男女共同参画学協会連絡会 アンケート結果速報

御手洗 容子* 米 永一郎**
黒田 光太郎*** 今野 豊彦****

「企画にあたって」にも書いたように、2003年度の生涯学習施策に関する調査研究事業として、男女共同参画学協会連絡会が文部科学省からの委託を受け、科学技術分野における男女共同参画に関するアンケート調査が2003年8月20日～11月10日の期間に実施された。39学会が参加し、19291名の回答があった。アンケート結果は連絡会によって解析が行われ、文科省に報告書が提出された。ここでは、アンケート調査のごく一部の結果を簡単に紹介する。その詳細については、次のURLで報告書を読むことができる。<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/2003enquete/> 本原稿での図面は、報告書にあるものを白黒用に直したものであり、括弧内の番号は報告書内の図面番号である。

1. 回答者の構成

分野別の女性比率は、生命生物系が30%と最も多いが、他の分野ではいずれも10%以下で、金属学会の属する化学材料系では8%程度であった。図1(2.5)に回答者の年齢分布と女性比率を示す。女性の回答者数のピークは25から34才で、45才以上は2%程度と急激に減っている。これはこの年代の女性が科学分野に進むのが困難であった何らかの理由があったことを示している。

配偶者の有無を所属機関別、年齢別にみると、男性の既婚率が、年齢が上がるにつれ増えているのに比べ、45才以上の年代の女性の既婚率は全体でみても、所属機関別にみても下がる。その差は、大学、企業で特に大きく、企業では50才以上の女性の既婚率は40%にまで下がっており、ある年

齢以上の世代は、結婚したら仕事ができない環境にあったことを示している。しかし、企業では、45才以下では既婚率に男女の差がなくなっている。これは男女雇用機会均等法が施行した年と一致しており、企業は法律に敏感に対応し、結婚しても仕事を続けられるように努力していることを示している。一方、大学での女性の既婚率は他と比べて低く、35才以上の既婚率は年齢にかかわらず60%程度である。大学では既婚女性が仕事をすることが困難な状態であることを示している。

子供の有無、人数について図2(2.12)に示す。子供がいな

図1(2.5) 回答者年齢分布と女性比率。

図2(2.12) 子供の人数。

* 物質・材料研究機構主幹研究員(〒305-0047 つくば市千現1-2-1)

** 東北大学助教授; 金属材料研究所

*** 名古屋大学教授; 大学院工学研究科

**** 大阪府立大学教授; 大学院工学研究科

Preliminary Report of Survey Analyzed by Japan Inter-Society Liaison Association Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Engineering; Yoko Yamabe-Mitered*, Ichiro Yonenaga**, Kotaro Kuroda***, Toyohiko Konno**** (*National Institute for Metals Science, Tsukuba. **Tohoku University, Sendai. ***Nagoya University, Nagoya. ****Osaka Prefecture University, Osaka)

Keywords: gender-equal society, survey report, research environment, career progression, child care

2004年8月18日受理

図 3(2.19) 役職ごとの男女比.

図 4(2.27) 部下数.

図 5(2.28) 研究開発費の年額.

図 6(2.57) 科学技術分野で男女処遇差のある点.

い女性が7割近くを占め、結婚以上に、育児が女性にとって仕事を続けることを困難にしていることを示す。

2. 研究環境

研究環境に男女の差はあるのだろうか。図 3(2.19)に役職の男女比を示す。圧倒的に女性が多いのが、企業では一般社員，大学では研究生，技官，ポスドク，助手，公立研では，研究員，ポスドクである。一方，経営，運営などマネジメントを行う役職，例えば，企業なら部長，事業部長以上，公立研は理事クラスには女性はほとんどいない。これは女性の構成年齢が若い側に集中していることもあるが，年齢があがってもこのような役職にはつけない現状を示している。

次に部下数について図 4(2.27)に示す。女性の場合は，部下がいない研究者が6割近く，1~3人を含めると8割近くの女性が一人で，あるいは数人の小グループで研究を行っている。男性でも小グループで研究活動をしている人が7割近くいるが，その一方で，16人以上の大きなグループを持つ人も7%程度いる。女性でこの規模の大きなグループを持っている研究者は1%程度である。

次に年間の研究開発費について図 5(2.28)に示す。100万円以下の少額予算で研究している女性は60%，男性は50%と女性の方が若干多い。100万から500万円の研究費では男女差はあまりない。ところが，予算額が大きくなると男女差が開いてきて，500万以上の予算は女性が10%であるのに対し，男性は23%と倍近い。2000万円以上の予算になると男性は女性の3倍，5000万円以上だと4倍の人数となっている。

以上のことから，男性の方が役職も高く，より大きなグル

ープで多額の研究予算を使い研究を行っていることがわかる。

3. 処遇

処遇についてはどうだろうか。科学技術分野で男女処遇差があると考える男性は5割，女性は7割を越えている。具体的に処遇差のある点について図 6(2.57)に示す。採用や管理職への登用，昇進・昇給に差があると思う人が男女とも多いが，すべての項目で女性の選択率が男性を上回り，現状に強い不満があることを示している。離職・転職を考えたことがあるか，という質問に対しては，離職を考えたことがある，と答えた女性が男性の倍，実際に離職したのも女性の方が倍以上で6%であった。離職して学会を脱会した人はアンケートに答えていないと考えられるので，離職経験者はもう少し多いかもしれない。離職・転職の具体的理由(図 7(2.33))は，キャリアアップや現職への不満，将来の不安などに関しては男女差がないが，圧倒的に女性に多い理由として，家族の転勤，結婚，育児，男女差別があげられている。家庭の事情で女性が離職・転職せざるを得なかった状況を示している。また，職場内の男女差別という理由が13%もあるということは職場環境が女性にとってまだまだ快適ではないことを示している。さて，離職・転職後の雇用形態だが，図 8(2.31)に示すように，7割の男性が常勤職についている一方で，任期付き常勤職や非常勤など，不安定な職種は女性

図 7(2.33) 離職・転職した理由(離職・転職経験者).

図 8(2.31) 離職・転職後の雇用形態.

図 9(2.43) 任期付職について(その理由).

の方が多く、女性の処遇は男性に比べて悪い。

最近政府が促進している任期付きの職に関しては、男女とも慎重に導入すべきであると考える人が6割程度おり、積極的に導入すべきであると考える2割を大きく上回った。その理由を図9(2.43)に示す。多くの項目で男女に大きな差はない。研究組織の活性化や、実績に応じた転職が可能、自分の希望に応じて転職しやすい、といった肯定的な見方もかなりの割合を占めるが、一方で、大きなテーマに取り組めない、生涯設計が立てにくい、次の職を得ることが難しい、社会保障上の不利益を被る、などのデメリットをあげている人も多い。「次の職を得ることが難しい」を選択した人は、「自分の希望に応じて転職しやすい」を選んだ人の2倍であり、任期付き制度が研究者の流動性をうたっているものの、実際には職探しが困難であることを示している。これは、男女に関わらず、研究者全体の就職問題として重要である。また、任期をつけることにより、組織の活性化は可能かもしれないが、研究者個人の立場からは大きなテーマに取り組みにくいなど、研究上でのデメリットが大きいことも示している。任期付き制度に対する考え方で男女の違いが大きく出たのが、「育児などでの離職後の再就職が容易」を選んだ女性が男性の4倍いたことと、年齢制限があることに不満を抱いている女性が30%で、男性の19%を大きく上回っていることである。これは、女性が、育児などで離職後の再就職の手段として任期付き制度を利用したいと希望していることを示すが、現実には年齢制限のために職を得ることができない状況を示すのであろう。また、図8(2.31)に示されるように、離職後の女性が任期付き・非常勤など不安定な雇用形態になる傾向にあり、任期付き制度に過度の期待はできないといえる。

4. 育児について

図7(2.33)、9(2.43)からも育児が女性に大きな負担となっていることがわかるが、ここでもう少しデータを示す。小学校就学前の平日昼間の育児担当者について図10(2.45)に示す。85%の男性は配偶者に育児を任せているのに対し、女性の83%は保育園を利用している。親族・知人、ベビーシッターなどをあわせると、配偶者以外に育児を任せている女性は100%を越え、複数回答であることから、保育園だけでは足りずに、二次保育として親戚などに頼っている現状が見えてくる。また、本人が育児を担当したという回答も15%あり、この期間は離職していたと考えられる。図11(2.46)に育児休職の取得状況について示す。9割以上の男性は取得せず、女性でも6割が取得していない。育児休職を取得した人の中で十分に取得したと考えている人は20%だが、同程度の人が不十分であったと考えており、育児休職の取得を希望しても満足にとれない現状を示している。また、育児休職取得後、職務・部署が変わる(った)、昇給・昇進が遅れる(た)など、不利益を被っている女性が4割もあり(図12