

男女共同参画ワークショップ

「学術における男女共同参画の現状と課題」

吉原雅子（九州大学）

日本哲学会は、2005 年に「男女共同参画推進に関する WG」を立ち上げ、会員へのアンケート調査を実施。2012 年には「男女共同参画・若手研究者支援 WG」へと拡充し、研究大会における各種ワークショップ（2013 年「哲学とミソジニー」、2015 年「男女共同参画の理念と現状」、2017 年「どう変わる！日本哲学会—ジェンダー平等推進と Good Practice Scheme」、2019 年「取り組みへの考えとグッドプラティス」など）や各種アンケート調査等、女性研究者と若手研究者をとりまく問題の解消に取り組んできた。

一方人文社会科学系の学問全体を見ると、理系に比べれば女性研究者の割合は多いとはいえ、実は男女共同参画のための取組の進展という点では、理系に後れを取っていた。理系では 2002 年に男女共同参画学協会連絡会が設立され、各種理工学系学協会どうしのネットワークづくりや、毎年のシンポジウム、4～5 年に 1 度の大規模アンケート調査とそれに基づいた各種政策提言などを行われていたが、文系ではそのような分野の垣根を越えた活動は行われていなかった。文系でも同様の連絡会が発足したのは、2017 年のことである。日本哲学会のメンバーが日本学術会議にはたらきかけ 2013 年に人社系連絡会の準備会が、2015 年に日本学術会議第一部会総合ジェンダー分科会が設立され、両者の諸活動を経て、人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）が、日本哲学会大会の日、大会後の会場にて発足した。

このような日本哲学会の活動や GEAHSS との関わりを話すと、「哲学は男女共同参画が進んでいるのですね」「文系の男女共同参画をリードしていく立場なのですね」と言われることがある。だが、そうなのだろうか？確かに、数回のアンケート調査からは会員の意識向上が見られるし、議員や理事の女性割合の 3 割達成という具体的な成果もあがっている。しかし、哲学は他の分野に比べてよりジェンダー平等が実現されているのか。人文社会科学全体に対して何をすべきかを、わかっているのだろうか。

今回のワークショップでは、理系と文系の男女共同参画連絡会のそれぞれから、連絡会で行ったアンケート調査の概要、調査から見える学術における男女共同参画の実態および課題についてお話いただく。その上で、哲学分野の調査結果を見直し、人文社会科学における、また学術全体における哲学の相対的位置づけや特殊性を探り、哲学領域が行うべきこと、また人社および学術全体に寄与できること等を検討していきたい。フロアの方々には、既に GEAHSS のアンケートに答えた方にも、学会や学術全体では男女差がどの程度あるかを予想しつつ、改めてアンケートにお目通しいただきたい。また、フロアから広くご意見をいただき、両講師のアドバイスをうかがいつつ、皆で議論していきたいと考えている。

【講師紹介】

永瀬伸子

お茶の水女子大学基幹研究院教授、学長補佐。日本学術会議第一部会員。

2017 年より、日本学術会議第一部会総合ジェンダー分科会委員長。GEAHSS 発足後は、調査担当として第一回人文社会科学系研究者の男女共同参画実体調査をとりまとめる。専門は労働経済学・社会保障論。企業や社会の制度に目配りしつつ、女性のキャリア形成と家族形成について計量的な実証分析を行っている。

裏出令子

京都大学名誉教授、複合原子力科学研究所特任教授。

第 18 期（2019 年 11 月～2020 年 10 月）男女共同参画学協会連絡会副委員長。同連絡会による、第 4 回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査の解析に携わる。専門は農芸化学。分子生物学及び生化学などの手法を用いて、食糧蛋白質の構造形成機構及び構造と食品物性との相関の解明を行っている。

京都大学名誉教授、

男女共同参画ワークショップ

「科学技術分野における男女共同参画の実態と男女共同参画学協会連絡会の取り組み」

男女共同参画学協会連絡会副委員長
裏出令子（京都大学）

科学技術分野では、女性研究者割合が先進諸国の中で最低であり、且つ組織の上位職やトップに女性がほとんどいないという状況が続いている。このような状況を変革し男女がともに個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りに取り組むことを目的に、2002年に12学会が発起し男女共同参画学協会連絡会（以下、学協会連絡会）を発足させた。現在では55の正式加盟学協会と53のオブザーバー学協会が学協会連絡会に加盟し、大規模アンケートによる実態調査、政策反映を目的とする提言・要望活動、シンポジウムの開催、リエゾンメールによる情報の提供及び交換などを行っている。本講演では、大規模アンケートの解析により明らかとなった科学技術分野での男女共同参画の実態と課題、及びそれらに基づいた提言・要望活動を紹介する。

2003年から2016年まで5年に1回、計4回の大規模アンケートを実施してきた。各アンケートの実施に際しては、経時的な定点調査が損なわれないように配慮しつつ、毎回設問の内容と数を検討吟味してきた。2016年に実施した第4回では、基礎データ、仕事、仕事と家庭、男女共同参画に関する42項目（計88問）を設定し、90学協会の会員18,159名（女性比率28%）から回答を得た。回答のクロス集計により158の図表を作成し、その結果を「役職などの男女差」、「子育てと介護」、「任期付き職、任期付研究員（ポスドク）」、「施策認識」に分類し報告書を作成した。この解析で明らかとなった特筆すべき点は、職位が高いほど女性の割合が少なく、女性は男性よりも昇進が約10年遅れていること、30歳過ぎから役職の職位を表す指数の女性の値が男性よりも低くなり、60歳まで差が広がっていくことである。アンケート回答者の年齢と平均年収の関係をみると、ほぼ全ての年齢層で女性の平均年収は男性の約80%であり、年収におけるこの顕著な男女差は主に雇用形態と役職の差によるところが大きいとみられる。このような実態は第3回の実態調査結果と比較して改善してはいるが微々たる変化であり、日本の科学技術分野での女性の進出は極めて緩慢といわざるを得ない。多くの女性研究者がキャリア形成の途中で離脱しており、踏みとどまっている女性研究者である女性回答者でさえ男性研究者と

明かな格差がある現実の問題の深刻さを物語っている。女性研究者が少ない理由として男女共に、「家庭と仕事の両立が困難」、「職場への復帰が困難」、「職場環境」などが多く選択され、家庭生活で女性の負担が大きいと認識されていた。また、女性の多くが、「評価者に男性を優先する意識がある」という理由を選択し、男性が持つ無意識のバイアスを問題視していた。仕事と家庭の両立に必要な項目の中で職場環境や上司の理解、男女の役割分担の意識の変革、仕事のための時間の確保を女性の多くが選択しており、働く上での困難さを感じていることが如実に見てとれた。また、科学技術分野における男女共同参画に関する意見の自由記述欄で特に目立ったのは、科学技術基本計画で挙げられている女性研究者採用の数値目標に対する意見で、男性の自由記述回答者の36%が記述しており、しかもその85%が反対意見であり改めて男性の抵抗が大きいことが分かった。また、女性の自由記述回答者の20%は意識改革の必要性を訴えており、この問題解決に向けた総合的且つ持続的な取り組みが必要である。

学協会連絡会は、2004年から大規模アンケートのデータに基づいて継続的に提言要望活動を行い、支援事業の創設・継続、数値目標の基本計画への明記など、多くの成果を挙げてきた。さらに、女性研究者・技術者が直面する問題を議論する様々な場面で大規模アンケート報告書が引用され、科学技術分野における男女共同参画推進のコンセプト作りにも大いに寄与してきた。このような社会の動きに呼応するように、女性研究者の意識にも変化がみられ、大学の女性研究者のなかで研究室を主催したい人の割合は、2004年の17%から2017年には29%に上昇している。2019年には第4回大規模アンケートのデータに基づいて、研究力強化に向けた女性活躍指標の整備に関する要望書を提出した。本要望書では、大学等の組織における女性研究者の活躍推進への取り組みを評価する指標「女性活躍推進度指標：GEMST INDEX」の策定を提案している。GEMST INDEXは5つの大項目が設定されており、それぞれの項目の値を決定するための評価項目を定めている。今後、学協会連絡会はGEMST INDEXの第6期科学技術基本計画への記載と合わせて、GEMST INDEX達成目標をクリアした機関への行政からのインセンティブ付与、政府主導での職位別男女別分野別の組織の現状公開、GEMST INDEXに則った男女参画の進んだ組織のインターネットでの情報公開及び奨励の仕組みを提案していく。
https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2017/4th_enq/4th_enq_report170908.pdf

男女共同参画ワークショップ

「人文社会科学分野における男女共同参画の実態」

永瀬伸子（お茶の水女子大学）

吉原雅子（九州大学）

2017年5月1日に日本哲学会年次大会で発足した人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）は、学協会が連携してジェンダー平等を考え、その実現を図ろうとする任意団体である。主な活動は、学協会におけるジェンダー平等に関するグッド・プラクティスの共有、情報交換、そして学協会におけるジェンダー統計に関する調査・分析とそれに基づく政策提言の立案である。

第一回の調査は、2018年6月～11月に、GEAHSSと日本学術会議第一部附置総合ジェンダー分科会とが共同して行った。その目的は、学協会を横断し、人文社会科学系研究者の男女共同参画の実情を調査することを通して、学協会が現在どのような課題に直面しているのか、それは男女や世代によってどう異なるのかを明らかにすることである。調査項目は、教育履歴、現在の仕事内容、これまでの仕事の履歴、仕事環境・研究環境・教育環境、家庭と研究との両立、今後のキャリア展望などである。

調査は、ウェブ上のアンケートへ回答してもらう形で行われた。GEAHSSを通してGEAHSS加盟学協会の会員に呼びかけるとともに、日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会会員からGEAHSS非加盟の学会員に対しても回答を呼びかけた。

回収されたサンプルは2972、53%が女性であった。回答者のうち学校教員の教授である者の数にはあまり男女差がなく、文部科学省『学校教員統計調査』に照らしてみると教授職の女性の回答が多いことがわかる。また39歳以下の回答者には有期雇用の者が多く、全体として教授、准教授職へ昇進した層をとらえている一方、雇用が不安定な層をもとらえた調査となっている。

分析は主に6つの観点から行った。以下に概要を示す。

1. 大学教員キャリアと必要な研究環境

就業形態を任期のない無期教員、任期付きの有期教員、本務のない非常勤講師に類型化し、人文社会科学分野における大学教員の現況を概観するとともに、必要とされる研究環境等に関する質問の回答をまとめた。非常勤講師には女性の割合が高く、研究費が制約されている現状が見てとれる。

2. 時間のジェンダー差

職場と自宅における仕事時間、研究時間、授業時間、研究・授業以外の仕事時間の男女差を、役職や勤務先、ライフステージ別に検討した。一定の地位を得たキャリ

アの後半においても、女性は男性と比べて十分な研究時間が確保しにくい状況に置かれていることが見いだされた。

3. 研究者たちの家族事情にみるジェンダー構造

研究者たちの婚姻状況や、育児への関与の度合いの男女差に着目したところ、女性研究者は男性よりシングルの者の割合が高く、子どもを持つ者の割合が低く、「仕事か家族か」どちらか一方の選択となりがちであることがわかった。また、既婚男女についても、女性研究者は、共働きカップルで育児負担を女性が引き受けているケースが多く、男性研究者と女性研究者の状況が非対照的であることがわかった。

4. 若手のキャリア形成過程の変化とジェンダー

キャリア形成過程について、若い世代と中高年世代とを比較し、その変化をみた。課程博士号の取得には女性は男性以上に時間がかかっている。また、39歳以下の若手層では、JASSO奨学金の返済義務があり返済予定額も高い者が多い。理想の子ども数も持てない理由として男性は第1に経済問題を挙げるのに対して、女性は第1に子どもとキャリアの両立の困難を挙げている。

5. 男女共同参画をめぐる認識

男女共同参画が促進されているかどうか尋ねた項目では、以前と変わらないという認識の回答数は、女性が男性よりも多かった。研究活動において、自身の性を不利と感じた経験としては、ロールモデルのなさや、多数を占める男性（女性）のネットワークに入れなかったことをあげる女性の回答が多かった。今後必要と思われることについては、男性の意識改革、男性の家事・育児への参加促進、育児・介護支援策等の拡充、女性の意識改革の順に回答数が多かった。

6. 女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由と改善

女性研究者比率が低い理由としては「家庭と仕事の両立が困難」や「男女の社会的分業」が上位であった。改善策、就職する際に評価される業績について、性別や年齢によって意識の違いがあることから、それらに配慮する必要があることがわかった。

詳細については、https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_e1e48612dc2d478c97c71f9a336fed98.pdf に報告書を載せているので参照されたい。大会当日は、これら人文社会科学系全体についての結果に加えて、哲学分野のみではどのような結果が得られたかを紹介する。

第四回 科学技術系専門職の 男女共同参画実態調査

解析報告書

平成29年8月

男女共同参画学協会連絡会

本報告書は、平成 28 年 10-11 月に実施した「第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」の成果について、男女共同参画学協会連絡会が取りまとめたものです。本報告書の著作権は、男女共同参画学協会連絡会に帰属しており、本報告書の全部または一部の無断複製などの行為は法律で認められる場合を除き、著作権の侵害にあたります。引用の際には必ず巻末の記載事項にしたがってください。

目次

はじめに	1
アンケート調査実行委員会 名簿	2
第 15・16 期運営委員長 挨拶	4
アンケート調査結果	6
第一章 各項目の集計結果	7
1.1 基礎データ（質問 1-9）	
年齢・性別	7
学歴・学位	8
所属学協会	10
就業状況及び専門分野と所属機関	12
専門分野別	12
所属機関	13
役職	15
職種	16
年収	17
1.2 仕事（設問 10-19）	
雇用形態	19
任期付き職	21
離職・転職・異動とその理由	25
仕事時間	27
希望する職業	30
海外での研究活動	33
ポスдок制度とキャリア形成	34
1.3 仕事と家庭（設問 20-35）	
配偶者	36
子どもの人数	42
保育と育児休業	45
介護	48
仕事と家庭の両立	50
研究開発に必要な環境	53
1.4 男女共同参画（設問 36-41）	
研究職の女性比率	53
新たな施策の認知度	56
数値目標の認知度と意義	58
男女共同参画の推進	60
男女共同参画のために今後必要なこと	61
第二章 重要項目：役職などの男女差	63
役職指数	63
年齢別の役職指数	63
大学・高専等教員（講師以上）の女性在職年数	69
現在の役職と学位取得後の経過年数	70
第三章 重要項目：子育てと介護	73
子どもの数	73
育児休業	76
育児支援	80
別居の経験と同居支援	82

仕事と介護・育児・	89
男女共同参画社会の推進のために必要なこと	91
第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）	104
4.1 任期付き職の基礎データ	
年齢別勤務形態	104
所属機関別勤務形態	105
役職別勤務形態	105
任期付き職の職域別任期期間と男女別平均任期期間及び、任期付き職の再任可能性	106
雇用形態と平均年収	107
任期付き職の社会保障	107
任期付き職と子育て	108
任期付き研究員の育児休業制度	109
4.2 任期付き職の高年齢化	
学位取得後の経過年数と雇用形態	110
年齢別・男女別の任期付き職の合計年数	111
任期付き職者の職種と任期なし職への希望実態	111
4.3 任期付き研究員・任期付き NPI の雇用状況	
任期付き研究員の男女比	112
任期付き研究員および任期付き NPI の仕事時間	113
任期付き研究員の年収	115
4.4 テニュアトラック	
テニュアトラック型就職者の年齢別割合	117
テニュアトラック型就職者の学位取得後の経過年数	117
テニュアトラック型就職者の現在の職	118
テニュアとテニュアでない者の年齢分布と女性比率	118
テニュアトラック型就職者の契約上の勤務時間	119
テニュアトラック型就職者の年収	119
テニュアトラック型就職者の育休の可否およびテニュア期間延長の可否	120
テニュアトラック型就職者の在職場時間に占める研究時間の割合	121
第五章 重要項目：施策認識	122
5.1 最近の法律・施策についての認知度	122
5.2 現在進められている女性研究者支援策について	125
5.3 女性研究者採用の数値目標	127
5.4 女性研究者採用の数値目標について認識が高い回答者からの評価	129
5.5 所属する機関の女性採用目標について	132
5.6 まとめ	138
第六章 自由記述回答	140
6.1 基礎データにみる自由記述回答者の特徴	140
6.2 自由記述欄に多くみられた回答	142
アンケート結果のまとめ	157
付録	170
付録1 アンケートのポスター、質問内容	170
付録2 アンケート参加学協会データ	179
付録3 第三回アンケートデータ・図表	別冊
付録4 第四回アンケートデータ・集計表	別冊

(付録3は男女共同参画学協会連絡会 HP(www.djrenrakukai.org)よりPDF版を公表)

はじめに

男女共同参画学協会連絡会では、科学技術系専門職の分野における男女共同参画について、「技術者・研究者のコミュニティのおかれている現状を把握し、課題を抽出して提言をまとめること」¹⁾を目的に、概ね4年ごとに大規模アンケート調査を実施している。第一回・第二回は文部科学省の委託を受けて実施したが、第三回からは連絡会自らが加盟学協会の力を結集して取り組んでいる。定期的な調査研究により継続的な動向をとらえ、男女共同参画に関連する法律や施策など時代の動きに即応した意識調査を行うことで、政府事業の効果を検証し新たな政策提言に繋げることを意図している。

人口減少社会に突入した日本において、どのように生産性やイノベーション力を引き上げるかは大きな課題であり、その解決に向けて女性の働き方が注目されている。第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）では、「我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた科学技術・学術活動を活性化するため」に、また、「第5期科学技術基本計画」（平成28年1月閣議決定）では、「多様な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーション活動を活性化していくため」に、「女性の能力を最大限に発揮できる環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である」と明記している。女性の活躍を総合的に推進するために、平成28年4月に全面施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」は、国や地方自治体、民間企業等に対し、女性の活躍に関する状況把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務づけた。国際的には、平成28年に日本が議長を務めたG7伊勢志摩サミットの首脳宣言に、「教育や訓練などの能力構築によることのほか、科学、技術、工学及び数学（STEM）分野における女性の積極的役割の促進によることを含め、女性及び女兒をエンパワーすることにコミットする」こと、そのために「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）」を立ち上げること、が盛り込まれている。

このような社会の流れを背景に、本調査研究では、女性研究者・技術者が置かれている現状がどのように変化してきているのかを、男性研究者・技術者の現状とともに明らかにした。分析にあたっては、第三回調査と同様に、「役職などの男女差」「子育てと介護」「任期付き職、任期付き研究員」「施策認識」を重要項目として取り上げ考察した。回答数は前回調査を上回る18,000件を超え、自由記述も4,500件以上が集まり、これまで以上に内容の濃い報告書となった。回答を寄せていただいた各学協会のみなさまのご協力に感謝するとともに、これまでの報告書と同様、本書が今後の男女共同参画推進及び科学技術の一層の発展に寄与することを強く願う。

1) 男女共同参画学協会連絡会，平成15年度文部科学省委託事業報告書『21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像—男女共同参画推進のために—』，平成16年3月

男女共同参画学協会連絡会アンケート調査実行委員会 名簿

(プレアンケート実施 WG・アンケート実施 WG)

石田 佳子 (日本技術士会・環境技研コンサルタント)
井関 祥子 (日本分子生物学会・東京医科歯科大)
市 育代 (日本生化学会・お茶の水女子大)
岩熊 まき (日本技術士会・東京建設コンサルタント)
大坪 久子 (日本遺伝学会・日本大)
小川 温子 (日本生化学会・お茶の水女子大)
小野 弥子 (日本分子生物学会・東京都医学総合研究所)
柏俣 明子 (日本建築学会・大林組)
○北川 尚美 (化学工学会・東北大)
小口 千明 (日本地球惑星科学連合・埼玉大)
小林 哲幸 (日本生化学会・お茶の水女子大)
佐藤 恵 (日本動物学会・日本大)
澤田美智子 (日本動物学会・産業技術総合研究所)
志牟田美佐 (日本生理学会・東京慈恵会医科大)
ジョン フラナガン (日本物理学会・高エネルギー加速器研究機構)
須藤 智宏 (日本建築学会事務局)
多胡めぐみ (日本生化学会・慶応義塾大)
辻 佳子 (化学工学会・東京大)
所 千晴 (化学工学会・早稲田大)
豊島 陽子 (日本生物物理学会・東京大)
永田 典子 (日本植物学会・日本女子大)
野尻美保子 (日本物理学会・高エネルギー加速器研究機構)
原田 慶恵 (日本生物物理学会・京成大)
平田 典子 (日本数学会・日本大)
福島 孝治 (日本物理学会・東京大)
藤岡 恵子 (化学工学会・ファンクショナル・フルイッド)
道上 達男 (日本動物学会・東京大)
宮崎あかね (化学工学会・日本女子大)
村田 律子 (日本生化学会事務局)
本橋 令子 (日本植物生理学会・静岡大)
矢部希見子 (日本生化学会・福井工業大)
山口 恵子 (日本分子生物学会事務局)
吉江 尚子 (高分子学会・東京大)
吉宗 美紀 (化学工学会・産業技術総合研究所)
吉村由美子 (日本神経科学学会・自然科学研究機構)
渡辺 恵子 (日本生化学会事務局)

(○とりまとめ)

(アンケート解析 WG)

会田 弘 (化学工学会事務局)
石田 佳子 (日本技術士会・環境技研コンサルタント)
伊藤 大知 (化学工学会・東京大)
伊藤 紘子 (日本農芸化学会・日本大)
岩熊 まき (日本技術士会・東京建設コンサルタント)
裏出 令子 (日本農芸化学会・京都大)
江川紀美子 (日本建築学会・日本女子大)
大坪 久子 (日本遺伝学会・日本大)
柏俣 明子 (日本建築学会・大林組)
北川 尚美 (化学工学会・東北大)
熊谷日登美 (日本農芸化学会・日本大)
小伊藤亜希子 (日本建築学会・大阪市立大)
小口 千明 (地球惑星科学連合・埼玉大)
斉藤 彩 (日本建築学会事務局)
佐藤 恵 (日本動物学会・日本大)
佐野 幸恵 (日本物理学会・筑波大)
志牟田美佐 (日本生理学会・東京慈恵会医科大)
嶋田 弘僧 (日本技術士会・富士通)
須藤 智宏 (日本建築学会事務局)
東村 博子 (日本比較内分泌学会・名古屋大)
辻 佳子 (化学工学会・東京大)
寺田 宏 (日本建築学会・清水建設)
所 千晴 (化学工学会・早稲田大)
西野亜希子 (日本建築学会・東京大)
根岸 瑠美 (日本生物物理学会・東京大)
原田 慶恵 (日本生物物理学会・大阪大)
○阪東美智子 (日本建築学会・国立保健医療科学院)
平田 典子 (日本数学会・日本大)
道上 達男 (日本動物学会・東京大)
光田 恵 (日本建築学会・大同大)
宮崎あかね (化学工学会・日本女子大)
山崎 晋 (日本建築学会・日本大)
吉江 尚子 (高分子学会・東京大)
吉永 直子 (日本農芸化学会・京都大)
吉宗 美紀 (化学工学会・産業技術総合研究所)

(○とりまとめ)

第 15 期 運営委員長 挨拶

男女共同参画学協会連絡会 第 15 期運営委員長 北川 尚美（化学工学会）

連絡会の活動の中で最も重要な「大規模アンケート(科学技術系専門職の男女共同参画実態調査)」の第 4 回が昨年 2016 年 10 月 8 日から 11 月 7 日まで実施され、その解析報告書が完成した。第 15 期幹事学会である化学工学会は、プレアンケート実施 WG のコア学会を引き受け、2015 年 4 月 27 日の第一回会合以来、過去のアンケートに関係された方々の牽引の下、総勢 36 名のボランティアメンバーで作問に取り組んだ。第 3 回アンケートでの課題に基づき、特に、1) 研究者に加え、技術者の視点を入れること、2) 設問数を増やさず、スキップなどを使って効率的に回答できる仕組みを作ること、に注力した。設問数を減らすことも十分に議論したが、4 年毎に実施し積み重ねてきた過去の解析結果との比較は非常に貴重なものであるため、最小限の設問の入れ替えに抑えた。慎重に議論を重ねてきたものの、アンケート実施後に必要な情報の取りこぼしなどに気づき、反省点も多々ある。当然ではあるが、作問から解析までを経験することではじめて 1 つ 1 つの設問の意義や重要性の理解に至るのだと痛感している。

今回の大規模アンケートでは、アンケート実施 WG を立ち上げずに、そのままプレアンケート実施 WG が兼任した形で取り組んだ。今回は新たに、自然科学系の日本学術会議協力学術研究団体、国立大学協会、日本私立大学連盟など、連絡会の会員以外にも積極的な協力を依頼し、最終的には 18,000 件を超える回答を得ることができた。ただ、残念なことに 3,000 人余り最後まで回答したものの送信ボタンが押されておらず解析対象から外れてしまった回答もあった。今後は、このような状況を防ぐような配慮も必要と考える。また、諸事情で仕事を継続できずに離職された方々からの意見こそ重要であるとの指摘もあり、今後その方策を考えていくことも必要となるであろう。

アンケート実施後、次期幹事学会である日本建築学会がコア学会となり、2016 年 11 月 24 日から解析 WG が立ち上がった。それから 10 か月余り、総勢 35 名のボランティアメンバーの多大な尽力の下、本報告書が完成した。解析 WG は大抵夕方 5 時から開始し、各々の終電に近い時間まで開かれており、熱心な議論が繰り広げられていた。メンバーには、新たに妊娠中や産休明けという若い方々も加わり、世代交代も徐々に進んでいるようで心強い。

次のバトンは提言・要望書 WG に渡される。本報告書を活かし、男女を問わず 1 人 1 人が能力を活かして思う存分に働ける環境ができるよう、我国の男女共同参画が大きく前進することを期待する。

第 16 期 運営委員長 挨拶

男女共同参画学協会連絡会 第 16 期運営委員長 寺田 宏（日本建築学会）

男女共同参画学協会連絡会は 2002 年 10 月 7 日に理系の学協会の男女共同参画担当者が設立してから 15 年目を迎え、2017 年 11 月からは日本建築学会が第 16 期幹事学会をつとめます。

大規模アンケート調査は昨年 10 月から 1 か月間ウェブ上で実施され、その後調査データを解析いたしました。ここに、男女共同参画学協会連絡会がその報告書「第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」を公開し、第四回調査結果による男女共同参画のさらなる進化を期待できるものと思っております。

今回の第四回大規模アンケート調査は、第 15 期で実施、第 16 期でアンケート解析WGが解析と本報告書を作成し、2 期にわたり連携して完成いたしました。前回参加いただいた先生方の経験を活かすと同時に、新たな問題までを見据えた報告書となっており、今回アンケートに関わられた多くの皆様の努力は多大なものでした。ご尽力いただきありがとうございました。

わが国でも男女共同参画に関するアンケート調査は、様々な形で行われていますが、科学技術系専門職分野での大規模な調査は多くはありません。そのため、4-5 年ごとに実施される大規模アンケート調査は定点観測的に意識や実態の変化を捉えるだけでなく、国内外社会の加速度的な変化に伴う新たな課題も浮き彫りにしてきました。そして、課題解決あるいは改善にむけて男女共同参画学協会連絡会は提言や要望書を作成してきました。今後、各学協会による独自の解析や、男女共同参画学協会連絡会のWGによるクロス集計解析によって第四回アンケート調査の結果がさらに深掘りされます。同時に、提言・要望書を通してわが国の男女共同参画が大きく前進することを期待しています。

最後に、第四回大規模アンケート調査を企画実施した男女共同参画学協会連絡会の運営委員の皆様、WGの皆様、さらにはアンケート協力参加を表明いただいた学協会並びに辛抱強く約 90 の質問に答えてくださった 18,000 名以上の回答者の皆様に改めて深く感謝を申し上げます。

アンケート調査結果

本アンケートを実施するにあたり、平成 26 年度よりプレアンケート実施 WG によって実施年度の検討およびアンケート項目の作成が行われた。アンケート項目の設定については、第一回、第二回及び第三回の調査の項目を可能な限り踏襲し、経時的な検討が可能になるようにした。また、新たに介護の項目を加える一方で項目数の増加を避けるために一部の設問を削除した結果、第四回のアンケートでは合計 42 項目、88 の質問を設定することになった。アンケートの実施に関しては、所属する学協会の構成員に対し、平成 28 年 10 月 8 日から 11 月 7 日の期間を設け、Web サイトにアクセスして項目に答えるという形式により実施した。

注)

第四回調査においては下記の点について各章とも共通に定義している。

○「所属機関」について

所属機関は、国立大学、公立大学、私立大学と高専・各種学校を「大学・高専等」としてまとめ、公的研究機関とその他研究機関を「研究機関」とし、「企業」、「官公庁」、その他と無所属を「その他」として、合わせて 5 つのカテゴリーに分類した。

○「職域分類」について

役職に基づく 5 つのカテゴリーに分けた。「大学・高専等」「研究機関」において、①PI(教授・准教授・講師・執行部・理事・ユニット長・グループリーダー長・主任研究員)、②NPI(助教・助手・研究員(任期付き研究員含む)・技術員)の 2 つのカテゴリー、「官公庁」「企業」において③管理職(取締役・事業部長・部長・課長)、④一般職(主任・一般社員)の 2 つのカテゴリーとし、⑤学生と合わせて職域について 5 つのカテゴリーに分類している。

さらに任期の有無によると 9 つのカテゴリーに分かれる。すなわち(A)任期なし PI、(B)任期付き PI、(C)任期なし NPI(任期なし研究員を除く)、(D)任期付き NPI(任期付き研究員等を除く)、(E)任期なし研究員、(F)任期付き研究員(任期付き研究員等、定年退職後の再任用で任期付き研究員となった人も含まれる)、(G)管理職(企業の実業取締役・事業部長・部長・課長)、(H)一般職(主任・一般社員)、(I)学生、に分類し、このあとの集計分析に使用した。

なお、ポスドクについては「任期付き研究員」と解釈して分類したために「ポスドク」は原則使用していない。しかし、ポスドクの地位について調査している個所についてはポスドクの用語を残している。

第一章 各項目の集計結果

1.1 基礎データ

年齢・性別（質問 1、2；図 1.1-2）

回答者は男性 13,162 名、女性 4,997 名（28%）であった。第三回調査の 4,356 名（27%、図 1.1）と比べ女性回答者の比率は微増であったが、女性回答者数としては前回より 641 件増加、15 ポイントの増であった。図 1.1 に年齢分布を示す。

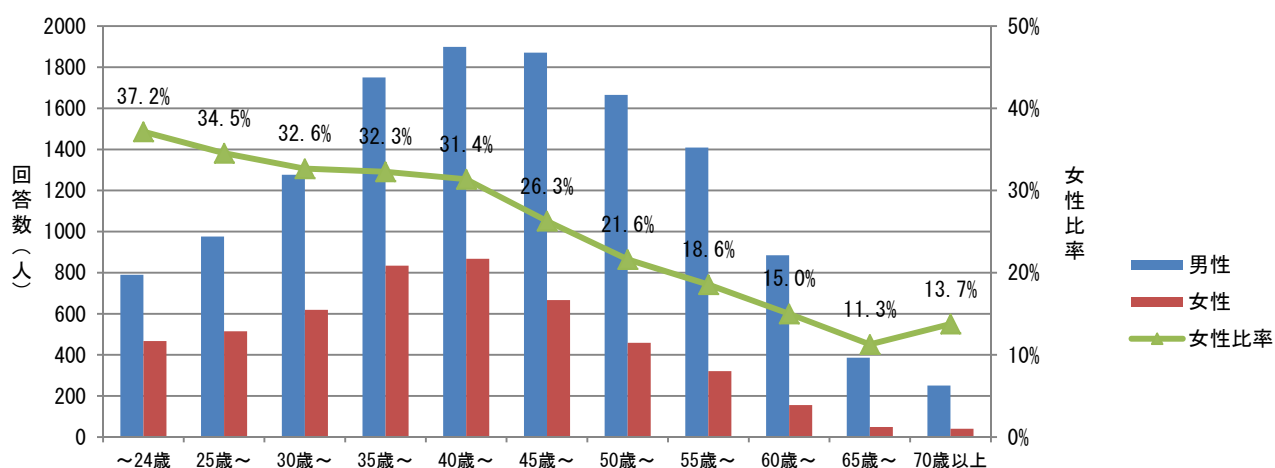


図1.1 回答者の年齢分布と女性比率

回答者の年齢分布に関しては、回答者数の最も多い年齢層は 40～44 歳で、第三回調査の最も高い層（前回における 35～39 歳層）と同一層でありこの年代の関心の高さがうかがえる。回答者の女性比率が最も高いのは 24 歳未満で今回の調査で年齢が高くなればなるほど女性比率が減るようであるが、70 歳以上の年齢層においては 13.7%と比率の上昇がみられた。

図 1.2 に男女別の全回答者の年齢別割合を示す。男女別の全回答者の中で最も高い割合を示したのは男女ともに既述のように 40 歳から 45 歳の層であるが、女性の場合は 35 歳から 40 歳の層が僅差で次の数値を示し、さらには 30 歳から 35 歳、45 歳から 50 歳の値も含むとおよそ 30 歳代、40 歳代の女性が男女共同参画推進に関心が高い。それに比して男性は 35 歳から 55 歳とピークの年齢が高くなる。この差異を踏まえて、次章以降でその声を分析していく。

第一章 各項目の集計結果

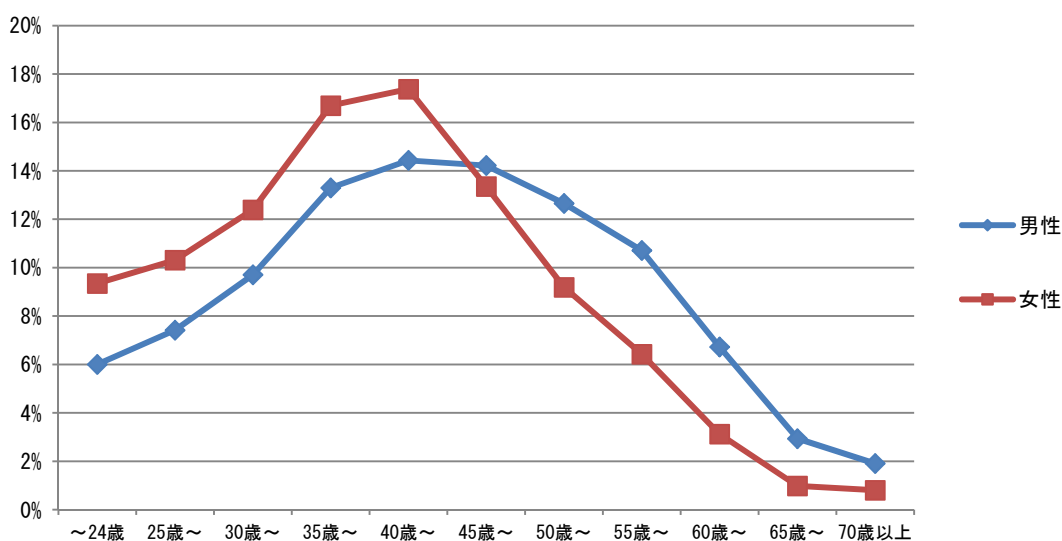


図1.2 男女別回答者の年代分布

学歴・学位（質問3、4；図1.3-7）

図1.3に示すように、最終学歴の男女における比率を第三回調査同様に比較すると、男子では学部卒、および修士課程の比率が増加、それに比して女子は全体比率に大きな変化はなかった。

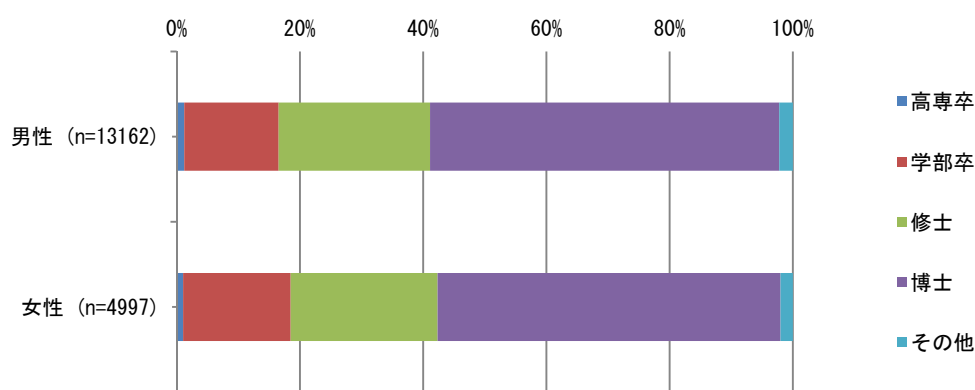


図1.3 最終学歴（単数回答）

男女比較においては学部卒の割合は女性のほうが若干高く、この傾向は第三回調査よりも差が小さくなった。修士課程修了者は男性25%、女性24%で大きな差は前回同様になかったが、博士課程修了者でも男女差が縮小の傾向にあり、前回調査では8ポイント程度の差があったが、今回は男性57%、女性57%と同じとなった。男女ともに大学院修了者は81%、79%にのぼり、第三回調査（図1.2）と比べ男性は6ポイント減少、女性は2ポイント減少した。

学位取得状況は今回調査でも前回同様に男性のほうが若干高いが差は縮小している（図1.4）。

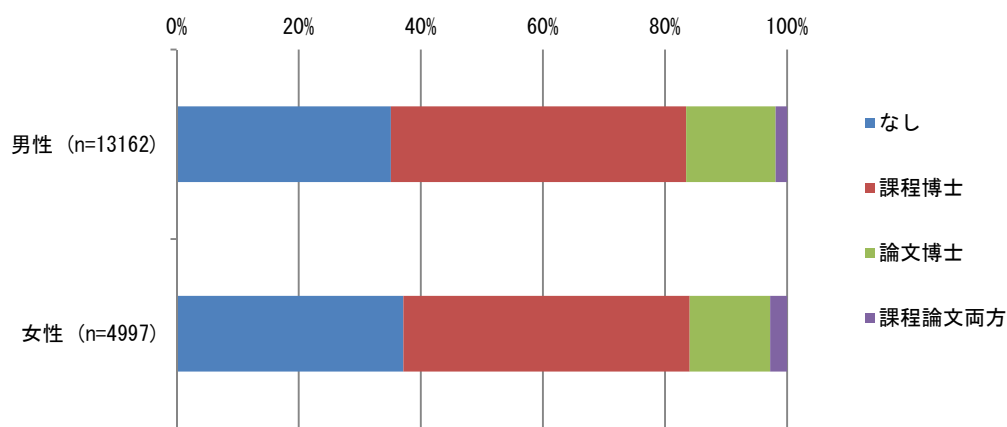


図1.4 学位取得状況（単数回答）

男女全体の学位取得率は65%（男性8,543名65%、女性3,141名63%）となり、第三回調査（図1.3）の男性8,930名75%、女性2,923名67%に比べて比率は減少した。女性の年齢別でみると、第三回調査で取得率80%に近づいたのは35～40歳であったが、今回は40～45歳となり前回と同一人の層が80%に到達している（第二回調査は50歳代）。全体の年齢断面図別の傾向は前回同様に30歳代で急速に増加し、全体の傾向は第三回調査と変わらなかった（図1.5、図1.6）。なお、年齢断面の傾向は男性にも同じようにいえるが、45歳以上で学位なしの回答が今回調査では20%を超えて増加している（図1.5）。

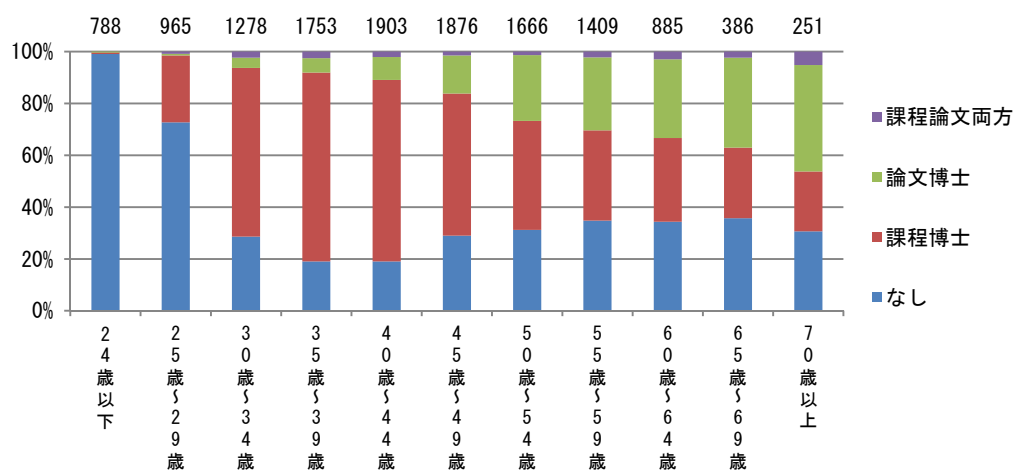


図1.5 男性の学位取得率の年齢分布（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

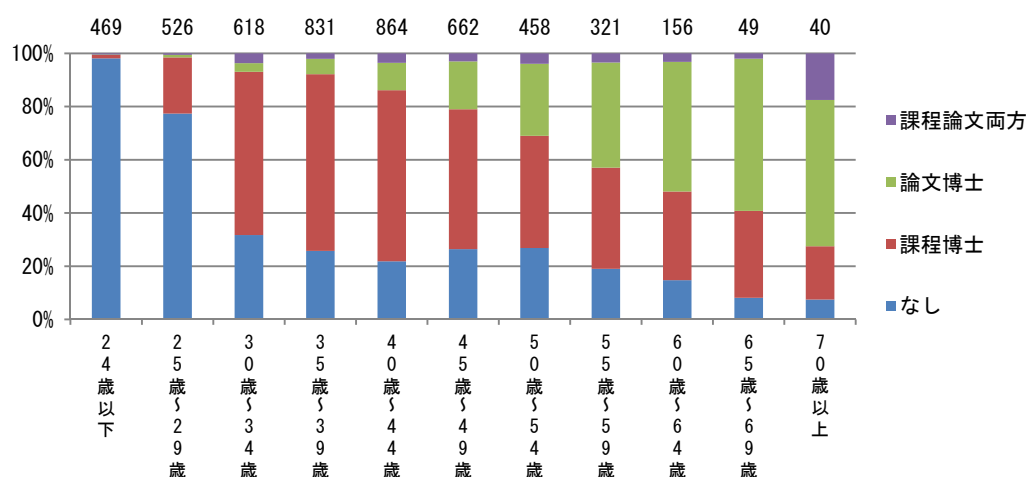


図1.6 女性の学位取得率の年齢分布（単数回答）

なお、男性の学位取得の年齢分布の24歳以下で取得の回答が5名あるが、その正誤を追跡できなかった。ほかのアンケート回答の母数と統一を図るためにそのまま表記している。

また、学位取得後の経過年数においては、学位取得後の経過年数16年以上では男性が45%に達しているが、女性は31%であった。また、年齢断面に対する学位取得者の増加率であるが、15年までの5年刻みの増加率が男性は21%、27%であるのに対して女性は8%、6%と取得率の変化が男性に比較して小さいという顕著な違いをみせている（図1.7）。

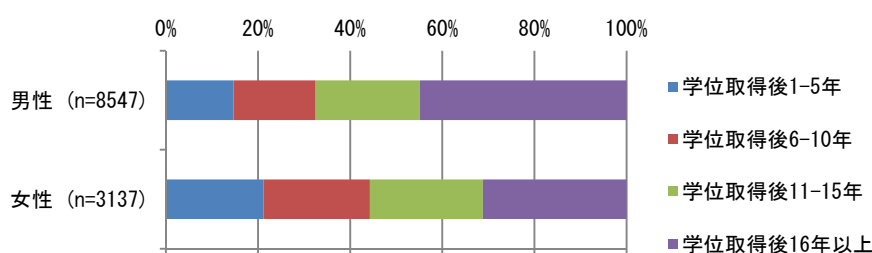


図1.7 学位取得後の経過年数（単数回答）

所属学協会（質問5；図1.8）

回答者全員に対して、男女共同参画学協会に加盟する正規メンバーとオブザーバー参加の学協会のほか、アンケート調査に協力参加を表明した学協会の合計90学協会について、複数選択可能として所属を尋ねた。図1.8に学協会ごとの回答者数とその女性比率を示す（各学協会の会員数と会員の女性比率は付録に示す）。いずれの学協会もアンケート回答者の女性比率は会員の女性比率よりも高かった。この傾向は前回調査から続いており、各学協会の女性がより積極的に回答に臨む傾向は変わらず高いことを示している。女性回答者数と女性回答比率の増加は、この分野の女性研究者・技術者の数そのものとはみられない。この学協会選択（複数選択可能）の延べ回答者数は32,913人であり、無所属またはその他と回答したものを除く回答者数は26,897名となっているため、学協会に所属する回答者は1人平均およそ1.65の学協会に所属していることになる。

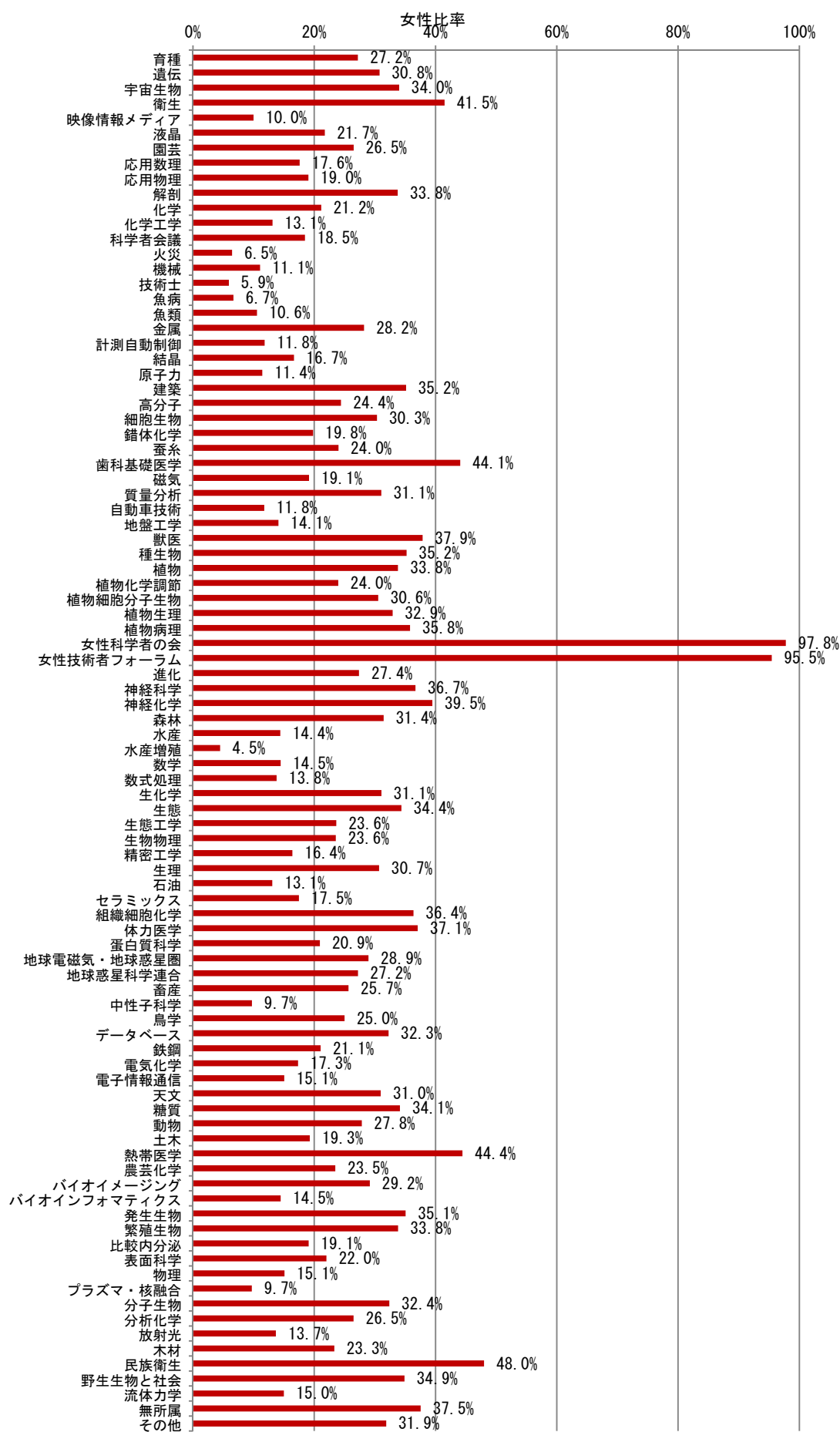


図1.8 回答者の所属学協会分布と女性比率（複数回答）

就業状況及び専門分野と所属機関（質問 6；図 1.9）

現在の就職状況については回答者のおよそ 85%が就職、男女差は大きくはない状況であった。（男性 86%、女性 83%）退職しているとの回答は男性で 4%、女性で 2%であった。

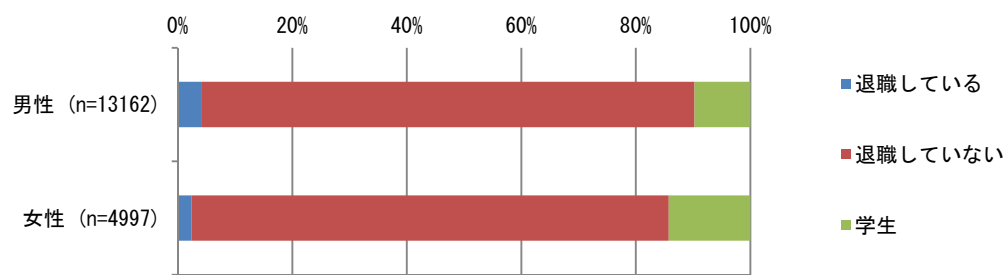


図1.9 現在の就職状況（単数回答）

専門分野別（質問 6；図 1.10）

専門分野別の男女回答数と女性比率を図 1.10 に示す。専門分野別の回答者数では、第三回調査と同様、生物、生命系が最も多かったが、回答者数の減少は今回の調査においてカテゴリーを農学系と分離したためと思われる。総じて工学系の回答が増加した。女性比率については、そのほかを除くと医歯薬系が最も多かったが、前回調査とカテゴリーが異なるために単純比較は行わない（図 1.10）。

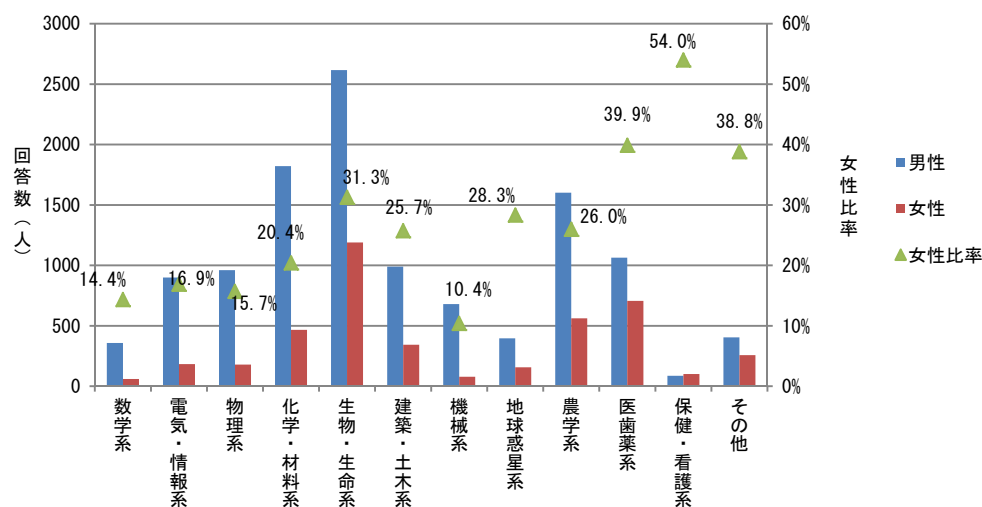


図1.10 専門分野別回答数（単数回答）

職種別回答数を見たのが図 1.11 である。今回調査において営業職を選択肢に設けたが工学系は次項の回答での所属でも明らかなように企業の比重が大きく技術職、営業職の回答が電気、情報系、建築、土木系、機械系に高い回答がみられる。

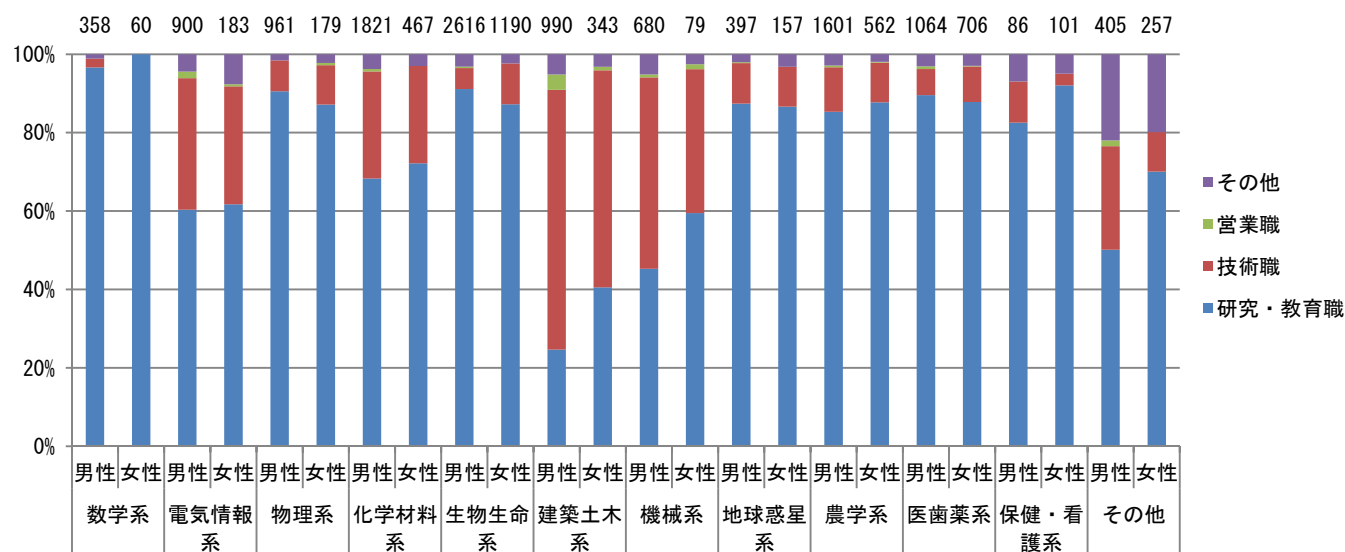


図1.11 専門分野別回答比率（職種別）（単数回答）

所属機関（質問6；図1.12-13）

所属機関別の男女比を図1.12に、女性比率を図1.13に示す。それぞれの所属機関のうち、国立大学、公立大学、私立大学と高専・各種学校を「大学・高専等」としてまとめ、公的研究機関とその他研究機関を「研究機関」とし、「企業」、「官公庁」、その他と無所属を「その他」として、5つのカテゴリーによる分類をこの後の分析に使用した。

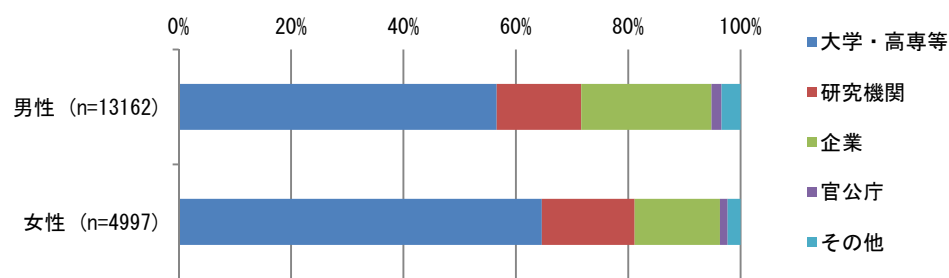


図1.12 所属機関比率（単数回答）

回答者の所属は、大学が10,680名59%、研究機関が2,803名15%、企業が3,811名21%、官公庁が303名2%であり、第三回調査と比較すると大学(前回10,011名61%)と研究機関(前回3,380名21%)の割合が減少し、企業(前回2,411名15%)の回答者の割合が増加した(図1.12)。企業と官公庁における女性比率は20%、23%(前回約23%)となっており、大学(30%、第三回調査28%)および研究機関(29%、第三回調査26%)とはまだ6~10ポイントほどの差があった(図1.13)。

第一章 各項目の集計結果

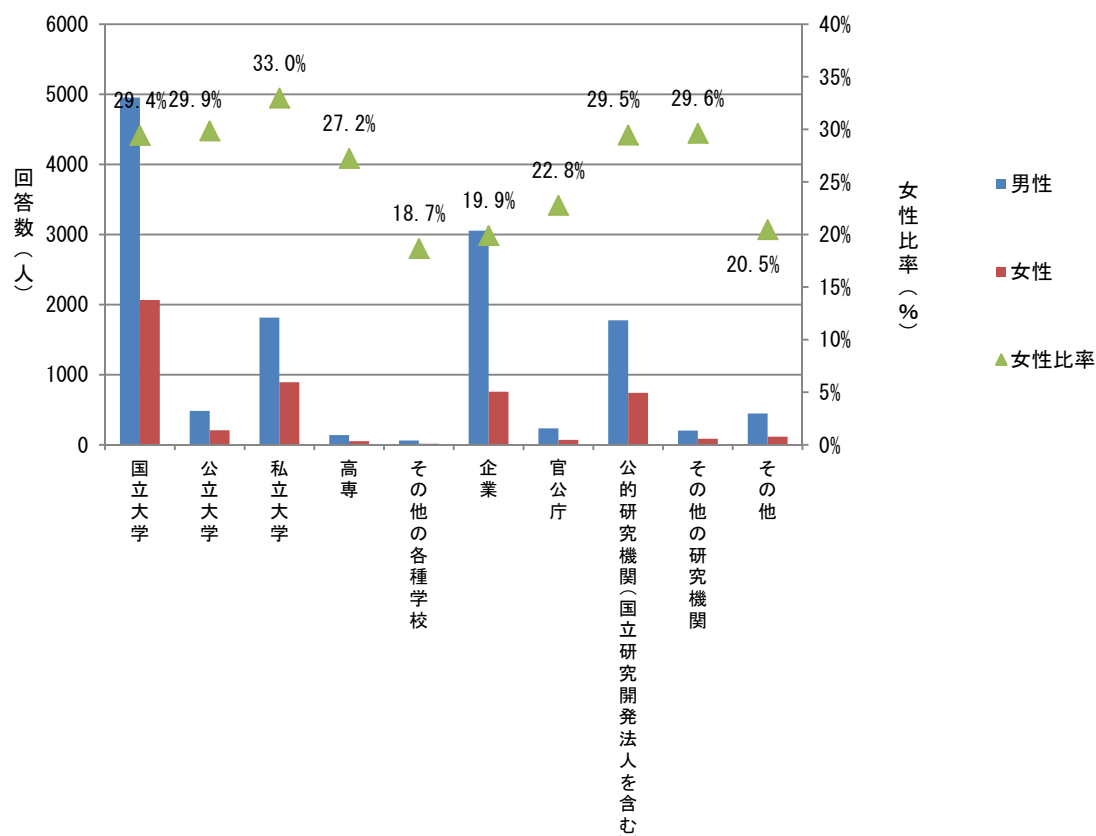


図1.13 所属機関別の男女回答者数と女性比率（単数回答）

男女別の構成比を示したものが図 1.14 と図 1.15 である。専門分野と所属機関の関係をみると、男女とも数学系はほとんどが大学所属であること、物理系と生命生物系では大学と研究機関との合計が 90% 以上を占めたことは前回調査と同様とみられる。また、電気・情報系、化学・材料系、建築・土木系、機械系などの工学系では企業の割合が高く、女性の実社会への進出が第三回調査よりも加速したと考えられる。

同じデータを所属機関別でみると、大学と研究機関では生命・生物系がかなりの比重を占めた(図 1.16)。大学では医歯薬系が女性の比率が高く、研究機関においても医歯薬系で違いがみられた。ただし研究機関においては専門分野別の大きな差はみられなかった。企業においては特徴的な差はみられず工学系についても大きな差はなかった。

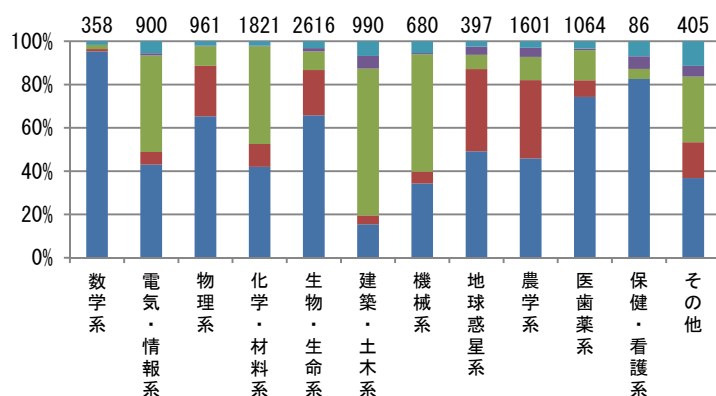


図1.14 男性における所属機関の構成比
(専門分野別) (単数回答)

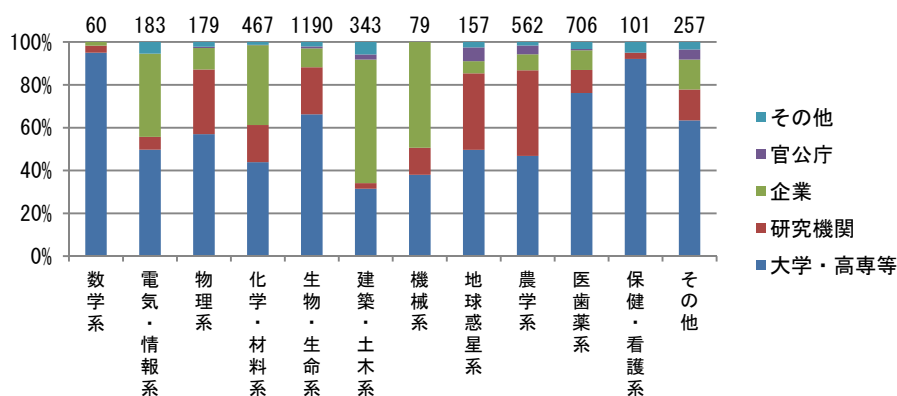


図1.15 女性における所属機関の構成比
(専門分野別) (単数回答)

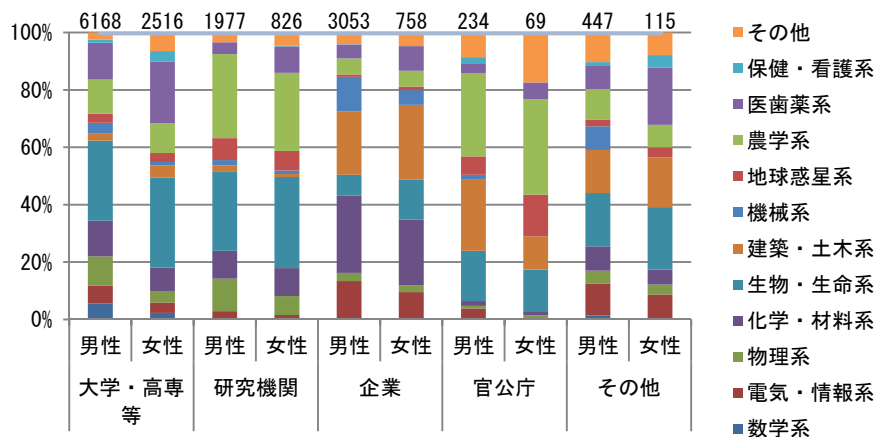


図1.16 所属機関別の専門分野比率 (単数回答)

役職(質問7 ; 図1.17)

男女それぞれの役職割合を図1.17に示す。第三回調査(図1.17)と同様、職位が高いほど女性の割合が少なかった。役職ごとの男女比はほとんどの役職において第三回調査(図1.17)より女性比率が上がっているが、事業部長および同等職、企業、技術員(大学・高専等)における女性比率が下がった。役職については男女差が大きくみられるため、第三回調査同様(図1.17)、重要項目の「役職などの男女差」として第二章で詳細な分析を行った。

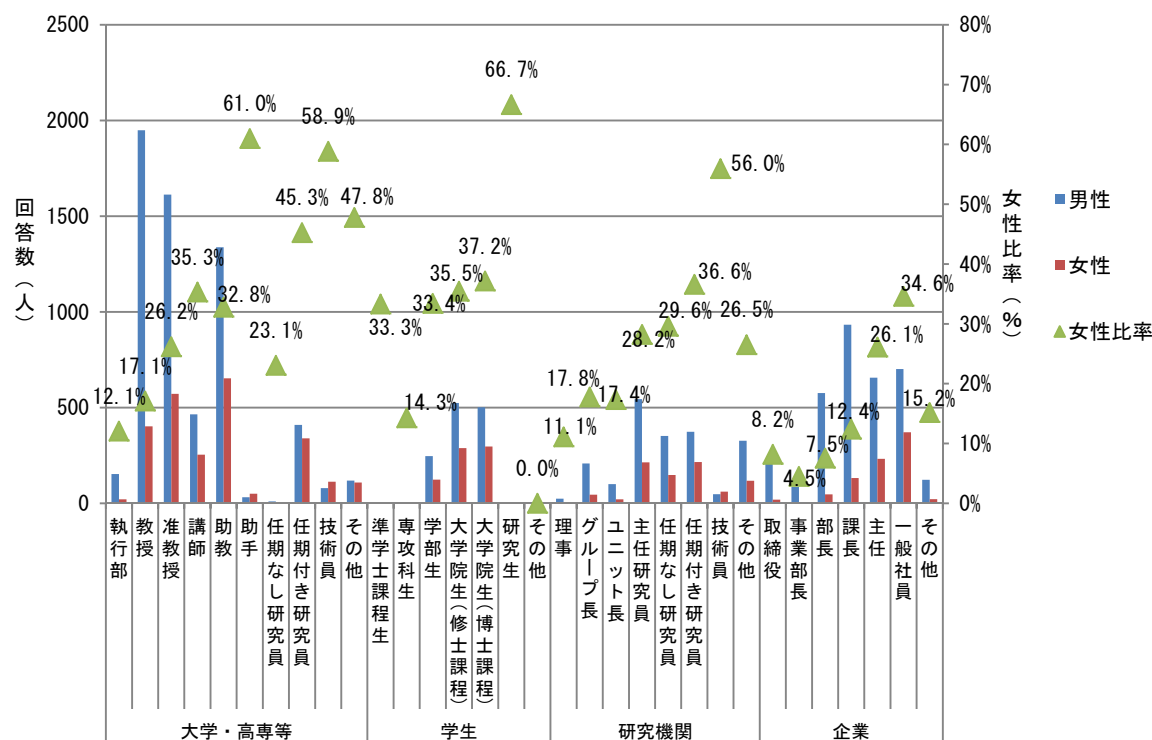


図1.17 役職別回答数（複数回答）と女性比率

職種(質問 6.1 ; 図 1.18-20)

研究職と技術職の割合を男女別に調べたところ、男女とも8割程度が研究・教育職であり大きな差がなかった(図 1.18)。これは第三回調査と同様の傾向であるが、第三回調査(図 1.7)では女性よりも男性の方が研究職の割合が高かったのに対し、女性の方が研

究・教育職の割合が高くなっている。更にこれらの職と学位の有無、所属機関や分野との関連を調べた。研究・教育職の約80%強が学位取得者であった一方、技術職における学位取得者は約20%であり、ここでも大きな男女差はみられなかった(図 1.19)。また、営業職における学位取得者は男性が約20%と技術職と変わらないのに対し、女性ではほぼ学位なしで、男女差がみられる結果となった(図 1.19)。

所属機関別では、大学・高専等と研究機関の大部分は研究・教育職であり、男女に大きな差はみられなかった。企業では研究・教育職に比べて技術職が若干多く、男性に比べて女性では研究・教育職が多い傾向がある(図 1.20)。この点も第三回調査(図 1.9)の結果と大きく変わらない。

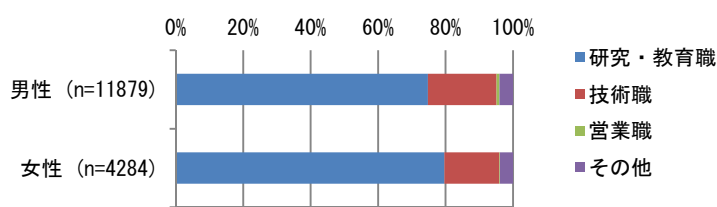


図1.18 研究職と技術職の比率（単数回答）

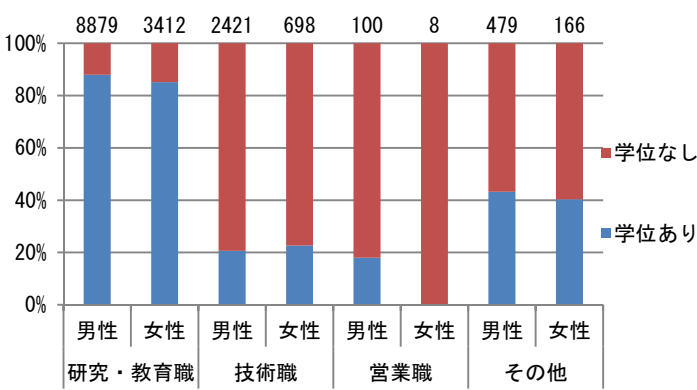


図1.19 職種と学位取得の分布（単数回答）

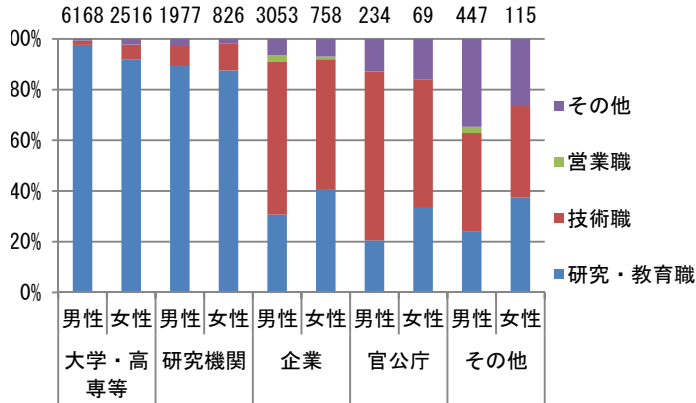


図1.20 所属機関と職種の分布（単数回答）

年収(質問9；図1.21-22)

男女別の年収分布を図1.21に示す。第三回調査(図1.18)では学生を含む回答者全員の年収の分布を示したが、第四回調査(図1.21)では学生は回答から除外している。男性は400から1000万円に分布が広がっており、600から700万円、800から900万円がピークとなっている。女性は600から700万円にピークがみられた。

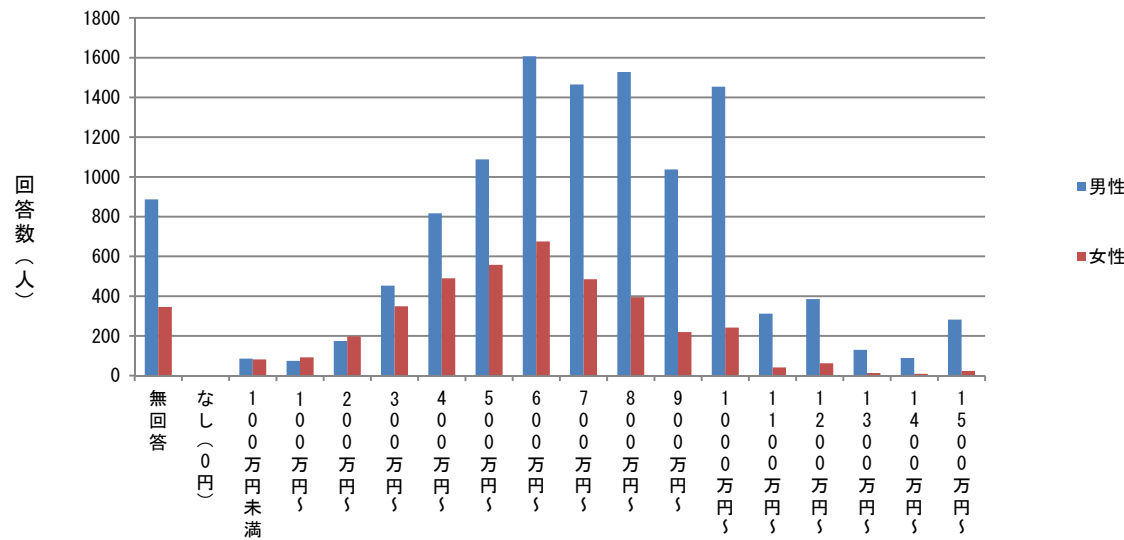


図1.21 男女別年収分布（単数回答）

所属機関別に年齢と平均年収の関係をみると、ほぼ全ての年齢層で女性の平均年収は男性の約80%と低かった(図1.22)。ただし、大学・高専等の「65歳～69歳」、企業の「40歳～44歳」、官公庁の「45歳～50歳、50歳～54歳」では女性の方が、平均年収が高い。研究機関、企業では、男性は60歳以降平均年収がそれ以前と減少するものの、「60歳～64歳」以上がほぼ同水準を保っているのに対し、女性は、大きく減少している点が今回の特徴である。官公庁の「60歳～64歳」以上の女性の平均年収のデータがないため、グラフに記載していない。年収におけるこの顕著な男女差は、主に雇用形態と役職の差によるところが大きいとみられる。

第一章 各項目の集計結果

男女ともに企業と研究機関、官公庁での平均年収のピークは50代後半だが、大学・高専等では55歳から60代前半とピーク時の年齢が若干遅くなっている。第三回調査（図1.19）同様、男女ともに平均年収がピークとなる年代が同様の傾向を示した。

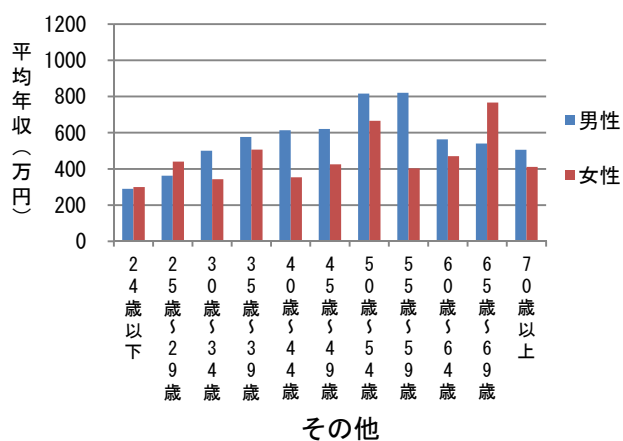
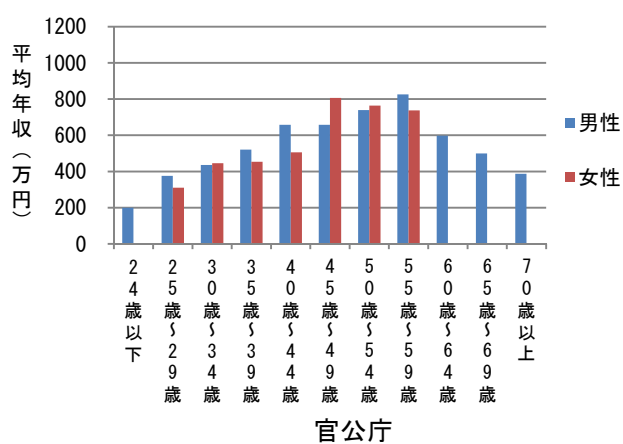
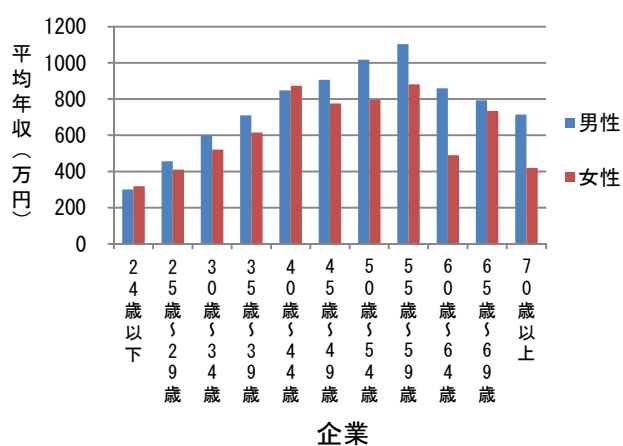
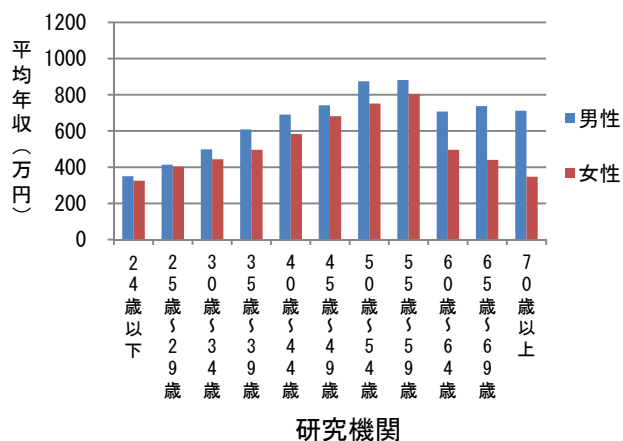
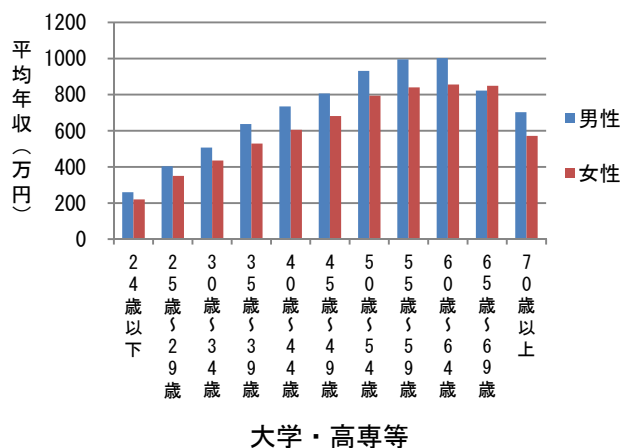


図1.22 所属機関別の平均年収（単数回答）

1.2 仕事

雇用形態（質問 10；図 1.23-25）

機関別でみると、大学・高専等では他の機関と比べて任期なし職の割合が少なく、男性でも 60%を下回っており、女性に関しては 40%強にすぎない。一方、企業では男女とも任期なし職が 90%を超えており、男性よりも女性の方が任期なし職の割合が多い結果である（図 1.23）。官公庁では約 90%が任期なし職であり、男女差はほとんどみられなかった。

年代別集計について第三回調査（図 1.39）と比べると、大学・高専等の男性 30-40 代において任期付き職の割合の増加がみられた。雇用形態毎の

男女比率をみると、25-34 歳の女性では、大学・高専等と研究機関ともに任期なし職よりも任期付き職の方の割合が高かった（図 1.24）。この傾向は第三回調査（図 1.39）と同じである。また、企業および官公庁においては、雇用者全体の年齢別分布が女性では男性に比べて若年にシフトしていた（図 1.24）。

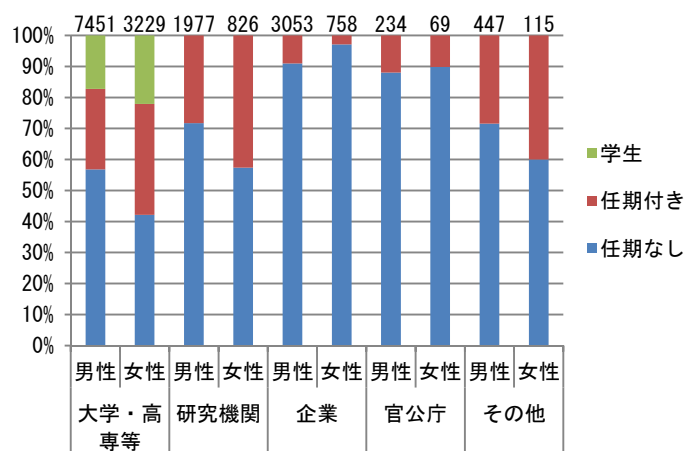


図1.23 雇用形態（機関別）（単数回答）

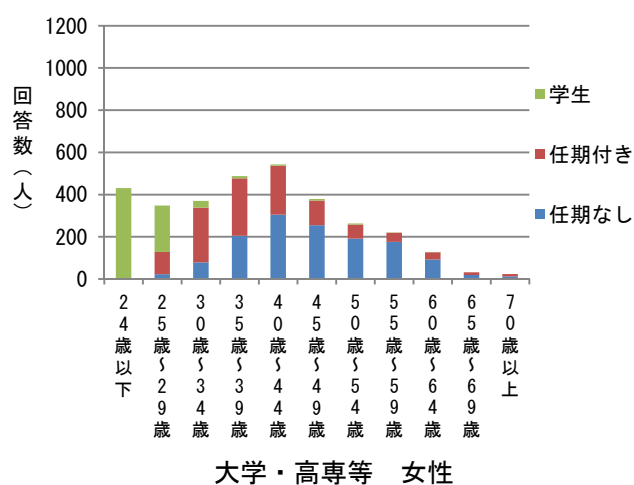
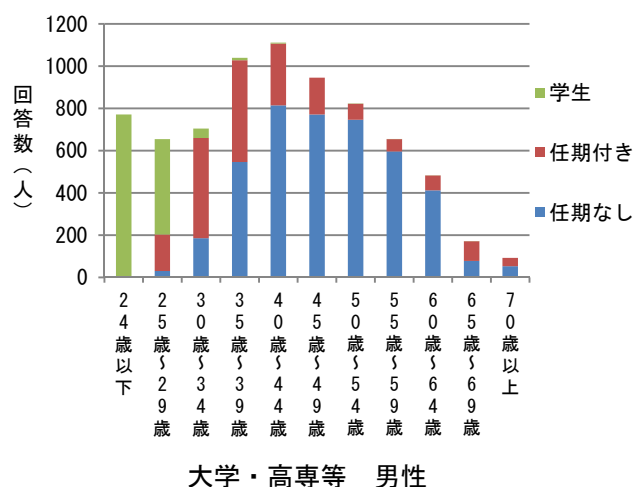


図 1.24 雇用形態（機関・年齢別）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

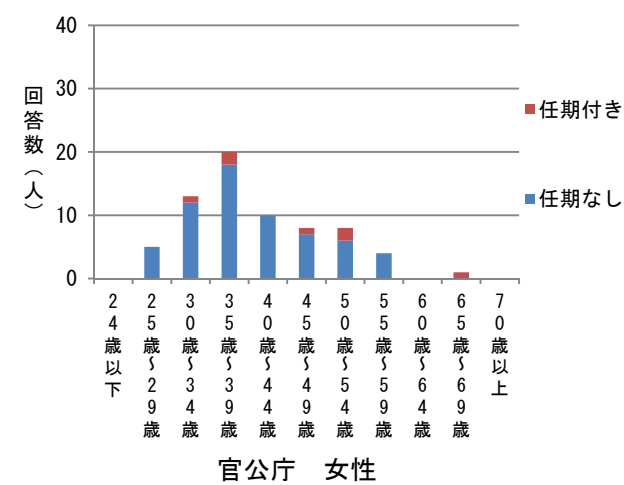
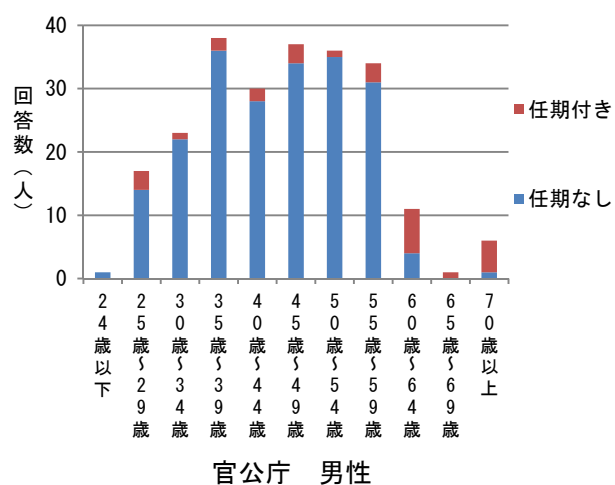
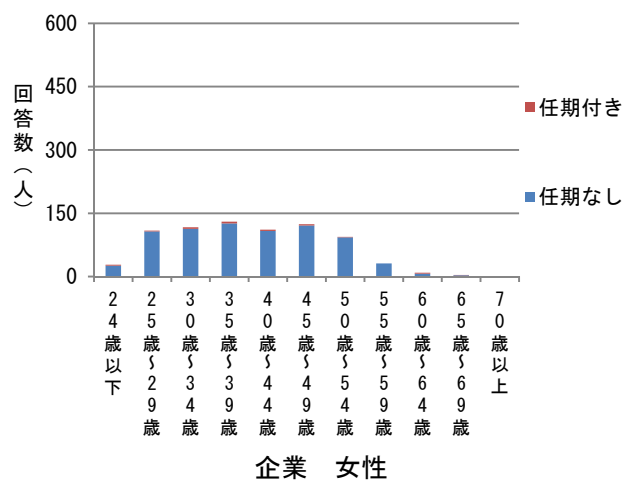
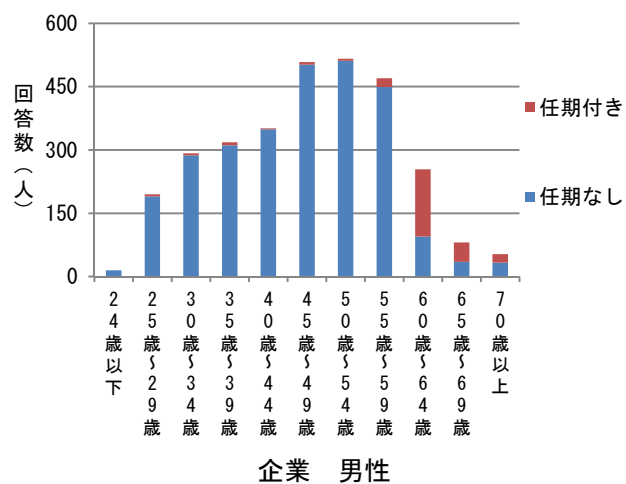
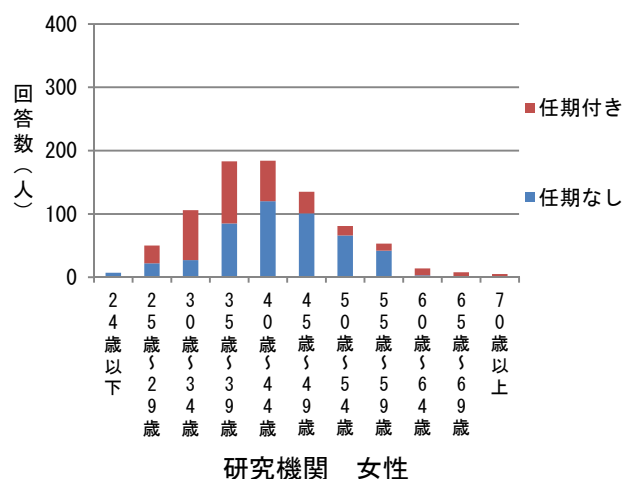
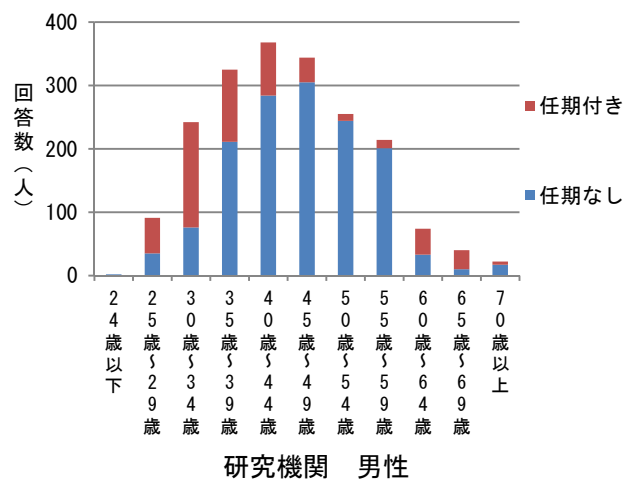


図 1.24 雇用形態（機関・年齢別）（単数回答）
（続き）

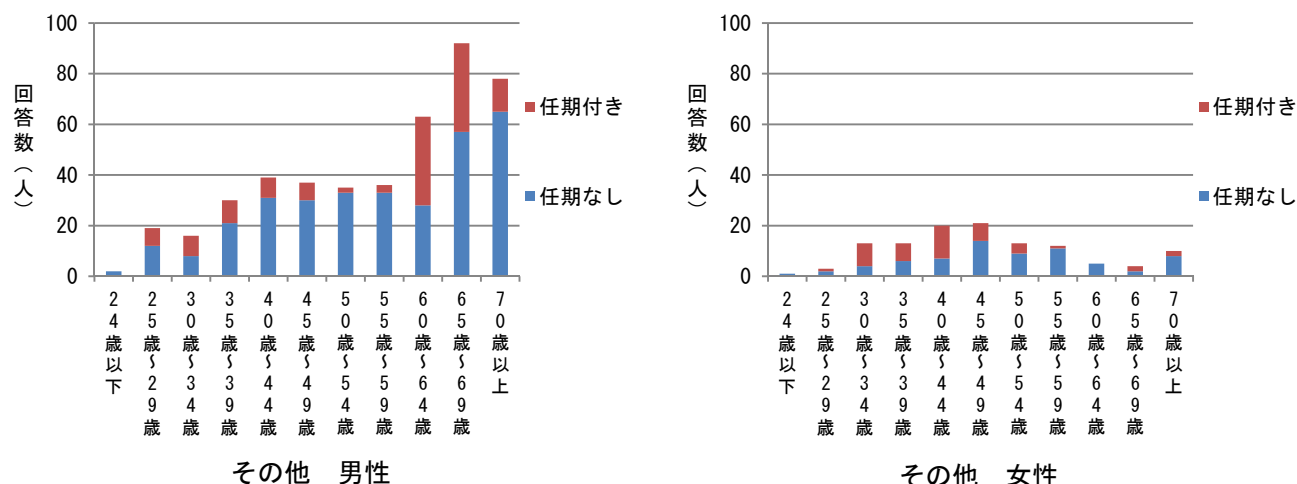


図 1.24 雇用形態（機関・年齢別）（単数回答）
（続き）

専門分野別の雇用形態比率（学生の回答を除く）では、男女とも生物・生命系と医歯薬系において任期付き職の割合が顕著に高かった（図 1.25）。また、この二分野については女性で特に任期付き職の割合が高いが、さらに、女性では、地球惑星系、物理系で任期付き職の割合が高い。第三回調査（図 1.40）と比べると、全体的に男女ともに任期なし職の割合が減少している。詳細は、後述の「第四章 重要項目：任期付き職・任期付き研究員」で取り上げる。

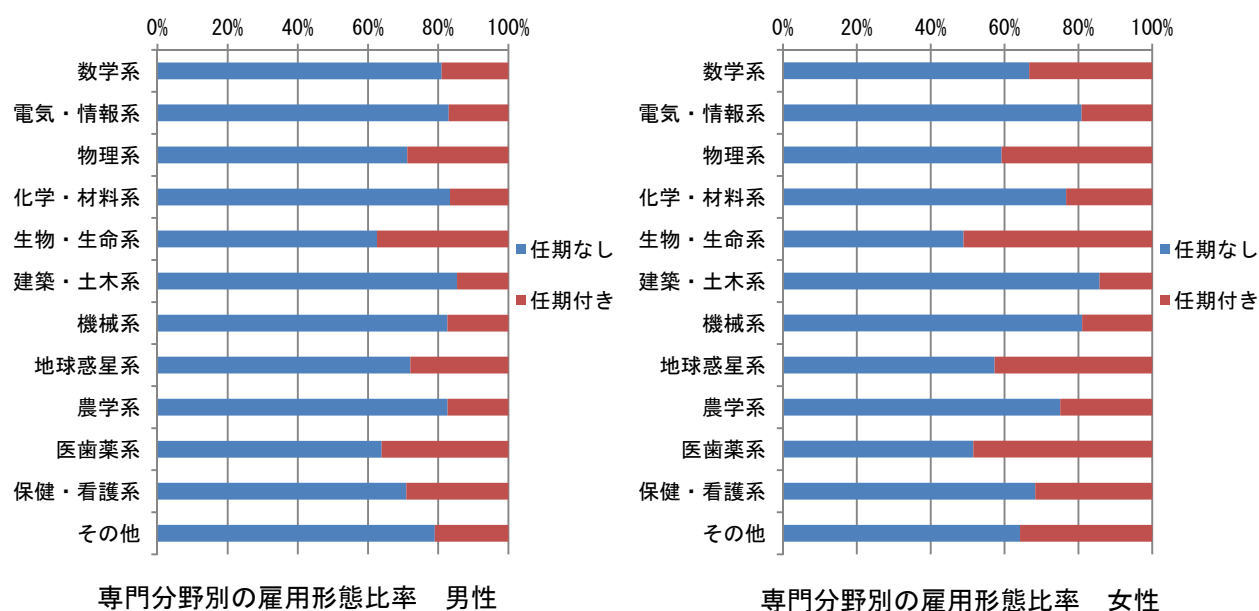


図 1.25 専門分野別の雇用形態比率（単数回答）

任期付き職（質問 1 1、1 2；図 1.26-39）

この質問については、無回答者を区別して集計している（図1.26、図1.27、図1.28、図1.36、図1.37、図1.38、図1.39）。第三回調査（図1.41、図1.42、図1.43、図1.47、図1.48、図1.49、図1.50）では、

第一章 各項目の集計結果

無回答者を区別していないため、異なる結果となっている。現在、任期付き職に就く回答者については以下の通りである。現職の任期年数は、男性女性とも「10年以内」が最も多く、男性では次いで「3年以内」、「10年超」、女性では次いで「10年超」となっている(図1.26)。所属変更回数は、男性が1>2>3>4回以上で、女性は1>2回、4回以上>3回である(図1.27)。男女ともに「0回」は非常に少ない結果であった。

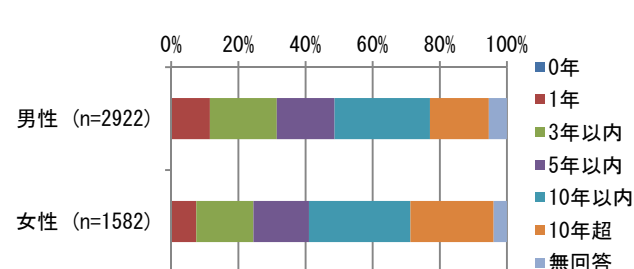


図1.26 現職（任期付き職）の任期年数（単数回答）

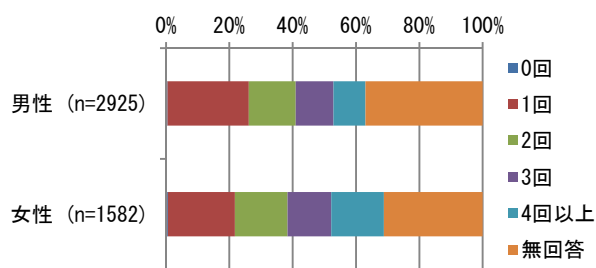


図1.27 所属変更回数（現：任期付き職）（単数回答）

任期付き職の在職合計年数では、10年を超える割合が20%程度であるが、女性が第三回調査(図1.43)において20%強であったのに比較して、第4回調査で30%強と10ポイント増加したのは特筆すべきである(図1.28)。5年を超える割合は、男性で約50%、女性では約60%となっており、第三回調査(図1.43)よりも微増している。契約勤務時間については、40時間以上の割合については男性の方が女性よりも若干大きい、30時間以上(30時間以上と40時間以上の和)としてみると男女差はあまりみられなかった(図1.29)。なお、10時間未満が10%強みられるが、10時間未満には「0時間」回答も含まれる。

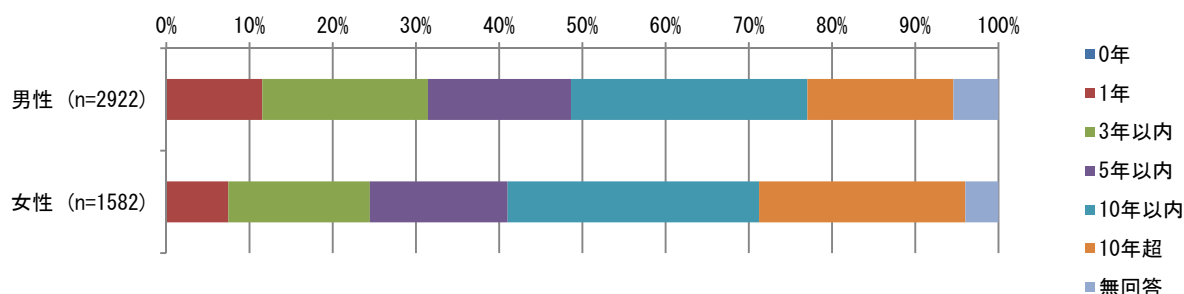


図1.28 任期付き職合計年数（単数回答）

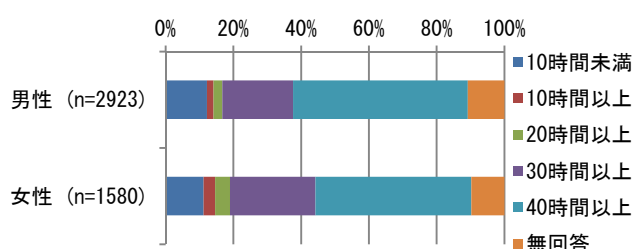


図1.29 契約勤務時間（1週間あたり）（単数回答）

任期付き職の期間を専門分野別にみると、専門分野の差があまりなく、約90%が任期付き職経験ありであった。専門分野別の所属変更回数は、物理系、生物・生命系、地球惑星系で約70から80%、続いて数学系、化学・材料系、農学系、医歯薬系で約50から70%が所属変更を経験している(図1.30、31)。

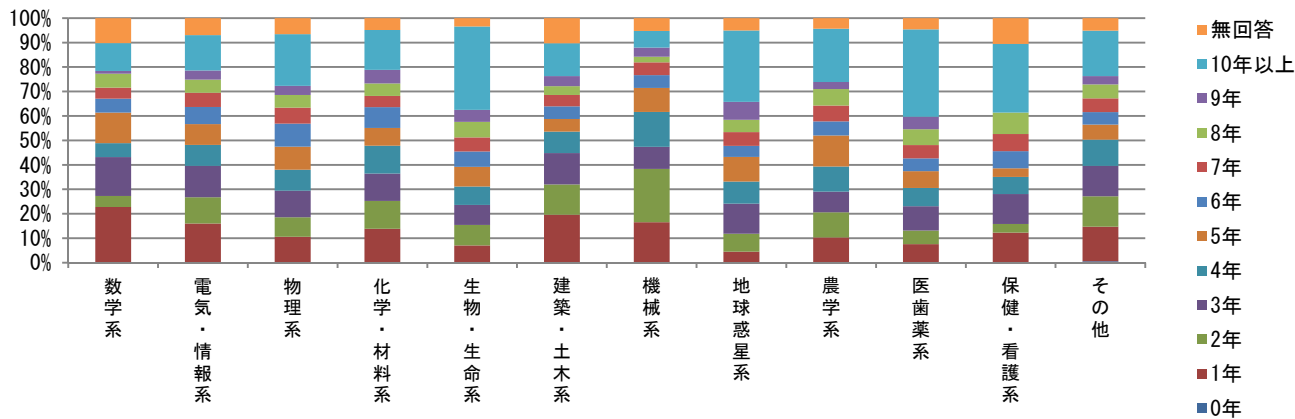


図1.30 任期付き職の期間（専門分野別）（単数回答）

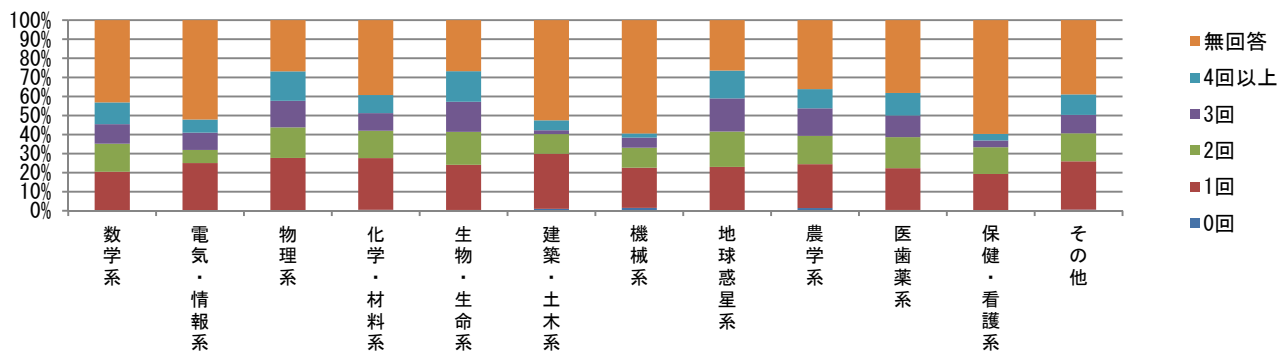


図1.31 所属変更回数（専門分野別）（単数回答）

任期付き職の福利厚生面については、まず、社会保障については、男女とも約80%が健康保険と厚生年金の両方に加入していた。しかしながら、両方とも非加入の割合は女性の方が男性よりも少し高く（図1.32）、この傾向は第三回調査（図1.45）と同様である。

次に、育児休業の可否については、男女とも約50%が可であるが、女性の方がやや可の割合が多く（図1.33）、第三回調査（図1.46）と比べても女性の可が増加している。しかしながら、第三回調査（図1.46）に比べて減少傾向にはあるものの、依然として不可の割合が女性で高く、約20%強に上る点は問題と考えられる。

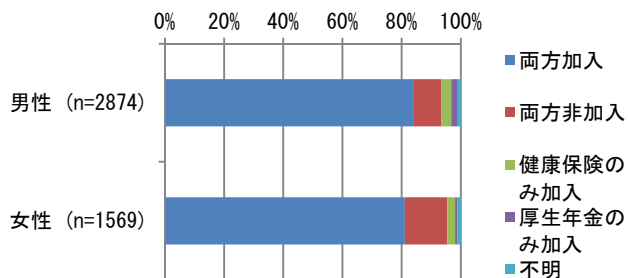


図1.32 社会保障（単数回答）

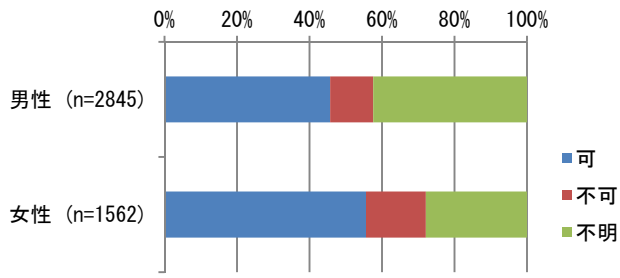


図1.33 育児休業の可否（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

テニュアトラック型の職かどうかについては、約 10%がテニュアトラック型の職と回答しており、男女に大きな差がみられなかった（図 1.34）。また、男女ともに約 80%が任期なし職を希望しているが、その一方で、男性の約 10%が任期なし職を希望していないのが特徴である（図 1.35）。

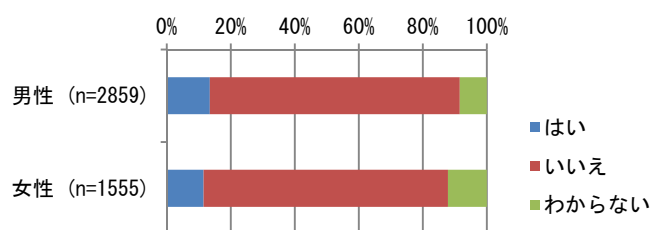


図1.34 テニュアトラック型の職かどうか
（単数回答）

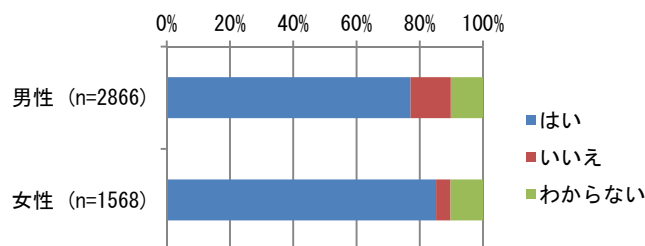


図1.35 任期なし職への希望（単数回答）

任期付き職についての詳細分析は、「第四章 重要項目：任期付き職・任期付き研究員」に後述する。

現在任期なし職に就く人の、任期付き職の経験については以下の通りである。

任期付き職（現：任期なし職）の期間が男女とも多くが「6年～10年」、次いで「2年～3年」となっている。10年以内までの比率は、男性が30%から40%に対し、女性は約40%と高い。所属変更回数は、男女とも多くが1回と回答しているものの、「2回」「3回」「4回以上」と答えた割合はそれぞれ女性の方が高い傾向にあり、期間・回数ともに経験がある人の割合は女性の方が若干高かった（図1.36、37）。

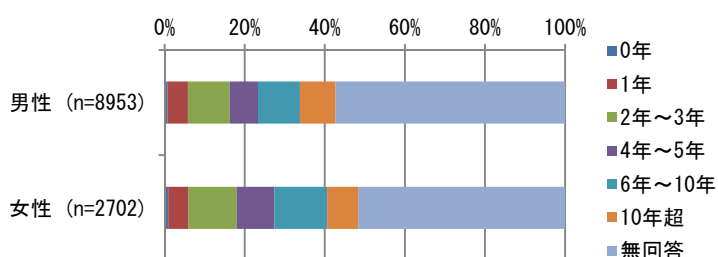


図1.36 任期付き職の期間
（現：任期なし職）（単数回答）

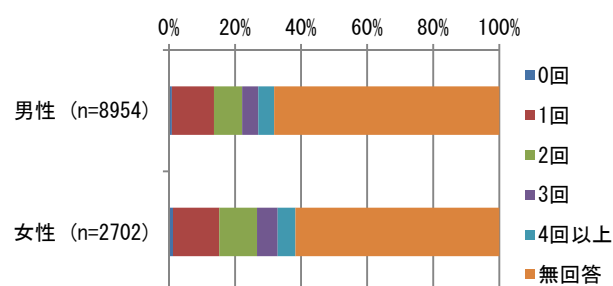


図1.37 所属変更回数（現：任期なし職）
（単数回答）

現在任期なし職に就く回答者の、任期付き職の期間および所属回数を専門分野別にみると、数学系、物理系、生物・生命系、地球惑星系、医歯薬系、保健・看護系で約50から60%が任期付き職経験ありで、他の専門分野と比べて突出しているが、他の専門分野は40%未満が多い（図1.38）。現職が任期付きの回答者と比較すると、任期付き職の経験ありの割合が30から50ポイント程度少ないといえる（図1.30、図1.38）。専門分野別の所属変更回数は、任期付き職経験ありの割合の高い分野で多かった（図1.39）。しかしながら、所属を変更した経験者が多い分野でも約50%に留まっており、現職が任期付きの回答者と比較すると、全体的に所属を変更した経験ありは、20から30ポイント程度少ない（図1.31、図1.39）。

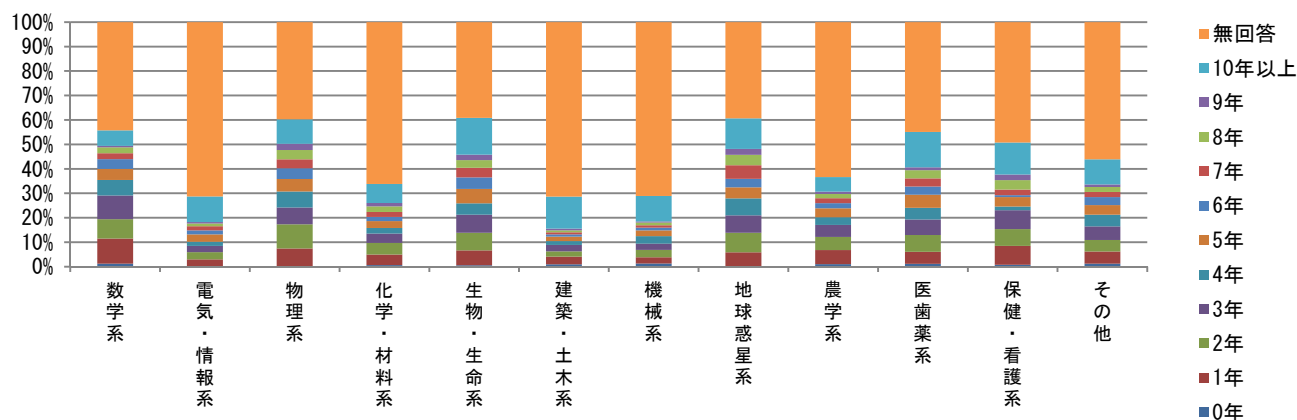


図1.38 任期付き職の期間（専門分野別）（現：任期なし職）（単数回答）

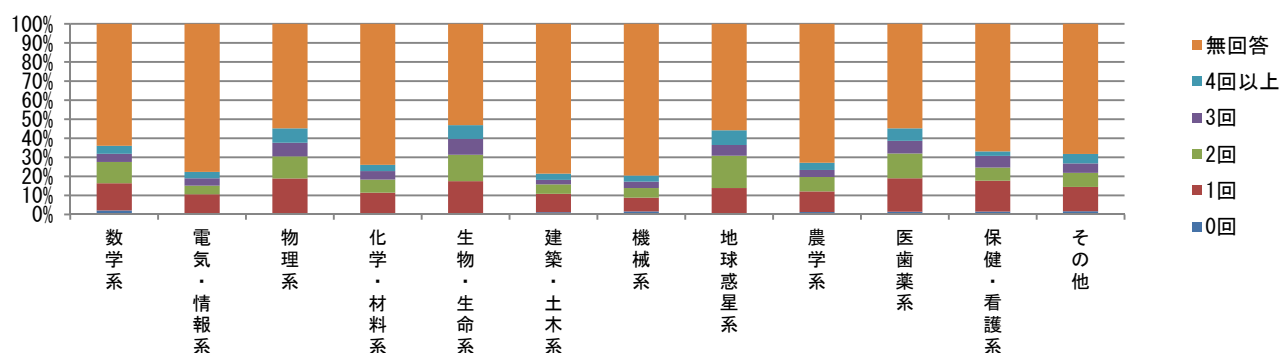


図1.39 所属変更回数（専門分野別）（現：任期なし職）（単数回答）

離職・転職・異動とその理由（質問 13、14；図 1.40-43）

離職・転職・異動のいずれかを経験した人は男女ともに7割を超えている。職種の変更を伴わない異動については、男女ともに約半数が経験しており、多くの研究者が複数の大学や研究機関を異動しながら研究を続けていることが分かる。職種を変える転職や、同じ所属機関内で職種を変えた経験のある人もそれぞれ20%以下ではあるが少なくなく、これらはやや女性に多い。さらに、離職経験があるのは、圧倒的に女性に多く、男性5%に対して女性は12%と倍以上である。出産や育児等の事情も関係していると思われる、本アンケートに回答しているのは離職の後に復帰した人たちであるが、その背後には、離職したままになった人が大勢いることが推測される。男女別の離職・転職・異動の回数をみると（図1.41）、男女で大きな差はないが、4割近くが複数回の離職・転職・異動を経験し、うち半分は3回以上、異動等を繰り返している。

第一章 各項目の集計結果

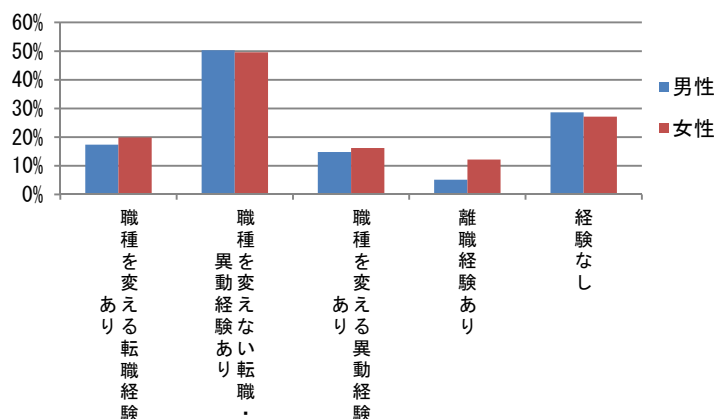


図1.40 離職・転職・異動の有無（複数回答）

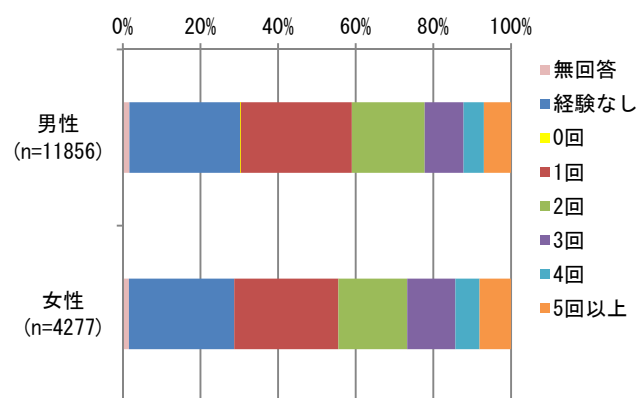


図1.41 転職・離職・異動の回数（単数回答）

次に離職・転職・異動の理由をみる（図1.42）。最も多いのは男女ともにキャリアアップであり、全体では約半数が相当している。2番目に多い項目については男女で差があり、男性は職務の内容（研究テーマを含む）で36%なのに対し、女性は前職の任期満了の35%である。男性に比べ、女性の方が任期付きポストに就く事が多かったことが示唆される。すなわち、男性はキャリアアップや希望する職務内容を求めて異動等を繰り返しているが、女性は任期満了によりやむなく異動、あるいは転職・離職をしている人も少なくないという実態がみえてくる。そのほか、いずれも10%以下ではあるが、男性よりも特に女性に多い理由としては、結婚（8%）、育児（9%）、家族の転勤（8%）が挙げられている。男女差別は少ないが3%あった。

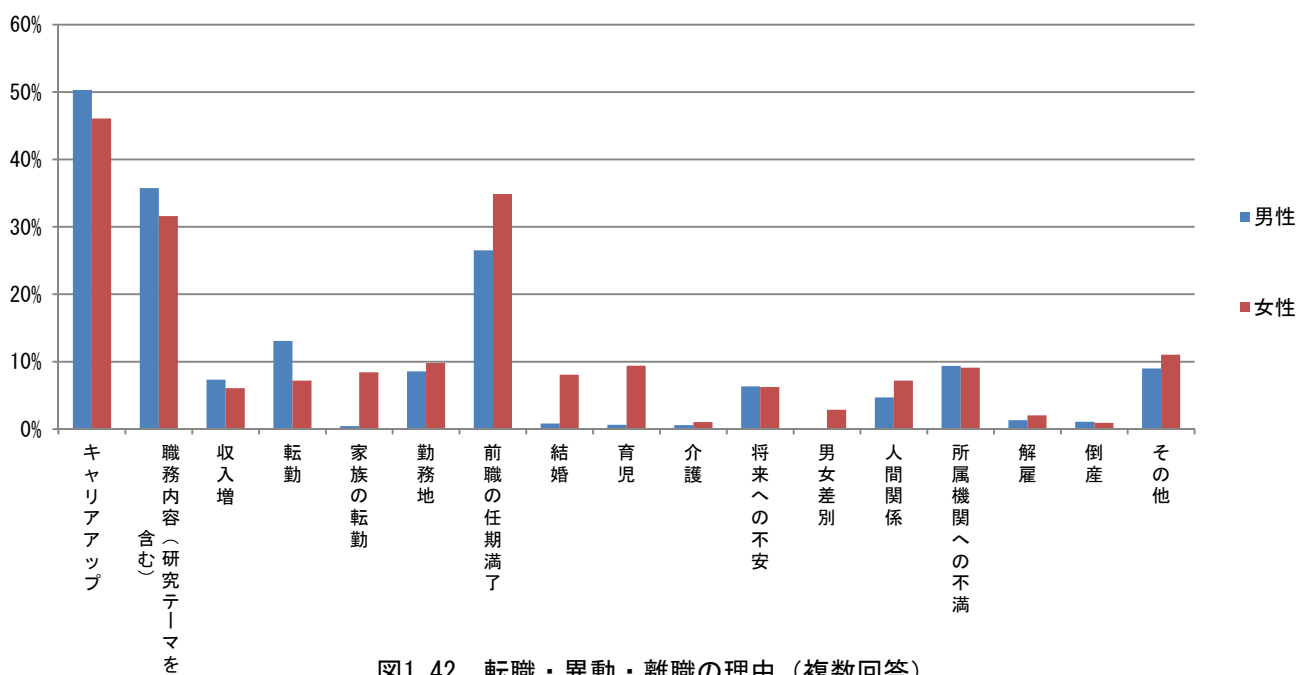


図1.42 転職・異動・離職の理由（複数回答）

図 1.43 は、年代ごとの離職・転職・異動の理由である。女性のキャリアアップについては、現在の高年齢層にやや多く、前職の任期満了による異動経験は、40 歳代以下の若い世代に多い。近年、任期付きポストが増加していることを反映していると思われる。

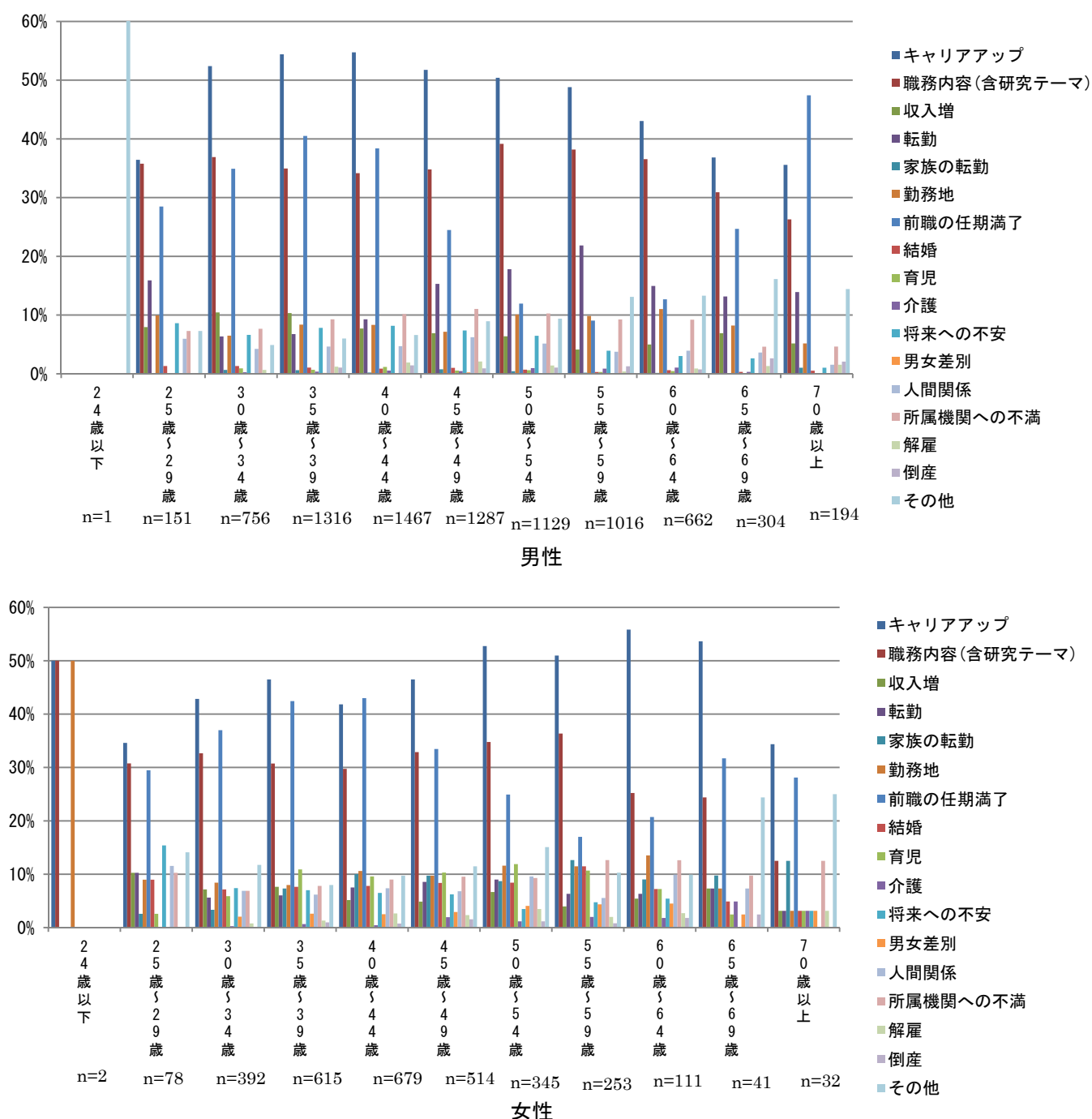


図1.43 年代ごとの離職・転職理由（複数回答）

仕事時間（質問 15、16；図 1.44-51）

図 1.44 は、男女別在職場時間の分布である。全体に週あたり 40 時間から 60 時間前後にピークがあり、男性の方が在職場時間が長い方にややシフトしている。図 1.45 は、職場での研究・開発時間であるが、こちらは 10 時間未満が最も多く、50 時間未満まで、まんべんなく分布している。職場にいても研究・開

第一章 各項目の集計結果

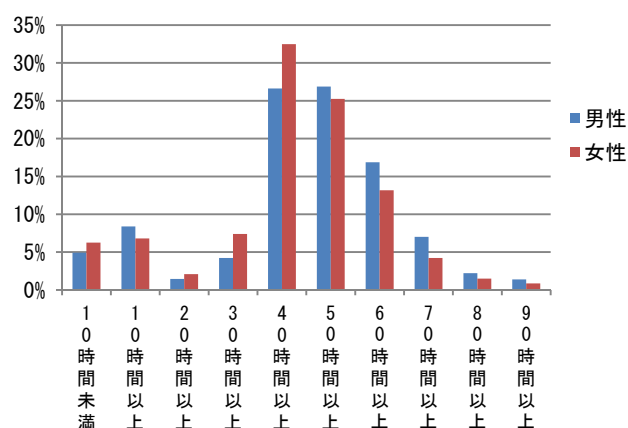


図1.44 在職場時間（1週間あたり）（単数回答）

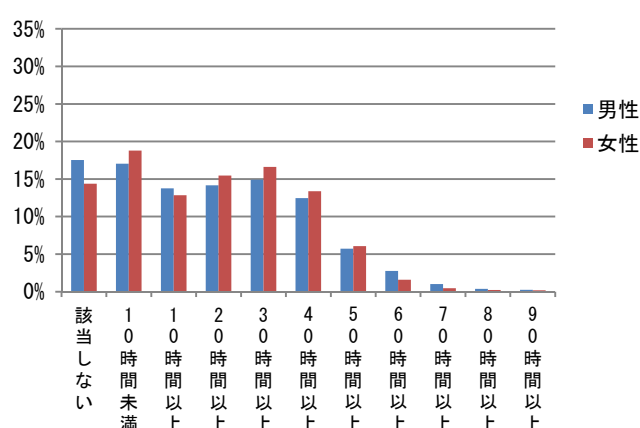


図1.45 職場での研究・開発時間（1週間あたり）（単数回答）

発以外の業務に多くの時間を使っている人がかなり多いことが分かる。第三回調査でも在職場時間、そのうちの研究・開発時間がともに減少傾向にあったが、今回の調査ではさらに大幅に減少した。今回調査の男性の平均在職場時間の平均は 47 時間であったが、第一調査の 58 時間からは 11 時間も減っている（58→56→51→47）。男性の職場での平均研究・開発時間は、第一回調査の 31 時間から今回の 26 時間まで 5 時間の減少（31→32→30→26）、女性の在職場時間は、第一回調査の 55 時間から今回の 44 時間まで 11 時間の減少（55→52→49→44）、うち研究・開発時間は、第一回調査の 35 時間から今回の 25 時間まで 10 時間の大幅減少である（35→35→30→25）。出張や学外での仕事が増えているのか、短時間勤務の研究者が増えているのか、さらなる分析が必要である。

次に、これらを年齢別に見たのが図 1.46 である。「30～45 歳」あたりで、女性の在職場時間グラフが谷間になっているのは、子育て期と重なり、家庭責任を期待されている女性は、一定の時刻には帰宅する必要がある人が多いためと思われる。男女ともに国公立大学で定年を迎える 65 歳を超えると急激に減少するが、「60～65 歳」の年齢層では、男性は減少傾向にあるのに対し、女性はこの年齢で在職場時間がピークを迎える。家事育児から解放され時間に自由がきくようになったことで、在職場時間が長くなっていると推測される。一方、職場での研究・開発時間が、男女ともに年齢とともに減少しているのは、管理運営の責任増大とともにこれらの仕事に時間をとられるようになっているためであろう。

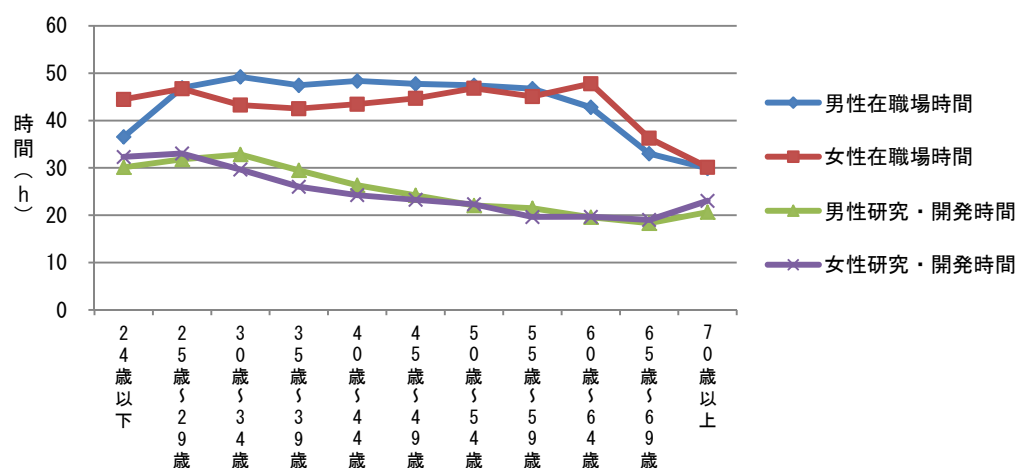


図1.46 年齢別在職場時間（1週間あたり）（単数回答）

図 1.47 は自宅での男女別の仕事時間、図 1.48 はそのうちの自宅での研究・開発時間である。自宅での仕事時間は男女ともに 60%以上が 10 時間未満、研究・開発時間は 55%以上が 10 時間未満、またほとんどが 20 時間未満である。第三回調査（図 1.23）と比べると、やや 10 時間以上が増加している。年齢別の自宅での週あたり平均仕事時間をみると（図 1.49）、年齢が上がるにつれて増加傾向にあり、65 歳を超えると一気に増える。小さい子どもの子育て期の 40 歳未満の女性は自宅での仕事時間も男性より少ない傾向がある。

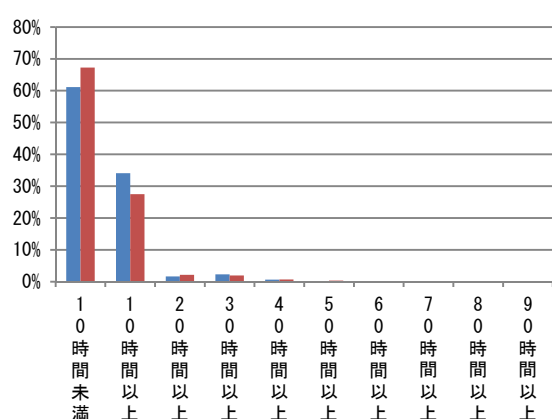


図1.47 自宅での仕事時間
(1週間あたり) (単数回答)

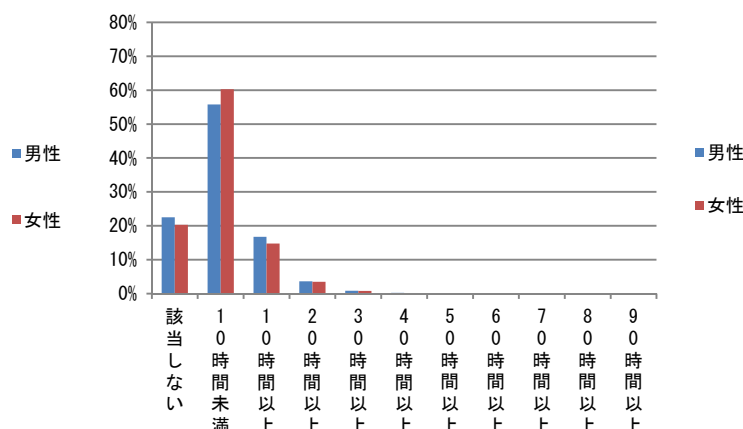


図1.48 自宅での研究時間
(1週間あたり) (単数回答)

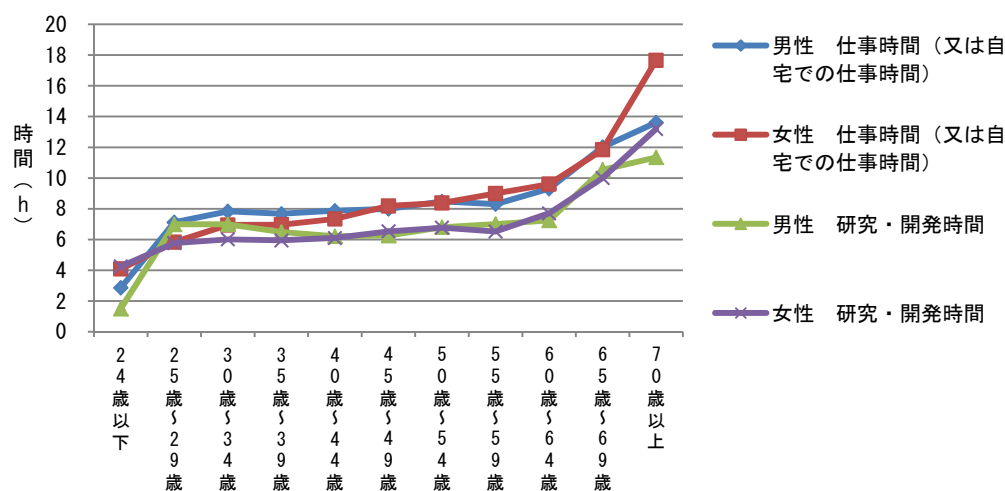


図1.49 年齢別自宅での仕事時間 (1週間あたり) (単数回答)

図 1.50 は、男女それぞれの分野別在職場時間、図 1.51 は、男女それぞれの分野別自宅での仕事時間の分布である。前は 7 分野であったのが、今回調査では、地球惑星系、農学系、医歯薬系、保健・看護系が加わり、11 分野別の集計となっている。前回、生物・生命系の在職場時間が男女ともに最長であったが、今回は新しく加わった医歯薬系と保健・看護系がそれを上回っており、特に男性の医歯薬系の在職場時間が長い。男性の保健・看護系はこの傾向から外れているが、そもそも保健・看護系の男性はサンプル数自体が少ないことを考慮する必要がある。一方、全体に在職場時間は減少傾向にあることは

第一章 各項目の集計結果

前述の通りであり、在職場時間が長い実験系の分野においても例外ではない。分野別の自宅での仕事時間は、概ね在職場時間と逆の傾向にあり、数学系が飛び抜けて長く、電気・情報系がそれに続く。女性では建築・土木系の自宅での仕事時間が長い。

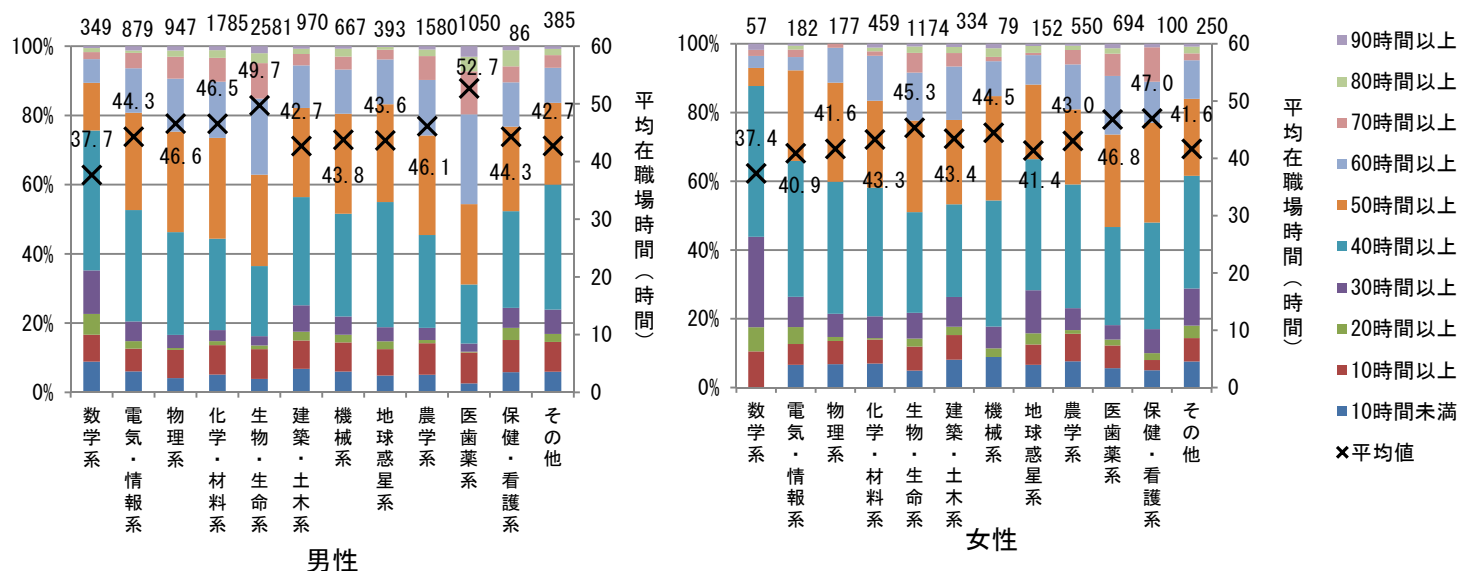


図 1.50 専門分野別の在職場時間（1週間あたり）（単数回答）

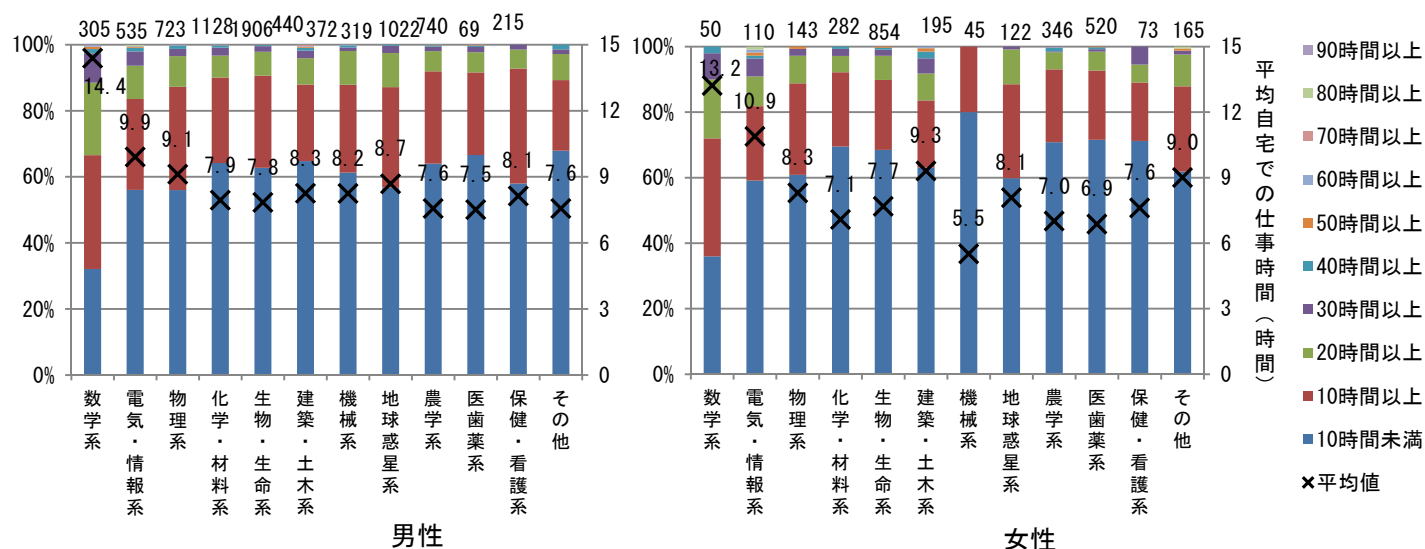


図 1.51 専門分野別の自宅での仕事時間（1週間あたり）（単数回答）

希望する職業（質問 17；図 1.52-54）

図 1.52 は今後希望する職業を男女別にみたものである。男女ともに、研究・開発希望が圧倒的であり、なかでも大学・研究機関での研究職ポストを希望する人が最も多く、企業等での研究・開発が次に続く。男女で差があるのは、研究室や研究・開発を主宰したいかどうかであり、これは男性の方が多い。しかし、母集団において、女性の方が年齢が若い層に偏っておりかつ学生比率が高いことを鑑みれば、決し

て女性が研究集団をリードしたいという希望が薄いとは言えない。

第三回調査（図 1.56）では単数回答であったものを、今回は複数回答に変更されているので単純に比較することはできないが、男女ともに企業等での研究・開発希望が増加している。また大きな変化は、男性の「大学・研究機関等で研究に従事」と「大学・研究機関等で研究室を主宰」を希望する割合が逆転していることである。第三回調査では 24%と 39%と研究室主宰が大きく上回っていたのに対し、今回調査では 47%と 38%と逆転し、今回複数回答であるにもかかわらず、男性の研究室主宰希望割合は減少した。

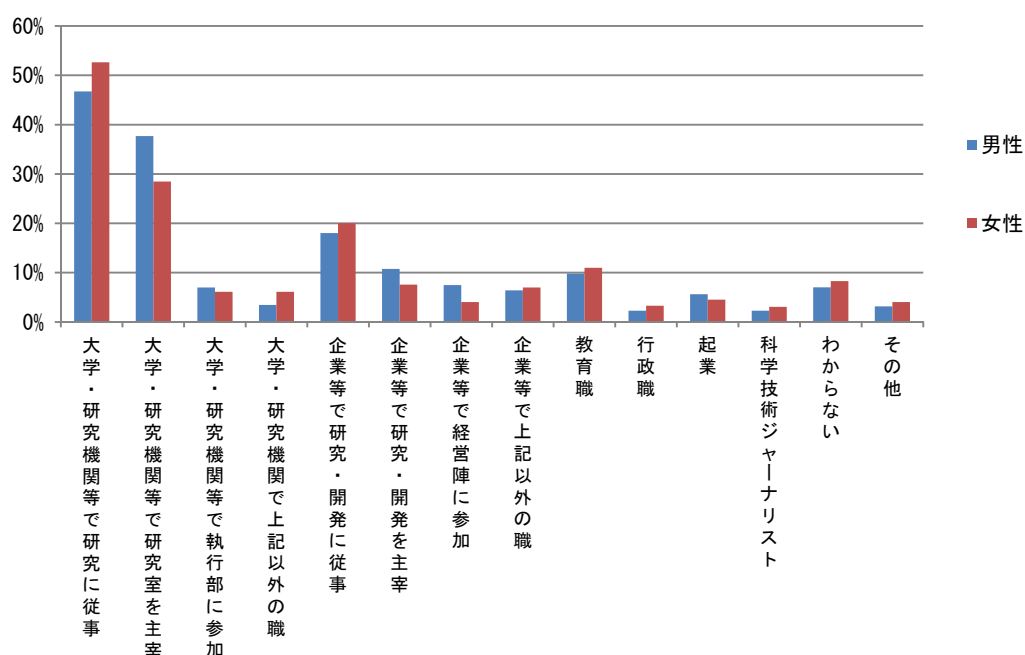


図1.52 希望する職業（男女別）（複数回答）

図 1.53 は、現在の職種別の希望する職業の分布である。男女ともに任期の有無や PI かどうか、任期付き研究員においても、大学での研究職を希望する傾向に大きな違いはない。任期付き研究員においては、やや企業等での研究・開発に従事を希望する割合が高く、学生はさらにその割合が高く、大学・研

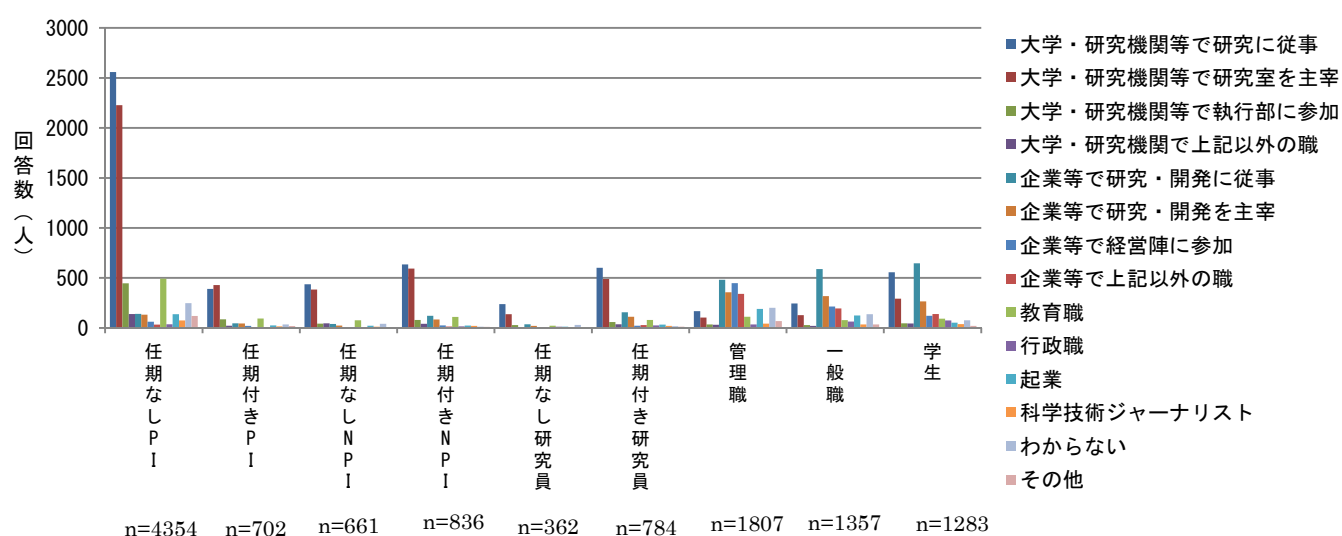


図1.53 希望する職業（職域別）（複数回答） 男性

第一章 各項目の集計結果

究機関での研究職を上回っている。男性に多い管理職では、おそらく現職を反映して企業等での職を希望する割合が圧倒的に多い。

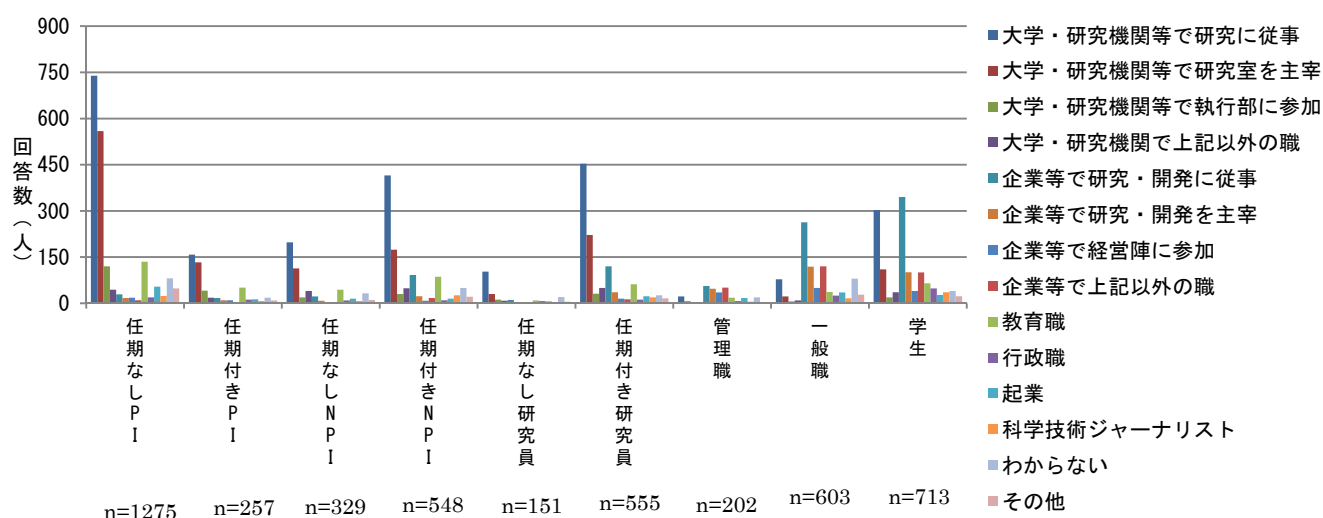


図1.53 希望する職業（職域別）（複数回答） 女性

図 1.54 は、専門分野別の希望する職種の分布である。大学での研究を希望するかどうかには、専門分野によってかなりの差があることが見てとれる。大学での研究職を希望する割合が半数を超えているのは、男女ともに、数学系、物理系、生物・生命系、地球惑星系、農学系、医歯薬系、保健・看護系であり、基礎研究分野と医学分野に多いと言える。一方、大学にこだわらず企業で研究・開発をすることを希望する人が多い分野は、電気・情報系、化学・材料系、建築・土木系、機械系の応用分野である。こうした応用分野では、大学に限らず、企業における研究開発職につける可能性が高く、選択肢の一つになっていると思われる。特に建築・土木系では、大学の研究職にこだわるのは 2 割程度しかなく、それ以上に企業等での職を希望する人が多い。こうした傾向は男女とも同じである。

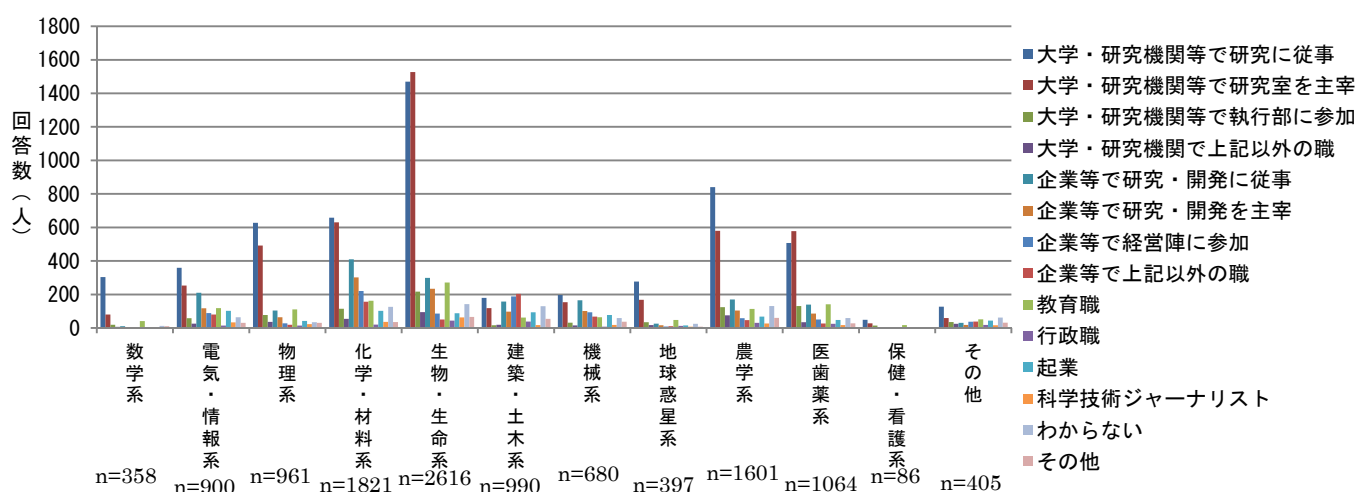


図1.54 希望する職業（専門分野別）（複数回答） 男性

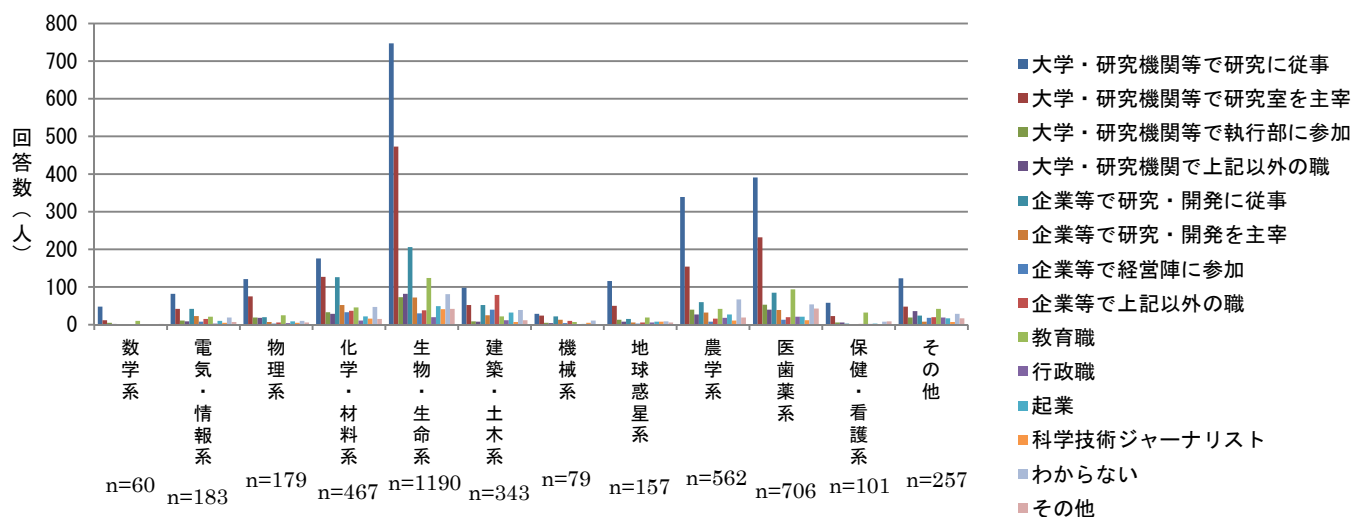


図1.54 希望する職業（専門分野別）（複数回答） 女性

海外での研究活動（質問 18；図 1.55-56）

海外活動のキャリア形成への影響について尋ねたところ（図 1.55）、男女ともに「非常にプラス」と「どちらかというプラス」がほぼ同数で、合わせると 7 割を超え、海外活動はキャリア形成に有利であると認識している。一方、実際に海外での半年以上の研究活動経験のある人は（図 1.56）、全体で 3 割程度となっており、男性の方が少し多い。自国におけるポストの有無でみると、自国にポストがない状態での海外研究経験は男女同じ割合であったが、自国にポストがある状態での海外研究活動経験は、女性 12% に対して、男性 21% と多い。ポストを得た時期には家族を持っていることが多いことを考えると、家族との関係からなかなか海外での長期研究に踏み出せない状況は女性に多いのかもしれない。

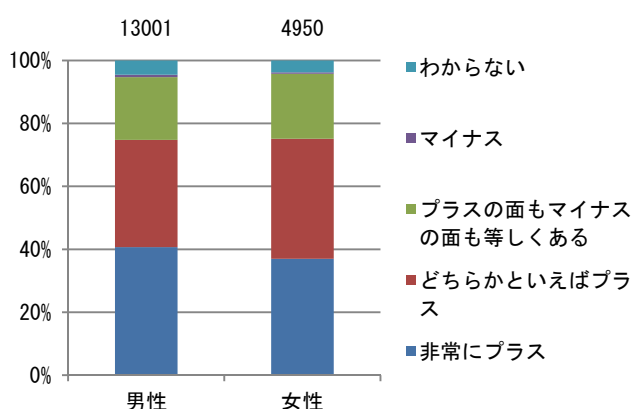


図1.55 海外活動のキャリア形成への影響（単数回答）

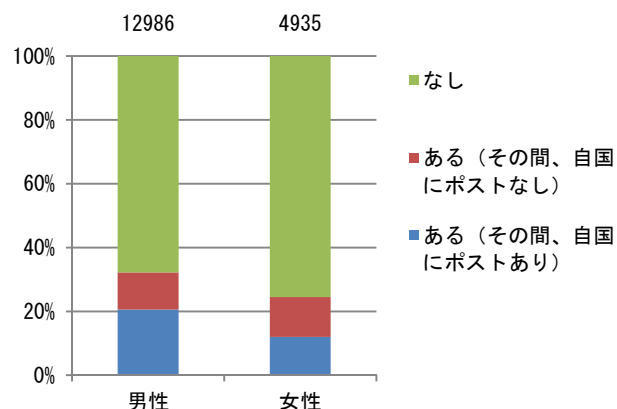


図1.56 海外での半年以上の研究活動経験（単数回答）

ポスドク制度とキャリア形成(質問24; 図1.57-59)

任期付き研究員とは、博士課程修了後に任期付きの職についている者のことである。ポスドク制度の利点について役職別に行った集計では、「研究に専念できる」「新たなテーマに取り組む機会となる」を挙げる回答が約30%から70%と多く、利点があると考えている人が多かった(図1.57)。また、利点はないという回答は職種によらず約10%から20%である。一方、任期付きNPIの回答のうち「研究に専念できる」「新たな研究に分野やテーマに取り組む機会となる」はそれぞれ66%、42%であり、任期付き研究員は、「研究に専念できる」が62%、「新たな研究に分野やテーマに取り組む機会となる」は47%となっている。

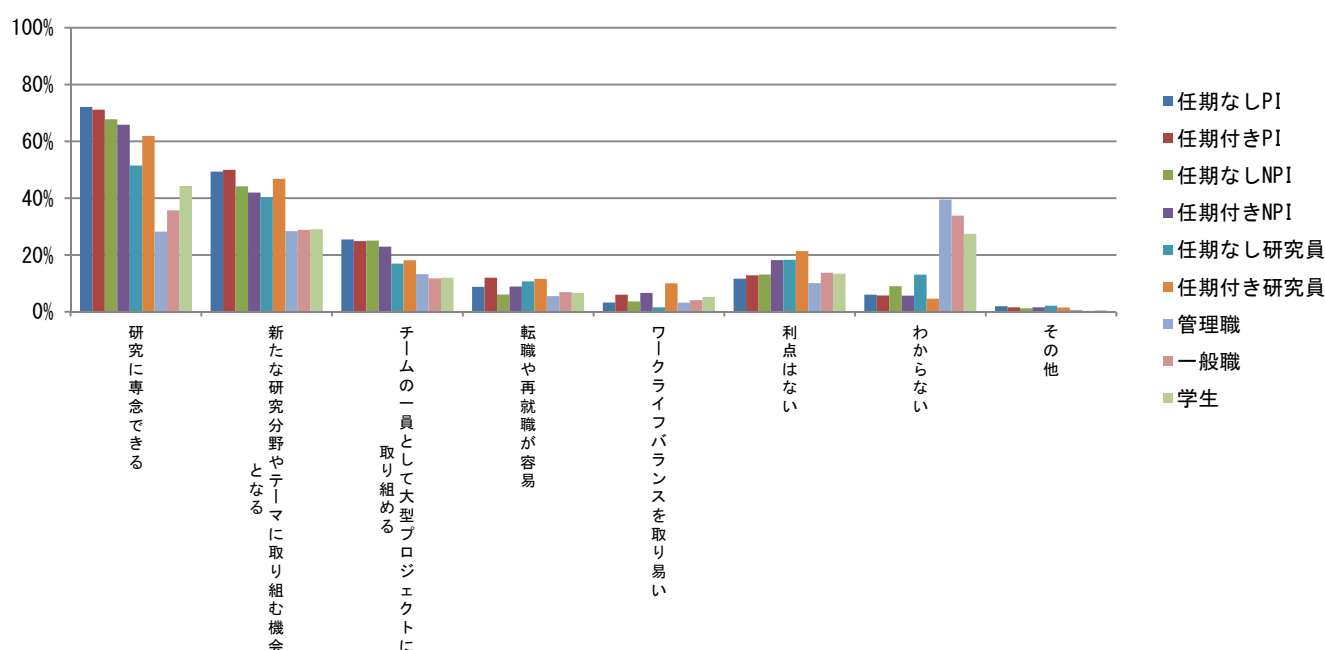


図1.57 ポスドク制度の利点(複数回答)

一方、ポスドク制度の問題点については「ポスドク後のポジションが少ない」「任期・契約期間が研究費に左右されるため生涯設計を立てにくい」の回答が70%から90%と非常に多い。また前回調査(第三回 図1.52)ではNPIと任期付き研究員の回答は概ね同じ割合を示している。(図1.58)

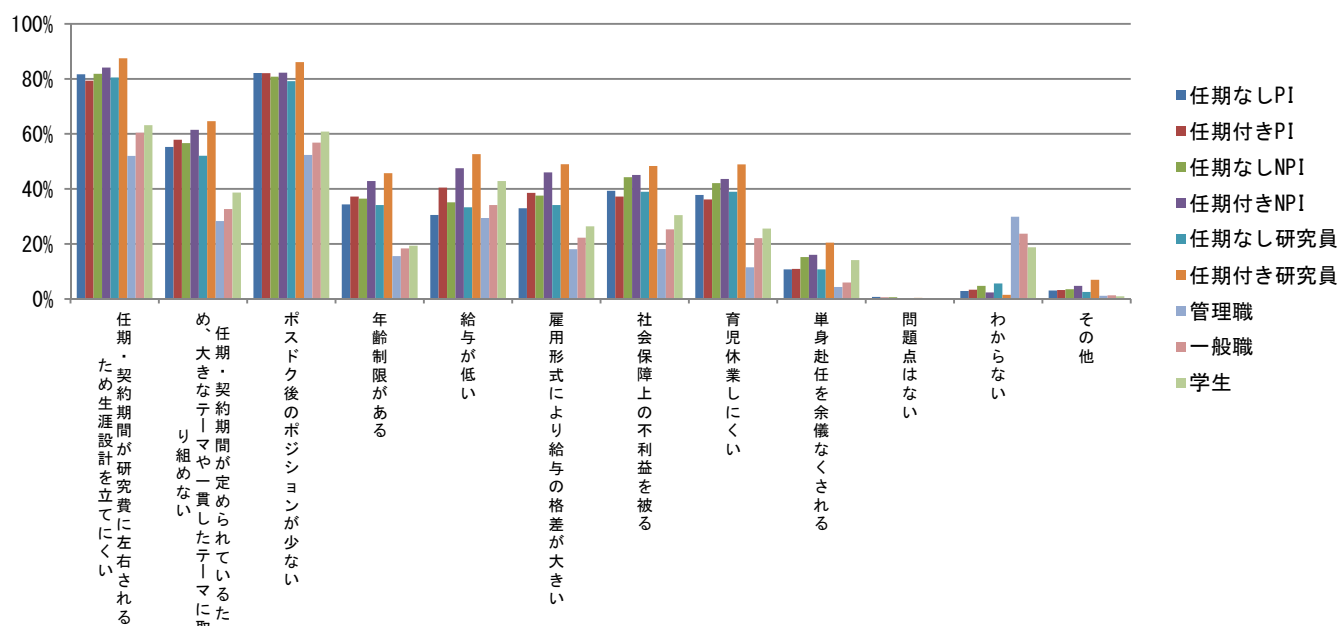


図1.58 ポスドク制度の問題点（複数回答）

任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要なこととしては、前回調査(第三回 図 1.53)と同様、多くの人が「大学・研究機関等で独立した研究を行う常勤職の拡充」「独立しなくとも研究を継続できる常勤職種の確立」を選び、独立の有無に関わらず、常勤職を増やすことを挙げている。また「科学技術行政に関わる専門職の拡充」など、研究職以外のポジションの充実も挙げられた。(図 1.59)

任期付き研究員についての詳細な解析についても第四章に後述する。

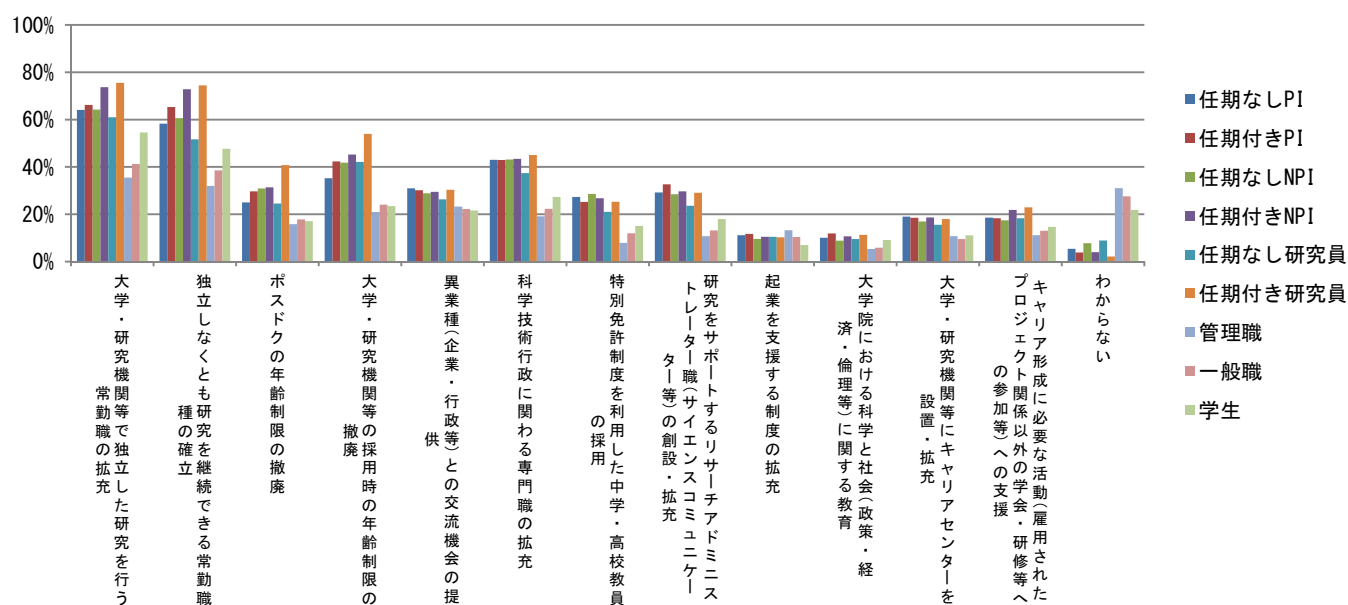


図1.59 ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこと（複数回答）

1.3 仕事と家庭

配偶者(質問25、26、27; 図1.60-74)

配偶者の有無については、「あり」の比率は男性の方が高く男女差が明らかであり、前回(第三回 図1.58)と変わらない(図1.60)。年代別にみると30歳代前半までの若い世代では有配偶者率にほとんど男女差がないが、30歳代後半以降、女性の有配偶者率が頭打ちになるのに対し、男性の有配偶者率は徐々に増加し男女差が生じた(図1.61)。これらの傾向は前回調査(第三回 図1.59)と変わらないが、企業の60歳代は、男女差が顕著である。

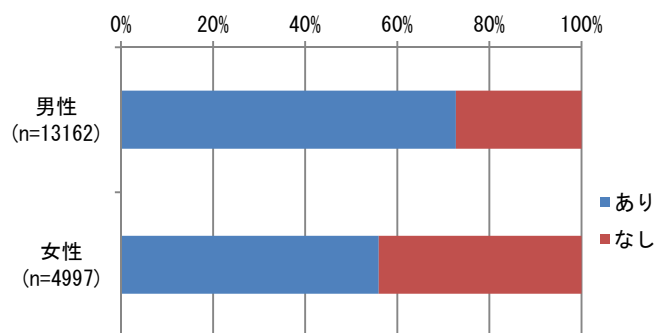
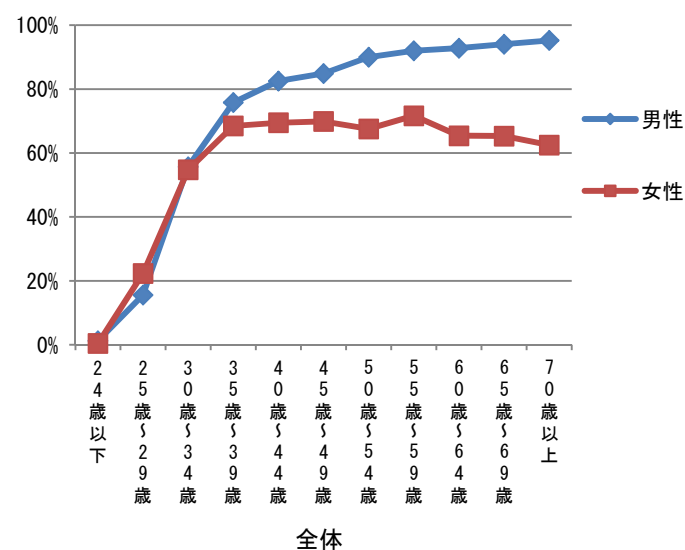
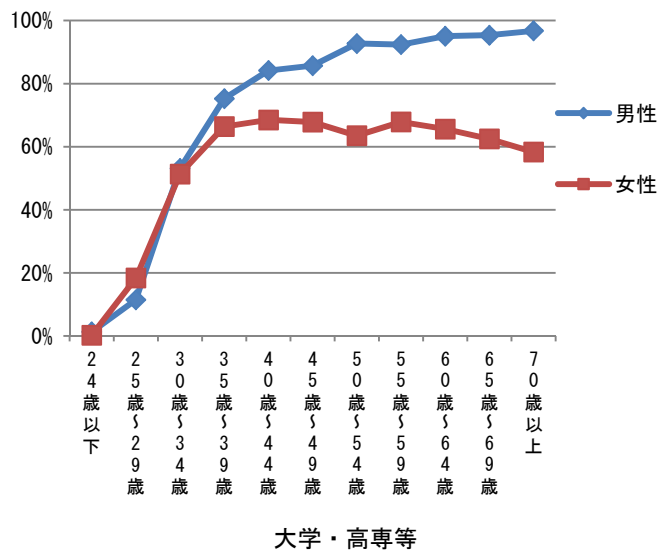


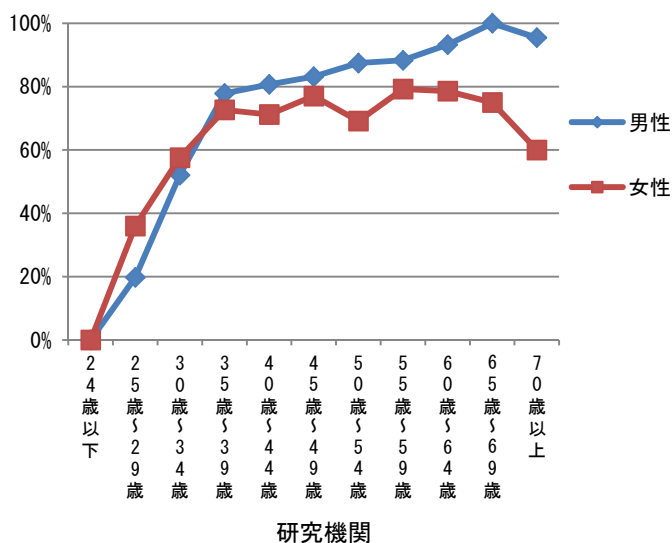
図1.60 配偶者の有無（単数回答）



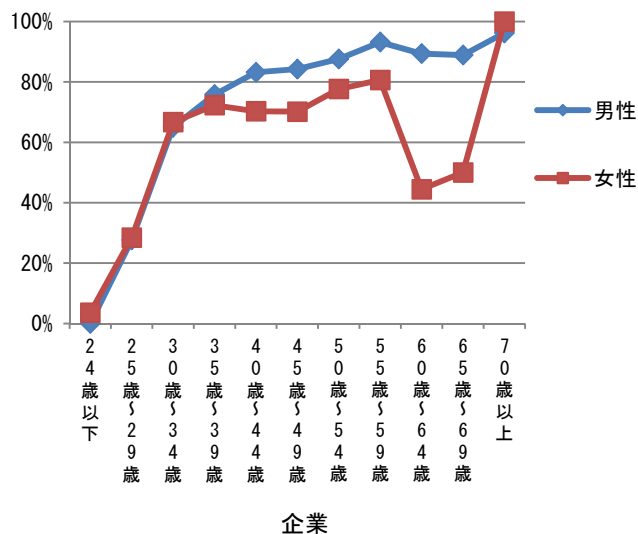
全体



大学・高専等



研究機関



企業

図1.61 配偶者の有無（年齢・所属機関別）（単数回答）

配偶者の職については、男性では半数以上で配偶者が無職である一方、女性の配偶者の 98%以上が有職者であり(図 1.62)、この傾向は前回(第三回 図 1.60)とほぼ同様であった。配偶者の職を所属機関別でみると、男性は大学・高専等、研究機関、企業のいずれも「専業主婦・主夫」が最も多く 50%前後を占めている。一方、女性は大学・高専等、研究機関で「大学・研究機関等(研究技術職)」が最も多い。企業の場合は、職種に関わらず「企業」に勤務する配偶者の割合が高い。

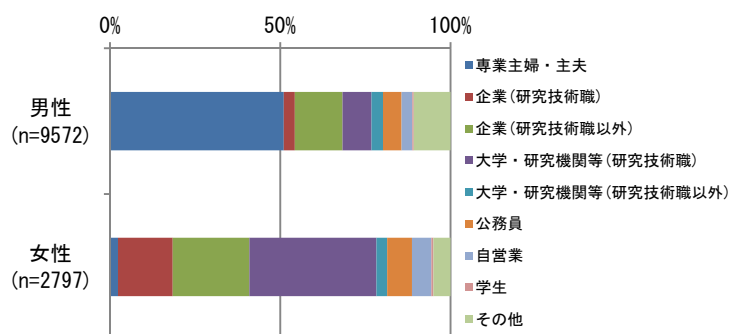


図1.62 配偶者の職（単数回答）

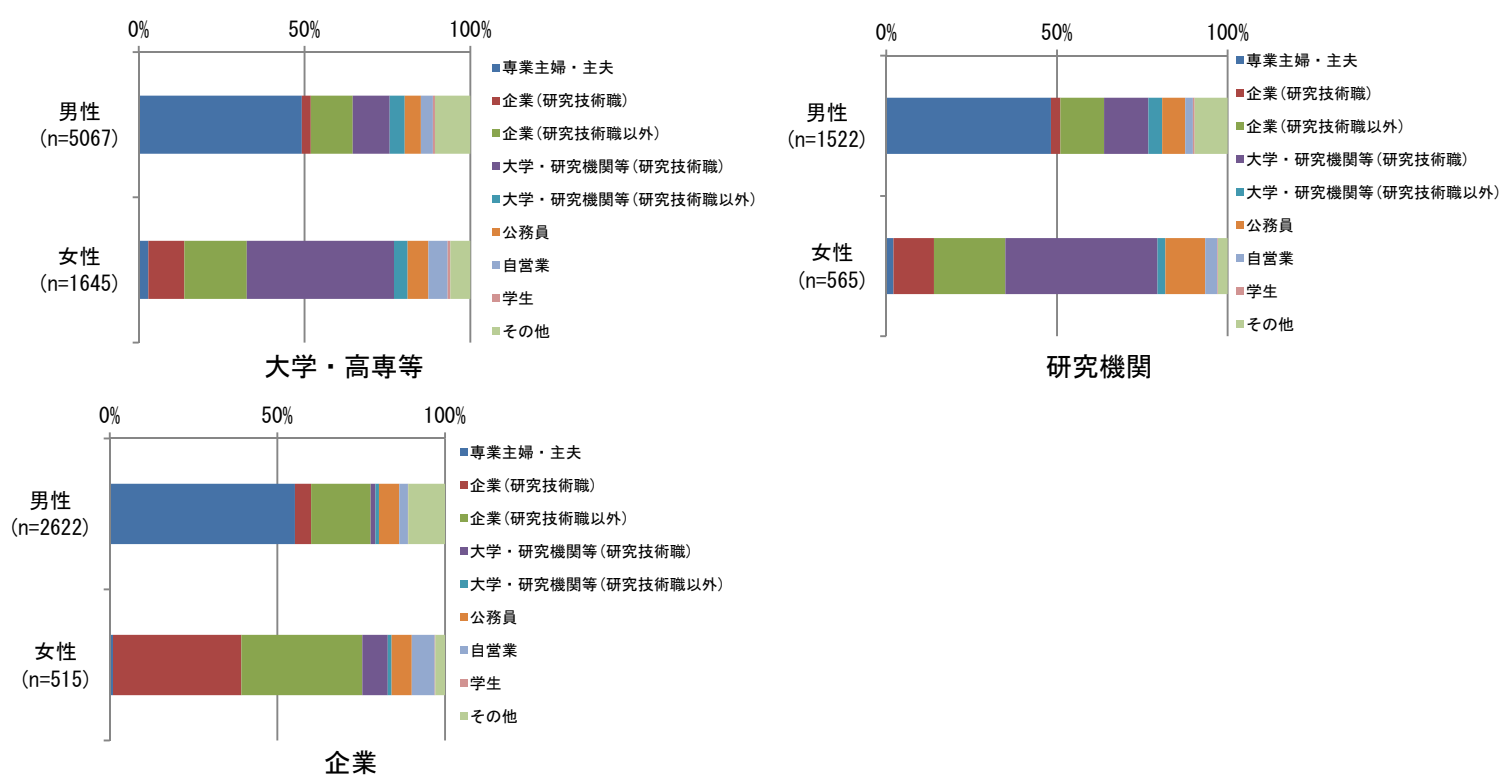


図 1.63 配偶者の職（所属機関別）（単数回答）

また配偶者の職が任期付きである割合は男性で 38%と前回(第三回)より増加している。女性で 14%であり、前回(第三回 図 1.61)と比べて若干減少した(図 1.64)。

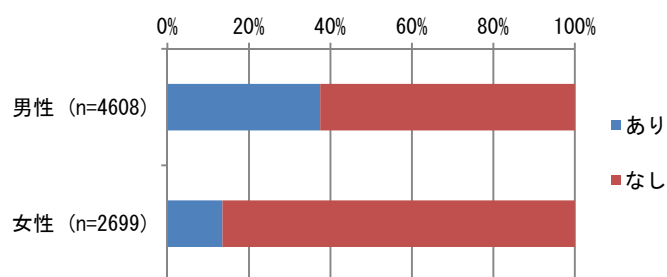


図1.64 配偶者の職の任期（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

別居については配偶者を有する男性の 28%、女性の 50%に経験があり(図 1. 65)、前回(第三回 図 1. 63)と比べて男女ともにやや増加した。所属機関別では、大学・高専等、研究機関、企業、官公庁のいずれも女性が男性を上回っている(図 1. 66)。

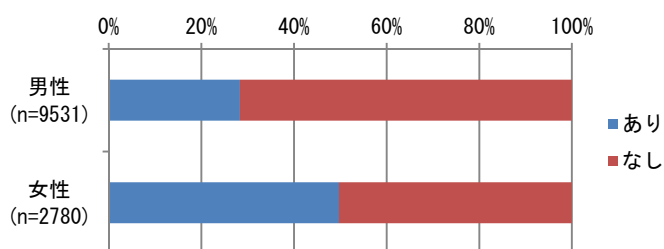


図1.65 別居経験の有無（単数回答）

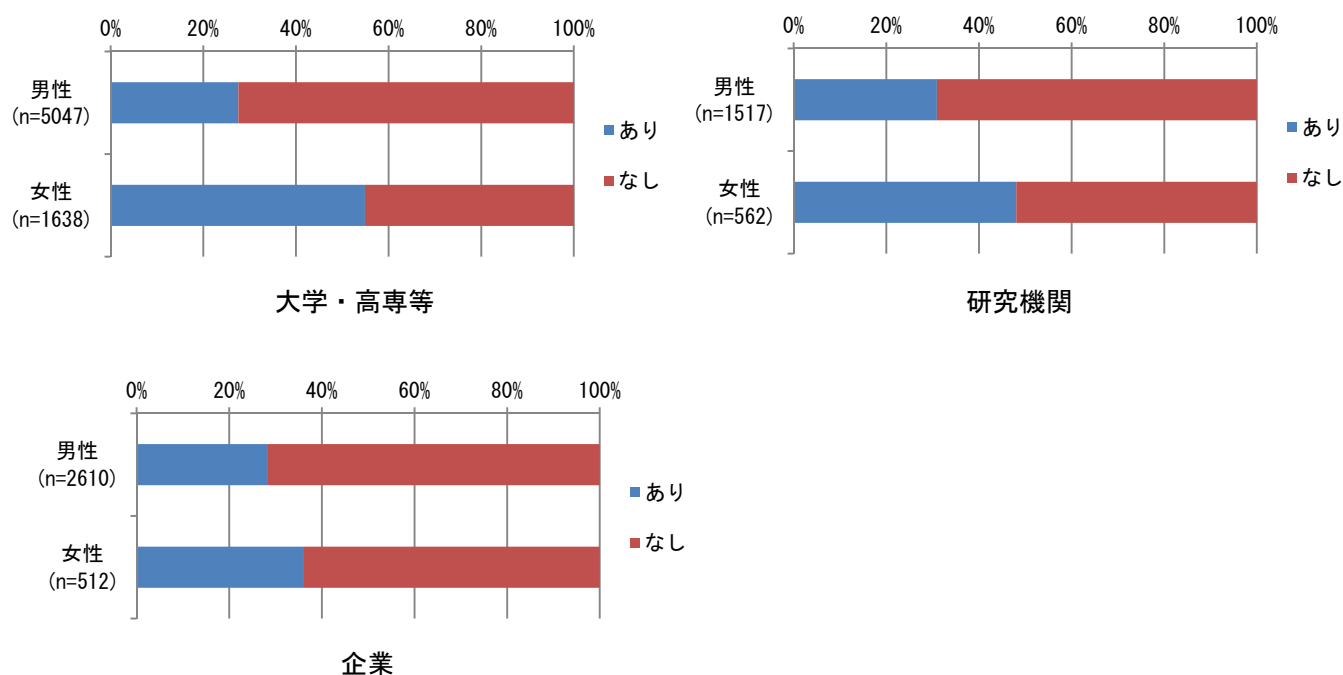


図 1.66 別居経験の有無（所属機関別）（単数回答）

別居の経験年数は、男性女性ともに1年以上2年未満が最も多く、年数が増えるにつれて少なくなっていく傾向を示したが(図 1. 68)、その一方で10年以上の経験者の割合は男女ともに前回(第三回 図 1. 64)よりもやや増加した。

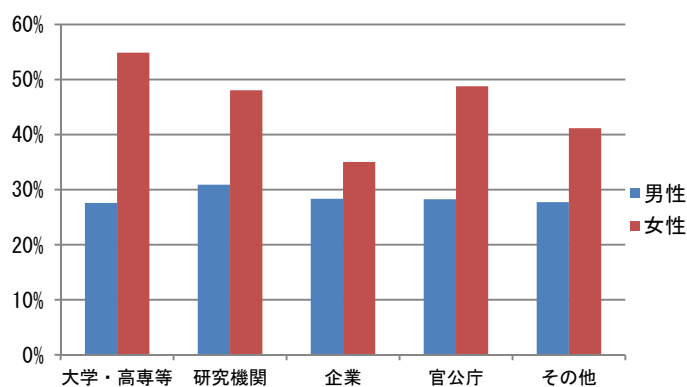


図1.67 別居経験の割合（所属機関別）
（単数回答）

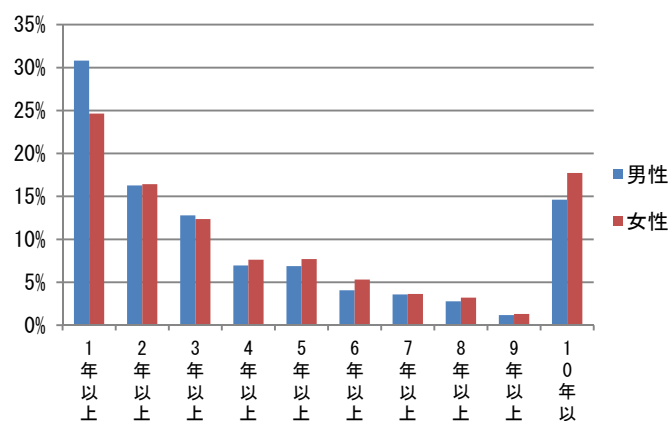


図1.68 別居の経験年数（単数回答）

今回新設した「同居支援制度の有無」について、「制度は特にない」が最も多く、男性 46%、女性 48%と概ね半数を占めている。

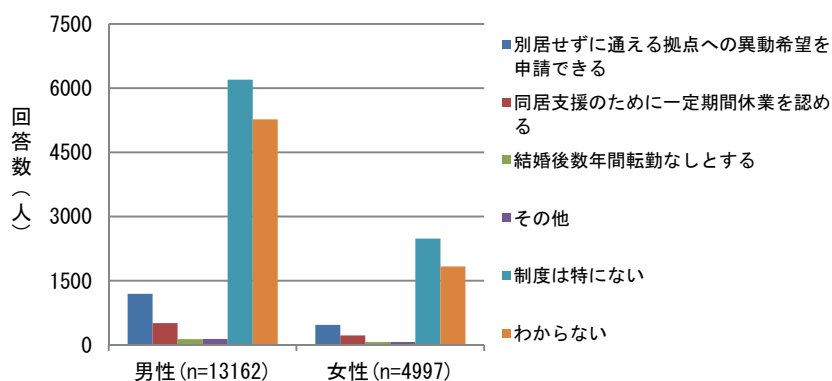
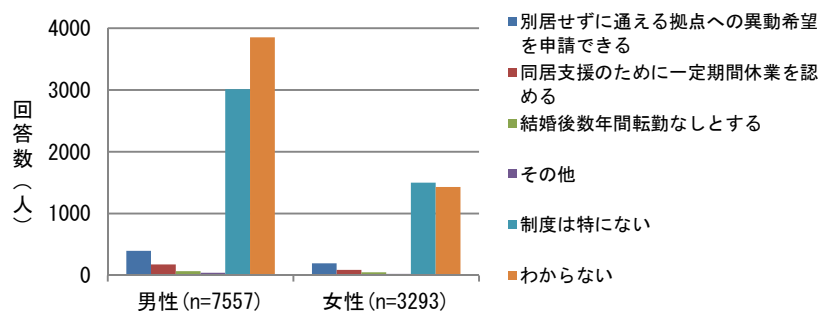
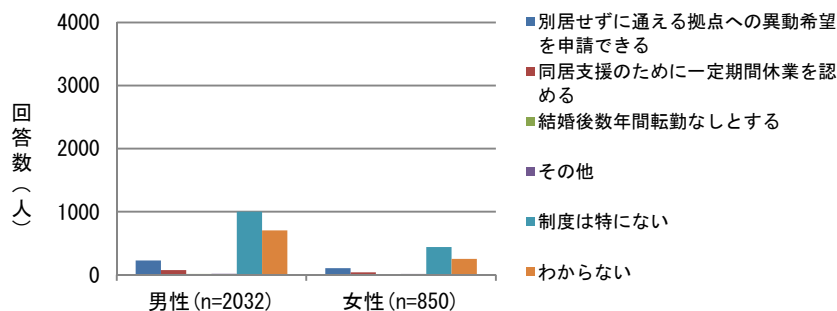


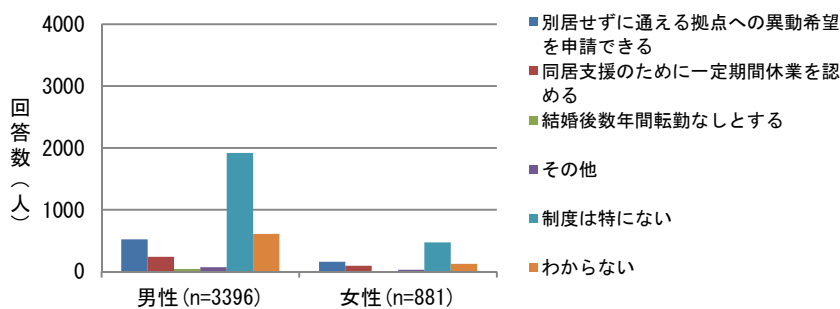
図1.69 同居支援制度の有無（複数回答）



大学・高専等



研究機関



企業

図 1.70 同居支援制度の有無（所属機関別）（複数回答）

第一章 各項目の集計結果

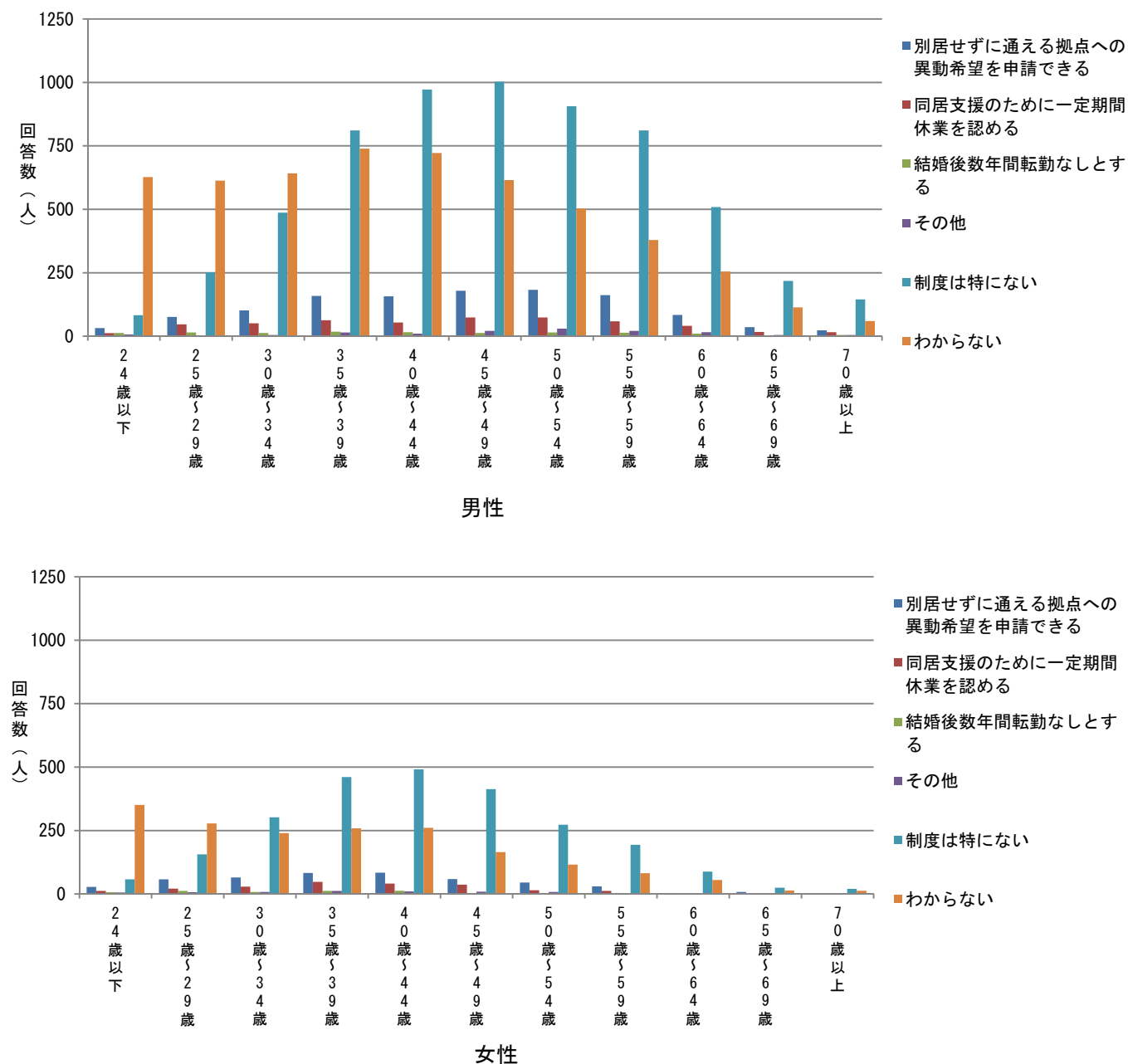


図 1.71 同居支援制度の有無（年齢別）（複数回答）

同居支援制度の利用を男女別でみると男性は50%を下回るが、女性は55%と50%を上回っている。一方、「利用したくない」は男性4%、女性5%と共に低いことがわかる。

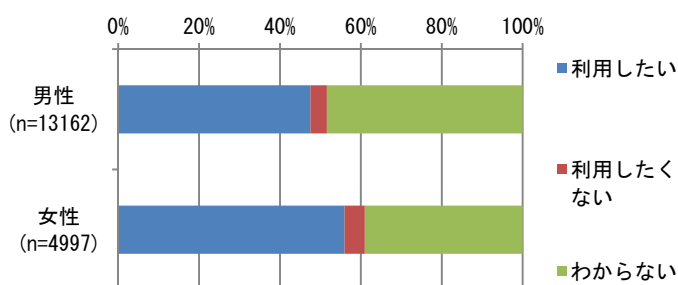


図1.72 同居支援制度の利用（単数回答）

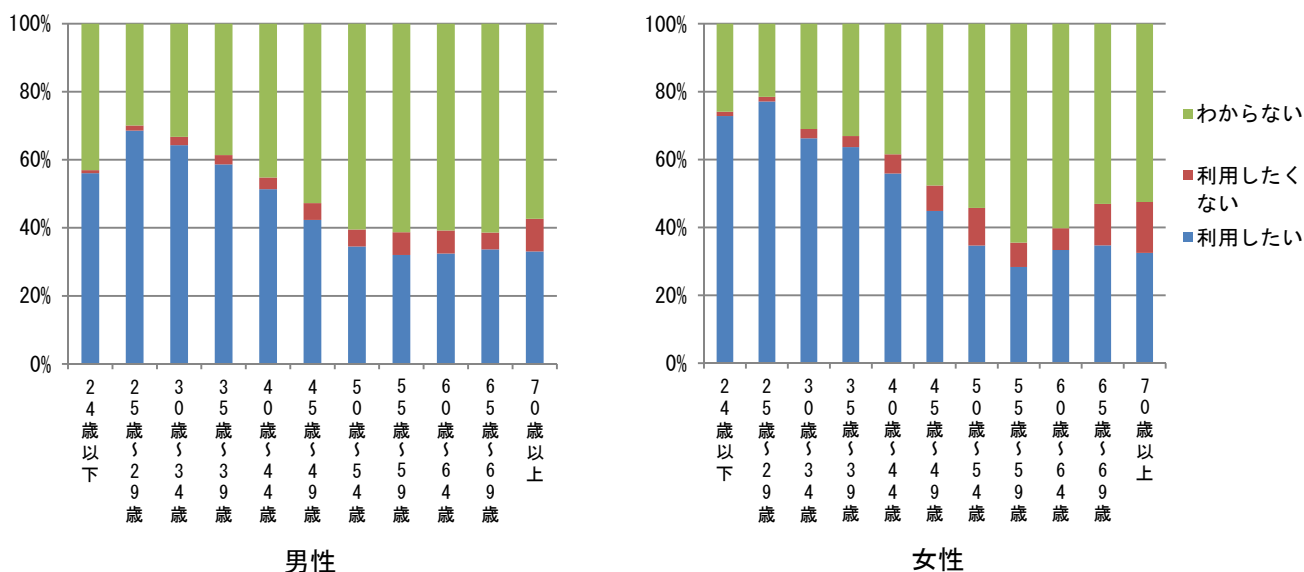


図 1.73 同居支援制度の利用（年齢別）（単数回答）

同居支援制度を利用したくない理由として、男性の場合いずれの理由も 25%から 30%弱で、特徴はみられなかった。一方、女性の場合は「仕事の都合で移動できない」32%、「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」が 30%と 3 割前後を占める一方、「家族の都合で移動できない」が 19%と、他の 2 つの理由と比べて低いことがわかる。

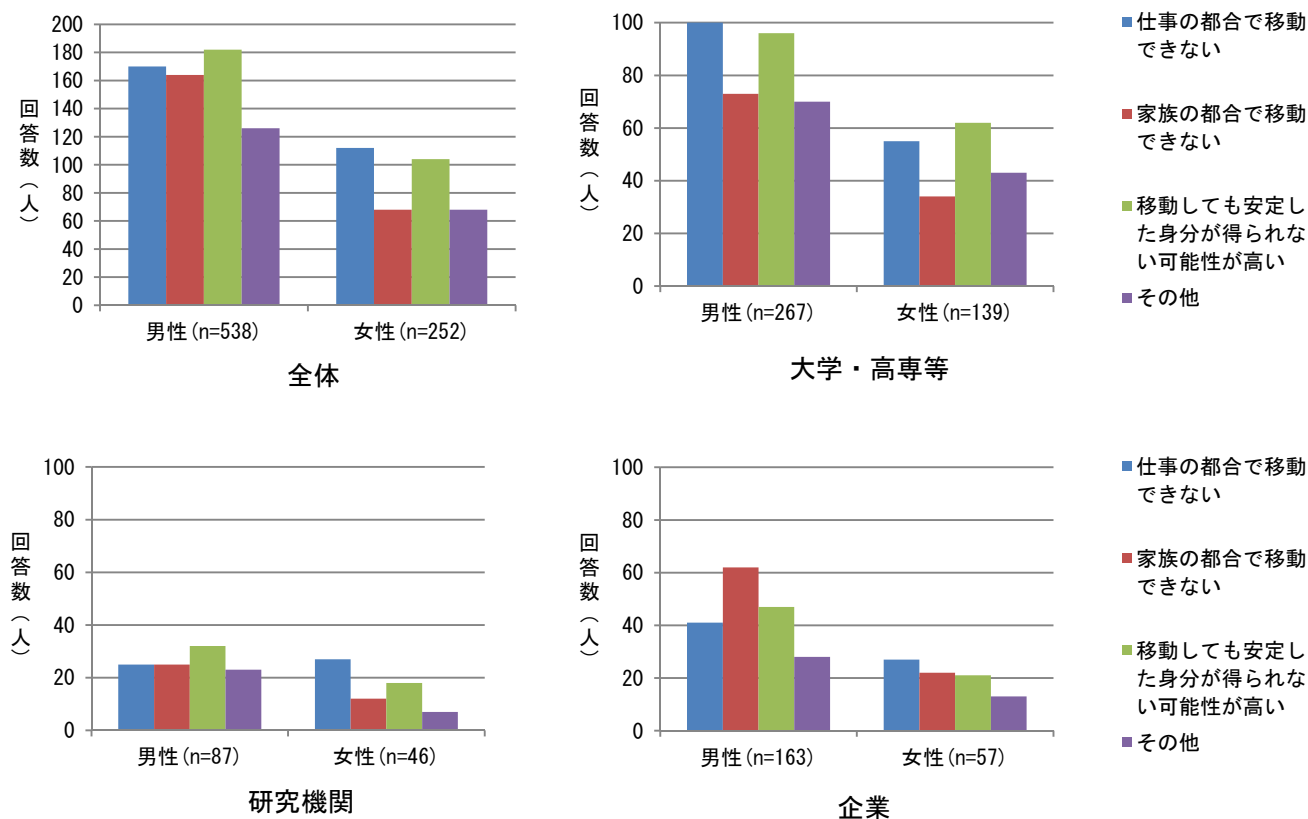


図 1.74 同居支援制度を利用したくない理由（全体・所属機関別）（複数回答）

子どもの人数(質問24、25.1、25.2、32；図1.75-82)

子どもの人数については、女性の約3分の2は子どもなしで、子どもがいる人もその数は1人が最も多く、男性は半数以上に子どもがあり、子どもがいる場合その数は2人が最も多かった(図1.75)。この傾向は第三回調査(図1.73)と同様である。

全体の子どもの平均数の年代別推移をみると、男性では60歳で2人に達するのに対し女性では40歳代から60歳代前半まで1人でほぼ横ばい、65歳から1.3人で上限になった(図1.76)。全体の傾向は第三回調査の結果では、女性がほぼ出産を終えると思われる40歳代で平均人数は1に達しなかったが、今回の調査でも1に達しておらず、同様の傾向にある。このようにいずれの年齢層においても女性研究者の子どもの数は、2人には届いておらず、男性研究者の子どもの数より少ない状況は第三回調査結果と変わっていない。

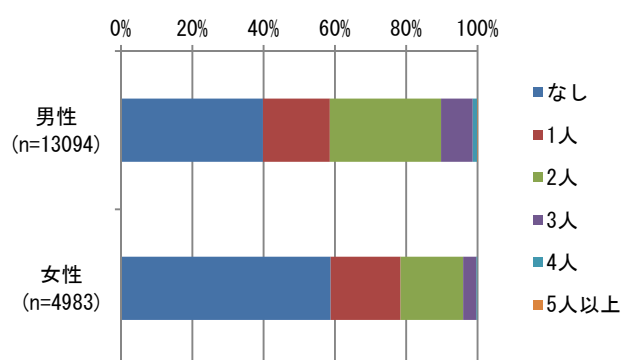


図1.75 子供の人数（単数回答）

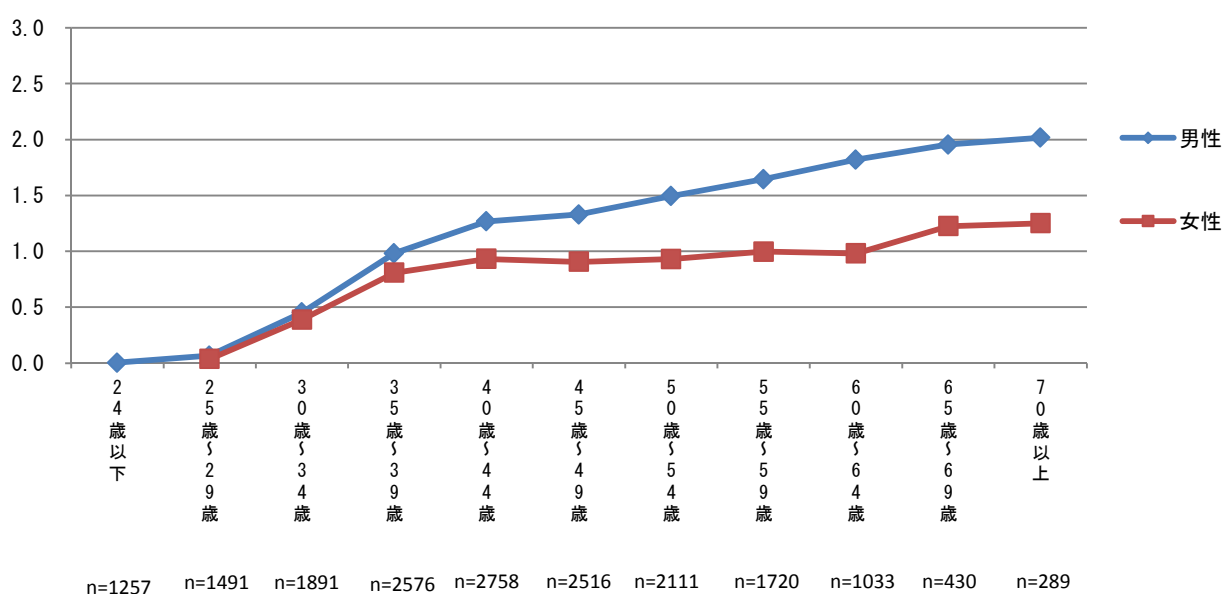
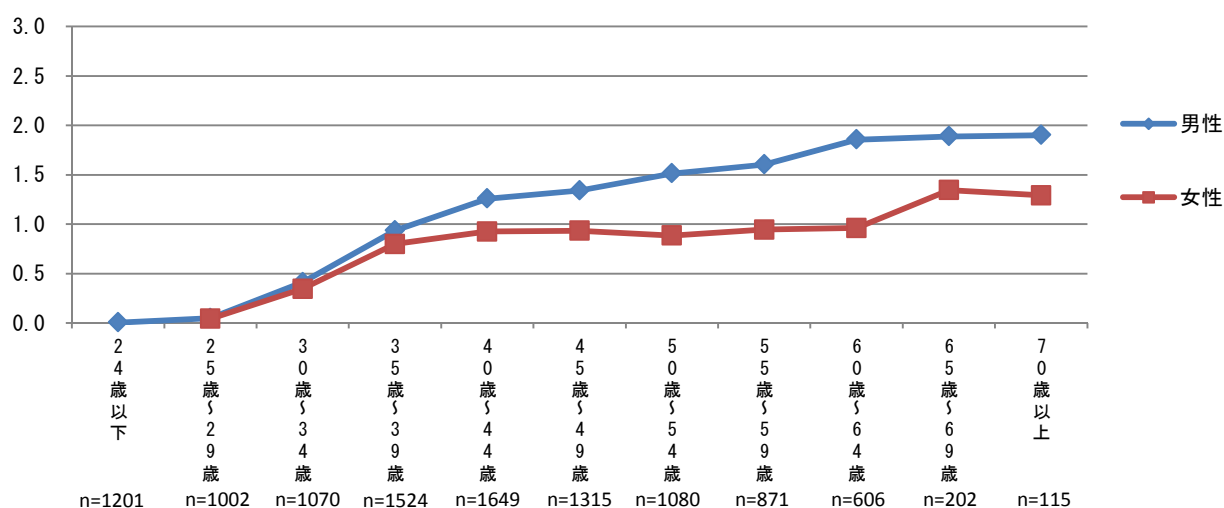
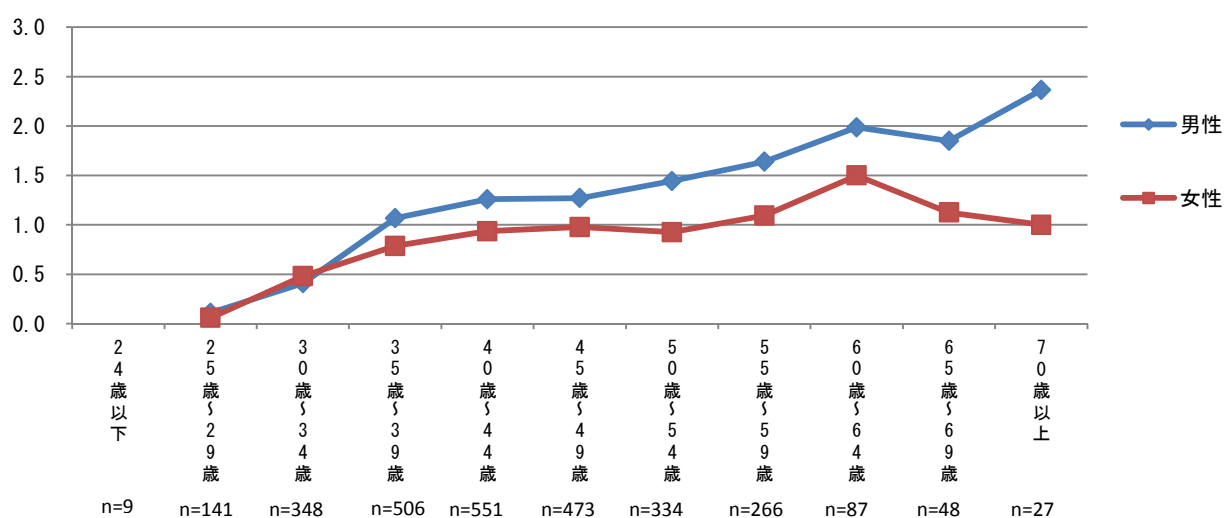


図1.76 子供の人数（全体）（単数回答）

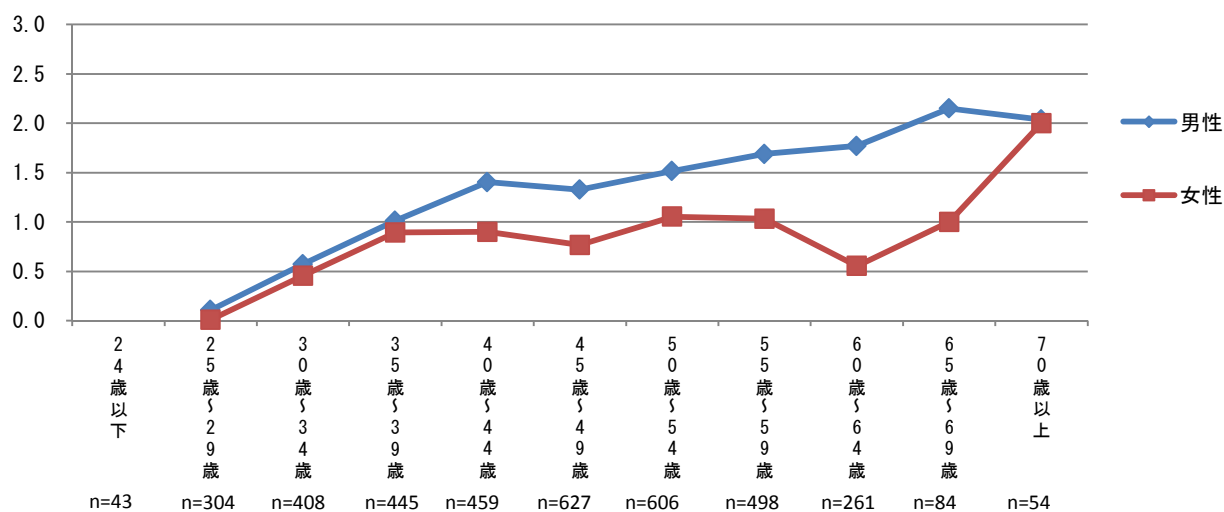
所属機関別では大学・高専等の40歳代前半から男女差がみられ、50歳代から70歳代では大きく差がひらいている。研究機関の40歳代から差がみられ、60歳代後半・70歳代で差が大きくなっている。企業では、40歳代前半で差がみられ、60歳代では男女差が特に大きく、70歳以上では男女が同数の2人となっている。官公庁では、30歳代後半で女性が0.6人であるのに対し、男性は1.3人であり、男性の方が子どもの平均数が多く、40歳代前半では女性が1.3人であるのに対し、男性が0.7人であり、女性の方が子どもの平均数が多くなっている。その他の年代では男女の差はみられなかった(図1.77)。



大学・高専等



研究機関



企業

図 1.77 子供の人数（所属機関別）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

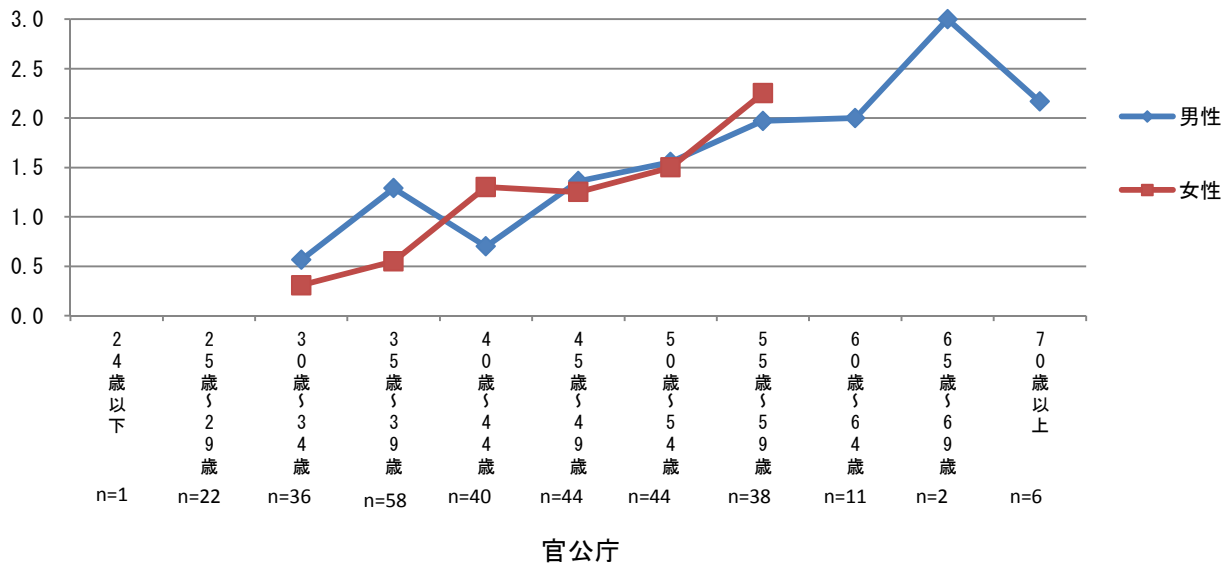


図 1.77 子供の人数（所属機関別）（単数回答）（続き）

子どもをもつと答えた回答者の子どもがどのような年代であるかをみると、総数としては高校卒業以降をもつと答えた回答者が 39%と最も多く、次いで未就学児をもつと答えた回答者が 34%と多い。高校卒業以降（「高校卒業以降」は、「その他」の内容から該当するものをカウントし、大学入学前の人「大学生」、「社会人」と併せて集計した。）をもつと答えた回答者比率は男性の方が高く、40%を超えた。

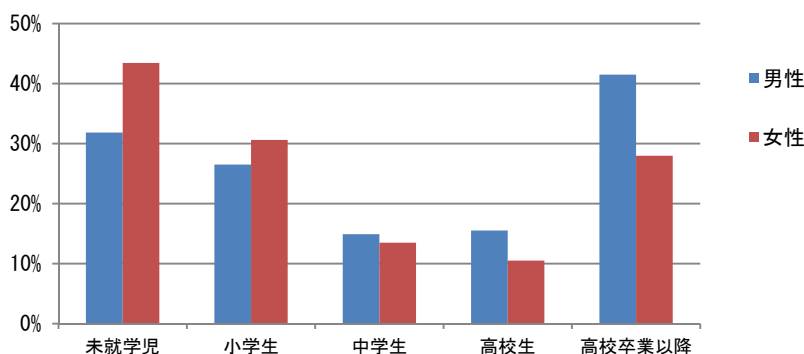


図 1.78 子を持つ人の子どもの年代（複数回答）

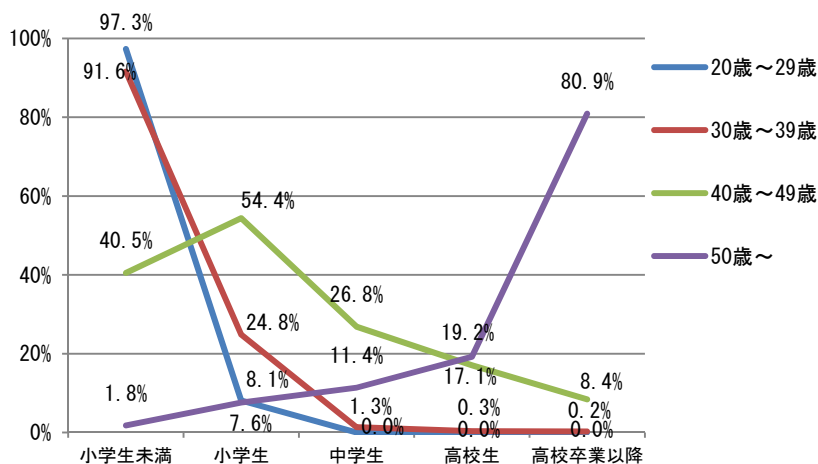


図 1.79 回答者の年齢と子どもの年代の関係（複数回答）

未就学児をもつと答えた回答者の比率は女性の方が高く、40%を超えた（図 1.78）。また、回答者の年齢と子どもの年代を比較すると、20 歳・30 歳代の回答者は未就学児をもつ割合が最も高いが、40 歳代の回答者においても約 40%と、比較的高い割合を示した。40 歳代では、小学生が約 55%で最も高い割合であった（図 1.79）。

生涯にもつ理想の子どもの数は男女ともに 2 人が最も多く 50%を超え、次いで 3 人が 30%程度であった（図 1.80）。大まかな傾向は第三回調査（図 1.77）と同様であった。やや女性の方が理想とする子どもの数が少ない傾向はあるものの、理想の子どもの数は男女とも平均で 2 人以上であり、現実の子どもの数と大きな違いがある。

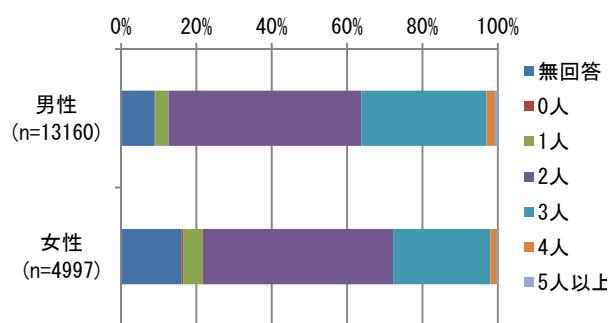


図1.80 理想の子どもの数（単数回答）

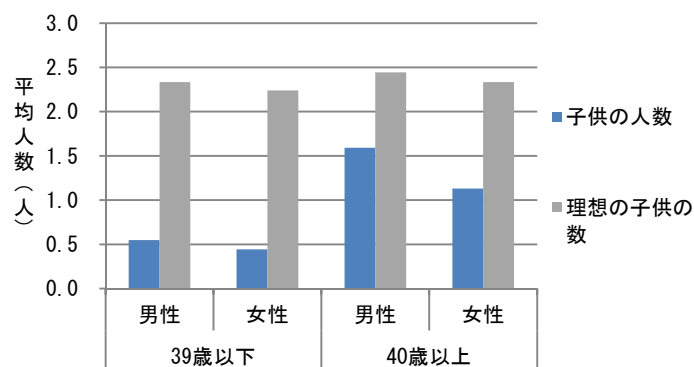


図1.81 子どもの数の現実と理想（単数回答）

年代別に見ても理想の数はほぼ変わらず(図 1.81)、若い世代でも事情が許すならば2人以上の子どもをもちたいと考えている事は注目すべきである。

理想の子どもの数を実現できない理由としては、男性は「経済的理由」が最も多いのに対して、女性は「育児とキャリア形成の両立」を最も多く挙げた(図 1.82)。次いで多いのは、男性は「健康上の理由」「育児とキャリア形成の両立」、女性は「職の安定性」であった。男女ともに第三回調査(図 1.79)と比較すると、「経済的理由」「職の安定性」は減少傾向にある。

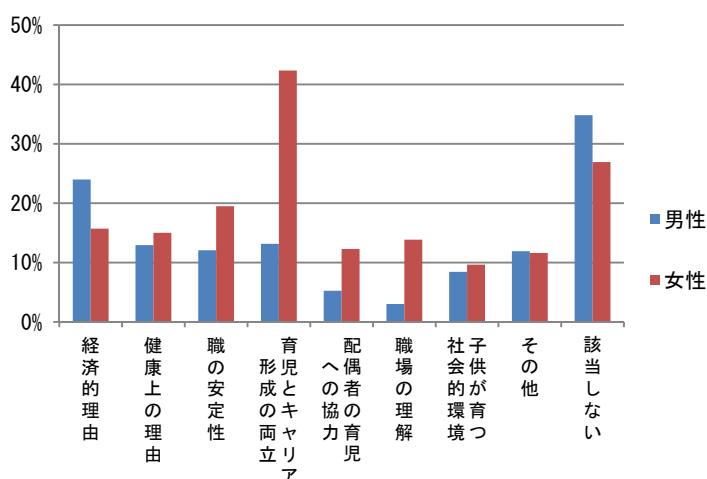


図1.82 子どもの数が理想より少ない理由（複数回答）

「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」は、男性より女性の方が多く傾向は第三回調査と変わらないことから、女性研究者が子どもをもつにあたっての十分な職場環境が依然として実現されていないことが示唆される。

保育と育児休業(質問25.3、25.4、26-31；図1.83-88)

未就学児の保育担当者については、男性では「配偶者」が80%、女性では「保育園等」が80%であり、この傾向は第三回調査(図 1.80)と変わらなかった。また、女性で「あなた自身」が第三回調査では10%以下であったのに対し、今回は30%以上になり、男女間で保育担当者に差があることは変わっていない。小学生では、女性の回答の50%は「学童保育等」であり、保育園や学童保育が果たす社会的役割は大きいと思われる(図 1.83)。

第一章 各項目の集計結果

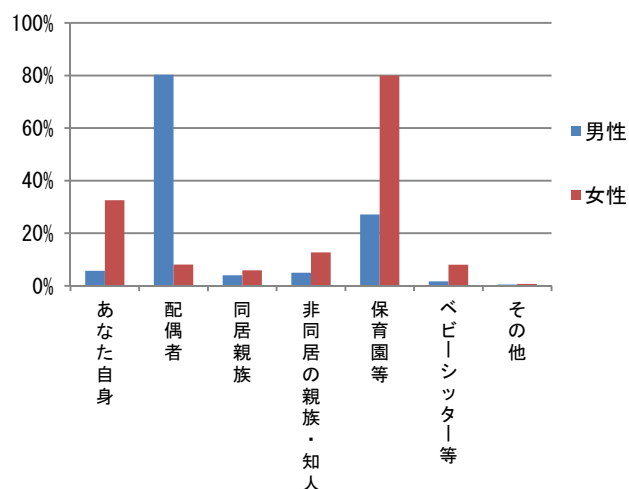


図1.83 日中の保育担当者（未就学児）
（複数回答）

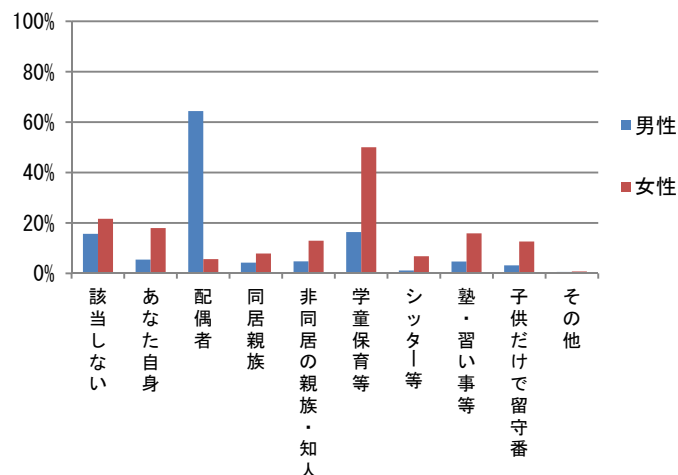


図1.84 日中の保育担当者（小学生）
（複数回答）

学会出張時においても、女性が保育を担当する傾向にあるが、日常生活に比べて男性が保育する割合が幾分上昇していた。また、女性においては非同居の親族・知人を頼る割合も13%程度みられた（図1.84）。

次に育児休業に関する結果を示す。希望通りに休業した割合は、第三回調査（図1.81）と比較すると、本人・配偶者を問わず女性においてやや増加した（図1.85）。しかし第三回調査と同様、本人で、休業したのは女性に多く、男性が休業した場合でもその期間は「1か月未満」が57%で最も多かった（図1.86）。

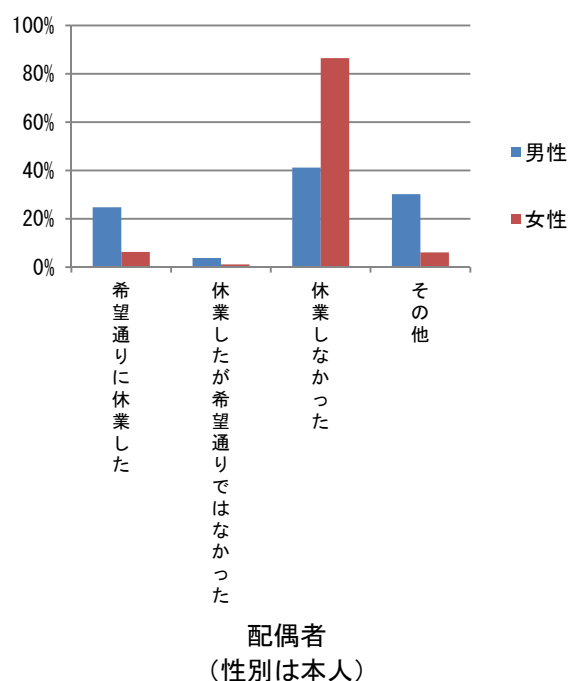
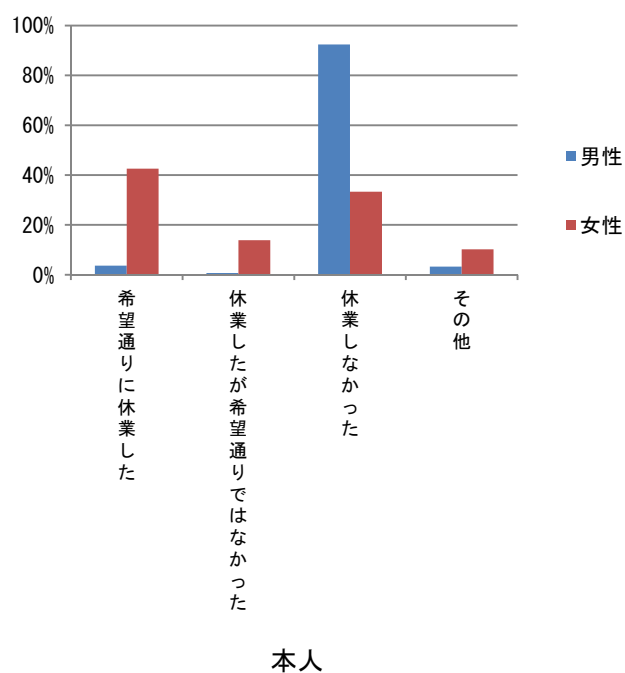


図1.85 育児休業の状況（複数回答）

女性は「12 か月未満」が 43%で最も多い。育児休業しなかった理由としては、男性では「必要なかった」が 69%であり、休業したのが女性であることを裏付けている。さらに、「職場環境」「制度がなかった」ためという理由が男性では 26%と 17%、女性では 40%と 25%を占め、特に女性ではその割合が高かったことから、育児休業への職場の理解や制度の徹底が必要であると思われる(図 1.87)。

育児休業後の職務の変化についても第三回調査とほぼ同様、男性の方が「休業前と同じ職務を継続」が多く、87%を占め、女性では昇級・昇進の遅れ、指示で職務や部署の変更を迫られた、希望で職務を変えたことがみ受けられた(図 1.88)。

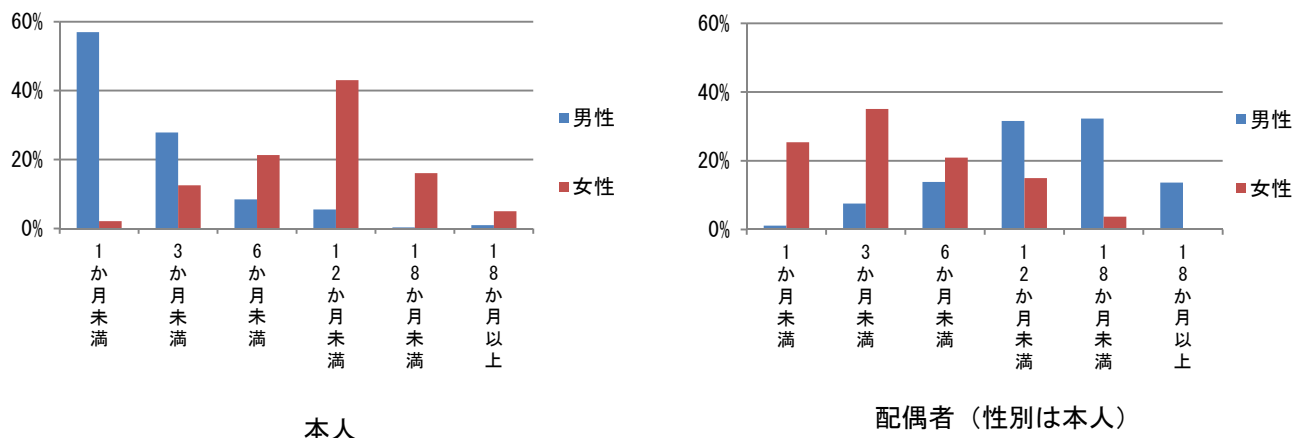


図 1.86 育児休業期間（単数回答）

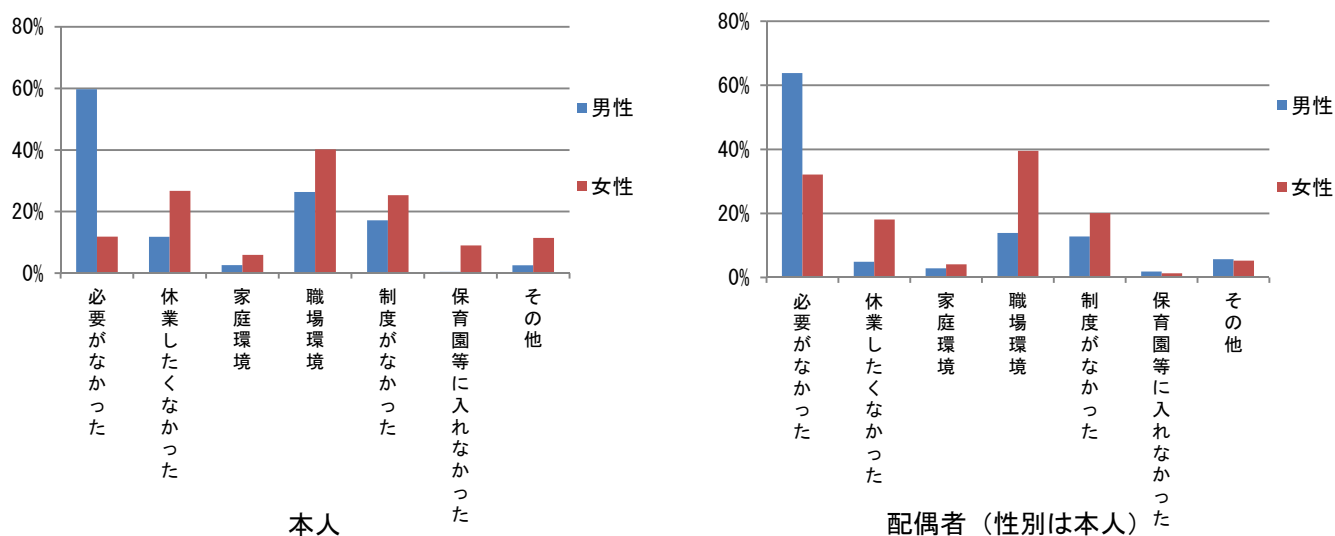


図 1.87 育児休業しなかった理由（複数回答）

第一章 各項目の集計結果

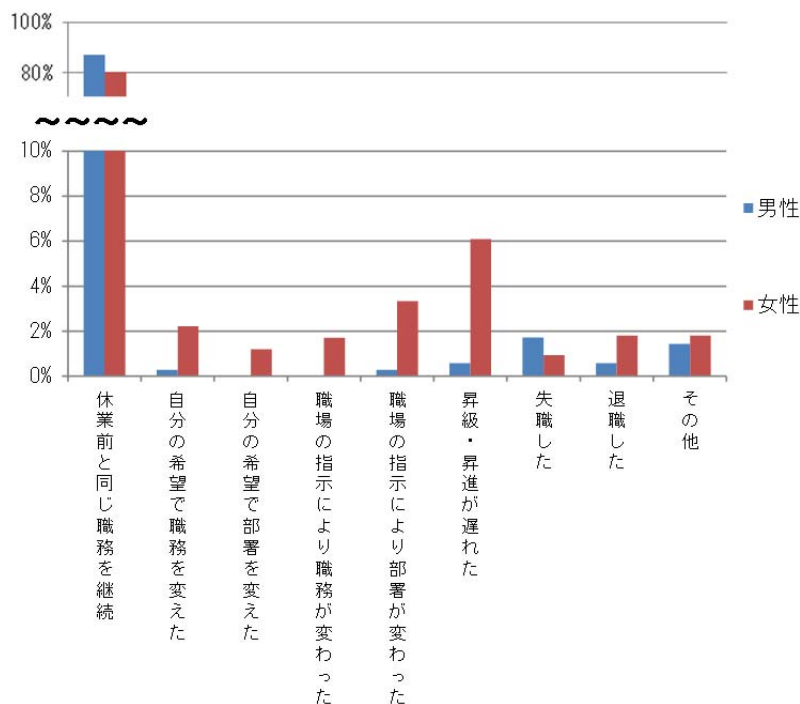


図 1.88 休業後の変化（単数回答）

介護（質問 3 3；図1.89-92）

介護に関する質問は、第三回調査（図1.86）から追加された項目である。介護・看護の必要な家族があると回答した比率は男女とも3割弱（男性26%、女性28%）であった（図1.89）。また介護休業制度について知っているとの回答率は、介護・看護の必要な家族があると答えた率より高く、2倍以上の差があった（図1.90）。

「介護休業制度について知っている」は男性が55%であるのに対し、女性の方がそれより7ポイント高い回答率であった。「介護のために休業が必要になる、あるいは、必要と考える」のが女性側に偏る傾向を示す結果であると捉えられる。

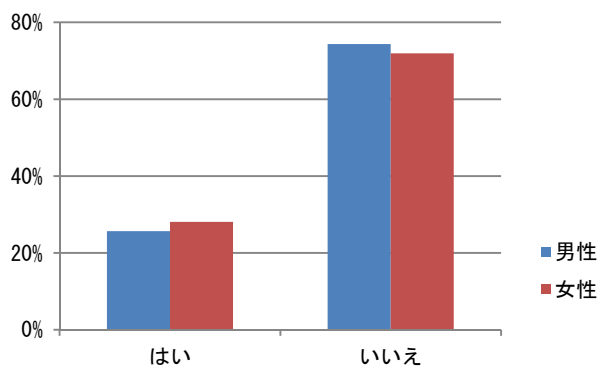


図1.89 介護・看護の必要な家族の有無（単数回答）

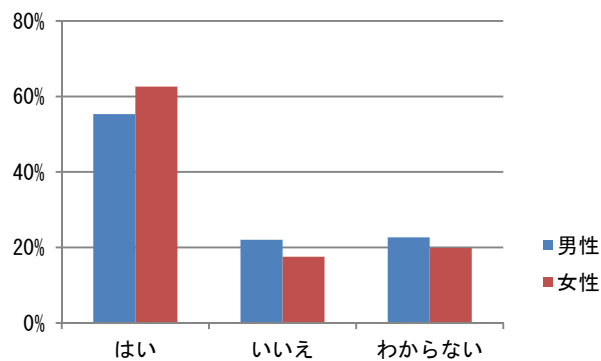


図1.90 介護休業制度の認知度（単数回答）

介護休業制度について、年代別の「はい」の選択率を見ると、男女ともに60歳代（「60～64歳」「65歳～69歳」）が75%を超えて最も高く、50歳以上から70歳までの年代で70%を超えていた（図1.91）。40歳代以上でも50%を超えているため、「介護と仕事の両立に直面する、または、前もって備えている」年代は幅広いことがうかがわれる。特に女性では30歳以上で50%を超えており、女性の方が早めの年代から「介護と仕事の両立に直面する、または、前もって備えている」といえる。さらに、全ての年代において、男性よりも女性の方が「はい」の選択率が高く、介護休業制度の認識が高い。

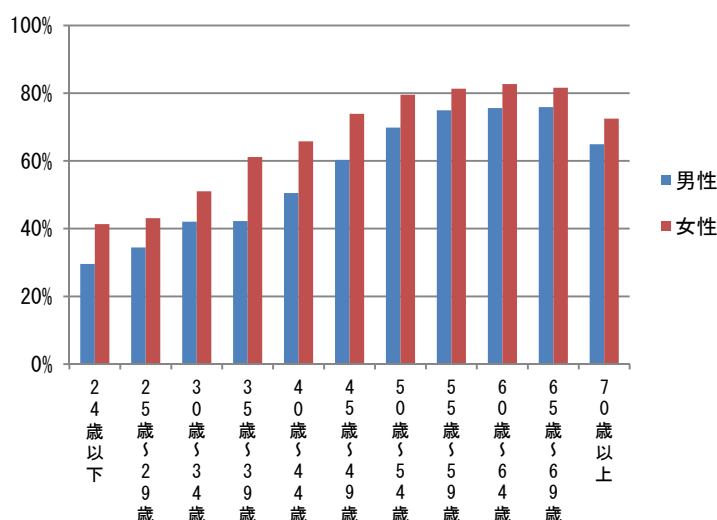


図1.91 介護休業制度を知る回答者の割合
（年代別）（単数回答）

職場における介護休業制度は全体として60%前後であるが、大学・高専等では企業や研究機関に比べて低いことが示された（図1.92）。この傾向は第三回調査（図1.89）と同様である。男女とも全ての職場において第三回調査の数値よりも下がっているが、これは今回の調査から「はい」「いいえ」に加えて「わからない」を選択肢に入れたために「はい」の数値が下がったとも考えられるため、単純に数値の比較はできない。しかしながら、「わからない」という回答が「大学・高専等」の「男性」においては4割以上と多く、職場の介護休業制度を把握していないことがわかる。

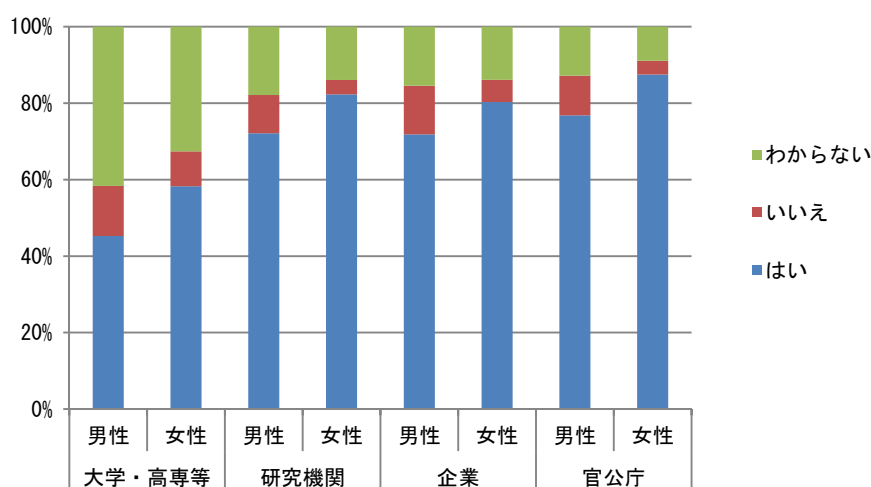


図1.92 本人または配偶者の職場における
介護休業制度の有無（単数回答）

仕事と家庭の両立(質問34; 図1.93-94)

仕事と家庭の両立に必要なこととして、今回調査より選択肢を「意識改革」「制度改革」「経済支援」「施設やサービスの改善」の4つのカテゴリーに分けて実施した(図1.93)。22項目を複数選択可とした回答の結果では、40%以上の女性が選択したものが18項目、40%以上の男性が選択したものが14項目であった。女性では、「保育施設・サービスの拡充」が最も高く、次いで「職場の雰囲気」「上司の理解」が7割を超え、「育児・介護への経済支援」「介護施設・サービスの拡充」「男女役割分担の意識を変える」「多様な休暇・休業制度」が6割を超えていた。男性では、「育児・介護への経済支援」「保育施設・サービスの拡充」が7割を超え、次いで「職場の雰囲気」「介護施設・サービスの拡充」「上司の理解」が6割弱となっていた。

男女とも上位から5つの選択率が高いものには、職場の環境に関するもの、社会の支援、保育や介護に関するサービス改善、など幅広い観点から挙げられた項目が選ばれていた。

また、カテゴリー化されたこと等による回答のしやすさの影響も考えられるが、全体的に第三回調査(図1.90)よりも選択率が高い。特に「保育施設・サービスの拡充」では第三回調査では男女とも2割から3割前後であったが、今回調査では男女ともに7割を超えており、「育児・介護への経済支援」についても第三回調査では3割強であったが、今回調査では男女とも7割前後であった。

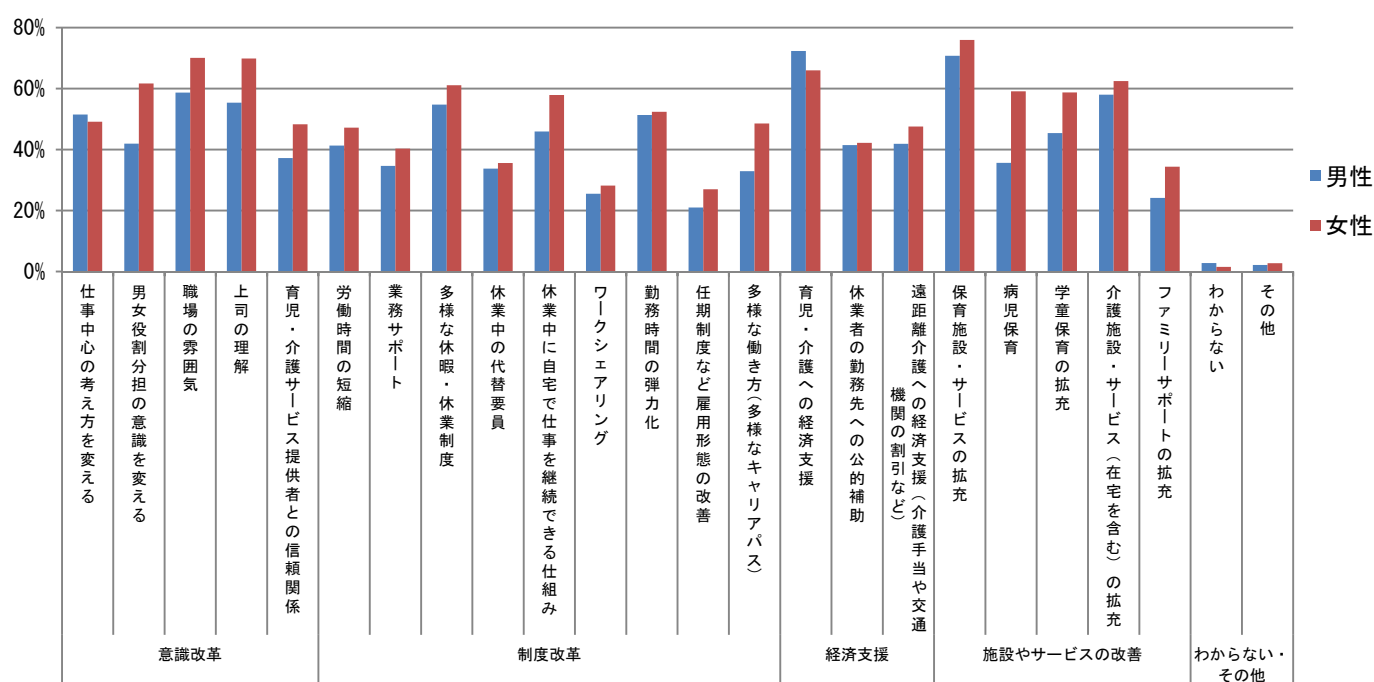


図1.93 仕事と家庭の両立に必要なこと(複数回答)

多くの項目で女性の選択率が男性のそれより上回っているが、特に「病児保育」は男女で選択率に大きな差があった。子どもの有無の分類で回答を見ると、小学生以下の子どもありの女性は73%と非常に高い選択率であったのに対し、同じく小学生以下の子どもありの男性の選択率は47%であった(図1.94)。第三回調査(図1.91)では小学生以下の子どもありの男性の選択率は約3割であり第三回調査よりは高くなっているものの、子どもが病気になった時の対応が母親に偏る傾向があると考えられる。小学生以下

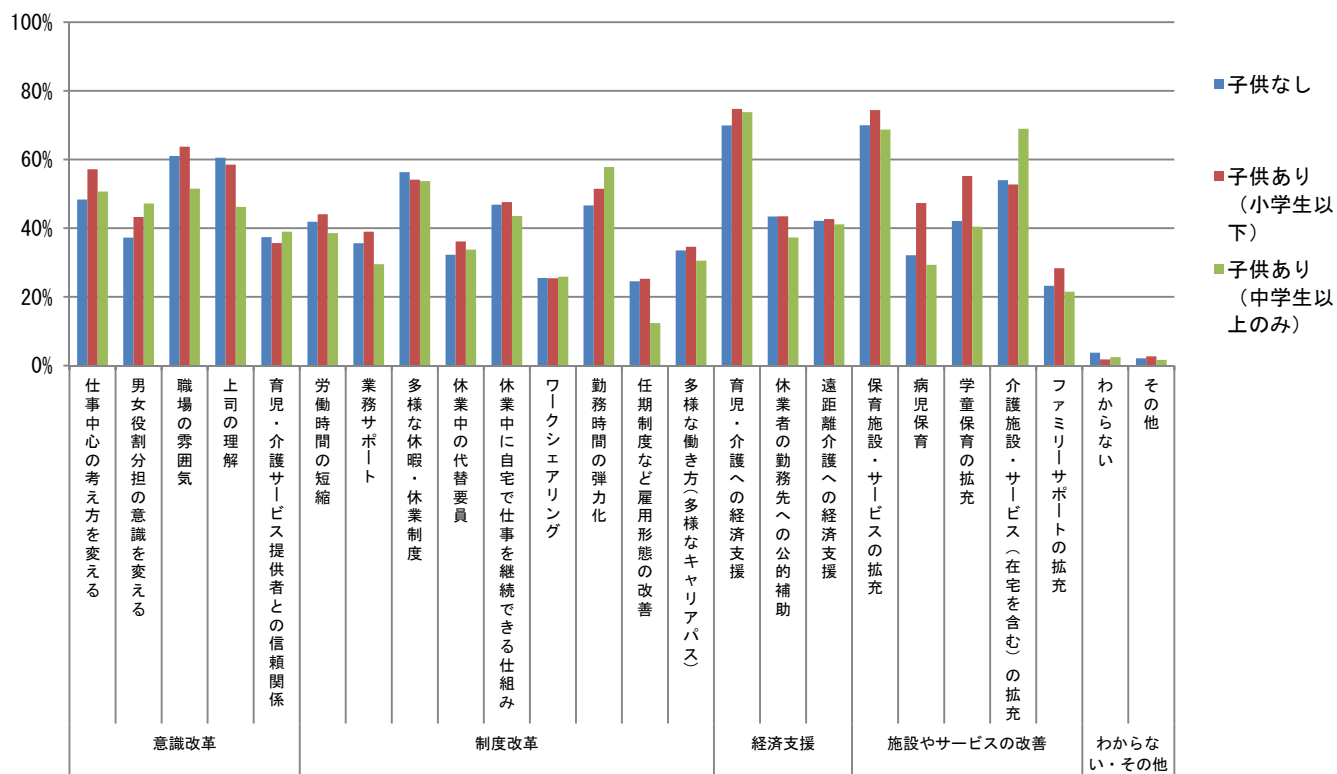
の子どもありの女性の選択率が、男女および子どもの有無の分類のどのグループより高くなっているものに「学童保育の拡充」もあった。これらの結果から、小学生以下の子どもをもつ母親は女性研究者・技術者として働く上で、男性以上に困難を感じていることがうかがえる。

「介護施設・サービスの拡充」は男女ともに約6割（男性58%、女性63%）が選択し、第三回調査（図1.90）より10ポイント程度増加していた。子どもの有無の分類では、中学生以上のみの子どもありの男女がほかより多い選択率であった。子ども、自分、自分の親が同じように年齢を重ねるにつれ、老親の介護が仕事と家庭の両立に問題となっていく様子が表れている。研究者・技術者として働くものに限ったことではないが、高齢者の介護には男女が共に参画することをサポートする体制づくりが重要と考えられる。

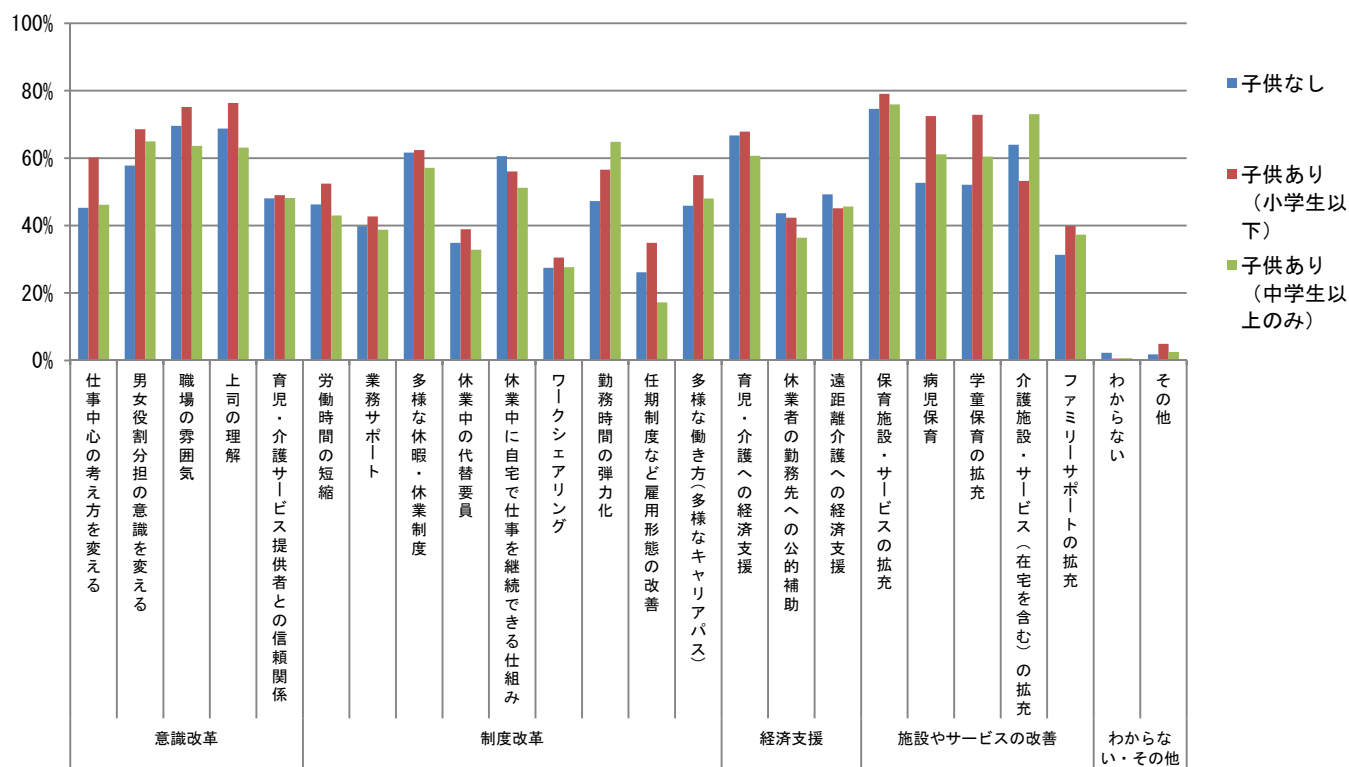
「男女役割分担の意識を変える」は、女性では62%と高い選択率であったのに対し、男性では42%であった。さらに「上司の理解」「職場の雰囲気」も15ポイント以上も女性の方が高く、意識改革に対する課題が残されている。また、「多様な働き方（多様なキャリアパス）」も、女性では49%に対し男性では33%で、15ポイント以上の男女差があり、女性に対する働き方やキャリアの多様性がより求められている。一方、「仕事中心の考え方を変える」「育児・介護への経済支援」の2つのみ、男性の方が女性より選択率が高かった。

女性の中でも子どもの有無による傾向をみると、「小学生以下」の子どもがいる女性では、「男女役割分担の意識を変える」「仕事中心の考え方を変える」の選択率が「子どもなし」の女性と比べて、10ポイント以上高く、「多様な働き方」も9ポイント高い結果であった。子どもを産んでも継続して働ける環境にするためには、柔軟に働くことができる仕組みや意識改善が求められているといえる。また、「子どもなし」の女性では、「休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み」「多様な休暇・休業制度」の選択率が他のグループよりも高いという傾向がみられた。家族との関係で、ライフスタイルやそれに関わる価値観が変化することもありそうである。

第一章 各項目の集計結果



男性



女性

図 1.94 仕事と家庭の両立に必要なこと(子どもの有無による分類)(複数回答)

研究開発に必要な環境(質問35；図1.95)

研究開発を進めるのに必要な環境として、「研究・開発時間」と「研究・開発費(整備含む)」を約6割の人が回答した(図1.95)。また、「事務・雑用の効率化や分業」や「テーマに長く取り組める環境」も多くの人を選択した。これらの回答の傾向は男女間で差がなく、第三回調査(図1.92)と同じ傾向である。

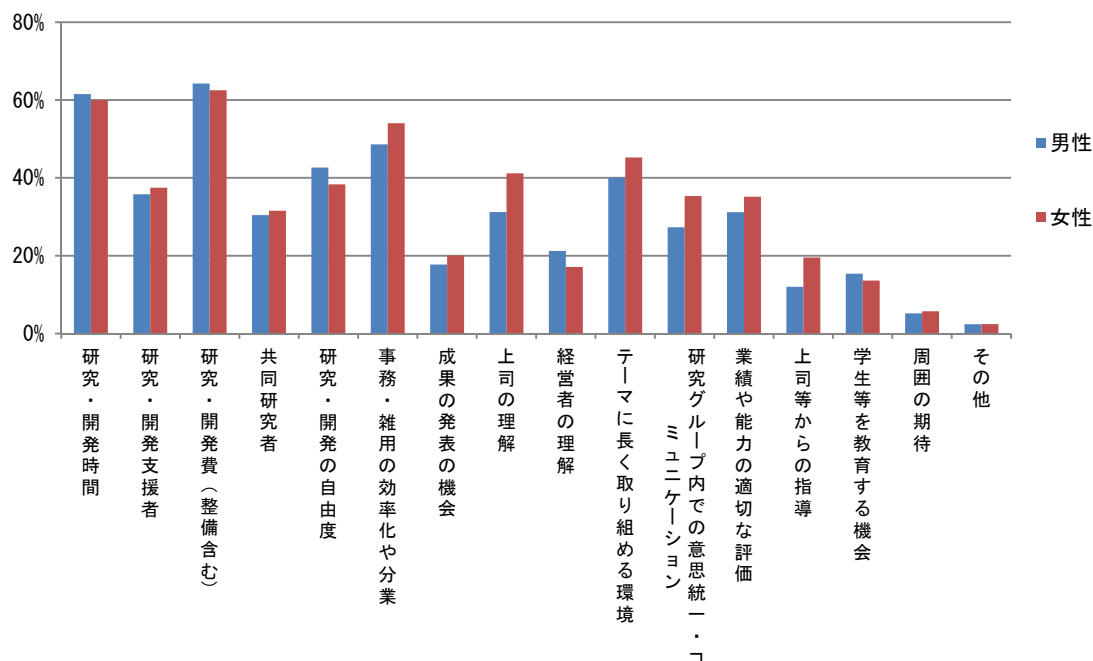


図1.95 研究開発に必要な環境(複数回答)

1.4 男女共同参画

研究職の女性比率(質問36；図1.96-98)

女性研究者の比率が低い理由として男女ともに最も選択されたものは「家庭と仕事の両立が困難」であり、選択率は男性では約5割、女性では6割を超えていた(図1.96)。次いで、「育児・介護期間後の復帰が困難」、「職場環境」、「男女の社会的分業」が多く選択されており、その割合は女性では4割を超え、男性では3割前後であった。これらの項目については男女差で10ポイント以上の差があり、男女ともに育児を含む家庭生活で女性に大きく負担がかかることを認識していることをうかがわせる。

このほか「家庭環境」「採用時(契約更新時も含む)の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない」「労働時間が長い」を選択した女性の割合は3割を超えており、女性研究者が負担として感じる環境は依然として多いことをうかがわせる。一方で「男性に比べて採用が少ない」を選択した割合は第三回調査(図1.93)と比較して女性では減少しており、女性研究者の採用に対する取り組みが評価されている結果であると考えられる。多くの理由に対して女性の選択率が高い中で、「男女の能力の差」、「男女の適性の差」、「研究職・技術職のイメージがよくない」など環境ではなくジェンダーに関連する理由を選択した割合は、男性の方が高く、これらの傾向は第三回調査の結果と同様であった。

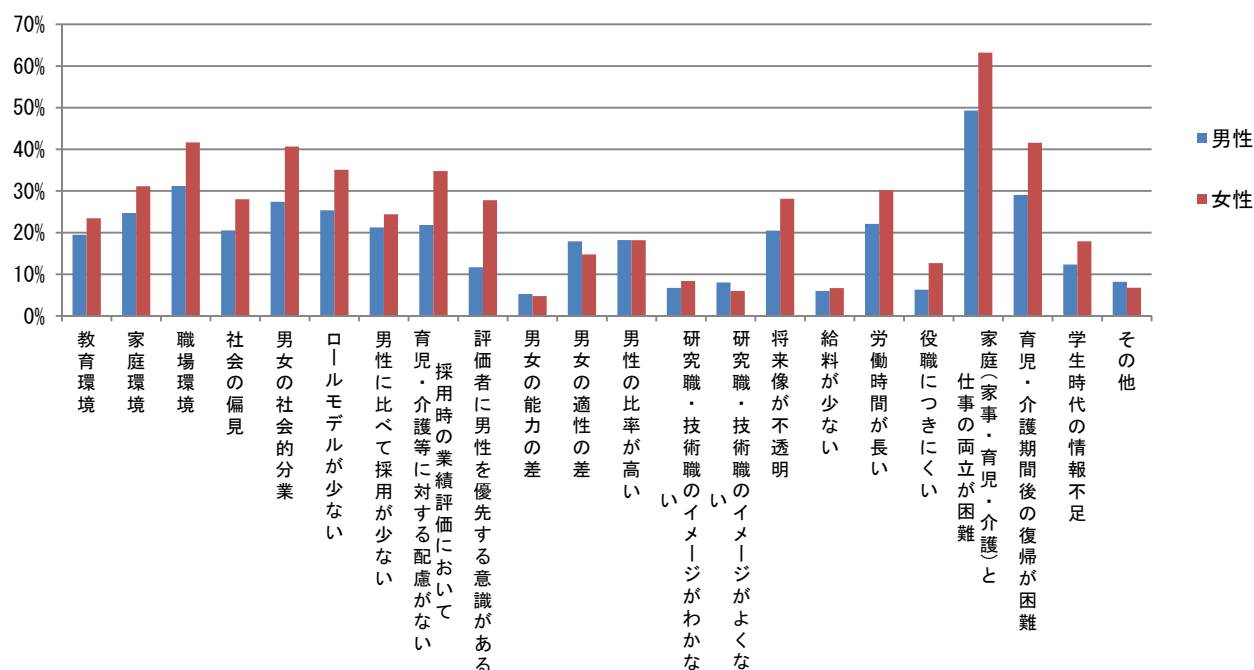


図1.96 女性研究者が少ない理由（複数回答）

指導的地位の女性比率が低い比率の理由として男女ともに最も選択された理由も「家庭と仕事の両立が困難」であり、選択率は5割を超えていた(図1.97)。これについて「女性に中途離職や休職が多い」、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」、「採用・昇進時の業務評価において育児・介護等に対する配慮がない」といった環境に関連する項目が多く選択され、いずれも3割を超えていた。これら4項目において、女性の方が男性よりも約10ポイント高い。さらに、全体の割合は低いものの、「上司として女性が望まれない」「評価者に男性を優先する意識がある」については、女性の方が男性よりも15ポイント以上高く、昇進を目指す際にもジェンダーによる弊害を女性自身が感じている結果となった。

第三回調査(図1.94)と比較すると「評価者に男性を優先する意識がある」や「上司として女性が望まれない」を選択した割合が2から3ポイント程ではあるが減少したのに対し、「女性は男性より昇進を望まない」を選択した割合が増加していた。このことは、指導的地位に女性が進出することに対する社会的理解は得られるようになったものの、環境その他の理由から実現は難しいことをうかがわせる。「男女に能力・適性の差がある」というジェンダーに関連する理由を選択した割合は男性の方が高く、この傾向は第三回調査と同様であった。

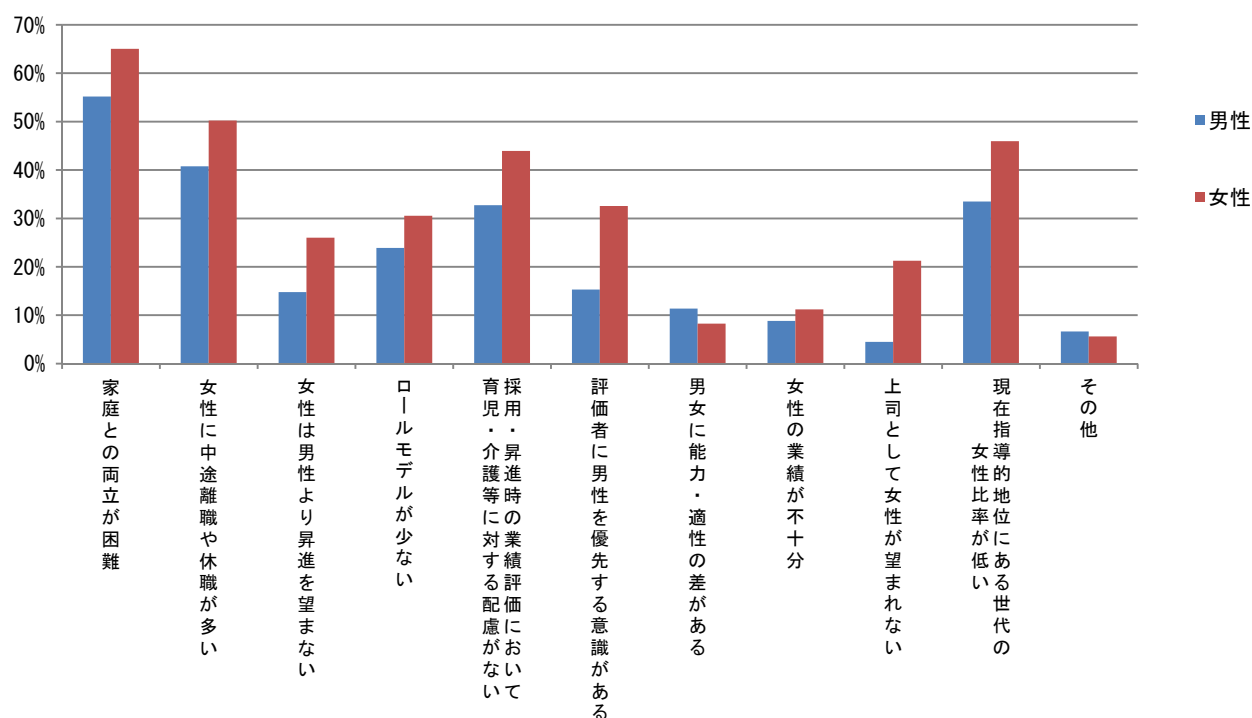


図1.97 指導的地位の女性比率が低い理由（複数回答）

改善措置として必要なこととしては、「積極的採用」を望む声が男女ともに最も多く、次いで「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」、「研究支援者の配置」が続いた(図1.98)。

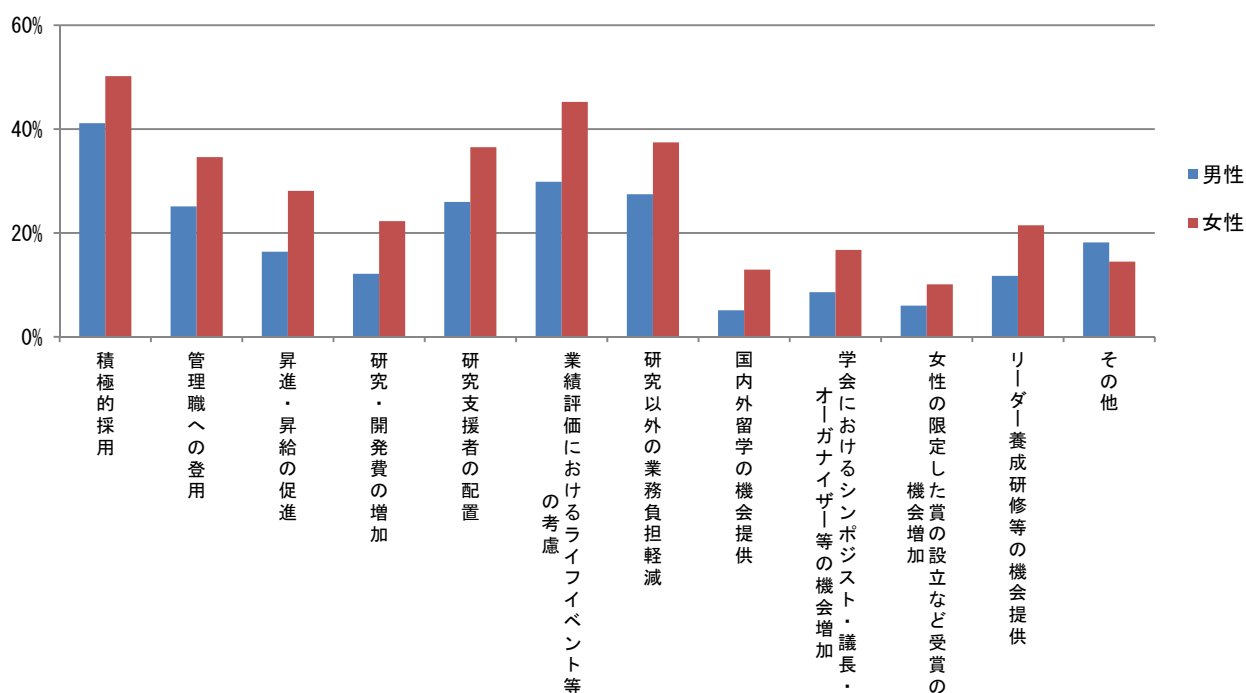


図1.98 女性比率改善のために行うべき措置（複数回答）

新たな施策の認知度(質問37、38；図1.99-102)

平成28年4月に施行された「女性活躍推進法」、平成28年1月に策定され平成28年度から32年度までの5年間を対象とした「第5期科学技術基本計画」、平成27年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」、および平成28年3月に制定された「卓越研究員制度」の認知度について調べた。

女性活躍推進法については男性に比べて女性の認知度が10ポイント高くなっている。第5期科学技術基本計画、卓越研究員制度については女性と比較して男性の認知度が高くなっている。第4次男女共同参画基本計画については第3次の時に比べて女性ではほぼ同じ、男性で4ポイント高くなっている。しかしながら「どれも知らない」という人の割合が男女共に30%以上あり、依然として施策の認知度は低いものとなっている(図1.99)。

所属機関毎の認知度は、企業において女性活躍推進法の認知度が高く、男性で39%、女性で50%となっている。卓越研究員制度に関する認知度は大学・高専等や研究機関では30%を超えるが企業では5%程度となっている。第5期科学技術基本計画についても大学・高専等と企業における認知度に大きな差がある(図1.100)。

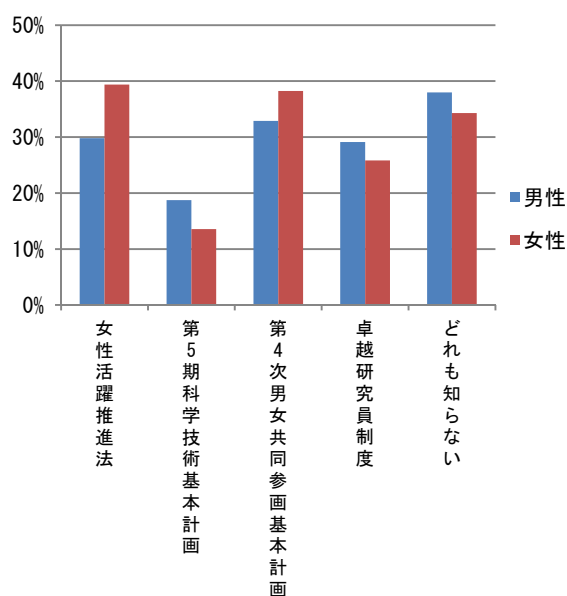


図1.99 施策の認知度（複数回答）

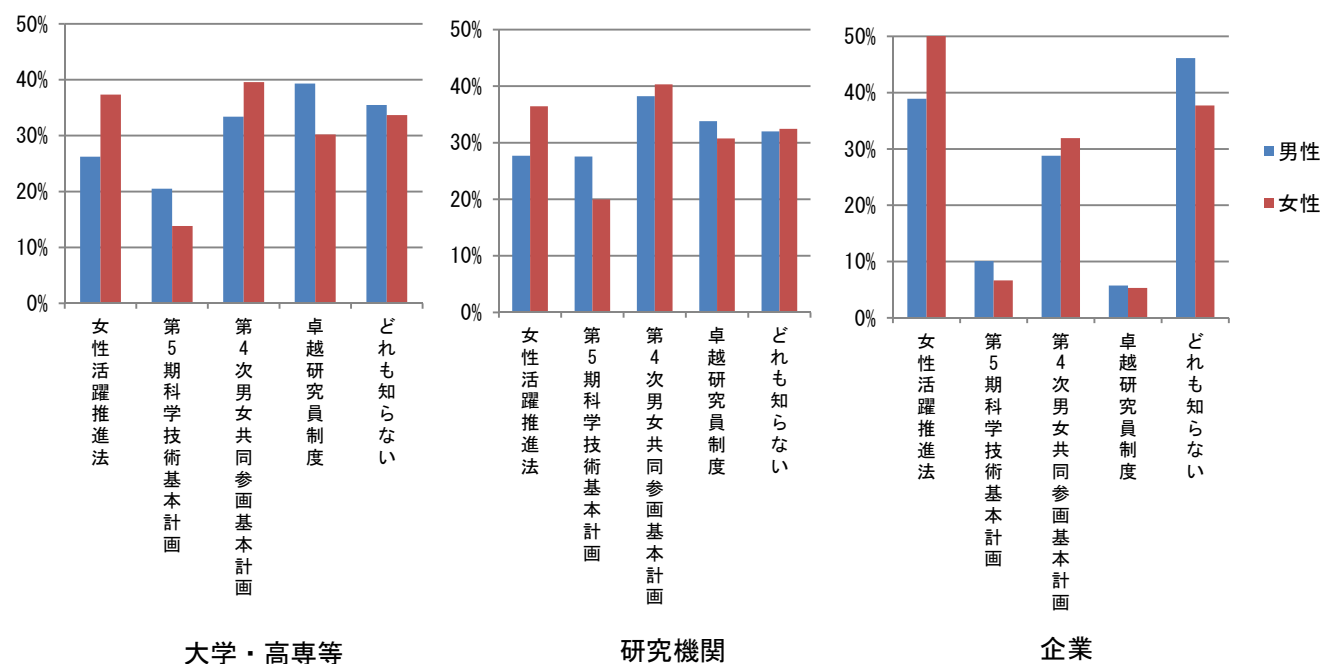


図1.100 施策の認知度（所属機関別）（複数回答）

これらの法律および基本計画については、所属機関や年齢、役職によって関心が異なると考えられるため、職域別に回答を集計した(図1.101)。女性活躍推進法については管理職における認知度が46%と高くなっており、また一般職における認知度も36%と高くなっている。卓越研究員制度については任期付き研究員および任期付きNPIにおける認知度がそれぞれ60%、49%と高くなっている。一方で、学生の55%、一般職の49%と、約半数が「どれも知らない」と答えている。

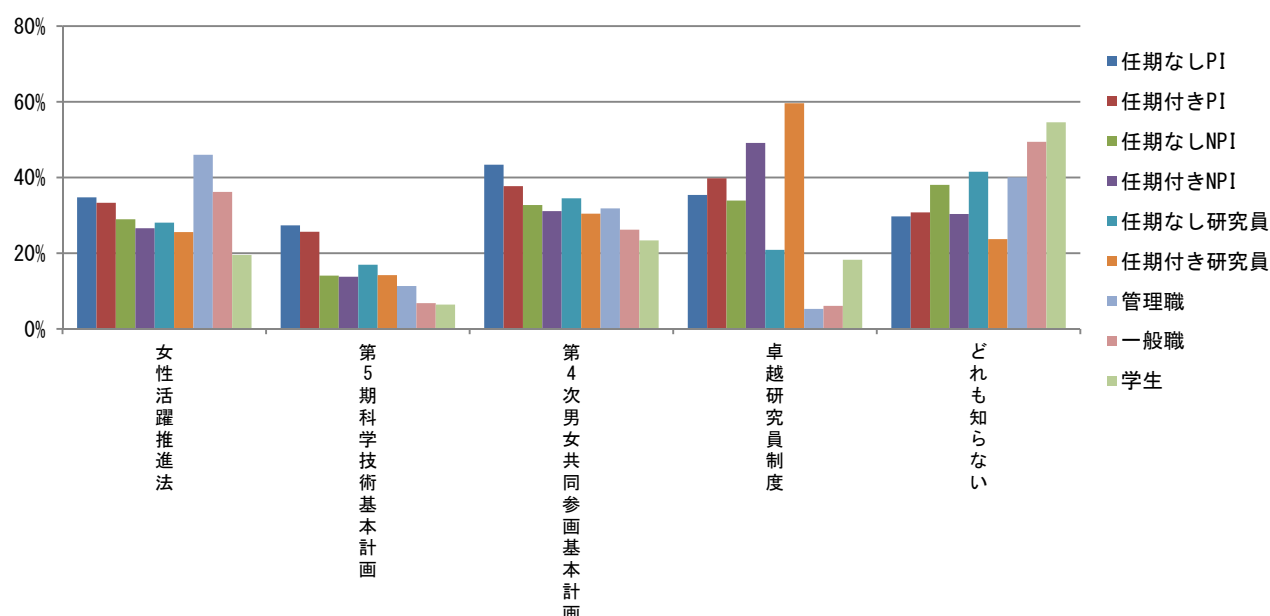


図1.101 施策の認知度（職域別）（複数回答）

国の施策や女性研究者支援対策について認知度と意義をまとめたものが図1.102である。「出産・育児からの復帰支援事業(RPD)(平成18年度より)」、「科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置」、「科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業」における出産・育児に配慮した措置」の3つの出産・育児に関する支援に対しては女性の70%、男性の60%が認知しており、約半数が「有意義である」としているが、「有意義である」としている割合は女性の（割合の）方が男性より7から9ポイント大きくなっている。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(旧女性研究者研究活動支援事業)」は女性の25%が有意義であるとしており、男性の18%と比べて8ポイント高くなっている。しかしながら、男女とも約半数が「制度を知らない」を選択しており認知度が低かった。

「女子中高生の理系進路選択支援事業」および「内閣府男女共同参画局「チャレンジキャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」については男女の差はほとんどなく「有意義である」を選択した割合が25%から30%程度となっているが、一方で「有意義かどうか分からない」を選択した割合も24%から30%と同程度となっている。また、30%から35%程度の人が「制度を知らない」と答えている。

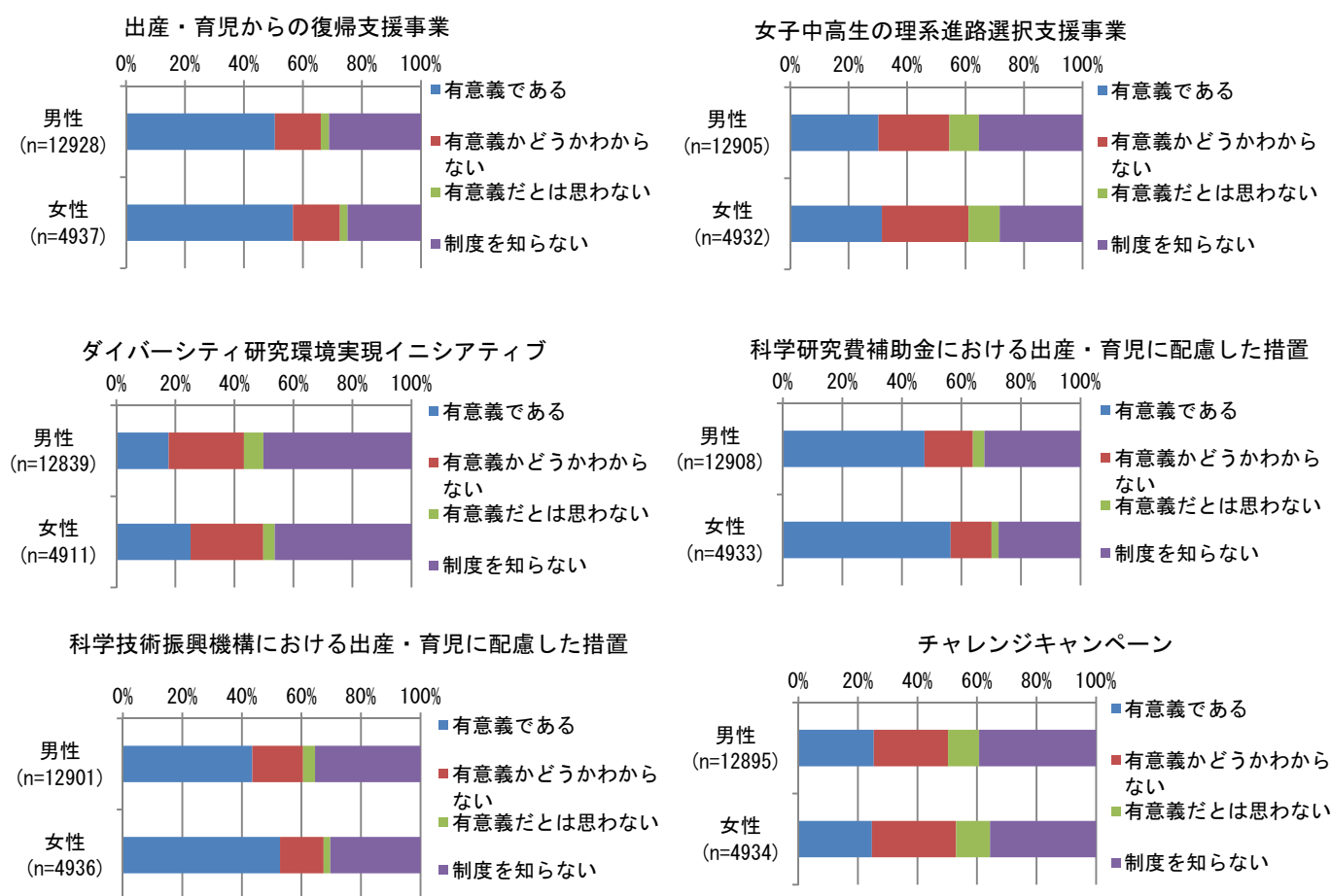


図 1.102 国の施策や女性研究者支援対策について認知度と意義（単数回答）

数値目標の認知度と意義（質問 39；図1.103-107）

女性研究者採用の数値目標については男性の60%、女性の51%が「知らない」と回答した。この割合は第三回調査（図1.99）とほぼ同じで、依然として認知度は低い（図1.103）。数値目標を設定した取り組みについては、男女共に様々な意見に分かれている。「有意義である」「拡大・推進するべきである」と同程度に「あまり意義がない」「弊害がある」が選択されている。男性は「あまり意義がない」「弊害がある」の否定的意見が「有意義である」「拡大・推進するべきである」の肯定的意見を上回っている。一方女性はその逆で、肯定的意見が上回っている。また、男女共18%の人が

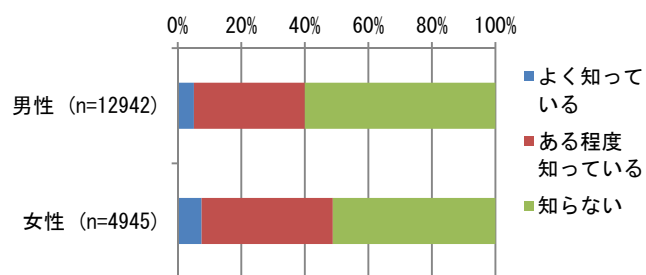


図1.103 女性の採用目標値について（単数回答）

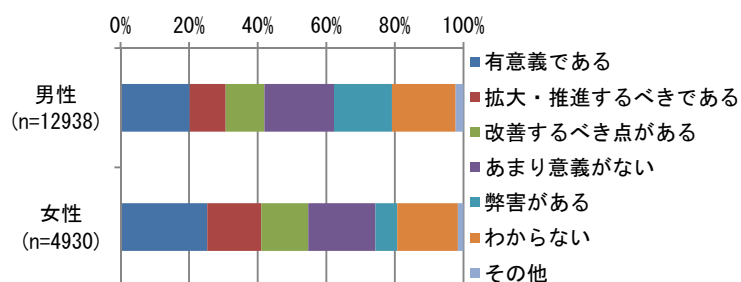


図1.104 女性の採用における数値目標を設定した取り組みについて（単数回答）

「わからない」と回答している。(図1.104)。

所属する機関または企業において女性研究者の採用数値目標が設定されているかどうかについては、大学・研究機関で幾分比率が高かったが、第三回調査(図1.101)に比べて企業においても比率が上がっている(8%から10%→15%から25%)。また、認識に男女差はなく、30%から50%の人が「わからない」を選択している(図1.105)。ただし、数値目標が設定されている場合には、多くが公表されており、官公庁では74%になる(図1.106)。第三回調査時(図1.102)に比べて企業における公表が10ポイント以上上昇し、半数を超えている。

一方、「数値目標が設定されていない」を選択した多くの人は、「目標を定める必要はない」としている(図1.107)。男性の方がより多い比率で「目標を定める必要はない」と回答している(図1.107)。

これらの認知度と意義については「第五章 重要項目：施策認識」で詳述する。

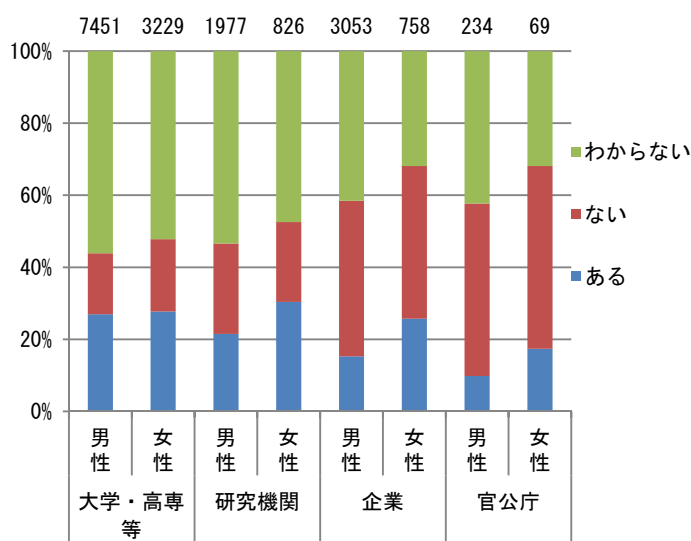


図1.105 女性比率の数値目標設定（単数回答）

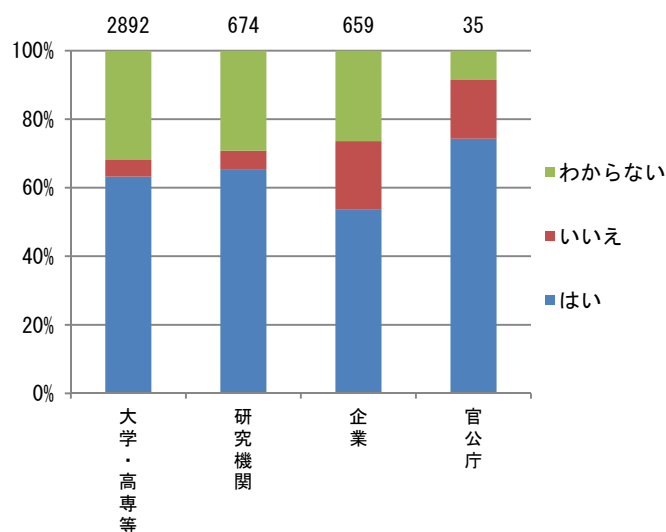


図1.106 女性比率の数値の公表
(設定ありと回答した中で) (単数回答)

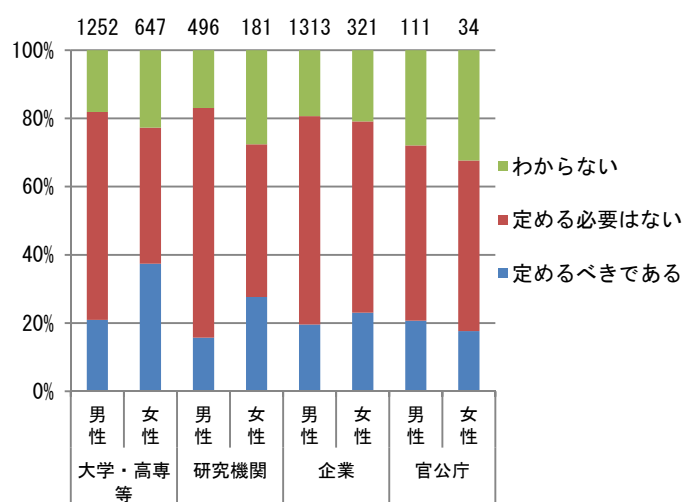


図1.107 目標設定の必要性
(設定なしと回答した中で) (単数回答)

男女共同参画の推進(質問40; 図1.108-111)

男女共同参画の推進の動きについての意識をまとめたものが図1.108ある。男性の方が女性に比べて「少しずつ進んでいる」とした割合が5から8ポイント高くなっている。また、世の中の変化のほうが進んでいると感じている点は第三回調査(図1.104)と同じであり、所属機関と所属学会では同じくらいに進んでいると感じている。

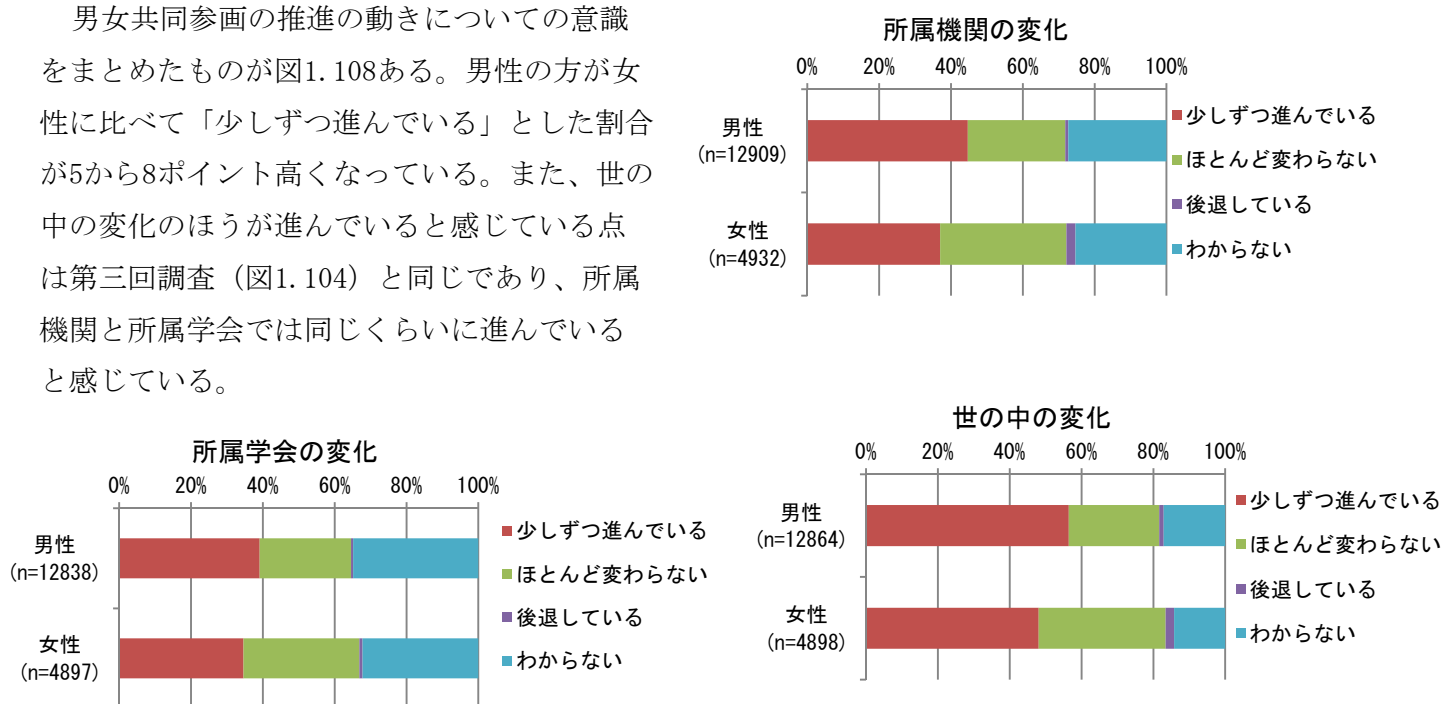


図 1.108 男女共同参画推進の動き(単数回答)

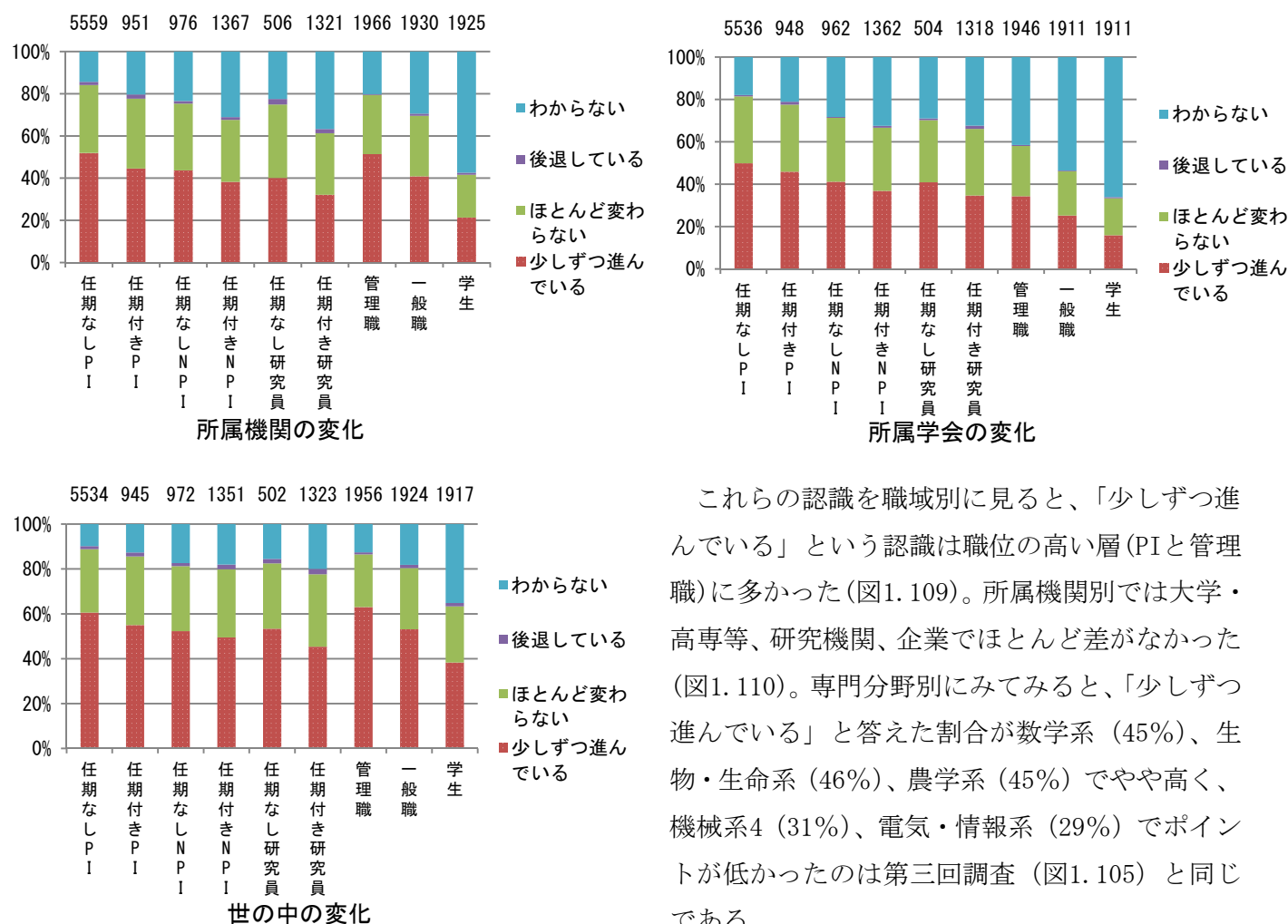


図 1.109 男女共同参画推進の動き(職域別)(単数回答)

これらの認識を職域別に見ると、「少しずつ進んでいる」という認識は職位の高い層(PIと管理職)に多かった(図1.109)。所属機関別では大学・高専等、研究機関、企業でほとんど差がなかった(図1.110)。専門分野別にみると、「少しずつ進んでいる」と答えた割合が数学系(45%)、生物・生命系(46%)、農学系(45%)でやや高く、機械系4(31%)、電気・情報系(29%)でポイントが低かったのは第三回調査(図1.105)と同じである。

建築・土木系についても第三回調査（図1.107）と同程度（43％）であり、第二回調査から第三回調査で大きくポイントを上げた状態が維持されている（図1.111）。世の中全般の動きに比べ、所属機関や所属学会での男女共同参画推進は遅れていると認識されているのは、第三回調査までと変わっていない。

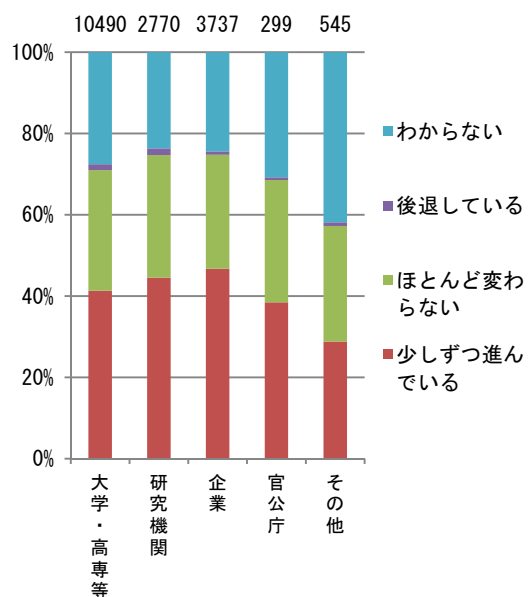


図1.110 男女共同参画推進の動き
（機関別）（単数回答）

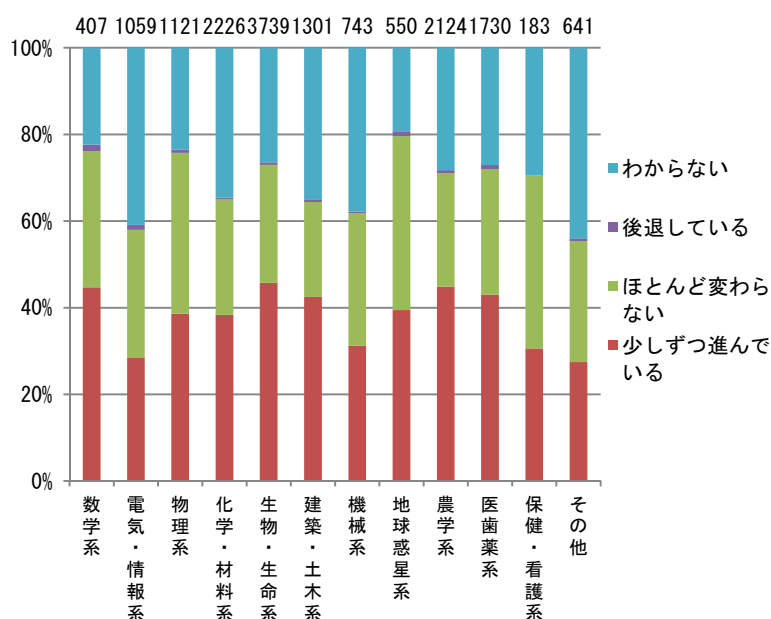


図1.111 男女共同参画推進の動き（専門分野別）
（単数回答）

男女共同参画のために今後必要なこと（質問4-1；図1.112）

男女共同参画推進に必要なこととして多く挙げられたのは、男女ともに「意識改革」であった。「女性の意識改革」を挙げた割合は第三回調査（図1.108）とほぼ同じ（男性57%、女性62%）であるが、「男性の意識改革」が必要とした人は男女ともに増えている（男性63%、5ポイント上昇、女性73%、3ポイント上昇）。社会全体でまだ意識改革が必要だと感じていると考えられる。

第三回調査に続き「男性の家事・育児への参加の増大」は男女ともに選択の割合が多く（男性49%、女性63%）、男性も家事・育児に参加すべきであると考えると同時に、「育児・介護支援策等の拡充」も非常に高い割合（男性60%、女性67%）で選択されたことから、さらなる支援が求められているようである。職場では、「上司の理解の促進」（男性37%、女性52%）と「多様な勤務体系の拡充」（男性50%、女性60%）を軸に、さらなる職場環境整備が必要であると認識されている。

第三回調査からの進歩と今後に必要なことについては「第五章 重要項目：施策認識」で詳述する。

第一章 各項目の集計結果

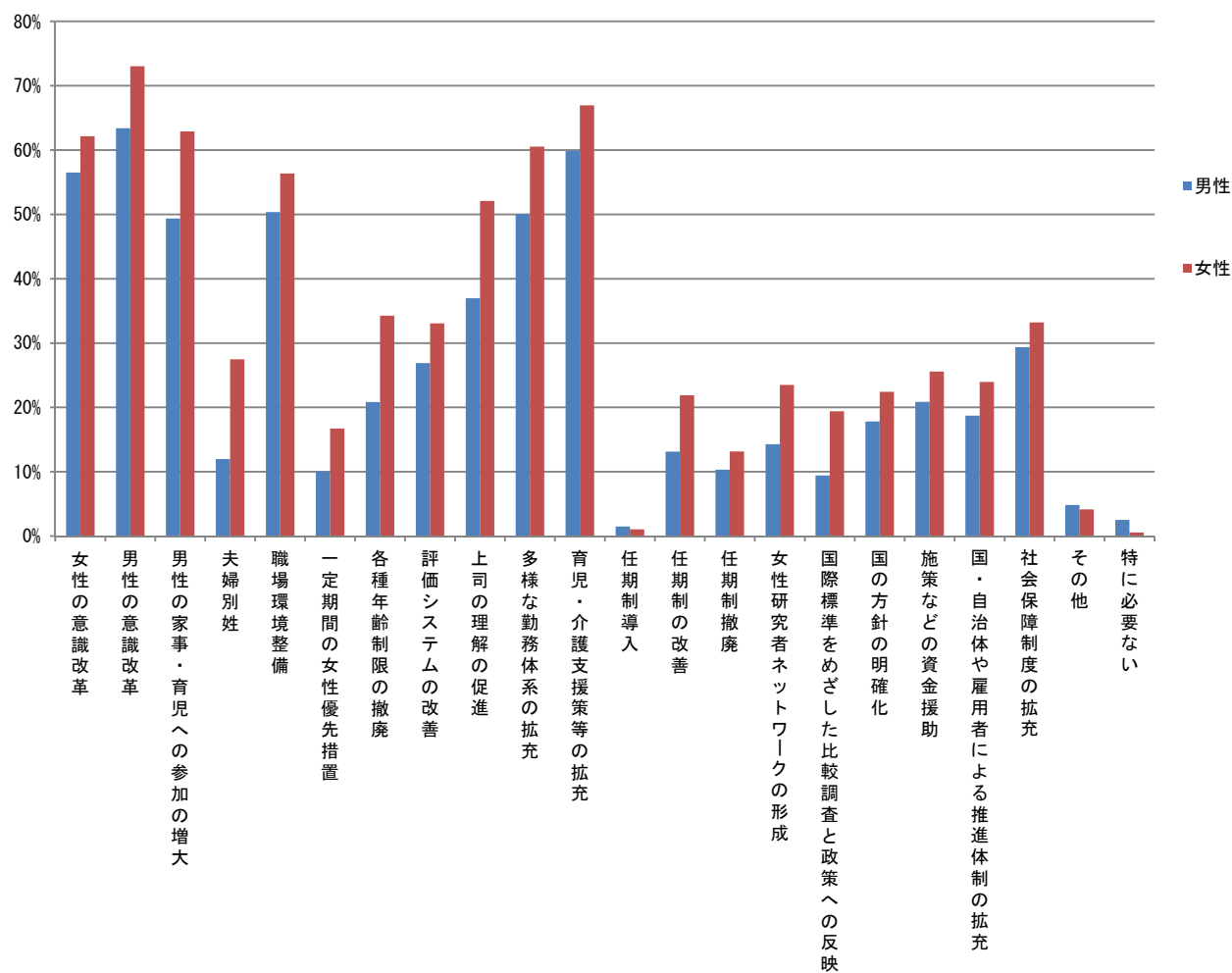


図1.112 男女共同参画のために今後必要なこと（複数回答）

第二章 重要項目 役職などの男女差

過去の調査では高い役職程女性比率は低い傾向である。これらがどのように変化しているか、第一回、第二回、第三回調査と同様に役職指数を取り入れて推移を確認した（役職指数とは、回答者を所属機関ごとに役職の低い方から高い方に0から10の範囲で並べた場合の、各役職の累積数の中間値）。第四回調査では、大学・高専等並びに研究機関においては研究員を任期付きと任期なしで整理し、前回までの選択肢ポストドクは任期付き研究員としている。また新たに、大学・高専等の執行部を追加した。

役職指数(質問7、8；図2.1)

回答者の所属機関ごとの役職分布から役職指数を定義し図2.1に示した。過去3回と比較してみると、一部の選択肢を変更しているため厳密な評価ではないが、おおむね所属機関別に大きな変化はみられなかった(第三回 図2.1, 第二回 図2.1, 第一回 図2.60)。

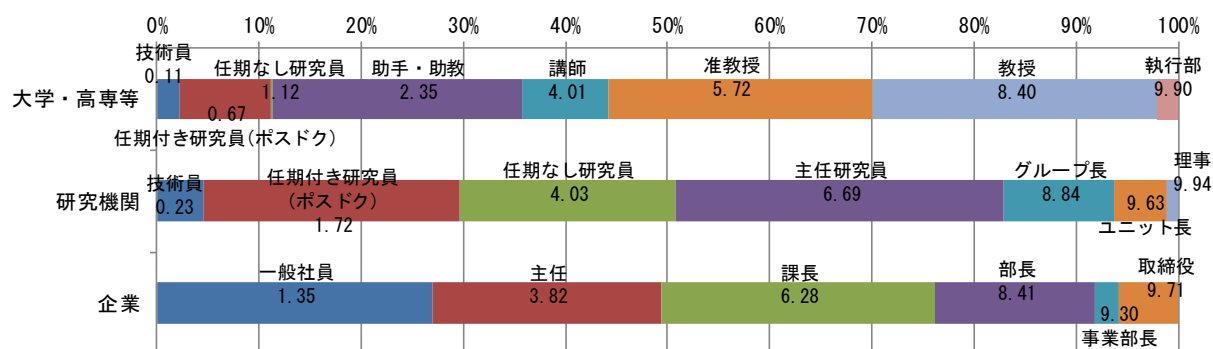


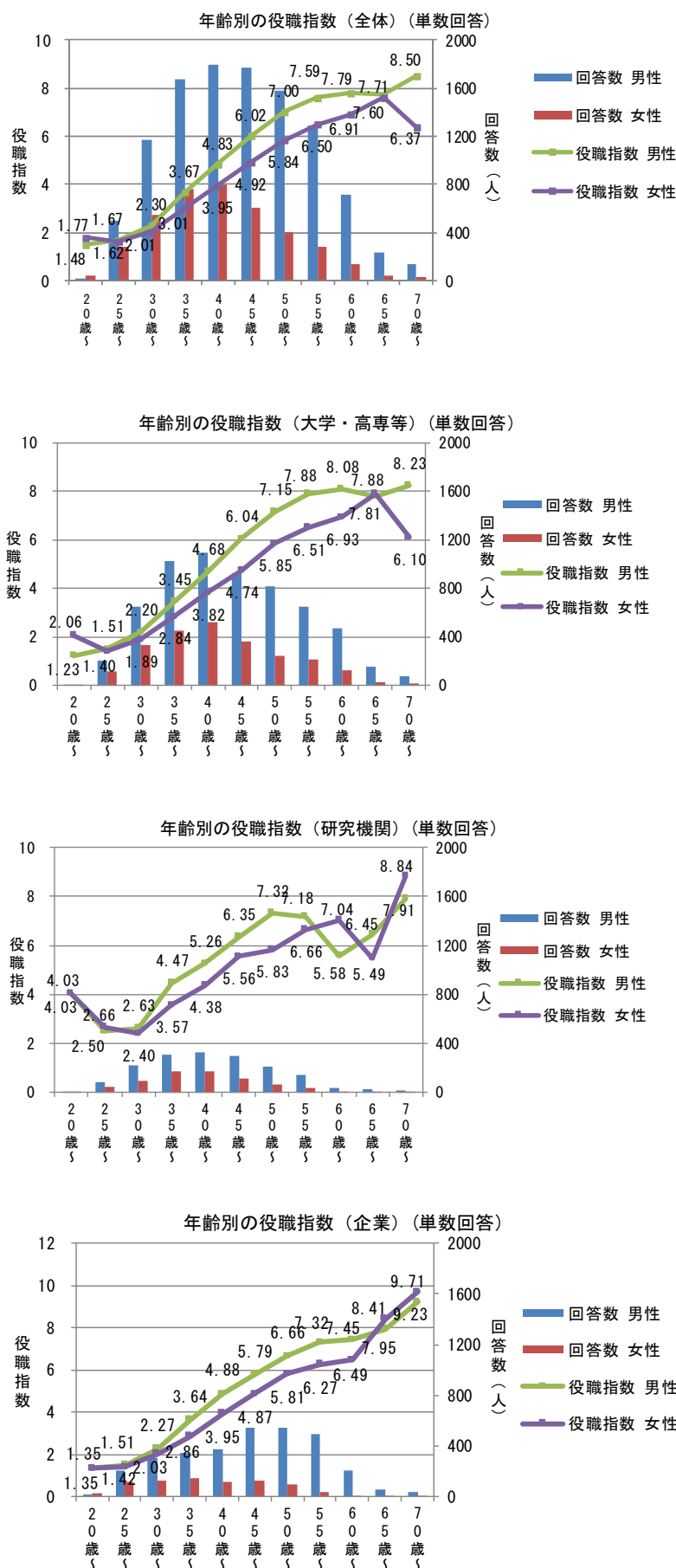
図2.1 役職指数の定義（単数回答）

年齢別の役職指数(所属機関別)(質問1、2、7、8；図2.2)

所属機関ごとの男女の年齢別平均役職指数と回答数を図2.2に示した。25歳未満は回答数が少ないこと、65歳超は回答数が少なくかつ雇用条件が特別となる場合が多いと考えられるため、一律の評価やコメントは難しい。

全体を25歳から65歳未満でみると、どの機関においても、役職指数は年齢に応じてなめらかに上昇しているが、年齢に応じた昇進のカーブは男性が女性を上回っている傾向は変わらず、30歳前後から女性の昇進は遅れている。大学・高専等、研究機関での男女差は企業よりも大きかった。研究機関の「60歳～65歳」は回答数が少ないため代表的な例とは考えられない。

第二章 重要項目：役職などの男女差



全体の役職指数を7ポイントを目安として該当する年齢をみると、機関ごとに5歳程度前後するものの、全体では男性が50歳前後、女性は60歳前後と、女性の方が男性より10歳程度年齢が高く、昇進が遅い事がわかる。また、全体の役職指数の25歳～70歳の推移は、第二回、第三回調査よりも差は小さくなっている。

役職指数はいずれの機関でも男性が高く、機関別にみた男女差は、「40歳～45歳」で大学・高専等0.86、研究機関0.89、企業0.93、「50～55歳」では大学・高専等1.30、研究機関1.50、企業0.84であった。企業の方が年齢による開きは小さかった。

所属機関別の役職指数は、大学・高専等と企業では、年齢による傾向に差はなく推移していた。男女差が三機関中最も大きく、且つ変化が大きい研究機関でも、第二回、第三回に比較してみると、男女差のばらつきも小さくなっており、男女差は改善されている傾向と考えられる。

高齢層は、研究機関、企業では回答数が少ないため、男女差を一概に述べることは難しく、研究機関の「60～65歳」は回答数が少ないため特異な例と考えられる（第三回 図2.2，第二回 図2.2，第一回 図2.61）。

図2.2 年齢別の役職指数（所属機関）

年齢別の役職指数(大学・高専等)(質問1、2、7、8；図2.3)

大学・高専等を国立、公立、私立、高専に分けて役職指数の年齢推移を図2.3に示した。回答数は、国立3,925、公立423、私立1,536、高専は131であり、公立は前回同様、回答数が少なかった。また、今回初めて高専を分類したが、回答数は少なかった。高専は高等教育機関であっても教員等の勤務形態は大学とは異なっていることを留意しておく必要がある。

年齢推移を25歳から65歳までの傾向でみると、四機関とも年齢が高くなると男女差が大きくなる傾向である。大学の三機関では国立が最も差が大きい。第三回調査に比べると女性の役職指数は直線的に上昇する傾向となっているが、役職指数7ポイントを中心にとみると、女性の方が男性より概ね10歳程度昇進は遅くなっている。高専は年齢が高くなると横ばいとなり、大学に比べると男女が大きくなっている。図の落ち込みは50歳以上の回答数が少ないため特異的な例と考えられる。

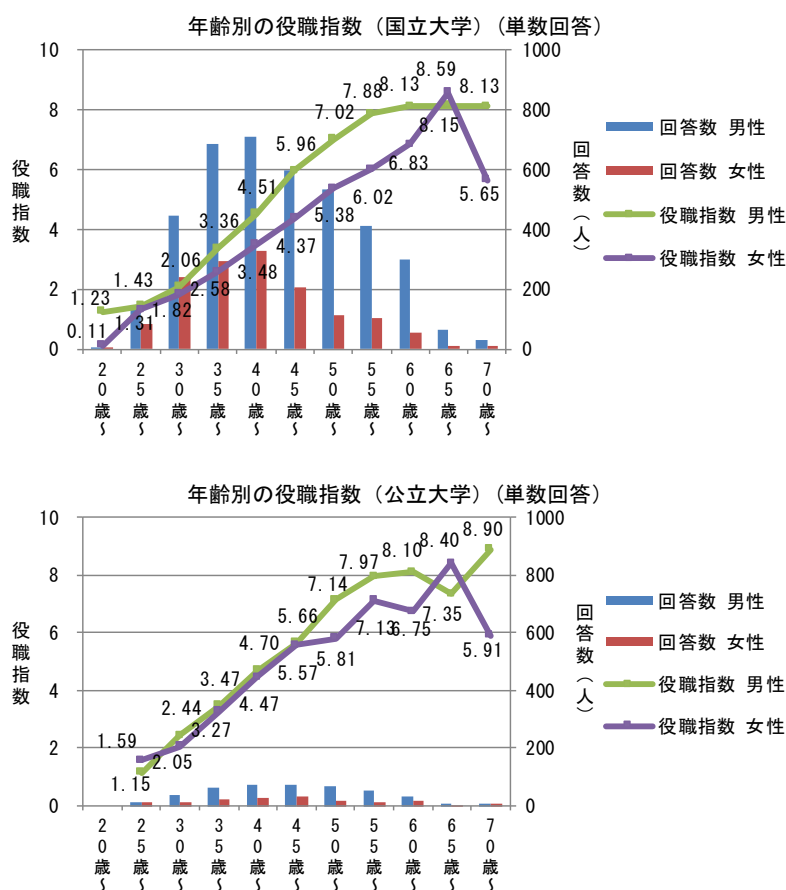


図2.3 年齢別の役職指数（大学・高専等）

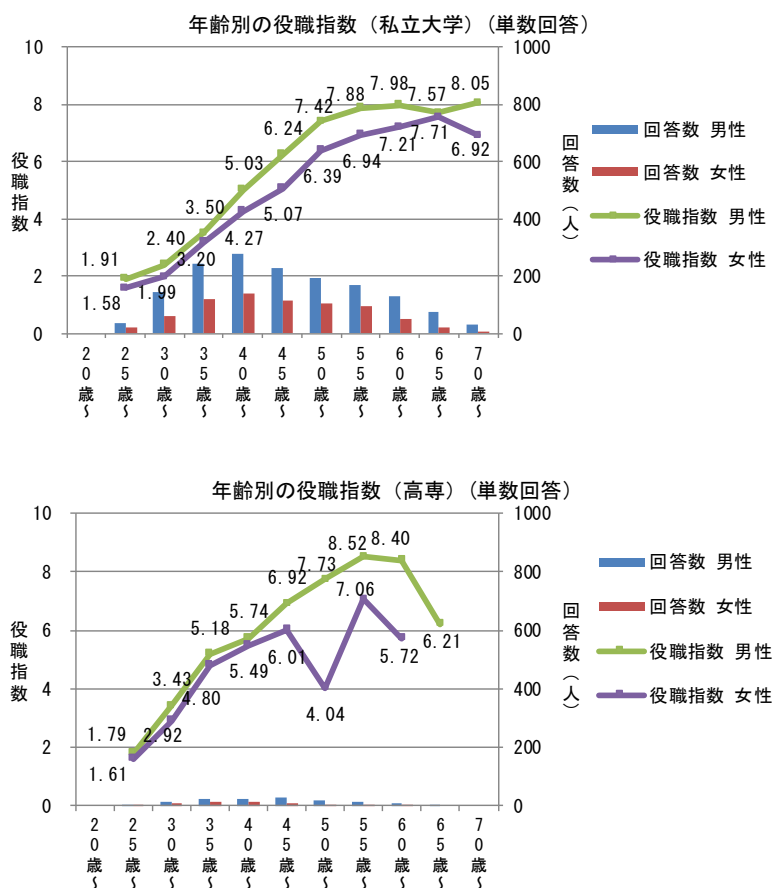


図 2.3 年齢別の役職指数（大学・高専等）

（続き）

大学の機関別の男女差の変化(25歳から70歳)をみると、国立大学と私立大学とも35歳前後から男女差が生じ、年齢が進むにつれて男女差は大きくなり、最大差は国立大学では1.86ポイント「55歳～60歳」、私立大学では1.17ポイント「45歳～50歳」である。公立大学では45歳くらいまでは男女差は大きくないが、職位が高い指導的地位となる年齢層では男女差が大きくなる。高専を含めて四機関とも定年(60歳)まで女性が男性を上回ることはない。

四機関すべてで年齢が進むにつれて男女差は大きくなっており、どの機関でも女性は経験に応じた処遇がされていない。一方で、比較可能な第二回、第三回と比較してみると、国立、公立、私立ともに依然として男女差はあるものの、全体としては年齢ごとの差は解消されている傾向にあり、年齢によるバラツキも解消されてきている(第三回 図 2.3, 第二回 図 2.3)。

年齢別の役職指数(大学・高専等の所属分野)(質問1、2、6、7、8；図2.4)

専門分野6分野で整理したのが図2.4である。女性回答数は195人から759人、回答率は17%から42%と分野により差があることを留意する必要がある。また、コメントは25歳から65歳までの状況である。

いずれの分野も45歳前後から年齢が高くなると男女差が大きくなってきているが、この6分野では、工学系と農学系は年齢に応じた男女差の変化は比較的小さい。キャリアを重ね働き盛りとなる40歳から55歳までの3階層の役職指数の男女差を平均してみると、理学系0.79、工学系0.84、生物・生命系1.12、科学・材料系1.24、農学系0.95、保健(医歯薬)系1.17となり、分野により男女に差が異なっている。

分野別の役職指数は、男性が7ポイントとなるのは50歳前後である。それに対し、女性は工学系と農学系は55歳前後と比較的年齢は近い。理学系、生物・生命系、化学・材料系では60歳から65歳前後であり、10歳から15歳程度昇進は遅い。

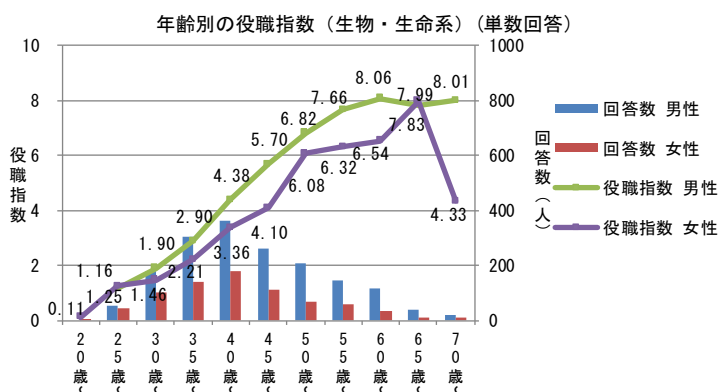
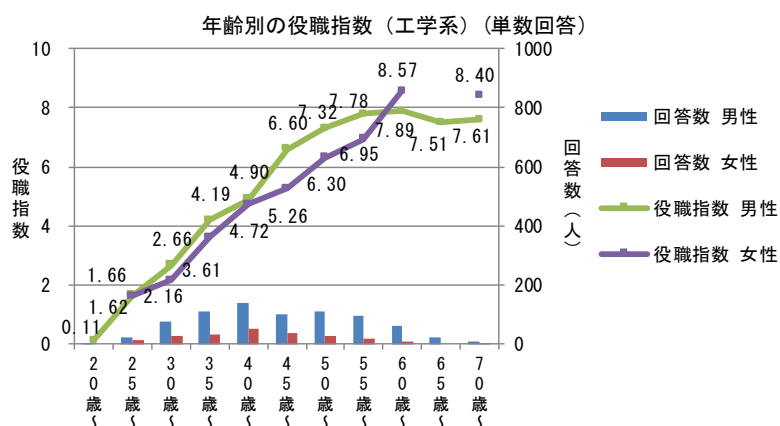
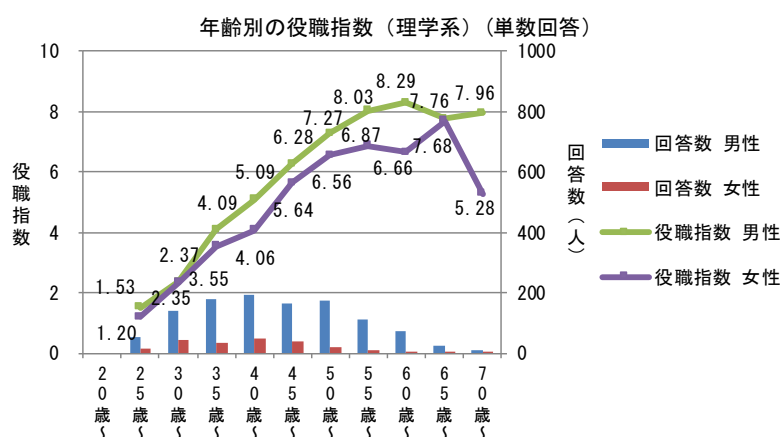
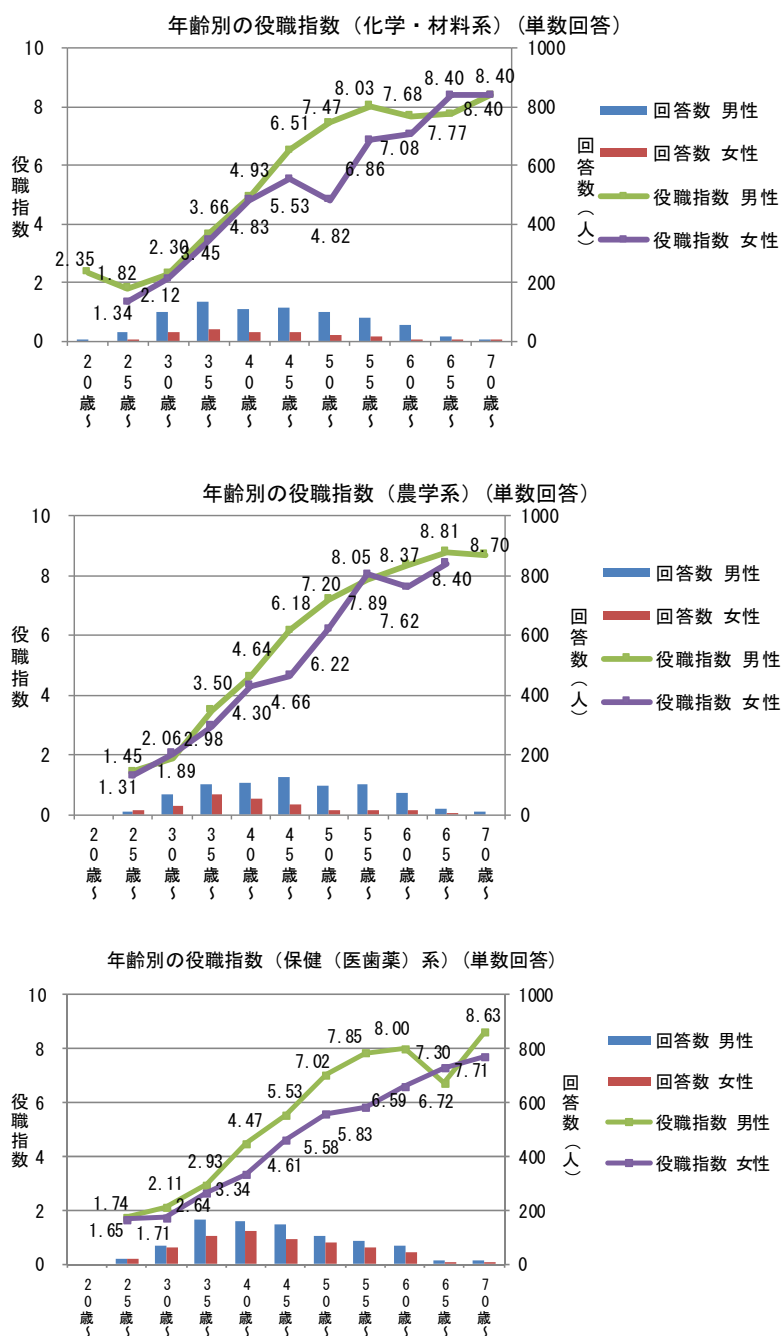


図2.4 年齢別の役職指数
(大学・高専等の所属分野)

第二章 重要項目：役職などの男女差



保健(医歯薬)系の役職指数7ポイントについては男性は50歳前後、女性 は定年以降(65歳以上)である。所属分野数が増えているため単純に比較はできないが、この分野では前回は女性 は7ポイントは未達であったことから改善ではあるものの、依然として他の分野に比べて男女差は大きい。

ただ、男女共同参画白書(平成29年P96)による大学等の研究本務者の女性割合が、理学14.2%、工学10.2%、農学21.2%、医学・歯学26.5%、薬学・看護学等51.8%であることから、保健(医歯薬)系役職の傾向は女性比率が高い分野での特徴と考えられ、一概に比較することは難しい。

図 2.4 年齢別の役職指数
(大学・高専等の所属分野)
(続き)

また所属分野を前回までの4から今回は6にしたことにより、過去との数値での比較は難しいが、全体として女性は年齢や実績に応じた処遇になっていない、という傾向に変わりはない(第三回 図 2.4, 第二回 図 2.4, 第一回 図 2.62)。

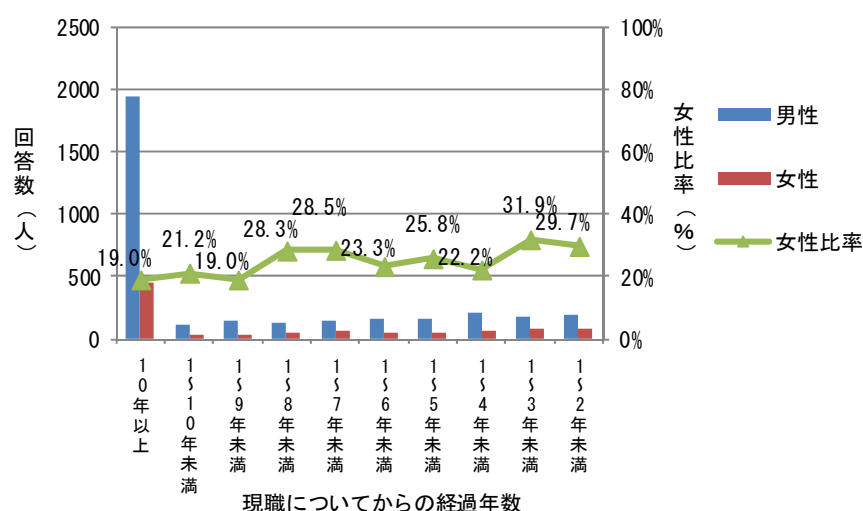
大学・高専等教員（講師以上）の女性在職年数（質問2、11、12；図2.5）

前回までは採用率と表記しているが、アンケートの内容からは現在の職についてからの年数であるため、第四回では在職年数と表記した。女性の在職年数を図2.5に示した。

1年以上10年までの女性の在職年数の範囲は19から32%、平均25%である。この範囲は、第三回は17から25%、第二回は15から23%であり、女性の在職年数は少しずつ上昇しており、この数年女性の採用が進んでいる様子うかがえる。10年以上は19%であり、差として数値は小さいものの第三回17%、第二回16%より在職年数は上がっている。

数値の上昇は同じ人が継続していることも考えられることより、5年未満で確認してみると、女性の在職年数の範囲は22から32%、平均は27%である。第三回は17から25%、平均20%、第二回は18から23%、平均20%であり、短期間での採用が進んでいる状況うかがえる。

一方で、任期との関係などを含めて初職から同じ職種や組織で継続しているかどうかについては、この図からは浮かび上がってこない。ライフイベントやパートナーの転勤などで継続を断念し、その後希望する職につくことが出来たかどうかをみていくことも課題である（第三回 図2.5、第二回 図2.5）。



なお、今回は1年未満の解答者は男女合わせて女性1名であり、そのデータは除いている。

図2.5 大学・高専等教員（講師以上）の女性在職率（単数回答）

第四回の女性の回答者の割合は全体で28%、大学・高専等の回答者は全体で8,684、女性は2,516で29%である。在職年数の回答数は全体で4,370、女性は967で22%である。男女共同参画白書(平成29年P95)による所属機関別研究者に占める女性の割合は全体で15.3%、機関ごとでは企業・非営利団体8.7%、公的機関17.8%、大学等26.3%であり、これに比べると、大学・高専等のアンケート回答率は高い一方で、在職状況に関する回答率は低かった。しかしながら、白書による研究者の女性割合と回答者割合が近いことを考えると、大学・高専等に所属する女性の状況は反映されていると思われる。

女性の在職年数採用率の上昇傾向は、これまでの活動の結果によるものと思われるが、アンケートでも女性が積極的に回答している様子うかがえる。

現在の役職と学位取得後の経過年数(質問2、4、8、10；図2.6)

学位取得後どのような職についているか、特に任期付き職の高齢化・長期化の視点から、今回新たな問いを設け、経過年数と現在の職を男女別に整理した(図2.6)。回答者全体での学位取得者は男性8,547人、女性3,137人であり、取得後の経過年数の内訳は以下である(第一章 図1.7)。

学位取得後の経過年数 (各性別ごとの比率)				
男性	1～5年	15%	6～10年	18%
	11～15年	23%	16年以上	45%
女性	1～5年	21%	6～10年	23%
	11～15年	25%	16年以上	31%

任期付き職の詳細な分析については第四章、個別意見は第六章(6.2(ii)(iii)等)で整理しているため、ここでは概括である。また、図2.6では、任期付きPIが学位取得後「16年以上」の割合が高くなっているが、これは、回答者の年齢が比較的高い再雇用や特任などの任期付き雇用も含まれると考えられることより、主にNPI並びに研究員(図の矢印の範囲)について着目し、数値とグラフを補足し、役職別の状況を整理した。図2.6の役職の定義(横軸)は囲み内に記載している。

図2.6における役職の定義

役職の定義(雇用形態も含めた分類による職域分類の定義)により 図2.6は左から	
(A)任期なしPI=① (B)任期付きPI=① (C)任期なしNPI=② (D)任期付きNPI=②の任期付き研究員等を除く (E)任期なし研究員=②の研究員	
(F)任期付き研究員=②の任期付き研究員等、再任用含む (G)管理職=④ (H)一般職=⑤ (I)学生=③	
標準の5つのカテゴリー(質問7 職域分類の定義 および 図1.17参照)	
①PI(教授・準教授・講師・執行部・理事・ユニット長・グループリーダー長・主任研究員)	②NPI(助教・助手・研究員(任期付き研究員含む)・技術員)
③学生	④管理職(取締役・事業部長・部長・課長) ⑤一般職(主任・一般社員等)

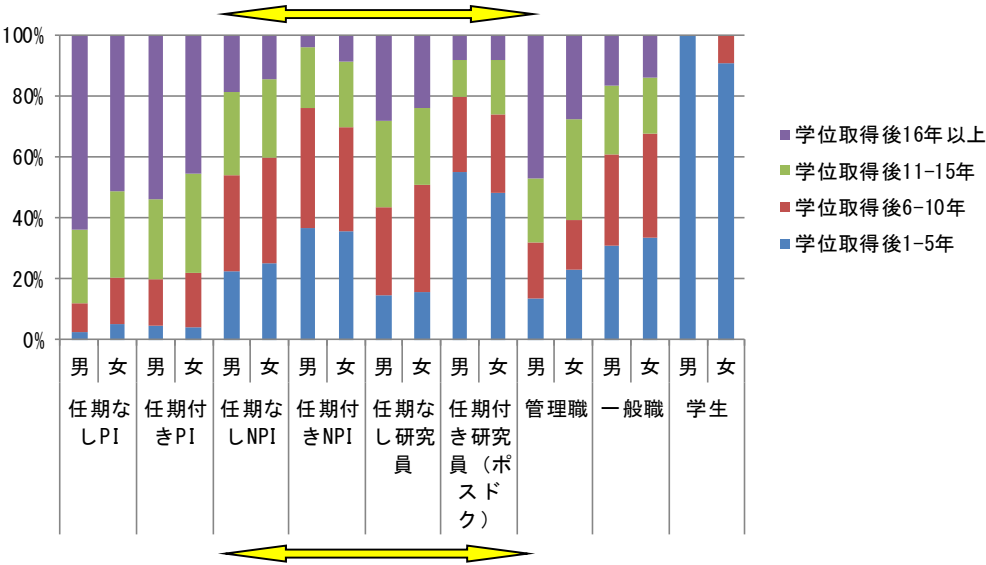


図2.6 学位取得後の経過年数×現在の職×性別(単数回答)

任期付き NPI および任期付き研究員(ポスドク)の状況を概括すると、任期付き NPI、任期付き研究員ともに、男女とも 7 割以上が学位取得後 10 年以内である(図の青と赤)。学位取得後 5 年ごとの状況では、初めは任期付きが多いが、6 年から 15 年と年数を経過するごとに、任期なしと任期付きがほぼ同程度となるが、任期付きの割合が任期なしの割合を下回る。その後の 16 年以上では男女を問わず 10%程度は任期付きである。男女別にみると、学位取得 10 年までは男女で明確な違いはないが、10 年を超えると、女性の方が男性より任期付きの割合が高く、女性の方が任期付きの在職年数が長いことがわかった。以下に詳細を記す。

学位取得後の経過年数×現在の職×性別 補表

学位取得後の経過年数(男性 対回答者比率 %)					学位取得後の経過年数(女性 対回答者比率 %)				
職(回答数)	1-5年	6-10年	11-15年	16年以上	職(回答数)	1-5年	6-10年	11-15年	16年以上
任期なしPI(4138)	2.5	9.8	24.2	63.5	任期なしPI(1192)	5.2	15.1	28.4	51.3
任期付きPI(673)	4.5	15.6	26.3	53.6	任期付きPI(244)	4.1	18.0	32.4	45.5
任期なしNPI(566)	22.6	31.6	27.4	18.4	任期なしNPI(244)	25.0	34.8	25.8	14.3
任期付きNPI(799)	36.5	39.8	20.0	3.6	任期付きNPI(433)	35.8	33.9	21.5	8.8
任期なし研究員(245)	14.7	29.0	28.2	28.2	任期なし研究員(88)	15.9	35.2	25.0	23.9
任期付き研究員(ポスドク)(748)	55.1	25.0	12.2	7.8	任期付き研究員(ポスドク)(513)	48.3	25.9	17.5	8.2

PI について

「11～15 年」では、男性任期なし 24%、女性任期なし 28%、男性任期付き 26%、女性任期付き 32%である。任期なし、任期付きともに 4 から 6 ポイント女性が男性を上回る(図の緑)。「学位取得後 16 年以上」では、男性任期なし 64%、女性任期なし 51%、男性任期付き 54%、女性任期付き 46%である。男女とも任期なしが半数以上であるが、男女差では任期なしで 13 ポイント、任期付きで 8 ポイント、女性が男性を下回る(図の紫)。

NPI(助教・助手等)について

「1～5 年」：男性任期なし 23%、女性任期なし 25%、男性任期付き 37%、女性任期付き 36%であり、男女による大きな違いはなかった。任期なしと任期付きの違いでは、男性 14 ポイント、女性 11 ポイント任期付きが多い(図の青)。

「6～10 年」：男性任期なし 32%、女性任期なし 35%、男性任期付き 40%、女性任期付き 34%であり、女性に比べて男性の方が 6 ポイント任期付きの割合が大きい。任期なしと任期付きの違いでは、男性は 8 ポイント任期付きが多いが、女性ほとんど変わらない(図の赤)。

「11～15 年」：男性任期なし 27%、女性任期なし 26%、男性任期付き 20%、女性任期付き 22%である。任期なしと任期付きの違いでは、男性は 7 ポイント、女性は 4 ポイント任期なしが任期付きを上回っているが、その割合は男性の方が大きい(図の緑)。

「16 年以上」：男性任期なし 18%、女性任期なし 14%、男性任期付き 4%、女性任期付き 9%である。任期なしの割合は女性の方が 4 ポイント低い、一方で、任期付きは 2 倍以上のポイントで女性の方が大きい。女性は男性に比べ、年数を経過しても任期付きの職にとどまっている(図の紫)。

研究員について

「1～5年」：男性任期なし 15%、女性任期なし 16%、男性任期付き 55%、女性任期付き 48%である。男女ともに半数が任期付きであり、男性が女性より 7 ポイント大きい。任期なしと任期付きの違いでは、男性 40 ポイント、女性は 32 ポイント任期付きが多い(図の青)。

「6～10年」：男性任期なし 29%、女性任期なし 35%、男性任期付き 25%、女性任期付き 26%であり、男女とも任期付きは減少し、男性は 4 ポイント、女性は 9 ポイントで任期なしが多くなっている。また、任期付きでは明確な男女差は見られない(図の赤)。

「11～15年」：男性任期なし 28%、女性任期なし 25%、男性任期付き 12%、女性任期付き 18%であり、男性は 16 ポイント、女性は 7 ポイント任期なしが多いが、その差は女性の方が小さく、女性は引き続き任期付きの職にとどまっている(図の緑)。

「16年以上」：男性任期なし 28%、女性任期なし 24%、男性任期付き 8%、女性任期付き 8%である。任期なしの割合は女性の方が 4 ポイント低い一方で、任期付きでの男女差はほとんどなかった(図の紫)。

学位取得後の経過年数と職位について図 2.6(補)を補足してみたところ、任期付き研究員(ポストク)(図の紫)の比率は 10 年までは減少が大きく、その後も減少していく一方で、1 割弱は学位取得後 16 年以上で任期付きである。今回並びに第三回の調査結果では、年齢と職位について、男女とも年齢段階で「35 歳～44 歳」程度までは任期付きが多く、その後は任期付きが減少し、年齢に応じて 60 歳くらいまでは任期なしが増加している。今回は第一章、第四章で所属機関ごとの年齢別の勤務形態を整理し、その違いを確認している。なお、第三回調査の整理は機関ごとではなく全体の傾向の図であるが参照してほしい(第一章 図 1.24, 第四章 図 4.1, 第三回 図 1.38)。

学位取得後の経過年数と役職を確認した今回の調査結果を合わせると、男女関係なく、学位取得後 10 年程度が任期のある職から任期のない職への転換期と推察され、さらに、その年齢は概ね 35 歳から 40 歳前後の範囲と考えられる。研究・仕事で成果を上げ、結婚やライフイベント等とのバランス良い生活設計ができ、科学技術の発展に貢献していくためには、最低でも 5 年は若く任期のない安定した職につける環境整備が望まれる。

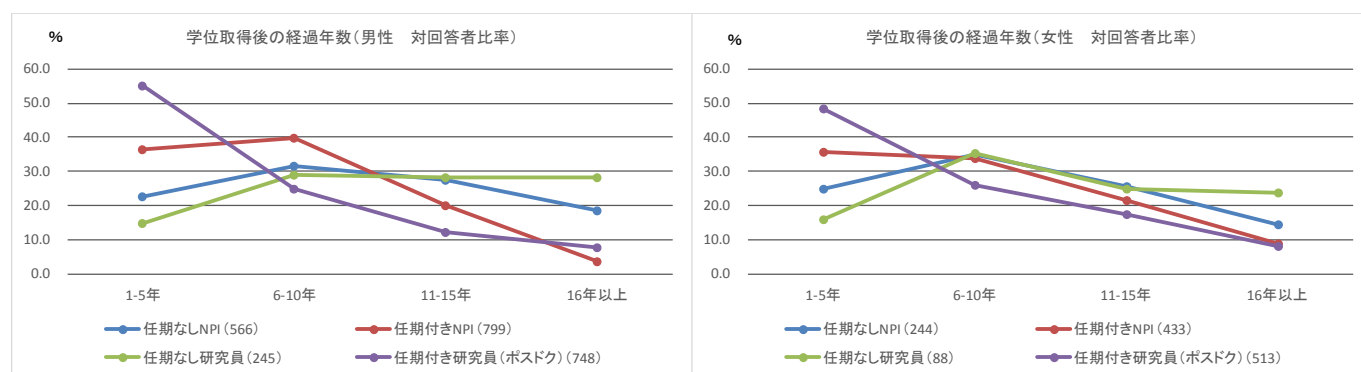


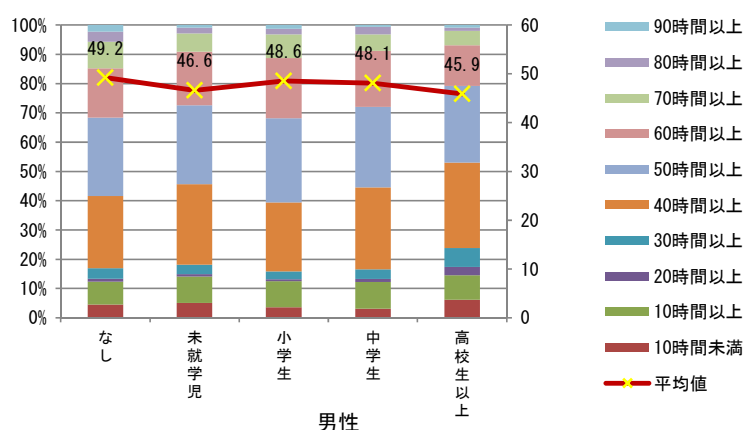
図 2.6 (補) 役職と学位取得後の経過年数 (対回答者比率) () は回答数

第三章 重要項目：子育てと介護

男女が共に仕事と家庭を両立するための意識啓発や環境整備の重要性は、科学技術系専門職においても例外ではない。本章では、男女差が大きく現れる「子育てと介護」の実態を詳細に分析するとともに、科学技術系専門職の女性の活躍推進に向けた取り組みや課題について検討を行った。本章に関する自由記述については第6章にて多くの声を取り上げているので参照されたい。

子どもの数（図 3.1-2）

「育児とキャリア形成の両立」は、男女間で最も回答率に差のある項目である。そこで、実際に子どもを持つことが仕事にどのような影響を与えているのか、仕事時間の比較を通じてさらに分析した。図 3.1 は、1 週間あたりの職場にいる時間（在職場時間）を子どもの有無と年代ごとに比較したものである。在職場時間は、子どもがいない場合もしくは高校生以上の場合では男女間にほぼ差がないが、未就学児、小学生、中学生がいる場合には明確な差がみられる。男性では、子どもがいない場合と比較して、未就学児がいる場合には平均で 2.6 時間短くなっているものの、小学生の子どもがいる場合には平均 0.6 時間、中学生の子どもがいる場合には平均 1.1 時間の減少にとどまっている。また、未就学児がいる男性であっても、82%は週 40 時間以上職場にいる。これに対して、女性では、子どもがいない場合と比較して、未就学児がいる場合で平均 9.3 時間、小学生の子どもがいる場合で平均 8.4 時間、中学生の子どもがいる場合で平均 6.3 時間、在職場時間が短くなっている。また、未就学児がいる女性のうち 33%は、在職場時間が週 40 時間に満たない。未就学児がいる場合、女性は通常の勤務時間より仕事時間を短縮するといった場合も少なくないが、男性では残業を避けるといった程度に留まる者が大部分であるのが現状であると考えられる。ただし、これらの結果を第三回調査（図 3.1）と比較すると、在職場時間は男女ともに各階層において総じて短くなっている。またそのような傾向にある中で、未就学児がいる女性の平均在職場時間だけがわずかに増加しているなど、男女間の差がやや小さくなっている。



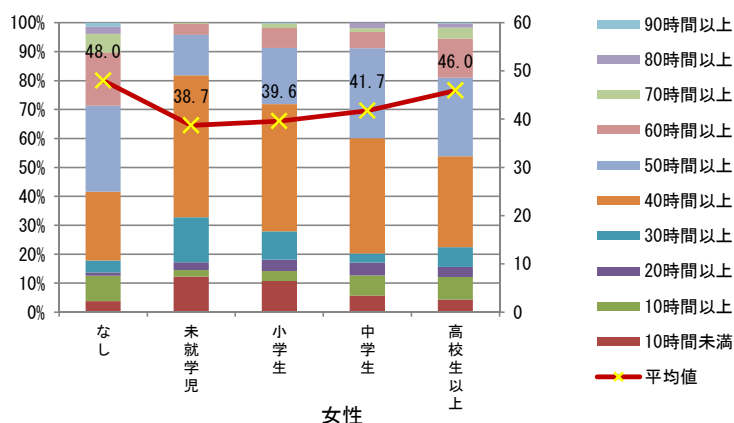
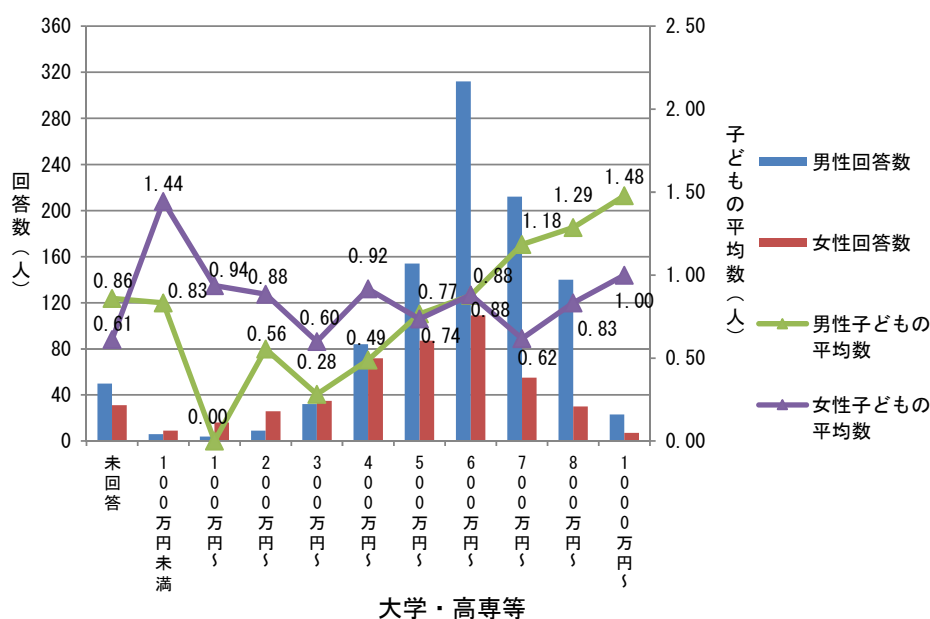
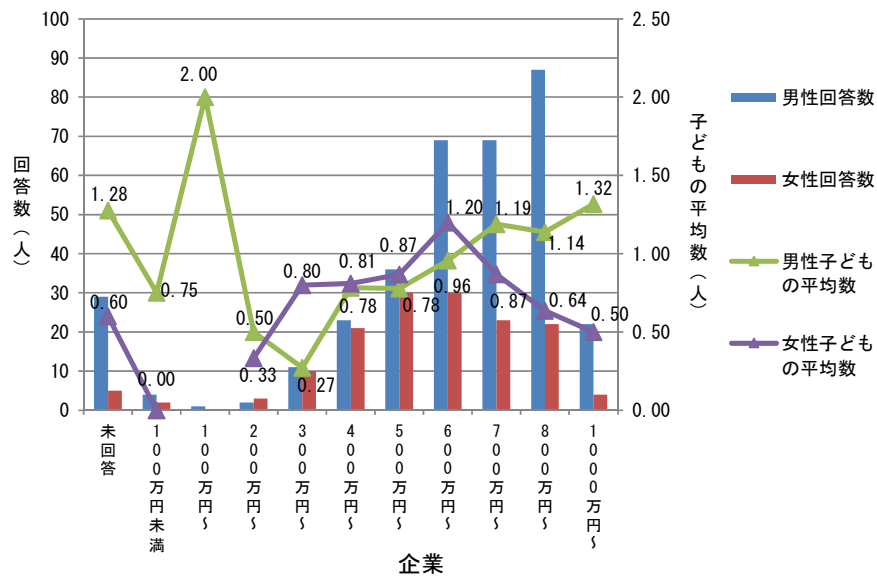
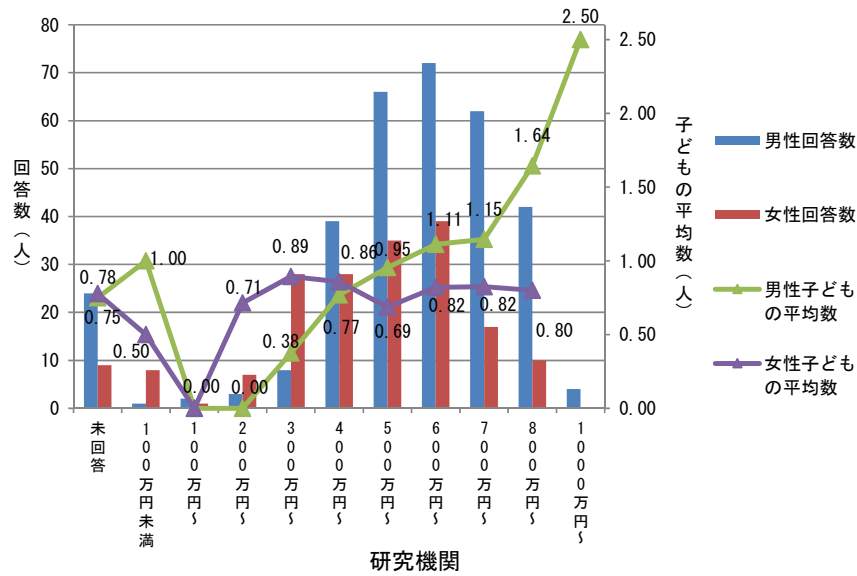


図 3.1 在職場時間（子どもの年代別）（単数回答）

図 3.2 は、男性が理想の子ども数を実現できない理由として最も多くあげる「経済的理由」に関わる実態をみるために、年収と子どもの数の関係をみたものである。全体としては、女性では、年収と子どもの数との間に顕著な相関がみられないのに対して、男性では、年収 100 万円以上の層では年収に比例して子どもの数が増えている。この傾向は、第三回調査（図 3.2）と類似していることから、子どもの数は男性の年収如何によって左右される側面が強く、子どもに対しては女性が時間的な負担、男性が経済的な負担を主に負うという形態が今なお色濃くみられることが確認された。このことが理想とする子どもの数を実現できない男女間の差を生み出し、男女間がそれぞれ求める改善点も異なっている理由であると考えられる。これらの傾向を職種別にみると、回答数が少ない領域で値の上下動が認められるものの、男性に比べて女性では年収と子どもの数との間に顕著な相関が認められないという全体的な傾向はほぼ同様であるが、企業の女性では年収が高い層でむしろ子どもの平均数が減少傾向にあるように見受けられる。





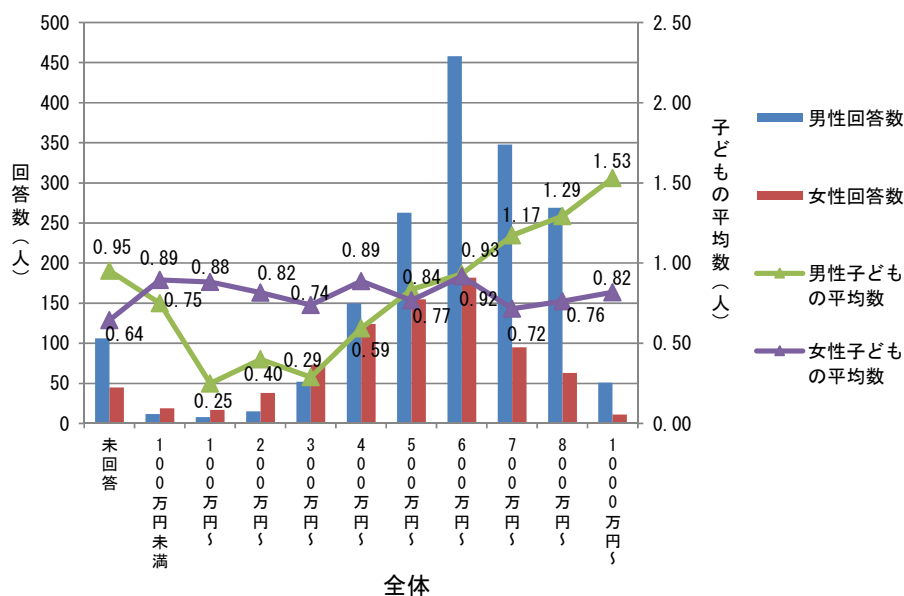


図 3.2 年収と子どもの数（30 代後半）（単数回答）

育児休業（図 3.3-6）

図 3.3 は、所属機関別の育児休業の取得状況を比較したものである。最年少の子どもが「未就学児」であればここ 5 年以内の現在、「小学生」であれば過去 10 年以内程度、「中学生」であれば過去 15 年以内程度、「高校生以上」であればそれ以前の状況を示すものと考えられる。全体的に、どの所属、性別であっても子どもの年齢が低いほど、すなわち過去から現在にかけて育児取得者の割合が増加していることは明らかである。中でも企業女性の育児休業の取得率は、第三回調査（図 3.3）に比べて大幅に改善がみられており、「未就学児」から「中学生」まで 95%以上を達成している。これは制度普及の結果と考えられる。しかし、大学・高専等および研究機関の女性の育児休業取得率は、第三回調査よりも増加しているものの、最年少の子どもが未就学児であっても大学・高専等では 30%、研究機関では 20%が育児休業を取得していない。また、企業および大学・高専等の女性において、「休業したが希望通りではなかった」との回答割合が第三回調査よりも増加しており、制度はあっても使いにくい状況を反映していると考えられる。これらの理由については、次項で解析する。一方、男性の育児休業取得率は依然として非常に少ないが、第三回調査（図 3.3）に比べて微増しており、特に企業および研究機関では、未就学児を持つ男性の約 10%が育児休業を取得している。このように、育児休業の取得環境については、徐々にではあるが改善されてきていると考えられる。

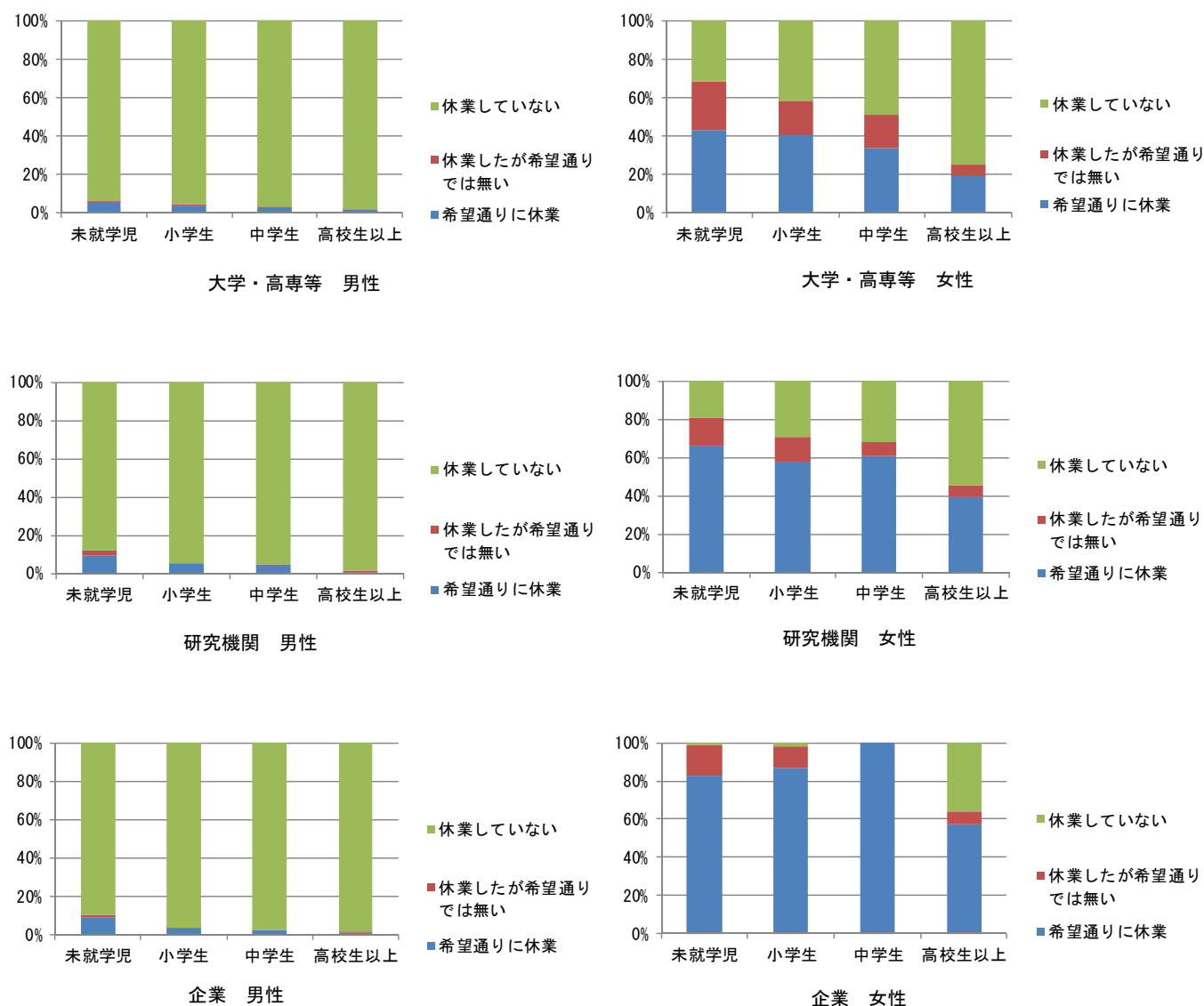


図 3.3 育児休業の取得状況（単数回答）

未就学児を持つ親のうち、「休業しなかった」もしくは「休業したが希望通りではなかった」場合の理由について、所属機関別に比較したものが図 3.4 である。未就学児を持つ男性の場合、所属機関にかかわらず 4 割強が、「休業する必要がなかった」と回答しているが、残りの 6 割弱は必要性があったにもかかわらず取得できなかったものであり、そのうちの半数以上が「休業できる職場環境ではなかった」を理由として挙げている。次に多かった回答が「休業したくなかった」となっており、その他の自由記述欄には「キャリア形成に不利」、「経済面」が理由として多く挙げられていた。男性の育児休業取得率の向上のためには、職場の理解と協力および育児支援制度の拡充が不可欠であると考えられる。一方、未就学児を持つ女性で、「休業する必要がなかった」割合は、各所属とも少なく、多くの場合は必要性があったにもかかわらず取得できなかったことがわかる。理由については、大学・高専等および研究機関では「休業できる職場環境ではなかった」とする回答が最も多く、その他の自由記述欄では「キャリア形成に不利」が理由として多く挙げられていた。また、「保育園等に入れなかった」とする回答が企業女性で

45%と特に目立っており、その他の自由記述欄においても「4月から保育園に入所するために希望より短縮した」という回答が多かったことから、施設面での支援策も重要であると考えられる。「休業制度がなかった」とする回答割合は、第三回調査よりも減少しているものの、次の図 3.5 よりその多くは雇用形態が任期付きであると考えられ、育児休業制度のさらなる拡充が必要であると考えられる。

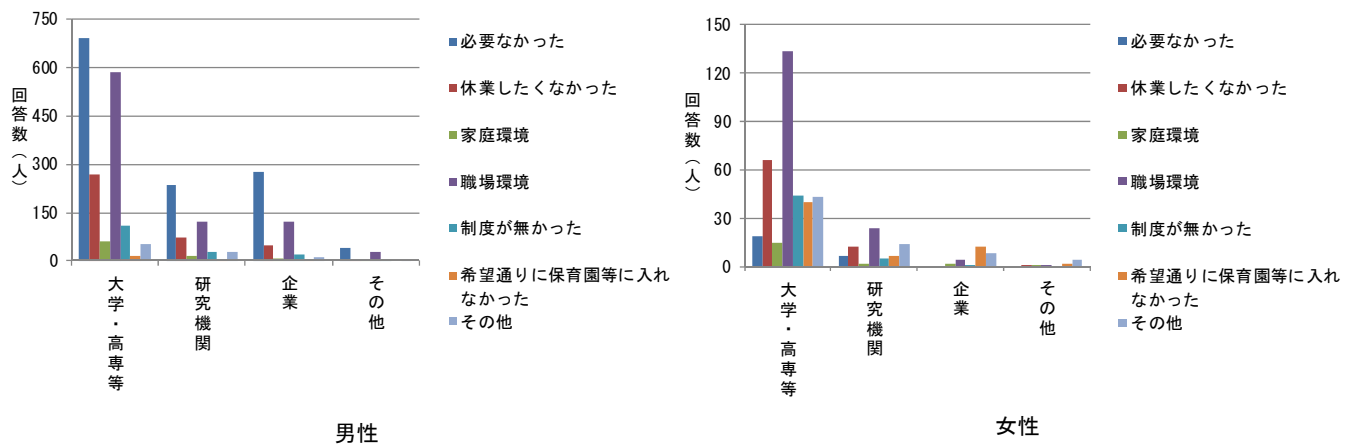


図 3.4 未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（複数回答）

さらに、未就学児を持つ親が（希望どおり）育児休業しなかった理由について、雇用形態別に比較したものが図 3.5、職別に比較したものが図 3.6 である。図 3.5 より、男性の場合は任期の有無に関わらず「休業する必要がなかった」、次いで「職場環境」とする回答が多かったが、女性の場合は「休業できる職場環境ではなかった」、次いで「休業しなかった」とする回答が多く、任期付きにおいて顕著であった。また、女性における「休業制度がなかった」とする回答割合は、任期の有無で明らかな差異が見られ、第三回調査よりも改善がみられているものの、任期付き雇用者については育児休業制度が十分に整備されていないことがわかる。そして図 3.6 より、男性の場合は職種による回答割合に大きな差は見られなかったが、女性の場合は大学・高専等の講師や助教、任期付き研究員で「職場環境」を理由とする割合が高かった。また、男女に関わらず大学・高専等の講師や助教、任期付き研究員、研究機関の任期付き研究員といった職種で「制度がなかった」とする回答割合が高くなっており、近年任期付き雇用が増加している影響が現れていると考えられる。一方、企業や大学・高専等の講師以上、研究機関の主任研究員といった比較的安定と思われる職種においては、「制度がなかった」とする回答割合は低く、「職場環境」が最も多く、次に「保育園等に入れなかった」となっている。また、上位職になるにつれ「休業しなかった」という本人の意思による回答が増加している。これらから、多くの機関で育児休業制度は設けられているが、利用しにくい環境であることが浮き彫りとなっており、職場全体の意識改善や保育園等の拡充のみならず、育児とキャリア形成を両立できるような柔軟な勤務制度など、多様な働き方を支援する取り組みが必要であると考えられる。

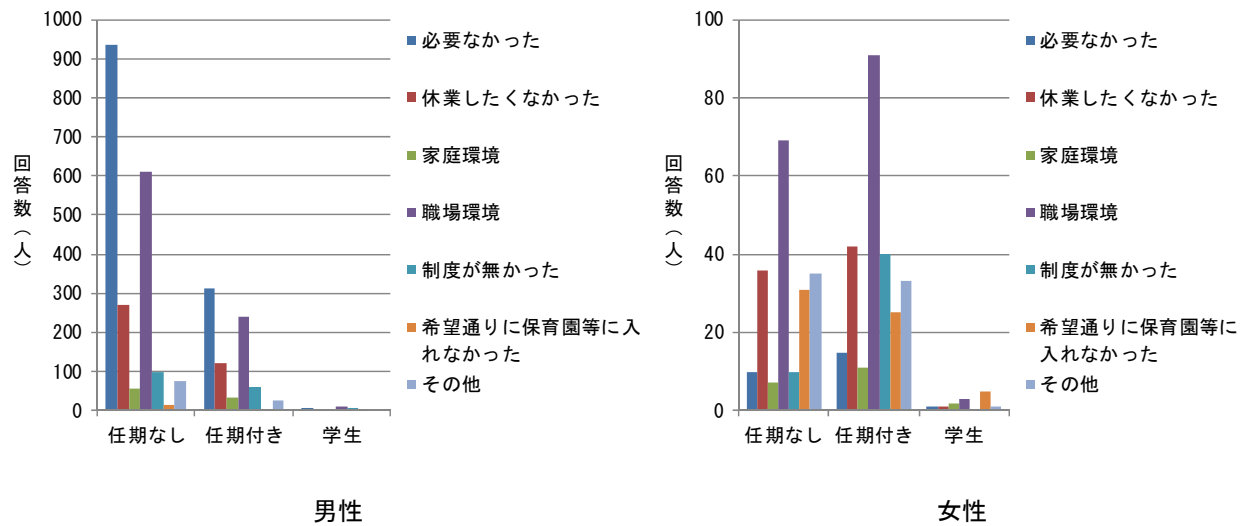
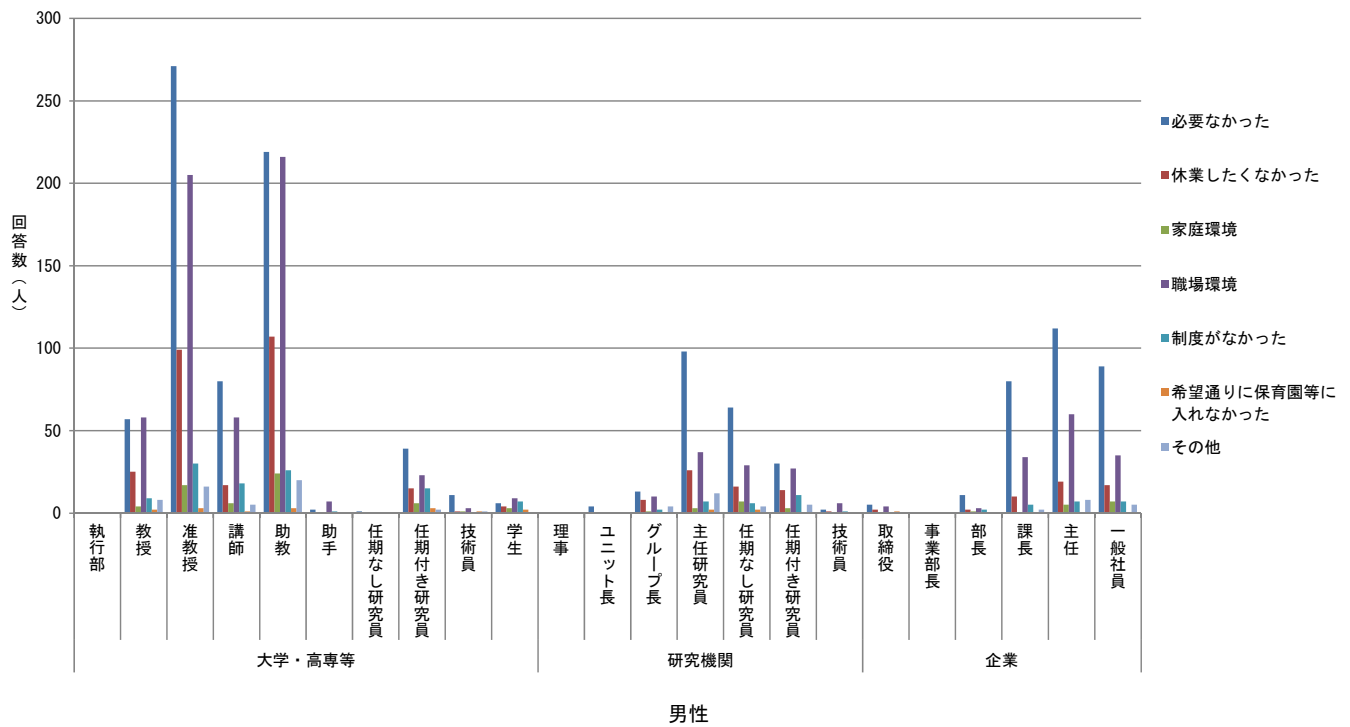


図 3.5 未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（雇用形態別）（複数回答）



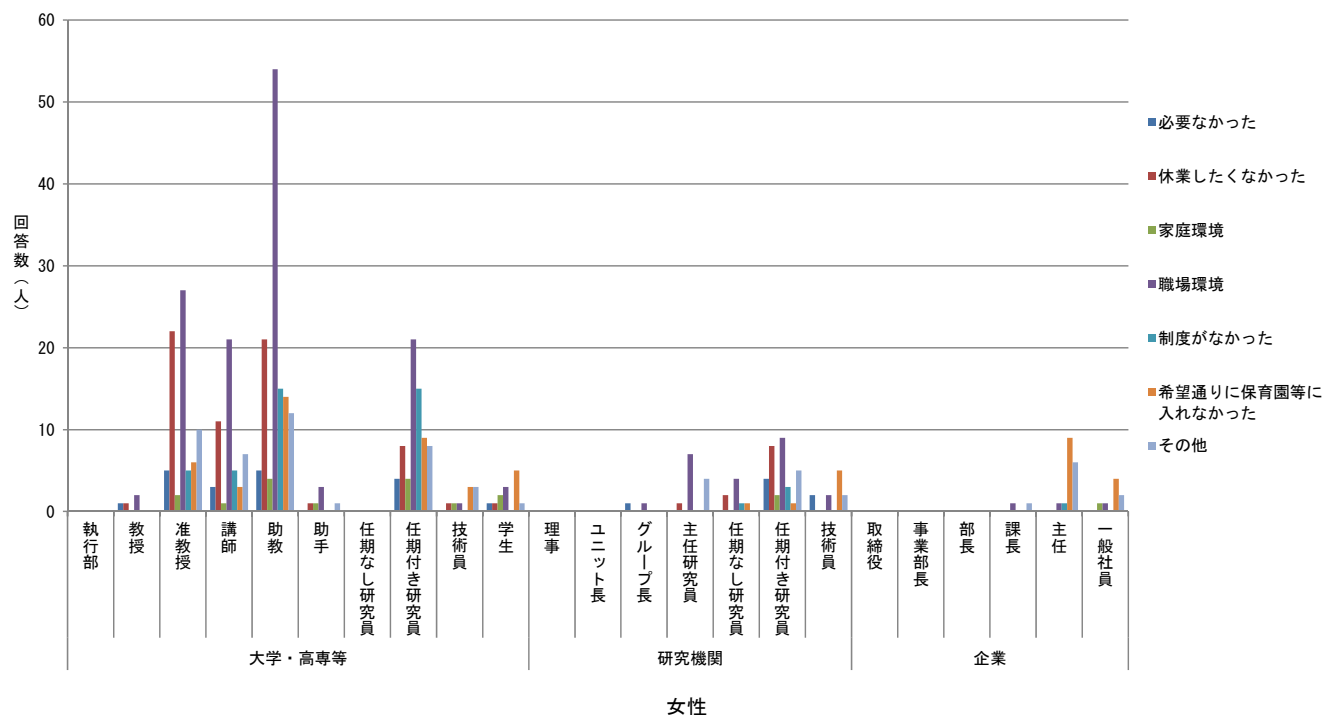


図 3.6 未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（役職別）（複数回答）

育児支援（図 3.7-9）

子育て中の研究者や技術者にとって、就業中の子どもの保育は必要不可欠である。図 3.7 に示すように、未就学児の保育に関しては、男性では、配偶者に保育を任せている場合が70%を超えているのに対して、女性では、保育園や自分自身という回答が多く見られた。この傾向は第三回調査（図 3.7）とほぼ同様であるが、男女ともに、日中の保育担当者が多様化している傾向が認められる。男性については日中の保育を配偶者に委ねる割合が減少しており、自分自身や保育園による保育の割合が増加している。また、女性については、保育園の割合はやや減少しており、配偶者などに保育を委ねる割合が増加しているほか、自分自身で保育を担当している割合が増加している。このように、わずかではあるが少しずつ男女間の差が減少する傾向にあることがわかる。

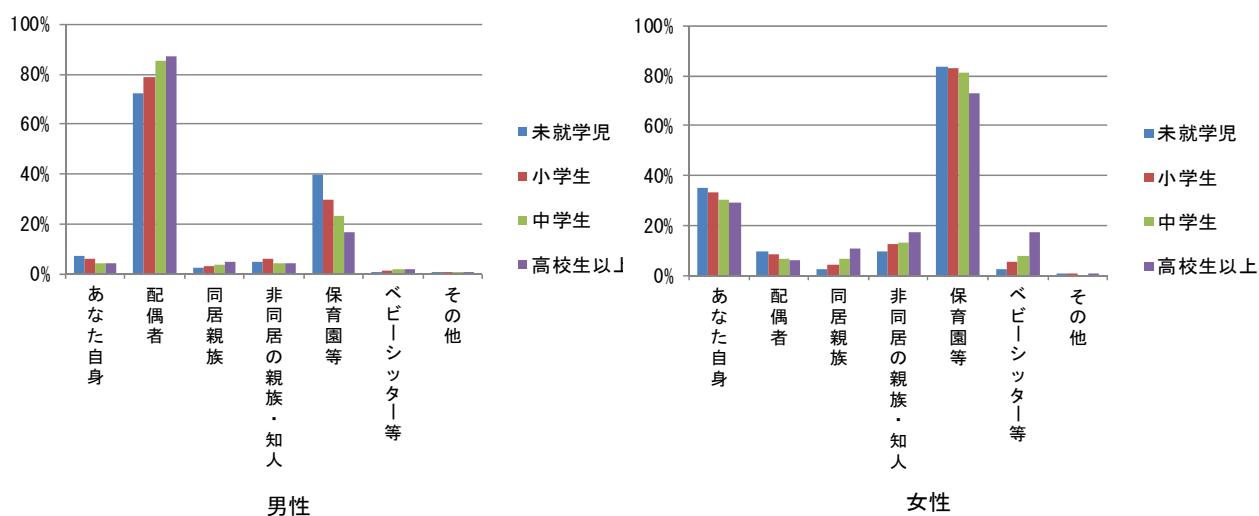


図 3.7 未就学児の日中の保育担当者－最年少の子どもの年代別（複数回答）

同様に小学生の放課後の保育担当者について集計したものが図 3.8 である。ここでも、男性は子どもの保育を配偶者に委ねている割合が高い一方で、女性は学童保育をはじめ、習い事など、様々な機関を利用していると共に、同居親族や非同居の親族・知人を頼っている状況にあることがわかる。この傾向は第三回調査（図 3.8）と同様であるが、女性における学童保育の割合が減少しており、ほかの保育形態が少しずつ増加していることから、保育の形態がやや多様化している傾向が読み取れる。

以上のことから、未就学児および学童を持つ家庭において、男性の場合は、子どもの保育を配偶者に委ねている割合が高いのに対し、女性の場合は保育園や学童保育などの外部機関に委ねており、その限られた時間の中で仕事をこなしていることがうかがわれる。このことは前述の在職場時間の男女差からも裏付けられている。ただし、これらの男女差については、わずかではあるが少しずつ縮小している傾向にある。

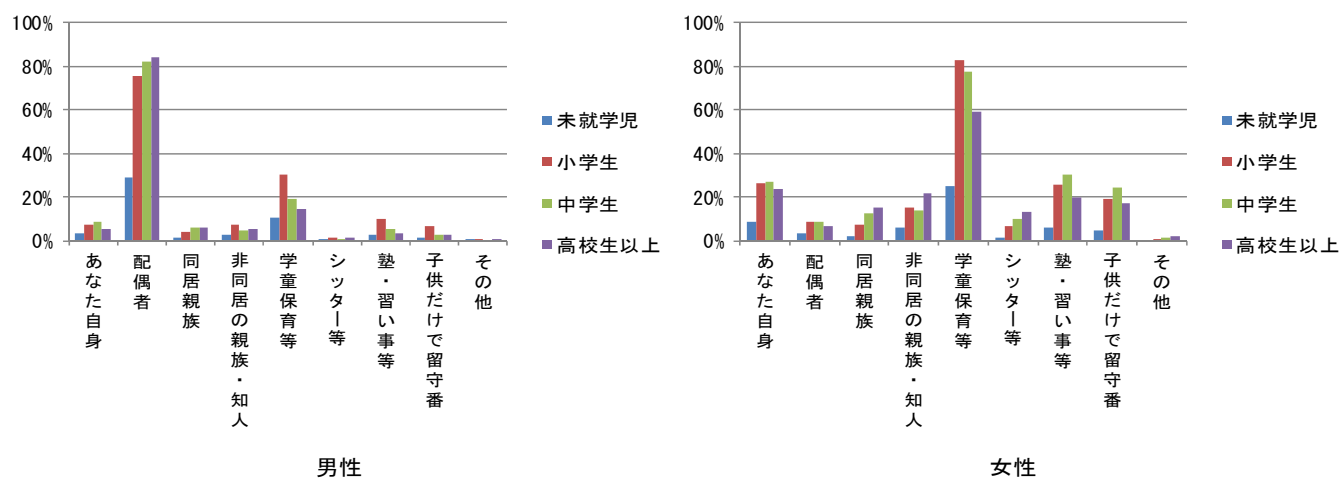


図 3.8 小学生の放課後の保育担当者－最年少の子どもの年代別（複数回答）

図 3.9 は、学会参加時の育児担当の男女比較であるが、男性の 90%程度が配偶者に育児を任せているのに対し、女性の場合は配偶者と答えたのは 5 割から 6 割程度で、非同居の親族・知人に依頼する割合も高く、親族や知人を頼りながら学会参加していることがわかる。未就学児をもつ女性は 2 割ずつが自分自身あるいは学会の保育サービスを利用していると回答しており、子どもを連れて学会参加している場合もあることがわかる。会期中に保育サービスを行う学会が増えてきているとはいえ、まだ十分とはいええず、今後さらなる充実を図ることも重要であると考えられる。

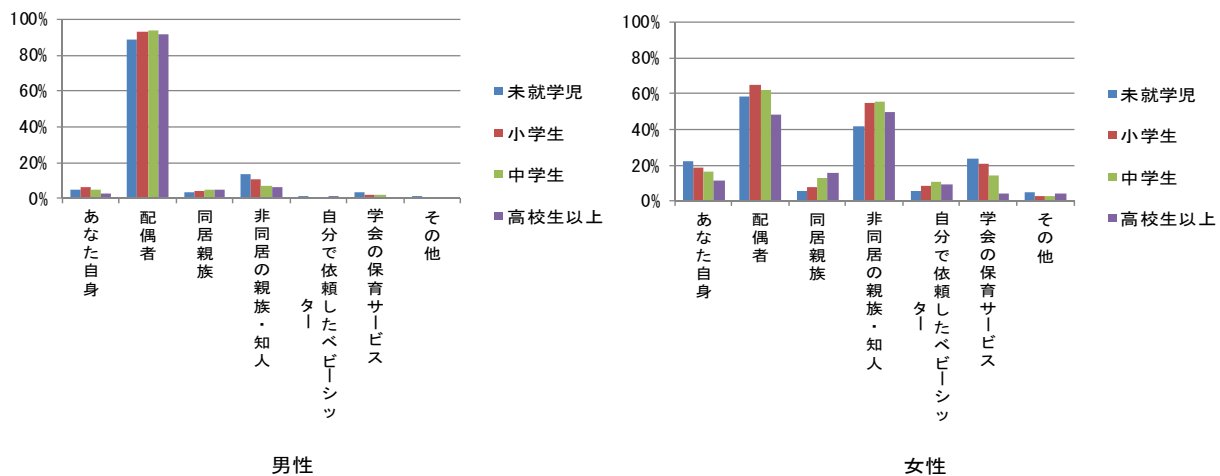


図 3.9 学会参加時の保育担当者－最年少の子どもの年代別（複数回答）

別居の経験と同居支援（図 3.10-15）

今回第四回の調査において、別居の経験は配偶者を有する男性の 28.3%、女性の 49.7%があると回答した（図 1.65）。

図 3.10 は別居期間と子どもの数である。平均値で見ると、男性では、別居なしあるいは別居期間 6 年以上が 1.5 人を超えており、他に比べてやや高い状況にある。これに対して女性では、別居の有無、別居期間による子どもの数に顕著な差は認められなかった。

なお、第三回調査（図 3.10）と比べると、男性は全体的に、女性は別居期間 6 年から 10 年までの層で子どもの平均人数が多い傾向にあった。今回調査では企業の回答者が多いことから、企業と企業以外とで比較を実施した。結果は、男性は企業の方が子どもの平均人数が多いことが確認できたが、女性は企業の方が平均人数は少なく、特に別居期間 11 年以上の層では企業が 0.70 人（n=10）、企業以外は 1.18 人と差が大きかった。

総じて、別居に対するサポートの有無にかかわらず、女性研究者・技術者にとって子どもを持つということが難しい状況にあることがうかがえ、サポート制度の充実が効を奏すかは今後注視したい。

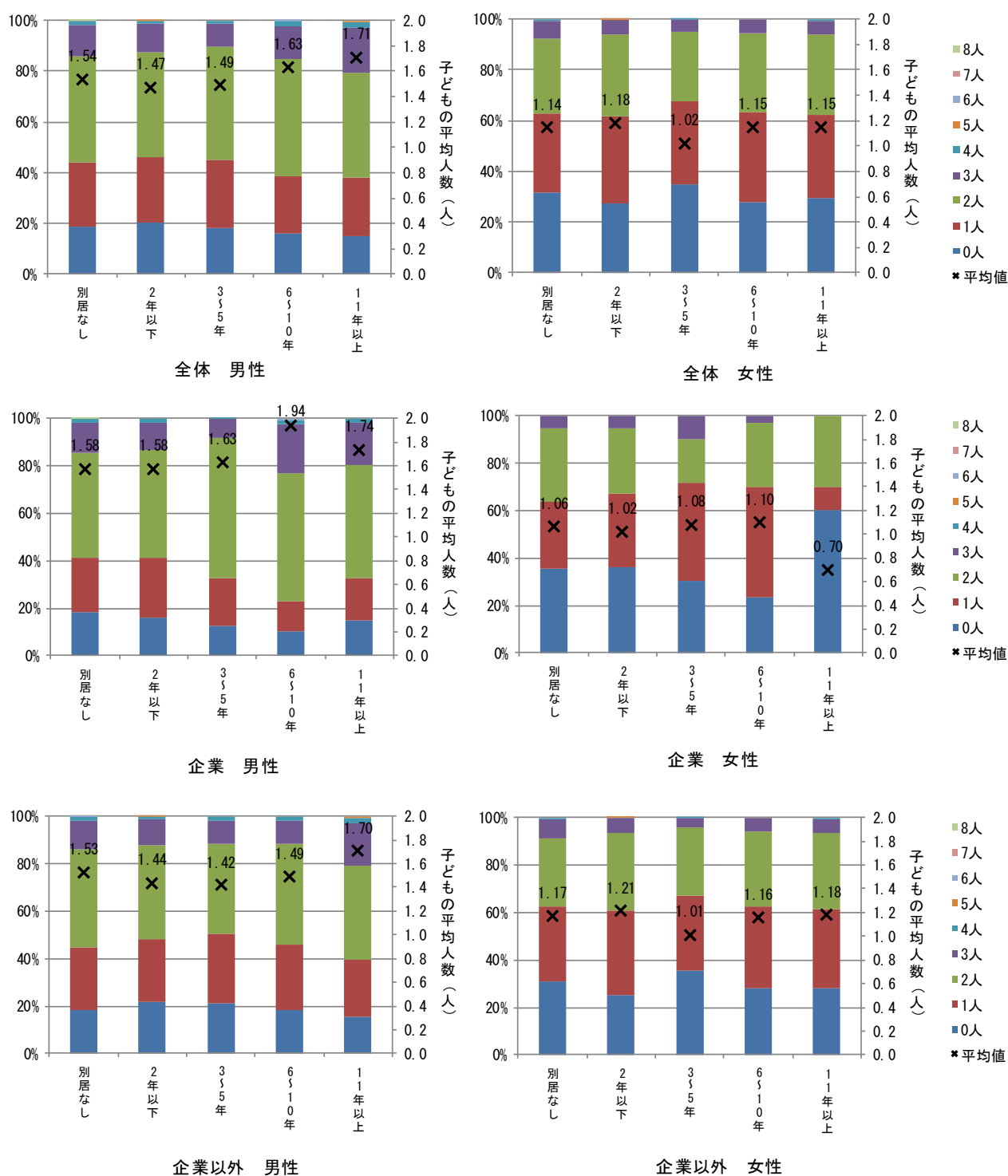


図 3.10 別居期間と子どもの数（単数回答）

図 3.11 は所属機関別の平均別居年数の分布である。男性の別居期間の平均年数は、公立大学の 1.22 年、その他研究機関の 1.31 年が他に比べてやや長い。一方、女性は、大学・高専等の別居割合は 50% を超えており（図 1.66）、平均年数は公立大学が 2.17 年、私立大学が 1.71 年と他機関に比べて長い状況に

ある。

第三回調査（図 3. 11）と比べると、男性は公立大学を除き平均年数が短くなっている。

平均別居年数は、企業を除き女性の方が長いこと、企業の女性の平均別居年数は他の機関に比べて 0. 5 年以上短いことは特徴的である。

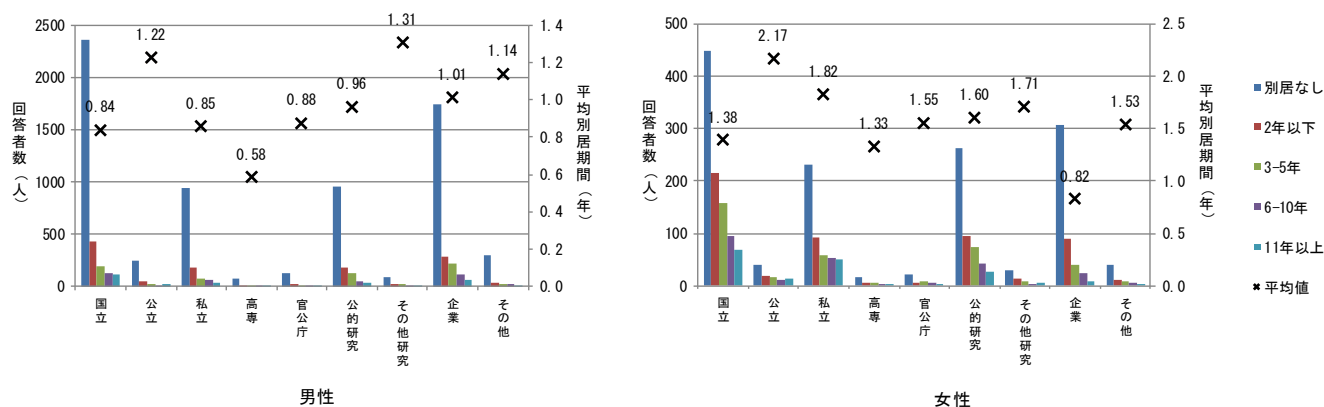


図 3. 11 所属機関別の別居年数と平均（単数回答）

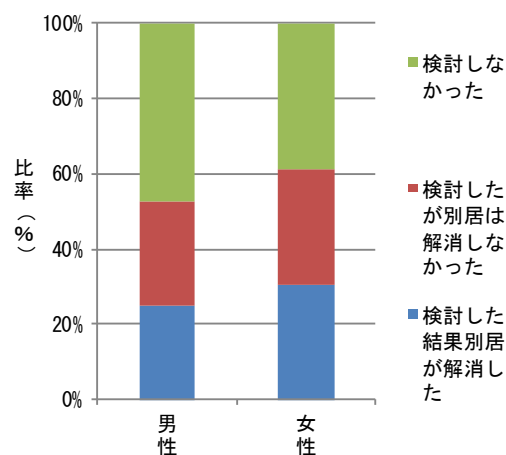


図 3. 12 別居の解消に向けた検討（単数回答）

図 3. 12 は別居の解消の検討の有無である。47%の男性（1, 266 人）は別居を解消する検討をしていない結果となっており、「努力した」という回答が 60%であった第三回調査（図 3. 12）に比べて後退している。

これに反して、女性は 61%（841 人）が解消する検討をし、その中の 50%（417 人）、すなわち、半数は別居を解消することができたと回答した。これは、女性が何らかの機会（手段）を利用して異動したことを示唆している。なお、女性の場合、別居の解消に努めている人の割合は第三回調査（図 3. 12、64%が努力）と同程度と言える。

次に、所属機関別に見た検討の有無を図 3. 13 に示す。「検討しなかった」との回答は男女ともに企業、次いで官公庁の順に多く、特に男性が顕著である。大学や研究機関において別居解消の検討をする人が多いのは、配偶者も大学あるいは研究機関に勤務している場合が多く、企業に比べて検討し易い環境にあると思われる。しかし、検討の結果、別居が解消できた人は、半数あるいはそれ以下となっている。

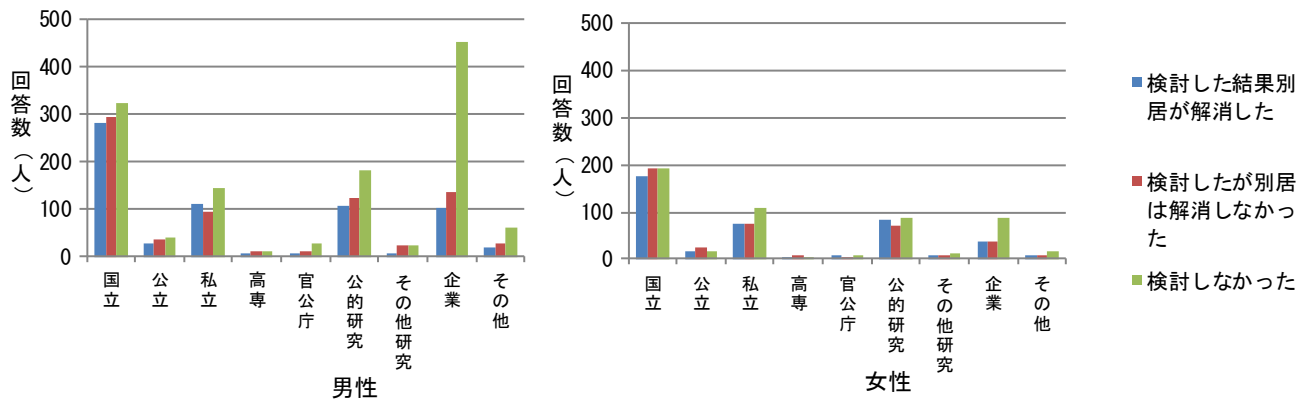


図 3.13 別居の解消に向けた検討(所属機関別) (単数回答)

図 3.14 は同居支援制度または帯同制度があった場合の利用の有無である。男女ともに「利用したい」は低職位に多く、「利用したくない」は高職位に多いという傾向は予想できたものの、注目に値する。また、「利用したくない」が、男性より女性の方が高かったことは、女性が利用に伴う支障をより強く意識し心配しているのではないと思われる。

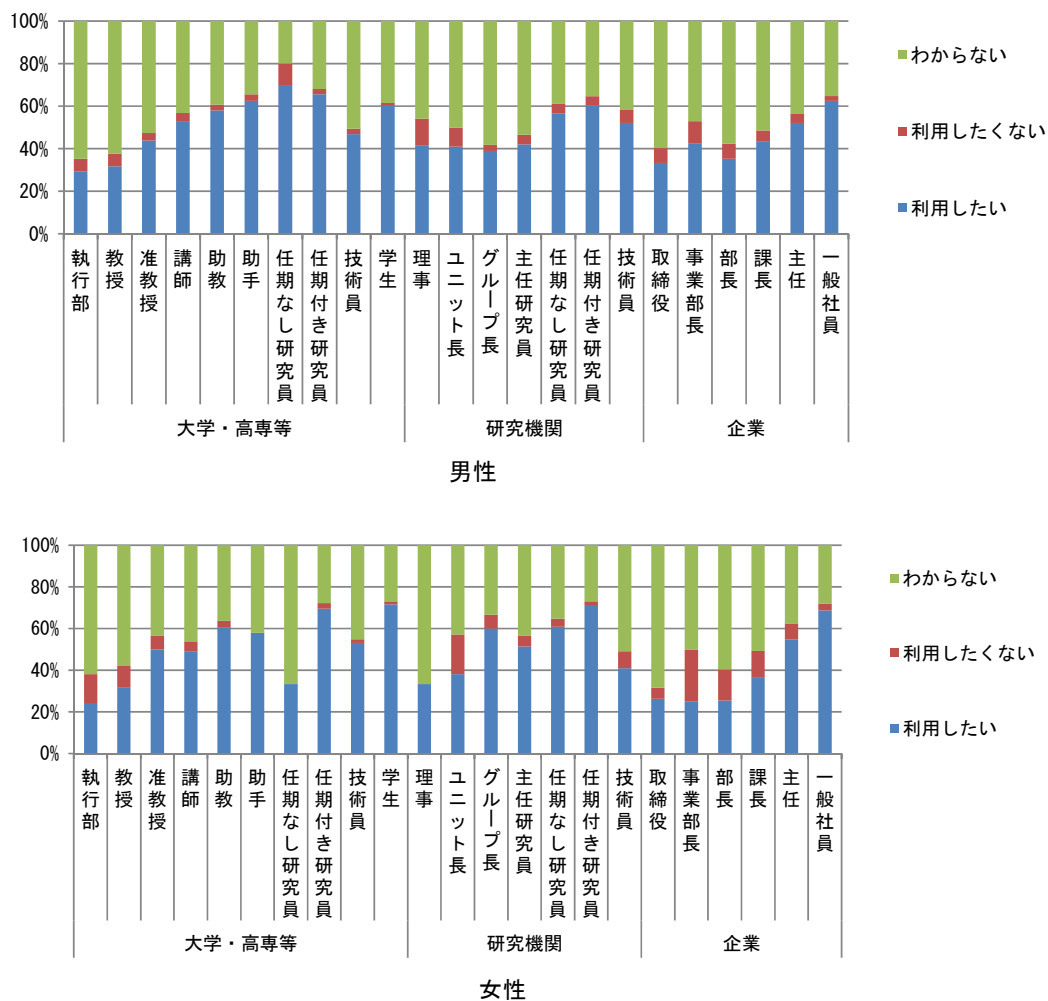
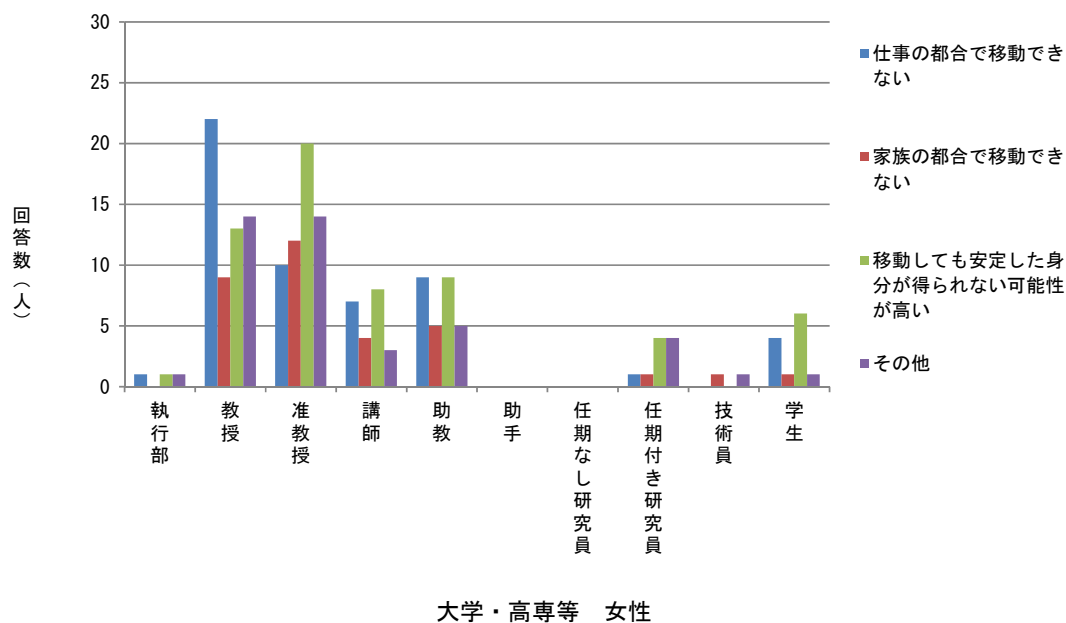
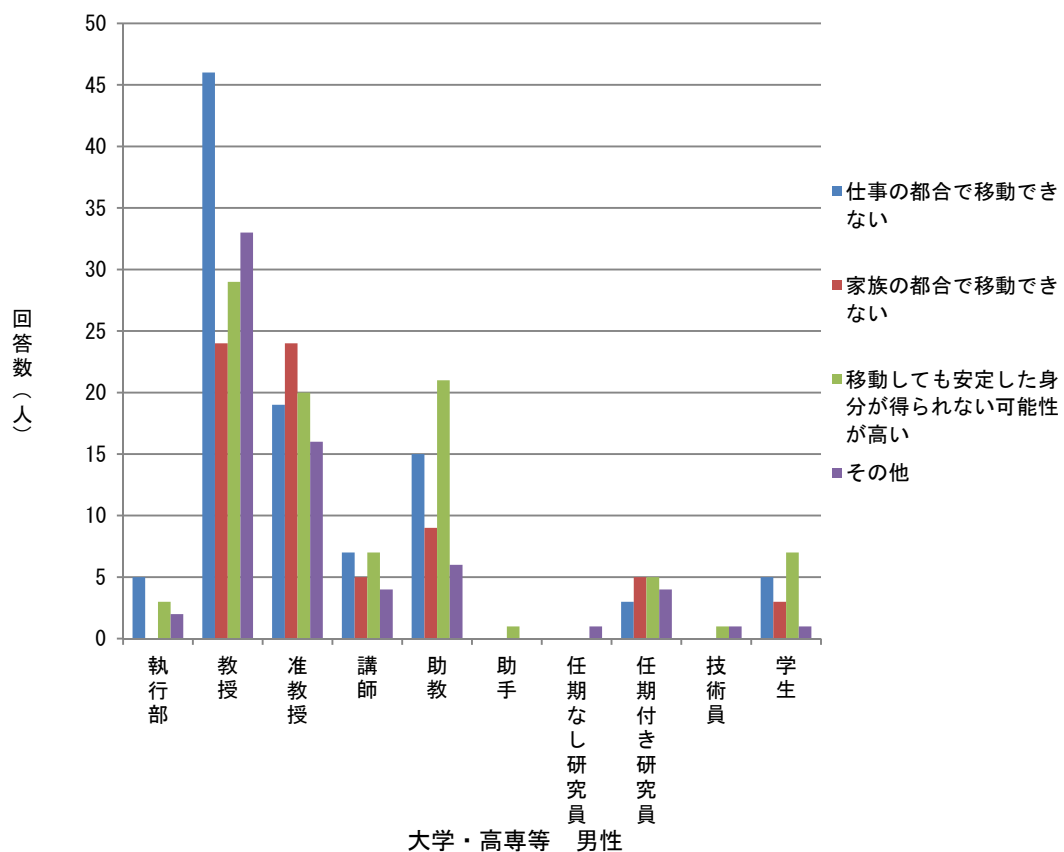


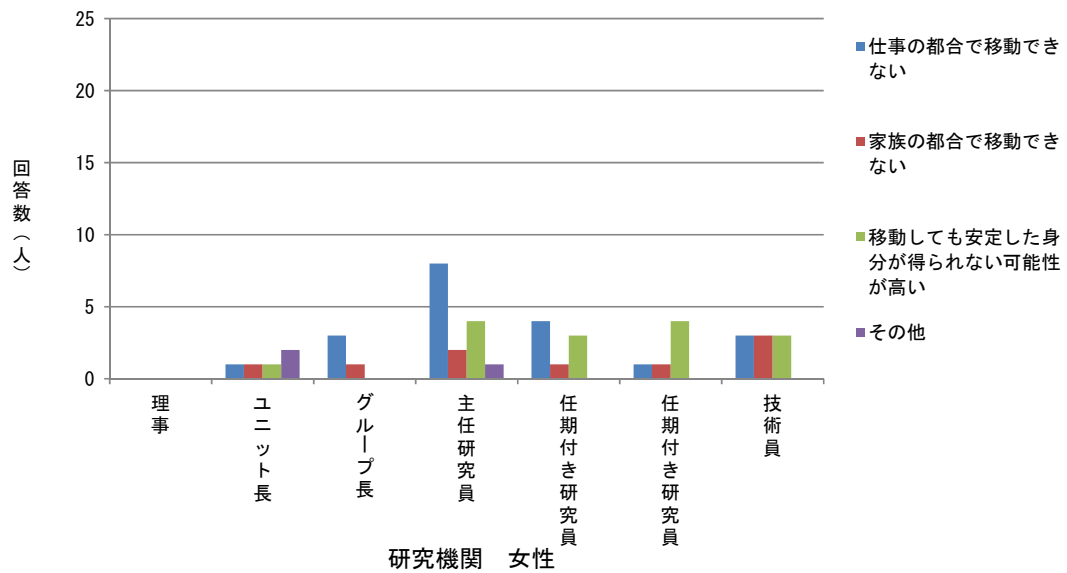
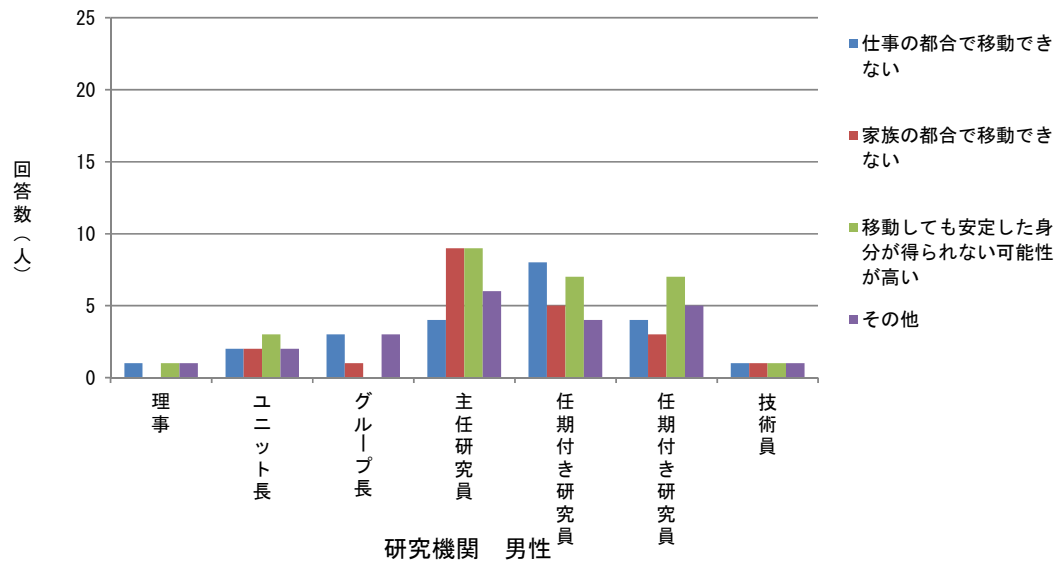
図 3.14 同居支援・帯同制度の利用の有無(役職別) (単数回答)

第三章 重要項目：子育てと介護

今回第四回調査では、利用したくない理由を所属機関別、職位別に図 3.15 に示した。

男女ともに、所属機関や職位によりわずかではあるが差が認められる。男性では職位によって最多回答が異なっているが、大学・高専等では助教で「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」が多く、企業では部長、課長で「家族の都合で移動できない」が多かった。また、女性では所属機関に関係なく「仕事の都合で移動できない」が多かった。





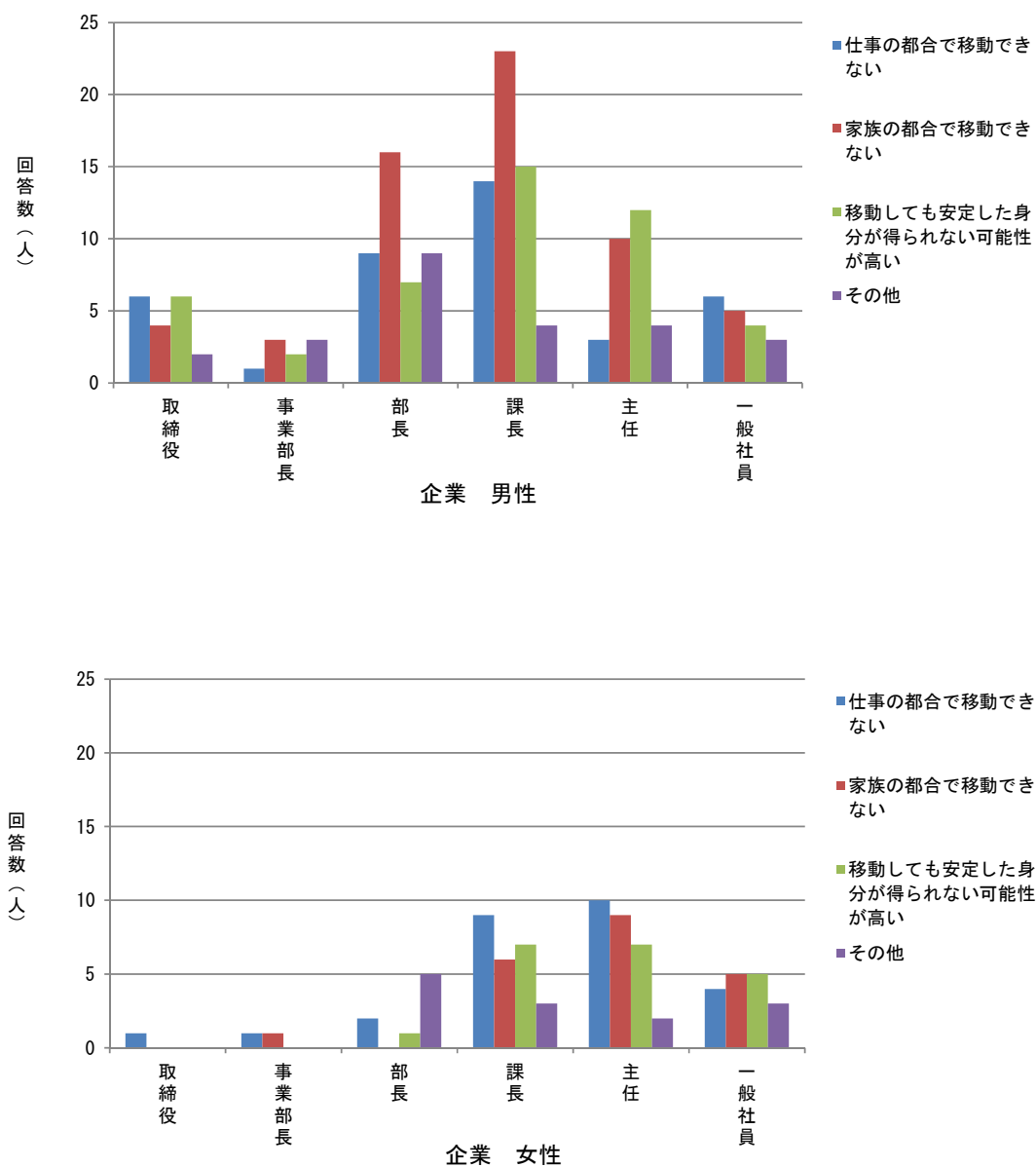


図 3.15 同居支援制度を利用したくない理由（複数回答）

仕事と介護・育児（図 3.16-17）

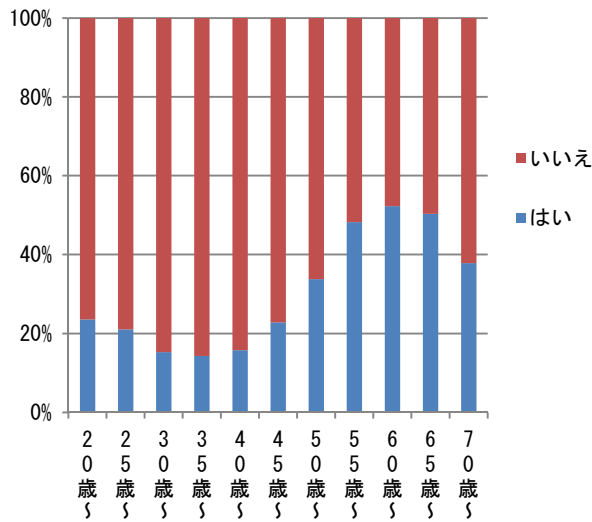


図 3.16 看護・介護の必要な人の有無
(単数回答)

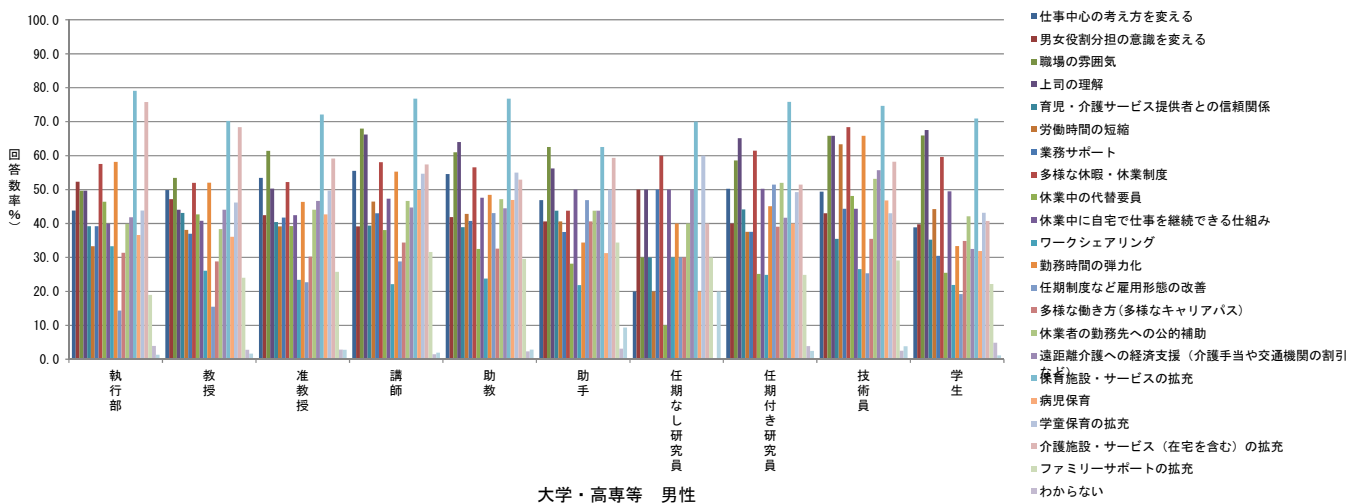
図 3.16 は「看護・介護の必要な人の有無（現在あるいはこれまでに）」についての回答である。

全体では男女とも 30%弱（図 1.89）であるが、年代的には 50 歳代以上が多く、60 歳から 65 歳が最も多い結果となった。

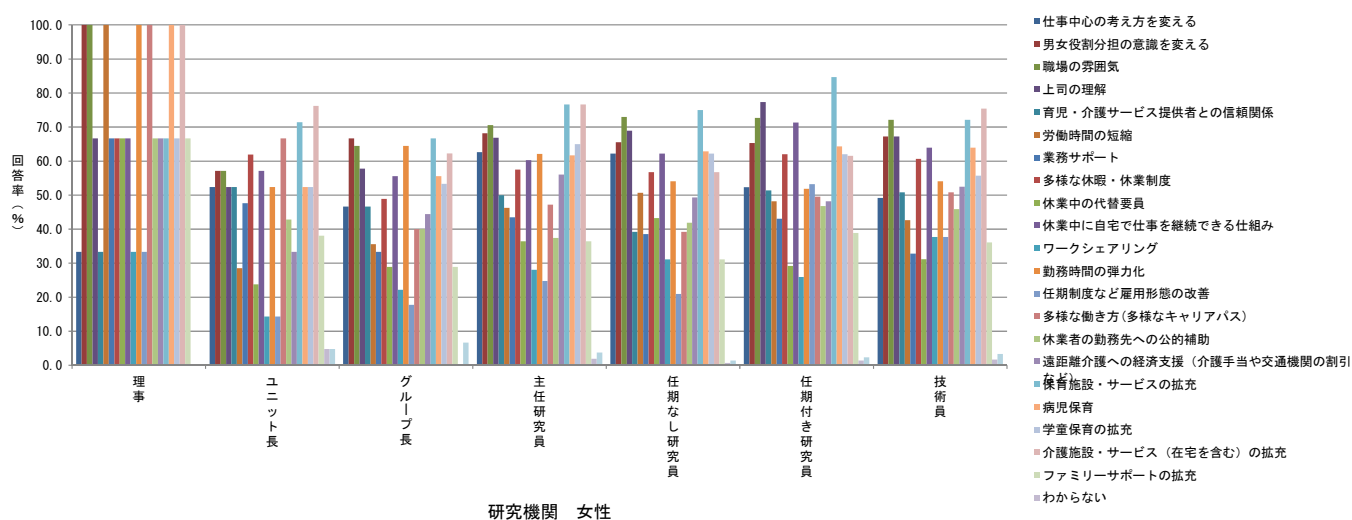
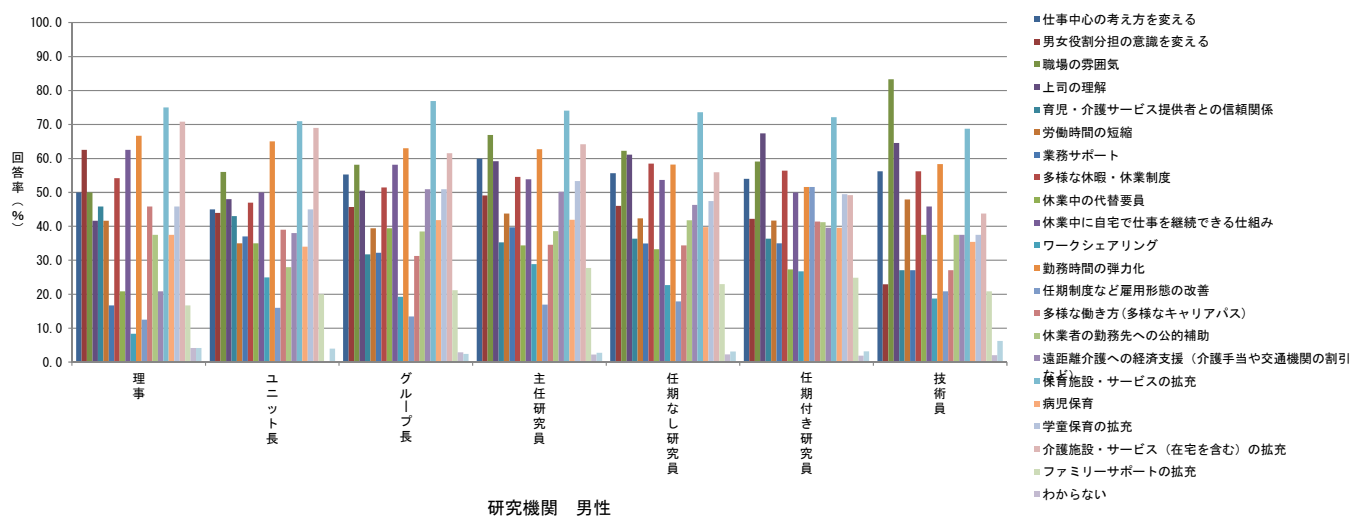
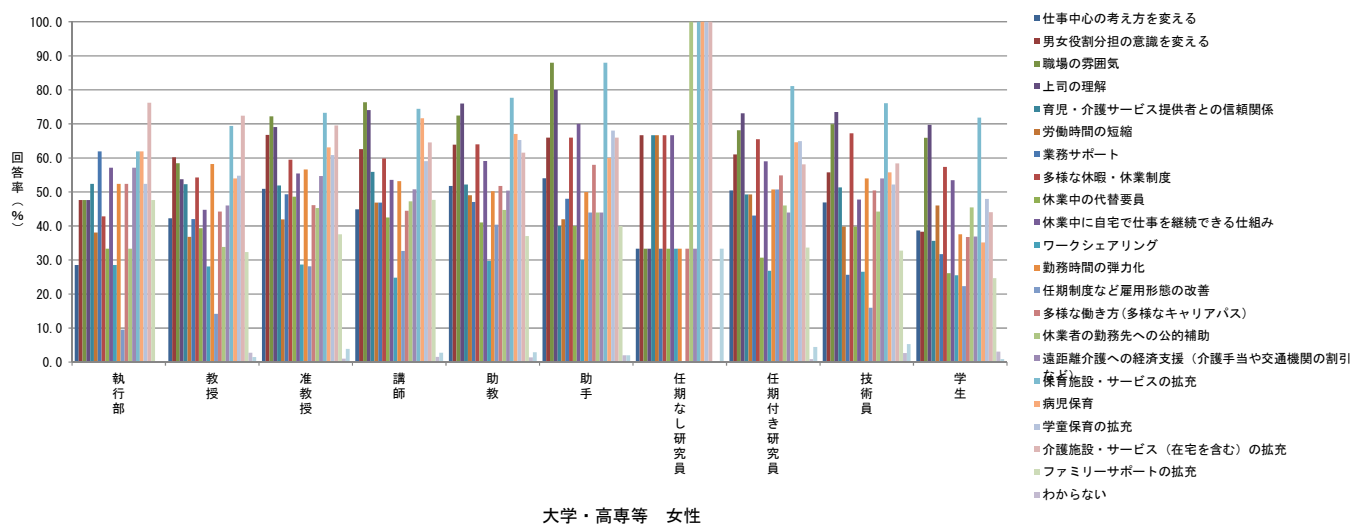
図 3.17 は「仕事と育児・介護の両立に必要なこと」の職別、男女別の結果である。

大学・高専等では男性はどの職位でも「保育施設・サービスの拡充」の回答割合が最も高かったが、女性は執行部・教授は「介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充」、講師は「職場の雰囲気」が最多となっている。「職場の雰囲気」は、研究機関の男性技術員でも回答割合が高かった。

企業では男女ともに職位により最多回答割合が分かれており、取締役、主任、一般社員は「保育施設・サービスの拡充」、部長、課長は「介護施設・サービス（在宅を含む）」の拡充」であった。



第三章 重要項目：子育てと介護



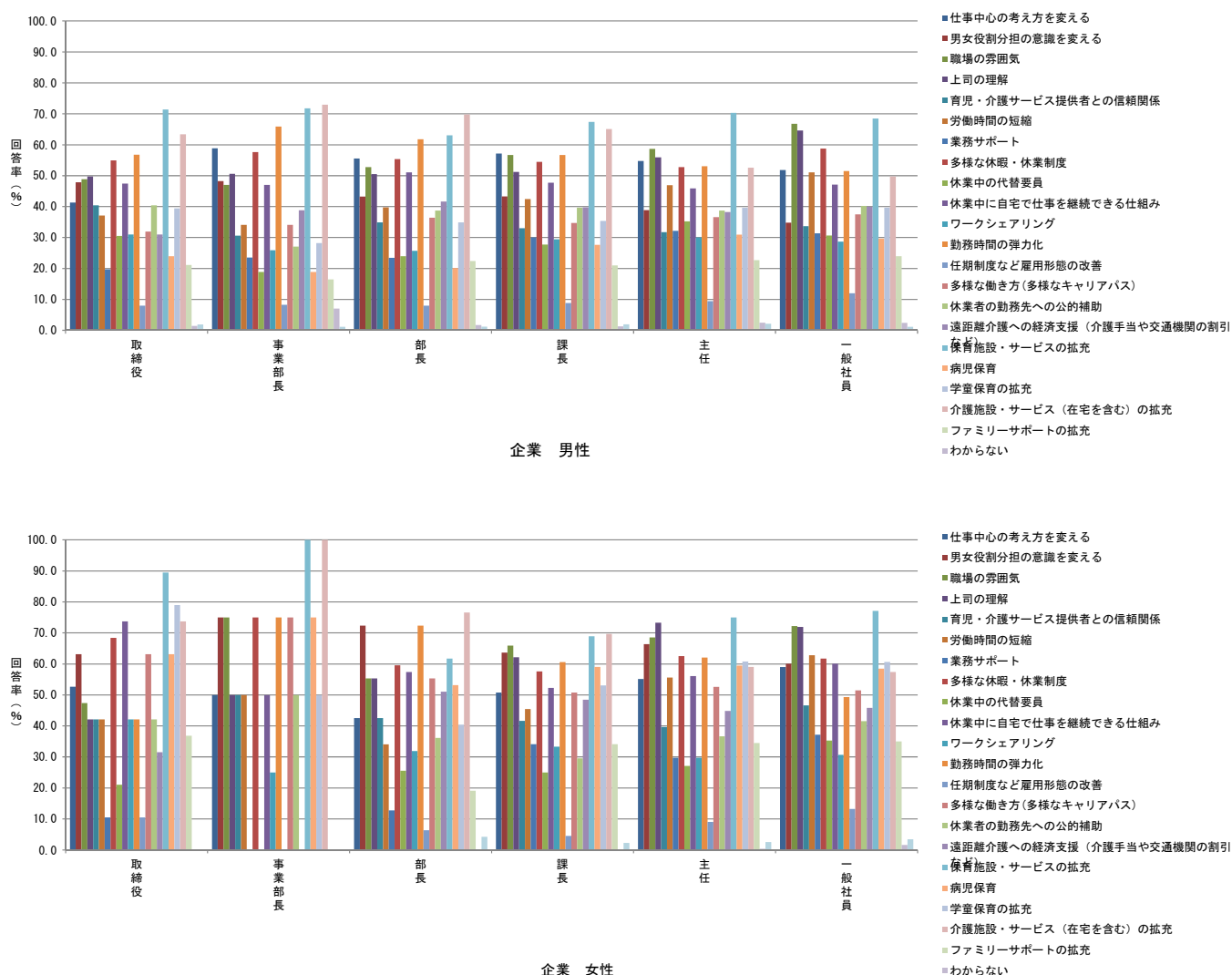


図 3.17 仕事と育児・介護との両立に必要なこと（複数回答）

男女共同参画社会の推進のために必要なこと（図 3.18-20）

図 3.18 は、「研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由」の職域、男女別の結果である。

（ ）の中は各選択肢の上位 3 職域である。

大学・高専等では男性は「家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難」が最も高い回答割合（助手 59%、執行部 57%、教授 55%）であった。しかし、上記回答以外で 50%に達した選択肢は「職場環境」（任期なし研究員 50%（n=10）、任期付き研究員と合わせると 30%）のみである。「家庭と仕事の両立が困難」に続いて回答割合が高かったのは「育児・介護期間後の復帰が困難」（執行部 37%、任期付き研究員 34%、助教 33%）であった。

女性は男性とほぼ同じ傾向を示しているが、回答割合が男性より高い選択肢が多く「家庭と仕事の両

第三章 重要項目：子育てと介護

立が困難」(助手 74%、任期付き研究員 73%、技術員 70%)、「育児・介護期間後の復帰が困難」(任期付き研究員 59%、助手 58%、技術員 48%)は特出している(任期なし研究員はいずれも 100% (n=4))。

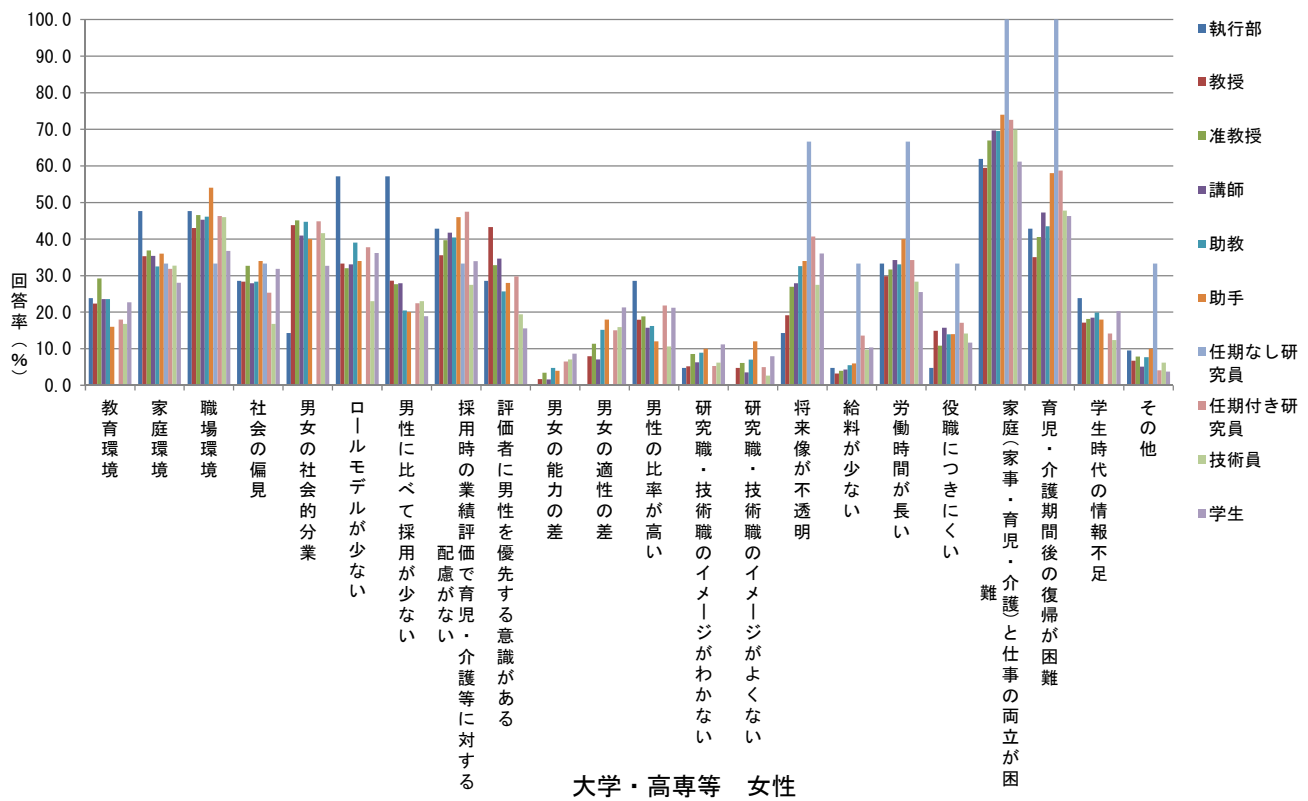
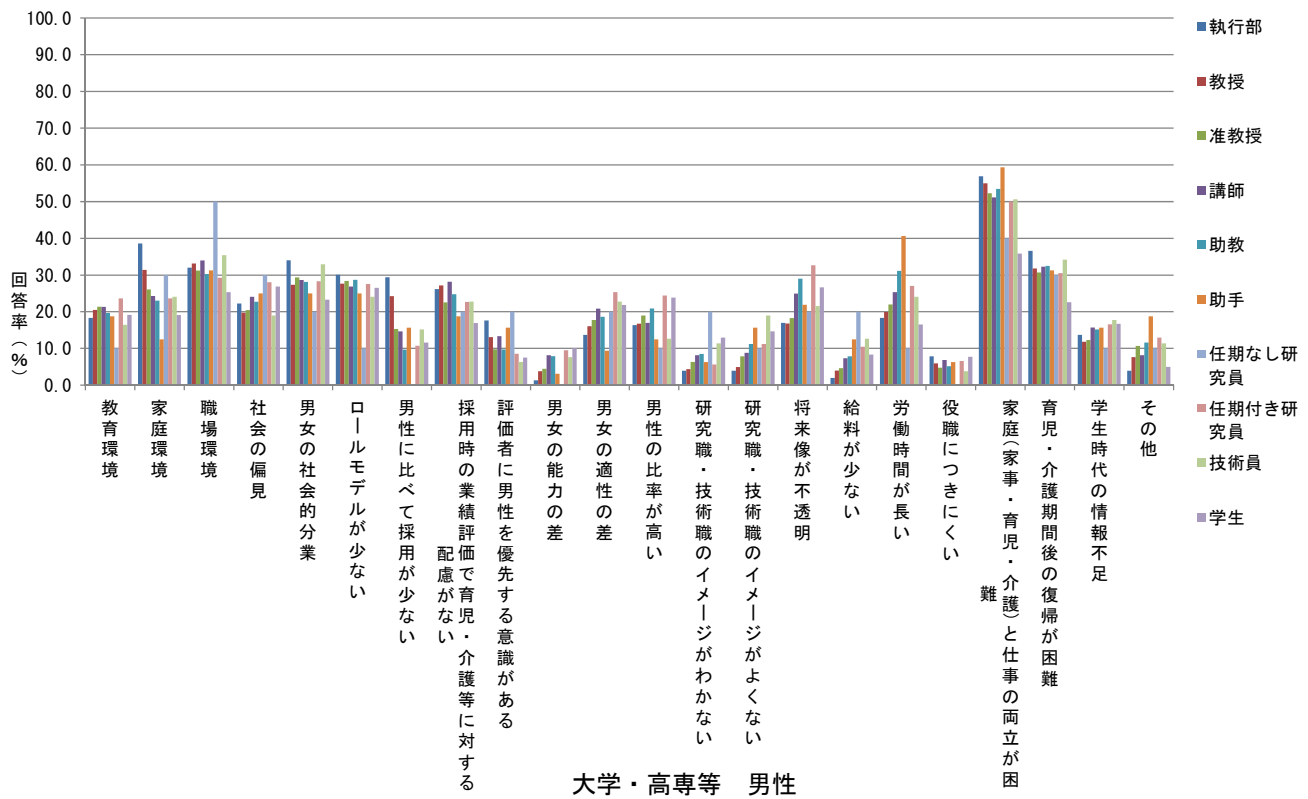
「ロールモデルが少ない」(執行部 57%、教授 29%、講師 28%)、「男性に比べて採用が少ない」(執行部 57%、助教 39%、任期付き研究員 38%)は、比較的上位職の女性の選択率が高い。回答割合が少ない項目ではあるが、「研究職・技術職のイメージがわからない」(学生 11.2%、助手 10.0%、助教 8.9%)、「研究職・技術職のイメージがよくない」(助手 12%、学生 8%、助教 7%)は学生や助手が選択しており研究職・技術職に関する「見える化」の必要性を感じる。

研究機関においては、男女ともに、選択の傾向は類似しており、「家庭と仕事の両立が困難」(男性：理事 58%、ユニット長 55%、技術員 54%、女性：任期付き研究員 69.0%、ユニット長 66.7%、技術員 62.3%)、「育児・介護期間後の復帰が困難」(男性：理事 46%、ユニット長 33%、任期なし研究員 33%、女性：任期付き研究員 50.0%、ユニット長 38.1%、理事 33.3%)の2項目が多く選択されていた。

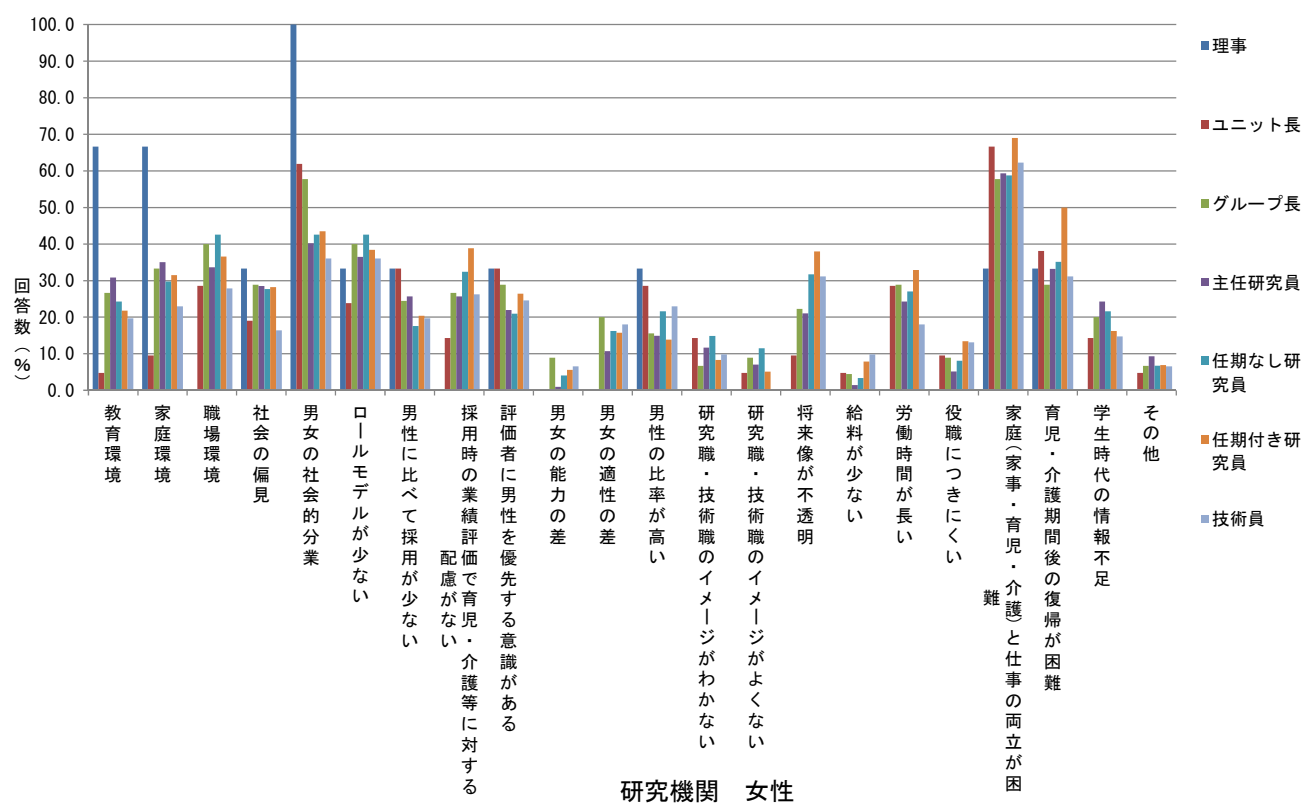
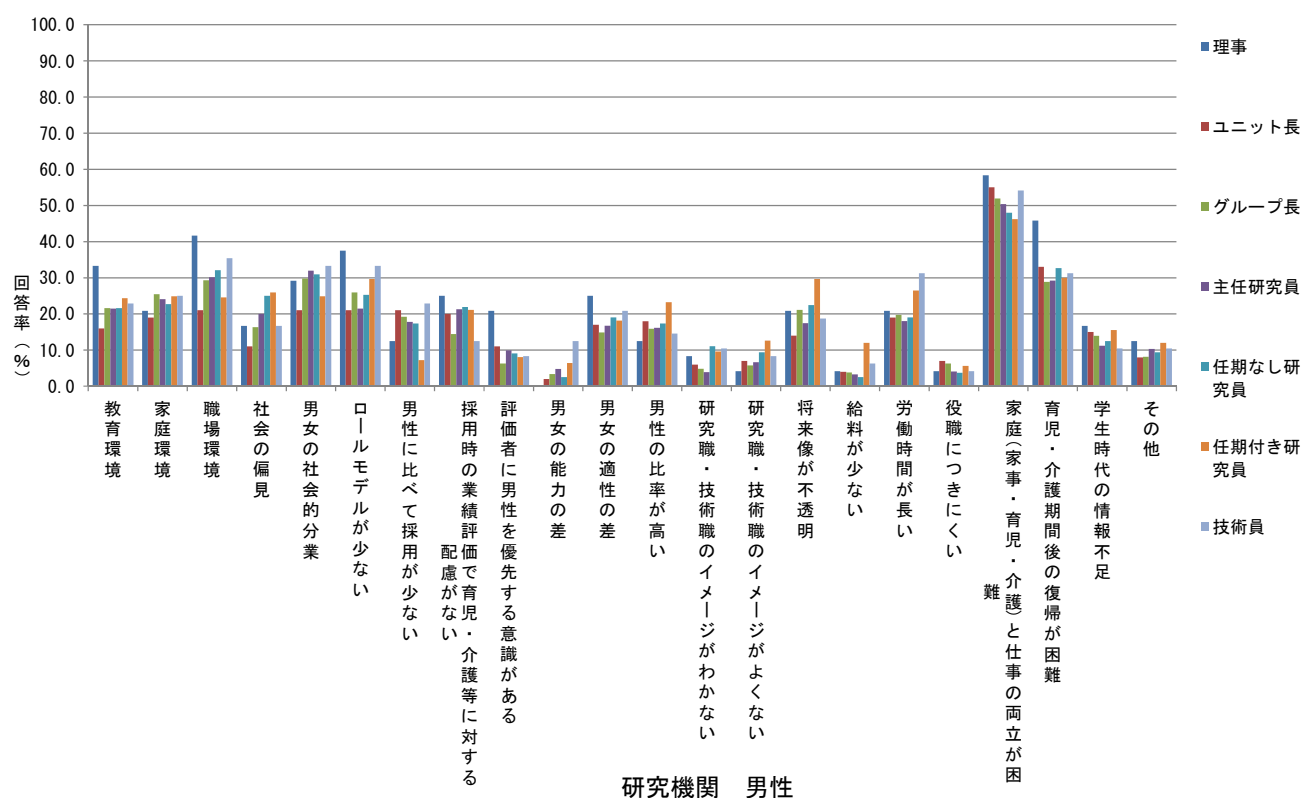
企業では、男性は「育児・介護期間後の復帰が困難」(事業部長、部長、課長 49%台)が最も多く、「職場環境」(事業部長 43%、取締役 39%、部長 35%)、「男性に比べて採用が少ない」(部長 41%、課長 38%、事業部長 35%)の選択は上位職が多い。

また、女性で最も多いのは「育児・介護期間後の復帰が困難」(取締役 58%、一般社員 57%、主任 52%)であり、「教育環境」、「男女の適性の差」、「男性の比率が高い」の3項目は事業部長の回答割合が高かった(事業部長 n=4)。

さらに「職場環境」(課長 41%、一般社員 39%、主任 35%)、「男女の社会的分業」(部長 47%、取締役 42%、主任・一般社員 36%)、「評価者に男性を優先する意識がある」(課長 39%、部長 38%、主任 31%)などは同じ職位では、「育児・介護期間後の復帰が困難」の回答割合より高いことが特徴的である。



第三章 重要項目：子育てと介護



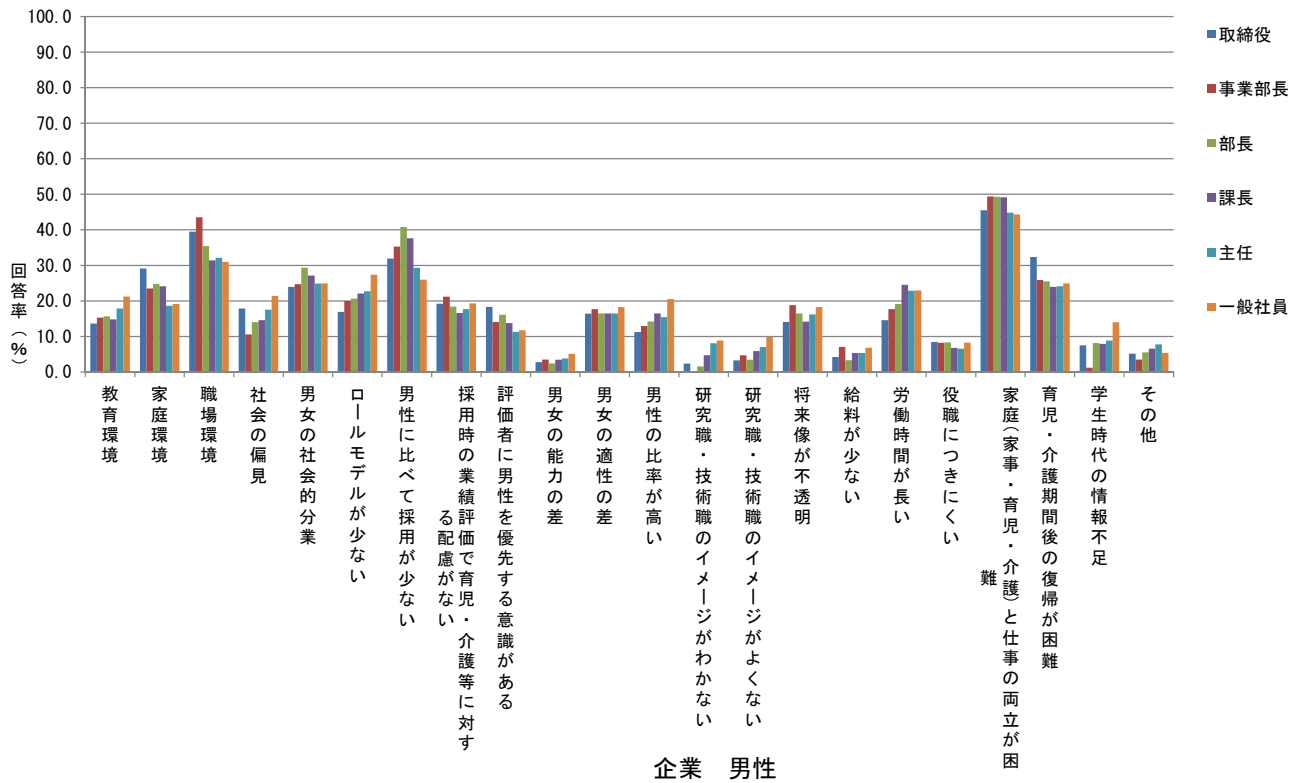


図 3.18 研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由（複数回答）

図 3.19 は「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」の職域、男女別結果である。大学・高専等では男性は「家庭との両立が困難」（執行部 65%、任期なし研究員 60%、助手 59%）、

「女性に中途離職や休職が多い」（技術員 60%、学生 42%、執行部 40%）の選択が多かった。

女性には前出の 2 項目に加え、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」（執行部 66%、教授 54%、准教授 47%）、「採用・昇進時の業績評価で育児・介護等に対する配慮がない」（助手、任期付き研究員 54%、助教 59%）や「評価者に男性を優先する意識がある」（執行部 52%、教授 46%、准教授 40%）も多く、「評価者に男性を優先する意識がある」の回答割合は男女間で開いている。

研究機関では男性は「家庭との両立が困難」（技術員 58%、任期なし研究員 45%、グループ長 41%）、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」（ユニット長 47%、理事 46%、主任研究員 38%）の選択が多いが、「女性より男性より昇進を望まない」を理事（n=24）、ユニット長（n=100）では約 3 割が選択していた。

女性は「家庭との両立が困難」（任期付き研究員 76%、技術員 70%、任期なし研究員 67%）が高い回答割合であり、次いで「女性に中途離職や休職が多い」（任期付き研究員 60%、技術員 59%、任期なし研究員 51%）、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」（グループ長 58%、技術員 57%、理事は 100%（n=3））がくる。

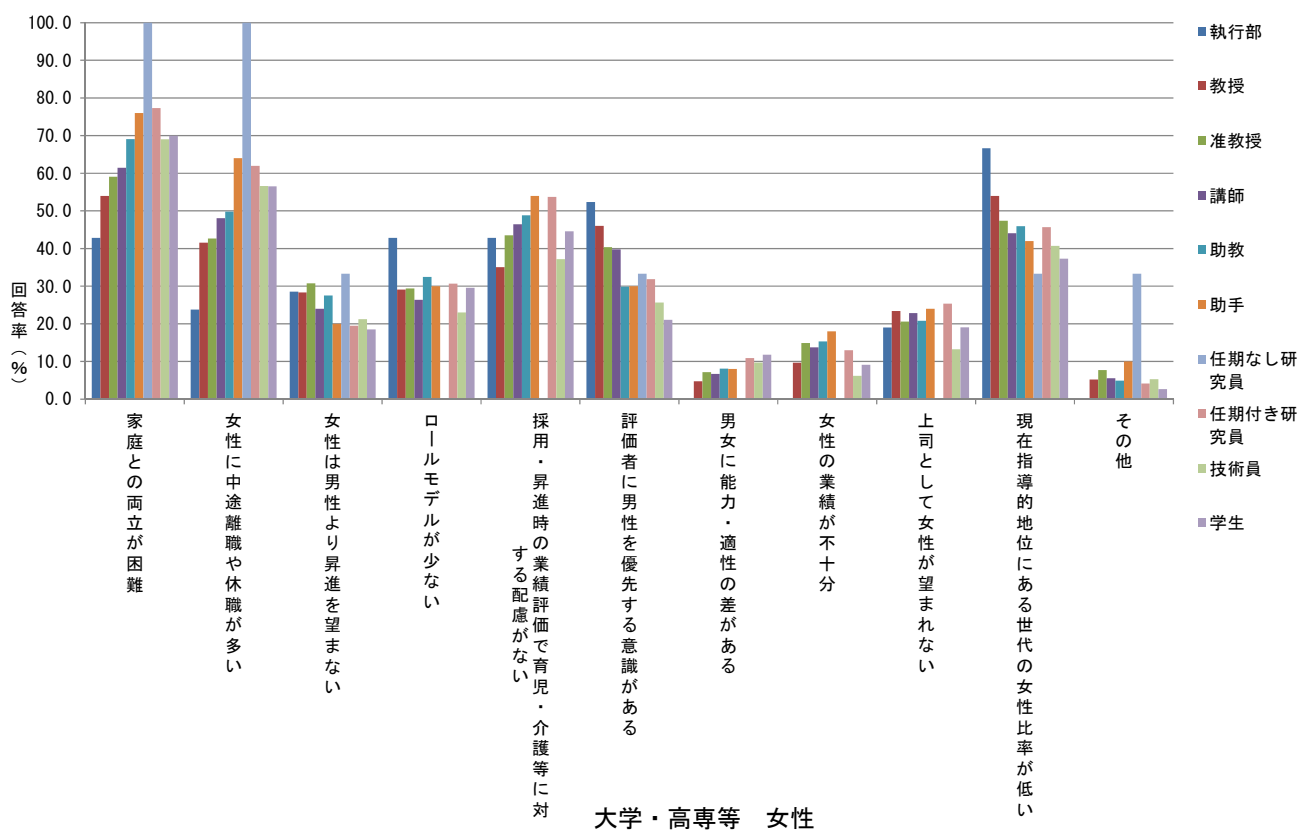
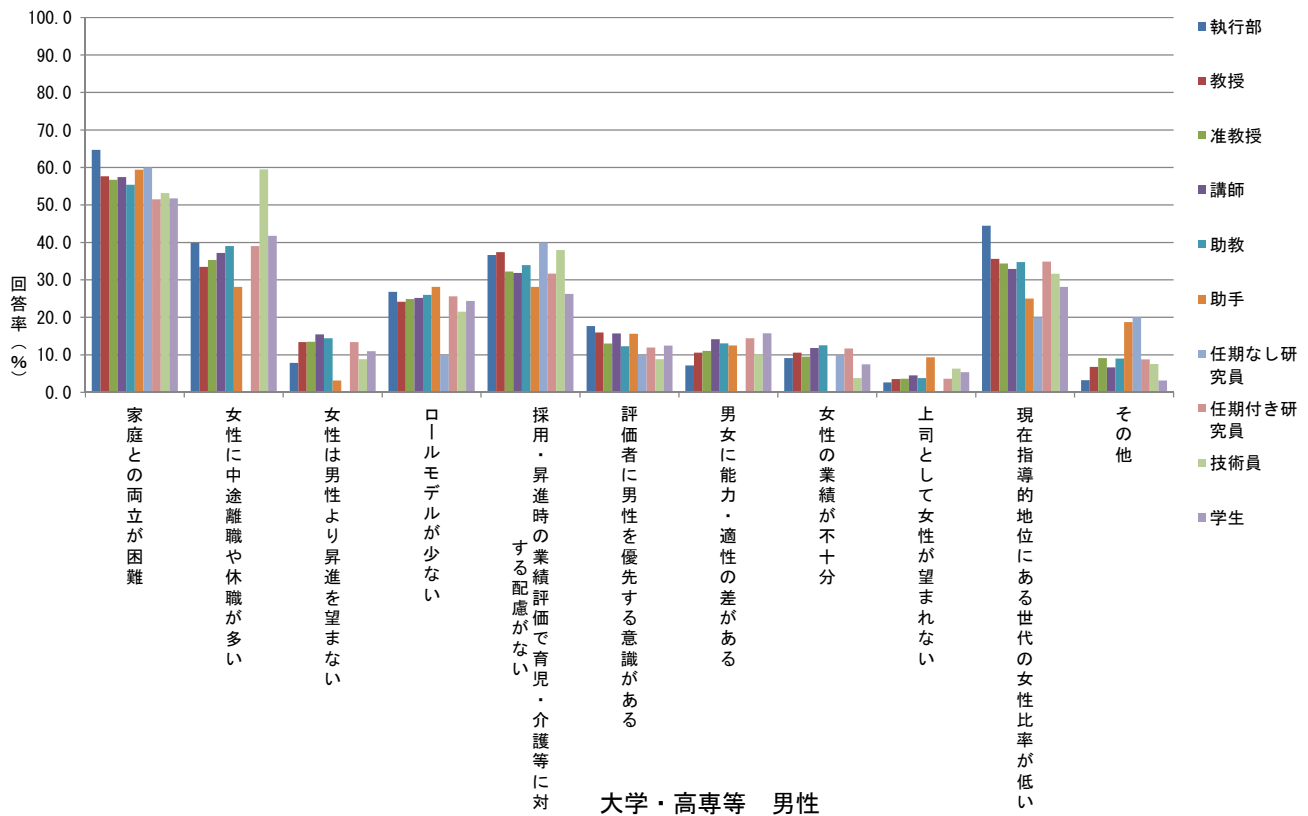
企業では男性は「家庭との両立が困難」、「女性に中途離職や休職が多い」はどの職位でも 40%から 50%の回答割合であり、この 2 項目の他「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」（部長 36%、課長 32%、一般社員 31%）、「採用・昇進時の業績評価で育児・介護等に対する配慮がない」（事業部長 34%、課長 33%、一般社員 32%）と続く。

女性は、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」についてはどの回答者層も 4 割を超えていた。「家庭との両立が困難」（部長 36%、課長 32%、一般社員 31%）、「女性に中途離職や休職が多い」は 60%から 70%を超える回答割合であり、「家庭との両立が困難」（一般社員 73%、主任 60%、取締役 58%）、「女性に中途離職や休職が多い」（事業部長 75%、一般社員 58%、主任 57%）も多い。また、「評価者に男性を優先する意識がある」は、取締役 47%、課長 46%、部長 40%であった。

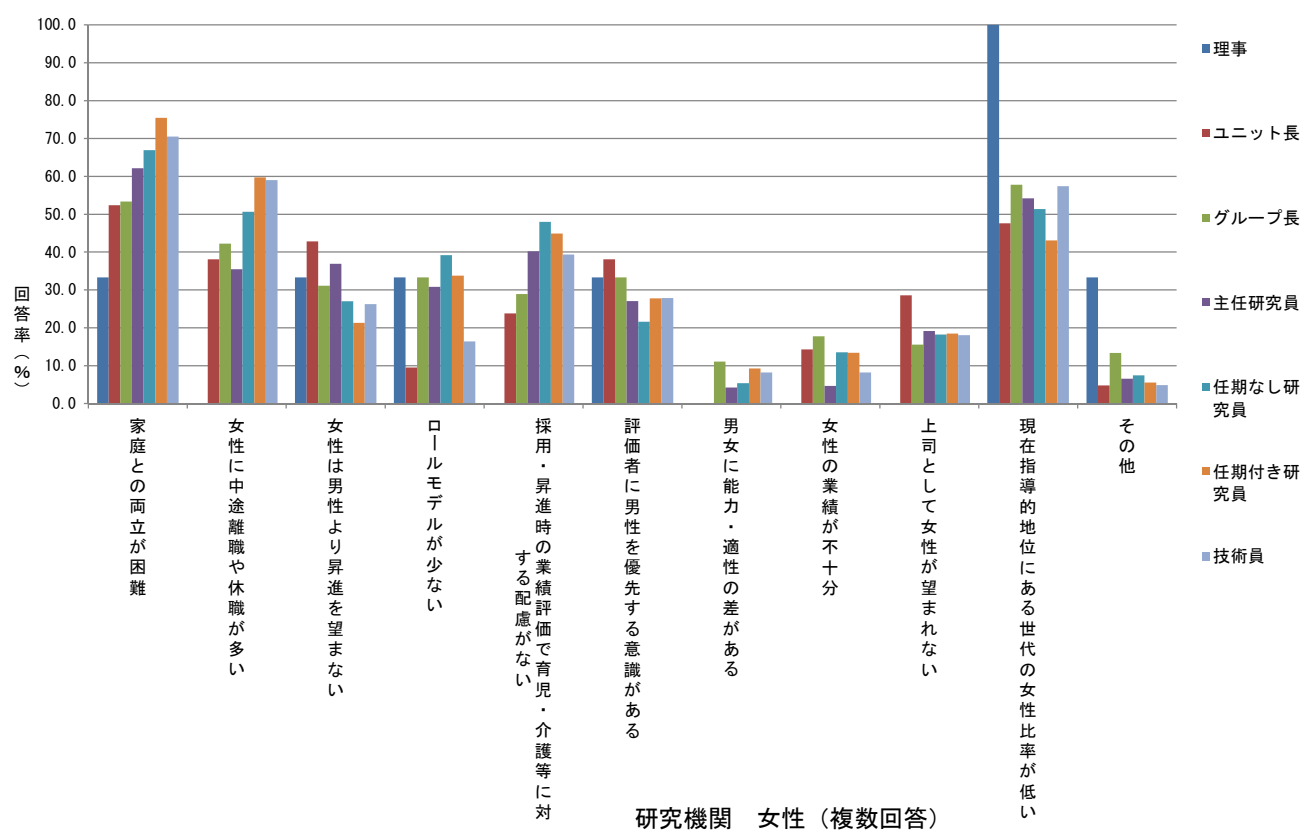
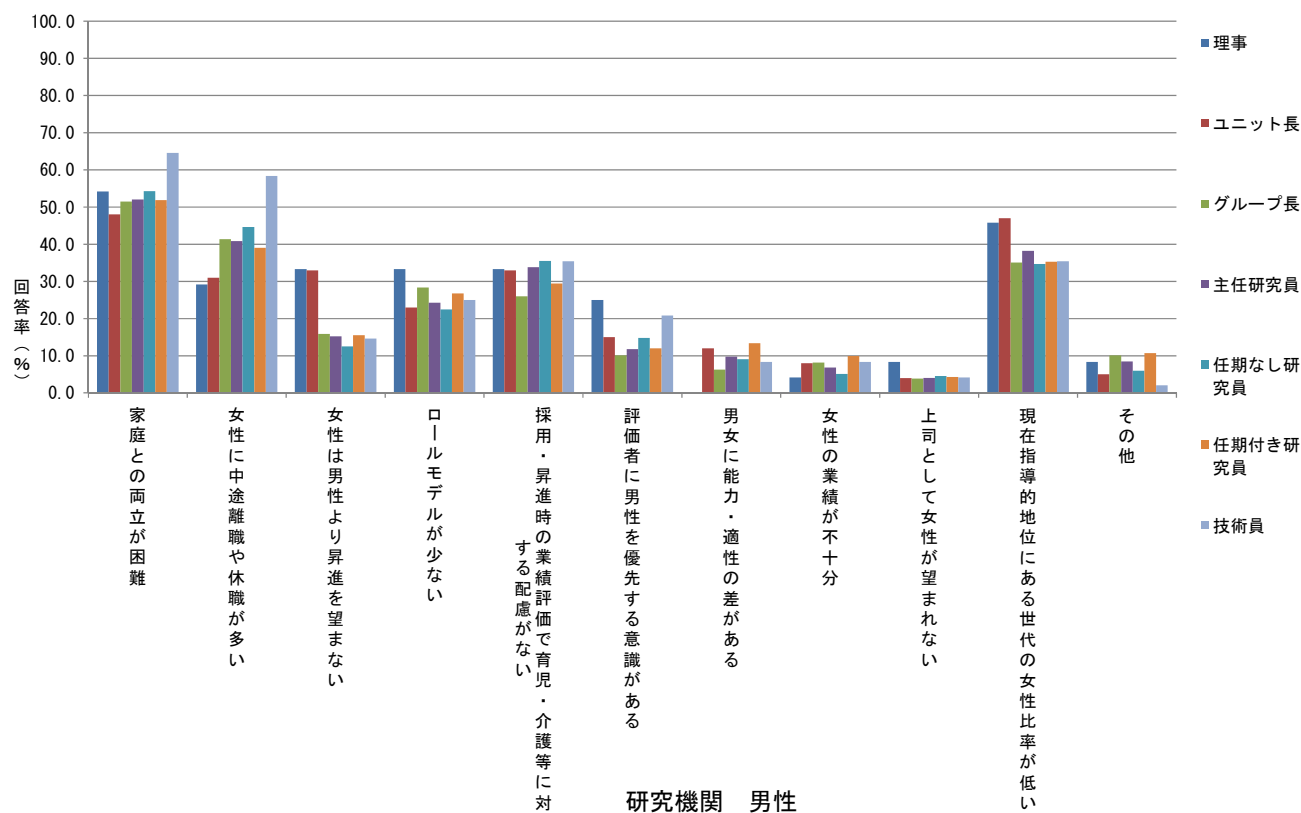
全体として「評価者に男性を優先する意識がある」は男性に比べ女性、かつ高職位の回答率が高く（表 3.1）、女性や高職位がそのような意識をもっているとの印象を与えている。

表 3.1 「評価者に男性を優先する意識がある」への回答率上位 3 職位 (%)

項目	男性			女性		
	執行部	教授	講師	執行部	教授	准教授
大学・高専等	17.6	16.0	15.7	52.4	46.0	40.4
研究機関	理事	技術員	ユニット長	ユニット長	理事	グループ長
	25.0	20.8	15.0	38.1	33.3	33.3
企業	部長	取締役	課長	取締役	課長	部長
	21.2	20.7	18.5	47.4	46.2	40.4



第三章 重要項目：子育てと介護



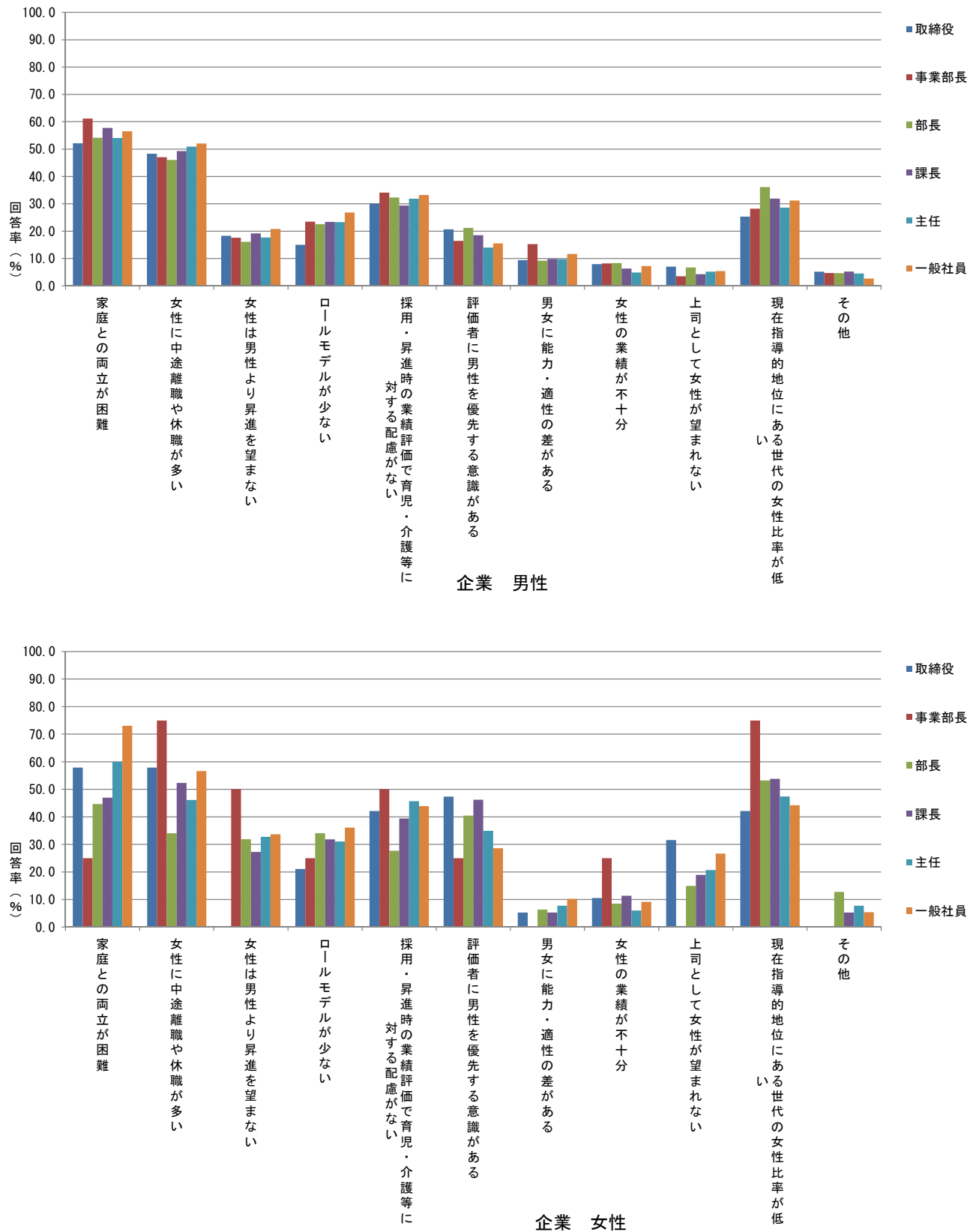


図 3.19 研究職・技術職において指導的地位の女性比率が低い理由（複数回答）

第三章 重要項目：子育てと介護

図 3.20 は、「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」の職域、男女別結果である。

大学・高専等では男性は「女性の意識改革」（任期なし研究員 70%、執行部 65%、教授 59%）、

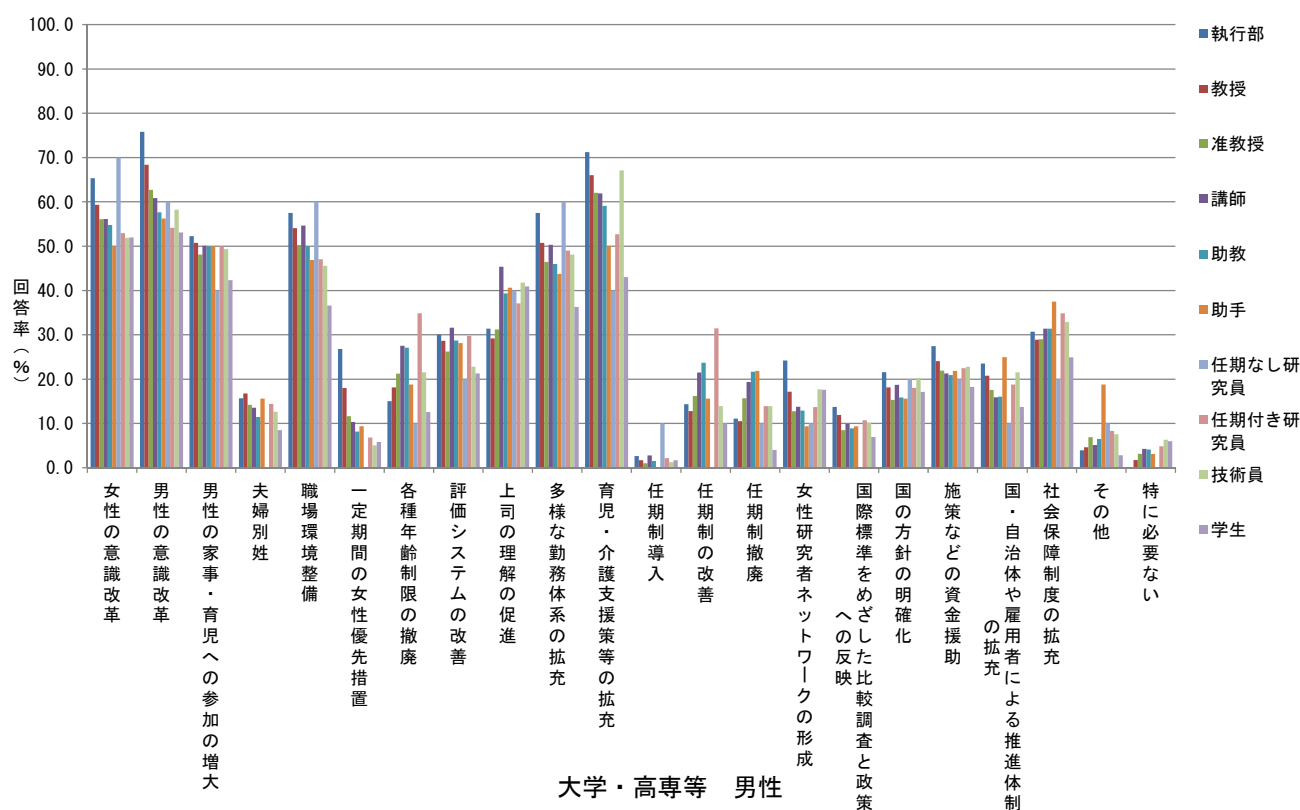
「育児・介護支援策等の拡充」（執行部 71%、技術員 67%、教授 66%）、「男性の意識改革」（執行部 76%、教授 68%、准教授 63%）の他、「職場環境整備」、「多様な勤務体系の拡充」、「男性の家事・育児への参加の増大」の選択も多かった。

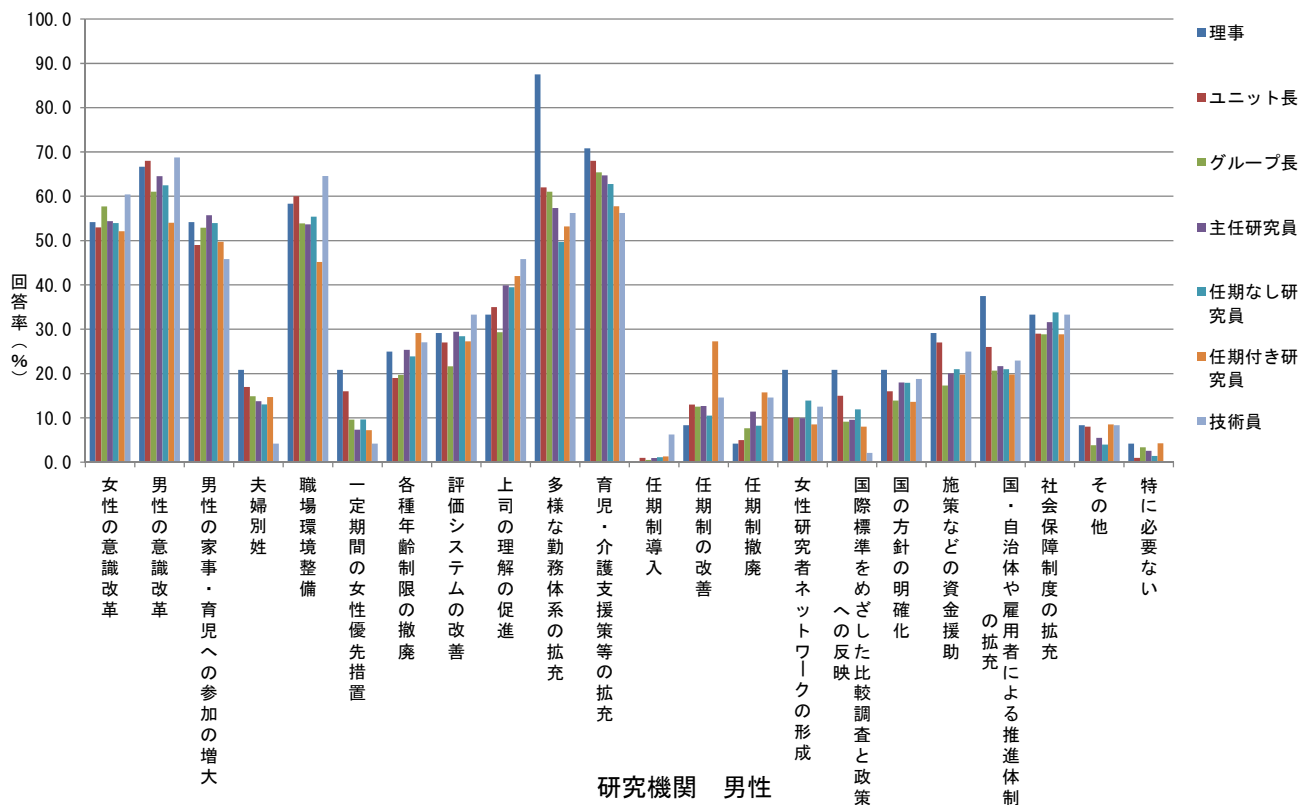
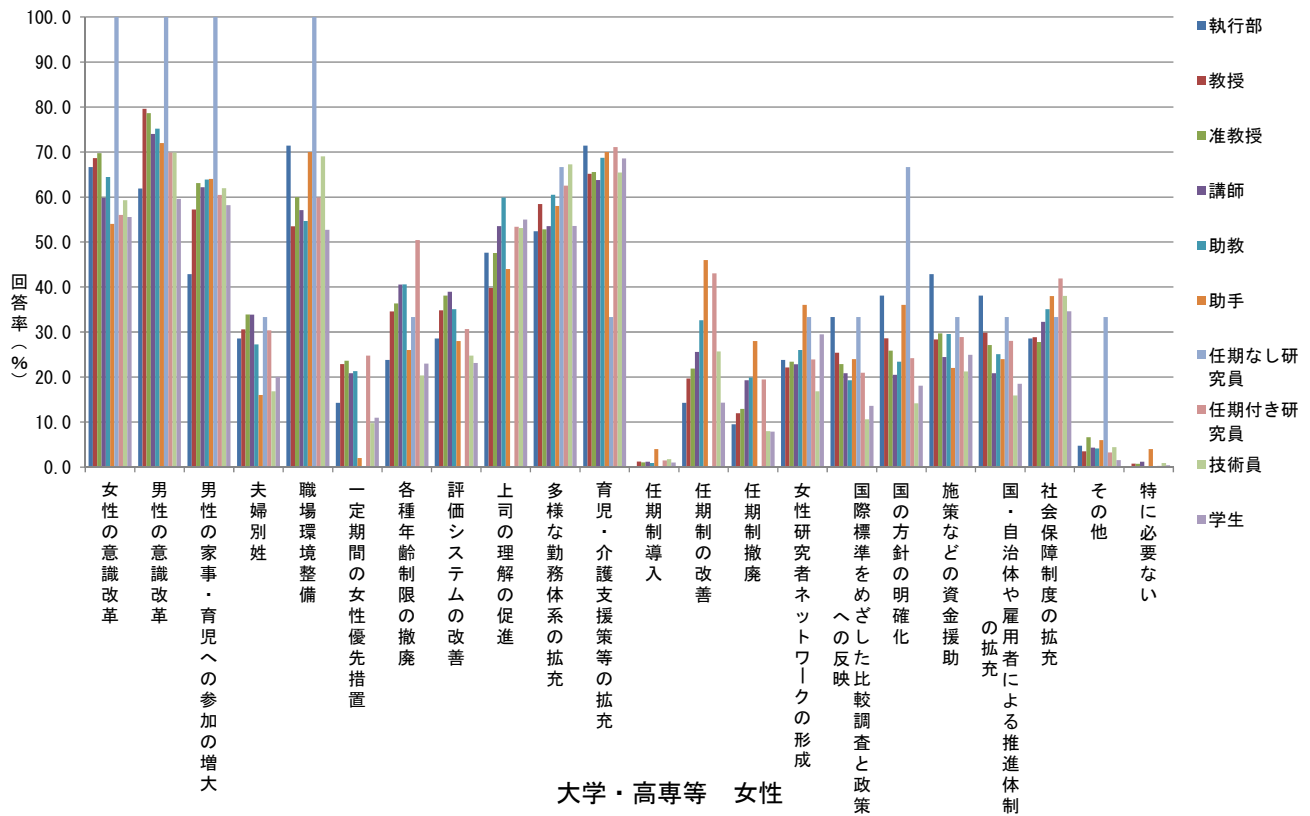
女性は前出の項目に加え「上司の理解の促進」も回答割合が高い。なお、「任期制導入」、「任期制の改善」は助手の 40%、46%が選択した。

研究機関では男女ともに回答の割合は異なるが大学・高専等とほぼ同様の傾向であった。が、「育児・介護支援策等の拡充」が最多回答割合となった職位が多かった。

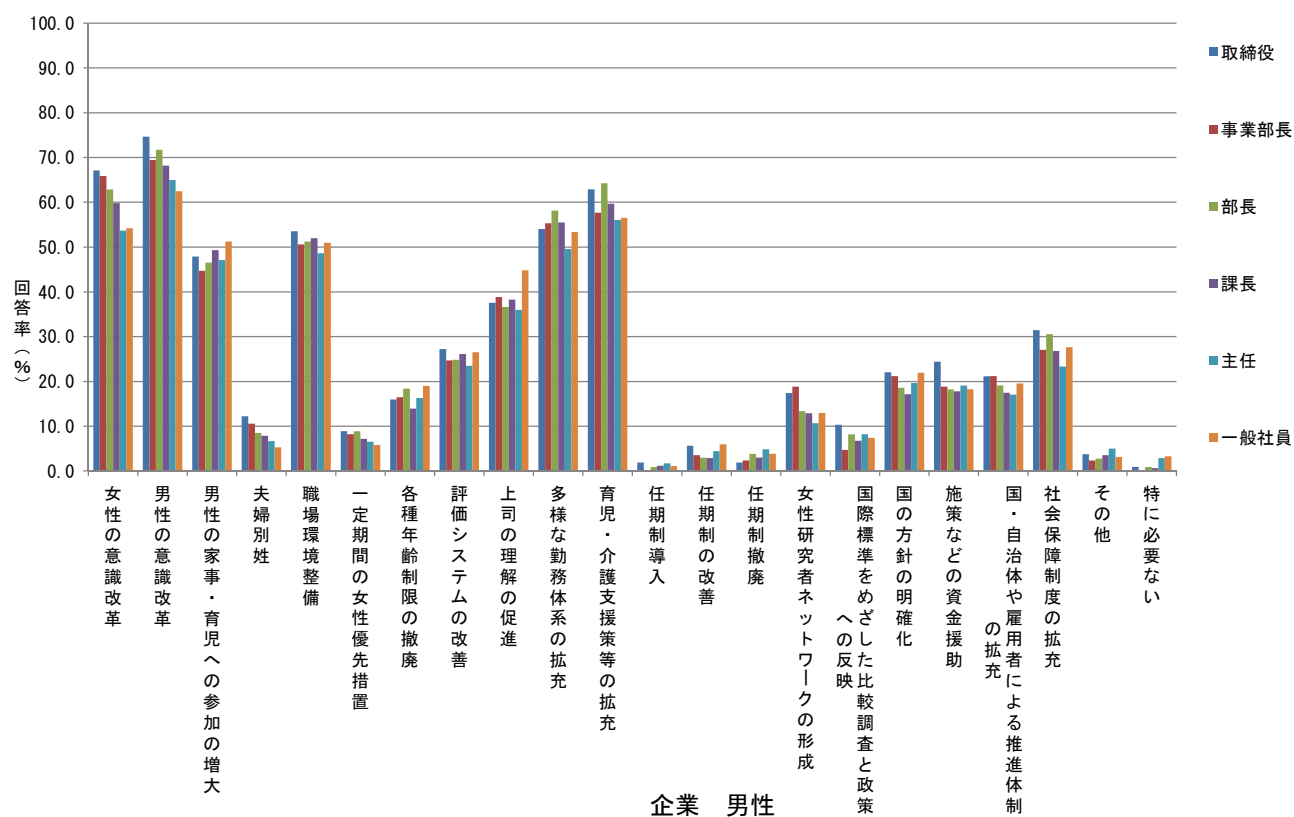
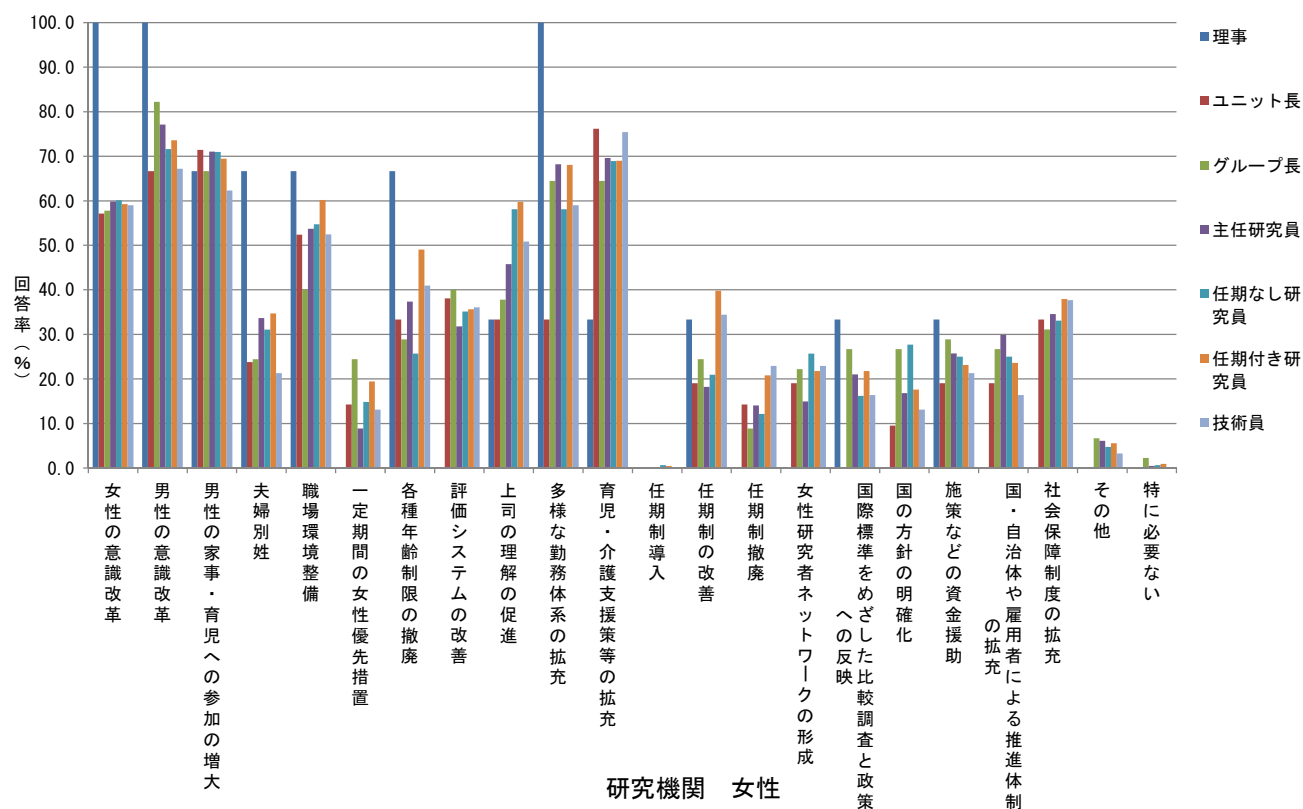
企業においても同様の傾向であった。

全体的には男性回答者において「女性の意識改革」より「男性の意識改革」の方が回答割合が高い傾向にあったことは興味深い。





第三章 重要項目：子育てと介護



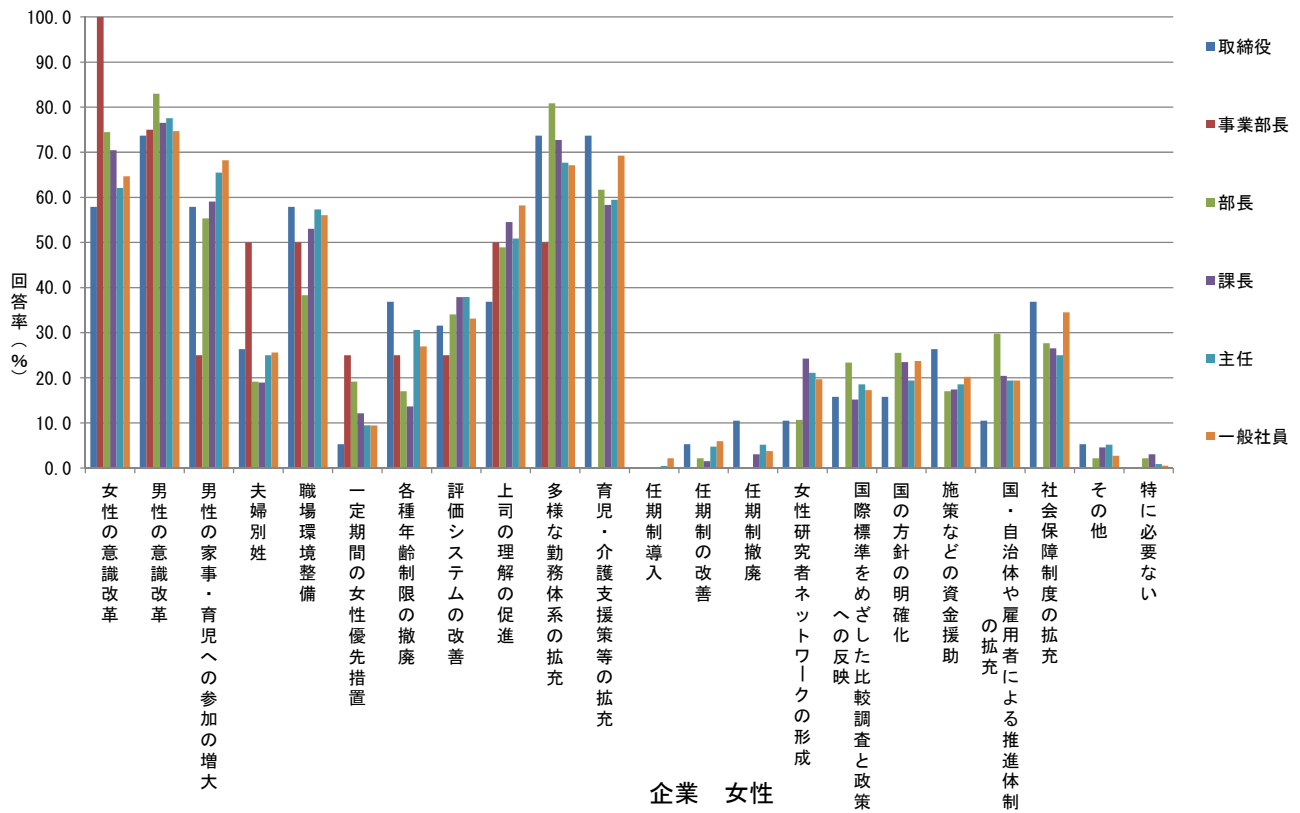


図 3.20 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われること（複数回答）

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

4.1 任期付き職の基礎データ

年齢別勤務形態（図 4.1a, 4.1b, 4.1c, 4.1d）

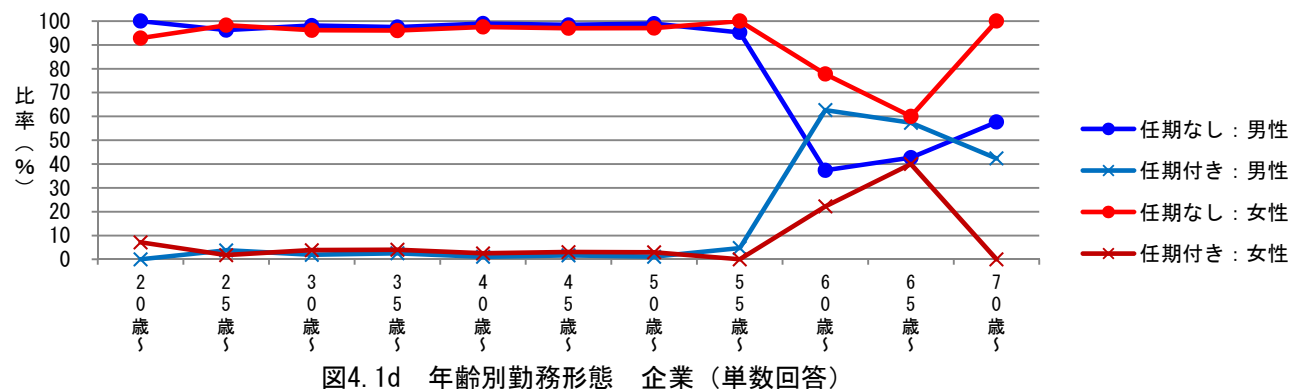
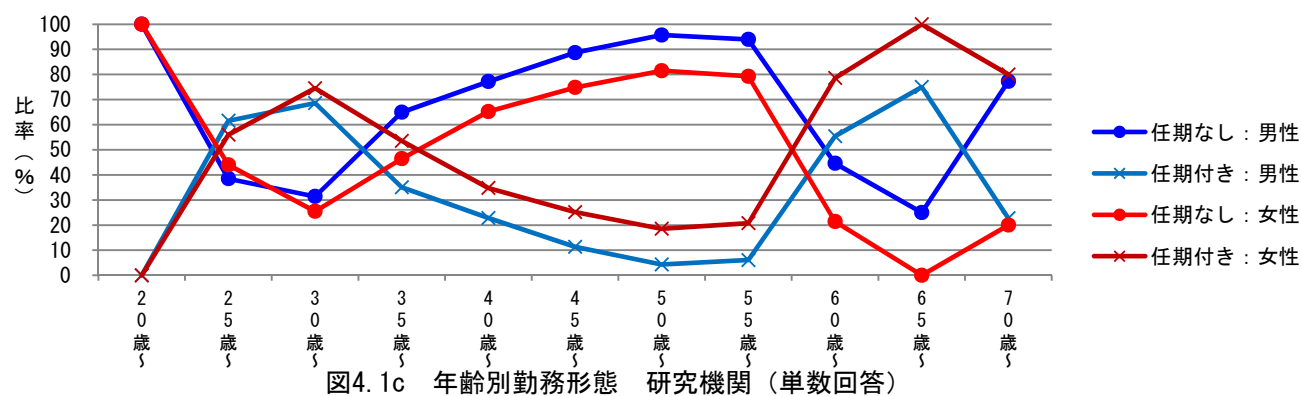
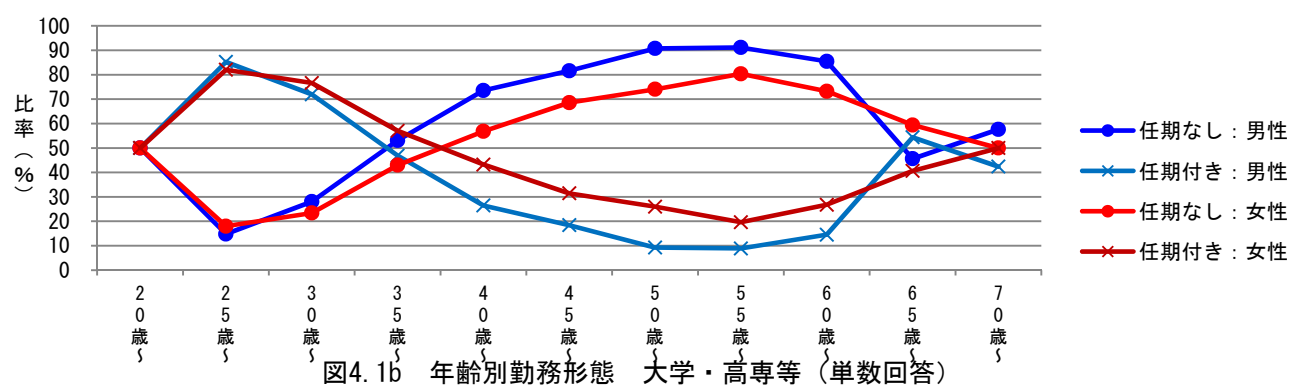
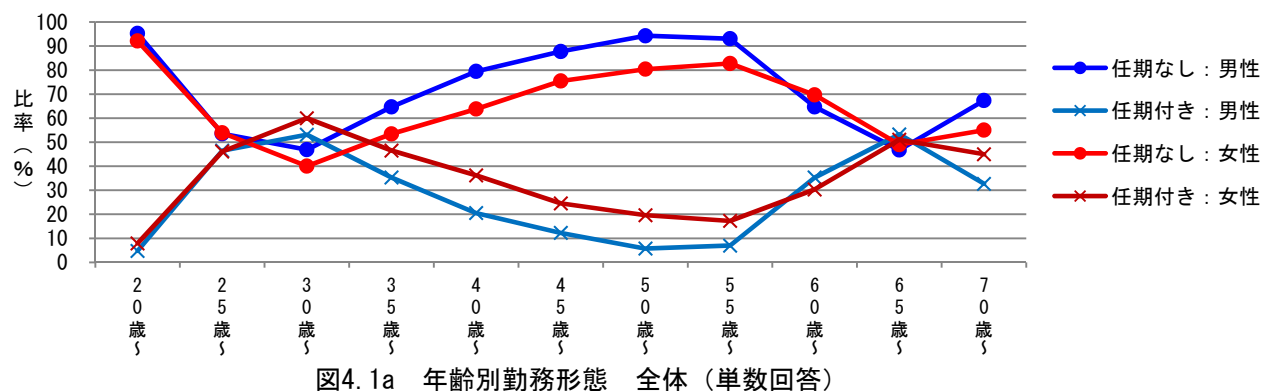


図 4. 1a に年齢別勤務形態を男女別に示す。この図は 2012 年の第三回調査（図 4. 1）と同様に、大学・高専等、研究機関、企業のすべてを合算し集計したものである。第三回調査（図 4. 1）と比べて、どの年代も 65 歳未満まで女性の方が任期付き職についている割合が高い傾向には変化がないが、第四回調査では、男女問わず任期付き職の割合が減少している。しかし、ここで注意しなければならないのは、第三回調査では回答者全体に占める企業勤務者の割合が 15%だったのに対し、今回の調査では 21%に上昇している点である。以下に詳述するが、大学・高専等、研究機関、企業それぞれの勤務形態が大きく異なっているため、前回の結果との比較は適切ではないと推察される。したがって、勤務形態は、企業系と学術系で傾向が異なるため、それぞれに分けて解析する必要があることを強調したい。

図 4. 1b、4. 1c、4. 1d は各機関別に年齢別勤務形態を男女別に集計したもので、図 4. 1b は大学・高専等、図 4. 1c は研究機関、図 4. 1d は企業の年齢別勤務形態を示している。企業（図 4. 1d）では 20 歳以上から 60 歳未満ではほとんどが任期なし職であるのに対し、大学・高専等、研究機関ではともに男性は 35 歳未満まで任期付き職の割合が高い。さらに女性では、大学・高専等、研究機関ともに 35 歳以上になっても任期付き職の割合の方が高い。大学・高専等の女性に関しては、40 歳以上になっても任期付き職の割合は 43%と高く、50 歳までは他の機関に比べて任期付き職の割合は高い。

所属機関別勤務形態（図 4. 2）

企業、官公庁では男女ともにほとんどが任期なし職についているのに対し、大学・高専等、研究機関では約 30% が任期付き職である。男性と女性の比較では、大学・高専等、研究機関では依然として女性の方が任期付き職の割合が高く、大学・高専等で 45%（男性 31%）、研究機関では 43%（男性 28%）と半数近くが任期付き職についている。このことから大学・高専等、研究機関ではいまだ多くの女性が不安定な勤務形態についていることが示された。

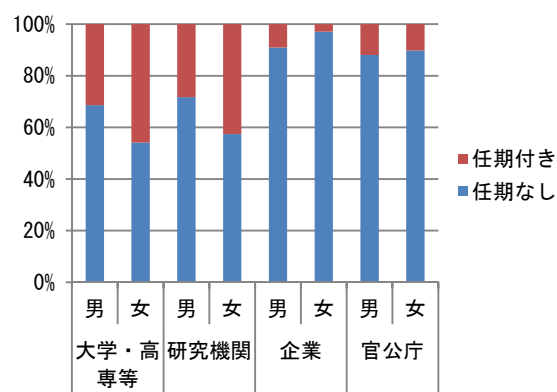


図4. 2 所属別勤務形態
（単数回答）

役職別勤務形態（図 4. 3a、4. 3b、4. 3c）

役職別勤務形態を図 4. 3a、4. 3b、4. 3c で示す。大学・高専等では職位が高くなるにつれて、男女問わず任期付き職が減少する傾向は第三回調査（図 4. 3）と同じであり、役職別の任期付き職の割合に大きな変化はない。ただし、研究機関での任期付き研究員は男性 52%、女性 59%なのに対し、大学・高専等に属する研究員のほとんどが任期付き研究員であることは特記すべき事である。

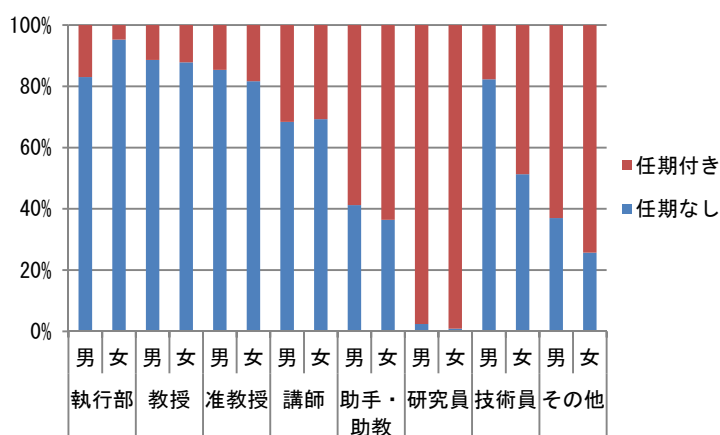


図4. 3a 役職別勤務形態 大学・高専等
（単数回答）

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

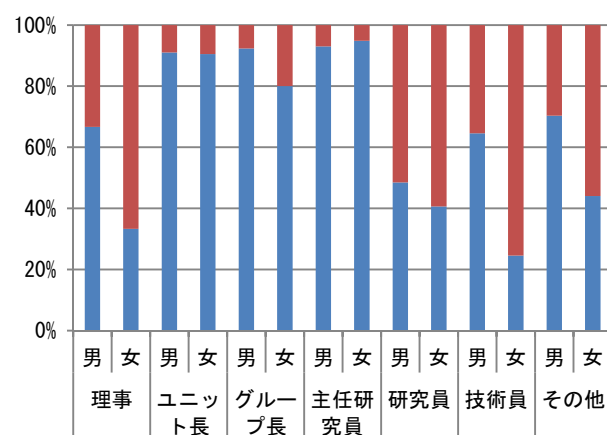


図4.3b 役職別勤務形態 研究機関
(単数回答)

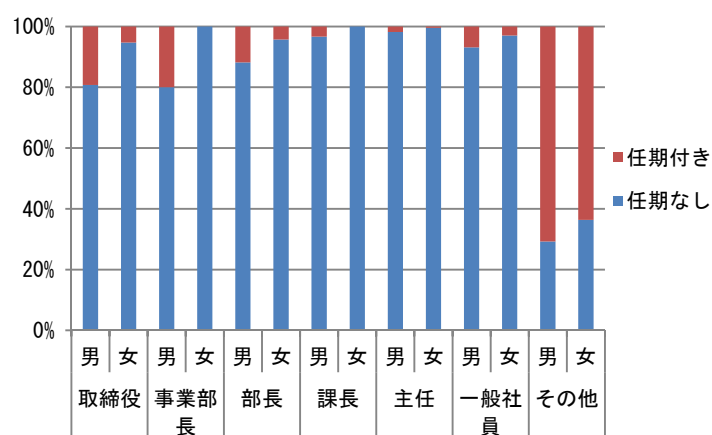


図4.3c 役職別勤務形態 企業（単数回答）

任期付き職の職域別任期期間と男女別平均任期期間及び、任期付き職の再任可能性（図4.4a、4.4b及び、図4.5）

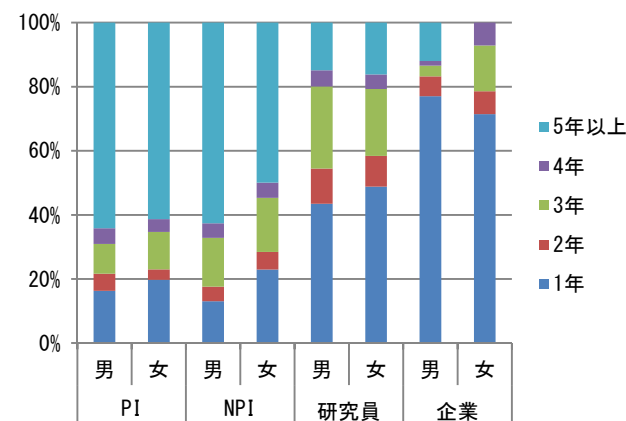


図4.4a 任期期間（職域別）（単数回答）

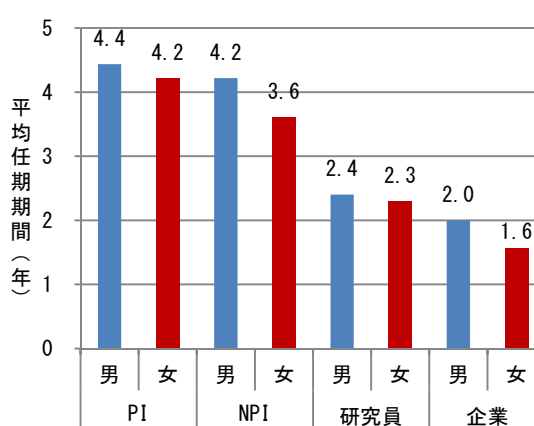


図4.4b 平均任期期間（男女別）
(単数回答)

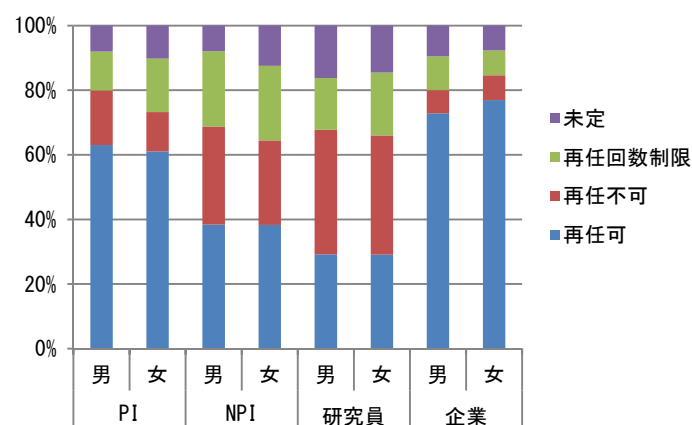


図4.5 任期付き職の再任可能性（単数回答）

「職域分類」について
 PI：教授・准教授・講師・執行部・理事・ユニット長・グループリーダー長・主任研究員
 NPI：助教・助手・研究員（任期付き研究員含む）・技術員

任期付き職の職域別任期期間と再任の可能性を、大学・高専等および研究機関のPI、NPI、研究員と、企業で比較した（図4.4a、4.4b及び、図4.5）。職位が低くなるにつれて任期期間が短くなるのは第三回調査（図4.4）と変わらない。またNPIと研究員の任期期間に関しては大きな変化はなかった。それに対

して、PI では任期期間 5 年以上の割合が前回では 71%だったのに対し、第四回調査は 64%と減少し、平均任期期間も減少している（第三回調査 男性 4.9 年、女性 4.8 年）。再任の可能性に関しては、第三回調査では研究員の再任の可能性が 23%だったが、第四回調査では 29%と上昇しているのに対し、PI の再任の可能性は 66%から 60%に減少した。一方、企業での任期付き職における任期期間が 1 年の割合は第三回調査では 71%だったのに対し、第四回調査では 80%と増加したが、再任の可能性が第三回調査の 68%から、男性では 77%、女性では 71%といずれも上昇している。

雇用形態と平均年収（図 4. 6）

大学・高専等および研究機関の職域別・雇用形態別・男女別の平均年収を図 4. 6 に示す。第三回調査と同様に、短時間勤務者をデータから除くために、在職場時間 40 時間/週以上を解析対象とした。第三回調査（図 4. 6）と同じく何れの職位においても、任期付き職が任期なし職に比べて年収が低かった。また男女間の比較では、職域や雇用形態にかかわらず、女性の方が年収が低いという傾向は依然変化していない。全般的に平均年収は上昇しているのに対し、任期付き研究員の平均年収が男性では 91 万円（第三回調査 522 万円、第四回調査 431 万円）、女性では 27 万円（第三回調査 422 万円、第四回調査 395 万円）減少している。

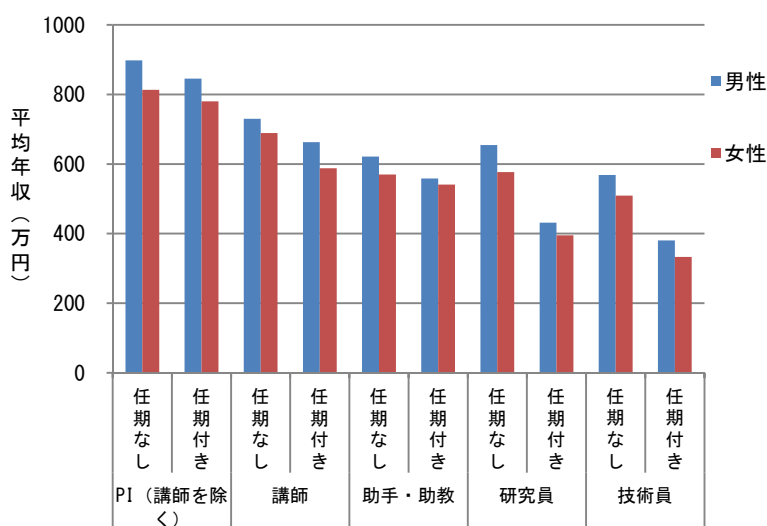


図4.6 雇用形態と平均年収
(大学・高専及び研究機関)
(役職・男女別、在職場時間40時間/週以上のみ)

任期付き職の社会保障（図 4. 7a, 4. 7b 及び、図 4. 8a, 4. 8b）

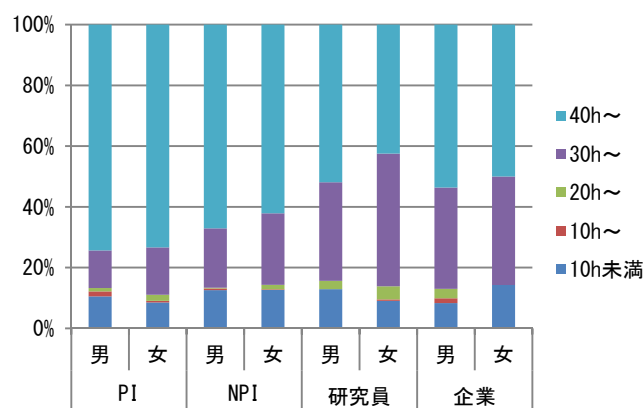


図4.7a 健康保険の加入状況 加入者
(単数回答)

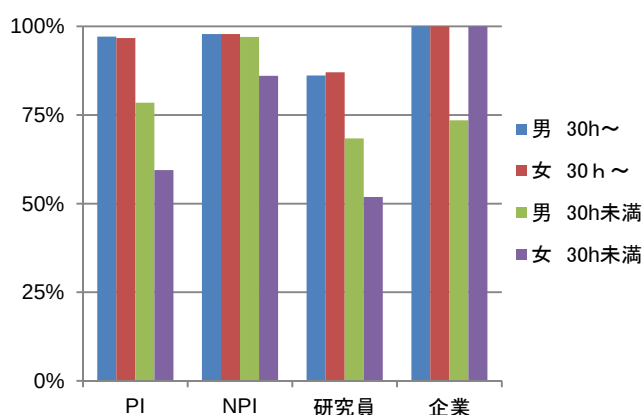


図4.7b 健康保険の加入状況 加入率
(単数回答)

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

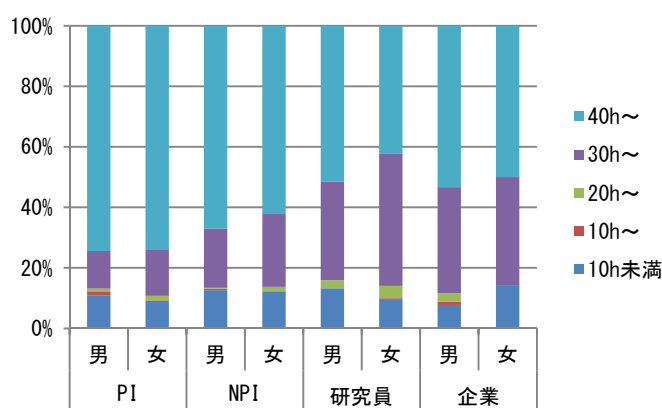


図4.8a 厚生・共済年金の加入状況 加入者
(単数回答)

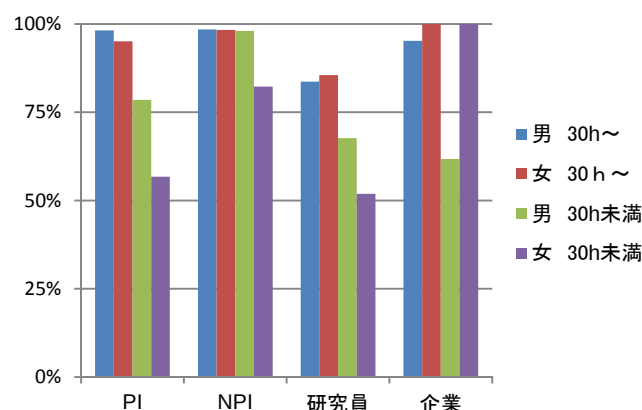


図4.8b 厚生・共済年金加入状況 加入率
(単数回答)

図 4.7a, 4.7b と図 4.8a, 4.8b で任期付き職における健康保険および、厚生・共済年金の加入状況を職域別、男女別に分析した。契約時間が 30 時間以上と 30 時間未満に分けて分析した職域別、男女別の健康保険、年金の加入率では、他の職域と比較して研究員の男女で低い傾向を示した。特に契約時間が 30 時間未満の女性研究員での健康保険および、年金の加入率は共に 52%と非常に低い値を示した。第三回調査でも契約時間が 30 時間未満の方が、30 時間以上よりも加入率が低かったが、全職域で健康保険加入率は 75%、厚生・共済年金加入率は 73%であったのに対し、第四回調査では特に任期付き女性 PI、女性研究員の健康保険・年金加入率が大きく減少している結果が示された。

任期付き職と子育て (図 4.9a, 4.9 b)

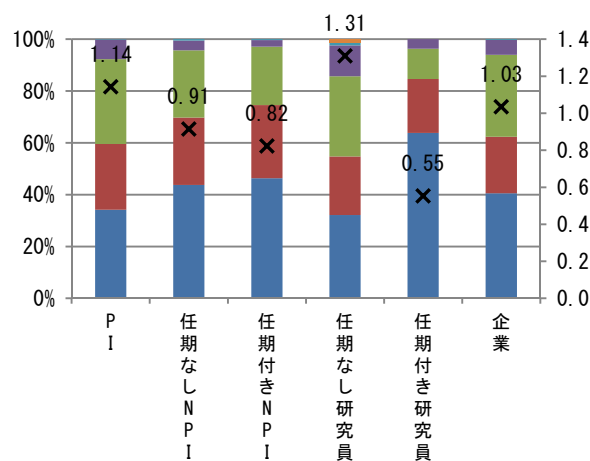


図4.9a 子どもの数
(男女別・職位別、35-39歳限定)
男性 (単数回答)

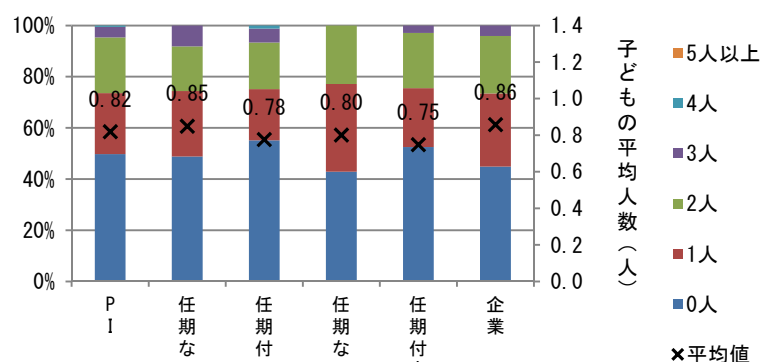


図4.9b 子どもの数
(男女別・職位別、35-39歳限定)
女性 (単数回答)

図 4.9a, 4.9b で子育て世代である 35 から 39 歳までの職域別、雇用形態別、男女別の子どもの数について分析した。子どもを持つ女性の割合が第三回調査 (図 4.9) では約 40%だったのに対し、第四回調査では職位の高低、任期の有無によらず子どもを持つ割合が 44%を超えた。ただし、女性の NPI と研究員では任期付き職の方が子どもを持つ割合が少ない傾向にある (任期なし NPI : 51%、任期付き NPI : 45%)

（任期なし研究員：57%、任期付き研究員：48%）。男性では他の職域と比較して、任期付き研究員において子どもを持つ割合および、子どもの数が顕著に少ないことが示された。子どもを持つ割合は、他の職域が60%近くあるのに対し、任期付き研究員では40%にも満たなかった。

子どもの数が理想より少ない理由を集計した図 1.79 において、男性では「経済的理由」、女性では「育児とキャリア形成の両立」が一番多く、第三回調査（図 1.79）でも同じ結果だった。収入が低い任期付き研究員で（図 4.6 参照）子どもを持つ割合および、子どもの数が特に低いことは経済的理由の大きさを反映しているだろう。また、女性の方が男性と比較して子どもを持つ割合および、子どもの数が低い傾向にある現状から、キャリアを形成する世代への出産・育児支援策のさらなる拡充が必要であると考えられる。尚、「育児とキャリア形成の両立」に対する回答者からの意見が、第六章 6.2 (ii) ①任期付き研究職がライフプランに与える影響に関する記述回答に記載されているのでこちらも参照していただきたい。

任期付き研究員の育児休業制度（図 4.10 及び、図 4.11）

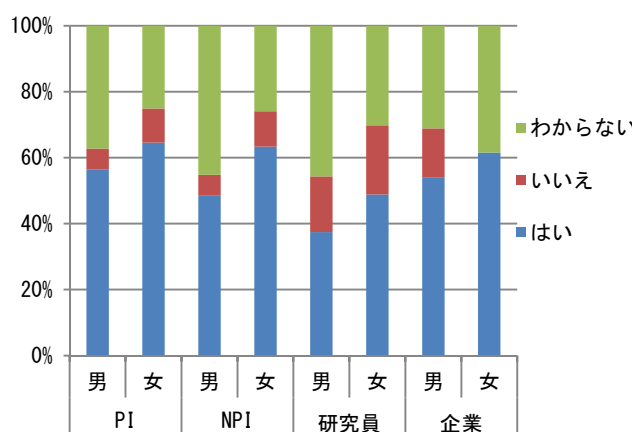


図4.10 任期付き職の育児休業取得の可否（単数回答）

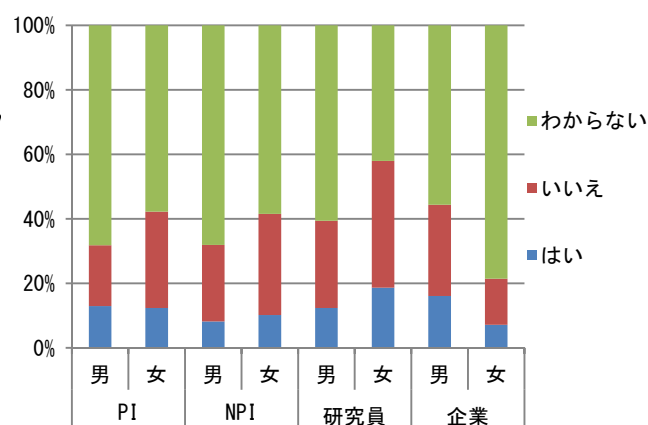


図4.11 任期付き職の育児休業による任期延長の可否（単数回答）

育児休業取得の可否について、任期付き研究員を他の任期付き職と比較した（図 4.10）。大学・研究機関では、「はい（取得可能）」の回答割合は、PI、NPI、研究員と職位が低くなるにつれて減少する傾向にある。また、「わからない」の回答割合は大学・研究機関で明らかな男女差があり、この制度に対する認識の差が大きいことを示す。

図 4.11 では任期付き職が育児休業を取得した場合の任期延長の可否を分析した。いずれの職域でも「はい（任期延長可能）」の回答割合は20%未満と低い。その中であっては任期付き研究員・女性の19%が「はい」と回答しており、比較的高い数値である。日本学術振興会の特別研究員で育児休業による任期延長が認められるなど、ポスドクに対する制度設置が進みつつあることに対応した結果であると考えられる。一方、「いいえ」の回答割合は任期付き研究員・女性で39%と高く、任期付き研究員の主要年齢層が出産・子育ての時期と重なることを考えると任期延長制度の一層の拡充が望まれる。回答者の育児に関

する具体的な意見は第六章 6.2（i）③に育児に関する記述回答が掲載されているので、こちらを参照していただきたい。

4.2 任期付き職の高年齢化

学位取得後の経過年数と雇用形態（図 4.12）

学位取得後の経過年数についての設問は、第三回調査までにはなく、任期付き職の長期化・高年齢化の実態を把握するために、新規に取り上げたものである。既に雇用形態別の学位取得後の経過年数については第 2 章（図 2.6）で解析した。ここでは、学位取得後の経過年数ごとの雇用形態（大学・高専等および研究機関のみ）を示したグラフ（図 4.12）を追加し、二つのグラフから、学位取得後の経過状況を解析する。

まず図 2.6 より、任期付き研究員の割合は男女とも学位取得後「1～5 年」で最も多く、学位取得後の年数に応じて低くなっていることがわかる。男女別にみると、女性では学位取得後「1～5 年」の割合が男性より低く、その分、「6～10 年」および「11～15 年」の割合が高くなっている。学位取得後「16 年以上」も、男女とも 10%程度おり、40 歳代半ばになっている研究員が顕在していることがわかる。NPI と PI を比較すると、学位取得後の経過期間は任期付き NPI、任期なし NPI、任期付き PI、任期なし PI の順に長くなっている。男女別に見ると、任期なし NPI と PI では、若干ではあるが女性の方が短い傾向にあり、最近の女性研究者雇用促進の結果、これらの職位に比較的若い女性がついている様子が見える。しかし一方で、上述した任期付き研究員同様、任期付き NPI でも女性の方が明らかに学位取得後の経過期間が長く、女性研究者雇用促進が十分とはいえない現状が明らかとなった。

図 4.12 からは、学位取得後の経過とともに任期なし PI の割合が増加し、上位の職位に移っていく様子を読み取ることができる。しかし、学位取得後「6～10 年」で約半数、「11～15 年」でも 30%が任期付き職に留まっている。男女別に見ると、学位取得後「1～5 年」では女性の方が任期付き研究員の割合がやや高いものの、男女差はあまり大きくない。しかし、学位取得後の経過期間が長くなるにつれて、男女の差が顕在化し、女性の方が男性より PI の割合が低くなり、その分、任期付き研究員や任期付き NPI の割合が高くなる。学位取得後「11～15 年」では、PI の割合は男性 71%、女性 61%と 10 ポイントの差がある。

任期付き NPI と任期付き研究員の合計割合で見るとその差は更に大きく、男性 15%、女性 27%である。女性のほうが任期付き職の在職年数が長いこと、女性の方が任期なし PI につきにくいことを裏付けるデータといえよう。

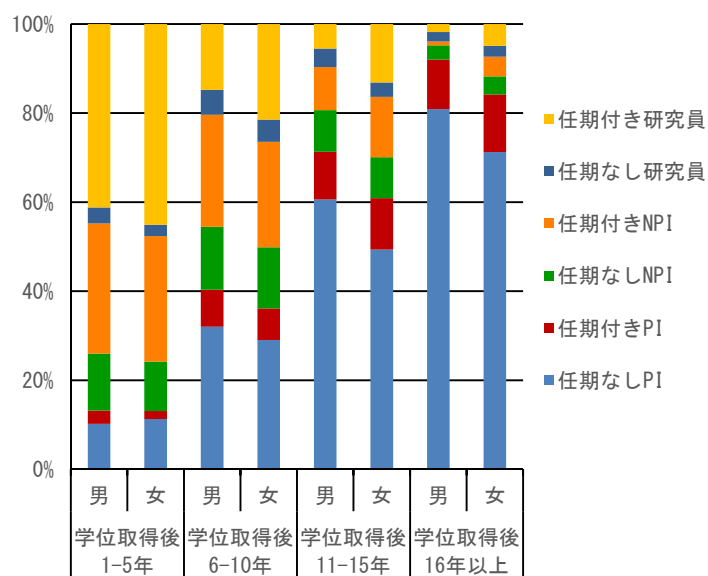


図4.12 学位取得後の経過年数別の雇用形態
（大学・高専及び研究期間、単数回答）

年齢別・男女別の任期付き職の合計年数（図 4.13）

図 4.13 は、年齢別・男女別の任期付き職の合計年数を示したものである。「35～39 歳」で 5 年超が顕著に増える傾向が読み取れる。男女別にみると、「40～44 歳」で 10 年以上任期付き職についている者は女性のほうが少ないが、「45～49 歳」では女性の割合が高くなり、女性でより深刻な高年齢化が進み、50 歳以上では、さらに男女差が拡大する。また 50 歳以上では、3 年以内の男性の割合が高いのが特徴的である。これは、この年齢で特任教授や客員教授などとして積極的に任期付き職に着任している者がいることを示していると考えられる。

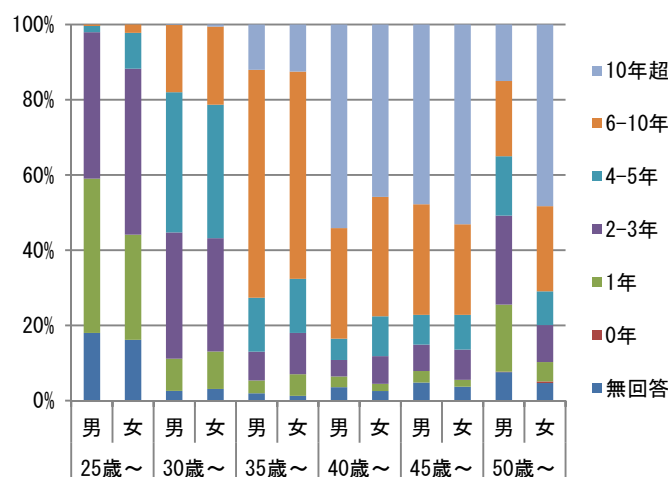


図4.13 任期付き職の合計年数 x 年齢・男女別（単数回答）

任期付き職者の職種と任期なし職への希望実態（図 4.14）

図 4.14 は、任期付き職者の職種と任期なし職への希望を示したものである。教授および研究所 PI では男性よりも女性で「任期のない職につきたいと思わない」と回答した者の割合が高い。具体的には教授では男性で約 20%、女性で約 30%、研究所 PI では男性で約 10%、女性で約 30%である。これに対し、准教授、講師、助教では「任期のない職につきたいと思わない」と回答した者は 10%と少なく、「任期のない職につきたいと思う」と回答した者の割合は 90%を超える。一方、企業では、管理職・一般とも、女性よりも男性で、「任期のない職につきたいと思わない」と回答した者の割合が高い結果となった。企業管理職の男性では約 60%、女性は約 20%、企業一般では男性が約 40%、女性が 10%程度である。教授や研究所 PI、企業管理職のような実力を有するとされる任期付き職の人に、「任期のない職につきたいと思わない」の割合が高いことの理由としては、たとえば、任期なし職が研究以外の雑用に追われ研究に専念できない、などが考えられる。

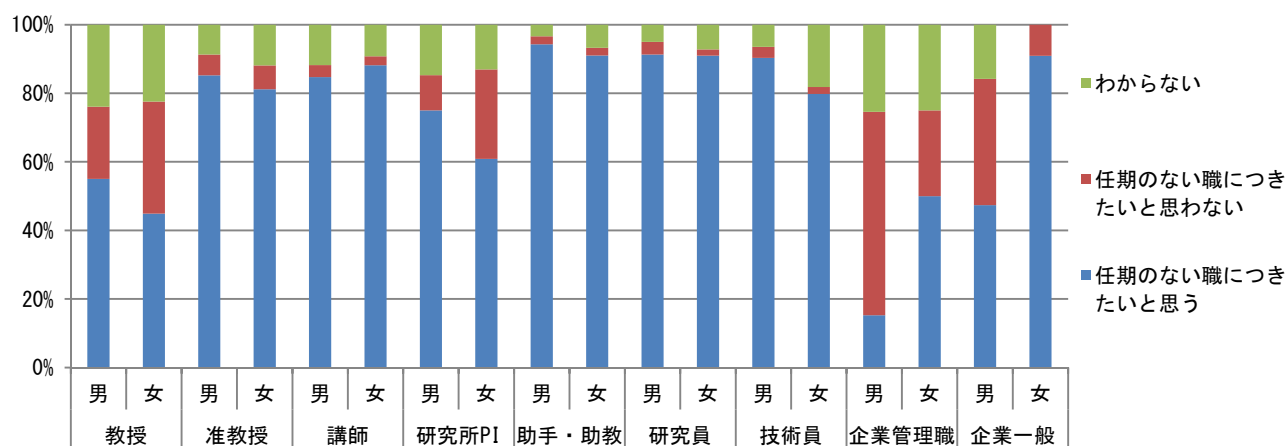


図4.14 任期のない職につきたいか x 現在の職（単数回答）

4.3 任期付き研究員・任期付き NPI の雇用状況

任期付き研究員の男女比 (図 4. 15)

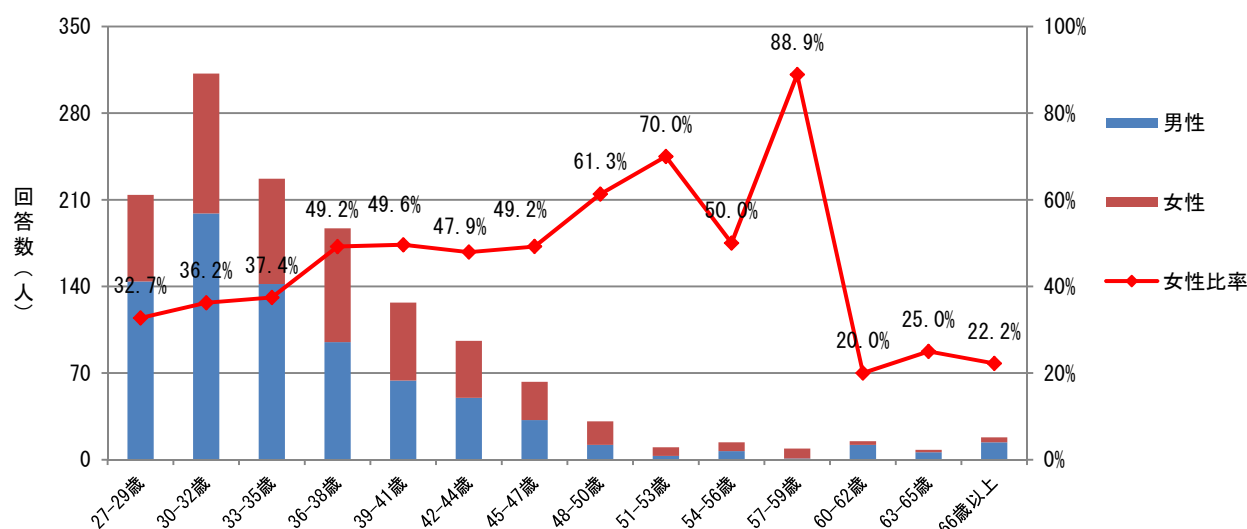


図4. 15a 任期付き研究員の年齢分布と女性比率（単数回答）

図 4. 15a に任期付き研究員の年齢分布と男女比を示す。任期付き研究員の女性比率は、20 代では 33%、「30～32 歳」では 36%で、学部生・大学院生・研究生の女性比率 36% (図 1. 17、役職ごとの男女比率) と比較するとほぼ同等であった。特に 20 代任期付き研究員の女性割合は第三回調査の 27%に比べてやや増加した。このことから、学位を取得した女性が研究職につくケースが増えたと考察できる。しかし、任期付き研究員の女性比率は年齢とともに増加する傾向にあり、「36～38 歳」以降で 50%程度に達する。助教以上の職種で女性比率（助教 33%、講師 35%、准教授 26%、教授 17%、図 1. 17 より）が減少することを踏まえると、准教授や教授の職に採用される女性の割合は依然低いことが考察できる。この結果は、研究員後の職探しにおいて、男性に比べて女性の方がより困難で、任期付き研究員職を続けざるを得ない現状、任期付き研究員職が女性の再就職先となっている現状等を示している可能性がある。一方、男性も含めて任期付き研究員の年齢分布に着目すると、「任期付き研究員」と答えた回答者は 30 代前半、特に「30～32 歳」で最も多かった（全体の 23%）。

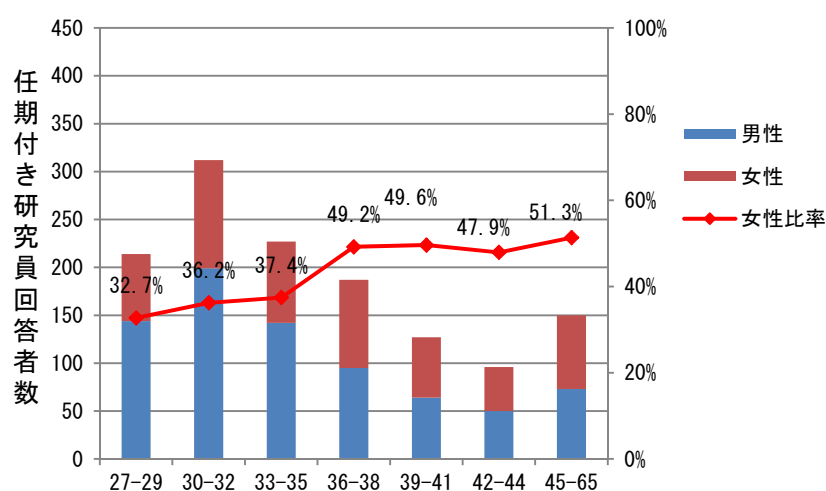


図4. 15b 任期付き研究員の年齢分布と女性比率（単数回答）（横軸を第三回調査と揃えたもの）

得ない現状、任期付き研究員職が女性の再就職先となっている現状等を示している可能性がある。一方、男性も含めて任期付き研究員の年齢分布に着目すると、「任期付き研究員」と答えた回答者は 30 代前半、特に「30～32 歳」で最も多かった（全体の 23%）。「30～32 歳」をピークとし、年齢が上がるにつれて任期付き研究員の数減少するが、その数はゼロになることはなく、51 歳以上では 10 人から 20 人でほぼ横ばいとなる。65 歳以上の任期付き研究員は定年退職後の再

雇用を含む可能性もあるが、学位を取得してから一度も任期のない職につくことなく任期付き研究員を続けるケースが出現していることを示唆するデータだといえる（図 4. 15a）。任期付き職の高年齢化は、第三回調査（図 4. 10）において 40 歳から 65 歳までで任期付き研究員と回答した割合が 2%（1, 542 人中 33 人）であったのに対し、今回調査（図 4. 15. b）では 13%（1, 331 人中 169 人）に大幅に増加したことから明らかである。

任期付き研究員および任期付き NPI の仕事時間（図 4. 16-19）

任期付き研究員の 1 週間あたりの契約時間は半数以上が 30 時間以上であることがわかった（図 4.16）。契約時間ごとに男女間を比較すると、女性の「40 時間以上」は全体の 37%にあたり、男性の 46%より 9 ポイント少なく、その分「30～40 時間未満」では女性の 34%が男性の 28%を 6 ポイント上回った。

任期付き研究員の実際の平均在職場時間は男性平均 43 時間/週、女性平均 41 時間/週であった（図 4. 17）。女性の在職場時間を職域間で比較すると、職位が高くなるにつれて在職場時間が長くなる傾向にあった。第三回調査での女性の在職場時間（図 4. 12）（PI；47 時間、任期なし NPI；46 時間、任期付き PI；45 時間、ポスドク；46 時間、企業；43 時間）に比べて、今回の結果（PI；45 時間、任期なし NPI；46 時間、任期付き NPI；45 時間、任期なし研究員；41 時間、任期付き研究員；43 時間、企業；42 時間）は、NPI 以外の職位で週あたり 2～3 時間減少した。しかし、アカデミアに勤務する NPI 以上の職位につく女性の在職場時間は、依然として企業に勤務する女性に比べて長い傾向にあった。企業よりもアカデミアで在職場時間が長くなる傾向は、女性だけでなく男性でもみられ、最も差の大きかった任期付き NPI・男性では企業・男性に比

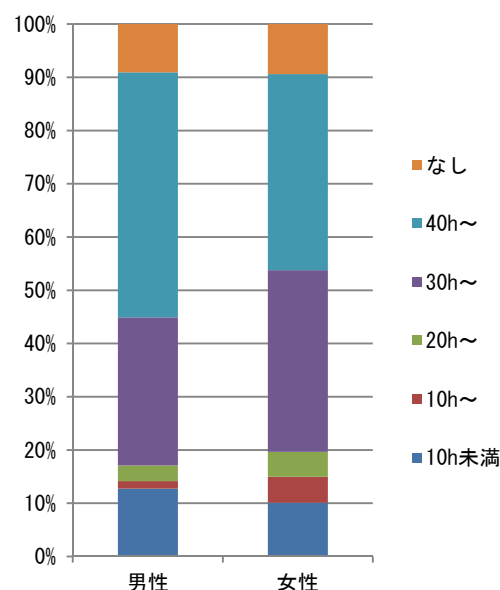


図4. 16 任期付き研究員の1週間あたりの契約上の勤務時間（単数回答）

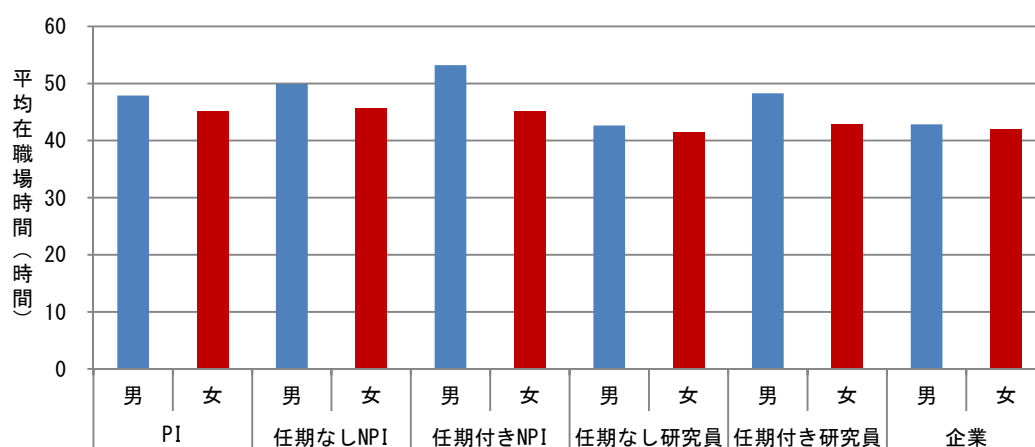


図4. 17 週当たり在職場時間（職域別）（単数回答）

べて週あたりの在職場時間が10時間も長かった。こうした傾向を踏まえ、アカデミアにおける一層の業務の効率化が望まれる。なお、任期付きNPIの平均在職場時間は男性では平均53時間/週ですべての職位の中で最長であり、女性でも平均45時間/週で上位職位であるPIの45時間/週や任期なしPIの46時間/週と同等であったことから、任期付きNPIは在職場時間が長い職位だと判断できる。研究員でも、男女ともに、任期付きで在職場時間が長くなる傾向があった。長時間労働に対する意見は第六章6.2(i)①長時間労働に関する記述回答にまとめられているので、こちらも併せてご覧いただきたい。

続いて、在職場時間と契約時間の関係、在職場時間と研究に費やす時間の関係を調べた(図4.18、図4.19)。任期付き研究員および任期付きNPIの在職場時間と契約時間との相関を見ると(図4.18a)、男女ともに40時間未満の契約でありながら約半数において在職場時間が40時間を超えており、特に男性では70時間を超えて職場にいる研究員が10%以上いた。任期付きNPIでは(図4.18b)、「30～40時間未満」の契約時間帯の回答者は比較的適切な在職場時間で勤務していたが、全体的には契約時間にかかわらず男女ともに在職場時間が60時間を超えるケースが多い。平均在職場時間と契約時間との関係(図4.18c、図4.18d)を見ると、契約時間30時間以上においては、契約時間および男女にかかわらず任期付き研究員で41から52時間まで程度、任期付きNPIで44から55時間まで程度勤務していることがわかった。第三回調査(図4.13左)におけるポスドク(任期付き研究員)の46から53時間までと比較すると若干減

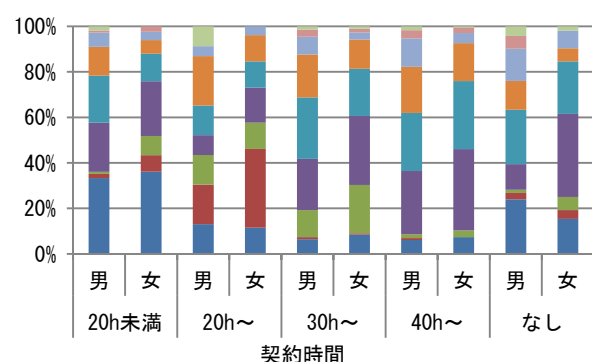


図4.18a 任期付き研究員の1週間あたりの契約時間と在職場時間の分布（単数回答）

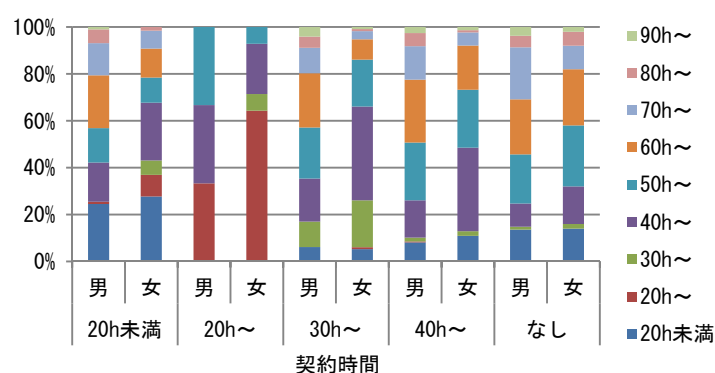


図4.18b 任期付きNPIの1週間あたりの契約時間と在職場時間の分布（単数回答）

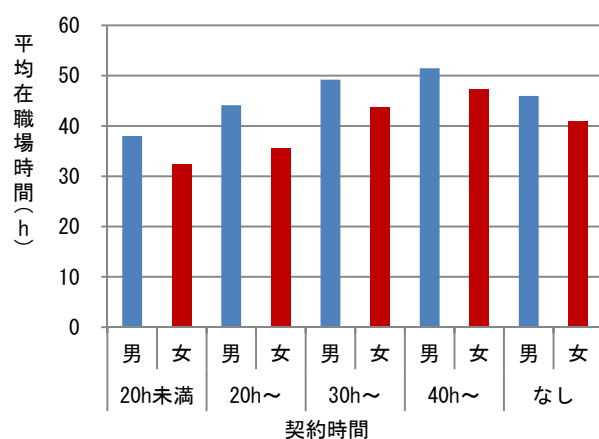


図4.18c 任期付き研究員の1週間あたりの平均在職場時間・契約時間（単数回答）

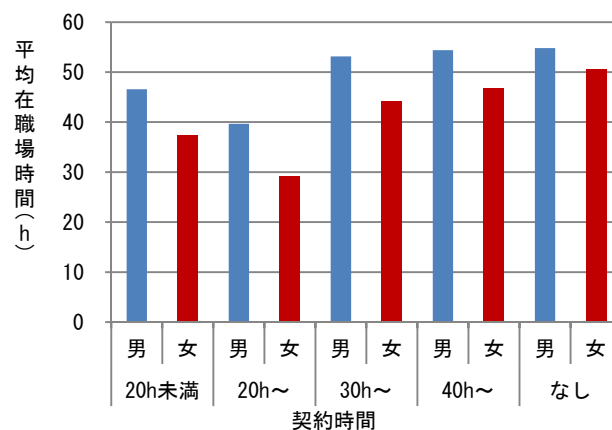


図4.18d 任期付きNPIの1週間あたりの平均在職場時間・契約時間（単数回答）

少していることから、改善傾向にあることがうかがえる。しかし、任期付き研究員に比べて任期付き NPI で在職場時間が長くなるにもかかわらず研究時間の割合が減少する傾向(図 4. 19 で後述)を踏まえると、これまで「ポスドク」と呼ばれていた任期付き研究員は「特任助教」「特任講師」などの任期付き NPI にスライドし、さらに、研究以外の業務によって在職場時間が増加したと考察できる。多くの任期付き職員の在職場時間が契約時間を超過していることも考え合わせると、任期付き研究員（いわゆるポスドク）だけでなく、任期付き職全体の処遇の改善を検討する余地があるだろう。

図 4. 19 には、任期付き研究員が在職場時間の中で研究に費やす時間の割合を他の職域と比較して示した。この割合は、いずれの職域においても男女差が小さく、任期なし研究員および企業研究者では女性の方がわずかに高かった。在職場時間中で研究時間が占める割合は PI では 44%（男女平均）であるのに対し、研究機関・大学等の職の中で職位が低くなるに連れて増加し、任期付き研究員は 83% (男女平均) と最も高かった。任期付き研究員が研究に専念し、研究活動に大きく寄与している状況が読み取れる。一方、任期付き NPI は週あたりの在職場時間は最も長い(図 4. 17) のに対し、研究時間の割合は男女平均で 62% と、任期付き研究員よりも 20 ポイント低かった。

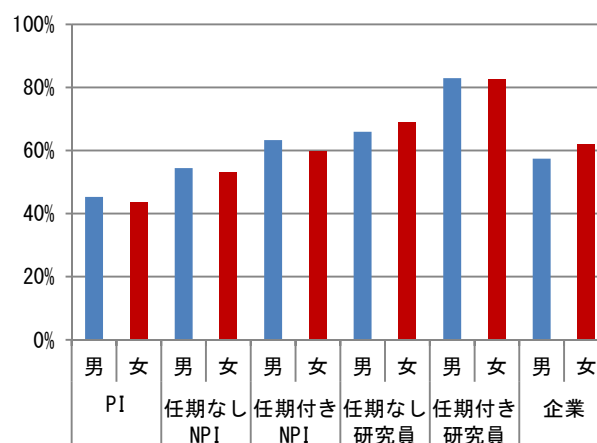


図4. 19 1週間あたりの在職場時間に占める研究時間の割合（平均）（単数回答）

任期付き研究員の年収(図 4. 20-21)

任期付き研究員の年収分布を図 4. 20a に示した。年齢別・男女別に見た任期付き研究員の平均年収のグラフから、任期付き研究員の年収は年齢によらず 200 から 500 万円未満に集中しており、全体の 65% がこの範囲にある。年齢別平均年収を見ても、任期付き研究員・男性は約 400 万円ではほぼ横ばいであり、任期付き研究員・女性は男性に比べて低く約 350 万円程度という状況である(図 4. 20b)。グラフには企業一般の平均年収もプロットしたが、30 から 39 歳までで任期付き研究員の方が 200 万円ほど低く、年齢の増加とともに差は広がる。任期付き研究員の年収の横ばい傾向は、任期付き研究員（ポスドク）が研究者キャリアパスにおいて過渡的な職と位置づけられていることと関連するが、36

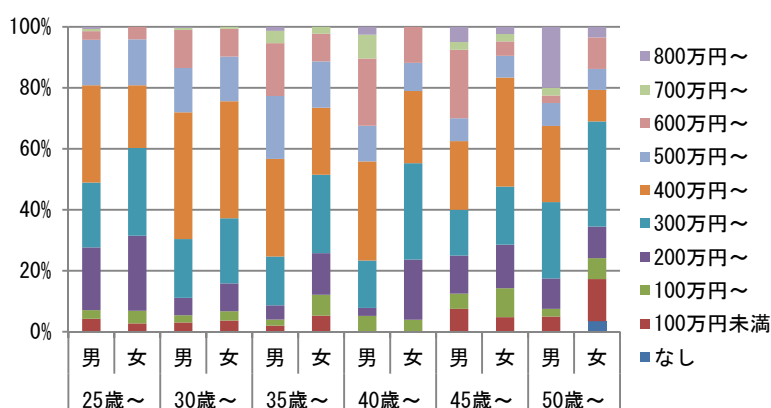


図4. 20a 任期付き研究員の年収（年齢別・男女別）（単数回答）

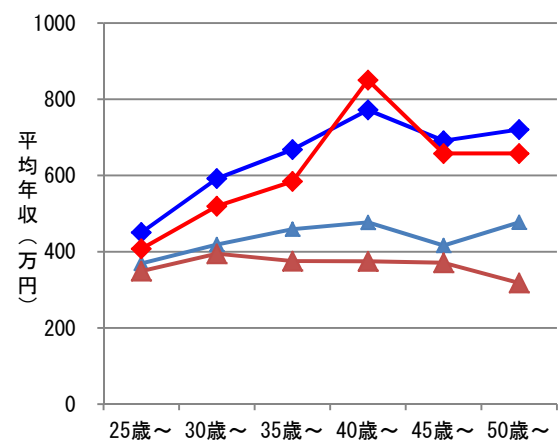


図4. 20b 任期付き研究員の平均年収
(年齢別・男女別) (単数回答)

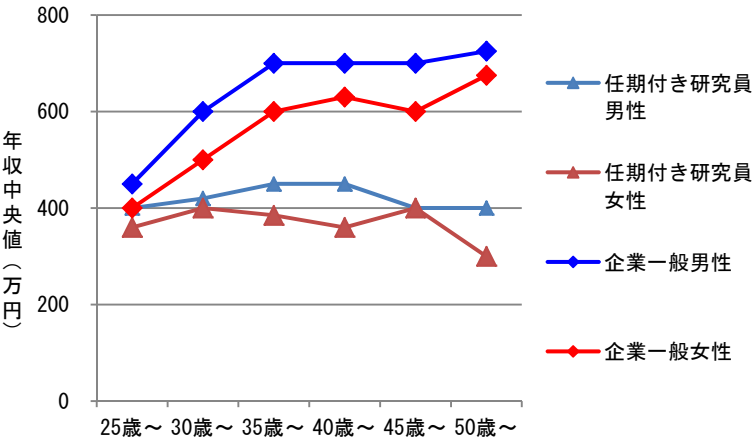


図4. 20c 任期付き研究員の年収の中央値
(年齢別・男女別) (単数回答)

歳以上が任期付き研究員全体の 43%を占めており、他の職域との年収格差は無視できない現実である。また、任期付き研究員の年収を男女で比較すると、学位取得直後の「25～29 歳」では差がないが、30 歳以降は差が生じ、任期付き研究員の主要な年齢層である「30～34 歳」で 6 ポイント、「35～39 歳」で 18 ポイント、女性の方が低い。

図 4. 21 には、各役職において学位取得者の中で在職場時間 40 時間/週以上の学位取得者の年収を示す。特に年収 400 万円未満の割合は、任期付き研究員と技術員で高く、また、女性の割合が高い。任期付き研究員では男性で 30%、女性で 42%がそのような状況である。一方、第三回調査では在職場時間 40 時間以上かつ年収 400 万円未満の割合は任期付き研究員・男性で 38%、任期付き研究員・女性で 52%であった(図 4. 16) ことを踏まえると、わずかながら改善傾向にあることがうかがえる。職場における任期付き研究員の仕事時間に関しては、自己裁量の度合い(研究テーマに主体的に取り組んでいるか、上司からの指示に則して研究しているか、など)のような、他の要因との相関を調べることができれば、課題を更に明確にできると考えられる。いずれにしても任期付き研究員は学位取得者として日々長時間にわたり研究に専念し、研究を推進する原動力となっている専門職である。その貢献に見合う処遇が与えられることが望ましい。

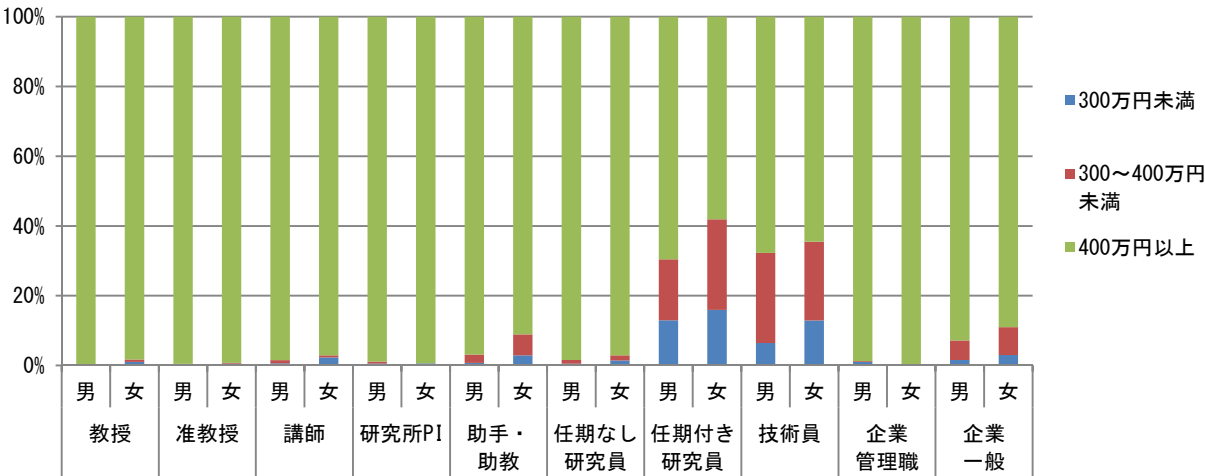


図4. 21 在職場時間が40時間以上の学位取得者の年収 (単数回答)

4.4 テニユアトラック

まず、テニユアトラック型の職とは、任期付き研究員のなかでも大学等に勤務し、任期終了時までの評価がよければ、任期なし職への移行が正式に認められている職である。本節では、最近増えてきたテニユアトラック型職に関する解析を行った。第一回～第三回調査では扱われておらず、初めて行われた解析項目である。

テニユアトラック型就職者の年齢別割合（図 4.22）

図 4.22 は、テニユアトラック型の職についている年齢の男女別割合を示したものである。35～45 歳で最も高く、14%がテニユアトラック型の職であることが、第四回調査ではじめて明らかになった。なお、男女別では男性のほうが女性よりも若干高い傾向にある。一方で、年齢が上がるほど、「わからない」と回答した割合が高くなっており、テニユアトラック制度がなかった頃に研究者となった者、あるいは企業等に在職している研究者などの認知度が低いことが示唆される。

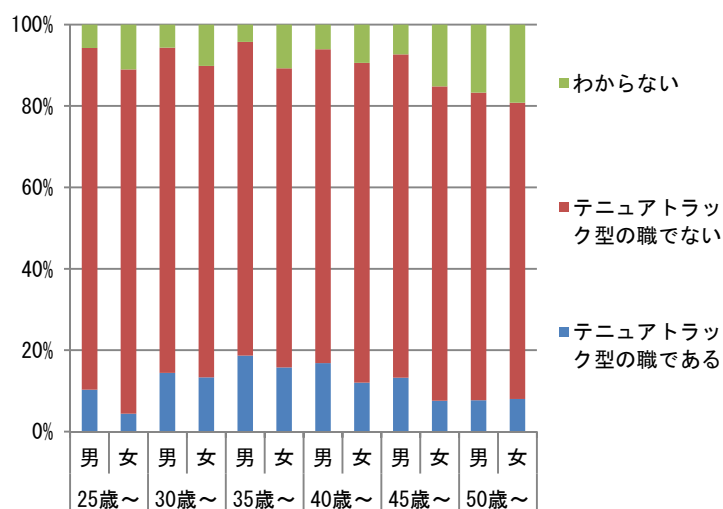


図4.22 テニユアトラック型の職か x 年齢別（単数回答）

テニユアトラック型就職者の学位取得後の経過年数（図 4.23）

図 4.23 は、テニユアトラック型の職についている者の学位取得後の経過年数を示している。男女ともに、学位取得後「6～10 年」の者の就職割合が高く、18%程度である。学位取得後「11～15 年」の者については、男性は 17%と「6～10 年」の者とそれほど変わらないのに対し、女性は 15%まで減少している。また、学位取得後「1～5 年」の若手および「16 年以上」（多くは 40 歳代）の就職割合が低く、男性ではそれぞれ 13%および 11%、女性ではそれぞれ 9%および 8%と、男女の差も見受けられる。

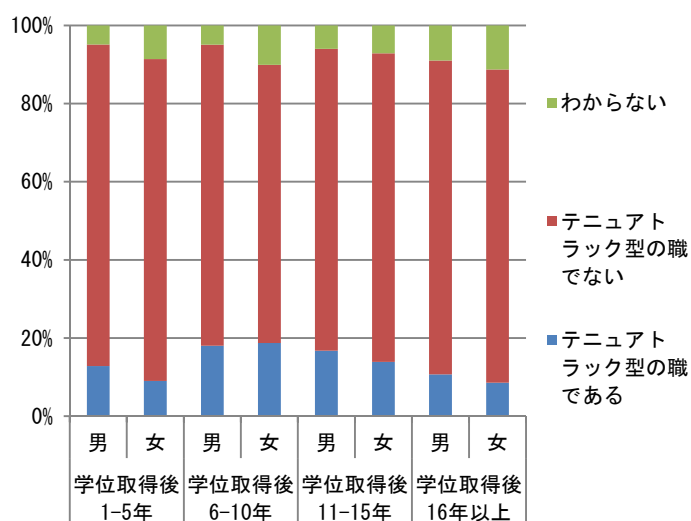


図4.23 テニユアトラック型の職か x 学位取得後の経過年数（単数回答）

テニュアトラック型就職者の現在の職（図 4. 24）

図 4. 24 は、テニュアトラック型就職者の現在の職を示したものである。大学等では、准教授、講師、助手・助教では男女とも任期付き研究員全体の 20%であり、教授の割合はそれよりも若干低い 15%程度がテニュアトラック型就職者であることが分かった。男女比については、教授および技術員では、男性のほうが女性よりも 3 ポイント高い。研究所については、研究員については、男女とも 6%程度と同程度であるが、上位職の研究所 PI では、明らかな男女差がある。男性の研究所 PI は 26%であるに対し、女性の場合は 13%と半減する。同様のことは、テニュアトラック型就職者であるとの該当者数は少ないものの企業ではさらに顕著であり、企業一般の女性の割合は 27%、男性の場合は 7%であるのに対し、企業管理職では男性が 8%、女性はほとんどいないことがわかった。

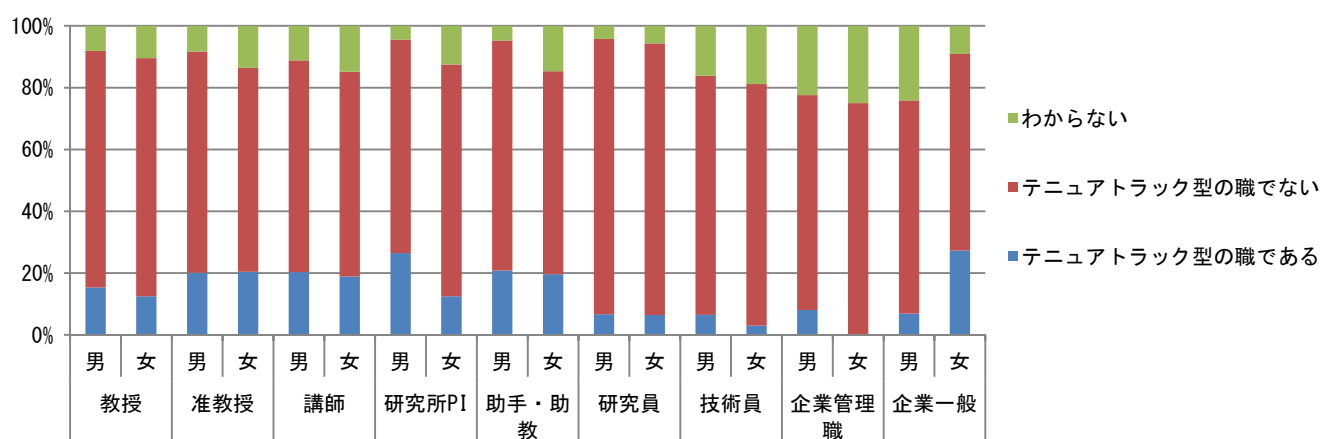


図4. 24 テニュアトラック型の職か x 現在の職（単数回答）

テニュアとテニュアでない者の年齢分布と女性比率（図 4. 25）

図 4. 25 には、テニュアトラック型就職者と回答者全体(テニュアトラック型と非テニュアトラック型の回答者合計)の年齢分布を男女別に示したものである。大学等に勤務する任期付き研究員のみを母数として計算している。この図から、テニュアトラック型就職者の女性割合は、全年齢層において回答者全体に占める女性割合を下回っており、定年までの世代においては 25 歳未満と「50～54 歳」ではその差は 15 ポイントと開きが最も大きいことがわかる。これは、出産年齢などを過度に重要視した人事結果という可能性もあろう。50 歳で男女の差は最も小さくなるが、さらに上の世代になると男女の差は一層開いてくる。

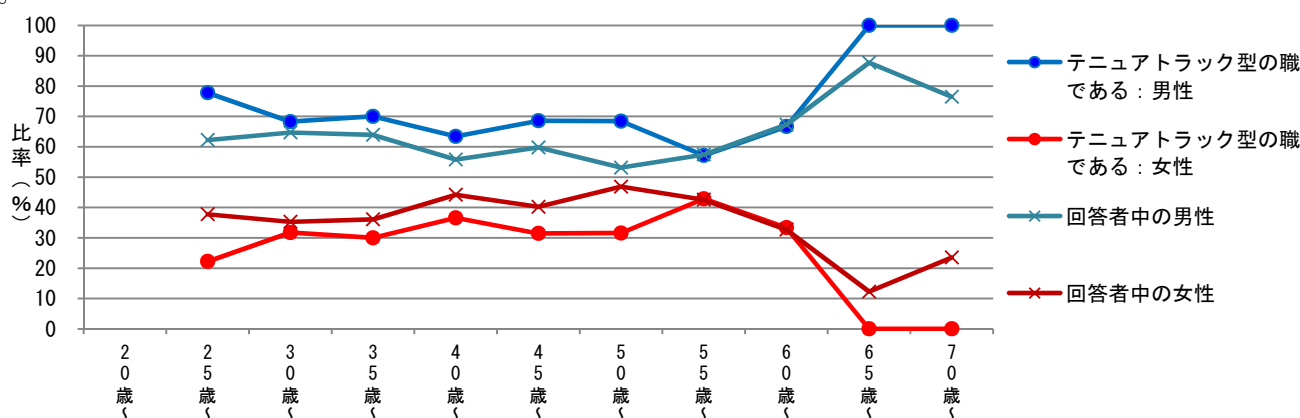


図4. 25 年齢別勤務形態 大学・高専等（単数回答）

テニュアトラック型就職者の契約上の勤務時間（図 4. 26）

図 4. 26 は、テニュアトラック型就職者とそうではない者との契約上の勤務時間を示したものである。テニュアトラック型の場合、週 40 時間以上の勤務者の割合がテニュアトラック型の職でない者に比べて 13 ポイント高い。

テニュアトラック制度の導入により、研究予算の範囲内で、研究費調整や時間調整との兼ね合いで雇用されていると推定される者（契約時間の短い者、例えば週 30 時間未満の者）の割合がテニュアトラック型の職でない者とは低くなったことは評価できるものの、さらなる改善が望まれる。

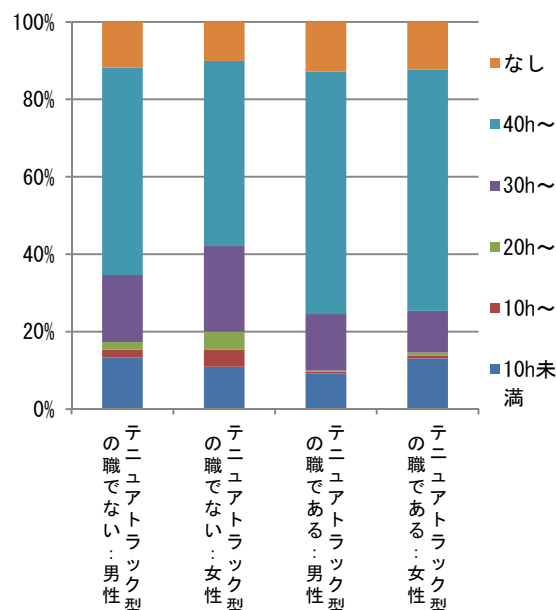


図4. 26 テニュアとテニュアでない者の契約上の勤務時間（単数回答）

テニュアトラック型就職者の年収（図 4. 27a, 4. 27b, 4. 27c, 4. 27d）

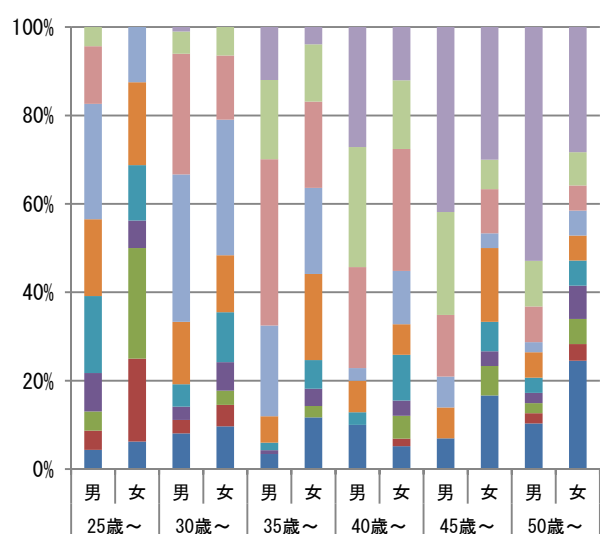


図4. 27a テニュアトラック型である者の年収（年齢別・男女別）（単数回答）

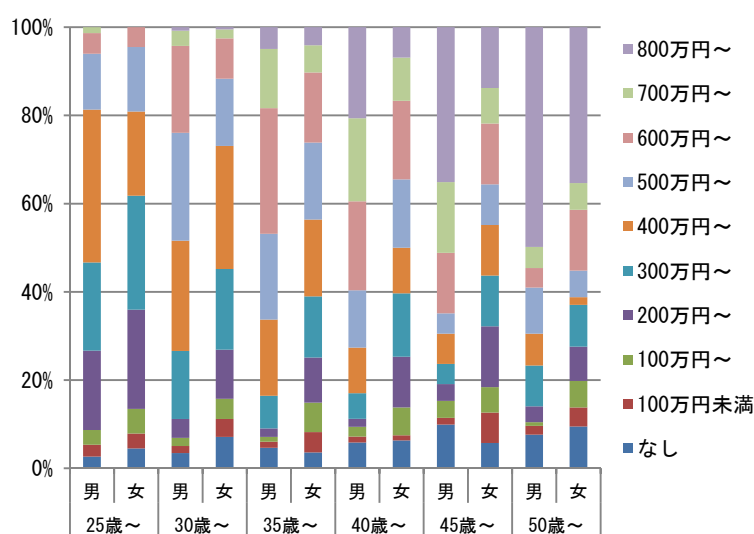


図4. 27b テニュアトラック型でない者の年収（年齢別・男女別）（単数回答）

図 4. 27a, 4. 27b は、テニュアトラック型就職者とそうではない者の年収を示したものである。テニュアトラック型である者の年収は、そうでない者の年収に比べ、全体的に高い。たとえば、年収 400 万円未満の者の割合は、テニュアトラック型の男性では「25～29 歳」で 39%、「30～34 歳」で 19%、「35～39 歳」で 6%であるのに対し、女性ではそれぞれ、69%、35%、25%であり、男女差が顕著である。テニュアトラック型でない者の場合には、上記の順番で、男性が 46%、27%、16%、女性が 62%、45%、39%であり、テニュアトラック型の者よりも 1 割程度高い数値となった。同様に 35 歳以上で年収 600 万円未満の者の割合をみると、テニュアトラック型の男性では「35～39 歳」で 32%、「40～44 歳」で

23%、「45～49 歳」で 21%、「50～54 歳」で 29%であり、女性ではそれぞれ、64%、45%、53%、58%であった。これが、テニュアトラック型でない者の場合には、上記の順番で、男性で 53%、40%、35%、41%、女性で 74%、66%、64%、45%、となっており、1～2 割程度高い数値を示した。年齢が上がるにつれ、テニュアトラック型の者とそうでない者の年収の差が開く傾向にあるうえ、女性のほうが年収が低いことが顕著に現れた結果となった。

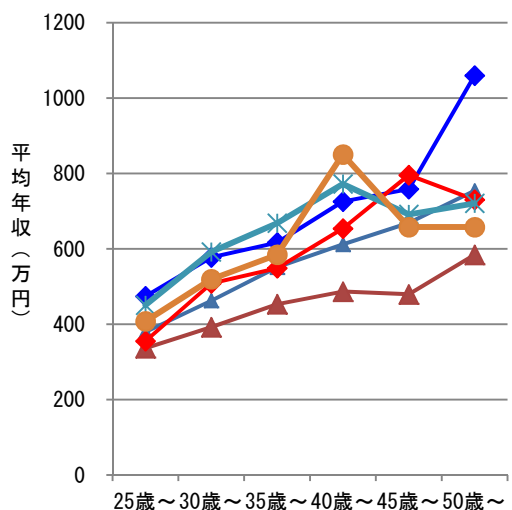


図4.27c テニュアとテニュアでない者の年収（年齢別・男女別）（単数回答）

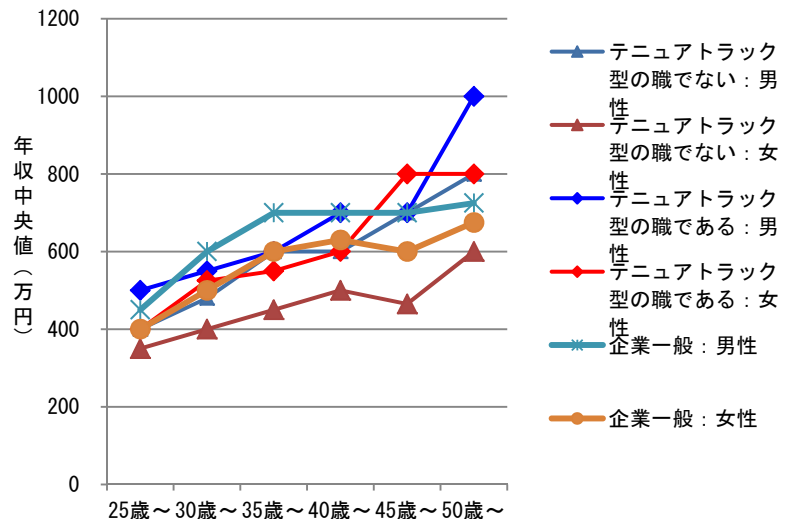


図4.27d テニュアとテニュアでない者の年収（年齢別・男女別）（単数回答）

図 4.27c, 4.27d は、平均年収および年収中央値を、テニュアトラック型か否か、かつ男女別に示したものである。参考までに企業一般の男女のデータも示している。双方の図からも、テニュアトラック型でない女性の年収が極端に低いことがわかる。特に 45 歳付近における差の開きが大きい。

また、テニュアトラック型の 50 歳代の男性の年収が顕著に増大している。その理由はよくわからないが、最近あらたな給与体系で採用を始めた機関もあり、年俸制などとして採用されたケースの可能性もあるかもしれない。

テニュアトラック型就職者の育休の可否およびテニュア期間延長の可否（図 4.28a, 4.28b）

図 4.28a は、テニュアトラック型就職者とそうではない者との育休取得の可否を示したものである。テニュアトラック型の職では、90%以上で育休取得が認められている。テニュアトラック型の職ではない場合は、男性で 78%、女性で 70%程度であり、本制度の導入により、改善が進んでいると考えられる。興味深いのは、テニュアトラック型の職ではない男性よりも、テニュアトラック型の職ではない女性のほうが割合が低いことである。割合表示のため、絶対数が異なることが、影響しているものと推定される。

育休取得後の任期延長の可否に関する調査結果（図 4.28b）については、さらに顕著な結果となった。すなわち、テニュアトラック型の職である場合には男女とも 60%近くが育休取得後の任期延長が認められるのに対し、テニュアトラック型の職でない場合には、男女とも 20%程度と低い。

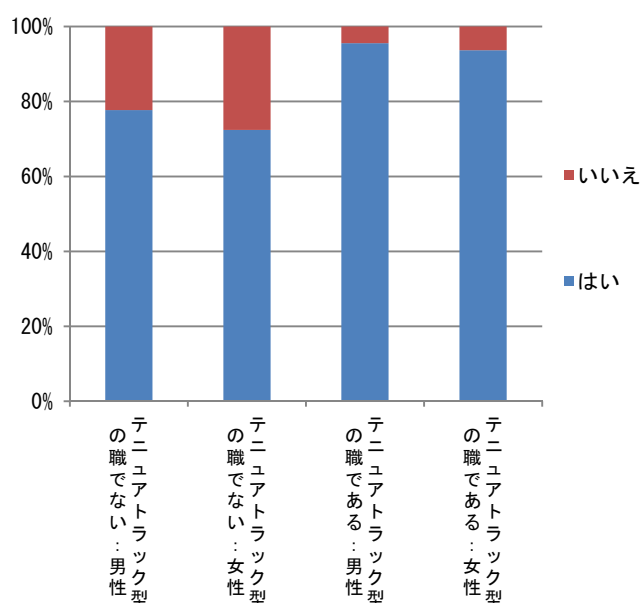


図4. 28a テニョアとテニョアでない者の育休取得の可否（単数回答）

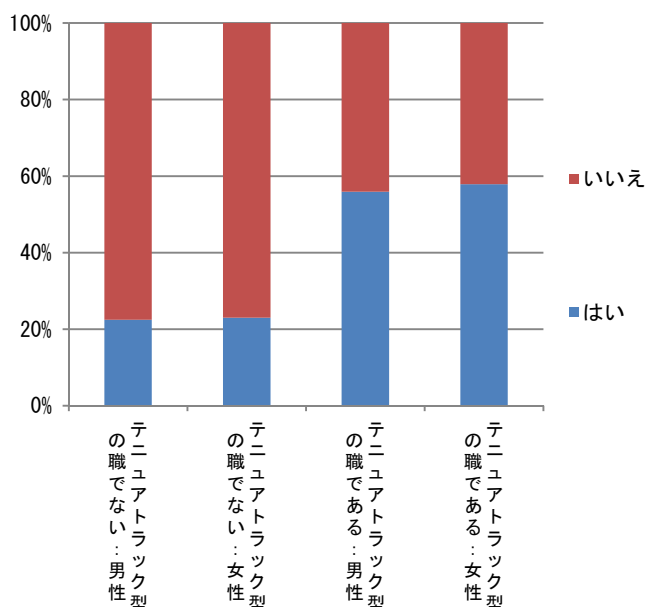


図4. 28b テニョアとテニョアでない者の育休取得後の任期延長の可否（単数回答）

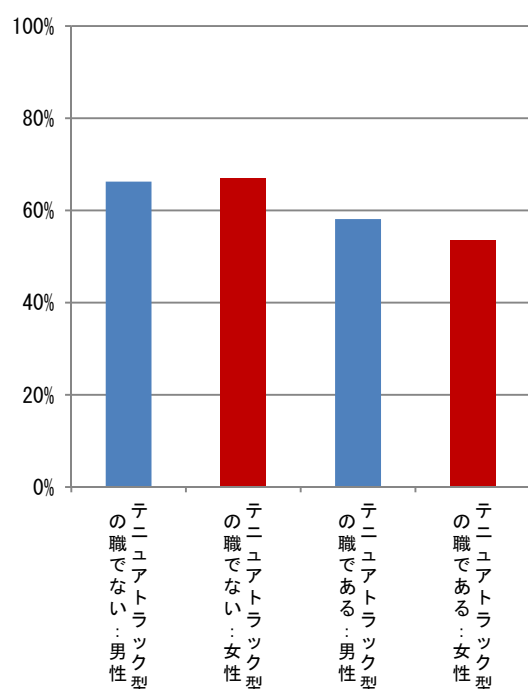


図4. 29 テニョアとテニョアでない者の在職場時間に占める研究時間の割合（平均）（単数回答）

テニョアトラック型就職者の在職場時間に占める研究時間の割合（図 4. 29）

図 4. 29 は、テニョアトラック型就職者とそうではない者の在職場時間に占める研究時間の割合を示したものである。テニョアトラック型である者は、そうでない者に比べ、男女とも在職場時間に占める研究時間の割合が低い。これは、テニョアトラック型の職のほうが、研究以外の多くの業務も担っているためと考えられる。また、テニョアトラック型の職でない者については、男性と女性の在職場時間に占める研究時間の割合がほぼ同じであることに対し、テニョアトラック型の職の者では、男性よりも女性の在職場時間に占める研究時間の割合が低い結果となった。その理由については明確にはわからないが、テニョアトラック型につく女性の年齢層が男性よりも高い傾向があるため、より多くの業務を任されている可能性があると考えられる。

第五章 重要項目：施策認識

5.1 最近の法律・施策についての認知度

最近施行された制度、法律および策定された基本計画として、女性活躍推進法（平成 28 年 4 月 1 日施行）、第 5 期科学技術基本計画（平成 28 年 1 月閣議決定）、第 4 次男女共同参画基本計画（平成 27 年 12 月閣議決定）、卓越研究員制度（平成 28 年 3 月）の 4 つについて認知度を問うた。第 4 次男女共同参画基本計画、女性活躍推進法、卓越研究員制度、第 5 期科学技術基本計画の順に認知度が高く、「知っている」と答えた人は全回答者のそれぞれ 41%、34%、29%、14%であった。年代別に見てみると、4 つの法律・施策のうち卓越研究員制度以外は年代が上がるにつれて認知度が高くなる傾向が見られたが、卓越研究員制度については 30 歳代で認知度がもっとも高く、それ以上では年代とともに認知度が低くなった。この傾向は男女で共通している（図 5.1）。

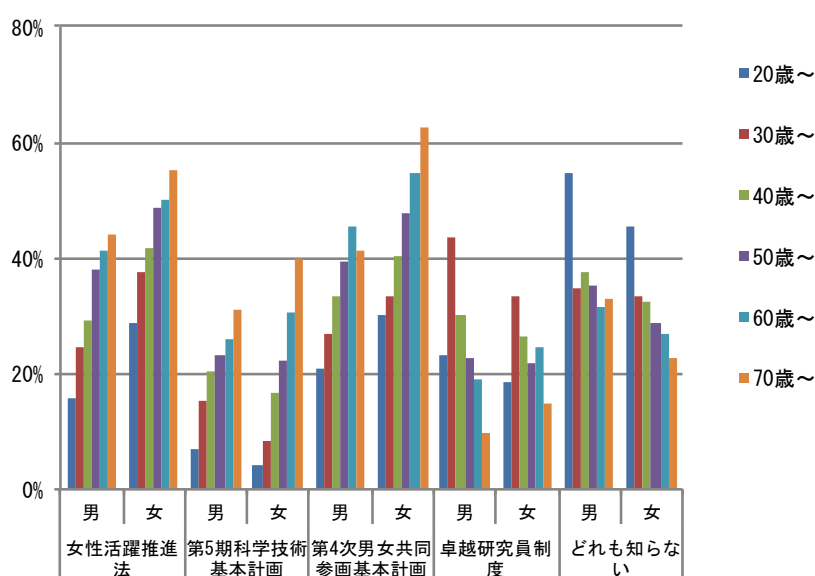


図 5.1 最近の法律・施策についての認知度
(年代別) 男女別 (各項目につき単数回答)

回答者の役職別および、男女別の認知度を見てみると、男女差が大きいものと任期の有無による差が大きいものに分かれた（図 5.2）。女性活躍推進法は、女性の方が「知っている」と答えた割合が 10 ポイント高かった。一方、回答者の任期の有無による差が大きかったのは卓越研究員制度と第 4 次男女共同参画計画である。特に、卓越研究員制度に関しては任期ありの NPI と研究員では「知っている」と答えた割合が 53%であり、任期なしでの認知度 25%の倍以上であった。

また、所属機関別、役職別で見ると（図 5.3）、大学・高専等と研究機関においては卓越研究員制度を除き、執行部、理事における認知度が突出していた。卓越研究員制度については、応募者に該当する年代層、中でも任期付きの職にある人に大いに注目されているといえる。一方、女性活躍推進法、第 5 期科学技術基本計画、第 4 次男女共同参画基本計画については、執行部、理事に注目され、トップダウンでの意思決定に生かされている可能性があり、各年代の女性が注視している状況がうかがえる。

各制度についての分野別の認知度を比較したところ、卓越研究員に関しては認知度における分野間での差が大きく、物理系、生物・生命系、地球惑星系で高いことがわかる（図 5.4）。これらは任期付きの雇用形態の回答者が多い分野と一致している（図 1.25）。任期付きの職を余儀なくされる場合が多いほど、任期なしの雇用に繋がる卓越研究員の制度が注視されていることになろう。

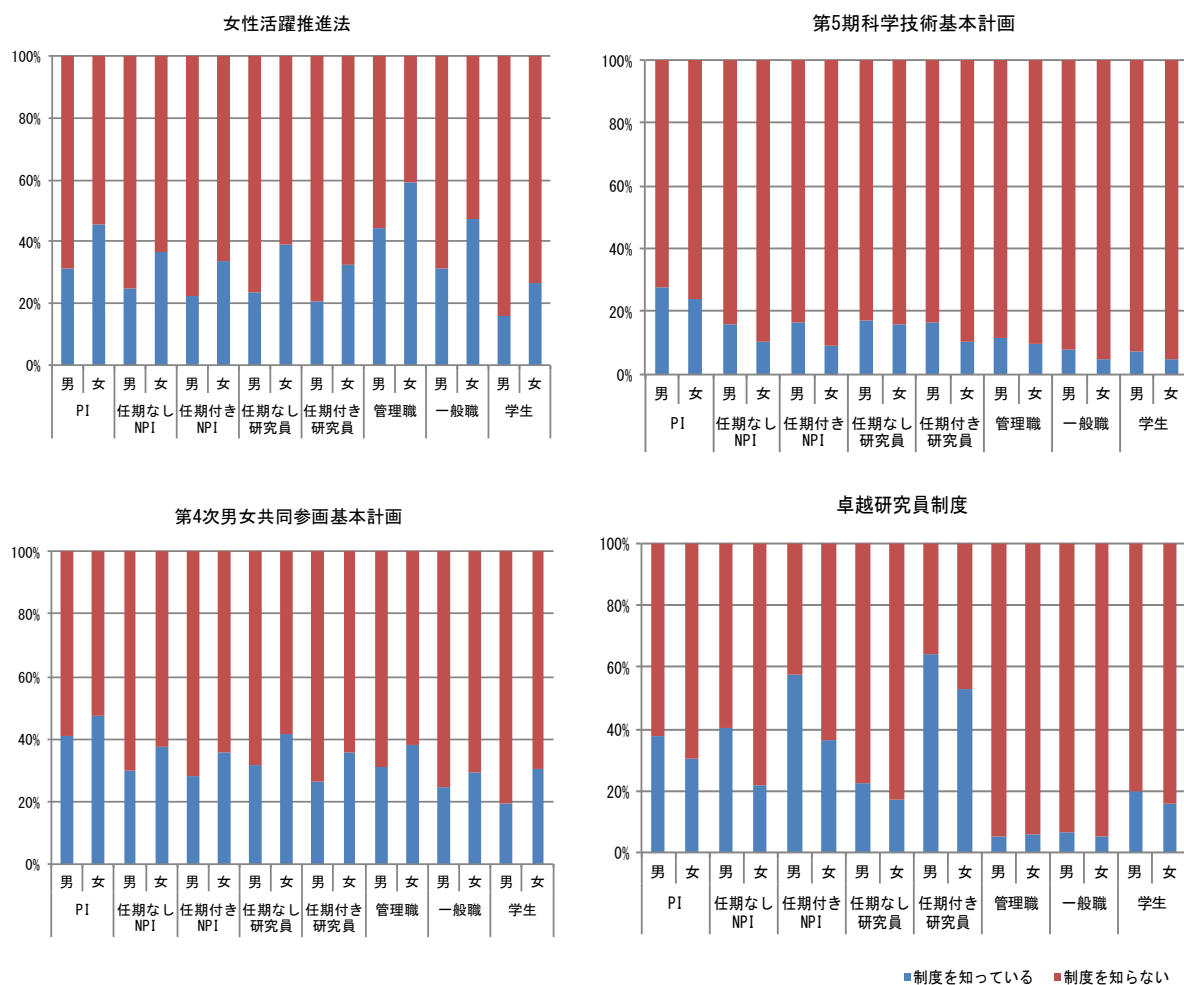


図 5.2 各制度の認知度（職域別）（単数回答）

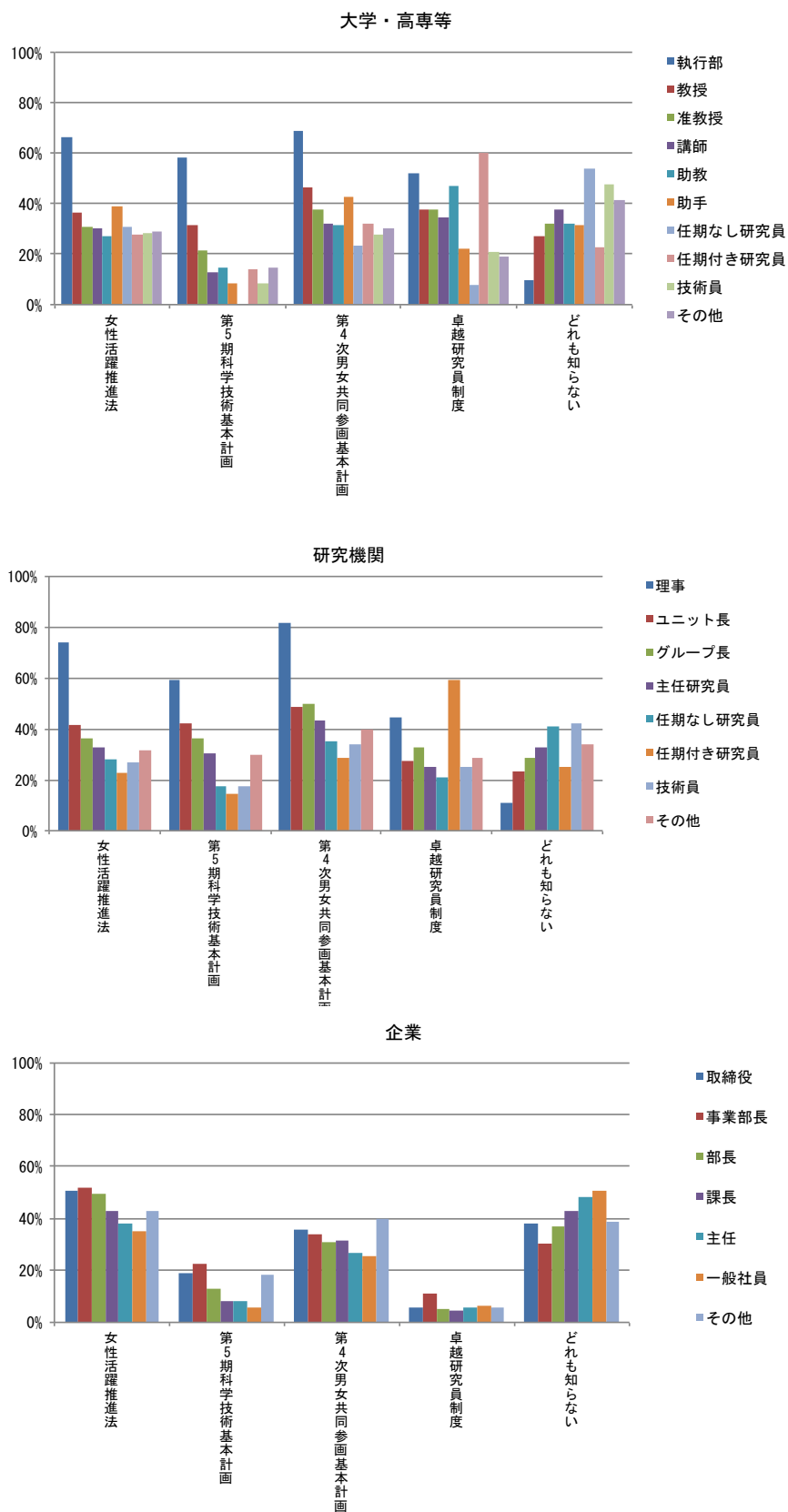


図 5.3 最近の法律・施策についての認知度（役職別）（各項目につき単数回答）

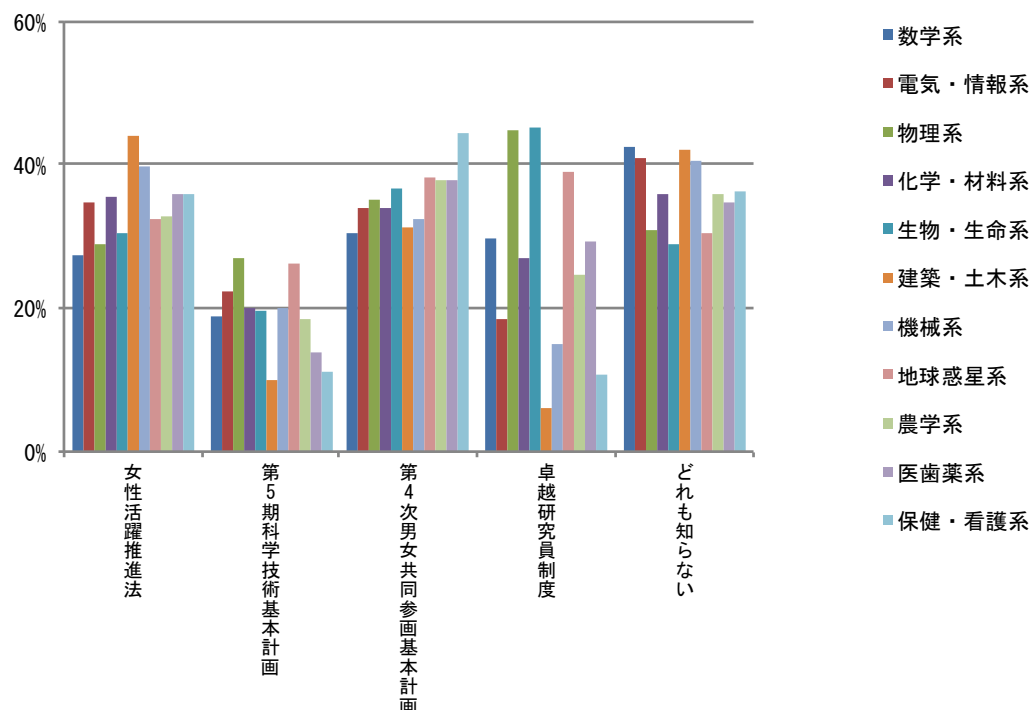


図 5.4 最近の法律・施策についての認知度（分野別）全体（各項目につき単数回答）（学生のデータは含まない）

5.2 現在進められている女性研究者支援策について

現在進められている女性研究者支援策として、①出産・育児からの復帰支援（RPD 制度）、②女子中高生の理系進路選択支援、③女性研究者活動支援事業、④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置、⑤戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置、⑥チャレンジキャンペーンの 6 件について、有意義かどうか（＋制度を知っているか）を質問した。これらのうち、①と②は平成 18 年度にスタートした男女共同参画に関する施策で、第二回、第三回の調査でも認識を調べた。一方、③から⑥は第三回の調査において最近の施策として調査を開始したものである。なお、今回の調査では第三回調査と職域分類を変えたため、今回の任期付き研究員を第三回のポスドクに、今回の任期なし研究員と任期なし NPI を第三回の任期なし NPI に対応させて比較を行った（図 5.5）。

①出産・育児からの復帰支援事業とは、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるよう支援することを目的とした日本学術振興会による事業で、「特別研究員-RPD」と呼ばれている。②女子中高生の理系進路選択支援事業とは当初は文科省、のちには科学技術振興機構（JST）が行なっている事業である。本会が協力をしている「女子中高生夏の学校～科学・技術者のたまごたちへ～」（於 国立女性会館）もこの事業の一つである。③ダイバーシティ研究環境イニシアティブ（旧女性研究者活動支援事業）は、女性研究者がライフイベントと研究を両立するための環境整備を行う取り組みを支援している文部科学省の事業である。④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置とは、科学研究費補助金において、産前産後の休暇や育児休業を取得する研究者のために、研究中断後の研究の再開を可能とする仕組みを導入するとともに、産前産後の休暇や育児休業を取得していたために所定の応募時期に応募できなかった研究者を対象とする研究種目を設定し、応募に際しての出産・

第五章 重要項目：施策認識

育児等を考慮して、若手研究者向けの研究種目の年齢制限を 37 歳以下から 39 歳以下へ緩和している、というものである。対象は女性とは限らず、育児時間を取得した男性も対象となる。⑤戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置とは、JST が平成 19 年度から「出産・育児等に当たって研究者が、研究の中断・延長をすることを可能としているほか、研究に参加する研究員が研究に復帰する際に支援をする制度」を設けている。⑥チャレンジキャンペーン 女子高校生・女子学生の理工系分野への選択とは、内閣府男女共同参画による事業であり、理工系の様々な分野で活躍する女性研究者・技術者を紹介するなど情報提供を行い、女子高校生・学生の理工系分野への進路選択支援を推進している。

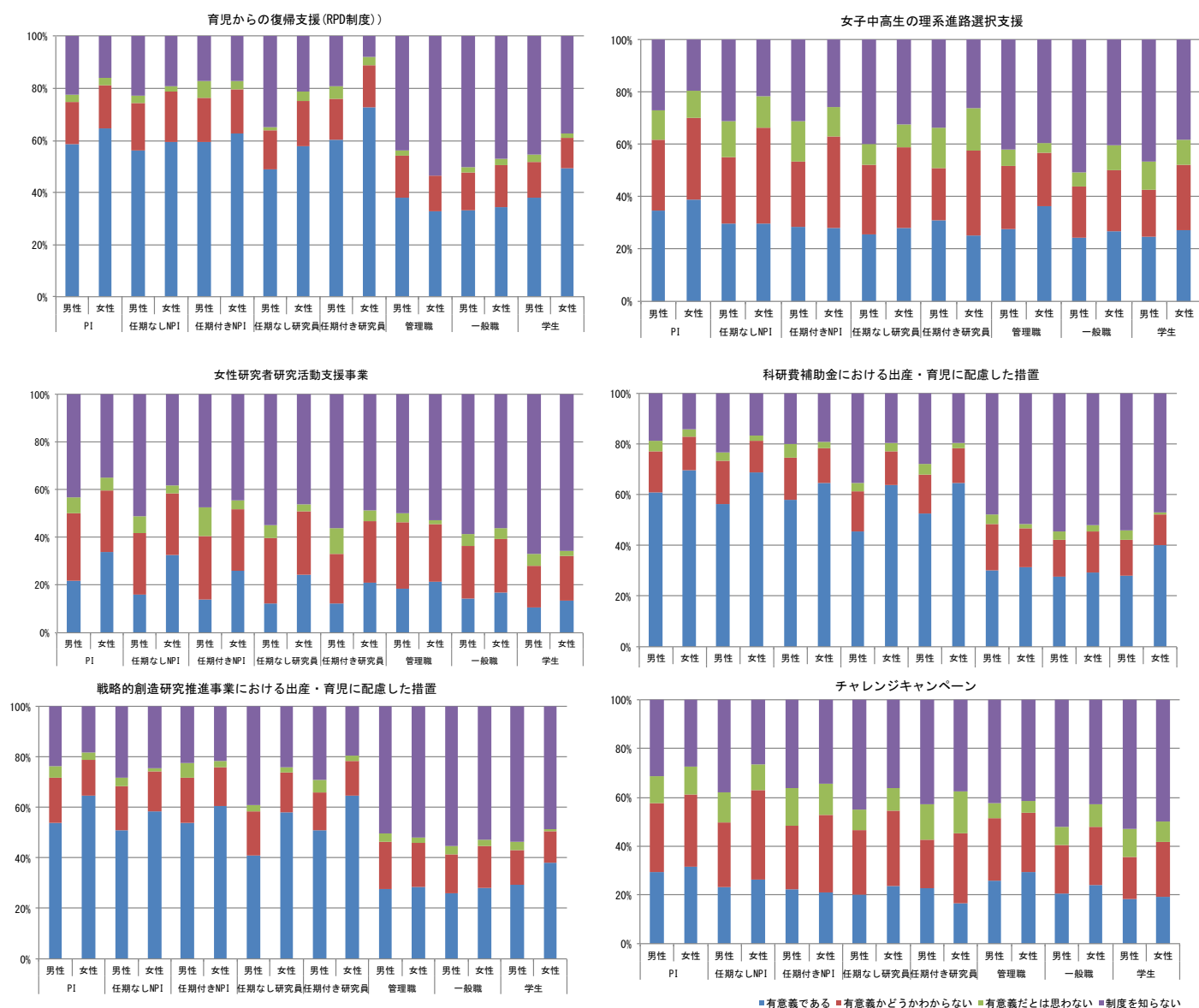


図 5.5 最近の施策に関する認識（職域別）（単数回答）

各支援策についての認識を所属機関ごとに比較したところ、①出産・育児からの復帰支援（RPD 制度）、④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置、⑤戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置については認識に似た傾向がみられ、大学および研究所で PI、NPI 共に 60%近い人々が「有意義である」と回答していた。第三回調査と比較するといずれの支援策についても「知らない」、「有意義だとは思わない」と回答した割合がわずかに減少し、「有意義かどうか分からない」と答えた割合が増加していた。それに対して、③女性研究者活動支援事業は「有意義である」と答えた割合が最も低く、約半数が制度を知らないと答えている。個人を対象とした支援については認知度が高く評価も高い一方で、組織を対象とした支援については認知度が低いことがわかる。また、③女性研究者活動支援事業についての認識を第三回調査と比較すると、「有意義である」、「有意義だとは思わない」と回答した割合が減少し、「有意義かどうか分からない」と回答した割合が増加していた。②女子中高生の理系進路選択支援、⑥チャレンジキャンペーンは所属機関によらず、有意義かどうか分からない、有意義だとは思わないと回答した割合が高かった。第三回調査と比較して大きな認識の変化は見られなかったが、第三回と共通して「有意義である」と回答した割合は PI および管理職で高かった。これらの支援策はある程度認知されているものの、成果が見えるまでに時間がかかる取り組みであることが原因であると考えられる。今後も地道な活動を継続するとともに、何らかの形で成果を見せる工夫も必要であると思われる。この点については 6 章 6.2 自由記述(v) 中学高校生等の進路選択促進を参照されたい。

5.3 女性研究者採用の数値目標

第 4 期科学技術基本計画に述べられていた女性研究者の新規採用割合の数値目標(自然科学系全体で 30%、理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%)は達成されておらず、第 5 期科学技術基本計画（平成 28 年 1 月閣議決定）においても引き継がれている。こうした女性研究者採用の数値目標について認知度を調査した結果、「よく知っている」と答えた人が全回答者の 6 %に留まり、「知らない」と答えた人は男性の 60%、女性の 51%にのぼった（図 1.103）。前回の調査に比

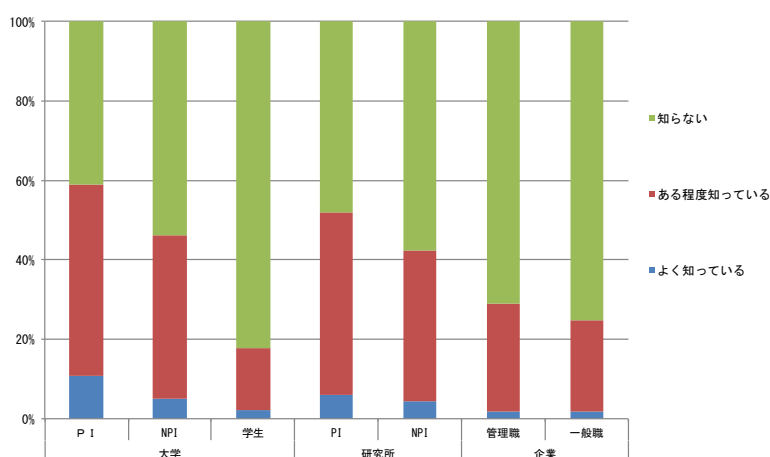


図 5.6 女性研究者採用の数値目標設定についての認知度
(職域別) (単数回答)

べて「知らない」と答えた回答者割合は男性で 1 ポイント、女性では約 2 ポイント増えている。「よく知っている」と「ある程度知っている」の合計割合を認知度とすると、大学・高専および研究機関では、職域（職位）が上がるほどに、男女を問わず認知度も上がる傾向が見られる（図 5.6）。大学・高専等における准教授以上、研究機関におけるユニット長以上の場合、認知度は 80%を超える場合が多く、男女別の認知度では女性の方が高い。企業の場合、男女いずれにおいても、すべての職域において認知度は

50%に達していない。また、企業においては管理職と一般職との間での認知度の差は小さかった。(図 5.6)。これは「女性研究者採用の数値目標達成」に対する取り組みが、この 10 年以上、主に大学・高専等、研究機関で行われてきたことによると考えられる。

職域による認識を男女別にみると、ほぼ全ての職域において、「有意義である」と回答する割合は女性の方が高く、「弊害がある」と答えた割合は男性の方が高かった(図5.7)。こうした男女差に分野による大きな違いはみられ

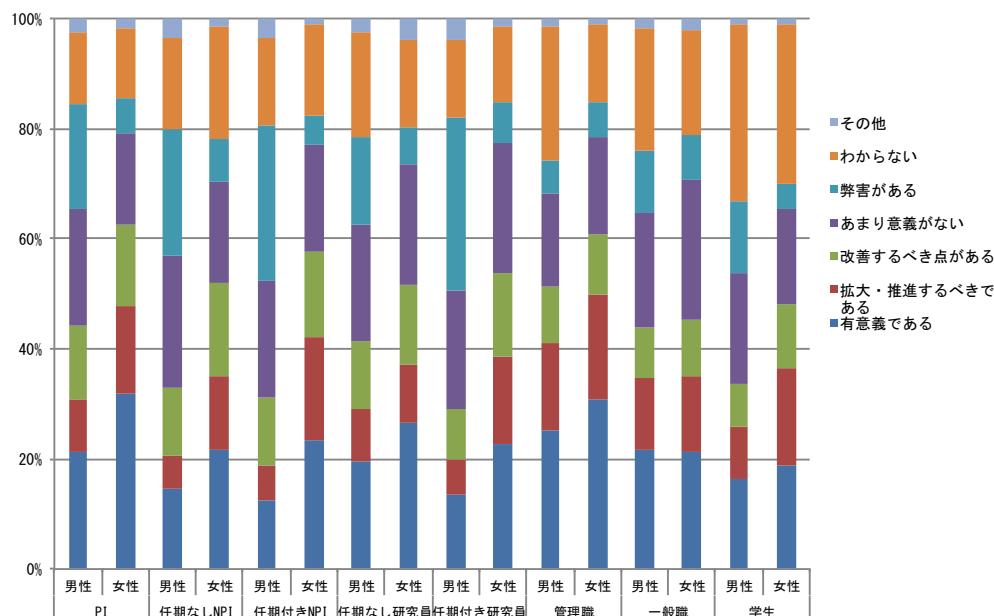


図 5.7 女性研究者採用の数値目標設定についての認識（職域別）（単数回答）

なかったが(図5.8)、「有意義である」及び「拡大・推進するべきである」と回答した割合が建築・土木系では男性の方が高く、電気・情報系では男女でほとんど差がなかったのが特徴的であった。一方、任期付きの雇用形態の回答者が多かった物理系、生物・生命系、地球惑星系(図 1.25)では男女間での認識の差が大きい。

また、年齢による数値目

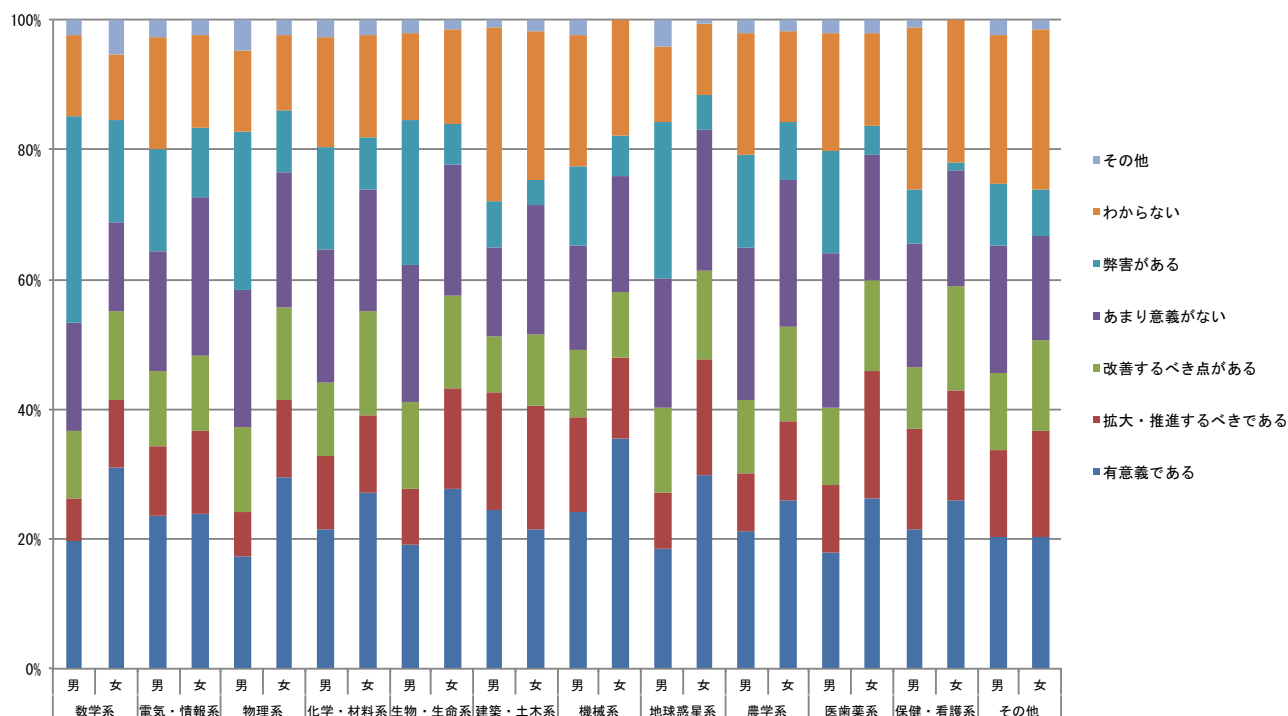


図 5.8 女性研究者採用の数値目標設定についての認識（専門分野別）（単数回答）※学生は含まれない。

標に対する認識の分布は男女でほとんど共通していた（図5.9）。「有意義である」、「拡大・推進するべきである」という肯定的な回答割合は、男性の場合30歳代が最低で、その後歳を経るごとに上昇し、60歳代では倍増している。一方女性では、肯定的な回答割合が20歳代から50歳代にかけて緩やかに増加し、60歳代で比較的大きく増加していた。

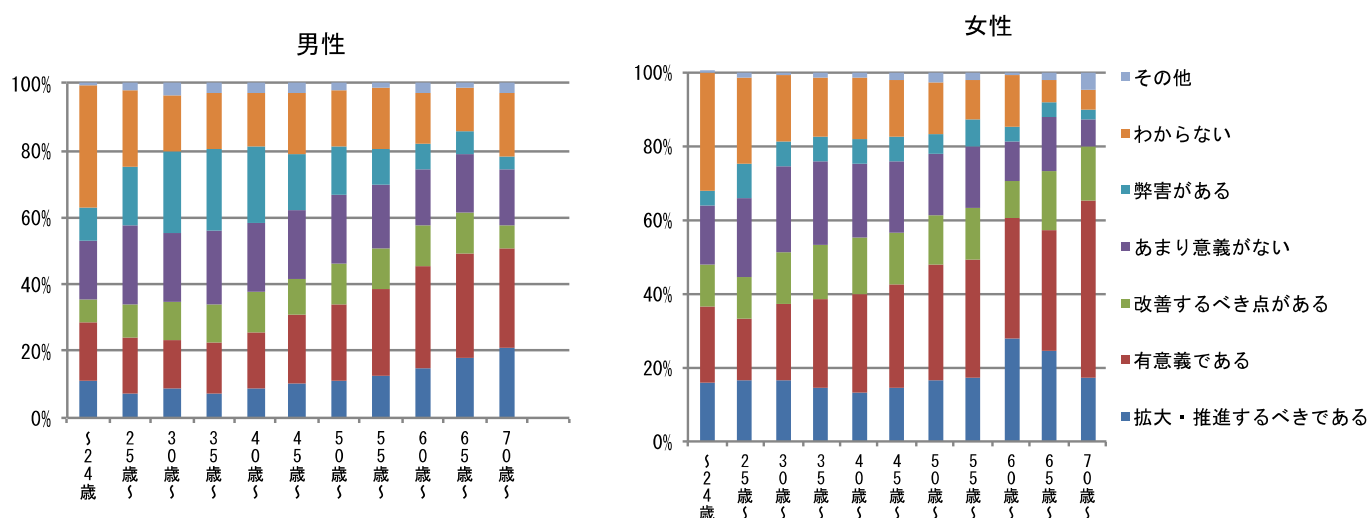


図 5.9 女性研究者採用の数値目標設定についての認識（年齢別）（単数回答）

女性比率の数値目標についての認識を第三回調査の結果と比較した。「わからない」という選択肢は第三回の調査にはなかったため除外した。また、職域の分類は5.2と同様の考え方で比較した。その結果、「有意義である」、「改善するべき点がある」、「弊害がある」と回答した割合はそれぞれ男女ともにほとんど変化していない。一方で、「拡大・推進するべきである」と回答した割合は男性が約3倍、女性は約2倍に増加し、「あまり意義がない」と回答した割合は男女ともに減少した。「拡大・推進するべきである」と回答する割合の増加が特に著しかったのは男性の任期付き研究員（第三回の調査ではポスドクに相当）および男子学生であった。このことから、若い男性の意識が着実に変化していることがみてとれる。

5.4 女性研究者採用の数値目標について認識が高い回答者からの評価

数値目標について「よく知っている」及び「ある程度知っている」と回答した認知度が高い回答者について、その意義をどのように認識しているかについて問うた（図5.10）。「拡大・推進するべきである」、「有意義である」を肯定的な認識、「改善するべき点がある」を、制度そのものについては容認しつつ、疑問もあるとする認識、「あまり意義がない」および「弊害がある」を否定的な認識とすると、性別によって認識の差が目立つ。女性の場合、認知度が高いほど数値目標に対する肯定的な捉え方が高くなる（図5.11）。例えば、制度をよく知っていると答えた回答者のうち、「拡大・推進するべきである」、「有意義である」という肯定的な考え方は6割を超える。一方、男性の場合、認知度が高くても、「拡大・推進するべきである」、「有意義である」という肯定的な考え方はほぼ3割に留まる。特に数値目標設定を「よく知っている」と答えた男性の3割以上が「弊害がある」と答えている点は女性回答者の捉え方とは大きな相違である。

第五章 重要項目：施策認識

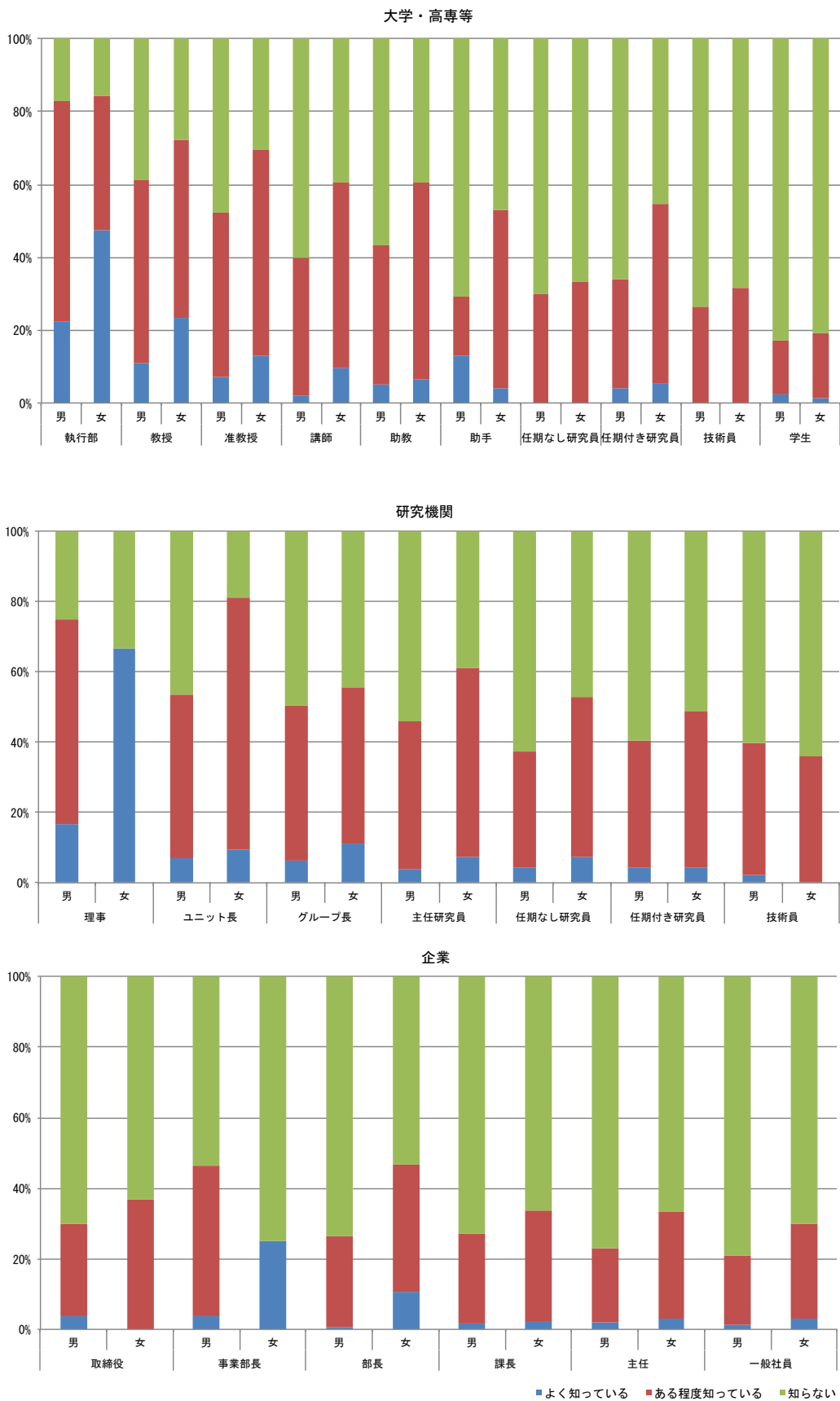


図 5.10 数値目標の認知度（役職別）（単数回答）

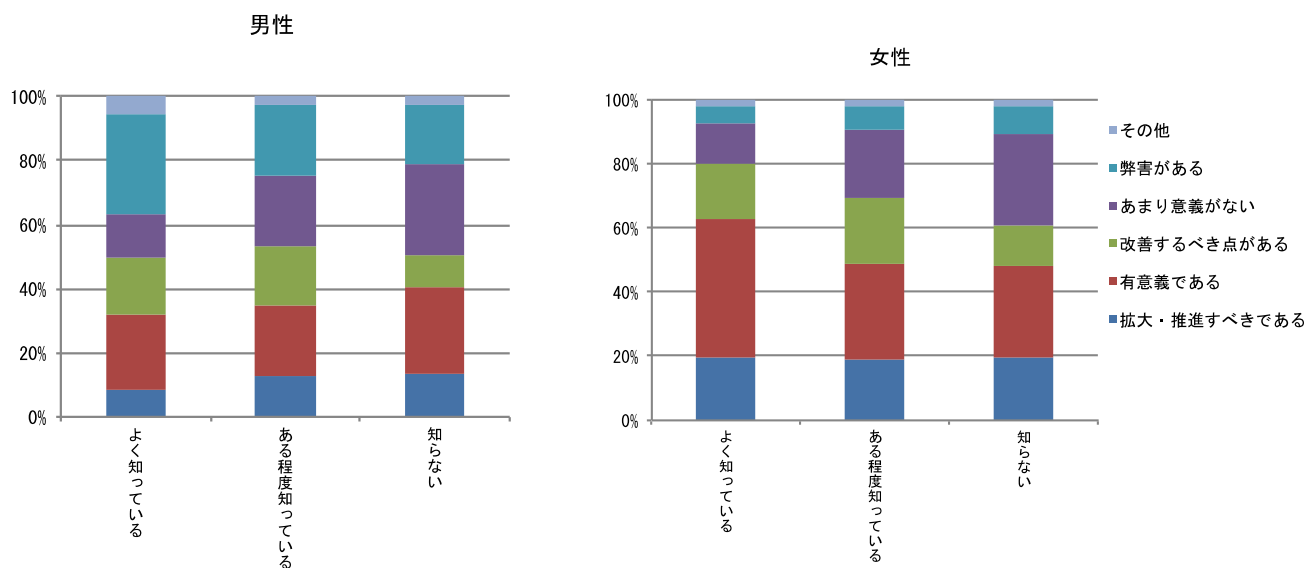


図 5.11 数値目標の認知度と意義への意識度との関係（単数回答）（「わからない」を除外）

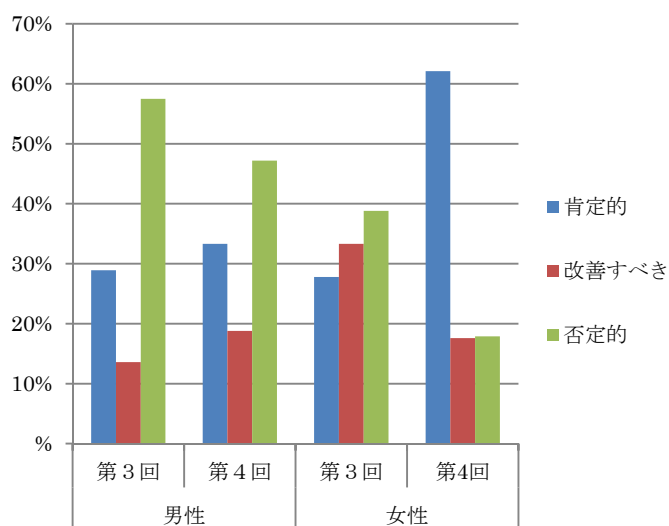


図 5.12 数値目標の認知度と意義への意識度について
前回との比較（「わからない」を除外）

男女どちらについても、肯定的な認識は前回に比べて伸びている。女性研究者採用の数値目標について認識が高い回答者について、その認識が、前回に比べてどのように変化しているかを調べたのが、図 5.12 である。図 5.12 では、「拡大・推進すべきである」と「有意義である」の回答割合の和を「肯定的」、「あまり意義がない」と「弊害がある」の回答割合の和を「否定的」として、第三回調査と今回の調査（第四回）を比較できるよう、その割合（％）を男女別に棒グラフにしたものである。

この図から、男女ともにこの 5 年間で「肯定的」な捉え方の割合が伸びており、「否定的」な捉え方が有意に下がっていることがわかる。特に今回、女性における「肯定的」な意義認識の伸びには目覚ましいものがある。したがって、一旦認知されれば肯定的な捉え方も増えると考えられる。女性研究者の積極的採用も含めて人材の多様性確保が今後の科学技術分野に不可欠であることを、さらに浸透させることが大切であり、そのための継続的な広報活動や啓発活動が必要である。また、全女性回答者の約 14%、全男性回答者の約 11%が「改善すべきである」という回答を選択しているが(図 1.100)、今後、どのような改善が必要なのか、さらに踏み込んだ調査が必要であろう。

5.5 所属する機関の女性採用目標について

各機関において、女性採用の数値目標が存在するか否かについての回答が図5.13である。女性研究者採用の数値目標設定についての認知度（図5.11）に比べて、自分の所属機関における女性研究者数値目標の有無についての認知度は、「知らない」の割合がやや少なくなり、また「数値目標が設定されている」という回答が①大学・高専等執行部の男性54%、女性48%、①大学・高専等教授の男性44%、女性38%となった。特に大学・高専等において執行部と教授を合わせた職位、いわば人事において意思決定のできる立場にある者のうち、自分の所属機関に数値目標設定ありと答えた割合は男性44%、女性38%となった。第三回調査の同じ設問に対応する図5.7の「数値目標が設定されている」回答割合はPI男性が24%、PI女性が29%、管理職の男性9%、管理職女性16%であるので、大学・高専等に限れば倍に近い増加といえてよい（第三回とは職位の分類は異なるがPI・管理職を執行部・教授の類似として判断したものである）。しかしながら、今回のアンケート結果の図5.6「数値目標の認知度（大学・高専等）」と比較すると、執行部・教授は数値目標を一般に認知しており、認知度の「よく知っている」「ある程度知っている」の和に対し、自分の組織には数値目標をいまだに設定していない者の割合も、4割弱にのぼることになる。なお大学・高専等の任期なし研究員では、数値目標の設定ありの回答数が男女ともゼロ（そもそも任期なし研究員による回答数の総計が男性10、女性3と少ない）である。また図5.13で「わからない」を除外した図によると、男性が女性の回答数を上回るのが助手、ついで教授であり、逆に講師と技術員においては女性が「設定あり」と答えている割合が男性を上回り、技術員では男性の約1.7倍になっている。第三回調査の同じ設問に対応する図5.7においては、全ての職位で女性が男性よりも「設定あり」と回答する割合が多いことと比較すると、今回は男性において「設定あり」の回答者割合が増えてきたといえよう。この原因は5.4節と同じ理由付けになるが、「主に大学・高専等において、女性研究者採用数値目標達成の取り組みがこの10年以上になされてきた」ためであると思われる。大学・高専等では生き残りをかけた競争も激しく、ポジション数そのものが削られているので、女性採用数値目標にも少しは敏感になったということか。

これが②研究機関③企業になると事情が変わり、第三回調査の結果に近くなる。まず研究機関の理事の男性のうち29%、理事の女性の67%、研究機関のユニット長の男性のうち30%、女性48%が「設定あり」と回答しており、また研究機関において理事とユニット長を合わせた職位の者で、自分の所属機関に数値目標設定ありと答えた割合は男性30%、女性50%で、女性が男性よりも「設定あり」と回答する割合が多く、①の大学・高専等とは男女の順位が逆転して女性のほうが高い。高い職位の者ばかりではなく、②の研究機関ではグループ長を除いた全ての職位の者で、「設定あり」の回答割合において女性が男性を上回る。すなわちこれから判断できることとしては、研究機関では一般に女性のほうが数値目標に敏感で、特に任期付き研究員で著しいということである。理事についても、女性の設定ありの回答割合が男性のそれより多いのであるが、こちらについては女性理事回答者が3名のみであることにも注意を払う必要がある。

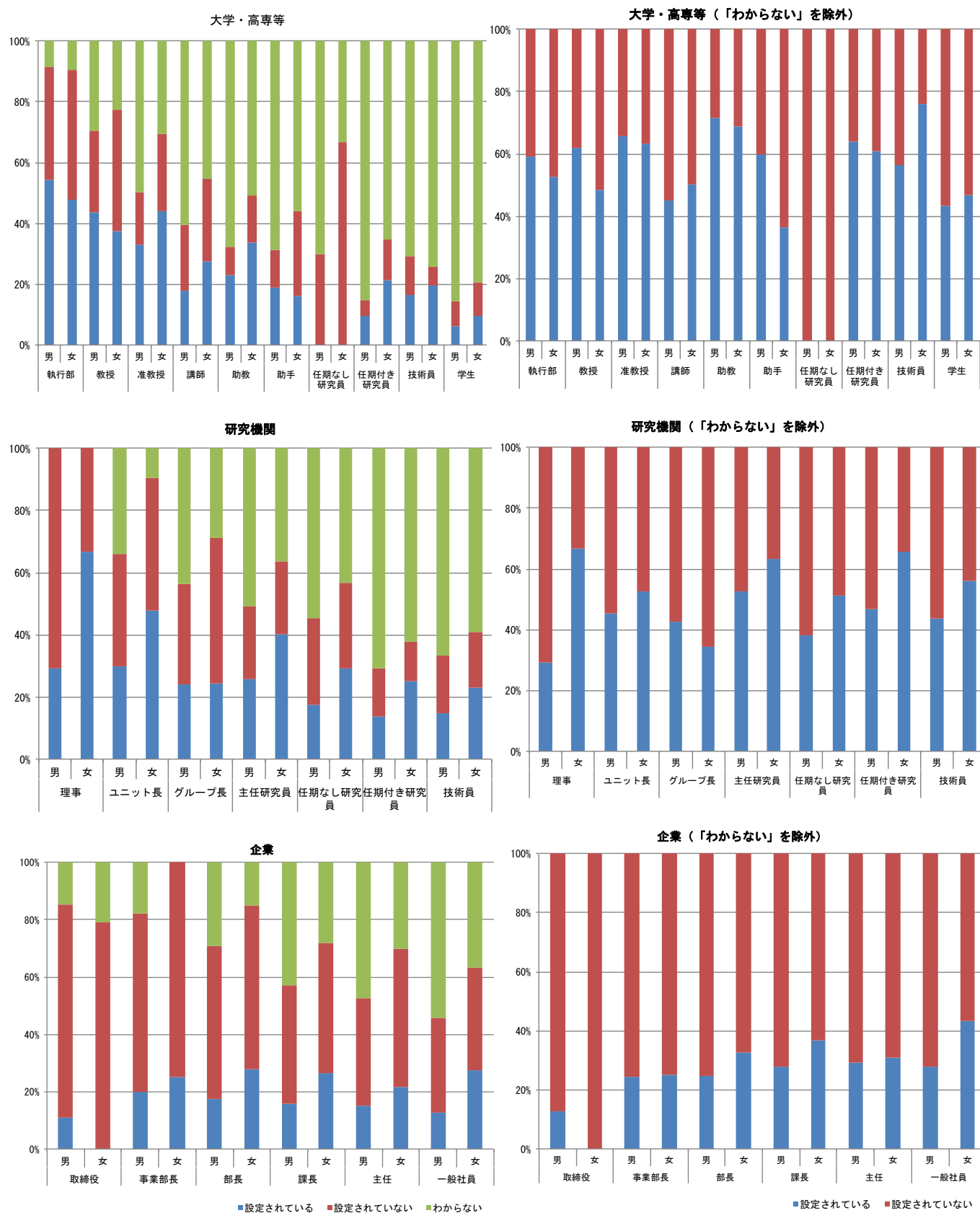


図 5.13 所属機関における女性採用数値目標の有無（役職別）（単数回答）

③企業ではまず「わからない」の回答割合が低い。「わからない」の回答割合が相対的に高いのは①の大学・高専等である。そして企業ではどの職位でも「設定なし」の回答割合がまだ多い。取締役における「設定なし」の割合は男性75%、女性78%であり、事業部長での「設定なし」の割合は男性62%、女性75%である。ただし取締役の女性は男女総数のうち8%、事業部長の女性は男女総数のうちわずか4%に過ぎないことも含みおくべきである。また女性が男性よりも「設定あり」と回答する割合が、取締役以外の全てで多いことも①大学・高専等とは異なる男女の順位を呈し、第三回調査結果に近い状態である。なお①大学・高専等②研究機関③企業の全てにおいて、前回のアンケート結果と比較すると「わからない」の割合がある程度は減少していることから、自分自身の所属機関における女性採用数値目標設定に関する意識は、少しずつ高まってきたようである。

第三回調査に対する回答と比較すると、数値目標が存在する場合にその数値が公開されているかという設問の回答には大きな変化が見られた(図 5.14)。第三回に比して「公開されている」という回答割合が、今回は著しく増加し、また「わからない」が半分以下の割合に減少した。以下においても①大学・高専等②研究機関③企業の3種類に分ける。まず①の大学・高専等においては執行部・技術員・学生において男性が「はい」つまり数値目標が「公開されている」という回答割合が女性を上回った。第三回調査では全ての職位において「公開されている」という回答では女性が男性を上回っていたが、男子学生では第三回の「公開されている」6%が今回の50%に伸びている。ちなみに女子学生も第三回の「公開されている」16%が今回の43%に上がっている。執行部の男性86%、女性78%、教授の男性65%、女性84%が今回の「公開されている」という回答をしており、第三回調査ではPIにおいて男性35%、女性51%、管理職において男性9%、女性25%であったことから、全体的に公開そのものおよび認識度が上がっていることがわかる。今回の執行部の女性には「わからない」はいなかったが、執行部の女性総数は9名であり執行部男性83名に比べると絶対数も少ないことに注意すべきである。また助手では女性が男性の「公開されている」を大きく上回っており、女性助手8名中7名の「はい」、男性助手6名中2名の「はい」であるため総数も少ない中ではあるが、職位の低い者の認識度においてはやはり女性のほうが高いという状況が現れている。また②研究機関については、第三回調査のPIの男性35%、女性51%、管理職の男性9%、女性25%が、今回では理事の男性86%、女性100%（総数2名のみではある）、ユニット長の男性87%、女性70%の回答割合にまで上昇した。また前回には「公開されていない」と答えたPIの女性が9%、管理職の女性は39%の割合であり、「公開されていない」と答えた男性については、PIで第三回8%、管理職で24%の割合であったが、今回は理事およびユニット長のどちらにおいても「公開されていない」と答えた者が男女共にゼロである。さらに③企業では、課長・主任・一般社員と職位が低位の場合に女性が男性より「公開されている」と答える割合が上回っている。一般社員で「公開されている」と答えた男性は56%、女性は67%である。なお事業部長では女性の「公開されている」は100%であるが、回答数は1名のみである。

以上のように数値目標の公開についての公開そのものおよび認識度の割合は、第三回調査に比べて少しは上がってきている様子がわかる。

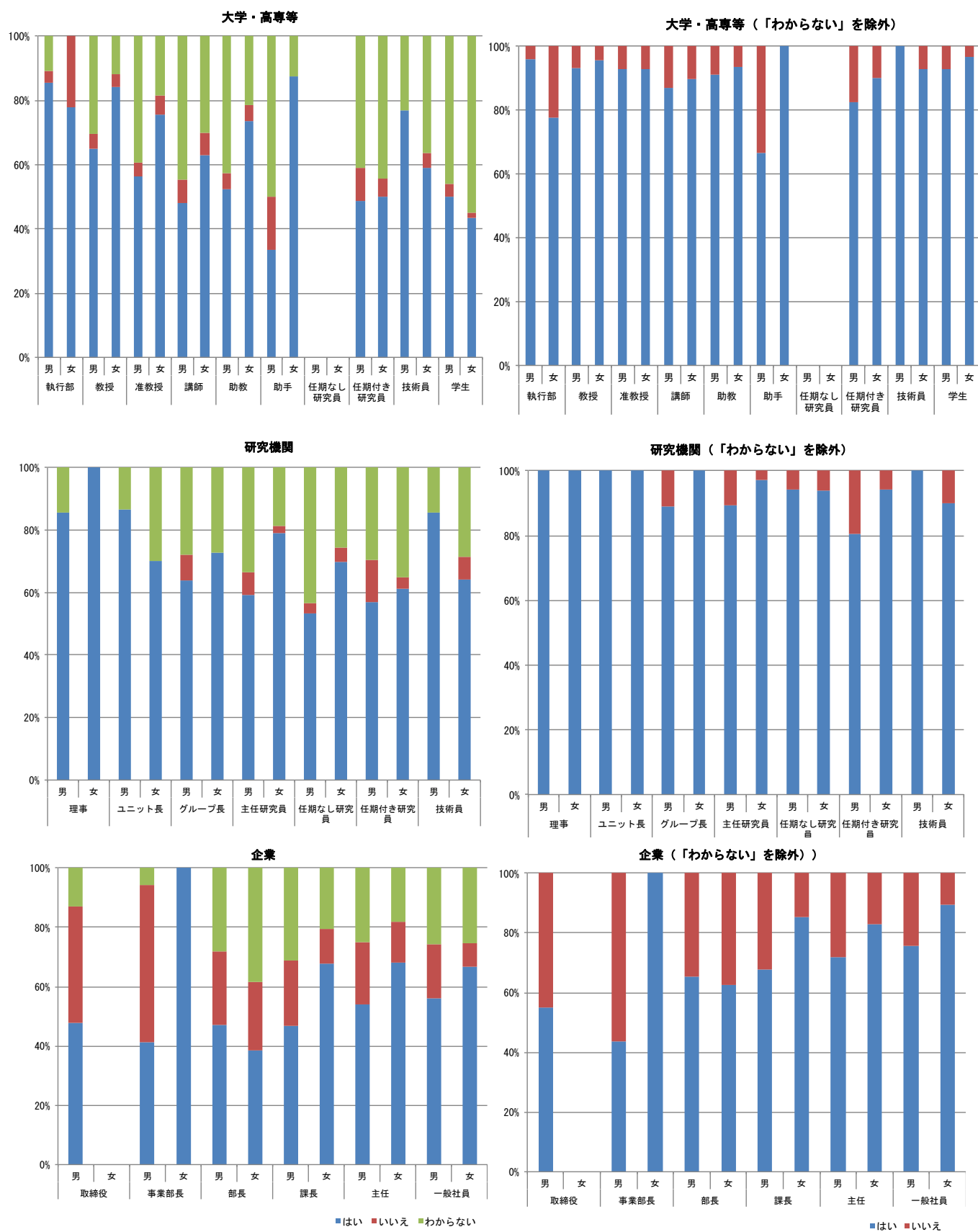


図 5.14 所属機関において女性採用数値目標が公開されているか（役職別）（単数回答）

ここで第三回調査に引き続いて、女性研究者採用の数値目標についての「必要性」を役職別に調査した(図 5.15)。第三回と比較するために主に「わからない」を除いた割合について論ずることにする。数値目標が「ない」と答えた人を対象として、数値目標を定めるべきか否かの見解を問うたところ、第三回調査では性別・役職別に分類した全ての階層で「定める必要はない」という否定的意見が「定めるべきである」という肯定的意見を上回っていた。しかし今回については図 5.15 を見ると①大学・高専等の女性准教授 55%・女性講師 53%・女性助教 55%・女性助手 60%と「定めるべきである」という肯定的意見が優位に立ち、また女性教授・女性任期なし研究員で「定めるべきである」「定める必要はない」がそれぞれ 50%となって、すなわち女性では、低位の職位にいくにつれて数値目標を必要とするという意見が多い、という現象のエビデンスになっている。男性においては全ての職位で「定める必要はない」という否定的意見が、「定めるべきである」という肯定的意見を上回っている点については第三回調査とは変わっていないが、その割合については前回に PI の男性が「定める必要はない」について 77%、管理職の男性が 79%であったことと比べると、今回は執行部の男性が 63%、教授の男性が 73%とやや減少して、「定めるべきである」という肯定的意見の割合が少し増えている。第三回で男性ポスドクは「定めるべきである」が 11%、男性の学生は 20%であったが今回は任期付き研究員の男性が 12%とあまり変わらないのに比べ、男性の学生は「定めるべき」33%と肯定的意見が少し増えたことがみてとれる。

また男女差についてみてみよう。実に面白いことに、①大学・高専等では例外なく全ての役職において、「定めるべき」という肯定的意見の支持者は男性よりも女性が多く、また役職が下がるにつれて、男性と女性の差がますます開くのである。否定的意見は、男性助手 100%・男性任期付き研究員 88%と男性の下位の役職で相対的に多くなっており、特に男性助手での肯定的意見ゼロが著しい。「下位の役職ほど、女性は男性より数値目標を強く希望」することが読みとれるということになる。なお、数値目標を現在まだ導入していない現場ほど否定的な見解が多いということは、女性の採用数値目標が第 5 期科学技術基本計画で再び繰り返し設置された根幹の理由についての説明の不足に一因があるということから、我が国の今後の課題を示唆しているともいえよう。

さて②研究機関においての今回の結果について考えよう。第三回調査では、男性の任期付き NPI の 14%、男性ポスドクの 11%、女性の任期付き NPI の 39%、女性ポスドクに 48%が「定めるべき」という肯定的意見を持っていたが、男性の任期付き研究員の 18%、男性任期なし研究員の 24%、女性の任期なし研究員の 31%、女性任期付き研究員の 39%が今回は「定めるべき」と答えていて、男性では「定めるべき」がやや増加、女性ではやや減少している。一方では男性理事の 87%、男性ユニット長の 80%、男性グループ長の 84%、男性主任研究員の 82%が、今回は「定める必要はない」と述べていて、否定的な意見が残念なことに少し増えている。

③企業については「定めるべき」が①の大学・高専等および②の研究機関よりも少ない割合になっている。もともと数値目標の設定そのものが企業では少ない上に、数値目標がなくてもかまわないという意見が、大学・高専等、研究機関に比べて根強いように見受けられる。男女差の開いているのは課長と一般社員であり、いずれも「定めるべき」では女性が優位に立っていて、男性課長 24%、女性課長 41%、男性の一般社員 22%、女性の一般社員 28%が数値目標の導入を必要と考えている。

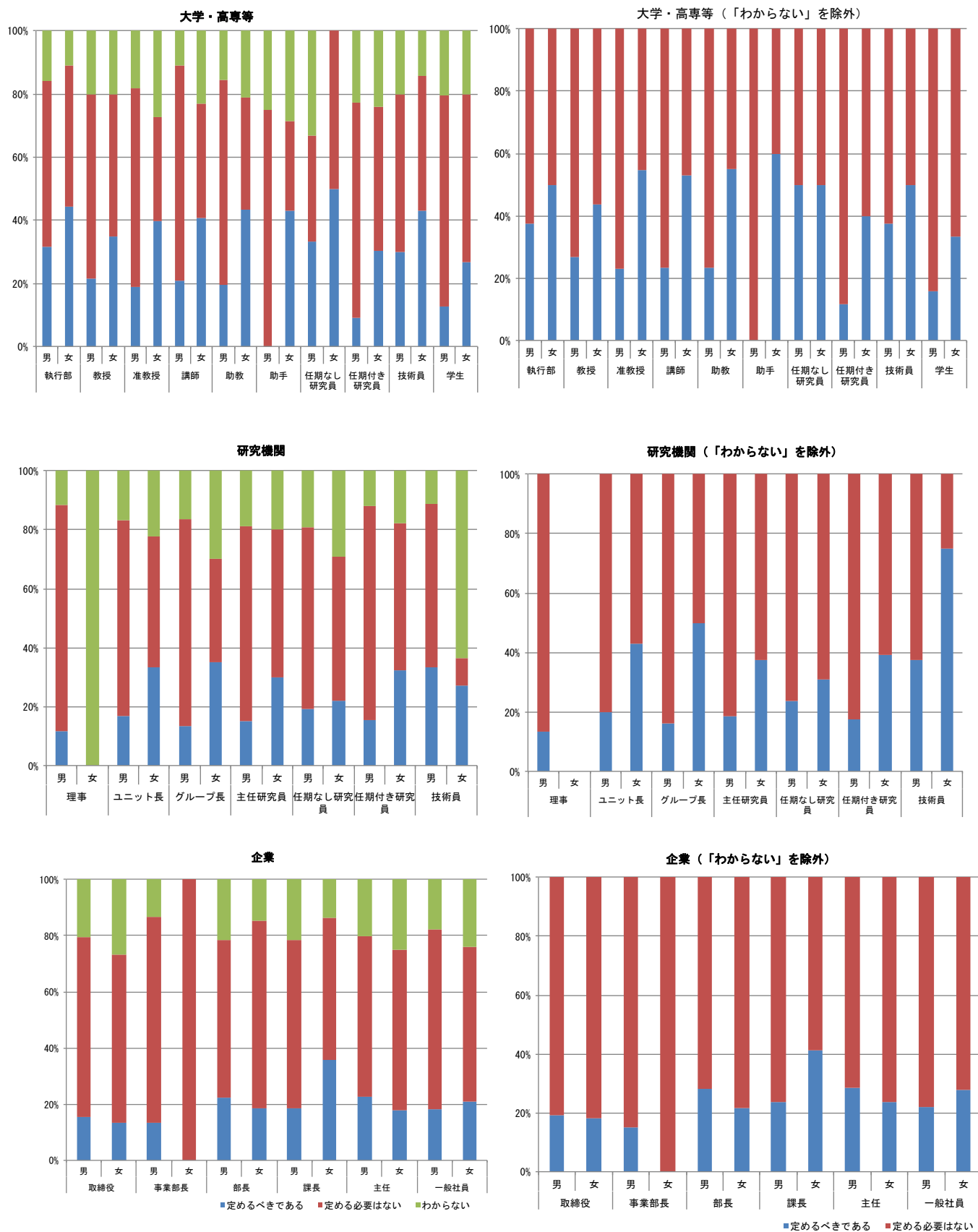


図 5.15 数値目標の必要性（役職別）（単数回答）

第三回では「定めるべき」では全ての職位において女性が優位に立っていたが、今回の企業では女性による「定めるべき」という意見は、他と比較すると少ない場合が多いようにうかがえる。これは、第4期に引き続いて第5期科学技術基本計画においても、女性研究者の採用についての数値目標を立てている目的の理解と周知がまだ十分ではなく、我が国がなぜ、女性研究者採用の数値目標を国を挙げて定め、なおかつ5年経ってもまた同じ目標を掲げなくてはならない国であるのかということ、根本的に考えるべき節目に来ているのかもしれない。女性採用数値目標に関しては自由記述数が多く（図6.4）、かつ男性の記述が85%と圧倒的に多い特徴を有していた。記述内容については6.2(iv)女性研究者採用の数値目標を参照のこと。

5.6 まとめ

2003年に男女共同参画学協会連絡会による第一回調査が実施され、男女共同参画に必要なこととして「職場環境整備」が挙げられた[1]。男女共同参画に関連する施策は「育児からの復帰支援（RPD制度）」、「女性研究者支援モデル育成事業」、「女子中高生理系進路選択支援事業」および「女性研究者採用の数値目標」の4つが2006年にスタートし、その後、一部形を変えながら今回の調査に至るまで10年以上にわたって継続されている。本章で見てきたとおり、これらの施策についての認知度は少しずつ上がっており、認識も女性全般および男性のPIにおいて肯定的な割合が増加している。

一方で、特に男性のNPIを中心に、こうした施策に対する否定的な認識は根強い。こうした層では第二回、第三回調査と比べ、むしろ否定的な認識が強まっている様子もうかがえた。否定的な認識の回答割合の高い分野は、職の獲得競争が激しく任期付き雇用者の割合が高い分野と一致する（図1.25、図5.4）。したがって、数値目標の設定や女性限定公募の普及」といった積極的是正措置によって、男性のポスト獲得のチャンスが減るのでは、との不安が否定的認識の根底にあると推察される。しかしながら、日本の女性研究者の割合は依然として先進国の中で最も低い水準にあり、特に理学・工学・農学系の女性研究者比率は諸外国に比べて著しく低い[2, 3]。佐藤らの調査[4]では、1991年から2015年の間に、理工農系教員の女性比率は2.5%から9.5%に上昇しているが、この間に理工農系の教員はおよそ28,305人から17,678人と、10,600人あまり減少しており、女性教員は人数の上では974人しか増加していないことが示されている。

女性研究者の登用は個人の競争という視点ではなく、イノベーション創出者の確保、次世代の育成といった日本の科学全体の問題であることを正しく認識する必要がある。そして、それを可能とする制度改革、意識改革が不可欠である。管理職、PIはこうした考え方に触れる機会も多く、結果として認知度が上がり、女性登用の必要性についての認識も肯定的になっている。今後、若手、NPIも含め、研究者全体に、科学の進展と社会の発展のために多様な人材を確保することの重要性について、適切な啓発の機会を作る必要があろう（6.2参照）。

最後に、人材の多様性を確保するための制度改革、意識改革の先行事例として、ADVANCE（アメリカ合衆国）[5]とAthena-Swan（イギリス）[6]の例を挙げておきたい。

米国科学財団（NSF）の女性研究者支援プログラム、ADVANCEでは、大学・研究機関の変革（Institutional Transformation）を主要な目的としているが、その核心は、採用や昇進人事の場で負

に働く「無意識のバイアス- Unconscious Bias -」の影響をできるだけ減らすことにある[7, 8]。米国の多くの大学では、人事選考委員会のガイドラインを設け、その一環として人事委員会メンバーに「無意識のバイアス」に関する講義の受講を義務付けている[9]。

一方、イギリスの ECU (Equality Charters Unit) の認定制度 Athena-Swan は、各大学や学部の男女共同参画推進についての指標を設け、その指標の達成度に応じて各大学・学部「金・銀・銅」メダルを授与して認定している。最近では医学系大学・学部からの大型研究費の申請には、「少なくとも銀メダル以上の認定が必要」という条件が課されるようになり、大学・研究機関の男女共同参画の推進に影響力を持つようになってきた。

指標の設定とそれに基づく評価制度の確立は、数値目標の設定を補完するものとして、第5期科学技術基本計画の【参考】でも明記されている[10]。本学協会連絡会においても、2015年8月の政府に対する要望書の中で、GEMST (ジェムエステイ : Gender Empowerment Measure in Science and Technology) という指標の設定を提案している[11]。施策として指標の設定と評価法を具体化すべき時期がきたといえよう。

[1] 男女共同参画学協会連絡会 (2004) 21 世紀の多様化する科学技術研究者の理想像－男女共同参画推進のために－, p. 36

[2] 内閣府男女共同参画局 (2016)、男女共同参画白書平成 27 年度版、第 2 節 研究分野における男女共同参画. http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zentai/html/honpen/b1_s06_02.html

[3] 総務省統計局 (2015)、平成 27 年度科学技術研究調査. 「研究主体. 組織別研究関係従事者数」. <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001063245&cyclo=0>

[4] 佐藤恵、平田典子、酒井英嗣、大坪久子 (2016) 自然科学系女性大学教員の動向、日本大学歯学部紀要 44、69-75

[5] ADVANCE Welcome. <http://www.portal.advance.vt.edu>

[6] ECU's Athena-Swan Charter. <http://www.ecu.ac.uk/equality-charter-marks/athena-swan/>

[7] ADVANCE Program Brochure. <https://www.nsf.gov/pubs/2009/nsf0941/nsf0941.pdf>

[8] 無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか? (男女共同参画学協会連絡会) http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2017/UnconsciousBias_leaflet.pdf

[9] Searching for Excellence and Diversity, WISELI. <http://wiseli.engr.wisc.edu/searchguidebooks.php>

[10] 第 5 期科学技術基本計画 参考：第 5 期科学技術基本計画における指標及び目標値について. <http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index5.html>

[11] 第 5 期科学技術基本計画及び第 4 期男女共同参画基本計画に対する男女共同学協会連絡会からの要望, 平成 27 年 8 月. <http://www.djrenrakukai.org/request/Youbou20150804.pdf>

第六章 自由記述回答

男女共同参画学協会連絡会による第四回大規模アンケート調査においても自由記述回答欄が設けられ、4,571名から自由回答が寄せられた。本章では、これらの自由回答を分析し、回答者の特徴とともに回答から見てきた自然科学系の研究者・技術者が置かれている現状、問題点、意識および要望などについて取りまとめた。

6.1 基礎データにみる自由記述回答者の特徴

寄せられた自由記述回答は、合計4,571名（男性3,192名、女性1,379名）であり、アンケート総回答者数の25%に相当する。回答者の性別・年齢別・職域分類別の分布を図6.1から3にまとめた。全女性回答者の28%、全男性回答者の24%が記述回答を寄せたことになる（図6.1）。

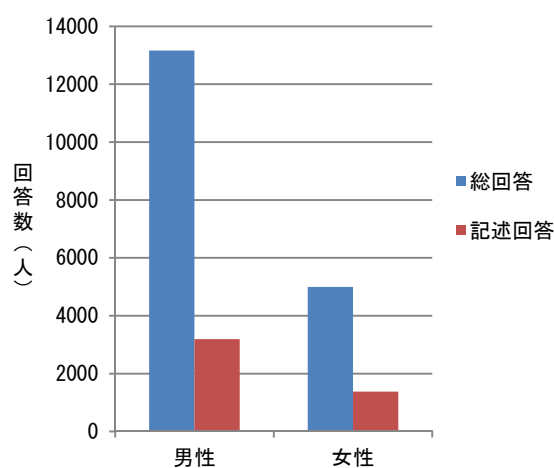


図6.1.1 総回答数と記述回答数

年代別に見ると、男女ともに30歳代から40歳代の記述回答が多く、男性で56%（1,779/3,192名）女性では66%（909/1,379名）を占めた（図6.2.1）。この記述回答者の年代別分布は、アンケート総回答者のそれにほぼ重なる（第一章、図1.1参照）。しかし、年代別の総回答者に対する、記述回答者比率（男女別）を見ると、女性記述回答者のうち35歳以降の比率が男性よりも高く、特に、45歳から65歳未満の年齢層で男女間の差が大きい。これより、特にこの世代の女性の問題意識の高さ、関心の強さ、置かれている状況の厳しさをみて取ることができる（図6.2.2）。

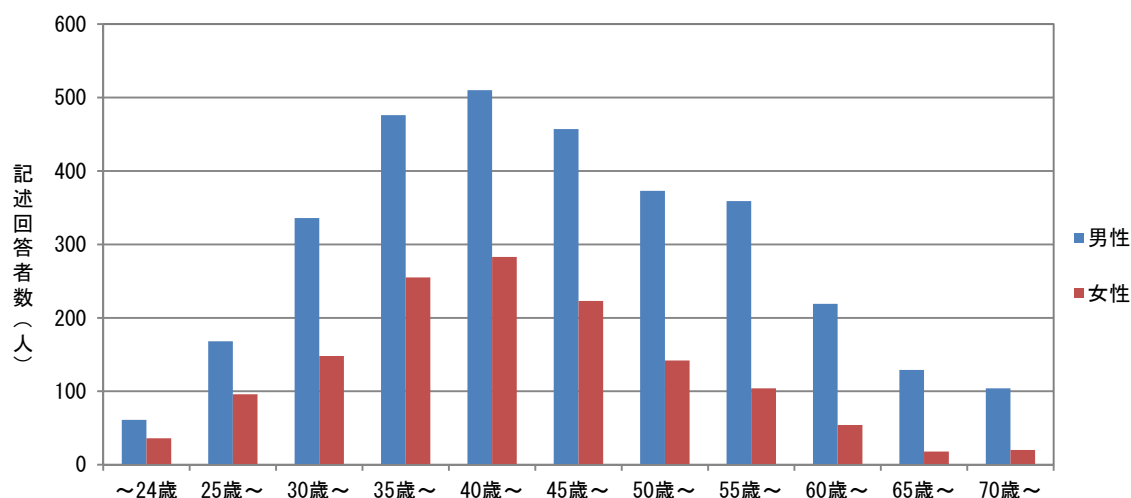


図6.2.1 性別・年齢別記述回答者数

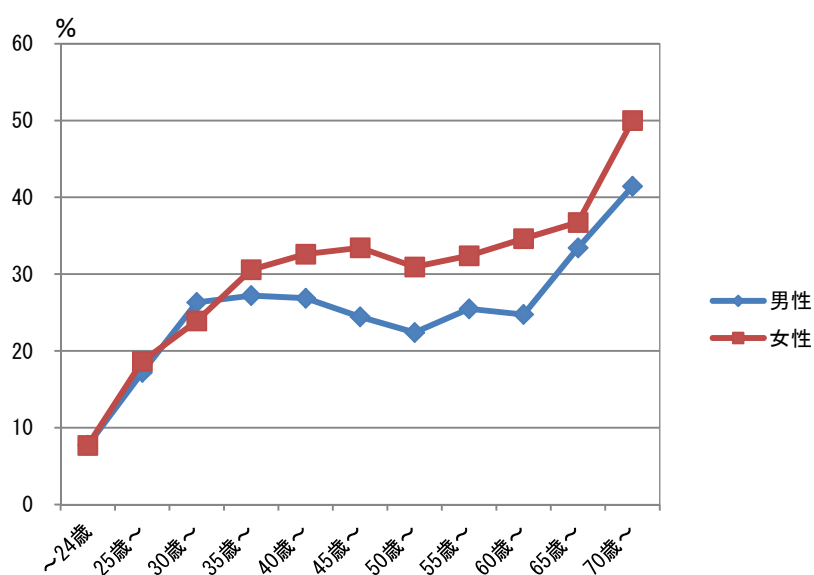


図6.2.2 性別・年齢別記述回答者の割合

職域別の記述回答分布を図 6.3.1、図 6.3.2 に示す。各機関ごとに、どのような職位の方からの記述回答があったかがわかる。

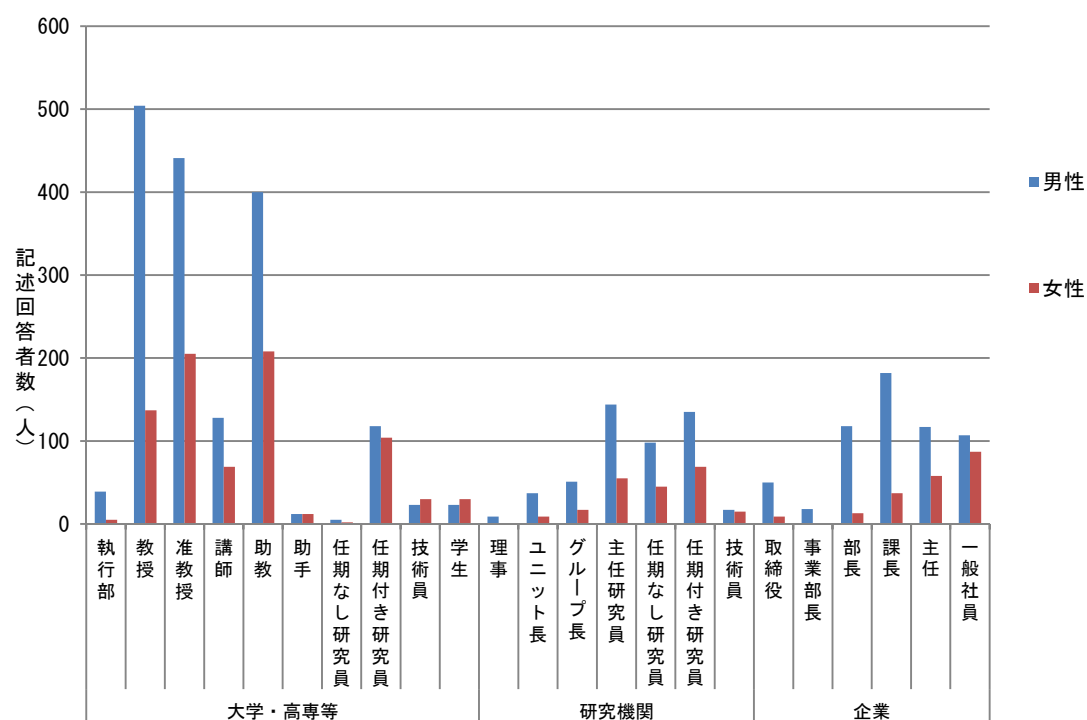


図6.3 記述回答者数（職域別）

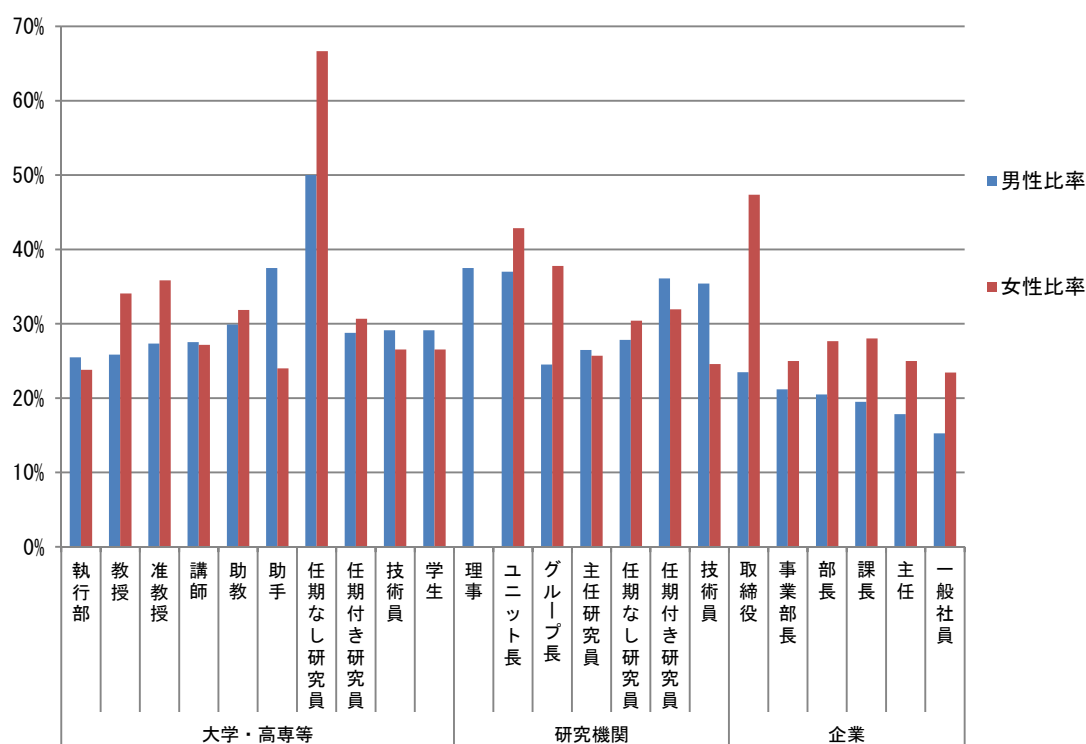


図6.3 記述回答者の女性比率（職域別）

6.2 自由記述欄に多くみられた回答

今回の自由記述回答を次のように分類した。
 (i) ワークライフバランス、(ii) 任期付き研究員(ポスドク)制度、(iii) キャリアパス、(iv) 女性研究者の数値目標、(v) 中学高校生等の進路選択促進、(vi) 意識改革の必要性、(vii) その他。これらの記述回答は第二回、第三回アンケートでも多く寄せられた回答で、依然として各問題が十分に解決されていないと考えられる。この分類項目の各回答数を図 6.4 に示した。なお、一つの回答に複数の項目が含まれる場合があるため、延べ回答数は、回答者数よりも多い。

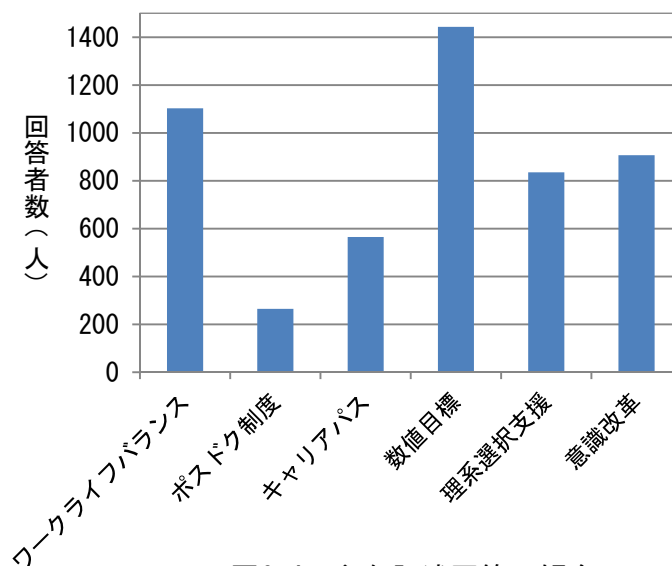


図6.4 主な記述回答の傾向

以下に、アンケート記述回答を項目別に抜粋して考察した。

(i) ワークライフバランス

ワークライフバランスに関する記述回答は、約 1,100 件（記述全体の約 24%）であった。内容を以下の 4 つの項目に分類した。

① 長時間労働に関する意見

男女ともに現在の労働環境の是正を求める声が多かった。一方で、少数ではあるが、男女ともに「長時間の研究時間」を確保したいという声もきかれた。研究を単純な労働と区別することの難しさといえる。

〈長時間労働の是正を〉

- ・理系に限らず女性の多くが、男性と同じ働き方（過剰労働）をすることにより就業維持している現状なので、日本全体で現在のワークライフバランス欠如を変えなければ、女性の就業率、管理職率は向上しないと思う。(60 歳代・女性)
- ・短時間で仕事を終わらせるより、長時間仕事をしている方が頑張っていると評価される日本の職場環境自体が問題。(40 歳代・男性 子どもあり)
- ・大学の会議は（昼間は授業があるため）夕方から開始され、大学院生に社会人が居る場合は、ラボでのミーティングは夜から。このシステムを変えないと女性が増えることはまず無い。(40 歳代・女性)

〈十分な研究時間を確保したい〉

- ・研究分野で成果を出すためには、長時間研究に専念できる状況が不可欠。(40 歳代・男性 子どもあり)
- ・保育所・学童等の充実を優先してほしい。長時間研究できる環境を。(30 歳代・女性 子どもあり)

② 同居支援に関する意見

専門職の職場が限られるため別居を余儀なくされるケースが多い。これに対して、同居しつつキャリア形成が続けられるためのポジションの提供を望む声があった。また、別居結婚での育児に対する支援や社会整備の必要性や法制度の不備を指摘する声も上がっている。この点に関しては、早急な解決が望まれる。

〈別居を解消するための帯同雇用などの制度の設置〉

- ・夫婦が同一の研究機関で勤務することをエンカレッジする制度。(40 歳代・男性)
- ・結婚後、約 2 年別居したのち同居、子供をもうけて再び別居した経験から、別居で、かつどちらも任期制である場合、再び同居する努力が虚しくなるため、出来るだけ同居を出来るようにしていただきたいです。というのも、現在は一人で赤ん坊を育てながら仕事と両立させていますが、大変体力的に限界を感じています。家族は、私の転勤についてくることが出来ずに、近隣におらず、頼みの綱は保育園とファミリーサポートです。が、レベルが一律に高くはないです。夜中に子供が病気や夜泣きをすると、翌日の仕事に響くのは、仕方のないことだと諦めねばならないのでしょうか。私はキャリアをあきらめながら、子育てをしている現状です。周囲の女性研究者にも、夫と別居で仕事をしていて動作や目つきが陰しくなっている人間が幾人かおられます。私たちをどうか助けて頂きたいです。(30 歳代・女性)
- ・既婚の女性研究者において家庭と研究の両立における最大の問題は、やはり、家族と一緒に暮らしながら研究を続けられるかという問題だと思います。家族と一緒に日常を暮らせずに仕事を続けるという事は、そもそも、家庭と研究の両立の根幹が壊れている事を意味しています。妻の仕事のために夫が仕事を辞める事は、社会的に受け入れられにくい事から、家族を守るために多くの女性研究者は自らのキャリアを捨てる事が多く、この問題を根本的に解決できなければ、いくら新しい女性研究者を増やしても離れていく女性研究者も同時に増えていき、結果、独身女性研究者が増えない限り、女性研究者全体が増える事は難しいと思います。家庭の事情により移動をせざるをえない女性研究者において、研究を続けられるポストを全国の大学や研究機関が常に提供する制度があれば（給料は少し低くても、正式なポジションがあり、大学の設備を使えて、研究費の獲得や研究が自由にできる環境）、女性研究者が職を辞めることはまず絶対ないですし、当然女性研究者の割合も絶対増えると思います。(30 歳代・女性)

〈別居結婚に対する育児支援〉

- ・別居結婚でも子供が持てる育児支援策。これは、世の中のシングル・マザーに対する支援にもつながる。(40 歳代・女性)
- ・科学技術分野は、自分の専門にあった所属を選択するしかなく、実は勤務地の自由度が低い職種だと思います。そのため、夫婦同居を前提とすると、両者が自分のキャリアを追い求めるのが難しいと感じています。ですので、单身となっても育児や介護が必要な時に離職の必要がない社会基盤の確立が、最も重要と考えます。(50 歳代・男性)
- ・女性が子供連れで、夫と離れた地域に赴任した場合、単身赴任ではないとして単身赴任手当が支払われないなど、女性にとって不利益な、男性中心社会を想定した旧来の（法）制度が、今も継続適用されている現実がある。男女を問わず、子育てや介護と両立しながら仕事を継続できるよう、実情にあった社会制度、法制度の改善・整備が望まれる。(60 歳代・女性)

③ 育児に関する意見

ワークライフバランスに関する記述回答を残した男性の 73%、女性の 59%が「子どもあり」と答えており、ワークライフバランスへの関心と子どもの有無には密接な関係があることがうかがえる。女性からの出産・育児にかかわる制度の充実を求める意見は男性の意見よりも、より具体的かつ多様であった。男性からは、育児に積極的に参加できる環境を望む意見が多数あった。特に、30、40 歳代の男性は、上の世代からは仕事にフルコミットすることを期待され、家庭では育児への参加を期待され、それらの板挟みによって厳しい状況に置かれていることがうかがえた。さらに、現行の制度では大学院博士課程の時期に出産・育児が困難であることが、女性の進学を妨げているとする意見がある。学術振興会の特別研究員が、保育園入園のために必要となる雇用証明を取得できることが周知されていない状況もうかがえた。早急の対策が望まれる。

〈保育所の拡充〉

- ・出産後の保育所の確保が大変だった経験があるので、保育所にいつでも誰でも入れる社会になればいいと思います。保育所の空きを探すために方々へ電話をかけ、産後の未回復の体調で首のすわらない子どもを抱えて何か所も見学しに回り、挙句どこにも入所できなかった時の焦りと絶望が忘れられません。保育所の確保の難航は、確実に復職の意欲を削ぎます。(30 歳代・女性)
- ・職場の事業内保育所が拡充されることを強く期待します。画一化された勤務時間の見直しとともに、子供をすぐに預けられる場所が何より必要だと思うからです。(20 歳代・女性)
- ・博士課程の学生のときやポストドクのときが産後時期で、そのときに保育園に子供をあずけられないことがキャリアが切れる致命的な理由なので（特に学生が子供を保育園にあずけるのは不可能）、まず保育園問題を改善してから、他を考えるべき。保育園がない大学にいたばかりに博士課程を中退しなければいけなくなった多くの学生をみると、教員がそれぞれの勤務先に保育園をつくる活動くらいはできるかもしれない。(40 歳代・女性)

〈育児休業に伴う補助人員の配置〉

- ・研究が調子に乗ってきた 30 代で、出産のため休業したり、育児のために仕事量を減らさざるを得ない状況。休業中は代替職員もなく、専門職であるがゆえに、産休代替にアルバイトなどを雇えばよいわけでもなく、研究職の女性参画は難しい。(30 歳代・女性 子どもあり)
- ・育児休業を取れば取るほど、授業担当など同僚の負担が増える。(30 歳代・女性 子どもあり)
- ・大学など、研究以外にも教育の義務のある部局では、たとえ 2-3 名が同時に長期休暇を取っても交代要員がいるような、余裕ある人員配置を実現しないと、男性も女性も子供の面倒を見るための休暇を取れず、男女共同参画は不可能。専門性が高いため、期間限定の代替要員の雇用は困難であり、任期のない職種の人員に余裕を持たせないと難しい。現状は定員減ばかりで、まったく逆行している。(40 歳代・男性)
- ・海外の研究機関では、技術職員や秘書を常勤職員として雇っている。男女の研究者とも、事務系の雑務や機器の管理業務等に割く時間を削減できれば。(30 歳代・女性 子どもなし)

〈育児期間の勤務体系の多様化〉

- ・第一線で研究を続けるためには、研究時間を一定時間確保することが必要不可欠です。研究時間確保のため、雑用を一定期間は一切免除するくらいの制度は必要です（40 歳代・女性）。
- ・育児が必要な期間に休業せざるを得ない中でも、在宅でも何らかの研究開発に従事できる仕組みづくりが必要である。（50 歳代・男性）

〈男性が育児に参加できる制度の充実や配慮〉

- ・0 歳児段階でも希望者は復帰し易い環境を、職場制度としてだけではなく配偶者を含む親族・社会的風潮として作る必要があると思う。また、産褥期と産休/育休からの復帰時にそれぞれ配偶者が育児休業を分割して取得できるような制度が整備されれば、家庭において夫婦共同で育児を行う意識作りの支援として良いと思う。（40 歳代・女性）
- ・共働きで育児を折半している場合には妻だけでなく、夫に対する支援や配慮も必要である。私とその夫の立場だが、何らかの配慮があった経験はゼロで、子供が病気になるなどのトラブルが発生すると生活が成立しない。（30 歳代・男性）
- ・（男性に）育休を取得させることを会社に義務づけ、10 歳未満の子供のいる男性が週 40 時間勤務すると会社に罰則が課されるような制度にするぐらい強硬な手段でないと、育休取得による将来のキャリアダウンなどで育児よりも仕事をせざるを得ない脅迫感にかられる男性が多い現状では、育休取得人数は増えないと思います。（40 歳代・女性）
- ・男性も昔に比べ家事・育児に対する期待が多くなっているにも関わらず、上の世代には事情を理解できない男性が多い。（40 歳代・男性 子どもあり）

〈博士課程の大学院生や学術振興会特別研究員の出産・育児に対する制度不備〉

- ・課程博士を修了するまで、一般的には 27 歳まで、ほぼ無収入であることが、進学への妨げになっていると思う。（中略）女性はその間無収入であることや、その間に結婚育児といったライフイベントが、社会人である場合と比べて大きく不利と感じられる点で、研究が面白くても諦めているように思う。（中略）そうした面を金銭的にサポートするのが国の役割ではないだろうか。（30 歳代・女性）
- ・ストレートで博士号を取得したとき 28 歳だが、その後の就職先でキャリアアップを図ろうとすると、卒後数年間の妊娠は容易ではなく、進学の選択肢は外れがちである。この点を改善するには在学中の育児を様々な点でサポートするシステムづくりが必要だと思われる。（20 歳代・男性）
- ・学振特別研究員が学振とも受け入れ研究機関とも雇用関係にないという状態は改善すべき。例えば、勤務時間が設定されていないため、保育園の入園申し込みのときに勤務時間を証明してもらえず、点数が付けられず入園できない事態が生じる。（30 歳代・女性）
- ・学振では出産育児の場合、採用を中断しなければならない（中断している間は給料はもらえない）。一方、ドイツでは子供ができると、男性女性に関わらず、自動的に採用期間が 1 年間延長される。（30 歳代・女性 子どもなし）

〈育児状況に対応した勤務支援制度や評価方法の改善〉

- ・育児、介護は男性がやろうと女性がやろうと仕事時間をとられることに変わりはない。その負担を本人の努力だけでカバーするのには限界がある。勤務支援制度や評価方法改善などが必要であると思う。（30 歳代・女性）
- ・産休をとり、現在も育児中で研究が遅れがちです。実際、出産後の 1 年は、共著も含め論文、学会発表が皆無です。現在の科研費の申請書では、介護、出産、病気等での研究の停止期間を明記する場所がなく、純粋な研究業績だけで判断されてしまいます。研究休止期間を書く場所を設ける、産休、介護休暇、病気での休暇の間の業績は問わない等、恩赦があるといいのにと感じます。（30 歳代・女性）
- ・育休復帰後、新規に復帰者向けの研究費を申請しようとしても 4 月末〆切のものが多く、6 月復帰だった自分には使えなかった。育休復帰後、1 年以内のような申請〆切のものが増えると良いと思う。（40 歳代・女性）
- ・女性は、出産、育児で、どうしてもキャリアを進めるのが遅くなるので、科研の若手研究者という定義を年齢で切るのを止めてほしい。私の分野の研究職は、現場経験も必要とされるので、猶更、年齢が上がる。（40 歳代・女性）
- ・核家族化が進み、保育園を増やすのは必要条件ではあるが、実際に十分条件とはほど遠いことを実感している。子供が病気になった際の病時保育はあるが、そこまでして働かなければいけない現在の環境、そして早退しにくい職場の雰囲気は非常に難儀である。上の世代の不理解ほど困るものは無い。（30 歳代・男性）
- ・女性の割合が増えれば良いというものではない。男性、女性ともにワークライフバランスを改善し、お互いに理解尊重しあって働くことが重要だと思う。（30 歳代・女性）
- ・男性のワークライフバランスへの意識改革を促進する取り組みがあるといいです。（40 歳代・女性）

- ・研究費で雇われているポスドクは専念義務等により社会的活動が制限されており、物扱いされている。ポスドクにも研究以外の仕事をするのを許可しないとキャリア形成も偏ったものになり、ワークライフバランスも考えにくい。(40 歳代・女性)

④ 介護に関する意見

介護に関する記述回答は、50 歳代以降の女性に顕著であった。育児とは異なり、介護は不確定要素が多いため、その部分を制度に取り入れて欲しいという経験者の声もきかれた。

- ・服務関係者・執行部が介護の実態を知らな過ぎるのでは。(50 歳代・男性)
- ・サポートが育児に偏っている。介護のサポートも充実すべき。(50 歳代・女性)
- ・現在、介護中であるが、介護休暇の取得日数、要件等が実情に比べ不十分。(50 歳代・女性)
- ・介護については、職場の理解、行政の支援が無ければ、離職し、貧困へ向かうだけなので、支援の拡充、周知を徹底して貰いたい。(40 歳代・男性)
- ・育児や介護による離職を防ぐことはもちろんのこと、助成金などの年齢制限撤廃を含め、育児や介護には長期間にわたり仕事の速度が遅くなることを全ての人が理解して許容して欲しい。その時期が終わったら再度評価される仕組みが欲しい。(40 歳代・女性)

(ii) 任期付き研究員（ポスドク）制度

任期付き研究員（ポスドク）についての自由記述は約 270 件（記述全体の 6%）あり、男性約 150 名（うち任期付き：約 60 名）、女性約 120 名（うち任期付き：約 70 名）がこの件についての意見を述べていた。また、回答者のうち約 70%が 30 歳代（約 90 名）と 40 歳代（約 100 名）に集中しており、これら意見が今まさに任期付き研究員として働いている研究者、または経験者の現場の声であると考えられる。

① 任期付き研究職がライフプランに与える影響に関する意見

任期付き研究職に就いた研究者は男女とも結婚・出産などの将来設計が立てにくいこと、定職でないため配偶者と別居となる確率が高くなることなどが意見として挙がっていた。特に、この項目に関連する回答をした女性の半数以上（任期付き研究員：約 40 名、任期なし研究職：約 25 名）が「出産、育児、子育て（子ども）」というキーワードをともに用いて記述をしており、任期付き研究員でこれらに関わる問題が生じていると考えている女性が多いことを示している。その多くは、重要なライフイベントである出産が博士課程期間、および任期付き研究職を経て定職を得るまでの期間と重なるために出産・育児かキャリアかという選択を迫られ、このことが女性の進出を妨げているという意見であった。さらに、任期付き研究職に就いている研究者に対する育児支援の不備や別居問題の意見がみられた。これらの問題に対する早急な取り組みが望まれる。

〈定職を得るためには、出産・育児を諦めなければいけないのか〉

- ・任期付きであるが故に、転職が必要な場合、転職後は出産も躊躇するケースを周りでも良く聞かし、周りの無言の圧力故に妊娠についても考えられないという話もよく伺う。しかし、それでは、任期付きの研究者は一体いつ出産をすればよいのか？(30 歳代・女性 任期あり)
- ・学位取得後に、安定した研究ポストが無い。5 年任期のテニュアトラック助教で女性の採用率を高めても、将来のキャリアを考えると、出産、子育てを諦めて業績を出さざるを得ない。出産、子育てのタイミングを考えると、最低でも 10 年間の任期は必要。(30 歳代・男性 任期あり)
- ・任期付き制度・ポスドクなどの勤務形態では、結婚・出産などの将来設計が立てにくく、出産かキャリアかという選択を迫られるケースも多々ある。出産も研究もあきらめないでいい研究環境、男女ともが家事・育児・介護にかかわれるような勤務環境が整備されることを切に願う。(40 歳代・女性 任期なし)

- ・アカデミックな分野においては、常勤職や上位の職などのポストがあまりにも少なすぎて競争が厳しく、男女を問わず仕事を優先して業績を上げた方が生き残れるような状況になっている。この場合は男性においては、家事を配偶者に丸投げで、女性の場合は、結婚や出産を諦めている方が多いように感じる。
(40 歳代・男性 任期なし)

〈配偶者との同居が難しい〉

- ・高い競争率を勝ち抜いて正職員になる上で、配偶者との別居やそれにとまなうライフプランの変更を余儀なくされている。家庭と仕事の両立を図るには、安定した職種（任期なし）に就くことと配偶者との同居促進を両立できる仕組みが必要である。(30 歳代・女性 任期なし)
- ・別居を当たり前のように考える制度は良いとは思えない。(40 歳代・女性 任期あり)
- ・アカデミックポストが少なく、配偶者が研究者の場合、多くが別居を余儀なくされている。配偶者に対する雇用について支援策を行うべきである。(40 歳代・男性 任期なし)

〈任期付き研究員では認可保育園への入園が難しい〉

- ・妻がポストドクとして働いているが、契約更新が約束されていないため、認可保育園申し込みの際に内定が取れていない状態になる。内定が取れていないと、認可保育園の利用調整指数は低くなり、結果的に認可保育園に入れない状態が続いている。認可外保育園に入れることで経済的負担が多くなり、研究時間も思うように取れない悪循環に陥っている。(30 歳代・男性 任期なし)

② 公募の年齢制限に関する意見

研究職の公募には年齢制限（または博士号取得後年数の制限）が条件として付記されている場合が多い。しかし、出産・育児により研究を中断した女性研究者が職を得るためには、その条件が障壁となっていることが多いことがうかがえた。

〈公募の年齢制限が出産・育児を終えた女性の復職を困難にしている〉

- ・公募に 40 歳未満の年齢制限をかけないでほしい。結婚出産を終えたらもう応募すら許されないことになる。子供がいる女性研究者を対象とした採用制度があって初めて、女性率上昇と出生率上昇が期待できるのでは？(40 歳代・女性 任期あり)
- ・テニュアトラック制度では「若手研究者」として、女性の出産・育児を考慮せずに一律「40 才以内」という定義がなされており、女性に対する配慮が不足している制度設計になっている。このようなことも男女共同参画の障害となっている。(60 歳代・男性 任期なし)
- ・近年、比較的若い研究者（30 歳代前半）を採用する方向へとシフトしているようだがこれまでポストドクなど安定雇用されなかった多くは 40 歳前後である。これは、これまで任期制で耐えてきた 35 歳～45 歳の世代、まさに現役の子育て世代への裏切り行為であるとも思える。(30 歳代・女性 任期あり)
- ・ポストドク期間に出産・育児するのがキャリア形成に大きなマイナスになるのが、女性研究者比率が少ない原因である。出産・育児による離職期間を差し引いて、研究に従事してきた期間を算出し、業績評価する仕組みが必要。(40 歳代・男性 任期なし)

(iii) キャリアパス

キャリアパスに関する記述回答は 565 件（記述全体の 12%）寄せられ、その約 60%は男性からの意見であり、男性にも関心の高い問題であることが明らかとなった。意見は女性の採用・昇進、採用時の年齢制限、適切なロールモデルの不在、学会等での女性の積極的登用の必要性、および運営交付金や基礎研究のための研究費の減少など、多岐にわたって女性のキャリアパスを困難にしている様々な問題が指摘されており、改善のための早急な取り組みが求められる。

① 女性の採用・昇進に関する意見

女性の採用・昇進に関しては、以前と比べて改善されたところも多いが（第2章参照）、まだ根強く女性に対する偏見は残っていると感じている女性が多い。また女性から、会議の開催時間など時間的制約により管理職への昇進等に影響するとの意見もあった。一方、女性管理職の育成については、女性の意識改革も必要という意見が男女ともにあった。

〈女性研究者への偏見や昇進後のセクハラ〉

- ・昇進したり、賞を受賞したときに、女性推進だから配慮されたところと周囲に言われて非常に傷ついたことがある。（30歳代・女性）
- ・どうしてもマンパワーが大事と思っている男性研究者にとってはまだ女性研究者は邪魔な存在という先生方もいるようだ。（40歳代・女性）
- ・「差別意識や偏見はない」と思っているけど自覚していないだけで実は持っている人は多い。自覚無く男女の役割分担や性別により異なる評価をしている事に気づかせる研修会等を職場や大学の授業に取り入れて欲しい。（40歳代・女性）
- ・女性幹部養成は結構だが、実績作りのために無理に不適格者を昇格昇任させてはいないだろうか疑問を持つことがある。（50歳代・男性）
- ・大学では研究室単位で研究費を管理しているが、出産などの休業は法律に従い認められているものの、その期間中の経費負担は研究室に課されるため、有給休業の可能性のある者の雇用は避けざるをえない。（50歳代・男性）

〈女性が管理職に就くための障壁〉

- ・会議が夕方以降が多く、子育て世代は時間のやりくりに限る。（50歳代・女性）
- ・職場としては女性の雇用、昇進を進めようとしているが、女性自身に管理職になりたくないという意識が強いので、苦労している。その背景には研究を続けていきたいという気持ちと、管理職となった場合の生活への影響を考慮しているのではないかと。（60歳代・男性）
- ・現状は女性に対する（女性としての特性を見極めたうえでの）育成が決定的に不足している。（60歳代・男性）
- ・女性の管理職が少ない中では女性の意見は反映されないことから、まずは管理職へ半分女性を登用すれば、組織の考え方が男性に偏ったもので無くなっていくのではないかと。（40歳代・女性）

② 年齢制限に関する意見

採用時の年齢制限が、育児を終えた後の復帰を妨げる要因となっているため、女性の応募を増やす方策として年齢制限の撤廃や定年の延長が有効であるとする意見が少なからずみられた。

〈採用時の年齢制限および定年の延長〉

- ・女性は子育て期間中は、仕事の能率が半分くらい下がることを考慮すれば、より長く働ける環境と、各種の採用において年齢制限を撤廃する必要がある。（40歳代・女性）
- ・文科省の主導で、子供のいる女性研究者は、子供1人につき3年分の年数を年齢から引いて就職などの選考をしてみてもどうか、また、子供の複数いる女性研究者は年齢制限を撤廃してはどうか。（30歳代・男性）
- ・育児休業や産前産後休暇を取得した女性に対して、雇用の年限（定年）を数年延ばしていただくことはできないでしょうか。（30歳代・女性）

③ ロールモデルに関する意見

現在、指導的な立場にいる女性の多くは女性の進出を妨げる様々な困難を乗り越えた、例外的な能力の持ち主であったり、出産育児を経験せずにキャリアを築いてきた人たちであり、適切なロールモデルとはなり得ないことが男女両方から指摘され、適切なロールモデルの必要性を多くの回答者が感じている実状が読み取れる。

- ・ロールモデルの不足が著しい。現在の指導的な立場にいる女性研究者は、超人的な人が多いので、標準的なロールモデルにはなれないと思われる。（40歳代・男性）

- ・男女共同参画のロールモデルとして講演される偉い女性研究者の方々は、ポストドク経験も無いエリート研究者ばかりで、現場で苦しんでいる女子学生や若手女性研究者とは状況が違いすぎて全く参考にならない。(40 歳代・女性)
- ・育児をしつつ実績も出して管理職についている女性研究者(適切なロールモデル)は少ないと感じます。(30 歳代・男性)
- ・日本での男女共同参画が進まない主な理由には、研究者として指導的地位におり尚且つ家庭と研究を両立してきた男性および女性のロールモデルがあまりにも少なすぎる事が挙げられると考えております。(30 歳代・男性)
- ・がんばってきたのに報われない先輩の姿は若い世代にとって良いロールモデルにはならない。(50 歳代・女性)

④学会等での女性の積極的引き立てに関する意見

学会運営への女性の参画を進めるためには、学会等で女性を積極的に登用することが効果的であるとの意見がみられた。

- ・海外では学会の口頭発表者を選ぶような場面でも、女性枠を定める又は女性を優先する場合があります(もちろん、内容を見た上で)。国は法整備をすると同時に、学会のトップにそのような指示を与えていく必要があると思います。(40 歳代・男性)
- ・各学会の年次大会などで座長に積極的に女性を登用すると、徐々に評議員、理事などの女性役員の増加につながると考えています。(50 歳代・男性)
- ・私が関係した学会では、女性は会員割合よりも高い確率で各賞を受賞しており、学会の要職にも登用されています。受賞者は自然に委員会や職務が増えますし、そうすべきですが、優秀な女性数は限られています。過剰に女性向けの賞や役職を押し付けると、負担になるかもしれません。(30 歳代・男性)

⑤その他

運営交付金の減少・基礎研究の研究費の抑制などにより、人員削減や競争的資金獲得のために男女を問わず仕事量が増大している傾向が指摘されている。これにより、子育て支援が遅れる、または十分な期間の産休を取れないケースもあるようだ。また、競争的資金獲得にはまとまった業績も必要となるため、出産や子育てで仕事が中断した女性には不利に働くという声も挙がっている。最近施行された卓越研究員制度については、人材の多様性確保の観点から、女性研究者のキャリア形成支援の立場に立った運用等の改善を求める意見がみられた。一方、旧姓使用については、最近の法整備などで改善がみられるものの、依然としてその不自由さを実感しているとする意見が多数みられた。

〈研究費および人件費の削減が及ぼす影響〉

- ・国立系大学への運営交付金の減少など、少人数で以前と同じ仕事量を求めている現状では、子育て中の女性にはとても荷が重い。子育て支援など、社会全体がもっと進まないと、頑張る女性、あるいはそれを支える周囲の人間が体調を崩してしまう。(40 歳代・女性)
- ・運営費削減と競争的資金拡充は、ライフイベントで活動の中断を余儀なくされる女性にはマイナス要因となる。(40 歳代・男性)
- ・学術界の将来に基礎研究費と人件費の抑制の減少が影を落としている。母集団のサイズが増えないと女性の積極的採用も困難である。男女を問わず将来の科学技術を支える人材確保のために、政府の積極的な関与が望まれる。(50 歳代・男性)

〈旧姓使用の必要性〉

- ・一部の教育・研究機関では、組織内では戸籍上の氏名を使用することが半ば強制されていると聞く。婚姻等によって改姓を余儀なくされる女性研究者は大きな不利益を被っている。(40 歳代・男性)
- ・先ごろ、職場における旧姓の使用を認めないとする、ある地裁の判決が話題になった。誠に嘆かわしい。組織が男女別姓を積極的に認められるような法制度と行政の改革を強く望む。(40 歳代・男性)

- ・特許を取得するときには旧姓が認められず、別姓を認めるか、せめて特許取得時に旧姓をみとめられるようにしてほしいと考えている。(40 歳代・女性)
- ・所属組織で、事業所の管理職に登用され、(事業所の)登録手続きを行おうとしたところ、会社および論文発表等で用いている通称(旧姓)では登録できず、登録事項の変更費用やそれに伴う戸籍抄本の取得、写真撮影などおよそ 9000 円と休暇取得が必要となり、大きな負担を強いられた。(50 歳代・女性)

〈卓越研究員制度に対する意見〉

- ・女性比率が高い国々では大学等の研究職の待遇が悪いため、男性は企業など産業に従事するしかないということもあります。研究環境の悪化により、女性比率が改善するのはブラックジョークのようなものです。その中で、卓越研究員のような制度は 1 つの解決の糸口かもしれません。大学や研究機関ではまだまだ常勤の研究者が不足しているように感じます。大学における助手(助教)・技官、研究所における常勤研究員を増やすことで、業界全体の閉塞感を打ち破り、結果的には成長戦略にも寄与するような人材を生み出すバンプアップとして機能するのではないかと期待します。(40 歳代・男性)
- ・数の上では女性研究者は増えてきたが男性のサポートをするタイプの人やあがれないポジション(教授 1 准教授 1 助教 2 のときの助教)の採用ばかりが増えている印象。非常に優秀な層ではまだ海外流出した女性はかなりいて明らかに日本の損失。テーマ選定などの教育機会も男子優先になる傾向があり、相対的に不利でつぶれていく。こうした精神風土がある以上、ただ数、と、機関に投げてごまかしが蔓延するばかりなので、強権発動やむなしと思う。たとえば、選択を国の機関が客観的に行う前提で意志決定ができる立場(教授など)の女性のポジションを作らせて入れる卓越研究員方式で、目標数まで増やすなどの工夫が必要と思う。(40 歳代・女性)
- ・卓越研究員制度等に女性枠を作ったら、男女共同参画に貢献するのではないかと。(60 歳代・男性)
- ・年俸制を前提とした卓越研究員制度は、研究者の雇用を一層不安定化し生活設計を困難にするので、男女共同参画に逆行している。(50 歳代・男性)

(iv) 女性研究者採用の数値目標

記述回答のうち女性研究者採用の数値目標に対しては 1,443 名の回答があり、男性回答者の 36%、女性では 21%を占め、特に男性の回答率が高かった。本施策に対する意見は男女間で傾向が異なり、男性の 85%が反対意見を記述していたのに対して、女性の 63%が反対意見を記述していた。一方、賛成意見は男性が 10%未満(9%)であるのに対して女性は 20%以上であった。この傾向は、アンケートの解析結果(第 5 章:図 5-7、図 5-8)で女性が「有意義である」と回答する割合が高く、男性の方が「弊害がある」と答えた割合が高い結果と一致していた。これらの意見の中で特に、公平な評価に基づいた登用をすべきとの意見および女性を優先して採用するのは逆差別であるという意見が大多数を占めていた。また、女性限定ポストに反対する意見も多く、特に男性の多くが女性優遇措置に対する不公平感を持っていることが読み取れた。ポジティブアクションの進め方に問題があるとする回答では、理系進学者や学位取得者の女性比率に対して数値目標の設定が高すぎるという意見が大勢を占めていた。また、数値目標とは男女比率を 1:1 にすることであると誤解している意見も複数あった。さらに、女性研究者採用数値目標の達成よりも、意識改革や女性が働きやすい環境整備、母数増加のほうが先決という意見も複数あった。以上のような意見の背景には、女性比率の数値目標の設定などの措置による優秀で多様な人材の活用、男女共同参画に関する意識改革の推進といった施策の意図や具体的な目標値に対する理解不足もあると考えられる。賛成の回答では、「優秀な女性の人材が活用されていない」、「意識改革のために必要であり推し進めるべき」といった意見があり、施策に対する理解度が少なからず意見に影響していると考えられる。女性採用枠で優遇された女性を捌け口に、様々な不満が噴出している状況も散見される(〈優遇する対象が適切でない〉参照)。数値目標の達成がゴールではなく、採用された女性にも中心になってもらって意識改革・現場改革を進めていくという、施策本来の目的を現場で浸透させることが喫緊の課

題である。また、女性比率を上げることに反対ではないものの、若手採用枠においてのみ女性比率が上がっている点について、世代間格差を危惧する声も複数みられた（〈男女比率の世代間格差に対する考慮〉参照）。執行部・教授クラスで女性比率を上げることができれば最短・最善であるが、次善の策として、短期間で女性比率を上げることに本施策の意図がある点についても、理解を促す必要がある。さらに、数値目標非達成時の罰則規定を設けるなどして施策の強制力を上げないと、中途半端な結果になれば逆効果との危惧も読み取れた。代表的な意見を以下に記す。

①数値目標の設定に賛成

- ・一定のアファーマティブ・アクションは重要だと思います。例えば大学では、講義などの目に見える場所でもっと女性に活躍していただけると、学生の間でも男女平等意識が広まって良い効果があると思います。（40歳代・男性）
- ・意識改革では、社会は変わりません。数値目標を設けて強制的に高い地位の女性教授や研究者をできるだけ早く増やすことが第1で、唯一の効果のある方法だと思います。今のままでは、日本だけが他の国に対していつまでも遅れている状態がますますひどくなり取り残されます。（60歳代・男性）
- ・既に「専業研究者の男性」で占められてそれなりに上手く運用されている機関に女性を導入するのは、自然な成り行きに任せていては決して進まない。（30歳代・女性）
- ・そもそも男性研究者の典型例に照らし合わせて女性研究者を評価するのは大きな誤りだと思う。数値目標の設定については「効果はほとんどない」「評価しない」と回答したものの、ロールモデルが不足している現状を考えれば、まずは女性研究者の数をふやして男性の意識を変えてゆくしかないのだろうと理解はしている。（40歳代・男性）
- ・現場によって課題や対策が異なると思う。まずは女性の比率を増やしながら、必要な対策を現場で検討していくことが必要で、その意味で、国がとるべき対策として、女性採用等の数値目標は有用であると考え。（30歳代・女性）
- ・大学では教授以上・執行部の女性比率が3割を超えると環境が劇的に変わると思います。そこまでは期間限定で上級職への女性の雇用を積極推進しても良いと考えております。たとえば、多くの大学の公的な会議の終了時間が保育園・学童のお迎えに間に合わないという、ワーク・ライフバランスに全く配慮していないような状況は、当事者意識をもったメンバーが増えれば改善されると期待します。（40歳代・女性）
- ・国際標準と照らし合わせて、女性参画に対する数値目標を設定することが重要だと思う。例えば大学では、数値目標の達成度に応じた助成金額の増減まで行えば、効果が一層上がるのではないかな。人数だけでなく、例えば教授の割合に対しても数値目標を設定するなどの細やかな対策が必要だと思う。（30歳代・女性）

②数値目標の設定に反対

〈女性の該当者（人材）が少ない中で無理に数値目標を達成することは弊害を生む〉

- ・若手の誰もが安定した職を求めている状況で、女性優遇措置を取れば、不公平だという声上がり、かえって怨嗟の対象となりうるのではないかと心配である。（40歳代・女性）

〈能力・業績に応じた公平な人事をすべき。性差を考慮すべきではない〉

- ・基本的には男女の区別なく、能力・業績を基準とした客観性の高い評価方法によって評価されるべきであり、無理に男女比率を改善しようとするのは弊害があると思います。（40歳代・男性）

〈無理に女性を登用しても、男女共同参画は進まない〉

- ・科学技術分野に限らず、あらゆる職種における男女比率の偏りは、採用比率の数値目標の設定や制度の改革といった小手先の方法では解決することはできないと思います。なぜなら、こうした男女比率の偏りは、「男性あるいは女性はこうあるべき」という暗黙の認識が日本社会に存在するからです。この認識を変えずに、女性の優遇といった小手先の解決策に始終すれば、逆に男性に対する差別を生むなどの弊害を誘発しかねません。（20歳代・男性）

〈優遇する対象が適切でない〉

- ・女性採用実績のほとんどが若手女性を数名採用したことを大々的に宣伝しているだけのように見えます。厳しい女性差別を受けつつ、現状を変えるために働きかけてきた40代以上の女性への救済措置が優先だと思います。(40歳代・女性)

〈男女比率の世代間格差に対する配慮〉

- ・女性の社会参加は重要な課題であると認識しているが、一部の年齢層に対する極端な女性優遇を許す根拠について、統計値を踏まえた説明が欲しい。(30歳代・男性)
- ・現状では、若年世代が過去の付けを払う形になっている。現在の教授や准教授も公募しなおして、有能な女性を採用し世代間格差をなくしてほしい。(30歳代・男性)
- ・若い人材での女性登用は増加している。むしろ、若い世代では女性が優位なのは、問題だと思う。むしろ、子育てが終わった40代、50代の女性研究者の採用など、高い年齢層でのバランスを図るべき。(40歳代・男性)
- ・本当に必要なのは、出産・子育て世代の女性研究者でも他の研究者と同等な仕事・業績を残せる環境を整備すること、またそれを評価できる制度を作るべきである。(30歳代・男性)

(v) 中学高校生等の進路選択促進

自由記述の中には、初等教育における女子学生の割合をまず増やすべき、との回答が数値目標への批判としても多くみられた。しかし、アンケート解析の結果(第五章)を見ると、現在進められている女性研究者支援策のうち、女子中高生の理系進路選択支援事業、内閣府男女共同参画局「チャレンジ・キャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」については、「有意義である」という意見よりも、「制度を知らない」もしくはその有用性を疑問視する傾向がみられた。実際に行われている事業に対しては関心が薄い傾向が読み取れる。代表的な意見を以下に記す。

〈女子学生の理系進学促進〉

- ・技術職に女性が少ないのは、大学での女子学生の比率が少ないことが一番の要因だと思います。文理選択の段階で将来が決まってしまう側面もあるので、その時期の高校生にもっと理工学部に関心を持ってもらう取り組みが必要です。(20歳代・女性)
- ・科学に興味をもつかどうかは小学生の時点でほとんど決まっているのではないのでしょうか？ 女性研究者を増やすには、小学生の頃から科学に興味をもってもらい、将来の研究者候補の母集団の数を増やすことが一番重要だと思います。(50歳代・男性)
- ・環境改善には女性の比率を上げることが重要だと思います。女性の比率を上げるには、文理選択の段階で理系を選ぶ女性を増やす必要があります。そのため中高生に対して理系へ興味を持って頂く活動が重要と考えます。(30歳代・女性)
- ・中学、高校の段階から、女子学生に対して、理系研究者という職業が魅力的であると感じるための活動が必要で、そのような機会をつくる必要があると思われる。(40歳代・男性)
- ・科学分野(主に理系)の大学への入学者数の女性の比率を増やす必要があると考えます。そのためには、一般女性が自然科学をはじめとした、科学へ興味を持ってもらえるような、教育機会を設ける必要があると思います。(40歳代・男性)
- ・中高生女子の進学先等、理系(工学系等女子の少ないところ)を多く増やすような取り組みをする。理工学系女子の教員、研究員を増やす。(40歳代・女性)
- ・初等中等教育において、いわゆる理系教科の教師の充実を図るべき。(50歳代・男性)
- ・初等教育から、理系分野(理学・工学・医学等)への進学率を上昇させる啓蒙活動が必要。しかし、その各分野での女子学生の比率を鑑み、重点的に強化すべき分野(小項目)を絞り、強化する。また、女子学生も興味をもつ学科カリキュラムの策定をすべき。(30歳代・男性)

〈科学技術分野に人材が流入するような教育活動が必要〉

- ・女子も男子と同様に職業選択を含め、自由に羽ばたいて良いのであるという考え方を社会に対して、少年少女に対してプロパガンダすることも大事だと思う。(60歳代・男性)
- ・まず科学技術分野に参入したいと思うように女性を教育しなければいけないでしょう。しかし、「技術」は本能的に男の方が好きだと思います。(40歳代・男性)

- ・科学技術への関心や取り組みについても、やはり自然と接する機会を積極的に作って行くための環境作りが重要。(60 歳代・女性)
- ・科学技術分野の底上げに関して、男性研究者からの物の見方・考え方だけでなく、女性研究者からの考えを多く取り入れる職場環境の充実が必要である。(60 歳代・男性)
- ・科学技術についてわかりやすく興味を引くような形で情報を発信し教育を行うことにより、女性の興味や意欲がわくと思います。(50 歳代・女性)

(vi) 意識改革の必要性

自由記述回答者の女性約 20%、男性約 10%が意識改革の必要性に関する意見を記述しており、女性の研究・技術職への参画に職場構成員や家族、教育関係者の意識が足かせとなっているケースがあることがみてとれた。ここに挙がってきた意識に関する課題は男女共同参画のための施策、多様な人材の登用、教育など全ての取り組みによって初めて解決され则认为られ、今後も持続的な取り組みが求められる。以下に代表的な意見を挙げる。

① 社会のバイアス

- ・女性は出過ぎないように、教育をされてきた傾向があり、優秀な女性の学生でも、身内からでさえも「そんなにがんばらなくても」という逆差別にあっているのはあまり変わっていないのではないか。(40 歳代・女性)
- ・女子学生の意見を見るに、いわゆる女性らしさといった、社会の女性への期待に応えようとする結果、研究者を志さないと感じる。家庭も含め、社会全体の意識が変われば、必然的に改善する。(40 歳代・男性)
- ・一番の問題は「女子は理系に弱い」などという思考停止な社会通念。そのような社会で育てばその分野を苦手と感じるようになって当然。(40 歳代・女性)
- ・家事・育児・介護を女性が担当する、という社会的役割分担の意識が改善されない限り、女性は仕事に専念することはできない。社会の意識改革が必要。同様に、家事・育児・介護を担当している男性に対する社会・職場の理解が不足しており、こちらの支援は圧倒的に不足している。(40 歳代・男性)
- ・潜在的に「男は仕事、女は家庭」を当然のように考える日本社会全体の問題だと思う。特に、「女性の活躍」の名のもとに、女性に一方的に「仕事も家庭も」を押しつける近年の風潮は、逆に男女の共同参画を阻害しかねない。(40 歳代・男性)
- ・「家事や育児は女性がすべきもの」という社会通念（認識）を、女性も男性も変えなくては、真の男女共同参画は実現しない。(60 歳代・女性)
- ・育児を担うのが妻であるという固定観念を排除することが重要。夫妻のどちらかが育児を担ってもよいし、場合によってはアウトソーシングするのも選択肢に上がるべき。(30 歳代・男性)
- ・雇用の男女「機会均等」は異論ないが、女性は家守・育児に専念すべき。これは女性の特権であり働くことより重要、且つ、国家隆盛の大本。(30 歳代・男性)

② 男性のバイアス

〈女性の容姿や態度を重視し、知識・技術を持つ女性を蔑視する意識〉

- ・科学技術の分野で男女共同参画を本質的に阻んでいるのは、社会に蔓延している、女性の容姿や態度が重視され専門的知識・技術をもつ女性が蔑視される潜在的な意識である。(30 歳代・男性)
- ・男性が女性を「かわいい」というマスコットにしたいように感じるが多々あります。その先入観のもとでは、指導や意見交換も軽いものになりますし、その結果として女性の成長が止まってしまうのではないのでしょうか。(20 歳代・女性)
- ・男性ばかりで形成された上部組織は、能力がなく、可愛いだけ、従順なだけの女性を上位の職位に引き上げ、数値にカウントする傾向があり、これは女性研究者の評価を貶める原因になっており、男性の意識改革が絶対必要である。(40 歳代・女性)

〈女性の能力が劣っているとみる偏見〉

- ・女性の社会的地位が向上したといわれるアメリカでさえ、女性の科学能力は低いと公言する指導的立場の人がいる(後で撤回しても、陳謝しても無意味)。公言しないまでも、そう思い、キューリー夫人は別格、とくくっている男性は多い。(80 歳代・男性)
- ・60 代以上の男性には、本人も意識していない、ぬぐいがたい女性差別意識があるようです。私の経験でも、研究者夫婦のうち女性が応募してきたのに対して「どれくらい旦那に手伝ってもらったのか」と言ったり、夫が大阪にいる女性が東京に応募してきたのに対して「ちゃんと職場に出勤してくるのか」と言ったりしています。本人が意識していないだけに改善が難しいと感じます。(50 歳代・男性)
- ・以前所属した機関で、理事クラスの方から「女性のポストドクにこんな成果が出せるわけがない。他の人がやったんだろう。」と言われたことがあった。現在の役職クラス(50 代～60 代)の意識が改善しない限り、現状は変わらないと思う。(30 歳代・女性)
- ・女性は科学技術分野の才能が男性に比べ劣るため、男女共同参画を無理に進めるべきではない。(40 歳代・男性)

〈男尊女卑〉

- ・男尊女卑の思考を男性からなくするのが最優先。自分はそうでないと思っている男性が殆どである。女性蔑視の視点で発言をしても自覚がない。(50 歳代・女性)
- ・すでに大学においては、男女平等は確立していると自負している男性教員がいかにも多いかをしるべきである。差別する側(特に男性)には、差別されている側の実態を把握していない場合は多い。(50 歳代・女性)
- ・男尊女卑の考え方が男性に強い。(50 歳代・男性)
- ・女性が働く必要はない。結婚や子育てで辞める確率が高いのに、中途半端に働き、晩婚化し、少子化になり日本は停滞している。さらに、男性の就業機会を奪っている。また理系の女性は色々と拗らせていて、プライドも高く、扱いづらい。特に子供のいない女性研究者は職場でもお局さん化して雰囲気が悪い。女性は 20 代前半に結婚して、家庭を守る方が世の中安定する。(30 歳代・男性)

〈男性を無意識に優遇する考え方〉

- ・少しずつ育児家事が男女間で分業されてきているとは思いますが、大学で人事権を持つ人が育児家事の経験の少ない男性ばかりで、女性が登用されない要因だと感じます。(30 歳代・女性)
- ・小さな偏見(男性を優秀と見なす)や、ほんのわずかな男性優遇(チャレンジングな仕事を男性にまかせる、男性の方を褒める)の積み重ねが、長期的には大きな差をもたらす、という理解を促進する。(40 歳代・女性)
- ・性差別意識を顕在的、潜在的に助長する文化的、制度的環境を改める。(60 歳代・男性)
- ・結婚するとすぐに他部署(研究以外)に飛ばされたりするため、キャリアアップとしての学位取得などが無理である。(40 歳代・女性)
- ・「女性だし、子供もいるし。。。」みたいな潜在意識をなくさない限り、男性と平等的に研究活動を行うのが不可能ではないか、過去の共同研究などの経験で無意識的に男性意思を主導するような研究環境となっているではないか。(40 歳代・女性)
- ・少しずつ進んではいるが、トップに女性が非常に少ない。もっとも大きいのは、評価者の問題で、無意識のうちに自分と同じ特性を持つ人間を選ぶ傾向にあり、評価者に女性が少ない現在、結果として偏りがちであると思う。(50 歳代・女性)

③ 女性のバイアス

- ・一度、正社員を辞めると、期限付き、低賃金など、待遇の悪い雇用にししか就けず、今までのキャリアをのばすことも、新たな分野に挑戦することも大変難しいという現実を、たくさん目にしてきた。特に、女性は、そのような現実をどうしようもないことと、とらえ、甘んじているか、そうせざるを得ない状況の人が多いように思う。(50 歳代・女性)
- ・男性の意識改革と同様に女性の意識改革も必要であるということです。それは、ある女性社員に昇格の話の打診に対して固辞をしたというケースにいくつか遭遇したからです。男性社員の補助職という意識が強い女性社員は多くまわりにおります。(50 歳代・男性)
- ・少なくとも私の周囲では、女性の雇用数値目標の設定は同年代の男性の間で評価の不平等という根拠で不評である。この原因の一部には、男性優位の意識が男性から抜けないこと、女性の意識が低い傾向にあること、自由な発想や価値観を持ち表現する精神が男女問わずに十分に育成されていないこと、多様性の許容に欠ける環境があると考えられる。(40 歳代・女性)

- ・職場としては女性の雇用、昇進を進めようとしていますが、女性自身に管理職になりたくないという意識が強いので、苦労しています。その背景には研究を続けていきたいという気持ちと、管理職となった場合の生活への影響を考慮する。管理職としての適性（教育訓練）不足があると感じています。（60 歳代・男性）
- ・現状、過去を振りかえるに女性側の無責任、計画性の無さ、統率力の無さなどの問題が大きい。単に女性参画を訴える以前に、女性研究者の意識改革が必須。（50 歳代・男性）

④ 教育環境

- ・義務教育期間にある子どもに対する教育も必要、つまり小中学校の先生の意識改革。（50 歳代・女性）
- ・初等教育（例えば小学生）から男女共同参画について取り組んで行き、その成果が出るのはその小学生が経営側のポストに着く頃に少しずつ成果が出てくるはずである。（40 歳代・男性）
- ・研究者に女性を増やしたいなら、初期教育～高校までの教育による女性の意識と、研究機関の入り口である大学の風土を改善する必要があるだろう。（20 歳代・男性）
- ・女性は理系分野が苦手という意識の改革が必要と思われる。そのためには、小中高での教育方法や親の意識改革が必要だと思います。（40 歳代・男性）
- ・子供の頃から「男女の役割」に関する固定観念を植え付けないように、教育が最も重要と感じます。（50 歳代・女性）
- ・初等中等教育時から、女性が社会で活躍する事の意義をより明確に伝えるような教育が必要だと思います。（50 歳代・男性）
- ・女性の科学技術分野に占める割合を増加するためには、志す女性の増加が必須であることから、低学年からの理系教育への関心を高めること、そのためには指導者である教員（学校）の教育方針を革新することが重要だと思います。（50 歳代・男性）

⑤ 家庭環境

- ・科学技術分野に女性が少ないのは、女性の進学時・就職時にその親から「女らしくない」と反対されるのが大きな原因のひとつだと思っています。小さい頃から理科や機械が好きだけで「女らしくない」と「矯正」されて育ちます。（40 歳代・女性）
- ・家庭での子どもの子育て中における女の子だからということで進路選択などに男女差別を入れることの無いように親が意識変革することや、義務教育や高校での教育環境においても、同様の男女差別をしてしまうことがないよう特に配慮が必要ではないか（60 歳代・男性）。
- ・女子の理系分野への進学に親が反対するという意見を多々聞きますので、親世代の意識の改革が重要だと感じています。（40 歳代・男性）
- ・研究者志向の女子大学生が相対的に少ない。大学院進学率に反映されている。家庭での教育も重要である。大学院に進学しないで早く就職、結婚しろという家庭もまだ多い。（50 歳代・男性）
- ・理系の女性研究者を増加させるためには、本人に対する小学生時代からの啓発や両親（祖父母）の偏見（子どもの理系選択に対する）を解消する必要がある。（60 歳代・男性）
- ・早期高齢者も含めた意識改革が必要。この層は、共同参画をすすめたい層の父母層であり、実際には、この層の意識改革が重要。女性が一番圧力を受けてどうしようもなくなるのは、旦那の親。（40 歳代・男性）
- ・女性の意識改革が非常に重要で、それは幼少期からの家庭教育も非常に大きな影響がある。特に母親の意識が変わらないとだめで、かなりの時間がかかるだろう。（50 歳代・男性）

（vii）その他

〈教育・研究政策に対して〉

- ・若手研究者は、任期付きポジションの中での両立を模索しながらも、支援体制（国、研究機関、上司の理解など）の不足により、研究活動の継続が危ぶまれる環境に置かれている。日本の科学技術分野を衰退させないためにも、男女共同参画の視点にたち、若手研究者のライフステージ設計に寄り添う施策が早急に必要である。（40 歳代・女性）

〈ネットワークの必要〉

- ・女性同士（研究者・教育者 vs 行政担当者、研究者同士、研究者 vs 教育者、教育者 vs 学生、企業研究者 vs アカデミックの研究者）の情報交換の機会が増えることを期待している。（50 歳代・女性）

- ・産官学の連携が不可欠である。それぞれに、一長一短の取組み・推進を行っており、お互いに情報交換をして、改善すべき課題の解決に向けた、建設的で前向きな対応が必要だと思う。そのためのネットワーク形成と施策への反映が望まれる。(40 歳代・女性)
- ・研究や技術においては元々男女など関係ないので、広範囲における情報提供の機会により、個々人の選択が出来る状況が必要であると考ええる。(30 歳代・男性)
- ・匿名で気軽にちょっとした失敗も情報交換できる環境が欲しい。(40 歳代・女性)
- ・ロールモデルとなるような人からお話を伺う機会が欲しい。会える場所が知りたい。同じように悩んでいる人と情報交換したい。なかなか見つからなくて困っている。(30 歳代・女性)
- ・働き方については全世代で意識改革が必要なので、セミナーや Web ページで得られる情報が増えるとよいなと思います。(30 歳代・女性)
- ・育児中でもキャリアアップにチャレンジしよう、自分にも出来ると思える状況をつくるために、各研究機関の取組みに関する情報が少しでも多く欲しいと思う。(30 歳代・女性)
- ・女性の人数が少ないため、ネットワークもなく、情報も得られず、孤立するばかりです。(30 歳代・女性)

〈分野を超えた交流〉

- ・科学技術分野だけでなく、人文系などでも男女共同参画の実態を調べ比較することで見えてくることもある。リケジョの促進は国策やビジネスに有益として注目されているが、本来はもっと広く、様々な国での人間社会のあるべき姿の追及に基づき議論すべきものである。(60 歳代・女性)
- ・科学技術分野が他分野に比較して女性比率が少ないのは事実と思うが、やたら特別に扱うのもどうかと思う。世界は多様性の尊重により次の時代に進もうとしているのだから、他にもある同種の活動などと積極的に交わって社会的によりオープンな状態にすべきだし、男女以外の違いも考慮すべき。(40 歳代・男性)

アンケート結果のまとめ

第一章 各項目の集計結果

1.1 基礎データ

- ・ 回答総数：男性 13,162、女性 4,997、合計 18,159 名。女性比率は 28%。「40～44 歳」をピークに 35 から 54 歳までの回答者数が多い。女性比率は若年層ほど高い。
- ・ 女性の学部卒の比率がやや高いが、修士課程・博士課程修了者を含め男女差は縮小。学位取得率は第三回調査より減少。学位取得後の経過年数は男性の方が長い。
- ・ 所属学協会別では、第三回調査と同様に、いずれの学協会も会員の女性比率より回答者の女性比率が高い。
- ・ 専門分野別（学生を除く）では、第三回調査と同様に生物生命系が最多。総じて工学系の回答が増加。
- ・ 所属機関別（学生を含む）では、第三回調査と比べて、大学が 61%から 59%に、研究機関が 21%から 15%にそれぞれ減少、企業が 15%から 21%に増加。
- ・ 役職別では、第三回調査と同様に、職位が高いほど女性の割合が低い。
- ・ 職種別（学生を除く）では、男女とも研究・教育職が 8 割で大きな差はない。
- ・ 年収（学生を除く）は、男性で「600～700 万円」「800～900 万円」、女性で「600～700 万円」にピークがある。平均年収は、ほぼすべての年齢層で女性は男性の 8 割で、依然として男女差がある。

1.2 仕事

- ・ 男女とも任期なし職の割合が任期付き職より高い。
- ・ 大学・高専等が任期付き職の割合が高く、第三回調査と比べると男性の 30 歳から 40 歳代で任期付き職の割合が増加。「25～34 歳」の女性は、大学・高専等と研究機関で任期付き職の割合が高い。企業と官公庁は、男性に比べて女性の年齢分布が若年にシフト。
- ・ 専門分野別では、男女ともに生物生命系と医歯薬系で任期付き職の割合が顕著に高い。女性は、この二分野に加えて地球惑星系・物理系でも任期付き職の割合が高い。
- ・ 任期付き職の現職の任期年数は男女とも「10 年以内」が最多。次いで、男性は「3 年以内」「10 年超」、女性は「10 年超」。所属変更回数は、男性は 1 回、女性は 1 回と 4 回以上が多い。
- ・ 女性の任期付き職の在職合計年数が 10 年を超える割合は第三回調査の 20%強から 30%強に 10 ポイント増加。
- ・ 任期付き職の福利厚生面は、男女とも約 8 割が健康保険と厚生年金の両方に加入。一方、両方とも非加入の割合は女性の方が高い。
- ・ 任期付き職の育児休業は男女とも約 5 割が可。第三回調査と比べて女性の可は増加しているが、不可の割合も 2 割強に上る。
- ・ 任期付き職のうち約 1 割はテニュアトラック型で男女差はない。男女ともに約 8 割が任期なし職を希望しているが、男性の 1 割強は希望していない。

- ・ 現在任期なし職につく人も、男性の 4 割強、女性の 5 割弱が任期付き職の経験がある。数学系・物理系・生物生命系・地球惑星系・医歯薬系・保健看護系ではいずれも約 5 割から 6 割が任期付き職の経験あり。
- ・ 離職・転職・異動のいずれかを経験した人は男女ともに 7 割を超える。職種の変更を伴わない異動は男女ともに約半数が経験。離職経験があるのは男性 5%、女性 12%で、女性に多い。
- ・ 離職・転職・異動の理由は、男女ともに「キャリアアップ」が約半数で最多。次いで男性は「職務の内容」、女性は「前職の任期満了」。「前職の任期満了」は男女とも 40 歳代以下の若い世代に多い。男性より女性に多い理由は、「結婚 (8%)」「育児 (9%)」「家族の転勤 (8%)」。
- ・ 在職場時間は男性の方が長い。在職場時間・研究開発時間はともに第三回調査でも減少傾向であったがさらに大幅に減少。女性の「30～44 歳」で在職場時間が減少。自宅での仕事時間はほとんどが週当たり 20 時間未満。
- ・ 今後希望する職業は男女ともに研究開発が多い。大学での研究職を希望する割合は基礎研究分野と医学分野で高く、大学に限らず企業での研究開発を希望する割合は応用分野で高い。
- ・ 海外活動のキャリア形成の影響は、男女とも 7 割以上が肯定的。活動経験があるのは 3 割程度で男性がやや多い。自国にポストがある状態での活動経験は、男性 21%に対し女性は 12%。
- ・ ポスドク制度の利点は「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」。「利点はない」の回答は 1 割から 2 割。ポスドク制度の問題点は「任期付き研究員後のポジションが少ない」「生涯設計を立てにくい」。任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要なことは「独立した研究を行う常勤職の拡大」「独立しなくとも研究を継続できる常勤職の確立」。

1.3 仕事と家庭

- ・ 第三回調査と同様に、配偶者「あり」の比率は男性の方が高く男女差がある。30 歳代前半までは有配偶者率に男女差はなく、30 歳代後半以降で男女差が生じる。
- ・ 男性の配偶者の半数以上は無職。女性の配偶者の 98%は有職で、大学・高専等や研究機関の所属が多い。
- ・ 配偶者の職が任期付きである割合は第三回調査と比べて男性で増加、女性でやや減少。
- ・ 配偶者を有する男性の 3 割弱、女性の 5 割が別居の経験があり、第三回調査よりも男女とも増加。別居の経験年数は男女とも 1 年以上 2 年未満が最多だが、10 年以上の割合が男女とも第三回調査よりやや増加。
- ・ 同居支援・帯同雇用制度がないという回答が男女ともおおむね半数。
- ・ 女性の 3 分の 1、男性の半数以上は子どもあり。子どもの平均人数は男性では 60 歳で 2 人に達するが女性では 40 歳代から 60 歳代前半まではほぼ横ばいで 1 人。40 歳代で 1 人に達しないのは第三回調査と同じ。
- ・ 未就学児を持つ割合は 20・30 歳代で高いが 40 歳代でも約 4 割。
- ・ 理想の子どもの数は、第三回調査と同様に、男女とも 2 人が最多で次いで 3 人。
- ・ 子どもの数が理想より少ない理由は、男性が「経済的理由」、女性が「育児とキャリア形成の両立」。女性で次いで多いのは「職の安定性」。

- ・ 未就学児の保育担当者は、男性が「配偶者」、女性が「保育園等」。女性では自分自身が保育担当との回答が第三回調査の 10%以下から 30%以上に増加。
- ・ 小学生の保育担当者は、女性の 5 割が「学童保育」、「非同居の親族・知人を頼る」も 13%。
- ・ 育児休業を「希望通りに休業した」のは、女性において第三回調査よりもやや増加。休業期間は女性が「12 か月未満」、男性は「1 か月未満」。
- ・ 育児休業しなかった理由は、男性で「必要なかった」が 7 割。「職場環境」「制度がなかった」は、特に女性でその割合が高い。
- ・ 育児休業後の職務について、男性では変化はないが、女性では、昇級昇進の遅れ、職場の指示による職務や部署の変更、希望による職務や部署の変更がある。
- ・ 男女とも 3 割弱が介護・看護の必要な家族がある。
- ・ 介護休業制度の認知度は 6 割前後。
- ・ 介護休業制度があるのは 6 割前後。大学・高専等は他機関に比べて低い。
- ・ 仕事と家庭の両立に必要なことは、女性では「保育施設・サービスの拡充」「職場の雰囲気」「上司の理解」。男性では「育児・介護への経済支援」「保育施設・サービスの拡充」。全体的に第三回調査よりも選択率が高く、「保育施設・サービスの拡充」「育児・介護への経済支援」は前回の回答よりも大幅に増加。「病児保育」「学童保育」は男女で選択率に大きな差がある。「介護施設・サービスの拡充」は男女ともに約 6 割が選択し、第三回調査よりも 10 ポイント増加。「男女役割分担の意識の変化」「上司の理解」「職場の雰囲気」「多様な働き方・キャリアパス」は男性よりも女性で 15 ポイント以上高い。
- ・ 研究開発を進めるのに必要な環境は、「研究・開発時間」「研究・開発費」「事務・雑用の効率化や分業」「テーマに長く取り組める環境」。

1.4 男女共同参画

- ・ 女性研究者の比率が低い理由は、「家庭と仕事の両立が困難」「育児・介護期間後の復帰が困難」「職場環境」「男女の社会的分業」で、いずれも女性の回答が男性より 10 ポイント以上多い。「男性に比べて採用が少ない」は第三回調査よりも女性で減少。
- ・ 指導的地位の女性比率が低い理由は、「家庭との両立が困難」「中途離職や休職が多い」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「業務評価において育児・介護に対する配慮がない」で、いずれも女性が男性より約 10 ポイント高い。
- ・ 改善措置は、「積極的採用」「業績評価におけるライフイベントの考慮」「研究以外の業務負担の軽減」「研究支援者の配置」。
- ・ 「女性活躍推進法」は、男性に比べて女性の認知度が 10 ポイント高い。「第 5 期科学技術基本計画」「卓越研究員制度」は男性の認知度が高い。「どれも知らない」は男女ともに 3 割以上で、依然として施策の認知度は低い。
- ・ 「出産・育児からの復帰事業（RPD）」「科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置」「科学技術振興機構『戦略的創造研究推進事業』における出産・育児に配慮した措置」は、女性の 7 割・男性の 6 割が認知し、約半数が「有意義である」と回答。「ダイバーシティ研究

環境実現イニシアチブ」は男女とも半数が制度を知らず認知度が低い。「女子中高生の理系進路選択支援事業」「チャレンジキャンペーン」も3分の1程度が制度を知らないと回答。

- ・ 女性研究者採用の数値目標は、男性の6割、女性の5割が「知らない」と回答し、依然として認知度が低い。
- ・ 数値目標の意義について、男性は否定的、女性は肯定的。
- ・ 所属機関での数値目標の設定は第三回調査よりも比率が上がっているが、「わからない」も多い。企業における数値目標の公表は第三回調査よりも10ポイント以上上昇し半数超え。
- ・ 男女共同参画の動きは「少しずつ進んでいる」。男性または職位の高い層ほど選択率が高い。
- ・ 世の中全般の動きに比べ、所属機関・学協会の男女共同参画推進は遅れていると認識。
- ・ 男女共同参画推進に必要なことは、男女ともに「意識改革」で、特に男性の意識改革が必要。第三回調査に続き、「男性の家事・育児への参加の増大」「介護・育児支援対策の拡充」「上司の理解の促進」「多様な勤務体系の拡充」が支持された。

第二章 重要項目：役職などの男女差

- ・ 役職指数（回答者を所属機関ごとに役職の低い方から高い方に0から10の範囲で並べた場合の各役職の累積中間の数値）の所属機関別の傾向は過去の調査と比べて大きな変化はない。
- ・ いずれの機関でも役職指数は年齢に応じてなめらかに上昇。昇進のカーブは男性が女性を上回り、30歳前後から女性の昇進は遅れる。大学・高専等や研究機関での男女差は企業より大きい。過去の調査に比べて男女差は改善傾向。
- ・ 大学の三機関（国立・公立・私立）では、過去の調査と同様に、国立の男女差が最大。
- ・ 所属分野別では、いずれの分野も45歳前後から男女差が拡大。工学系と農学系の男女差は比較的小さい。
- ・ 大学・高専等教員（講師以上）の女性の採用率は過去の調査よりも数値が上昇。
- ・ NPIや研究員では、学位取得後10年までは男女差はなく、10年を超えると女性で任期付きの割合が高く任期付きの在職年数が長い。任期付き研究員の1割弱は学位取得後16年以上。

第三章 重要項目：子育てと介護

- ・ 在職場時間は、未就学児・小学生・中学生がいる場合、男性より女性の在職場時間の減少が顕著。未就学児がいる女性の3分の1は在職場時間が週40時間未満。第三回調査よりも在職場時間は男女ともに総じて短い中、未就学児がいる女性の平均在職場時間だけが微増。
- ・ 女性は年収と子どもの数との間に顕著な相関がみられないが、男性は年収100万円以上の層で年収に比例して子どもの数が増加。
- ・ 育児休業取得者の割合は増加傾向。企業女性の育児休業の取得率は、第三回調査に比べて大幅に改善し95%以上を達成。大学・高専等および研究機関の女性の育児休業取得率は、第三回調査よりも増加しているが、未就学児でも大学・高専等では30%、研究機関では20%が育児休業を取得していない。企業および大学・高専等の女性において、「休業したが希望どおり

ではなかった」の回答割合が第三回調査よりも増加。

- ・ 男性の育児休業取得率は依然として非常に少ないが、第三回調査に比べて微増。企業と研究機関では、未就学児を持つ男性の約 10%が育児休業を取得。
- ・ 未就学児を持つ男性の場合、育児休業を取得しなかった理由の 4 割強は「休業する必要がなかった」が、残りの 6 割弱は必要性があったにもかかわらず取得できず、うち半数以上は「職場環境」が理由。次に多い「休業したくなかった」は「キャリア形成に不利」「経済面」による。女性が育児休業を取得できなかった理由は、大学・高専等および研究機関では「職場環境」で「キャリア形成に不利」なため。「保育園等に入れなかった」は企業女性で 45%あり、「4 月から保育園に入所するために希望より短縮した」という回答が多い。「制度がなかった」は第三回調査よりも減少。
- ・ 男性の場合は任期の有無に関わらず「休業する必要がなかった」「職場環境」とする回答が多い。女性の場合は「職場環境」「休業したくなかった」が多く、任期付きにおいて顕著。女性における「制度がなかった」は任期の有無で差異があり、第三回調査よりも改善しているが、任期付き雇用者の育児休業制度は十分に整備されていない。
- ・ 男性は職種による回答に差はないが、女性は大学・高専等の講師や助教、任期付き研究員で「職場環境」が高い。男女に関わらず大学・高専等の講師や助教、大学・研究機関の任期付き研究員で「制度がなかった」が高い。上位職になるにつれ「休業したくなかった」が増加。
- ・ 未就学児の保育について、男性は配偶者に保育を任せているが、女性は保育園や自分自身が多い。男女ともに日中の保育担当者が多様化し、少しずつ男女間の差が減少する傾向にある。
- ・ 小学生の放課後の保育担当者についても、男性は子どもの保育を配偶者に委ねているが、女性は学童保育、習い事などの様々な機関、同居家族や非同居の親族・知人を頼っている。
- ・ 学会参加時の育児担当は、男性の 9 割が配偶者に育児を任せているのに対し、女性は配偶者が 5 割から 6 割程度で、非同居の親族・知人に依頼する割合も高い。未就学児をもつ女性は自分自身や学会の保育サービスを利用している。
- ・ 別居期間と子どもの数を平均値で見ると、男性は別居なしあるいは別居期間 6 年以上が 1.5 人を超えているが、女性では顕著な差はない。
- ・ 女性は、大学・高専等で別居経験割合が 60%を超える。第三回調査より、男性は公立大学を除き平均年数が短くなっている。平均別居年数は、企業を除き女性の方が長い。
- ・ 男性の約半数は別居を解消する検討をしておらず、「努力した」という回答が 60%であった第三回調査に比べ後退している。女性は第三回調査と同程度の 61%が解消する検討をし、その半数は別居を解消している。「検討しなかった」の回答は男女ともに企業、官公庁の順に多く、特に男性が顕著である。
- ・ 同居支援制度または帯同制度があった場合、男女ともに「利用したい」は低職位に多く、「利用したくない」は上職位に多い。「利用したくない」は男性より女性の方が高い。男性では大学・高専で「仕事の都合で移動できない」、企業で「家族の都合で移動できない」が高く、女性では所属期間に関係なく「仕事の都合で移動できない」が高い。

- ・ 看護・介護の必要な人がいるのは男女とも 30%弱であるが、年代的には 50 歳代以上が多く、60 歳から 65 歳が最も多い。
- ・ 仕事と育児・介護の両立に必要なことは、大学・高専等では男性はどの職位でも「保育施設・サービスの拡充」が最も高いが、女性の執行部・教授は「介護施設・サービスの拡充」、講師は「職場の雰囲気」が最多。企業では男女ともに職位により最多回答割合が分かれ、取締役・主任・一般社員は「保育施設・サービスの拡充」、部長・課長は「介護施設・サービスの拡充」。
- ・ 研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由は、大学・高専等では男性は「家庭と仕事の両立が困難」「育児・介護期間後の復帰が困難」。女性は男性より選択率が高い選択肢が多く「家庭と仕事の両立が困難」「育児・介護期間後の復帰が困難」は特出。「ロールモデルが少ない」「男性に比べて採用が少ない」は上位職の女性が選択。回答割合は少ないが「研究職・技術職のイメージがわからない」「研究職・技術職のイメージがよくない」は学生や助手が選択。企業では、男女ともに「育児・介護期間後の復帰が困難」が多いが、女性では「職場環境」「男女の社会的分業」「評価者に男性を優先する意識がある」が「育児・介護期間後の復帰が困難」より高いことが特徴的。
- ・ 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は、大学・高専等では男性は「家庭との両立が困難」「女性に途中離職や休職が多い」。女性はこれに加えて「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「採用・昇進時の業績評価で育児・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」も多く、「評価者に男性を優先する意識がある」は男女間で開いている。研究機関では男性は「家庭との両立が困難」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」であるが、「女性は男性より昇進を望まない」を上位職が選択。女性は「家庭との両立が困難」「女性に中途離職や休職が多い」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」。企業では男性は「家庭との両立が困難」「女性に中途離職や休職が多い」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「採用・昇進時の業績評価で育児・介護等に対する配慮がない」。女性は「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「家庭との両立が困難」「女性に中途離職や休職が多い」「家庭との両立が困難」「女性に中途離職や休職が多い」。「評価者に男性を優先する意識がある」は上位職が選択。
- ・ 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は、大学・高専等では男性は「女性の意識改革」「育児・介護支援策等の拡充」「男性の意識改革」「職場環境整備」「多様な勤務体系の拡充」「男性の家事・育児への参加の増大」。女性はこれらに加え「上司の理解の促進」。「任期制導入」「任期制の改善」は助手の選択率が高い。研究機関も男女ともほぼ同様の傾向。全体的には男性において「女性の意識改革」より「男性の意識改革」が高い。

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

4.1 任期付き職の基礎データ

- ・ 第三回調査では企業の割合が 15%であったが今回調査では 21%に上昇している。企業では年齢を問わずほとんどが任期なし職であるが、大学・高専等と研究機関では男性は 35 歳未満ま

で任期付き職の割合が高く、女性では 35 歳以上になっても任期付き職の割合の方が高い。大学・高専等の女性は 40 歳以上でも任期付き職の割合は 4 割を超え、50 歳まで他機関に比べ任期付き職の割合が高い。

- ・ 企業と官公庁では男女ともにほとんどが任期なし職だが、大学・高専等と研究機関では約 30% が任期付き職。大学・高専等と研究機関では女性の任期付き職の割合が高く半数弱を占める。
- ・ 大学・高専等では職位が上がるにつれて任期付き職が減少。ただし、研究機関の研究員の任期付きは男性・女性とも 5 割台だが、大学・高専等の研究員はほとんどが任期付き。
- ・ 在職場時間 40 時間/週以上の年収を比較すると、第三回調査と同様にいずれの職位でも、任期付き職が任期なし職に比べて年収が低い。男女間の比較では、職域や雇用形態にかかわらず女性の年収が低い。全般的に平均年収は上昇しているが、任期付き研究員の平均年収は男性で 91 万円、女性で 27 万円減少。
- ・ 任期付き職における健康保険と厚生・共済年金の加入状況は、他の職域と比較して研究員の男女で低い。特に契約時間が 30 時間未満の女性研究員の健康保険と年金の加入率は共に 5 割程度と非常に低い。第三回調査と比べ、特に任期付き女性 PI と任期付き女性研究員の健康保険・年金加入率が大きく減少。
- ・ 第三回調査では子どもを持つ女性の割合が約 40% だったのに対し、今回調査では職位の高低、任期の有無によらず子どもを持つ割合が 44% を超えた。女性の NPI と研究員では任期付き職が子どもを持つ割合が少ない。男性では、他の職域と比較して任期付き研究員の子どもを持つ割合や子どもの数が顕著に少ない。
- ・ 子どもの数が理想より少ない理由は、男性では「経済的理由」、女性では「育児とキャリア形成の両立」。
- ・ 育児休業取得の可否について、大学・研究機関では、取得可能の回答割合は、職位が下がるにつれて減少する。「わからない」は大学・研究機関で明らかな男女差がある。
- ・ 任期付き職が育児休業を取得した場合の任期延長の可否は、いずれの職域でも任期延長可能の回答割合は 20% 未満と低い。その中で任期付き研究員・女性の 19% が任期延長可能と回答しており比較的高い数値である。一方、任期延長不可の回答割合は任期付き研究員・女性で 39% と高い。

4.2 任期付き職の高年齢化

- ・ 任期付き研究員の割合は男女とも学位取得後 1-5 年で最も多く、学位取得後の年数に応じて低くなる。女性では学位取得後 1-5 年の割合が男性より低く、6-10 年および 10-15 年の割合が高い。学位取得後 16 年以上も男女とも 10% 程度で、40 歳代半ばの研究員が顕在している。学位取得後の経過期間は任期付き NPI、任期なし NPI、任期付き PI、任期なし PI の順に長い。任期なし NPI と PI では、若干ではあるが女性の方が学位取得後の経過期間は短い。学位取得後の経過とともに任期なし PI の割合が増加し上位の職位に移るが、学位取得後 6-10 年で約半数、10-15 年でも 30% が任期付き職である。学位取得後の経過期間が長くなるにつれて、男女の差が顕在化し、女性の方が男性より PI の割合が低く、任期付き研究員や任期付き NPI

の割合が高い。学位取得後 10-15 年では、PI の割合は男性 71%、女性 61%と 10 ポイントの差がある。

- ・ 任期付き職の合計年数は、「35～40 歳」で 5 年超が顕著に増える。「45～50 歳」では 10 年以上の女性の割合が高く、50 歳以上でさらに男女差が拡大する。
- ・ 教授および研究所 PI では男性よりも女性で「任期なしの職につきたいと思わない」の割合が高い。准教授、講師、助教では「任期のない職につきたい」は 90%を超える。企業では、管理職・一般とも、女性よりも男性で「任期なしの職につきたいと思わない」が高い。

4.3 任期付き研究員・任期付き NPI の雇用状況

- ・ 任期付き研究員の女性比率は、学部生・大学院生・研究生の女性比率とほぼ同等。20 代任期付き研究員の女性比率は第三回調査に比べてやや増加。任期付き研究員の女性比率は年齢とともに増加傾向にあり、「36～38 歳」以降で 5 割程度。
- ・ 男性も含めた年齢分布では、30 代前半、特に「30～32 歳」で最多。年齢が上がるにつれて任期付き研究員の数減少し、50 歳以上では 10 人から 20 人でほぼ横ばい。任期付き職の高年齢化は、第三回調査において「40～65 歳」で任期付き研究員と回答した割合が 2%に対し、今回調査では 13%に大幅に増加したことからも明らか。
- ・ 任期付き研究員の 1 週間あたりの契約時間は半数以上が 30 時間以上。女性の「40 時間以上」は全体の 37%で、男性より 9 ポイント少ない。
- ・ 任期付き研究員の平均在職場時間は男性 43 時間/週、女性 41 時間/週。第三回調査の女性の在職場時間に比べて、今回は NPI 以外の職位で週当たり 2～3 時間減少。ただし、アカデミアに勤務する NPI 以上の在職場時間は、男女とも依然として企業に比べて長い。任期付き NPI の平均在職場時間は、PI とほぼ同じ。研究員も男女ともに任期付きで在職場時間が長い。
- ・ 任期付き研究員の在職場時間は、40 時間未満の契約でも約半数は 40 時間を超える。男性では 70 時間を超えるものが 10%以上。任期付き NPI も、契約時間に関わらず男女ともに在職場時間が 60 時間を超えるものが多い。第三回調査におけるポスドク（任期付き研究員）と比較すると若干減少し改善傾向にある。
- ・ 在職場時間中で研究時間が占める割合は PI では 44%（男女平均）であるのに対し、任期付き研究員は 83%（男女平均）と最も高い。任期付き NPI は週当たりの在職場時間が最も長い、研究時間の割合は男女平均で任期付き研究員よりも 20 ポイント低い。
- ・ 任期付き研究員の年収は年齢によらず 200 万円から 500 万円に集中し全体の 65%がこの範囲。年齢別平均年収は、任期付き研究員・男性が約 400 万円ではほぼ横ばいで、任期付き研究員・女性が約 350 万円程度。企業一般の平均年収よりも、「30～39 歳」で任期付き研究員が約 200 万円低く、年齢の増加とともに差は広がる。
- ・ 任期付き研究員の年収を男女間で比較すると、学位取得直後は差がないが、30 歳以降で差が生じ、「30～34 歳」で 6%、「35～39 歳」で 18%、女性の方が低い。
- ・ 各役職において学位取得者で在職場時間 40 時間/週以上の年収を比較すると、年収 400 万円以下は任期付き研究員と技術員で高く、女性の割合が高い。第三回調査からはわずかながら

改善傾向にある。

4.4 テニユアトラック

- ・ テニユアトラック型の職（任期・契約期間終了後にそれらが無い職への変更審査を受けられる職）の年齢分布をみると、「35～45 歳」が全体の 20%弱で最多。男女別では男性が女性よりも若干高い。
- ・ テニユアトラック型の職の学位取得後の経過年数は、6-10 年が男女ともに多く、10-15 年では男性の割合が女性より高い。1-5 年および 16 年以上の者も 10%程度いる。いずれの経過年数も男性が女性を上回る。
- ・ テニユアトラック型の職種は、研究所PIの男性で30%近い。企業一般の女性も同程度の数値。大学等の場合、助手・助教、講師、准教授で 20%程度で、男女差はほとんどない。教授でも 10%以上がテニユアトラック型。
- ・ 大学・高専等では、テニユアトラック型とそうでない者の男女間の開きは 30 歳代で最大。
- ・ 大学・高専等では、テニユアトラック型がそうでない者よりも週 40 時間以上の勤務者の割合が 10 ポイント以上高い。
- ・ 大学・高専等では、テニユアトラック型の年収はそうでない者の年収に比べ高く、女性でより顕著である。また、年齢が上がるにつれ、テニユアトラック型とそうでない者の年収差が拡大する。
- ・ 大学・高専等では、テニユアトラック型の 90%以上で育休取得が認められている。また、テニユアトラック型では育休取得後の任期延長が認められている割合が、そうでない場合よりも男女とも 20 ポイント程度高い。
- ・ 大学・高専等では、テニユアトラック型はそうでない者に比べ男女とも在職場時間に占める研究時間の割合が低い。

第五章 重要項目：施策認識

5.1 最近の法律・施策についての認知度

- ・ 「第 4 次男女共同参画基本計画（平成 27 年 12 月閣議決定）」「女性活躍推進法（平成 28 年 4 月 1 日施行）」「卓越研究員制度（平成 28 年 3 月）」「第 5 期科学技術基本計画（平成 28 年 1 月閣議決定）」の順に認知度が高く、「知っている」はそれぞれ 41%、34%、29%、14%。「卓越研究員制度」以外は年代が上がるにつれて認知度が高く、「卓越研究員制度」は 30 歳代で認知度が高い。この傾向は男女で共通している。
- ・ 「女性活躍推進法」は、女性の方が「知っている」と答えた割合が 10 ポイント高い。
- ・ 「卓越研究員制度」は任期ありの NPI と研究員では「知っている」と答えた割合が 53%で、任期なしの認知度 25%の倍以上。大学・高専等と研究機関では「卓越研究員制度」を除き、執行部、理事における認知度が突出。
- ・ 「卓越研究員制度」の認知度は分野間で差があり、物理系、生物生命系、地球惑星系で高い。

5.2 現在進められている女性研究者支援について

- ・ 「①出産・育児からの復帰支援（RPD 制度）」「②女子中高生の理系進路選択支援」「③女性研究者活動支援事業」「④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置」「⑤戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置」「⑥チャレンジキャンペーン」のうち、①と②は第二回調査から、③から⑥は第三回調査から取り上げている。
- ・ 各支援策の認識を所属機関ごとに比較すると、「①出産・育児からの復帰支援（RPD 制度）」「④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置」「⑤戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置」は認識に似た傾向があり、大学及び研究所で PI、NPI 共に 60%弱が「有意義である」と回答。いずれの支援策も、第三回調査より、「知らない」「有意義だとは思わない」がわずかに減少し「有意義かどうかわからない」が増加。「③女性研究者活動支援事業」は「有意義である」が最も低く、約半数が「制度を知らない」と回答。「②女子中高生の理系進路選択支援」「⑥チャレンジキャンペーン」は所属機関によらず、「有意義かどうかわからない」「有意義だとは思わない」の割合が高い。第三回調査と共通して「有意義である」は PI 及び管理職で高い。

5.3 女性研究者採用の数値目標

- ・ 「第 4 期科学技術基本計画」に述べられていた女性研究者の新規採用割合の数値目標（自然科学系全体で 30%、理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%）は達成されておらず、「第 5 期科学技術基本計画」においても引き継がれている。数値目標について「よく知っている」は全回答者の 6 %、「知らない」は男性の 60%、女性の 51%。大学・高専等における准教授以上、研究機関におけるユニット長以上の場合、認知度は 80%を超える場合が多く、認知度は女性の方が高い。企業では、男女いずれもすべての職位で認知度は 50%に達しない。
- ・ 数値目標の評価は、ほぼ全ての役職で「有意義である」の割合は女性が高く、「弊害がある」は男性が高い。
- ・ 分野別では、ほぼ全ての分野で女性の「有意義である」「拡大推進すべきである」の回答割合が高い。「有意義である」「拡大推進すべきである」は土木・建築系では男性が高く、電気・情報系では男女でほとんど差がない。任期付きの雇用形態の回答者が多い物理系、生物生命系、地球惑星系では男女間の認識の差が大きい。
- ・ 年齢による認識の分布は男女でほとんど共通。「有意義である」「拡大推進すべきである」は、男性の場合 30 歳代が最低で、歳を経るごとに上昇し 60 歳代では倍増。女性は、肯定的な回答割合が 50 歳代まで緩やかに増加し、60 歳代で比較的大きく増加。
- ・ 第三回調査と比較すると、「有意義である」「改善すべき」「弊害がある」と回答した割合はそれぞれ男女共にほとんど変化していない。「拡大推進すべき」は男性が約 3 倍、女性は約 2 倍に増加し、「意義がない」は男女共に減少。「拡大推進すべきである」の増加は男性の任期付研究員と男子学生で顕著。

5.4 女性研究者採用の数値目標について認識が高い回答者からの評価

- ・ 女性では、認知度が高いほど数値目標に対する肯定的な捉え方が高く、制度をよく知ってい

ると答えた回答者のうち、「拡大・推進すべき」「有意義である」は 6 割を超える。男性は認知度が高くても、「拡大・推進すべき」「有意義である」はほぼ 3 割に留まる。数値目標設定を「よく知っている」と答えた男性の 3 割以上が「弊害がある」と答えている点は女性回答者の捉え方と大きく異なる。

- ・ 男女とも肯定的な認識は第三回調査に比べて伸びている。
- ・ 全女性回答者の約 14%、全男性回答者の約 11%が「改善すべきである」という回答を選択。

5.5 所属する機関の女性採用目標について

- ・ 自分の所属機関で「数値目標が設定されている」という回答は、大学・高専等の執行部と教授では男性 44%、女性 38%。第三回調査と比べ、大学・高専等に限れば倍増。数値目標の認知度と比較すると、自分の組織には数値目標をいまだに設定していない者の割合が、4 割弱に上る。
- ・ 研究機関の理事とユニット長では、自分の所属機関に数値目標設定ありと答えた割合は男性 30%、女性 50%で、女性が男性よりも「設定あり」と回答する割合が多い。また、グループ長を除いた全ての職位の者で、「設定あり」の回答割合において女性が男性を上回る。
- ・ 企業では「わからない」の回答割合が低い。どの職位でも「設定なし」の回答割合がまだ多い。取締役における「設定なし」の割合は男性 75%、女性 78%、事業部長での「設定なし」の割合は男性 62%、女性 75%。
- ・ 大学・高専等、研究機関、企業の全てにおいて、第三回調査よりも「わからない」の割合はある程度減少。
- ・ 数値目標の公開は、第三回調査に比べて「公開されている」が著しく増加し、「わからない」が半分以下に減少。
- ・ 数値目標を導入していない現場ほど否定的な見解が多い。第三回調査では「定める必要はない」が「定めるべき」という肯定的意見を上回った。今回調査では、女性で下位の職階ほど数値目標を必要とするという意見が多い。男性では全ての職位で「定める必要はない」が「定めるべき」を上回っている点について第三回調査と変わらないが、その割合はやや減少し「定めるべき」が少し増えている。
- ・ 大学・高専等では全ての職域において「定めるべき」は男性より女性が多く、また職階が下がるにつれ男性と女性の差が拡大する。否定的意見は男性の下位の職階で相対的に多い。
- ・ 研究機関は、第三回調査と比べると、任期付き・任期なし研究員とも男性で「定めるべき」がやや増加、女性でやや減少。男性の理事・ユニット長・グループ長等では否定的な意見が少し増えている。
- ・ 企業は「定めるべき」が他機関よりも少ない。男女差が開いているのは課長と一般社員で、いずれも「定めるべき」は女性が優位。第三回調査では「定めるべき」は全ての職位で女性が優位であったが、今回は女性による「定めるべき」という意見は他と比較すると少ない。

5.6 まとめ

- ・ 施策についての認知度は少しずつ高まっている。認識も女性全般及び男性の PI において肯定

的な割合が増加している。

- ・ 一方で、特に男性の NPI を中心に、こうした施策に対する否定的な認識は根強く、第二回、第三回調査と比べ、むしろ否定的な認識が高まっている。否定的な認識の回答割合の高い分野は、職の獲得競争が激しく任期付雇用者の割合が高い分野と一致する。
- ・ 女性研究者の登用は個人の競争という視点ではなく、イノベーション創出者の確保、次世代の育成といった日本の科学全体の問題であることを正しく認識する必要がある。そして、それを可能とする制度改革、意識改革が不可欠である。

第六章 自由記述回答

6.1 基礎データに見る記述回答者の特徴

- ・ 自由記述回答は、合計 4,571 名（男性 3,192 名、女性 1,379 名）。アンケート総回答者数の 25%、全女性回答者の 28%、全男性回答者の 24%。
- ・ 男女ともに 30 歳代から 40 歳代が多く、男性で 56%、女性で 66%。女性記述回答者のうち 35 歳以降の比率が男性よりも高く、45 歳から 65 歳未満の年齢層で男女間の差が大きい。

6.2 自由記述欄に多く見られた回答

- ・ (i) ワークライフバランス、(ii) 任期付き研究員（ポスドク）制度、(iii) キャリアパス、(iv) 女性研究者の数値目標、(v) 中学高校生等の進路選択促進、(vi) 意識改革の必要性、(vii) その他、に分類。これらの記述回答は、第二回、第三回アンケートでも多く寄せられ、依然として各問題が十分に解決されていない。
- ・ ワークライフバランスに関する記述回答は、約 1,100 件（記述全体の約 24%）。①長時間労働に関する意見、②同居支援に関する意見、③育児に関する意見、④介護に関する意見、に細分類できる。①では、男女ともに現在の労働環境の是正を求める声が多い。②では、同居しつつキャリア形成を続けられるためのポジションの提供を望む声や別居結婚での育児に対する支援、社会整備の必要性や法制度の不備を指摘する声が上がっている。③は子どものいる回答者が多い。女性からの出産・育児にかかわる制度の充実を求める意見は男性の意見よりも、より具体的かつ多様である。男性からは、育児に積極的に参加できる環境を望む意見が多数ある。さらに、現行の制度では大学院博士課程の時期に出産・育児が困難であることが、女性の進学を妨げているとする意見がある。④は、50 歳代以降の女性に顕著であった。介護は不確定要素が多いため、その部分を制度に取り入れて欲しいという経験者の声も聞かれた。
- ・ 任期付き研究員（ポスドク）についての自由記述は約 270 件（記述全体の 6%）あり、回答者の半数弱が任期付き職で、約 7 割が 30 歳代と 40 歳代に集中している。①任期付き研究職がライフプランに与える影響に関する意見、②公募の年齢制限に関する意見、に細分類できる。①では、任期付き研究職に就いた研究者は男女とも結婚・出産などの将来設計がたてにくいこと、定職でないため配偶者と別居となる確率が高くなることなどが挙げられた。②では、出産・育児により研究を中断した女性研究者が職を得るためには、研究職の公募条件である年齢制限（または博士号取得後年数の制限）が障壁となっていることが多いことが窺えた。

- ・ キャリアパスに関する記述回答は 565 件（記述全体の 12%）で、約 60%は男性からの意見である。①女性の採用・昇進に関する意見、②年齢制限に関する意見、③ロールモデルに関する意見、④学会等での女性の積極的引き立てに関する意見、⑤その他、に細分類できる。①では、女性の採用・昇進に関してまだ根強く女性に対する偏見は残っていると感じている女性が多い。女性管理職の育成については、女性の意識改革も必要という意見が男女ともにあった。②では、採用時の年齢制限が育児を終えた後の復帰を妨げる要因となっているため、女性の応募を増やす方策として年齢制限の撤廃や定年の延長が有効であるとする意見が少なからず見られた。③では、現在指導的な立場にいる女性は、例外的な能力の持ち主や、出産育児を経験せずにキャリアを築いてきた人たちであり、適切なロールモデルの必要性を多くの回答者が感じている。④では、学会運営への女性の参画を進めるためには、学会等で女性を積極的に登用することが効果的であるとの意見が見られた。⑤では、人員削減や競争的資金獲得のために男女を問わず仕事量が増大しており、子育て支援が遅れる、または十分な期間の産休を取れないケースがあることが指摘されている。卓越研究員制度の運用等の改善や旧姓使用に対する不自由さなどの意見もある。
- ・ 女性研究者採用の数値目標に対しては 1,443 件の回答があり、男性回答者の 36%、女性では 21%を占めた。男性の 85%、女性の 63%が反対意見を、賛成意見は男性 9%に対し女性は 20%以上であった。公平な評価に基づいた登用をすべきとの意見および女性を優先して採用するのは逆差別であるという意見が大多数を占めた。女性限定ポストに反対する意見も多く、特に男性の多くが女性優遇措置に対する不公平感を持っている。ポジティブアクションの進め方では、理系進学者や学位取得者の女性比率に対して数値目標の設定が高すぎるという意見が大勢を占めた。女性研究者採用数値目標の達成よりも、意識改革や女性が働きやすい環境整備、母数増加のほうが先決という意見も複数あった。賛成の回答では、「優秀な女性の人材が活用されていない」「意識改革のために必要であり押し進めるべき」といった意見がある。女性採用枠で優遇された女性を捌け口に様々な不満が噴出している状況も散見される。また、女性比率を上げることに反対ではないものの、若手採用枠においてのみ女性比率が上がっている点について、世代間格差を危惧する声も複数見られた。
- ・ 初等教育における女子学生の割合をまず増やすべき、との回答が数値目標への批判としても多く見られた。
- ・ 自由記述回答者の女性約 20%、男性約 10%が意識改革の必要性に関する意見を記述。①社会のバイアス、②男性のバイアス、③女性のバイアス、④教育環境、⑤家庭環境、等が挙げられた。

付録1 アンケートのポスター、質問内容

大規模アンケートご協力をお願い 2016年10月8日(土)開始！

男女共同参画学協会連絡会では、第4回大規模アンケート調査【科学技術系専門職の男女共同参画実態調査】を実施いたします。調査の対象は、広く日本の自然科学系科学者・技術者（学生を含む）であり、性別、職の有無、所属学会などを問いません。下記ホームページよりアクセスいただき、Web上でご回答をお願いいたします。多くの皆様のご協力をお願いいたします。

**連絡会大規模アンケートは我が国の
政策決定に反映されています！**

第1回大規模アンケート
(2003) 回答数19,291件



第2回大規模アンケート
(2007) 回答数14,110件



第3回大規模アンケート
(2012) 回答数16,314件



**第4回大規模
アンケート
(2016)**

調査結果の掲載

2005年度～ 男女共同参画白書
2006年度～ 科学技術白書

国の基本計画に明文化！

- ・2005: 第2次男女共同参画基本計画
- ・2006: 第3期科学技術基本計画
- ・2010: 第3次男女共同参画基本計画
- ・2011: 第4期科学技術基本計画

国の事業に反映！

2006年度～
・女性研究者研究活動支援事業
・RPD制度
・女子中高生理系進路選択支援事業
2009年度～
・女性研究者養成システム改革加速
2015年度～
・ダイバーシティ研究環境実現
イニシアティブ

概算要求の増額を実現！

本アンケートは、私たち自然科学系研究者・技術者に関する
私たちのための、私たちによる貴重な統計データとなります。

男女共同参画学協会連絡会 <http://www.djrenrakukai.org/>

男女共同参画学協会連絡会

自然科学系の分野で働く女性科学者の数は、わが国では諸外国に比べ著しく少なく、また、少子化の進行により、将来の技術者不足が憂慮されており、女性科学者への期待は高まっています。

自然科学系分野の男女共同参画を進めるために、学協会が連携して男女共同参画学協会連絡会を設立しました。

<http://www.djrenrakukai.org/index.html>

設立年月：

2001年 10月

設立の目的：

自然科学分野の男女共同参画推進

加盟学協会（2017年8月24日現在）：

96（正式加盟 53、オブザーバー加盟 43）

■ ■ これまでの活動 ■ ■

大規模アンケート調査

今後の男女共同参画推進における課題を明らかにするために、科学技術系専門職の男女共同参画実態調査を行っています。

- 第1回「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像－男女共同参画推進のために－」
平成15年度（2003年）文部科学省委託事業報告書
<http://www.djrenrakukai.org/2003enquete/index.html>
- 第2回「科学技術系専門職における男女共同参画学協会連絡会共同参画の大規模調査」
平成19年度（2007年）文部科学省委託事業報告書
<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#enqH19>
- 第3回「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」
平成24年（2012年）11月実施
<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#enq2012>
- 第4回「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」
平成28年（2016年）10月実施

シンポジウム開催

男女共同参画推進をめざした様々なテーマに関するシンポジウムを毎年開催しています。

- 設立記念集会（2002，東京） ■ 1周年記念シンポジウム（2003，東京）「男女が共に生きる社会」 ■ 2周年記念シンポジウム（2004，東京）「多様化する科学技術研究者の理想像：学協会アンケートが示すもの」 ■ 3周年記念シンポジウム（2005，東京）「21世紀の産業界を拓く男女共同参画社会」 ■ 第4回シンポジウム（2006，東京）「育て、女性研究者!! 理工系女性研究者支援の新しい波」 ■ 第5回シンポジウム（2007，愛知）「真の男女共同参画へ向けて意識を変えよう!!」 ■ 第6回シンポジウム（2008，京都）「科学・技術の成熟と新たな創造をめざして－第二回連絡会アンケート調査報告から学ぶもの－」 ■ 第7回シンポジウム（2009，東京）「持続可能社会と男女共同参画」 ■ 第8回シンポジウム（2010，埼玉）「男女共同参画と社会」 ■ 第9回シンポジウム（2011，茨城）「今、社会が科学者に求めること－ソーシャル・イシュー」 ■ 第10回シンポジウム（2012，東京）「科学・技術における性差」 ■ 第11回シンポジウム（2013，東京）「多様性尊重社会を目指して－第3回大規模アンケート結果報告より－」 ■ 第12回シンポジウム（2014，東京）「女性研究者・技術者を育む土壌へ連携・融合による支援をめざして」 ■ 第13回シンポジウム（2015，東京）「国際的な視点から見た男女共同参画の推進」 ■ 第14回シンポジウム（2016，東京）「国際的にみて日本の研究者における女性割合はなぜ伸びないのか？」 ■ 第15回シンポジウム（2017，10月，東京開催予定）「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」

提言・要望活動

左記のアンケート調査結果に基づき、男女共同参画推進のための提言や要望をまとめました。（以下、一部抜粋）

<http://www.djrenrakukai.org/request/index.html>

<http://www.djrenrakukai.org/proposal.html>

- 第5期科学技術基本計画及び第4次男女共同参画基本計画に対する男女共同参画学協会連絡会からの要望（2015.6）
- 科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望（2014.4）
- 今こそ、科学・技術分野に多様性を－男女共同参画の加速に向けての要望－（2012.3）
- 科学技術分野での男女共同参画の推進に向けての要望（2010.8，2009.12）
- 「女性研究者支援モデル育成」事業の推進と拡充，出産・子育て等支援制度の拡充，ならびに任期付職の育児支援等に必要な施策の実現に関する要望（2008.7）
- 研究助成への申請枠拡大に関する提言（2004.11.9 採択）
- 科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する提言（2004.10.7 採択）

その他の主な活動内容

■ ワーキンググループ活動

女子中高生理系進路選択支援，若手育成，女性研究者の採用促進に関する他国の政策と効果の調査，学会を含むリーダーシップ活動の機会均等，プレアンケート，大規模アンケート実施，大規模アンケート解析，大規模アンケートフォローアップ，提言・要望書，研究者のワークライフバランスなど

■ 学協会連絡会 女性比率調査

<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#ratio>

■ 加盟学会の活動調査

<http://www.djrenrakukai.org/enquete.html#activity>

■ 正式加盟学協会

化学工学会，高分子学会，日本宇宙生物科学学会，日本化学学会，日本原子力学会，日本女性科学者の会，日本植物生理学会，日本数学会，日本生化学会，日本生態学会，日本生物物理学会，日本生理学会，日本蛋白質科学会，日本動物学会，日本比較内分泌学会，日本物理学会，日本分子生物学学会，日本森林学会，地球電磁気・地球惑星圏学会，日本神経科学学会，日本バイオイメーキング学会，日本糖質学会，日本育種学会，日本結晶学会，日本地球惑星科学連合，日本繁殖生物学学会，生態工学会，錯体化学学会，日本進化学会，日本遺伝学会，日本建築学会，種生物学学会，日本獣医学会，日本質量分析学会，日本魚類学会，日本畜産学会，日本水産学会，日本木材学会，日本技術士会，日本植物学会，園芸学会，日本農芸化学学会，日本解剖学会，日本魚病学会，日本中性子科学会，日本神経化学学会，「野生生物と社会」学会，計測自動制御学会，日本体力医学会，日本熱帯医学会，日本応用数理学会，日本衛生学会，日本健康学会

■ オブザーバー加盟学協会

映像情報メディア学会，自動車技術会，精密工学会，地盤工学会，電気化学学会，日本データベース学会，日本液晶学会，日本磁気学会，日本火災学会，日本機械学会，日本金属学会，日本女性技術者フォーラム，日本鉄鋼協会，日本分析化学学会，土木学会，石油学会，日本科学者会議，日本バイオインフォマティクス学会，日本水産増殖学会，日本表面科学学会，日本鳥学会，日本放射光学会，歯科基礎医学会，日本セラミックス協会，植物化学調節学会，日本天文学会，日本植物細胞分子生物学学会，日本組織細胞化学学会，日本細胞生物学学会，応用物理学会，日本流体力学会，電子情報通信学会，プラズマ・核融合学会，日本数式処理学会，日本植物病理学会，日本発生生物学学会，日本蚕糸学会，日本蠶長類学会，日本土壌肥科学会，日本放射線影響学会，日本DNA多型学会，日本食品科学工学会，日本腎臓学会

■ 幹事学会

第1期（応用物理学会），第2期（日本物理学会），第3期（日本化学学会，日本原子力学会），第4期（日本分子生物学学会），第5期（日本生物物理学会），第6期（日本地球惑星科学連合），第7期（電子情報通信学会），第8期（高分子学会），第9期（日本宇宙生物科学会・生態工学会），第10期（日本生理学会），第11期（日本動物学会），第12期（日本数学会），第13期（日本植物生理学／日本植物学会），第14期（日本生化学会），第15期（化学工学会）

■ 連絡先 化学工学会 男女共同参画学協会連絡会 第15期事務局 E-mail: danjo_office15@djrenrakukai.org

第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査

自然科学系の学協会の連携協力によって男女共同参画学協会連絡会が2002年に設立され、今年で14年を迎えます。連絡会では、自然科学系の研究者・技術者を巻き取り現状を把握するために、これまで3回(2003年、2007年、2012年)の大規模アンケート調査を行い、それぞれ約2万人の方から回答を得ております。それらの調査結果は女性研究者・技術者が直面する様々な問題点を議論する上での貴重な統計的根拠として、様々な場面で引用されています。また、それに基づいて作成した提言は、国の政策決定に反映され、男女共同参画に関する様々な支援策が講じられてきました。今回のアンケート調査は4回目となります。参加学協会数はオブザーバーを含めて90にものぼっており、のべ50万人の会員を対象とする大規模アンケート調査となります。アンケート調査を継続して実施することは、男女共同参画の実情やその認識の変化を明らかにし、実施されている政府事業の効果を検証し、さらに新たな課題を見出す上で大変重要です。より多くの科学者・技術者の皆様にアンケートへの積極的なご協力をお願いいたします。これまでのアンケートにご協力くださった方々も、更なるご協力をどうぞ宜しくお願いいたします。

男女共同参画学協会連絡会

第14期委員長 小川温子、アンケート実施WG委員長 北川尚美

質問は全部で42項目あります。回答には20-30分程度を要します。回答を中断して保存することはできません。10時間でタイムアウトします。必須項目以外の答えにくい質問はスキップして頂いても構いませんが、できるだけ全ての項目について最後まで御回答下さいますようお願い致します。複数の学会に所属している場合でも回答は1人1回とし、設問5で所属している全ての学会を選択して下さい。

お寄せいただいたご回答は、無記名のものとして統計的に処理し、個人を特定することはありません。また、回答個票から作成したデータベースに関しては情報漏洩防止対策を徹底し、男女共同参画学協会連絡会において定めたガイドライン

(http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/bylaw/enq3rd/enq_guideline141111.pdf)に従い、男女共同参画推進活動にのみ使用させていただきます。データベースおよびその分析・解析の成果物に関する著作権は男女共同参画学協会連絡会に帰属します。なお、所定の手続きの下で当該連絡会が適当と判断する際には、加工済データベース(特定の個人、法人、その他の団体の識別を難しくする目的の下に加工を施したもの)に限り、連絡会以外に利用を許可する場合があります。

以上の点について、了承された上でご回答下さい。

1. 2016年4月1日における年齢をお答えください。(必須) []歳 (整数記入)
2. 性別をお答えください。(必須) ☐男性 ☐女性
3. 最終学歴をお答えください。(必須)
☐高専卒 ☐学部卒 ☐大学院卒(修士) ☐大学院卒(博士、Ph.D.含む) ☐その他
4. 学位(博士)の取得状況をお答えください。学位(博士)ありの方は、取得後の経過年数をお答えください。(必須)
 - 4.1 ☐なし(設問5へ) ☐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)
 - 4.2 ☐学位取得後1-5年 ☐学位取得後6-10年 ☐学位取得後10-15年 ☐学位取得後16年以上
5. 所属する学協会をお答えください。(学協会名冒頭の「日本」は省略、アイウエオ順)(複数回答可)(必須)
☐無所属 ☐育種 ☐遺伝 ☐宇宙生物 ☐衛生 ☐映像情報メディア ☐液晶 ☐園芸 ☐応用数理 ☐応用物理 ☐解剖 ☐化学 ☐化学工学 ☐科学者会議 ☐火災 ☐機械 ☐技術士 ☐魚病 ☐魚類 ☐金属 ☐計測自動制御 ☐結晶 ☐原子力 ☐建築 ☐高分子 ☐細胞生物 ☐錯体化学 ☐蚕糸 ☐歯科基礎医学 ☐磁気 ☐質量分析 ☐自動車技術 ☐地盤工学 ☐獣医 ☐種生物 ☐植物 ☐植物化学調節 ☐植物細胞分子生物 ☐植物生理 ☐植物病理 ☐女性科学者の会 ☐女性技術者フォーラム ☐進化 ☐神経科学 ☐神経化学 ☐森林 ☐水産 ☐水産増殖 ☐数学 ☐数式処理 ☐生化学 ☐生態 ☐生態工学 ☐生物物理 ☐精密工学 ☐生理 ☐石油 ☐セラミックス ☐組織細胞化学 ☐体力医学 ☐蛋白質科学 ☐地球電磁気・地球惑星圏 ☐地球惑星科学連合 ☐畜産 ☐中性子科学 ☐鳥学 ☐データベース ☐鉄鋼 ☐電気化学 ☐電子情報通信 ☐天文 ☐糖質 ☐動物 ☐土木 ☐熱帯医学 ☐農芸化学 ☐バイオイメージング ☐バイオインフォマティクス ☐発生生物 ☐繁殖生物 ☐比較内分泌 ☐表面科学 ☐物理 ☐プラズマ・核融合 ☐分子生物 ☐分析化学 ☐放射光 ☐木材 ☐民族衛生 ☐野生生物と社会 ☐流体力学 ☐

その他 ()

6. 現在の就職状況についてお答えください。(必須)
☐退職している ☐退職していない ☐学生 (学生の場合、6.2を答えた後、7.学生の場合へ)
 6.1 現在の専門分野について、次のカテゴリーから最も近いものを1つお選びください。(退職された方は、以下の設問16まで最終職についてお答え下さい。)(必須)
☐数学系 ☐電気・情報系 ☐物理系 ☐化学・材料系 ☐生物・生命系 ☐建築・土木系 ☐機械系 ☐地球惑星系 ☐農学系 ☐医歯薬系 ☐保健・看護系 ☐その他
 6.2 現在の所属をお答えください。(複数の所属がある方は主なものについてお答えください)(必須)
☐企業 (7. 企業の場合へ) ☐国立大学 (7. 大学の場合へ) ☐公立大学 (7. 大学の場合へ) ☐私立大学 (7. 大学の場合へ) ☐高専 (7. 大学の場合へ) ☐その他の各種学校 (7. 大学の場合へ) ☐官公庁 (7. 企業の場合へ) ☐公的研究機関(国立研究開発法人を含む) (7. 研究機関の場合へ) ☐その他の研究機関(7. 研究機関の場合へ) ☐その他(8へ)
7. 現在の役職名(身分)をお答えください。(複数回答可)(必須)
 企業の場合：☐一般社員 ☐主任および同等職 ☐課長および同等職 ☐部長および同等職 ☐事業部長
 および同等職 ☐取締役および同等職以上 ☐その他
 大学・高専等の場合：☐研究員 ☐技術員 ☐助手 ☐助教 ☐講師 ☐准教授 ☐教授 ☐執行部(学部長
 および同等職以上) ☐その他
 研究機関等の場合：☐研究員 ☐技術員 ☐主任研究員 ☐グループ長 ☐ユニット長 ☐理事 ☐その他
 学生の場合：☐準学士課程生 ☐専攻科生 ☐学部生 ☐大学院生(修士課程) ☐大学院生(博士課程)
☐研究生 ☐その他 (学生の場合は選択肢に関わらず設問17へ)
8. 現在の職種について、次のカテゴリーから最も近いものを1つお選びください。(必須)
☐研究・教育職 ☐技術職 ☐営業職 ☐その他
9. 現在のおおよその年収(税込み)をお答えください。 []万円 (整数記入)
10. 現在の雇用形態をお答えください。
☐任期・契約期間付きの職(特任・非常勤・ポスドク・契約社員・派遣等を含む) (設問11へ) ☐任期・
 契約期間のない職(正社員・自営業を含む) (設問12へ)
11. 現在、任期・契約期間付きの職についている方に伺います。
 11.1 任期・契約期間は何年ですか。 []年 (整数記入)
 11.2 テニユアトラック型の職(任期・契約期間終了後にそれらが無い職への変更審査を受けられる
 職)ですか。 ☐はい ☐いいえ ☐わからない
 11.3 再任は可能ですか。 ☐再任可 ☐再任不可 ☐再任回数に制限有り ☐未定
 11.4 これまで合計何年間、任期・契約期間付きの職についていますか(休職・離職期間を除く)。 []年
 間 (整数記入)
 11.5 任期・契約期間付き職として所属が変わった経験(組織改編を除く)は何回ありますか。 []回 (整
 数記入)
 11.6 契約上の勤務時間は1週間当たり何時間ですか。 []時間 (整数記入)
 11.7 所属する組織の健康保険(または共済短期)、厚生年金(または共済長期)に加入していますか。 ☐
 はい ☐いいえ ☐健康保険のみ ☐厚生年金のみ ☐わからない
 11.8 育児休業は可能ですか。 ☐はい ☐いいえ ☐わからない
 11.9 産休・育休後に、休業期間に応じた任期・契約期間延長はありますか。 ☐はい ☐いいえ ☐わから
 ない
 11.10 任期・契約期間のない職につきたいと思いませんか。 ☐はい ☐いいえ ☐わからない (選択肢に
 関わらず設問13へ)
12. 現在、任期・契約期間のない職についている方に伺います。
 12.1 現職についてからの年数は何年ですか。 []年 (整数記入)
 12.2 現職に就くまで、合計何年間、任期・契約期間付きの職につきましたか(休職・離職期間を除く)。
 []年間 (整数記入)
 12.3 任期・契約期間付き職として所属が変わった経験(組織改編を除く)は何回ありますか。 []回 (整
 数記入)
13. 転職・異動・離職をしたことがありますか。(複数回答可)

☐職種を変える転職をしたことがある(設問14へ) ☐職種は変えず転職・異動したことがある(設問14へ) ☐同じ勤務先や所属機関で職種を変えたことがある(設問14へ) ☐離職したことがある(設問14へ) ☐転職・異動・離職の経験なし(設問15へ)

14. 転職・異動・離職ありの方に伺います。

14.1 その回数は何回ですか。[]回(整数記入)

14.2 その理由は(複数回答可): ☐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()

15. 仕事時間について伺います。

15.1 職場にいる時間は1週間当たり何時間ですか。[]時間(整数記入)

15.2 そのうち研究・開発にあてている時間は: ☐該当しない, []時間(整数記入)

16. 自宅での仕事時間について伺います。

16.1 自宅での仕事時間は1週間当たり何時間ですか。[]時間(整数記入)

16.2 そのうち研究・開発にあてている時間は: ☐該当しない, []時間(整数記入)

17. あなたの将来像について伺います(退職者は最終職在職中の考えをお答え下さい)。将来どのような職に最も就きたいですか(将来も現職に就きたい場合は現状をお答えください)。(複数回答可)

☐大学・研究機関等で研究に従事 ☐大学・研究機関等で研究室を主宰 ☐大学・研究機関等で執行部に参加 ☐大学・研究機関で上記以外の職 ☐企業等で研究・開発に従事 ☐企業等で研究・開発を主宰 ☐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()

18. 海外(自国以外の国)での研究活動・勤務について伺います。

18.1 海外で研究活動・勤務することは、キャリア形成にどのように影響すると思いますか。 ☐非常にプラス ☐どちらかといえばプラス ☐プラスの面もマイナスの面も等しくある ☐マイナス ☐わからない

18.2 あなたは海外で半年以上の研究活動・勤務の経験がありますか。 ☐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

19. 大学・研究機関等でのいわゆるポスドク制度とキャリア形成について伺います。

19.1 正規の教員・研究員と比べて、ポスドクの利点と思われるものをお選びください。(複数回答可)

☐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 ☐わからない ☐その他()

19.2 ポスドク制度の問題点と思われるものをお選びください。(複数回答可)

☐任期・契約期間が研究費に左右されるため生涯設計を立てにくい ☐任期・契約期間が定められているため、大きなテーマや一貫したテーマに取り組めない ☐ポスドク後のポジションが少ない ☐年齢制限がある ☐給与が低い ☐雇用形式により給与の格差が大きい ☐社会保障上の不利益を被る ☐育児休業しにくい ☐単身赴任を余儀なくされる ☐問題点はない ☐わからない ☐その他()

19.3 ポスドク後のキャリアパス確保のための取り組みとして必要と思われることをお選びください。(複数回答可)

☐大学・研究機関等で独立した研究を行う常勤職の拡充 ☐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の撤廃 ☐大学・研究機関等の採用時の年齢制限の撤廃 ☐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・拡充 ☐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・研究機関等にキャリアセンターを設置・拡充 ☐キャリア形成に必要な活動(雇用されたプロジェクト関係以外の学会・研修等への参加等)への支援 ☐わからない ☐その他()

20. 配偶者の有無をお答えください。 ☐あり(設問21へ) ☐なし(設問23へ)

21. 配偶者ありの方に伺います。

21.1 配偶者の職は: ☐専業主婦・主夫(設問21.3へ) ☐企業(研究技術職) ☐企業(研究技術職以外) ☐大学・研究機関等(研究技術職) ☐大学・研究機関等(研究技術職以外) ☐公務員 ☐自営業 ☐学生

(設問21.3へ) ☐ その他

21.2 その職は任期・契約期間付きですか。 ☐ 任期・契約期間付きの職(特任・非常勤・ポスドク・契約社員・派遣等を含む) ☐ 任期・契約期間のない職(正社員・自営業を含む)

21.3 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。 ☐ あり(設問22へ) ☐ なし(設問23へ)

22. 別居の経験がある方に伺います。

22.1 その期間は通算何年間ですか。 約[]年間 (整数記入)

22.2 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検討をしましたか。 ☐ 検討した結果別居が解消した ☐ 検討したが別居は解消しなかった ☐ 検討しなかった

23. 配偶者の転勤による別居や離職を防ぐための制度について伺います。

23.1 勤務先に同居支援制度(または帯同雇用制度)はありますか。 ある場合、最も近いものを選んでください。(複数回答可) ☐ 別居せずに通える拠点への異動希望を申請できる ☐ 同居支援のために一定期間休業を認める ☐ 結婚後数年間転勤なしとする ☐ その他() ☐ 制度は特にない ☐ わからない

23.2 勤務先、あるいは国、公的機関等に同居支援制度または帯同雇用制度があれば利用したいと思いますか。 ☐ 利用したい ☐ 利用したくない(理由(複数回答可)): ☐ 仕事の都合で移動できない ☐ 家族の都合で移動できない ☐ 移動しても安定した身分が得られない可能性が高い ☐ その他() ☐ わからない

24. 子どもについてお答えください。 ☐ 子どもあり(設問25へ) ☐ 子どもなし(設問32へ)

25. 子どもありの方に伺います。

25.1 現在の子どもの数は: []人 (整数記入)

25.2 その年代は(複数回答可): ☐ 小学生未満 ☐ 小学生 ☐ 中学生 ☐ 高校生 ☐ 大学生 ☐ 社会人 ☐ その他()

25.3 子ども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。(複数回答可)

☐ あなた自身 ☐ 配偶者 ☐ 同居親族 ☐ 非同居の親族・知人 ☐ 保育園等 ☐ ベビーシッター等 ☐ その他()

25.4 子どもが小学生の時、放課後のお子さんの世話(2次保育も含む)を主に担当したのはどなたですか。(複数回答可)

☐ 該当しない ☐ あなた自身 ☐ 配偶者 ☐ 同居親族 ☐ 非同居の親族・知人 ☐ 学童保育等 ☐ シッター等 ☐ 塾・習い事等 ☐ 子どもだけで留守番 ☐ その他()

25.5 学会参加などの出張時の育児を主に担当したのはどなたですか。(複数回答可)

☐ 該当しない ☐ 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 ☐ その他()

26. あなたの育児休業の状況についてお答えください。

☐ 希望通りに休業した(設問27へ) ☐ 休業したが希望通りではなかった(設問27・28へ) ☐ 休業しなかった(設問28へ) ☐ その他() (設問29へ)

27. 育児休業した方に伺います。

27.1 その期間は(産休を除く子ども1人当たりの平均で): 約[]週 あるいは 約[]ヶ月 (どちらかでお答えください) (整数記入)

27.2 休業後についてお答えください。

☐ 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 ☐ その他 (希望通りでなかった方は設問28へ、希望通りに休業した方は設問29へ)

28. 「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」方に伺います。その理由は(複数回答可): ☐ 休業する必要がなかった ☐ 休業しなかった ☐ 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 ☐ 希望通りに保育園等に入れなかった ☐ その他()

29. 配偶者の育児休業の状況についてお答えください。

☐希望通りに休業した(設問 30 へ) ☐休業したが希望通りではなかった(設問 30・31 へ) ☐休業しなかった(設問 31 へ) ☐その他() (設問 32 へ)

30. 配偶者が育児休業した方に伺います。

その期間は(産休を除く子ども1人当たりの平均で): 約[]週 あるいは 約[]ヶ月 (どちらかでお答えください)(整数記入)(希望通りでなかった方は設問 31 へ, 希望通りに休業した方は設問 32 へ)

31. 「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」場合、その理由は(複数回答可):
☐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 ☐希望通りに保育園等に入れなかった ☐その他()

32. 生涯で、理想の子どもの数について伺います。

32.1 その数は: []人 (整数記入)

32.2 あなたの子ども数(予定数を含む)が理想の数より少ない場合、その理由は(複数回答可): ☐該当しない ☐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 ☐子どもが育つ社会的環境 ☐その他()

33. 介護について伺います。

33.1 現在ご家族に看護・介護の必要な人がいますか、あるいはこれまでにいましたか。 ☐はい ☐いいえ

33.2 介護休業・介護休暇制度についてご存知ですか。 ☐はい(設問 33.3 へ) ☐いいえ(設問 34 へ) ☐わからない(設問 34 へ)

33.3 はいとお答えの方に伺います。あなたあるいは配偶者の職場には介護休業・介護休暇制度がありますか。 ☐はい ☐いいえ ☐わからない

34. 仕事と育児、介護との両立に必要なことは何だと思えますか。(複数回答可)

【意識改革】

☐仕事中心の考え方を変える ☐男女役割分担の意識を変える ☐職場の雰囲気 ☐上司の理解 ☐育児・介護サービス提供者との信頼関係

【制度改革】

☐労働時間の短縮 ☐業務サポート ☐多様な休暇・休業制度 ☐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)

【経済支援】

☐育児・介護への経済支援 ☐休業者の勤務先への公的補助 ☐遠距離介護への経済支援(介護手当や交通機関の割引など)

【施設やサービスの改善】

☐保育施設・サービスの拡充 ☐病児保育 ☐学童保育の拡充 ☐介護施設・サービス(在宅を含む)の拡充 ☐ファミリーサポートの拡充

☐わからない ☐その他()

35. 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。(複数回答可)

☐該当しない ☐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 ☐上司等からの指導 ☐学生等を教育する機会 ☐周囲の期待 ☐その他()

36. 次の質問にお答えください。

36.1 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)

☐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わからない ☐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・介護期間後の復帰が困難 ☐学生時代の情報不足 ☐その他()

36.2 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のはなぜだと思いますか。(複数回

答可)

☐ 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()

36.3 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、下記のうちどの措置を行うべきだと思いますか。(複数回答可)

☐ 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・本業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()

37. 最近施行された法律および策定された基本計画に関して伺います。知っているものをお答え下さい。

い。(複数回答可)

☐ 女性活躍推進法(平成28年4月1日施行)
☐ 第5期科学技術基本計画(平成28年1月決定)
☐ 第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月決定)
☐ 卓越研究員制度(平成28年3月)
☐ どれも知らない

38. 現在進められている国の女性研究者支援策について伺います。該当する箇所にチェックを入れてください。

	有意義である	有意義かどうかわからない	有意義だとは思わない	制度を知らない
(1) 出産・育児からの復帰支援事業(日本学術振興会特別研究員RPD制度)(平成18年度～)	☐	☐	☐	☐
(2) 女子中高生の理系進路選択支援事業(平成18年～)	☐	☐	☐	☐
(3) ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(旧女性研究者研究活動支援事業(平成23年度～))	☐	☐	☐	☐
(4) 科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置(年複数回応募・年齢制限の緩和等)	☐	☐	☐	☐
(5) 科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業(さがけ・CREST等)」における出産・育児に配慮した措置(研究中断延長可能・復帰支援等)	☐	☐	☐	☐
(6) 内閣府男女共同参画局「チャレンジキャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」	☐	☐	☐	☐

39. 第4次男女共同参画基本計画および第5期科学技術基本計画においても、女性研究者の新規採用目標値(注)は引き続き明記されました(注:自然科学系全体で25%の早期実現から30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成および医学・歯学・薬学系あわせて30%の達成を目指す)。このことについて伺います。

39.1 この数値目標を: ☐ よく知っている ☐ ある程度知っている ☐ 知らない

付録1 アンケートのポスター、質問内容

- 39.2 数値目標を設定した取り組みは：☐有意義である ☐拡大・推進すべきである ☐改善すべき点がある ☐あまり意義がない ☐弊害がある ☐わからない ☐その他()
- 39.3 あなたが所属する機関または企業において女性研究者の採用数値目標は設定されていますか。
☐設定されている(設問 39.4 へ) ☐設定されていない(設問 39.5 へ) ☐わからない(設問 40 へ)
- 39.4 設定されている場合、その数値目標は公表されていますか。☐はい ☐いいえ ☐わからない
- 39.5 設定されていない場合、数値目標を定めるべきですか。☐定めるべきである ☐定める必要はない ☐わからない
40. 上述の法律・基本計画・施策等により、第3回アンケート調査時(2012年11月)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。
- 40.1 所属する機関において：☐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
- 40.2 所属する学会において：☐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
- 40.3 世の中全体として：☐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
- 40.4 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がありますか：☐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
41. 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をお答えください。(複数回答可)
- ☐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 ☐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
42. 科学技術分野における男女共同参画に関するご意見がありましたら、100字以内で自由にご記述ください。
[]
- 以上で設問は終わりです。ご協力いただき誠にありがとうございました。

付録2 アンケート参加学協会データ

	回答者				会員数				回答比率
	男性	女性	合計	女性比率	男性	女性	合計	女性比率	
育種	158	59	217	27.2%	1297	273	1570	17.4%	13.8%
遺伝	153	68	221	30.8%	497	140	637	22.0%	34.7%
宇宙生物	33	17	50	34.0%	189	39	228	17.1%	21.9%
衛生	86	61	147	41.5%	1095	497	1592	31.2%	9.2%
映像情報メディア	45	5	50	10.0%	2816	96	2912	3.3%	1.7%
液晶	18	5	23	21.7%	674	69	743	9.3%	3.1%
園芸	233	84	317	26.5%	1614	357	1971	18.1%	16.1%
応用数理	89	19	108	17.6%	1496	80	1576	5.1%	6.9%
応用物理	523	123	646	19.0%	18975	1173	20148	5.8%	3.2%
解剖	151	77	228	33.8%	1872	439	2311	19.0%	9.9%
化学	958	257	1215	21.2%	22378	3150	25528	12.3%	4.8%
化学工学	954	144	1098	13.1%	6568	579	7147	8.1%	15.4%
科学者会議	53	12	65	18.5%	3420	320	3740	8.6%	1.7%
火災	29	2	31	6.5%	1181	46	1227	3.7%	2.5%
機械	562	70	632	11.1%	33708	969	34677	2.8%	1.8%
技術士	666	42	708	5.9%	18330	416	18746	2.2%	3.8%
魚病	42	3	45	6.7%	320	32	352	9.1%	12.8%
魚類	144	17	161	10.6%	1014	76	1090	7.0%	14.8%
金属	112	44	156	28.2%	4705	246	4951	5.0%	3.2%
計測自動制御	97	13	110	11.8%	5,204	132	5336	2.5%	2.1%
結晶	140	28	168	16.7%	881	141	1022	13.8%	16.4%
原子力	186	24	210	11.4%	6855	317	7172	4.4%	2.9%
建築	452	245	697	35.2%	29097	5111	34208	14.9%	2.0%
高分子	347	112	459	24.4%	8424	1098	9522	11.5%	4.8%
細胞生物	202	88	290	30.3%	1000	264	1264	20.9%	22.9%
錯体化学	89	22	111	19.8%	899	103	1002	10.3%	11.1%
蚕糸	19	6	25	24.0%	352	64	416	15.4%	6.0%
歯科基礎医学	85	67	152	44.1%	1454	515	1969	26.2%	7.7%
磁気	38	9	47	19.1%			1866	0.0%	2.5%
質量分析	91	41	132	31.1%	799	228	1027	22.2%	12.9%
自動車技術	75	10	85	11.8%	47926	1011	48937	2.1%	0.2%
地盤工学	201	33	234	14.1%	7776	343	8119	4.2%	2.9%
獣医	246	150	396	37.9%	2612	778	3390	22.9%	11.7%
種生物	57	31	88	35.2%	233	75	308	24.4%	28.6%
植物	333	170	503	33.8%	1230	449	1679	26.7%	30.0%
植物化学調節	92	29	121	24.0%	381	74	455	16.3%	26.6%
植物細胞分子生物	150	66	216	30.6%	684	167	851	19.6%	25.4%
植物生理	391	192	583	32.9%	1679	486	2165	22.4%	26.9%
植物病理	61	34	95	35.8%	1416	395	1811	21.8%	5.2%
女性科学者の会	2	88	90	97.8%	2	292	294	99.3%	30.6%
女性技術者フォーラム	1	21	22	95.5%	10	161	171	94.2%	12.9%
進化	175	66	241	27.4%	948	190	1138	16.7%	21.2%
神経科学	466	270	736	36.7%	4386	1475	5861	25.2%	12.6%
神経化学	95	62	157	39.5%	931	247	1178	21.0%	13.3%
森林	157	72	229	31.4%	1902	459	2361	19.4%	9.7%
水産	689	116	805	14.4%	2831	415	3246	12.8%	24.8%
水産増殖	149	7	156	4.5%	631	18	649	2.8%	24.0%
数学	343	58	401	14.5%	4668	349	5017	7.0%	8.0%
数式処理	25	4	29	13.8%			340	0.0%	8.5%
生化学	776	350	1126	31.1%	5868	1615	7483	21.6%	15.0%

付録2 アンケート参加学協会データ

	回答者				会員数				回答比率
	男性	女性	合計	女性比率	男性	女性	合計	女性比率	
生態	401	210	611	34.4%	2932	938	3870	24.2%	15.8%
生態工学	42	13	55	23.6%	270	26	296	8.8%	18.6%
生物物理	370	114	484	23.6%	2553	450	3003	15.0%	16.1%
精密工学	51	10	61	16.4%	3978	116	4094	2.8%	1.5%
生理	429	190	619	30.7%	1300	609	1909	31.9%	32.4%
石油	93	14	107	13.1%	3076	119	3195	3.7%	3.3%
セラミックス	85	18	103	17.5%	4110	384	4494	8.5%	2.3%
組織細胞化学	35	20	55	36.4%	553	187	740	25.3%	7.4%
体力医学	158	93	251	37.1%	2953	983	3936	25.0%	6.4%
蛋白質科学	219	58	277	20.9%	1011	201	1212	16.6%	22.9%
地球電磁気・地球惑星圏	54	22	76	28.9%	667	82	749	10.9%	10.1%
地球惑星科学連合	460	172	632	27.2%	7563	1777	9340	19.0%	6.8%
畜産	171	59	230	25.7%	1328	302	1630	18.5%	14.1%
中性子科学	65	7	72	9.7%	539	38	577	6.6%	12.5%
鳥学	84	28	112	25.0%	980	204	1184	17.2%	9.5%
データベース	21	10	31	32.3%	1860	203	2063	9.8%	1.5%
鉄鋼	75	20	95	21.1%	8631	258	8889	2.9%	1.1%
電気化学	124	26	150	17.3%	4640	110	4750	2.3%	3.2%
電子情報通信	649	115	764	15.1%	27844	1489	29333	5.1%	2.6%
天文	87	39	126	31.0%	1874	345	2219	15.5%	5.7%
糖質	110	57	167	34.1%	730	243	973	25.0%	17.2%
動物	425	164	589	27.8%	1856	468	2324	20.1%	25.3%
土木	331	79	410	19.3%	36351	1864	38215	4.9%	1.1%
熱帯医学	30	24	54	44.4%	417	159	576	27.6%	9.4%
農芸化学	773	237	1010	23.5%	7419	2427	9846	24.6%	10.3%
バイオイメージング	51	21	72	29.2%	274	47	321	14.6%	22.4%
バイオインフォマティクス	71	12	83	14.5%	424	47	471	10.0%	17.6%
発生物	200	108	308	35.1%	881	274	1155	23.7%	26.7%
繁殖生物	90	46	136	33.8%	604	202	806	25.1%	16.9%
比較内分泌	106	25	131	19.1%	344	73	417	17.5%	31.4%
表面科学	85	24	109	22.0%	1550	154	1704	9.0%	6.4%
物理	1120	199	1319	15.1%	15563	981	16544	5.9%	8.0%
プラズマ・核融合	93	10	103	9.7%	1425	47	1472	3.2%	7.0%
分子生物	1209	579	1788	32.4%	9656	3327	12983	25.6%	13.8%
分析化学	222	80	302	26.5%	4271	856	5127	16.7%	5.9%
放射光	183	29	212	13.7%	871	82	953	8.6%	22.2%
木材	148	45	193	23.3%	1366	327	1693	19.3%	11.4%
民族衛生	13	12	25	48.0%	272	394	666	59.2%	3.8%
野生生物と社会	28	15	43	34.9%	360	116	476	24.4%	9.0%
流体力学	85	15	100	15.0%	1239	42	1281	3.3%	7.8%
無所属	792	476	1268	37.5%					
その他	3235	1513	4748	31.9%					
合計	24312	8601	32913	26.1%					

(注：学会会員数は、男女共同参画学協会の「2017年学協会連絡会女性比率調査」より引用

[http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2017_ratio/2017_ratio_table.pdf])

本報告書に関する問い合わせは、以下のホームページをご覧ください。

男女共同参画学協会連絡会ホームページ

<http://www.djrenrakukai.org/>

本報告書の付録3「第三回調査報告書アンケートデータ・図表」は、同ホームページに掲載しています。

本報告書の内容を引用する場合は、以下の例を参考にして出所を明示してください。

【記載例】

- ・引用部分に、「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）と表示
- ・引用文献として掲載する場合の情報としては、
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）
pp. 150 などと表示

第四回 科学技術系専門職の
男女共同参画実態調査

平成 29 年 8 月

男女共同参画学協会連絡会

例 6：教授の推薦状には男女で違いがある！？

指導教授が書く女性候補者への推薦状は男性候補者への推薦状と比べて短く、男性候補者の推薦状には「ずば抜けて優れている (Outstanding)」、「非常に優れている (Excellent)」という優秀さを表す言葉が頻用されるが、女性候補者には「細心」、「よく働く (Hard-working)」等の態度を表す言葉が多い、といった事例が挙げられています。

“よく気がついて協力的” という「女性の役割に対する既成概念」が「無意識のバイアス」となって推薦状の内容に反映されたものでしょう。

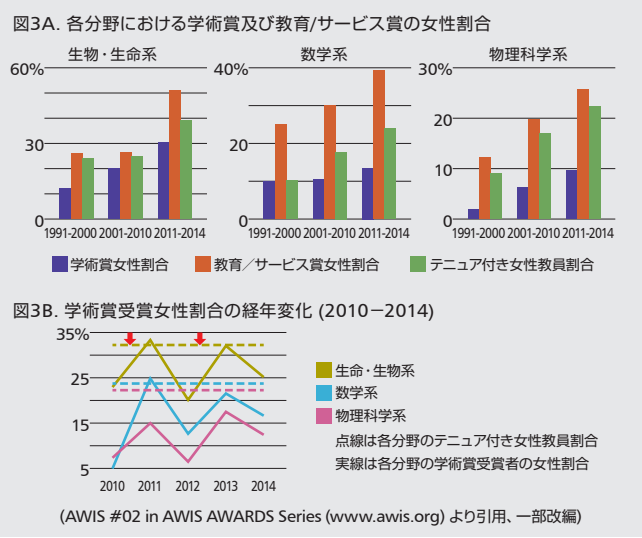
F. Trix and C. Psenka (2003) Discourse & Society, 12, 191-220.

例 7：学会賞受賞者割合にもバイアスが！

女性教員が学術・研究賞を受賞する割合は、専門分野に占める女性割合に比べて一貫して低いのですが、優れた授業やサービスに対する賞の受賞割合は女性の方が常に高い (図 3A) という報告が AWIS ジャーナルに出ています。この事実も「女性の役割についての既成概念」に基づいた無意識のバイアスの現れと考えられます。

このような状況を変えるには、学会トップの意識的な介入と努力が必要です (図 3B で赤矢印は学会トップの働きかけが行われた年)。折れ線グラフの上下が示すように、トップの意識的な努力の継続がなければ、容易に元のレベルにもどることもよく知られている事実です。

AWIS #02 in AWIS AWARDS Series (www.awis.org)



「無意識のバイアス」の影響が出やすい状況

- 以下のような状況では無意識のバイアスが現れやすいので、留意しましょう。
- ・疲れている時、判断を急いでいるとき、色々な情報が脳がオーバーロードの状態にあるとき
- ・候補者の中の女性割合が大変低いとき
- ・業績に関する正確な、あるいは妥当な情報が不十分なとき
- ・評価基準があいまいで、紛らわしいとき

あなたの「無意識のバイアス度」測定法

「無意識のバイアス」の程度を測定する方法があります。ハーバード大学のバーナージ教授のグループが開発した IAT テストがそうです (Implicit Association Test)。WEB 上でテストを受けることができます。日本語のサイトもありますので、試して見てください。ただし、この日本語版はハーバード版がそのまま邦訳されたものです。今後、日本の実情に合わせた IAT テストの開発が必要でしょう。
<https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/takeatest.html>

「無意識のバイアス」を克服するために

- アメリカ科学財団 (NSF) のプログラム、ADVANCE の支援の下、「無意識のバイアス」を克服するための様々な研修用ツールを開発・提供している 4 つの大学を挙げます。
- University of Wisconsin-Madison (ウィスコンシン大学マディソン校)
Women in Science & Engineering Leadership Institute (WISELI)
<http://wiseli.engr.wisc.edu/>
- University of California, Berkeley (カリフォルニア大学バークレイ校)
Tools for Change, University of California
<http://www.toolsforchangeinstem.org/>
- University of Washington, Seattle (ワシントン大学シアトル校)
The UW ADVANCE Center for Institutional Change
<https://advance.washington.edu>
- Stanford University (スタンフォード大学)
The VMware Women's Leadership Innovation Lab at Stanford University (SEE BIAS/BLOCK BIAS)
<https://womensleadership.stanford.edu/tools>

おわりに

無意識のバイアスは、誰もが持っているものです。しかし、その存在を自覚することによって、弊害を抑えることも可能なのです。ここで示された事例は一例を除いて、研究が先行しているアメリカの事例です。私たちは日本の事例をさらに集めることが必要です。そのことが、我が国の大学・研究機関によりふさわしいガイドラインやツールキットを生み出すことにつながります。本リーフレットが、皆様の職場や学会において、バイアスを越えて人材の多様化を進める一助となることを改めて望むものです。

問い合わせ先

このリーフレットは、2016 年 10 月 8 日、お茶の水女子大学で開催された第 14 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム、分科会 1 における Machi Dilworth 先生 (OIST 副学長) の基調講演をもとに分科会 1 関係者 (下記) がとりまとめたものです。大坪久子・小川温子・澤崎達也・松島綾美 (男女共同参画学協会連絡会) Machi Dilworth (沖縄科学技術大学院大学)

一切の無断転載を禁ず

本リーフレット内容の引用に際しては、著作権法の規準を満たし、かつ科学論文の引用スタイルに準ずること。本文をそのまま引用する場合は、引用部分を明確に示すこと。なお、引用元として「無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか？」男女共同参画学協会連絡会著 (2019) と出典を明記し、連絡会の掲載ホームページを付記すること。

https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf

無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか？

2019年3月
初版改訂版

男女共同参画学協会連絡会

Copyright © 2017 EPMEWSE

一切の無断転載を禁ず

はじめに

「無意識のバイアス - Unconscious Bias -」とは、誰もが潜在的に持っているバイアス（偏見）のことです。育つ環境や所属する集団のなかで知らず知らずのうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていきます。バイアスの対象は、男女、人種、貧富などと様々ですが、自覚できないために自制することも難しいのです。無意識のバイアスは色々な判断をする過程において便利なショートカットの役割を果たします。特に、下記に事例として挙げたように、採用や昇進人事の場では、無意識のうちに「バイアス」が働き得ることが示されています。それでも、私たちは、「無意識のバイアス」がいつ、どのように現われるかを知ること、「評価や判断」にあたってその影響を最小限に抑えることが可能です。

「無意識のバイアス - Unconscious Bias -」は比較的新しい概念

「無意識のバイアス」は 2000 年前後から着目されてきた比較的新しい概念です。特に大きな貢献をした 3 人の研究者をあげましょう。

● ダニエル・カーネマン (Daniel Kahneman)

行動経済学理論で有名なアメリカの心理学者で、2002 年にノーベル経済学賞を受賞しました。彼の 1982 年の著作 * に、Unconscious bias の概念が初めて出てきます。(*Heuristics and Biases: The Psychology of Intuitive Judgement. Cambridge University Press)

● バージニア・バリアン (Virginia Valian)

ニューヨーク市立大学ハンターカレッジ教授、専門は心理学、言語学、統計学。時代を拓くブレイクスルーとなった彼女の名書「Why so slow?」(MIT Press, 1998) の中で、「小さな偏見も蓄積されることで大きな差別となる」と指摘しました。女性に対して働く「見えないバイアス」を可視化することによって、女性も男性も公平に扱われる社会を実現するというのがバリアンの主張です。

● ナンシー・ホプキンス (Nancy Hopkins)

マサチューセッツ工科大学 (MIT) 生物学部名誉教授。ゼブラフィッシュの遺伝学と初期発生の研究で有名。同時に「MIT の女性教授の実態調査」(1994) を主導して、アメリカの女性研究者の地位向上の歴史にも大きな足跡を残しました。彼女は 2014 年 5 月、ボストン大学の卒業式のスピーチで、「この 50 年間の最重要な発見は何かと問われるならば、インターネットやヒッグス粒子に加えて無意識のバイアスの発見を挙げたい」と述べています。

「無意識のバイアス」にはどのようなカテゴリーがあるのでしょうか？

その 1. ステレオタイプ・スレット (Stereotype Threat)

例えば「女子は生まれつき数学の能力に欠ける」といった先入観が脳にきざまれた結果、無意識のうちに女子児童や女子中高生・大学生自身がそう思い込み、また周囲もそう思うことなど。進路や職業選択にマイナスの影響を及ぼすことが多いものです。同様に「女性は細やかな心使いができて働き者である」といった先入観もステレオタイプ・スレットといえるでしょう。

その 2. 属性にもとづく無意識のバイアス：身内意識とよそ者意識

ある属性（ジェンダー、職業、学歴、人種等）に基づいて人々を集団に分け、各集団の代表的な特徴（例えば、科学に強い・弱い、信用できる・できない等）を想定し、そこに属するメンバーは誰もがその特徴をもつと短絡的に判断してしまうことです。自分と同じ集団に属する人々には親しみを抱き、属さない人々には警戒心を持つ、いわゆる身内意識、よそ者意識もこれに相当します。俗に「オールド・ボーイズ・ネットワーク」(OB 網) とよばれる強いつながり等がこの典型例です。

その 3. マイクロアグレッション（些細な侮辱）

日常の会話や出会いの中で、他人に対して横柄な態度をとること（話の最中に度々口をはさむ、目の前にいるのにその人の存在を無視する、本人の前でその人の代弁をする、間違えた名前と呼ぶ、等々）。当人には自覚がなく、対象となる人への無意識のバイアスの表れです。

「無意識のバイアス」の具体例

いずれも、社会科学、認知科学等の研究にもとづいた科学的根拠のある報告です。

例 1：アメリカのオーケストラ団員採用にブラインド（目隠し）・オーディション

1970 年代から 80 年代、アメリカの有名音楽学校卒業生の女性割合は、弦楽器、管楽器ではほぼ 5 割、他楽器を含めた平均でも 4 割を超えていました。それにも関わらず、オーケストラの女性奏者割合は 5% から 10% でした。さすがにその状況を改善しようという機運が高まり、いくつかのオーケストラで、団員の採用を「公募制」とし、応募者と審査員の間にスクリーンを置く「ブラインド・オーディション方式」が取り入れられるようになったのです。

その結果、2000 年になると、一次審査をクリアする女性の割合が 5 割上昇し、最終審査で採用になる割合も以前の数倍に上がりました。現在、アメリカのトップオーケストラの女性奏者の割合は 25%—46% になっています。

C. Goldin and C. Rouse (2000) American Economic Review 90, 715-741.

例 2：エミリーやグレッグの方がラキーシャやジャーナルよりも雇用の機会がはるかに高い！？

これはシカゴ大学大学院生の学位論文の研究で、有名なものです。氏名欄には、白人に固有の名前（エミリーやグレッグ）か、アフリカ系アメリカ人に固有の名前（ラキーシャやジャーナル）の名前、技能欄には「高い」または「平均的」の 2 段階レベル、それ以外は全く同じ内容の 5000 通の履歴書を作り雇用主に送りました。その結果、雇用主が面接を希望したのは、白人名の履歴書に対して平均 9.7 名、アフリカ系アメリカ人名の履歴書に対して平均 6.5 名、その比はおよそ 1.5 倍となりました。白人名履歴書に対して 5 割増しの面接希望があったということになります。

名前だけで判断して雇用を進めるバイアスの典型例です。

M. Bertrand and S. Mullainthan (2004) University of Chicago Graduate School of Business, NBER and CEPRMIT and NBER.

例 3：Motherhood Penalty?（母親であるゆえのペナルティ？）

能力的にも学歴も職歴も全く同じレベルで、子供の有無だけが違う管理職候補者の評価をした際、父親の方が母親より有能とみなされ、初任給の額も高い。子供のいない女性は父親あるいは子供の無い男性と同レベルかそれ以上の評価を得る傾向にあり、推薦される割合も母親の 2 倍近い。

女性だからというわけではなく、「母親だから」とみなす「無意識のバイアス」があることを示しています。なお、評価結果に評価者のジェンダーによる違いはみられませんでした。

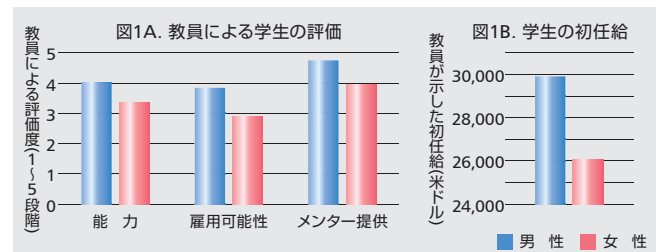
S. J. Correll, et al. (2007) Am J. Sociology, 112, 1297-1339.

例 4：研究室の事務補佐を選ぶときにも無意識のバイアスが...

アメリカの大学の理学部の男女の教員が、学生を研究室マネージャー（事務補佐）に採用するとき、その判断にはバイアスが働くのでしょうか？

「氏名以外は全く同じ内容の応募書類」を作成し無作為に 6 つの研究大学の男女教員に配付、それぞれの教員に、1) 応募者の能力に対する評価、2) 雇用の可能性、3) 初任給の額、4) その学生のメンターを引き受ける意思について質問したのです。結果は、教員のジェンダーにかかわらず、男子学生の方が有能と見なされ、雇用されやすく、メンタリングの機会もより多く提供され、平均初任給も 14% も高かったのです（図 1A・1B、下記より引用・改変）。

C. A. Moss-Racusin et al. (2012) PNAS, 109, 16474-16479.



例 5：選ぶ側に女性がいなければ、女性が選ばれにくい

これは日本の例です。理工系学会の中でも比較的女性割合の高いライフサイエンス系 7 学会 Visibility 調査からわかってきたことです。

年会のワークショップやシンポジウムの招待講演者の女性割合とオーガナイザーの女性割合を調べたところ、オーガナイザーが全員男性の場合、女性講演者の割合は 10% であったが、オーガナイザーに女性が入った場合、32% に上がったのです。この 32% という値は、学会の女性会員割合にほぼ匹敵します。選ぶ側に女性がいなければ、女性が選ばれにくいという典型例のひとつです（図 2）。

M. K. Homma, et al. (2013) Genes to Cells, 18, 529-532.

