

## 日本気象学会女性会員に関するアンケート (2014年度) の結果とその分析

江口 菜穂\*1・佐藤 薫\*2

### 背景

2014年度秋季大会時に、人材育成・男女共同参画委員会の後援を受け、「女性の集い」を開催し、その席で女性会員を対象としたアンケートを実施した。1994年に「気象学会女性会員に関するアンケート」を実施して以来、約20年ぶりであり、その当時と比べると、社会状況、制度の変化によって、労働環境や研究環境は大きく異なっている。そのため本アンケートでは、特に女性研究者において顕在化している任期付研究員（ポスドク等）の産休・育休取得に関する問題点や、ワークライフバランスについての意見を収集し、現在の女性会員が置かれている研究環境および仕事環境とそれに関連した問題点を把握することを主な目的とした。

本アンケートを元に、必要であれば学会全体への働きかけ、および学協会を通して政府に提言をし、女性のみならず学会員がよりよい職場（研究）環境を構築できることを目指す。ちなみに、人材育成・男女共同参画委員会での議論を基にした、「有期雇用研究者の雇用環境改善のための要請—男女共同参画およびポスドク問題の視点から—」が日本気象学会より提出されている（2014年6月、<http://www.metsoc.jp/2014/06/16/396>）。その中で、有期雇用研究者の産休・育休・介護休業の取得に関する不利益の改善を求める要請を行っている。

また本女性の集いの意見を受け、翌秋の2015年度秋季大会でも「女性の集い」を実施した。こちらは人材育成・男女共同参画委員会の後援、並びに日本気象学会理事会の承認と援助を受けて実施された。詳細は山森ほか（2016）をご一読頂きたい。

### 1. アンケート概要

標本数：女性会員49名

年代：20代22名，30代13名，40-50代12名

身分：学生（学部，院生）41%，研究員（常勤・非常勤）33%，大学職員（常勤・非常勤）20%，その他（民間企業）6%

（女性の集い以外の時間に、男性会員複数名（20～30代，8名）にもアンケートを行い、その結果の一部、意見を載せている）

### 2. 学生向けのアンケート結果

#### 2.1 現在の研究環境

現在所属している研究室に満足している人が100%（16名）で、研究室を選択した際の基準は（複数回答可，総回答数97），研究テーマ（30%），指導教員（指導力や人間関係含む）（27%），研究室の雰囲気（19%），次いで研究環境（設備面）（9%），大学院の講義・実習内容（6%）であった。奨学金等の資金面や就活に有利（スキル取得含む）等の回答はなかった。研究室選択では、自身の興味のある研究テーマとその研究環境を重視する傾向にある。

#### 2.2 将来について

将来、就きたい職業について尋ねた結果（回答数26名），気象研究者（19%），気象関連の仕事（46%），気象以外（19%），未定（16%）であった。

今後、進学・就職する際に憂慮していることは（複

\*1（連絡責任著者）Nawo EGUCHI，九州大学応用力学研究所。

nawo@riam.kyushu-u.ac.jp

\*2 東京大学大学院理学系研究科。

© 2016 日本気象学会

数回答可、総回答数72)、回答数の多い順に、自身の適性(24%)、将来が不透明(17%)、ロールモデルが少ない(11%)であった。次いで、費用面、研究テーマ、研究室の雰囲気、常勤ポストが少ない(6~8%)とあり、さらに雇用環境、家庭との両立、研究・技術職のイメージが悪い、男性比率が高い(各4%)であった。

研究職も含め、気象関連の職業への就職希望が半数以上いた。将来の職に対して憂慮している点は、自身の適性の有無が大きいが、将来が見えない、ロールモデルが少ない等の問題も浮き彫りとなった。

### 2.3 就活時の男女差別・区別(学生以外の就活時の差別については、4.3に)

就職活動を通して、男女差別・区別を受けた、または、感じた経験のある者は12%いた(回答数25中3名)。その意見として、「女性の採用が少なかったから、ひろわれたと思う」や「同じ能力であるならば女性を採用しますという公募文面が気になる」であった。直接的な性差による差別は受けていない印象である。

## 3. 研究活動についてのアンケート結果(全員回答)

### 3.1 現在の研究活動への満足度

現在の研究活動に充実している人が87%(46名中40名)、充実していないが13%であった。

充実していない理由として、「通勤時間が長く、また子供がいるため残業などもできず、納得できる程の研究時間がとれない」といった仕事と家庭との両立に関する理由や「業務が自身の研究内容と異なり、研究がおろそかになっている」、「自身の解析技術が足りない」といった仕事内容の問題、または「人間関係や上司との関係に問題がある」といった仕事内容以外の問題から生じる充実度の低下があった。

### 3.2 女性であるために生じる研究活動への利益、不利益に関して(回答数45名)

女性であるために生じた研究活動への「利益」を感じた人は42%、一方で「不利益」を感じた人は20%であった。

「利益」を感じた意見として、「顔と名前を憶えてもらいやすい」、「女性の先輩に優しくしてもらえた」、「知り合いが増えた」、「委員会等を経験させてもらえる(させられる?)」、「女性起用を推進する国の政策が内定を頂くに至るのに後押しになったと感じる」で

あった。

一方、「不利益」を感じた人の割合は5人に1人であるが、これは見逃せない割合である。その意見として、「指導教官との間に不適切な関係があると中傷された」、「交際相手の公表を強要された」、「指導教員による男女差別」といった人間関係、「遠方の出張ができない」、「育児、家事との両立のため、1日に研究できる時間に制限がある」、「夜の集まり等で進められる人事や予算の話に乗り遅れる」といった家庭(子供)を持つが故に生じる研究への利益活動への関わりが思うように取れないという理由、他に「フィールドでトイレを探すのが大変」、「ガラスの天井がなくなると良い」といった意見があった。

## 4. 仕事(雇用)環境についてのアンケート結果(全員回答)

4.1 現在の女性の仕事環境について(回答数36名)  
良いが14%、まあ良いが61%、少し問題があるが17%、大変問題がある8%であった。

これに関する意見として、男女問わずの問題として、「長時間労働が常態化している」、「制度が形式化していて、運用上、問題がある」があげられ、特に出産・育児に関して「出産・育児期の社会制度と法律の不備」と、それに関連して、「任期付きだが、産休・育休を問題なく過ごせた」人がいる一方で、「出産のブランクに対するリスクを考えるとポスト時に産もうと思えない」、「ポストドクを繰り返していると家族計画が描きにくい」といった研究機関間の制度の不平等感を感じる意見があった。また「家族(特に子供)がいる場合、研究時間に影響が出そう」、「家事、出産、育児、介護のバランスをどのようにして仕事をしたらよいか?」といった、将来への不安感も垣間見られた。

参考として、男性の意見を載せると、「ポストドクが産休、育休を取りづらい(取れないこともある)」、「出産適齢期にたいいていポストドクで任期問題がのしかかる」、「日本全体の問題。習慣から見直す必要がある」という意見が寄せられ、特に育児に関しては男女共通の問題として捉えられている。

### 4.2 過去に比べて女性の仕事環境は改善されているかどうか(回答数27名)

全ての人が改善されていると回答している。

制度面として、「旧姓の使用ができるようになった」、「産休・育休による契約年の延長ができる」、「救

済策が充実してきた」といった意見や、「学会や職場に保育施設ができた」、「女性が増えたことで、女性に使いやすい設備が増えた」、「先輩に聞くよりもセクハラを感じない」、「以前よりも育児を大事にする人（男性）が増えたかもしれない」、「（講義や学会発表等）聴講していても男女の差は無いように見える」、「（男女共同参画に対する）社会全体の意識が少しずつでも変わってきていることが、程度の差はあっても各職場に反映されているのではと感じる」といった意見もあった。

#### 4.3 就職時の男女差別・区別（回答数35名）

就職時に男女差別・区別を受けた経験があると答えた人は20%（7名）であった。受けた経験のある人の意見として、マイナス面として、「履歴書に写真添付と性別の明記に違和感を覚える」、「面接時に既婚か未婚か、子供の有無を聞かれた（同じ面接を受けた同世代の男性は聞かれなかった）」、「面接時に、子供が居て長期出張ができるのか？と言われた」、「女性であるために雇用を敬遠されたと思われる採用面接があった」があり、さらに「辞令交付時に「今年は女性教員がいるのか」と驚かれ、逆にびっくりした」、「女性が仕事を第一にしない」という意見があった。逆にプラス面として、「むしろ採用にプラスに働いた」という意見もあった。

面接時に性差別と思われる不適切な質問を受けた事例がみられた。

#### 4.4 職場・学会での不当な男女差別や性的嫌がらせ等について

職場・学会で不当な男女差別や性的嫌がらせ等を受けたもしくは受けている人を見たことがありますか？という問いに、36%（33名中、12名）があると回答した。これは極めて高い数字である。

その状況下と対処法については以下の回答があった。

「飲み会でセクハラ発言をされた」、「学会会場で指導教員とのことで不愉快なことを言われた」、「セクハラめいたメールを受け取った。返信時にCCに部長を入れ、抗議した」、「男性教授が処分を受けて離職するケースが周囲で複数あった」、「無駄に身体を触られた」、対処法としては、「権力のある上司を巻き込んで相談した」、「労働組合を介して、職場に改善を求めた」

また、不快な思いをした後、仕事に与えた影響については以下の回答があった。

「怒りのあまり仕事はかどった」という意見があった一方、「仕事に集中できなくなった」、「仕事への意欲がなくなった」、「数年間、学会に参加する意欲がなくなった」、「仕事効率は落ちなかったが、精神的なダメージを受け、顔をみると不快になり、研究や大学生活に支障が出た」、「職場の雰囲気に影響が出た」とマイナスの影響が出た人が多かった。

さらに、相談できる人もしくは窓口が近くにありますか？の問いに、87%（31名中、27名）があると答え、どのような相談相手を望みますか？の問いには、女性研究者、友人、先輩、秘書さん、同じ立場の人、同世代の女性という意見が上がった。

#### 4.5 任期付研究員の産休・育休期間の雇用期間の問題について

研究機関によっては、任期付き研究員の場合、産休・育休期間が雇用期間の延長に反映されない一方、その期間も業績評価対象になることが多い。この問題についての意見を聞いた。

まず、「問題あり、産休育休を取りづらい環境、男性がその手の休業をより取り辛くさせ、女性に負担がかかる」や「任期付きの場合出産を考えるハードルが上がると思う」という意見があり、この問題が潜在的・根本的で、深刻な問題であることがうかがわれる。「（妊娠期間も含めて）業績評価の対象から外して欲しい」、「産休・育休期間分の雇用の延長をして欲しい」、「産休・育休を取るのは当然の権利」という意見がある一方「プロジェクトだから仕方がない」というあきらめの意見もあった。「多くの女性ポスドクが直面してきた重大な問題だと思う。厚生労働省でも認識はされていると聞いているので、学会として厚労省への働きかけが必要だと思う」、「事例を作りながら反映される環境を作る。反映されている職場の情報をいろんな職場で共有する」、「在宅勤務を可能にして欲しい」といった、積極的に国や学会に働きかけ、制度を改善する必要があるという意見もあった。

#### 4.6 必要と思われる法整備、意識改革は何ですか？（複数回答可、回答総数106）

回答数の多い順から、「仕事と家庭の両立支援（19%）」、「勤務制度改革（17%）」、「育児・介護環境整備（16%）」、「男性の意識改革（14%）」であった。次いで、「常勤ポストの増員」、「雇い主の意識改革」、「民間企業による博士号取得者の採用」、「女性の意識改革」（6～8%）であった。

その他の意見として、「学会におけるハラスメント

委員会、コンプライアンス室などの設置]、「職場だけでなく、社会全体の理系女子に対する理解]、「家庭のことを他人に任せることが良くないということをプレゼンする必要があるかと思えます（筆者補足：家庭のことをどれだけ自身でするかアウトソーシングするかの裁量を尊重してほしい、との意図かと思われます）。家庭人としての生活は研究と同様に大切ですし、家庭人としての実社会とのつながりは長期的にみたときの自分の研究の社会貢献をする際には有益になる」があった。

## 5. ワークライフバランスについてのアンケート結果（全員回答）

5.1 仕事（研究）、家事（育児・介護含む）、プライベート（趣味などの余暇）のバランスは取れているか？の問いに（回答数36）、バランスが取れている56%（20名）、取れていない44%（16名）であった。取れていない人は、仕事（28%、10名）、プライベート（11%、4名）、家事（5%、2名）の順に生活の中心を置いている。

### 5.2 パートナーとの別居の経験

パートナーと別居している、もしくは別居経験があるか？という問いに（回答数25）、「はい」が9名（36%）、「いいえ」が16名（64%）であった。「はい」の場合、別居を始めた年代と期間については、始めた年代は20、30代が5名、40代が1名。別居期間は、3年未満が3名、3～5年が2名、6年以上が3名であった（記載なしの回答もあり、人数は合っていない）。

5.3 5.2で「はい」と答えた人への質問：一部の研究機関でパートナーとの短期同居制度があります。知っていたか？について、「はい」は3名、「いいえ」が10名。仕事効率が変わらなければ、制度を利用したか？「はい」が、8名、「いいえ」が3名であった。

5.4 5.2で「いいえ」と答えた人への質問：遠距離にならないよう、女性側が努力をしましたか？「はい」が5名、「いいえ」が10名。それによって、不利益はありましたか？「はい」が1名、「いいえ」が9名。具体的には、「パートナーの職場近辺での職探し」でした。

### 5.5 家事、育児に関して、パートナーの協力・理解

家事、育児に関して、パートナーの協力・理解は得られていますか？「はい」17名、「いいえ」3名で

あった。

協力・理解を得られている場合、「家事、育児の分担」が最も多かった意見で、「できる人がやる、ただし感謝を忘れない」、「時間がかかった。理解・協力が得られる努力と工夫がいると感じる」というコメントがあった。一方、理解が得られていない場合の意見として、「連日遅くまで研究室にいと、早く帰るように怒られる。家族の理解が得られない」、「実際の育児が始まって、夫が先にダウンし、実質一人で育児を行っている」であった。

アンケート項目以外の自由記入欄には以下の意見がありましたので、記載しておきます。

#### ① 女子会等の定期的な開催への要望

（女子会の定期開催、幅広い世代の交流会、ロールモデルを囲んでのトークやセミナー）

② 今苦しんでいる人が声を上げることは厳しいと思います。故に過去に苦しんだ一人として、声を上げることにしました。男性でも性的マイノリティーの人も、家族を大事にすることで、仕事に対してネガティブ評価となってしまうという点で、同じように苦しんでいることも念頭において下さい。

③ 政府側は女性ポスドクの不利な勤務制度を認識し、耳を傾ける姿勢でいると思うので、気象学会として現状の報告と政策改善の働きかけを積極的に行っていけば良いと思う。

④ 学生に若手会参加の有無について問うた結果、若手会参加経験者は25名中10名で、そのうち大半が有意義であると回答している。

## 6. 総括

① 博士課程及び修士課程への進学時の憂慮している点は、自身の適性の有無だけではなく、将来、安定した職に付けるかどうか、（結婚、出産、育児をどうしたらよいか等の）ロールモデルが近くに存在するかどうか大きいことがわかった。

② 過去に比べて女性の職場（研究）環境は改善されており、現在の女性会員の職場環境はほぼ満足のいくものであるとの回答が多かった。しかし、面接時や飲み会の席でのセクハラと思われる質問・言動を受けたケースが多数報告されており、学会としても改善を目的とした周知が必要である。

③ 任期付研究員の産休・育休の平等な取得（現在、

研究機関や残り任期年数により取得の可否が異なるが、なべて取得できる仕組みが必要)、および、それによる研究中断期間分の任期の延長、および中断期間における業績評価の保留を望む声が多くあった。これは、女性に限った問題ではなく、(次項のワークライフバランスに関連するが) 同様に男性が育休を取り易くする取り組みにも繋がる。

- ④ ワークライフバランスの観点から、男女問わず上述の問題(ポストク時の出産・育児の取得及び業績評価、任期延長)に直面した者への支援、および方策が必要不可欠である。また、常勤ポストの増設により将来への不安を払拭することは、大学院進学者増にも繋がると考えられる。さらに働きやすい勤務制度改革や民間企業による博士号取得者の採用の拡大を望む声も多い。そして男女問わず上司の意識改革、当事者である女性自身の意識改革も今後必要である。
- ⑤ 定期的に女性の集いやセミナーを開催し、ロールモデルの提示や、直面する問題の共有化および意見の集約を行っていく必要がある。

#### 7. 1994年(20年前)のアンケートとの比較

今回のアンケートの質問内容は、1994年に実施したアンケートをベースにし、質問内容を重複させ、現在と比較し易くした。参考のため、1994年のアンケートの概要を以下に記す(「天気」1995年3月号「第28期第1回評議員会議事録」より抜粋)。

「男女46名(うち女性30名)にアンケートを取った。学会活動の男女差は86%の人が差はないと回答、職業に対する満足度は88%の女性が満足していると回答していた。ただ研究上の不利益に関しては、30人中5人が「フィールドワークに参加させてもらえにくい」と

答えている。また、仕事環境では、良いと悪いが半々で意見がわかれたが、不必要な超過勤務等、子供を持つ者に対する職場の無理解を訴える者が複数あった。「性的いやがらせ(現在で言うセクハラ)」を受けた者が67%(博士課程以上では85%)と高率であった。この当時、「Science(1993)」の女性研究者数の国際比較の結果より、日本の女性の大学教官数はほぼゼロであった(補足:1993年度時点では、気象学会では女性教官数はゼロであった)。」

今回のアンケートとも共通する点が多くあった。例えば、職業に対する満足度は高く、不利益はそれ程受けてはいないが、仕事環境に関して、出産、育児期の者への配慮が欠けている点、またセクハラを受けた者が現在でも少なからずいる点は、改善がなされていないことがうかがえる。一方、女性教官の数は、当時に比べて増え、全学会員に対する女性教員の割合は約1.45%であった(性別、所属が名簿に明記されている学会員数2271名(2016年1月末時点)に対する、同じく性別、所属が確認できた女性教員数33名の割合)。

#### 謝辞

山森美穂氏(都留文科大学)、橋本明弘氏(気象研究所)より助言をいただきました。また、学会員情報に関して、日本気象学会事務局のご尽力をいただきました。ありがとうございました。また本アンケートおよび本稿は人材育成・男女共同参画委員会の後援をいただいています。

#### 引用文献

山森美穂ほか、2016:「2015年気象学会女性の集い」開催報告。天気, 63, 325.