

生理学会員アンケート2012 結果報告

このアンケートは最初 2010 年に日本生理学会員を対象に、オンライン実施したが、回答率が約10%と低かった。そこで、2012年3月に 第89回生理学会松本大会・会場でアンケート用紙を配布・回収し再実施した。目的は生理学分野における女性の割合・現状を明らかにし、将来の男女共同参画の理想的なあり方を模索するためである。解析結果を報告する。なお、今後、学協会による大規模アンケートが計画されている。

日本生理学会・男女共同参画推進委員会

目次

1. 生理学会松本大会アンケート(2012年3月)結果の総括	1頁
2. 生理学会松本大会 2012 アンケート結果	2頁
3. 生理学会松本大会アンケートの自由回答のまとめ(男女別)	3頁
4. 生理学会オンラインアンケート(2010年1—7月)の自由回答のまとめ(男女混合)	7頁
5. 松本大会アンケート結果のグラフ(男女別)	10頁

(グラフはスライド形式とポスター形式で別ファイルにも示す)

1.生理学会松本大会アンケート(2012年3月)結果の総括

松本大会アンケート回答者は551人、そのうち女性147人(27%)、男性382人(69%)、女性と男性の割合は1:2.5であった。前回のオンラインアンケート回答者は297人だったので、260人増えた。生理学会員を2640人とする、回答率は21%である。

所属は女性3人、男性1人以外は国内。医・獣・歯・薬・医療系所属が男女とも70%台で最多。身分は回答の多い順に、女性は助教20%>講師14%>教授13%。男性は教授36%>助教20%>講師14%。女性は助教が最多。男性は教授が最多。大学院生(修士+博士)は女17%>男10%と女性の割合は多いが、人数は24:37人と少ない。

任期付きポストは43>38%で女性に多い。任期1—2年が女32%>男23%、特に3年任期は大差があり女26%>男5%。再任有りは、女81%<男83%。一時的ポストは女27%>男17%。女性のほうが任期付きポストについている割合が多く、その任期は短い。

年齢は20—39歳は女47%>男34%。50—69歳は女29%<男40%で、女性の方が若い人の割合が多い。

平成23年度の研究費の獲得状況は、100万円未満が女57%>男35%。~300万円は女23%<男28%。500万円以上は女20%<男37%。女性の方が獲得した研究費が少ない。

出身学部は、女性が理工農系38%>医23%>医療系14%>薬10%。男性は医44%>理工農系31%>医療系7%>薬=歯6%。出身大学院は、女性が医40%>理系22%>医療系9%。男性が医48%>理系26%>歯=薬5%。大学院進学せずは、女16%>男9%。博士号有りは、女68%<男83%。

家族状況は、単身が女55%>男20%。子供無しは、女62%>男30%。介護経験有りは、男=女19%。単身赴任は本人の経験有りが女24%<男31%。配偶者が女23%>男3%。女性は単身で、子供がいない割合が高い。

以上から、女性は男性と比べ、少数で、身分が低く、任期付きポストが多く、任期は短く、研究費が少ない。大学院卒も少ない。この結果は、生理学分野の男女不平等を明らかに示している。ただ、若い女性の割合が増えていることから、未来に希望が感じられる。

しかし、この期待感は、自由回答を読むと、不安に変わる。自由回答は、内容から3分類し、それぞれにタイトルをつけた。〈要望・希望・提言・理念〉〈現状〉〈嘆き〉である。男女とも積極的に〈要望・希望・提言・理念〉を書いてくださった方が多い。しかし、〈現状〉では、女性が現在進行中の改善されつつある事柄をあげたのに対し、男性は男女共同参画の必要性すら認識していない人が少なくない。男女不平等の認識が、女性は高いのに対し、男性は低いことが明らかになった。これでは、たとえ生理学分野に女性が増えても、男性の意識がこのままである限り、問題は解決しない。この男女間の認識の違いをどう解決すればよいのであろうか。検討する必要がある。

2. 生理学会松本大会 2012 アンケート結果

解答者総数 551 人、女性 147 人(27%)、男性 382 人(69%)、無回答 22 人(4%)、生理学会員を2640人とすると、回答率は21%。

I. 現在の所属

I-1.【1. 日本国内:女性98%<男性100%, 2. 国外】

I-2. 大学の医・獣医・歯・薬学部【1. 国立、2. 公立、3. 私立】、大学の医療系学部【4. 国立、5. 公立、6. 私立】、(看護、理学・作業療法、スポーツ健康、鍼灸、検査技師等)、大学の理・農・工学・栄養・その他の学部:【7. 国立、8. 公立、9. 私立】、研究所、その他:【10. 大学共同利用機関、独立行政法人、公立、11. 財団法人、2. 私立・民間研究所、13. 専門学校、14. 高専、15. その他・具体的に()】

医・獣医・歯・薬学・医療系(国公私)が最多。女性約70%<男性76%

II-1. 身分(特任、例えば特任助教の場合は8の助教を選ぶ:【1. 学部学生、2. 大学院生(修士課程)、3. 大学院生(博士課程)、4. 非常勤研究員、5. 非常勤講師、6. 博士研究員、7. 助手、8. 助教、9. 講師、10. 准教授、11. 教授、12. 室長、13. 研究員(常勤)、14. 技術職員、15. 技術補佐員、16. なし(定年退職後)、17. その他・具体的に()】

女性:助教20%>講師14%>教授13%<大学院生(修+博)17%

男性:教授36%>助教20%>講師14%>大学院生(修+博)10%

II-2. 現在の職の任期:【1. ついている(II-3へ)女性43%>男性38%(任期付きは女性に多い)、2. ついていない(IIIへ)】

II-3. ① 任期は何年?

【1-2年:女性32%<男性23%;3年:女性26%>男性5%;5年以上:女性38%<男性66%】

②再任有り:女性81%=男性83%、

③そのポジションは?【1. 常設、2. 一時的なもの(特任など)女性27%>男性17%】

(女性のほうが任期付きポストについている割合が多く、その任期は短い。)

III. 現職の今までの在任期間【1-4年:女性47%>男性35%;5年以上女性38%<男性66%】

IV. 現在の年齢。【20-39歳:女性47%>男性34%、50-69歳:女性29%<男性40%】

(女性の方が若い人口が多い。)

V. 性別【男 69%>女 27%】(無回答4%)

VI. 平成23年度の研究費の獲得状況(運営費交付金、科学研究費、研究助成金等の合計)

【1. 100万円未満、2. ~300万円、3. ~500万円、4. ~1000万円、5. 1000万円以上】

100万円未満:女性57%>男性35%

100~300万円:女性23%<男性28%

500万円以上:女性20%<男性37%

(女性の方が獲得した研究費が少ない。)

VII. 出身学部

【1. 医学部、2. 獣医学部、3. 薬学部、4. 歯学部、

5. 医療系学部(看護、理学療法、作業療法、スポーツ健康、鍼灸、検査技師、等)、

6. 理・工・農、その他の理系学部(栄養学部等)、7. 文系学部、8. その他・具体的に()】

女性:理系38%>医23%>医療系14%>薬10%

男性:医44%>理系31%>医療系7%>薬=歯6%

VIII. 出身大学院

【1. 医学系研究科、2. 獣医学系研究科、3. 薬学系研究科、4. 歯学系研究科、

5. 医療系研究科、6. 理、工、農、その他の理系研究科、7. 文系研究科、

8. 大学院進学せず、9. その他・具体的に()】

女性:医40%>理系22%>大学院進学せず16%>医療系9%

男性:医48%>理系26%>大学院進学せず9%>歯=薬5%

IX. 博士号の有無【1. 有り:女性68%<男性83%、 2. 無し】

X. 家族状況

X-1. 婚姻状況【1. 既婚、 2. 単身:女性55%>男性20%】

X-2. 子供の有無【1. 無し:女性62%>男性30%、 2. 一人、 3. 二人、 4. 三人以上】

X-3. 介護の経験【1. 有り:男性=女性19%、 2. 無し】

X-4. 単身赴任の経験【1. 有り(本人):女性24%<男性31%

2. 有り(配偶者)女性23%>>男性3%、3. 無し】

XI. 自由回答欄:学会や職場(学校など)における男女共同参画の状況や、その推進策などについて、自由にご意見を書いて下さい。(50字以内) (以下の3と4を参照)

3. 生理学会アンケート(松本大会 2012年3月)「自由回答」のまとめ(男女別)

(1つの番号は1人の回答者。番号はランダムな順序。男女別にして、通し番号をつけた。)

(1)自由回答(女性)

<要望・希望・提言・理念>(女性)

1. 男性の育児・介護参加の支援が進むことを希望します。
2. 女性の活躍する場を多く設けてほしい。地位、研究室 etc
3. 職場の運営に影響しない範囲で、子供の世話を含めた家庭の事情ゆえのフレックスタイム制度が常識としてある程度認められるのを希望している。現在の日本の職場というものは男性で成り立ってきたものなので、家の事情など関係ないと思っている男性の常識で成り立っている。家庭人で作られた職場はフレックスタイム制を取り入れている。これが全職場に浸透することを希望している。また、子供が障害児である親も居るゆえ健常児の育児より多大な労力と時間を要する事を考慮されるとよい。
4. 任期付の職だと産休は取れても育休が取れないケースがあります。改善できるとよいのですが…。
5. 学会での保育所は、とてもありがたい。学内での保育所や学童保育の充実がもう少しあれば楽。
6. 社会人から研究へと転身、女性であることや年齢的に不安な面があるが、昔から抱いていた夢(研究者)を実現させたいと考えているので交流の場や情報を得られる機会が身近にあると心強い。
7. 是非変えていって下さい。
8. 日本全体として、大学教員は1教室に2-3人でよいというのはなぜなのでしょう。経費削減以外に何か明確な意図はあるのでしょうか。また、ビジョンはどのようにえがかれているのでしょうか。働いていてもまた学会に参加しても何も伝わってこないあと残念に思います。何か哲学(信念)のようなものがあればうかがってみたいです。
9. 各施設においてリーダーとなる女性を、どのように育成するかを具体的に提案し、実行されるような活動が必要と思います。
10. よくやっておられると思います。若い世代はいいですが 50 代以上はやはり古い既成概念のまま、という方(男性)が多いので、その修正の努力が必要かと思います。
11. 能力・興味に応じて男女の別なく参画自由とあることが大切。

<現状>(女性)

12. 推進するための担当部署があり、社員が自由意志で参加できるワーキンググループがあり、自主的に運営している
13. 現在妊娠中です。(第2子)。臨床・当直をこなしながらの第1子妊娠より、恵まれていると思って、感謝しています。医師に限らず公的保育・児童(小学校)託児が安定していなければ仕事は成立しないでしょう。(男女とも)。「高額」所得者からとつても、限度があり、税の投入と、成果の確認を。
14. 早稲田大学に所属していますが、最近本部キャンパスだけでなく他のキャンパスにも託児所が設置されました。
15. 教授始め教室員の協力とあたたかな言葉により持続することができた。精神的負担のない環境が大切だと思っている。一方で研究との両立は時間的に大変難しく距離をおくこととなった。今回 15 年ぶりの学会参加となった
16. 託児があるのは大変、心強い。
17. 東邦大女性研究員支援 利用しました。(研究支援員)

<嘆き>(女性)

18. 日本は、生来諸国と比し、極めて遅れている。
19. 人事が男性優先、仕事量に男女差はなく、全く不平等である。教育の削減が進み、さらに物理的な

仕事量が増加し、50代半ばの女性では、家庭と仕事を両立できない状態。退職を暗に強要されている。

20. 女性が多い職場なので恵まれた環境にある。ただ、基礎系教員が少ないので、教育、研究、運営への配分がどうしてもかたよりがちになる。→研究が後回しになりがち。

21. 現在の職場が女性が多いのであまり感じませんが、子どもがいる人(家庭をもっている人)の仕事が、独身においてくる現状はあります。独身は自由だと思われているところがある。

22. 現職場の上司は、大学院に入る事や研究をプライベートとして認めてもらえないので、研究はとてもやりにくい環境です。(看護学部の一部かもしれませんが)

23. 助手が産休の間、交代の助手が取れずに困った。

(2)自由回答(男性)

<要望・希望・提言・理念>(男性)

1. 薬理学会員ですが、薬理学会でも最近やっと活動が活発になってきました。ワークライフバランスの観点から推進していただけると良いと思います。

2. 学会の支援の発展を期待しています。

3. 学会で女性の発言を希望します。

4. 女性が結婚・出産しても働きやすい職場が必要

5. 女性が働く場合既婚者の協力が不可欠と思われるが、パートナー(夫)がそういったことを理由に例えば 少し早めに(5時をすぎても)帰宅する(子供をおむかえに行く)ことを夫の職場で言っても受け入れない様なことがある。その場合その職場の女性も理解を示すとは限らない。日本の社会の問題だと思うが、高等教育をしている知識人であるはずの大学等の研究者が進んで取りこんでほしい。

6. 期待しています。男性委員も増やしては。

7. 別カテゴリーのキャリアパスを作るのが良いと思います。(生理的に同条件で競争するのが変)

8. 女性の能力が生かしていない状況、そして非正規研究員・教員の比率が増大はうれうべきであり、その主原因としての法人化等を改革する必要がある。

9. Affirmative actionが必要である。「能力・業績が同等なら女性を優先する」ではなく、「女性であることを加点する」「同等でなくても優先する」施策。学生の男女比と教員の男女比を近づけるよう法制化する施策、たとえばその差が大きい機関に課金して、その差の小さい機関に回す様な。

10. (1)シンポジウムに必ず1名の女性研究者、(2)すべて女性だけのシンポジウムの企画。

11. heterogeneityの重要性を広く知らしめることが重要だと思います。

12. 若い女性研究者を多くの委員会等へ参加させ研究に専念できる時間を奪わないように配慮すべき。

13. 時短常勤職の設置、病児保育

14. Please write / use both English & Japanese in Board or activity of this society.

15. 女性の進出が望まれる(能力は高い)

16. ~サポートセンターや~推進機関に任せず、身の回りのことは忙しくても自分の時間を割り、手間をかけ対応しようという心構えが必要だろう。大学や文部科学省、国の対応にいろいろ問題があるとは言え、文句を言うだけで自分達が何もしないのでは、状況は決して改善されないだろう。

<現状>(男性)

17. 常勤の女性研究員が教室にいないのであまり積極的にかかわっていません。

18. 会場と見る限りでは女性の研究者、学生も多く来ているみたいなので、十分に共同参画は実現でき

ていると思います。

19. 職場においては文科省の方針に従って進められている印象を受ける。
20. 女性研究者推進の会「パールリーダー」などあり。
21. 医学科での講師以上のポストへの女性登用が少ない一方、看護系では逆転現象しかないのが問題。
22. 参画を推進するための委員会がある。
23. 女性研究者が少ない。
24. 職場内に 0 才時から預かってもらえる保育所があり、結婚から育時中も夫婦共に共同で育時と仕事に両立できた。(夫婦共に同じ学校・病院に勤務)。恵まれた職場だったので、性による差や不適合を夫婦共に感じていなかった。
25. 男女共同参画に関係している質問はなしで、こんなアンケート意味があるのか？
26. 女性教員は少しずつ増えてきている印象があります。
27. 実際やってる者としては大変なので政策でかきまわしてほしくない。
28. 男女共同参画はまちがい。女性は家庭を守るべき。
29. 男女共同参画の企画は色々ありますが、女性教員の数はまだまだ少ないです
30. 大学など研究職は比較的女性は活動し易いように思っているのですが。
31. 日本の大学研究所のスタッフは女性の率が低すぎます。スタッフ採用の方式に問題があるかも。応募者も少ないですね。
32. 今まで気にした事がないです。
33. 生殖の研究をしています。生殖適齢期を考えると男女共同参画とのバランスに悩みます。
34. 大学としては女性教員が少ないので増やそうとしている傾向が感じられる。女子学生が増えていることも女性教員を求める方向と合致している。その一方で、教員採用の条件が年々きびしくなっており(1)将来の方向が不明確なポジションにあえてふみ込もうとする女子学生があまり増えていない、(2)男女とも研究者志向が減っている、(3)従って大学院博士過程へ進学する学生が減っているという状況を生んでいる。
35. 個別の事情が大変多岐にわたっているので一般論はなかなか難しいと思っています。若い年代では育休などについての抵抗感はほとんどないと思います。
36. 子供の育児施策等はあるが時間(勤務)に関する施策はあまりない
37. 正直に書くと、現場でそういった施策のことが感じられない。
38. 職場では特にそのような事は目立って行われていない
39. 男女共同参画について特に定められたものはないが、新規採用にあたって男女で有利／不利となる事例はない。現に本学にはかなり多くの女性教員が在籍している。(女性教員の優先採用は、逆に有能な男性研究者の将来を妨げるものになるのではないかと思う)

<嘆き>(男性)

40. 子育て男性に対してするサポートは家でも職場でもない。
41. 10、20代若者男子にしわよせがくる動きが多すぎます。
42. 女性教員の採用について、私が教室員に提案しても(現在の女性スタッフも含め)抵抗があります。以前の女性教員が他の教室員としょっちゅうトラブルになっていた事も理由かもしれませんが、まだ色々問題がありそうです。

4. 生理学会オンラインアンケート(2010年1-7月)自由回答のまとめ (男女混合)

(男女あわせて46名が回答、類似内容をテーマ別にした。番号は通し番号。男女混合。松本大会の回答者と同じ人が含まれている可能性が高いが無記名のため対応不能)

<提案>(男女)

1. 産休復帰の助成制度が充実すれば、女性が研究を続けやすくなると思います。
2. 以下の現存する教授は、辞めて頂きたい。①古い考え、現状について行っていない(本人自覚無し)。②ハラスメントによって若手の眼を摘む(本人自覚無し)。③権威主義(本人自覚有り)。
3. 女性の場合、研究者としてがんばりどころの30-40歳代に子育ての期間が入ることが多いので、例えば研究助成などの年齢制限を女性は繰り上げる、あるいはある割合で女性をとるなどの措置をとってほしいです。
4. 女性生理学者が少ないので、女性生理学者を助長するためにも、生理学分野の科研費に女性枠などを設けてみては、いかがでしょうか。
5. 欧米諸国と比べ女性教員・研究者の比率が圧倒的に少なく、40年以上遅れてる。男性よりも女性はさらに不安定身分で処遇が悪い。大学・研究機関での比率向上の目標と実績に応じ予算の加算配分で財政的援助の必要
6. 女性に対する支援はもちろんだが、何より男性研究者の考え方を根本的に変え、理解を得る必要がある。強制的に男女共同参画について考える機会を持たせたり、規定を作って指導してもいいのではとも思う。
7. 女性の教授などのヘッダの比率がもっと増えてよい。
8. 生理学会や医学系の生理学分野においては理学系に比べ女性の進出が遅れていると思います。ただ、それ以上にそもそも排他的な雰囲気があるので、これを払拭する事がまず必要かと思います。
9. 女性研究者が働きやすい体制がまだできていない。また、任期制は大学の魅力を減じ、無用なストレスを大学組織および若手研究者に与えており、学生の研究職にいくモチベーションを減らしている。
10. 任期制の導入が、男女共同参画を含む雇用問題を解決する大きな柱のように言われる。しかし、任用枠の拡大や産学交流の推進などのバックグラウンドを整えない状態での推進は、さらなる混乱を招くのではと危惧する。
11. 介護に関する質問の意図がよく分かりませんでした。女性の方が介護負担が多いかを知るためでしょうか？であれば、未婚既婚の別に加えて要介護者が実の親族か配偶者の親族かなどの選択肢が必要であったと思われます。
12. 男女共同参画は大切な事と考えていますが、男女の区別と男女の差別は異なるので、この点を混同する事なく議論を進めて欲しい。
13. 医大関係ではMDとPhDの不当な差別がとても大きく、男女格差を遥かに上回っているのに、ずっと大きな差別を放っておいたままで、本気で男女共同参画の活動に協力しようという気は起きず、複雑な気持ちです。
14. 生理学に限った話ではないが、ポストが増えないのなら定年の短縮をしてほしい。男女ともに20代後半から30代にポストクや任期付き教員として働かなければならず、結婚や子育てがしにくい。
15. 以前よりは学会に女性の委員が増えて喜ばしいことと思います。今後、大学の正規のポストに女性が

より多く付くことを望みます。

16. 日本の将来を見据えると、若い研究者が、結婚し、子供を作り、子育てしやすい環境を整えることが重要である。一定規模以上の大学や研究機関にはそのような制度、設備を整えるよう国に働きかけることが望まれる。

17. 現場の意見を直接聞いてくださるアンケートの実施も、お願いできないでしょうか。

18. 女性 PI の養成や学会で女性が役員になるなど、女性研究者が研究・教育および学会運営で指導的な立場になるようなシステム作りが必要と考えます。

19. 男女のみならず職制身分間での共同参画をデザインした方がよいのでは？

20. 生理学分野の研究者自体が減少している現状で、どのような割合の男女比が理想的なのかご検討ください。

21. 教育などは、女性の参画も多いので、分野の特性により男女比が変わるということも考慮に入れないといけないかもしれない。

22. 生理学に関して、優れた女性研究者は増えてきたが、優れた女性教員はまだまだ足りない。

23. 「介護」の定義がやや不明確です。高齢者の介護を想定しているのかもしれませんが、私は障害児の介護を経験しているので、介護経験「あり」と回答しました。

<悩み・不安・経験>(男女)

24. 共働き家庭で、育児をシェアしているが、職場では、家庭を犠牲にするのが当たり前と言われ、悩んでいる。このようなことも取り入れてほしい。

25. 配偶者の死去に伴って突然子供の世話を含め家事全てをやりながらの研究教育業務となった。子育てと家事によって業務時間を削らざるを得ない状況乗り越えるには、まず現場の理解とサポート制度が必須である。

26. 単身赴任の経験は本人、配偶者ともに有です。

27. 更新可能なポストでしたが、この度雇い止めにあいました。女性・既婚＝再就職は困難であろうと予想され、今後研究が継続出来るか不明です。女性の待遇改善を切望します。

28. 研究員として研究を続けてきましたが一部の男性教官のポジションに関わる感情的な原因による陰険な嫌がらせを受け研究環境を奪われることになりました。女性が研究を続けられる環境整備の必要性を強く感じます。

29. 近々結婚を考えているが、任期制ゆえに移動時期や移動場所が不明なので、単身赴任を予定している。一人で子育てする状況等を考えると研究活動との両立が大変心配である。

<差別はあるか？>(男女)

30. 勤務していた時点では男女共同参画を論じなければならないような状況であるとの認識は無かったし、現在でもそのことを論じなければならないような差別が有るのだろうかとの疑問に思っている。

31. どの分野でも、女性パワーが目立っています。男女共同参画という言葉自体が、もう古いように感じています。研究分野でも、もっともっと女性パワーを発揮してほしいところです。

<逆差別？>(男女)

32. 男女共同参画のあり方を検討することは重要です。ポスト獲得に性差別は当然無くすべきですが、女性がかえって優遇される場合も多いのです。男性にはアカハラやパワハラが厳しく立ちのかる場合が頻繁です。

33. 研究の実力があれば支援は必要だが、逆手にとって悪用している女性研究者もあり、逆に男女差別になっている。むしろ。研究費支援よりインフラ整備にまわすべき。

<性別ではなく:>(男女)

34. 性別先にありきではなく、個々人の能力をきちんと認める必要があると思う。

35. 女性ならではの様々な制約に対して勤務上の配慮をすべきですが、学会役員等を単純に人数割にするのは、能力のない方をわざわざ据えるなど不都合な面もあり、およその目安に留め置くべきだと思います。

36. 日本の研究職における女性比率が先進諸国と比べて低い傾向にあるとはいえ、性差別的な就業補助、金銭的補助は業界の更なる歪みを加速させ、競争力を著しく低下させる。愚策に多額の費用を費やすのは論外である。

37. 性別は関係ありません。

38. 男女に関わらず優秀な人材、あるいはやる気のある人材に対して安定した職や研究費が出ることを望みます。

39. 女性が待遇が良くなりすぎて男性が逆差別されるようなことにならないように望む。

40. 女性専用のポジションは無くすべき。才能のある人は男女関係なく上に上がっていける。アカデミックポジションに男女差別は要らない。

41. 男性と女性でそれぞれに役割はあるものの、男女比に関して目標を定める必要はない。誰でも等しく研究能力を評価し、適切な対応をしていけばよい。育児などに男性も協力すれば、女性の社会復帰率は自然に上昇する。

<評価と期待>(男女)

42. 育児をしながら、医師としての臨床と研究に、自分自身、日々奮闘する毎日です。男女共同参画の活動発展を期待しております。

43. 生理学会(分野)の男女共同参画の取り組みは活発と感じています。地道ですが、成果も上がっているのではないのでしょうか。

44. 全く当たり前のことです。一時的に子育ての時期の女性が負担が大で、家庭状況次第です。江橋夫人の秘書役、何が共同参画なのか定義あいまい。日生誌に出たことが送信されましたね。田崎奥様の役割も特別でした。

45. 男性と女性が平等に仕事をし、平等に家事をするというような響きを感じますが、女性が母親として、子育てにも生きがいを感じることができる社会を望みます。母親の愛情は子供にとってかけがいのないものです。

46. very good idea

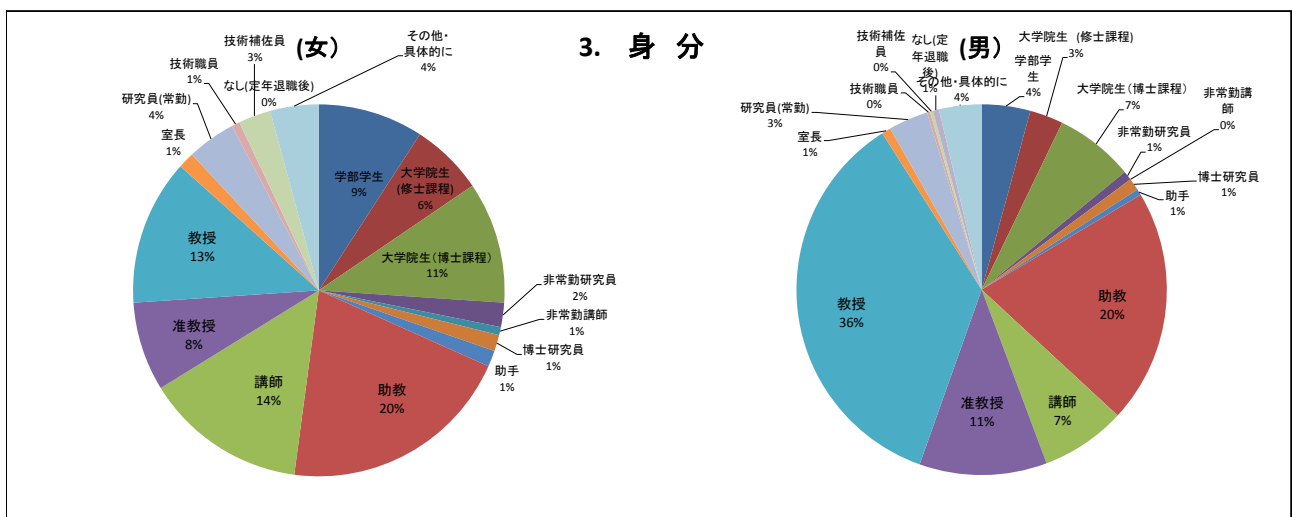
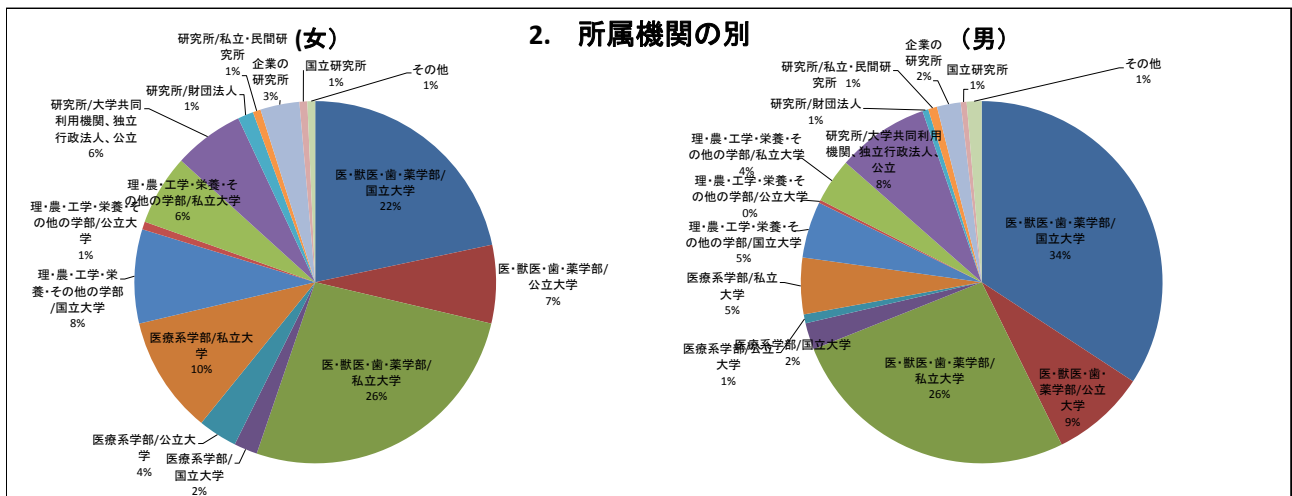
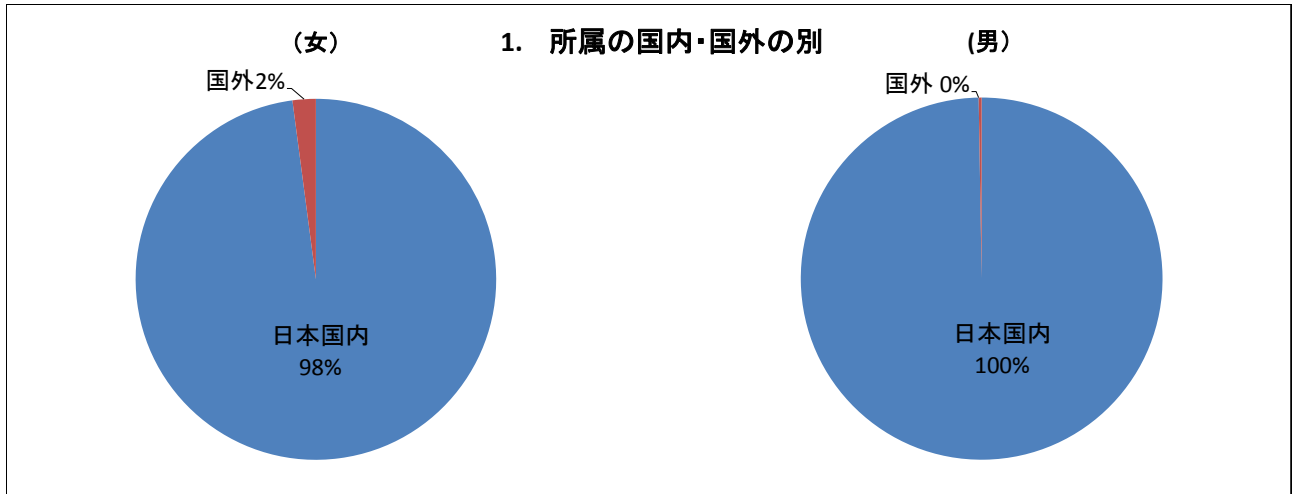
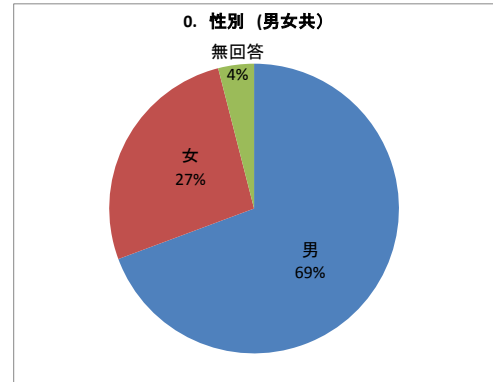
5. 松本大会アンケート(2012)結果の

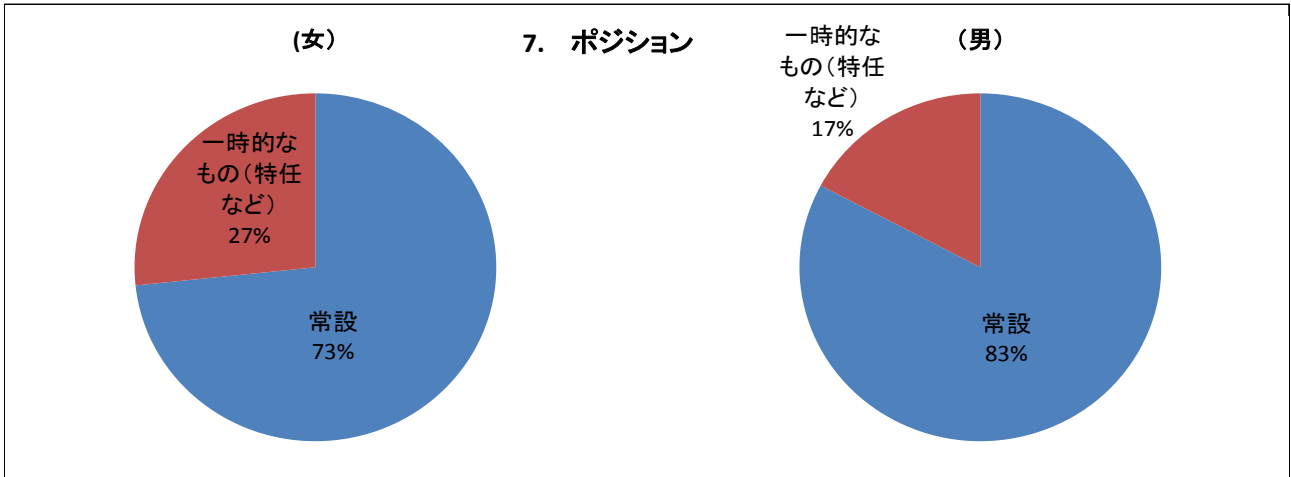
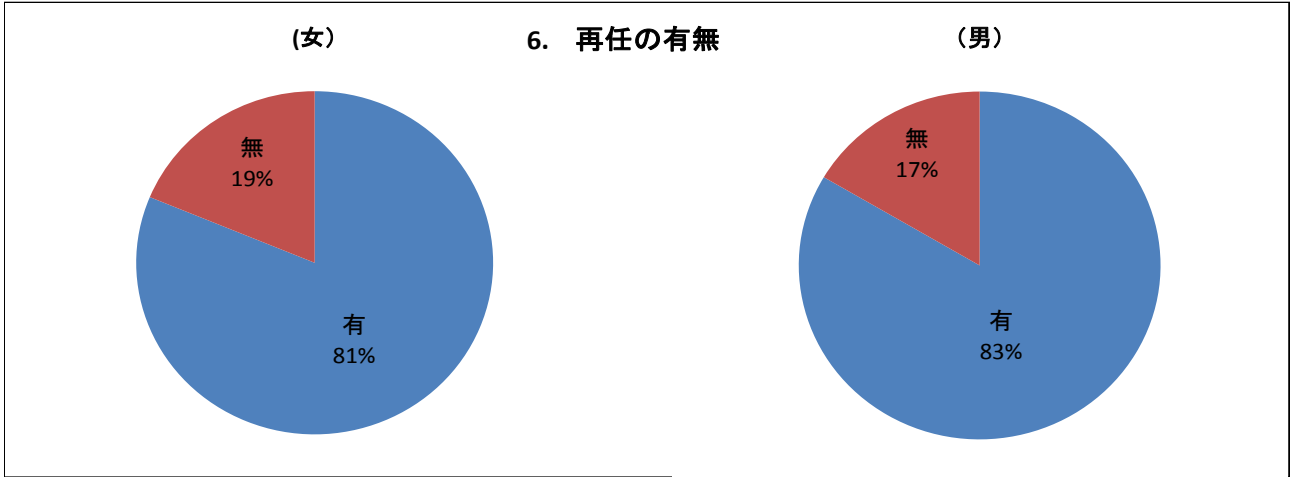
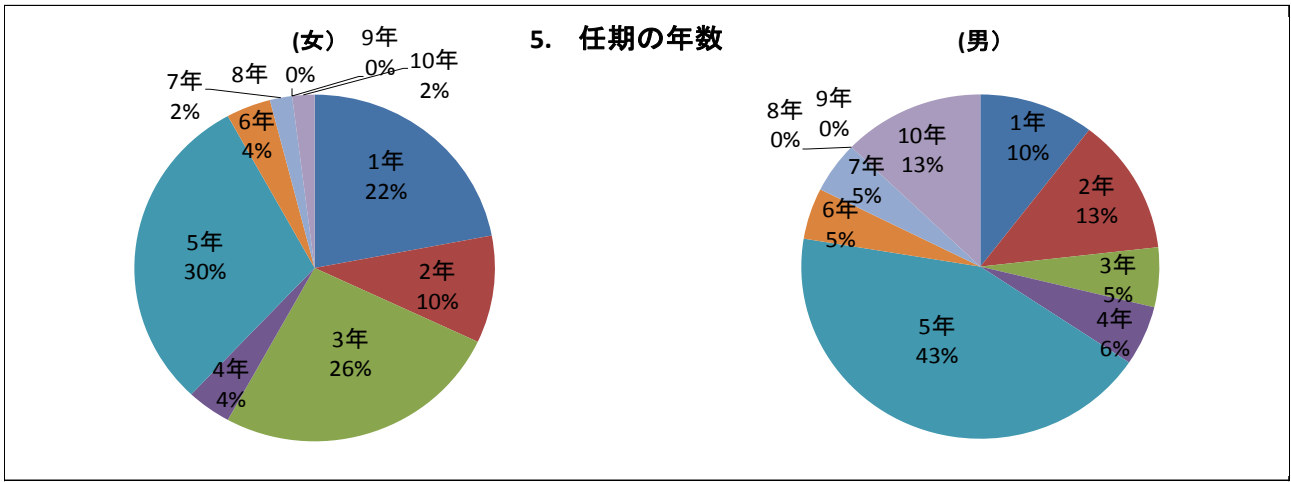
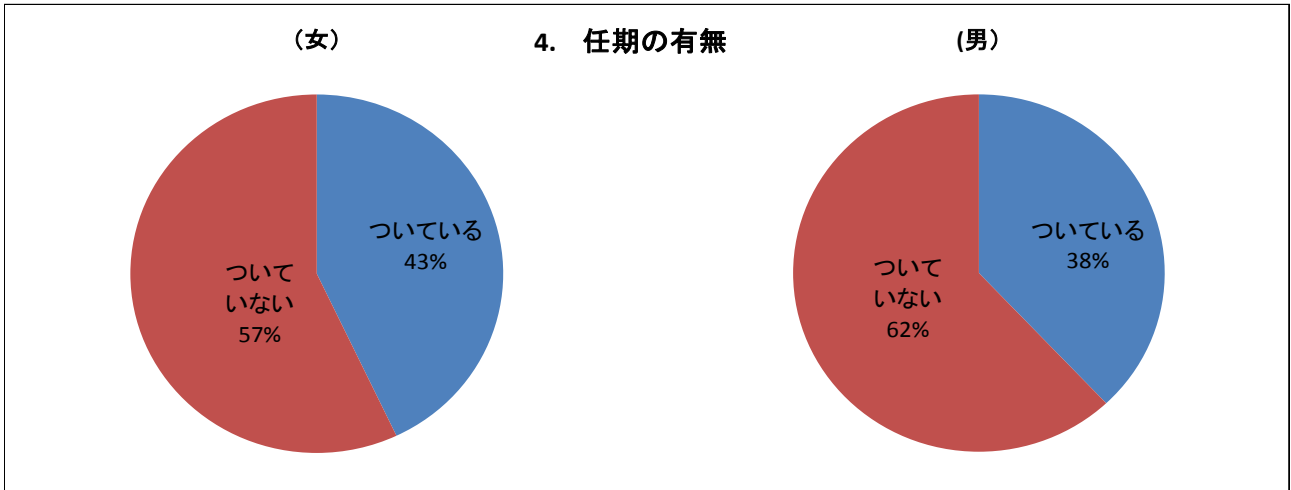
男女別グラフ

(アンケート項目Xの男女数は、グラフ#0として右に示す。)

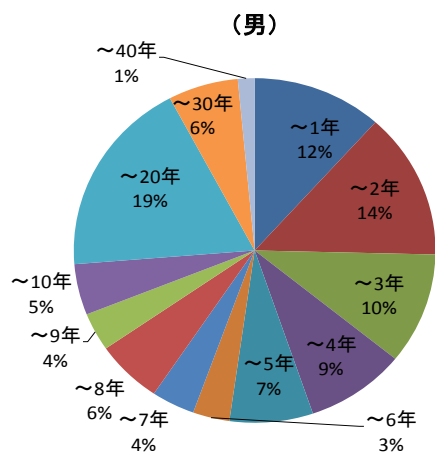
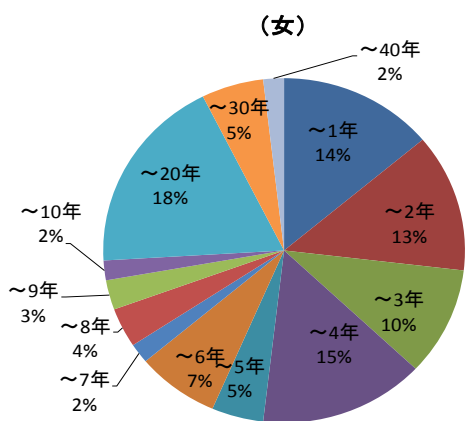
(データ入力は、CogniTOM Academic Design、

解析・グラフ作成は、福島県立医大・薬理学講座・佐藤早苗)

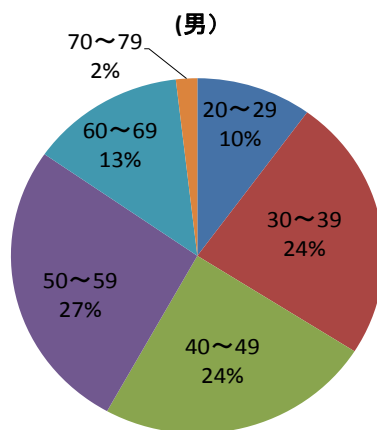
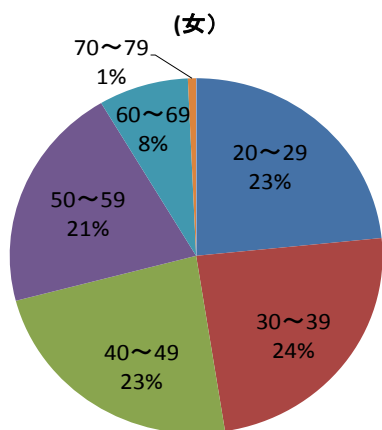




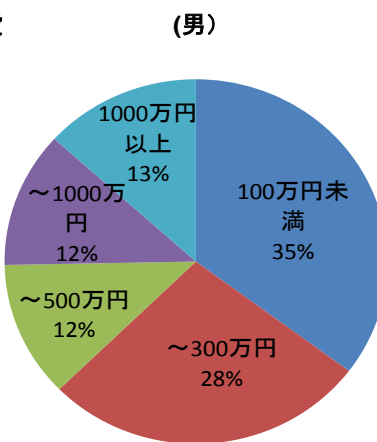
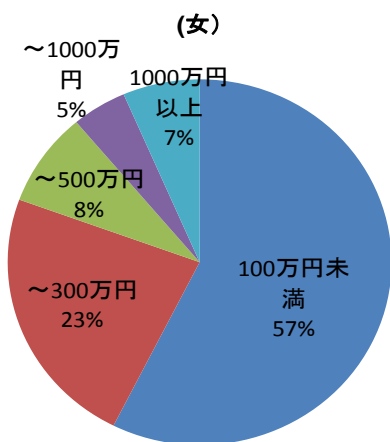
8. 在任期間



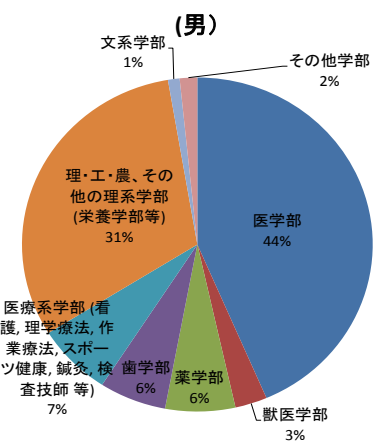
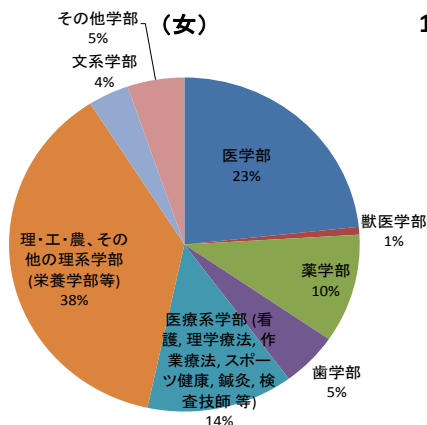
9. 年齢

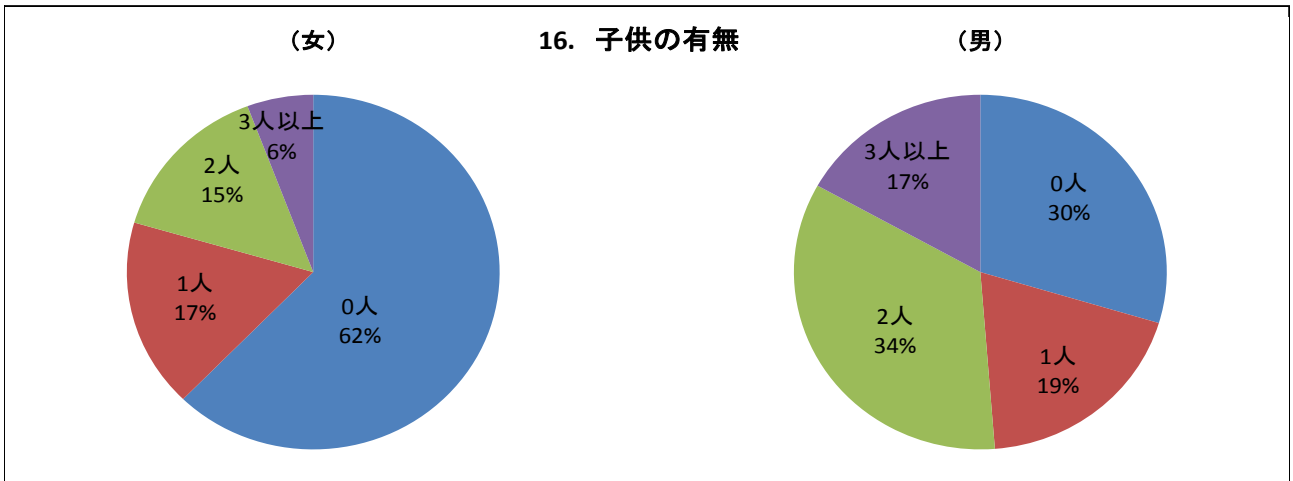
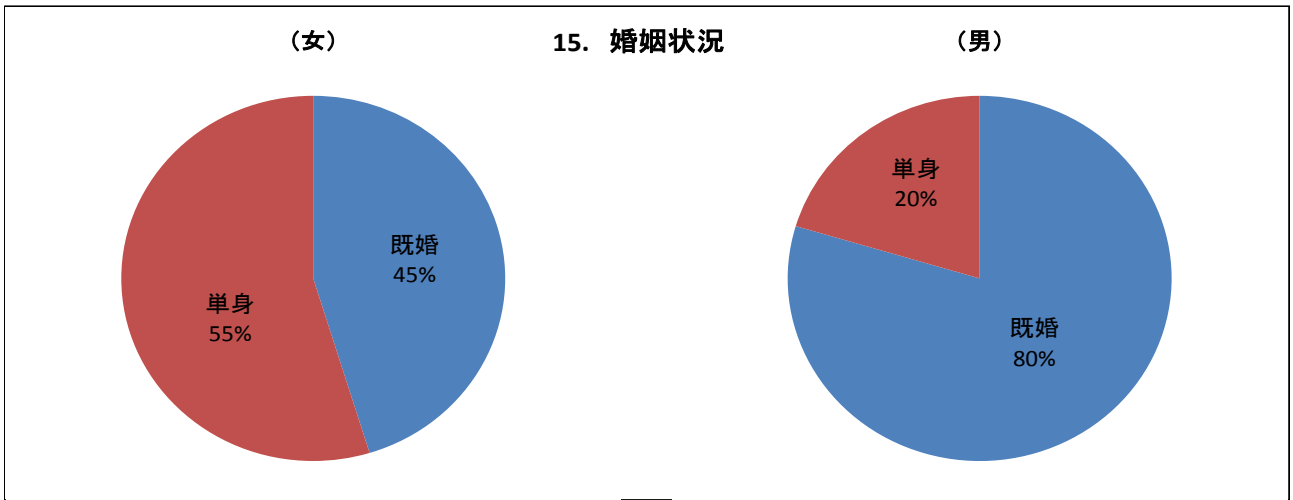
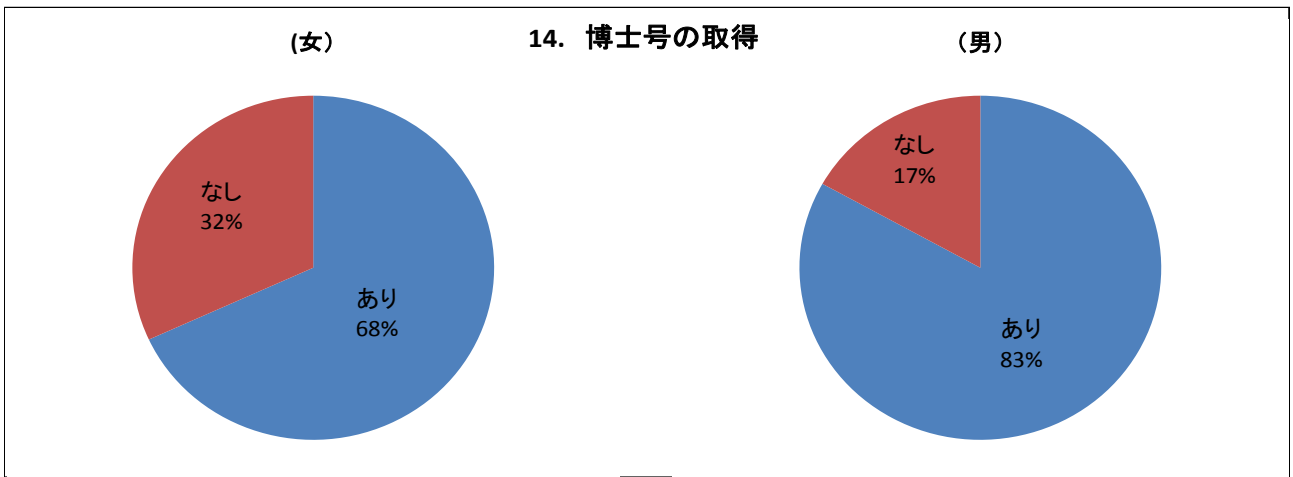
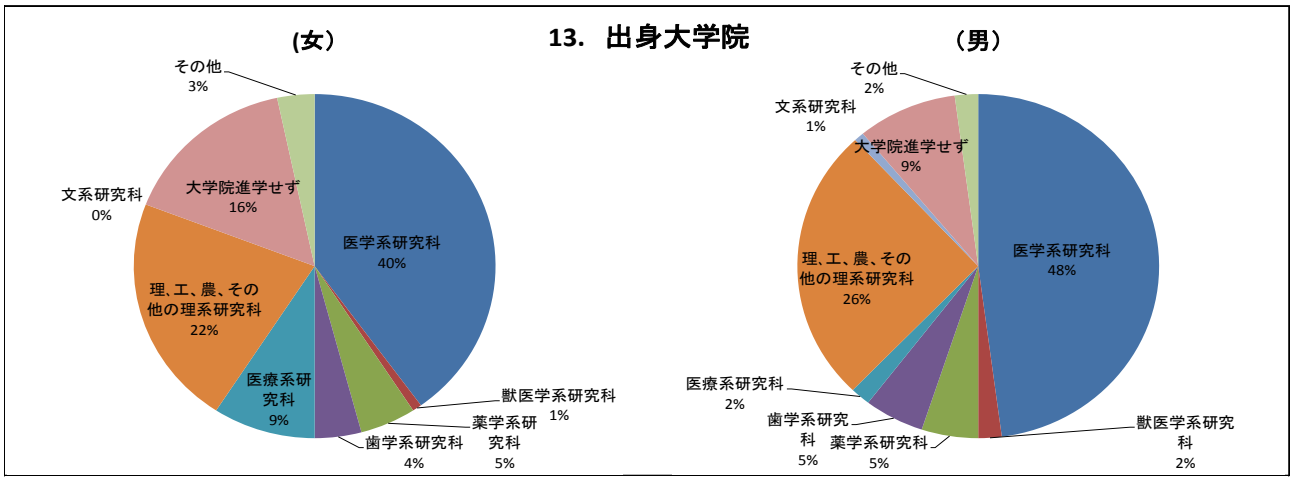


11. 2011年度研究費



12. 出身学部

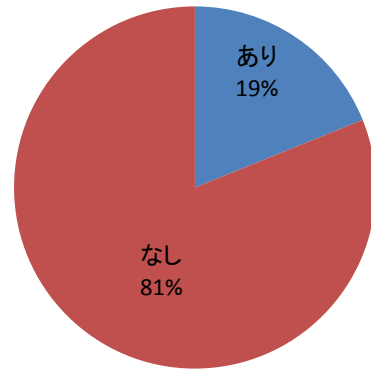
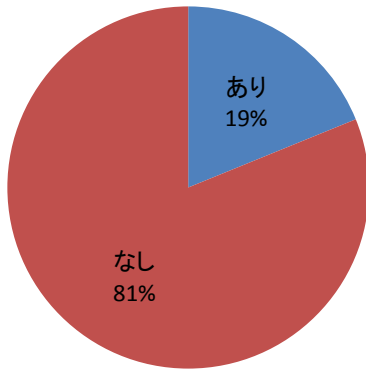




(女)

17. 介護の経験の有無

(男)



(女)

18. 単身赴任の経験の有無

(男)

