

アンケート結果のまとめ

第一章 各項目の集計結果

1.1 基礎データ

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

1.2 仕事

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

し職を希望しているが、男性の1割強は希望していない。

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

1.3 仕事と家庭

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

両立」。女性で次いで多いのは「職の安定性」。

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

1.4 男女共同参画

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

女性の7割・男性の6割が認知し、約半数が「有意義である」と回答。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ」は男女とも半数が制度を知らず認知度が低い。「女子中高生の理系進路選択支援事業」「チャレンジキャンペーン」も3分の1程度が制度を知らないと回答。

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

第二章 重要項目：役職などの男女差

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

第三章 重要項目：子育てと介護

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

児休業を取得していない。企業および大学・高専等の女性において、「休業したが希望どおりではなかった」の回答割合が第三回調査よりも増加。

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

性では所属期間に関係なく「仕事の都合で移動できない」が高い。

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

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

4.1 任期付き職の基礎データ

- ・ 第三回調査では企業の割合が 15%であったが今回調査では 21%に上昇している。企業では年

年齢を問わずほとんどが任期なし職であるが、大学・高専等と研究機関では男性は35歳未満まで任期付き職の割合が高く、女性では35歳以上になっても任期付き職の割合の方が高い。大学・高専等の女性は40歳以上でも任期付き職の割合は4割を超え、50歳まで他機関に比べ任期付き職の割合が高い。

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

4.2 任期付き職の高年齢化

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

男女の差が顕在化し、女性の方が男性より PI の割合が低く、任期付き研究員や任期付き NPI の割合が高い。学位取得後 10-15 年では、PI の割合は男性 71%、女性 61%と 10 ポイントの差がある。

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

4.3 任期付き研究員・任期付き NPI の雇用状況

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

以下は任期付き研究員と技術員で高く、女性の割合が高い。第三回調査からはわずかながら改善傾向にある。

4.4 テニュアトラック

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

第五章 重要項目：施策認識

5.1 最近の法律・施策についての認知度

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

5.2 現在進められている女性研究者支援について

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

5.3 女性研究者採用の数値目標

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

5.4 女性研究者採用の数値目標について認識が高い回答者からの評価

- ・ 女性では、認知度が高いほど数値目標に対する肯定的な捉え方が高く、制度をよく知っている」と答えた回答者のうち、「拡大・推進すべき」「有意義である」は 6 割を超える。男性は認知度が高くても、「拡大・推進すべき」「有意義である」はほぼ 3 割に留まる。数値目標設定を「よく知っている」と答えた男性の 3 割以上が「弊害がある」と答えている点は女性回答者の捉え方と大きく異なる。
- ・ 男女とも肯定的な認識は第三回調査に比べて伸びている。
- ・ 全女性回答者の約 14%、全男性回答者の約 11%が「改善すべきである」という回答を選択。

5.5 所属する機関の女性採用目標について

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

5.6 まとめ

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

な割合が増加している。

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

第六章 自由記述回答

6.1 基礎データに見る記述回答者の特徴

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

6.2 自由記述欄に多く見られた回答

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

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