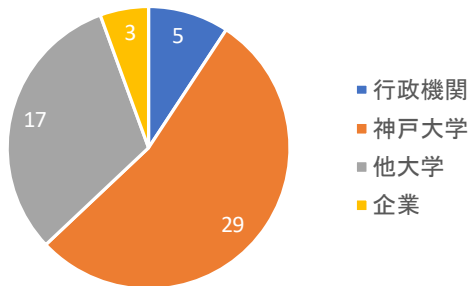
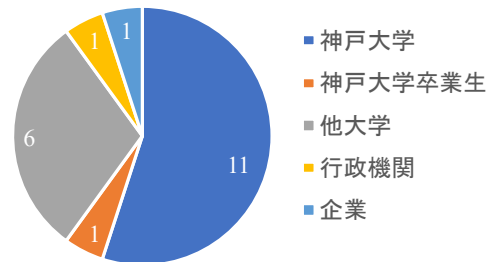


アンケート結果：オンライン視聴者 19件、オンデマンド視聴者 1件（2024/3/18 午前現在）

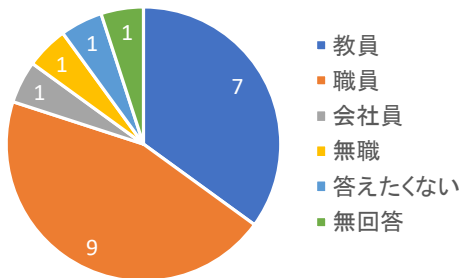
オンライン参加者所属(パネラーを含め54名)



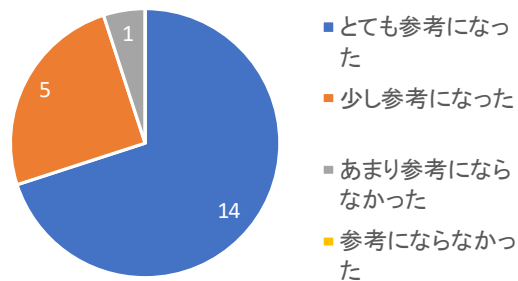
問1 アンケート回答者所属



問2 アンケート回答者職名



問3 ダイバーシティ推進の参考になったか



問4 問3の回答理由

1)とても参考になった

- ・ジェンダー平等に関する神戸大学の現状と課題を認識することができた。(教員)
- ・とにかく欧米に比べて男女平等というかダイバーシティに関して遅れすぎている中でかなり厳しい指摘もあり良かった。(卒業生)
- ・今まで気に留めていなかったことに気づくことができたので。(職員)
- ・持続して大学として取り組むことが大事とわかった。(教員)
- ・実際にプログラムを利用された先生方の生のご意見をお伺いでき、大変参考になりました。(職員)

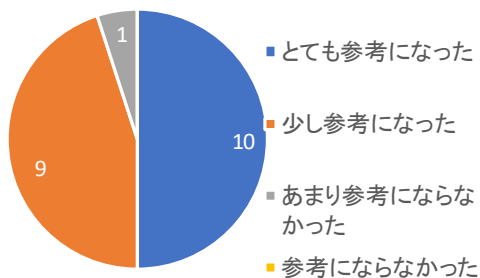
2)少し参考になった

- ・みなさんは貴重なお話をされていたと思います。ただ、どのようにしていくとよいかということに私の中で結びつけられておりません。(教員)
- ・強力な対策がなかった。例えば、学長の明確なビジョンとか (大学(神戸大学以外)・答えたくない)

3)あまり参考にならなかった

- ・現場で何かやろうとしても、同じような立場で反対してくる人たちがいる中で、女性の活動の場を広げる活動を続けるのはなかなか難しい。先日も女性教員採用のために女性限定公募を行おうとしたが、わけのわからない論理を声高に叫ぶ人がいて、ポシャってしまった。大学の教員の間でも、声の大きい人の意見が通ってしまうというのはどうなんだろうかとは思いますが、それは別として、三成さんもおっしゃっていたが、やはり上からの強い強制力がなければ、全体として男性が多い中で、女性に対するアファーマティブ・アクションに対する抵抗を抑えることは難しい。なんとかしてほしい、ほんと

に。(教員)



問6 問5の回答理由

1)とても参考になった

- ・三成先生のご講演において、神戸大学で女子学生がかなり多いにもかかわらず、女性教員が少ない学部が複数見られる旨のご指摘があり、女性教員を増やすことの難しさを改めて認識した。(教員)
- ・今が当たり前ではなく世界はどんどん前に進んでいます。というよりも人口の半分は女性です。これからは女性の活動を得ない限り日本の将来はありません。(卒業生)
- ・どのようにして行けばよいかはまだ思いついておりませんが、考える材料になったと思います。(教員)

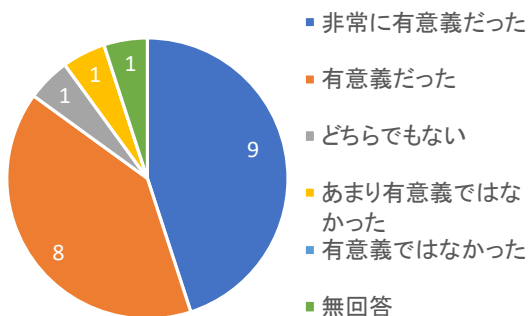
2)少し参考になった

- ・組織的な改革の動きとともに、やはりトップダウンで執行しないとなかなかうまく進まないのではと感じたから。(職員)
- ・画期的な提案がない(大学(神戸大学以外))・答えたくない

3)あまり参考にならなかった

- ・問4の「あまり参考にならなかった」の記述と同じ

問7 フォーラム全体についての感想



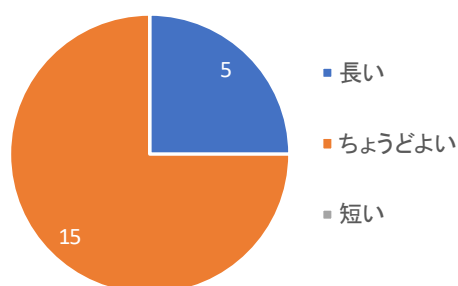
問8 問7の回答理由

1)非常に有意義だった

- ・平素、大学におけるジェンダー平等についてあまり意識していなかったが、このフォーラムを通してこれを意識する機会を得た。(教員)

- ・奥村先生のまとめも良かったですし三成先生の手厳しい指摘も良かったです。助成を受けられたお三方がそれぞれに成果を得られたようで何よりです。今後のご活躍をお祈りします。(卒業生)
 - ・聞いたことがない種類のことがたくさん聞けたと思います。(教員)
 - ・大変有意義な時間でした。神戸大学の多様な取り組みの成果を学び、今後活かせる方向性を見出すことができた気がしています。ありがとうございました。(職員)
 - ・三成先生、派遣教員3先生の講演による構成のバランスが良かった。(会社員)
- 2)有意義だった
- ・三成先生の分析は、的確で分かりやすかったし、課題も明確であった(大学(神戸大学以外)・答えたくない)
- 3)あまり参考にならなかった
- ・問4の「あまり参考にならなかった」の記述と同じ
- 4)問7無回答
- ・トップダウンの必要性が再認識されたので。(職員)

問9 フォーラムの時間



問10 講演に関して質問や確認したい点

- ・質問や確認ではないが、このアンケートはフォーラム終了後、直ちに答えるようになっており、フォーラム後の情報収集として良い方法だと思う。(教員)
- ・米国では1968年に所謂 **equal opportunity Law** が施行されましたが連邦政府が企業に厳しく対応を求め始めたのは1980年代初頭です。私が1981年に米国本社での研修に行ったときには男女平等（採用は男女同数。その当時は昇進は基本的に女性・マイノリティ）を強く推進しないと処罰のみならず一般社会からも糾弾される社会環境になり始めていました。日本では1980年代後半に男女雇用機会均等法が施行されましたが未だに本気で実施しようとしている官庁・企業は少ないです。私は高校生と大学生の体育会系で特に競技会運営の指導をしてきましたがこの10年以上女性の方が素晴らしい能力・行動力を持っているのが現状です。大学も企業もその現実をもっと理解して思い切って執行部・上席教員・具体的な女子学生の採用を打ち出すべきです。変な人材が多い京都大学が他に比して女性教員の増加数で **TOP** に立っていることも納得です。是非英断をもって改革に進んでください。(卒業生)

問11 今後取り上げてほしいテーマ・ご意見

- ・女性教員を増やすためには、まずは女子学生に博士課程後期課程に進学してもらうことが肝要である

と考える。博士課程後期課程の修了生、在學生、博士課程前期課程の學生を対象としたディスカッションの機会が有益だと思う。(教員)

- ・教員だけでなく職員についても検討していただきたい。(職員)