

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

平成 20 年 7 月

男女共同参画学協会連絡会

本報告書は、文部科学省の科学技術人材養成等委託による委託業務である平成19年度「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」の成果を、文部科学省の許可を得て、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、文部科学省に帰属しており、本報告書の全部又は一部の無断複製等の行為は、法律で認められたときを除き、著作権の侵害にあたるので、これらの利用行為を行うときは、文部科学省の承認手続きが必要です。

目次

はじめに	1
第1章 各項目の集計結果	6
1.1 基礎データ	6
所属学協会	6
所属分野と専門分野	8
所属機関	8
年齢	10
学歴と学位	12
職種	12
雇用形態	13
役職	15
年収	17
1.2 仕事	19
仕事時間	19
部下人数・研究開発費	21
職業選択理由	23
将来の職	24
転職・離職	26
任期付き職	28
ポストク制度	31
研究開発環境	33
1.3 仕事と家庭	34
通勤時間・家事時間	34
配偶者	34
子どもの人数	37
保育と育児休業	39
仕事と家庭の両立	42
1.4 男女共同参画	44
研究者・技術者の女性比率	44
男女の処遇差	45
新たな法律	47
新たな施策	48
男女共同参画の推進	49
第2章 重要項目：役職等の男女差	51
役職指数	51
部下人数・研究開発費	54

第3章 重要項目：子育て	57
子どもの数	57
育児休業	59
育児支援	61
第4章 重要項目：任期付き職・ポスドク	64
4.1 任期付き職の基礎データ	64
任期付き職の所在	64
任期付き職の収入	66
任期付き職の社会保障	67
任期付き職と子育て	68
4.2 ポスドクの雇用状況	69
ポスドクの男女比	69
ポスドクの仕事時間	69
ポスドクの年収	70
ポスドクの育児休業制度	71
4.3 研究者キャリアパスにおけるポスドクの位置づけ	72
4.4 ポスドクの意識・ポスドクに対する意識	73
第5章 重要項目：施策認識	75
4つの施策の認知度	76
4つの施策の認識	77
女性研究者採用の数値目標	77
第6章 自由記述回答	82
6.1 基礎データに見る記述回答者の特徴	82
6.2 自由記述欄に多く見られた回答	83
(1) 任期付き研究者には、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がある	83
(2) 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	85
(3) カップルや家族が抱える問題(その1)-長時間勤務は研究・仕事と家庭の両立を阻む-	86
(4) カップルや家族の抱える問題(その2)-同居・別居・同じ地域で職を得たい-	86
(5) 採用や研究費の公募における年齢制限の緩和	88
(6) その他の事項	89
まとめ	94
参考文献	97
付録1 アンケートの主旨・ポスター・質問内容	98
付録2 第1回調査結果の図表	106
付録3 アンケート参加学協会データ	127

はじめに

人々の幸福と未来にとって科学技術の役割はますます強まると考えられ、我が国が果たすべき役割は大きい。日本の国際競争力の維持と向上のために最も重要なこととして、科学技術分野の若い人材の育成が挙げられる。しかし、内外の環境変化は大きく、人口減少・少子高齢化による人の「力」の減退、若者を中心とした科学技術への関心の低下など、いくつかの懸念がある。また、科学技術の発展には、多様な人材が必要であると考えられているが、今の日本には科学技術者の十分な多様性が確保されていない。そして、これらの問題は、すべて科学技術分野における男女共同参画に深く関わっている。例えば、人口減少・少子高齢化の問題では育児・介護への男女共同参画が欠かせないし、科学技術者の多様性確保の面では基本的に女性研究者の増加を促す必要がある。これに対して、科学技術分野における研究者・技術者が置かれた状況がどのように変化してきているかということは、まだ十分調査されておらず、現状の把握が急務となっている。

そこで、文部科学省の委託を受け、男女共同参画学協会連絡会の力を結集して、第2回大規模アンケート調査を行うこととした。この平成19年度の第2回大規模調査研究「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」は、平成15年度に行った大規模調査研究「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像 男女共同参画推進のために」を受けたものである。本調査研究では、2つのことを意図して行った。第一に、前回の調査研究と同じ項目を含めることによって、4年間の変化を調べることができるようにした。この種の調査研究では、それを定期的に行うことによって経時的な動向を見ることが重要であるが、今回の調査研究は男女共同参画学協会連絡会による最初の経時変化の調査となっている。第二に、前回にはなかった、専門分野や年収などの基礎事項、育児や任期付き職等に関する項目を追加することによって、より詳細な現状分析を行うと同時に、最近の法律や前回のアンケート調査以降に始められた男女共同参画に関する施策に関する項目及び自由記述項目を追加して、時代の動きに即応した意識の調査も行った。

それに伴いアンケート項目は小項目も含めると100項目に近く、回答時間は20～30分となった。このような大きなアンケートとなったにもかかわらず、14,100件余という前回に近い回答数が得られたことは、科学技術分野における男女共同参画に対する関心の高さを示したものと考えられる。結果の分析としては、まず、すべてのアンケート項目に対して男女の別や年齢、所属分野、役職などの別による集計を行った。その上で、いくつかの重点項目に対する集中的な相関解析も行った。特に「子育て」や「任期付き職」に関しては、問題が多岐にわたっており、単純な解析では本当の問題点を洗い出すことができないため、時間をとって議論を深めた。また、本調査研究で初めて取り入れた自由記述からも非常に貴重な情報を得ることができた。

科学者・技術者の男女共同参画を通して優秀な人材の育成や働き方の多様化が進み、今後、日本の科学技術が一層の発展を遂げること、及び本アンケート調査がその一助となることを期待している。

男女共同参画学協会連絡会アンケート調査実行委員会（取りまとめ：豊島陽子）

赤城文子	（日本応用磁気学会）	赤林英夫	（日本生物物理学会）
荒川薫	（電子情報通信学会）	石井志保子	（日本数学会）
石塚和裕	（日本森林学会）	石渡真理子	（日本科学者会議）
猪俣芳栄	（日本女性科学者の会）	大坪久子*	（日本分子生物学会）
岡田往子*	（日本原子力学会）	尾崎浩一	（日本動物学会）
可知直毅	（日本生態学会）	加藤昌子	（錯体化学会）
金田千穂子	（応用物理学会）	栗原和枝	（日本生物物理学会）
後藤由季子	（日本生化学会）	小林哲也	（日本比較内分泌学会）
澤邊知子*	（電子情報通信学会）	白木賢太郎	（日本蛋白質科学会）
代田真理子	（日本繁殖生物学会）	関根あき子	（日本結晶学会）
関本弘之	（日本植物学会）	田口真	（地球電磁気・地球惑星圏学会）
田口善弘	（日本物理学会）	竹内淳*	（応用物理学会）
筑本知子*	（応用物理学会）	張利*	（応用物理学会）
豊島陽子*	（日本生物物理学会）	内藤康史	（日本鉄鋼協会）
中村匡	（日本地球惑星科学連合）	仁田工美	（日本女性技術者フォーラム）
野呂知加子	（日本発生生物学会）	平田たつみ	（日本神経科学学会）
堀越研一	（地盤工学会）	松尾勲	（日本分子生物学会）
松岡由貴	（日本金属学会）	松本香澄	（土木学会）
美宅成樹*	（日本生物物理学会）	三村均	（日本原子力学会）
宮崎あかね	（化学工学会）	宮本ゆき	（応用物理学会）
村田 明子	（日本火災学会）	森義仁	（日本化学会）
森岡由紀子	（応用物理学会）	吉江尚子*	（高分子学会）
吉崎泉	（応用物理学会）	吉田薫	（日本育種学会）

(* アンケートワーキンググループメンバー)

科学技術の発展と男女共同参画

男女共同参画学協会連絡会 第5期委員長 美宅成樹

2006 年秋、私は思いがけず男女共同参画学協会連絡会の男性としては初めての委員長となりました。正直なところ、それ以前に男女共同参画に関する主体的な活動を行ったことはありませんでした。日本の平均的な男性研究者の意識だったと思います。色々と考えた末、第2回大規模アンケート調査をするべきだという結論を出し、第5期の連絡会の運営委員会に提案すると同時に、文部科学省には支援をお願いしました。運営委員会では色々な議論がありましたが、アンケート調査実行委員会とアンケート項目作成・分析ワーキンググループを構成し、アンケート調査を実施することが2007年春には決まりました。7月に100近いアンケート項目が設定され、8月20日から10月末(延長によって実際の締め切りは11月20日)までのアンケート調査が行われました。すべてインターネットによる調査で、最終的に14000件以上(そのうち女性は約3800件)の入力が得られました。

男女共同参画という視点から見ると、現在の日本の研究者(技術者)が置かれた状況には2つの問題があると思います。研究者という職を選ぶかどうかのスタートラインにおける問題と、研究者として走り出してから大きなハードルの問題です。アンケート調査からはっきり出てきているように、職階が上がるにつれて女性の割合が大きく下がっています。その原因は複合的でアンケート調査でも難しい問題となっています。しかし、女性研究者がより責任のある職に就くことに対して、大きなハードルがあることは明白です。他方、研究者になるかどうかのスタートラインである大学生の段階で、理工系ではすでに男女の割合が大きく崩れているということが指摘されています。国際的には、大学生の段階では理工系でも男女のバランスが取れているところが多く、日本での現状(男女比のアンバランス)は、個人の好き嫌いを越えた問題としてよく考えねばなりません。そこに科学技術の発展と男女共同参画の関係が発生していると考えられるのです。

子供の頃に自然と親しむことや科学の体験をすることが大事だということは、多くの研究者によって語られています。子供の科学教室などで目を輝かせるのは男女を問いません。それを原点として、日本の科学技術の担い手のあるべき姿を考えていくと、現在の研究者の男女別の年齢構成は非常に不自然であり、先に述べたとおり女性研究者に対するハードルが見えてきます。本アンケート調査は、そのハードルの実体を分析したいという問題意識で行われました。研究という仕事と出産・育児との間の狭間でどうバランスを取るかが大きな問題となっている実態や、研究機関における保育所や女性研究者支援センターなどへの期待、研究の競争激化が女性研究者の割合に関する数値目標へのハードルとなっているらしい現状などが明らかになってきました。それらの問題を具体的に解決していけば、少子化が進む日本において質の高い科学技術の担い手を増やすことができるでしょう。

最後に本アンケート調査にご協力いただいた多くの方々に感謝したいと思います。多くのアンケートの入力に協力していただいた連絡会傘下の学協会会員の方々には深く感謝いたします。アンケート調査の実行委員会とワーキンググループの方々には大変お世話になりました。そして、科学技術の発展には男女共同参画が重要であると考え、これから支援いただくだらう方々にも、あらかじめ感謝を表したいと思います。

第2回大規模アンケート調査について

男女共同参画学協会連絡会 第6期委員長 中村正人

平成11年に男女共同参画社会基本法が制定されてから、今年は10年目の節目にあたる。研究者コミュニティにおける男女共同参画の実現に向けて、理工学系の学会における担当者が集合して男女共同参画学協会連絡会が発足してからすでに5年余りが経過した。その間、加盟学協会は、政府が策定した男女共同参画基本計画(第2次)が掲げる課題のうち、男女雇用機会均等の推進、仕事と家庭・地域生活の両立支援と働き方の見直し、科学技術分野の男女共同参画、男女平等を推進する教育・学習の充実という課題を中心に、対応を模索してきた。

これらの課題の解決を目指して、学協会連絡会は男女共同参画をテーマにした勉強会や公開シンポジウムの主催や女子高校生対象のサマースクールの開催等の啓発活動を精力的に実施してきた。その結果、男女共同参画という言葉はこれまで関心の薄かった研究者や学協会会員の間にも浸透してきた感はある。これまでの活動は第3期科学技術基本計画として政策にも取り込まれ、科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」プログラムや、日本学術振興会による出産・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に支援するRPD特別研究員制度の実施などとして実現した。さらに各大学や研究機関に男女共同参画を担当する組織が作られるなど、多様な取り組みが行われるようになった。

一方で、近年大きな社会問題化している有期限雇用研究者の問題は、近年の女性ポスドク研究者の増加を背景に、男女共同参画と密接に関連した問題であるとの認識が広まっている。全体としては少しずつ前進しているのかも知れないが、このような、ある特定の観点に限ってはむしろ後退しているという懸念がある。また、例えば女性研究者数や男女の昇進格差等は過去の状況を時間的に引きずるので、これまでの取り組みが一朝一夕に目覚ましい効果を現わすものではない。しかし、大きな母数の統計データを元に、数値的に解析すれば変化の兆しが見えるかも知れない。これまでの取り組みが実際にどのような効果として現れてきたかについて、実態を正確に把握し、今後の取り組みに活かすべく、第2回大規模アンケート調査が実施された。

第2回大規模アンケート調査は第5期の連絡会事務局である日本生物物理学会の美宅委員長のもと、実行委員である豊島氏らによるご尽力によって実施された。第1回と同じ設問に加え、自由記述形式の設問も新たに設定された。ポスドク世代である30代の回答が最も多く、前回と比較して回答者の女性比率が上がっている。また、若い世代ほど回答者の女性比率が高く、女性研究者の問題意識の高さが浮かび上がる。アンケート項目は多岐に渡るため、いくつかのテーマに焦点を絞って分析されて、興味深い結果が得られている。詳しくは本文をじっくりとご覧いただきたい。

日本地球惑星科学連合は第6期の男女共同参画学協会連絡会事務局を引き継いだ。当学会連合は地球惑星科学に関する諸学会の集合体である。当学会連合に属する会員が男女共同参画に取り組む組織は、各所属学会、日本地球惑星科学連合、そして男女共同参画学協会連絡会という三重構造になっている。上下と水平方向への学会組織の広がりや交差する点に事務局が位置することになるため、情報伝達に行き届きがないように気を配っている。地球惑星科学の特色は、定点での特定の物理量の

連続観測によって時間変化を捉えることにより自然を理解するという研究手法である。第5期のご担当者のご努力の賜であるアンケート調査の膨大なデータとそれに基づいた詳細な分析結果を、時間変化を意識した視点から眺め、そこから抽出される現状と改善に向けた要望を、今後、政府に働きかけるとともに、連絡会の活動に生かしていきたい。また、これまでの連絡会事務局の活動を踏襲し、定期的に連絡会を開いて情報交換をするとともに、10月の男女共同参画学協会連絡会シンポジウムの開催を大きな柱に、女子高校生夏の学校や勉強会を開催していく。連絡会ホームページを整備し、学協会会員及び一般への情報発信にも努めてまいりたい。

最後に、今回のアンケート調査にご協力いただいた回答者及び各学協会ご担当者の方々、並びにご支援をいただいた文部科学省と名古屋大学に深く感謝申し上げます。

アンケート調査結果

本アンケート調査は、2003年に男女共同参画学協会連絡会により実施された第1回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査を引き継ぎ、男女共同参画学協会連絡会に加盟する60以上の学協会の会員を主な対象として、また会員以外にも関連領域の人々に広く呼びかけ、2007年8月21日から11月20日の期間にインターネットによるウェブ上での回答方式で行った。

設問内容は第1回調査の項目をほぼすべて含み、新たに職種、専門分野、年収などの基礎事項、仕事、任期付き職、配偶者、子育て等に関する項目、最近の法律や施策に関する質問を加えて、35項目にわたり94の設問を行った。また、最後に自由記述の欄を設けた。アンケート実施時における主旨説明と質問内容を付録1に示す。

以下に、設問ごとの回答を男女別に集計した結果と、必要に応じて適当なカテゴリーで集計した結果、及び「役職」「子育て」「任期付き職」「新たな施策」をテーマとした重要項目について分析した結果と、最後に自由記述の取りまとめを記す。比較のために必要な第1回調査結果の図表を付録2に付記する。また、各学協会の回答データの集計を付録3に示す。以下の各章は第1、2章を豊島、第3章を澤邊、豊島、張、第4章を吉江、第5章を豊島、第6章を大坪が執筆した。なお、全体の取りまとめは豊島が行った。

第1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14,110件であり、男性10,349名(73.3%)、女性3,761名(26.7%)であった。回答総数は前回調査時の19,291件に比べると4,881件少ないが、女性回答者は約650名増加し、回答者の女性比率は10ポイントほど高くなった。

所属学協会

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ほか、アンケート調査に協力参加を表明した学協会の合計64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1.1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を付録3に示す。いずれの学会もアンケートの回答者の女性比率は会員の女性比率よりも高く、この傾向は前回調査結果(付録図2.1)よりもより顕著であり、各学会の女性がより積極的に回答に臨んだ結果であることがわかる。したがって、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の増加とは見られない。

この学会選択(複数選択可能)の延べ回答数は26,905件であり、無所属と回答したものを除いた回答者数13,697名と比べると、学協会に所属する回答者は1人平均およそ2つの学協会に所属していることになる。

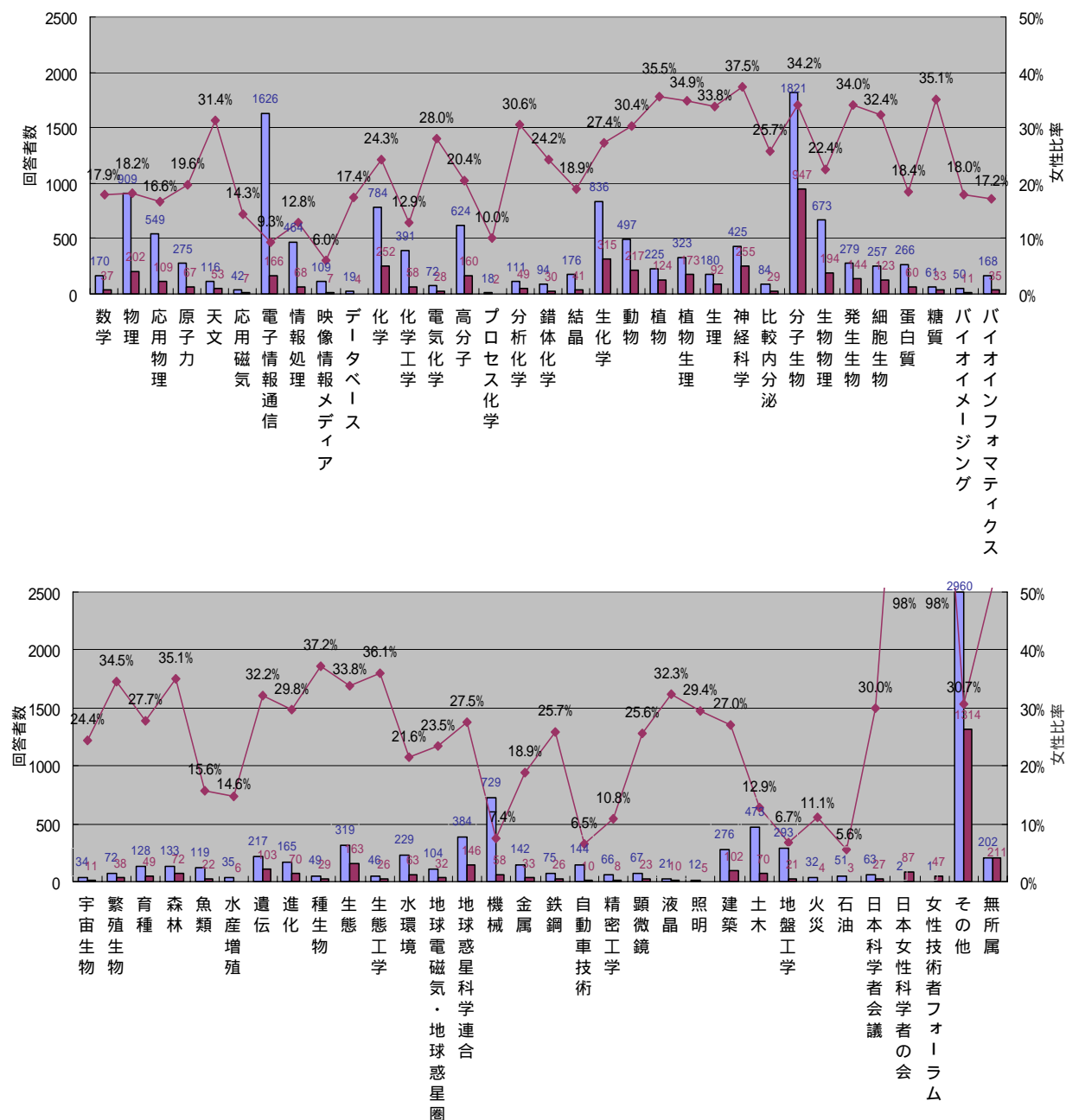


図 1.1 学会別の男女回答者数と女性比率

所属分野と専門分野

所属分野と専門分野別の男女回答者数と女性比率を図 1.2 に示す。所属分野別では、保健系、農学系、理学系の順で女性比率が高く、工学系が最も低い。専門分野別の女性比率は、生命系が最も高く、化学系、物理系、数学系、建築系の順に続き、電気情報系と機械系が低い。前回結果（付録図 2.2）と比較すると生命系の回答者が多いのが今回の特徴で、全回答者の 42.3%を占める。

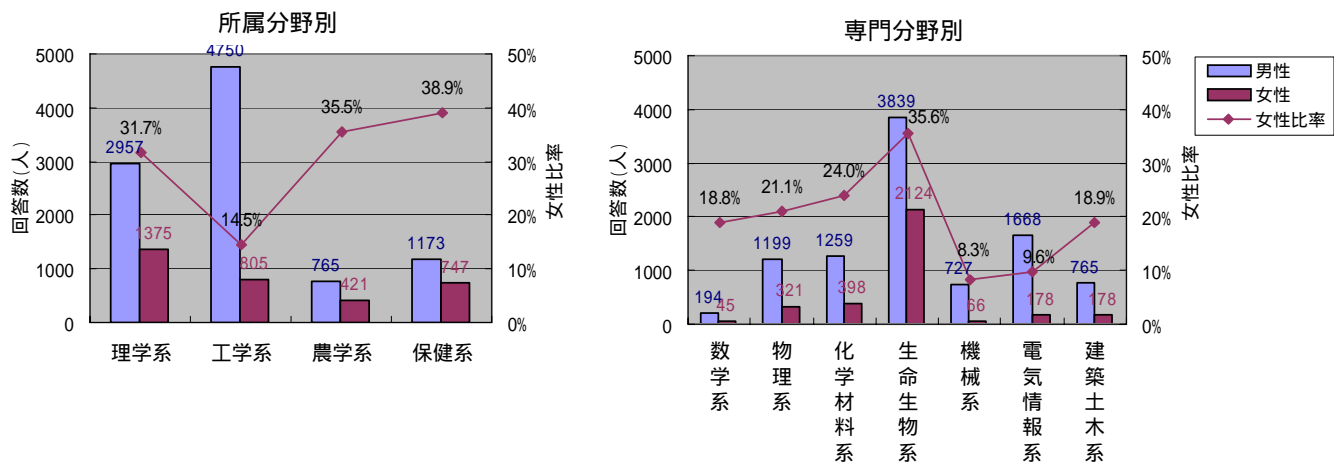


図 1.2 分野別の男女回答者数と女性比率

所属機関

所属機関ごとの回答数と女性比率を図 1.3 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所属機関による分類としてこの後の分析に使用した注 1。回答者の所属は、大学が 53.6%、研究機関が 20.2%、企業が 23.2%であり、前回調査（付録図 2.3）と比べると大学（前回 47.5%）と研究機関（前回公立機関 11%）が増加し、企業（前回 36.0%）の所属が減少した。女性比率は大学において約 30%であり、研究機関では約 34%とやや高く、企業では約 16%とかなり低く研究機関の約半分になっている。男女別の構成比を見たものが図 1.4 である。

所属機関と専門分野の関係を見ると(図 1.5)、男女とも数学系はほとんどの所属が大学である。物理系と生命生物系では大学と研究機関がほとんどで、生命生物系では 90%を超える。特に、物理系では、前回（付録図 2.4）と比較して男女とも企業割合が大きく減ったのが今回の特徴である。化学材料系、機械系、電気情報系、建築土木系は企業の割合が高く、特に男性でその傾向が明らかである。同じデータを所属機関別で見ると(図 1.6)、大学と研究機関の約 50%以上を生命系が占める。これらの機関では専門分野の構成に男女であまり大きな差はないが、企業では男性に機械系と電気情報系が多く、女性に化学材料系と生命生物系が多いという違いが見られる。

注 1 所属機関による分類

大学	国立大学、公立大学、私立大学、その他の各種学校
研究機関	公的研究機関（独立法人を含む）、その他の研究機関
企業	企業
その他	その他、無所属

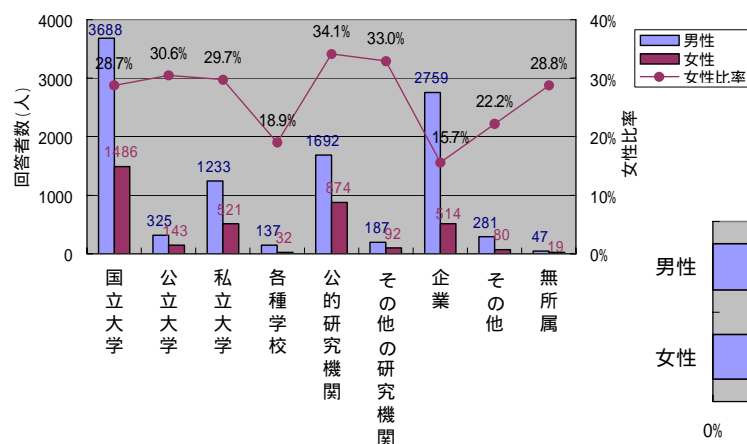


図 1.3 所属機関別の男女回答者数と女性比率

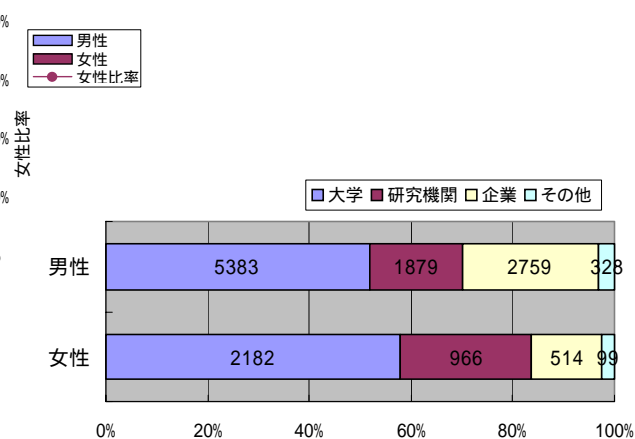


図 1.4 所属機関比率

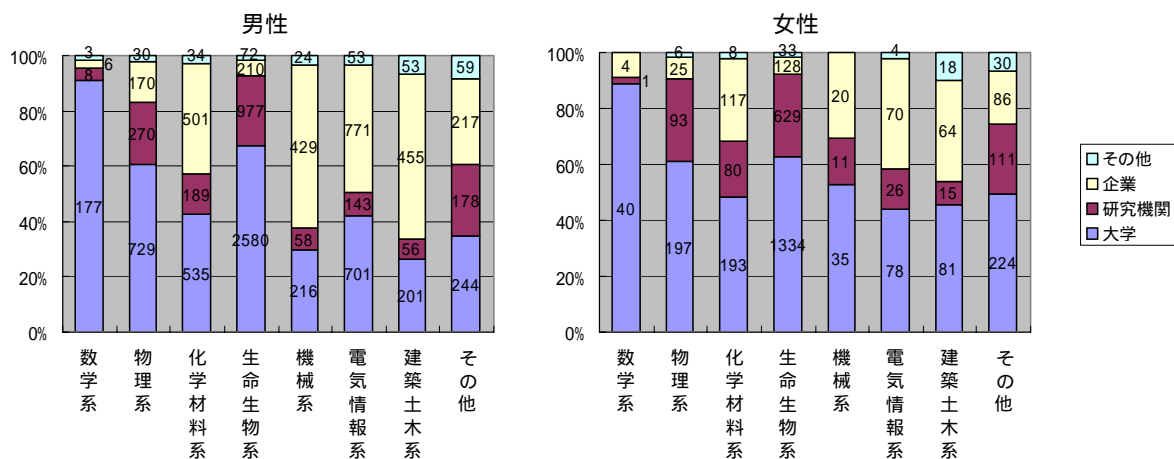


図 1.5 専門分野別の所属機関の比率

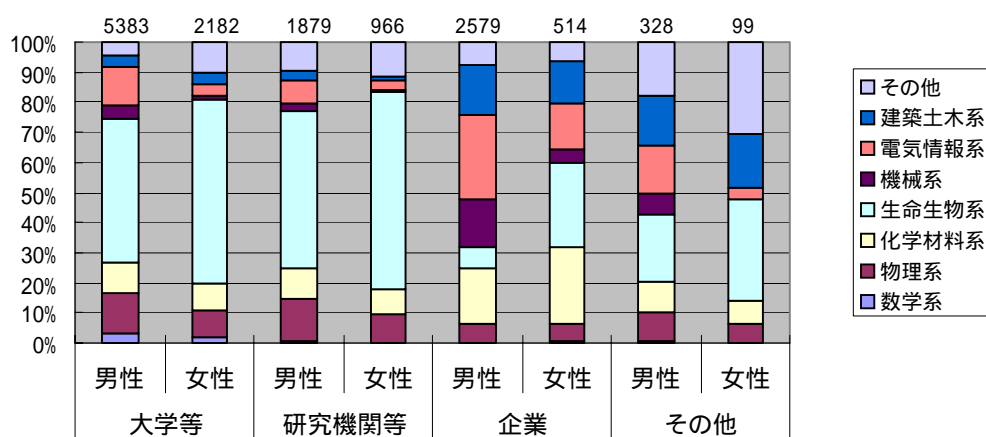


図 1.6 所属機関別の専門分野比率

年齢

図 1.7 に年齢分布と女性比率を示す。30 代の回答者が最も多く、男性では 30 代後半、女性では 30 代前半がピークであり、この傾向は前回調査の結果（付録図 2.5）と同様である。女性比率は 30 代前半まではほぼ横ばいであるが、30 代後半から 50 代後半まで女性比率は下がっていく。前回調査では、女性比率は 20 代後半がピークで 30 代前半から年齢が上がるとともに下がっていたので、今回調査の結果は 30 代前半の女性研究者比率が上がっていることを示唆している。専門分野別に見ると（図 1.8）、物理系、化学材料系、生命生物系、機械系でその傾向が明らかである。

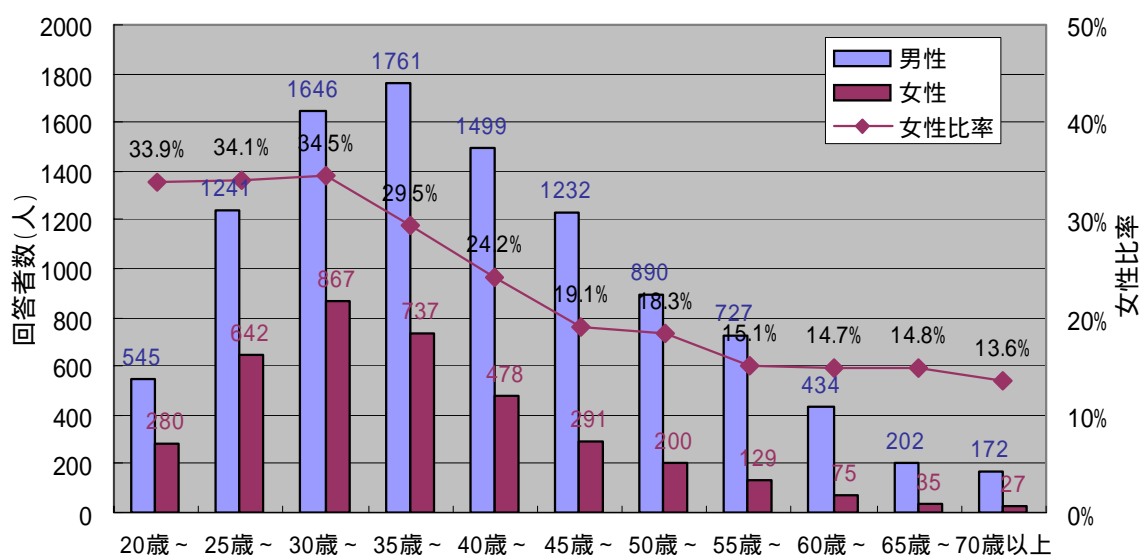


図 1.7 回答者の年齢分布と女性比率

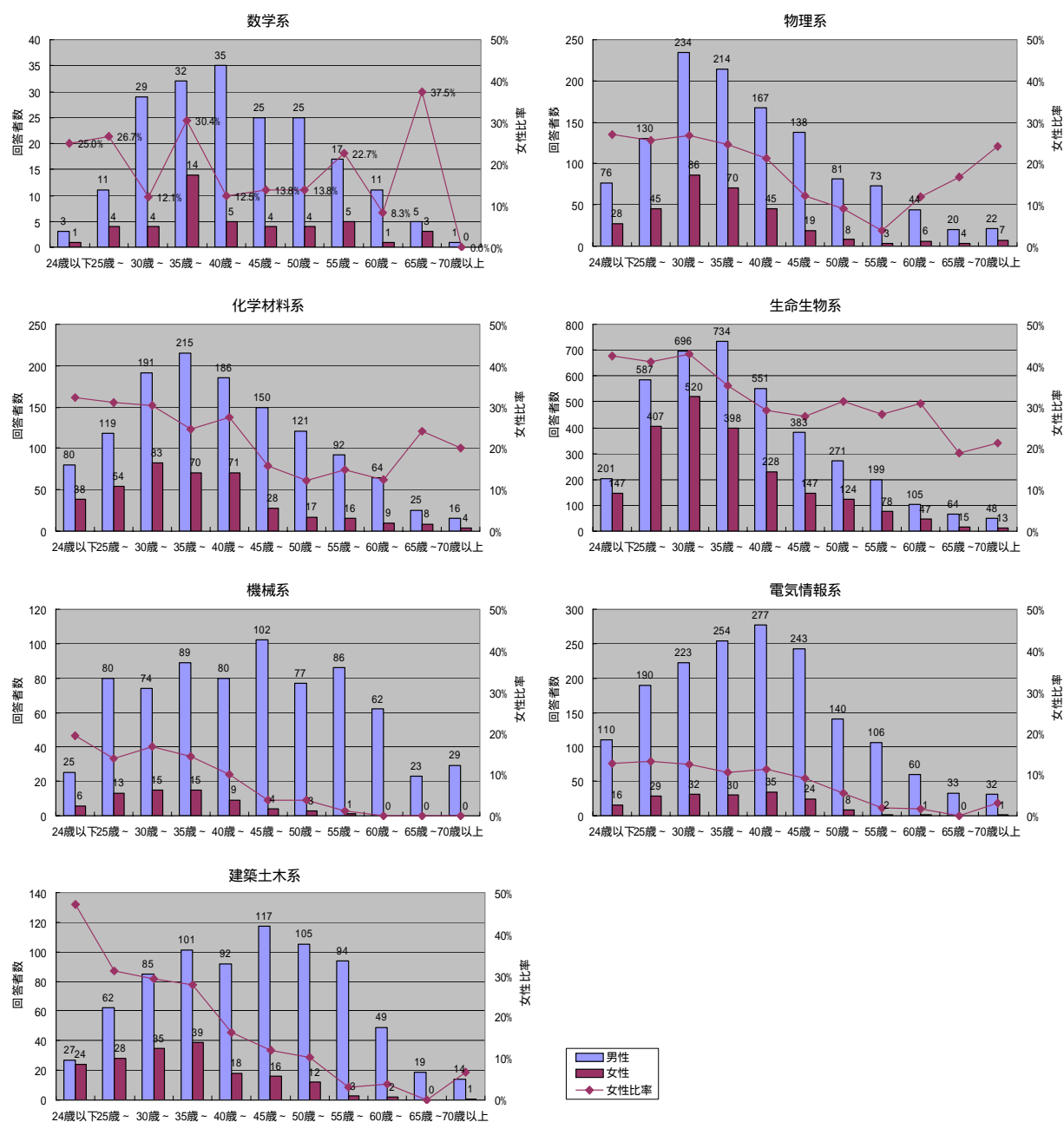


図 1.8 専門分野別の年齢分布と女性比率

学歴と学位

図 1.9 に示すように最終学歴の男女差はほとんどないが、大学院修了者は 80%程度、博士課程修了者は全体の 50%前後であり、どちらも前回調査時(付録図 2.7)より高くなっている。学位(博士)取得率についても男女差は見られないが(図 1.10)、取得率は 60%前後で前回調査結果(51%、付録図 2.8)より高くなった。年齢別で見ると 50 代以上では女性の取得率はほぼ 80%を超え、同年代の男性より高い。前回指摘されたようにこの年代の女性にとって学位取得が研究を続ける上で重要であったことを示している。一方、30 代以下の若い世代ではやや男性の取得率が高い傾向がある。

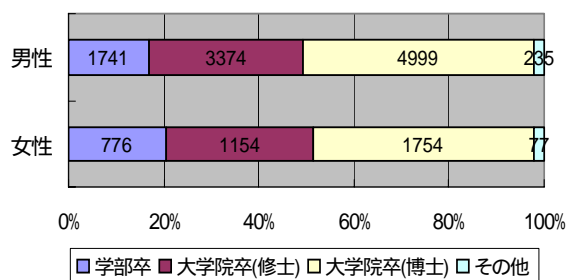


図 1.9 最終学歴

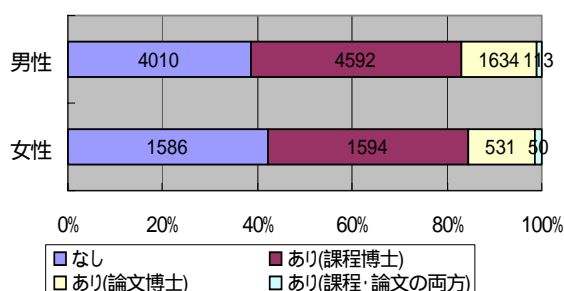


図 1.10 学位取得状況

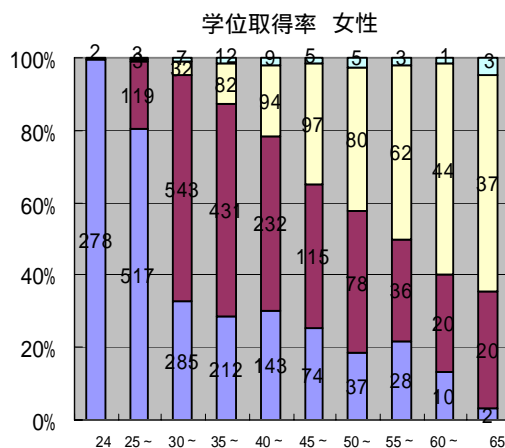
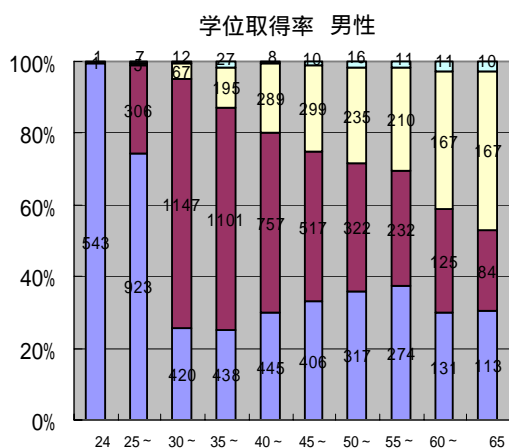


図 1.11 年代別の学位取得状況

職種

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 80%程度が研究職であり差はほとんどなかった(図 1.12)。さら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、図 1.13 にまとめた。研究職の約 80%、技術職の 20%弱が学位取得者であり、ここでも男女差は見られない。所属機関別では、大学と研究機関の大部分は研究職であり、これらの機関の技術職には女性が多い。企業では研究職と技術職がほぼ半々であるが、男性では技術職がやや多く、女性では研究職の方が多い。所属分野では工学系、専門分野では機械系、電気情報系、建築土木系に技術職が多い。農学系と保健系の男性に研究職の割合が特に高く、また、数学系、物理系、生命生物系でも 90%以上が研究職であることが注目される。

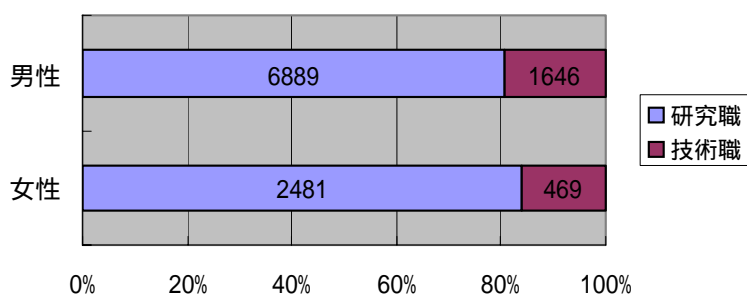


図 1.12 研究職と技術職の比率

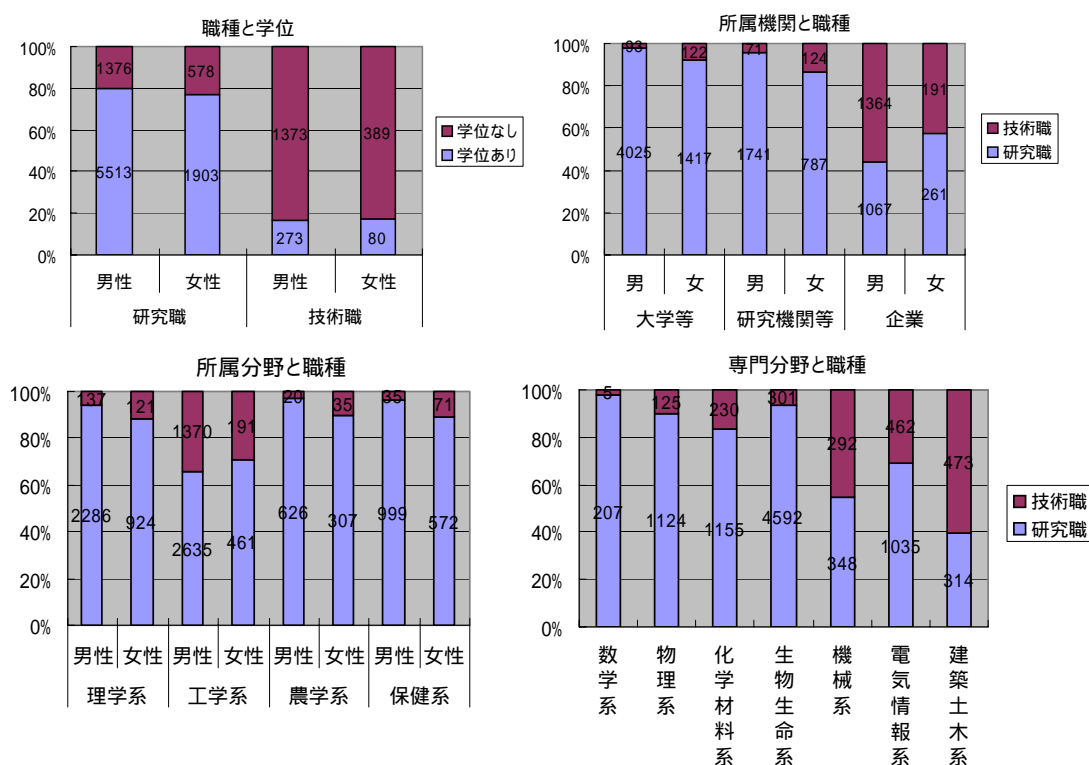


図 1.13 研究職と技術職

雇用形態

前回調査（付録図 2.15）と比べると、男女とも常勤（任期無し）が減少して、常勤（任期付き）と非常勤が大幅に増加している（図 1.14）。年齢別、所属機関別に集計して（図 1.15）、前回結果（付録図 2.16）と比べると、大学に所属する 30 代の男女にそれらの割合が増加しており、研究機関でもその傾向がある。雇用形態ごとの男女比率を見ると、大学と研究機関では、常勤（任期無し）より常勤（任期付き）、更に非常勤、とより不安定な雇用形態になるほど女性比率が高まっていく（図 1.16）。専門分野別では生命系と物理系に常勤（任期付き）と非常勤が多く、また、機械系以外で明らかに女性のほうがそれらの割合が大きい（図 1.17）。前回結果（付録図 2.17）と比較すると、物理系と生命生物系以外では、女性の常勤（任期付き）と非常勤の割合は減少傾向にあり、その結果、男女の雇用形態の差が縮まっているが、物理系では明らかに男女とも常勤（任期付き）と非常勤の割合が増加している。全体として今回の結果で常勤（任期付き）と非常勤が増加したのは、物理系の純増と元々これらの雇用形態の割合が高い生命生物系の回答割合の増加によるもの

と見られる。いずれにせよこの2つの分野は大学と研究機関に所属する者が多く（図 1.15）、大学と研究機関における若い世代の働き方に男女共同参画に関する面でもさまざまな問題意識が生じつつあり、これについては、後述の「第4章 重要項目：任期付き職・ポスドク」で取り上げる。

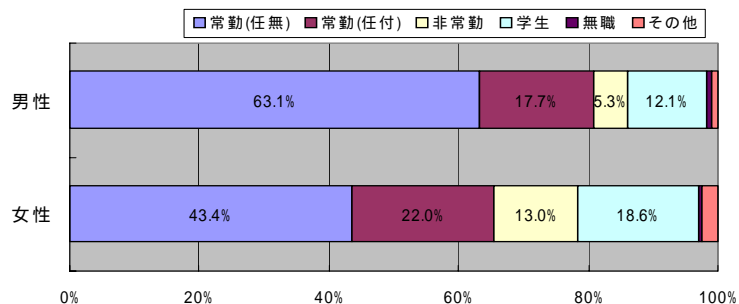


図 1.14 雇用形態

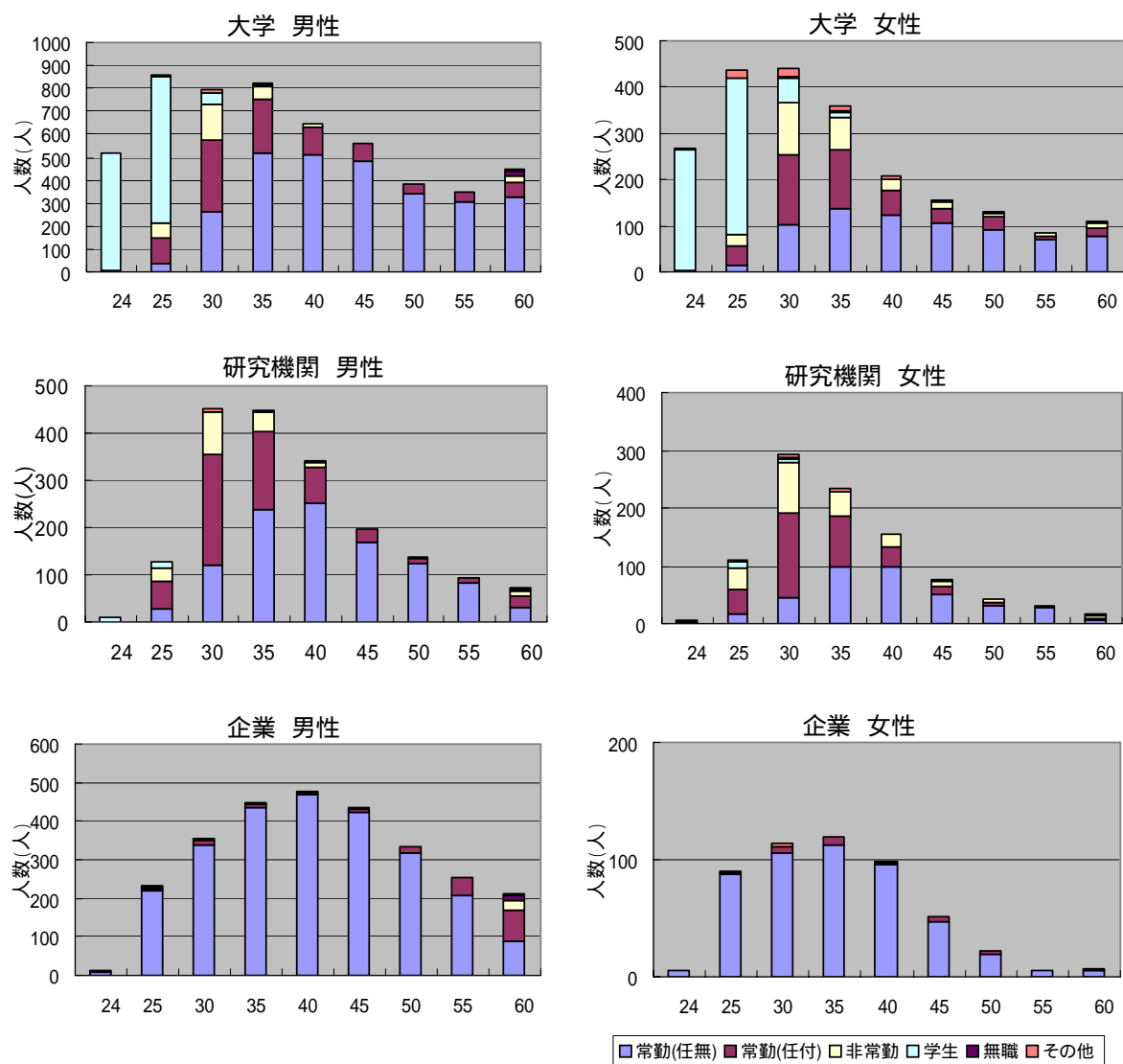


図 1.15 雇用形態の年齢分布

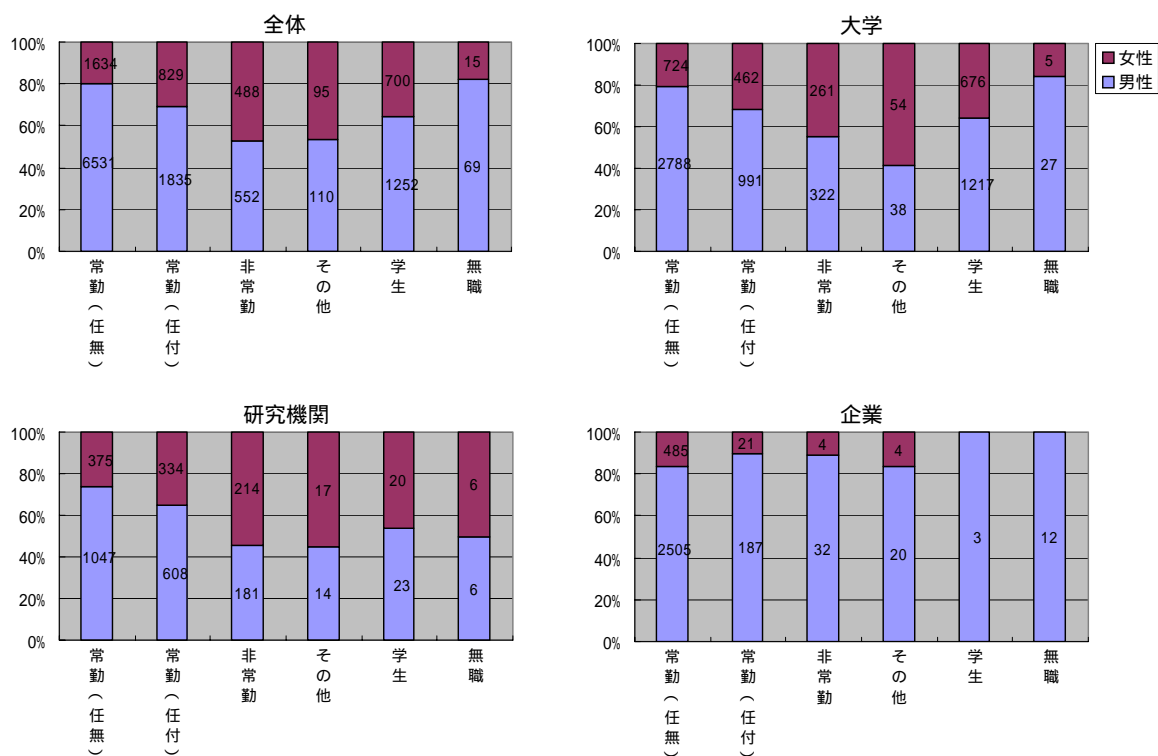


図 1.16 雇用形態ごとの男女比率

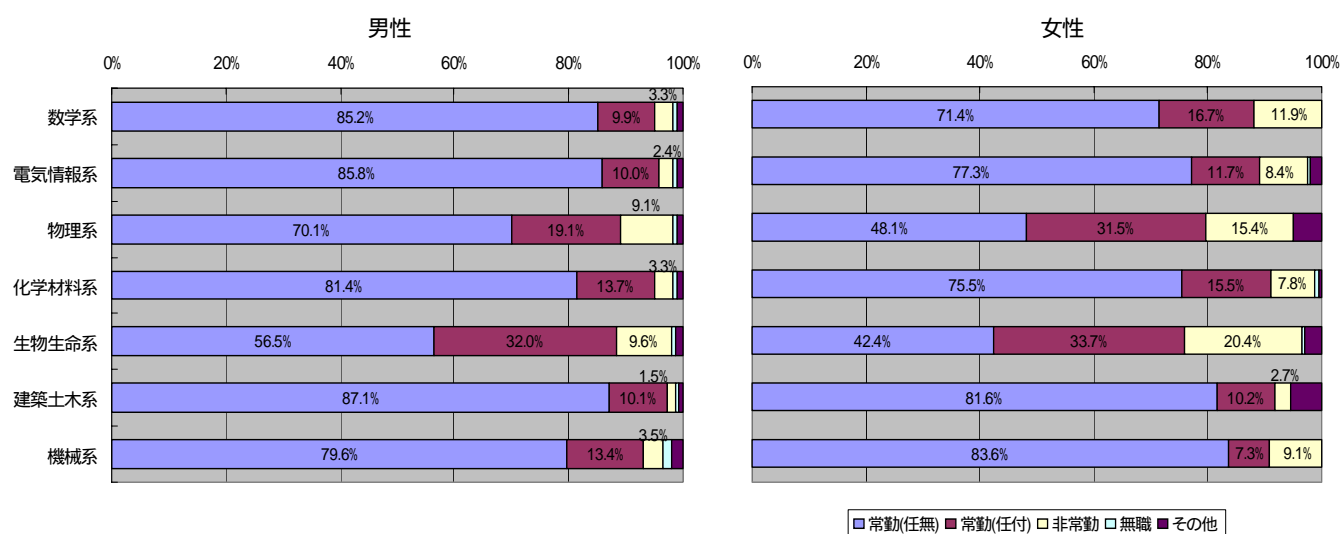


図 1.17 専門分野別の雇用形態比率 (学生を除く)

役職

男女それぞれの役職割合は、図 1.18 に示すように前回（付録図 2.18）と同じ傾向であり、職位が高いほど女性の割合が少ない。また、役職ごとの男女比(図 1.19)を見ると前回(付録図 2.19)より全般に女性比率が上がっているが、これは今回の調査の回答者の女性比率が上がった要因が大きいと見られる。

役職については男女差が大きく見られるので、前回同様、重要項目の「役職等の男女差」として詳細分析を行った（第2章）。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ので、職域分類として役職に基づく5つのカテゴリー（PI、NPI、学生、管理職、一般職）を設け、また場合によっては雇用形態も含めたカテゴリー（PI、NPI 任無、NPI 任付、ポスドク、学生、企業）に分類して、このあとの集計分析に使用した^{注2}。

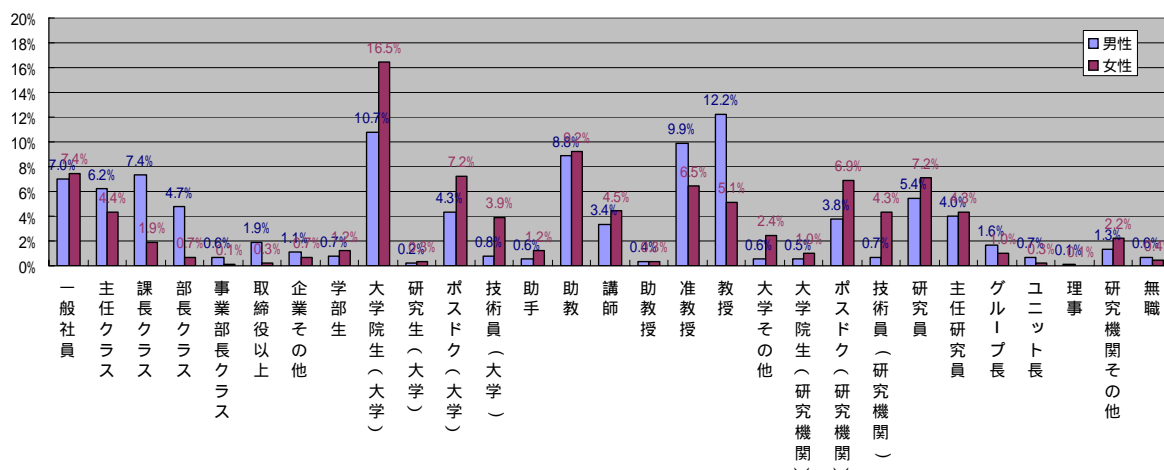


図 1.18 男女別の役職割合

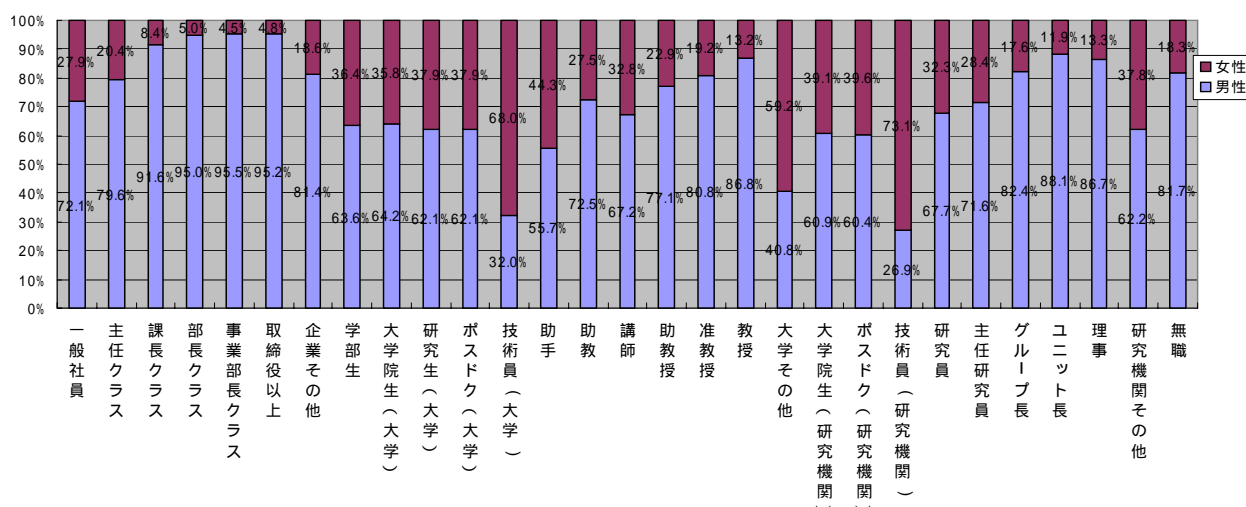


図 1.19 役職ごとの男女比

注2 職域分類（役職と雇用形態による分類）

PI	教授、准教授、助教授、講師	
	理事、ユニット長、グループ長、主任研究員	
NPI	NPI 任無	常勤(任期無し)の 助教、助手、研究員、技術員
	NPI 任付	常勤(任期付き)および非常勤の 助教、助手、研究員、技術員
	ポスドク	ポスドク
学生	大学院生、学部生、研究生	
企業	管理職	取締役、事業部長、部長、課長
	一般職	主任、一般社員
無職	無職	

PI は Principal Investigator、NPI は Not Principal Investigator を表す

年収

今回新たに設問に加えた年収についてのデータを図 1.20 と図 1.21 に示す。男女別に回答者全員の年収の分布(学生も含む)において 300 万円以上に限ると、女性では 400-500 万円にピークがあるが、男性は 400-1100 万円に広がっている。所属機関別に年齢と平均年収の関係を見ると、どの年齢層でも平均年収は女性の方が低く、男性の約 80% になっている。大学・研究機関の女性と企業の男女ともに、平均年収のピークは 50 代後半にあるが、大学と研究機関の男性は平均年収のピークが 60 歳を超えている。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ているとすると、その間の合計年収の平均は、大学男性 306 百万円(92%)、研究機関男性 316 百万円(95%)、企業男性 332 百万円(100%)、大学女性 247 百万円(74%)、研究機関女性 244 百万円(73%)、企業女性 274 百万円(83%)(括弧内は企業男性を 100%とした時の割合)となり、所属機関による差よりも男女間の差の方が大きい。前述のように最終学歴や学位の有無、研究職か技術職かの別や、また後述するように仕事時間などにおいて男女差はほとんど見られないが、年収において男女差が顕著であるの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。

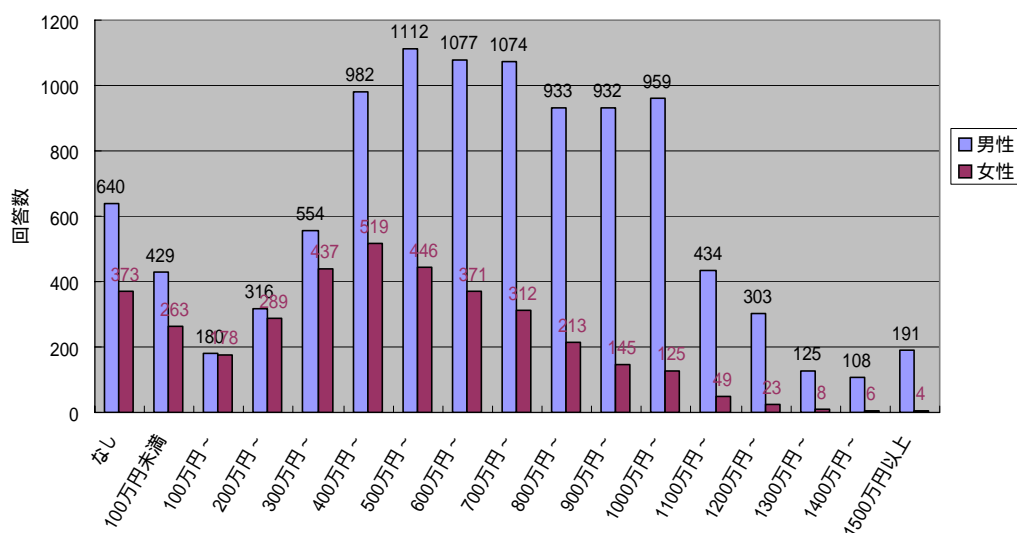


図 1.20 男女別年収分布

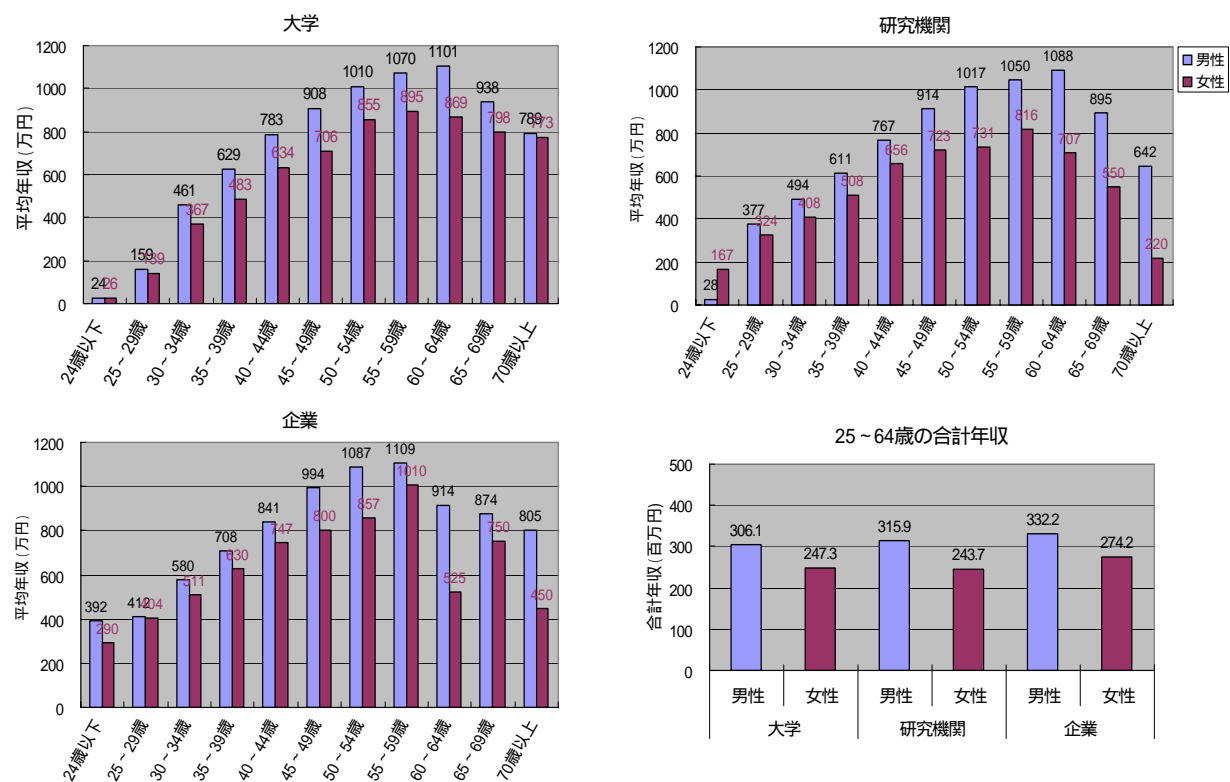


図 1.21 所属機関別の年収

1.2 仕事

仕事時間

仕事時間に関する調査結果を図 1.22 から図 1.29 に示す。職場にいる時間（以降、在職場時間と記す）のピークは男女とも過当たり 50～60 時間にあり、男性の平均在職場時間は 56 時間（58 時間）、そのうち研究・開発に要している時間は 32 時間（31 時間）、女性はそれぞれ 52 時間（55 時間）と 35 時間（35 時間）である（括弧内は前回調査の結果）。在職場時間については、男性は 30 代から 40 代でほぼ変わらないが、女性は 30 代後半に底をもつ M 字型の傾向が見られ、30 代後半での男女の職場での仕事時間の差は約 7 時間である。一方、研究・開発の時間は 20 代から 50 代前半まで男女差がほとんどない。これらの傾向は前回調査の結果（付録図 2.20、付録図 2.21、付録図 2.22）とほぼ同様であるが、在職場時間の平均が男女とも前回より 2～3 時間ずつ短くなった。また、研究・開発時間については全体の平均時間はあまり変わらないが、男女とも 20 代後半で増加し 50 代以上で減少している点と 40 代から 50 代前半の男女差が縮まった点が、前回と異なる。

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（付録図 2.23、付録図 2.24、付録図 2.25）とほぼ同じである。しかし、平均時間を見ると男女とも 8.3 時間（6 時間）であり、このうち研究・開発に要する時間は約 7.0 時間（4 時間）と、両方とも大きく増えている（括弧内は前回調査の結果）。在職場時間が減少したこととあわせると、どの年代においても自宅のできる仕事は自宅に持ち帰って行う傾向が強まったといえる。

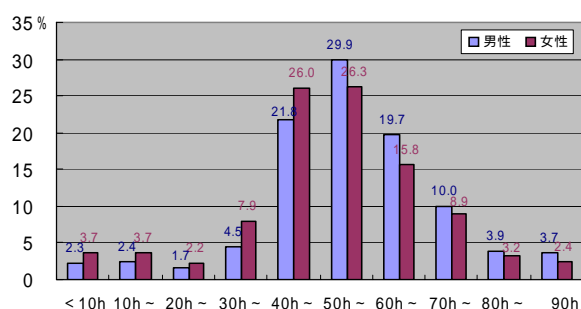


図 1.22 在職場時間(1週間当たり)

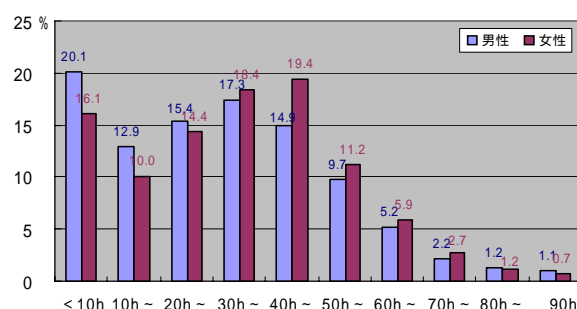


図 1.23 職場での研究・開発時間(1週間当たり)

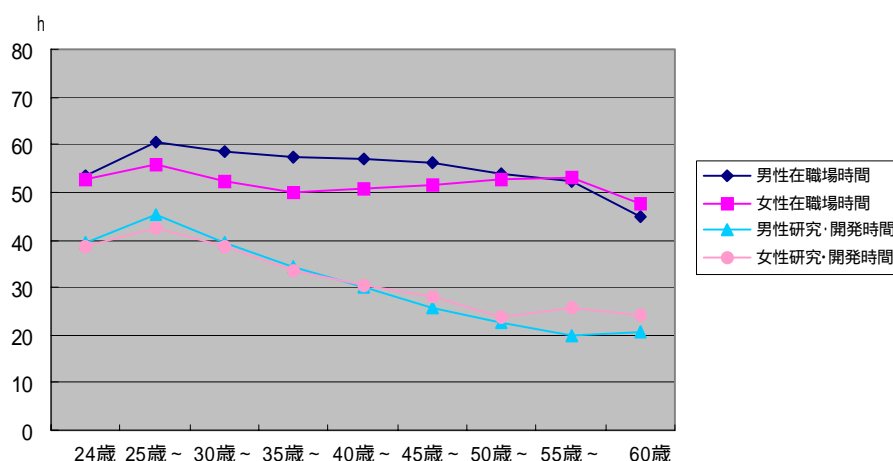


図 1.24 在職場時間の年齢推移

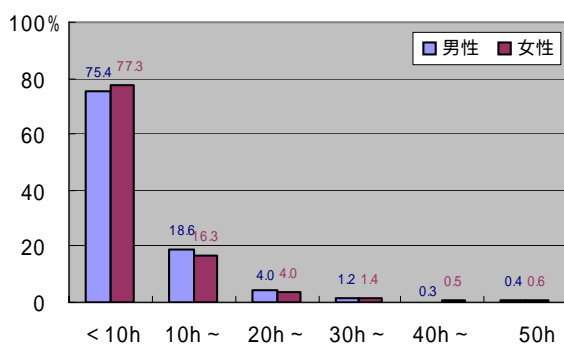


図 1.25 自宅での仕事時間

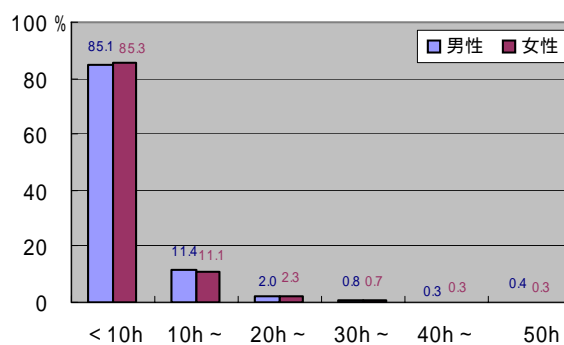


図 1.26 自宅での研究開発時間

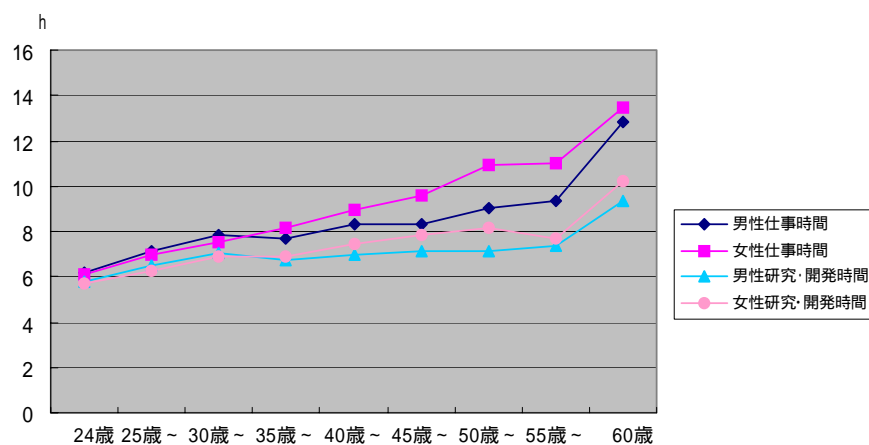


図 1.27 自宅での仕事時間の年齢推移

専門分野別の仕事時間を見ると（図 1.28 と図 1.29）、生命生物系の在職場時間が突出して長い（男性平均 61 時間、女性平均 55 時間）という傾向は前回結果（付録図 2.26）と変わらないが、前回と比べると在職場時間 70 時間以上の割合が約 60%から約 40%に減り、自宅での仕事時間が 10 時間以上の割合が約 10%から約 25%に増えた。実験の比重が高い分野でも自宅に仕事を持ち帰るようになったことが明らかである。

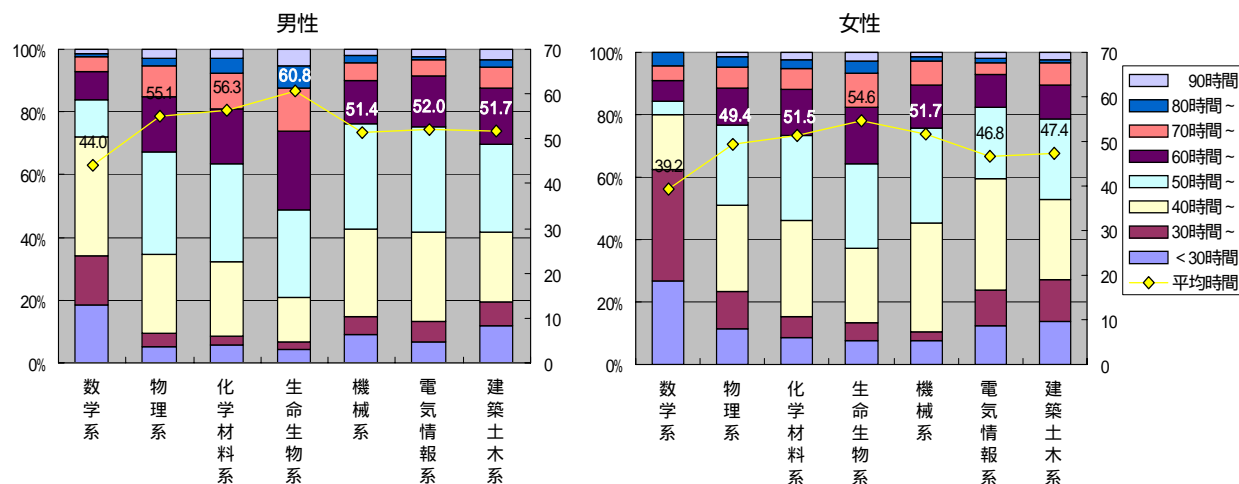


図 1.28 専門分野別の在職場時間

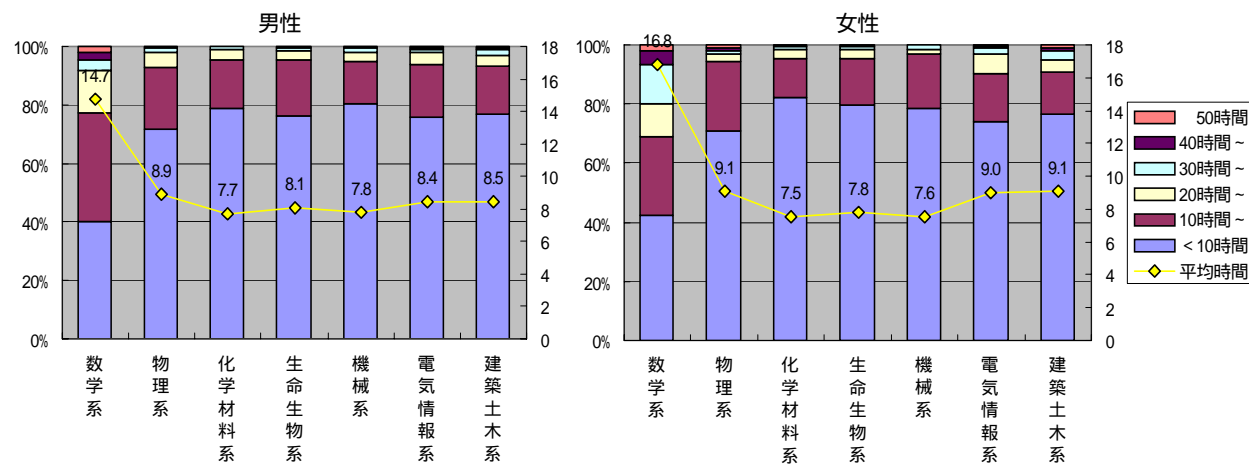


図 1.29 専門分野別の自宅での仕事時間

部下人数・研究開発費

部下人数の男性平均は 4.1 人、女性平均は 1.6 人であり、研究開発費の平均年額は男性 755 万円、女性 305 万円である（図 1.30、図 1.31）。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（付録図 2.27、付録図 2.28）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増えた。また、専門分野別の研究開発費（図 1.33）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く、前回の調査結果（付録図 2.29）で見られたような生命生物系、物理系に資金が集中する傾向は見られなかった。部下人数と研究費については、「第 2 章 重要項目：役職等の男女差」において更に分析する。

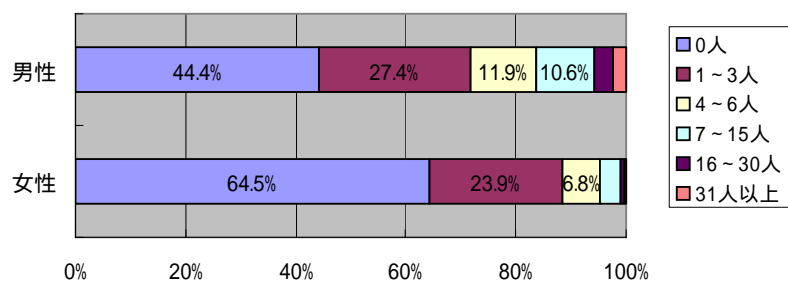


図 1.30 部下人数

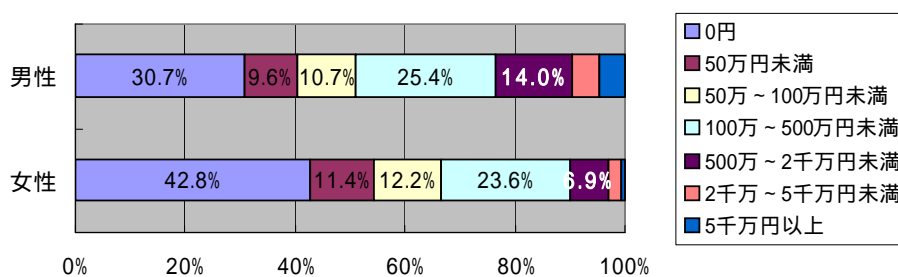


図 1.31 研究開発費

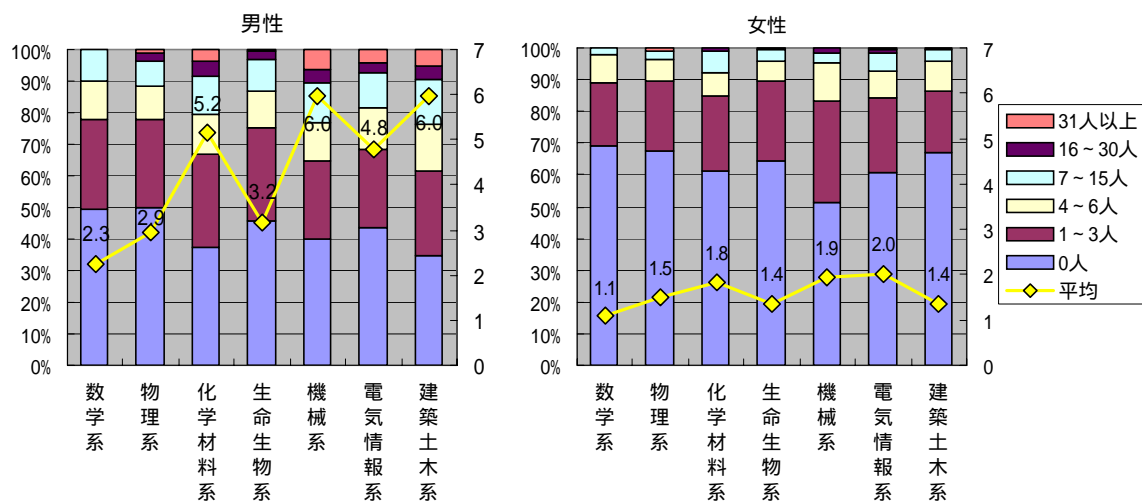


図 1.32 部下人数 専門分野別

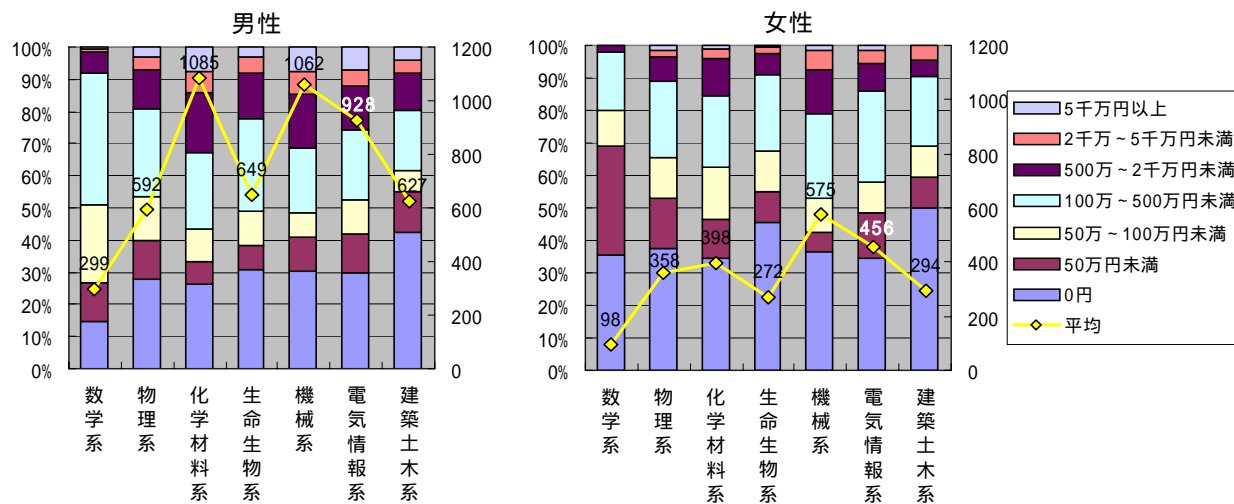


図1.33 研究開発費 専門分野別

職業選択理由

現在の職を選んだ理由として、男女ともに「この職業が好き」「自分の能力が発揮できる」「真理の探究をしたい」がトップ3で（図 1.34）前回（付録図 2.35）と変わらない。男性が女性より多く選んだ選択肢としては、「自分の能力が発揮できる」「社会の役に立つ」があり、また、少ないながらも「地位や名声」が挙げられる。一方、女性が男性より多く選んだのは、選択率は高くはないが「家庭と両立ができる」「男女差別がない」「勤務地が近い」などであった。所属と役職によって7つの職域に分類して見ると（図 1.35）「社会の役に立つ」「安定している」を選択したのは企業の回答者に多い。また前回（付録図 2.36）と同様、「自分の能力が発揮できる」と「社会の役に立つ」は職位が高いほど選択率が上がっている。

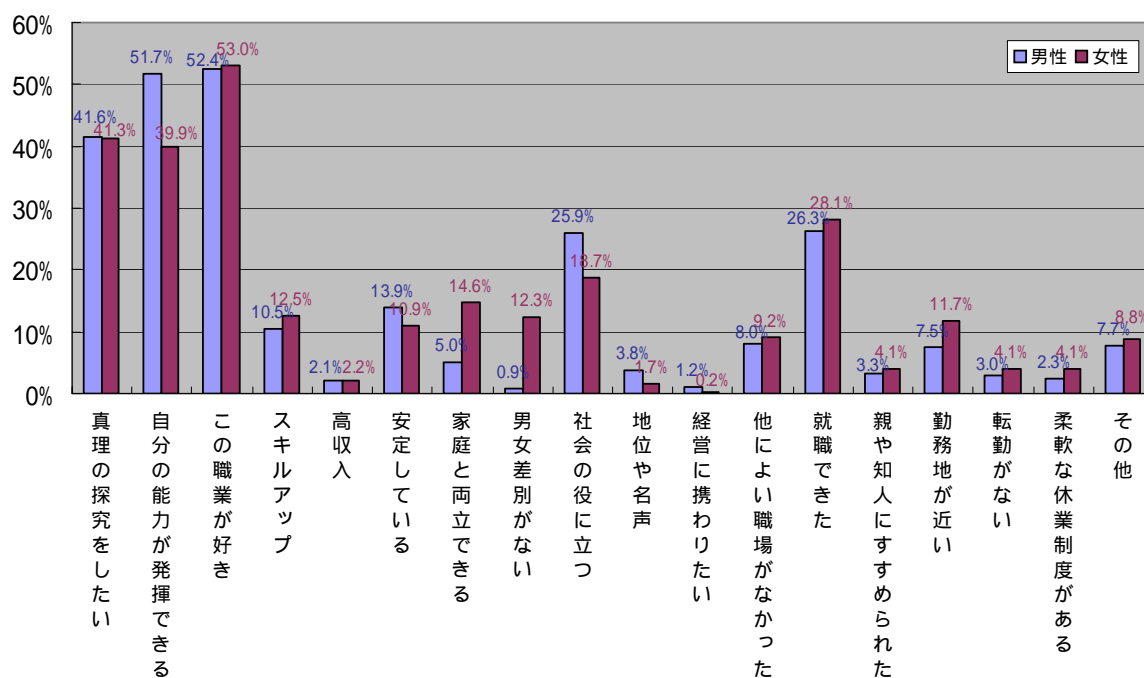


図 1.34 現在の職を選んだ理由

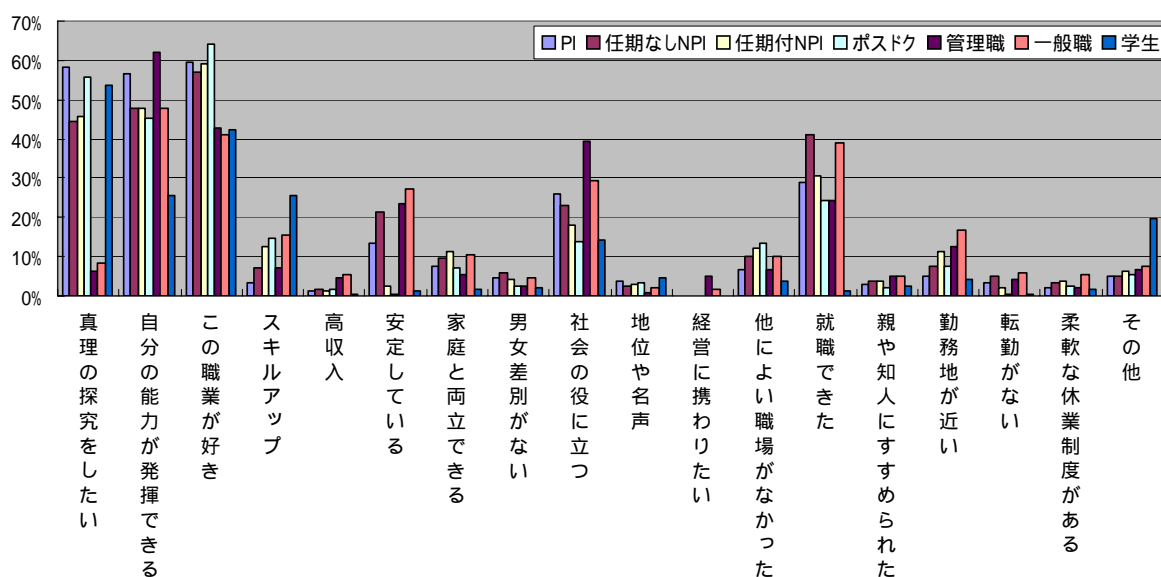


図 1.35 現在の職を選んだ理由 役職別

将来の職

将来就きたい職として、全体では男性の 53%と女性の 57%が大学等での研究職を、男性の 30%と女性の 24%が企業での職を希望している（図 1.36）。職域別で希望を見ると大学・研究機関の NPI と PI は 80%が大学等での研究職を、企業の方は 60 から 70%が企業での職を希望している（図 1.37）。学生の 40%は大学での研究職を、50%程度が企業での職を希望している。大学での研究職のうち、「大学等で研究室を主宰」は男性に多く、「大学等で研究に従事」は女性の方が多い。また、企業では「研究・開発を主導」「経営陣に参加」は男性に多く、「研究・開発に従事」は女性に多い。それらの希望する職につける可能性については、NPI 以外では「既に就いている」「努力すれば可能」が 80%前後を占めているが、NPI では男女とも「無理かもしれない」が多く、特に女性では「わからない」と合わせると約半数近くが希望職への就職に確信を持ってない様子に見える（図 1.38）。希望の職を分野別に見ると、数学系、物理系、生命生物系で大学等での研究職を希望する割合が男女ともに高い（図 1.39）。化学材料系、機械系、電気情報系、建築土木系は他の 3 分野より企業の所属割合が多い分野であるが、これらの分野では男性より女性の方が大学等での研究職を希望する割合が多い。また、数学系を除いてすべての分野で女性は「大学等で研究室を主宰」「企業等で研究/開発を主導」「企業等で経営陣に参加」「起業」の割合が低く、前回調査結果（付録図 2.37、付録図 2.38、付録図 2.40）と同様に、女性が男性に比べて独立を躊躇する傾向が見られる。

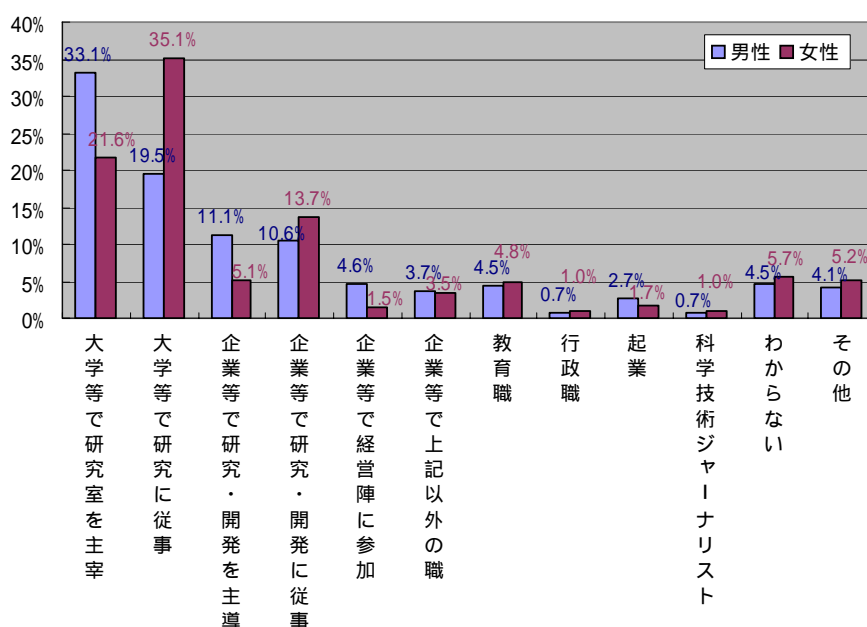


図 1.36 希望する職業 男女別

希望の職に就くための要件（複数選択）としては、男女とも「専門知識」と「知的能力」を選択した人が最も多い（図 1.40）。前回調査（付録図 2.41）では「熱意」「体力」「人脈」を挙げる人が多かったが、今回の結果は、それらの選択割合を大きく下回った。「上司の理解協力」「家庭の理解協力」「職場での採用・評価・昇進制度」「社会的支援制度」などもポイント数を減らした。一方、「コミュニケーション能力」「情報収集能力」「プレゼンテーション能力」といった今回新たに加わった選択肢が多く選択され、本人の能力やスキルを重視する傾向が強くなっている。

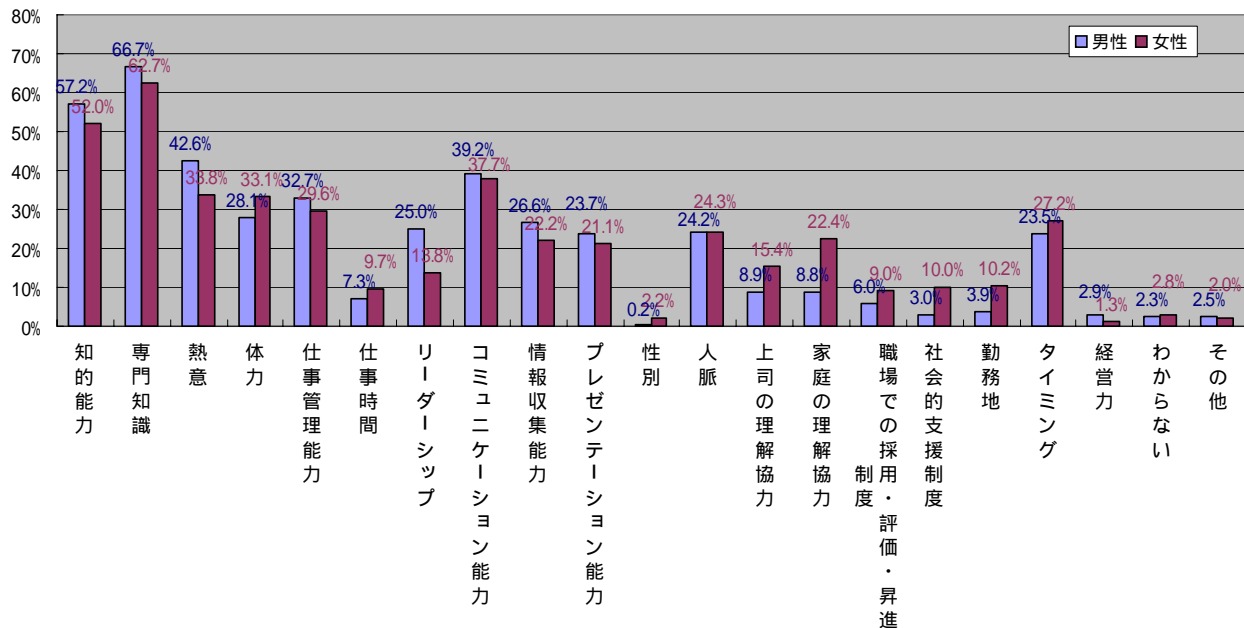


図 1.40 希望の職に就くための要件

転職・離職

転職と離職をした経験や考えたことのある人の割合については前回調査の結果（付録図 2.30）とほぼ同様であるが、離職をしたことがある人の割合がやや減り、転職をしたことがある人の割合が男性で 4%、女性で 6%ほど増えた（図 1.41）。転職の回数は男女とも 1 回が最も多いが、女性には 4 回や 5 回といった数の多い人の割合が男性より多い（図 1.42）。離職・転職後の所属について前回（付録図 2.32）と比べると、大学と研究機関が増加し、民間企業が減少し（図 1.43）、特に、研究機関に移った女性が大きく増えた。離職・転職後の雇用形態は、前回（付録図 2.31）より常勤（任期無し）が大幅に減り、常勤（任期付き）が大きく増えた（図 1.44）。離職・転職の理由としては、「キャリアアップ」「職務内容」「任期付き職」が男女ともに多く、特に「任期付き職」は前回（付録図 2.33）より大幅に増加した（図 1.45）。男性では「任期付き職」を挙げたのは「キャリアアップ」「職務内容」の約半分の割合であるが、女性は他の 2 つの理由と同程度の割合（それぞれ 30～35%）を示した。前回調査の選択肢の「現職への不満」を、今回は「職務内容」と「所属機関への不満」の 2 つの選択肢に分けたところ、「所属機関への不満」が選択された割合は「職務内容」の約半分であった。前回と同様、男性にはほとんどなく女性が理由として選択したものに「結婚」「育児」「家族の転勤」「男女差別」があるが、「男女差別」の割合は前回よ

り減っている。女性の年代ごとの理由は、50代以下のすべての年代で前回(付録図 2.34)より「任期付き職」が増えたが、他はあまり変わらない(図 1.46)。

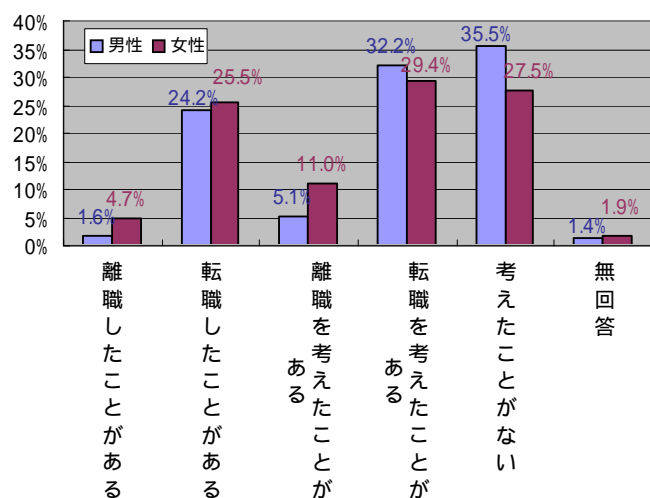


図 1.41 離職と転職の有無

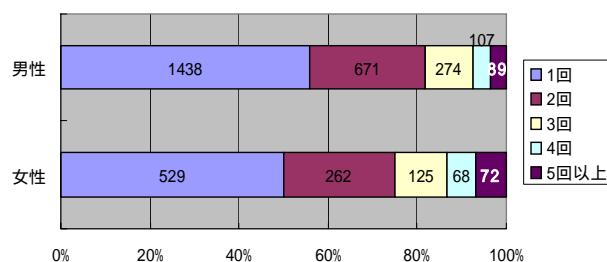


図 1.42 転職の回数

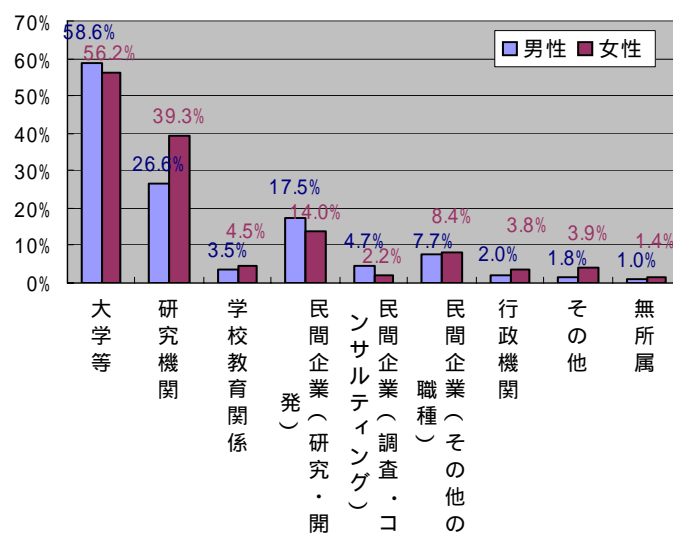


図 1.43 離職・転職後の所属

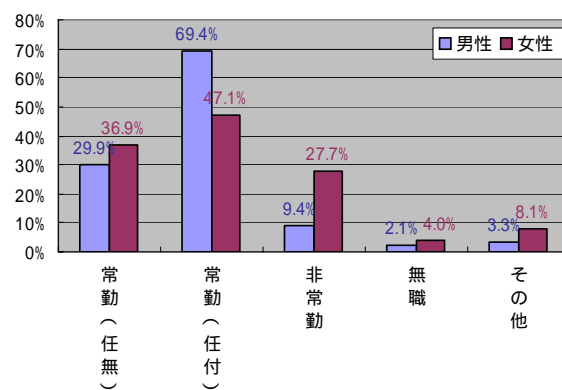


図 1.44 離職・転職後の雇用形態

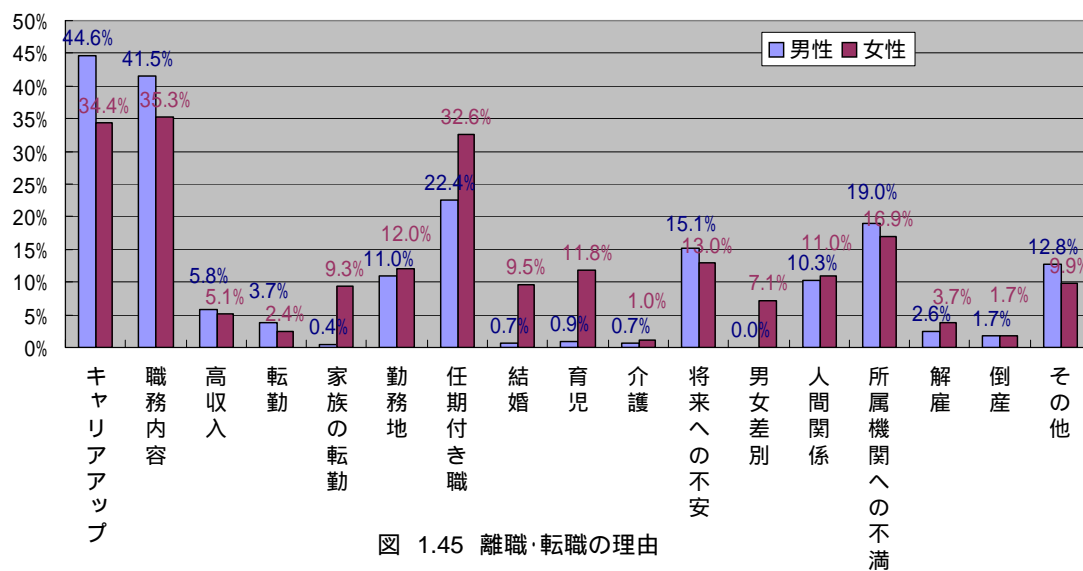


図 1.45 離職・転職の理由

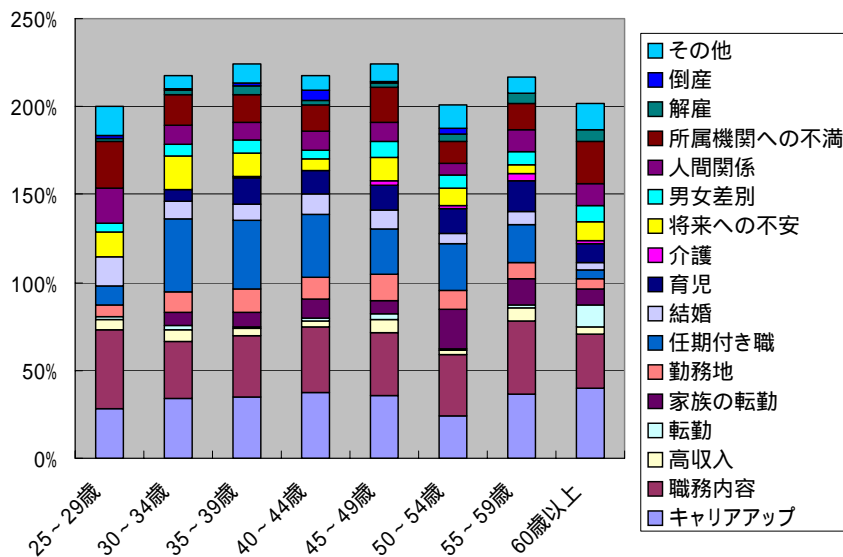


図 1.46 年代ごとの離職・転職理由(女性)

任期付き職

現在、任期付き職に就いている人についての設問の回答を男女別に図 1.47 にまとめた。現職の任期年数は、男性では 5 年以上が最多で、女性では 1 年が最も多い。所属変更回数は男女とも 0 回が最多であるが、3 回、4 回以上の割合は女性の方が多い。これまでに就いていた任期付き職の合計年数についても、7 年、10 年以上といった長期の割合は女性の方が多い。契約上の勤務時間については、40 時間未満の割合が女性に多く、時間契約ではない雇用が男性に多かった。以上のことから、任期付き職の経験年数や回数は女性の方が長く、雇用の条件は男性より不安定である傾向がうかがえる。健康保険などの社会保障制度の条件については、男女で大きな差は見られなかった。また、休業の可否と育児休業による任期延長の可否について可能であると回答した割合は男女ともほぼ同じであるが、可能でないとの回答は女性が男性の 2 倍近くある。これは、男性が育児休業や育児休業後の任期延長の可否について確認したり意識を向けたりすることが少なく、「わからない」と回答したためと思われる。任期付き職についての詳細分析は、「第 4 章 重要項目：任期付き職・ポストク」に後述する。

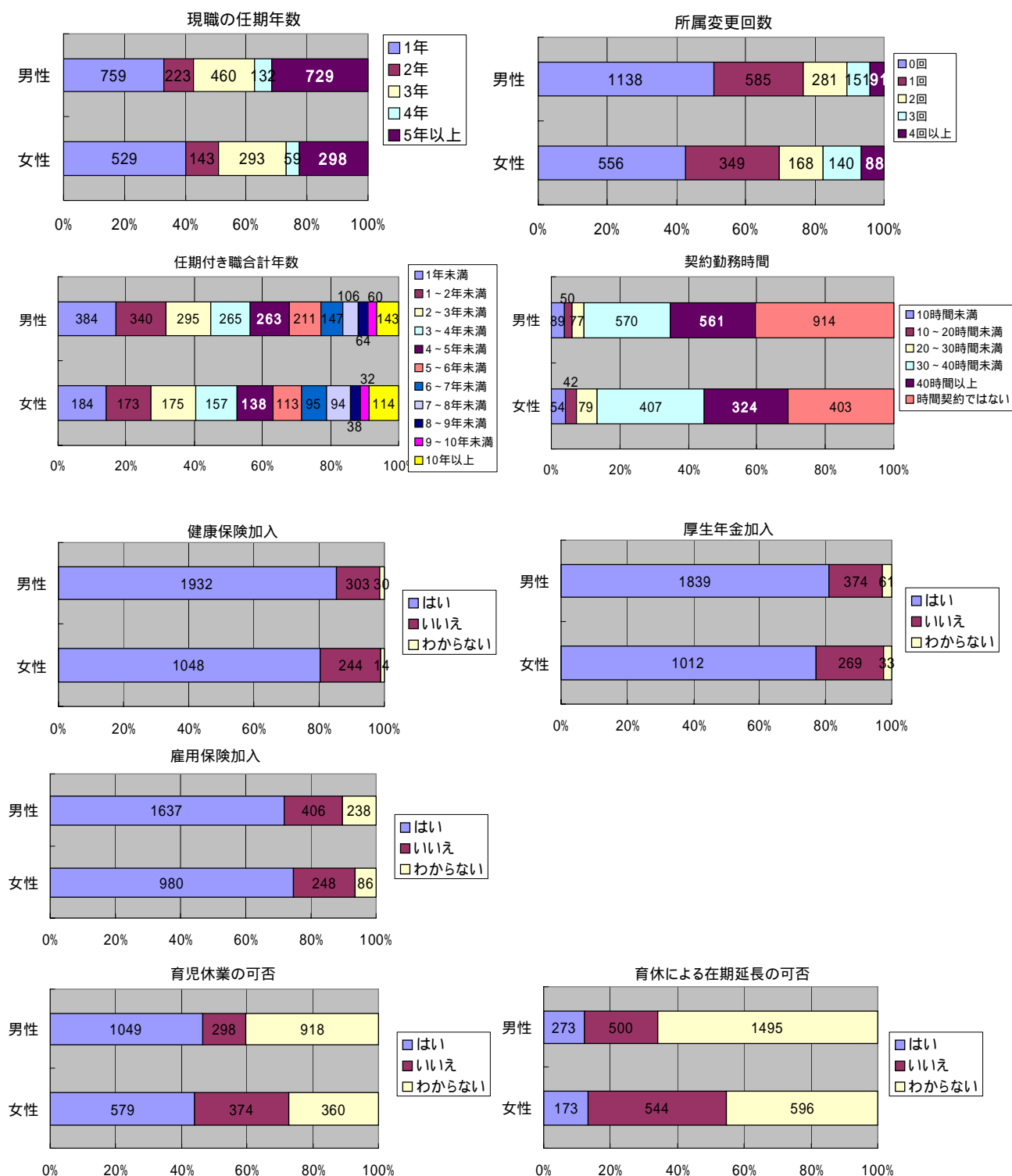


図 1.47 任期付き職に就いている人の履歴・契約・社会保障等

現在、任期無し職に就いている人への設問の回答を図 1.48 に示す。男女とも半数以上が任期付き職の経験がないが、女性の方がやや少ない。任期付き職として所属が変わった経験がある人は 20% 強であるが、回数に男女差はほとんどない。専門分野別に見ると、数学系、物理系、生命生物系がいずれも任期付き職の経験がある人が 50% あり、その間の所属変更回数も他の分野より多い。

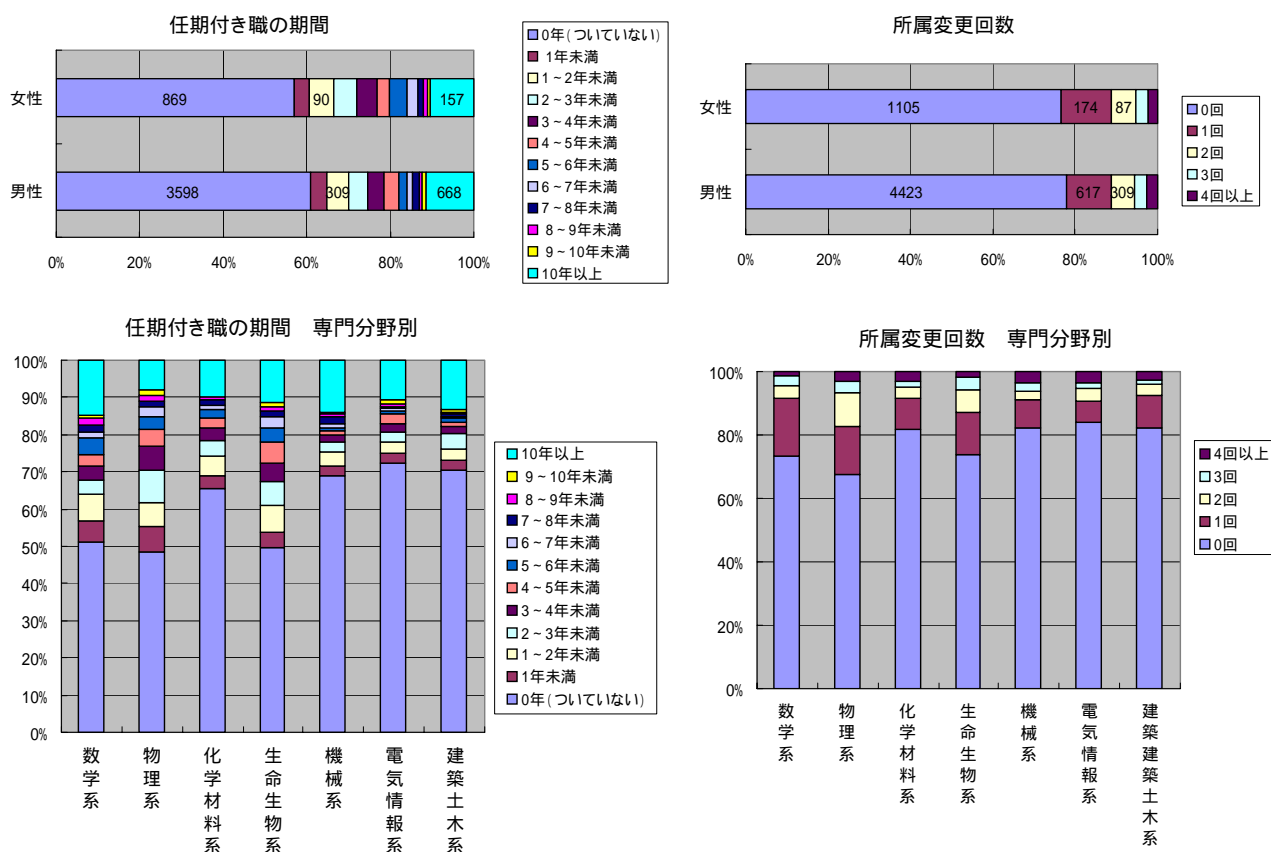


図 1.48 任期無し職に就いている人の任期付き職の経験

ポスドク制度

ポスドクの数の方針については、男女とも「多すぎる」「適切である」「少なすぎる」の割合に大きな偏りはないが(図 1.49)、男性では「少なすぎる」、女性では「多すぎる」が多く、「多すぎる」と「少なすぎる」の回答の比を取ると男性は 0.91、女性は 1.32 となる。専門分野別に集計すると、数学系、物理系、生命生物系で「わからない」が少なく、積極的な回答が多かった(図 1.50)。「多すぎる」と「少なすぎる」の回答の比は、物理系では 1.95 となり多いと感じる人の方が多く、生命生物系と化学系は 1 前後で 2 つの意見がほぼ同数であり、他の分野は少ないと感じている人が多いことがわかる。

ポスドク制度の利点、問題点などについて、大学・研究機関の役職別に集計を行った(図 1.51～図 1.53)。ポスドク制度の利点については、「研究組織の活性化」「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」を挙げる人が多かったが、その割合は 40%程度にとどまる。他の選択肢もある程度選択されており、利点については多様な捉え方がされている。

ポスドク制度の欠点については、多くの人が「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」を挙げ、問題意識が集中している。

ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこととしては、「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の確立」が多く選択されている。自身が希望する職として PI と NPI では大学等の研究職が多く挙げられたが(図 1.35)、それと関連してポスドク後のポジションとして大学・研究機関での常勤職を望む声が多いと見られる。ポスドクについての詳細な解析も「第 4 章 重要項目：任期付き職・ポスドク」に後述する。

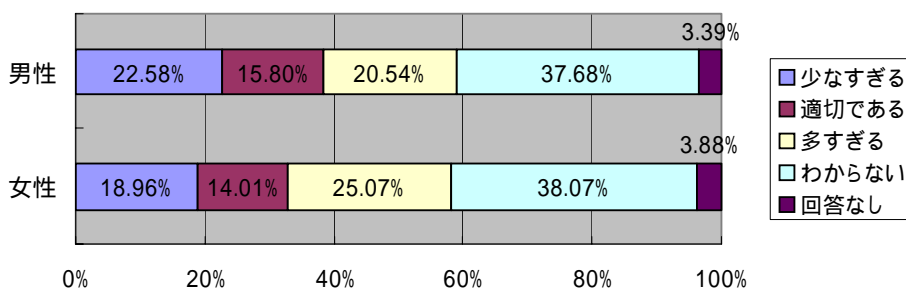


図 1.49 ポスドクの数について

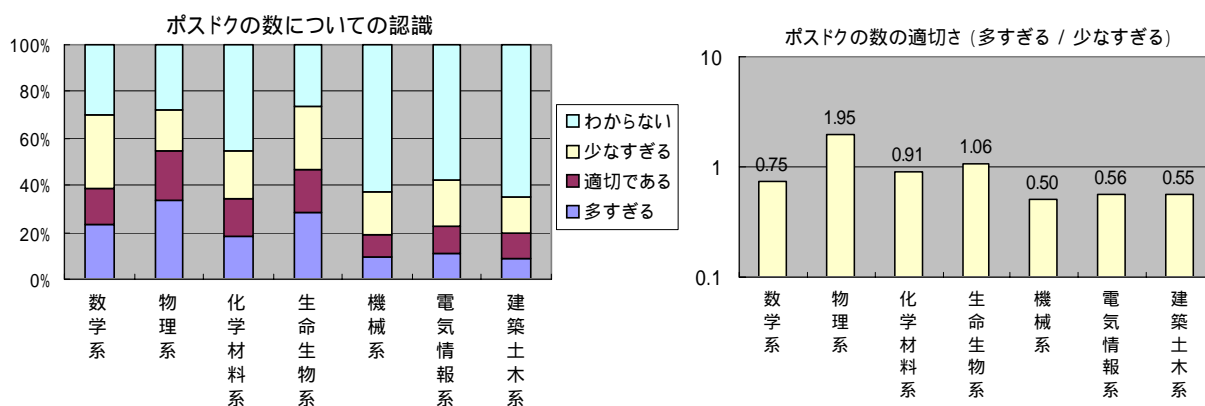


図 1.50 ポスドクの数について 専門分野別

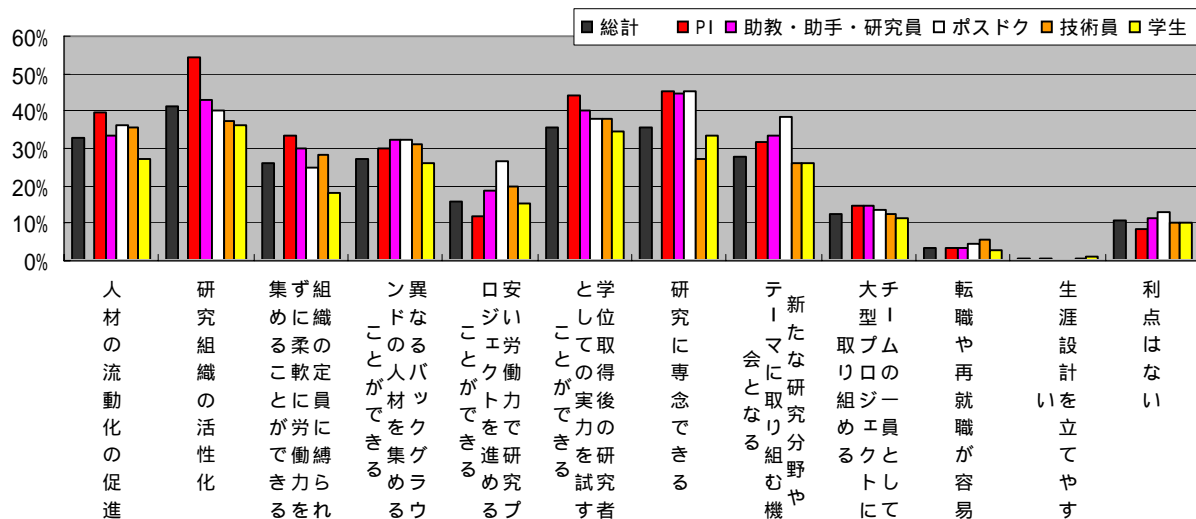


図 1.51 ポスドク制度の利点

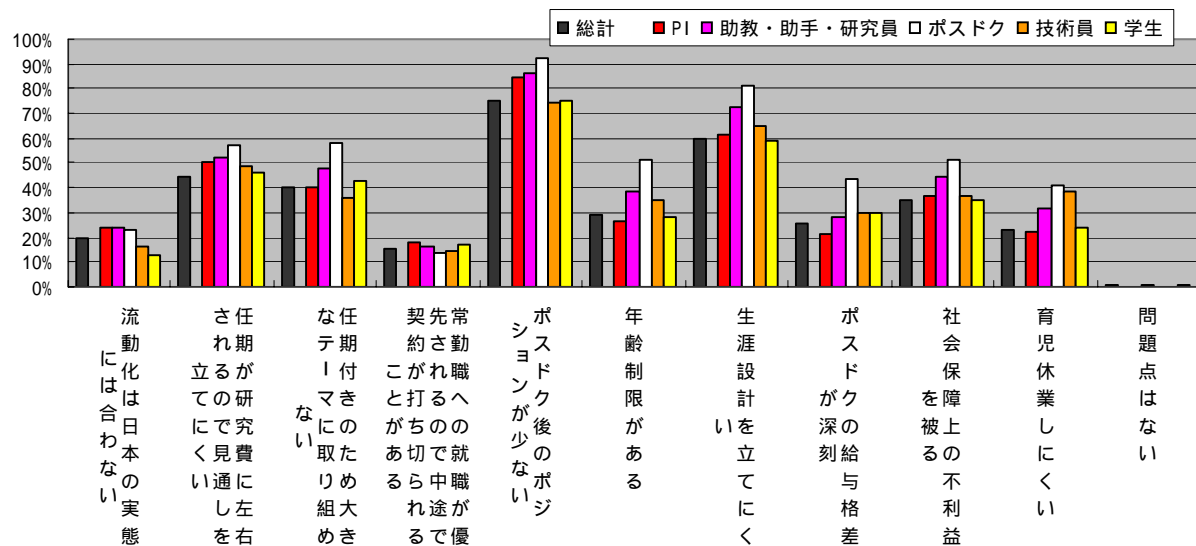


図 1.52 ポスドク制度の問題点

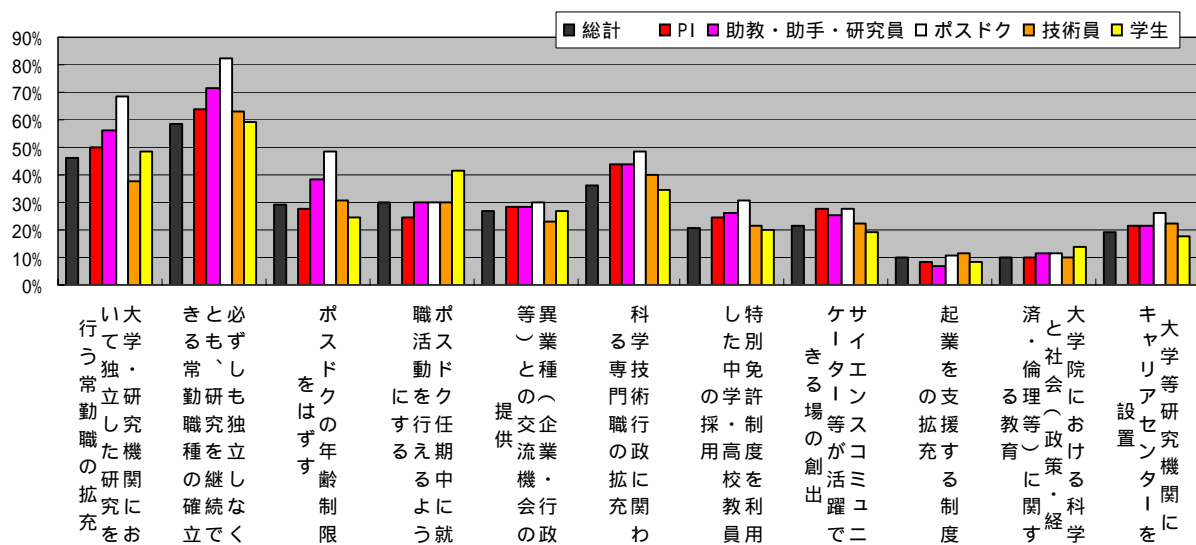


図 1.53 ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこと

研究開発環境

研究開発を進める上での必要な環境や機会については、回答の男女差が少なかったことと、それぞれの選択肢の選択割合が前回調査の結果（付録図 2.44）とよく一致しており、かなり一定した見方が定着しているようである（図 1.54）。今回加えた選択肢の「事務・雑用の効率化や分業」も約半数の人に選択され、「研究・開発費」「研究・開発時間」「テーマに長く取り組める環境」とともに重要な要件と考えられている。

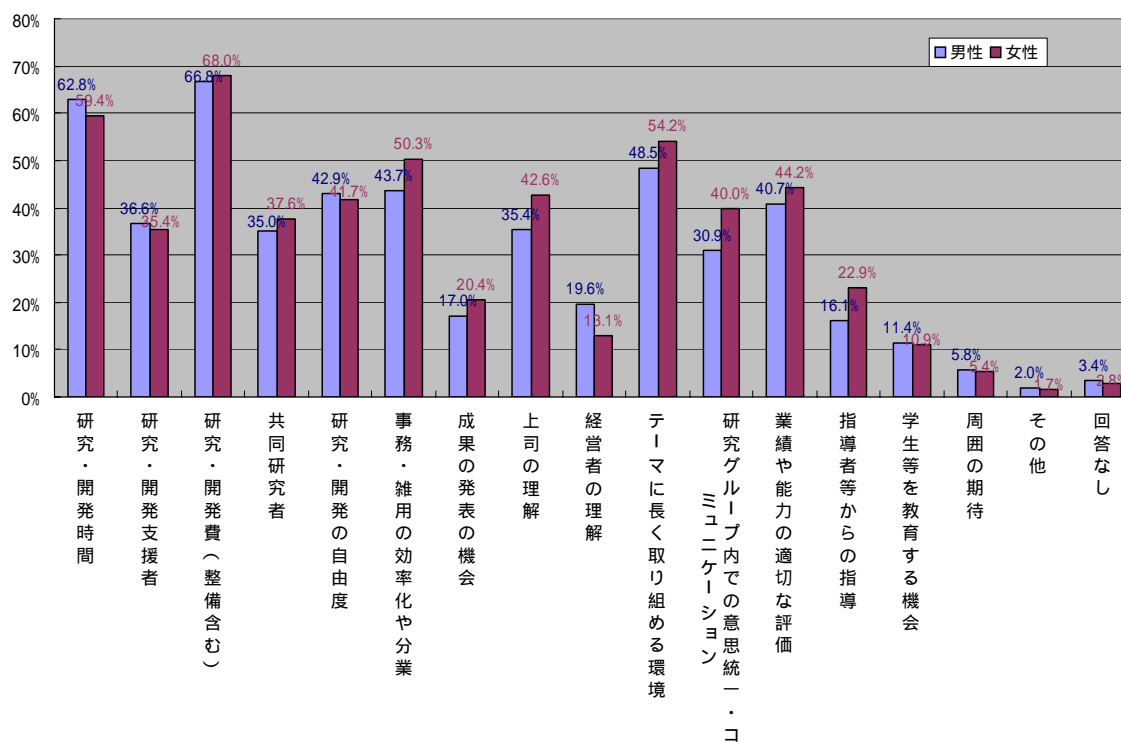


図 1.54 研究開発に必要な環境

1.3 仕事と家庭

通勤時間・家事時間

通勤時間は男女差がない（図 1.55）が、家事時間は男女で大きく異なる（図 1.56）。また、女性の家事時間は配偶者や子どもの有無で大きく異なっている（図 1.57）。女性の家事の負担が大きい、「子どもあり」の詳細な状況については「第 3 章 重要項目：子育て」に後述する。

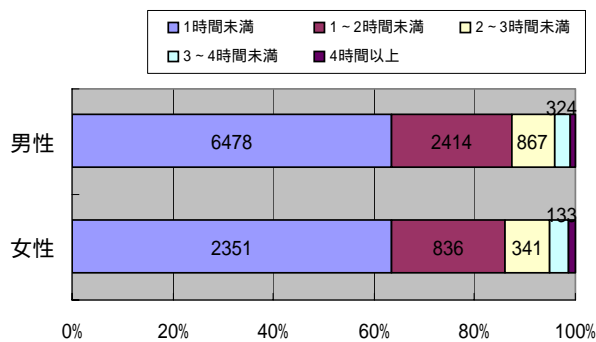


図 1.55 通勤時間

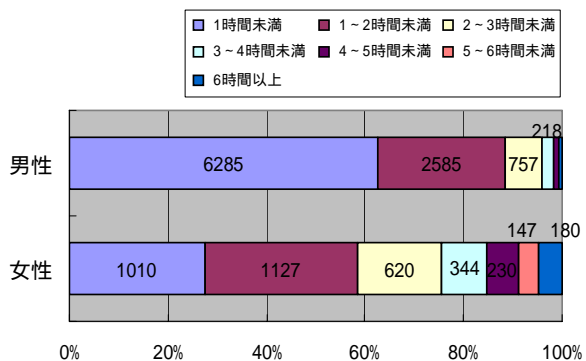


図 1.56 家事時間

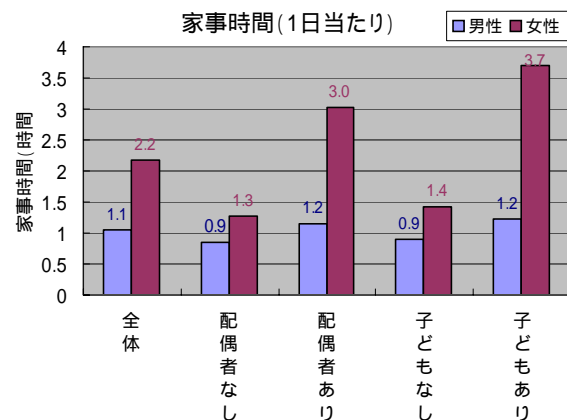
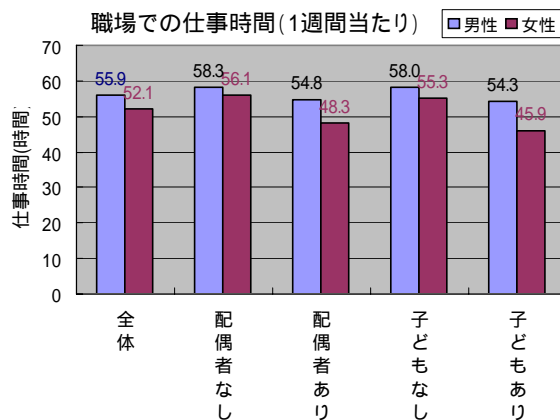


図 1.57 家族構成別の仕事時間と家事時間

配偶者

「配偶者あり」の比率は男性のほうが高く男女差が明らかであるが、前回（付録図 2.10）と比べると男性ではその比率が減少し、女性ではやや増加した（図 1.58）。年代別では 30 代前半までの若い世代での有配偶者率にほとんど男女差がなく、これは前回調査（付録図 2.11）と変わらないが、30 代後半から 40 代で男女差がわずかながら縮まった（図 1.59）。特に、研究機関でその傾向が顕著である。

配偶者の職については、男性では半数以上が配偶者は無職である一方、女性の配偶者の 98.1% が有職者である（図 1.60）。また、男性の配偶者のうち研究技術職の割合は 12.5% であるが、女性の配偶者のその割合は 65.6% にのぼり、女性研究者・技術者の 3 人に 2 人は同業の配偶者を有することになる。また、女性の配偶者の職が任期付きである割合は 17.9% であるが（図 1.61）。

30代に限ってみると22.8%になる。

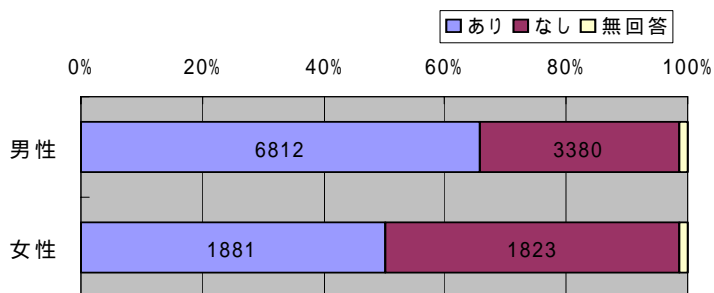


図 1.58 配偶者の有無

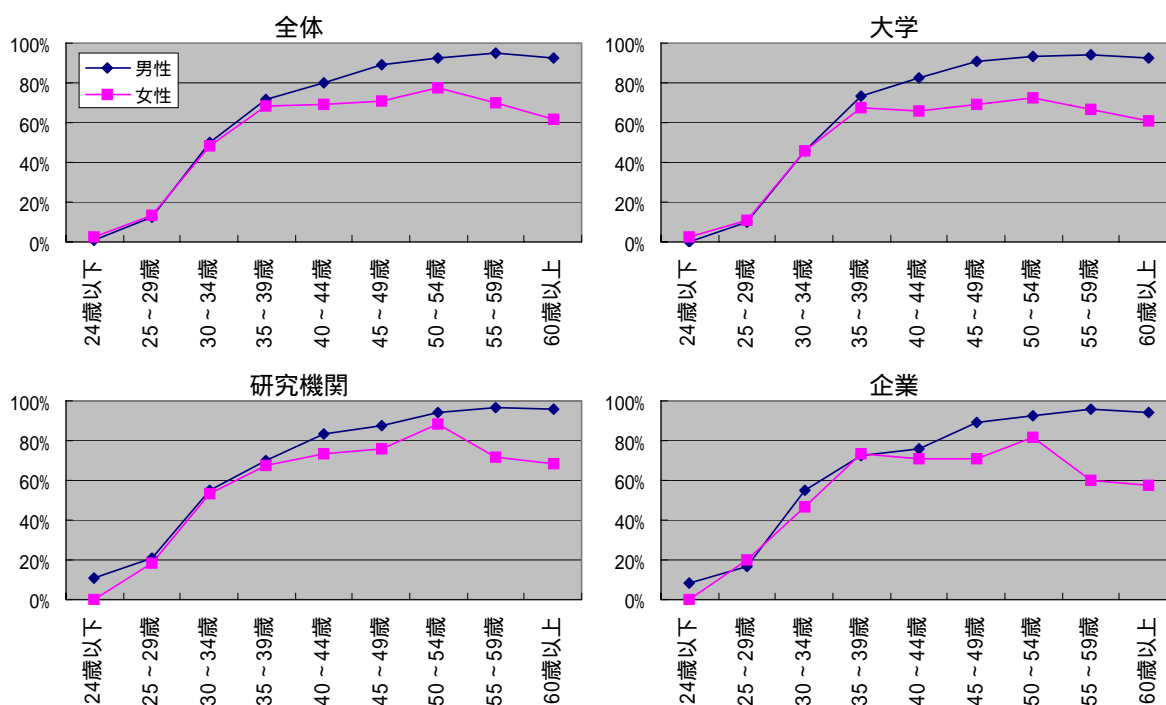


図 1.59 年代別有配偶者の割合

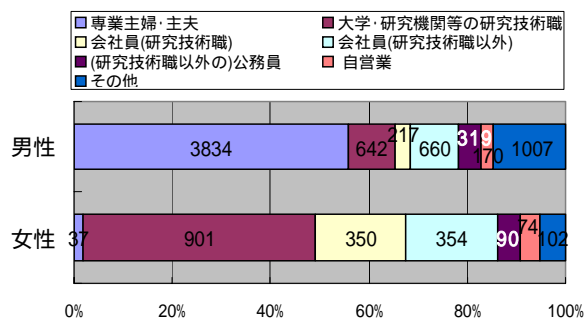


図 1.60 配偶者の職

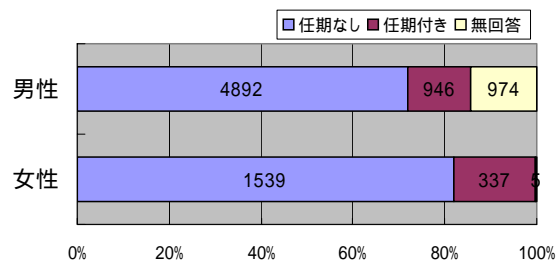


図 1.61 配偶者の職の任期

配偶者の年収分布を見ると、男性回答者の配偶者は「なし」または「100万円未満」が多く63%に当たる（図 1.62）。女性回答者の配偶者の年収分布は男性本人の年収分布（図 1.20）と似ていて500万から1000万円に広く分布している。男性の配偶者の平均年収は175万円で、女性の配偶者の平均年収は712万円であり、大きな差がある。

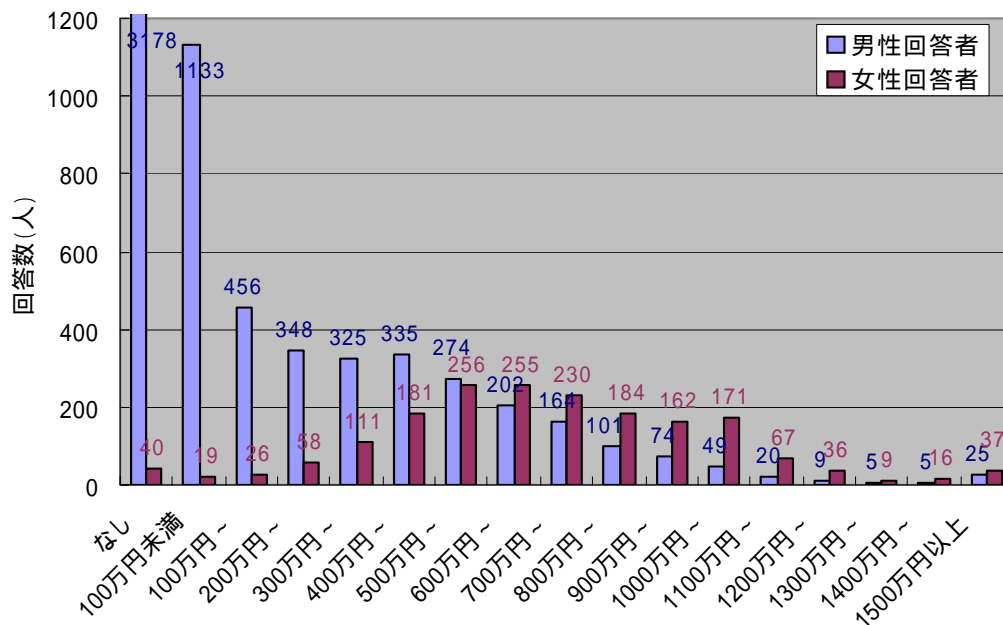


図 1.62 配偶者の年収

単身赴任については配偶者を有する男性の約30%、女性の44%に経験があり（図 1.63）、所属機関別では大学の女性が48%と高く、約半数に当たる（図 1.64）。単身赴任の経験年数は、男性では1年未満、女性では1～2年以内が最も多く、年数が増えるにつれて少なくなっていくが、女性では10年以上も約5%いる（図 1.65）。

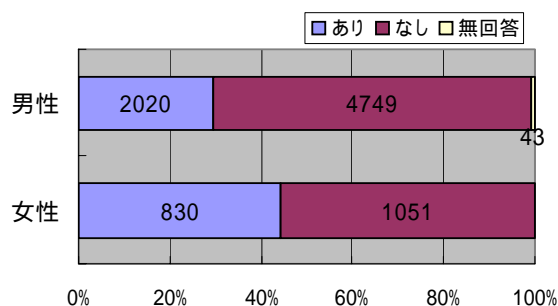


図 1.63 有配偶者の単身赴任経験の有無

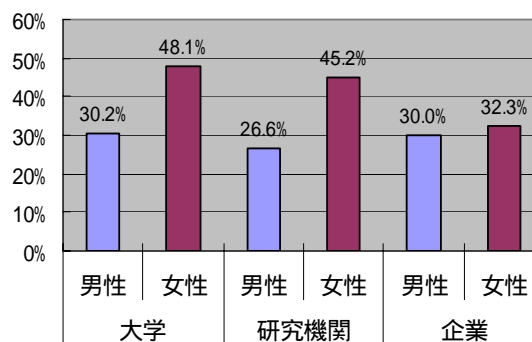


図 1.64 単身赴任経験者の有配偶者に占める割合

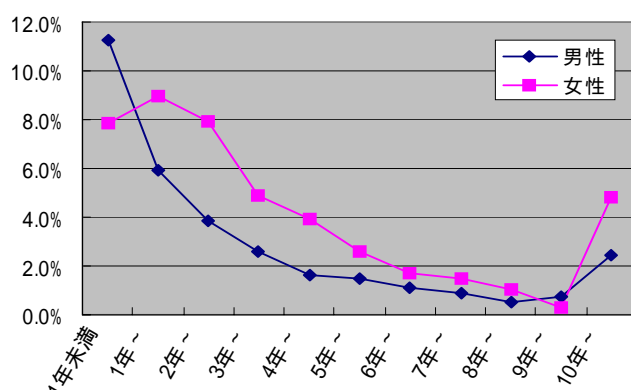


図 1.65 単身赴任の経験年数 有配偶者に占める割合

子どもの人数

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人が最も多い(図 1.66)。前回調査と同様である。子どもの平均数の年代別推移を見ると男性では50歳を過ぎて2人に達するが、女性では1.3人から1.4人でほぼ上限になる(図 1.67)。男女の差の全体の傾向は前回調査の結果(付録図 2.12)と同様であるが、女性がほぼ出産を終えると思われる40代で平均人数は1に達していない。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50代以上の1.3人には届かないと見られ、少子化の傾向が明らかである。所属機関別では大学の40代以上で男女差が大きい。

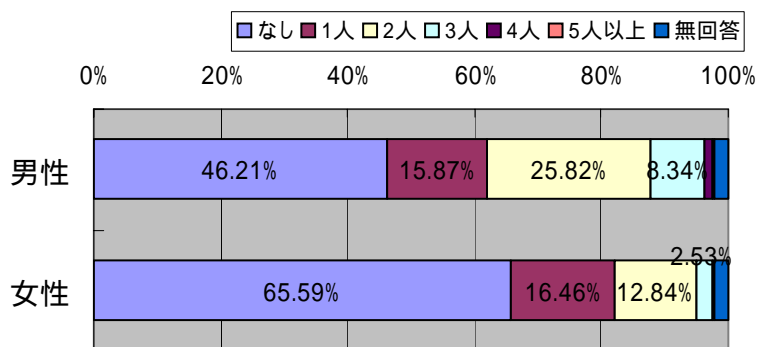


図 1.66 子どもの人数

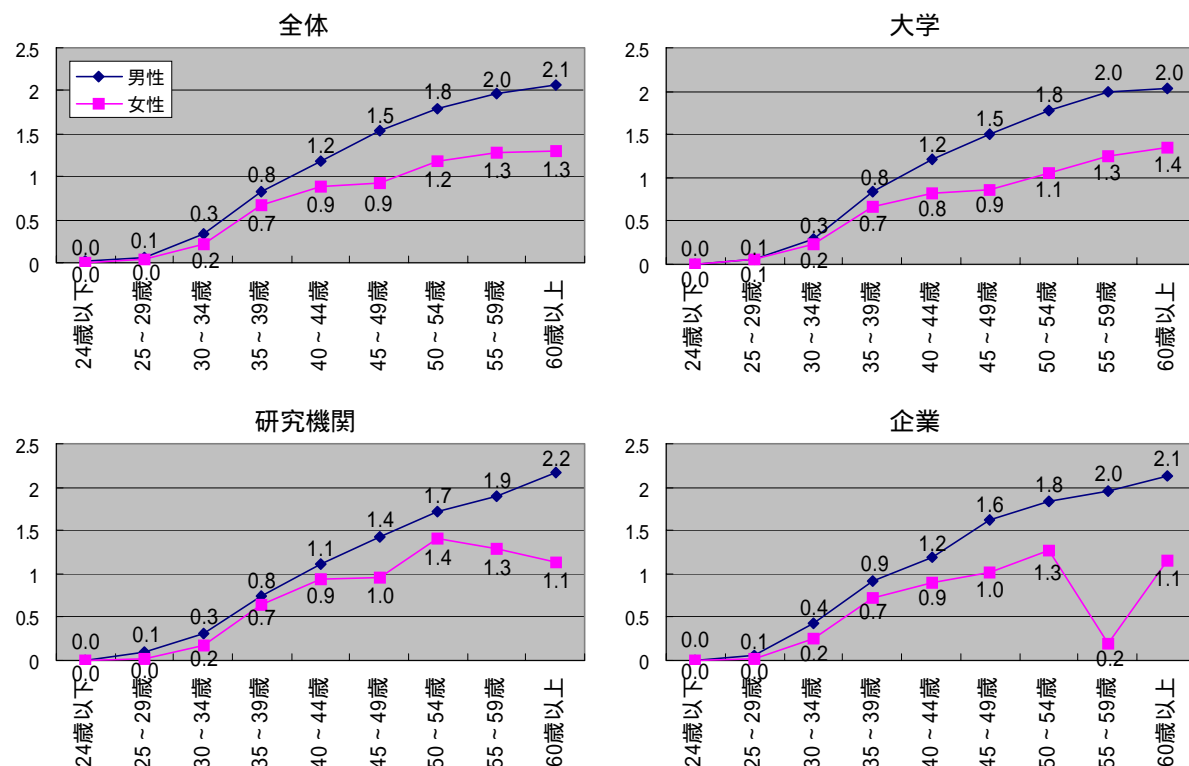


図 1.67 年代別子どもの人数

生涯に持つ理想の子どもの数をきいたところ、男女とも2人が最も多く50%を超え、次いで3人が3割程度である（図 1.68）。やや女性の方が少ない傾向はあるものの、男女とも平均で約2.3人前後であり、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、若い世代でも事情が許すならば2人以上の子どもの持ちたいと考えていることは注目すべきである（図 1.69）。理想の子どもの数の実現の可能性については、男性では約45%が、女性では約60%が否定的である（図 1.70）。その理由として、男性は「経済的理由」が多く、女性は「育児とキャリア形成の両立」が圧倒的に多かった（図 1.71）。また男女とも次いで「職の安定性」を挙げている。これらを解消できれば子どもの数が理想に近づくと考えられるので、「第3章 重要項目：子育て」と「第4章 重要項目：任期付き職・ポスドク」で実態の詳細分析を行った。

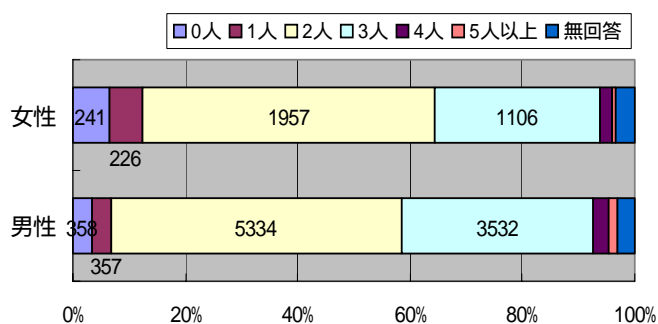


図 1.68 子どもの理想の数

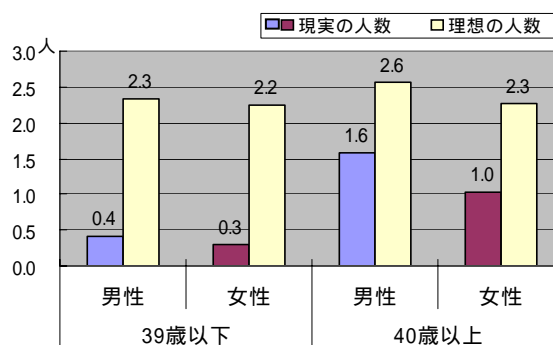


図 1.69 子どもの数の現実と理想

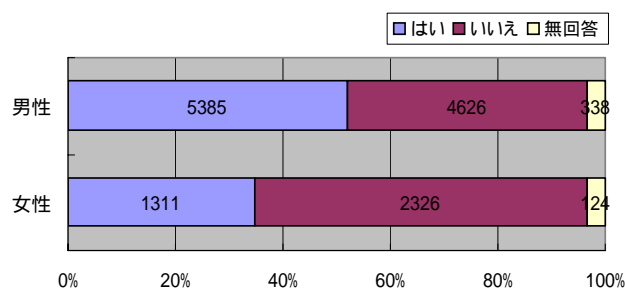


図 1.70 理想の子ども数の実現の可能性

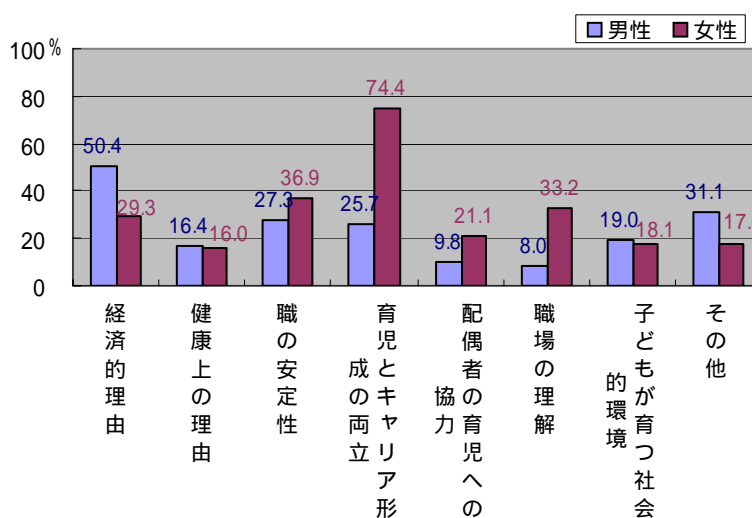


図 1.71 理想の子ども数を実現できない理由

保育と育児休業

未就学児の保育担当者については男性では配偶者が、女性では保育園がそれぞれ 80%を超え、男女間の状況が大きく異なり（図 1.72）。この傾向は前回調査結果（付録図 2.45）と変わらない。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。

育児休業に関する結果を図 1.73 から図 1.78 に示す。「希望どおりに休業した」割合が男女ともやや増えているが、育児休業の全体の状況と休業期間は、本人と配偶者ともに前回調査結果（付録図 2.46 から付録図 2.48）と同様に、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 ヶ月未満が多い。育児休業しなかった理由として、男女とも「仕事を中断したくなかった」が多く選択されており、特に女性ではその割合が高い。制度が整っていたとしても様々な理由で育児休業したくない、できないという状況がうかがえ、その理由などを更に調査する必要がある。育児休業の取得については、より詳細な分析を「第 3 章 重要項目：子育て」で行った。

育児休業後の職務の変化（図 1.79）についても前回（付録図 2.50）とほぼ同様であるが、男性で「取得前と同じ職務を継続」が増加し、女性で「昇給・昇進が遅れた」が減少した。

育児休業者に対する評価の方法については男女ともほぼ同じ意見で、「個別に対応する」「成果を重視する」が多数を占めている（図 1.80）。育児休業者に対して一律に評価を「高くする」あるいは「低くする」ということは男女ともあまり支持されていない。

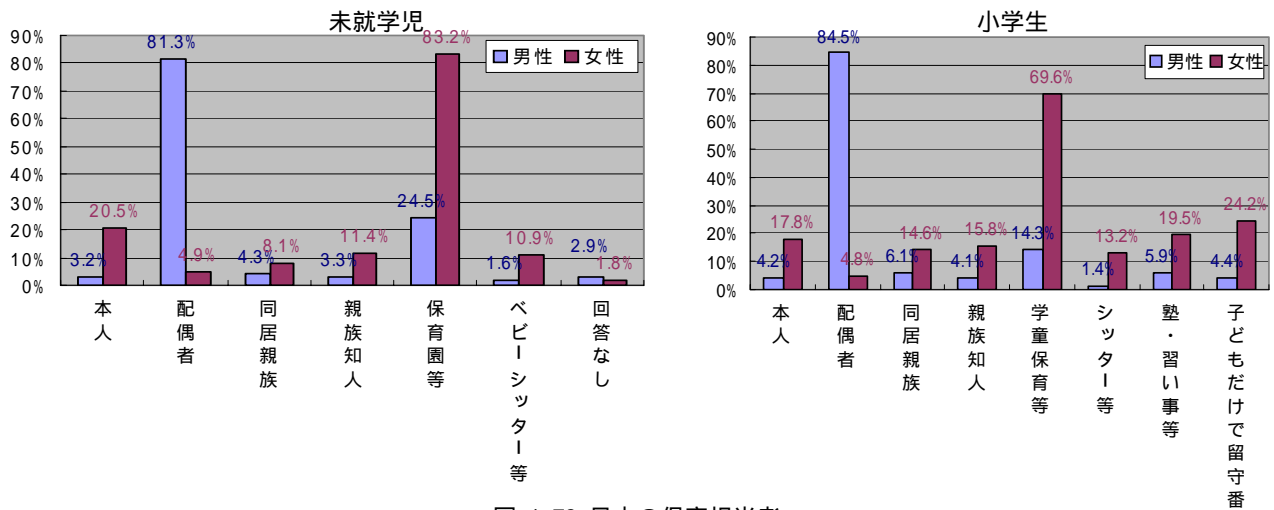


図 1.72 日中の保育担当者

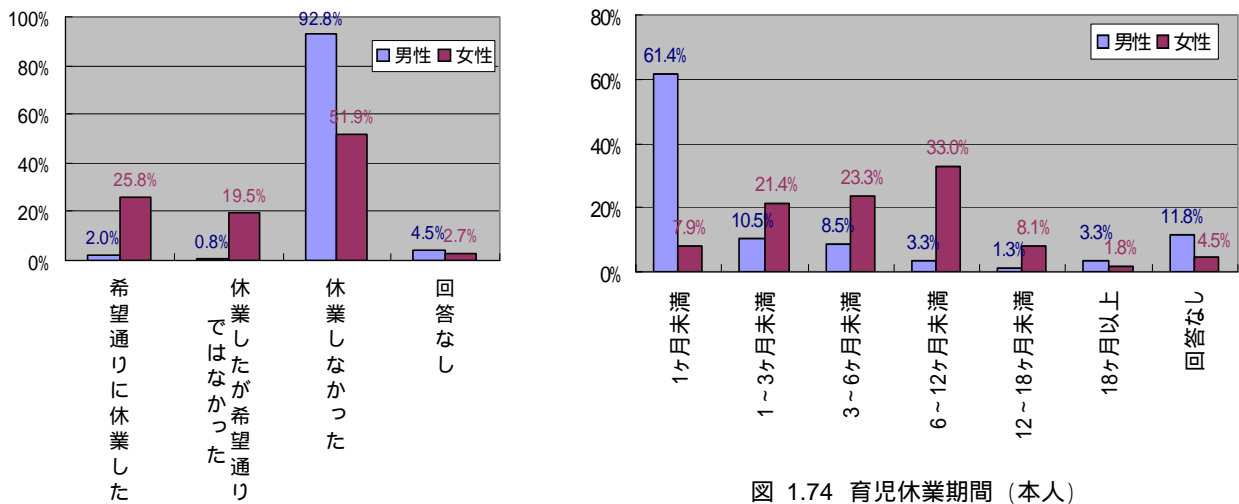


図 1.73 育児休業の状況 (本人)

図 1.74 育児休業期間 (本人)

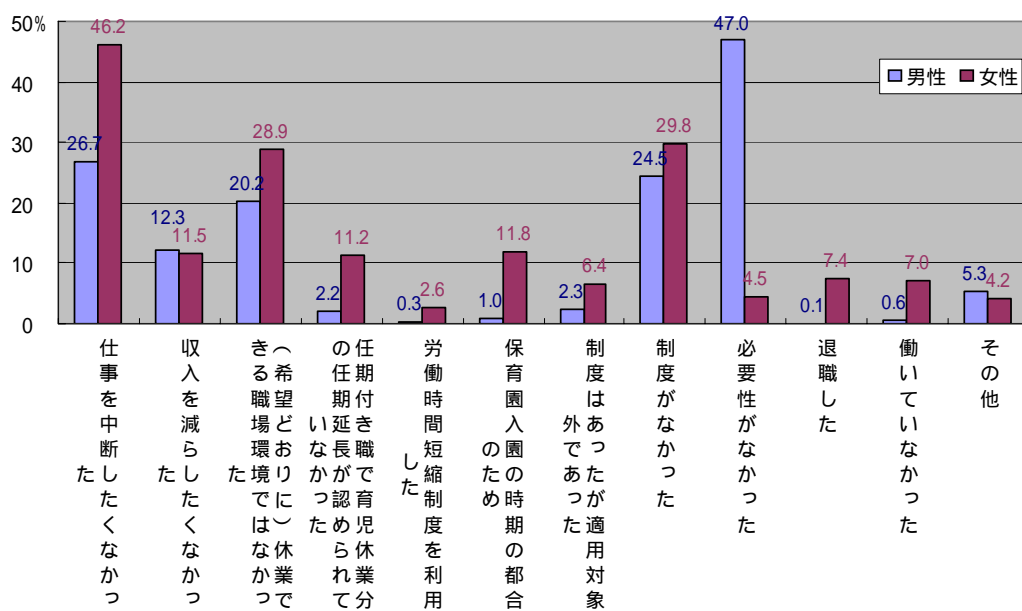


図 1.75 (希望どおりに)育児休業しなかつた理由 (本人)

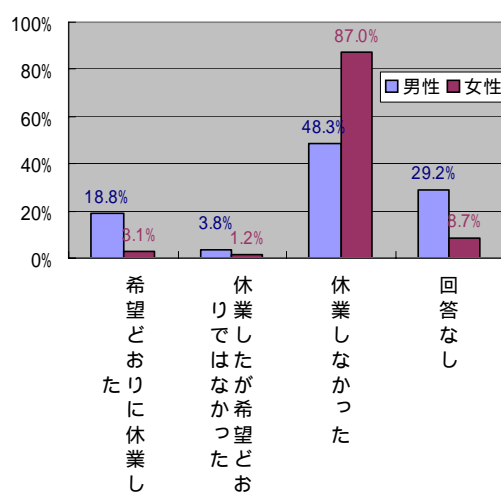


図 1.76 育児休業の状況（配偶者）

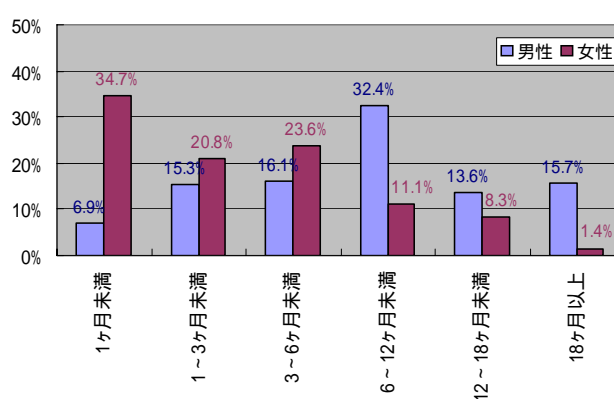


図 1.77 育児休業期間（配偶者）

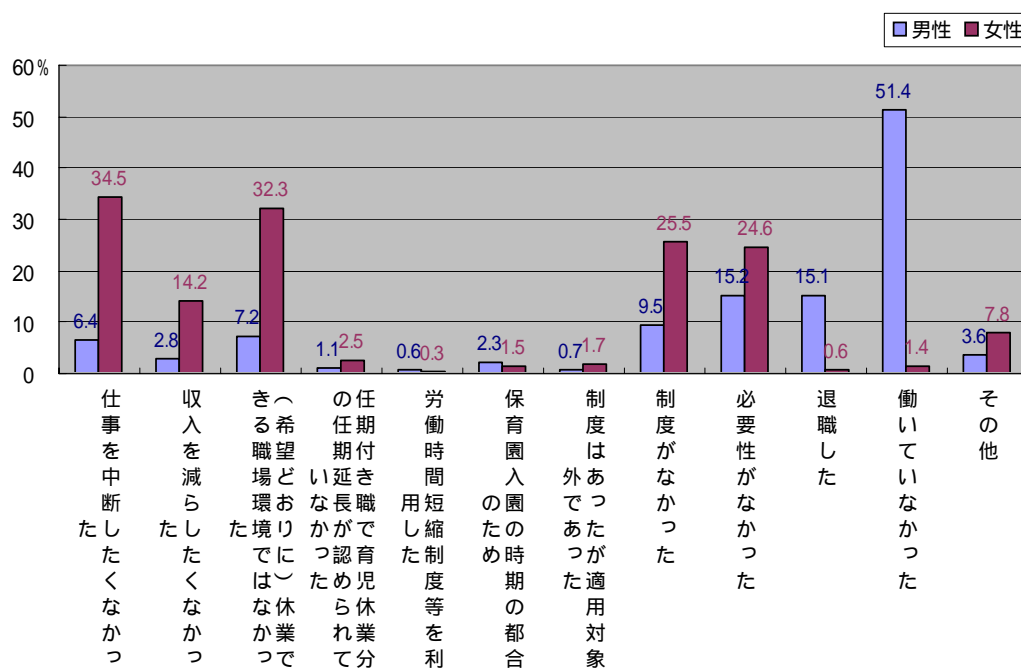


図 1.78 （希望どおりに）育児休業しなかった理由（配偶者）

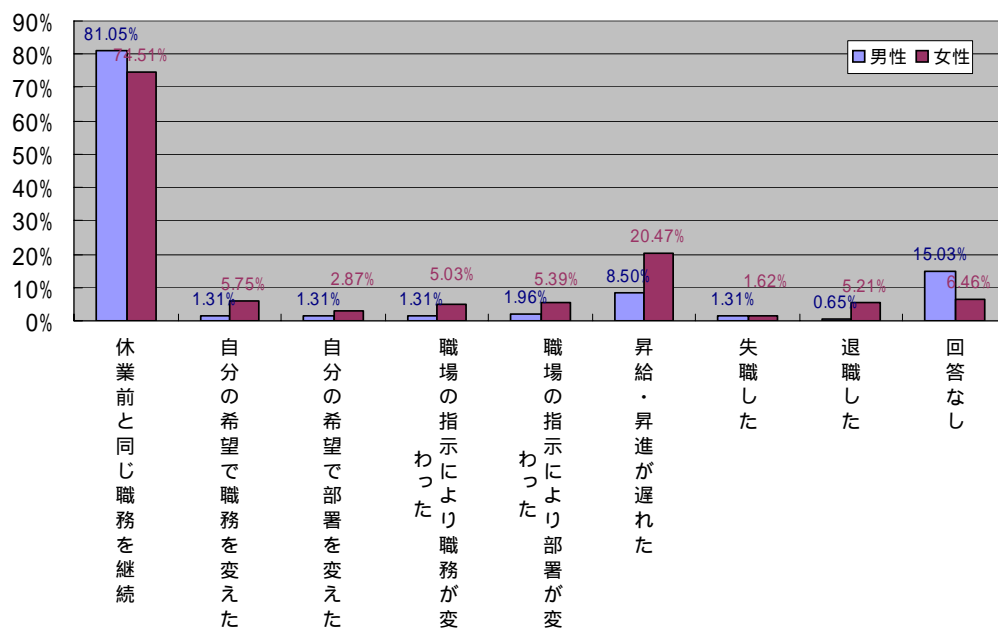


図 1.79 育児休業後の変化

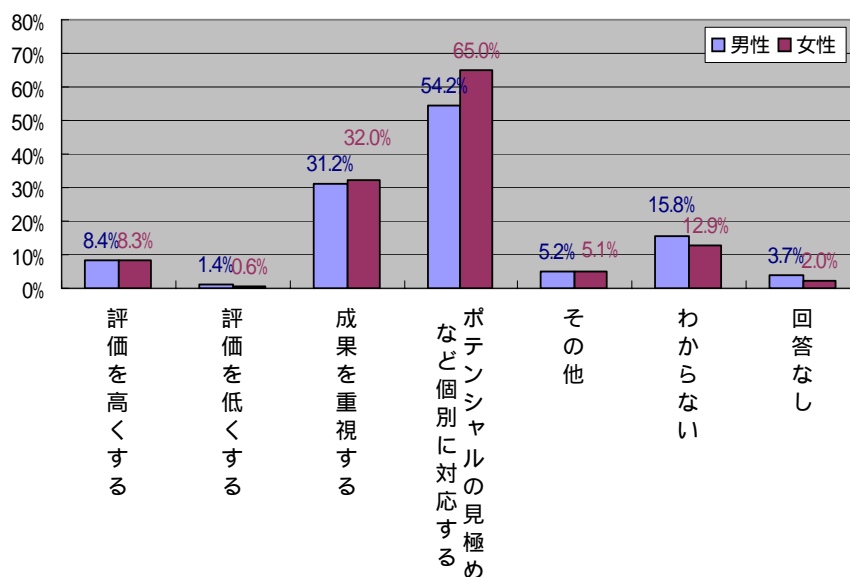


図 1.80 育児休業者の評価の仕方

仕事と家庭の両立

仕事と家庭の両立に必要なこととして多くの項目（複数選択可）で選択率が高い。男女ともに多かった選択肢は「上司の理解」「職場の雰囲気」「勤務時間の弾力化」など職場の環境に関するものであった（図 1.81）。また、女性には保育園、学童保育、病児保育、保育ママ等のサービスの拡充など、社会の支援を望む声が多い。そのほか、ほぼすべての項目で女性の選択率が男性のそれより上回っており、女性研究者・技術者が働く上で、男性以上に多くの困難を感じているこ

とがうかがえる。子どもの有無による分類で回答を見ると、小学生以下の子どもを持つ女性の各項目の選択率が高いことは明らかであるが、男性ではほとんどの選択肢で「中学生以上の子どもあり」の男性より、「小学生以下の子どもあり」又は「子どもなし」の男性のポイントが高い（図 1.82）。これは若い男性ほど育児に対して積極的に関わろうとする意識が高いことが反映されていると見られ、今後、育児について男女が共同参画していくことをサポートする体制作りが重要と考えられる。

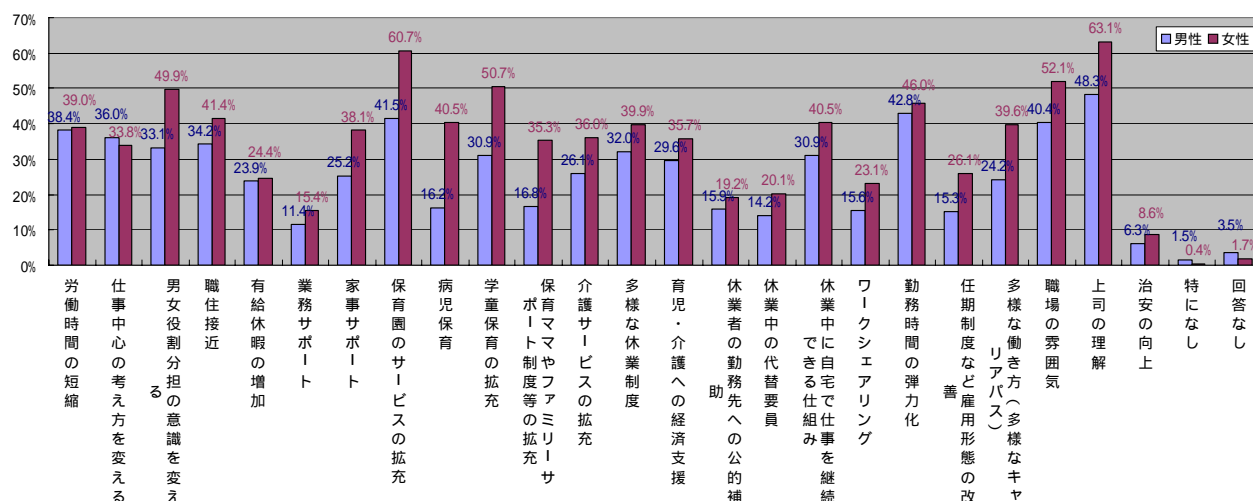


図 1.81 仕事と家庭の両立に必要なこと

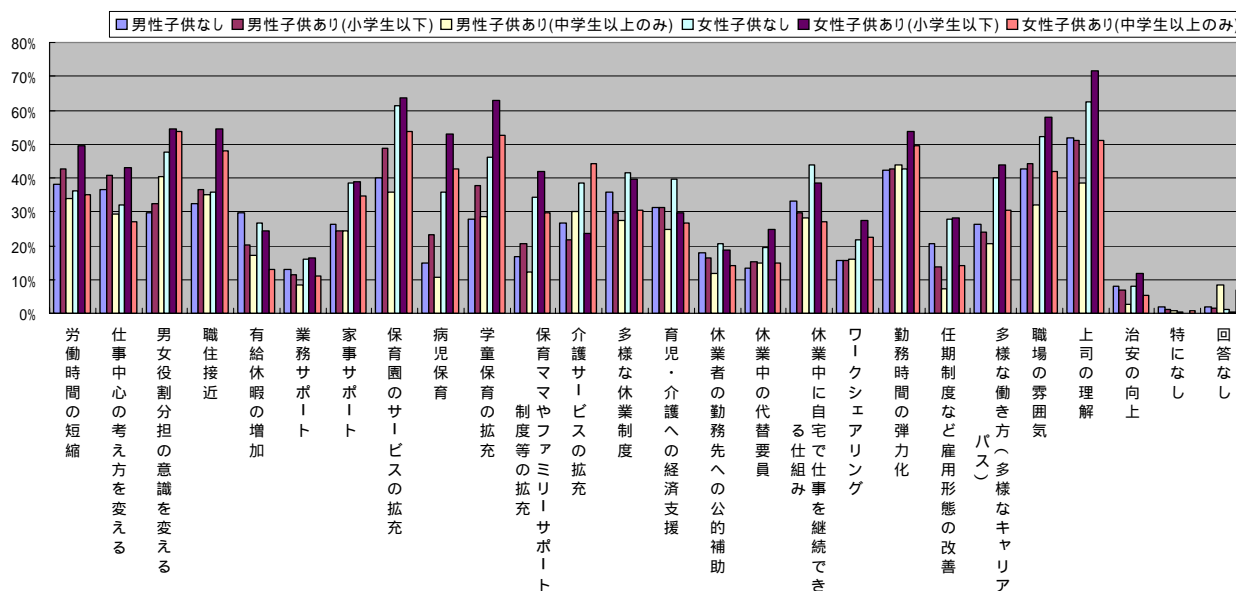


図 1.82 仕事と家庭の両立に必要なこと 子どもの有無による分類

1.4 男女共同参画

研究者・技術者の女性比率

女性研究者・技術者が少ない理由として最も多く挙げられているのが「家庭と仕事の両立が困難」で、次いで「育児期間後の復帰が困難」である（図 1.83）。そのほか 30%以上の女性が選択した理由が 7 項目あり、女性自身が働きながら困難さを感じていることが多いことがうかがえる。女性比率の異なる分野の傾向を見るため、専門分野別の分類において、女性比率の高い分野として生命生物系、中程度の分野として数学系、物理系、化学材料系、建築土木系、低い分野として機械系、電気情報系の回答をまとめた（図 1.84）。前回調査と分類法はやや異なるが、女性比率の高さと負の相関を示す項目は「教育環境」「家庭環境」「男女の社会的分業」「ロールモデルが少ない」「男女の適性の差」などジェンダー（社会的性別）に関するものが多い。また、正の相関を示す項目は、その他の労働条件や職場環境、男性の意識に関するものが多いという傾向があり、前回（付録図 2.54）と同様な結果が出た。

指導的地位の女性比率が低い理由として男女ともに「家庭との両立が困難」、「中途離職や休職が多い」を挙げた人が多いことから、指導的地位の職の仕事量の多さや仕事の継続の必要性が認識されていることがうかがえる（図 1.85）。前回調査結果（付録図 2.55）と異なるのは、男女ともに「評価者に男性を優先する意識がある」が減少したことである。女性は「女性は男性より昇進を望まない」よりも「上司として女性が望まれない」を約 2 倍多く選択しているが、男性のこの 2 つの選択率はほぼ同程度である。「上司として女性が望まれない」を選んだ女性の割合は 27%に当たるが、男性はその 3 分の 1 以下である。

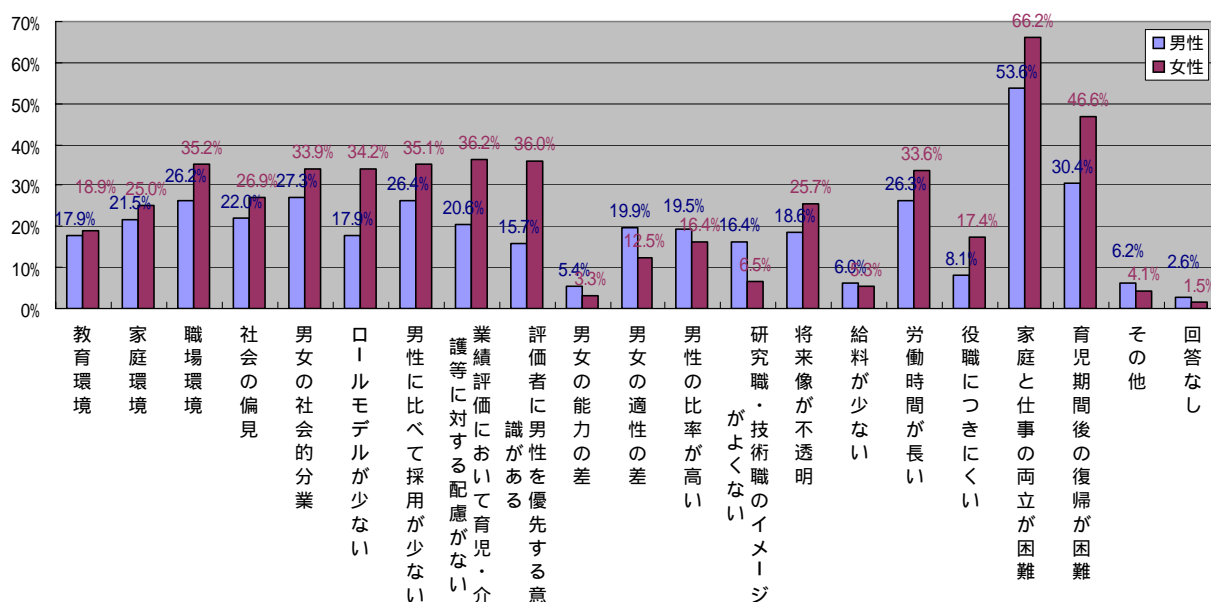


図 1.83 女性研究者が少ない理由

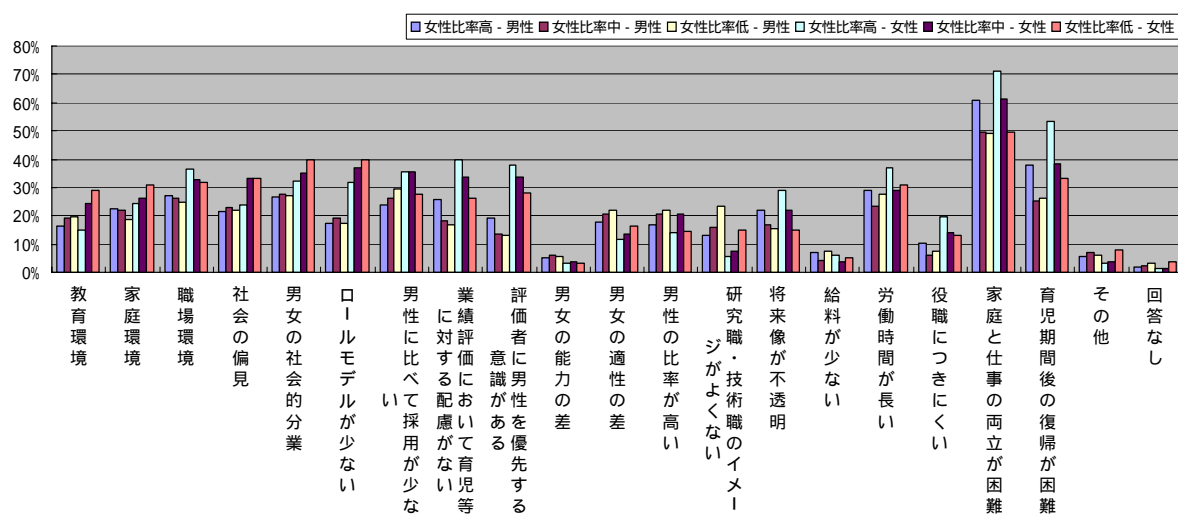


図 1.84 女性研究者が少ない理由 女性比率の異なる分野別

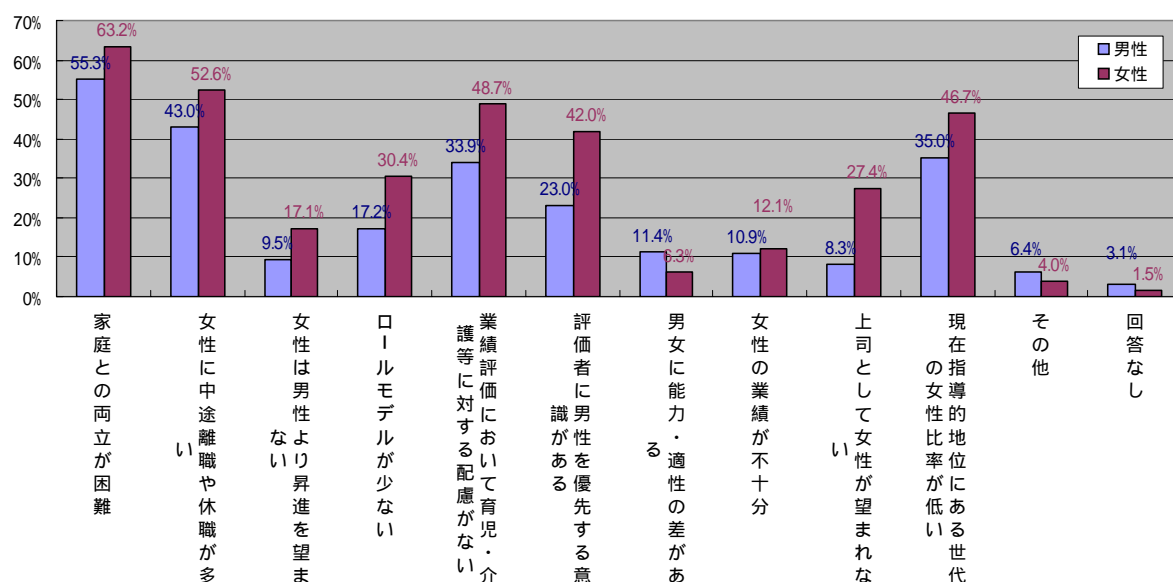


図 1.85 指導的地位の女性比率が低い理由

男女の処遇差

男女の処遇差があるという回答（図 1.86）は、前回調査時（付録図 2.56）より女性でやや減ったが、依然として女性の約 7 割、男性の約半数が処遇差ありと回答している。処遇差のある点について（図 1.87）それぞれの項目の選択率は前回（付録図 2.57）よりややポイントを落としているが、傾向はほとんど変わっておらず、男女とも「採用」「管理職への登用」「昇給・昇進」がトップ 3 である。所属機関別に見ると（図 1.88）「昇進・昇給」は男女ともに企業の回答が多く、「採用」は男女ともに大学と研究機関に多い。また、「業績評価」「雑務の負担」「国内外留学の機会」「成果発表の機会」「研修の機会」など多くの項目で企業の女性の選択率が前回調査結果（付録図 2.58）より一層目立って多くなっている。

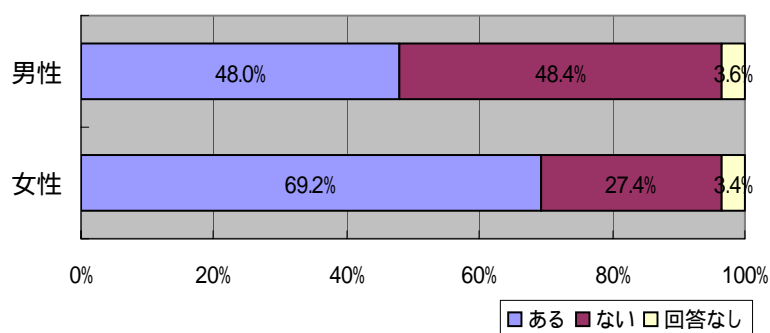


図 1.86 男女の処遇差の有無

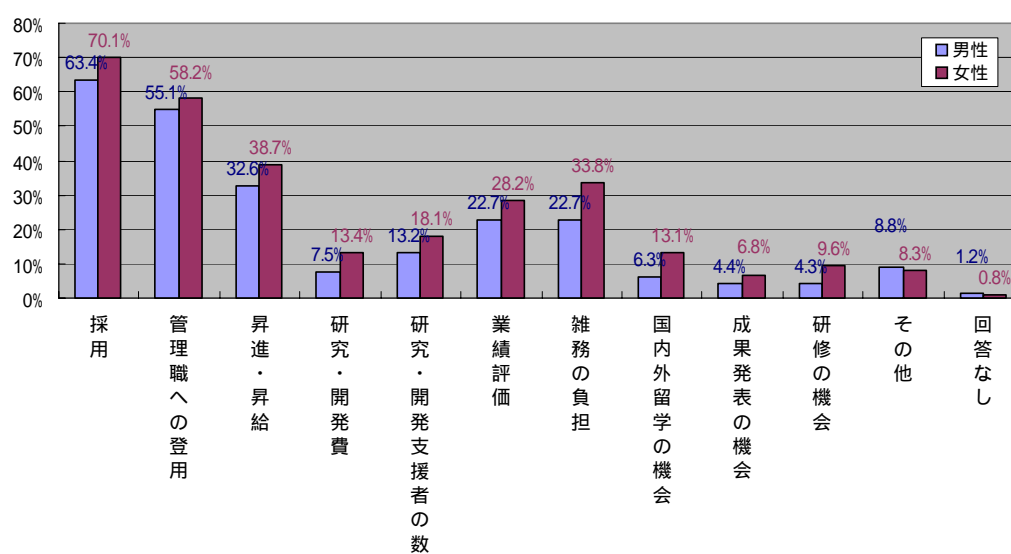


図 1.87 男女処遇差のある点

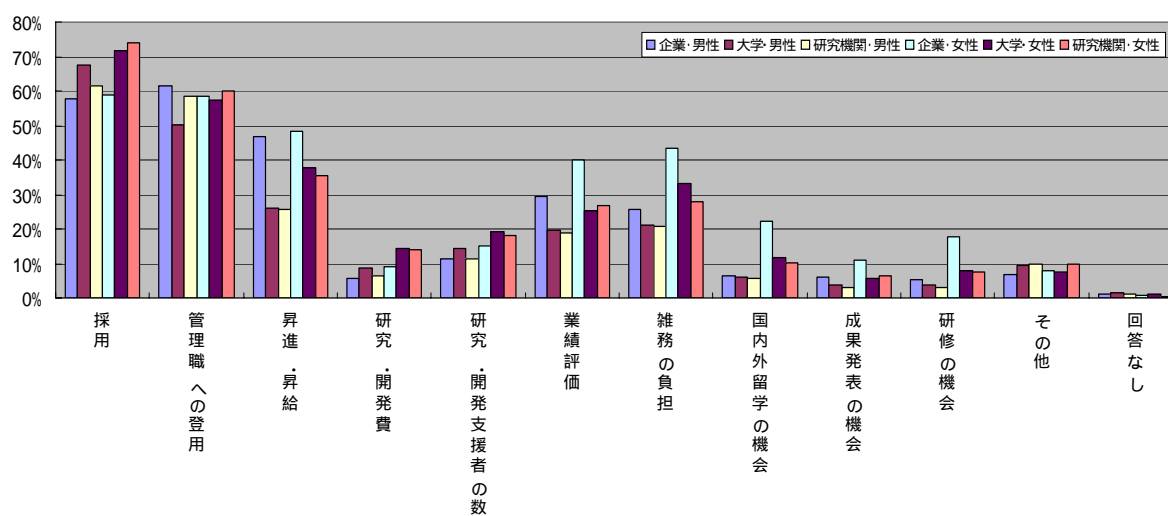


図 1.88 男女処遇差のある点 所属機関別

新たな法律

平成 17 年 4 月に施行された「次世代育成支援対策推進法」と平成 19 年 4 月に施行された「改正男女雇用機会均等法」の認知度と、その施行による変化について男女別に調べたものが図 1.89 である。これらについて男女の差はあまりなく、次世代育成支援対策推進法については認知度が低く 20%程度であり、変化を感じている人も 10%以下と低い。改正雇用均等法の認知度は男女とも 60%で、かなりよく知られていると考えられる。ただし、施行後間もないこともあり、変化を感じている人は少ない。これらの法律については、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ので、職域別に回答を集計した（図 1.90）。どちらの法律も、職位の高い管理的な職（PI や管理職）で認知度が高かったが、次世代育成支援対策推進法による変化について変化の有無を回答した人の割合は、大学・研究機関では NPI が、企業では一般職が高く、この職域層の人に関心が高いことがわかる。

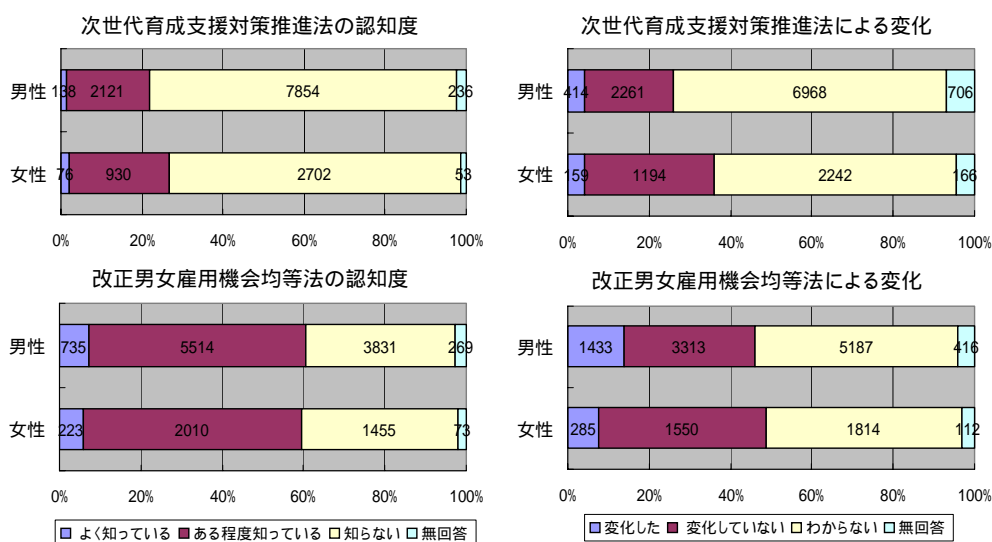


図 1.89 新しい法律の認知度と変化

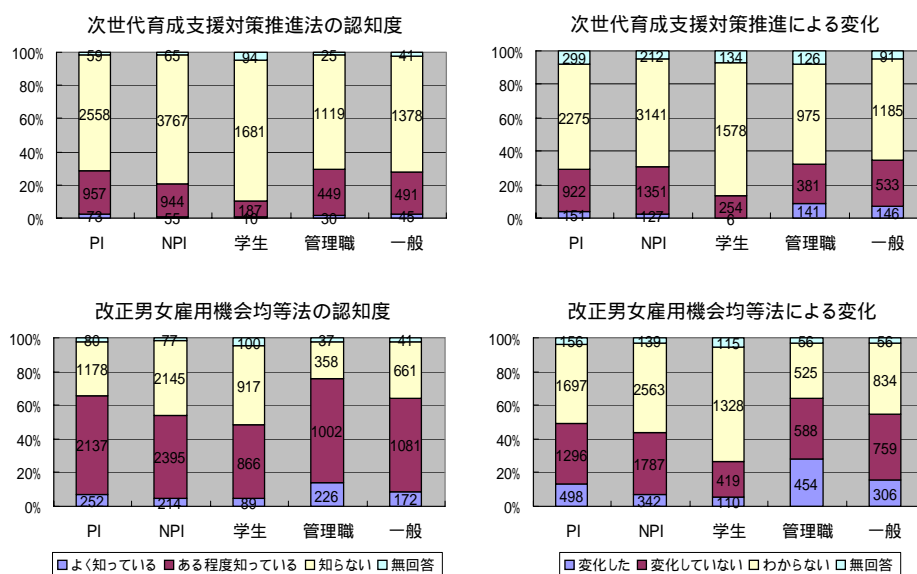


図 1.90 新しい法律の認知度と変化 職域別

新たな施策

国の男女共同参画基本計画（第2次）と第3期科学技術基本計画に基づいて平成18年度から施行された文部科学省と日本学術振興会等に関連する4つの施策についての認知度を調べた（図1.91）。どの施策に関しても女性の認知度が男性より高い。これらの施策は男女ともに概ね肯定的に評価されている（図1.92）。これらの認知度と認識については「第5章 重要項目：施策認識」で詳述する。

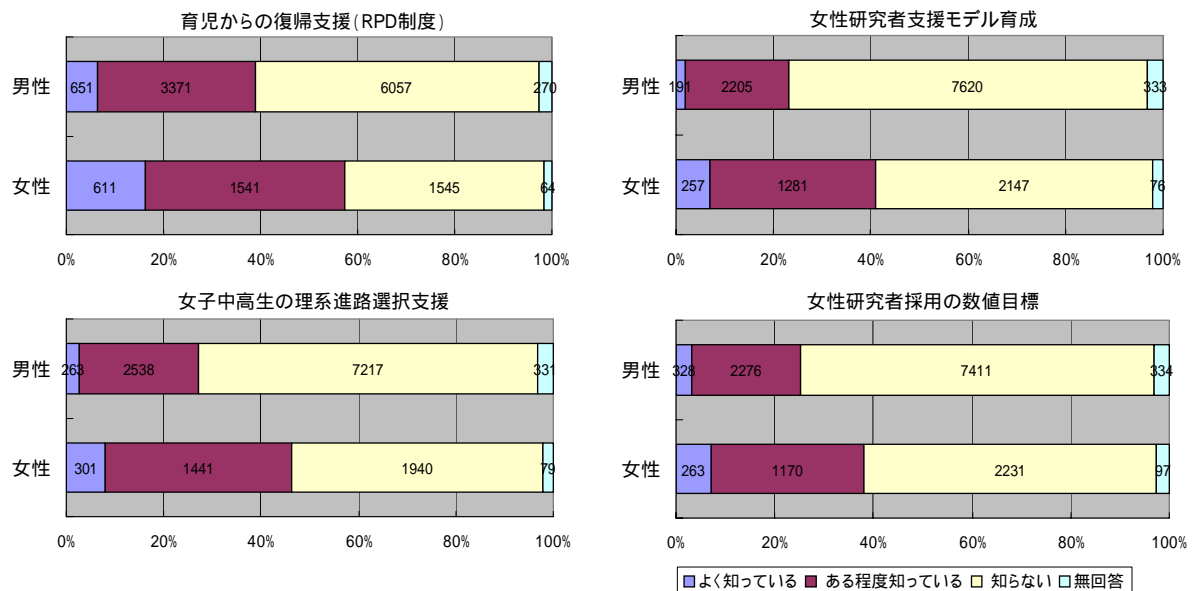


図 1.91 新たな施策の認知度

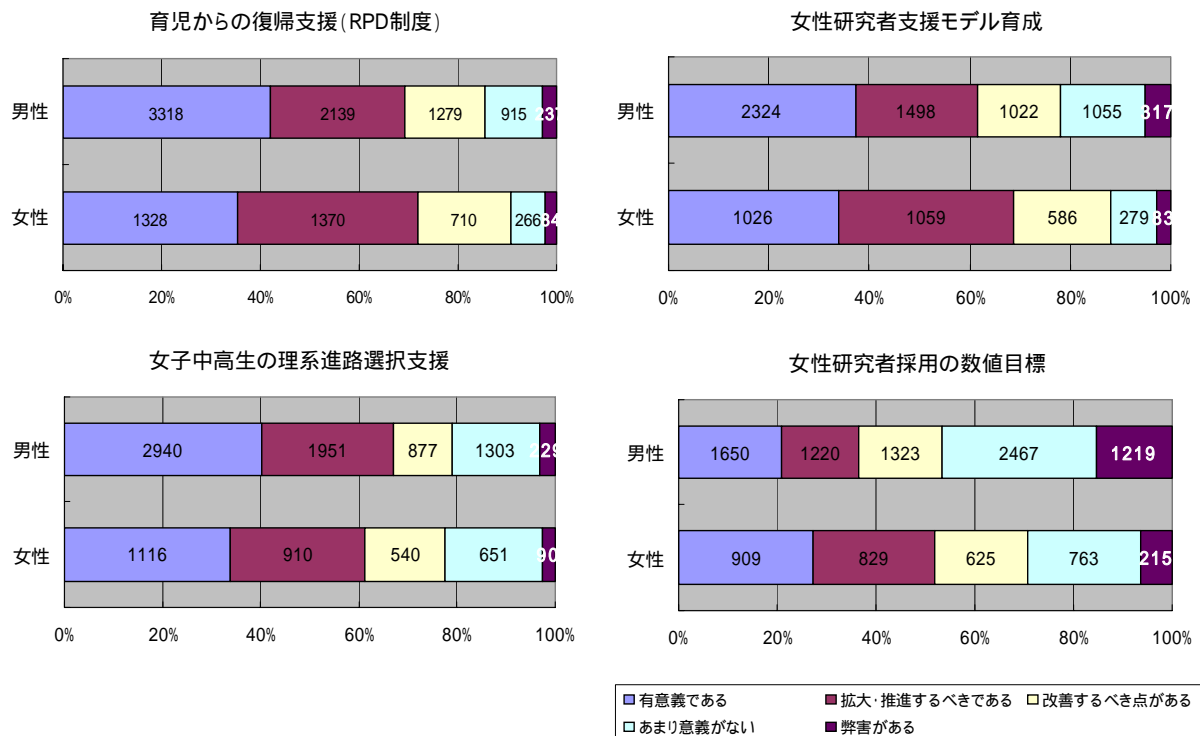


図 1.92 新たな施策についての認識（複数選択可）

男女共同参画の推進

男女共同参画推進の動きについての意識をまとめたものが図 1.93 である。男性に「わからない」という回答が多い点を除くと男女ともに認識は同じである。所属機関より所属学協会の方が進んでいて、さらに学協会よりも世の中全般の方が進んでいるという点とそのポイント数が男女ともほぼ一致しており、客観的な見方が一致しているという点で興味深い。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)に多い(図 1.94)。所属機関別では、大学は学生を含むため「わからない」が多く認識度がやや低い、研究機関、企業とも、ほとんど差がない(図 1.95)。所属学協会での推進については、物理系と生命生物系でややポイントが高く、機械系、電気情報系、建築土木系などではポイントが低い(図 1.96)。世の中全般の動きというのは個人により捉え方が異なる可能性はあるが、世の中の変化より所属機関や所属学協会での推進が遅れているという認識傾向は、今後、それらの中での男女共同参画推進の余地や必要性があるという認識の表れと見られる。

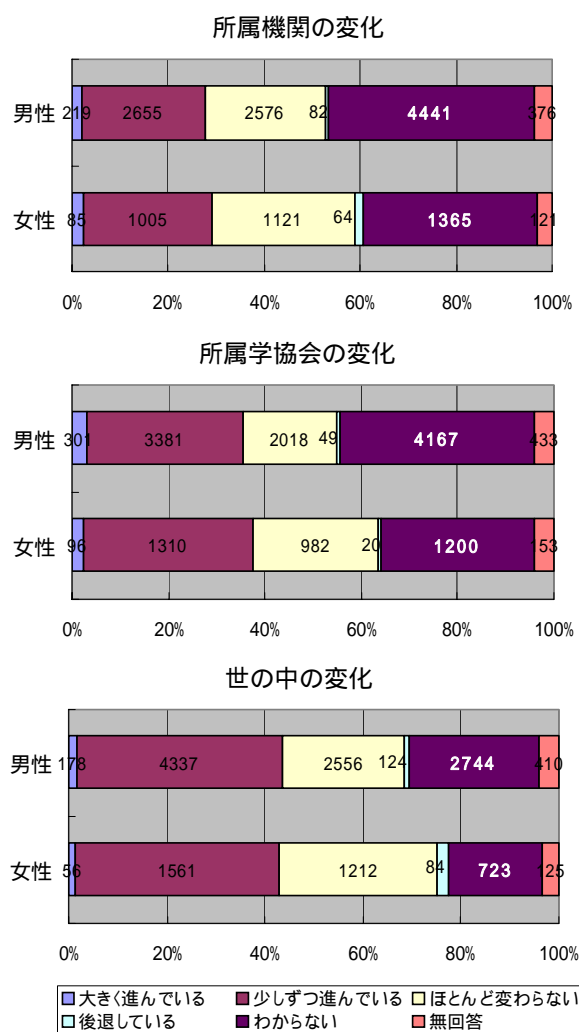


図 1.93 男女共同参画推進の動き 男女別

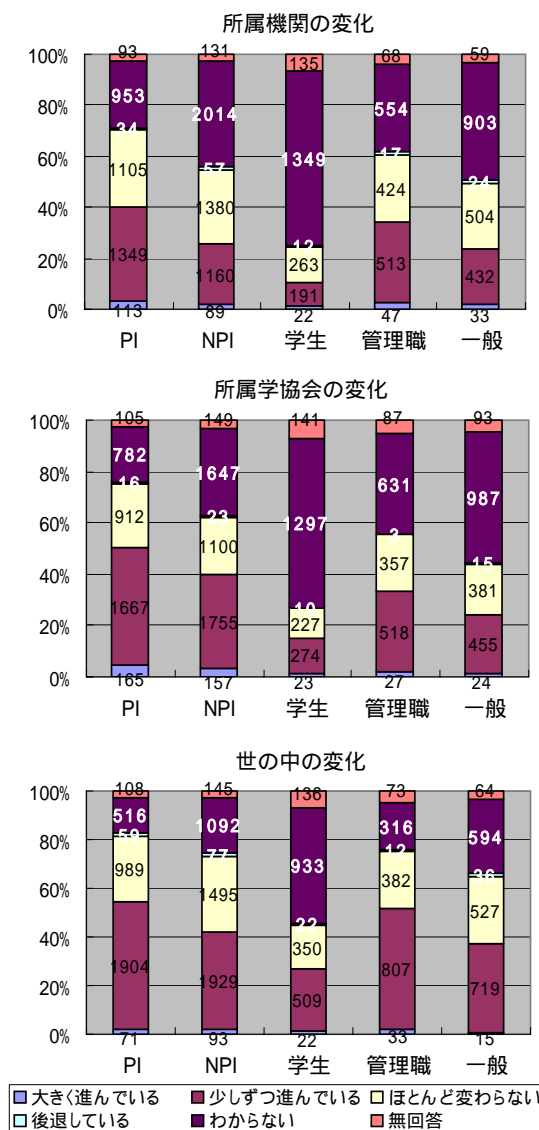


図 1.94 男女共同参画推進の動き 職域別

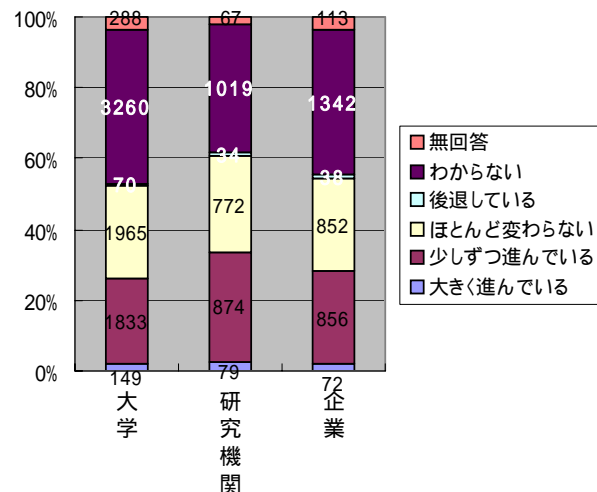


図 1.95 所属機関の変化 所属機関別

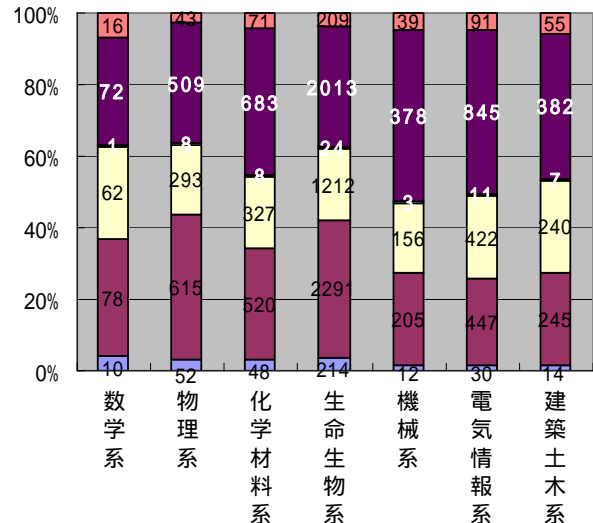


図 1.96 所属学協会の変化 専門分野別

男女共同参画推進に必要なこととして挙げられたのは、男女とも「男性の意識改革」がトップであり、男性が今回これをトップに選んだことは意識改革の遅れが認識されたことを示し、その意味で、意識改革が進んだことを表していると言え、更なる進展が期待される。「職場環境整備」の選択率は男女とも前回調査（付録図 2.59）より 20 ポイント以上も下がり、一方、新たに加わった「多様な勤務体制の拡充」と「育児・介護支援策等の拡充」の選択割合が高い。お互いに関連する項目であるため、抽象的な職場環境整備の改善から、より具体的なニーズに移行したとも考えられる。また、「社会保障制度の拡充」も男性で 11 ポイント、女性で 15 ポイントほど下げた。選択割合は低いですが、今回は「任期制撤廃」が「任期制導入」を大きく上回り、前回と逆転している。

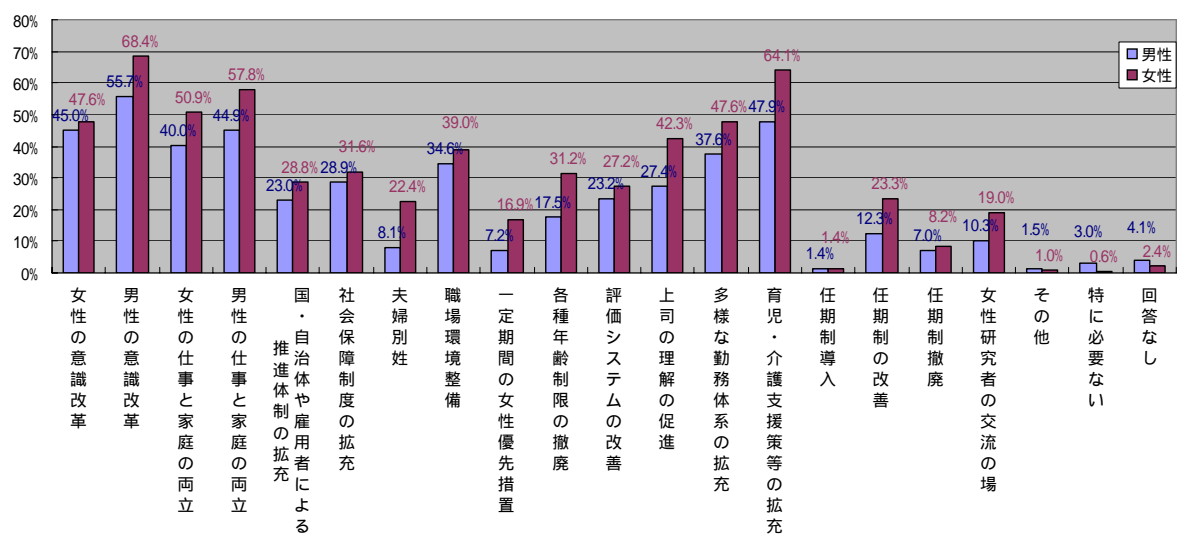


図 1.97 男女共同参画のために必要なこと

第2章 重要項目：役職等の男女差

前章の図 1.19 及び前回の調査結果（付録図 2.19）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があり、この実態を明らかにするために、前回と同様に役職指数を取り入れて年齢別の推移を調べた。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及び役職別の推移を分析した。

役職指数

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、前回調査の解析方法に従って役職指数を求め^{注3}、図 2.1 のように定義した。企業では前回とほぼ同様な役職分布であったが、大学と研究機関ではポストドクの割合が増えたため、より上位の役職の指数が若干高くなった。これは、今回の結果の中で年齢による推移や男女の比較を行う上では特に問題とならないが、役職指数を今回と前回の調査結果の間で比較して議論する際には注意を要する。

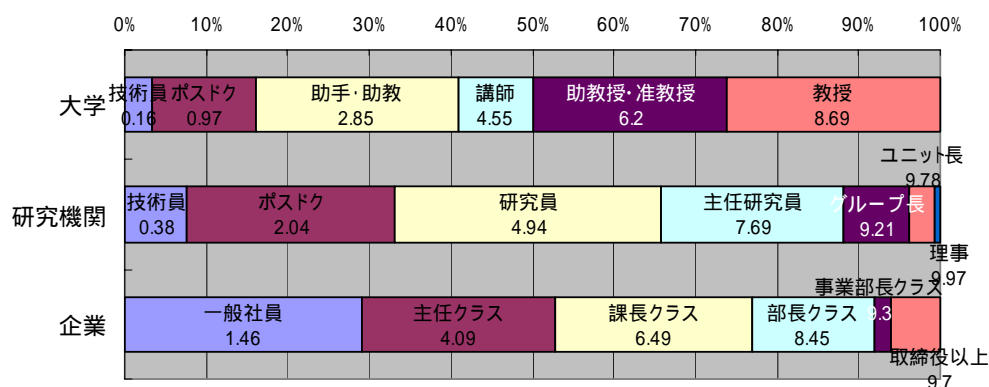


図 2.1 役職指数の定義^{注3}

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。いずれの所属でもすべての年齢層で男性の役職指数が女性のそれより上回っており、有意な男女差が存在する。全体で見ると、20 代後半から 50 代前半までの年齢層で、女性の役職指数は男性の役職指数の約 85%である。50 代後半からは女性の回答数が少なく、男性回答数に対する比率が 20%以下となり、定量的な議論は難しい。前回調査の結果（付録図 2.61）と同様に、企業よりも大学での男女差の方がやや大きい。例えば 40 代では、大学で 6 年程度、企業では 4 年程度の昇進の遅れが見られる。また研究機関では、50 代以上で女性の昇進が頭打ちになる傾向がある。

注3 所属機関別に役職の低い方から高い方へ構成人数比に応じて 0 から 10 までの範囲で並べ、その役職の累積中間値を役職指数とした。

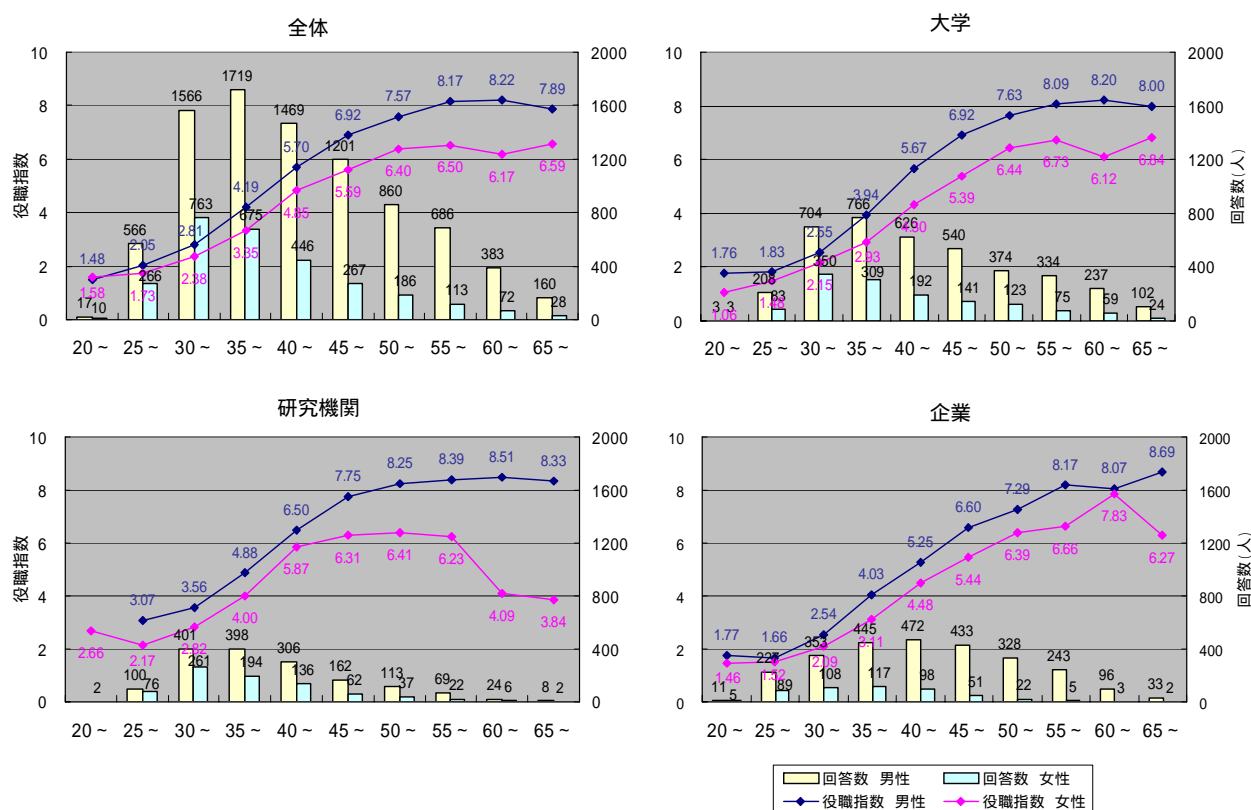


図 2.2 役職指数の年齢推移 所属機関別

大学での役職指数の年齢推移を、国立、公立、私立の別に表したものが図 2.3 である。公立大学の回答数は少ないが、男性は国立、公立、私立ともにほぼ同程度の役職指数で推移している。女性の役職指数は、国立大学より私立大学の方が同じ年齢層で 1-2 割程度高くなっている。30 代から 50 代の各年齢層において、国立大学では女性の役職指数は男性の役職指数の 70~80%であるのに対し、私立大学では 80~90%であり、国立大学の方が男女差が大きい。また私立大学では女性の役職指数がピークで 7 を超えるが、国立大学では 6.5 に到達しない。この違いは、私立大学の教員構成は相対的に教授職が多いという構造的な特徴と関連すると見られる。

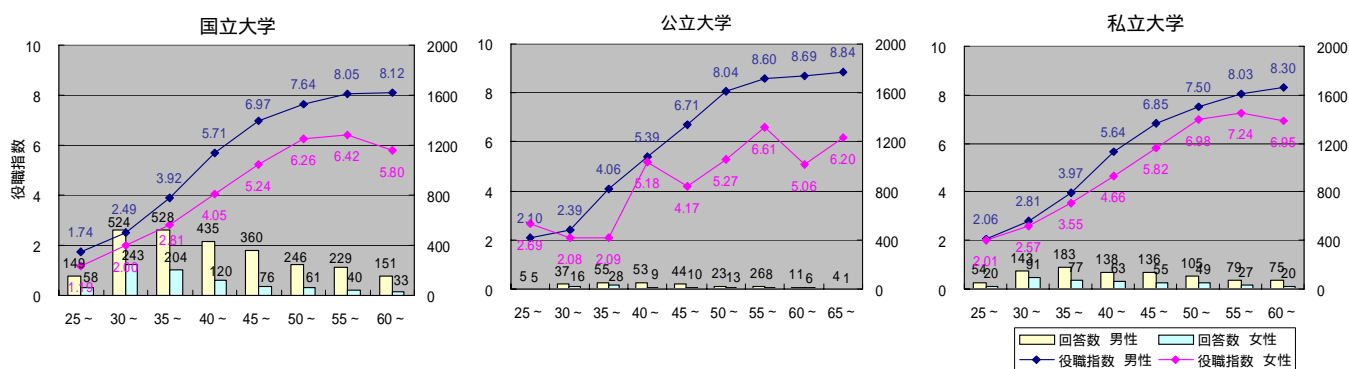


図 2.3 役職指数の年齢推移 大学

大学における役職指数について所属分野ごとの年齢推移を調べた。理学系、工学系、農学系、保健系に分けた集計（図 2.4）では、工学系と農学系で女性の回答数が少ないため定量的な解析は難しい。理学系と保健系では年齢の高い層で、したがって役職の高い層で男女差が大きい。女性の役職指数は、理学系では 50 代以上で 7 に到達するが、保健系では 50 代以上であまり伸びず 6.5 に到達しない。また男性の役職指数は、理学系、工学系、農学系では 50 代で 8 に到達してピークとなるが、保健系では 50 代では 8 には到達せず、60 代以降も伸び続けるという傾向がある。

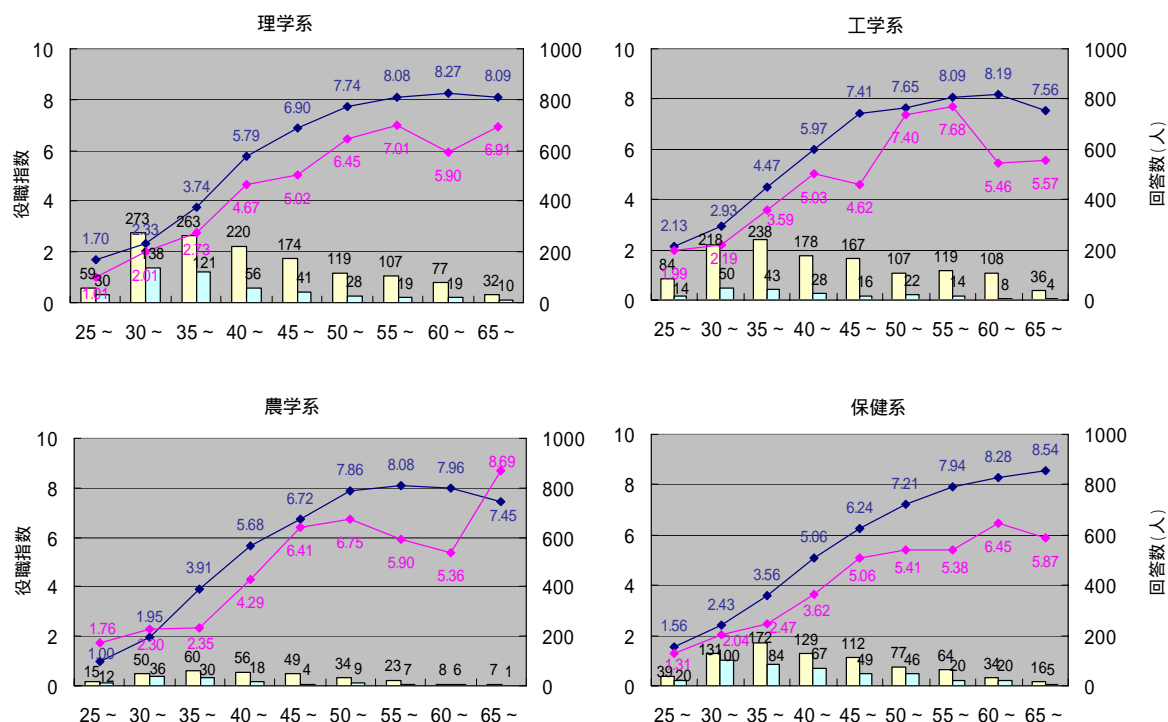


図 2.4 大学における役職指数の年齢推移 所属分野

大学の講師以上（PI）の教員の女性採用率の時間（年）推移を、現在の職に就いてからの年数を尋ねた回答データからまとめたものが、図 2.5 である。過去から現在に向けて緩やかに女性採用率が上がっている傾向がみられるが、その伸び率は 1 年で平均 1% 以下にとどまっている。た

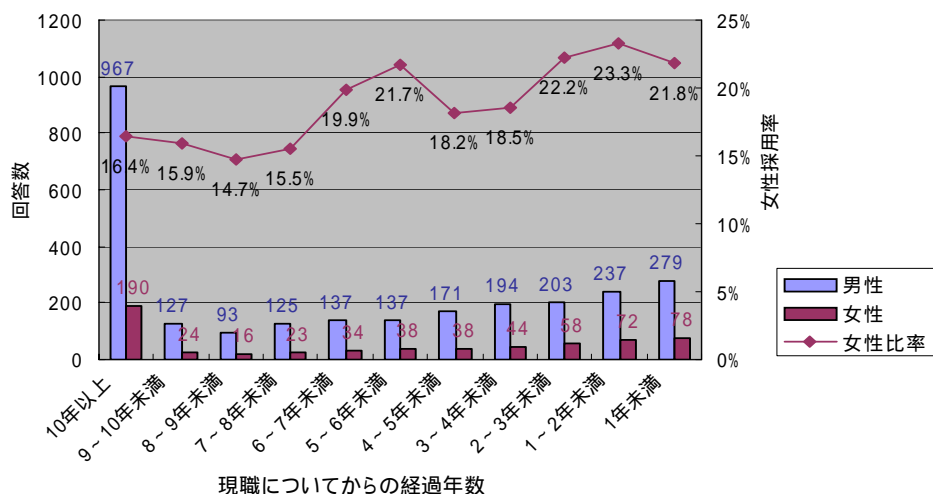


図 2.5 大学教員(講師以上)の女性採用率

だし、今回調査の女性回答者の割合（26.7％）は、日本の研究者全体における女性比率（約12％）や理工系分野の女性比率（約5％）よりはるかに高いので、このグラフの女性採用率の値（15～23％）は実態よりかなり高いと考えられる。それらを勘案すると、実際の女性採用率の伸び率は更に小さい値になると推定される。女性採用率の上昇傾向は、この数年間のさまざまな活動の結果によるものと思われるが、この職域の女性比率を上げるためには、より積極的な活動や施策が望まれる。

部下人数・研究開発費

次に、部下人数と研究開発費の男女比較を所属機関別に行った結果を図2.6と図2.7に示す。前回の結果（付録図2.63、2.64）と同様に、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。大学では、男性が年齢とともに部下人数が増加するのに対し、女性の部下人数は40代以上で伸びが鈍り、40代後半以降で男性の60％となる。研究機関ではその差が大きく、40代後半以上で男性の50％以下となる。大学における平均研究開発費は、研究機関や企業の半分程度であるが、40代、50代の大学の女性の研究開発費は大学男性の50-60％であり、ピークでも700万円に達しない。企業では50代以上の回答数が少ないのでバラつきが大きいと見られるが、30代では部下人数、40代では研究開発費の男女差が大きく、女性は男性の50％以下である。

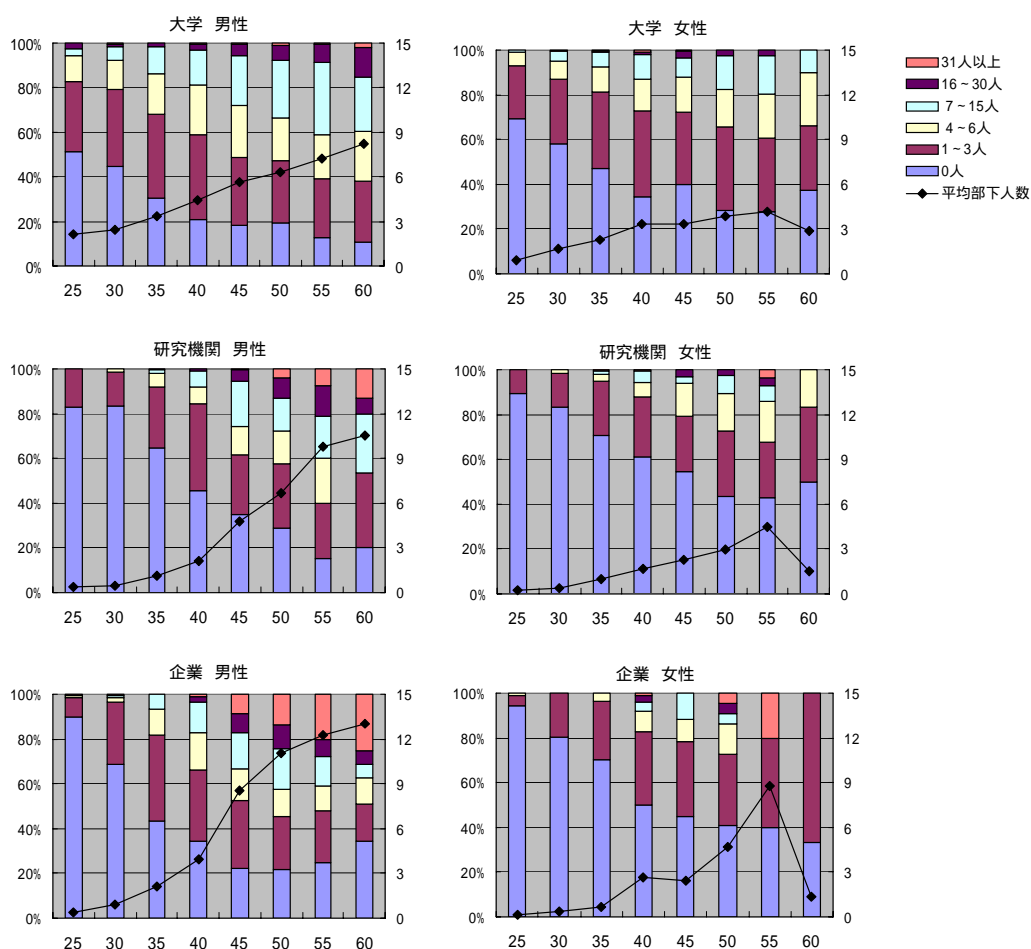


図 2.6 部下人数の年齢推移 所属機関別

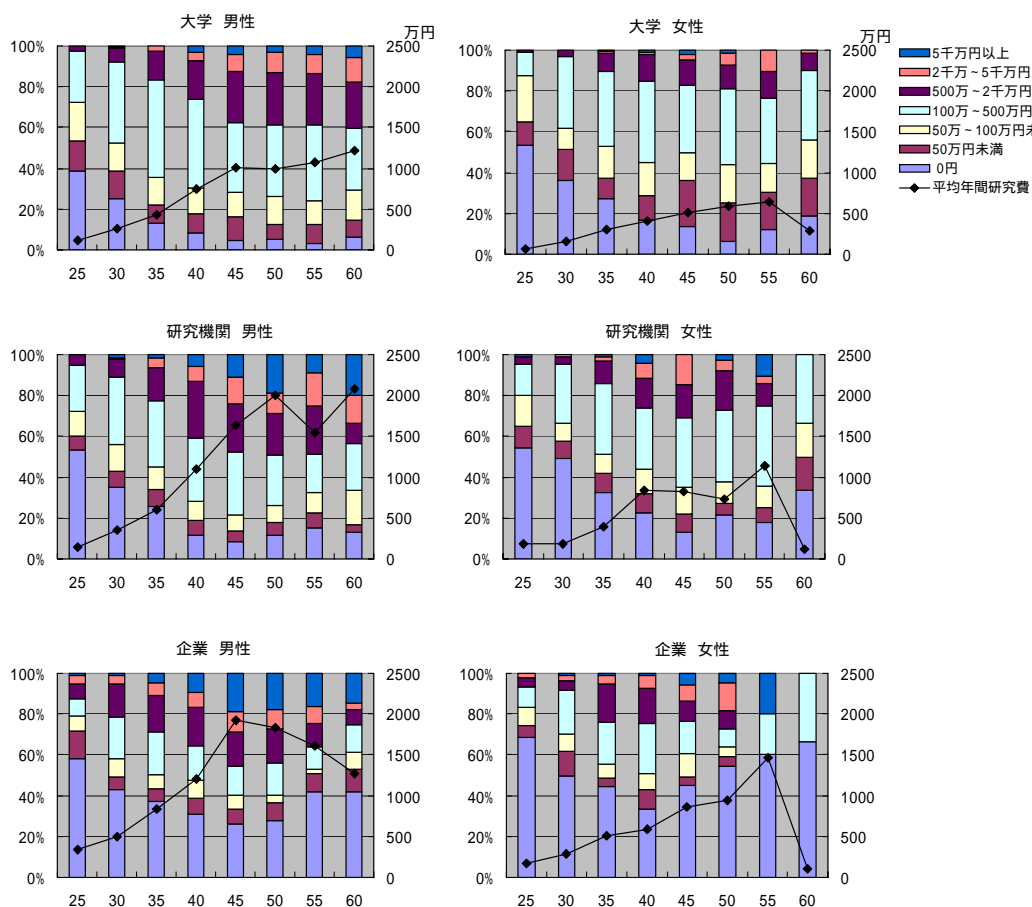


図 2.7 研究開発費の年齢推移 所属機関別

研究開発費の年齢に対する推移を大学別に調べたものが図 2.8 である。男女とも 40 代以上で大学間の差が開く。男性は国立大学、公立大学、私立大学の順に研究費が多く、40 代以上では私立大学は国立大学の半分かそれ以下になっている。国立大学の女性は国立大学男性の約半額であり、公立大学と私立大学の女性は更にその半額である。このようにそれぞれの大学においても、研究開発費の男女差は明白である。ただし、前回調査の報告（追加データ 2005 年 2 月版 <http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/2003enquete/index.html>）（付録図 追加データ）と比べると、国立大学の女性の研究費は多少改善されている。

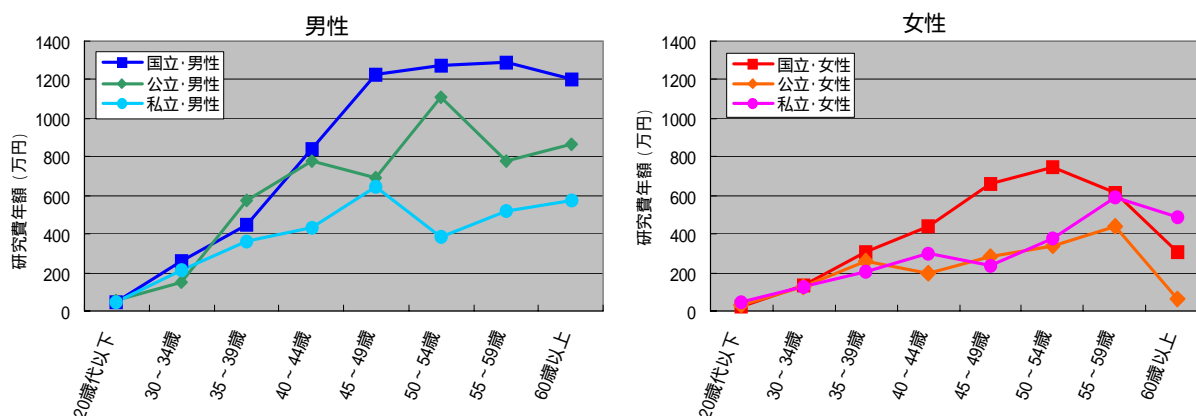


図 2.8 研究開発費の年齢推移 大学別

以上は、役職指数、部下人数、研究開発費について所属機関別、男女別に年齢に対する推移を比較したものであるが、同じ役職における部下人数と研究開発費の男女の比較を示したものが図 2.9 と図 2.10 である。それぞれの所属機関の各役職において女性は部下人数、研究開発費ともに男性を下回っている。男女の差は下位職では小さいが、役職が上がるとともに拡大する傾向がある。研究機関と企業の上位職は回答数も少なく、また理事や取締役は一般的には研究グループを直接率いていないので比較対照にならないと考えられるが、回答数が多く信頼度が高いと考えられる大学のデータにおいてその傾向は顕著であり、女性教授は部下人数、研究開発費の両方とも男性教授の 70%程度となっている。このことは、数の上で少ない女性の教授（アンケート回答者内での比率で男性教授の約 15%）は同じ教授職であっても部下人数や研究開発費において男性教授より少ないことを明白に示している。これらの結果はまた、女性教授が率いる研究グループの規模が小さいことも意味している。これらの差が男女の処遇差の結果であるのか、女性教授の研究グループ運営方針の選択結果であるのか、などの要因を分析することが重要であり、研究グループ運営の理想と実態の差など、更なる調査解析が必要である。

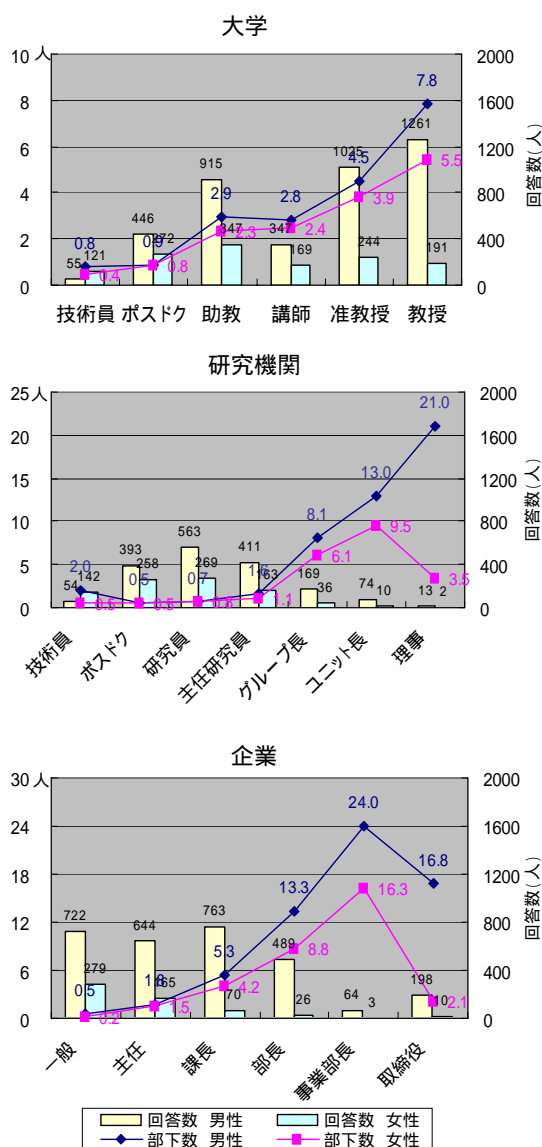


図 2.9 役職別の部下人数

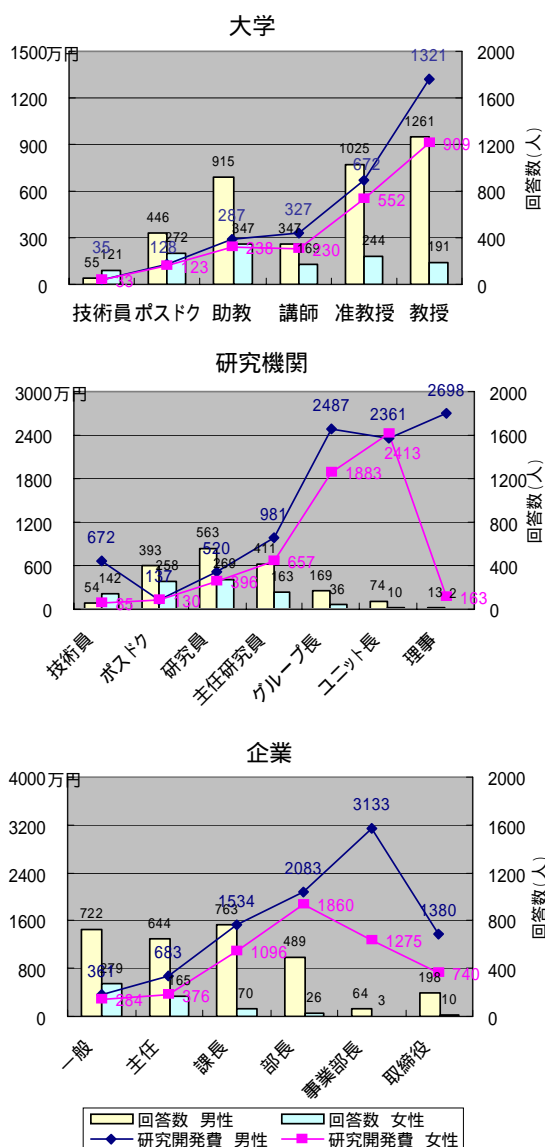


図 2.10 役職別の研究開発費

第3章 重要項目：子育て

科学技術専門職において女性の子どもの数は男性のそれより少ないことが以前から指摘されているが、今回の調査でも明らかになった。現実には、育児をしながら働く女性研究者はいろいろな面で困難を抱えている。しかし、今回の調査により、生涯に持ちたい理想の子どもの数は男女の別や年代を問わずに2人を超えているということがわかった。子どもの現実の数を理想の数に近づけることは、研究者のライフスタイルの多様化の点においても、また、少子化対策の観点からも重要である。本章では、子育てに関する実態をより詳しく分析した。

子どもの数

理想の子どもの数が実現可能ではないと答えた割合は、男性よりも女性の方が多く、その理由として、「育児とキャリア形成の両立」を選択している女性は74.4%と多い(図1.70、図1.71)。実際に子どもを持つことによって、仕事時間や家事育児介護時間がどのように変化するかを調べた。1週間当たりの職場にいる時間を、子どもなし、最年少の子どもが未就学児、小学生、中学生、高校生以上に分けて図3.1に示した。男性の在職場時間は、子どもなしの場合と比較して、未就学児がいる場合は平均1.4時間、小学生の子どもがいる場合は0.8時間短くなっている。しかし、女性は、未就学児がいる場合は12.3時間、小学生の子どもがいる場合は9.5時間短くなっていて、小学生以下の子どもの有無で在職場時間に大きな違いがあることが明らかになった。また、図3.2は、1日当たりの家事・育児・介護時間を、子どもの有無や最年少の子どもの年代毎に示している。男性の場合、未就学児がいる場合は平均1.7時間、その他は約1時間程度であるが、女性の場合、未就学児がいる場合は平均4.6時間、小学生の子どもがいる場合は3.7時間と、男性と比較して長い。この女性の家事・育児・介護の平均時間は、週に40時間以上職場にいる女性に限っても、0.1~0.2時間短くなるだけである。また、自宅での仕事時間を比較すると、子どもがいない場合では男女の違いはないが、子どもがいる場合は、最年少の子どもの年齢のどの層でも女性の方が0.5時間程度長くなっている。以上のことから、小学生以下の子どもを持つ女性の平均は、同じ条件の男性よりも、在職場時間は週に11~14時間短くなるが、育児等の時間は一日当たり3時間長くなり、育児による仕事への影響が大きいことが明らかである。また、若干であるが自宅での仕事時間が男性よりも多く、育児とキャリアの両立に努力している姿もうかがえる。

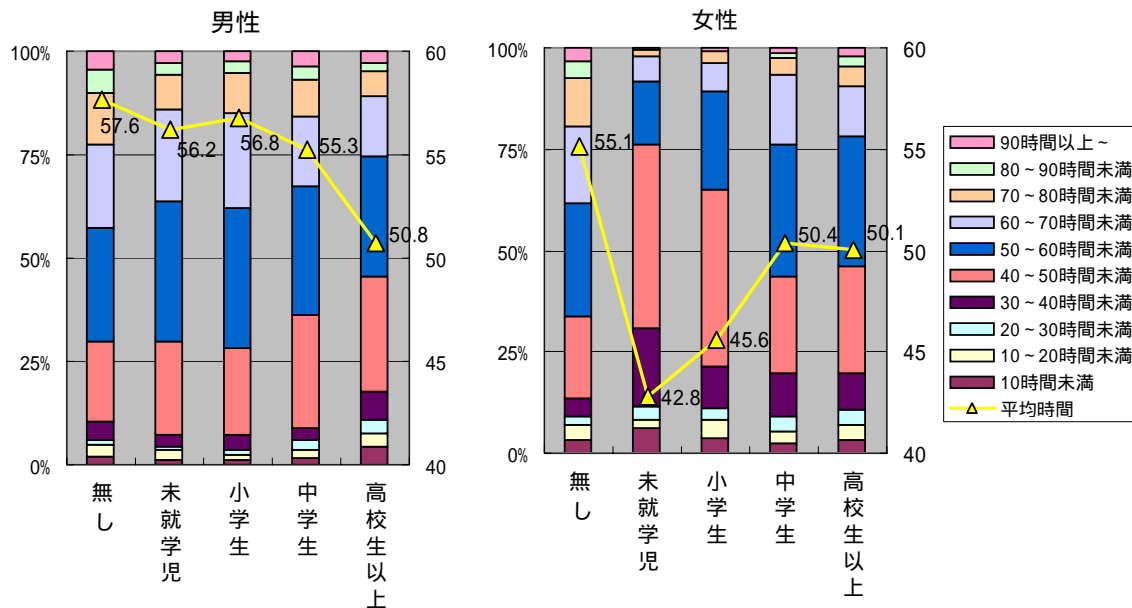


図 3.1 在職場時間 (1週間当たり)

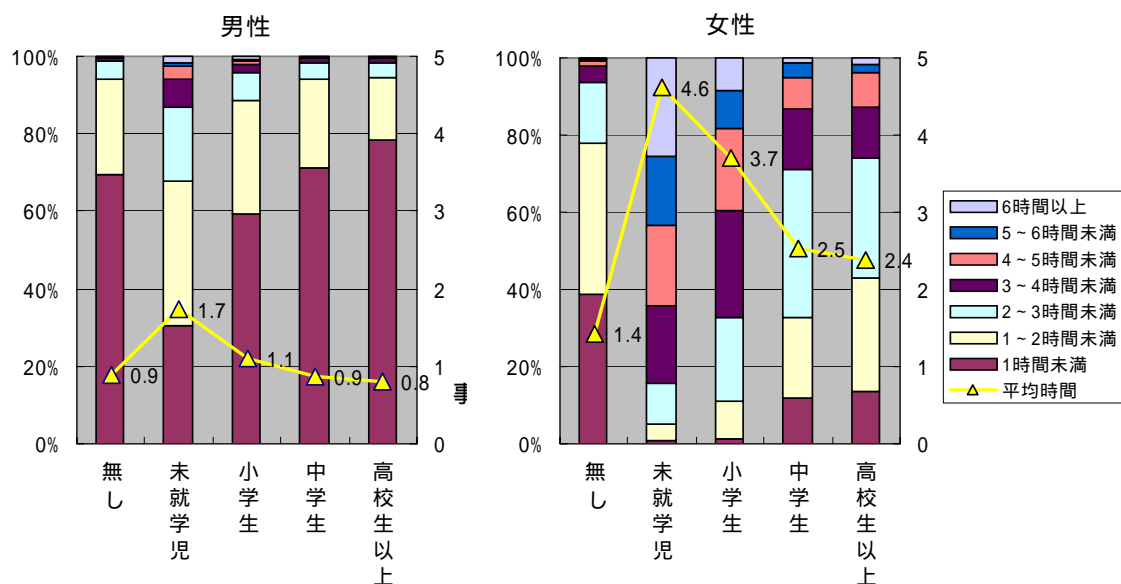


図 3.2 家事・育児・介護の時間 (1日当たり)

一方、男性は理想の子ども数を実現できない理由として、経済的理由をトップに挙げている(図 1.71)。子どもの数と年収は、どちらも本人の年齢に大きく依存するので、年齢を 30 代後半に限定して両者の関係を調べた。図 3.3 の左のグラフに示すように、女性は本人の年収と子どもの数に相関が見られないが、男性は本人収入が 200 万円から 800 万円までの間で収入と子どもの数がほぼ比例関係にある。これは、男性の多くは配偶者に収入がないか又は少ないのに対し、女性の場合は配偶者に収入がある場合が多いためと見られる。本人の収入と配偶者の収入を合算したものを世帯収入とすると、30 代後半の男性の世帯年収の平均は 773 万円、女性のそれは 964 万円で、200 万円に近い開きがある。世帯収入と子どもの数の関係を見ると(右のグラフ) 男女と

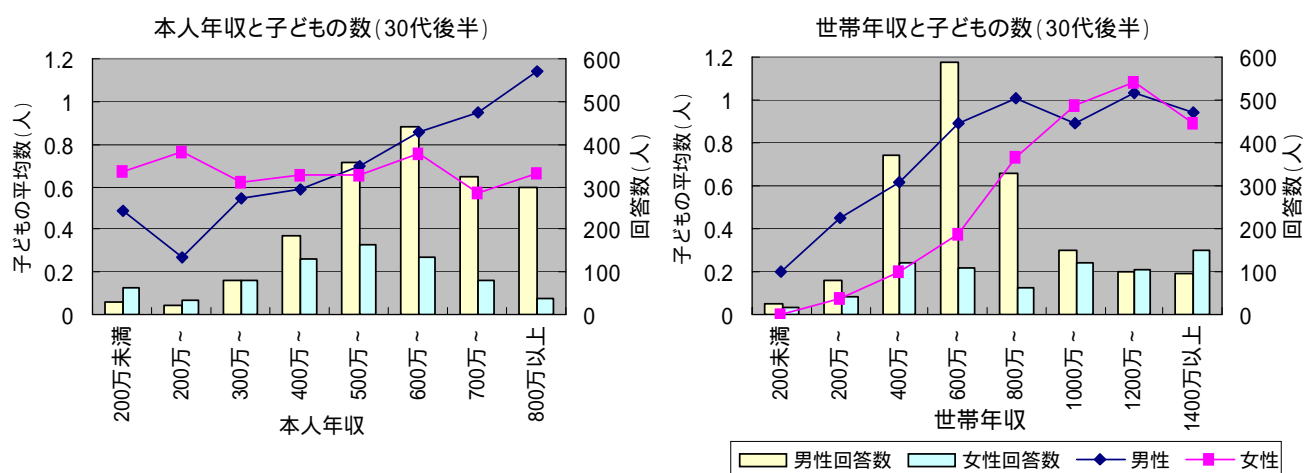


図 3.3 年収と子どもの数 (30代後半)

もに世帯年収に強い相関がある。女性のカーブが右側にシフトしていることから、女性研究者が子どもを持つ場合、男性の場合より世帯年収が高いことがわかる。男性回答者の世帯収入が 600 万円から 800 万円であるという回答数が最も多く、この層で平均 0.9 人の子どもがいる。子どもを育てる上で経済的基盤は重要であるが、大学・研究機関の男性の平均年収は 30 代後半でようやく 600 万円に届くところであり(図 1.21)、また第 4 章で後述するように、任期付き又は非常勤の助教、研究員、技術員、ポスドクの平均年収は 600 万円以下である(図 4.4、図 4.14)ので、これらの職にある男性が理想の子どもの数を実現できない理由として経済的理由を挙げることが理解できる。世帯収入を確保することに当たっては、女性の就業を支援することが望まれ、そのためにも男性も育児に積極的に関わるのが大切である。

育児休業

育児休業の状況の変化を明らかにするため、最年少の子どもの年齢と育児休業の状況の関係を分析した。最年少の子どもが 未就学児であれば現在、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、及び 高校生以上であればそれより以前についての状況、を見ることができる。図 3.4 に示すように、性別、所属機関に関わらず、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、育児休業をした割合が増えていることがわかる。特に企業の女性は最年少の子どもが小学生以下の場合、「希望どおりに休業した」が 60%以上、「休業したが希望どおりではなかった」と合わせると 80%以上になり、育児休業が定着したと考えられる。しかし、研究機関や大学では、育児休業をした人数が一番多い未就学児を持つ女性でも、その割合は 60%前後で企業と比較して低く、育児休業の定着が進んでいない。また、男性は育児休業する割合は非常に少ないものの、増加傾向にある。しかし、図 1.74 によると、育児休業の期間は育児休業をした男性の 60%以上が 1 ヶ月未満、70%以上が 3 ヶ月未満であり、女性の 50%近くが 6 ヶ月以上休業していることを考えると、「育児は女性」という役割分担がいまだに固定されていると考えられる。

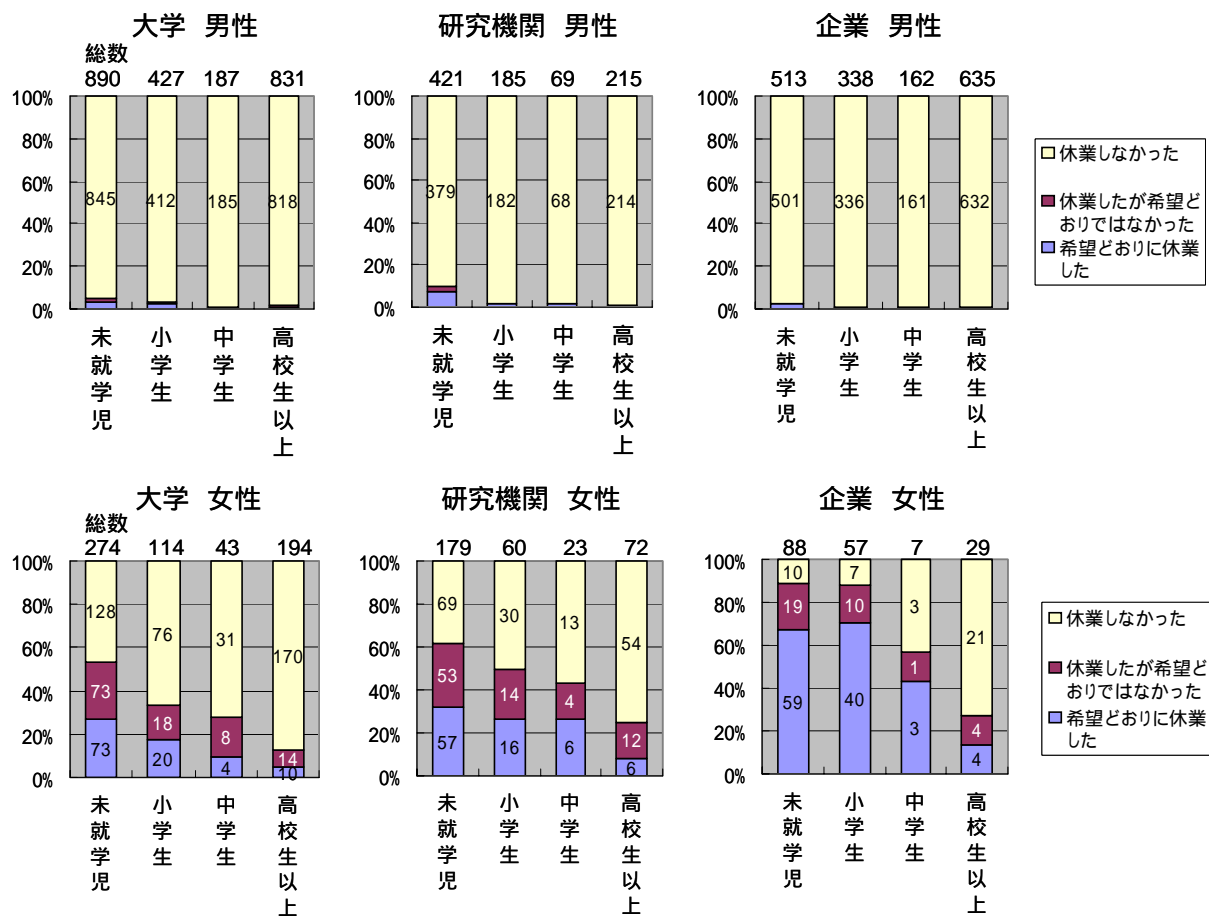


図 3.4 育児休業の状況 最年少の子どもの年代別、所属機関別

「育児休業しなかった」「休業したが希望どおりではなかった」という本人の理由は、女性では所属機関による違いが大きかったので、所属機関別に分析して図 3.5 に示した。最近の傾向を調べるために、未就学児を持つ場合のみを抽出した。大学や研究機関では企業と比較すると、「(希望どおりに)休業できる職場環境ではなかった」と「任期付き職で育児休業分の任期延長が認められていなかった」が多い。これらの職場では、任期付き職の場合も含めて育児休業しやすくするための対策が必要である。一方、どの所属機関においても「仕事の中断を短くしたかった・中断したくなかった」という理由が最も多く、育児休業以外にも仕事と育児の両立を支援する様々な制度や環境は重要である。また、どの所属機関でも特に企業では、「保育園入園の時期の都合のため」が多く、保育園の入園の時期が自由に選べるなど、柔軟性のある保育サービス制度が求められている。

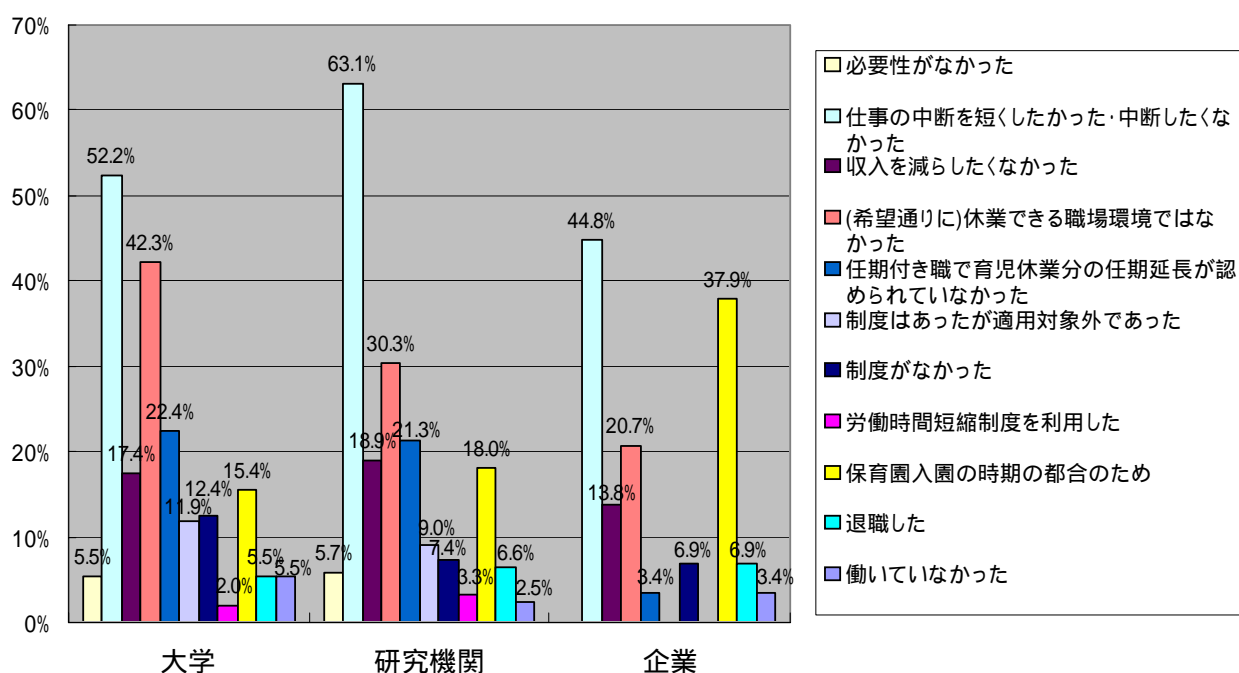


図 3.5 (希望通りに)育児休業しなかった理由 所属機関別(未就学児を持つ女性)

育児支援

子育て中の研究者にとって、保育支援は重要な課題である。本調査結果において、日中の保育担当者として、子どもを持つ男性の8割以上が「配偶者」と回答したのに対し、女性の多くは「保育園」や「学童保育」を挙げるといった違いが見られた(図 1.72)。本章では更に、最年少の子どもの年代による分類を行い、未就学児の保育担当者について5年以上の期間にわたる変化の傾向を調べた(図 3.4)。男性は「配偶者」と回答する割合が多いが、以前よりもやや減少してきている傾向にある。また、男性が「保育園」を挙げる割合は明らかに増加しており、特に、子どもが未就学児の場合、同割合は32.6%にのぼり、15年以上前と比較すると2倍になっている。また、男女とも同居親族やベビーシッター等の割合は減少傾向にある。

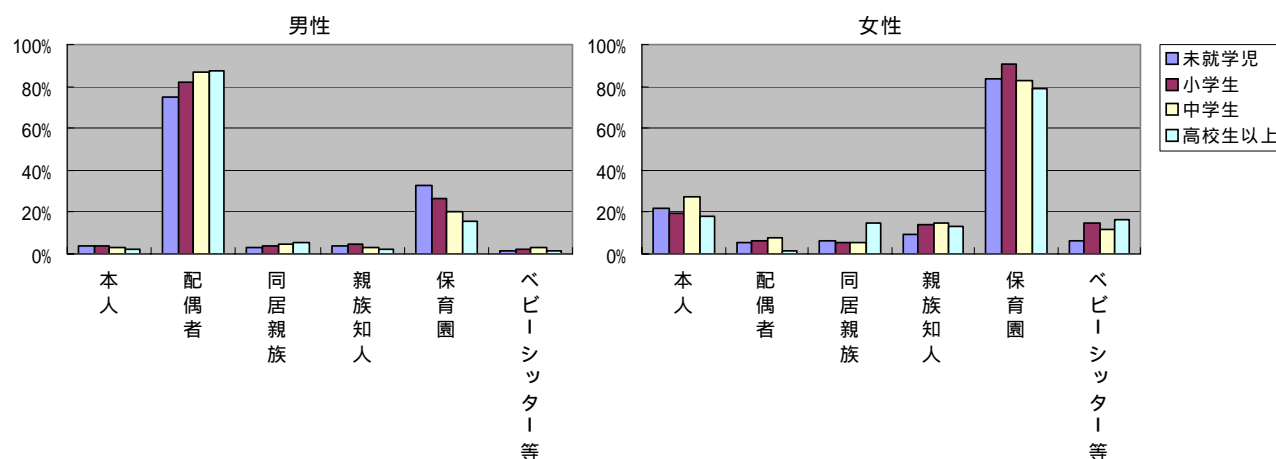


図 3.6 未就学児の日中の保育担当者 最年少の子どもの年代別

同様に、小学生の放課後の保育担当者について分析したものが図 3.7 である。男女ともこの 10 年ほどの間に、学童保育の比重が顕著に増加している。現在、小学生を持つ女性が回答した学童保育の利用率は 80%を超え、現在未就学児を持つ女性の保育園利用率とほぼ等しい。

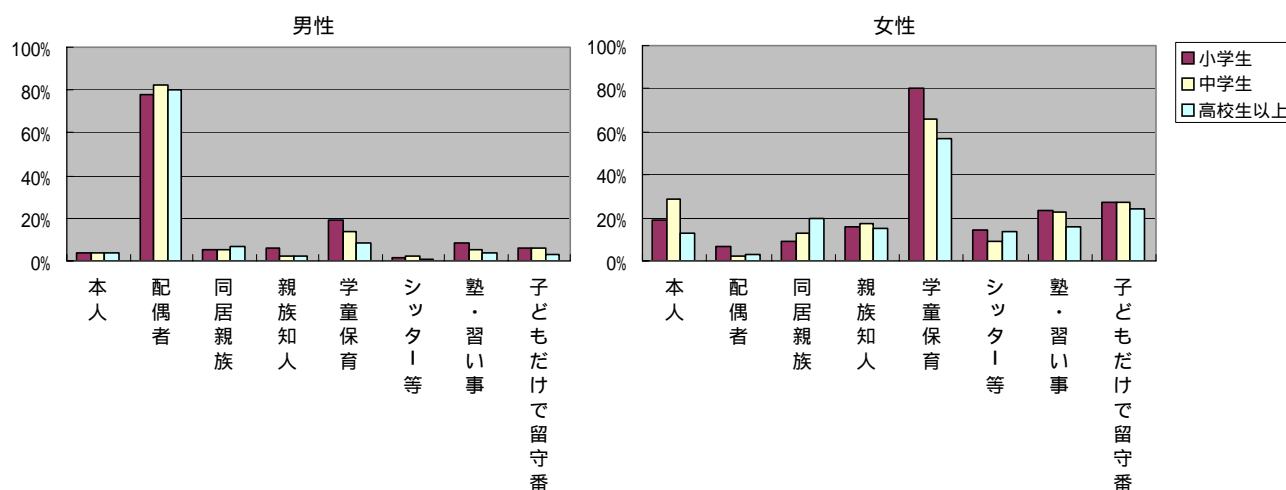


図 3.7 小学生の放課後の保育担当者 最年少の子どもの年代別

これらの分析結果が示すように、子育て支援における保育園や学童保育の役割は以前より明らかに増大してきている。保育施設による子育て支援サービスは、女性支援という観点からのみではなく、男性支援でもあることを意識して提供されることが望まれる。また、利用者が増えている学童保育においては、制度やサービス内容が十分でなかったり、地域により差が見られる場合もあり、今後、支援策の更なる整備・拡充が求められる。

以上のように、子育てをめぐる環境として育児休業制度や保育施設などの整備は進んできているが、これらは育児支援のための重要な社会基盤であるので継続的に整備・拡充していくことが大切であり、それらの施設を利用者が望むようにかつ安心して利用できることや、更に、勤務時間の弾力化や病児保育などの柔軟な対応が求められる。一方、子どもを持つためには、職の安定性や収入の確保はもとより、自由記述回答に見られるように（次ページ及び第 6 章参照）多様な働き方やワーク・ライフ・バランスのとり方、職住接近やカップルで同じ地域に職を得ることなど、新たな視点からの多面的なサポートが必要である。

自由記述回答より抜粋 - 子育て -

- 研究しながら子供を育てることが困難な状況にあることを、子供が生まれた今になって痛感している。(男性・30代)
- 子供を産み育てることへのサポートが欲しい。キャリアの中断に対する理解が必要。(男性・30代)
- 先月育児休業を終え、職場復帰いたしましたが、実際復職すると、困難なことが多く、仕事と育児の両立に難しさを感じています。より大胆な改革が必要だと思います。(女性・30代)
- (産休・育休で)職場まで出てこれなくとも論文を執筆したり、学生の論文指導、申請書類の作成など是可以し、業績も出すことはできると思います。そういった柔軟な職場環境作りが早く進むことを願っています。(女性・30代)
- 夫婦共に研究者、勤務地が離れているため、女性である私が長期の育児休業中です。まだ女性が育児を負担する世の中にかわりません。(女性・40代)
- 女性研究者が苦しまのは育児に関してだと思います。ロールモデルが少ないため、一般的な母親の役割を周囲も、自分自身も期待します。その葛藤の中で業績不振となり、自分も自信を失うのではないのでしょうか。(女性・40代)
- 大学・研究所に託児所を設け、子連れのポスドク・学生が食堂など所内にいても普通の環境になればよい(職住近接)。(女性・20代)
- 学会で保育室があることはとてもよいこと。また、モデル事業として女性が多く研究機関に保育室を設置し、それについて評価し、他の研究機関においても検討するようにして頂きたい。(女性・30代)
- 保育園が圧倒的に少ないし、利用しづらい。各研究所に、24時間保育可能な保育所ができると女性研究者は仕事がしやすくなると思う。(女性・30代)
- 学生の身分で保育園に子供を預けることは困難であり、退職後、大学院で修士/学位を取得して再就職を希望する人たちの高いハードルになっています。大学保育園のサポートを強く希望しています。(女性・40代)
- 保育園からのお迎えコールで業務途中で退勤する親は、圧倒的に女性が多い。男親はどうしているのだろう。配偶者に職場放棄させて平気なのだろうか。(女性・40代)
- 1人娘も中学生になり今はPIを目指しています。子育てとの両立はよい保育所を選ぶこと。安心して子供を預けられれば仕事にも集中できます。そして仕事を効率良くやること。時間よりproductivityです。(女性・40代)
- 幼児の保育所に比べ、小学生の学童保育は早い時間で終了するので、子どもが小学校入学を契機に仕事を辞める女性研究者を多く見ている。改善が必要だと思われる。(男性・40代)
- 社会システムとして日本が遅れている部分は、学童保育だと思います。これがないため、共働き家庭における子弟の精神的安定度が低く、子供の行く末を真面目に考えると共働きが不可能になります。(男性・50代)

第4章 重要項目：任期付き職・ポスドク

本章では、任期付き職について様々な角度から分析する。雇用形態を問う設問8では選択肢として「常勤(任期無し)」、「常勤(任期付き)」、「非常勤」、「学生」、「無職」、「その他」を設定したが、「非常勤」のほとんどが、任期付き職を対象とした設問(設問19)にも回答しており、任期付き職であることがわかる。そこで本章では、主な分析対象として、「常勤(任期付き)」と「非常勤」を取り上げることとする。4.1節においては、任期付き職全体の問題を取り上げるとともに、ポスドク1,369名のほぼ全員が任期付き職であり、任期付き職全体(3,625名)の中で大きな集団を占めるため、4.2-4.4節では特にポスドクを取り上げ、分析を行う。

4.1 任期付き職の基礎データ

任期付き職の所在

男女別・年齢別に雇用形態を分析した(図4.1)。20～30代と60歳以上で任期付き職の割合が高い。また、任期付き職の割合は、若い世代では女性の方が10～20ポイント高く、60歳以上では逆に男性の方が高い。

所属機関別(図4.2)では、任期付き職の割合は研究機関等、大学等でそれぞれ49%、36%と高く、企業では8%と低い。役職別分布(図4.3)を見ると、大学ではポスドク/技術員、助手・助教、講師、助教授・准教授、教授と職位が上がるに連れて任期付き職の割合が減少する。研究機関では技術員、研究員等の職位と、ユニット長以上の管理職クラスの職位で任期付き職の割合が高い。一方、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る。いずれの所属機関でも中位の職位に任期付き職が少ない傾向は、任期付き職が40～50代で少ないことと一致する。

図4.3のデータを男女間で比較すると、ほぼすべての役職で女性の任期付き職割合が高くなっている。特に技術員は女性比率が極めて高い役職であるが(大学等69%、研究機関等72%)、この役職の任期付き割合、中でも非常勤割合に大きな男女差が見られ、女性の非常勤割合は大学等と研究機関等の平均で37%に達する。また、図4.1で60代以上では女性の方が任期付き職割合は低

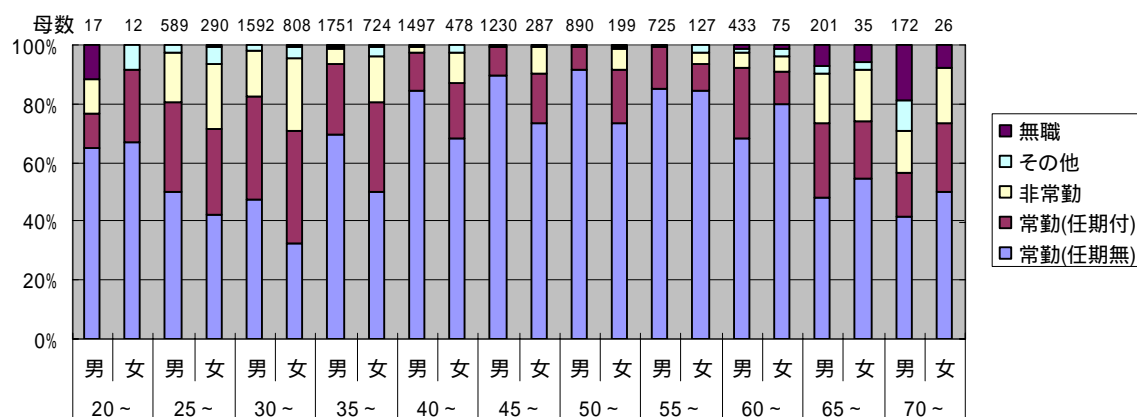


図 4.1 年齢別勤務形態

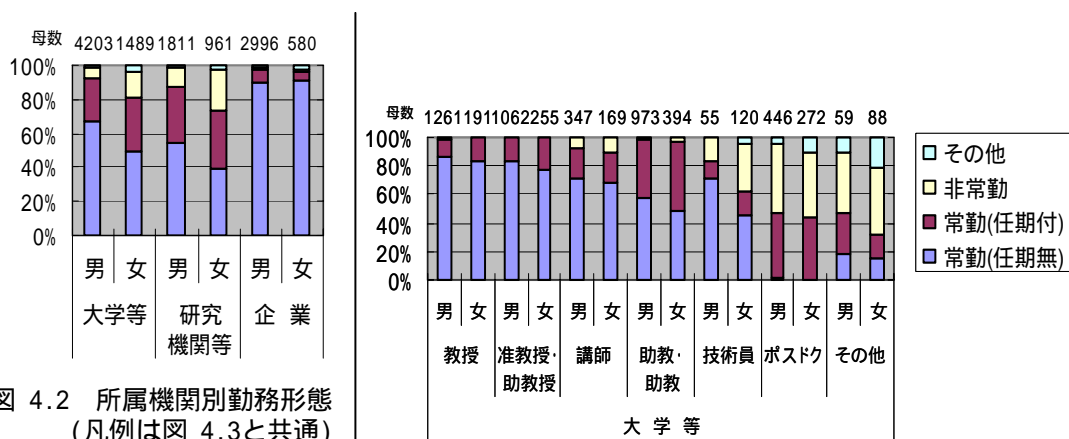


図 4.2 所属機関別勤務形態
(凡例は図 4.3と共通)

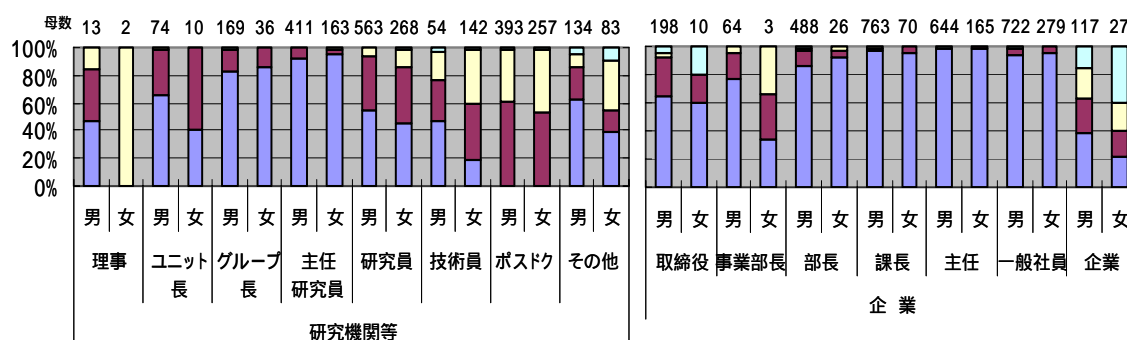
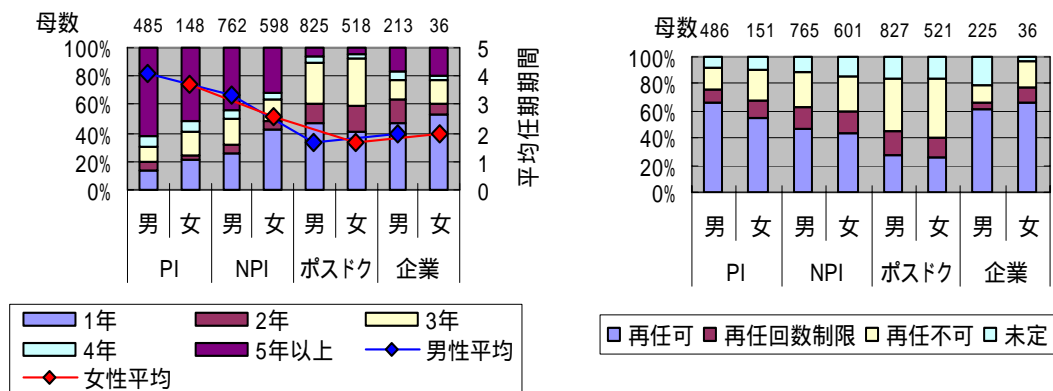


図 4.3 役職別勤務形態



かったが、これはこの年代の女性の多くが任期付き職割合の少ない中位の職に留まっていることを示している可能性がある。

任期付き職の任期期間と再任可能性を PI、NPI、ポスドク(以上、研究機関等と大学等のみ)と企業で比較した(図 4.4、図 4.5)。PI では約 60%が任期期間 5 年以上と長く、かつ、60%以上が再任可能である。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、再任可能性ともに低下し、ポスドクでは 44%が任期 1 年と回答している。企業に所属する任期付き職の場合にも、任期 1 年が 48%と任期が短い傾向が見られるが、再任可能性は 60%を超える高率である。男女間の比較では、PI と NPI で女性の任期が短く、かつ、再任可能性が低い傾向が見られる。

任期付き職の収入

図 4.6 に大学等・研究機関等の役職別・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/週以上の者だけをプロットしている。いずれの役職においても、常勤(任期無し)、常勤(任期付き)、非常勤となるに連れて年収は低下していくが、PI(講師を除く)と助教・助手ではその差が比較的小さい。一方、講師、研究員(研究機関等)及び技術員では年収差が大きく、非常勤は常勤(任期無し)の約 1/2 である。特に、技術員は女性割合の高い職種でもあり、技術員の 25% に学位があり、また、45% は修士号取得者であることも踏まえ、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。自由記述欄に多くの声が寄せられている(下の囲み参照)「職の不安定性」の解消も含めて、技術員の年収と雇用状況に係る詳細な実態調査を行い、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。

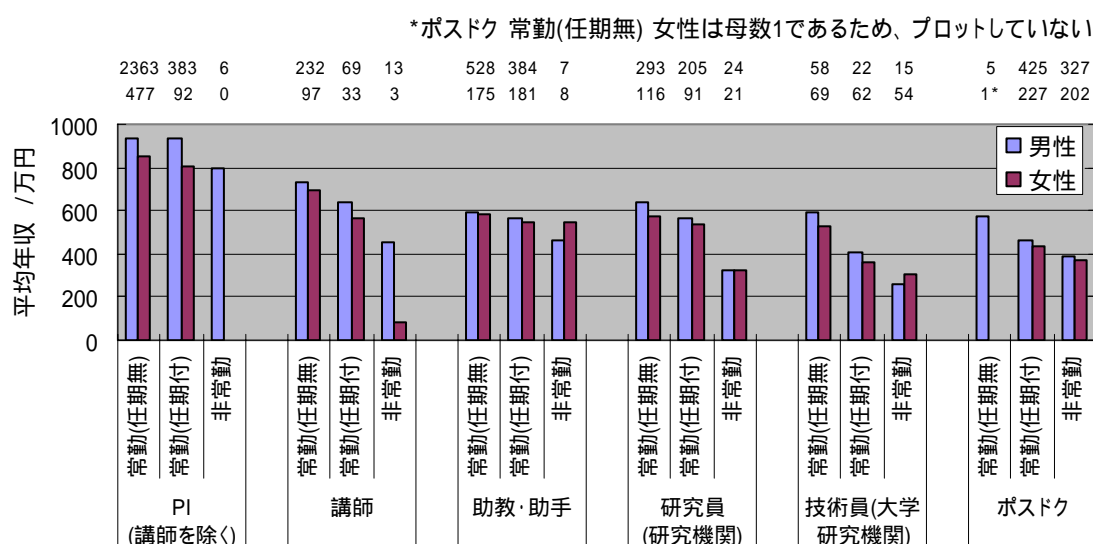


図 4.6 勤務形態と平均年収(役職別・男女別、在職場時間40時間/週以上の者のみ)

自由記述回答より抜粋 - 技術員 -

- テクニシャンは実験の正確な結果を出すプロだが、その待遇は悪い。信頼できるデータを出せるテクニシャンの重要性を理解している人は少ない。使い捨て感覚なので派遣でしか働けないのが現状。(男性・20代)
- 技術職ですが、1年ごとの任期更新を繰り返しています。安定しているとは言いがたく、出産前には離職も経験しました。学位のある研究者だけではなく、その下で働く技術員についても考慮して頂きたいと思います。(女性・30代)
- 女性研究者もそうだが、将来に不安を感じている女性技官がもっと大量にいるのに、彼女たちのサポートをもっとするべきだ。(男・30代)
- 無給の非常勤講師兼、有給の技能補佐員をしています。補佐的立場の仕事で給料をもらっているために、一人前の研究者として認められず科研費の応募もできません。考えて欲しいです。(女性・40代)

任期付き職の社会保障

任期付き職の健康保険、厚生・共済年金、及び雇用保険の加入状況を職域別、男女別に分析した(図 4.7-9)。健康保険、厚生・共済年金は勤務時間が常勤者の勤務時間の概ね 4 分の 3 以上の者を、雇用保険は概ね 2 分の 1 以上の者を対象とした制度である。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 93%、厚生・共済年金 91%、雇用保険 89% であり、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 45%、厚生・共済年金 44%、雇用保険 51% である。このように契約時間が 30 時間以上の場合の加入率はかなり高率であるが、10%程度存在する未加入者の状況を精査する必要がある。さらに、時間契約でない雇用者については、任期付き PI 男女、NPI 男女、企業女性ではいずれの制度の加入率も 90% を超えるが、企業男性は 80% 程度(健保 85%、年金 80%、雇保 64%)と低く、ポスドク男女では 55% 程度(健保 58%、年金 48%、雇保 47%)と更に低下する。以上の状況から、契約時間が 30 時間未満の雇用者及び時間契約でない雇用者について、実際の勤務時間に即した社会保障上の対応が必要であると考えられる。

また、4.2 節で述べるように、ポスドクの場合、時間契約ではない者及び短時間契約の者であっても長時間研究に従事している場合があるので、社会保険加入率の上昇が望まれる。

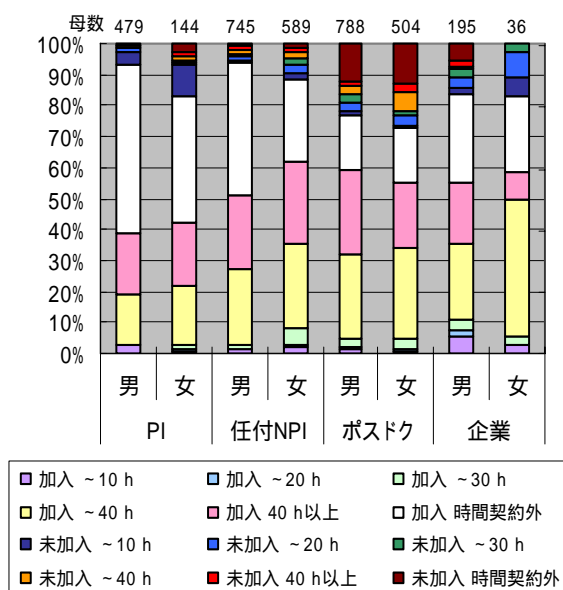


図 4.7 健康保険の加入状況(契約時間との相関を分析した。職域別、男女別)

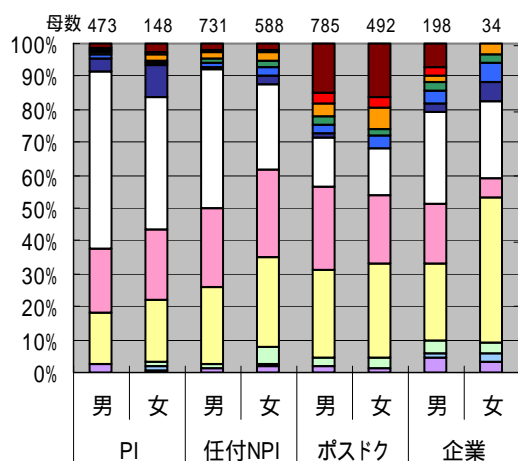


図 4.8 厚生・共済年金の加入状況(契約時間との相関を分析した。職域別、男女別、凡例は図 4.7 と共通)

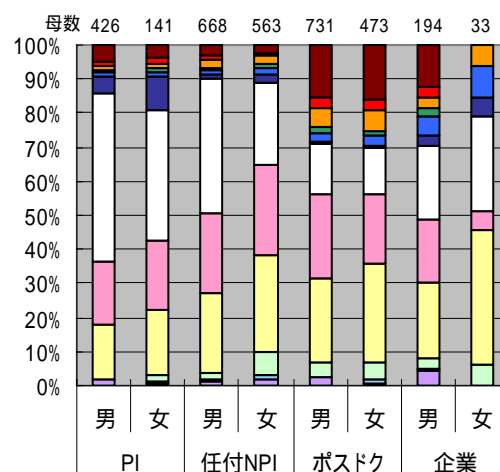


図 4.9 雇用保険の加入状況(契約時間との相関を分析した。職域別、男女別、凡例は図 4.7 と共通)

任期付き職と子育て

任期付き職の割合が高い20～30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4.10)。男性では、PI、NPI(任期無し)、NPI(任期付き)、ポスドクと職位の低下に伴い子どもを持つ割合が58%から40%へ減少する。これは、第3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、PIで複数の子どもを持つ割合が若干低いことを除き、任期の有無、職位の高低によらず、子どもを持つ割合は45%で、その多くが1人である。これは、女性全体として、理想に比べて実際の子ども数が少ない傾向、理想の子ども数の実現可能性を否定する傾向(第1章図1.67-1.69)と対応する。特に任期付き職、とりわけポスドクには育児休業を取りにくい状況もあり(図4.18-4.19、第3章図3.4)、自由記述欄には任期付き職と出産・子育ての両立困難を訴える記述も多数見られる(第6章2節、P.83-84)ことから、任期付き職に対する出産・子育て支援策の拡充が必要と考えられる。

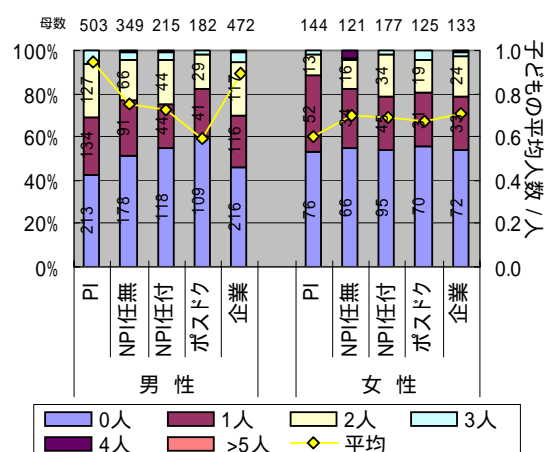


図 4.10 子どもの数
(男女別・職位別、35-39 歳限定)

自由記述回答より抜粋 - 任期付き職 -

- 最近の政策は研究者にだけ流動性を求め、さらに全体的に待遇が悪い。このままでは良質の研究者が減り、日本の科学技術レベルは低下する。この問題を解決すると、自ずと男女共同参画も進むと思う。(女性・30代)
- 任期付き職員の次の職場を探す機会を増やすために契約の更新の可否は最低6ヶ月以前に通告するべきである。育児休暇を取りやすくするためには複数年の任期にするべき。研究予算の単年度決済を見直すべき。(男性・30代)
- (若手)研究者の結婚および育児が可能となるよう、任期制など不安定な制度を徐々に削減し、常勤研究員(教員)を拡充していただきたいです。(男性・30代)
- 育児で大変な時期 30-40歳の採用枠が任期制ばかり。育児しながら『男性並みに』業績を上げられる女性は、両親と同居、夫の完全支援がある等限定される。評価側の意識改革が最重要であるが法制化しない限り無理。(女性・30代)

自由記述回答より抜粋 - 任期付職の社会保障 -

- ポスドクの社会的立場が不安定。多くのポスドクが社会的保険に入れない。出産適齢期に安心して出産・育児に取り組めるようにしてほしい。(女性・30代)
- 学振研究員では、育児休業を取るとその期間は無給になり、保険料等を収めるのが厳しかった。育児休業中は保険を多用する時でもあるので、保険料のみでも負担してもらえたら嬉しい。(女性・30代)
- フルタイムと同じように働いているのに、非常勤なので保険にも入れない。「好きでやっている」だけでは研究を続けていけない。(女性・30代)
- 育児休業から復職時に通勤の都合から非常勤となった。各種育児支援制度が適用されない他、職場の健康保険や年金に加入できない。育児しながらの復職は様々な形態があるので、多様なライフスタイルに対応できる社会保障制度の整備を望む。(女性・40代)

4.2 ポスドクの雇用状況

ここからの3節ではそれぞれ、ポスドクの雇用状況、キャリアパス、意識について分析する。

ポスドクの男女比

図 4.11 にポスドクの年齢分布と女性比率を示す。ポスドクは30代前半が多く、35歳以下が全体の78%を占める。女性比率は、20代ポスドクでは31%、30-32歳では35%で、大学院生の女性比率36%とほぼ一致しており(図 1.19、大学と研究機関の平均)、学位取得直後の採用時には、平均的には採用割合に男女差がほとんどないと考えられる。女性比率は年齢とともに明らかな増加傾向にあり、33-35歳で40%を超える。この結果は、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。

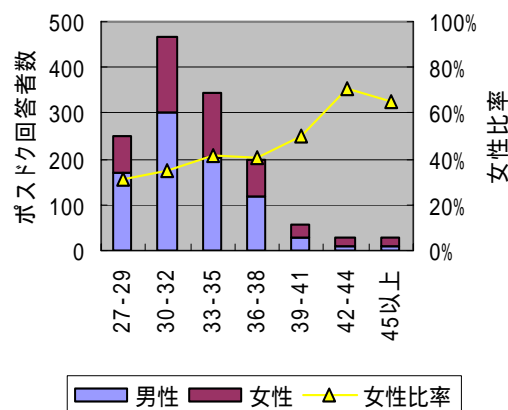


図 4.11 ポスドクの年齢分布と女性比率

ポスドクの仕事時間

ポスドクの契約時間は「時間契約でない」、「40時間以上」、「30～40時間」が、それぞれ、約30%ずつを占めるが、残りの約10%は30時間未満である(図 4.12)。男女間の比較では、女性の「40時間以上」が男性より4ポイント少なく、その分「30～40時間」が多くなっている。

一方、ポスドクの在職場時間は、男性平均60時間/週、女性平均55時間/週である。職域間で比較(図 4.13)すると、ポスドクの在職場時間は男女とも最も長いが、企業を除けば職域間

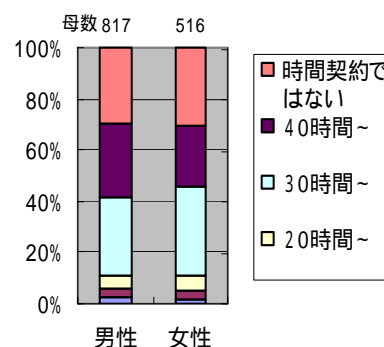


図 4.12 ポスドクの契約上の勤務時間(男女別)

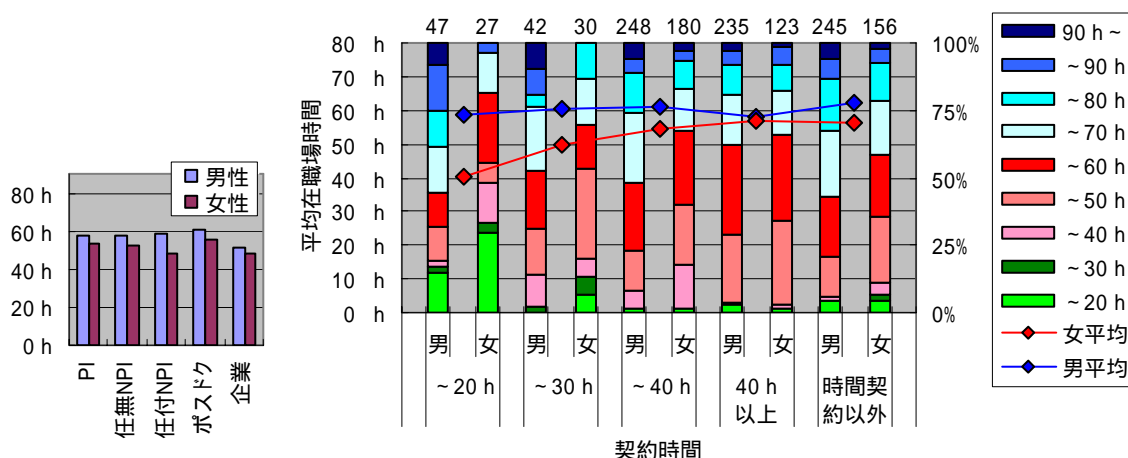


図 4.13 1週間当たりの在職場時間(職域別)

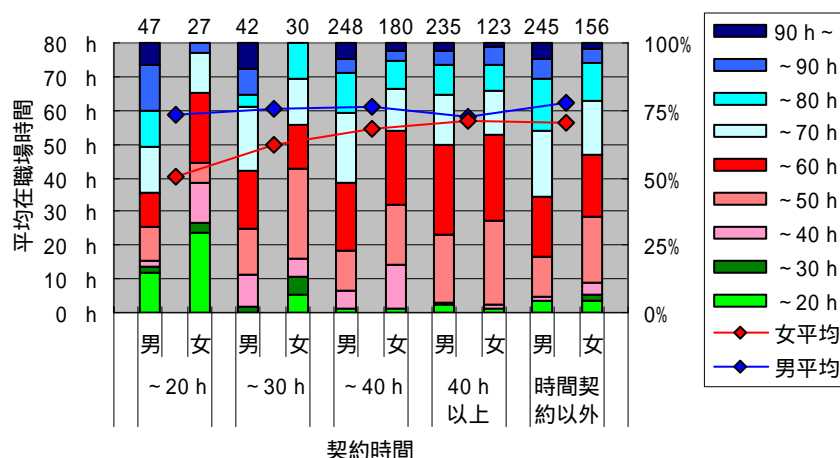


図 4.14 ポスドクの契約時間別在職場時間(男女別、分布と平均値)

の差は小さい。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 4.14)、女性では短時間契約者では在職場時間が多少短くなるが、男性では契約時間の長短によらない傾向が見られる。

図 4.15 には、ポスドクが在職場時間の中で研究に費やす時間の割合を他の職域と比較して示す。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いが、女性の方がわずかに高い傾向にある。在職場時間の中で研究時間が占める割合はPI では約50%であるのに対し、研究機関・大学等の職の中で職位が下がるに連れて増加し、ポスドクでは83%である。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。

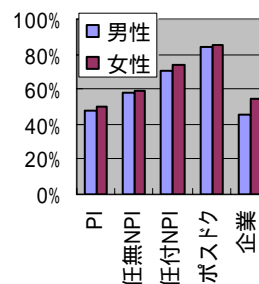


図 4.15 在職場時間に占める研究時間の割合(職域別)

ポスドクの年収

図 4.16 にポスドクの年収分布を示す。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 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 29%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 代で女性が 10%程度低い。

図 4.17 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、講師でその割合が高く、また、女性の割合が高い。特にポスドクでは約 40%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

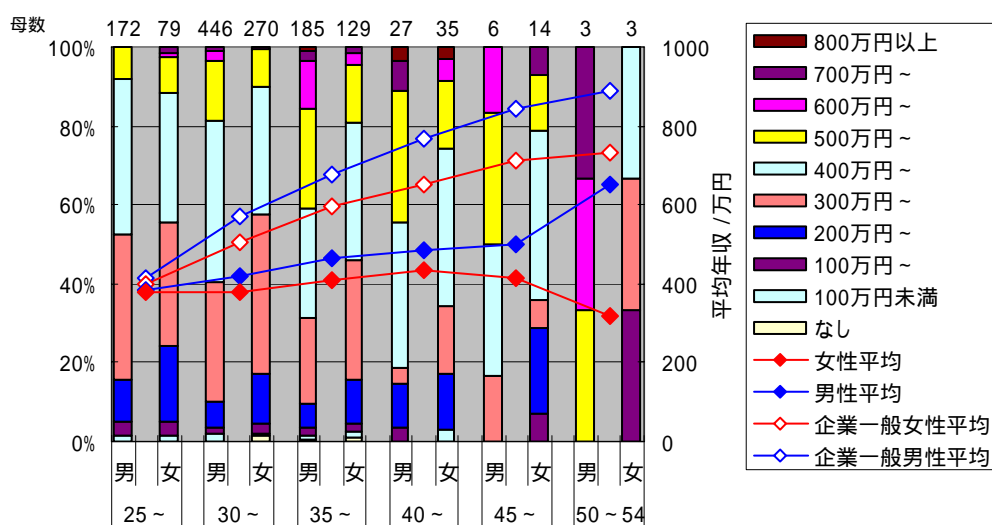


図 4.16 ポスドクの年収(年齢別・男女別)

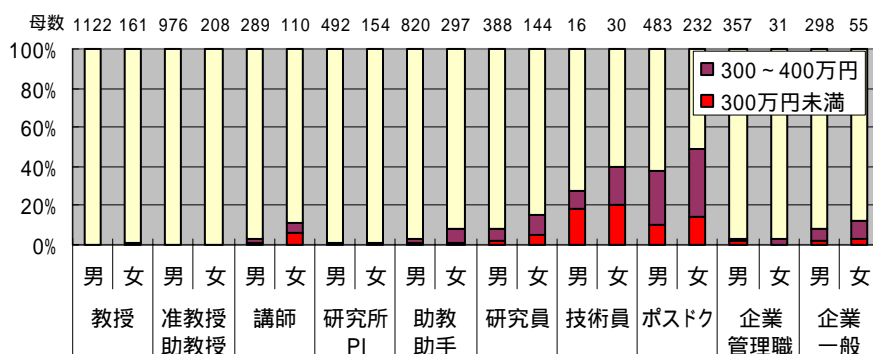


図 4.17 学位取得者のうち、在職場時間が週40時間以上で、かつ年収400万円以内のものの割合(役職別、男女別)
(赤：年収300万円未満、紫：年収300～400万円)

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、のように、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。

ポスドクの育児休業制度

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 4.18)。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。ポスドク女性の「はい」/「いいえ」の比は1.1である。

図 4.19 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 20%未満と低い。その中にあってはポスドク女性の 17%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 45%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。さらに、図 1.75 や図 3.5 にあるように制度が整っていても「仕事を中断したくない」ので育児休業を取得しないという選択をする女性も多く、そのような女性の子育てを支援する施策を拡充するとともに、仕事の中断を妨げる要因を分析することが求められる。

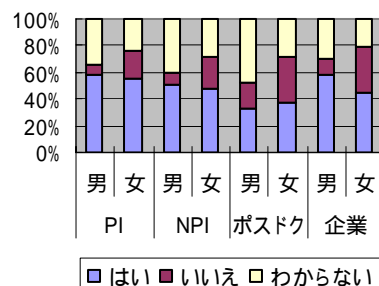


図 4.18 任期付き職の育児休業取得可否(職域別・男女別)

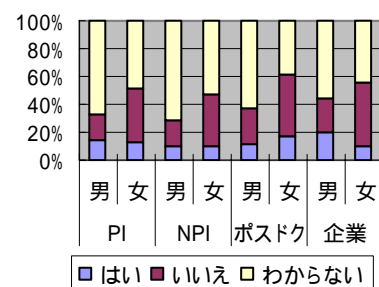


図 4.19 任期付き職の育児休業による任期延長の可否(職域別・男女別)

4.3 研究者キャリアパスにおけるポスドクの位置づけ

図 4.20 に助教・助手、准教授・助教授、研究員、主任研究員の前職を、現職年数 5 年未満、5～10 年未満、10 年以上に分けてプロットした。現職年数 10 年以上の助教・助手、研究員では、前職は大学院生が最も多く、かつては大学院卒業後すぐに助手、研究員として就職するのが主要キャリアパスであったことがわかるが、現職年数が 5 年～10 年未満、5 年未満と短くなるにつれ、ポスドクの割合が増加し、5 年未満では大学院生を上回っている。また、主任研究員の回答を見ても、前職をポスドクとするものが増加傾向にあることが明らかであり、ポスドクから准教授・助教授になる者も一定数存在することも読み取れる。ポスドクが研究者のキャリアパスとして定着しつつあることがわかる。

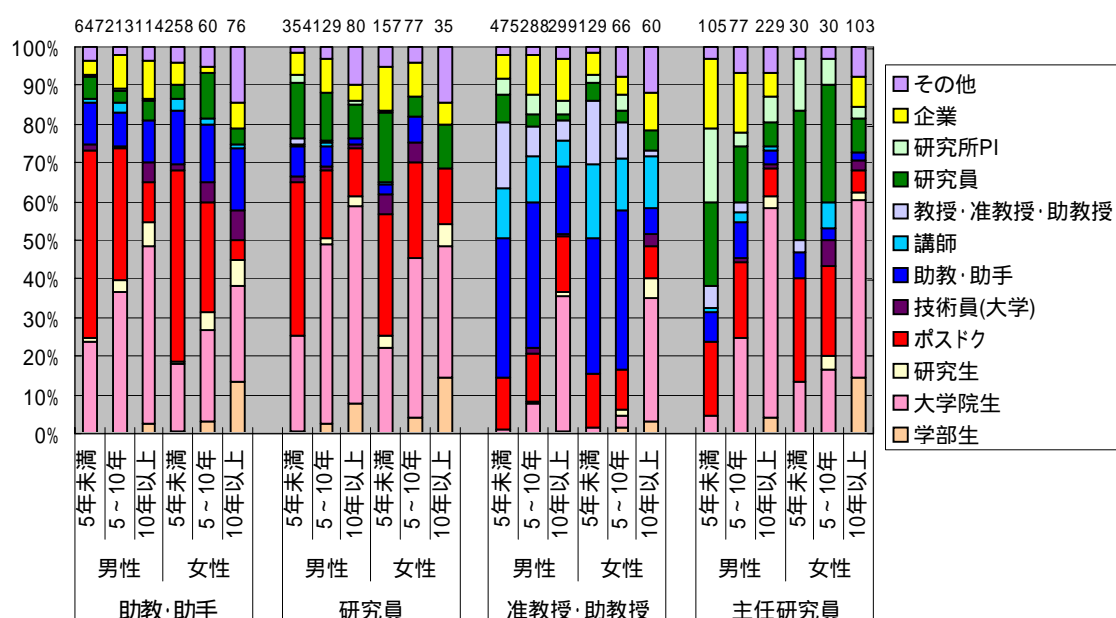


図 4.20 助教・助手、研究員、准教授・助教授、主任研究員の前職
(現職年数が5年未満、5～10年、10年以上に分けて男女別にプロット)

4.4 ポスドクの意識・ポスドクに対する意識

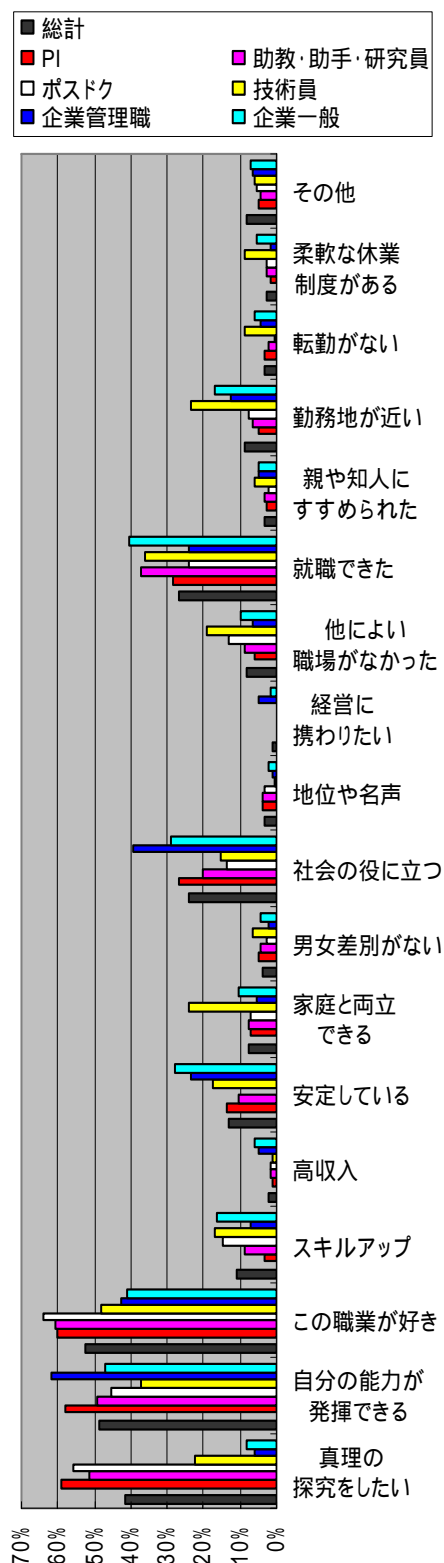


図 4.21 職域別現職について理由

図 4.21 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 64%が「この職業が好き」を選択している。これは全体平均より 11 ポイント高く、同じくこの選択肢のポイントが高い PI、助教・助手・研究員(以下、助教等)をも上回る。「真理の探究をしたい」のポイントも、PI、助教等と同様に高く、全体より 14 ポイント高い。逆に、「社会の役に立つ」は 14%で全体平均より 10 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」はポスドクではほぼ 0%である。

第 1 章に示したポスドク制度の利点(複数回答、図 1.51)では、全役職平均では「研究組織の活性化」、「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」、「人材の流動化の促進」のポイントが高い。この中で、「研究組織の活性化」は PI のポイントが特に高い。また、ポスドク自身では「新たな研究分野やテーマに取り組む機会となる」も高ポイントである。一方、「安い労働力で研究プロジェクトを進めることができる」は、全体平均で 16%と数値としてはそれほど高くはないが、ポスドクの 27%に対して、PI は 12%であり、ポスドクと PI の間の認識の違いが比較的大きい。また、「利点はない」がポスドクで 13%、PI でも 9%である。これは、次の設問でポスドク制度に「問題点はない」と答えたものがそれぞれ、0.2%、0.09%であることを勘案すると、注目すべきである。

ポスドクの制度の問題点(複数回答、図 1.52)では、まず、ほぼすべての選択肢でポスドクのポイントが他の職位を上回っており、職位順に並べた棒グラフはポスドクを頂点とする山形となる。これは、ポスドク自身の職に対する不満の表れであると考えられる。各選択肢の中では、「ポスドク後のポジションが少ない」のポイントが最も高く、全体平均で 75%、ポスドクでは実に 93%である。これに、「生涯設計を立てにくい」(全体平均 60%、ポスドク 81%)が続き、職の継続性に関わる選択肢のポイントが高い。4.3 節で、ポスドクが研究者のキャリアパスとして定着しつつあると述べたが、ポスドク数に対してポスドク後の職が少なく、厳しい競争となっていることがうかがえる。このことは、記述回答の中でも「職の継続性・

安定性」を求める声が最も多かったこととも一致する(第6章2節参照、P.83-84)。

ポスドクの意識については、現職に就いた理由、ポスドク制度の利点、問題点及び(次に述べる)ポスドク後のキャリアパス確保に必要な取組の全回答項目を通じて、男女差はほとんどない。例外は、ポスドク制度の問題点の中の「育児休業しにくい」である。この項目の選択率は女性のポスドクに限ると66%と高率であり、ポスドク男性の25%に対して男女間の差が大きい。PIのこの項目に対するポイントは男性18%、女性39%であり、ポスドクが育休取得困難な職であると感じているPIは、女性でも少ないことがわかる。PIと女性ポスドク間にも大きな認識の差がある。

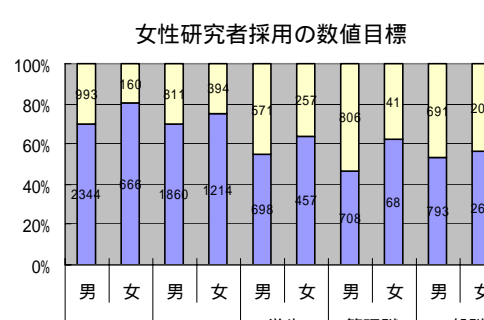
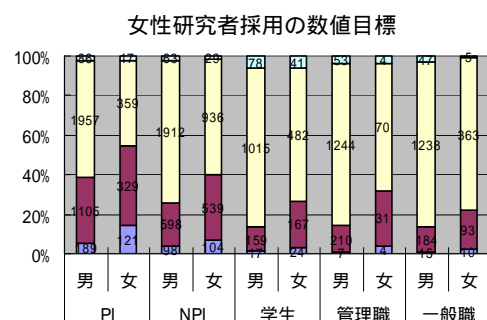
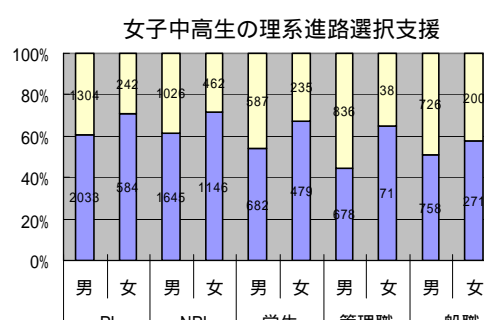
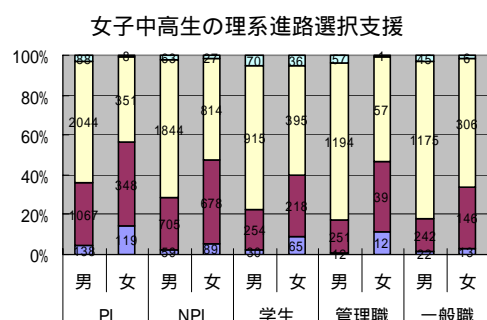
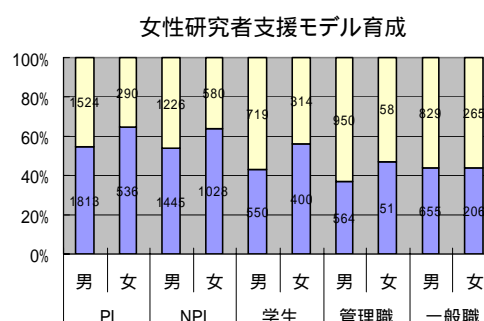
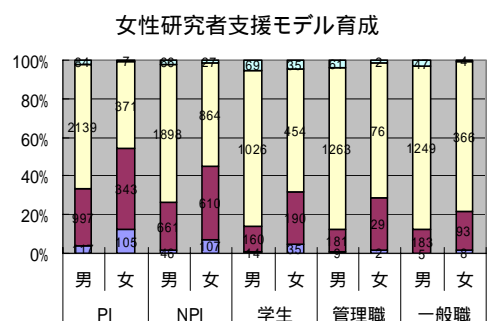
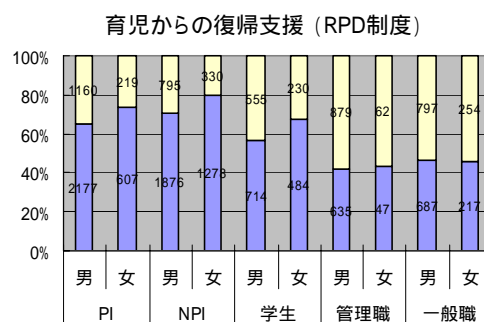
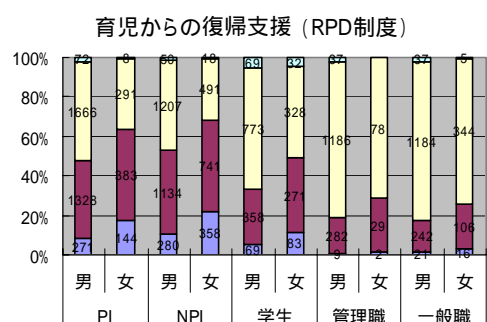
ポスドク後のキャリアパス確保に必要な取組(複数回答、図1.53)については、「必ずしも独立しなくとも、研究を継続できる常勤職種の確立」のポイントが高く、ポスドクで82%、全体平均でも59%である。これに、「大学・研究機関において独立した研究を行う常勤職の拡充」(ポスドク69%、全体平均46%)が続き、強い研究志向・常勤志向がうかがわれる。特に非独立系の常勤研究職は、これまでポスドクのキャリアパスとしてはあまり想定されてこなかった職種であり、独立した研究職の可能性とともに、早急な検討が必要であると考えられる。また、ポスドクでは男女を問わず50%弱が「ポスドクの年齢制限をはずす」を選択しているのに対し、PIは27%(男性25%、女性32%)に過ぎず、ここでもポスドクとPIの認識の差が大きい。特に女性研究者の場合、年齢制限はキャリア継続の制度上の隘路となる場合があるので(第6章2節参照、p.88)今後、PIとポスドクの詳細な意識調査や双方向のコミュニケーション等の機会を増やし、年齢制限に係る認識の差の原因や期待される方策等についての議論を深めることが望まれる。

自由記述回答より抜粋 - ポスドク -

- 育児支援以前にポスドクなどの任期付きで不安定な職にある研究者が結婚に対してどれだけ不利益を被っているかをまず知るべきであると思う。結婚している研究者であっても、今後どうなるかわからない状態で、子どもを持とうと思えないのではないか。(女性・30代)
- アンケートの回答が活用されることを期待しております。任期付き職員だと育児や出産にかかる期間に無給で生活せねばならない点を早急に改善していただきたいです。(女・30代)
- 夫がポスドクで、今年任期が切れる。新しい職を探しているところである。それに伴い、私も退職し、共に転職しなくてはならないところがつらい。(女性・30代)
- 共同参画の対策の前に、ポスドク後のポジション不足の解決が急務。非常勤(週3～4日等)で長期間(3年以上)の勤務が可能となる労働関連法の改正が必須。(男性・40代)
- ポスドク全員が、その後も研究職を続けることは個人の能力からも社会の必要度からも不可能です。欧米のように、広く社会に出て活躍する風土を日本にも創ることが、この国の社会を活性化するために肝要でしょう。(男性・70代)

第5章 重要項目：施策認識

平成18年度から男女共同参画に関連する4つの施策「育児からの復帰支援事業（RPD制度）」「女性研究者支援モデル育成事業」「女子中高生理系進路選択支援事業」及び「女性研究者採用の数値目標」がスタートした。これらは主に大学・研究機関に関連したものであるが、それらがどのように受け止められているかを調べるために、認知度と認識を所属機関や年齢、役職、分野別に分析した。



■よく知っている ■ある程度知っている □知らない □無回答

図 5.1 最近の施策についての認知度

■有回答 □無回答

図 5.2 施策の認識の回答割合

4つの施策の認知度

図 5.1 に 4 つの施策ごとの認知度を、回答者を 5 種類の職域別に分類して男女別に表した。どの職域においても「よく知っている」と「ある程度知っている」を合わせた回答割合（認知度）は、女性が男性を 1.3 倍から 2 倍以上、上回っている。特に、学生と企業の男性で認知度が低い。4 つの事業のうち「育児からの復帰支援」以外の 3 つについては、大学・研究機関において男女とも 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、あるいは、年齢の高い層において関心が高い様子がうかがえる。全体として認知度が高い「育児からの復帰支援」については、男女とも NPI の認知度が最も高い。「女子中高生理系進路選択支援事業」は、学会、大学、企業等が行っている女子の理系新選択支援活動に関連するためか、大学・研究機関に限らず企業を含めた社会一般に浸透しつつあると思われる。

4つの施策の認識

4 つの事業の認識について回答を寄せた人の割合を示したのが図 5.2 である。認識に関する複数選択の選択肢を 1 つでも答えた場合に有回答としたが、この有回答率は図 5.1 で示した認知度より高い。それぞれの事業に対する全回答の平均の認知度は図の上から順に 44%、28%、32%、27%であるが、平均の有回答率は 62%、52%、60%、65%である。また、有回答率はどのポジションにおいても男女の差があまりなく、各プログラムの内容を“知らない”男性も問題意識や関心を持っていることを示唆している。

認識内容については、複数選択の選択肢のうち、「有意義である」と「拡大・推進するべきである」のどちらか又は両方を選択した回答を肯定的、また、「あまり意義がない」「弊害がある」のどちらか又は両方を選択した回答を否定的な意見とみなし、それらのいずれも選択しなかった回答（無回答も含む）と併せて、それぞれの割合を図 5.3 に示した。「女性研究者採用の数値目標」以外の 3 つの事業は、回答者の職域によらずに肯定的な意見が否定的な意見を大きく上回っており、強く支持されていることがうかがわれる。一方、「女性研究者採用の数値目標」に対しては否定的意見が他の 3 つの事業より多く、肯定的意見とほぼ同程度の割合を示しており、意見が二極化している。男性は肯定的意見より否定的意見の方が多く、女性は逆に肯定的意見が多い。

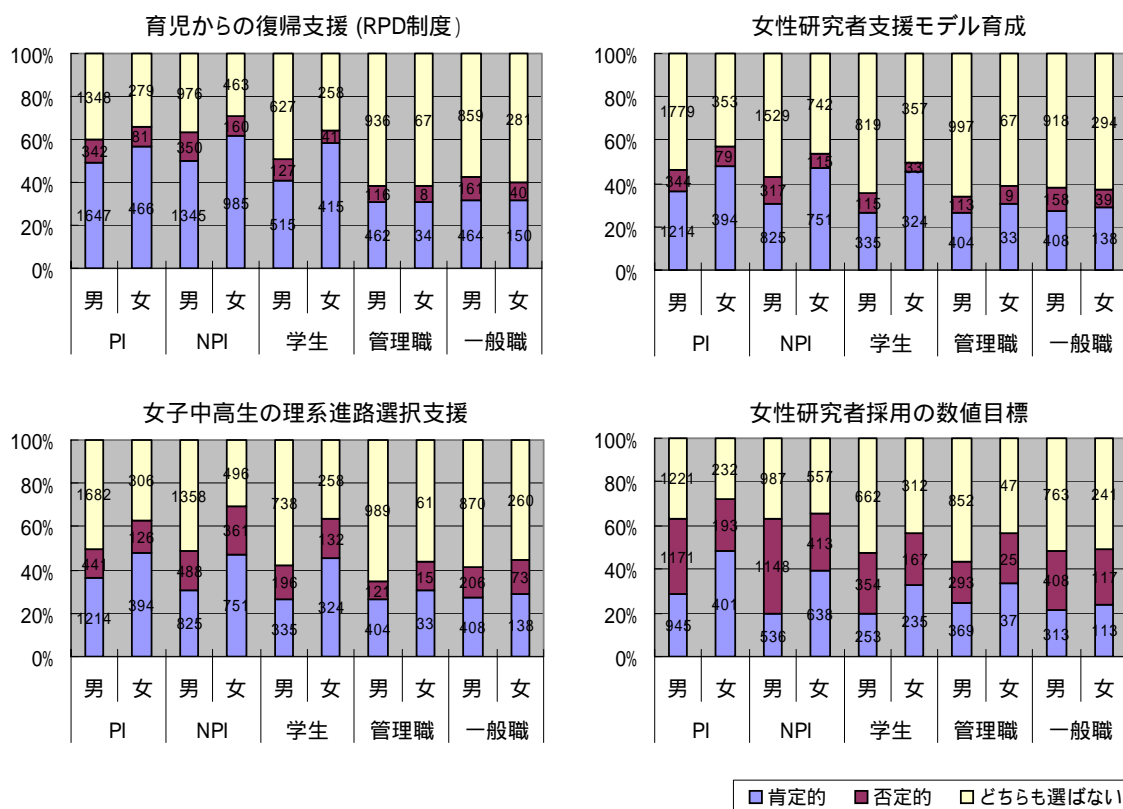


図 5.3 最近の施策についての認識

女性研究者採用の数値目標

「女性研究者採用の数値目標」については他の事業より否定的な意見が多かったので、その意見分布を年齢や所属分野、専門分野別に調べた。特に大学・研究機関に所属する人については、研究グループ主宰者（PI）、任期の有無、ポスドク、学生などの職域に分類して、その傾向を分析した。「有意義である」「弊害がある」などの5つの選択肢を選んだ男女別の回答をそれぞれのカテゴリーに属する人数に占める割合として図 5.4 に示した。年齢別に見ると、男性も女性も年齢が上がるに連れて「有意義である」という回答が増加していく。20代後半から30代の若い世代には「あまり意義がない」が多く、男性ではそれら2つの回答割合が50代前半を境に逆転している。「弊害がある」という回答も若い世代に多く、40代以上では減少していく。職域別の分類では、男性のポスドクに「あまり意義がない」「弊害がある」といった否定的意見が多い。学生や企業に属する人の回答は肯定的・否定的ともに少なく、関心がやや低いことがわかる。女性採用の目標とする数値は所属分野ごとに異なる（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）が、どの分野においても肯定的な意見は女性に多く、否定的な意見は男性に多い。「弊害がある」とする回答は、所属分野別では理学系の男性に、専門分野別では数学系、物理系、生命系の男性に多く、これらの分野では大学・研究機関に所属する人の割合が高いことと相関するようである。しかし、大学・研究機関のみで集計を行った場合にも、分野間の差は大きくはないが同様な傾向が見られた。

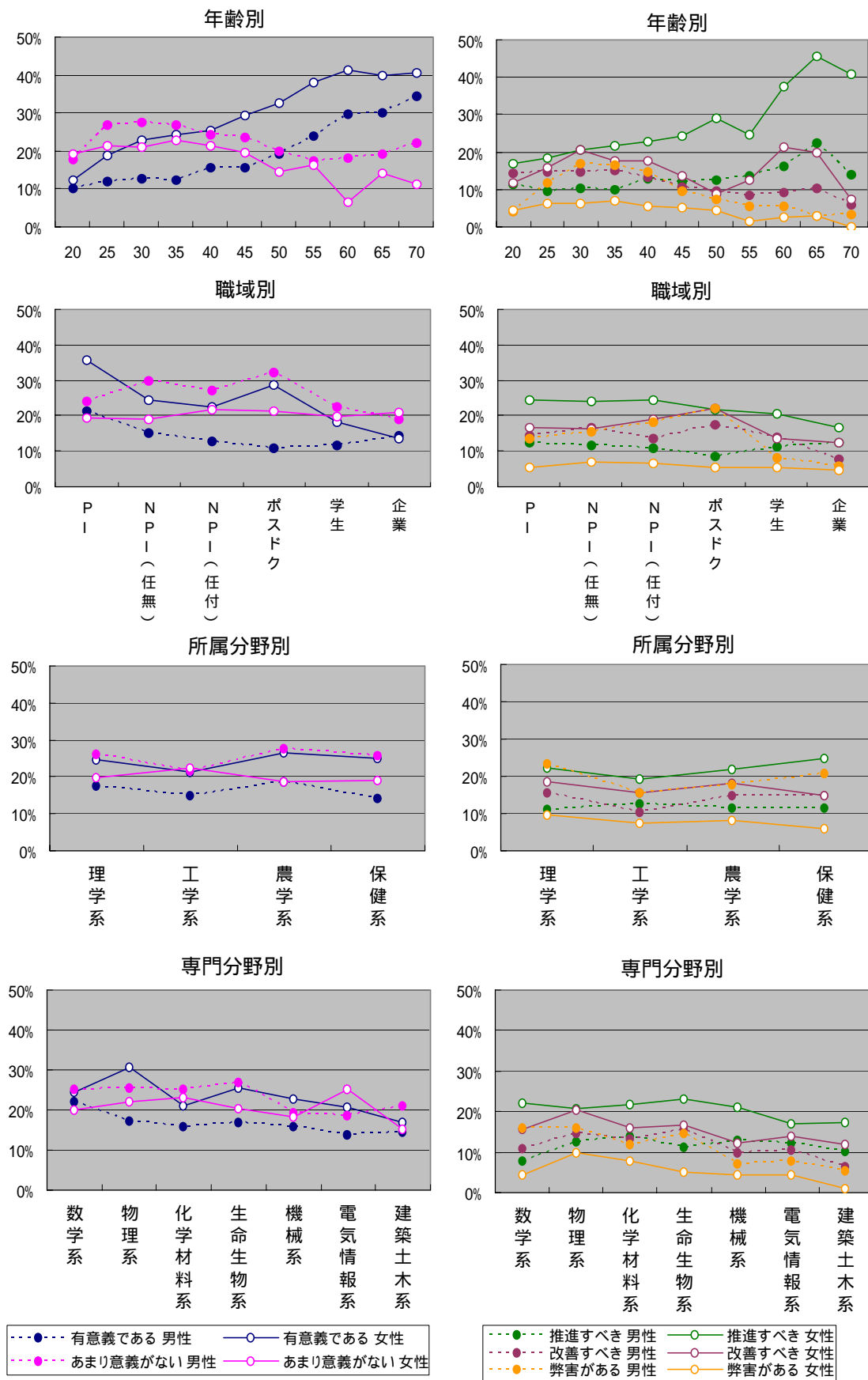


図 5.4 女性研究者採用の数値目標についての認識

これらの認識を寄せた回答者が、この数値目標についてどのくらい知っているかを認識の内容ごとに再度分析したのが図 5.5 である。「有意義である」という認識を示した人のうち、PI では男女とも半数以上が「知っている」が、任期付き職、ポスドク、学生の男性の認知度は低い。「あまり意義がない」と回答した人の認知度は 50%以下であり、よく知らずに意義がないとしている傾向がある。一方、「弊害がある」と認識した人の認知度は男女とも高く、存在を知らずに反発しているとは言えない。今後、更に認知度を高め、賛否ともその理由を含めて議論を深めていく必要があると考えられる。

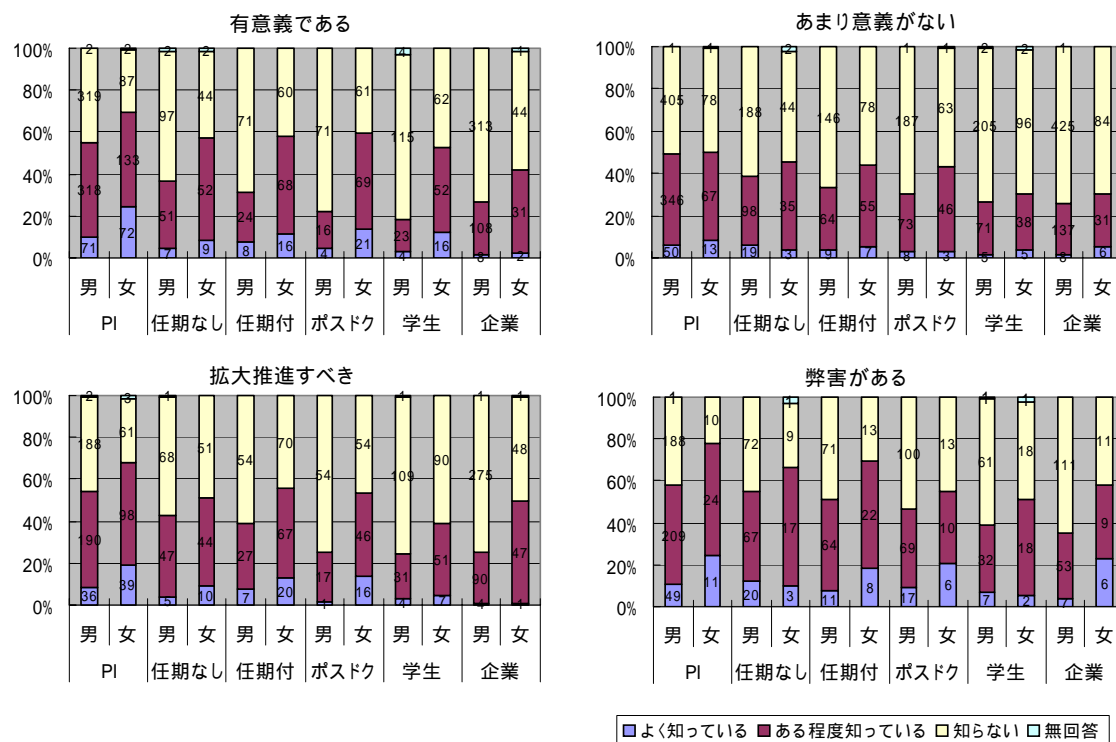


図 5.5 女性研究者採用の数値目標について認識を寄せた人の認知度

自身が所属する機関の女性採用数値目標に関する回答を、職域別にまとめた結果が図 5.6 である。PI や管理職では数値目標の有無を 60%以上が認知しているが、数値目標が「ある」との回答は少なく 20%以下である。数値目標がない場合、数値目標を定めるべきかとの設問に対しては「定めるべきである」とする回答割合は低い。「定める必要はない」という回答はPI と NPI の女性では「定めるべきである」よりやや多く、他の回答者カテゴリーにおいては 4 倍程度多い。「定めるべきである」という回答割合は図 5.3 で示した数値目標に対して肯定的意見をもつ人の割合とほぼ一致する。「定める必要はない」という回答割合の高さは、数値目標の導入に消極的な人が多いことを表している。

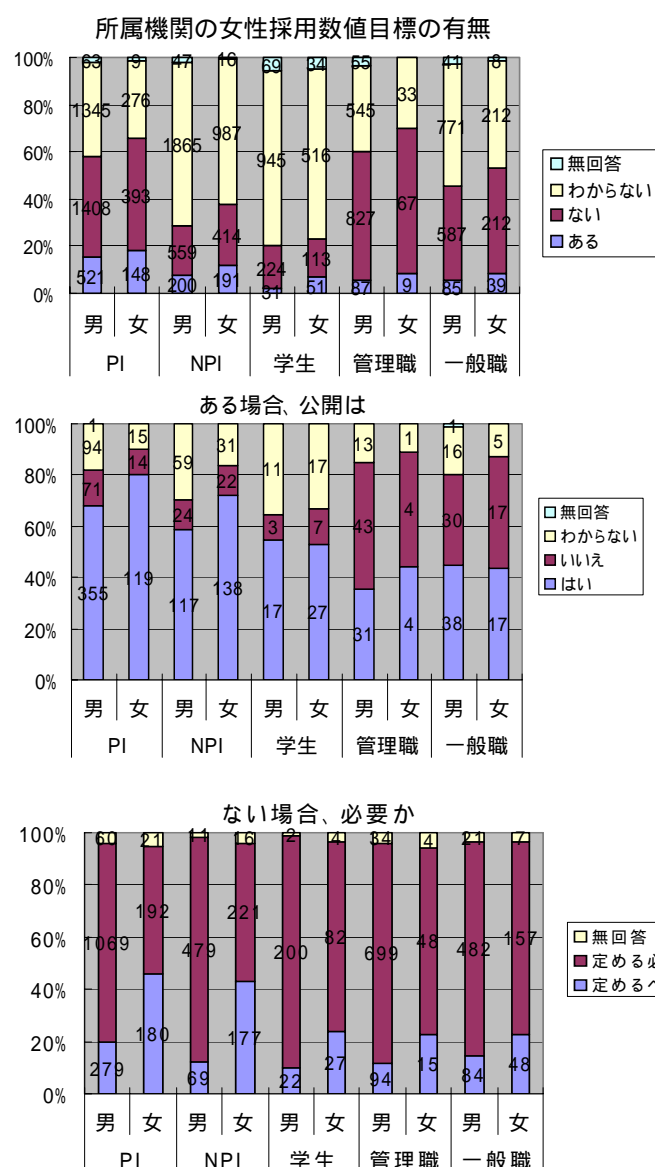


図 5.6 所属する機関の女性採用数値目標について

以上の結果をまとめると、女性研究者採用の数値目標については、男性より女性の方が、また年齢や役職が上がるほど肯定的である。これから職を得ようとするポスドクや任期付き職にある若い世代の男性には否定的意見が多いが、これらの職では、その後の職の獲得競争が厳しく、自身の就職が死活問題であることによると見られる。また、自分自身が所属する機関における数値目標の導入には消極的な人が多い。今後、各機関において数値目標の導入や達成を図り、女性研究者の比率を上げていくためには、国全体での若手研究者が働ける職の適正規模の確保や、世代間にわたる問題認識の共有が必要であると考えられる。

自由記述回答より抜粋 - 施策認識 -

- 特別研究員 RPD 制度ですが、出産見込みの人も、対象にして欲しいです。そうすれば、出産して数ヶ月後にスムーズに仕事に復帰することができます。(女性・30代)
- 女性で優秀な人材でも出産を理由に退職される方は非常に多かったです。RPD の制度導入は非常に多くの退職者を救済したと思われますが、任期が2年と短いために期待される効果が得られないと思います。(女性・30代)
- 女性研究者支援モデル育成を進めている20大学・機関によるシンポジウムを開催し、第3期科学技術基本計画等に規定された取組と進捗について情報共有を進め、今後の課題を明らかにしていくことが重要と考えます。(女性・40代)
- 女性研究者支援モデル育成事業の結果を日本全体のモデルとするためには、層別に、すなわち、大規模大学、中規模大学、小規模大学、私立大学などの枠を決めて標本を取り出してモデル育成を図るべきである。(男性・50代)
- 地方での対策が遅れている(女子中高生の理系進路選択支援事業や女性教員の比率に関して)。こういう格差を無くすべきである。(男性・40代)
- 数値目標の設定によって、かえって、本人の業績や能力ではなく女性だからという理由で採用されたという捉え方をする人が多いと思う。(女性・30代)
- 数値目標が、適正な人材の登用を阻害することがあってはならないと思う(男性・30代)
- 女性への不当な採用・昇進・評価への制限は早期に改善されるべきだが、科学技術系専門職は能力で評価されるべきであり、これらに対する女性の割合の数値目標は原則的にそぐわない。(男性・30代)
- 女性研究者採用の数値目標とあるが、理学系で20%であるが、学生数が物理系では5%程度なので無理。数値目標はもっと細かく設定すべきである。(男性・30代)
- 単純に数値目標を設定するのではなく評価体系を構築していく必要がある。(男性・30代)
- 女性研究者を増やしたければ、数値目標のような指針ではなく、長時間労働が必要とされる割に低賃金の現在の研究者の処遇を見直す必要がある。(男性・30代)
- 出発が異なるという現実を否めないの、数値目標を明確にし、アクションプランを実行すべきと考えます。(女性・40代)
- 数値目標のように画一的な方策より、個々の場合で多様な選択の道があるような柔軟な方策を中心にすべきだと思います。(男性40代)
- 多様化している女性の価値観や生き方、職業に対する考え方に対応した柔軟な社会支援システムを整え、自然に女性が社会参加できることを目指すべきであり、数値目標は逆差別などの弊害を生み出すのではないか。(女性・50代)
- 「婦人研究者のライフサイクル調査研究」(1972~73)では「業績と処遇との相関」に性差があるとされている。この性差是正のために、合理的な算出方法で数値目標を設定し、ポジティブアクションを進めるべき。(女性・60代)
- その職場における女性の数値目標の達成が第一、数は力である。(女性・60代)
- 各現場で本当に改革が進んでいるかどうか第三機関が適切に評価し、一般公開していく必要があると思う。大学内であっても隣の職場の真の状況は見えにくい、まだ陰で泣く女性の数は減っていないと思う。(女性・30代)
- ここ数年の女性研究者支援の施策により、目覚ましく良い方向に状況は変化している。ただ、男性側から不必要に女性が優遇されているという不満の声も聞くようになった。ここの整合性をとるのが今後の課題かと思う。(男性・30代)
- 男女共同参画に対して良い方向に推進されることを願っている。一方で「共同参画」にこだわるあまり、「結果平等」を主旨とした案件が多いのも事実である。ぜひ、「機会平等」で進めていただきたい。(男性・30代)
- アンケート結果をもとに、行政へのはたらきかけを続けていしましょう。私立大学は国立大学に比べて男女共同参画環境整備の遅れが目立ちます。(女性・50代)

第6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初めてである。本章では、本欄に 2,800 余名から寄せられた回答を分析し、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 2,835（男性 1,847、女性 988）であり、アンケート総回答者数の 20%に相当する。回答者の性別（A）、年齢別（B）、職域分類別（C）の分布を図 6.1 にまとめた。全女性回答者の 26%、全男性回答者の 18%が記述回答を寄せたことになる（図 6.1A）。全記述回答における女性比率（34%、988/2,835）は、総回答における女性比率（26%、3,761/14,110）よりも高くなっており、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 代から 40 代前半が記述回答者の 60%近くを占めた（図 6.1B、赤折れ線は女性回答者比率）。こ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 1 章、図 1.7 参照）。ここでは図示していないが、所属分野別に見ると、男性記述回答者の 73%、女性記述回答者の 55%以上が理学系・工学系に所属するとともに、専門分野別では、男性記述回答者の 45%、女性記述回答者の 65%以上が生命生物系に所属していた。総回答が生命生物系により多かったことを反映したものと考えられる（図 1.2 参照）。

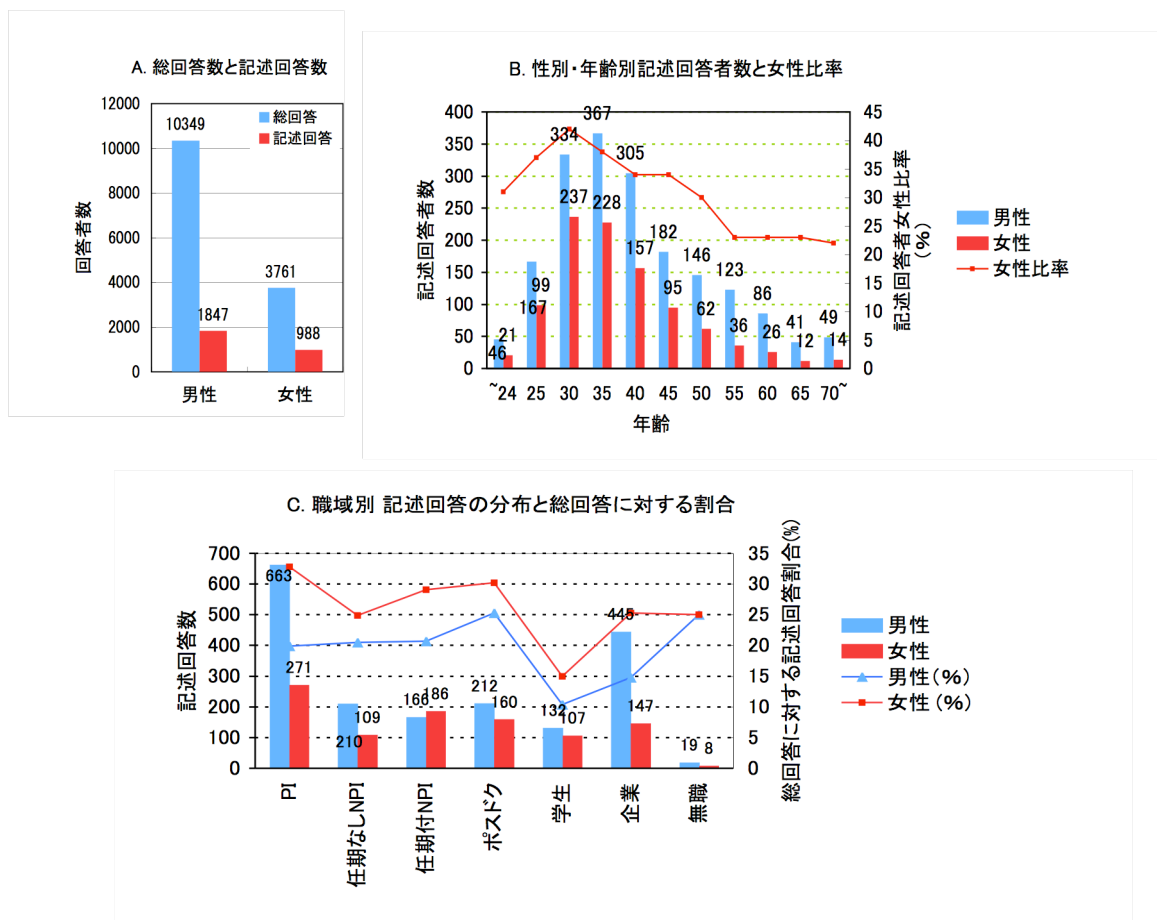


図 6.1 記述回答者の特徴

職域別の記述回答分布（図6.1C）を見ると、いずれの職においても女性の記述回答率（図6.1C、赤折れ線）は男性の回答率（同、青折れ線）よりも高いが、同時に男性ではポストドクの、女性ではPIとポスト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。

6.2 自由記述欄に多く見られた回答

（１） 任期付き研究者には、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がある。（男性 123 名・女性 211 名）

「雇用の安定性と継続性」は、研究者・技術者にとって、職業と生活の２つの側面から重要であり、極めて関心の高いテーマである。今回の調査では、この点に言及した記述回答が男女ともに数が多く、アンケートの総記述回答数 2,875 の内、334（12%）に及ぶ。特に 30 代では、他の年代に比べて際立って多い数の回答が寄せられた（合計 194、本項目への回答数の 58%、図 6.2）。回答内容は、男女の性別及び世代によって少しずつ変化するという特徴が見られた。

20 代では、「将来研究職につけるかどうか」、「子どもを持つことができるか」、「育児の困難を乗り越えられるか」等、不安を示す回答が多く、特に女性にその傾向が見られる。将来について、具体的な事態に直面していないだけに、より不安を抱くものと考えられる。

20 代後半から 30 代になると、女性では「子供を持ちたいが、任期付き職の繰返しでは子供を持つ機会がない」という内容が急増する。それに付随して、「任期付き職では産休・育休を取りづらい、出産のためには退職せざるを得ない」、「厳しい競争の中で、本当に子育てと研究の両立が可能なのか」、「任期付き職でも出産と育児が可能な制度の整備を望む」等の記述が多くなる。その割合はその年代の記述回答数 232 件のほぼ 7 割に達する。因みに、この項目に記述回答を寄せた 20 代後半から 30 代の任期付き職（含ポストドク）の割合は、女性記述回答者 133 名の 63%、男性記述回答者 99 名の 49%を占める。

40 代は出産を経験し、子育ての最中の世代であり、女性の場合、特に研究と家庭の両立の大変さから、非常勤職、在宅勤務が可能な職、他業種など、子育てしやすい職場環境を求め転業を選択した例が出てくる。このように、女性の働き方が多様化することとは対照的に、30 代、40 代の男性の場合、ポストドク後の常勤職を希望し、その不足を早急に解消する必要性を指摘するものが見られる。なお常勤職増設の希望は、

男女ともに 20 代から 40 代までのどの年代でも見られ、その割合は記述回答者（計 288 名、図 6.2）の 5.5%以上に相当する。特に、非常勤職や時間雇用ではない職では、常勤職に比べて社会保険未加入率が高く、安心して研究と子育てをできるよう、社会保障制度の整備を望む意見が複数あった（第 4 章 4.1 参照）。

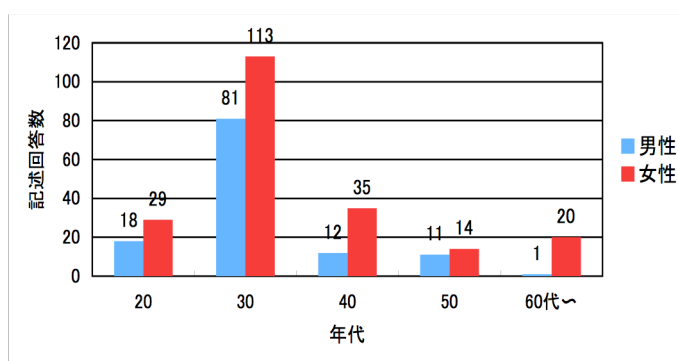


図 6.2 職の安定性と持続性

自由記述回答より抜粋 一職の安定性と継続性を一

- 非常勤研究員に関しては男女間の待遇差はないように思う。但し、給与保障等の待遇が悪く不安定であり、一般に女性の方が安定を好む傾向が強く、それが研究職での女性の少なさの原因の1つではなかろうか。(男性・20代)
- 研究者として成功するためには、結婚は可能でも育児との両立は無理と半ばあきらめています。今後の取組で、研究職と育児の両立がしやすい体制になってくれることを願っています。(女性・20代)
- 現在妊娠中ですが、任期付きの職の場合、出産をはさんでの求職は難しく、その後のキャリア形成に不安があります。(女性・20代)
- 常勤の女性職員の産休・育休は保障されているものの、ポスドク中に出産した女性が退職に追い込まれ、復帰できていない。これが、女性研究者が増えない最大の理由だと思う。(女性・20代)
- 「子どもは産みたいが仕事(研究)もしたい。」というのは無理な願いなのだろうか。(女性・20代)
- 皆、将来に不安を抱えながら研究を継続しています。ポスドク問題を解決しない限り、男女共同参画の問題も解決しないと思います。(男性・30代)
- 若手研究者が経済的に安心して生活でき、研究に集中できる環境を作っていただきたい。基礎研究へ寄付すると税金が優遇されるなどの、民間から基礎研究への寄付を促進する政策を作って欲しい。(男性・30代)
- 全ての女性研究者に出産の機会が与えられ、その期間中とその後の雇用が保証されるようにして下さい。(男性・30代)
- 不安定な地位である任期付きの職が増えている。任期付き職に就いている女性の数と、その任期後に残っている女性の数を調査するべきではないか。(男性・30代)
- 常勤の任期付きポストでは任期更新の際に業績審査があるが、「審査の際に育児休業は考慮する」と明記されていないため、恐ろしくて育児休業を取得できない。任期付き採用の際には、育児休業に対する考慮の有無を明記すべき。(男性・30代)
- 夫婦が研究職の場合、これだけ任期制ばかりで育児休業や産休が取りづらい上に、任期切れに伴う転勤も多く育児と仕事の両立が難しい。(男性・30代)
- 若い世代を任期制とすることで、生活の基盤を築く時期に不安定な生活を強いることになります。女性はそのために子供を諦めます。男性は結婚を我慢します。数年我慢すれば確実に任期無しの職を得られるわけでもなく、学生にも、博士号の取得を勧めることができずにおります。(女性・30代)
- 私は非常勤研究員です。任期内の出産は非常識と上司に言われました。任期制研究員の産休制度を希望します。(女性・30代)
- 二度と研究の世界に戻って来られない気がするので定職に就くまで子供を生む気になれません。(女性・30代)
- 20-30代女性の大学院生やポスドクは、常勤研究職の獲得を目指すために、結婚や育児を当面はあきらめざるを得ない状況にある。この層が、大量ポスドク時代の中で最も過酷な条件に置かれていると思う。(女性・30代)
- 上司がどんなに理解はあっても、実際に女性部下が産休・育休をとると研究室としての仕事・業績が滞るため洩られる。研究室や所属部署の業績への考慮や、代替要員の雇用がしやすい体制がほしい。(女性・30代)
- 共同参画の対策の前に、ポスドク後のポジション不足の解決が急務。(男性・40代)
- 特別研究員 RPD 制度は画期的ですばらしいと思う。さらに制度を拡大して、多くの女性や子育て男性が恩恵を受けられるように希望します。(女性・50代)

（２）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。

（男性 103 名・女性 104 名）

研究者の雇用の安定性、継続性や常勤職増設の要望に次いで多かったのが、意識改革、中でも上司の意識改革を望む声であった。女性の場合は、特に 30 代の記述が多く、男性の場合、30 代から 50 代に至るまで、上司や社会の意識改革を望む記述は多い（図 6.3）。上司が部下の子育てにどれだけ理解があるか否かで、両立が可能にも不可能にもなるという指摘が多い。次世代育成を、単に個人のライフイベントとみなさず、社会や組織が子育てに理解と責任を持つ意識の形成が望まれている。

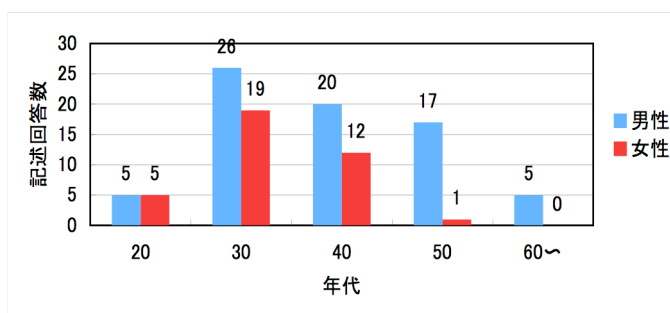


図 6.3 上司や男性の意識改革が研究と子育ての両立を可能にする

自由記述回答より抜粋 -意識改革-

- 私の分野では目だった差別はありませんが、男性が女性の扱いに困っている様子が見受けられ、疎外感を感じます。その居心地の悪さが積み重なり、専門職を目指すまでに挫折する人もいるのではないかと思います。（女性・20代）
- 女性研究者が出産・育児と仕事の二者択一を迫られる現状を改善するには、出産・育児と仕事との両立を、上司、研究室の同僚、組織など全体で支援するという意識改革と具体的な支援制度整備が必要。（女性・30代）
- 3歳の子どもを持つ母ですが、所属学会や現在の上司は理解のある方で、平均より恩恵を受けていると思う。一番改善を願うのは家庭人としての男性の育成です。女性側だけ制度をいじっても限界があります。（女性・30代）
- 職場の上司の理解ひとつで育児と仕事が両立できます。上司（男性）の意識改革が必要であると思われます。（女性・30代）
- 意識改革は学生のうちに。企業に入ると周囲の偏見に惑わされ研ぎ澄まされていた意識も濁ってしまう。（男性・30代）
- 何より、現在の50代以上の男性の意識改革が必要である。女性だけでなく、子育てに積極的に参加する（若い）男性への理解すらない人が多すぎる。（男性・30代）
- 女性は十分にがんばっている。これ以上は難しい。変わるべくは男性です。男女の差なく育児・家事の時間を分担すべきです。（女性・40代）
- 研究者に限らず男性が家のことを半分しない限りどのような職種でも女性は仕事を続けられない。それに尽きる。（女性・40代）
- 私は男性だが、子供を持ったら育児なども積極的に参加したいが、職場の協力が得られるか心配である。（男性・40代）
- 女性が仕事をしやすくするには、パートナーである男性も育児に取り組みやすい雰囲気や環境を整える事が大事だと思います。（男性・40代）

（次頁へ続く）

(前頁より続く)

- 家事を男女共同で行う場合でも、男の側に「手伝う」という意識があるのとないのとでは、中身が大きく違います。得手不得手はあっても、主従ではなく、共にやる意識を心がけています。(男性・50代)
- 一日の実質拘束時間が14～15時間、週に1度程度は深夜業や徹夜業務。これが数年前まで筆者が率いてきた開発の実態。こんな業務環境で女性が継続して生きていくことは困難。日本の経営者の意識変革が必須。(男性・50代)
- 男性の意識改革を行うためには、短期間で良いから、家事・育児と仕事を両立させてみると良いかもしれない。(女性・50代)

(3) カップルや家族の抱える問題(その1)ー長時間勤務は研究・仕事と家庭の両立を阻むー (男性35名、女性22名)

男性の長時間勤務が、女性の研究と育児の両立を困難にしているという声は、男女双方から多く出ている(男性35名、女性22名、図6.4)。女性では30代にピークがあり、男性では30代から50代まで高い件数の回答が寄せられた。ほとんどの子育て世帯が核家族であることを考えれば、予想できる回答である。共働きが増えている30代では、「女性の社会進出は、男性の家庭進出とセットであるべき」、「夕食を家族で囲める環境の構築」、「男性も育児に携わりたい」という内容の意見が複数あった。短時間勤務・フレックスタイム・在宅勤務制度など働き方の多様化と選択肢の拡大の希望も多い。男性の長時間勤務が、女性の研究継続を困難にするのみならず、男性においても、未婚率が高く子どもを持ちにくい等、生活水準の低下をもたらすとの指摘もあった。「時間という資源」は個人にとって有限であり、それを誰のために大切に使うか、ワーク・ライフ・バランスの必要性が研究者・技術者においても共通認識となっている。

(4) カップルや家族の抱える問題(その2)ー同居・別居・同じ地域で職を得たいー (男性39名、女性15名)

第1章1.3「仕事と家庭」の項でも触れているように、女性研究者の配偶者の66%が研究者・技術者である。子育て世代(30代・40代)の研究者が、キャリア形成のために遠隔地での別居生活を余儀なくされる例は少なくない。遠隔地における別居生活は、経済的にも、子育ての上でも負担が大きい。「家族との同居、積極的に二人に同じ地域で職を」という記述は、30代男性で多く、40代男女ではほぼ同数であった(図6.5)。配偶者の同居支援サポート制度は、家族とともに生活を営み、キャリア形成をあきらめないために必須である。特に、流動性が期待される任期付き職の場合、同居支援策は欠かせない配慮である。

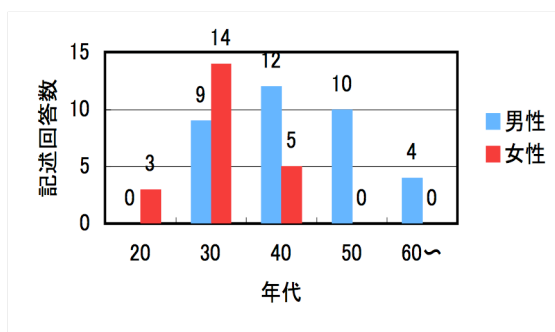


図 6.4 長時間勤務・残業は両立を阻む

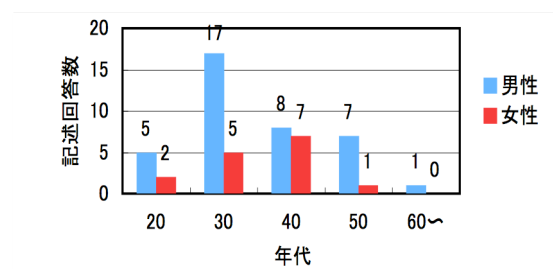


図 6.5 家族と同居・同じ地域に異動を希望

自由記述回答より抜粋 -長時間勤務-

- 誰でも勤務時間や勤務形態を柔軟に変えられるような制度を確立するべきだと思う。ワークシェアリングも重要であると思う。(女性・30代)
- 男女共同参画＋従来同様の長時間労働では単なる労働強化。労働時間を短くして仕事と家庭を両立できるようにするべき。(女性・30代)
- 男性職員も育児に携わりたい男性の育児休暇制度確立が先決。(男性・30代)
- 企業においては、労働時間の短縮が最も大切だと思います。それ以外の大学、研究機関に関しては評価の透明化が必要と感じます。(女性・30代)
- 現在の日本の研究者は労働時間が長すぎる。どんなに環境が整備されても、夫婦が両方とも一日12時間以上働いて、子供を育てるのは非常に困難だと思います。(男性・30代)
- 女性が働きにくい環境は若い男性にとっても働きにくい環境である。年齢が上がるほど、そのことが理解されていない。(男性・30代)
- 女性の問題ではなく、男性の問題。男性をいかに職場から離し家庭、地域に戻すかである。(男性・40代)
- 男性の労働時間の長さや女性の休職中の評価の難しさが本質的問題ではないでしょうか。(男性・40代)
- 高校3年の娘がいます。理系ですが、現状を考えると企業などの技術者へ進ませるよりも、女性の立場が確立されている教員、薬剤師などの方が、生涯を通じて働きやすい環境が保てると考えています。(男性・40代)

自由記述回答より抜粋 -同居・別居・単身赴任-

- 女性の昇進も必要だが、まずは別居せず育児をしながら、女性が一研究者として長く仕事を続けていける制度が整うことを望む。(女性・30代)
- 配偶者が遠隔地に勤務しているため一人で保育園児二人を育てている。会議がよく6時過ぎになり土日出勤も多く家庭との両立が厳しい。(女性・30代)
- 研究者夫婦で関東と東北に別居。家計負担大だが単身赴任手当はどちらにもない。別居なので、子連れまたは子を預けて学会に参加するが、子のための費用は自己負担で思うように参加できず。別居家庭に支援を。(女性・30代)
- 夫婦で同じ職または近い場所に職を得ることは、現在では不可能に近い状況ですが、子育てを支援するなら絶対に必要なことだと思います。(女性・30代)
- 研究者にとってキャリアアップに転勤は必須と考えます。転勤に伴い、夫婦で職場を変更できるとよいと思います。(男性・30代)
- 任期付き職を増やすなら、夫婦一緒に異動あるいは遠隔地勤務等の仕組みが必要です。(男性・30代)
- 既婚女性の場合、配偶者に比べて若年かつ職位も低いため、配偶者との同居を選んでキャリアアップを断念することが多い。改善は可能か。(男性・30代)
- 大学などの研究機関で夫婦の研究者・教員の就職を可能にすること。(男性・30代)
- 夫婦ともに職を持ちながらの育児・介護支援制度は拡充されてきていますが、夫婦同居が想定されているように感じられるので、別居せざるを得ない場合についても十分に考慮に入れていただけるとありがたいです。(男性・30代)
- 夫婦とも研究者ゆえ10年以上別居の果てにやっと出産したが、相変わらず別居。育児に支障、2人目が産めない。(女性・40代)
- 各自が希望する勤務地で働けるような社会を望みます。(女性・40代)

（５）採用や研究費の公募における年齢制限の緩和（男性9名・女性31名）

年齢制限緩和の要望は特に30代半ばから40代前半の女性に多い（図6.6）。この世代の女性が最も悩んでいることのひとつと考えられる。子育てにかかわっている場合、あるいは、一度社会に出た後に大学院に戻ってキャリアアップを志す場合、現状では、避けられず年齢制限に掛かることが多くなる。仮に制限を設けるのであれば、「学位取得後何年」と規定するのが公正ではないかという意見が見られた。ただし、記述回答者の中に、日本学術振興会 RPD 制度にも年齢制限があり、しかも応募資格は女性のみと与えられると誤解している人が4名（男性3名、女性1名）いた。本制度の応募資格に、出産後5年以内という制限はあるが、性別と年齢の制限はない。本制度は最近の女性研究者支援諸施策の中ではよく知られ、継続と規模の拡大の要望が極めて大きい制度であるが、僅少なながら誤解も見られることから、更なる周知が期待される。

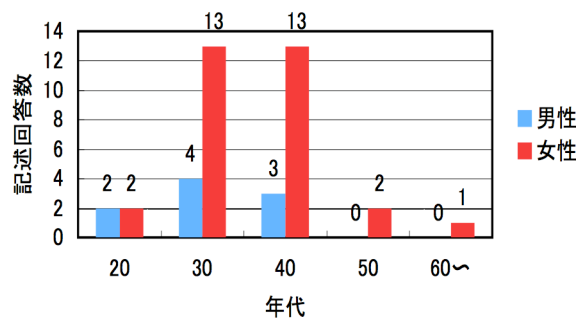


図 6.6 年齢制限の緩和を望む

自由記述回答より抜粋 ー年齢制限ー

- ポスドク採用時の年齢制限を撤廃してほしい。今後、少子化で労働力も不足しそうな状況なのに、年齢制限をする理由が全く分かりません。（女性・20代）
- 私自身、2人の子供がおりますが、出産、育児のために常勤職への就職の機会を逃し、ずっと非常勤や無給といった状態で研究活動を続けてきました。そしていつの間にか年齢制限に引っかかる歳になってしまい非常に無念です。（女性・30代）
- 学術振興会研究員も含め、全てのポストクの募集年齢制限を撤廃して下さい。私は35歳の女性ポストクですが、現状ではこの先の研究活動をする上での選択肢はほとんど無い状況です。（女性・30代）
- 育児休暇期間は、年齢制限、学位取得後期限要項から免除される等の配慮が、公的機関の求人などでなされればよいのではないかと思います。（女性・30代）
- 特別研究員RPD制度の出産離職からの経過年数制限は撤廃すべき。同制限のために申請を見送った女性元研究者が4名もいる。（男性・30代）
- 私は企業勤務後、大学院に入学し博士号を取得。最も大きな障害が年齢制限で、学振研究員、各種公募、科研費申請にも年齢制限がある。制限を設けるなら学位取得後何年以内という方が適切ではないか。（女性・40歳）
- 研究費あるいは賞の申請の際に、若手枠に応募ができないことが続いています。育児が落ち着く時期を考慮し、育児中の研究者の優遇策や年齢制限の柔軟な対応を希望します。（女性・40代）
- 最近では育児休業後の復帰支援などが始まりましたが、その前の時期に出産したため、現在の制度では支援の対象になりません。もう少し、年齢制限を緩めていただきたいです。（女性・40代）

（６） その他の事項

◆ 改姓はキャリア継続には不便である

「改姓はキャリア継続には不便（女性・30代）」なので夫婦別姓を希望するという意見は必ずしも多くはない（男性9名、女性15名）。しかし、年代別に見ると30代女性にそのピークがある（男性3名、女性11名）。旧姓使用の不便さを解消するために「結局、ペーパー離婚した（女性・30代）」、「別姓を選んで10年以上経過。さすがに不具合が発生する（女性・40代）」という記述も見られた。また、海外で研究する機会が多い研究者にとって、「ビザの関係で障害になる（女性・30代）」のように不便さを指摘する例もあった。

結婚後の改姓がキャリア形成上不利益を生じるという意見は、女性のみならず男性からも出されている。現在では、職場における研究費申請や論文発表には旧姓使用は認められているが、履歴書やその他の書類では戸籍名が基本となっているため、その不便さについても複数の指摘があった。

◆ 出産・子育てと評価について

出産・子育てと研究者の評価の問題は、女性研究者支援と育成のプロセスで重要な課題である。記述回答の中で評価について述べたものは20件余りであった。「性別や年齢にかかわらず、それまでの成果に見合った評価をしてほしい（女性・50代）」、「一番大事なのは「個々の能力」と「達成された成果」であり、これをきちんと評価する「仕組み」であると思う。（男性・40代）」という意見がある一方で、「論文の数を重視する現在の評価法のもとでは、出産等で研究を中断もしくは短縮せざるを得ない（特に女性の）研究者にとっては不利である（女性・30代）」、「その点を配慮した業績評価や雇用体制を整えてほしい（女性・20代）」、「男女にかかわらず、多数が納得できる評価がされるよう、評価者に女性を入れ、女性の立場で意見を述べてもらうのもよいと思う（男性・30代）」との意見があった。しかし、評価の仕組み、配慮のあり方、評価基準についての具体的な意見は見られなかった。

◆ 女性研究者支援事業等の一層の浸透と普及が望まれる

女性研究者支援事業や女子中高生理系進路選択支援事業などの新しい施策が、首都圏や京阪神等の大都市圏を中心とした取組になっていて、地方にまで行き渡っていないという指摘がある。

「国立と私立、大手と中小、都市部と地方など、共同参画の取組や意識に大きな差がある。この差を埋める積極的な方策も必要（女性・40代）」、「地方では中核大学ですら温度差がある。優秀な女子学生が便利な技術者として使われた後、将来像が描けず研究技術者への道を次々とあきらめている現状を把握してほしい（女性・40代）」等の情報格差に関する意見とともに、「地方での女性研究者の交流の場所が望まれる（女性・30代）」という提案も見られた。規模の大きい大学や東京を中心とした首都圏以外においても、女性研究者支援事業や女子中高生理系進路選択支援事業を浸透、普及させることは、今後の重要な課題と考えられる。

◆ 次世代育成は幼児、小学生の時期から

次世代育成に係る意見は、すべてが、幼児・小学生からの取組の必要性を指摘している。そのために「理系への女性の進出を促すには小中学校に優秀で楽しい理科教師を送り込むこと（男性・60代）」、「小学校から理科の専任教員を付けることが必要。女性科学技術者を増やし、男性の意識改革を進めるためには、女性の理科教員も増やす必要がある（女性・50代）」等、小学校の理科に専任教員配置の必要性を指摘する意見がある。同様な内容の記述回答は、男女を問わず、50代

から 60 代に多かった。また、「成人女性の科学技術に対する関心の低さが長期的な問題の原因の一つ。したがって、女子小中高生向けの理科啓蒙教育は有意義（男性・30 代）」とする意見もあった。理工系に進む女性の増加を目的とした次世代育成支援の取組は、その過程で、女性の科学的能力に対する、一般社会にまだ現存する科学的根拠のない偏見を自然に除いていくと考えられ、その意味でも二重に重要である。



以上、2,800 余名に及ぶ記述回答者の声を記述の多い項目別に取りまとめた。内容は、働き方や雇用制度、意識改革、夫婦や家族の課題、人材育成など多岐にわたった。第 3、4、5 章の重要項目（子育て、任期付き職・ポスドク、施策認識）に関連する記述回答は、それぞれの章においても掲載した。ポジティブ・アクションに係る意見として、数値目標に関するものも多く寄せられたが、第 5 章で別途扱っているため、本章では取り上げず、女性の優先的採用に関する意見を中心に紹介した。その他、ロールモデル、リーダー育成、新制度の提案、外国との比較、キャリアパスについても最後に列挙する。なお、掲載に適切でないと考えられる表現を含む記述回答（約 250 件）については、掲載していない。また、類似の記述内容が複数見られた場合、年代や所属のバランスを考慮しつつ、代表的なものを選択して掲載した。

自由記述回答より抜粋

ロールモデル

- 女性が研究を進める上で最も必要なことは、まず、成功者がいること、目指せる人がいて、期待が可能であることを感じたい。(女性・30代)
- 育児経験のある女性管理職のロールモデルが少なすぎて、将来像が浮かばない。女性研究者が少ない一つの原因であろう。(女性・40代)

リーダーシップ養成

- 社会及び家庭(両親共)における固定観念により、小さい頃より女性が理工系に進むことや、リーダーになることをよしとしないような暗黙の観念が植え付けられていることが弊害。(女性・30代)
- 日頃女子学生と話していて、特に指導的立場に立とうとする意識が低いのを感じす。研究能力に男女差があるはずもなく、多くの女性が研究職を目指すことを望みます。(男性・30代)
- 昇進を望まない女性が比較的多いのは、それまでにリーダーシップをとる訓練を受けていないことが一因。管理職育成という視点も必要。(女性・40代)
- 教員の公募を行った場合、女性の応募数が少ない。少ないため、なかなか採用に至らない。女性の応募者が少ないことは残念である。(男性・50代)

新支援システムの紹介・提案

- ポスドクの就職活動について、最近応用物理学会等で学会発表の際にその旨を明記し、PRできる制度が行われていると知りました。とてもよい制度です。他の学会でも普及するといいのではと思います。(女性・30代)
- 産休、育児休暇等に対し、任期付常勤を雇えるシステムを導入してはいかがでしょうか。全国規模で行えば地方でも人員確保は可能だと思います(女性・30代)。
- 非常勤の女性研究者向けの民間助成金に応募したところ、選出してくださり、経済的・立場的に助けられるとともに、研究に対するモチベーションが上がりました。とてもありがたく思っております。(女性・40代)
- 男女参画の対象者が出産前後の比較的若い層の研究者であり、40代50代女性のキャリアアップへの企画がなされていないのは大変残念である。(女性・40代)
- キャリア再開システムを技術員にも拡充して欲しい。(女性・40代)
- 育児／介護と仕事との両立のため、短時間(たとえば、週16時間程度)の恒常的な(定年まで勤務可能、かつ、社会保障制度あり)勤務制度の確立を望みます。大学等で上記のようなポストを確保することで、大学自体の研究効率アップが望めると思います。(女性・40代)
- 大学教員は講義・学内業務・研究教育等の業務を担っており、一人欠けただけで学部・大学に迷惑をかける状況にある。人的支援がない限り、男女共同参画も健全な労働環境もあり得ないを考える。(男性・40代)
- 妊娠、出産、育児の期間分を任期に加算することも考えられる。5年任期の期間中にそのようなことがあれば、2年程度任期を伸ばす等。(男性・50代)
- 産官学が一体になった推進体制作りが必要。特に中小企業での実態を把握して改善を進めるべき。(男性・60代)

女性の優先的採用

- 海外（欧米に限らずアジアも）の大学・研究機関に比べて圧倒的に女性研究者の数が少ない。この傾向は少なくとも大学院生の時点で現れている。それ以前の教育においても男女均等化を図るべきであろう。（男性・20代）
- 女性の管理職を増やし、雇用の際に女性の意見も取り入れるような体制を確立するとともに、ディシジョンメイキングに必ず女性も参加するようにする。（女性・30代）
- 両立のための環境整備は当然の配慮ですが、女性だからという理由で優遇されるのは問題。（女性・30代）
- 女性の出産、育児やポスドクに対する対応は非常に上司の理解にかかっている。研究機関ごとにしつかりした制度を確立すること、各研究機関毎の処遇評価を取りまとめ応募前に被雇用者側が選択できるようにしてほしい。（女性・30代）
- サイエンスにおいて、能力に関して男女の差はなく完全に個人次第のはずである。女性の研究職は、インフラ・社会的意識の改善により今後さらに促進すべきである。（男性・30代）
- 男女共同参画が、現実的には「男女共同」ではなく「女性の積極的雇用、男性の雇用減少」と誤解されている現状を改善しないと、理解を得るのは難しいと思います。（男性・30代）
- 男女共同参画という視点だけでは一定期間の女性優先措置は必要。それ以前にポスドク問題、研究費の適正配分の改善が必要。（女性・40代）
- 科学技術系専門職という職業の魅力が薄れてきている中で、女性を出来るだけ取り込む努力を続けることは、土台を維持する上で必要不可欠ではないか？（男性・40代）
- 企業側からいうと、まだ結婚・出産等で退職する女性が多く、育成しても元が取れないとの感触である。女性採用企業への資金援助等、得する制度があると加速されると思う。（男性・40代）
- 女性会員数に見合った女性役員（評議員、理事、委員会委員等）枠をすべての学会に義務付けるべき。学会の意志決定会議の殆どを男性が構成しては男女共同参画が進まない。（女性・50代）
- クリティカルマスに達する数の女性研究者を採用してしまうような決断があつてよい。（男性・50代）
- 女性研究者、外国人研究者が極端に少ないことは、研究者の多様性が乏しいことであり研究内容に重大な偏りありということである。一刻も早く改善するため、女性、外国人優先措置を導入する時期に来ていると思われる。（男性・60代）
- 男女共同参画を実現する為の最大の近道は、女性の教授を増やすことだと思います。細かなことはその後に付随して解決されるでしょう。（男性・60代）

夫婦（カップル）とともに研究者の場合

- 夫妻ともに研究者である場合、業績・能力・研究推進の効率のよさによって同一研究チームに所属することもポジティブに評価すべきである。（男性・40代）
- 配偶者が研究者の場合、同じ大学、研究所に職を提供するシステムを確立する必要がある。女性が職を取れても夫の職がなくては移動しにくい。（男性・40代）
- 夫婦が同じあるいは隣接する職場で働くことを問題とせず、むしろ拡充・推進することを進めて、年齢が上がっても指導的立場に女性がつきやすくする施策・環境が必要である。（男性・50代）

キャリアパス支援

- 企業に対する就職活動の期間と、ポスドクに対する就職活動の期間に差があり、柔軟に職を探すことができない。（男性・20代）
- 民間企業には国益となる科学技術発展のために貢献することを義務づけ、博士雇用の促進をはかった方がよいと思う。日本には資源、自給作物が少ないのですから。（男性・30代）
- 博士の学位をとったら、企業も教員も受け入れられないというのは困る。研究者から小学校／中学校教員へのキャリアパスなど、多様なパスが社会に受け入れられるように、国が検討されることを強く望む。（女性・40代）

海外における経験・海外との比較

- ヨーロッパ諸国では家庭のために費やす時間を取る意識が非常に高く、また労働に関する制度(規制)が充実しているように思われる。(男性・30代)
- 海外の大学に所属する研究者が記入しました。米国で研究する理由の一つに日本では女性研究者にとってより過酷な状況だということが挙げられます。日本の学術分野が将来女性研究者に広く門戸を開くことを希望します。(女性・30代)
- I've been in PhD course in Sweden and obtained government's support (parental leave with salary) when I gave a birth of our first child. Since my husband takes now it, I can work full-time in Japan. (女性・30代)
- 海外(米国)と比較して大きな違いが周りの環境である。あちらでは家庭はあるものとして、会議の日程、日時は取り決められ、書類関係も家庭で出来ることは家庭ですという姿勢である。(女性・40代)
- OECD 諸国では、男女共同参画は理念的な問題としてではなく、経済、社会的、国際競争力上でも有意義な効果があると理解され推進されている。日本も社会全般において男女共同参画を進めていく必要がある。(女性・40代)
- シンガポールはモデルケース。中華系は成人男女勤務当然。国家的生活支援体制完備。食事は外食可(朝7～夜中0時)。安価で栄養あり。保育は3ヶ月～12歳を朝7～夜8時。ベビーシッターやメイドも日割り派遣可。(女性・40代)
- 海外赴任の経験が2回あるが、男女共同参画の点からは日本は話しにならないくらい後進国である。改善のためには、近年開始されたように国主導で、人々の考え方と社会環境を大きく変える必要がある。(男性・40代)
- 私の訪れたことのある欧米の研究機関では女性研究者の比率は高く、研究能力に差を感じたことはない。女性研究者数を増やすことによって多彩な考えが生まれ、研究全体が活発化する。(男性・40代)
- 本調査は国内の専門職を対象としているが、海外にも日本人ポスドクや研究者は多数出ている。勤務地の項目を設け、地域(あるいは国)ごとに分析するとさらに有用なデータを取ることができると思います。(男性・40代)
- 欧州には、研究者の採用に当たって夫婦を同時に同じ研究所で雇うことが結構あるようです。日本では未だによくないこととされているように思います。(女性・50代)

これまでのキャリア形成を振り返って

- 共働きで互いのキャリアの犠牲を覚悟し、実際に犠牲にした。しかし私は研究職、妻は専門職を継続することは犠牲にしないと決めている。何が大事か優先付けを家族で明確にしておくことが共同参画推進になると思う。(男性・40代)
- 育児休業が無く民間サービスも無い時代に父親単身赴任で2人の子供と毎日・・・「よくぞ、ここまで」と、周囲に感謝の毎日です。(女性・50代)
- 若い女性をみていると、私(60代)の世代と比べて職業に対する意識も遙かに向上している。しかし男性側の意識の変化は低い。今後は特に男子の意識改革と教育が重要。(女性・60代)
- 私の妻も結婚後も仕事(医科大学)を続けて来ましたが、未だ助手のままで近く退職を控えています。学位を持ち成果を出していても周囲の封建的な偏見から不利な状況にあります。(男性・60代)
- 私の妻は、学生の時出産し、研究を断念しました。子供3人はすべて女性で、同じ経験をさせたくないと思っています。(男性・60代)
- 50年前は自分の意志で研究することを目指し、その方法を考えて対処していくよりなかった。今は皆で考えていけるようになって羨ましいが、そのわりに社会全体の考え方は変わらず、女性研究者を目指す人も余り増えないのは何故だろうか。(女性・70代)

まとめ

今回のアンケート結果の概要を以下にまとめる。

第1章 各項目の集計結果

回答者について前回調査結果と異なる主な点は、女性比率が約 10%上がって 26.7%となったこと、分野別では生命系が多く全体の 42.3%を占めること、企業に所属する人が約 13%減って 23.2%となったことである。年齢分布は前回結果と同様であり、30 代が最も多く全体の 34.8%であった。

学歴、学位取得状況、研究職と技術職の比率では、男女の差はほとんどない。雇用形態は前回と比較して常勤（任期無し）が大幅に減少し、常勤（任期付き）と非常勤が増加した。大学と研究機関では、常勤（任期無し）、常勤（任期付き）、非常勤、と不安定な雇用形態になるほど女性比率が高くなる。

役職割合は、男女ともポストクが増加した。役職ごとの男女比を見ると、大学、研究機関、企業とも、高い役職ほど女性比率が低く、前回結果と変わらない。部下人数と研究開発費の平均は、女性は男性の半分以下である。

年収分布は、男性は主に 400-1100 万円に広がっているが、女性は 400-500 万円にピークがあり高額所得者の割合が少ない。平均的な収入は、女性は男性の約 80%で、所属機関による差（約 10%）より男女差の方が大きい。（年収は新規設問項目）

仕事時間について、1 週間当たりの在職場時間は男性が 56 時間、女性が 52 時間でやや差があるが、自宅での仕事時間は男女とも 8.3 時間で男女差が無い。前回結果と比べて、男女とも在職場時間が約 2 時間減り、自宅仕事時間が約 2.3 時間増えており、自宅に仕事を持ち帰る傾向が強まった。

職業選択理由や将来の職の希望については、前回結果と同様で、主体的・積極的に職業を選択しており、研究職志向が強い。女性は男性に比べて独立を躊躇する傾向が見られる。大学・研究機関の非独立職にある者は、希望の職に就ける可能性について悲観的な割合が高く、特に女性でその傾向が強い。

転職経験有りの割合は男女とも約 25%でほとんど差はなく、離職経験有りの割合は全体に少ないが女性の方が多い。離職・転職の理由として、キャリアアップや職務内容が男女とも多いが、家族の事情や男女差別は女性で特に多い。

研究開発に必要な環境については、研究開発費や時間、テーマに長く取り組める環境、研究の自由度、適切な評価などが選択され、その割合は前回結果とほぼ一致していて、男女差は少なく、定着した見方がなされている。

有配偶者率は、30 代以下では男女差はないが、40 代以上で女性の方が低い。配偶者の職は、男性回答者の半数以上が無職で 12.5%が研究者・技術者であるが、女性回答者の 65.6%が研究者・技術者である。配偶者の平均年収は男性回答者 175 万円、女性回答者 712 万円と大きな差がある。有配偶者のうち単身赴任の経験者は女性の方が多く、特に大学に所属する女性は約半数が家族の単身赴任を経験している。

子どもの数は男女で差があり、平均の数は 50 歳以上で男性は 2 人に達し、女性は 1.3 人である。40 代女性の子どもの数は 0.9 人であり、以前より少子化の傾向が見られる。

どの年代でもほとんど男女差なく、可能であれば2人以上の子どもを持ちたいと考えているが、その可能性については男性では約45%が、女性では約60%が否定的である。その理由として、男性は経済的理由が多く、女性は育児とキャリア形成の両立を挙げる割合が際立って高い。

仕事と家庭の両立に必要なこととして、上司や職場の理解、勤務体制の弾力化、保育園・学童保育・病児保育などの社会的支援基盤の拡充を望む声が強い。

男女共同参画推進の動きについての意識は、男女差なく一致しており、更なる推進に必要なこととして、男女とも「男性の意識改革」と「育児・介護支援策等の拡充」を多く挙げている。「職場環境整備」や「社会保障制度の拡充」は前回よりポイントを下げ、それらの点では改善が図られたと見られる。

第2章 重要項目：役職等の男女差

所属機関や年齢にかかわらず、女性の役職指数は男性のそれより低い。大学の講師以上の教員の女性採用率を過去10年間にわたって見るとやや増加傾向にあるが、その伸び率は小さい。

所属機関や年齢にかかわらず、女性の部下人数と研究開発費の平均は男性のそれらより低い。同じ役職の男女についてそれらを比較した場合でも女性の方が低く、その差は役職が上がるとともに拡大する傾向がある。

第3章 重要項目：子育て

未就学児を持つ女性にとって、1日当たりの家事・育児の時間は約4.6時間であり仕事との両立で大きな負担となっている。世帯年収と子どもの数の間には相関が見られる。育児休業した女性の割合は増加傾向を示しており、育児休業が定着してきたことがわかる。しかし、大学・研究機関の女性では企業と比べるとその割合が低く、その理由として、仕事の中断を懸念することや休業できる環境でないことなどが挙げられている。男性回答者が日中の保育担当者として配偶者を挙げる割合は減少傾向にあり、保育園や学童保育の役割が以前より高まっている。

第4章 重要項目：任期付き職・ポスドク

任期付き職の割合は大学・研究機関で高く、ほぼすべての役職で女性の割合が高い。特に技術員は女性比率が71%であり、非常勤の割合が高く、非常勤技術員の年収は常勤(任期無し)技術員の約半分である。大学・研究機関の任期付き職のうち、ポスドク以外の職では健康保険・年金・雇用保険などの社会保険加入率は80%以上であるが、ポスドクではその割合が70%程度である。

ポスドクの女性比率は30歳前後では約35%であり、大学院生の女性比率とほぼ一致しているが、年齢が上がるとその比率も増加する。ポスドクの仕事時間に大きな男女差はなく、常勤職とも差がないが、平均年収は同年代の常勤職や企業と比べると低く、また30代では女性ポスドクの平均年収は男性ポスドクに比べて約10%低い。ポスドクの主要年齢層は出産・子育ての時期と重なるが、育児休業の可否や任期延長の可否において不利な状況にある。

ポスドクが研究者のキャリアパスとして定着しつつある一方、ポスドク制度の問題点としてポスドク後のポジションが少ないことや生涯設計を立てにくいことが挙げられて

いる。ポスドク後のキャリアパス確保の取組として、大学・研究機関で研究を継続できる常勤職の拡充を望む声が多い。

第5章 重要項目：施策認識

男女共同参画に関連する新たな4つの施策「育児からの復帰支援」「女性研究者支援モデル育成」「女子中高生理系進路選択支援」「女性研究者採用の数値目標」については、スタートして間もないため認知度は十分とはいえないが、概ね肯定的に評価されている。「女性研究者採用の数値目標」は他より否定的意見がやや多く、若い世代、ポスドク、男性、物理系と生命生物系の分野にその傾向が見られる。

第6章 自由記述

自由記述回答から科学技術専門職にある人々の意識や切実な声を聞き取ることができた。その主な内容は 任期付き職の雇用の安定と継続性を求める、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、長時間勤務は研究・仕事と家庭の両立を阻む、研究と子育ての両立のためにカップルが同じ地域で職を得て同居することを望む、人事採用や研究費の公募における年齢制限の緩和を望む、であった。

参考文献

- 男女共同参画学協会連絡会：「21 世紀の多様化する科学技術研究者の理想像 -男女共同参画推進のために 平成 15 年度文部科学省 委託事業報告書」(平成 16 年 3 月)
<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/2003enquete/index.html>
- 男女共同参画学協会連絡会：アンケート調査 (2003 年度)「21 世紀の多様化する科学技術研究者の理想 -男女共同参画推進のために 追加データ 2005 年 2 月版(基礎データと国公立・私立大学の比較)」(平成 17 年 2 月)
<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/2003enquete/index.html>
- 内閣府：「平成 17 年版男女共同参画白書」(平成 17 年 5 月、閣議決定)
- 男女共同参画会議「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について (答申)男女共同参画基本計画改定にあたっての基本的な考え方 - 男女がともに輝く社会へ -」(平成 17 年 7 月)
- 日本学会会議：「女性研究者育成の観点から見た大学院教育の問題点」学術体制常置委員会報告 (平成 17 年 8 月 30 日)
- 男女共同参画学協会連絡会：科学・技術系学会・協会における学生会員と一般会員の女性比率に関する報告 (平成 17 年 10 月・男女共同参画学協会連絡会調べ)
http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/enquete_02/enquete_02.html
- 「男女共同参画基本計画 (第 2 次)」(平成 17 年 12 月、閣議決定)
- 「第 3 期科学技術基本計画」(平成 18 年 3 月、閣議決定)
- 男女共同参画学協会連絡会：連絡会加盟学協会等における女性比率及び活動の年次推移に関する調査 (平成 18 年 9 月・男女共同参画学協会連絡会調べ)
http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/doc_pdf/20060908_report_ratio.pdf
- 文部科学省科学技術政策研究所：調査資料-130「平成 18 年度 大学等における科学技術・学術活動実態調査報告」(平成 18 年 10 月)
- 総合科学技術会議：「科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について」(平成 18 年 12 月 25 日)
- 文部科学省：「民間企業の研究活動に関する調査 (18 年度)」(平成 19 年 10 月)
- 文部科学省：「平成 19 年版科学技術白書」(平成 19 年 6 月、閣議決定)
- 内閣府：「平成 19 年版男女共同参画白書」(平成 19 年 6 月、閣議決定)
- 文部科学省科学技術政策研究所：調査資料-137「大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査 平成 18 年度調査 -」(平成 19 年 6 月)
- 文部科学省：「平成 19 年度・学校基本調査報告書 高等教育機関編」(平成 19 年 12 月)
- 地球電磁気・地球惑星圏学会：「大学・研究機関における有期限雇用の研究職に関するアンケート調査報告」(平成 20 年 3 月)
<http://www.sgepss.org/sgepss/danjo/danjo080512.html>

付録 1 アンケートの主旨と質問内容

アンケート実施時に Web に掲載した主旨説明と質問内容を以下に示す。

「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」 第 2 回大規模アンケート主旨

男女共同参画学協会連絡会では、2003 年に約 2 万人規模の第 1 回大規模アンケート調査を行い、科学者・技術者を取り巻く現状を把握し、課題を抽出し、提言をまとめ、行政各機関への働きかけを行いました。その結果、いくつかの新たな施策が実施され、社会は変革の方向へ動き出しています。このように事実を積み上げていけば、科学政策も動かす力があるということを、第 1 回大規模アンケート調査は示しました。

男女共同参画という長い時間スケールで取り組む必要のある問題について実態や意識の変化を見ること、また、新たに始まった事業についての実情や意見をくみ上げることを目的として、今回、2003 年の調査と同様な第 2 回大規模アンケートを実施することにいたしました。

アンケートの母集団としては、科学者、技術者、学生など広い層の方々と、男女を問いません。

アンケート調査は、すべて Web 上での下記の URL で行います。

<https://secure.lab-accel.jp/danjo/enquete.html>

(注：http ではなく、https となりますのでご注意ください。)

今回のアンケートは、男女共同参画についての世の中の動きを察知するために、第 1 回目の設問項目を踏襲するとともに、女性研究者を支援する新たな政策などに関連した設問を加えました。学協会連絡会として特に注目すべき点として、少子化（子育て支援）とポストクなどの任期付き職についての設問を増やしました。

大規模の回答者数を想定し、Web での選択回答を中心にした設問になっていますので、選択肢が多く第 1 回目の調査より量的に増えていますが、回答者の負担を少しでも減らせればと、回答を選択した時点で以降の関連のない設問をスキップするような設定を取り入れました。

回答期限：2007 年 10 月 31 日^{*注}

(2007.8.30 掲載)

*注 実際には当初の予定を延期して回答期限を 2007 年 11 月 20 日とした。

第2回

科学技術専門職の男女共同参画 大規模アンケート調査

男女共同参画学協会連絡会では、2003年に第1回大規模アンケート調査を実施し、科学者・技術者を取り巻く男女共同参画の現状を把握し、課題を抽出し、提言をまとめ、行政各機関への働きかけを行ってまいりました。その結果、いくつかの新たな施策が実施され、社会は変革の方向へ動き出しています。世の中の動きを迅速に捉え、人々の声を社会に反映させるために、今回、第2回の大規模アンケート調査を行うことにいたしました。調査の対象は、広く日本の科学者・技術者全体（学生を含む）であり、性別、職の有無、所属学会などを問いません。多くの皆様の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5期委員長

美宅成樹

下記の URL にアクセスして、Web 上でご回答ください
<https://secure.lab-accel.jp/danjo/enquete.html>

回答期限： 2007年10月31日(水)

アンケートに関するお問い合わせは enq2007@lab-accel.jp 宛にお願いいたします

第2回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査

科学技術にかかわる専門職における男女共同参画の推進の一助として、男女共同参画学協会連絡会では2003年に約2万人規模の第1回大規模アンケート調査を行い、科学者・技術者を取り巻く現状を把握し、課題を抽出し、提言をまとめ、行政各機関への働きかけを行いました。その結果、いくつかの新しい施策が実施され、社会は変革の方向へ動き出しています。男女共同参画という長い時間スケールで取り組む必要となる問題について動態や意識の変化を見ること、また、新たに始まった事業についての実情や意見をくみ上げることを目的として、今回、2003年の調査と同様な大規模アンケートを実施することにいたしました。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。

男女共同参画学協会連絡会委員長 美宅成樹

回答には20分 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が、ブラウザを閉じない限り、タイムアウトすることはありません。できるだけ最後まで回答をお願いいたします。

複数の学会に所属している場合でも回答を1回のみとし、設問6で所属している全ての学会を選択してください。

下線のない選択肢の場合は1つを、下線のある選択肢の場合は該当するものを複数選択して にチェックを入れてください。[] はクリックして選択肢から1つを選択してください。

1. 2008年4月1日における年齢をお答えください。 [] 歳 （選択式：21歳以下、22歳から70歳まで1歳刻み、71歳以上）
2. 性別をお答えください。 男性 女性
3. 最終学歴をお答えください。 学部卒 大学院卒(修士) 大学院卒(博士) その他
4. 学位(博士)についてお答えください。 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. 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。
 - 5.1 研究職 技術職 その他 退職
 - 5.2 理学系 工学系 農学系 保健(医歯薬)系 その他
 - 5.3 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
6. 所属する学会をお答えください。 数学 物理 応用物理 原子力 天文 応用磁気 電子情報通信 情報処理 映像情報メディア データベース 化学 化学工学 電気化学 高分子 プロセス化学 分析化学 錯体化学 結晶 生化学 動物 植物 植物生理 生理 神経科学 比較内分泌 分子生物 生物物理 発生生物 細胞生物 蛋白質 糖質 バイオイメーシング バイオインフォマティクス 宇宙生物 繁殖生物 育種 森林 魚類 遺伝 進化 種生物 生態 生態工学 水環境 地球電磁気・地球惑星圏 地球惑星科学連合 機械 金属 鉄鋼 自動車技術 精密工学 液晶 照明 建築 土木 地盤工学 火災 石油 日本科学者会議 日本女性科学者の会 女性技術者フォーラム その他 無所属
7. 現在の所属を(退職された方は、以下の設問17まで最終職について)お答えください。

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) その他の研究機関 その他 無所属

8. 現在の雇用形態をお答えください。 常勤(任期なし) 常勤(任期付き) 非常勤 学生
その他 無職
9. 現在の役職をお答えください。
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
助教授 准教授 教授 その他
研究機関等の場合： 大学院生 ポスドク 技術員 研究員 主任研究員 グループ長
ユニット長 理事 その他
10. 現在のおおよその年収(税込み)をお答えください。 []万円 (選択式: 0, 0-1500万円未満
まで100万円刻み, 1500万円以上)
11. 職場での仕事時間についてお答えください。
11.1 職場にいる時間は(1週間単位で): []時間 (選択式: 0 - 90 時間未満まで 10 時間刻み,
90 時間以上)
11.2 そのうち研究・開発に要している時間は: []時間 (選択式: 0, 0 - 90 時間未満まで 10 時間
刻み, 90 時間以上)
12. 自宅での仕事時間についてお答えください。
12.1 自宅での仕事時間は(1週間単位で): []時間 (選択式: 0, 0 - 50 時間未満まで 10 時間
刻み, 50 時間以上)
12.2 そのうち研究・開発に要する時間は: []時間 (選択式: 0, 0 - 50 時間未満まで 10 時間
刻み, 50 時間以上)
13. 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)をお答えください。
0人 1~3人 4~6人 7~15人 16~30人 31人以上
14. 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2007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 5千万円以上
15. 現在の職業を選んだ理由をお答えください。
真理の探究をしたい 自分の能力が発揮できる この職業が好き スキルアップ 高収入
安定している 家庭と両立できる 男女差別がない 社会の役に立つ 地位や名声
経営に携わりたい 他により職場がなかった 就職できた 親や知人にすすめられた
勤務地が近い 転勤がない 柔軟な休業制度がある その他
16. 現在の役職に就く直前の役職についてお答えください。
16.1 雇用形態は: 常勤(任期なし) 常勤(任期付き) 非常勤 学生 無職 その他
16.2 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 助教授 准教授 教授 その他
研究機関等の場合: 大学院生 ポスドク 技術員 研究員 主任研究員
グループ長 ユニット長 理事 その他
- 16.3 現在の役職に就いてからの経過年数をお答えください。[]年(選択式: 0 - 10 年未満 1 年刻み,
10 年以上)
17. あなたの将来像について伺います(退職者は最終職の時点でお答えください)。

- 17.1 将来、どのような職に就きたいですか(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
- 17.2 その職に就くために重要(だった)と思われる要因は(5 個以内): 知的能力 専門知識 熱意 体力 仕事管理能力 仕事時間 リーダーシップ コミュニケーション能力 情報収集能力 プレゼンテーション能力 性別 人脈 上司の理解協力 家庭の理解協力
職場での採用・評価・昇進制度 社会的支援制度 勤務地 タイミング 経営力 わからない その他
- 17.3 その職に就ける可能性は: 既に就いている(た) 努力すれば可能 無理かもしれない
 わからない
18. 転職・離職について伺います。
- 18.1 転職・離職をしたことや考えたことがありますか。
 転職したことがある 離職したことがある 転職を考えたことがある 離職を考えたことがある 考えたことがない
- 18.2 転職・離職ありの場合、その理由は: キャリアアップ 職務内容 高収入 転勤 家族の転勤 勤務地 任期付き職 結婚 育児 介護 将来への不安 男女差別
人間関係 所属機関への不満 解雇 倒産 その他
- 18.3 転職ありの場合、その回数は: [] 回 (選択式: 1、2、3、4、5 回以上)
- 18.4 転職ありの場合、その後の所属は: 大学等 研究機関 学校教育関係
民間企業(研究・開発) 民間企業(調査・コンサルティング) 民間企業(その他の職種)
行政機関 その他 無所属
- 18.5 転職ありの場合、その後の雇用形態は: 常勤(任期なし) 常勤(任期付き) 非常勤 無職 その他
19. 現在、任期付きの職(非常勤・ポスドク・契約社員を含む)についている方に伺います。
- 19.1 任期年数は何年ですか。 [] 年 (選択式: 1、2、3、4、5 年以上)
 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
- 19.2 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
 (選択式: 0 - 10 年未満 1 年刻み, 10 年以上)
- 19.3 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 (選択式: 0, 1, 2, 3, 4 回以上)
- 19.4 契約上の勤務時間は 1 週間当たり何時間ですか: [] 時間 (選択式: 0 - 40 時間未満 10 時間刻み, 40 時間以上, 時間契約ではない)
- 19.5 所属する組織の健康保険(または共済短期)に加入していますか: はい いいえ わからない
- 19.6 所属する組織の厚生年金(または共済長期)に加入していますか: はい いいえ わからない
- 19.7 雇用保険に加入していますか: はい いいえ わからない
- 19.8 育児休業が可能ですか: はい いいえ わからない
- 19.9 産休・育休後に、休業期間に応じた任期延長はありますか: はい いいえ わからない
20. 現在、任期のない職についている方に伺います。
- 20.1 これまで合計何年間、任期付きの職につきましたか(休職・離職期間を除く) [] 年間

(選択式：0, 0 - 10 年未満 1 年刻み, 10 年以上)

20.2 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

(選択式：0, 1, 2, 3, 4 回以上)

21. ポスドク制度とキャリア形成についてお答えください。

21.1 あなたが所属する分野において、現在のポスドクの数 is 適切であると思いますか。

少なすぎる 適切である 多すぎる わからない

21.2 現在のポスドク制度の利点と思われるものをお選びください。

人材の流動化の促進 研究組織の活性化 組織の定員に縛られずに柔軟に労働力を集めることができる 異なるバックグラウンドの人材を集めることができる 安い労働力で研究プロジェクトを進めることができる 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 生涯設計を立てやすい 利点はない

21.3 現在のポスドク制度の問題点をお選びください。

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に取り組めない 常勤職への就職が優先されるので途中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

21.4 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。

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 ポスドク後の就職のための時間の確保 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 サイエンスコミュニケーター等が活躍できる場の創出 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

22. 仕事以外の時間について伺います。

22.1 通勤時間(往復)は：[] 時間 (選択式：0 - 4 時間未満 1 時間刻み, 4 時間以上)

22.2 家事・育児・介護などに要する時間(1 日平均)は：[] 時間 (選択式：0 - 6 時間未満 1 時間刻み, 6 時間以上)

23. 配偶者の有無をお答え下さい。 あり なし

24. 配偶者ありの方に伺います。

24.1 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 その他

24.2 その職は任期付きですか。 任期なし 任期付き

24.3 配偶者のおおよその年収(税込み)は：[] 万円 (選択式：0, 0-1500 万円未満まで 100 万円刻み, 1500 万円以上)

24.4 あなた自身または配偶者が単身赴任をされた経験はありますか。 あり なし

24.5 単身赴任の経験がある場合、その期間は通算何年間でしたか。[] 年間

(選択式：0-10 年未満まで 1 年刻み, 10 年以上)

25. 子どもについてお答えください。

25.1 現在の子どもの数は：[] 人 (選択式：0 - 4 人まで 1 人きざみ, 5 人以上)

子どもがいる場合、その年代は： 小学生未満 小学生 中学生 高校生 大学生

社会人 その他

25.2 生涯で、理想の子ども数は：[]人（選択式：0 - 4人まで1人きざみ，5人以上）

25.3 それは可能だと思いますか．または実現していますか． はい いいえ

25.4 実現可能の数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

26. 子どもありの方に伺います．

26.1 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 親族知人 保育園等 ベビーシッター等

26.2 小学生以上の子どもがいる場合、放課後のお子さんの世話（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 親族知人 学童保育等 シッター等
塾・習い事等 子どもだけで留守番

26.3 あなたの育児休業の状況についてお答えください．

希望通りに休業した 休業したが希望通りではなかった 休業しなかった

「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」の場合、その理由は：

仕事の中断を短くしたかった・中断しなかった 収入を減らしたくなかった (希望通りに)休業できる職場環境ではなかった 任期付き職で育児休業分の任期延長が認められていなかった
労働時間短縮制度を利用した 保育園入園の時期の都合のため 制度がなかった 必要性がなかった 退職した 働いていなかった その他

育児休業した場合、その期間は（産休を除く子ども1人当たりの平均で）：[]（選択式：1ヶ月未満 1～3ヶ月未満 3～6ヶ月未満 6～12ヶ月未満 12～18ヶ月未満 18ヶ月以上）

26.4 育児休業した場合、その後の変化をお答えください。

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 昇給・昇進が遅れた 失職した 退職した

26.5 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 休業したが希望通りではなかった 休業しなかった

「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」の場合、その理由は：

仕事の中断を短くしたかった・中断したくなかった 収入を減らしたくなかった (希望通りに)休業できる職場環境ではなかった 任期付き職で育児休業分の任期延長が認められていなかった
労働時間短縮制度等を利用した 保育園入園の時期の都合のため 制度がなかった 必要性がなかった 退職した 働いていなかった その他

配偶者が育児休業した場合、その期間は（産休を除く子ども1人当たりの平均で）：

[]（選択式：1ヶ月未満 1～3ヶ月未満 3～6ヶ月未満 6～12ヶ月未満 12～18ヶ月未満 18ヶ月以上）

27. 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．

労働時間の短縮 仕事中心の考え方を变える 男女役割分担の意識を变える 職住接近
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 休業中の代替要員
休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み ワークシェアリング 勤務時間の弾力化 任期制

- 度など雇用形態の改善 多様な働き方(多様なキャリアパス) 職場の雰囲気 上司の理解
治安の向上 特になし
28. 育児,介護による休業者に対する評価をどのようにしたら良いと思いますか。
評価を高くする 評価を低くする 成果を重視する ポテンシャルの見極めなど個別に対応する その他 わからない
29. 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。
研究・開発時間 研究・開発支援者 研究・開発費(整備含む) 共同研究者 研究・開発の自由度 事務・雑用の効率化や分業 成果の発表の機会 上司の理解 経営者の理解
テーマに長く取り組める環境 研究グループ内での意思統一・コミュニケーション 業績や能力の適切な評価 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
30. 次の中で該当すると思われるものをお答えください。
- 30.1 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。
教育環境 家庭環境 職場環境 社会の偏見 男女の社会的分業 ロールモデルが少ない 男性に比べて採用が少ない 採用時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない
評価者に男性を優先する意識がある 男女の能力の差 男女の適性の差 男性の比率が高い 研究職・技術職のイメージがよくない 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
- 30.2 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。
家庭との両立が困難 女性に中途離職や休職が多い 女性は男性より昇進を望まない ロールモデルが少ない 採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない 評価者に男性を優先する意識がある 男女に能力・適性の差がある 女性の業績が不十分 上司として女性が望まれない 現在指導的地位にある世代の女性比率が低い その他
- 30.3 科学技術分野において男女の処遇の差があると思いますか。 ある ない
「ある」場合、どの面で処遇の差を改善すべきですか。
採用 管理職への登用 昇進・昇給 研究・開発費 研究・開発支援者の数 業績評価 雑務の負担 国内外留学の機会 成果発表の機会 研修の機会 その他
31. 最近施行された法律に関して伺います。
- 31.1 「次世代育成支援対策推進法(平成17年4月1日施行)」の内容について：
よく知っている ある程度知っている 知らない
この法律により就労条件など職場の環境は： 変化した 変化していない わからない
- 31.2 「改正男女雇用機会均等法(平成19年4月1日施行)」の内容について：
よく知っている ある程度知っている 知らない
この法律により就労条件など職場の環境は： 変化した 変化していない わからない
32. 第三期科学技術基本計画や第2次男女共同参画基本計画等を受けて新たに始まった国の施策について伺います。
- 32.1 育児からの復帰支援事業(特別研究員 RPD 制度)について：
よく知っている ある程度知っている 知らない 有意義である あまり意義がない 弊害がある 拡大・推進すべきである 改善すべき点がある
- 32.2 女性研究者支援モデル育成事業について：
よく知っている ある程度知っている 知らない 有意義である あまり意義がない 弊害がある 拡大・推進すべきである 改善すべき点がある

32.3 女子中高生の理系進路選択支援事業について：

よく知っている ある程度知っている 知らない 有意義である あまり意義がない 弊害がある 拡大・推進すべきである 改善すべき点がある

32.4 男女共同参画基本計画および第三期科学技術基本計画における女性研究者の採用の数値目標（理学系 20%，工学系 15%，農学系 30%，保健系 30%）について：

よく知っている ある程度知っている 知らない 有意義である あまり意義がない 弊害がある 拡大・推進すべきである 改善すべき点がある

33. あなたが所属する機関における女性研究者の採用の数値目標はありますか．

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

34. 男女共同参画推進へ向けた取組みや制度の改善について、第 1 回アンケート調査（4 年前）と比べて変化を感じていますか．

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

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

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

35. 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．

女性の意識改革 男性の意識改革 女性の仕事と家庭の両立 男性の仕事と家庭の両立
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 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
女性研究者の交流の場 その他 特に必要ない

36. 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。

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。収集したデータのセキュリティに関しては情報漏洩防止対策を徹底し、集計結果は男女共同参画推進活動にのみ活用させていただき、他の目的への転用はいたしません。

付録2 第1回アンケート調査結果の図表

男女共同参画学協会連絡会が2003年に行った第1回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査の結果と今回調査結果の比較を行うために、前回報告書及びその追加データ(<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/2003enquete/index/html>)の図の一部を以下に転載する。図の番号は前回報告書中の記載のとおりである。

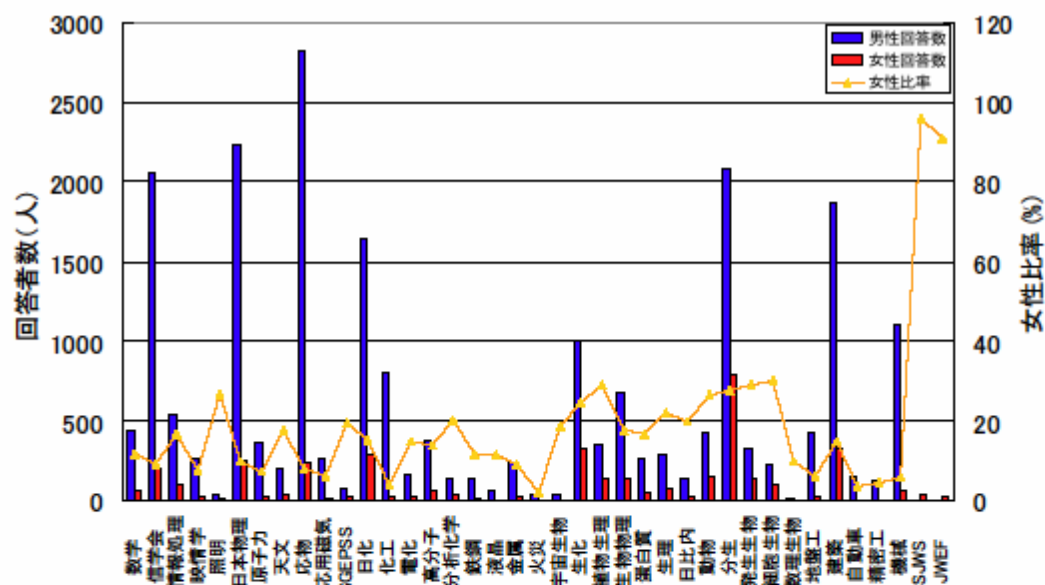


図 2.1 学会別男女回答者数と女性比率

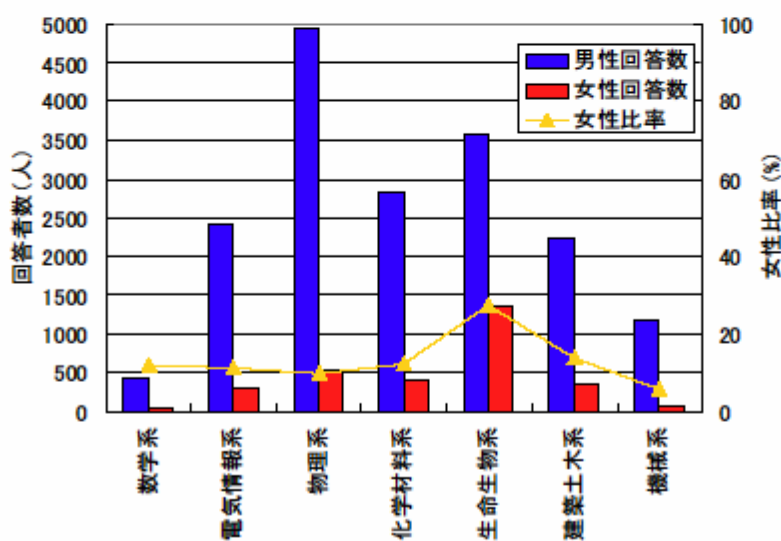


図 2.2 分野別男女回答者数と女性比率

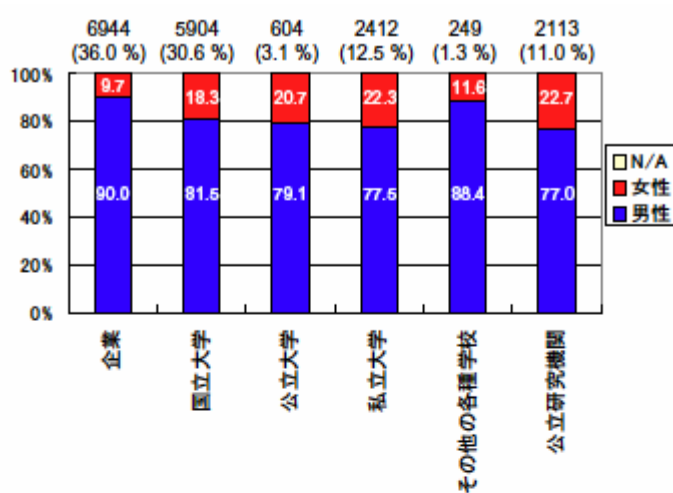


図 2.3 所属機関別の回答者数と男女比率

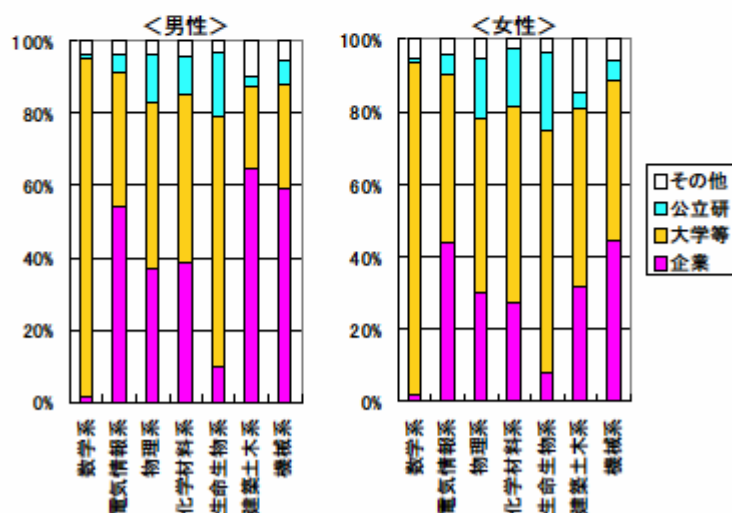


図 2.4 分野ごとの所属機関の比率

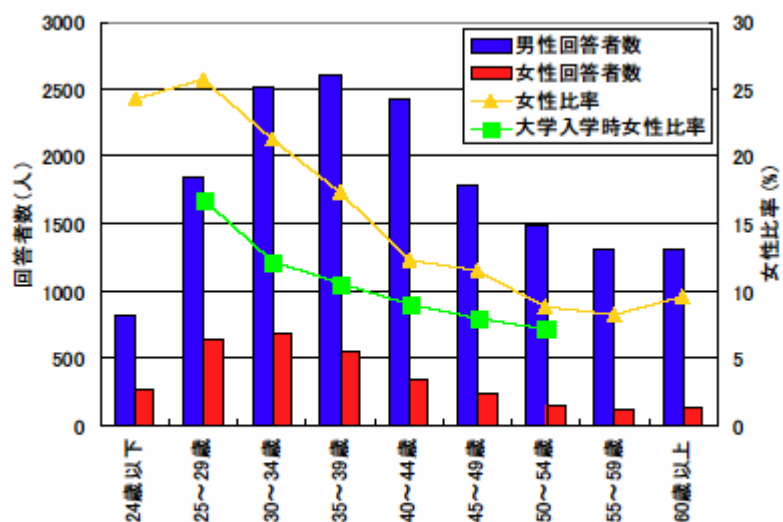


図 2.5 回答者年齢分布と女性比率

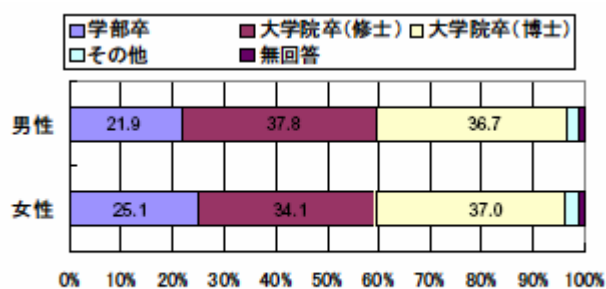


図 2.7 最終学歴

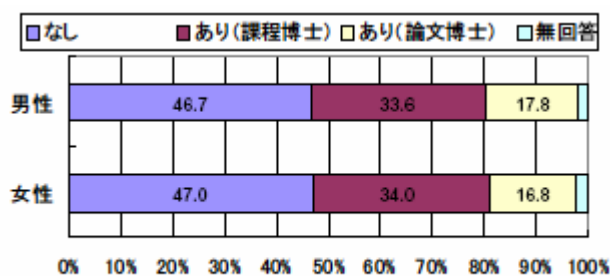


図 2.8 学位の有無と取得方法

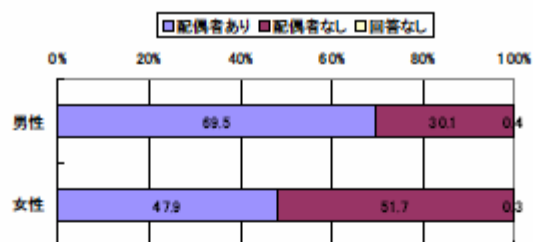


図 2.10 配偶者の有無

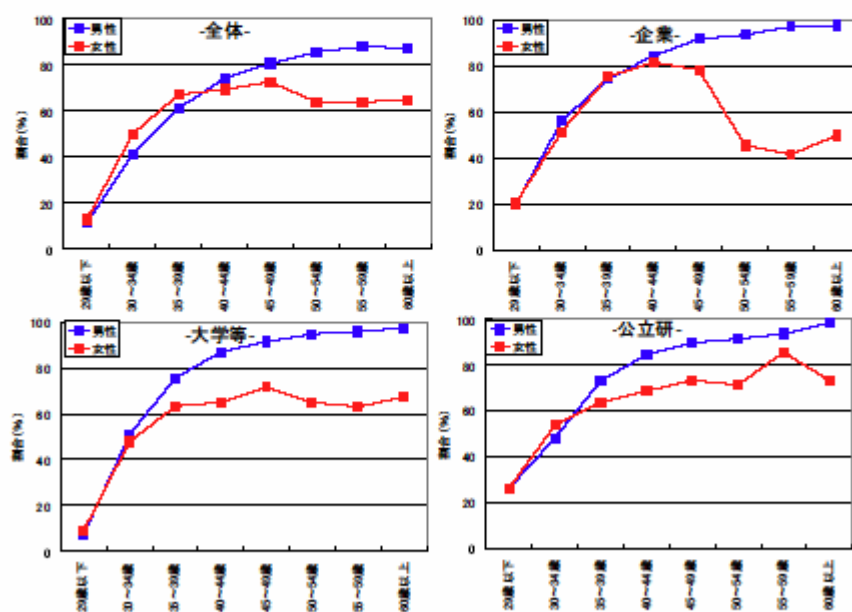


図 2.11 配偶者ありと回答した人の比率。所属別に年齢に対する推移をまとめた。

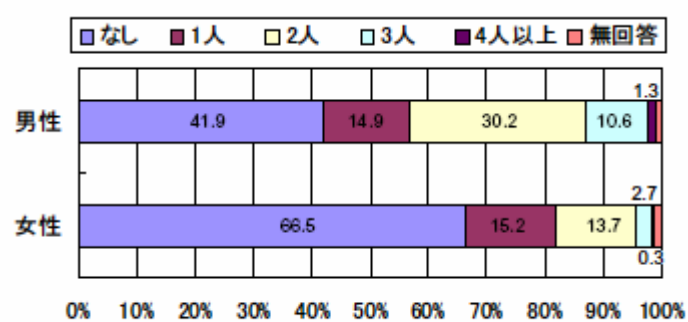


図 2.12 子供の人数

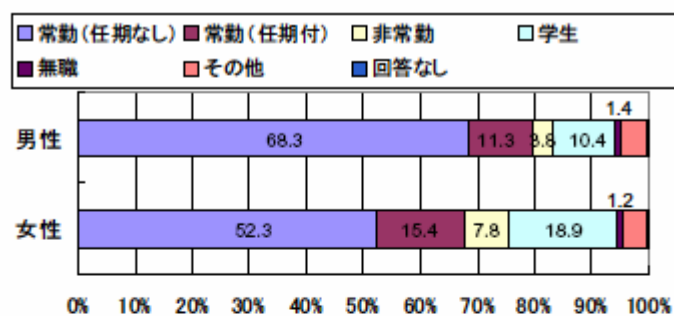


図 2.15 現在の勤務形態

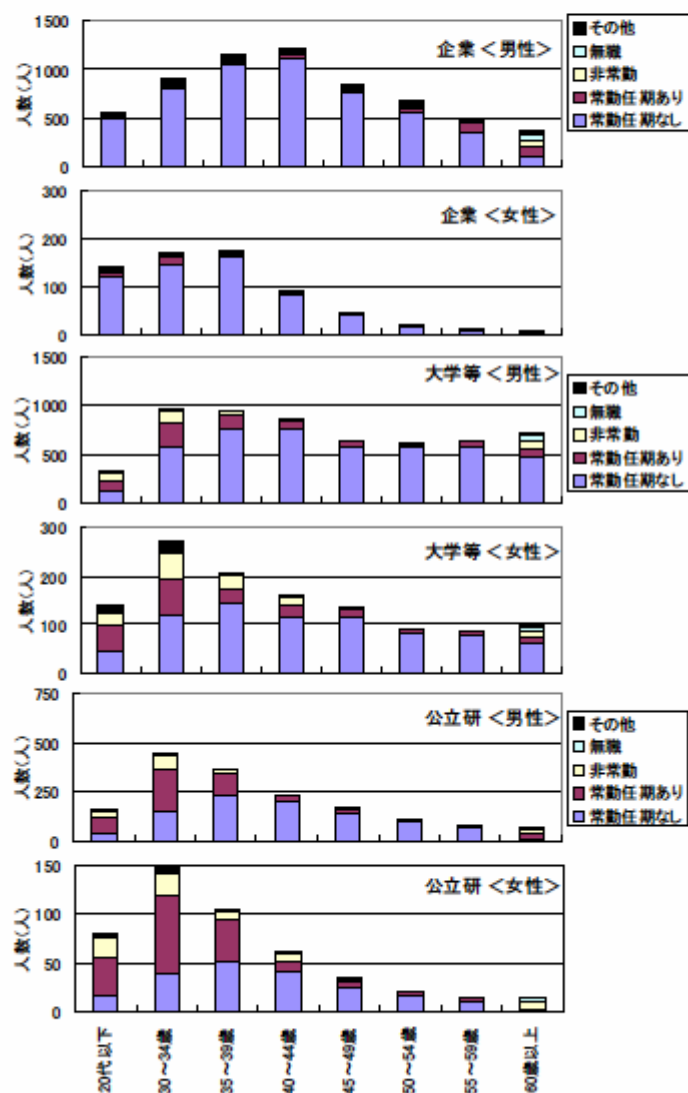


図 2.16 勤務形態の年齢に対する推移 (学生を除く) —所属別集計

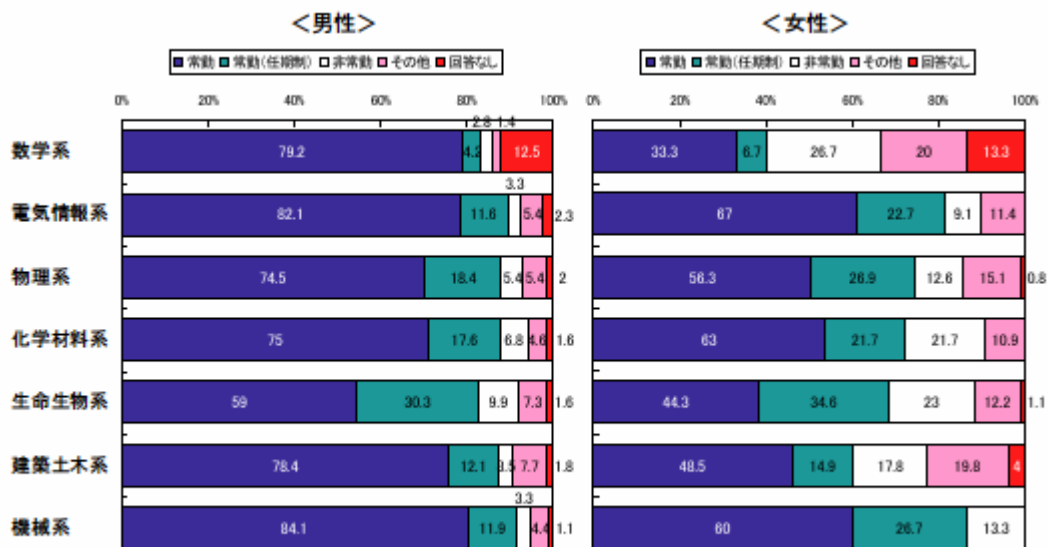


図 2.17 勤務形態の男女別比率（学生を除く）—分野別集計

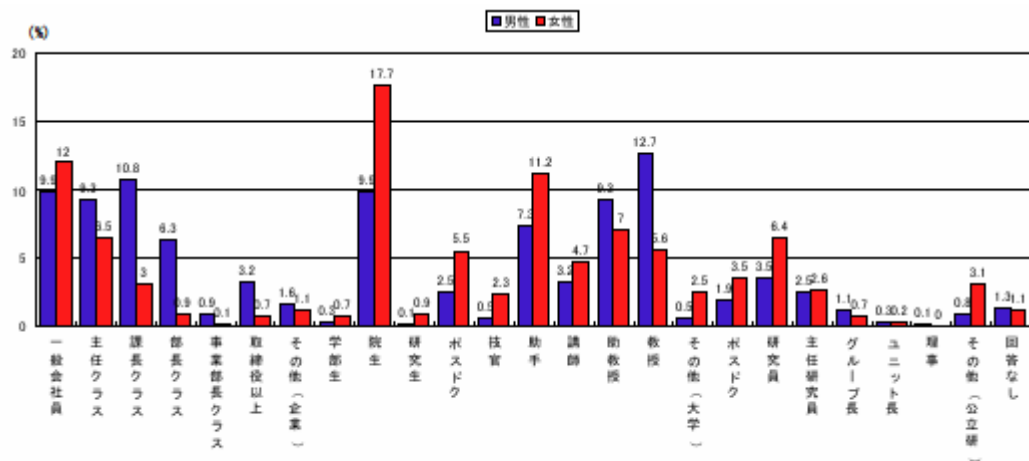


図 2.18 現在の役職（男女それぞれの全回答者に対する割合）

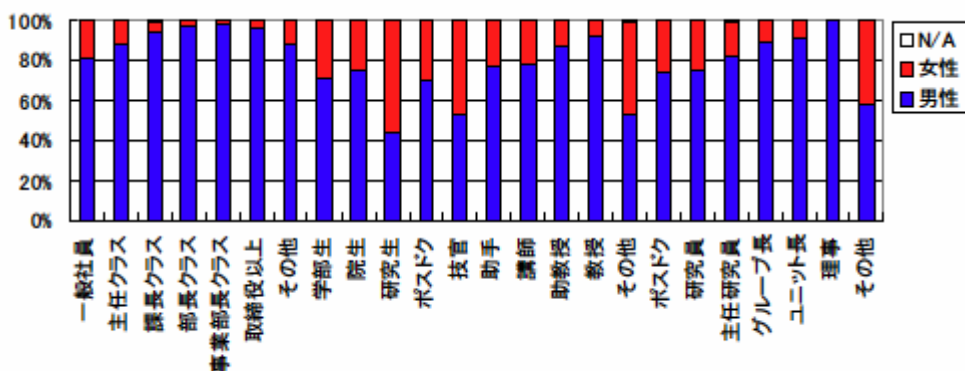


図 2.19 役職ごとの男女比

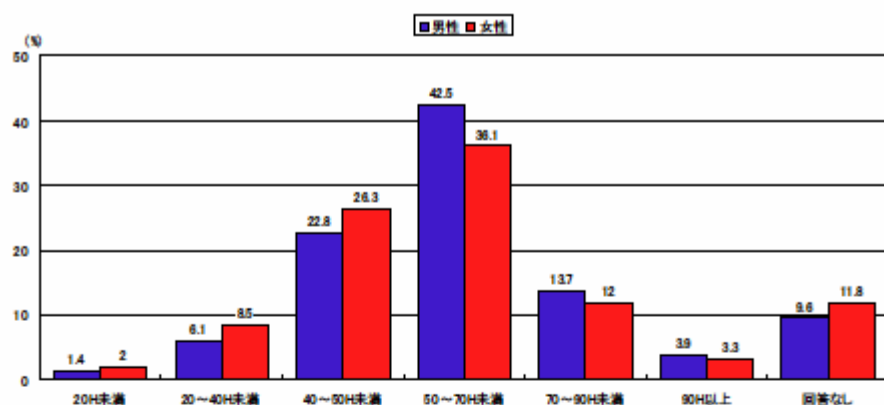


図 2.20 職場での勤務時間

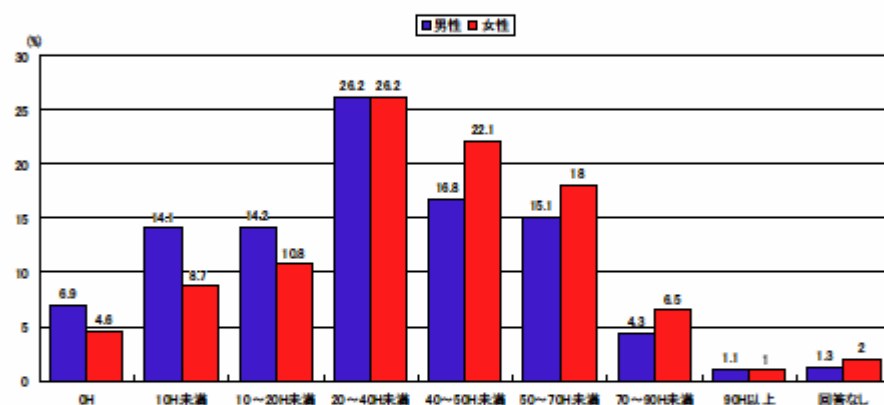


図 2.21 職場での勤務時間のうち、研究・開発に要している時間

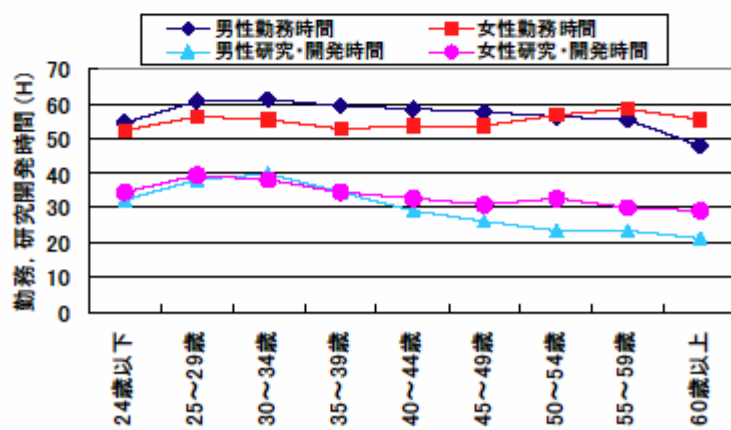


図 2.22 職場での勤務時間と研究・開発に要している時間の年齢別集計

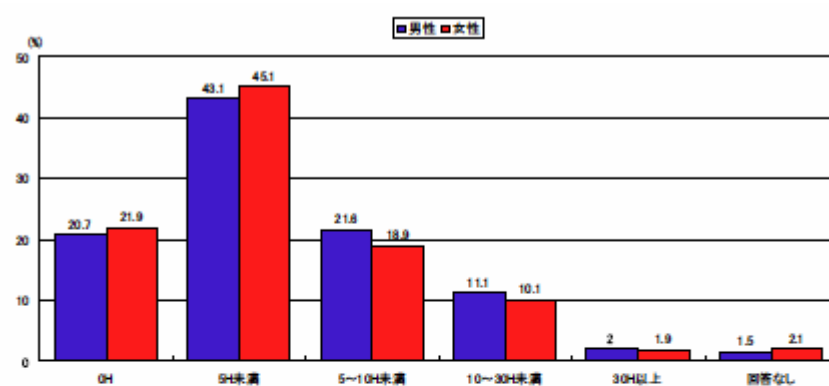


図 2.23 自宅での仕事時間

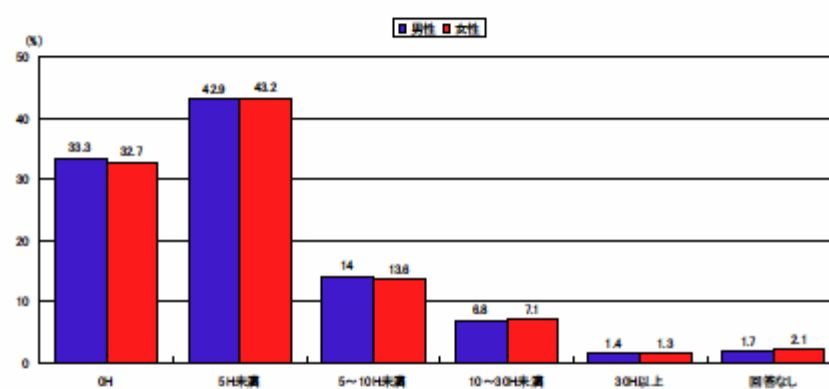


図 2.24 自宅での仕事時間のうち、研究・開発に要している時間

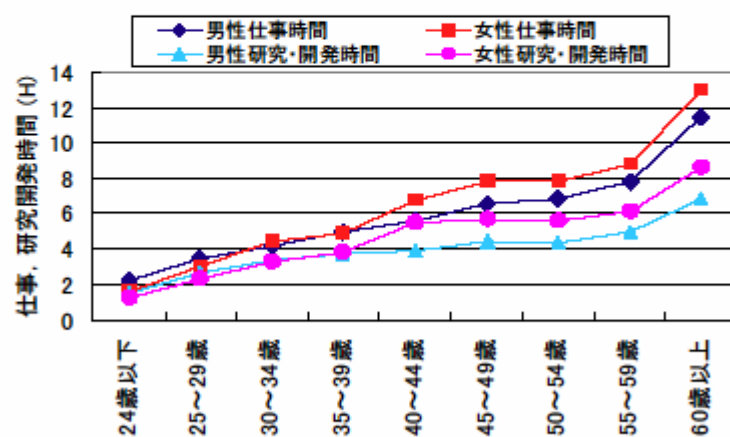


図 2.25 自宅での仕事時間と研究・開発に要している時間の年齢別集計

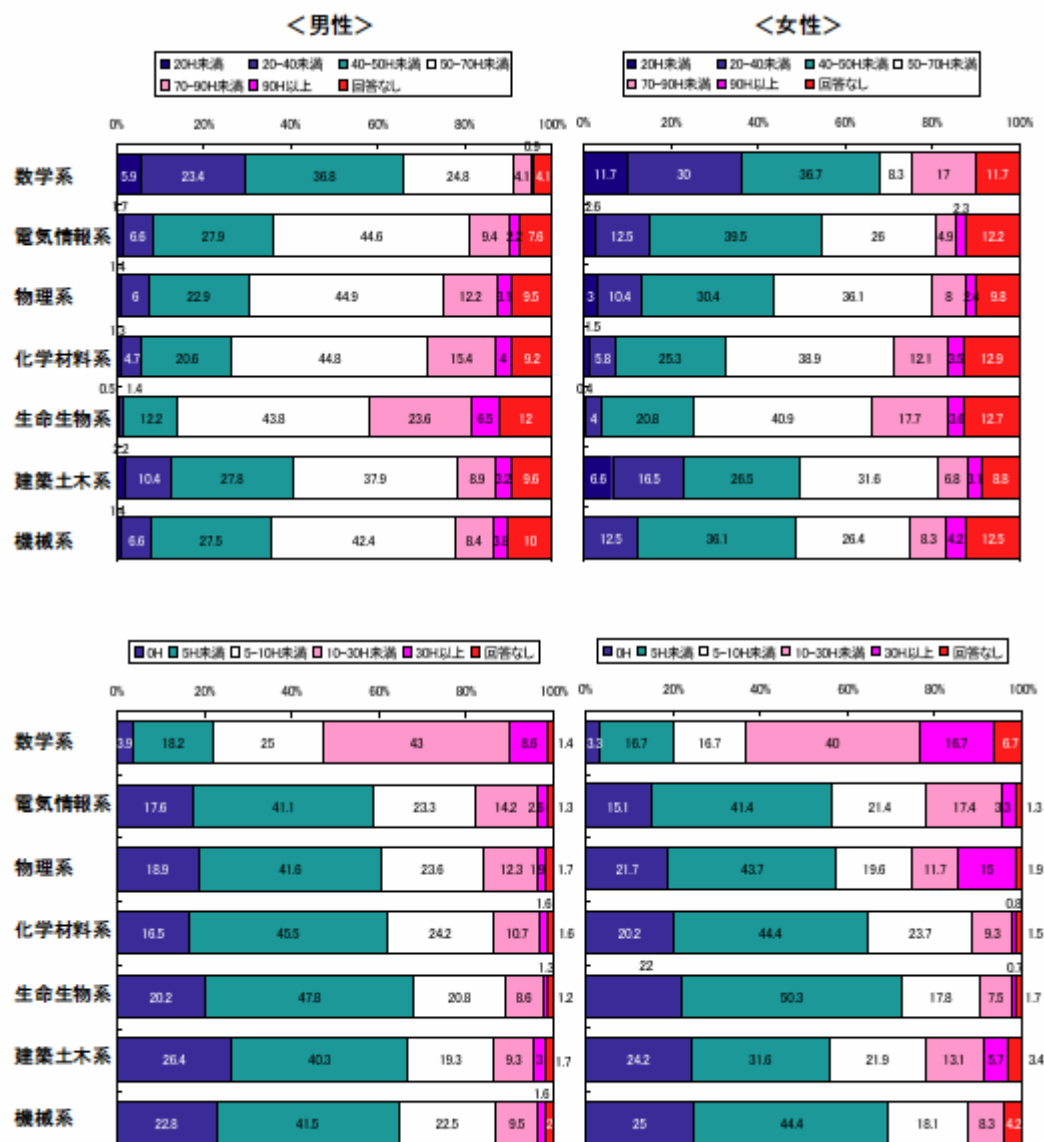


図 2.26 職場（上）と自宅（下）における総仕事時間—分野別集計

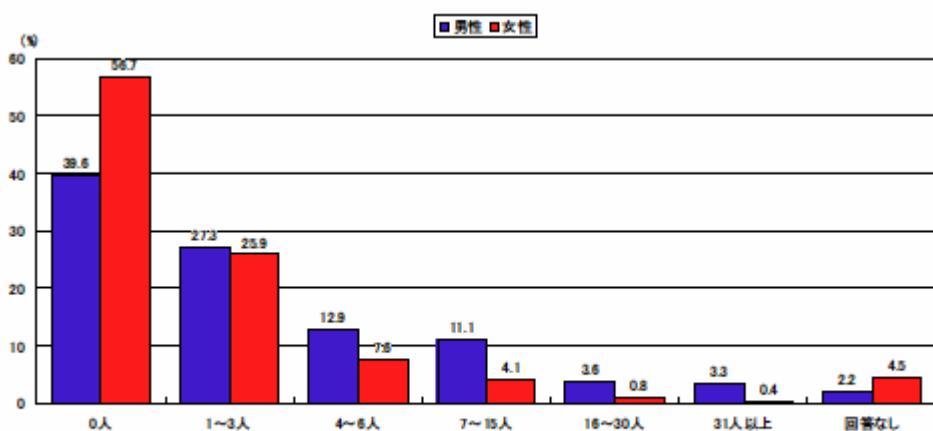


図 2.27 部下数

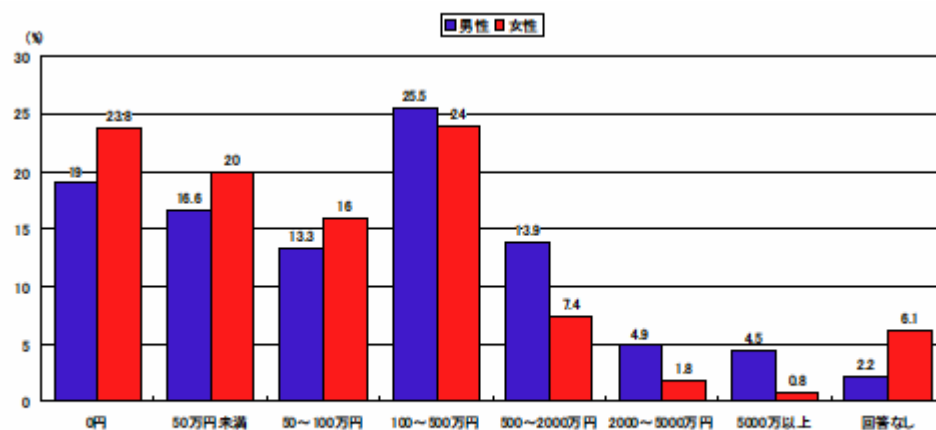


図 2.28 研究開発費の年額

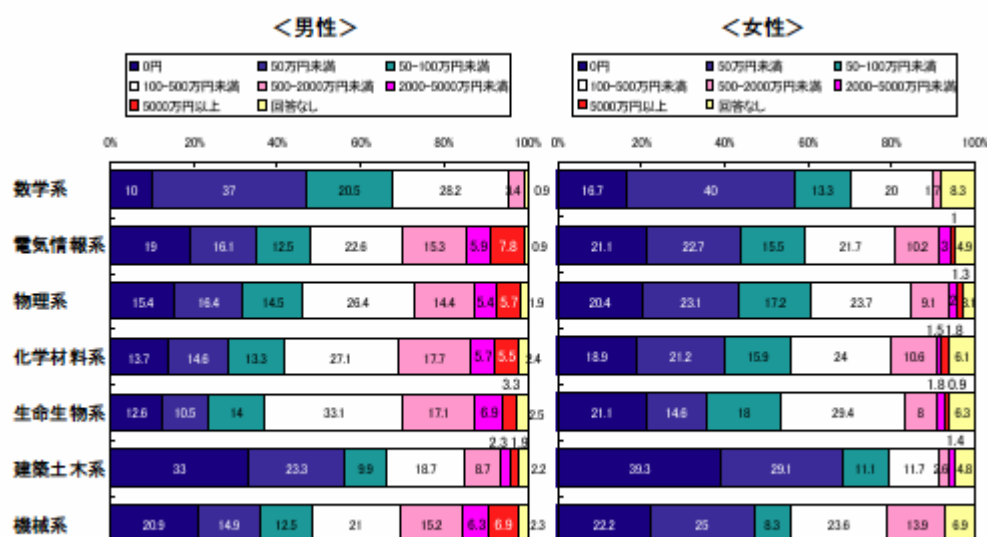


図 2.29 研究開発費の年額—分野別集計

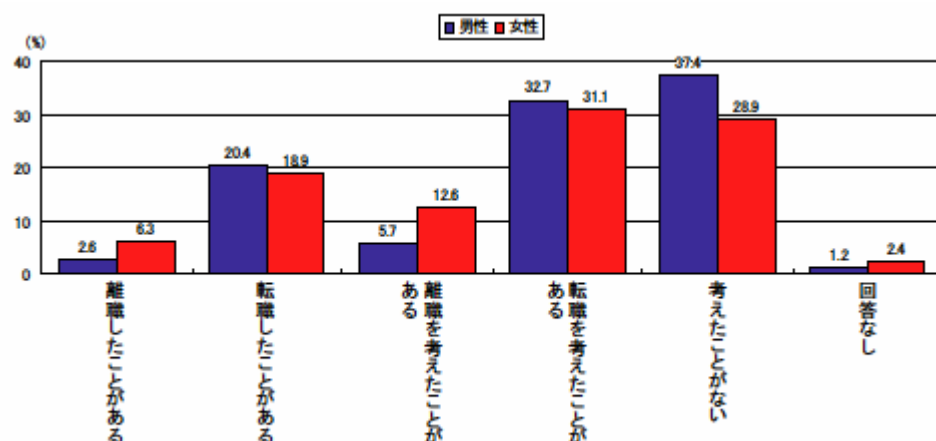


図 2.30 離職・転職をしたこと、考えたことの有無

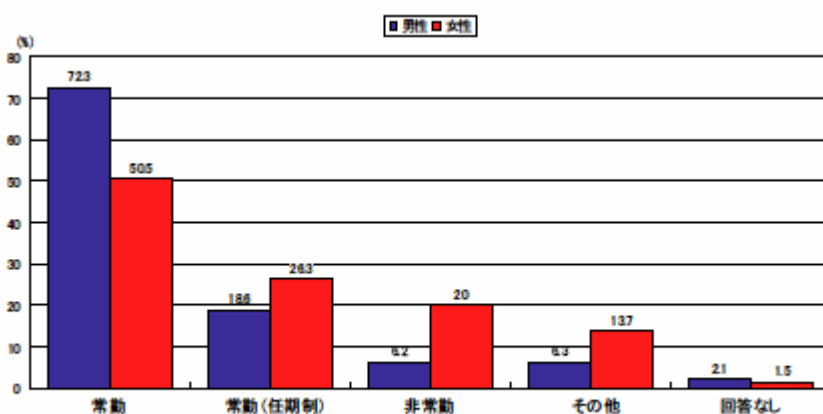


図 2.31 離職・転職後の雇用形態

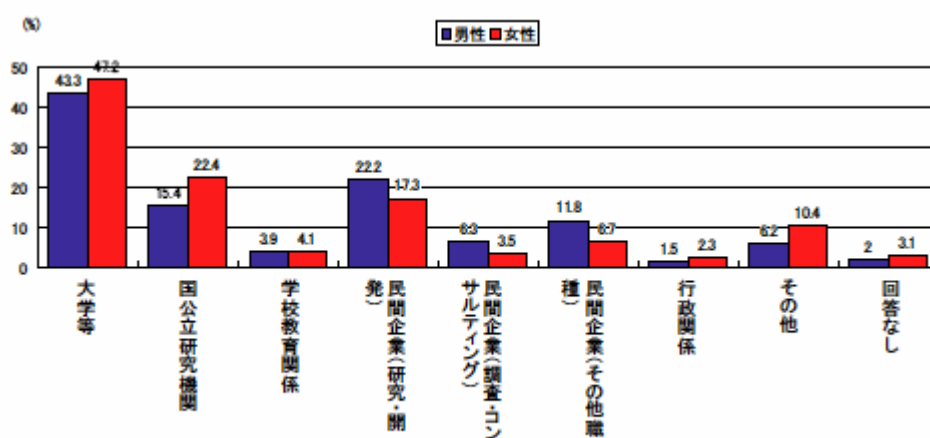


図 2.32 離職・転職後の所属

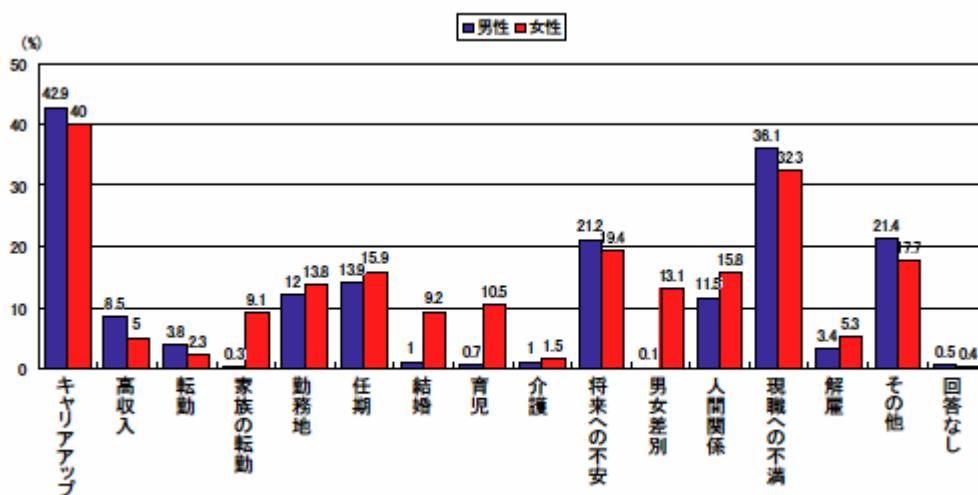


図 2.33 離職・転職した理由(離職・転職経験者)

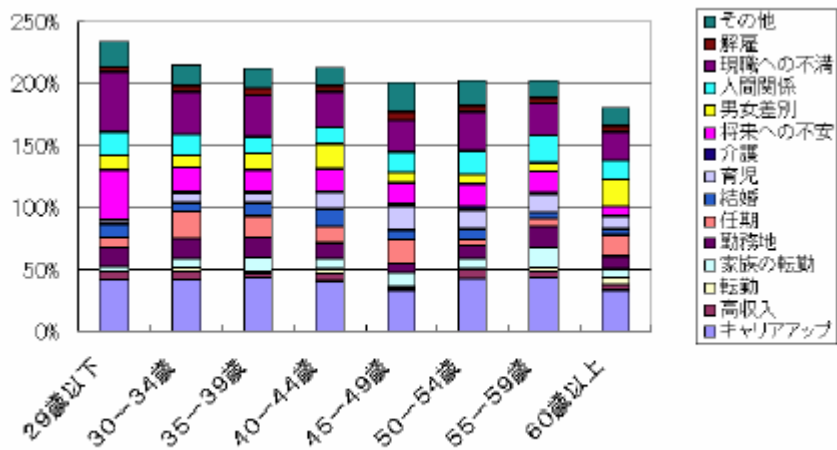


図 2.34 世代ごとに集計した離職・転職した理由（女性のみ）

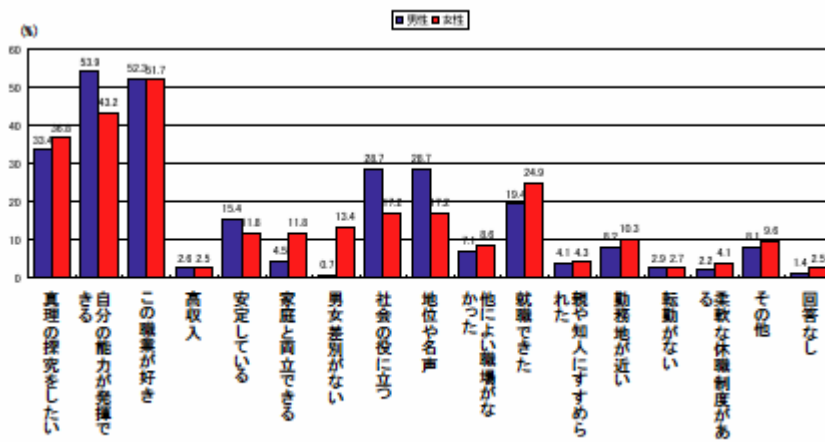


図 2.35 現在の職業を選んだ理由

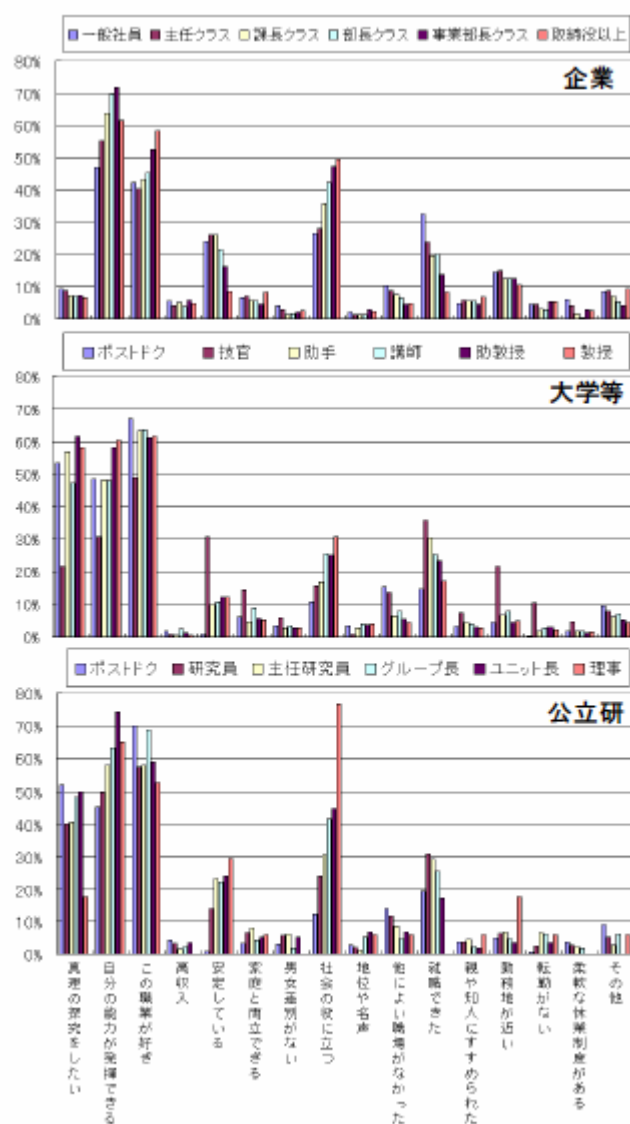


図 2.36 現在の職業を選んだ理由—現在の役職ごとに集計

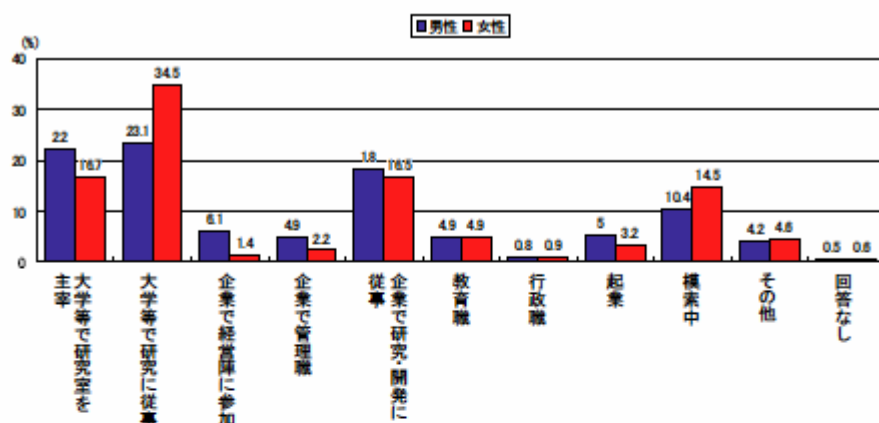


図 2.37 将来就きたい職業

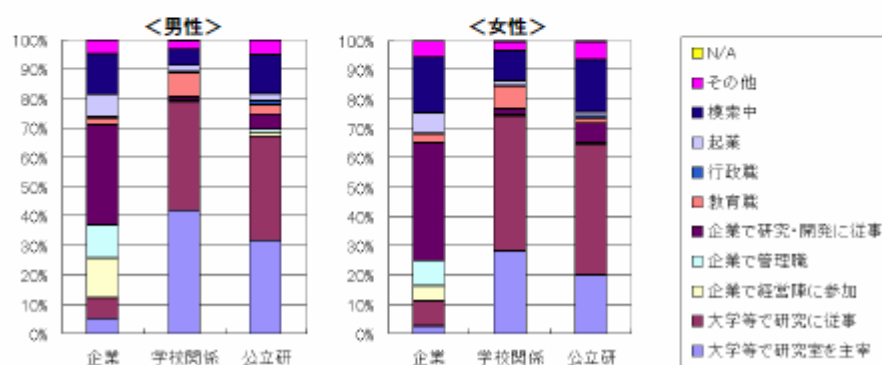


図 2.38 将来就きたい職業—所属別集計

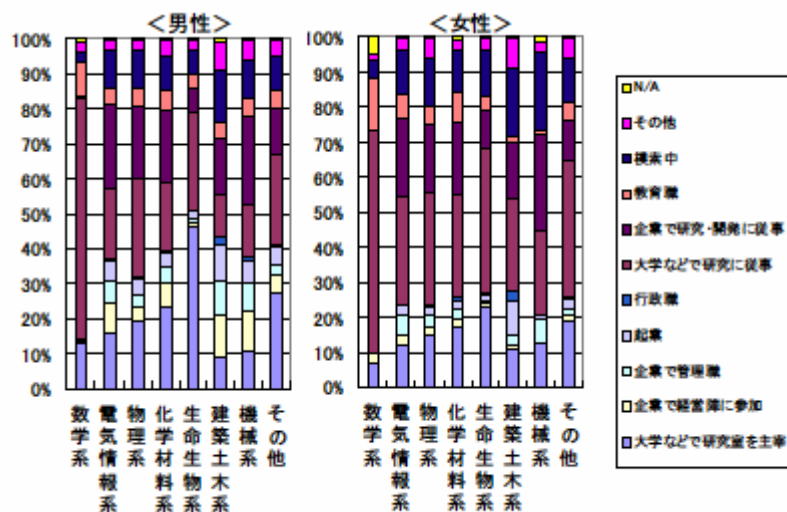


図 2.40 将来就きたい職業—分野別集計

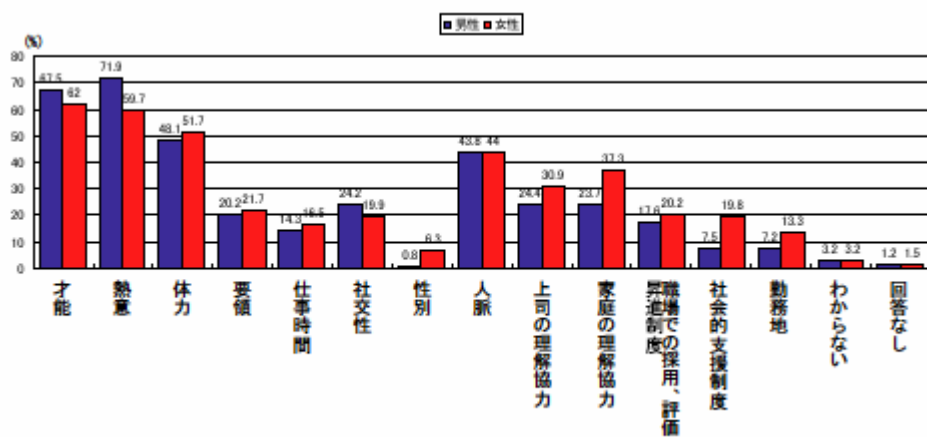


図 2.41 その職に就くために重要だと思う要因

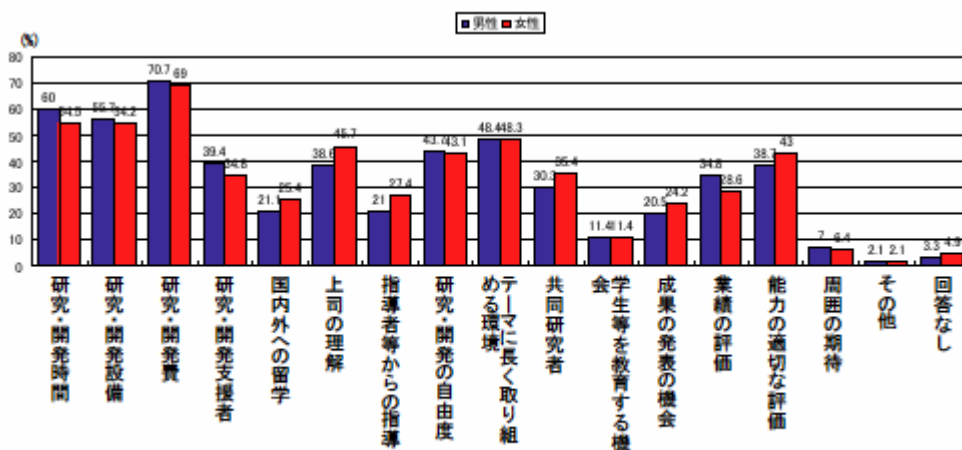


図 2.44 研究開発を進める上での必要な環境や機会

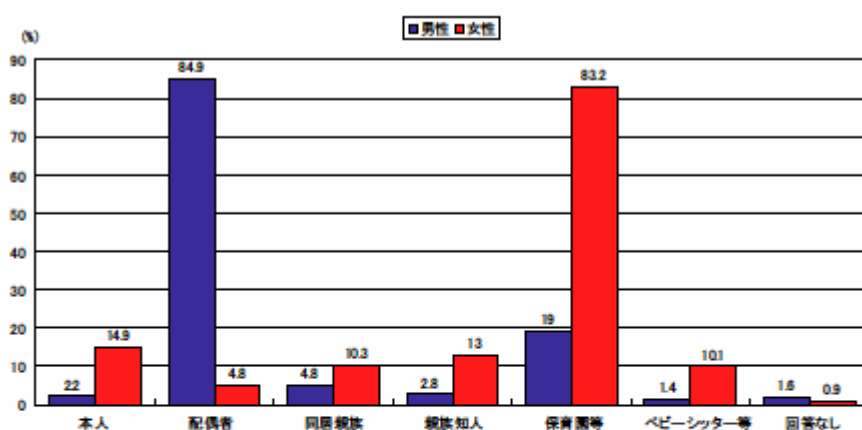


図 2.45 小学校就学前の平日昼間の育児担当者

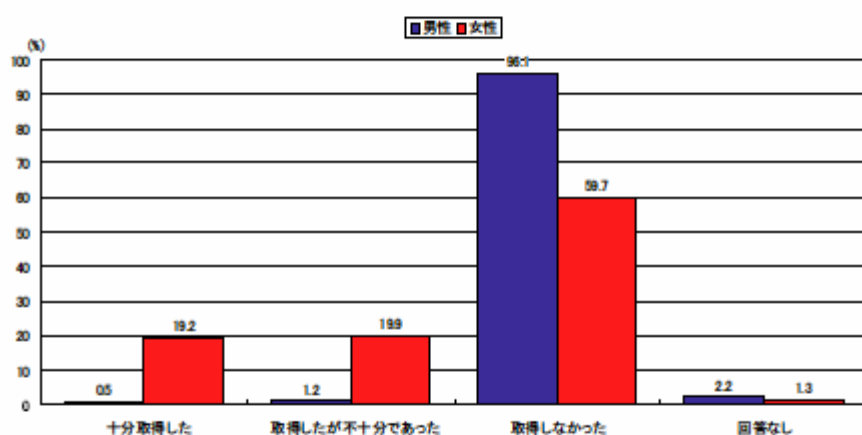


図 2.46 本人の育児休職取得状況

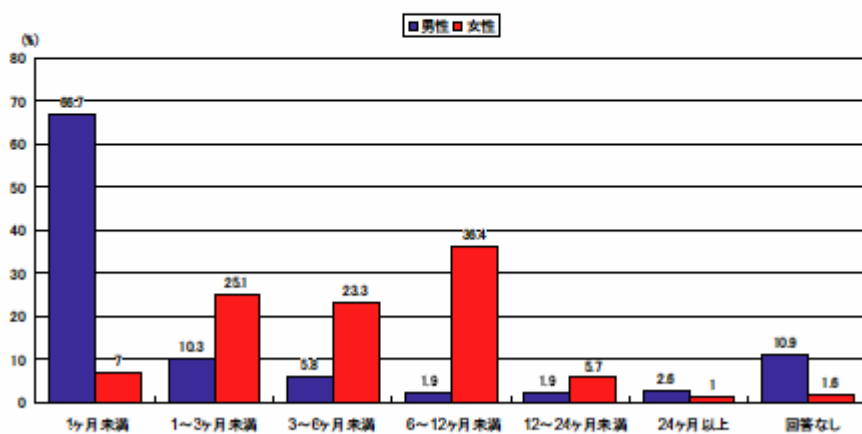


図 2.47 本人の育児休職取得期間

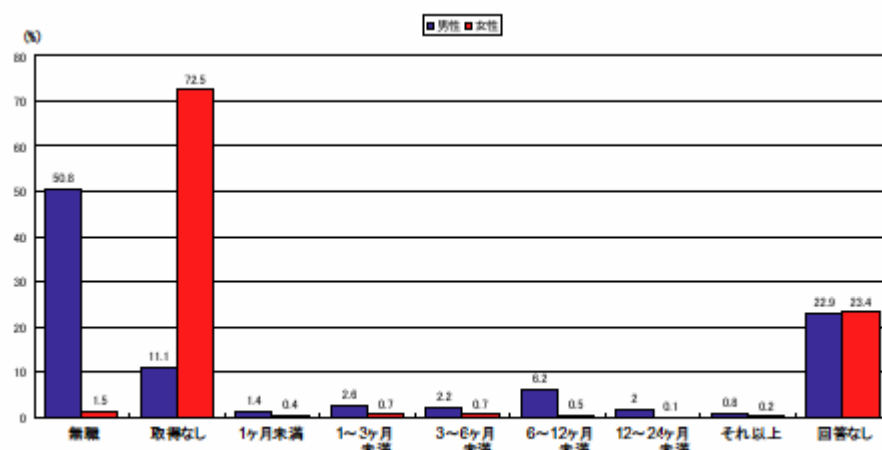


図 2.48 配偶者の育児休職取得状況

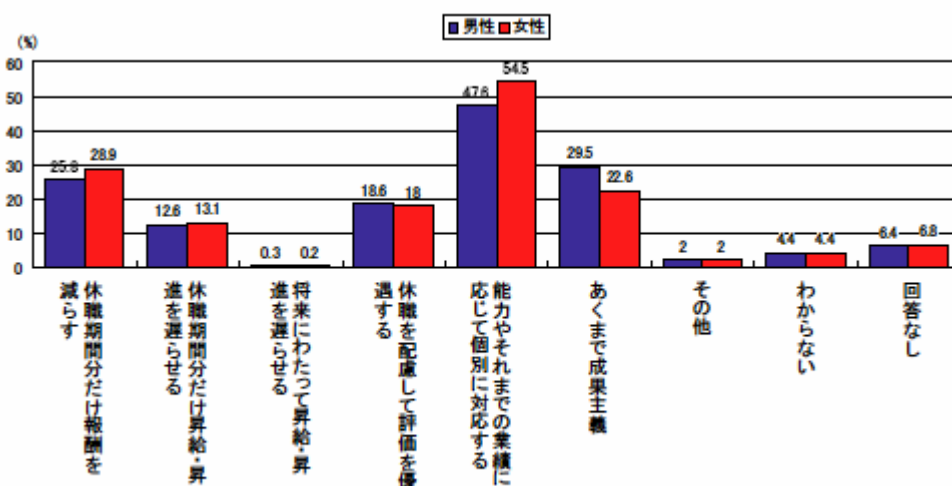


図 2.50 育児・介護休職者に対する評価法

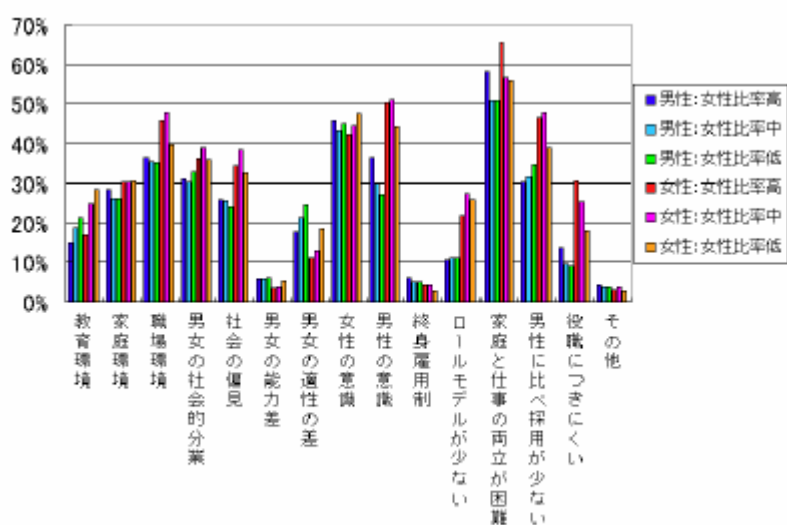


図 2.54 技術者・研究者に女性が少ない理由—女性比率の高い学協会、低い学協会、中間的な学協会（補遺 A2 参照）に分類して集計

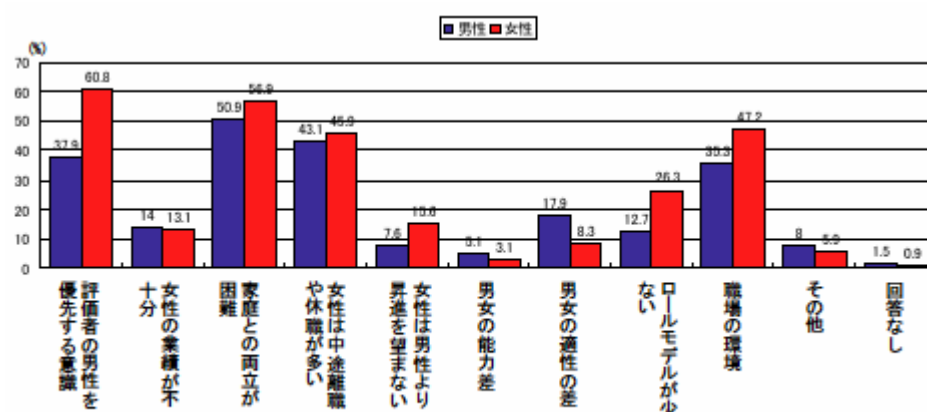


図 2.55 指導的地位に女性の比率が低い理由

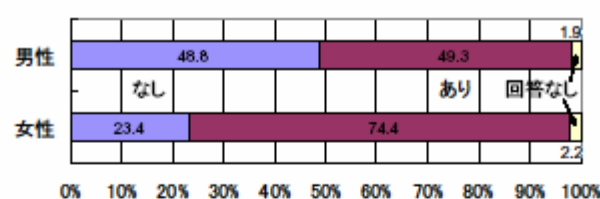


図 2.56 科学技術分野における男女の処遇差の有無

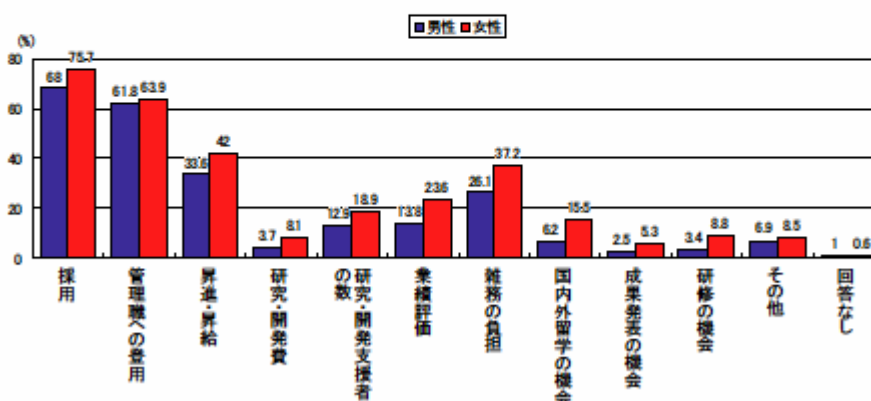


図 2.57 科学技術分野で男女処遇差のある点

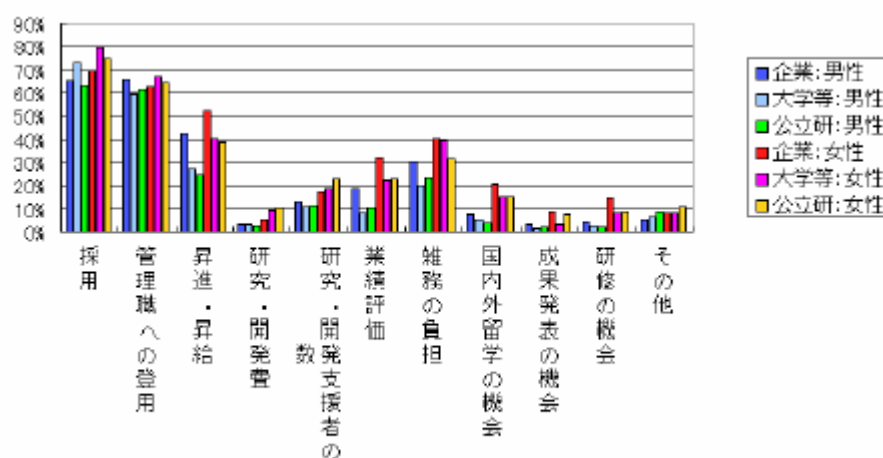


図 2.58 科学技術分野で男女処遇差のある点（所属別集計）

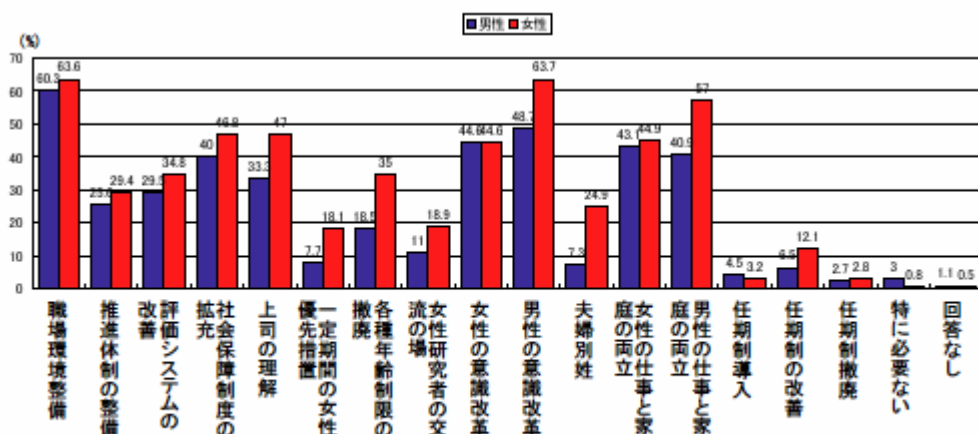


図 2.59 男女共同参画社会推進のために今後必要なこと

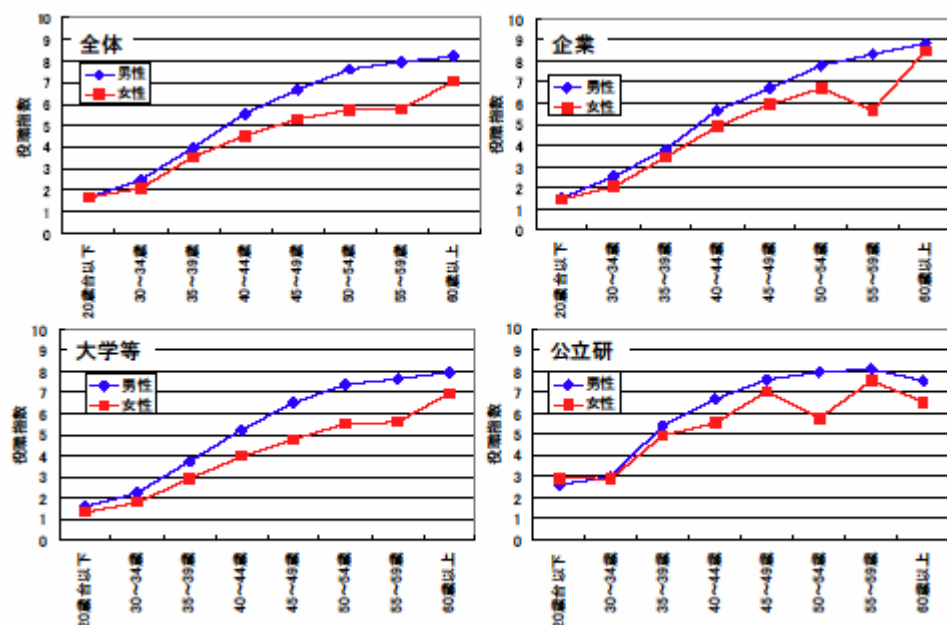


図 2.61 所属機関別役職指数の推移

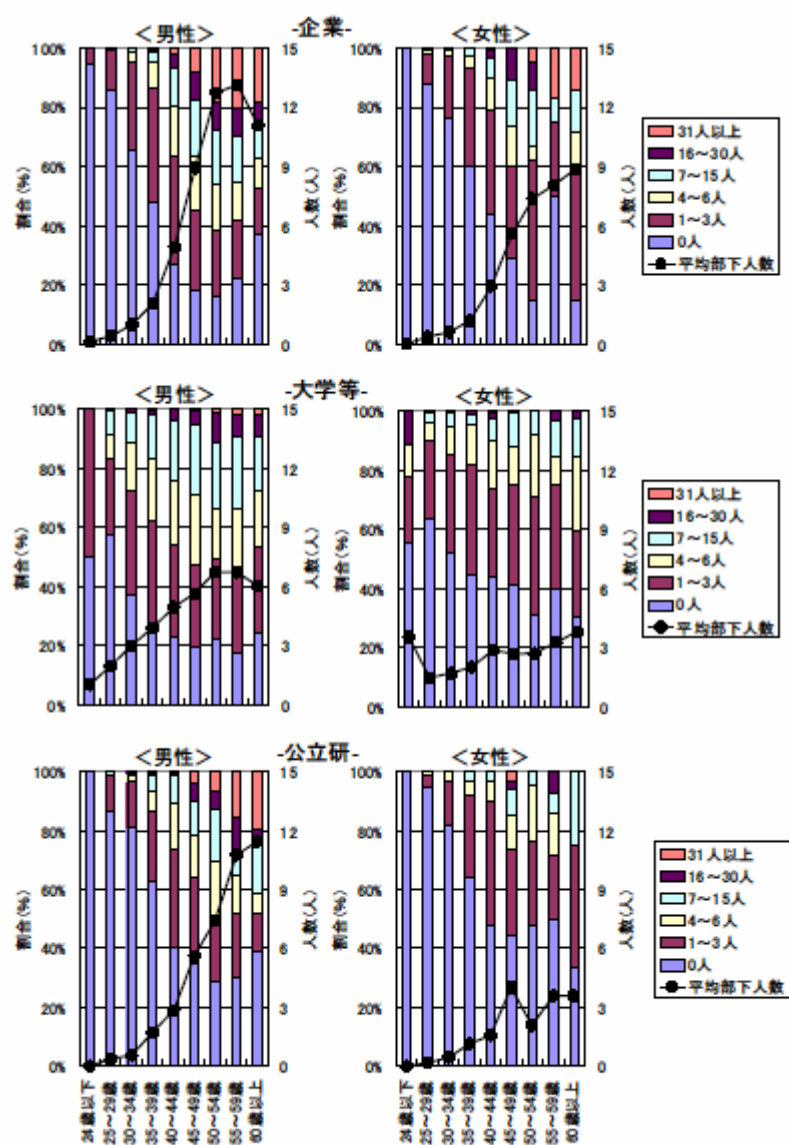


図 2.63 部下数の推移—所属別集計

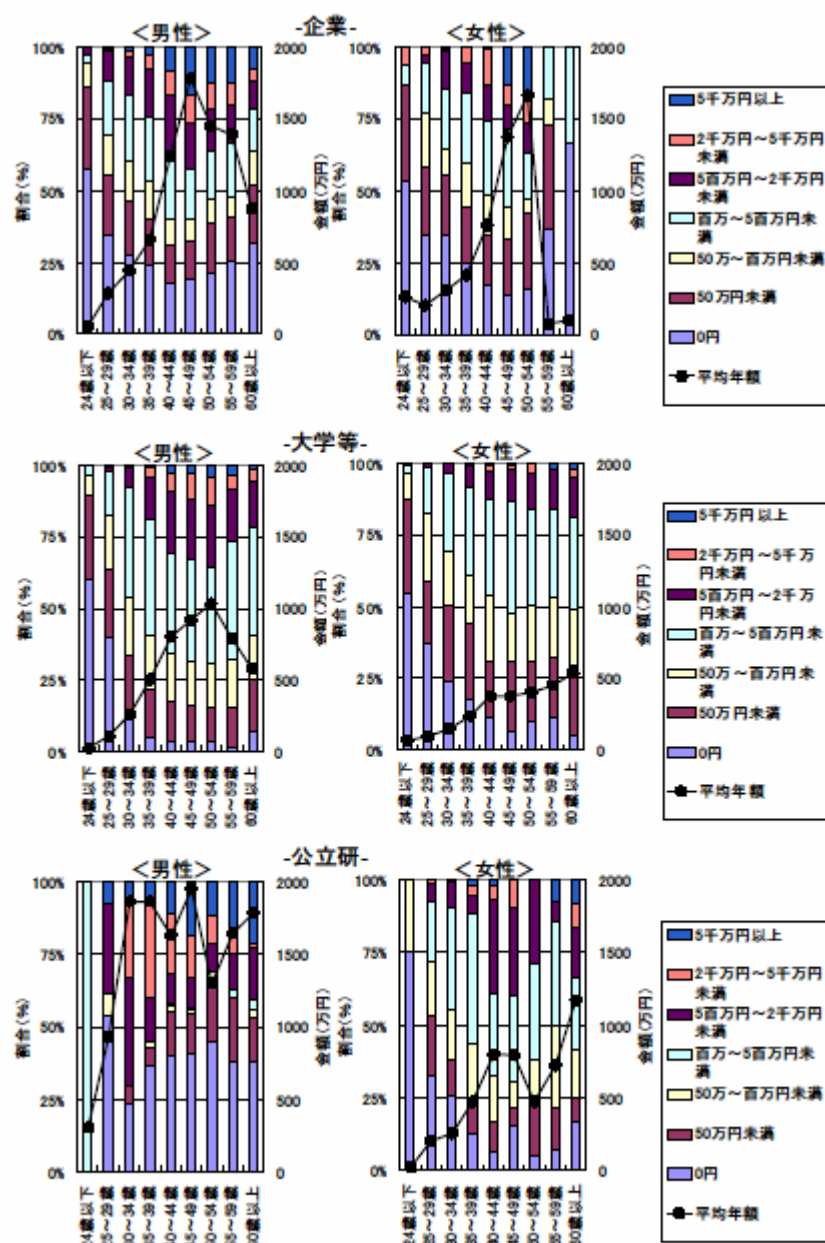


図 2.64 研究開発費年額の推移—所属別集計

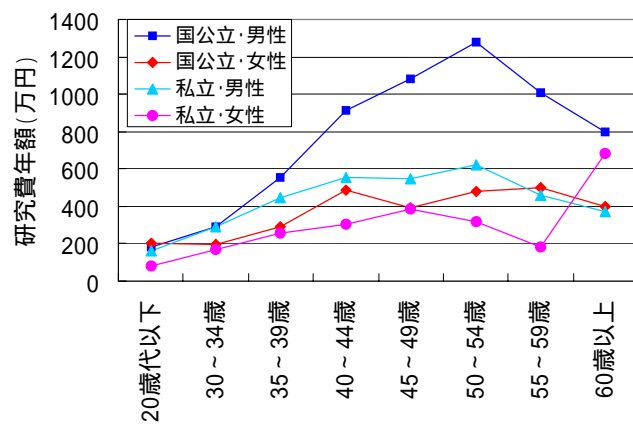


図 追加データ 平均研究費の年齢に対する推移(国公立大学と私立大学)

付録3 アンケート参加学協会データ

本アンケート調査に参加したのは、以下の 64 学協会（うち、男女共同参画学協会連絡会正式加盟学会 36、オブザーバー加盟学会 26、その他 2）である。（カッコ内は略称）

【正式加盟学協会】

応用物理学会	（応用物理）	化学工学会	（化学工学）
高分子学会	（高分子）	錯体化学会	（錯体化学）
生態工学会	（生態工学）	地球電磁気・地球惑星圏学会	
電子情報通信学会	（電子情報通信）		（地球電磁気・地球惑星圏）
日本育種学会	（育種）	日本遺伝学会	（遺伝）
日本宇宙生物科学会	（宇宙生物）	日本化学会	（化学）
日本結晶学会	（結晶）	日本原子力学会	（原子力）
日本建築学会	（建築）	日本細胞生物学会	（細胞生物）
日本植物生理学会	（植物生理）	日本女性科学者の会	（日本女性科学者の会）
日本進化学会	（進化）	日本神経科学学会	（神経科学）
日本森林学会	（森林）	日本数学会	（数学）
日本生化学会	（生化学）	日本生態学会	（生態）
日本生物物理学会	（生物物理）	日本生理学会	（生理）
日本蛋白質科学会	（蛋白質）	日本地球惑星科学連合	（地球惑星科学連合）
日本天文学会	（天文）	日本糖質学会	（糖質）
日本動物学会	（動物）	日本バイオイメーjing学会	
日本発生生物学会	（発生生物）		（バイオイメーjing）
日本繁殖生物学会	（繁殖生物）	日本比較内分泌学会	（比較内分泌）
日本物理学会	（物理）	日本分子生物学会	（分子生物）

【オブザーバー加盟学協会】

映像情報メディア学会	（映像情報メディア）	自動車技術会	（自動車技術）
地盤工学会	（地盤工学）	照明学会	（照明）
精密工学会	（精密工学）	石油学会	（石油）
電気化学会	（電気化学）	土木学会	（土木）
日本液晶学会	（液晶）	日本応用磁気学会	（応用磁気）
日本科学者会議	（日本科学者会議）	日本火災学会	（火災）
日本機械学会	（機械）	日本魚類学会	（魚類）
日本金属学会	（金属）	日本植物学会	（植物）
日本女性技術者フォーラム		日本水産増殖学会	（水産増殖）
	（女性技術者フォーラム）	日本データベース学会	（データベース）
日本鳥学会*		日本バイオイノフォーマティクス学会	
日本表面科学会*			（バイオイノフォーマティクス）
日本プロセス化学会	（プロセス化学）	日本分析化学会	（分析化学）
日本水環境学会	（水環境）	日本鉄鋼協会	（鉄鋼）

【アンケート協力学会】

種生物学会	（種生物）	日本顕微鏡学会	（顕微鏡）
-------	-------	---------	-------

*2007 年 9 月より参加

表1 学協会別男女回答数

所属学会	回答者数			回答者女性 比率(B)	会員数			会員女性 比率(D)	回答者比 率(A/C)	女性回答 倍率(B/D)
	合計(A)	男性	女性		合計(C)	男性	女性			
全体	14110	10349	3761	26.7						
数学	207	170	37	17.9	5039	4718	321	6.4	4.1	2.8
物理	1111	909	202	18.2	18638	17684	954	5.1	6.0	3.6
応用物理	658	549	109	16.6	24885	23928	957	3.8	2.6	4.4
原子力	342	275	67	19.6	7240	7045	195	2.7	4.7	7.3
天文	169	116	53	31.4	1697	1512	185	11.0	10.0	2.9
応用磁気	49	42	7	14.3	2567	2497	70	2.7	1.9	5.3
電子情報通信	1792	1626	166	9.3	34971	33883	1088	3.1	5.1	3.0
情報処理	532	464	68	12.8						
映像情報メディア	116	109	7	6.0						
データベース	23	19	4	17.4						
化学	1036	784	252	24.3	28083	25408	2675	9.5	3.7	2.6
化学工学	449	391	58	12.9	8671	8210	461	5.3	5.2	2.4
電気化学	100	72	28	28.0	4055	3810	245	6.0	2.5	4.7
高分子	784	624	160	20.4	12042	10947	1095	9.1	6.5	2.2
プロセス化学	20	18	2	10.0						
分析化学	160	111	49	30.6						
錯体化学	124	94	30	24.2	1031	912	119	11.5	12.0	2.1
結晶	217	176	41	18.9	1160	1052	108	9.3	18.7	2.0
生化学	1151	836	315	27.4	9893	7923	1970	19.9	11.6	1.4
動物	714	497	217	30.4	2646	1859	787	29.7	27.0	1.0
植物	349	225	124	35.5	1972	1576	396	20.1	17.7	1.8
植物生理	496	323	173	34.9	2240	1792	448	20.0	22.1	1.7
生理	272	180	92	33.8	3029	2538	491	16.2	9.0	2.1
神経科学	680	425	255	37.5	4676	3959	717	15.3	14.5	2.5
比較内分泌	113	84	29	25.7	433	377	56	12.9	26.1	2.0
分子生物	2768	1821	947	34.2	14924	11340	3584	24.0	18.5	1.4
生物物理	867	673	194	22.4	3591	3150	441	12.3	24.1	1.8
発生生物	423	279	144	34.0	1409	1109	300	21.3	30.0	1.6
細胞生物	380	257	123	32.4	1434	1161	273	19.0	26.5	1.7
蛋白質	326	266	60	18.4	1239	1074	165	13.3	26.3	1.4
糖質	94	61	33	35.1	1051	840	211	20.1	8.9	1.7
バイオイメーjing	61	50	11	18.0	352	300	52	14.8	17.3	1.2
バイオインフォマティクス	203	168	35	17.2	518				39.2	
宇宙生物	45	34	11	24.4						
繁殖生物	110	72	38	34.5	834	709	125	15.0	13.2	2.3
育種	177	128	49	27.7	2039	1717	322	15.8	8.7	1.8
森林	205	133	72	35.1	2480	2084	396	16.0	8.3	2.2
魚類	141	119	22	15.6						
水産増殖	41	35	6	14.6						
遺伝	320	217	103	32.2	1043	870	173	16.6	30.7	1.9
進化	235	165	70	29.8	1382	1145	237	17.1	17.0	1.7
種生物	78	49	29	37.2						
生態	482	319	163	33.8	3982	3226	756	19.0	12.1	1.8
生態工学	72	46	26	36.1						
水環境	292	229	63	21.6	2447	2185	262	10.7	11.9	2.0
地球電磁気・地球惑星圏	136	104	32	23.5	737	680	57	7.7	18.5	3.1
地球惑星科学連合	530	384	146	27.5	30471	28340	2131	7.0	1.7	3.9
機械	787	729	58	7.4						
金属	175	142	33	18.9	6876	6657	219	3.2	2.5	5.9
鉄鋼	101	75	26	25.7	9787	9649	138	1.4	1.0	18.4
自動車技術	154	144	10	6.5	41712	41192	520	1.2	0.4	5.4
精密工学	74	66	8	10.8	5283	5176	107	2.0	1.4	5.4
顕微鏡	90	67	23	25.6						
液晶	31	21	10	32.3						
照明	17	12	5	29.4						
建築	378	276	102	27.0	33793	29847	3946	11.7	1.1	2.3
土木	543	473	70	12.9	36653	35251	1402	3.8	1.5	3.4
地盤工学	314	293	21	6.7	10656	10409	247	2.3	2.9	2.9
火災	36	32	4	11.1	1453	1415	38	2.6	2.5	4.3
石油	54	51	3	5.6	3595	3527	68	1.9	1.5	2.9
日本科学者会議	90	63	27	30.0						
日本女性科学者の会	89	2	87	97.8	338	15	323	95.6	26.3	1.0
女性技術者フォーラム	48	1	47	97.9	174	2	172	98.9	27.6	1.0
その他	4274	2960	1314	30.7						
無所属	413	202	211	51.1						
合計	27318	20337	6981	25.6						

表2 学協会別所属機関データ

所属学会	所属								
	企業	国立大学	公立大学	私立大学	各種学校	公的研究機関	その他研究機関	その他	無所属
全体	3273	5174	468	1754	169	2566	279	361	66
数学	7	134	8	47	6	3	0	0	2
物理	107	565	34	145	15	209	12	18	6
応用物理	211	183	12	79	11	136	12	14	0
原子力	142	48	4	16	0	102	15	13	2
天文	4	70	4	15	4	57	8	7	0
応用磁気	23	12	1	7	0	6	0	0	0
電子情報通信	814	419	55	241	61	113	31	46	12
情報処理	153	160	27	119	17	41	10	4	1
映像情報メディア	41	25	6	20	5	11	2	5	1
データベース	6	8	0	5	0	4	0	0	0
化学	201	424	40	151	8	174	16	15	7
化学工学	221	107	4	51	9	47	2	7	1
電気化学	29	37	3	5	1	23	1	0	1
高分子	302	269	13	79	5	88	7	17	4
プロセス化学	4	7	1	1	0	5	0	1	1
分析化学	23	46	11	30	5	39	1	4	1
錯体化学	9	77	9	23	1	4	1	0	0
結晶	32	98	18	38	1	26	2	1	1
生化学	48	520	86	261	1	206	17	9	3
動物	25	360	35	153	7	109	12	12	1
植物	17	159	23	52	0	84	9	5	0
植物生理	14	237	31	42	1	157	10	3	1
生理	6	102	17	81	3	54	6	3	0
神経科学	14	291	46	136	2	160	20	10	1
比較内分泌	4	54	3	32	0	11	7	1	1
分子生物	182	1237	130	429	4	679	74	29	4
生物物理	35	472	45	143	5	149	10	7	1
発生物	7	205	23	55	2	112	10	8	1
細胞生物	15	170	20	74	0	91	9	1	0
蛋白質	16	176	25	59	0	47	0	2	1
糖質	1	36	10	25	0	19	2	1	0
バイオイメージング	3	21	3	19	1	12	1	0	1
バイオインフォマティクス	38	69	4	38	3	46	3	1	1
宇宙生物	3	24	2	6	0	7	1	2	0
繁殖生物	5	35	3	28	0	35	2	2	0
育種	4	58	7	13	2	85	3	4	1
森林	11	73	4	11	1	98	2	5	0
魚類	17	49	1	21	3	37	3	8	2
水産増殖	5	14	1	4	2	13	1	0	1
遺伝	10	154	11	42	0	91	6	5	1
進化	8	127	9	26	1	58	2	3	1
種生物	1	37	3	8	0	26	1	2	0
生態	20	213	21	34	0	159	14	17	4
生態工学	15	26	2	7	2	15	1	4	0
水環境	54	76	9	33	7	81	3	28	1
地球電磁気・地球惑星圏	6	57	5	14	6	42	3	3	0
地球惑星科学連合	62	201	16	34	5	179	13	19	1
機械	430	141	22	69	21	63	16	22	3
金属	37	63	4	20	1	45	2	3	0
鉄鋼	45	23	2	10	0	18	0	3	0
自動車技術	94	21	2	21	3	6	4	2	1
精密工学	27	18	2	12	1	11	1	1	1
顕微鏡	15	41	0	18	0	15	0	1	0
液晶	12	11	0	3	0	5	0	0	0
照明	4	1	0	7	1	3	0	1	0
建築	184	63	10	57	9	19	3	25	8
土木	277	134	4	37	5	43	13	30	0
地盤工学	217	43	2	4	4	18	4	21	1
火災	15	1	0	1	1	14	1	3	0
石油	27	15	0	4	1	5	0	1	1
日本科学者会議	9	51	3	12	0	14	0	1	0
日本女性科学者の会	3	29	3	38	0	12	0	4	0
女性技術者フォーラム	23	7	1	5	0	7	0	5	0
その他	769	1466	148	671	58	916	107	124	15
無所属	117	179	6	22	0	58	5	18	8

表3 学協会別年齢分布データ

所属学会	年齢								
	24以下	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60以上
全体	825	1883	2513	2498	1977	1523	1090	856	945
数学	0	8	29	37	37	26	28	22	20
物理	62	136	215	186	163	126	74	61	88
応用物理	14	34	110	111	131	102	56	42	58
原子力	5	17	44	51	55	43	38	49	40
天文	7	21	36	44	26	15	11	4	5
応用磁気	0	3	8	10	3	10	4	5	6
電子情報通信	113	195	238	281	289	268	156	108	144
情報処理	11	43	68	108	92	83	49	37	41
映像情報メディア	0	7	16	17	16	17	15	10	18
データベース	1	1	1	5	4	5	5	0	1
化学	32	83	154	179	172	115	107	80	114
化学工学	23	47	69	83	75	44	40	28	40
電気化学	1	8	20	15	24	16	7	3	6
高分子	45	81	115	137	108	95	84	53	66
プロセス化学	0	0	3	0	6	0	5	2	4
分析化学	0	11	21	27	33	19	17	20	12
錯体化学	18	14	20	14	13	13	13	6	13
結晶	6	19	42	38	39	25	17	11	20
生化学	19	88	141	199	193	146	124	114	127
動物	29	74	118	133	102	68	67	72	51
植物	7	32	61	60	46	49	40	23	31
植物生理	7	67	114	107	77	42	37	18	27
生理	3	23	58	47	30	33	30	24	24
神経科学	19	88	135	135	116	68	47	37	35
比較内分泌	5	10	13	19	13	14	14	15	10
分子生物	121	453	551	561	425	292	172	102	91
生物物理	59	144	159	144	118	80	51	45	67
発生生物	3	58	71	98	72	40	28	32	21
細胞生物	7	32	40	81	58	50	37	35	40
蛋白質	14	41	57	60	55	28	24	24	23
糖質	8	11	10	11	18	11	7	6	12
バイオイメージング	3	5	6	8	11	11	6	3	8
バイオインフォマティクス	9	28	37	47	38	21	10	5	8
宇宙生物	2	4	2	3	6	9	6	5	8
繁殖生物	6	18	19	21	18	9	8	7	4
育種	4	19	29	36	31	25	14	12	7
森林	7	24	42	38	35	15	27	12	5
魚類	5	18	25	19	26	11	14	12	11
水産増殖	1	4	8	4	8	4	2	3	7
遺伝	12	33	45	48	61	48	26	20	27
進化	11	21	50	39	36	24	23	17	14
種生物	2	8	16	8	13	10	13	5	3
生態	14	63	132	87	62	49	45	18	12
生態工学	1	8	10	13	9	8	12	5	6
水環境	6	27	40	51	40	40	21	32	35
地球電磁気・地球惑星圏	3	12	33	27	27	13	7	9	5
地球惑星科学連合	5	42	114	113	89	51	43	38	35
機械	21	82	88	100	111	108	77	88	112
金属	5	14	19	25	35	25	23	13	16
鉄鋼	1	7	11	15	20	17	9	13	8
自動車技術	5	12	12	12	20	29	28	15	21
精密工学	1	5	8	14	11	10	4	8	13
顕微鏡	0	3	4	8	19	17	11	14	14
液晶	1	1	6	6	7	3	3	2	2
照明	2	0	2	3	0	1	3	2	4
建築	24	46	46	52	42	49	40	45	34
土木	19	40	60	80	74	80	75	61	54
地盤工学	9	22	32	41	44	43	54	37	32
火災	1	0	2	7	4	5	5	8	4
石油	2	2	3	5	15	5	7	8	7
日本科学者会議	3	2	1	7	5	11	17	14	30
日本女性科学者の会	1	0	10	11	18	13	10	8	18
女性技術者フォーラム	1	1	2	5	9	13	7	3	7
その他	77	440	769	821	659	537	387	274	310
無所属	117	95	72	58	24	23	13	8	3

*本報告書に関するお問い合わせは以下をご参照ください。

男女共同参画学協会連絡会ホームページ

<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/>

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

【記載例】

- ・引用部分に、「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）を表示
- ・引用文献として掲載する場合の情報
平成19年度「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）pp.130
男女共同参画学協会連絡会ホームページ
<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/>

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

2008 年 7 月

男女共同参画学協会連絡会