

「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」第2回アンケート結果
男女共同参画ワーキンググループ

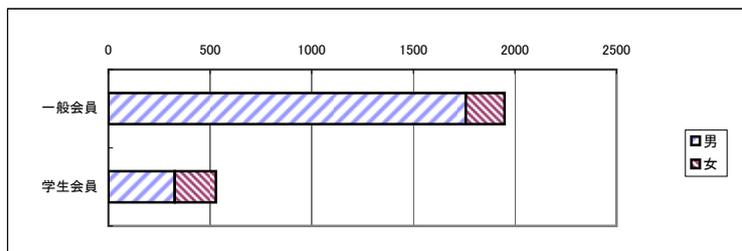
自然科学分野の男女共同参画を推進することを目的に2002年に発足した男女共同参画学協会連絡会では、文部科学省委託事業「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像——男女共同参画推進のために——」と題した調査研究を行った。そこでは参加学協会会員を対象に2003年8月～11月まで統一アンケートを実施し、19291件もの回答を得て、これを詳細に分析し、「科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する提言」ほかをとりまとめて、行政各機関への働きかけを行った。その結果、第3期科学技術基本計画を始めいくつかの新たな施策が実施され、社会は変革の方向へ動き出している。(http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/index.html)

日本森林学会においても、2004年に共同参画担当理事が設けられ、同上の学協会連絡会に加盟して本格的に始まり、2005年7月～9月にかけて学会ホームページ上で「日本森林学会における男女共同参画の実現を目指して」と題するアンケート調査を独自に実施した(結果の概要は『森林科学』第48号(2006年10月)、及び日本森林学会URL <http://www.forestry.jp/contents/gender-equality/questionnaire2005/questionnaire-report.htm> に掲載)。

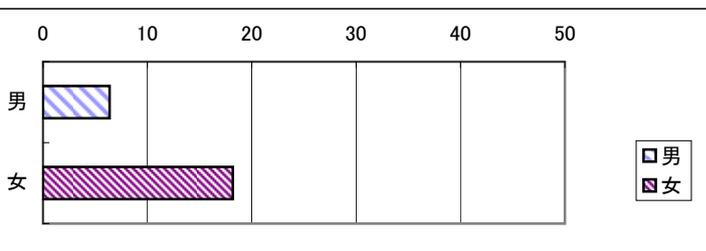
今回は学協会連絡会が、標記の委託事業として2007年8月～11月に第2回の大規模アンケート調査「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」を実施した。男女共同参画についての世の中での動きを察知するために、第1回目の設問項目を踏襲するとともに、女性研究者を支援する新たな政策などに関連した設問を加えた。学協会連絡会として特に注目すべき点として、少子化(子育て支援)とポスドクなどの任期付き職についての設問を増やしている。

森林学会では学協会連絡会から学会関係の関連データを得て、森林学会員の回答を全体の回答及び独自アンケートと比較しながら分析を行い、ここにまとめを行った。なお、アンケート全体の結果は学協会連絡会のホームページ上で公開されている(http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/2007enquete/h19enquete_report_v2.pdf)。

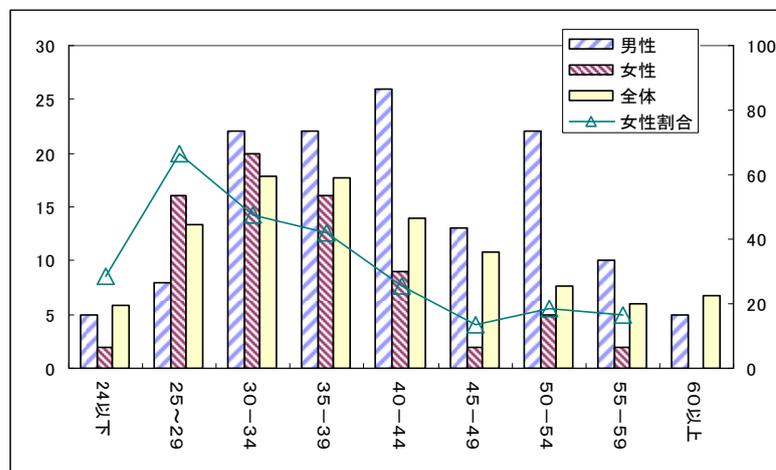
0. 日本森林学会全会員の男女割合%



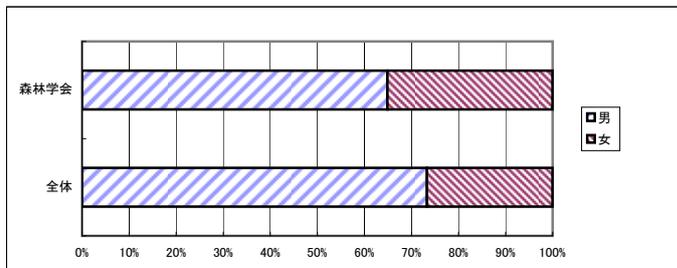
0. 回答者の日本森林学会全会員に対する割合%



1. 回答者の年齢(2008年4月1日、森林学会関係の実数、男性133名 女性72名、左軸)
全体はアンケート全体 14121名、左軸で割合。女性割合は森林学会、数値は右軸。



2. 回答者の男女割合

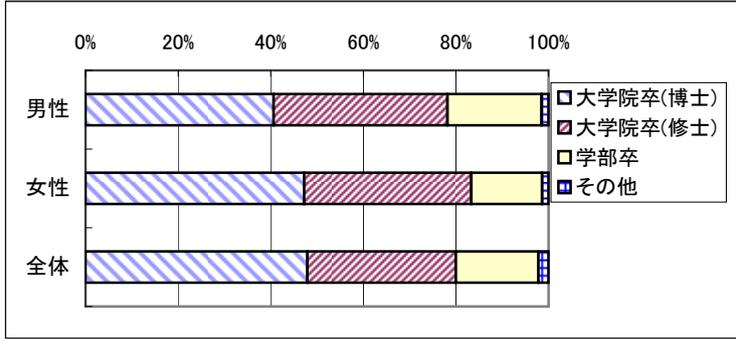


今回のアンケートでは、11月末現在、学協会全体で14,121名、日本森林学会では男性133名、女性72名の回答を得た。森林学会全体では男性会員のわずか6%しか回答がなかったが、女性会員では約3倍の18%の回答を得た。また正会員の9.8%に対して学生会員では38%、約4割もの回答を得て、関心の高さを示している。この結果は学協会全体の結果と比較しながら、男女別、年齢別、また年齢や子の有無、勤務形態当別に取りまとめた。

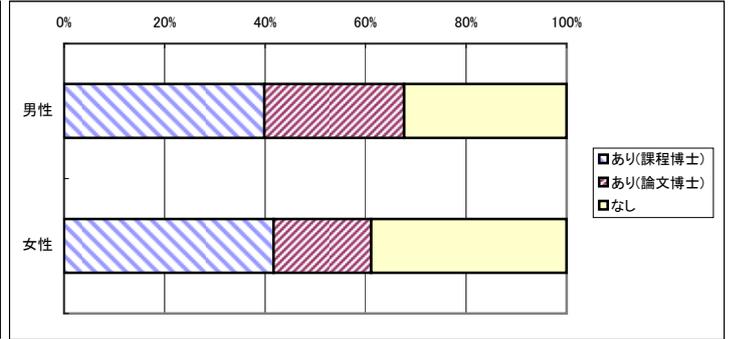
男女別には、男性回答者の主な年齢は30～55歳だが、女性回答者は25～45歳まででとやや偏りがあった。40歳以上の回答者は著しく男性に偏っており(女性回答者は2割以下)、会員全体の傾向であるともいえる。今回の学協会全体の回答者の男女割合と同様に、森林学会の回答者は女性会員の割合が高く、その分、意識が高いか、あるいは研究環境に課題が多いものと考えられる。

05年の森林学会のアンケート回答者と比較すると、年齢と男性女性の分布は良く類似し、おおむね5年加算された状態だった。

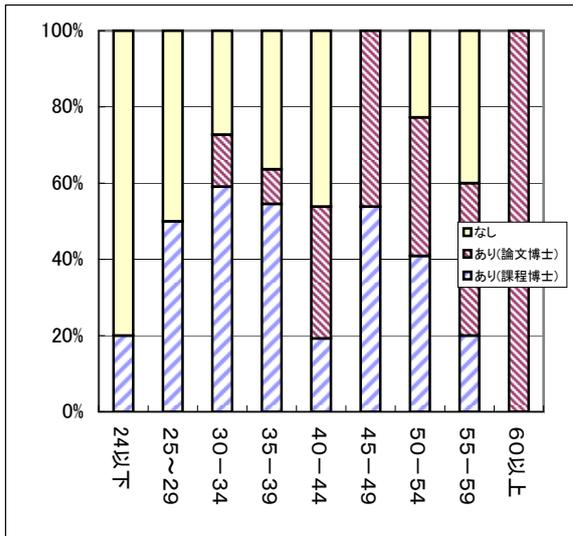
3. 最終学歴(回答者のうちの割合%)



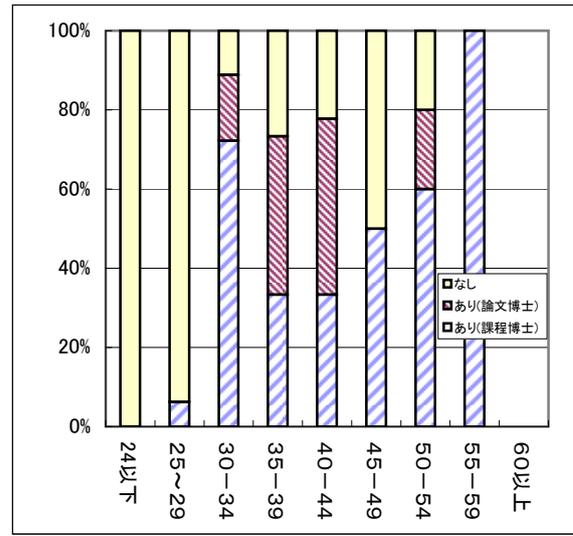
4. 年代別の学位(博士)の取得(回答者のうちの割合%)



4. 年代別の学位(博士)の取得(男性、回答者のうちの割合%)

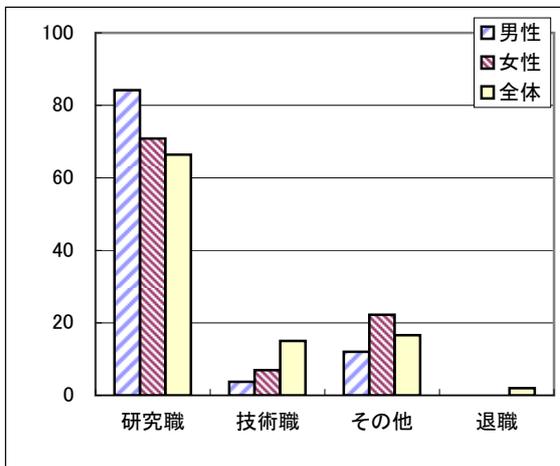


4. 年代別の学位(博士)の取得(女性、回答者のうちの割合%)



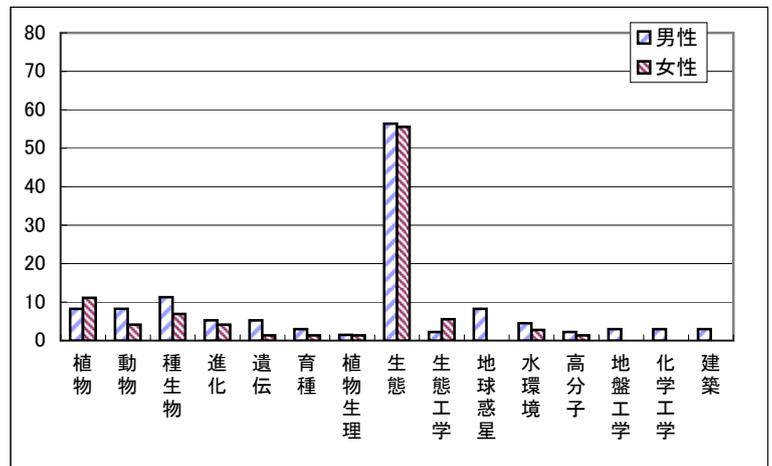
5. 現在の職(回答者のうちの割合%)

その他には学生若干が含まれる。



6. 回答者の所属学会(回答者のうちの割合)

平均学会加入数 男性2.75、女性2.33

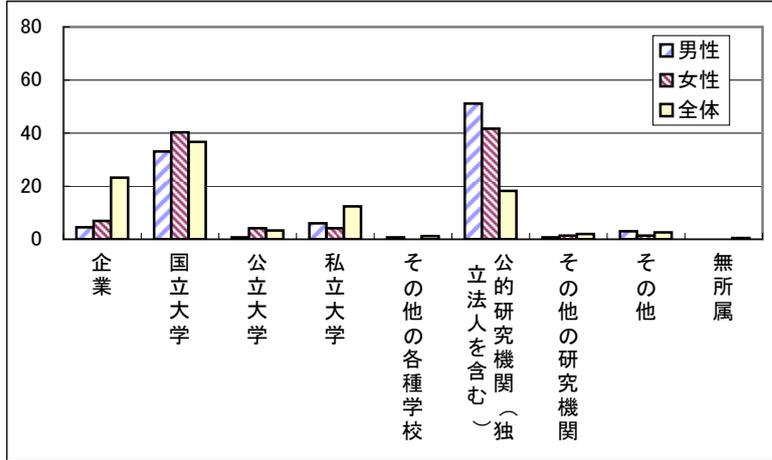


回答者の最終学歴について、全体との比較で大きな違いはないが、男性の方が大学院卒(博士)の割合がやや低く、また学部卒や論文博士の割合がやや高い傾向が認められる。これは回答者の年齢別分布に現れており、男性では高齢になるほど論文博士の割合が上昇し(業務を行う中で博士号を取得する割合が高い)、女性の場合は業務を行う中で課程博士が不可欠であったことを示している。

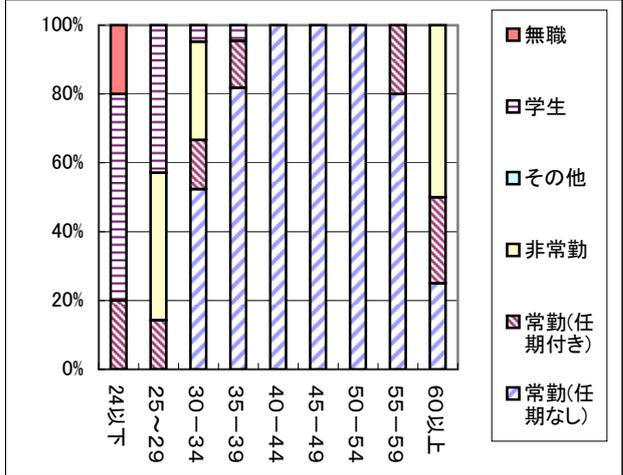
なお、森林学会関係者のうち半数以上が生態学会に所属していることは特異的である。アンケート回答者の学会加入数の平均は男性2.75、女性は2.33であった。もっとも、森林学会関係の小規模学会はアンケートの選択肢に現れないので、学会全体を推定はできない。男女で比較するほどはその他の学会への加盟は例が多くはない。

05年の森林学会のアンケート結果と比較すると、男女とも課程博士の割合が30代を中心に、また全体では5%程度増加が見られ、大学院の学生数とポストクの増加を反映していた。

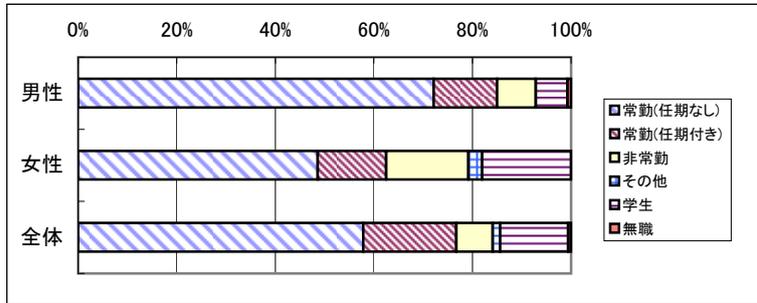
7. 現在の所属(回答者のうちの割合%)



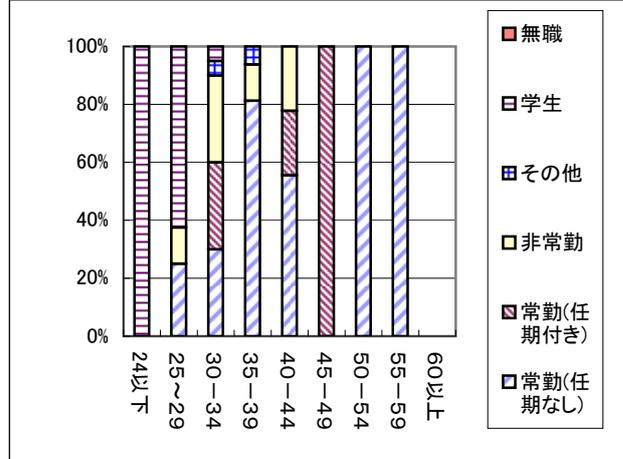
男性



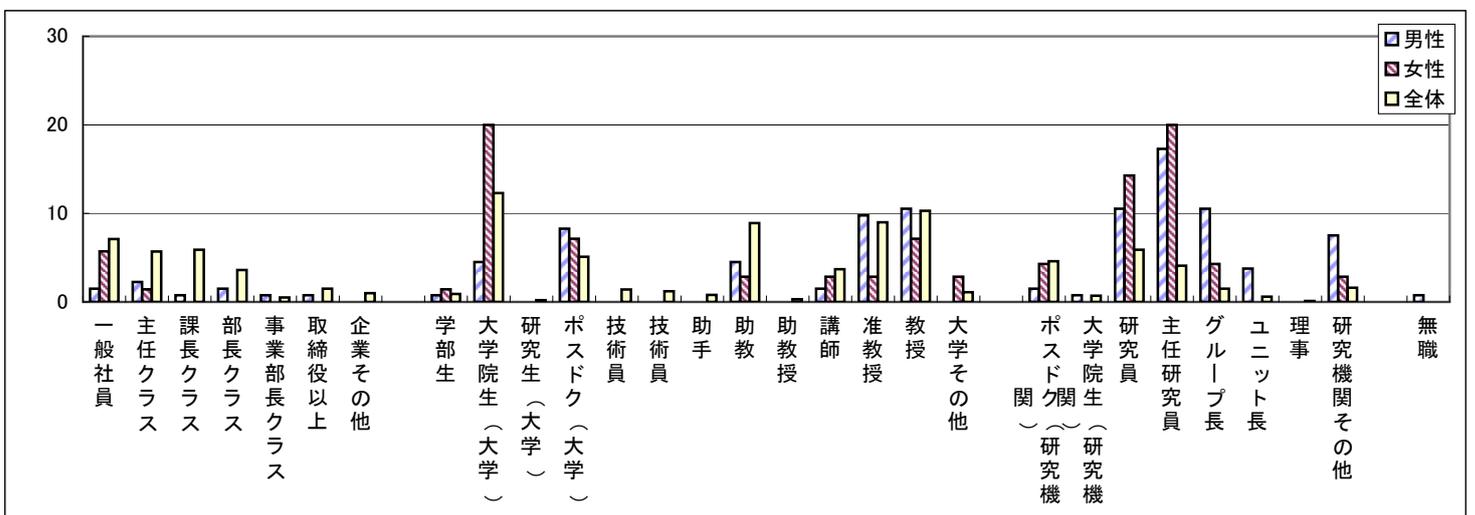
8. 現在の雇用形態(回答者のうちの割合%)



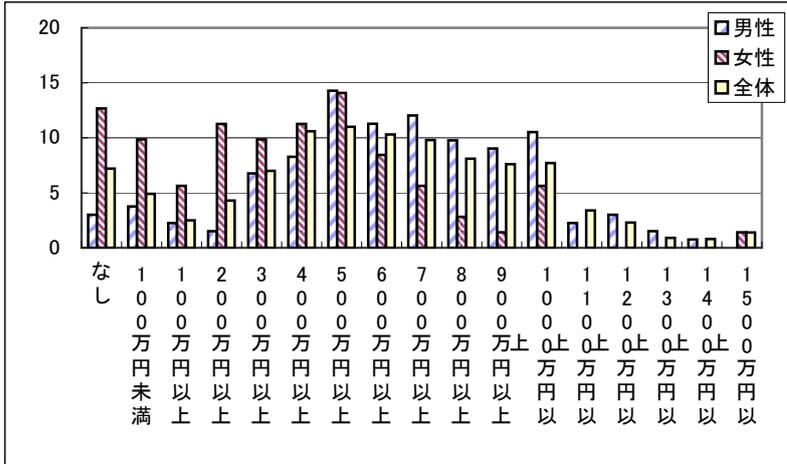
女性



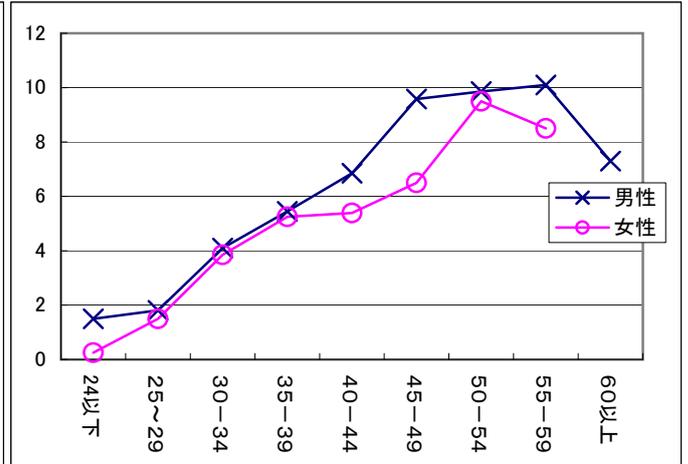
9. 現在の役職(回答者のうちの割合%)



10. 現在の年収(回答者のうちの割合%)



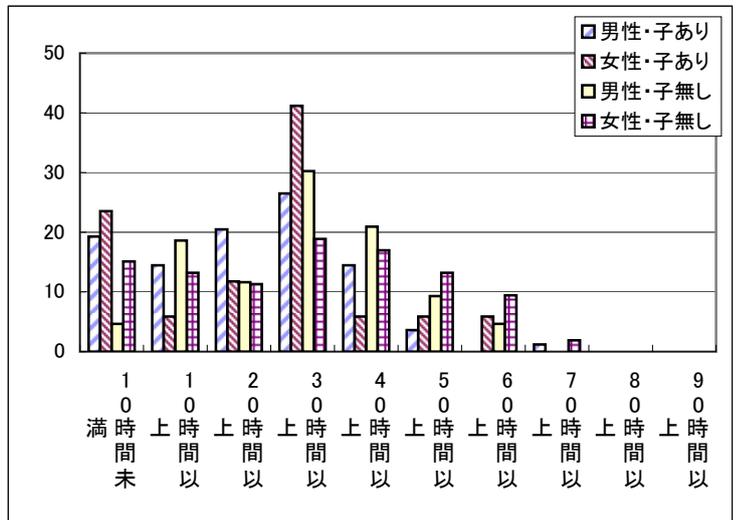
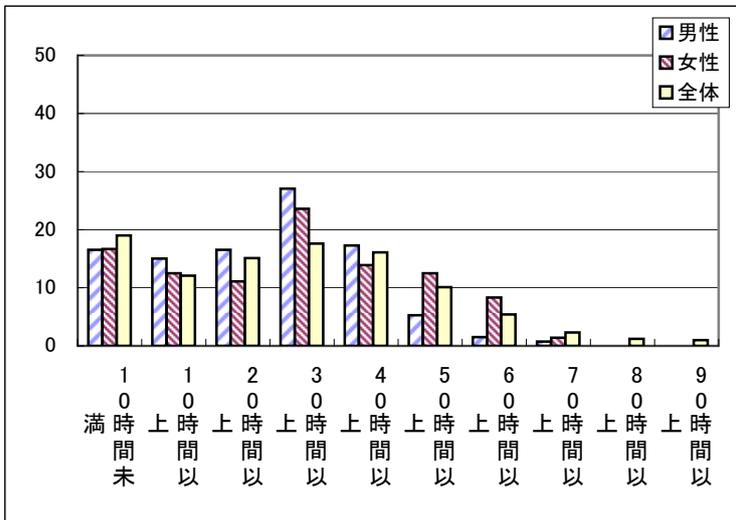
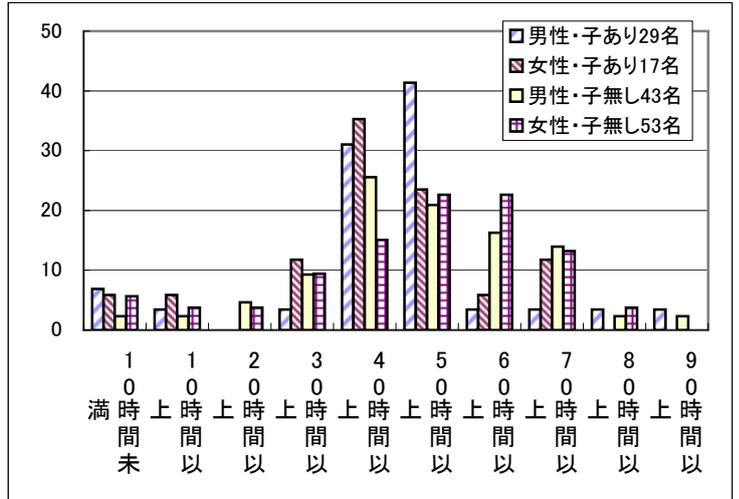
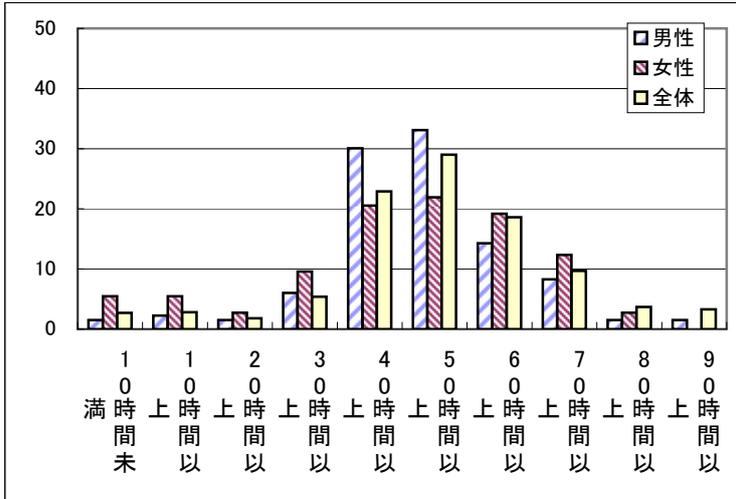
年代別平均年収(百万)



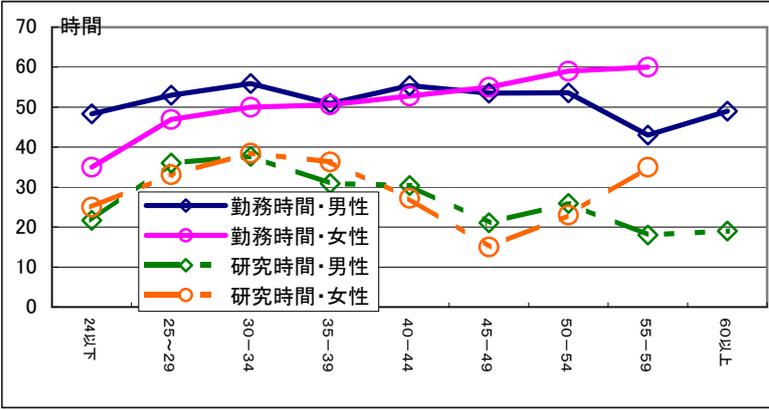
回答者の現在の所属としては、国公立研究機関及び国立大学がその大半を占め、全体のアンケート結果と比べると民間の企業や私立大学に占める割合が低い。男女の違いでは、男性回答者の7割、また30代を過ぎれば半分以上が任期のない常勤職になっているのに対して、女性は全体の5割が任期付き、非常勤または学生が占め、35歳を過ぎても7割程度しか任期のない常勤職を得ていないなど不安定さが明らかである。なお、国立大学に女性が多いのは学生(大学院及びポストク)の占める割合が高いことによるものである。05年の森林学会のアンケート結果と比較すると、任期付きや非常勤職員、また学生数の増加が特に女性で著しく、相対的に任期無しの常勤職員数が減少していた。

また、現在の年収を比較したところ、女性では300万未満、男性で700万以上の占める割合が高く、女性の回答者の多くが不安定な職に就いていることが反映されている。また、男性の年収分布が全体(7割が男性回答者)の傾向と一致していた。なお、年齢毎に比較したところ、平均年収は女性の40代で明らかに低く、35歳から50歳までに停滞が見られるのも特徴である。これは、45~50歳の回答者が少なく、不安定な職についている者の割合が多かったこともその一因であろう。

11. 1職場での仕事時間(1週間あたり、回答者のうちの割合%)

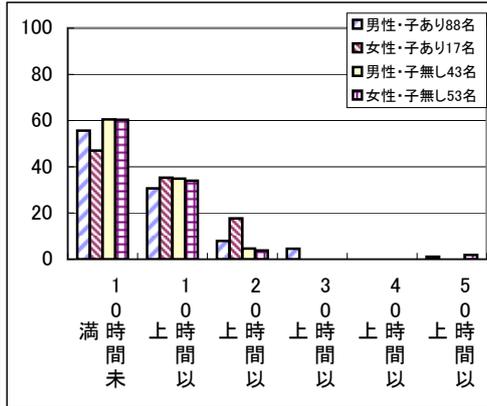
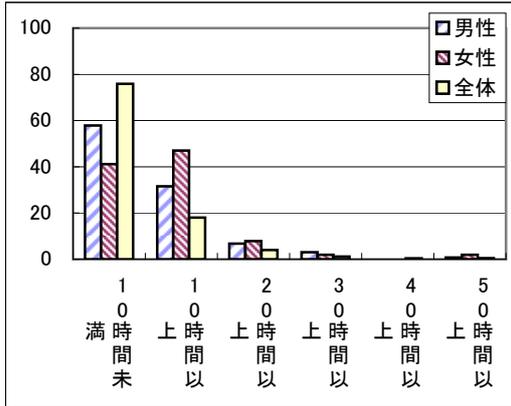


年代別に見た平均勤務・研究時間



職場での勤務時間が週間で30時間以下という不安定な職に就いている女性は男性の倍ほどになっている。また40~60時間の勤務時間を持つ男性が多くのに対して、60時間以上働く女性が多いのも特徴的である。仕事時間の中で研究・開発を行える時間については40時間が多く見られる。また、子の有無に分けてみると、仕事時間では、子がある場合には40時間以上60時間未満にピークがあるが、子がない者では男性、女性ともに60時間以上にピークが見られるなど働く時間が延長されている。但し、研究・開発時間は極めて多様で、子の有無では一定の傾向が見られない。

12. 1 自宅での仕事時間は(週間当たり、回答者のうちの割合%)

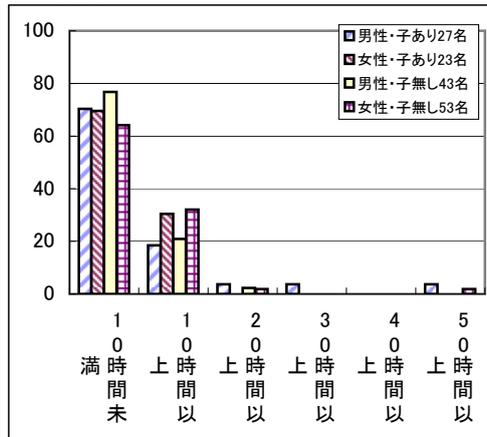
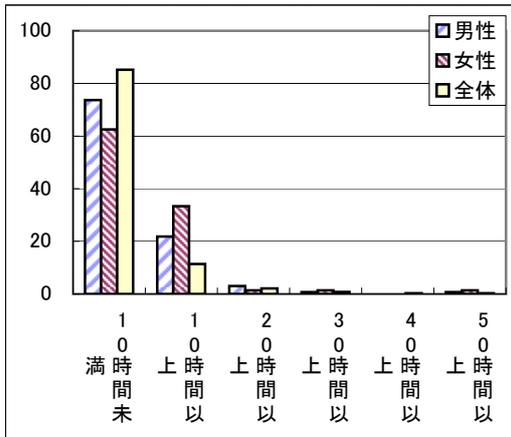


自宅での仕事時間については、男性の方が明らかに少なく、女性では半数以上が、特に子ありの女性の働く時間が長い。その内で研究・開発に要する時間が10時間以上となるのは、子の有無にかかわらず女性の方がわずかに多くみられる。

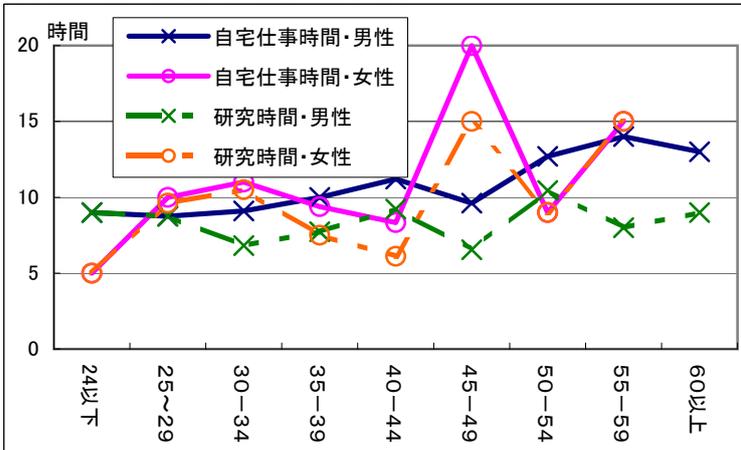
回答者を年齢別に平均して比較すると、男性では年齢を増す毎に仕事時間自体が増加するものの、仕事時間のうち研究・開発時間に要する時間は年齢とともにわずかに少なくなる傾向がある。女性の場合、比較的回答者の多い45歳以下で見ると、家庭責任を持つ割合が増える年齢とともに仕事時間も研究開発時間も減少している。なお、35歳以下と50歳以上では全ての時間を研究に費やすことができるようになることもわかった。

05年の森林学会のアンケート結果と比較すると、自宅の仕事時間が女性でも増加し、その分、研究・開発時間も増加し、勤務状況が厳しくなっていることを伺わせる。

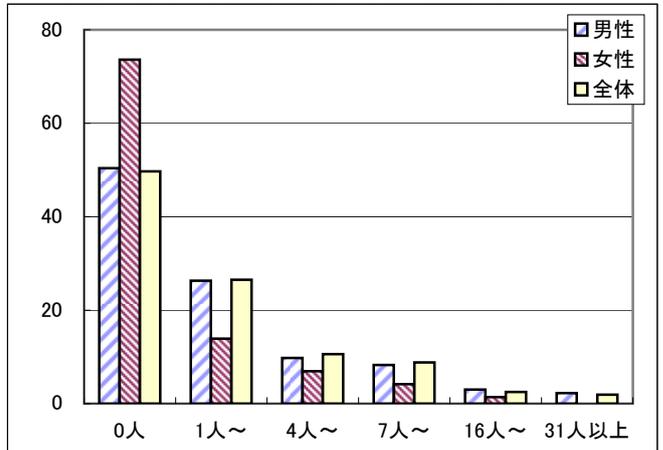
12. 2 そのうち研究・開発に要する時間(回答者のうちの割合%)



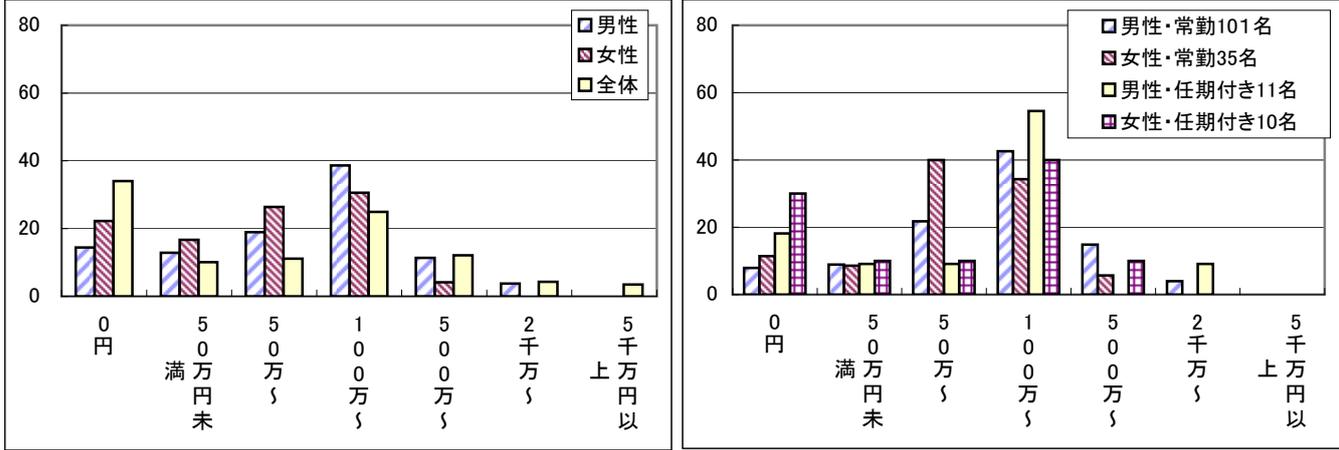
年代別に見た自宅仕事時間と研究時間



13. 自分の部下の人数(回答者のうちの割合%)



14. 配分された、あるいは獲得した研究・開発費 (2007年度 回答者のうちの割合%)



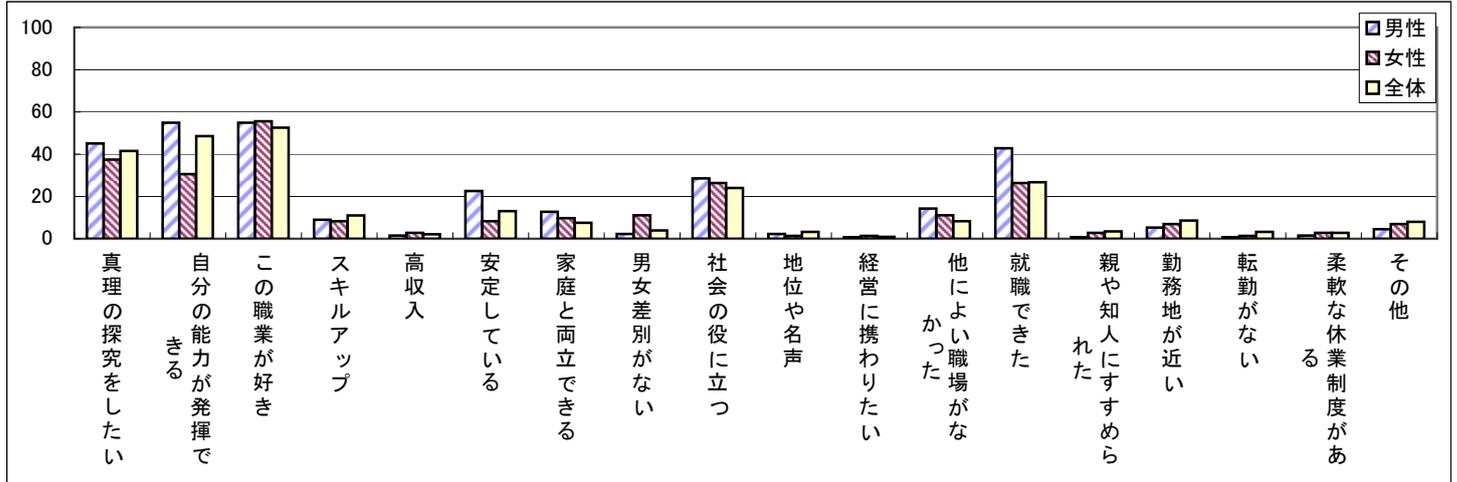
職場における部下の人数では、女性の方が圧倒的に少なく、7割以上が部下がない立場で働いている。一方、男性でも部下がない立場の数が半数に及ぶなど、研究業務の執行形態がやや特異的で、小規模グループ研究が中心となっていることがわかる。

これは05年の森林学会のアンケート結果と比較して大学院などの学生数の増加を反映しているようにも見える。

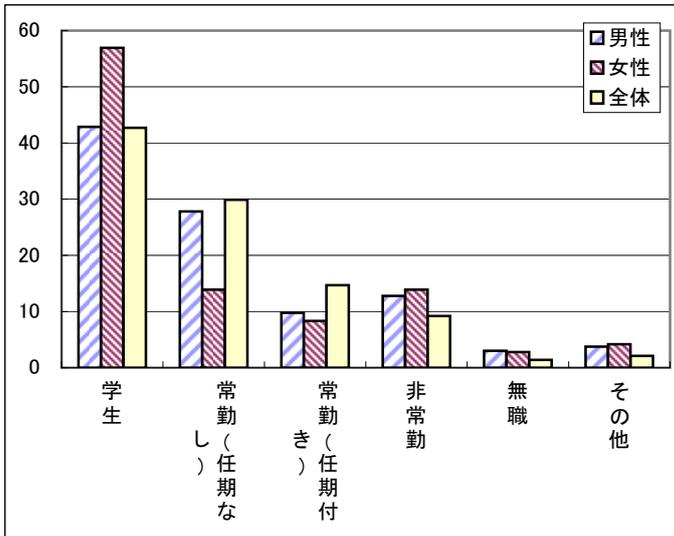
配分されたあるいは獲得した研究費については、男女ともに100万～500万にピークがあり、アンケート全体と比べれば恵まれているものの、500万以上獲得した女性はわずかである。男女ともに常勤職員及び任期付き職員の1割が500万以上の研究費を獲得しており、研究資金の格差が大きく広がっていることが伺える。

05年の森林学会のアンケート結果と比較すると、たとえ任期付きであっても任期のない常勤職員と同等の研究費を獲得している者も増加するなど、一部には改善の状況も認められるが、研究費なしの任期付き女性が出てきているのは、将来性から言っても大いに不安である。

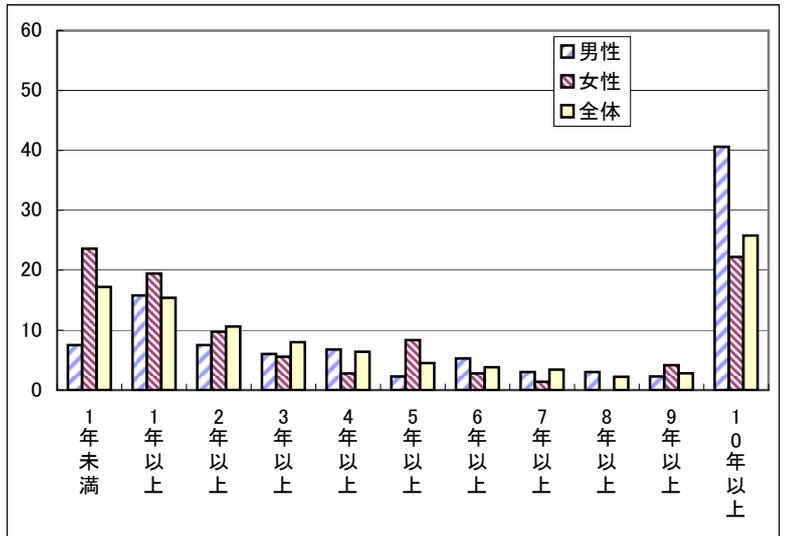
15. 現在の職業を選んだ理由(複数回答可、回答者のうちの割合%)



16. 1現在の役職に就く直前の雇用形態(回答者のうちの割合%)



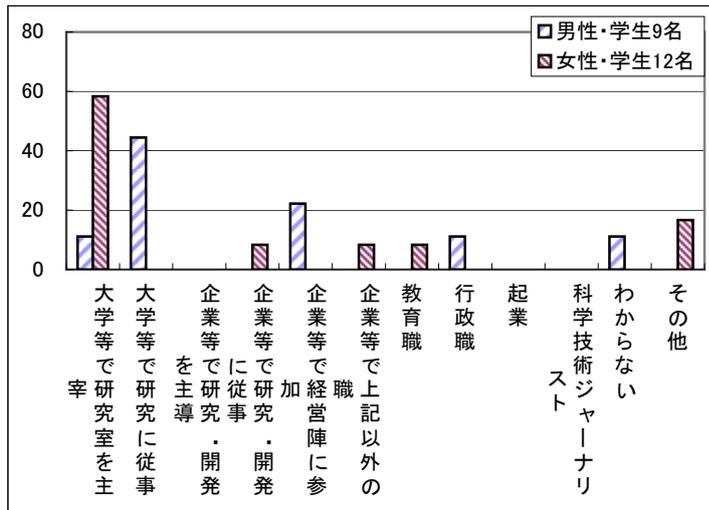
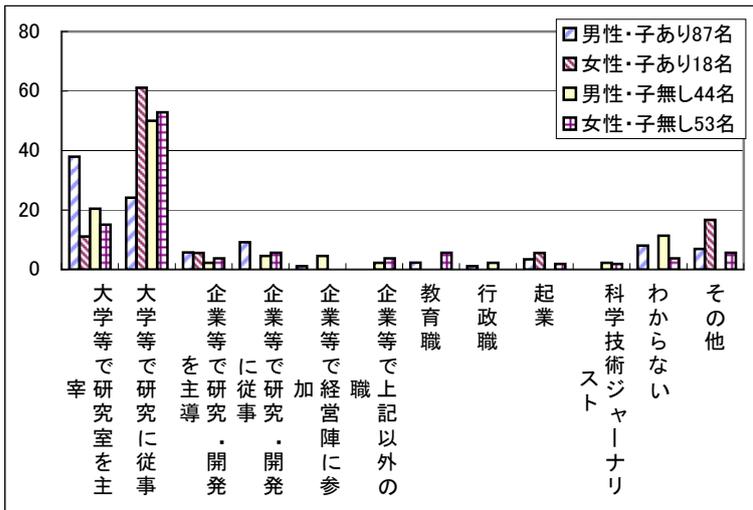
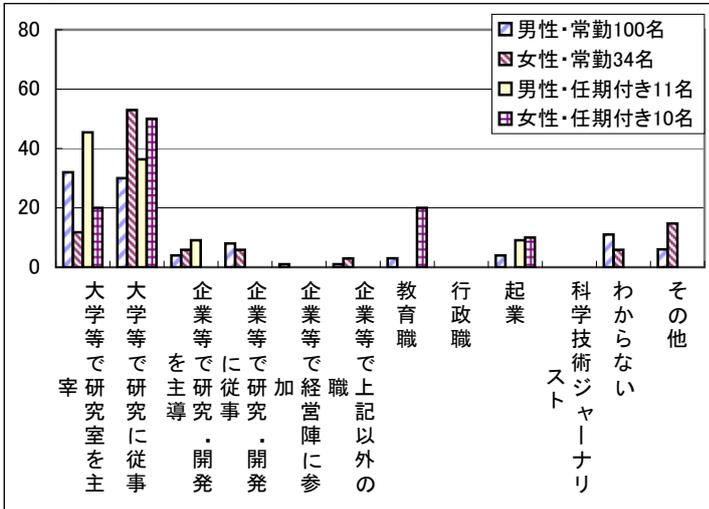
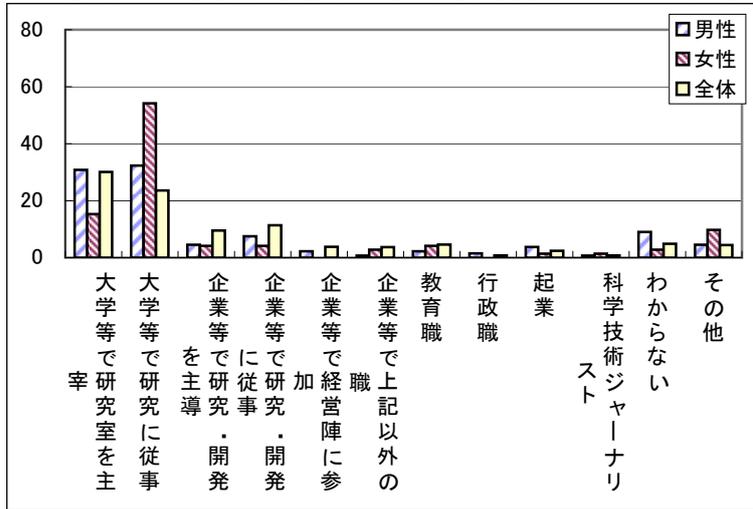
16. 3現在の職に就いてからの経過年数 (回答者のうちの割合%)



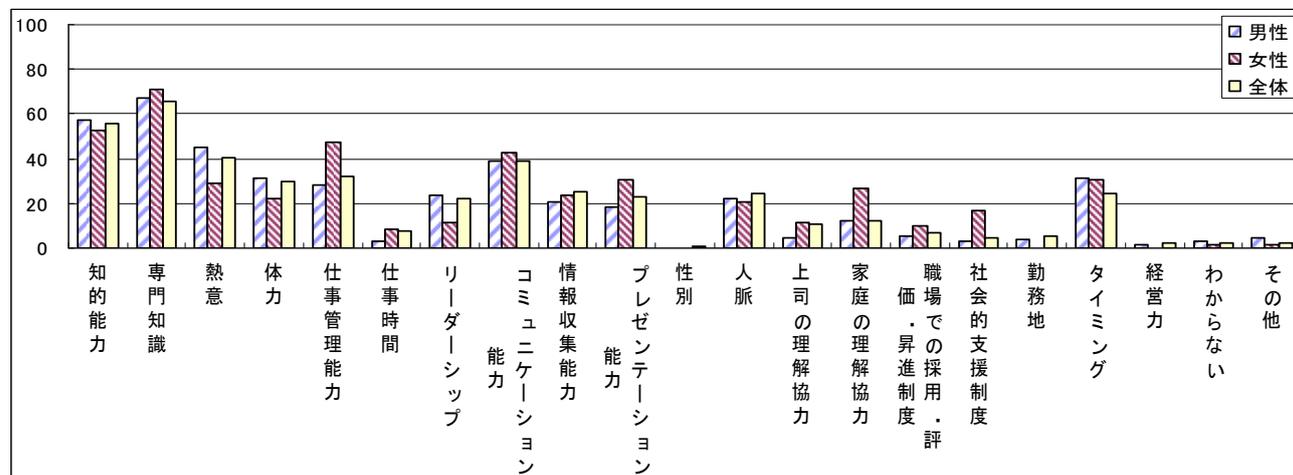
現在の職業を選んだ理由としては、複数回答の中で、「真理の探究をしたい」や、「社会の役に立つ」など、客観的な位置づけを持つ一方、「自分の能力が発揮できる」や「この職業が好き」など、自己主張の強い面も伺える。ただし、「就職できた」といった現実的、受け身的な回答も少なくない。細かく見ると、男性では、「就職できた」や「安定している」等の傾向のほか、女性では「男女差別がないこと」が多い一方、「自己能力の発揮」が男性より少ないことが認められる。職業選択の段階では「スキルアップ」や「転職の有無」や「休業制度」には関心がなかったことが伺える。

現在の役職に就く前の役職について、森林学会分野ではその多くが学生から直接現職に就いていることが伺えるが(女性の場合は現在も学生)、男性では常勤職員から、また女性の場合には非常勤職員からの転職が目立っている。また現在の職に就いている期間について、男性ではその4割が、女性でも2割以上が10年以上継続している一方で、女性では半数近くが2年未満であることも注目に値する。

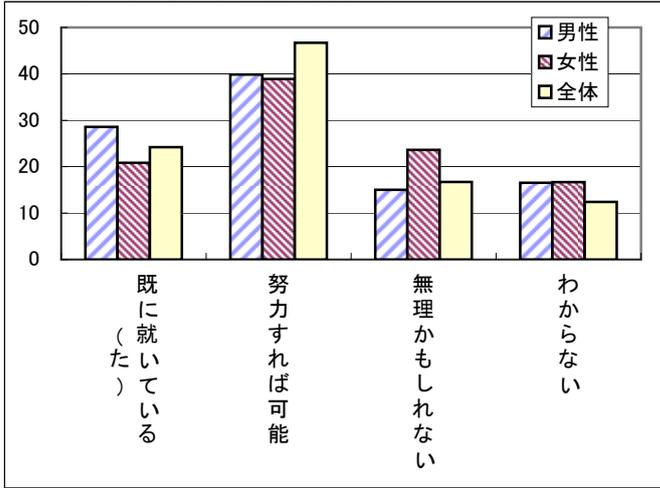
17. 将来、どのような職に就きたいですか(将来も現職についていたい場合は現状、回答者のうちの割合%)



17. 2その職に就くために重要(だった)と思われる要因(複数回答可、回答者の中の割合%)



17. 3その職に就ける可能性(割合%)

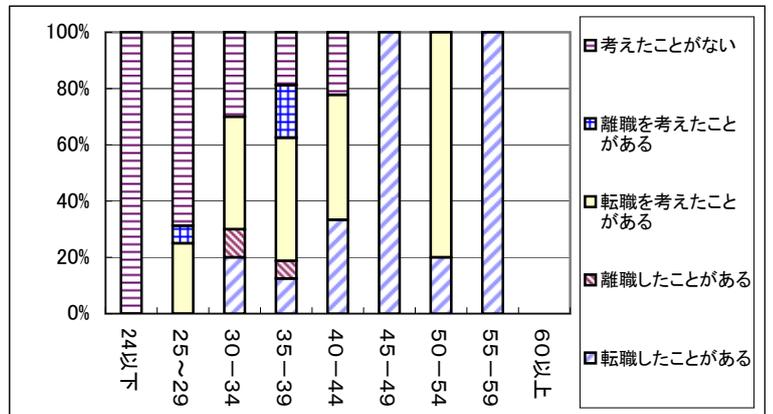
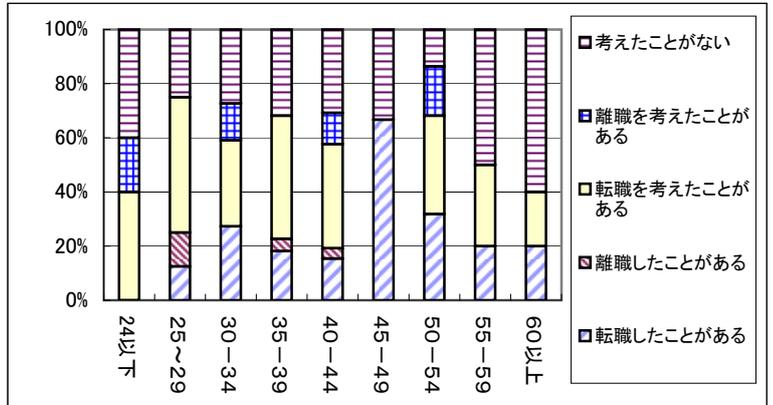
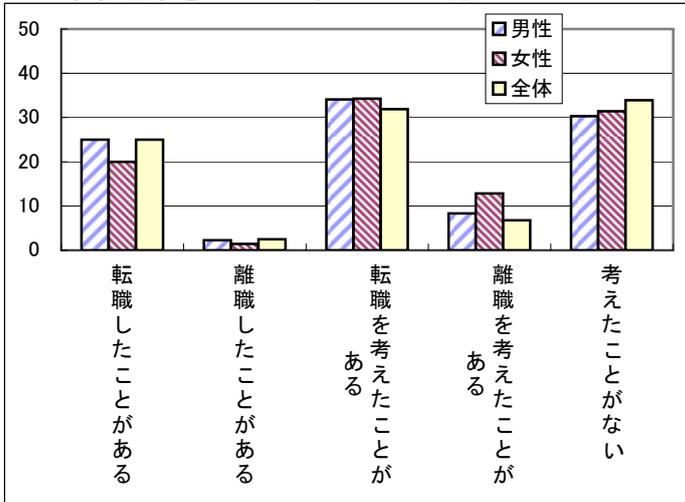


将来の職業像については、6割から7割が研究機関を含む「大学等での研究室の主宰や従事」などを希望し、全体の回答に比べて職業の選択肢が限られていることが伺える。また女性に限れば「大学等で研究室を主宰する」ことを希望する人数は少なく、男性に比べて積極性が弱いように伺える。また男性では「わからない」との回答もあるが、それに対して、女性は「教育職や起業」など様々な選択肢を検討する様子が伺え、頼もしい。ただし、子の有無で見比べると男性の子無しで「大学等の研究に従事」が目立っている。これを学生に限定すれば、女性の方は「主宰」を、男性の方が「従事」と逆転傾向なのは、将来に不安を持っているからだろうか。

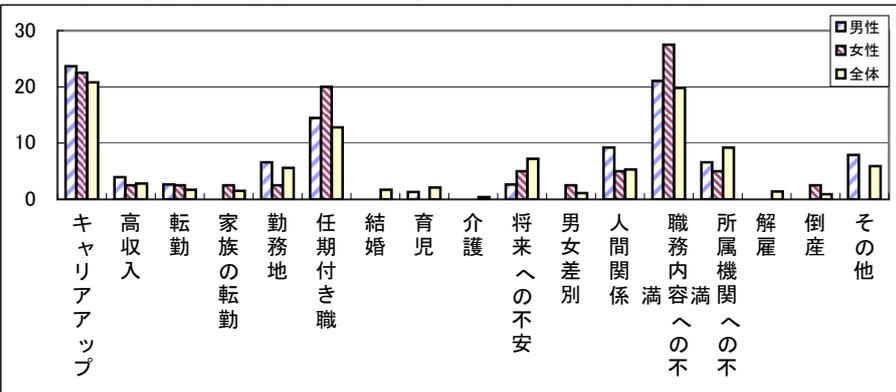
その職に就くために重要な要因については、「専門知識」、「知的能力」、「熱意」、「仕事管理能力」、「コミュニケーション能力」等の重要性を認識している者が多い。ただし女性の場合、「仕事管理能力」や「プレゼンテーション能力」のほか、「家庭の理解・協力」や「社会的支援制度」など、人間関係や社会生活での支援が重要であったという経験を認めている。

なお、05年の森林学会のアンケート結果と比較したところ、それほど大きな変化は認められず、依然、生涯研究を行いたいという高い意欲が感じられる。

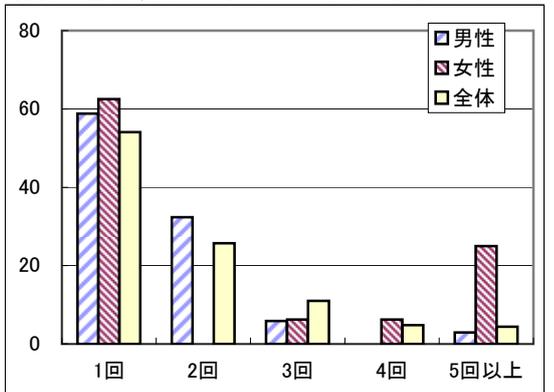
18. 1 転職・離職をしたことや考えたことが(割合%)



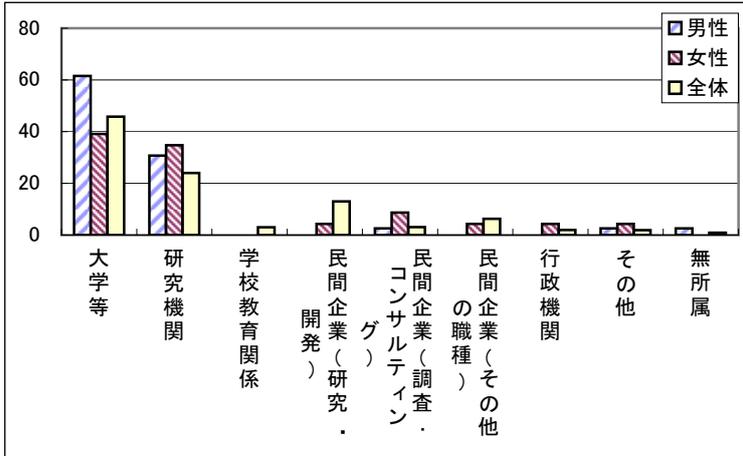
18. 2 転職・離職ありの場合、その理由(男性76, 女性40のうちの割合%)



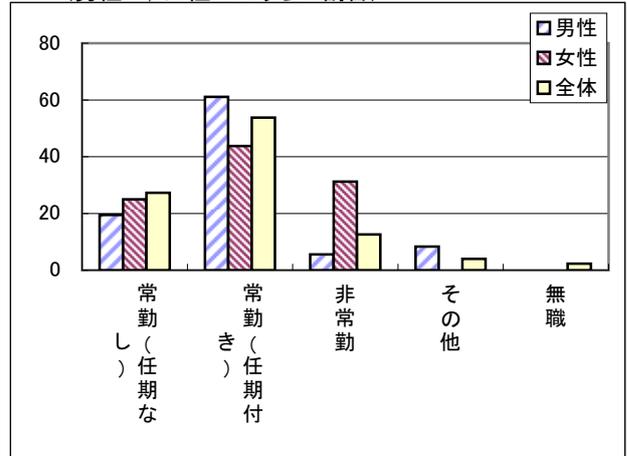
転職の回数(男性34, 女性16のうちの割合%)



18. 3転職ありの場合、その後の所属(男性39, 女性23のうちの割合)



18. 4転職ありの場合、その後の雇用形態(男性34, 女性16のうちの割合)



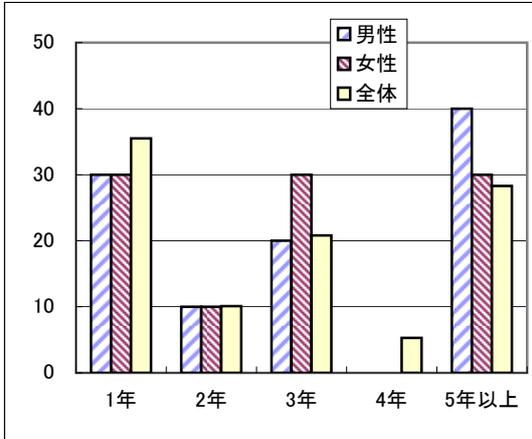
転職や離職の経験について、離職を考えたことがある割合が女性で若干多く見られる。男女別に年齢の違いを見たところ、55歳までおおむね同じ傾向が見られる中で、男性の場合、転職等を考えたことのない者が55歳以上で増えるなど、安定したしかも満足した職場環境で働いているといえる。しかしながら、女性の場合、学生の多い30歳以下ではほとんど考えたことがないのに対して、40歳を超えると転職を考えたり、実際に転職したことがある者の割合が多くなるなど、職場環境に悩んだりする割合が高いことを予想させる内容である。

また具体的に転職や離職した者について、その回数では女性の5回以上経験している者が2割を超えていた。またその理由は、「キャリアアップ」といった積極的な理由があるほか、「職務内容への不満」といった理由のほか、「職種としての任期付き職」が多い。なお、男女の違いでは、女性では「職務内容への不満」、「家族の転勤」、「男女差別」などが、男性では「勤務地」や「人間関係」を挙げる割合が高かった。

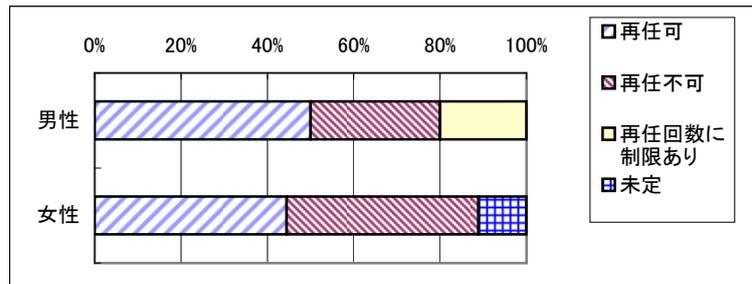
転職後の所属については、大学や研究機関などの任期のない研究ができる職への転職が多いのに対して、女性の場合には民間企業や行政職など研究を継続することが困難な職種や、非常勤職への転職例が目立っている。

なお、05年の森林学会のアンケート結果と比較して転職経験のある人は3倍ほど増加しつつあり、研究者の流動化が進んでいることが認められる。しかしその理由としては、任期付きであるという理由や職務内容の不満、結婚育児によるからの転職は増加したが、キャリアアップ、高収入、勤務地、将来への不安などは減っており、様々な変化が確認できる。

19. 1任期付きの職(非常勤・ポスドク・契約社員を含む)についている方、任期年数は(男女とも10名のうちの割合%)

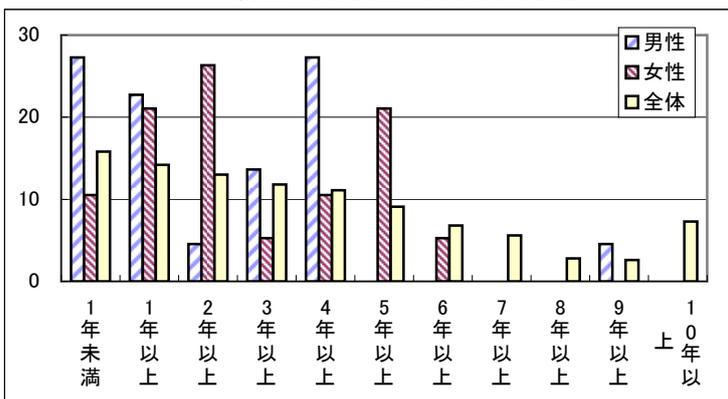


また再任は可能か。



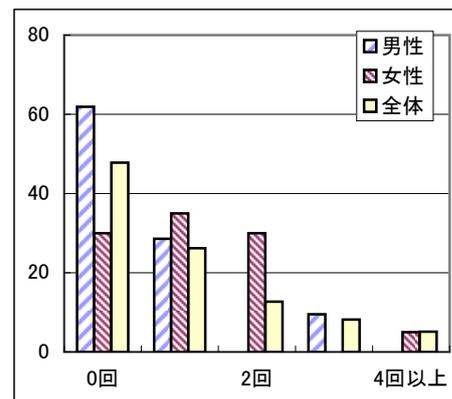
19. 2任期付きの職に就いている期間

(男性22人、女性19人のうちの割合%)

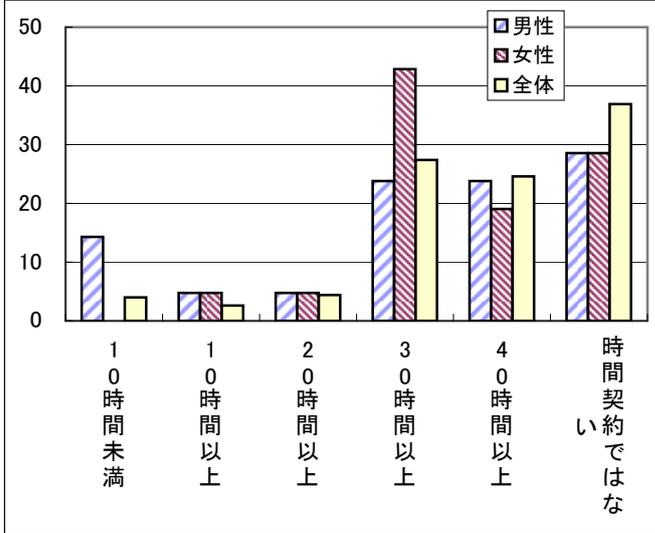


19. 3. 任期付きとして所属が変わった回数

(男性21, 女性20のうちの割合%)

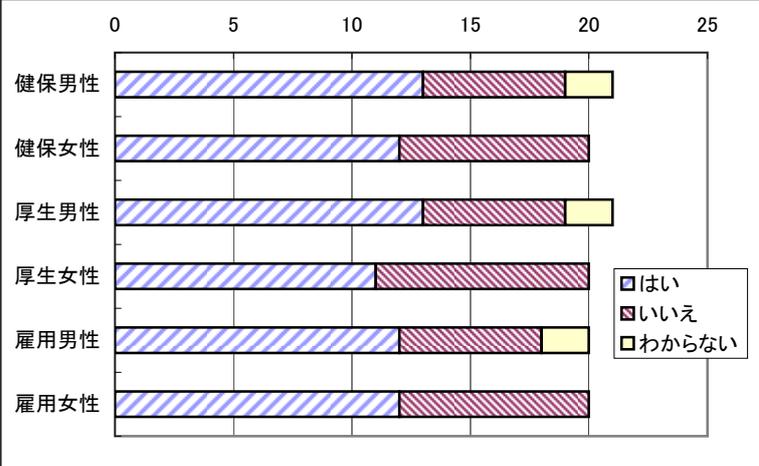


19. 4契約上の勤務時間 (週間当たり、男女とも21名のうちの割合%)

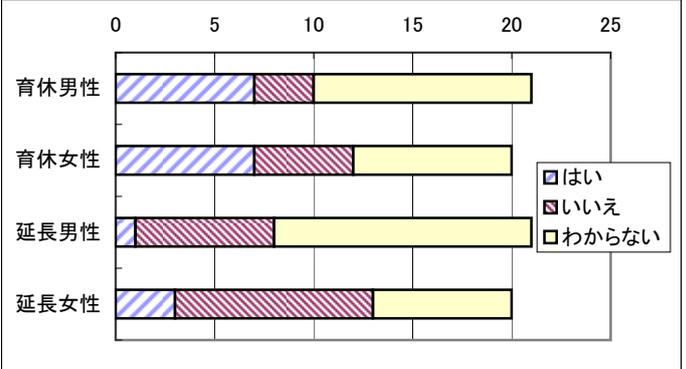


現在任期付き職に就いている者(男女とも10名)に対するアンケート結果では、任期年数に男女差がないものの、女性の方が再任不可や再任の可能性が未定の職に就いている者の割合が高い。
 05年の森林学会のアンケート結果と比較して、従来は男女で差があったものが、女性では再任が可能となる割合が増加し一部環境の改善が認められる。
 また過去に任期付きの職についた経験のある者へのアンケート結果では、任期付きの期間としては、男性の場合2年未満と3～5年が多いが、女性の場合には1～3年と5～6年の者が多いなど長期化し、しかも回数が増える傾向が認められる。
 なお、所属組織の健康保険、厚生年金、雇用保険の加入状況については、男女で差がないものの、加入していない例が4割前後に及んでいることには将来にわたる問題が残されている。また、育児休暇の可能性及び取得後の任期延長については一般に関心が少なく、特に男性の関心の低さが目立っている。
 また既に任期のない職に就いている者に対する過去の任期付き職の経験年数については、1～5年程度だけでなく、10年以上に及んでいるケースもみられる。

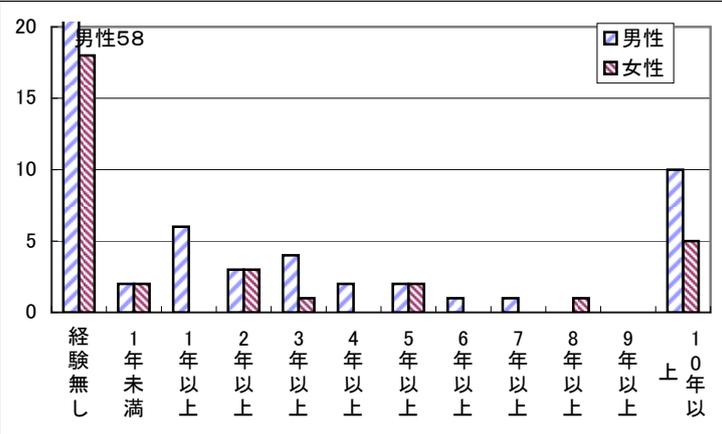
19. 5～7所属組織の健康保険、厚生年金、雇用保険の加入状況(実数)



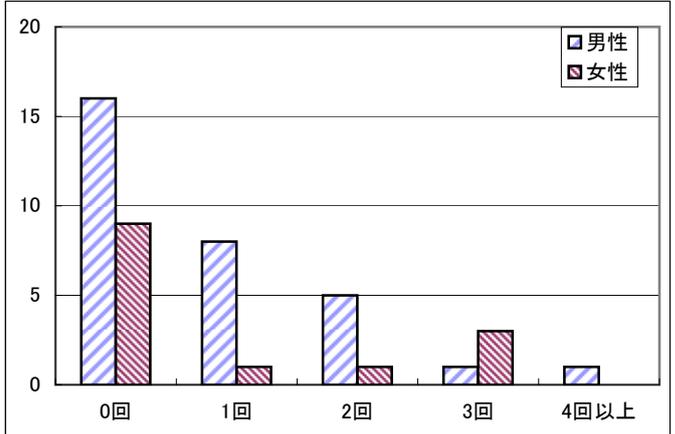
19. 8～9育児休暇の可能性及び取得後の任期延長(実数)



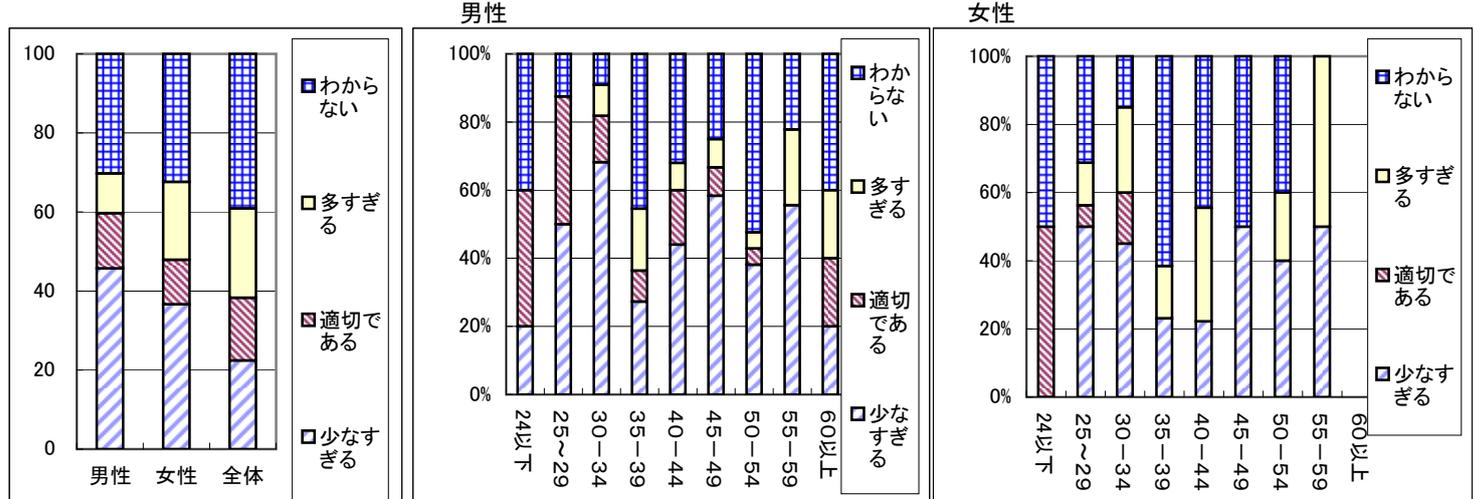
20. 1任期のない職に就いている者。これまで任期付きの職の経験年数



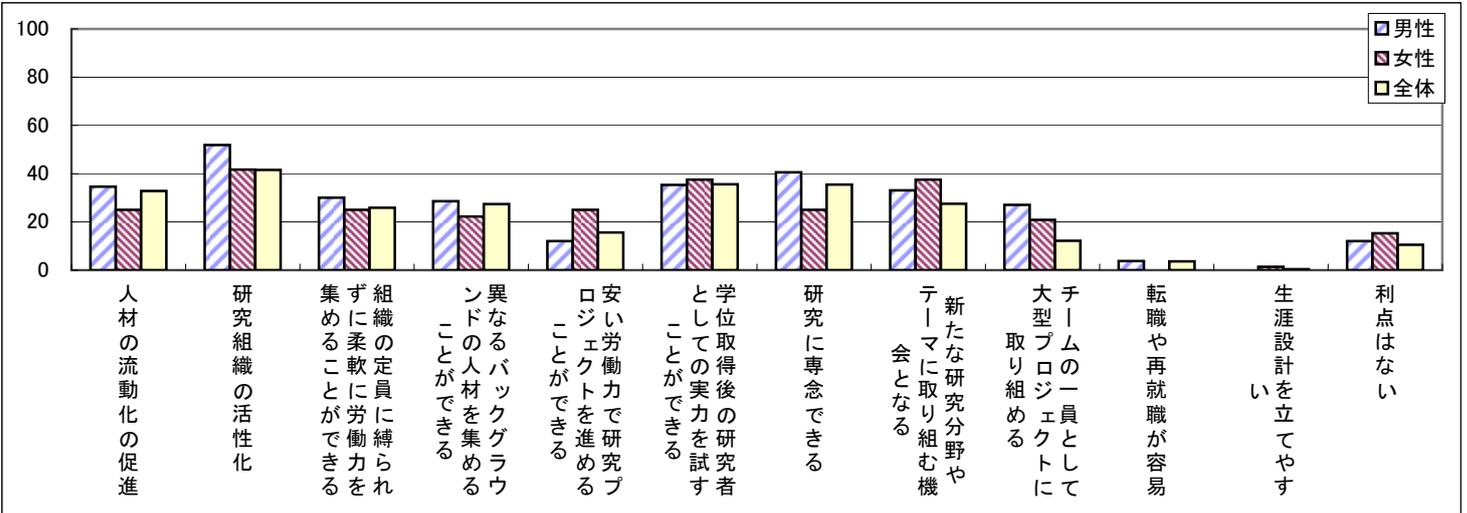
20. 2任期付き職として所属が変わった回数



21. 1あなたが所属する分野は現在のポストドクの数に適切か(回答者のうちの割合%)



21. 2現在のポストドク制度の利点と思われるもの(複数回答可、(回答者のうちの割合%)



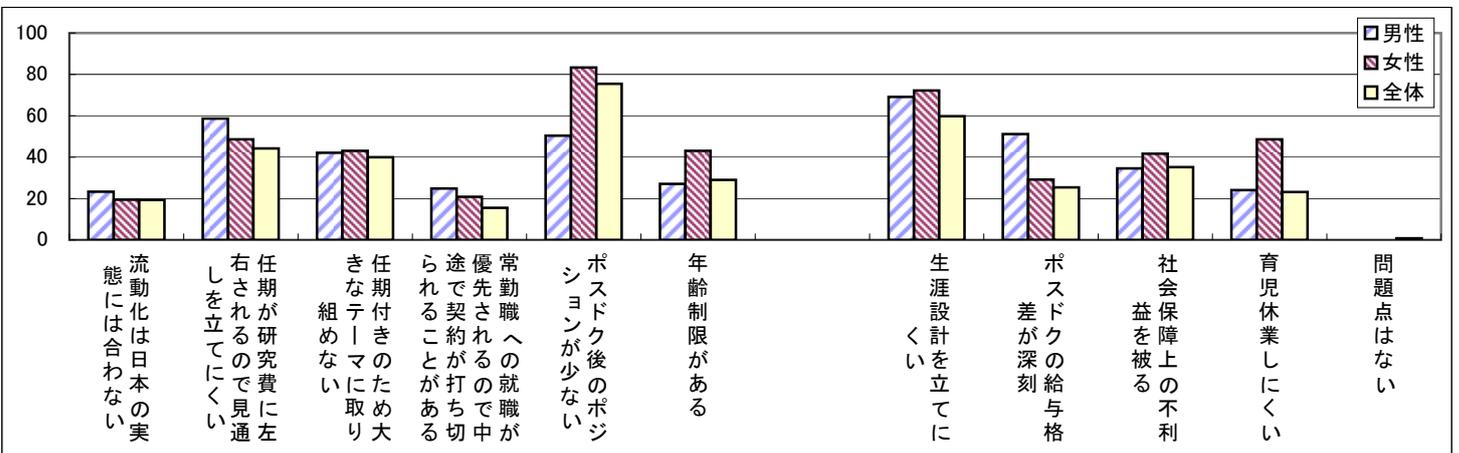
ポストドク制度とキャリア形成に関する質問では、森林学会分野におけるポストドクの数について、3割近くがわからないとして意見がないながらも、男性では少なすぎるとの意見が半数近い。女性の場合には、2割程度が多すぎるとする意見を持っていた。

年齢には男性、女性ともポストドク対象年齢の25~34歳場合には「少なすぎる」と認識している者の割合が高い一方、35歳を超えると「わからない」とするあいまいな意見が増え、さらに年齢が増え、本人の立場の変化からか、「少なすぎる」と認識している。

現在のポストドク制度の利点では、意見が全体にばらついてはいるものの、男性では「研究組織の活性化」や「研究に専念できること」を利点とする割合がやや高い傾向が認められる。

逆に問題点としては「ポストドク後のポジションが少ない」、「生涯設計を立てにくい」ことや、「研究費の確保に見通しが立てにくい」などの問題点の指摘が多く、男性では「給与格差」の問題、女性では「育児休業」や「年齢制限」の問題点への指摘がある。

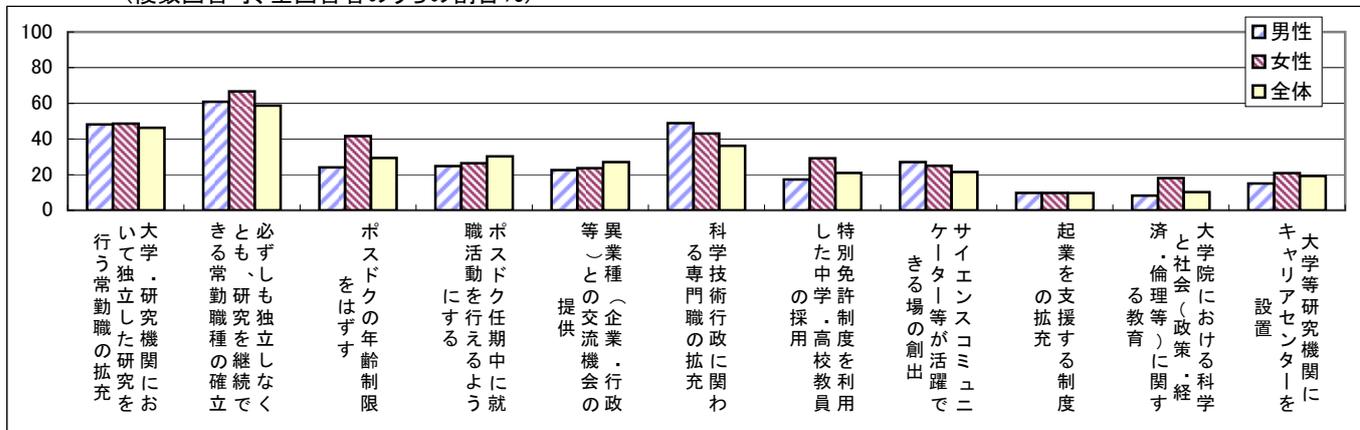
21. 3現在のポストドク制度の問題点(複数回答可、回答者のうちの割合%)



ポストドク後のキャリア形成のための取組みとして必要と思われることについては、「大学・研究機関において独立した研究を行う常勤職の拡充」、「独立しなくとも、研究を継続できる常勤職種の確立」、「科学技術行政に関わる専門職の拡充」等の意見が多く、女性の意見としては「年齢制限の撤廃」や「中高教員の採用」などが多く認められた。

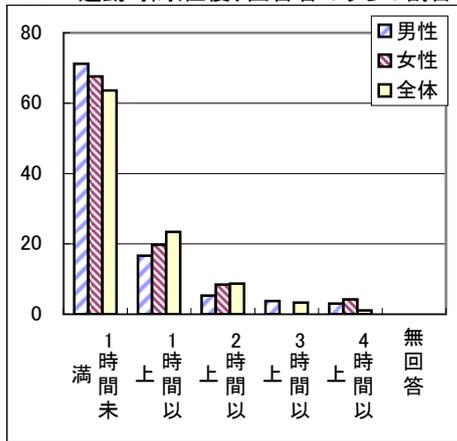
05年の森林学会の結果と比較すると、「ポストドクのポジションが少ない」、「生涯設計を立てにくい」など、ポストドク制度の問題点も浮き彫りになる一方、「研究組織の活性化」や「実力を試したり、専念できる」など肯定的な意見も増加した。

21. 4. ポストドク後のキャリアパス確保のための取組みとして必要と思われること
(複数回答可、全回答者のうちの割合%)

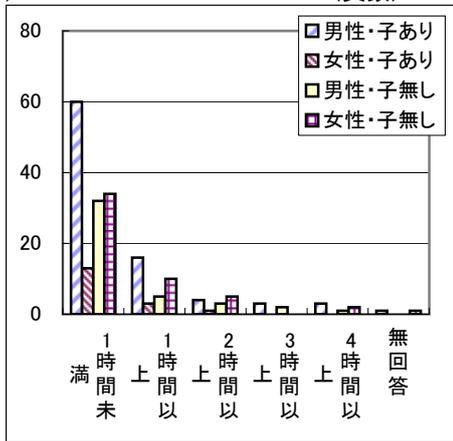


22. 仕事以外の時間について

22.1 通勤時間(往復、回答者のうちの割合%)

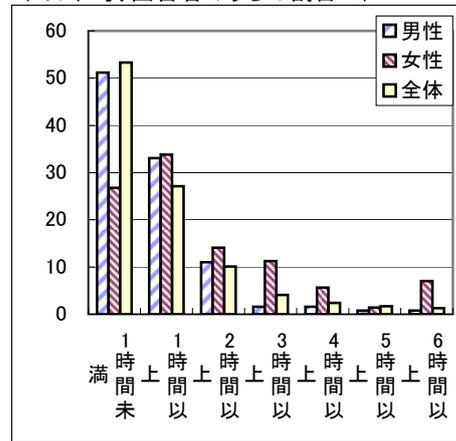


(実数)



22.2 家事・育児・介護などに要する時間

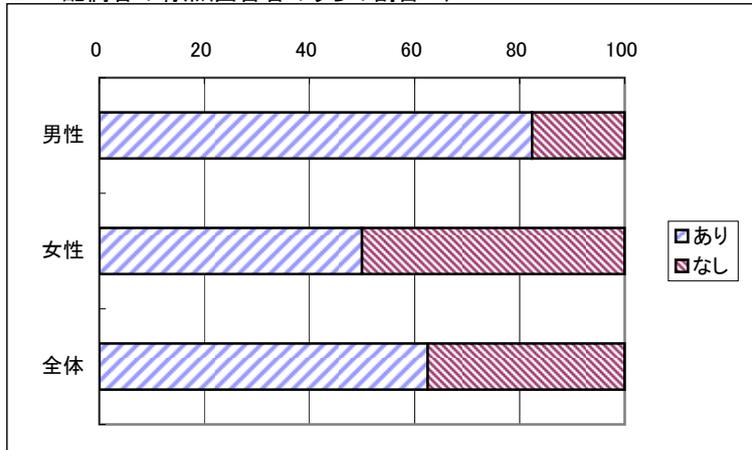
(1日平均、回答者のうちの割合%)



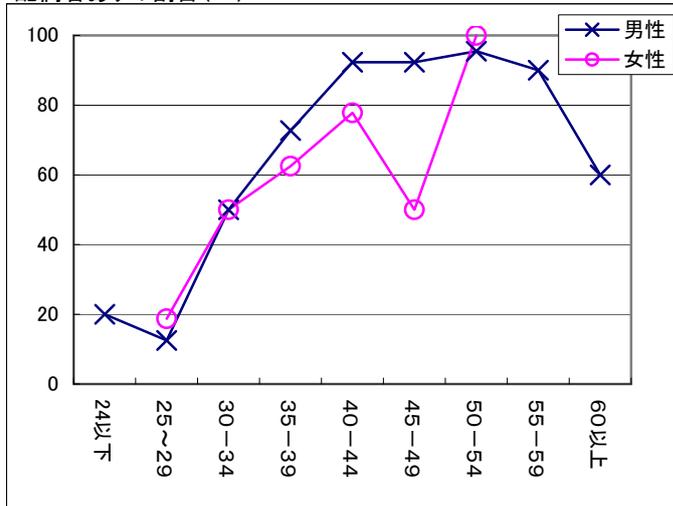
仕事以外の時間の使い方について、往復の通勤時間を聞いたところ、7割近くが1時間未満と職住接近が第1と考えている様子がわかるが、4時間以上を費やす女性が見られた。子の有無でそれほどの違いは見られない。

また、家事・育児・介護の時間については、女性の方が圧倒的に多くの時間を費やしており、回答者の平均では男性が1.25時間に対して、女性は2.21時間と1時間以上の差となった。

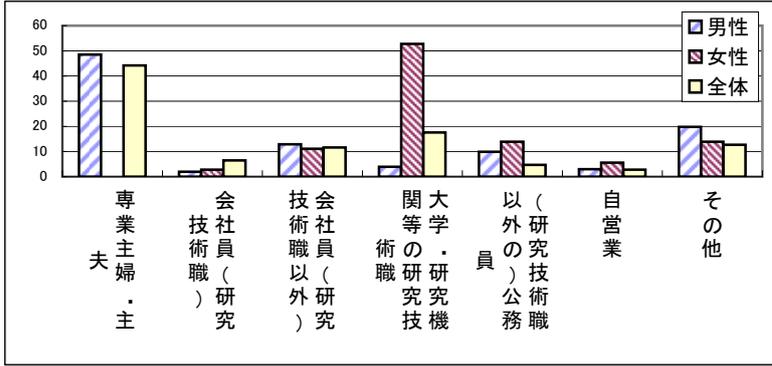
23. 配偶者の有無(回答者のうちの割合%)



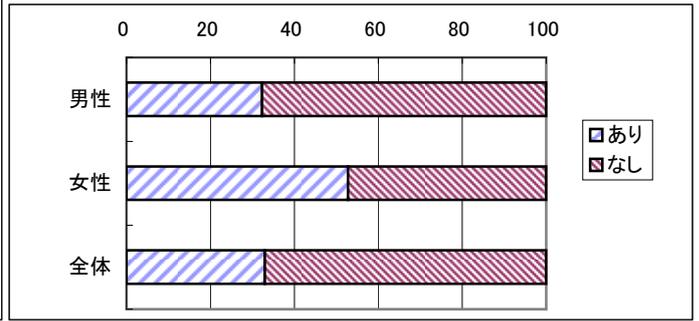
配偶者ありの割合(%)



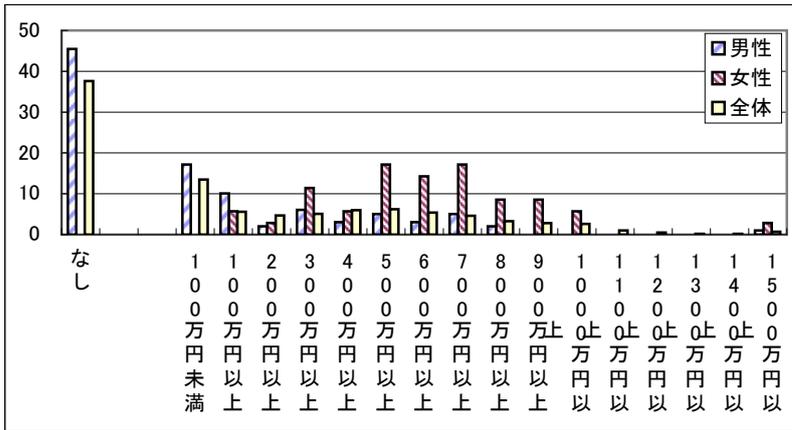
24. 配偶者の職(男性101, 女性36名のうちの割合)



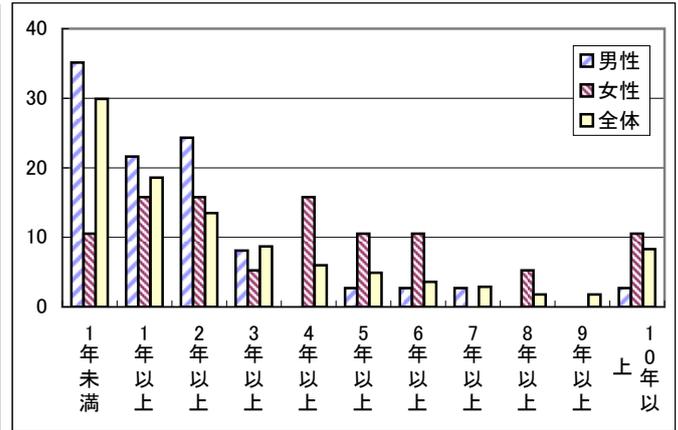
24. 4あなた自身または配偶者が単身赴任をされた経験は(男性99, 女性36及び全体8565名に対する割合)



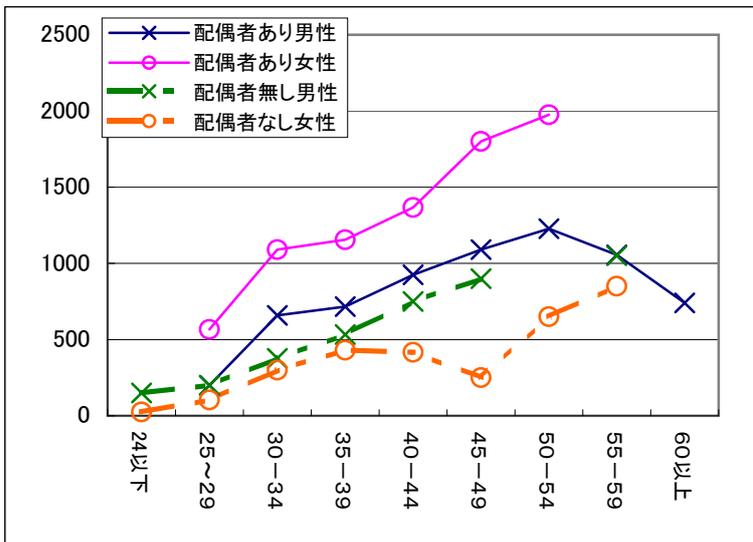
24. 3. 配偶者のおおよその年収(税込み)(回答者のうちの割合%)



24. 5 単身赴任の経験年数(男性37, 女性19名のうちの割合%)



配偶者を含む家庭の平均年収(万円)



配偶者に関連して、男性は8割以上が配偶者ありと答えたのに対して、女性は5割と少なかったが、先に示したように、女性の回答者の多くが40歳未満の若手であることも関係していると考えられる。05年の結果を比較すると男性の配偶者ありの回答者の割合が10%程が増加しているのが目新しい。

配偶者ありの者の割合は、45歳までを比較すると男女ともに大きな違いがないことも特徴的である。但し何れも年齢が増すことで若干低下しているように見える。

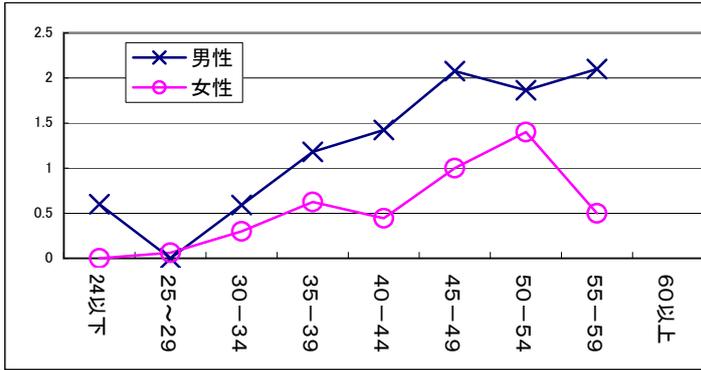
回答者のうちで配偶者のいる者についてその職業を聞いたところ、男性では専業主婦の割合が5割に近い一方、女性の場合には大学・研究機関等の研究技術職が5割を超えた。配偶者のおおよその年収については男性がなしと回答した者が多いのに対して、女性の配偶者については自身の給与よりも高い500から800万にピークがある分布となった。

配偶者を含む家庭の収入を加算して年齢別に集計したところ、配偶者ありの女性、次の同じく男性、配偶者なしの男性、同じく女性の順に、年齢が増す毎にその差が広がっている。女性の場合、配偶者の有無によって経済的な環境が大きく違ってくることが伺える。

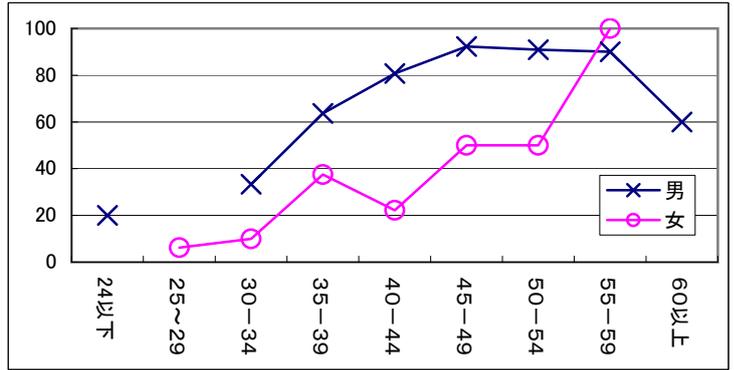
なお、配偶者のある女性は、自身かあるいは配偶者が単身赴任の経験がある割合もまた5割を超え、女性の方がその期間が長くなる傾向が顕著であった。場合によっては10年以上単身赴任を続けている女性が認められる。

25. こどもについて

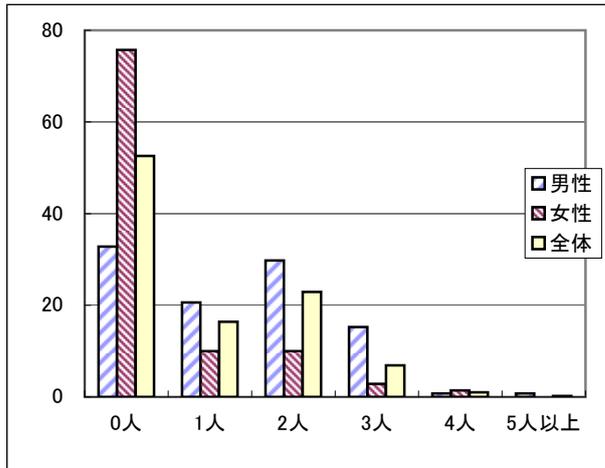
年代別に見た子どもの数の推移



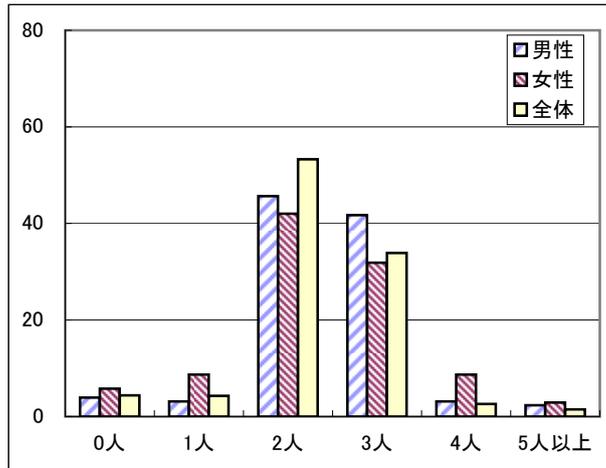
年代別に見た子どもありの回答者の割合



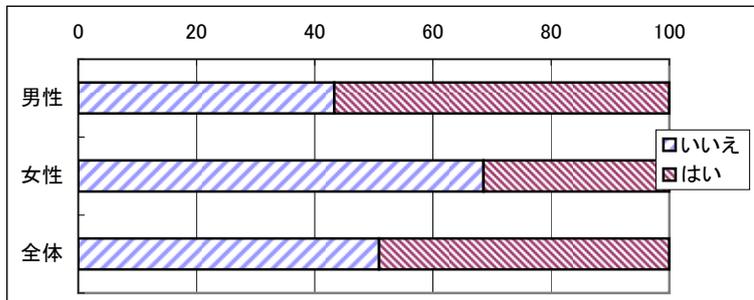
25. 1 現在の子ども数は(回答者のうちの割合%)



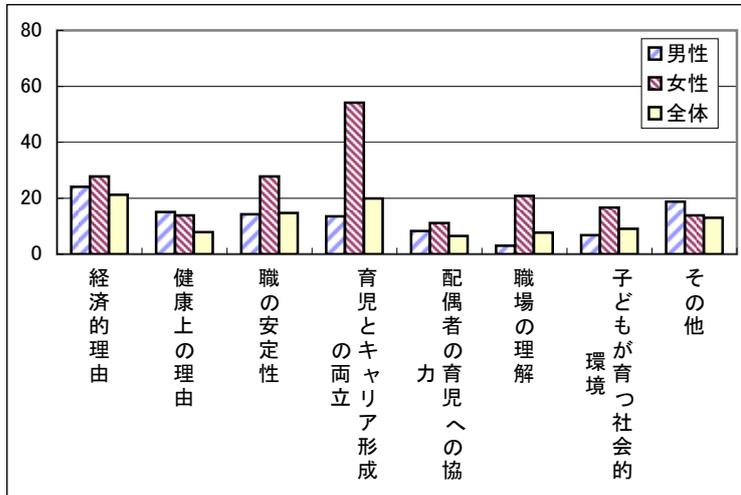
25. 2 生涯で、理想の子ども数(回答者のうちの割合%)



25. 3 それは可能だと思いますか。(回答者のうちの割合%)



25. 4 実現可能な数が理想の数より少ない理由は
:(回答者のうちの割合%)



子供の数についての質問については、男性の場合には0~3人と多様であった。女性の場合には半数に配偶者がいないこともあって、7割以上が子供無しとの回答であった。従って年齢別に子供の数を平均すると、男性の場合には年齢を増すに従って増加して2人近くまで至るが、女性の場合には45歳までに0.5人に留まる。但し、子がある者の割合は、男性の場合に年齢を追うに従い増加して9割まで至るが、女性の場合には5割どまりであることも特徴的である。

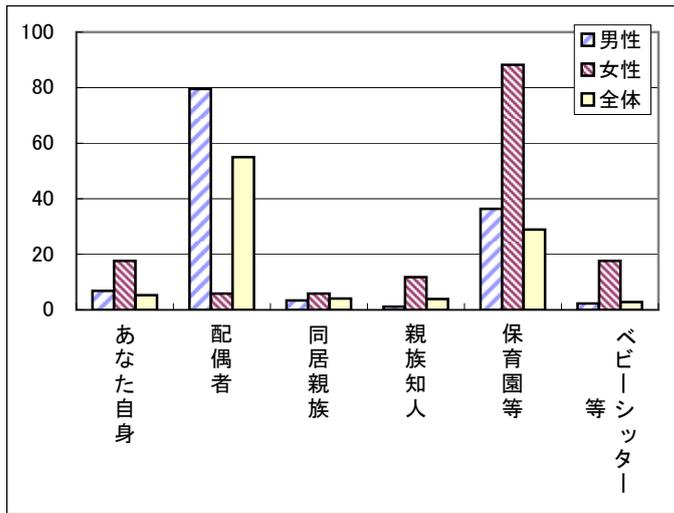
05年の結果と比較すると、年代別の子の数はより男性と女性の差が開きつつある。女性の学生の回答が多いためか子なしの割合も増えた。

理想の子供数については男女とも大きな違いがなく、2人あるいは3人で大半を占めているが、具体的には生涯子供に恵まれることがない例が多くあるという事実は、自然科学者の職場環境として基本的人権にかかわる深刻な問題といえる。

理想の子供に近づけない理由としては、女性が「育児とキャリア形成の両立」を挙げる者が圧倒的に多く、その他、「職の安定性」、「職場の理解」を挙げて家庭生活と研究生活の両立に悩んでいる様子がわかるのに対して、男性では「経済的理由」を挙げている者が多かった。

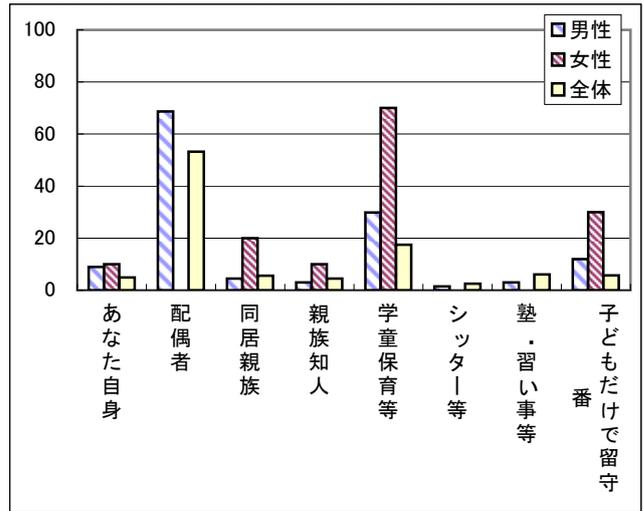
26. 子どもありの方

26. 1 小学校就学まで、平日昼間の育児(2次保育を含む)を主に担当した者(複数回答可、男性88、女性17のうちの割合%)



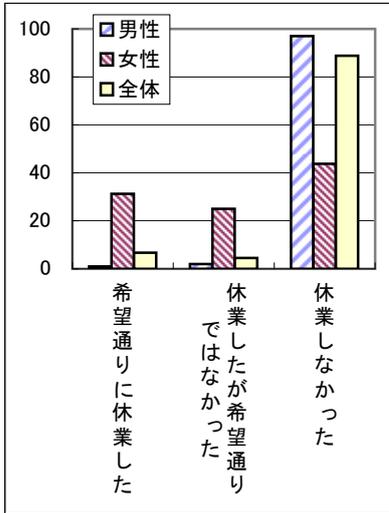
26. 2 小学生以上の子ども、放課後の世話(2次保育を含む)を主に担当した者.

(複数回答可、男性67、女性10のうちの割合%)

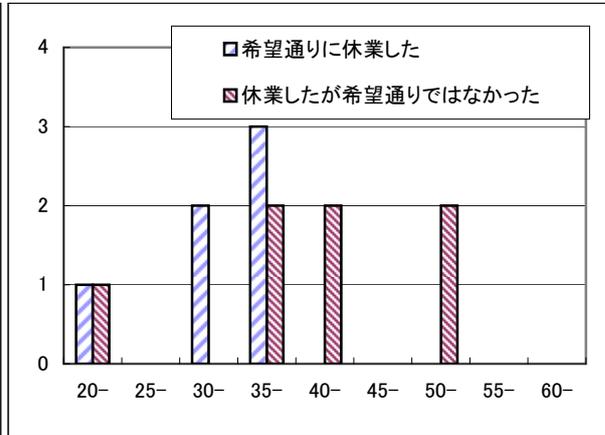


26. 3 あなたの育児休業の状況

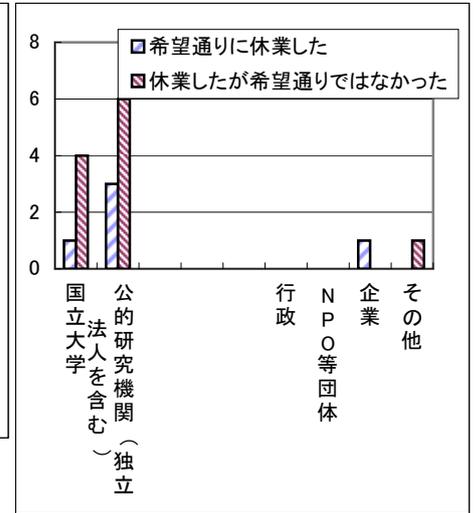
(男性100、女性16のうちの割合%)



(年代別の実数)

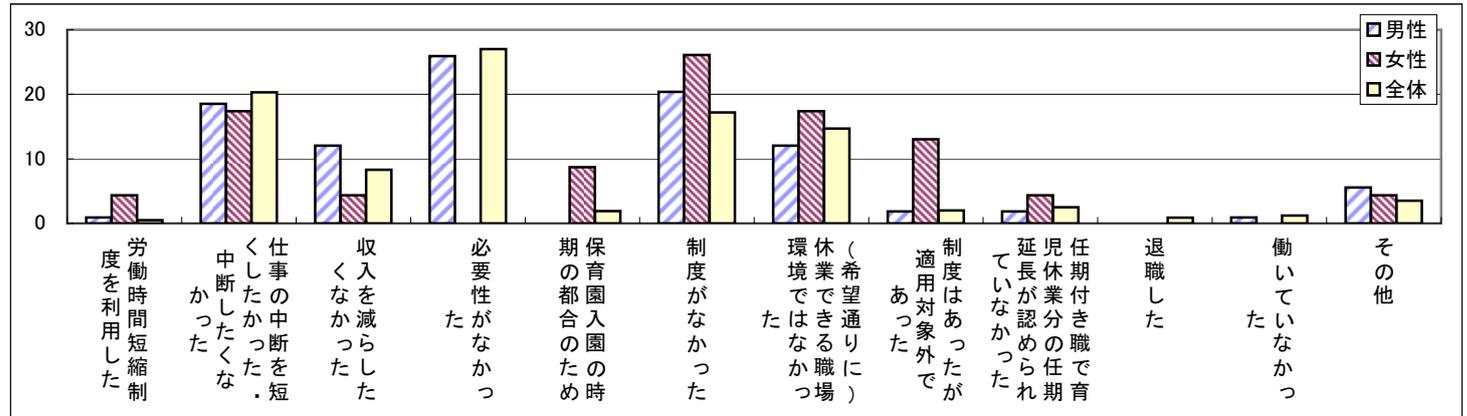


(実数)



26. 3 「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」の場合、その理由

(複数回答可、男性108、女性23のうちの割合%)



子供の育児について、小学校就学時までの主たる育児担当者は、男性の場合は配偶者が専業主婦であることが多いこともあり、「配偶者」が8割となったが、女性の場合には「保育園等」と回答した者が8割を超えている。小学生以上の子の放課後の世話についても、男性では7割弱が「配偶者」だが、女性の場合には「学童保育」や「子供だけあるいは「同居親族」の例があった。

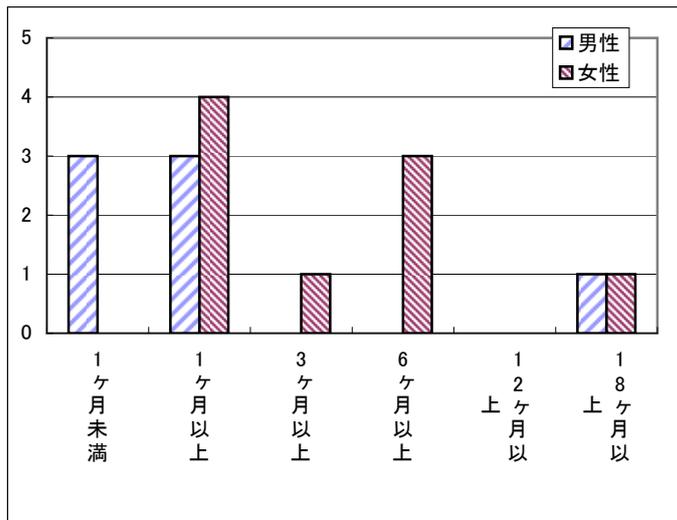
育児休業の取得については男性がほとんど取得していないのに対して、女性の5割程度が希望通りでないケースを含め休業を取得していた。取得したケースを見ると若手ほど希望通りに取得している例が見られ、年代を追って改善される傾向が伺える。

育児休業を「希望通りにとれなかった、あるいは、とらなかった」ケースを見ると、男性では「必要がなかった」、「制度がなかった」、「仕事を中断したくなかった」、「収入を減らしたくなかった」などの回答が多い。一方、女性では回答が多い順に、「制度がなかった」、「仕事を中断したくなかった」、「休業できる環境ではなかった」、「制度はあったが適用外」となった。その他女性の場合には「勤務時間短縮」などの新たな制度利用や、「保育園への入園の都合」などの理由も見られた。

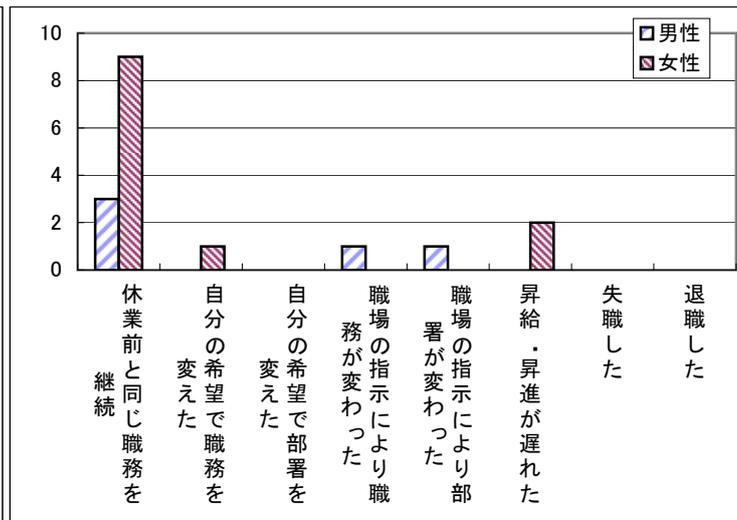
また、育児休業を取得した期間については、男性では3ヶ月未満、女性では1ヶ月以上、3ヶ月以上が多く見られ、その後の変化としては「休業前と同じ」という回答が多いものの、「昇級・昇進の遅れ」、「部署や業務が変わる」ケースも見られている。

なお、05年の結果と比較すると、「希望通りでなかった」や「休業しなかった」理由として、「労働時間短縮制度を活用」している例が出てくるなど、新たな仕組みを上手に利用しているのが見えてくる。

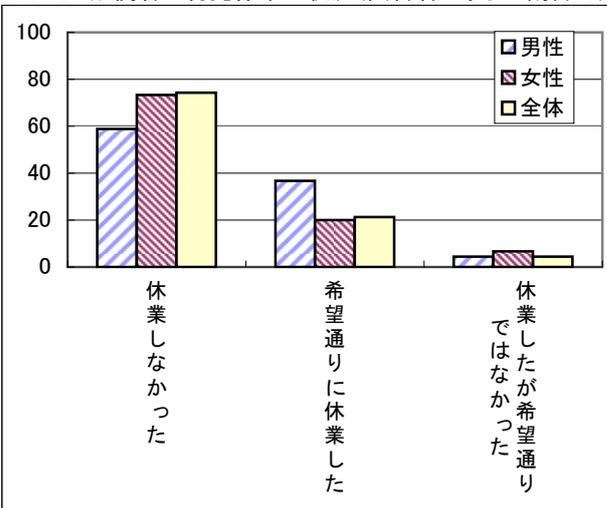
26. 3 育児休業した場合、その期間(産休を除く子ども1人当たりの平均、実数)



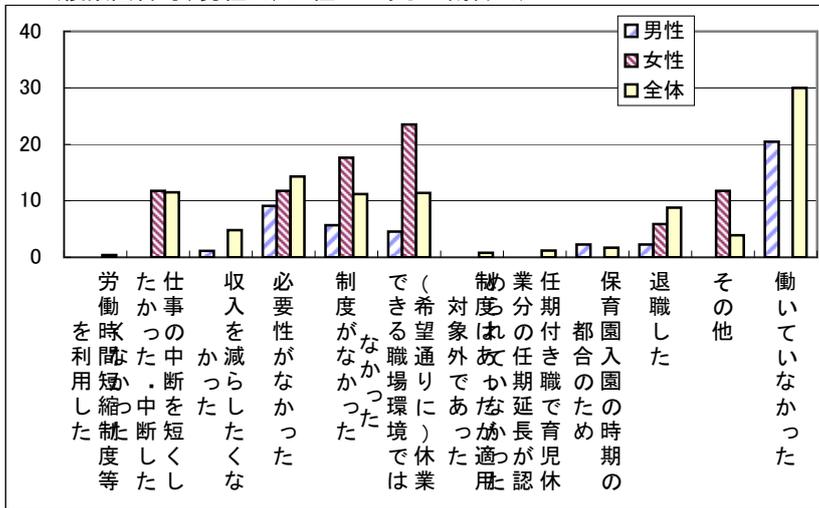
26. 4 育児休業した場合、その後の変化(実数)



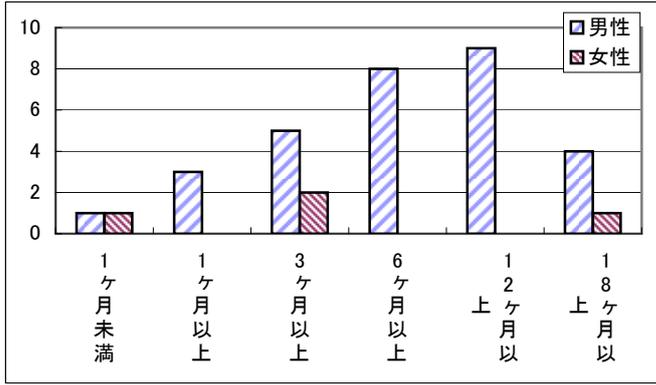
26. 5. 配偶者の育児休業の状況(回答者のうちの割合%)



26. 5「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」の場合、その理由(複数回答可、男性88、女性17のうちの割合%)



26. 5配偶者が育児休業した場合、その期間(実数)

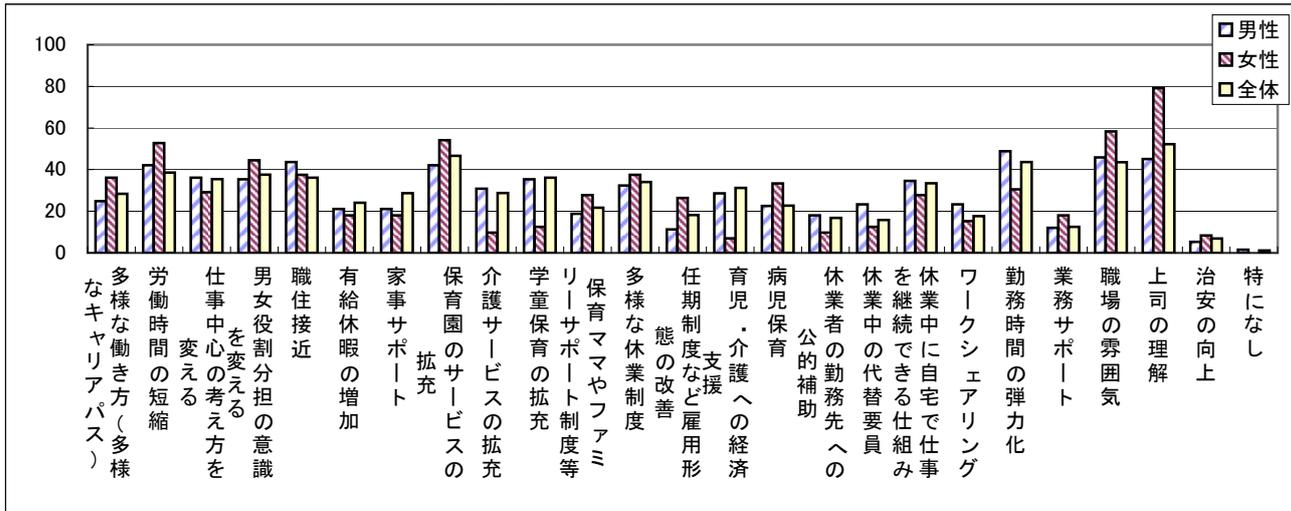


配偶者の育児休業の取得については、全体に「取得しなかった」例が多いものの、男性の回答者の方が「配偶者が取得している」割合がやや高かった。休業を「希望通りでなかった」か「取得しなかった」理由については、男性の場合には「働いていない」か「取得する必要がない」と判断しているのに対し、女性回答者は、「配偶者(男性)にとって希望通り取得できる環境がない」、「制度がない」、「仕事を中断したくない」など、否定的な意見が多く、男性職員が制度を活用する環境には至っていないことがわかる。

配偶者の育児休業取得期間は男性回答者の方が圧倒的に長く、女性が取得する環境は徐々に整備されつつあると判断されるものの、女性回答者の場合は、配偶者(男性)が取得する例が少なく、かつ比較的短かった。

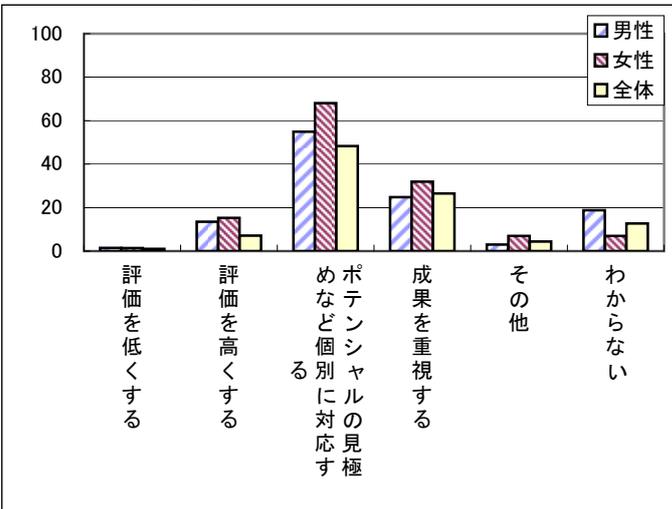
05年の結果と比較すると育児休業の状況が全く変化し、特に男性の場合配偶者が希望通り、かつ積極的に取得している様子が見える。前回のアンケートではこのようなデータがなかった。

27. 仕事と育児、介護との両立に必要なことは(複数回答可、回答者のうちの割合%)



28. 育児、介護による休業者に対する能力・業績の評価をどのようにしたら良いか

(複数回答可、全回答者のうちの割合%)



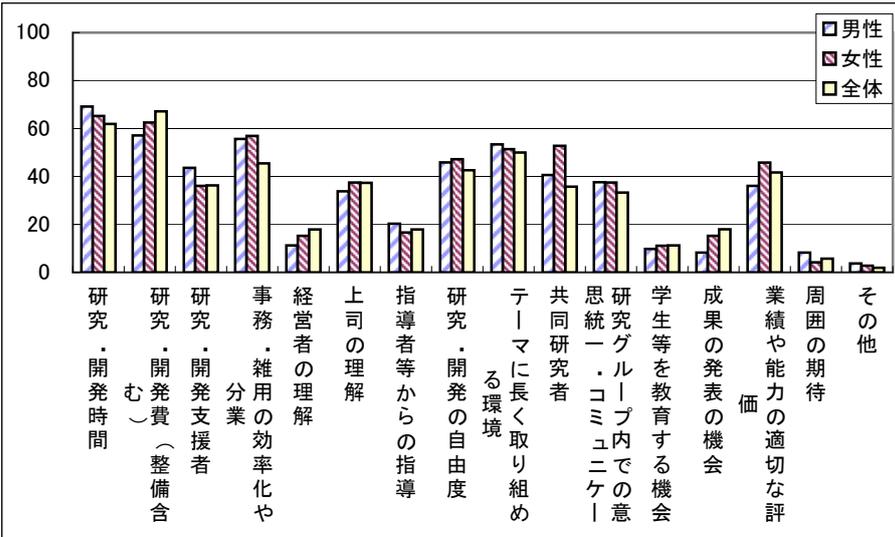
「仕事と育児、介護との両立に必要なことは」という質問に対して、男女ともに非常に多くの項目を選択している。女性の回答では、「上司の理解」、「職場の雰囲気」、「保育園サービスの拡充」が特に多く選択されている。男性との差が大きく見られたものは、「上司の理解」、「雇用形態の改善」、「労働時間の短縮」などであった。男性の方がより多く選択していることとして、「経済支援」、「学童保育の充実」、「介護サービスの拡充」、「休業中の代替要員の確保」などがあつた。

なお、休業者に対する能力・業績評価に関しては、「ポテンシャルの見極めなど個別に対応する」や、「成果やその可能性を重視する」など、研究者らしい回答が得られた。

05年の結果と比較すると、仕事や育児の両立に必要なことは、「上司の理解」や、「労働時間の短縮」、「多様な休業制度」、「雇用形態の改善」などの意見が伸びる一方、「多様なキャリアパス」や「ワークシェアリング」までは手が届いていないように見える。

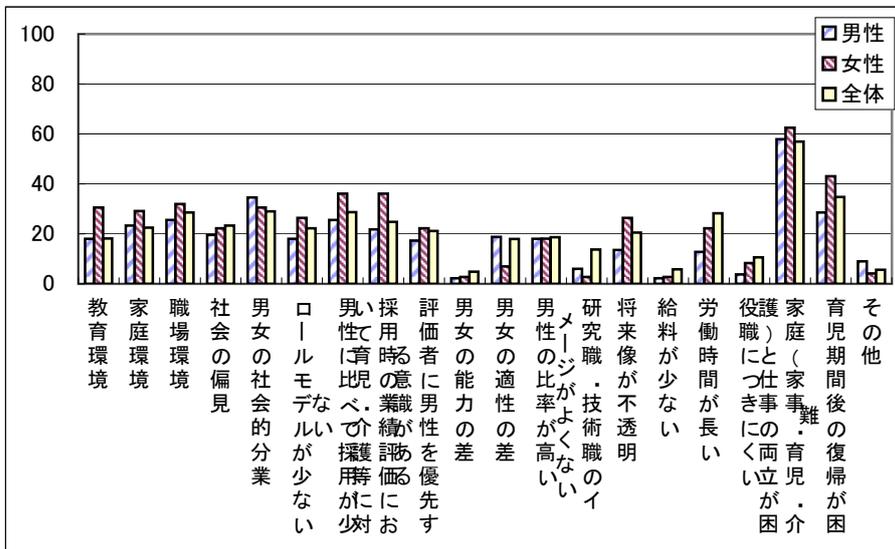
また評価については社会的な理解が増えたためか、休業者に対して評価を低くするという意見がほとんどなくなってきたことはよいことである。

29. 研究・開発を進める上でどのような環境や機会が必要か
(複数回答可、回答者のうちの割合%)



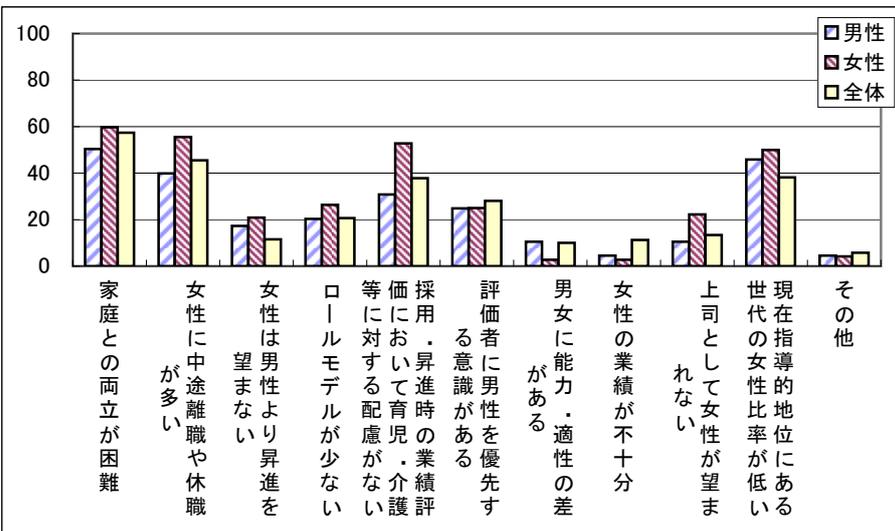
「研究・開発を進める上で必要な環境や機会とは」という質問に対しては、男女ともに大きな違いがなく、「研究開発時間」、「研究開発費」、「事務雑用の効率化」、「テーマに長く取り組める環境」、「研究開発の自由度」、「共同研究者」などが5割を越えた回答となっている。
05年の結果と比較すると、「適切な評価」が伸びて、「テーマに長く取り組める環境」と答えているのが減ったことはよいことと言えるのであろうか。

30. 1 研究職・技術職において一般に女性比率が低いのはなぜか
(複数回答可、回答者のうちの割合%)



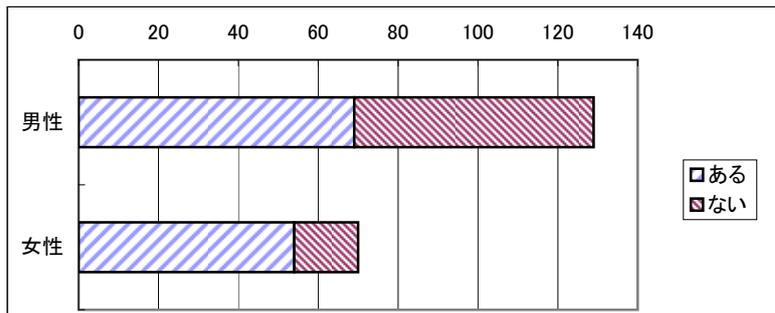
「研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由」についての質問では、「家庭と仕事の両立の困難さ」が6割の回答得ているほか、「育児期間終了後の復帰の困難さ」に多くの回答があった。特に女性の回答で男性との差が大きいものは、「労働時間が長い」、「将来像が不透明」、「男性に比べて採用が少ない」、「教育環境」などが挙げられていた。

30. 2 研究職・技術職において指導的地位になるほど女性比率が低いのはなぜか(複数回答可、回答者のうちの割合%)



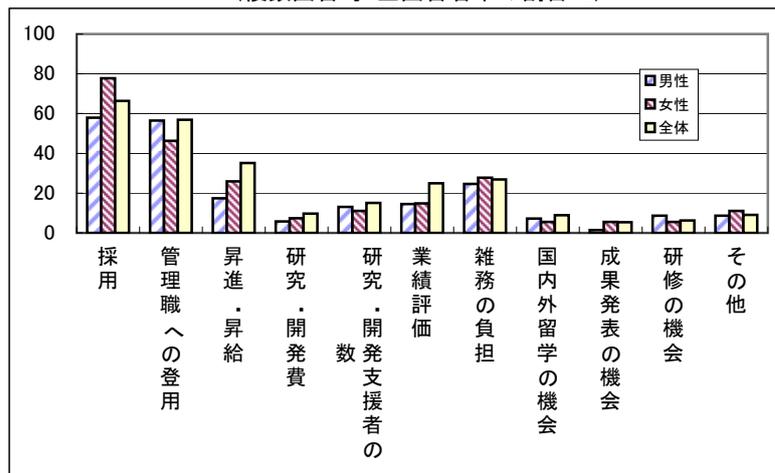
「指導的地位に立つ女性が少ない理由」については、「家庭との両立の困難さ」、「女性の中途退職が多い」、「採用昇進時の評価で育児等を適切に評価していない」、「現在の世代の比率が低い」などの問題点が多く指摘された。女性の回答で男性より多かったのは、「上司として望まれない」ことで、男性に多いのは「能力や適性に差がある」や、「女性の業績が少ない」など、やや偏見に近い意見も見られている。
「科学技術分野で男女に処遇の差があるか」を聞いたところ、男性では半分が「ない」と答えたのに対して女性の8割は「ある」と答えるなど著しい差が見られた。「ある」と答えた者に改善すべき点は何かを聞いたところ、「採用」、「管理職への登用」、「昇進・昇級」、「雑務の負担」などが上げられているが、男女で認識にそれほど大きな差はないといえるが、いずれも問題解決には重い課題といえる。

科学技術分野において男女の処遇の差があるか (実数)

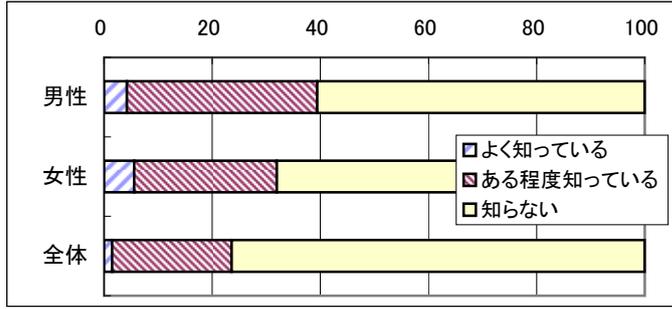


「ある」場合、特にどの面で処遇の差を特に改善すべきですか。

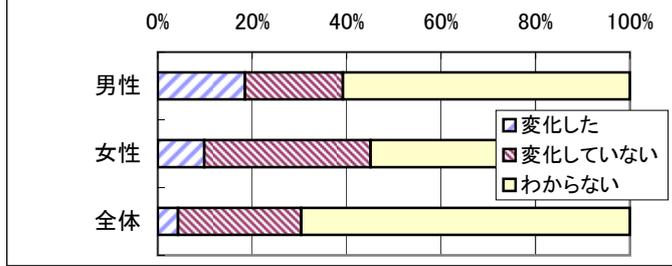
(複数回答可・全回答者中の割合%)



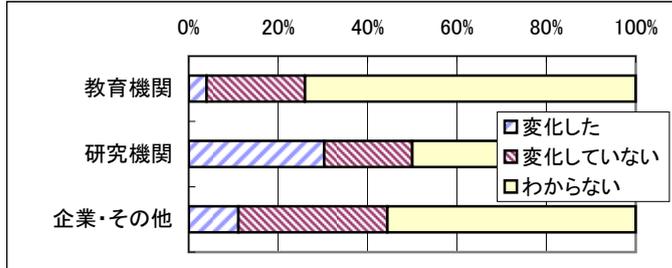
31.1「次世代育成支援対策推進法(2005年4月施行)」について(割合%)



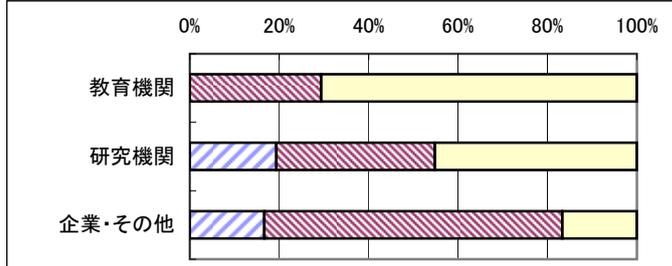
この法律により就労条件など職場の環境は: (割合)



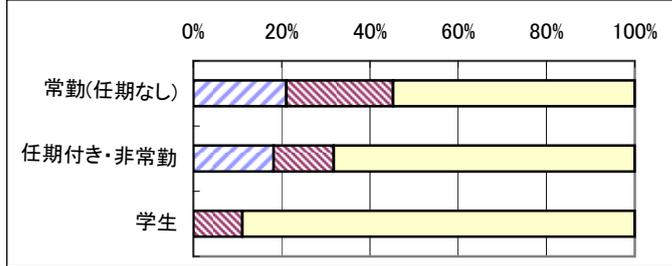
男性



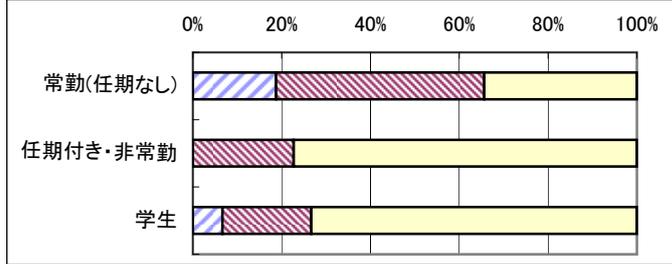
女性



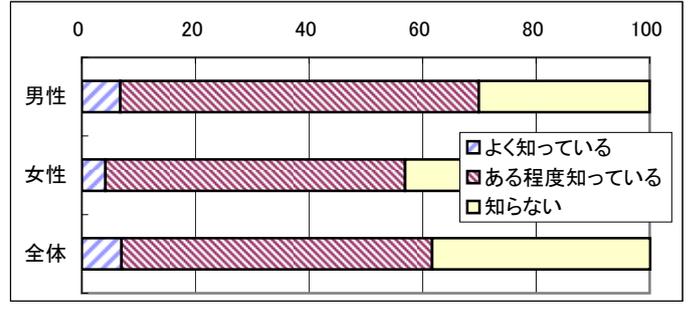
男性



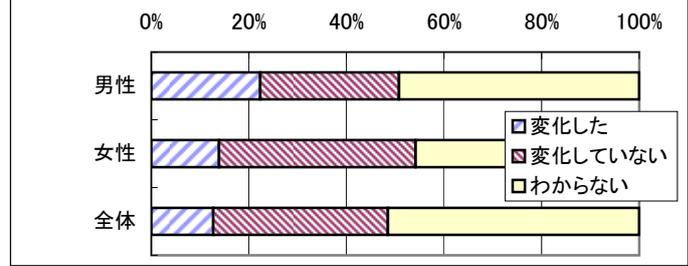
女性



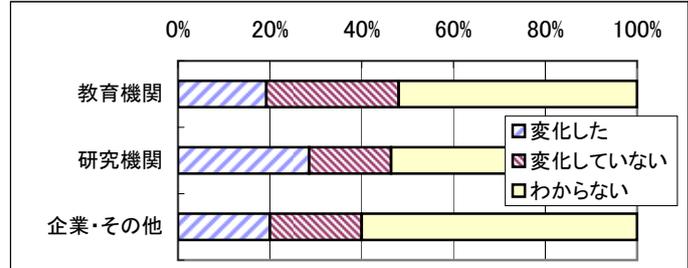
31.2「改正男女雇用機会均等法(2007年4月施行)」について:(割合%)



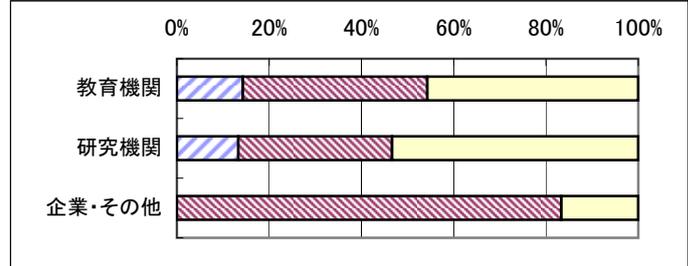
この法律により就労条件など職場の環境は: (割合)



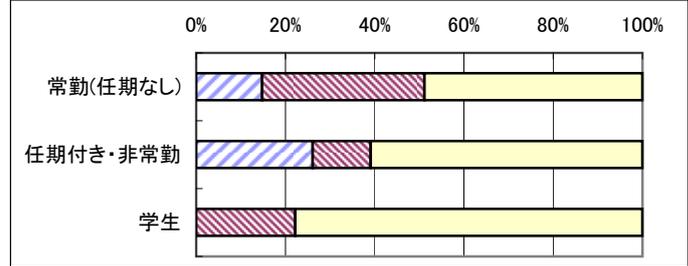
男性



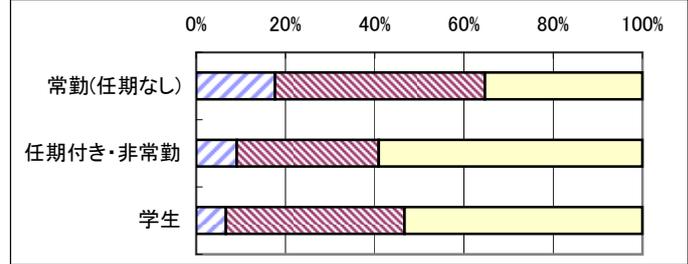
女性



男性



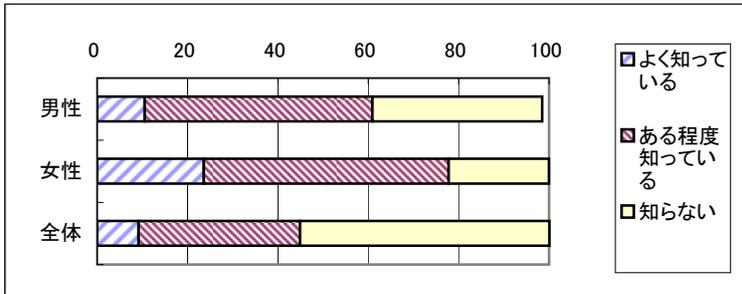
女性



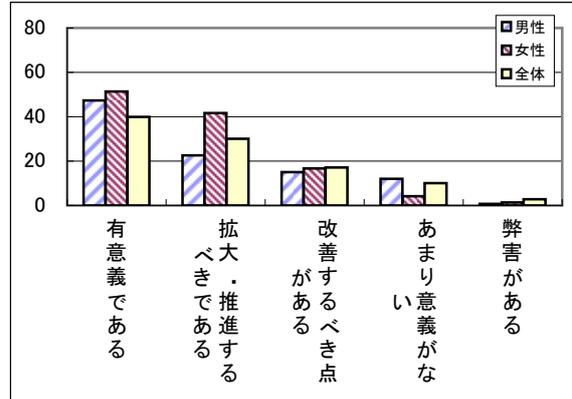
次世代育成支援対策推進法は2005年に施行されたが、「よく知っている」、「ある程度知っている」を含めて男性女性とも4割以下の認識でしかない。男性・女性とも「よく知っている」のは5%程度に留まる。「この法律の効果について職場環境が変わったか」については、2割近くの男性が「変わった」と認識しているものの、女性の場合には「変化した」より「しなかった」と感じているの方が圧倒的に多く、約1/3以上を占めている。これを職場の違いと比較すると、男性女性とも教育機関において変化がなかったと考えており、研究機関にいる男性では影響があったと認める者は多かった。また任期のない職に就いている者ほど変化を感じているものの、女性ではやはり否定的な声が多い。

2007年に施行された改正男女雇用機会均等法を見ると、その影響が大きく変わりつつあることがわかる。「よく知っている」と、「ある程度知っている」者の割合は全体の6割を超えるようになり、職場環境の変化についても「若干変化」と認識している者が増加している。所属組織の違いで見ると教育機関での変化が明らかで、「変化を認識している」者が2割近くとなっている。もっとも、「変化していない」と答えた者は女性ではより多く、企業その他まで浸透していない様子が見える。全体を見渡して男性の方がより多く変化を感じているが、女性はまだそれが本物かどうか疑問に思う意識があるのではないだろうか。

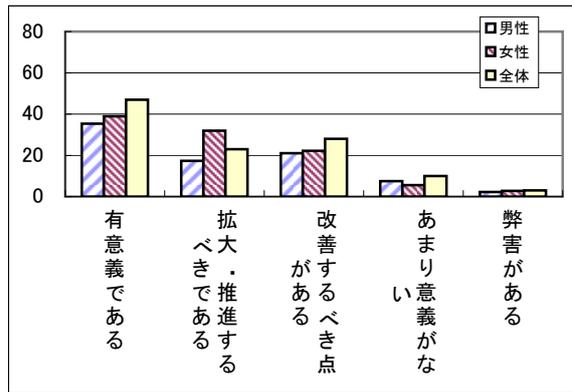
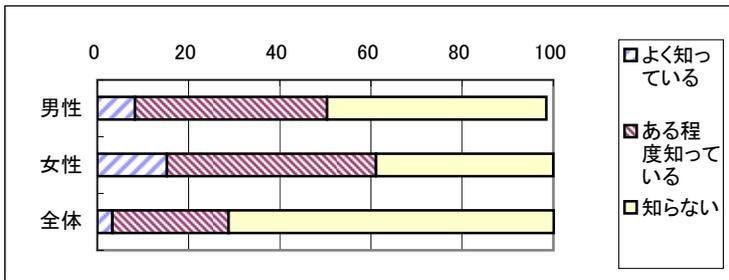
32. 1 育児からの復帰支援事業(特別研究員RPD制度)について:



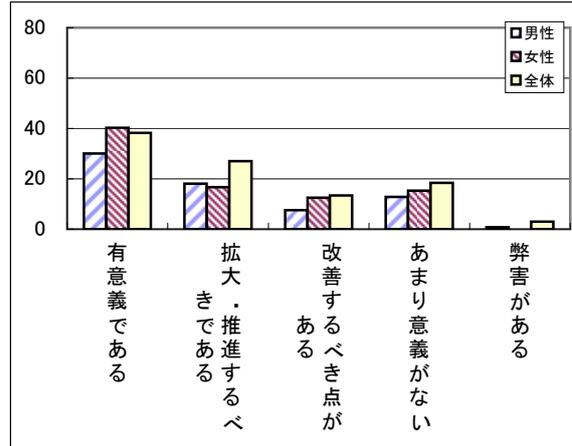
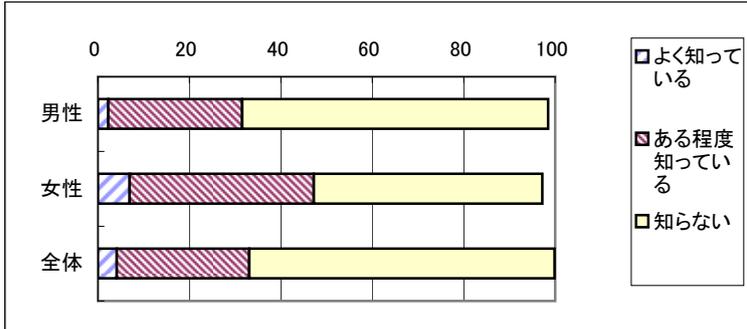
(複数回答可・全回答者の中の割合%)



32. 2 女性研究者支援モデル育成事業について:



32. 3 女子中高生の理系進路選択支援事業について:



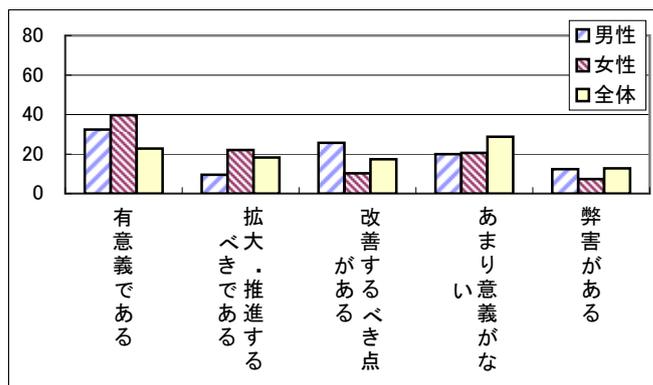
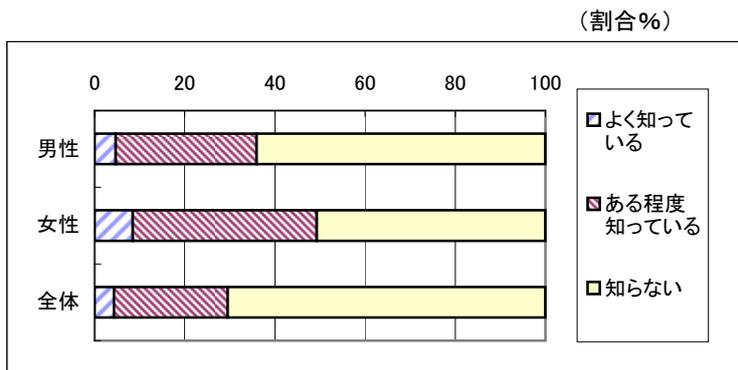
第3期科学技術基本計画や第2次男女共同参画基本計画等を受けて新たに始まった国の施策についての質問では、アンケート全体と比べれば森林学会の回答者の認識がより高いことが顕著であることは頼もしい。

育児からの復帰支援事業(特別研究員RPD制度)については、回答者の認知度が極めて高く、既に学会分野への浸透が進んでいることが示された。特に女性によく知られており、「有意義である」、「拡大すべきである」など評価は高い。

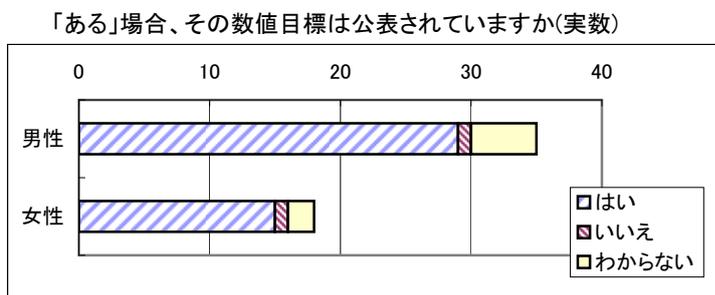
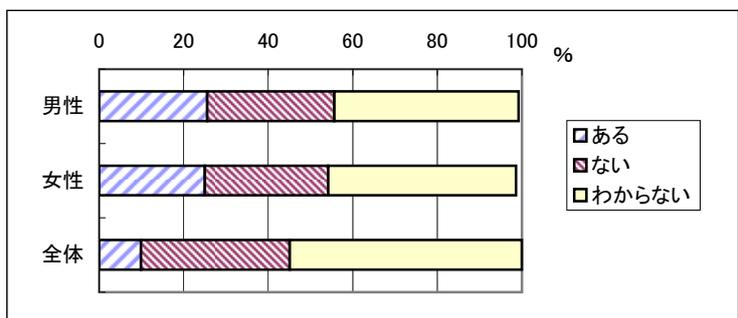
女性研究者支援モデル育成事業については、RPDより若干認知度は低いものの、半数を超える者が「ある程度以上」知っており、今後の拡大を期待している。

一方、女子中高生の理系進路選択支援事業になると認知度がさらに低くなり、女性でも半数を切るようになった。ただし、「あまり意味がない」という声はあるものの、意義を認める声はやはり多い。

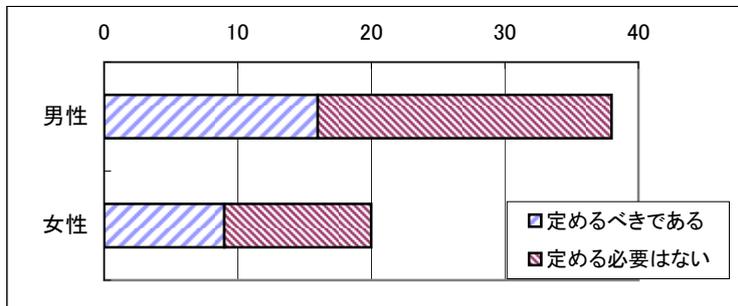
32. 4男女共同参画基本計画および第三期科学技術基本計画における女性研究者の採用の数値目標(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)について:



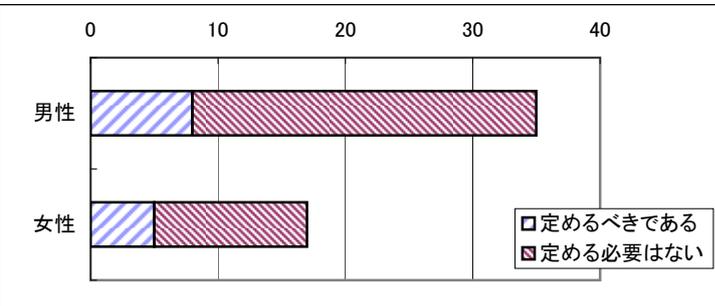
33. あなたが所属する機関における女性研究者の採用の数値目標はありますか。



「ない」場合、数値目標を定めるべきですか(実数)



「わからない」と回答した者の意見(実数)

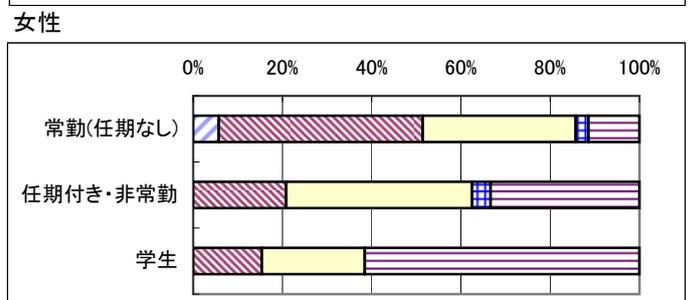
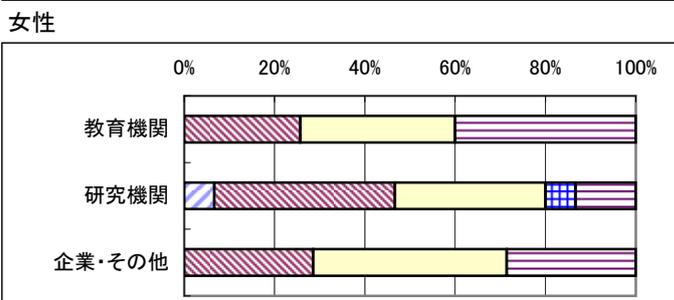
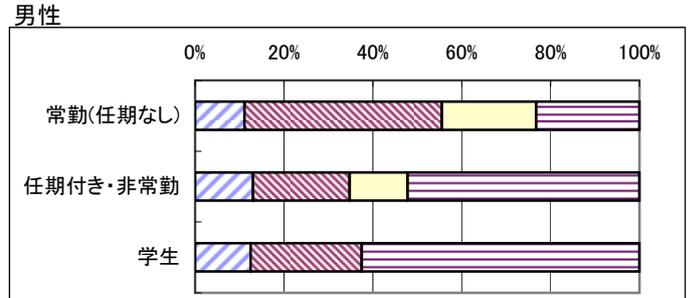
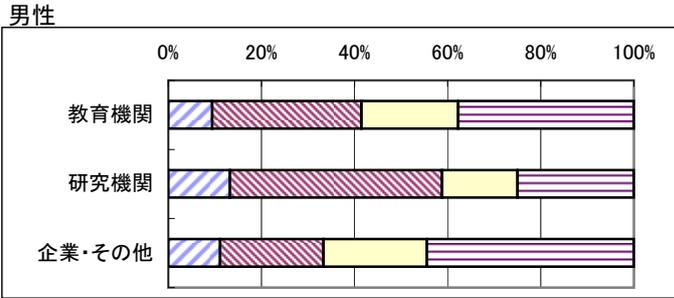
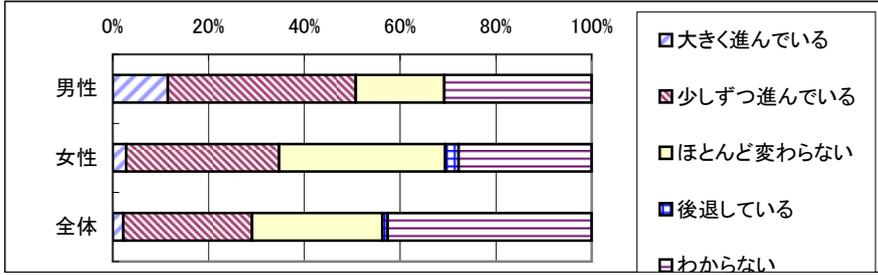


女性研究者の採用の数値目標については、「ある程度知っている」者は半数を切り、「有意義である」との認識が多いものの、「改善すべき」や「あまり意味がない」と判断する者がともに2割を超している。

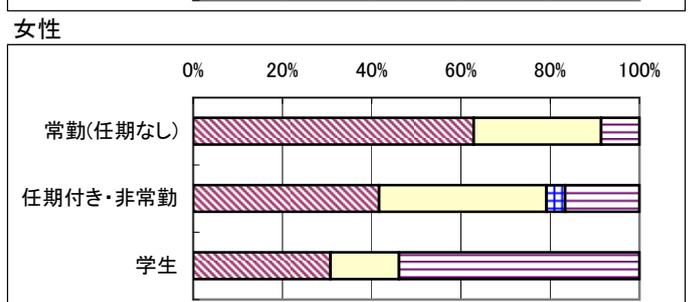
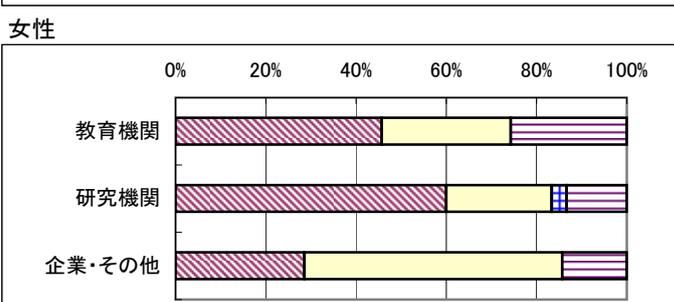
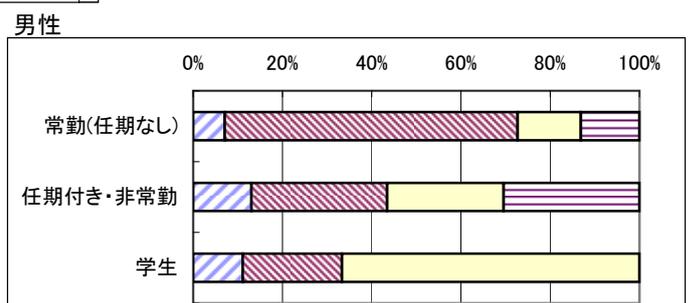
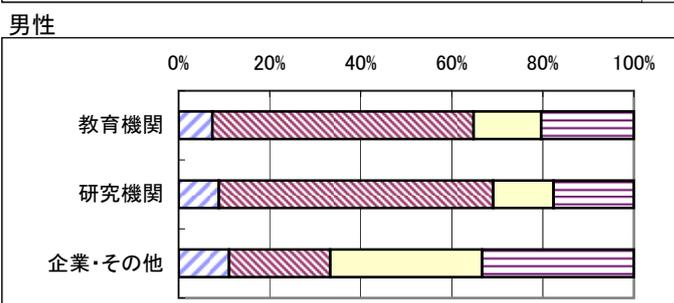
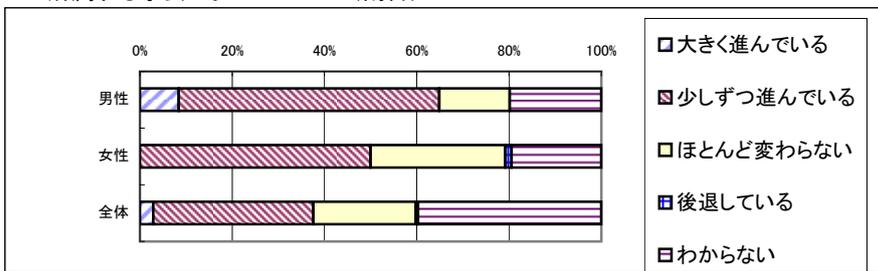
自身が所属する機関の数値目標に関する認知度では、半数近くがその「存在を認識していない」ことは問題であろう。「ある」と答えた者の多くは公表されていることを認識しているが、「ない」と答えた者の半数以上はその必要性を認めておらず、「わからない」と答えた者に至っては、男女とも「定めるべき」と答えた者は2~3割に留まり、定めることに強い抵抗感を示していることが伺える。数値目標を設定することに関して未だ課題が多く、今後とも議論を深める必要が認められる。

34. 男女共同参画推進へ向けた取組みや制度の改善について、第1回アンケート調査(4年前)と比べて変化を感じていますか。

---所属する機関において: (割合)



---所属する学会において: (割合)

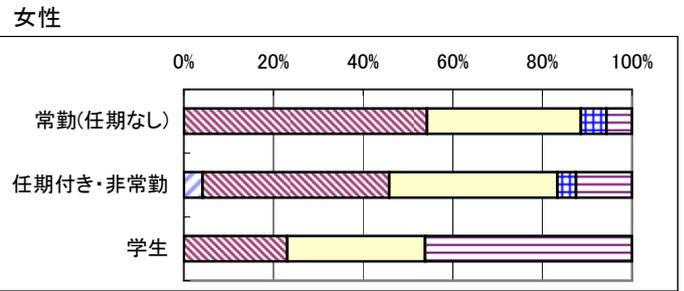
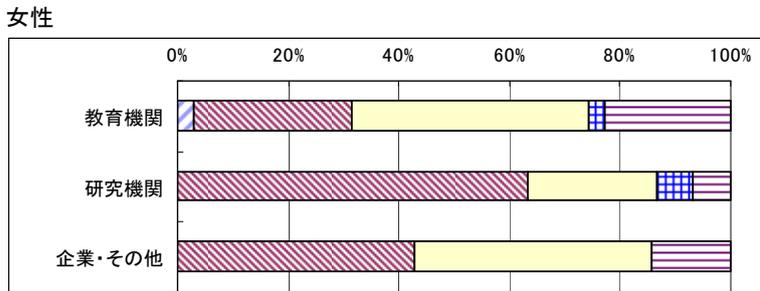
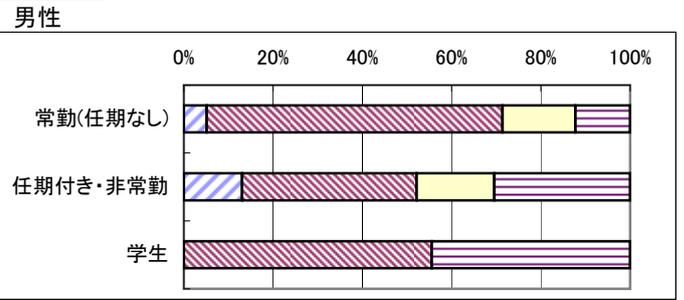
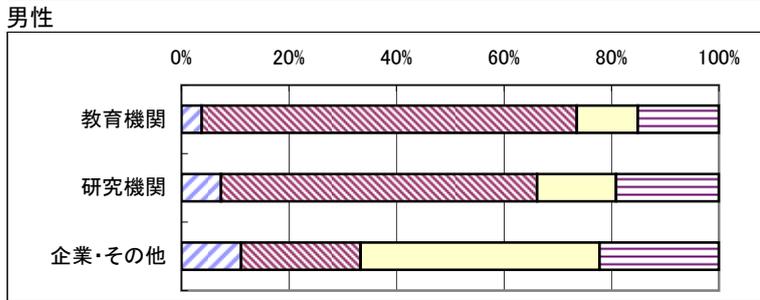
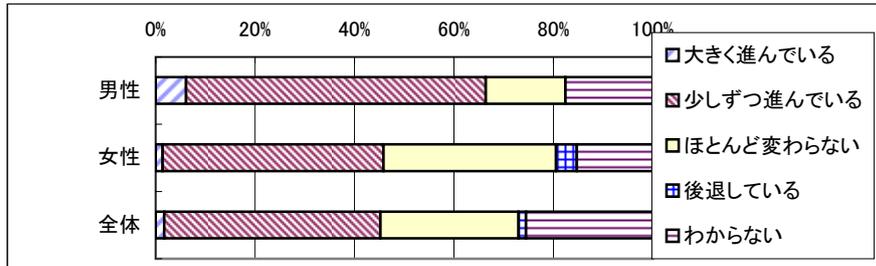


男女共同参画推進へ向けた取組みや制度の改善について、第1回アンケート調査(4年前)と比べて変化を感じているかの質問には、全体にアンケート全体の結果と比べると森林学会会員の認識度が高く、かつ進んでいることは頼もしい。

所属機関における状況としては、「少し以上進んでいる」との認識が男性では5割で、「変わらない」と答えた者の3倍近い回答を得た。一方女性では、「進んでいる」と「変わらない」が半々であり、「大きく進んでいる」との認識はまだ多くはない。所属機関別に区分してみると、研究機関の方が伸展を認識しているものの、教育機関における女性は、「大きく進展した」と回答した者はおらず、「ほとんど変わらない」と「少し進んだ」との認識がおおむね同数であった。任期のありなしで言えば、学生の無関心さが浮き彫りになったが、女性の場合任期付きや非常勤の認識の厳しさは今後の課題を示している。

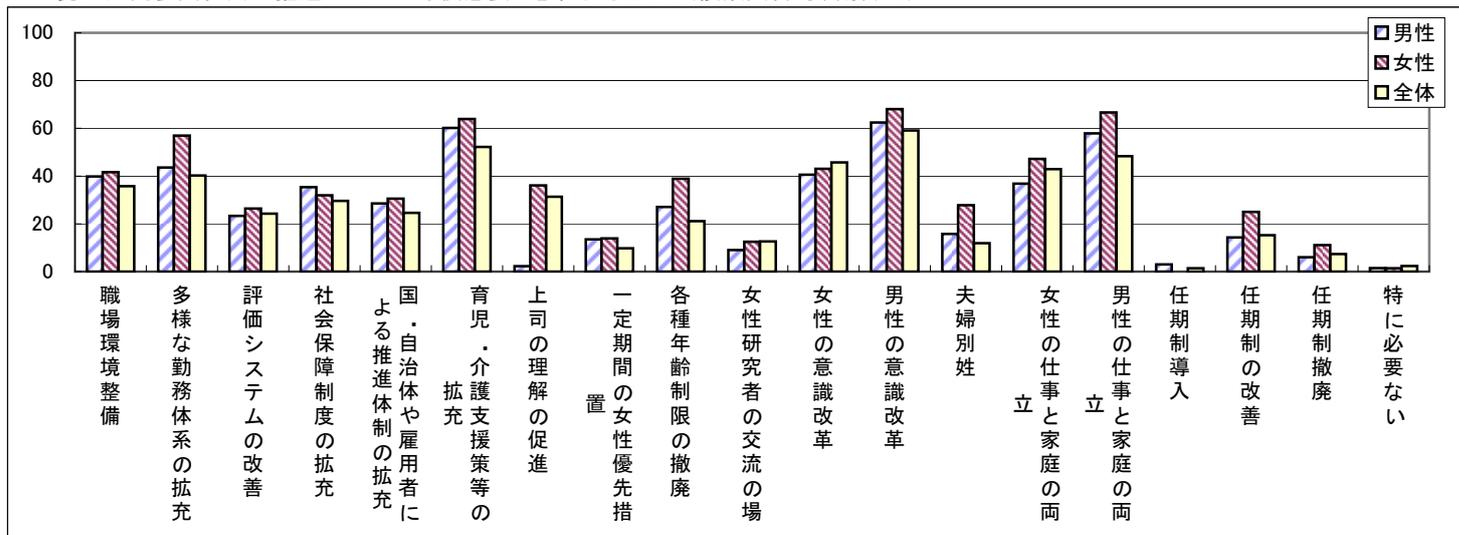
所属学会の状況では、一般に男性で「大きく進んでいる」との評価を得ているが、女性会員の評価は厳しい。但し、「少しずつ進んでいる」との回答は男性女性ともに半数を占めていることは、森林学会での活動の成果と自負したい。但し、任期のない者の認識がそうであっても、学生の認識は極めて厳しいことも忘れてはならない。

---世の中全体として:
(割合)



世の中全体として変化があったかについては、男性で7割、女性で5割が「少し以上進んでいる」と認識しているものの、女性では3割以上の人が「変わらない」と評価している。男性では教育機関、研究機関とも高い評価を得ているものの、企業その他やに務める者、あるいは学生などの立場によって意識は若干違っている。

35. 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることは(複数回答可、割合%)



最後に、男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることを聞いたところ、男性女性とも類似した傾向を示し、「男性の意識改革」や「男性の仕事と家庭の両立」等、男性側の問題だけでなく、「多様な勤務体系の拡充」、「育児・介護支援策等の拡充」等、社会システムの変革が重要との認識は回答者の6割を超える。一方、男性に対して女性からの指摘がより多いものについては、その差が大きいものから、「上司の理解の促進」、「夫婦別姓」、「各種年齢制限の撤廃」、「任期制の改善」、「多様な勤務体系の拡充」等、社会システムの改善を求める声が多く、今後の活動の方向を示しているものと考えられる。

なお、05年の結果と比較すると、女性の回答では、「女性の仕事と家庭の両立」、「女性の意識改革」、「各種年齢制限の撤廃」、「育児介護支援策の拡充」等が伸びてきていることは女性の積極的な意識の表れと考えられる。そして、「職場環境整備」や「国等による推進体制の拡充」などが減り、他力本願的な要素が減っていることも良いことではあるが、特に男性において、「上司の理解の促進」が目立って減少していることは、やや問題ではなかろうか。

(2008年4月)