第三回 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 25 年 8 月

男女共同参画学協会連絡会

本報告書は、平成24年11-12月に実施した「第三回 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下さい。

目次

はじ	めに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
アンゲ	rート調査実行委員会 名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
第 10	・11 期運営委員長 挨拶・・・・・・・・・・・・・・・	6
アンク	ケート調査結果	
笙一	き 各項目の集計結果・・・・・・・・・・・・・・・・・	8
		Ŭ
1. 1	基礎データ (質問 1-9)	0
	年齢・性別・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	8
	学歴・学位・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9
	所属学協会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	10
	職種・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
	専門分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	12
	所属機関・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	13
	安職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	14
1.0	年収・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	15
1.2	仕事(政向 10-24) 仕事時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	17
	11争時间・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	部下入剱・研先開発質・・・・・・・・・・・・・・・・・ 現在の職業を選んだ理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
		21
	小中高時代の進路選択に影響を与えたもの・・・・・・・・・ 雇用形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	23
	任期付き職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	24
	伝知 れる職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	26
	大事公募経験・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	28 30
	八事公券程駅・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	将米隊・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	30
	ポスドク制度とキャリア形成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	32
1 0	仕事と家庭(設問 25-39)	32
1. 3	11.争こ豕庭(故向 25-39) 配偶者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	35
	子どもの人数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	აი 37
	保育と育児休業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	39
	休育と自允休表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	39 41
	仕事と家庭の両立・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	41
	研究開発に必要な環境・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	42 45
1 4	男女共同参画 (設問 40-45)	40
1.4	研究職の女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	46
	新たな施策の認知度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	48
	新たな旭泉の認知度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 数値目標の認知度と意義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	40 50
	男女共同参画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	51
	男女共同参画のために今後必要なこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	53
	カダ六四沙四ツに切にす仮如女はこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	ິບ

第二章 重要項目∶役職などの男女差・・・・・・・・・・・		54
役職指数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		54
部下人数・研究開発費・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		58
第三章 重要項目∶子育てと介護・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		61
子どもの数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		61
育児休業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		63
育児支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		66
別居の経験・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		68
第四章 重要項目∶任期付き職、ポスドク・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		70
4.1 任期付き職の基礎データ		
勤務形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		70
任期付き職の収入・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		72
任期付き職の社会保障・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		73
任期付き職と子育て・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		73
4.2 ポスドクの雇用状況		
ポスドクの男女比・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		74
ポスドクの仕事時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		75
ポスドクの年収・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		76
ポスドクの育児休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・		78
4.3 ポスドクが持つ意識・・・・・・・・・・・・・・・・・・	• • • •	78
第五章 重要項目:施策認識・・・・・・・・・・・・・・		81
5.1 最近の施策についての認知度 ・・・・・・・・・・・・・		81
5.2 女性研究者採用の数値目標 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		84
5.3 女性研究者採用の数値目標についての認識が高い回答者からの	評価・・・	87
5.4 所属する機関の女性数値目標について ・・・・・・・・・		88
第六章 自由記述回答・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		90
6.1 基礎データに見る記述回答者の特徴・・・・・・・・・・・・		90
6.2 自由記述欄によく見られた回答・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		91
0.2 日田品延禰によく元り407に四名		91
マンノーと仕用のよしは		101
アンケート結果のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・		101
付録・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		104
付録1 アンケートのポスター、質問内容・・・・・・・・		104
付録2 アンケート参加学協会データ・・・・・・・・・・		114
付録3 第二回アンケートデータ・図表・・・・・・・・・		116

はじめに

21 世紀に入り日本では少子高齢化や雇用などの問題が顕在化し、国民生活の状況も大きく変わろうとしている。科学技術立国として今後日本が持続的に発展していくためには、科学・技術分野を推進していくことと同時に、実際に研究や運営に携わる多種多様な人々がおかれている環境を良くしていく必要がある。そのためには、世の中の「仕組み」や「あり方」を継続的に調査して問題点を明らかにすることが望まれている。社会の多様性の観点から挙げられる問題点が男女共同参画である。男女共同参画社会基本法が制定されてから14年、男女雇用機会均等法制定からは既に41年が経過した。そろそろ男女共同参画は完全に実現し、これらの言葉自体がなくなってもいいはずだが、残念ながら現状ではそのような状況であるとは言いがたい。近年、男女共同参画に関する調査は各方面で実施されており、それぞれに問題点が浮き彫りとなっているが、「研究・技術職」という範疇に限定した男女共同参画調査はそれほど多くはない。

平成24年11月、男女共同参画学協会連絡会では、5年ぶりとなる大規模アンケートを実施した。この「第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」では、過去二回のアンケート結果と比較が出来るよう、調査項目は大きな変更を行わなかった。例えば、継続的に調査してきた項目としては「男女差」だけでなく、昨今大きな社会問題となっている「正規雇用・非正規雇用」に関する項目もある。一方で、この5年間で新たにクローズアップされてきた問題(例えば介護)について新たに項目を追加した。以上を含む様々な観点からの調査を行うことで、単なる「男女」共同参画というだけにとどまらず、極めて多様な雇用形態・所属組織・分野を包含したあらゆる研究・技術者による、科学・技術への共同参画全体について現状や変化を知ることができた。その中には、研究・技術者本人のみならず、家庭や社会環境なども併せて考える必要のある、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」「キャリアパス」の問題も含まれる。更には、男女共同参画を推進するための国の多くの施策をはじめとする「ポジティブアクション」に関する認知度と意識の調査も行った。実際の研究者の多くの声を拾い上げることにより、実効性のある、ボトムアップ型の提言へとつながればと考える。

アンケート項目は前回よりも少なくすることを目指したものの 80 項目近くとなり、回答時間も 30 分程度を要する、分量の多いものとなった。にもかかわらず回答数は前回を上回る 16,000 件超であり、依然として人々の関心が高いことを物語っている。また、前回調査との比較によって得られた興味深い知見が数多くあったことから、報告書のページ数も前回を大きく上回ることになった。このような多くの母数を持つアンケートは極めて貴重であり、本書が単にデータの報告にとどまることなく、今後様々に行われる男女共同参画推進に向けた活動の一助となることを強く期待する。

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)

野呂 知加子(日本女性科学者の会・日大)

森 義仁(日本化学会・お茶大)

吉江 尚子(高分子学会・東京大)

森川 淳子(高分子学会・東京工大)

黒崎 健(日本原子力学会・阪大)

鈴木 幸子(日本原子力学会・阪大)

宮坂 京子(日本生理学会・東京家政大)

澤田 美智子(日本動物学会・産総研)

道上 達男(日本動物学会・東京大)

日下部 岳広(日本動物学会・甲南大)

遠山 嘉一(応用物理学会・東京大)

中山 榮子(日本木材学会・昭和女子大)

平田 たつみ(日本神経科学会・遺伝研)

持田 澄子(日本神経科学会·東京医大)

吉村 由美子(日本神経科学学会·生理研)

水村 和枝(日本生理学会・中部大)

関野 祐子(日本生理学会・医薬品食品衛生研)

由良 敬(日本生物物理学会・お茶大)

笹尾 真実子(日本物理学会・東北大)

高井 まどか(応用物理学会・東京大)

山田 明(応用物理学会・東工大)

筑本 知子(応用物理学会・国際超電導産業技術研究センター)

○跡見 順子(日本宇宙生物科学会・東京大)

○清水 美穂(日本宇宙生物科学会・東京大) (○ とりまとめ)

(アンケート実施 WG)

跡見 順子(日本宇宙生物科学会·東京大)

井関 祥子(日本分子生物学会・東京医科歯科大)

金井 正美(日本獣医学会·東京医科歯科大)

日下部 岳広(日本動物学会・甲南大)

近藤 高志(応用物理学会・東京大)

笹尾 真実子(日本物理学会・東北大)

佐藤 恵(日本動物学会・日本大)

澤田 美智子(日本動物学会・産総研)

清水 美穂(日本宇宙生物科学会・東京大)

筑本 知子(応用物理学会・国際超電導産業技術研究センター)

遠山 嘉一(応用物理学会・東京大)

中山 榮子(日本木材学会・昭和女子大)

野呂 知加子(日本女性科学者の会・日本大)

林 謙介(日本神経科学学会·上智大)

平田 たつみ(日本神経科学学会・遺伝研)

フラナガン ジョン(日本物理学会・高エネ機構)

松田 哲也(日本生理学会·玉川大学)

道上 達男(日本動物学会・東京大)

宮坂 京子(日本生理学会・東京家政大)

持田 澄子(日本神経科学学会·東京医科大)

森 義仁(日本化学会・お茶の水大)

山田 明(応用物理学会・東京工大)

由良 敬(日本生物物理学会・お茶の水大)

○吉村 由美子(日本神経科学学会・生理研)

(○ とりまとめ)

(アンケート解析 WG)

石崎 凉子(日本森林学会·森林総研)

井関 祥子(日本分子生物学会・東京医科歯科大)

内田 さえ(日本生理学会・東京都健康長寿研)

太田 祐子(日本森林学会·森林総研)

小川 佳子(日本地球惑星科学連合・会津大)

小口 千明(日本地球惑星科学連合・埼玉大)

勝亦 憲子(日本生理学会・理研)

近藤 高志(応用物理学会・東京大)

坂野井 健(日本地球惑星科学連合·東北大)

坂野井 和代(日本地球惑星科学連合·駒澤大)

佐藤 絵理子(高分子学会・大阪市立大)

筑本 知子(応用物理学会・国際超電導産業技術研究センター)

中山 榮子(日本木材学会·昭和女子大)

根岸 瑠美(日本生物物理学会・東京大)

野呂 知加子(日本女性科学者の会・日大)

フラナガン ジョン(日本物理学会・高エネ機構)

松田 学(日本比較内分泌学会·筑波大)

宮坂 京子(日本生理学会・東京家政大)

宮田 麻理子(日本神経科学学会・東京女子医大)

持田 澄子(日本神経科学学会・東京医科大)

森 義仁(日本化学会・お茶の水女子大)

森川 淳子(高分子学会・東工大)

吉村 由美子(日本神経科学学会·生理研)

御輿 真穂(日本動物学会・岡山大)

日下部 岳広(日本動物学会·甲南大)

向後 晶子(日本動物学会・群馬大)

小柳 光正(日本動物学会·大阪市大)

近藤 真理子(日本動物学会・東京大)

佐倉 緑(日本動物学会・神戸大)

佐藤 陽子(日本動物学会・山口大)

竹内 秀明(日本動物学会・東京大)

広瀬 慎美子(日本動物学会・お茶の水女子大)

○道上 達男(日本動物学会・東京大)

山舗 直子(日本動物学会·酪農学園大)

渡部 裕美(日本動物学会・海洋開発機構) (○ とりまとめ)

アンケートデータ解析

佐藤 翔(立命館大)、松野 渉(筑波大)

科学技術分野における男女共同参画の実態

男女共同参画学協会連絡会 第10期委員長 関野祐子(日本生理学会)

男女共同参画学協会連絡会の「十八番」である、大規模アンケート調査(正式名称:科学技術系専門職の男女共同参画実態調査)は、第3回、5年ぶりの調査となります。その集計結果がこの度まとまりました。足かけ2年の準備期間を経て、本アンケートの実施、回収、集計などはすべて第11期で執り行われることとなり、第11期幹事学会である日本動物学会の皆様のご活躍ぶりに、心からの敬意と感謝の念を表したいと思います。

このアンケート調査の準備は、第9期のWGによる活動に始まりました。第9期で作製された宣伝ポスターを見ると、大規模アンケート調査がこれまでの施策にとっていかに重要な役割を果たして来たかがわかります。我々第10期では、日本神経科学学会の男女共同参画委員会委員長の吉村由美子先生にアンケート調査WGの中心となっていただきました。そして、アンケート調査項目の追加や削除などについて十分に検討を行っていただきました。結果としては定点的調査項目を中心におき、データの過去10年間の推移の解析に重点を置くこととなりました。アンケート調査結果については、これまでの男女共同参画関連政策の効果を知る手掛かりであり、また今後の施策にとっての参考にもなることから、内閣府や文部科学省から大きな期待が寄せられています。アンケートの回収率は、アンケート調査結果の信頼性を示すバロメーターであり、アンケート調査の成功のための宣伝活動は、大変に重要なポイントでした。参加学協会の理事会などを通じて、会員全体への周知をお願いするだけでなく、アンケートに関する協力学会を募り、科学技術系専門職の実態をより強く反映したものにしたいと努力いたしました。各学協会からの連絡会委員の皆さまには、回答率アップを目指してぎりぎりまで活動していただきました。日本生理学会からの回答率は、会員の20%をやや上回ることができました。

このアンケート調査結果は、皆さまの財産です。参加学協会は、それぞれのデータを利用することができますので、全体の統計結果と各学会の実態とを比較検討することが可能です。そのことにより、所属する学会での男女共同参画の活動の方向性を打ち出すことに役立つと思われます。

科学技術に携わる多くの人間は、「真理の探究」や「世の中の役に立つこと」を喜びとしてこの職業を選んでいます。しかし、科学技術政策を取り巻く現実は、国策とも相まっていつも大きく動くために、どうしても安定したポストや研究費が得られにくいという現実があり、現場の研究者はいつも右往左往しているのが現実です。これは男女共同参画以前の問題でもあります。科学技術専門職である我々が一丸となって、政策に関する種々の提言を行うことはこの連絡会の重要な役割であり、本アンケート結果はそれら提言の根拠となります。より良い科学技術政策のための、より良い男女共同参画政策に向けて、皆さまの力が集結することを願っております。

第 11 期 運営委員長 挨拶

男女共同参画学協会連絡会 第11期運営委員長 澤田 美智子 (日本動物学会)

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らが設立してから 11 年目を迎えています。2012 年 10 月 8 日から日本動物学会が第 11 期幹事学会をつとめ、翌月 1 日から 1 か月半の間に大規模アンケート調査をウェブ上で実施し、その後調査データを解析しました。ここに、男女共同参画学協会連絡会がその報告書「第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」を公開できることを嬉しく思います。

前回の第2回大規模アンケート調査は第5期で実施し、第6期で解析して報告書を公開しました。今回の第3回大規模アンケート調査は、第9期にプレアンケートWGを中心として準備開始し、第10期のアンケート実施WGによる具体的な実施についての検討を経て、第11期でアンケート解析WGが解析と本報告書の作成を担当しました。わが国でも男女共同参画に関するアンケート調査は、地域、職場、あるいは業種別団体等で行われていますが、女性の参画が遅れている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3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と期待しています。

最後に、第3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、特にWG メンバー、さらにはアンケート協力参加を表明した98学協会並びに辛抱強く79の質問に答えてくださった16,000名以上の回答者のみなさまに深く感謝申し上げます。

アンケート調査結果

本アンケートを実施するにあたり、実施年度の検討などについては平成22年度にプレアンケート実施WGによって、また、アンケート項目の作成は平成23年度よりアンケート実施WGによってそれぞれ検討され、作成が行われた。アンケート項目の設定については、第一回調査、第二回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、第三回のアンケートでは合計46項目、79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24年11月1日から12月14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。

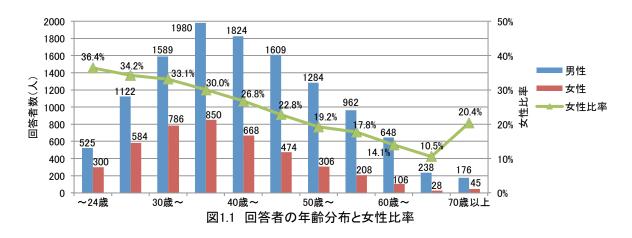
第一章 各項目の集計結果

1.1 基礎データ

本調査の回答総数は 16,314 件であり、前回調査 14,110 件より 15.6%増加した。なお、当初実施期間であった 11 月 1 日から 11 月 30 日までの回答数は 11,986 であったが、2 週間の延長期間を設けることによって、回答数は 4,328 (36.1%)増加した。

年齢・性別(質問1、2;図1.1)

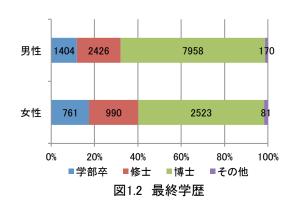
回答者は男性 11,958 名、女性 4,356 (26.7%) であった。興味深いことに、女性比率は前回調査と全く同じであった。図 1.1 に年齢分布を示す。回答者の年齢に関しては、回答者数の最も多い年齢層は 35-40歳であった。一方、回答者の女性比率が最も多い年齢層は 24歳未満であった (36.4%)。今回の調査では、年齢が高くなればなるほど女性比率が減少していったが、70歳以上の年齢層においては 20.4%と比率の上昇が見られた。

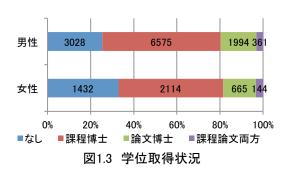


学歴・学位(質問3、4;図1.2-5)

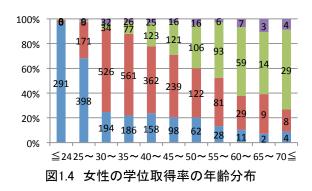
図1.2 に示すように、最終学歴の男女差はそれほど大きくないが、学部卒の割合は女性の方が若干多く、この傾向は前回調査よりも顕著になった。修士課程修了者は男女とも2割程度と変わらなかったが、博士課程修了者は男性で7割、女性で6割程度となった。前回調査と比べると、男性の大学院修了者の割合が9割に上り、前回(約80%)に比べて大きく増加した。

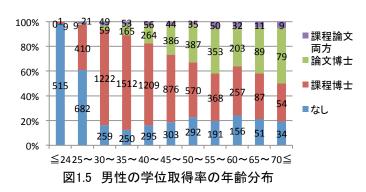
学位取得状況も女性の方が若干低く、図 1.2 を反映 している(図 1.3)。また、前回に比べて少し男女差が 顕著となった。ただし、男女全体の学位取得率は約 7 割となり、前回調査に比べて明らかに増加した。年齢





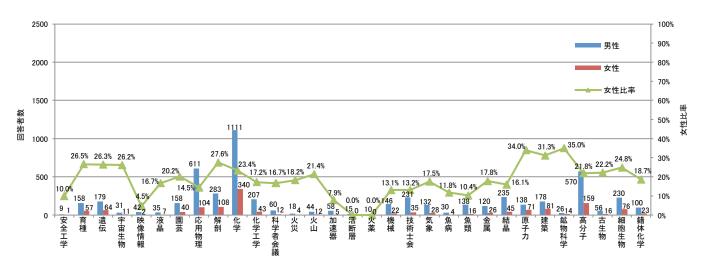
別で見ると、前回は明確に取得率が 80%を超えたのは 50 代以上であったが、今回女性の取得率は 35 歳以上ですでにほぼ 8 割に達していた(図 1.4)。同じ傾向は男性にも適用できる(図 1.5)。

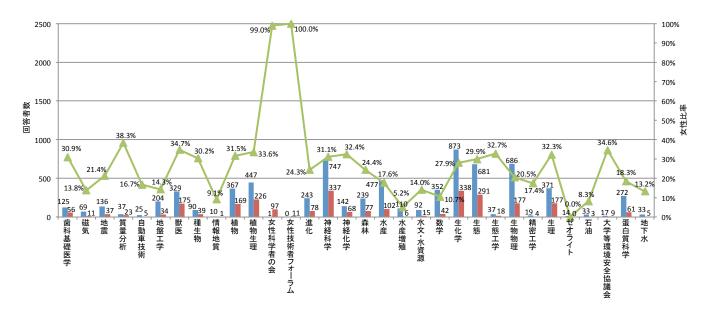




所属学協会(質問5:図1.6)

回答者全員に対して、男女共同参画学協会連絡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他、アンケート調査に協力参加を表明した学協会の合計 98 学協会について、複数選択可能として所属の有無を尋ねた。図 1.6 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望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見られない。この学協会選択(複数選択可能)の述べ回答者数は 32,238 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 28,315 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 1.74 の学協会に所属していることになる。





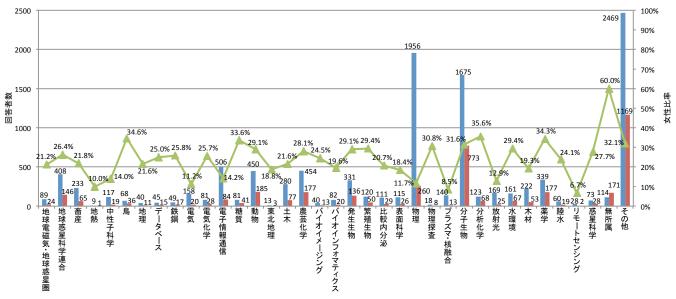


図1.6 回答者の所属学協会分布と女性比率

職種(質問6.1:図1.7-9)

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割程度が研究職であり差はほとんど無 かった(図1.7)。これは第二回の結果と同様の傾向 である。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。研究職の約8割が学位

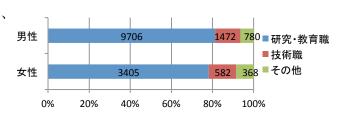


図1.7 研究・教育職と技術職比率

取得者であった一方、技術職における学位所得者は約3割であり、ここでも大きな男女差は見られなか った(図1.8)。所属機関別では、大学と研究機関の大部分は研究・教育職であり、これら機関の技術職で は女性が多少多い傾向がある。企業では研究職と技術職がほぼ半々であり、男性では技術職、女性では 研究職がそれぞれ多い傾向がある(図1.9)。この点も前回調査の結果と大きく変わらない。

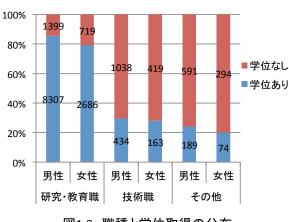


図1.8 職種と学位取得の分布

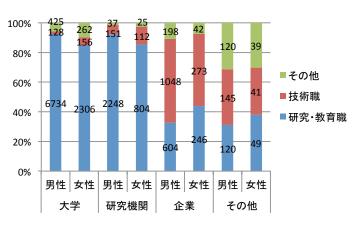


図1.9 所属機関と職種の分布

専門分野(質問6.2、6.3;図1.10-11)

所属分野と専門分野別の男女回答数と女性比率を示す。所属分野別に見ると、回答者数は理学系、工学系、農学系、保健(医歯薬)系の順で多かった。前回は工学系の回答数が非常に多かったため、以降のデータ比較にはこの点の留意が必要である。男女比率は逆に保健(医歯薬)系、農学系、理学系、工学系と多かった(図 1.10 左)。この傾向は前回と変わらない。専門分野別の回答者数では、前回調査と同様、生物生命系が最も多かったが、電気情報系の回答者が前回に比べ減少し、その一方物理系の回答者が前回より増加した。女性比率については、その他を除くと生物生命系がもっとも多かった(図 1.10 右)。

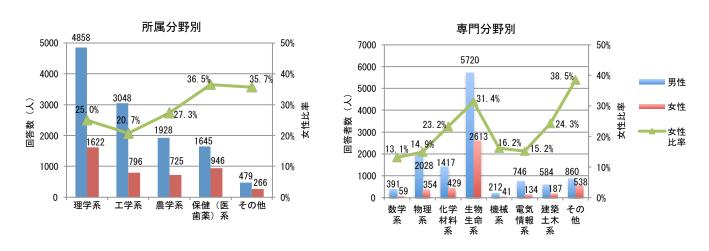


図 1.10 所属分野別・専門分野別回答数

職種別回答数を見たのが図 1.11 である。所属分野別では工学系において技術職の回答比率が高く、専門分野別に見ると、建築土木系と機械系において技術職の回答比率が高かった。

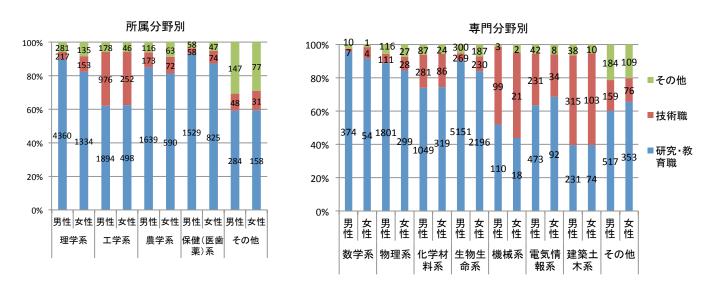


図 1.11 所属分野別・専門分野別回答比率(職種別)

所属機関(質問7:図1.12-16)

所属機関ごとの回答数を図 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、私立大学と各種学校を「大 学」としてまとめ、国公立研究機関と公共団体を



合わせて「研究機関」とし、その他と無所属を「その他」として、「企業」と並べて4つのカテゴリーによる分類をこの後の分析に使用した。回答者の所属は、大学が61.4%、研究機関が20.7%、企業が14.8%であり、前回調査と比較すると大学(前回53.6%)が増加し、企業(前回23.2%)の回答者が減少した(図1.12)。女性比率は企業において約23%(前回約16%)と増加し、大学(約28%、前回約30%)および研究機関(約26%、前回約34%)とほぼ同じ値となった。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見ると、男女とも数学系はほとんどが大学所属であり、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。また、電気情報系・化学材料系・建築土木系・機械系では企業の割合が高かった。前回と比較すると、機械系で企業の占める割合は男性では減少し、女性では増加した(第二回図1.5)。

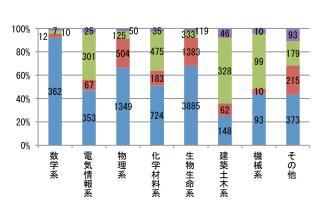


図1.14 男性における所属機関の構成比 (専門分野別)

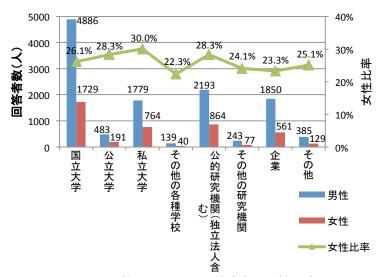


図1.13 所属機関別の男女回答者数と女性比率

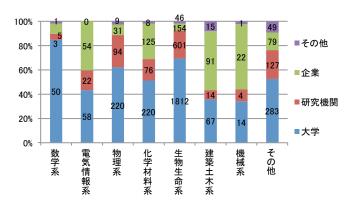
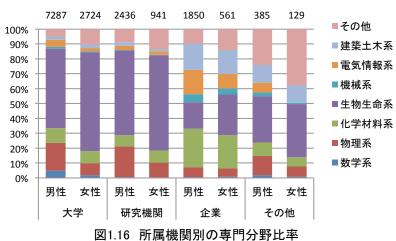


図1.15 女性における所属機関の構成比 (専門分野別)

同じデータを所属機関別で見ると、大 学と研究機関の半数を生命生物系が占 めた(図 1.16)。各機関において専門分 野の構成に男女で大きな差は見られず、 前回違いのあった企業においても、男性 で化学材料系と生命生物系が増加した ために男女差がなくなったのが今回の 特徴である。(第二回 図 1.6 参照)



役職(質問8:図1.17)

男女それぞれの役職割合を図 1.17 に示す。前回調査(第二回 図 1.18)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前回(第二回 図 1.19)より女性比率が上 がっているが、大学と研究機関のポスドクおよび技術員における女性比率が下がった。回答者の女性比 率は前回と変わらないため、上級職の女性からの回答が増えたと考えられる。役職については男女差が 大きく見られるため、前回同様、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。

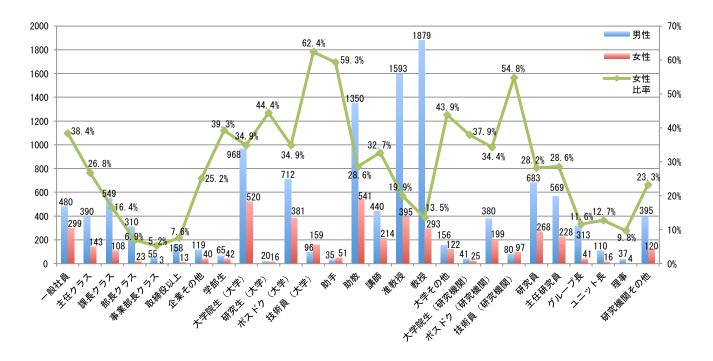


図1.17 役職ごとの回答数と女性比率

また、所属機関や役職による立場の違いから問題意識や意見が分かれることが多いため、職域分類として役職に基づく5つのカテゴリー、すなわち①PI(教授・准教授・講師・理事・ユニット長・グループ長・主任研究員)、②NPI(助教・助手・研究員・技術員・ポスドク)、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)を設け、また場合によっては雇用形態も含めた6つのカテゴリー、すなわち(A)PI、(B)NPI任期無、(C)NPI任期付、(D)ポスドク、(E)学生、(F)企業、に分類し、このあとの集計分析に使用した。

年収(質問9;図1.18-19)

男女別の年収分布を図 1. 18 に示す。学生を含む回答者全員の年収の分布を 300 万円以上に限って見ると、女性では前回(第二回 図 1. 20)と比較して増加の傾向にあり、400-500 万円と 600-700 万円にピークが見られた。男性では前回と同様、400-1100 万円に分布が広がっている。所属機関別に年齢と平均年収の関係を見ると、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. 19)。男女ともに企業と研究機関での平均年収のピークは 50 代後半だが、大学では 60 代前半であった。前回調査(第二回図 1. 20)では男女によって平均年収がピークとなる年代にずれがあったが、男女ともに同様の傾向を示したのが今回の特徴である。仮に 25 歳から 64 歳までの間、同じカテゴリーの所属機関で仕事を続けたとすると、その間の合計収入の平均は、企業男性 302 百万円(100%)、企業女性 232 百万円(77%)、大学男性 286 百万円(95%)、大学女性 229 百万円(76%)、研究機関男性 263 百万円(87%)、研究機関女性 210 百万円

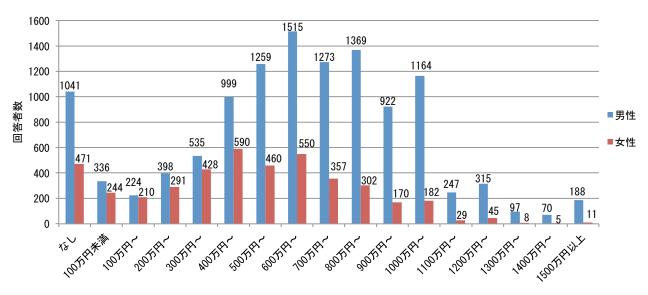


図1.18 男女別年収分布

(69%;括弧内は企業男性を100%とした場合の割合)となり、前回調査と同様、所属機関による差よりも男女間の差の方が大きかった。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見られる。なお、平均年収は前回調査と比べると、企業男性(91%)、企業女性(84.7%)、大学男性(93.5%)、大学女性(92.7%)、研究機関男性(83.2%)、研究機関女性(86.1%)と全てのカテゴリーにおいて下がっていた。

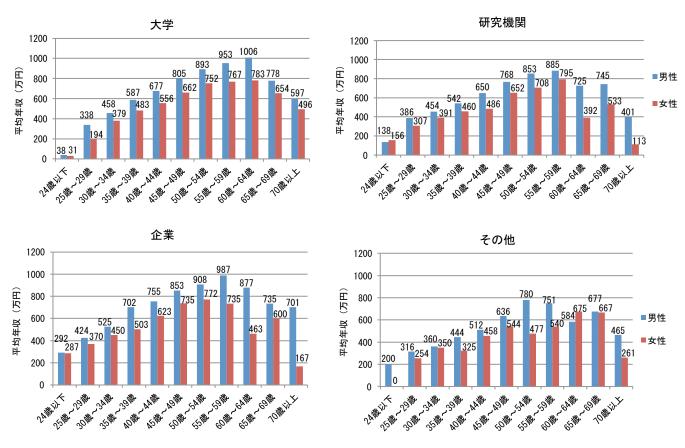


図 1.19 所属機関別の年収

1.2 仕事

仕事時間(質問 1 O 、 1 1; 図 1.20-27)

仕事時間に関する調査結果を図 1.20 から図 1.27 に示す。職場にいる時間(以降、在職場時間と記する)のピークは、男性は週あたり 50-60 時間、女性は 40-50 時間にあった(図 1.20、前回は男女ともに 50-60 時間)。男性の平均在職場時間は 51 時間(56 時間、58 時間:カッコ内は左から第二回、第一回調査の結果,以下同様)、そのうち研究・開発に要している時間は 30 時

間(32 時間、31 時間)、女性はそれぞれ 49 時間(52 時間、55 時間)と 30 時間(35 時間、35 時間)であり(図1.21)、前回調 査と比べ、平均在職場時間、職場での平 均研究・開発時間とも大幅に減少した (第二回 図1.22-23)。在職場時間につい ては、10 時間未満および10-20 時間の人 の割合が男女とも前回調査に比べ2-3.8

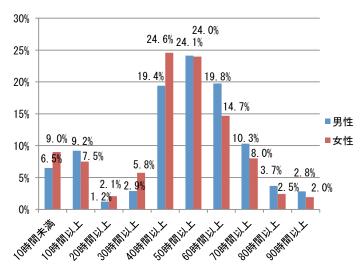


図1.20 在職場時間(1週間あたり)

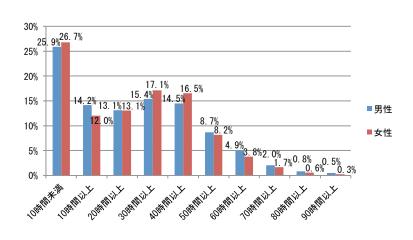


図1.21 職場での研究・開発時間(1週間当たり)

倍と大幅に増加し、職場での研究・開発時間についても、10 時間未満の人の割合が前回調査に比べ男女 とも顕著に増加した(男性 20%→26%、女性 16%→27%)(図 1.21)。在職場時間については、男性は 30 歳代

から 40 歳代でほぼ変わらないが、女性は 30 歳代後半に底をもつM字型の傾向が見られ、30 歳代後半での男女の職場での仕事時間の差は約6時間あった(図1.22)。これらの傾向は前回調査の結果(第二回 図1.24)とほぼ

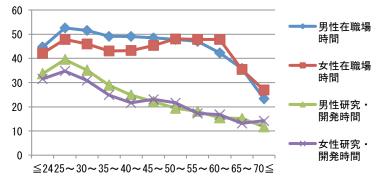


図1.22 在職場時間の年齢推移

同様であるが、在職場時間の平均が男女とも前回より 4-6 時間ずつ短くなった。前回調査との違いは 60 歳代前半で女性の在職場時間が男性を大きく上回っている点である。前回調査では、研究・開発の時間 は 20 歳代から 50 歳代前半まで男女差がほとんどなかったが、今回の調査では 20 歳代後半から 40 歳代 前半で男性の方が 3-4 時間多い結果となり、前回調査ではみられなかった男女差があらわれた。一方、40 歳代後半以上では、前回調査と同様、男女の差はほとんどなかった。

自宅での仕事時間は男女とも7割以上が10時間未満であり、年齢別分布の傾向も前回調査(第二回 図1.25)とほぼ同じであった(図1.23)。しかし、平均時間を見ると男性が9.3時間(8.3時間、6時間)、女性が8.0時間(8.3時間、6時間)であり、男性で増加したのに対し、女性では前々回調査よりは多いものの前回に比べて幾分減少した(括弧内は前回、前々回調査)。このうち研究・開発に要する時間は男性で平均7.0時間、女性で

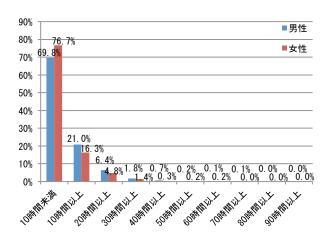
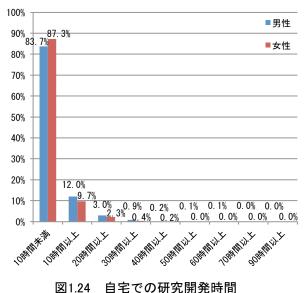


図1.23 自宅での仕事時間

6.3 時間(前回は男女とも 7.0 時間)あり、男性は前回と同じであったのに対し、女性は減少しており(図 1.24)、自宅での仕事時間からも、新たな男女差が生じている可能性がある。前回調査では、在職場時間の減少にともない自宅での仕事時間が大きく増えたため、自宅でできる仕事は自宅に持ち帰って行う傾向が強まったと考えられたが、今回の調査結果では在職場時間の減少が自宅での仕事時間の増加につな



18 男性仕事時間 16 女性什事時間 14 (時間) 男性研究・開発時間 12 宅での仕事時間 10 8 6 皿 2 0 \leq 24 25~ 30~ 35~ 40~ 45~ 50~ 55~ 60~ 65~ 70 \leq 年代

図1.25 自宅での仕事時間の年代推移

がっていないことを示している。年齢推移を見ると、40 歳未満では、女性の方が自宅での仕事時間・研究開発時間が他の年齢層より少なかった(図 1.25)。専門分野別の仕事時間を見ると、生物生命系の在職場時間が最も長いという傾向は前回結果(第二回 図 1.26)と変わらないが、男女とも平均時間は大幅に減少し(男性 $61 \rightarrow 51$ 時間、女性 $55 \rightarrow 48$ 時間)、在職場時間 70 時間以上の割合も約 4 割から約 2 割に減った(前々回は 6 割)。実験の比重が高い分野でも男女とも在職場時間は減少傾向にあるといえる。一方、自宅での仕事時間は在職場時間と相反し、実験比重が高い分野で少ない傾向があった(図 1.27)。

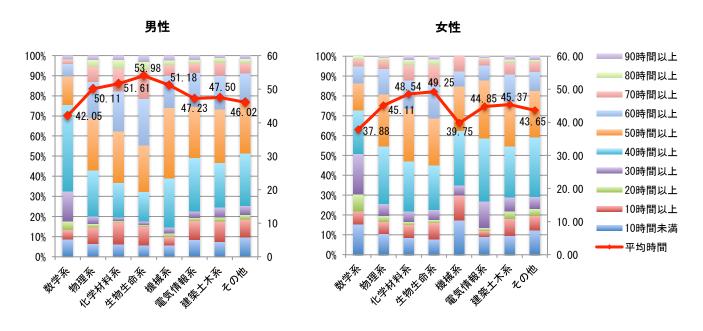


図 1.26 専門分野別の在職場時間

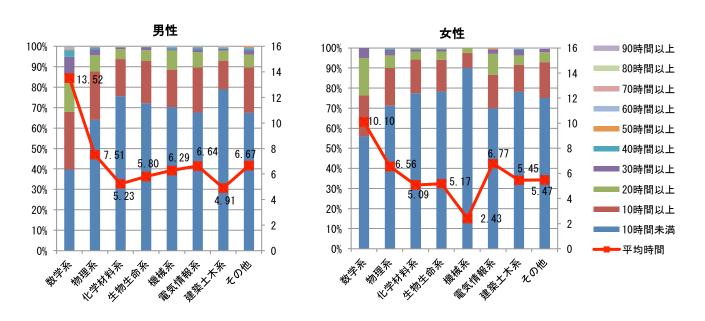
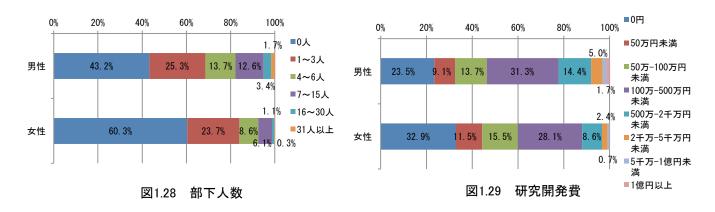


図 1.27 専門分野別の自宅での仕事時間

部下人数·研究開発費(質問 1 2 、 1 3 ; 図 1.28-31)

部下人数の男性平均は 5.2 人、女性平均は 2.2 人であり、研究開発費の平均年額は男性 712 万円、女性 363 万円であった。部下人数、研究開発費ともに、男性より女性の方が少ない傾向は前回結果(第二回図 1.30-31)と変わらないが、今回の調査では部下人数 0 人、研究・開発費の年額 0 円という回答の割合が男女とも減少した(図 1.28-29)。特に、研究開発費年額 0 円の割合は前回と比べて大きく減っており(男性 30.7%→23.5%、女性 42.8%→32.9%)、比較的小額の研究費がより広く分配されるようになったといえる。



また、専門分野別の研究開発費(図 1.30)を見ると、数学系を別にしても物理系、生命生物系、建築土木系で平均年額が少ないという、前回と同様の傾向がみられた。部下人数に関しても、男性では物理・生命生物・建築土木各系で少なかった(図 1.31)。部下人数と研究費については、「第二章 重要項目:役職などの男女差」において更に分析する。

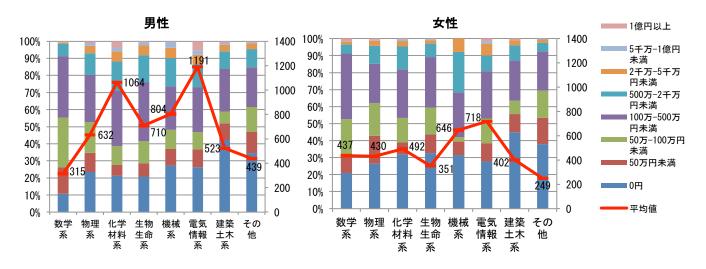


図 1.30 研究開発費-専門分野別

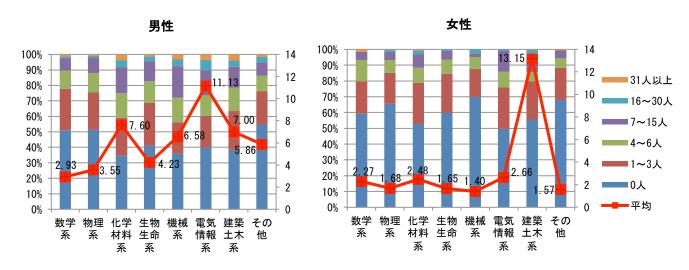


図 1.31 部下人数-専門分野別

現在の職を選んだ理由(質問14;図1.32-34)

現在の職を選んだ理由は、男女、年代を通じ「真理の探究をしたい」「自分の能力が発揮できる」「社会の役に立つ」が多かった。これらはいずれも科学技術系専門職の内容そのものに魅力を感じて職業を選択した回答者が多いことを示している。ただし、女性の選択率は3項目いずれも男性より低かった(図1.32)。なお、第3位の「社会の役に立つ」は男女とも前回(第二回 図1.34)に比べ、男女それぞれで1.5倍と1.8倍も増加した。

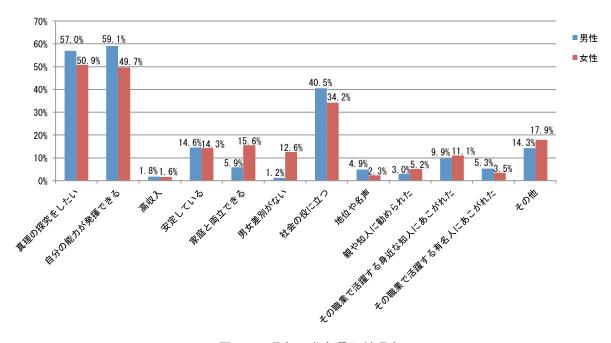
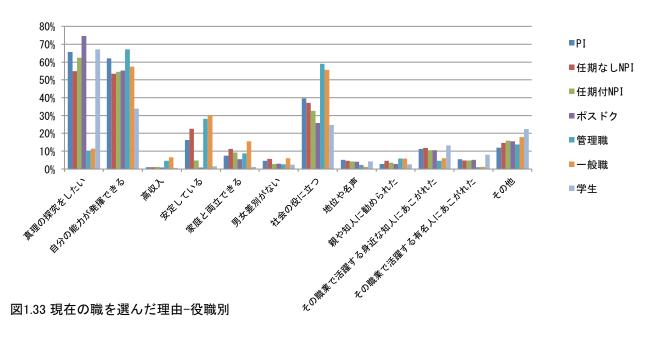


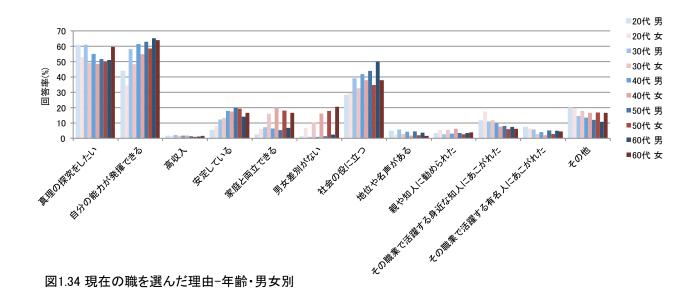
図1.32 現在の職を選んだ理由

役職別(図 1.33)に見ると「社会の役に立つ」は管理職や一般職の過半数が選んでおり、そうでない者よりも高かった。また、研究職では職位が高いほど選択率が上がっている傾向は前回、前々回と同様であ

った。また、企業所属者においては「真理の探究をしたい」を選択した割合は著しく低く、そのかわりに「安定している」が第3位に入った。図1.39(後述)から、企業所属者については任期の無い職に就いている人の割合が高いことがわかるので、「安定している」を選択する率の高さはこういった実状を反映しているのだろう。なお、「安定している」の選択率は男女間で差が見られず、男女ともに高年齢ほど選択率が高かった。「社会の役に立つ」を選択した回答者は、男性、企業所属者、高年齢、高役職のグループで選択率が高かった。似た傾向は、「自分の能力が発揮できる」にもみられた。「真理の探究がしたい」は上記2項目とやや異なり、若い男性ほど選択率が高く、女性ではその傾向が若干少なかった(図1.33)。



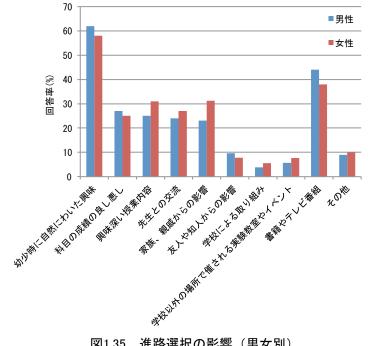
年代を通じて女性の選択率が高かったのは「家庭と両立できる」「男女差別がない」の2項目であった(図1.34)。「家庭と両立」は30代に入ると選択率が高く、「男女差別がない」も高年齢ほど選択率が高かった。男性の中では「男女差別がない」を選択するものはごく少数だが、30代以降の5%以上の男性が「家庭と両立できる」を選択した。20代の女性の選択率が高かったのが「その職業で活躍する身近な知人にあこがれた」であった。これは男女とも若い年代の方の選択率が高いが、特に20代女性で突出しているのが目立ち、身近な存在が職業選択に影響していることを示している。女性研究者、技術者が増えれば相乗効果的にますます女性が増えていくことが予想される。「その他」の選択率は若い年代と女性で多く、全グループを通じ10%以上あった。今回は消極的な選択項目がなかったためかもしれない。回答の具体的内容をすくいあげるためには、次回は選択項目をさらに検討すべきかもしれない。



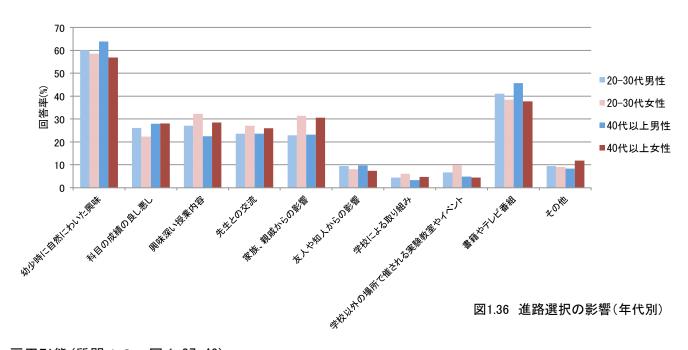
小中高時代の進路選択に影響を与えたもの(質問15:図1.35-36)

男女ともにトップ2は「幼少時に自然にわいた興味」「書籍やテレビ番組」でこれらが突出していた。 これらはいずれも男性の選択率の方が高く、年代による差はほとんどなかった。3位以降は「科目の成績」、 「授業内容」、「先生との交流」、「家族、親戚からの影響」がほぼ同レベルで続いた。これらの項目では、 いずれも女性の選択率が高かった。女性は、周囲の大人からの影響が、科学技術系専門職への進路選択 に影響しやすいとも言えるので、こうした環境を積極的に整えていくことが、女性専門職を増やす上で

効果的であると期待される。友人知人からの影 響、学校による取組、学校以外で催される実験 教室やイベントなどの選択率は、全体としては 低かったが、学校あるいは学校外の各種取り組 みについては、若い年代の女性の選択率が他グ ループよりも高かったことから、近年の様々な 取り組みが女性の科学技術系専門職への進路選 択促進にある程度貢献していると考えられる。



進路選択の影響(男女別) 図1.35



雇用形態(質問16;図1.37-40)

雇用形態については、男女とも任期無し職の割合が任期付き職の割合よりも高い点は共通であるが、男性では任期無し職が任期付き職を大きく上回っていたのに対し、女性では両者の差が少なかった(図1.37、合計)。この傾向は前回調査とほぼ同じであるが、前回に比べ男性では任期の有無の差が少し減っていた(第二回図1.14)。女性は前回との差は見られなかった。機関別で見ると、この傾向は大学と研究機関では共通に見られた。一方、企業

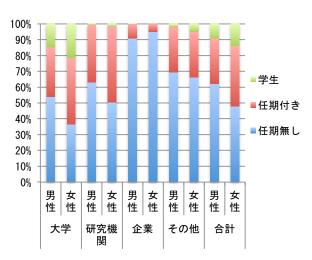
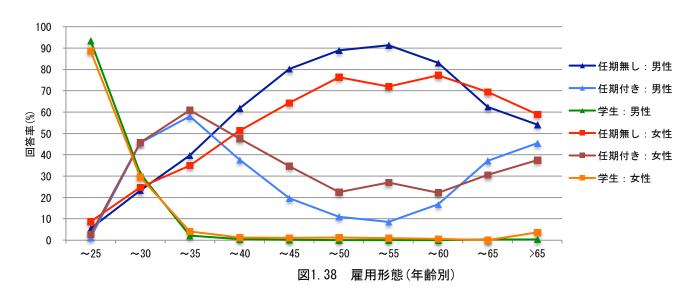
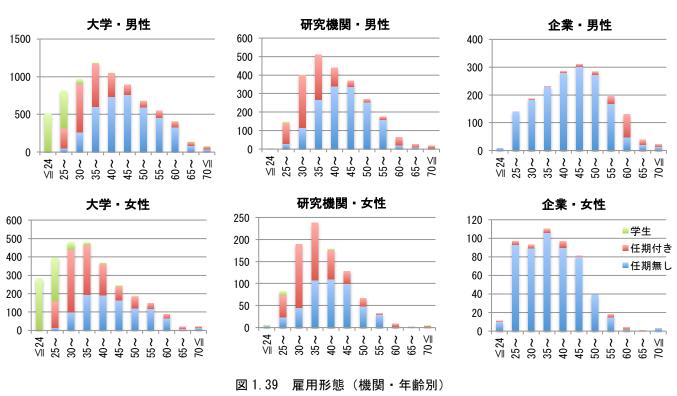


図1.37 雇用形態(機関別)



では男女とも任期無し職が大部分であった(図 1.37)。年齢別集計を見ると、ほとんどの年代において 男性の方が女性よりも任期無し職の割合が高く、特に 40-50 代で男女差が顕著だった(図 1.38)。一方任 期付き職は、相反するように女性の方が割合が高い。年代別集計について前回調査(第二回 図 1.15)と比べると、大学・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。雇用形態ごとの男女比率を 見ると、大学と研究機関ともに任期無し職よりも任期付き職の方の女性率が高かった(図 1.39 左・中)。 この傾向は前回調査(第二回 図 1.16)と同じである。また、企業においては、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 1.39 右)



専門分野別の雇用形態比率では、男女とも物理系と生物生命系において任期付き職の割合が顕著に高かった(図 1.40)。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、それ以外の分野については、任期付き職と任期無し職の比率は男女間でおおむね一緒である。前回調査(第二回 図 1.17)と比べると、全体的に男性では任期無し職の割合が減少した一方で、女性では任期無し職の割合が増加しており、その結果として男女間の雇用形態の差が緩和しているように見うけられる。詳細は、後述の「第四章 重要項目:任期付き職・ポスドク」で取り上げる。

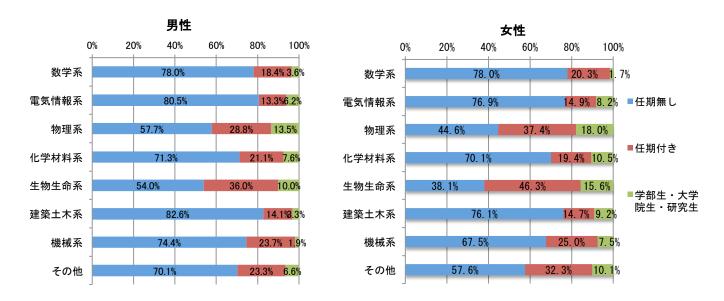
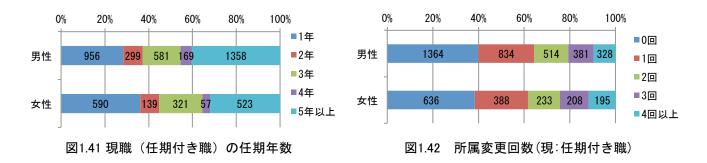


図 1.40 専門分野別の雇用形態比率

任期付き職(質問17、18;図1.41-50)

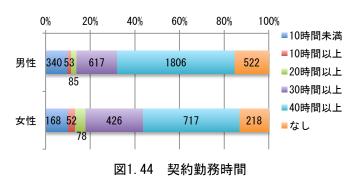
任期付き職に就く回答者の現職の任期年数は、男性では5年以上が最も多く、女性では1年が最も多かった(図1.41)。この傾向は前回調査(第二回 図1.47)と同じであるが、男女とも5年以上の割合が増えていた。所属変更回数は、男女とも0>1>2>3>4回以上で、それらの割合もおおむね同じであった(図1.42)。

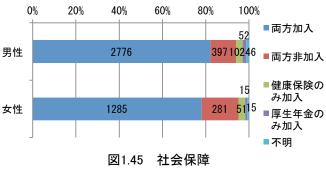


前回調査と比べると、男性で0回の割合の減少が顕著だった。任期付き職の在職合計年数では、10年以上の割合が2割程度と、前回(約1割)に比べて大幅に増加したのは特筆すべきである。また、女性の方が男性よりも多く、これは前回調査と同様であった(図1.43)。契約勤務時間については、40時間以上の割

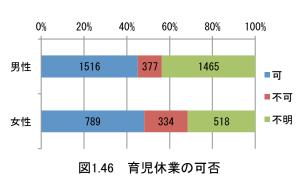


合については男性の方が女性よりも大きいが、30時間以上(30時間以上と40時以上の和)としてみると男女差はあまり見られなかった(図1.44)。前回(第二回 図1.47)に比べると、男女とも契約勤務時間無しが半減し、40時間以上と答えた数は増加がみられた。社会保障については、男女とも約8割が健康保険と厚生年金の両方に加入していたが、両方とも非加入の割合は女性の方が男性よりも少し高かった(図1.45)。

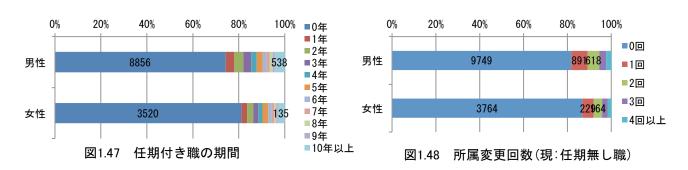




この傾向は前回調査と同様である。育児休業の可否については、男女とも約5割が可であり、女性の方がやや可の割合が多かった(図1.46)。これは前回調査に比べて、純粋に女性の可の割合が増えたためである。また、前回調査に比べて減少傾向にはあるものの、依然とし



て不可の割合が女性で高く、約2割に上る点は問題と考えられる。現在任期無し職に就く人の、任期付き職の経験については、任期付き職の期間が男女とも大多数(7-8割)が0年、所属変更回数でも8-9割が0回と回答しており、期間・回数ともに経験がある人の割合は男性の方が若干高かった(図1.47、48)。



専門分野別に見ると、物理系と生物生命系で約5割が任期付き職経験有りで、数学系と化学材料系が3-4割と続く。前回調査(第二回図1.48)に比べると、数学系の任期付き職経験有りの割合が減少していた。専門分野別の所属変更回数は、任期付き職経験有りの割合の高い分野で多かった(図1.49、50)。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・ポスドク」に後述する。

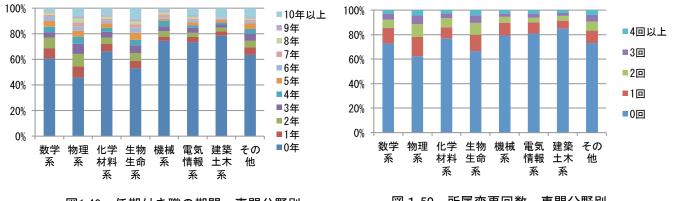
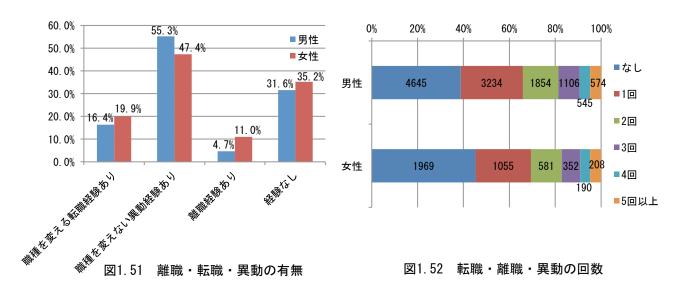


図1.49 任期付き職の期間―専門分野別

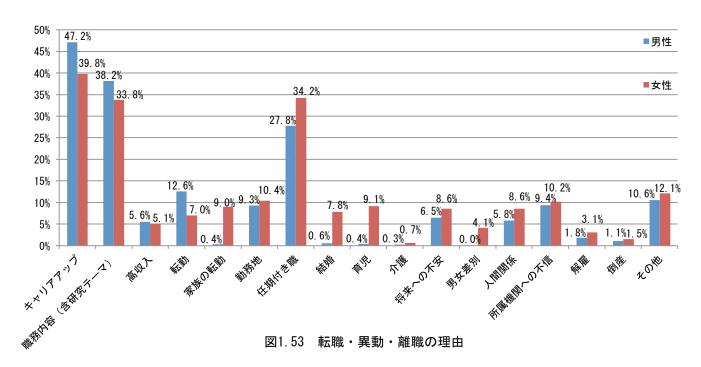
図 1.50 所属変更回数一専門分野別

転職・異動・離職(質問19、20;図1.51-54)

前回調査では転職と離職について尋ねたが、今回の調査では新たに異動についても尋ねた。そのため転 職経験のある人の割合は、前回よりも 5-8 ポイントも下がった。回答者の約 1/3 で転職・異動・離職の 経験がなかった(図 1.51)。転職と異動両方の経験をしている人もいるが、男女ともに職種を変える転職 経験者は 2 割弱であり、約半数は職種を変えない異動の経験を持っていた。離職の経験者は男女で割合 が異なっており、女性の方が高かった。転職・異動・離職をしたことのある人は男女ともに 1 回が多い が、複数回経験のある人の方が多かった(図1.52)。



次に転職・離職・異動の理由について尋ねた結果が図 1.53 である。男女ともに「キャリアアップ」が 最も多く、ついで多かったのが「職務内容のため」であった。「任期付きの職であるから」という理由も多 かった。これらの回答の傾向は前回の調査と同じである。一方で「所属機関への不信」や「将来への不 安」を理由に挙げた人は前回(第二回 図 1.45)に比べると割合が半減した。また、「転勤」が理由になっている割合が前回の倍以上に増加した。男女で回答に大きな違いが見られたのは、女性では「家族の転勤」、「結婚」、「育児」、「男女差別」を選択した割合であり、特に「男女差別」が前回(7.1%)より大きく



減少した(第二回 1.45)。女性の離職・転職・異動の理由を年代別に見ると、特に大きな傾向の違いは見られないものの、30-45歳において、任期付き職を理由に挙げる回答者が幾分多かった。一方、キャリアアップや職務内容を理由に挙げる回答者は 45歳以上において幾分多く見られた(図 1.54)。

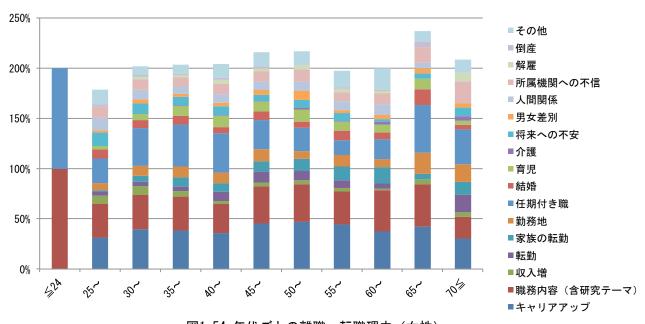


図1.54 年代ごとの離職・転職理由(女性) (注:複数回答のため、縦軸は100%を越えて表示)

人事公募経験(質問21:図1.55)

図 1.55 に示すように、人事公募に応募の経験がある回答者は男性で約6割、女性で5割強であり、多少女性の方が少なかった。また、経験数は男女とも5回以下が約4割を示し、未経験を含め約8割に達した。一方で、21回以上の経験数を持つ回答者が男女合わせて約900人も存在し、ポストに就くことの困難さを強く示している。

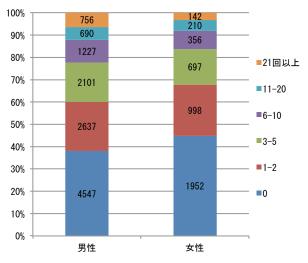


図1.55 人事公募応募経験(回数)

将来像(質問22:図1.56-58)

希望する職として、全体では大学等での研究職(「大学等で研究室主宰」および「大学等で研究に従事」)が男女ともに選択された。また、選択率はかなり低くなるが、企業等での研究職(「企業等で研究・開発主宰」および「企業等で研究・開発に従事」)も男女ともに希望の職と回答した。しかし、男性は「研究室を主宰」あるいは「研究・開発主宰」の方を「研究・開発に従事」よりも希望する割合が高かったが、女性では逆に「研究・開発に従事」することを希望する割合が高かった。以前二回の調査結果同様、女性が男性に比べて独立を躊躇する傾向は変わっていない。一方、教育職を希望する割合は男女ともに5%程度であり、男女間の違いは見られなかった(図 1.56)。

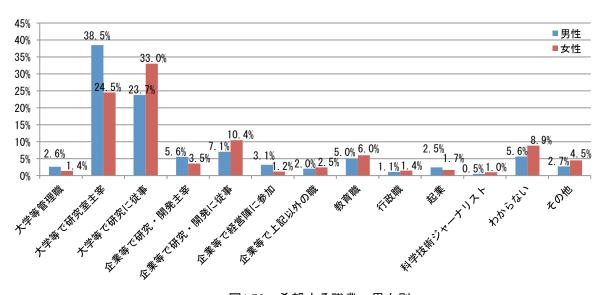


図1.56 希望する職業一男女別

職業別に希望する職種を見ると、PI、任期無しNPI、任期付NPI、ポスドクは男女ともに大学等での研究職(研究室の主宰と研究に従事)を希望している割合が高く、男性では約80%、女性では約70%であった。PI、任期無しNPI、任期付NPI、ポスドクでは企業等で研究・開発を希望する割合は低かったが、管理職・一般職では大学等での研究職よりもこれらを希望している割合が高かった。また、学生は男女ともに大学等での職を希望する割合の方が企業等での職よりも高いが、その差はあまり大きくなかった(図1.57)。

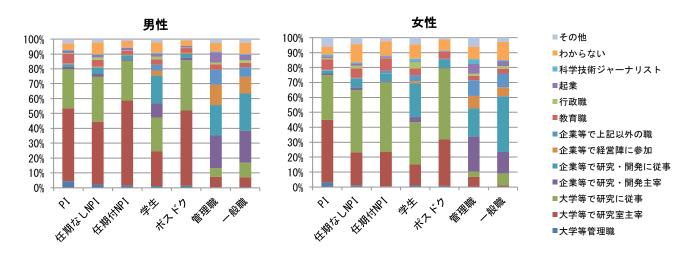


図 1.57 希望する職業-職域別

専門分野別で希望の職を見ると、男女間には大きな差は見られなかった。数学系、物理系、生物生命系では男女ともに高い割合で大学等での研究職を希望していた。化学材料系、機械系、電気情報系、建築土木系の4分野でも大学等での研究職を希望する割合が高いが、上記の3分野よりも企業等での職を

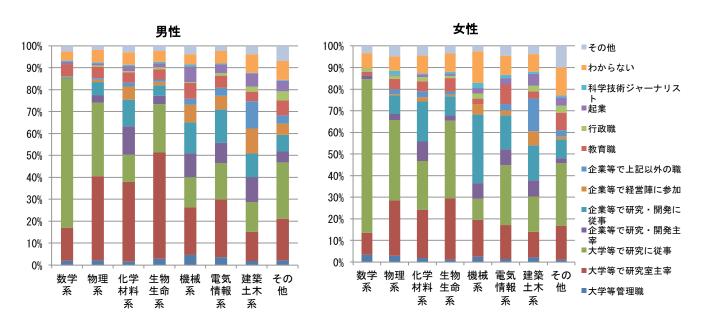


図 1.58 希望する職業-専門分野別

希望する割合が高かった。唯一、機械系の女性だけは大学等の研究職よりも企業等の研究職が高い割合で選択された(図 1.58)。

海外での研究活動(質問23:図1.59-60)

海外活動について、キャリア形成への影響を尋ねたところ、図 1.59 に示すように、非常にプラスとプラスの合計は 7 割以上にのぼり、キャリア形成へのメリットを感じている回答者が多いことを示している。これについては、男女差はあまりなかったが、非常にプラスと回答した割合は若干男性の方が多かった。一方、実際に海外で活動した経験がある割合は全体で 3 割程度にとどまり、キャリア形成へのメリットを感じつつ、実際に海外活動をするには至っていないことをうかがわせる。また、男性では 3 割以上の活動経験があるのに対し、女性は 2 割強にとどまっており、明確な男女差が存在していることが明らかになった(図 1.60)。

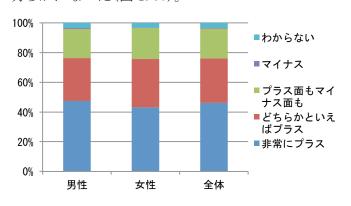


図1.59 海外活動のキャリア形成への影響

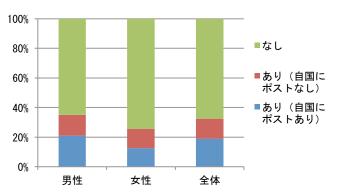


図1.60 海外での半年以上の研究活動経験

ポスドク制度とキャリア形成(質問24;図1.61-65)

ポスドクの数に関して尋ねたところ、男女ともに「多すぎる」と回答した割合が 3 割を超えてもっと も多く、次に多いのが「少なすぎる」で、「適切である」という回答が一番少なかった(図 1.61)。しか

し、「適切である」、「少なすぎる」と考える人も少なくはなく、回答はばらついた。多い・少ないについては基準が不明瞭であったためか、「わからない」という回答が男女ともに最も多かった。前回調査(第二回図1.49)に比べ、「多すぎる」の割合が増加した。専門分



図1.61 ポスドクの数について

野別に見ると、前回調査(第二回 図 1.50)で「わからない」が多かった機械系、電気情報系、建築土木系 でも積極的な回答が増えた(図 1.62 左)。「多すぎる」と「少なすぎる」の回答の比(多すぎる/少なす ぎる)は、物理系の2.3を筆頭にほとんどの分野が1.5前後で、1.0を下回る分野はなかった(図1.62右)。 これは前回調査(第二回 図 1.50)の結果(物理系を除きおおむね1以下)に比べて大幅に増加しており、 前回よりもポスドク数が多いと認識する人の割合が増えたことを示している。

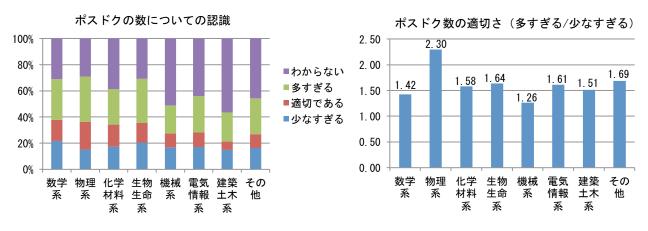
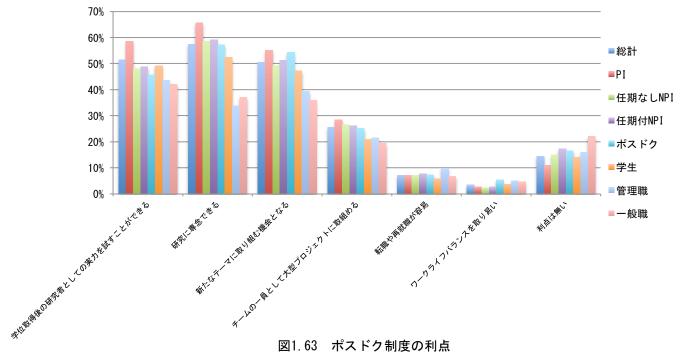
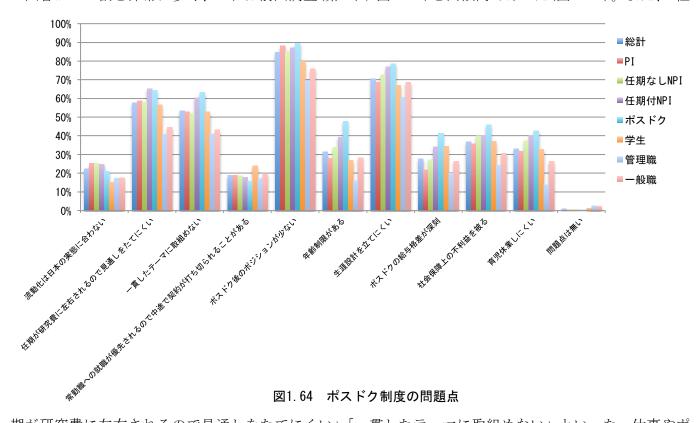


図 1.62 ポスドクの数について-専門分野別

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」「研究者としての実力 を試すことができる」「新たなテーマに取り組む機会となる」を挙げる回答が約 4-6 割と多く、利点が あると考えている人が多かった(図 1.63)。また、利点は無いという回答は職種によらず 10-20%あり、特 に任期付き NPI やポスドクといった期限付きの職において、前回調査(第二回 図 1.51)よりも増加した。



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」「生涯設計を立てにくい」 の回答が 7-9 割と非常に多く、これは前回調査(第二回 図 1.52)と同傾向であった(図 1.64)。また、「任



期が研究費に左右されるので見通しをたてにくい」「一貫したテーマに取組めない」といった、仕事やポ ジションの継続性を問題と考える人も多かった。ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこととしては、

前回調査(第二回 図 1.53)と同様、多く の人が「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、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。ポスドクについての詳細な 解析についても第四章に後述する。

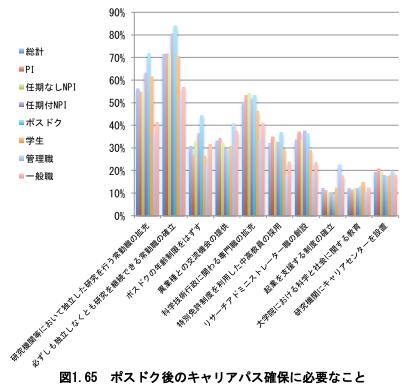


図1.65 ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこと

1.3 仕事と家庭

配偶者(質問25、26、27;図1.66-72)

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るが、前回(第二回 図 1.58)と比べると、男女ともに「あり」の比率がやや増加した(図 1.66)。年代別に見ると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

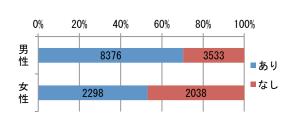


図1.66 配偶者の有無

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 1.67)。これらの傾向は前回調査(第二回 図 1.59)と変わらないが、企業においては 30 歳代後半-40 歳代前半において、男女差がやや増加した。

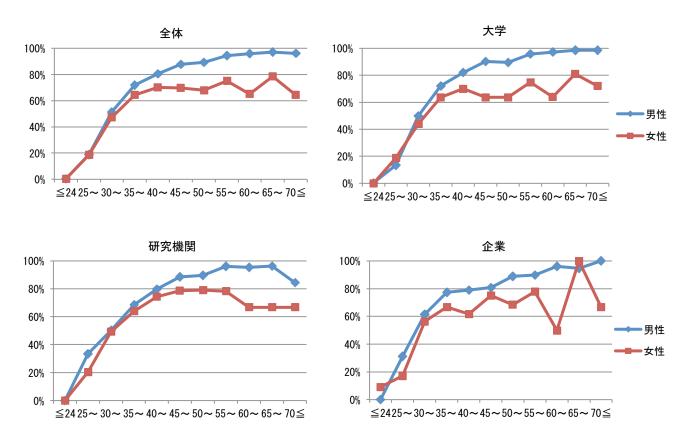
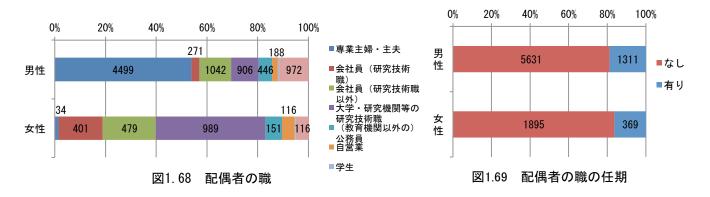


図 1.67 配偶者の有無(年齢・所属機関別)

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 1.68)、この傾向は前回(第二回 図 1.60)とほぼ同様であった。配偶者が研究技術職である割合は、男性では 14.1%であり、前回と比べるとやや増加した。女性では、60.1%と前回と比べてやや減

第一章 各項目の集計結果

少したものの、依然男性と比較して非常に高い割合を示している。また配偶者の職が任期付きである割合は男性で18.9%、女性で16.3%であり、前回(第二回 図1.61)と比べて若干減少した(図1.69)。



単身赴任については配偶者を有する男性の 26.8%、女性の 49.4%に経験があり(図 1.70)、前回(第二回図 1.63)と比べて男性ではやや減少したものの、女性では増加した。所属機関別では前回(第二回図 1.64)と同様、大学と研究機関の女性が約半数と高かった(図 1.71)。単身赴任の経験年数は、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 1.72)、その一方で10年以上の経験者の割合は男女ともに前回(第二回 図 1.64)よりもやや増加した。

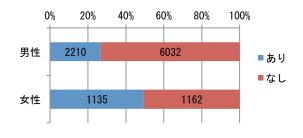


図1.70 別居経験の有無

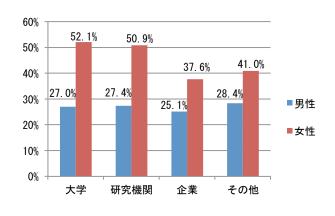


図1.71 別居経験の割合(所属機関別)

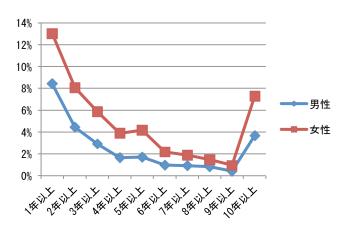


図1.72 単身赴任の経験年数

子どもの人数(質問28、29.1、29.2、36;図1.73-79)

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1.73)。この傾向は前回調査(第二回図1.66)と同様である。子どもの平均数の年代別推移をみると、男性では65歳で2人に達するのに対し女性では1.3人でほぼ上限にな

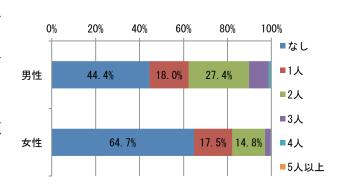


図1.73 子どもの人数

った(図 1.74)。全体の傾向は前回調査の結果と同様であるが、女性がほぼ出産を終えると思われる 40歳代でも平均人数は 1 に達していなかった。この年代層の女性研究者の子どもの数は、将来的に、現在の 60歳代以上の 1.1 人には届かないと思われ、少子化の傾向が明らかである。所属機関別では大学

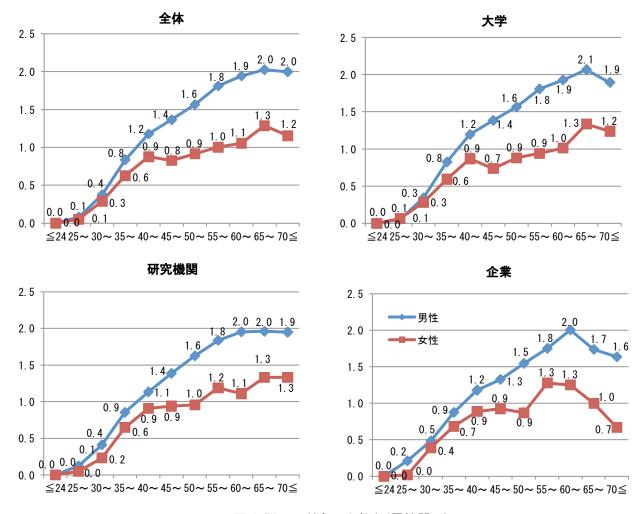
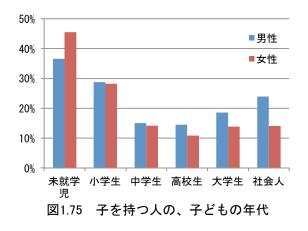
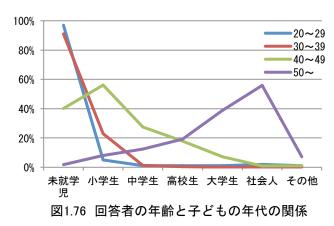


図 1.74 子どもの人数(所属機関別)

第一章 各項目の集計結果

の50歳代後半-60歳代前半、企業の70歳代で男女差が大きかった(図1.74)。子どもを持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見ると、総数としては未就学児が約4割と一番多く、未就学児を持つと答えた回答者の比率は女性の方が高かった(図1.75)。また、回答者の年齢と子どもの年代を比較すると、20・30歳代の回答者は未就学児を持つ割合が最も多いが、40歳代の回答者においても約4割と、比較的高い割合を示した(図1.76)。





生涯に持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 3 割程度であった (図 1.77)。大まかな傾向は前回(第二回 図 1.68)と同様であったが、0 人と答えた人の割合が男女ともに やや増加した。やや女性の方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 2 人強であり、現実の子どもの数と大きな違いがある。年代別に見ても理想の数はほぼ変わらず(図 1.78)、若い世代でも事情が許すならば 2 人以上の子どもを持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(図 1.79)、ついで多いのは「その他」を除くと男女ともに「職の安定性」であった。この傾向は前回(第二回 図 1.71)とほぼ変わっておらず、子どもを持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。

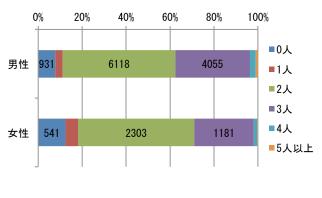
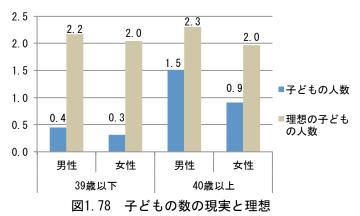


図1.77 理想の子どもの数



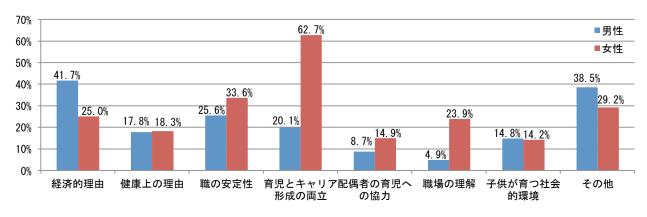


図1.79 子どもの数が理想より少ない理由

保育と育児休業(質問29.3、29.4、30-35;図1.80-86)

未就学児の保育担当者については、男性では配偶者、女性では保育園がそれぞれ 80%を越え、男女間の 状況が大きく異なるという傾向は前回調査結果と変わらなかった。小学生では、女性の回答の大多数は 学童保育であり、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 1.80)。

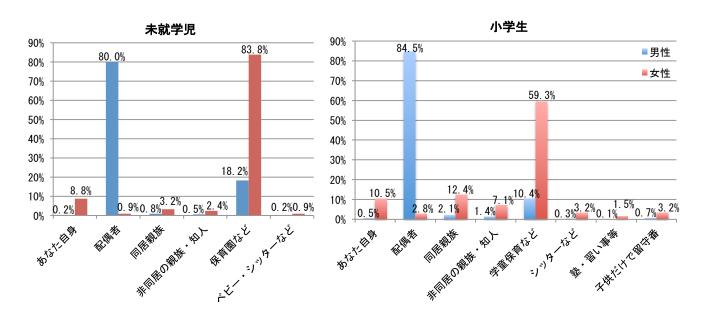


図 1.80 日中の保育担当者

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、日常の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3割程度と多く見られた。これについては67ページで詳述する。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、本人・配偶者を問わず男女においてやや増加した(図1.81)。しかし前回の調査結果と同様、本人と

第一章 各項目の集計結果

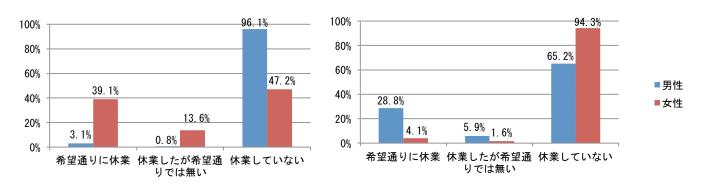


図 1.81 育児休業の状況(左:本人、右:配偶者)

配偶者ともに、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か月未満が多かった(図1.82)。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」と回答した割合が半数を超え、休業

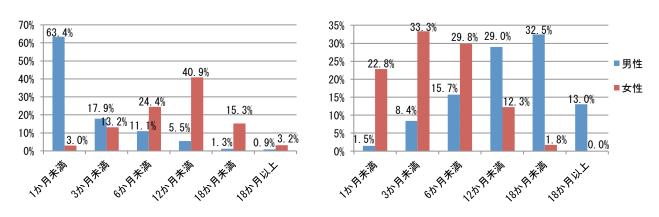


図 1.82 育児休業期間 (左:本人、右:配偶者(注:性別は本人))

したのが女性であることを裏付けている。さらに男女とも、職場環境や制度がなかったためという理由が男性で約30%、女性では半数以上を占め、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1.83-84)。

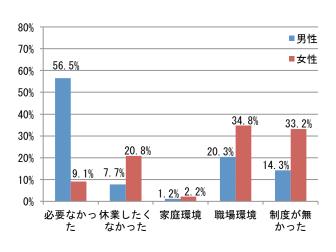


図1.83 (希望通りに) 育児休業しなかっ た理由(本人)

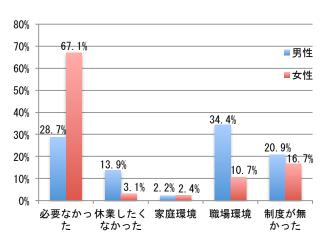
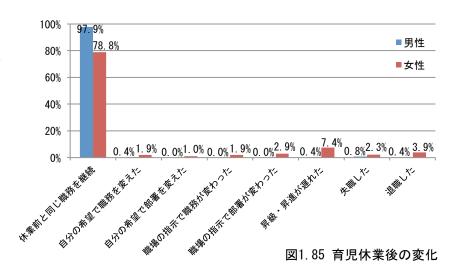


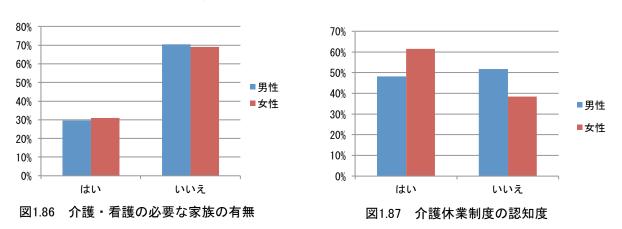
図1.84 (希望どおりに)育児休業しな かった理由(配偶者:性別は本人)

育児休業後の職務の変化についても前回とほぼ同様、男性で「取得前と同じ職務を継続」がほとんどを占め、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ことが見受けられた(図 1.85)。



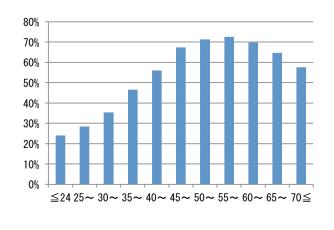
介護(質問37;図1.87-90)

介護に関する質問は、前回調査までにはなかった新たな項目である。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 30%前後で差がなかった(図 1.86)。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かった(図 1.87)。



年代別の「はい」の選択率を見ると、50歳代が70%を超えて最も高いが、45歳以上から65歳までの年代で70%近くあった(図 1.88)。40歳代以上でも50%を越えているので、「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。次の質問38において、仕事と家庭の両立に「介護サービスの拡充は必要」という回答が、男女ともに50%近くの選択率で男女間に差がなかったものの、本質問項目の「介護休業制度について知っている」は男性が50%近くであるのに対し、女性の方がそれより1割程度高い回答率であった。介護と仕事の両立に対する問題意識が男女間で同じであっても、「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。職場における介護休業制度は全体として80%近くあるが、大学では企業や研究機関に比べて低いことが示された(図 1.89)。

第一章 各項目の集計結果



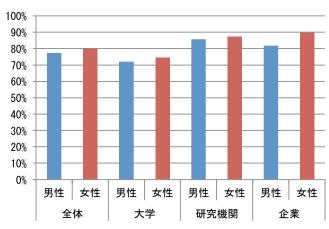


図1.88 介護休業制度を知る回答者の 割合(年代別)

図1.89 本人または配偶者の職場における介護 休業制度 (「ある」とした回答者の割合)

仕事と家庭の両立(質問38;図1.90-91)

仕事と家庭の両立に必要なこととして、25 項目を複数選択可とした回答の結果では、30%以上の女性が選択したものが 19 項目、その中で 30%以上の男性が選択したものが 11 項目であった(図 1.90)。男女とも 1 位は「上司の理解」であり、女性では、次いで「職場の雰囲気」「男女役割分担の意識の変化」「学童保育の拡充」「介護サービスの拡充」の順に選択率が高かった。男性では、次いで「介護サービスの拡

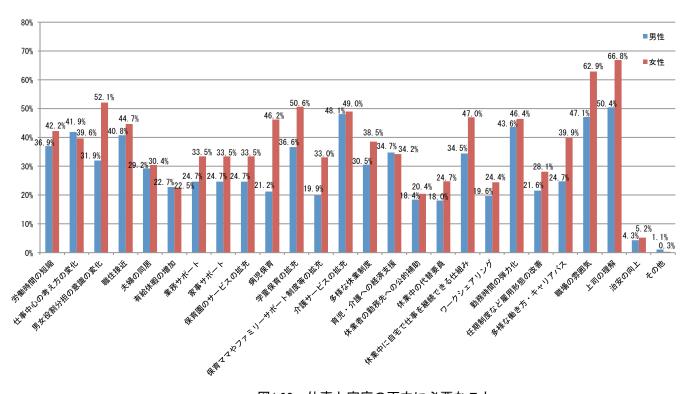


図1.90 仕事と家庭の両立に必要なこと

充」「職場の雰囲気」「勤務時間の弾力化」「仕事中心の考え方」の順に選択率が高かった。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、ジェンダー(社会的性別)、生き方に対する考え方、など幅広い観点から挙げられた項目が選ばれていた。

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その半分の数字であった(図1.91)。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」もあった。一方、「保育園の拡充サービス」は前回調査の結果より大幅に減少しており、子どもの有無による分類でもグループ間に選択率に差がなかった。これらの結果から、保育園のサービスに対する要望が減少した一方、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。

前回調査では項目がなかった「夫婦の同居」は、男女とも約3割の選択率で差がなかった。「介護サービスの拡充」は男女ともに約5割が選択し、前回の調査より大幅に増加していた。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の変化」は、女性では5割を越える高い選択率であったのに対し、男性では約3割であった。「多様な働き方・キャリアパス」も、女性では約4割に対し男性では2割強で、男女差が大きかった。逆に、「仕事中心の考え方の変化」「有給休暇の増加」「育児・介護への経済支援」の3つのみ、男性の方が女性より選択率が高かった(図1.91)。

中学生以上のみの子どもがいる女性では、「男女役割分担の意識の変化」の選択率が他のグループより高く、また、「勤務時間の弾力化」の選択率が高かった。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」の選択率が他のグループよりも高いという傾向が見られた。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

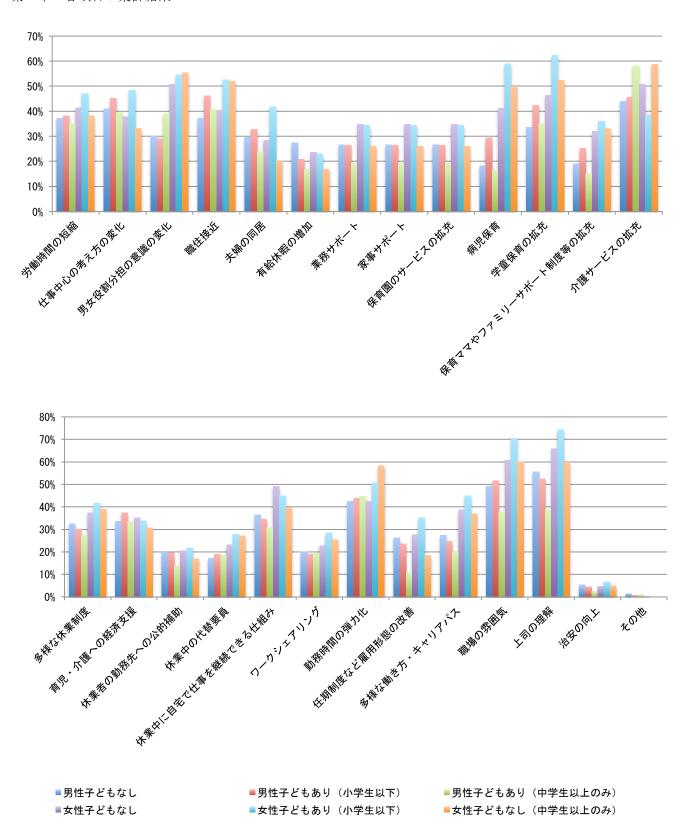


図 1.91 仕事と家庭の両立に必要なこと-子どもの有無による分類-

研究開発に必要な環境(質問39:図1.92)

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70%の人が回答した(図1.92)。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」も多くの人が選択した。これらの回答の傾向は男女間で差がなく、前回の調査と同じ傾向である。

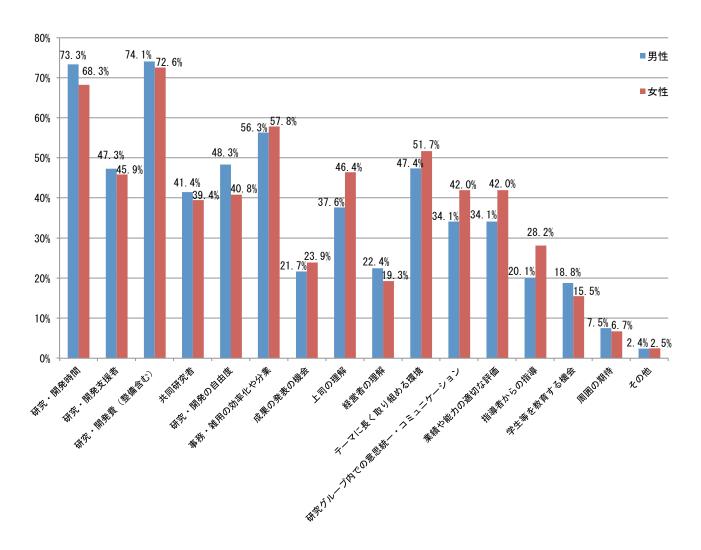
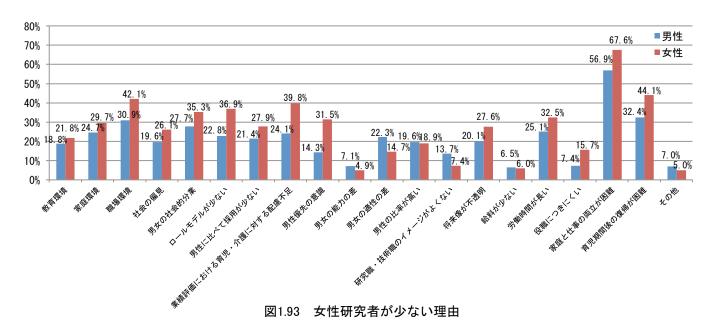


図1.92 研究開発に必要な環境

1.4 男女共同参画

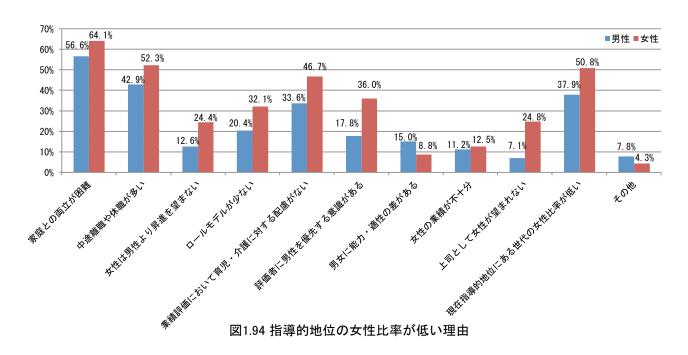
研究職の女性比率(質問40;図1.93-95)

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5割を超えていた(図 1.93)。ついで「育児期間後の復帰が困難」、「職場環境」が多く選択されており、その割合は男女とも3割を超えていた。このことは、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。このほか環境に関連する5つの項目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」を選択した割合は前回調査と比較して男女とも減少しており、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、これらの傾向は前回調査の結果と同様であった。



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「家庭との両立が困難」であり、選択率は5割を超えていた(図1.94)。これについで「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」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。前回調査と比較すると「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」を選択した割合がわずか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 難しいことを伺わせる。「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、この傾向は前回調査と同様であった。



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、次いで研究支援者 の配置、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軽減が続いた(図 1.95)。

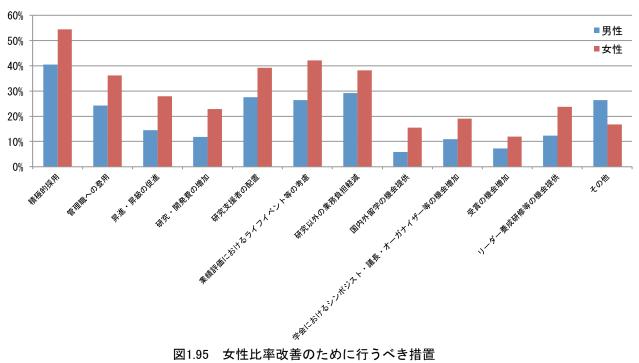


図1.95 女性比率改善のために行うべき措置

新たな施策の認知度(質問41、42:図1.96-98)

平成19年4月に施行された「改正男女雇用 機会均等法」、平成21年4月に施行された「改 正次世代育成支援対策推進法」、平成22年12 月に閣議決定された「第3次男女共同参画基 本計画」、および平成23年8月に策定された平 成23-27年度までの5年度を対象とした「第4 期科学技術基本計画」の認知度について調べ た。改正男女雇用機会均等法については男女 の差はなく広く認知されていたが、他の3つに 関しては「いずれも知らない」の選択率と余 り差がなく認知度が低かった(図1.96)。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 1.97)。改正男女雇用機会均等法、改正次世代 育成支援対策推進法については職位の高い管

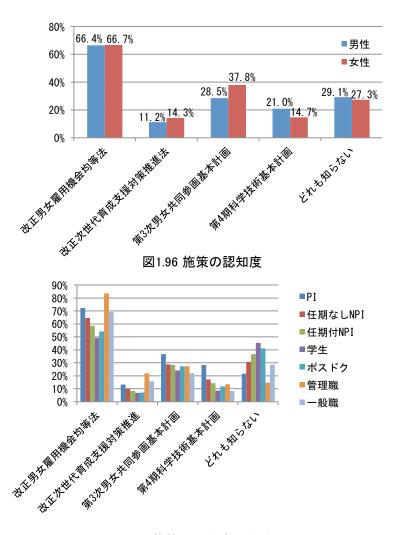


図1.97 施策の認知度(職域別)

理的な職(PIや管理職)で認知度が高く、第3次男女共同参画基本計画、第4期科学技術基本計画については特にPIで認知度が高かった。学生やポスドクといった比較的若い世代では「いずれも知らない」の割合が高かった。

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1.98である。全体にいずれの施策・支援策についても男性より女性の方の認知度が高く、「有意義だと思う」を選択した割合も高かった。「出産・育児からの復帰事業(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」以上の3つの支援に対しては男女とも認知度が高く、「有意義だと思う」を選択する割合が50%を越えていた。一方、「女性研究者支援モデル事業(平成18-22年度)」、「女性研究者養成システム改革加速事業(平成

21、22年度採択分)」および「女性研究者研究活動支援事業(平成23年度より)」は男女とも半数以上が「制度を知らない」を選択しており、これらの事業の認知度は低かった。また、「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~」」は認知度が低く、「有意義だと思う」を選択した割合が低かった。とくに男性より女性の方が「有意義かどうか分からない」を選択する傾向が見られた。

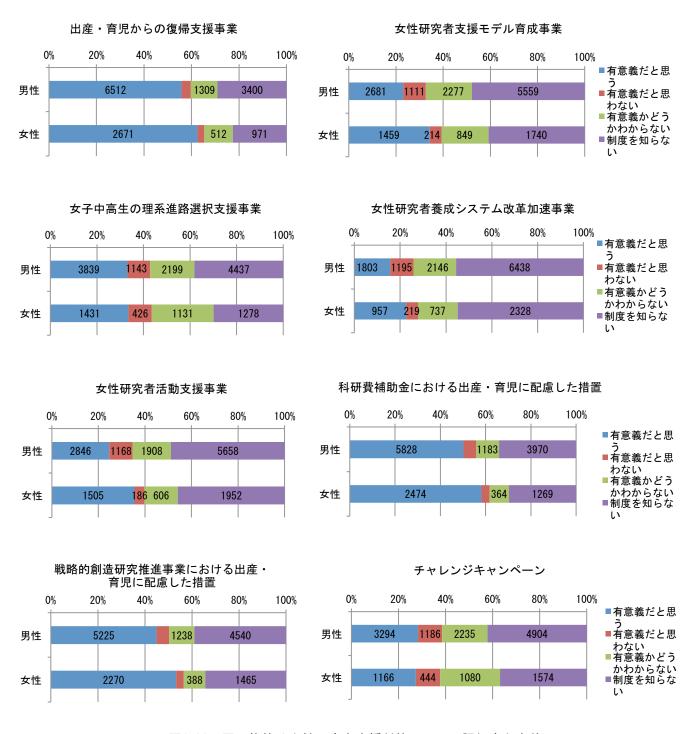


図1.98 国の施策や女性研究者支援対策について認知度と意義

数値目標の認知度と意義(質問43:図1.99-103)

女性研究者採用の数値目標については男性の60%、女性の50%が知らないと回答した。前回調査と比べると男性で12ポイント、女性で9ポイント減少したが、依然として認知度は低い(図1.99)。数値目標を設定した取り組みについて、男性では「あまり意義がない」が「有意義である」を上回り、

さらに「弊害がある」は前回より6 ポイント上昇したことから、男性は 否定的であると見られる。一方女性 はその逆で、「有意義である」が「あ まり意義がない」を上回り、数値目 標に対して肯定的であると見られる。 しかし、「拡大・推進するべきである」

性:37%→10%)(図1.100)。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。また、認識に男女差はなく、約半数が「分からない」を選択した(図1.101)。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、大学や研

は男女ともに選択の割合が低く、前回に比べて

も大幅に選択率が減少した(男性:15%→4%、女

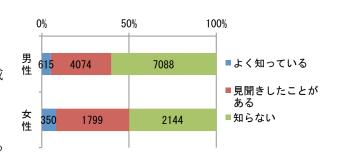


図1.99 女性の採用目標値について

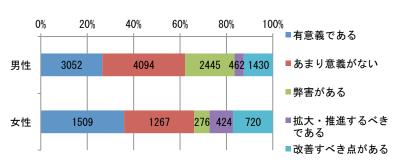


図1.100 女性の採用における数値目標を設定した 取組みについて

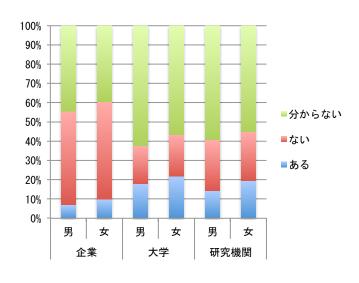


図1.101 女性比率の数値目標設定

究機関では7割近くにのぼる一方、「数値目標が設定されていない」を選択した多くの人は、「目標を定めるべきではない」を選択した(図1.102-103)。これについては、女性の方が多い比率で回答している(図1.103)。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。

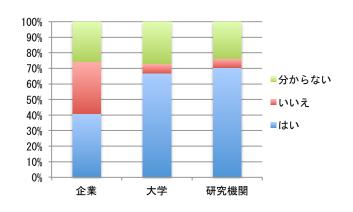


図1.102 数値目標は公表されているか (設定ありと回答した中で)

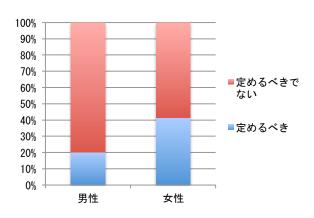


図1.103 目標設定の必要性 (設定なしと回答した中で)

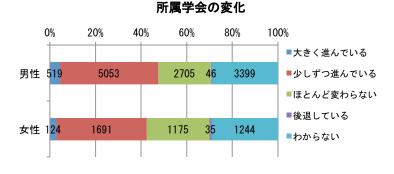
男女共同参画の推進(質問44;図1.104-107)

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1.104である。前 回調査に比べて男性の「わからない」とい う回答が減少した。前回は男女ともに同じ ような認識であったが、今回は男性のほう がより進んでいると感じている結果とな った。世の中のほうが進んでいると感じて いる点は前回と同じであるが、所属機関と 所属学協会では同じくらいに進んでいる と感じている。前回の「所属機関<所属学 協会」という結果と比較すると、男女とも 所属機関で男女共同参画がより進んでい ると感じている結果となった。

これらの認識を5つの職域別に見ると、 「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

1.105)。所属機関別では大学、研究機関、





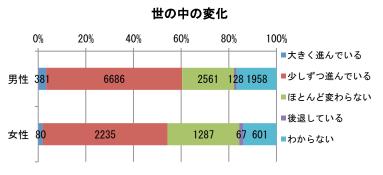


図 1.104 男女共同参画推進の動き

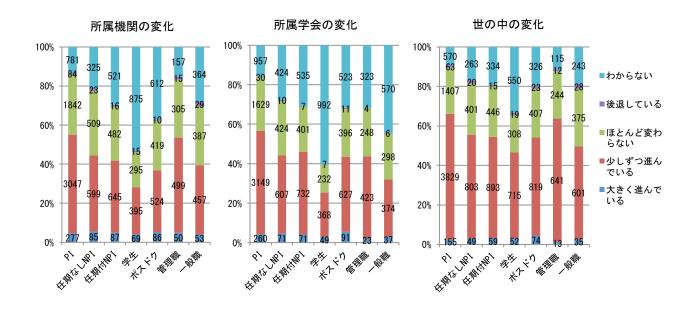


図1.105 男女共同参画推進の動き(職域別)

企業でほとんど差がなかった(図1.106)。専門分野別に見てみると、数学系、生命科学系で「少しずつ進んでいる」と答えた割合がやや高く、機械系、電気情報系でポイントが低かった。建築土木系は前回の調査から15ポイント近くも上がり、この分野で男女共同参画が進んでいると感じている人が多いようである(図1.107)。世の中全般の動きに比べ、所属機関や所属学協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が、前回に比べて所属機関の、特に男性からは大幅に推進されてきていると認識されている結果となった。

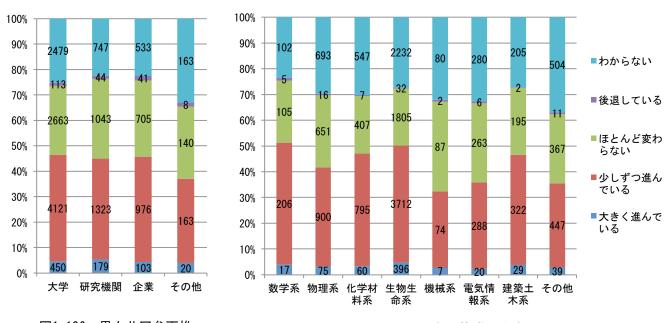


図1.106 男女共同参画推 進の動き(機関別)

図1.107 男女共同参画推進の動き (専門分野別)

男女共同参画のために今後必要なこと(質問45;図1.108)

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。特に女性自身の意識改革は前回より15ポイント近くも上昇し、性別に関係なく社会全体で意識改革が必要だと感じていると考えられる。新たに加わった「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・介護支援対策の拡充」も非常に高い割合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。図1.98に示したように、RPDや研究費等の出産・育児に配慮した措置が広く認知され、有意義であると感じている回答数が多いことから、より長期的で流動的な支援が求められているのであろう。職場では、「上司の理解の促進」と「多様な勤務体系の拡充」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。今回新たに加わった項目を含め、「女性だからこそできる研究分野の促進」は唯一男性の選択率が上回った。これらについて、前回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。

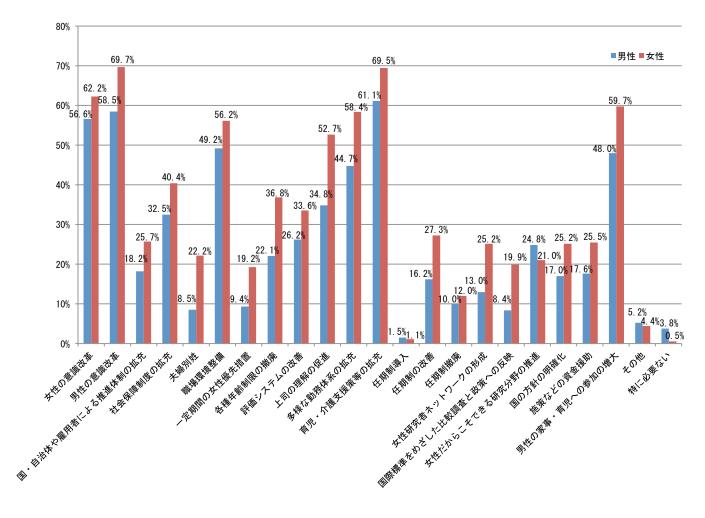


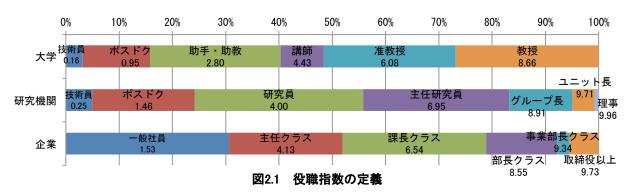
図 1.108 男女共同参画のために今後必要なこと

第二章 重要項目:役職などの男女差

第一章における図 1.17 および過去二回の調査結果からも明らかなように、高い役職ほど女性比率が低くなる傾向は変わらないことから、前回と同様に、役職指数を取り入れて年齢別の推移を検討した。また、部下の人数や研究開発費についても所属機関の種類ごとに年齢別および役職別の推移を分析した。

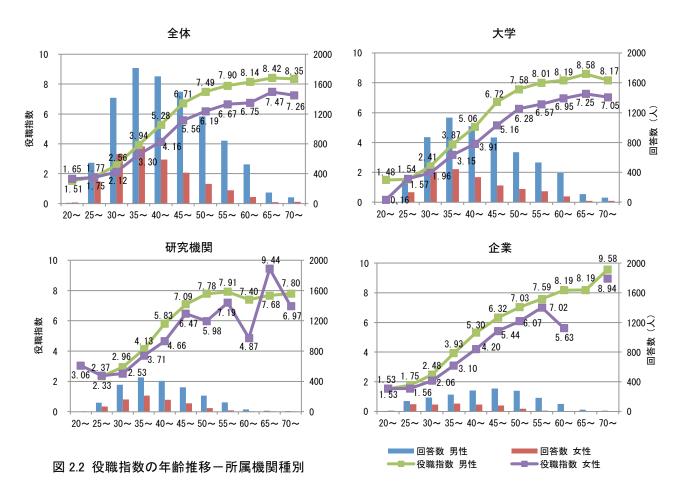
役職指数(図 2.1-5)

今回のアンケートの回答者の所属機関ごとの役職分布から、過去二回の調査の解析方法(回答者を所属機関ごとに役職の低い方から高い方に 0-10 の範囲で並べた場合の、各役職の累積中間値)に従って役職指数を定義すると、図 2.1 のようになった。



大学と企業は前回とほぼ同様な役職分布を示し、それぞれの役職における指数に大きな変化はなかった。 研究機関では、技術員とポスドクの割合が減少し、主任研究員の割合が増加していることから、それぞれの役職指数が前回より低値、高値となっている。

所属機関(大学、研究機関、企業)ごとに集計した男女の平均役職指数の年齢に対する推移を回答数とともに図 2.2 に示す。大学と研究機関では 65 歳以降、企業では 60 歳以降で女性の回答数が男性の回答数の 20%以下となるので、議論が困難である。いずれの所属機関でも、すべての年齢層で男性の役職指数が上回るという、前回と同様の男女差が存在し、女性の昇進が遅れていることが示された。前回に引き続き、大学での男女差が企業よりも大きかったが、研究機関での女性の役職指数の上昇の頭打ちが改善されてきている傾向が認められた。また、前回の調査では、いずれの所属機関でも男性 45 歳における役職指数を 45 歳以降の女性の層で超えることはなかったが、今回はどの所属機関においても、有効な回答がなされていると考えられる年齢層で女性の役職指数が超えるものがあった(図 2.2)。



大学を国立、公立、私立に分けて役職指数の年齢推移を表したものが図 2.3 である。前回調査と同様、公立大学の回答数は少なかった。また、男性の年齢別役職指数の推移も、国・公・私立大学で前回と同様の傾向が認められた。前回調査における女性の役職指数は国立大学より私立大学のほうが高かったが、差はやや縮小傾向にある。公立大学では前回の調査と比較して女性の役職係数が全体的に上昇していた(ただし公立大学全体の回答数が少ないため、回答者の偏りの可能性を考える必要はある)。国立大学では、女性の役職指数は同年齢の男性の役職係数の 7-8 割であるのに対し、私立大学ではほぼ 8-9 割で、これも前回と同様、国立大学のほうが男女差が大きかった。女性の役職指数は男性より低いものの、私立では 65歳まで指数が上昇する傾向があり、7を超えるが、国立では 6.5未満で頭打ちになる傾向が認められた。

第二章 重要項目:役職などの男女差

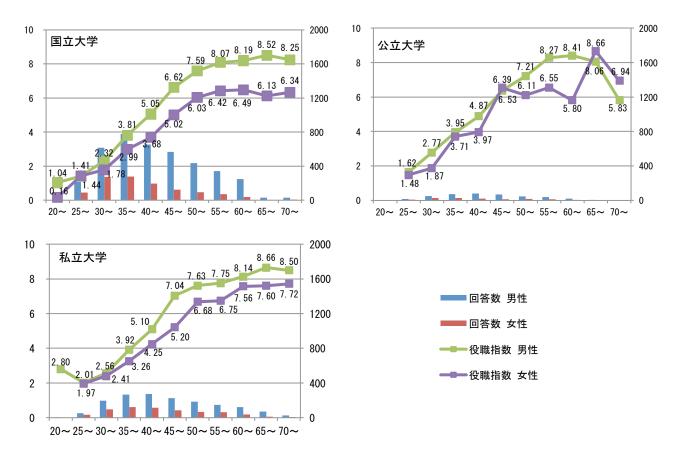


図 2.3 役職指数の年齢推移一大学

大学における学問分野ごとの役職指数の年齢推移について示したのが図 2.4 である。前回女性の回答数が低かった工学系・農学系も、今回の調査では男性回答数の 20%ぐらいの女性回答率を得ることができた。どの学問分野でも年齢の高い層で男女の役職指数の差が大きく、前回はその差が保健系で顕著で、45歳以降で頭打ちになっている傾向があったが、今回の保健系では、男性の役職指数より低いながらも、男性の役職指数の推移と同様、60歳に向けて鈍い上昇傾向が認められた。また、理学系では 30歳代での役職指数の男女差が小さくなる傾向が認められた。いずれの学問分野でも 50歳代で男性の役職指数は 7ポイント代後半に到達するが、女性は、理学において 60歳で 7.71に到達するものの、他の学問分野では 7ポイント代前半までの到達にとどまっている。

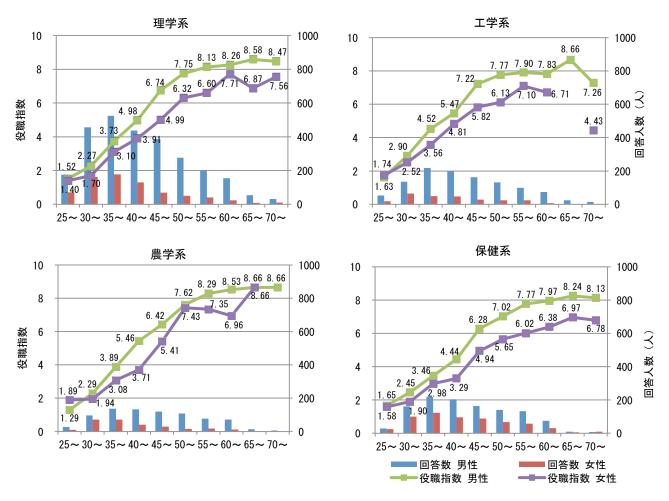
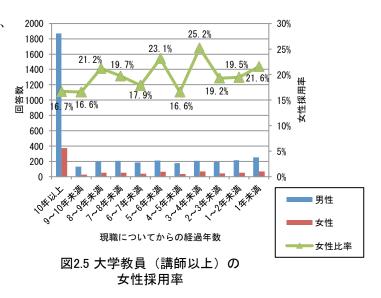


図 2.4 大学における役職指数の年齢推移-所属分野

大学の講師以上(PI)の教員の女性採用率の推移を、現在までの在職期間(年)の回答データから作成したのが図 2.5 である。前回は緩やかに女性採用率が上がっている傾向が認められたが、前回調査以降、すなわち 4-5 年未満以降の採用はそれ以前と比較してほとんど変化しておらず、平均 20%ぐらいを推移し

ていた。今回の女性回答率の割合は 26.7%であり、この率は、日本の研究者全体に占める女性比率 (約13.6%、男女共同参画白書 平成 23 年度版より)よりもはるかに高く、女性が積極的に回答した傾向があるため、この採用率の値は実態より高いと考えられる。それらを勘案すると、女性採用率は低い率であまり上昇していない可能性が考えられる。



部下人数・研究開発費(図 2.6-10)

図 2.6 および図 2.7 に所属機関ごとの部下人数と研究開発費を男女別に示す。前回および前々回同様、平均部下人数、平均年額研究開発費ともに、女性は男性を大きく下回っている。例外的に研究機関の 50 代では男女差が小さいが、この年代の女性回答者数が少ないことや前後の年齢層では差が大きいことを考慮すると単純比較は難しい。所属機関を問わず、男性では年齢とともに部下人数が増加するのに対し、女性では 45 歳程度で頭打ちする傾向にある。また、男性では、大学、研究機関、企業の順に、年齢による部下人数の増加傾向がより顕著になるが、女性では、所属機関による差は見られない。研究開発費の男女差は、研究機関、大学、企業の順に大きくなり、企業の 40 歳以降の層では約 2 倍の差がある。また、大学の研究開発費は、男女ともに研究機関や企業より低く、40 代から差がより顕著になる。この差の拡大についても、部下人数と同様に男性の方が強い。

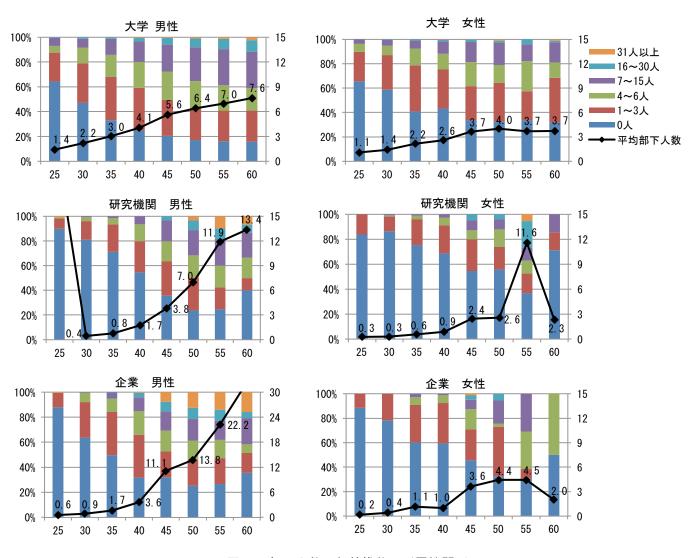


図 2.6 部下人数の年齢推移-所属機関別

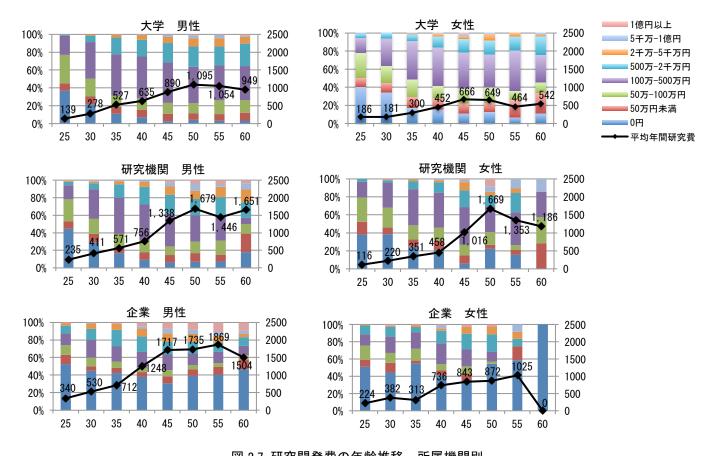


図 2.7 研究開発費の年齢推移一所属機関別

図 2.8 に、年齢に対する研究開発費の推移を大学別に示す。全体の傾向として、女性の研究開発費は 男性より低いが、国立大学や公立大学の男女差は前回より若干小さくなっている。一方、私立大学女性 は年齢による研究開発費の変化がほとんどなく、25-35 歳では私立大学男性より多額の研究開発費を獲得 しているが、40 歳代では私立大学男性の半分以下と差が大きく広がっている。男女とも 40 歳代以上で大 学間の差が開くが、男性の方がより顕著である。男性の研究開発費は、私立大学、公立大学、国立大学 と多くなり、40 歳代以上では私立大学は国立大学の半分程度になっている。部下人数と研究開発費を役 職別に示すと、図 2.9 および図 2.10 のようになる。研究機関のグループ長以上の研究開発費を除いて、

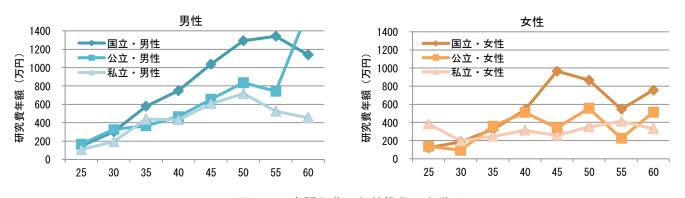


図 2.8 研究開発費の年齢推移-大学別

第二章 重要項目:役職などの男女差

所属機関や役職によらず女性の部下人数と研究開発費は男性を下回っており、下位職では男女差は小さいが上位職になるほど差が大きくなる傾向がある。各役職の回答者数が十分多い大学について詳しく見ると、准教授までは差が小さいが、教授になると女性の部下人数、研究開発費は男性の7割程度に低下する。前回調査でも同じ差が見られた。一方、研究機関のグループ長以上では、女性の研究開発費が男性を上回っている。グループ長以上は回答者数が少なく理事は直接研究に携わらない場合もあるため単純比較は難しいが、3つの役職で同様の傾向が出ていることや前回調査でもユニット長の研究開発費に男女差がなかったことを考慮すると、研究機関の上位職では男女差がなくなりつつあると言えるだろう。役職指数や所属機関ごとに年齢別で部下人数と研究開発費の男女差を比較した結果と併せて考えると、女性の昇進は男性より遅く、同じ役職を比較しても部下人数、研究開発費共に男性より少ない傾向があり、上位職になるほど男女差が広がる。この傾向は企業や私立大学でより顕著であるが、国立大学や公立大学、研究機関の研究開発費については男女差が縮まりつつある。

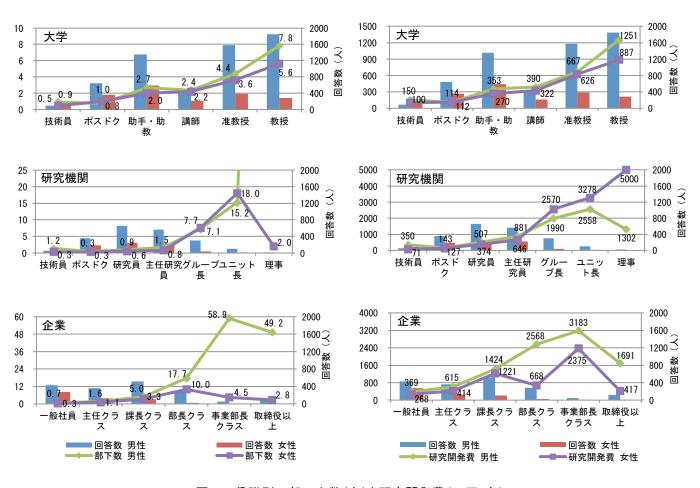


図 2.9 役職別の部下人数(左)と研究開発費(万円:右)

第三章 重要項目:子育てと介護

子育てや介護といった家庭生活における役割の担い方は、男女間で差が大きくみられ、科学技術専門職の家族形成や仕事のあり方にも強い影響を与えている。本章では、その実態について、より詳しく分析した。

子どもの数(図 3.1-2)

生涯で得たいと思う理想の子どもの数は、男女ともに現実の子どもの数より多く(図 1.78)、その理由として、女性が最も多くあげるのは「育児とキャリア形成の両立」、男性が最も多く挙げたのは「経済的理由」であり、これらに次ぐ第2の理由としては男女ともに「職の安定性」であった(図 1.79)。このように子どもの数に強い影響を与えているのが仕事に関わる理由だが、その具体的な要因は男女間で差異がみられる。これらは、前回調査とほぼ同様の傾向といえる。この男女差について、以下で更なる分析を加えて検討してみたい。

「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無いが、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

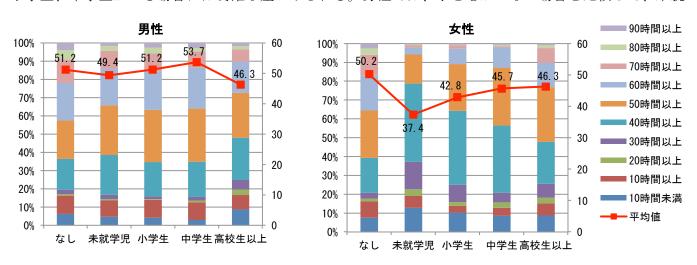


図 3.1 在職場時間(子どもの年代別)

学児がいる場合には平均で1.8時間短くなっているものの、小学生の子どもがいる場合はほぼ変わらず、中学生の場合は逆に子どもがいない場合より在職場時間が長い。未就学児がいる男性であっても、83%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には平均12.8時間、小学生がいる場合で平均7.4時間、中学生がいる場合で平均4.5時間、在職場時間が短くなっている。未就学児がいる女性のうち37%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範囲に止まる者が大部分という現状にあると考えられる。5年前の第2回調査の結果と比較すると、小学生以下の子どもを持つ女性は同条件の男性よりも在職場時間が短いという傾向に変化はみられないが、在職場時間自体は各階層とも短くなっており、未就学児や小学生がいる場合の男女間の在職場時間の差もやや小さくなっている。

一方、男性が理想の子どもの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のが図3.2である。女性では、年収と子どもの数の相関がほとんど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はっきりと比例して子どもの数が増えている。この傾向は、子どもの数が男性の年収および世帯年収に比例して増えていた前回調査の結果と類似している。世帯年収については、今回の調査では調査対象とされなかったが、前回調査の結果では女性でも世帯年収と子どもの数とは比例関係にあることが明らかとなっており、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いと考えられ る。以上から、育児に関しては、女 性が時間的負担、男性が経済的な負 担を主に負うという形態が今なお 強くみられ、それが理想とする子ど もの数が実現できない理由に対す る男女間の差を生み出しており、そ れぞれが求める改善点も異なって いるものと考えられる。

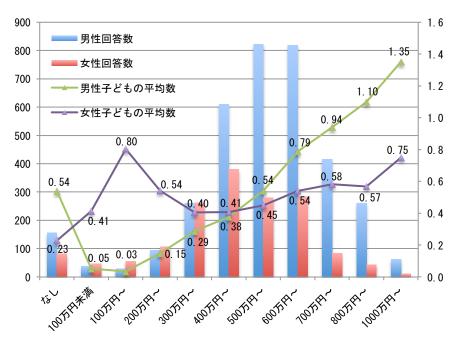


図3.2 年収と子どもの数(30歳代後半)

育児休業(図 3.3-6)

図 3.3 は、育児休業の取得状況の推移と所属機関による差異をみたものである。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」であればそれ以前についての状況を示すものと考えられる。どの所属、性別であってもおおむね、子どもの年齢が低いほど、つまり過去から現在に向かって、育児取得者が増えていることがわかる。なかでも希望通りに育児休業を取得した人の割合が多いのは企業の女性であり、次いで研究機関の女性、大学の女性となっている。一方、男性の育児休業取得者は非常に少ないが、所

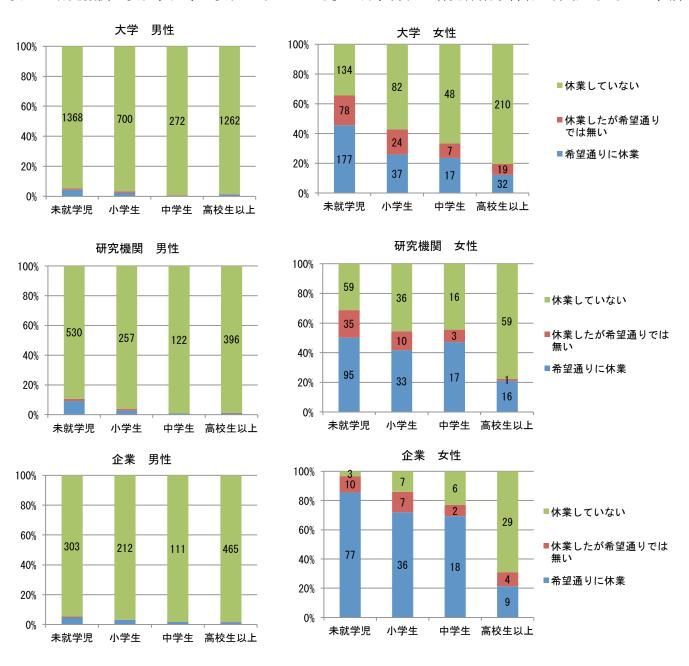


図3.3 育児休業の取得状況(所属機関別)

第三章 重要項目:子育てと介護

属機関別にみると、研究機関所属の男性の場合、未就学児を持つ男性の 11%が育児休業を取得しており、 大学や企業所属の男性と比較すると目立って多い。これらの基本的な特徴は、5 年前の第 2 回調査と類似 しているが、全体的に育児休業取得者の割合は増えており、育児休業の取得環境は、徐々にではあるが、 改善されてきていると考えられる。

未就学児を持つ親のうち、「育児休業を取得しなかった」もしくは「休業したが希望通りではない」場合の理由についてみたのが図 3.4 である。育児休業を取得する必要が無かったために取得しなかったとする者は、未就学児を持つ女性では、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。一方、未就学児を持つ男性の場合、約半数は必要が無かったために取得しなかったと回答しているが、残りの半数は必要性があったにもかかわらず取得できなかったのであり、その 6 割以上は職場環境を理由にあげている。男性の育児休業取得率の低さの原因が男女の役割分担意識のみにあるのではないことを示すデータとして、注目すべき結果といえよう。

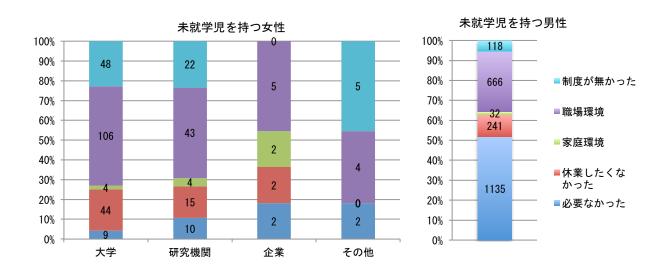
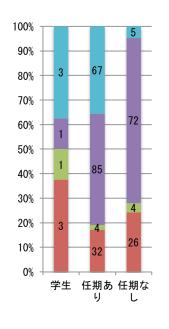


図 3.4 未就学児を持つ親が(希望どおりに)育児休業を取得しなかった理由

さらに、必要性があったにも関わらず取得できなかった者の理由を所属や雇用形態別、職別に掘り下げてみた。雇用形態別にみると、任期の有無で明らかな差異がみられ、任期付きの雇用者に対しては、育児休業制度が充分に整備されていないことがわかる(図 3.5)。また、職別に見てみると(図 3.6)、「制度がなかった」とする者は、未就学児を持つ女性のうち大学の技術員やポスドクにおいて半数以上と非常に多い。一方、大学の助教以上の教員、研究機関の主任研究員といった、比較的安定的な職にあると思われる者では、「制度が無かった」とする者の割合が相対的に低い。これらから、多くの機関で育児休

業制度が設けられてはいるが、職種や雇用形態によって利用できないケースが残されているものと考えられる。また、育児休業制度があっても休業できる「職場環境」がなかったとする回答は、所属、職を問わず非常に多い。制度はあっても、利用できる体制が無い、もしくは周囲の理解が無いといった問題が多く残されていることが指摘できる。育児休業に関わる体制の整備拡充に加え、職場全体の意識を変えていく必要があるだろう。一方、研究機関の主任研究員や大学の准教授といった中堅層に多いのが「休業したくなかった」という本人の意思によるものである。こうしたケースの育児支援にあたっては、休業かフルタイムかといった全か無かの選択肢ではなく、仕事の中断を最小限に止められる勤務形態の選択も可能にするなど柔軟性のある制度の整備が求められるだろう。



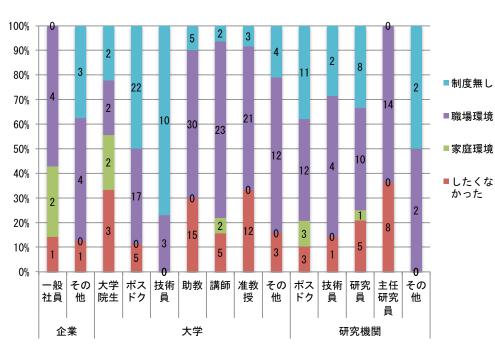


図3.5 未就学児を持 つ女性が(希望どお り)育児休業しな かった理由 (雇用形態別)

図3.6 未就学児を持つ女性が(希望どおり) に育児休業しなかった理由(職別) (注: 図3.6の総数と図3.4の総数の違いは、解析に用いた設問の違いによる)

育児支援(図 3.7-9)

子育で中の研究者・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、男性は、配偶者に保育を任せている場合が 7 割以上である一方で、女性は保育園や自分自身という回答が多くみられた。この傾向は前回調査の結果とほぼ同じである。最年少の子どもの年代別推移から、10 年以上の期間にわたる傾向を読み取ると、男女ともに、日中の保育を保育園に委ねる場合が増加しており、女性については、9割近くが保育園を利用している。一方、前回調査と比較しても、女性における「同居家族」「非同居の親族・知人」「ベビーシッターの利用」という回答は減って来ており、その背景には、ここ数年間で、保育園の増設・延長保育の拡大など、保育園の整備が進んだことがあると思われる。

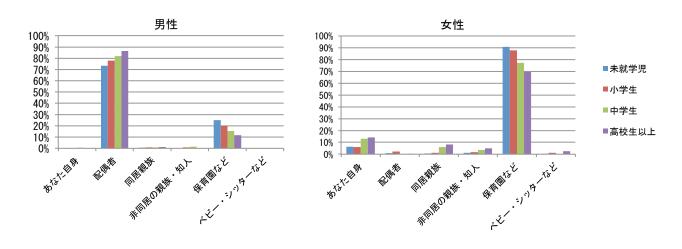


図 3.7 未就学児の日中の保育担当者-最年少の子どもの年代別

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場合が 8 割以上の高率になっている一方で、女性は学童保育の利用をはじめ、同居親族や非同居の親族・知人を頼っている状況がわかる。この傾向は前回調査と同様であるが、「子どもだけで留守番」「塾・習い事等」は共に、前回は女性で 20%以上あったのに対し、今回は前者で8%以下、後者は4%以下と激減しており、学童保育の利用が増加しているのと無関係ではないと考えられる。以上のことから、乳幼児および学童をもつ家庭において、男性の場合は、子どもの世話はほとんど配偶者に任せきりであるのに対し、女性の場合は保育園や学童保育に日中の保育は委ね、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。

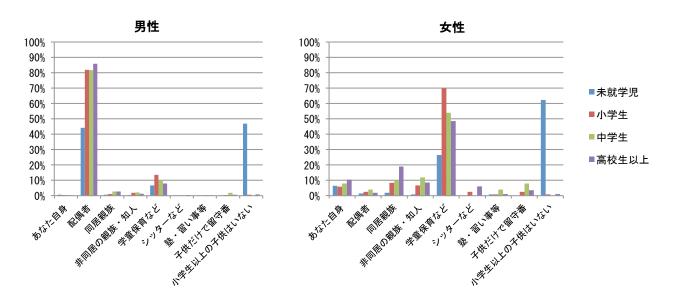


図 3.8 小学生の放課後の保育担当者-最年少の子どもの年代別

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95%以上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が4割程度で、非同居の親族・知人や同居家族に依頼する率も高く、親族・知人も頼りながら学会参加していることが分かる。未就学児がいる場合には、約1割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ことがうかがえる。学会の保育サービスを行なう学会が増えてきているとはいえ、まだ十分とはいえず、今後さらなる充実をはかることも重要であると考えられる。

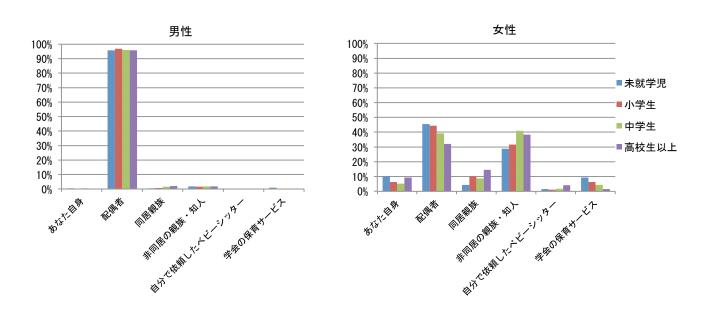


図 3.9 学会参加時の保育担当者-最年少の子どもの年代別

別居の経験(図 3.10-13)

別居の経験については、配偶者を有する男性の 26.8%、女性の 49.4%に経験があり、5 年以上の長期にわたるものも、男性で 8.5%、女性で 18.1%と高率である。別居により、どちらか片方に育児の負担がかかると考えられることから、実際にもつ子どもの数に何らかの影響があると予測し、分析を行なった。図 3.10 では、別居期間と子どもの数の相関をプロットした。男性の場合には、明確な相関はみられなかった一方で、女性の場合は別居なし(0年)と比べて別居ありの方が子どもをもたない、あるいはもっても子どもは1人の割合が高かった。さらに平均値を見ると、別居なしに比べ、特に別居年数が 1-5年の回答者において、子どもの数が明らかに少ない。これらのことは、特に女性の場合において、別居が女性研究者・技術者が理想の子ども数をもてない原因の一つになっていることを示している。

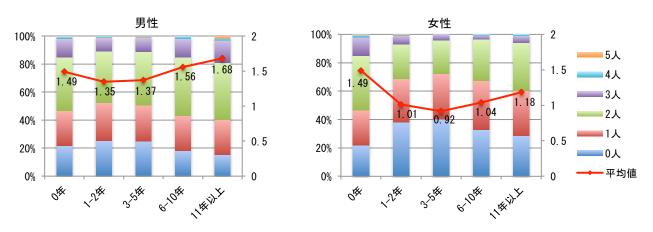


図 3.10 別居期間と子どもの数

図3.11に所属機関別の別居年数の分布を比較する。男性は全般的に別居なしの割合が高く、所属機関による差異はほとんどみられないのに対し、女性は大学や公的研究機関と比較して、企業の場合はや

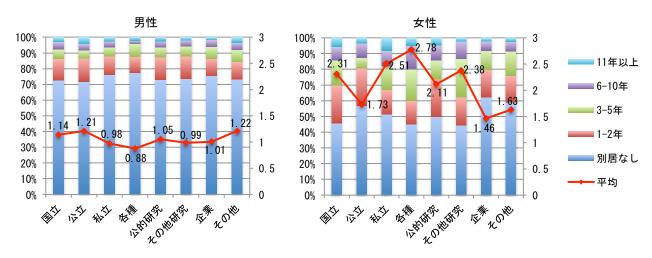


図 3.11 所属機関別の別居年数と平均

や別居なしの割合が高く、また、大学や研究機関勤務においては、6年以上の割合が高いことも特徴である。平均値も男女差が大きく、特に大学・研究機関の女性において数値が高い。この別居について、それを解消すべく何らかの努力をしたかという設問については、男性の場合は約60%、女性の場合は約64%が努力をしたと答え、そのうちの44%(男性)、46%(女性)が努力しても

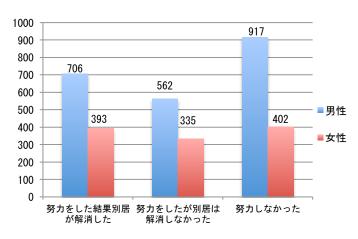


図3.12 別居の解消に向けた努力

解消できなかったと回答した(図 3.12)。さらに所属機関別にみた結果が図 3.13 であるが、企業の場合に 男女差が大きくみられ、女性の場合は約半分が別居解消の努力をしなかったと回答した。これは企業勤 務者の多くが任期無し雇用であることと関係しているのではないかと類推されるが、さらに詳細につい て調べる必要があると思われる。

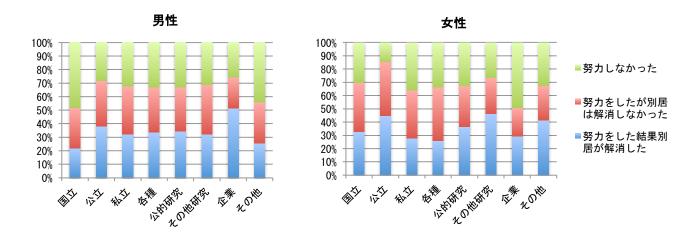
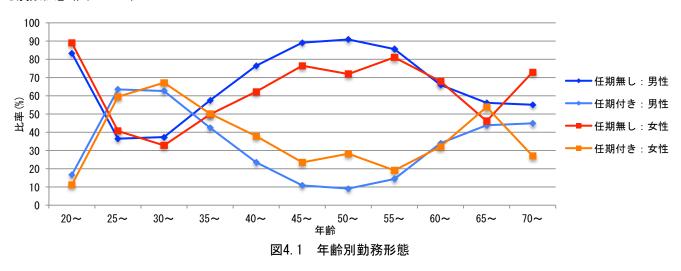


図3.13 別居の解消に向けた努力(所属機関別)

第四章 重要項目:任期付き職、ポスドク

4.1 任期付き職の基礎データ

勤務形態(図 4.1-5)



勤務形態を年齢別・男女別に分析した結果を図 4.1 に示す。まず年齢別にみると、25 歳-30 歳代と 60 歳以上で任期付き職の割合が高かった。40 歳代から男性は任期のない職の割合が増加するが、女性はその増加の程度が低い傾向にある。所属機関別(図 4.2)では、任期付き職の割合は大学、研究機関でともに高かった。特に女性の任期付き職の割合は大学等で 53%(男性は 37%)、研究機関等で 49%(男性は 36%)と高い傾向がみられた。企業は任期付きの職は低く、男女差はほとんどなかった。次に役職別勤務形態(図 4.3)をみると、大学では職位が上がるにつれて、男女を問わず任期付き職の割合が減少した。また、技

術職員については女性のほうが男性に比べ、任期付き職の割合が2倍程度高かった。上述の傾向は、研究機関においてもほぼ同様である。大学、研究機関での技術員は、研究・教育職と比較して、女性比率が極めて高い役職であるが、この役職の任期付き割合に大きな男女差が見られた。企業では、任期付き職はおおむね部長クラス以上の管理職クラスの職位に集中していた。

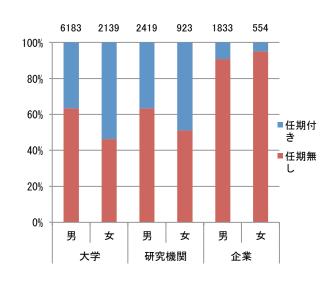
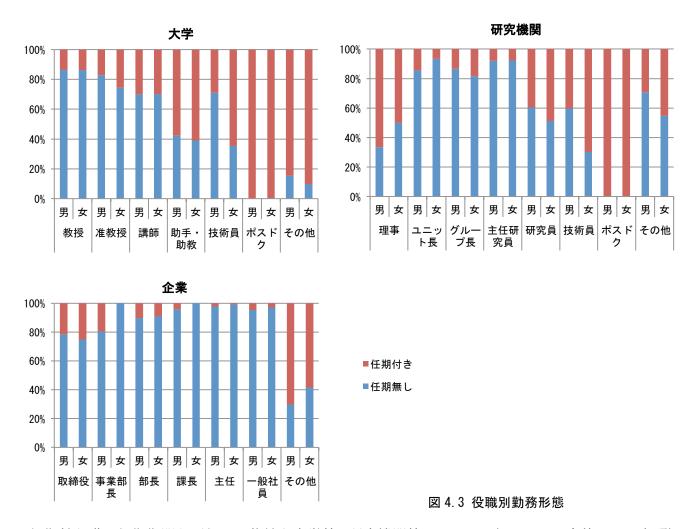


図4.2 所属別勤務形態



任期付き職の任期期間と再任の可能性を大学等・研究機関等の PI、NPI (PI・NPI の定義は P15 参照)、ポスドクおよび企業で比較した (図 4.4、図 4.5)。 PI の 71%は任期期間 5 年以上と長く、かつ、66%が再任可能であった。これに対し、NPI、ポスドクと職位が低くなるにつれ、任期期間が短くなるとともに再任可能性も低下しており、ポスドクの平均任期は 2 年程度と短く、再任の可能性も 23%と低かった。企業

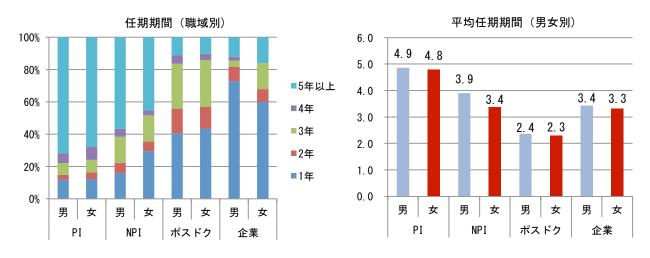


図 4.4 任期付職の職域別任期期間と男女別平均任期期間

に所属する任期付き職において、その任期は平均3年程度であり、中でも任期が1年である割合が極めて高かったが(71%)、再任の可能性も68%と高い割合であった。男女間の比較では、NPIで任期3年未満の割合が男性に比べて女性の方が高い傾向が見られた。また、企業においては、男性のほうが任期の短い職に就いている割合が若干高いが、再任の可能性も女性に比べて高かった。

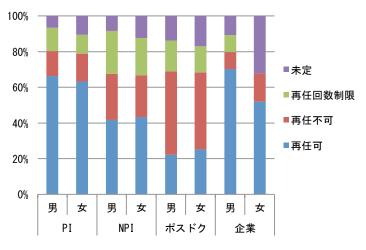


図4.5 任期付き職の再任可能性

任期付き職の収入(図 4.6)

図4.6 に大学等・研究機関等の職域別・雇用形態別・男女別の平均年収を示す。ここでは、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。いずれの職域においても、任期付きの職が任期無しに比べて年収に低い傾向があった。男女間の比較では職域や雇用形態に依存せず、全般的に女性の年収が低い傾向がみられた。特に研究員(研究機関)の差異が大きい。技術員は女性

割合の高い職種でもあり、任期付きの技術員は女性の割合が高いこと、男女問わず技術員の約3割が博士号取得者であることも踏まえると、この職種における低年収は女性技術職全体の雇用状況に大きな影響を与える。この傾向は前回調査の結果と変わっておらず、今後は必要に応じ、再位置づけや雇用条件の向上などが図られることが望まれる。

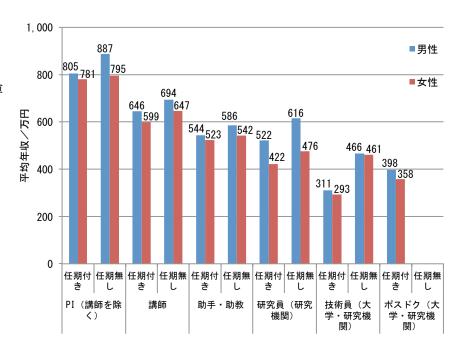


図4.6 雇用形態と平均年収 (役職・男女別、在職場時間40時間/週以上のみ) 注:ポスドク、任期無しは母数0

任期付き職の社会保障(図4.7-8)

任期付き職における健康保険、厚生・共済年金の加入状況を職域別、男女別に分析した(図4.7-8)。本調査結果では、契約時間が30時間以上の雇用者の加入率は、全職域平均で健康保険91%、厚生・共済年金90%と高率であった。契約時間30時間未満の雇用者の加入率は、全職域平均で健康保険75%、厚生・共済年金73%であり、契約時間が30時間以上に比べると低率であるが、前回調査に比べ、加入率が約1.5倍に増加していた。任期付き職の中でもポスドク男女では健康保険81%、年金78%であり、こちらも前回調査に比べて1.5倍程度の増加がみられ、改善傾向にある。

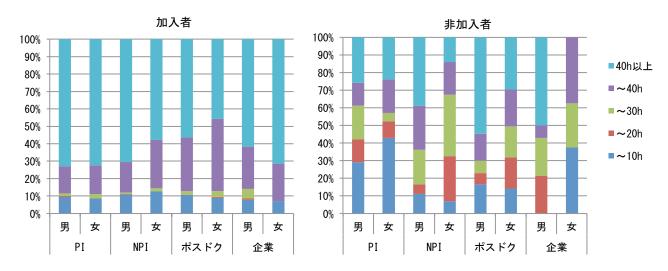


図 4.7 健康保険の加入状況(契約時間、職域、男女別との関係)

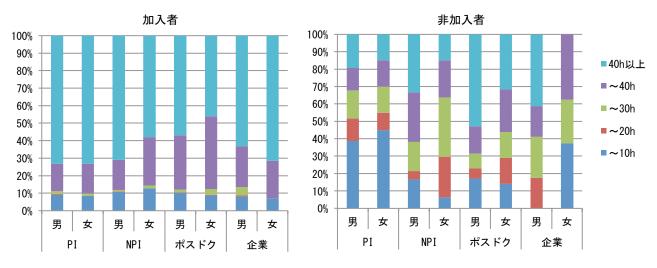


図 4.8 厚生・共済年金の加入状況(契約時間、職域、男女別との関係)

任期付き職と子育て(図4.9-10)

任期付き職の割合が高い20-30歳代は、出産・子育ての時期でもある。任期の有無と子どもの数の関係

を、男女別に35-39歳に絞って分析した(図4.9)。男性では、特にポスドクにおいて、子どもを持つ割合と子どもの平均人数はともに低下していた。任期付きの職では経済的に不安定なことが要因として考えられ、これは、第三章で述べた年収の減少に伴い子どもの数が減少する傾向(図3.5)と類似している。一方、女性では、任期の有無、職位の高低によらず、子どもを持つ割合は40%程度で、その多くが1人であった。第一章 図1.78において、理想の子どもの数に比べて実際の子どもの数が少ないことが示されており、この要因として、育児とキャリア形成の両立の困難さが上げられ(第一章 図1.79参照)、キャリアを形成する重要な世代に対する出産・子育て支援策の拡充が必要と考えられる。

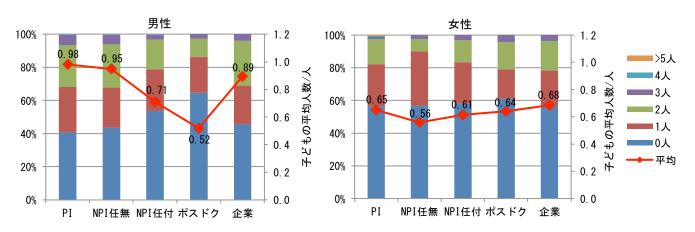


図 4.9 子どもの数(男女別・職位別、35-39歳限定)

4.2 ポスドクの雇用状況

ポスドクの男女比(図 4.10)

図 4.10 にポスドクの年齢分布と女性比率を示す。 ポスドクは 30 歳代前半、特に 30-32 歳で最も多かった(全体の 27%)。女性比率は、20 歳代ポスドクでは 27%、30-32 歳では 32%で、学部生・大学院生・研究 生の女性比率 36%よりやや低かった(図 1.17、役職ごとの男女比率)ことから、学位取得直後のポスドク採用時から、女性の採用割合が低めにあると考えられる。ポスドクの女性比率は年齢とともに明らかな増加傾向にあり、36-38 歳で 40%を超える。この結果は、

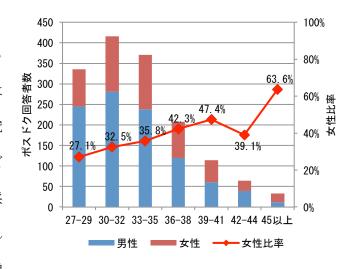


図4.10 ポスドクの年齢分布と女性比率

ポスドク後の職探しにおいて女性がより困難で、ポスドク職を続けざるを得ない現状、ポスドク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り、詳細分析が必要である。

ポスドクの仕事時間(図 4.11-4)

ポスドクの契約時間は、8割以上が30時間以上の契約であり、30時間以上契約者の男女比はほとんど変わらなかった(図4.11)。また前回調査に比べ、契約時間なしの比率が約3割から1割に激減した(第二回 図4.12)。時間ごとに男女間を比較すると、女性の「40時間以上」は男性より12ポイント少なく、その分「30-40時間」では女性が男性を9ポイント上回った。一方、ポスドクの在職場時間は、男性平均51時間/週、女性平均46時間/週である。女性の在職場時間を職域間で比較すると、企業を除けば職域間の差は小

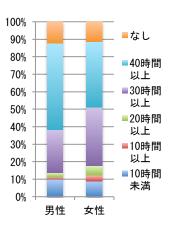


図4.11 ポスドクの 契約上の勤務時間

さく、また、アカデミックに勤務する女性は企業に勤務 する女性に比べて在職時間が長い傾向にあった(図 4.12)。

ポスドクについて、在職場時間と契約時間との相関を 見ると(図 4.13 左)、男女ともに 30 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 50 時間を超えて

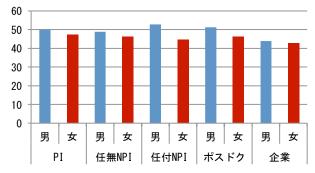
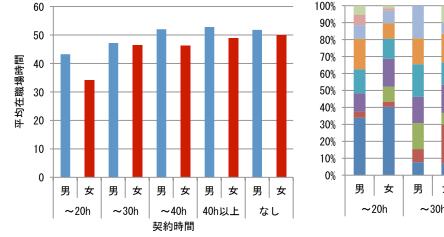


図4.12 週当たり在職場時間(職域 別)



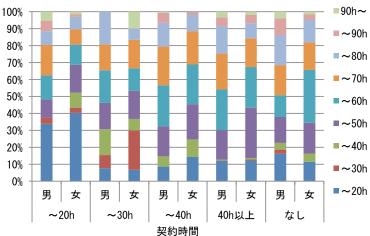


図 4.13 ポスドクの平均在職場時間 (左)、契約時間と在職場時間の分布 (右)

おり、特に男性では契約時間の2倍を上回る60時間を超えていた。また、平均在職場時間と契約時間と

の関係(図 4.13 右)から、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 46-53 時間程度勤務していることがわかった。図 4.14 では在職場時間に占める研究時間の割合を職域間で比較した。この割合は、いずれの職域においても男女差が非常に小さく、ポスドク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 では約 45%であったのに対し、研究機関、大学等の職の中で職位が下がるにつれて増加し、ポスドクでは 85%であっ

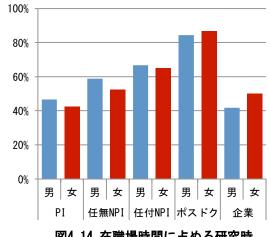


図4.14 在職場時間に占める研究時間の割合(平均)

た。ポスドクが研究に専念し、研究活動に大きく寄与している状況が読み取れる。

ポスドクの年収(図 4.15-16)

図 4.15 にポスドクの年収分布を示す。年齢別・男女別に見たポスドクの平均年収のグラフから、ポスドクの年収は年齢によらず 300-500 万円に集中しており、全体の 66%がこの範囲にある。年齢別平均年収を見ても、母数の少ない 50 歳代を除きほぼ横ばいで、45-49 歳男性でやっと 500 万円に手が届くという状況である。グラフには企業一般の平均年収もプロットしたが、30-39 歳で 200 万円ほどポスドクの方

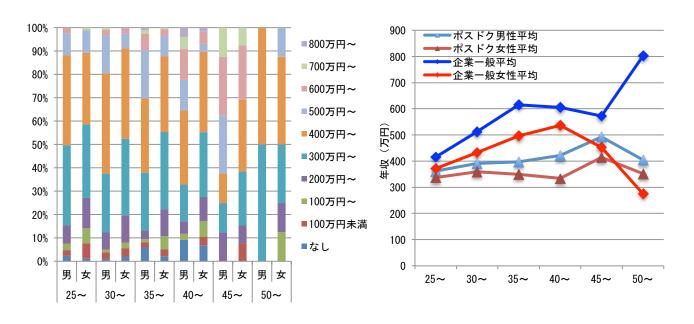


図 4.15 ポスドクの年収(年齢別・男女別)

が低く、年齢の増加とともに差は広がる。ポスドク年収の横ばい傾向は、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、35歳以上がポスドク全体の34%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、ポスドクの年収を男女間で比較すると、学位取得直後の25-29歳では差がないが、その後は差が生じ、ポスドクの主要な年齢層である30歳代で女性が10%程度低い。

図 4.16 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/週以上かつ年収 400 万円以下の者の割合を示す。いずれの役職においても、年収 400 万円以下の条件下で勤務する者は一定割合で存在するが、ポスドク、技術員、研究員でその割合が高く、また、女性の割合が高い。特にポスドクでは男性で 38%、女性で 52%がそのような状況である。職場におけるポスドクの仕事時間に関しては、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、といったように、自己裁量の度合いなど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。いずれにしてもポスドク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。その貢献に見合う収入について、早急に詳細な調査が行われることが望まれる。

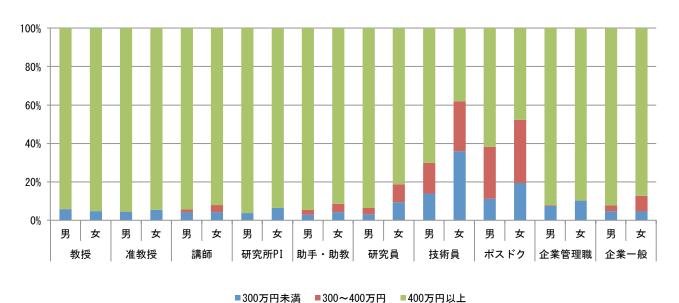
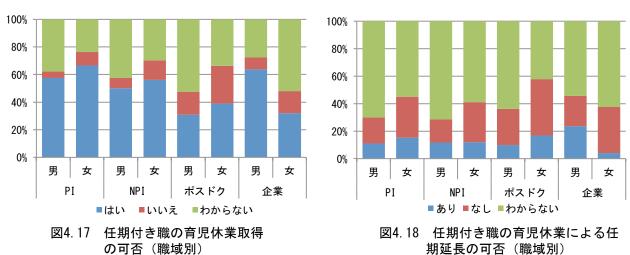


図4.16 在職場時間が40時間/週以上の学位取得者の年収

ポスドクの育児休業制度(図 4.17-18)

育児休業取得の可否について、ポスドクを他の任期付き職と比較した(図 4.17)。大学・研究機関では、「はい(取得可能)」の回答割合は、PI、NPI、ポスドクと職位が下がるにつれて減少する傾向にある。また、「いいえ」と「わからない」の回答割合には明らかな男女差があり、この制度に対する認識の差は大きい。図 4.18 では任期付き職が育児休業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 4-24%と低い。その中にあっては企業男性の 24%に加え、ポスドク女性の17%、PI 女性の 15%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」の回答割合はポスドク女性で 41%と高く、ポスドク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。



4.3 ポスドクが持つ意識

図 4. 19 には、現職に就いた理由(複数回答)を職域別に示した。ポスドクの 75%が「真理の探求をしたい」を選択し、ポスドクの回答の中で最多である。全職域平均(以下、全平均)の 56%より 19 ポイント高く、また、同じくこの選択肢のポイントが高い PI (66%)、助教・助手・研究員(64%)をも上回っている。ポスドクが現職に就いた理由として次いでポイントが高かったのは「自分の能力が発揮できる」(55%)である。これは全職域平均(59%)と比べるとそれほど大きな差は見られない。一方、「社会の役に立つ」を選んだポスドクは 26%にとどまっており、全職域平均 40%より 14 ポイント低い。また、ポスドク制度上、当然ではあるが、「安定している」を選んだポスドクも 1%に満たない。これらの 2 つの選択肢は全職

域中でポスドクのポイントが最も低い。

前回調査と比べて選択項目に多少変化はあるが、 ポスドクが現職についた理由の傾向に大きな変化 は見られない。全職域と比較して顕著な特徴は、 社会とのつながりや特に職の安定性はあまり求め ず(求めることができず)、真理の探求を優先して ポスドクに就いた場合が多いことが、今回の結果 からも読み取れる。

第一章に示したポスドク制度の利点(複数回答、 図 1.63) について、全平均でポイントが高かったの が「研究に専念できる」(57%)、「実力を試すこと ができる」(52%)、「新たなテーマに取り組む機会 となる」(51%)の3つである。ポスドクの回答にお いてもこれらの3つの選択肢のポイントが高い(順 に、それぞれ 57%、46%、54%)。ポスドク制度の利 点について、ポスドクと、ポスドク以外の職域全 体の間で、認識に大きな隔たりはないと言える。 しかし、ポスドクの雇用者となる場合が多い PI と ポスドクの回答を単独で比較してみると、両者で 共通してポイントが高い「実力を試すことができ る」「研究に専念できる」の選択肢について、ポイ ント数では約10ポイントの差が生じている。いず れの選択肢でもポスドクが PI を下回っている。ポ スドク自身よりも PI の方が、ポスドクの利点を多 く挙げ、制度の利点を強く感じている傾向となっ た。また、「利点はない」を挙げたポスドクが 17%

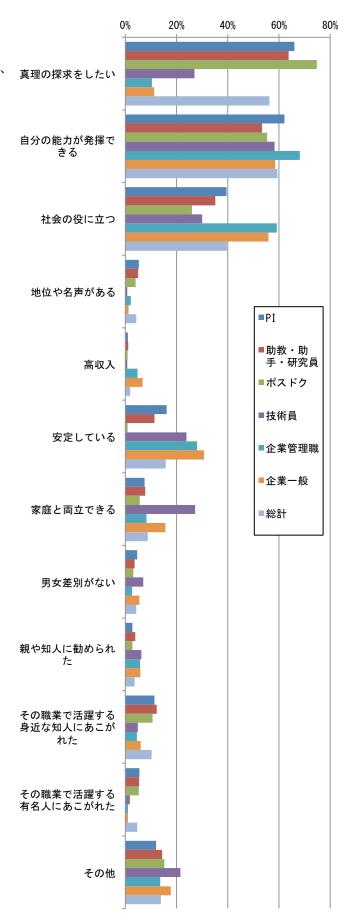


図4.19 現職に就いた理由(職域別)

で、全平均で14%となっている点は特筆すべきである。これは、次のポスドク制度の問題点とも関連する。

ポスドク制度の問題点(複数回答、図 1.64)について、全平均でもポスドク自身でも「ポスドク後のポジションが少ない」(全平均、ポスドクの順に、85%、90%)「生涯設計を立てにくい」(同 71%、79%)のポイントが非常に高い。次に「任期が研究費に左右されるので見通しをたてにくい」(同 58%、65%)、「一貫テーマに取組めない」(同 53%、63%)が続く。この4つの選択肢は、PI、任期無しNPI、任期付 NPI、それぞれの職域においても半数以上が選択し、研究者の問題意識が一貫して高いことを示す。この結果は、ポスドクが研究者のキャリアパスとして、残念ながらまだあまり定着していないことの強い現れである。ポスドク自身もその周囲(ポスドク以外の研究職域)も、ポスドク制度の問題点について共通した認識を持っていることは前回のアンケート時も同様であった。依然問題点が改善されていないことが示唆される。

ポスドク後の取組みとして必要と思われること(図 1.65)について、全平均、ポスドクともに、半数以上が、「研究を継続できる常勤職の確立」(全平均、ポスドクの順に、72%、84%)「独立した研究を行う常勤職の拡充」(同 56%、72%)「科学技術行政に関わる専門職の拡充」(同 50%、63%)を挙げている。前回のアンケート時と同様に、強い研究志向・常勤志向がうかがわれる。尚、最もポイントが高かった「研究を継続できる常勤職の確立」はポスドクの8割以上が希望し、キャリアパスとして最も期待されている職種である。独立した研究職拡充の可能性とともに早急に具体的な検討が必要と思われる。また、一方で、上記3つの、全平均、ポスドクの回答に共通して高ポイントだった選択肢のうち、「科学技術行政に関わる専門職の拡充」以外の、「研究を継続できる常勤職の確立」「独立した研究を行う常勤職の拡充」について、PIの回答のポイントも高かったものの、ポスドクの回答と比べるといずれも12ポイント以上低く、やや温度差も感じられる。

第五章 重要項目:施策認識

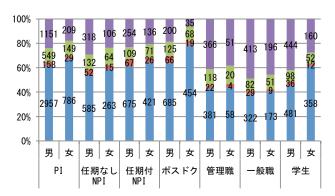
5.1 最近の施策についての認知度(図 5.1)

平成 18 年度から男女共同参画に関する 4 つの施策がスタートした。①育児からの復帰支援事業 (RPD制度)、②女性研究者支援モデル育成事業、③女子中高生理系進路選択支援事業、および④女性研究者採用の数値目標である。前回実施のアンケートでは、これらがどのように受け止められているかについて調べた。4 つの施策ごとの認知度より、①以外の 3 つについては、大学研究機関において男女ともに PI、NPI、学生の順に認知度が下がっていき、これらの施策がトップダウン的に知られている様子がうかがえた。全体としての認知度が高い①は男女とも NPI の認知度が高かった。また、①~③の事業は肯定的な意見が多く、強く支持されていた。一方、④に対しては否定的な意見が①~③より多く、意見が二極化している様子がうかがえた。

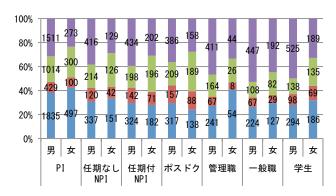
今回のアンケートでも引き続き①~③、および最近の施策である④女性研究者養成システム改革加速事業、⑤女性研究者研究活動支援事業、⑥科研費補助金における出産・育児に配慮した措置、⑦戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置について、⑧チャレンジキャンペーン;女子高校生・女子学生の理工系分野への選択について、以上について有意義かどうか(+制度を知っているか)を質問した。①出産・育児からの復帰支援事業とは、日本学術振興会が、子育て支援や学術研究分野における男女共同参画の観点から、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるよう支援する」ことを目的とした事業で、「特別研究員-RPD」と呼ばれている。この事業について、前回の"肯定的"と今回の"有意義"の割合を比べてみると、今回の有意義であるという回答がすべての職域で増えている。ただ、管理職、一般職、男子学生での値は前回と同様低調であった。RPD制度が特に大学・研究所で根付いてきた様子がうかがえる。今後この制度を利用した人たちが、ステップアップしていくことが、この事業の継続の為に必要であろう。

同様の比較を②女性研究者支援モデル育成事業で行ってみると、すべての職域大分類で数値が低くなっていた。②は文部科学省が平成 18 年度から始めた「女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる

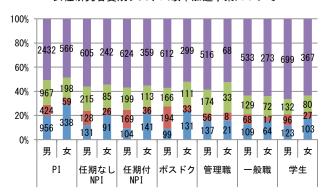




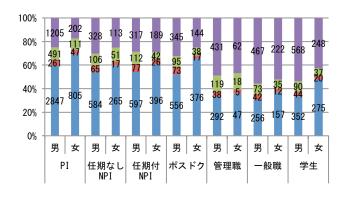
女子中高生の理系進路選択支援



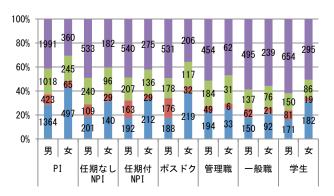
女性研究者養成システム改革加速事業について



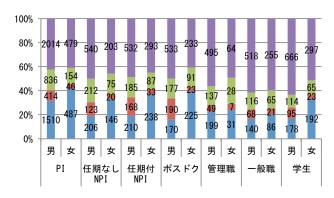
科研費補助金における出産・育児に配慮した措置



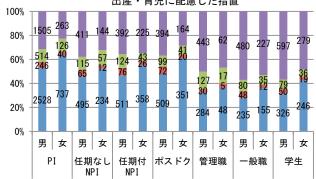
女性研究者支援モデル育成



女性研究者研究活動支援事業



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



チャレンジキャンペーン

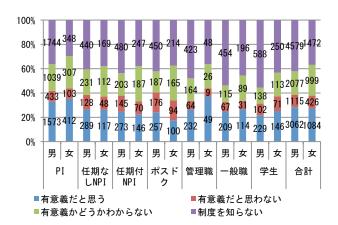


図 5.1 最近の施策に関する認知度

優れた取組を支援する」という科学技術振興調整費事業である。平成 22 年度まで募集され、合計 55 の 大学研究機関などが採択され実施したが、制度を知らない人も依然多く、知っていても有意義かどうか 分からないとの意見もあった。機関内外への周知がさらに必要である。

③女子中高生の理系進路選択支援事業とは、当初は文科省、後には科学技術振興機構(JST)が第4期科学技術基本計画(指導的立場にある女子研究者、自然科学系の女子学生、研究職を目指す優秀な女性を増やすための取り組みを進める)と第3次男女共同参画基本計画(女子生徒の理工系分野への進路選択を支援する)に基づいて行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~~」(於国立女性会館)もこの事業の一つである。③に関しても同様に比べてみると、多くの職域大分類においてやや増程度である。ただ、この事業は性質上効果が見えてくるまでに時間がかかるものであろう。

④女性研究者養成システム改革加速事業とは、多様な人材の養成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系・工学系・農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するための文部科学省科学技術振興調整費事業であり、平成 21 年度と平成 22 年度に募集されたが、以降は振興調整費そのものの廃止により、新規募集は行われなかった。主に女性研究者の採用を目的とするものであるが、採択機関は合計で 12 機関であるためか、認知度は①-③よりも低く「有意義だと思う」も低い値であった。特にポスドクの男性では「有意義だと思わない」が「有意義だと思う」の 2 倍もあり、男性側から見た逆差別感が現れているのかもしれない。

⑤女性研究者研究活動支援事業は、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、振興調整費廃止後の平成 23 年度から募集開始した。 女性研究者支援モデル育成の後継事業と言える。本事業は女性研究者支援モデル育成ほどではないもの の、有意義だと思われているようである。

⑥科研費補助金における出産・育児に配慮した措置とは、平成15年度より、科学研究費補助金においては、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、さらに、平成21年度より、応募に際しての出産・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。施策の認識の割合は大変 高く、また、大学研究所関連の職域の回答者からは60%前後の高い"有意義"という答えが得られた。

⑦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。こちらも制度の認知は広まっているが、大学・研究所以外の評価はあまり高くない。

⑧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、平成17年度より内閣 府男女共同参画局において理工系のさまざま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事業である。多くの大学 で取り組んでいる事業でもあるので、認識はどの職域でも高かったが、有意義であるという回答は伸びなかった。③女子中高生の理系進路選択支援と同様に、すぐに結果が出るものではないので、地道に努力をしていくしかない課題と考えられる。

最初に述べたように、前回は①-③の施策認識について調査を行ったが、今回の認知度平均は前回より も上昇していた。④-⑧は今回初めての設問である。いずれも、まだまだ認知度が低く、事業の採択機関 の中であっても周知が不充分であると考えられる。「知っている」ことで初めて「有意義」かどうか判定 できるので、今後も施策認識を広めていく必要がある。

5.2 女性研究者採用の数値目標

「女性研究者採用の数値目標」については、PI や NPI レベルでは男女共に知っているまたは見聞きしたことがある人が 4-5 割以上であったが、一般職や学生では 2-3 割であった(図 5.2)。他事業と比較してその認識に関する男女差が大きいと同時に、反対意見も多かった。男性の約 3 割、女性の半数近くが「有意義である」または「拡大・推進すべきである」の肯定的な回答を寄せた一方、 男性の約 6 割、女性の4 割近くは「あまり意義がない」または「弊害がある」の否定的認識を示した(図 1.100、図 5.2)。また、数値目標の方向性を認めつつも「改善すべき点がある」と回答したのは、男性の 12%、女性の 17%であった。前回調査に比べて、男性では「拡大推進すべき」および「意義がない」と回答した割合が減少し、「有意義である」および「弊害がある」と回答した割合がそれぞれ増加した。女性では、「拡大推進すべき」

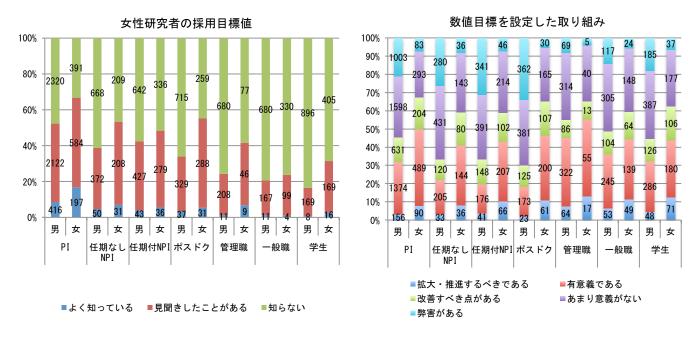


図 5.2 女性研究者の採用における数値目標の設定についての認知度と認識

との認識が大きく後退し、「有意義である」および「改善すべき点がある」という認識が伸びた。このことから、男女とも、近年の数値目標導入事例の拡がりを受けて、肯定的意見には「拡大・推進」から現状の信任へと変容が認められるとともに、実際の導入に際して改善点(女性)や弊害(男性)が顕在化しつつある状況がうかがえる。

年齢階層別にみると、30歳代男性で否定的認識を示す割合が高く、「弊害がある」との意見が3割にのぼった。しかし、40歳代以降は、男女とも年齢層が上がるほど数値目標を肯定的に評価する割合が上昇し、男性でも60歳代以降で肯定的回答者数が否定的回答者数を上回った(図5.3)。

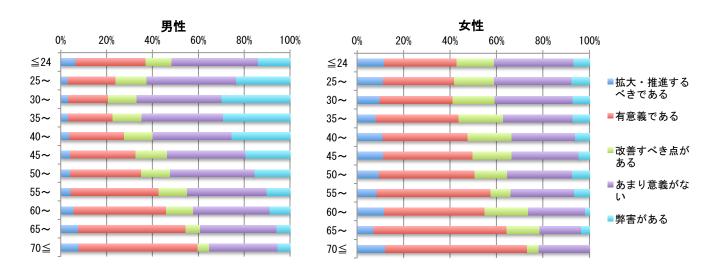


図 5.3 女性比率の数値目標について(年齢別)

第五章 重要項目:施策認識

これに対応して、職域別でも、男女とも PI や管理職で肯定的回答の割合が高めで、ポスドクなど任期 付職種では否定的回答の割合が比較的高かった。また、専門分野別にみると、とくに数学系・物理系分 野の男性で「弊害がある」と回答した割合が高かった。「男性不況」とも呼ばれる社会状勢の中、ポスト が競争的となるこれらの分野の、とくに若年層の男性に否定的認識が強いことがうかがえる。一方、建 築土木系・機械系・電気情報系では、他分野と比較して肯定的な回答の割合が高かった(図 5.4)。

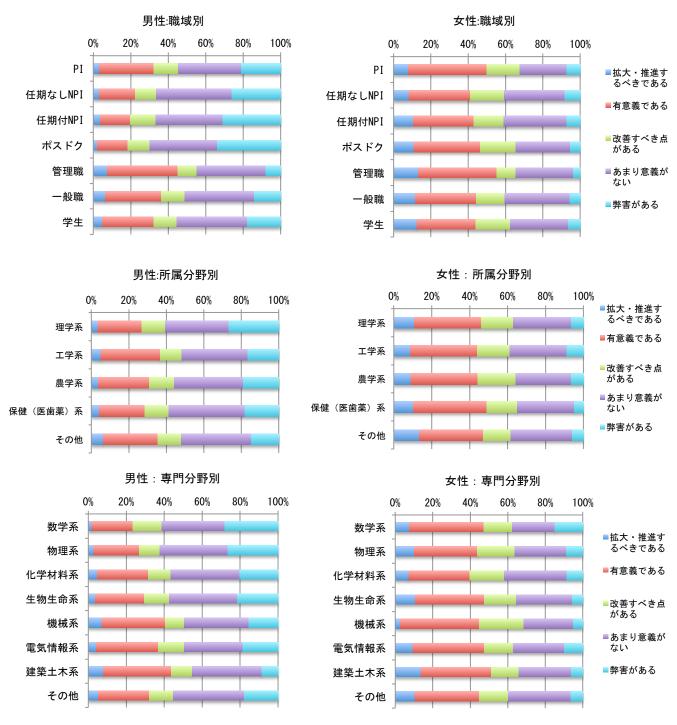


図 5.4 女性比率の数値目標について(職域別、所属分野別、専門分野別)

5.3 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

女性研究者採用の数値目標の認知度については、「よく知っている」人は全体の 6%に留まり、知らない と答えた人は男性の 59%、女性の 49%にのぼった(図 1.99)。前回調査から、あまり認知度が向上していな いように見受けられる。

職域が上がるほど認知度が高くなる点は前回同様であり(図 5.5)、周知には継続的な広報が必要であるように思われる。興味深いことに、女性では「よく知っている」人ほど、「あまり意義がない」割合が減り「意義がある」の割合が多くなった(図 5.6)。一方、男性では「よく知っている」人ほど「あまり意義がない」割合が減り、「弊害がある」と答えた割合が多くなった。今後、認知度が向上するに伴い、男女間の温度差が拡大する懸念がある。相克的ではない就業環境の整備などを通して女性の進出が必ずしも男性のデメリットとはならず、相乗効果をもつという大局的な視点を示していく必要があるように思われる。

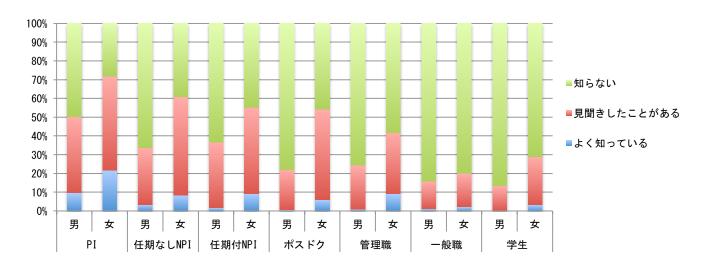


図5.5 数値目標の認知度(職域別)

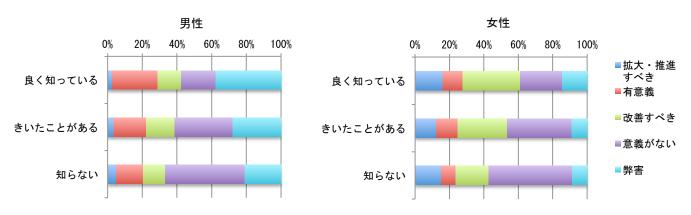


図 5.6 数値目標の認知度と意義への意識度との関係

5.4 所属する機関の女性採用数値目標について

各所属機関・企業の数値目標の有無については、PIの4人に1人が「ある」と回答するなど、男女とも各職種で前回調査より5-10ポイント程度増加したことから、数値目標の導入が進んでいることがうかがえる(図5.7)。一方、数値目標の公開の有無に関しては、「公開している」と回答した割合が20ポイント以上減少し、「わからない」が増えた。しかし、割合は減ったものの、前回調査よりも回答者が大きく増加していることから、公開が後退していることを示しているのではないと思われる(図5.8)。

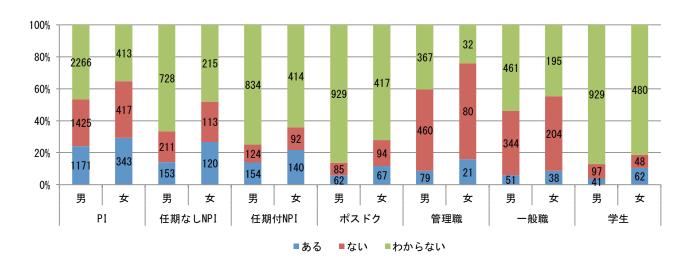


図5.7 所属機関における女性採用数値目標の有無

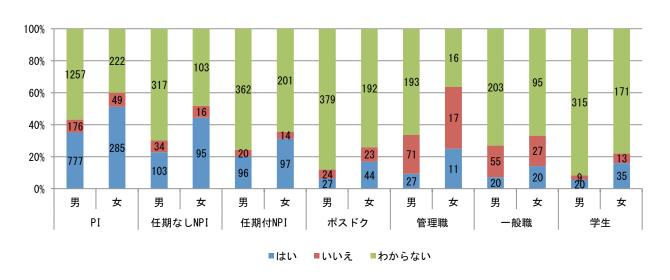


図5.8 数値目標が公開されているか(数値目標有の場合:職域別)

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、性別・職域別に分類したすべての階層で「定める必要はない」という否定的意見が「定めるべき」という肯定的意見を上回り、全体では女性の6割、男性の8割が、否定的認識を示した。肯定的意見は、女性のPIおよびポスドクで特に高く(ともに48%)、否定的意見は男性のポスドク(89%)と任期付NPI(86%)で特に高かった(図5.9)。実際に導入していない現場では否定的な見解が多いことから(図1.103、図5.9)、制度についてよく理解されていない面があると考えられる。今後の施策において、数値目標の意義の周

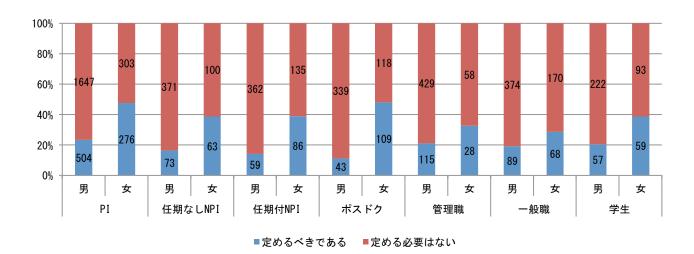


図5.9 数値目標の必要性(所属機関に導入されていない場合)(職域別)

知について検討する必要があるだろう。

総じて、各機関での数値目標の導入が進んでおり、現状を信任する流れがある。一方、実際の数値目標の導入に際しては、就業のポストが限られる現状では、女性の進出が必然的に男性の失職につながるため、男女間の相克は避けられない。男女ともすでに安定的な職に就いた人からは肯定的な意見が多いことから、男女とも教育投資に見合った就業がなされるよう適切な規模の職の確保が男女共同参画実現の近道であると思われる。

第六章 自由記述回答

男女共同参画学協会連絡会による大規模アンケート調査に、自由記述回答欄を設けたのは今回が 2 回目である。本章では、5,000 余名から寄せられた自由回答を分析し、回答者の特徴とともに、記述を通して見えてきた現在の研究者・技術者の意識を取りまとめた。

6.1 基礎データに見る記述回答者の特徴

寄せられた自由記述回答は、合計 5,022 (男性 3,559、女性 1,463)であり、アンケート総回答者数の 30.8%に相当する。回答者の性別・年齢別・職域分類別の分布を図 6.1-3 にまとめた。全女性回答者の 33.6%、全男性回答者の 29.8%が記述回答を寄せたことになる(図 6.1)。全記述回答における女性比率(29.1%、1,463/5,022)は、総回答における女性比率(26.7%、4,355/16,313)より高くなっており、女性の方が自由記述欄を利用して積極的に伝えたいことが多かったと推測される。年代別に見ると、男女ともに 30歳代から 40歳代が記述回答の 60%余りを占めた(図 6.2、赤折れ線)。こ

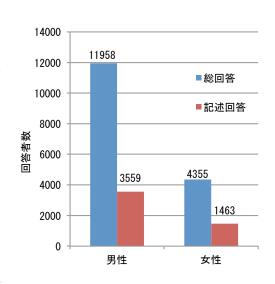


図6.1 総回答数と記述回答数

の記述回答者の年代分布は、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)。職域別の

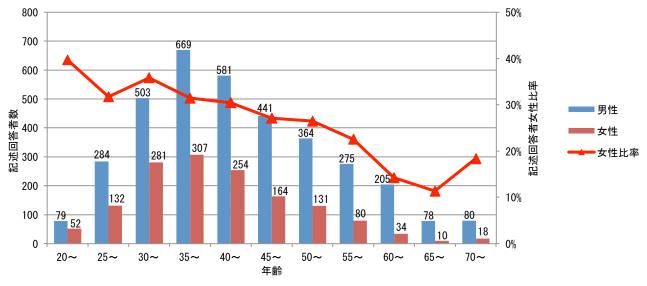


図6.2 性別・年齢別記述回答者数と女性比率

記述回答分布(図 6.3)を見ると、PI 及び企業の場合は女性の記述回答率(図 6.1、赤折れ線)は男性の回答率(同、青折れ線)よりも高いが、それ以外の場合は女性の記述回答率と男性の記述回答率がほぼ同じである。男性ではポスドクの、女性では PI とポスドクの回答率がやや高くなっている。これらの職に属する研究者が積極的に自由回答欄に記述を行っていることは、その意識や関心の高さを示していると考えられる。

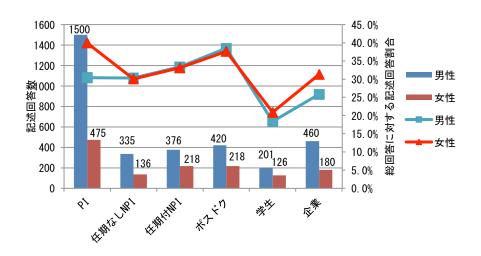


図 6.3 記述回答者数と女性比率 (職域別)

6.2 自由記述欄に多く見られた回答

今回のアンケート記述回答数は約5,000 と、前回の約2,800 と比較して大幅に増加している。前回の記述回答の分類項目は、(1)ポジティブアクション、(2)任期付研究者における雇用の安定性と職の継続性、研究と子育ての両立に係る不安、(3)上司や男性の意識改革が研究と子育ての両立に必要、(4)カップルや家族の抱える問題(その1)長時間勤務は研究・仕事と家庭の両立を阻む原因、(5)カップルや家族の抱える問題(その2)同居・別居・同じ地域での職を得ること、(6)採用や研究費の公募における年齢制限の緩和、(7)その他の事項として、(a)改姓がキャリア継続には不便、(b)出産・子育ての評価、(c)女性研究者支援事業等の一層の浸透と普及への期待、(d)次世代育成は幼児・小学生を対象、であった。今回のアンケートにおいてもこれら七つの項目に関する記述回答は多く、依然として各問題が十分に解決されていないと考えてよいであろう。

第六章 自由記述回答

特に、大幅に増加したのはポジティブアクションの中でも女性研究者支援に関連した女性研究者数値 目標に関するものであった。

- ・数値目標を掲げ、達しないと罰則を与えるぐらいしないと今の日本の大学の女性差別はなくならないと思う。(男性・50歳代)
- ・女性の科学技術者の数値目標設定には弊害もあるかもしれないが、そのくらいしないと女性研究者・技術者の数は増えないと思う。(女性・40歳代)

上のように数値目標に賛成の意見もあった一方で、数値目標導入に反対の意見もあった。

- ・現実的に必要なことは、女性研究者の数を増やすことではなく、今、現在、研究をしたいと思っている女性が、研究をすることを諦めることがないよう、問題なく研究に取り組める環境を整備することが、重要であると思います。(女性・30歳代)
- ・数値目標を設定して、女性の雇用を増やすのには疑問がある。適性で判断すべきものであり、女性だから優先的に採用する。あるいは女性を指定して採用するべきではない。(男性・50歳代)

ここで示した数値目標導入に反対の意見では、数値目標を導入するよりもむしろ、男女共に、職を続けていくことができる支援などの社会的整備を挙げている。

記述回答を(i)ポジティブアクション、(ii)キャリアパス、(iii)ワーク・ライフ・バランス、(iv)意識改革・男女共同参画に分類したのが図 6.4 である。(i)には(1)や(7)-(c)など実施された男女共同参画関連支援事業に関すること、(ii)は(2)、(5)、(6)、(7)-(a)、(b)など長い人生の時間の中で変化する状況に対応すること、(iii)は(4)など日々の生活や働き方の基本に関するもの、(iv)は(3)や(7)-(d)、アンケートの含む男女共同参画運動の意義など非常に大きな社会的変化を要請するものが含まれている。図 6.4 で分かるようにポジティブアクションに関する記述回答数が半数を超え、その 90%に近い数の記述が、数値目標を目指した女性採用に関するものであった。またこの中には RPD 制度や女子中高生理系

ジティブアクションに加えて、キャリアパス、 ワーク・ライフ・バランス、および意識改革・ 男女共同参画のそれぞれについて、男女・年齢 別の記述回答数は図 6.5 の通りである。

進路選択事業に関するものも含まれる。このポ

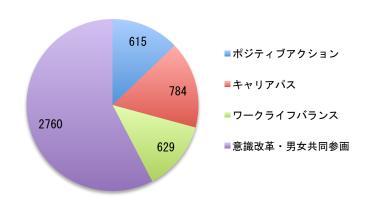


図6.4 記述回答の傾向

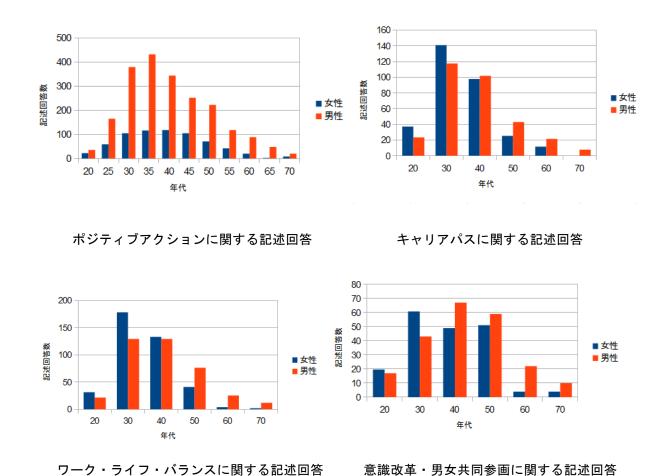


図 6.5 各項目に関する記述回答の年齢分布

4つの分類に分けた男女年齢別の記述回答数分布から、ポジティブアクションに関する記述数は男性が圧倒的に多く、その中でも、特に女性採用数値目標に関するものが 90%近くあることが分かる。キャリアパスや、意識改革・男女共同参画に関するものは、男女に大きな違いがみられず、男女ともにキャリアパス支援やワーク・ライフ・バランスの浸透や意識改革の必要性を重要視していることを反映している。

以下に、アンケート記述回答の項目別に抜粋する。なお、意見の数はカッコ内の数字で示し、そのいくつかについて、回答文章の一部を示している。

(i)ポジティブアクション

ここでは、女性採用における数値目標、RPD、理系進路選択支援に関する記述から抜粋した。採用時点における女性優先に関する記述回答は、先に示した数例の賛成の記述を除いて、男女ともに、現行の進め方には問題があると考えている。その多くの記述の中で、採用時における優先策ではなく、職を継続するための制度である RPD や、女性採用率を高くする前にまず科学・技術の分野を目指す学生を育てる工夫を考えるのが先であるとの指摘がなされている。このような認識を背景にして、RPD または理系進路選択支援事業に関しては賛成の意見が主となっている。

女性採用における数値目標

数値目標設定に対する賛成意見(6)

- ・国や企業が率先して女性研究者や女性管理職の割合の数値目標を設定し取組んでいくべき(女性・20歳代)。
- ・大学や学部単位での現状に合わせた短期の数値目標の設定を各々することで、共通の認識がうまれ、男女共同参画推進への弾みとなると考える。(女性・40歳代)
- ・数値目標だけではなく、具体的な生活スタイルまで含めて目指す成功モデルを明確にイメージした取り組みが必要だと思う。(男性・30歳代)

数値目標設定に対する反対意見 (14)

- ・学生の男女比率を超える比率での採用目標の設定は、研究現場全体のレベルの低下につながると思います。(男性・30歳代)
- ・私は、待遇に男女の差をつけるべきだとは思わない。女性の友人が育児との両立を難しいと考えて研究職を辞めるのと同様に、男性の友人が研究職では家族を養い続ける自信がないと言って辞めるのを見てきたため、特に女性が不利だとは思わない。採用割合の数値目標も、弊害が大きいと思え、受け入れがたい。私の職場には、本人あるいは配偶者が出産した場合に研究支援者を雇用する資金を職場から出してもらえる制度があり、これは非常に有意義であると思う。(女性・20歳代)
- ・そのように選ばれた不適切な人材をロールモデルとすることになる次世代の女性研究者・技術者にとっても不幸となろう。(男性・40歳代)
- ・性別に関わらず、能力と識見のみが採用や昇進の評価基準となるべき. (男性・40歳代)
- ・実力のある方がおられれば、女性、男性に関わらず登用するのが本来の男女共同参画である。(女性・30歳代)
- ・研究は、本来性差関係なく個々の探究心に基づくものであり、研究者育成等で数値目標を設定するのは目標だけが一人歩きする危険性が高いと考える。(男性・30歳代)

・女性研究者の割合を何パーセントにするという数値目標を立てるだけでは、若い世代では女性の優先採用になる一方、中年以上では女性が昇進できないという弊害が生じる危惧がある。(男性・30歳代)

他の解決策を模索すべき (9)

- ・女性のキャリアパスが途中で寸断されないようにするための措置が本当に重要である。(男 性・30 歳代)
- ・採用の際に育児・介護などのライフイベントへを考慮するようにした方がよいと思う。(女性・30歳代)
- ・男女共同参画を目指すにあたって、数値目標の設定は目標達成のみがターゲットになってしまうきらいがあり意味がない。現実問題として、周囲には優秀な女性研究者がいる一方で、数合せのために雇われているのではないかと疑いたくなるような女性研究者も残念ながら少なからずいる。将来に亘る日本の科学技術推進を考えると、真に実力のある又は将来有望な研究者が男女の差なく正当に評価されるシステムを構築する必要を強く感じる。(男性・40歳代)
- ・勤務時間の弾力化、自宅勤務の容認、研究業務以外の業務(授業負担、委員会、入学試験業務など)の軽減、研究補助など支援者の優先配置等を今以上に行い、「少ない時間をうまくやりくりして研究に集中できるよう」環境を整えることが必要と思います。(男性・40歳代)
- ・性別・氏名・出自等を伏せて採用・評価・研究費配分する制度が必要だと考える。(男性・40歳代)
- ・掲げている目標は、現在女性研究者として活躍されている方が対象であり、我々のようなこれから研究者になる立場の者が対象に入っていません。(女性・20歳代)
- ・幼保改革等、早急に必要とされている施策の推進をまずはよろしくお願い申し上げます。(男性・30歳代)

RPD

制度があってよかった(3)

- ・学術振興会 RPD で 3 人の子がいますが、短時間でできることを研究テーマに選んだり、謝金で外注できる部分は非研究者に頼んでやってもらったりしています。RPD 制度がなかったら研究できていなかったとおもいます。(女性・40 歳代)
- ・現在大学院生だが、RPD制度を知って将来に希望が持てた。(女性・20歳代)
- ・是非長期にわたって次々と対策を実施できるように継続されるよう強く望んでいます。(女性・40歳代)

RPD 拡充を求める声(3)

- ・出産、育児後の復職する選択肢がもっと増えることを期待する。(女性・30歳代)
- ・RPD 採用一期生です. 私の場合, 出産・育児のお陰で研究を継続できました. また, RPD 採用期間中に第2子を出産しています. 前職(育児休業代替職員)では, 裁量労働で弾力的な勤務時間で助かりました. (女性・40歳代)
- ・近々出産予定のポスドクです。時短や、任期付きでも研究期間が長かったり、研究期間を自分

第六章 自由記述回答

で決められるような研究、給料の支給制度(RPDのような)をもっと作ってほしいです(女性・30歳代)

制度上の問題点(3)

- ・RPD の審査において、間近の業績が評価される傾向があると聞いている。これでは本当に中断 して再チャレンジしたい人を採用できない仕組みのように思われる。(女性・40 歳代)
- ・女性を優遇と言っても RPD のように子どもを産んでいる人が有利のように思える。(女性・40 歳代)

その他(2)

- ・RPD は有意義だと思うが、取得後どれだけの人がパーマネントを取れているのかも気になる。 (女性・30 歳代)
- ・若手の頃に出産育児で研究に従事できる期間が減るため、ポスドク等の各種年齢制限を緩和してほしい。(女性・30歳代)

理系進路選択支援

親の認識を改善すべき(3)

- ・幼稚園、保育園の時期から、一般の母親の理系に対する認識を変えないと、最終的な就職率はそれほど変わらない。(男性・40歳代)
- ・科学技術分野を選択する女子中高生を増やすことが重要. そのためには,女子中高生をもつ母親の意識を変えなくてはならない. (女性・40歳代)

女子学生の理系進学・就職を増やすべき (4)

- ・女子中高生の理系大学・学部への進学を増加させることが最も重要。(男性・30歳代)
- ・女子中高生を含む中高教育の中で、男性・女性の区別なく科学技術分野への興味をもってもら う。(男性・40 歳代)
- ・女子中高生に理系の進路を進めるなら、その先の就職先も用意する必要がある。(女性・20歳代)

その他(4)

・女子中高生向けのイベントがよく企画されていますが、将来一緒に働くようになる男子中高生への男女共同参画への理解を促すことも必要なのではないかと考えています。(女性・40歳代)

(ii)キャリアパス

子育てや配偶者の勤務状況に対応して職をうまく繋げてゆくためのキャリアパス支援は男女問わず要望が強い。ここでは、①任期付研究者には、雇用と安定性と継続性、研究と子育ての両立に関する不安、②同居・別居・同じ地域で職を得ること、③採用や研究費の公募における年齢制限の緩和、④改姓がキャリア継続にとり不便であること、について記述を抜粋した。先に示した女性採用の数値目標に関する記述に、採用時の数値目標ではなく、職を継続するための方策が必要であることが多くの記述にあるが、前回のアンケート時点と同様に現在でも十分に解決できてない問題として存在している。

任期付き研究者には、雇用の安定性と継続性、研究と子育ての両立に不安がある

雇用の安定性・継続性について(8)

- ・正規雇用推進のために正規雇用者への支援を強化した結果、任期付き等非正規雇用者へのしわ寄せが増えた。(女性・40歳代)
- ・老若男女の不公平感のない評価、非常に難しく答えの無い問題だとは思いますが、それを目指すことが重要だと思います. (男性・30歳代)
- ・研究職以外のキャリアパスを拡充することがポスドク問題を解決する。(男性・20歳代)
- ・その人自身の能力や適正をきちんと評価して登用する制度や多様な職種を作るべき。(男性・40歳代)
- ・任期付き職(ポスドク等)を何度かやっていると、年だけとってしまい、年齢制限のため常勤職への応募ができなくなってしまう(女性・40歳代)

任期付き雇用ゆえの、結婚・子育てとの両立の困難さについて(26)

- ・任期付職の社会保障の確立、または任期無し職の増加が女性の離職を防ぐと思う。(女性・30歳代)
- ・育児中の女性研究者の中には、ポストの昇格よりも、子育てが一段落するまでは独立ではなくても研究だけに専念できる研究員のポストを望む人も多いと思う。(女性・30歳代)
- ・任期付きのポストを増やして流動性を持たせようとしているのであれば、任期満了後、新たなポストで復帰する可能性を見越して育休取得のルールを作って欲しいです。(女性・30歳代)
- ・定職につければ、育児や出産、介護等には個人の裁量で対応できる部分があるため、働きやすいと思う。(女性・40歳代)
- ・女性研究者にとって、任期付きポストは、結果として出産子育てができないことを意味するように思う。(女性・40歳代)
- ・研究の推進には、研究室主宰者のみでなく、「平」研究員のポジションが必要と思います。。

(女性·30 歳代)

- ・学位取得後の年代は、研究においても一番伸び盛りであるが、女性の場合は、出産適齢期でもある。研究と出産・育児の両立について、社会全体として議論する必要がある。(女性・30歳代)
- ・RPD などの自由に研究できる任期付の研究ポストを女性のために拡充していただけることを望んでいます(年齢制限をとりのぞくことも含めて)(女性・30歳代)
- ・家庭/育児と研究の両立には夫婦が同じ場所で職を得るのが最善であるが、ポスドク後の安定な研究/教育職の不足により、家族同居を優先すると自分のキャリアを生かした職に就けないことが多い。(女性・30歳代)
- ・任期職在職中では、産休育休があったとしても、出産を行うのは物理的に困難です。また任期がある分、その間は休んでいられないのが現状ではないでしょうか?(女性・40歳代)

同居・別居・同じ地域で職を得たい(12)

- ・任期無し職だろうと任期付き職だろうと夫婦で同じ場所で働けることの方がまれで、一緒に暮らせない. (女性・40歳代)
- ・長いポスドク生活からようやくポジションを得ても任期制により、長期的な将来計画がたてられず、パートナーの思いきった転職も実行にうつせず、夫婦同居が困難です。(女性・40歳代)
- ・別居を減らすには、男性側にも家庭生活を考慮した柔軟な職場選択がとれるような制度が必要である。別居した際の子育では主に女性側が担うことが多く、男性側の育児・介護制度の利用の低さを痛感する。(女性・30歳代)
- ・日本の場合どうしても夫の職を優先しますので、妻は別居して自分の研究を維持するか、テーマまたは職種を変えて夫についていくしかなくなってしまいます。(男性・40歳代)
- ・夫婦で別々の職に着任すると、別居か、一方の離職を余儀なくされる、採用側に夫婦二人のポストを用意させるような制度が必要であると常々期待している。(女性・30歳代)

海外では(2)

・アメリカでは"家族"のことをより考慮してくれて、片方の職が決まった場合、配偶者のポジションが周辺で見つけやすいと言われます。(女性・30歳代)

採用や研究費の公募における年齢制限の緩和(11)

- ・パーマネントの職の年齢制限と、妊娠/出産の年齢制限がほとんどいっしょの現状です。今の現状ではどちらかを選ばざるをえないケースが非常に多くあります。(女性・30歳代)
- ・子どもができると数年間のタイムラグができる。少し下駄を履かせて評価する。等を行い、男性がそれを許容する社会制度が必要。(女性・30歳代)
- ・任期付き職(ポスドク等)を何度かやっていると、年だけとってしまい、年齢制限のため常勤職への応募ができなくなってしまう(女性・40歳代)
- ・女性 PI を酷使する状況が続けば、ますます、若手女性研究者が PI を目指さなくなる。(男性・30歳代)

改姓はキャリア継続に不便である(2)

・選択的夫婦別姓制度の導入が今すぐにでも必要と考えます。それによって、改姓する側の意識改革も促され、女性研究者率も確実に上がっていくかと思います。(男性・40歳代)

(iii)ワークライフバランス

ここでは、ワークライフバランスに関連する問題でも、多くの記述のあった、長時間勤務についての ものを抜粋した。長時間勤務の変革には個人の努力だけで不十分で、組織全体の、また社会全体による 取組を必要とする。

長時間勤務は研究・仕事と家庭の両立を阻む

長時間勤務(実際に必要、あるいは良しとされる風潮)の改善が必要(4)

- ・長時間労働が当たり前の状況が改善されないと、女性だけでなく男性も働き続けることは難しい。(女性・30歳代)
- ・長時間仕事ができる人・また急な要求にも対応できる人が重宝され、育児や介護など自由な時間が限られている環境にいる人にとっては対応がとても難しい(女性・30歳代)
- ・長時間労働を美徳と考える年長者が多すぎる。(男性・40歳代)

育児期間と仕事上重要な時期が重なる(2)

- ・長時間労働が標準とされる限り、育児をしながら育児の負担のない人との競争を同時にするのは容易ではないことと思います。(女性・40歳代)
- ・女性の役職者が少ないのは、昇進した時に男性と同じ働き方を求められても実現が難しいため最初からあきらめている部分もあると思う。(女性・40歳代)

就労環境の改善による長時間労働の改善への期待(7)

- ・雑務にかかる時間の短縮化が必要だと思う(女性・40歳代)
- ・現時点においても、結果を出している女性は、高い地位についていると思う。現時点では、結果を出すための支援が男女ともに少ないと感じられる。結果を出すためには、仕事自体が長時間にならざるを得ないと思う。子どもを遅い時間まで預けることができる施設とその費用への優遇策などの社会保障制度が不足している。上記記述は、科学技術分野に限られることではないと考えれる。(男性・40歳代)
- ・育児、家事、介護などの負担が、男性よりも女性に重いので、負担を減らす必要がある。(男性・50歳代)

(iv) 意識改革・男女共同参画

ここでは、意識改革と男女共同参画、特に目指す男女共同参画社会像を描くための本アンケートについての記述回答を抜粋した。ポジティブアクション、キャリアパス支援、ワークライフバランスの進める上では、男性のみならず女性にとっても意識改革が必要であることが多くの記述に現れている。

男性の意識改革(5)

- ・男女共同参画というと、女性ばかりが取り上げられ、男性は参画していないように感じる。 (女性・30歳代)
- ・男性上司の意識改革が必要と思われる。(男性・30歳代)

女性の意識改革(8)

- ・女性科学者自身の積極的な活動や意識改革が必要だと思います。(女性・30歳代)
- ・女性が今までにも増して、社会を構成する一因として活躍する意識と場ができることが必要と考える。(男性・60歳代)

社会全体の意識改革(10)

- ・意識改革が必要なのは女性を含む社会全体だと感じます。(女性・40歳代)
- ・雇用機会を増やし、正当な評価をする女性ならではのイベントに対しての男性の意識改革女性 に対する配慮がなされている組織・団体に対してメリットがある、もしくは逆となるような仕組 みを作るなど。女性をリスペクトするような風潮・社会。(男性・30歳代)
- ・もっと多様な働き方が認められるような社会作りが必要なのではないか。(男性・30歳代)
- ・本当に意識改革すべきなのは「男女共同参画」にそもそもまったく興味がない先生方なので、 そこをどう改善していくかが課題だと思いました. (男性・40歳代)
- ・女性の能力の活用、子育てが不利にならない環境整備が必要不可欠。(男性・40歳代)
- ・残念ながらまだ封建的な考え方を持つ家庭が多く、そう言う環境下で育ったために男女の適性にある種の偏見を持っている人が多いように思います。(男性・50歳代)

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11,958、女4,356(26.7%)。男女の学位取得率が増加。
- ・ 前回よりは企業に所属する回答者が減少した。全体比率としては生物生命系が増加した。
- ・ 女性の方が生物生命系の比率が高いが、全体の分野別構成比の男女差は前回調査より少なくなった。
- ・ 前回同様、職位が高いほど女性比率が少ない。
- ・ 平均年収には、依然として男女差が存在する。

1.2 仕事

- ・ 在職場時間・研究開発時間は前回よりも大幅に減少。20時間以下の割合も大幅に増加。40歳代では男性が、60歳以上では女性の方が長かった。生命系の在職場時間が長いが、平均値は大幅に減少。自宅での仕事時間の平均時間は男性が増加、女性は少し減少。
- ・ 部下人数、研究開発費は女性が少ない。研究開発費年額が0の割合は減少した。
- ・ 職業選択理由は「能力が発揮できる」が多い。また、大学・研究機関所属者は「真理の探究」を、企業所属者は「社会に役立つ」を多く選択した。
- ・ 任期無し職の割合は、特に 40-55 歳で男性の方が高い。ただ、30-40 歳代の男性においては前回 調査より任期付き職の割合が増加。「契約勤務時間なし」の比率は前回より半減。任期付き職の在 職年数 10 年以上の割合は大幅に増加。「育児休業不可」の割合は減少したが今だに 2 割も存在。
- ・ 転職・異動・離職経験者は男女とも約6割。理由は「キャリアアップ」「職務内容」「任期の存在」 が多く、「所属機関への不信」「将来の不安」を選んだ割合は半減。女性では「男女差別」も減少。
- ・ 人事公募経験の男女差は少ない(新規項目。経験有が 5-6 割。21 回以上の選択者が 5%近くも存在。
- ・ 海外での研究活動は、男女ともにメリットを感じているが、実際に経験した比率は男性3割:女性2割で、明確な男女差が存在(新規項目)。
- ・ ポスドクの数への意識は、多すぎる/少なすぎるの比が前回より大幅に増加。ポスドクの利点としては「実力を試せる」「研究に専念」など、問題点としては「ポジションが少ない」「生涯設計のたてにくさ」を挙げた。

1.3 仕事と家庭

- 単身赴任経験の割合は男性が3割、女性が5割。男性は前回より減少、女性は増加。
- ・ 子どもの人数の最大値は男性で約2。女性は60歳代で1.3となるが、40歳後半で1に届かず、将来の少子化が明らか。未就学児を持つ親の割合は、40歳代でも約4割に達する。
- ・ 理想の子どもの数は 2 人強であり、実際の値との差が極めて大きい。その理由として女性は「両立の困難」、男性は「経済的理由」を多く挙げた。職の安定性を挙げた回答者も多い。
- ・ 日中の保育担当者は、男性は配偶者、女性は保育園(未就学児)または学童保育(小学生)が多数。育児休業時間は、女性本人は 6-12 ヶ月、男性本人は 1ヶ月未満が多い。男性は 1-3 ヶ月が1.5 倍になり、少し改善が見られた。育児休業しない理由は女性は「職場環境」「制度がなかった」、男性は「必要なかった」を挙げた。
- ・ 介護が必要な家庭は3割にのぼる(新規項目)。休業制度の認知度は女性の方が高く、55-60歳代がそのピーク。制度は全体として8割程度「有り」だが、大学で割合が若干低い。

・ 仕事と家庭の両立に必要なものとして「上司の理解」「職場の雰囲気」が多く挙げられた。前回と 比べ「保育サービス」が大きく減少、「学童保育の充実」は依然高水準。今回「介護サービス」の 回答率が上昇。

1.4 男女共同参画

- ・ 女性研究者比率が少ない理由として「両立が困難」「復帰困難」が多い。改善措置として「積極的 採用」「ライフイベントの考慮」など。
- ・ 施策認知度は前回よりは改善。数値目標に対し、肯定的な意見が減少した。ただ、所属機関での 男女共同参画推進の動きはすすんでいるとの実感が、特に男性で増加した。

第二章 重要項目:役職などの男女差

- ・ 50 歳代での役職指数頭打ちの傾向は前回より若干改善されたが、依然男女差が存在。
- ・ 大学における役職指数の男女差は、私立・公立大に比べ国立大の方が大きい(前回同様)。
- 女性採用率は大きくは変化していない(わずかに上昇)。
- ・ 部下人数・研究開発費とも女性は男性を大きく下回っている。大学別の研究開発費の推移は、国立大学での男女差は前回調査より減少。
- ・ 部下人数・研究開発費を役職別で見ると、下位職では男女差が少なく、上位職になるほど差が広がる。ただ、国・公立大、研究機関の開発費については男女差が縮まりつつある。

第三章 重要項目:子育てと介護

- ・ 在職場時間は、未就学児~中学生をもつ親において女性の方が明確に短い。一方男性では、年収 と子どもの数に強い相関がある。
- 全体的に、育児休業取得者の割合は前回より増加(特に企業)。男性も少ないながら改善傾向。
- ・ 未就学児を持つ父親が育児休業を取得しない理由は、意識だけでなく環境・制度の問題もある。 雇用形態別に見ると、任期付雇用者については制度が整備されていない、任期無し雇用者につい ては、制度はあるが職場環境の理由で育児休業がとれないケースが多く見られた。
- 未就学児の保育は、男性は配偶者、女性は保育園とはっきり分かれた。小学生については、「習い事」「一人で留守番」が減少。
- ・ 学会出張時の保育担当は、男性は配偶者、女性も配偶者・親族・友人が多い。学会の保育サービスも一定数利用している。
- ・ 別居経験が5年までの回答者において子どもの数が明確に少ない(特に女性)。女性においては、 別居年数が大学や研究機関で長くなる傾向。

第四章 重要項目:任期付き職、ポスドク

4.1 基礎データ

- ・ 任期無し職の比率は女性で低く、年齢別に見ても増加傾向が女性で鈍い。また、技術員(女性比率 が高い)は、任期付き職の割合が男女で2倍の開き。
- ・ 任期付き職の収入は女性で低い傾向。特に研究機関における研究員で男女差が大きい。
- ・ 任期付き職の保険・年金加入状況は、前回よりも改善。
- ・ 任期付き職の子どもの数は、特に男性のポスドクにおいて有意に少ない。女性は職位の高低でそれほど大きく違わないが、子どもを持つ割合は4割にとどまる。

4.2 ポスドクの雇用状況

- ・ ポスドクの女性比率は年齢とともに増加。仕事時間は、職域間で女性の在職場時間はかわらないが、大学・研究機関の勤務者が若干長い。30 時間未満の契約者でも実際の勤務は50 時間を越す 人が多い。
- ・ ポスドク年収は6割以上が500万円以下。男女差も明確に存在(男>女)。学位を取得し在職場時間40時間以上のポスドクでも、年収400万円以下が男性で4割、女性では半分以上。
- ・ 育児休業取得後の任期延長が可の割合は男女とも 25%以下で多くはない。その中でポスドク女性 は 17%を超えており、制度設置がある程度進行していることを示唆している。

4.3 ポスドクの位置づけ・意識

- ・ ポスドクが現職に就く理由として「真理探究」を挙げる割合は全平均より多い。逆に「役に立つ」 「安定」は全平均より明らかに少ない。この傾向は、前回と大きくは変化していない。
- ・ ポスドク制度の問題点は、「ポスト難」「予定がたたない」が非常に多く、キャリアパスが定着していないことを示唆。これも前回と変わっていない。

第五章 重要項目:施策認識

5.1 最近の施策についての認知度

・ 有意義と答えた回答者は、「RPD」は肯定的意見が前回調査より増加。「支援モデル」は、数値が前回 調査より減少。「女子中高生理系選択支援」はやや増。認識有の回答者割合は、これらについては 5割を超え、前回よりも改善。

5.2 女性研究者採用の数値目標

・ 数値目標は、特に男性において「有意義」と答えた割合が少なかったが、前回よりは男性において「意義なし」の回答率は減り「有意義」「弊害あり」が増えた。女性においては、「推進すべき」が減り、「有意義」「改善点あり」が増えた。

5.3 女性研究者採用の数値目標についての認識が高い回答者からの評価

・ 数値目標認知度は、女性では、「良く知っている」人ほど「有意義」の割合が増え、男性では「良く知っている」人ほど「弊害あり」の割合が増えた。

5.4 所属する機関の女性採用数値目標について

• 数値目標の導入は増えている。「数値目標がない」機関の人の方が、「定めるべきでない」と考えている比率が高い(女性の6割、男性の8割)。

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

・ 記述回答数は前回より大幅に増加。女性の方が記述比率は高い。年代別では 30-40 歳代の記述が 6割。女性比率も若年の方が高い。職域別では、女性 PI と男女ポスドクの回答率が高い。

6.2 自由記述欄に多く見られた回答

- 数値目標に関する否定的な自由記述が多く、むしろ、社会支援が必要という意見。
- ・ 記述回答の傾向は、ポジティブアクションが半分以上。その 90%が数値目標・女性採用。男性からの回答が多い。

付録1 アンケートのポスター、質問内容

連絡会第三回大型アンケートのお知らせ

September 2011 First Circular

男女共同参画学協会連絡会では、第三回大型アンケー調査を2012年度中に実施すべく準備中です。各学協会からのアナウンスがございましたら、ご協力をお願いします。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、私たちによる調査の基礎データとなります。

連絡会大型アンケートは我が国の政策決定に反映されています!

第一回大型アンケート (2003)

2005年度 男女共同参画白書

調査結果
掲載

連絡会または各学協会による 提言・調査・事業の展開

- ・学協会での男女共同参画系委員会↑
- 関連シンポジウム↑
- ・女子高校生夏春の学校開始(2005年~)

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

第二回大型アンケート (2007)

中間調査

第三回 大型アンケート (2012)

国の事業に反映!

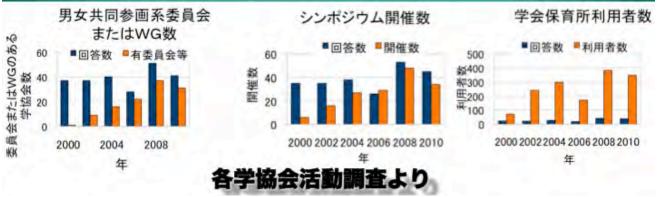
2006年度~

- •女性研究者支援事業
- · R P D 制度
- •女子中高生の理系進路選択支援事業

アンケートにより、 これまでの取り組みを評価し、 次の5年の流れを つくりましょう!

男女共同参画学協会連絡会 http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/

次の5年を決める第3回大規模アンケートに向けて ~これまでの我が国の男女共同! 画政策と学協会連絡会の活動~ 連絡会 Ξ. 男女共同参画社会基本法(1999) 2000 男女共同参画基本計画(2001) 学協会連絡会設立 (2002) 2011年現在加盟団体=68 http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/ 第1回大規模アンケート (2003) 男女共同参画基本計画(2005) 回答数19291件 →科学技術分野における女性の数と 「新たな分野への取組: 持続の必要性 女性研究者の採用等拡大、 2005 女子(中)高生夏の学校開始 (2005) 育児等との両立支援」(2005) 女性比率調査開始 (2005) 女性研究者支援事業開始(2006) 各学協会活動調査開始(2005) RPD制度導入(2006) 女子中高生理系進路選択支援 (2006)第2回大規模アンケート (2007) 回答数14110件 第三期科学技術基本計画(2006) 女子中高生のための関西科学塾開始 第3章(1)-⑤女性研究者の活躍促進 (春の学校) (2008) 2010 第三次男女共同参画基本計画(2010) 「第12分野 科学技術·学術分野 における男女共同参画」 第四期科学技術基本計画(2011) 第3回大規模アンケート (2012) IV-3(2)-③女性研究者の活躍の促進 目標 4万件



科学技術専門職の男女共同参画第3回大規模アンケート調査



https://wss2.5star.jp/survey/index/n3dd5zyv/4134/

大規模アンケート担当: 吉村由美子(日本神経科学学会)、道上達男(日本動物学会) 連絡先: questionnaire3@djrenrakukai.org

第3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により男女共同参画学協会連絡会が設立され、今年で10年を迎えます。連絡会では、自然科学系の研究者・技術者を取り巻く現状を把握するために、これまで2回(2003年、2007年)の大規模アンケート調査を行い、それぞれ約2万人の回答を得ました。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統計的根拠として、様々な場面で引用されております。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ました。今回のアンケート調査は3回目となります。参加学協会数はオブザーバーを含めて70にものぼっており、会員40万人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お願いいたします。

男女共同参画学協会連絡会

第10期委員長、関野祐子、アンケート実施WG委員長、吉村由美子

質問は全部で46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。答えにくい質問はスキップしていただいても構いませんが、できるだけすべ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回のみとし、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。収集したデータに関しては情報漏洩防止対策を徹底し、男女共同参画推進活動にのみ活用させていただきます。回答結果の著作権は男女共同参画学協会連絡会に帰属することを了承された上でご回答下さい。

- 1. 2012 年4 月1 日における年齢をお答えください. []歳(数字記入)(必須)
- 2. 性別をお答えください. 口男性 口女性 (必須)
- 3. 最終学歴をお答えください. 口学部卒 口大学院卒(修士) 口大学院卒(博士、Ph.D.含む) 口その他(必須)
- 4. 学位(博士)についてお答えください. (必須) □なし □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)
- 5. 所属する学会をお答えください(学会名冒頭の「日本」は省略)(複数回答可)(必須).
 □育種 □遺伝 □宇宙生物 □映像情報メディア □液晶 □園芸 □応用物理 □化学 □化学工学 □科学者会議 □火災 □機械 □技術士会 □魚類 □金属 □結晶 □原子力 □建築 □高分子 □細胞生物□錯体化学 □歯科基礎医 □磁気 □質量分析 □自動車技術 □地盤工学 □獣医 □種生物 □植物□植物生理 □女性科学者の会 □女性技術者フォーラム □進化 □神経科学 □森林 □水産 □水産増殖 □数学 □生化学 □生態 □生態工学 □生物物理 □精密工学 □生理 □石油 □蛋白質 □地球電磁気・地球惑星圏 □地球惑星科学連合 □畜産 □鳥 □データベース □鉄鋼 □電気 □電気化学 □電子情報通信 □糖質 □動物 □土木 □農芸化学会 □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 □分子生物 □分析化学 □放射光 □木材 □その他(
- 6. 現在の職種と専門分野について、次のカテゴリーからそれぞれ最も近いものを1 つお選びください (退職された方は、ここにチェック口を入れた上で、以下の設問16まで最終職についてお答え下さい). (必須)
 - 6.1 □研究・教育職 □技術職 □その他

□その他の研究機関 □その他

- 6.2 □理学系 □工学系 □農学系 □保健(医歯薬)系 □その他
- 6.3 □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□その他
- 7. 現在の所属をお答えください. (必須) □企業 □国立大学 □公立大学 □私立大学 □その他の各種学校 □公的研究機関(独立法人を含む)

数を記入)

8. 現在の職をお答えください. (必須) 企業の場合:□一般社員 □主任クラス □課長クラス □部長クラス □事業部長クラス□取締役以上 □その他
大学の場合: □学部生 □大学院生 □研究生 □ポスドク □技術員 □助手 □助教 □講師□准教授 □ 教授 □その他
研究機関等の場合:口大学院生 ロポスドク 口技術員 口研究員 口主任研究員 ログループ長口ユニット長 口理事 口その他
9. 現在のおおよその年収(税込み)をお答えください. []万円 (数字記入)
10. 職場での仕事時間についてお答えください. 10.1 職場にいる時間は(1 週間単位で):[]時間(数字記入) 10.2 そのうち研究・開発にあてている時間は:[]時間(数字記入)
11. 自宅での仕事時間についてお答えください. 11.1 自宅での仕事時間は(1 週間単位で):[]時間(数字記入) 11.2 そのうち研究・開発にあてている時間は:[]時間(数字記入)
12. 自分の部下の人数をお答えください. 大学の場合は指導している人数(学部生除く)も含めて下さい. []人(数字記入)
13. あなたに配分された、あるいはあなたが獲得した研究・開発費の2011 年度の額をお答えください. □0 円 □50 万円未満 □50 万~100 万円未満 □100 万~500 万円未満 □500 万~2 千万円未満 □2 千万円~5 千万円未満 □5 千万円~1億円未満 □1億円以上
14. 現在の職業を選んだ理由をお答えください. (複数回答可) □真理の探究をしたい □自分の能力が発揮できる □社会の役に立つ □地位や名声がある □高 収入 □安定している □家庭と両立できる □男女差別がない □親や知人に勧められた □その 職業で活躍する身近な知人にあこがれた □その職業で活躍する有名人にあこがれた □その他
15. 小・中・高等学校時代に、あなたが科学技術系専門職への進路を決める際に影響を受けたと思うものをお答えください. (複数回答可)
のというでは、「人気が国日内) □幼少時に自然にわいた興味 □科目の成績の良し悪し □興味深い授業内容 □先生との交流 □ 家族、親戚からの影響 □友人や知人からの影響 □学校による取り組み □学校以外の場所で催され る実験教室やイベント □書籍やテレビ番組 □その他
16. 現在の雇用形態をお答えください. 口任期付きの職(非常勤・ポスドク・契約社員を含む)(項目17へ)口任期のない職(18へ)口学部生・大学 院生・研究生(22へ)
17. 現在、任期付きの職についている方に伺います. 17.1 任期は何年ですか. []年(年数を記入) また再任は可能ですか. □再任可 □再任不可 □再任回数に制限有り □未定 17.2 これまで合計何年間、任期付きの職についていますか(休職・離職期間を除く)[]年間 (年数を 記入)
17.3 任期付き職として所属が変わった経験は何回ありますか. []回(回数を記入) 17.4 契約上の勤務時間は1 週間当たり何時間ですか. []時間(数字記入) 17.5 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. 口はい 口いいえ 口健康保険のみ 口厚生年金のみ 口わからない 17.6 育児休業が可能ですか. 口はい 口いいえ 口わからない 17.7 産休・育休後に、休業期間に応じた任期延長はありますか. 口はい 口いいえ 口わからない (項目19个)
18. 現在、任期のない職についている方に伺います. 18.1 現職についてからの年数は何年ですか.[]年 (年数を記入)

18.3 任期付き職として所属が変わった経験は何回ありますか. []回(回数を記入)

18.2 現職に就くまで、合計何年間、任期付きの職につきましたか(休職・離職期間を除く)[]年間 (年

(項目19へ)

19. 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(項目20へ) □職種は変更せず勤務先や所属機関を異動したことがある(項目20へ) □転職・異動・離職の経験なし(項目21へ)
20. 転職・異動・離職ありの方に伺います. 20.1 その回数は何回ですか. []回(数字記入) 20.2 その理由は (複数回答可):ロキャリアアップ 口職務内容(研究テーマを含む) 口収入増 口転勤 口家族の転勤 口勤務地 口前職の任期満了口結婚 口育児 口介護 口将来への不安 口男女差別 口人間 関係 口所属機関への不満 口解雇 口倒産 口その他
21.人事公募に応募された経験は何回ありますか(採用されなかった場合も含む). []回 (数字を記入)
22. 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(将来も現職についていたい場合は現状をお答えください). □大学等の管理職(学長等)□大学等で研究室を主宰 □大学等で研究に従事 □企業等で研究・開発を主宰 □企業等で研究・開発に従事 □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()
23. 海外(自国以外の国)での研究活動について伺います. 23.1 海外で研究活動することは、キャリア形成にどのように影響すると思いますか? □非常にプラスである. □どちらかといえばプラスである. □プラスの面もマイナスの面も等しくある. □マイナスである. □わからない. 23.2 あなたは海外で半年以上の研究活動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
24. ポスドク制度とキャリア形成について伺います. 24.1 あなたが所属する分野において、現在のポスドクの数は日本全体で適切であると思いますか. 口少なすぎる 口適切である 口多すぎる 口わからない 24.2現在のポスドク制度について、被雇用者にとって利点と思われるものをお選びください(複数回答可).
□学位取得後の研究者としての実力を試すことができる □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 24.3 現在の日本のポスドク雇用形式についての問題点をお選びください(複数回答可). □流動化は日本の実態には合わない □任期が研究費に左右されるので見通しを立てにくい □任期付きのため大きなテーマや一貫したテーマに取り組めない □常勤職への就職が優先されるので中途で契約が打ち切られることがある □ポスドク後のポジションが少ない □年齢制限がある □生涯設計を立てにくい □ポスドクの給与格差が深刻 □社会保障上の不利益を被る □育児休業しにくい □問題点はない
24.4 ポスドク後のキャリアパス確保のための取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・研究機関において独立した研究を行う常勤職の拡充 □必ずしも独立しなくとも、研究を継続できる常勤職種の確立 □ポスドクの年齢制限をはずす □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・教育を中心とせず、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□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□大学等研究機関にキャリアセンターを設置
25. 配偶者の有無をお答えください 口あり (項目 26 へ) 口なし (項目 28 へ)
26.配偶者ありの方に伺います. 26.1 配偶者の職は:□専業主婦・主夫 □会社員(研究技術職) □会社員(研究技術職以外) □大学・研究機関等の研究技術職 □(教育機関以外の)公務員 □自営業 □学生 □その他26.2 その職は任期付きですか. □任期無し □任期付き26.3 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(項目27~) □なし(項目28~)

27. 別居の経験がある方に伺います.

の努力をしましたか? 口努力をした結果別居が解消した 口努力をしたが別居は解消しなかった 口努力しなかった.
28.子どもについてお答えください. 口子どもあり(項目29へ) 口子どもなし(項目36へ)
29. 子どもありの方に伺います. 29. 1 現在の子どもの数は:[]人 29. 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 29. 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. □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 29. 4 小学生以上の子どもが居る場合、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. □あなた自身 □配偶者 □同居親族 □非同居の親族・知人 □学童保育など □シッター等 □塾・習い事等 □子どもだけで留守番 □小学生以上の子どもはいない 29. 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. □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
30. あなたの育児休業の状況についてお答えください. 口希望通りに休業した(項目 31 へ) 口休業したが希望通りではなかった(項目 32 へ) 口休業しなかった(項目 32 へ)
31. 育児休業した方に伺います. 31. 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]・[約 ヶ月] (どちらかでお答えください) 31. 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 (選択肢に関わらず項目 33 へ)
32.「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:口休業する必要がなかった 口休業したくなかった 口休業できる家庭環境ではなかった 口休業できる職場環境ではなかった 口休業制度がなかった
33.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 (項目34へ)□休業したが希望通りではなかった(項目35へ) □休業しなかった(項目35へ)
34.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] ・[約 ヶ月] (どちらかでお答えください)(項目 36 へ)
35.「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: □休業する必要がなかった □休業したくなかった □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
36.生涯で、理想の子どもの数は:[]人 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:□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
37.介護について伺います. 37.1これまでご家族に介護・看護の必要な人がいましたか.

27.1 その期間は通算何年間ですか. 約[]年間 27.2 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

□はい □いいえ 37.2 介護休業制度についてご存知ですか? □はい □いいえ 37.3 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制度がありますか? □はい □いいえ	
38.仕事と育児、介護との両立に必要なことは何だと思いますか. (複数回答可) □労働時間の短縮 □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 □職住接近 □夫婦の同居 □有給休暇の増加 □業務サポート □家事サポート □保育園のサービスの拡充 □病児保育 □学童保育の拡充 □保育ママやファミリーサポート制度等の拡充 □介護サービスの拡充 □多様な休業制度 □育児・介護への経済支援 □休業者の勤務先への公的補助 □休業中の代要員 □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) □職場の雰囲気 □上司の理解 □治安の向上 □特になし	
39.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) □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 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・ 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 [指導者等からの指導 □学生等を教育する機会 □周囲の期待 □その他	<
40. 次の質問にお答えください. 40. 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・活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 □育児期間後の復帰が困難 □その他40.2 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 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40.3 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 □研究以外の業務負担軽減 □国内外留学の機会提供 □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	者技 回 モをま 1. コ学
41.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. (複数回答可) □改正男女雇用機会均等法(平成 19 年 4 月 1 日施行) □改正次世代育成支援対策推進法(平成 21 年 4 月 1 日施行) □第 3 次男女共同参画基本計画(平成 22 年 12 月決定) □第 4 期科学技術基本計画(平成 23 年 8 月策定) □どれも知らない	

42. 男女共同参画基本計画 (第 2 次) (平成 17 年 12 月決定) および第 3 期科学技術基本計画 (平成 18 年 3 月 策定) を受けて始まった国の施策や女性研究者支援策について、どう思われますか. 該当する箇所にチェックをいれてください (複数箇所にチェック可).

	知らない	所 属 機 関 で 実施された	有意義だ と思う	有意義だ と思わな い	どちらともい えない
(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) 女性研究者支援モ デル育成事業(平成 18 年度~22年度)					
(3) 女子中高生の理系 進路選択支援事業(平 成18年~)					
(4) 女性研究者養成システム改革加速事業 (平成 21·22 年度採択分)					
(5) 女性研究者研究活動支援事業(平成 23 年度~)					
(6) 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)					
(7) 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 (研究中断延長可能・復 帰支援等)					
(8) 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〜」					

43. 第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月決定)および第4期科学技術基本計画(平成23年8月策定)に明記された女性研究者の採用目標値(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.)について伺います.

- 43.1 この数値目標を:
- □ よく知っている □見聞きしたことがある □知らない
- 43.2 数値目標を設定した取り組みは:
- □有意義である □あまり意義がない □弊害がある □拡大·推進するべきである □改善するべき点がある
- 43.3 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.
- □ある □ない □わからない
- 「ある」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「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

44. 上述の法律・基本計画・施策等により、第2回アンケート調査時(5年前)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. 44.1 所属する機関において:
□大きく進んでいる □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 44.2 所属する学会において:
□大きく進んでいる □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 44.3 世の中全体として:
□大きく進んでいる □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 44.4 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はありますか:
□大きく進んでいる □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
45. 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 □女性だからこそできる研究分野の推進 □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
46.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								
	男性	女性	合計	女性比 率	男性	女性	合計	女性比 率	回答比率
安全工学	9	1	10				726		1.4%
育種	158	57	215	26.5%	1694	263	1957	13.4%	11.0%
遺伝	179	64	243	26.3%	829	169	998	16.9%	24. 3%
宇宙生物	31	11	42	26. 2%	270	54	324	16.7%	13.0%
映像情報	42	2	44	4.5%			3991		1.1%
液晶	35	7	42	16. 7%	828	70	898	7.8%	4. 7%
園芸	158	40	198	20.2%			2091		9. 5%
応用物理	611	104	715	14.5%	22856	1183	24039	4.9%	3.0%
解剖	283	108	391	27.6%			2394		16. 3%
化学	1111	340	1451	23.4%	26636	3263	29899	10.9%	4. 9%
化学工学	207	43	250	17.2%	7391	549	7940	6.9%	3. 1%
科学者会議	60	12	72	16. 7%			5000		1.4%
火災	18	4	22	18.2%	1288	55	1343	4.1%	1.6%
火山	44	12	56	21.4%			991		5. 7%
加速器	58	5	63	7.9%			653		9.6%
活断層	15	0	15	0.0%			262		5. 7%
火薬	10	0	10	0.0%			1000		1.0%
機械	146	22	168	13. 1%	37219	676	37895	1.8%	0.4%
技術士会	231	35	266	13. 2%	17396	341	17737	1.9%	1. 5%
気象	132	28	160	17. 5%	1,000	011	3619	11070	4. 4%
魚病	30	4	34	11.8%			424		8. 0%
魚類	138	16	154	10.4%	1137	71	1208	5.9%	12. 7%
金属	120	26	146	17. 8%	6460	323	6783	4.8%	2. 2%
結晶	235	45	280	16. 1%	1018	112	1130	9.9%	24. 8%
原子力	138	71	209	34. 0%	7296	249	7545	3.3%	2.8%
建築	178	81	259	31.3%	28930	4577	33507	13.7%	0.8%
鉱物科学	26	14	40	35. 0%			958		4. 2%
高分子	570	159	729	21.8%	10192	1165	11357	10.3%	6. 4%
古生物	56	16	72	22. 2%			1075		6. 7%
細胞生物	230	76	306	24. 8%	974	231	1205	19.2%	25. 4%
錯体化学	100	23	123	18. 7%	1178	199	1377	14.5%	8. 9%
歯科基礎医学	125	56	181	30. 9%			2436		7.4%
磁気	69	11	80	13. 8%			2400		3. 3%
地震	136	37	173	21. 4%			2028		8. 5%
質量分析	37	23	60	38. 3%	1013	215	1228	17.5%	4. 9%
自動車技術	25	5	30	16. 7%	44355	676	45031	1.5%	0. 1%
地盤工学	204	34	238	14. 3%	8477	240	8717	2.8%	2. 7%
獣医	329	175	504	34. 7%	2891	692	3583	19.3%	14. 1%
種生物	90	39	129	30. 2%	293	82	375	21.9%	34. 4%
情報地質	10	1	11	9. 1%			460		2. 4%
植物	367	169	536	31.5%	1532	415	1947	21.3%	27. 5%
植物生理	447	226	673	33.6%	1746	505	2251	22.4%	29. 9%
女性科学者の会	1	97	98	99.0%	6	326	332	98.2%	29. 5%
女性技術者フォーラム	0	11	11	100.0%	2	146	148	98.6%	7. 4%
進化	243	78	321	24. 3%	1083	226	1309	17.3%	24. 5%
神経科学	747	337	1084	31. 1%	4534	1114	5648	19.7%	19. 2%
神経化学	142	68	210	32. 4%			1700		12. 4%
森林	239	77	316	24. 4%	1909	339	2248	15.1%	14. 1%
水産	477	102	579	17.6%	3324	421	3745	11.2%	15. 5%
水産増殖	110	6	116	5. 2%					- / -
/ハ/土/日7년	110	U	110	U. 4/U				l	L

付録2 アンケート参加学協会データ

	回答者								
	男性	女性	合計	女性比 率	男性	女性	合計	女性比 率	回答比率
水文・水資源	92	15	107	14.0%			1316		8. 1%
数学	352	42	394	10.7%	4729	325	5054	6.4%	7.8%
生化学	873	338	1211	27.9%	7590	2026	9616	21.1%	12.6%
生態	681	291	972	29.9%	3410	975	4385	22.2%	22.2%
生態工学	37	18	55	32. 7%			377		14.6%
生物物理	686	177	863	20.5%	3102	454	3556	12.8%	24. 3%
精密工学	19	4	23	17.4%			5800		0.4%
生理	371	177	548	32.3%	2183	457	2640	17.3%	20.8%
ゼオライト	14	0	14	0.0%					
石油	33	3	36	8.3%	3152	83	3235	2.6%	1. 1%
大学等環境安全協議会	17	9	26	34.6%			111		23.4%
蛋白質科学	272	61	333	18.3%	1235	227	1462	15.5%	22.8%
地下水	33	5	38	13. 2%	25-	0-	720		5. 3%
地球電磁気・地球惑星圏	89	24	113	21. 2%	637	65	702	9.3%	16. 1%
地球惑星科学連合	408	146	554	26. 4%	6559	1270	7829	16. 2%	7. 1%
畜産	233	65	298	21.8%	1808	322	2130	15. 1%	14.0%
地熱	9	1	10	10.0%			552		1.8%
中性子科学	117	19	136	14.0%	1000	004	505	4.5.50/	26. 9%
鳥	68	36	104	34.6%	1028	221	1249	17. 7%	8.3%
地理	40	11	51	21.6%	1000	000	3211	11 00/	1.6%
データベース	45	15	60	25.0%	1663	222	1885	11.8%	3. 2%
鉄鋼	49	17	66	25. 8%	7860	1797	9657	18.6%	0.7%
電気	158	20	178	11. 2%	22571	476	23047	2. 1%	0.8%
電気化学	81	28	109	25. 7%	4290	314	4604	6.8%	2.4%
電子情報通信	506 81	84 41	590 122	14. 2% 33. 6%	33136 805	1368 200	34504 1005	4. 0% 19. 9%	1. 7% 12. 1%
糖質 動物	450	185	635	29. 1%	809	200	2533	19.9%	25. 1%
東北地理	13	3	16	18.8%			2000		25.1%
土木	280	77	357	21.6%	34008	1330	35338	3.8%	1.0%
農芸化学	454	177	631	28. 1%	34000	1330	12142	3.0/0	5. 2%
バイオイメージング	40	13	53	24. 5%	302	52	354	14.7%	15.0%
バイオインフォマティクス	82	20	102	19.6%	291	21	312	6. 7%	32. 7%
発生生物	331	136	467	29. 1%	1098	306	1404	21.8%	33. 3%
繁殖生物	120	50	170	29. 4%	674	170	844	20. 1%	20. 1%
比較内分泌	111	29	140	20. 7%	365	76	441	17. 2%	31. 7%
表面科学	115	26	141	18.4%			1269		11.1%
物理	1956	260	2216	11.7%	16900	981	17881	5.5%	12.4%
物理探査	18	8	26	30.8%					
プラズマ・核融合	140	13	153	8.5%			1700		9.0%
分子生物	1675	773	2448	31.6%	11509	3783	15292	24. 7%	16.0%
分析化学	123	68	191	35.6%			9000		2.1%
放射光	169	25	194	12.9%	1277	61	1338	4.6%	14.5%
水環境	161	67	228	29.4%			2014		11. 3%
木材	222	53	275	19.3%	1670	254	1924	13. 2%	14. 3%
薬学	339	177	516	34. 3%			20000		2.6%
陸水	60	19	79	24. 1%			776		10. 2%
リモートセンシング	28	2	30	6. 7%			1181		2.5%
惑星科学	73	28	101	27. 7%			500		20. 2%
無所属	114	171	285	60.0%					
その他	2469	1169	3628	32. 2%					
슴計	24064	8174	32228	25.4%					

(注:学会会員数は、斜体は平成25年12月にWGがWebサイトなどで独自に調査した結果、それ以外は 男女共同参画学協会が2011年度に調べた結果から引用

[http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/doc_pdf/2011_ratio/2011_ratio_table.pdf])

付録3 第二回アンケートデータ・図表

(注:本データは、2008年に行われた「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」男女共同参画学協会連絡会(2008)に掲載されているものの写しである)

(第一章)

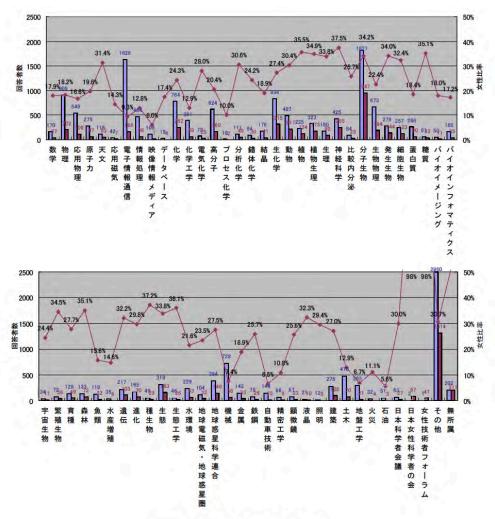
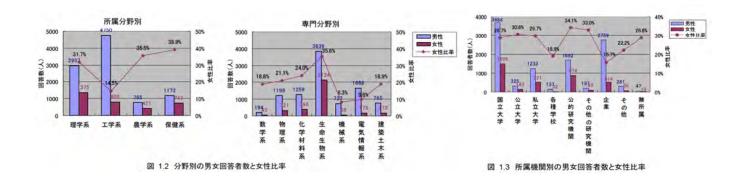


図 1.1 学会別の男女回答者数と女性比率



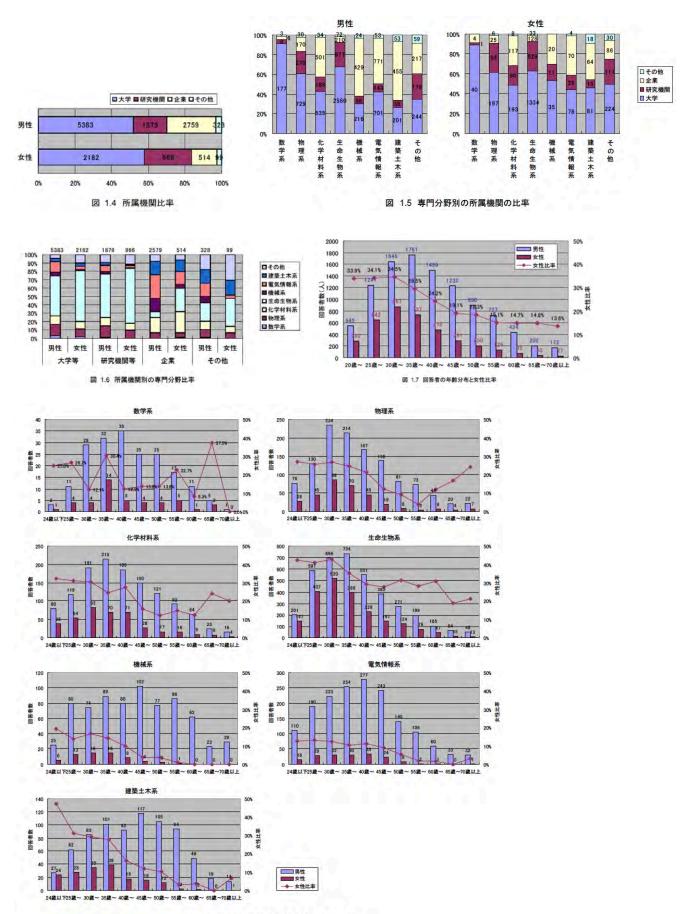
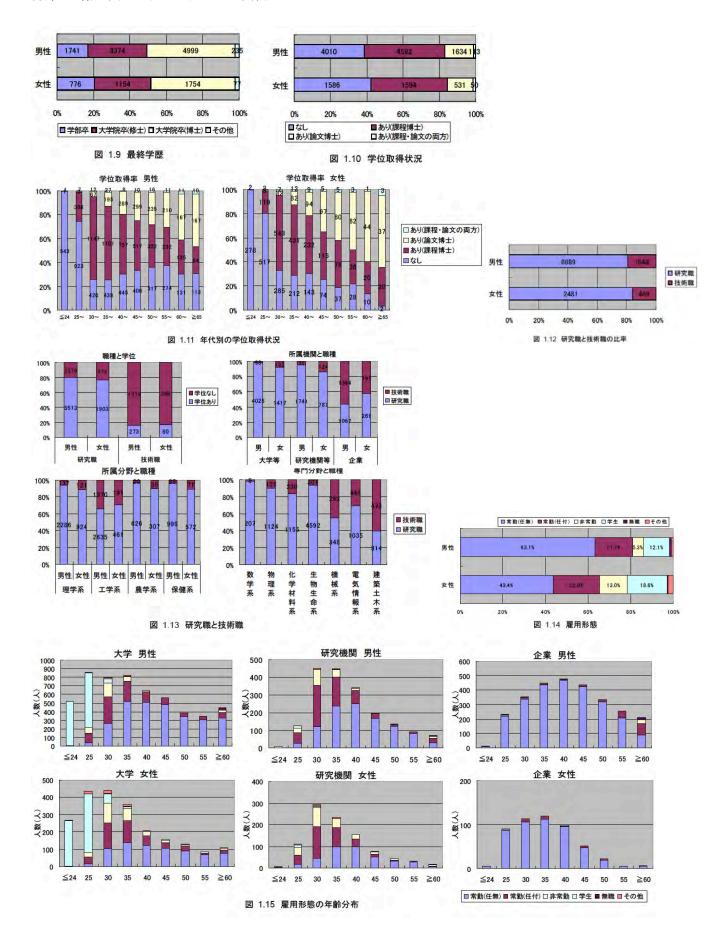
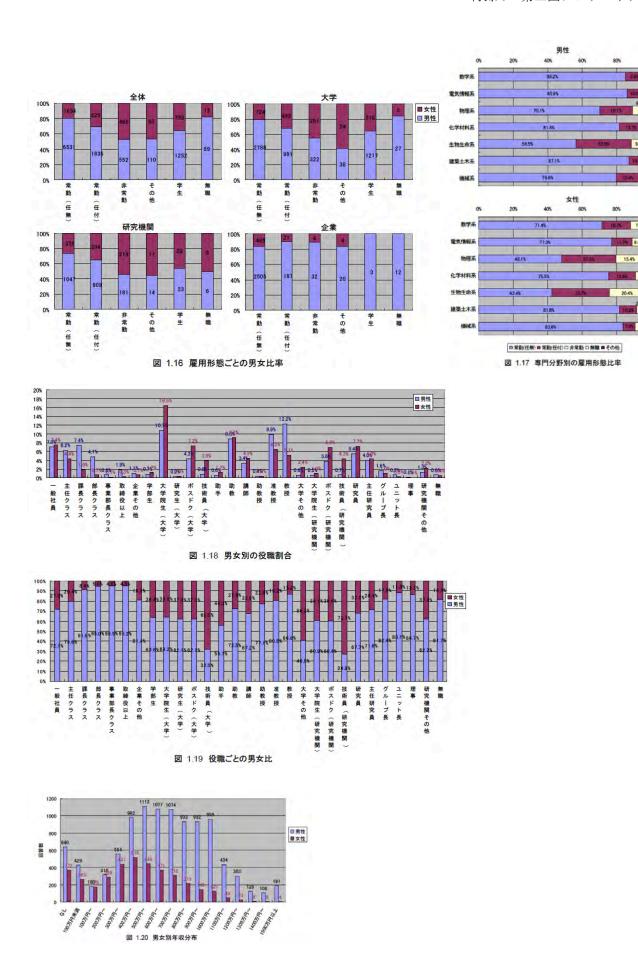


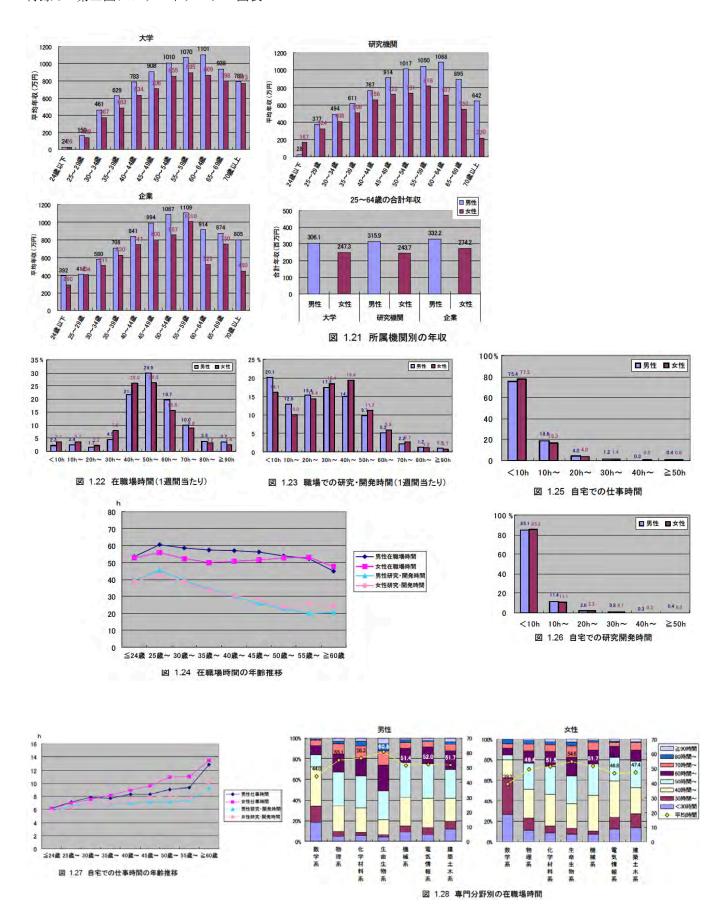
図 1.8 専門分野別の年齢分布と女性比率

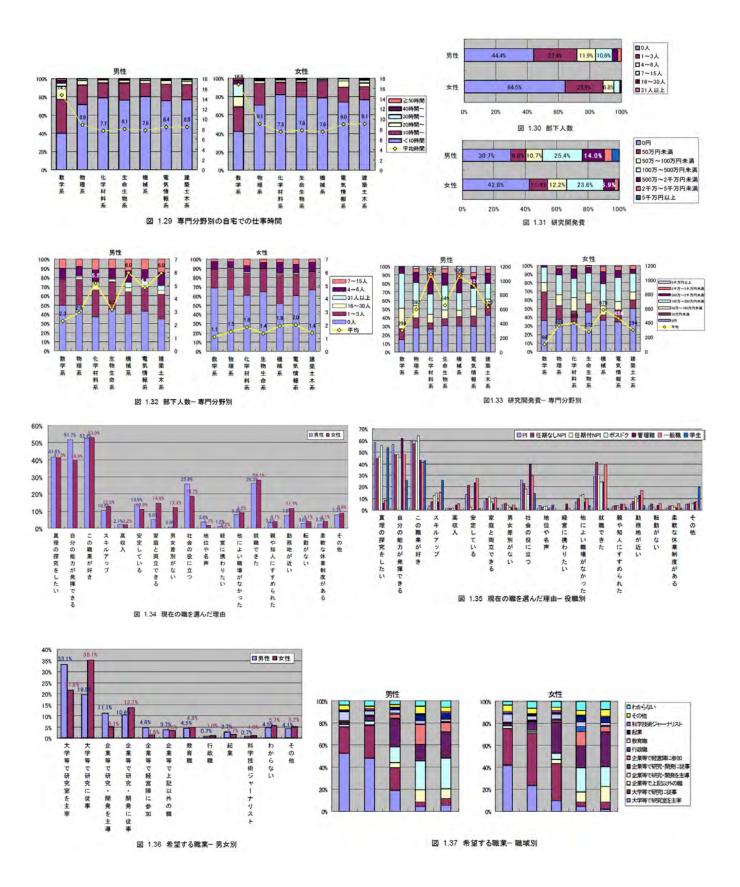
付録3 第二回アンケートデータ・図表



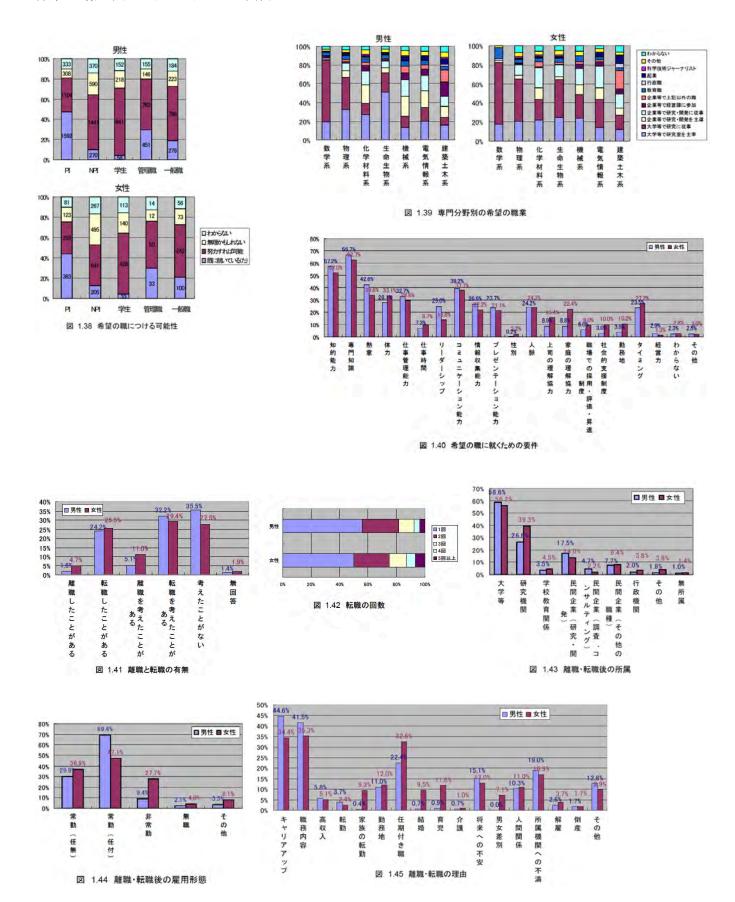
100%

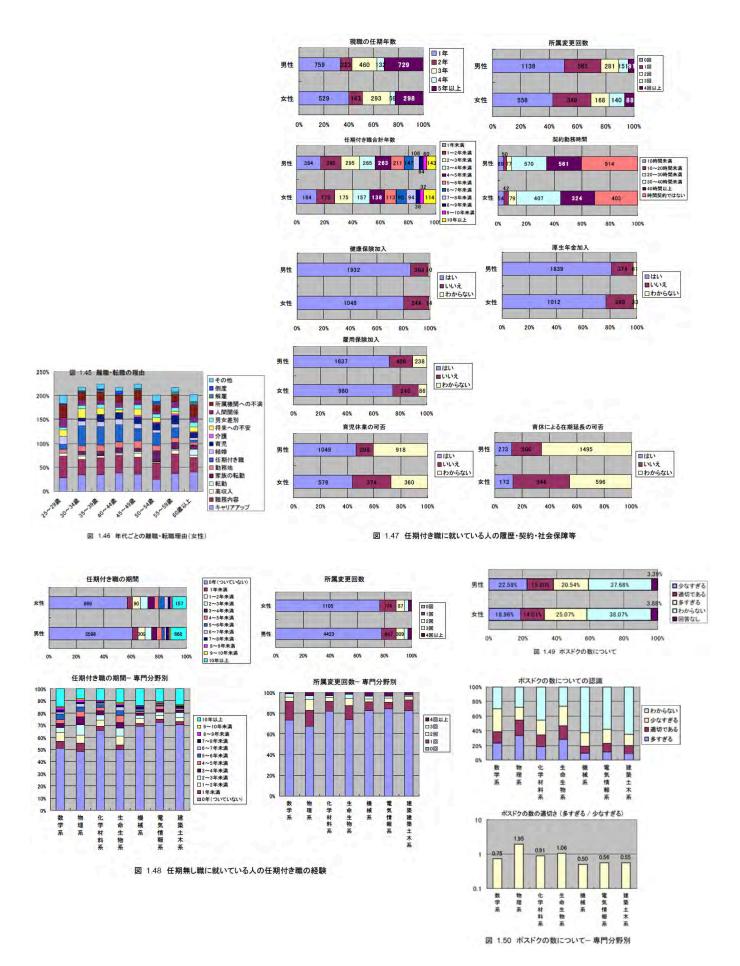






付録3 第二回アンケートデータ・図表





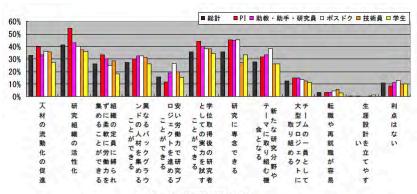


図 1.51 ポスドク制度の利点

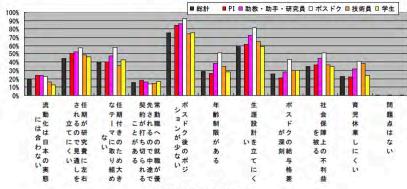


図 1.52 ポスドク制度の問題点

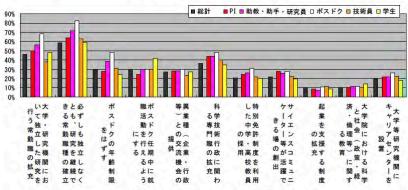


図 1.53 ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこと

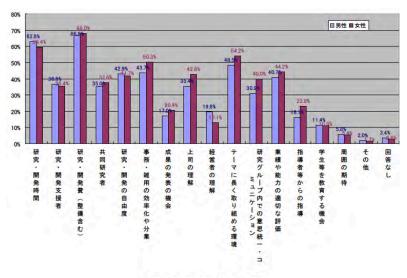
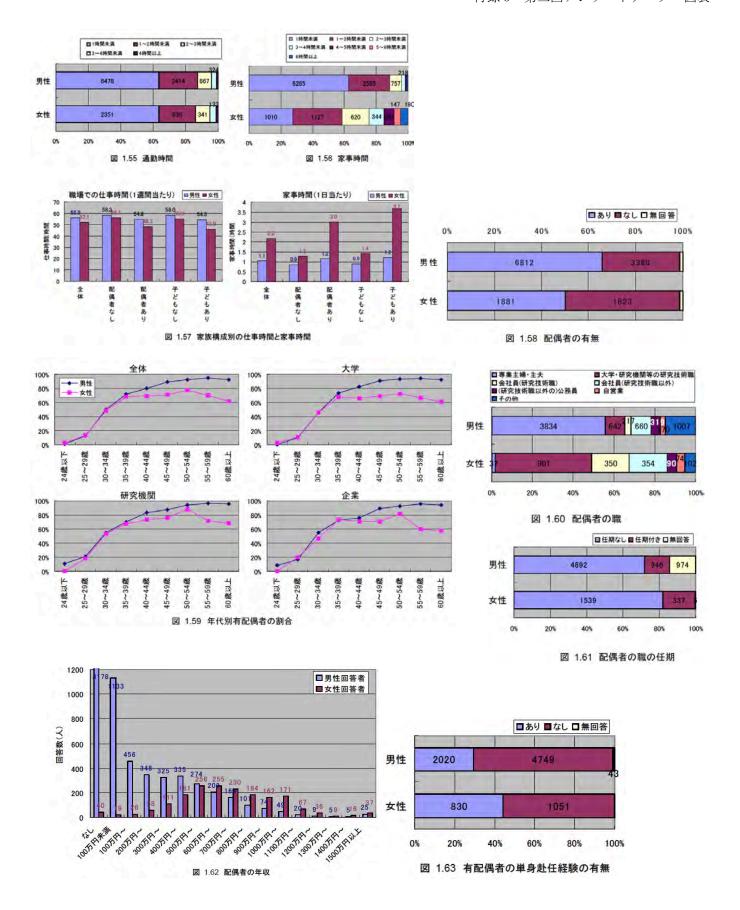
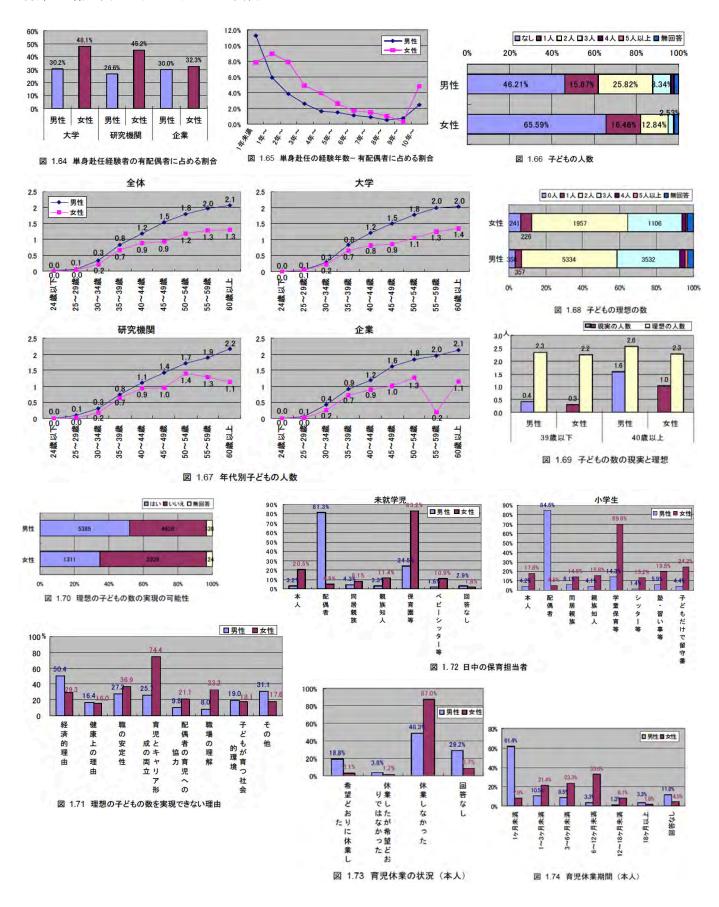
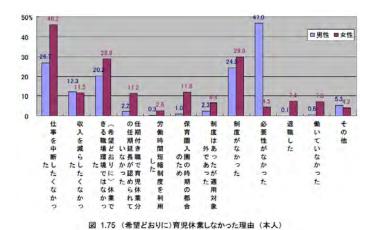


図 1.54 研究開発に必要な環境







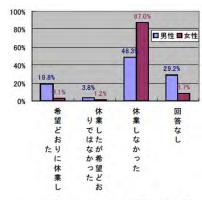
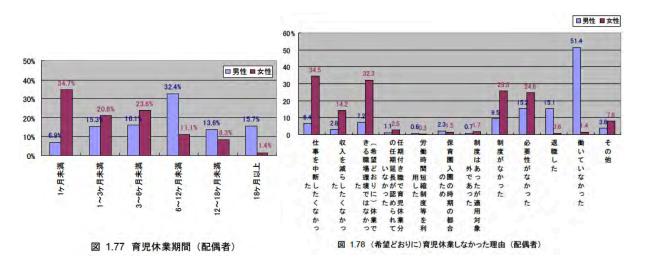
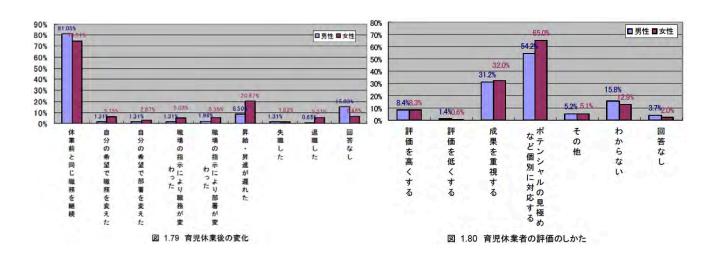


図 1.76 育児休業の状況(配偶者)





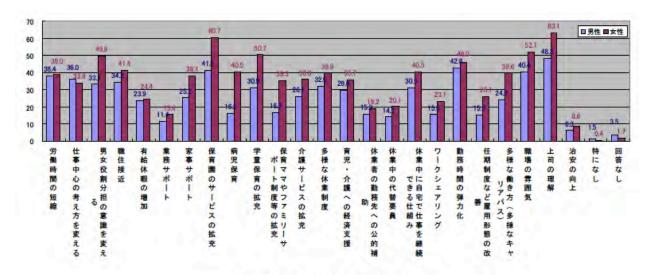


図 1.81 仕事と家庭の両立に必要なこと

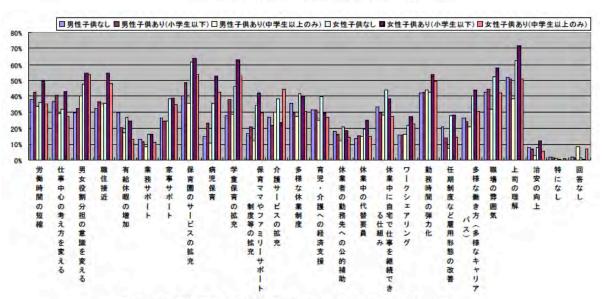


図 1.82 仕事と家庭の両立に必要なこと - 子どもの有無による分類

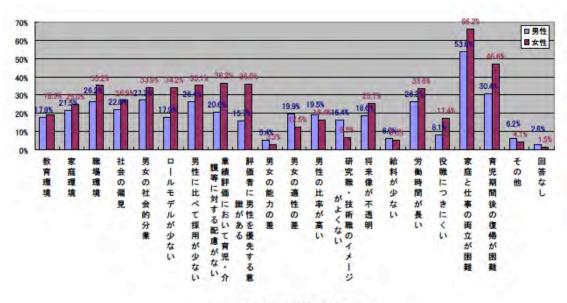


図 1.83 女性研究者が少ない理由

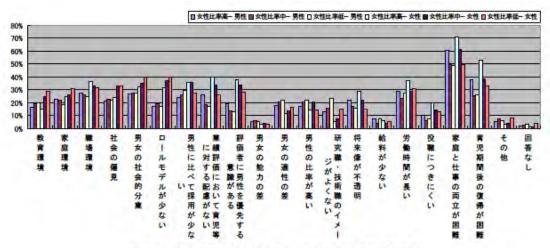


図 1.84 女性研究者が少ない理由-女性比率の異なる分野別

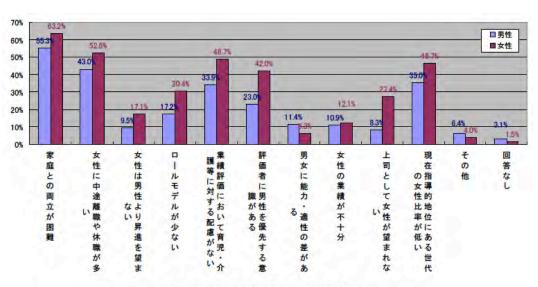
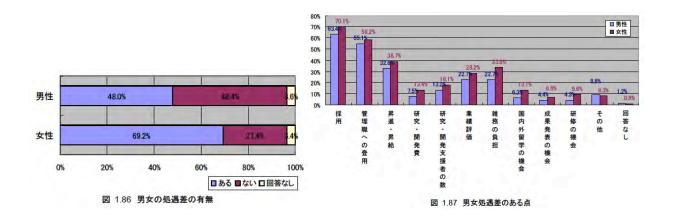


図 1.85 指導的地位の女性比率が低い理由



付録3 第二回アンケートデータ・図表

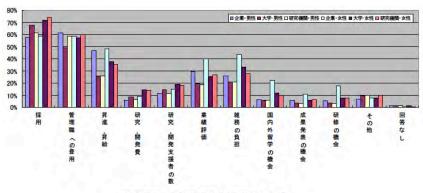


図 1.88 男女処遇差のある点 (所属機関別)

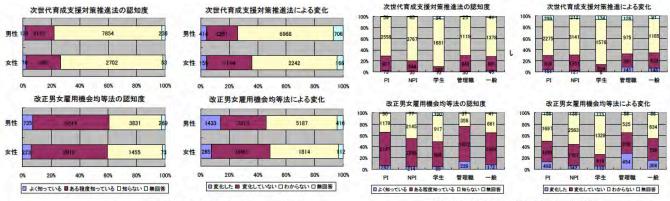


図 1.89 新しい法律の認知度と変化

図 1.90 新しい法律の認知度と変化 (職域別)

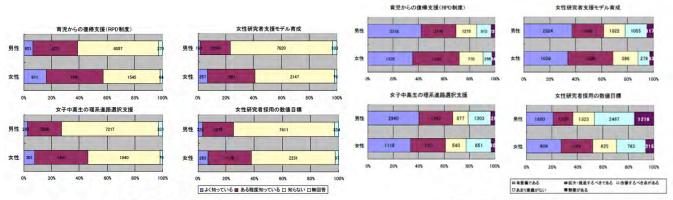
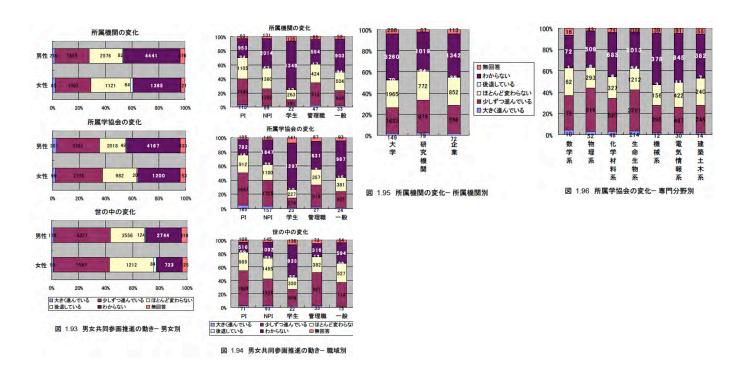


図 1.91 新たな施策の認知度

図 1.92 新たな施策についての認識 (複数選択可)



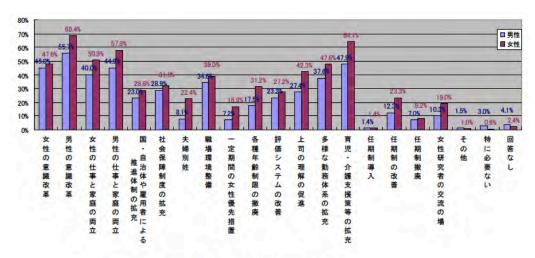


図 1.97 男女共同参画のために必要なこと

(第二回:第二章)

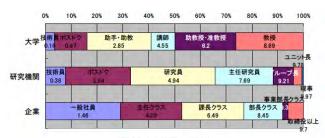


図 2.1 役職指数の定義注3

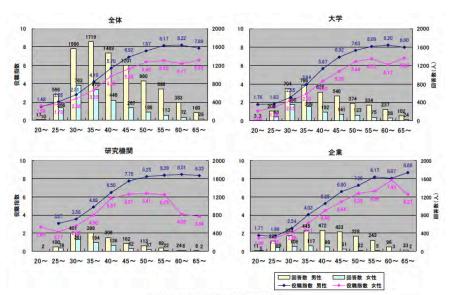


図 2.2 役職指数の年齢推移-所属機関別

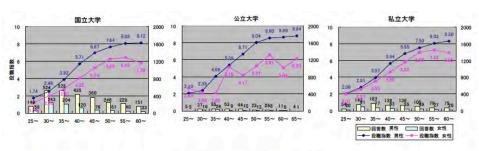
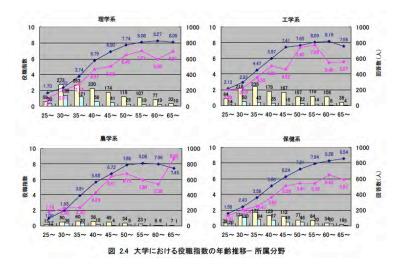
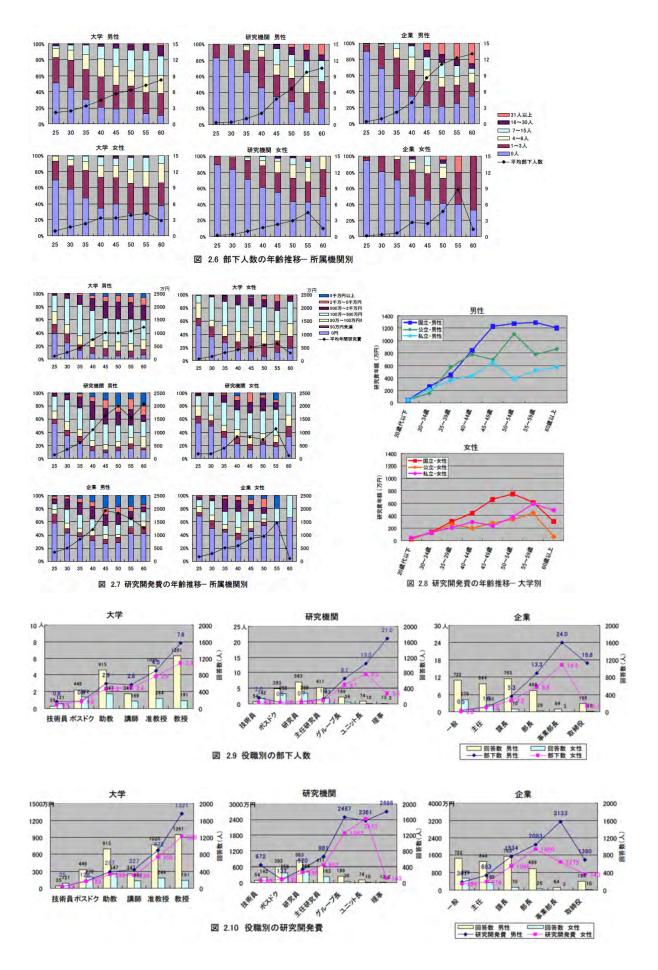


図 2.3 役職指数の年齢推移-大学

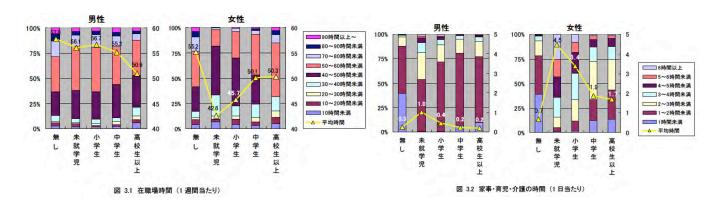


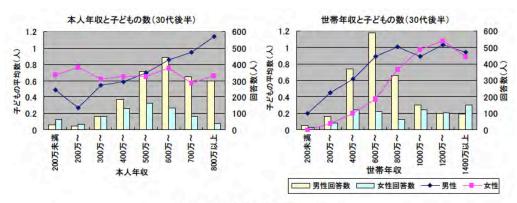
1200 1000 800 800 800 155 18 25 18.55 18 25 18.55 18 25 18.55 18 25 18.55 18 25 18.55 18 25 18.55 18 25 18.55 18 25 18.55 18 25 18.55 18 25 18.55 18 25 18.55 18 25 18.55 18 26 18 26 18.55 18 26 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18.55 18 26 18 26 18.55 18 26 18 26 18.55 18 26 18 26 18.55 18 26 18 26 18.55 18 26 18 26 1

132



(第二回:第三章)







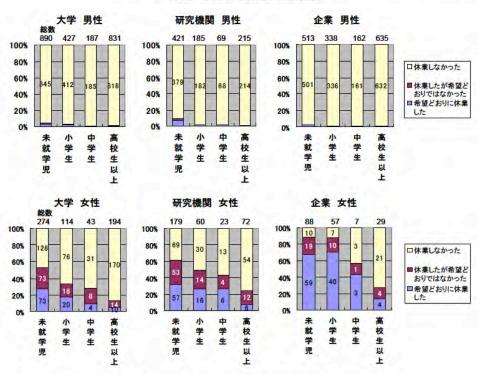


図 3.4 育児休業の状況-最年少の子どもの年代別、所属機関別

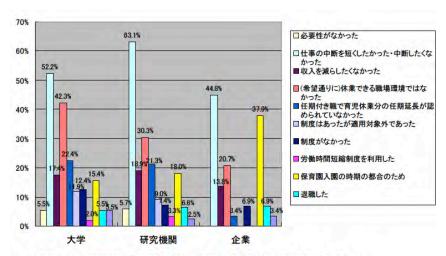
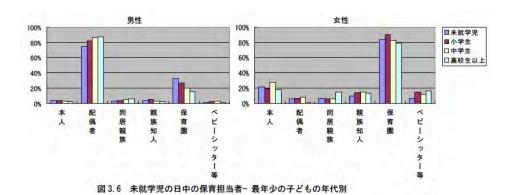


図 3.5 (希望どおりに) 育児休業しなかった理由- 所属機関別 (未就学児を持つ女性)



男性 女性 100% 100% ■小学生 口中学生 80% 80% 口高校生以上 60% 60% 40% 40% 20% 20% 0% 0% 本人 配偶者 配偶者 同居親族 子どもだけで留守番 親族知人 学童保育 子どもだけで留守番 本人 壁・習い事 親族知人 居親族 童保育 習い事

図 3.7 小学生の放課後の保育担当者 - 最年少の子どもの年代別

(第二回:第四章)

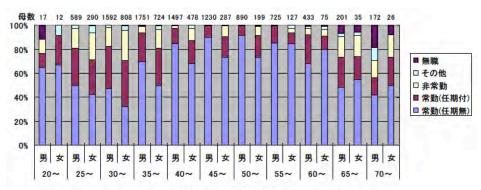


図 4.1 年齡別勤務形態

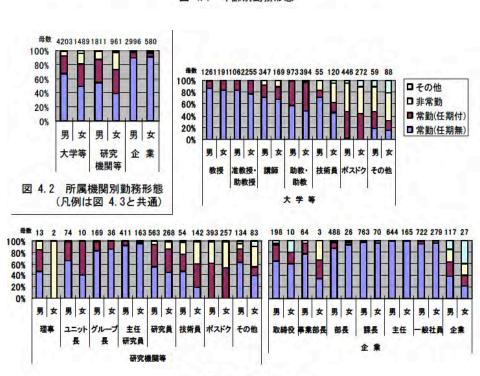
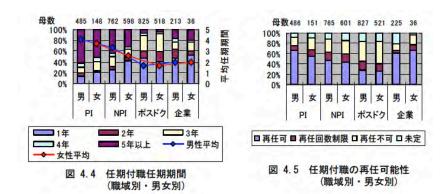


図 4.3 役職別勤務形態



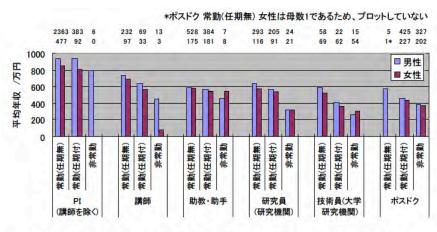


図 4.6 勤務形態と平均年収(役職別・男女別、在職場時間40時間/週以上の者のみ)

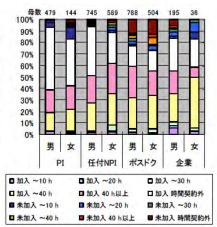


図 4.7 健康保険の加入状況(契約時間との 相関を分析した。職域別、男女別)

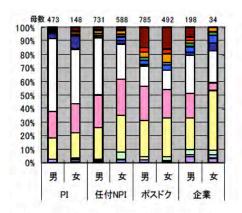


図 4.8 厚生・共済年金の加入状況(契約時間との相関を分析した。職域別、 男女別、凡例は図 4.7と共通)

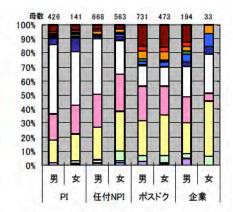


図 4.9 雇用保険の加入状況(契約時間 との相関を分析した。職域別、 男女別、凡例は図 4.7と共通)

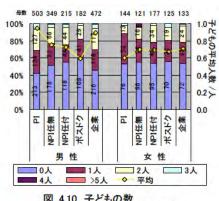


図 4.10 子どもの数 (男女別・職位別、35-39 歳限定)

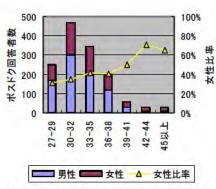


図 4.11 ポスドクの年齢分布と女性比率

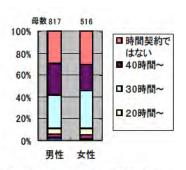
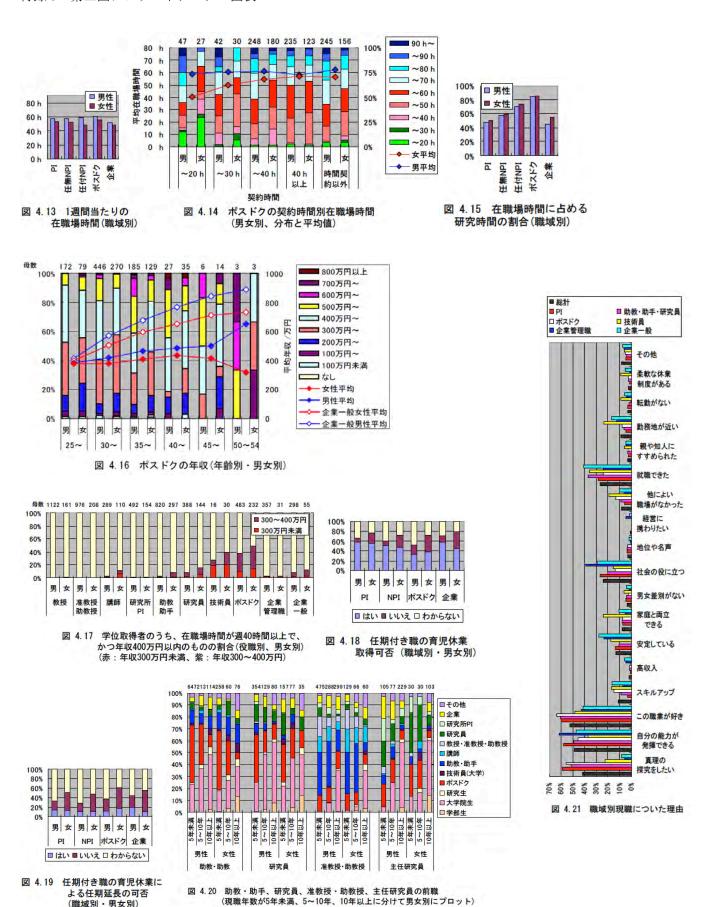
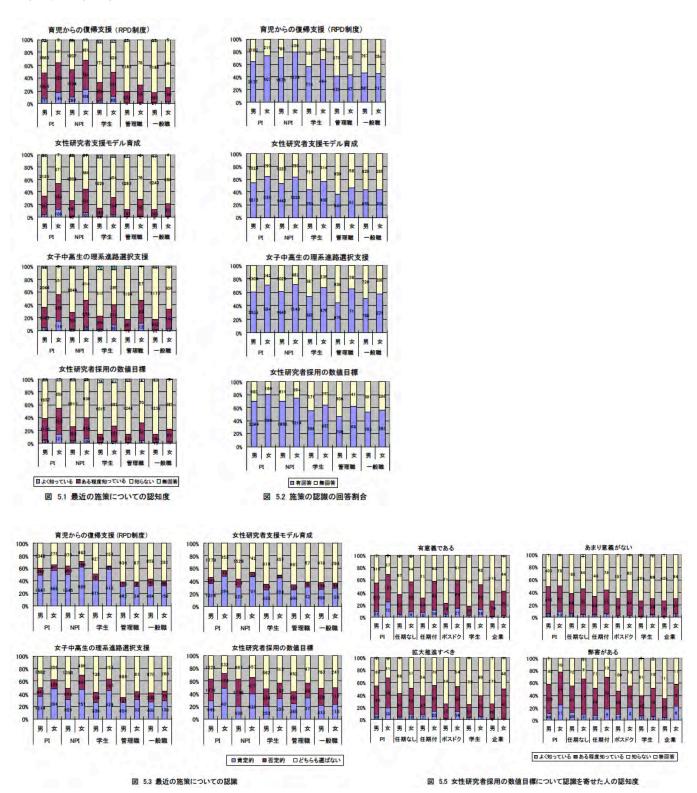


図 4.12 ポスドクの契約上の 勤務時間(男女別)

(職域別・男女別)

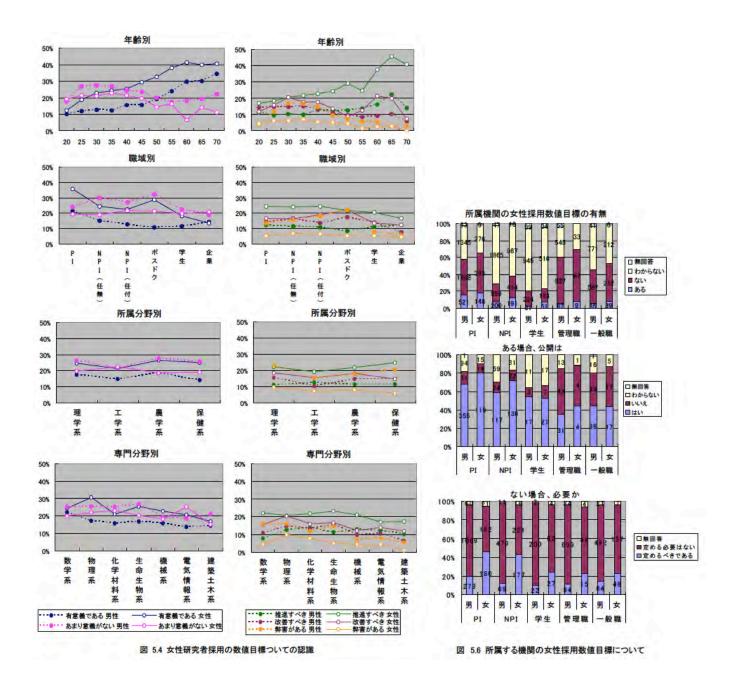


(第二回:第五章)

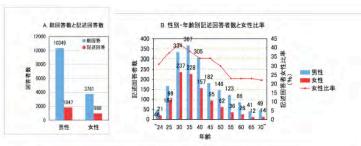


139

付録3 第二回アンケートデータ・図表



(第二回:第六章)



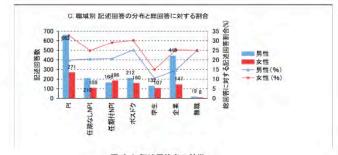


図 6.1 記述回答者の特徴

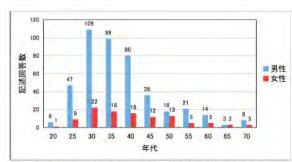


図6.2 ポジティブ・アクションに関する記述回答数の年代分布

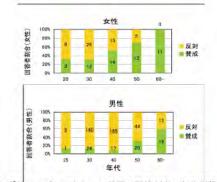


図6.3 ポジティブ・アクション賛否の回答割合の年代別推移

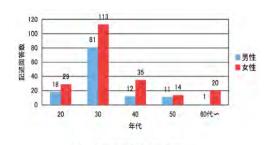


図 6.4 職の安定性と持続性

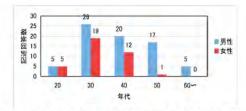


図 6.5 上司や男性の意識改革が研究と子育ての両立を可能にする

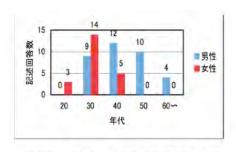


図 6.6 長時間勤務・残業は両立を阻む

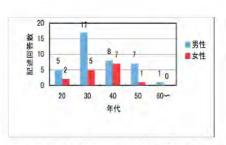


図 6.7 家族と同居・同じ地域に異動を希望

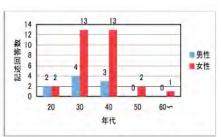


図 6.8 年齢制限の緩和を望む

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下さい。

男女共同参画学協会連絡会ホームページ

http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/index.html

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下さい。

【記載例】

- ・ 引用部分に、「第三回 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(2013)と表示
- ・ 引用文献として掲載する場合の情報としては、 第三回 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 (2013) pp.150 などと表示

第三回 科学技術系専門職の 男女共同参画実態調査

平成 25 年 8 月

男女共同参画学協会連絡会