

第四回大規模アンケート（科学技術系専門職の男女共同参画実態調査）

日本農芸化学会会員分の解析報告書第1章ダイジェスト

平成28年10月8日から11月7日に男女共同参画学協会連絡会により第四回大規模アンケート（科学技術系専門職の男女共同参画実態調査）(<https://www.djrenrakukai.org/enquete.html#enq2016>)が実施されたが、農芸化学会会員からは1010件（全会員の9.5%）の回答があった。男女共同参画委員会は、この農芸化学会会員の回答データを男女共同参画学協会連絡会から借用し、解析を行い報告書(http://www.jsbba.or.jp/science_edu/gender/)を作成した。本ダイジェストは、各項目の集計結果を纏めた報告書第1章を要約したものである。

1. 基礎データ（設問1-9）

● 回答者

女性比率は23%であった。回答者の82%が大学・高専及び公的研究機関に所属しており、企業に所属している回答者数は16%であった。職種は80%以上が研究・技術職であった。

● 年収

男性が400万円から1000万円の範囲が大部分を占め、1000～1100万円の年収者の人数が最も多いのに対して、女性の年収は500～600万円の年収者が最も多く、女性の年収が男性よりも低いことが見てとれた。

● 昇進

回答された職位から昇進について解析すると、25歳から65歳未満の範囲で、どの機関においても、役職指数が年齢に応じてなめらかに上昇するが、年齢に応じた昇進のカーブは常に男性が女性を上回っており、特に40歳前後から女性の昇進が遅れてくることがみてとれた（研究機関を除く）。それ以降は、年齢が高くなるほど役職指数の男女差が広がった。ほぼ最高の役職指数である7ポイントを超える年齢をみると、全体では男性が50歳前後、女性は60歳前後と、女性の方が男性より10歳程度昇進が遅いことが明らかとなった。

2. 仕事（設問10-19）

● 雇傭形態

大学・高専では他の機関に比してテニア職の割合が低く、男性では約30%、女性では約40%が任期付職であった。また、任期付職についている人のうち在職年数が5年以上は男性が約60%、女性では70%であり、女性のほうが長期にわたり任期付職に就いていることが見てとれた。

● 離職経験

離職経験は圧倒的に女性に多く、男性 5% に対して女性の 14% が離職経験ありと回答している。離職の理由（複数回答）の第一位は男女ともに「キャリアアップ」（約 50%）であるが、2 番目に多い項目で男女で差があり、男性は「職務の内容（研究テーマを含む）」（40%）であるのに対し、女性は「前職の任期満了」（40%）である。すなわち、任期満了によりやむなく異動、あるいは転職・離職をするケースは女性にやや多いという実態がみえてきた。またポイントは低いのが女性のみに見られる回答として、「結婚」、「育児」、「家族の転勤」、「男女差別」があった。さらに、「所属機関への不満」は女性の高年齢層に多く見られた。

● 勤務時間

勤務時間は男性が 30 歳から 39 歳でもっとも長くなるのに対して、女性は逆に 35 歳から 45 歳で勤務時間に谷があった。

自宅での仕事時間も男性では年齢が上がるほどに長くなるのに対して、女性は 35 歳から 39 歳と 50 歳から 59 歳で大きな谷がある。女性が育児や介護を主になっている実態が見てとれた。

● 希望する職種

男女ともに、研究・開発希望が圧倒的で、なかでも大学・研究機関での研究職ポストを希望する人が最も多かった。しかし、「研究室や研究・開発を主宰したいかどうか」で男女間に差（男性 52%、女性 39%）があった。

● 海外での研究活動

海外で半年以上の研究活動経験のある人は、全体で 30~40% 程度となっており、男性の方が多。自国にポストがある状態での海外研究活動経験は、男性 27% に対して女性 18% と少ない。

● ポスドク制度とキャリア形成

任期付き研究員とは、博士課程修了後に任期付きの職についている者のことである。ポスドク制度の問題点について、「ポスドク後のポジションが少ない」「任期・契約期間が研究費に左右されるため生涯設計を立てにくい」の回答が 70% から 90% と非常に多い。この傾向は前回調査と変わらず、学協会全体の結果とも合致する。任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要なこととしては、多くの人々が「大学・研究機関等で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」を選び、独立の有無に関わらず、常勤職を増やすことを挙げている。

3. 仕事と家庭（設問 20-35）

● 配偶者

配偶者の有無については、「あり」の比率は女性の方が低い。年代別にみると、大学・高専等では 30 歳代前半までは有配偶者率にほとんど男女差がないが、30 歳代後半以降、女性の有配偶者率が男性より低くなる。

男性回答者の配偶者の職を所属機関別でみると、いずれの機関でも「無職（専業主婦）」が最も多く 50%前後を占めているが、女性回答者の配偶者は 98%以上が有職者であった。大学・高専等、研究機関に所属する女性回答者の配偶者の職は「大学・研究機関等（研究技術職）」が最も多い。また、企業に所属する女性回答者の場合は、職種に関わらず「企業」に勤務する配偶者の割合が高い。男性回答者の配偶者の職が任期付きである割合は 41%であるのに対し、女性回答者の配偶者では 14%にすぎない。

配偶者との別居については男性の 26%に対して女性の 54%が経験がありとなっていた。「同居支援制度の有無」について、「制度は特にない」が最も多く、男性 46%、女性 60%と概ね半数を占めている。同居支援制度の利用希望を男女別でみると男女ともに 50%を下回っている。

● 子供の人数

子どもの人数については、女性の過半数は子どもなしで、子どもがいる人もその数は 1人が最も多かった。男性は半数以上に子どもがあり、子どもがいる場合その数は 2人が最も多かった。

生涯にもつ理想の子どもの数は男女ともに 2人が最も多く 50%を超えていた。理想の子どもの数を実現できない理由としては、男性は「経済的理由」が最も多いのに対して、女性は「育児とキャリア形成の両立」が最も多く、挙げた比率が非常に高かった（56%）。また「配偶者の育児への協力」及び「職場の理解」についても、男性で 5%と 3%であるのに対し女性で両方とも 18%と大きく差が開く結果となった。

● 保育と育児休業

未就学児の保育担当者は、男性の「配偶者」が 80%に対して、女性は「保育園等」が 80%であった。未就学児の日中の保育担当が「あなた自身」は女性で 30%近くあり、男女間で保育担当者に大きな差がある。

育児休業したのは女性が多く、育児休業期間は 72%の男性が 1か月未満なのに対し、女性は 12か月未満が 47%で最も多い。育児休業しなかった理由は、「職場環境」「制度がなかった」ためという理由が女性では 44%と 30%を占め、育児休業への職場の理解や制度の徹底が不足していると考えられる。

育児休業後の職務の変化は、男性の方が「休業前と同じ職務を継続」が 100%を占めるが、女性では 10%ほどが育児休業が仕事に影響した例が見受けられた。

● 介護

介護・看護の必要な家族があると回答した比率は男女とも 30%弱（男性 28%、女性 32%）であった。「介護休業制度について知っている」は、全ての年代において、男性よりも女性の方が「はい」の選択率が高く、介護休業制度の認識が高い。職場における介護休業制度の認知は全体として 60%前後であるが、大学・高専等では企業や研究機関に比べて低く、特に「わからない」という回答が大学・高専等の男性においては 40%近く、職場の介護休業制度を把握していないことがわかる。

- 仕事と家庭の両立

仕事と家庭の両立に必要なこととして 22 項目の中からの複数回答で、女性では、「保育施設・サービスの拡充」が最も高く、次いで「職場の雰囲気」が 70%を超え、「男女役割分担の意識を変える」「上司の理解」「育児・介護への経済支援」「病児保育」「介護施設・サービスの拡充」が 60%を超えていた。男女とも上位から 5 つの選択率が高いものには、職場の環境に関するもの、社会の支援、保育や介護に関するサービス改善、など幅広い観点から挙げられた項目が選ばれていた。「男女役割分担の意識を変える」は、女性では 65%と高い選択率であったのに対し、男性では 50%であった。さらに「上司の理解」「職場の雰囲気」も 10 ポイント以上も女性の方が高く、意識改革に対する課題が残されている。「病児保育」は男女で選択率に大きな差があり、子どもが病気になった時の対応が母親に偏る傾向があると考えられる。小学生以下の子どもありの女性の選択率が他のどのグループより高くなっているものに「学童保育の拡充」もあり、小学生以下の子どもをもつ母親は女性研究者・技術者として働く上で、男性よりも困難を感じていることがうかがえる。また、「多様な働き方(多様なキャリアパス)」「休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み」も、15 ポイントの男女差があり、女性に対する働き方やキャリアの多様性がより求められている。

- 研究・開発に必要な環境

研究開発を進めるのに必要な環境への回答の傾向は男女間で差がなかった。

4. 男女共同参画（設問 36-41）

- 研究職の女性比率

女性研究者の比率が低い理由として男女ともに最も多く選択されたものは、「家庭と仕事の両立が困難」であった（男性で約 60%、女性で約 70%）。次いで、「育児・介護期間後の復帰が困難」、「職場環境」、「男女の社会的分業」が男女共に多く選択されており、男女ともに育児を含む家庭生活で女性に大きく負担がかかることを認識している。このほか「家庭環境」「ロールモデルが少ない」「男性に比べて採用が少ない」「採用時（契約更新時も含む）の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない」「評価社に男性を優先する意識がある」「労働時間が長い」を選択した女性の割合は 30%を超えていた。一方、「男女の能力の差」「男女の適性の差」「研究職・技術職のイメージがよくない」など環境ではなくジェンダーに関連する理由を選択した割合は、男性の方が高かった。

指導的地位の女性比率が低い理由として男女ともに最も多く選択された理由も「家庭と仕事の両立が困難」であり、これについて「女性に中途離職や休職が多い」、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」、「採用・昇進時の業務評価において育児・介護等に対する配慮がない」といった環境に関連する項目が多く選択されていた。「上司として女性が望まれない」「評価者に男性を優先する意識がある」については、女性の方（22%と 39%）が男性（4%と 17%）よりも 20 ポイント以上高く、昇進を目指す際にもジェンダ

一による弊害を女性自身が感じている結果となった。「男女に能力・適性の差がある」というジェンダーに関連する理由を選択した割合は男性の方が高かった。

- **新たな施策の認知度**

「女性活躍推進法」、「第5期科学技術基本計画」、「第4次男女共同参画基本計画」、「卓越研究員制度」の認知度について調べた。女性活躍推進法については男性に比べて女性の認知度が10ポイント高くなっていたが、第5期科学技術基本計画、卓越研究員制度については男性の認知度のほうが高くなっていた。「どれも知らない」という人の割合が男女共に30%程度あり、依然として施策の認知度は低い。所属機関毎の認知度は、企業において女性活躍推進法の認知度が高く、卓越研究員制度および第5期科学技術基本計画に関する認知度は大学・高専等のほうが高い。

- **数値目標の認知度と意義**

女性研究者採用の数値目標については男性の50%、女性の47%が「知らない」と回答した。

数値目標を設定した取り組みについては、男性では「あまり意義がない」「弊害がある」の否定的意見が多く（合わせて約40%）選択されている。逆に女性は、肯定的意見が40%を超えており、否定的意見（約20%）を上回っている。

所属する機関または企業において女性研究者の採用数値目標が設定されているかについては、大学・研究機関で「ある」の比率40%弱で第三回調査と比べても増加していた（30%弱）が、企業では逆に「ある」の比率が大幅に下がり（40%弱→20%弱）、「ない」の比率が増大した（10%→50%）。一方、「数値目標が設定されていない」を選択した多くの人は、「目標を定めるべきである」としていた。

- **男女共同参画の推進**

男女共同参画の推進の動きは、男性の方が女性に比べて「少しずつ進んでいる」とした割合が10ポイント前後高くなっている。これらの認識を職域別に見ると、「少しずつ進んでいる」という認識は職位の高い層（PIと管理職）に多かった。所属機関別では大学・高専等、研究機関、企業でほとんど差がなかった。

- **男女共同参画のために今後必要なこと**

男女共同参画推進に必要なこととして多く挙げられたのは、男女ともに「意識改革」であった。第三回調査に比べて「女性の意識改革」を挙げた割合は男女ともにやや増えた。「男性の意識改革」が必要とした人は男性で66%、女性で80%であった。「男性の家事・育児への参加の増大」と「育児・介護支援策等の拡充」は男女ともに選択の割合が多かった。職場では、「上司の理解の促進」（男性36%、女性52%）と「多様な勤務体系の拡充」（男性51%、女性61%）を軸に、さらなる職場環境整備が必要であると認識されている。

「第四回大規模アンケート（科学技術系専門職の男女共同参画実態調査）日本農芸化学会
会員分の解析報告書第1章（各項目の集計結果）ダイジェスト」の著作権は日本農芸化学
会に帰属します。