

日本心理学会会員のみなさま

男女共同参画推進委員会

学会運営及び研究活動におけるジェンダー平等に関する調査結果のまとめ

この度は、本委員会から会員のみなさまに対する標記の調査にご協力頂き、誠に有難うございました。8月31日に締め切り、254名の方々の回答を得ました。調査結果に基づき、委員会としての見解をまとめ、今後の方針をお示し致します。

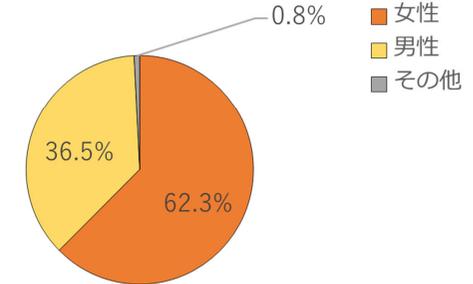
なお、円グラフは、回答者の性別・年齢層の内訳です。棒グラフは15の質問についての回答です。全ての棒グラフの横軸は、1に近いほど「賛成」、5に近いほど「反対」傾向が強いことを示しています。それぞれの回答結果について、コメント致します。

表は、3つの自由記述方式の質問に対する回答をカテゴリー分けし、それぞれのカテゴリーの代表的な回答を抜粋し、最小限の加筆修正をし、一覧にしたものです。

本委員会では、委員会の今後の活動への参考にさせていただくため、委員会で懸案となっている事柄について学会員の皆様の意見を広く聴取するべく、常務理事会の承認のもと、本調査を実施しました。今後ともご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

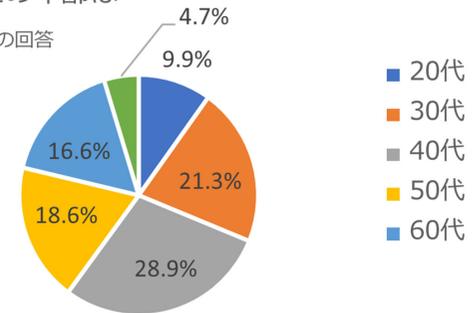
1. あなたの性別（性自認）は

251件の回答



2. あなたの年齢は

253件の回答

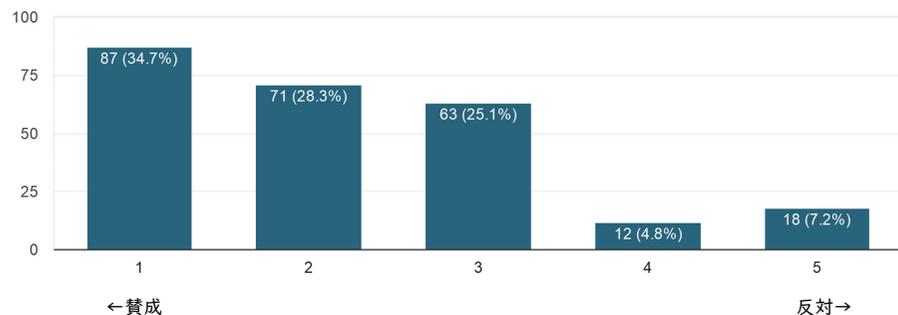


まず、本調査の回答者数は254名でした（グラフ内に表記されている回答件数に、無回答者数は含まれておりません）。調査実施時の会員数は8,141名ですので、回答率は3.1%です。したがって、調査目的であるジェンダー平等に関心が高い会員が中心に回答された結果であると認識する必要があります。円グラフで示した問1と問2の結果からは、回答者の性別は6割強が女性、年齢層は20代の割合が少なく、40代が多くなりました。

3. 本学会の役員選挙の現制度の見直しについて

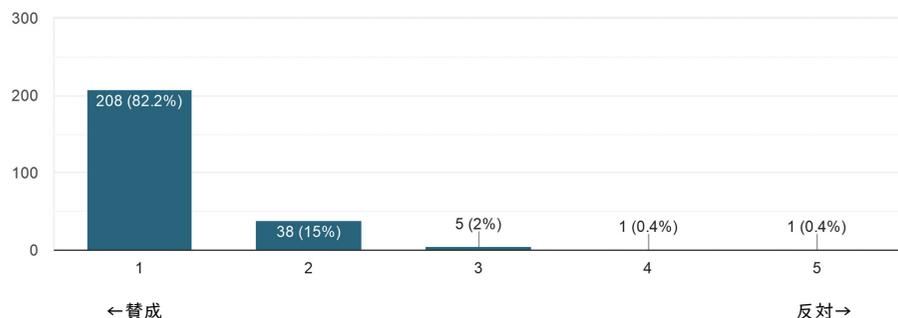
① クォータ制（議席の一定割合を男女に割り当てる）の新設

251 件の回答



② 電子投票の導入

253 件の回答



役員選挙は、学会員をリードし、男女共同参画の推進、ジェンダー平等に影響力があると考えられる役員（理事、常務理事）の構成を決定するものとして重要です。そこで問3は、この選挙制度自体が会員の意見を汲んだものとなっているか、どのような見直しの要望が会員にあるのかを明らかにする目的で質問しました。なお、役員に代議員は含まれませんが、選出された代議員の中から役員が投票で決まるため、代議員選挙についても本調査でお尋ねしました。

① クォータ制については、積極的に賛成する者（1を選択）が全体の 3 分の1ほどの割合を占めるなど、半数以上が賛成方向の意見をもっていることがわかりました。反対の割合（4と5を選択）は1割を少し超える程度でした。20代で強く賛成する割合が多かったことと、女性の方が賛成する傾向がみられました。

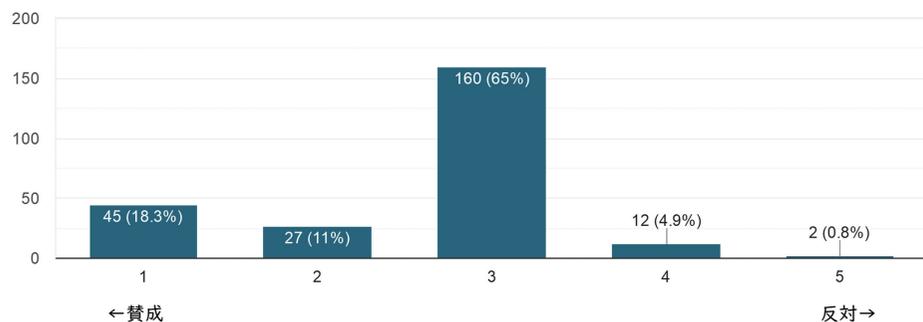
問10の、本学会としてジェンダー平等のために取り組んでほしいことについての自由回答でも、50代の女性を中心に、クォータ制の導入が必要であるという意見が多く寄せられました。「反発を恐れて毒にも薬にもならない措置をするより、…現在の構図を大きく変えることを目指してほしい」とする、クォータ制への期待も寄せられました。

これまでのジェンダー平等の推進が遅々たるものであったことを考えると、クォータ制は必要なものと考えます。しかし、表面的な数だけを男女同数（同割合）に割り当てるだけではジェンダー平等にはなりません。また、クォータ制を実施した場合、女性を優遇することは男性への逆差別であると受け止められたり、女性が個人の意志に反して強制的に役員などの職を押し付けられたりする恐れが出るというデメリットが考えられます。というわけでクォータ制は、女性が学会活動に参画し研究活動が続けやすくする環境を整えるための暫定的な一手段であると考えています。ジェンダー平等の弾みをつけるために、クォータ制の導入を学会として進めていくことを、本委員会としては切に要望します。

② 電子投票の導入について、本調査においては、かなり賛成していることがわかりました。コロナ禍により、電子機器へのアクセシビリティが益々高まったことも賛成への後押しになっているように思います。本委員会としては、電子導入の実現を是非、進めて頂きたいと考えます。

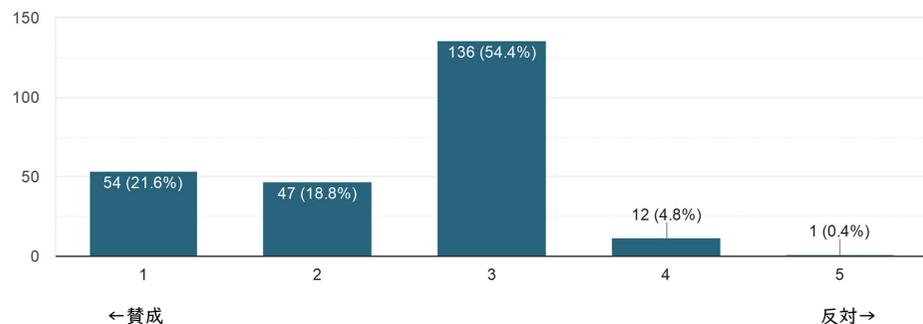
③ 地域別代議員の地域区分の変更

246 件の回答



④ 専門別代議員の専門区分の変更

250 件の回答

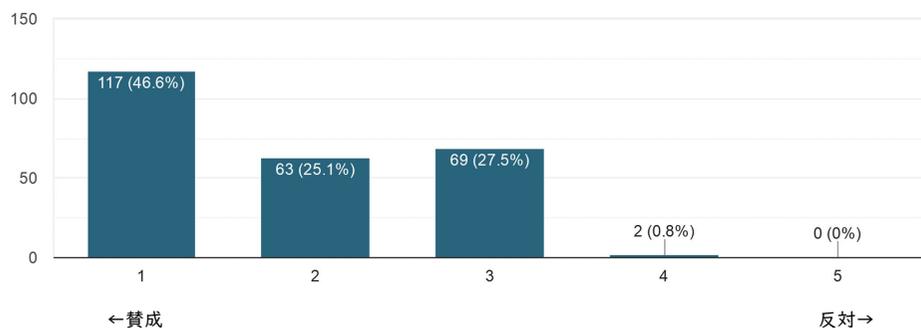


③ の地域別代議員の地域区分の変更についてですが、選挙規程（2020 年 9 月 12 日施行）の第 9 条では、「各地域の所属正会員数に応じて比例配分」することになっています。この選出方法について学会員の意見を伺いました。調査の結果は、賛否があまり分かれませんでした。ただし、変更賛成方向にある割合が 3 割ほどあることは無視できないと思います。また、女性より男性の方が、地域区分の変更への賛成傾向がやや強いようです。現選挙制度における地域区分の現制度で問題がないか検討し、問題があればそれを学会全体で共有する必要があります。

④ の専門別代議員の専門区分の変更についても、地域区分と同様、専門区分の定数は、各部門の所属正会員数に応じて比例配分すると定められていますが、その選出方法について意見を求めました。その結果、代議員選出の地域区分の変更よりも専門区分の方が、やや要望が強いことが分かりました。特に、50代以上で、賛成方向の割合が高くなっており、これについても学会として検討すべきであると考えます。

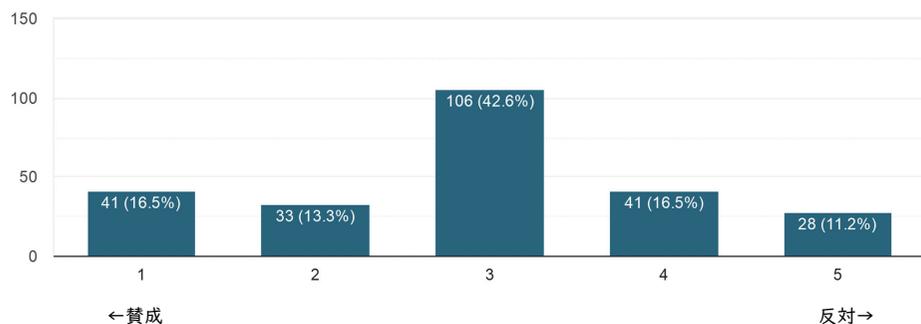
⑤ 代議員，理事，常務理事，理事長選出過程における当選者氏名の公表

251 件の回答



⑥ 地域別代議員の選出にあたり，選挙人以外の地域からも代議員を投票可能にすること

249 件の回答

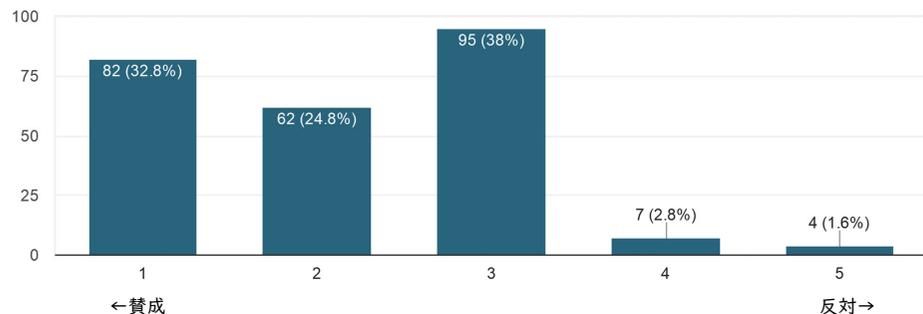


⑤ 役員（理事・常務理事・理事長）の選出過程における当選者氏名を公表することに対して意見を伺ったのは，選出過程を会員に知っていただくことが公正な選挙制度にとって重要であると考えたからです。選挙では研究室や学閥などの組織票の影響力が小さくないようですので，代議員選出後もどのように役員が決定されていくのか，多くの会員の目に触れた方がよいと考えました。アンケートの結果，反対方向の回答はほとんどなく，積極的に賛成する割合は半数近くでかなり高いことが分かりました。

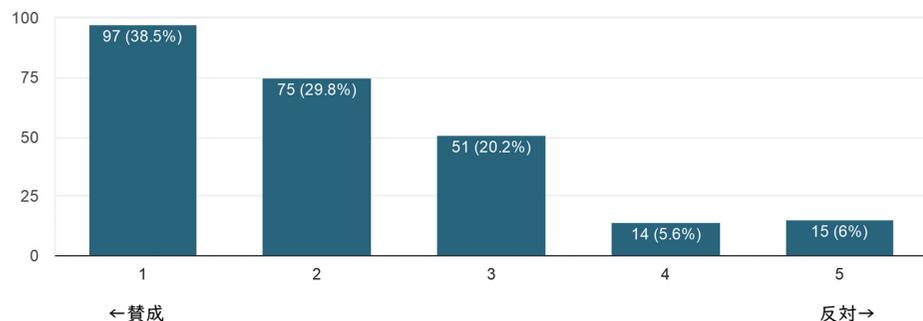
⑥ 地域別代議員を，他の地域に在住する会員も投票可能にすることについては，広く投票先を選択できるようにすべきではないかと考え，意見を求めました。その結果，中立的な意見が半数弱で，賛否へほぼ同数が分されました。

4. 女性研究者や若手研究者を支援するために、メンタリングの機会を設けることについて、どのようにお考えですか。

① メンタリングの機会を設けることに
250件の回答



5. ジェンダー・バランスへの配慮について
252件の回答



問4に関して、本委員会では来年3月に、ワーク・ライフ・バランスに関するメンタリング・イベントをオンラインで開催する予定です。それにあたって、メンタリングの活動を行うこと自体への賛否を訊ねてみたところ、かなり賛成する会員が多く、反対する方はほとんどいませんでした。また、積極的に賛成するのは女性にやや多い傾向は見られました。

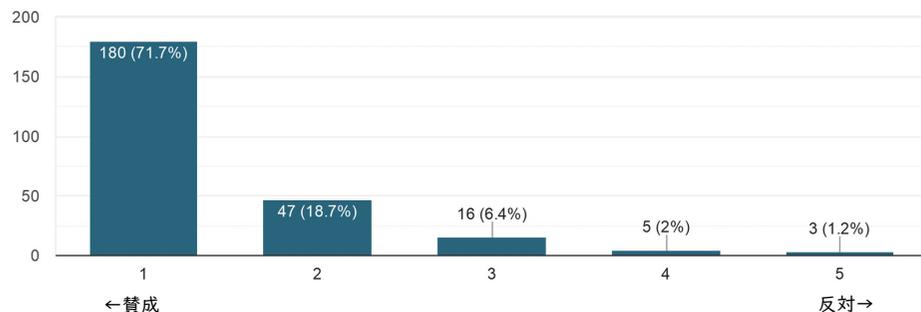
自由記述(19ページ参照)により、具体的にどのようなメンタリングの機会を期待しているかを訊ねたところ、扱う内容としては、「キャリア形成・就労支援・研究の進め方・役職遂行」、「子育てとの両立・ワーク・ライフ・バランス・出産のタイミング」、「ハラスメント」などがあり、進め方としては、「相談・対話の機会・窓口の設置」、「学会での交流・相談会」、「女性研究者の経験談を聞く機会」などがありました。その他に、マッチングや相談にオンラインをはじめ、SNS やメール、zoom などの複数のチャネルが用意されていることや、地域ごとの活動などへの希望がありました。

問5は、本学会が主催する大会・講演会などの企画者、登壇者、司会者を推薦する際、ジェンダー・バランスに配慮することに対する賛否を訊ねました。その結果、一部の性別や年齢層に偏ることなく、半数以上が賛成で、積極的に賛成する人は38.5%にも上りました。ただし反対方向の意見も1割ありました。大会というアカデミック色が最も出る学会活動の一つに対しても、積極的にジェンダー・バランスをとる必要を感じる会員が多数に上ることは、注目すべきことだと思います。

6.ワーク・ライフ・バランス支援について

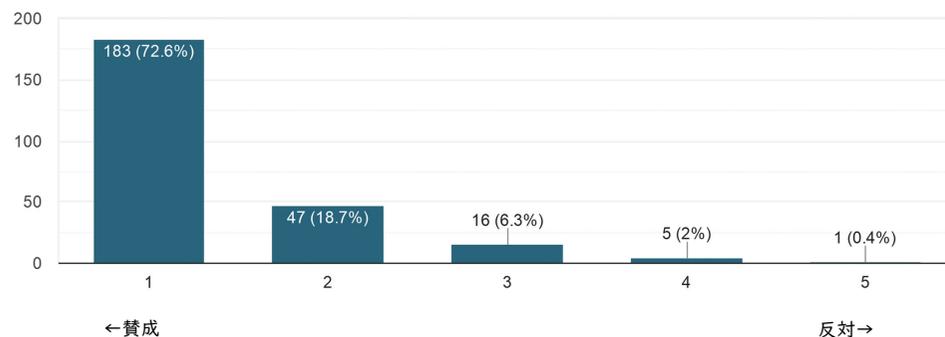
① 大会開催時の託児代の補助

251件の回答



② 講演、シンポジウム、チュートリアル、ワークショップの一部をオンデマンド開催あるいはライブ配信

252件の回答



問6は、本学会の大会開催の際、以下の①から③のワーク・ライフ・バランス支援を行うことに対する賛否を訊ねました。

① 大会開催時の託児代の補助については、性別や年齢層に関係なく、積極的に賛成の会員が7割以上を占めました。大会会場での託児だけでなく、会場に連れてこれない場合の託児についても補助を検討してもよいのでは、と考えます。

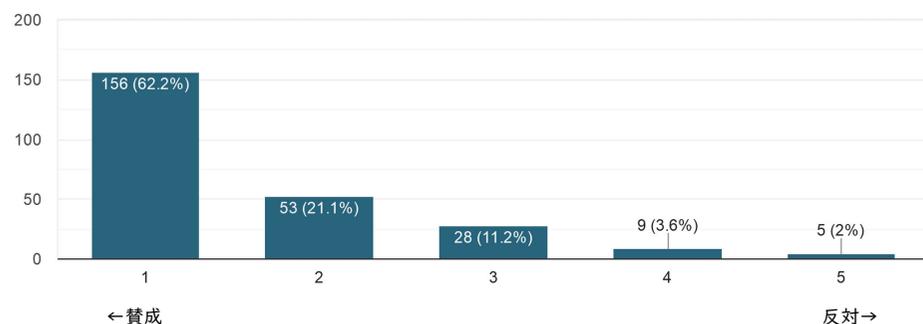
問10の自由記述の回答で、学会がジェンダー平等へ取り組んでほしいこととして、産休・育休中は年収が下がることに加えて、研究費が使えないために自費で所属学会の年会費10万円ほどを支払う必要があり、そして、こうした事態に見舞われるのはほとんどが女性であることから、ジェンダー不平等になっているとありました。また、弱い立場の人という点では、「女性」だけでなく「非常勤研究員」「非常勤講師」といった立場の人への大会参加費、研究助成金の補助が極めて重要で、それがこうした立場になることの多い女性支援にもなるとありました。産休、育休中の女性と共に、不安定な雇用の会員の年会費の免除を検討する必要があると考えます。

② 大会の講演などの一部をオンデマンド開催あるいはライブ配信にすることも、性別や年齢層に関わりなく、会員の7割以上が積極的に賛成でした。コロナ禍により2年間、大会がリモートによるものとなりましたが、コロナ終息後も、子育てのために大会会場で出向いての参加をあきらめる育児中の若い研究者のために、手間はかかりますが、恒常的にリモート参加も可能になるよう、検討してみてもどうかと思います。

多くの場合、女性研究者だけが出産・育児に時間を取られ、20代から40代前半の、生産性が高く、また業績が欲しい時期に研究が継続しにくいのが現状です。特に若手の研究者を支援することは、女性研究者の支援に非常に大きな成果があるといえます。

③ ポスター発表を、希望によりデジタル・ポスター形式で発表

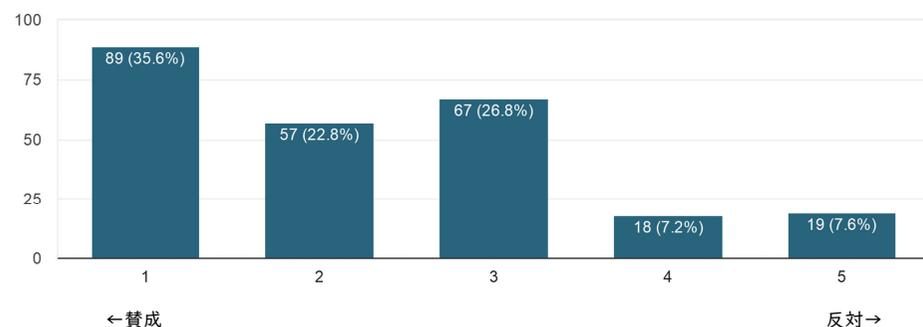
251 件の回答



7. 女性研究者支援について

① 優れた研究活動に対する賞

250 件の回答



③ 大会のポスター発表を、希望によりデジタル・ポスター形式で発表することについては、②の講演などのオンデマンド開催あるいはライブ配信に比べて、やや賛成傾向が弱いものの、6割以上が積極的に賛成し、8割強が賛成方向の意見でした。もちろん、対面でポスターを見ながら複数の研究者たちを巻き込んでの議論の良さはデジタル・ポスターでは叶いません。しかし一方で、必ずしも会場に出向く必要がない、発表時間の縛りがないといったデジタル・ポスターならではのメリットも多くの会員が認めているということの結果だと考えます。

問7は、本学会において、女性研究者を対象とした、以下の①から③の制度を設置することについての賛否を訊ねました。

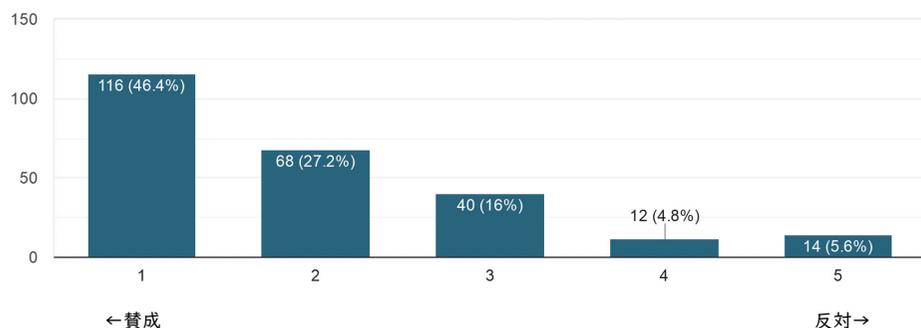
① 優れた研究活動に対する賞を設置することについては、賛成意見の方が反対よりもかなり多かったものの、中立的な意見の会員も4分の1ほどを占めました。性別や年齢層による偏りはありませんでした。

問10の本学会としてジェンダー平等のために取り組んでほしいことについての自由記述(24ページ参照)の中には、女性研究者支援の①と②について賛成された方の回答として、学会の姿勢をよりクリアに外部に向かって示せることや、女性研究者のインセンティブにつながるという可能性があるとのコメントがありました。ただし、女性であるからといって必ずしも不利になっているとは限らないので、本当に不利な状態の対象者に対してであれば賛成、とのことでした。

男性の中にも女性と同様の生活スタイルを送る方や多様な性自認の方もおられます。また、女性というカテゴリーを全面に押し出すと、そうした多様な性の在り方を置き去りにしていると思われかねません。したがって、女性だけでなく研究活動のために障害となるものがある全ての方への奨励に必要があると考えております。

② 研究活動継続のための助成金

250 件の回答



← 賛成

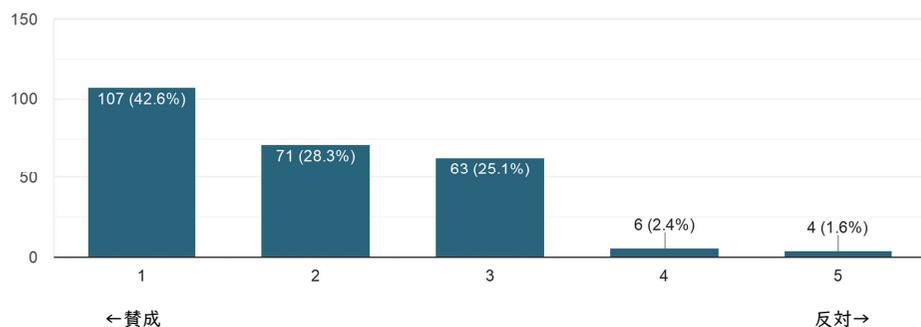
反対 →

② の女性研究者の研究活動継続のための助成金については、①の研究活動に対する賞よりも、さらに賛成方向の意見が多いことがわかりました。少数ではありましたが最も反対の傾向を示す5の選択肢を選んだ割合は、50代において高く、それは①での反対とも共通しておりました。性別による違いはありませんでした。

前述の通り、女性研究者が出産・育児により休職をすると、経済面で研究費も大学から下りないことや、研究活動のために子どもを預けたりする必要がありますが、さらにそれ以外にも研究時間が削られるなどの問題が生じます。そして、そうした問題で苦しんでいるのは女性という括りでは捉えられません。それらのことを考えると、せめて、さまざまな事情で経済的に困難な会員への金銭的な負担軽減という支援はすべきと考えます。

③ ワークショップの開催

251 件の回答



← 賛成

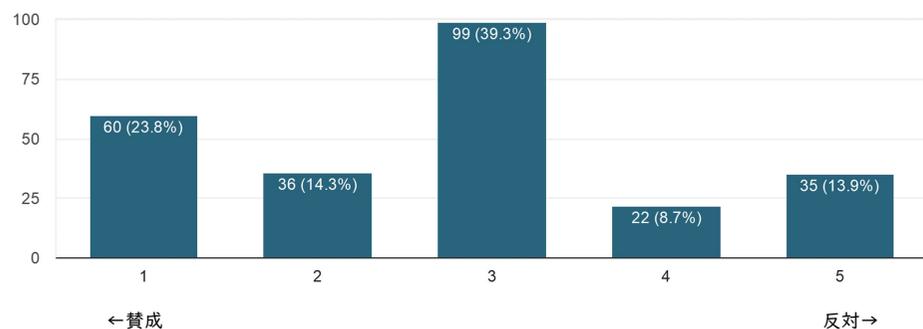
反対 →

③ の女性研究者支援のためのワークショップの開催についても、②と似た回答パターンで、反対方向の意見は②よりさらに少ないことがわかりました。

問10の本学会としてジェンダー平等のために取り組んでほしいこととして、ワークショップや研究機会、知識の共有を期待する自由記述が複数ありました。たとえば、「特にジェンダー研究者でなくとも、女性研究者としての立場におかれ意見を求められることがあるが、ジェンダーに関する専門的知識に自信がないために、ジェンダー平等に関する専門的知識を共有してほしい」などです。女性研究者たちは多かれ少なかれ、研究活動を進めていく中でジェンダーの問題に突き当たってこられた経験があると思います。女性研究者が意見を求められるのは、その経験をジェンダー平等のために人々に開示し活用できる、よい機会であると考えます。一般の方への意見表明、問い合わせに対する回答の際のヒントとなるものがワークショップで共有できれば、ジェンダー平等を加速度的に浸透させていくことになると思います。

8. 性別の記載について

252件の回答



問8は、論文や発表抄録の中で、研究対象者の性別内訳を人数の多いカテゴリー順の記載に改変することについての是非を訊ねました。その結果、是非のいずれでもない中立的な意見が最も多くなりましたが、反対よりは賛成の方が割合として上回りました。女性は男性よりも中立的な意見が少なく、賛否が分かれる傾向が男性よりも強かったです。

円グラフなどでカテゴリー別の度数や度数割合を示す場合、カテゴリー内の度数が多いものから書くのが視覚的にも理解しやすく、重要度に準じた記載になっており、合理的です。ところが男女の人数については、研究内容や度数にかかわらず、通常、男性の人数が先に書かれています。心理学関係の調査や実験に参加する人数は女性の方が多い場合も少なくないにも関わらず、男性が先になっております。

しかし本アンケート結果からは、人数の多いカテゴリー順にすることに賛成する研究者の方が多くなりました。であるならば、合理的な記述にするために、執筆のルールを規定し、人数の多いカテゴリー順の記載の論文を公表することで、ジェンダー平等への態度を学会として示す機会にするのがよいのではないのでしょうか。

4. ②メンタリングの機会を設けることに賛成の方に対して、具体的にどのような機会を期待されるか、自由記述で意見を求めたところ、73件のご意見が寄せられました。以下はその抜粋です。便宜上、こちらで意見を分類してあります。また、ご意見の例はプライバシー保護のため、主旨が変わらないように、若干の修正を加えております。

1) キャリア形成, 就労支援, 研究の進め方, 役職遂行

研究者としてのキャリア形成の際の不安や問題点について、その解決方法

ライフプランと研究の継続についての示唆やサポート

学術活動への支援(論文執筆、学会発表など)

就職相談

大型プロジェクトのリーダーや役職などを引き受ける際など、モデルケースが少ない場合での後押し、アドバイス

2) 子育てとの両立, ワーク・ライフ・バランス, 出産のタイミング

主に子育てとキャリアの両立について(たとえば小1の壁の乗り越え方、子どもの進路選択と自分のキャリアのバランスのとり方、思春期を迎えた子どもへの対応、サバティカルをどう過ごすか)などの相談。大学教員は一般の会社員とはたつき方が違うので、似た境遇の人から話が聞ける機会があるとありがたい。

出産のタイミング・産休後の職場復帰についての情報共有

学位取得と出産・就職の両立についての戦略についてのメンタリング

職業上・私生活において複数の役割を同時並行的に行うことへの助言

3) ハラスメント

性差、ハラスメントの相談と調査。

指導教員または研究代表者によるアカデミックハラスメント、セクシャルハラスメントにより、研究活動が継続できなくなっている女性/若手研究者に対して、他の研究機関に所属する研究者が期間限定で受け入れ、研究機関の異動を支援する取り組み。

4) 相談・対話の機会・窓口の設置

大学院生が今後の進路について、若手研究者の方々等と相談を行う機会。

匿名でやり取りできる、(愚痴も含めて)コーナーなど

ライフとワークの両面において、人脈が広がるような機会

交流会など

5) 学会での交流・相談会

大会での交流の機会等(昨年度の大会のネットワーキングなど)

学会開催時に対面でグループセッションを行う。若手・女性からメンター希望を募り学会がマッチング。

大会においてサロンの開催。

6) 女性研究者の経験談

若手の女性研究者がワークバランスの取れたキャリアプランをイメージしやすくなるような、女性研究者(または女性研究者のパートナー)による経験談を伺う機会。

先生方が若手の頃に自分と同じような悩みや苦勞をしていたと聞いて気が楽になったので、そうしたキャリアパスに関する多様な情報を提供

実際の女性研究者や若手研究者にヒアリング。

7) チャンネル, 内容の多様性・柔軟性

各地域ごとに若手とメンターの小規模ユニットを複数つくり、そこで情報共有させる。

少なくとも入り口は面談やメール、zoomなど、複数のチャンネルが良い。

各領域でメンターを数人ずつ決定し(任期制)、希望者がオンラインでメンタリングを受ける。

8) その他・質問文の不備

メンタリングとは何ですか

9. 心理学界を見渡して、ジェンダー不平等であると感じる点があるか、自由記述で意見を求めたところ、98 件のご意見が寄せられました。以下はその抜粋です。これも便宜上、意見を分類致しております。また、ご意見の例はプライバシー保護のため、主旨が変わらないように、若干の修正を加えております。

1) 役職者などの男性への偏り

学会の役員をはじめ、大学の教授など圧倒的に役職に就く女性が少ない。

私立大学に比べて国立大学では心理分野も職位の高い層では男性研究者の割合が高い。様々な決定権を持つ高い職位に男性が偏ると、結局いつまでも男性優位なまま変化しない。

理事に男性が多い点。会員は女性が多いので、不自然である。

研究プロジェクトのチーム編成や、シンポジウム登壇者など、ジェンダー・バランスの偏りが非常に多い。

2) 男性優遇の就職、職位が高くなるほど女性の数が減少、女性が多い非常勤へのサポートの弱さ

大学院の段階では女性が比較的いるのに職階があがる程、男性ばかりになる

男性の方が就職に関して優遇されている。

学会員は必ずしも大学や研究機関に所属する人ばかりではなく臨床心理士として非常勤で働く人もおり、ここは女性が多いように推測するが、学会のサポートが大学や研究機関に所属する研究者に偏っていて、結果的にサポートされる人のジェンダー・バランスが偏っている。

専任教員はどの大学でも男性が多く、非常勤職などには女性が多いこと。

3) 特に感じない、分からない、以前より改善、ジェンダーを問題視することへの疑問

特に不平等とは感じません。

まったくない。

あまり感じることはありません、具体的にジェンダー不平等の事例をあげてもらえと気づくのかもしれません

ジェンダー不平等を論じる事自体本当に心理学界なのか?と疑問を持つ。ジェンダー、女性に目を向ける事は必要だが、だからといって枠を作る事は不平等な考え方だと思う。能力がある無しで考えるのが本当の意味での平等ではないだろうか。

4) 出産・育児・介護などのケアをする者への配慮不足

子育てをしていない研究者については特別の差は感じないが、出産・子育てなどで研究の第一線から離れなければならない場合などに、価値のある研究をしている女性研究者が埋もれてしまいやすいのではないかと感じる。

パートナーの就職・研究や出産・子育てのために常勤職ややりたい研究を諦めることが、男性よりも女性のほうが多いのではないかとと思われる点です。

家族のある研究者の場合、結局は家族を顧みずに(そこまでいかなくとも、パートナーへ負担をかけて)研究している人が研究成果を出す傾向にあるように思われる。

就職する際に年齢制限を設けている大学がある。各種賞なども、業績重視であるが、子育てに時間を取られていることも考慮に入れて欲しい。

5) 一般社会と共通の、慣習的な不平等

結婚後に改姓したあとの表記に困る。改姓後のみだと業績が途切れるように思えるし、カッコ書きで書く面倒なフェミニストのように思われるのではという心配がある。これは改姓するのが男性でも女性でも問題は出てきますし具体的にどう状況が変われば良いのか分からないのですが、いつももやもやします。

人の心にアプローチする立場でありながら、男尊女卑がまかり通っていると思われる。国際的に非難をあびてもおかしくはない。

女性研究者の能力の過小評価

日本の社会そのものが潜在的にかなり不平等であるが、心理学会という性質上その現実とは真っ当に向き合っていく必要がある。最終的な目標は性別による差がない状態であるが、たとえば「女性」の方が圧倒的に経済的に不利な状況である日本の現状を見れば、当面の間「女性」研究者への支援が格段に与えられることはやむをえないことだと思う。

心理学界に限ったことではないが、女性であることによるチャンスの減少は緩和されつつある一方、それを乗り越えた一部のポストの女性に、さまざまな場(大学、学会、地域等)からの依頼が集中し、一般の男性研究者に比べても負担増になっている側面がある。

6) 他分野, 一般社会の方が不平等

世間全体では不平等だが, 心理学会限定ではあまり知らない。

女性の方がライフイベントの影響で研究の継続が困難だという意見があると理解しているが, 同時に男性にも「一家の大黒柱として十分な収入を得ないといけない」という社会的プレッシャーが多い中, 常勤の職に就くことも難しく, 結果として(子育てなどのイベント以前に)結婚に踏み切れない, または結婚後も生計を立てるプレッシャーに苛まれる, ということも多く聞く。

十分ではないとは思いますが, 神経科学等の分野より女性が活動されていると思います。

7) 女性優遇による男性の不利益への懸念

現在, 履歴書等でも LGBT に配慮して性別は書かなくてよいことになっている。そのような方への配慮も含めて心理では行っていかなければならないのに, 論文等に性別の記載をすることにとっても違和感を感じる。

女性が少なかったり, 不平等な扱いを受けていることに対応するため, 却って男性が不平等に扱われているように思う。(例えば採用時女性優先など). 女性であることで差別をされてはいけないが, 優遇されるのもおかしいと思う。

8) その他

女性の数が必要となると, 特定の方があちこちで活躍されることになっているように感じます。ただこれは悪いといたいのではなく, 家庭の都合などでお引き受けできないケースもあるのでやむを得ないと思います(私も今まで 15 年くらい育児と家事と仕事で全く余裕がありませんでした)。

「ジェンダー平等を推進」するという動きが心理学界全体の動きとは言えない(と感じられる)点

ジェンダーもそうですが, 心理学はそもそも「権力」というものに対してあまりにも鈍感だと思う。ジェンダーという観点でいえば, 女性研究者の活躍が目覚ましい学会の取り組みを参考にしたり, ヒアリングしたり, 共催(あるいは連携しながら)学会をするなどは一つ有効な手段ではないか。

性別について質問紙を採ることが必要なかという点が気になっている。

10. 最後に, 本委員会を含め, 本学会としてジェンダー平等のために取り組んでほしいことがあるか, 自由記述で意見を求めたところ, 84 件のご意見が寄せられました。以下はその抜粋です。これも便宜上, 意見を分類致しております。また, ご意見の例はプライバシー保護のため, 主旨が変わらないように, 若干の修正を加えております。

1) ポジティブ・アクション, クォータ制, 女性の役職者への期待

理事などの役職はクォータ制にしてほしい。

ポジティブ・アクションには基本的に賛成ですが, 期限を決めないと逆の不平等を生みかねません。逆に, 期限付きであれば, 大胆なことも相対的に実施しやすいと思われます。

反発を恐れて毒にも薬にもならない措置をするより, 大胆な措置, 実験的な取り組みによって, 現在の構図を大きく変えることを目指していただきたいと思います。

委員等の割合もいいが, 長を女性にすれば男女の割合が不公平でも女性にあった活躍の仕方が考えやすい環境になりそうな気がする。

女性研究者を取り立てて支援するには反対で, そうしなくても平等になることを強く望んでいる。だが, そこまでのプロセスとしては女性研究者の支援は必要なかもしれない。ジェンダー平等は一学会レベルで解決する問題ではなく社会全体で取り組まなければならないが, 一学会でできることをすべきだとも思う。

2) 育児や介護従事者, 非常勤講師, 有期雇用者, 非正規雇用者, 若手研究者への配慮(オンラインの活用などを含む)

大学などの教員公募への応募者に対する採用活動や各大学での昇格審査などにおいて, 出産や介護などの理由で研究活動を行っていなかったり, 研究活動が困難であった期間を記載できるようにしたり, その記載に対して配慮するように各大学に働きかけること。コロナ禍が収まった後もオンライン授業を育児や介護の事情がある場合は柔軟に実施できるように各大学に働きかけること(育児や介護は男女問わず)。

大学院修了者のキャリアパスの調査・結果公開。大学院進学後の道が示されることで, 大学院進学ハードルが下がり, 進学率が上がるのではないか。大学院進学者の増大は, 女性に限らず男性にとっても, そして心理学界の発展に, 大事なことだと思う。

男性の認識不足により、育児にあたる女性は実験を継続できず、学会参加・海外出張の機会を大幅に奪われる場合がある。0歳児の育児、子どもの病気、コロナによる在宅勤務や小学校休校などは女性には一刻の休みも取れずに動いているにも関わらず、仕事の時間はわずかしか取れず遅れが蓄積していくという非常事態の連続であり、他方男性は単に在宅で仕事を進める以外の何物でもないという現実がある。男性個人の認識や社会的な認識が不足しており、異常な状況だと感じる。

3) ジェンダーに関する研究の促進・研究者および一般の方に対する啓発、教育の必要性

性役割に関する研究機会を増やしていくこと、ジェンダーの意識が女性の権利を認めるといった側面に限らず、男性の権利（産休等）に関する新たな知見やセクシャルマイノリティに関する知見を積極的に採用することを通じて、世間のジェンダーに関する関心を高めることが、本学会において取り組むこと。ジェンダー平等が社会や個人にもたらす心理的メリットを学術的に配信して頂きたい。

ジェンダー平等はすべての学問領域、すべての職業・社会に関わる問題であり、クォータ制などを導入して心理学会での成果を定量的に評価して広く社会に発信し、日本全体のジェンダー平等に貢献してほしい。女性研究者だけではなく、特に権限を持つ役職者の男性研究者にも、積極的に平等に向けて取り組んでほしい。まずは心理学会に所属する男性研究者の育児休暇取得100%を目標にしてはどうか。

4) 学会、委員会での取り組み、リーダーとしての心理学界への期待、選挙制度の改正

まずは今の活動を成功させること。このように、様々な立場や参加者の意見を反映させていく具体的取り組みを途切れることなく継続させていくこと。

立候補者制度を設けるのは一つの手ではないか。そもそも、数多くの学会員から誰か1人を選ぶという現在の選挙方法は身近な人あるいは学会で目立つ人を選ぶ（その多くは構造的に男性）ことにつながりやすい。ならば、まずは立候補者を選び、その後投票する、という選挙形式であれば、単純に女性に投票を促すよりも、ジェンダー平等を達成しやすくなるのではないか。

学会内でのジェンダー平等の達成や、学協会、社会に対するジェンダー平等に向けた発信。

心理学会が、ジェンダー・バランスを配慮しなければ、社会のどの団体がするのだろうかという疑問を持つ、私たちがモデルとなるべき。

5) SOGIも含めた多様性への理解

男性、女性という枠組みだけでなく、多様な性について理解して欲しい。

理事、代議員等の人数は、選挙でおこなっているのが不平等とはいえない。人数以外でジェンダーについての具体的な問題提起をしてほしい。SOGIの研修に参加し、確かに問題があると理解した。ジェンダーにはどんな問題があるのか是非知りたい。

「ジェンダー平等＝女性の活躍」という表面的な取組みではなく、男女ともに個としての生命維持のみならず、多様な人と人が織りなす社会の維持・存続を考えたうえで、どのようにワーク・ライフ・バランスをとっていくことが全ての人の幸せに繋がるのか。その前提に立って、男女問わず「ジェンダー平等」に取り組んでほしい。

6) 過剰な女性優遇、男女の数合わせへの懸念

理事等について、男女の割合を平等に近づけることが意味のないことだとは思わないが、本質的には人数を平等にすることよりも、能力と意欲のある研究者が性別を問わず平等に評価されることが重要であると思う。

国際的な観点からは役職における男女比等への配慮は絶対的に必要だが、心理学の団体としてノンバイナリーなどの主張への配慮も同時に必要だと感じる。女性だけが利益を享受できる制度の導入には疑問を感じる。

7) ハラスメント阻止への取り組み

大学において、女性の学部生や大学院生に対する様々なハラスメントが学内でなかったことにされる。権力を握る教員が加害教員をかばって、学内のハラスメント委員会の裁定を覆す。このような事案に一教員として反論するには危険が伴う。第三者審査機関として、何かサポートしてくれる部門が学会内にあればよいと考える。

8) その他

心理学研究者として研究をおこない国際誌に定期的出版している研究者よりも、声の大きい研究者や学会内で名前を目にすることが多い人が役職についている。このような状態では議論や決定の不透明を招き、本質的なジェンダー平等とはならない。そのような状態で登用された形式だけの「女性」が果たしてジェンダー平等といえるのだろうか。学術機関として質を担保するためにも、まじめに「研究者としての実績」を残している方がきちんと評価され登用される組織になることを願う。

性別欄、年齢欄の削除及び性別、年齢による評価意識の消去

性別を変数にする場合は、その理由を記載することを義務づけてほしい

以上