

第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査（2012年11～12月に実施）  
 における日本森林学会員の回答データの概要

※学協会全体の結果については、『第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 解析報告書』を御参照ください。<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/enquete.html>

※本調査における森林学会会員の回答概要は、『森林科学』誌70号に掲載されている。また、前回の第二回（2007年）調査における森林学会会員の回答概要は、『森林科学』誌54号に掲載されている。詳細な報告資料および2005年に実施された森林学会独自の調査の結果概要は、日本森林学会HPに掲載しているのので、併せてご覧いただきたい。[\(http://www.forestry.jp/introduction/\)](http://www.forestry.jp/introduction/)

※特に記載が無い場合は、左図（上図）が回答者数、右図（下図）が男女別の回答者に占める割合を表す。

1. 回答者の属性

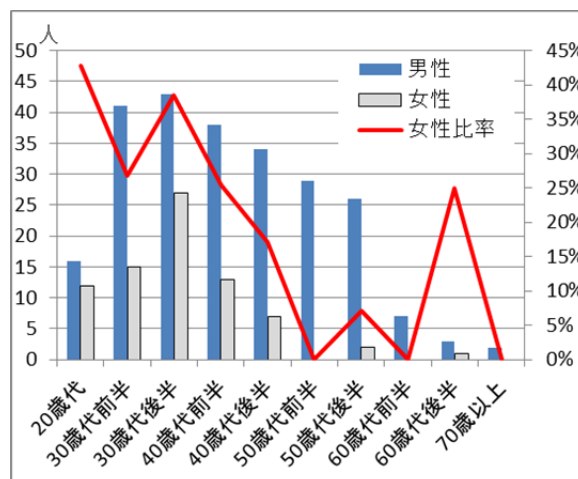
(1) 年齢と性別

※森林学会員の回答者数316名。回答率14%。

表-1 男女別、年齢別の回答者

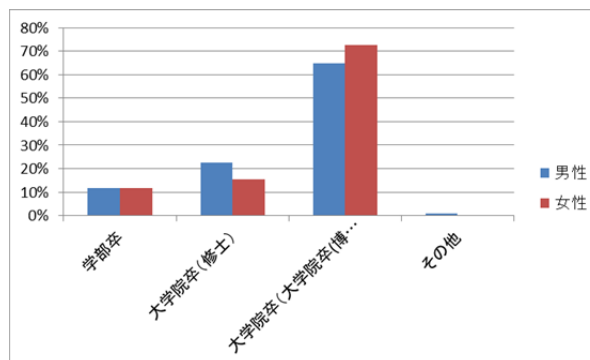
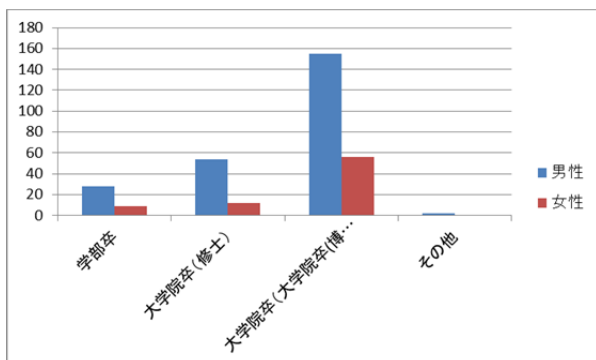
	会員数		回答者数		回答率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20歳代	221	91	16	12	7%	13%
30歳代前半	151	53	41	15	27%	28%
30歳代後半	191	69	43	27	23%	39%
40歳代前半	225	36	38	13	17%	36%
40歳代後半	160	19	34	7	21%	37%
50歳代前半	134	6	29	0	22%	-
50歳代後半	135	5	26	2	19%	40%
60歳代	110	4	10	1	9%	25%
70歳以上	55	0	2	0	4%	-
全体	1,382	283	239	77	17%	27%

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



(2) 最終学歴

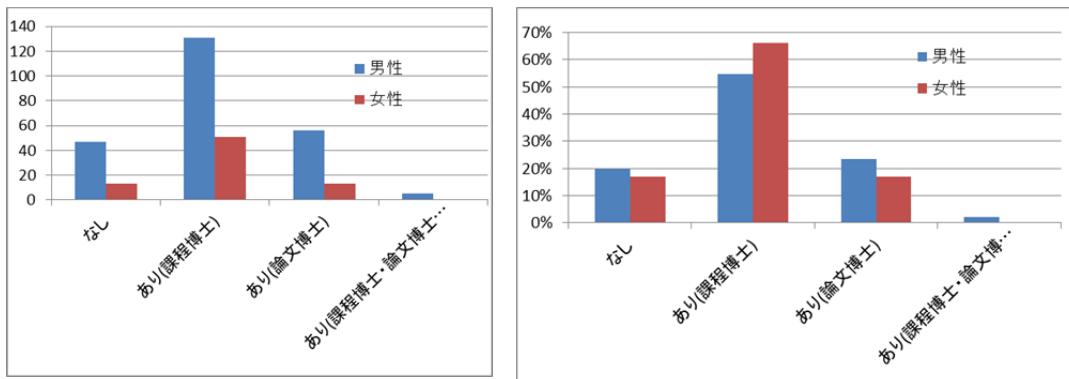
□学部卒、 □大学院卒(修士)、 □大学院卒(博士, Ph. D. 含む)、 □その他



※5年前の調査より博士課程卒が大きく増えている。学協会全体の結果では、博士課程卒の者は男性で67%、女性で58%であり、森林学会は女性における博士課程卒の者の割合が高い。

### (3) 学位（博士）取得状況

□なし、□あり(課程博士)、□あり(論文博士)、□あり(課程博士・論文博士の両方)



※5年前の調査より学位ありの者が大きく増えている（特に女性）。学協会全体の結果では、女性の33%が学位なしであり、森林学会は女性における学位取得率が高い。

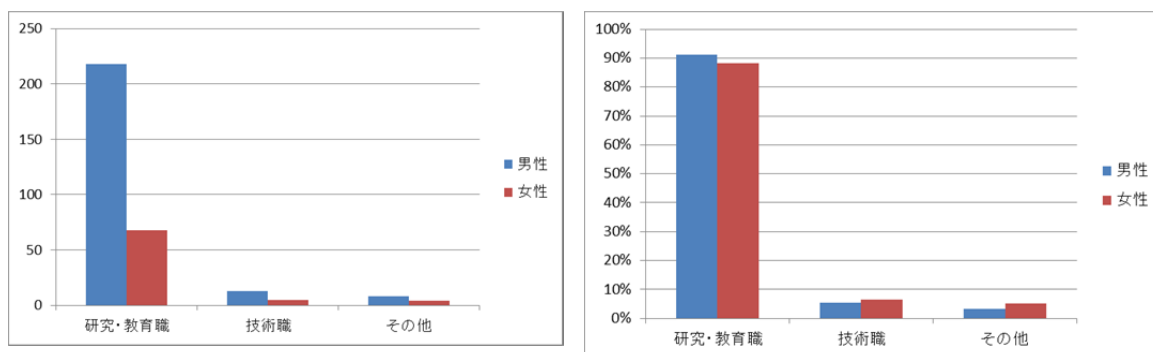
### (4) 森林学会以外の所属学会（学会名冒頭の「日本」は省略）

※加盟者がいる学会のみの抜き書き。

- 育種：6名、□遺伝：2名、□宇宙生物：1名、□園芸：3名、□化学：1名
- 科学者会議：3名、□技術士会：4名、□気象：3名、□建築：2名、□高分子：1名
- 地盤工学：2名、□種生物：27名、□植物：44名、□植物生理：8名、□進化：9名
- 生態工学：6名、□蛋白質：1名、□地下水：1名、□地球惑星科学連合：12名
- 畜産：1名、□鳥：9名、□地理：2名、□動物：7名、□東北地理：1名、□土木：1名、
- 農芸化学会：3名、□バイオインフォマティクス：1名、□分析化学：3名、
- 木材：37名、□薬学：1名、□陸水：7名、□リモートセンシング：3名、□惑星科学：1名、
- その他：71名

### (5) 現在の職種と専門分野

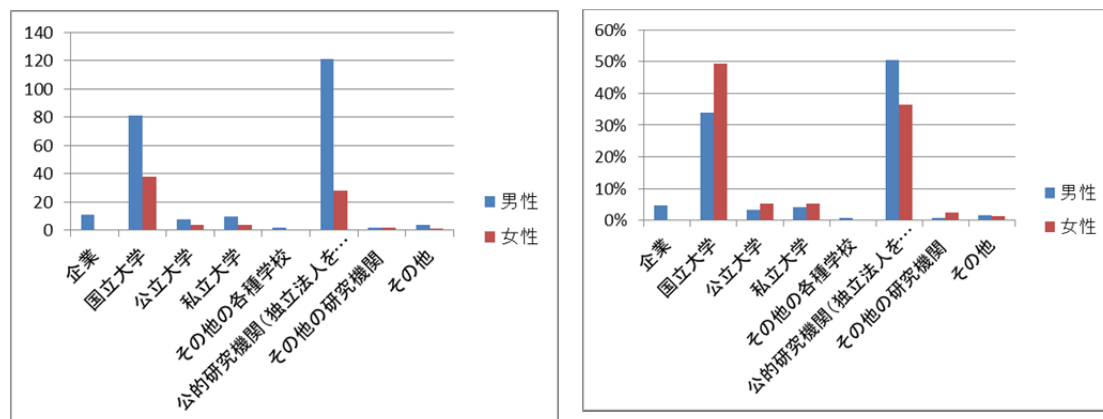
※択一（退職者は最終職）



※ほとんどが研究・教育職で、技術職は非常に少ない。

## (6) 所属

□企業、□国立大学、□公立大学、□私立大学、□その他の各種学校、□公的研究機関（独立法人を含む）、□その他の研究機関、□その他

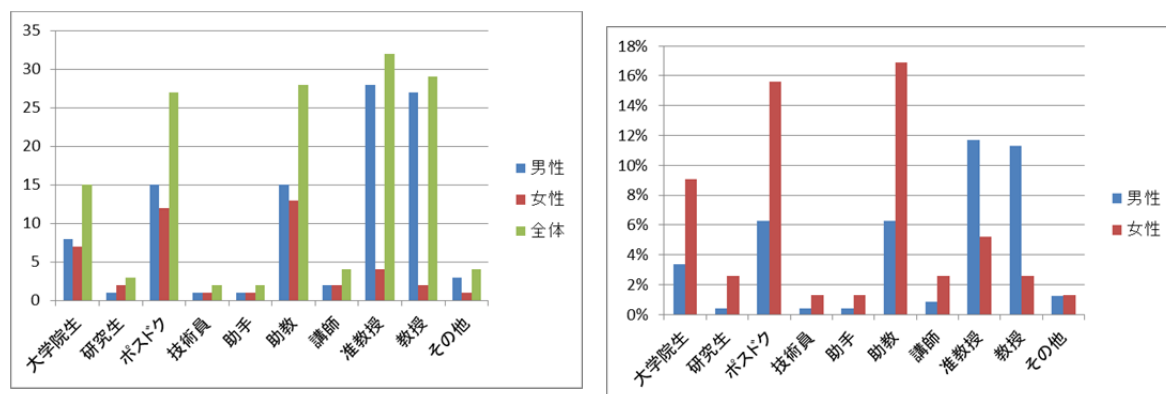


※森林学会会員回答者の所属機関は、国立大学（男性の34%、女性の49%）と公的研究機関（男性の51%、女性の36%）に集中している点に特徴がある。

## (7) 現在の職

### 7-1) 大学所属の者

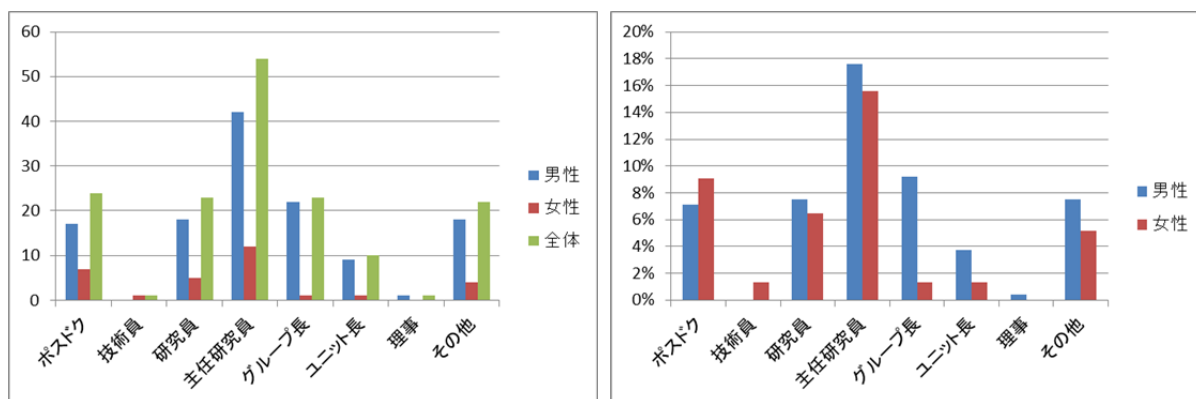
※学部生と回答した者はいなかった。



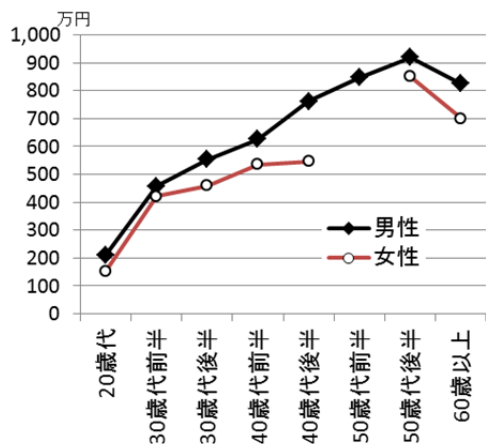
※第二回調査の結果と比較すると、この5年間に女性のポスドクと助教が大きく増えている。

### 7-2) 研究機関等の所属の者

※大学院生と回答した者はいなかった。



(8) 年収



男性の平均：647万円  
女性の平均：458万円

全体の平均：603万円

(9) 職場にいる時間

表 1週間あたりの在職場時間

単位：時間

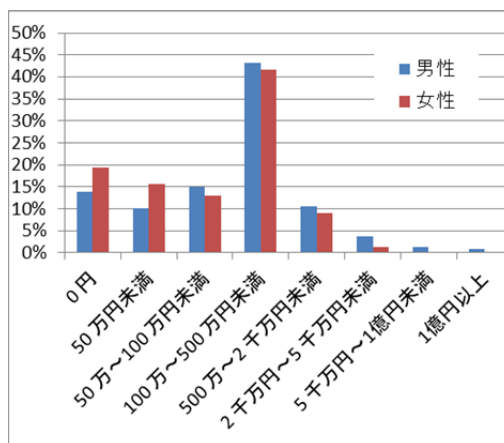
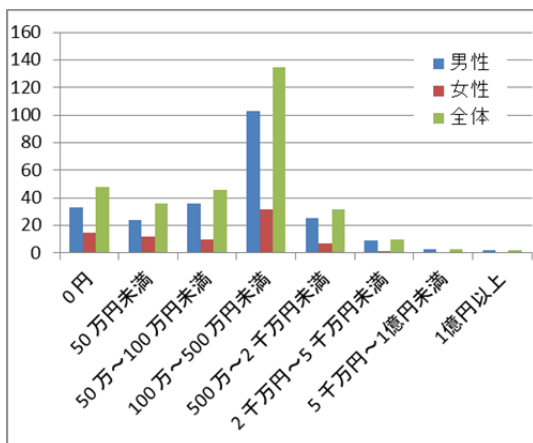
	職場にいる時間	うち研究・開発の時間	家で仕事をする時間	うち研究・開発の時間
男性	47.3	24.5	9.2	7.4
女性	40.3	25.5	8	7.5

(10) 部下の人数

※大学の場合は指導している人数（学部生除く）も含める。

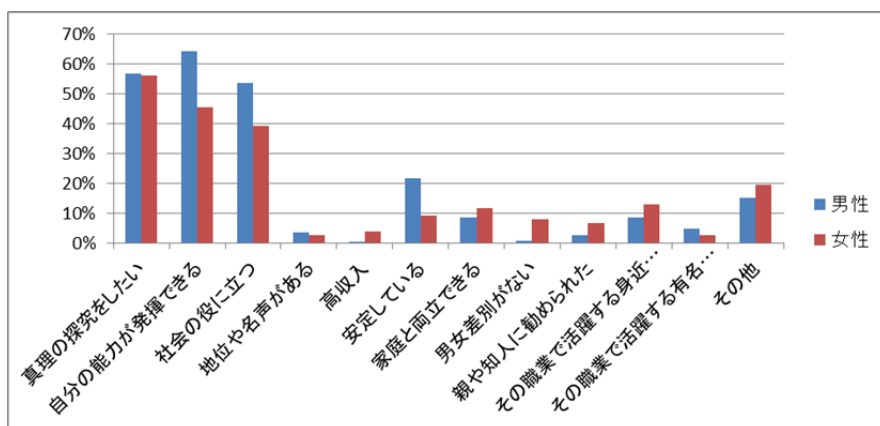
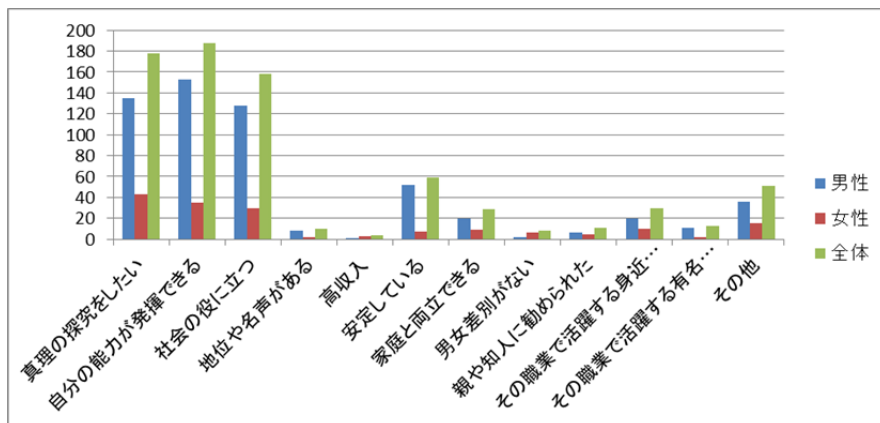
男性の平均：8.6人、女性の平均：4.0人

(11) 2011年度に配分された／獲得した研究・開発費の額



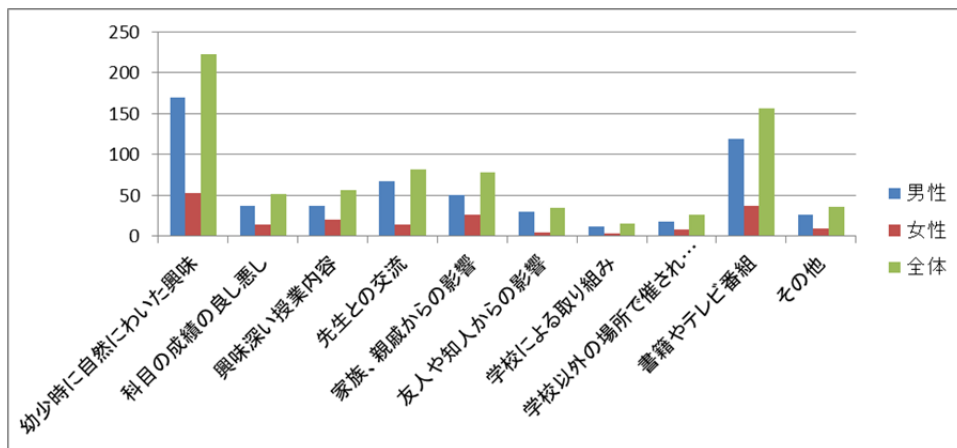
(12) 現在の職業を選んだ理由 (複数回答)

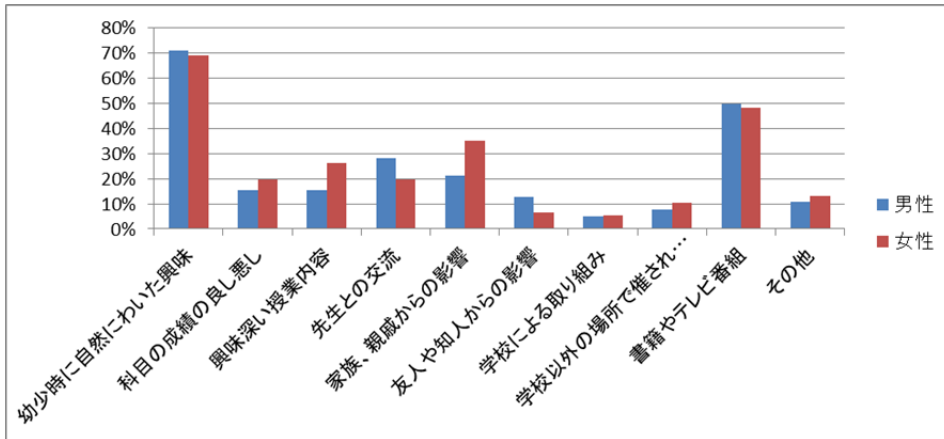
□真理の探究をしたい、□自分の能力が発揮できる、□社会の役に立つ、□地位や名声がある、  
 □高収入、□安定している、□家庭と両立できる、□男女差別がない、□親や知人に勧められた、  
 □その職業で活躍する身近な知人にあこがれた、□その職業で活躍する有名人にあこがれた、  
 □その他



(13) 小・中・高等学校時代に、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 (複数回答)

□幼少時に自然にわいた興味、□科目の成績の良し悪し、□興味深い授業内容、□先生との交流、  
 □家族、親戚からの影響、□友人や知人からの影響、□学校による取り組み、  
 □学校以外の場所で催される実験教室やイベント、□書籍やテレビ番組、□その他





(16) 現在の雇用形態

任期付きの職（非常勤・ポスドク・契約社員を含む）、 任期のない職、  
 学部生・大学院生・研究生

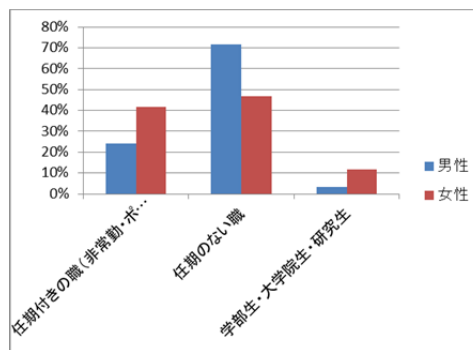
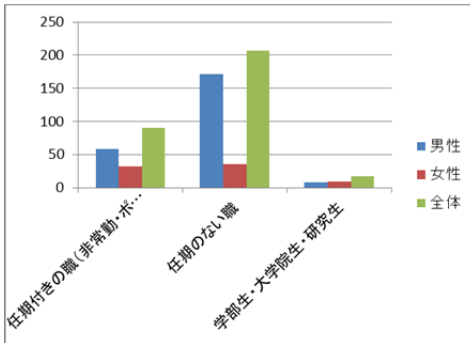


表 現在の雇用形態

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

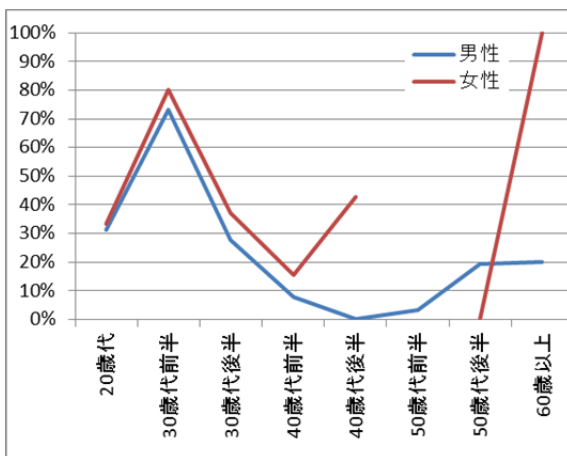


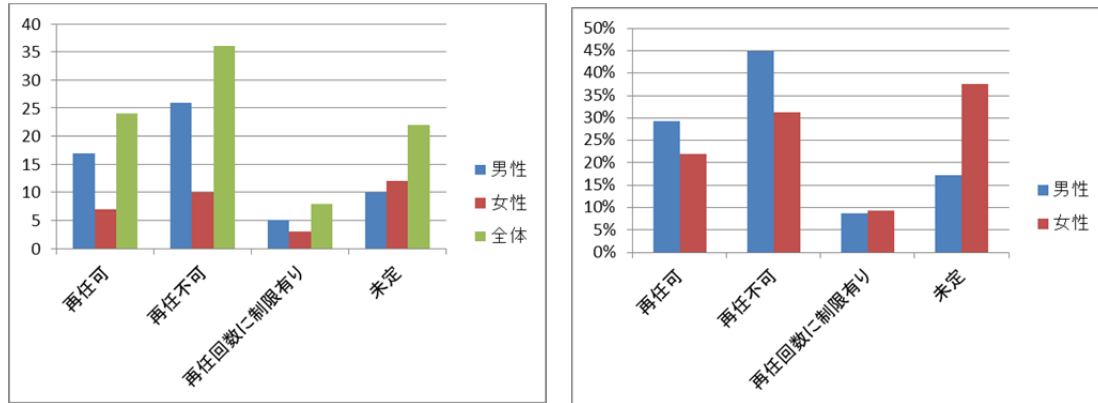
図 年齢別、男女別にみた任期あり職につく者の割合

//////////任期付き職の人への設問//////////

16-1-1) 任期

平均：2.9年（男性の平均：3.1年、女性の平均：2.6年）

16-1-2) 再任



16-1-3) 任期つき職の合計年数（休職・離職期間を除く）

平均：4.8年（男性の平均：4.7年、女性の平均：4.9年）

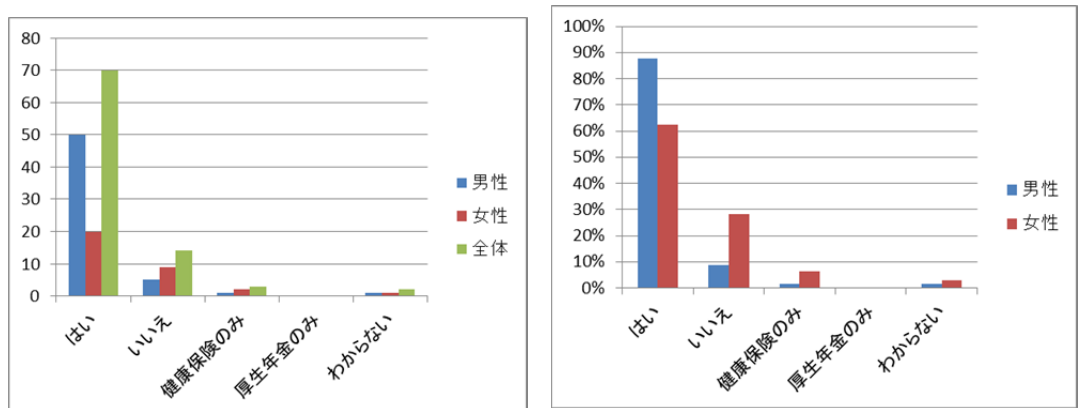
16-1-4) 任期つき職として所属が変わった回数

平均：2.0回（男性の平均：2.0回、女性の平均：2.0回）

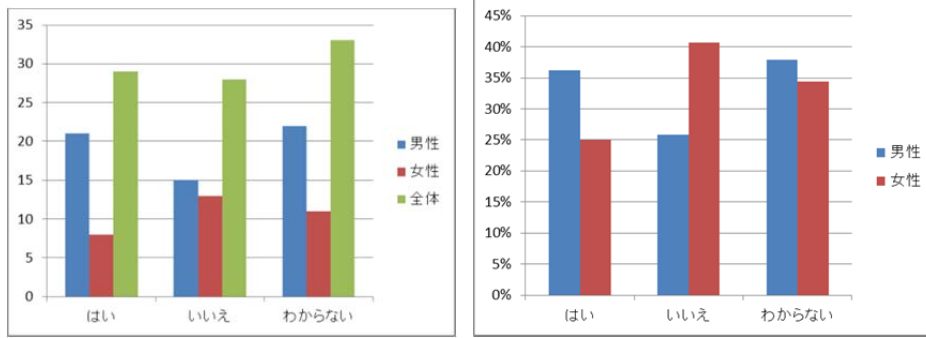
16-1-5) 契約上の勤務時間

平均：31.0時間／週（男性の平均：33.8時間／週、女性の平均：26.0時間／週）

16-1-6) 所属組織の健康保険（または共済短期）厚生年金（または共済長期）への加入



16-1-7) 育児休業の可否



16-1-8) 産休・育休後の任期延長の有無

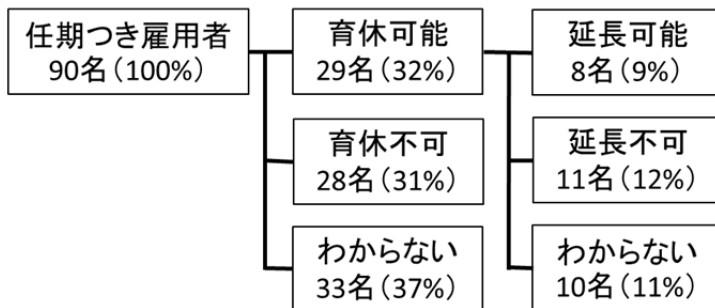
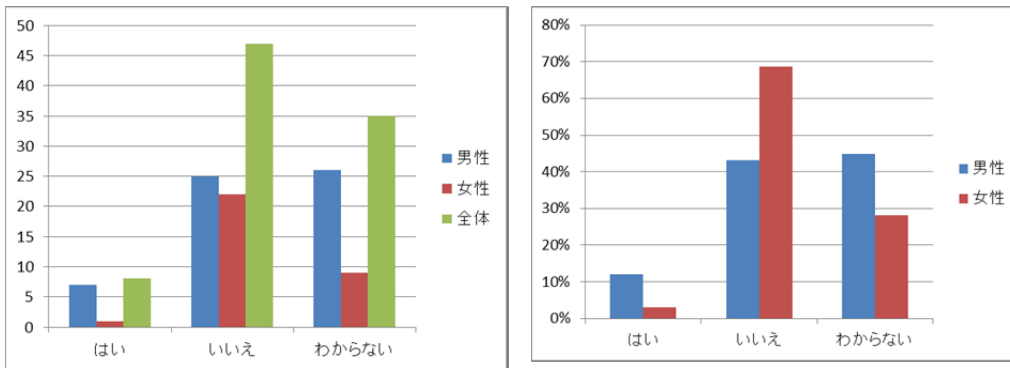


図 任期つき雇用者の育休制度

//////////任期付き職の人への設問//////////ここまで

//////////任期なし職の方への設問//////////

16-2-1) 現職の在職年数

平均：19.2年（男性の平均：27.3年、女性の平均：11.2年）

16-2-2) 現職につくまでの任期つき職の経験年数（休職・離職期間を除く）

平均：4.4年（男性の平均：5.0年、女性の平均：3.8年）

16-2-3) 任期つき職として所属が変わった回数

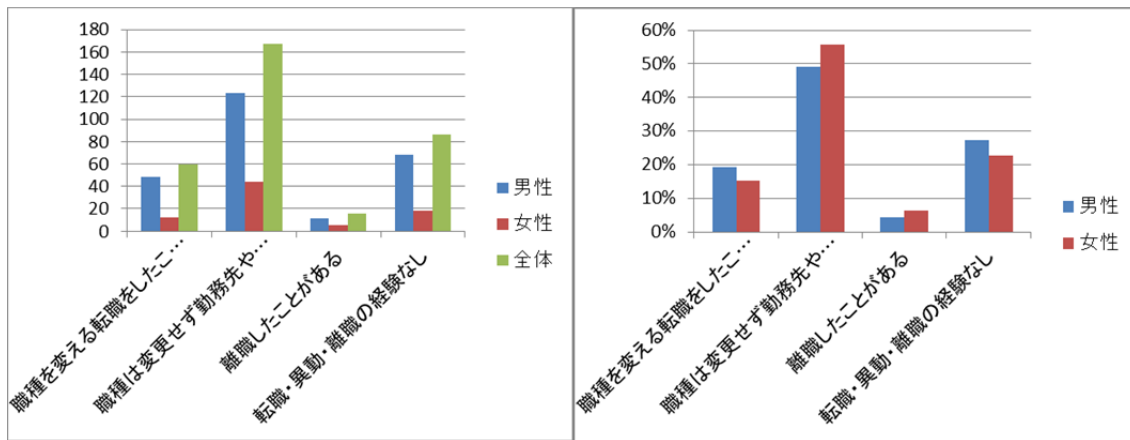
平均：1.7回（男性の平均：1.6回、女性の平均：1.8回）

//////////任期なし職の方への設問//////////ここまで



(17) 転勤・異動・離職の経験 (複数回答可)

職種を変える転職をしたことがある、職種は変更せず勤務先や所属機関を異動したことがある、  
離職したことがある、転職・異動・離職の経験なし



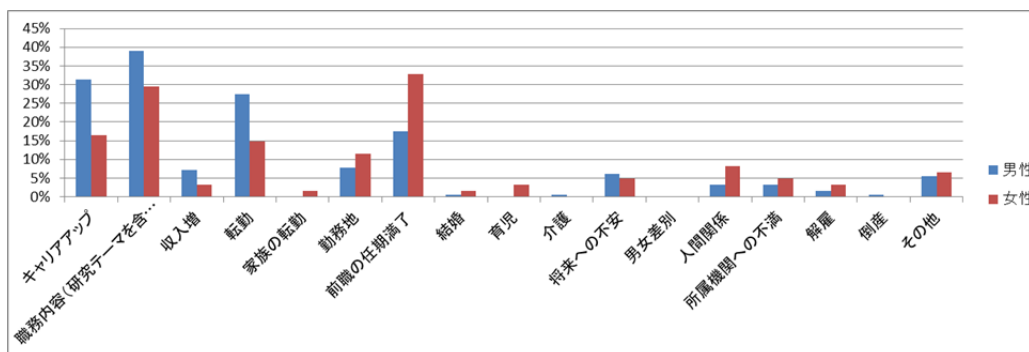
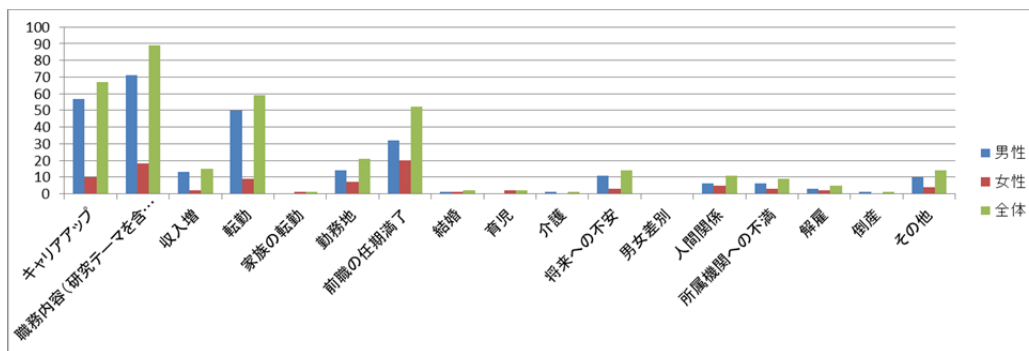
////////// 転勤・異動・離職ありの方への設問 //////////

17-1-1) 転勤・異動・離職の回数

平均: 1.9回 (男性の平均: 2.0回、女性の平均: 1.9回)

17-1-2) 転勤・異動・離職の理由 (複数回答)

キャリアアップ、職務内容 (研究テーマを含む)、収入増、転勤、家族の転勤、勤務地、  
前職の任期満了、結婚、育児、介護、将来への不安、男女差別、人間関係、  
所属機関への不満、解雇、倒産、その他



////////// 転勤・異動・離職ありの方への設問 ////////// ここまで

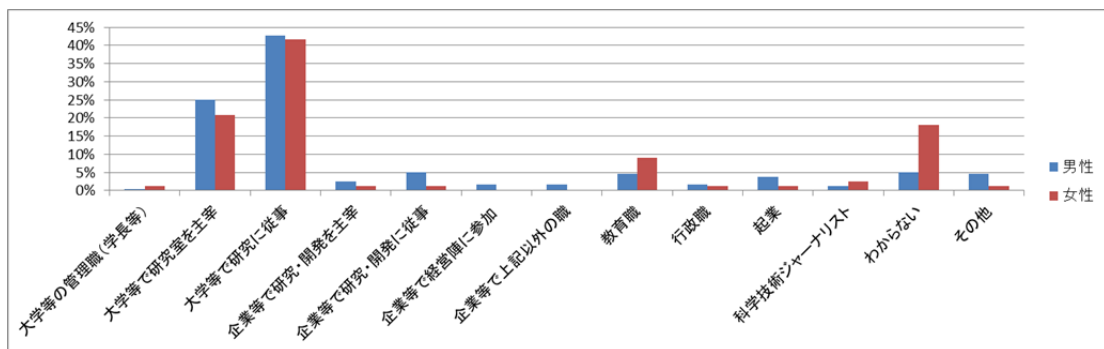
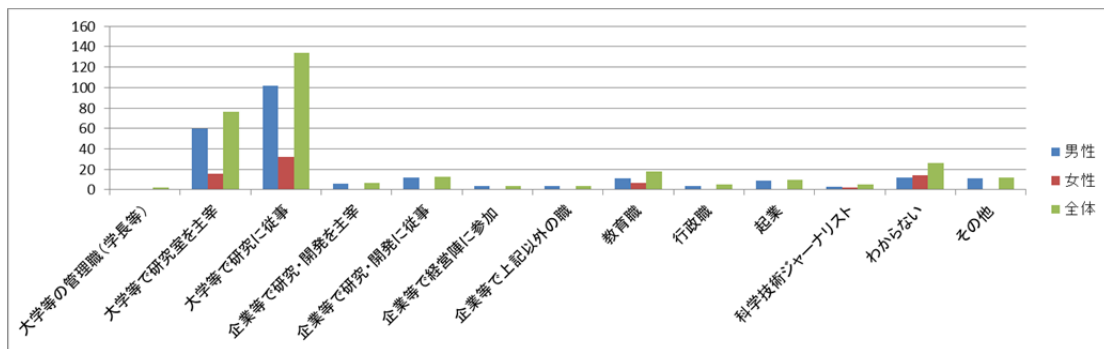
(18) 人事公募への応募回数（採用されなかった場合も含む）

平均：8.3回（男性の平均：8.1回、女性の平均：8.5回）

※任期つき雇用者の応募経験回数は、平均10回。18%は20回以上の応募。最多で80回の応募経験者もいる。一方、任期なし雇用にある者の平均応募回数は3回。

(19) 将来像：どのような職に就きたいか（退職者は最終職在職中の考え）

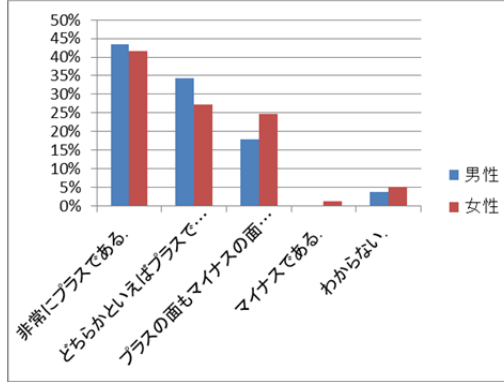
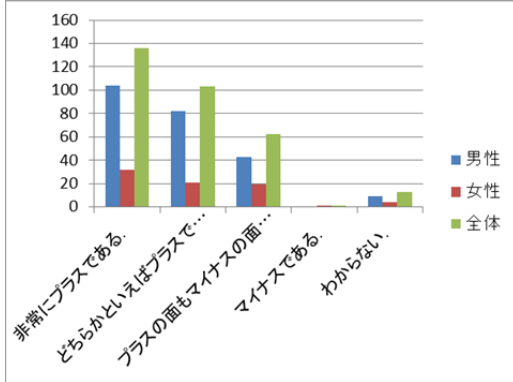
- 大学等の管理職（学長等）、 大学等で研究室を主宰、 大学等で研究に従事、
- 企業等で研究・開発を主宰、 企業等で研究・開発に従事、 企業等で経営陣に参加、
- 企業等で上記以外の職、 教育職、 行政職、 起業、 科学技術ジャーナリスト、
- わからない、 その他



(20) 海外での研究活動に対する考え

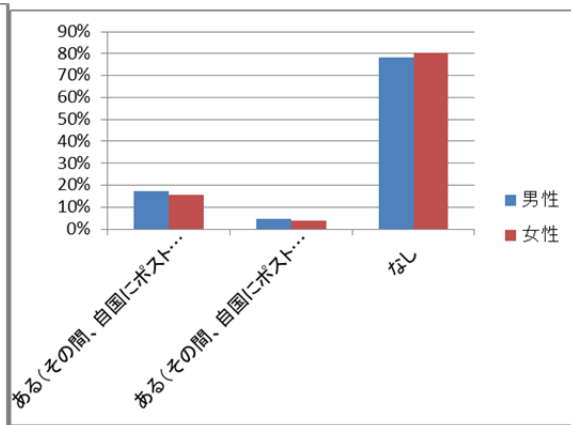
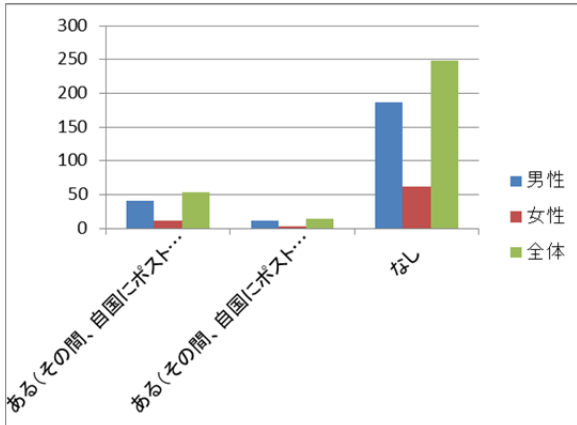
20-1) 海外で研究活動することのキャリア形成への影響

- 非常にプラスである、□どちらかといえばプラスである、  
 □プラスの面もマイナスの面も等しくある、□マイナスである、□わからない。



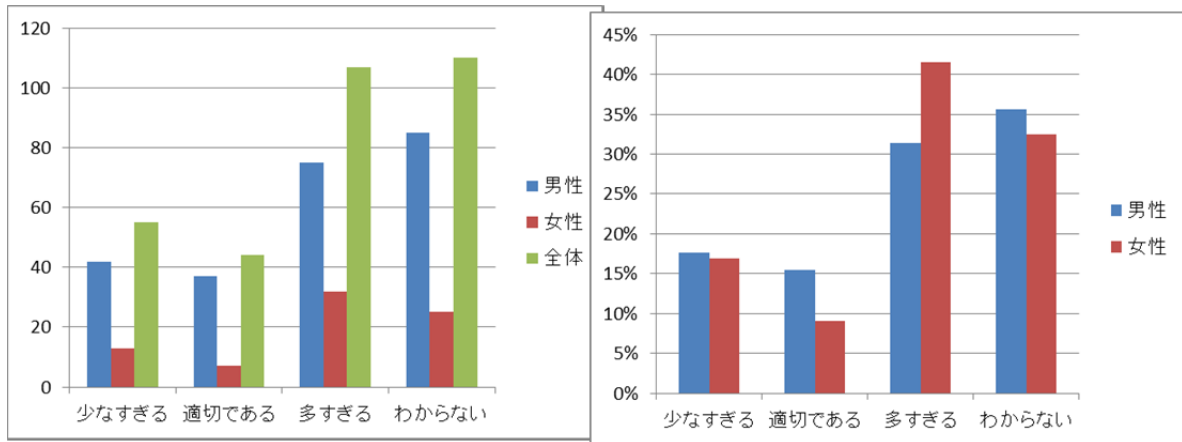
20-2) 海外での研究活動の経験 (半年以上)

- ある (その間、自国にポストあり)、□ある (その間、自国にポストなし)、□なし



(21) ポスドク制度

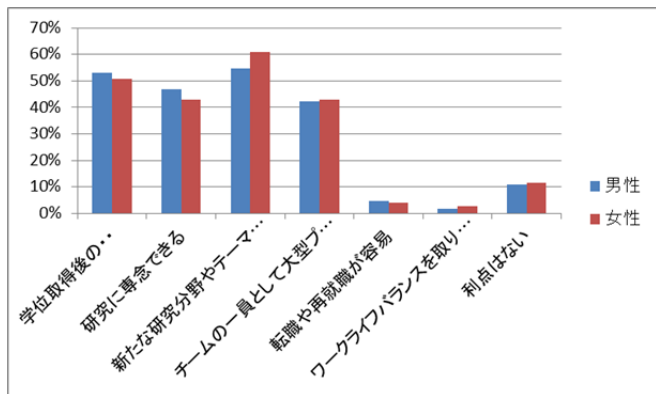
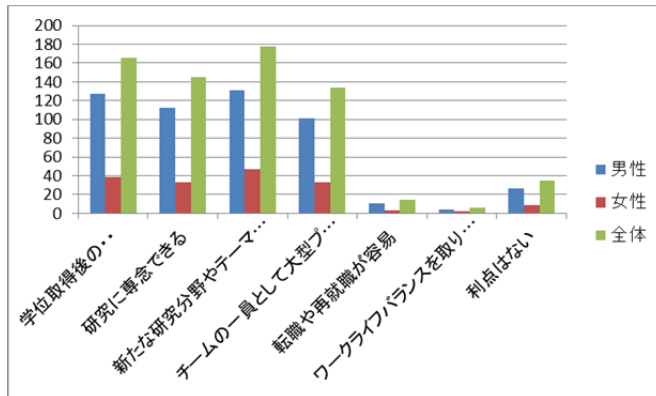
21-1) 所属分野における現在のポストクの数 (日本全体で適切か)



※年前の第2回調査では、最も多い回答が「少なすぎる」であったのに対して、今回の調査では、「多すぎる」と回答する者が男性で31%、女性で42%と最多になっている。学協会全体の結果でも同様の変化がみられる。

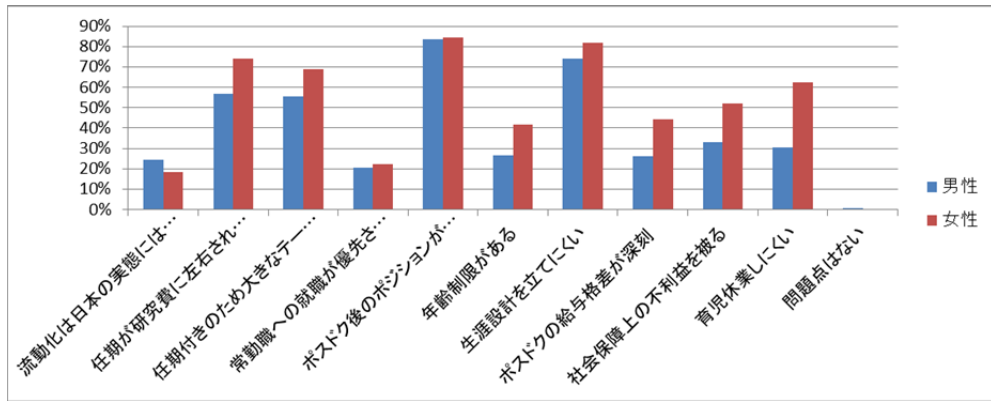
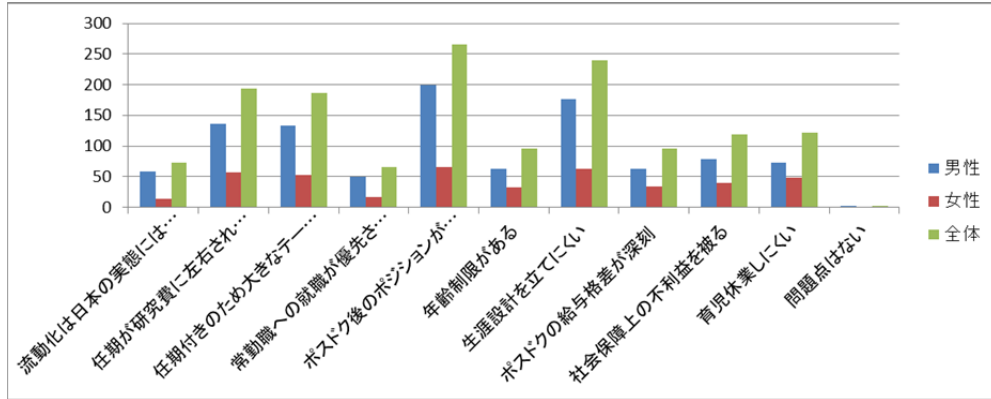
21-2) 現在のポストク制度の被雇用者にとっての利点 (複数回答)

- 学位取得後の研究者としての実力を試することができる、
- 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



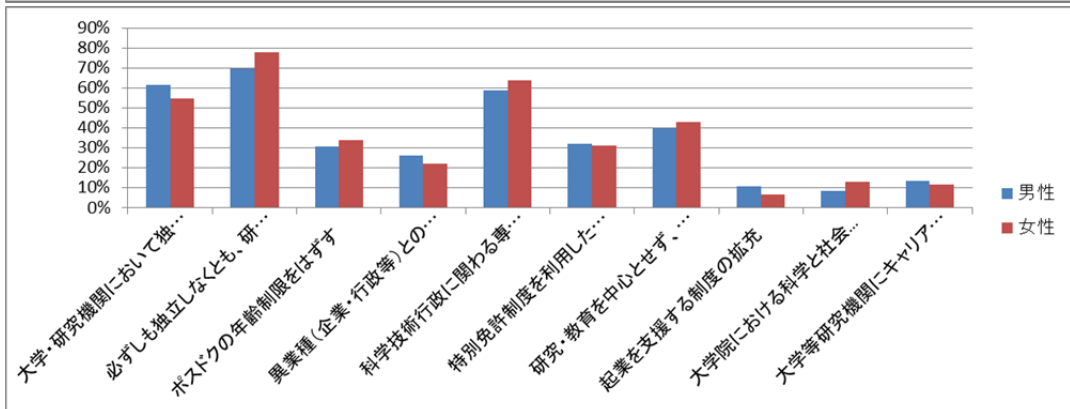
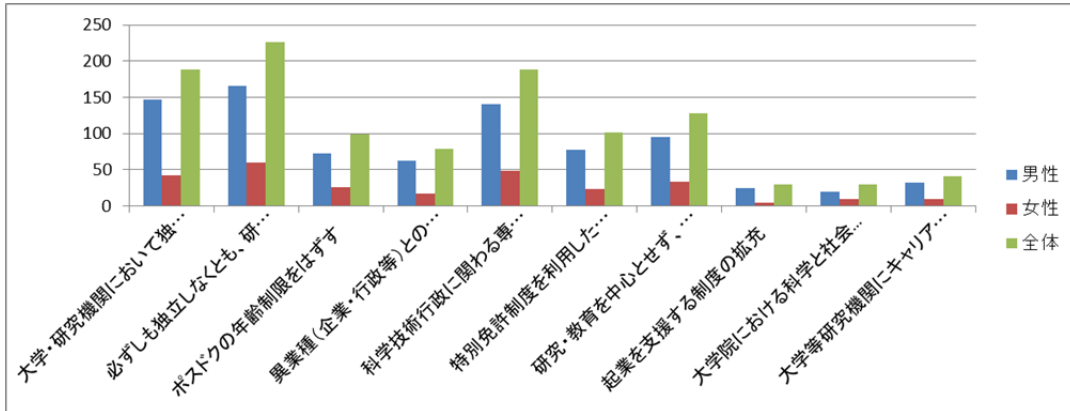
21-3) 現在の日本のポスドク雇用形式の問題点 (複数回答).

- 流動化は日本の実態には合わない、任期が研究費に左右されるので見通しを立てにくい、
- 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、
- 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、
- ポスドク後のポジションが少ない、年齢制限がある、生涯設計を立てにくい、
- ポスドクの給与格差が深刻、社会保障上の不利益を被る、育児休業しにくい、問題点はない



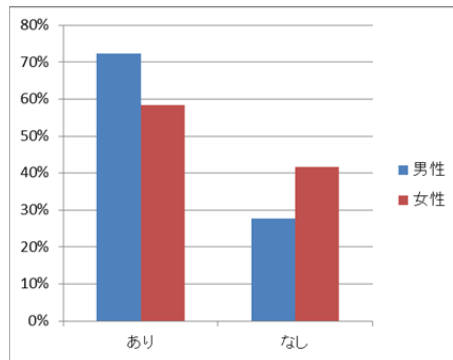
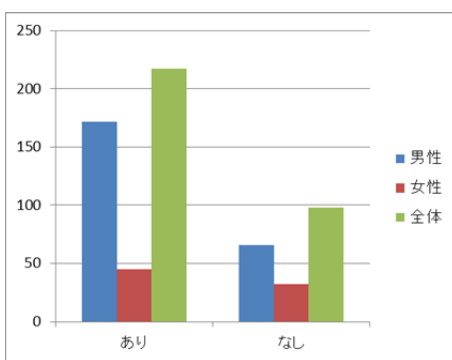
21-4) ポスドク後のキャリアパス確保のために必要な取組み(複数回答).

- 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、
- 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、
- ポスドクの年齢制限をはずす、 異業種（企業・行政等）との交流機会の提供、
- 科学技術行政に関わる専門職の拡充、 特別免許制度を利用した中学・高校教員の採用、
- 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
- 起業を支援する制度の拡充、 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、
- 大学等研究機関にキャリアセンターを設置



(22) 配偶者

22-1) 配偶者の有無



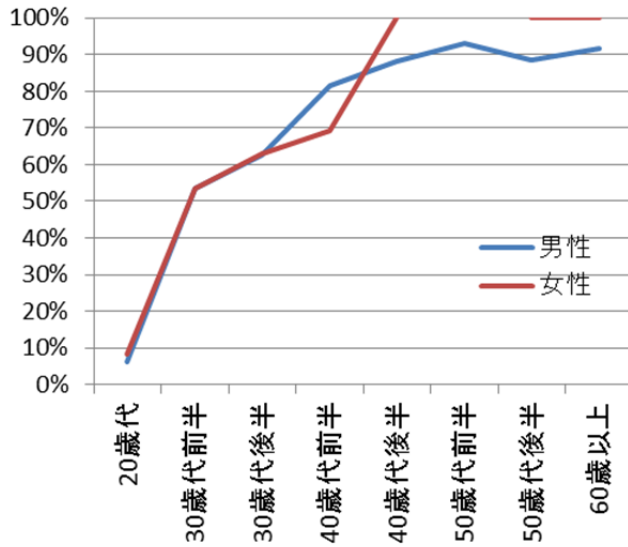
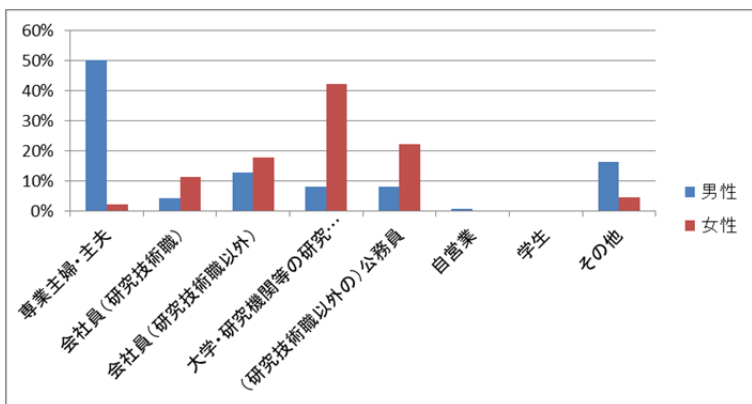
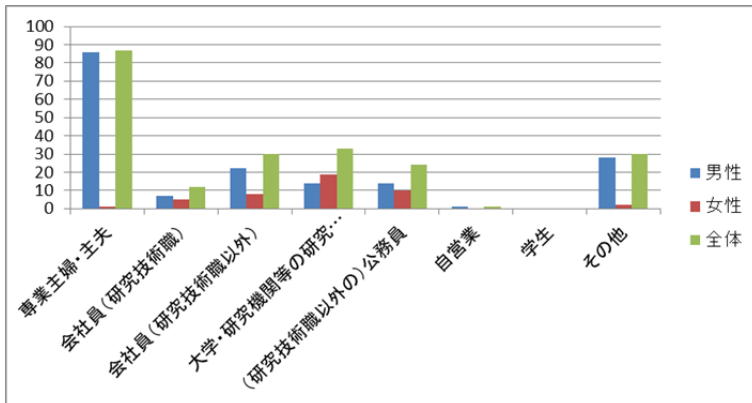


図 年齢別、男女別にみた配偶者ありの者の割合

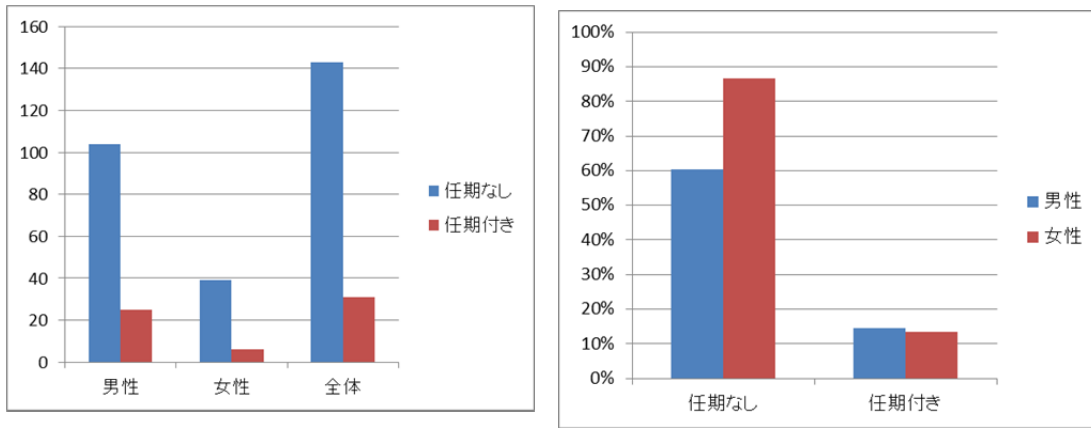
//////////////////////配偶者ありの方への設問//////////////////////

22-2-1) 配偶者の職

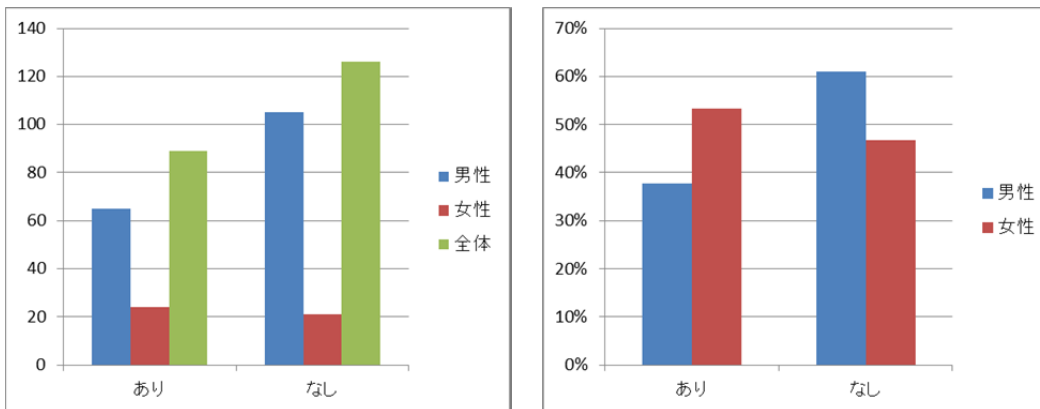
- 専業主婦・主夫、会社員（研究技術職）、会社員（研究技術職以外）、  
大学・研究機関等の研究技術職、（教育機関以外の）公務員、自営業、学生、その他



22-2-2) 配偶者の職の任期の有無



22-2-3) 職（勉学を含む）の都合による別居経験の有無



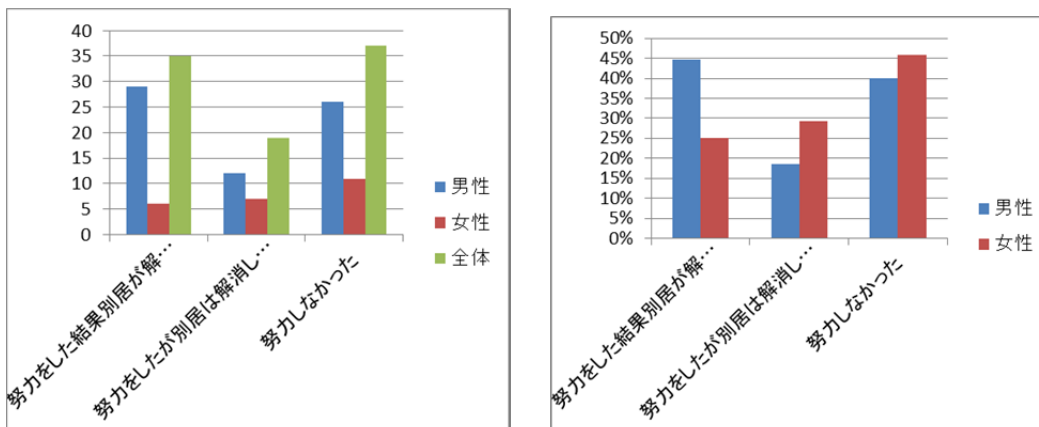
..... 別居経験がある方への設問 .....

22-2-3-1) 別居期間（通算年数）

平均：3.7年（男性の平均：3.1年、女性の平均：4.3年）

22-2-3-2) 別居せざるをえ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？

努力をした結果別居が解消した、 努力をしたが別居は解消しなかった、 努力しなかった。





.....別居経験がある方への設問.....ここまで  
 ////////////////配偶者ありの方への設問 ////////////////ここまで

(23) 子ども

23-1) 子どもの有無

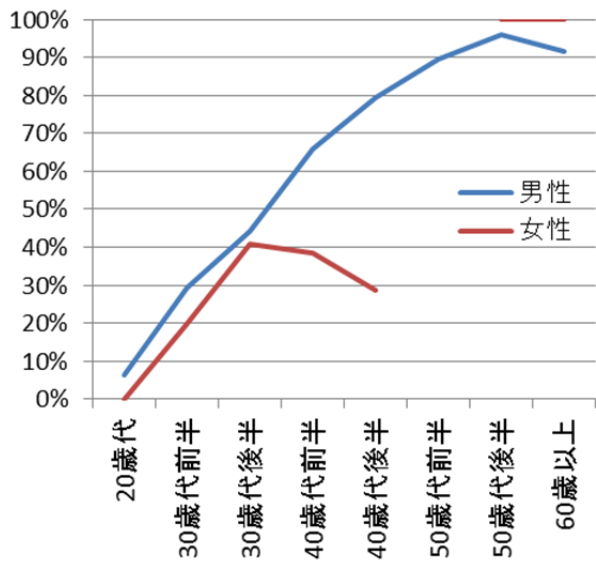
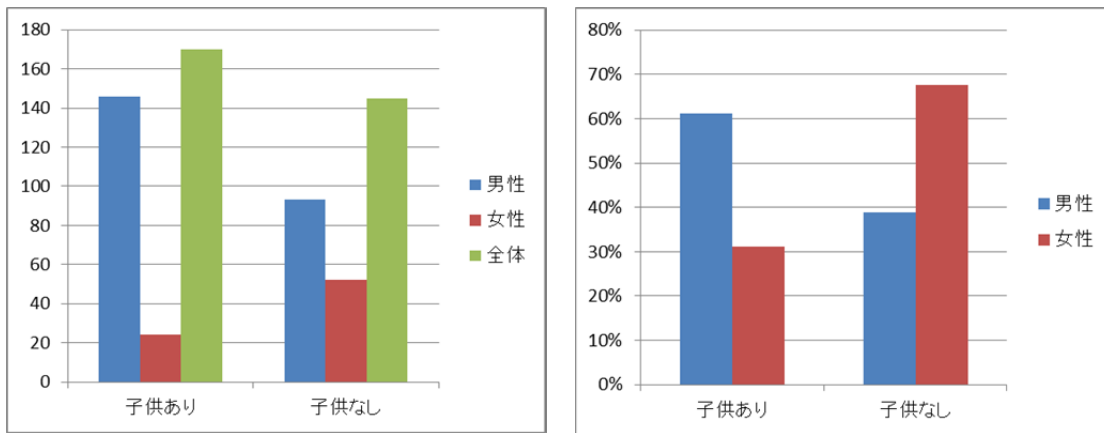


図 男女別、年代別の子どもありの者の割合

////////////////////子どもありの方への設問////////////////////

23-2-1) 現在の子どもの数

平均 全体：1.9名、男性：1.9名、女性：1.7名

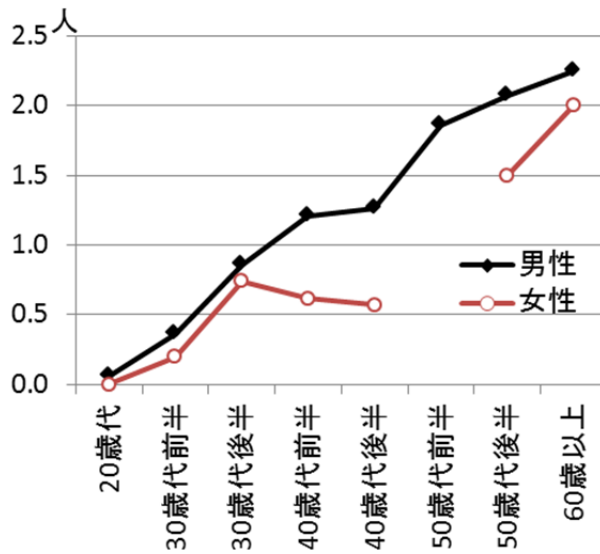
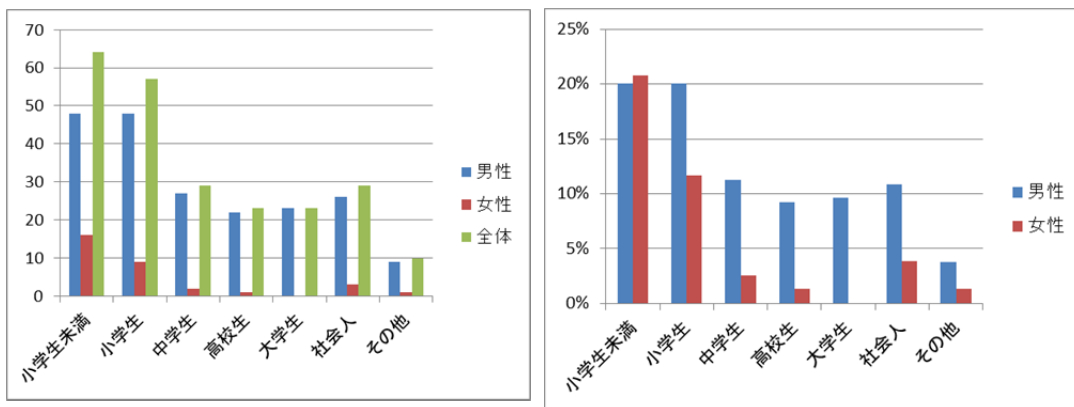
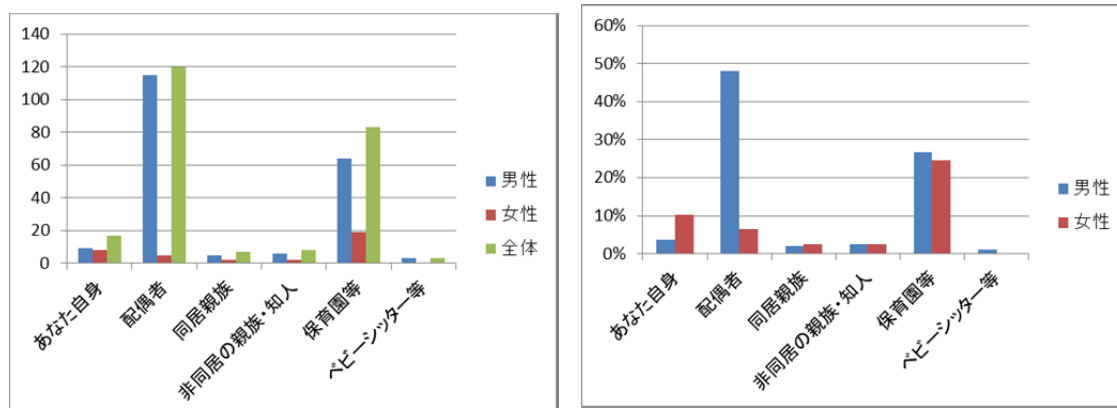


図 年代別、男女別にみた子どもの数

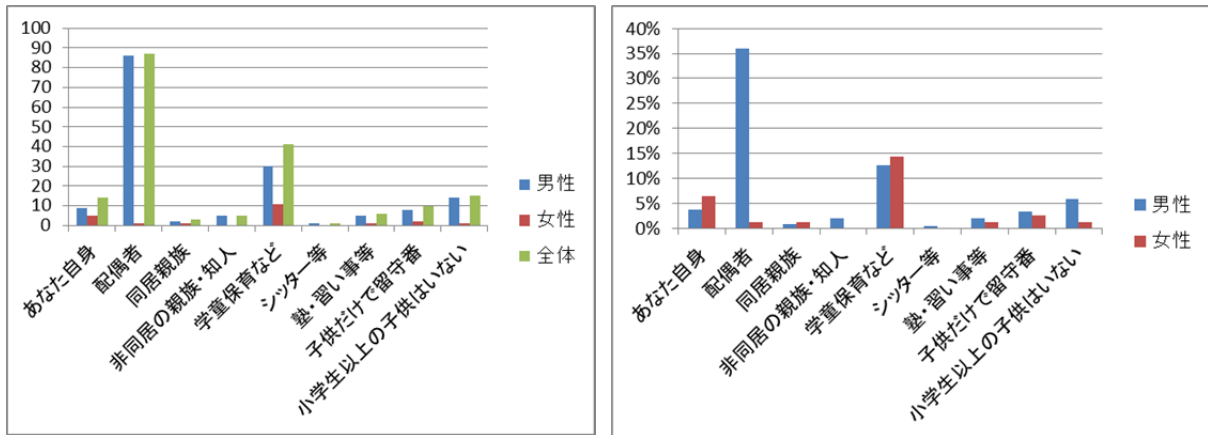
23-2-2) 子どもの年代



23-2-2) 小学校就学までの平日昼間の育児（2次保育を含む）の主な担当者

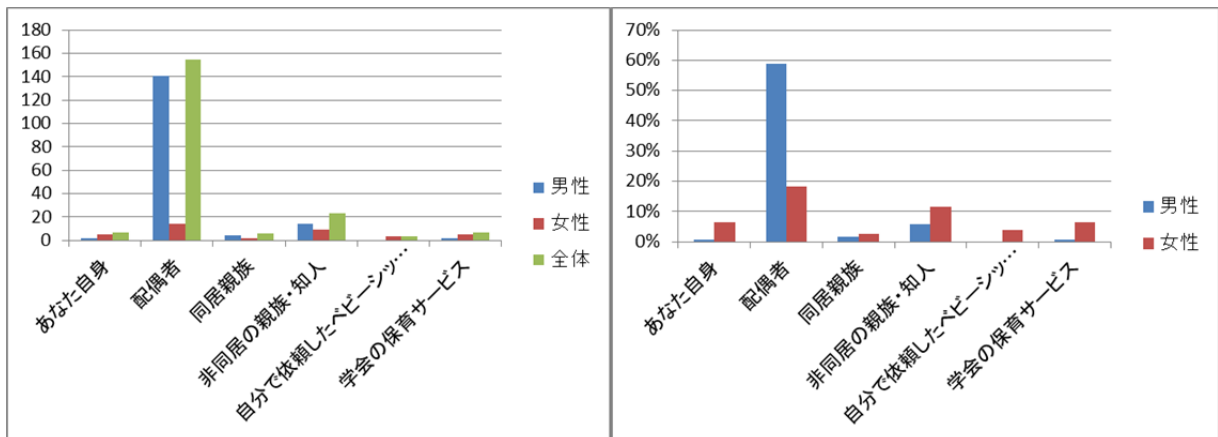


23-2-3) 小学生以上の子供が居る場合、放課後のお子さんの世話（2次保育も含む）の主な担当者



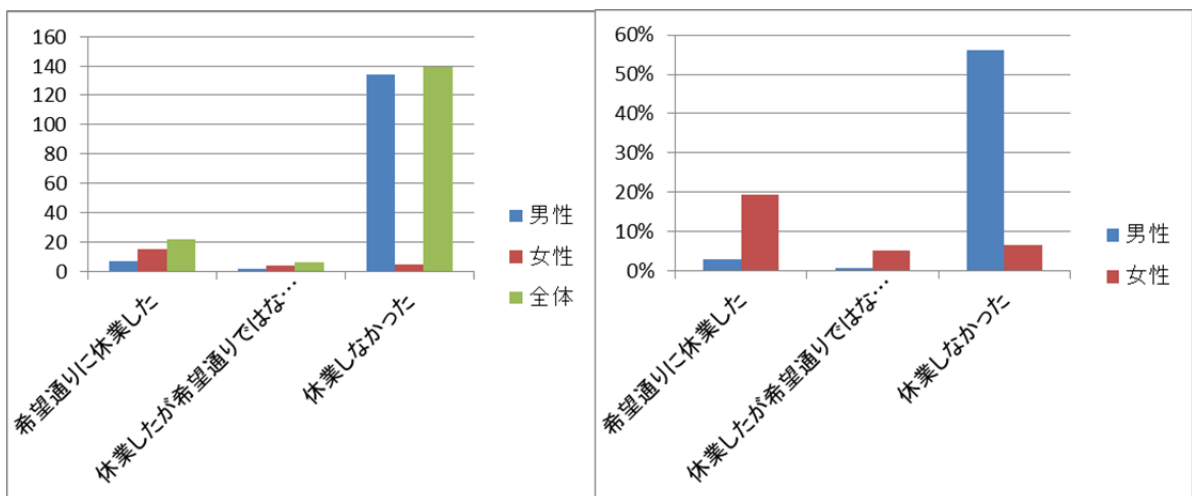
23-2-4) 学会参加などの出張時の育児の主な担当者

- あなた自身、配偶者、同居親族、非同居の親族・知人、自分で依頼したベビーシッター  
学会の保育サービス



23-2-5) 育児休業の状況（本人）

- 希望通りに休業した、休業したが希望通りではなかった、休業しなかった



.....育児休業をした方への設問.....

※該当者：男性 9 名、女性 19 名

23-2-5-1) 育児休業の期間（産休を除く子供 1 人当たりの平均で）

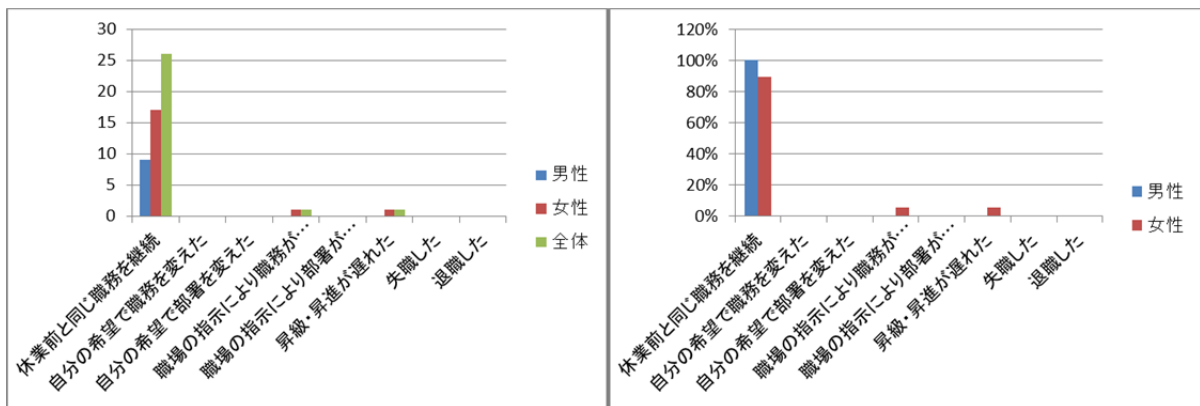
※週か月のいずれかで回答

週：男性平均 2 週

月：男性平均 3.2 ヶ月、女性平均 8.2 ヶ月、全体平均 7 ヶ月

23-2-5-2) 休業後の職務の状況

- 休業前と同じ職務を継続、 自分の希望で職務を変えた、 自分の希望で部署を変えた、
- 職場の指示により職務が変わった、 職場の指示により部署が変わった、 昇級・昇進が遅れた、
- 失職した、 退職した



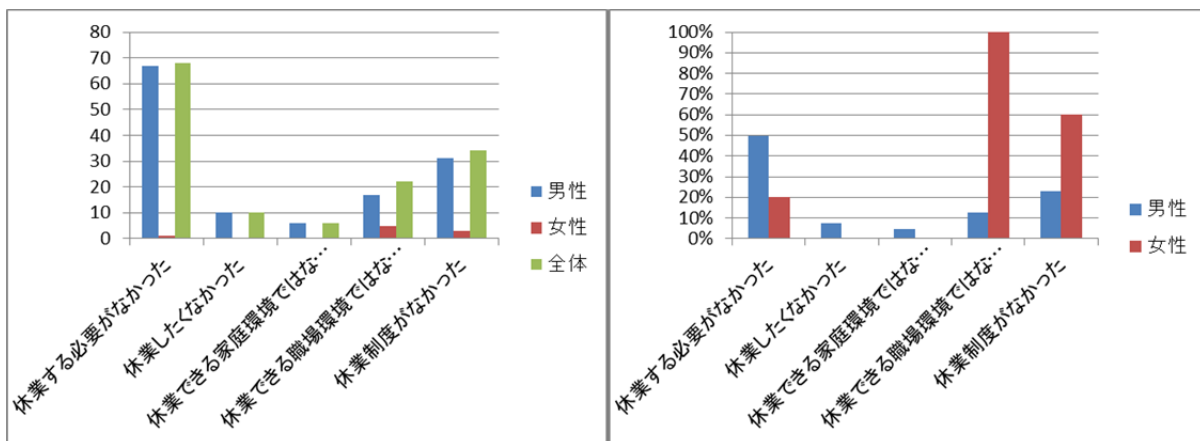
.....育児休業をした方への設問.....ここまで

.....「休業をしたが希望どおりでは無い」もしくは「休業しなかった」方への設問.....

※該当者：男性 134 名、女性 5 名

23-2-5-3) 「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

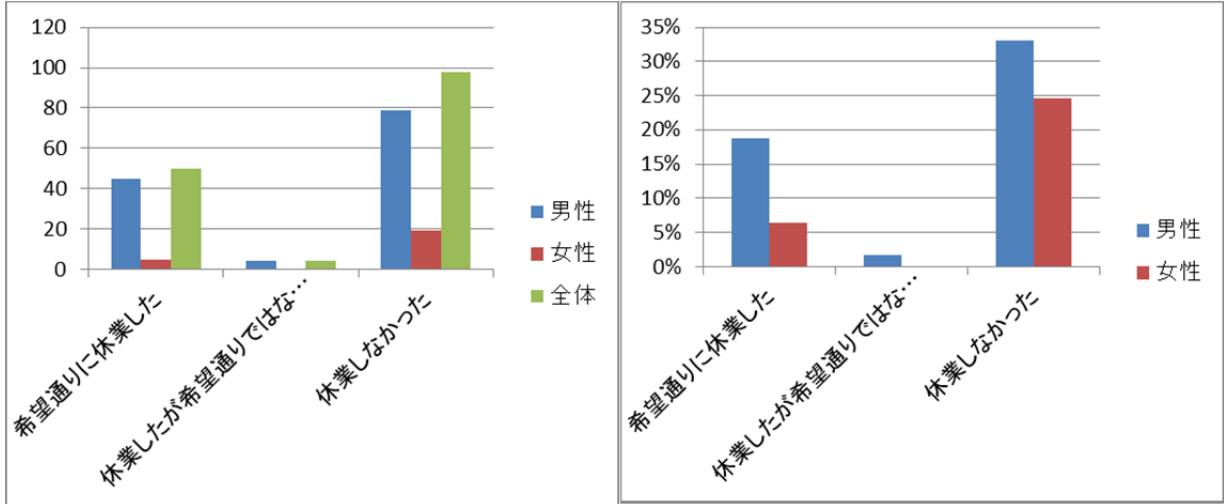
- 休業する必要がなかった、 休業しなくなかった、 休業できる家庭環境ではなかった、
- 休業できる職場環境ではなかった、 休業制度がなかった



.....「休業をしたが希望どおりでは無い」もしくは「休業しなかった」方への設問.....ここまで

23-2-6) 育児休業の状況（配偶者）.

□希望通りに休業した、□休業したが希望通りではなかった、□休業しなかった



.....配偶者が育児休業をした方への設問.....

23-2-6-1) 配偶者の育児休業の期間（産休を除く子供1人当たりの平均で）

※週か月のいずれかで回答

週：男性 12.0 週、女性 1.0 週（週での回答者は男女各 1 名のみ）

月：男性平均 12.9 ヶ月、女性平均 5.0 ヶ月、全体平均 12.1 ヶ月

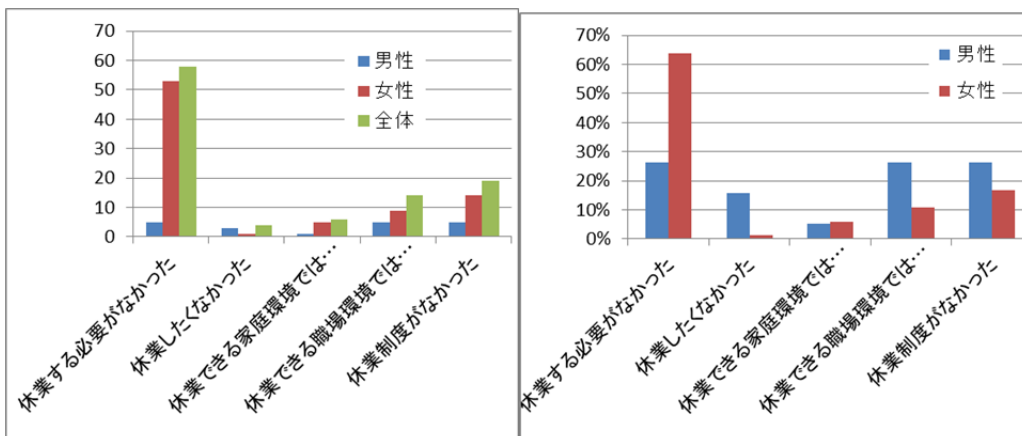
.....配偶者が育児休業をした方への設問.....ここまで

.....配偶者が「休業をしたが希望どおりでは無い」もしくは「休業しなかった」方.....

※該当者：男性 19 名、女性 83 名

23-2-5-3) 「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

□休業する必要がなかった、□休業しなくなかった、□休業できる家庭環境ではなかった、  
□休業できる職場環境ではなかった、□休業制度がなかった



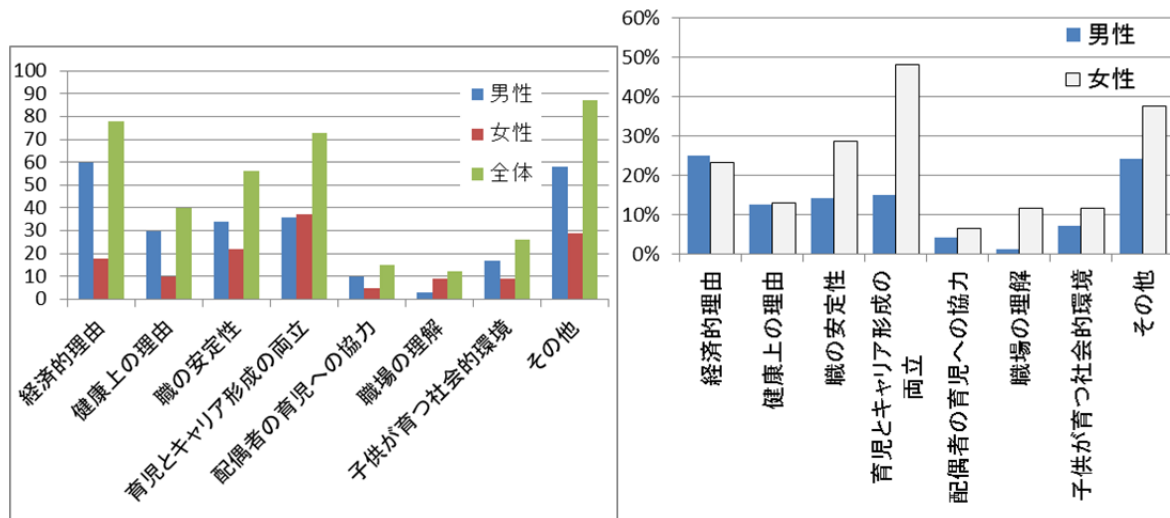
..... 配偶者が「休業をしたが希望どおりでは無い」もしくは「休業しなかった」方..... ここまで  
 //////////////////////////////////////子どもありの方への設問////////////////////////////////////ここまで

(24) 生涯の理想の子どもの数

平均 全体：2.5名、男性：2.5名、女性：2.4名

24-1) 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

経済的理由、健康上の理由、職の安定性、育児とキャリア形成の両立、  
配偶者の育児への協力、職場の理解、子供が育つ社会的環境、その他



(25) 介護

25-1) これまで家族に介護・看護の必要な人がいたか？

「はい」と答えた者の割合：男性 24%、女性 25%

25-2) 介護休業制度について知っているか？

「はい」と答えた者の割合：男性 67%、女性 55%

////////////////////////////////////介護休業制度について知っている方への設問////////////////////////////////////

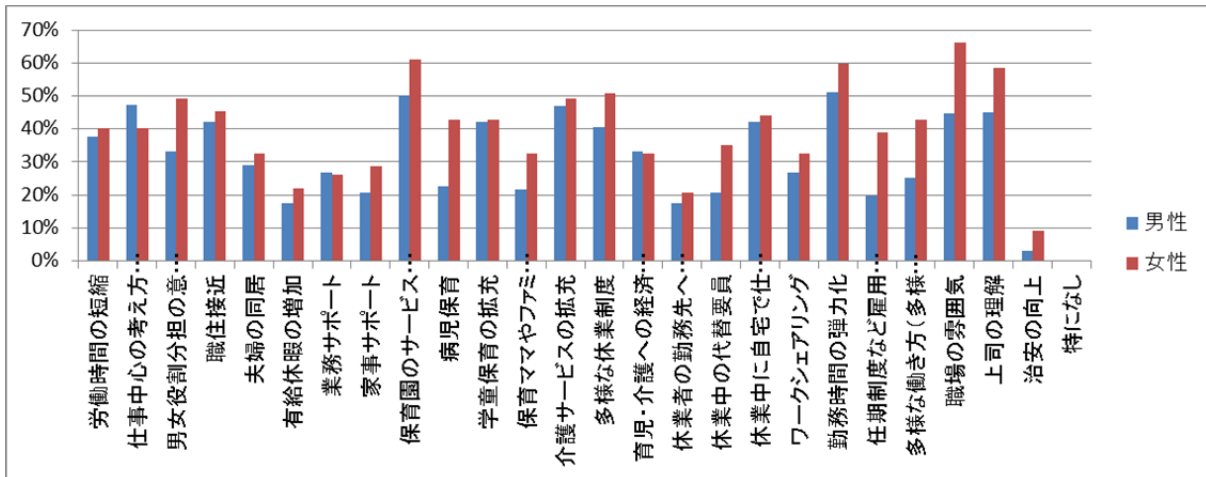
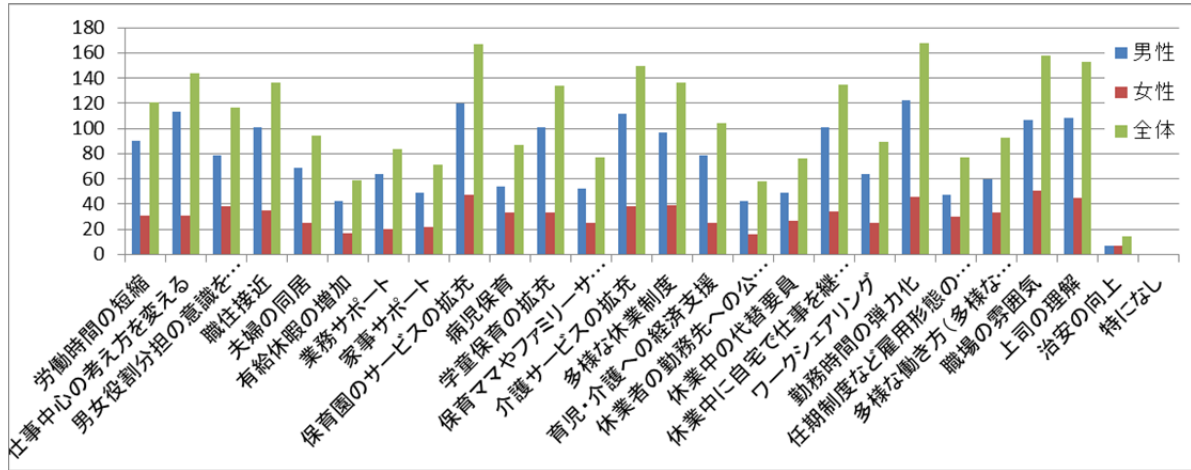
25-2-1) あなたあるいは配偶者の職場に介護休業制度がありますか？

「はい」と答えた者の割合：男性 55%、女性 52%

////////////////////////////////////介護休業制度について知っている方への設問////////////////////////////////////ここまで

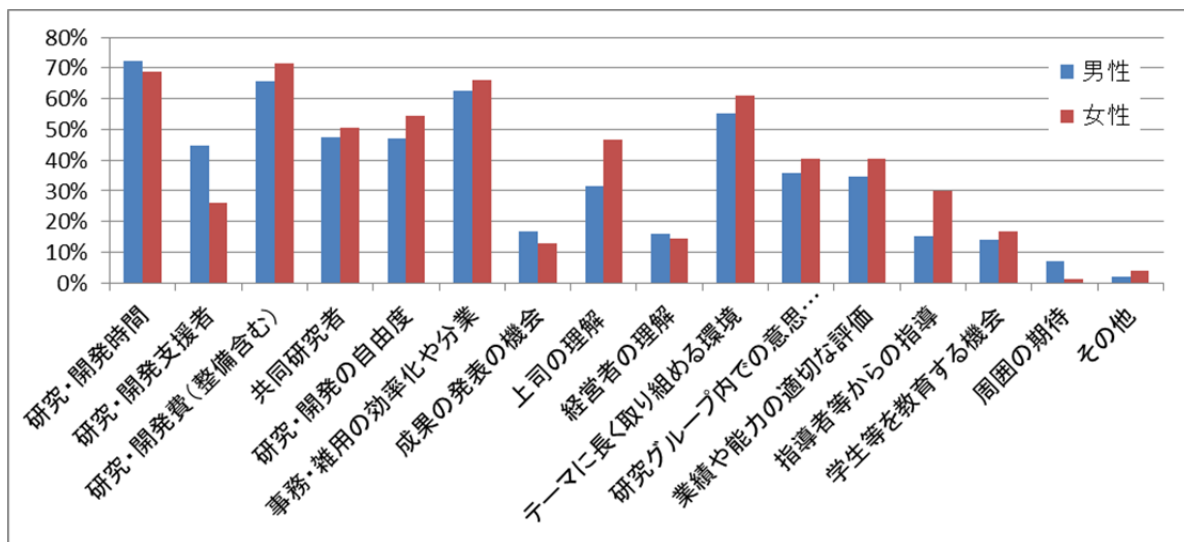
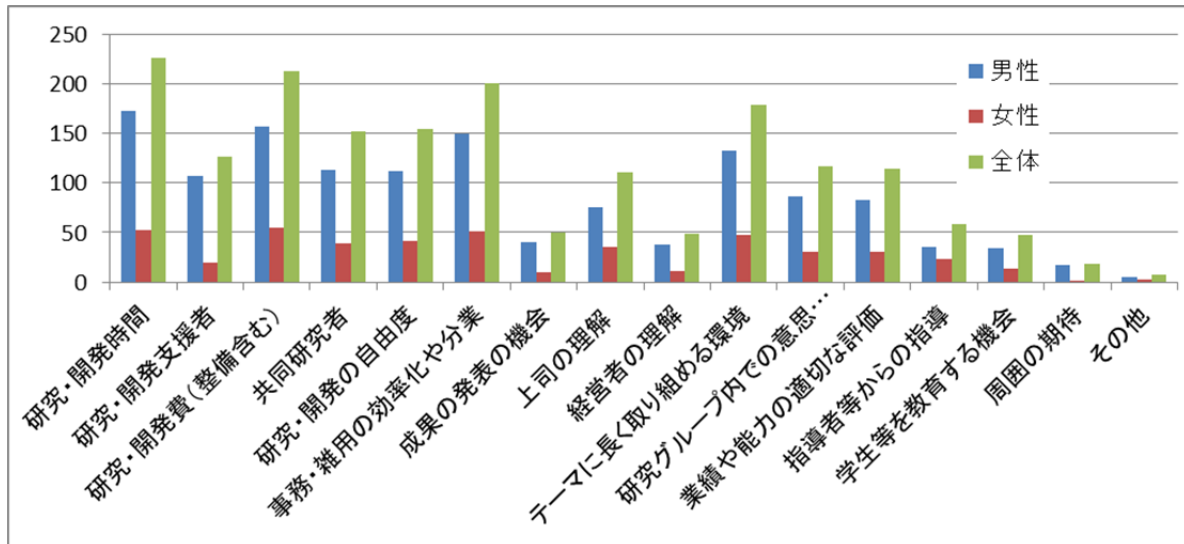
(26) 仕事と育児・介護との両立に必要なこと(複数回答)

- 労働時間の短縮、□仕事中心の考え方を变える、□男女役割分担の意識を变える、□職住接近、
- 夫婦の同居、□有給休暇の増加、□業務サポート、□家事サポート、□保育園のサービスの拡充、
- 病児保育、□学童保育の拡充、□保育ママやファミリーサポート制度等の拡充、
- 介護サービスの拡充、□多様な休業制度、□育児・介護への経済支援、
- 休業者の勤務先への公的補助、□休業中の代替要員、□休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み、
- ワークシェアリング、□勤務時間の弾力化、□任期制度など雇用形態の改善、
- 多様な働き方(多様なキャリアパス)、□職場の雰囲気、□上司の理解、□治安の向上、
- 特になし



(27) 研究・開発を進める上で必要な環境や機会（複数回答）

- 研究・開発時間、 研究・開発支援者、 研究・開発費（整備含む）、 共同研究者、
- 研究・開発の自由度、 事務・雑用の効率化や分業、 成果の発表の機会、 上司の理解、
- 経営者の理解、 テーマに長く取り組める環境、
- 研究グループ内での意思統一・コミュニケーション、 業績や能力の適切な評価、
- 指導者等からの指導、 学生等を教育する機会、 周囲の期待、 その他

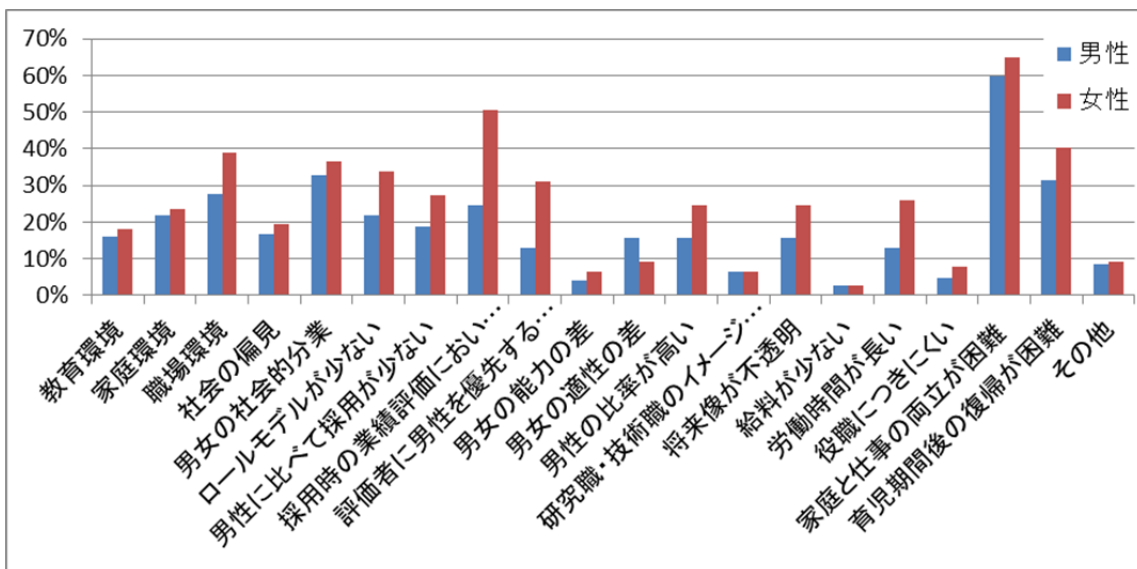
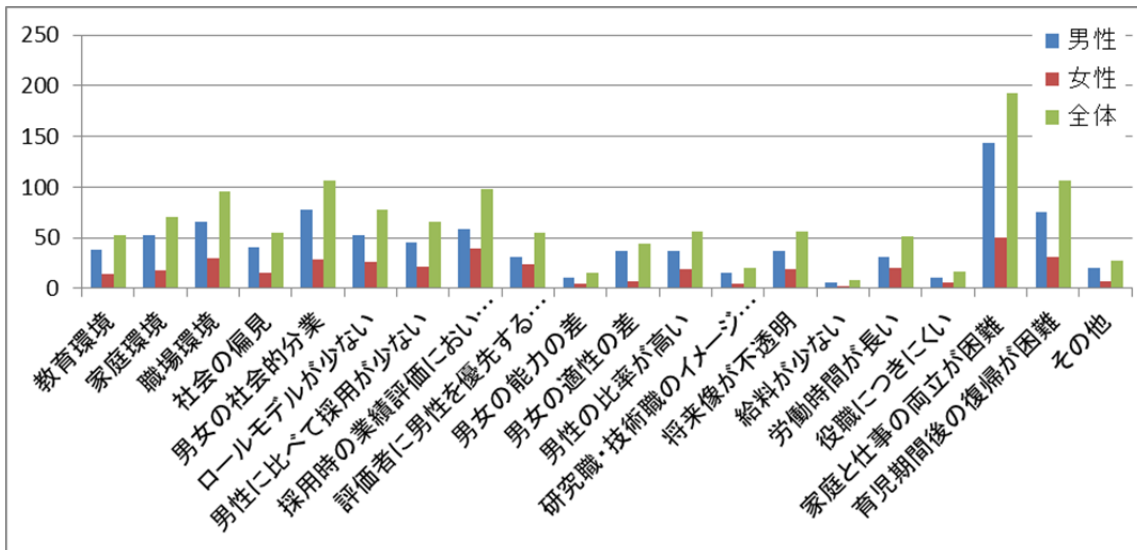




(28) 女性比率の低さに対する考え

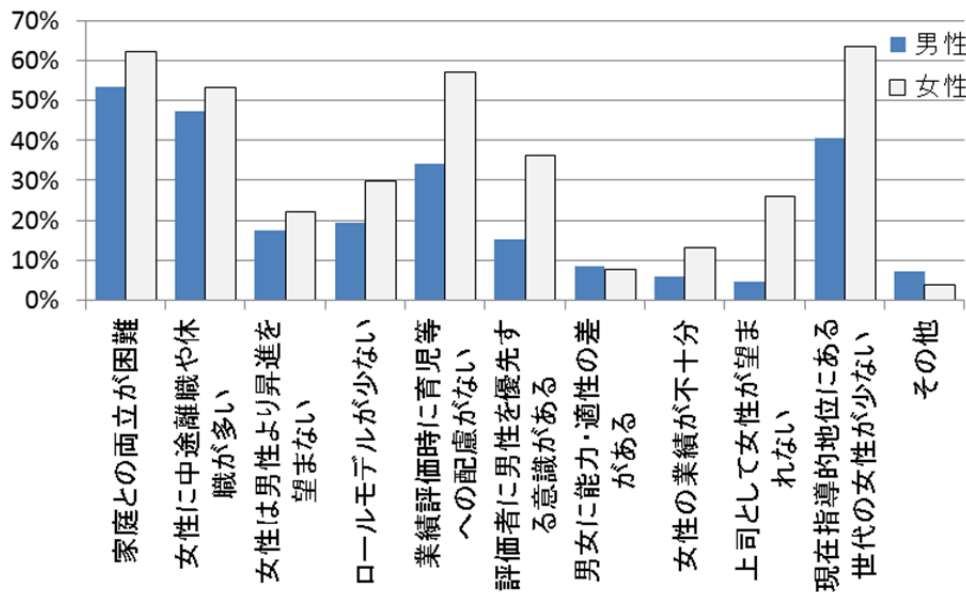
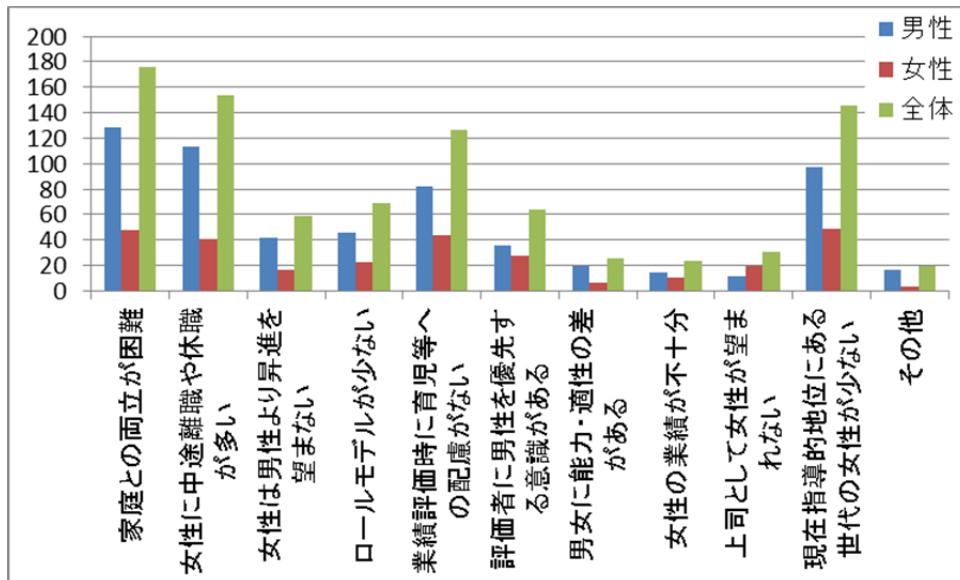
28-1) 研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由(複数回答)

- 教育環境、家庭環境、職場環境、社会の偏見、男女の社会的分業、
- ロールモデルが少ない、男性に比べて採用が少ない、
- 採用時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない、
- 評価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、男性の比率が高い、
- 研究職・技術職のイメージがよくない、将来像が不透明、給料が少ない、労働時間が長い、
- 役職につきにくい、家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難、育児期間後の復帰が困難、
- その他



28-2) 研究職・技術職において指導的地位になるほど女性比率が低い理由（複数回答）

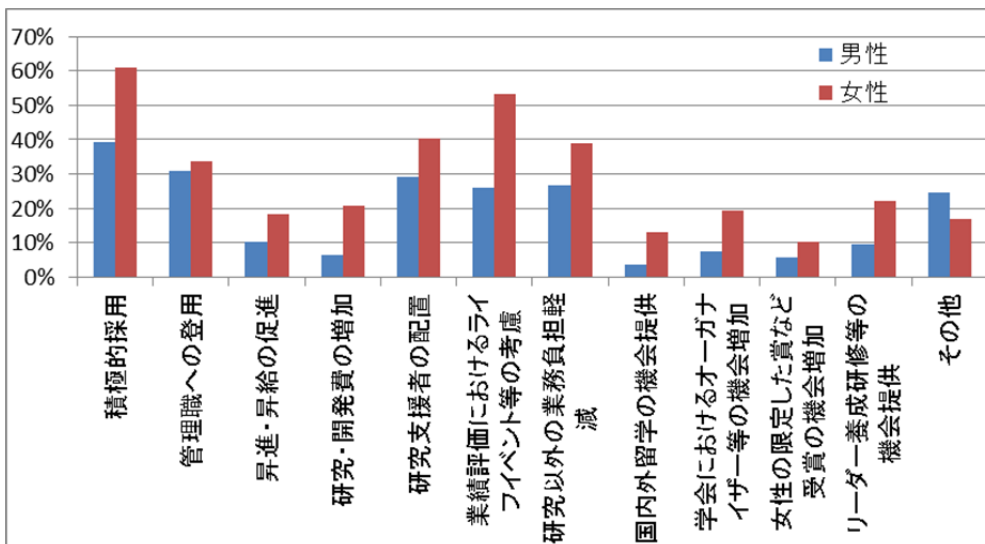
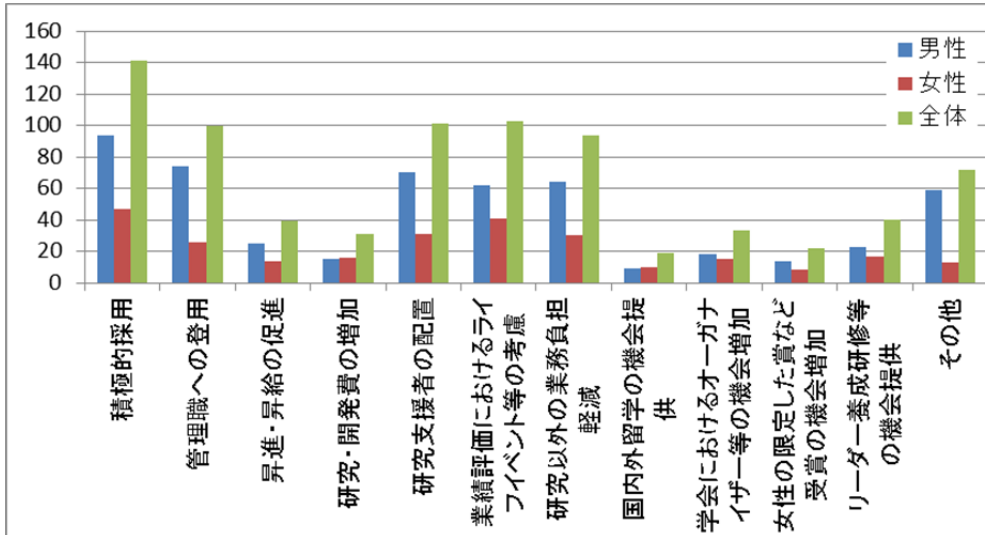
□家庭との両立が困難、□女性に中途離職や休職が多い、□女性は男性より昇進を望まない、□ロールモデルが少ない、□採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない、□評価者に男性を優先する意識がある、□男女に能力・適性の差がある、□女性の業績が不十分、□上司として女性が望まれない、□現在指導的地位にある世代の女性比率が低い、□その他



※世代の問題や業績評価の問題、評価者の男性優先意識（男性 15%、女性 36%）や女性上司が望まれない（男性 5%、女性 26%）といった意識の問題については、大幅な男女差がみられ、認識の相違が大きいことがわかる。

28-3) 研究職、技術職の女性比率の低さを改善するために行うべき措置（複数回答）

□積極的採用、□管理職への登用、□昇進・昇給の促進、□研究・開発費の増加、  
 □研究支援者の配置、□業績評価におけるライフイベント等の考慮、□研究以外の業務負担軽減、  
 □国内外留学の機会提供、□学会におけるシンポジスト・議長・オーガナイザー等の機会増加、  
 □女性の限定した賞の設立など受賞の機会増加、□リーダー養成研修等の機会提供、□その他

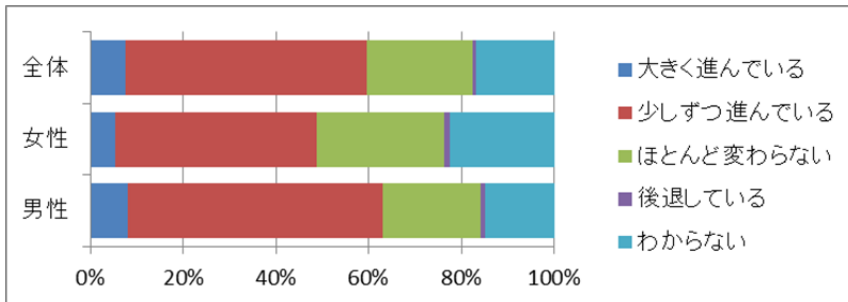


(29) この5年間における男女共同参画の促進に対する実感

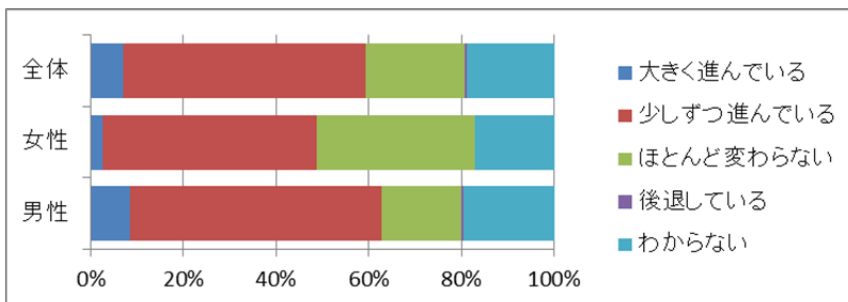
近年の法律・基本計画・施策等により、第2回アンケート調査時（5年前）と比べて科学技術分野における男女共同参画が促進されたと感じていますか？

□大きく進んでいる、□少しずつ進んでいる、□ほとんど変わらない、□後退している、□わからない

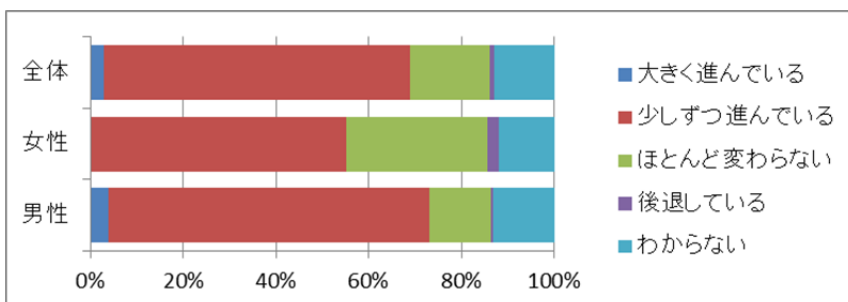
29-1) 所属する機関において



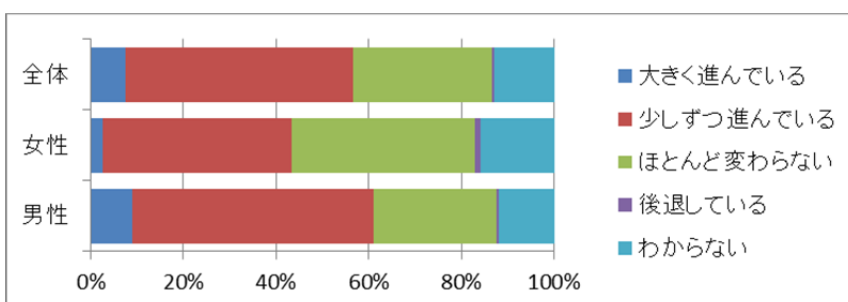
29-2) 所属する学会において



29-3) 世の中全体として

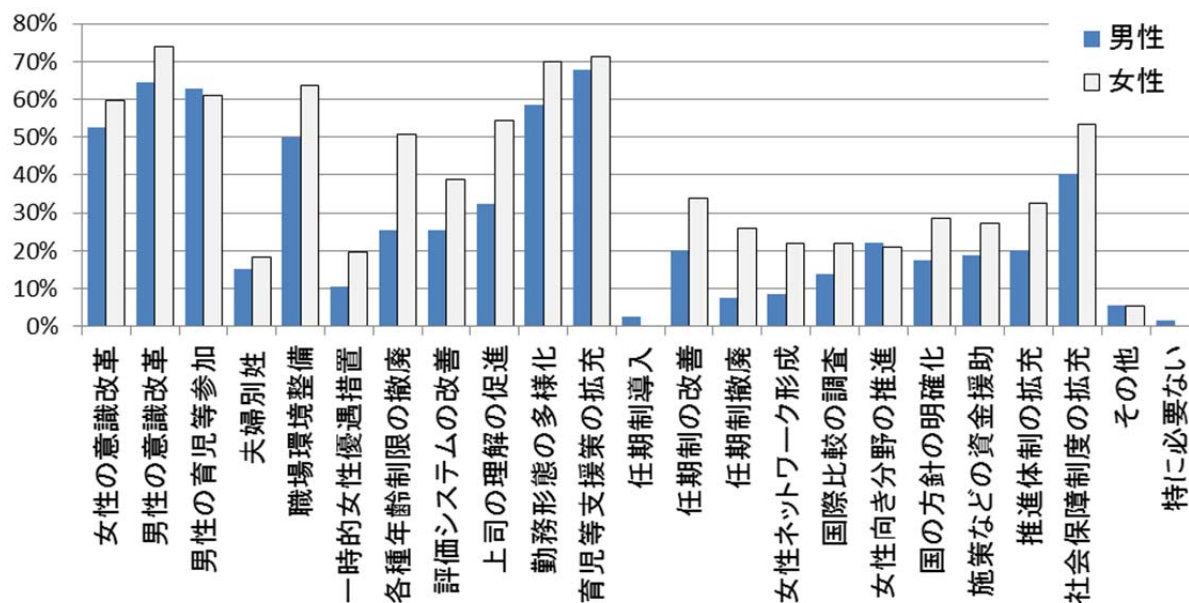


29-4) ご自身の近辺で女性研究者技術者の増加および昇進等処遇改善の実感はありますか



(30) 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われること（複数回答）

- 女性の意識改革、 男性の意識改革、 男性の家事・育児への参加の増大、 夫婦別姓、 職場環境整備、 一定期間の女性優先措置、 各種年齢制限の撤廃、 評価システムの改善、 上司の理解の促進、 多様な勤務体系の拡充、 育児・介護支援策等の拡充、 任期制導入、 任期制の改善、 任期制撤廃、 女性研究者ネットワークの形成、 国際標準をめざした比較調査と政策への反映、 女性だからこそできる研究分野の推進、 国の方針の明確化、 施策などの資金援助、 国・自治体や雇用者による推進体制の拡充、 社会保障制度の拡充、 その他、 特に必要ない



※特に男女差が目立つのは、各種年齢制限の撤廃（男性 26%、女性 51%）や上司の理解の促進（男性 32%、女性 55%）等である。

no.

1	70歳以上	男	雰囲気作りから、徐々に進めること。理想像への短絡的な制度で強制するようなやり方は、必ずしもよろしくないと思う。
2	70歳以上	男	社会生活における男女の能力には、女性は出産が可能であること以外は、差がない。この基本的な事実に戻り、従来の男女の男女差別や「男だから」、「女だから」といった差別は一切取り除くべきである。この基本に立てば、研究職や教育職における男女の格差は大幅に改善するはずである。
3	60代	男	女性を積極的の雇用し働いて貰うのは当然であるとして、そのために男女の差なく雇用したい。現実には男性上位なので、少なくともおなじ能力と判断されたら女性を優先することを徹底したい。辞職などのたまの失敗に緩んではいけない。(尚、私は退職者で職は今ない、それを考慮しない設問は答えにくかった)
4	60代	男	私の勤務する大学では、女性研究者が特に不理に扱われることはない。採用では、女性を採用するように言われているので、むしろ有利である。管理職への任用についても性差別はない。女性の博士課程進学が多くなっているため、近い将来、教員の男女比は大きく変わるものと考えられる。女性が研究を続けられるように配慮することが、最も大切と考える。
5	60代	男	各大学、各研究機関ごとに、職員の男女比率や管理職の男女比率を公開すべきだと思います。
6	50代後半	男	女性だけの問題でなく、研究者全体の問題が多いと思う。
7	50代後半	男	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
8	50代後半	男	まずは国会議員と各自治体議員定数の半分を女性とする。すべての公務員採用の半分は女性にする。
9	50代後半	男	育児等休業中の代替え職員の採用等、休暇を取りやすい体制作りが必要
10	50代後半	男	社会全体では、少しずつかも知れないが、着実に男女共同参画は進んでいると思う。20年後、30年後には、男女共同参画を事業にして国が推進していたこと自体が「何故？」と若い世代に思われるようになると思う。きっとそうなっていると確信します。
11	50代後半	女	女性研究者支援等の取り組みを進めている大学・研究機関に対して何らかのインセンティブ(または取り組みをしていない機関へのペナルティ)が与えられるシステムの構築に向けて、連絡会は力を発揮していただきたい。
12	50代後半	男	差別するわけではないが、出張等で女性に運転させたくない(判断力・決断力の欠如)。時間厳守やルール遵守の意識が希薄。
13	50代後半	女	女性研究者(大学教員)割合の数値目標の実現については、学部長などの責任者でも、公的な場(シンポジウムのパネルディスカッションなど)で、「急ぐ必要はない」と発言されます。 しかし、数値目標は期限内に達成すべきもので、このような認識では女性研究者の割合や管理職割合の上昇は、進みません。男女共同参画に無関心、あるいは知識が欠けているのはこのクラスです。 子育て支援は、「お母さんが支援の対象」という勘違いも多いです。 男女共同参画を進めるには、責任者や人事担当者へのしっかりとした教育が極めて重要と思います。
14	50代後半	男	多様性、柔軟性、平等性を尊重する
15	50代前半	男	現段階で男女共同参画のいちばんの障碍となっているのは官民ともに経営者の立場にある人と職員に最も身近な上司だと思ふ。こうした人達が自らの意識として男女共同参画を実践的に進めていかなければ何も解決しない。
16	50代前半	男	男性が育児や家事等をする中で生じる不利益(研究や業務時間が制限される、就職やキャリアアップに必要な業績が不足、等)に対する配慮や社会制度の充実がなければ、男性が女性に譲らない社会が続くでしょう。
17	50代前半	男	女性研究者といっても結婚しているか否か、子供がいるか否かによって状況はかなり異なる。「女性」ということで一まとめにすることで、見えにくくなっている部分もあるように思う。ポイントは子育てと両立できるかではないか。デリケートな問題であることは理解しているが、単に「女性」の割合を増やせば問題が解決するというものではないと思うので、今後の課題としてご検討いただきたい。
18	50代前半	男	まず、国会議員、閣僚などの立法、行政への女性登用とその環境整備を進めるべき。企業・団体の取締役や理事の3・4割は女性でなければならないなど、思い切った政策も必要かもしれない。いずれにしても、社会の理解と制度がリンクしなければ進まないと思う。
19	50代前半	男	専門的知識や優秀な技術を持つ人間を柔軟に採用するために、上級職については公務員の身分保障を無くして、民間、大学との人的資源の流動化を図るべきだと思う。
20	50代前半	男	科学技術分野に限らず、日本社会全体として女性管理職が少ないのは、社会環境が原因であると思う。例えば、有給休暇を取ることが悪であるかのように見られる。これを是正し、逆に有給休暇を消化しない法人には罰則を科すようにすべき。残業も、サービス残業が当然のような風潮を是正し、上限時間を設定してこれを超える場合は重罰を科すようにすべき。 また、事務職員の削減や過剰な「法令遵守」の押しつけで、この10年ほどで研究時間が大幅に減少していることも、研究環境全般に多大な悪影響を及ぼしている。
21	50代前半	男	私の職場では生物・化学実験系の女性社員も少なくありません。研究職ではありませんが、正社員になれず契約社員が多い状況です。多様な雇用形態が一時もてはやされましたが、これが現在の就職難にも結びついていると思います。
22	40代後半	男	大学や公的研究機関において、人件費削減に歯止めをかけ新規採用を実施することが、男女共同参画の実施に必要不可欠である。
23	40代後半	男	科学技術発展の最終的な目標は人間の生存・生活である。健康で人間らしい生活に対する感覚では、女性の方が男性よりも優れた能力があると思う。その視点が科学技術分野の発展にとって必要であることを意識することが、この分野での男女共同参画で重要だと考える。
24	40代後半	男	科学技術分野での採用自体が縮減されている中で、女性比率向上を考えるのは無理がある。 裁量労働など、勤務時間の弾力化は育児、介護、ワークライフバランス向上に極めて有効である。



25	40代後半	女	期限付きの職は、子育ての上では不利な面が多く、フルタイムで働いているにもかかわらず、保育園入園のための評価で満点にならず、第一希望の保育園に入園することができなかった。こうしたことは、生活上あちこちで散見し、積み重なると子育ての負担、経済負担となり、結果として研究時間がけずられてしまう。常勤と同じように働いたら、同じように社会保障するという仕組みを作っていくことが大切である。
26	40代後半	男	男女を問わず自分の適性を見定めて目的意識を持って生きること。これが一番重要で、結果として男女共同参画社会が形成されていくはず。 進路は、小学生の頃から自覚させて、義務教育終了時点で明確化するように、第一義的には親の責任だと思いますが、偏見抜きに幅広い業種を俯瞰するため小中学校教育の中でも取り組んでサポートすることが大切だと思います。
27	40代後半	女	男女共同参画の理念は非常に大切なものだと思います。今回のアンケートは学会からのものなのですが、時間の使い方の自由度が高い国(独法)の研究所で男女共同参画を強く押し進めることについて、世間への公表の仕方が重要なのではないかと思います。下世話な言い方ですが、「税金から高い給料をもらいながら、子育て(介護)の時間も十分もらって・・・」という目で見られないようにしないといけないのではないのでしょうか。いわゆる管理職の地位にある人(男性)が、子育てのために裁量労働しているのも、部下の身としてはいささか奇異に思えます。 男女共同参画に取り組んだことがどれほどの成果につながったのかは質的な部分もあり、表現は難しいと思いますが、独法など、公的な機関では常に外部に発信していくことが必要なのではないでしょうか。
28	40代後半	女	17年前の就職時には女性だからという理由だけで大学教員の採用を断られたことがありました。現職では当時の採用に女性を25%という目標値があったようですが、近年はそのような目標の設定もなく、近年、女性は全く採用されていません。採用に関わる人事担当者に女性が一人も入っておらず、男女参画の意識すら全くありません。嘆かわしいことだと思います。地方自治体の公立研究機関ですが、男女参画に対する意識の低さが著しい状況から変えていく必要があると思います。
29	40代後半	男	異動が多すぎる。
30	40代後半	男	研究分野においては、男女差よりも能力差によって待遇が異なると思われる。
31	40代後半	男	近年は国立大学では、女性であることで特段に採用・昇進等に、マイナスのバイアスがかかることは無い。一方で、女性の優先的な採用が行われているため、優秀な男性研究者の可能性を閉ざしてしまっているのでは無いかと危惧している。
32	40代後半	男	充実した育児サポートがあれば、出生率、女性の社会的地位の向上および障害者の社会進出も図れると思う。
33	40代後半	男	女性だけでなく、男性も科学技術分野での採用が減少している。男女とも公平にキャリアアップの支援ができる仕組みが必要と考えられる。
34	40代後半	男	能力があるのに、何らかの理由(殊に家庭と職場環境)で研究をあきらめざるを得ない女性研究職を作ることは、業界全体の損失と捉える意識がわれわれ全員に必要なと感じています。
35	40代前半	男	女性が不利にならないようにする改革と、研究費採択や職公募などにおいて優遇する策は別物。私の研究分野は遠隔地の観測調査をとまない、所属職場は全国異動をとまなう。上記の優遇策を安易に採用すれば、家庭をもつ女性が回避する業務負担は男性職員が偏ってかぶることになる。結果、家庭にふりむける時間・労力を犠牲にしており、つけは男性職員の家族がかぶることになる。そこまできちんとふまえて解決をはかるべき。
36	40代前半	男	科学技術系専門職に限らず、全ての職業への女性採用等についてどこさらに女性のみを優遇するような制度は必要あるのか疑問です。数値目標もよくわかりません。目標とするなら50:50では？適正や能力があれば、男女問わずその職に採用され、また実力があればリーダーとなり管理職に登用されることが自然だと思います。また、「男女共同参画」は、どちらかと言うと女性の社会進出の推進が言われるようなところがあると、私は感じていますが、私は専業主婦(主夫)も社会的に大切な存在だと思っています。仕事がしたくてたまらない人はすれば良いと思います。その時には、男女(夫婦)が共同して、仕事と家事、育児のバランスをとる必要があると思います。そのどちらかが、専業主婦(主夫)として、家を守り子供をしっかり育てることに社会的な存在価値はないのでしょうか？
37	40代前半	男	科学技術分野を希望する女性を増やす施策は良いが、女性の採用を増やすために性別で男性が差別される状況になってはならないと思う。
38	40代前半	女	女性研究者の場合、配偶者が同業もしくは同分野の研究者であることが非常に多いと思う。同分野で比較的近い場所(同居可能な範囲内)に職を求めることが困難な例が多いため、女性が仕事を続けようと思った場合、別居あるいは単身生活を送らざるを得ない研究者が多い。制度や資金の充実だけでは解決できないことが多いと思う。
39	40代前半	女	文科省の女性研究者支援モデル事業、女性研究者研究活動支援事業等に採択され、終了後も継続して男女共同参画推進に取り組む機関に対しては、なんのフォローもなく、取組継続が危惧される(組織としてのやる気の低下につながる)。応募可能な、追加支援的な補助金制度がほしいです。
40	40代前半	女	フィールド調査をする研究分野にいるため、地方への出張が多く、その間の子供の処遇に苦慮する。宿泊を伴うシッター代の補助などがあるとありがたい。
41	40代前半	女	自分は個人事業者で実務中心業務なので、このアンケートに適切に答えるのは難しかった(自分に当てはまる選択肢のない問題がほとんどだった)。
42	40代前半	男	男性の育児や家事への参加が一般的なものになり男性の負担も増加しているにもかかわらず、女性の状況だけが議論されるのには問題があると思います。 幼い子をもつ親として女性の育児にかかる負担は十分に理解できます。しかし職場での現状をみると、幼子をもつ女性に対する配慮は十分にある一方で、男性への配慮はほとんどありません(出産後、きわめて短期間の育児休暇が認められているのみ)。たとえば出産後の数年間、女性には残業を別の人間が肩代わりするなどの業務の軽減が行われていますが、このことで同じく幼子をもつ男性にその分の負担がかかり、深夜まで帰宅できないということが実際に起こっています。その男性の妻にも負担がかかるということはいうまでもありません。したがって子育てに対する地域などの支援体制が十分に確立されていない現状にあっては、安易に男女比などの数値を改善することだけに目標をおくべきでないと考えます。

43	40代前半	男	若手の間では女性研究者が目立ち優遇されていると思う。若手研究者に限れば女性の共同参画を声高に言うことは <b>男子の差別ではないか？</b>
44	40代前半	女	周囲の理解や行政からの支援等は重要だと思いますが、 <b>女性自身の意識を変えることも必要だと</b> 感じています。
45	40代前半	男	女性の優先採用に <b>関しての意見</b> です。 出産・子育てによりキャリア形成上ハンディのあった女性に配慮するのは当然かと思いますが、 <b>子供がおらずに単身の男性同様に仕事をされてきた女性に対しても優遇的な措置を取るの</b> は、単なる性差別だと考えます。また、育児に参加している男性であっても、採用に際して有利に扱われるわけで無いという現状を考えると、とても納得のいく措置とは思えません。
46	40代前半	男	女性の社会進出や出産・育児後の職場復帰の障害となるものは排除すべきだが、 <b>数値目標を設けて新規採用や役員の優先登用をするのは全く意味がなく弊害であり男性逆差別</b> である。
47	40代前半	男	様々な制度を行うのはよいことだが <b>達成できたかの検証が現状では中途半端</b> だと思う。
48	30代後半	男	がんばってください
49	30代後半	女	<b>女性に対するというより、若手世代(=育児と介護を担う世代)の雇用と家庭環境の安定化を進めることが男女共同参画につながる</b> と思います。家庭と両立できていない女性ばかり社会進出しても共同参画になりません。
50	30代後半	女	男女共同参画の最低条件は、 <b>性別によらず家族が家事を公平に分担すること</b> 。それさえ常識になれば問題は解決すると思う。教育と制度でぜひ実現を。
51	30代後半	女	子どもが生まれた場合、 <b>育児休暇のあとの支援が欲しい</b> と思う。例えば、大学に託児所があったら、仕事の合間に様子を見にいけたり、母乳をあげに行けたりするので仕事に復帰するときに安心だし、仕事にも集中できる。
52	30代後半	女	子供がある程度大きくなるまでは、(特に女性はどうしても) <b>圧倒的に育児に時間をとられますし、長期出張</b> にも行けません。また <b>海外出張も難しい状況</b> にあります。これらは避けることのできない現実問題だということは配慮されるべき点かと思えます。
53	30代後半	女	女性は能力があっても家庭の事等に時間を割かねばならず、男性と同じように若いうちに研究に没頭できない。そこへ来て <b>論文至上主義で本数で比べれば、採用されるはずがない</b> 。採用されるようにがんばった人はたいてい、独身か子供なしになってしまう。子供を取るかアカポスを取るかの選択を迫る現状は問題だ。 <b>採用されたらされたで、男性と同じだけの仕事を割り振られ、退職するかフルで働くかの2択しかない</b> 。日本の働き方は海外と違って、主婦がいて始めて成り立つ男性労働社会を今でも引きずっている。これを共働きでこなすのは難しい。ここに女性の進出が進まない大きな原因があると思う。フランスのように給料は少なく雇用人数を増やし5週間のバカンスを義務づけ5時には皆帰る社会にするとか、仕事内容を細分化してアウトソーシングするとか、 <b>ワークシェアリングが必要</b> だろう。
54	30代後半	男	<b>単純な数値目標の設定は、結果として雇用機会の均等を歪めているように思う</b> 。 優秀な女性研究者が <b>安心して家庭も仕事も両立できる</b> よう、 <b>職場環境の改善</b> を図るべきだと思う。
55	30代後半	男	特にない。あまり意見を持っていない。
56	30代後半	女	能力に男女は関係ありませんが、 <b>家庭責任の重さは現状だと女性に大きくかか</b> ってきます。 <b>制度面でのサポートと、頼りになるおばちゃんからのソフト面でのサポートがないと、女性研究者はつぶれる</b> と思います。
57	30代後半	男	女性 <b>が好む分野、得意な分野</b> というのが存在する。それゆえ、すべての分野に関して女性比率を増加させる必要はない。つまり、 <b>女性の適正に応じた女性の割合の数値目標、対策が望まれる</b> 。
58	30代後半	男	科学技術分野は分野によって <b>そもそも女子学生からして少ない分野</b> もあることから、そのレベルからの底上げが必要ではないかとおもう。 <b>数値目標による割合合わせは逆差別も生む</b> のではないか。
59	30代後半	女	近年の、 <b>グローバルCOEやリーディング、教育GP</b> などの取り組みは、ポスドクの受け皿になっていることは一定の評価が出来るが、実際には、 <b>シンポジウムの運営や雑用に多くの時間を取られ、研究活動の時間がとれず、若いうちに研究業績を詰めない若手研究者が増えている</b> 。 また、女性が主となって研究を続けることは、現時点では育児や介護等で難しいことが多い。 <b>研究職だけでなく、リサーチアドミニストレーターや研究支援員など、多彩な女性研究員のキャリアモデルを提示することも必要</b> である。また、ポスドクの職は、 <b>安定的でないことが理由で、子供を生むことや結婚を阻む要因</b> になっている。 <b>博士を持つ女性の、婚姻率・出産率と現在のポジションの統計を調査、公表して欲しい</b> 。
60	30代後半	女	女だから、男だからという <b>意識を変えないと何事も進まない</b> と思います。男だろうが女だろうがやろうと思えば何でも出来るはずだと思います。
61	30代後半	男	女性の <b>出産・育児に伴う中長期的なキャリア中断からの復職を推進する枠組みが重要</b> だと思います。
62	30代後半	男	大学等で女性が男性に比べて評価されていない、というのがこの調査の選択肢から <b>しみ出ている</b> 。しかし、 <b>現在の若手研究者の採用はむしろ逆で、男性の立場からは逆差別ともいえる状況にある</b> と思う。
63	30代後半	女	男女共に <b>意識の改革</b> が必要である。女性は家事、育児、介護に時間を取られ、男性より不利な立場に立たされる <b>ことが多い</b> 。その状況が改善されなければ、女性の社会進出は進まないだろう。
64	30代後半	女	PDや任期付きでは多くが5年未満の雇用なので、 <b>育児休業取得の「1年以上の雇用が有り、子が2歳になるまで雇用が継続すること」という条件をクリアすることが難しい</b> 。RPDは有意義だと思うが、取得後どれだけの人がパーマネットを取れているのかも気になる。このような任期付き、 <b>PDの状況(すなわち学位取得直後)の状況が変わらない限り、科学技術分野に残る人材は減少する一方</b> だと感じる。
65	30代後半	男	現在は、 <b>男女共同参画でなく女性強制参画</b> だと思います。多くの女性が参画を望んでいるのか？女性が参画すると何が良くなるのか？その成果をどのように評価するのか？何も伝わってきません。外国のまねをして、ただ女性参画の数値だけを上げるための政策だと感じています。このままだと、法科大学院のように大失敗し、なおかつ反省もせずうやむやになるのでは、と危惧しています。それならば共同参画をやめて、削減されている研究機関の <b>人件費に充てたほうが良い</b> と思います。
66	30代後半	男	女性の研究者比率を上げる事に関して、 <b>そもそもの採用枠が少ないのに数値目標を挙げて比率向上を狙うのは無理</b> があると思う。基本的には採用を男女平等に行い30年後に男女比率が相応になるというのが正しいと思う。
67	30代後半	男	<b>女性の社会進出と男性の家庭進出</b> ？が同時に図られるべき。男性の育児・家事への参加に対しての理解や助力(育児休等)が不足する限り、 <b>男女共同参画がバランスを持って推進される事は無いのでは</b> と考えている。



68	30代後半	男	中学生・高校生に対して、理系分野への興味・関心を高める取り組みが必要。
69	30代後半	女	転勤による別居に関する質問事項で、別居を解消するために努力したか、という問いがあったが、努力のしようがない環境にあり、選択肢より選べなかったために、不本意ですが努力しなかった、にチェックしました。努力とは一体何を指すのでしょうか。
70	30代後半	男	個人的な偏見は、どんなジャンルにもあるものなので、ことさら一律に規定するべきものではないと思います。研究技能に空白が及ぼす影響も人それぞれなので、女性の参加促進というくりが適切なかどうか疑問です。
71	30代後半	男	女性の参画を促すことは同意するが、女性採用の目標値を設定し、女性限定の採用を行うことは公平性から問題がある。
72	30代後半	女	同じ女性であっても、出産して子どもがいる女性といない女性とでは研究への取り組み時間など環境は大きく異なる。現在の女性支援モデルは、既に常勤職について女性が出産しやすいように整えた制度であって、任期付研究員の時に出産を経験する女性には意味がないように思える。女性は、ポスト時代と出産適齢期が重なるが、いくら女性支援があるといっても、この職を得にくい昨今の状況では、出産を決断しにくい状況に変わりはないと思う。
73	30代後半	男	埋もれている女性の力を生かせる社会にすることが日本の研究機関の国際競争力を高めることにつながるのではないのでしょうか。明確な数値目標を設定して、前進させていく必要があると思います。
74	30代前半	女	科学技術分野において女性研究者が仕事をしやすい環境が一刻も早く必要である。
75	30代前半	女	現在、ポストとして雇用されているため、科研費への応募が制限されています。また、所属機関の方針のため、民間の助成金にも自由に応募できません。「申請書を書く」ことは研究者が成長する上で重要な機会です。その機会を奪うような制度には問題があると思います。人を育てる気がないということですか？
76	30代前半	男	現在研究者として勤務している者全てが研究者としての適正を備えている訳ではないが、職種が研究者という枠しか無く、このことが科学技術分野における人材確保を難しくしていると感じています。博士号取得者でも、研究者ではなく技術者の方が適正が高い場合があり、様々な技能を有する人々を適材適所に配置し、社会全体として人的資源を有効に使えるような仕組みを導入してほしい。
77	30代前半	男	女性の科学技術分野への進出の少なさには、両親の意識の影響も大きいのでは？
78	30代前半	女	男女共同参画以前に、男であろうと女であろうとポスト後の就職口がないことが最も問題である。このような状況で科学技術分野を発展させたいと思っても魅力のある職には見えてこない。とにかく安定した就職口を増やしてほしい。
79	30代前半	女	男性も育児休業を取りやすい社会にし、長時間働くほどよいという価値観を変革しないと、女性の意識改革や女性限定職を増やしても、現実的に女性が研究職を継続するのは非常に難しい。女性が子供を生む場合は出産・育児休業中以外でも妊娠時や育児休業後の育児や家事の負担も大きく、男性と比べて業績が劣ってしまう。業績数以外の評価方法も確立すべきである。
80	30代前半	男	適材適所に人材を配置すべきであって、結果として女性が増えるのは良いが、数値目標は間違いで、制度の問題ではない。
81	30代前半	男	日本以外の現状を良く理解していませんが、日本国内の男女の扱いの差は文化的な根深い問題が背景にあるように感じます。とはいえ、男女の雇用機会を均等化する試みは以前よりも着実に進行していると感じます。こうした根深い問題についても時間をかけることで改善する可能性はあると思います。
82	30代前半	男	研究者コミュニティで、男女共同参画というキーワードを知らないものはいないと思います。しかしながら、科学技術分野において、他の分野と比較してどのような特殊性があるのか全く認知されていません。一般論と、当該分野における問題点を切り分けないと、歪な解決案しか生まれません。
83	30代前半	男	女性を優遇する制度ではなく、女性が働きやすいようにする制度を拡充すべき。特にポスト女性の産休・育休・保育に関して十分なサポートをするべきである。長年ポストをしている女性の、既婚率、子供のいる率はかなり低いように思う。女性の家庭とキャリアの両立に対して、これは非常なディスアドバンテージになっていると思う。
84	30代前半	女	博士号を取得した後では、研究職以外の就職口も閉ざされており、任期付研究員や、契約職員をつないで行く以外に職がない。経済状況が不安定な中、そのような雇用形態では、安心して結婚、出産の計画が立てられない。
85	30代前半	男	各大学・研究機関で、無給研究員制度が整備されるべきです。出産・育児で離職中の研究者が無所属にならないで、育児の空き時間に少しでも研究ができる機会を提供する必要があります。未だにこの制度がない国立大学があることに驚きです。今回のアンケートでもそのことが全く取り上げられていなかったのが残念です。
86	30代前半	男	研究分野全体で女性比率を上げようとするために、現在新たに出るポストで女性の採用が優遇されるのは、そのポストに応募する世代の中では不公平が生じていると感じる。世代ごとの評価がなされていないためバランスが崩れている。例えば、その世代の女性比率が2割くらいであっても、採用される女性の比率が4割であった場合、上の世代の不均衡のせいで男性が割を食っている。いきなり全体で30%を目指すのはおかしいと思う。長い目で見ていくべき。
87	30代前半	男	女性を優遇することは、男女共同参画とはいえない。優遇ではなく、男女の分け隔てなく能力できちんと評価すべき。研究分野は昇進よりも成果が重視されるわけだから、育児休業等のハンディはあまり問題なく、復職してからの子育て支援(保育園等)の方がはるかに重要。
88	30代前半	男	男女共同参画という活動において、職員数の男女比率といった安直な数値目標達成に終始してはならない。女性職員の比率が低いのは、採用後の研究と家庭の両立が困難であることが大きく影響していると考えられ、研究と家庭の両立を支える体制の整備が重要である。

89	30代前半	女	男性も女性も、結婚や出産に適した年代で産休や育休が取れるような安定した職に就くのは非常に難しいため、結婚や出産のタイミングをつかむことが難しいと感じます。また、パートナーが共に研究者の場合は、お互い任期制で流動的な上に、同じ地域で職を見つけるのも難しいため、結婚しても同居出来ず、子供を設けるのが難しくなる事例も多いです。地方の研究職の拡充(県の研究所などでの博士の採用)や、産休や育休後の復帰が保証される職の拡充が必要ではないでしょうか。
90	30代前半	男	公的研究機関では、総人件費の削減目標と、女性研究者の採用比率の数値目標を達成するために、 <b>男性研究者の新規採用機会が激減</b> している。若手研究者の雇用機会を生み出す為に、 <b>総人件費の削減目標の緩和などの措置が必要ではないか。</b>
91	30代前半	男	女性だからという理由で、 <b>数値を上げるための目的で女性を管理職にするのは良くないと思う</b>
92	20代後半	女	まだまだ男性中心の世界で、理解のなさで苦しい。 <b>男性が変わらないと絶対に変わらないと思います。</b>
93	20代後半	女	女性の社会進出について議論される場合、常に聞こえてくるのは「出産・育児の負担」という声である。 男性の皆様にお聞きしたい、 <b>出産・育児の負担は人生にとっての不利益であり、雑事であり、面倒な厄介ごとなのかと。</b> もしも出産・育児が面倒な厄介ごとであり、仕事の時間を奪われ、余計な手間がかかるだけのものであるならば、そもそもその厄介ごとを女性だけに押し付けている現状をどうお考えなのか。そんなに面倒ならば子供を持つべきではない。「両親」は男女両方がいてはじめて成り立つものである。男親は出産・育児の負担を可能な限り平等に担うべきではないのか。 一方、仕事に時間を拘束される男性は、これまで「育児の喜び」を味わう権利が侵害されてきたという見方も出来ると考える。私の周囲の子供を持っている男性は、みな自分の子供がかわいいと言い、かなり積極的に関わっているようである。世間一般の男性は育児に関わることを自らの権利とは思わないのだろうか。 女性の育児休暇が社会的に「不利益」もしくは「キャリアの空白」とみなされている現状では、どのような支援措置をとろうとも所詮は付け焼刃である。私がここで言いたいのは、男性も含めて、 <b>全労働者に対し、1年ないし2年の育児休暇の取得を義務化することが必要だ</b> ということである。全員が取得するようになれば、あらゆる職場が対策をとらざるを得なくなる。一度習慣化してしまえば、現在のような例外措置という扱いではなくなり、スムーズに仕組みが回ることだろう。
94	20代後半	男	アンケート長すぎます。項目についても、どこかの質問で「意義がある」「あまり意義がない」があって「意義がない」という項目がないなど調査者のバイアスを感じます。科学技術系専門職であればかなり答えにくいアンケート設計ではないでしょうか。
95	20代後半	男	生態学の分野では女性のポスドクや助教が近年増えている(積極的に女性を採用する場合もある)。一方で、 <b>産休育休に関する整備はまだ不十分</b> であると思う。