

日本農芸化学会 男女共同参画実態調査

報告書

— 第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 男女共同参画学  
協会連絡会（2013）の日本農芸化学会会員解析結果 —

2016年1月

公益社団法人 日本農芸化学会

Japan Society for Bioscience, Biotechnology, and Agrochemistry

## はじめに

この解析データは、男女共同参画学協会連絡会が 2012 年 11－12 月に行った大規模アンケートの 16,314 件の回答から、日本農芸化学会会員であると自己申告があった回答 631 件のデータを抽出し、解析したものです。

男女共同参画基本計画などのさまざまな支援事業のおかげで、大学や研究所で上位職に進む女性も徐々に増えてきたようにも思いますが、残念ながら今の日本は女性が能力を十分に発揮できる社会にはまだまだなっていません。大学や研究所だけでなく社会全体が女性がもっと働きやすい環境になり、さらに女性が社会をけん引するリーダーとして能力を発揮できるようになるには、保育所・介護サービスの拡充や制度改革だけでなく私たちの考え方をもっと柔軟にする必要があります。この解析データによって 2012 年の現状を再確認するとともに、日本をもっと住みやすく魅力のある社会にするために、どうすればよいかを考えたいと思います。

膨大なデータの解析をしてくださった裏出令子委員長をはじめ日本農芸化学会男女共同参画委員会のメンバーの方々に心よりお礼を申し上げます。

日本農芸化学会会長  
植田 和光

## 解析結果概要

日本農芸化学会は 2013 年度に学術活動強化委員会内に男女共同参画準備会を発足させて活動を開始し、2015 年度には男女共同参画委員会を設置し農芸化学分野における男女共同参画を目指して活動してきた。農芸化学分野で研究や運営に携わる多種多様な人々が置かれている環境を改善し男女共同参画を実現するためには、現状の問題およびその原因の明確化が必要である。日本農芸化学会が 2012 年度から加入している男女共同参画学協会連絡会 (<http://www.djrenrakukai.org/>) は 2012 年 11－12 月に第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 男女共同参画学協会連絡会 (2013) (大規模アンケート) を実施した。そこで、男女共同参画委員会は大規模アンケートの回答のうち、日本農芸化学会会員であると自己申告した回答を母集団とし、それらの生データから必要な情報を抽出し図表化した (資料「第 3 回大規模アンケート (農芸化学)」)。以下にその概要を報告する。

### 1. アンケート回答者に関して

- ・日本農芸化学会会員回答者総数 631 名のうち、女性は 177 名 (28.1%)、男性は 454 名 (71.9%) である。
- ・博士取得率は女性で 80%、男性で 90% である。
- ・職種は女性の 90%、男性の 92% が研究・教育職、女性の 7%、男性の 5% が技術職であり男女間でほとんど開きが見られないアンケート集団である。
- ・役職の男女比は、大学では准教授以上で女性比率が低下する。企業でも職位が上がるにつれて女性比率が低下している。

### 2. 仕事

- ・1 週間当たりの在職場時間の平均は男性が 55 時間、女性は 52 時間である。
- ・部下人数は女性のほうが男性よりも少ない。また、研究・開発費も女性の方が低い。
- ・任期付き職の任期年数は、男性では「5 年以上」が最も多く 48%、女性では「1 年」が最も多く 22% であり、女性の方が短期契約で雇用される場合が多いことが見て取れる。
- ・転職・異動・離職は、経験有りが男性は 75% 程度、女性は 67% であった。理由は、男女とも「キャリアアップ」と「職種」が一番多い。「家族の転勤」、「結婚」、「育児」、「男女差別」が理由の移動は男性よりも女性で高く、これらの項目を合わせると女性の場合全回答の 14% を占めるのに対して、男性の場合は全回答中 1% である。
- ・人事公募経験 (回数) は、男性の方が多い傾向にある。
- ・将来像 (希望する職種) としては、「大学等で研究室を主宰したい」が男女ともに最も多い回答で、男性は 55%、女性は 31% である。「大学等で研究に従事したい」という回答と合わせると男性は 77%、女性は 68% であり、女性は、PI ではなく研究に従事することを希望する傾向が男性よりも高い。

- ・海外での研究活動がキャリア形成へプラスに影響するという考えは男女ともに約 70%を占めた。経験（半年以上）は、50 歳以上では男女間でほとんど開きがないが、49 歳以下で男性のほうが女性よりも高い傾向がある。
- ・ポストクの数「多すぎる」「判らない」と答えた人が男性で約 60%、女性で約 70%である。ポストク制度の問題点としては男女ともに「ポストク後のポジションが少ない」が最も多く、次いで「生涯設計を立てにくい」、「任期が研究費に左右されるので見通しを立てにくい」との意見が多く、将来の雇用の不安定性が大きな問題であると認識されている。

### 3. 仕事と家庭

- ・配偶者の有無は、男性では 70%が配偶者がいるのに対し女性では 58%であり、配偶者がある人の割合の男女間の開きが年齢が高くなるにつれて大きくなる傾向がある。
- ・別居経験は女性が 44%、男性が 30%である。
- ・子をもたない女性の割合は 61%、男性は 37%である。90%以上の女性および男性が理想の子供の数は 2 ないし 3 と答えているが、女性は子供の数が理想の数より少ない理由として「育児とキャリア形成の両立」をあげる人が圧倒的に多かった。男性は経済的理由をあげる人が最も多い。
- ・児童の平日昼間の育児担当者について、女性では未就学児童では保育園（56%）、小学生以上の子供では学童保育等（36%）がもっと多い。男性では配偶者が最も多く（57%と 49%）、女性の場合配偶者が育児担当者であった割合が 5%未満であるのと対照的である。配偶者が主婦ではない男性でも約 30%の人が育児を配偶者が行っていると回答している。
- ・介護を必要とする家庭は男女ともに 30%程度である。介護休業制度の認知度は男性で 50%、女性で 62%である。
- ・仕事と家庭の両立に必要なこととして「上司の理解」、「職場の雰囲気」、「保育園あるいは介護のサービスの拡充」、「男女役割分担の意識を変える」を女性の 50%以上があげており、意識改革と制度の充実の両面の必要性を物語っている。
- ・研究・開発に必要な機会や環境は男女とも 80%以上が「研究・開発費」（整備含む）であると答えている。

### 4. 男女共同参画

- ・女性研究者、特に指導的地位の女性が少ない理由としては男女ともに「家庭と仕事の両立が困難」が最も多い。女性比率の改善策としては男女とも「積極的採用」が多い（女性 58%、男性 42%）。
- ・改正男女雇用機会均等法の認知度は男女ともに約 70%である。
- ・男女共同参画基本計画（第 2 次）および第 3 期科学技術基本計画を受けて始まった国の施

策や女性研究者支援策の有効性の評価は、男女間で開きが見られる。「女性研究者養成システム改革加速事業」、「女性研究者研究活動支援事業」、「出産・育児からの復帰支援事業」、「女性研究者支援モデル育成事業」、「科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置」、「戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置」について「有意義だと思う」割合が女性よりも男性で低く、「有意義だと思わない」割合が女性よりも男性で高い。

- ・女性研究者採用の数値目標は、男女とも半数近くが「知らない」と回答している。女性研究者採用数値目標の取り組みを、男性の35%が「あまり意義が無い」、23%が「弊害がある」と回答している。一方、女性の場合「有意義である」が最も高く43%であるが、「あまり意義がない」という回答も23%ある。女性研究者の採用数値目標の設定については、女性の半数近くが「定めるべきである」と回答しているが、男性では17%にとどまっており男女間で大きな開きがある。
- ・5年前と比較して男女共同参画推進の動きが「進んでいる」と回答した人は女性が57%、男性が62%である。一方、「ほとんど変わっていない」という回答も男性で24%、女性で42%ある。
- ・男女共同参画のために今後必要なこととしては、女性は「男性の意識改革」が最も多く、次いで「男性の家事・育児への参加の増大」、「育児・介護支援策等の拡充」が多い。男性も「男性の意識改革」と「育児・介護支援策等の拡充」が多い。

## 5. 自由記述回答

- ・現状に関する女性の記述の中に、男女共同参画に対する男性や組織管理者の無理解や意識の問題を指摘するものがみられ、制度の充実だけでは解決できない問題が重大であることが見て取れる。男性からは逆に女性の意識を指摘する意見がある。
- ・男女共同参画の取り組みの一つである「ポジティブアクション」に関して否定的な言及が、男性で多い。
- ・その他、社会全体のワークライフバランスについての意識改革、労働環境・雇用条件の適正化、育児の公的支援の拡充を求める声が多い。

## おわりに

日本農芸化学会のアンケート解析結果は、男女共同参画学協会連絡会による大規模アンケート全体の解析結果とほぼ同様の傾向にあり、大規模アンケート全体の解析結果報告書 ([http://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2013/3rd\\_enq/3rd\\_enq\\_report130918.pdf](http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf))で指摘されているとおり、日本農芸化学会会員の実態も残念ながら男女共同参画が実現されているとは言い難いことが明らかとなりました。昨年(2015年)、12月25日に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」においても、我国における女性研究者の割合は増加傾向にはあるものの、諸外国に比べいまだ低水準にとどまっており、科学技術・学術活動に従事する女性の活躍を一層加速していく必要があると指摘されています。本基本計画には、女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成のための施策の基本的方向として、大学、研究機関、学術団体、企業等と連携し、女子児童・生徒、保護者及び教員に対して、科学技術を「身近なもの」とする取組を進めるとともに、理工系の進路選択がどのようなキャリアパスにつながるかについて十分な情報提供等を行うと述べられており、学会が果たすべき役割が期待されています。日本農芸化学会でも大規模アンケートの解析結果を踏まえ、講演会やシンポジウムの開催などさまざまな活動を通じて男女共同参画推進に寄与していきたいと考えています。

日本農芸化学会男女共同参画委員会

裏出 令子

越坂部 奈緒美

川向 誠

合谷 祥一

鈴木 義人

辻 智子

中島 春紫

福士 幸治

山下 まり

山篠 貴史

(あいうえお順)

# 第3回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 (農芸化学会員のアンケート回答集計結果)

2012年11月1日～12月14日実施

本調査の回答総数	631 件
男性	454 名(71.9%)
女性	177名(28.1%)

# 目次

- 各項目の集計結果

- [1. 基礎データ](#)

- [2. 仕事](#)

- [3. 仕事と家庭](#)

- [4. 男女共同参画](#)

- 自由記述回答



# 1. 基礎データ(設問1-9)

- [年齢・性別](#)
- [学歴・学位](#)
- [所属学協会](#)
- [職種](#)
- [所属機関](#)
- [役職](#)
- [年収](#)

設問1: 2012年4月1日における年齢をお答えください。  
設問2: 性別をお答えください。

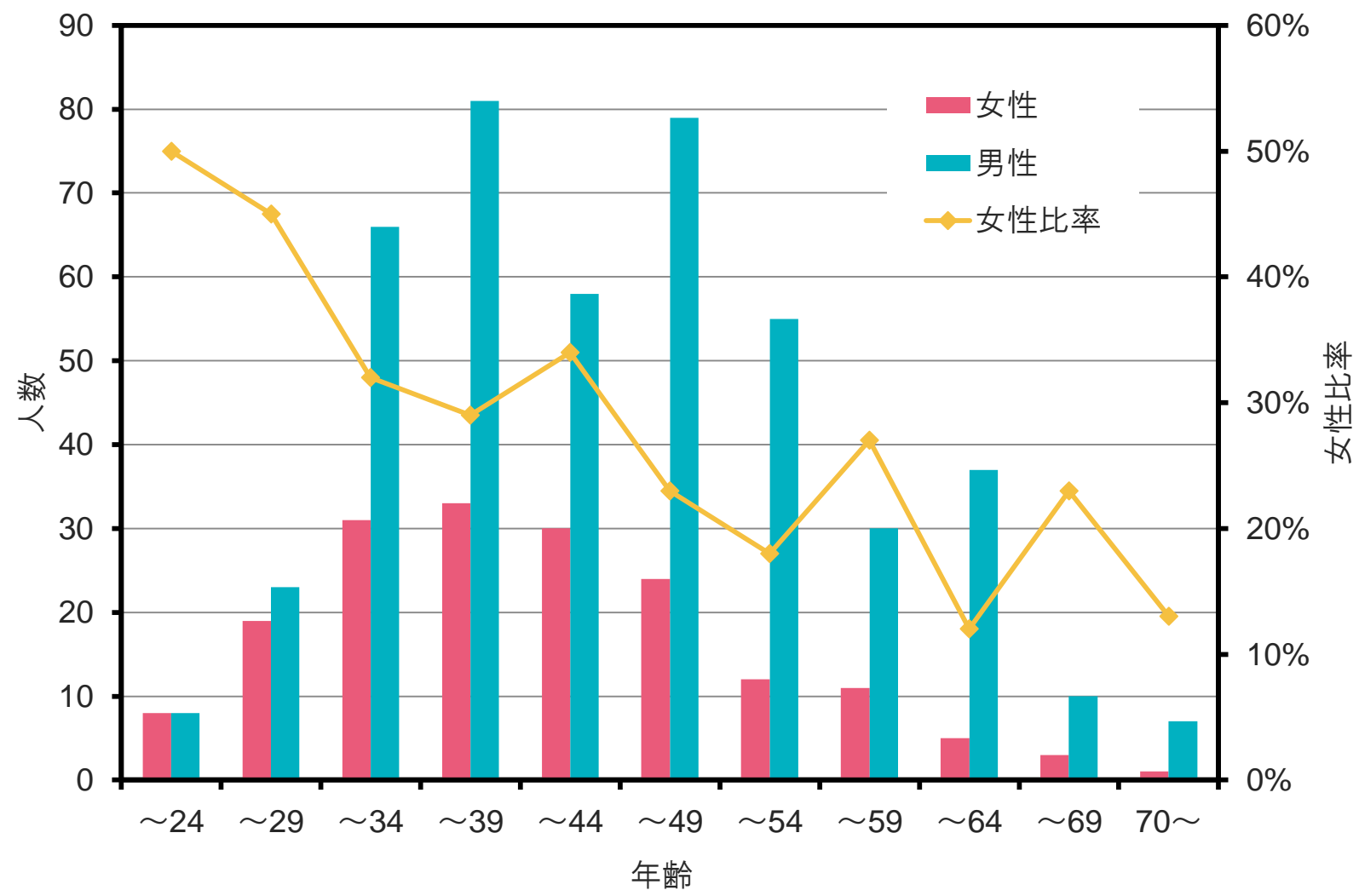


図1.1 回答者の年齢分布と女性比率

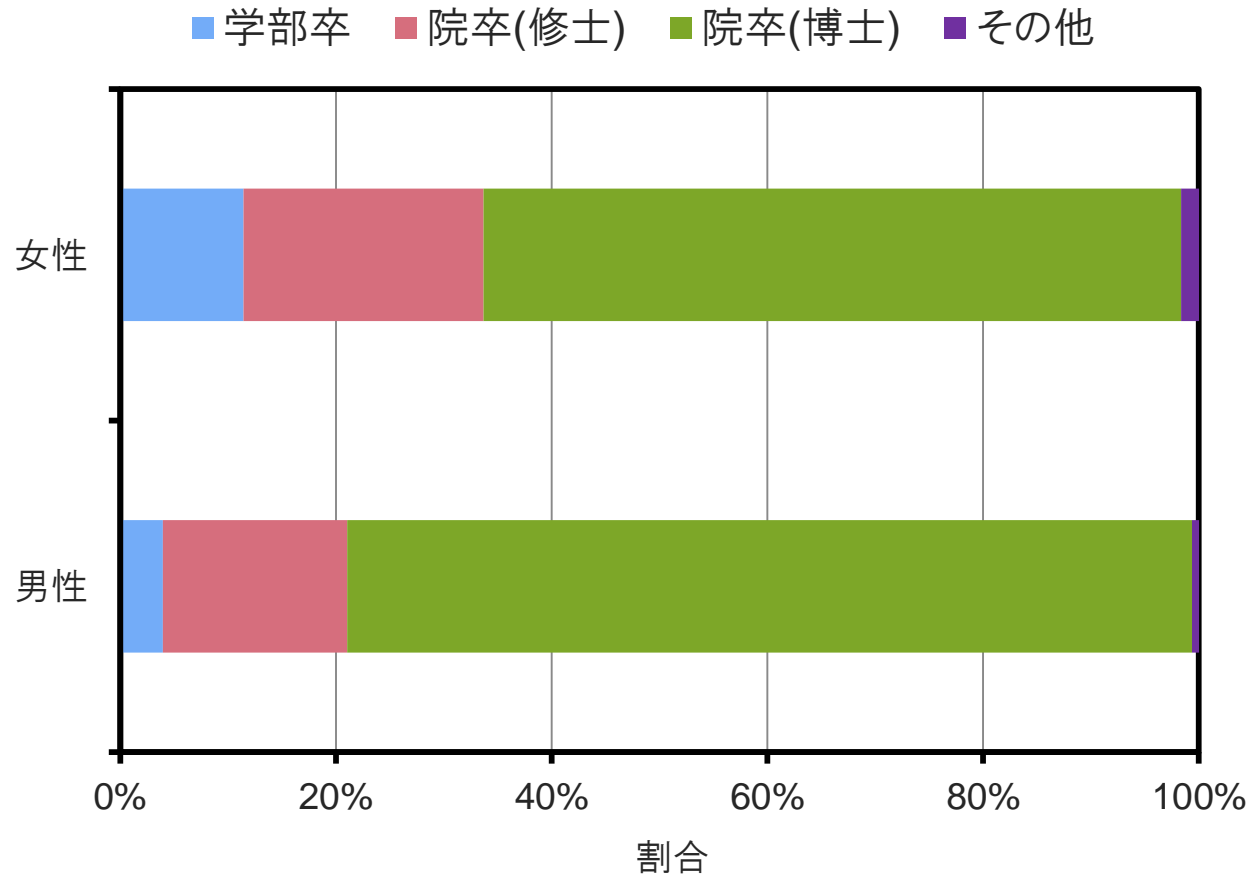
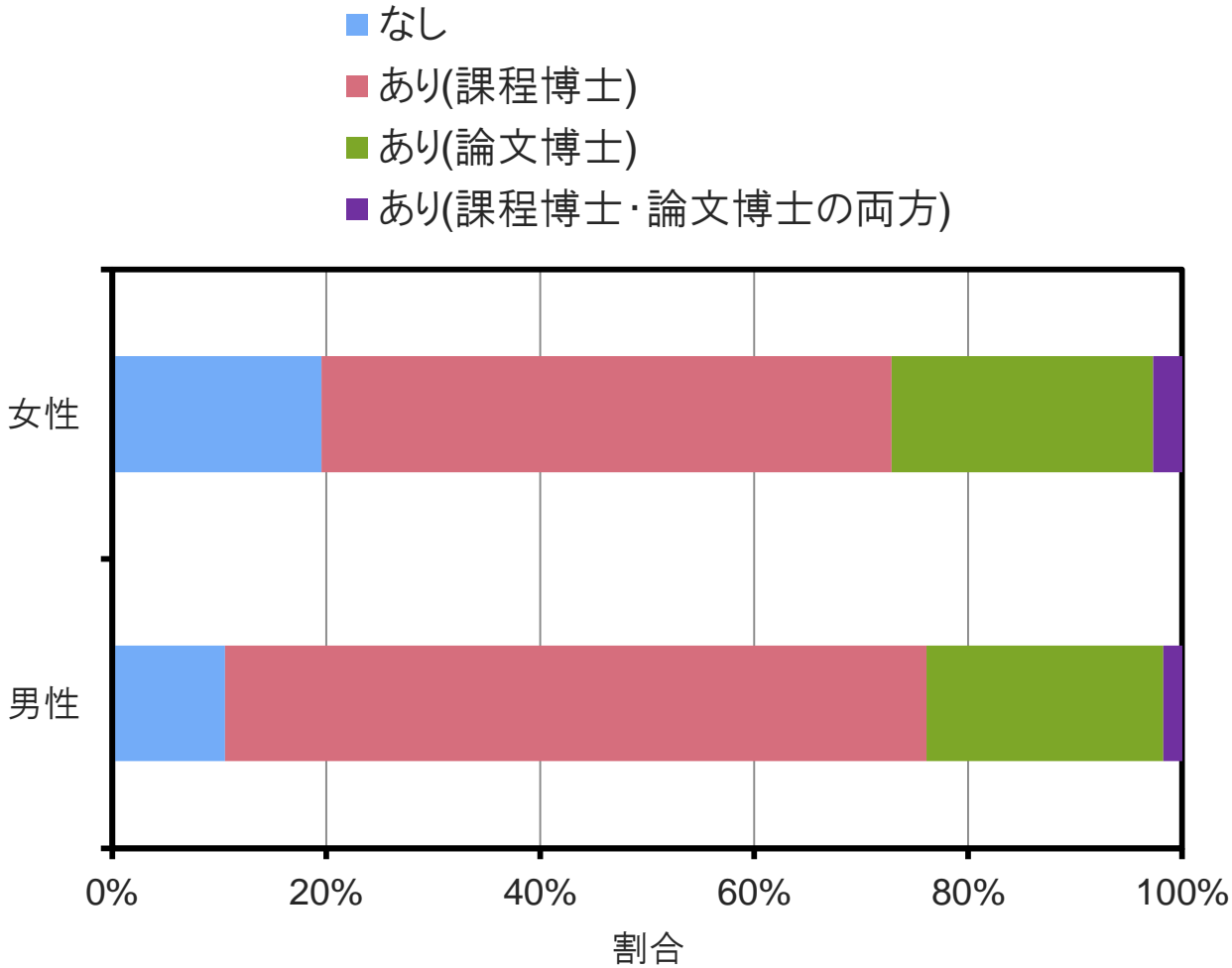


図1-2 最終学歴



1-3 学位取得状況

設問4: 学位(博士)についてお答えください。

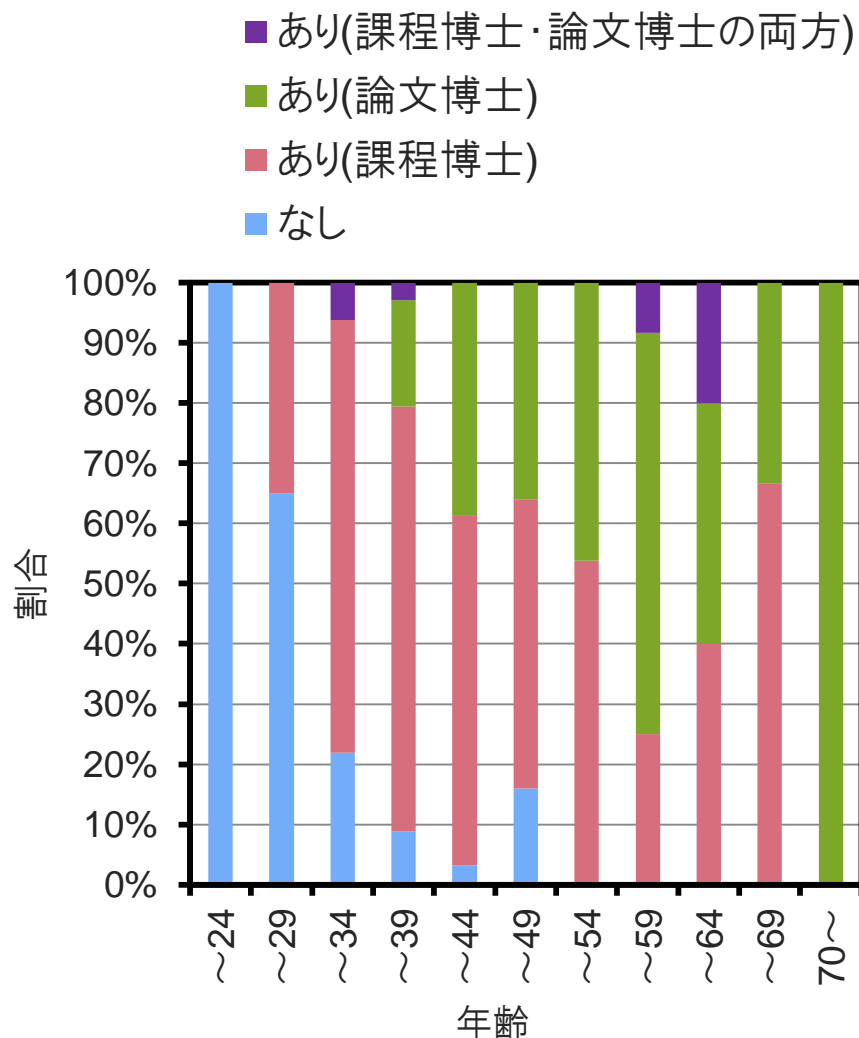


図1-4 女性の学位取得率の年齢分布

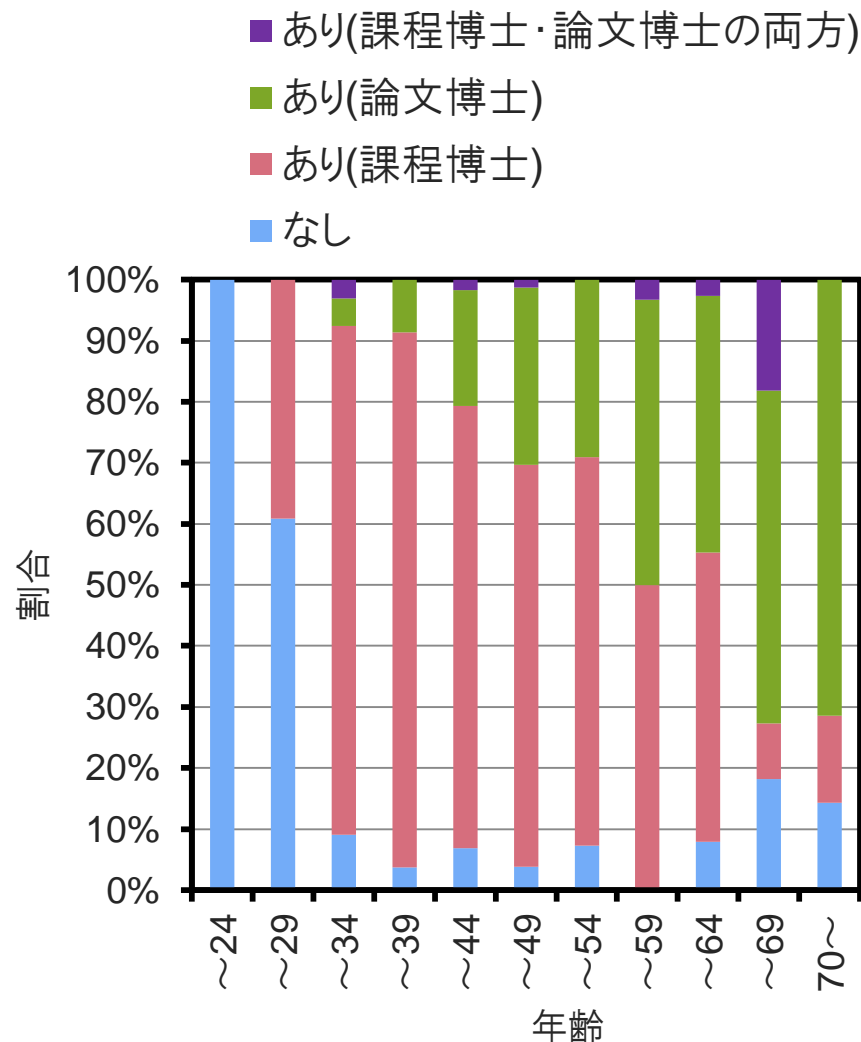


図1-5 男性の学位取得率の年齢分布

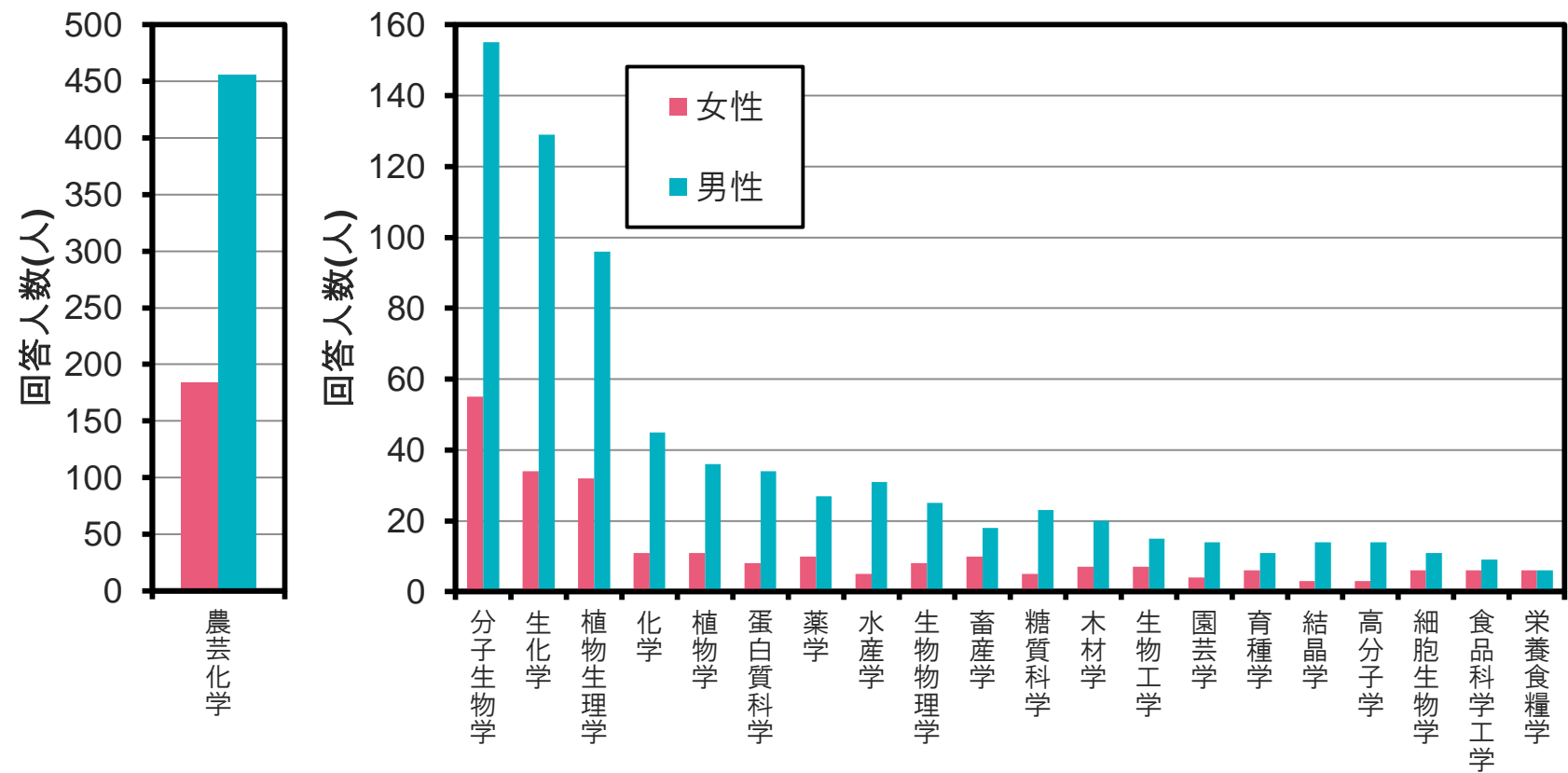


図1-6 回答者の日本農芸化学会以外の所属学協会の分布

設問6： 現在の職種と専門分野について、次のカテゴリーから最も近いものを1つお選びください。

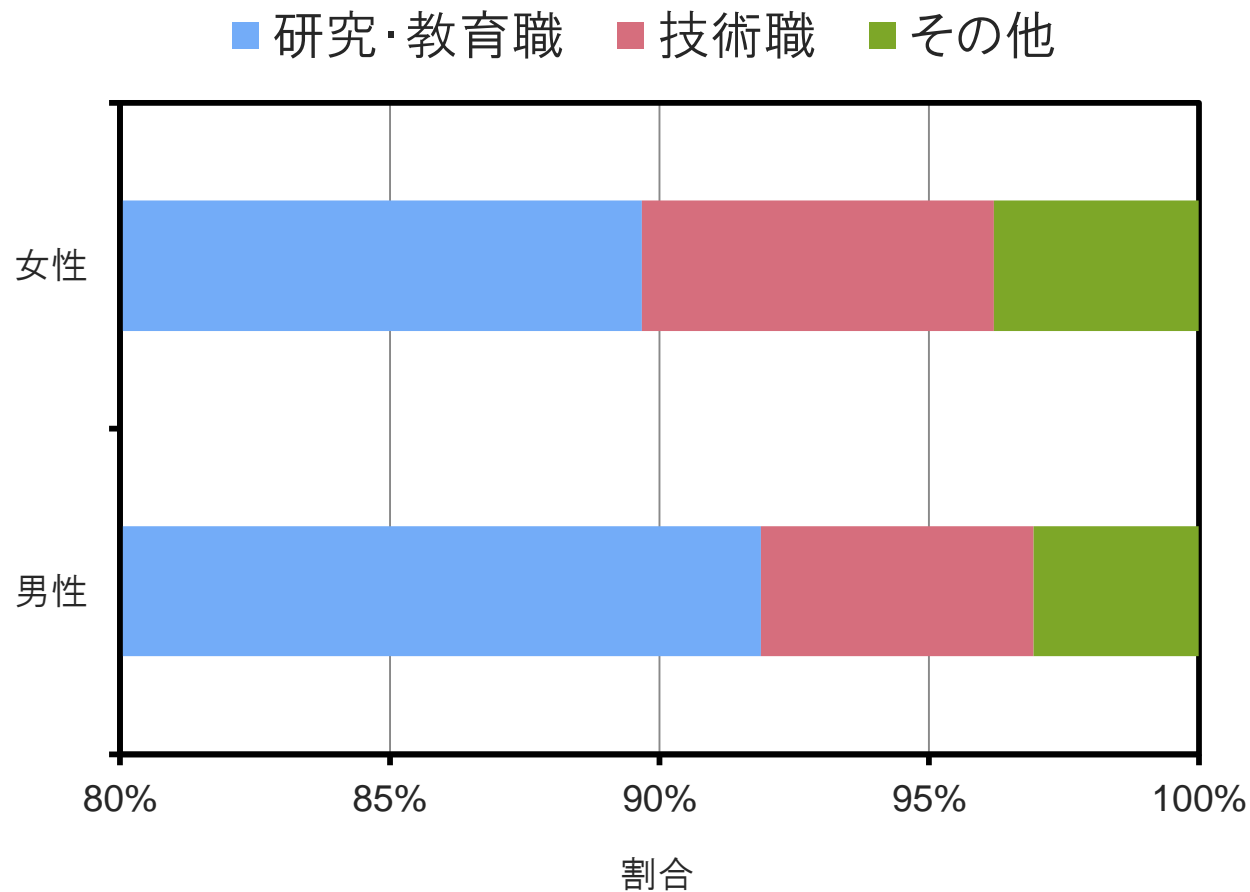


図1-7 研究・教育職と技術職比率

設問6： 現在の職種と専門分野について、次のカテゴリーから最も近いものを1つお選びください。

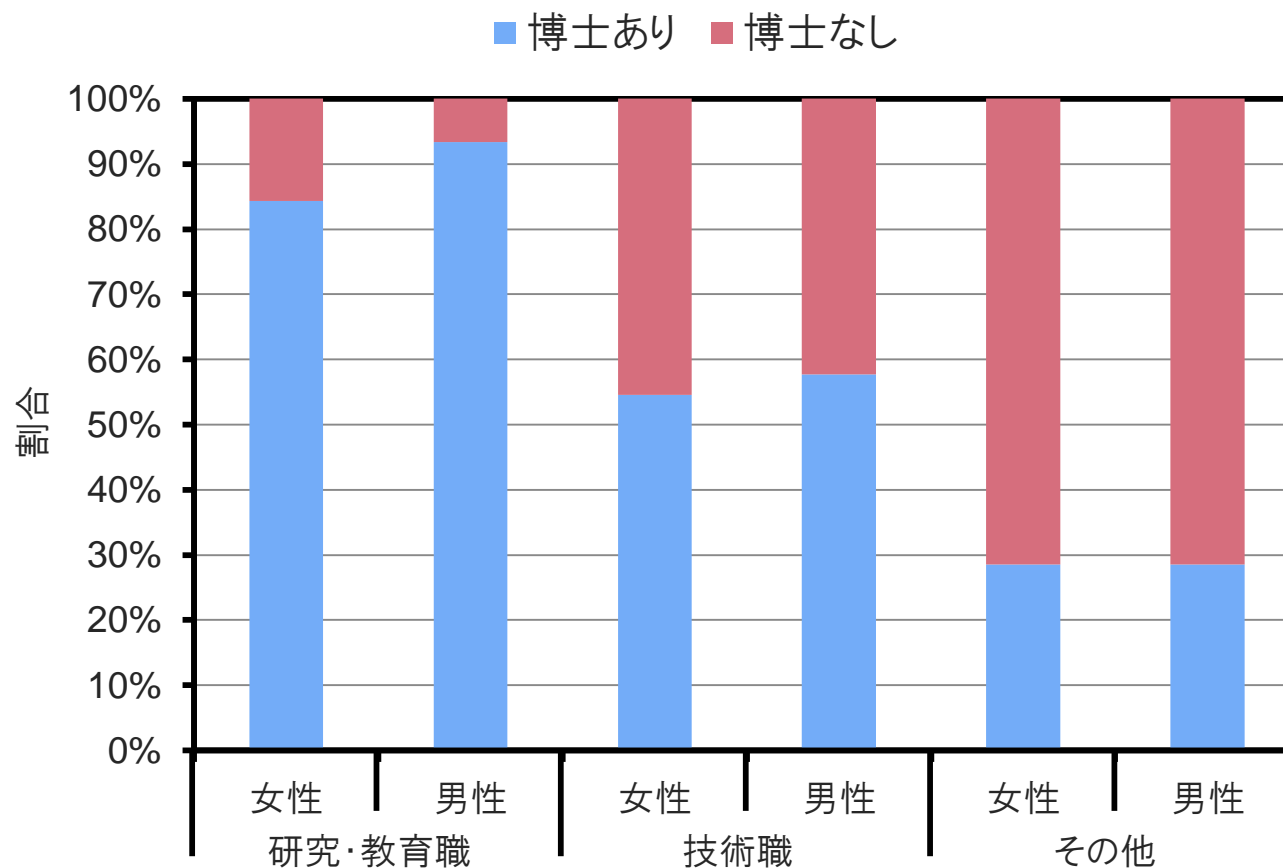


図1-8 職種と学位取得の分布



設問6： 現在の職種と専門分野について、次のカテゴリーから最も近いものを1つお選びください。

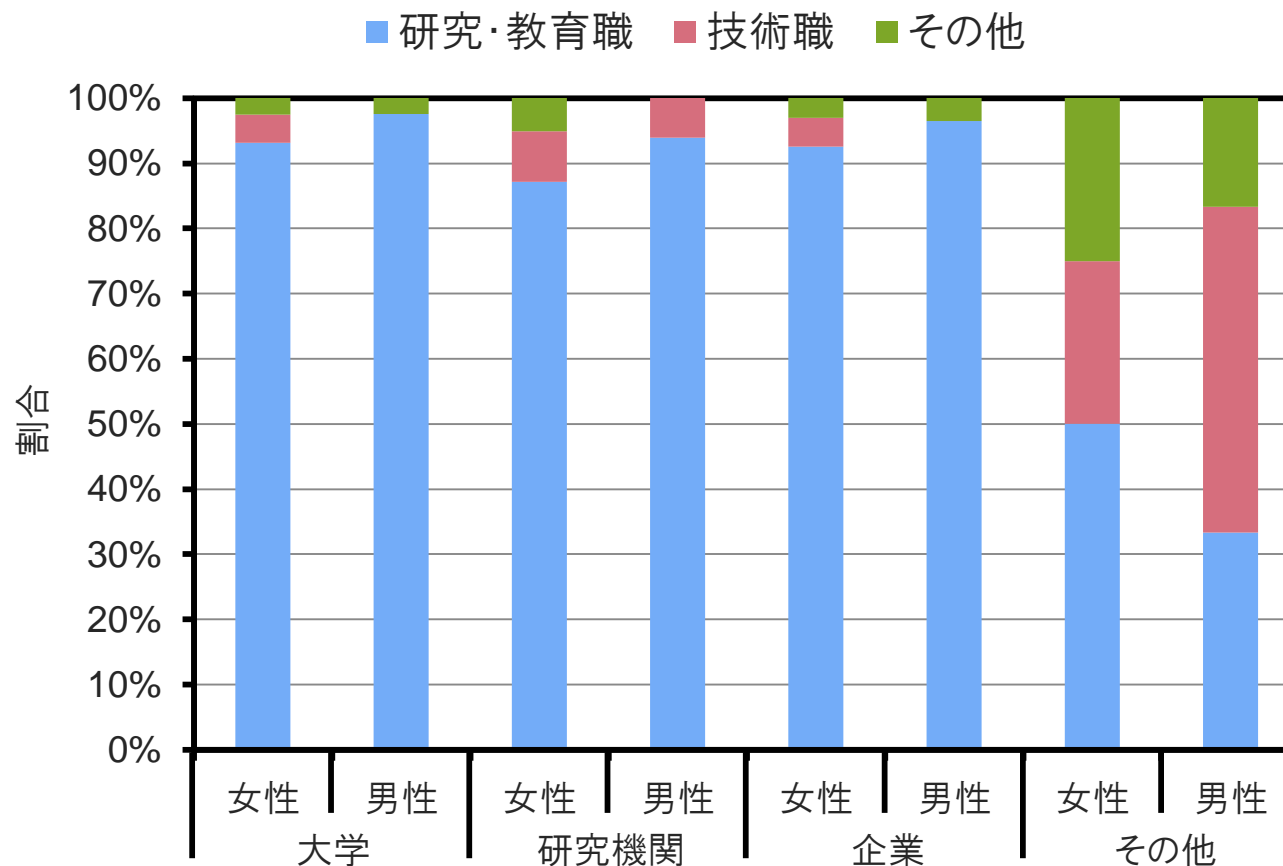


図1-9 所属機関と職種の分布

設問6： 現在の職種と専門分野について、次のカテゴリーから最も近いものを1つお選びください。

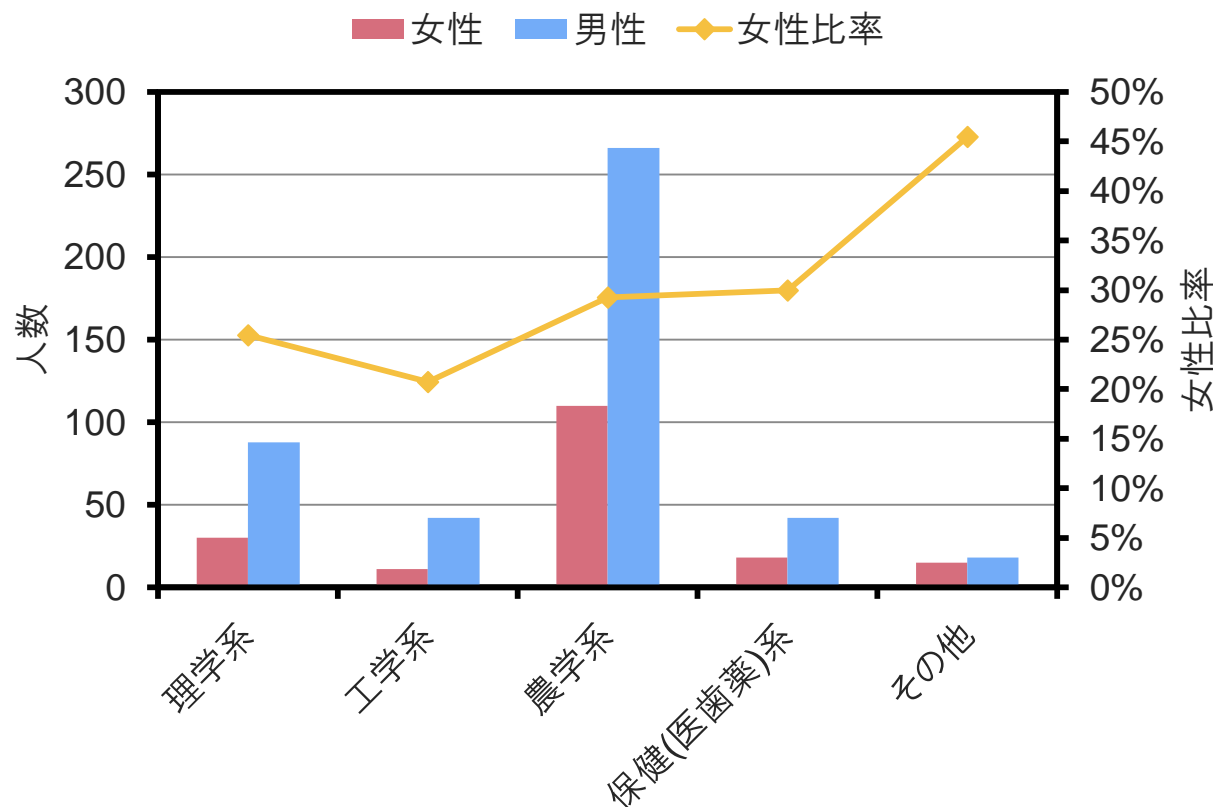


図1-10 所属分野別の男女回答者数と女性比率

設問7: 現在の所属をお答えください。

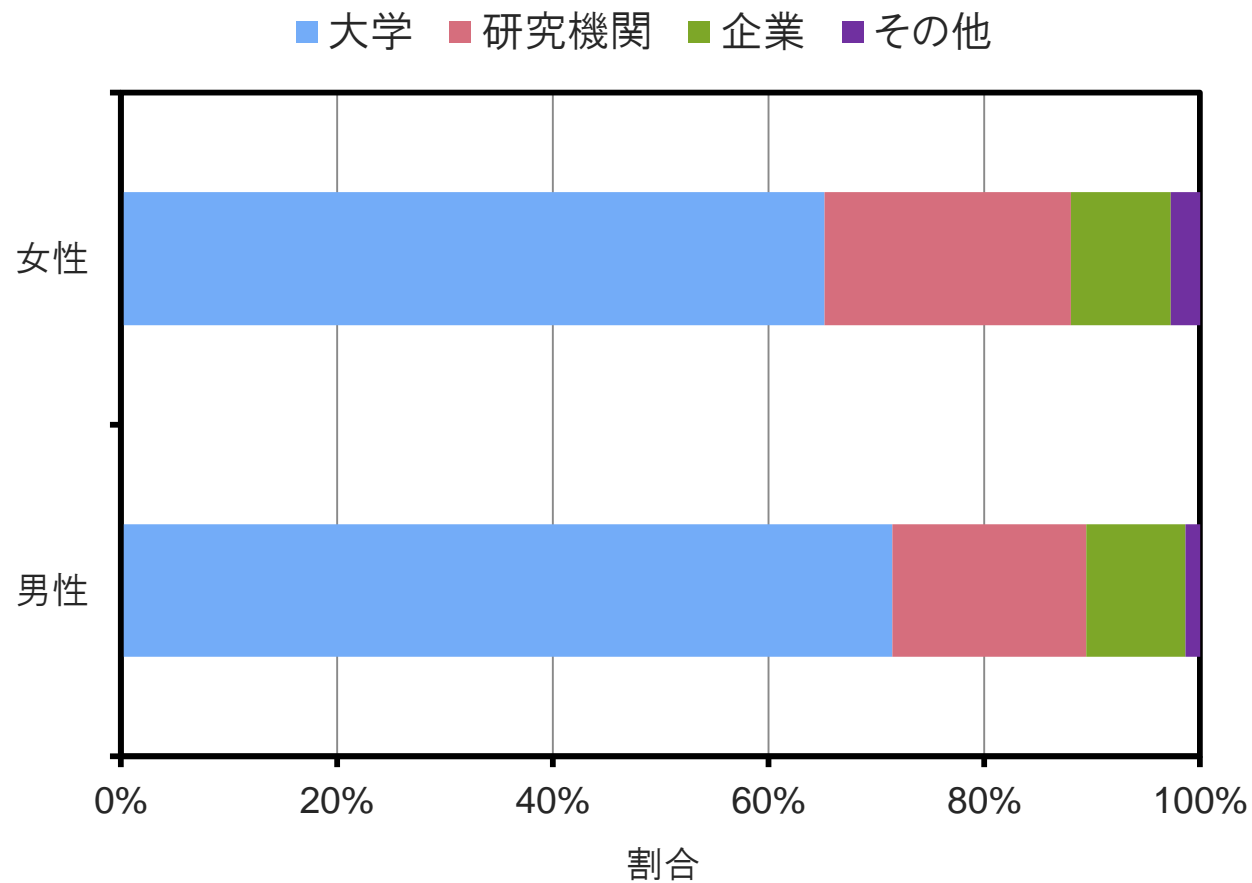


図1-11 所属機関比率

設問7： 現在の所属をお答えください。

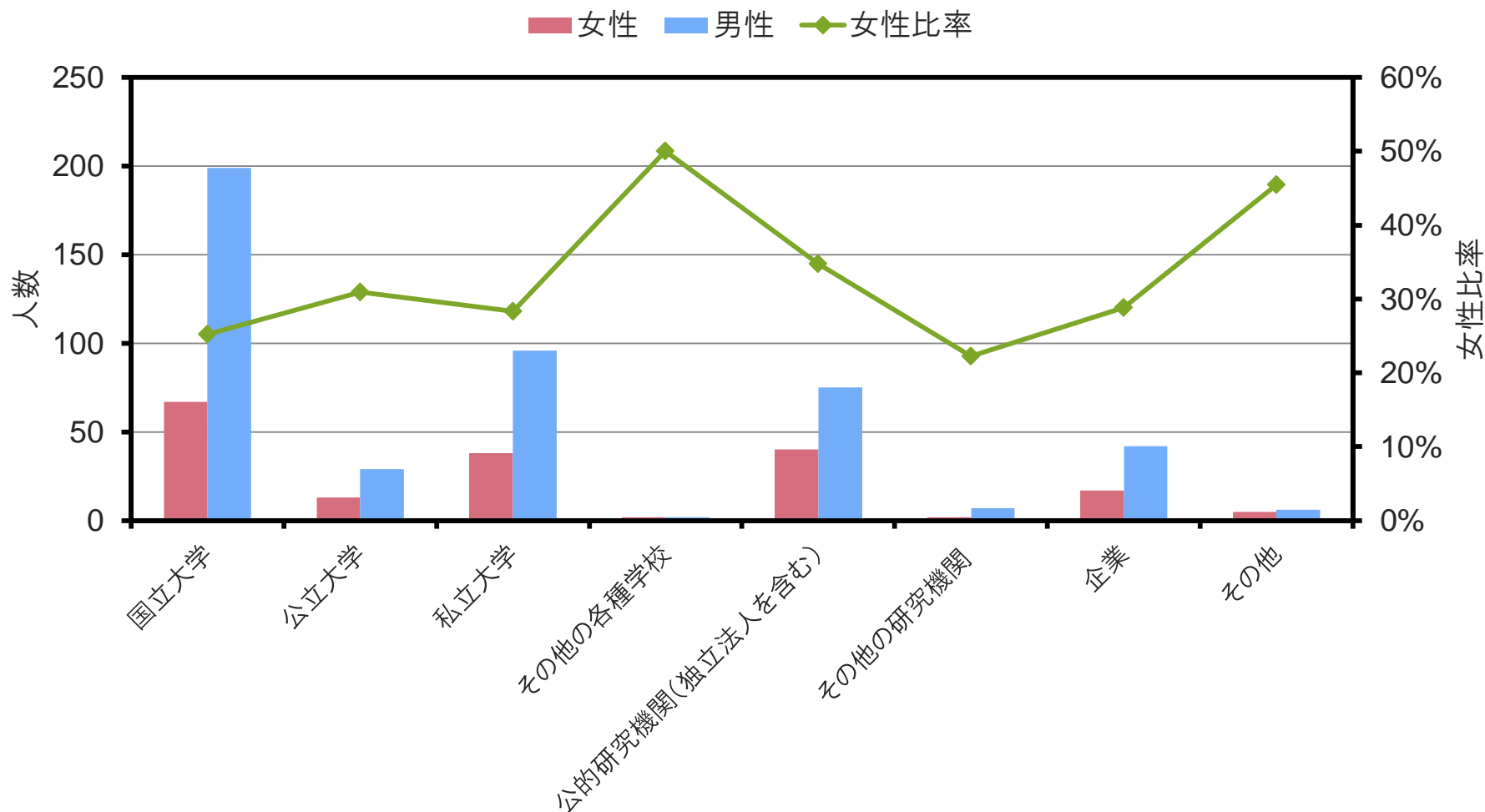


図1-12 所属分野別の男女回答者数と女性比率

設問8： 現在の職をお答えください。

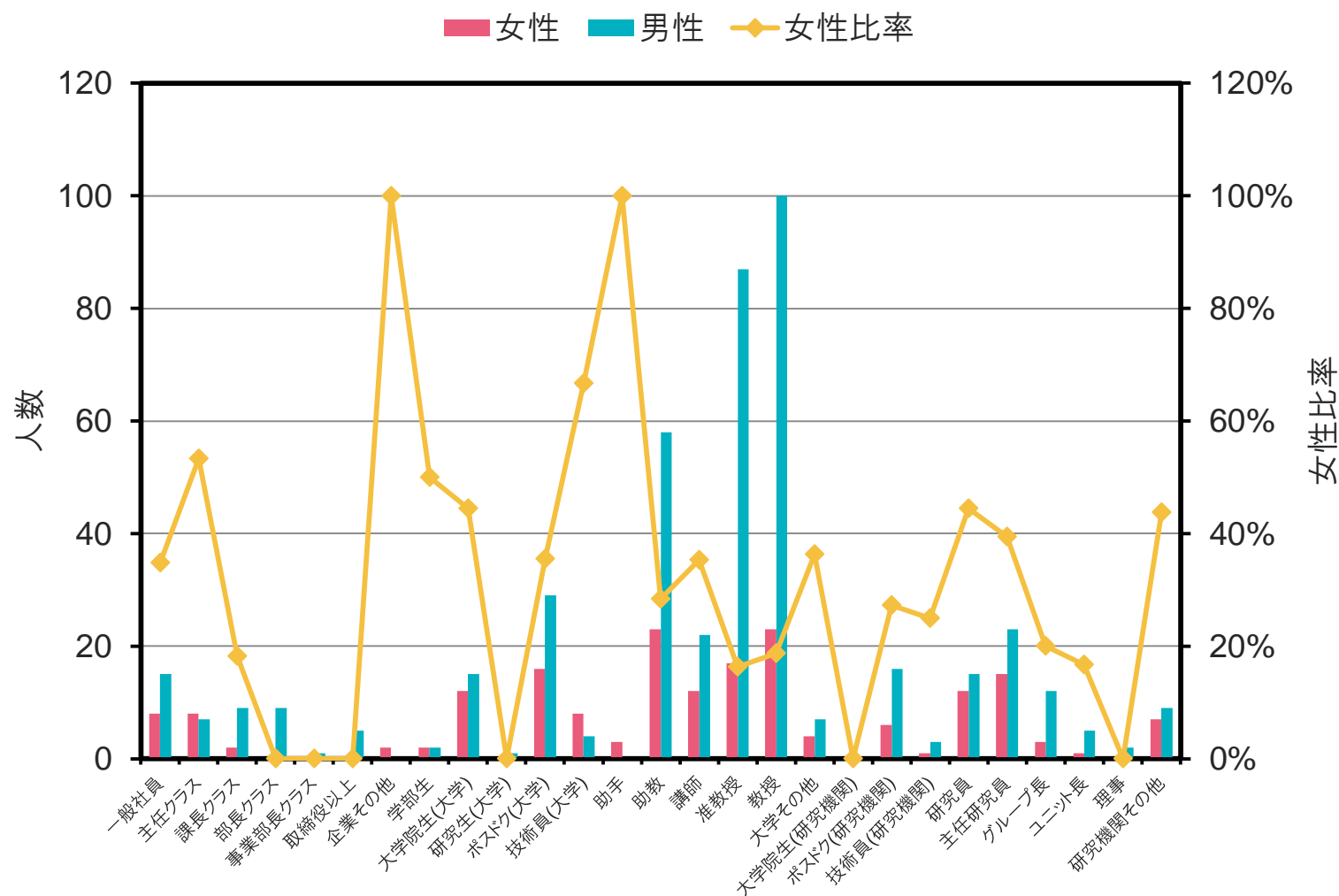


図1-13 役職ごとの回答数と女性比率

設問9： 現在のおおよその年収(税込み)をお答えください.

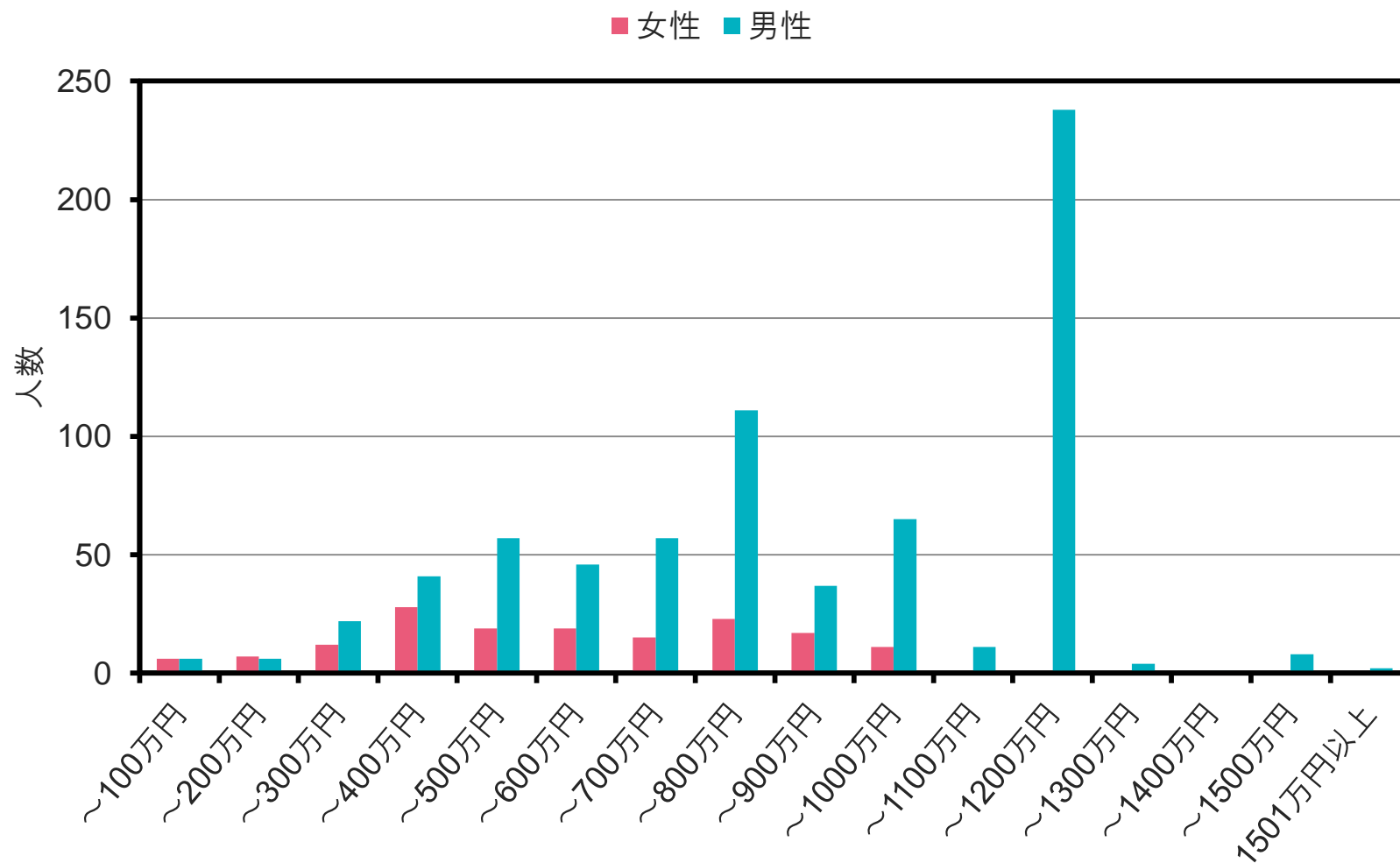


図1-14 男女別年収分布

## 2. 仕事(設問10-24)

- [仕事時間](#)
- [部下人数・研究開発費](#)
- [現在の職業を選んだ理由](#)
- [小中高時代の進路選択に影響を与えたもの](#)
- [雇用形態](#)
- [任期付き職](#)
- [転職・異動・離職](#)
- [人事公募経験](#)
- [将来像](#)
- [海外での研究活動](#)
- [ポスドク制度とキャリア形成](#)

設問10: 職場での仕事時間についてお答えください。

10.1: 職場にいる時間は(1週間単位で)

10.2: そのうち研究・開発に当てている時間は

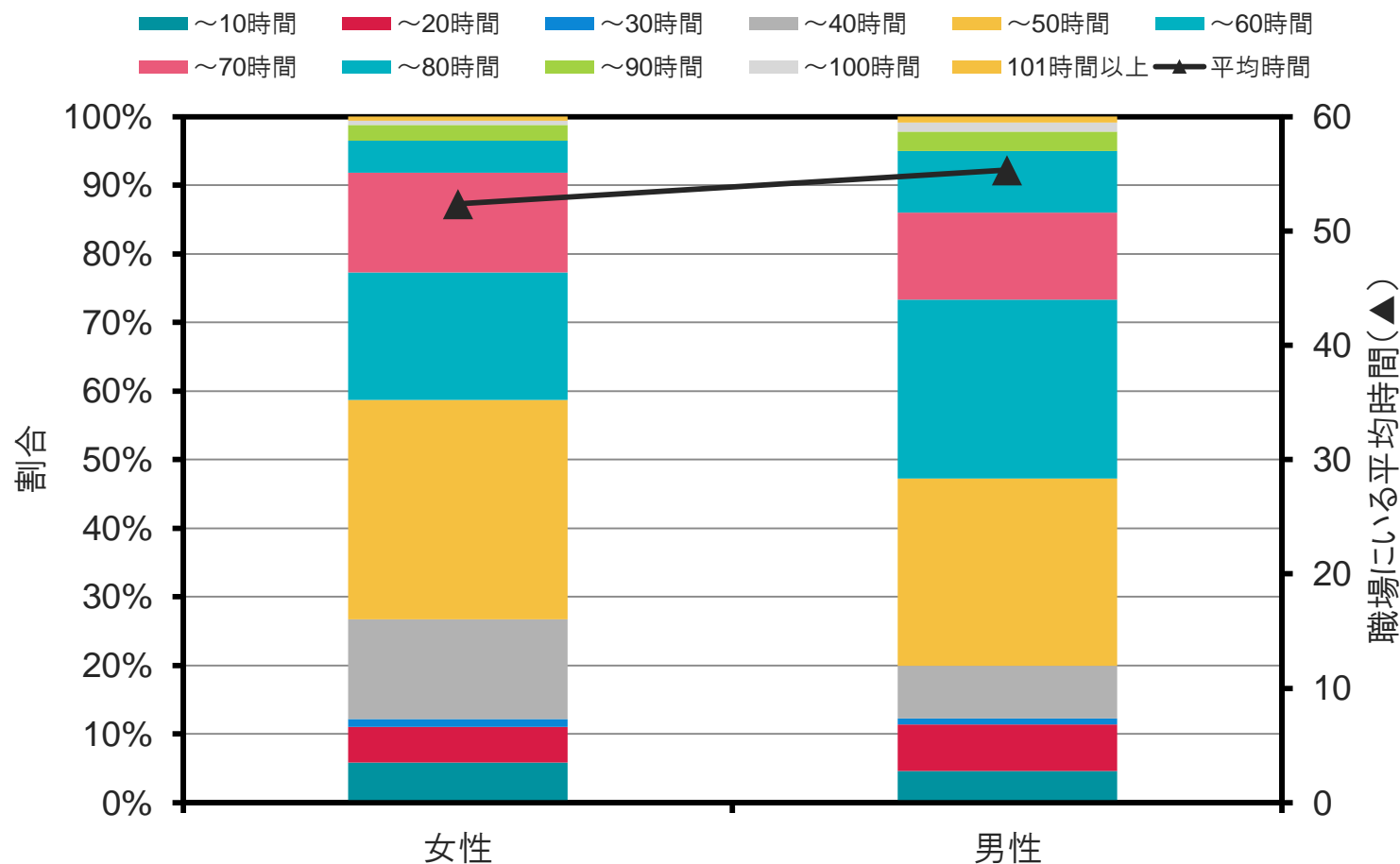


図2-1 職場にいる時間(1 週間あたり)



設問10: 職場での仕事時間についてお答えください。

10.1: 職場にいる時間は(1週間単位で)

10.2: そのうち研究・開発に当てている時間は

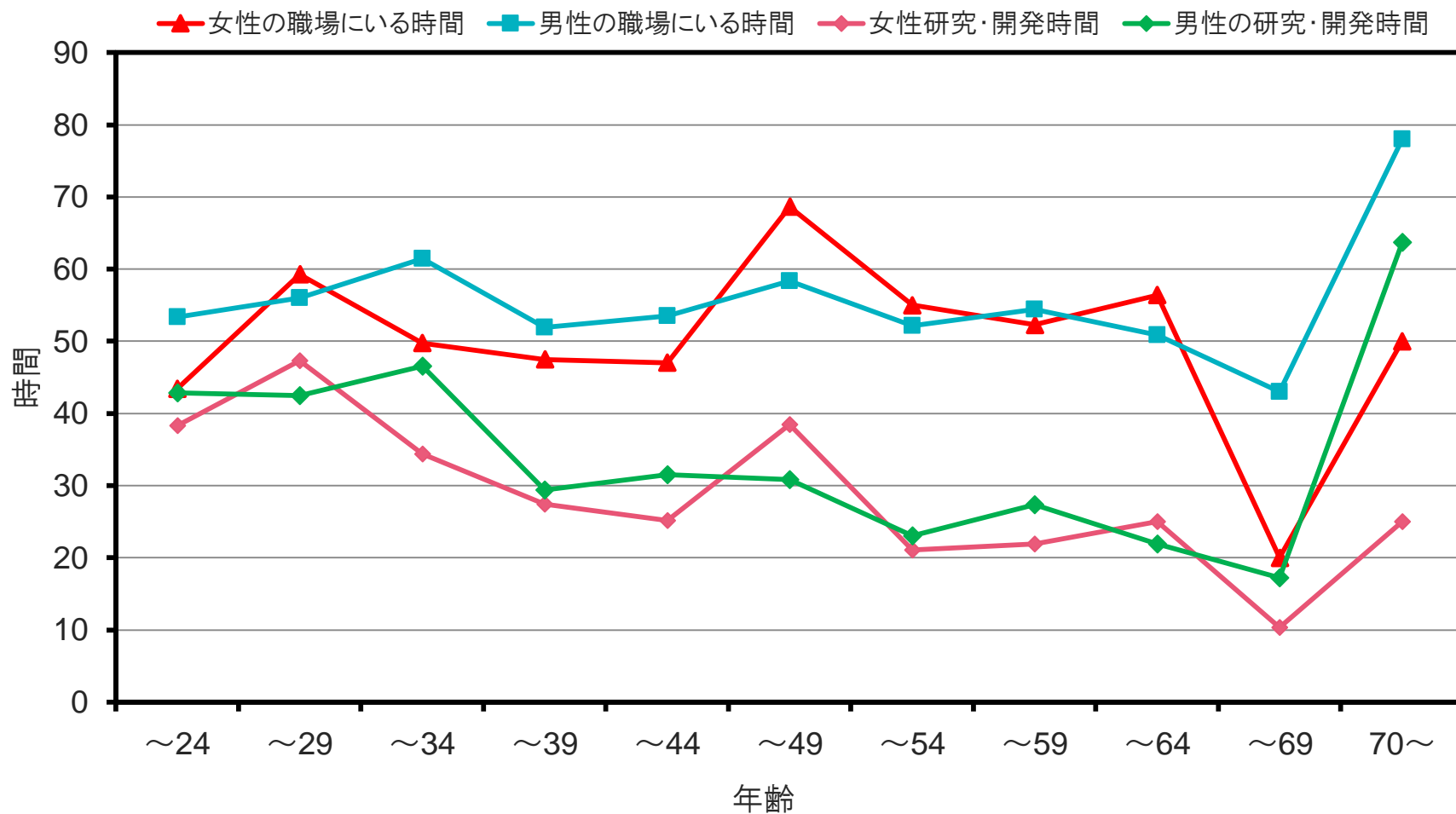


図2-2 職場での仕事時間(1週間あたり)の年齢推移

設問11： 自宅での仕事時間についてお答えください。

11.1: 自宅での仕事時間は(1週間単位で)

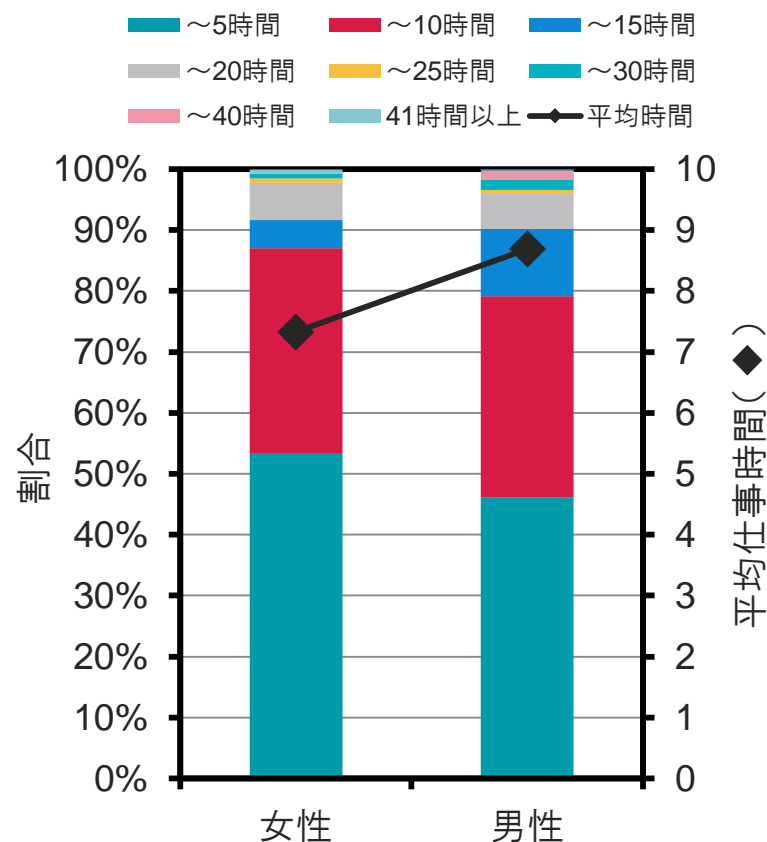


図2-3 自宅での仕事時間(1 週間あたり)

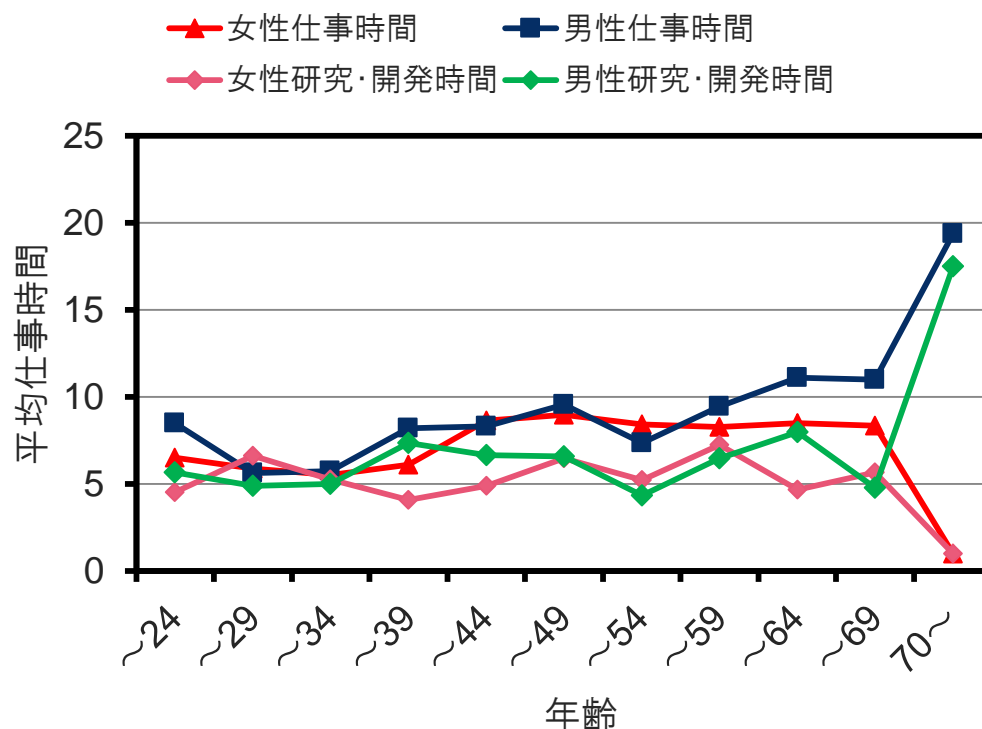


図2-4 自宅での平均仕事時間の年代推移

設問11： 自宅での仕事時間についてお答えください。

11.2: そのうち研究・開発にあてている時間は

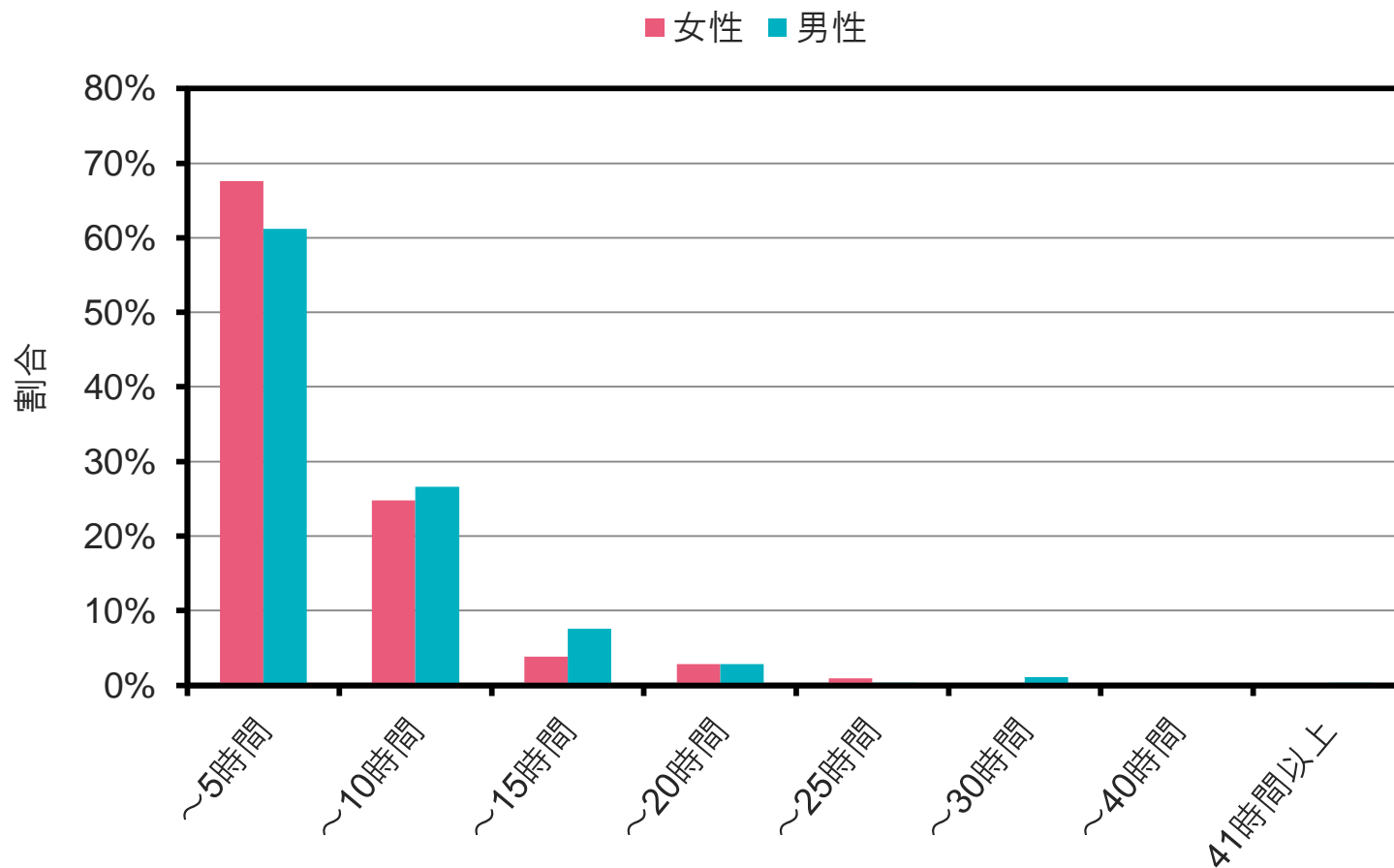


図2-5 自宅での研究・開発時間(1 週間あたり)

設問12： 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（学部生を除く）も含めて下さい。

[目次に戻る](#)

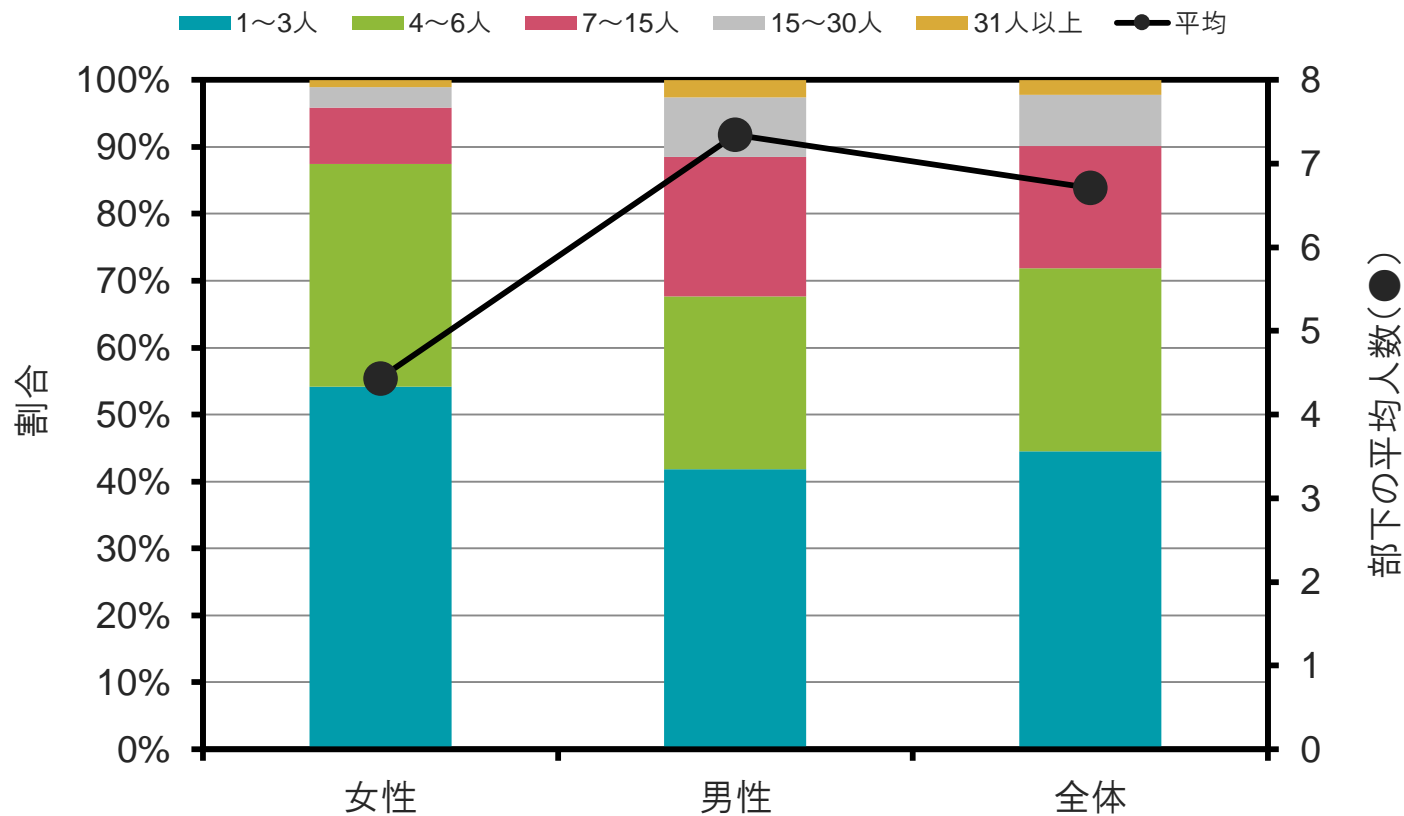


図2-6 部下人数

設問13: あなたに配分された、あるいはあなたが獲得した研究・開発費の2011年度の額をお答えください。

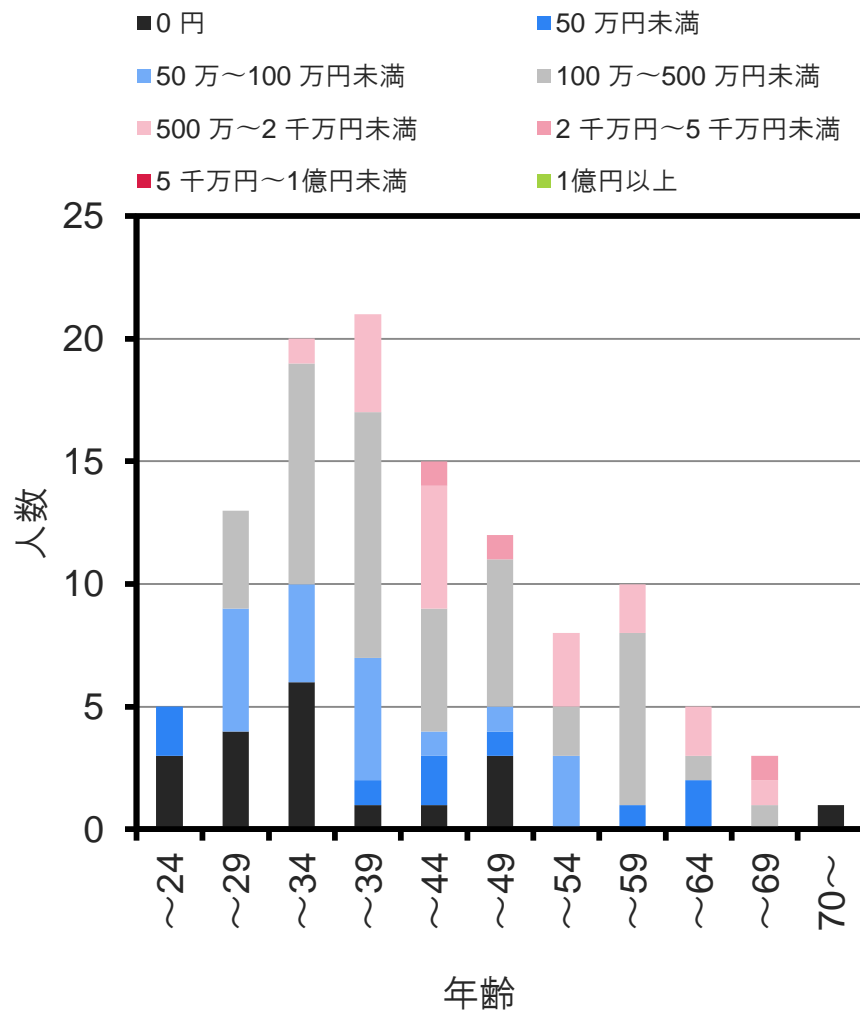


図2-7 研究・開発費(大学・女性)

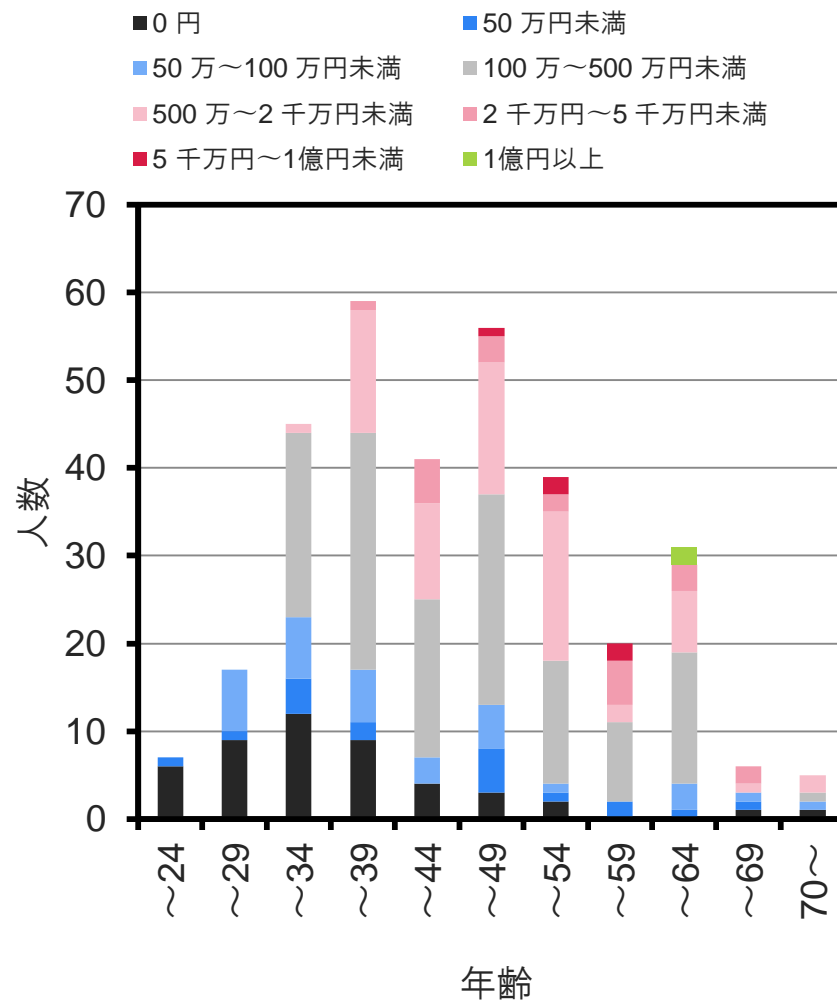


図2-8 研究・開発費(大学・男性)

設問13: あなたに配分された、あるいはあなたが獲得した研究・開発費の2011年度の額をお答えください。

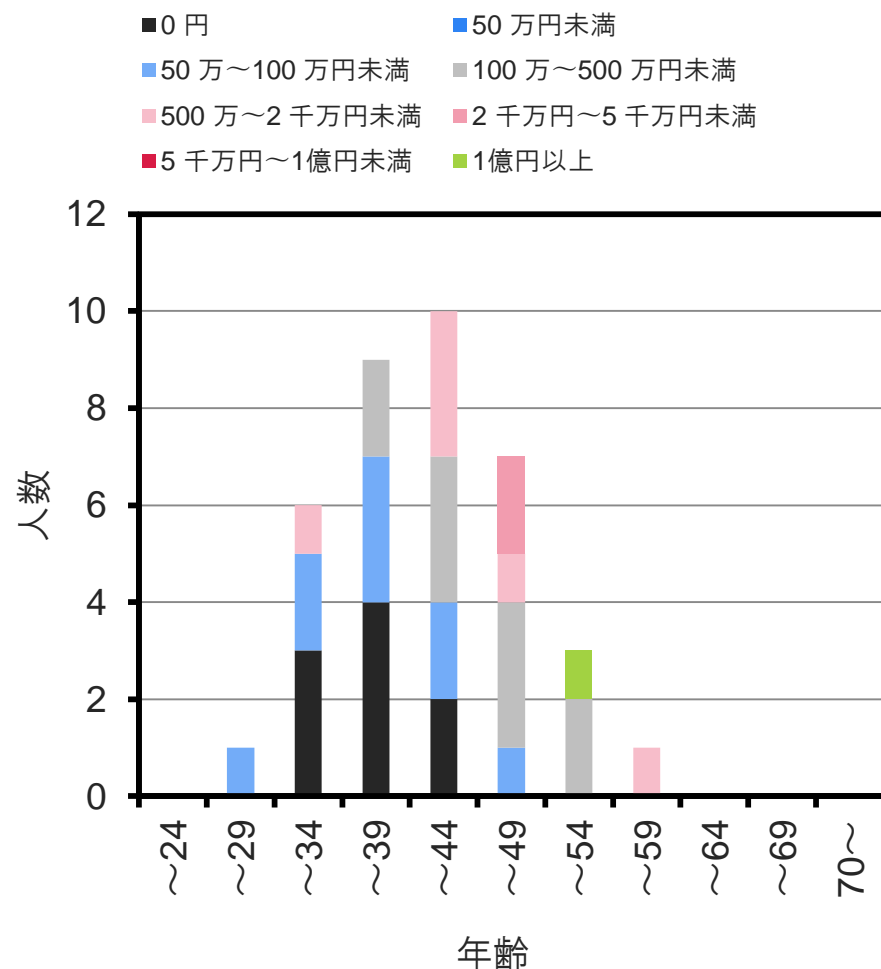


図2-9 研究・開発費(研究機関・女性)

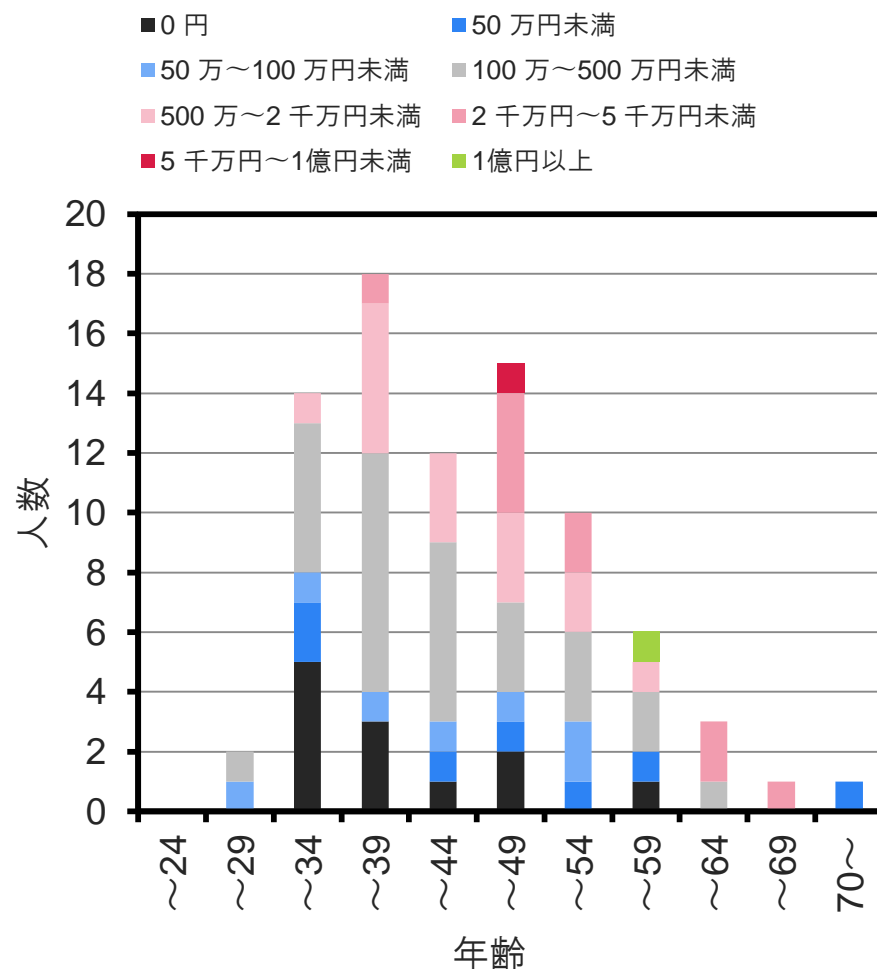


図2-10 研究・開発費(研究機関・男性)

設問13: あなたに配分された、あるいはあなたが獲得した研究・開発費の2011年度の額をお答えください。

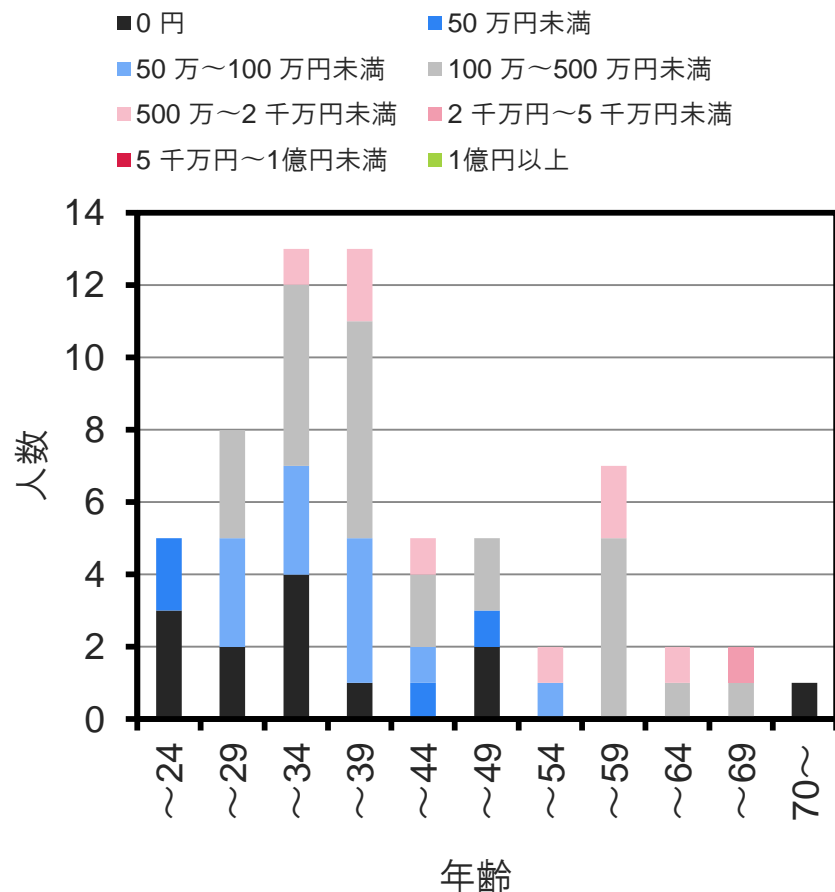


図2-11 研究・開発費(企業・女性)

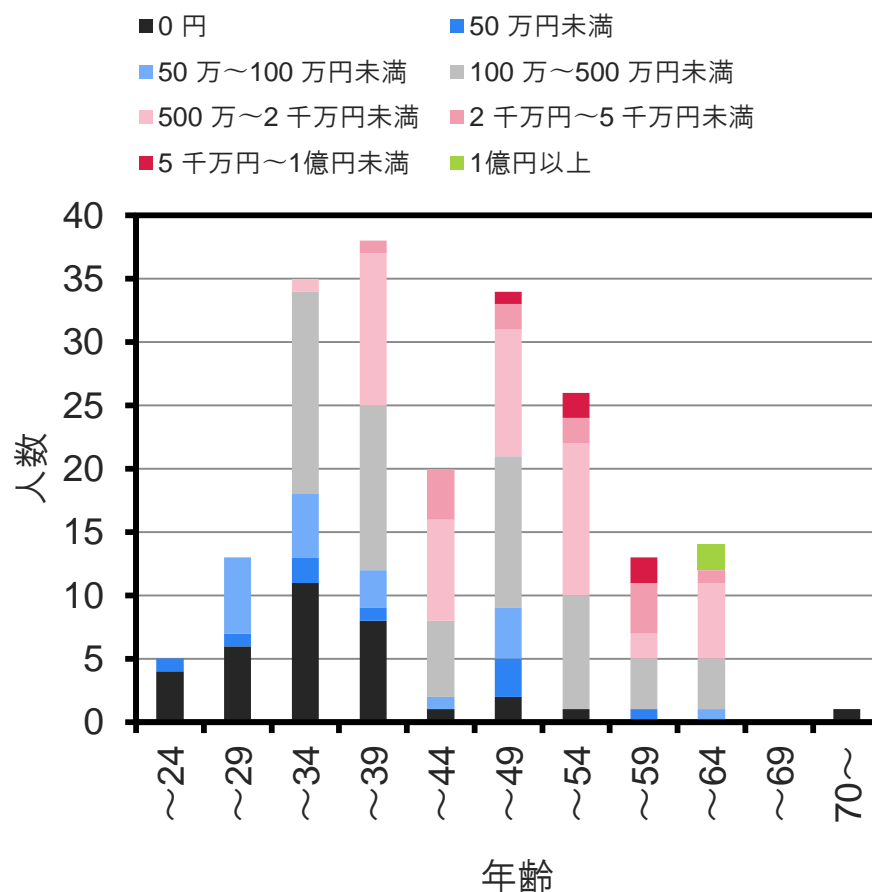


図2-12 研究・開発費(企業・男性)

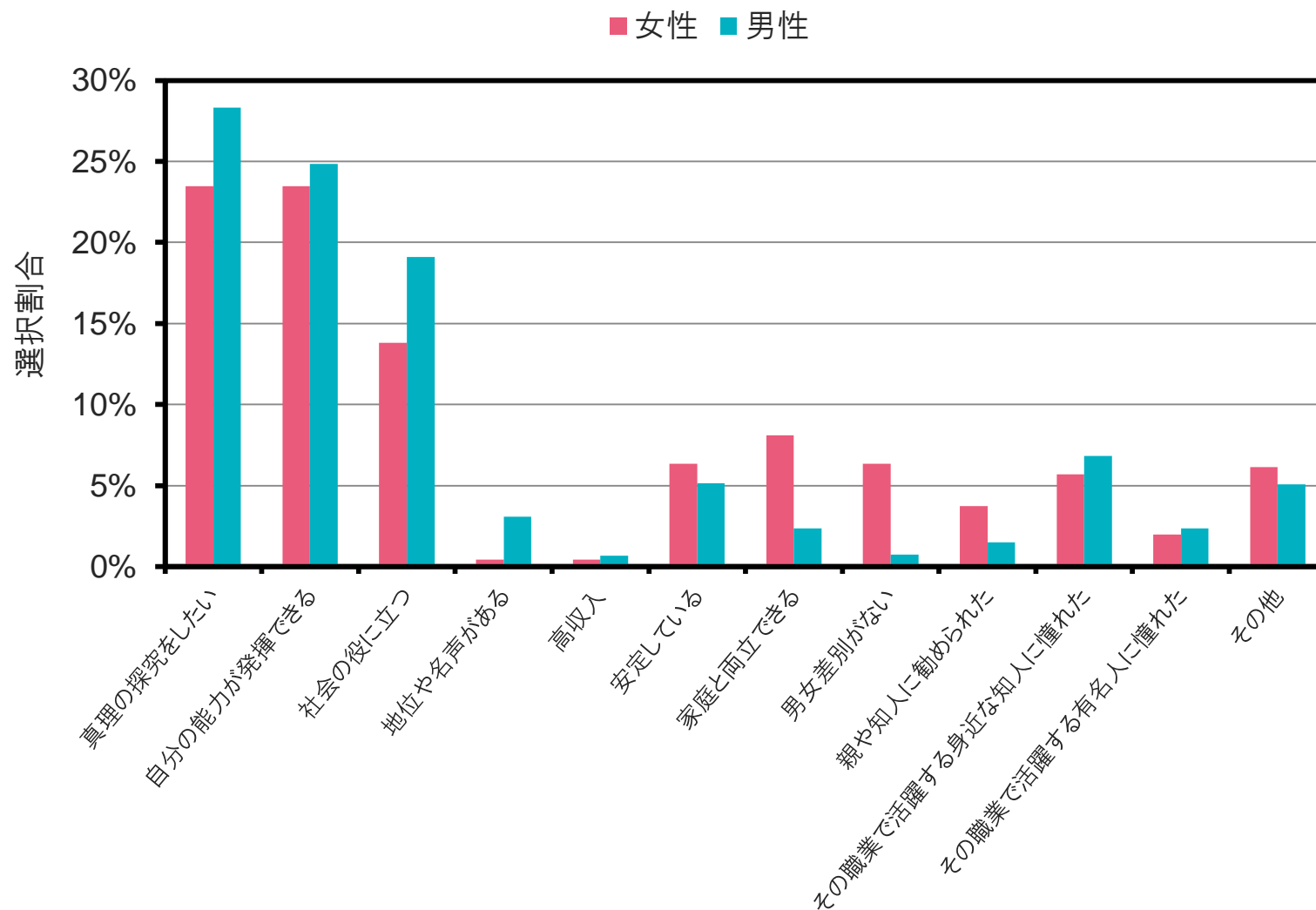


図2-13 現在の職を選んだ理由



設問15: 小・中・高等学校時代にあなたが科学技術系専門職への進路を決める際に影響を受けたと思うものをお答えください。(複数回答可)

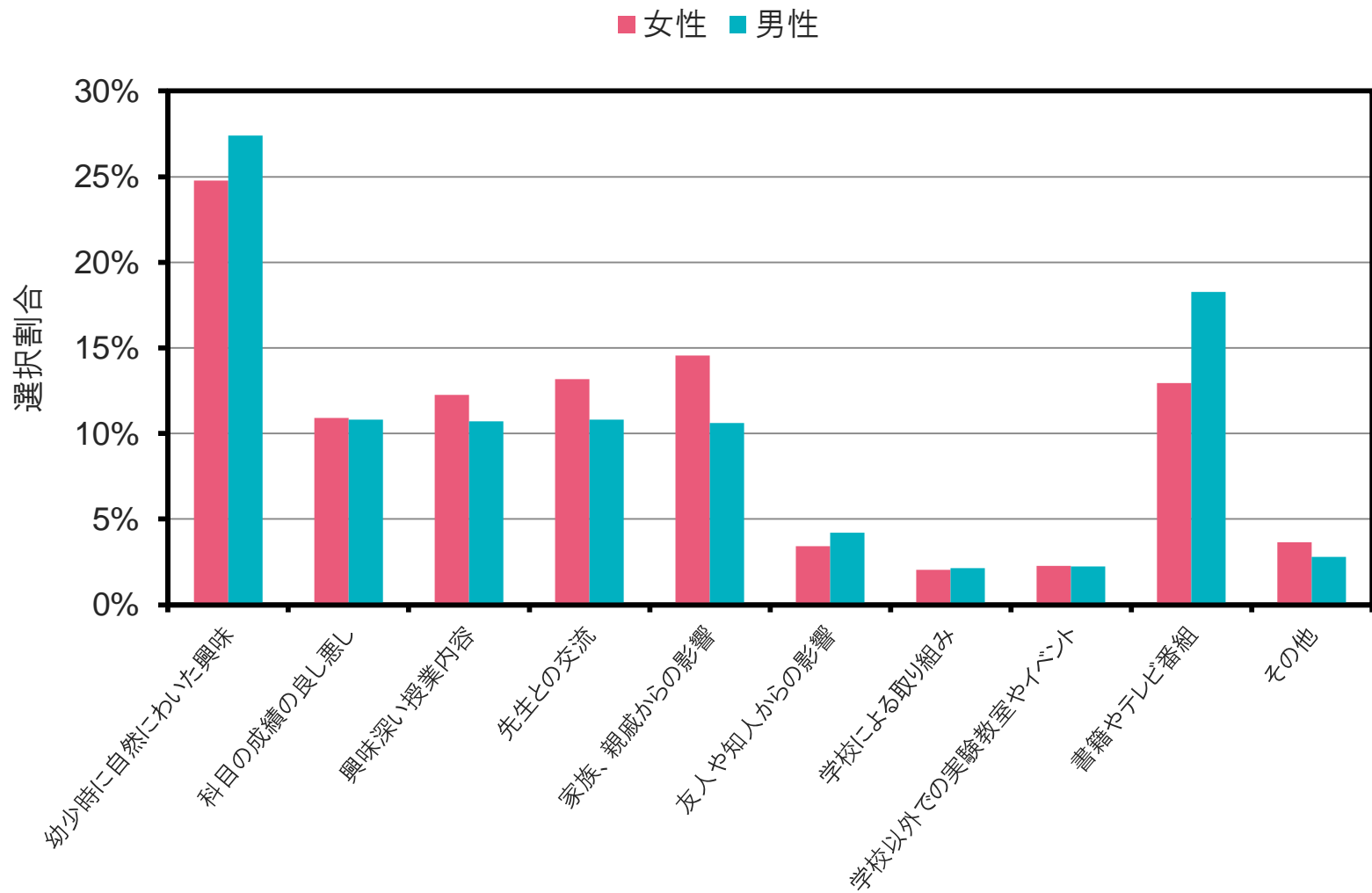


図2-14 進路選択の影響

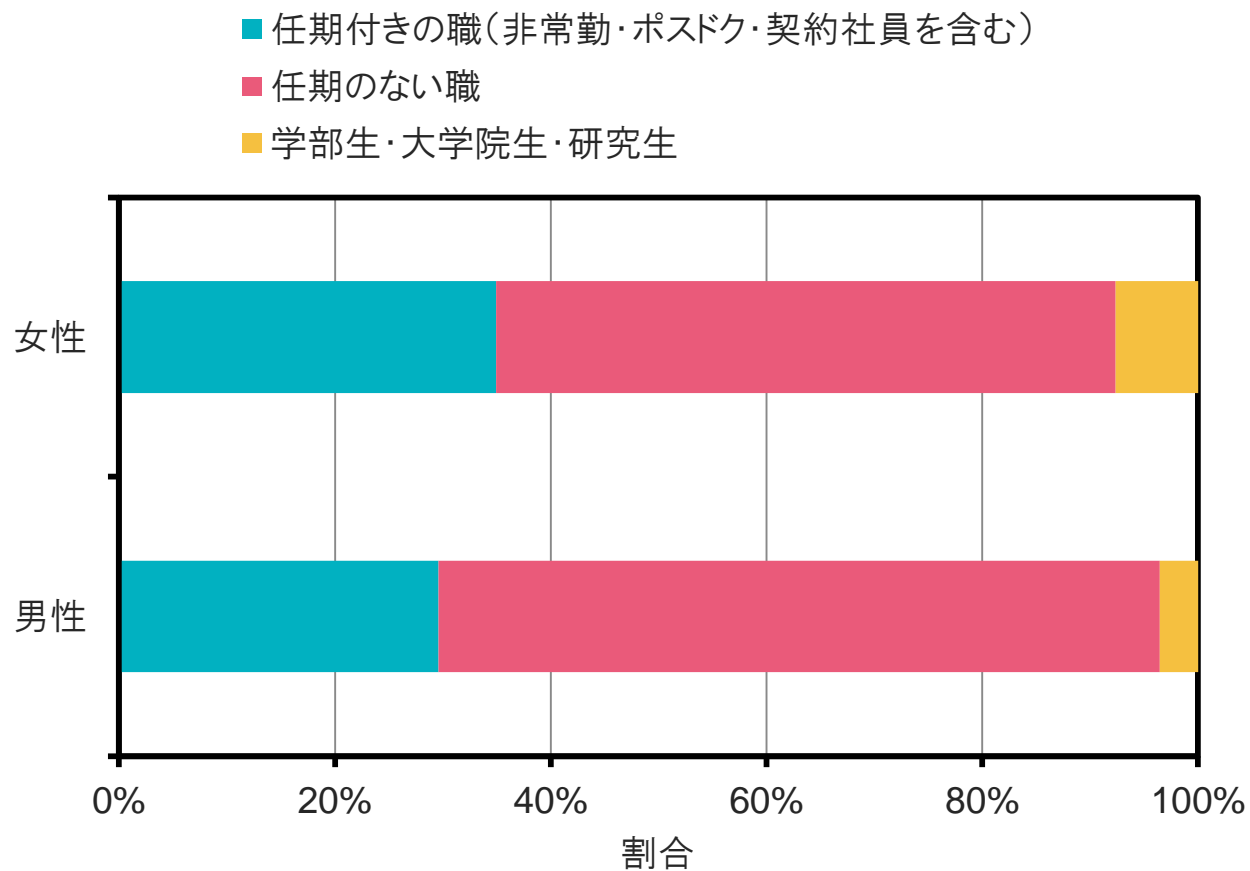


図2-15 現在の雇用形態

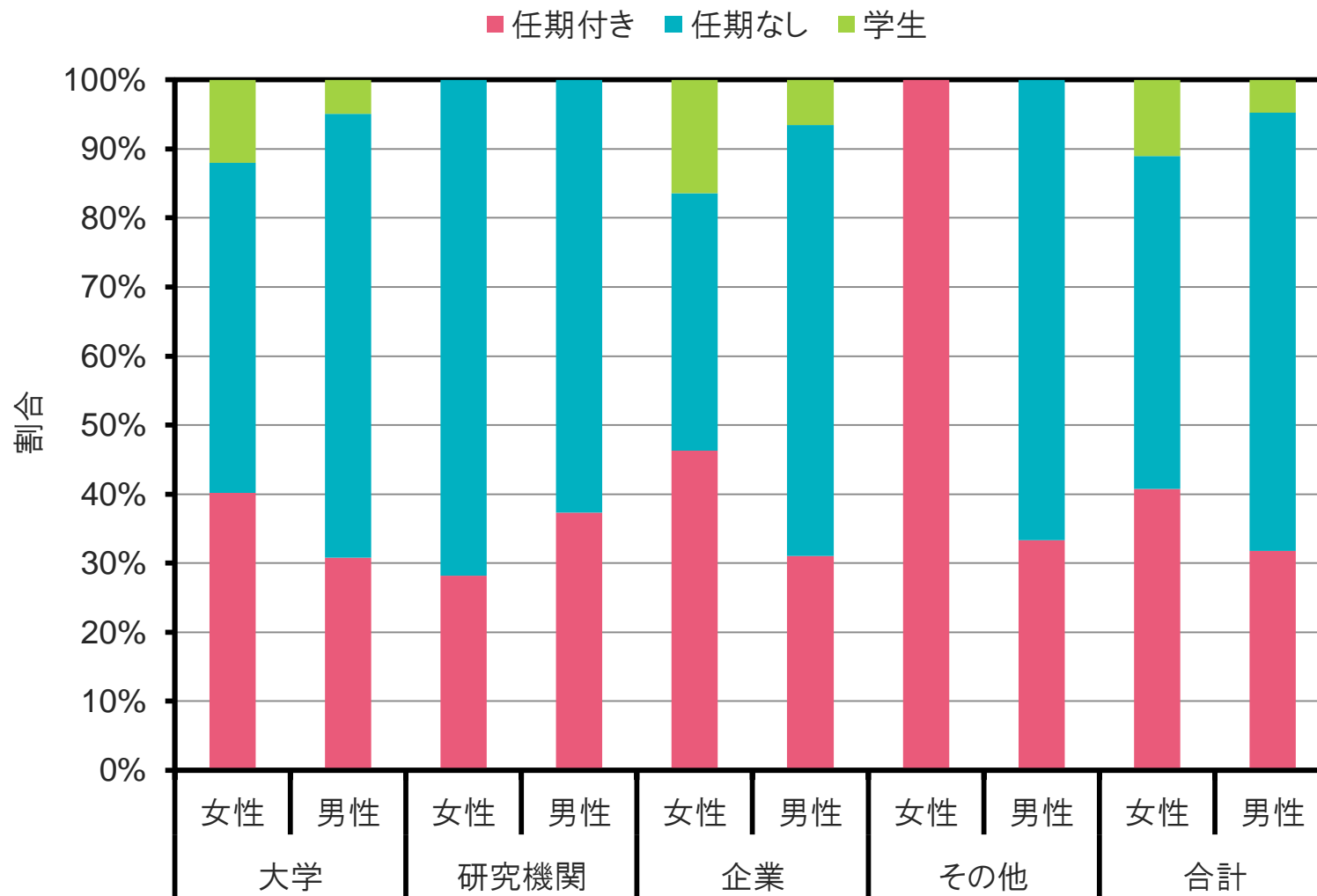


図2-16 現在の雇用形態(機関別)

設問16： 現在の雇用形態をお答えください。

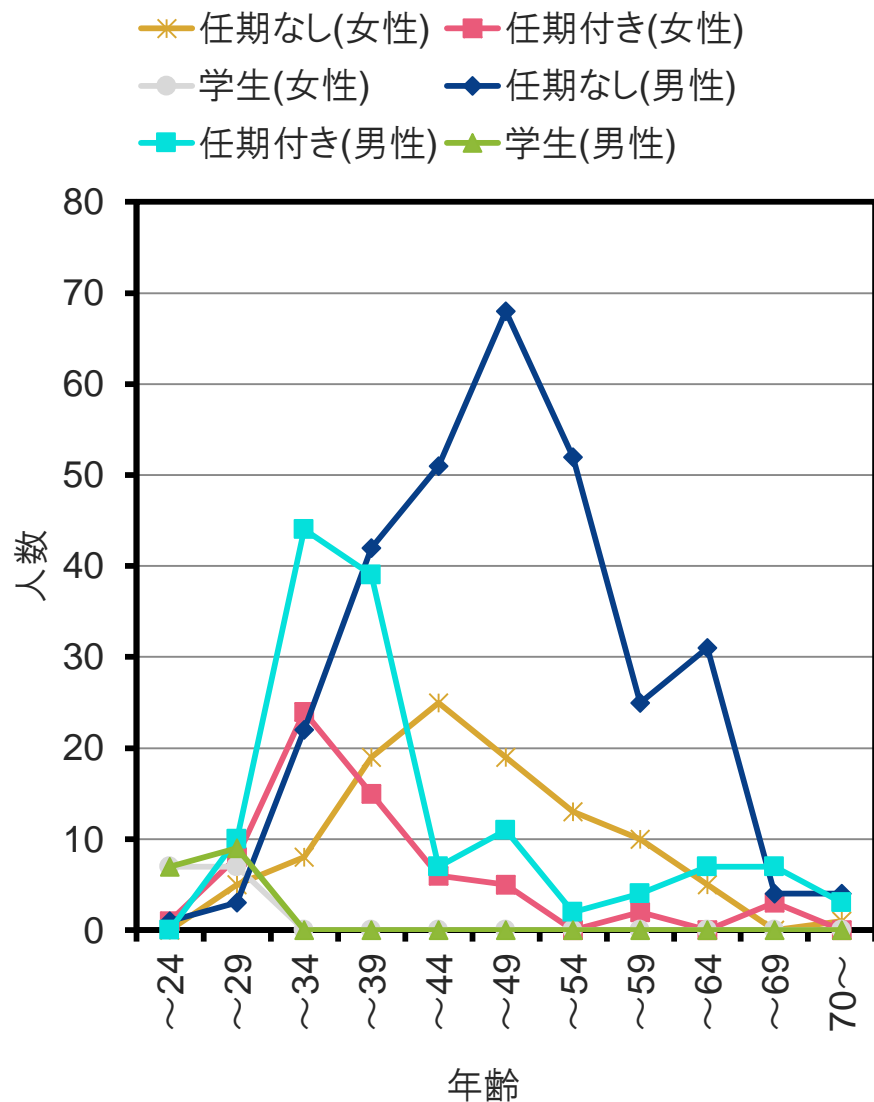


図2-17 現在の雇用形態(年齢別人数)

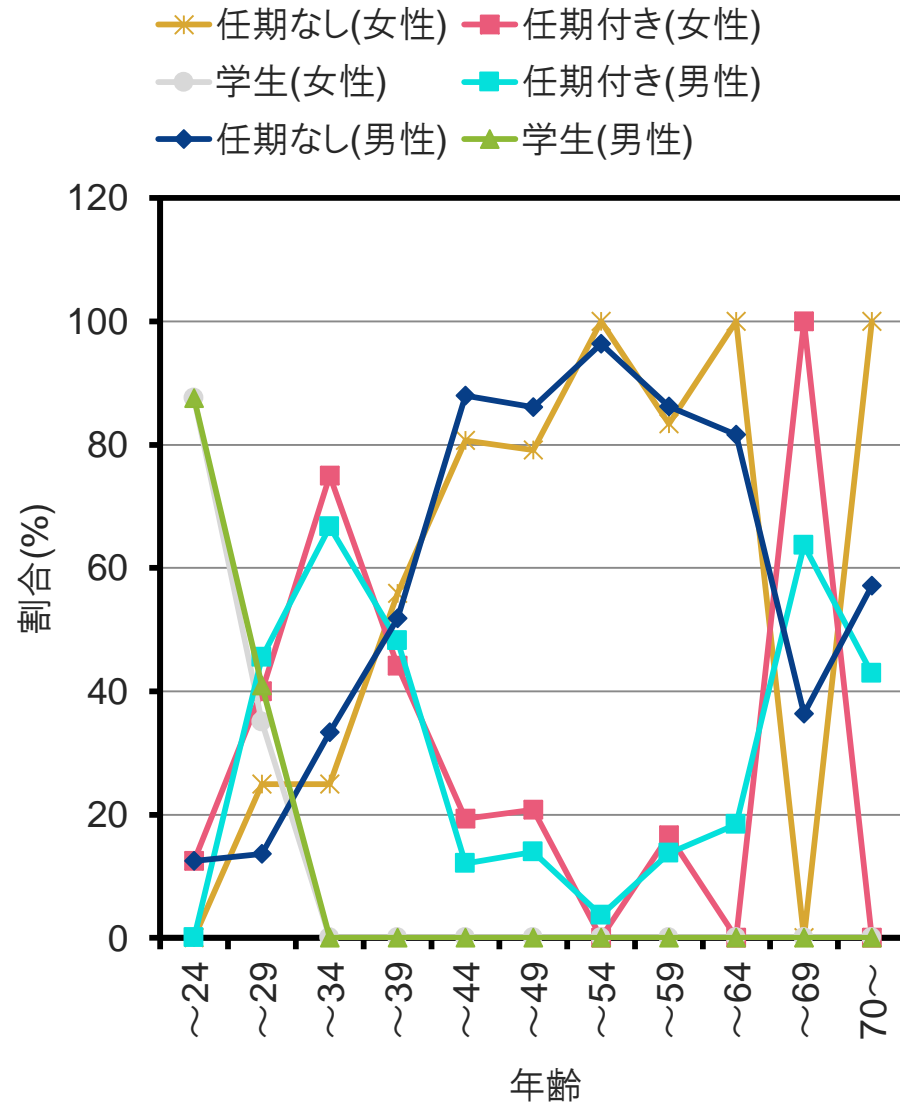


図2-18 現在の雇用形態(年齢別割合)

設問16： 現在の雇用形態をお答えください。

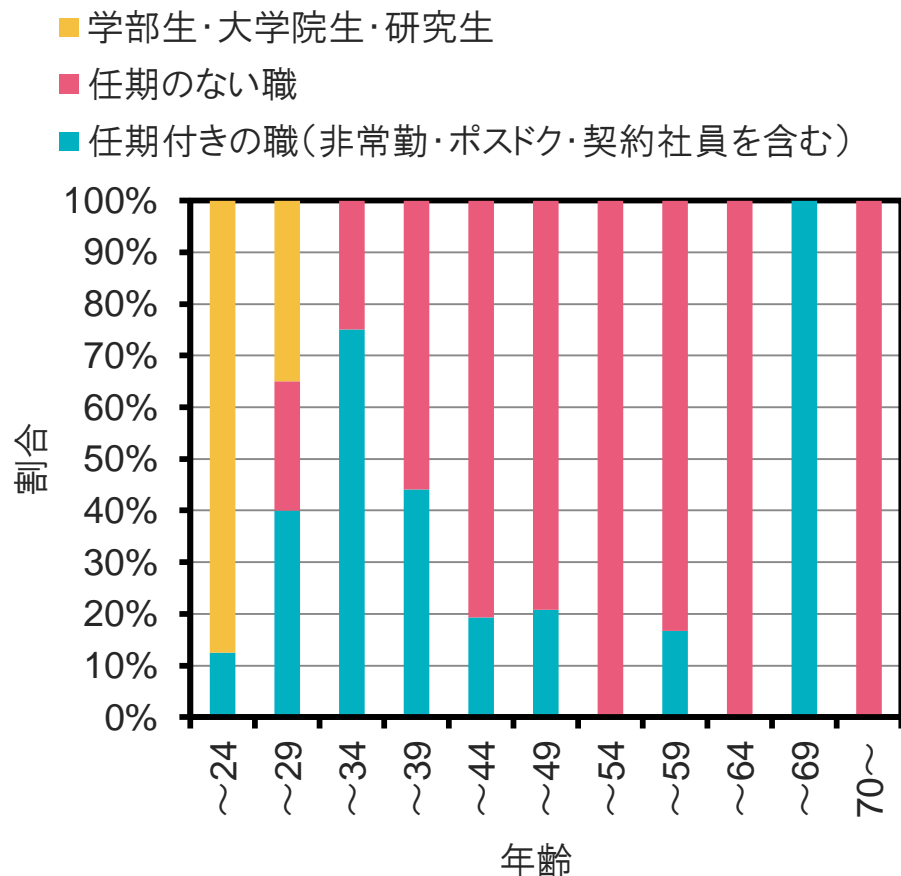


図2-19 現在の雇用形態(女性)

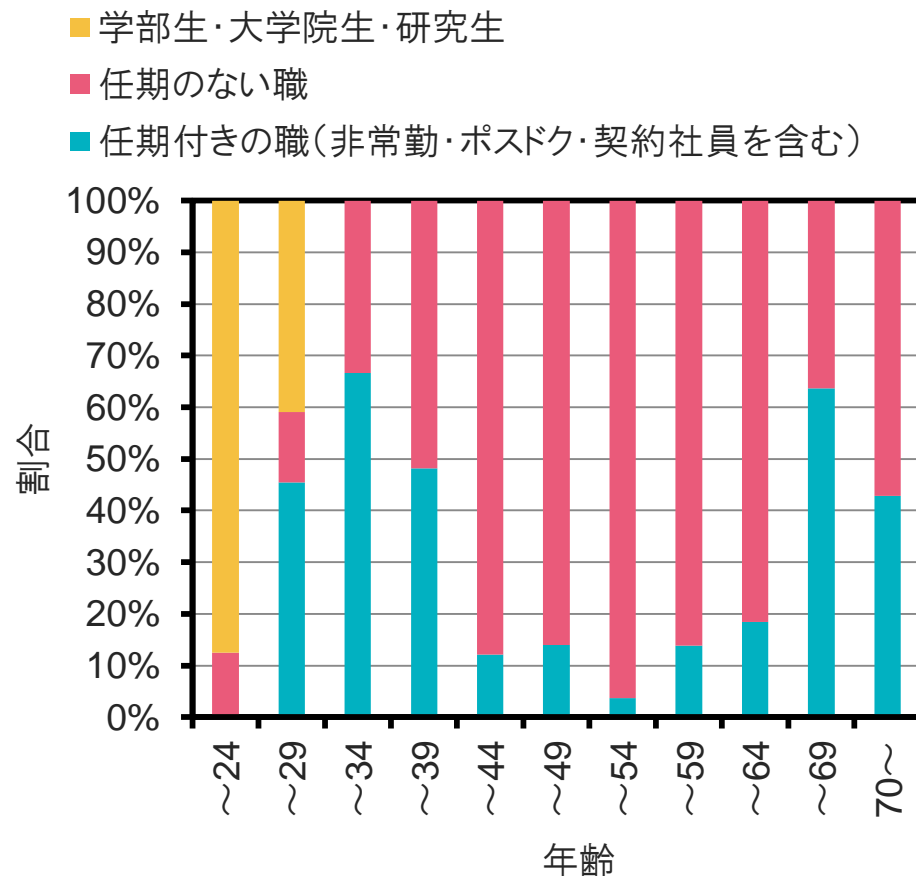


図2-20 現在の雇用形態(男性)

設問17： 現在、任期付きの職についている方に伺います。

17.1:任期は何年ですか。また、再任は可能ですか。

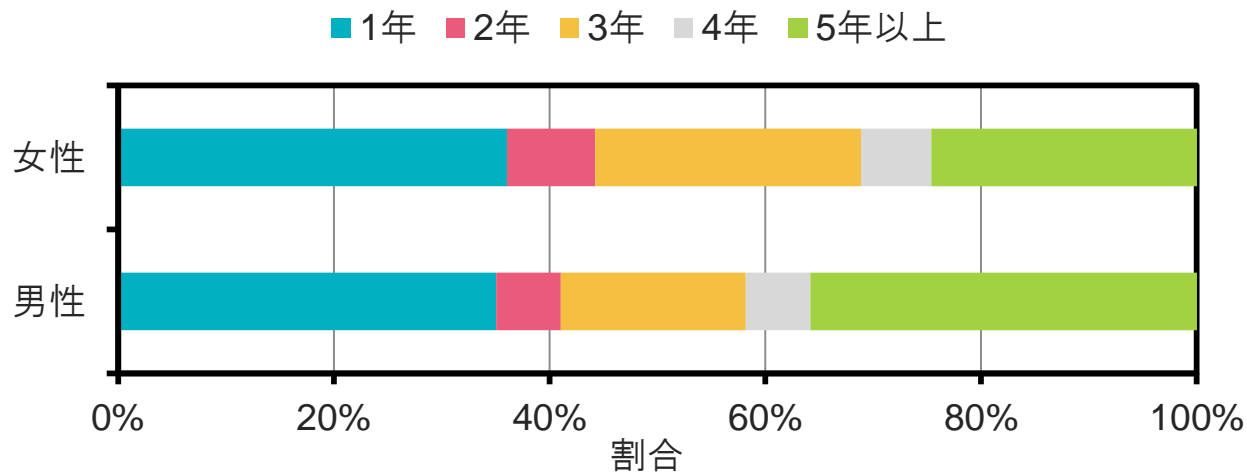


図2-21 現職(任期付き職)の任期年数

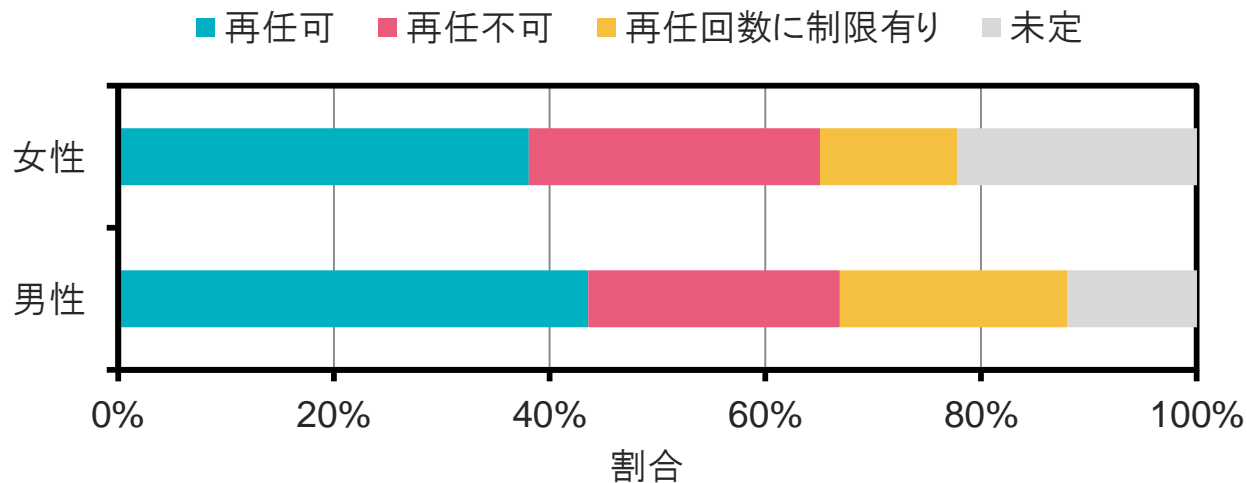


図2-22 再任の可否

設問17： 現在、任期付きの職についている方に伺います。

17.1:任期は何年ですか。また、再任は可能ですか。

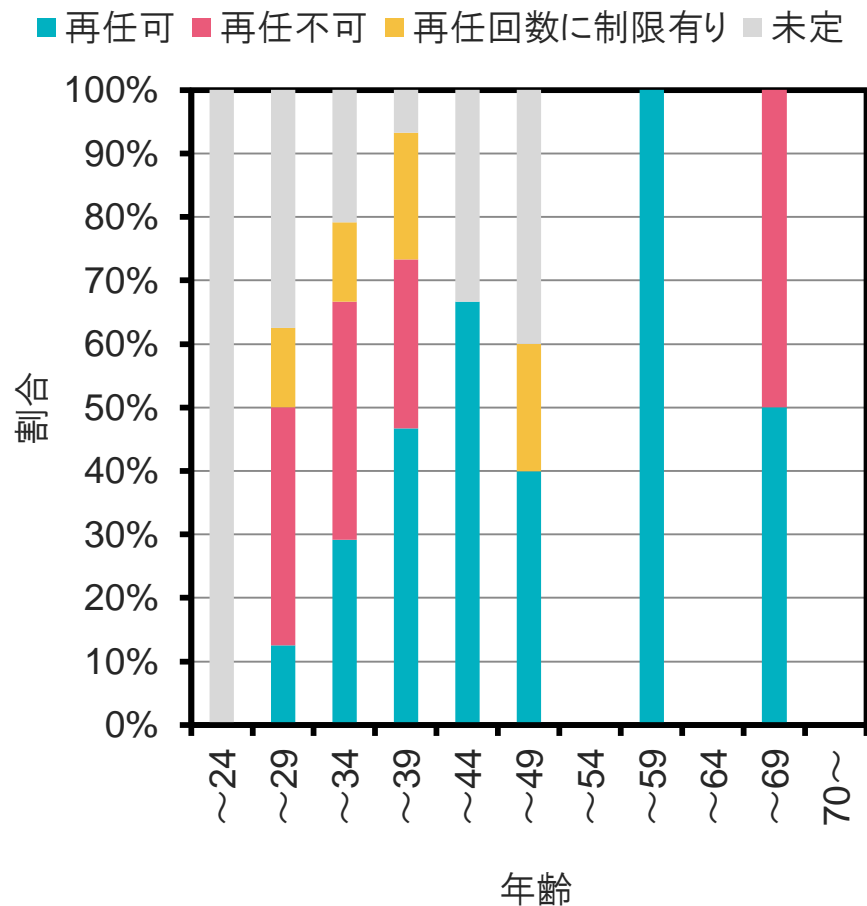


図2-23 再任の可否(女性年齢別)

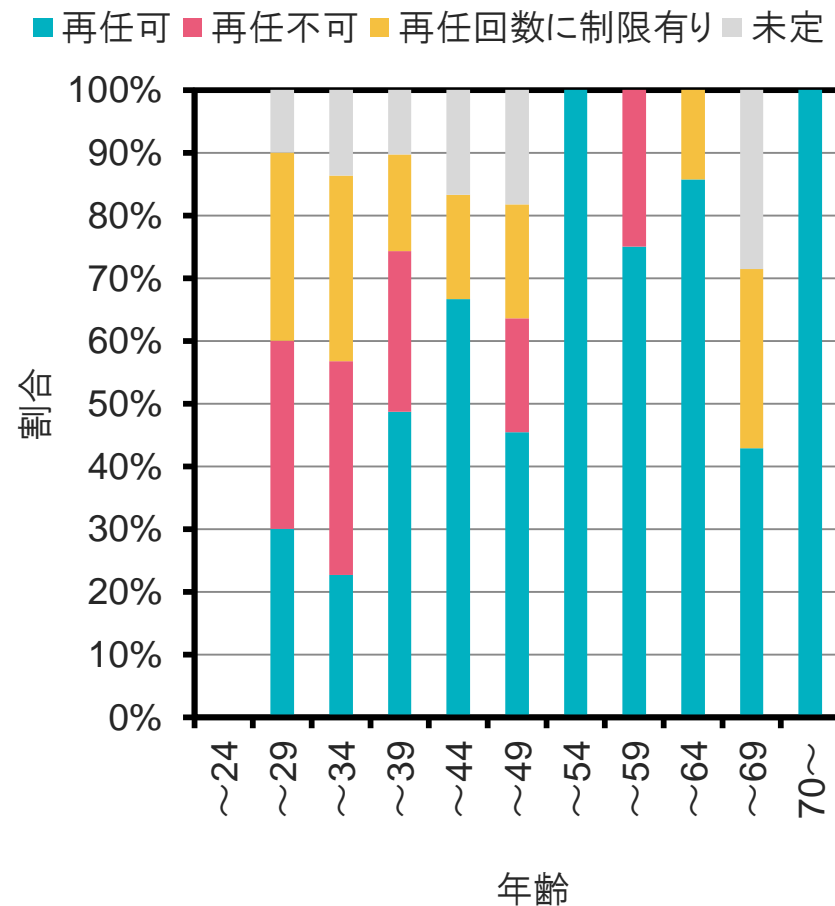


図2-24 再任の可否(男性年齢別)

設問17： 現在、任期付きの職についている方に伺います。

17.2:これまで合計何年間、任期付きの職に就いていますか。（休職、離職期間を除く）

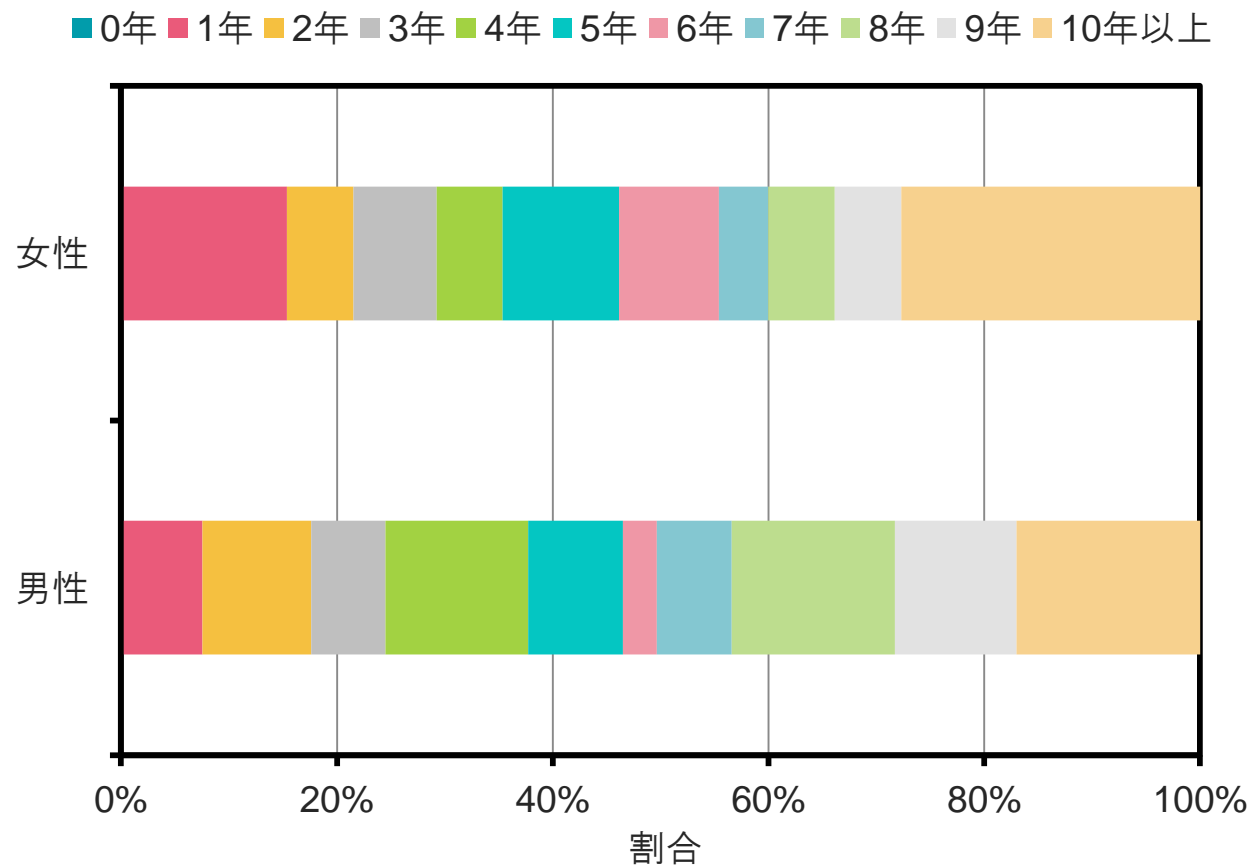


図2-25 任期付き職合計年数



設問17： 現在、任期付きの職についている方に伺います。

17.3:任期付き職として所属が変わった経験は何回ありますか。

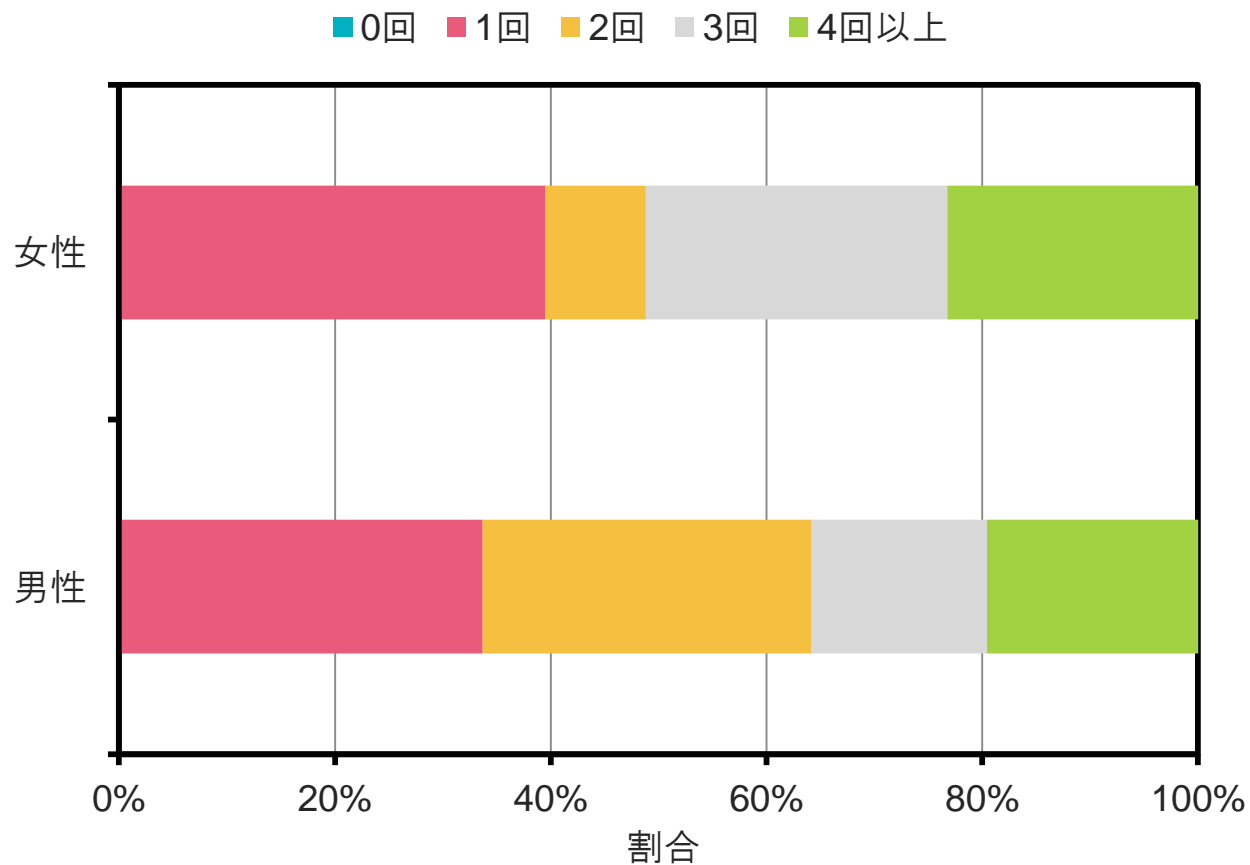


図2-26 所属変更回数

設問17： 現在、任期付きの職についている方に伺います。

17.4:契約上の勤務時間は1週間当たり何時間ですか。

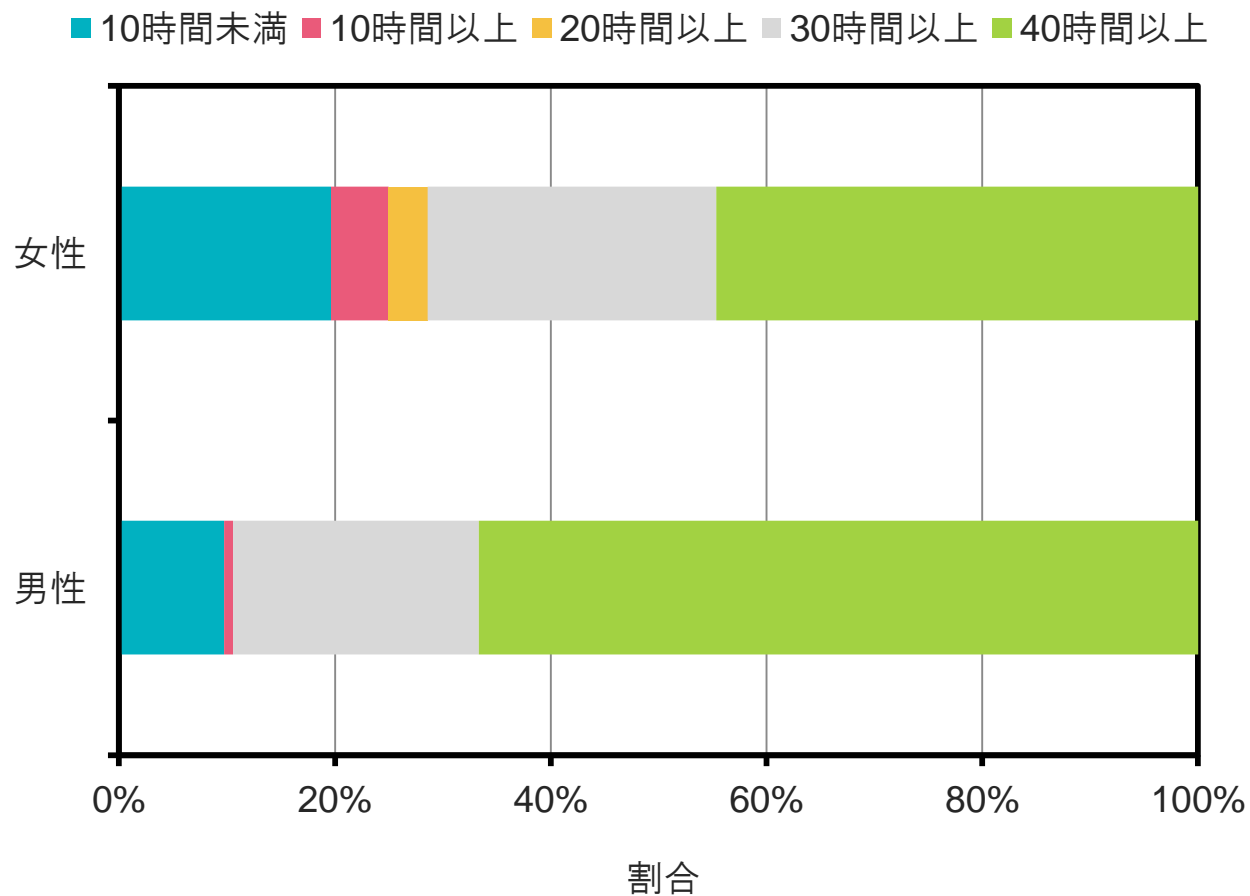


図2-27 契約勤務時間

設問17： 現在、任期付きの職についている方に伺います。

17.5:所属する組織の健康保険(または共済短期)厚生年金(または共済長期)に加入していますか。

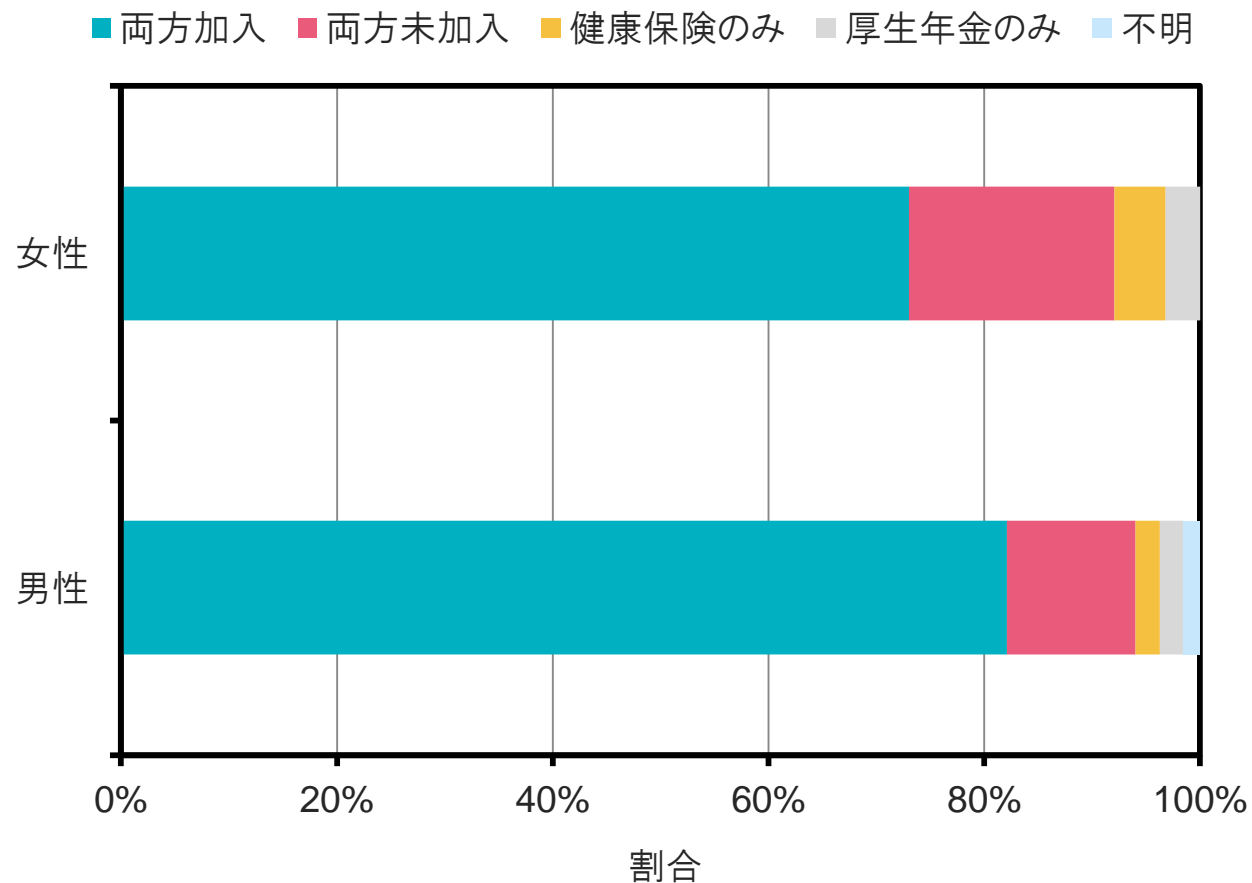


図2-28 社会保障

設問17： 現在、任期付きの職についている方に伺います。

17.6:育児休業が可能ですか。

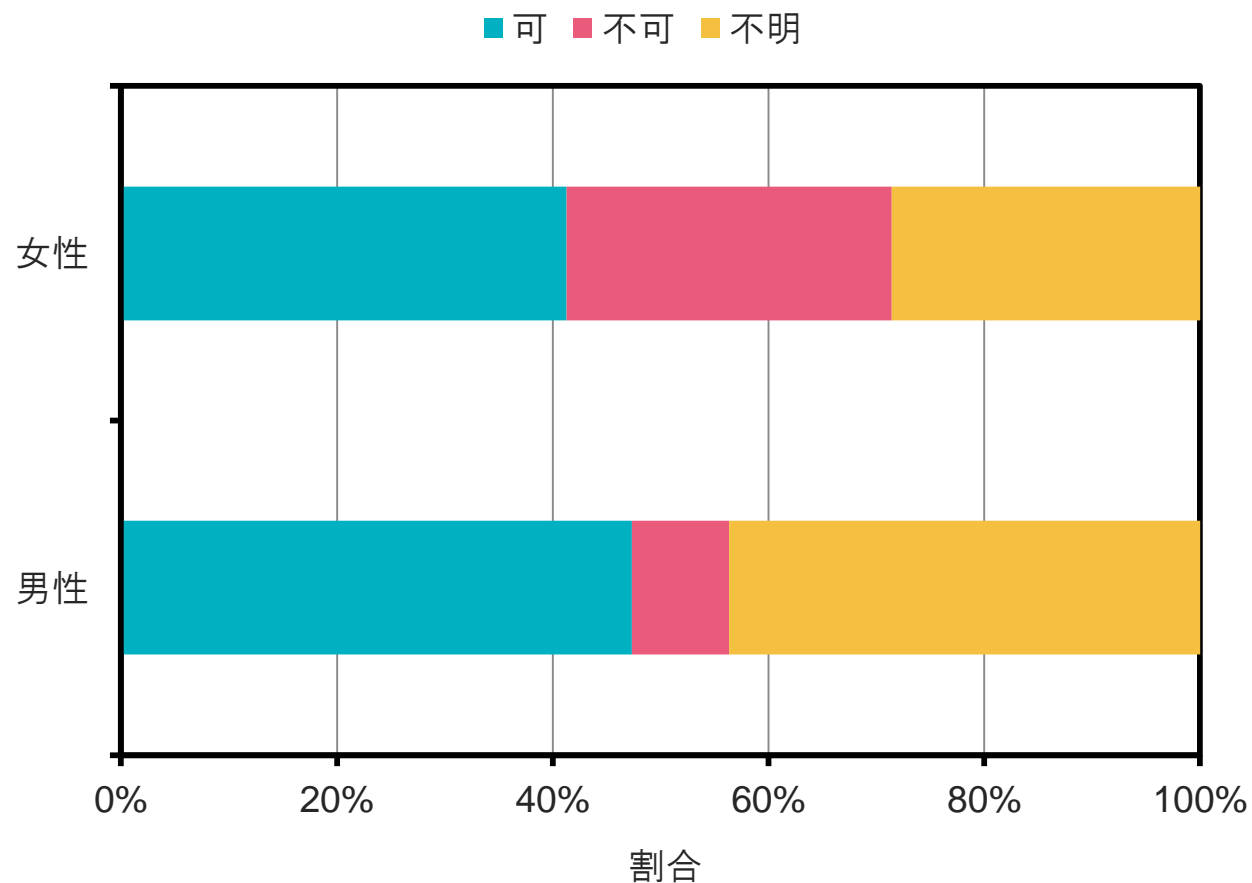


図2-29 育児休業の可否

設問17： 現在、任期付きの職についている方に伺います。

17.7:産休・育休後に、休業期間に応じた任期延長はありますか。

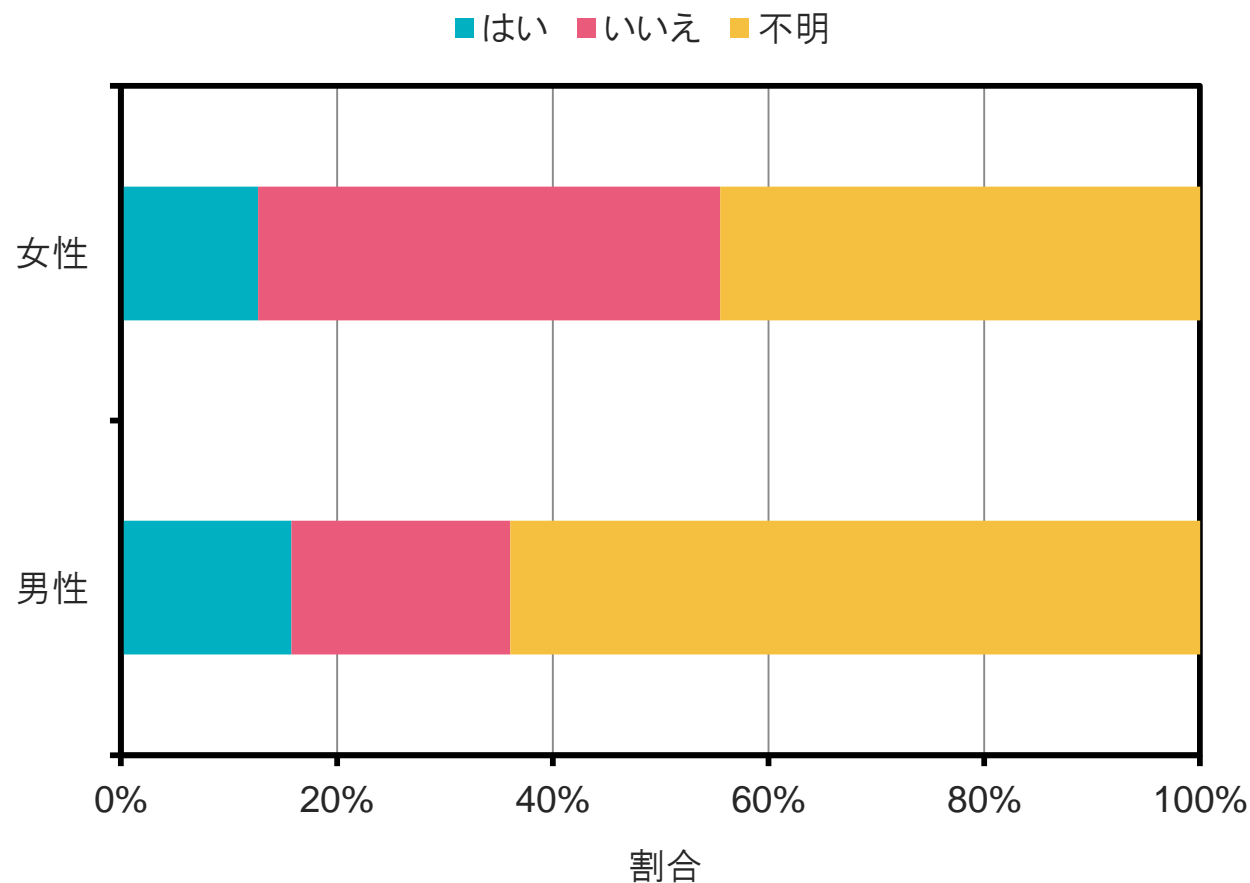


図2-30 産休・育休後の任期延長の可否

設問18： 現在、任期のない職についている方に伺います。

18.1:現職についてからの年数は何年ですか。

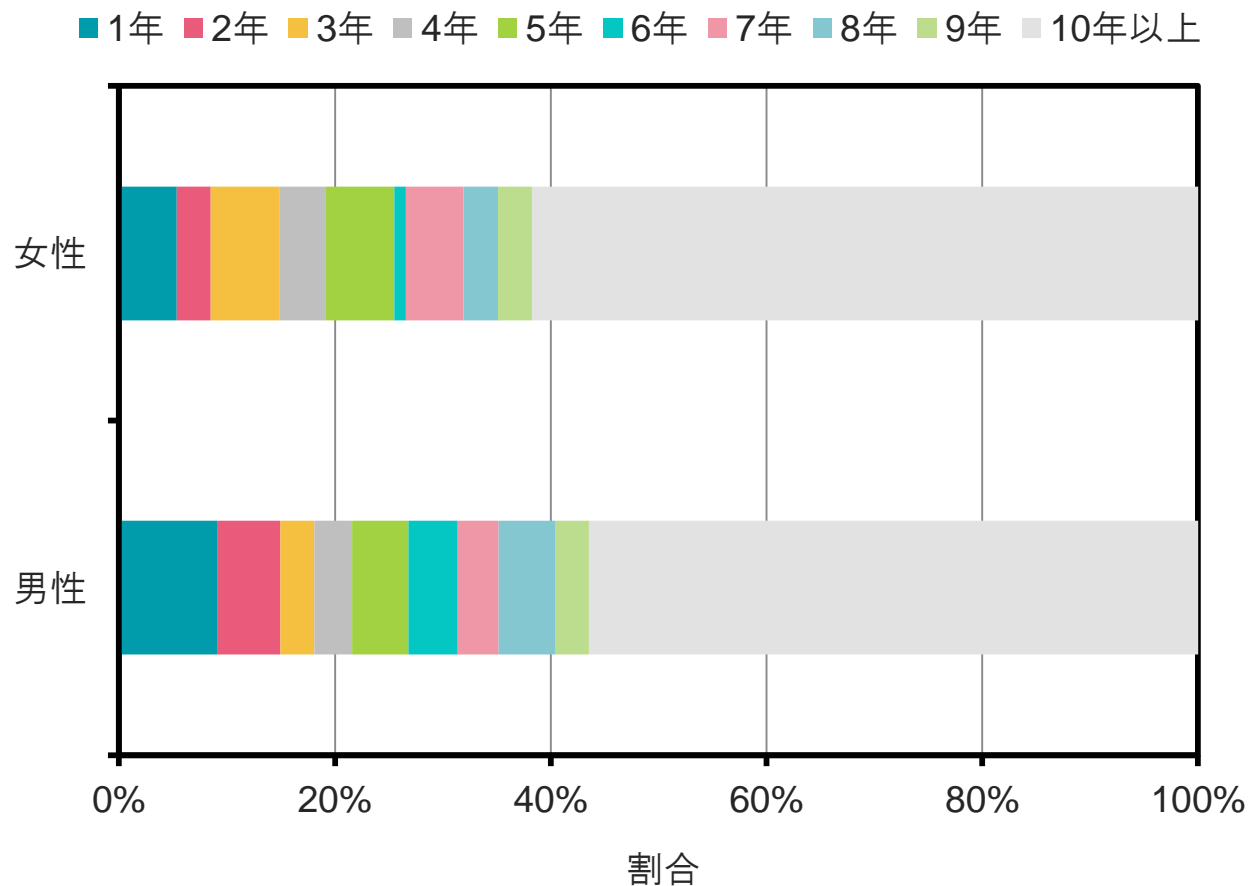


図2-31 現職に就いてからの年数

設問18： 現在、任期のない職についている方に伺います。

18.2:現職に就くまで、合計何年間、任期付きの職につきましたか(休職・離職期間を除く)。

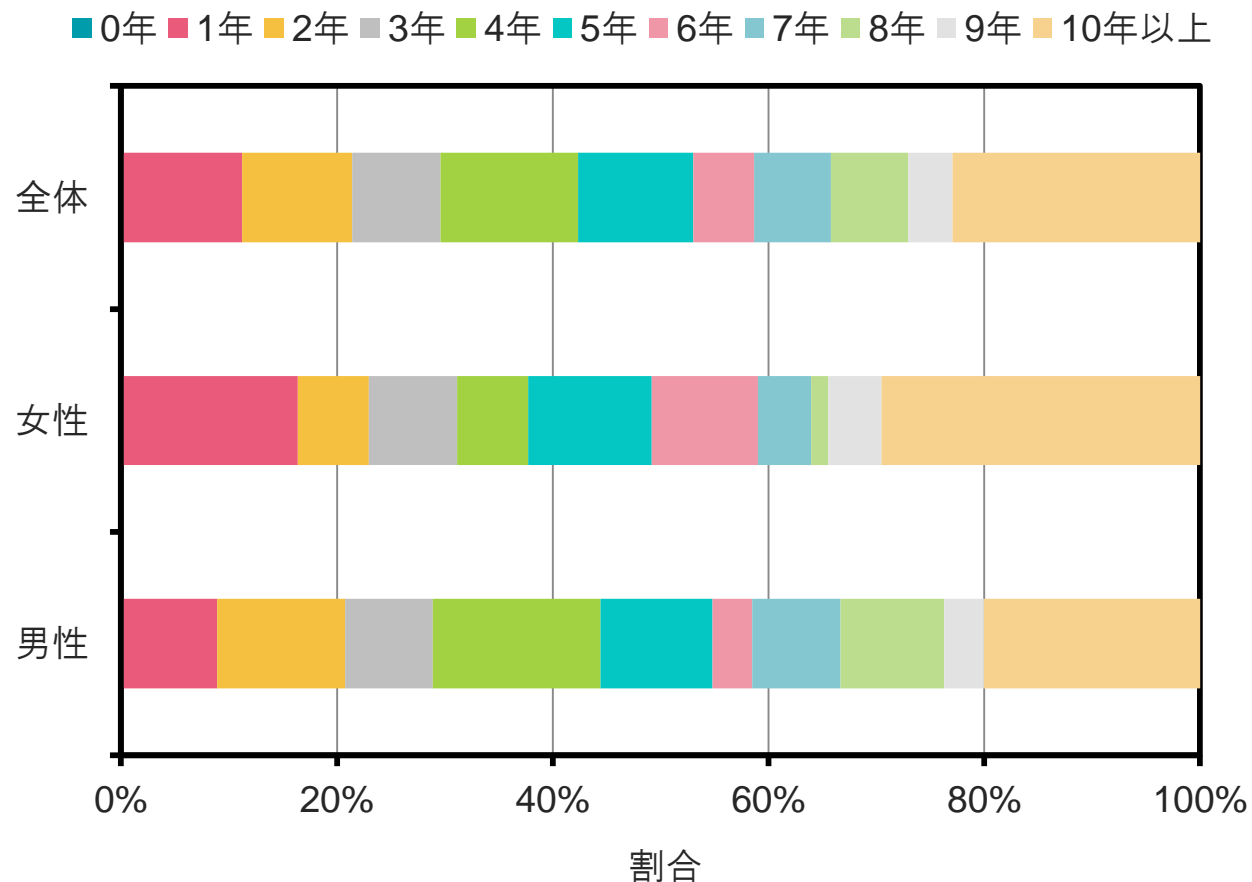


図2-32 任期付き職合計年数

設問18： 現在、任期のない職についている方に伺います。

18.3:任期付き職として所属が変わった経験は何回ありますか。

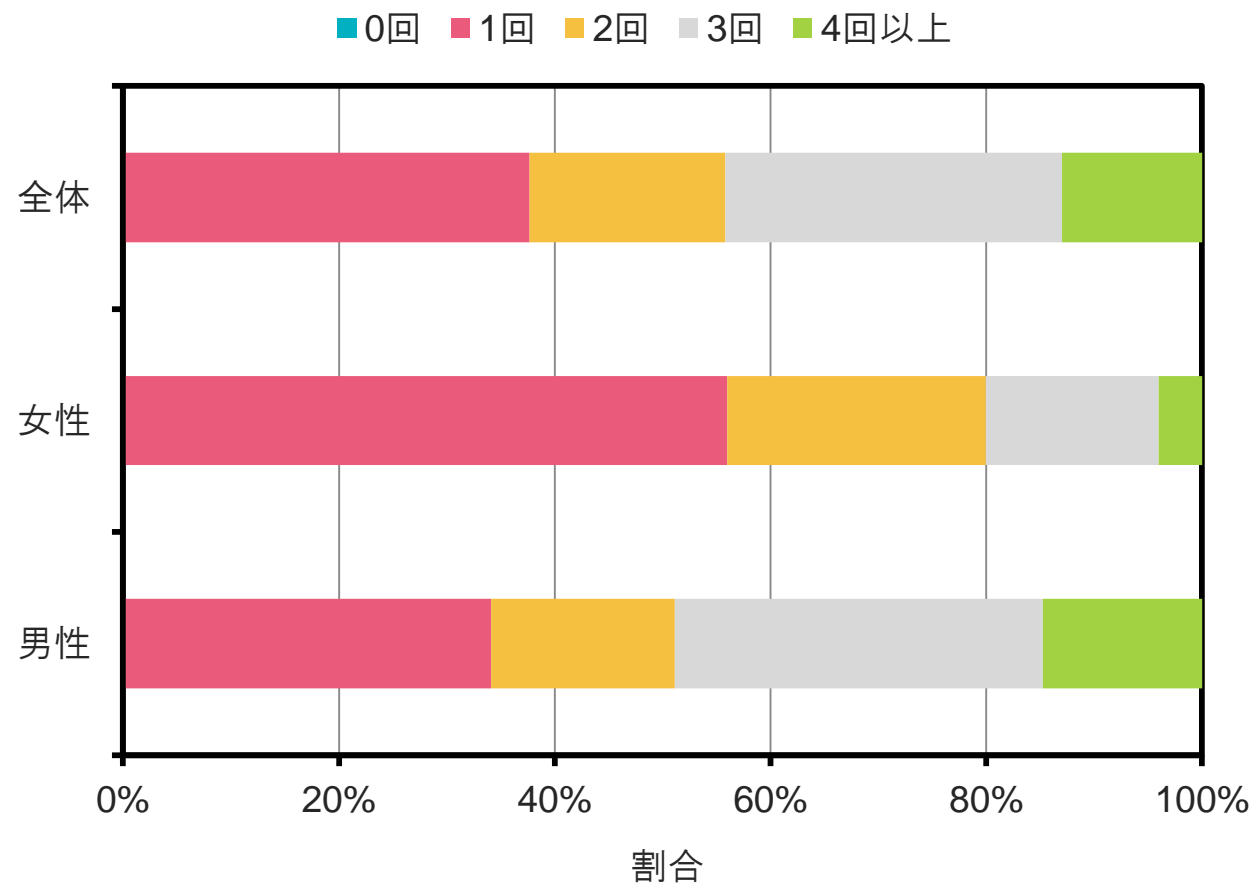


図2-33 所属変更回数



設問19： 転職・異動・離職をしたことがありますか。

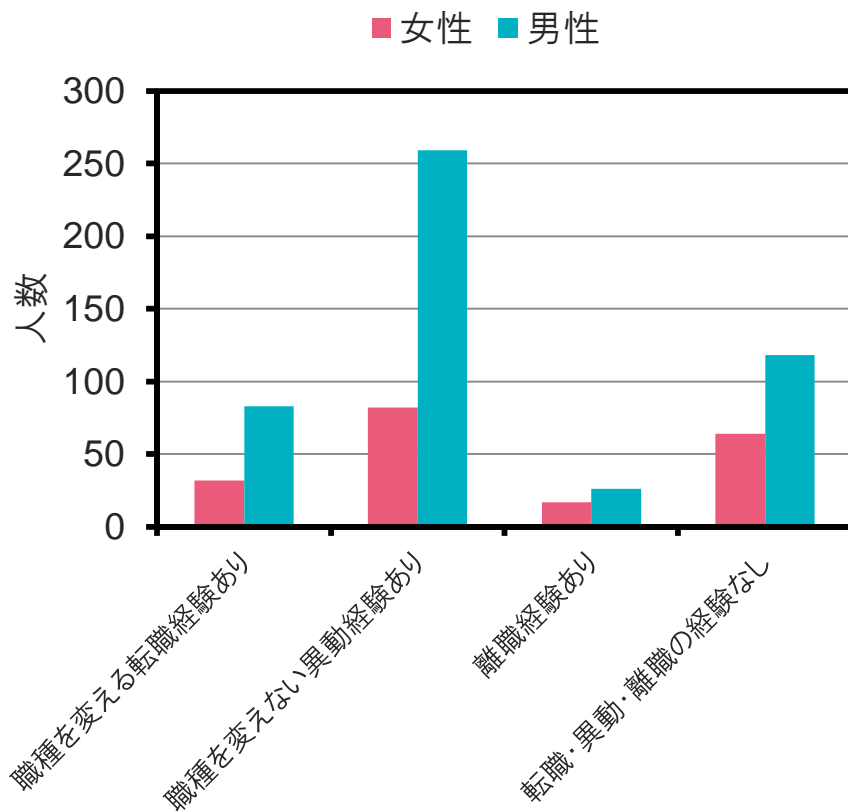


図2-34 転職・異動・離職の有無(人数)

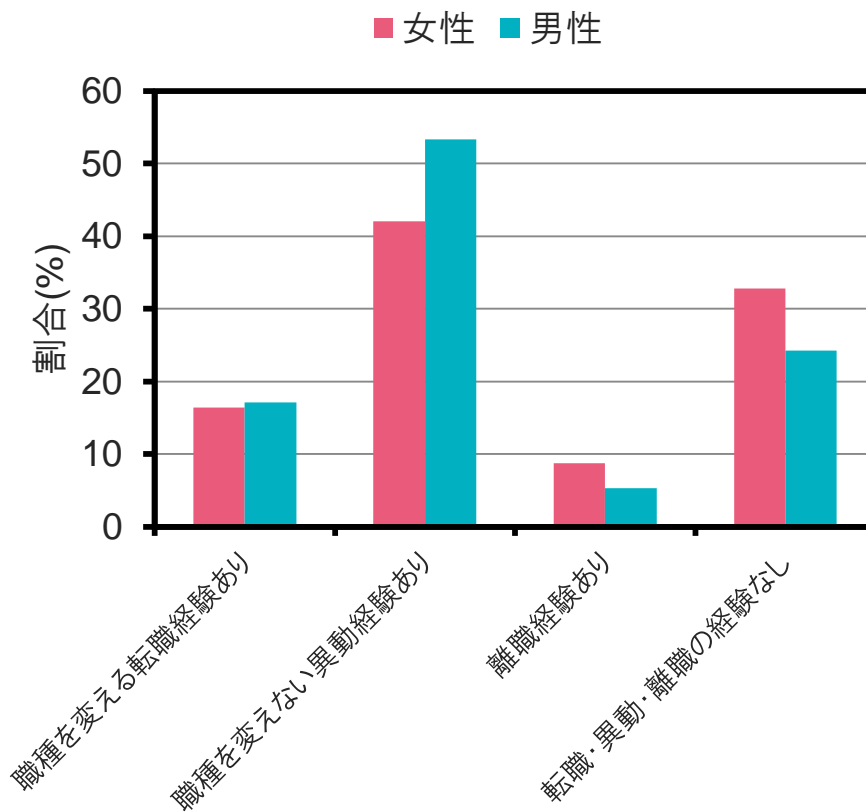


図2-35 転職・異動・離職の有無(割合)

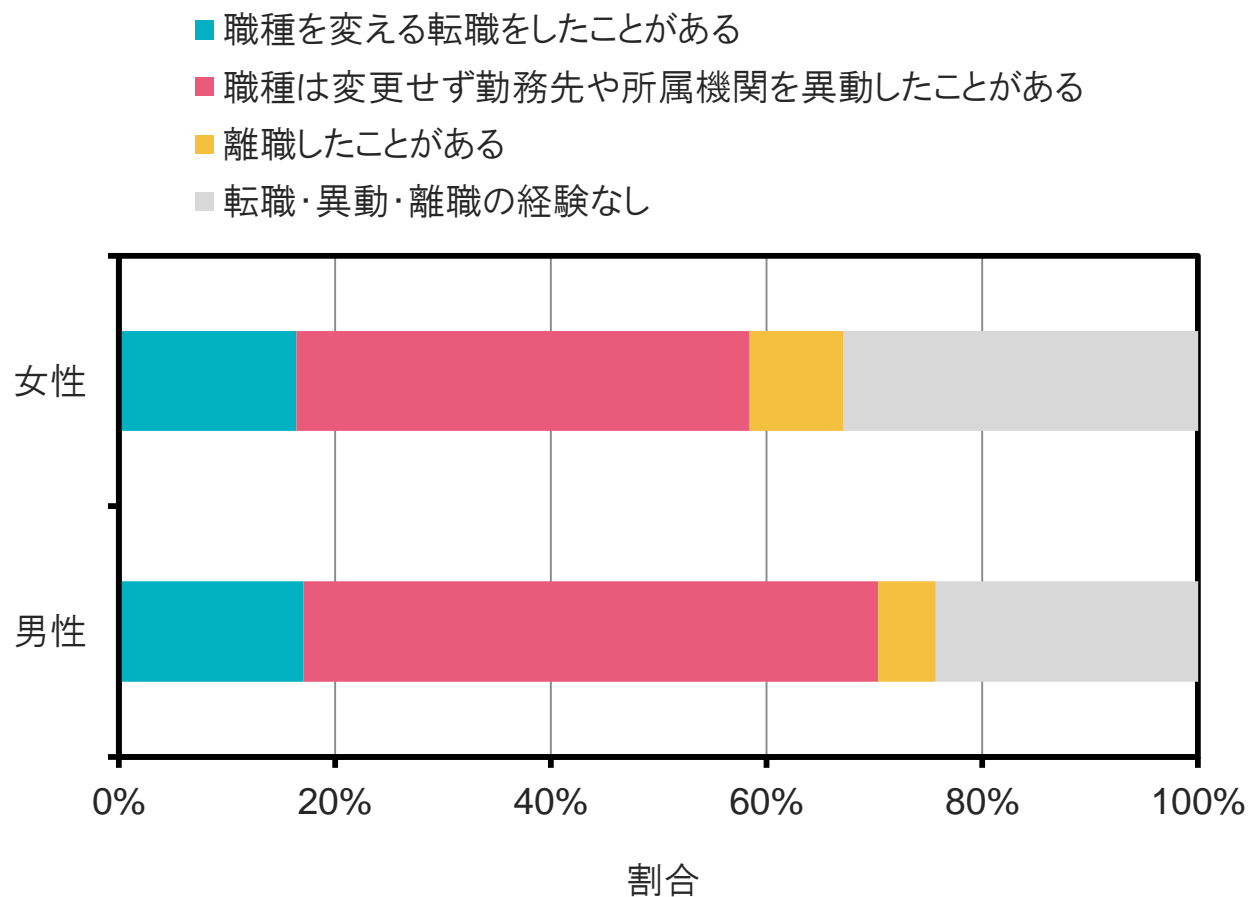


図2-36 転職・異動・離職の有無

設問20： 転職・異動・離職ありの方に伺います。

20.1:その回数は何回ですか。

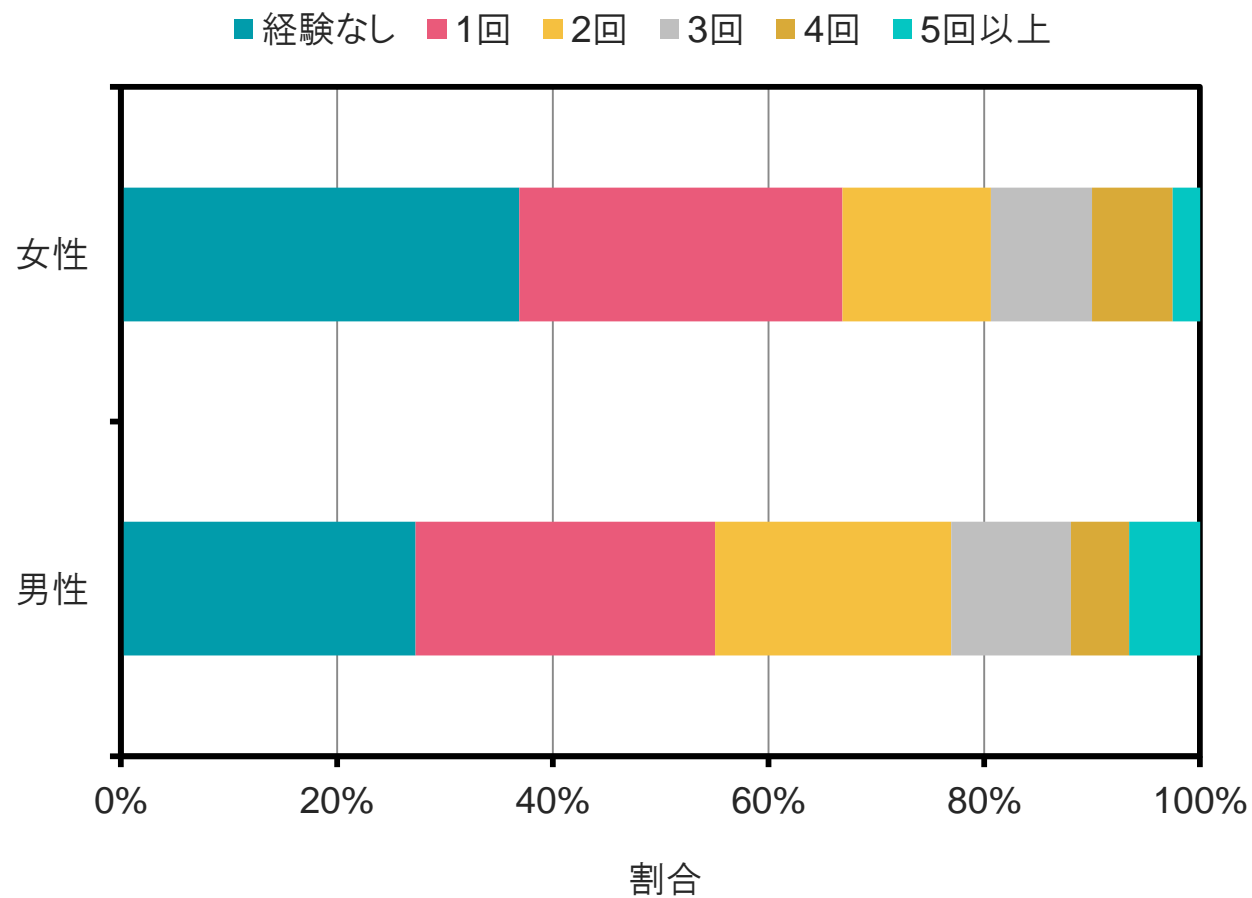


図2-37 転職・異動・離職の回数

設問20： 転職・異動・離職ありの方に伺います。

20.2:その理由は.（複数回答可）

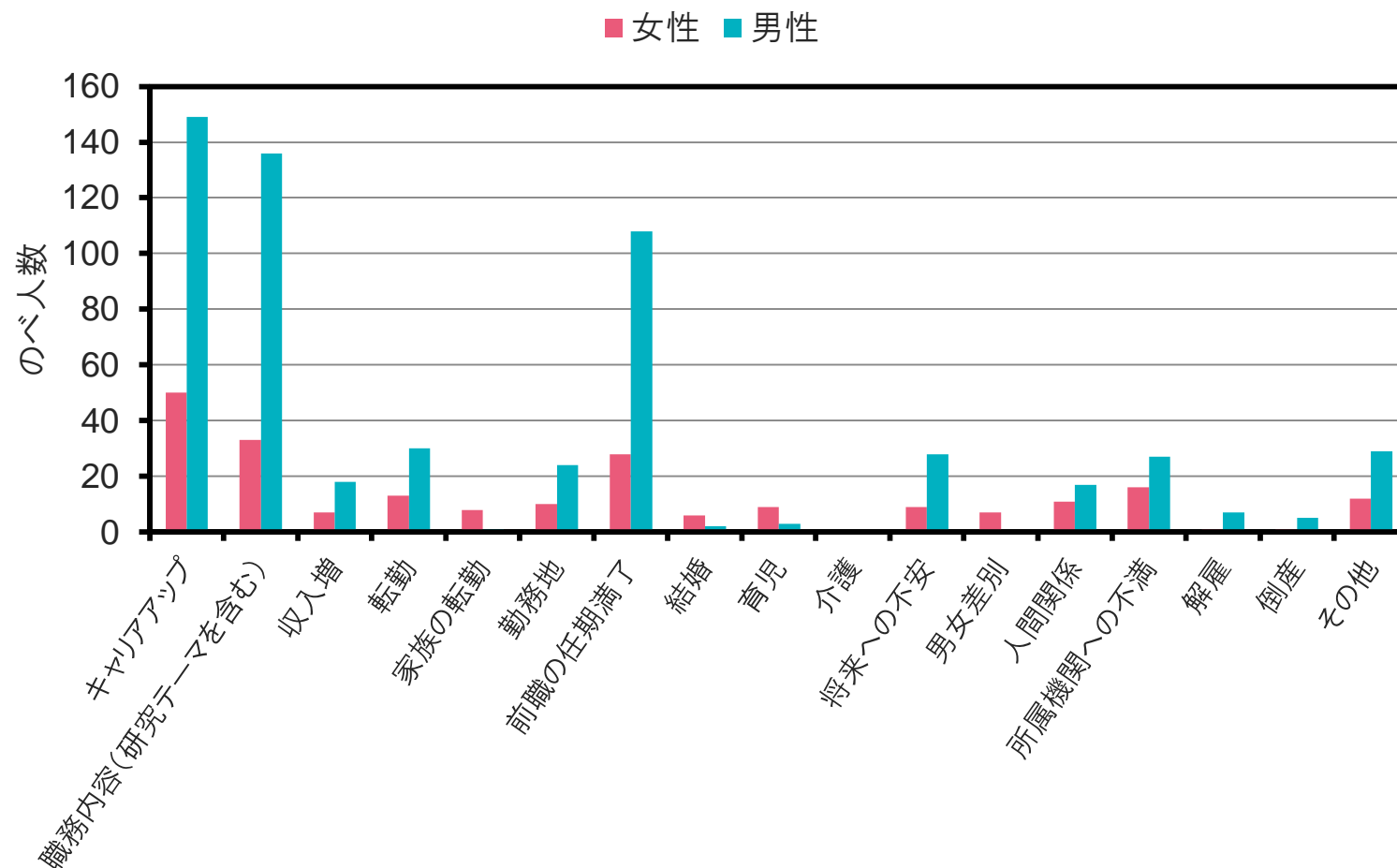


図2-38 転職・移動・離職の理由

設問20： 転職・異動・離職ありの方に伺います。  
20.2:その理由は。（複数回答可）

[目次に戻る](#)

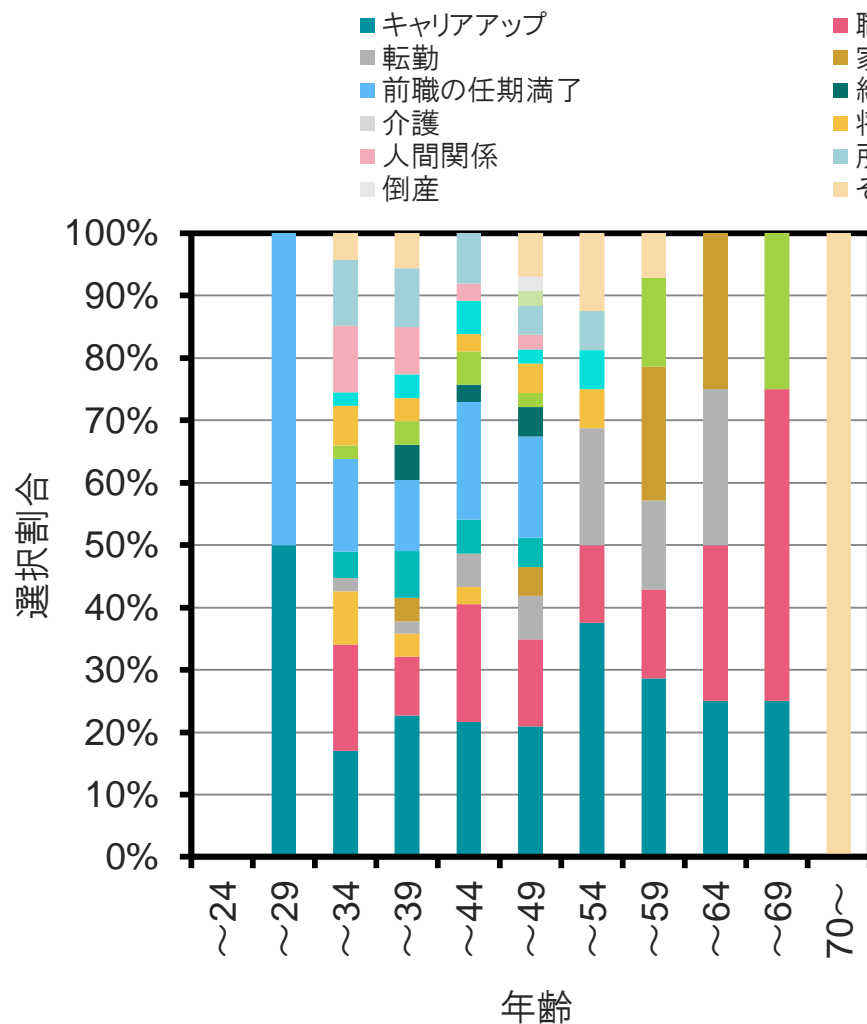


図2-39 転職・移動・離職の理由  
(年代別・女性)

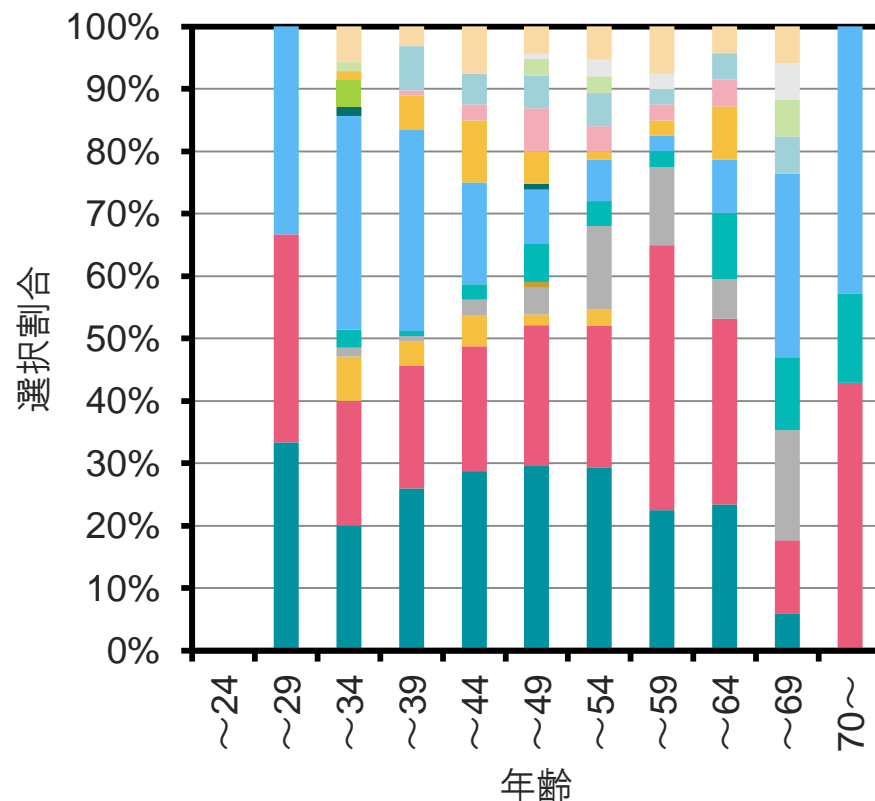


図2-40 転職・移動・離職の理由  
(年代別・男性)

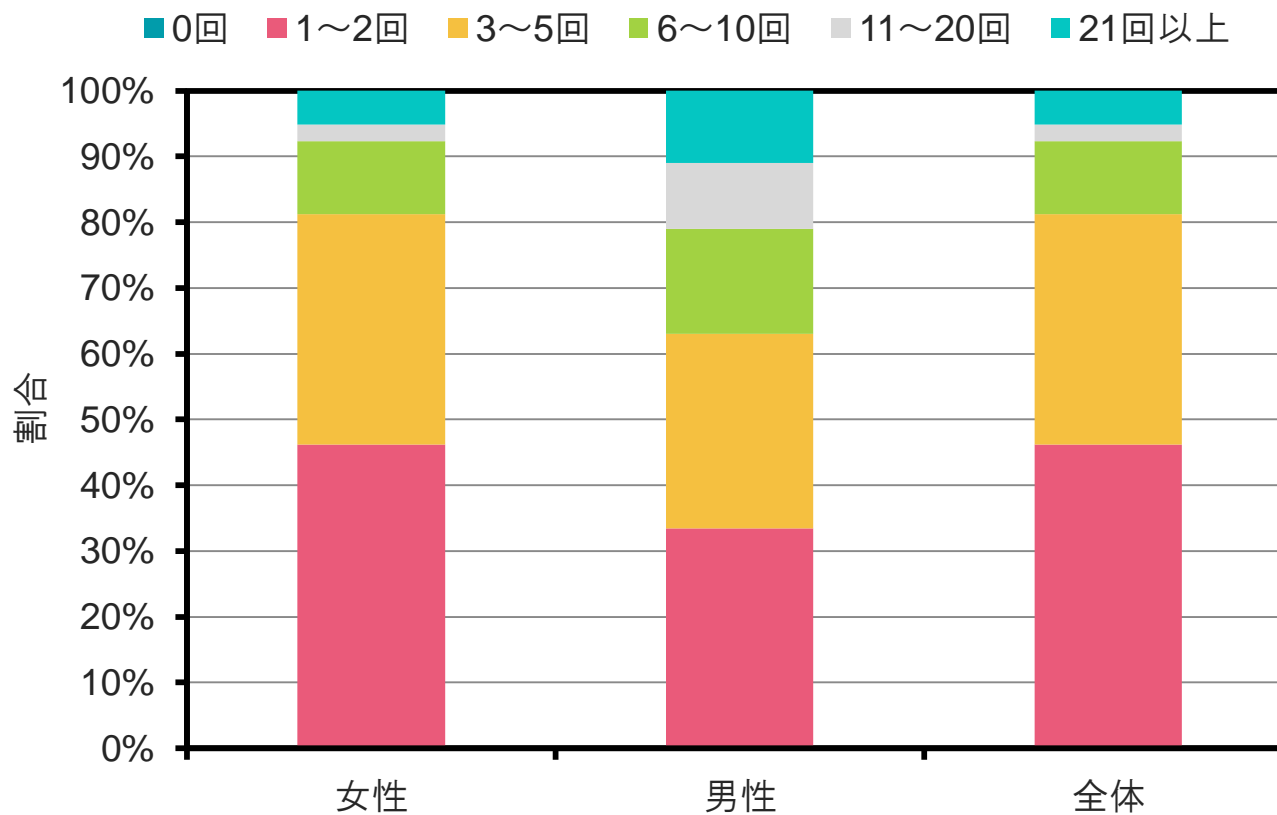


図2-41 人事公募応募経験

設問22: あなたの将来像について伺います(退職者は在職中の考えをお答えください)。  
 将来どのような職に最も就きたいですか(将来も現職に就いていたい場合は現状をお答え下さい)。

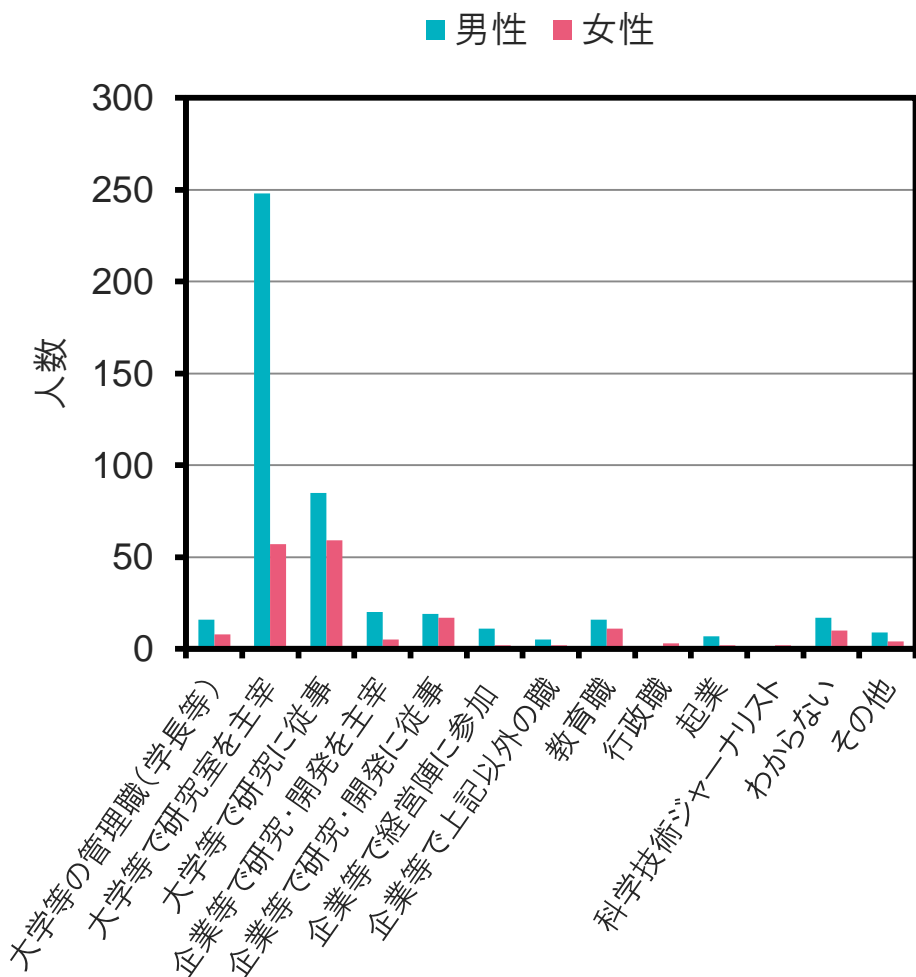


図2-42 希望する職業(人数)

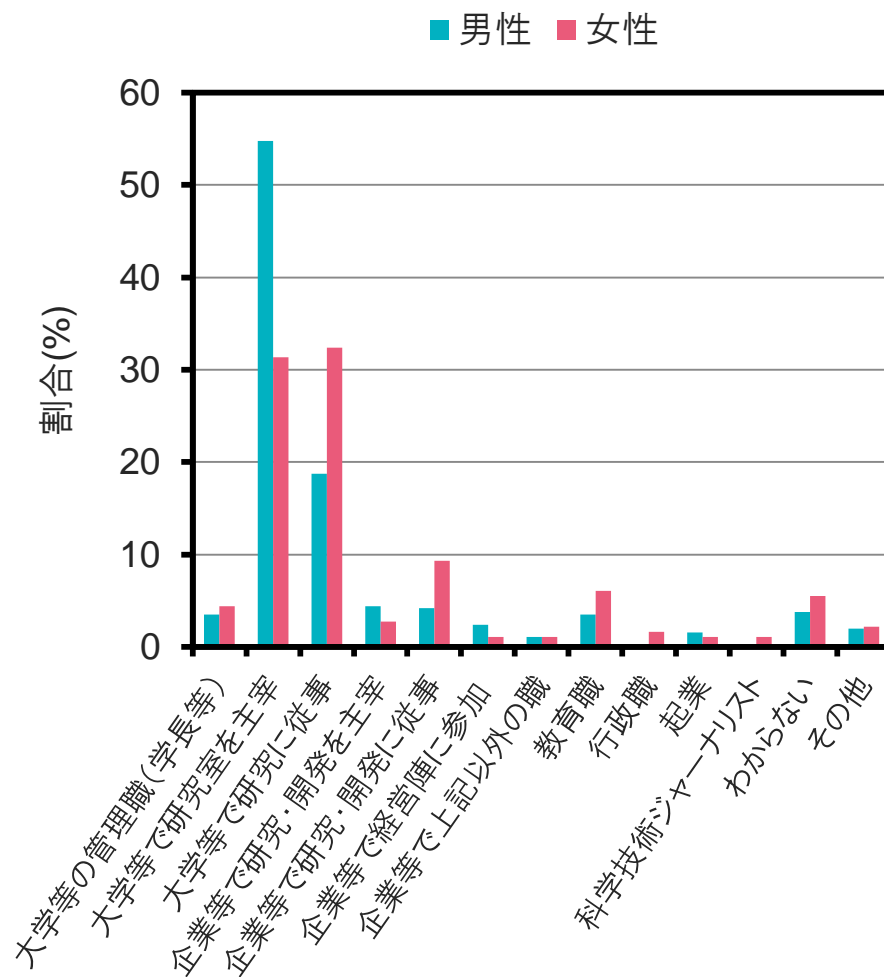


図2-43 希望する職業(割合)

設問23： 海外（自国以外の国）での研究活動について伺います。

23.1：海外で研究活動することは、キャリア形成にどのように影響すると思いますか。

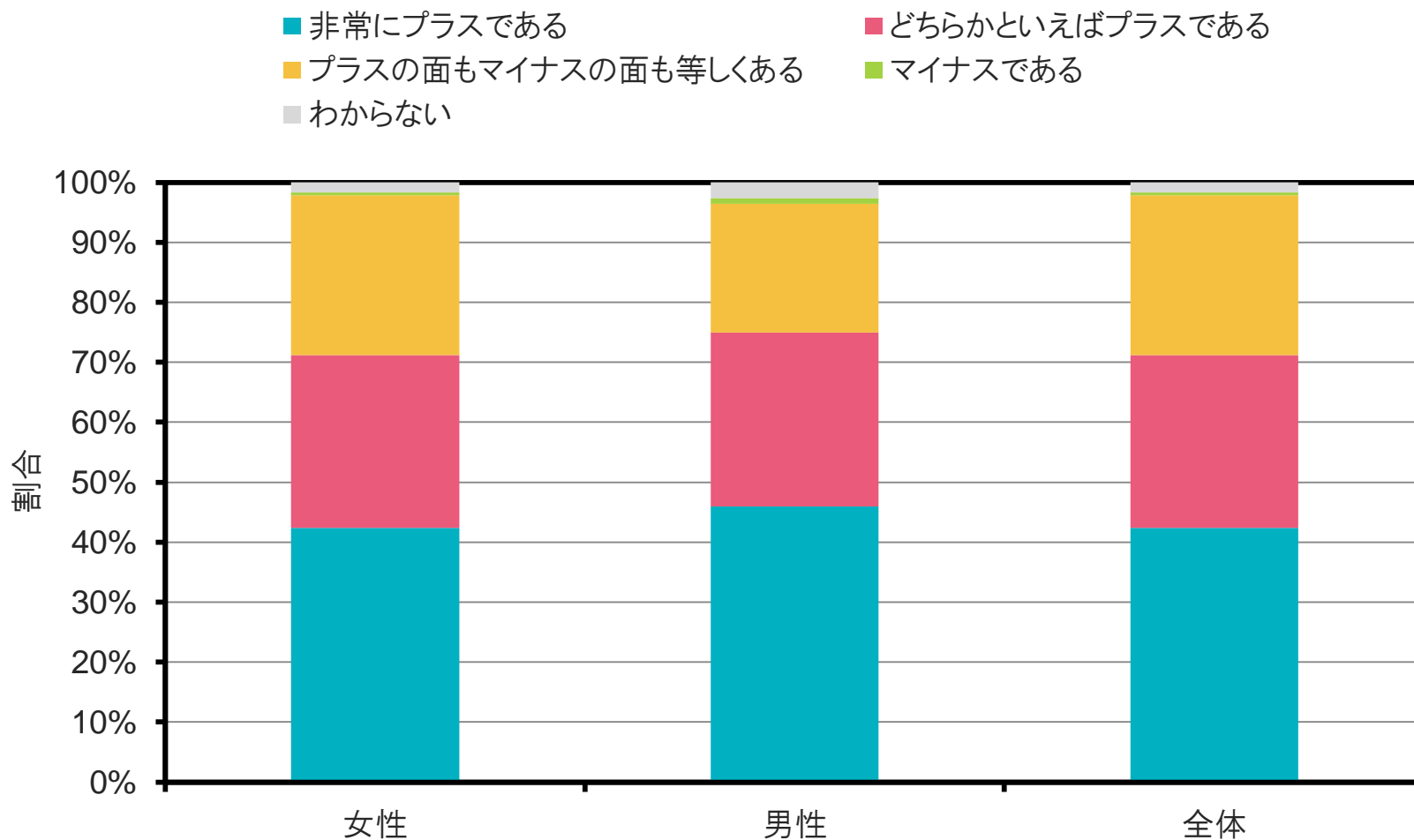


図2-44 海外活動のキャリアへの影響



設問23： 海外(自国以外の国)での研究活動について伺います。  
23.2： あなたは海外で半年以上の研究活動の経験がありますか。

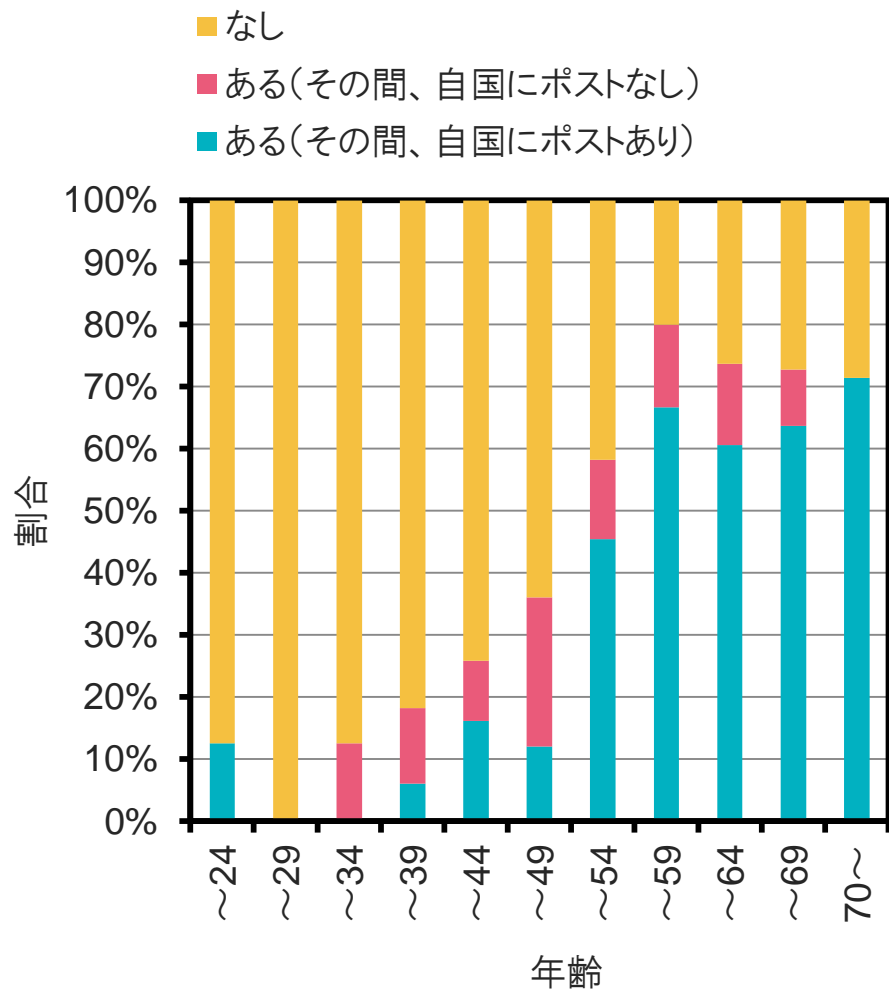


図2-45 海外での半年以上の研究活動経験  
(年代別・女性)

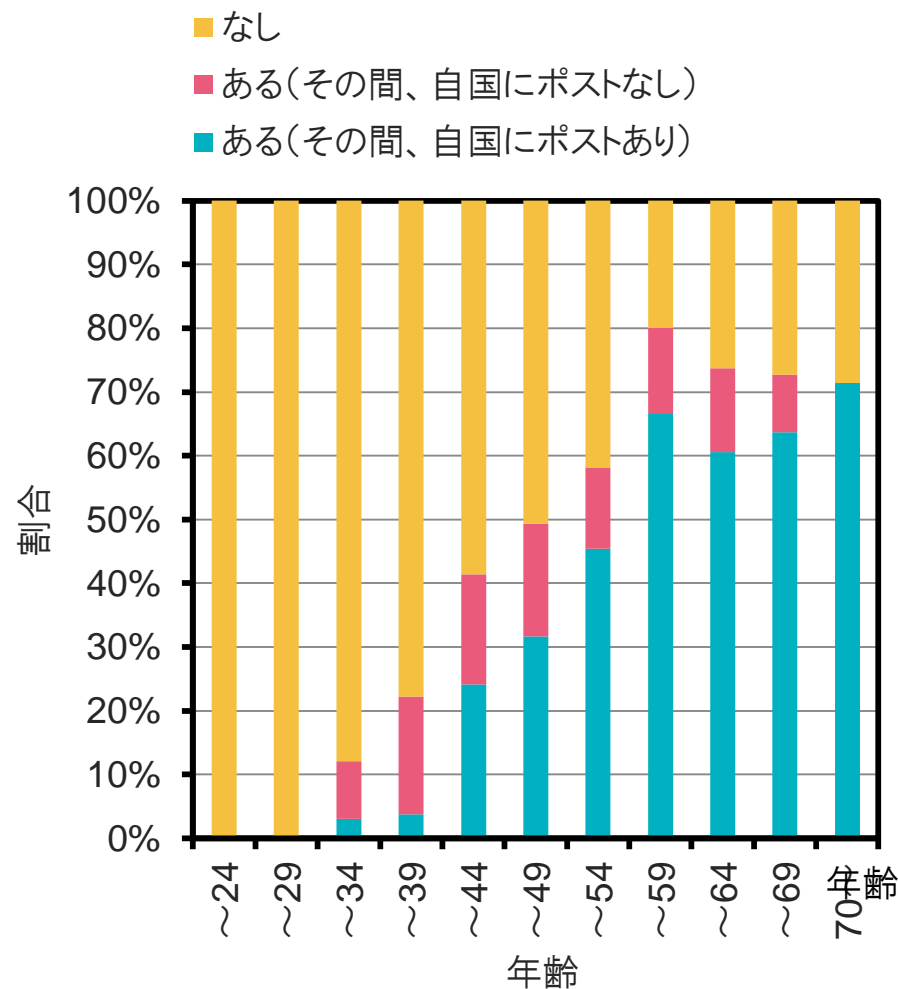


図2-46 海外での半年以上の研究活動経験  
(年代別・男性)

設問24： ポスドク制度とキャリア形成について伺います。

24.1： あなたが所属する分野において、現在のポスドクの数日本全体で適切であると思いますか。

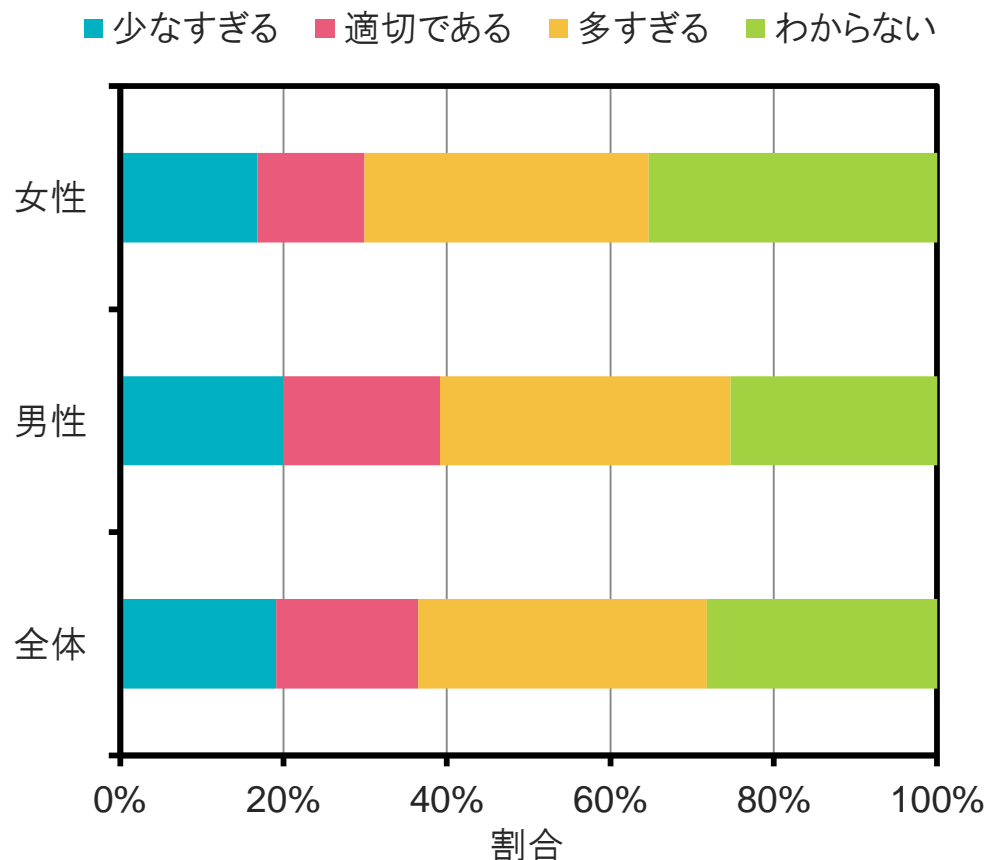


図2-47 ポスドクの数について

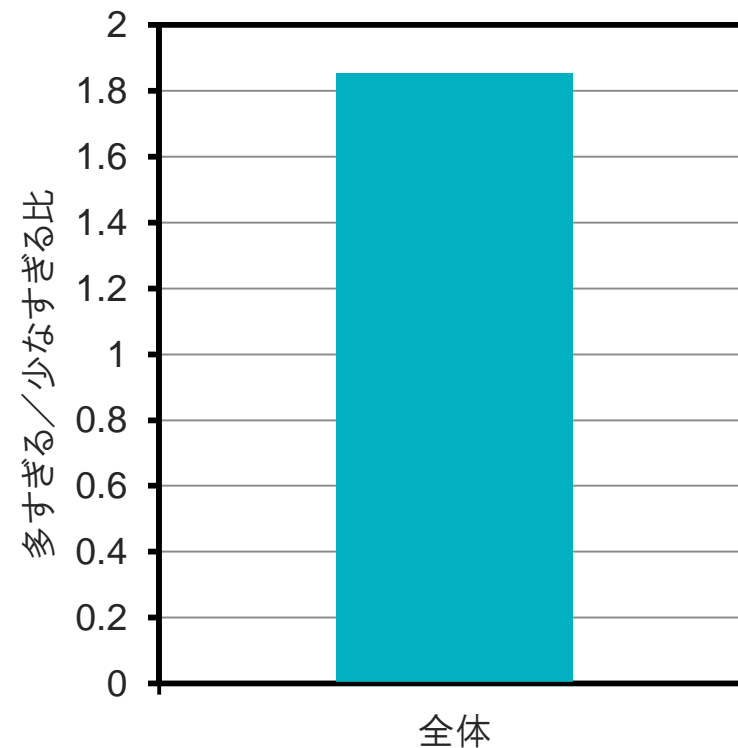


図2-48 ポスドクの数適切さ

設問24： ポスドク制度とキャリア形成について伺います。

24.2： 現在のポスドク雇用形式について、被雇用者にとって利点と思われるものをお選びください。  
(複数回答可)

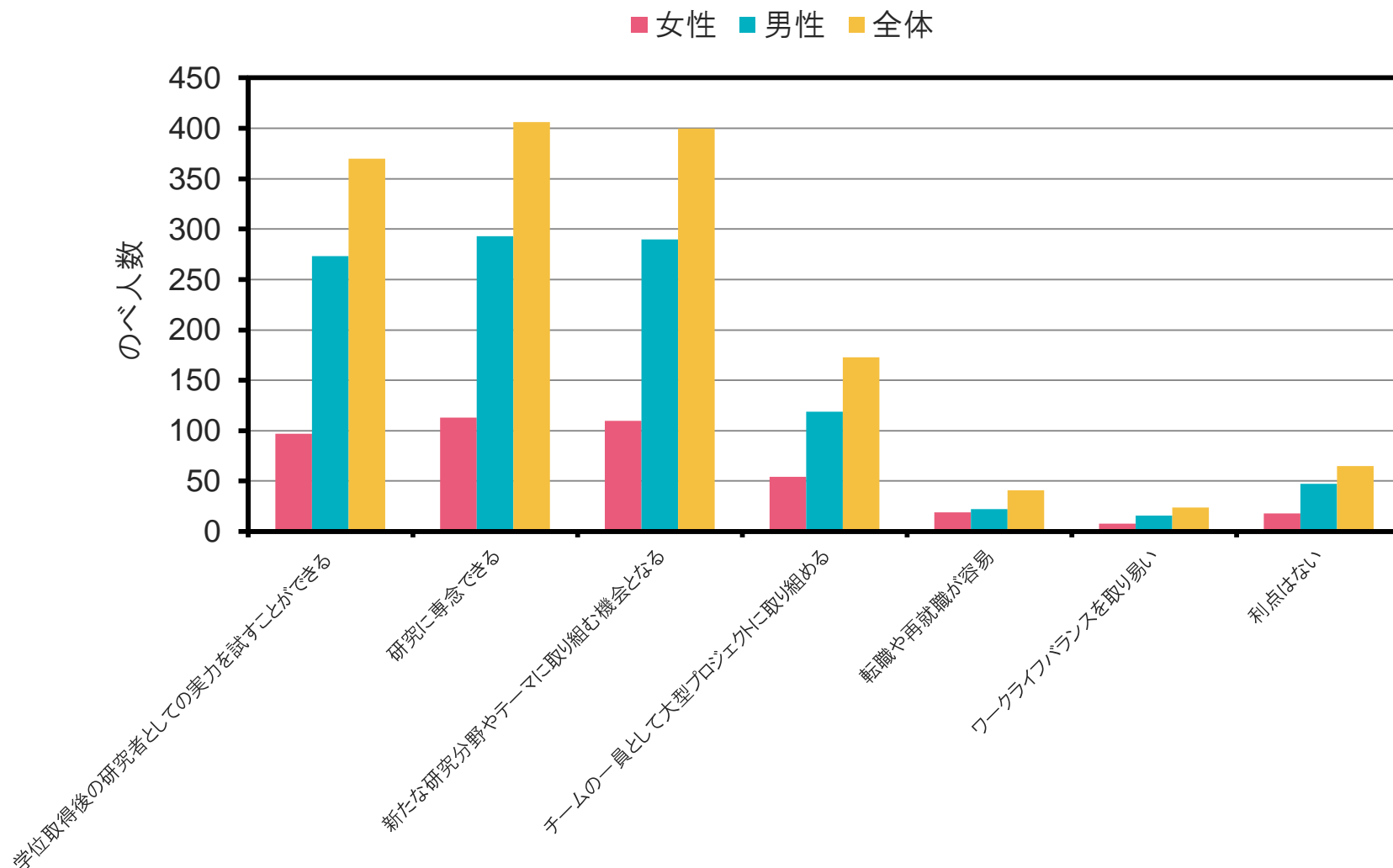


図2-49 ポスドク制度の利点

設問24： ポスドク制度とキャリア形成について伺います。

24.2： 現在のポストドク雇用形式について、被雇用者にとって利点と思われるものをお選びください。  
(複数回答可)

- 学位取得後の研究者としての実力を試すことができる
- 研究に専念できる
- 新たな研究分野やテーマに取り組む機会となる
- チームの一員として大型プロジェクトに取り組める
- 転職や再就職が容易
- ワークライフバランスを取り易い
- 利点はない

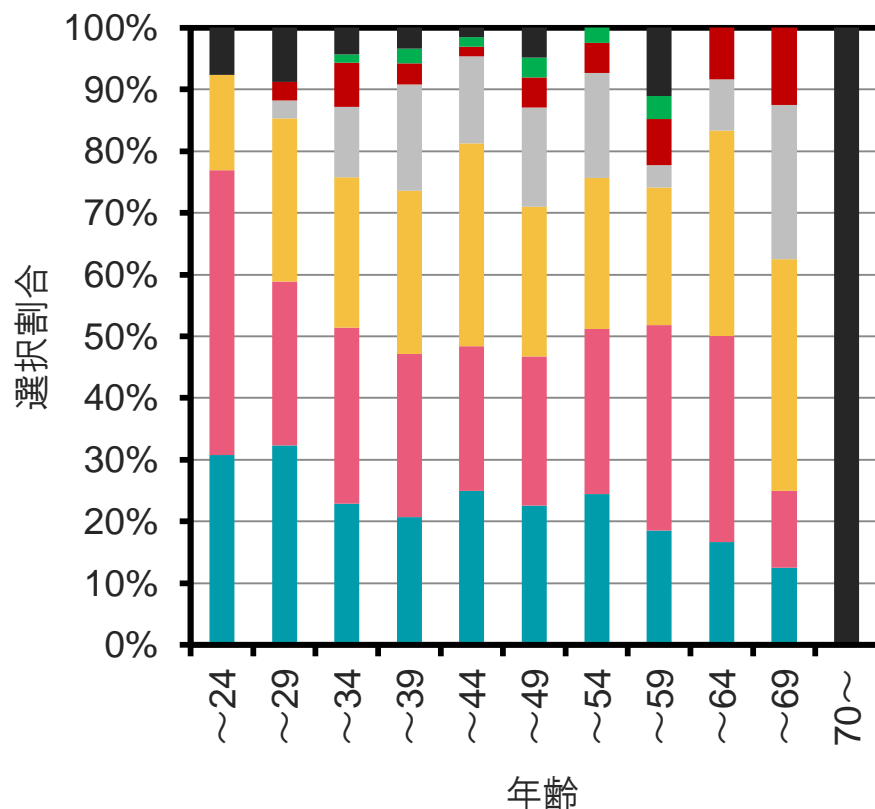


図2-50 ポスドク制度の利点  
(年代別・女性)

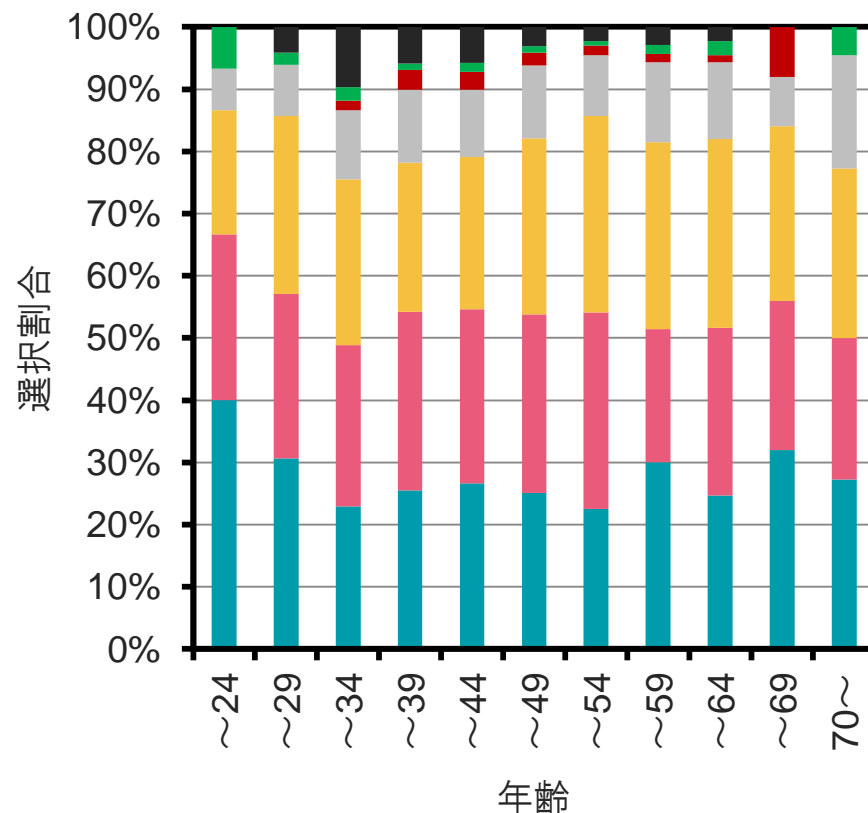


図2-51 ポスドク制度の利点  
(年代別・男性)

設問24： ポスドク制度とキャリア形成について伺います。

[目次に戻る](#)

24.3： 現在のポスドク雇用形式についての問題点をお選びください。（複数回答可）

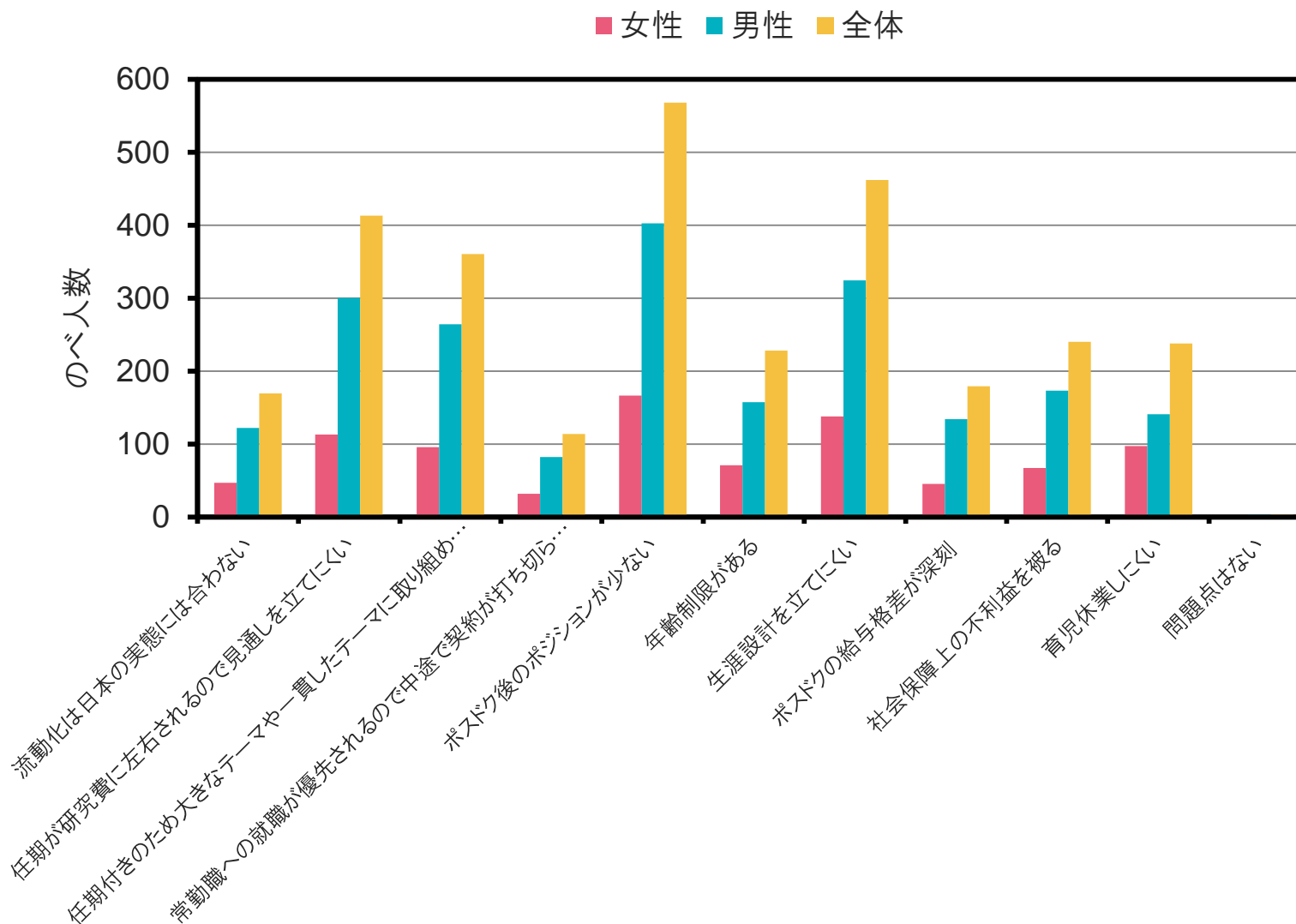


図2-52 ポスドク制度の問題点

設問24： ポスドク制度とキャリア形成について伺います。

24.3： 現在のポストドク雇用形式についての問題点をお選びください。（複数回答可）

- 問題点はない
- 社会保障上の不利益を被る
- 生涯設計を立てにくい
- ポスドク後のポジションが少ない
- 任期付きのため大きなテーマや一貫したテーマに取り組めない
- 流動化は日本の実態には合わない
- 育児休業しにくい
- ポスドクの給与格差が深刻
- 年齢制限がある
- 常勤職への就職が優先されるので途中で契約が打ち切られることがある
- 任期が研究費に左右されるので見通しを立てにくい

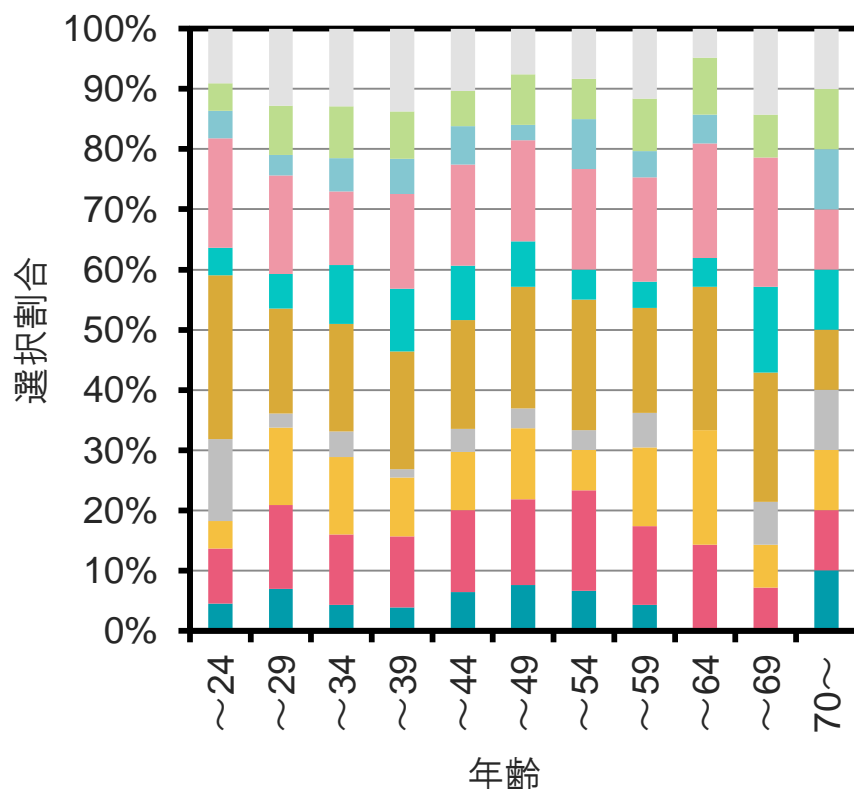


図2-53 ポスドク制度の問題点  
(年代別・女性)

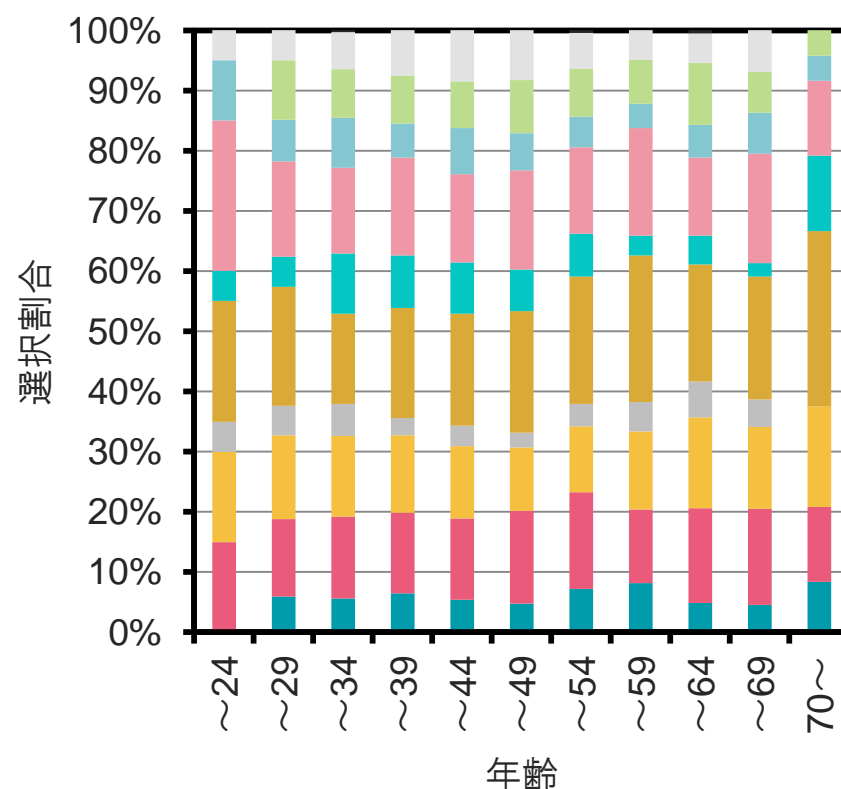


図2-54 ポスドク制度の問題点  
(年代別・男性)

設問24： ポスドク制度とキャリア形成について伺います。

24.4： ポスドク後のキャリアパス確保のための取り組みとして必要と思われることをお選びください。  
(複数回答可)

- 大学等研究機関にキャリアセンターを設置
- 大学院における科学と社会(政策・経済・倫理等)に関する教育
- 起業を支援する制度の拡充
- 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等)の創設
- 特別免許制度を利用した中学・高校教員の採用
- 科学技術行政に関わる専門職の拡充
- 異業種(企業・行政等)との交流機会の提供
- ポスドクの年齢制限をはずす
- 必ずしも独立しなくとも、研究を継続できる常勤職種の確立
- 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

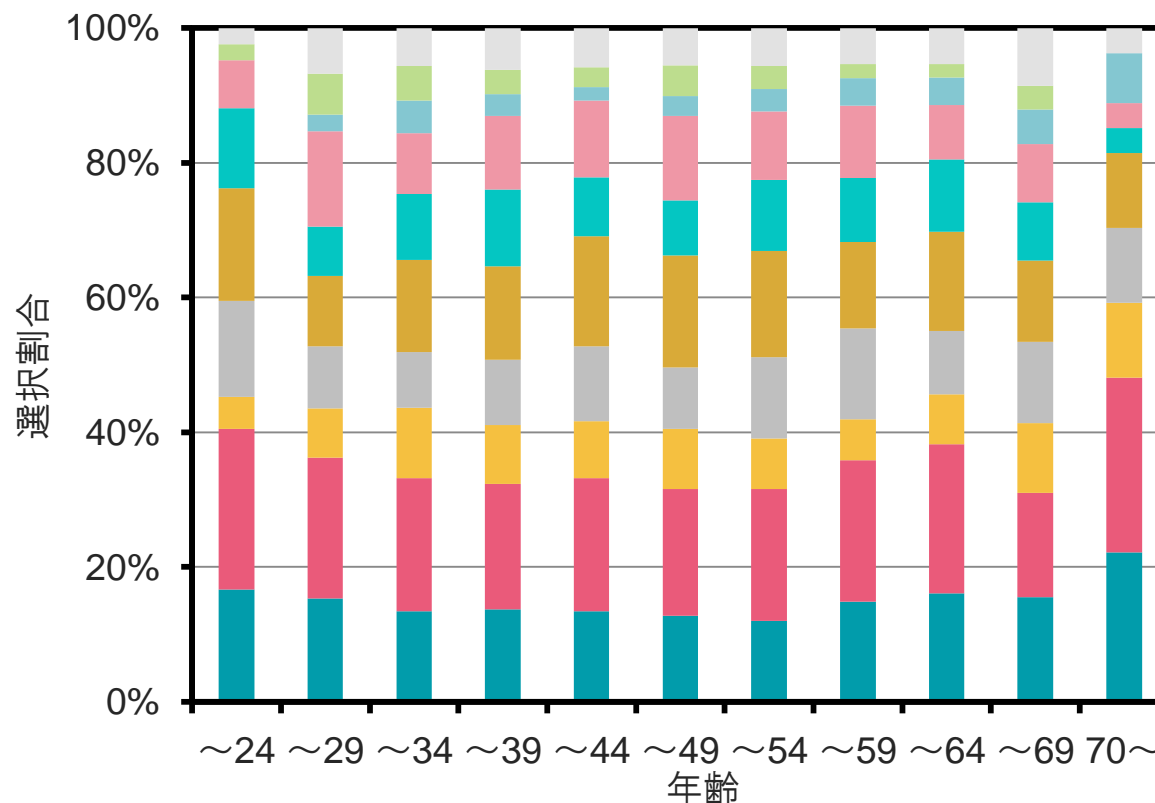


図2-55 ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこと(年代別・全体)

設問24： ポスドク制度とキャリア形成について伺います。

24.4： ポスドク後のキャリアパス確保のための取り組みとして必要と思われることをお選びください。

（複数回答可）

- 大学等研究機関にキャリアセンターを設置
- 大学院における科学と社会(政策・経済・倫理等)に関する教育
- 起業を支援する制度の拡充
- 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等)の創設
- 特別免許制度を利用した中学・高校教員の採用
- 科学技術行政に関わる専門職の拡充
- 異業種(企業・行政等)との交流機会の提供
- ポスドクの年齢制限をはずす
- 必ずしも独立しなくとも、研究を継続できる常勤職種の確立
- 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

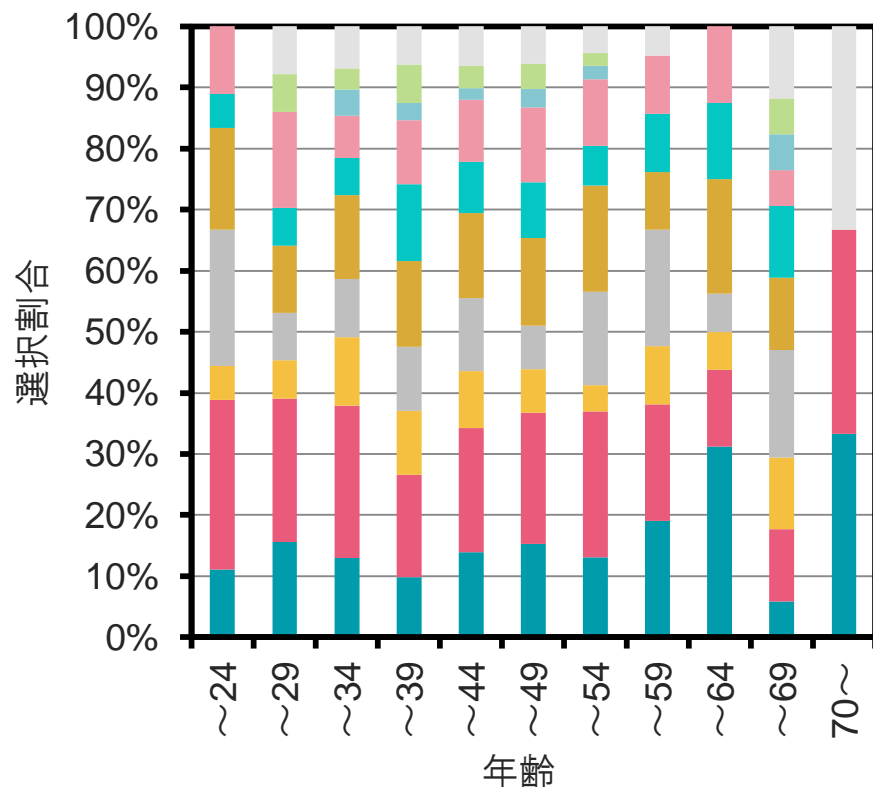


図2-56 ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこと(年代別・女性)

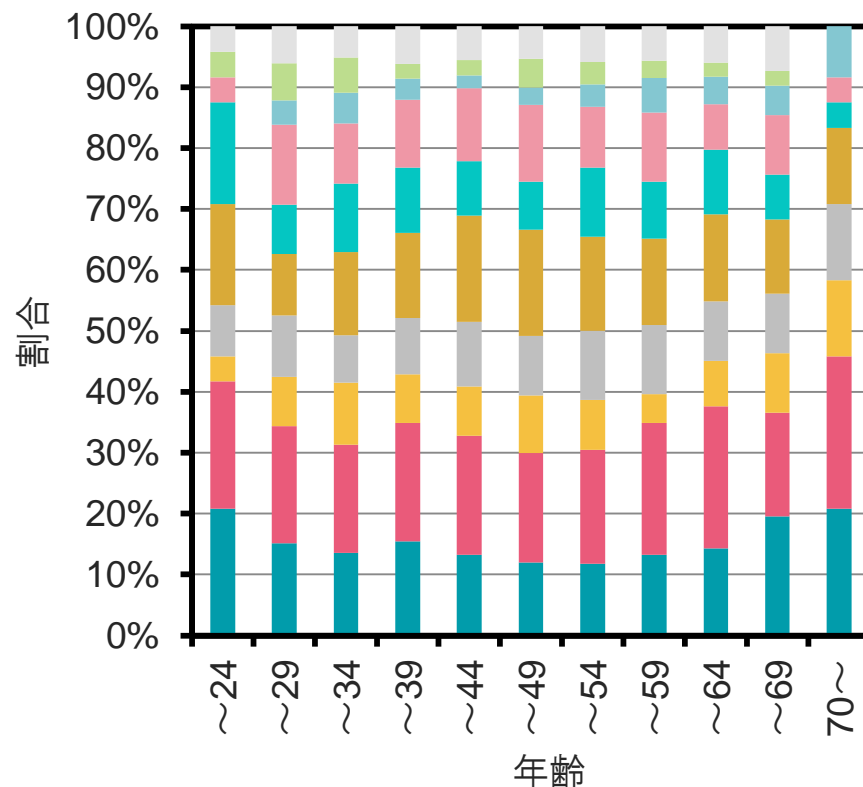


図2-57 ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこと(年代別・男性)



### 3. 仕事と家庭（設問25-39）

- [配偶者](#)
- [子供の人数](#)
- [保育と育児休業](#)
- [介護](#)
- [仕事と家庭の両立](#)
- [研究開発に必要な環境](#)

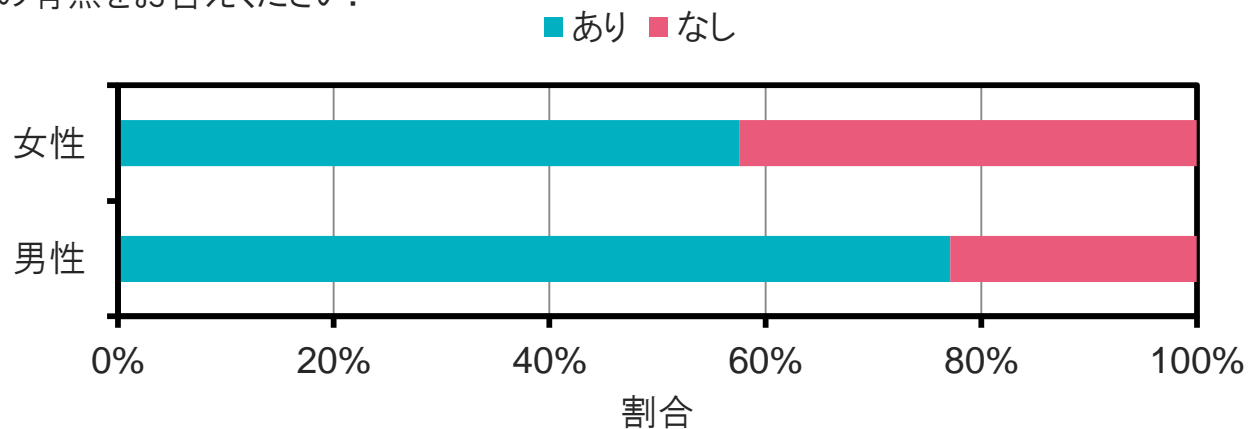


図3-1 配偶者の有無

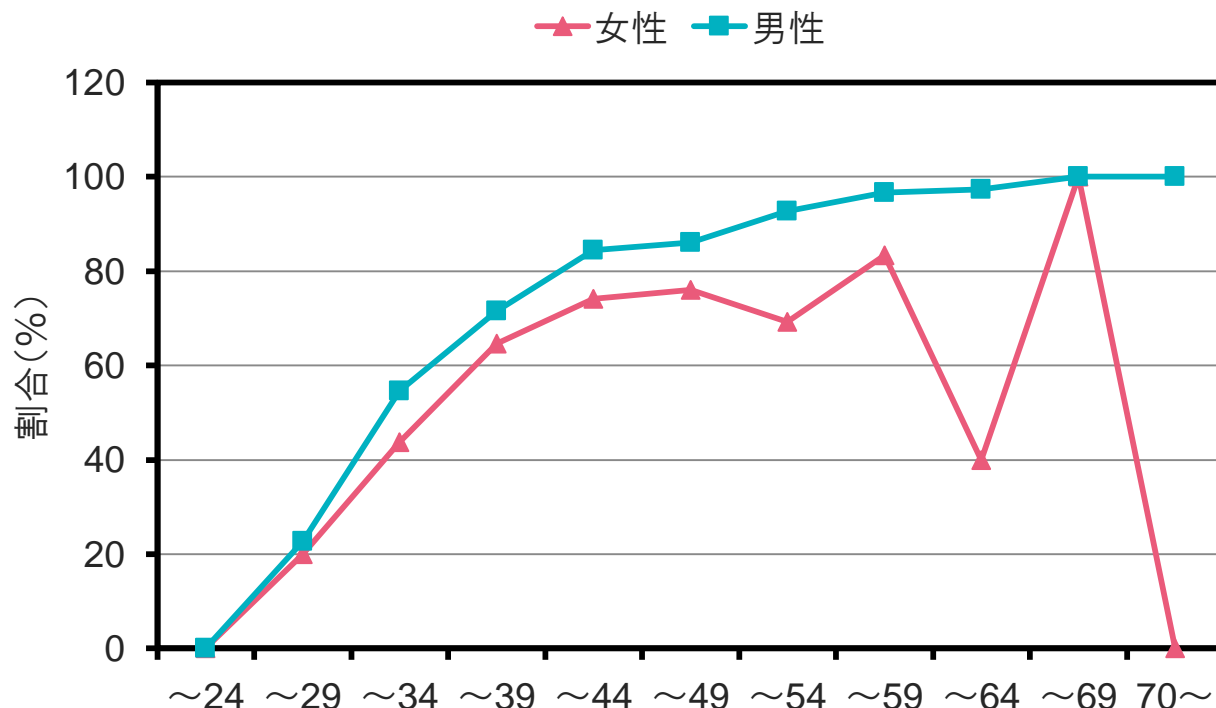


図3-2 年代別の配偶者がいる割合

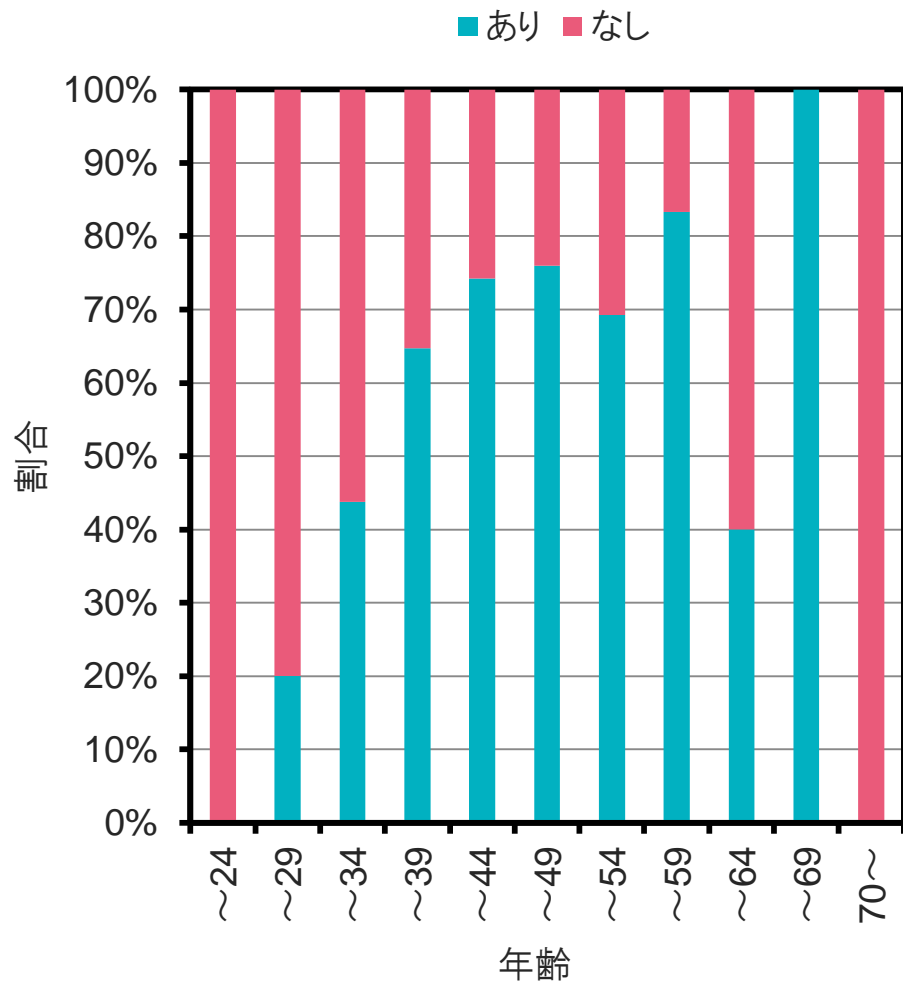


図3-3 配偶者の有無  
(年代別・女性)

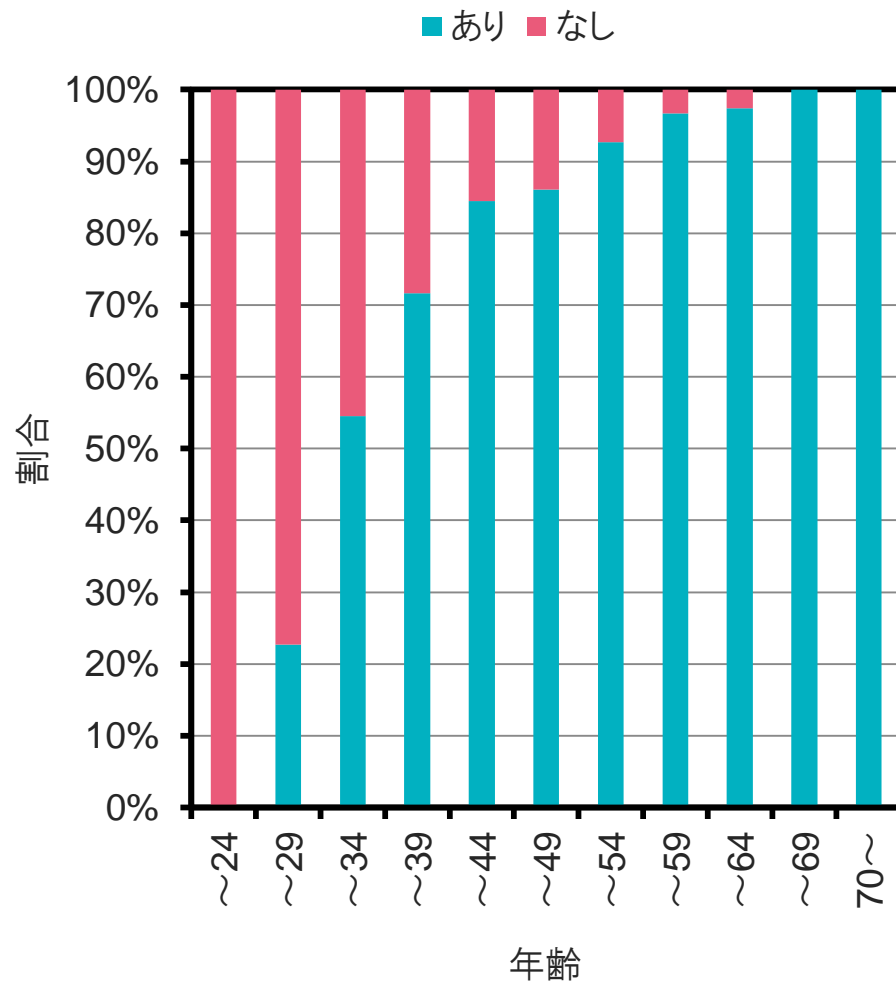


図3-4 配偶者の有無  
(年代別・男性)

26.1： 配偶者の職は。

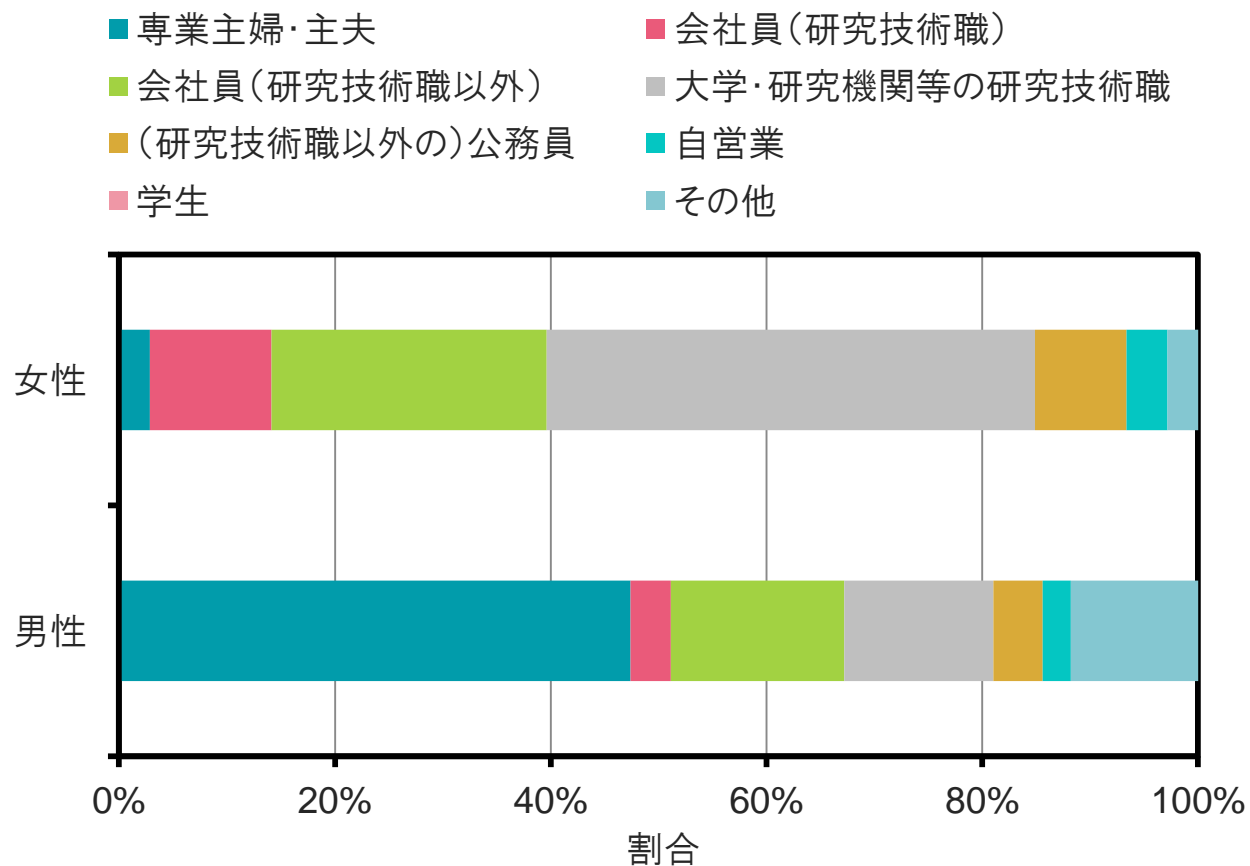


図3-5 配偶者の職

設問26: 配偶者ありの方に伺います.

26.2: その職は任期付きですか.

[目次に戻る](#)

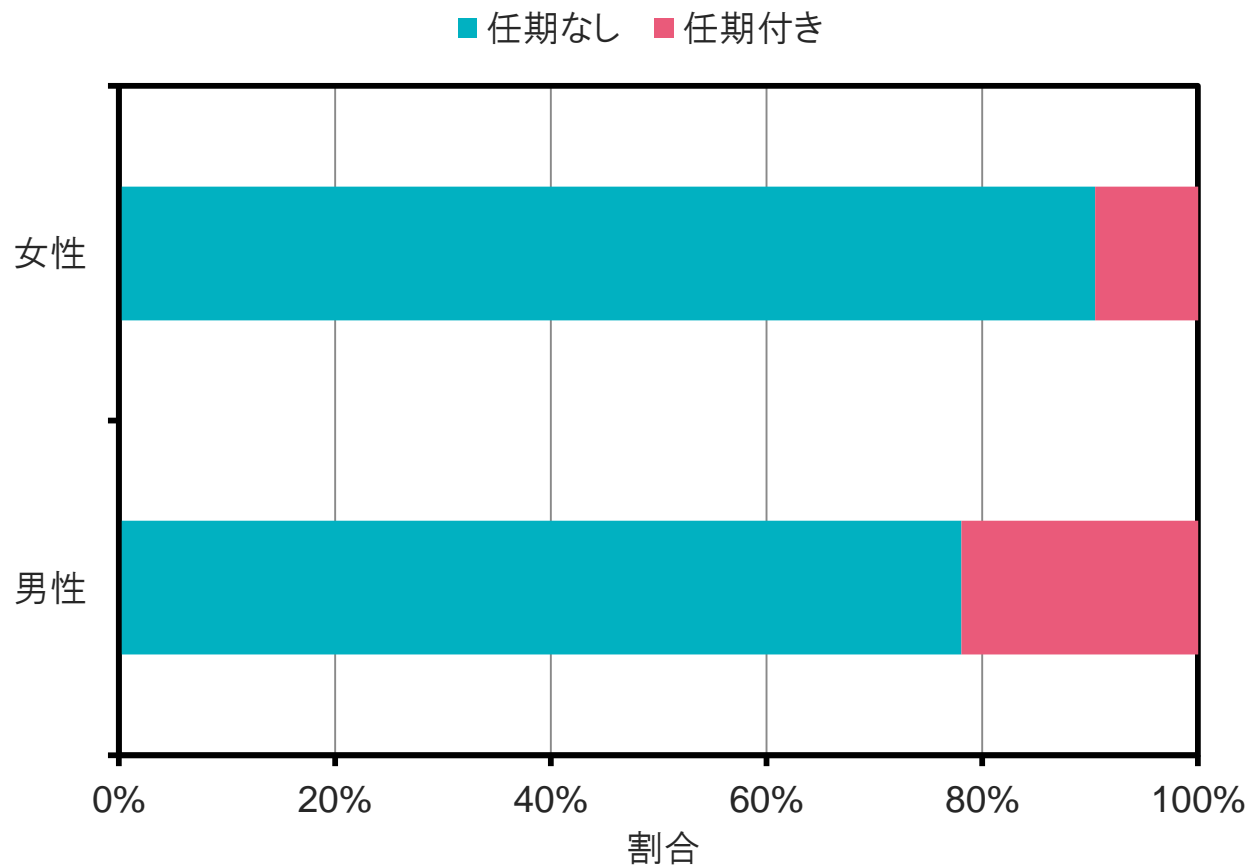


図3-6 配偶者の職の任期

設問26: 配偶者ありの方に伺います.

[目次に戻る](#)

26.3: あなた自身あるいは配偶者の職(勉学を含む)の都合により別居をされた経験はありますか.

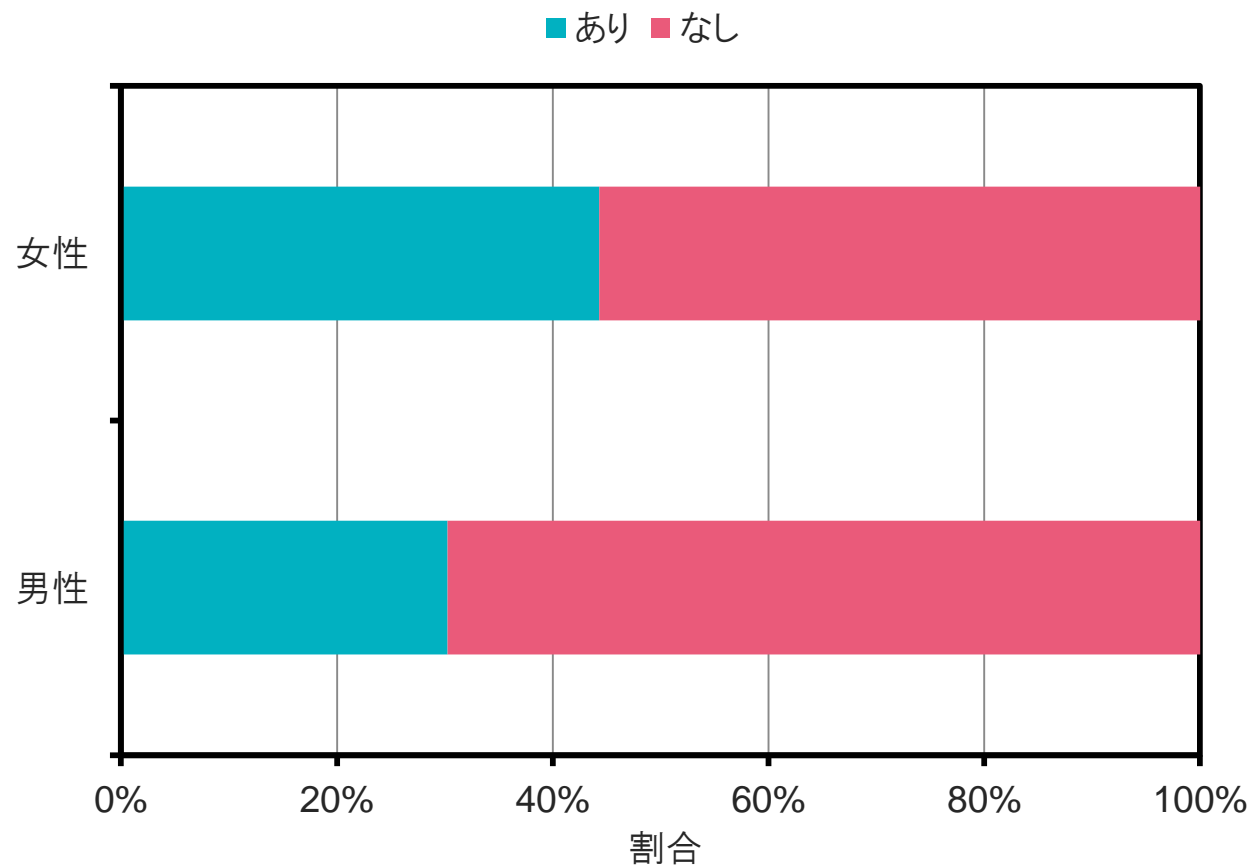


図3-7 別居経験の有無

設問27： 別居の経験がある方に伺います.

27.1: その期間は通算何年間ですか.

[目次に戻る](#)

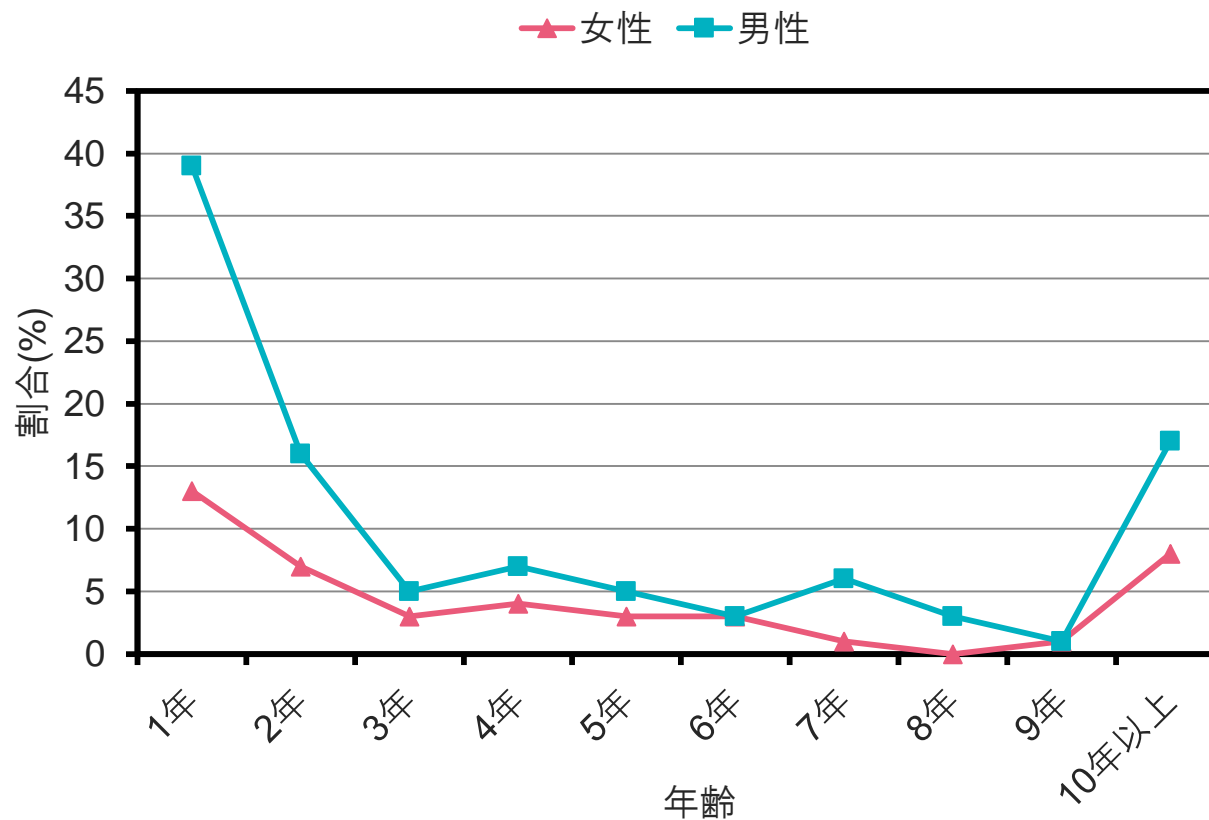


図3-8 単身赴任の経験年数

設問27: 別居の経験がある方に伺います。

27.2: 別居せざるを得ない境遇に遭遇した時、それを解消すべく、あなたまたは相手が異動または転職の努力をしましたか。

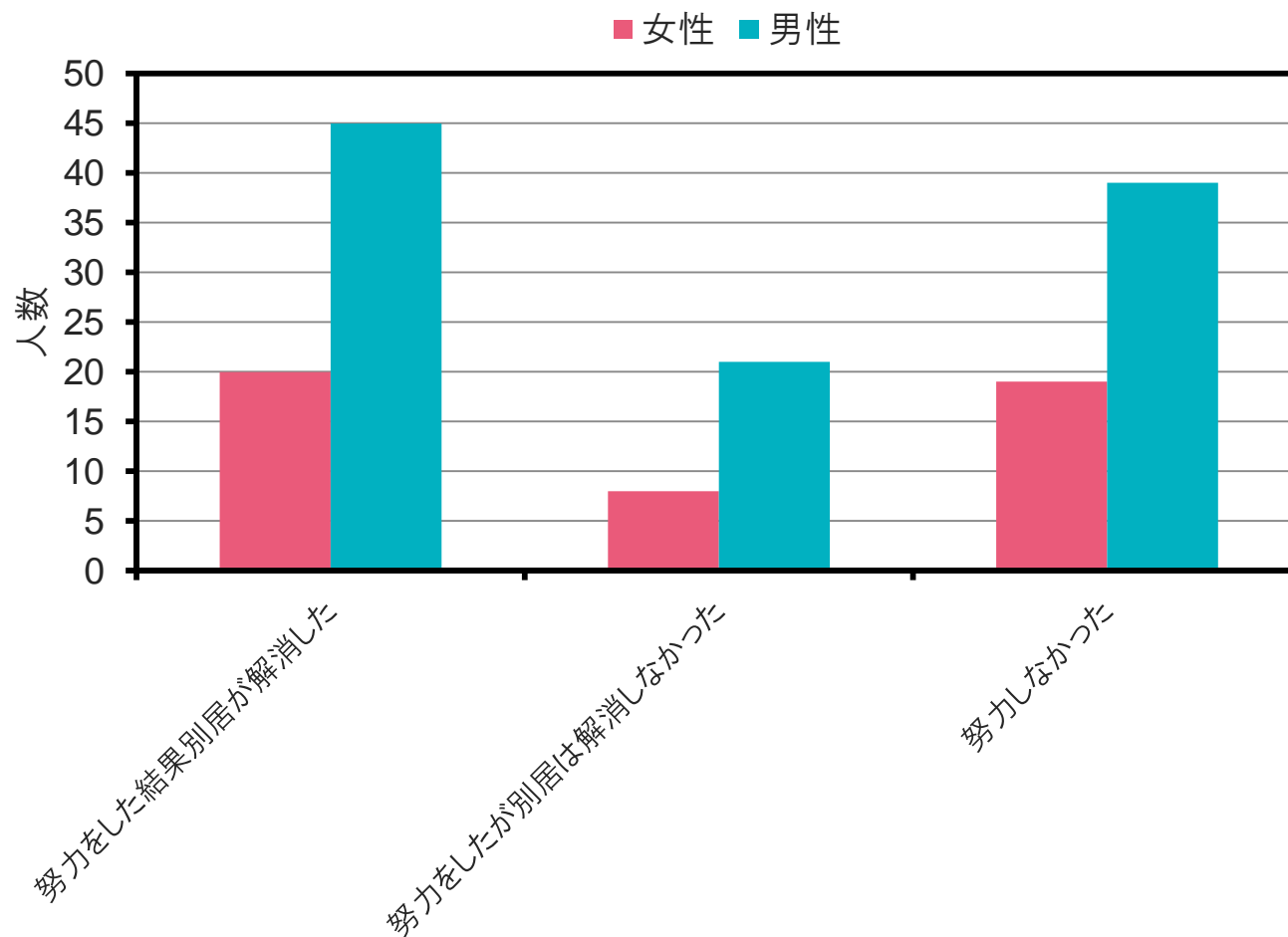


図3-9 別居解消に向けての努力



設問27： 別居の経験がある方に伺います。

27.2: 別居せざるを得ない境遇に遭遇した時、それを解消すべく、あなたまたは相手が異動または転職の努力をしましたか。

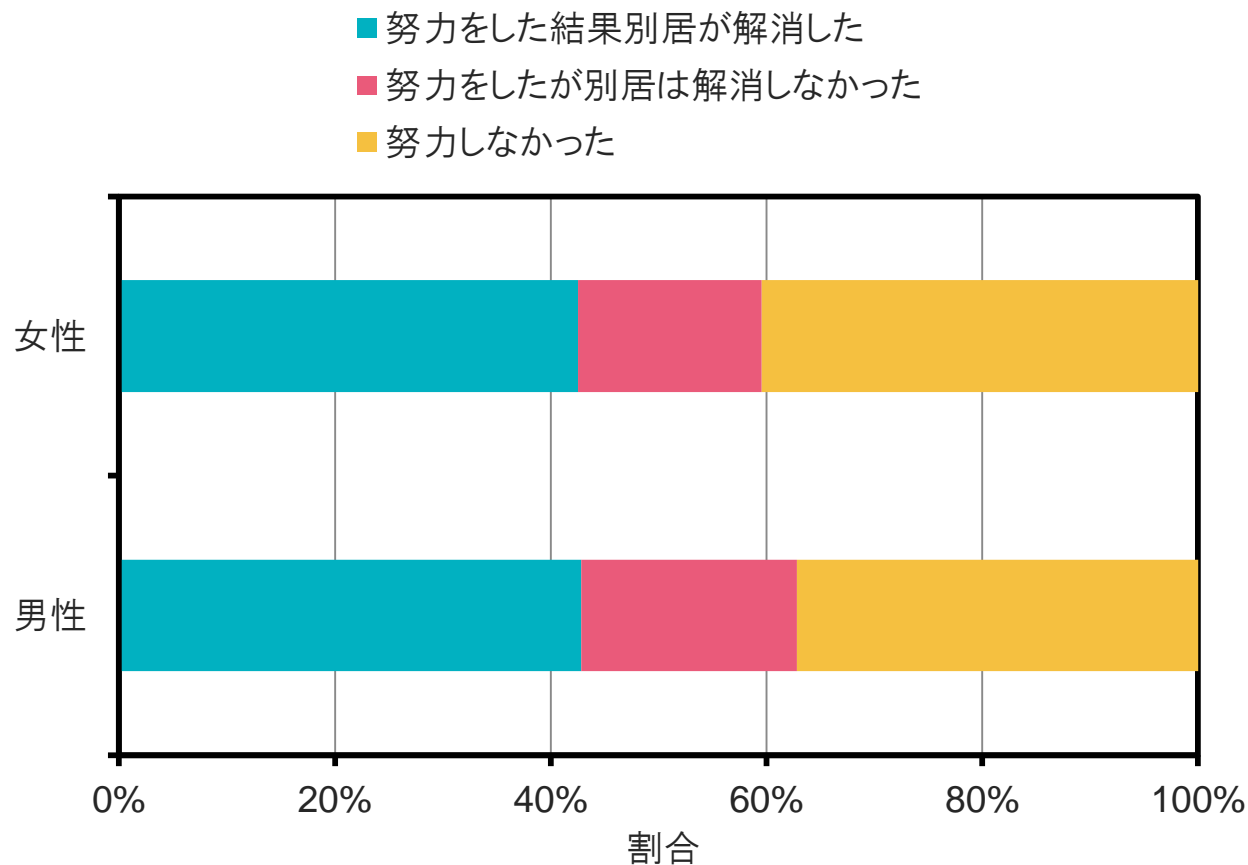


図3-10 別居解消に向けての努力

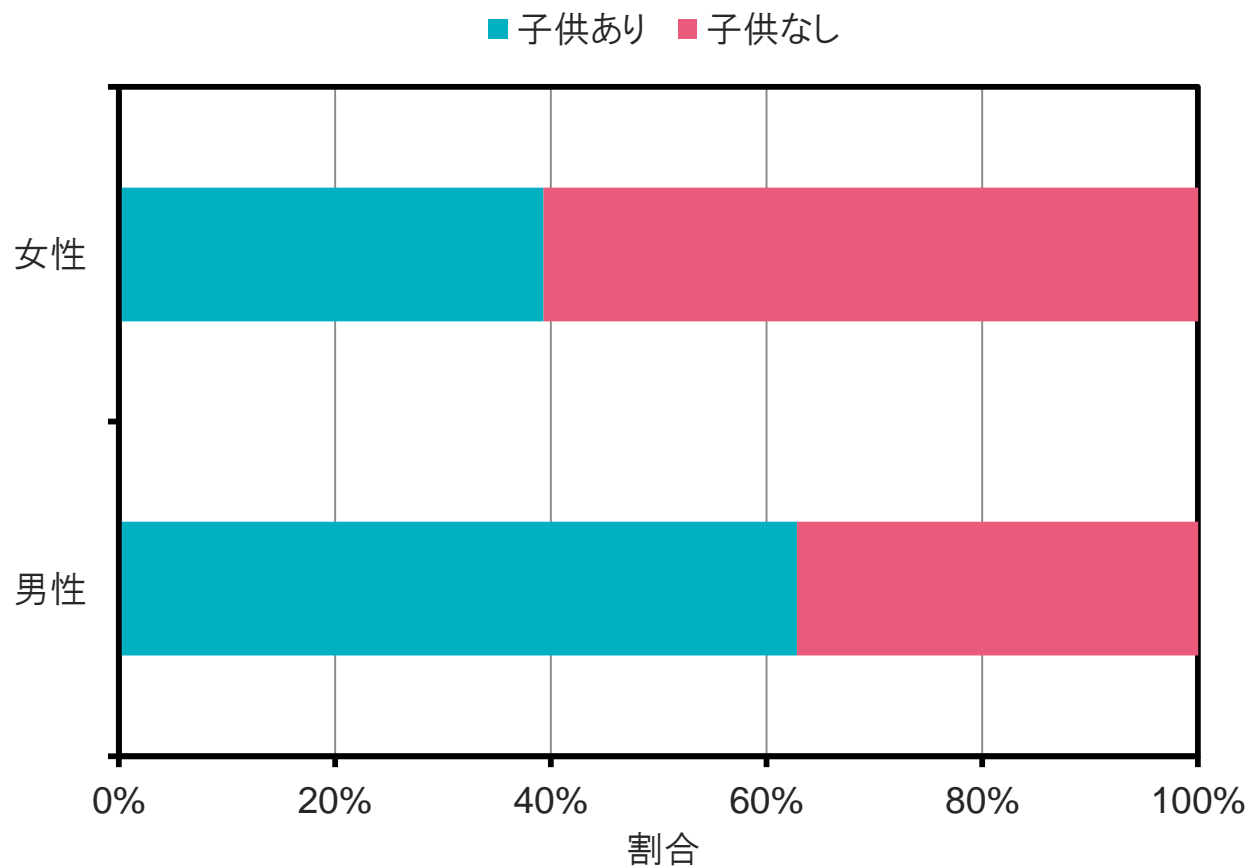


図3-11 子どもの有無

設問29: 子供ありの方に伺います.

29.1: 現在の子供の数は.

[目次に戻る](#)

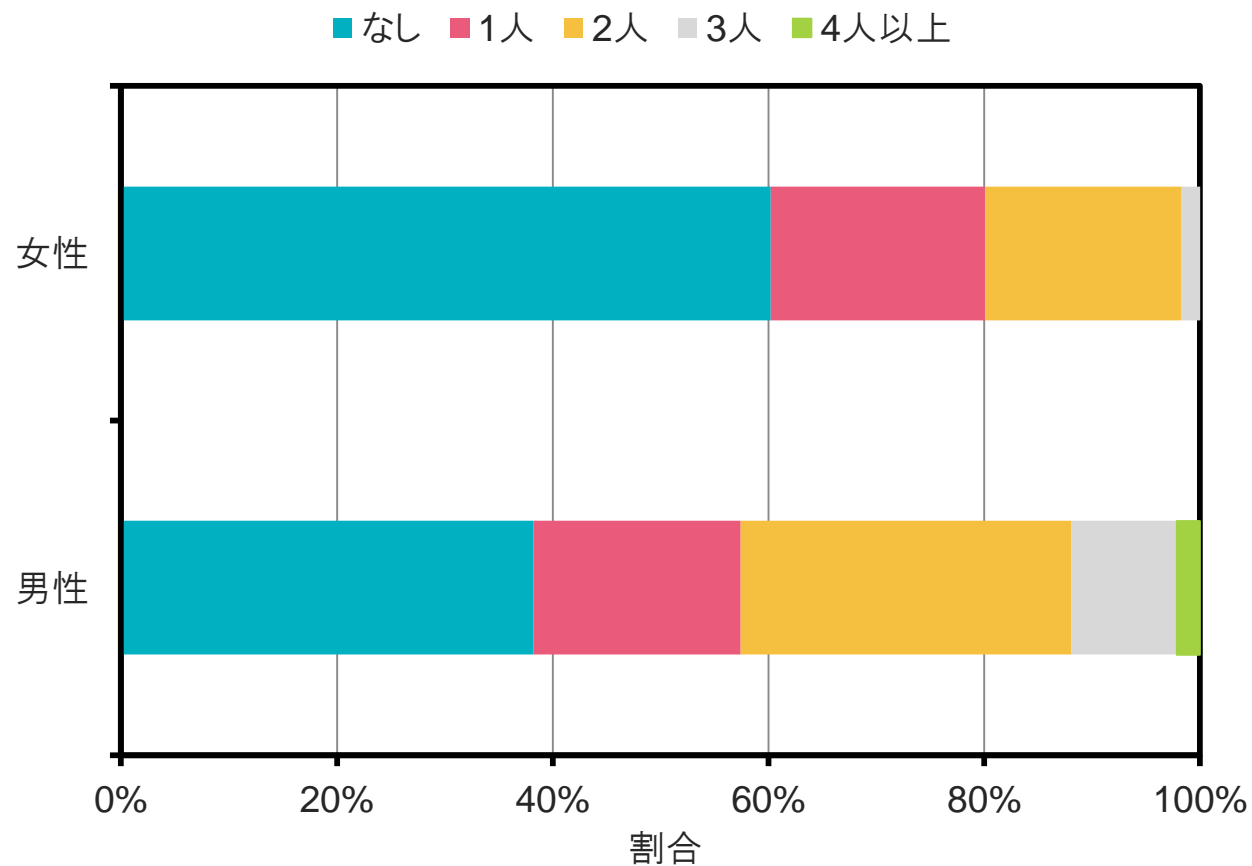


図3-12 子どもの人数

設問29: 子供ありの方に伺います.

29.1: 現在の子供の数は.

[目次に戻る](#)

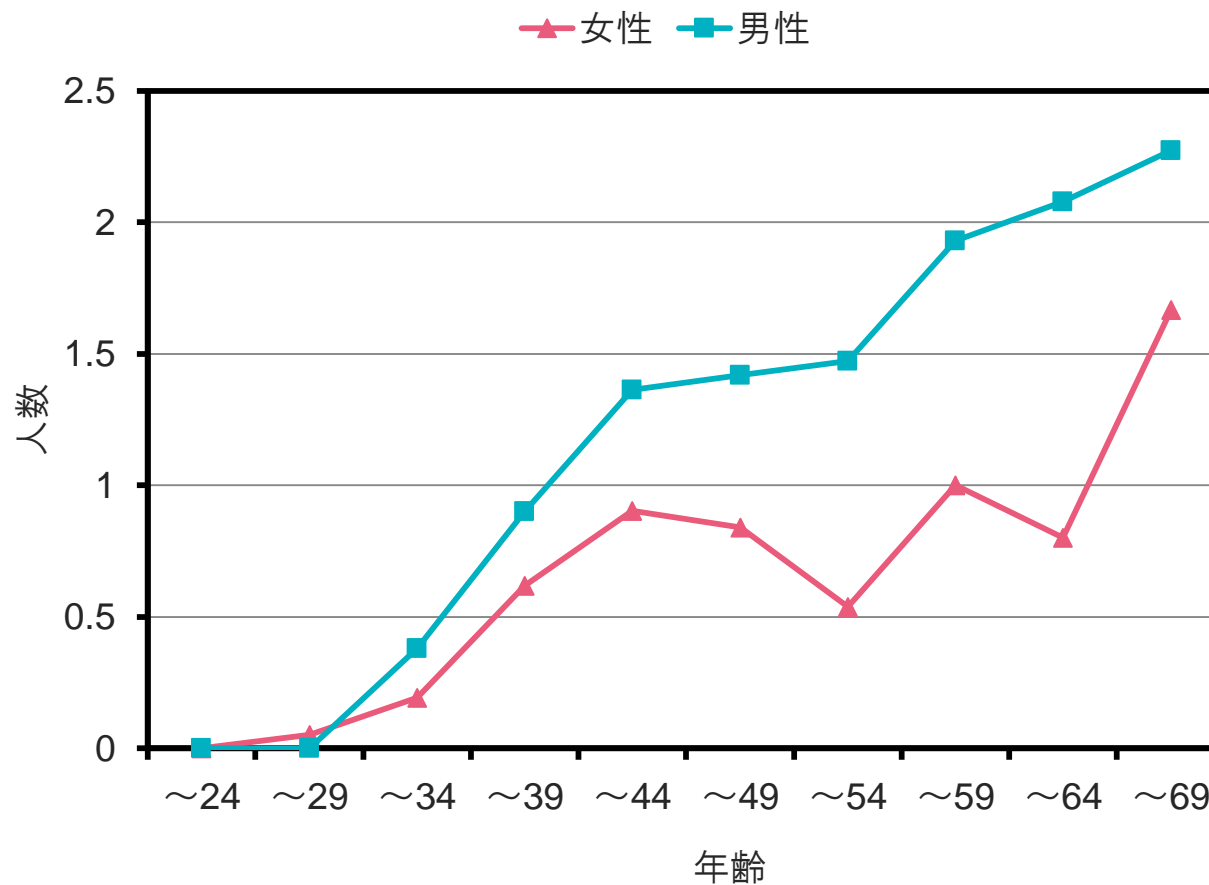


図3-13 子どもの人数(年代別平均)

設問29: 子供ありの方に伺います.

29.2: その年代は.

[目次に戻る](#)

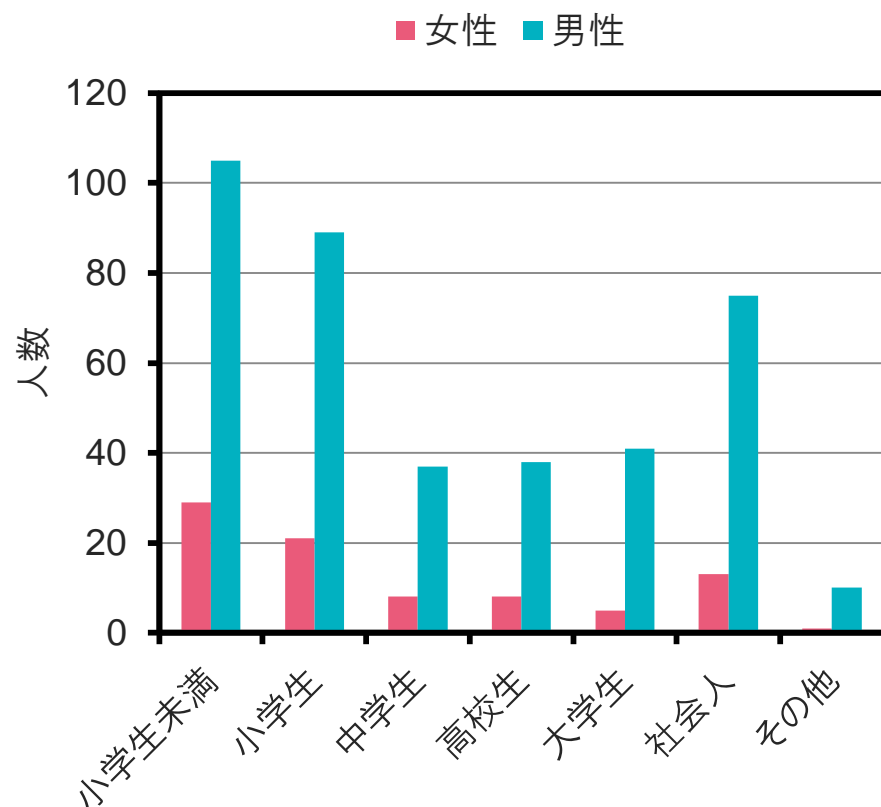


図3-14 子供の年代(人数)

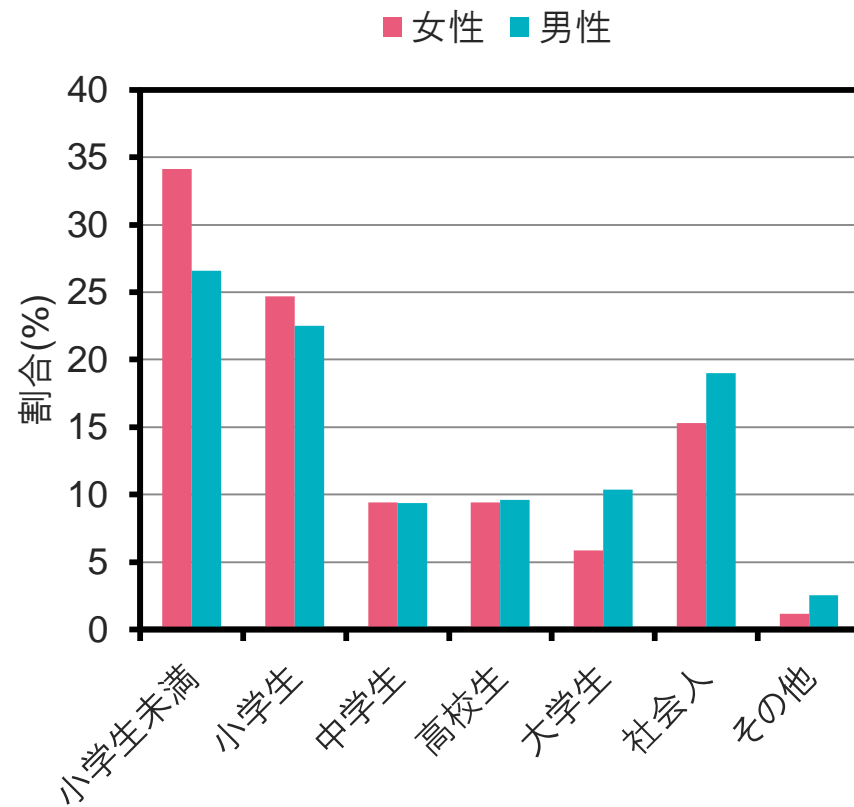


図3-15 子供の年代(割合)

設問29: 子供ありの方に伺います.

29.2: その年代は.

[目次に戻る](#)

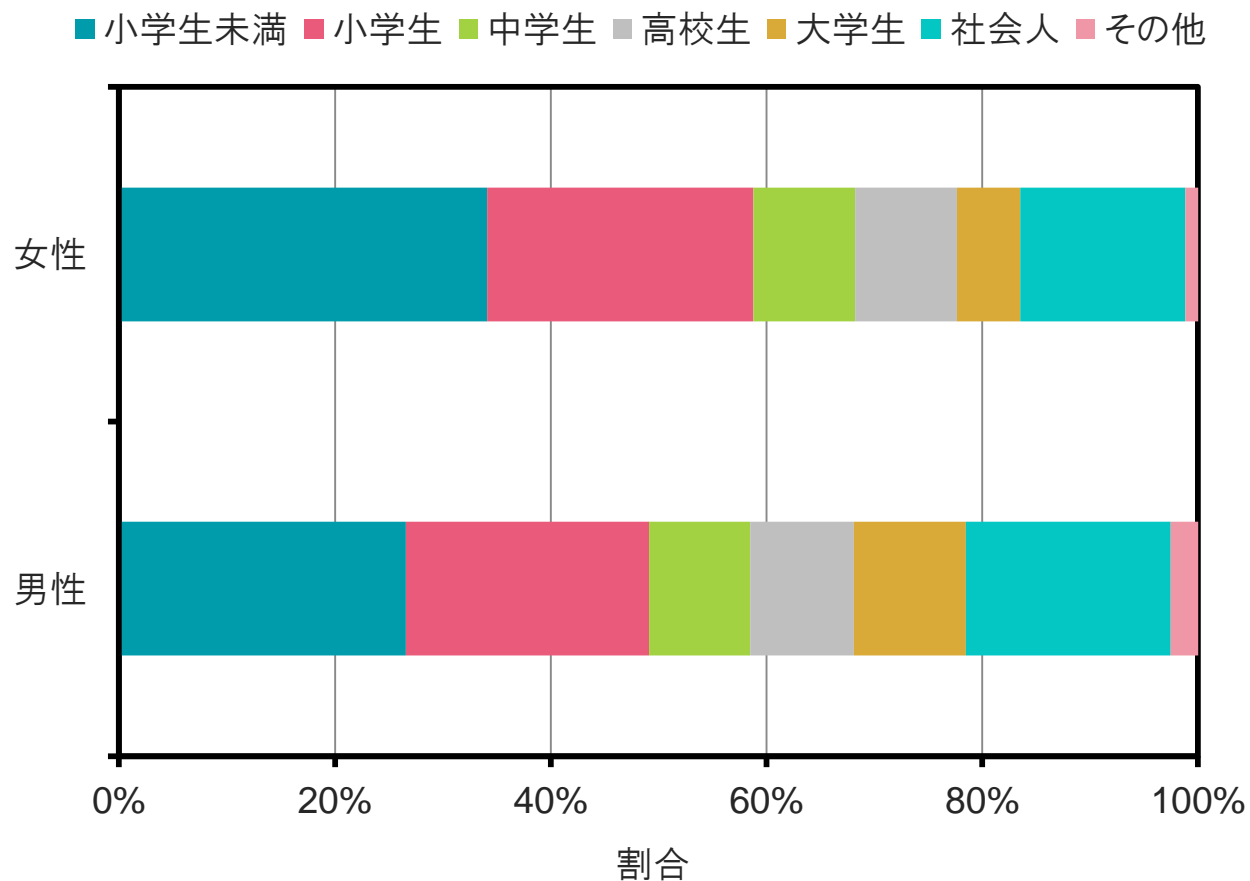


図3-16 子供の年代

設問29: 子供ありの方に伺います。

29.2: その年代は。

[目次に戻る](#)

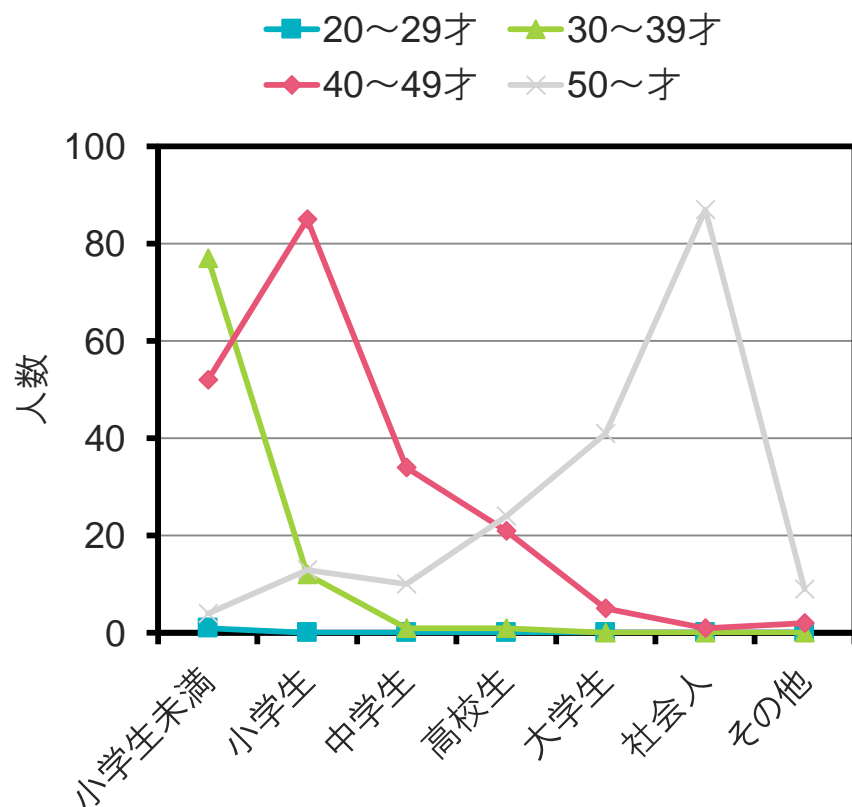


図3-17 回答者の年齢と子供の年代

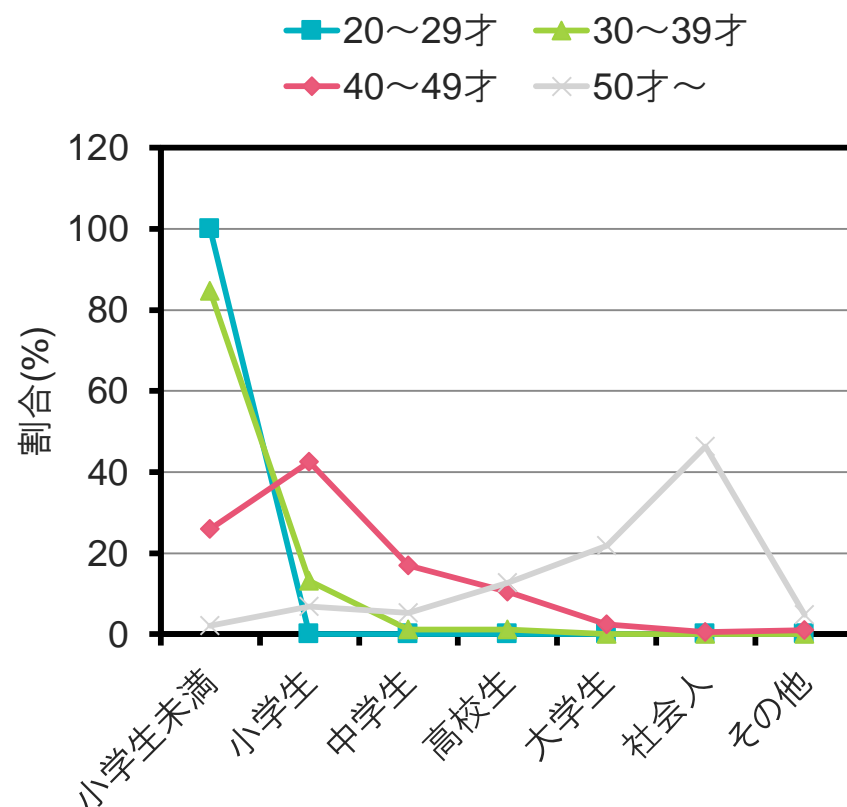


図3-18 回答者の年齢と子供の年代

設問29: 子供ありの方に伺います。

[目次に戻る](#)

29.3: 子供が小学校就学までの平日昼間の育児(2次保育を含む)を主に担当したのはどなたですか。

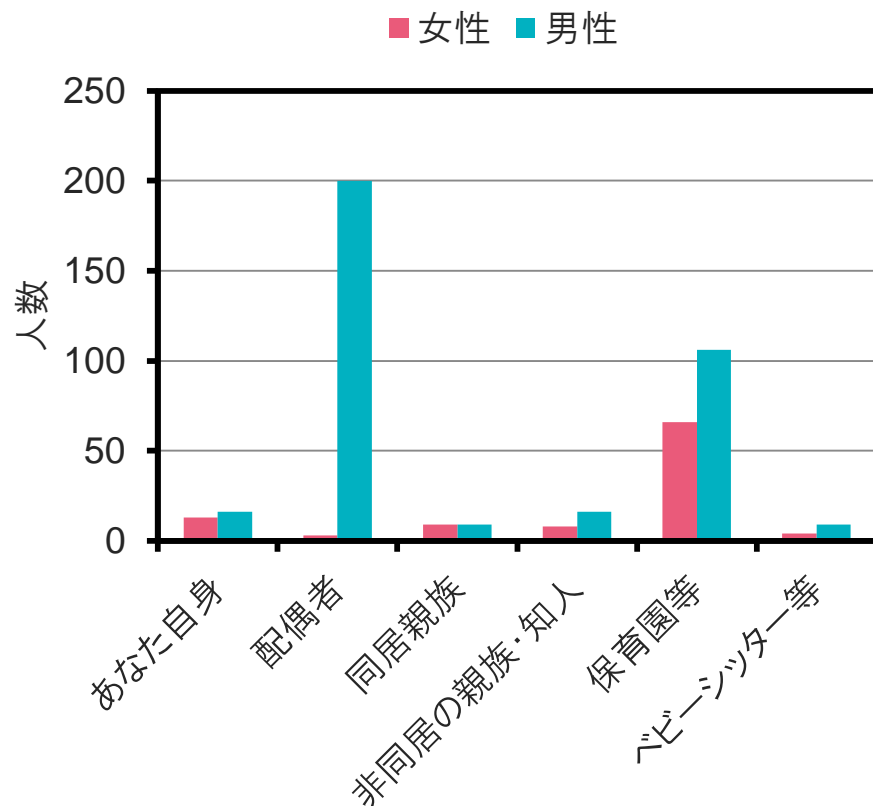


図3-19 未就学児童の平日昼間の  
保育担当者(人数)

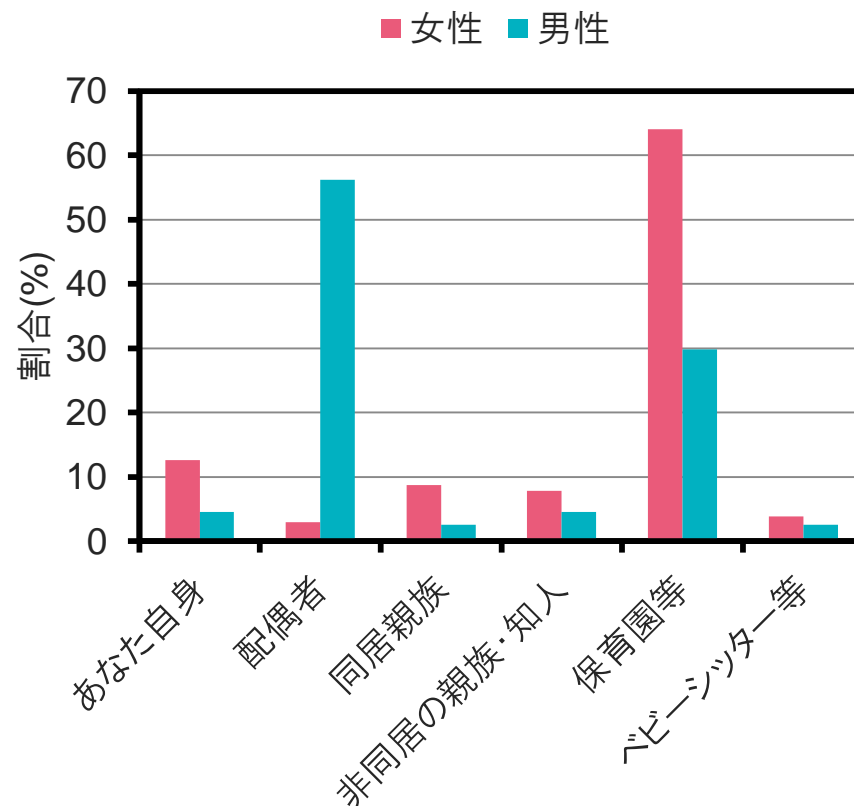


図3-20 未就学児童の平日昼間の  
保育担当者(割合)



設問29： 子供ありの方に伺います。

[目次に戻る](#)

29.3: 子供が小学校就学までの平日昼間の育児(2次保育を含む)を主に担当したのはどなたですか。

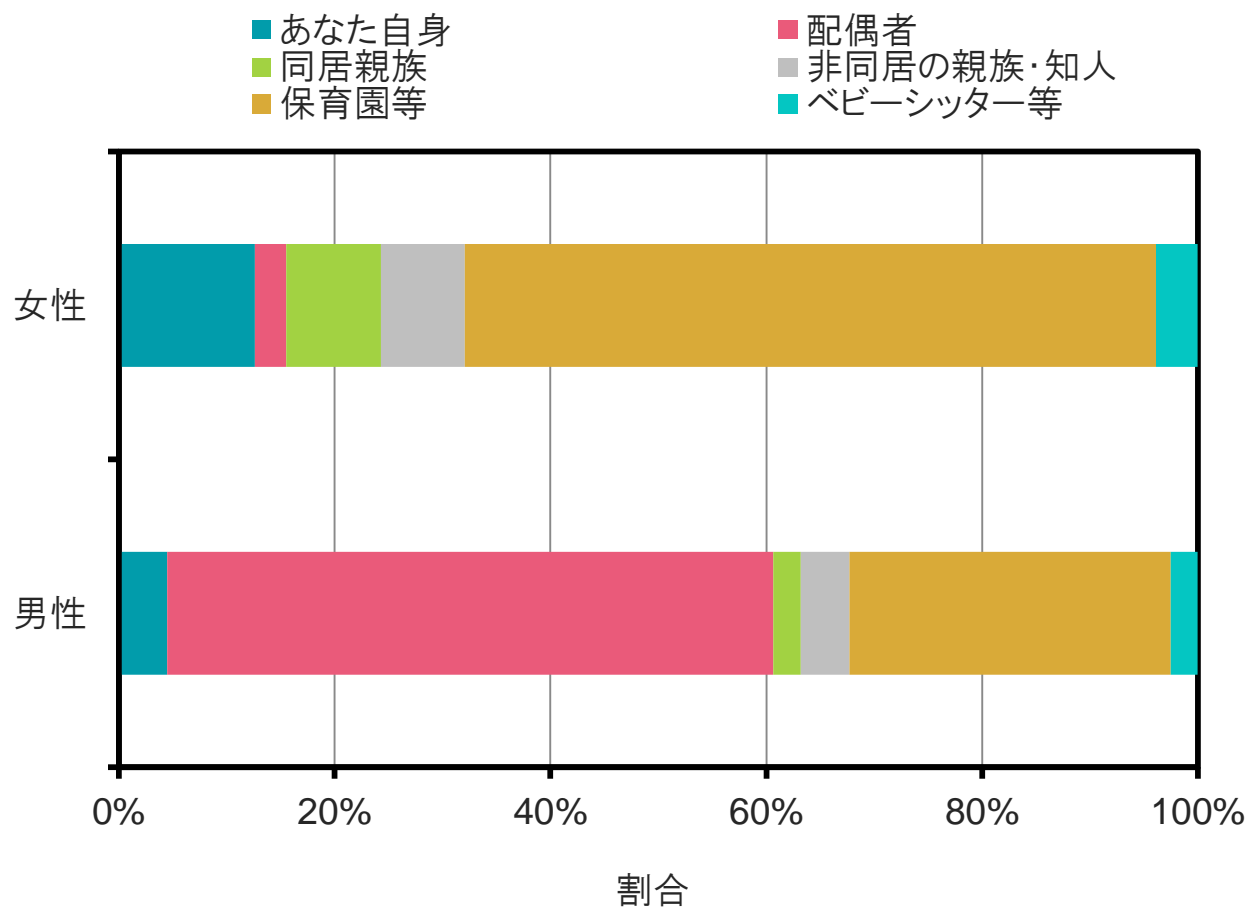


図3-21 未就学児童の平日昼間の保育担当者

設問29： 子供ありの方に伺います。

[目次に戻る](#)

29.4： 小学生以上の子供が居る場合、放課後のお子さんの世話(2次保育を含む)を主に担当したのはどなたですか。

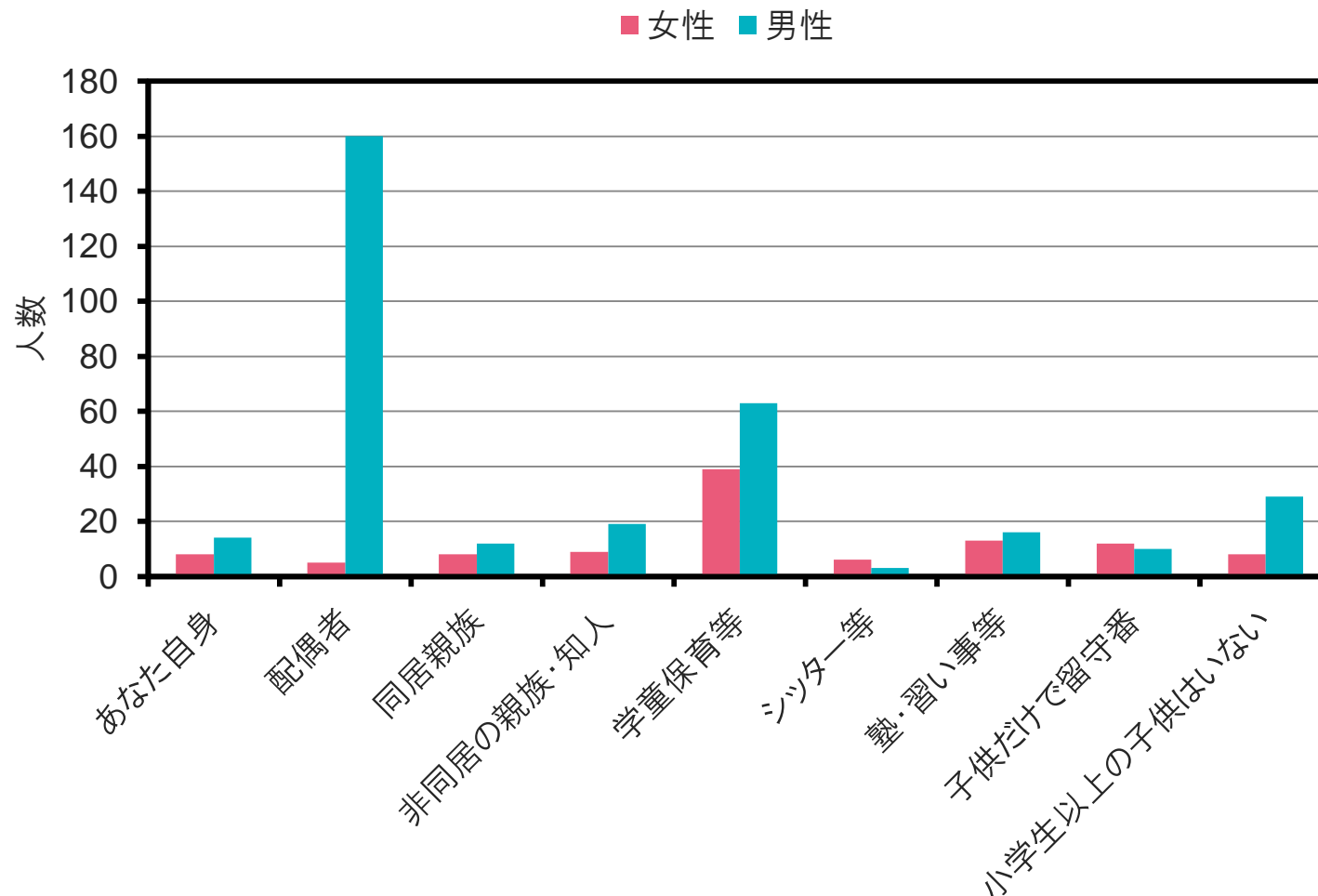


図3-22 小学生以上の子供の放課後の保育担当者(人数)

設問29： 子供ありの方に伺います。

[目次に戻る](#)

29.4： 小学生以上の子供が居る場合、放課後のお子さんの世話(2次保育を含む)を主に担当したのはどなたですか。

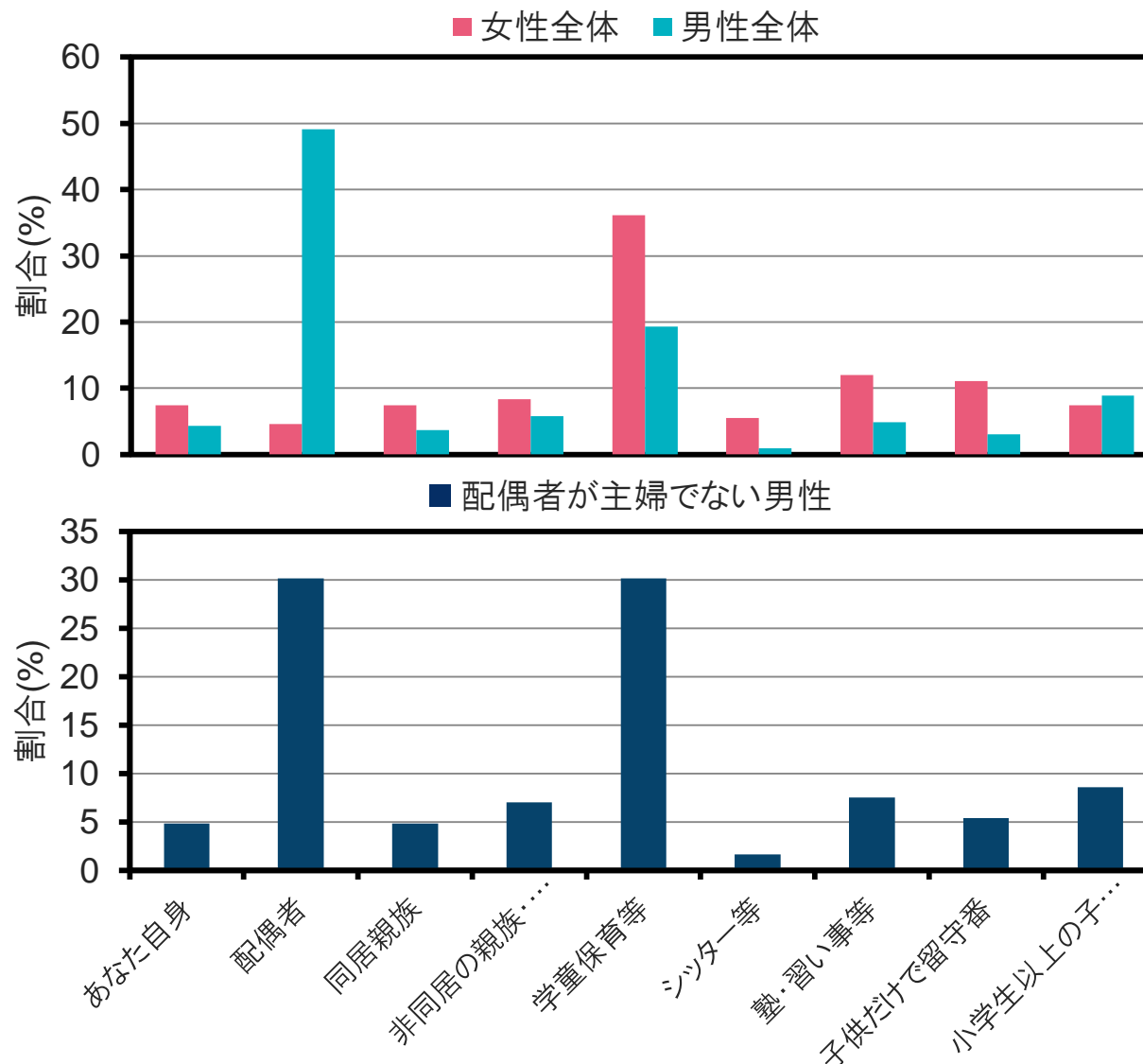


図3-23 小学生以上の子供の放課後の保育担当者

設問29: 子供ありの方に伺います.

[目次に戻る](#)

29.4: 小学生以上の子供が居る場合、放課後のお子さんの世話(2次保育を含む)を主に担当したのはどなたですか.

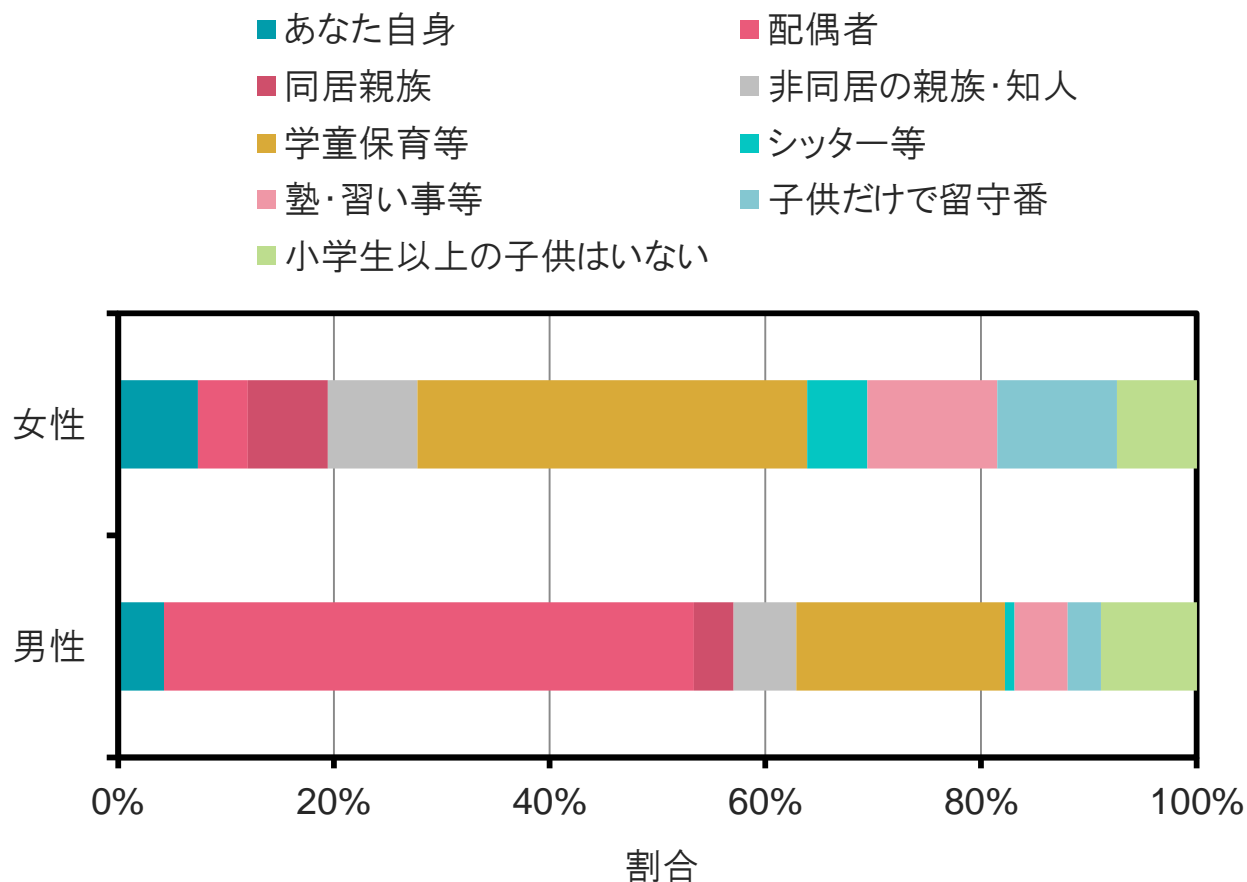


図3-24 小学生以上の子供の放課後の保育担当者

設問29: 子供ありの方に伺います。

[目次に戻る](#)

29.5: 学会参加などの出張時の育児を主に担当したのはどなたですか。

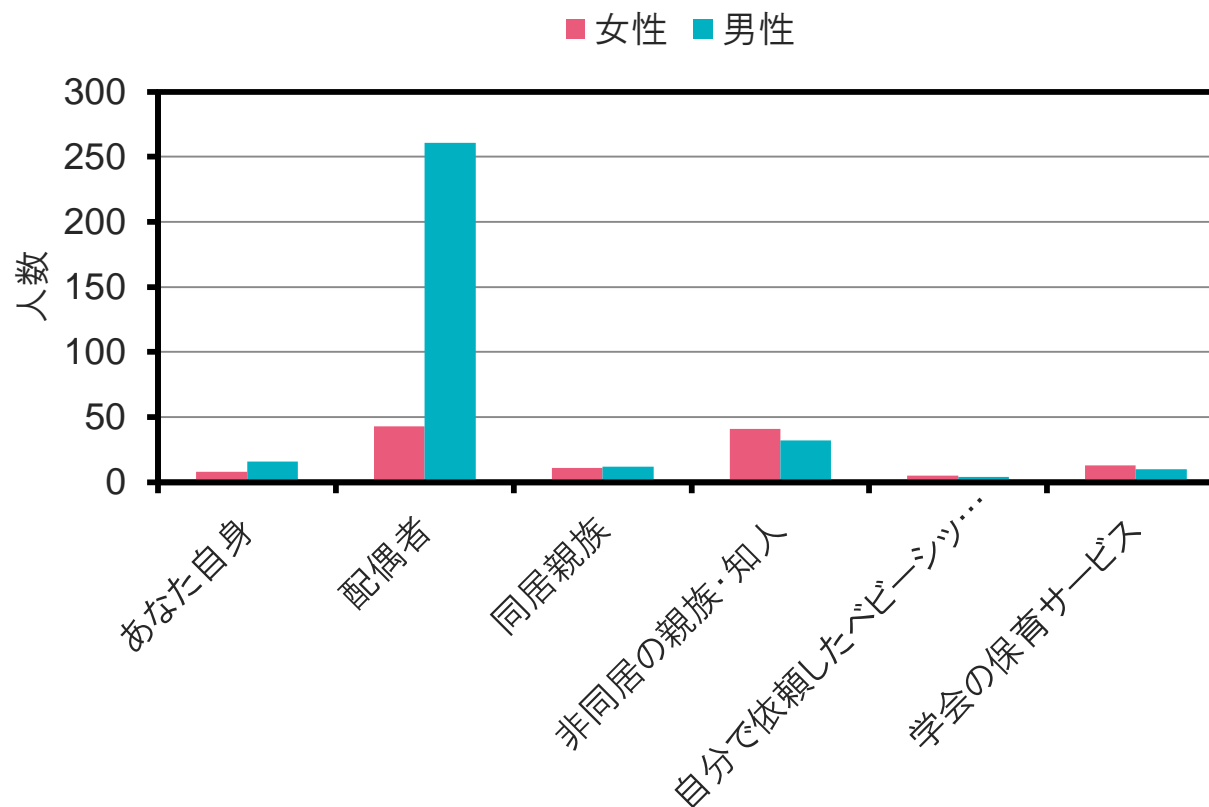


図3-25 出張時の保育担当者

設問29: 子供ありの方に伺います。

[目次に戻る](#)

29.5: 学会参加などの出張時の育児を主に担当したのはどなたですか。

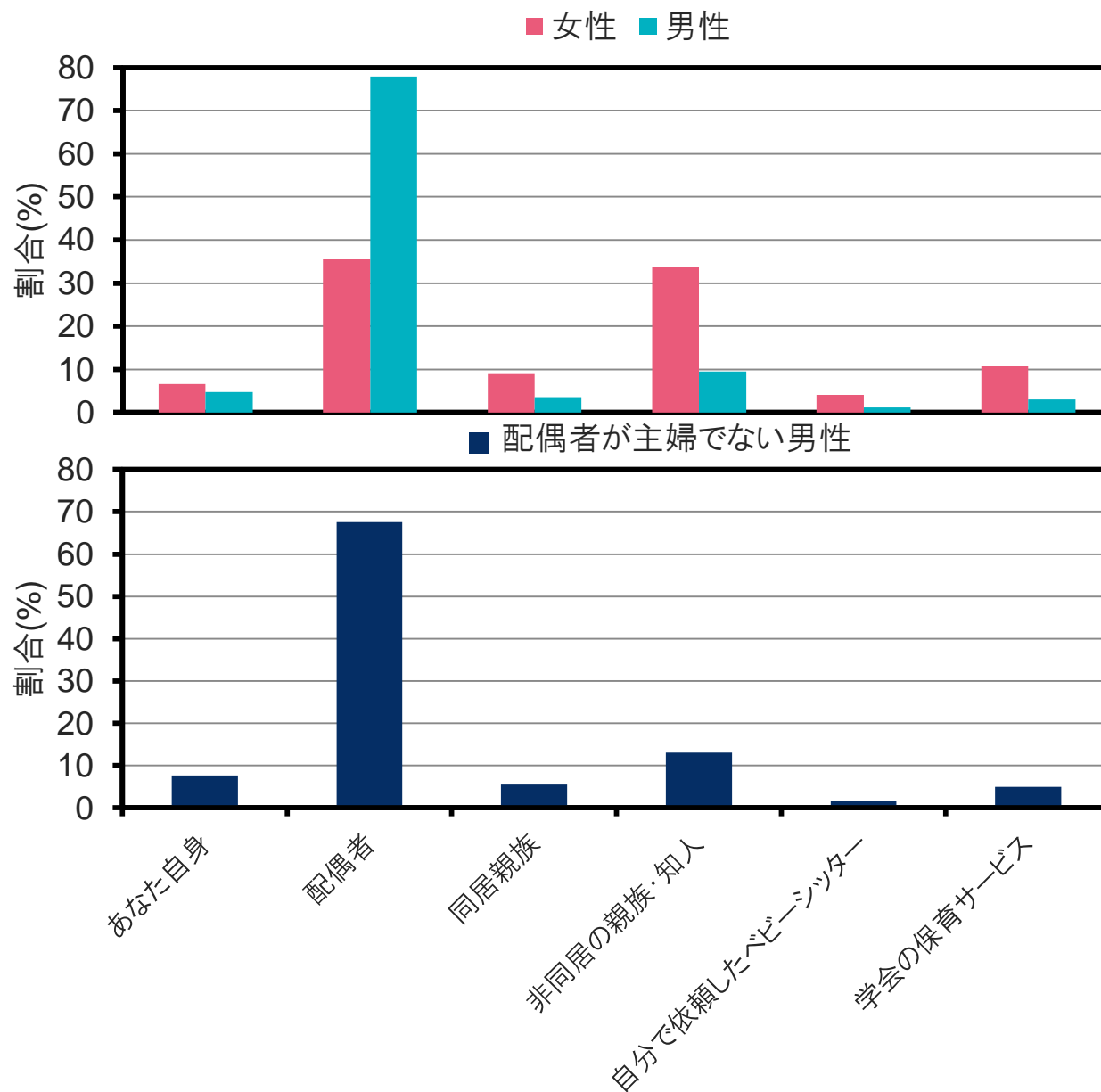


図3-26 出張時の保育担当者

設問29: 子供ありの方に伺います。

[目次に戻る](#)

29.5: 学会参加などの出張時の育児を主に担当したのはどなたですか。

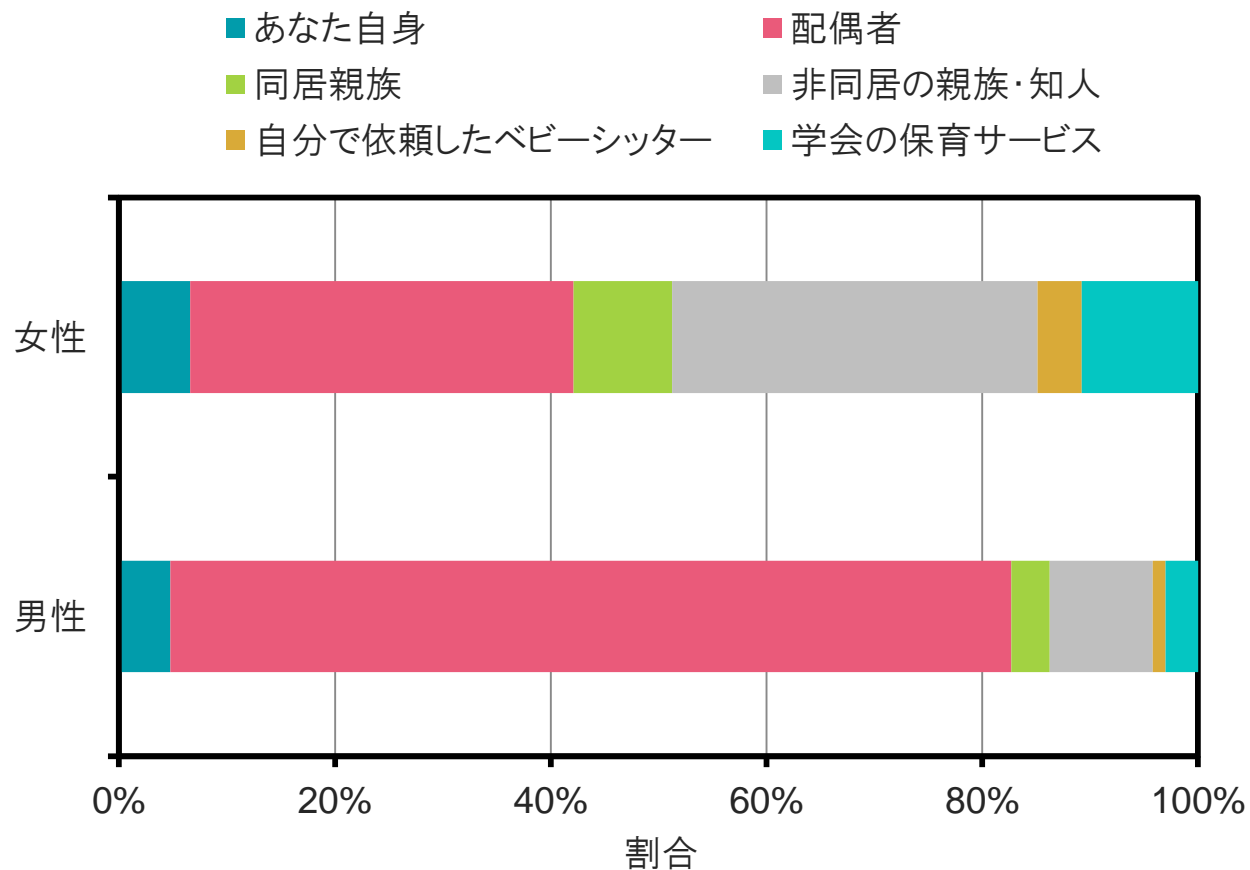


図3-27 出張時の保育担当者

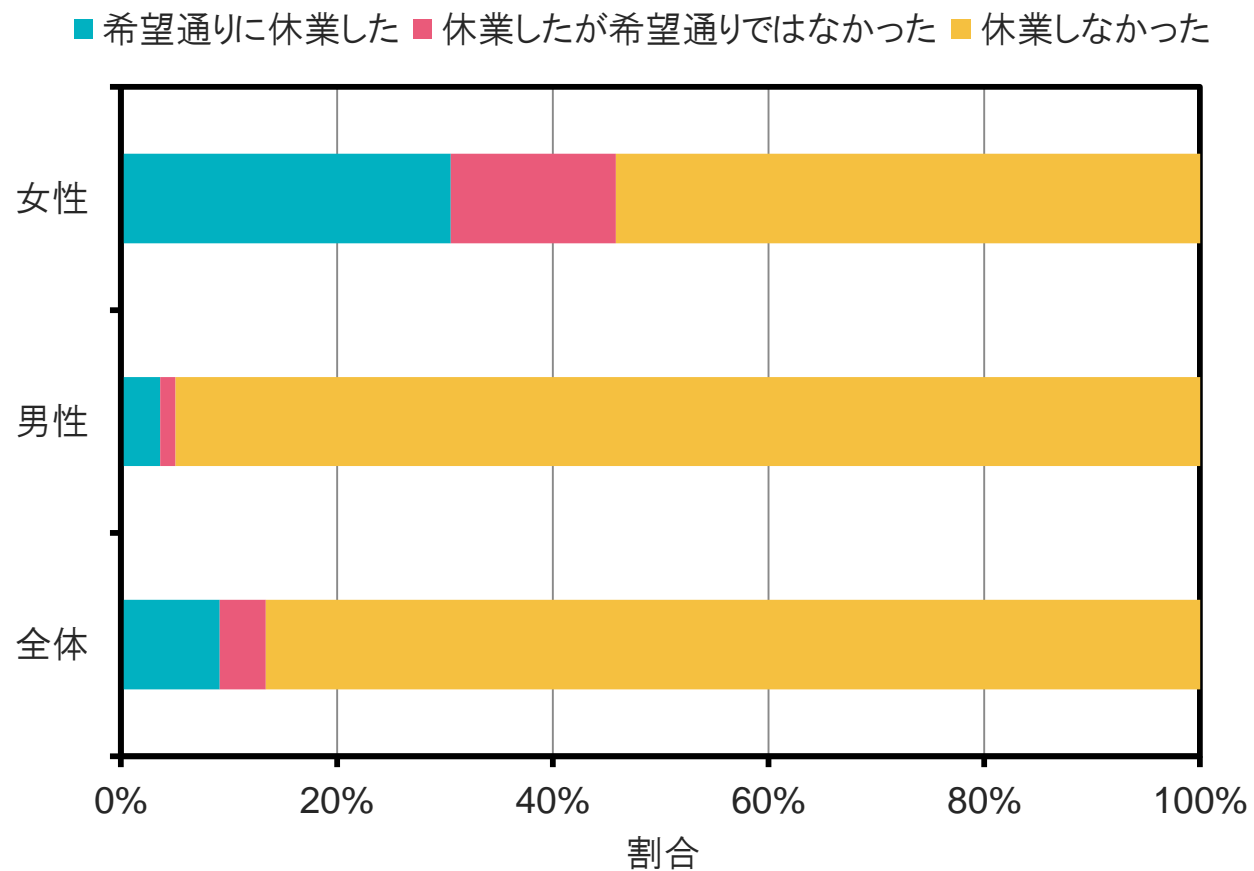


図3-28 育児休業取得状況



設問31： 育児休業した方に伺います。

[目次に戻る](#)

31.1： その期間は（産休を除く子供一人あたりの平均で）。

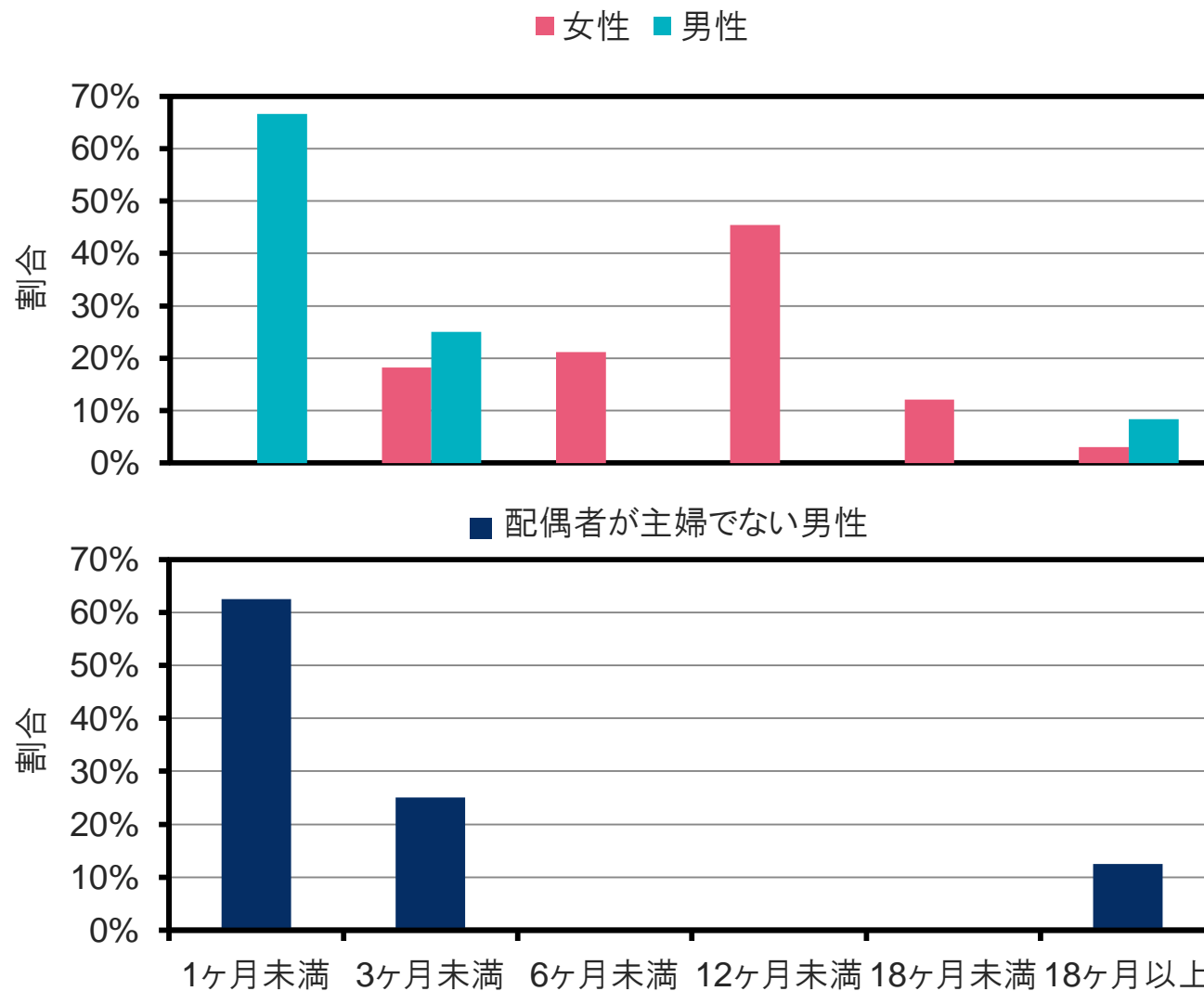


図3-29 育児休業した期間（本人）

設問31： 育児休業した方に伺います。

31.2： 休業後についてお答え下さい。

[目次に戻る](#)

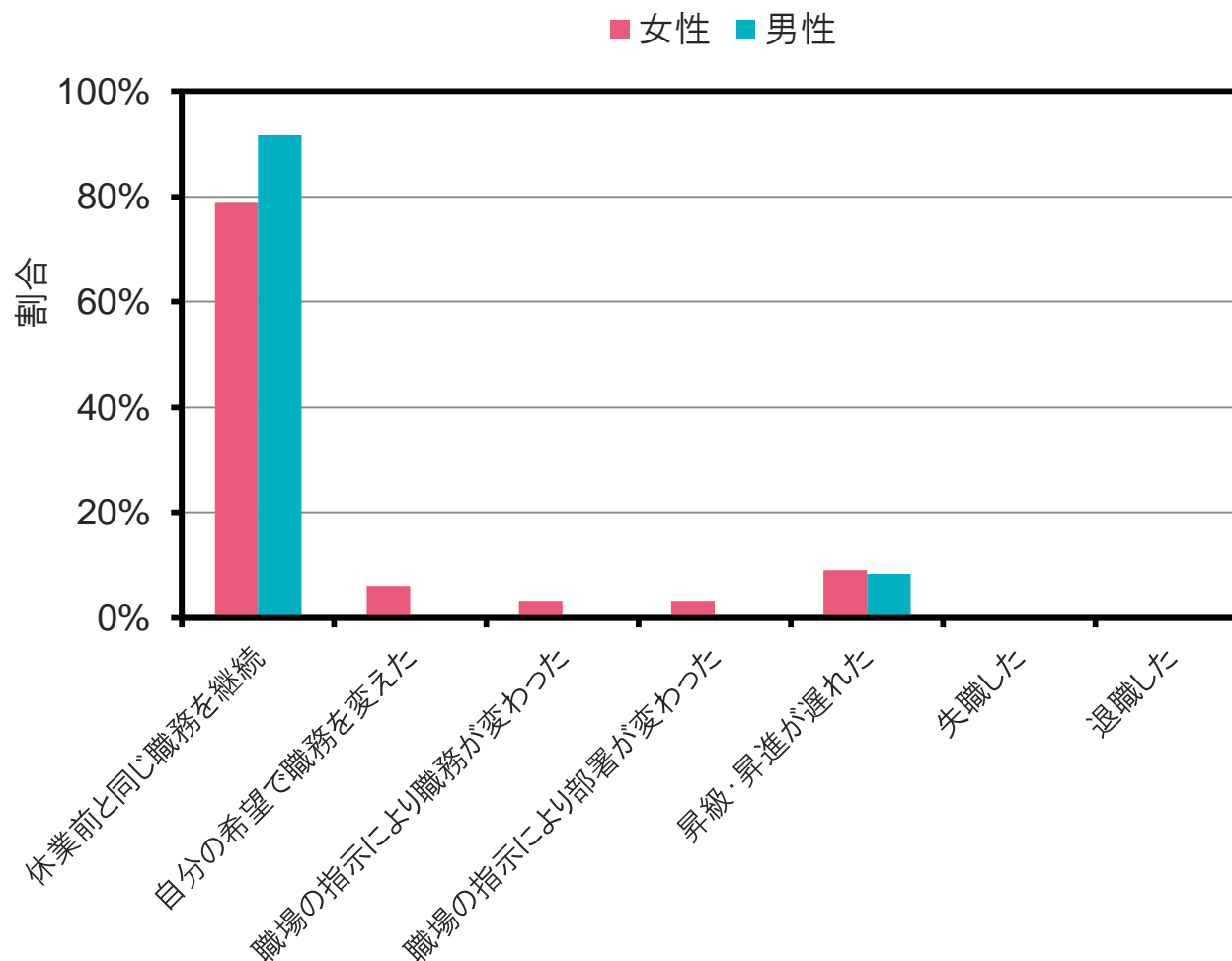


図3-30 育児休業後の変化

設問32：「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」場合、その理由は。

[目次に戻る](#)

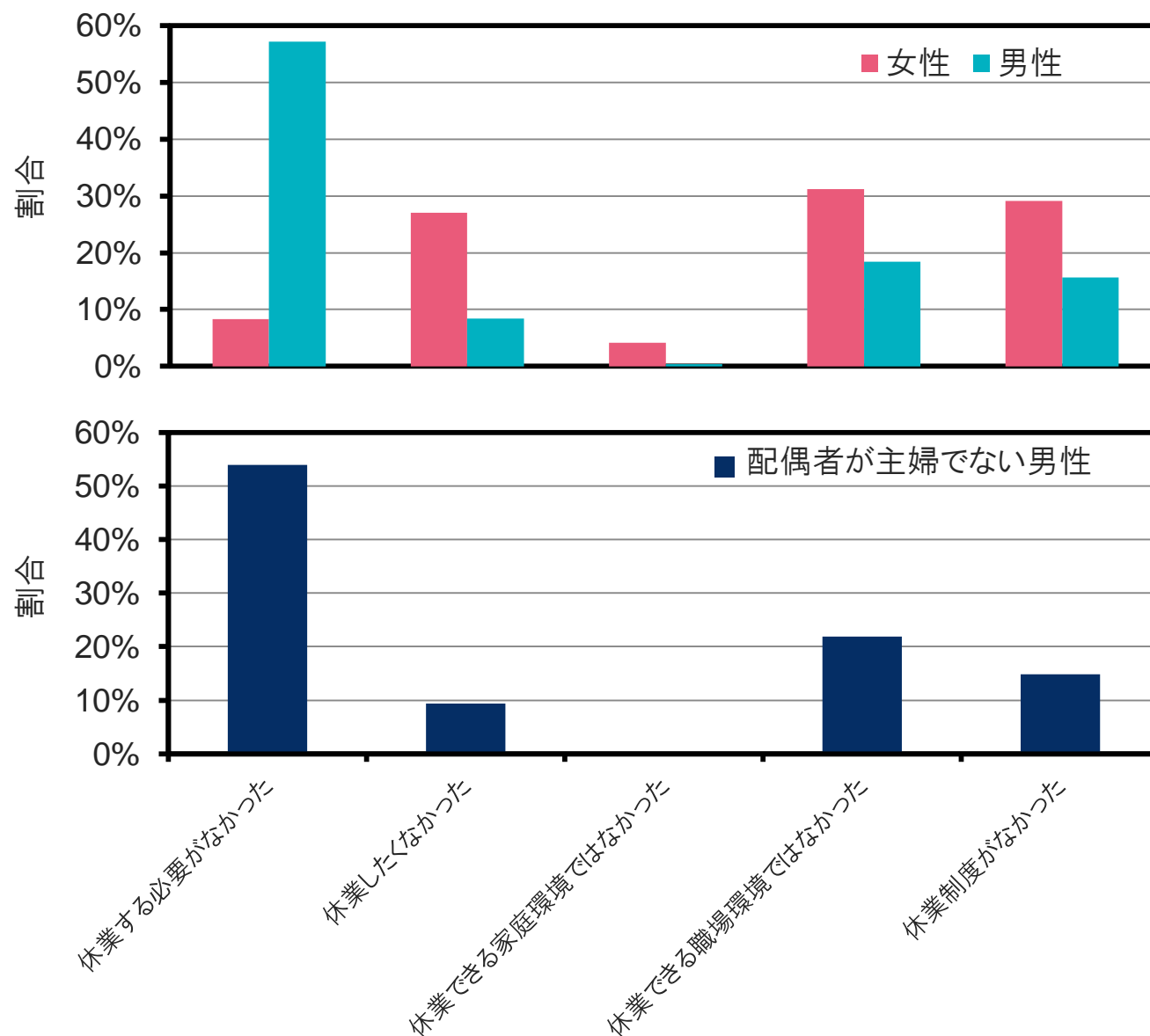


図3-31 希望通りに休業できなかったまたはしなかった理由(本人)

設問33: 配偶者の育児休業の状況についてお答え下さい。

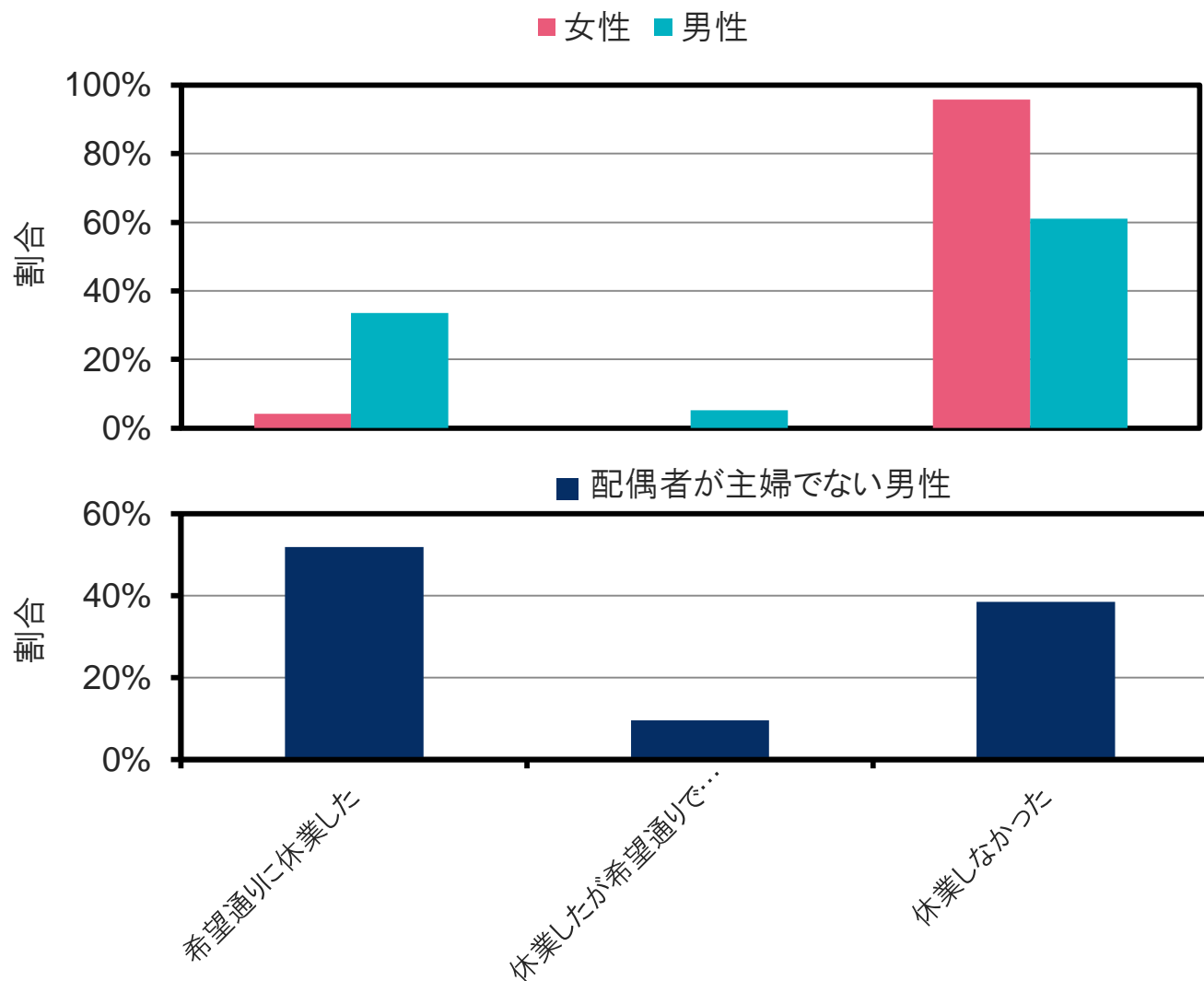


図3-32 育児休業取得状況(配偶者)

設問34： 配偶者が育児休業した方に伺います。その期間は、

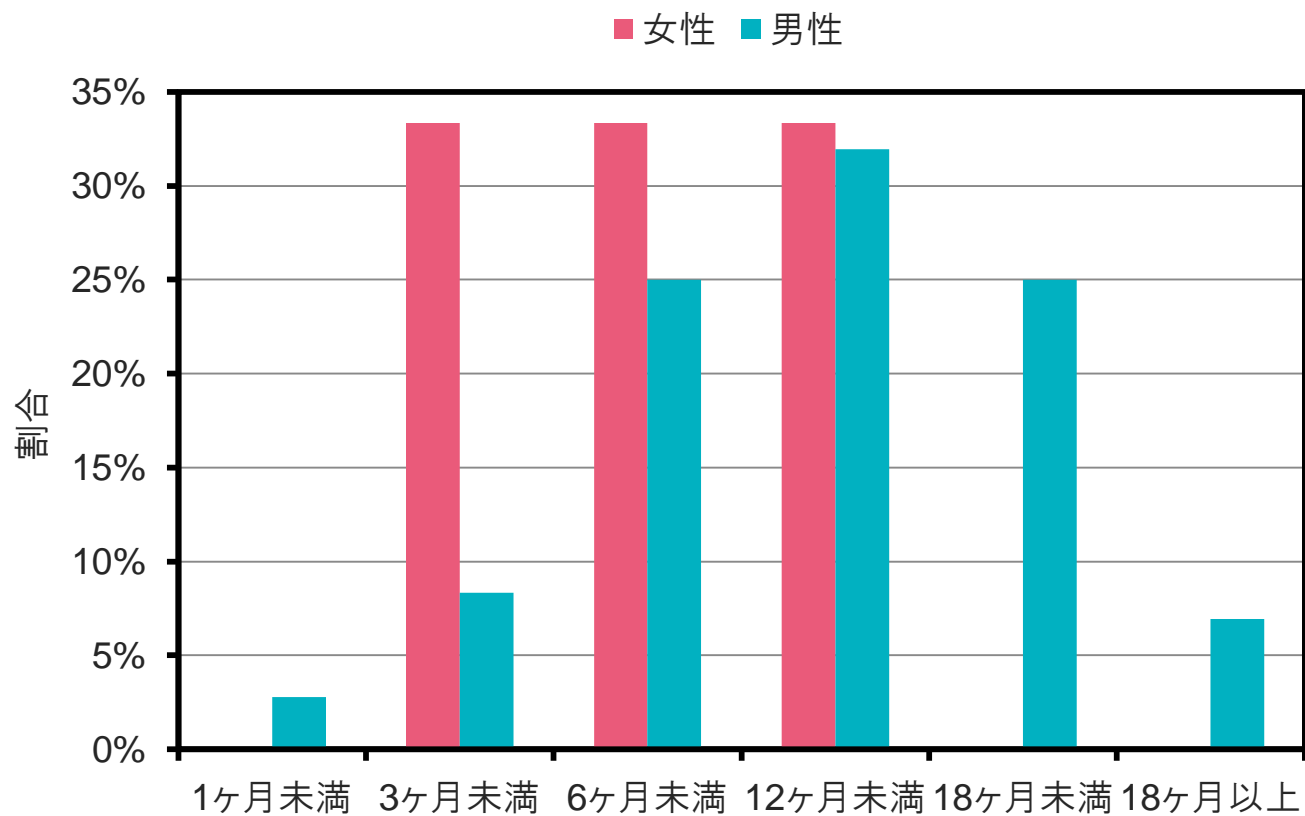


図3-33 育児休業した期間(配偶者)

設問35: 「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」場合、その理由は、

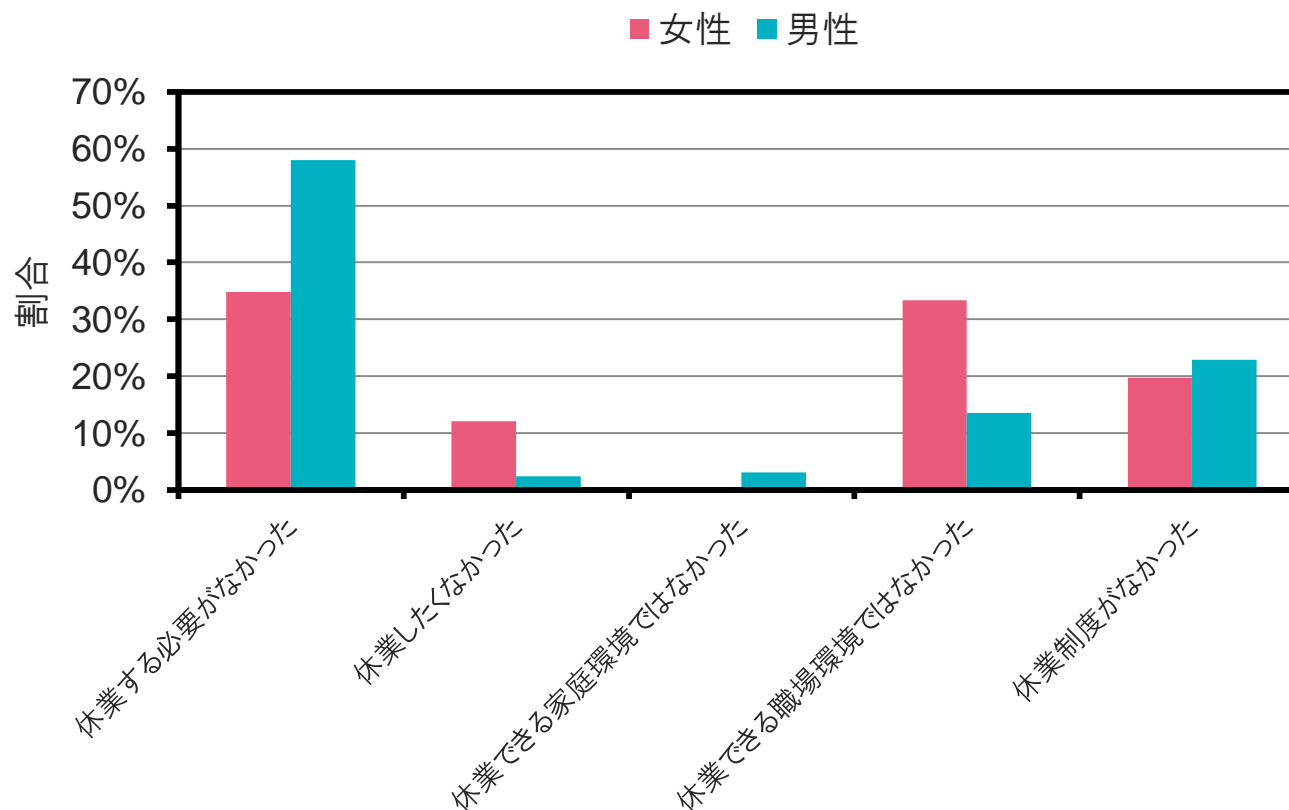


図3-34 希望通りに育児休業しなかった理由(配偶者)

設問36: 生涯で理想の子供の数は. あなたの子供数(予定数を含む)が理想の数より少ない場合、その理由は.

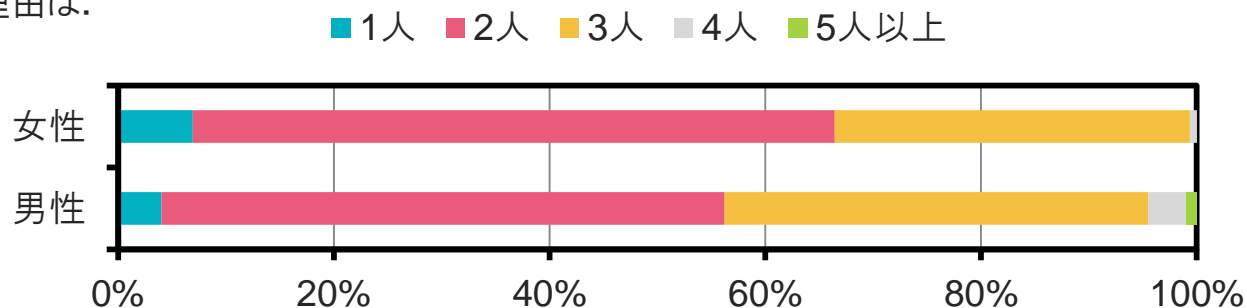


図3-35 理想の子どもの数

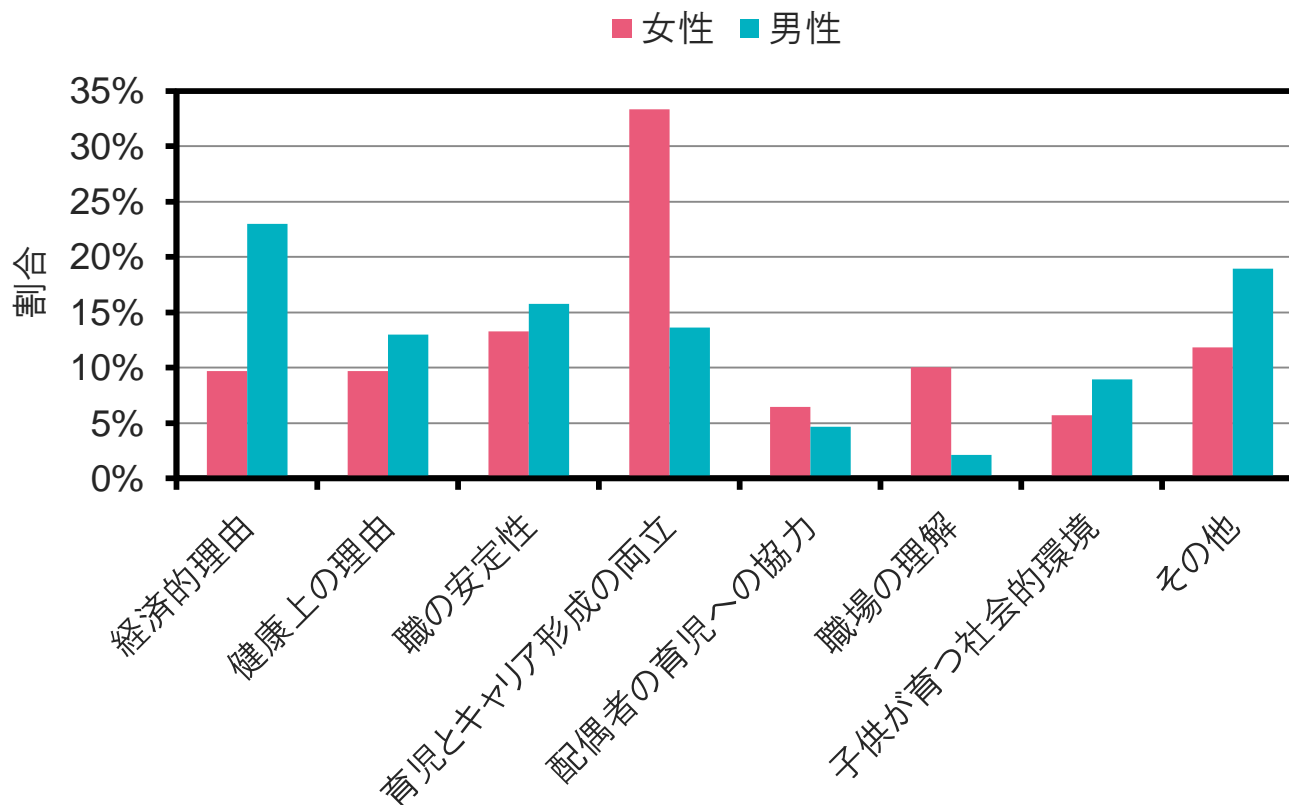


図3-36 子どもの数が理想より少ない理由

設問37： 介護について伺います。

37.1： これまでご家族に看護・介護の必要な人はいましたか。

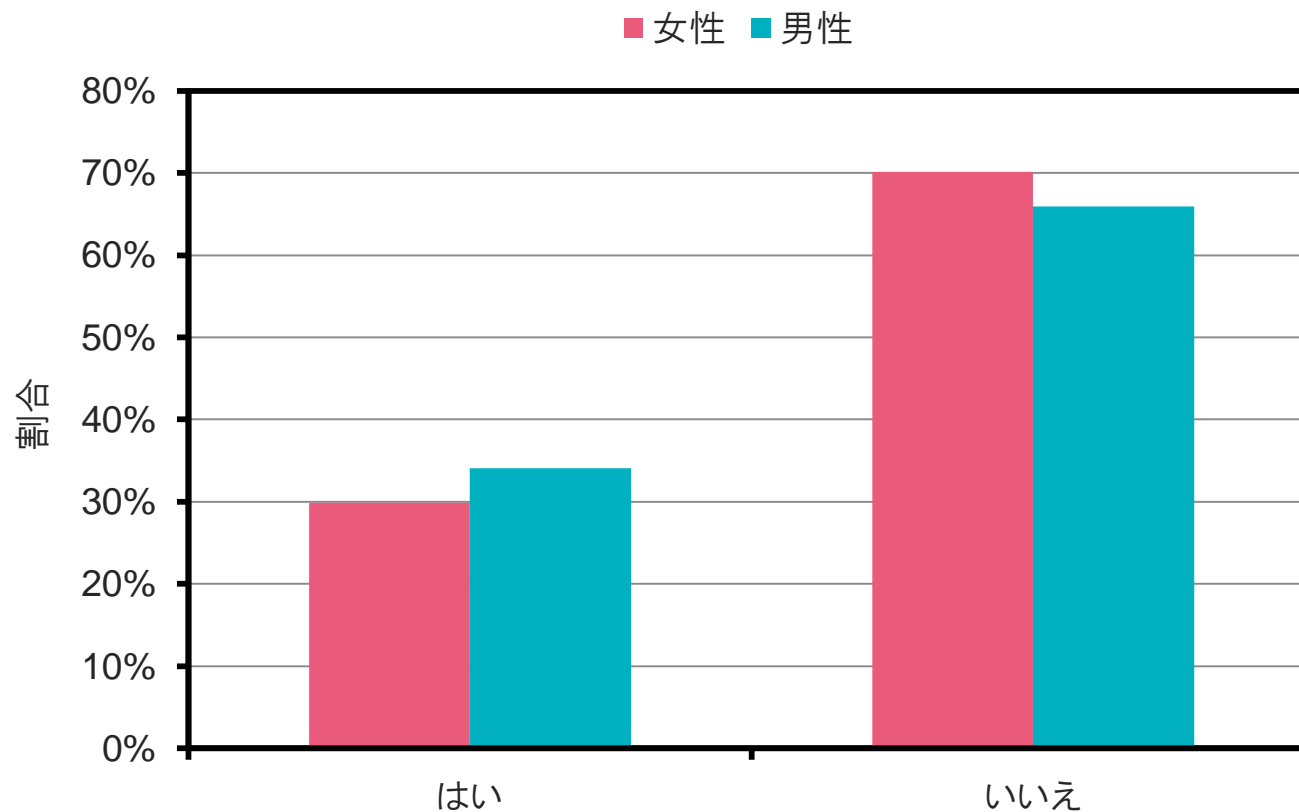


図3-37 介護・看護の必要な家族の有無



設問37： 介護について伺います。

37.2： 介護休業制度についてご存じですか。

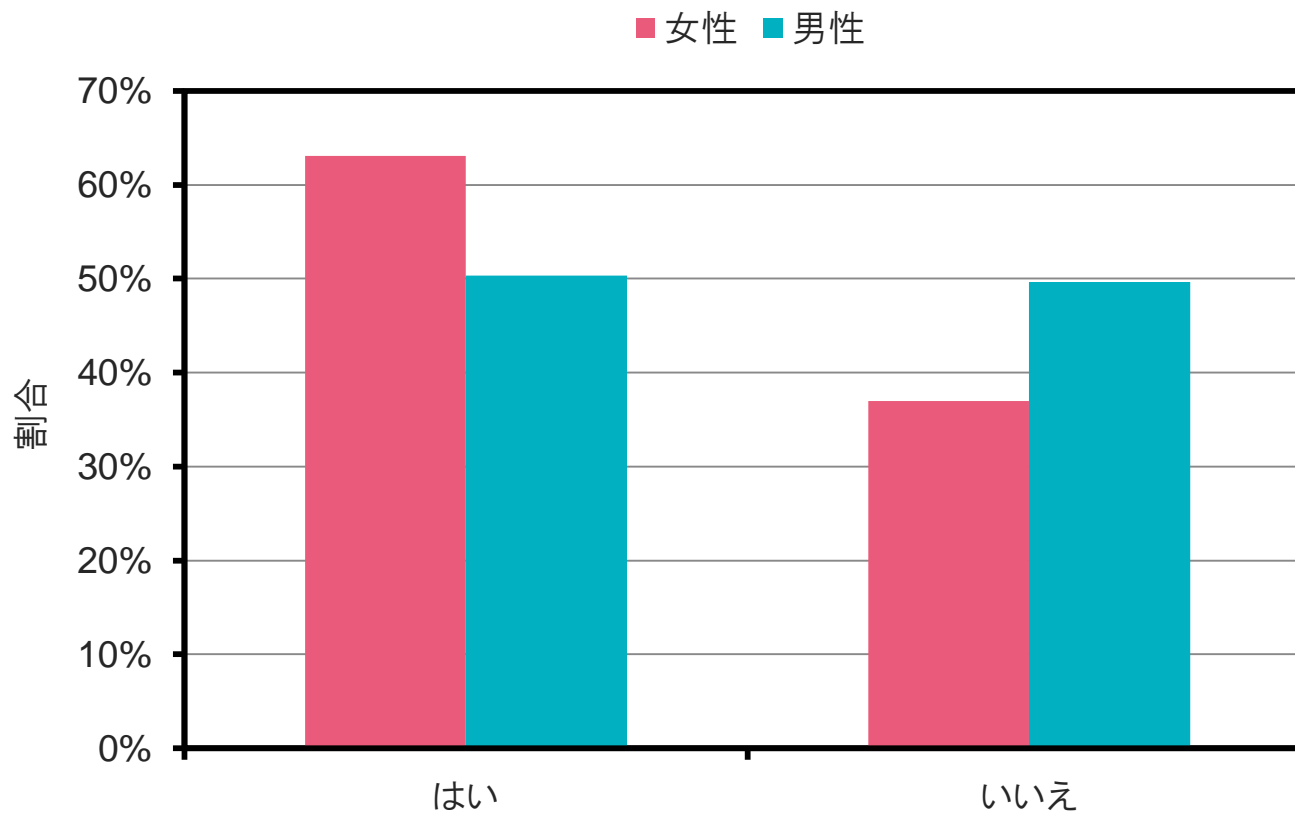


図3-38 介護休業制度の認知度

設問37： 介護について伺います。

37.2： 介護休業制度についてご存じですか。

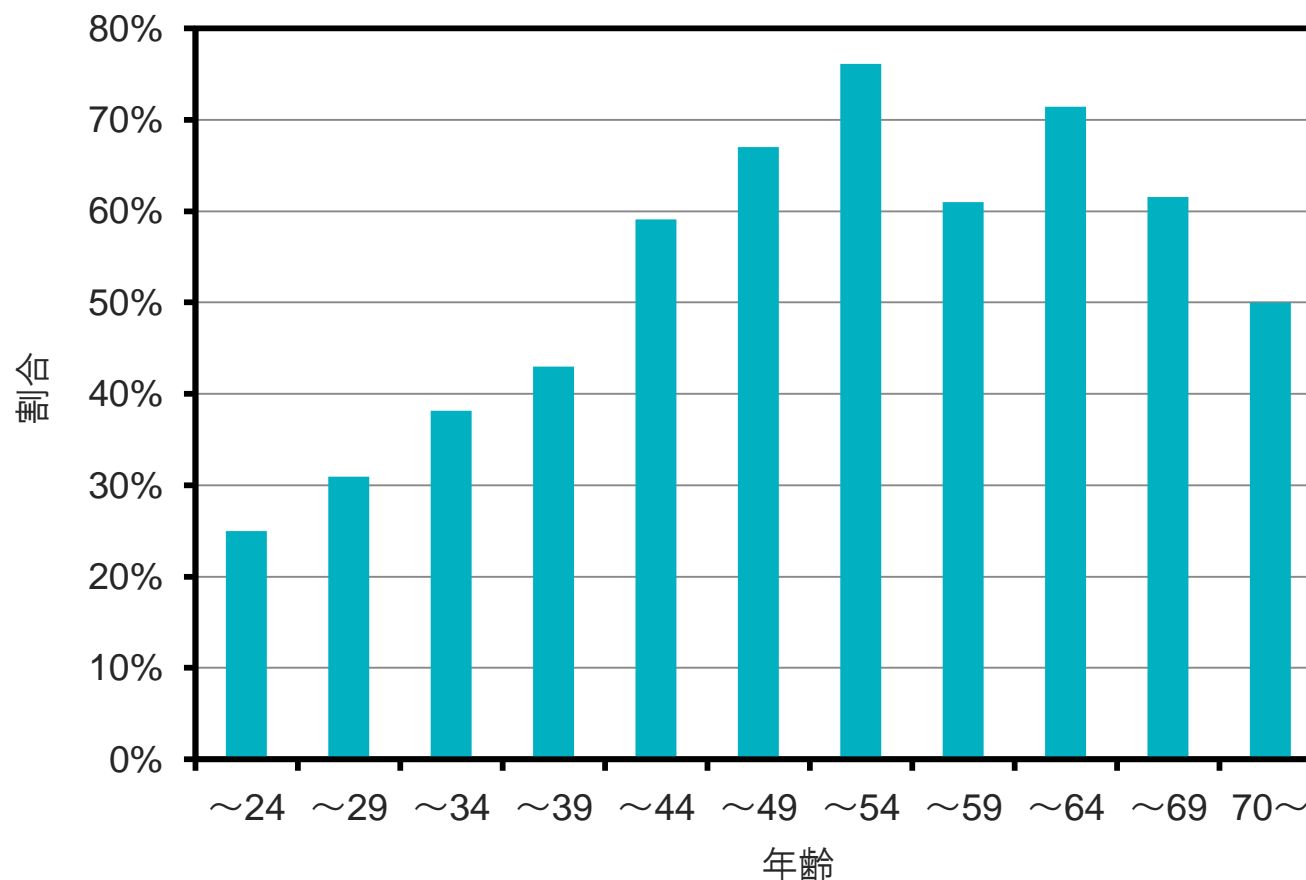


図3-39 介護休業制度を知る回答者の割合(年代別)

設問37： 介護について伺います。

37.3： はいとお答えの方に伺います。あなたあるいは配偶者の職場には介護休業制度がありますか。

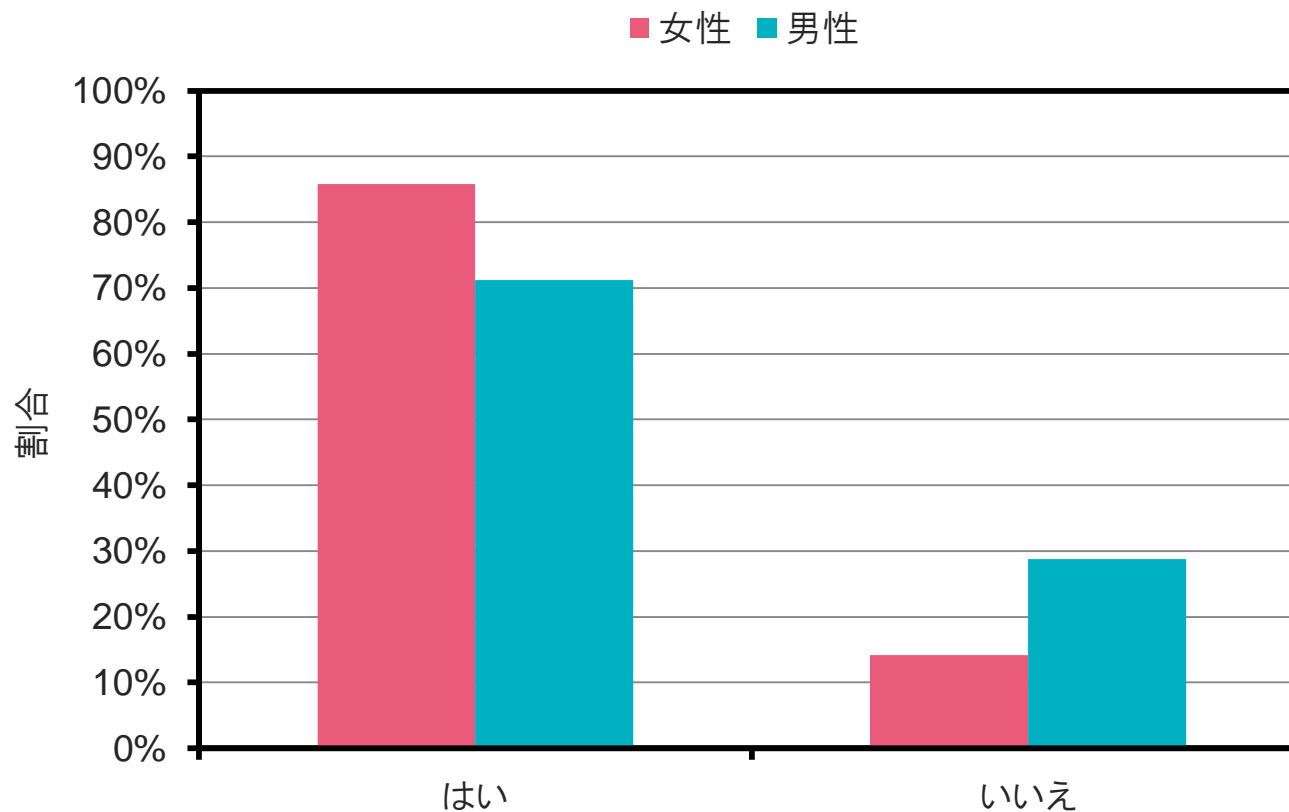


図3-40 職場の介護休業制度の有無

設問38： 仕事と育児、介護との両立に必要なことは何だと思いますか。（複数回答可）

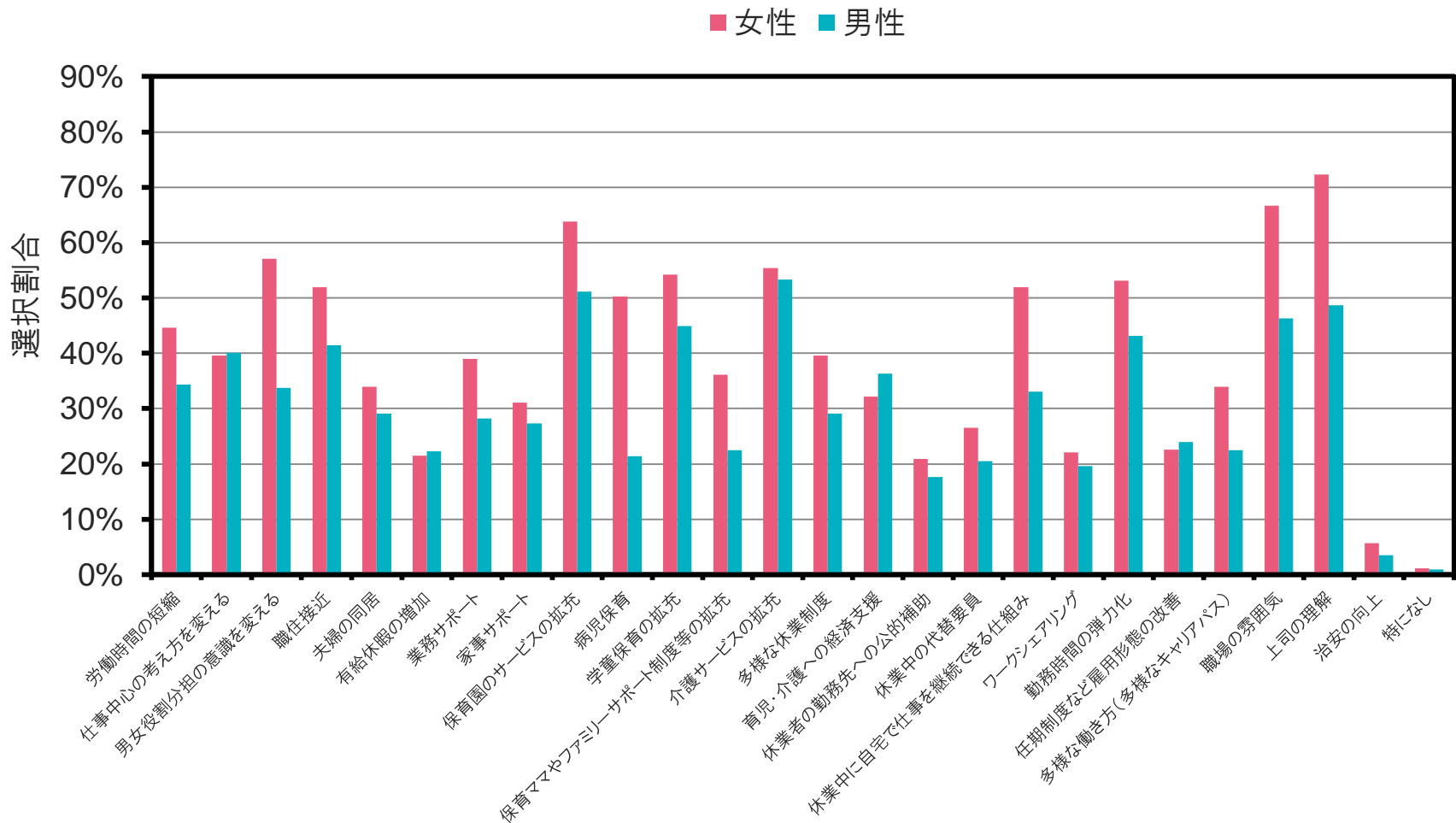


図3-41 仕事と家庭の両立に必要なこと

設問39： 研究・開発を進める上でどのような機会や環境が必要ですか。（複数回答可）

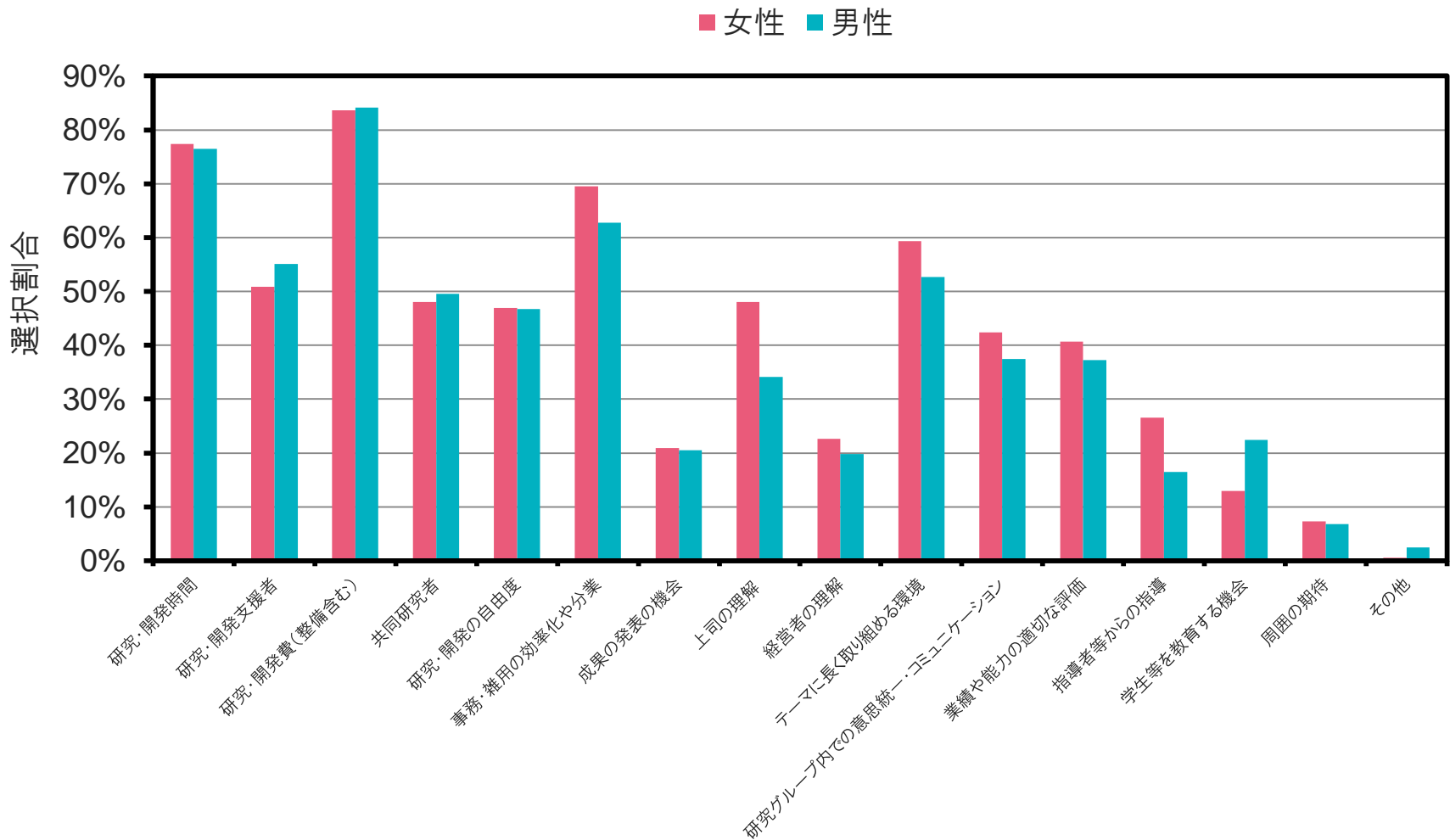


図3-42 研究・開発に必要な環境

## 4. 男女共同参画(設問40-45)

- [研究職の女性比率](#)
- [新たな施策の認知度](#)
- [数値目標の認知度と意義](#)
- [男女共同参画の推進](#)
- [男女共同参画のために今後必要なこと](#)

設問40： 次の質問にお答えください。

40.1： 研究室・技術職において一般に女性比率が低いのはなぜだと思いますか。（複数回答可）

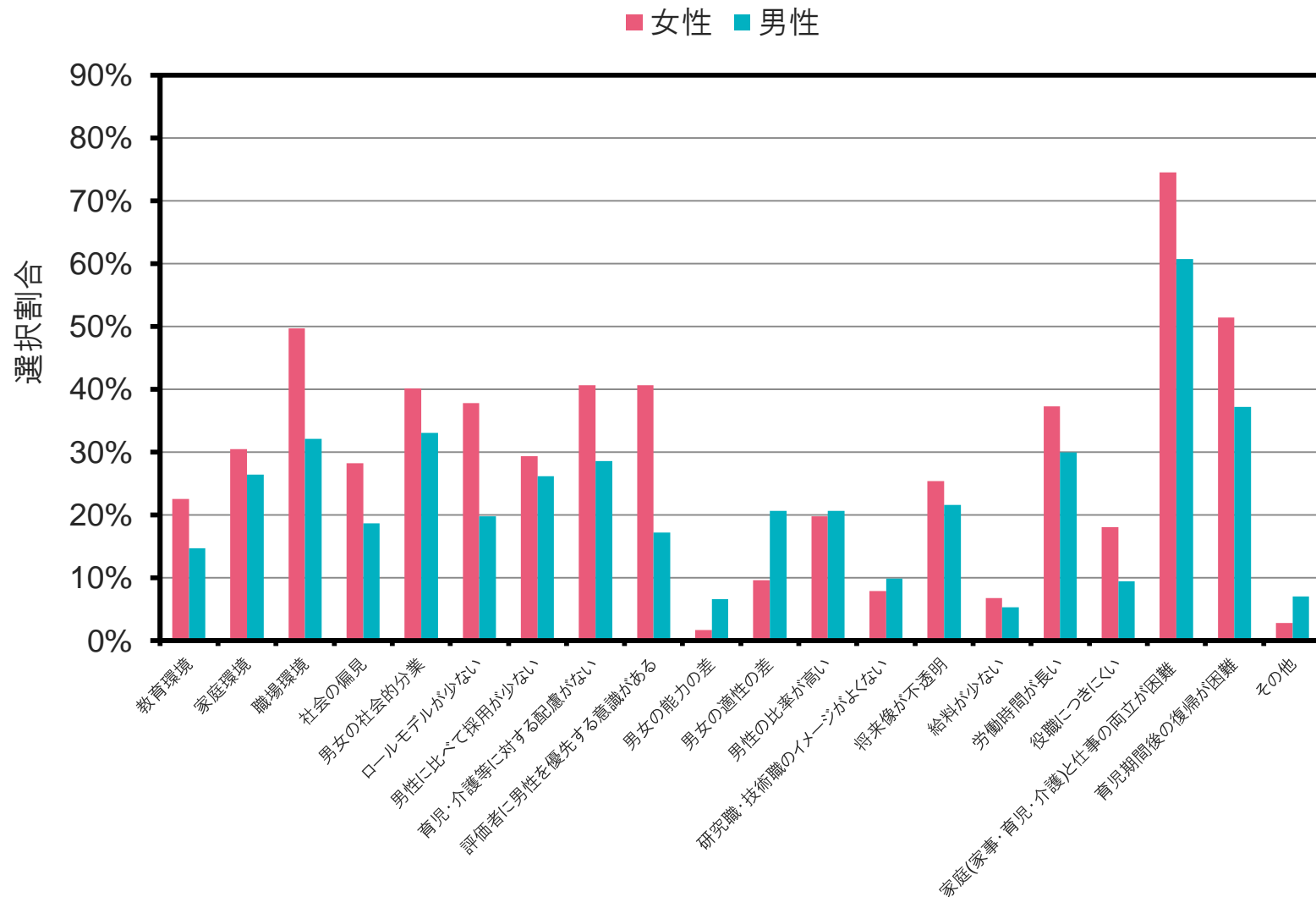


図4-1 女性研究者が少ない理由

設問40： 次の質問にお答えください。

40.2： 研究室・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だと思いますか。（複数回答可）

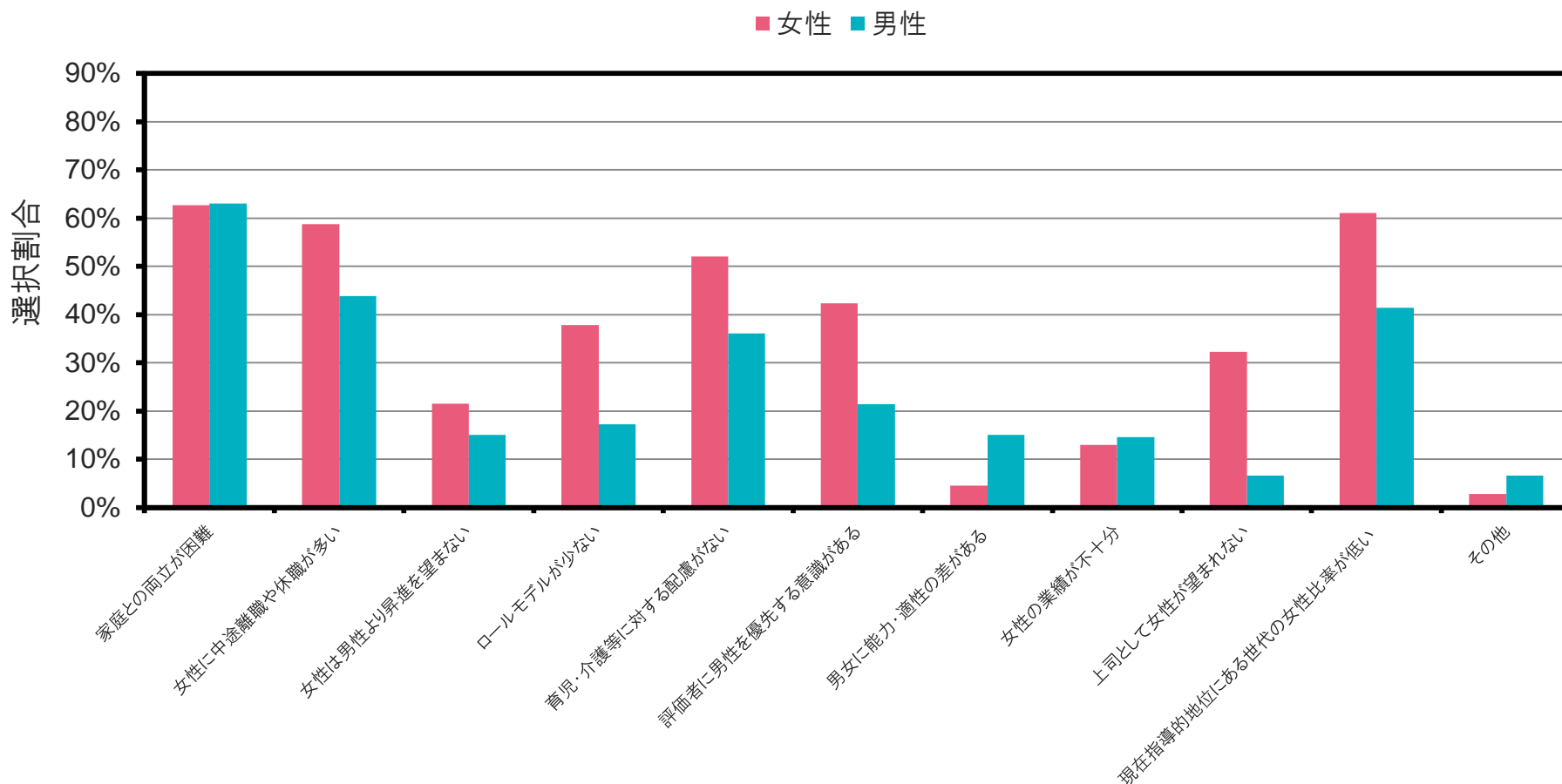


図4-2 指導的地位の女性比率が低い理由



設問40: 次の質問にお答えください。

40.3: 研究室・技術職において女性比率が低い現状を改善するには、下記のうちどの措置を行うべきと思いますか。  
(複数回答可)

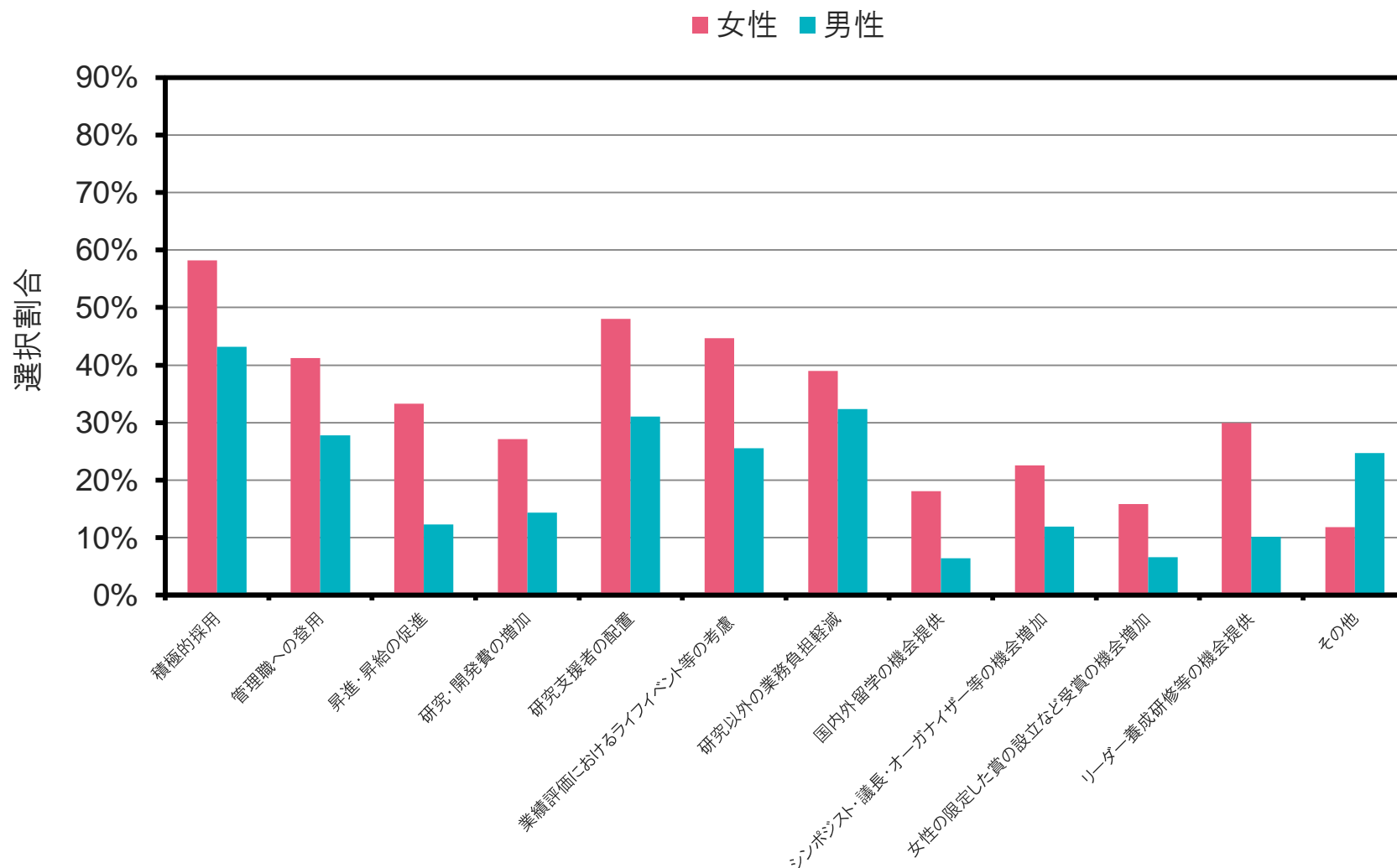


図4-3 女性比率改善のために行うべき措置

設問41： 最近施行された法律および策定された基本計画に関して伺います。  
知っているものをお答えください。（複数回答可）

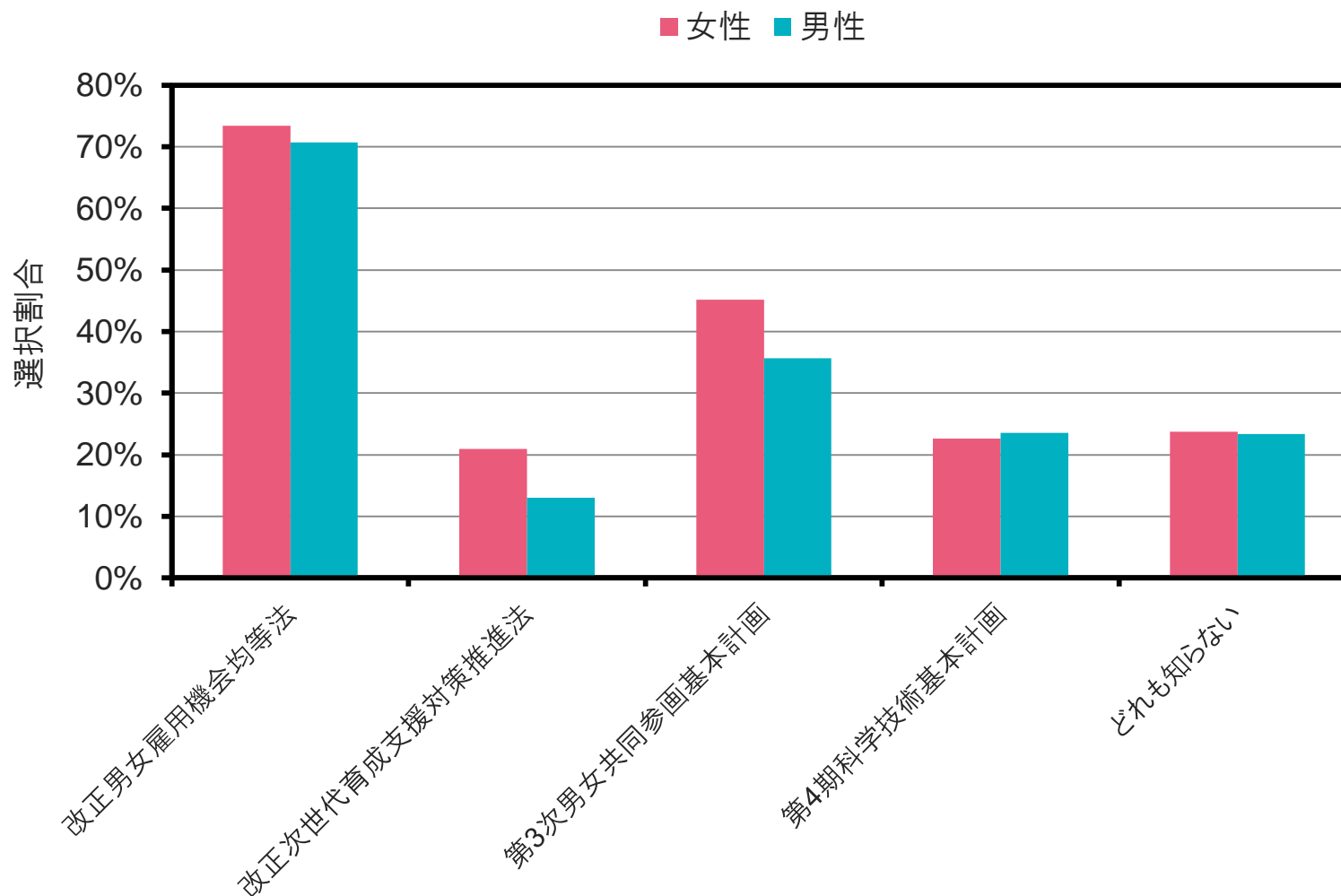
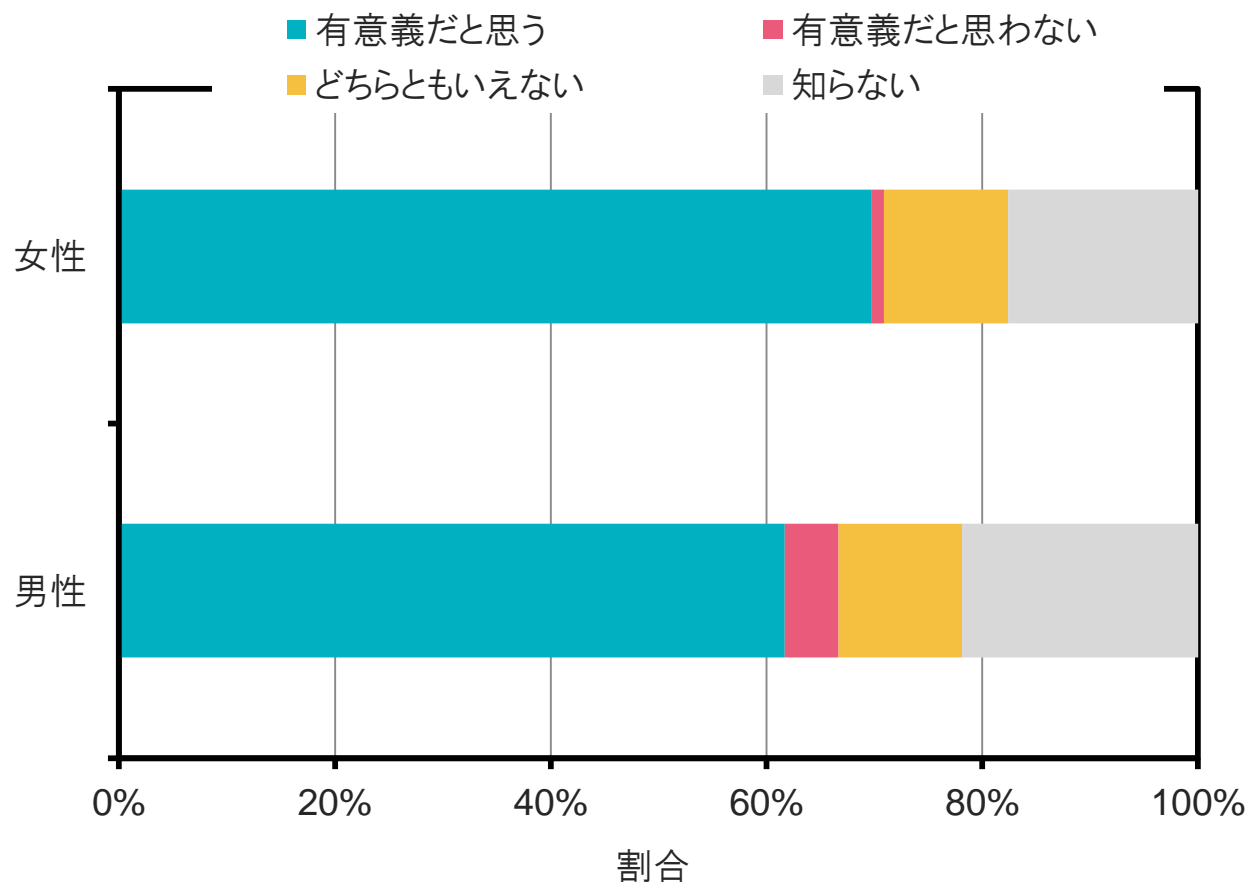


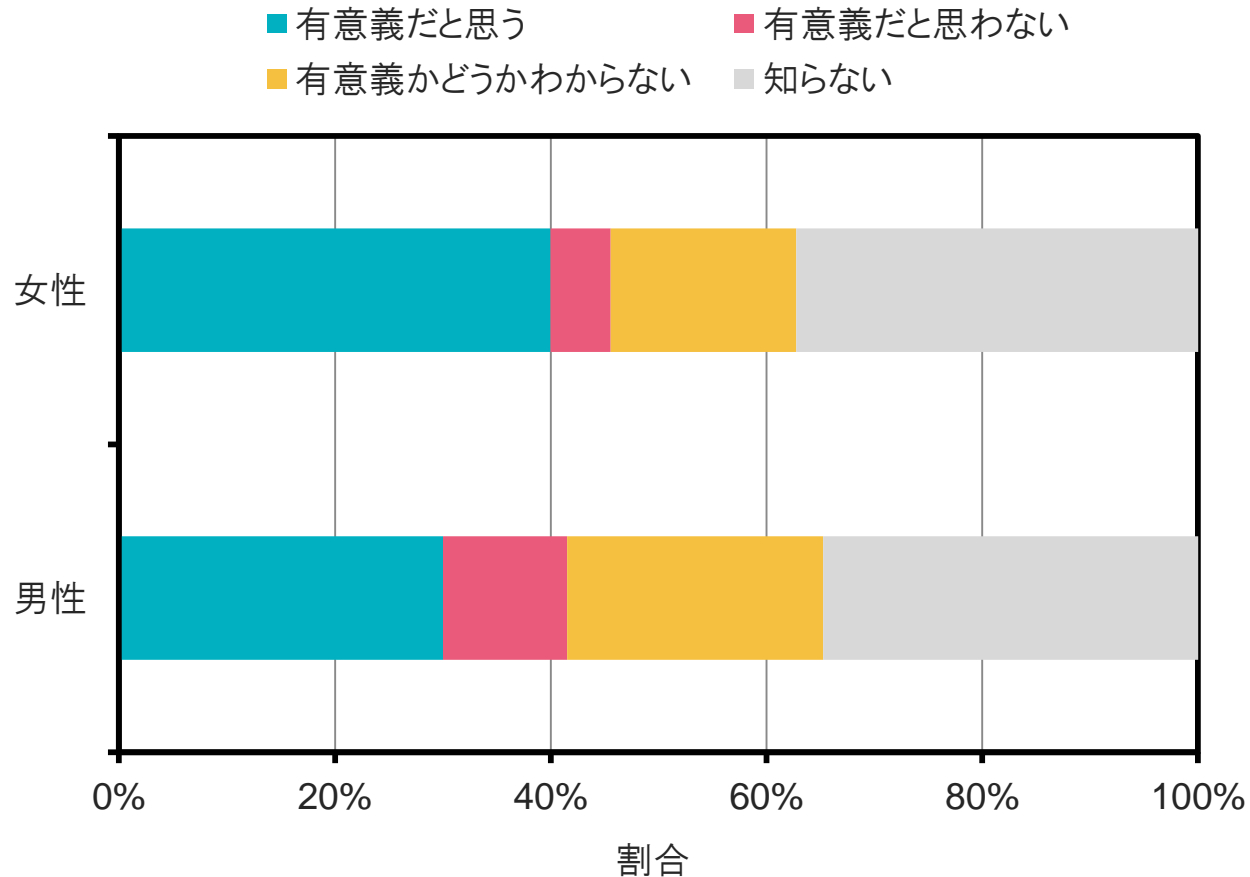
図4-4 施策の認知度

設問42:男女共同参画基本計画(第2次)(平成17年12月制定)および  
第3期科学技術基本計画(平成18年3月策定)を受けて始まっ  
た国の施策や女性研究者支援策について、どうおられますか。



**図4-5 施策の意義**  
(1) 出産・育児からの復帰支援事業

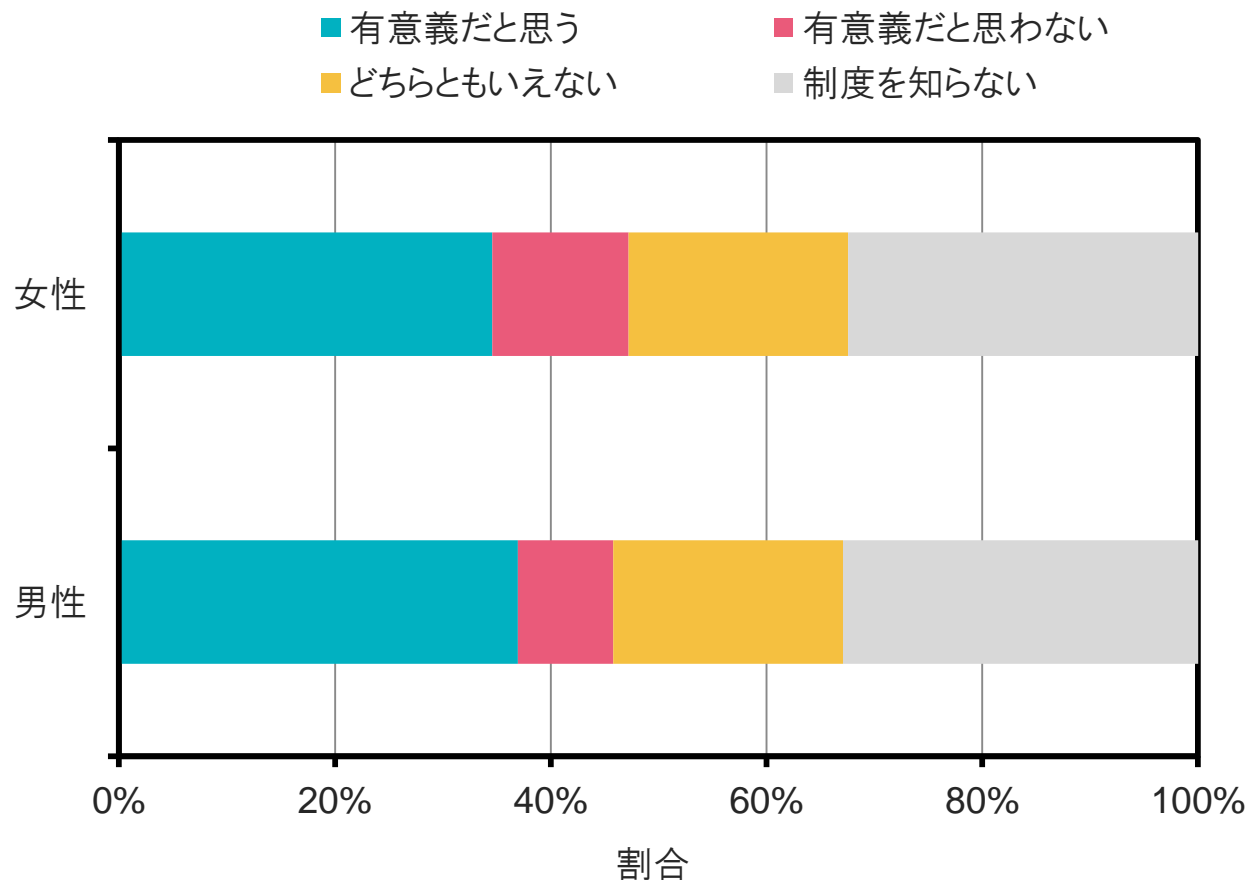
設問42:男女共同参画基本計画(第2次)(平成17年12月制定)および第3期科学技術基本計画(平成18年3月策定)を受けて始まった国の施策や女性研究者支援策について、どうおられますか。



**図4-6 施策の意義**  
**(2) 女性研究者支援モデル育成事業**

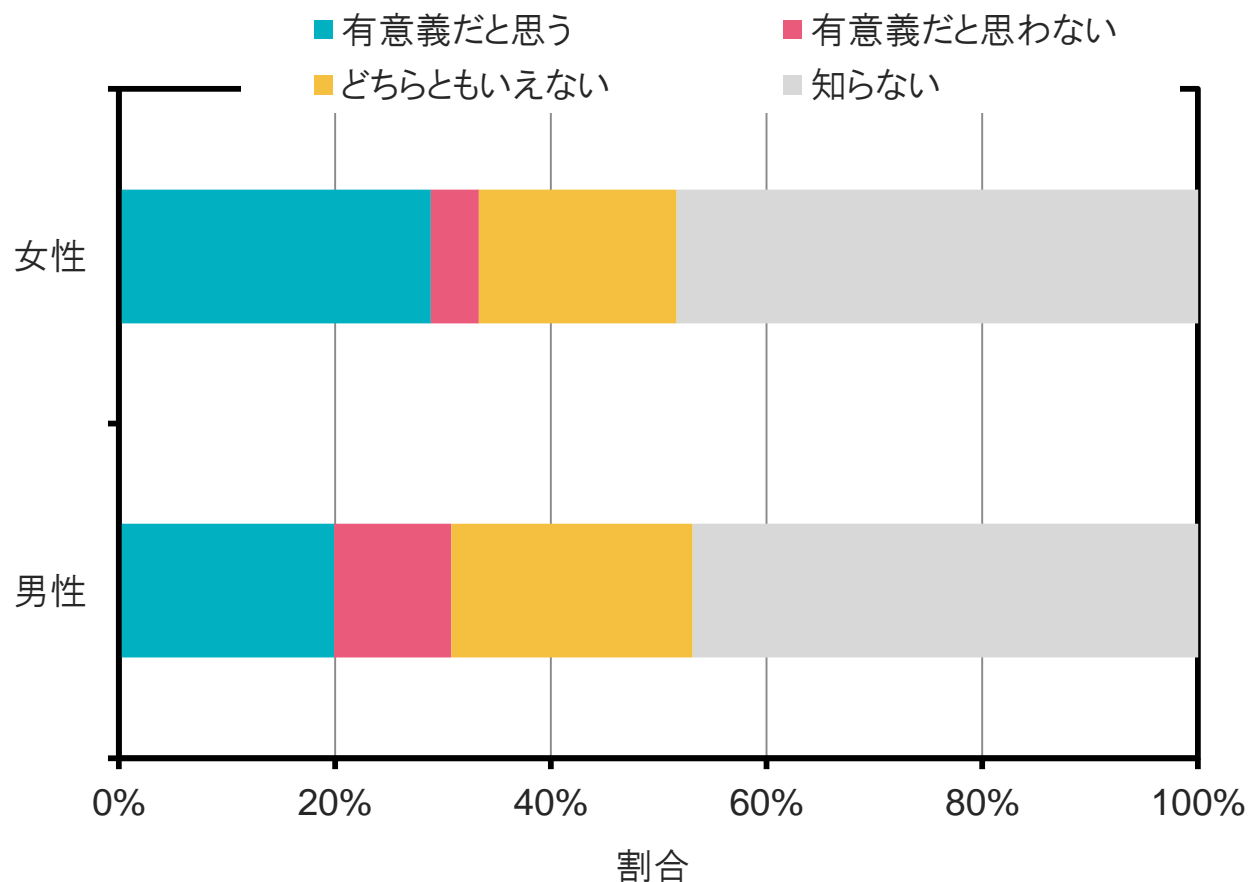
設問42: 男女共同参画基本計画(第2次)(平成17年12月制定)および  
第3期科学技術基本計画(平成18年3月策定)を受けて始まった  
国の施策や女性研究者支援策について、どう思われますか。

[目次に戻る](#)



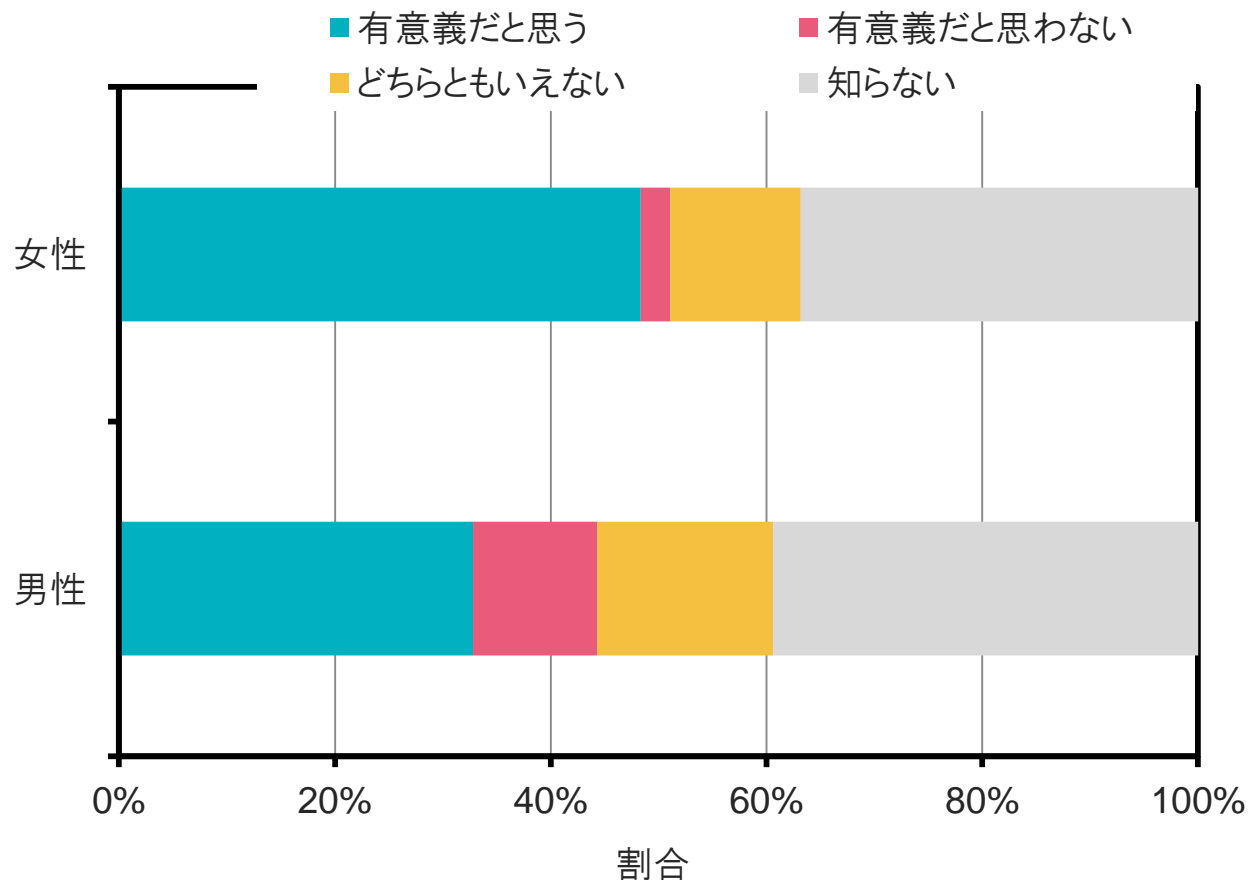
**図4-7 施策の意義**  
**(3) 女子中高生の理系進路選択支援事業**

設問42:男女共同参画基本計画(第2次)(平成17年12月制定)および  
第3期科学技術基本計画(平成18年3月策定)を受けて始まっ  
た国の施策や女性研究者支援策について、どうおられますか。



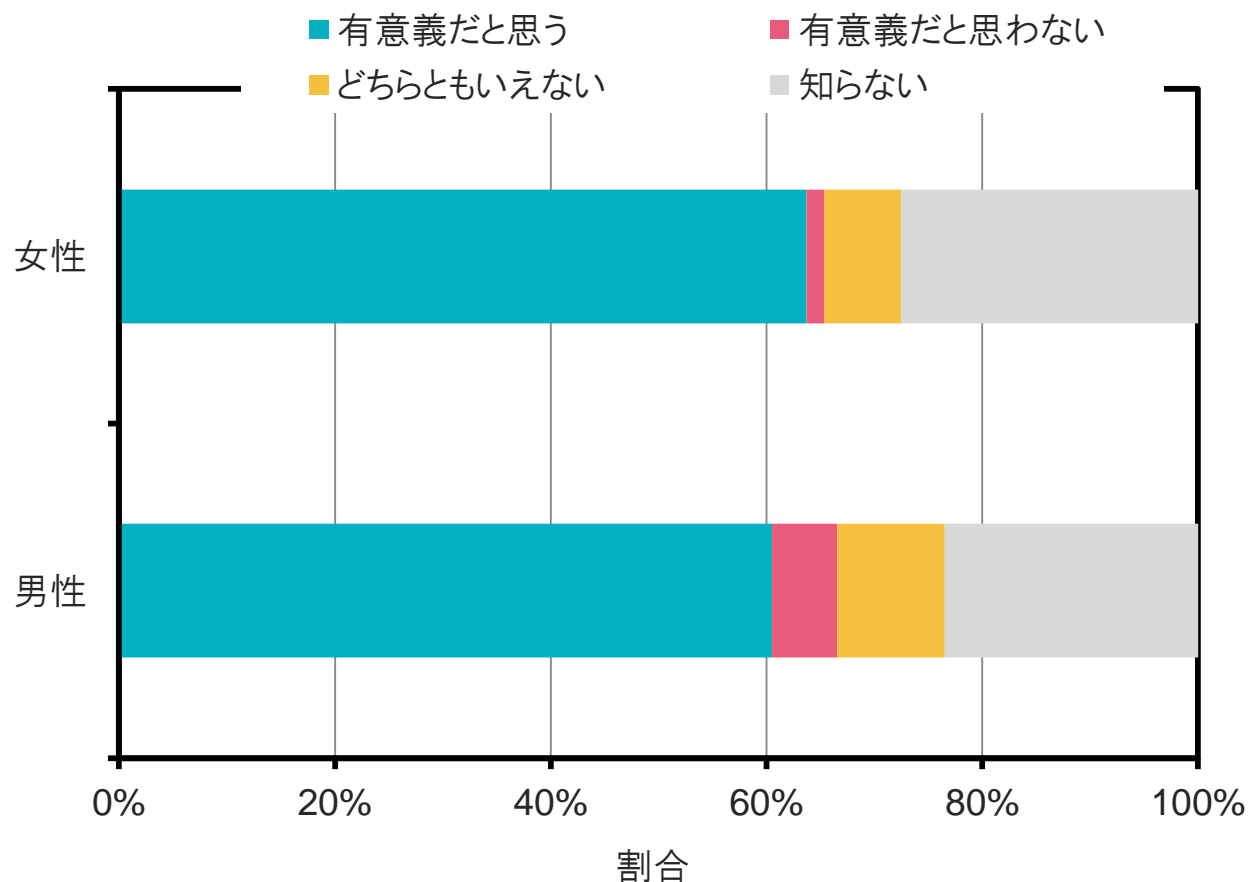
**図4-8 施策の意義**  
**(4)女性研究者養成システム改革加速事業**

設問42:男女共同参画基本計画(第2次)(平成17年12月制定)および  
第3期科学技術基本計画(平成18年3月策定)を受けて始まった  
国の施策や女性研究者支援策について、どうおられますか。



**図4-9 施策の意義**  
**(5)女性研究者研究活動支援事業**

設問42:男女共同参画基本計画(第2次)(平成17年12月制定)および第3期科学技術基本計画(平成18年3月策定)を受けて始まった国の施策や女性研究者支援策について、どうおられますか。



**図4-10 施策の意義**  
(6)科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置



設問42:男女共同参画基本計画(第2次)(平成17年12月制定)および  
第3期科学技術基本計画(平成18年3月策定)を受けて始まった  
国の施策や女性研究者支援策について、どう思われますか。

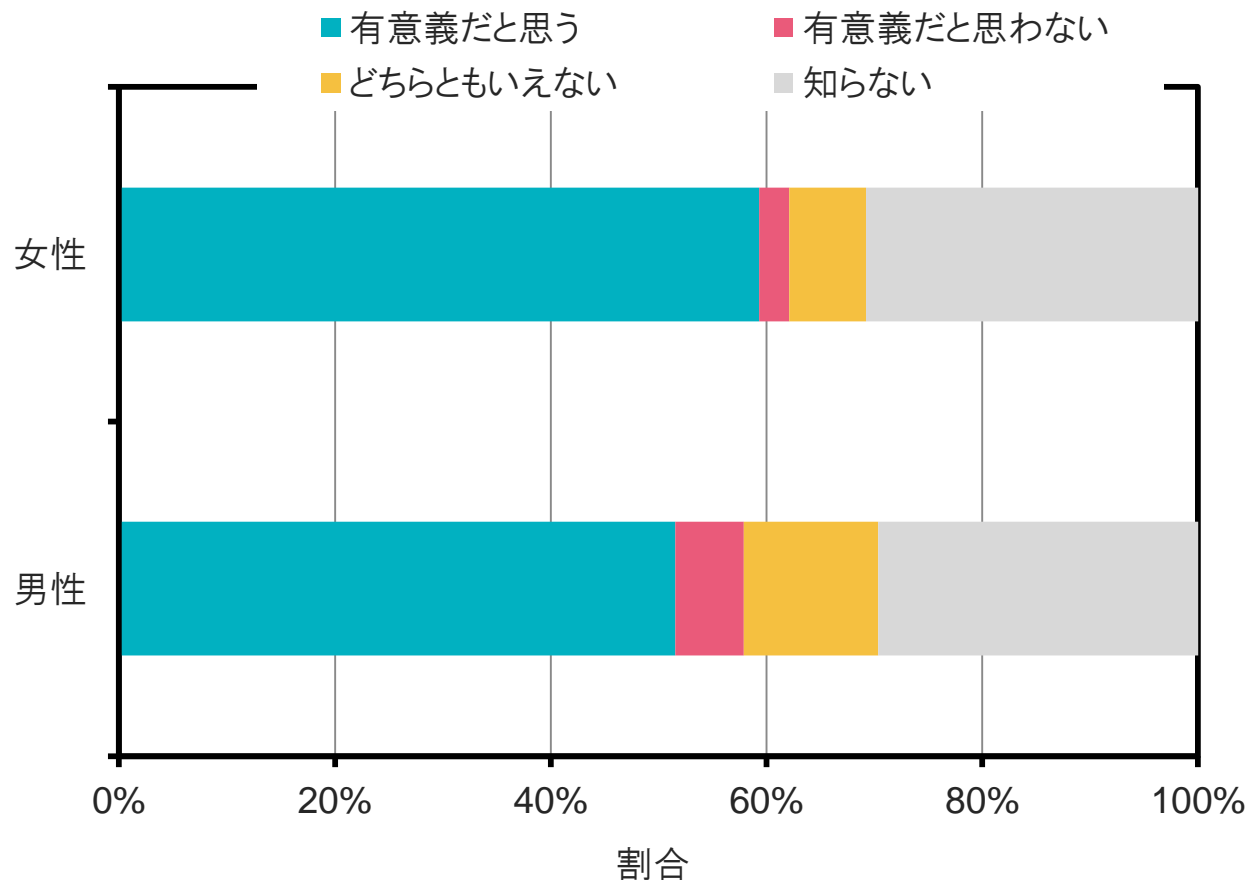


図4-11 施策の意義

(7)科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業」における出産・育児に配慮した措置

設問42:男女共同参画基本計画(第2次)(平成17年12月制定)および  
第3期科学技術基本計画(平成18年3月策定)を受けて始まった  
国の施策や女性研究者支援策について、どう思われますか。

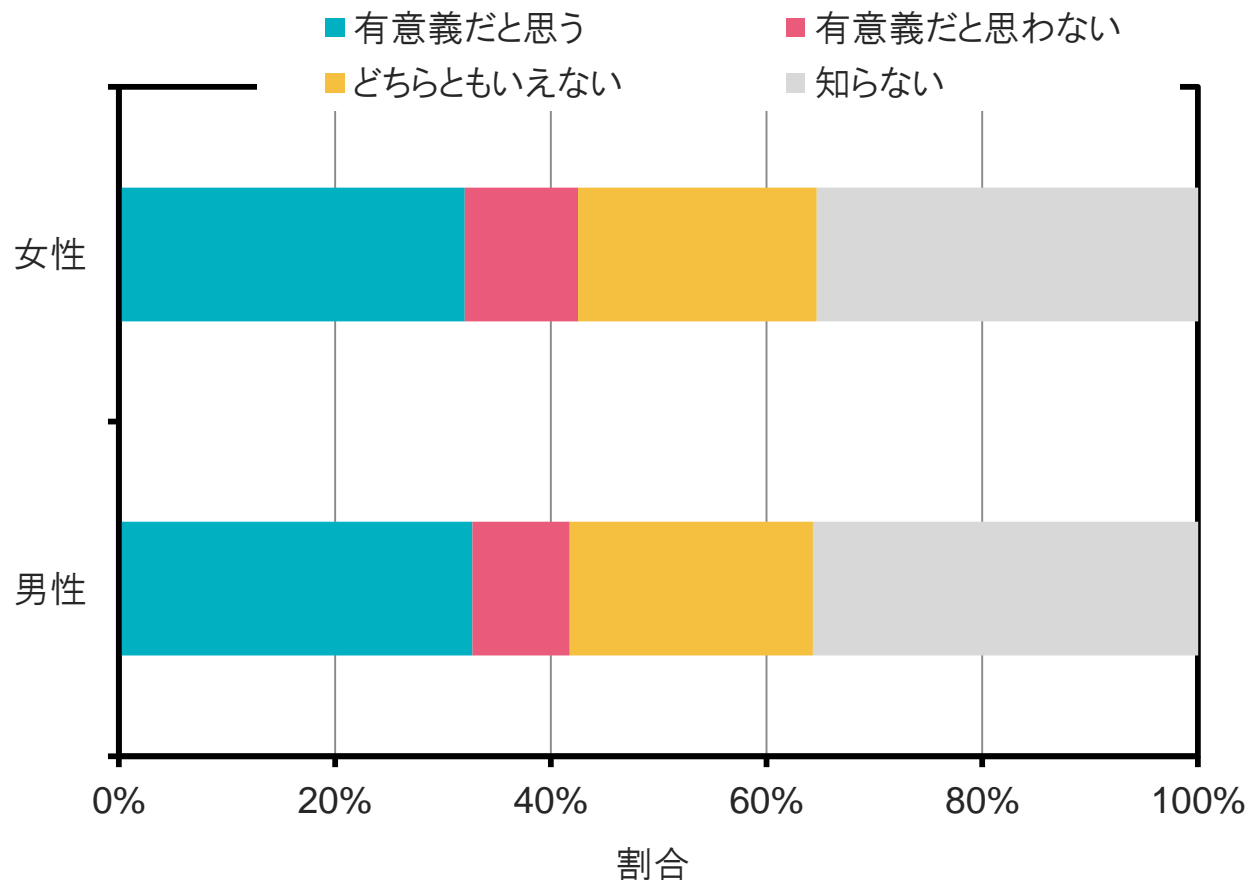


図4-12 施策の意義  
(8) チャレンジキャンペーン

設問43:第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月決定)および第4期科学技術基本計画(平成23年8月策定)に明記された女性研究者の採用目標値(自然科学系全体で25%の早期実現から30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成および医学・歯学・薬学系合わせて30%の達成を目指す。)について伺います。

43.1: この数値目標を…

[目次に戻る](#)

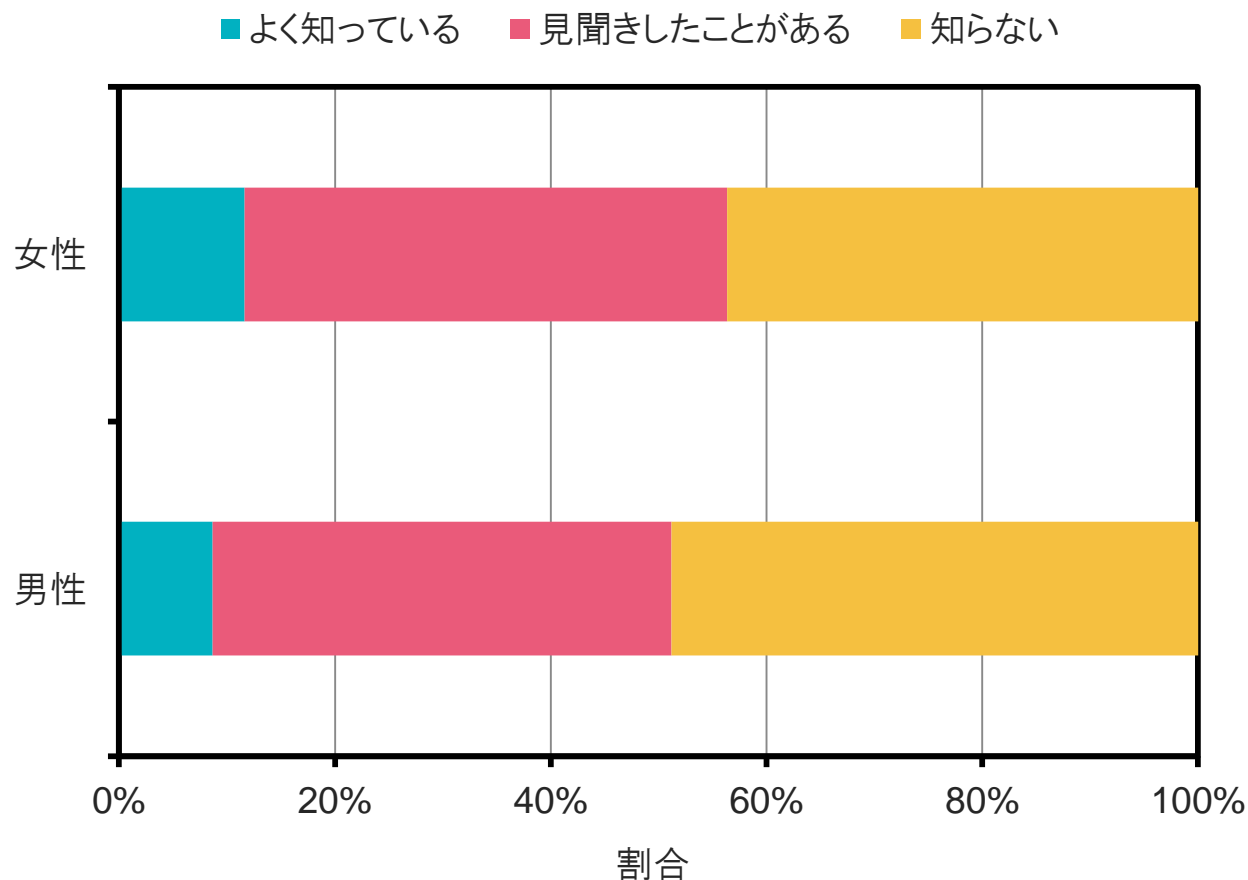


図4-13 女性の採用目標値について

設問43:第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月決定)および第4期科学技術基本計画(平成23年8月策定)に明記された女性研究者の採用目標値(自然科学系全体で25%の早期実現から30%を目指す. 特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成および医学・歯学・薬学系合わせて30%の達成を目指す.)について伺います.

43.2: 数値目標を設定した取り組みは…

[目次に戻る](#)

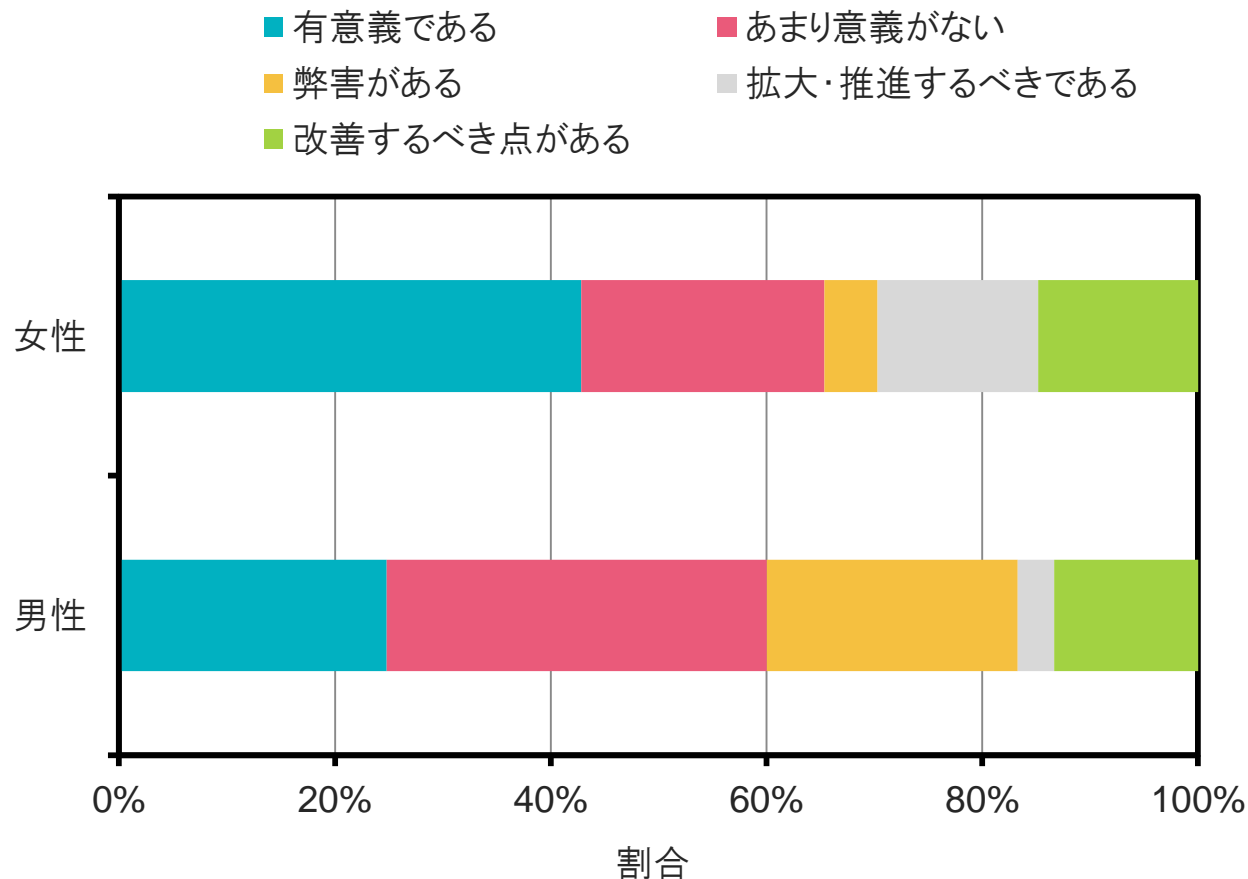


図4-14 女性の採用における数値目標を設定した取り組みについて

設問43: 第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月決定)および第4期科学技術基本計画(平成23年8月策定)に明記された女性研究者の採用目標値(自然科学系全体で25%の早期実現から30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成および医学・歯学・薬学系合わせて30%の達成を目指す。)について伺います。

43.3: あなたが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は設定されていますか。「ある場合」その数値目標は公表されていますか。

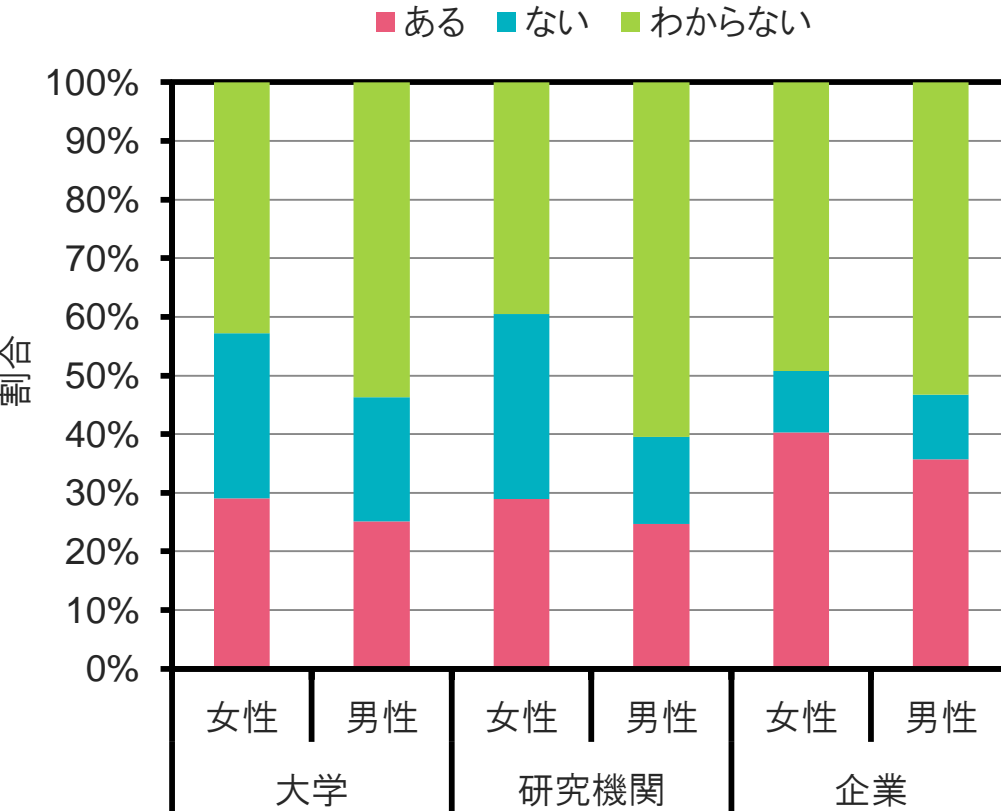


図4-15 男女比率の数値目標設定

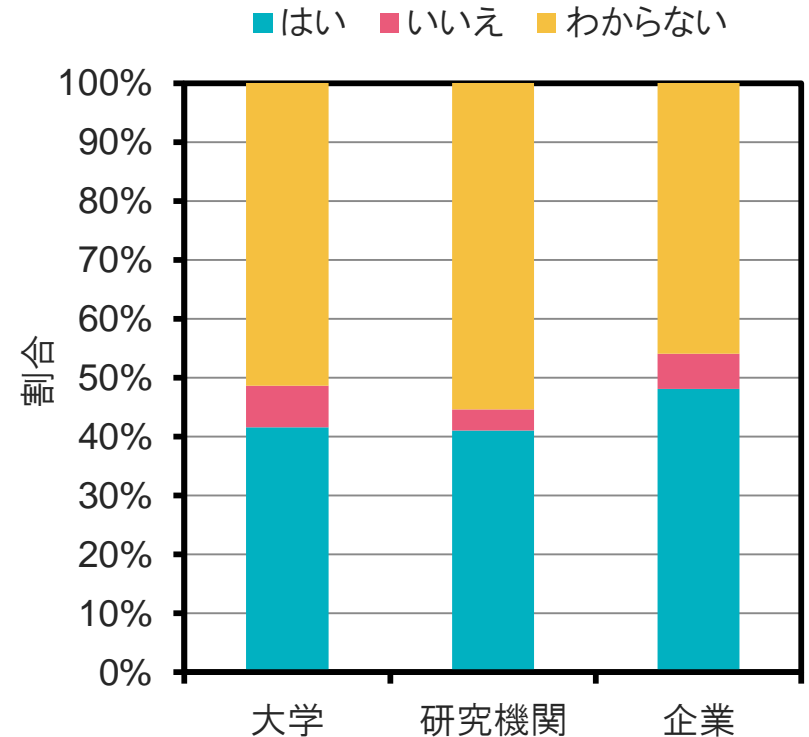


図4-16 数値目標は公表されているか  
(設定ありと回答した中で)

設問43:第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月決定)および第4期科学技術基本計画(平成23年8月策定)に明記された女性研究者の採用目標値(自然科学系全体で25%の早期実現から30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成および医学・歯学・薬学系合わせて30%の達成を目指す。)について伺います。

43.3: あなたが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は設定されていますか。「ない場合」数値目標を定めるべきですか。

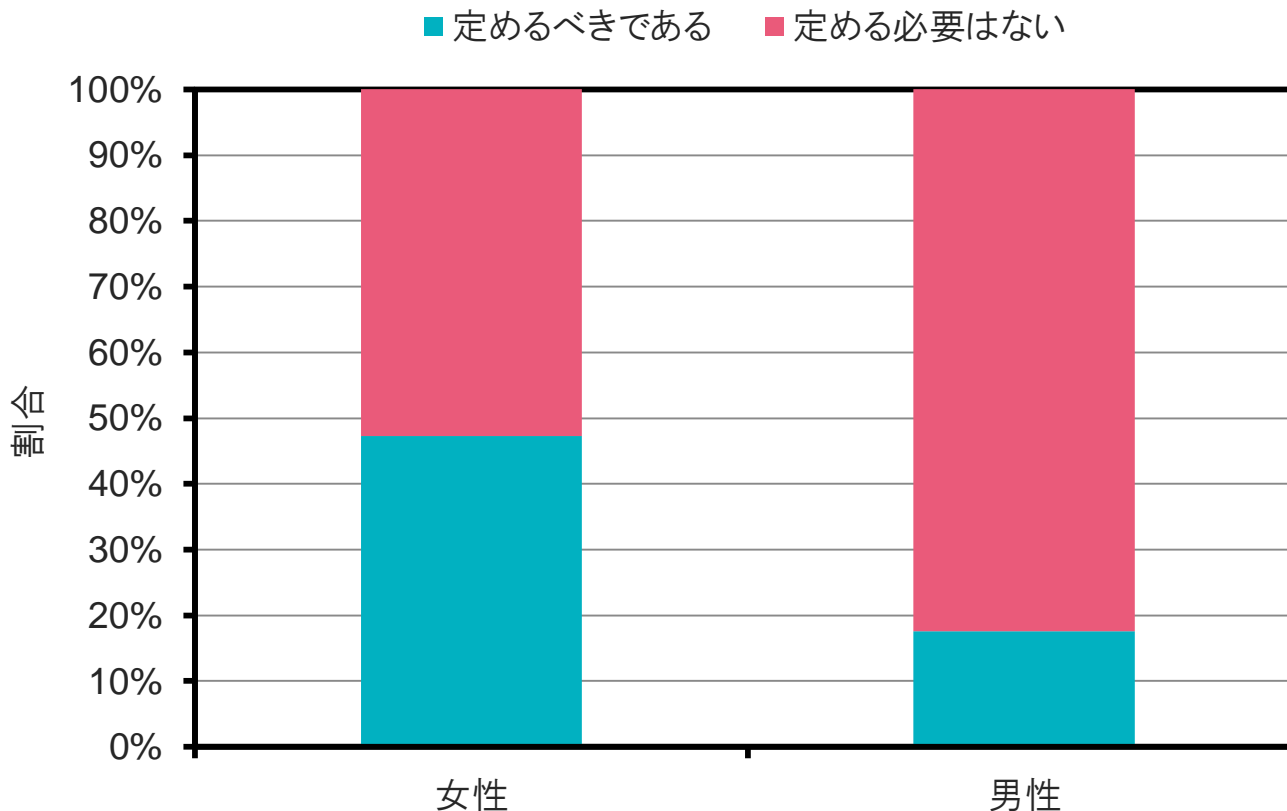


図4-17 目標設定の必要性(設定なしと回答した中で)

設問44：上述の法律・基本計画・施策により、第2回アンケート調査時（5年前）と比べて  
科学技術分野における男女共同参画が促進されたと感じていますか。

44.1： 所属する機関において。

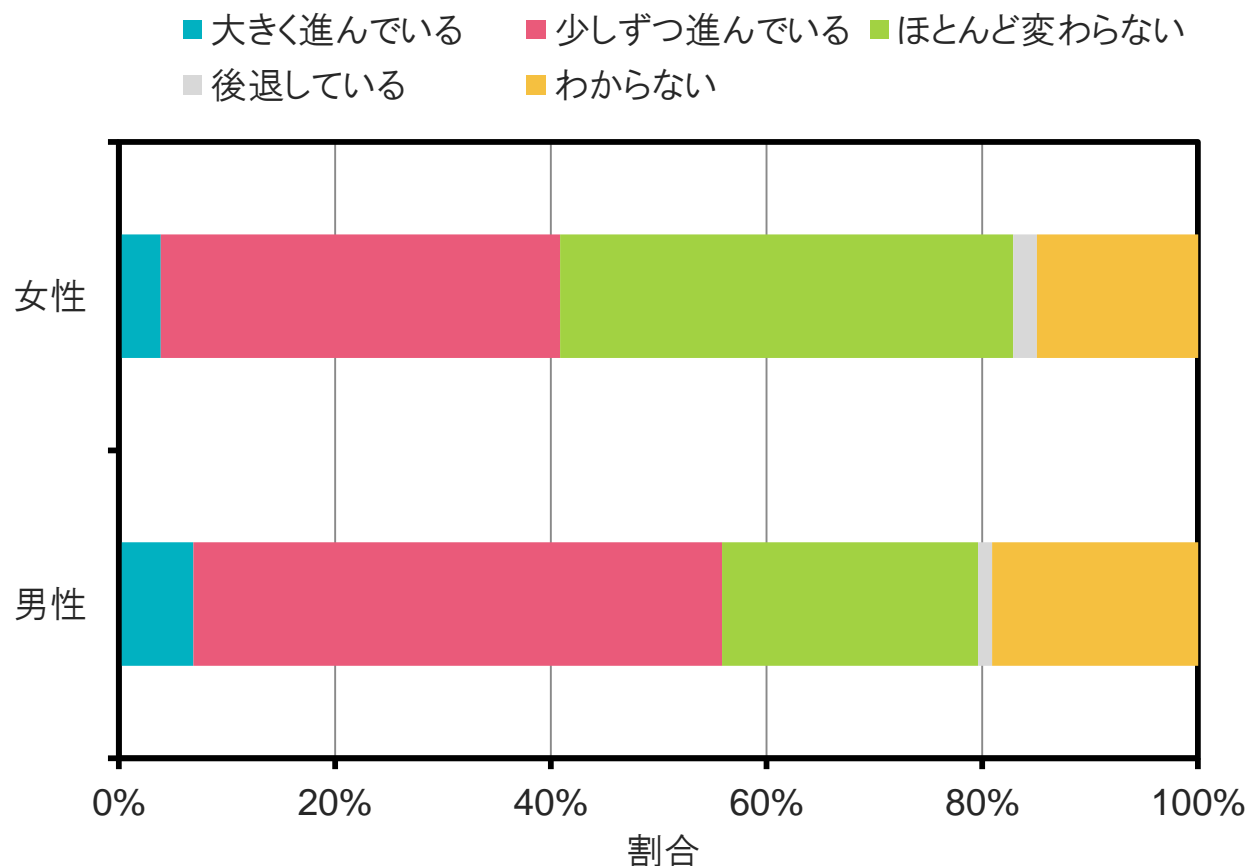


図4-18 所属する機関において

設問44：上述の法律・基本計画・施策により、第2回アンケート調査時（5年前）と比べて  
科学技術分野における男女共同参画が促進されたと感じていますか。

44.2： 所属する学会において。

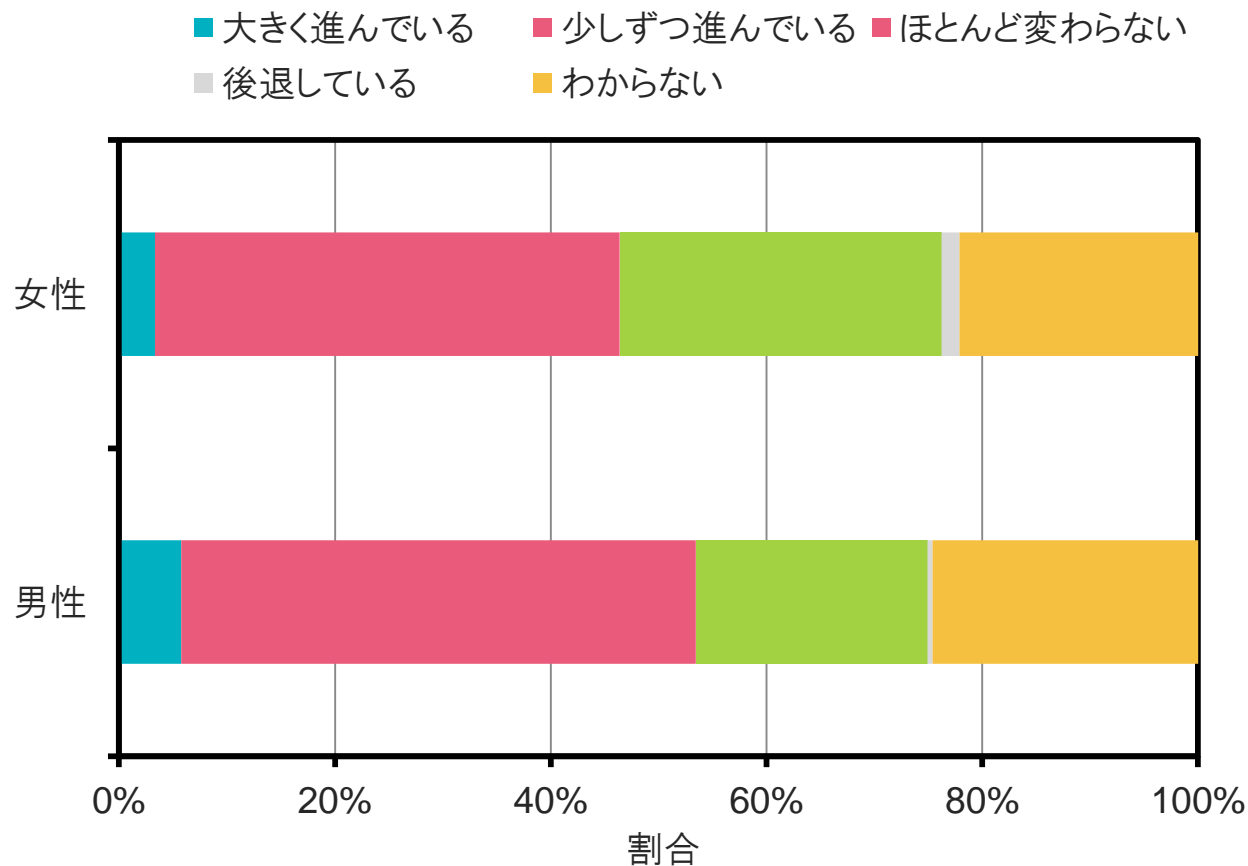


図4-19 所属する学会において



設問44：上述の法律・基本計画・施策により、第2回アンケート調査時（5年前）と比べて  
科学技術分野における男女共同参画が促進されたと感じていますか。

44.3: 世の中全体として。

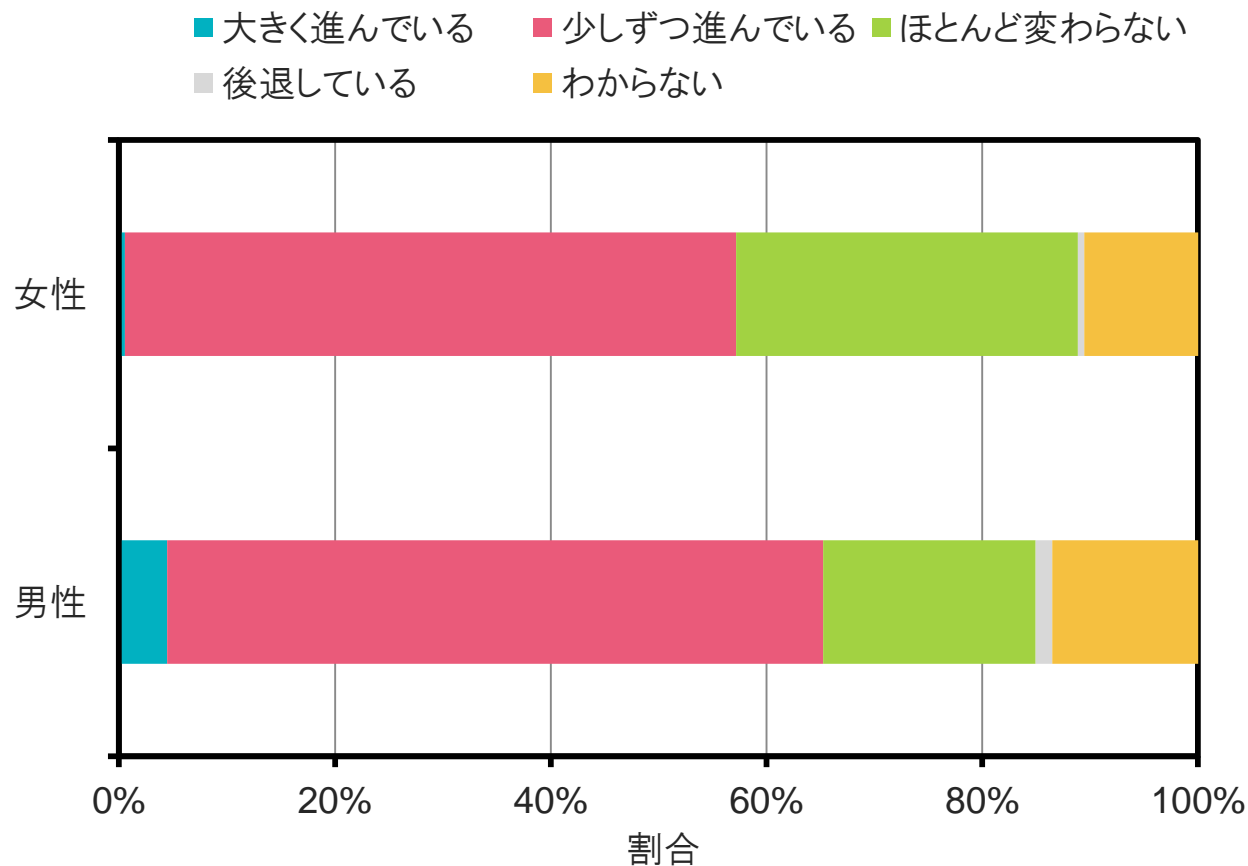


図4-20 世の中全体として

設問44： 上述の法律・基本計画・施策により、第2回アンケート調査時（5年前）と比べて科学技術分野における男女共同参画が促進されたと感じていますか。

44.4: ご自身の近辺で女性研究者技術者の増加および昇進等処遇改善の実感がありますか。

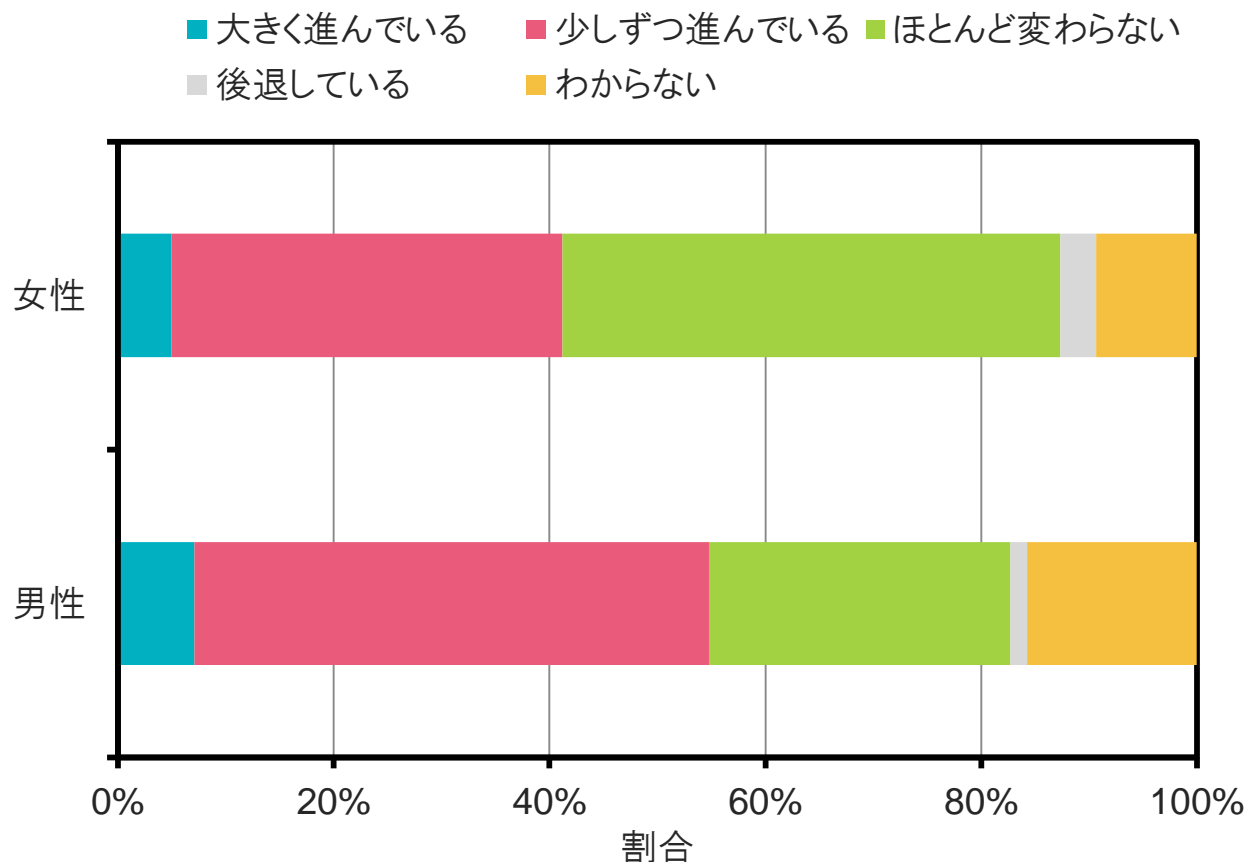


図4-21 研究者技術者における男女共同参画の実感

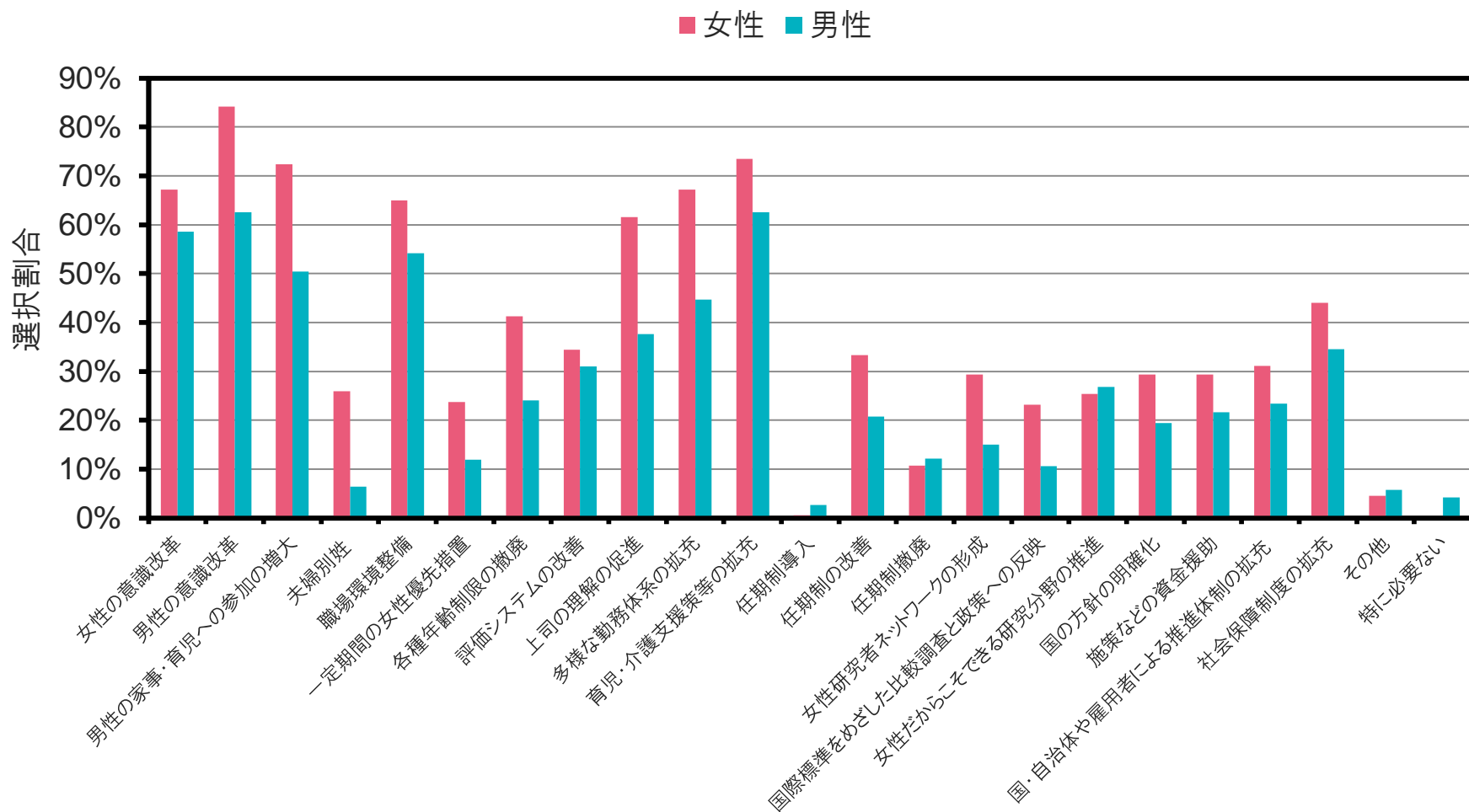


図4-22 男女共同参画のために今後必要なこと

## 自由記述回答

(すべての自由記述回答を字句を変更せずに掲載)

設問 46：科学技術分野における男女共同参画に関するご意見がありましたら、100 字以内で自由にご記述ください。

### I. 現状に関する意見

1. 男女共同参画に対する意識、理解及び女性の処遇や待遇
2. ワークライフバランス
3. ロールモデルやリーダーの不足
4. その他の現状や今後への期待

### II. 男女共同参画の取組みに関する意見

1. 支援制度
  - ① 支援制度全般
  - ② ポジティブアクション
    - A. 肯定的な意見
    - B. 改善が必要との意見
    - C. 否定的な意見
    - D. 性別にこだわらない人材育成や評価が必要とする意見
  - ③ 任期付き雇用
  - ④ 育児制度
  - ⑤ 介護制度
2. 職場環境の整備
3. 教育
4. 男女共同参画への取組み全般

## I. 現状に関する意見

### 1. 男女共同参画に対する意識、理解及び女性の処遇や待遇

#### 女性回答者

- 当事者にならないと理解できないことが多い。所属長の意向が強く発揮されると思うが、男女共同参画については高齢の世代（所属長世代）ほど理解が低い。国などの方針が打ち出されると効果はあると思う。
- 学長始め執行部が無自覚に阻害・問題の種になっているために共同参画が進まないケースあり。ハラスメントの元凶人物は法的に速やかに処分されるべき。組織を超えた第三者的外部相談機関が必要。
- 私の所属する大学では、女性は昇任出来ないと言われました。人事には研究業績、教育業績、外部獲得資金および社会貢献なども加味しないと言われました。研究する機会は与えられていますが、私よりも業績のない男性職員が次々と昇進していく中で疑問を感じます。国立大学では男女共同参画事業が大変進んで来たと感じますが、私立大では、全くです。内閣府の有識者に伺ったところ、私立大は関与が難しいと言われました。国立だけでなく、私立大でも、男女の格差をなくすようにしたいです。
- 女性が男性と同じ仕事量を要求され、実際に仕事をこなし、業績をあげたら、煙たがれる大学に属しています。しかも、業績のない男性が准教授、教授へと昇任していく中、女性が昇任するのをみたことがありません。仕事に対して男性と同等さを求められるのであれば、昇任なども同じようにしてもらいたい物です。大学という高等教育機関でこのような現状であるのが悲しく思います。
- いくら制度ができて、職場の雰囲気と男性の意識が変わらなければ何も変わらない。女性のことが全く理解できていない人が未だ大半を占めており、女性は優遇されているとか、出産や子育てで研究に支障をきたすと思っているため、女性が制度を利用しにくい。幼少時から男女のあり方について徹底した教育を行べきである。
- 男女共同参画のシンポジウムをやっても、聞きに来て人は一定のヒトで、それを聞きに来ない様な方々の理解を欲しいと思う。現在 PI の先生方にも、一度理解を得る努力をしてもらう様な機会があるとよいと常日頃感じている。恐らく、考える事さえする気がない様に感じる。同世代の女性は黙って身をひくか何かをあきらめていたのだから、それを美德としていると思う。
- いかなる逆境にあっても、乗り越えられる人は乗り越えてきた。それは、男性でも変わらない。もちろん、環境の整備は必要ではあるが、個々の女性研究者が自分の人生

を真剣に考えて、臨機応変に最善の努力することが求められると思う。

- 「男女」と言っている、当事者として女性にのみクローズアップされる現状が、社会の視線そのものを現している気がします。男性教員が「女子学生の扱いは難しい」などと簡単に公言する現状がどうやったら改善されるのか、まだその答えが見つかりません。
- 若い世代ほど、男女とも苦労しているのか特に差がないように思う。むしろ女性の方が積極的（だが、画一的）。少し上の世代 40 代頃の方がむしろ男女共同参画に対して否定的というか斜に構えている。もっと積極的に男性並みにいろんなことに挑戦すべきだと思う（制度に守られたい、整えろの意見が大きい、自分は責務を果たしているだろうか）。
- 私の知っている女性研究者の多くが独身者または離婚経験のある方です。これが現在の日本の科学技術分野における男女差を如実に表しているのではないのでしょうか。女性だけでなく男性の意識改革は非常に重要だと思います。
- まずは大学から意識改革を行ってもらわなければならないでしょう。
- 男性が逆差別を受けないことも考慮に入れたほうがよい。また、女性研究者・技術者も「国に対する自分の貢献度」を明確にし、税金で補助された部分をフィードバックしているんだという意識をもっと持ってもらいたい。不勉強な人が多いと思う。
- 女性が結婚や育児をしながら、仕事を継続できる意識改革（特に年齢層の高い管理職対象に）と環境整備が必須であると考えます。より推進（強制）力のある政策を実施していただきたい。
- 研究機関だけでなく、企業の理解が必要。夫が会社員だと会社の理解はほとんど得られない。

### 男性回答者

- 女性自身の社会におけるステータス向上に向けた意識改革とその実践、さらに男性社会からのそのことに対する支援
- 女性であることの甘えが目立つ女性研究者が多い。権利や機会の主張の前に、学問研究の分野では対等であり、男女差などないことを自覚してほしい。
- 性差を当たり前とした、種々の取り組みが必要。
- 機関・企業等の受け入れる側の問題もあるが、女性の意識改革はもっと必要。「結婚するまでの腰掛け」という意識がまだあるような気がする。もちろん、男性側にも、「女性は家庭に」とか「女性をアシスタントとしか見ない」という意識を改める必要がある。
- 私の世代は男女平等は普通のことなので、ことさら科学技術分野でのみ女性の比率が

低いとは思っておりません。働く女性が少ないのは、日本の慣習や社会的な背景を踏まえ、女性達が望んだ結果であり、女性の社会進出そのものを後押しすることで科学技術分野でも女性の比率は上がり、管理職等も増えていくと思います。

- 男女共同参画は全体的には進んでいると思います。しかしながら、こういう取り組みが無かった時代に大学を卒業した世代の人たちは、結婚退職、出産退職を経験し、継続して一線で研究を続ける機会が得られなかった世代です。そういう人たちがアルバイトとして研究に拘る職場で働き、細々とながら研究に携わって、親の介護、子育てが終わった現在、漸く集中して研究できる環境になっても、現在の制度では、年齢が大きく影響し、いくら優秀でも定職を得られる機会が奪われています。例えば、現在50歳代の女性は、論文博士の学位をとって10年以内という、研究年齢としては若くても実年齢が影響して、定職になかなか恵まれません。十分に研究を進める能力が有り、学生の指導力もあり、講義もでき、しかも英語の講義も問題なくできる人物でも、上記のようなキャリアでは就職が大変難しいのが現状です。一教授の個人的な研究費で雇ってもらって研究を続けるしか方法がありません。このような人物にも制度が適用されて、職が得られるような方法を考えてほしいと思います。
- 女性研究者の意識には大きな差があるように思われる。現に、この社会に残ってきた方は人一倍意志が強い。社会的、家庭的環境の改善が必要かもしれないが、もっと女性研究者は強い意思を持つ必要がある。
- 科学技術に関わらず、民法で夫と妻の姓のどちらを選んでもいいにもかかわらず、97%もの夫婦が夫の姓を名のる現状において、いったいどこに男女共同参画が実現する可能性があるのか。これが50%近くにならないかぎり、男女共同参画等はただの夢に過ぎないだろう。

## 2. ワークライフバランス

### 女性回答者

- いまだに会議を夕方から始める制度に疑問を持ちます。また、普段の日は授業があるからと土曜日にオフィシャルなミーティングや発表会をすることにも疑問を持ちます。世間は男女参画、残業を少なくする方向へ向かっているのに、すべてを「学生のため」「教育のため」「研究のため」を出されると、反論できません。働くのが嫌なのではなく、教育と研究が人生ですべてだと思っていることに理解できません。
- 日本で女性の男女共同参画が遅れている大きな理由の1つに、日本人のワークライフバランスの考え方が男女ともに（雇用者側の意識も）仕事側に偏っていることが挙げ

られると思います。男女ともにもう少し家庭（人としての生活）を大切にする考え方にシフトすると、子供を育てたり介護するべき人をケアしたりすることが女性だけの負担（マイナス要因）ではなくなり、人間としてすべての人が分担して負担し、そして社会全体として支えていくべきこととして捉えられるようになるのではと思います。

#### 男性回答者

- 大学での裁量労働制は単に残業の概念を適用しないためだけに運用されている。原因でもあるが、結果として長時間労働を美德と考える年長者が多すぎる。それを受け入れている女性研究者が長時間労働を好まない女性研究者の立場を弱くしている。多くの場合、地位の確立された女性研究者が若手、学生に長時間労働以外の方法による周囲からの評価の向上の方法を示すことが出来ない。年長者が土曜日も、場合によっては日曜日も研究するのが当たり前だと考えているが、週休二日制を小学生の時から経験している者に就業後に週休二日制に移行した世代がこの考えを強要すれば偏った考え方の人だけが研究者を目指すようになり、状況は改善するはずがない。就業時間を限定しつつ周囲から評価されるロールモデルがなければ状況は改善しない。
- 男女問わず、子供を産んで育てる環境を、ハード面とソフト面の両面で充実させるべきである。
- 女性と男性に能力差は無いと思われるが、家庭を大事にしようと思えば、どちらかが家にいることになり、多くの場合は女性が家に残ることになるだろう。子育ての環境も整っていない現在、母親の役割は相変わらず大きい。女性の社会進出を難しくしているのはこのような社会環境であろう。現状で無理に女性の社会進出を進めれば、次世代教育に大きな支障を生じるのではないか？

### 3. ロールモデルやリーダーの不足

#### 女性回答者

- 今すぐに若手を指導できる年齢層の女性管理職者が少ない。各機関等は、表向きの数値で証拠作りが現状。
- 女性研究者の少なさは、ロールモデルの少なさが原因だと思います。現在、学会や大学の管理職についている女性研究者は、独身であったり、ハードに働いたがゆえに家庭のことや子育てを自分の手ではほとんど行わなかったという方もおられます。柔軟な勤務体制を利用し、ワークライフバランスを確立した女性研究者が生まれてこない限り、女性比率は上がってこないと考えています。



### 男性回答者

- 科学技術系専門職に女性を増やしたい理由は何ですか？女性が働きやすい環境を整えることは必要なことだと思いますが、増やすことを目的にするのは適切でないと思います。管理職になりたがらない女性を直接または間接的に知っています。現状では、女性が管理職を希望しなければ自ずと科学技術系専門職の女性の人数は少なくなると思います。制度を整えるのが先か女性管理職が増えるのが先か難しいところですが、制度を変えるのは管理職だと思うので、できれば女性に管理職を希望してほしいです。

## 4. その他の現状や今後への期待

### 女性回答者

- 女性が科学技術分野での仕事を続けることについては、かなりの努力が必要であると感じます。育児休暇等の制度が整備されても、現場では休暇取得による昇進の遅れや仕事上の遅れが必ず伴います。最も大きな障害は、私の場合は 1996 年から 2007 年までの間の就職活動でした。ポスドクの任期が終了する際に、20 代では約 20 件の応募の末ポスドク職を、30 代では約 40 件の応募をへて企業への就職を果たしました。こればかりは、本人の能力と人脈が大きく影響していることもありますが、ほぼ同じ学歴、同じ年齢で、ほとんど応募の努力なくポスドクや任期なしの大学での職に就いてきた夫と比べると、確実に「差」を感じます。おそらく現在もこの状況が変わっているとは思えませんが、何らかの改善はありと希望します。20 代後半から 30 代の結婚、出産すべき時期に、仕事を続けられない不安と常に背中合わせで、研究成果をあげていくことは困難です。是非とも原因を明らかにし、改善されることを希望します。
- 更に 5 年後のアンケートで女性活躍の場が実感出来る回答が増える事を期待する。女って、自分の収入よりも低い男と結婚したいとはなかなか思わないものですから、女性の社会進出が進めば逆に結婚対象になる男の数は減って、最終的に少子化が進行するんじゃないですか？（笑）

### 男性回答者

- 少なくとも女性の研究者の割合が増えていると思っている。徐々に、いろいろなことが解決されると思っている。
- 今の学生さんたちを見ると、女性の方が馬力も知力もあり、なにより積極性がある。

大きな改革なしに、あと 5 年もすればすぐに男女共同の科学技術会が出来ていくだろう。その変化に対して、制度が後手にまわることがないようにしていただきたい。もうすぐそこまで変化の波は来ていることを強く感じている。

- 男女共同参画の問題を取り上げざるを得ないことが、現在の日本の状況です。まだまだ、時間が必要かもしれません。
- 大学院生レベルでの女性の増加に比べて、研究者が増加していないのは不思議である。10 年くらい前の方が、教授レベルの女性が多かったくらいのイメージがある。結婚との関係は、男性にも非婚者が増えており議論が難しい。男性も女性も力を抜いていい仕事をしたい。追い込みすぎず。
- 科学技術分野の職種がそもそも魅力的でないのではないだろうか。
- 研究活動において、男女の差は他の職種とちがいに大きな問題はないと感じる。家族の協力が一番と感じる。
- 公的研究機関の技術を一般企業に売り込むための営業力が欠けていると思う。営業マンは文系の人間でもよいのでわかりやすく説明したりして、研究結果を社会に還元して使ってもらうために営業スキルに長ける人を登用すべき（男女関係なく）。
- 自然科学系研究者(博士進学)人口そのものが急激に減少しつつある現状からすると、男女差のことよりも全体的な底上げが必要である。
- 男女共同参画を推進する前に、ポスト問題を解決し博士号所得を目指す環境を再構築する必要がある。また、博士号取得後に高級技術者として研究教育機関で働くことができる制度設計と社会的な認知が必要。
- 男性中心の社会が、子育て等に偏見がある。また、任期を短期のスパンにされ、その再任の可否を学部内で行うため、“仲良しこよし” 性のように思える。男性に有利、女性に不利という考え以前に、上司に気に入られるかが大きなポイントの社会に思える。もう少し個人の自由を尊重すべきでは？
- 現在の女性研究者は男性に比べ少数なので、委員会や活動ではいつも決まった方々のみ声がかけられ、そのような立場の女性研究者は極めて多忙となっている。支援策を考えるべきである。一方、同じ方々だけの特権のようなものも生まれつつあることも懸念される。難しい問題だが、女性研究者間においても偏りのないよう改善していく必要がある。
- この分野を志望する女性の絶対数が増えないことが問題の根源と思う。研究職以外の進路の拡充が重要で、公務員（研究職に限定しない）の半数を理科系学部から採用する、くらいの思い切った施策が必要ではないか。
- 有能な女性、やる気がある女性はどんどん進出してほしい。できる限り応援します。

- 大学院、修士、博士においてキャリアパスについてのガイダンスやアドバイス、企業、研究機関とのマッチングセミナーなど開催してほしい。文科省、自治体は博士持ちを専門的職務で採用の枠を広げてもらいたい。企業は国からの援助で開発研究する場合、一定割合でスタッフとして博士持ちを雇用するインセンティブを設けるのが望ましい。スーパーサイエンスハイスクールこそ博士持ち教員を採用してほしい。
- 大学においては、留学生などの「面倒をこまめに見る・お世話する」ことが今後ますます求められる。それには女性の感性、能力が適しているので、女性教員が増えることは望ましい。
- 女性は家庭で、あるいは仕事は男性の補助というような考え方はもってのほかですが、男女同じにというのではなくそれぞれの適性を生かすことを目指すのが大切だと思います。男女ということではなく、結局個々の個性・適性を見極める社会です。

## II. 男女共同参画の取組みに関する意見

### 1. 支援制度

#### ① 支援制度全般

##### 女性回答者

- 女性のための制度が整備されても、ポスドクは対象にならない場合が多い。高等教育・大学で促進を促しても、ポストが得られるまでの期間には支援がないのでは、ポストにつける女性人口の拡大にはつながらないと思う。整備の矛盾をなくす制度改正が必要だと思う。
- 出産、育児（特に授乳期）に女性が時間を取られるのは仕方ない。安心して時間を使い経済的な不安なしにこの時期を過ごせる制度が必要。そして復帰できる制度を作らないと、仕事か子供かの2択では、少子化未婚化に歯止めはかからない。女性だけでなく男性の職場環境、制度にもゆとりがないと結婚も出来ない。社会全体の貧困化を食い止めることまで展望しないと行けない。自分が苦労して娘を職業人にしたが、今でも女の現実が変わっていない。ようやく一人作っても2人目を産めない、キャリアを優先すると結婚が遅れる。女の妊娠可能年齢が狭いことは決定的である。専門職を選ぶときに人生計画もしっかり組み立てる必要がある。北欧の体制は学ぶべきである。
- 子育てがひと段落してからの社会復帰の支援をして欲しい。技術職の研究者の労働組

合が欲しい

- 科学技術分野に限定された話ではありませんが、女性の社会進出を促すのであれば、夫婦別姓を選択可能な婚姻制度を作ってほしいです。業績や資格上非常に不利益をこうむっています。
- ……。あとは、民間の企業のように在宅勤務が認められると、やりやすいと思う。結局家で仕事はする訳なので、それを通常勤務と認める体制が全国的に出来ると、良いと思う。

### 男性回答者

- 博士号の学位をとって 27、28 歳になると結婚、出産を考えます。出産のことになると女性は年齢が気になりますし、男性においても年を重ねると精子の遺伝子に変異が入る率が高くなるという報告があります。前にポスドクとして努めていた理化学研究所では「君は留学経験がないからパーマネントの研究員のポジションにはつけない」と言われました。留学よりも家庭を得ることを優先させた結果、このようなことを言われ、とても残念です。不安定なポジションにしながら家庭を築いた研究者が安心して能力を発揮できる環境を望みます。
- 出産、育児等女性にしかできないことに対する支援は必要であるが、それ以外のことで、女性を支援するのは、おかしい。
- これらの政策が男女の就業における差別化を助長していると考える。
- 社会全体での男女共同参画を進めることが女性科学研究者の増加につながると思う。そのためには若者の雇用機会を増やすことが重要。また労働時間の短縮や休暇制度や保育所・学童等の充実も必要である。
- 社会環境：育児所、幼稚園等の児童施設の拡充と整備。介護責任軽減の施策整備を進める。
- 一度育児で離職せざるをえない女性も周囲に多数いる。就職時（特に助教）の年齢制限を撤廃あるいは柔軟にするだけで、女性の雇用機会は増えると感じる。
- 一部の実績のある女性研究者に資金が集中し、広く女性研究者を増やす方向に向かない施策が多いように思います。3 年、5 年の国プロで援助をしてもあまり意味がないと思います。女性研究者を採用した機関への支援を期待します。
- 安易な数値目標の設定ではなく、ライフイベントで女性が不利になる分を考慮して差し引いた男女区別のない正当な評価制度にすることが必要。その上で、産休、育休などの間の女性の不利益を軽減する制度（研究支援員や一時的な PI の代行者の雇用など）が必要。現在の 40 代以下の世代では、共働きは普通だと思うが、それ以上の世代

の理解や、学童保育や時間外保育などの社会的インフラが不足していると思われる。もし教育・研究職の雇用で男女格差があるのであれば、その責任世代 (50, 60 代男性) の早期退職または自身で獲得した研究費から自身の給料を支払える特任教員などの仕組みを作った上で、給料の安い 20 代男女を同数雇用できれば、すぐに男女比は 1 : 1 に近づくのでは？

- たとえば大学などでは、女性教授の人数を一定の割合以上に保つことを定め早急に実現することを義務づける。
- 配偶者が居る場合、女性が地方大学に単身赴任することは難しい。そういう意味で、地方で男女共同参画を推進しても成果が得られにくいと思う（とりわけ雇用機会を増やすという点では、そもそも応募自体が極端に少なく、ほとんど意味がないと実感）。一方、利便性が高く、ポジションも多い東京や大阪などでの推進には意味があると思う。
- 男性上司に都合がよい定能力の女性研究者を採用するべきではない。
- 興味ない女性も無理やり引き込んで理系に仕立てようとしているように感じる。研究職につきたいと思っているが困難な状態にいる女性のみを支援できる体制があれば良いと思う。
- 女性 PI の増加を数値目標でもって推進するのは弊害が大きく公平でない。先に女性研究者数の増加を確実にこなうべきで、そのためにポストクの年齢制限撤廃と RPD 制度の拡充が必要。
- 知らないことばかりなので、単純に宣伝が足りていないのでは？

## ② 現在のポジティブアクション

### A. 肯定的な意見

#### 女性回答者

- 最近では企業の研究所の方が、アカデミックに比べて男女共同参画が進んでいるように感じる。民間の場合採用数が 10 名なり複数であるため、20%を女性にという場合もかけ算して小数点以下にはならず、必ず実数としての女性の採用がある。それに比べ、アカデミックの採用は必ず 1 であるため 0.2 を掛けると結局四捨五入で 0 と成ってしまう。採用段階でもっともっと増やすべき。
- 小中学生と触れ合うと、特に自然科学技術に対する興味に男女差を感じない。強制的にでも女性比率を高めていくことも必要と思う。また、科学技術専門職女性の子供の

数が少ない印象を受け、サポート不足を感じる。

- もっと企業においてもこういった取り組みを進めて行ってほしいです。女性の比率が向上するまでの一定の期間、ポジティブアクションを継続する必要がある。それを実行するための予算措置が重要である。

#### 男性回答者

- 数値目標は非常に重要だと思います。もっと早急に 50%に近づくことを義務化すべき。女性を雇用する必要がある、それに必要な制度は自発的に拡充されるはず。
- できることは小さなことでも積極的に進め、否定的な発想をしない。

### B. 改善が必要との意見

#### 女性回答者

該当する意見はなかった。

#### 男性回答者

- 数値目標を設定する場合は、現状（理系女子学生の比率等）より若干高い程度の比率を設定するのがよいのではないか。短期的とはいえ闇雲に女性優遇措置をとると男性の就労意欲が損なわれる恐れもある。男女ともに研究しやすい土壌を設置していくのも重要なことだと思います。
- 若手ポストにおいて、女性限定の募集という女性の過度な優遇が目立ち、教授職クラスでは依然として女性の新規採用が殆どない。男女共同参画を本気で推進する覚悟があるのなら、数値目標も職級ごとに設定すると思うのだが。ずっとそうならない現状では、男女共同参画も一種のパフォーマンスではないかと冷めた目で見ている。
- 女性限定の研究助成など、いたずらに女性を優遇する方法では、根本的な解決にはならないと思う。
- 博士取得者の男女比に即した女性採用目標値を定めるべきである。現在の目標値が高すぎるのか低すぎるのかわからない。
- 一般社会に対する継続的な意見発表が必要。
- 女性の職域拡大、地位向上は大切なことだが、子供を持たない夫婦との格差をいかになくしていくか。男性の育児休暇の拡大や同性間格差の解消も含めた取り組みに広げて欲しい。
- 研究者を希望する男性と女性の割合はかなり異なると思います（男性の方が多いと思

います)。なので、公募などで女性を積極的に採用するというのは趣旨が違うと思います。男性・女性に分けて公募するようにして、割合に応じた比率で男女を採用していけば、極端な偏りがなくなり、共同参画しやすくなるのではないのでしょうか。

- 男女を問わず、実力主義にして欲しい。
- 最近、女性のみに限った公募が多くみられます。男女共同参画という観点から全体として非常に良いことだと思えます。しかし、ポストに関して言うと若手男性研究者にしわよせの多くがきていないか不安になります。実際にそうなのか？もしそうだとするとシニア男性研究者とも不利をわかちあえる形が求められると思います。

### C. 否定的な意見

#### 女性回答者

- 中学、高校で科学に興味をもつような教育が必要と考えるが、そういう中で実際の研究分野にかかわる人材が教育活動にかかわっていくというのは有効かもしれない。高校生を対象としたサイエンスキャンプにかかわる機会があり、全国から選抜された数名の受入れを行ったが、出前授業や体験などもっと広範に行ってもよいのではないか。大学院まで女性が進学したとして、そこで数値目標を掲げ、任期付などの仮ポストで女性研究者の数を増やすような施策はやめるべきである。結局のところ女性も男性と同様に仕事ができる、という環境を下から上まで整えないとなかなかむずかしいのではないか。
- 特に、女性の比率などを掲げるなどの処置をすることによって弊害もあると思います。それよりは、女性の結婚、出産、育児などの期間における職場での対応、優遇措置、雇用形態などの改善を考えていただくほうが有意義だと思います。
- 全体的に研究者のポストが不足している中、女性を優遇するような施策は逆差別に受け取られ、逆に女性の肩身を狭くすると思う。男女共同参画の前に、研究者全体での雇用の安定化、研究に打ち込める環境整備に取り組んでほしい。
- 現在は大学研究者の採用は、男性女性ともに大変競争が激しく狭き門である。ゆえに最近の「女性限定公募」に対しては、男性からも逆差別であるという批判もあり、女性にとっても「女性だから採用されたのだ」という外部からの評価はつらいものがある。採用に関しては、女性限定とするのではなく、男女で同程度であれば女性を優遇するというくらいがよいのではないかと感じる。介護については男女問わない問題であるので、短時間勤務などライフイベントに合わせた雇用形態の選択が可能であることが、年代や性別を問わず望ましいのではないかと思う。

- 女性研究者として子供がいない女性を採用するよりも、子育てをしている男性研究者を採用する方が、少子化対策になると思う。・単純に女性研究者を優先的に採用するという方法では、男性研究者が子供のいない女性研究者にポストを奪われるという不公平な意識を持たないかという懸念がある。女性研究者を優先的に採用する場合は、子育てをしている人ならロールモデルになりうるが、子育てしていない場合、若手女性研究者、女子学生などからはロールモデルになりにくい。・実際、教授・准教授クラスでポストを得て仕事をこなしている女性研究者は、子育てについては自分の両親（子供の祖父母）に任せている場合が多いように思うので、そのような現実についても調査して報告して欲しいと思う。
- 職種による適正（向き・不向き）があるので、必ずしも数的目標を立てることに意義があるとは思えません。女性は男性に比べて自己のキャパシティや周囲への配慮（「空気を読む力」）が劣ると感じる事が多く、これらの能力差を考慮したうえで、男女共同参画について考えるべきだと思います。
- 男性と女性は優劣とは関係なく明らかに適性が異なっている。男性の思考回路だけで物事を動かすなら、無理やり女性の数を増やそうとしても業務に支障をきたすだけである。女性の思考回路や適性を積極的に利用しようとしなければ根本的には解決しないと思っている。

### 男性回答者

- 数値目標などは愚の骨頂である。数値を達成するために能力も無いのに採用や昇進をさせては衰退するだけである。男女共同参画などという議論自体が愚である。
- 数値目標ありきの行きすぎた優遇措置は、男性研究者・技術者に不公平感をもたらすばかりでなく、そのように選ばれた不適切な人材をロールモデルとすることになる次世代の女性研究者・技術者にとっても不幸となろう。
- 男女共同参画の取り組みによって女性にとっては以前より改善されているが、その煽りを同世代の男性が受けているように感じる。出来るならば今ある駒を女性により振り分けるのではなく、新たに女性のためにポストなどを作るようにしてほしい。
- 女性優先の採用制度はやめてほしい。男性差別だと思う。私は男性だが、実際に自分が公募情報をみていたとき女性のための募集をみたとき、自分に適した職と思われていても応募できないので本当に残念に思っていた。能力で評価するのが本当の男女共同参画であると思う。
- 最終的には、男女平等で、どちらかに偏る政策でなければ結構であると思っている。もし、あるとすれば、それはおかしいと思う。



- 女性に限定した大学教員公募は逆差別であり、やめるべきである。男女問わず、あくまでも能力本位の選考を行わないと、いずれはレベルの低下を招く。
- 研究者全体の雇用機会の減少の中、女性のための優遇が過度に進むと、システムがゆがみ、女性の地位が逆に向上しないと思うのは、男性側の思い込みか。実際に、男女人口比が男女就職人口比ではないはずで、いったいどの程度に比率が適正なのか、数値目標とすべきかわからない。女性研究者、就業者の中にも、家庭での役割を重視したい方もいるはずと思うのは男の身勝手？外国では、女性就業者の割合も高いので。
- 男性差別に他ならないアファーマティブアクションの科学技術分野への適用には絶対に反対します。
- 女性研究者・主宰者比率の上昇についての意見を当前に、このアンケートの予備資料に女性学生比率とか学位取得率とか、基礎資料がありましたっけ？そもそもの比率が低いものであれば、主宰者比率を上げるのは至難の業。そもそも均等であれば、何とかあります。
- 不況の影響で社会は安定志向。特に女性は優秀で先が見通せる学生ほど安定志向が強く、不安定身分のリスクを冒してチャレンジする者は少数。女性しか子供が産めないのは生物的な違い。育児は男性でも部分的に担えるが、子供は母親との絆の方が強い。それでも周囲のサポートや本人の意思の強さに裏打ちされた方には、男性よりも立派な業績を上げ昇進された方も多い。女性のみ優遇措置を計るのは、逆差別である。男性にも女性配偶者がいることを忘れて欲しくない。
- 女性枠での採用は逆に男性の差別になっていて、有能な男性が職にあぶれている現状を見ると互いに不幸せな状況だと思います。
- 男性の家事参加への社会的要求が高まる一方、仕事は旧来の水準を求められる。共働きで家事育児にも参加しているが、女性だけが優遇されるとなると、未婚男性や女性に対して不公平感を感じる。
- 常勤職（任期無）に就けないポストが過剰に存在する現在、女性限定の公募は非常に不公平だと感じます。男女平等であるべきだと感じます。常勤職に就いた女性の研究環境を整備するのは賛成です。性別ではなく、生活状況に応じたサポートが良いかと思っています。
- どのような政策を行おうと、最終的には私たち市民の意識の問題だと思います。私たちが望むものに適合していない政策であれば空振りするし、潜在的に望まれていることを行えば、いい政策だと評価され、うまく機能するかもしれませんが、意識は人それぞれなので、数値目標のようなものは好きではありません。
- 昨今の動きは数値目標のみが異様に先走っていると感じる。女性比率について具体的

な数値目標を掲げる前に、育児・介護サポート制度等の基盤をしっかりと充実させるべき。有能な女性には、有能な子孫を生み出すことが期待される。上記の優先事項をクリアしない限り、少子化問題がいたずらに深刻化するのではないかと危惧する。一方で、「実力社会の専門職」にの採用場面において、「女性」というパラメーターのみが優先されるのは「男性差別」に当たるのでは無いか。

- 女性だけに限定した採用枠は、同年代の男性を無条件で排除しており、男性に対する性差別である。過去の女性に対する差別という弊害をなぜ現在の男性（特に若手）に全て負わせるのか意味が分からない。
- 女性が働きやすい環境を整えるべきであり、女性ポストを増やすのは男性からみれば性差別である。保育園充実など子育てできる環境がひとつである。
- 同じ人間でも性質、能力、力量に差があり、男性は男性として、女性は女性としての役割がある。そこを無理やり、世界的動向に合わせて、男女共同、むしろ女性を優遇するような措置は、愚策もはなはだしい。
- 雇用条件や雇用形態が不規則な研究職は女性には不向きで、無理に増員すべきではないと思います。
- 現在の日本の男女共同参画は無意味。無理に女性限定のポストを用意するのではなく、育児や看護をサポートする環境整備が先。日本はこれまで何をやってきたのだろう？いつも見かけ上取り繕うが、実際の環境整備は全くできていない。税金の無駄である。環境が整備されれば、女性も自然に独立心を持って科学の世界に挑戦してくる。現場を理解せずにかき乱すのはいいかげんにやめるべきだ。
- パイの限られた研究職に女性進出を促進するという施策は世の中に不幸な女性を増やすことに他ならないし、この中で女性研究者を優遇していくらかでも緩和するという男女逆差別の政策は天下の悪法である。そこそこ優秀なら研究職に就けるくらいのポストがなきゃ何をやっても無駄なのは火を見るよりも明らかだというのに、このような活動をする方達は新しい利権や天下り先の確保に躍起になっているようにしか見えない。
- 女性研究者の採用の割合を定めるやり方には断固反対です。なぜなら、この現在すでに行われている女性研究者の採用を優遇する政策により、日本国内における科学研究のレベルの低下が起きているからです。この女性優遇政策は「研究職を目指す女性（ポスドク）自体が現在少ないにもかかわらず、ただ女性の採用を増やして無理やり女性研究者の比率を上げる」という非常に短絡的なものであるため、必然的に日本の多くの研究ポジションに研究能力の比較的低い女性研究者が就くことになり、日本国内にレベルの低い研究者を多く生み出しています。同時に、この政策は男性が就くことが

できる研究職のポジションを大幅に減少させ、ただでさえポストク一万人計画という過去の愚策によって研究職を目指すポストクが日本中にあふれている昨今の就職難の状況をさらに悪化させています。そしてその結果、多くの男性ポストク達は、ある程度高い研究能力を持つにもかかわらず男性という理由だけで日本国内に研究職を得ることができず、転職あるいは海外の研究職への就職を余儀なくされています。このような、日本国内の研究者の質の低下および海外への頭脳流出が今後も続けば、女性研究者の割合の増加に反比例して日本の研究レベルが低下し続け、近い将来深刻な事態になることが予想されます。そのため、一刻も早くこの政策をやめるように強く要請いたします。もちろん、女性研究者の割合を増やすという最終目標自体には異論はありません。ただその目的達成の方法が問題なのです。男女間での公平な競争の下、全体の研究のレベルを下げずに女性研究者の割合を増やすことが不可欠です。そのためには、研究職を目指す女性（特に大学生や大学院生）の数を増やすことが必要です。なぜなら、現在女性研究者が少ない最大の要因は、「研究職に応募する（つまり研究者を目指す）女性自体が少ない」からです。（もし「女性が男性よりも研究職に採用されにくいから」ならば公平に採用するように指導すれば良いだけです）。したがって、女性研究者を増やすための正しい政策とは、「研究機関が女性をどれだけ多く採用したか」という「アウトプット」の目標値を定めることではなく、「その研究機関の公募に女性がどれだけ多く応募してきたか」という「インプット」の目標値を定め、その達成に向けた取り組みを行うことです。つまり、職業を選択する段階である大学や大学院において女性が研究職の道を敬遠する理由を明らかにし、その問題を解決することによって将来研究職に応募する女性を増やすことなのです。おそらく産休制度の充実といった研究職の労働環境の改善に加え、高校での理科離れの防止を含めた自然科学に対する興味をより引き出す教育、さらには研究者の一般的に地味で暗いイメージを改善するような啓蒙活動が有効と考えられます。特に、研究職は体力・精神的にきついにもかかわらず給料は高くないため、科学に対する強い好奇心や探究心を育てる教育・活動を強化しない限り、多くの女性を研究職の道に導くことは難しいと思われます。このような女性が研究職を敬遠する根本的な問題を解決しない限り、今後も研究職を目指す女性が増えるはずがなく、したがって、いくら研究機関が門戸を開き女性を優先的に採用しても「優秀な」女性研究者が増えることはあり得ない、ということをは是非ご理解いただき、我が国の科学技術政策を慎重に策定して頂くようお願い申し上げます。

- 人事における行き過ぎた差別は極めて有害。例えば、私が入学した大学の工学部は定員が 900 名ほど、女性が長い間 0 であった。そのような状況で数値を設定すれば非常

に不公平になり、研究にも教育にも支障をきたす。多少の女性優遇はいいと思うが、そのライン（例えば業績のインパクトファクターの合計が男性候補者の 60%以上なら女性優先など）を定めるべきである。でないと男性が公募に応募する意欲もなくなる。

- ただ単純に女性の雇用比率を上げるためだけに、女性のための採用枠を増やす、採用を優遇する等はおかしいと思います。もともと科学技術分野において女性が少ないことが主な原因だと考えます。
- 科学技術分野で女性の研究者が少ないのは、高校、大学等においていわゆる理系の女子が少ないからに他なりません。これは教育システム云々の問題ではなく性別による指向の問題です。一方で第一線で活躍される女性研究者の方がいらっしゃるのも事実ですから、研究者は年齢、性別を問わず優秀なやる気のある人がやればよいと考えます。従って敢えて予算を使ってまで科学技術分野に女性を増やそうなどという試みは全くの無駄であり、そんな予算があるのであれば、現行の科学技術の発展や、将来科学者を目指すであろう子供たちの興味を刺激するためにお使いになることを切に望みます。
- 過剰な女性支援は、男女差別に当たるのでは（いわゆる男性が不利を被る逆差別）ととられてしまわないか。
- 任期無しの職に対して数十倍の任期付き職がいる中、女性採用の優遇措置は女尊男卑である。女性研究者が少ないのは理系職を目指す女性が少ないためで、採用の優遇措置ではなく理系職への興味の促進が必要だと考える。

#### D. 性別にこだわらない人材育成や評価が必要とする意見

##### 女性回答者

- 男性も女性も平等に評価されるべきである。ただ単に女性を増やすという意識ではなく、生物学的差異により不利になる事象を改善するべきである。

##### 男性回答者

- 男女に限る事なく、能力ある人を見抜いて、暖かく育てる事だと思います。人それぞれが異なる能力を有しています。それをいかにのびに引き出すかが大事ですね。そのような環境づくりを積極的にすれば、すばらしい社会にあるとおもいませんか。
- 性別にこだわらずきちんとした能力査定のできる人材を育成することがまず必要ではないか。男女に基本的な能力差はないので、
- 男女の区別無く、国の予算を投じて長期に渡りトレーニングを重ねて、高度な専門的

知識、能力を備えた人材をより広く社会で活用できるキャリアパス、就職機会を整備する必要がある。1)国、地方自治体で研究教育技術開発の政策、行政を指導、監督、支援する立場に博士号取得者が著しく少ない点に改良の余地がある、2)マスコミ、新聞、報道などに専門的知識を持つ人材が少ない、3)大学進学、大学院進学などが増えているのに中高校教員の大学院経験者が少な過ぎる、あるいは教員採用で博士号取得者をむしろ忌避する傾向にある、3)民間企業での博士号取得者の採用が少ないのにインセンティブが無いことが一つの理由で、政府予算から企業に出る開発プロジェクトに一定割合の博士号など専門的知識を有するスタッフの参画を規定してもいいのではないか。

- 研究に性別は関係ないと思うので、いろいろな意味で正しい評価がなされることが望ましいと思います。
- 教授と准教授に女性を登用せよ。馬鹿な女性はや不要。採用の時点で差別する必要はない。男女を区別せず介護と育児に支援を行え。
- 最近どの公募を見ても男女共同参画を推進しており、女性の応募を歓迎いたしますと書かれている。これは逆に男性に応募しても無駄だという気持ちを想起させてしまうので、わざわざ遺伝子組換え食品ではありませんと表示している商品と同様に、必要のない表示だと思う。また、この文言を入れることで、これまで男女差別をしておりましたと懺悔しているようにも感じる。堂々と実力のある人物や企画を採用する姿勢を見せればそれでいいと思う。男女差の件よりも、有期雇用研究員の保障についてもっと国や自治体、企業へ働きかけていくべきだと思う。
- 女性であるから採用（もしくは不採用に）するのではなく、全て「その能力を有するか」「優秀であるか」で考える社会環境を整えるべきである。
- 女性に配慮した制度は必要だと思うが、雇用時の評価は平等であってほしい。
- 特に女性（あるいは男性）だけを優先することなく、「能力」で評価できる環境が構築できることが望ましいと思う。
- 男女の不平等な点は改善するべき、ただし女性の大学進学率、理系選択率の低さはより大きな問題。意欲ある女性が職につけないのは良くないが能力がない女性が意欲のない全体数の中で優遇されることがあっては良くない。単に数などの目標設定をすることは良くない。採用、昇進に関しては男女問わず基準を明確にする必要がある。
- 男女の相互理解が不可欠。女性はもっとアグレッシブになったほうがよい。
- 男女公平な評価が大事であり、女性枠的なものを設ける場合でも、逆差別にならないことが望まれる。
- 女性の採用の数値目標などは、男性への差別を生み出していると思う。業績が低い女

性を積極的に採用するという公募や、女性限定の公募などは男性に対しての差別だ。どの公募であっても、男女関係なく能力と業績のみで評価されるべきであると思う。本当の男女平等とはそういうことではないのか？

- 男女共同参画のために女性限定の公募を行うのは本末転倒だと感じる。男女の性別ではなく、研究者の能力によって評価されるべきである。
- 女性に対するアファーマティブアクションには絶対に反対。実力主義を積極的に取り入れて同じ土俵で勝負しない限り、何も改善しない。
- 研究者としての能力と性別は、関係ないと思っています。1人でも多くの方が、継続して働きたい・研究したい方が、その希望が叶えられる環境を整備して欲しい。

### ③ 任期付き雇用

#### 女性回答者

- 優先的に女性研究者を雇用するような制度になっているようですが、モデルとなる先輩研究者は死ぬほど長時間の過酷な労働をされています。結局あまりプライベートと仕事とのバランスは取れている人は皆無です。優先的に雇用すると同時にもう少し安定的に長く一つの研究テーマを続けられる機会を与えてほしいと思います。任期付きの雇用ばかりではライフイベントには対応できません。
- 現状では男性でも任期なしの研究職ポストを取りにくい。女性雇用の促進と同時に、若手研究者全体の安定雇用促進が重要。
- 研究職では、成果が最も評価されることから、女性の育児休業による研究の中断は非常にマイナスである。このことを加味し、育児休業取得者には任期を十分延長すること（育児休業期間以上）が必要である。とくに、子供が幼い時は、病気などのため、休業を余儀なくされることがあり、任期の延長は必須である。また、任期付きであると育児休業中の手当がない場合も多く、経済的に不利益である。・学位取得後の年代は、研究においても一番伸び盛りであるが、女性の場合は、出産適齢期でもある。研究と出産・育児の両立について、社会全体として議論する必要がある。

#### 男性回答者

- 任期付き雇用の解決が効果的。身分保障をした上で、プロジェクト毎に所属が変わる形態が望ましい。
- 男女共同について、当方の職場でも近年の新規採用者の半数以上が女性となる等、一

定の進展は見られます。一方、ポスドク問題ですが、前回のアンケートにも書きましたが、この問題の一番の責任は企業にあると思います。日本企業の「博士嫌い」、それも偏見に近い「食わず嫌い」が問題の根本原因だと思います。ドイツへの留学経験からポスドクの地位の日本との差に驚きました。日本企業は大学院教育が企業の求める人材を養成しないと批判しますが、私が見た限りドイツと日本の大学院教育は同じ事をやっていて、一方で、ドイツ企業は、学卒よりは修士、修士よりは博士を採りたがります。企業がポスドクのキャリアの後の常勤ポストを用意すれば、問題の多くは解決するのではないのでしょうか。文系学卒者ばかりの人事部が諸悪の根源ではないかと。日本の大学院教育は決して悪くないと思います。

- 大学は、女性の研究者・教育者は圧倒的にまだ少ないと感じる。とにかく早急に数値目標を達成しないと何も変わらないと感じる。微増では絶対にダメで、もっと大胆に変革をしないと、男性社会の強い意見にすぐその動きは消される（内心では女性の社会進出を望んでいる上の世代はどれくらいいるのだろうか。かなり軽視している言動が現場でも本当に目立つ。）、または、単なる形式的な女性採用に留まる。私のような 30 代はパートナーがいても、自身が任期付きであるため雇用は極めて不安定であり、パートナーも高い意欲を持ってアカデミア職を探しているものの、そもそも女性の募集と専門性がマッチする職がほとんどないので、ポスドクもしくはそれに近い形式の職でつないでいる状況である。何より、女性は子供を産むうえで、男性よりも早く赤アカデミア職を得るくらい（20 代後半から 30 代前半）でないと母体も危険である（35 を超えると急激に不妊・母体への危険も高まる）にも関わらず、その環境・整備は全くといってほど整っていない、それが大学の女性博士進学の低さやその後のキャリア、キャリアパスの難しさに繋がっているともいえる。女性の立場で政策を考えられる人をもっと登用すべきとも思う。適正でいえば、男女に能力差はない、むしろ女性のほうがきめ細やかで暴言を吐いたりしないので向いているとも思う。いまや共働きでないと収入も少なく、将来は不安しかない。海外へ留学したくてもそんな余裕がどこにあるのか。形だけの政策ではなく、もっと足元を見た政策を考えないと何も変わらない。私の周りでも、数名は大学へのキャリアを諦め、行方不明になっている。消息も不明で本当に彼らの安否が心配だ。誰が責任を取るのだろうか。

#### ④ 育児制度

##### 女性回答者

- 幼少の子を持つ親の出張に対する理解が乏しい。例えば、2 泊 3 日間の東京出張が必

要な場合、通常であれば往復の交通費と2泊分しか出ない。しかし、学会等に保育施設が併設されていない場合や共同研究等の場合は、子供を預けることができないため、3日間、毎日、居住地と東京を往復しなければならず、実質的には3日分の交通費がかかる。結局、余計にかかった2日分の旅費に加え、居住地での保育料を手出ししなければならず、現在の研究費では、このような費用を賄うことが認められていない。そのため、学会等へ参加するほど、家計が苦しくなる。

- 産休中は、実際には休んでもよい期間のはずなのに、お給料をいただいているため、頭数に入った状態で講座への仕事が割り振られる。そうすると、自分の代わりに、誰かがやらなくてはいけなくなり、頼まれたほうも喜ばないし、そうすることが、非常に申し訳ないと感じるため、休めなくなる。産休中でも、すべての仕事から除外してほしい。
- 派遣研究員と科学研究費等のアルバイトのかけもちを2大学でしています。出産や育児を望む場合は退職を余儀なくされ、こういった機会には離職することになり、育児休業すら取得できず、子供を保育所に預ける対象にすらなりません。
- 女性への優遇＝結婚、出産時の支援を意識するあまりに、逆に結婚や出産をしない選択をした人ばかりでなく、出来ない人も含め、遊びの以外の銀行や役所への用事、介護においても休暇等を取りにくかったりします。
- 海外の学会に行くとな女性の発表者の方も多く、日本で女性の研究者が少ないのは、やはり女性に育児や介護の負担が大きくなっているからではないかなと思っています。女性にとって、育児・家事・介護をしつつ研究もできるような体制がないと、女性の研究者や管理職も増えないし少子化も進んでしまうと思う。
- 自分の意志で研究職で働きたいという女性が少ないのは、男性依存的な日本人女性の精神構造の問題なので、科学技術系で敢えて頑張って女性の数を増やす必要はないと思います。その代わり、男性女性に関わらず、子育て中の勤務時間短縮や子供が病気の時に自宅で働ける制度と研究キャリアにブランクがある人への再就職支援を充実させてほしいです。また、専業主婦の奥様に家事育児全て任せっきりの年配男性研究者が研究業界のトップに君臨している間は、化学技術系の男女共同参画は難しいと思うので、制度の改正、実行を行うメンバーはなるべく若手に任せるべきだと思います。

### 男性回答者

- 分野の垣根を無くすべきである。また、助成金等の使用用途を厳しくチェック、柔軟性を持たせるべきである。助成金を育児が終わった女性研究者に事務員を配置するために使用するのではなく、共働きで育児が必要な若い男性研究者に事務員を配置する



等。

- 男性も女性も家庭と両立できるように研究開発業務以外の業務を分業化したり、支援者を増やす、自宅で労働できるようにするなどの改善や、職場での保育所の充実が求められると思います。女性だけに向けた制度設計ではなく、男性も女性も協力して家事・育児をしていけるような社会が望ましいと思います。
- 育児支援システムおよび小中学校教育システムの大幅な改善。
- 家事、育児、介護は女性だけの問題でない。男性への支援項目は現在の所、皆無。女性だけの支援だけを考えているようではない。女性優遇というより、性別関係なく、共通問題として捉えるべき。
- 女性の進出のためには、育児施設の充実が必要である。しかも研究者の子女を増加させるなら、その育児施設は24時間営業型であるべきである。
- 研究分野における女性の活躍は大切なことだと思う。出産は女性特有のイベントであるので、この部分に関しての優遇措置は必須である。育児や介護は男女同等に負担すべきことであり、制度や環境が整っていれば男女の格差はないと思われる。
- ヨーロッパの大学には、テクニシャンも含めて職員の誰もが安心して子供を預けることのできる教育レベルの高い保育園・託児所があり、研究室の技術面を維持するために、教員以上に女性テクニシャンを長期、雇用することはとても大事なことでヨーロッパの友人から聞いたことがあります。彼らは、日本にテクニシャンとして雇用できるポストが少なく、また、託児所が大学内にないことなど、考えられないと言っていました。またテクニシャンという仕事から始めて、教職員としてのキャリアパスを形成していく人も多くいます。ですので、プロジェクトごとに、研究テーマの変わってしまう任期制ポストの数を増やす以上に、給料は安くても常勤のポストを準備することが、多くの女性の研究者が成功していくには必要なことと思います。
- 女性にとっては、やはり出産育児が大変である。またその前に、パートナーを如何に見つけるかも重要である。男も含めて、生きやすい社会にする必要がある。このアンケートは負担（30分以上かかった）であった。こうしたアンケートが不要になることを望む。また、アンケートを入力するときに途中で中断できるようにすべきであろう。
- 女性に対する支援だけでなく、男性でも育児・介護に取り組まなくていけない場合があるので、同様に支援をする必要があると考えられます。つまり、ほとんどの場合女性だけの問題ではないので、男女の区別なく、さまざまなライフイベントに対応できるような支援制度システムの拡充が大事だと思います。非常に厳しい常勤職のポスト獲得競争の時期と、出産・育児の時期が重なっていることが非常に問題で、次世代の科学を担う子供を優秀な科学者・研究者たちが育てる余裕を持つことを支援していくこ

とが、将来の日本の科学の発展につながっていくと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

- 子育ての問題を夫婦で分担する。子供が幼い時期の「保育園等のサポートシステム」＋「仕事量をコントロールできる職場環境」の充実が大切だと思います。
- 私の勤務する職場では、ここ5年くらいは採用者は女性ばかりです。女性を優遇したのではなく、その方々が優秀だったという理由です。先入観や偏見を排除（本人の意識も含めて）すれば、決して女性が不利ということはないと思います。ただし、育児に係る休業というのは、職場には少なからず影響があります。近年は晩婚化が顕著ですので、職場において重要な役割を果たしているときの休業は正直ダメージはあります。しかし、こどもは社会資本ですから男女が協力して、女性が少しでも早期に職場復帰できるように社会意識を変化させる必要があると思います。
- 女性が育児をしながら仕事を続けるためには配偶者の協力が不可欠です。現在、さまざまな支援策が出産・育児を経験した女性に対して試みられていますが、育児を経験した男性へも労働条件や就職の優遇措置を行うことが結果的には女性の研究職への参画につながると思います。
- 大学に託児所や病児保育できる施設が必要。学生も先生もお母さん、お父さんをやりながら勉強したり、研究したりできる環境が必要。その施設に子供を預けるのにもちゃんと予算を出して欲しい。

## ⑤ 介護制度

### 女性回答者

- 50歳を過ぎて管理職になったら裁量労働制がなくなり勤務時間の自由度が減ったが、親の介護が始まった。若い育児の時期と同様に親の介護の時期にも裁量労働制がほしい。
- 出産・育児は、大変だとしても未来ある楽しいイベントであるので、仕事との両立も頑張ろうと前向きに考えられるけれども、介護は、実際に自分にそのような時が来た時に、果たして、仕事と両立していけるのかどうか、大変不安である。実際、自分がそれなりの役職についた頃に、介護の時期が重なると、仕事はより忙しいうえに介護もしなければならず、まして、自分の健康面も考えると、若いうちに出産・育児は何とかかなるが（実際、何とかなっている）、介護の時期を迎えるのが非常に心配である。

### 男性回答者

- 男女の生涯賃金の格差をゼロにするべき。男女間で同じ労働対価を実現あるいは、労働に対して男女間で等価であると実感できるようにして欲しい。扶養家族手当を撤廃して、税金は給料に対して累進的に課すべき。子育てあるいは介護にあたる個人に対しては、補助金として手当する方向にするべきである。

## 2. 職場環境の整備

### 女性回答者

- 不景気のためか、男性でも女性でも、社会として人材を育成するコストには目を背けて、即戦力ばかりを刈り取ろうとする雇用者の態度が目に残ります。次世代育成を考えない企業／研究所／大学のどれにも未来はありません。女性リーダー育成、中高生へのレクチャーもよいのですが、まず生活しているそれぞれの労働者の状況を改善すべきかと考えております。
- どの職場でも年々雑用にさく時間が多くなり、研究できる時間が減っています。研究には集中できる時間が必要ですが、あまりの雑用の多さに考える時間がとれません。どの分野でも同じだと思いますが、業務の効率化を進めなければ、日本全体の能力の浪費に終わります。
- ずっと独身ですが、「女性研究者支援」とは、「ママさん研究者支援」と同義のように思います。「男女共同参画」とは仕事後の家庭における役割分担のバランスのことなのでしょうか。研究開発の現場においては、男だ女だと言わず、各個人が研究者としての能力を発揮できるような環境を整備するという視点に立つことが大事なのではないでしょうか。

### 男性回答者

- 職場に長時間とどまらないと業務を遂行できない環境が弊害になっている。IT化による一定の条件下での在宅勤務の推進、委員会や会議等の負担の軽減、書類等の簡素化など、効率的な勤務が可能な環境整備が男女を問わず必須である。研究開発は創造性の高い分野であり、疲労を蓄積すれば成果の質にも影響してくるので、研究社会全体での抜本的な取り組みが必要と感じている。
- 男女に関係なく大学教員は薄給で立場も弱く、学生の多くはなりたがらない。魅力的な職場にならない限り、男女問わず希望者は減る一方だと思う。

- 男女ともに意識改革が必要。どちらにも職務への責任感の果たし方に軽重があるが、女性を取り巻く環境が厳しいために、責任を負わない女性が多いのも事実。環境整備と意識改革を両輪にして回し続ける必要がある。
- 国立大学に教員として勤務しているが、膨大な業務をこなさないといけず、また入試業務、各種広報業務等で週末もロクに休めない状況では子育て中の女性の参画を促すのは無理であると考える。
- 男女がともに働くことは大切である。女性が休職する場合、残りのスタッフの負担を軽減する策が必須である。
- 専業主婦が存在する世の中の形態は事実である。女性に雇用及び昇進比率を男性と同程度とするのは、専業主婦を扶養している家庭と、共働きしている家庭の所得格差を大きくする弊害ともなる。改善すべきは改善し、実情にあった数値目標を立てる必要はあると思う。一方で女性の仕事の能力は非常に高い。従業率はともかく、昇進比率の引き上げは必要だろう。能力の高い人材は適正に昇進させるべきである。

### 3. 教育

#### 女性回答者

- 科学技術分野で女性職員を増やすのには、小学生のころから科学に興味のある女子を増やし、理系大学の女子学生を増やすことなど、教育から取り組む必要があると思います。女性でも、生活を男性に頼らず働く意識を持つことが大切だと思います。

#### 男性回答者

- 高校生・大学学部生の頃までに、特に女子学生にしっかりと科学技術分野における女性キャリアアップの現状と将来性を啓蒙する必要があると思います。
- 小中高校生への理系分野浸透と、社会の女性だから理系は？といった意識の変革ができれば、自ずと科学技術系専門職を目指す女性は増加すると考える。最も大切なのは、家庭と小学低学年時ではないであろうか。
- 志す方が増えるのが一番の対策だと思います。家庭など身近なところで選択肢が狭められているケースは今尚多いように感じます。(女は文系、という意識の方が依然として多い)
- 女子中高生に工学、科学に興味を持ってもらい、大学の工学部を希望するような生徒を増やす努力が、最終的な科学技術分野の女性比率を底上げすると思う。
- 理系に進学する男女比がそのまま学会における男女比になっていると思われます。よ

って女性比率を向上させるにはそもそも理系の分野に進学するところから改善すべきと思います。海外と比較しても日本の女性科学者の少なさは異常だと思います。

- 女性の子供を産み育てる生物学的時間と学習・研究・開発で最も生産的な時間が重複していることに根本的な問題がある。この二つの時間を両立させる制度的保証が必要であり、わが国では未だ十分でない。例えば、教育制度では硬直した時間軸を持つ6・3・3・4・2・3のシステムを組み換え、取得単位と学力中心の制度に変更すれば、優秀な女性は早期に、あるいは自らの人生計画に沿って学位を取得でき、余裕を持って社会進出を図れると思われる。
- そもそも大学院への進学率が低い女性から無理に研究者を採用することは弊害が大きい。まずは、進学率を増やす施策をするべき。
- 女性が少ないということを問題視する風潮事態は問題ないが、研究職が総合的な能力競争社会である以上、女性に対する能力要求ハードルを一般的な基準から下げてまで女性雇用率を上げるのはいかなものかと思う。男女共同参画には高校生程度の女子への意識改革と、大学の雇用を決める上司教授側の意識改革を行ってもらい、徐々に、かつ自然に女性比率を上昇させることを望む。
- 参画を促進する制度は補完的に必要なものでその取り組みはよいと思うが、制度だけの問題ではなく、小さいころからの教育によって個々人の意識が変わらない限り、大きな変化はないと思う。

#### 4. 男女共同参画の取り組み全般について

##### 女性回答者

- 夫婦ともに働きながら家庭を築くためには、将来設計ができるような収入の安定が大事です。一方、キャリアアップや研究促進のためには流動化も大事です。両方のバランスをどのように取るかが問題だと思います。
- 現在、学部卒2名と修士卒2名の技術補助者が研究室にいますが、皆様、大変熱心に仕事（研究の手伝い）をしています。全員家庭の主婦ですが、このような隠れた人材も活用できるとよいと思います。
- 気軽に参加できない雰囲気がある。シンポジウムや会などに関して、多くの人が興味を持つように、もっと宣伝・広報を大々的にやって頂きたいと思う。男女共同参画への男性の参加を増やすべきである。女性ばかりが集まっても効果はあまり無いように感じる。
- 女性は、研究の内容と自分の生活上の問題（育児、教育など）を比較したときに、自

分の生活を犠牲にしてもなおかつやりがいがあると思えない場合には、離職する傾向が強いのではないか。その生命や生きることをもっと本質的にとらえる科学・技術分野の創成がないとこれ以上男女共同参画が進まないと考える。2. 家庭や生活の場の日常が科学のことばで説明されていない。生きること自体を科学の対象にして議論してゆく社会的な風潮が日本には全く欠けていることが、科学・技術分野における男女共同参画を進めるための足かせになっているのではないか。3.11 で科学・技術分野が生活や生きることと解離していることが指摘されたことと同根であると思う。

### 男性回答者

- 研究？教育分野では男女の差は認めがたい。ただ、時間が制限されていることが問題。男性も積極的な意見を出して、社会総体が認めていけるようにする事が肝要であろう。
- 平等はありえない。男の利点、女の利点、そこに違いがあるのでその利点の中でやりくりすればよい。男女平等を唄えば唄うほど、男側からも女側からも不平等という声が上がって消えることはない。こんなことにお金をかけるのではなく、真に男女別なく研究機会を与え、正当な評価を行えばよいことだ。
- 性差の否定を根幹とする男女共同参画は、適性を無視して均等化をはかる愚策である。科技分野では業績で絶対評価されるべき。業績と労働時間は比例関係にある為、労働基準法の遵守により男女差は縮小されると考える。
- 女性高といって特に優遇するというのではなく、各人の能力によって職種を考えるべきである。これは男性についても同じことが言える。
- 男女共同参画により少子化が一層進むことが危惧されます。
- 男女共同参画には基本的には賛成であるが、能力に応じた平等の評価をする必要があり、男女差別にならないように配慮していく必要があるのではないかと考えている。女性が持つ能力と男性が持つ能力を活かしながら、社会に役立てるように進めたほうが良い。
- 「結婚する気のない女性」と「結婚したくてもできない女性」、「結婚していても子供がいない女性」と「結婚して子供のいる女性」をわけて議論すべき。各前者は現在のシステムでも十分やっていい。男女共同参画活動を各前者に該当する方が進めるのは逆効果とすら思う。
- 女性参画数の増加を図るばかりでなく、男女それぞれの特性・適性を活かした共同参画の在り方を模索していくのがよろしいかと存じます。

以上

「日本農芸化学会男女共同参画実態調査報告書」の著作権は日本農芸化学会に帰属します。よって、このアンケート調査結果の転載および二次利用に関しては、日本農芸化学会の許諾を必要とします。