

男女共同参画アンケートまとめ

平成 17 年 3 月 31 日

日本生物物理学会

目 次

1	生物物理学会男女共同参画アンケートの主な集計結果	2
2	調査用紙	3
3	結果の統計データ	5
4	自由記入コメント抜粋	8

1. 生物物理学会年会男女共同参画アンケートの主な集計結果

男女共同参画・若手問題検討委員会が中心となり、第42回生物物理学会年会（平成16年）において次ページに示すような男女共同参画アンケートを行い、年会参加者1732人のうち204人が回答した。主な結果をまとめると次の様である。

1. 1 女性比率の数値目標について

教授・助教授など人事に関係していると思われる層では大部分が「賛成」であった。一方女子学生も含め、学生には実力で判断してほしいという希望が強くあった。

1. 2 短時間勤務選択制

制度には性別・役職を問わず9割が「賛成」、後は「わからない」であり反対はない。男性にも同じ制度を認めてほしいとの声が、年齢によらず男性から複数あった。

1. 3 研究グループへの配慮

1. 3. 1 任期制における勤務期間の考え方

育児・介護休職中の分、任期期間を延長してほしいとの意見が多い。一方質を重視するのであれば時間は関係ないとの意見もあった。

1. 3. 2 仕事への補佐について

必要とする意見の中にはソフト面（代替要員、勤務時間に対する融通性（フレックスタイム、タイムシェアリング）の導入、在宅勤務など）とハード面（育児施設）での補佐の要望があった。

1. 3. 3 業績評価への配慮

半数の人が必要性を感じており、大部分が実際に評価される立場の層。一部学生からは平等な評価を望む声もあった。

1. 3. 4 その他の配慮

育児期間中の経済的サポート、ポストクの年齢制限の廃止など。博士研究員など任期性のポストについている場合、あるいは育児により仕事を中断した人への支援への意見

上記と重複（任期の延長、保育施設の充実など、年齢制限の廃止）、仕事への復帰支援、またこれらの活動に対する基金の設立、など。

2. 調査用紙

男女共同参画アンケート

生物物理学会では、男女共同参画を進めるために、女性研究者の雇用推進、育児ならびに介護支援（男女は問いませんが）への制度・施策の提言や、社会的な呼びかけを行いたいと考えています。具体的な提案については是非ご意見をお寄せ下さい。尚、アンケートの性質から個人情報をお尋ねしていますが、情報をアンケートの集計・分析以外の目的で使用することはありませんので、ご理解いただければ幸いです。

生物物理学会

男女共同参画・若手問題検討委員会

1. 貴方ご自身についてお伺いします。

(1) ご職業

大学（常勤：教授、助教授、講師、助手）（非常勤）

公立研究機関 企業（研究職、その他） 博士研究員 学生

(2) 年齢

10代 20代 30代 40代 50代 60代以上

(3) 性別 男 ・ 女

2. 女性の雇用推進のための採用目標数値設定(例えば全職員数の20%など)の必要性が議論されています。このような雇用達成目標設定と組織の評価時にその達成度を重要項目として評価することに賛成ですか（特に大学など公的機関を想定しています）。

はい ・ いいえ ・ わからない

コメント：

3. 女性の働くことの継続に育児が大きなバリアであると考えられています。育児（あるいは介護）期間中に短縮時間勤務を選びその後フルタイムに戻ることができる制度があれば良いと思いますか。

はい ・ いいえ ・ わからない

コメント：

4. 育児休暇の取得あるいは3のような制度がある場合、育児者あるいは育児者の所属するグループにどのような配慮が必要だと考えますか。該当するものにチェックし、コメントがあればお書き下さい（複数回答可）。

- (1) 今後、研究職には任期制が増えると予想されます。任期制における勤務期間の積算についての育児や介護期間に対する配慮

コメント：

- (2) 育児期間の研究室或いは当事者の仕事（研究・講義・事務）に対する補佐

コメント：

- (3) 採用・昇進ならびに採用継続時などにおける業績評価に対する配慮

コメント：

- (4) その他

具体的に

5. 博士研究員などの時限付きポストについている場合の育児、あるいはその後の研究職の継続についてどのようなサポートがあったら良いと考えていますか？（例えば、イギリスには家事・育児のため一旦仕事を中断した人の復帰を支援する基金がありますが、そのような制度について意見があればお聞かせ下さい。）

6. その他社会や学会への要望があればお書き下さい。

7. もし、よろしければ御所属、お名前(e-mail)を教えてください。

所 属：

氏 名：

e-mail：

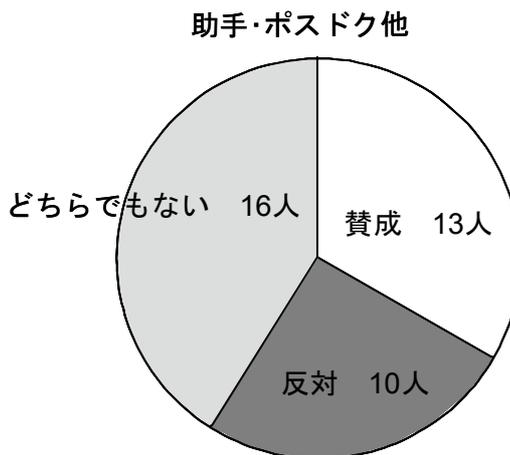
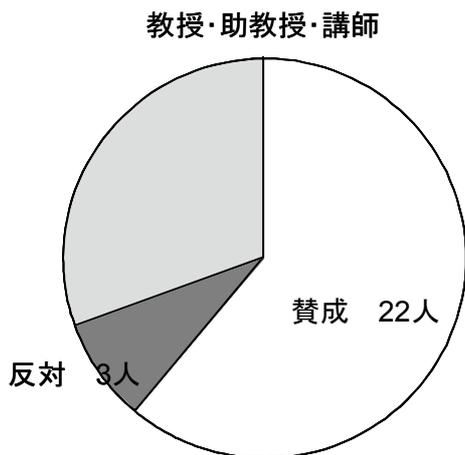
ご協力どうもありがとうございました。

3. 結果の統計データ

生物物理学会 男女共同参画・若手問題検討委員会アンケート集計結果
(総回答数：204名)

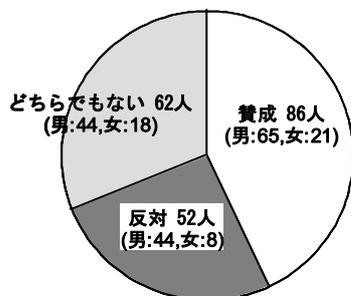
Q2. 雇用達成目標の設定について

1. 大学関係者の意見

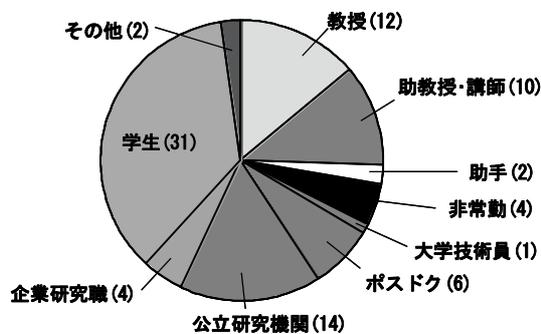


2. 全体の意見

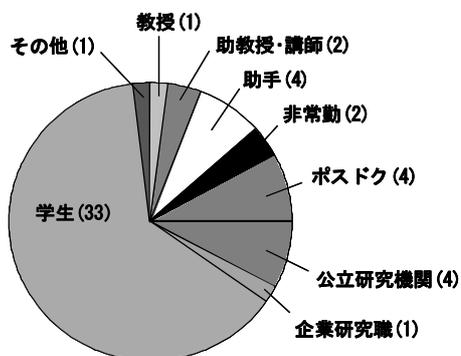
【賛否意見の分布:総数 200人】



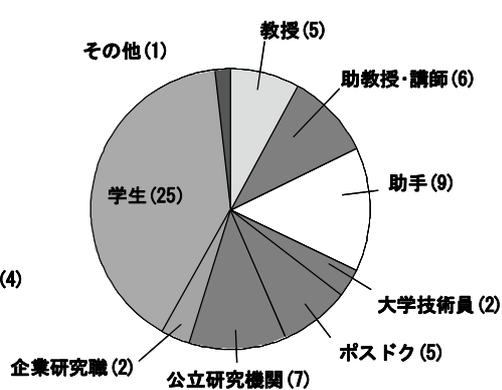
【賛成意見の分布:総数 86人】



【反対意見の分布:総数 52人】

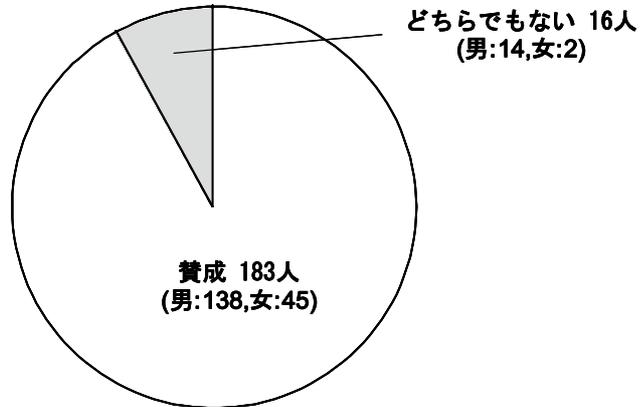


【どちらもでもないの分布:総数 62人】

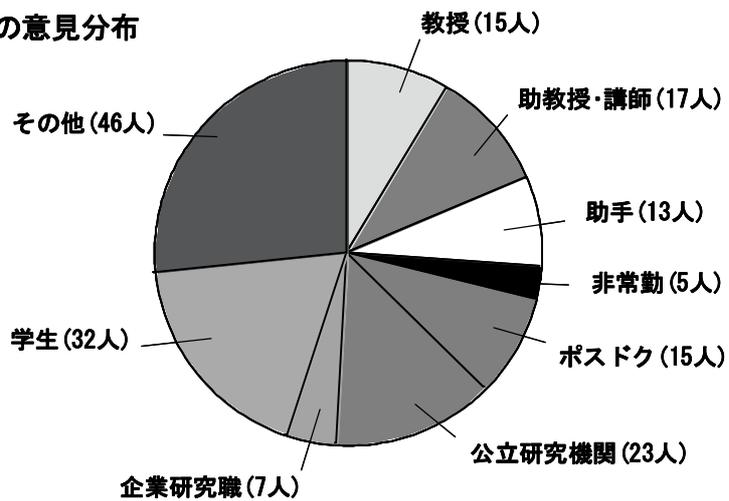


Q3. 短時間勤務などの導入について

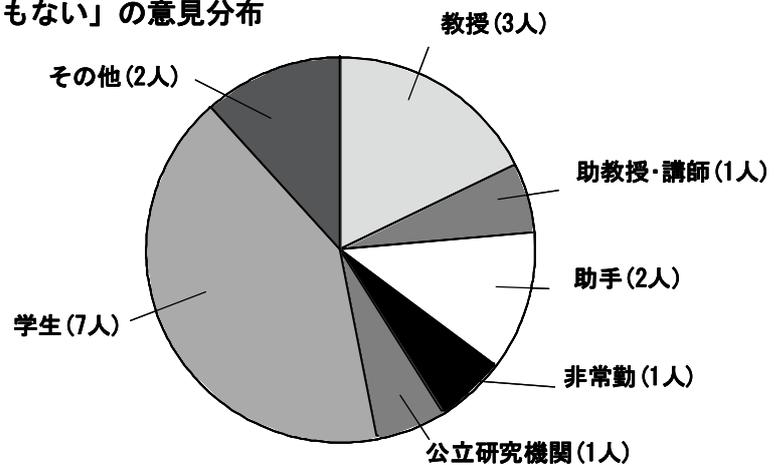
① 賛否意見分布



② 「賛成」の意見分布

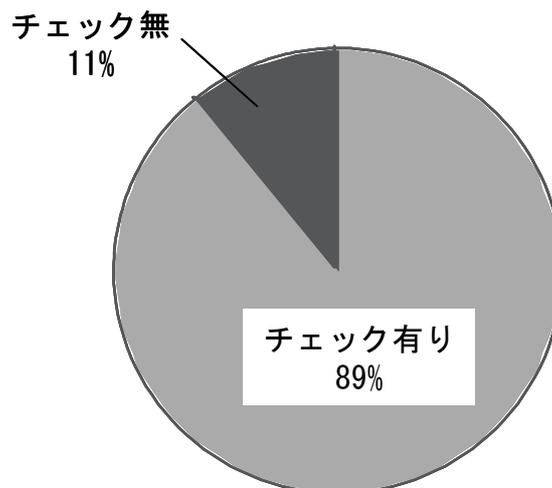
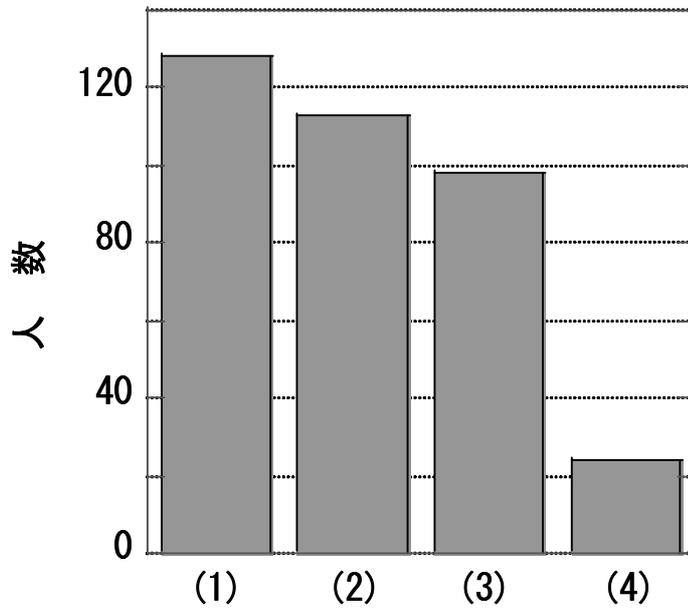


③ 「どちらでもない」の意見分布



Q4. 育児者あるいは研究グループへの配慮について

- (1) 任期制における勤務期間の考え方
- (2) 研究室ならびに育児者の業務に対する補佐
- (3) 採用・昇進、採用継続時における業績評価
- (4) その他



4. 自由記入コメント抜粋

Q2. 女性の雇用推進のための採用目標数値設定（例えば全職員数の20%など）の必要性が議論されています。このような雇用達成目標設定と組織の評価時にその達成度を重要項目として評価することに賛成ですか（特に国大学など公的機関を想定しています）。

【賛成】

1. そのような評価は確実にプラスに働くと考えている。（複数回答：2）
2. ある程度の割合女性が増える為には必要なこと。（複数回答：2）
3. 理想的には、能力ベースで採用する結果として Even になることが必要だが、現状様々な要因が不平等なので、目標化して進めることも必要と思われる。（複数回答：4）
4. 大学の教員（理系）で女性が一人か二人なので、大学などへの女性の就職が難しく感じた。
5. 20%は reasonable な値。

【条件付き賛成】

数値設定に関するコメント

1. 但し、数値設定を議論すべき。なぜ20%なのか。（複数回答：2、注:これは例としてあげたものでしたが）
2. 機会平等が原則であるが、期間に目標設定を課せば待遇改善の努力をする。但し、目標達成の為の数かせぎになるのも怖い。（複数回答：3）
3. 数値目標が無理なものであると、職にふさわしくない人（能力的に低い人）が高位職に就く割合が高くなり、その結果女性の能力の過小評価の理由づけに利用されるこわさがある。無理のない範囲で行うことが必要。
4. 採用の数値設定は賛成（そのくらいのバイアスがないと serious に考慮されないから）だが、実際にそれを達成するのが適当かどうかはケースバイケースなので一律の評価からは切り離すべき。
5. 7～10年程度の比較的長期間での組織の目標とすることが望まれる。
6. 本来は業績等だけで評価すべきだが、現状では本項目も評価の一部に加える必要がある。（複数回答：3）
7. 学部ごとではなく、大学全体として設定することはよい。（複数回答：2）

制度に関するコメント

1. 男女間の discussion では理解し合えない領域があるため、あらかじめ制度でルールを設定しておくことがフェアではないか。
2. 評価して、達成度に著しく達しない感じのところには、何か重点的に対処するな

どをした方が良い。

3. 採用目標値設定又は目標値達成の義務は育児休暇などのサポートの義務を伴っていないと無意味であると思う。つまり雇用されてもサポートをされなければ続けられないし、逆に、サポートの義務だけを課せばサポートしなければならない年令の女性の雇用を雇用者側が敬遠するようになる。
4. 女性の割合が高くなるのは良いことだと思うが、大学の場合、育休などの制度の充実がなければ達成は難しい。
5. 運用に関しては非常に難しい点が多いと思うので、十分に検討する必要がある。
6. 女性起用することが前提として必要とされる組織体制となってしまうならば最終手段として採用すべき。

精神的な面に関するコメント

1. 但し全面的に賛成でなく、評価導入によるプレッシャーが組織改革の driving force になるならば Yes。却ってプレッシャーが negative になるなら No。

【反 対】

1. 目標設定は根本的な問題の解決にはつなげていない。
2. 特にそう思わないので
3. そんなに無理しなくていい
4. 数値設定の根拠が分からない。

(これらの意見はすべて 20 代学生男女ですし、以下も大部分が同世代からのものでした)

業績に関するコメント

1. 評価を平等にすべきで、数値設定がいい方向だとは思わない。(複数回答：13)
2. 女性が力を持てば、数値を決めなくても割合が増えてくると思います。
3. 無理に数字を設定することは意見がないと思う。男女関係なく能力のある人が、必要な場で活躍すればよいから。(複数回答：12)

性別に関するコメント

1. 逆差別の問題があるのではないか？(複数回答：3)
2. 女性が男性と同様のパフォーマンスを出すことは難しい。(というより不可能！)
(特に企業研究職で40代以上の管理職になったときの話) 20~30代の研究(補助)員というなら賛成！
3. 本来は男女の差で雇用が決まるわけではなくて、その機関に「どんな人材が必要か」ということになるので、単純に男女の数字で判断することではないと思います。

社会的システム他に関するコメント

1. 産休などが雇用の際して不利にならないようなコンセンサス広めることが望ましい。数値設定は二次的。(複数回答：2)

2. 目標よりも、実際の比率及び新規採用者における比率なども公開することで十分だと思う。
3. 目標数値はナンセンス。壁だけをなくせばよい。

弊害に関するコメント

1. このような問題は数字で評価すべきではない。硬直したやり方ではかえって悪影響がでるのでは？ (複数回答：3)

【わからない/どちらともいえない】

1. 無理やり雇われても嫌。
2. 米国で minority を採用する%を決めたことがある。結果としてはうまくいかず、一部質のよくない人が採用された。
3. 目標数値をどのように設定するかが問題。例えば幅を持たせてその範囲で設定値を事務所に決めさせる。(複数回答：2)
4. 雇用の機会均等を重視するのであれば数値はあまり意味を持たないと思う。(複数回答：2)
5. 女性の雇用推進のきっかけとしてある程度の数値目標設定は効果的であると思うが、数値達成のみを評価するには疑問を感じる。
6. 男女がともに働いたほうが仕事の質が上がるとの考え方にもある程度共感でき、そのためには女性を優遇する必要があるかもしれない。

分野について

1. 採用時の人選にどのように具体的に考慮されるのか？分野にもよるが、もともと、女性研究者、学生の少ない学科もある。

社会システムについて

1. 育児システム・復帰支援システムの結果として女性比率が上がるようにすべき。単なる数値目標になると、誰も幸せにならない数合わせ採用が行われるのみ。(複数回答：2)
2. 勤務募集で男女差別することは、法律で禁じられていますが、実行はされていないので、この雇用推進も同様
3. 「採用」時点での数値目標でよいか？

Q3. 女性の働くことの継続に育児が大きなバリアであると考えられています。育児（あるいは介護）期間中に短時間勤務を選びその後フルタイムに戻ることができる制度があればよいと思いますか。

【賛 成】

1. とてもよい。そのような制度があれば助かる。（複数回答：5）
2. あればいいが、実際には実績を出すのが難しくなるため利用はできないだろう。（複数回答：4）
3. 研究がしたいと思う人、能力のある人には、誰でも平等にその機会が与えられるべき。（複数回答：3）
4. 賛成しますが女性=育児(男性=仕事)という考えの方が問題。
5. 育児経験は役立つ、学生の教育では特に。（複数回答：2）
6. ただ大事な研究を途中で抜けて長期休みを取ること自体がためられるのでは？制度のサポートがあったとしても休みにくい。（複数回答：4）
7. 実際に女性が働きやすい環境になるために、そのような制度がないと実現できない。（複数回答：3）
8. 実際に育児に時間が必要な期間は、長い職業歴の中で見れば、そう長くはない。”遅れ”は全体で見ると必ずしもマイナス（キャリア上）要因ではない。
9. さらに、育児中の男性にも同じ権利を持たせるべき。仕事の進行状況によっては母親が短縮勤務の権利があってもとれない場合があるので、父親がピンチヒッターとして代われる必要がある。
10. 多様な働き方が求められる時代。（複数回答：3）
11. 能力低下等を抑えられて大変良い。（複数回答：2）
12. 自社にはそのような制度があり、活用している者もおり好評。
13. ただし、能力はともなっているべきだと思います。
14. その人にしかできない仕事があるので短くとも勤務は続けるべき（もちろんサポートの問題はある。）
15. 壁をなるべくなくせばよい
16. やはり、女性には育児というのは大きな仕事であるので本業のほうの仕事を軽くする制度は必要。
17. 日本の研究機関の未来を考えよと、子孫を残すことも研究に大きく寄与していると考えるのは普通ではないか。
18. 短縮時間勤務の評価をフルタイムに戻したときにいかにするかが問題である。

社会制度へのコメント

1. 男にも同様の制度があるとよい。（複数回答：13）
2. 男女問わず強制的に時短させる。

3. 裁量労働制の導入の有無による。
4. 現在、実際に育児休暇を取ったが、その後のサポートが少なく感じる。
5. ただし柔軟な制度が必要
6. 「出産」という言葉を特に加えてほしい。人によっては（少なくない%）その時期の健康問題が非常に大きな問題。
7. 北欧のある国では、一週間毎の労働スケジュールを一時間刻みで申告することができるという育児支援制度が浸透していると聞く。このシステムならば、夫婦で相談しながらスケジュールを調整し、自分たちの手で子育てをすることができると思う。
8. 育児期間（例えば育休が取れる期間）が、例えば 1 年とかだとどうだろう？ 期間に関しても自由に設定できてしかるべきではないか？
9. 育児については育児室の設置、設備も必要と考える。

【わからない/どちらともいえない】

1. 男性にもシステム、周囲の理解両面から認められるならば賛成。（複数回答：3）
2. 定員の問題があるので、組織ごとに議論が必要。
3. 勤務時間ではなく、業務の量の軽減が必要。
4. 条件として、必ずもとの職種に戻すことを雇用者に対し罰則付きの法律をつける。男性にも育児義務を課す。
5. 利用するのは便利だが、雇う人にとっては研究が進みにくくなり障害になる。それもカバーできるなら OK
6. 短縮する時間による。忙しい研究室などでは、けっきょく短縮された時間を越えて勤務せざるを得ないことが多くなると思う。それは新たなトラブルの原因にもなりえる。始めから制度を作らないほうがいいかも。
7. 職種による。それが可能な職種では是非制度化すべきだが、そのような制度がふさわしくない職もある

Q4. 育児休暇の取得あるいは Q3 のような制度の場合、育児者あるいは育児者の所属する研究グループにどのような配慮が必要だと考えますか。該当するものにチェックし、コメントがあればお書き下さい。

(1) 今後、研究職には任期制が増えると予想されます。任期制における勤務期間の積算についての育児や介護期間に対する配慮。

【必 要】

1. 育児や介護期間に特別な配慮の法的な保護が必要。（複数回答：3）
2. せめて保育施設に入る程度までの配慮が必要。
3. せめて 2 年間の延長が必要。

4. 育児、介護期間は積算しない。（複数回答：4）
5. 育児期間は勤務期間としない。または×1/2 積算することなどが必要。
6. 最初に研究室との取り決め、+base line の rule 化
7. 休暇をとっている人への現状（研究の）を連絡する。
8. 是非必要。業績評価の分母、つまり何年以内に何報といった評価をするときの、分母に、上記の期間を考慮する。（複数回答：4）
9. 育児中はなかなか論文が出る所までデータがまとめられないが、その間にやめずに継続することでたまったデータは子供の手がはなれる頃まとめられる。任期が短いとそれは評価されないので、半日に勤務なら任期を倍にするなどの配慮が必要。
10. 子供の行事や学校の休みに対応できるような、時間的にも気持ちの上でも回りの理解が必要。その分仕事はきっちりやるという気持ちでやっていくのが一番大切。
11. たとえば、3年時限付のポストであって、2年目に出産などで、休む必要が生じた場合、その期間分の延期及び、休暇中の経済的支援が必要。
12. 介護については画一的な延長ではなく case by case での配慮が必要。
13. 再チャレンジとしての任期制の利用という方向は現実的な解決策。子育てポスドク提言にも賛成。
14. 育児期間分の任期延長。その間の補助は国からが理想。グループで行える配慮には限界がある。
15. 「**才以下」という求職条項を改める。その際に、又、育児期間を明示することを必須条件にする。
16. 任期付きポストよりは、なしのポストを増やすことが必要。
17. 現時点では、特に若い研究者（博士取得後 5~6 年間くらいの間）のサポートが極めて不備。
18. 計画的に出産をすれば任期制をうまく利用できるのではないかと思う。
19. 育児や介護に時間をとられても仕事（研究）はバリバリやりたい方は沢山いると思うので、女性だけでなく男性にも平等に配慮する制度があれば、男性も積極的に育児、介護にかかわれると思う。→結果的に女性にも働きやすい環境に移っていくきっかけになる。
20. 周りの人にまず現状を理解してもらえるように働きがける。

【不 要】

1. 必要があるとは考えない。研究職であれば任期中の評価については業績などのパフォーマンスが大半を占めるはずで、何時間働いたかは関係ないはず
2. 任期中は子作りはやめるべき。
3. 非常に難しい。やった分だけ評価されるという形にしないと公平性に欠く。

(2) 育児者のいる研究室あるいは育児者の仕事（研究・講義・事務）に対する補佐。

【必要】

1. 研究以外の部分の仕事の軽減、代替要員の人員の確保（非常勤職員等）。（複数回答：8）
2. 育児者のいる研究室には、教員数を増やす。
3. 小学校では「産休補助」制度があるように、研究職にも何らかの補助制度があっても良い。
4. フレックスタイム/タイムシェアリングの導入。（複数回答：2）
5. 在宅勤務の導入。
6. 大学なり研究室責任者が配慮すべき。
7. 各大学、研究施設で、長時間受け入れ可能な保育所を設置する。（複数回答：6）
8. 研究室、学部レベルで補佐を行うとなると、負担感から女性採用は進まない。総合大学、もしくは国レベルからのサポートが必要。
9. 費用を出して補償する（財政的な裏付け）。
10. 無駄な仕事が多すぎる。まずこれを削減すべし。相互に補佐するのは当然必要。制度化、監視すべし。
11. 男女共に育児者本人が自分の仕事を補佐する人を雇用してから育児を行うようにする。
12. ボスの考え方しだいだと思います。（複数回答：3）
13. セミナーの時間などを夜にするのは、保育所に子供を預けている女性研究者には負担が大きいことになるので、考慮（ボス）が必要。
14. 講座単位という体制がいけないのではないか。中の人たちが動くのは難しいので、外から何らかの働きかけをしてもらって（託児所など）外から体制を整えて欲しい。
15. 研究・チーム内、学科内で助け合う風土を作る。
16. 育児そのもののサポートも大事だが、育児で進行中のプロジェクト長期離脱することに関してどうケアするかも重要。
17. 男性を育児者と考えられるかどうか難しい。

【不要】

1. 育児は第一に考えたい。この点で男女は同じ立場には立てないと思う。

(3) 採用・昇進ならびに採用継続時などにおける業績評価に対する配慮。

【必要】

1. 質と量という業績評価を明確にすべき。量ばかりが重んじられている。質についても、自分たちで質を見極めるトレーニングがまず必要。裁量労働。（複数回

答：2)

2. 任期制の年限規定に、育児期間に関する規定を含めるべき（複数回答：4）
3. 業績の空白期間がマイナス評価になることがよく聞かれる。「育児を証明する」システムが大学、研究機関共通に存在していると良い。
4. 育児等で 2-3 年遅れると、ある時点で年齢制限（評価）のラインに関わってくることを考慮すべき。（ある意味で年齢差別に問題はつながっていく）
5. 10 数人のグループを率いるボスにとって、1 人分の人件費のロスは大い。学振、PD 等、ボスが直接人件費を負担するのではなく、大きな枠組みから出される人件費として、育児期間相当（20-30 代）の雇用が行われるべき。すでに学振には認められている。
6. 子供がいることをプラス評価する。（複数回答：3）
7. 採用する側、される側共に、子供（小児）を持つ、あるいは近い将来持つ可能性のある人を、そうでない人と同じ様に評価される仕組みが必要。
8. 論文の数だけの問題ではなく、本人の能力を面接などで正当に評価する。（複数回答：2）
9. 採用継続については配慮を必要とする。昇進時に通常勤務者と同じ評価では、他者のモチベーションに影響する。→おそらく社会的な価値観、多様でよいという人生観の変容が待たれる問題。
10. 育児中の採用継続を保証する。
11. 妊娠しているというだけで採用されない実状がある。
12. 育児のために仕事効率が低くなるのは仕方がないので、育児をやっている人の新たな評価基準があるといい。
13. 採用・昇進においては、男女に無関係に実施している。元々、男女比率（公募の場合も含め）が低いため、改善は認められない。
14. 数年ブランク後の評価は難しい。（複数回答：2）
15. 子供を生まずに頑張っている女性を評価しないのか？任期についても同じ。

【不 要】

1. 業績はあくまで結果だけを公正に評価すべき。未婚/既婚、子どもの有無による評価はよくない。（複数回答：3）
2. 問題が生じるので公的にはすべきではない。
3. 男女平等であるべき。（複数回答：3）

(4)その他

1. 大学や公的研究機関の組織評価の項目として、育児休暇や育児者の配慮があるかどうかを必須にするようにして圧力をかける。→（独法化による流れを加速する）
2. 制度を一律に整えるだけでは不十分。多様な働き方を選択できるようなシステムが必要。

3. 採用、昇進の際の年齢制限の廃止。
4. 逆差別を起こさないシステムが必要。不安定雇用で、苦手男性の結婚・育児も遅れている。男女を問わない育児サポートが必要。ポストクの年齢制限廃止は必要。
5. 育児手当など、経済的な支援。 (複数回答：2)
6. 育児支援(所内保育施設→病時も受け入れる一時保育<夜間>)、保育サポート(ベビーシッター代補助) (複数回答：3)
7. まわりの理解は必須であると思われませんが、子を安心して預けられ、育てられる環境は重要。大学近くに保育施設があれば少しでも多く仕事ができるしそういった環境が整ってほしい。
8. 評価に配慮するよりも、保育園、病気の子供のケア、父親に対する育児への参画への勧め、等によって、仕事をしやすい社会は環境整備が重要。
9. 大学で徹夜実験の際、女性専用仮眠室(カギつき)や更衣室があると安心して実験できる。
10. 義務教育教員の場合には、産休補助教員の採用が公的に取り入れられているが、参考にならないのだろうか？
11. 論文を出す戦略を考える。補佐として、second author に載れるような研究を分担させるように配慮する等
12. 優秀な女性を積極的に採用・昇進させる。
13. 研究者全員が女性の研究室を各機関につくり、その top は子供のある人とする。
14. やはり研究補助員として働いていると、結婚までのつなぎとか思われることが多く不快に感じる。学位を持ってないので責任はないけどお金をもらっているという変な偏見があると思う。向上心を持っている研究補助も多いので。研究補助＝女性と考えられている傾向があるからだと思う。
15. 子育てに期間はキャリアの妨げになるかも知れませんが、学問に対する能力をさげるものではない。
16. (1)～(3)共通してのコメント
 - ・男性の意識的改革がすべてに必要
 - ・制度を作ってもその運用の際に男性群のサポートがなければ、女性が気持ちよくその制度を利用できない。
17. 現在は、あまりに性急に新しい制度を取り入れようとしすぎている。日本に合った制度を作り出すことが大切。外国の制度のコピーは、きっと矛盾を生み出す。

**Q5. 博士研究員などの時限付きポストについている場合の育児、あるいはその後の研究職の継続についてどのようなサポートがあったら良いと考えていますか？
(例えば、イギリスには家事・育児のため一旦仕事を中断した人の復帰を支援する基金がありますが、そのような制度について意見があればお聞かせ下さい)**

1. 日本においても、同様に、支援のシステムの設立が必要。(複数回答)
2. イギリスの制度はとてもうらやましい。また、仕事も時間短縮ができ、その上、その分研究期間を延長することができるというよい。
3. 大学等の研究機関に託児所を設置する。(複数回答)
4. やはり継続していないと次の職(良いポスト)にありつけないという事務的な取り決めはやめるべき。これは男女を問わない問題です。
5. 資金補助。復帰する為に勉強しなおすことができる。
6. 子育て支援型研究員(ポスドク+職員)研究費。
年齢制限の廃止も重要。30代だけでなく40代、50代も必要。(複数回答)
7. 一般的に時限つきポストでは、任期が限定されているために給与も多い。そこにさらにサポートをつけるのは金銭的に難しい。博士研究者が毎月小額の掛け金を支払うことで、その人が育児期間に入った期間中、補佐を雇用するお金が出るような保障制度があればよい。
8. 中断している間の臨時的な人材採用はすでに小中学校などの教師では実施されている。それに習った採用システムがあるといい
9. 短縮時間勤務、任期延長のシステムがほしい。
10. 勤務時間を明確に決めて、その時間を越えて仕事をするを当然のようにしない制度の導入
11. 研究室内にサポートする取り組みがある方がいいと思う。(複数回答)
12. ポスト公募を個別制でやっているのは小選挙区と同様の効果が生じてしまう。
グループ制(?)公募で(中選挙区的)やることを考えてもよいのでは。
13. 職場復帰までのタイムリミットが日本では短いように思えるので(例、育休は1y~3y)もう少し長いスパンでのサポートがあれば理想的。
14. 年齢制限をやめる。
復帰の為に準備期間(休んでいると技術も情報も遅れる)としての無給あるいはパートタイムの期間を設ける。
復帰のチャンスをふやす。(優先的に復帰者を採用する。そのためにも復帰者のレベルアップが大切)
15. 男女を問わず、親の介護の負担への配慮も含めて議論すべき。プロジェクト自体が時限付である場合には、サポート困難が予想される。
何らかの形で研究自体を継続する必要と思われる。(男, 50代, 教授)
16. 休職により不利益を受けるのは雇用者側なので、このことが雇用差別やサポートの欠如につながる。休職者の休職期間中の給料を他の支援者への報酬に振り替えるなどの経理上のフレキシビリティを高めることが重要。つまり雇用

者側をサポートすることが結果的に女性研究者をサポートすることになる。頭ごなしに女性研究者を直接サポートするシステムは日本では難しい。

17. 出産時を除いた育児期間については、「常勤」に雇用形態の中の1つの形として、短時間労働での雇用が可能となるようにすべき。
18. 何らかのサポートがあったら良いが、研究にタイミングとの関係で、その後の継続というよりは、時限つきポストについている期間の中での育児・保育支援が大切であると思う。
19. ポスドクを一職員と同様のサポートを行いさえすればよい。この簡単なことで大体の問題は解決できる。つまり、若干のサポートと女性へのサポートは同一問題と考える。（ただし女性の昇進問題は別問題）
20. 復帰のための準備期間を設ける。
21. 育児などで休暇をとっているときに、別の人を雇うお金が、研究室にももらえる制度。
研究職の継続については、休んだ月日を評価にカウントしない制度
22. 女性の働き方を考えることは、男性の働き方を考えることでもある。生活を豊かにするためには、仕事だけを行ってはいは、不十分である。男性がまず手本を見せるべし。まず教授からしてはどうか。
23. 育児等で休職した人などに就職先を紹介するような組織があってもいい。（複数回答）
24. 育児期間は任期に入れない。
25. 給与は仕事に対して与えられるという基本を変えないことは重要。中断・再開した場合の「マイナス評価」がないことを保障することが必要。
26. 賛成。まず、適性を持った女性の数を定常状態に増やすことが先決。
27. 科研費、研究費などから支援する。
研究室、団体からのサポートが必要。
関係ない全国民の税金から支援基金をだすのはダメである。
28. 無条件に受け入れるのではなく能力を見るための面接などが必要。

Q6. その他社会や学会への要望があればお書き下さい。

1. 法整備と共に公的な機関、基金の設置などが必要ではないか。女性の雇用推進のための採用目的数値の設定は必要であると思われるが、各々の組織、学会の女性数等を反映させたうえでの設定、明言でなければ社会的な平等を保つことが困難と言える。
2. 男性にも、女性と同じ育児休暇の義務化。
3. 育児期間後、仕事に戻れる、もしくは育児期間だけ一時的にパートタイムにできるように法に明文化すべき。
4. 子どもを安心して預けられる環境の整備。例えば、研究機関に直属の保育設備を

整える。又、学会中も子供が楽しめるコーナーを作る。学会で実際に育児出産を体験した人と接する機会を設けて若い人にも私もやりたいと思わせる雰囲気を作る。

5. 保育施設の充実が不可欠である。
6. 年齢制限を失くしてほしい。技官の就職形態が派遣に多く仲介料として削除されている金額が多い。有給休暇が月2回と決まっておき研究職には適さない融通のなさを感じます。また、派遣の場合、出張費枠がなく、スキル up が難しい。交通費、住宅費補助もなく生活が厳しい。新しい技術を学び練習できる場が殆どない。専門学校では期間も長く学費も高く、働きながら通えない。
7. 組織や分野にもよると思うが、研究者の仕事の研究の部分は他の人にとって代われない部分があるので、休暇制度やポストクの採用制度などを取込んでも解決しない。研究以外の仕事をサポートする非常勤職員の採用、各種役割分担の軽減、職場の時間的制約への配慮、保育制度の充実などが重要と考える。学会としては研究者の立場（企業型や大型プロジェクト型とは異なるタイプ。個人経営型?）からの提言を積極的にして頂きたい。
8. 専門性が強い領域ほど、代理となる人が少ないから支援が行われにくい環境だと思います。このような環境を改善するかと思います。
9. 育児への社会的価値付けとその『常識化』が進んでほしい。
10. 外（海外）からの pressure も必要？
11. 知人からイギリスでの制度について話を聞いた。「女性を活性化しなければイギリス社会は衰退する」という基本姿勢を政府がとっていることが日本とは大きな差だと思う。是非学んで、取り入れてほしい。
12. 仕事上、子持ち女性を、ハンディキャップ人間のように考える（みなす）傾向がある。子育ては社会全体の仕事というコンセンサスを作っていく必要がある。
13. 男女共同参画の最大の問題は同じ住宅地に夫婦で住んで通える職場が見つけないことである。（項目としてもっとクローズアップすべき！）
 - ・学生時代での早期出産など（個人の問題ではあるが）を勧めてもいいように思う。そのほうがいろいろなマイナス要素を減らせる面もある。
14. 大学など大きな組織の動きも重要だと思いますが、個々に行えること（活動など）を紹介などしたらよいと思いました。実際、学生でもできることがあればやってみたいと思っています。
15. やはり「育児」が女性社会進出の上でネックになると思います。各大学・企業が各々改善に向けて努力することが必要だと感じます。女性が働きやすい環境は同時に男性も働きやすい環境であると思います。女性に向けての職場環境改善だけでなく、両者（男女）にとってのよりよい職場環境を作ることも同時に行わなければならないと思います。
16. 子育て中の女性にとってパートナーの理解とサポートがまず第一に必要なので、将来父親となる若手の男子学生の意識及び自立（家事・育児が実際にできる能力）の向上が大切。さらにパートナー本人にやる気があっても彼の職場がそれを許さない（残業・休日出勤しなければ出世できない、転勤を拒否したら退職をしなけ

ればならないなど) 限り実行不可能なので男性を雇う場合の雇用者の意識を変える必要がある。不況下では無理もない部分もあるが短期しか見ない効率主義を変えない限り問題は解決しない。(世の中で日本が批判される問題の底辺に効率主義があると思う) ペナルティーをつけてでも変えていく必要があるので、そのためにも学会から国や企業への提言は重要。

17. 男性も育休をとることが一般化されること

専業主夫やパートタイム労働の男性が普通になること

→会社、社会だけでなく、井戸端会議をしている女性が主夫・パートタイム労働男性を変人として見ずに仲間として受け入れられないようでは男女平等にはなりません。以上が成立したならば、仕事が100%で生きる男性と同様に、仕事100%で生きたい女性は主夫をする男性を探すことになるでしょう。男性も、配偶者を探すとき、家庭をメンテナンスしてくれる女性を見つけるか否かで、仕事に投入できるエフォートの量が決まっているのが現実です。

競争社会において、サポートがない限り育児は機会損失になります。雇用者も競争にさらされている以上、育児をメインに行う人を採用することは躊躇われるでしょう。もっと大きい国レベルでのサポートを引き出すべき。それも小さいものではなく、育児をしなければ損というくらいの額を。

18. 学会レベルの努力も必要だが、実際の職場(大学の研究室が研究所)での努力の方がもっと重要だと思われる。

19. 外国では、育児サポートがしっかりしている。法律的にも社会的にも!しかし、日本は、育児休暇など法律面では十分だが、社会の反応が良くないと思う。育児休暇などするとイヤな顔をされ、会社を辞めたという話も聞きました。子供がいると仕事ができない。しかし、現代では、女性も社会にでるチャンスが昔よりも多くなった。だから、仕事を選び、子供を産まなくなった女性が多い。女性が仕事を安心してできるようにするため育児制度をしっかりしていけば少子化などの問題解決や女性の活躍の場が増えると思う。

20. 男性ですら研究者の労働時間の現状はむちゃくちゃである。男女を問わず教育・研究者の労働条件を良くしていくことが重要であると考えます。

現状の男性教員・研究者と同じことを単純に女性に開放するので良いとは思えない。

21. 子供の数は経済成長を加速する。

年金は老人への出費である。

子供への予算化は国の文化、経済対策になる育児

22. 分生会の提言にはぜひ支援してほしい。

→(ポストドクの新しい形)

23. もっと、さらに男性が育児に携わるような、社会になっていけば、女性の気持ち・立場も分かってくれると思います。理系女性だけにかかわらず、忙しい仕事を持つ女性の全てにかかわる問題だと思います。

24. 現在の様々な改革が現実にはフィードバックがない。制度を変える人がそのことと全く無関係では良い制度はできない。皆がそう思っているのは意味も分かるが、

横の連携が必要である。しかし制度を作る側は横の連携を分断することには類まれな能力とノウハウをもっている。

25. 社会がまだまだ女性が理系（特に物理系）へ進むことへの偏見が残っていると思う。任期付ポストが増えているが、人員削減になったときに任期付から職を失うことになる。任期付でも将来の職への不安がなくなるような制度がほしい。育児への注目が見られているが、高齢者社会になり介護の負担が女性にかかっている介護に対しても育児同様考えてほしい。
26. 有職女性に対する専業主婦の反感、羨望は相当なものがあります。（小学校のPTAなどで感じました）子育てを放棄したと思っている主婦もいます。専業主婦がもっと希望を持って将来仕事に復帰できると思いながら主婦をやっているような支援が必要です。一方で、収入を伴わない家事に対する評価をきちんとして、彼女等のほこりを大切にすることが長い眼で見ると、女性の地位向上につながると思います。
27. 育児等の問題もあり、3日間の年会参加以外の参加費のとり方（1日だけ参加）もあったほうが良い
28. 民間企業にはCSRを重視する会社が増えている。CSRとして雇用機会、育児に対する活動は”利益”として捉えられている。一方で、研究機関では”利益”として考えられないために進展が遅いのではないだろうか？
29. このような議論や動きは、我々にとって、大変重要なものであるので、今後も積極的に考えていきたい。社会としてシステム確立を希望します。
具体的に書くと、現在、妻は研究をしているので我々夫婦にとって、今後に人生に大きな影響があり、日本やその中の研究機関が、積極的に女性研究者あるいはその家庭を支援するシステムがあると良いと思います。
30. 今回、このテーマのシンポジウムに多くの方（若い男性も含めて）が参加されたことに驚きと感動を覚えました。昼食にシンポジウムをぶつけられた企画の皆様方の勝利と思います。
シンポジウムの内容も、現状だけではなく今後の展望も含めたお話で、発展性が期待されました。
子育て支援型ポストドク制度も実現することを祈っています。
31. 子育て支援型に限らず長期の自身のやりたいテーマでの研究できるシステムを作ってほしいと思う。
32. 来年からは、若手研究者の賞が送られるが、学生や大学院生のサポートをして欲しい。特に、中央の大学以外の地方の大学院生、学生へ。中央の大学では、多くの集中講義が行われて、多くの謝金などが支払われている。地方と中央で格差がありすぎることがよく見られる。若手とは言っても、地方の学生、大学院生をサポートをするような環境があるとうれしい。
ハラスメントについても取り上げてほしい。
33. 女性ポストドクが出産すると、その後は強制的にアルバイト扱いにさせるラボがあると聞く。これは、かなり本人のやる気を削ぐ行為。このような男性上司の意識を変えていくことが必要。

34. 学会長の比率を女性会員比率程度にする。
35. 女性の数を増やそうではなく、「女性にもっとチャンス」をいいと思います。男女に関係なく機会が公平に与えられるようになればと思います。結果の平等ではなく、機会の平等が実現するように理解が広く行き渡ればと思っています。
36. 学会だけでなく社会全体で女性や育児を行いやすい環境を作るべき。
37. 学生の学会費に対しての学会費が高い。
研究室生活を送るとバイト等できなく生活が苦しいため。
男性視点から今回の講演を通じて思ったことは、専業主夫の社会認識(認知)が高まれば、女性参画が高まるのでは？
38. 男性への具体的な要望を聞いてみたい。
女性博士(修士も?)の就職率を上げることができれば理想的。
学会でポストクや研究員の募集掲示板があればいい。女性の比較的多い生物物理学会では、女性がより多くの仕事を見つけられるのでは？
39. 育児へのサポートに関して
学会に対して:とても満足しております。ありがとうございます。
社会に対して:親のニーズの多くは、親の使用者側のニーズの反映であるように思います。子ども達のニーズを中心に考えて育児サポートをもっと考え構築するように願っております。
40. 理工学部では所属機関内に女性が1人か2人というケースがほとんどだと思います。その中で活躍する際に自分が女性であったために嫌な思いをした人は少ないと思います。育児制度や雇用制だけでなく、モラルの問題でももっと見直す点は多々あるかと思っています。色々な面で女性が働きやすい環境を作って欲しいと思っています。また能力ある女性が活躍できないというのがなくなればいいとも思いました。
41. 研究=時間がかかる。→組織の拘束時間が長い。という概念を持っている。(特に大学)また職場、研究室に長くいるのが当然という(男性社会)雰囲気なかで、育児のために休みもしくは早く帰るという環境にするには、組織内の女性の比率を上げるかしかないと考えていますので、これからも活動頑張ってください。
42. 男女参画で女性サポートをするのもいいが、男を家庭にいかせる制度なり、システムをもっと進めるべき。
43. 制度などを整えると同時に、職場での理解を広げることが大事だと思う。
44. 能力のある女性はたくさんいます。もちろんそれなりのポジションにいらっしゃいます。(もっと早期にそういう高いポジションにいるべき、昇進のスピードが男性に比べて遅いのでは?という問題とは別だが)能力のない女性が悪い意味で利用する制度、これはともすれば男性に対する逆差別でもあり、これはいけないことだと思います。男女平等に能力を比較する。こうあるべきと考えます。
45. 最近、学会でも託児所を設けていることが多いですが、私は子供がいないので利用したことがありません。なので、どのような設備なのかは具体的には分かりません。託児所にはセミナーやシンポジウムをモニターできるようなサービスはあるのでしょうか?(もちろん託児所にいながら)男性も利用しやすいような雰囲気

気はあるのでしょうか。また幼児に対する犯罪が増加しているなかでセキュリティ面では充実した対策はあるのでしょうか？

46. 男女共同参画の推進はたしかに大事だが（基本的に賛成）だが、研究者のキャリア形成全般について（日本全体として）リーズナブルなシステムを構築することが必要だと思う。任期制導入はしょうがないが、このままでは多くの人の能力が生かされない。サイエンスによい人が集まらないという事態を招くのでは？それに対する危機意識の方が強い。
47. 今回のような企画は大変良い。このような会があることは少しではあるが意識改革についてプラスになると思う。
48. 男女共同参画の要望は、「男女に性差はない」という前提で議論がなされていると思います。しかし、理系的な発想(数学的思考)に、本当に差がないのかなと思います。つまり、20代を対象に調査を行うと、大学での所属に偏りがあるので、データにならないと思う。つまり、文理の区分けをする以前の時点(例えば中学生)の男女を対象としたデータを知りたいと思う。
49. 制度の問題であれば、制度を使っている団体にうたえていくほうが良いのでは？もちろん、男性研究者に知ってもらうのも重要ですが。優秀な研究者が採用されるシステムが確立されれば男性だろうが、女性だろうが優秀な人たちを取り合って採用すると思います。日本は企業にも大学にも「人材の取り合い競争」がない。だから、制度が整わない。
50. 正直なところ、どう考えればよいか分からない。実力のある女性研究者を養成することが大事だと思います。
51. 女性の研究者が少ないのは今まで女性自身に問題があると思う。女性＝育児で仕事をやめるという動きで（なので女性研究者ボスが少ないと思う）しかしこのような会を開くことによって女性自身の意識改革ができるのではないかと思う。私自身、仕事(研究)と育児は両立できると思っているの、そう思わせる社会の動きが必要だと思う。
52. 今は、女性だから、地位が低いとか、男性と平等に評価されないというような通念はほぼなくなってきたのではないかと思います。実際にこのようなフォーラムが開かれています、どうなのでしょう・・・
今、必要とされているのは、育児とかのサポート等、仕事しやすい環境ができることぐらいなのではという気がします。あと、女子高生に理工系への進学を啓蒙する活動をされているという話がありましたが、無理してそのようなことをする必要があるのでしょうか。そのようなことをしなくても、理工系へ進みたい人は進む時代ではないでしょうか。
53. 女性だけの懇親会や、相談とか。
54. 子供は社会で育てるものという意識が日本では希薄すぎる。この意識の変更がまず大切。
55. 女性が研究と出産・育児を両立できる社会になることを切に願います 女性が研究と出産・育児を両立できる社会になることを切に願います
56. 私は出産退職からブランク 10 年以上を経て、研究畑につきまして 5 年目です。

私が学生だった頃からは考えられないようなシンポジウムにとっても感動しました。学生のときの意識がやはりずっと先で生きてきますので、ぜひ若い方はこの意識を持ってがんばって下さい。

それから、いったん現場をはなれた者の発掘も、掘り出し物があると思います。

57. 講演『理系進学女性とジェンダートラック』は身につまされました。私自身が、周囲のすすめもあって一旦文学部を卒業し就職して専業主婦をしていたからです。しかし、約13年間の専業主婦の後、1999年38歳で再び大学受験をして工学部に入学し、現在博士課程前期2年生です。4月からは博士課程後期に進学する予定です。近年は女性の社会進出がすすみ、このようにやりたかったことをやり直せる幸せに心から感謝しております。
58. 女性が博士課程へ進学することへのハードルはとて高いと思います。卒業後の職がないという不安感であきらめている人は多いと思います。
59. 私は女なのでこれから自分の問題として頭を悩ますだろうと思われませんが、あまりに他人事だと決めこむ男（しかもポストの高い人々）が多すぎると思います。最近はこのシンポの様に男女参画について話し合いが増えてきてはいますが、結局国の制度も変わらず残念です。今のままだと私は子供が欲しいけれど持てないだろうと思います。
60. とにかく各自で深く考えることが大事だと思った。私もとても不安があるので、このシンポジウムをきっかけに考えてみたいと思った。
発表されていた女性の皆さんがカッコよく見えました。周りにカッコいい女性研究者がいなかったのですが、とても励みになりました。がんばろうと思いました。

男女共同参画アンケートまとめ

2005年3月

日本生物物理学会

〒169-0072 東京都新宿区大久保3-14-9

早稲田大学理工学部物理学科内

Tel. 03-5155-5620 Fax. 03-5155-5625

E-mail bpsjp@biophys.jp

この資料集の内容の無断転載・無断複写はお断りいたします