけ尊重されているかや、性教育、女性の尊重といったことが大学でどのように扱われているかも強く影響していると思う。そういったことが「なめられる」というような個人的な技術や資質に還元されてしまうのも問題。
- 性的指向や結婚・恋人の有無について質問される
- 母親業と両立するため時間に制限があり、教育活動に費やせる時間が限られるため、活動が限られてくる
- 学生ではあるが、研究費が降ってこない分野でありかつ一般受けはいい研究をしているため、アウトリーチに引っ張り出されることがある
- 非公開
- 後輩への指導が体系的ではない。
- 一緒に行く人たちとの共通理解を図ることが難しい？
- 女性TAの言うことを聞かない学生が居る。とくにリア充タイプの女子学生。
- 採点の基準が難しい。
- 私の身体的な特徴についてツイッターでつぶやかれたことがある。
- あまりないですが男子学生から変なメールがきたりする。
- 非公開
- むしろ女性が活躍する姿を見せられるという点で、女学生に有益であると感じる。生理など、女学生特有の問題にも対応しやすい。
- 某高専に任期付教員として勤めているが、女性というだけで男子学生から見下される。具体的には、授業のコメント用紙にセクハラめいた内容や誹謗中傷する内容が書かれた。このことを学校に申し立てたところ、上司にあたる教員は、「他の女性教員にはもっとひどい書かれ方をした人がいる。それに比べればまだましだ」という主旨のことを言われた。結局、問題の学生は厳重注意を受けただけで、その他何の処分も受けなかった。当方が勤務する高専の男性教員の大半は、女性の人権に対する意識が弱いように見受けられる。
- 勤務する某高専では女性教員というだけで男子学生から見下される。具体的には、授業のコメント用紙にセクハラまがいのことや誹謗中傷を書かれたりした。これに対し、学校側は問題の学生を処分しなかった。

- 公立大学に所属しているが、教員ではなく、県から出向して行く職員の権限が強く、教育活動に制限または干渉がある。大学の自治がもはや存在しない。
- 非公開
- 乳幼児は体調を壊しやすく、突然授業を休講せざるを得ない状況もでる。その場合、補講日は保育園の利用しにくい土曜日に設定されているなど、不便がある。
- 学生が高等教育を受けるに足る理解力を有していない。
- 自身の専門性と教育内容の不一致求められる教育内容、教育方法が不明瞭で手さぐり
- 男子学生に対する対応の仕方など
- 所属先の規定で報酬をもらえない。

12. 同僚や職員から向けられる発言あるいは態度について、不快な思いをすることはありますか？  
 (例：健常者やマジョリティにはしない態度をされたと感じるなど)  
 とてもある、ややある、を選択した方へ。それはどのようなものでしょうか？なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。(最大500字)

- 女性ということで、普段の会話の中で、「〇〇さん(私)はにこにこしていればいい」「このケーキは〇〇さんが焼いたのか？」と性別役割規範を押し付けられることがある。また、「子育ては大変だから出産後、女性は退職すべきだ」とか「中年の女性教職員が中心になって寄付金を地域社会の方々に募るべき」とか、日常的に公式な会議の場で女性に対する差別的な発言がスルーされることが多い。さらに「女性部下全員を管理するのが女性管理職の仕事」と言われて困っている。
- どうしても短時間勤務のため、同期に比べて研究発表の機会は少なくなってしまうが、そのことに対して理解のない発言が多い(なぜもっと学会発表しないのか問い詰められたりされた方がいるそうです)
- 学生のとき、ある教授が「女性は離婚するから旧姓で出版した方がいい」という発言をしたこと等。
- 会議が夜に開催される。不要な海外出張を計画される、等。マイノリティーでなくても不当に感じるであろう事柄だが、時間と労力により限界があるため、より不当に感じられた。
- 子どもがいることを理由にサボっている、とよくいわれます。7時から19時まで、フルで預け、土日の出勤も断らずこなし、二歳の子どもの「お母さんとずっとずっと離れたくない」とまでいう状況で、私は何をやっているんだろうとおかしくなりそうです。
- 「女性は結婚すれば良いから、就職しなくてもいいよね」などの結婚にかんする偏見や、性的な冗談。あるときは宴会の席で、トイレに立つと「付いて行ってあげるよ」と年輩の男性研究者に言われた。本人はその場を和ませるための冗談のつもりだったらしいが、不快だった。それはセクハラだと直接言うて怒り出した。もう一人女性研究者がいてフォローしてくれたが、彼女がいなければその研究会には出入りできなくなっていたかもしれない。また、50代の年輩の男性研究者に恋愛関係を迫られて断ると、会議の席で些細なミスをとりあげて侮辱されたこともある。このようなことは、日常的に経験する。
- 自分自身に対してもふくめ、女性一般、女子学生一般を、良かれ悪しかれ一緒くたにくくるような発言を聞くと心がいたみます。また、家族の世話(私が家事に専心し、夫はほとんどしない前提)・子どもの予定についてといったステレオタイプの内容を聞かれるのも苦手です。
- 二人目を作った方がよい0歳から預けるなんて可哀想になどは良く言われる。
- 男性教員よりも昇進が遅い。性的なまなざしを向けられることがある。女性であるというだけで、話をまともに聞いてもらえないこともある。
- 一方的に愛称で呼ばれる(こちらから依頼したわけではない)、エレベータなどで身体的特徴(胸や脚など)に言及される、懇親会などで身体に触られるなど。
- 「職場の花」としての役割を求められることがある。必要もないのに、結婚や子供の有無を答えなくてはならない羽目になることがある。採用面では女性が優先されていると信じられているため、同世代の男性研究者から嫉妬や攻撃的な態度をとられることがある。

- 女だから研究室に人が来るとか他の教員に言われました
- 18時以降に開催される会議に出席できないことや、夜中まで勤務することが当たり前のような言い方をされる。産休を取る回数を制限するような発言があったり、結婚・出産することで昇進が遅れるようなことを当然の様に言われる。
- 女性蔑視発言。
- 子供あるいは夫がかawaiiそう的な発言をされるとき。
- 30代で就職したばかりの頃から、酔った男性上司から深夜に何度も電話がかかってくる、上司の機嫌次第では激しく罵倒される、こちらの応答が気に入らないと研究チームやコースミーティングから外される、授業担当を捨て駒にまわされる、など。研究上の支障と精神的なストレスが積み重なり1年半の休職を余儀なくされたが、相談できる窓口はなかった。自分が若手の女性ではあればそのような扱いは受けなかったであろうと思われ、非常に屈辱的な体験であった。
- ある男性教授から、「子供を産むなら博士論文は出さないでほしい(子育てを理由に研究がすすまないの)」との発言を受けた。ある女性教授から、当方の研究結果の出来が悪かった時に、「あなたみたいな人がいると、」だから女はだめなんだ」といわれるのよ」と叱責を受けた。ある若手男性准教授から、「女性は科研費が通りやすいからいいね」との発言を受けた。
- 非公開
- セクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントに該当する言動やグレーゾーンの言動を不快に思うことはあります。そうした言動は1950年より前に生まれた方たちにはしばしば見られましたが、それ以降に生まれた方たちについてはハラスメント教育の成果か、減ったと感じます。ただし、若い研究者であっても女性より男性の採用を重視するような発言は耳にします。
- 女性は蚊帳の外…的な雰囲気を感じたことはある。
- 指導教授からのセクハラを含むハラスメント指導教授と同様のペースで指導教授の仕事をするよう強いられること
- たくさんいる教員の中で、私にだけ、「飲みに行こう」とかプライベートな誘いをかけてくる。年輩の男性で、教歴も自分より長いので、断りづらく、職場に行くのが憂鬱になる。
- 指導教員や年配の研究者から女性は結婚すべきと勧められたことがある。また、自分の学生がライティング指導を受けに行ったところ、ライティング指導員が私の経歴や写真をインターネットで検索して、誹謗中傷ととれるような論評をしたとあって、学生が傷ついたことがある。
- ケア役割を期待される
- 「旦那さんが稼いでいるから、無理に常勤職に就く必要はないよね。」と言われる。
- 非常勤先の教員から、ほとんど話したことがないにも関わらずプライベートな誘いを受けることがある
- 「非常勤はこれまで妊娠したら辞職していた」と言われた。いわゆるマタニティハラスメントがひどかった。
- 冗談の範囲内と考えられているいわゆるセクハラ発言など。
- セクハラまがいのことはしょっちゅうある
- あなたは女性だから結婚すれば生活はなんとかなるといわれることがある。また、女性一般に対するステレオタイプや愚痴を聞かされることが多く、全く自分には関係のないことで批判を受ける。また、酔っぱらった状態の研究者に女性だからバカなのかといわれたこともある。真剣に交際している恋人と過ごす時間を遊んでいるかのようにけなされることもあった。自分と違う価値観を持つ人を認められない環境なのかと感じ悲しかった。
- 自分が対象となったわけではありませんが、研究室において不快感を覚える発言が教授等により頻繁になされていました。飲み会の場などでセクシャルマイノリティを侮蔑するような発言を教授が平然と行い、周りもそれに追従していて愕然としました。他にも他人の容姿を執拗にあげつらうなど、教授の指導者としての資質に疑問を抱きましたし、とても不愉快でした。
- 「きみは結婚すればいいから楽だね」と言われる・「女性の関係ってドロドロしてますよね」と言われる・その他、「女性って〇〇などところがあるよね」という旨を目の前で言われる
- 研究会では、「君のその偉そうな態度が気に入らない」と言われたことがある。また、研究室では、男性の院生同士で可愛い(容姿の綺麗な)女子学生・女子院生の話で盛り上がり、大学院修士課程に進学してすぐのときには、私の目の前で「今年は可愛い子が入ってこなかった」な

- どと話をして不愉快だった。
- あからさまに攻撃的な発言をしてくる人などはいない。しかし研究の話になると、人文系研究者でも学術研究は政治や特定のイデオロギーにのっとったものであるべきではないといった趣旨の発言、あるいはそういった考えを当たり前の前提とした発言を聞かされることは割と多く、残念に思う。
  - 非公開
  - ビーチサンダル、すっぴんなどラフな格好をして研究室に伺うとぎょっとされる。
  - 質問の意図からは少しずれるかもしれませんが、(特に男性から)「子供が生まれることは無条件に良いことだ」というような趣旨の発言をされること(私は未婚の母であり、望んで妊娠・出産したわけではない)。
  - 40代女性なので、総合教育の学務に行くと、学生証を出していても「父兄の方ですか?」と聞かれる事が多い。他の学内行事でも同様。
  - 参加している活動や勉強会の席で、この活動は理系女子を応援するために/理系女子を応援する取り組みの一環として行っています、と、毎回のように教員に得意げな顔で言い放たれるとき不快に感じます。(文系なので)
  - キャリアと結婚出産子育てとの両立の不安。周りに相談できる人がいない。同研究室の男性教員から、いつ結婚するのかなどと聞かれて苦痛。男性教員から不快な発言を受けるため、なんとなく、他の男性の研究者のところへ打ち合わせに行きづらい。
  - 結婚を薦められる。職員がタメグチをきいてくる。日常的な環境型のセクハラに該当することを教授に相談したがうやむやにされた。
  - 男性教授から軽く見られる、雑用を言いつけられる。
  - 現在の職場ではないが、男性だらけの職場だった時には、下ネタ耐性がないと馴染みにくい場合がある。
  - 妊婦なのだからと、勝手に仕事を制限されたとき。
  - 同僚の女性教員(任期付教員)が、上司の男性教員と次年度の雇用について話し合いをした際に、「あなたは既婚なんだから別に職を失っても問題ないでしょう」と言われたと聞いた。
  - 同僚の女性教員(任期付)が、上司の男性教員と次年度の雇用について話した際に、「あなたは既婚者だから職を失っても問題ないでしょう」と言われたと聞いた。
  - 公立大学に所属しているが、県から出向してくる職員の権限が強く、教員にも関わらず職員として待遇される。また、県の職務規定を強いてくるため、研究・教育活動に制限がかかり、支障がでている。特に任期つき教員への処遇に問題がある。
  - 子どもの急病時など、育児を優先せざるを得ない状況で、理解ある対応が得られないとき。
  - 男性特有の文化で物事が進んでいくことがある。女性が積極的に発言行動すると、その積極性が男性と同程度であったとしても、コミュニティの中で強引と思われる傾向がある。
  - 研究室内で私的な話を聞いていて、不快に感じる時がたまにある。
  - 結婚について聞かれること。
  - 非公開

### 13. 研究活動、教育活動を遂行する上で不当な扱いをうけていると感じることがありますか?

- とてもある、ややある、を選択した人へ それはどのようなものでしょうか?(最大500字)なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。
- とてもあるとは言えませんが、人一倍飛び抜けて優秀・パワフル・完璧でないと一人前とみなされないようなプレッシャーを感じます。
- 研究・教育とは直接関わらない事項であるかもしれないが、学内の役職にかんして、学生対応(含ハラスメント対応)関連のものは女性に集中して回される。また、ベテランの先生方が倦厭する初年次教育科目の担当者は、女性教員にあたる率が極めて高い(所属学部における女性教員の比率と比べると、初年次担当教員における女性教員のそれが明らかに高い)。
- 非公開

- 不当ではない。男性や健常者に対する普通の扱いであろう扱いが酷なものになる
- 最近是不当な扱いを受けそうなどころにはもう顔を出さないで、直接には被害を受けることはすくない。しかし、そのことでいろいろな機会を失っているということはあるのだろうかと思う。
- 人員整理の場合、女性が先に解雇対象になる
- パワハラやセクハラが非常に根強い
- 教授の学生への好き嫌いが激しく、一度嫌われると何をしてもどうしようもなくなる風潮で、研究計画もなかなか決めることができず、最終的に研究を諦め、就職することになりました。
- 不当だと思うことはよくあるが、それは私の研究分野がマイナーなものであることに起因している場合もあるし、女性ゆえに不当な扱いを受けていると思うことはあっても、そうした扱いをする男性たちはあろうことか社会学専攻である自分たちが差別をしているなどとは微塵も思っていないだろうから。
- 非公開
- 公開されている情報ではないかもしれないが、現在所属している大学にて教員のための保育施設が設置されると聞いた。学生にも開かれるべきではないかと思う。
- ややあるの選択肢がありませんでした
- 女だから頭の回転速くないと、露骨に言われたことがある(初対面で)。本人に悪気はないが、女性と話すのに「テレ」を感じていたりして、普通のコミュニケーションをとりにくそうにする男性もいる。
- 男性研究者は、自分の家庭をもちながら普通に研究や教育活動を行うことができるのに対し、女性研究者の場合は、よほど恵まれていない限り、実質的に研究か家庭かどちらかを犠牲にしなければならない。アカデミズムにおける女性の共同参画を推し進めるならば、この根本的な問題を解決すべきである。
- 公立大学に所属しているが、県から出向してくる職員の権限が強く、教員にも関わらず職員として待遇される。また、県の職務規定を強いてくるため、研究・教育活動に制限がかかり、支障がでている。特に任期つき教員への処遇に問題がある。
- 性別を理由に、研究活動や教育活動に制限を加えられる。

#### 1 4. 雇用条件や昇進、公募などで、不当な扱いをうけていると感じることがありますか？

- とてもある、ややある、を選択した人へ それほどのようなものでしょうか？(記述式 最大500字) なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。
- 非公開
- 34, 5, 6歳あたりを期限とする「若手向け」公募は、妊娠出産子育ての時期と重なるため応募できない女性が多いのではないかと思われる。男性にはそうした制限がないので不利に感じる。
- 公募にかんしてはあったかもしれませんが、計り知れませんが、条件・昇進については不当な点はありません。
- 非公開
- わたしよりも業績の少ない男性教員がいたため、わたしの昇進が遅れた。その理由は、男性が女性よりも早く昇進するのはいかなるものか、という保守的な考えが内部で根強かったから。ちなみに、その発言をしたのは、男性の教授ではなく、女性の教授でした。
- 出産・結婚によって昇進が遅れると言われることがある。
- 昇進について、研究業績はほぼ関係なく年功序列で、年長の同僚の顔色を伺うように指導される点。
- 出産育児、その後も夫と別居で子供の世話を一手に引き受けるという状況だったが、公募や昇進は業績主義なので、同世代の男性よりは持ち時間的な意味でかなり不利になる。公募の面接の際に子供がいても大丈夫か？というような質問をされる(男性も聞かれるのか?)。
- 先述の通り。
- 所属学部は公募の募集要項に男女共同参画を尊重する旨を書き添えているものの、具体的な数値目標がないために、女性教員比率の改善がまったく進んでいない。

- いい研究をしても「偉いですね～」と揶揄されるだけで、きちんと評価されていない。かえって、雑用をさぼっているからだと思われられる。
- 大学院の時、「女は男の3倍論文を書かないと就職できない」と言われた。
- 非常勤講師の5年雇い止みが明文化されているところに勤めている。労働組合交渉で、ある年度以前に雇われた人は無期転換できることになったが、自分は対象外である。また、非常勤講師に対する配慮のなさ、不払い労働、待遇の悪さに驚く。例えば、採点表を自己負担で郵送するよう求められたり、授業時間外にオフィスアワーを設けるように求められているがそれに関する支払い規定はないなど。もともと、授業の準備と授業時間を考えれば単価が安すぎることは言うまでもない。他で生活を維持することを前提にした給料で、非常勤講師を雇わないでほしい。また、細かいことでは、非常勤講師を雇う際に、大学ごとの異なる書式で大量の書類を書かせるのをやめてほしい。フォーマットに流し込むだけで大変な労力であり、気を使う大学では書式を自由にしている。以前、大量の書類を書かされ、何度も追加書類を出させられた挙句、先方の都合で採用取りやめになったことがある。普通こんなに条件の悪い仕事に対し、雇う側がそれほど人を採用する際に無神経であることはあり得ないと思う。非常勤講師に女性の割合が多いことは事実なので、これはジェンダー問題だと思う。
- 自分自身のことではないが、小さな子どもがいる女性研究者の採用に否定的な意見を聞くことがある。専任教員の推薦についても女性よりも男性を優先するという意見を聞くことがある(女性は嫁げば非常勤講師で良いなど)
- 雇用条件や昇進、公募での採用が、男性に偏る
- 理系の陰性への奨学金の数に比べると、人文系は少ないと感じる。
- 学内同期に、男性の研究者があり、自他共に研究室随一の優秀学生を自負しているため、TAなどの機会を独占されること。
- 現在大学院に在籍中の学生の身分であるが、子どもを出産したため、これまで以上に働く必要ができた。しかし、在籍中では雇用条件から除外されることも多い。
- 修士(理学・生物)を修了して最初の就職時、1995年3月、就職氷河期だったこともあり、同級生男子は製薬会社に次々と就職が決まったが、女子はなかなか決まらなかった。決まったとしても、不本意な就職先だった。そのとき派遣社員にしかねない修士女子学生も多かった。その後20年、最初に派遣だった修士女子学生は正社員には一度もなっていない。
- 雇用関係ではアフーマティブ・アクションなどで恵まれていると思います。
- 非公開
- 非公開
- 雇用条件にない仕事を強いられている。また、教員ではなく、職員待遇であるため、教育研究活動に制限がある。
- 女性の採用を優先する、と所属組織では明言している。
- 給与の安さ
- ポジティブアクションを謳っているが、実際に採用されている人は、男性ばかり。
- 非公開
- 低い賃金、昇進の可能性ない、住宅手当や扶養手当ない。5年契約

15. 研究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備に関して、不便を感じることはありますか。下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあればチェックをしてください(複数回答可)。

- 具体的にはそれほどのようなものでしょうか? (「その他」と回答した方は必須回答) なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。(最大500字)
- 女性更衣室がない(男性もないのですが)
- 該当なし。
- 防音対策
- 正規教員や職員には配布されているICカードがないと、エレベーターが使えない大学がある。(使えるのだが、5階以下には止まらない) 非常勤講師は講師控え室に行くのに、資料の束を抱えて

- いても、毎回学生と一緒に階段で登るしかない。
- 機器の設備が行き渡っておらず、古い機材が残ったままの教室もある。また、新しいからといってトラブルがないわけでもない。
  - 研究室に泊まり込む・居座る男性たちの存在
  - 女子トイレが少ない、汚い、不審者が出る
  - 私ではなく、実際に施設内であったことですが、視角障害者の女性の学生が研究棟に来たところに遭遇し咄嗟に介助しましたが、盲人用のガイド(床の印)が構外までであり、校内に入ると大きな柱があり、エレベーターや階段まで何の印もなく、方向を見失って困っていたこと。話しかけ、エレベーターまで付き添い腕につかまってもらいましたが、エントランスは普段人気がない上に困ると思いました。その後も、構外の盲人用の印をたどったにも関わらず、その上に車が止まり、また通行止めのチェーンがかかっており、つまづいて転びそうになっているところを声をかけて回避しましたが、誰もいなかったら怪我をされていたかもしれません。盲人用の印があるルートには常に配慮すべきですし、通行不可能な場合が多いなら印はつけないで安全な道を常に確保すべきと思います。
  - 狭くて汚いため、長くゼミ室で議論していると頭痛がする。
  - 授乳室、トイレへのおむつ替えシートの設置がない。小さな子どもと共にトイレに入れるような環境がない。
  - 総合教育の女子トイレ、和式が多く、洋式が少ない。理学部は女子トイレの設置箇所が少なく、障害者トイレに「女子&障害者」と表示されたところもある。
  - 照明が暗い教室が暗くて10.5ポイントの字が読めません
  - 非公開
  - 女子トイレが少ない施設がある。

16. 研究活動、教育活動を行う上で利用する道具(パソコン、実験器具、書架など)に関して、不便を感じることはありますか?

- とてもある、ややある、を選択した人へ それはどのようなものでしょうか?なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。(最大500字)
- 大学内でどのような機器を学生に使用させられるのかといった細かい情報が、専任教員でないとわからないことが非常に多い。
- とくに身体の不都合がない自分でさえ、パソコンなど視聴覚機器が古いタイプで設置するのに重たく、また格納してある場所が低いため、足腰に不自由にある人は特に不便だと思う。
- 一切支給されない
- 可動式の書架が自動ではないため、動かす際に非常に重い。
- 研究室のパソコン含め、研究室に常にいる、利用している人間がほぼ決まっており、また男性のみのため、研究室にいること自体が気が引けて近寄らなくなる。あるいは、常にいる女性の学生も決まった人間が多く、同性なら同性で今度は紅一点でちやほやされるのになれていると「何でいるの?」的な気にくわい雰囲気を出すため、いずれにせよ研究室は常に同じ人間のたむろする場所になっており、本が探しにくいし、建設的な場所にもならない。
- 総合図書館の学生用パソコン、空いている機材はだいたい故障している。きちんと動くパソコンの前には「場所取り」と思われる他人の荷物が置いてあり、使えない。書架や、機材の棚の位置が高くて届かないことも多い。脚立や踏み台が置いてあるところもあるが、乗るのが怖い。
- 理系や心理学・社会学などの方々には研究室があるようですが英米文学専攻の院生にはありません。控室はありますが、パソコン・プリンタ・コピー機はおろかエアコンすらついていません。コピーカードも支給されません。ついでにいうと建物もボロボロです。他の専攻の院生に言うといつも驚かれます。
- 私は身障者ではありませんが、教室の数が絶対的に不足しているために授業ごとに移動しなければならない距離が大きく、身体障害のある学生や教員には負担だろうと感じています。
- 個室がないので落ち着かない環境である。

#### 資料4. 自由記述(3) 「女性」属性のみ選択回答者

- データの持ち出しや共用が不可能なので、自宅でフォローができない。
- 大学システムに学外からアクセスができない。
- 非公開
- インターネットの閲覧にセキュリティーがかかりすぎて、不便

17. 研究活動・教育活動を遂行する上で、言語使用およびコミュニケーションに困難を感じることはありませんか？下記の選択肢A～Eの中にあてはまるものがあればチェックをしてください（複数回答可）。

- 具体的にどんなことがあったのかを教えてください（「その他」と回答した方は必須回答）。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。（最大1000字）
- 同じく外国大学での経験ですが、自分の文化のことを言おうとしすぎて逆に煙たがられたことがあります。
- 仕事に関係のない私的なメールを繰り返し送ってくる男性研究者に対し、同僚だから、同じ研究会員だから、などの理由で交流関係を断ち切ることができないため、はっきり「やめてほしい」といえないことなど。仕事とプライベートはきっちりわけてほしい。
- 実際にはフェミニストですが、それに立脚した意見をまっすぐ伝えるのにはばかられる時が多く、それとなく…の物言いになるときが多いです。もう少し、自分の要望を伝えつつ、うまく立ち回って実をとれるようになればと思います。
- プロジェクトにもよりますが、男性の多い職場なので、「怖い女」と思われたいよう気をつけています。
- 幼い子供を核家族で育てているため、仕事に費やせる時間が絶対的に限られていることは周囲も表面上は理解をしているが、当方としては子育てを理由に仕事をしていない、と言われる事がないように、必要以上の仕事をこなしてしまっている。割り振られた仕事は断ることがなかなかできず、常にオーバーワーク状態に陥っている。
- 会議で発言しても「文句を言っているだけ」と軽視される。
- 学生がリアクションペーパーに、個人的なことを書いてくる。教員としてというより、「お姉さん」扱いされていることに不愉快さと悲しみを感じる。
- 言いたいことを我慢はしませんが、自分が大学教員の中では比較的若い女であり、ジェンダーを教えるということに反発を感じる学生が男女問わず一定数いるということは、常に意識して発言しています。
- 非公開
- 自分の指導教官は古いジェンダー観の教授で、というより自分の専攻の教授のほとんどがそうした男性たちでしたので、セクシャルマイノリティや女性を侮蔑するような発言をする人もおり、価値観の相違と言えどもそれまでもかもしれませんが、とても女性やセクシャルマイノリティのための政策研究をしたいと言える雰囲気ではなく、教授の発言に異を唱えることもできませんでした。
- 男子学生が集団で性的に無頓着な発言をする。壁の向こうに誰が居るかわからないのに、オフィスタイト(9:00-17:00)に廊下で大声で「おっばい募金」の話題を集団ですべて、不愉快だった(2016年1月) 隣の研究室で男子学生やカップルが騒がしい。院生室は壁が薄いので、話が筒抜け。 学生同士の英会話グループ学習で、男子学生複数(TA含む)が容姿の良い女子学生に非常に多く話しかけ、その一人に会話が集中するために他の学生の学習がすすまない。などなど。
- フェミニストだと思われたいよう気をつけています。
- 一例としては、配偶者やパートナーと離れて住む女性教員が多いため、子供のいる女性教員も非常に少ない。このため、様々なシステムが育児をする人の存在を抜きに設計されており、将来的に子供を持つことへの不安を抱かせている。
- 非公開
- 一般的な勤務時間外に会議等や研究者で交流する場が設定されることがあるが、子供を持つひとり親であるため、シッターを手配する必要があり、経済的、手続き的負担がある。参加の無理強いはされないが、参加せず困るのは自分であるため、結局参加せざるを得ない。ただし、シン

資料4. 自由記述(3) 「女性」属性のみ選択回答者

- グルペアレントであるのは個人的な背景であり、過剰に配慮がない、とまでは思っていない。
- 相手が男性の場合、自身の普段のコミュニケーションや率直な意見ではなく、男性に誤解されたい(感情的でなく、男性に伝わりやすいよう理論整然と話す)ように話す必要があると感じられ、常に気を張っている。

18. 教育・研究を遂行する上で、情報共有に関わる困難や不便を感じることはあるでしょうか？下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあればチェックをしてください(複数回答可)。

- 具体的にどんなことがあったのかを教えてください(「その他」と回答した方は必須回答)。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。(最大1000字)
- 事務関係のメールが転送をくりかえされ、しかも複数の部署から同じものが届く。「不幸の手紙」
- 非常勤だと、大学ごとに大学内サイトがあって、その使い方に習熟を求められるというようなことがとても負担になる。各大学の非常勤マニュアルを全部読むのも負担。
- 大学にある掲示板以外にウェブ上で見ることのできる掲示板があるが、情報が掲示される時期にばらつきがあるように感じる。大学内の掲示板でも、こちらでは張ってあるのにあちらでは張っていないなどということもある。
- 学会のメーリスなどで個人の連絡先情報が流れてくる。共有される情報は名前と所属くらいで十分だと感じる。
- 重要な修論中間発表の日程がメールではなくホームページでのみ発表されていたため、専攻の人たちとあまり交流してこなかった自分は直前まで知ることができませんでした。
- まとめて情報を流さずに、明け方深夜間わず非常識な時間に、誤字脱字やたびたび修正のくるような安直な内容が個人宛メールやメーリングで流れるので、最新の信頼に足りる情報が不明になり困る。あるいは、間際になってあわてて連絡が来る、修正が入ることもある。
- 学生同士の連絡がLINEで行われることが多いのですが、LINEが使える環境にないため、いつも自分だけ情報が遅れる／届かない状態になっています。メーリングリストを併設してもらっても、結局LINEでのみ情報が流れています。
- 非公開
- 女性教員が少ないので、女子学生の対応を一手に任せがちである。

19. 研究、教育の場での作業について不便を感じていますか？下記の選択肢A～Gの中にあてはまるものがあればチェックをしてください(複数回答可)。その上で、説明したいことがあれば、具体的に記述して下さい。

具体的にどんなことがあったのかを教えてください(「その他」と回答した方は必須回答)。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。(最大1000字)

- 旧姓を通称として使用している。通称利用について、学内では特に問題はないが、他の研究機関に提出する書類について、印鑑や氏名をどのように記載するべきかの情報が十分でなく困ることがある。普段印鑑を二つ持ち歩いている。”
- 学内の事務が縦割りで、理解している人を探し出すのが困難。
- 印鑑を必要とする書類が多く、メールでの申請ができない
- 書類の数と量が多すぎる。事務書類を作っている時間のほうが、研究論文を書いている時間より長くなっていることがある。
- 全て手書きで、それらを提出しなければならない。
- 小規模分野なので、大抵の文献は英語なのだが、学術論文は多少あるが書籍が全く図書館に入らない。もっとオンラインアクセスなどを充実させてほしい。
- 調べること自体に不便はないが、図書館の収蔵状態など、とりわけ「研究室蔵」は、表示が簡易的でありどこの誰をあたればよいのか不明、資料にたどり着けないことが多く、それならはじめから他館や複写、他大学をあたりたいのであいまいな表示を改善してほしい。

- 大学の文学系データベースがあまり充実していないと感じます。目が悪いので、天井が高い部屋や照明を間引いてある部屋（震災以来増えました）、照明が暗い部屋での読書がづらいです（図書館を含む）。
- 現状では特になし
- 新聞記事の検索がと閲覧が有料であること。
- 非公開
- 女性なので、重い実験機器を自分で運ばなければならないときに不便を感じる。頼める人がいない時もあるので。

20. 教育・研究における計画や予定を立てるときに困難を感じることはありますか？  
とてもある、ややある、を選択した人へ それほどのようなものでしょうか？（記述式 最大500字）  
なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。

- 夫との「別居婚」の解消、出産、在外研究など、どの順番で取り組んでいけばいいか、計画を立てるのが難しい。
- 事務手続きの問い合わせ先が分からないことが多い。年長者がそれらを知らない、あるいは間違った情報を流す。
- 夜に研究打ち合わせが入ることが多く、育児との両立が出来ず参加しづらい。
- 先述の事情により、教育の機会や研究発表の場および研究テーマが制限されている。
- 資料収集に割ける時間が限定されているため、特に海外へのリサーチ・トリップが困難である。結果として、既知の資料に基づいた無難な研究テーマを扱い、確実に成果が上げられるような方向を選択してしまう。
- 大学全体の研究理念や教育哲学（文部科学省の要求する「ミッション」とは異なる）や10年後、20年後の長期計画がないので、場当たりの改組が繰り返され、そのたびに組織が疲弊していく。また、改組の失敗を反省しないので、何度でも改組が必要になる。
- なぜそんなに時間がかかるのか、またなぜ波があるのか分かってもらえない
- 年々シラバスに求められる内容が細かくなっている。シラバス作成は不払い労働であるのに負担が重くなるということだし、授業中の学生の反応や出来で変えていかなくてはならない部分もある。理解に苦しむ。
- 勤務地と研究分野とに関する希望が両方満たせるような条件の求人が少ない
- まだ具体的な困難というわけではないが、出産や育児が研究の予定に影響するだろうという懸念がある。
- 研究計画を相談しようにも、教授に嫌われるとどうしようもなくなってしまいますし、そもそもジェンダーに関する政策研究をしようとしても教授にそうした取り組みの意義を理解されませんでした。
- 予算の額面が確定しないと、学会発表(特に海外)の予定がたてづらい。立て替え払いが多く、高額になるとその事実で海外学会発表を断念しようかと思うことも多く、実際に機会を減らさざるを得ない。
- 自己の研究のための時間が取り難く、また生活のために働く必要もあるため、どうしても長期の研究計画となり、学会発表や論文についても他の人々と同じペースでは研究を進めることが難しい。またその予定も思う通りに進めることが困難な場合がある。
- フィールド調査のときに、学生は院生でも（演習林などの）施設の車を運転できないため、運転歴20年でも、指導教員や技術職員に現地まで送迎してもらわなければならない。9:00-17:00が勤務時間のため、夏場の日照時間が長いときは調査可能時間帯を非常に無駄にしている。離島の場合、自分の車を運搬すると費用がとてかかるので、施設の自動車を使えるようにして欲しい。
- 計画や予定の立て方がわからないので
- 生殖補助医療を受けているために、先の見通しが立ちづらい。
- 出産の件は気がかりである。出産だけでなく、悪阻がひどい場合のことも考えるとなかなか妊娠できない。

資料4. 自由記述(3) 「女性」属性のみ選択回答者

- 科研費をうけているが、科研費での出張を有給休暇で行うように強いられている。休暇は年間10日しかなく、本来の休暇に当てることができない。このような状況下で出張を行い、その間に事件事故に巻き込まれた際に、大学側がどのように責任をとるのか明確ではない。
- 非公開
- 育児を行っているが、出張などが難しいので計画が流動的にならざるを得ないが、報告書等での成果は年度ごとに求められる。
- 学務優先で研究できない。ダイバーシティとは関係ありません。

21. 移動に不便を感じることはありますか？下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあればチェックをしてください（複数回答可）。

具体的にどんなことがあったのかを教えてください（「その他」と回答した方は必須回答）。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。（最大1000字）

- 非公開
- キャンパスが広いのでバスで移動をしているが、必ずしもバスの運行が授業開始・終了の時間と整合していない。
- 男性と2人だけの出張はやはり気をつかう。帰宅が遅くなるのがよくあるので、安全に気をつかう。
- 生理痛、めまい、立ちくらみ等を人に言えないので、がまんしている
- 単純に、非常勤講師として移動が負担です。
- 使用している鉄道の乗り換えがスムーズにいかない時間帯が多いので、不便を感じる。
- 自分自身の体験として、教授とのやり取りのストレスから不眠や食欲不振になり、月経不順になるまで追い詰められましたが、それを教授に配慮してもらえないはずもなく、大学の学生相談室には相談できましたが、大学院の方には相談できませんでした。また、身内の不幸などによる精神的負担も全く配慮しないと教授は豪語しており、それに泣かされた人もかなりいたようでした。
- 睡眠障害があるが、起きているときは普通に見えるので実際はしんどくてもなかなか伝わらない。
- 最寄り駅からのアクセスが悪く、また必然的に交通費、通勤時間がかかる。乗り物酔いするので、酔い止めは必須だが、薬代も負担になる上に、乗り物酔いなどの不調を理解してもらえず、長時間の移動の合宿や招聘教授のアテンドを依頼されること。
- 眼鏡を使用しているので雨に降られると視界が悪くなりとても不快なのですが、たとえば先輩の手伝いで荷物を持って建物を移動するようになると、先輩が傘をさしていないので傘を取りに戻れないことがあります。
- 非公開
- 非公開
- 出張時も子どもを連れて行かざるを得ないので、移動に費用がかさむ。また、子どもの世話にかかわっての荷物も大量となる（着替え、オムツ、調乳品など）。
- 生理痛がひどくても授業を休めない。上司が男性なのでなかなか言い出すことが出来ない。
- 遠くて大変
- 22. 目的地までの交通経路の検索、新幹線や飛行機、ホテルの予約など、移動の事前準備もしくは移動先での必要な設備の確認において困難を感じることはありますか？
- とてもある、ややある、を選択した人へ それはどのようなものでしょうか？（記述式 最大500字）なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。
- 設備等ではないが、学会に子連れで行くときベビーシッターの手配が心配である。
- 安定期に入る前の妊娠時の学会出張は、新幹線移動やホテル選び（駅からの距離）などに少々苦労した。
- 予約サイトを見ただけでは、周囲の環境がわからない。
- 職場では通称使用で戸籍名と異なるため、クレジットカード利用する場合や、飛行機搭乗名簿記載が戸籍名となる場合、お金を支払ってもらえない。海外出張の時はパスポートの戸籍名でもい

ろいろと不都合が生じる。

- 海外学会発表時、場所がいわゆる僻地の時、ある程度まではネットで検索して確認できるようになったものの、現地の空港からのアクセスや、宿泊先から会場へのアクセスに不便ないし不安を常にかけている。また、予約時期によって価格が変動するので、予約の時期と、予算的な面で予約できる時期のかねあいについても常に気がかりである。
- スマートフォンがないので、その場での予定の変更や交通機関の遅延の時困ります（皆がスマホを持っているのが前提の社会になっていると思う）
- 子どもの世話をするのに必要な設備があるかどうか（オムツかえ、調乳、ベッド・布団、食事提供、洗濯機など）

23. 研究、教育の場での生活的動作について不便を感じていますか？下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあればチェックをしてください（複数回答可）。

- 具体的にどのような問題があるのかを教えてください（「その他」と回答した方は必須回答）。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。（最大1000字）
- 該当なし
- 研究室のある階に女性用トイレがないため、他の階へいかなくてはならないことが不便です。男性用トイレは全ての階に設置されています。女性用トイレは、他の階についても1個あるかないかという状況ですので、トイレのためにかなり遠くの棟までいくこともあります。
- なし
- 男子トイレと女子トイレが隣り合っているので、音が聞えたり、入るタイミングが同じだったりすると、なんとなく気づまりを感じる。
- 食事を購入する場所や、ゆっくり食事をする場所がない。いつも、作業している大勢の同僚の大部屋のなかで食事を済ませなければならない
- アレルギーのため化粧ができないが、していないと非難されることがある。
- ベジタリアンなので、学食や購買でも食べられるものが限られるため、常に自分で持ってくるようにしている。
- 女なので化粧をする必要性は理解できるが、どの程度が適切なのか考えるときがある。
- トイレは普通にあるが、B.C.に関しては設備も乏しく、限られた時間で食事をとることや排泄の時間を確保することは困難であり、体調面にはわるくても制限や不便を常にかけている。また、宿泊する場合、身支度一般に関する最低限の設備や場所がないため、絶対に宿泊はしないように気をつけている。
- 度々同じ問題を書いているが、学内の設備として小さい子供を連れてトイレに入ることが難しい。
- 理系の人には研究室で調理したりソファで仮眠したりできるそうですがそういう設備が一切ありません。学食の営業時間が短いうえ、炭水化物と肉のメニューしかありません。学内に食事を摂れる場所も満足にありません（教室は飲食禁止）。
- 非公開

24. 研究、教育の場での医療的なケア（服薬、たん吸引、酸素療法、人工呼吸器、経管栄養、透析、導尿、摘便、パウチ交換など）に関して、不安を感じていますか？

- とてもある、ややある、を選択した人へ それほどのものなのでしょうか？（最大500字）なお、公開可能でない情報である場合はその旨も明記して下さい。
- 非公開
- 持病があるため、万が一発作など起きた場合の薬を常備できたらよいが、そのようなスペースはないため、常に持ち歩く必要があること。
- 学内に診察室がありますが開室時間が気まぐれすぎてあてになりません

25. あなたがこれまでに見聞きした困難への支援について、評価できると思った取り組みはありますか？もし、あるのなら、具体的にはどのようなことですか？可能な限り、固有名や地名、組織名などを明記してお答え下さい。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。(最大1000字)

- 職場で様々な感じた女性差別的な待遇や発言について、デンソーの初代ダイバーシティ室長、トヨタ自動車、キリンビールに勤める友人男性3名に相談したところ、「女性だから」ということで「男性と別のコースに載せたり」「女性だから」という理由で仕事を分けたりするのは完全に違法と強く言われ、心強かった。”
- 会議や研究会をテレビ会議にして自宅から参加できるようにしている教室があると聞きました
- 卒業した大学院(The New School for Social Research、米国)では、妊婦に対し、やや大きめの机を用意したり、頻繁にトイレに行ってもいいことにしたり、妊娠に伴う医学的理由での欠席を不問にしたり、など何項目かの対策が取られているようである。私自身、博士課程の学生るとき妊娠・出産したが、上記のようなことは知らなかったが、特に不便は感じなかった。
- 所属機関のハラスメント対策委員会、カウンセラー。(非公開部分削除) 法的手段に訴えるか、記録するだけにとどめるか、などの対策のレベルを相談者と話し合っ決めてくれるところが良いです。匿名性も保たれます。当事者同士を直接面談させるような、事態の悪化を招く対応をする委員会も多いと聞いているので、相談した場合にどんな結果が得られるのかを公開している点はすばらしいと思います。
- 勤務先の研修会で、セクハラ、マタハラ、アカハラ講座が開かれたこと。
- 学内に性同一性障害(あるいはそれを自認する)の学生が相当数おり、自認する性別にそぐわないファーストネームを呼ばないようにしてほしい、男女別の「くん・さん」付けをやめてほしい、という要望がしばしば上がる。勤務学部では、学生は基本的にすべて「姓+さん」付けで呼ぶと確認し、そういった悩みを学生が持たないように配慮することになった。学生証上の名前の変更は診断書が出てからということになったが、写真はそのときどきの風貌に合わせて変えてよいということになっている。また、数年前に重度身体障害者の学生が入学してきたことをきっかけに、更衣や痰の吸引などができる控室を新たに設置し、対応を行っている。ただし、校舎が古い建物なので、バリアフリー化にはなお工夫が必要である。
- 勤め先の大学における、障害等を抱えた学生への支援体制は急速にととのえられつつあり、評価できると感じているが、研究については特に感じない。
- 非公開
- メンター制度
- 取り組みではないのだが、学部時代に在籍していた明治学院大学戸塚キャンパスの健康管理センターの方の対応がすごく良かった。当時、摂食障害(拒食症)で授業に出ることがやっとだった自分に、健康診断の際の体重変化と顔の様子で気づいてくださり、その後、昼食時間含めいつでも来ていいと受け入れてくださった。現在の大学院(明治学院大学とは別)でも同様のようセンターを利用したが、スタッフの方の対応が冷たく感じ、医師やカウンセラーの方がすごく優しくなかったので通い続けられたものの、行くのは億劫だった。ただ、今の大学院の場合、在籍者であれば半年間は薬を無料で処方してくれる制度があったのは助かった(その後は、その医師の勤める病院に通院した)。
- 東京大学学生相談所
- 広島大学で車椅子を使う院生が入学した際に、研究室のドアをスライド式に付け替えたり、同じフロアに多目的トイレが設置されたりしたこと。
- 特になし
- 特にない
- 私が入ってるわけではありませんが、留年生のためのサポートチーム、自助グループ。怠慢が原因と見下されるが(もちろん怠慢が原因が多いと思うが)いろいろな事情(経済的困難でアルバイトしていた、心身の不健康、人間関係、学力等)で留年する人がいるのに、理解してくれる人が少ない。次の年は健康に進級することを目標に、助けてくれる人や一緒にがんばる仲間がいる

ことは大切だと思った。

- 基本的にはない。ただ幸いにも、所属研究科長が同じ女性でしたため、とても親身にご心配くださりました。感謝しております。
- 特になし。
- 東京大学では教職員が優先的に使用できる保育園が敷地内にあると聞いている。職場のそばに子供を預けられる環境を整えるのは大変評価できる。科研費雇いのポストクが産休を取った場合に、その分研究費の期間を延長できる制度も評価できる。
- 非公開
- 日本中東学会や日本平和学会などで行っている学会託児。とくに、日本中東学会では託児費用の負担も行っている。また、市民団体での講演を行う際は、会員の方がボランティアで託児を行ってくれている。
- 本学(東京大学)のバリアフリー支援は、先進的だとは思いますが、合理的配慮のラインを探るのにまだ時間がかかりそうである。個別性が高いため、なかなか難しいように見える。
- 女性研究者の集まりに参加して、そこで情報交換ができる。東京大学における取り組み(女性研究者ネットワークを作ろう)

26. あなたの抱える困難を解決するために、これから実現して欲しいと思えるアイデアや要望があれば書いてください。(最大1000字)

- 企業では「ダイバーシティ」概念が一般的になり、「ダイバーシティ」が利益を生むものと見なされているのに対し、勤務先では女性教員が一定数存在することの利点が見えていない気がする。この数年で勢い良く「ダイバーシティ」について成果を出している企業とともに、単なる女性目線とか女性らしさの導入ではない、真のダイバーシティの重要性について検討し分析することが重要と感じている。”
- 半分とは言わないが、あらゆる大学や組織、学会などに女性の代表者(役付など)がいてほしい。女性やマイノリティのための委員会のようなものがあって、女性やマイノリティの便宜を図ったり、権利を主張したり(アドボケート)するのがいいのではないか。男性側にも、現存するダイバーシティの情報を提供し、教育したり議論の場を設けたりすることが望ましいだろう。
- プロジェクト型の研究/教育で、人事に関する事務を研究員に担わせている場合がありますが、これは、プライバシー擁護の観点から絶対にやめるべきであると考えます。同僚に、住所、婚姻関係、給与、家族構成などが共有されている状態は、組織運営、リスク管理の観点からも好ましいとは思えません。プロジェクトの計画運営に携わる方々には、職場での人権教育が不十分な若手研究者に、教員や学生のプライバシーが晒されることは、深刻な人権侵害の温床になり得るという認識を持っていただきたく思います。
- 女性研究者の数を増やしてほしい。もしくは、男性の研究者であっても、自分たちとは価値観が異なる人もいるのだということに気づく人が増えてほしいと思う。ただ、ハラスメント対策委員会主催の講習会などには男性の研究者も出ているのに、その直後にハラスメント的な言動を取ってきたりするので、言うだけでは効果が無いと感じている。有効な対策があれば教えてほしいと思うので、そのような情報公開もわかりやすい形でおこなってほしい。
- 自然科学系だけでなく、人文社会系の女性教員をふくめたゆるやかなつながり、または様々なワークライフバランスのノウハウやセクハラ対策実践の情報が見られるサイトなどが充実すると嬉しいところです。女性教員のキャリアと生活について、講演会なども聞いてみたい気がしますし、もし自分が子どもをこれからもつ選択をするならば、とても頼りたいと思います。さらに、大学や学会にもっとフレキシブルに子どもを預けられるサービスが必要なのではないかと想像します。
- 休日授業で、保育園に預けられないとき、シッター代補助などをする。連日の休日授業は避ける。
- ジャンル選択にはたらく無言の抑圧を軽減するには、女性研究者同士のネットワークが必須。また、そもそも、ジャンル選択に抑圧が働いていること自体に気付いていない男性研究者が大半のため、それを周知するために各学会でワークショップなどを開いてほしい。

- バブル世代男性教員の啓蒙。大学教員の職務が、研究、教育、学務であることの周知徹底（研究を全くしていない教員が多すぎる）。また、セクハラ・パワハラ委員会への男性教員の積極的な参加（現状、女性教員の数が少なく、学務全体の女性役員の数が極端に少ないにもかかわらず、セクハラ・パワハラ委員のみ女性教員の割合が異常に多い。男性教員から委員を担当するように促される、という話を聞いたことがある。）
- まずは、ハラスメント対策委員会や相談窓口などの形骸化を防ぎ、機能するような取り組みが必要である。
- 会議や雑用の軽減。
- トイレはきれいに、安全に。
- 不法不当な差別よりも、事実上の障壁が問題になってきているのかなと思う。
- 女子学生、女性研究者の積極採用や登用。学問分野や能力に関わらず、同性が多い場所での安心感、マジョリティである男性には決してわからないことと思う。そうしてはじめて発揮できるアイデアや意思決定などがある。とにかく数を増やしてほしい。
- 雇用していただく教授が研究費を獲得できないと、雇用時間が減少する。それは仕方がないが、その結果、子供を保育園へ預けられなくなったりする。雇用時間とは関係なく、研究に必要な時間を一日8時間と証明してほしい。
- 通称使用を認める。（本当は国で選択制夫婦別姓が認められればよいだけの話だが）
- 障がいや病気を抱える人にオープンな、明るい場所の提供。どうしてもそういう場所はどこか隠されていて、暗いイメージがあるので、まずはサービスを求めに行きやすい環境があると嬉しい。
- 研究資金を獲得するチャンスがもっとあればよいと思う。学費のための援助だけでももっと積極的に行われるとよい。
- 研究者にも（男女ともに）院生になったらセクハラ、アカハラなどの注意を喚起する講習を義務付けて欲しい。会社院もマナー講習等を新入社員として受けると聞く。周りでどういったことが相手に対して失礼になるのかを知らない人が多くいると感じるし、もしかしたら自分も何らかのハラスメントの加害者になっているかもしれないと思うと怖い。研究者の多くは教育者も目指していることを考えると、我々こそ、そのような講習を広く受けるべきであるように感じる。
- 大学院生の数に対して適切な教育資金やアカデミックポストを用意する
- 女性研究者・大学院生のネットワークが作れる取り組みがあると嬉しい。
- 大学に男女共同参画室はあったのですが、大学院とどこまで連携してくれるのか不明で頼れませんでした。大学院に入学する際に男女共同参画室を頼れるということをPRすることが必要なのではないかと。また、自分の指導教官の場合はセクシャルハラスメントだけではなく色々なハラスメントに抵触すると思うのですが、なかなかどれに該当するとは判断しにくいので、気軽に相談できるハラスメント窓口などあれば良いと思いました。教授を変えればその場は救われるかもしれませんが、結局専攻の教授の多くがジェンダーなどの問題に理解がないので、教授の意識改革をしなければどうしようもないのかもしれない。政治学という分野でこそジェンダーの視点が必要であるのに、そうした分野で恐らく最も遅れているのが残念でなりません。
- 男性に対してダイバーシティに向けた教育をして欲しい。東工大なので大半は男性であり、そちらの意識が変わらないとどうしようもない。
- もっと理解ある女性の教員がいてほしい
- 全学部生の必修教養科目の一部として、ジェンダー・セクシュアリティの問題を含め様々なダイバーシティについて考えるための授業を実施してほしい。
- ハラスメントの相談窓口を、セクハラ限定ではなく、モラハラやアカハラ、多岐にわたる窓口にするべきだと思います。ほぼセクハラではありましたが、セクハラとして相談することに抵抗を感じ、結局相談にいくように言われたものの、いくことはできませんでした。また、相談の事案が、どのように扱われ、どこに報告され、どう検討されるのかというフローを可視化してほしいとおもいます。それがあれば、自分が相談した後に、誰に把握され、どのような弊害の可能性があるのか、相談することによって被るデメリットがみえれば、相談に踏み切ることもできると思います。相談したけれども何も変わらない、事実を把握されるだけ、立場だけが危うくなる、それならやめておこう、という悪循環を断つ機会を設けていただけたらと思います。
- 大学内に保育施設を設置。授乳室やおむつ替えシートなどの設備の完備。

- いまはあまり困難を感じていません。思うにマイノリティというものは固定されたものではなく環境によって異なるので、女性が多い環境では男性がマイノリティになります。なので、男性もこのアンケートに答えられるようにすることで、女性や健常者側から見えてこないような問題も提起されるのではないかと思います。
- 個人の平等について正確な理解が浸透すること。
- 産休の問題は雇用側にとっても死活問題であることは理解できる。雇われる女性が何も言っていないのに関わらず「いきなり長期の産休に入られると困る」と想像されるよりは、かえって「産休育休はあわせて半年以内にしてほしい」、「休みはできれば授業期間でない時にとってほしい」など、具体的に要望してくれた方がお互いに気持ちの良い雇用契約が結べると思う。聞くところによると、アメリカのビジネスウーマンは週末に出産して、週明けにオムツをして職場に復帰するらしい。ここまでするのは極端だが、すくなくとも体調を崩さない限り、産休を短く取る選択をすると職場に宣言するような働き方も選択にいられているのではないかと。そもそも、一人が産休に入っても対応できるくらいの余剰人員をたえずキープするようなゆとりも必要であるが、予算の関係もあるので難しいことは個人的に理解している。また、結局のところ出産がキャリアの支障になるのであれば、かえってそれを社会が受け入れてしまう方法もある。例えば、「大学院修士を出たあと、すぐに働いて出産退職後に、子供がある程度成長したら大学院博士課程に進学」といった女性のライフステージにあったキャリアプランを構築し、学生や教員に周知していれば、大学院の指導教員もそのように指導できると思う。
- 男性教員に女性が研究や教育において直面する様々な問題について学ぶ機会を与える必要があると思う。
- 男性教員・研究者に女性が研究・教育を行う上で直面する様々な問題について学ぶ機会を提供することが必要だと思う。
- 若手研究者育成のためには何が必要なのか、根本的に考え直す必要がある。また、任期なるなしに関わらず、教員に関する質を保証するために、研究業績をきちんと評価する方向に変えていかないと、大学の存在意義がなくなる。
- 非公開
- 託児施設の充実は全般的に求められる。学会等の催しの際だけでなく、大学でも常駐の託児施設を用意してほしい。また、科研費等研究資金の使用についても、執行する側の多様な状況に合わせた執行基準を設定してほしい。例えば、学振RPDでは妊娠・出産・育児に従事する研究者の枠であるが、その科研費執行においては全て一律の基準で執行されている。日当を増やして子連れの移動にかかる費用をカバーしてくれるなどの対応を検討してほしい。
- web会議の導入。夜間の会議でも、帰宅して子供の世話を終えたあと参加できるため。
- 高圧的な男性上司に対して年齢の若い女性教員がどのように対応することが出来るのか。どこか学外に相談できる場所はあるのか。
- 女性研究者同士の集まりがもっとあればいいと思う。学会ごとや所属大学ごとにあればいいと思う。
- 女性教員の数をとにかく増やして欲しい。
- 在宅勤務の拡大、簡素化不正規雇用の縮小、正規雇用との待遇面での格差の縮小病欠を有給にすること（有給休暇を消化せずに、病欠用の有給を確保すること）

28. もし調査についてのご意見などがあればお願いします。なお、公開可能な情報ではない場合はそのことも明記して下さい。（自由記載）

- 現状についてのこうした調査はとても大切で貴重だと思う。女性については、育児や家事との両立など、いわゆるワークバランスのテーマをもっと盛り込んでもいいのではないかと思います。
- 多くが障害者を想定した設問であり、自分とは無関係な設問が多く感じられました。障害者向け設問パート、性的少数者向け設問パート、女性向け設問パート、および共通設問パートに分けたほうが、回答者にとっては親切かと思いました。
- インタビューや対話型調査は、匿名性が担保されるなら協力したい。現在進行中の困難もあるの

#### 資料4. 自由記述(3) 「女性」属性のみ選択回答者

で、身元がばれるとまずいので。

- よりいきいきととはたけるひとが一人でも増えるように、この取り組みをぜひ活かせる方向へ結びつけてほしいと思います。
- 障害を持つ人、女性、外国人など、それぞれに困難は異なるので、1つのアンケートで聞くのは不適切のように感じました。私は「女性」という属性で回答しましたが、各質問で想定されている対象者がよく分からない、またはあてはまらないものが多くありました。少なくとも、「あてはまらない」「該当なし」などの選択肢を設ける必要があると思います。
- 質問の意味や意図がわかりづらいものも多くあった。ダイバーシティ(多様性)というくくりで、全く異なる層の調査対象者に向けた質問を連ねているためではないか。各質問項目の対象者や、主語を明確にすることで、得られたデータの精度や信頼性を高める工夫が必要と思われる。
- 最近このようなアンケートが多いのですが、結果集計がグラフやグラフィックになって示されることがあっても、それ以上のアクションがあったことは滅多にありません。しかも、アクションの多くは委員会やワーキンググループを作るものであって、結局のところ会議と雑用が増えるだけで、実際の効果には疑問が付きまします。なかには、アンケートは「仕事をしている姿」を見せるだけの手段に過ぎないのではないかと思われるものもあります。それでも、このようなアンケートに答え続けているのは、ひよっとするという希望があるからです。どうぞ有効にご活用ください。
- 対象者をマイノリティとしているが、そこにいろいろな人が含まれており、回答に悩むところがあった。大学院生の立場で教育活動に関する質問には答えようがない、障害をもっているわけではない立場で移動などの不便に関する質問には「問題ない」という回答ばかりになってしまう、など。
- 自分の体感ですが、文学部、教育学部などの大学院ではジェンダー意識が高く、政治学や理工学部では低いように感じました(やはり女性の数が少ないからかもしれません)。どういった専攻の大学院・研究室でそうした問題が特に頻発するのも調べていただくと嬉しいと思いました。
- 個人が特定できる可能性の内容につきましては、一般公開などには伏せていただければとおもいます。それ以外に、対策を講じるために必要な情報は、このプロジェクトにかかわる方、あるいは私の記載した内容が関係者個人の利益不利益に関わらない(つまり記載した人間の関係者ではない)と判断された場合、共有していただいてもかまいません。乱文、失礼をいたしました。
- 記入するのに時間がかかりました。前もって設問を公開していただければ、隙間時間に書き添えることが出来ると思います。
- 専攻分野と学位、所属の情報については、珍しいケースであり、個人が特定されてしまう可能性がありますので、申し訳ないのですが非公開を希望します。特にアンケート記述内容と連鎖する形での公開はやめていただけたらと思います。ただし、データ全体の推計の数に含める分には構いません。対面式のインタビューについては都合が合えば協力できます。隠岐様の研究成果が素晴らしい物になることを、心よりお祈り申し上げます。
- 情報は原則非公開をお願いします。
- 自分自身が女性研究者というマイノリティであると同時に、大学の産業医というマイノリティを支援する職にあるので、調査対象者としては偏っていると思います。
- 困難にはいろいろあるが、それが女性であることに起因することなのか、一般的なことなのか、いまいちわからなくて、回答に困った。