

記録

日本森林学会における男女共同参画の実態 「第3回科学技術系専門職の男女参画実態調査」の結果より

石崎 涼子 (いしざき りょうこ、日本森林学会男女共同参画主事)
太田 祐子 (おおた ゆうこ、日本森林学会男女共同参画理事)

1. はじめに

男女共同参画学協会連絡会(以下、学協会)は、自然科学分野における男女共同参画の推進を目的として、理工系の学協会の男女共同参画担当者らによって2002年に設立された組織である。現在、正式加盟学協会は52団体、オブザーバー加盟学協会が30団体である。学協会が、加盟学協会の会員に対して約5年に一度実施するアンケート調査「科学技術系専門職における男女共同参画実態調査(以下、大規模調査)」は、回答者数が1万人を超える日本最大級の自然科学系研究者の実態把握調査であり、学協会の主要な活動の1つとなっている。

日本森林学会は、2004年より学協会に加盟、2007年に学協会が実施した第2回調査に参加した。これに先立つ2005年には、森林学会で独自の実態調査も行った。

本稿では、2012年11月に実施された第3回大規模調査における日本森林学会の会員の回答の特徴をみていきたい。なお、学協会の解析報告書は、学協会HPよりダウンロードできる(<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/enquete.html>)。また、2007年の第2回大規模調査の森林学会会員の回答概要は、本誌54号に掲載されている。詳細な報告資料および2005年の独自調査の概要は、日本森林学会HPに掲載しているので、併せてご覧いただきたい。(<http://www.forestry.jp/introduction/>)

2. 回答者の概況

森林学会会員の回答者数は、男性239名、女性77名、計316名であり、2012年9月27日現在で森林学会会員名簿に登録されている2,200名の14%にあ

る。男女別、年齢別の回答者数を会員名簿データと比較すると(表-1)、ほとんどの年齢層で男性より女性の回答率が高く、特に30歳代後半から40歳代の女性では回答率が高い。

回答者の最終学歴は、学部卒が男女とも12%と同率だが、大学院卒業者は博士課程修了者が男性で65%(学協会では67%)、女性で73%(同58%)である。また、学位取得状況は、女性83%(同67%)、男性80%(同75%)と両者とも学協会の割合より高い。年代別にみると、男女とも30歳代までは課程博士が多く、論文博士は40歳以上で増えてくる。博士課程修了者や学位取得者の割合が男性より女性で高い点は、学協会全体の結果とは異なる森林学会の特徴といえる。

なお、学協会全体では回答者に占める研究・教育職の割合が8割程度で技術職も一定程度含まれているが、森林学会の場合は9割が研究・教育職となっている。

森林学会会員回答者の所属機関は、国立大学(男性の34%、女性の49%)と公的研究機関(男性の51%、女性の36%)に集中している点に特徴がある。

第2回調査と比較すると、国立大学に所属する女性の割合が1割ほど増えている。大学所属の会員の現在の役職をみると(図-1)、男性は准教授、教授に集中しているのに対して、女性は助教とポストドクに集中している。第2回調査と比較すると、この5年間に国立大学で、女性のポストドクが増加するとともに、助教としての女性教員の採用が進んだことがわかる。一方、公的

研究機関に所属する者の現在の役職をみると(図-2)、女性比率はポストドクで高い一方で、グループ長以上の役職では女性が大幅に少ない。これらの傾向は、第2回調査と類似している。

女性比率という観点でみると、国立大学では助教や講師以下、公的研究機関では主任研究以下の役職ではかなり増加しているが、指導的な立場の役職においては、今なお低位に止まっている。

男女別、年齢別の年収をみると(図-3)、各年齢とも女性で低く、特に40歳代後半の世代は男性の平均年収の約7割と差が大きい。これは、当該世代の女性に年収200万円ほどの任期付き職が含まれること、その一方で当該世代の男性では半数を占める800万円以上の年収取得者が女性にはいないことによる。

第2回調査の結果と比較すると、40歳代後半以降の男性と30歳代後半の女性の平均年収が大きく減少している。40歳代後半の世代で男女差が最大になるという傾向に変化は無いが、男性の平均年収が減少している分、格差は縮小している。

表-1 男女別、年齢別の回答者

	会員数		回答者数		回答率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20歳代	221	91	16	12	7%	13%
30歳代前半	151	53	41	15	27%	28%
30歳代後半	191	69	43	27	23%	39%
40歳代前半	225	36	38	13	17%	36%
40歳代後半	160	19	34	7	21%	37%
50歳代前半	134	6	29	0	22%	—
50歳代後半	135	5	26	2	19%	40%
60歳代	110	4	10	1	9%	25%
70歳以上	55	0	2	0	4%	—
全体	1,382	283	239	77	17%	27%

注:「会員数」は、2012年9月27日現在の会員名簿データによる。年齢、性別が不明なものを除いた数。

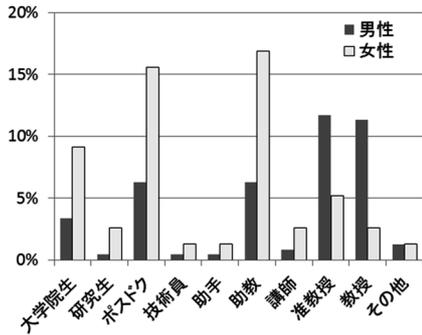


図-1 大学所属の会員の役職
注：男女別の全回答者数に対する割合。

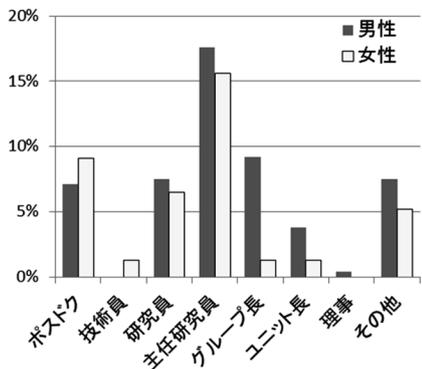


図-2 公的研究機関所属の会員の役職
注：男女別の全回答者数に対する割合。

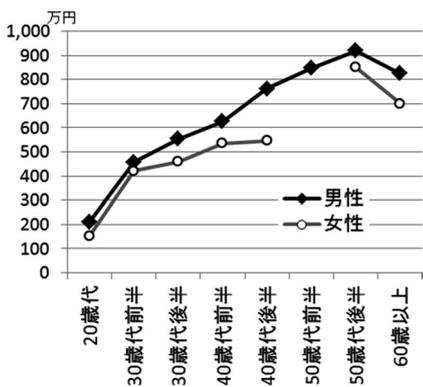


図-3 年齢別にみた現在の平均年収
注：50代前半女性の回答はなし

3. 任期つき雇用

任期つき雇用者は（表-2）、女性回答者の42%、男性回答者の24%を占めている。任期は1年から6年までであるが、平均は3年である。任期つき雇用者は、30歳代前半男性の72%、同女性の80%、30歳代後半男性の28%、同女性の37%と男女とも30歳代に多い。40歳代になると男性の任期つき雇用者は4%まで減るが、女性は25%と依然として高い。

表-2 現在の雇用形態

	任期あり	任期なし	学生
男性	24%	72%	3%
女性	42%	47%	12%

表-3 雇用形態別の平均年収（万円）

	任期あり	任期なし	学生
男性	490	723	118
女性	315	624	100

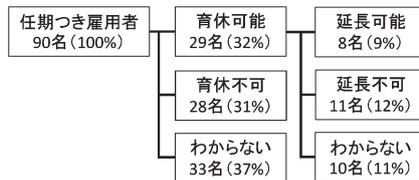


図-4 任期つき雇用者の育休制度

任期つき雇用者のうち、再任可能な場合は27%、不可の場合が40%、再任回数に制限がある場合が9%、未定の場合が24%である。

男女とも任期つき雇用者の任期つき職在職合計年数は平均5年であり、任期つき職として所属が変わった回数は平均で2回となっている。

任期つき雇用者の平均年収は、任期なし雇用の平均年収より低い（表-3）。とりわけ、任期つき雇用の女性の平均年収は、任期なし雇用の女性の半分、任期なし雇用の男性の44%と極めて低く、同じく任期つき雇用の男性と比較しても平均年収がその64%に止まっている。

任期つき雇用者の育児休業制度についてみると（図-4）、休業可能な者が3割おり、さらにその育休期間分の任期が延長可能な場合は全任期つき雇用者の1割をきる。育休制度については、分からないと回答する者が多く、任期つき雇用者の育休制度は、未整備かもしくは周知されていないケースが多いことがわかる。また、男女別には、任期つき雇用者のうち育児休業制度があると回答する者は男性で36%、女性で25%、無いと回答する者は男性で26%、女性で41%と、男性の方が育児休業制度の整っている職にある場合が多い。

任期つき雇用者の人事公募への応募経験回数は平均10回、18%は20回以上の応募経験があり、最多で80回の応募

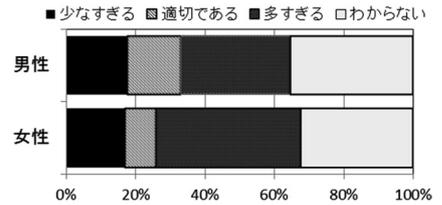


図-5 現在のポストドク数の評価

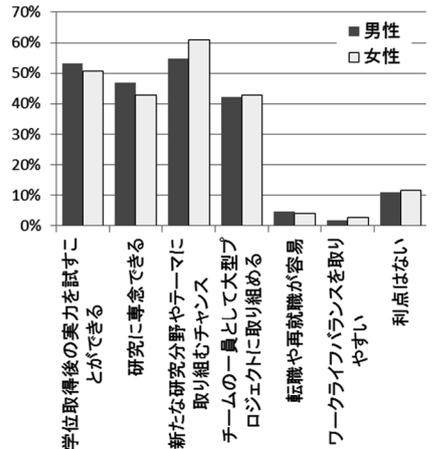


図-6 現在のポストドク制度の被雇用者によつての利点（複数回答）

経験者もいる。任期なし雇用にある者の平均応募回数が3回であることと比較しても、任期つき雇用者の人事公募への応募が極めて多いことが分かる。

4. ポスドク制度

ポストドクは、図-1、2でみたように、現在の森林学会会員、とくに女性会員の主要な役職の1つとなっている。

所属する分野の現在のポストドク数の評価は（図-5）、5年前の第2回調査と大きく変化している。第2回調査では、最も多い回答が「少なすぎる」であったのに対して、今回の調査では、「多すぎる」と回答する者が男性で31%、女性で42%と最多になっている。学協会全体の結果でも同様の変化がみられる。

現在のポストドク制度の被雇用者にとっての利点をみると（図-6）、研究に関わる項目では4～6割の回答者が利点にあげる一方で、キャリア形成やワークライフバランスに関する項目では利点にあげる者が5%をきっており、両者の差が激しい。研究面で最も多くの者が利点にあげているのは、「新たな研究分野やテーマに取り組む機会となる」（男性55%、

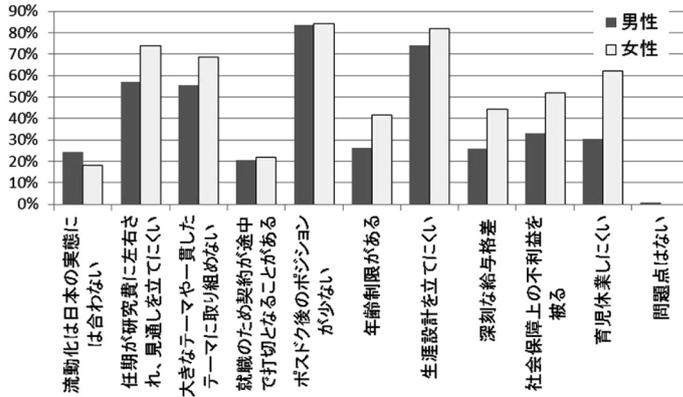


図-7 現在のポストドク制度の問題点 (複数回答)

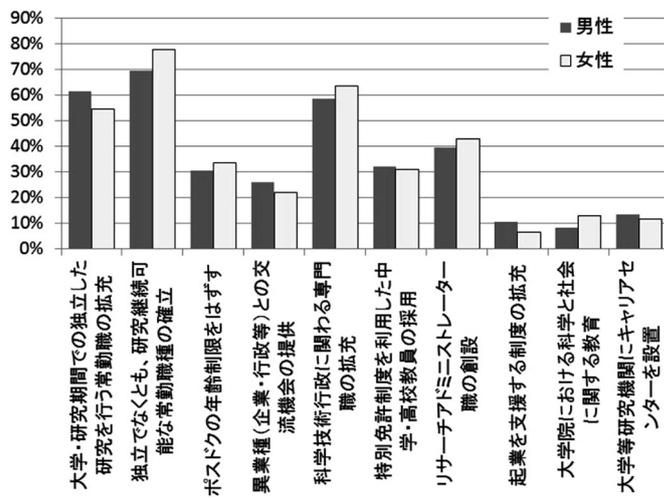


図-8 ポストドク後のキャリアパス確保に必要なこと (複数回答)

女性 61%) であり、この項目は 5 年前の調査よりも多くの者が選択している。一方で、「利点はない」とする者も男性で 11%、女性で 12% いる。

一方、ポストドク制度の問題点については (図-7)、「問題点はない」とする者がほとんどおらず、「ポストドク後のポジションが少ない (男女とも 84%)」、「生涯設計を立てにくい (男性 74%、女性 82%)」といったキャリア形成に関わる問題点の指摘が最も多い。また、男女間で差が大きい項目も数多くみられる。育児休業の問題 (男性 31%、女性 62%)、社会保障上の不利益 (男性 33%、女性 52%)、深刻な給与格差 (男性 26%、女性 44%)、任期が研究費に左右され見通しを立てにくい (男性 57%、女性 74%)、年齢制限 (男性 26%、女性 42%) など、いずれも女性による指摘が大幅に多い。具体的な雇用条件や制度の問題が多く、

これらの問題に対する意識が当事者か否かで大きく異なることを反映したものと推察できる。

キャリアパスの確保に必要なこととして最も多くの者が指摘するのは (図-8)、常勤職の確保、拡充や科学技術行政に関わる専門職の確立である。「科学技術行政に関わる専門職の確立 (男性 59%、女性 64%)」や「研究・教育を中心とせず、研究をサポートするリサーチ・アドミニストレーター職 (サイエンスコミュニケーター職等) の創設 (男性 40%、女性 43%)」は、学協会の回答率より高く、森林学会においては多様な職形態の可能性を考える者が多いと考えられる。

5. ワークライフバランス

森林学会の回答者の年齢別の既婚率 (配偶者がいる者の割合) は、男女間に

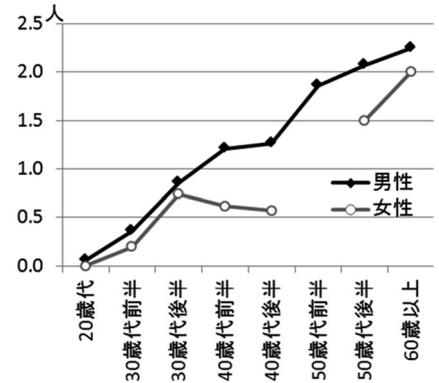


図-9 年代別の子どもの数

注: 50代前半女性の回答者はいない。

ほとんど差がなく、40歳代後半以降の既婚率の男女差が目立つ学協会全体の結果とは異なる特徴をみせている。だが、年代別の子どもの有無や子どもの人数 (図-9) をみると、30歳代後半までは男女差がほとんどみられないものの、40歳代には男女差がはっきり現れている。子どもの数が 3~4 人いる者は、男性の 13% に対して女性は 5% と少ない。

子どもの数が理想より少ない場合の理由としては (図-10)、女性では「育児とキャリア形成の両立」をあげる者が最も多く、男性では経済的理由をあげる者が最も多い。「育児とキャリア形成の両立」をあげる者の割合は、男女間での差が大きく、この項目を選択する女性の割合は男性の 3 倍に及ぶ。一方、経済的理由をあげる者の割合は、男性の方が高いが、学協会全体の結果と比較して、森林学会会員の回答の男女差は小さい。

育児休業の取得状況を見ると (表-4)、子どものいる女性の 8 割が取得しているのに対して、男性は 6% に止まる。育児休業の取得期間は、男性の取得者で平均 2 ヶ月、女性の取得者では平均 8 ヶ月となっている。休業後は、男性の休業取得者では全員が休業前と同じ職務を継続しているが、女性の休業取得者のなかには、「職場の指示により職務が変わった」とする者、「昇級・昇進が遅れた」とする者も 1 名ずついる。

また、「休業したが希望どおりではなかった」もしくは「休業しなかった」者にその理由をたずねると (図-11)、男性において「必要がなかった」とする者

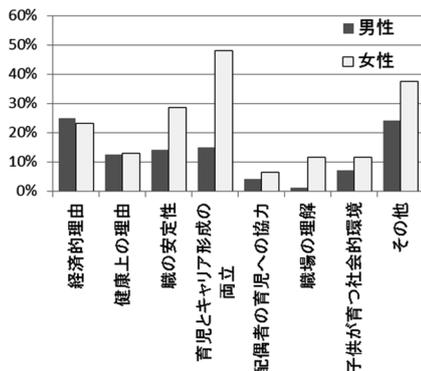


図-10 子どもの数が理想より少ない理由 (複数回答)

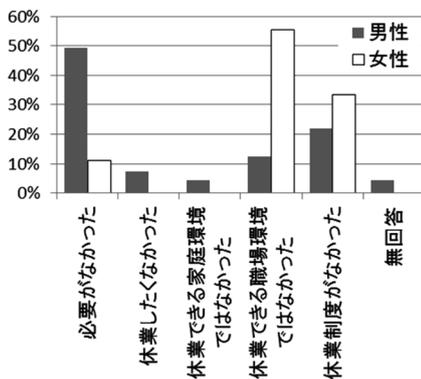


図-11 (希望どおりに) 育児休業を取得しなかった理由

は半数に満たず、4割は家庭環境、職場環境、制度の欠如のいずれかを選択している。「休業制度がなかった」と回答する者の7割は50歳代以上であり、時代が遡るほど制度が未整備なケースが多かったものと思われる。一方、「休業できる職場環境ではなかった」とする者は、30歳代、40歳代が多い。育児休業制度があっても使いにくい職場環境が今なおあるものと考えられる。

これまで家族に介護・看護の必要な者がいた者の割合は、24%で、男女差はほとんどない。

配偶者との別居経験の有無については、男性で38%、女性で53%が「あり」と回答しており、学協会の数値より高い。通算で1～3年の別居経験者が多いが(男性の18%、女性の17%)、なかには10年以上に及ぶ別居経験者もいる(男性の2%、女性の3%)。

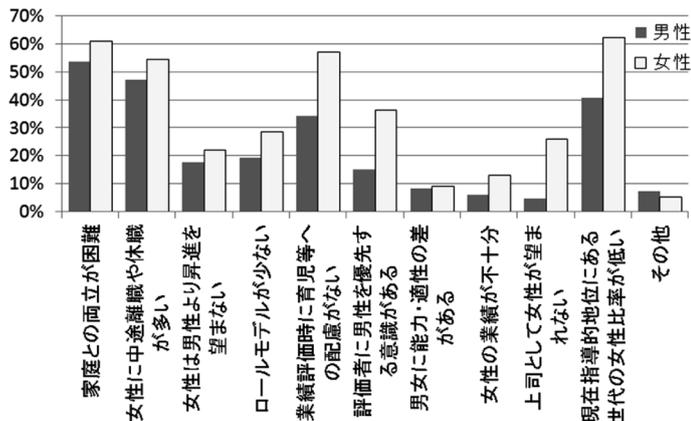


図-12 指導的地位になるほど女性比率が低い理由 (複数回答)

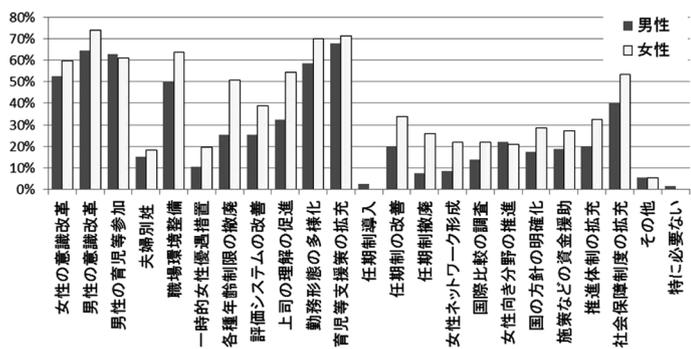


図-13 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われること (複数回答)

表-4 育児休業の取得状況

	子どもありの人数	希望どおり休業した		休業したが希望どおりでは無い		育児休業しなかった	
		人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
男性	146	7	5%	2	1%	134	92%
女性	24	15	63%	4	17%	5	21%

6. 男女共同参画の推進のために

現在、指導的な立場にある女性が少ないことについてみると(図-12)、該当世代の女性の少なさ(男性41%、女性62%)、女性の離職・退職の多さ(男性47%、女性55%)、業績評価時の育児等への配慮の欠如(男性34%、女性57%)を多くの者が指摘している。世代の問題や業績評価の問題、評価者の男性優先意識(男性15%、女性36%)や女性上司が望まれない(男性5%、女性26%)といった意識の問題については、大幅な男女差がみられ、認識の相違が大きいことがわかる。

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(複数回答)についてみると(図-13)、意識改革や男性の家事・育児への参加、勤務形態の多様化、育児支援や社会保障制度の拡充、職場環境の整備などを指摘する者が多い。特に男女差が目立つのは、各種年齢制限の撤廃(男性26%、女性51%)や上司の理解の促進(男性32%、女性55%)等である。逆に選択した者がほとんどいない項目は、「任期制の導入」および「特にない」であり、一定の役職における女性比率等が改善されてきた今なお、男女共同参画社会の推進のためには、多くの課題が残されていることを示している。