

男女共同参画学協会連絡会 第五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

2021年10月20日～11月30日に男女共同参画学協会連絡会により 第5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/doc_pdf/2022/5th_enq/5th_enq_report.pdf)が実施され、農芸化学会員からは1041件（全会員10.5%）の回答があった。日本農芸化学会ダイバーシティー推進委員会は、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、解析の上、本報告書を作成した。なお、複数回答の場合は、全回答数に占める割合を示し、特筆すべき自由記載欄の回答に関しては、記載者の主旨を踏まえつつ、必要な範囲で修正・要約を施した。

1. 基礎データ

・回答者

女性比率は27.6%であり（図1）、回答者の69.3%が大学・高専などの教育機関に所属しており、企業に所属している回答者数は15.1%であった（図2）。性別ごとの内訳では、大きな差異は見られなかったが、国立大学所属の割合が男性では比較的高かった（図3）。また、職種は86.0%が研究・教育職であり（図4）、女性の場合、技術専門職に比べて研究・教育職の割合がやや高かった（図5）。また、回答者の年代層は男女間でやや違いがみられ、男性は55～60歳未満、女性では40歳～45歳未満の回答者の割合がやや高かった（図6）。なお、性別に関して回答者のおよそ0.7%が「答えたくない」を選択した（図1）。

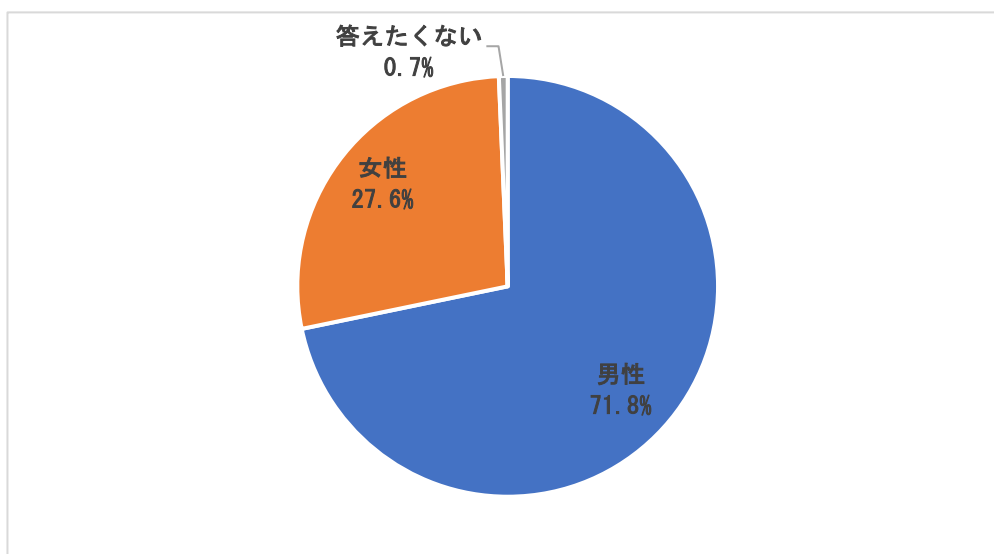


図1. 回答者の性別

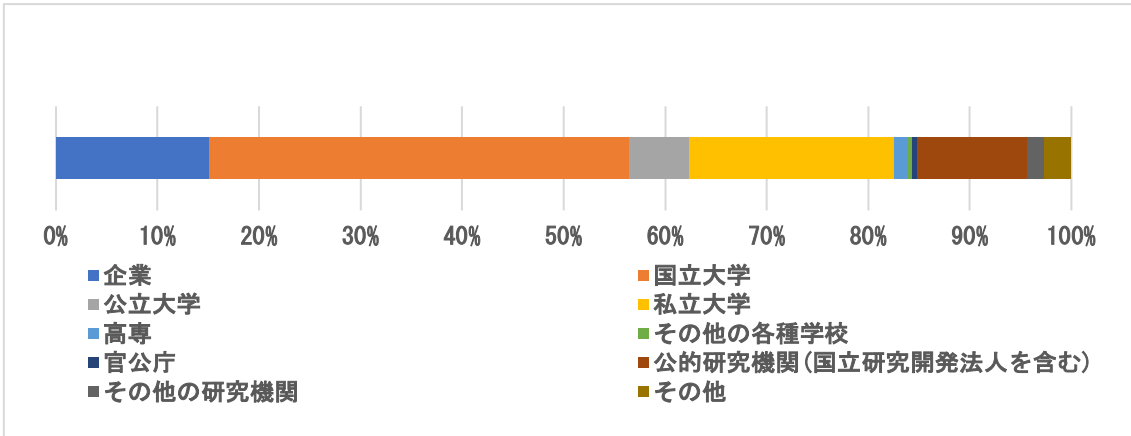


図 2. 回答者の 2021 年時点の所属

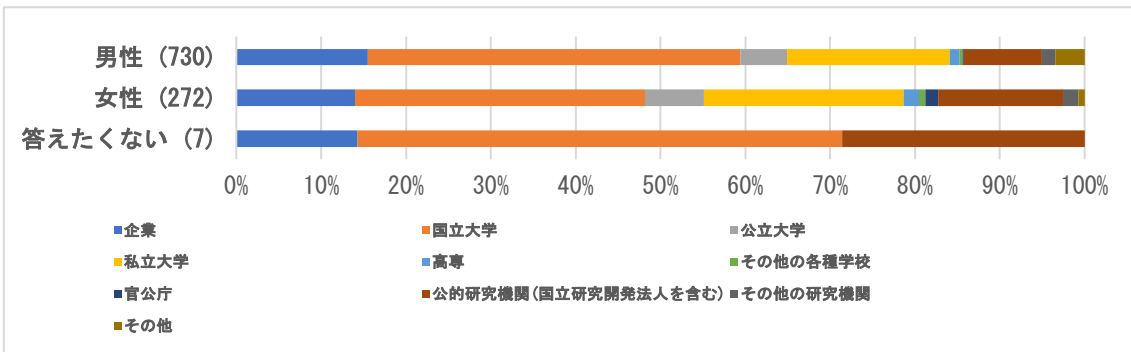


図 3. 回答者の 2021 年時点の所属 (性別ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

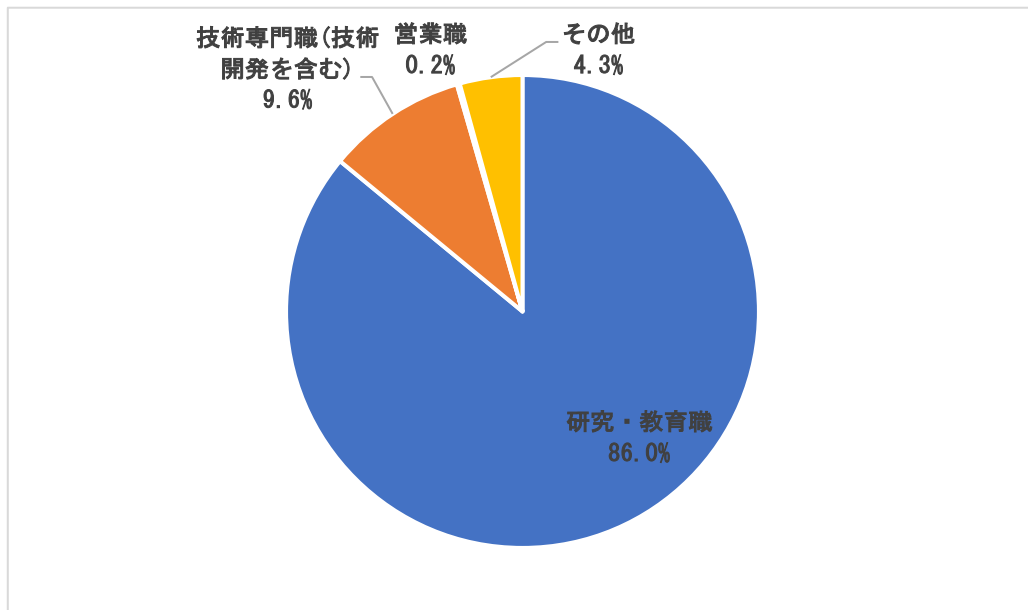


図 4. 回答者の 2021 年時点の職種

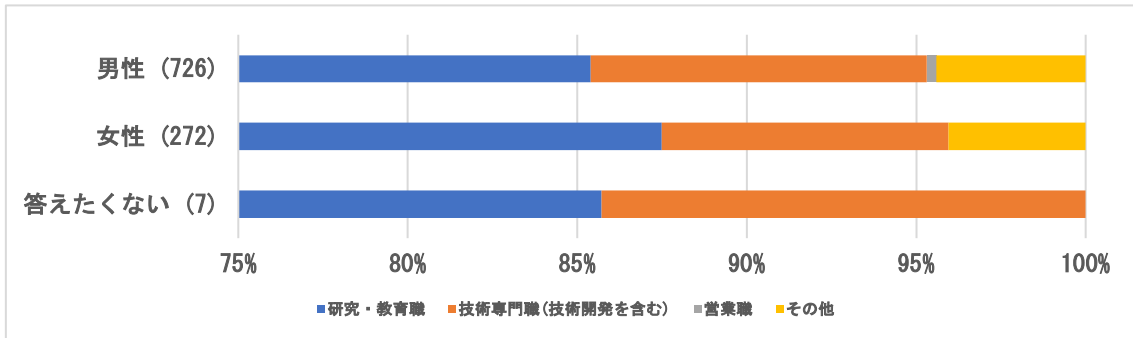


図 5. 回答者の 2021 年時点の職種（性別ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す

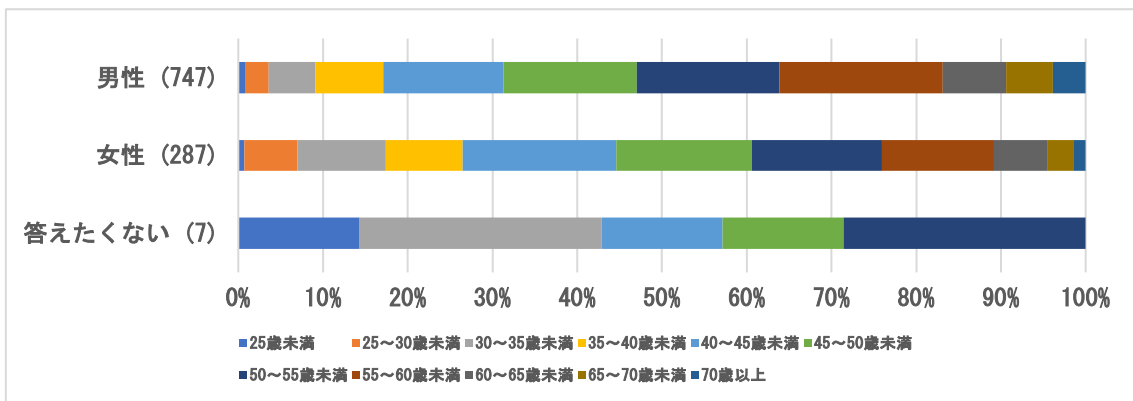


図 6. 回答者の 2021 年 4 月 1 日における年齢（性別ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

・ 年収

男女ともに 400 万円から 1000 万円の範囲が全体の 6 割以上を占める一方で、1000 万円以上の年収者の割合が、男性では 3 割近くに対し、女性では 16.7%であった（図 7）。

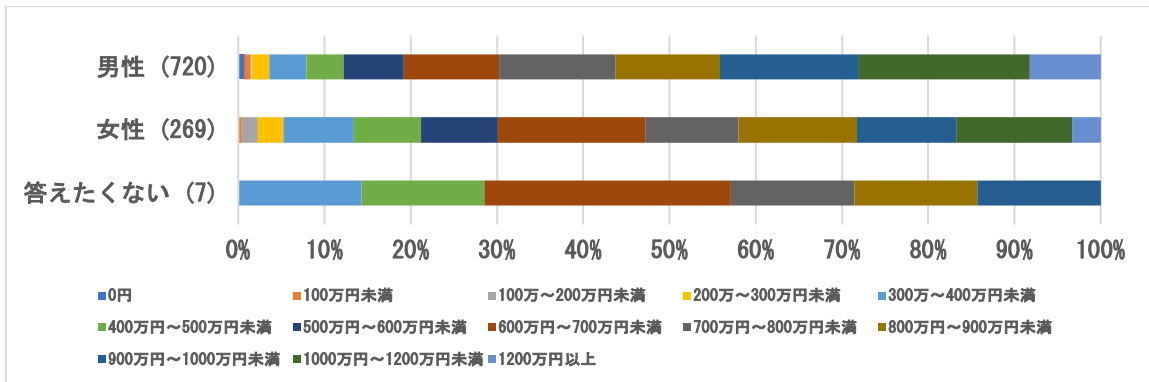


図 7. 回答者の 2021 年時点の年収（性別ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

・ 役職と昇進

回答された職位に関して、25 歳から 65 歳未満の範囲で、性別に限らずどの機関においても、職階が年齢に応じて上昇する傾向が見られたものの、年齢に応じた昇進スピードは概ね男性が女性を上回っており、特に大学機関における教授・執行部層の割合においてその傾向が顕著に確認された（図 8-10）。

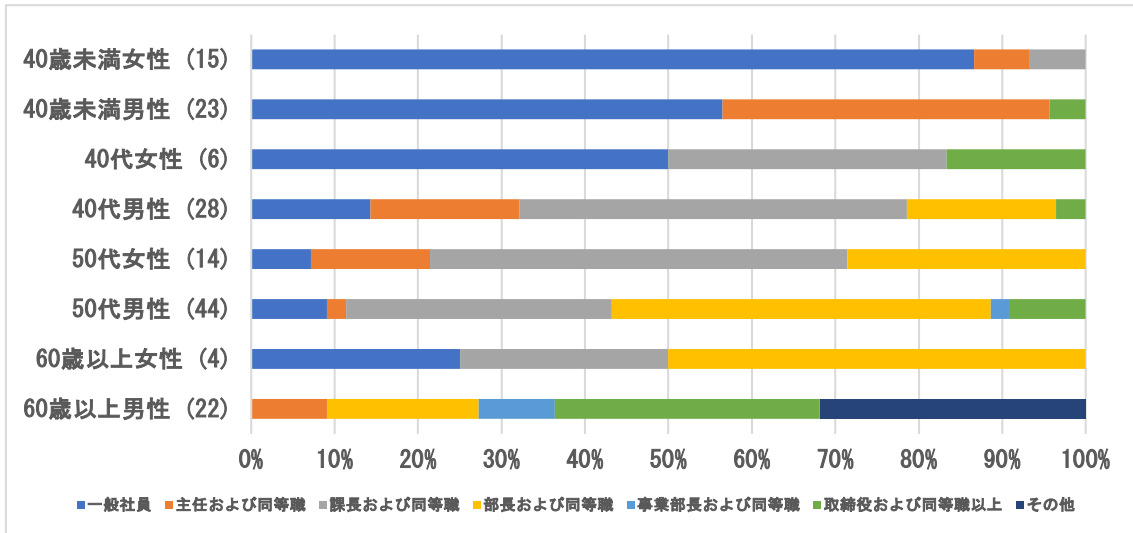


図 8. 回答者の 2021 年時点の役職名（企業）（性別・年代ごとの内訳）
括弧内の数字は回答者数を示す。

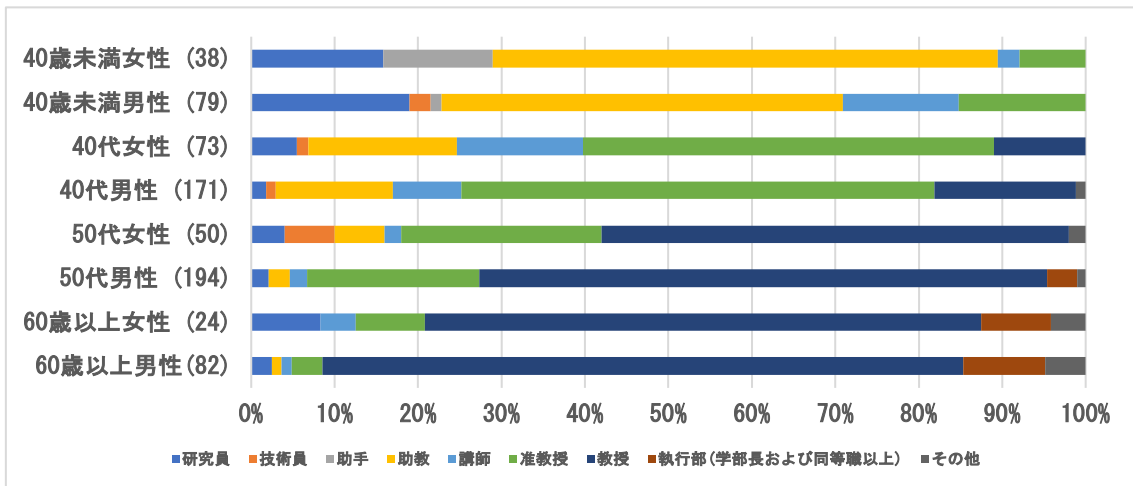


図 9. 回答者の 2021 年時点の役職名（大学機関）（性別・年代ごとの内訳）
括弧内の数字は回答者数を示す。

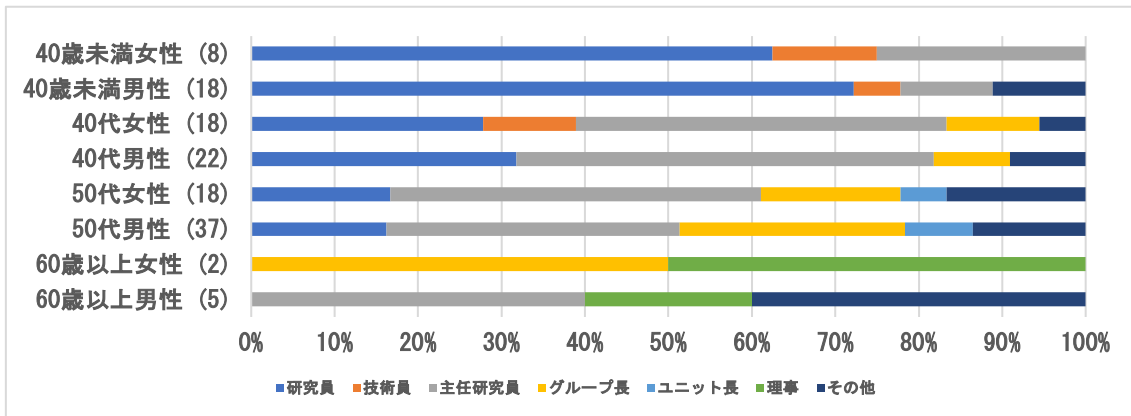


図 10. 回答者の 2021 年時点の役職名 (研究機関) (性別・年代ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

2. 仕事

・雇用形態

雇用形態に関して、女性の任期付き職についている人の割合が男性の全体の任期付き職についている人の割合をわずかに上回ったものの、大きな差異は見られなかった (図 11)。一方で、年代による任期付き職についている人の割合の変化は非常に顕著であり、性別を問わず 40 歳未満、60 歳以上において、年代による任期付き職についている人の割合が高いことが明瞭に確認された (図 12)。また、任期・契約期間付きの職従事者の任期・契約期間および累積就職期間について、男女間で大きな違いは見られなかったものの (図 13、14)、再任可の職に従事している割合は男性においてやや高かった (図 15)。

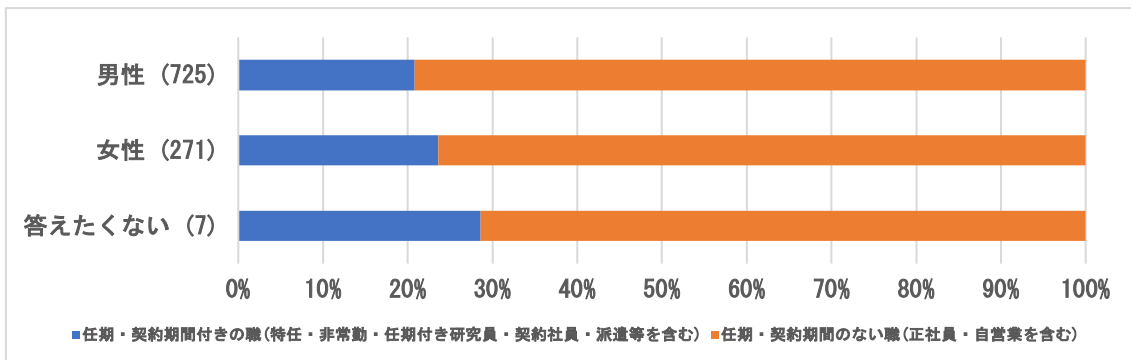


図 11. 回答者の 2021 年時点の雇用形態 (性別ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

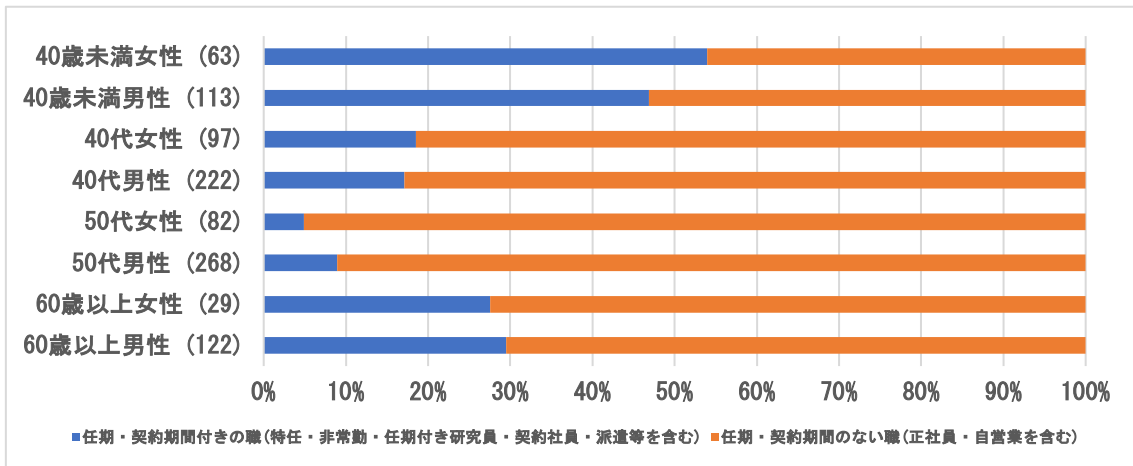


図 12. 回答者の 2021 年時点の雇用形態 (性別・年代ごとの内訳)
括弧内の数字は回答者数を示す。

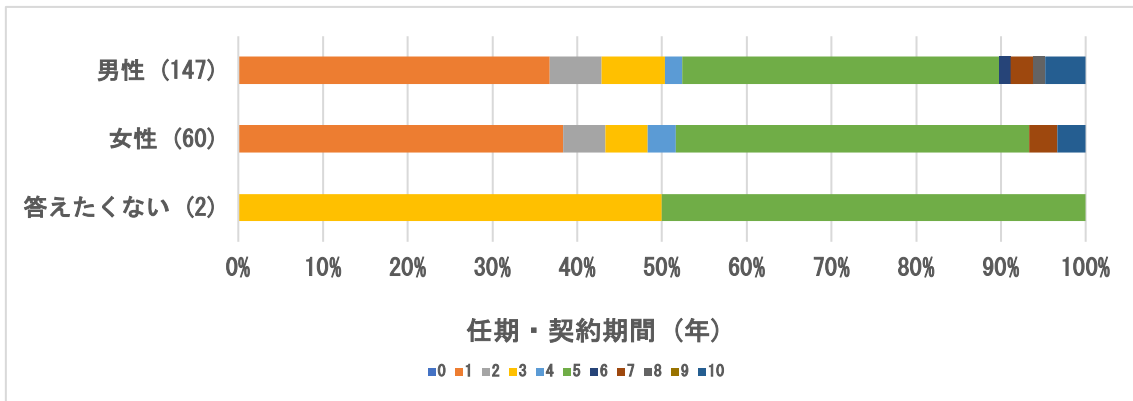


図 13. 任期・契約期間付きの職従事者の 2021 年時点の任期・契約期間 (性別ごとの内訳)
括弧内の数字は回答者数を示す。

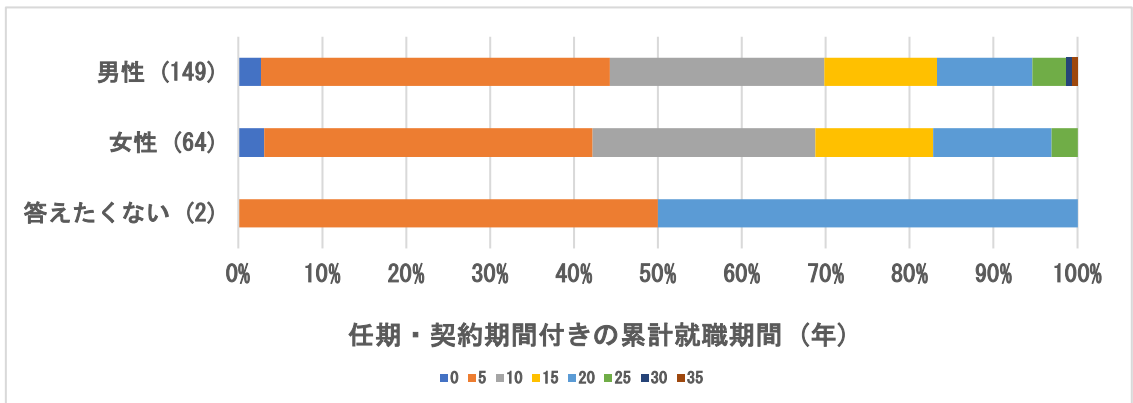


図 14. 任期・契約期間付きの職従事者の任期・契約期間付きの累計就職期間 (性別ごとの内訳)
括弧内の数字は回答者数を示す。

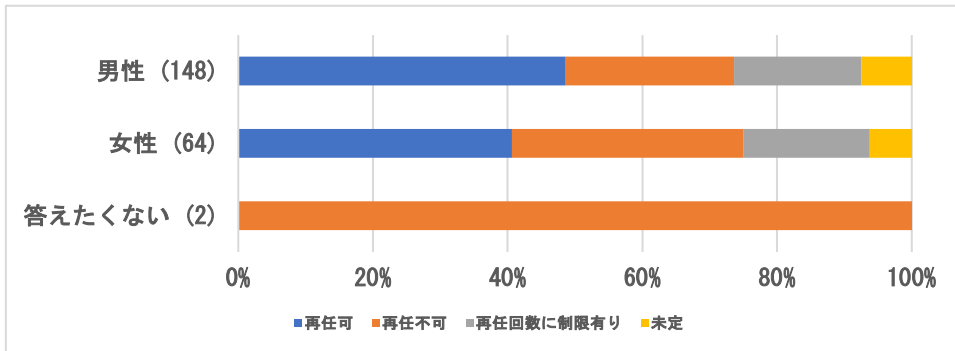


図 15. 任期・契約期間付きの職従事者の再任の可否（性別ごとの内訳）
括弧内の数字は回答者数を示す。

・ 転職・異動・離職

転職および異動に関して、「転職・異動・離職の経験なし」の割合は、その他の選択項目の総計よりも性別、年代を問わず低かったことから、多くの回答者が何らかの形で転職・異動・離職を経験していることが示唆された（図 16）。一方で、40 歳未満以外の年代層において、離職経験は女性に多く、とりわけ 50 代において性別間の顕著な違いが見られた。転職・異動・離職の理由は、比較的前向きな理由（「キャリアアップ」、「研究テーマを含む職務内容」、「収入増」）が全年代にわたって比較的大きな割合を占めた（図 17）。他方で、全体の回答に対する割合は低いものの、性別間の差が顕著だった項目として、「家族の転勤」、「結婚」、「育児」などが挙げられる。とりわけ、50 代においてその傾向が顕著であった。また、興味深いことに、「所属機関への不満」が全体の回答に対して最も低い割合を示したのは 40 歳未満の女性であった。

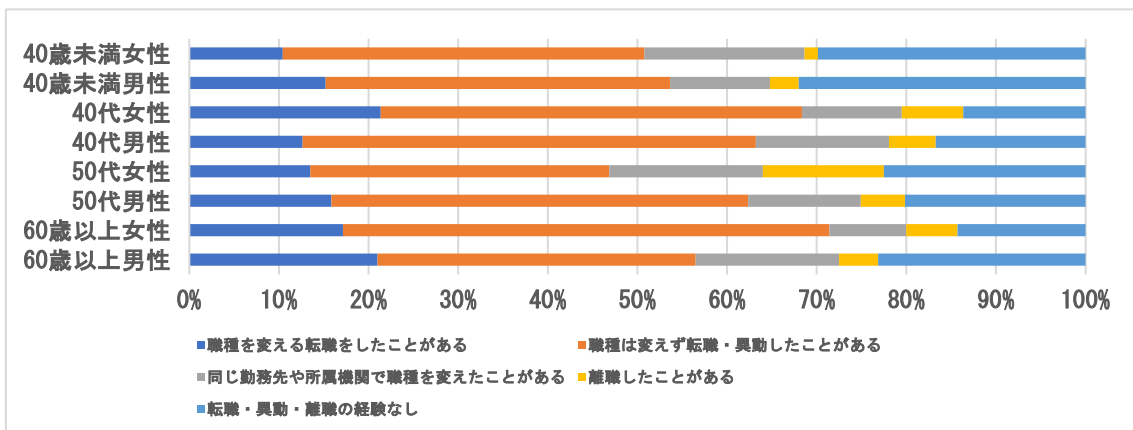


図 16. 回答者の転職・異動・離職の経験の有無（性別・年代ごとの内訳）（複数回答可）

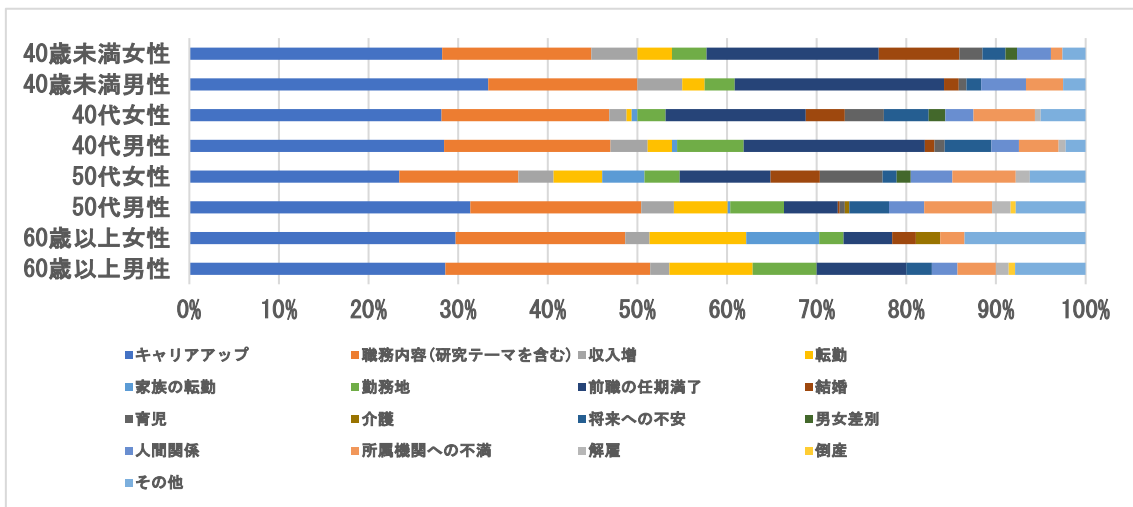


図 17. 回答者の転職・異動・離職の理由 (性別・年代ごとの内訳) (複数回答可)

・勤務時間

回答者の職における雇用契約上の労働時間制度、勤務形態に関して、労働時間制の比率が女性においてやや高かったが、勤務形態は、性別間で大きな差異は見られなかった (図 18、19)。1 週間当たりの勤務時間 60 時間以上の割合は、男性において 27.3%、女性では 20.7% と明瞭な差が見られた (図 20)。その一方で、総数は 6 名と少ないものの、60 歳以上の女性層における 1 週間当たりの勤務時間 60 時間以上の割合は 33.3%であり、同年代の男性層 (6.9%) よりも高かった (図 21)。

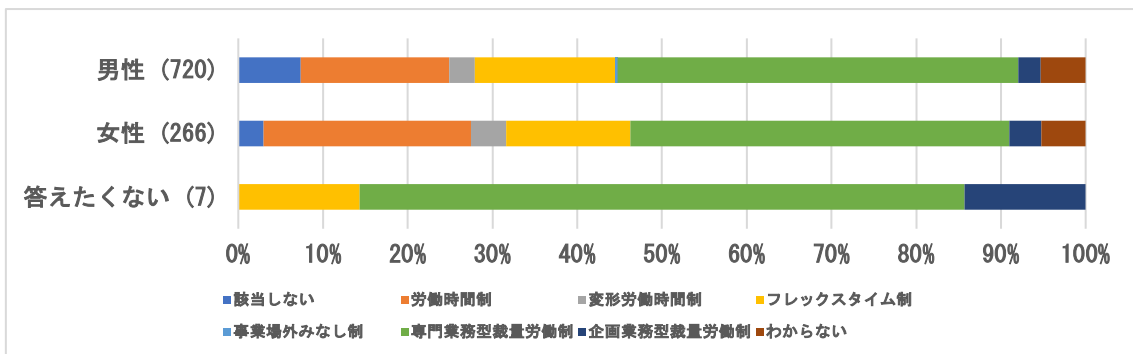


図 18. 回答者の労働時間制度 (性別ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

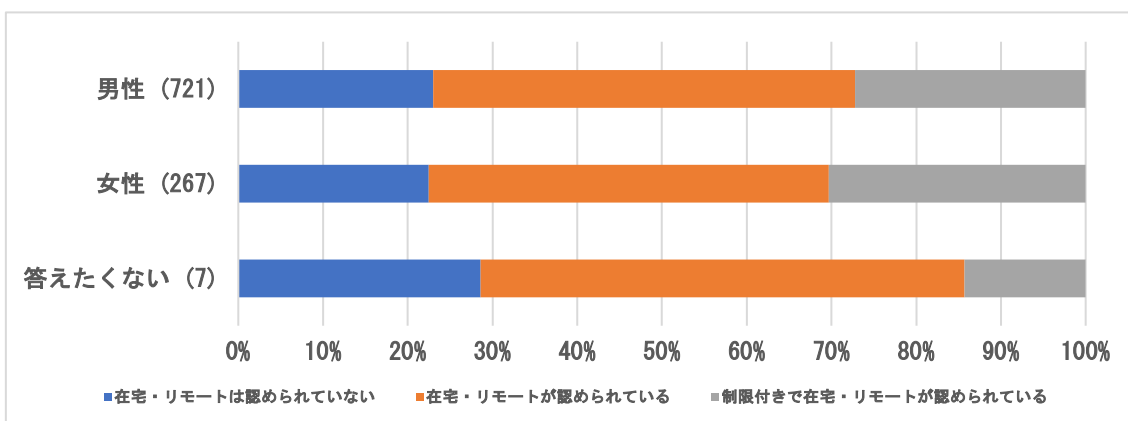


図 19. 回答者の 2021 年時点の勤務形態（性別ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

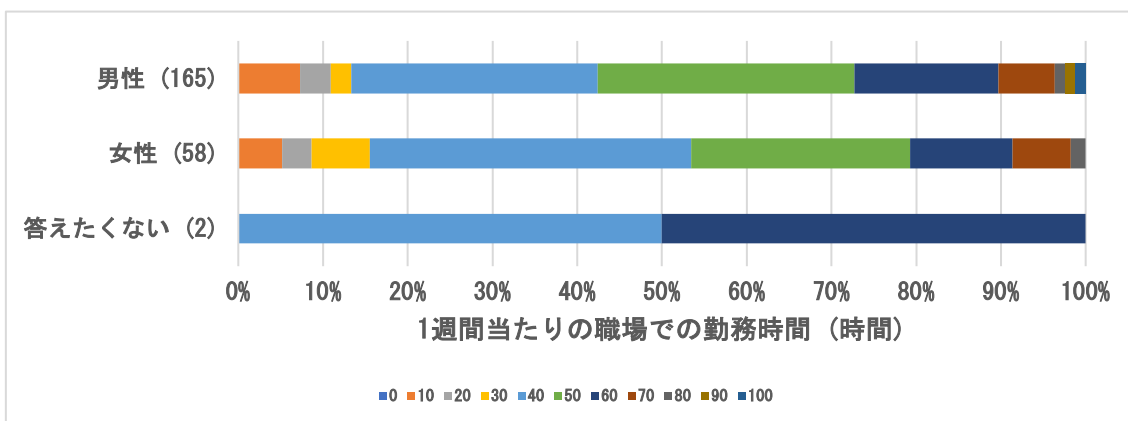


図 20. 回答者の 1 週間当たりの職場での勤務時間（性別ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

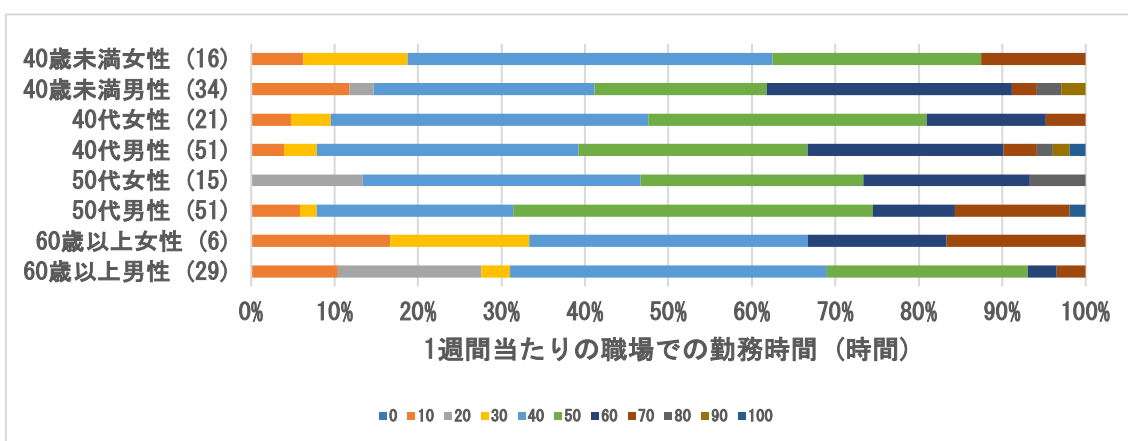


図 21. 回答者の 1 週間当たりの職場での勤務時間（性別・年代ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

・希望する職種

研究・開発希望が大半を占め、とりわけ大学・研究機関での研究職ポストを希望する人が多い傾向が見られた(図22)。年代別に見ると、40歳未満の女性層では企業等での研究・開発への従事希望の割合が比較的高く、60歳以上の男性層では他の層に比べてより多様な職種を希望している傾向が見られた(図23)。

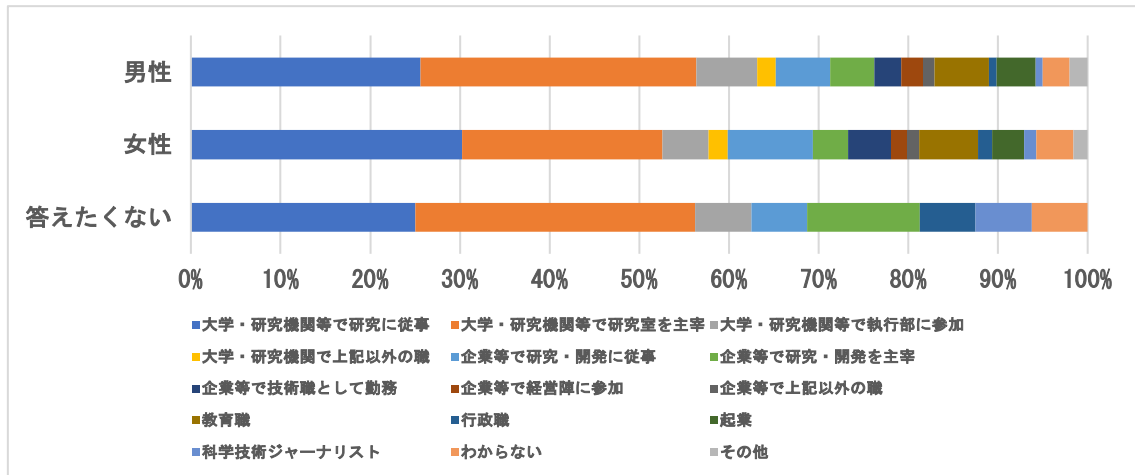


図 22. 回答者が将来就きたい職種(性別ごとの内訳)(複数回答可)

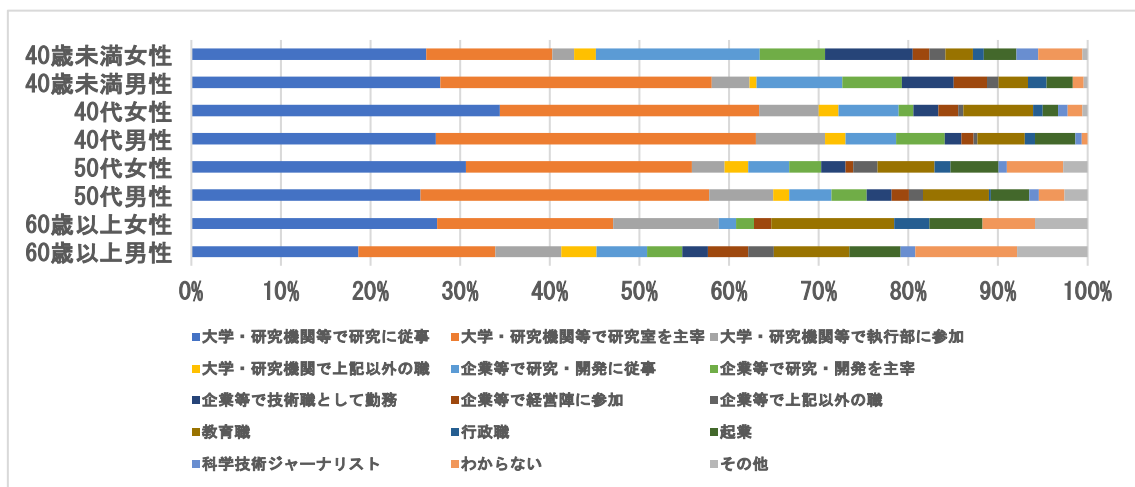


図 23. 回答者が将来就きたい職種(性別・年代ごとの内訳)(複数回答可)

・海外での研究活動

性別、年代に関わらず、海外での研究活動経験に対して好意的な印象を持っていることが確認された(図24)。しかしながら、海外での研究活動を「非常にプラス」と考える割合は若年層ほど低くなる傾向が明瞭に見られた。また、半年以上の海外での研究活動経験は、年代が高くなるにしたがって上昇する傾向が見られたが、どの年代層においても男性に比べて女性のほうがその比率が低かった(図25)。40歳未満では男性21.1%に対し女性9.3%、40代では男性39.9%に対し女性24.7%、50代では男性49.6%に対し女性30.0%であり、性

別による顕著な差が確認された。

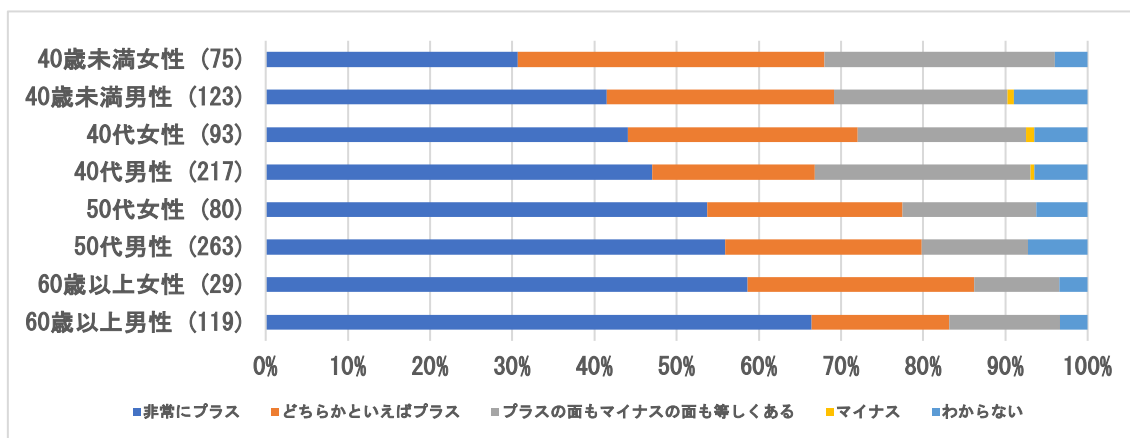


図 24. 海外での研究活動・勤務のキャリア形成への影響の印象
(性別・年代ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

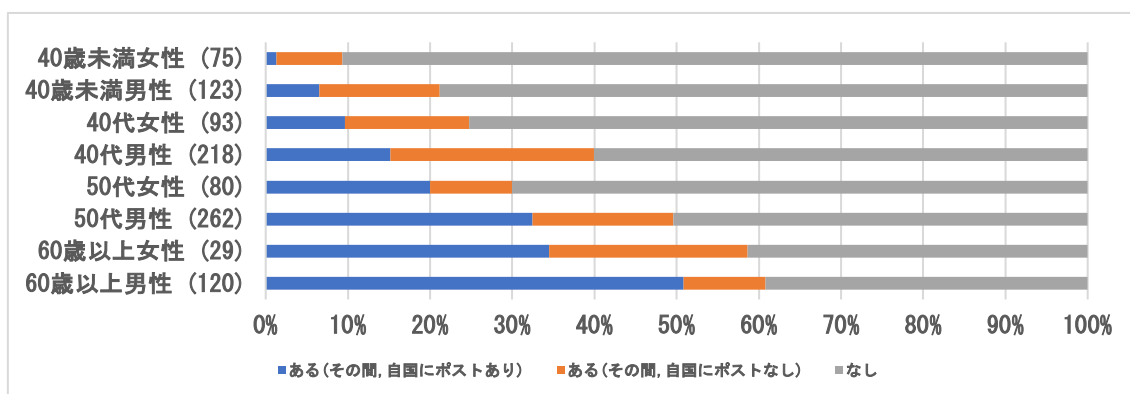


図 25. 半年以上の海外での研究活動・勤務の経験の有無 (性別・年代ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

・任期付き研究員制度とキャリア形成

任期付き研究員制度の利点と問題点について、「ワークライフバランスを取りやすい」「転職や再就職が容易」と考える女性・性別非回答者の割合が男性よりも高い以外、性別間で大きな差異は見られなかった(図 26、27)。しかしながら、「任期・契約付きの職」と「任期・契約期間のない職」の二層で比較した場合、任期付き研究員制度の問題点については任期の有無による大きな違いは見られなかったものの、利点において、任期・契約期間のない職従事者に比べて任期・契約付き職従事者では「利点はない」と答えた割合が高く、従事する職の任期の有無による任期付き研究員制度への捉え方の違いが見られた(図 28、29)。また、自由記載に関して、利点・問題点ともに多くの意見が寄せられ、任期付き研究員制度の利点

については、機関内の学務業務がない、問題点については、任期切れによって解雇される可能性がある、研究業務に集中することができない、などの主旨の意見も見られた。一方で、任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要なものに関しては、性別、年代、任期の有無に関わらず、類似した傾向が見られ、「大学・研究機関等で独立した研究を行う常勤職の拡充」および「独立しなくとも研究を継続できる常勤職種の確立」が優先的に選択された。このことから、常勤職の確保がキャリア形成に重要という認識が様々な層において幅広く共有されていることが示唆された（図 30、31）。

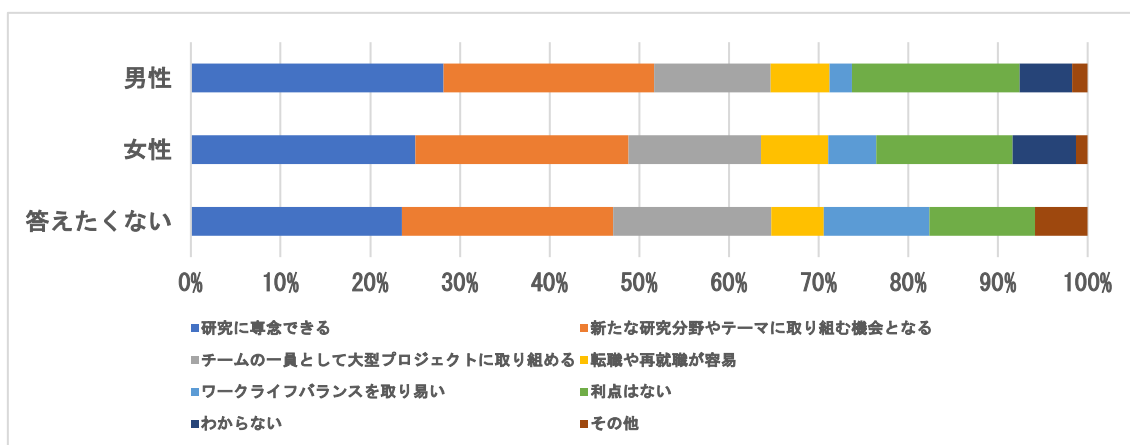


図 26. 任期付き研究員制度の利点について (性別ごとの内訳) (複数回答可)

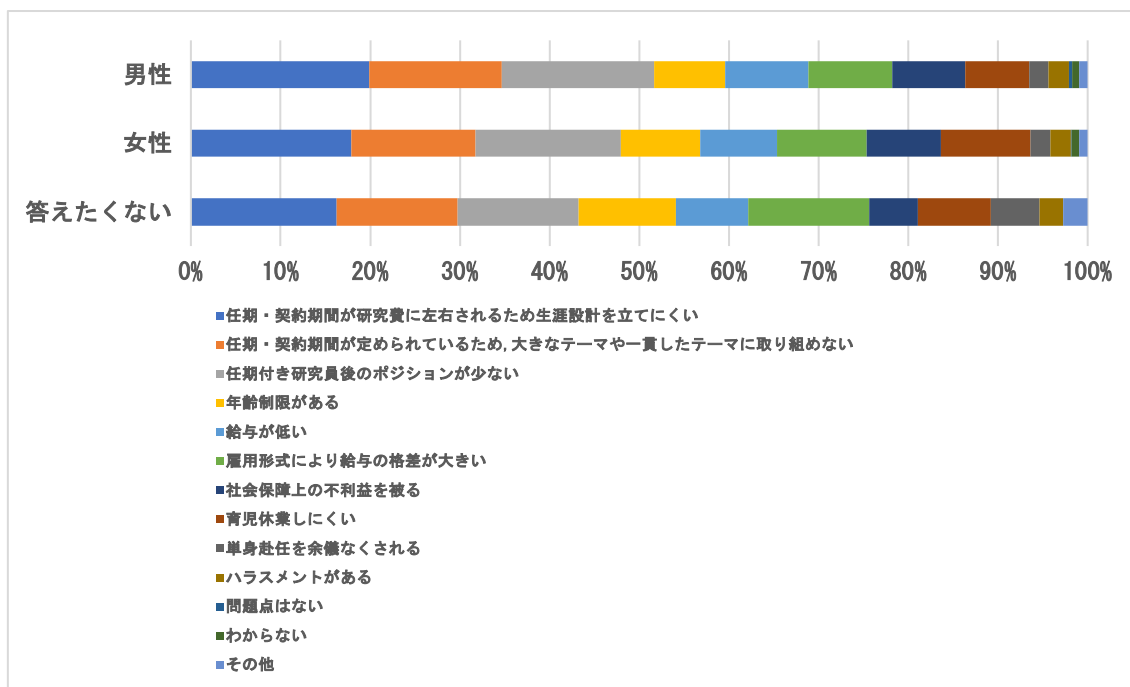


図 27. 任期付き研究員制度の問題点について (性別ごとの内訳) (複数回答可)

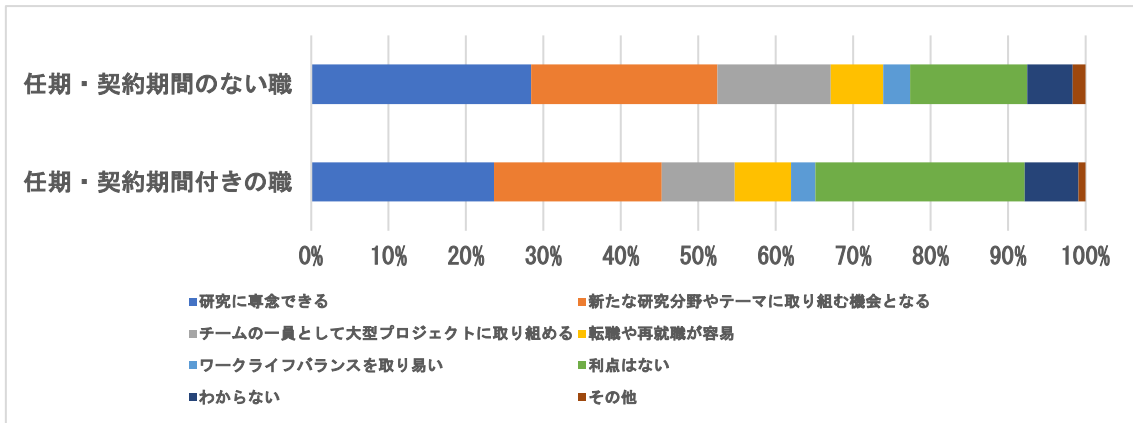


図 28. 任期付き研究員制度の利点について（任期の有無）（複数回答可）

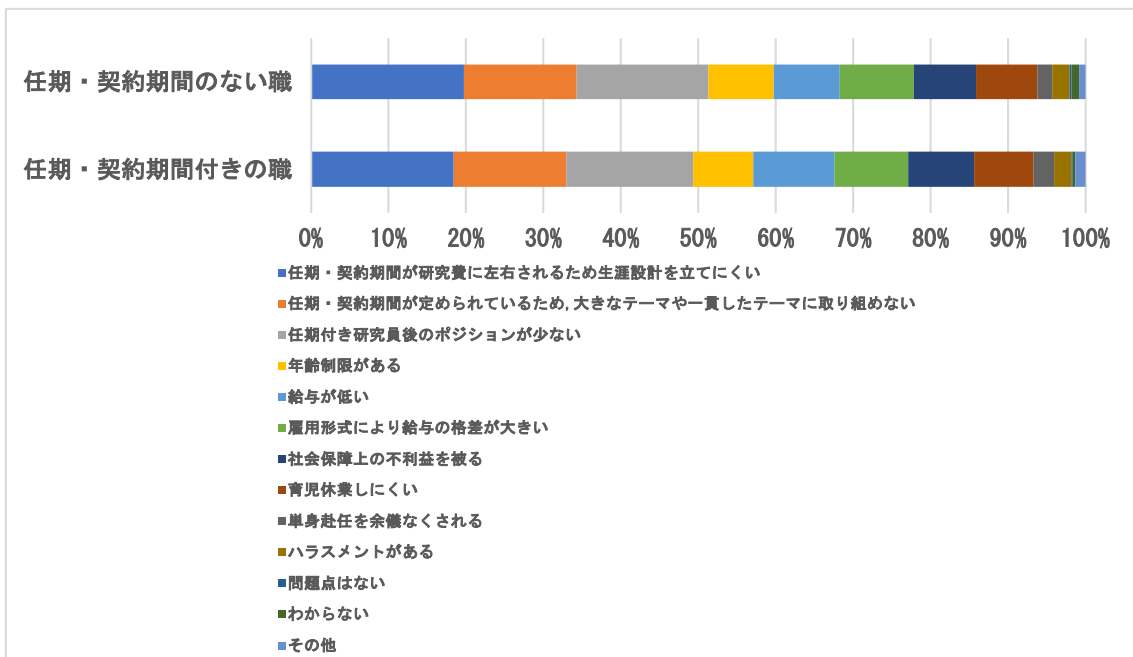


図 29. 任期付き研究員制度の問題点について（任期の有無）（複数回答可）

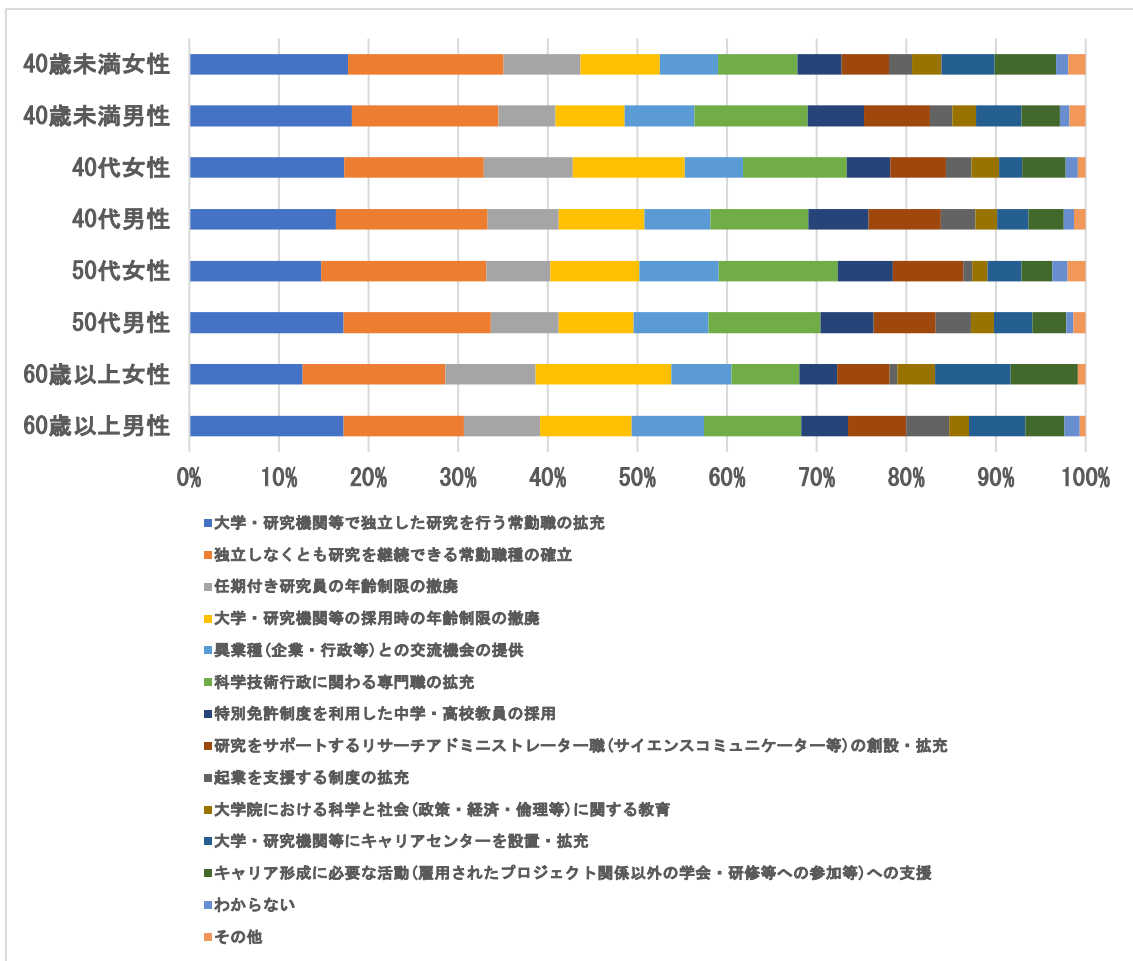


図 30. 任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要と思われること
(性別・年代ごとの内訳) (複数回答可)

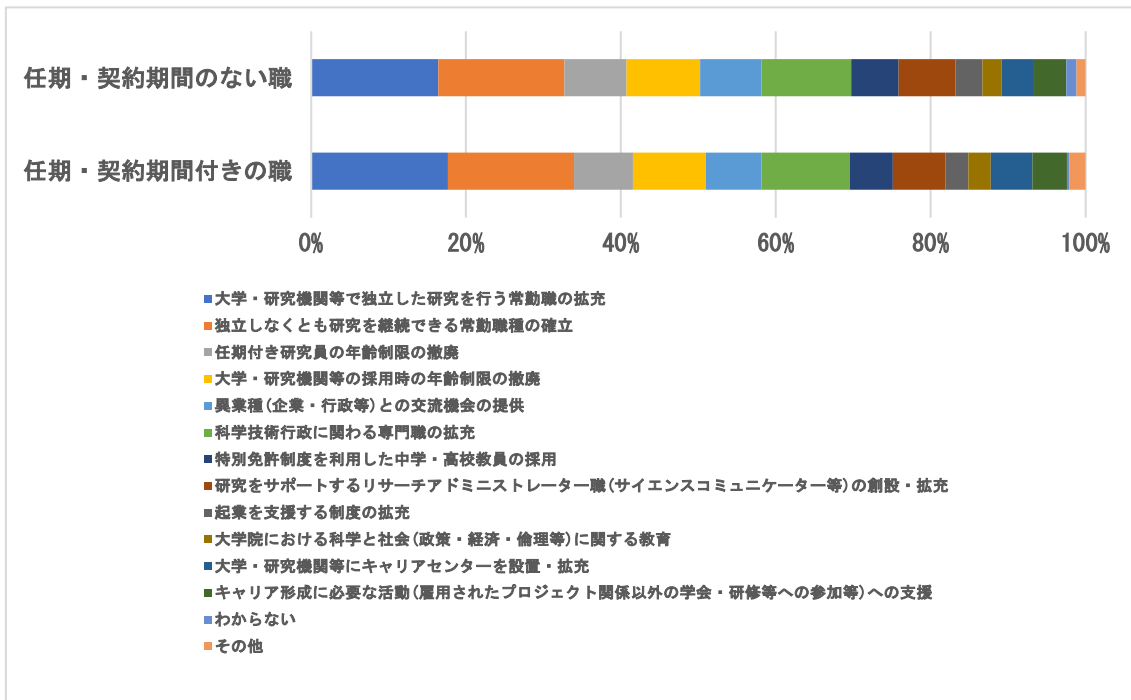


図 31. 任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要と思われること (任期の有無)
(複数回答可)

3. 仕事と家庭

・配偶者

配偶者の有無について、女性の「あり」の比率は 64.4%であり、男性の比率 (83.8%) に対して低いことが確認された (図 32)。男性回答者の配偶者またはパートナーの職種は、専業主婦の比率が非常に高いものの、その比率は年代による差が顕著であり、60 歳以上では 62.5%であるのに対し、40 歳未満の場合は 17.2%にとどまった (図 33)。女性の場合、すべての年齢層において、専業主夫の配偶者は 10%未満であった。また、女性回答者の配偶者は、企業もしくは大学の研究技術職の割合が多い傾向が見られたものの、40 歳未満の女性層では研究技術職以外の企業勤務が比較的高い割合を示した。

配偶者またはパートナーの職の任期期間の有無に関して、すべての年代層において、配偶者は任期・契約期間がある職に就いている割合は女性よりも男性の方が高いことが確認された (図 34)。とりわけ、50 代においては、男性の配偶者の場合 45.7%が任期・契約期間がある職に対し、女性の配偶者のそれはわずか 10.4%と非常に明瞭な差が見られた。

配偶者との別居について、自身か配偶者またはパートナーの職の都合による別居経験があると回答した割合は男性が 26.3%に対し、女性はおよそ 50%と非常に高い割合を示した (図 35)。一方で、別居経験者のうち、自身か相手の異動・転職を検討したものの別居解消には至らなかった割合は、女性よりも男性がやや高かった (図 36)。

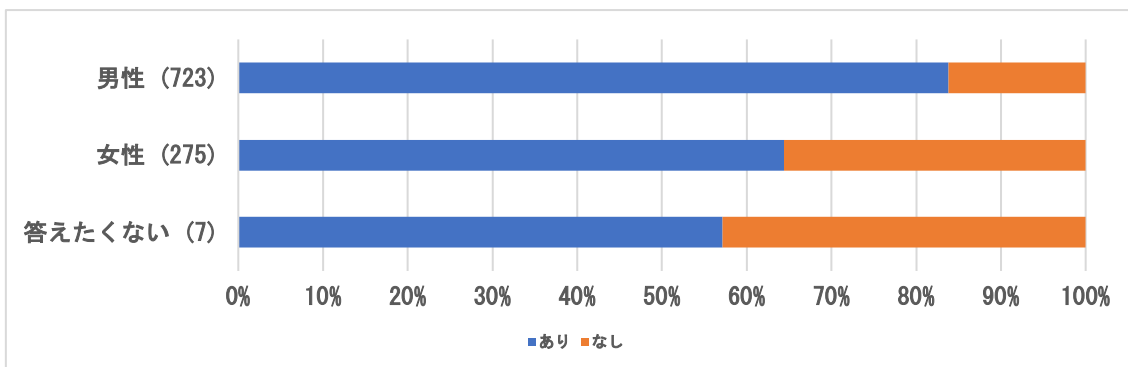


図 32. 配偶者またはパートナーの有無 (性別ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

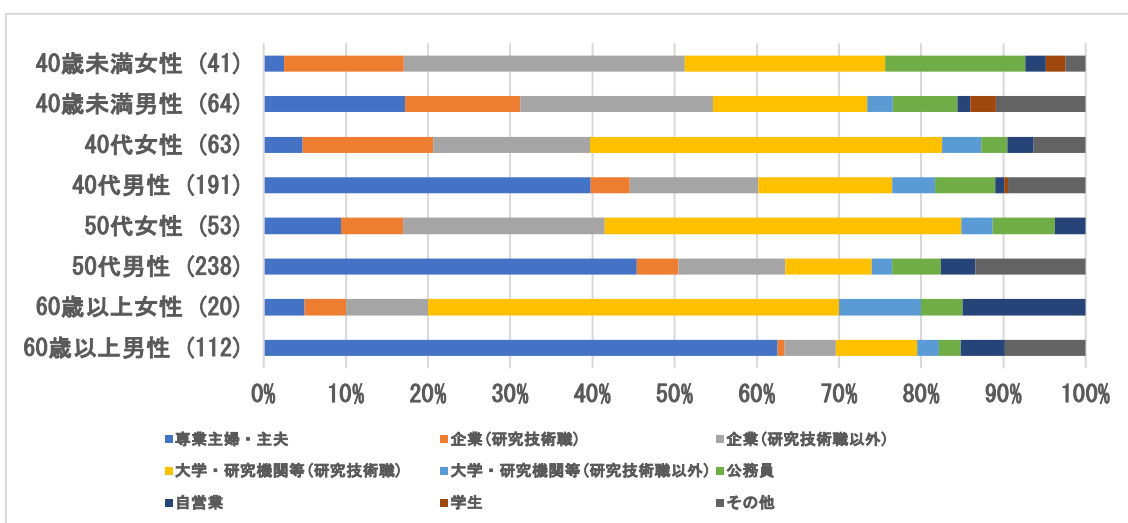


図 33. 配偶者またはパートナーの職種 (性別・年代ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

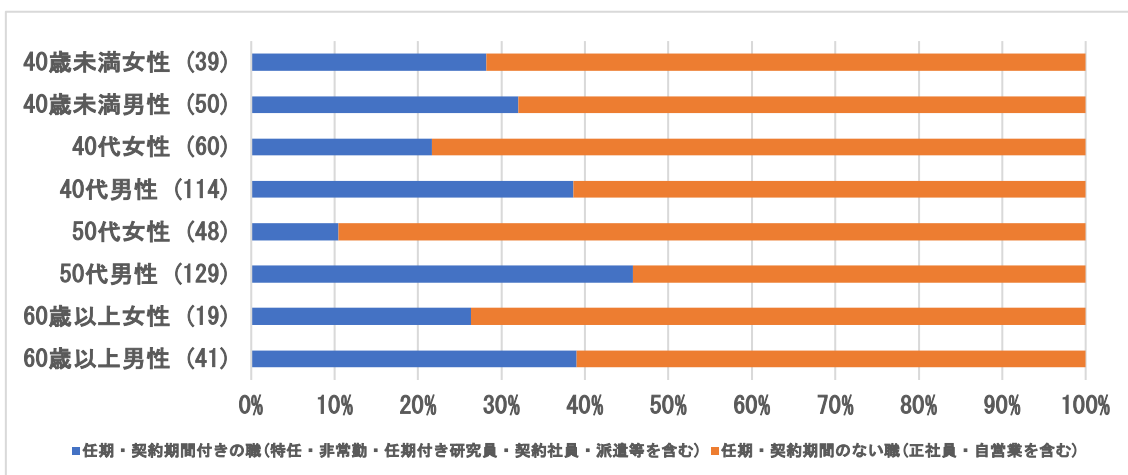


図 34. 配偶者またはパートナーの職の任期・契約期間付の有無 (性別・年代ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

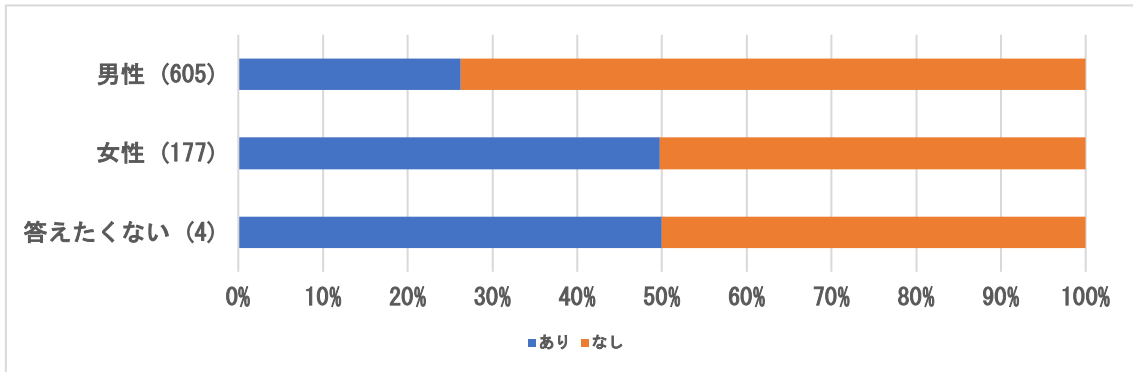


図 35. 自身か配偶者またはパートナーの職の都合による別居経験の有無
(性別ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

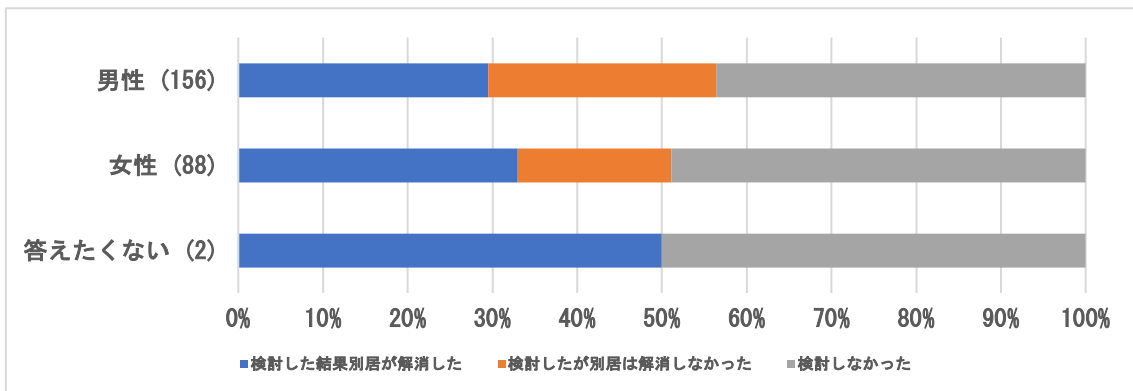


図 36. 別居の境遇に際して自身か配偶者または
パートナーの異動・転職検討の有無 (性別ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

・子供の人数

子どもの人数については、女性の過半数 (52.4%) は子供がおらず、子供がいる人もその人数は1人が最も多かった (図 37、38)。一方で、7割以上の男性は子供がおり、子どもがいる場合その人数は2人が最も多かった。生涯にもつ理想の子どもの人数は性別に限らず2人が最も多かったものの、子供を持たないことが理想と考える女性が15.0%と比較的高かった (図 39)。

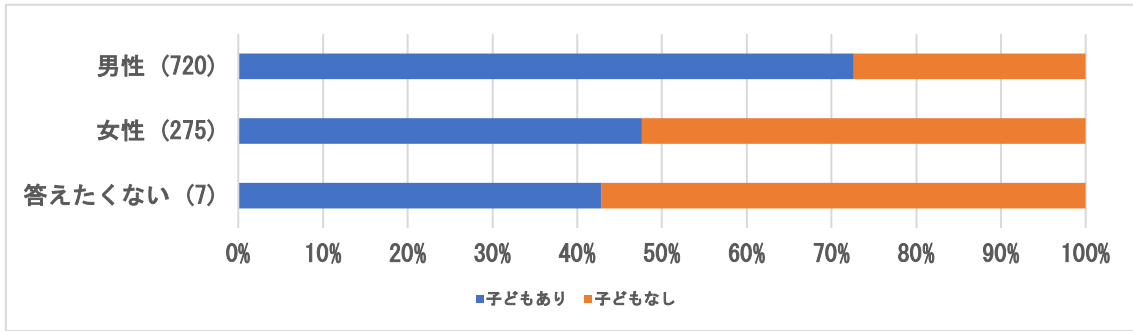


図 37. 子供の有無 (性別ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

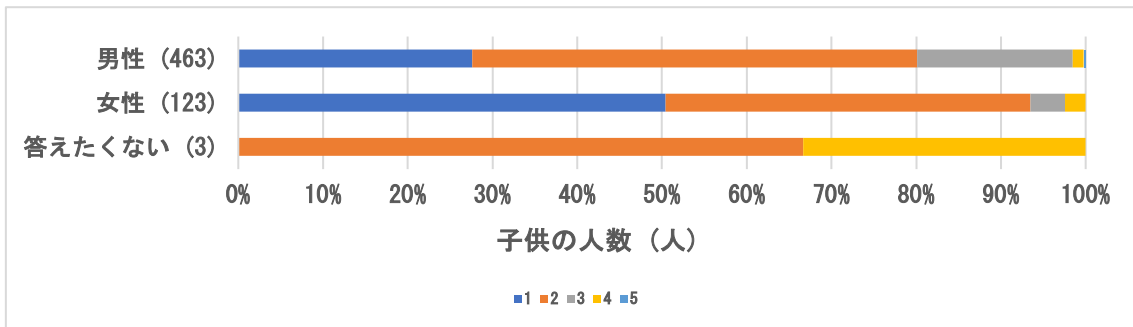


図 38. 子供の人数 (性別ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

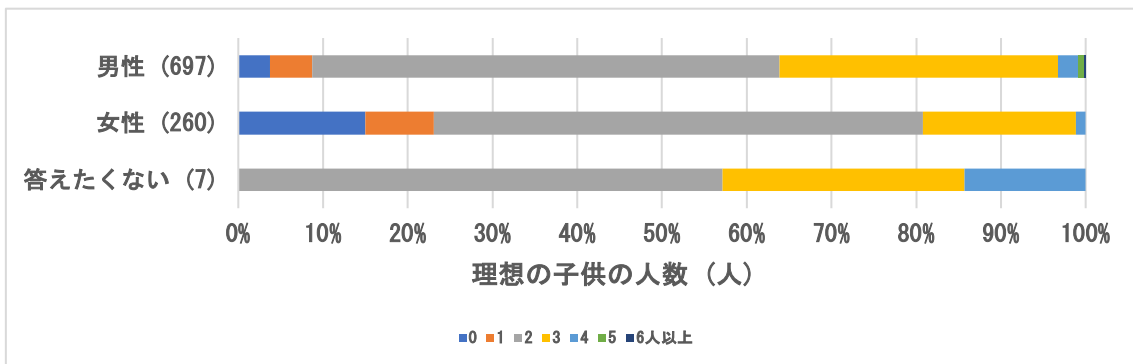


図 39. 理想の子供の人数 (性別ごとの内訳)

括弧内の数字は回答者数を示す。

・ 保育と育児休業

未就学児の保育担当に関して、40歳未満と40代の男性では総回答数のうちの過半数、50代以上では6割以上が「配偶者またはパートナーが担当」と回答した(図40)。また、「保育園等」または「あなた自身」と回答した割合は、すべての年代層において女性のほうが高かった。小学校時および出張時の育児担当においても同様の傾向が見られ、すべての年代層において「配偶者またはパートナーが担当」と回答した割合は男性のほうが高かった。

(図 41、42)。また、出張時の育児担当の自由記載に関して、出張を日帰りに制限している、出張先が遠方の場合には学会参加を控える、などの意見が寄せられた。

育児休業の自身の取得状況に関して、すべての年代層において女性は男性に比べて高い割合を示した(図 43)。一方で、育児休業を取得する男性が若年層で増加傾向にあることが見てとれた。配偶者またはパートナーの育児休業に関しても、女性自身が育児休業を取る傾向が明瞭に見られた(図 44)。また、「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」理由に関して、40歳未満および40代において「休業できる職場環境ではなかった」を挙げる割合が高い傾向が見られた(図 45)。とりわけ、40歳未満の男性と40代男性の場合、「休業できる職場環境ではなかった」の選択数は、「休業する必要がなかった」の選択数とほぼ同数であった。自由記載には、経済的な問題に関する意見のほか、キャリア形成に不利になると考えた、指導学生に不利益が生じると考えた、などの主旨の意見も含まれていた。配偶者またはパートナーが「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」理由では、男性は「休業する必要がなかった」を選択する総回答数に対する割合が高かったのに対し、女性の場合は、「休業しなくなかった」「休業できる環境ではなかった」を優先的に選択する傾向が見られた(図 46)。

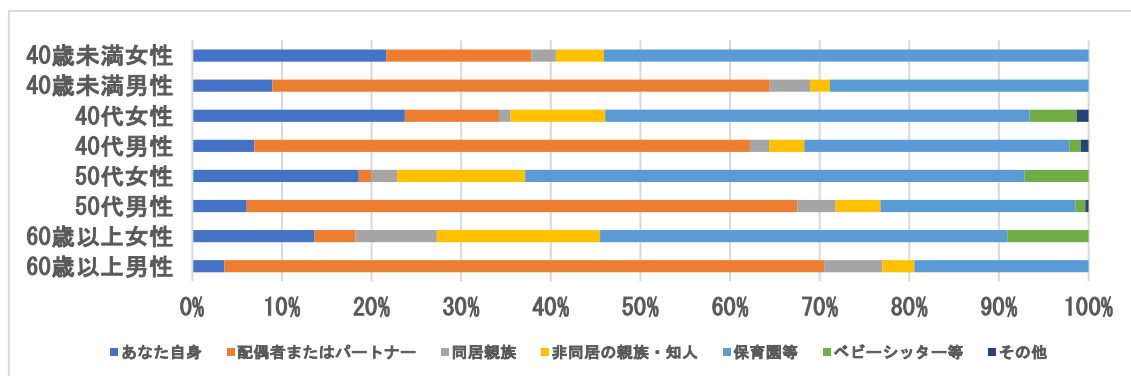


図 40. 未就学児の育児担当 (性別・年代ごとの内訳) (複数回答可)

括弧内の数字は回答者数を示す。

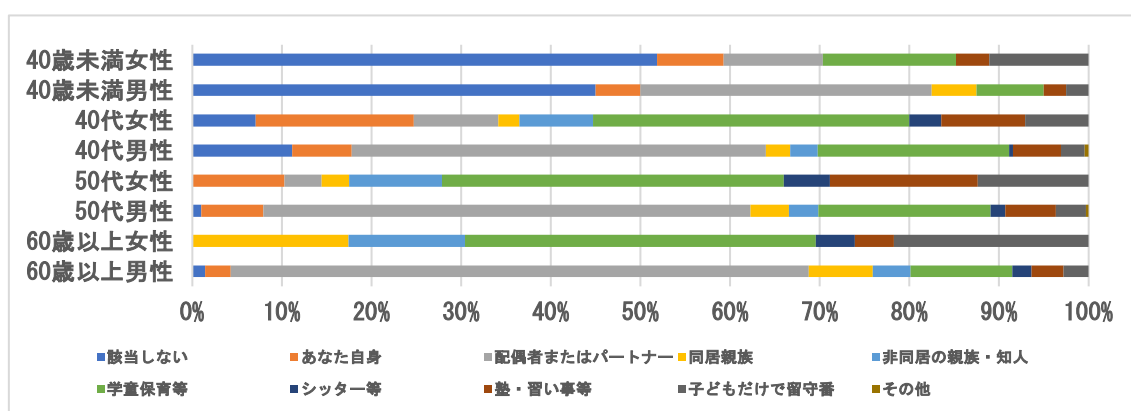


図 41. 小学校時の放課後の育児担当 (性別・年代ごとの内訳) (複数回答可)

括弧内の数字は回答者数を示す。

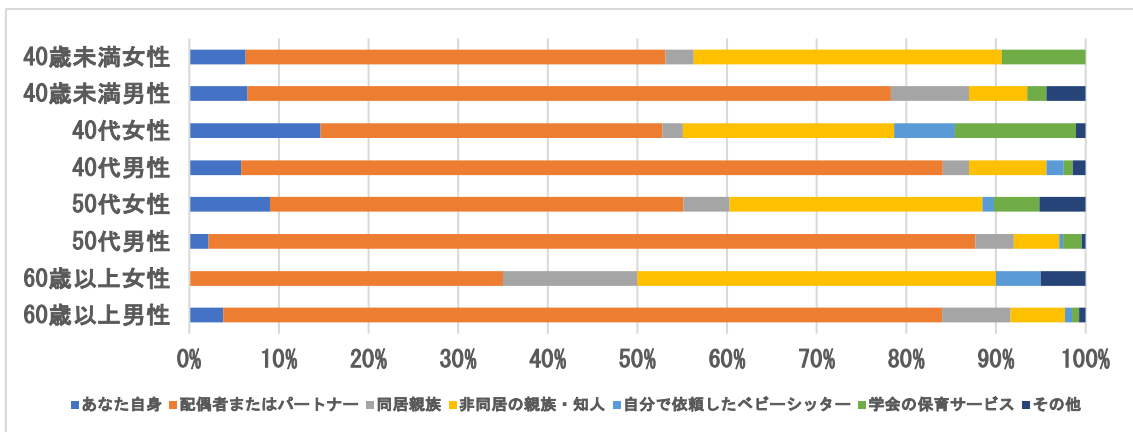


図 42. 出張時の育児担当（性別・年代ごとの内訳）（複数回答可）

括弧内の数字は回答者数を示す。

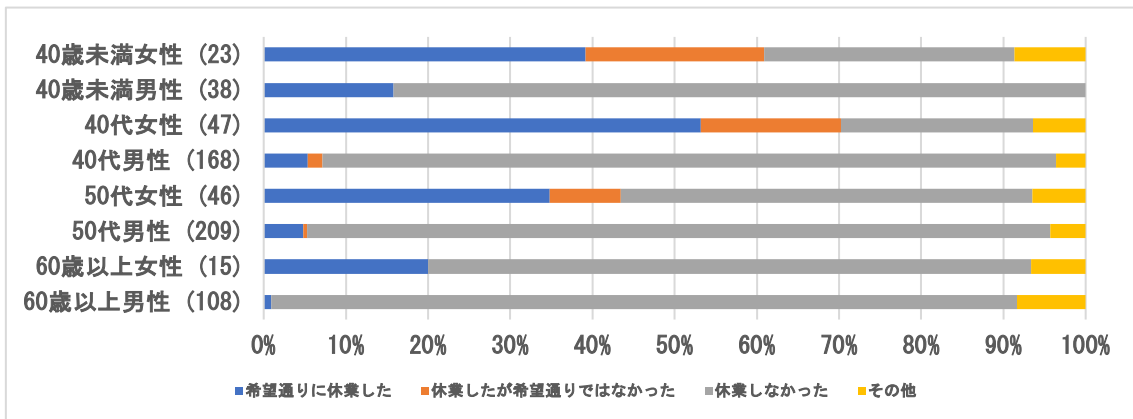


図 43. 育児休業の取得状況（性別・年代ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

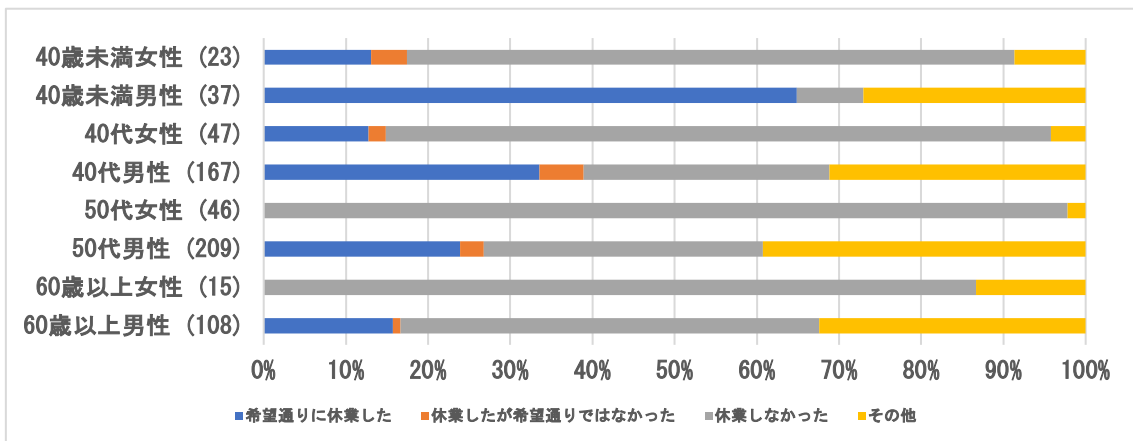


図 44. 配偶者またはパートナーの育児休業の取得状況（性別・年代ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

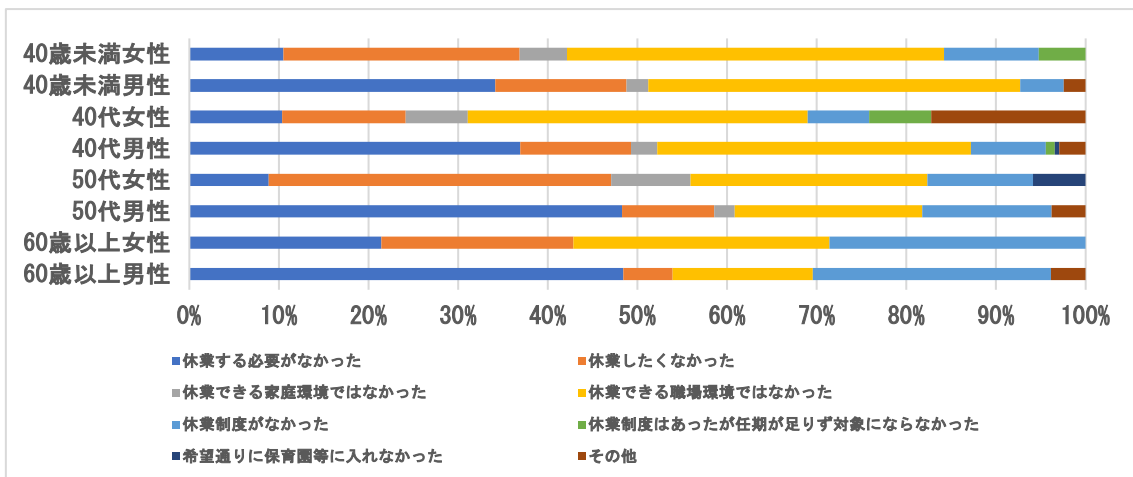


図 45. 「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」理由 (性別・年代ごとの内訳) (複数回答可)

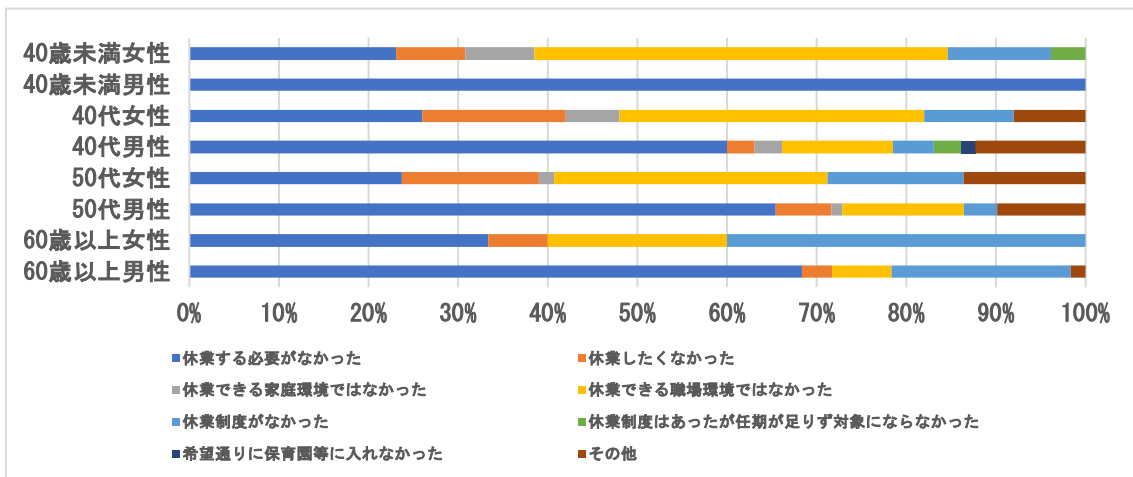


図 46. 配偶者またはパートナーが「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」理由 (性別・年代ごとの内訳) (複数回答可)

・介護

介護・看護の必要な家族があると回答した比率は全年代層において女性が高かった (図 47)。また、その比率は年代が上がるに従って増加傾向にあり、60歳以上の女性の過半数が介護・看護の必要な家族がいると回答した。また、介護休業制度の認知に関して、全ての年代において、男性よりも女性の方が「はい」の選択率が高かった (図 48)。職場における介護休業制度の認知は、全体として性別や年代で多少の差異があるものの 50%・70%前後であった (図 49)。

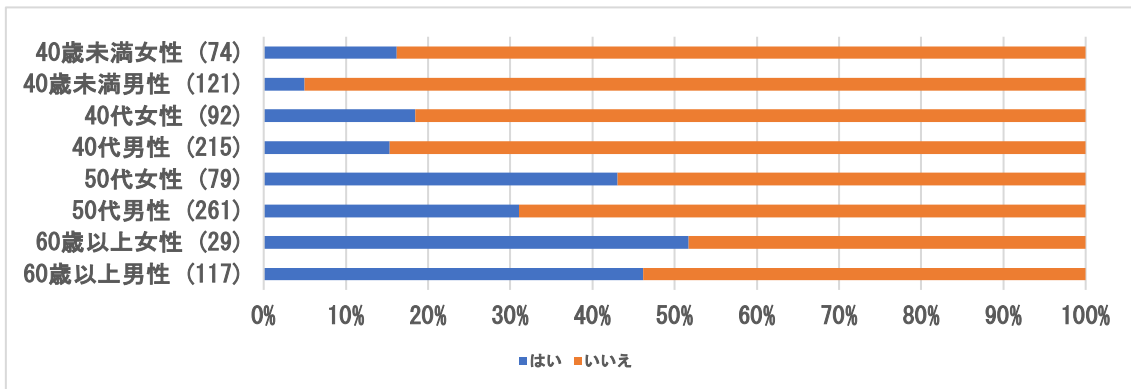


図 47. 看護・介護が必要な人の有無（性別・年代ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

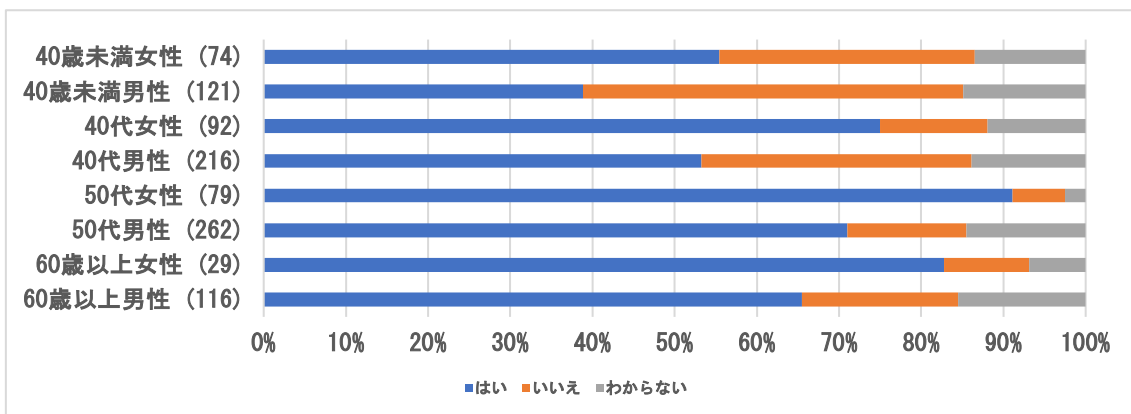


図 48. 介護休業・介護休暇制度の認知に関して（性別・年代ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

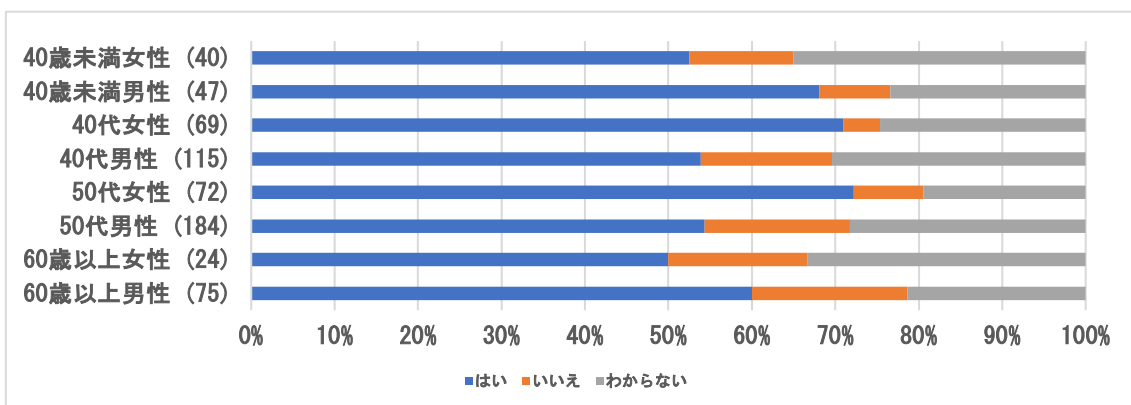


図 49. 自身あるいは配偶者またはパートナーの職場における

介護休業・介護休暇制度の有無（性別・年代ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

・ 仕事と家庭の両立

「意識改革」では、性別間で大きな違いは見られず、「職場の雰囲気」が必要と回答した割合が全体的にやや高かった（図 50）。「制度改革」においても、性別間で大きな違いは見られず、「多様な休暇・休業制度」と回答した割合がやや高かった（図 51）。「制度改革」に関する自由記載では、様々な意見が寄せられ、その中には業務の効率化、休日や夜間の業務の撤廃や会議の遠隔化などの意見も見られた。「経済支援」では、「育児・介護」への経済支援が必要と回答した割合が最も高かったが、女性では「遠距離介護への経済支援」が必要と回答した割合が相対的に高かった（図 52）。「施設・サービスの改善」では、性別に限らず「保育施設・サービスの拡充」が必要と回答した割合が最も高かった（図 53）。また、「施設・サービスの改善」に関する自由記載では、職場における保育、学童施設設置の要望に関する意見も寄せられた。

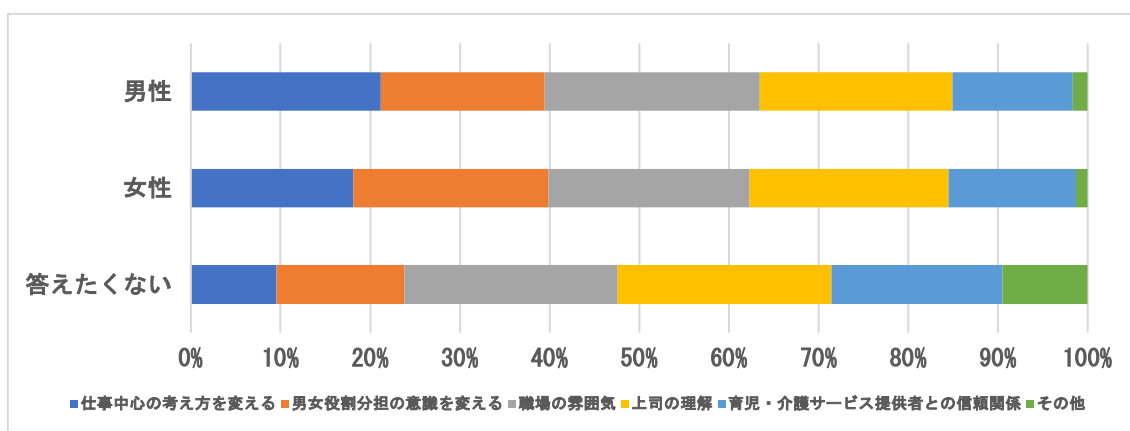


図 50. 仕事と育児、介護との両立に必要なこと【意識改革】（性別ごとの内訳）
（複数回答可）

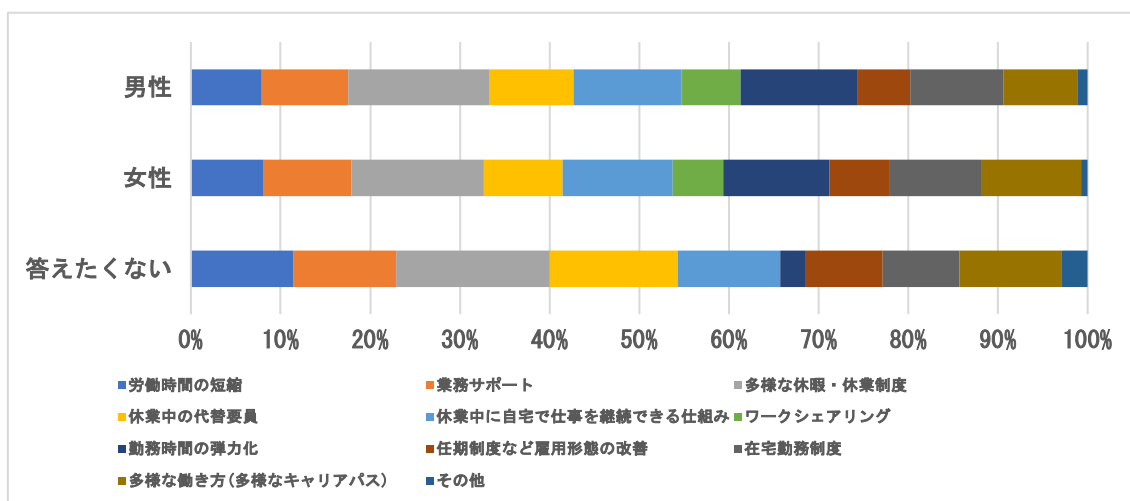


図 51. 仕事と育児、介護との両立に必要なこと【制度改革】（性別ごとの内訳）
（複数回答可）

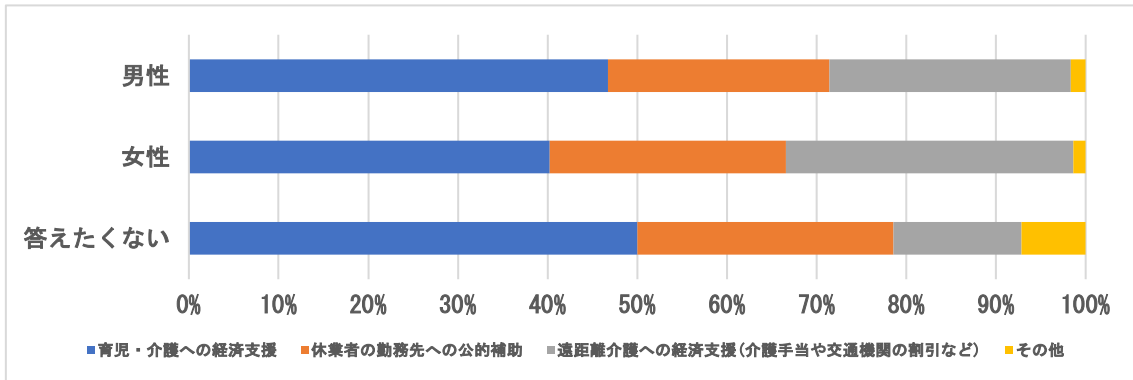


図 52. 仕事と育児、介護との両立に必要なこと【経済支援】(性別ごとの内訳)
(複数回答可)

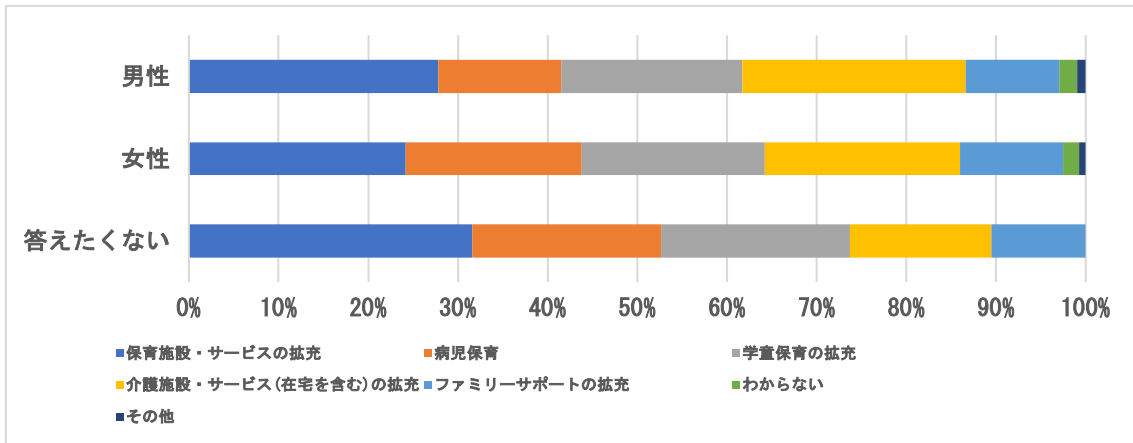


図 53. 仕事と育児、介護との両立に必要なこと【施設・サービスの改善】
(複数回答可)

・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性別間で大きな差は見られなかった。男女ともに「研究・開発費」の回答数が最も多かった(図 54)。また、任期・契約期間付きの職の従事者の場合、「上司の理解」「上司等の指導」の割合が、任期・契約期間のない場合に比べて相対的に高かった(図 55)。また、自由記載では、研究費の増強や研究に集中できる時間の確保に関する意見も多数寄せられた。

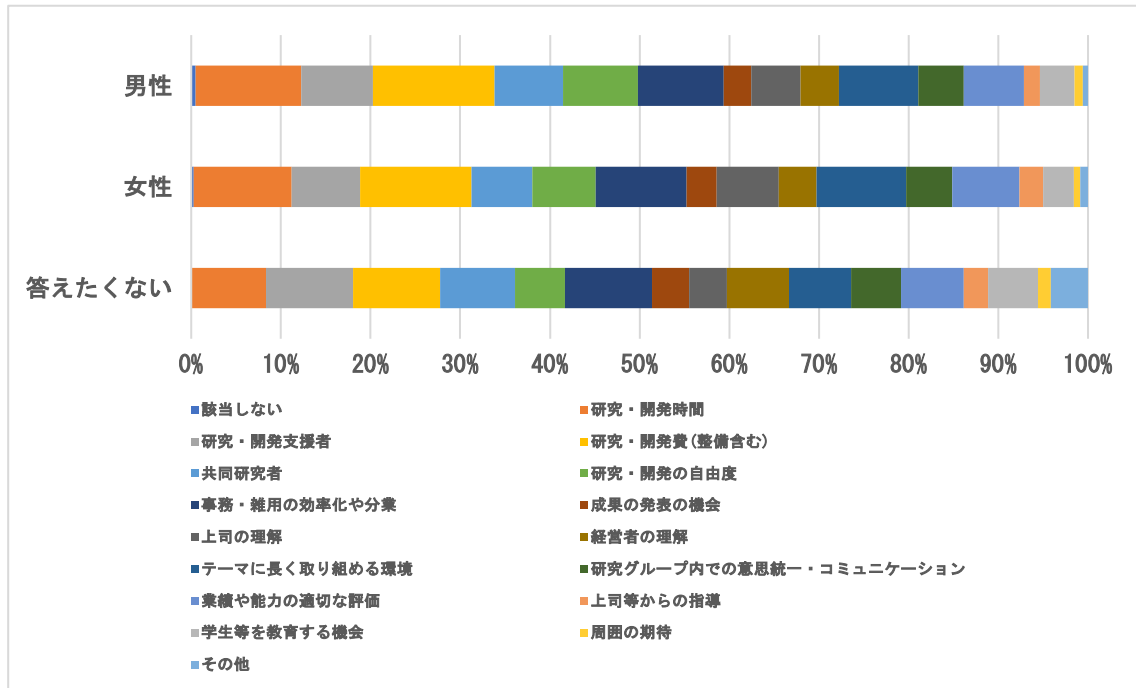


図 54. 研究・開発を進める上で必要なこと (性別ごとの内訳) (複数回答可)

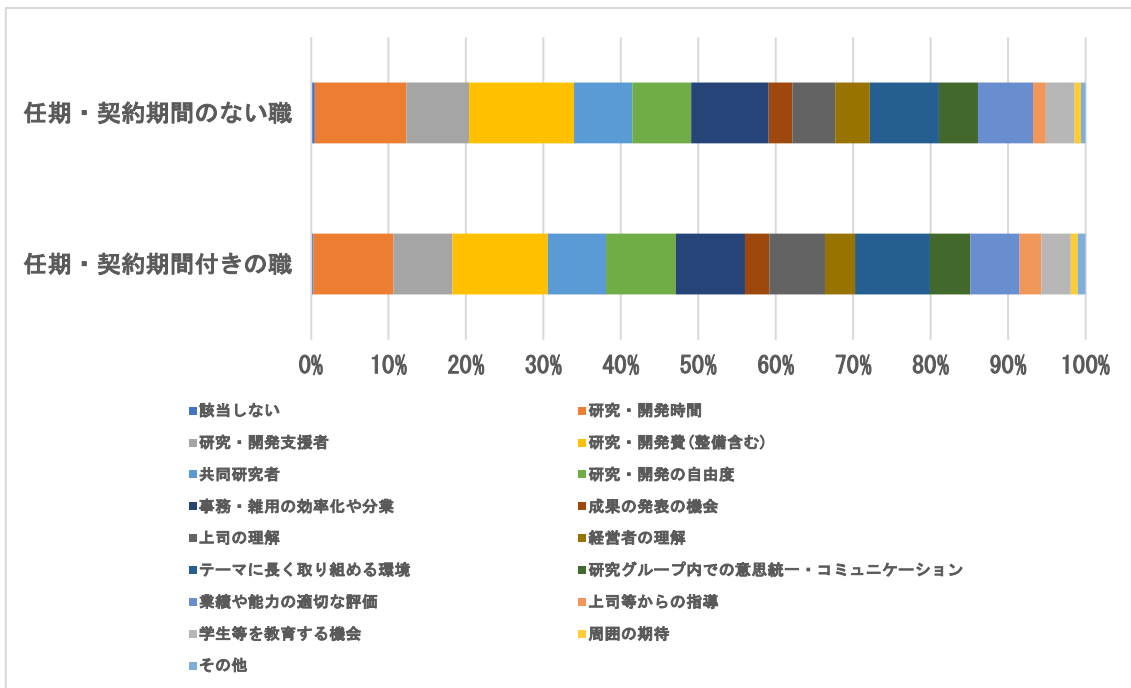


図 55. 研究・開発を進める上で必要なこと (任期の有無) (複数回答可)

4. 男女共同参画

・研究職の女性比率

研究職・技術職において女性比率が低い理由として性別に限らずに最も多く選択された

要因は、「家庭と仕事の両立が困難」であったが、その他様々な理由も同程度の割合で選択された（図 56）。総回答数に占める割合が少ないものの、男女の差が顕著だったのは「男性的女性を求められる」、「評価者に男性を優先する意識がある」、「男女の能力の差」、「男女の適性の差」、「役職につきにくい」などであった。

指導的地位の女性比率が低い理由も、「家庭と仕事の両立が困難」であった（図 57）。男女の差が顕著だったのは「研究費の年齢制限」、「評価者に男性を優先する意識がある」、「男女に能力・適性の差がある」、「女性の業績が不十分」、「上司として女性が望まれない」などであった。また、研究職・技術職において女性比率が低い理由、指導的地位の女性比率が低い理由における自由記載では、様々な意見が寄せられた。その中には理系の女子学生の数の少なさについて言及するコメントが比較的多く見られた。

女性比率が低い現状改善のために必要な措置に関して、男女では「積極的採用」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮」の総回答数に占める割合が高かった（図 58）。男女の差が顕著だったのは「研究費申請の年齢制限の緩和」であった。自由記載には、様々な意見が寄せられ、より働きやすい環境整備や若年層の希望者増加のための仕組み作り等に関する建設的な意見が寄せられた一方で、女性限定の措置に対する否定的な意見も一定数見られた。

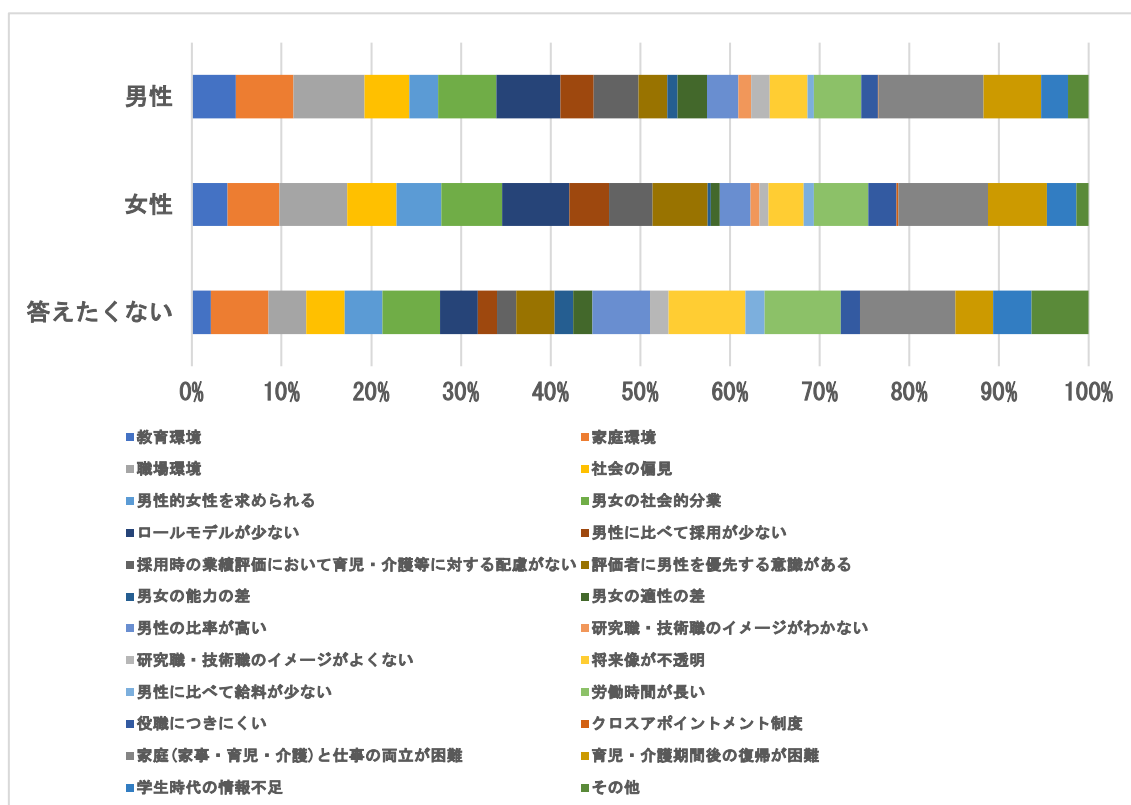


図 56. 研究職・技術職において女性比率が低い理由 (性別ごとの内訳) (複数回答可)

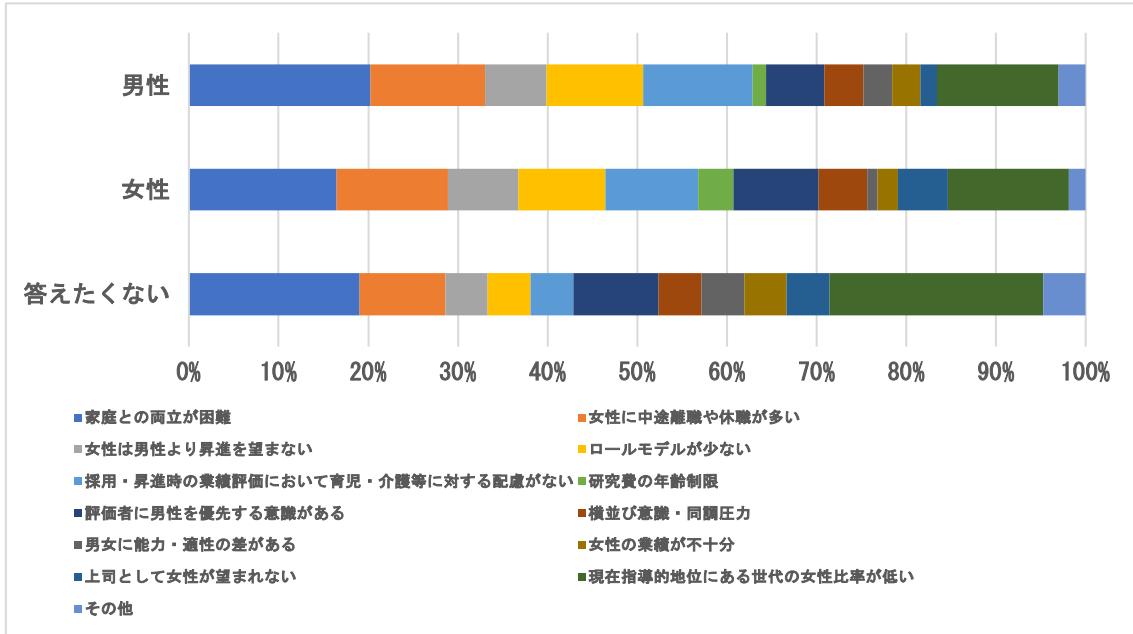


図 57. 研究職・技術職において指導的地位の女性比率が低い理由（性別ごとの内訳）
（複数回答可）

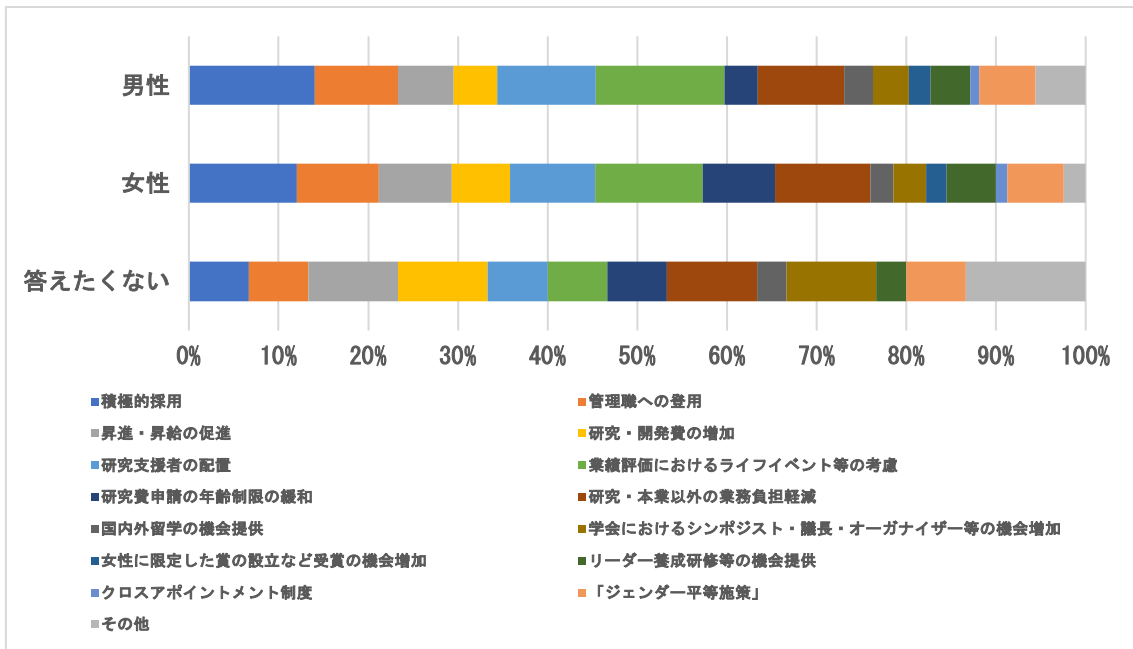


図 58. 研究職・技術職において女性比率が低い現状改善のために
必要な措置（性別ごとの内訳）（複数回答可）

・ 新たな施策の認知度

「女性活躍推進法」「第6期科学技術・イノベーション基本計画」「第5次男女共同参画基本計画」「卓越研究員事業」「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」の認知度に関して、女性では「女性活躍推進法」「第5次男女共同参画基本計画」の認知の割合が相対的に高く、男性では「第6期科学技術・イノベーション基本計画」「卓越研究員事業」の認知の割合が相対的に高かった（図59）。

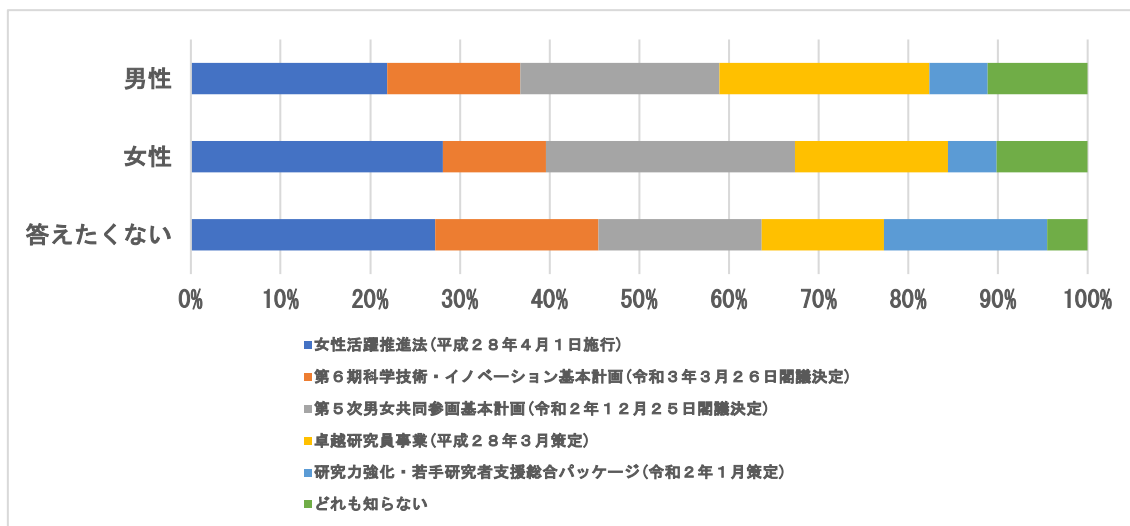


図59. 法律および策定された基本計画と関連事業の認知度（性別ごとの内訳）
（複数回答可）

・数値目標の認知度と意義

女性研究者新規採用の数値目標について、男性の47.3%、女性の42.4%が「知らない」と回答した（図60）。数値目標を設定した取り組みに対する評価は、男性では「あまり意義がない」「弊害がある」の否定的意見が比較的多かった（38.0%）のに対し、女性は、「有意義である」「拡大・推進するべきである」を合わせた肯定的意見が53.4%であった（図61）。この結果を性別・年代別で見た場合、60歳以上の女性層において肯定的意見の割合が最も高く（78.6%）、40歳未満男性層において否定的意見の割合が最も高かった（49.2%）（図62）。

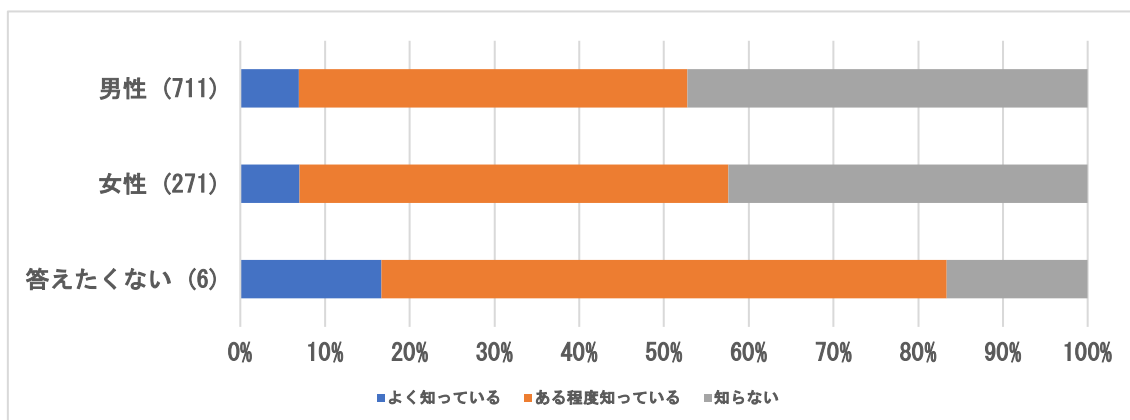


図60. 女性研究者の新規採用数値目標の認知度（性別ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

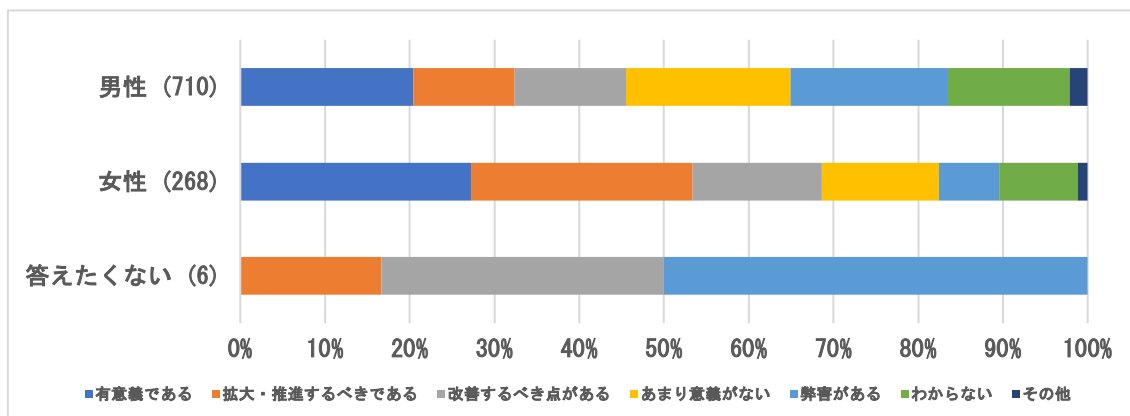


図 61. 数値目標を設定した取り組みに対する評価（性別ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

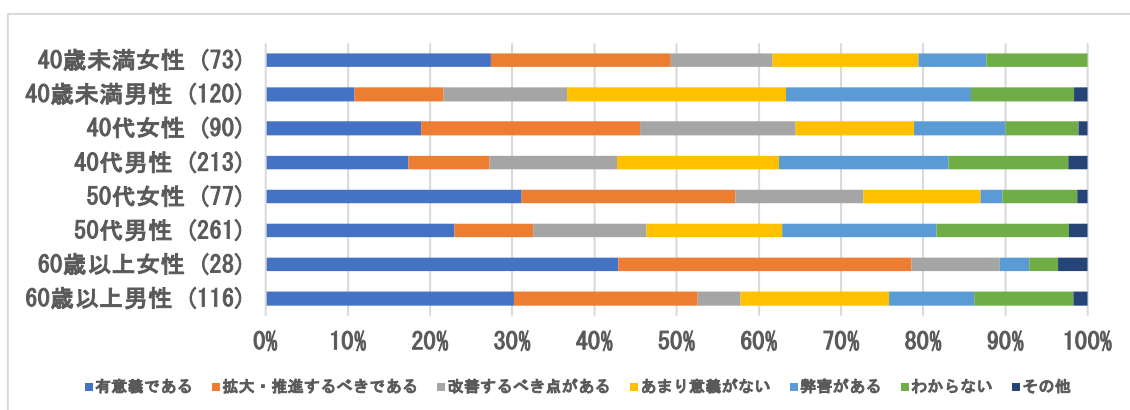


図 62. 数値目標を設定した取り組みに対する評価（性別・年代ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

・男女共同参画の促進

男女共同参画の促進の実感は、所属機関、所属学会、社会全体、いずれも全年代層において男性の方が女性に比べて「少しずつ進んでいる」とした割合がやや高い傾向が見られた(図 63-65)。とりわけ、「社会全体における男女共同参画の促進の実感」においてその傾向が顕著であった(図 65)。一方、「近辺での女性研究者技術者の処遇改善の実感」では、40歳未満の年代層において、「少しずつ進んでいる」と回答した女性の比率が男性よりもわずかに上回った(男性 40.8% 女性 41.7%)(図 66)。

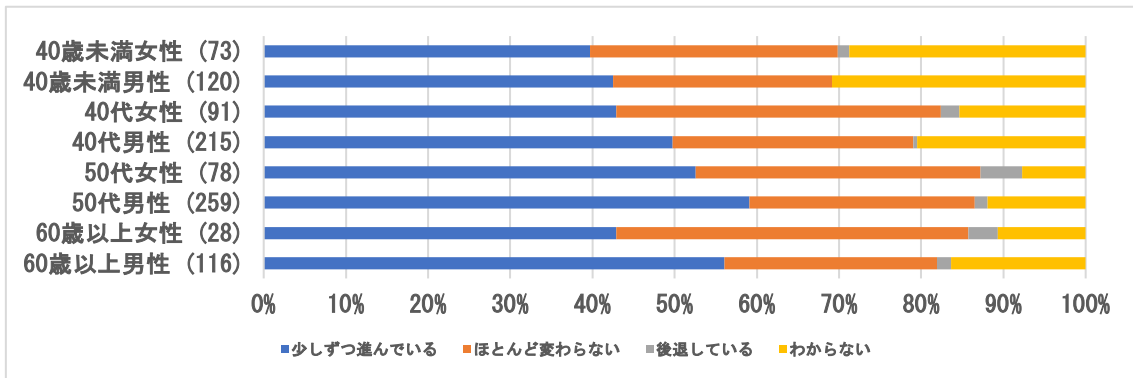


図 63. 所属機関における男女共同参画の促進の実感（性別・年代別ごとの内訳）
括弧内の数字は回答者数を示す。

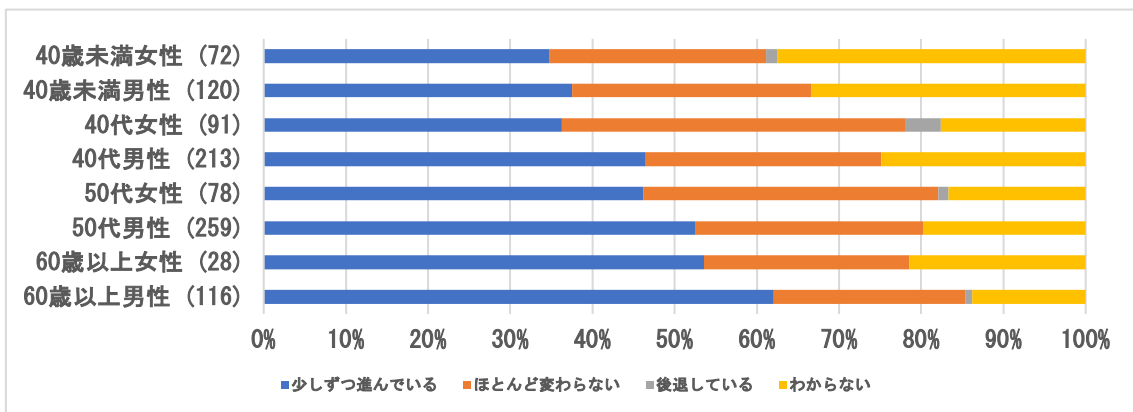


図 64. 所属学会における男女共同参画の促進の実感（性別・年代別ごとの内訳）
括弧内の数字は回答者数を示す。

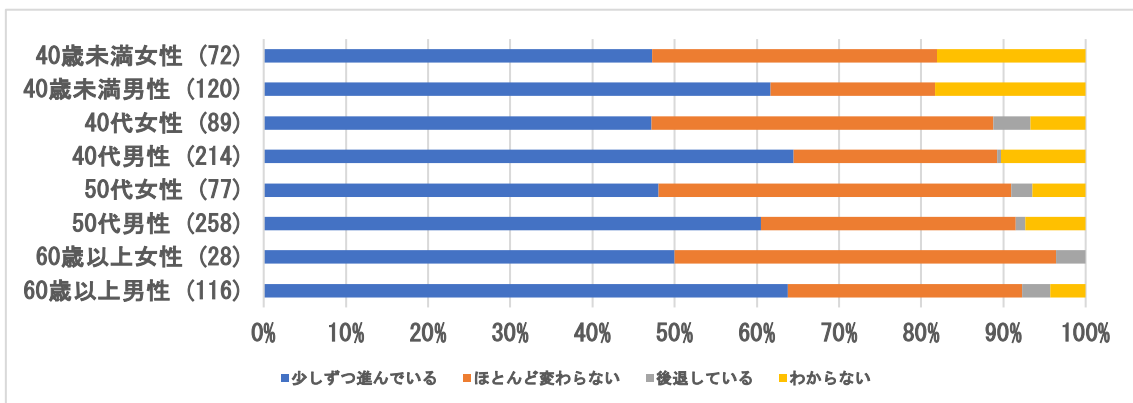


図 65. 社会全体における男女共同参画の促進の実感（性別・年代別ごとの内訳）
括弧内の数字は回答者数を示す。

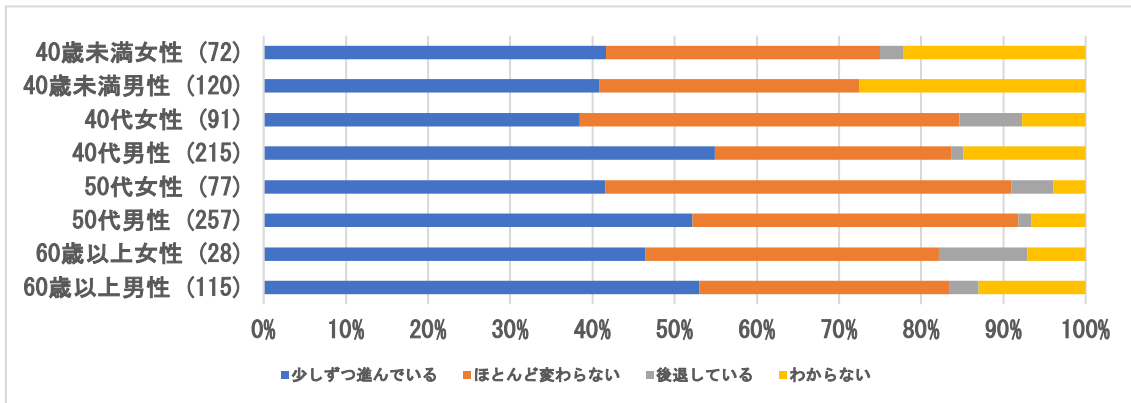


図 66. 近辺での女性研究者技術者の処遇改善の実感（性別・年代別ごとの内訳）

括弧内の数字は回答者数を示す。

・男女共同参画に今後必要なこと

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「女性の意識改革」「男性の意識改革」「無意識のバイアスの克服」を合わせた「意識改革」であった(図 67)。「男性の家事・育児への参加の増大」も男女において比較的高い割合を示した。また、性別を問わず「職場環境整備」「育児・介護支援策等の拡充」を選択した回答者の割合が比較的高かった。自由記載では、社会における意識改革、研究職の魅力、などを含む多様なテーマに関する提案が多く寄せられた。

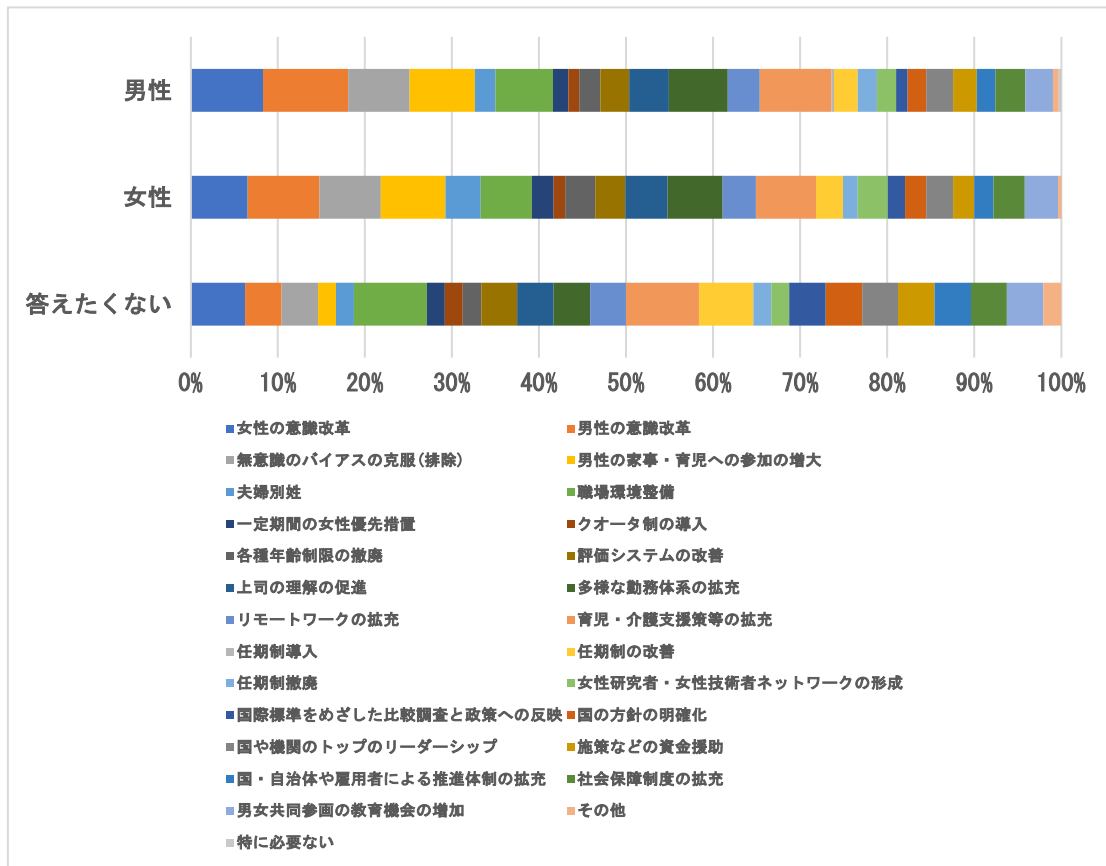


図 67. 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われること (性別ごとの内訳) (複数回答可)

5. 総括

今回の大規模アンケート調査により、日本農芸化学会会員の間で女性の社会進出が着実に進んでいることが確認された(図 8-10、図 63-66)。しかしながら、子どもの有無や数に関するアンケートの結果(図 37、38)から、女性が社会進出を果たす中で、育児と仕事のバランスを取ることが難しい状況も浮き彫りになった。この点は、研究職・技術者における女性および指導的地位の女性比率が低い第一の理由として「家庭と仕事の両立が困難」が男女ともに選択された結果からも窺える(図 56、57)。

これに対し、任期付き研究員制度をワークライフバランスやキャリア変更の観点から肯定的に捉える女性が男性に比べて比較的多い(図 26)こと、任期・契約期間付きの職に就く女性の割合が40歳未満の層において5割を超えること(図 12)から、多くの女性が仕事と私生活のバランスを保つため、働き方の柔軟性を重視していることが示唆された。ただし、このような回答傾向から、本学会に所属する女性が研究分野における任期・契約期間付きの職や柔軟な働き方を受け入れざるを得ない状況に追い込まれている、という解釈も可能である点を考慮する必要がある。これら二つの観点は、女性が研究分野におけるキャリア形成

の過程で直面している多面的かつ複雑な現状・課題を窺わせるものである。上述のいずれの解釈も、日本農芸化学会会員の女性の社会進出に関する議論において重要な意見であると考えられる。

このような現状の緩和、改善のために、男女共同参画を促進する様々な施策に基づく助成制度の活用が重要と考えられる。研究職・技術職における女性比率改善には「積極的採用」や「業績評価におけるライフイベント等の考慮」が必要な措置と考える回答者が多く見られた(図 58)。このような現場の声も考慮しつつ、育児休業の取得促進、職場での柔軟な働き方の推進、など女性がリーダーシップを発揮できる環境の整備を着実に進めていく必要があると考えられる。また、これらの施策が効果的に機能するためには、一人一人が男女共同参画に対する明確な意識を持ち、社会全体で互いにサポートし合う文化の醸成が重要となる。

本調査の結果が、日本農芸化学会会員にとどまらず、誰もが安定した生活基盤を築き、就業、キャリアアップ、育児や介護などが両立しやすい、より良い社会の構築に寄与することが期待される。

「第五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」の著作権は日本農芸化学会に帰属します。なお、本報告書の作成にあたり、文書校正にのみ OpenAI の ChatGPT-4 を使用いたしました。