

# 男女共同参画アンケートご協力のお願い

日本森林学会男女共同参画ワーキンググループ

日本森林学会では、男女共同参画の実態調査を2005年7月～9月の期間に下記の要領で実施することになりました。実態調査はアンケートにより実施し、その結果をもとに、今後は日本森林学会での男女共同参画の取り組みを行いたいと考えております。多くの会員の皆様のご協力を頂きますよう心よりお願い申し上げます。なお、ご回答いただいた情報は、男女共同参画の目的以外には利用いたしません。

## 【経緯】

理工系の分野での男女共同参画をめざして、2002年10月に男女共同参画学協会連絡会が発足し、現在約40の学会が加盟しています。日本森林学会は2004年1月に加盟したため、連絡会が2003年に行った男女共同参画に関するアンケートには参加できませんでした。

## 【何を明らかにしたいか】

日本森林学会の女性会員の比率は、正会員で8%、学生会員で34%と大きな開きがあります。近年、森林科学系の学科へ女子学生が多数進学するようになって学生会員の中での割合が高まったと考えられます。日本森林学会に関わる各機関（大学、研究所、企業など）において男女共同参画が十分に機能していれば、今後、現在の女性の学生会員が、男性と同等に就職して、将来的には正会員の中での女性の割合は3割に達するはずですが、しかし、他学会でのアンケート調査の結果では、女性は学生から就職（特に常勤職）への段階で大きな障害があると報告されています。現在、日本森林学会の実態はまったく把握されておらず、現在ある課題だけでなく将来にむけた見通しも明らかではありません。そこで、まず今回のアンケートでは以下の点を明らかにしたいと考えています。

1. 女性が常勤職に就く際に不利な状況があるか。あるとすれば何が問題なのか。
2. 女性が常勤職に就いて働き続ける際に不利な状況はあるか。特に出産・育児期において働き続けるための十分な支援があるか。

以上の実態を把握し、今後の展望を取りまとめて2006年4月の学会大会において調査結果の報告を行う予定です。会員の皆様には大変ご面倒をおかけ致しますが、日本森林学会を含めた分野の発展にとって重要な課題に取り組むことをご理解頂き、何卒ご協力賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

## 【実施方法】

2005年7月～9月に日本森林学会ホームページ(<http://www.forestry.jp/sankaku/>)からご回答ください。

## 【問い合わせ先】

丸田恵美子（男女共同参画理事）maruta@bio.sci.toho-u.ac.jp

太田 祐子（男女共同参画主事）yuota@ffpri.affrc.go.jp

**男女共同参画実態調査**

日本森林学会男女共同参画ワーキンググループ

1. 年齢をお答えください。 24 歳以下 25～29 歳 30～34 歳 35～39 歳 40～44 歳  
45～49 歳 50～54 歳 55～59 歳 60 歳以上
2. 性別をお答えください。 男性 女性
3. 配偶者の有無をお答えください。 あり なし
4. 子供についてお答えください。  
人数：なし 1 人 2 人 3 人 4 人以上  
末子の年齢：小学生未満 小学生 中学生 高校生 大学生  
社会人 その他
5. 最終学歴をお答えください。 学部卒 大学院卒 (修士) 大学院卒 (博士) 大学院中退 (修士)  
大学院中退 (博士) その他
6. 学位 (博士) についてお答えください。 なし あり (コース博士) あり (論文博士)  
学位の種類 ( 記入 ) 取得年 ( 記入 )
7. あなたの専門分野の大まかな分類についてお答え下さい。  
育種 経営 樹病 生態 生理 造林 動物 風致 防災 利用  
立地 林政
8. 現在の職業をお答えください。  
学生 常勤 (任期なし) 常勤 (任期付き) 非常勤 無職 その他  
任期付きの方のみお答え下さい。  
任期年数：2 年未満 2～3 年未満 3～5 年未満 5 年以上  
そのポストは：再任可 再任不可
9. 職種をお答え下さい。 研究 行政 教育 その他 ( 記入 )
10. 現在の主な所属をお答えください (退職された方は、以下の設問 16 まで最終職についてお答えください)。  
企業 国立大学 公立大学 私立大学 小中高校, 専門学校  
独立行政法人等の研究機関 行政 社団・財団 NPO 等団体 自営業
11. 現在の役職をお答えください。  
行政・団体・企業・自営業の場合：一般社員 主任クラス 課長クラス 部長クラス  
事業部長クラス 取締役以上 その他  
大学の場合：学部生 院生 研究生 ポスドク (学振, COE 等) 技官 助手 講師  
助教授 教授 その他  
  
独立行政法人研究機関の場合：ポスドク (研究機関独自のポスドク, 学振等) 研究員  
主任研究員 室長相当 領域長・ユニット長 (科長相当)  
部長相当 理事 その他

12. 職場での勤務時間についてお答えください。

12.1 片道の通勤時間をお答え下さい。

0.5H 未満 0.5～1H 未満 1～1.5H 未満 1.5～2H 未満 2H 以上

12.1 職場にいる時間（出張を除く）を1週間単位でお答えください。

20H 未満 20～40H 未満 40～50H 未満 50～70H 未満 70～90H 未満 90H 以上

12.3 そのうち研究・開発に要している時間を1週間単位でお答えください。

0H 10H 未満 10～20H 未満 20～40H 未満 40～50H 未満 50～70H 未満  
70～90H 未満 90H 以上

12.4 年間出張の日数と回数についてお答え下さい。

日数：1週間未満 1～2週間未満 2週間～1ヶ月未満 1～2ヶ月未満  
2ヶ月以上

回数：5回未満 5～10回 11～15回 16～20回 21～30回 30回以上

13. 自宅での仕事時間についてお答えください。

13.1 自宅で仕事をする時間を1週間単位でお答えください。

0H 5H 未満 5～10H 未満 10～30H 未満 30H 以上

13.2 そのうち研究・開発に要している時間を1週間単位でお答えください。

0H 5H 未満 5～10H 未満 10～30H 未満 30H 以上

14. 自分の部下の人数をお答えください。大学の場合は指導している人数をお答えください（学部生除く）

0人 1～3人 4～6人 7～15人 16～30人 31人以上

15. 研究・開発費としてあなたが利用できる今年の年額（リーダーは総額）をお答えください（人件費を除く）。

0円 50万円未満 50～百万円未満 百万～5百石円未満  
5百万～2千万円未満 2千万円～5千万円未満 5千万円以上

16. 現在の職業についたきっかけをお答えください。

公募 試験 推薦

17. あなたの将来像についてお聞きします（退職者は最終職の時点でお答えください）。

将来どのような職に就きたいですか？

大学等で研究・教育に従事 研究機関で研究・開発に従事 企業で経営陣に参加 企業  
で管理職 企業で研究・開発に従事 教育職 行政職 起業  
模索中 現職のままでよい その他

18. 将来、管理職（大学等で研究室を主宰、研究所・企業などで科長相当以上）になりたいですか（複数選択可）。

なりたい なりたくない わからない

なりたくない場合その理由（複数選択可）：研究時間が減少する 家庭との両立が困難

転勤拒否ができなくなる ストレスがたまる

19. 離職・転職を考えたこと、したことがありますか。

離職したことがある 転職したことがある 離職を考えたことがある

転職を考えたことがある 考えたことがない

19.1 離職・転職を考えたこと、したことがある方は、その理由をお答えください（複数選択可）。

キャリアアップ 高収入 転勤 家族の転勤 勤務地 任期 結婚 育児

介護 将来への不安 男女差別 人間関係 現職への不満 解雇 その他

19.2 離職・転職した場合、その後の雇用形態はどれですか（複数選択可）。

常勤 常勤（任期制） 非常勤 その他

19.3 どのような分野へ転職しましたか（複数選択可）：大学等 国公立研究機関

学校教育関係 民間企業（研究・開発） 民間企業（調査・コンサルティング）

民間企業（その他職種） 行政関係 その他

20. 今後任期付き職が増加すると予想されますが、任期付き職（ポストドクを含む）についてどう思いますか。

積極的に導入すべき 慎重に導入すべき 廃止すべき わからない

その理由（複数選択可）：自分の希望に応じて転職しやすい 実績に応じた転職が可能

研究組織の活性化 生涯設計が立てやすい 育児等での離職後の再就職が容易

大きなテーマに取り組めない 生涯設計が立てにくい

次の職を得ることが難しい 年齢制限がある 社会保障上の不利益を被る その他

21. 子供ありの方にお伺いします。

21.1 子供が小学校就学までの平日昼間の育児を主に担当したのはどなたですか。

本人 配偶者 同居親族 親族知人 保育園等 ベビーシッター等

21.2 あなたの育児休職取得、非取得の状況についてお答えください（複数選択可）。

十分取得した 取得したが不十分であった 取得しなかった

その理由（複数選択可）：職場の理解が得られた 自分で育児を行いたかった

自分以外の保育者を確保できなかった 保育園に入園するまで取得した

仕事を中断したくなかった 収入を減らしたくなかった

必要性を感じなかった 自分以外の保育者を確保できた 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 その他

取得された方の期間（産休を除く子供一人当たりの平均で）：1ヶ月未満

1～3ヶ月未満 3～6ヶ月未満 6～12ヶ月未満 12～24ヶ月未満 24ヶ月以上

21.3 育児休職を取得された方にお伺いします。取得後の影響をお答えください（複数選択可）。

取得前と同じ職務を継続 職務が変わった 部署が変わった

昇給・昇進が遅れた 失職した 退職した

21.4 配偶者の育児休職取得期間をお答えください（産休を除く子供一人当たりの平均で）。

無職 取得なし 1ヶ月未満 1～3ヶ月未満 3～6ヶ月未満

6～12ヶ月未満 12～24ヶ月未満 それ以上

配偶者が育児休職をとらなかった場合、その理由（複数選択可）：仕事が忙しかった

収入を減らしたくなかった 必要を感じなかった 制度がなかった

制度はあったが取得できる職場環境ではなかった

夫婦以外の保育者を確保できた その他

22. 仕事と育児あるいは自分のための時間との両立に必要なことは何だと思えますか（複数選択可）。

多様な働き方 労働時間短縮 仕事中心の考え方を変える

男女役割分担の意識を変える 職住接近 有給休暇の増加 実験補助員

- 家事サポート 保育施設の増設 多様な休職制度
- 育児への経済的支援 病児保育 休職者の勤務先への公的補助
- 休職中の代替要員 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
- 勤務時間の弾力化 職場の雰囲気 その他 特になし

23. 育児による休職者に対する評価をどのようにしたら良いと思いますか（複数選択可）。

- 休職期間分だけ報酬を減らす 休職期間分だけ昇給・昇進を遅らせる
- 将来にわたって昇給・昇進を遅らせる 評価・処遇には反映させない
- 休職を配慮して評価を優遇する 能力やそれまでの業績に応じて個別に対応する
- あくまで成果主義 その他
- わからない

24. 研究・開発を進める上でどのような環境や機会が必要ですか（複数選択可）。

- 研究・開発時間 研究・開発設備 研究・開発費 研究・開発支援者
- 国内外への留学 上司の理解 指導者等からの指導 研究・開発の自由度
- テーマに長く取り組める環境 共同研究者 学生等を教育する機会
- 成果の発表の機会 業績の評価 能力の適切な評価 周囲の期待 サバティカル
- その他

25. 男女共同参画社会推進のため今後必要と思われることお答えください（複数選択可）。

- 職場環境整備 法制度の整備 評価システムの改善 社会保障制度の拡充
- 上司の理解 一定期間の女性優先措置 各種年齢制限の撤廃
- 女性研究者の交流の場 女性の意識改革 男性の意識改革 夫婦別姓
- 女性の仕事と家庭の両立 男性の仕事と家庭の両立 任期制導入 任期制の改善
- 任期制撤廃 特に必要ない