

1 アンケート調査概要

(1) 調査の目的

研究者の多様性向上の観点からも女性研究者の活躍が期待されているが、日本の研究者全体に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、主要国と比較するといまだ低い水準にとどまっている。また、上位職になるにつれて女性の割合は低く、特に理系においてこの傾向が顕著となっている。本学では、第3期中期計画において女性教員比率 20%という数値目標を掲げ、達成に向けた努力を重ねる一方、平成 30 年度からは「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」事業(JST)において、女性研究者の研究力向上とキャリアアップに向けた施策を実施している。本調査は、本事業の一環として、研究者が研究力を向上させ研究成果を上げるための課題を探り、今後の取組みに示唆を得るために行った。

(2) アンケート調査票の配布と回収状況

アンケート調査票は宇都宮大学に勤務する全教員を対象に、令和 2 年 1 月 27 日に配布した。アンケート調査票回収期日は、令和 2 年 2 月 12 日までとし、この期日までに回収されたアンケート調査票を集計した。アンケートの配布・回収状況は以下のとおりである。

・アンケート調査票の配布総数	372 部
・アンケート調査票の回収総数	148 部 (回収率 39.8%)
・回収されたアンケート調査票のうち有効回答	148 部

今回、アンケート回収率は 4 割だった。アンケート対象者の 6 割の教員の声がこの調査結果に反映されていないため、この調査がすべてではないことに留意しつつ、以下に集計結果と考察を記す。

(3) アンケートの回収率

全教員対象	回答者	配布数	回収率 (%)
	148	372	39.8

① 部局別回収率

	回収数	配布数	回収率 (%)
地域デザイン科学部	22	41	53.7
国際学部	17	35	48.6
教育学部	26	73	35.6
工学部	38	97	39.2
農学部	26	75	34.7
その他機構・センター	19	51	37.3

② 職位別回収率

	回収数	配布数	回収率 (%)
教授	51	136	37.5
准教授	49	129	38.0
講師・助教・助手	30	71	42.3
その他の教員・研究員	18	36	50.0

③ 性別回収率

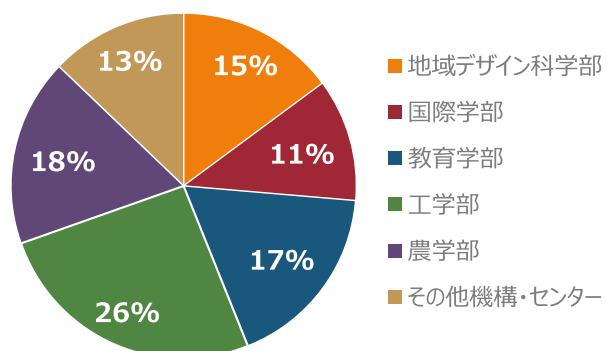
	回収率	配布数	回収率 (%)
男性	110	291	37.8
女性	38	81	46.9

(4) 回答者の属性

【所属部局 Q1】

	度数	割合 (%)
地域デザイン科学部	22	14.9
国際学部	17	11.4
教育学部	26	17.6
工学部	38	25.7
農学部	26	17.6
その他機構・センター	19	12.8

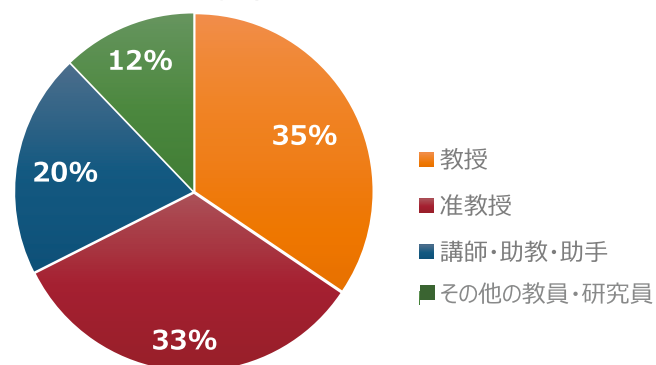
図1 所属



【職位 Q2】

	度数	割合 (%)
教授	51	34.4
准教授	49	33.1
講師・助教・助手	30	20.2
その他の教員・研究員	18	12.1

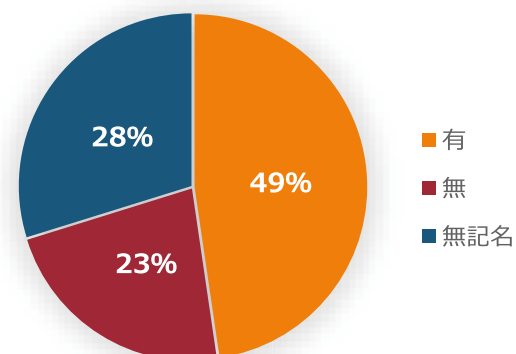
図2 職位



【任期 Q2】

	度数	割合 (%)
有	72	48.6
無	34	23.0
無記名	42	28.4

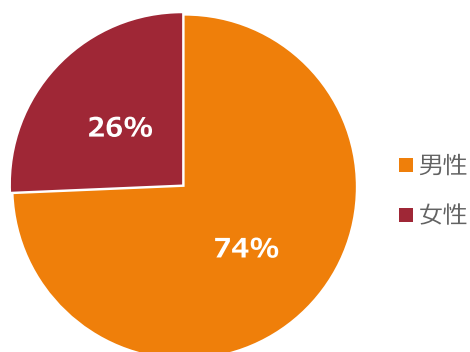
図3 任期



【性別 Q3】

	度数	割合 (%)
男性	110	74.3
女性	38	25.7

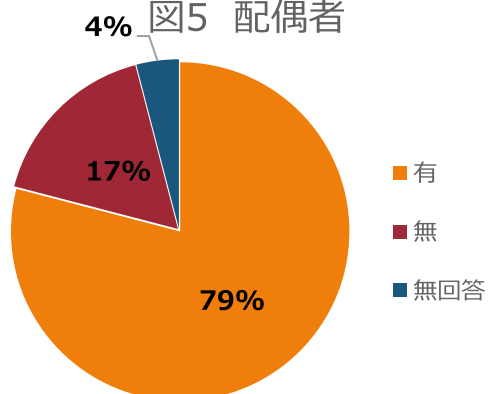
図4 性別



【配偶者有無 Q3】

	度数	割合 (%)
有	117	79.1
無	25	16.9
無回答	6	4.1

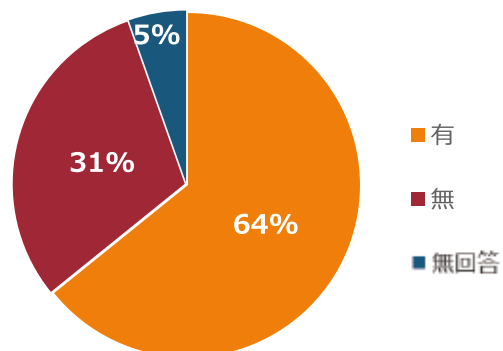
図5 配偶者



【子ども有無 Q3】

	度数	割合 (%)
有	95	64.2
無	46	31.1
無回答	7	4.7

図6 子ども



【子どもの就学状況 Q3】

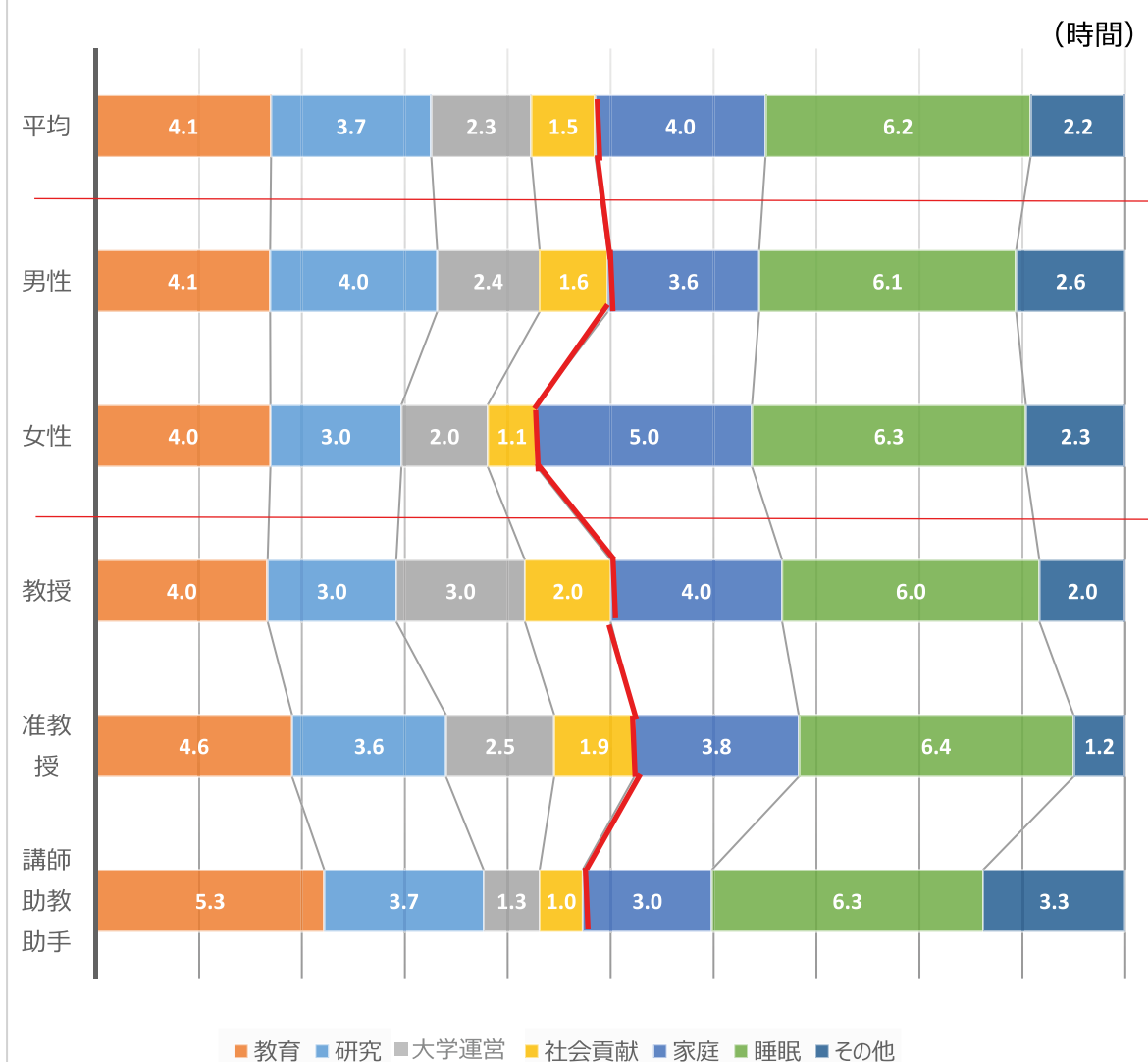
未就学児	小学生	中学生	高校生以上
14	23	11	41

2 アンケート調査結果

Q4 平日に教育、研究等を使う時間

- 教育と研究では、研究より教育に費やす時間が多い。
- 教育に費やす時間は上位職ほど少なく、その分大学運営に費やす時間が多くなっており、その時間は研究と同じである（3時間）。
- 男女の比較では、男性が研究に費やす時間は女性より1時間多く、家庭に費やす時間は女性の方が男性より1.4時間多い。

図7 平日の活動時間の分布



Q5 研究成果を上げるために大学として必要な取組み

●「大学運営の負担を少なくすること」（74.3%）が圧倒的に多い。また、「教育活動の負担を軽減すること」（49.3%）が3番目に多い。

●研究に関する事柄としては、「研究関連事務の効率化を図ること」「研究支援のための専門スタッフの配置を推進すること」が上位にきている。

図8 研究成果を上げるために大学として必要な取組み



その他・自由記述抜粋 （□女性回答 ■男性回答）

【研究時間確保】

□出勤が免除される研究日を、少なくとも週一日、設定する。

■学務、教育において、能力が評価されるのは喜ばしいことであるが、それゆえに業務が集中するのはおかしい（研究の時間がとれない）

【学生対応】

■学生のアナログ情報処理能力を高める事。学生の好奇心を高める事。

■様々な悩みをもつ学生のサポートを一手に引き受けてくれるカウンセラー（学生向け）

■学生の能力向上

■生徒のエフォートを上げるため、授業の宿題を増やす（皆の怠ける習慣を防ぐため）

■学生のモチベーションアップ

【効率化】

□図書や論文の検索システムを充実すること

■会議を減らす。

■総務系の書類を減らす。

■余分な書類、アンケート等をなくす。

【環境整備】

□自分には現在、該当しませんが、10、11 はとても重要なサポートです。（介護・育児のサポート）

□研究スペースの確保。一人当たりの実験スペース（自由に扱えるスペース）を決めてほしい。

■会議のために峰に行くと、前後30～45分かかります。「会議は必ず峰」ではなく、遠隔システムでtv会議は既に可能はずです。薬品の管理もけっこう神経を使います。学生の安全管理も。

- IT の環境（ソフト、ハードともに）整備すること。

【資金】

□ 有料の（海外の）オンラインジャーナルの定期購入を。教員独自の研究費ではなく、大学で購入していただけるようになること。（大学の学生数に応じて購入費が決められており、教員個人の研究費で払えるものではないので）

- 研究費の増額

- 予算（研究費）の確保

- 出版助成制度の導入。大学出版部の設置

- 研究時間の確保へのサポート。学生・保護者へのサービスの整理、負担軽減。

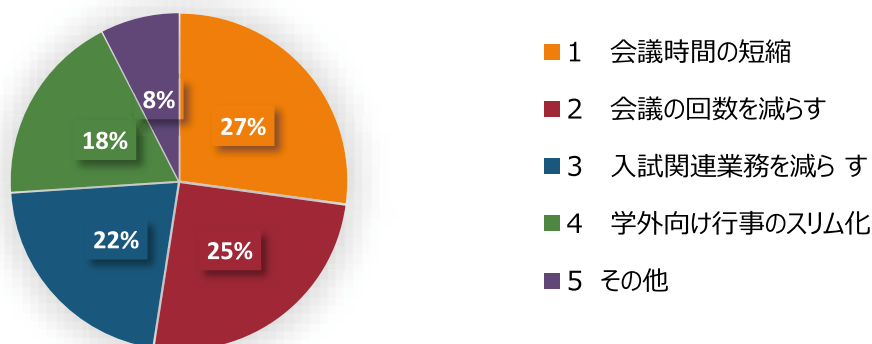
【評価】

- 運営業務と教育・研究を両立できない教授のポイントを取り（給与を准教授級とする）。そのポイントを使い准教授を教授に昇格させる。

Q6 大学運営の負担を減らすために必要なこと

- 「会議時間の短縮」と「会議の回数を減らす」で半数を占めている。

図9 大学運営の負担を減らすために必要なこと



その他・自由記述抜粋 (□女性回答 ■男性回答)

【事務全般の効率化】

- 研究者・教員でなくてもできる仕事は、可能な限り事務的に処理できるようなシステムにする
- 「会計くん」入力の手軽化。学外からの web 利用の推進（会計くんなど、外部からは操作不可）
- 女性であるが故の有形無形の「雑用」が多すぎます。用務の多さ、来客、Tel 対応、会議、面談 etc、書ききれません。減らせばよいというものでもなく、とても大切な「雑用」もあります。
- 決裁の数を減らす。
- 手書きの書類、押印の必要な書類をなくす。会議はメール審議を増やす。陽東でも全学の会議を開催する
- メールを減らす
- 報告や書類が多い
- 教授会の時間が長いいため事前に要点を整理し、1.5～2 h 程度以内におさめる。

【大学運営の方法】

- 職員すべてがプラスになる形でのトップダウンの強化
- 改革に伴う業務負担が大きい。上層部は考えるだけ。結局、現場がいつでも考え実行する。学生がかawaiiそう。
- 委員会活動の負担を減らす。
- 改組など大きなカリキュラム変更を伴う改革を行わない。
- 学校運営と教員の分離
- 適切な業務分担
- 教授がもっと大学、学部運営に関わるべき。准教授や講師が委員会委員長というのはどうかと思う
- 負担の均等化

【事務部門の強化】

- 学生アルバイトをもっと活用できるように支援して欲しい。
- 事務責任を教員に振らないでほしい
- ☐ 事務職員の適正配置と特に、常勤職員の能力向上。外国語対応、excel 表計算や統計等のスキルのある人がいない。事務方がすべき仕事を教員がしている。

【仕事の精選】

- ☐ 計画づくりの時間を減らす。ムダなアンケート（学生に向けた）を減らす
- 大学評価の為、文科省対応が多い
- エビデンスのための資料作成、アンケートの実施回数を減らす
- 社会貢献活動を絞り込む

【教員数の増員】

□教員を増やしていただきたい。教員数が減っているのに担当授業や学生指導が増えており、負担が大きい。また、一部の教員にばかり大学運営の仕事が集中し、大学運営に貢献していない方が研究業績を上げていることにストレスを感じる。

■教員（スタッフ）数を増やす（業務分担）。

■絶対的な研究時間を確保するために担当する仕事量を減らす。教員数が増えた方がいい。学生、保護者へのサービスの最適化（取捨選択）

【入試業務を簡素化】

□全学協同体制での出題、採点業務への移行、教員の業務負担の職位に応じた平準化

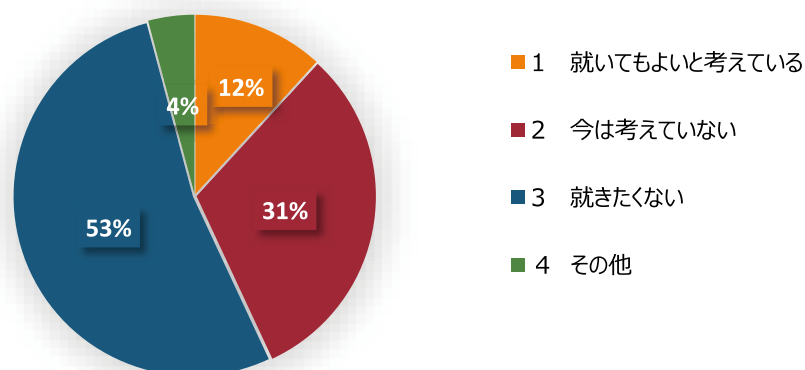
■ほぼ毎日何らかの入試があり、学科の半数が駆り出されます。ミスのリスクは回数が多いなどあるのに、その責任は全て現場に押し付けられています。仕組みを見直さない方が責任が重いと思います。

■各学年毎にバラバラな、高校生や社会人など頻繁に入試を行っており、日時をまとめる。

Q 7 執行部や役職に就くことについて

●「就きたくない」が半数を占めている

図10 執行部や役職に就くことについて



Q8 執行部や役職に就きたくない理由（□女性回答 ■男性回答）

【研究・教育優先】

□研究する時間が確保できないと考えるため（男女複数回答）。

■教育研究が自身の本務と考える（男女複数回答）。

■今は研究活動に時間を費やしたいと願っています（男女複数回答）。

■研究したいです（男女複数回答）。

■すでに上記役職についている。さらに、執行部に就いたり、再度役職に就いたりするのは本来の自分の姿と異なり、教育と研究に十分な時間を充てたいため。

■まだまだ研究のアイデアがあるため。

■研究を極めるべくこの職についた。

■まじめにそう言う仕事をすれば、研究をできなくなる。

■研究者としての道を放棄することに等しいから。

■大学運営のための時間が増えるから

■研究に時間を使いたいから。また、自分はそれら（執行部、役職者）の仕事には向いていないと思うから。

■教員は学校運営をすることがメインの仕事ではないから。

□准教授に教授並みの学内業務が下りてきている現状なので、執行部について、これ以上の負担がかかると研究できない。

■研究・教育に充てられる時間・労力の確保のため

■教育・研究を行う時間がさらに減ると考えられるから。

■研究、教育の時間がとれなくなるから。理事や学部長はたいへんお忙しいから。

■学生指導、研究活動を主としたい。

■研究で成果を上げたい。学会活動もセット。

■社会に貢献するための研究成果を出し続けることが使命であると考えているため

■大学教員の本来の任務は教育と研究にあるはずで、これらの任務を放棄して、大学管理職に就くのは問題である。

☐ 研究、教育業務に費やせる時間が現時点で不足しているため、管理職の業務を負担する余裕がないため。

■ 研究成果を充分得られた後ならやってもよいかもしれない。

■ 管理が教育研究のプラスになると思えない

【時間確保】

■ 会議が多い。

☐ 今より仕事を増やしたくないため

■ 研究室内、学科内で手一杯だから

■ 就けるはずもないし、忙しいだけでメリットなし。

■ 日々の業務をこなすことに精一杯で全く余裕がないため

☐ 現状の組織体制では、個人の能力を超えており、到底考えられない。研究時間がなくなる為。育児・家事で多忙な身で、ライフワークバランスがとれなくなる為

■ 他にすべきことがたくさんあるから。

■ 教育、研究、社会貢献の時間が確保できなくなりそう。

☐ 子どもの成長に寄り添いたいから

■ 時間を有効に使うため。

【適性】

☐ 資質がない、組織には不向き（男女複数回答）。

☐ 自身に資質や人望があるか、不明のため。

■ 自身には人望がないと自覚しています。

■ 能力不足

■ 各方面への目配りや調整、方針の決定などの能力、資質が十分ではないため（男性複数回答）。

■ マネジメント能力の欠如

■能力の問題。適切な方になるべきである。引き受けると教育・研究の時間が減少する。

□責任を増やしたくない

■性格的に合わない

□おそらくそのような状況はないと考えているため。

□できるかどうかわからないから。

■大学運営は適任の方をお願いしたいので

【現運営方針への違和感】

■大学が向かっている方向に疑問を感じており、要職について、疑問に思う事柄に対して責任を持つことができないため。

■私には、アイデアがない。地方貢献ばかり叫ぶ国立ボランティア大学の運営に魅力を感じない。学問や学術という言葉が忘れられている本学を、どうこうしたいとは思わない。

■今の執行部のやり方（進め方）には問題があるから。

■目先の成果にとらわれすぎている感がある。長い目で見た成果（ビジョン）も考えてほしい

■就いても変化への取り組みが進むイメージがわからないため

□執行部、役職者がとり組んでいる組織改組、新設、評価等、又は入試改革など、中央省庁の意向によりふり回されて独自の方針を活かす余地が少なく、本学の学生のためになる業務であるとは思えないため。大学入試改革の顛末をみても、行政業務に対して良いイメージはもてない。さらに職員の能力が文科省から与えられている職務をこなすうえで不十分であり、執行部人員への負担が大きいと思われる。

【魅力・関心無し】

■労力に対してあまりに給与面で見返りが少ないから。特に執行部に対しては現状の倍以上の報酬を提示し、今後も優れた人材が継続的に大学のマネジメントに取り組むことができる状況を作り出すべきだと思う。

■自分にはその資質がない⇒`誠実、さを是としているが、執行部の人たちを見ていて残念に感じる事ばかりである。

■リーダーへの興味はあるが、やる気が無い教員が多すぎて、成果をあげることができそうにない。

■魅力ある仕事に思えない

■興味がない

■望んでするものではないため

■人生どうなるかわからない

□現実味がないから

□大学の経営に関心がなく、他に時間を使いたい（男女複数回答）。

■メリットが無い

【立場上】

□職位的に、就くとしてもかなり先のことから（男女複数回答）。

□それらの職につく年齢になるころの大学の運営のあり方のイメージがつかないから。また、その頃まで教員を続けているかわからないため。

■助教であるため、現段階において上記の立場になると、どのような働き方になるのかを想像できないため。また、印象論にはなるが、そのような立場になると、研究活動に多くの時間を割くことができなくなるというイメージがあるため。

□就きたいか否かより、任期のある身としては、どのように仕事を継続していくかの方が大問題。

■まだ自分の身として考えられない。

□選挙だから、決められる権限がないから。

【その他】

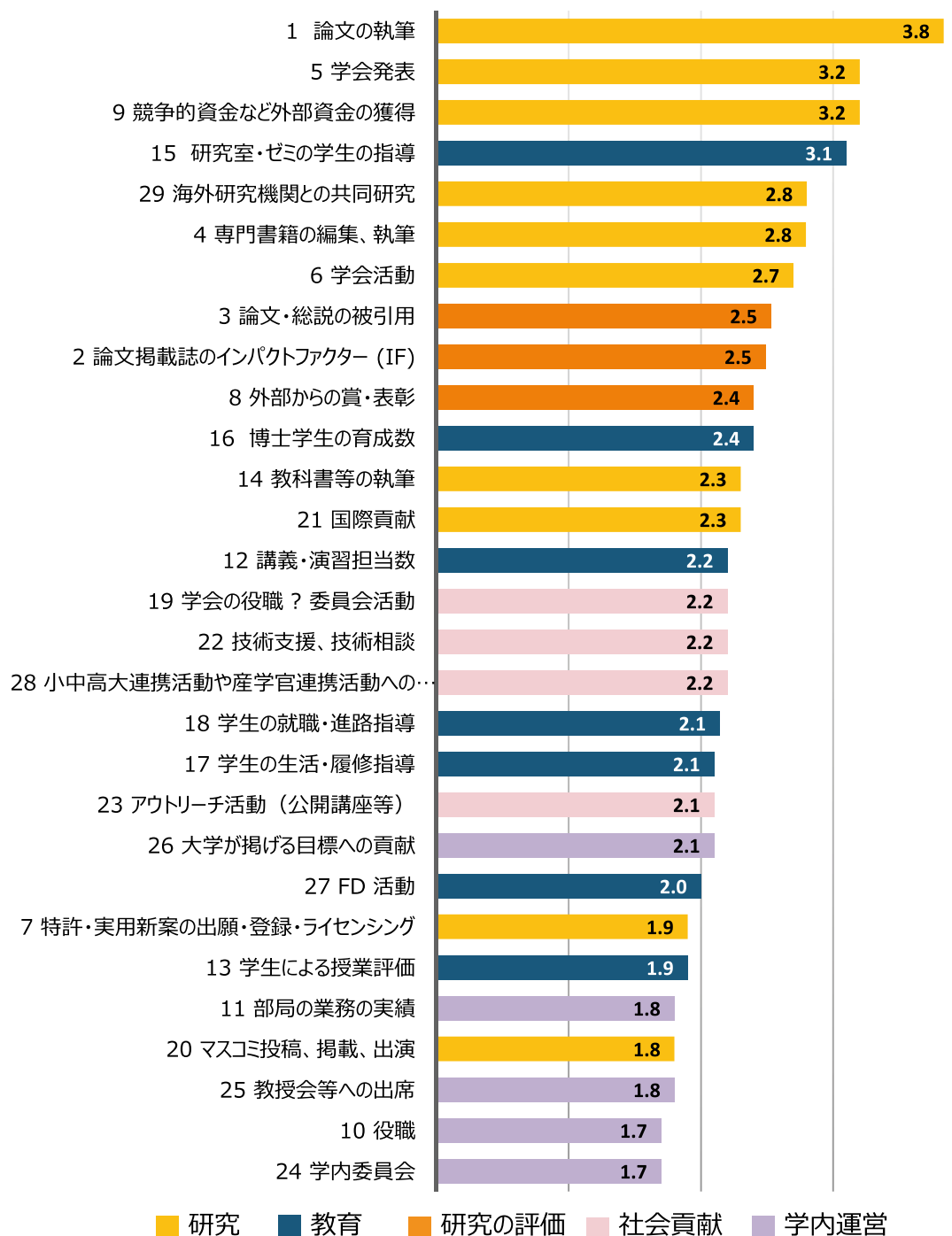
■性バランスからいって、女性に活躍してほしい。

■他の先生方の意見がバラバラなので、とりまとめるのが大変。

Q9 研究力を向上するために重視する事柄

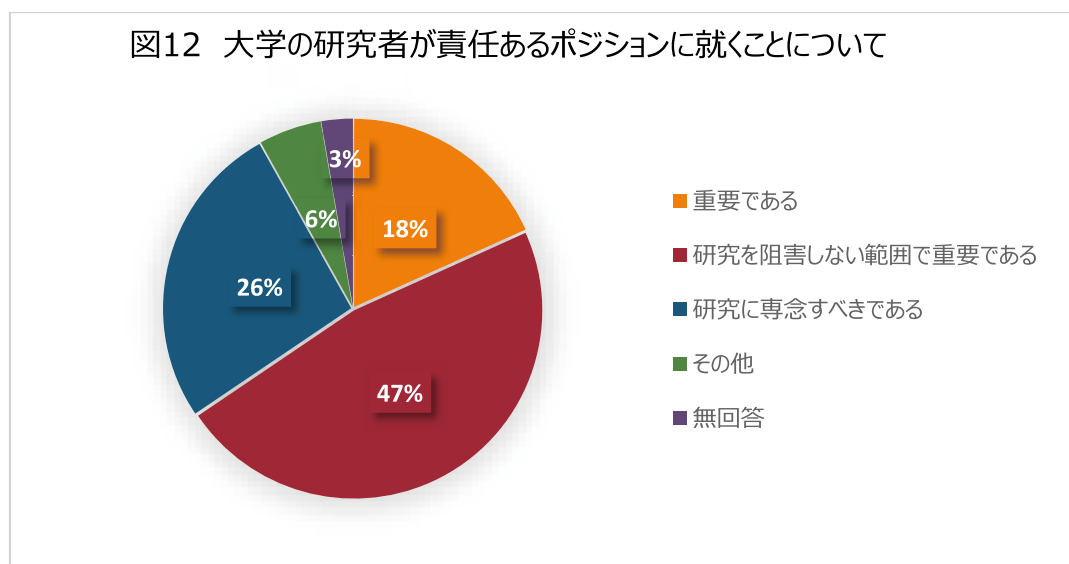
- 論文執筆、学会発表、外部資金の獲得など、研究活動に関する項目が高得点である。
- 一方で、「研究室・ゼミの学生の指導」「博士学生の育成数」「講義演習担当数」など教育に関する項目も上位に並んでいる。

図11 研究力を向上するために重視する事柄 (平均値)



Q10 大学の研究者が責任あるポジションに就くことについて

●「重要である」（18%）と「研究を阻害しない範囲で重要である」（47%）を合わせると、65%が重要であると考えている。



その他・自由記述抜粋 （□女性回答 ■男性回答）

- 研究と運営（経営）は別物なので、海外のように経営の専門家を入れるのが良いと思います。
- ③とほぼ同じ、自分の能力をより発揮できる方を選べばよいかと
- `責任、あるポジションについている人が、あまりに `無責任、である。
- 年齢によると思う。若いうちは研究中心。
- 1～3どれとも決めがたい。責任ある Position についたら、研究の時間は間違いなく削られる。そのことを了承するか否か、事前に確認すべき。
- 年齢＋能力に応じて。やる気のない人に任せるとかえって問題が発生する。
- 適・不適があるので人による。

Q 11 研究力向上や上位職へのキャリアパスについての自由記述抜粋

(□女性回答 ■男性回答)

【評価】

□研究評価基準が学部や分野ごとに異なっているため、基準の見直しが必要ではないか。育児への理解の低さが残念である。※学部独自の、昇任に関する意向調査が上位職のかたによって実施されましたが、その際（面接時）、生涯、教授昇進できない場合も今後は出てくると伝えられました。これが全学な方針であればやはり、基準の策定が非常に難しいものと思いました。国際学部では、社会系、文化系で論文の質も、長さも、異なります。また、専門分野が一人一人異なっており、部内においても統一基準が立てられないように思います。研究力向上のためには時間が必要です。国際学部では、教授職への組織運営業務の偏りを緩和するため、下位職の負担が年々、増大しています（委員長職や W.G.担当等）。通常の勤務状態では研究時間は全くありません。

■研究以外の業務について評価される仕組みがあると良いのでは？

■成果の公開（学内だけでもよい）

■成果に於いて後悔せず。

■他大学でそうしているように、全教員の全研究業績を Web 上にて即時アップデートしつつ、各教員のプライドが刺激され、世間に恥じないように研究を進めるようになると思う。費用もかからないと思うので、ぜひやってほしい。

■業績や実績に対する評価・待遇に満足していないので、それを評価する（能力とマッチする）大学への異動を常に考えている。

■人文系において著書（とりわけ単著）の実績は重要である。教員評価において、研究面での著書評価点の比重が小さすぎる。

■論文を執筆する際、様々なソフトウェアを使用するが、特に、どの分野でも共通に使用するものとして統計ソフトがあげられる。このソフトは高額であるが、現状では各研究室で購入しなければならない。こうした共通性の高いものは各研究室で対応するより、大学が責任を持って提供できるようにしておくことが研究環境をよくしていくことに不可欠と考えられる。教員の標準授業担当数（年間）の目安がなければ適切（公平）な研究能力や環境を評価することができない。学部間や職階によって偏りがあると感じている。

□実務中心の教員なので、研究についての貢献が不足していて、申し訳なく感じている。その分、実務面で貢献できるよう努力はしている。

【作業の効率化】

□平日はあまり時間がとれないので、研究はほぼ休みの時間にしています。・研究者、大学教員でなくてもできる仕事が多すぎます。秘書がいるような大学と対等に競争できる環境だとは思えません。・研究出張の際の出張先で研究を実施するための予算の事務手続きがはんどつすぎます。現地での状況や研究を支援する立場で改善してほしいです。たびたび手続きが変更されますが改悪されています。・海外出張の際、保険が原則私費で経費を使用許可されるのは例外というのは、大学としてのリスク管理に疑問を持ちます。・海外出張先での立て替え払いも持ち出しについても私費でまかなう必要があるのもどうかと思います。・夏期に大学院試験を入れると唯一海外調査をしっかりできるチャンスがなくなります。

□研究力向上と言っても、研究する時間が確保されない限り難しいと思います。教員が学務に時間を割りすぎる現状では、研究で成果をあげるのは大変だと思います。意思決定や事務処理が簡素化したり、事務員がより運営に関わることが大切だと思います。より専門的な事務員を雇用したり、事務員の移動をなくす（3年ごとではなく、5年、10年単位にする等）ことが必要だと思います。女性教員の上位職が増えると女性の意見が意思決定に反映されやすくなり、いいと思います。現状では女性が上位職につくキャリアパスが見えにくいし、ロールモデルを設定しにくい。現在行っている女性教員の海外派遣制度は女性教員の研究力向上につながると思うし、研究に専念できるすばらしい機会だと思います。

■教員の人数が足りない。会議の数が多い。

■執行部や役職者の仕事は非常に重要であり、その地位にある人は、その仕事に十分に力を発揮して頂きたい。それらの人は、そうでない人達と同じように、研究を行うことは、かなり困難なので、それらの仕事が得意な人、あるいはやりたいと希望する人は、そちらで頑張ってもらい、研究や教育に力を注ぎたい人は、大学運営にある程度は協力しつつ、研究、教育を頑張ればよいと思う。一方、研究力向上のためには、マンパワーの拡充が必要だと思う。学生指導や提出資料の準備に追われていると、いつの間にか一日が終わる。教員数を増やして、もう少し仕事を分散できないかと思う。

□情報を一元化してアクセスできる基盤整備により教員の事務作業（これに省く時間が多いと思う）の軽減化がはかれることと感じます。

■研究面では、実験を支援する技術スタッフが重要。会議が多すぎて、実験に立ち会えず、スタッフなしでは質を確保できない状態です。事務的には、学生アンケート、謝金などの手書き資料の回収負担が大きく、無駄です。アンケート用のwebシステムを作って対応すべき。（webだと回答率が悪いのは、成績公開と連動させれば解決する）。Webシステムの発注の際に、教員の

意見収集がなく使いづらいです。使用者の意見を聞かずに、仕様を策定する仕組みはおかしいので改善すべき。（成績システム、会計システム）

■特に教員数が少ない国際学部のため一人の教授にかかる委員長・副委員長としての仕事が多く、その他の委員会業務もどんどん押し寄せてきます。研究時間が取れず、業務作業の過大な教員（研究者ではなく）として生きる道しか残されていないのでしょうか。研究をしっかりと、それを適切に教育に還元することを考えてきましたが、本学の現実はあまりにも程遠いものです。業務のスリム化を本気で考えてください。

□研究支援をしている者から見ると、先生方は教育活動（主に講義など）と研究活動の他の業務があまりにも多く、ご負担になられているように感じます。（学内会議の多さに驚きました）。先生方が教育・研究に専念することが、最終的には大学にとっても一番良いことだと素人は思うのですが、他の業務（事務手続きなど）がもう少し簡略化されると良いのではないかと思います。

【学生】

■博士課程へ進学する学生への支援がまったく足りていない。奨学金を何百万も借りて進学する学生は、そうそういない。

■学生の自立性が高まれば、昭和の大学のスタイルに近づき学生と職員間での意見、議論のやりとりがふえ、質が向上すると期待できると考えている。学生への対応は研究に関することが増え、教員も学生から学ぶことがおこりえる。

□大学の構成員は研究者だけであるはずがなく、あくまでも学生第一であるべきです。学生、事務職員、教員、キャンパス空間を共有する様々な職責の人々とでつくりあげる温かい知的空間として地域に貢献する宇都宮大学であってほしいと思います。

■学生支援体制が他学に比較して教員や各職員に負担になっている印象があります。本学では主に保健管理センターが中心ですが、他学の場合、留学生支援所なんでも相談所など、量的にも質的にも充実しているのを見聞きする事が多く、本学でも学生支援体制の人員及び組織のさらなる充実が必要かと考えます。

【任期付き】

■任期付き職員を想定していないと思われるシステムが散見されるので、大学として改善して頂くと研究力も向上していくと思われます。

■特任教員の勤務時間を就業管理システムによって画一的に拘束することにより、宇大の研究力は低下していくだろう。これまでは、プロジェクト推進や、それに有用な研究を、様々な犠牲を払いながら勤務時間外においても行ってきた。もちろん、勤務手当は全く受け取っていない。それでも勤務時間に関係なく業務や研究に取り組んできたのは、時間外の取り組みもプロジェクト推進のために必要なことだと（インフォーマルな形ではあるが）認められてきたからに他ならない。しかし、2月から導入される就業管理システムでは、特任教員の勤務時間外の全ての取り組みは、私用として自主的にやっていることに過ぎない、という評価がフォーマルな形で下されることになる。こうした状況で、特任教員が今以上に研究に情熱を燃やすことは考えにくい。研究力向上をめざすのであれば、やる気をそぐような就業管理システムを即座に撤回すべきだ。

□特任教員が就業管理システムを使用での管理はいかがなものかと考えます。なぜならば、特任だからといって職務内容が机上に向かったの規則正しいものではない。学生の対応となれば、授業終了後になることも少なくない。このように、フレキシブルに対応できないことこそが、本学の研究が低下、若しくは教員の働きにくい根元だと考える。

□「任期付（再任なし）」という条件の採用なので今後の研究環境維持を考えると頭が痛い。そのような条件のため非常勤も辞められず、常に過重労働状態である。家族の時間が殆どない！前任者が任期途中で辞めた事情は後で知り、置いていかれたゼミ生のフォローをしているが、私も任期が終わる際には学生を置いていくことになると思うと切ない。続きがないと思うと本学での上位職が望めないの、研究をしっかり行い、次の職場を確保するしかない。仕事（職場）確保のために研究するというのは本末転倒であるようにも思う。まだかけ出しなので仕方ないと言い聞かせる日々である。

□任期があるので深く考えることができない。

【人材育成】

■研究者としての資質能力と執行部や役職者としての資質能力は別のものではあるが、当然その両者を備えている人材は少なくない。大学や学部等を管理するためには、そこに在籍する多くの研究者が日々努力していることを理解しておく必要もあることから、前述の両者を十分に備えている人材が責任ある立場に就くべきと考える。

■上位職というもののメリットが見えないですね。給料はどれ位違うのでしょうか。選挙で選ばれるわけですから、次期の保障もない。思いきったことをすると、立場が逆転すると報復されるかもしれない。DC 審査否決とか、票集め行動をとる人も出るかもしれない。それが明確になったら、そちらを選ぶ人も出て来るでしょうか。大学にそうした管理職が必要なことはもちろん理解しています。しかし、拝察するに、次から次へと仕事を振られ、しかし、研究も教育も高いレベルを要求されるよう

に見えます。家庭に割く時間も考慮されているでしょうか。当学科は、担任も含めると各種委員は大半がかけもちです。加えて毎月のように入試があり、その準備にはかなりの神経を使います。上位職ならずとも負担は多く、研究力を向上させるにはつらい状況です。アクティビティの少ない人には研究させない？→卒論生も与えない？研究できる人は仕事も出来ることも多い→一概に特化できない、研究できない人は授業中心に？→そういう人は授業も下手だったりする。自分で自分のキャリアパスを決めるよう仕向けても、インセンティブが見えなければ選択できない。必要な技量を示さなければ選択を誤る。一人一人の教員が本当はどうしたいのかを、丁寧に聴いてカウンセリング（コーチング）していくような事が、時間はかかりますが、一番いいのではないかと思います。

□目先の研究だけにとらわれず、目標を持ち、価値ある成果に結びつけられるよう努力すること。

■優れた研究者が必ずしも大学の上位職に向いているわけではないが、大学全体の研究力向上のためには、少なくとも「優れた研究者とはどういう人か（＝国際論文を多数まとめる、被引用数が多い、など）」「優れた研究者を増やすためにはどうしたらよいか」がわかっている、アイデアがある、情熱がある人が全員上位職につく必要がある。そうした人は往々にして優秀な研究者であろう。ただ、上位職につくと研究自体は断念せざるを得ないのが実情ではないか。それはそれで損失である。希望者には准教授 or 助教をつけて、研究を維持してもよいかもしれない。

■研究にしても、運営にしても、出来る人が活躍するのは当然ですが、大学全体の成果を上げるには、できない人、やらない人の成果を如何にして伸ばすかが重要ではないでしょうか？

■研究力の高い若手、中堅教員への昇格や昇給がもっと進められると良いのだろうが……

■小さな大学だから、一人一人の資産を大事にする事が重要です。やる気を起こすための工夫が必要。

【ロールモデル】

□“研究力”とは問われると難しいが、上位職に就く頃まで研究を続けていけるかという自信がない。現在「研究室」という名前と主指導学生はいるものの別の大講座制研究室でのプロジェクトに追われている状況で自身の教育研究が進んでいないと感じる。研究と一部教育以外の事務作業等にかかる時間も多しと感じる。また家庭（事）がおそろそかになっている状況であり、たとえサポートがあったとしても両立をしながら研究を続けていくことは先達の優秀な女性達だからできたことで、自分には難しいであろうと思う。以上のことから、准教授になったり、教授になったり、さらに上位職に就くことが全くイメージできない。

■上位職につくことの魅力が伝わらない。上位職へつくことで、研究が一層できると感じられない。上位職につくと、研究時間の確保のために努力しないとイケない印象。論文執筆の時間をつくる

のが大変そう。人員が少ないと、上位職への負担が多くなるので、研究・論文執筆があまりできなくなるのではないかと不安。

【組織】

■ 間接経費 30 %ピンハネは、長いスパンで確実に大学としての研究力を削ぐ。表彰などのパフォーマンスも最近度は過ぎていていると思う。教員間の競争をあおることでは、組織としての研究力の向上は見込めないであろう。もっと教員間、教員－事務職員が仲良く協力し合える仕組みが必要だと感じる。「上位職」＝「幸せ」？ `大学人、は「研究者」か？ `正しい、大学人とは、どんなものか？ `正しい、大学とは、どんな大学か？ 一つの答え：自分の子にそこの教育を受けさせたいような大学⇒はたして宇都宮大学はそうになっているか。宇都宮大学は何のためにあるのだろうか。

■ いわゆる文系であるため、研究費については、それ程大きな金額は不要である。むしろ、そのための時間をいかに確保するかが重要である。喜ぶべきか、学外の委員会、研究会、講演の依頼が多いくだけるが、ある程度整理、あるいは「防波堤」となる人がいると断りやすいかもしれない。

■ 今の宇都宮大学の現状を考えると改革が多すぎないか？ と思います。大事なものは各教員が研究力を向上すること。それが学生への教育に反映する手段だと思います。

■ 制度改革だけでは限界がある。画竜点睛を欠いてはいけません。地方大学の本学が何をやらねばならないか、具体的な方向性（目標）をボードは示さなければなりません。

■ ダイバシティーの名のもとで、これを押し付けられる雰囲気が生じてしまっている。大学（研究室など）にいれば良いというものではないが、「週休 5 日」教員が散見されるのも事実で、大問題だと思う。

□ 職階に応じた責任負担、業務負担にしていきたい。上位職になってもならなくても負担しなければならないのなら、わざわざ上位職につく意義を感じない。

■ 研究力向上に関して、研究倫理教育の充実を望みます。所属の教育学部においては、児童や生徒を対象とする研究や教員養成をテーマに、宇都宮大学の大学生を対象として授業（講義）内外にてデータを収集する等の研究活動があります。研究倫理 e ラーニングのみではなく、研究倫理に関する知見を増やし、適切な研究活動を行うための機会を増やしていただきたいです。例えば、専門家による講演、ワークショップの開催やヒトを対象とする研究倫理審査委員長などが主催して学習会を行うなどを提案致します。また、教員間で研究倫理に関して情報などをシェアする場があっても良いと存じます。上位職のキャリアパスに関して、学部長や評議員は選挙によって決まるが、その際に候補者にどれくらい上位職に就く意欲があるのか、反対に研究などに専念

したいため避けたいといったことが分かりにくく、誰に票を投じるのかを判断するのが難しいことがある。

■郷に入っては郷に従え。これは学生も教員も同じです。ご自身がやりたいことを気持ちのまま、やられると組織はうまく回りません。適性を評価し、その能力が発揮できるポジションに配置することが望めます。一方で、大学としての目標はいつも不明確です。何でもよいので学生、教員、地域に対する一つの個性あるスローガンを掲げてください。没個性に浸ってはいはクリエイティブなことが生まれにくく、モチベーションも下がります。

■毎日の勤務状況をエクセルに残しているが、意味があるのか。昇進への影響があるのか。やめてほしい。教育学部の実績は他学部と比べおちるため、それを運営、人事の際、評価されず昇進へ影響があることをきいた。他学部よりも査読論文が少ないなど。いつもつまらないことでもめることなく、それぞれの学部の情勢を早く認識できるよう努めてほしい。他大学での40代で教授はあたり前。人件費のこともわかるが、若手をすみやかに昇進させ、役職につかせるべき。サバティカル制度の充実を強くのぞむ。年齢に関係なく、海外で在研できるようシステム作り、資金作りが重要。一方で、地域、他方で国際的な研究を、と強調し矛盾が生じて困っている。アンケートは改善を目的としていると思うので、必ず改善して、若手の准教授に教授、研究への夢をもたせること。

■2・6・2の法則。2：ノルマが無くても研究する人。6：ノルマがあるため研究する人。2：ノルマがあっても研究しない人。教授はノルマがないため、2割の人しか研究しない。准教授以下は昇格のため $2 + 6 = 8$ 割の人が研究する。教授にも降格（給与のみ）を導入すれば6割の人でも研究し、大学としての研究力が向上する。そして、准教授以下で運営と教育・研究を両立することができる人をそのポイントを使って登用することができ、大学の運営、教育・研究力も向上する。

■研究力の向上については、私も含め多くの先生方が自身の課題として認識されていると承知しています。研究は対象と手法の両輪が必要と思われますが、特に対象を見つける或いは出会うことが難しいと感じます。よって地域への貢献において、特に研究対象と遭遇する機会が多くなれば良いと思いますので、気軽なネットワークがあると多少改善するのではと考えます。大学運営における学長先生、理事の先生方のご尽力には日頃より大変感謝しております。多大なご負担にもかかわらず、献身的な取り組みで大学を支えて下さっていると承知しております。私自身が出来ることは小さく限られておりますが、少しでもお役に立てます様に努力して参ります。引き続き、宇大をよろしくお願いします。

■現状では研究力向上どころか、研究意欲を維持するだけで精一杯で悲しくなる時があります。改組のような大きな組織改革は研究力を著しく低下させます。研究力向上を目標とするならば、現状の維持を強く願います。“昔も今も堅実に農学部”

■一、確固たる自分を持つ 一、現場を知る 一、他者を尊重する 一、常に産業への貢献を考える

□大学全体として研究力の向上をはかるためにも、教職員のニーズに応じた（現場感覚を反映した）働き方改革や事務の合理化が必須と思います。

■義務と権利を理解せず、無責任な行動を取る者のシワ寄せで貴重な時間を浪費している。問題者には然るべき待遇に処すべきである。大学運営の貢献度を加味した基盤的教育運営費の分配を検討していただきたい。

■大学人にとって、研究費と優秀な学生（大学院生）は車の両輪である。学部生がより専門的で楽しそうと思える大学院を作って欲しい。講義にあくせくする大学院生をみて、学部生は進学意欲をそがれる。研究できる時間も大きく減少している。結果的に修士の減少、さらに博士の減少へと〇〇が広がると致命的である。

□海外の大学では組織運営や入試業務に教員がたずさわることは少ないと聞く。教員は研究教育のプロであり試験監督や人事のプロではない。また大学という組織の中で役職（管理職）を得ることが研究時間の減少につながっている日本の現状は憂うべきである。また管理職に就く責任をもつ人は教育負担を少なくしたほうがよい。

【制度】

■一定期間、学務等から離れるサバティカル制度の導入は重要である。新しいアイデア、研究が生まれる土台となる。

□若手のテニュアトラック期間に限っては、科研費に申請して万一「不採用」になったとしても、不採用時の順位によっては、学内で、ほんの少額で構わないので、予算（科研費）を頂けるとありがたい。現在は科研費と民間の外部資金を頂けているが、今後新たに科研費を申請して不採用になった場合、研究が少なくとも一年以上、完全にストップしてしまうことが不安である。外部の大学では、上記制度がすでに実現している事例を聞いており、研究者として魅力的な制度だと感じている。

【研究環境整備】

□峰キャンパス内に大学関係者が優先的に利用できる（福利厚生として）病児保育室を開設して欲しい。

□研究環境の整備。改革ばかりでなく、学生、院生を中心とした誰もが研究しやすい環境を望む。落ち着いて、じっくりの時間が大切。

■文献検索や文献管理ソフトの充実などの図書館機能が他の大規模校に比較して、若干弱い印象あり。図書館機能を向上させると宜しいのではないかと考えます。

■若い先生が日常的に論文を読み、書き、学生たちとディスカッションできる環境をどう作るか、もっと大学は真剣に考えて欲しい。

【研究費】

■研究力の向上のためには予算を確保する事が重要だと思います

■研究力向上のためには、外部の競争的資金に頼らない研究費を大学が確保すべき。各研究者が自由な発想のもと、使途のしばられない研究費があると良い。外部資金獲得のための時間により研究に専念する時間をうばわれる。

【モチベーション】

■上位職へ昇任するのに時間がかかるなら、他大学の誘いに乗ることも考える。ちょっとでも負担が増えたとすぐに文句を言う教員が一定数いる。それに伴う仕事があると研究のやる気に響く。そういうやる気低下を招かない人達と仕事をしたい。

【人事】

■教員が不足し、学生の対応がおろそかになりがちである。パートでもいいので研究補助が欲しい。

■適切な人事：研究力の高い自律した研究者を採用する必要がある。

【職場環境】

■研究環境の良い、適切なポストがあれば異動したい。現在は、学務、教育の比重が高すぎる。

■給料が上がれば頑張れます。

□上の立場の人に意見を述べやすい環境になってくれればと思います。現状では「上が正しい」という前提で物事が進むため、決して動きやすい環境とは言えない。

【多忙感】

- 現在の多忙な状況を和らげることに尽きます。余計な仕事が多すぎます。
- 研究のための時間と予算が決定的に足りない。そのため上位職へのキャリアパスもいまいち視野に入らない。研究と上位職の関係性が見えない。

【不公平感】

- 地位、役職が自分より上（教授、准教授）にも関わらず、大学運営や教育などにあまり関与せず、自分のやりたい研究ばかりしている教員がいる。そのしわよせは、他の教員にくる。そのような働き方は平等でないと思う。テニユアトラック教員は、審査委員の先生に頼まれた雑用や任務は断りにくい。引き受けざるを得ない。その結果、研究時間が減少してしまう。
- 大学の運営や学部の運営のための時間が多過ぎて、なかなか自分の研究の時間が取れません。一方で、運営にほとんど関わっていない教授や准教授もいます。そのような人には運営を任せられないというのが現状と思いますが、不公平な感じがします。

3 調査結果のまとめ

■ 平日に教育、研究等に使う時間

○回答者の平均でみると、仕事に費やす時間10.6 時間のうち研究が3.7 時間となっており、その割合は36.6%にとどまっている。一方、教育に費やす時間は4.1 時間(40.5%)、学校運営が2.3 時間(21.7%)、社会貢献が1.5 時間(14.2%)となっており、研究より教育に費やす時間のほうが多い。

○男女の比較でみると、男性は仕事に費やす時間が12.1 時間、女性は10.1 時間と、男性の方が約2時間多くなっている。研究に限ると男性のほうが女性より1時間多い。一方、家庭に費やす時間（家事・育児・介護等）は女性の方が男性よりも1.4 時間多く、女性は研究よりも家庭に費やす時間が多くなっている（男性は研究>家庭）。

○どの職位も研究よりも教育にける時間が多いが、職位間で比較すると、教育に費やす時間は上位職ほど少なく、その分大学運営に費やす時間が多くなっており、その時間は研究と同じ3 時間である。

■ 研究成果を上げるために大学として必要な取組み

○「大学運営の負担を少なくすること」（74.3%）が圧倒的に多い。また、「教育活動の負担を軽減すること」（49.3%）が3 番目に多い。

○研究に関する事柄としては、「研究関連事務の効率化を図ること」「研究支援のための専門スタッフの配置を推進すること」が上位にきており、研究を円滑に進めるための施策が求められている。

■ 大学運営の負担を減らすために必要なこと

○「会議時間の短縮」（27%）と「会議回数を減らす」（25%）で半数を占めている。

○「入試関連業務を減らす」「学外向け行事のスリム化」への指摘もそれぞれ20%程度ある。

○その他、事務全般の効率化や大学運営の効率化を指摘する声が多い。

■ 執行部や役職に就くことについて

○「就きたくない」が半数を占めている

■ 執行部や役職に就きたくない理由

○研究・教育を優先したい、時間確保が難しい、といった組織運営以外の仕事に時間やエネルギーを割きたいという回答が多く寄せられた一方、現運営方針への違和感や組織運営そのものに魅力がない・関心がない、との回答も少なくなかった。

○任期付き教員や特任教員が増えてきているため、そもそも執行部や役職につくということを考えることが立場上無理、という回答も多かった。

■ 研究力を向上するために重視する事柄

○論文執筆、学会発表、外部資金の獲得など、研究活動に関する項目が高得点である一方で、「研究室・ゼミの学生の指導」「博士学生の育成数」「講義演習担当数」など教育に関する項目も比較的上位に並んでいる。

○「大学が掲げる目標への貢献」「教授会への出席」など学内にのみ関わる項目が下位を占めている。

■ 大学の研究者が責任あるポジションに就くことについて

○「重要である」（18%）と「研究を阻害しない範囲で重要である」（47%）を合わせると、65%が重要であると考えている。

【研究力向上のために必要なこと】

●一日の平均的な研究時間は 3.7 時間であり、教育に費やす時間の 4.1 時間、大学運営と社会貢献に費やす時間（合計）の 3.8 時間よりも少ない現状が明らかとなった。教員は、より多くの時間を研究に充てることを望んでおり、そのことは、大学運営の負担軽減を求める者が 74.3%と高い数値を示していることから窺える。ここから、会議のスリム化や事務の効率化を図り、研究時間を確保することが喫緊の課題であると言える。Web 会議が多用されるようになった今こそ、業務運営の効率化を加速させたい。

●研究が円滑に進められるような環境整備が必要である。研究成果をあげるために大学が取り組むべき事柄として、大学運営の負担軽減の次に多かったのが研究関連事務の効率化であり、研究支援のための専門スタッフの配置への要望も一定あった。事務手続き等の簡素化を含めた研究支援体制の強化が求められよう。また、教育活動の負担軽減を求める声も半数にのぼり、仕事の不公平感に関する意見も複数あったことから、教育と研究、その他の諸活動のバランスの最適化について、個人や組織のレベルで見直す機会が必要かもしれない。

●調査結果から、女性の研究時間が男性より 1 時間少ないことがわかった。これは、女性が家庭に関わる時間が男性より 1.4 時間多いことの裏返しである。ダイバーシティの観点からは、この差を少しでも縮めることをめざすべきであろう。子育てや介護に携わっている女性研究者への支援はもちろんのこと、ライフイベント中の全教員（男女や立場を問わず）へのきめ細かい配慮と支援を全学的に行っていく必要がある。

【大学経営・管理への意識の醸成】

●大学の運営を担う執行部の魅力が教員に感じられていない現状がある。執行部と教員の距離を近くする工夫が必要だろう。まず、オープンにコミュニケーションが取れる機会を増やすこと、そして、執行部が何を考え、何をしているのか、その意思決定の過程を可視化し、開かれた運営を実践する事が考えられる。また、意識醸成の一方策として、管理職候補者を対象としたリーダー研修等が考えられる。

●大学の研究者にとって責任あるポジションに就くことは重要なことであると理解している（65%）が、自分は就きたくないとする者が多い（53%）。その最大の理由の一つが研究や教育に専念できなくなる、というものであった。キャリアの節々で自身のキャリアプランを考え、大学運営や管理的職務への意識を少しずつ持てるような機会を設定することは意義があるだろう。また、働き方改革の観点から職務全般を見直し、働きやすい充実した職場環境をつくっていくことが、大学の将来を担う経営・管理層を厚くする近道だとも言える。

●男女間の比較では、執行部や役職に就きたくないと回答した者は、男性が 53.2%、女性が 48.6%と男性の方が多いのに対し、就いてもよいと考えているのは男性が 14.7%、女性が 2.7%、と大きな開きがあった。一般社会と同様の傾向だが、本学でも女性管理職登用に向けた施策を思い切って進める時期にきていると言えよう。

5 アンケート調査票

宇都宮大学における研究力向上に関するアンケート調査

Q1 あなたの所属部局（兼務している場合は、主たる部局）の番号ひとつに○を付けてください。

- 1.地域デザイン科学部 2.国際学部 3.教育学部 4.工学部 5.農学部
6.その他機構・センター

Q2 あなたの職位、任期の有無について、それぞれあてはまる番号ひとつに○を付けてください。

- 職位 1.教授 2.准教授 3.講師 4.助教 5.助手
6.その他の教員・研究員
任期 1.任期なし 2.任期あり

※「その他の教員・研究員」とは次の職を指します。特任教授、特任准教授、特任助教、特任研究員、産学官連携研究員、研究支援者、非常勤研究員

Q3 あなたの性別と配偶者等について、それぞれあてはまる番号ひとつに○を付けてください。

- 性別 1.男 2.女 3.無記名
配偶者 1.有（同居・別居） 2.無
子ども 1.有（未就学児 名、小学生 名、中学生 名、高校生以上 名） 2.無

Q4 平日、あなたが教育、研究、大学運営、社会貢献、家事育児等に使う時間は平均しておよそどの程度ですか。

注：合計が24時間以内となるようお願いします。

1 教育（講義・演習の実施やそのための資料収集・教材作成及び教育に関する会議や研修、学生指導など）	h
2 研究（資料収集・実験・分析・発表・論文作成などの研究活動及び研究の打ち合わせなど）	h
3 大学運営（各種の委員会業務、教授会等の会議参加、その他大学の管理運営に関わる業務、来客対応など）	h
4 社会貢献（公開講座での講演、各種委員会・審議会への出席、行政や産業界への技術指導・相談業務・学会の運営業務など）	h
5 家庭（家事・育児・介護等）	h
6 睡眠	h
合計	24 h

Q5 あなたが効率よく研究成果を上げるために大学としてどのような取組みが必要だとお考えですか。

あてはまる番号3つに○を付けてください。

- 1 大学運営の負担を少なくすること
2 教育活動の負担を軽減すること
3 研究支援のための専門スタッフの配置を推進すること
4 論文投稿サポートシステム（助成金等）を拡充すること
5 研究関連事務の効率化を図ること
6 多数の研究者が利用できる共有の研究設備を利用すること

- 7 テレビ会議システム等により出張頻度や負担を削減すること
- 8 優れた研究成果を処遇に反映させること
- 9 業績や能力の適切な評価
- 10 育児をサポートする制度
- 11 介護をサポートする制度
- 12 その他

--

Q6 Q5において1を選んだ方にお聞きます。負担を減らすためにどのようにすればよいとお考えですか。
あてはまる番号すべてに○を付けてください。

- 1 会議時間の短縮
- 2 会議の回数を減らす
- 3 入試関連業務を減らす
- 4 学外向け行事のスリム化
- 5 その他

--

Q7 あなたは執行部（学長・理事）や役職者（研究科長・学部長など）に就きたいとお考えですか。
あてはまる番号ひとつに○を付けてください。

- 1 就いてもよいと考えている
- 2 今は考えていない
- 3 就きたくない
- 4 その他

--

Q8 Q7において2と3を選んだ方はその理由をお書きください。

--

Q9 あなたが研究力を向上するために重視する事柄についてお聞きます。

あてはまる番号に○を付けてください。（大変重視する-4 重視する-3 あまり重視しない-2 重視しない-1）

1 論文の執筆	4	-	3	-	2	-	1
2 論文掲載誌のインパクトファクター（IF）	4	-	3	-	2	-	1
3 論文・総説の被引用	4	-	3	-	2	-	1
4 専門書籍の編集、執筆	4	-	3	-	2	-	1
5 学会発表	4	-	3	-	2	-	1
6 学会活動	4	-	3	-	2	-	1
7 特許・実用新案の出願・登録・ライセンス	4	-	3	-	2	-	1
8 外部からの賞・表彰	4	-	3	-	2	-	1
9 競争的資金など外部資金の獲得	4	-	3	-	2	-	1
10 役職	4	-	3	-	2	-	1
11 部局の業務の実績	4	-	3	-	2	-	1
12 講義・演習担当数	4	-	3	-	2	-	1
13 学生による授業評価	4	-	3	-	2	-	1
14 教科書等の執筆	4	-	3	-	2	-	1
15 研究室・ゼミの学生の指導	4	-	3	-	2	-	1
16 博士学生の育成数	4	-	3	-	2	-	1
17 学生の生活・履修指導	4	-	3	-	2	-	1
18 学生の就職・進路指導	4	-	3	-	2	-	1
19 学会の役職・委員会活動	4	-	3	-	2	-	1
20 マスコミ投稿、掲載、出演	4	-	3	-	2	-	1
21 国際貢献	4	-	3	-	2	-	1
22 技術支援、技術相談	4	-	3	-	2	-	1
23 アウトリーチ活動（公開講座等）	4	-	3	-	2	-	1
24 学内委員会	4	-	3	-	2	-	1
25 教授会等への出席	4	-	3	-	2	-	1
26 大学が掲げる目標への貢献	4	-	3	-	2	-	1
27 FD活動	4	-	3	-	2	-	1
28 小中高大連携活動や産学官連携活動への寄与	4	-	3	-	2	-	1
29 海外研究機関との共同研究	4	-	3	-	2	-	1

Q10 あなたは大学の研究者が大学で責任あるポジション（役職者、委員会等の長など）に就くことをどのようにお考えですか。あてはまる番号ひとつに○を付けてください。

- 1 研究者にとって大学の責任あるポジションに就くことは重要である
- 2 研究を阻害しない範囲なら大学の責任あるポジションに就くことは重要である
- 3 研究者は大学の責任あるポジションに就くことより研究に専念すべきである

4 その他

--

Q11 研究力向上や上位職へのキャリアパスについて日頃考えていることなどをご自由にお書きください。

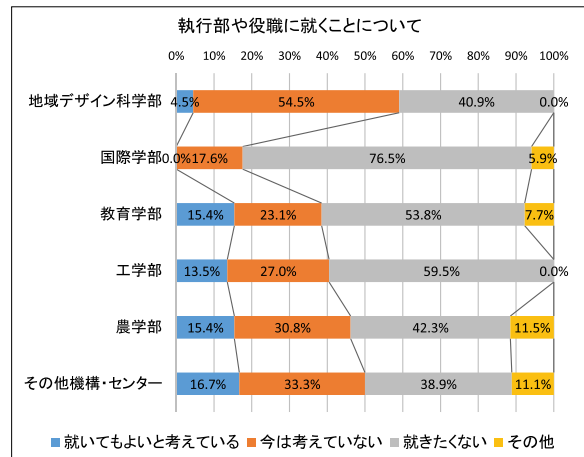
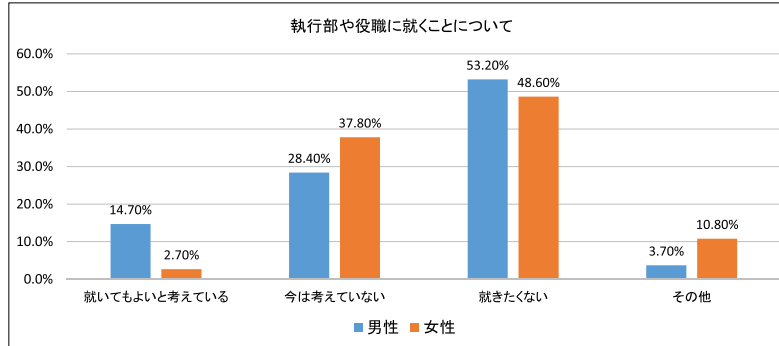
--

アンケートは以上です。 ご協力ありがとうございました。

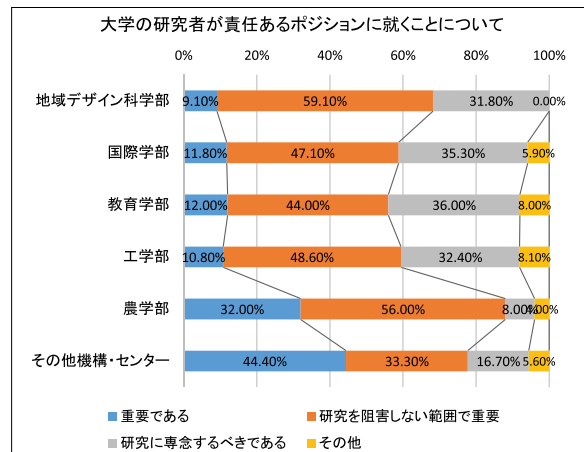
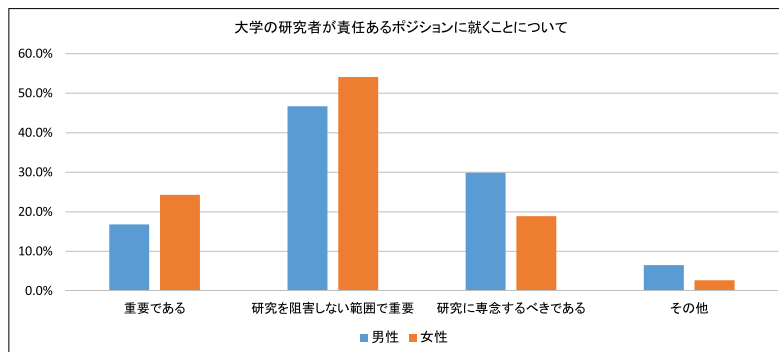
6 【資料】クロス集計結果

■ 一部抜粋

○Q7「執行部や役職に就くことについて」/男女/所属部局



○Q10「大学の研究者が責任あるポジションに就くことについて」/男女/所属部局



Q 5 研究成果を上げるために必要な取組み／所属部局

	所 属 部 局						合 計
	地域デザイン 科学部	国際学部	教育学部	工学部	農学部	その他機構・ センター	
大学運営の負担軽減	19	15	24	23	18	11	110
	17.3%	13.6%	21.8%	20.9%	16.4%	10.0%	100.0%
教育活動の負担軽減	12	9	16	19	12	5	73
	16.4%	12.3%	21.9%	26.0%	16.4%	6.8%	100.0%
研究支援のための専門 スタッフの配置を推進	5	3	7	13	8	10	46
	10.9%	6.5%	15.2%	28.3%	17.4%	21.7%	100.0%
論文投稿サポートシステム (助成金等)の拡充	5	2	6	11	5	6	35
	14.3%	5.7%	17.1%	31.4%	14.3%	17.1%	100.0%
研究関連事務の効率化	9	9	12	19	11	11	71
	11.6 pt	12.7%	16.9%	26.8%	15.5%	15.5%	100.0%
多数の研究者が共有で きる研究設備	1	1	2	12	6	3	25
	4.0%	4.0%	8.0%	48.0%	24.0%	12.0%	100.0%
オンラインによる出張 頻度や負担軽減	2	2	1		1	2	8
	25.0%	25.0%	12.5%		12.5%	25.0%	100.0%
研究生かを処遇に反映 させる	3	1	2	3	4	2	15
	20.0%	6.7%	13.3%	20.0%	26.7%	13.3%	100.0%
業務や能力の適切な評価	3	2	4	7	6	2	24
	12.5%	8.3%	16.7%	29.2%	25.0%	8.3%	100.0%
育児サポート	1	4					5
	20.0%	80.0%					100.0%
介護サポート	3			2	1		6
	50.0%			33.3%	16.7%		100.0%

Q 5 研究成果を上げるために必要な取組み／任期、性別

	任 期		合 計
	有	無	
大学運営の負担軽減	58	17	75
	77.3%	22.7%	100.0%
教育活動の負担軽減	38	11	49
	77.6%	22.4%	100.0%
研究支援のための専門 スタッフの配置を推進	21	14	35
	60.0%	40.0%	100.0%
論文投稿サポートシステム (助成金等)の拡充	15	10	25
	60.0%	40.0%	100.0%
研究関連事務の効率化	35	20	55
	63.6%	36.4%	100.0%
多数の研究者が共有で きる研究設備	10	9	19
	52.6%	47.4%	100.0%
オンラインによる出張 頻度や負担軽減	2	4	6
	33.3%	66.7%	100.0%
研究生かを処遇に反映 させる	7	5	12
	58.3%	41.7%	100.0%
業務や能力の適切な評価	8	6	14
	57.1%	42.9%	100.0%
育児サポート	3	1	4
	75.0%	25.0%	100.0%
介護サポート	3	1	4
	75.0%	25.0%	100.0%

	性 別		合 計
	男性	女性	
大学運営の負担軽減	85	25	110
	77.3%	22.7%	100.0%
教育活動の負担軽減	56	17	73
	76.7%	23.3%	100.0%
研究支援のための専門 スタッフの配置を推進	32	14	46
	69.6%	30.4%	100.0%
論文投稿サポートシステム (助成金等)の拡充	24	11	35
	68.6%	31.4%	100.0%
研究関連事務の効率化	54	17	71
	76.1%	23.9%	100.0%
多数の研究者が共有で きる研究設備	18	7	25
	72.0%	28.0%	100.0%
オンラインによる出張 頻度や負担軽減	3	5	8
	37.5%	62.5%	100.0%
研究生かを処遇に反映 させる	10	5	15
	66.7%	33.3%	100.0%
業務や能力の適切な評価	18	6	24
	75.0%	25.0%	100.0%
育児サポート	1	4	5
	20.0%	80.0%	100.0%
介護サポート	3	3	6
	50.0%	50.0%	100.0%

Q 5 研究成果を上げるために必要な取組み／配偶者

	配 偶 者		合 計
	有	無	
大学運営の負担軽減	87	18	105
	82.9%	17.1%	100.0%
教育活動の負担軽減	38	11	49
	77.6%	22.4%	100.0%
研究支援のための専門 スタッフの配置を推進	35	9	44
	79.5%	20.5%	100.0%
論文投稿サポートシステム（助成金等）の拡充	30	5	35
	85.7%	14.3%	100.0%
研究関連事務の効率化	57	13	70
	81.4%	18.6%	100.0%
多数の研究者が共有で きる研究設備	20	5	25
	80.0%	20.0%	100.0%
オンラインによる出張 頻度や負担軽減	6	2	8
	75.0%	25.0%	100.0%
研究生かを処遇に反映 させる	12	3	15
	80.0%	20.0%	100.0%
業務や能力の適切な評価	18	4	22
	81.8%	18.2%	100.0%
育児サポート	4	1	5
	80.0%	20.0%	100.0%
介護サポート	5	1	6
	83.3%	16.7%	100.0%

Q 5 研究成果を上げるために必要な取組み／職位

	職 位				合 計
	教 授	准教授	講師・助教・ 助手	その他の 教員・研究員	
大学運営の負担軽減	42	43	20	5	110
	38.2%	39.1%	18.2%	4.5%	100.0%
教育活動の負担軽減	28	32	10	3	73
	38.4%	43.8%	13.7%	4.1%	100.0%
研究支援のための専門 スタッフの配置を推進	18	9	9	10	46
	39.1%	19.6%	19.6%	21.7%	100.0%
論文投稿サポートシステム（助成金等）の拡充	15	5	10	5	35
	42.9%	14.3%	28.6%	14.3%	100.0%
研究関連事務の効率化	22	22	16	11	71
	31.0%	31.0%	22.5%	15.5%	100.0%
多数の研究者が共有で きる研究設備	7	7	5	6	25
	28.0%	28.0%	20.0%	24.0%	100.0%
オンラインによる出張 頻度や負担軽減	1	3	2	2	8
	12.5%	37.5%	25.0%	25.0%	100.0%
研究生かを処遇に反映 させる	4	4	3	4	15
	26.7%	26.7%	20.0%	26.7%	100.0%
業務や能力の適切な評価	9	9	2	4	24
	37.5%	37.5%	8.3%	16.7%	100.0%
育児サポート	2	1	1	1	5
	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	100.0%
介護サポート	4	1		1	6
	66.7%	16.7%		16.7%	100.0%

Q 6 大学運営の負担を少なくするには／所属部局

	所 属 部 局						合 計
	地域デザイン 科学部	国際学部	教育学部	工学部	農学部	その他機構・ センター	
会議時間の短縮	11	13	15	15	13	5	72
	15.3%	18.1%	20.8%	20.8%	18.1%	6.9%	100.0%
会議回数の削減	11	11	10	16	11	8	67
	16.4%	16.4%	14.9%	23.9%	16.4%	11.9%	100.0%
入試関連業務の削減	9	13	8	13	10	4	57
	15.8%	22.8%	14.0%	22.8%	17.5%	7.0%	100.0%
学外向け行事の軽減	5	12	10	12	9	1	49
	10.2%	24.5%	20.4%	24.5%	18.4%	2.0%	100.0%

Q 6 大学運営の負担を少なくするには／任期、性別

	任 期		合 計		性 別		合 計
	有	無			男性	女性	
会議時間の短縮	37	10	47	会議時間の短縮	56	16	72
	78.7%	21.3%	100.0%		77.8%	22.2%	100.0%
会議回数の削減	29	13	42	会議回数の削減	54	13	67
	69.0%	31.0%	100.0%		80.6%	19.4%	100.0%
入試関連業務の削減	30	10	40	入試関連業務の削減	42	15	57
	75.0%	25.0%	100.0%		73.7%	26.3%	100.0%
学外向け行事の軽減	28	5	33	学外向け行事の軽減	37	12	49
	84.8%	15.2%	100.0%		75.5%	24.5%	100.0%

Q 6 大学運営の負担を少なくするには／配偶者

	配 偶 者		合 計
	有	無	
会議時間の短縮	56	12	68
	82.4%	17.6%	100.0%
会議回数の削減	54	10	64
	84.4%	15.6%	100.0%
入試関連業務の削減	44	10	54
	81.5%	18.5%	100.0%
学外向け行事の軽減	37	10	47
	78.7%	21.3%	100.0%

Q 6 大学運営の負担を少なくするには／職位

	職 位				合 計
	教 授	准教授	講師・助教・ 助手	その他の 教員・研究員	
会議時間の短縮	25	30	17		72
	34.7%	41.7%	23.6%		100.0%
会議回数の削減	24	25	16	2	67
	35.8%	37.3%	23.9%	3.0%	100.0%
入試関連業務の削減	22	21	11	3	57
	38.6%	36.8%	19.3%	5.3%	100.0%
学外向け行事の軽減	22	15	12		49
	44.9%	30.6%	24.5%		100.0%

Q 7 執行部や役職者に就きたいと考えているか／所属部局

	所 属 部 局						合 計
	地域デザイン 科学部	国際学部	教育学部	工学部	農学部	その他機構・ センター	
就いてもよいと考えている	1	0	4	5	4	3	17
	5.9%	0.0%	23.5%	29.4%	23.5%	17.6%	100.0%
	4.5%	0.0%	15.4%	13.5%	15.4%	16.7%	11.6%
	0.7%	0.0%	2.7%	3.4%	2.7%	2.1%	11.6%
今は考えていない	12	3	6	10	8	6	45
	26.7%	6.7%	13.3%	22.2%	17.8%	13.3%	100.0%
	54.5%	17.6%	23.1%	27.0%	30.8%	33.3%	30.8%
	8.2%	2.1%	4.1%	6.8%	5.5%	4.1%	30.8%
就きたくない	9	13	14	22	11	7	76
	11.8%	17.1%	18.4%	28.9%	14.5%	9.2%	100.0%
	40.9%	76.5%	53.8%	59.5%	42.3%	38.9%	52.1%
	6.2%	8.9%	9.6%	15.1%	7.5%	4.8%	52.1%
その他	0	1	2	0	3	2	8
	0.0%	12.5%	25.0%	0.0%	37.5%	25.0%	100.0%
	0.0%	5.9%	7.7%	0.0%	11.5%	11.1%	5.5%
	0.0%	0.7%	1.4%	0.0%	2.1%	1.4%	5.5%
合 計	22	17	26	37	26	18	146
	15.1%	11.6%	17.8%	25.3%	17.8%	12.3%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Q 7 執行部や役職者に就きたいと考えているか／職位

	職 位				合 計
	教 授	准教授	講師・助教・ 助手	その他の 教員・研究員	
就いてもよいと考えている	7	6	3	1	17
	41.2%	35.3%	17.6%	5.9%	100.0%
	13.7%	12.2%	10.0%	6.3%	11.6%
	4.8%	4.1%	2.1%	0.7%	11.6%
今は考えていない	15	14	11	5	45
	33.3%	31.1%	24.4%	11.1%	100.0%
	29.4%	28.6%	36.7%	31.3%	30.8%
	10.3%	9.6%	7.5%	3.4%	30.8%
就きたくない	29	25	16	6	76
	38.2%	32.9%	21.1%	7.9%	100.0%
	56.9%	51.0%	53.3%	37.5%	52.1%
	19.9%	17.1%	11.0%	4.1%	52.1%
その他	0	4	0	4	8
	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%
	0.0%	8.2%	0.0%	25.0%	5.5%
	0.0%	2.7%	0.0%	2.7%	5.5%
合 計	51	49	30	16	146
	34.9%	33.6%	20.5%	11.0%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Q 7 執行部や役職者に就きたいと考えているか／任期、性別

	任 期		合 計		性 別		合 計
	有	無			男性	女性	
就いてもよいと考えている	9	5	14	就いてもよいと考えている	16	1	17
	64.3%	35.7%	100.0%		94.1%	5.9%	100.0%
	12.5%	15.6%	13.5%		14.7%	2.7%	11.6%
	8.7%	4.8%	13.5%		11.0%	0.7%	11.6%
今は考えていない	23	10	33	今は考えていない	31	14	45
	69.7%	30.3%	100.0%		68.9%	31.1%	100.0%
	31.9%	31.3%	31.7%		28.4%	37.8%	30.8%
	22.1%	9.6%	31.7%		21.2%	9.6%	30.8%
就きたくない	37	13	50	就きたくない	58	18	76
	74.0%	26.0%	100.0%		76.3%	23.7%	100.0%
	51.4%	40.6%	48.1%		53.2%	48.6%	52.1%
	35.6%	12.5%	48.1%		39.7%	12.3%	52.1%
その他	3	4	7	その他	4	4	8
	42.9%	57.1%	100.0%		50.0%	50.0%	100.0%
	4.2%	12.5%	6.7%		3.7%	10.8%	5.5%
	2.9%	3.8%	6.7%		2.7%	2.7%	5.5%
合 計	72	32	104	合 計	109	37	146
	69.2%	30.8%	100.0%		74.7%	25.3%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%

Q 7 執行部や役職者に就きたいと考えているか／配偶者

	配 偶 者		合 計
	有	無	
就いてもよいと考えている	15	0	15
	100.0%	0.0%	100.0%
	12.9%	0.0%	10.7%
	10.7%	0.0%	10.7%
今は考えていない	38	6	44
	86.4%	13.6%	100.0%
	32.8%	25.0%	31.4%
	27.1%	4.3%	31.4%
就きたくない	57	17	74
	77.0%	23.0%	100.0%
	49.1%	70.8%	52.9%
	40.7%	12.1%	52.9%
その他	6	1	7
	85.7%	14.3%	100.0%
	5.2%	4.2%	5.0%
	4.3%	0.7%	5.0%
合 計	116	24	140
	82.9%	17.1%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%

Q 10 大学の研究者が責任あるポジションに就くこと／所属部局

	所 属 部 局						合 計
	地域デザイン 科学部	国際学部	教育学部	工学部	農学部	その他機構・ センター	
重要である	2	2	3	4	8	8	27
	7.4%	7.4%	11.1%	14.8%	29.6%	29.6%	100.0%
	9.1%	11.8%	12.0%	10.8%	32.0%	44.4%	18.8%
	1.4%	1.4%	2.1%	2.8%	5.6%	5.6%	18.8%
研究を阻害しない範囲なら重要である	13	8	11	18	14	6	70
	18.6%	11.4%	15.7%	25.7%	20.0%	8.6%	100.0%
	59.1%	47.1%	44.0%	48.6%	56.0%	33.3%	48.6%
	9.0%	5.6%	7.6%	12.5%	9.7%	4.2%	48.6%
研究に専念するべきである	7	6	9	12	2	3	39
	17.9%	15.4%	23.1%	30.8%	5.1%	7.7%	100.0%
	31.8%	35.3%	36.0%	32.4%	8.0%	16.7%	27.1%
	4.9%	4.2%	6.3%	8.3%	1.4%	2.1%	27.1%
その他	0	1	2	3	1	1	8
	0.0%	12.5%	25.0%	37.5%	12.5%	12.5%	100.0%
	0.0%	5.9%	8.0%	8.1%	4.0%	5.6%	5.6%
	0.0%	0.7%	1.4%	2.1%	0.7%	0.7%	5.6%
合 計	22	17	25	37	25	18	144
	15.3%	11.8%	17.4%	25.7%	17.4%	12.5%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Q 10 大学の研究者が責任あるポジションに就くこと／職位

	職 位				合 計
	教 授	准教授	講師・助教・ 助手	その他の 教員・研究員	
重要である	4	9	4	10	27
	14.8%	33.3%	14.8%	37.0%	100.0%
	7.8%	19.1%	13.3%	62.5%	18.8%
	2.8%	6.3%	2.8%	6.9%	18.8%
研究を阻害しない範囲なら重要である	30	22	15	3	70
	42.9%	31.4%	21.4%	4.3%	100.0%
	58.8%	46.8%	50.0%	18.8%	48.6%
	20.8%	15.3%	10.4%	2.1%	48.6%
研究に専念するべきである	12	14	10	3	39
	30.8%	35.9%	25.6%	7.7%	100.0%
	23.5%	29.8%	33.3%	18.8%	27.1%
	8.3%	9.7%	6.9%	2.1%	27.1%
その他	5	2	1	0	8
	62.5%	25.0%	12.5%	0.0%	100.0%
	9.8%	4.3%	3.3%	0.0%	5.6%
	3.5%	1.4%	0.7%	0.0%	5.6%
合 計	51	47	30	16	144
	35.4%	32.6%	20.8%	11.1%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Q 10 大学の研究者が責任あるポジションに就くこと／任期、性別

	任 期		合 計
	有	無	
重要である	9	13	22
	40.9%	59.1%	100.0%
	12.9%	40.6%	21.6%
	8.8%	12.7%	21.6%
研究を阻害しない範囲なら重要である	34	10	44
	77.3%	22.7%	100.0%
	48.6%	31.3%	43.1%
	33.3%	9.8%	43.1%
研究に専念するべきである	22	8	30
	73.3%	26.7%	100.0%
	31.4%	25.0%	29.4%
	21.6%	7.8%	29.4%
その他	5	1	6
	83.3%	16.7%	100.0%
	7.1%	3.1%	5.9%
	4.9%	1.0%	5.9%
合 計	70	32	102
	68.6%	31.4%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%

	性 別		合 計
	男性	女性	
重要である	18	9	27
	66.7%	33.3%	100.0%
	16.8%	24.3%	18.8%
	12.5%	6.3%	18.8%
研究を阻害しない範囲なら重要である	50	20	70
	71.4%	28.6%	100.0%
	46.7%	54.1%	48.6%
	34.7%	13.9%	48.6%
研究に専念するべきである	32	7	39
	82.1%	17.9%	100.0%
	29.9%	18.9%	27.1%
	22.2%	4.9%	27.1%
その他	7	1	8
	87.5%	12.5%	100.0%
	6.5%	2.7%	5.6%
	4.9%	0.7%	5.6%
合 計	107	37	144
	74.3%	25.7%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%

Q 10 大学の研究者が責任あるポジションに就くこと／配偶者

	配 偶 者		合 計
	有	無	
重要である	23	3	26
	88.5%	11.5%	100.0%
	20.0%	12.5%	18.7%
	16.5%	2.2%	18.7%
研究を阻害しない範囲なら重要である	59	7	66
	89.4%	10.6%	100.0%
	51.3%	29.2%	47.5%
	42.4%	5.0%	47.5%
研究に専念するべきである	26	13	39
	66.7%	33.3%	100.0%
	22.6%	54.2%	28.1%
	18.7%	9.4%	28.1%
その他	7	1	8
	87.5%	12.5%	100.0%
	6.1%	4.2%	5.8%
	5.0%	0.7%	5.8%
合 計	115	24	139
	82.7%	17.3%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%

Q 9 研究力向上に重視する事柄／性別

		重視 しない	あまり重視 しない	重視 する	大変重視 する	合 計
論文の執筆	男性		1	16	93	110
			0.9%	14.5%	84.5%	100.0%
	女性		0	6	29	35
			0.0%	17.1%	82.9%	100.0%
論文掲載誌の インパクトファ クター	男性	12	41	36	17	106
		11.3%	38.7%	34.0%	16.0%	100.0%
	女性	4	11	15	5	35
		11.4%	31.4%	42.9%	14.3%	100.0%
論文・総説の 被引用	男性	7	36	46	17	106
		6.6%	34.0%	43.4%	16.0%	100.0%
	女性	4	17	12	2	35
		11.4%	48.6%	34.3%	5.7%	100.0%
専門書籍の編 集、執筆	男性	7	28	43	29	107
		6.5%	26.2%	40.2%	27.1%	100.0%
	女性	1	10	12	10	33
		3.0%	30.3%	36.4%	30.3%	100.0%
学会発表	男性	3	12	52	42	109
		2.8%	11.0%	47.7%	38.5%	100.0%
	女性	0	4	14	17	35
		0.0%	11.4%	40.0%	48.6%	100.0%
学会活動	男性	6	30	52	20	108
		5.6%	27.8%	48.1%	18.5%	100.0%
	女性	1	14	13	7	35
		2.9%	40.0%	37.1%	20.0%	100.0%
特許・実用新 案の出願・登 録・ライセン シング	男性	39	39	18	10	106
		36.8%	36.8%	17.0%	9.4%	100.0%
	女性	17	8	8	2	35
		48.6%	22.9%	22.9%	5.7%	100.0%
外部からの賞・ 表彰	男性	15	40	35	16	106
		14.2%	37.7%	33.0%	15.1%	100.0%
	女性	6	16	9	4	35
		17.1%	45.7%	25.7%	11.4%	100.0%
競争的資金な ど外部資金の 獲得	男性	2	15	46	47	110
		1.8%	13.6%	41.8%	42.7%	100.0%
	女性	1	3	18	13	35
		2.9%	8.6%	51.4%	37.1%	100.0%
役 職	男性	43	47	14	1	105
		41.0%	44.8%	13.3%	1.0%	100.0%
	女性	16	13	6	0	35
		45.7%	37.1%	17.1%	0.0%	100.0%
部局の業務の 実績	男性	43	41	18	2	104
		41.3%	39.4%	17.3%	1.9%	100.0%
	女性	14	11	9	1	35
		40.0%	31.4%	25.7%	2.9%	100.0%
講義・演習担 当数	男性	24	41	26	15	106
		22.6%	38.7%	24.5%	14.2%	100.0%
	女性	8	14	11	2	35
		22.9%	40.0%	31.4%	5.7%	100.0%
学生による授 業評価	男性	37	51	15	3	106
		34.9%	48.1%	14.2%	2.8%	100.0%
	女性	11	11	11	2	35
		31.4%	31.4%	31.4%	5.7%	100.0%
教科書等の執筆	男性	22	35	34	14	105
		21.0%	33.3%	32.4%	13.3%	100.0%
	女性	5	15	10	5	35
		14.3%	42.9%	28.6%	14.3%	100.0%
研究室・ゼミ の学生の指導	男性	3	15	40	50	108
		2.8%	13.9%	37.0%	46.3%	100.0%
	女性	2	8	16	7	33
		6.1%	24.2%	48.5%	21.2%	100.0%

		重視 しない	あまり重視 しない	重視 する	大変重視 する	合 計
博士学生の育 成数	男性	16	22	45	20	103
		15.5%	21.4%	43.7%	19.4%	100.0%
	女性	5	17	11	2	35
		14.3%	48.6%	31.4%	5.7%	100.0%
学生の生活・ 履修指導	男性	25	41	33	6	105
		23.8%	39.0%	31.4%	5.7%	100.0%
	女性	12	12	5	6	35
		34.3%	34.3%	14.3%	17.1%	100.0%
学生の就職・ 進路指導	男性	25	36	33	11	105
		23.8%	34.3%	31.4%	10.5%	100.0%
	女性	12	14	5	4	35
		34.3%	40.0%	14.3%	11.4%	100.0%
学会の役職・ 委員会活動	男性	20	45	33	8	106
		18.9%	42.5%	31.1%	7.5%	100.0%
	女性	10	15	6	4	35
		28.6%	42.9%	17.1%	11.4%	100.0%
マスコミ投稿、 掲載、出演	男性	37	45	20	3	105
		35.2%	42.9%	19.0%	2.9%	100.0%
	女性	12	17	5	1	35
		34.3%	48.6%	14.3%	2.9%	100.0%
国際貢献	男性	21	37	34	13	105
		20.0%	35.2%	32.4%	12.4%	100.0%
	女性	3	14	13	5	35
		8.6%	40.0%	37.1%	14.3%	100.0%
技術支援、技 術相談	男性	27	28	38	11	104
		26.0%	26.9%	36.5%	10.6%	100.0%
	女性	8	16	8	3	35
		22.9%	45.7%	22.9%	8.6%	100.0%
アウトリーチ 活動（公開講 座等）	男性	24	42	34	6	106
		22.6%	39.6%	32.1%	5.7%	100.0%
	女性	8	17	9	1	35
		22.9%	48.6%	25.7%	2.9%	100.0%
学内委員会	男性	50	40	13	2	105
		47.6%	38.1%	12.4%	1.9%	100.0%
	女性	14	11	10	0	35
		40.0%	31.4%	28.6%	0.0%	100.0%
教授会等への 出席	男性	45	36	18	6	105
		42.9%	34.3%	17.1%	5.7%	100.0%
	女性	14	11	8	2	35
		40.0%	31.4%	22.9%	5.7%	100.0%
大学が掲げる 目標への貢献	男性	27	43	33	2	105
		25.7%	41.0%	31.4%	1.9%	100.0%
	女性	8	12	13	2	35
		22.9%	34.3%	37.1%	5.7%	100.0%
FD活動	男性	31	43	28	2	104
		29.8%	41.3%	26.9%	1.9%	100.0%
	女性	7	14	12	2	35
		20.0%	40.0%	34.3%	5.7%	100.0%
小中高大連携 活動や産学官 連携活動への 寄与	男性	22	43	30	11	106
		20.8%	40.6%	28.3%	10.4%	100.0%
	女性	9	13	13	0	35
		25.7%	37.1%	37.1%	0.0%	100.0%
海外研究機関 との共同研究	男性	10	24	51	22	107
		9.3%	22.4%	47.7%	20.6%	100.0%
	女性	1	8	14	12	35
		2.9%	22.9%	40.0%	34.3%	100.0%

Q 9 研究力向上に重視する事柄／職位

		重視 しない	あまり重視 しない	重視 する	大変重視 する	合 計
論文の執筆	教 授		0	6	45	51
			0.0%	11.8%	88.2%	100.0%
	准教授		0	10	39	49
			0.0%	20.4%	79.6%	100.0%
	講師・ 助教・助手		1	1	28	30
			3.3%	3.3%	93.3%	100.0%
論文掲載誌 のインパクト ファクター	その他の 教員・研究員		0	5	10	15
			0.0%	33.3%	66.7%	100.0%
論文・総説 の被引用	教 授	4	17	19	9	49
		8.2%	34.7%	38.8%	18.4%	100.0%
	准教授	7	19	18	4	48
		14.6%	39.6%	37.5%	8.3%	100.0%
	講師・ 助教・助手	4	12	8	5	29
		13.8%	41.4%	27.6%	17.2%	100.0%
専門書籍の 編集、執筆	その他の 教員・研究員	1	4	6	4	15
		6.7%	26.7%	40.0%	26.7%	100.0%
学会発表	教 授	2	17	22	8	49
		4.1%	34.7%	44.9%	16.3%	100.0%
	准教授	7	16	21	4	48
		14.6%	33.3%	43.8%	8.3%	100.0%
	講師・ 助教・助手	2	15	8	4	29
		6.9%	51.7%	27.6%	13.8%	100.0%
学会活動	その他の 教員・研究員	0	5	7	3	15
		0.0%	33.3%	46.7%	20.0%	100.0%
特許・実用新 案の出願・登 録・ライセン シング	教 授	1	12	22	13	48
		2.1%	25.0%	45.8%	27.1%	100.0%
	准教授	6	13	17	13	49
		12.2%	26.5%	34.7%	26.5%	100.0%
	講師・ 助教・助手	1	7	10	11	29
		3.4%	24.1%	34.5%	37.9%	100.0%
外部からの 賞・表彰	その他の 教員・研究員	0	6	6	2	14
		0.0%	42.9%	42.9%	14.3%	100.0%
外部からの 賞・表彰	教 授	0	5	19	26	50
		0.0%	10.0%	38.0%	52.0%	100.0%
	准教授	3	8	23	15	49
		6.1%	16.3%	46.9%	30.6%	100.0%
	講師・ 助教・助手	0	2	16	12	30
		0.0%	6.7%	53.3%	40.0%	100.0%
外部からの 賞・表彰	その他の 教員・研究員	0	1	8	6	15
		0.0%	6.7%	53.3%	40.0%	100.0%
外部からの 賞・表彰	教 授	0	12	25	12	49
		0.0%	24.5%	51.0%	24.5%	100.0%
	准教授	4	17	20	8	49
		8.2%	34.7%	40.8%	16.3%	100.0%
	講師・ 助教・助手	2	12	13	3	30
		6.7%	40.0%	43.3%	10.0%	100.0%
外部からの 賞・表彰	その他の 教員・研究員	1	3	7	4	15
		6.7%	20.0%	46.7%	26.7%	100.0%
外部からの 賞・表彰	教 授	16	19	11	3	49
		32.7%	38.8%	22.4%	6.1%	100.0%
	准教授	23	15	7	3	48
		47.9%	31.3%	14.6%	6.3%	100.0%
	講師・ 助教・助手	16	7	3	3	29
		55.2%	24.1%	10.3%	10.3%	100.0%
外部からの 賞・表彰	その他の 教員・研究員	1	6	5	3	15
		6.7%	40.0%	33.3%	20.0%	100.0%
外部からの 賞・表彰	教 授	9	18	14	8	49
		18.4%	36.7%	28.6%	16.3%	100.0%
	准教授	7	21	15	5	48
		14.6%	43.8%	31.3%	10.4%	100.0%
	講師・ 助教・助手	3	12	8	6	29
		10.3%	41.4%	27.6%	20.7%	100.0%
外部からの 賞・表彰	その他の 教員・研究員	2	5	7	1	15
		13.3%	33.3%	46.7%	6.7%	100.0%

		重視 しない	あまり重視 しない	重視 する	大変重視 する	合 計
競争的資金 など外部資金 の獲得	教 授	0	6	23	22	51
		0.0%	11.8%	45.1%	43.1%	100.0%
	准教授	2	9	23	15	49
		4.1%	18.4%	46.9%	30.6%	100.0%
	講師・ 助教・助手	1	2	11	16	30
		3.3%	6.7%	36.7%	53.3%	100.0%
役 職	その他の 教員・研究員	0	1	7	7	15
		0.0%	6.7%	46.7%	46.7%	100.0%
部局の業務 の実績	教 授	16	25	7	0	48
		33.3%	52.1%	14.6%	0.0%	100.0%
	准教授	25	17	6	0	48
		52.1%	35.4%	12.5%	0.0%	100.0%
	講師・ 助教・助手	14	10	4	1	29
		48.3%	34.5%	13.8%	3.4%	100.0%
講義・演習 担当数	その他の 教員・研究員	4	8	3	0	15
		26.7%	53.3%	20.0%	0.0%	100.0%
学生による 授業評価	教 授	16	22	8	2	48
		33.3%	45.8%	16.7%	4.2%	100.0%
	准教授	25	16	6	0	47
		53.2%	34.0%	12.8%	0.0%	100.0%
	講師・ 助教・助手	14	10	5	0	29
		48.3%	34.5%	17.2%	0.0%	100.0%
教科書等の 執筆	その他の 教員・研究員	2	4	8	1	15
		13.3%	26.7%	53.3%	6.7%	100.0%
研究室・ゼミ の学生の 指導	教 授	10	19	14	6	49
		20.4%	38.8%	28.6%	12.2%	100.0%
	准教授	12	20	10	6	48
		25.0%	41.7%	20.8%	12.5%	100.0%
	講師・ 助教・助手	8	9	9	3	29
		27.6%	31.0%	31.0%	10.3%	100.0%
博士学生の 育成数	その他の 教員・研究員	2	7	4	2	15
		13.3%	46.7%	26.7%	13.3%	100.0%
博士学生の 育成数	教 授	16	27	4	2	49
		32.7%	55.1%	8.2%	4.1%	100.0%
	准教授	21	19	7	1	48
		43.8%	39.6%	14.6%	2.1%	100.0%
	講師・ 助教・助手	11	8	10	0	29
		37.9%	27.6%	34.5%	0.0%	100.0%
博士学生の 育成数	その他の 教員・研究員	0	8	5	2	15
		0.0%	53.3%	33.3%	13.3%	100.0%
博士学生の 育成数	教 授	10	17	17	5	49
		20.4%	34.7%	34.7%	10.2%	100.0%
	准教授	10	17	12	8	47
		21.3%	36.2%	25.5%	17.0%	100.0%
	講師・ 助教・助手	6	9	9	5	29
		20.7%	31.0%	31.0%	17.2%	100.0%
博士学生の 育成数	その他の 教員・研究員	1	7	6	1	15
		6.7%	46.7%	40.0%	6.7%	100.0%
博士学生の 育成数	教 授	1	6	17	24	48
		2.1%	12.5%	35.4%	50.0%	100.0%
	准教授	2	9	15	22	48
		4.2%	18.8%	31.3%	45.8%	100.0%
	講師・ 助教・助手	2	4	17	7	30
		6.7%	13.3%	56.7%	23.3%	100.0%
博士学生の 育成数	その他の 教員・研究員	0	4	7	4	15
		0.0%	26.7%	46.7%	26.7%	100.0%
博士学生の 育成数	教 授	6	11	23	9	49
		12.2%	22.4%	46.9%	18.4%	100.0%
	准教授	7	15	17	7	46
		15.2%	32.6%	37.0%	15.2%	100.0%
	講師・ 助教・助手	7	7	10	4	28
		25.0%	25.0%	35.7%	14.3%	100.0%
博士学生の 育成数	その他の 教員・研究員	1	6	6	2	15
		6.7%	40.0%	40.0%	13.3%	100.0%

		重視 しない	あまり重視 しない	重視 する	大変重視 する	合 計
学生の生活・ 履修指導	教 授	9	22	13	5	49
		18.4%	44.9%	26.5%	10.2%	100.0%
	准教授	15	17	12	3	47
		31.9%	36.2%	25.5%	6.4%	100.0%
	講師・ 助教・助手	10	12	5	2	29
		34.5%	41.4%	17.2%	6.9%	100.0%
学生の就職・ 進路指導	教 授	3	2	8	2	15
		20.0%	13.3%	53.3%	13.3%	100.0%
	准教授	10	18	13	8	49
		20.4%	36.7%	26.5%	16.3%	100.0%
	講師・ 助教・助手	13	16	15	3	47
		27.7%	34.0%	31.9%	6.4%	100.0%
学会の役職・ 委員会活動	講師・ 助教・助手	11	12	4	2	29
		37.9%	41.4%	13.8%	6.9%	100.0%
	その他の 教員・研究員	3	4	6	2	15
		20.0%	26.7%	40.0%	13.3%	100.0%
	教 授	7	20	15	7	49
		14.3%	40.8%	30.6%	14.3%	100.0%
マスコミ投稿、 掲載、出演	准教授	11	19	14	4	48
		22.9%	39.6%	29.2%	8.3%	100.0%
	講師・ 助教・助手	10	13	6	0	29
		34.5%	44.8%	20.7%	0.0%	100.0%
	その他の 教員・研究員	2	8	4	1	15
		13.3%	53.3%	26.7%	6.7%	100.0%
国際貢献	教 授	15	24	9	1	49
		30.6%	49.0%	18.4%	2.0%	100.0%
	准教授	19	19	9	0	47
		40.4%	40.4%	19.1%	0.0%	100.0%
	講師・ 助教・助手	11	12	5	1	29
		37.9%	41.4%	17.2%	3.4%	100.0%
技術支援、 技術相談	その他の 教員・研究員	4	7	2	2	15
		26.7%	46.7%	13.3%	13.3%	100.0%
	教 授	8	16	20	5	49
		16.3%	32.7%	40.8%	10.2%	100.0%
	准教授	11	14	15	7	47
		23.4%	29.8%	31.9%	14.9%	100.0%
アウトリー チ活動（公 開講座等）	講師・ 助教・助手	3	14	10	2	29
		10.3%	48.3%	34.5%	6.9%	100.0%
	その他の 教員・研究員	2	7	2	4	15
		13.3%	46.7%	13.3%	26.7%	100.0%
	教 授	10	14	21	4	49
		20.4%	28.6%	42.9%	8.2%	100.0%
学内委員会	准教授	17	12	13	5	47
		36.2%	25.5%	27.7%	10.6%	100.0%
	講師・ 助教・助手	6	10	8	4	28
		21.4%	35.7%	28.6%	14.3%	100.0%
	その他の 教員・研究員	2	8	4	1	15
		13.3%	53.3%	26.7%	6.7%	100.0%
学内委員会	教 授	12	17	19	1	49
		24.5%	34.7%	38.8%	2.0%	100.0%
	准教授	14	22	12	0	48
		29.2%	45.8%	25.0%	0.0%	100.0%
	講師・ 助教・助手	5	14	6	4	29
		17.2%	48.3%	20.7%	13.8%	100.0%
学内委員会	その他の 教員・研究員	1	6	6	2	15
		6.7%	40.0%	40.0%	13.3%	100.0%
	教 授	18	22	8	1	49
		36.7%	44.9%	16.3%	2.0%	100.0%
	准教授	26	15	6	0	47
		55.3%	31.9%	12.8%	0.0%	100.0%
学内委員会	講師・ 助教・助手	15	10	4	0	29
		51.7%	34.5%	13.8%	0.0%	100.0%
	その他の 教員・研究員	5	4	5	1	15
		33.3%	26.7%	33.3%	6.7%	100.0%

		重視 しない	あまり重視 しない	重視 する	大変重視 する	合 計
教授会等へ の出席	教 授	15	16	12	6	49
		30.6%	32.7%	24.5%	12.2%	100.0%
	准教授	21	19	5	2	47
		44.7%	40.4%	10.6%	4.3%	100.0%
	講師・ 助教・助手	19	6	4	0	29
		65.5%	20.7%	13.8%	0.0%	100.0%
大学が掲げ る目標への 貢献	その他の 教員・研究員	4	6	5	0	15
		26.7%	40.0%	33.3%	0.0%	100.0%
	教 授	8	18	22	1	49
		16.3%	36.7%	44.9%	2.0%	100.0%
	准教授	18	20	8	1	47
		38.3%	42.6%	17.0%	2.1%	100.0%
F D 活動	講師・ 助教・助手	7	14	7	1	29
		24.1%	48.3%	24.1%	3.4%	100.0%
	その他の 教員・研究員	2	3	9	1	15
		13.3%	20.0%	60.0%	6.7%	100.0%
	教 授	10	19	20	0	49
		20.4%	38.8%	40.8%	0.0%	100.0%
小中高大連 携活動や産 学官連携活 動への寄与	准教授	17	23	7	0	47
		36.2%	48.9%	14.9%	0.0%	100.0%
	講師・ 助教・助手	9	9	9	2	29
		31.0%	31.0%	31.0%	6.9%	100.0%
	その他の 教員・研究員	2	6	4	2	14
		14.3%	42.9%	28.6%	14.3%	100.0%
海外研究機 関との共同 研究	教 授	8	22	17	2	49
		16.3%	44.9%	34.7%	4.1%	100.0%
	准教授	15	18	13	2	48
		31.3%	37.5%	27.1%	4.2%	100.0%
	講師・ 助教・助手	6	11	8	4	29
		20.7%	37.9%	27.6%	13.8%	100.0%
海外研究機 関との共同 研究	その他の 教員・研究員	2	5	5	3	15
		13.3%	33.3%	33.3%	20.0%	100.0%
	教 授	3	9	28	10	50
		6.0%	18.0%	56.0%	20.0%	100.0%
	准教授	4	11	22	11	48
		8.3%	22.9%	45.8%	22.9%	100.0%
海外研究機 関との共同 研究	講師・ 助教・助手	3	6	11	9	29
		10.3%	20.7%	37.9%	31.0%	100.0%
	その他の 教員・研究員	1	6	4	4	15
		6.7%	40.0%	26.7%	26.7%	100.0%

Q 9 研究力向上に重視する事柄／執行部や役職に就きたいか

		重視 しない	あまり重視 しない	重視 する	大変重視 する	合 計
論文の執筆	就いてもよい		1	5	11	17
			5.9%	29.4%	64.7%	100.0%
	就きたくない		0	17	110	127
			0.0%	13.4%	86.6%	100.0%
論文掲載誌 のインパクト ファクター	就いてもよい		2	5	9	17
			11.8%	29.4%	52.9%	100.0%
	就きたくない		14	47	42	123
			11.4%	38.2%	34.1%	100.0%
論文・総説 の被引用	就いてもよい		1	7	9	17
			5.9%	41.2%	52.9%	100.0%
	就きたくない		10	46	48	123
			8.1%	37.4%	39.0%	100.0%
専門書籍の 編集、執筆	就いてもよい		1	4	7	17
			5.9%	23.5%	41.2%	100.0%
	就きたくない		7	34	47	122
			5.7%	27.9%	38.5%	100.0%
学会発表	就いてもよい		1	1	9	17
			5.9%	5.9%	52.9%	100.0%
	就きたくない		2	15	56	126
			1.6%	11.9%	44.4%	100.0%
学会活動	就いてもよい		0	2	10	17
			0.0%	11.8%	58.8%	100.0%
	就きたくない		7	41	55	125
			5.6%	32.8%	44.0%	100.0%
特許・実用新 案の出願・登 録・ライセン シング	就いてもよい		1	7	6	17
			5.9%	41.2%	35.3%	100.0%
	就きたくない		55	39	20	123
			44.7%	31.7%	16.3%	100.0%
外部からの 賞・表彰	就いてもよい		0	7	6	17
			0.0%	41.2%	35.3%	100.0%
	就きたくない		21	48	38	123
			17.1%	39.0%	30.9%	100.0%
競争的資金 など外部資 金の獲得	就いてもよい		0	2	7	17
			0.0%	11.8%	41.2%	100.0%
	就きたくない		3	16	57	127
			2.4%	12.6%	44.9%	100.0%
役 職	就いてもよい		1	8	6	16
			6.3%	50.0%	37.5%	100.0%
	就きたくない		58	51	14	123
			47.2%	41.5%	11.4%	100.0%
部局の業務 の実績	就いてもよい		4	7	6	17
			23.5%	41.2%	35.3%	100.0%
	就きたくない		53	45	20	121
			43.8%	37.2%	16.5%	100.0%
講義・演習 担当数	就いてもよい		4	8	3	17
			23.5%	47.1%	17.6%	100.0%
	就きたくない		28	46	34	123
			22.8%	37.4%	27.6%	100.0%
学生による 授業評価	就いてもよい		5	10	1	17
			29.4%	58.8%	5.9%	100.0%
	就きたくない		43	51	25	123
			35.0%	41.5%	20.3%	100.0%
教科書等の執 筆	就いてもよい		3	6	6	17
			17.6%	35.3%	35.3%	100.0%
	就きたくない		24	43	38	122
			19.7%	35.2%	31.1%	100.0%
研究室・ゼ ミの学生の 指導	就いてもよい		0	0	7	17
			0.0%	0.0%	41.2%	100.0%
	就きたくない		5	22	49	123
			4.1%	17.9%	39.8%	100.0%

		重視 しない	あまり重視 しない	重視 する	大変重視 する	合 計
博士学生の 育成数	就いてもよい	1	3	5	7	16
		6.3%	18.8%	31.3%	43.8%	100.0%
	就きたくない	20	36	50	15	121
		16.5%	29.8%	41.3%	12.4%	100.0%
学生の生活・ 履修指導	就いてもよい	2	7	5	3	17
		11.8%	41.2%	29.4%	17.6%	100.0%
	就きたくない	35	46	32	9	122
		28.7%	37.7%	26.2%	7.4%	100.0%
学生の就職・ 進路指導	就いてもよい	2	4	5	6	17
		11.8%	23.5%	29.4%	35.3%	100.0%
	就きたくない	35	46	32	9	122
		28.7%	37.7%	26.2%	7.4%	100.0%
学会の役職・ 委員会活動	就いてもよい	1	4	9	3	17
		5.9%	23.5%	52.9%	17.6%	100.0%
	就きたくない	29	55	30	9	123
		23.6%	44.7%	24.4%	7.3%	100.0%
マスコミ投稿、 掲載、出演	就いてもよい	1	7	7	2	17
		5.9%	41.2%	41.2%	11.8%	100.0%
	就きたくない	47	55	18	2	122
		38.5%	45.1%	14.8%	1.6%	100.0%
国際貢献	就いてもよい	1	4	6	6	17
		5.9%	23.5%	35.3%	35.3%	100.0%
	就きたくない	22	47	41	12	122
		18.0%	38.5%	33.6%	9.8%	100.0%
技術支援、 技術相談	就いてもよい	2	4	6	5	17
		11.8%	23.5%	35.3%	29.4%	100.0%
	就きたくない	33	39	40	9	121
		27.3%	32.2%	33.1%	7.4%	100.0%
アウトリー チ活動（公 開講座等）	就いてもよい	1	5	10	1	17
		5.9%	29.4%	58.8%	5.9%	100.0%
	就きたくない	31	53	33	6	123
		25.2%	43.1%	26.8%	4.9%	100.0%
学内委員会	就いてもよい	5	9	3	0	17
		29.4%	52.9%	17.6%	0.0%	100.0%
	就きたくない	58	42	20	2	122
		47.5%	34.4%	16.4%	1.6%	100.0%
教授会等へ の出席	就いてもよい	7	6	3	1	17
		41.2%	35.3%	17.6%	5.9%	100.0%
	就きたくない	51	41	23	7	122
		41.8%	33.6%	18.9%	5.7%	100.0%
大学が掲げ る目標への 貢献	就いてもよい	2	8	6	1	17
		11.8%	47.1%	35.3%	5.9%	100.0%
	就きたくない	33	47	39	3	122
		27.0%	38.5%	32.0%	2.5%	100.0%
FD活動	就いてもよい	3	7	7	0	17
		17.6%	41.2%	41.2%	0.0%	100.0%
	就きたくない	35	50	33	4	122
		28.7%	41.0%	27.0%	3.3%	100.0%
小中高大連 携活動や産 学官連携活 動への寄与	就いてもよい	1	7	7	2	17
		5.9%	41.2%	41.2%	11.8%	100.0%
	就きたくない	30	49	35	9	123
		24.4%	39.8%	28.5%	7.3%	100.0%
海外研究機 関との共同 研究	就いてもよい	1	2	9	5	17
		5.9%	11.8%	52.9%	29.4%	100.0%
	就きたくない	10	29	56	29	124
		8.1%	23.4%	45.2%	23.4%	100.0%

Q 9 執行部や役職に就きたいか／性別／研究力向上に重視する事柄

執行部や役職者に就きたいか	性 別		論 文 の 執 筆			
			あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	5	10	16
			6.3%	31.3%	62.5%	100.0%
			100.0%	31.3%	10.9%	14.7%
		就きたくない	0	11	82	93
			0.0%	11.8%	88.2%	100.0%
			0.0%	68.8%	89.1%	85.3%
		合 計	1	16	92	109
			0.9%	14.7%	84.4%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい		0	1	1
				0.0%	100.0%	100.0%
				0.0%	3.4%	2.9%
		就きたくない		6	28	34
				17.6%	82.4%	100.0%
				100.0%	96.6%	97.1%
		合 計		6	29	35
				17.1%	82.9%	100.0%
100.0%				100.0%	100.0%	
合 計	就いてもよい	1	5	11	17	
		5.9%	29.4%	64.7%	100.0%	
		100.0%	22.7%	9.1%	11.8%	
	就きたくない	0	17	110	127	
		0.0%	13.4%	86.6%	100.0%	
		0.0%	77.3%	90.9%	88.2%	
	合 計	1	22	121	144	
		0.7%	15.3%	84.0%	100.0%	
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

執行部や役職者に就きたいか	性別		論文掲載誌のインパクトファクター			
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する
	男性	就いてもよい	2	5	8	1
			12.5%	31.3%	50.0%	6.3%
			16.7%	12.2%	22.2%	6.3%
		就きたくない	10	36	28	15
			11.2%	40.4%	31.5%	16.9%
			83.3%	87.8%	77.8%	93.8%
		合計	12	41	36	16
			11.4%	39.0%	34.3%	15.2%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
執行部や役職者に就きたいか	女性	就いてもよい	0	0	1	0
			0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
			0.0%	0.0%	6.7%	0.0%
		就きたくない	4	11	14	5
			11.8%	32.4%	41.2%	14.7%
			100.0%	100.0%	93.3%	100.0%
		合計	4	11	15	5
			11.4%	31.4%	42.9%	14.3%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合計	就いてもよい	2	5	9	1
			11.8%	29.4%	52.9%	5.9%
			12.5%	9.6%	17.6%	4.8%
		就きたくない	14	47	42	20
			11.4%	38.2%	34.1%	16.3%
			87.5%	90.4%	82.4%	95.2%
		合計	16	52	51	21
			11.4%	37.1%	36.4%	15.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		論文・総説の被引用				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	6	9	0	16
			6.3%	37.5%	56.3%	0.0%	100.0%
			14.3%	16.7%	20.0%	0.0%	15.2%
		就きたくない	6	30	36	17	89
			7 %	34 %	40 %	19 %	100 %
			86 %	83 %	80 %	100 %	85 %
		合 計	7	36	45	17	105
			6.7%	34.3%	42.9%	16.2%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	4	16	12	2	34
			11.8%	47.1%	35.3%	5.9%	100.0%
			100.0%	94.1%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	4	17	12	2	35
			11.4%	48.6%	34.3%	5.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	1	7	9	0	17
			5.9%	41.2%	52.9%	0.0%	100.0%
			9.1%	13.2%	15.8%	0.0%	12.1%
		就きたくない	10	46	48	19	123
			8.1%	37.4%	39.0%	15.4%	100.0%
			90.9%	86.8%	84.2%	100.0%	87.9%
		合 計	11	53	57	19	140
			7.9%	37.9%	40.7%	13.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		専門書籍の編集、執筆				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	4	7	4	16
			6.3%	25.0%	43.8%	25.0%	100.0%
			14.3%	14.3%	16.7%	13.8%	15.1%
		就きたくない	6	24	35	25	90
			6.7%	26.7%	38.9%	27.8%	100.0%
			85.7%	85.7%	83.3%	86.2%	84.9%
		合 計	7	28	42	29	106
			6.6%	26.4%	39.6%	27.4%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	0	0	1	1
			0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	3.0%
		就きたくない	1	10	12	9	32
			3.1%	31.3%	37.5%	28.1%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	90.0%	97.0%
		合 計	1	10	12	10	33
			3.0%	30.3%	36.4%	30.3%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	1	4	7	5	17
			5.9%	23.5%	41.2%	29.4%	100.0%
			12.5%	10.5%	13.0%	12.8%	12.2%
		就きたくない	7	34	47	34	122
			5.7%	27.9%	38.5%	27.9%	100.0%
			87.5%	89.5%	87.0%	87.2%	87.8%
		合 計	8	38	54	39	139
			5.8%	27.3%	38.8%	28.1%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		学 会 発 表				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	1	9	5	16
			6.3%	6.3%	56.3%	31.3%	100.0%
			33.3%	8.3%	17.6%	11.9%	14.8%
		就きたくない	2	11	42	37	92
			2.2%	12.0%	45.7%	40.2%	100.0%
			66.7%	91.7%	82.4%	88.1%	85.2%
		合 計	3	12	51	42	108
			2.8%	11.1%	47.2%	38.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい		0	0	1	1
				0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
				0.0%	0.0%	5.9%	2.9%
		就きたくない		4	14	16	34
				11.8%	41.2%	47.1%	100.0%
				100.0%	100.0%	94.1%	97.1%
		合 計		4	14	17	35
				11.4%	40.0%	48.6%	100.0%
100.0%				100.0%	100.0%	100.0%	
合 計	就いてもよい	1	1	9	6	17	
		5.9%	5.9%	52.9%	35.3%	100.0%	
		33.3%	6.3%	13.8%	10.2%	11.9%	
	就きたくない	2	15	56	53	126	
		1.6%	11.9%	44.4%	42.1%	100.0%	
		66.7%	93.8%	86.2%	89.8%	88.1%	
	合 計	3	16	65	59	143	
		2.1%	11.2%	45.5%	41.3%	100.0%	
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

執行部や役職者に就きたいか	性 別		学 会 活 動				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	0	2	10	4	16
			0.0%	12.5%	62.5%	25.0%	100.0%
			0.0%	6.9%	19.2%	20.0%	15.0%
		就きたくない	6	27	42	16	91
			6.6%	29.7%	46.2%	17.6%	100.0%
			100.0%	93.1%	80.8%	80.0%	85.0%
		合 計	6	29	52	20	107
			5.6%	27.1%	48.6%	18.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	0	0	1	1
			0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	2.9%
		就きたくない	1	14	13	6	34
			2.9%	41.2%	38.2%	17.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	85.7%	97.1%
		合 計	1	14	13	7	35
			2.9%	40.0%	37.1%	20.0%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	0	2	10	5	17
			0.0%	11.8%	58.8%	29.4%	100.0%
			0.0%	4.7%	15.4%	18.5%	12.0%
		就きたくない	7	41	55	22	125
			5.6%	32.8%	44.0%	17.6%	100.0%
			100.0%	95.3%	84.6%	81.5%	88.0%
		合 計	7	43	65	27	142
			4.9%	30.3%	45.8%	19.0%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		特許・実用新案の出願・登録・ライセンシング				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	7	5	3	16
			6.3%	43.8%	31.3%	18.8%	100.0%
			2.6%	18.4%	27.8%	30.0%	15.2%
		就きたくない	38	31	13	7	89
			42.7%	34.8%	14.6%	7.9%	100.0%
			97.4%	81.6%	72.2%	70.0%	84.8%
		合 計	39	38	18	10	105
			37.1%	36.2%	17.1%	9.5%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	0	1	0	1
			0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	2.9%
		就きたくない	17	8	7	2	34
			50.0%	23.5%	20.6%	5.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	87.5%	100.0%	97.1%
		合 計	17	8	8	2	35
			48.6%	22.9%	22.9%	5.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	1	7	6	3	17
			5.9%	41.2%	35.3%	17.6%	100.0%
			1.8%	15.2%	23.1%	25.0%	12.1%
		就きたくない	55	39	20	9	123
			44.7%	31.7%	16.3%	7.3%	100.0%
			98.2%	84.8%	76.9%	75.0%	87.9%
		合 計	56	46	26	12	140
			40.0%	32.9%	18.6%	8.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		外部からの賞・表彰				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	0	6	6	4	16
			0.0%	37.5%	37.5%	25.0%	100.0%
			0.0%	15.4%	17.1%	25.0%	15.2%
		就きたくない	15	33	29	12	89
			16.9%	37.1%	32.6%	13.5%	100.0%
			100.0%	84.6%	82.9%	75.0%	84.8%
		合 計	15	39	35	16	105
			14.3%	37.1%	33.3%	15.2%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	6	15	9	4	34
			17.6%	44.1%	26.5%	11.8%	100.0%
			100.0%	93.8%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	6	16	9	4	35
			17.1%	45.7%	25.7%	11.4%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	0	7	6	4	17
			0.0%	41.2%	35.3%	23.5%	100.0%
			0.0%	12.7%	13.6%	20.0%	12.1%
		就きたくない	21	48	38	16	123
			17.1%	39.0%	30.9%	13.0%	100.0%
			100.0%	87.3%	86.4%	80.0%	87.9%
		合 計	21	55	44	20	140
			15.0%	39.3%	31.4%	14.3%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		競争的資金など外部資金の獲得				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	0	2	7	7	16
			0.0%	12.5%	43.8%	43.8%	100.0%
			0.0%	13.3%	15.2%	15.2%	14.7%
		就きたくない	2	13	39	39	93
			2.2%	14.0%	41.9%	41.9%	100.0%
			100.0%	86.7%	84.8%	84.8%	85.3%
		合 計	2	15	46	46	109
			1.8%	13.8%	42.2%	42.2%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	0	0	1	1
			0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	2.9%
		就きたくない	1	3	18	12	34
			2.9%	8.8%	52.9%	35.3%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	92.3%	97.1%
		合 計	1	3	18	13	35
			2.9%	8.6%	51.4%	37.1%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	0	2	7	8	17
			0.0%	11.8%	41.2%	47.1%	100.0%
			0.0%	11.1%	10.9%	13.6%	11.8%
		就きたくない	3	16	57	51	127
			2.4%	12.6%	44.9%	40.2%	100.0%
			100.0%	88.9%	89.1%	86.4%	88.2%
		合 計	3	18	64	59	144
			2.1%	12.5%	44.4%	41.0%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		役 職				合 計
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	
	男 性	就いてもよい	1	8	5	1	15
			6.7%	53.3%	33.3%	6.7%	100.0%
			2.3%	17.4%	35.7%	100.0%	14.4%
		就きたくない	42	38	9	0	89
			47.2%	42.7%	10.1%	0.0%	100.0%
			97.7%	82.6%	64.3%	0.0%	85.6%
		合 計	43	46	14	1	104
			41.3%	44.2%	13.5%	1.0%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	0	1		1
			0.0%	0.0%	100.0%		100.0%
			0.0%	0.0%	16.7%		2.9%
		就きたくない	16	13	5		34
			47.1%	38.2%	14.7%		100.0%
			100.0%	100.0%	83.3%		97.1%
		合 計	16	13	6		35
			45.7%	37.1%	17.1%		100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%		100.0%
	合 計	就いてもよい	1	8	6	1	16
			6.3%	50.0%	37.5%	6.3%	100.0%
			1.7%	13.6%	30.0%	100.0%	11.5%
		就きたくない	58	51	14	0	123
			47.2%	41.5%	11.4%	0.0%	100.0%
			98.3%	86.4%	70.0%	0.0%	88.5%
		合 計	59	59	20	1	139
			42.4%	42.4%	14.4%	0.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		部局の業務の実績				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	4	7	5	0	16
			25.0%	43.8%	31.3%	0.0%	100.0%
			9.3%	17.1%	29.4%	0.0%	15.5%
		就きたくない	39	34	12	2	87
			44.8%	39.1%	13.8%	2.3%	100.0%
			90.7%	82.9%	70.6%	100.0%	84.5%
		合 計	43	41	17	2	103
			41.7%	39.8%	16.5%	1.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	0	1	0	1
			0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	2.9%
		就きたくない	14	11	8	1	34
			41.2%	32.4%	23.5%	2.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	88.9%	100.0%	97.1%
		合 計	14	11	9	1	35
			40.0%	31.4%	25.7%	2.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	4	7	6	0	17
			23.5%	41.2%	35.3%	0.0%	100.0%
			7.0%	13.5%	23.1%	0.0%	12.3%
		就きたくない	53	45	20	3	121
			43.8%	37.2%	16.5%	2.5%	100.0%
			93.0%	86.5%	76.9%	100.0%	87.7%
		合 計	57	52	26	3	138
			41.3%	37.7%	18.8%	2.2%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		講義・演習担当数				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	4	7	3	2	16
			25.0%	43.8%	18.8%	12.5%	100.0%
			16.7%	17.5%	11.5%	13.3%	15.2%
		就きたくない	20	33	23	13	89
			22.5%	37.1%	25.8%	14.6%	100.0%
			83.3%	82.5%	88.5%	86.7%	84.8%
		合 計	24	40	26	15	105
			22.9%	38.1%	24.8%	14.3%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	8	13	11	2	34
			23.5%	38.2%	32.4%	5.9%	100.0%
			100.0%	92.9%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	8	14	11	2	35
			22.9%	40.0%	31.4%	5.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	4	8	3	2	17
			23.5%	47.1%	17.6%	11.8%	100.0%
			12.5%	14.8%	8.1%	11.8%	12.1%
		就きたくない	28	46	34	15	123
			22.8%	37.4%	27.6%	12.2%	100.0%
			87.5%	85.2%	91.9%	88.2%	87.9%
		合 計	32	54	37	17	140
			22.9%	38.6%	26.4%	12.1%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		学生による授業評価				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	5	9	1	1	16
			31.3%	56.3%	6.3%	6.3%	100.0%
			13.5%	18.0%	6.7%	33.3%	15.2%
		就きたくない	32	41	14	2	89
			36.0%	46.1%	15.7%	2.2%	100.0%
			86.5%	82.0%	93.3%	66.7%	84.8%
		合 計	37	50	15	3	105
			35.2%	47.6%	14.3%	2.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	11	10	11	2	34
			32.4%	29.4%	32.4%	5.9%	100.0%
			100.0%	90.9%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	11	11	11	2	35
			31.4%	31.4%	31.4%	5.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	5	10	1	1	17
			29.4%	58.8%	5.9%	5.9%	100.0%
			10.4%	16.4%	3.8%	20.0%	12.1%
		就きたくない	43	51	25	4	123
			35.0%	41.5%	20.3%	3.3%	100.0%
			89.6%	83.6%	96.2%	80.0%	87.9%
		合 計	48	61	26	5	140
			34.3%	43.6%	18.6%	3.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		教科書等の執筆				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	3	5	6	2	16
			18.8%	31.3%	37.5%	12.5%	100.0%
			13.6%	14.7%	17.6%	14.3%	15.4%
		就きたくない	19	29	28	12	88
			21.6%	33.0%	31.8%	13.6%	100.0%
			86.4%	85.3%	82.4%	85.7%	84.6%
		合 計	22	34	34	14	104
			21.2%	32.7%	32.7%	13.5%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	5	14	10	5	34
			14.7%	41.2%	29.4%	14.7%	100.0%
			100.0%	93.3%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	5	15	10	5	35
			14.3%	42.9%	28.6%	14.3%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	3	6	6	2	17
			17.6%	35.3%	35.3%	11.8%	100.0%
			11.1%	12.2%	13.6%	10.5%	12.2%
		就きたくない	24	43	38	17	122
			19.7%	35.2%	31.1%	13.9%	100.0%
			88.9%	87.8%	86.4%	89.5%	87.8%
		合 計	27	49	44	19	139
			19.4%	35.3%	31.7%	13.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		研究室・ゼミの学生の指導				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	0	0	7	9	16
			0.0%	0.0%	43.8%	56.3%	100.0%
			0.0%	0.0%	17.5%	18.0%	15.0%
		就きたくない	3	14	33	41	91
			3.3%	15.4%	36.3%	45.1%	100.0%
			100.0%	100.0%	82.5%	82.0%	85.0%
		合 計	3	14	40	50	107
			2.8%	13.1%	37.4%	46.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	0	0	1	1
			0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	3.0%
		就きたくない	2	8	16	6	32
			6.3%	25.0%	50.0%	18.8%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	85.7%	97.0%
		合 計	2	8	16	7	33
			6.1%	24.2%	48.5%	21.2%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	0	0	7	10	17
			0.0%	0.0%	41.2%	58.8%	100.0%
			0.0%	0.0%	12.5%	17.5%	12.1%
		就きたくない	5	22	49	47	123
			4.1%	17.9%	39.8%	38.2%	100.0%
			100.0%	100.0%	87.5%	82.5%	87.9%
		合 計	5	22	56	57	140
			3.6%	15.7%	40.0%	40.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		博士学生の育成数				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	2	5	7	15
			6.7%	13.3%	33.3%	46.7%	100.0%
			6.3%	9.1%	11.4%	35.0%	14.7%
		就きたくない	15	20	39	13	87
			17.2%	23.0%	44.8%	14.9%	100.0%
			93.8%	90.9%	88.6%	65.0%	85.3%
		合 計	16	22	44	20	102
			15.7%	21.6%	43.1%	19.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	5	16	11	2	34
			14.7%	47.1%	32.4%	5.9%	100.0%
			100.0%	94.1%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	5	17	11	2	35
			14.3%	48.6%	31.4%	5.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	1	3	5	7	16
			6.3%	18.8%	31.3%	43.8%	100.0%
			4.8%	7.7%	9.1%	31.8%	11.7%
		就きたくない	20	36	50	15	121
			16.5%	29.8%	41.3%	12.4%	100.0%
			95.2%	92.3%	90.9%	68.2%	88.3%
		合 計	21	39	55	22	137
			15.3%	28.5%	40.1%	16.1%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		学生の生活・履修指導				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	2	6	5	3	16
			12.5%	37.5%	31.3%	18.8%	100.0%
			8.0%	14.6%	15.6%	50.0%	15.4%
		就きたくない	23	35	27	3	88
			26.1%	39.8%	30.7%	3.4%	100.0%
			92.0%	85.4%	84.4%	50.0%	84.6%
		合 計	25	41	32	6	104
			24.0%	39.4%	30.8%	5.8%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	12	11	5	6	34
			35.3%	32.4%	14.7%	17.6%	100.0%
			100.0%	91.7%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	12	12	5	6	35
			34.3%	34.3%	14.3%	17.1%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	2	7	5	3	17
			11.8%	41.2%	29.4%	17.6%	100.0%
			5.4%	13.2%	13.5%	25.0%	12.2%
		就きたくない	35	46	32	9	122
			28.7%	37.7%	26.2%	7.4%	100.0%
			94.6%	86.8%	86.5%	75.0%	87.8%
		合 計	37	53	37	12	139
			26.6%	38.1%	26.6%	8.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		学生の就職・進路指導				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	2	3	5	6	16
			12.5%	18.8%	31.3%	37.5%	100.0%
			8.0%	8.3%	15.6%	54.5%	15.4%
		就きたくない	23	33	27	5	88
			26.1%	37.5%	30.7%	5.7%	100.0%
			92.0%	91.7%	84.4%	45.5%	84.6%
		合 計	25	36	32	11	104
			24.0%	34.6%	30.8%	10.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	12	13	5	4	34
			35.3%	38.2%	14.7%	11.8%	100.0%
			100.0%	92.9%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	12	14	5	4	35
			34.3%	40.0%	14.3%	11.4%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	2	4	5	6	17
			11.8%	23.5%	29.4%	35.3%	100.0%
			5.4%	8.0%	13.5%	40.0%	12.2%
		就きたくない	35	46	32	9	122
			28.7%	37.7%	26.2%	7.4%	100.0%
			94.6%	92.0%	86.5%	60.0%	87.8%
		合 計	37	50	37	15	139
			26.6%	36.0%	26.6%	10.8%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		学会の役職・委員会活動				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	3	9	3	16
			6.3%	18.8%	56.3%	18.8%	100.0%
			5.0%	6.8%	27.3%	37.5%	15.2%
		就きたくない	19	41	24	5	89
			21.3%	46.1%	27.0%	5.6%	100.0%
			95.0%	93.2%	72.7%	62.5%	84.8%
		合 計	20	44	33	8	105
			19.0%	41.9%	31.4%	7.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	10	14	6	4	34
			29.4%	41.2%	17.6%	11.8%	100.0%
			100.0%	93.3%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	10	15	6	4	35
			28.6%	42.9%	17.1%	11.4%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	1	4	9	3	17
			5.9%	23.5%	52.9%	17.6%	100.0%
			3.3%	6.8%	23.1%	25.0%	12.1%
		就きたくない	29	55	30	9	123
			23.6%	44.7%	24.4%	7.3%	100.0%
			96.7%	93.2%	76.9%	75.0%	87.9%
		合 計	30	59	39	12	140
			21.4%	42.1%	27.9%	8.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		マスコミ投稿、掲載、出演				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	6	7	2	16
			6.3%	37.5%	43.8%	12.5%	100.0%
			2.8%	13.3%	35.0%	66.7%	15.4%
		就きたくない	35	39	13	1	88
			39.8%	44.3%	14.8%	1.1%	100.0%
			97.2%	86.7%	65.0%	33.3%	84.6%
		合 計	36	45	20	3	104
			34.6%	43.3%	19.2%	2.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	12	16	5	1	34
			35.3%	47.1%	14.7%	2.9%	100.0%
			100.0%	94.1%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	12	17	5	1	35
			34.3%	48.6%	14.3%	2.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	1	7	7	2	17
			5.9%	41.2%	41.2%	11.8%	100.0%
			2.1%	11.3%	28.0%	50.0%	12.2%
		就きたくない	47	55	18	2	122
			38.5%	45.1%	14.8%	1.6%	100.0%
			97.9%	88.7%	72.0%	50.0%	87.8%
		合 計	48	62	25	4	139
			34.5%	44.6%	18.0%	2.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		国 際 貢 献				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	4	6	5	16
			6.3%	25.0%	37.5%	31.3%	100.0%
			5.0%	10.8%	17.6%	38.5%	15.4%
		就きたくない	19	33	28	8	88
			21.6%	37.5%	31.8%	9.1%	100.0%
			95.0%	89.2%	82.4%	61.5%	84.6%
		合 計	20	37	34	13	104
			19.2%	35.6%	32.7%	12.5%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	0	0	1	1
			0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	2.9%
		就きたくない	3	14	13	4	34
			8.8%	41.2%	38.2%	11.8%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	80.0%	97.1%
		合 計	3	14	13	5	35
			8.6%	40.0%	37.1%	14.3%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	1	4	6	6	17
			5.9%	23.5%	35.3%	35.3%	100.0%
			4.3%	7.8%	12.8%	33.3%	12.2%
		就きたくない	22	47	41	12	122
			18.0%	38.5%	33.6%	9.8%	100.0%
			95.7%	92.2%	87.2%	66.7%	87.8%
		合 計	23	51	47	18	139
			16.5%	36.7%	33.8%	12.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		技術支援、技術相談				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	2	4	6	4	16
			12.5%	25.0%	37.5%	25.0%	100.0%
			7.4%	14.8%	15.8%	36.4%	15.5%
		就きたくない	25	23	32	7	87
			28.7%	26.4%	36.8%	8.0%	100.0%
			92.6%	85.2%	84.2%	63.6%	84.5%
		合 計	27	27	38	11	103
			26.2%	26.2%	36.9%	10.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	0	0	1	1
			0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	2.9%
		就きたくない	8	16	8	2	34
			23.5%	47.1%	23.5%	5.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	66.7%	97.1%
		合 計	8	16	8	3	35
			22.9%	45.7%	22.9%	8.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	2	4	6	5	17
			11.8%	23.5%	35.3%	29.4%	100.0%
			5.7%	9.3%	13.0%	35.7%	12.3%
		就きたくない	33	39	40	9	121
			27.3%	32.2%	33.1%	7.4%	100.0%
			94.3%	90.7%	87.0%	64.3%	87.7%
		合 計	35	43	46	14	138
			25.4%	31.2%	33.3%	10.1%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		アウトリーチ活動（公開講座等）				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	4	10	1	16
			6.3%	25.0%	62.5%	6.3%	100.0%
			4.2%	9.8%	29.4%	16.7%	15.2%
		就きたくない	23	37	24	5	89
			25.8%	41.6%	27.0%	5.6%	100.0%
			95.8%	90.2%	70.6%	83.3%	84.8%
		合 計	24	41	34	6	105
			22.9%	39.0%	32.4%	5.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	8	16	9	1	34
			23.5%	47.1%	26.5%	2.9%	100.0%
			100.0%	94.1%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	8	17	9	1	35
			22.9%	48.6%	25.7%	2.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	1	5	10	1	17
			5.9%	29.4%	58.8%	5.9%	100.0%
			3.1%	8.6%	23.3%	14.3%	12.1%
		就きたくない	31	53	33	6	123
			25.2%	43.1%	26.8%	4.9%	100.0%
			96.9%	91.4%	76.7%	85.7%	87.9%
		合 計	32	58	43	7	140
			22.9%	41.4%	30.7%	5.0%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		学 内 委 員 会				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	5	8	3	0	16
			31.3%	50.0%	18.8%	0.0%	100.0%
			10.2%	20.0%	23.1%	0.0%	15.4%
		就きたくない	44	32	10	2	88
			50.0%	36.4%	11.4%	2.3%	100.0%
			89.8%	80.0%	76.9%	100.0%	84.6%
		合 計	49	40	13	2	104
			47.1%	38.5%	12.5%	1.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0		1
			0.0%	100.0%	0.0%		100.0%
			0.0%	9.1%	0.0%		2.9%
		就きたくない	14	10	10		34
			41.2%	29.4%	29.4%		100.0%
			100.0%	90.9%	100.0%		97.1%
		合 計	14	11	10		35
			40.0%	31.4%	28.6%		100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%		100.0%
	合 計	就いてもよい	5	9	3	0	17
			29.4%	52.9%	17.6%	0.0%	100.0%
			7.9%	17.6%	13.0%	0.0%	12.2%
		就きたくない	58	42	20	2	122
			47.5%	34.4%	16.4%	1.6%	100.0%
			92.1%	82.4%	87.0%	100.0%	87.8%
		合 計	63	51	23	2	139
			45.3%	36.7%	16.5%	1.4%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		教授会等への出席				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	7	5	3	1	16
			43.8%	31.3%	18.8%	6.3%	100.0%
			15.9%	13.9%	16.7%	16.7%	15.4%
		就きたくない	37	31	15	5	88
			42.0%	35.2%	17.0%	5.7%	100.0%
			84.1%	86.1%	83.3%	83.3%	84.6%
		合 計	44	36	18	6	104
			42.3%	34.6%	17.3%	5.8%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	14	10	8	2	34
			41.2%	29.4%	23.5%	5.9%	100.0%
			100.0%	90.9%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	14	11	8	2	35
			40.0%	31.4%	22.9%	5.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	7	6	3	1	17
			41.2%	35.3%	17.6%	5.9%	100.0%
			12.1%	12.8%	11.5%	12.5%	12.2%
		就きたくない	51	41	23	7	122
			41.8%	33.6%	18.9%	5.7%	100.0%
			87.9%	87.2%	88.5%	87.5%	87.8%
		合 計	58	47	26	8	139
			41.7%	33.8%	18.7%	5.8%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		大学が掲げる目標への貢献				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	2	7	6	1	16
			12.5%	43.8%	37.5%	6.3%	100.0%
			7.4%	16.3%	18.8%	50.0%	15.4%
		就きたくない	25	36	26	1	88
			28.4%	40.9%	29.5%	1.1%	100.0%
			92.6%	83.7%	81.3%	50.0%	84.6%
		合 計	27	43	32	2	104
			26.0%	41.3%	30.8%	1.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	8	11	13	2	34
			23.5%	32.4%	38.2%	5.9%	100.0%
			100.0%	91.7%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	8	12	13	2	35
			22.9%	34.3%	37.1%	5.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	2	8	6	1	17
			11.8%	47.1%	35.3%	5.9%	100.0%
			5.7%	14.5%	13.3%	25.0%	12.2%
		就きたくない	33	47	39	3	122
			27.0%	38.5%	32.0%	2.5%	100.0%
			94.3%	85.5%	86.7%	75.0%	87.8%
		合 計	35	55	45	4	139
			25.2%	39.6%	32.4%	2.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		F D 活 動				合 計
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	
	男 性	就いてもよい	3	6	7	0	16
			18.8%	37.5%	43.8%	0.0%	100.0%
			9.7%	14.0%	25.0%	0.0%	15.4%
		就きたくない	28	37	21	2	88
			31.8%	42.0%	23.9%	2.3%	100.0%
			90.3%	86.0%	75.0%	100.0%	84.6%
		合 計	31	43	28	2	104
			29.8%	41.3%	26.9%	1.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	2.9%
		就きたくない	7	13	12	2	34
			20.6%	38.2%	35.3%	5.9%	100.0%
			100.0%	92.9%	100.0%	100.0%	97.1%
		合 計	7	14	12	2	35
			20.0%	40.0%	34.3%	5.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	3	7	7	0	17
			17.6%	41.2%	41.2%	0.0%	100.0%
			7.9%	12.3%	17.5%	0.0%	12.2%
		就きたくない	35	50	33	4	122
			28.7%	41.0%	27.0%	3.3%	100.0%
			92.1%	87.7%	82.5%	100.0%	87.8%
		合 計	38	57	40	4	139
			27.3%	41.0%	28.8%	2.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部や役職者に就きたいか	性 別		小中高大連携活動や産学官連携活動への寄与				合 計
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	
	男 性	就いてもよい	1	6	7	2	16
			6.3%	37.5%	43.8%	12.5%	100.0%
			4.5%	14.0%	24.1%	18.2%	15.2%
		就きたくない	21	37	22	9	89
			23.6%	41.6%	24.7%	10.1%	100.0%
			95.5%	86.0%	75.9%	81.8%	84.8%
		合 計	22	43	29	11	105
			21.0%	41.0%	27.6%	10.5%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0		1
			0.0%	100.0%	0.0%		100.0%
			0.0%	7.7%	0.0%		2.9%
		就きたくない	9	12	13		34
			26.5%	35.3%	38.2%		100.0%
			100.0%	92.3%	100.0%		97.1%
		合 計	9	13	13		35
			25.7%	37.1%	37.1%		100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%		100.0%
	合 計	就いてもよい	1	7	7	2	17
			5.9%	41.2%	41.2%	11.8%	100.0%
			3.2%	12.5%	16.7%	18.2%	12.1%
		就きたくない	30	49	35	9	123
			24.4%	39.8%	28.5%	7.3%	100.0%
			96.8%	87.5%	83.3%	81.8%	87.9%
		合 計	31	56	42	11	140
			22.1%	40.0%	30.0%	7.9%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

執行部 や役職者 に就きたい か	性 別		海外研究機関との共同研究				
			重視しない	あまり重視しない	重視する	大変重視する	合 計
	男 性	就いてもよい	1	2	9	4	16
			6.3%	12.5%	56.3%	25.0%	100.0%
			10.0%	8.7%	17.6%	18.2%	15.1%
		就きたくない	9	21	42	18	90
			10.0%	23.3%	46.7%	20.0%	100.0%
			90.0%	91.3%	82.4%	81.8%	84.9%
		合 計	10	23	51	22	106
			9.4%	21.7%	48.1%	20.8%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	0	0	1	1
			0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
			0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	2.9%
		就きたくない	1	8	14	11	34
			2.9%	23.5%	41.2%	32.4%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	91.7%	97.1%
		合 計	1	8	14	12	35
			2.9%	22.9%	40.0%	34.3%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	1	2	9	5	17
			5.9%	11.8%	52.9%	29.4%	100.0%
			9.1%	6.5%	13.8%	14.7%	12.1%
		就きたくない	10	29	56	29	124
			8.1%	23.4%	45.2%	23.4%	100.0%
			90.9%	93.5%	86.2%	85.3%	87.9%
		合 計	11	31	65	34	141
			7.8%	22.0%	46.1%	24.1%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Q 10 執行部や役職に就きたいか／性別／大学の研究者が責任あるポジションに就くこと

執行部や役職者に就きたいか	性 別		大学の研究者が責任あるポジションに就くこと				
			重要である	研究を阻害しない範囲なら重要である	研究に専念するべきである	その他	合 計
	男 性	就いてもよい	7	6	1	2	16
			43.8%	37.5%	6.3%	12.5%	100.0%
			38.9%	12.0%	3.1%	28.6%	15.0%
		就きたくない	11	44	31	5	91
			12.1%	48.4%	34.1%	5.5%	100.0%
			61.1%	88.0%	96.9%	71.4%	85.0%
		合 計	18	50	32	7	107
			16.8%	46.7%	29.9%	6.5%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	女 性	就いてもよい	0	1	0	0	1
			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	2.7%
		就きたくない	9	19	7	1	36
			25.0%	52.8%	19.4%	2.8%	100.0%
			100.0%	95.0%	100.0%	100.0%	97.3%
		合 計	9	20	7	1	37
			24.3%	54.1%	18.9%	2.7%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合 計	就いてもよい	7	7	1	2	17
			41.2%	41.2%	5.9%	11.8%	100.0%
			25.9%	10.0%	2.6%	25.0%	11.8%
		就きたくない	20	63	38	6	127
			15.7%	49.6%	29.9%	4.7%	100.0%
			74.1%	90.0%	97.4%	75.0%	88.2%
		合 計	27	70	39	8	144
			18.8%	48.6%	27.1%	5.6%	100.0%
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%