

男女共同参画学協会連絡会
第4回大規模アンケート
(第4回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査)
解析結果
(回答受付期間 2016年10月8日～11月7日)

日本鉄鋼協会・日本金属学会ダイジェスト版

日本金属学会・日本鉄鋼協会男女共同参画委員会編集

2020年6月

大規模アンケート ダイジェスト版作成にあたって

男女共同参画学協会連絡会が行っている大規模アンケートは2003年の開始後、概ね4年ごとに行われており、2016年に第4回が実施されました。

このアンケートでは男女共同参画に関した調査を行い、加盟学協会会員の職・住の環境改善だけでなく、調査結果を元に政府への提言等（科学関係の予算確保）にも用いられます。我々の仕事にも生活にも直接の変化をもたらす得る、非常に大事な調査です。調査対象は連絡会に参加している約96団体（注：アンケート実施時点）の自然科学系学協会の会員（のべ50万人）です。

第4回大規模アンケートへの金属学会員、鉄鋼協会員の回答率（回答者/会員数）は

金属： 3.2%（156人/4951人） 内訳：男性 2.4%（112人/4705人）、女性 17.9%（44人/246人）

鉄鋼： 1.1%（95人/8889人） 内訳：男性 0.9%（75人/8631人）、女性 7.8%（20人/258人）

でした。（金属学会は2016年、鉄鋼協会は2017年の会員数）

この回答率はあまりに低く、まずは会員の皆さんに男女共同参画活動の必要性をより認識していただき、次回の大規模アンケートでは回答者数を増やすことが当委員会の責務であります。

とはいえ、得られた回答から見てくる会員の現状や、金属学会・鉄鋼協会特有の事情というものもあります。今回は大規模アンケートで得られた調査結果から一部を抜粋し、金属学会、鉄鋼協会がこれから重点的に取り組むべき男女共同参画活動のポイントを皆さんに理解していただきやすくなるための”ダイジェスト版”を作成しました。

以下に主な傾向や特徴を記します。

<回答者集団の全容>

回答者の年齢分布は、大規模アンケート全体の回答者（以下【全回答者】と記す）が30才代後半～40才代前半にピークがあるのに比べ、金属・鉄鋼では45才付近であった。

全回答者の所属・専門分野分布をみるとポストドクが多い生物系の回答者が多く、そのため【全回答者】と金属・鉄鋼のピークが異なった、という見方も出来るが、金属・鉄鋼等材料分野への若手の流入が少ないことを示しているとも考えられる。つまり、実際に学生会員から正会員に移行する人の割合や、30代以下の会員数の、年次変化の反映である。

「現在の所属機関」は国立大学が最も多く、国立研究機関と企業がそれに続く。

「現在の役職名」女性は主任クラスや助教が多く、男性は課長クラスや教授が多い。

これら2つの項目は金属・鉄鋼共、【全回答者】と同様の傾向。

雇用形態は【全回答者】に比べ任期・契約期間無しの率が高く、金属が約75%であるのに対し鉄鋼は約85%となっている。

<雇用に関して>

「離職・転職・異動の有無」は【全回答者】と同様の傾向であるが、特に鉄鋼の女性の「職種を変えない異動経験あり」の率が低い。

「離職・転職・異動の理由」の傾向は【全回答者】とほぼ同様で、男性がキャリアアップや職務内容を挙げる者が多いのに対し、女性はそれ以上に前職の任期満了による者が多い。

<仕事に関して>

職場、自宅における仕事時間とも、分布の形は【全回答者】とほぼ同様だが、金属・鉄鋼とも職場での仕事時間が40時間以上～60時間以上と回答する者が多い。在宅での仕事時間が、特に金属では少なめ。

<配偶者>

男性に比べ女性の配偶者ありの率が低い。女性の配偶者の職は企業勤めの率が高い。別居経験は女性の方がありの率が高い。

<こども>

女性の方が子どもがいない率が高く、平均人数も少ない。金属の女性、鉄鋼の男性は【全回答者】に比べ子どもの平均人数が多め。
育児は、男性は圧倒的に配偶者が担う率が高く、女性は学童保育などに頼っていることが分かる。

<介護>

金属・鉄鋼とも【全回答者】に比べ介護が必要となる家族がいる率は同程度で、制度の認知度はやや高い。また【全回答者】と同様、認知度は女性の方が高い。
仕事と介護の両立に必要なこととして、上司の理解や職場の雰囲気を上げる率が高い。
金属・鉄鋼では女性が学童保育や病児保育を上げる率が高いのに対し、男性は経済的支援と保育施設・サービスの拡充を挙げている。

<環境や機会>

研究・開発時間に続き、研究・開発費、事務・雑用の効率化や分業が求められている。

<女性比率の低さ>

家庭と仕事の両立困難を上げる率が一番高いが、【全回答者】では育児期間後の復帰が困難であることが続くのに対し、金属・鉄鋼では特に女性に教育環境やロールモデルの少なさを上げる率が高くなっている。これは、材料系や工学が女性比率5%程度と、自然科学系の中でも特に女性比率が低い分野であることの反映と考えられる。

指導的地位にいる女性比率の低さの原因は、仕事と家庭との両立困難や、指導的地位にある世代の女性比率の低さにあるとの回答が多い。

女性比率を上げるためには積極的採用や、業績評価におけるライフイベントの考慮、研究支援者の配置などが望まれているが、特に金属の女性にライフイベントの考慮や昇進・昇給の促進を上げる率が高い。

全設問の結果から、金属・鉄鋼も他学協会・他分野と同様、男性に比べ女性の役職指数や年収が低く、配偶者や子どものいる率も低くなっており、人材活用や評価をする際に本質的に改善すべきポイントは同じということが分かりました。

金属学会員・鉄鋼協会員に望まれる支援は、上司の理解や職場の雰囲気の改善、保育制度等の育児・介護と仕事との両立サポート体制であり、当男女共同参画委員会は今後これらの啓発活動を通してサポート体制拡充支援を重点的に行っていく必要があると考えております。

会員の皆様にも、この調査結果を職・住の改善にお役立ていただくと共に、近々実施が予定されている「第5回 大規模アンケート」に御協力いただけますようお願い申し上げます。

2019年度 日本鉄鋼協会・日本金属学会男女共同参画委員会 委員長
松岡由貴

【全回答者】と記されているグラフは全て、「第四回 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（2017）から引用

全調査結果は、男女共同参画学協会連絡会WP (<https://www.djrenrakukai.org>)からダウンロード出来ます。

■ アンケートに参加した方々の性別・年齢分布・最終学歴

全回答者

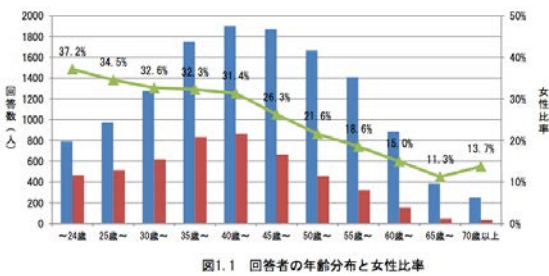
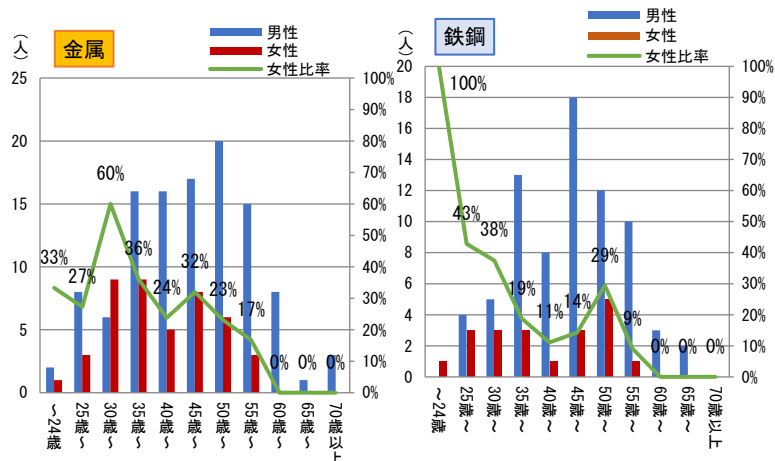


図1.1 回答者の年齢分布と女性比率



回答者の年齢分布は【全体】が30才代後半～40歳代前半にピークがあるのに比べ、金属・鉄鋼では45才付近となっている。

全回答者

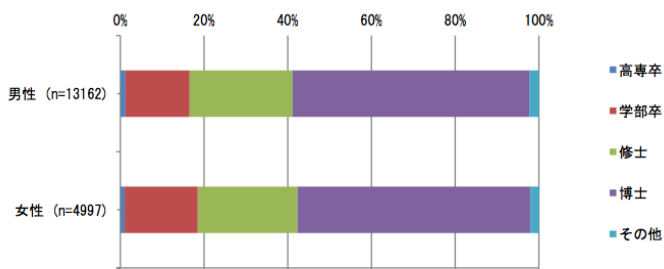


図1.3 最終学歴（単数回答）

全回答者

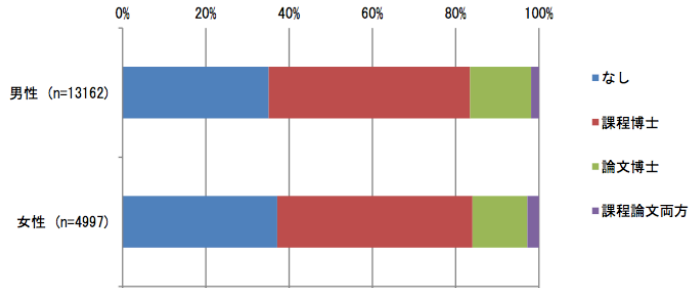
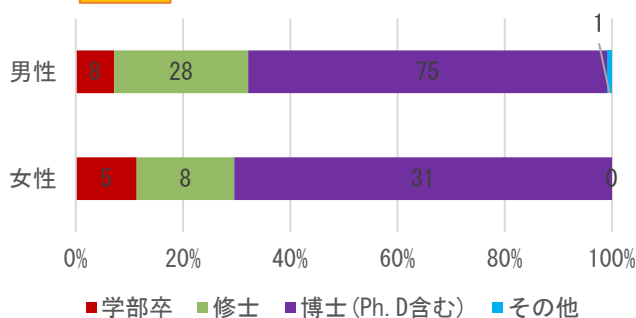
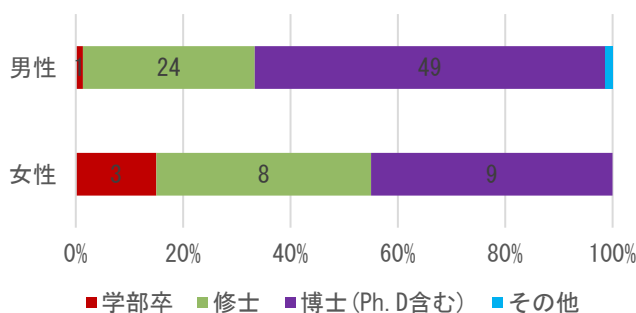


図1.4 学位取得状況（単数回答）

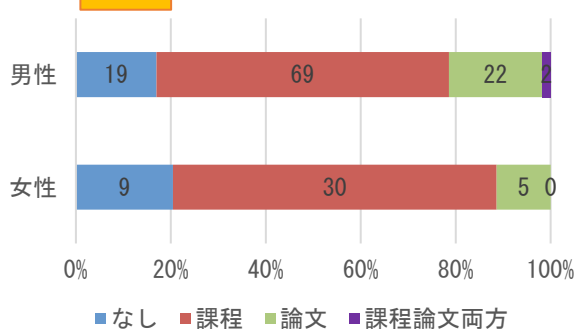
金属



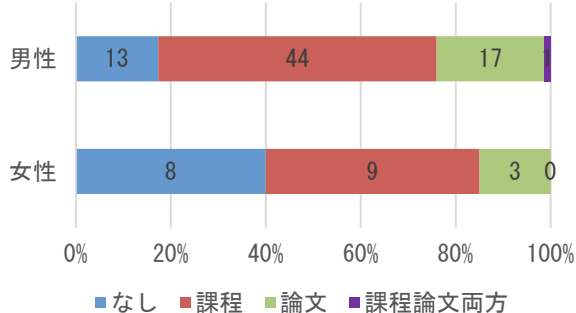
鉄鋼



金属



鉄鋼



■ アンケートに参加した方々の現在の専門分野（※ 金属・鉄鋼の比較）

全回答者

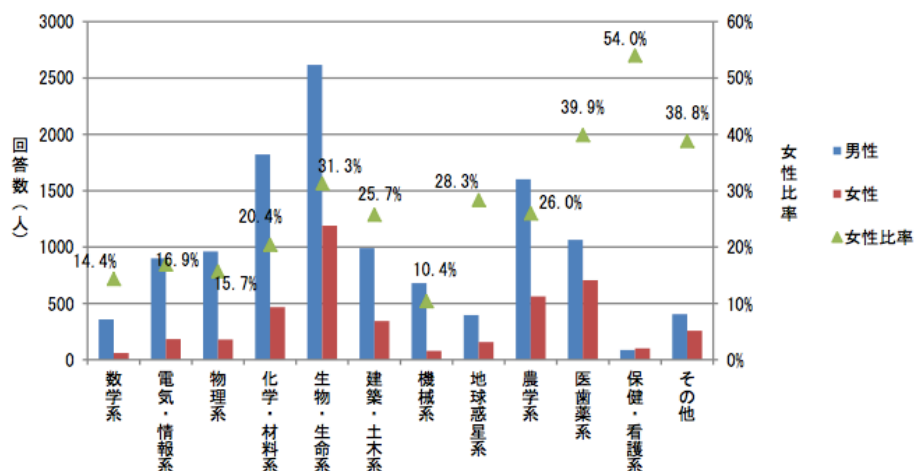
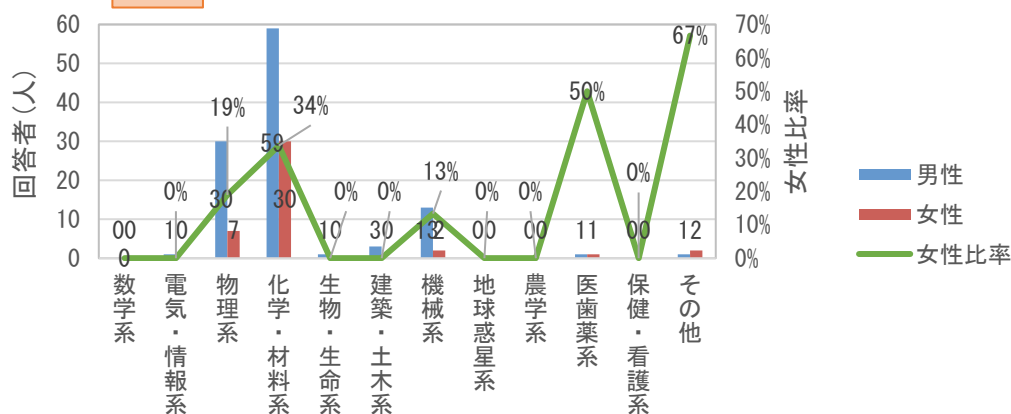
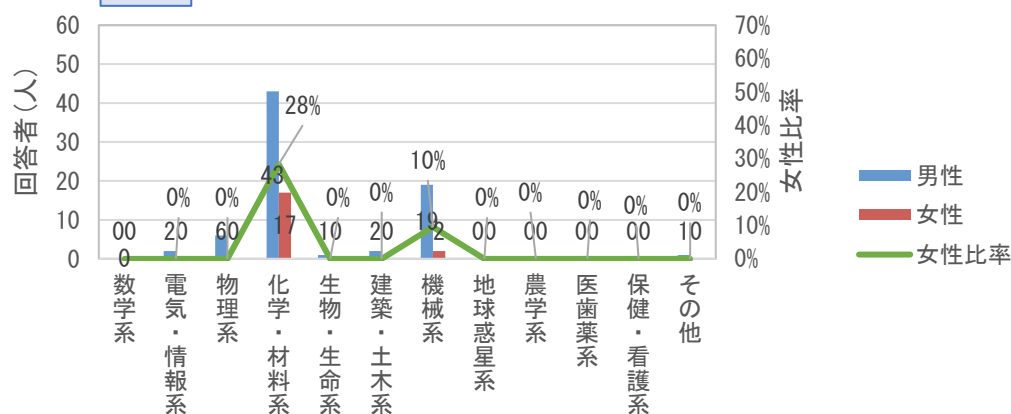


図1.10 専門分野別回答数（単数回答）

金属

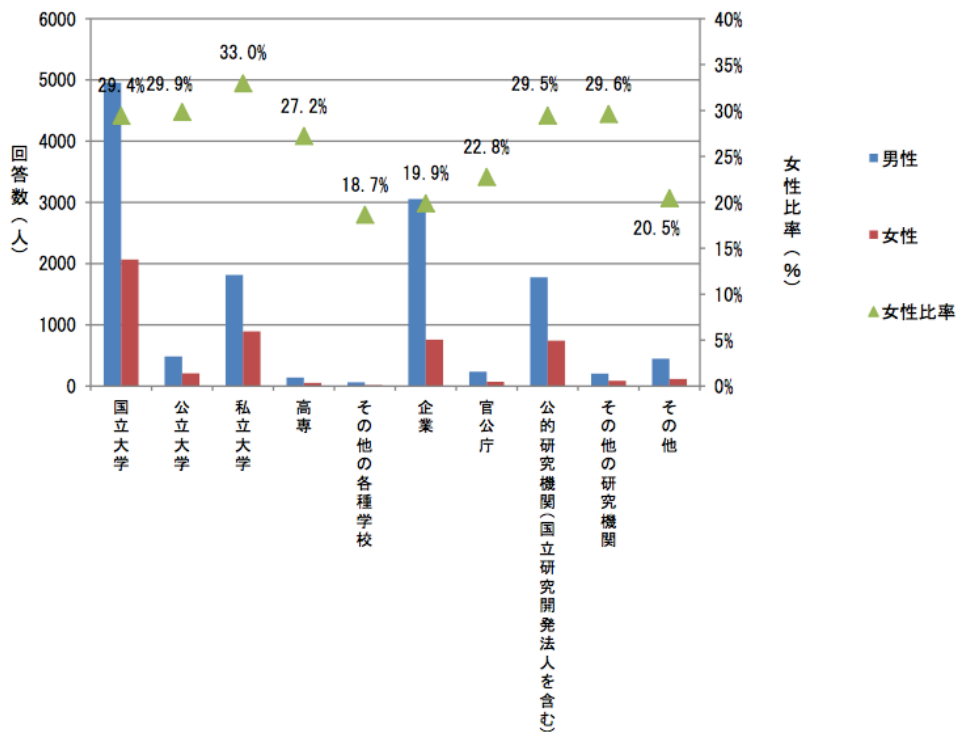


鉄鋼



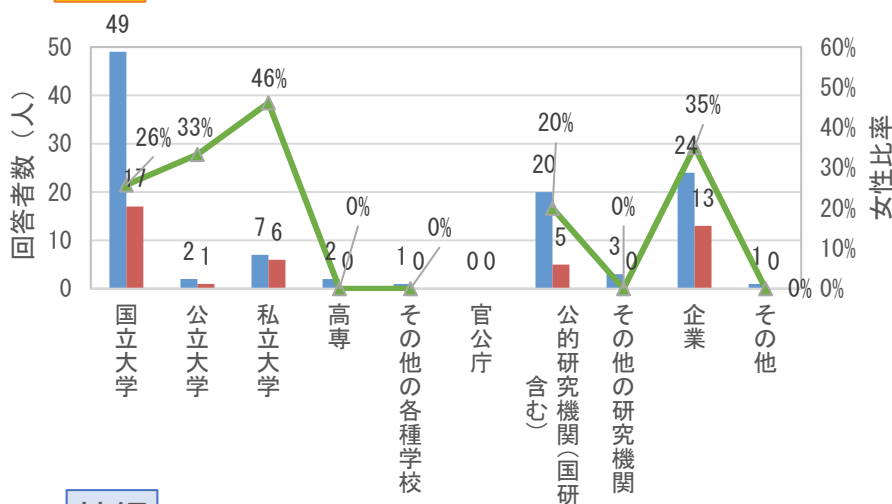
■ アンケートに参加した方々の現在の所属機関と役職

全回答者

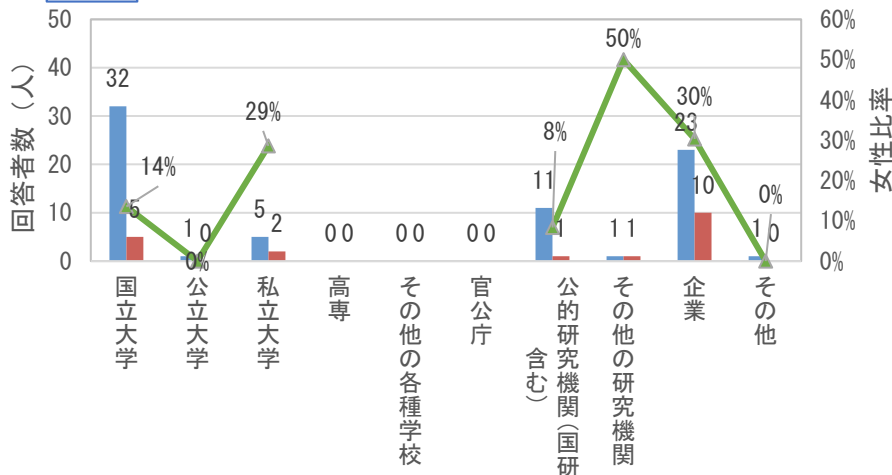


金属

図1.13 所属機関別の男女回答者数と女性比率（単数回答）



鉄鋼



「現在の所属機関」は国立大学が最も多く、国立研究機関と企業がそれに続く。次ページに示す「現在の役職名」女性は主任クラスや助教が多く、男性は課長クラスや教授が多い。これら2つの項目は金属・鉄鋼共、【全回答】と同様の傾向。

■アンケートに参加した方々の現在の役職名

全回答者

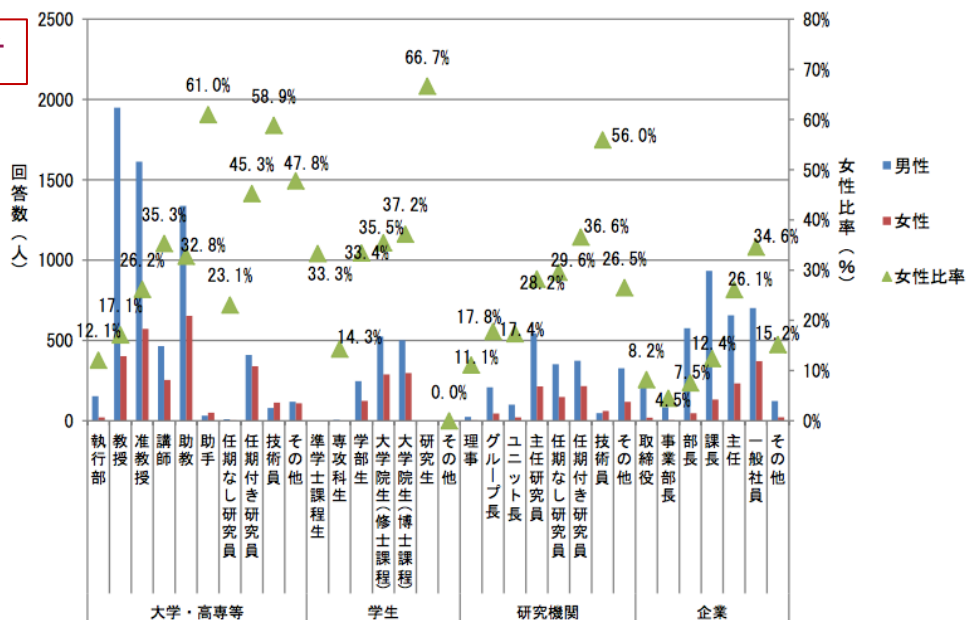
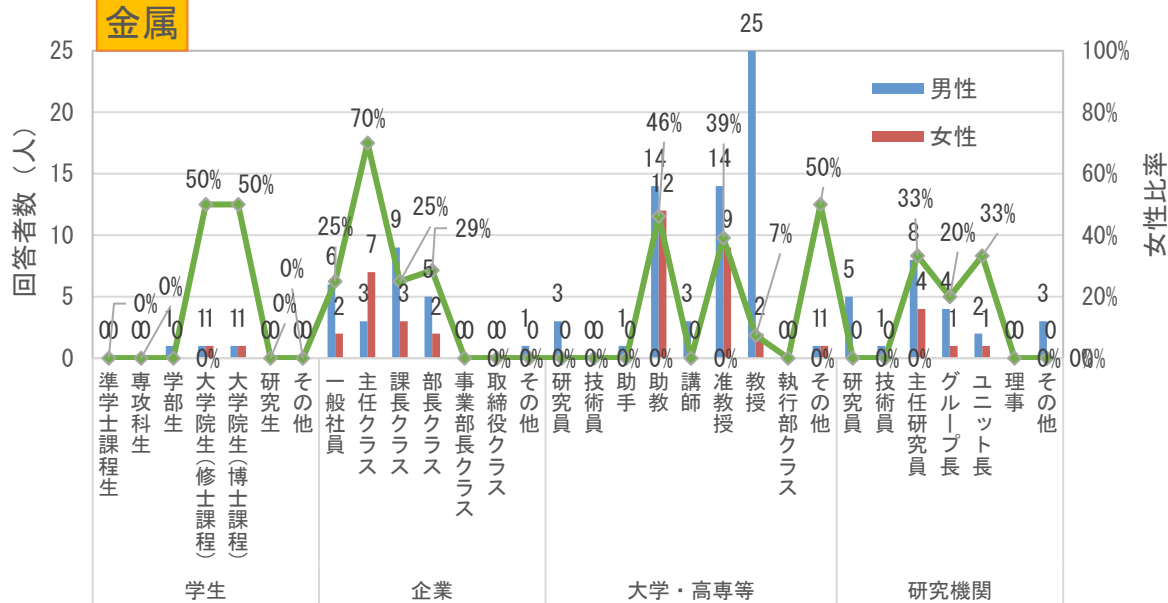
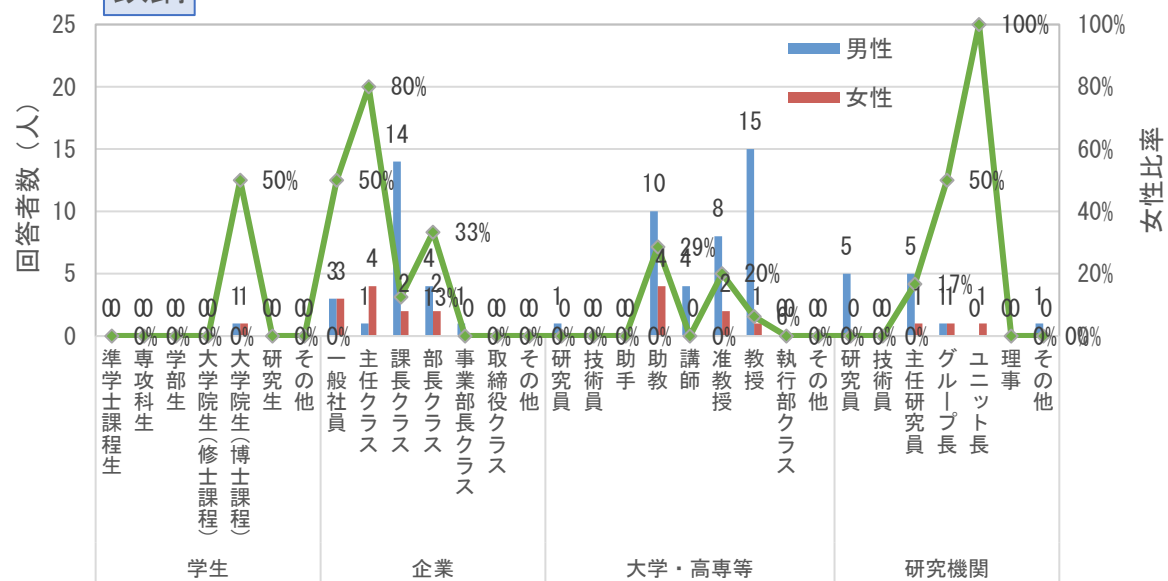


図1.17 役職別回答数（複数回答）と女性比率

金属



鉄鋼



■ アンケートに参加した方々の現在の職種

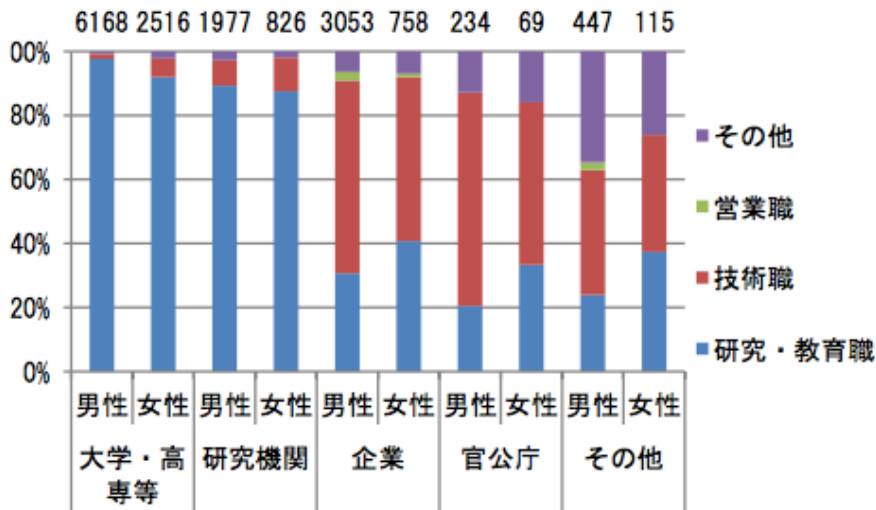
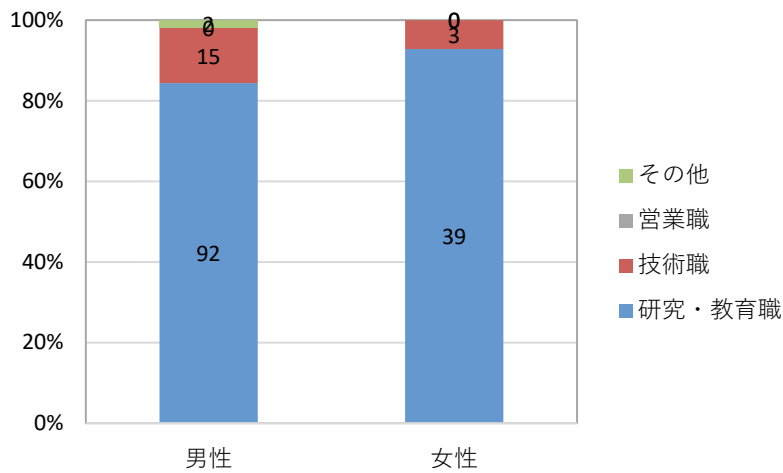
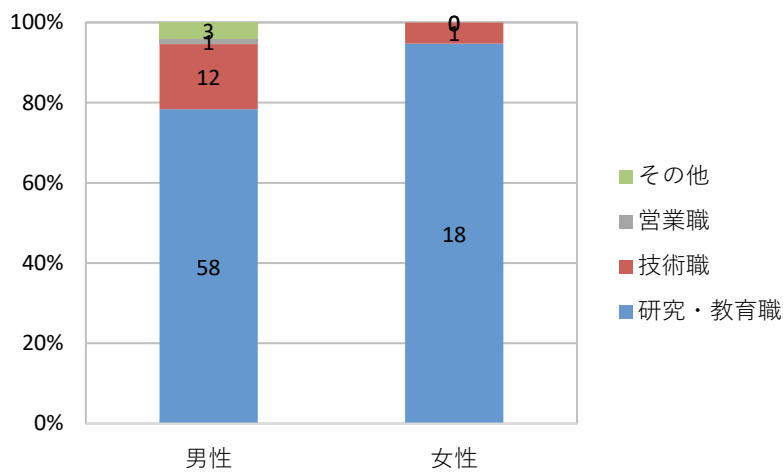


図1.20 所属機関と職種の分布（単数回答）

金属



鉄鋼

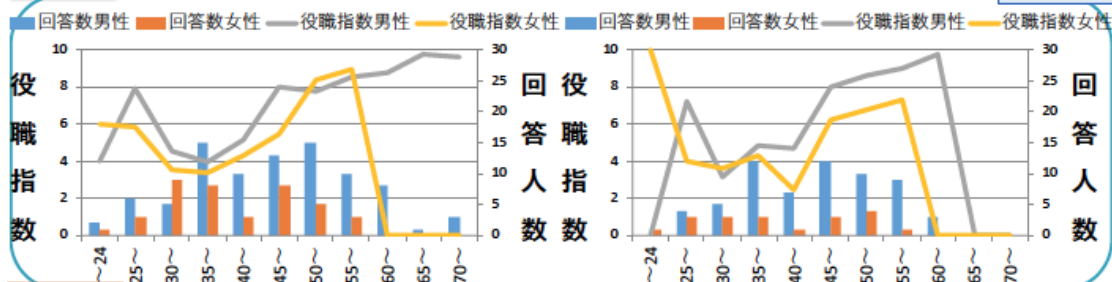


■ アンケートに参加した方々の役職指数

金属

全体

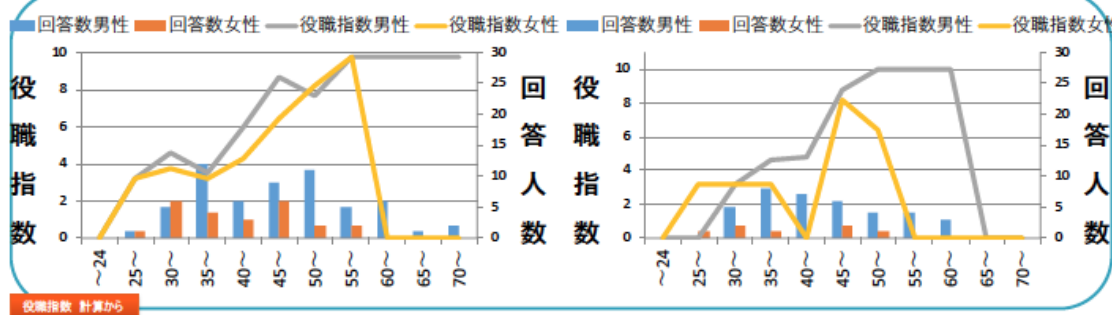
鉄鋼



金属

研究期間

鉄鋼

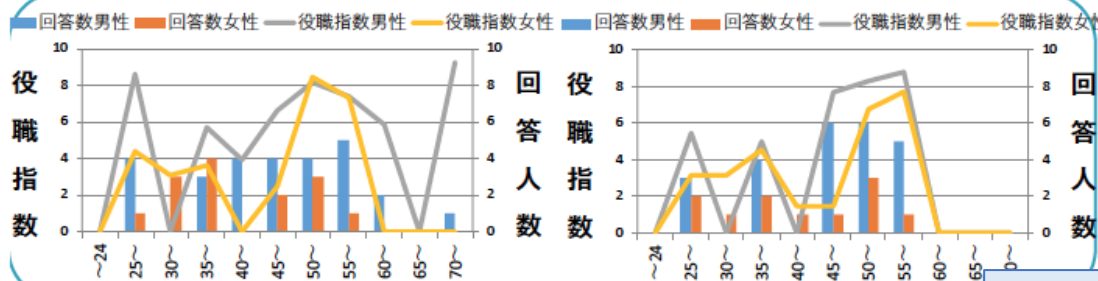


役職指数 計算から

金属

大学

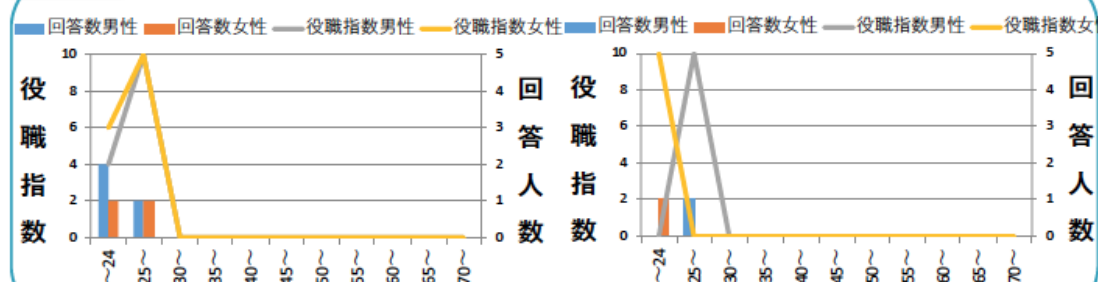
鉄鋼



金属

企業

鉄鋼



役職指数 計算から

■ アンケートに参加した方々の現在のおおよその年収

全回答者

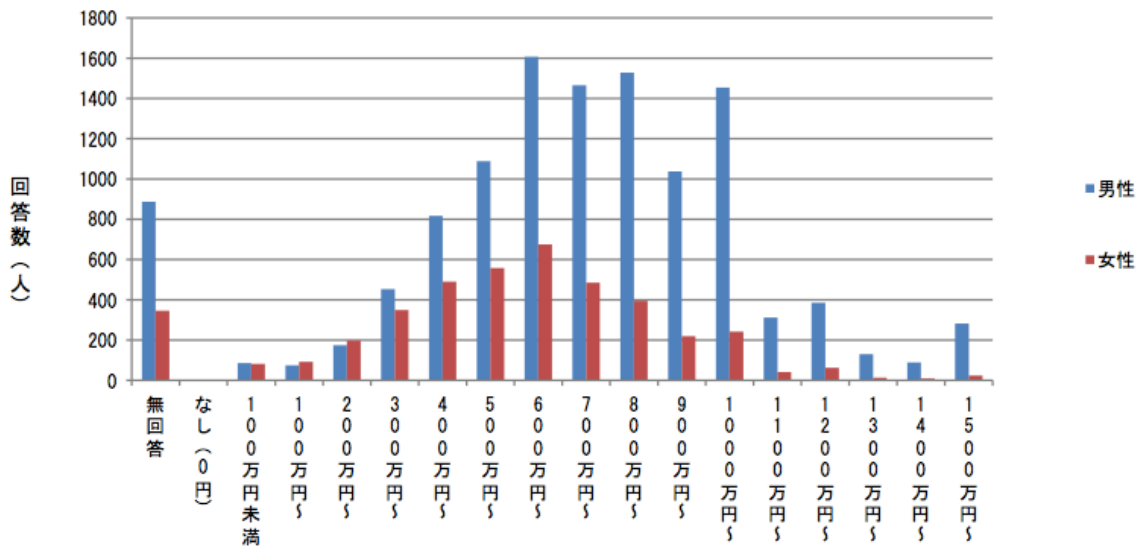
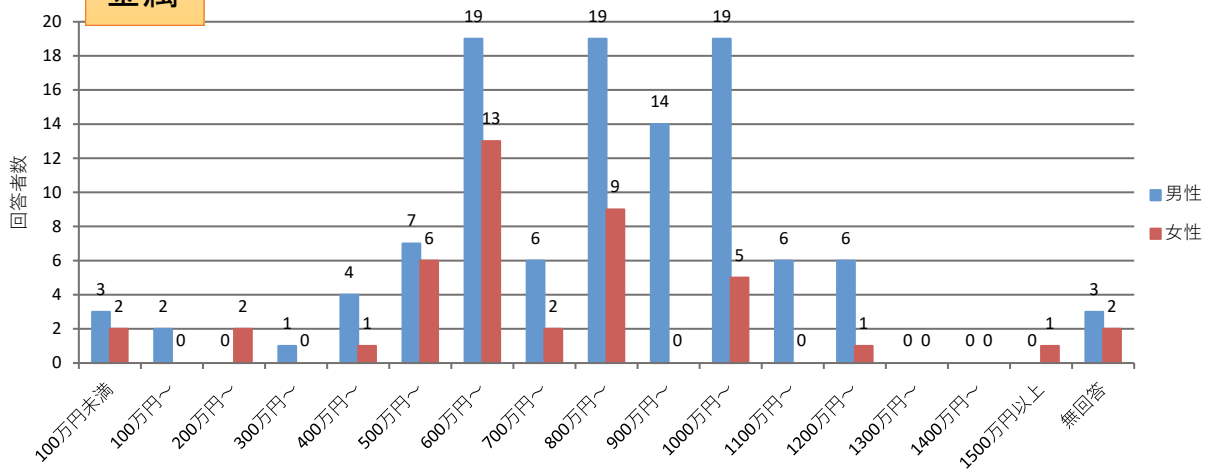
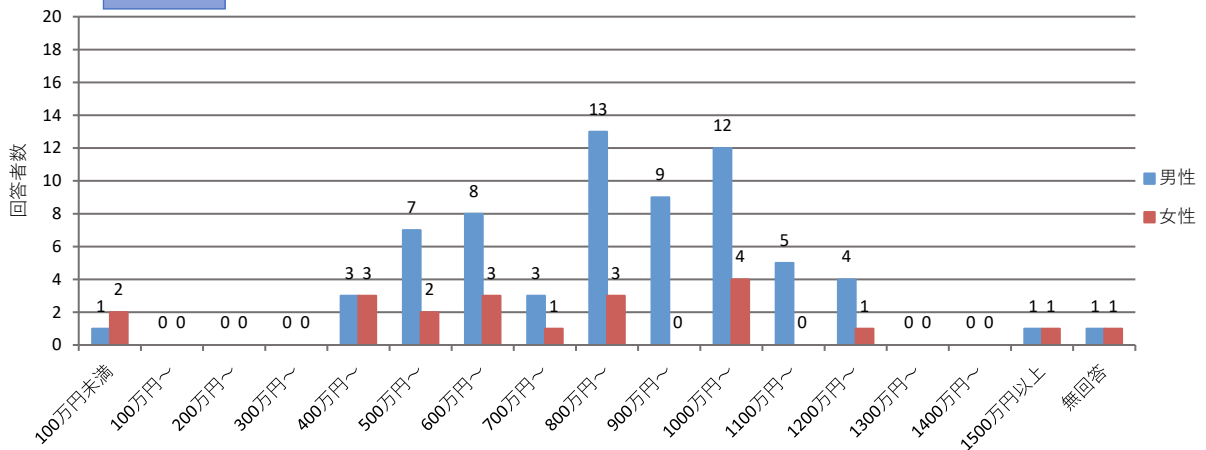


図1.21 男女別年収分布（単数回答）

金属

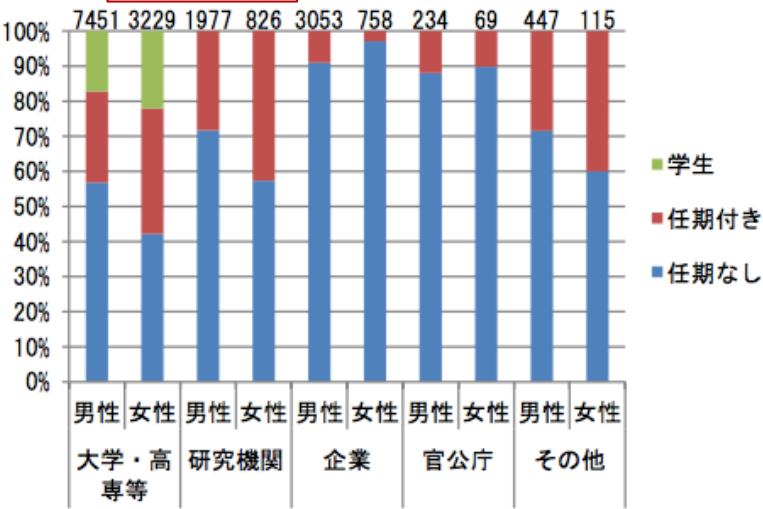


鉄鋼

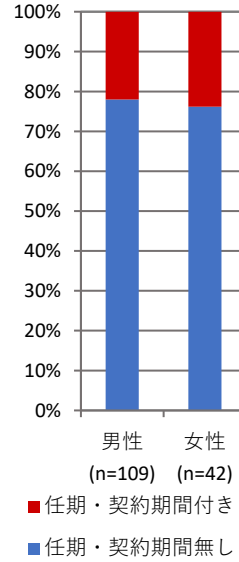


■アンケートに参加した方々の現在の雇用形態

全回答者



金属



鉄鋼

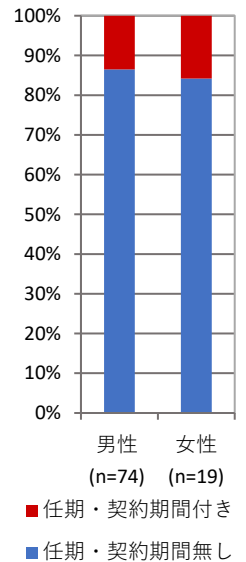


図1.23 雇用形態（機関別）（単数回答）

任期・契約期間付き

全回答者

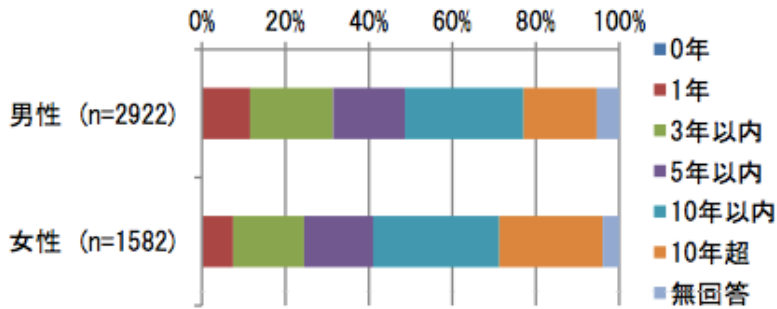
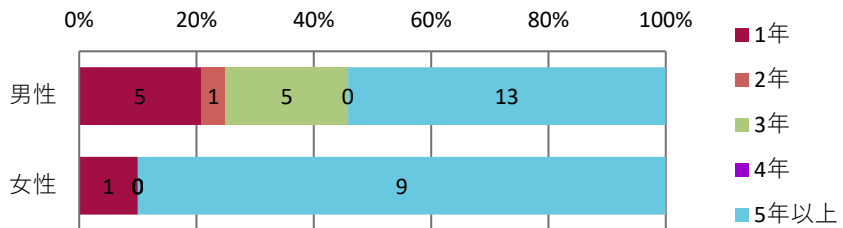
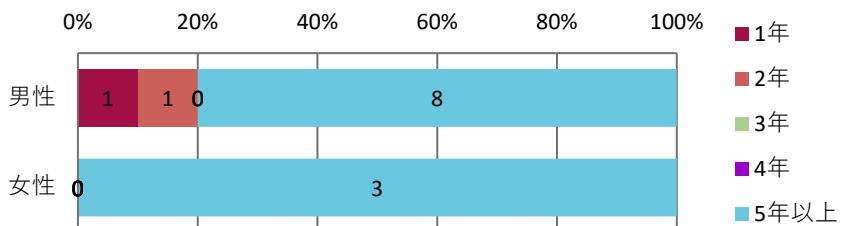


図1.26 現職（任期付き職）の任期年数（単数回答）

金属



鉄鋼



雇用形態は【全回答】に比べ任期・契約期間無しの率が高く、金属が約75%であるのに対し鉄鋼は約85%となっている。

■ 現職に就くまで、合計何年間、任期・契約期間付きの職に就いたか？

全回答者

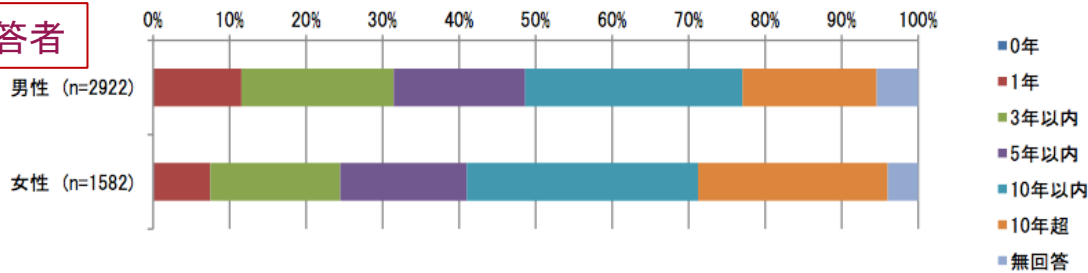
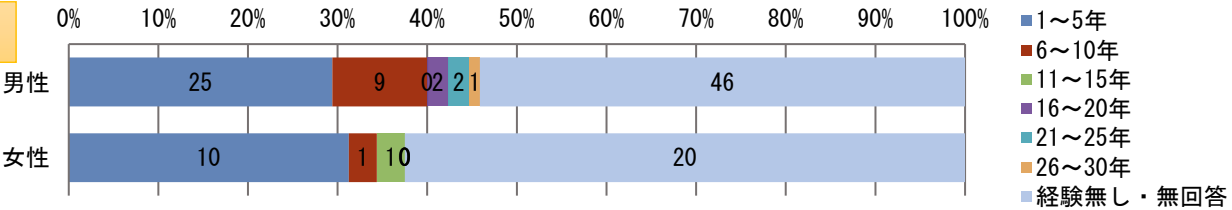
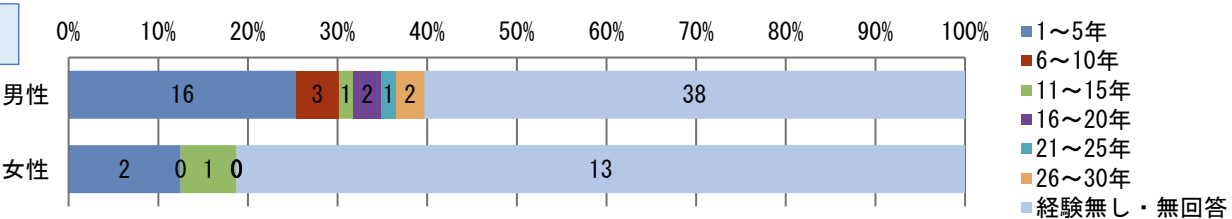


図1.28 任期付き職合計年数（単数回答）

金属



鉄鋼



全回答者

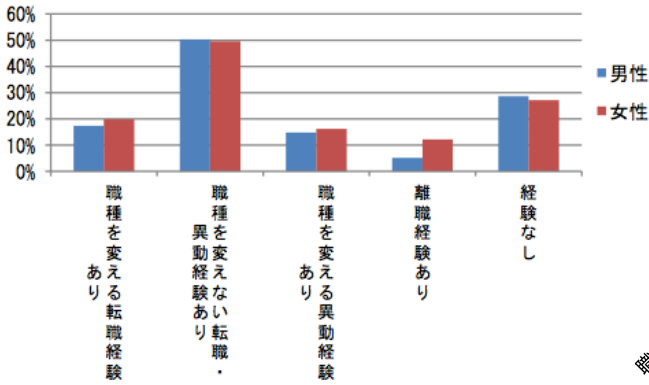
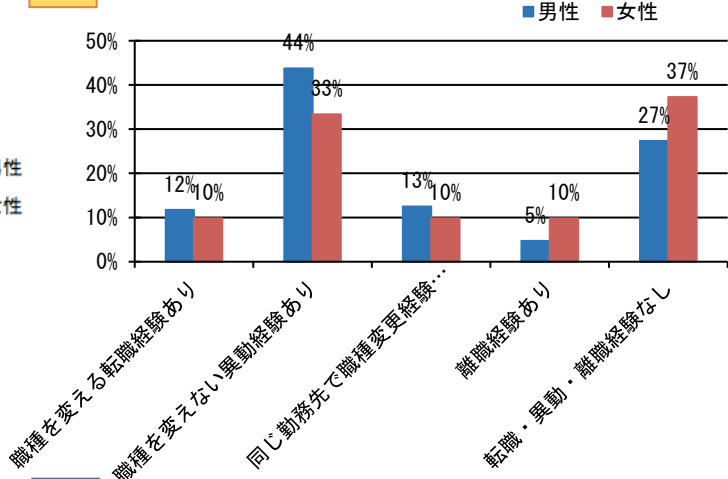
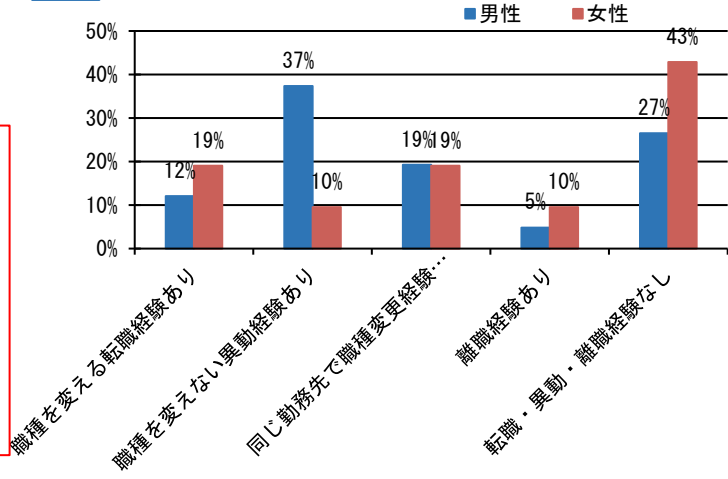


図1.40 離職・転職・異動の有無（複数回答）

金属



鉄鋼



「離職・転職・異動の有無」は【全回答】と同様の傾向であるが、特に鉄鋼の女性の「職種を変えない異動経験あり」の率が低い。次ページに示す「離職・転職・異動の理由」の傾向は【全回答】とほぼ同様だが、男性がキャリアアップや職務内容を挙げる者が多いのに対し、女性はそれ以上に前職の任期満了による者が多い。

■ 転職・異動・離職をしたことがあるか(複数回答可)

全回答者

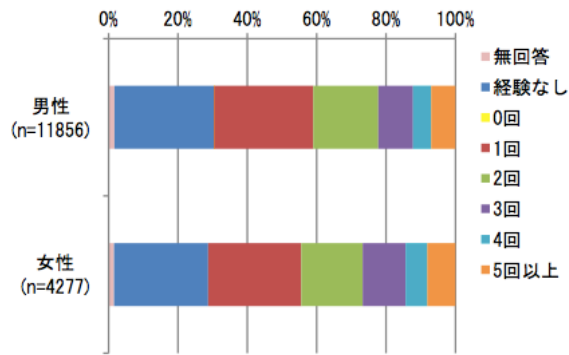
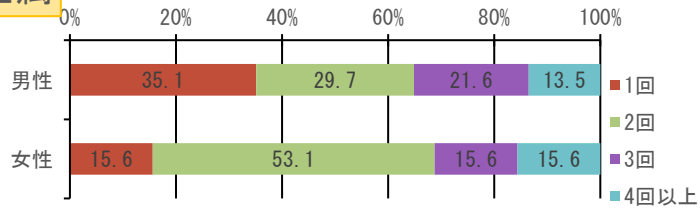
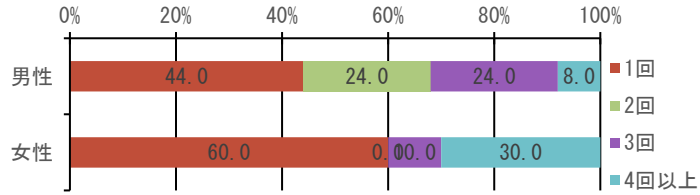


図1.41 転職・離職・異動の回数 (単数回答)

金属



鉄鋼



■ 転職・異動・離職ありーその理由(複数回答可)

全回答者

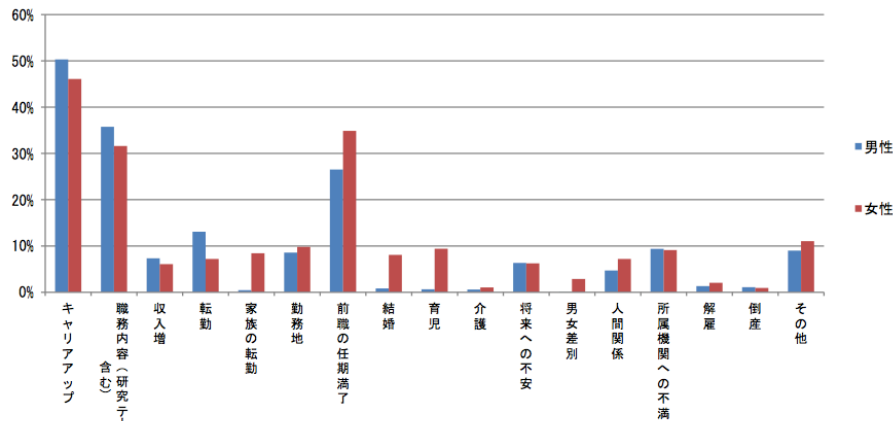
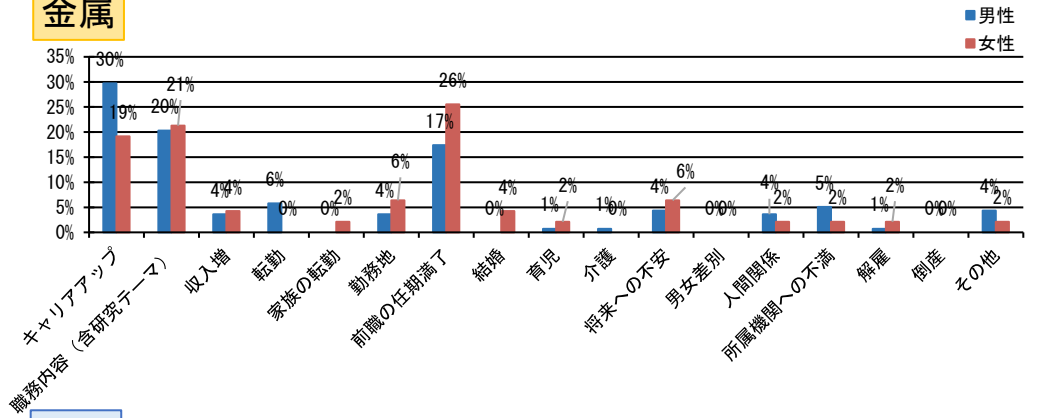
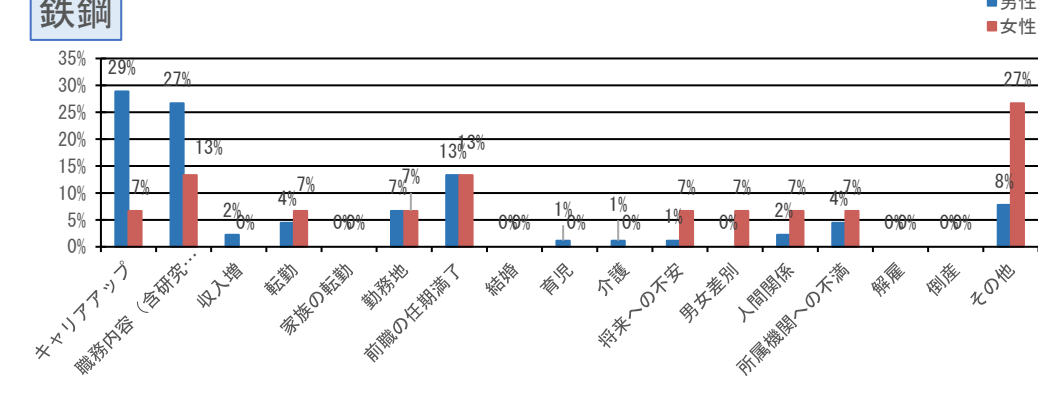


図1.42 転職・異動・離職の理由 (複数回答)

金属



鉄鋼



■ 仕事時間

* 職場にいる時間(週あたり)

全回答者

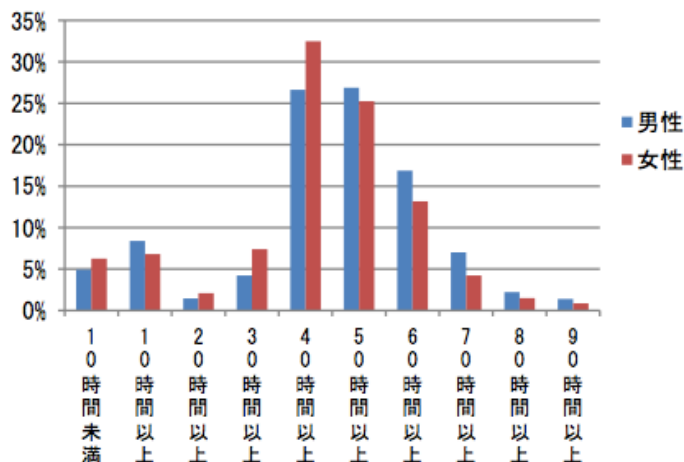
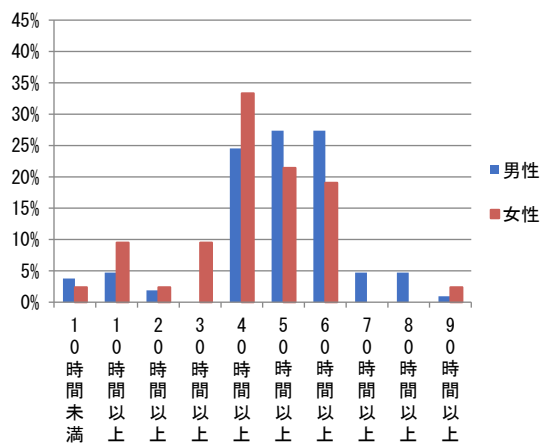
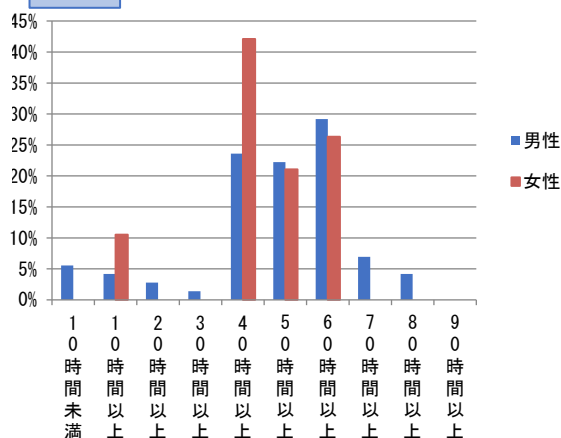


図1.44 在職場時間(1週間あたり)
(単数回答)

金属



鉄鋼



■ 自宅での仕事時間

* 自宅での仕事時間(週あたり)

全回答者

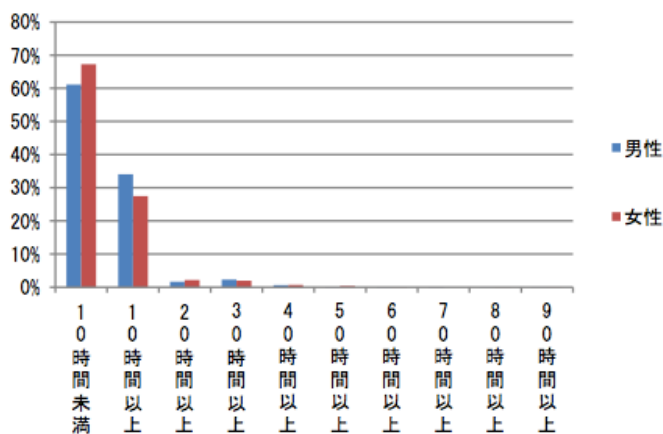
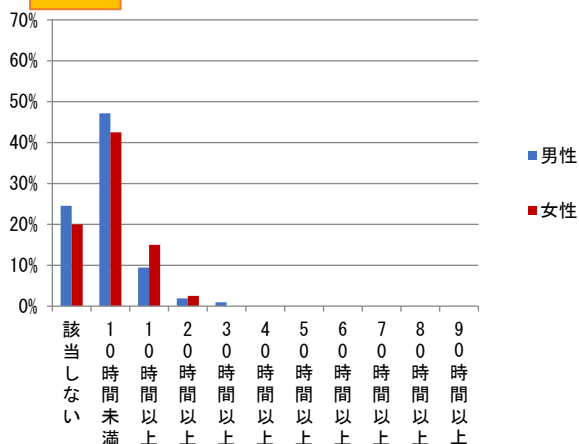
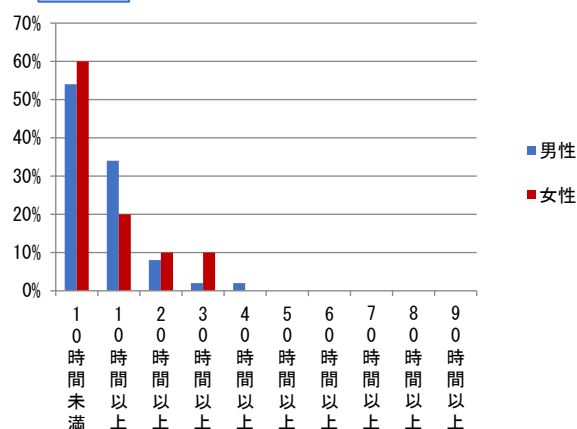


図1.47 自宅での仕事時間
(1週間あたり) (単数回答)

金属



鉄鋼



職場、自宅における仕事時間とも、分布の形は【全回答】とほぼ同様だが、金属・鉄鋼とも職場での仕事時間が40時間以上～60時間以上と回答する者が多い。在宅での仕事時間が、特に金属では少なめ。

配偶者の有無

全回答者

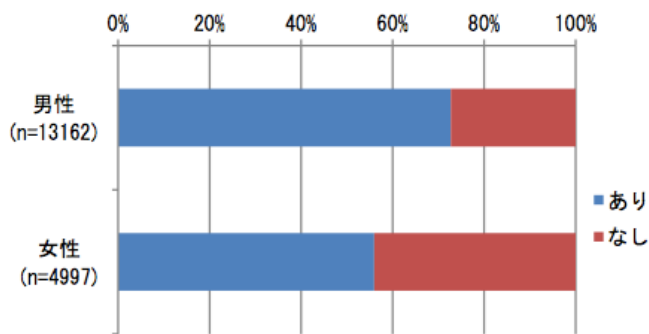
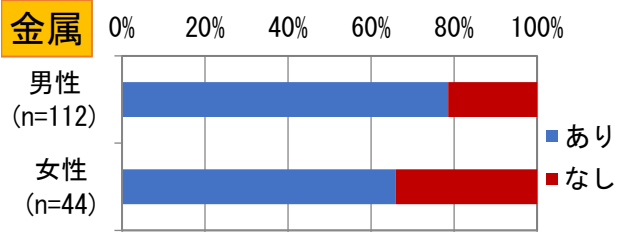
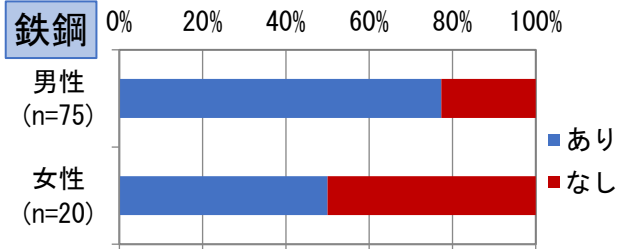


図1.60 配偶者の有無（単数回答）

金属



鉄鋼



配偶者の職

全回答者

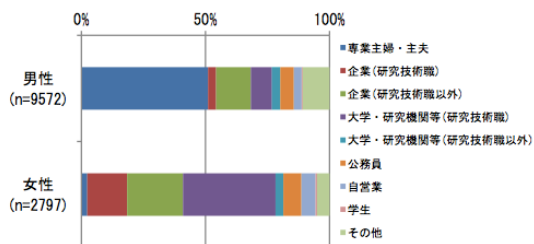
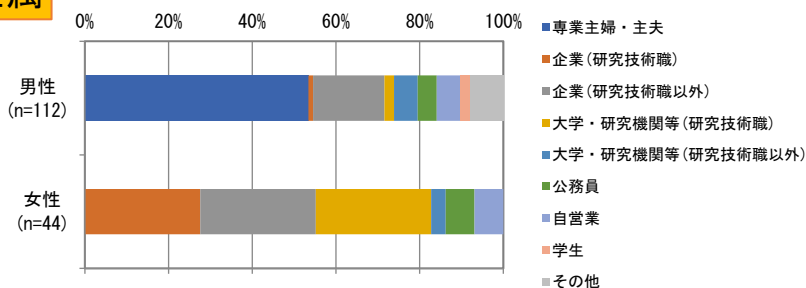
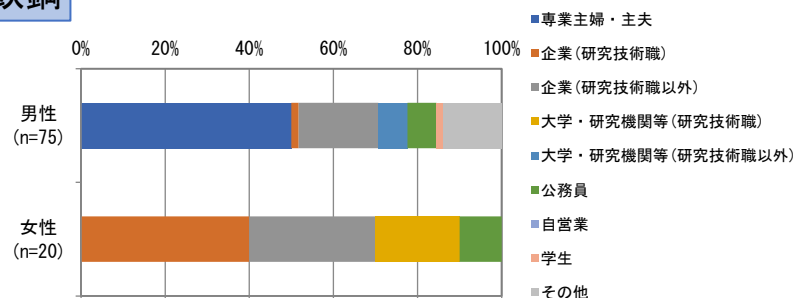


図1.62 配偶者の職（単数回答）

金属



鉄鋼



男性に比べ女性の配偶者ありの率が低い。女性の配偶者の職は企業勤めの率が高い。

別居経験は女性の方がありの率が高い。

あなた自身または配偶者の職（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？

全回答者

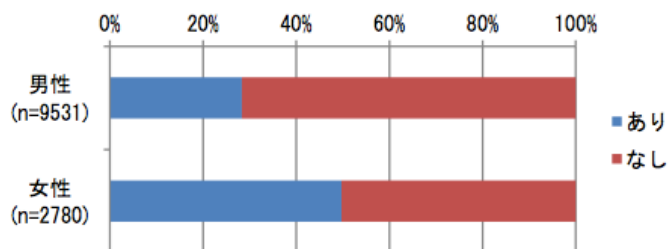
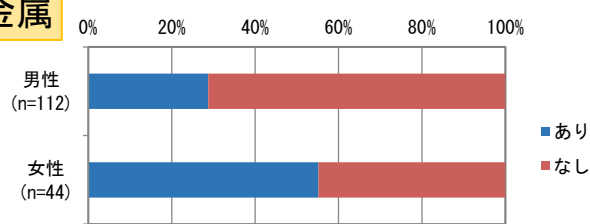
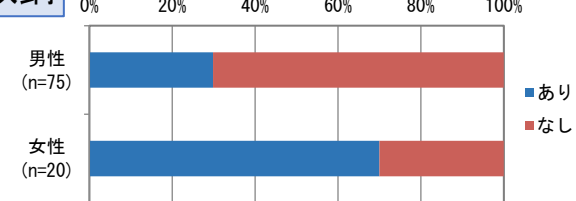


図1.65 別居経験の有無（単数回答）

金属



鉄鋼



子どもについて

全回答者

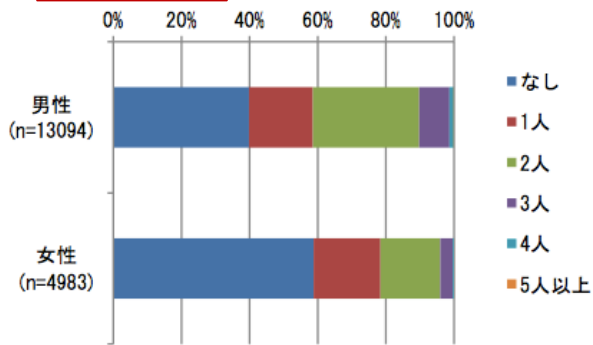
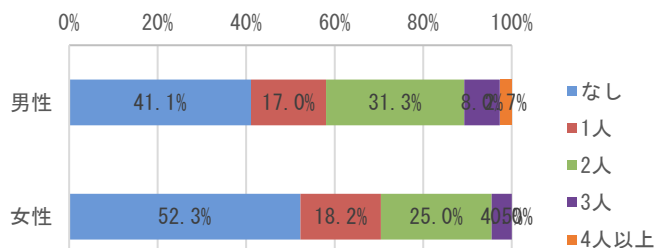


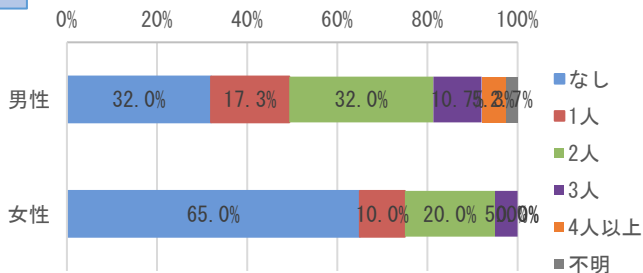
図1.75 子供の人数（単数回答）

女性の方が子どもがいない率が高く、平均人数も少ない。金属の女性、鉄鋼の男性は【全回答】に比べ子どもの平均人数が多め。育児は、男性は圧倒的に配偶者が担う率が高く、女性は学童保育などに頼っていることが分かる。

金属



鉄鋼



子どもありの方

* 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？

全回答者

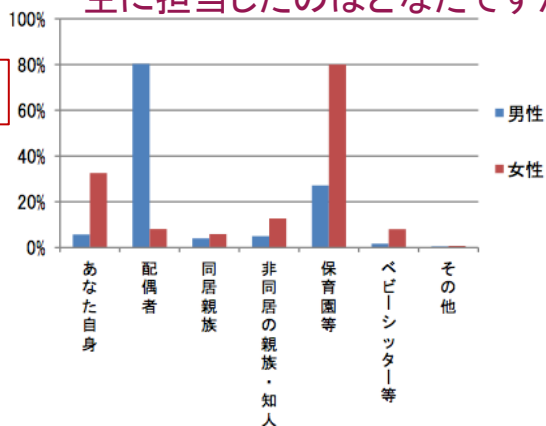


図1.83 日中の保育担当者（未就学児）（複数回答）

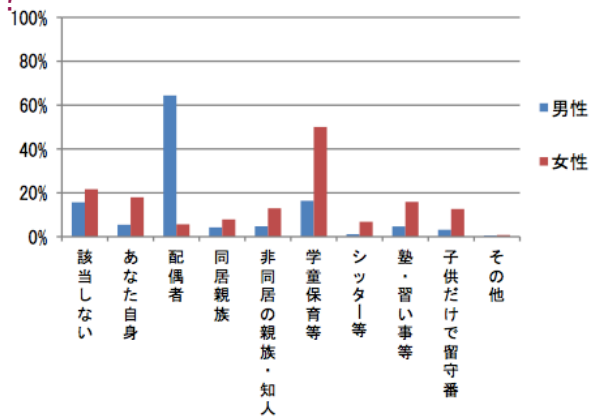
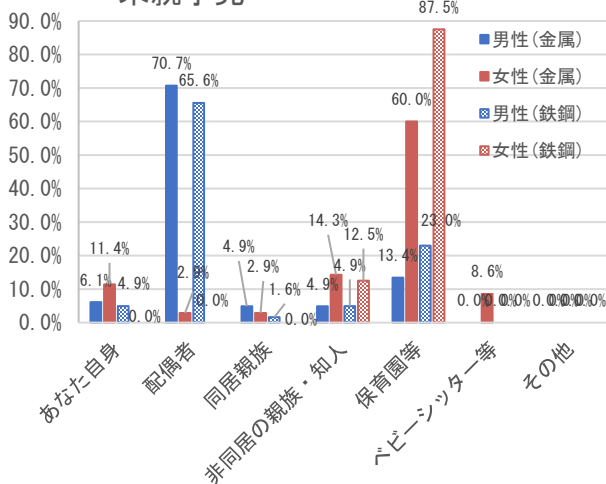


図1.84 日中の保育担当者（小学生）（複数回答）

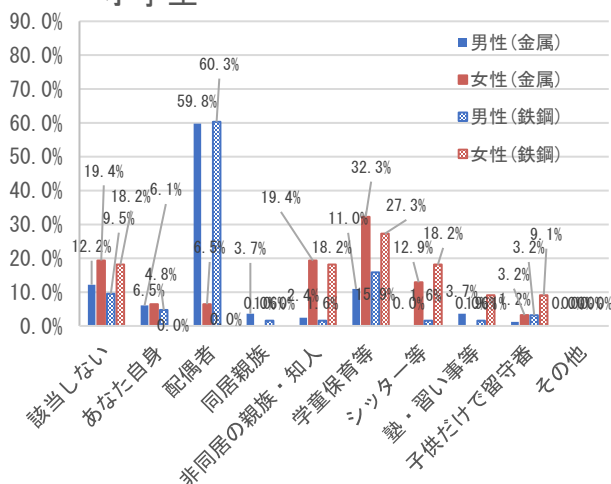
金属

鉄鋼

未就学児

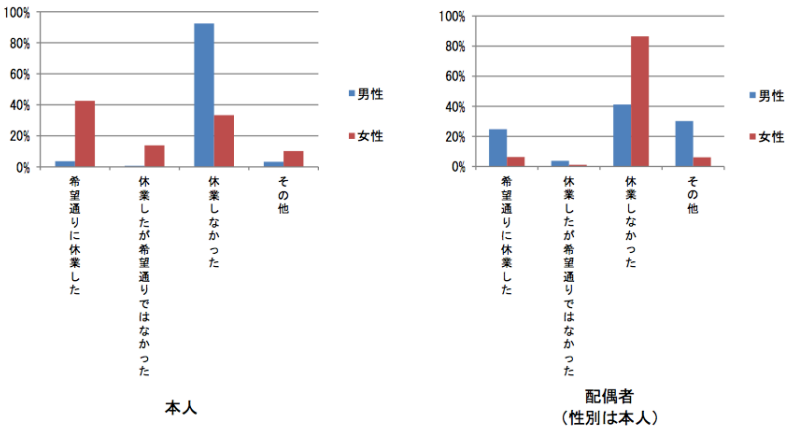


小学生

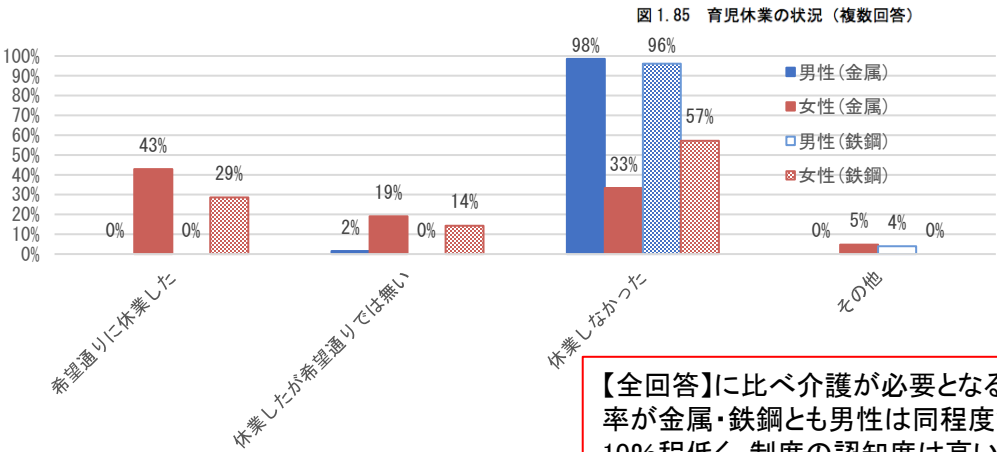


■ あなたの育児休業の状況についてお答えください。

全回答者



金属
鉄鋼



【全回答】に比べ介護が必要となる家族がいる率が金属・鉄鋼とも男性は同程度だが女性は10%程低く、制度の認知度は高い。また【全回答】と同様、認知度は女性の方が高い。

■ 介護について
* 現在ご家族に看護・介護の必要な人の有無

全回答者

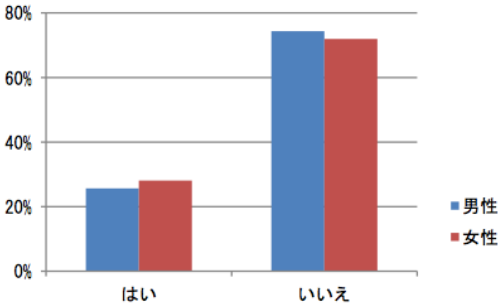
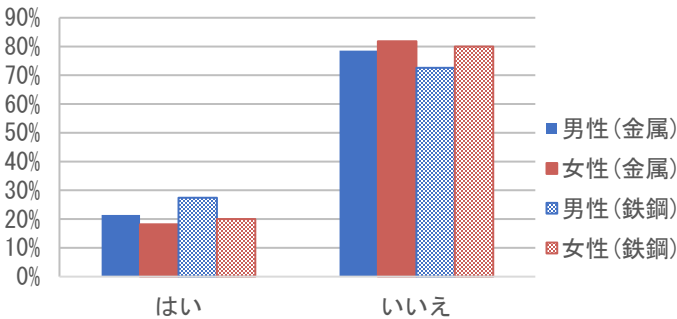


図1.89 介護・看護の必要な家族の有無 (単数回答)

金属 鉄鋼



33.2 介護休業・介護休暇制度の認知度

全回答者

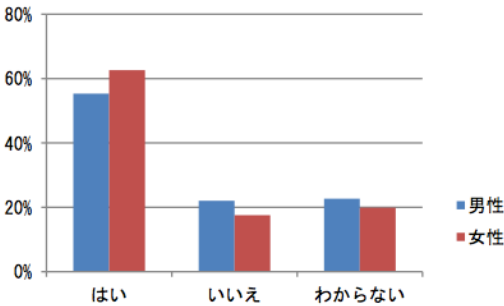
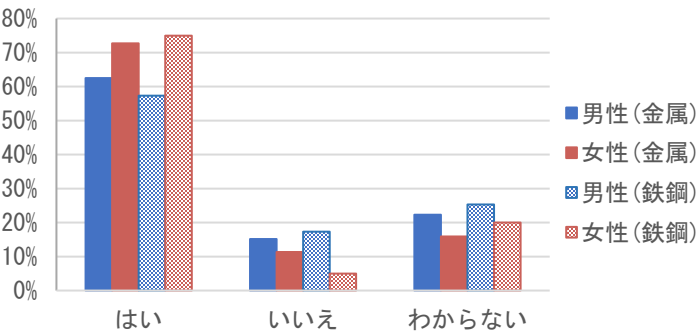


図1.90 介護休業制度の認知度 (単数回答)

金属 鉄鋼



■ 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）

全回答者

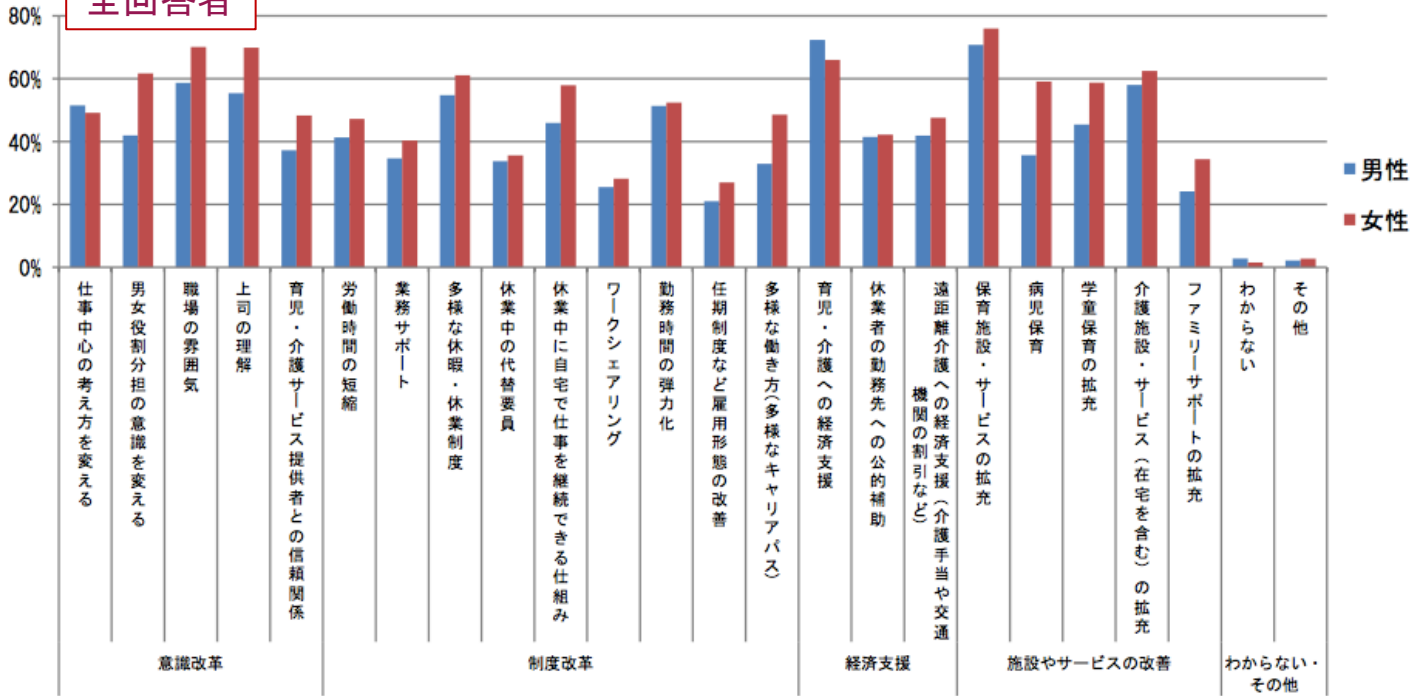
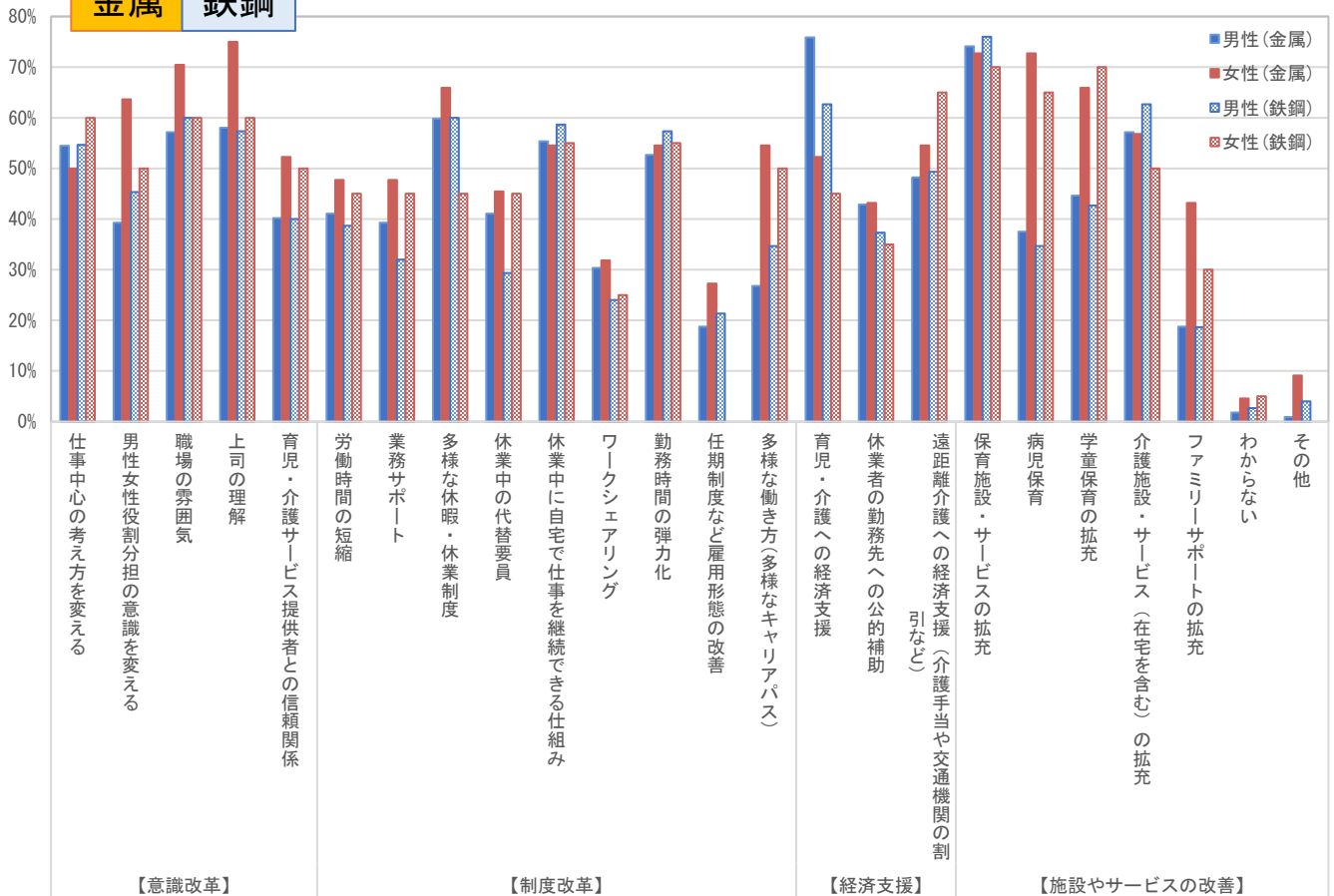


図1.93 仕事と家庭の両立に必要なこと（複数回答）

金属 鉄鋼



仕事と介護の両立に必要なこととして、上司の理解や職場の雰囲気を上げる率が高い。
金属・鉄鋼では女性が学童保育や病児保育を上げる率が高いのに対し、男性は経済的支援を挙げている。

■ 研究・開発を進める上でどのような環境や機会が必要ですか？（複数回答）

全回答者

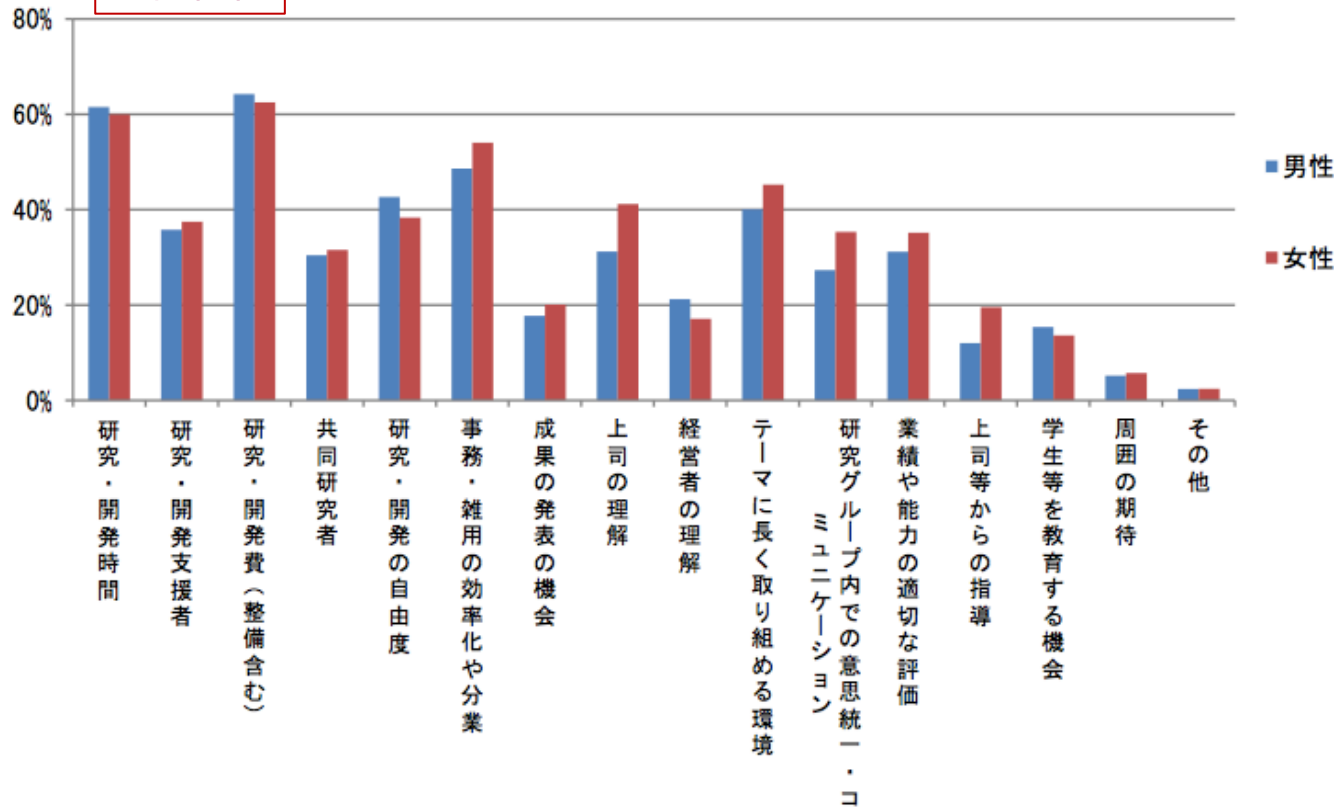
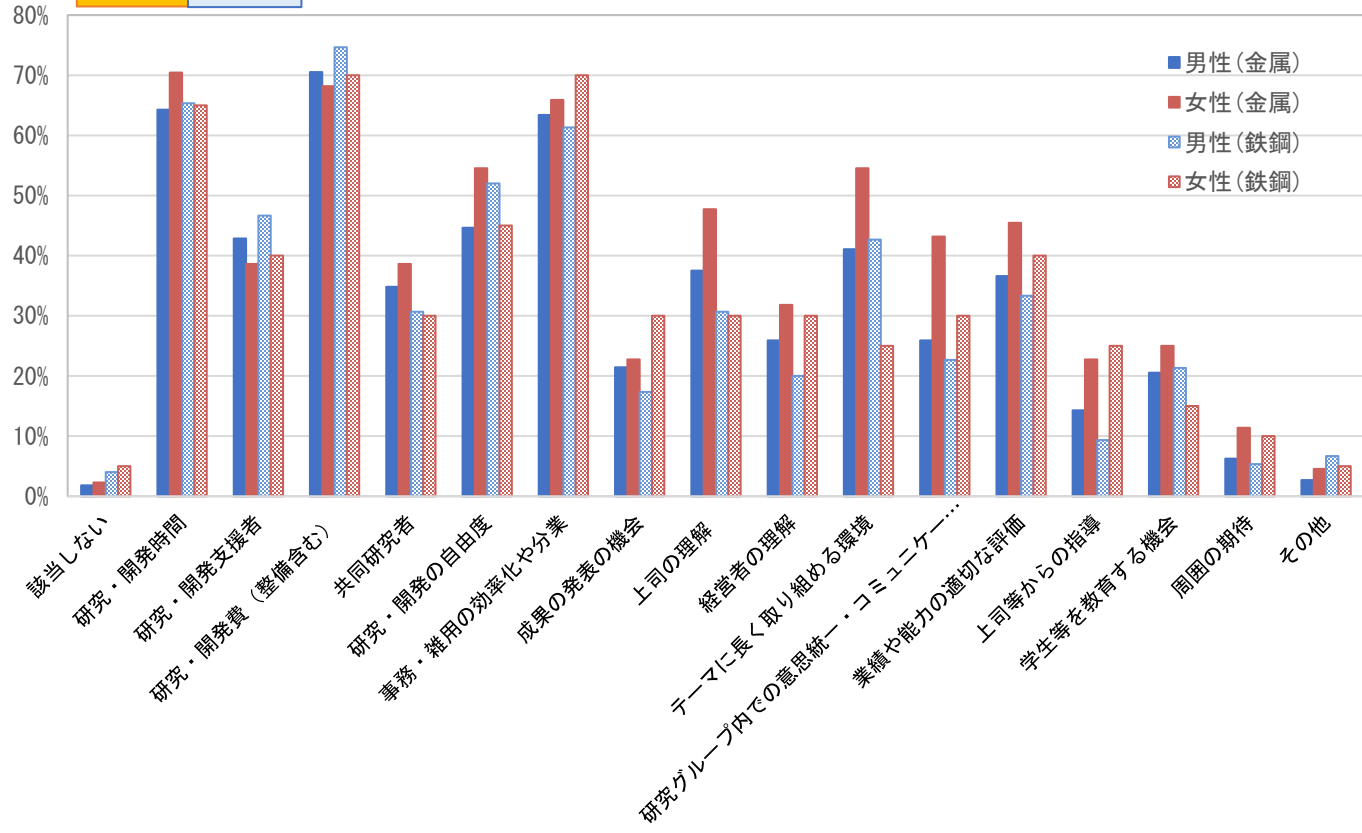


図1.95 研究開発に必要な環境（複数回答）

金属 鉄鋼



研究・開発時間につき、研究・開発費、事務・雑用の効率化や分業が求められている。

■ 研究職・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）

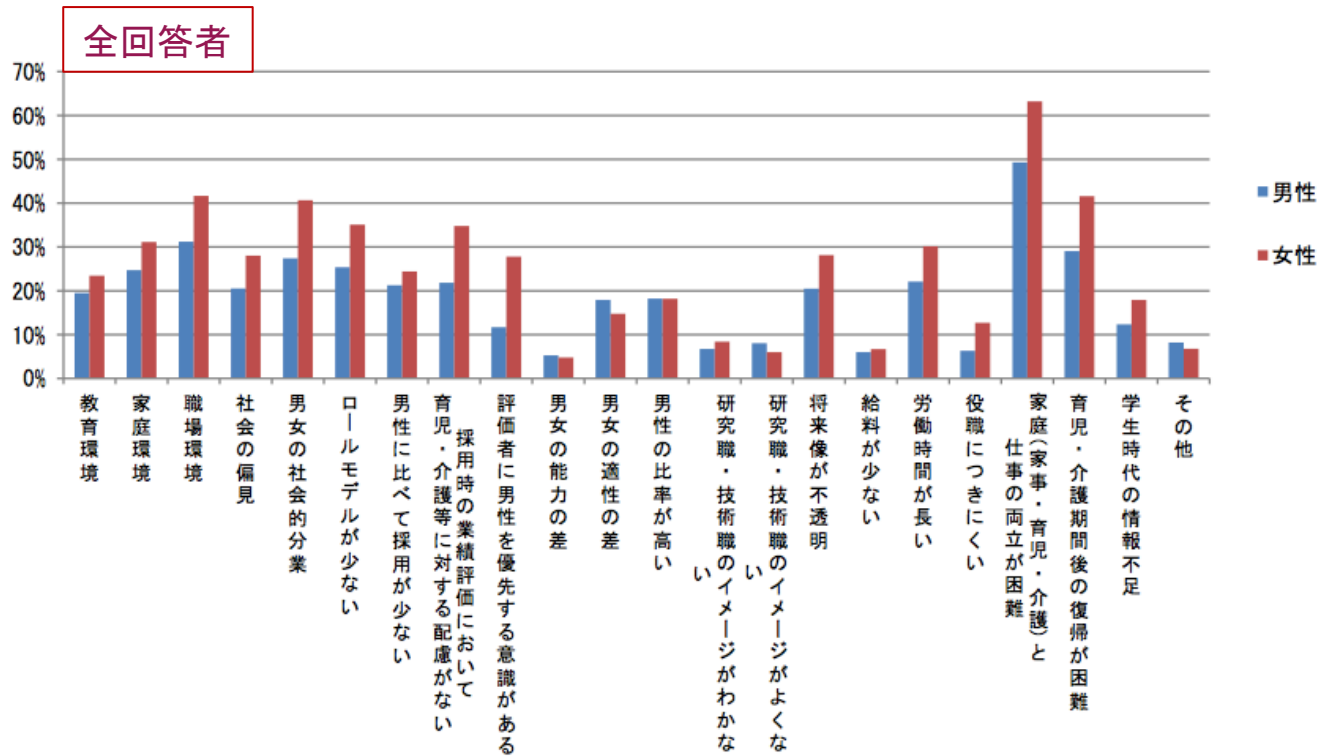
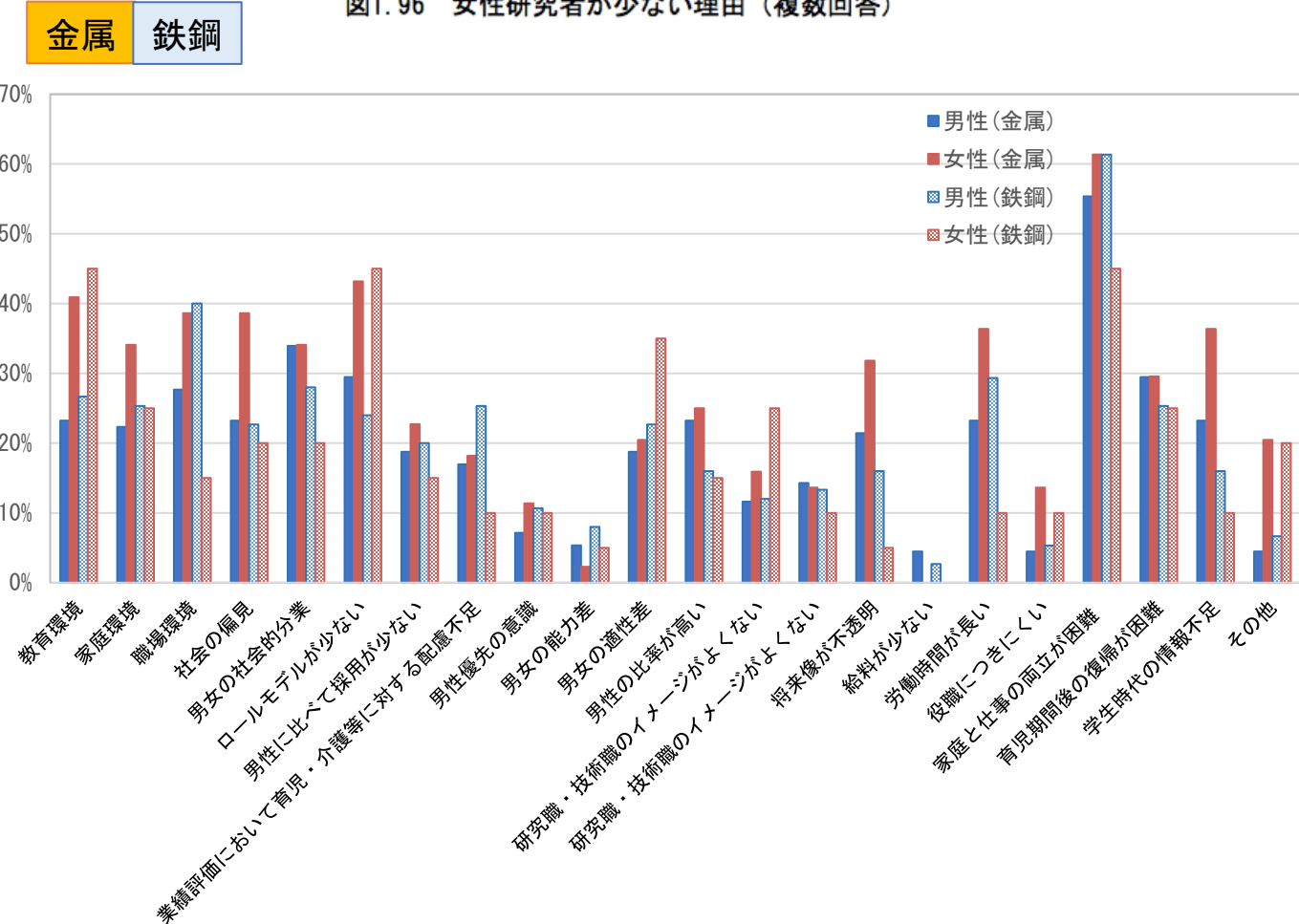


図1.96 女性研究者が少ない理由（複数回答）



家庭と仕事の両立困難を挙げる率が一番高いが、【全回答】では育児期間後の復帰が困難であることと職場環境が続くのに対し、金属・鉄鋼では特に女性に教育環境やロールモデルの少なさを挙げる率が高くなっている。これは、材料系や工学が女性比率5%程度と、自然科学系の中でも特に女性比率が低い分野であることの反映と考えられる。

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のはなぜだと思いますか？（複数回答可）

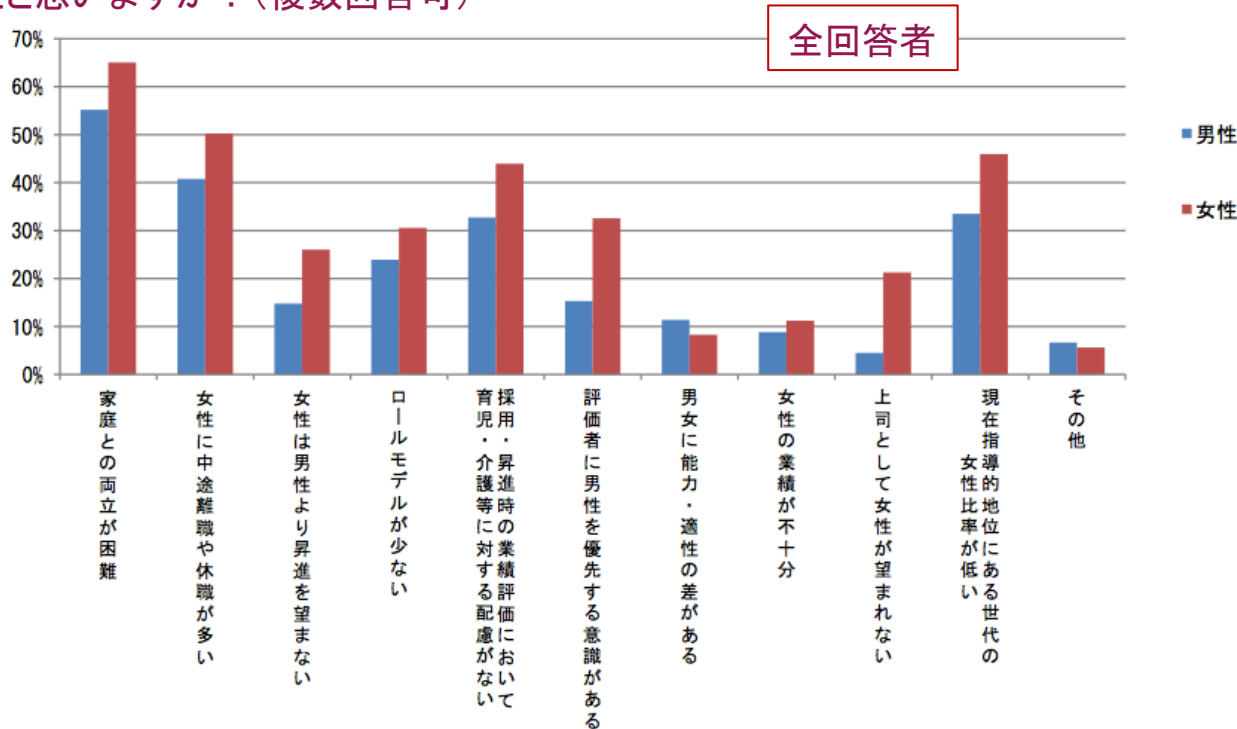
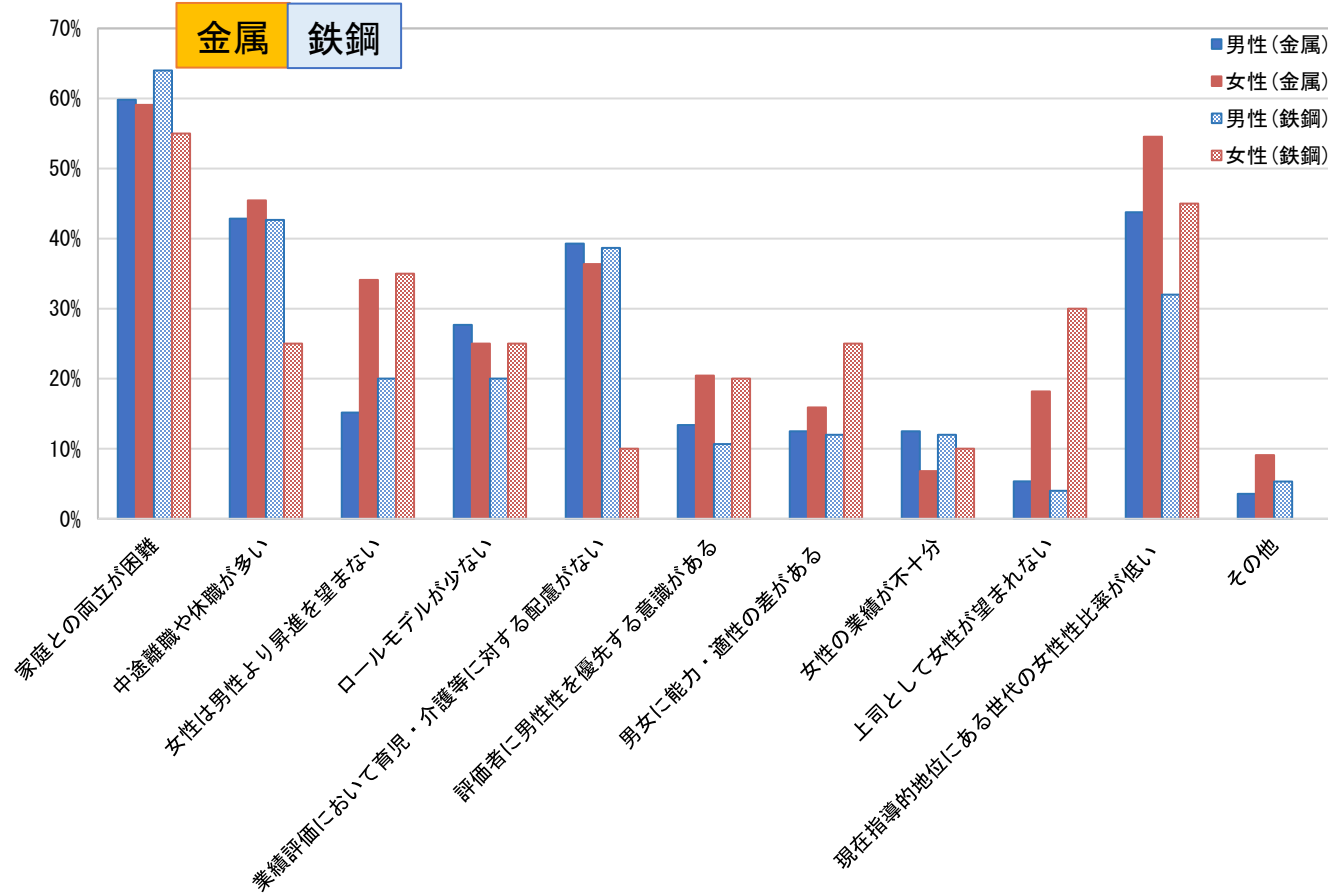


図1.97 指導的地位の女性比率が低い理由（複数回答）



指導的地位にいる女性比率の低さの原因は、仕事と家庭との両立困難や、指導的地位にある世代の女性比率の低さにあるとの回答が多い。

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

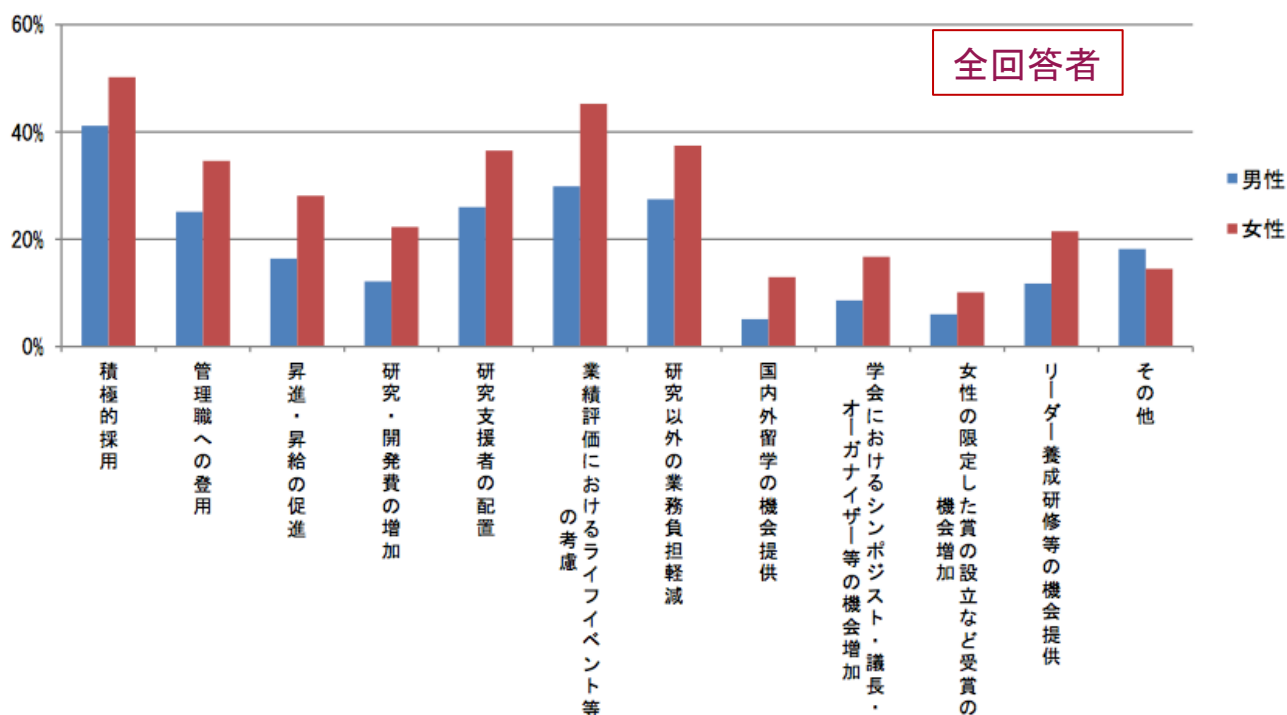
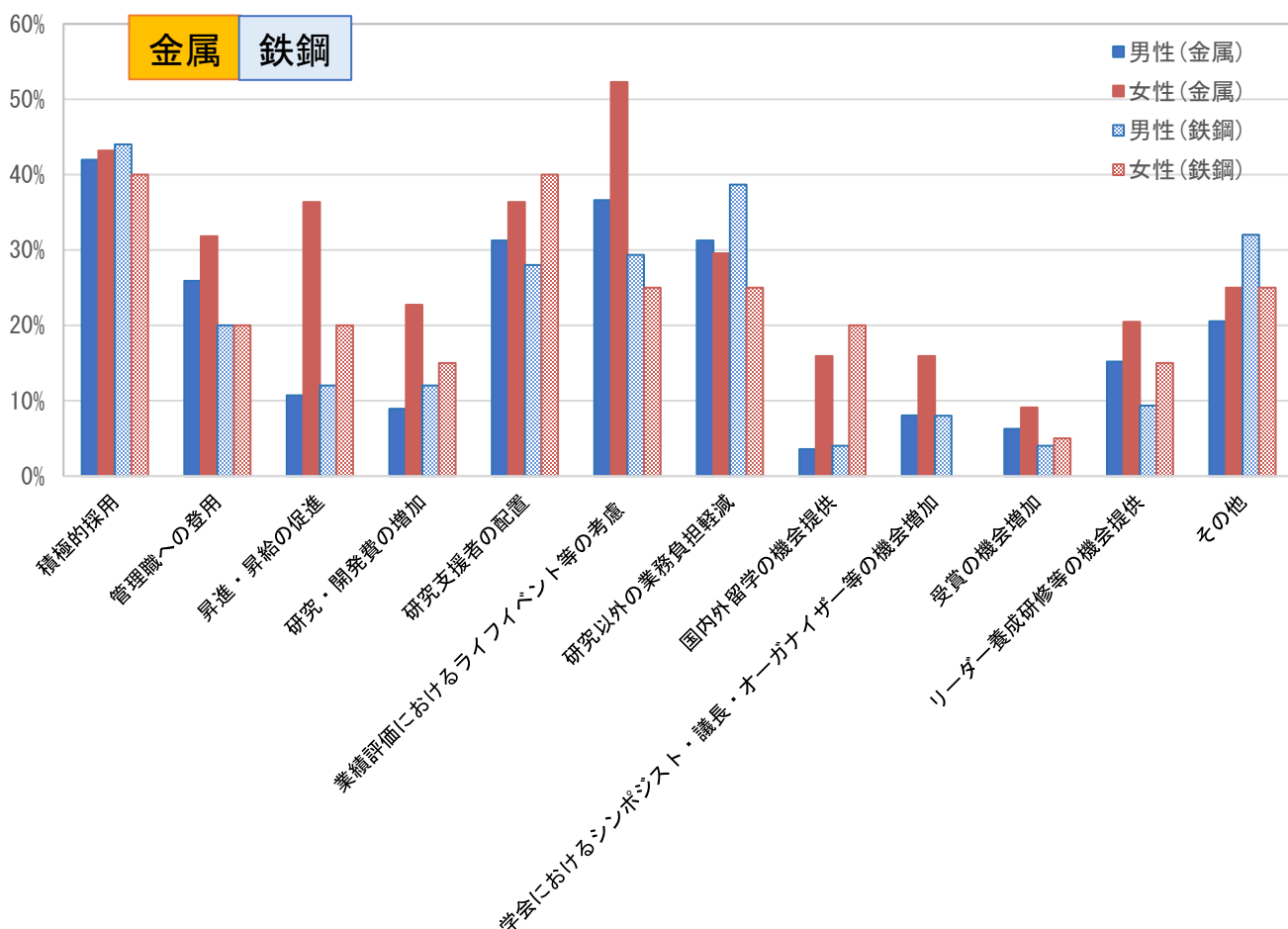


図1.98 女性比率改善のために行うべき措置（複数回答）



女性比率を上げるためには積極的採用や、業績評価におけるライフイベントの考慮、研究支援者の配置などが望まれているが、特に金属の女性にライフイベントの考慮や昇進・昇給の促進を挙げる率が高い。

ダイジェスト版作成ワーキンググループ

御手洗容子（物・材機構）、川西咲子（東北大）、上田
正人（関西大）、杉浦夏子（日本製鉄）、三浦永理（兵庫
県立大）、尾崎由紀子（九大）、戸田佳明（物・材機
構）、松岡由貴（奈良女子大）

2020年3月作成