

日本森林学会における男女共同参画の実現を目指して・アンケート調査結果

男女共同参画ワーキンググループ

はじめに

日本森林学会における男女共同参画の取り組みは、平成16(2004)年1月に共同参画理事が設けられ、科学技术分野の学協会が連携した男女共同参画学協会連絡会に加盟して本格的に始まった。その取り組みの一環として平成17(2005)年7月～9月にかけて学会ホームページ上でアンケート調査を実施したので、その結果について報告する。なお、男女共同参画の実現にむけたこれまでの経緯や、アンケート調査の結果の概要等については、『森林科学』第48号(2006年10月)に詳しいので参照して頂きたい。また、今回の結果の公表にあたり、

- ・『森林科学』第48号で報告できなかった詳細を紹介し、結果の全体像について報告すること
- ・分析結果にはコメントを付け、可能性として考えられる事柄についても言及すること

に重点を置いた。すなわち、日本森林学会が置かれている状況について、その全体像を様々な角度から把握して頂くことを意図している。男女共同参画を効果的に推進するための検討資料として頂きたい。

調査の概要

- (1) 調査方法：学会ホームページ上でのアンケート調査
- (2) 調査期間：平成17(2005)年7～9月
- (3) 調査票の構成：属性、仕事、出産、育児、男女共同参画に対する意識など
- (4) 被験者数：198人(会員145人、非会員53人)

結果

1. 回答者年齢分布と女性比率

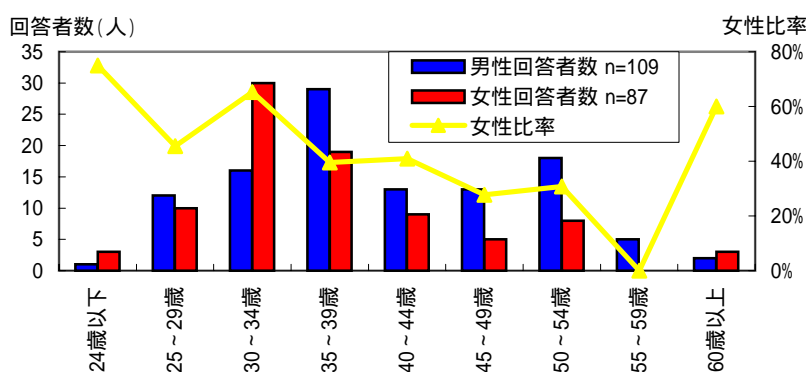


図-1 回答者年齢分布と女性比率

年齢層が高いほど回答者の女性比率が減少しており、30代後半から上の年齢層の女性がなんらかの理由で森林科学の分野からドロップアウトしてしまった可能性がある。

2. 配偶者の有無

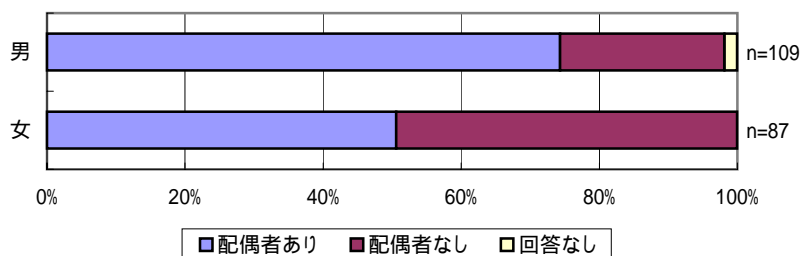
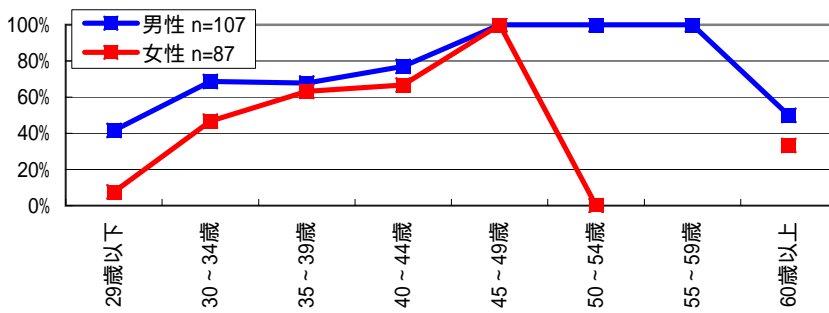


図-2 配偶者の有無

男性と比較して、配偶者ありと回答する女性の割合が低く、女性が結婚しづらい環境となっている可能性がある。



全般的に女性の既婚率が低く、特に50代以上の既婚率が極端に低い(但し、回答者数が少ない)。

図-3 配偶者ありと回答した人の比率

4. 子供の人数

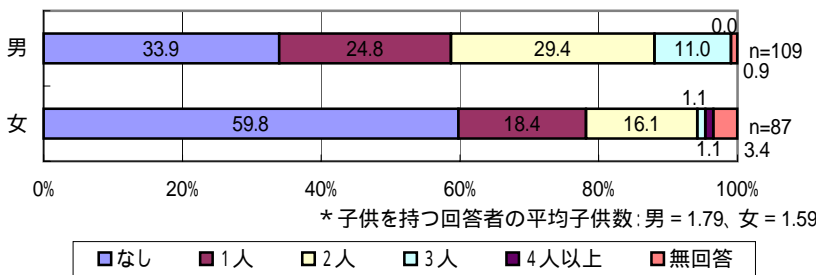


図-4 子供の人数

子供を持たない女性が多く、子供を持つ回答者に限ってみても女性の平均子供数は男性より低い。これらのことから、女性が子供を持ちにくいことや子供を持つとしても多くを持たない状況にあることが考えられる。

5. 年代別平均子ども数

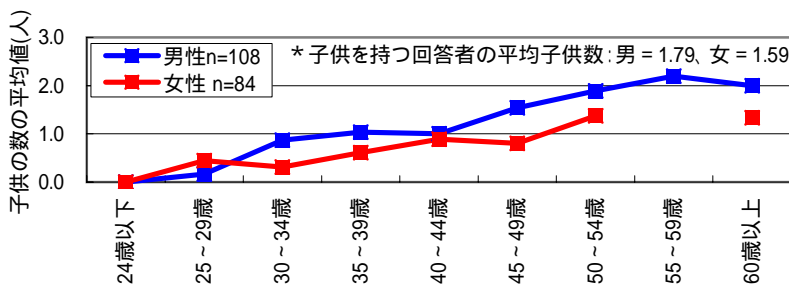


図-5 平均子供数の年齢に対する推移

男性は平均子供数が約2に達するのにに対し、女性は1を超えたあたりで頭打ちとなり、前項と同様、女性は子供を持つとしても多くを持たない状況にあることが考えられる。

6. 最終学歴

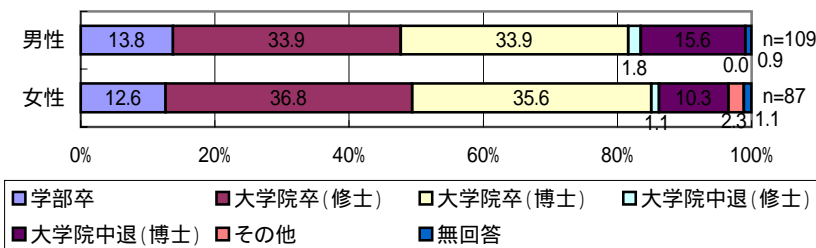


図-6 最終学歴

男女ともに大学院修了者が男女ともに8割を超え、最終学歴における男女間の差はない。

7. 男女別学位取得状況および年齢層別学位取得状況

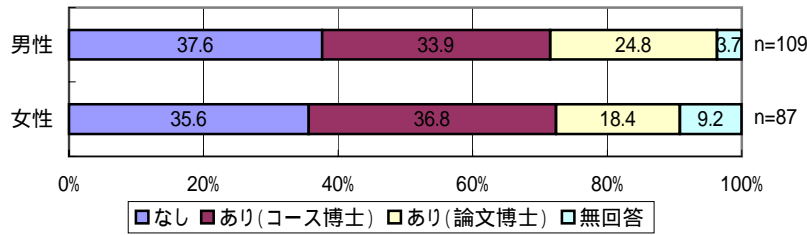


図-7.1 学位の有無と取得方法

学位取得率（コース博士と論文博士の合計）における男女間の顕著な差異は見られない。しかし、年代別に見てみると、50歳以上の女性のすべてが学位を取得していることから、女性が研究を継続する上で学位取得が重要であったことがうかがえる。

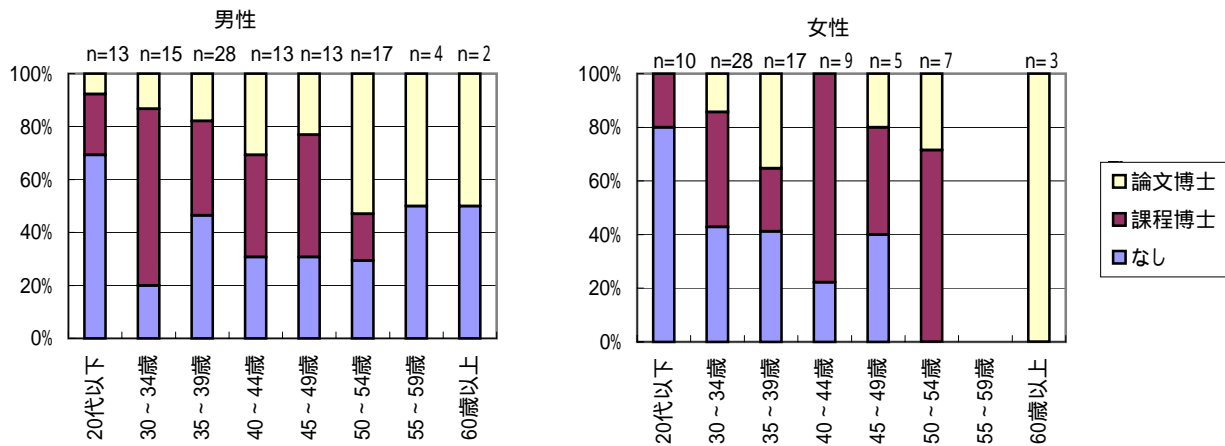


図-7.2 学位取得状況の年齢分布

8. 専門分野

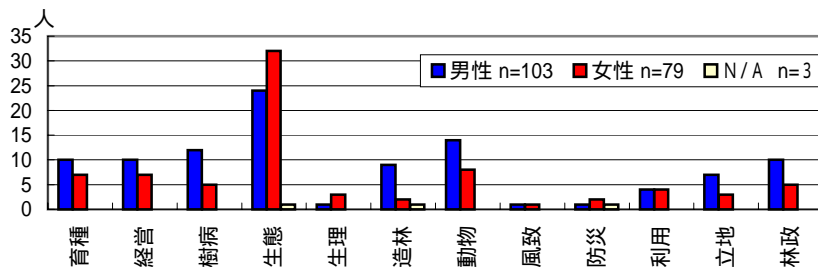


図-8 専門分野

今回の調査結果では、生態分野の女性の回答者が多く、造林分野における女性の回答者数が少ない。これらの差異が生じる要因として男女間の志向の差異が考えられるが明らかではなく、分野への進学者数の経年変化等とともに把握していく必要がある。

9. 現在の勤務形態

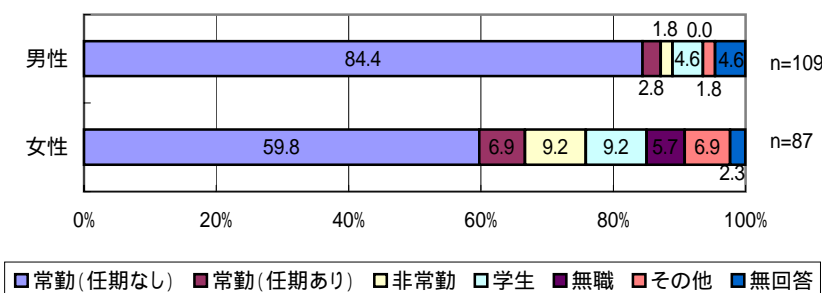


図-9 現在の勤務形態

男性は約8割が任期のない常勤であるのに対し、女性は約6割にとどまり、女性が不安定な雇用形態の中で仕事をしていると考えられる。

10. 任期付きの場合の任期年数と再任条件

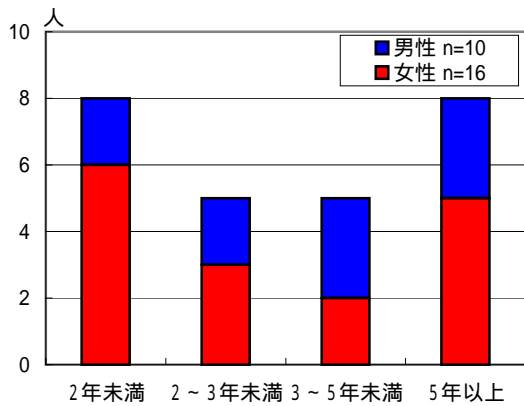


図-10.1 任期年数

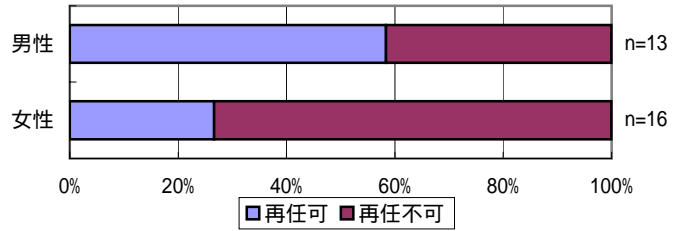


図-10.2 再任の可否

任期年数の多くのカテゴリーで女性が男性よりも多く、前項の結果を裏付ける結果となった。また、再任条件として女性は再任不可の場合が多く、一端就職してもその仕事環境を維持しづらい状況にあると言える。

11. 職種

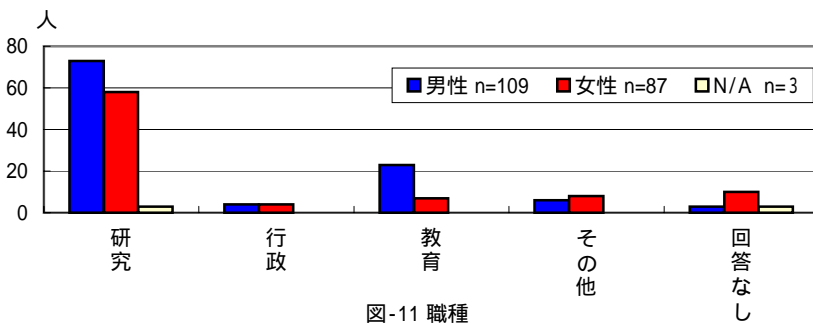


図-11 職種

教育職において男女間の差異が顕著に見られることから、当該職種において女性の進出が遅れている可能性がある。

12. 現在の所属機関

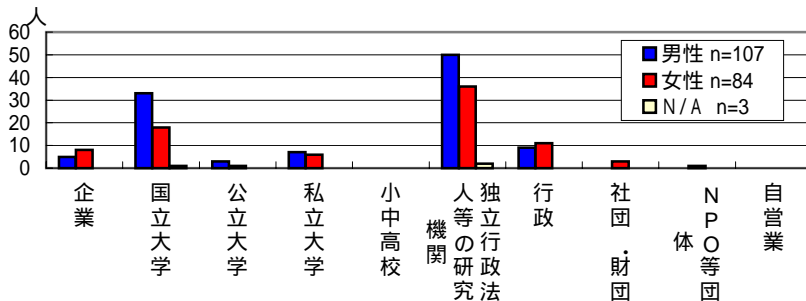


図-12.1 所属機関別の回答者数

回答者の所属機関は独立行政法人などの研究機関が多い。所属機関別の男女比を見ると国立大学や公立大学で女性比率が低く、前項の調査結果を裏付ける形となっている。

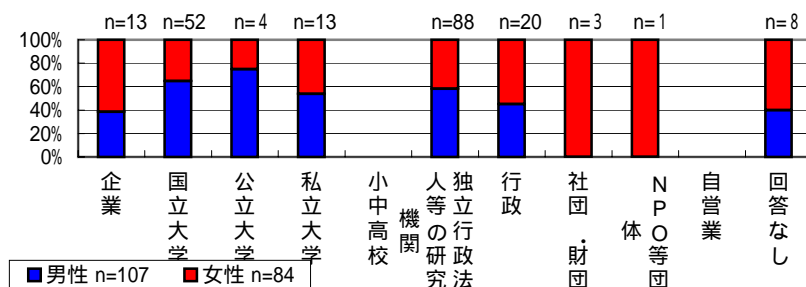


図-12.2 所属機関別の男女構成比

13. 現在の役職

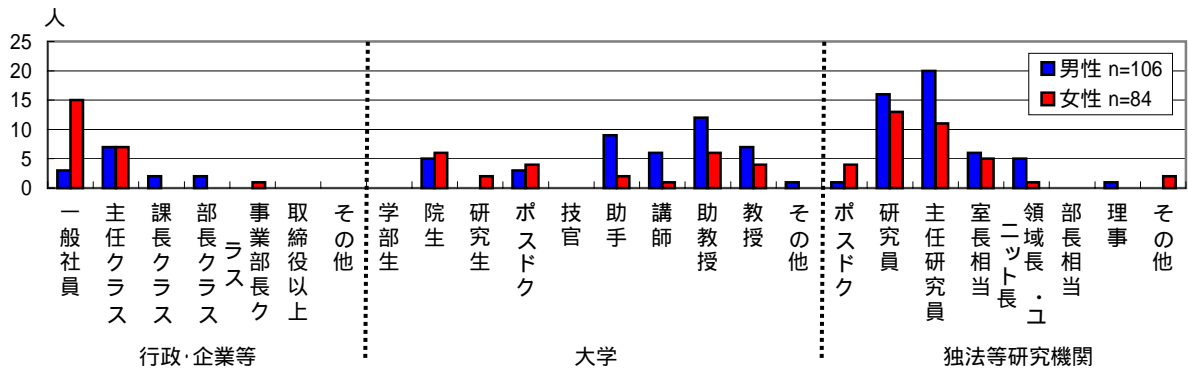


図-13.1 現在の役職

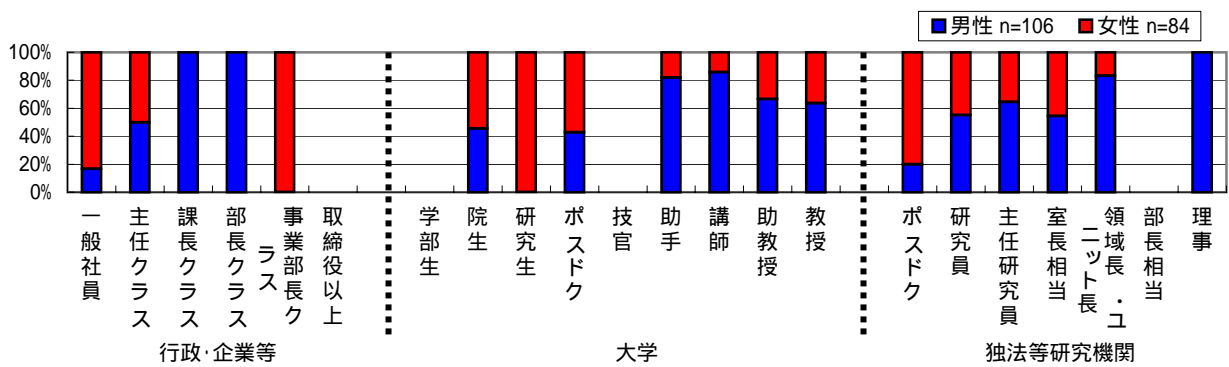
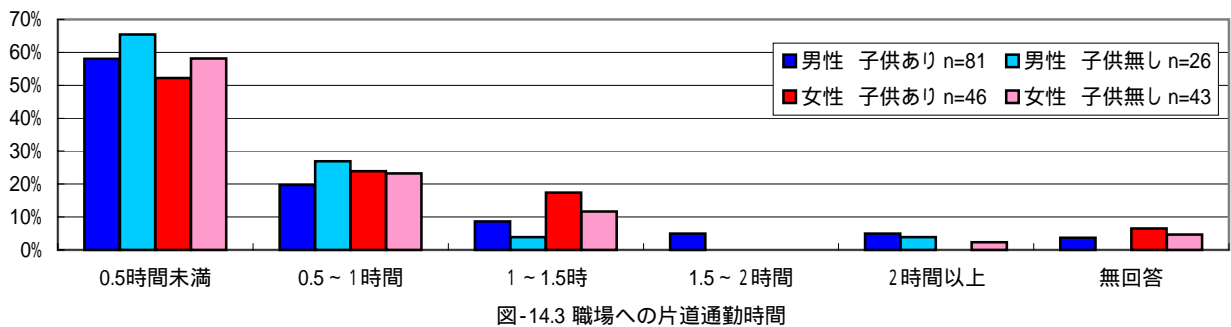
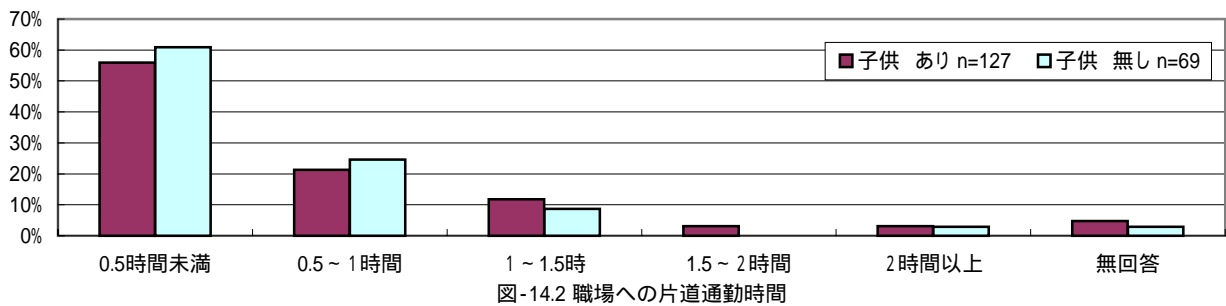
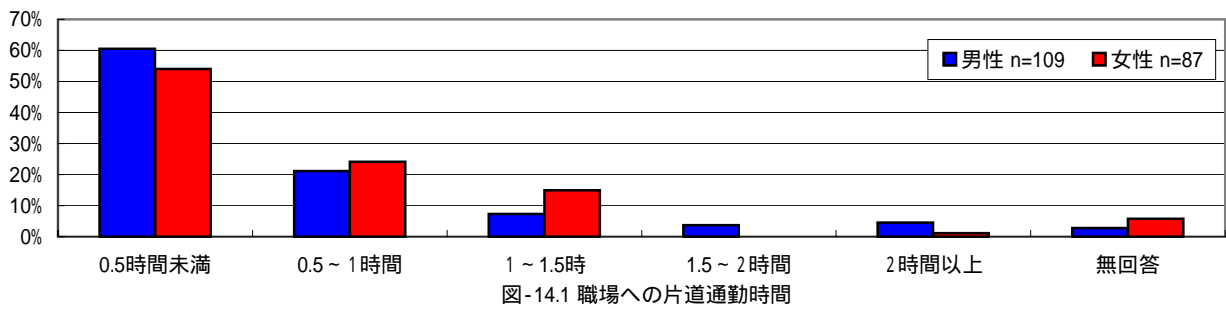


図-13.2 役職ごとの男女比

男女それぞれの役職の分布（実数と比率）を、行政・企業等、大学、独立行政法人などの研究機関の3つに分けて示した。行政・企業等では役職が上がるにつれて女性が少なくなり、女性の進出が遅れているのに対し、大学では助手や講師などの若手教員に女性の進出の遅れが目立つ。また、研究機関では領域長やユニット長、理事など意思決定に近い役職に女性が少ないなど、それぞれの所属機関において違いが見られた。

14. 片道の通勤時間



通勤時間において男女間に顕著な差異は見られないが、女性に比べて男性の方が短時間（0.5時間未満）と長時間（2時間以上）の両極に分散している。可能性として、居住地の決定や変更の必要が生じた場合に、転勤・転職、育児や介護、夫婦間でどちらの仕事を優先するかなどの優先順位の問題などが影響していると考えられる。

15. 職場における1週間あたりの勤務時間

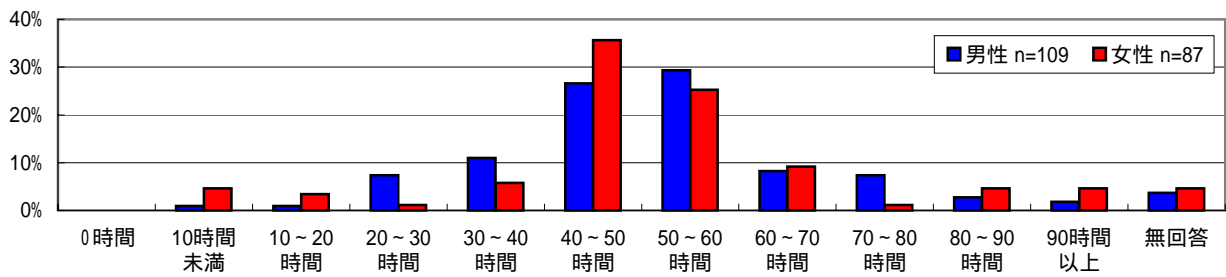


図-15.1 一週間あたりの職場にいる時間

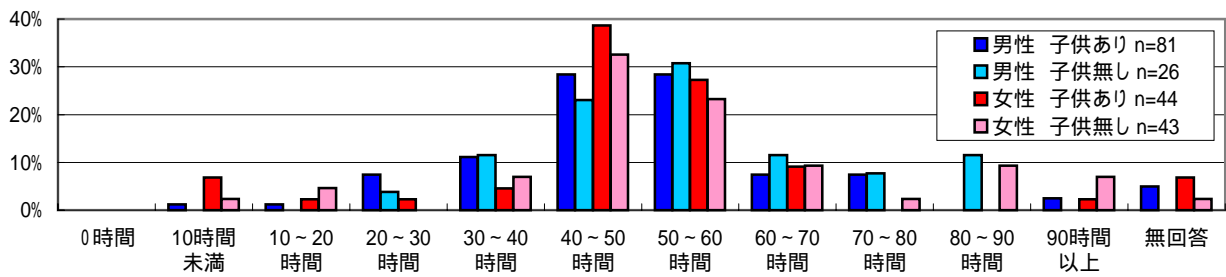


図-15.2 一週間あたりの職場にいる時間

前項の結果とは反対に、男性に比べて女性の方が短時間（20時間未満）と長時間（80時間以上）の両極に分散している。常勤で1日8時間、週5日勤務とすると1週間あたり40時間の仕事時間となるが、女性では40~50時間、男性では50~60時間が最も多かった。子供の「あり」と「なし」に区分した詳細な分析結果からも、こうした傾向の差異が生じる理由として、雇用形態の差異だけでなく、出産や育児などの影響が考えられる。

16. 職場での1週間当たり研究開発に要する時間

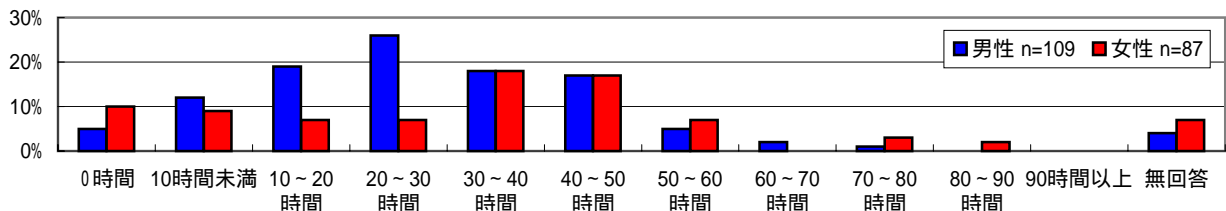


図-16.1 一週間あたりの研究開発に要する時間

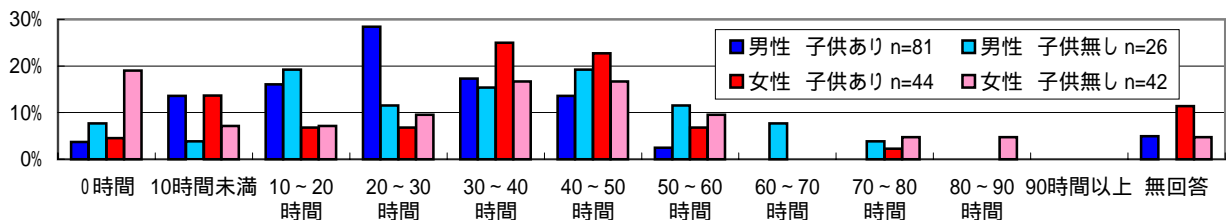
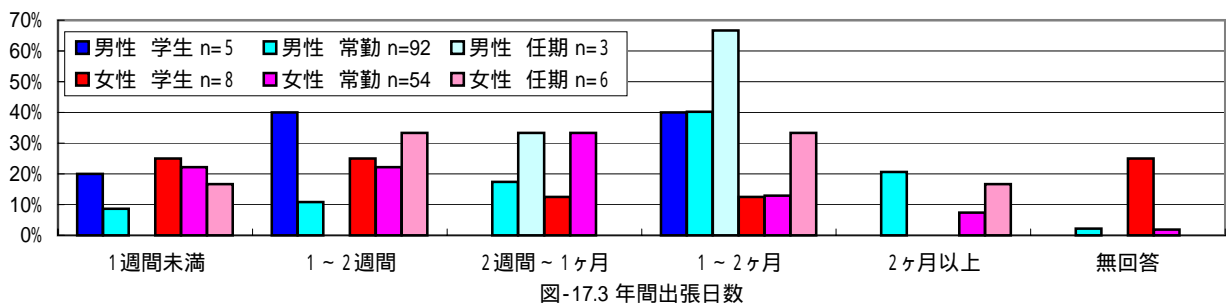
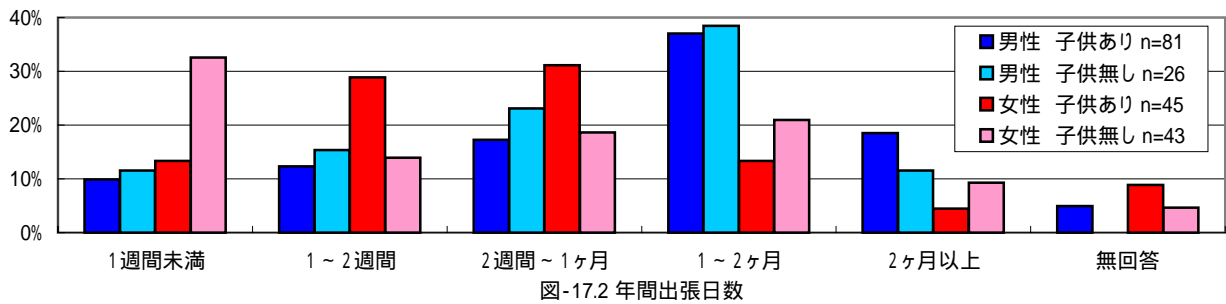
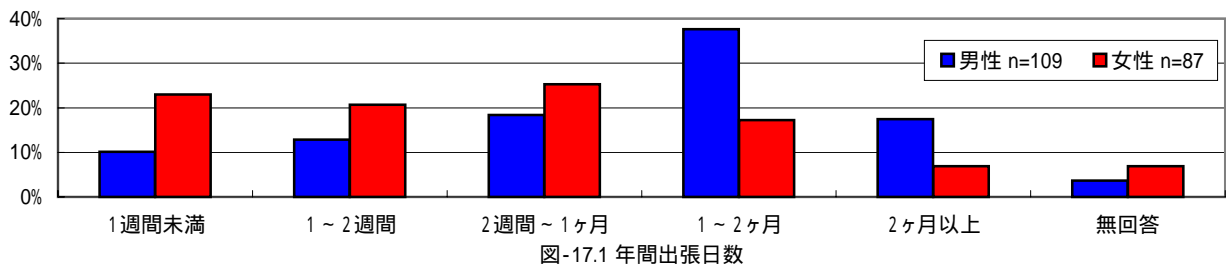


図-16.2 一週間あたりの研究開発に要する時間

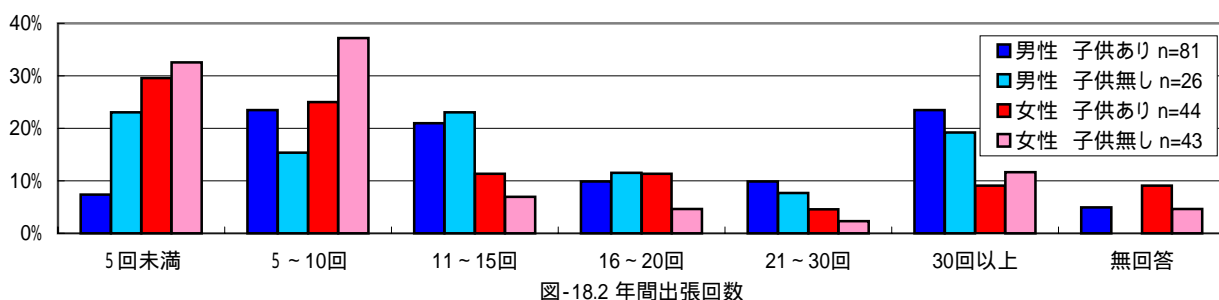
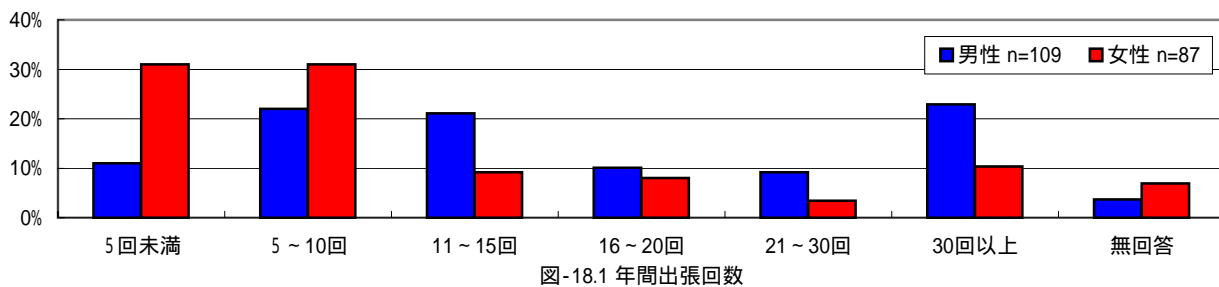
職場における研究開発に要する時間では、男性で20~30時間を中心にきれいな山型になっているのに対し、女性では0時間と30~40時間の二山型の分布になっており、顕著な差異が見られた。前項と同様に、子供の「あり」と「なし」に区分して詳細な分析を行った結果、子供のある女性において同様の傾向が見られ、育児が影響を与えていると考えられる。また、子供のある女性は60時間以上の時間を研究開発に利用することは少なく、育児が1週間の時間の使い方に影響を与えていることが示唆される。

17. 年間出張日数



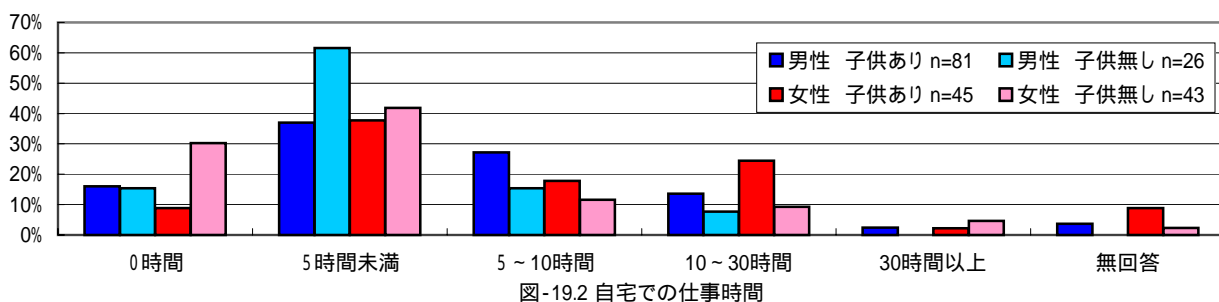
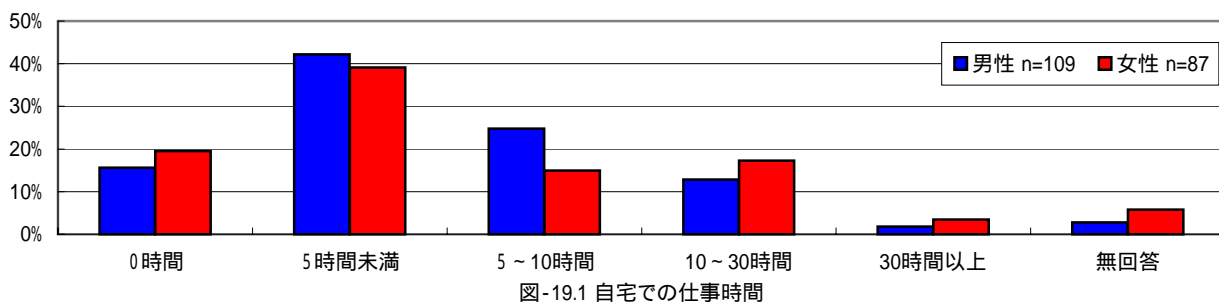
男性では年間1ヶ月以上出張する回答者が多いのに対し、女性では年間1週間未満と短い出張日数の回答者が多く、男女間で顕著な差異が見られた。特に子供を持つ女性について見てみると、年間1ヶ月以上の出張が少なくなることから、育児が影響を与えていることが考えられる。

18. 年間出張回数



男性は出張回数が多く、女性は出張回数が少なくなる傾向が見られた。また、子供がいるかいないかによる影響は明らかでない。

19. 自宅での仕事時間



男女ともに自宅での仕事時間は5時間未満が最も多い。また、有意な差ではないが、自宅において10時間以上仕事をする回答者が女性が多い。この理由として、女性が仕事と家庭の両立のために自宅で仕事をしていることが考えられる。

20. 自宅での仕事時間のうち研究開発に要している時間

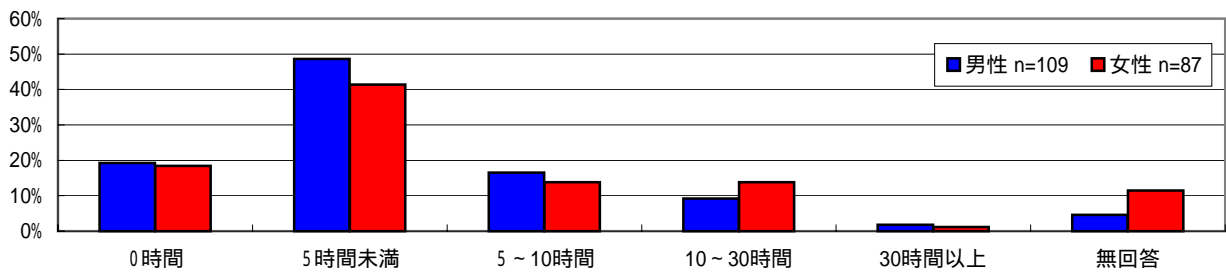


図-20.1 自宅での仕事時間のうち研究開発に要する時間

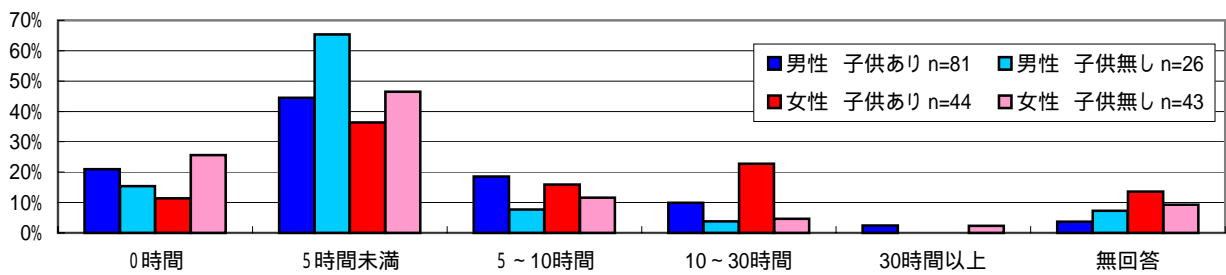


図-20.2 自宅での仕事時間のうち研究開発に要する時間

男女間で顕著な差異は見られない。また、前項との比較から、自宅に持ち込む仕事のほとんどは研究開発のための仕事である。

21. 部下の人数

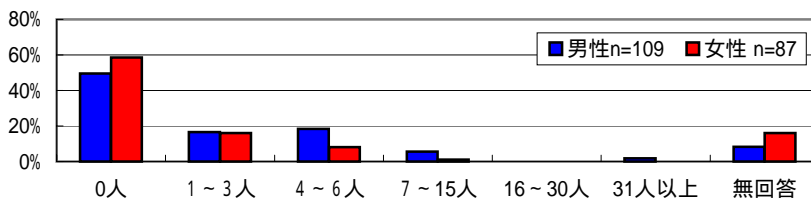


図-21 部下の人数

男性は女性よりも1人以上の部下を持つ割合が高く、人数も多い。

22. 年間の研究開発費

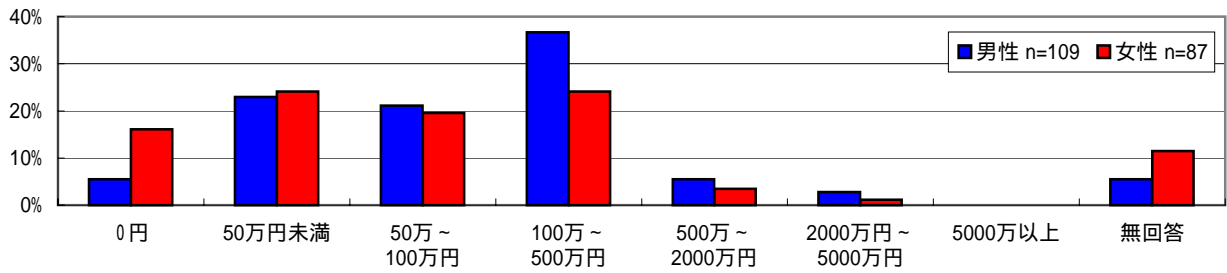


図-22.1 研究予算

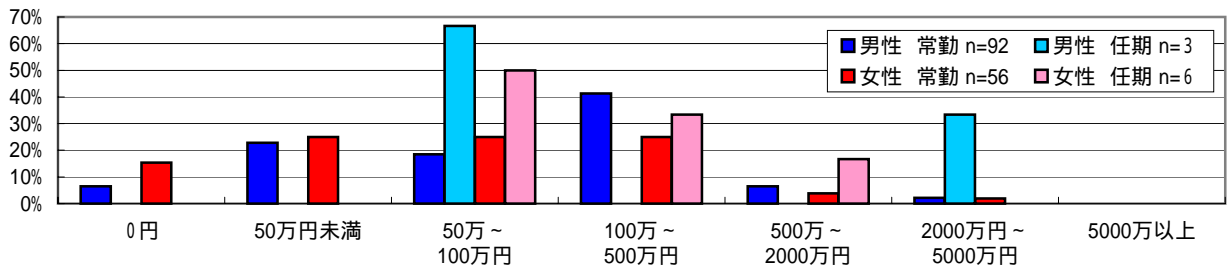


図-22.2 研究予算

50万円未満で女性が多く、50万円以上で男性が多くなり、年間の研究開発費において男女間で差異が見られた。特に、常勤と任期付きの勤務形態に区分して詳細を見ると、任期付きの勤務形態の女性は50万円以上2千万円未満に分布しており、比較的大きいプロジェクトによって雇用されていることが考えられる。

23. 就職方法

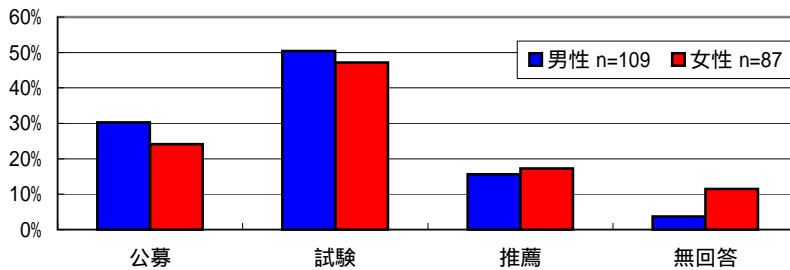


図-23.1 採用方法

男女ともに試験を通じて就職した回答者が多い。また、常勤と任期付きの勤務形態に区分して詳細を見ると、男女ともに推薦によって任期付きの勤務形態で就職する割合が高い。一方、試験を通じて男性がすべて常勤の勤務形態となっているのに対し、女性では任期付きとなる場合があり、就職（採用）方法にも差異が見られた。

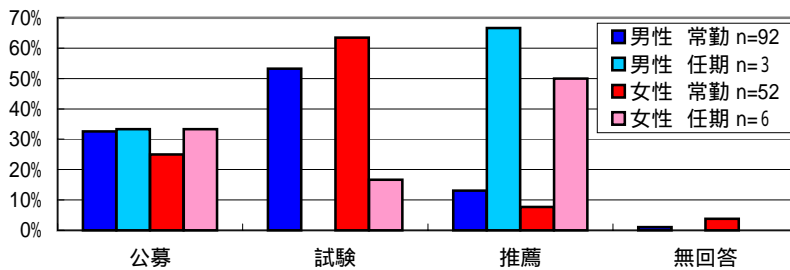


図-23.2 採用方法

24. 将来就きたい職業

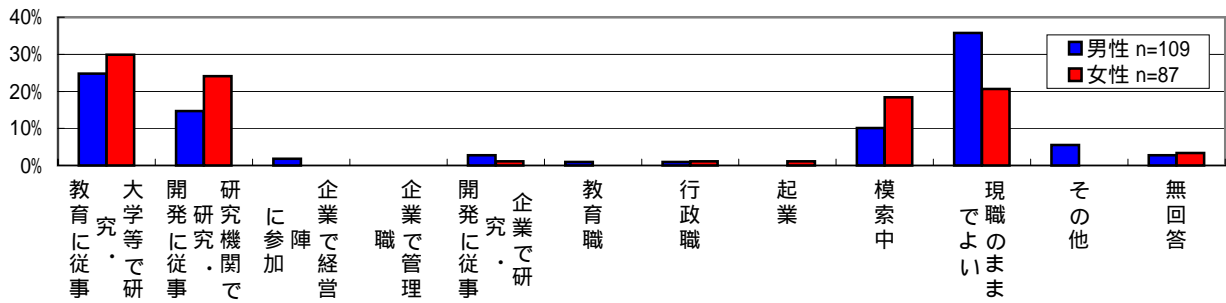


図-24.1 将来就きたい職業

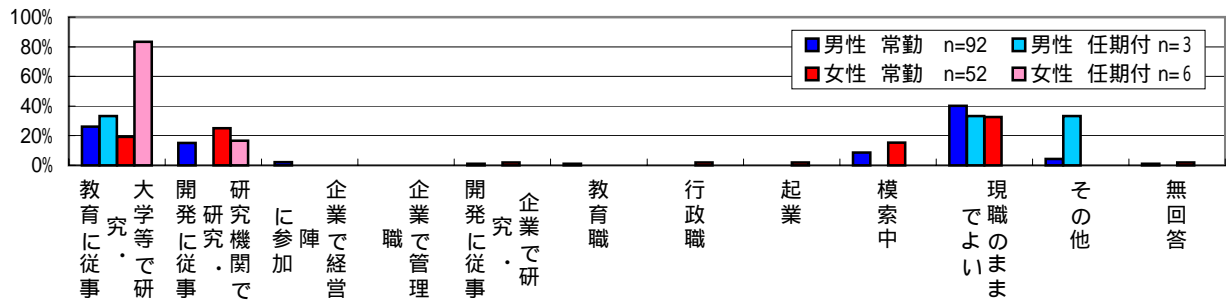


図-24.2 将来就きたい職業

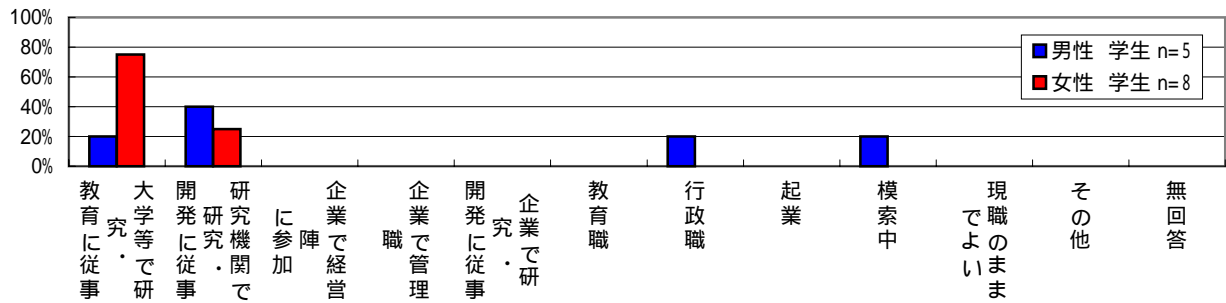


図-24.3 将来就きたい職業

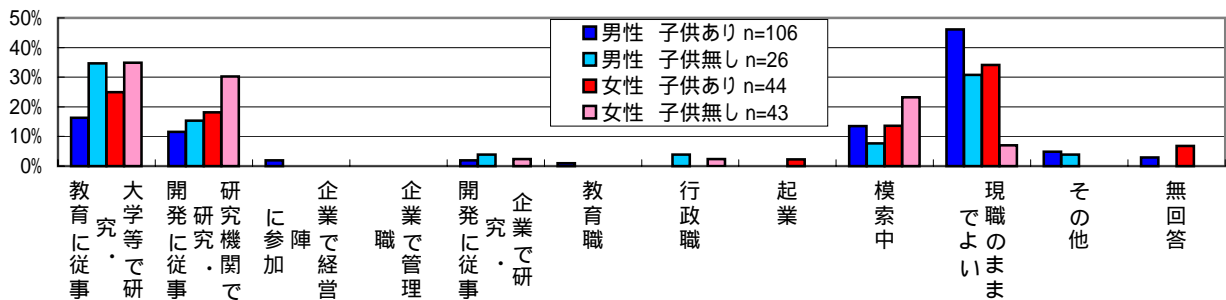


図-24.4 将来就きたい職業

男性では「現職のままでよい」という回答が最も多いのに対し、女性では「大学等で研究教育に従事」や「研究機関で研究開発に従事」したいという回答が多く、特に任期付きの勤務形態にある女性や女子学生において大学志向が見てとれる。また、任期付きの勤務形態にある女性では「現職のままでよい」という回答が無く、現在の状況を変更したいという意向がうかがえる。さらに、子供がいる女性では子供がいない女性に比べて「現職のままでよい」の回答が多く、仕事環境の変化を望んでいないと考えられる。

25. 管理職への意向

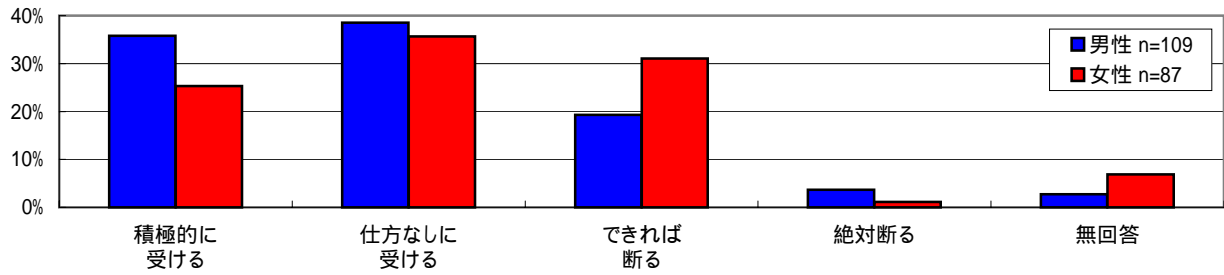


図-25.1 管理職への意向

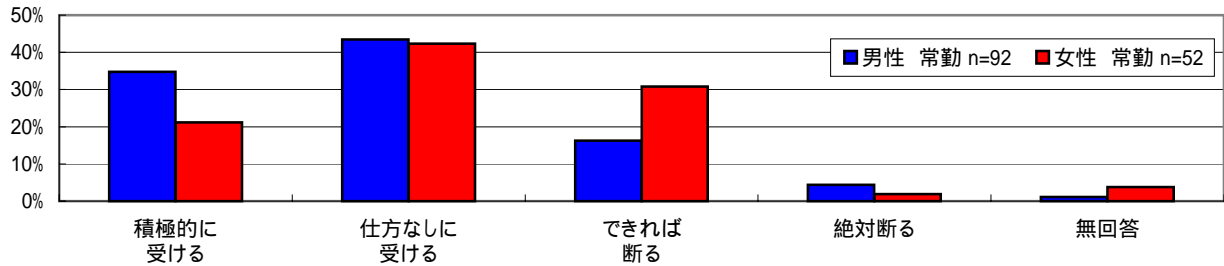


図-25.2 管理職への意向

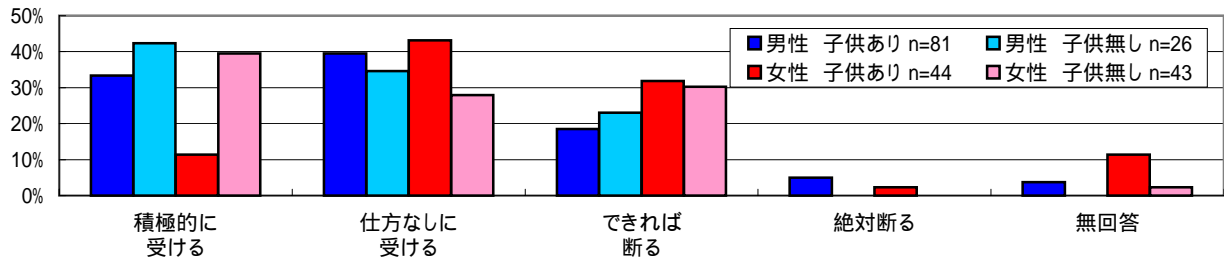


図-25.3 管理職への意向

引き受けると答えたのは男女ともに6割～7割程度であるが、女性は「できれば断る」と回答する割合が高く、管理職の受諾に関わる肯定的な意見は少なかった。特に、子供がいる女性では管理職に対する積極的な意向は見られず、可能性として、育児の負担が管理職への意向を持つことを阻害していると考えられる。

26. 管理職になりたくない理由

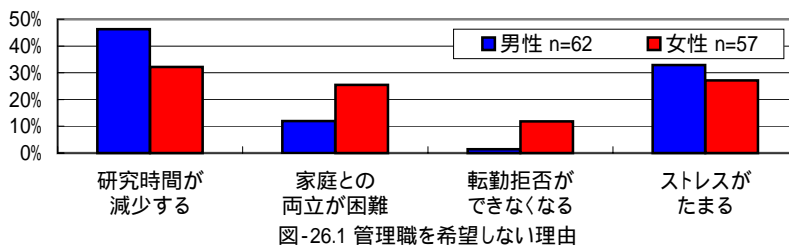


図-26.1 管理職を希望しない理由

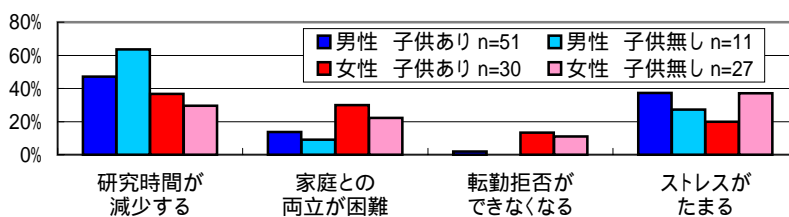
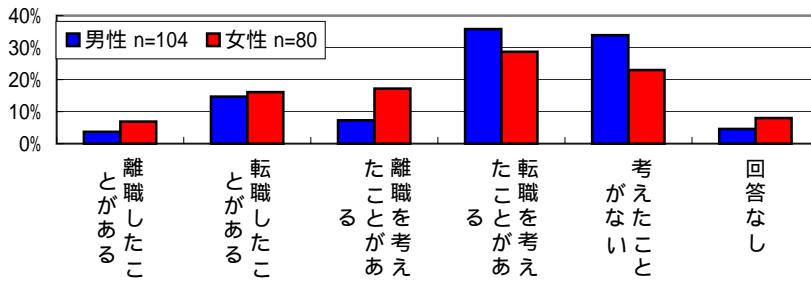


図-26.2 管理職を希望しない理由

男性が「研究時間が減少する」と「ストレスがたまる」ことを理由として挙げるのに比べ、女性は「家庭との両立が困難」になることと「転勤拒否ができなくなる」ことを回答する割合が高く、子供を持つ持たないに関わらず同様の傾向がある。こうしたことから、女性は仕事と家庭の両立や一定の居住地への意向が強いことがうかがえる。

27. 離職・転職



男性と比べて女性の方が離職・転職の経験者が多く、離職を考える機会が多い。

図-27 転職したこと、考えたことの有無

28. 離職・転職を考えた、した理由

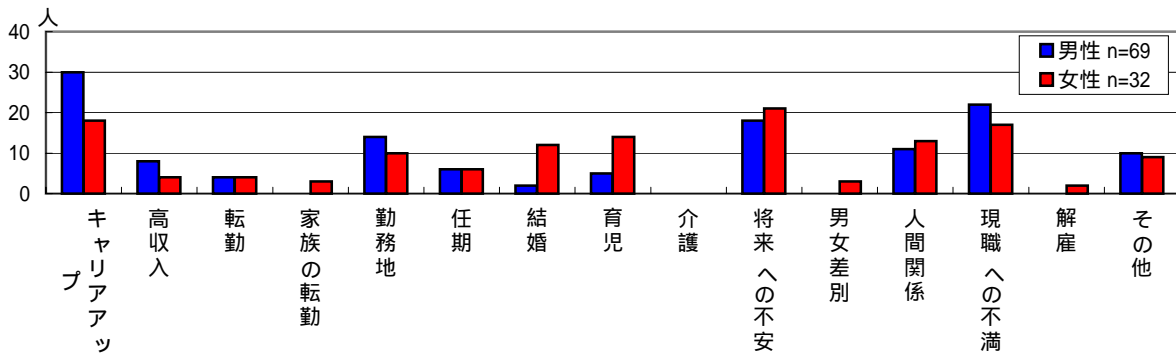
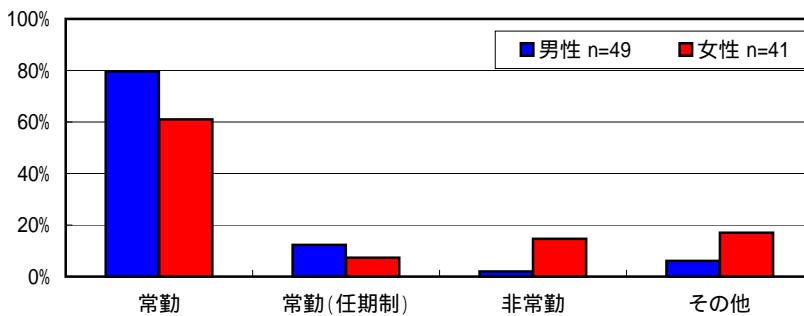


図-28 離職・転職をした理由

男女ともに「キャリアアップ」という理由が多く全回答者の2割から3割を占め、離職・転職を肯定的に捉えている回答者も見られた。特に男性ではこの理由が最も多い。一方、否定的な理由として男女ともに多いのは、「将来への不安」と「現職への不満」であり、特に女性では一番多い動機となっている。男女間で顕著に差異が見られる項目としては「結婚」「育児」があり、「家族の転勤」や「男女差別」、「解雇」など女性のみ回答される項目も見られた。

29. 離職・転職後の雇用形態



男性の約8割が常勤（任期なし）へ移行するのに対し、女性は約6割にとどまり、離職・転職後に非常勤等の不安定な雇用形態へと移行する。このことから、女性の勤務形態の差異は就職（採用）方法の違いだけでなく、離職や転職が契機となっていると考えられる。

図-29 離職・転職後の雇用形態

30. 転職先

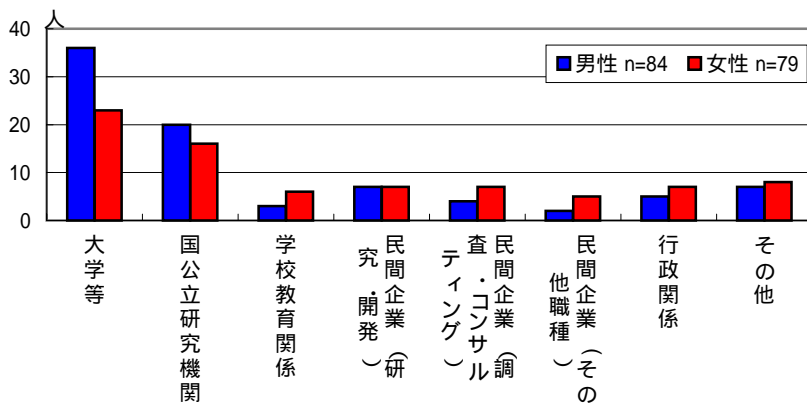


図-30 転職先の分野

男女ともに1位が「大学等」、次いで「国公立研究機関」であり、男女間で顕著な差はみられない。但し、他の質問項目の回答でも見られたように、転職の機会においても大学への女性の進出(参画)が遅れている可能性が指摘できる。

31. 任期付職(ポストク含)について

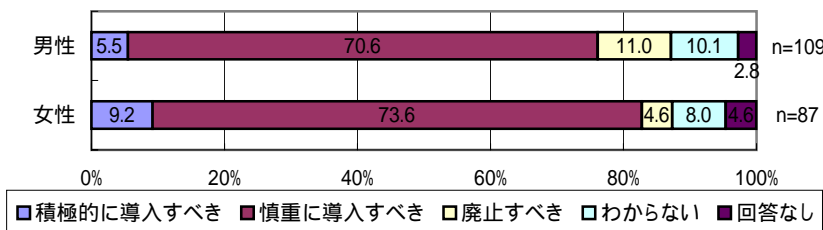


図-31 任期付職(ポストク)について

男女ともに「慎重に導入すべき」という意見が大半を占めている一方で、少数ではあるが「積極的に導入すべき」という意見も見られる。

32. 任期付職について(その理由)

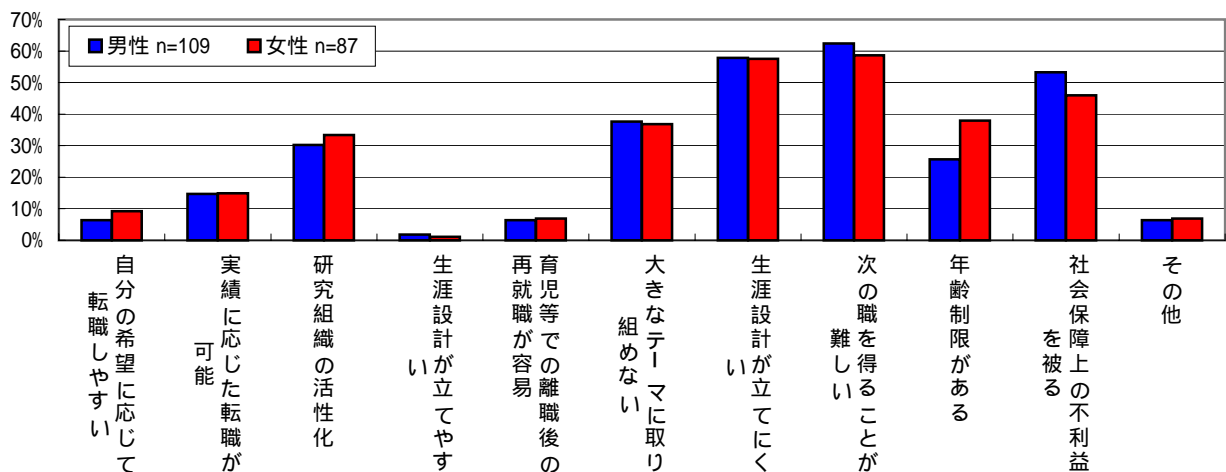
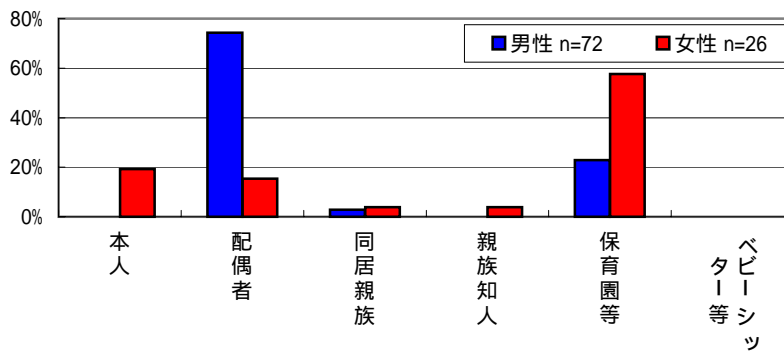


図-32 任期付職について(その理由)

前項の結果を反映して、任期付職に対する意見の理由として「生涯設計が立てにくい」「次の職を得ることが難しい」「社会保障上の不利益を被る」のように否定的見解を示す割合が高い。特に女性では「年齢制限がある」ことが多く挙げられており、こうした条件が、柔軟に女性を受け入れるための障壁になっていると考えられる。

33. 育児担当者



男性は配偶者が育児担当者となるのに対し、女性は保育園等を利用する、あるいは本人が担当することが多い。

図-33 育児担当者

34. 育児休職取得・非取得

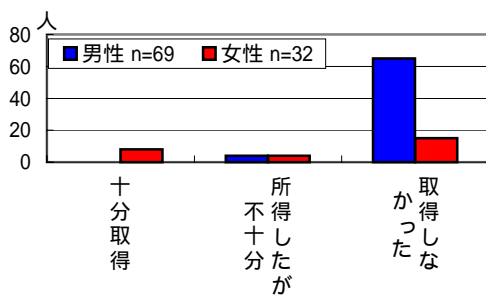


図-34.1 育児休職の取得

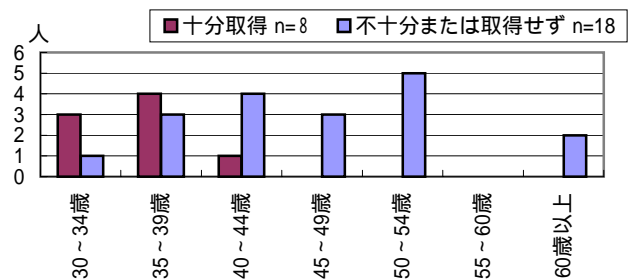


図-34.2 育児休職の取得 年齢別(女性のみ)

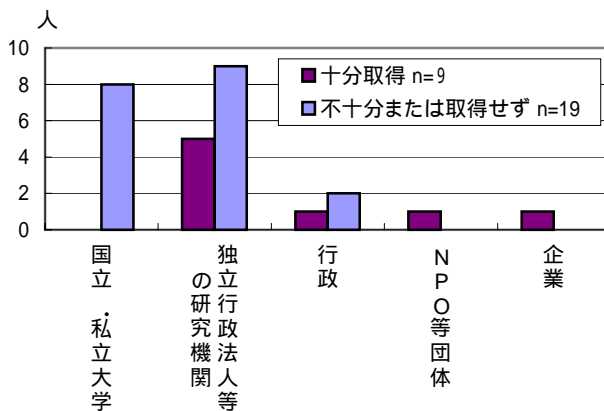


図-34.3 育児休職の取得 所属機関別(女性のみ)

子供を持つ回答者のうち、女性の4人に1人が「十分取得」と回答する一方で、「取得しなかった」人が約半数にのぼっている。反対に、男性では「十分取得」と回答する人は無く、「取得しなかった」という回答者が約9割を占めており、男性の育児休職はほとんど進んでいない。さらに解析をすると、「取得した」のは44歳以下に限られており、育児休業法の制定以前は育児のために休業できなかった現実を反映している。また「大学」に所属する人の取得がまったくないことも注目すべきである。なお大学教員の40歳以下で「子供あり」と解答した人はおらず、育児休職制度があるにも関わらず、大学の環境が子供を産みづらい状況であることを示唆している。

35. 育児休職取得・非取得の理由

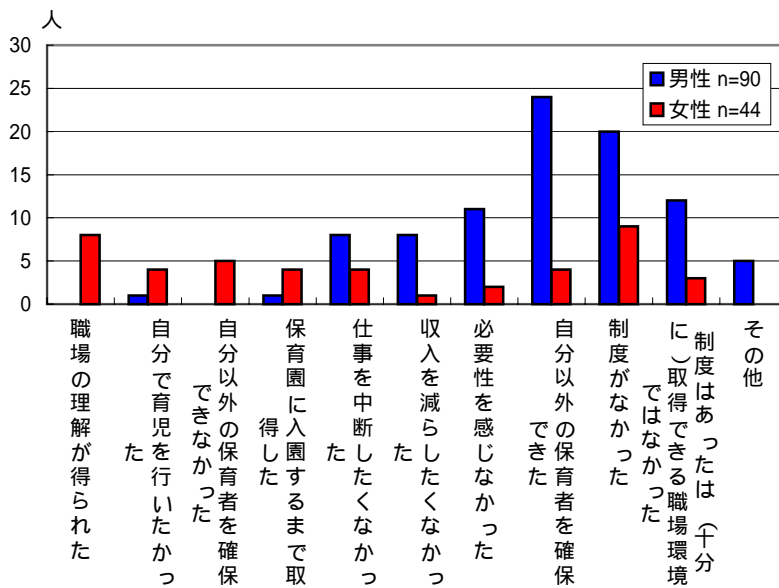


図-35 育児休職の取得・非取得の理由

子供を持つ回答者のうち、育児休職を「十分取得」できた理由として、女性の4人に1人が「職場の理解が得られた」と解答している。一方、女性で「取得しなかった」理由としては、「制度がなかった」が最も多く、「制度はあったが取得できる職場環境でなかった」とあわせると、約4割の女性にとって、育児休職のための環境が十分に整っていないことを示している。また、「自分以外の保育者を確保できなかった」の回答が女性のみに見られ、育児において女性の選択肢が少なく、育児の負担が本人に向かう傾向がみとれた。反対に、男性では、「自分以外の保育者を確保できた」は男性回答者の34%と顕著に多かった。

36. 育児休職取得期間

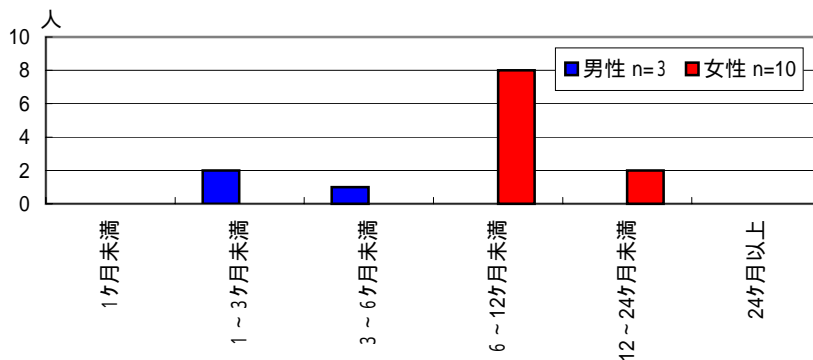


図-36 育児休職取得期間

産休を除いて、子供1人あたりの平均では、女性で6~12ヶ月未満が最も多く、ついで12~24ヶ月未満となっているのに対し、男性では6ヶ月以上の育児休職は無く、その取得期間に違いが見られた。

37. 取得後の影響

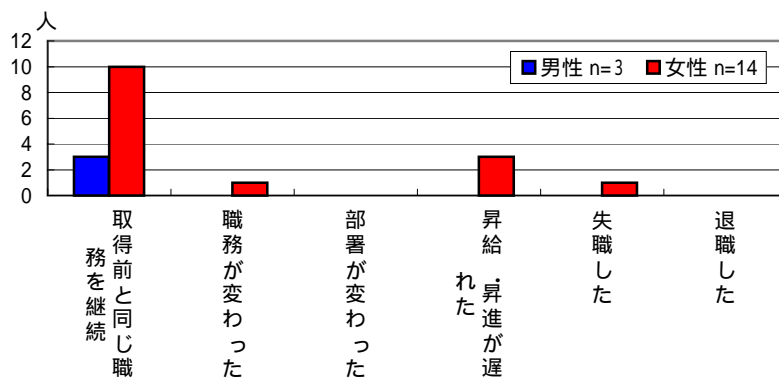


図-37 育児休職取得の影響

育児休職を取得した男性のすべてと、女性の大半で「取得前と同じ職務を継続」できたと回答されたが、少数として「職務が変わった」「昇給・昇進が遅れた」「失職した」という回答者が見られ、女性において育児休職取得の影響があることが明らかとなった。

38. 配偶者の育児休職取得期間

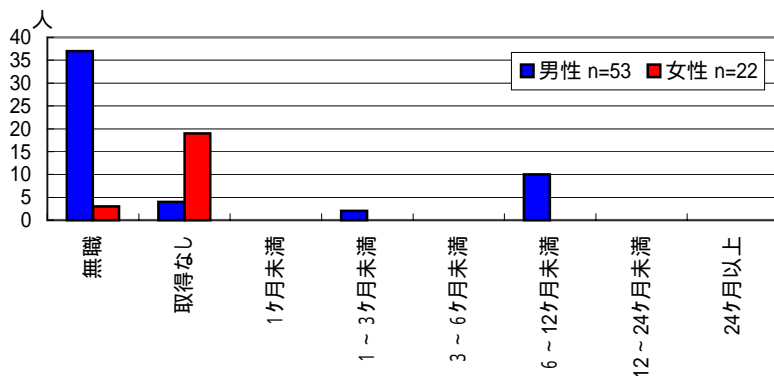


図-38 配偶者の育児休職取得

産休を除いた子供1人あたりの平均では、男性において1~3ヶ月あるいは6~12ヶ月の配偶者の取得が見られる。しかし、女性では配偶者が育児休職を取得しなかったとする回答が圧倒的に多数であり、他の質問項目と同様に、配偶者に依存できない現状がうかがえる。反対に、男性では職を持たない配偶者によって育児が支えられていることが分かる。

39. 配偶者が育児休職を取得しなかった理由

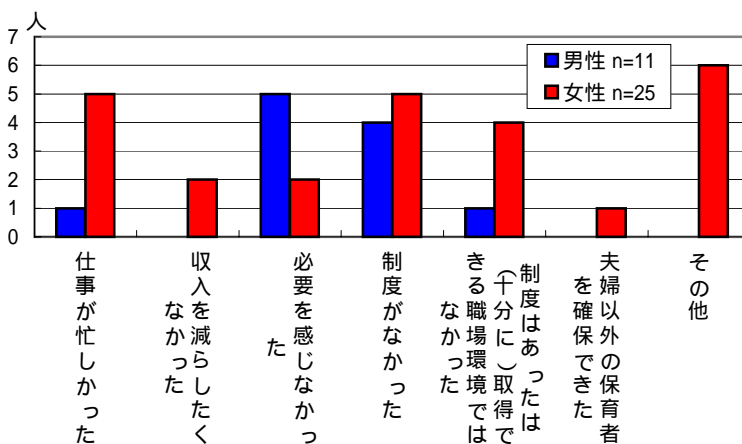


図-39 配偶者が育児休職を取らなかった理由

男性では配偶者が仕事を持たないという家庭環境を反映した結果となったが、女性では「仕事が忙しかった」や「制度がなかった」「制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった」という回答が多く、制度を含めた職場の環境に課題があることがうかがえる。また、「収入を減らしたくなかった」のように家庭の経済的な理由も挙げられた。

40. 仕事と育児、介護等との両立に必要なこと

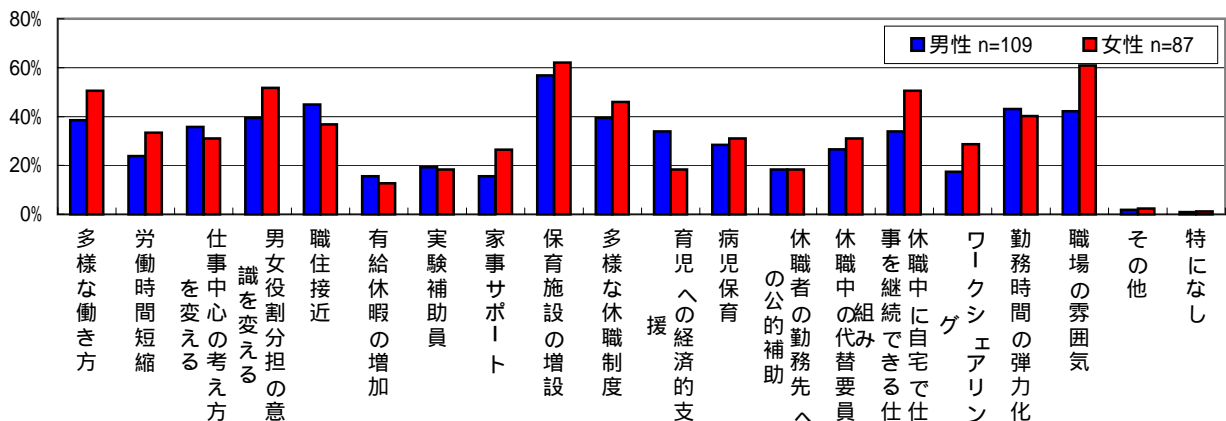
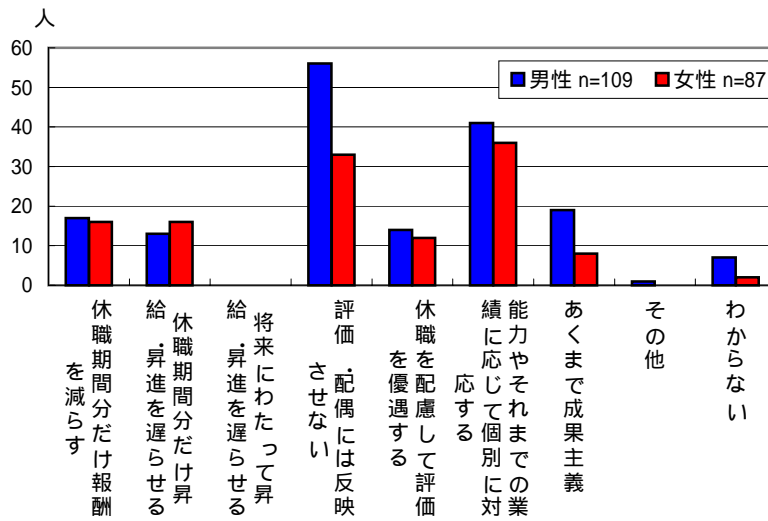


図-40 仕事と育児、介護等との両立に必要なこと

男女を合わせた総回答数では「保育施設の増設」や「職場の雰囲気」が多く回答される。その他、女性では、「多様な働き方」「男女役割分担の意識を変える」「休職中に自宅で仕事を継続できる仕組み」が多く回答されるのに対し、男性では「職住接近」や「勤務時間の弾力化」が多く回答され、意識の違いが見られた。また、回答数は必ずしも多くはないものの、女性は男性よりも「家事サポート」や「休職中に自宅で仕事を継続できる仕組み」「ワークシェアリング」を多く回答するのに対し、男性は「育児への経済的支援」を多く回答し、男女間で意識の差異が見られた。

41. 育児休職者に対する評価のあり方



「評価・処遇には反映させない」と答えた人が多く、特に男性の半数に上り、「能力やそれまでの業績に応じて個別に判断する」とあわせると男性の約9割が、育児を前向きにとらえているといえることができる。反対に、「休職期間分だけ報酬を減らす」「休職期間だけ昇給・昇進を遅らせる」「将来にわたって昇給・昇進を遅らせる」と否定的な解答をした人は男女ともに少なかった。

図-41 育児による休職者に対する評価

42. 研究開発に必要な環境や機会

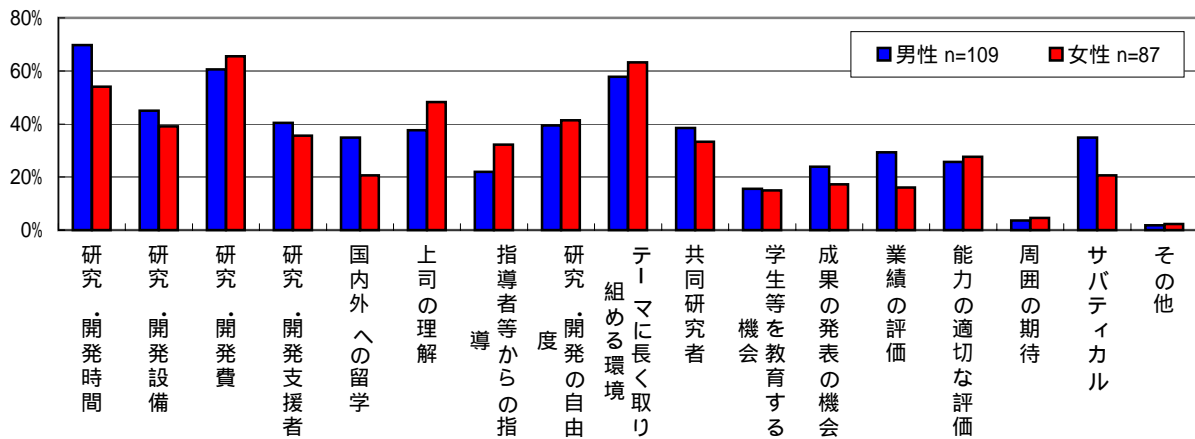


図-42 研究開発に必要な環境や機会

男女を合わせた総回答数では、「研究・開発時間」や「研究・開発費」「テーマに長く取り組める環境」が多く回答され、男女ともに上位の3位までを占めていた。また、男性が女性よりも有意 ($P < .05$) に多く回答する項目として「研究・開発時間」「国内外への留学」「業績の評価」「サバティカル」がある一方で、女性が男性よりも有意に多く回答する項目はなかった。

43. 男女共同参画のため必要と思うこと

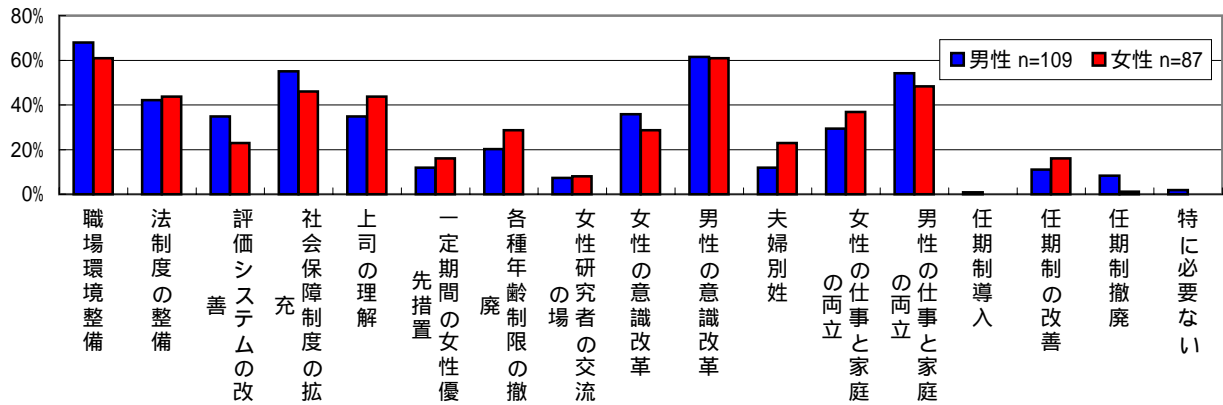


図-43 男女共同参画のために必要と思うこと

男女を合わせた総回答数では、「職場環境整備」「社会保障制度の拡充」「男性の意識改革」「男性の仕事と家庭の両立」が多く回答され、これらは男女のいずれにおいても上位の4位までを占めていた。また、男性が女性よりも有意 ($P < .05$) に多く回答する項目として「評価システムの改善」「任期制撤廃」があり、反対に女性が男性よりも有意に多く回答する項目は「夫婦別姓」であった。さらに、有意ではないが「上司の理解」や「各種年齢制限の撤廃」等で女性の回答が多く、男女において意識の差異が見られた。