

# 日本木材学会男女共同参画アンケート報告

## 第62回日本木材学会大会(札幌)男女共同参画アンケート結果より

### 日本木材学会男女共同参画委員会



## アンケート結果総括

H24年の木材学会大会で、男女共同参画委員会によるアンケートが実施されました。皆様、ご協力ありがとうございました。200名の回答をいただき、その集計結果を図1～3に、個別意見の集約を以下に示しました。

## 個別意見の紹介と回答

多くの個別意見をお寄せ頂き、ありがとうございました。一部を紹介させて頂くとともに、現時点での委員会の意見(A)を記載しました。

1. 大会開催時の託児希望について。(学会時における託児システム。大会中のベビーシッターなど再度検討すべき。)

A: 以前は託児所が設置されていたが、利用者数が少なかったため、現在はベビーシッターの紹介という形が多い。託児に関する運営も大会事務局が決定し、行っている。

2. 資金関係(女性を雇用する側への助成などの配慮も必要である。)

A: 現在、委員会では女性研究者向けの賞の設立を提案している。

3. 男女公平な扱いの希望(研究活動の男女平等、能力に応じた平等な雇用の機会獲得)

4. 女性登用(研究職の女性割合が圧倒的に低い、学会役員にも女性の登用を。)

A: 理事会への女性理事、年次大会での座長への登用など、積極的に努力している。今後もさらなる努力が必要である。

5. 女性に対する期待(女性特有の感性が木材分野には利用できる、女性の目線で業界や学会の情報を発信して欲しい、社会的に果たす義務や責任を女性自身が考えるべき。)

6. 両立支援の希望(研究・育児の両立支援。育児とともに介護についても検討してほしい。)

7. 情報を求む(男女共同参画の広報、PR活動(シンポジウム、セミナー)、要望の抽出、問題意識の共有、委員会活動の紹介、女性研究者への支援情報の提供)

8. 他機関連携の提案(学会だけでは解決が難しい、大学、学会、学術会議等と連携した活動、民間企業の女性の支援の要望)

A: 現在、木材学会として「男女共同参画学協会連絡会」に正規加盟し、活動している。学協会連絡会の大規模アンケートへの参加等を通じ、学術会議や内閣府への提案に協力している。

9. 若手次世代育成支援(中高生への次世代育成支援。学生、若手研究者の育成支援)

A: 平成24年度は、女子中高生夏の学校にポスター参加した。次年度以降、機会を得、中高生など若い世代(とその保護者、教員向け)に「木材学」を広めるなど活動を強化したい。

10. 男女共同参画委員会への激励(活動を期待、継続した取り組みを望む)

A: 実効ある活動とするため、今後ご意見をお寄せください。ありがとうございます。

連絡先

木材学会理事: 男女共同参画委員長  
昭和女子大学大学院生活機構研究科教授  
中山 榮子 [enaka@swu.ac.jp](mailto:enaka@swu.ac.jp)

## アンケート結果

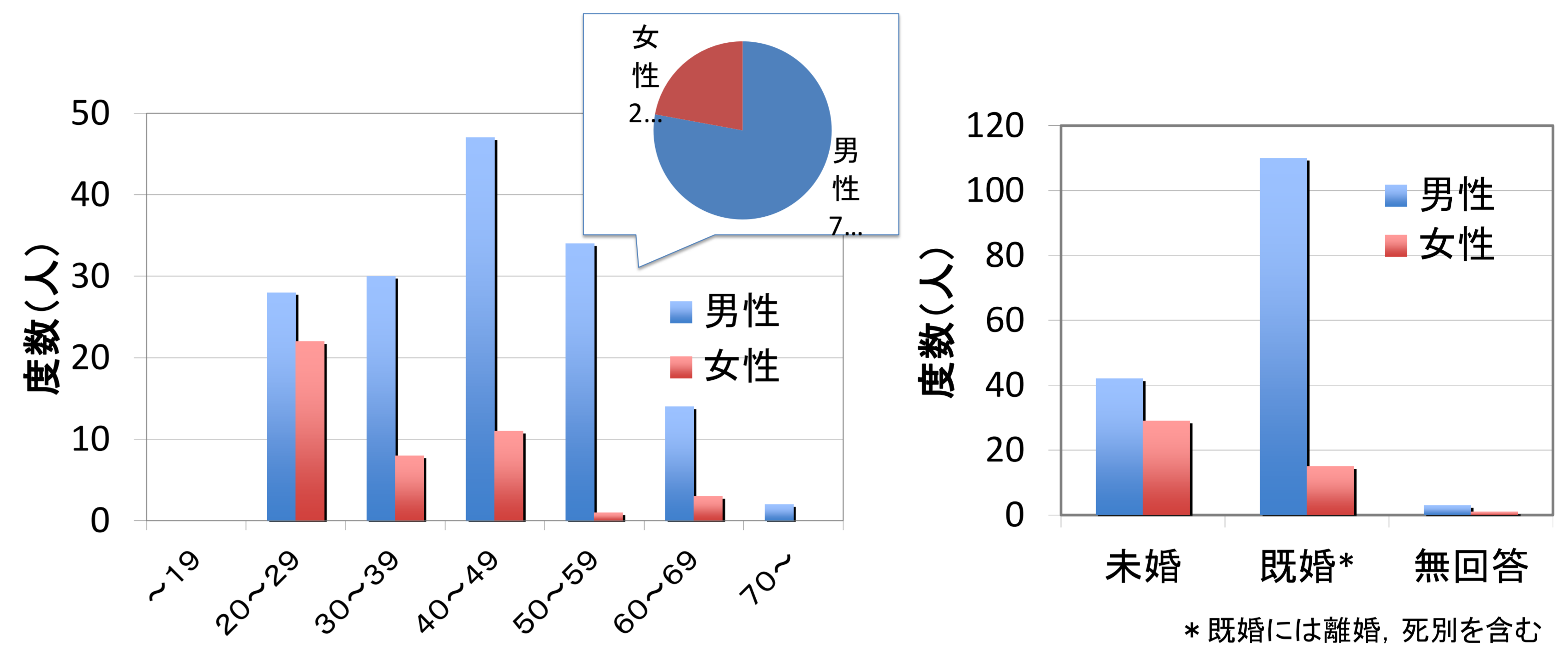


図1 回答者の構成(左:男女別年齢構成, 右:未婚/既婚)

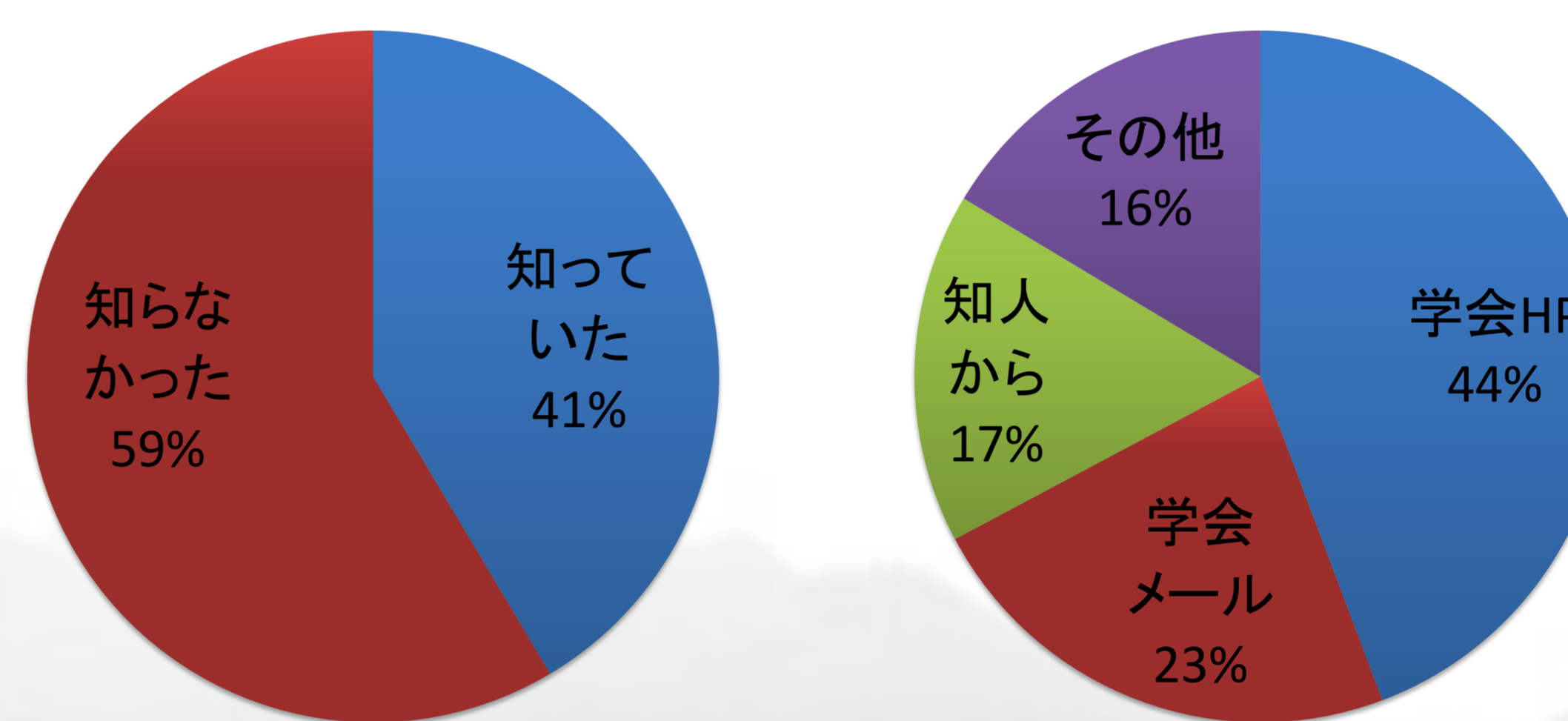


図2 木材学会男女共同参画委員会の認知度(左:知っていたかどうか, 右:知ったきっかけ)

・H24年大会の参加者では、男女共同参画委員会の認知度は41%で、HPを通じての認知が多かったものの、配信メール、知人からなど多くの手段を通じて認知されていた。

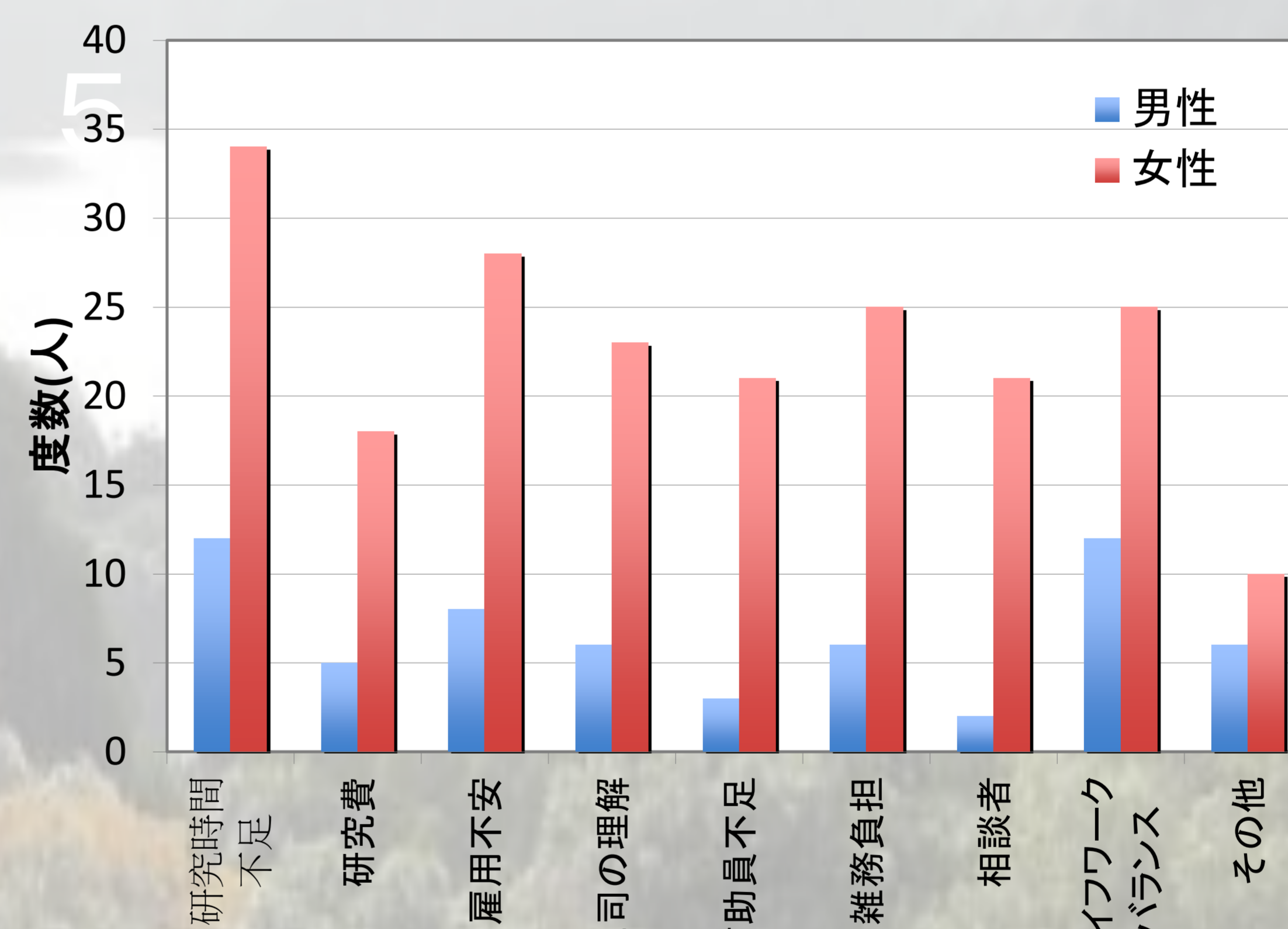


図3 木材学会男女共同参画における問題点

・男性ではライフワークバランスがとれないこと、女性では研究時間不足が最も多く選択されたが、それぞれの問題も同様の度数を示した。

・女性回答者のほうが少ないのに、問題点の回答数は女性のほうが多かった。

## 【参考】女性研究者採用ポジティブアクション事例

### 北海道大学「ポジティブアクション北大方式」

教員人件費総額管理の人事ポイント制度を利用した女性採用部局に対するインセンティブの付与による女性採用の増加を図る。

### 東京大学「東大モデル“キャリア確立の10年”支援プラン」

2007年度文部科学省科学技術振興調整費事業により8部局から学内公募が行われ、大学院工学系研究科、大学院理学系研究科、大学院農学生命科学研究科の3部局に、以後3年間の総長裁量ポストが配分された。

### 東京農工大学「農工大方式ポジティブアクション『1プラス1』」

毎年3-4名の女性研究者を女性教員として新規採用し、機構での育成機関を経た後、専攻に配置する。農工大方式ポジティブアクション「1プラス1」により、常勤女性教員を毎年2名以上採用する。

### 名古屋大学「女性リーダー「PI(Principal Investigator)枠」の設置」

総長管理定員を繰り返し「女性PI枠」として利用することにより、循環的かつ継続的に女性PIの増員を図る。

### 神戸大学

新規養成女性教員を女性枠により公募で5年間に21名以上理工農学系研究会に採用する。同女性教員枠を採用した研究科にはインセンティブとして同女性1名に対して1名の任期付助教を学内経費により5年間措置する。

### 広島大学

人件費ポイントの全学調整分の3割程度をシステム改革分として確保し、理工農系の女性教員を採用する部局に配分する。それにより、毎年度4名以上の理工農系の女性教員を採用する。

### 九州大学

部局の女性教員在籍率による大学改革推進経費の傾斜配分を導入。部局にポイント制を活用し、毎年女性枠ポスト(5+α)を設定し、部局規模に応じたポイントを抛出する。関係部局で女性限定の国際公募を一斉実施し、部局間競争方式による全学審査を行い、通常教員(教授、准教授、助教)として採用する。