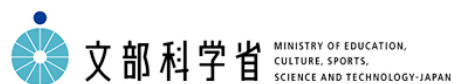


令和3年度採択「文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)」



# 海外先進事例を通じた私立大学における ダイバーシティ推進モデルのための調査研究

## Diversity Promotion Model in Private Universities through Advanced Overseas Cases

### 海外調査報告：タイ マヒドン大学（アンケート調査） Mahidol University (Questionnaire)

上智大学ダイバーシティ・グローバルリサーチ部門 海外調査実施者  
2023年3月



## マヒドン大学の教員と学生のダイバーシティに対する意識調査

2022 年 10 月から 2023 年 1 月にかけて、マヒドン大学にて英語によるアンケート調査を実施した。Web ベースのアプリケーションである Microsoft Forms を使用した。

質問票ごとにおける有効回答者数

	N
マヒドン大学教員の意識調査	86
マヒドン大学の学生の意識調査	61

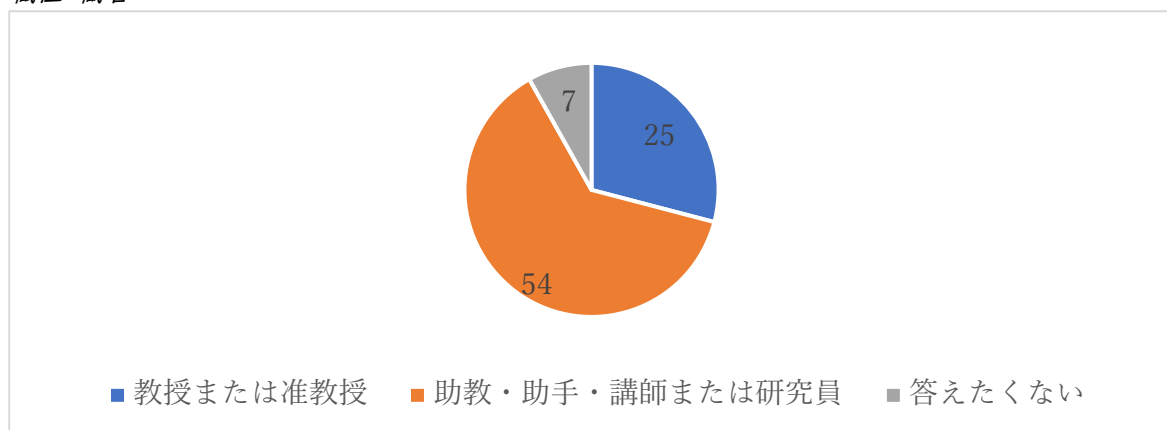
マヒドン大学の研究環境における多様性に関する教員と学生の意識を調査するために、2022 年 10 月から 2023 年 1 月にかけてアンケート調査を実施し、87 名の教員と 62 名の学生から回答を得た。その内、本調査への参加に同意しない者が 2 名いた（1 名は教員、もう 1 名は学生）。サンプルサイズ目標 200 名の 70% の回答を達成した。オンライン記入式のアンケートを使用し、回答者は 4 段階のリッカート尺度で質問ごとに同意度を選択した（1 = まったくそう思わない、2 = そう思わない、3 = どちらでもない、4 = そう思う、および 5 = 非常にそう思う）。アンケート項目は、研究環境の多様性に関する情報を収集するために、文献レビューを介して設計された。また、基本情報（性別、年齢等）や進学等の将来計画に関する質問も行った。質問の一部は、2022 年 5 月から 6 月にかけて上智大学で実施されたアンケートから抽出された。最後に、マヒドン大学と上智大学の違いについての分析も行った。なお、教員及び学生対象のアンケート調査は、それぞれ 2022 年 5 月 24 日に上智大学「人を対象とする研究」に関する倫理委員会の承認を得た。

### 教員アンケート

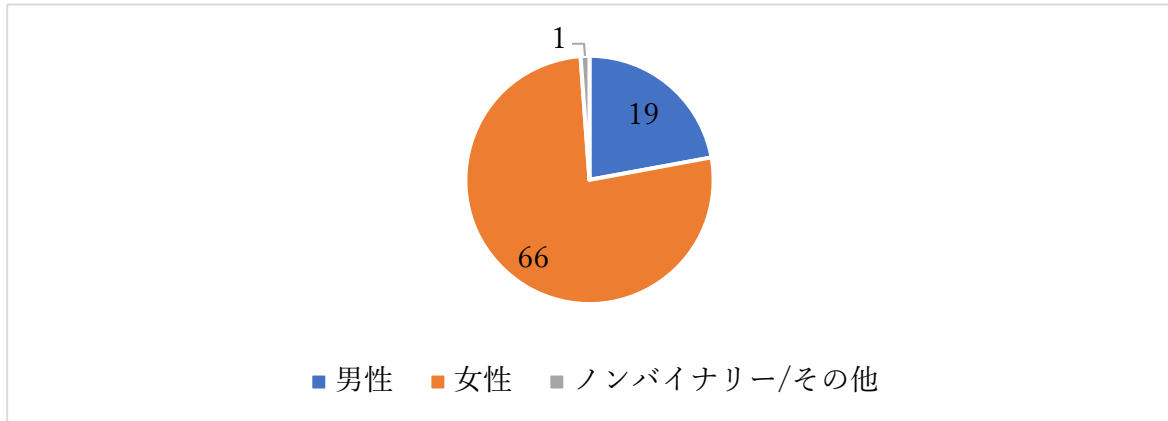
マヒドン大学教員の視点

基礎データ

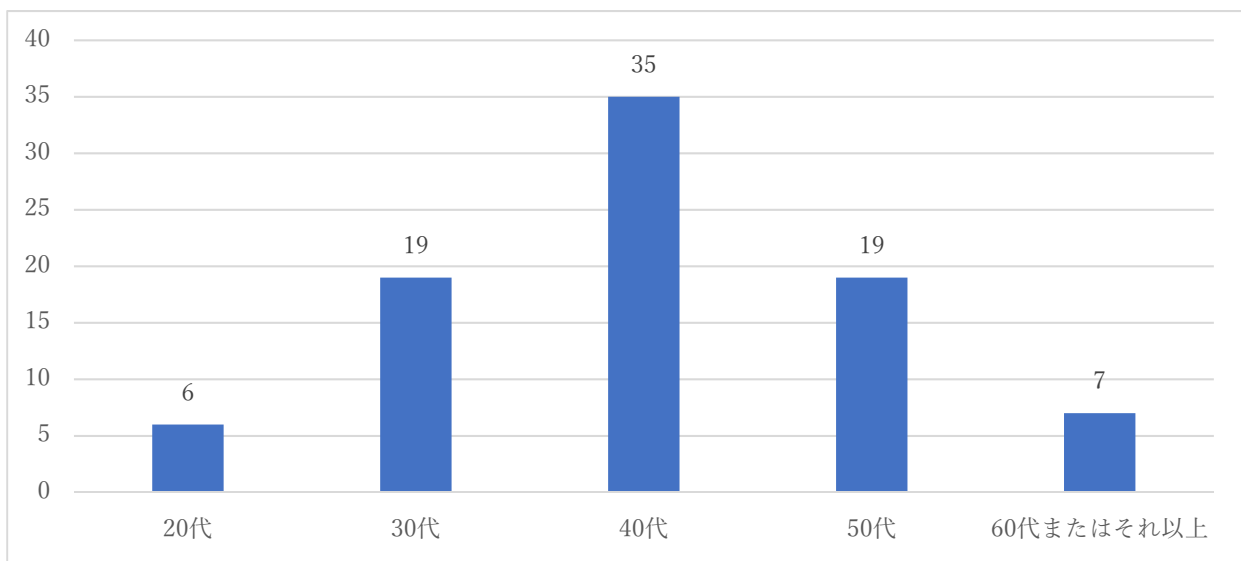
職位・職名



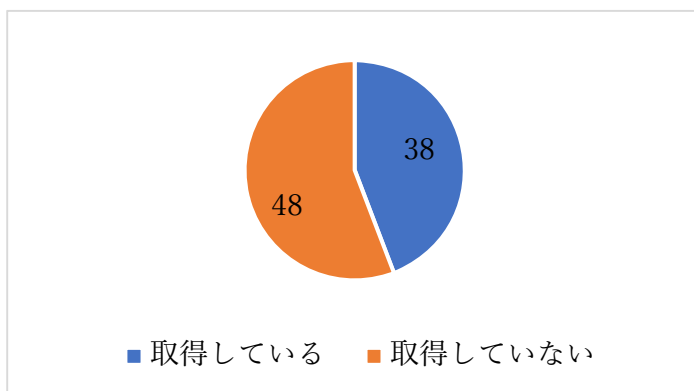
性別



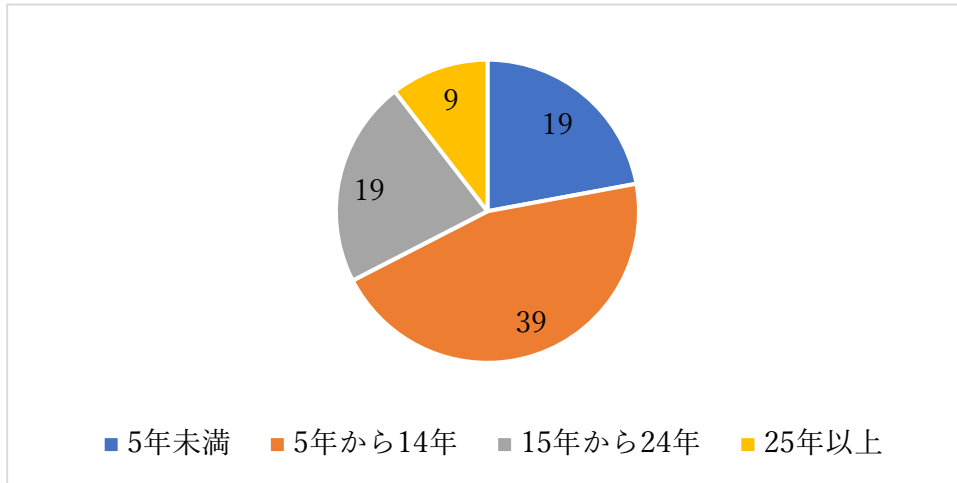
年代



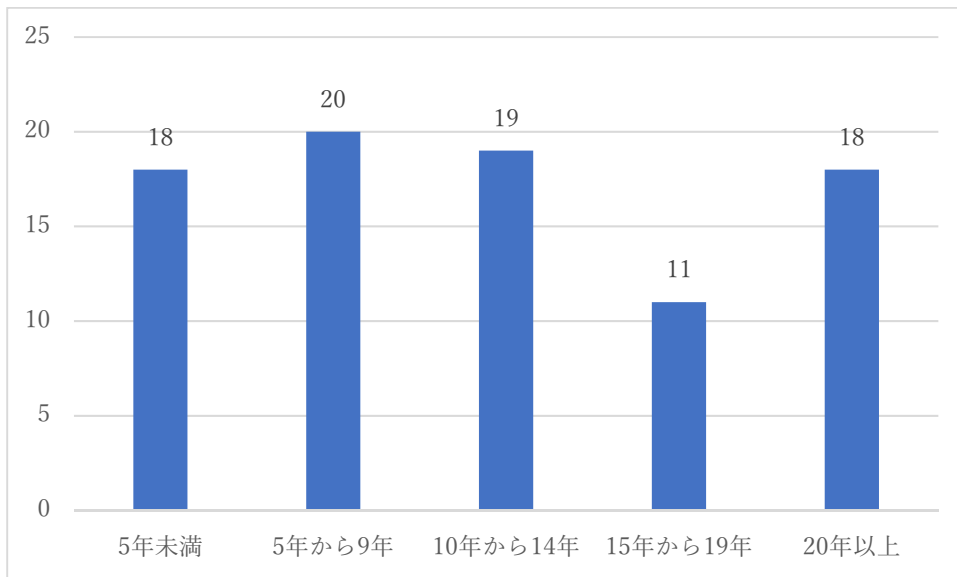
タイ国外で学位を取得した経験



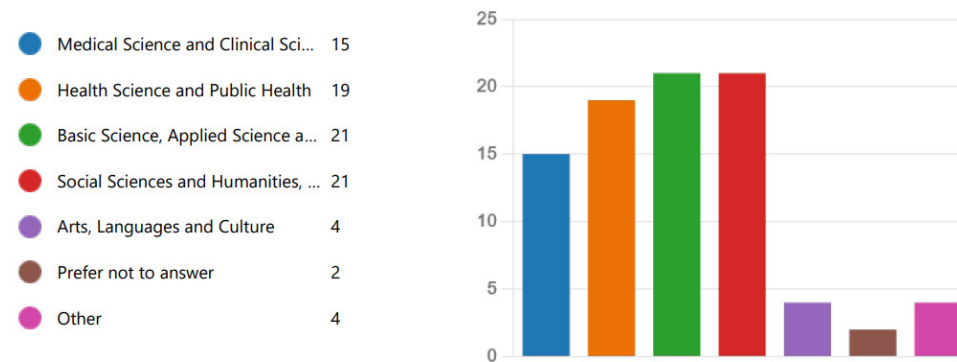
最終学位取得後の経過年数



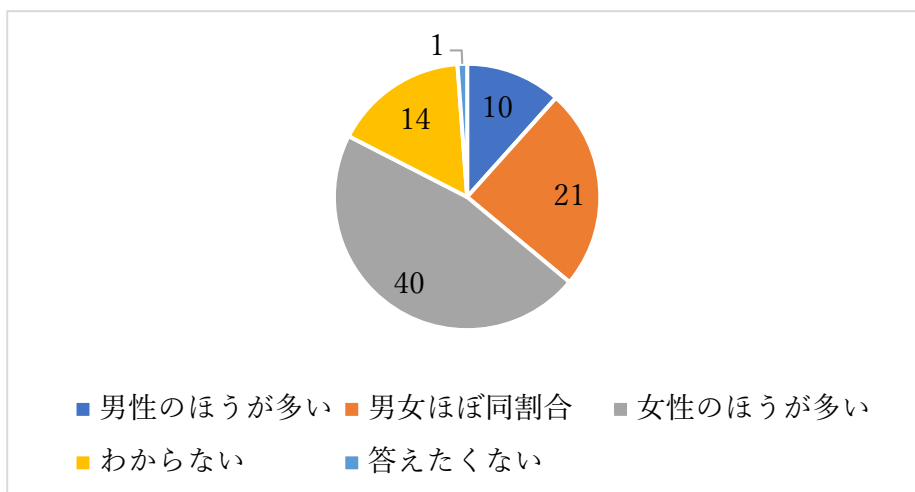
マヒドン大学での勤続年数



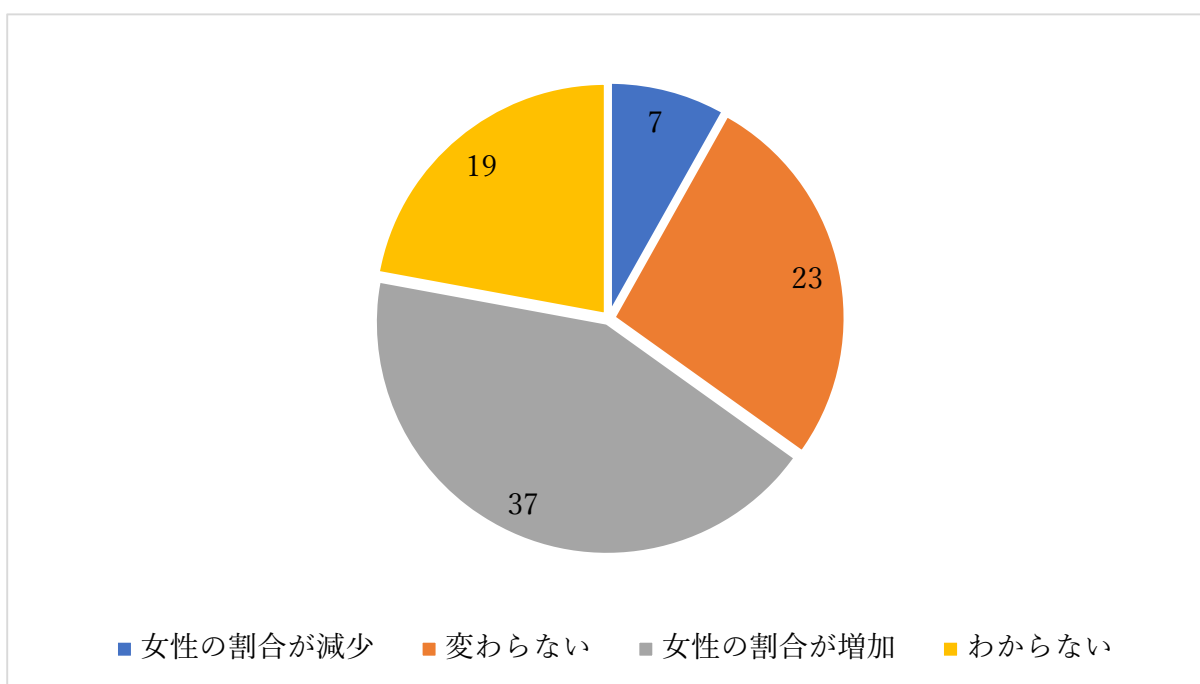
学問・研究分野



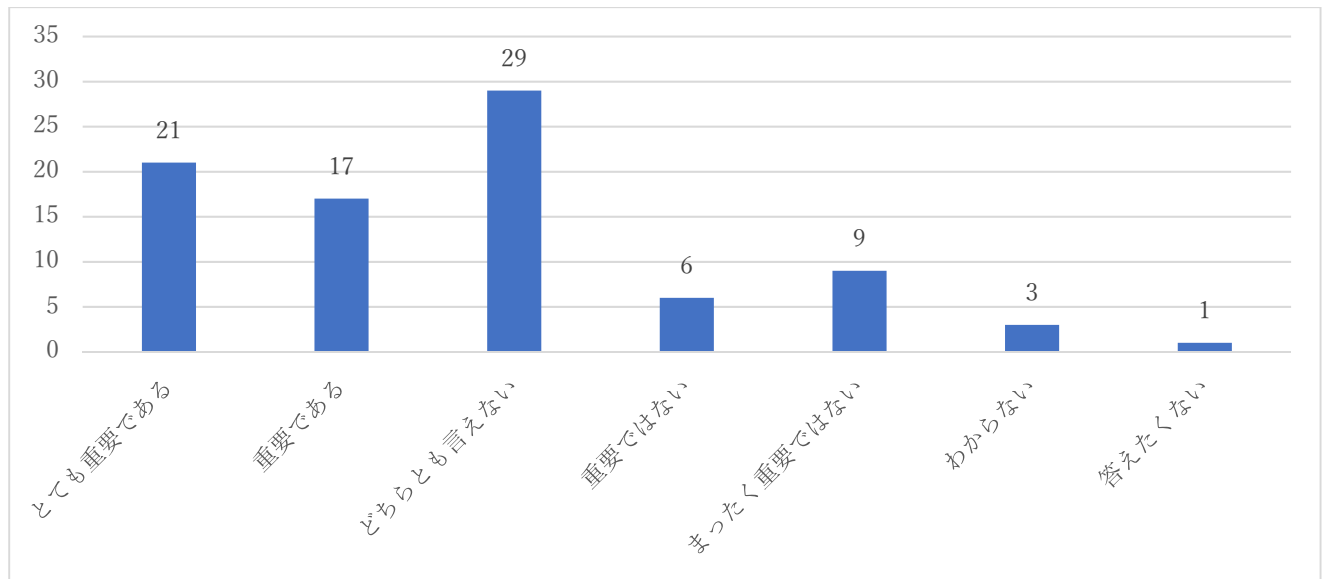
学問・研究分野の男女比



学問・研究分野における女性の割合の変化



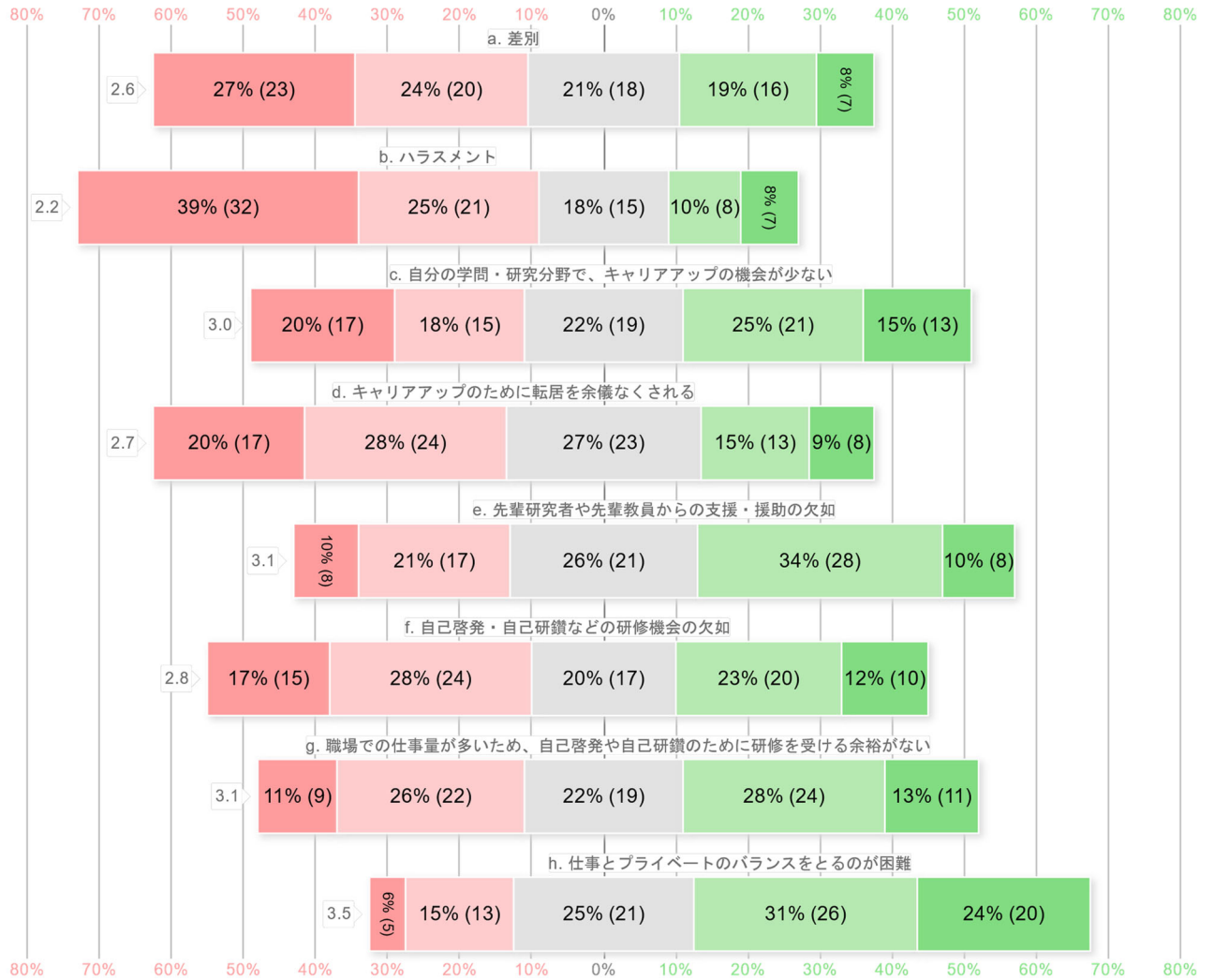
### 研究環境におけるジェンダーダイバーシティの重要性



## 教員の視点

キャリアアップする上で、障壁になりうるもの(実際にあったことも含む)

回答者は、「仕事とプライベートのバランスをとるのが困難」が自身のキャリアアップにおける最大の障壁になりうると同意する傾向があり(20人が強く同意、26人が同意)、続いて「先輩研究者や先輩教員からの支援・援助の欠如」と「自分の学問・研究分野で、キャリアアップの機会が少ない」の同意が多く見られた。一方で、「ハラスメント」や「差別」については同意があまり見られなかった。

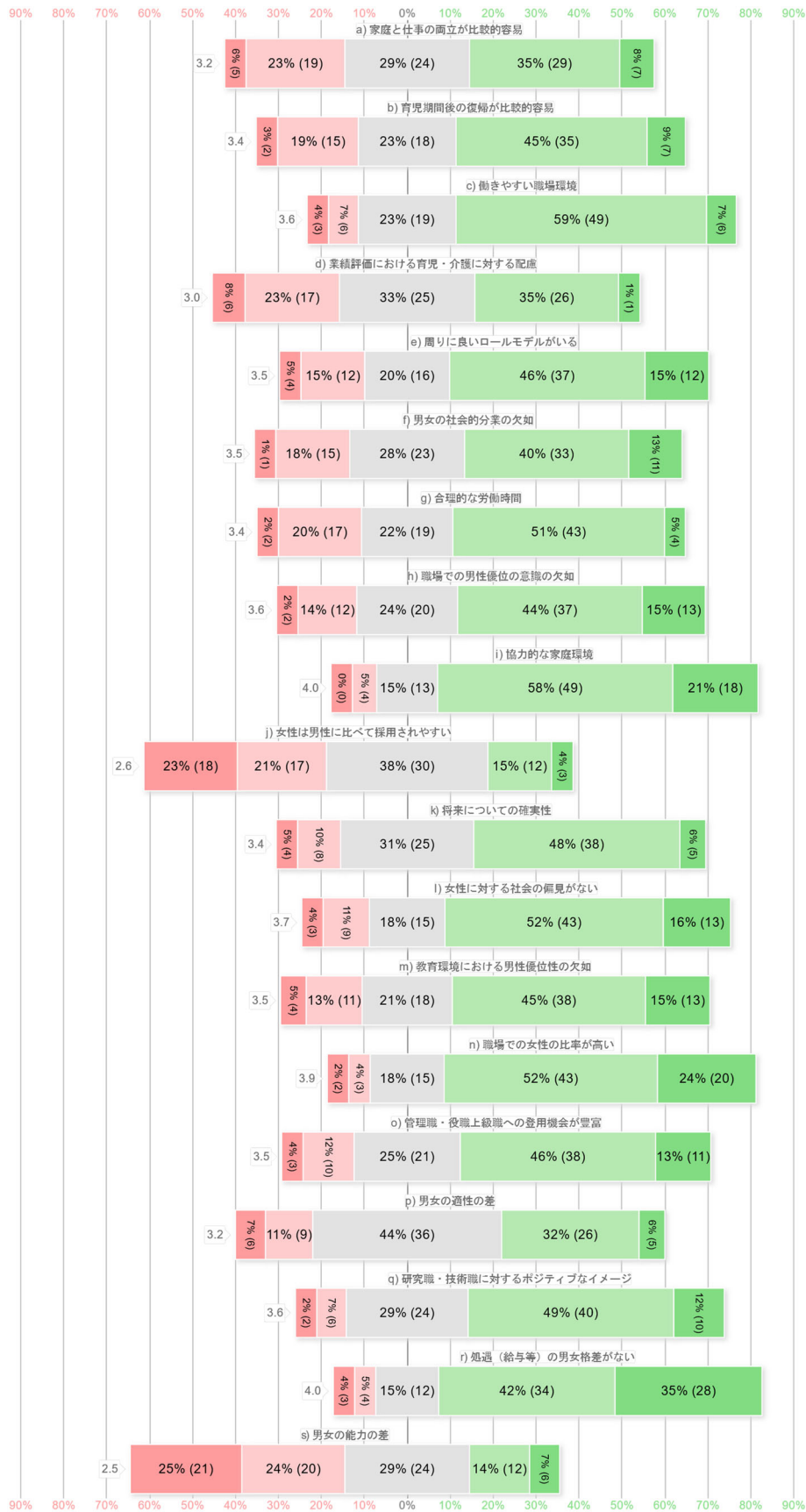


\* 1 = 全く同意しない、2 = 同意しない、3 = どちらでもない、4 = 同意する、5 = 強く同意する

タイの女性研究者の割合が日本に比べて相対的に高い理由として考えられること

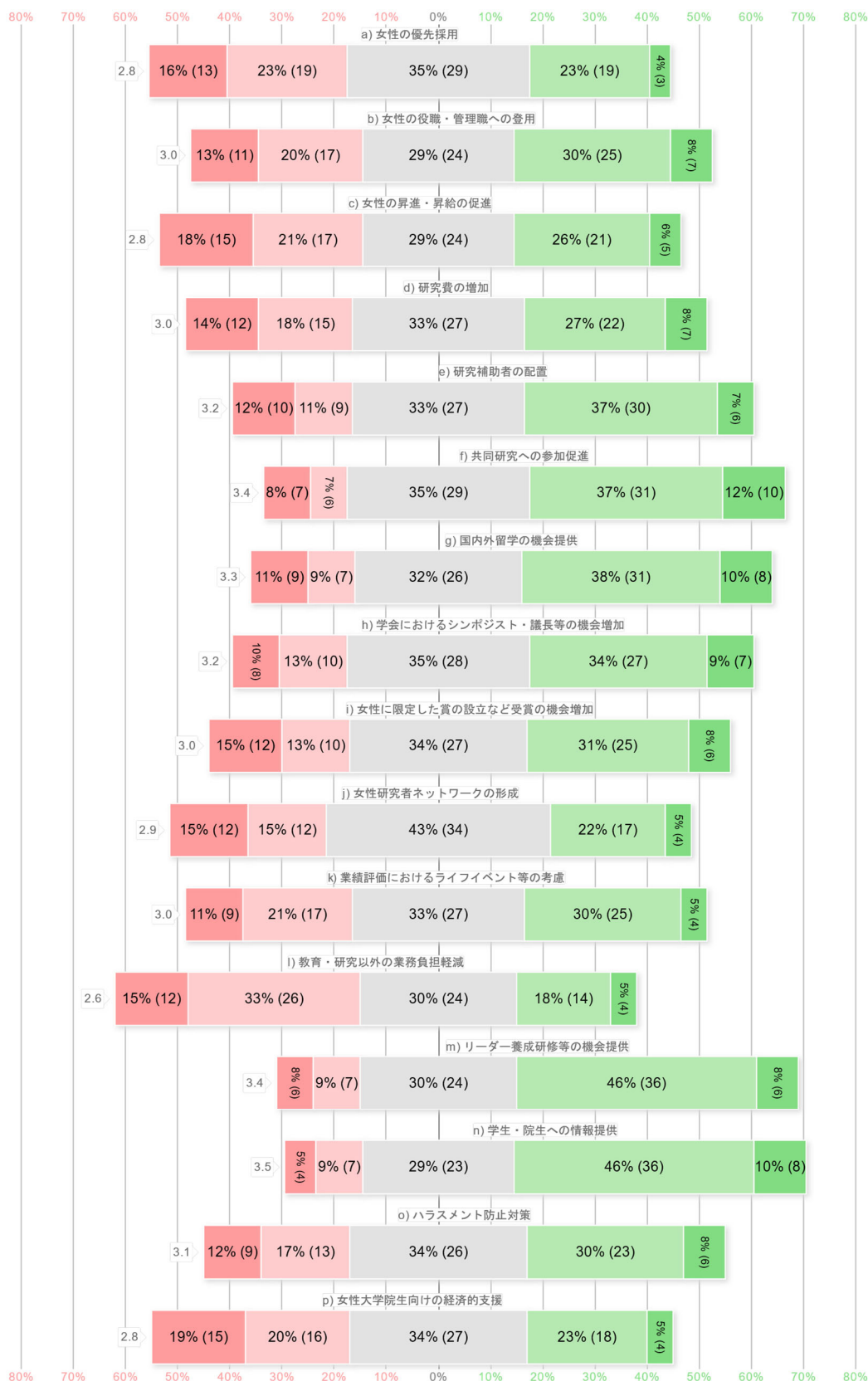
19 項目のうち、参加者の 80% 近くが、タイで女性研究者の割合が高い理由として「協力的な家庭環境」、次に「処遇（給与等）の男女格差がない」（77 パーセント）および「職場での女性の比率が高い」（76 パーセント）に同意という結果であった。





### タイにおける女性研究者の割合の高さに影響を与える要因

タイにおける女性研究者の割合の高さに影響を与える16の要因について、参加者に質問した。中でも「学生・院生への情報提供」(56%)、「リーダー養成研修等の機会提供」(54%)、「共同研究への参加促進」(49%)について、より高いレベルの同意が報告された。



独立サンプルの T 検定を使用して、2 つの独立したグループの平均を比較し、関連する母集団の平均が有意に異なるという統計的証拠があるかどうか分析を行った。

### 男女差

興味深いことに、男性と女性の間には有意差は見つからなかった。

### 教授/准教授 vs 助教、リサーチ アソシエイト、リサーチ フェロー、講師またはその他のアカデミックポスト

この調査では、グループ A (教授または准教授) と比較して、グループ B (助教、リサーチ アソシエイト、リサーチ フェロー、講師またはその他のアカデミックポスト) は、次のことが自身のキャリアアップにおける最大の課題であることに同意する傾向があることがわかった。

		平均
a) 差別	グループ A	2.16
	グループ B	2.85
c) 自分の学問・研究分野で、キャリアアップの機会が少ない	グループ A	2.28
	グループ B	3.26
d) キャリアアップのために転居を余儀なくされる	グループ A	2.00
	グループ B	3.00
e) 先輩研究者や先輩教員からの支援・援助の欠如	グループ A	2.71
	グループ B	3.35
f) 自己啓発・自己研鑽など研修機会の欠如	グループ A	2.4
	グループ B	3.04
g) 職場での仕事量が多いため、自己啓発や自己研鑽のために研修を受ける余裕がない	グループ A	2.67
	グループ B	3.28

### マヒドン大学と上智大学の教員の違い

マヒドン大学と上智大学の教員で、回答ごとに差異がないか分析を行った。グループ A(上智大学 - 教員)と比較して、グループ B(マヒドン大学 - 教員)は、次のことがキャリアアップにおける最大の課題であることに同意する傾向があった。

	グループ	平均	SD
Q8 - c) 自分の学問・研究分野で、キャリアアップの機会が少ない	上智	2.53	1.36
	マヒドン	2.98	1.36
Q8 - e) 先輩研究者や先輩教員からの支援・援助の欠如	上智	2.56	1.42
	マヒドン	3.13	1.15
Q8 - f) 自己啓発・自己研鑽など研修機会の欠如	上智	2.51	1.27
	マヒドン	2.84	1.29

一方、グループ B(マヒドン大学 - 教員)と比較して、グループ A(上智大学 - 教員)は、次のことがキャリアアップにおける最大の課題であることに同意する傾向があった。

	グループ	平均	SD
Q8 - g) 職場での仕事量が多いため、自己啓発や自己研鑽のために研修を受ける余裕がない	上智	3.64	1.36
	マヒドン	3.07	1.22

マヒドンと比較して、上智大学の教員は、日本の女性研究者の割合が低い理由として、次のことが考えられると回答している傾向がみられた。

	グループ	平均	SD
Q13 - a) 家庭と仕事の両立が困難	上智	4.32	0.91
Q14 - a) 家庭と仕事の両立が比較的容易	マヒドン	3.17	1.06
Q13 - c) 職場環境が悪い	上智	4.12	1.04
Q14 - c) 働きやすい職場環境	マヒドン	3.39	0.99
Q13 - d) ロールモデルが少ない	上智	3.82	1.17
Q14 - d) 周りに良いロールモデルがいる	マヒドン	2.99	0.98
Q13 - e) 男女の社会的分業	上智	3.79	1.15
Q14 - e) 男女の社会的分業の欠如	マヒドン	3.46	0.98
Q13 - g) 労働時間が長い	上智	3.78	1.19
Q14 - g) 合理的な労働時間	マヒドン	3.35	0.93

上智大学と比較して、マヒドン大学の教員は、タイの女性研究者の割合が日本に比べて相対的に高い理由として、以下のことが考えられると回答している傾向にあることが調査で明らかになった。

	グループ	平均	SD
Q13 - h) 職場での男性優位の意識	上智	3.17	1.39
Q14 - h) 職場での男性優位の意識の欠如	マヒドン	3.56	1.00
Q13 - l) 女性に対する社会の偏見	上智	3.25	1.28
Q14 - l) 女性に対する社会の偏見がない	マヒドン	3.65	0.99
Q13 - m) 男性優位な教育環境	上智	3.07	1.39
Q14 - m) 教育環境における男性優位性の欠如	マヒドン	3.54	1.06
Q13 - n) 職場での男性の比率が高い	上智	3.54	1.28
Q14 - n) 職場での女性の比率が高い	マヒドン	3.92	0.89
Q13 - o) 管理職・役職につきにくい	上智	3.15	1.38
Q14 - o) 管理職・役職への登用機会が豊富	マヒドン	3.53	0.99
Q13 & Q14 - p) 男女の適性の差	上智	2.16	1.25
	マヒドン	3.18	0.97
Q13 - r) 処遇(給与等)の男女格差	上智	2.25	1.19
Q14 - r) 処遇(給与等)の男女格差がない	マヒドン	3.99	1.02
Q13 & Q14 - s) 男女の能力の差	上智	1.66	1.02
	マヒドン	2.54	1.22

上智大学とマヒドン大学では、以下の項目において大きな違いが見られた。

マヒドン大学と比較して、上智大学の教員は、日本における女性研究者比率を高めるための改善策について、以下の項目が効果があると同意する傾向があることが分かった。

\* 以下は、タイにおける女性研究者の割合の高さに影響を与えうる要因である。

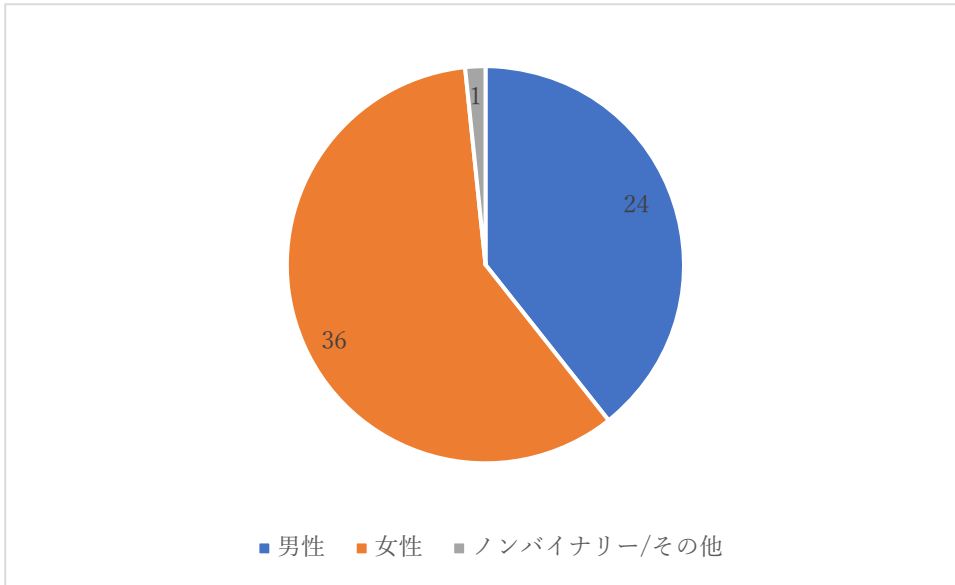
	グループ	平均	SD
Q15 - a) 女性の優先採用	上智	3.58	1.14
	マヒドン	2.76	1.09
Q15 - b) 女性の役職・管理職への登用	上智	3.82	1.13
	マヒドン	3.00	1.17
Q15 - c) 女性の昇進・昇給の促進	上智	3.69	1.13
	マヒドン	2.80	1.19
Q15 - d) 研究費の増加	上智	3.54	1.16
	マヒドン	2.96	1.17
Q15 - e) 研究補助者の配置	上智	4.03	0.98
	マヒドン	3.16	1.12
Q15 - f) 共同研究への参加促進	上智	3.72	1.07
	マヒドン	3.37	1.07
Q15 - g) 留学の機会提供	上智	3.64	1.09
	マヒドン	3.27	1.12
Q15 - h) 学会におけるシンポジスト・議長等の機会増加	上智	3.50	1.13
	マヒドン	3.19	1.09
Q15 - j) 女性研究者ネットワークの形成	上智	3.74	1.02
	マヒドン	2.86	1.08
Q15 - k) 業績評価におけるライフイベント等の考慮	上智	4.02	1.01
	マヒドン	2.98	1.08
Q15 - l) 教育・研究以外の業務負担軽減	上智	4.02	1.04
	マヒドン	2.65	1.09
Q15 - n) 学生・院生への情報提供	上智	4.06	0.99
	マヒドン	3.47	0.98
Q15 - o) ハラスメント防止対策	上智	4.26	0.86
	マヒドン	3.05	1.12
Q15 - p) 女子大学院生向けの経済的支援	上智	3.85	1.07
	マヒドン	2.75	1.15

## 学生アンケート

### マヒドン大学学生の視点

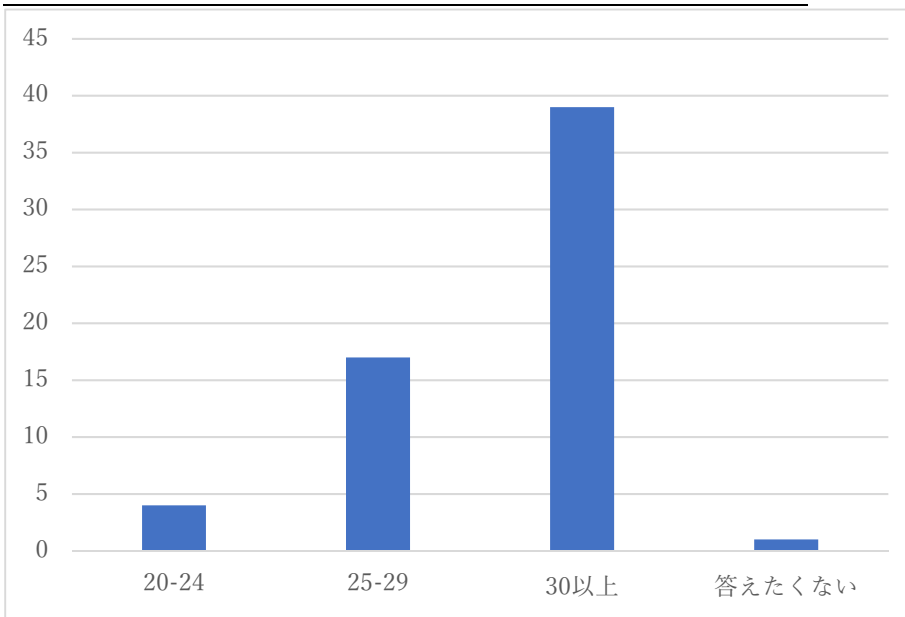
#### 基礎データ

##### 性別



##### 年齢層

	N	%
20-24	4	6.6
25-29	17	27.9
30以上	39	63.9
答えたくありません	1	1.6

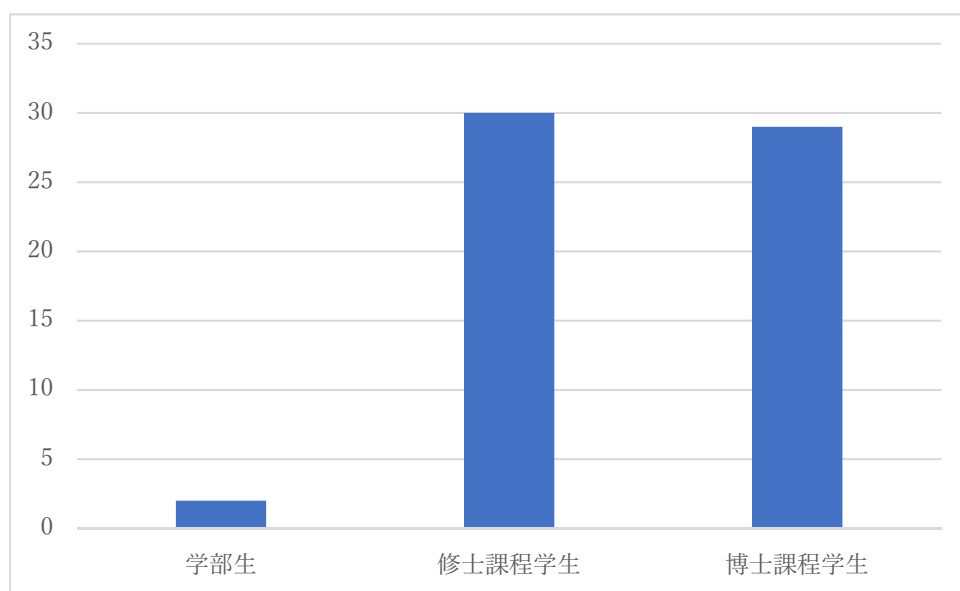


学年

	N	%
学部生	2	3.3
修士課程学生	30	49.2
博士課程学生	29	47.5

研究分野

	N	%
健康科学	23	37.7
科学技術	21	34.4
人文社会科学	12	19.7
答えたくない	3	4.9



大学院またはプログラム (健康科学)

	N	%
医学部ラマティボディ病院	5	8.2
医学部シリラート病院	4	6.6
歯学部	2	3.3
薬学部	2	3.3
看護学部	4	6.6
公衆衛生学部	4	6.6
ASEAN 健康開発研究所	2	3.3



大学院またはプログラム (科学技術)

	N	%
理学部	7	11.5
工学部	8	13.1
情報通信学部	3	4.9
環境資源学部	2	3.3
栄養研究所	1	1.6

大学院またはプログラム (人文社会科学)

	N	%
人文社会科学部	1	1.6
人口社会研究所	1	1.6
アジア言語文化研究所	1	1.6
国立子ども家庭開発研究所	2	3.3
ラチャスダ カレッジ (障害者カレッジ)	1	1.6
宗教学部	1	1.6
経営学部	3	4.9
音楽学部	1	1.6
人権と平和研究所	1	1.6

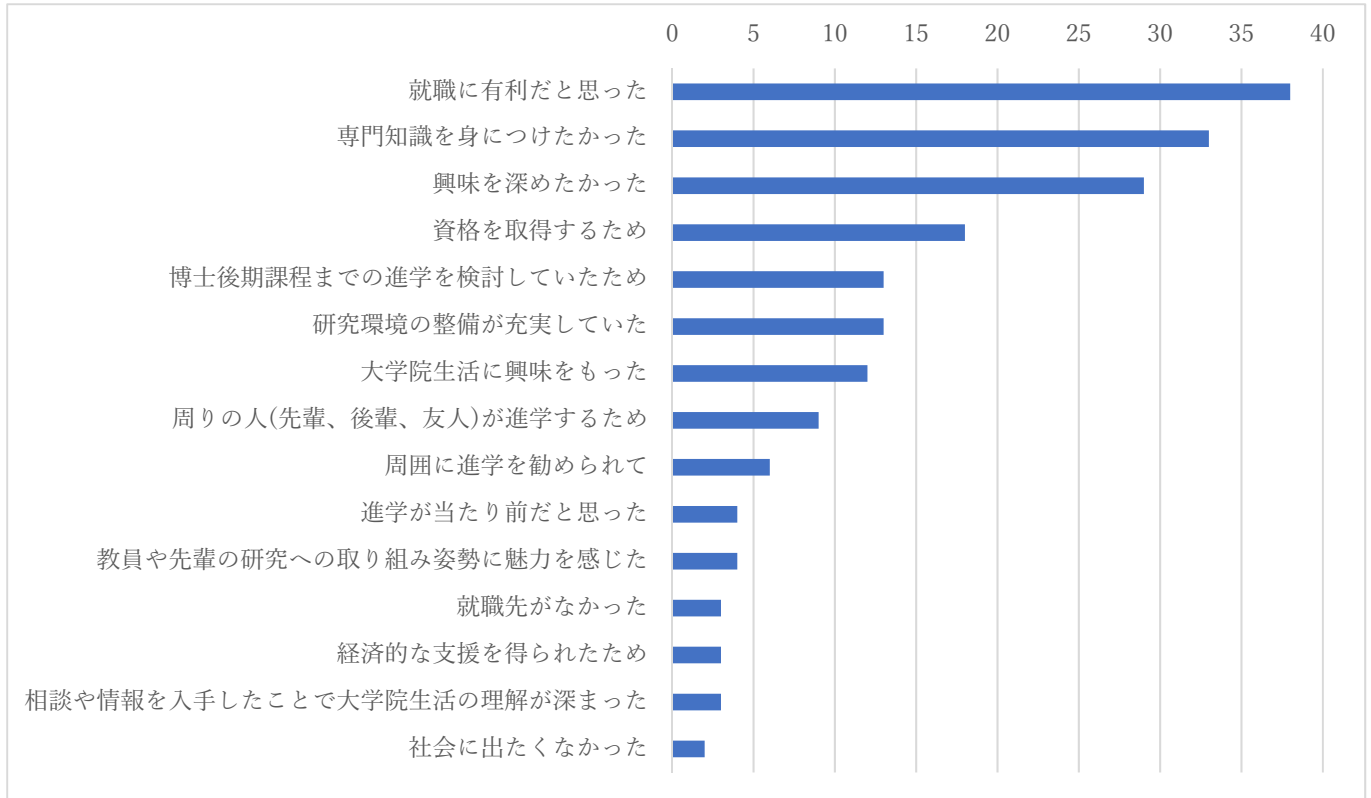
参考 元のプログラム名

	N	%
Faculty of Social Sciences and Humanities	1	1.6
Institute for Population and Social Research	1	1.6
Research Institute for Languages and Cultures of Asia	1	1.6
National Institute for Child and Family Development	2	3.3
Ratchasuda College (College for the Disabled)	1	1.6
College of Religious Studies	1	1.6
College of Management	3	4.9
College of Music	1	1.6
Institute for Human Rights and Peace Studies	1	1.6

## 学生の視点

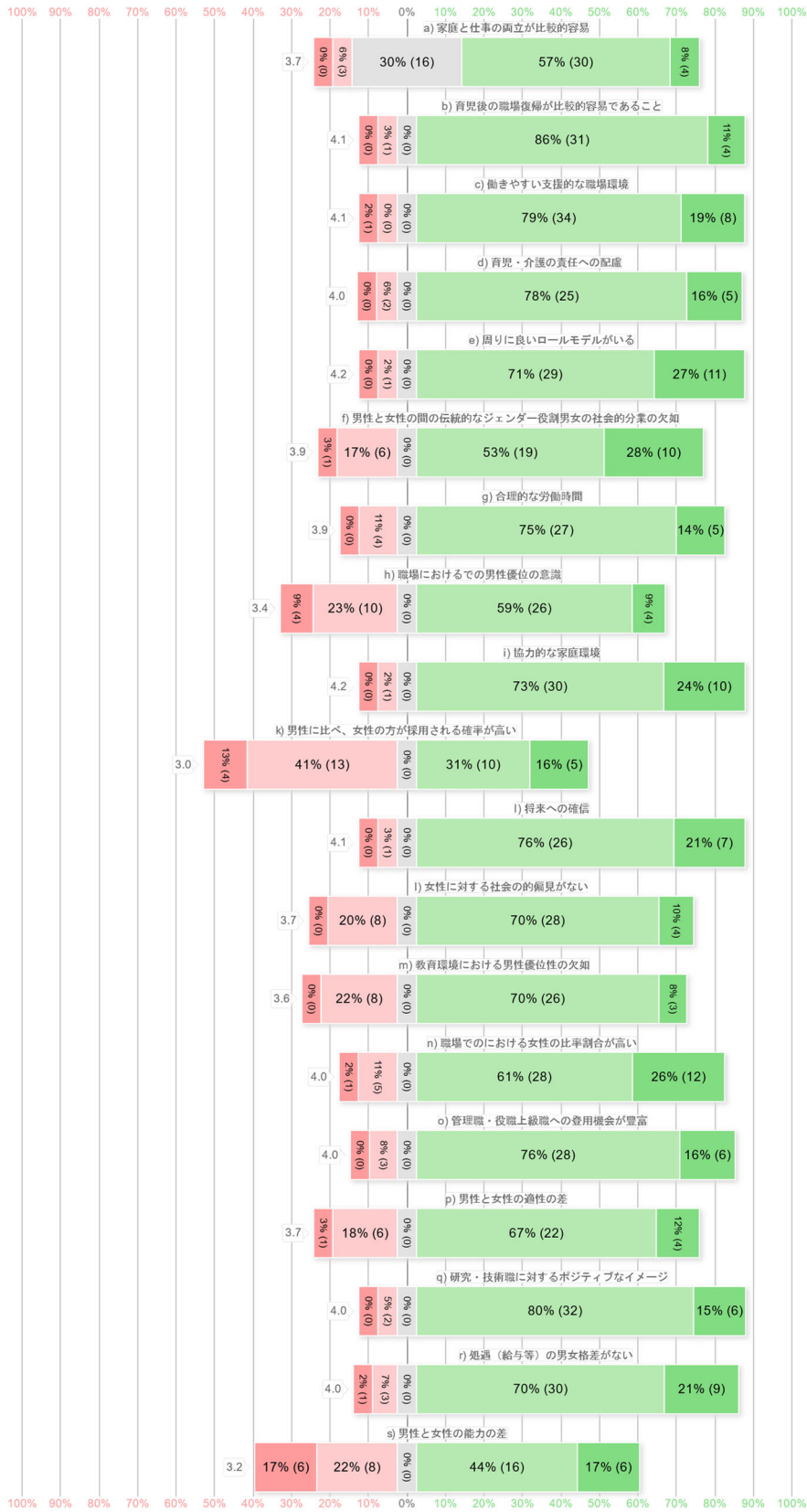
### Q9. 学士号取得後、大学院に進学した理由について。

マヒドン大学の修士課程と博士課程の学生 61 人に、大学院に進学した理由を尋ねた。最も多い理由は「就職に有利だと思った」(N=38)、次に「専門知識を身につけたかった」(N=33)、「興味を深めたかった」(N=29) であった。



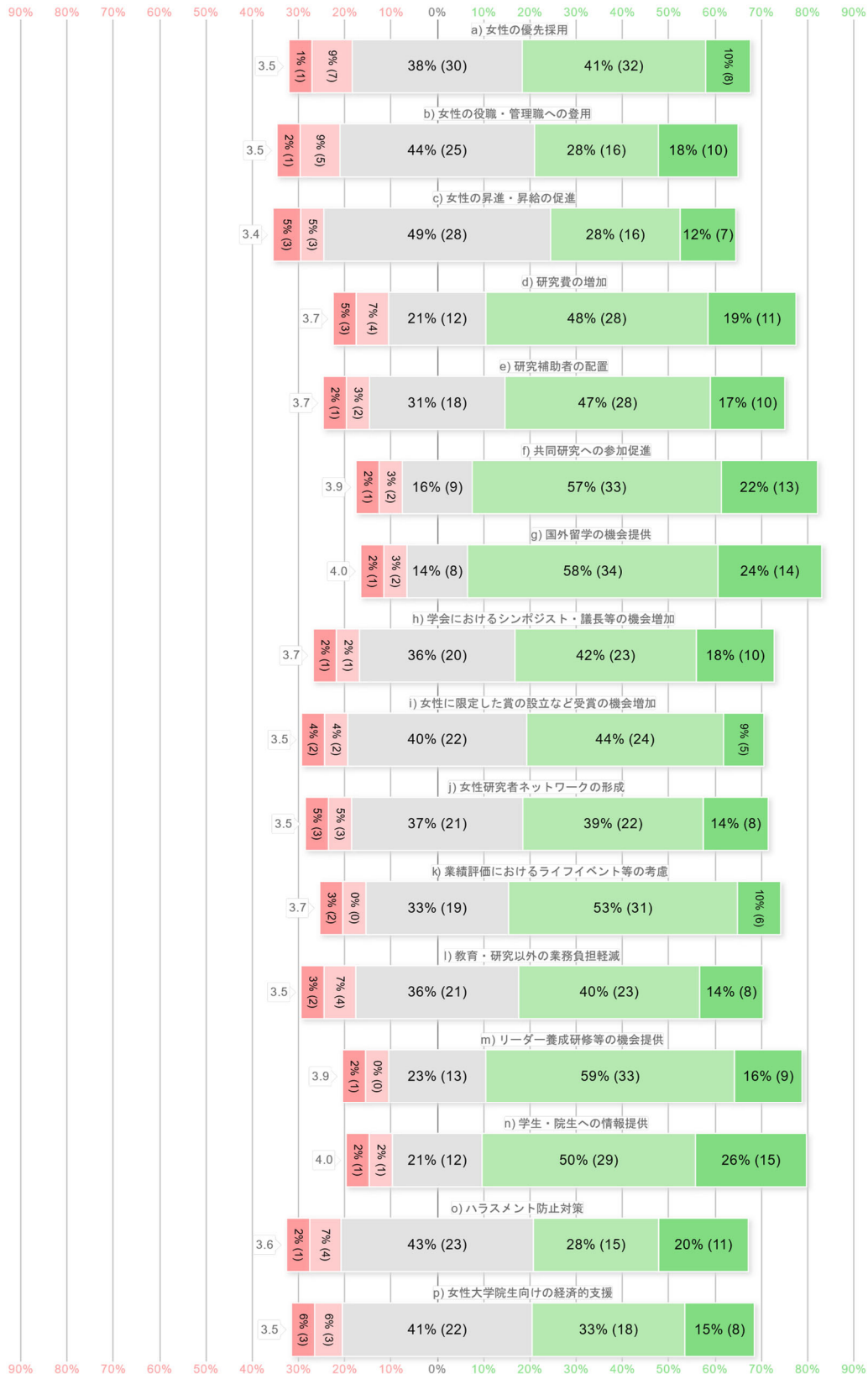
Q10. 日本では、科学研究者に占める女性の割合はわずか 14% である。タイの女性研究者の割合が日本に比べて相対的に高い理由として、以下のことが考えられる。

「女性は男性に比べて採用されやすい」「男女の能力差」を除いて、タイの女性研究者の割合が日本に比べて相対的に高い理由として、ほとんどのマヒドン大学の学生が挙げた項目に同意が高い傾向が見られた。



Q11. 以下は、タイにおける女性研究者の割合の高さに影響を与える要因である

同意度が最も高い要因は「留学機会の提供」(N=48)、「共同研究への参加促進」(N=46)、「学生・院生への情報提供」(N=44)、「リーダー養成研修等の機会提供」(N=42)であった。



## マヒドン大学と上智大学の学生の違い

上智大学とマヒドン大学の学生の意識に大きな違いが見られた。各質問の分析結果を以下にまとめている。

Q9. 学士号取得後、大学院に進学した理由について。

上智大学の修士・博士課程の学生と比較して、マヒドン大学の学生は、大学卒業後に大学院進学を希望した理由として、次の点に同意する傾向があることがわかった。

	グループ	%
Q9 - e) 就職に有利だと思った	上智	36.4%
	マヒドン	64.4%
Q9 - f) 周りの人(先輩、後輩、友人)が大学院に進学するため	上智	6.1%
	マヒドン	15.3%
Q9 - l) 研究環境の整備が充実していた	上智	10.6%
	マヒドン	22.0%

一方、上智大学の学生の回答に多かったのは、以下の理由であった。

	グループ	%
Q9 - a) 興味を深めたかった	上智	67.4%
	マヒドン	49.2%
Q9 - b) 専門知識を身につけたかった	上智	75.8%
	マヒドン	55.9%
Q9 - i) 社会に出たくなかった	上智	15.9%
	マヒドン	3.4%
Q9 - m) 教員や先輩の研究への取り組み姿勢に魅力を感じた	上智	22.7%
	マヒドン	6.8%

Q10. 日本では、科学研究者に占める女性の割合はわずか 14% である。タイの女性研究者の割合が日本に比べて相対的に高い理由として、以下のことが考えられる。

マヒドン大学と比較して、上智大学の学生は、日本において女性研究者の割合が低い理由として、以下のことが考えられると回答する傾向があることが分かった。

	グループ	平均	SD
Q7 - a) 家庭と仕事の両立が困難	上智	4.45	0.95
Q10 - a) 家庭と仕事の両立が比較的容易	マヒドン	3.66	0.71
Q7 - c) 職場環境が悪い	上智	4.34	1.10
Q10 - c) 働きやすい職場環境	マヒドン	4.06	0.47
Q7 - j) 男性に比べて採用が少ない	上智	3.83	1.44

Q10 - j) 女性は男性に比べて採用されやすい	マヒドン	2.97	1.38
---------------------------	------	------	------

上智大学と比較して、マヒドン大学の学生は、タイの女性研究者の割合が日本に比べて相対的に高い理由として、以下のことが考えられると回答する傾向が見られた。

	グループ	平均	SD
Q7 - k) 将来像が不透明	上智	3.82	1.36
Q10 - k) 将来についての確実性	マヒドン	4.15	0.56
Q7 & Q10 - p) 男女の適性の差	上智	2.93	1.64
	マヒドン	3.67	1.02
Q7 - q) 研究職・技術職のイメージがよくない	上智	2.97	1.45
Q10 - q) 研究職・技術職に対するポジティブなイメージ	マヒドン	4.05	0.60
Q7 - r) 処遇(給与等)の男女格差	上智	3.58	1.44
Q10 - r) 処遇(給与等)の男女格差がない	マヒドン	4.00	0.85
Q7 & Q10 - s) 男女の能力の差	上智	2.46	1.66
	マヒドン	3.22	1.42
Q7 - d) 業績評価における育児・介護に対する配慮不足	上智	3.70	1.29
Q10 - d) 業績評価における育児や介護に対する配慮	マヒドン	4.12	0.63
Q7 - g) 労働時間が長い	上智	3.58	1.31
Q10 - g) 合理的な労働時間	マヒドン	3.92	1.10

Q11.以下は、タイにおける女性研究者の割合の高さに影響を与えうる要因である。

マヒドン大学と比較して、上智大学の学生は、日本における女性研究者比率を高めるための改善策について、以下の項目において効果があると同意する傾向が見られた。

	グループ	平均	SD
Q11-b) 女性の役職・管理職への登用	上智	3.98	1.16
	マヒドン	3.51	0.95
Q11-c) 女性の昇進・昇給の促進	上智	4.16	1.03
	マヒドン	3.37	0.96
Q11-d) 研究費の増加	上智	4.20	1.07
	マヒドン	3.69	1.03
Q11-e) 研究補助者の配置	上智	4.19	1.11
	マヒドン	3.75	0.84
Q11-f) 共同研究への参加促進	上智	4.29	1.11
	マヒドン	3.95	0.83
Q11-j) 女性研究者ネットワークの形成	上智	4.26	0.98
	マヒドン	3.51	1.03
Q11-k) 業績評価におけるライフイベント等の考慮	上智	4.30	0.80
	マヒドン	3.67	1.04
Q11-l) 教育・研究以外の業務負担軽減	上智	4.28	0.94
	マヒドン	3.53	1.10
Q11-n) 学生・院生への情報提供	上智	4.45	0.89
	マヒドン	3.97	0.84
Q11-o) ハラスメント防止対策	上智	4.53	0.85
	マヒドン	3.57	0.96
Q11-p) 女子大学院生向けの経済的支援	上智	4.11	1.15
	マヒドン	3.46	1.00

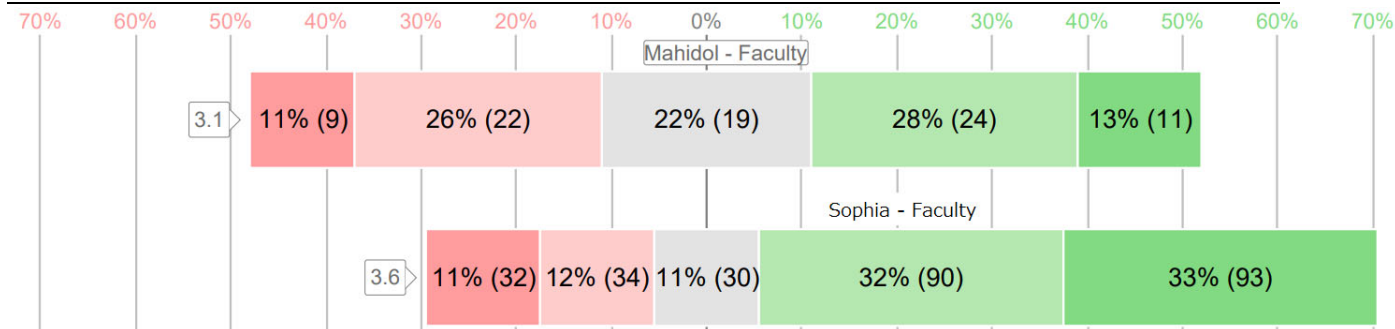


### 主な調査結果

上智大学とマヒドン大学では以下の項目において有意差が見られた。

- グループ B (マヒドン大学 - 教員) と比較して、グループ A (上智大学 - 教員) は、次のことが自身のキャリアアップにおける最大の課題であることに同意する傾向があった。

	グループ	平均	SD
Q8 - g) 職場での仕事量が多いため、自己啓発や自己研鑽のために研修を受ける余裕がない	マヒドン	3.07	1.22
	上智	3.64	1.36



\* 1 = 強く同意しない、2 = 同意する、3 = どちらでもない、4 = 同意する、5 = 強く同意する

考えられる 8 つの障壁の中で、上智大学の教員の間で最も多くの賛同を得た項目は、「職場での仕事量が多いため、自己啓発や自己研鑽のために研修を受ける余裕がない」(M = 3.64、SD = 1.36) であった。一方、マヒドン大学の教員は、それがキャリアアップの障壁であると考えられる傾向が見られなかった。言い換えれば、マヒドン大学の教員は、上智大学の教員に比べて、より少ない仕事量を与えられていて能力開発の機会を得るために多くの時間を与えられているのではないかと推測される。

※女性研究者比率を高めるための改善策（日本国内において）としては、以下が考えられる。

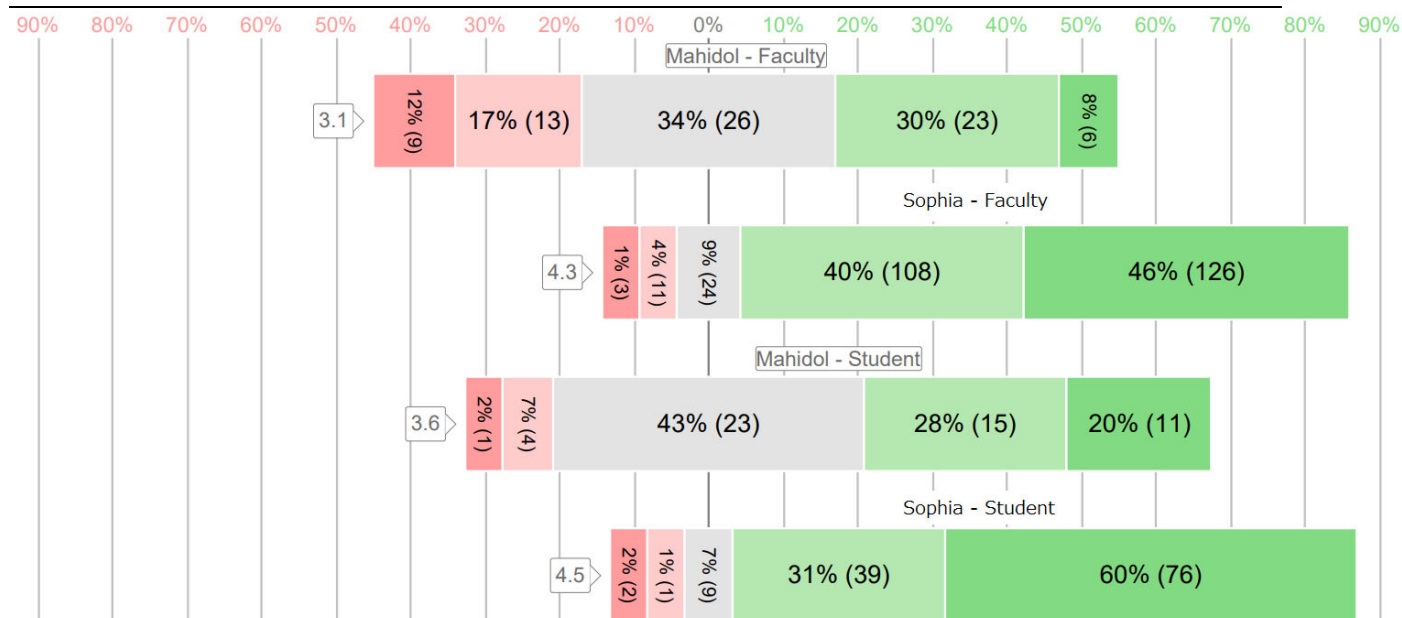
\* 以下は、タイにおける女性研究者の割合の高さに影響を与えうる要因である。

## 教員

	グループ	平均	SD
ハラスメント防止対策	マヒドン	3.05	1.12
	上智	4.26	0.86

## 学生

	グループ	平均	SD
ハラスメント防止対策	マヒドン	3.57	0.96
	上智	4.46	0.80



\* 1 = 強く同意しない、2 = 同意する、3 = どちらでもない、4 = 同意する、5 = 強く同意する

上智大学の教員も学生も、「ハラスメント防止対策」が、日本における女性研究者比率を高めるための改善策として効果があると強く同意する傾向が見られた（平均点が最も高い（M = 4.3 と 4.5））。一方、マヒドン大学の教員と学生のスコアは上智大学と比較すると、同意はかなり低い傾向が見られた（M = 3.1 と 3.6）。

● 上智大学・マヒドン大学アンケート調査結果のまとめ

アンケート項目	上智大学		マヒドン大学	
	大学院生	教員・研究員	大学院生	教員・研究員
自身のキャリアアップの障壁(教員・研究員)		①仕事量が多く研修時間が少ない ②仕事とプライベートのバランスを取るのが困難		①仕事とプライベートのバランスを取るのが困難 ②先輩研究者や先輩教員からの支援・援助の欠如
日本の女性研究者が少ない理由(上智)／タイの女性研究者の割合が日本に比べて相対的に高い理由(マヒドン)	①家庭と仕事の両立が困難 ②育児期間後の復帰が困難 ③業績評価における育児・介護に対する配慮不足	①家庭と仕事の両立が困難 ②育児期間後の復帰が困難 ③家庭環境の負担	①周りに良いロールモデルがいる ②協力的な家庭環境 ③将来への確信	①協力的な家庭環境 ②処遇(給与等)の男女格差がない ③職場での女性の比率が高い
女性研究者比率を高めるための改善策(上智)／タイにおける女性研究者の割合の高さに影響を与える可能性のある要因(マヒドン)	①ハラスメント防止対策 ②情報提供 ③業績評価におけるライフイベント等の考慮	①ハラスメント防止対策 ②情報提供 ③研究補助者の配置	①国内外留学の機会提供 ②情報提供 ③共同研究への参加促進	①情報提供 ②リーダー養成研修等の機会提供 ③共同研究への参加促進
まとめ	マヒドン大学と比較すると、上智大学の学生及び教員の多くが依然としてワークライフバランスの実現を課題として捉えていることが分かった。また、認識度調査やインタビュー調査の結果から、上智大学では研究環境整備はすでに実施されていると言えるものの、各制度を利用することのためらいや不安があることがわかった。 ⇒キャリアやライフイベントを伝えられるシステム(コミュニケーションツール)が必要なのではないか？			

- 自由記述回答について

自由記述においては、これまでのインタビュー調査の内容を裏付ける回答が多かった。例えば、「マヒドン大学の女性研究者、様々な背景をもつ研究者、若手研究者の活躍促進に関する取組」について教員と学生に尋ねたところ、マヒドン大学ではジェンダーに基づく差別や女性研究者に特化した支援策はなく、あらゆる研究者が活躍できる研究環境が整っている、といった教員の回答が多く見受けられた。一方、学生、教員ともに女性の方が家事育児等の家庭負担が大きく、女性研究者に対する支援（助成金、ネットワーク形成、産休育休の延長等）が必要である、といった声も聞かれた。また、「キャリアアップする上で障壁になりうるもの」に関する質問では、退職金の不足や雇い止め等、外国籍教員に対する雇用面での組織的・社会的差別について言及していた教員は少なくなかった。2021年度の統計データによると、マヒドン大学の外国籍教員は全体の僅か4%であり、上智大学では二割を超えていることを考えると非常に少ない（インタビュー調査報告書：補足資料1参照）。このことから、マヒドン大学では男女関係なく活躍できる研究環境が大方整っているものの、国籍の多様性に関してはあまり寛容ではない側面もあると言える。

将来研究者を希望する学生には「どのような研究職を希望するか」を尋ねたところ、海外の大学・研究所の研究職やアカデミア以外の企業等での研究職を選択した学生が多数いた。マヒドン大学の学生のキャリアにおける海外志向の強さは自由記述からも読み取れたものの、学位取得後は自国に帰る、といった回答が散見されたため、これには回答者が外国籍であることも影響していると考えられる。