

大規模アンケート
「第三回 科学技術系専門職の男女共同参画
実態調査」 報告

アンケート解析WG
道上 達男
(東京大学大学院総合文化研究科)

発表の概要

- ・ アンケート実施・解析の概要
- ・ アンケート解析報告書の内容に関する報告
 - ① 役職の男女差と仕事について
 - ② 雇用形態に関する問題
 - ③ ワーク・ライフ・バランスの問題
 - ④ 男女共同参画・施策認識に関して

アンケート実施の概要

- アンケート項目策定：
アンケート実施WG
2011年11月～2012年10月
- アンケートの実施：
2012年11月1日～12月14日
- アンケート回答総数：16,314
(前回より約2,000の増加)
男性回答者 11,958
女性回答者 4,356

科学技術専門職の男女共同参画
第3回 大規模アンケート調査
2012年11月1日～30日



<https://wss2.5star.jp/survey/index/n3dd5zyv/4134/>
男女共同参画学協会連絡会
大規模アンケート担当：吉村由美子(日本神経科学学会)、道上達男(日本動物学会)
連絡先：questionnaire3@djrenrakukai.org

アンケート解析・報告書作成の概要

今年1月～8月：データ解析、報告書執筆、校正・修正作業
(アンケート解析WGによる)

142ページの報告書 (図：163点)

第一章 基礎データ

第二章 重要項目：役職などの男女差

第三章 重要項目：子育てと介護

第四章 重要項目：任期付き職、ポストク

第五章 重要項目：施策認識

第六章 自由記述回答

+付録 (質問項目、学会データ、前回図表)

大規模アンケート解析WGメンバー

石崎 涼子(森林)	井関 祥子(分子生物)	内田 さえ(生理)
太田 祐子(森林)	小川 佳子(地球惑星)	小口 千明(地球惑星)
勝亦 憲子(生理)	近藤 高志(応用物理)	坂野井 健(地球惑星)
坂野井 和代(地球惑星)	佐藤 絵理子(高分子)	筑本 知子(応用物理)
中山 榮子(木材)	根岸 瑠美(生物物理)	野呂 知加子(女性科学者)
フラナガン ジョン(物理)	松田 学(比較内分泌)	宮坂 京子(生理)
宮田 麻理子(神経科学)	持田 澄子(神経科学)	森 義仁(化学)
森川 淳子(高分子)	吉村 由美子(神経科学)	御輿 真穂(動物)
日下部 岳広(動物)	向後 晶子(動物)	小柳 光正(動物)
近藤 真理子(動物)	佐倉 緑(動物)	佐藤 陽子(動物)
竹内 秀明(動物)	広瀬 慎美子(動物)	道上 達男(動物)
山舗 直子(動物)	渡部 裕美(動物)	

データ解析：佐藤 翔（同志社大）、松野 渉（筑波大）

回答者の年齢別女性比率

本日の発表における「前回調査」に関するグラフは、全て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、通称第二回アンケート)からの抜粋です。

前回調査(2008)

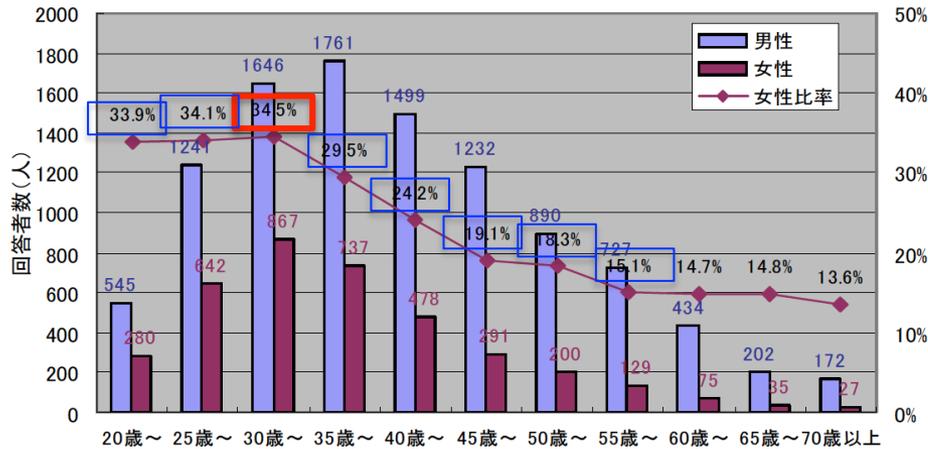


図 1.7 回答者の年齢分布と女性比率

今回調査(2012)

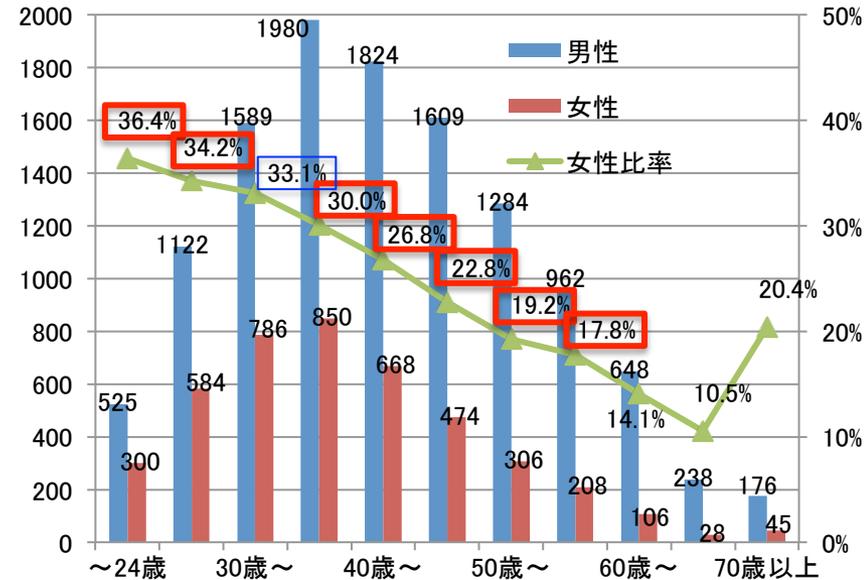


図1.1 回答者の年齢分布と女性比率

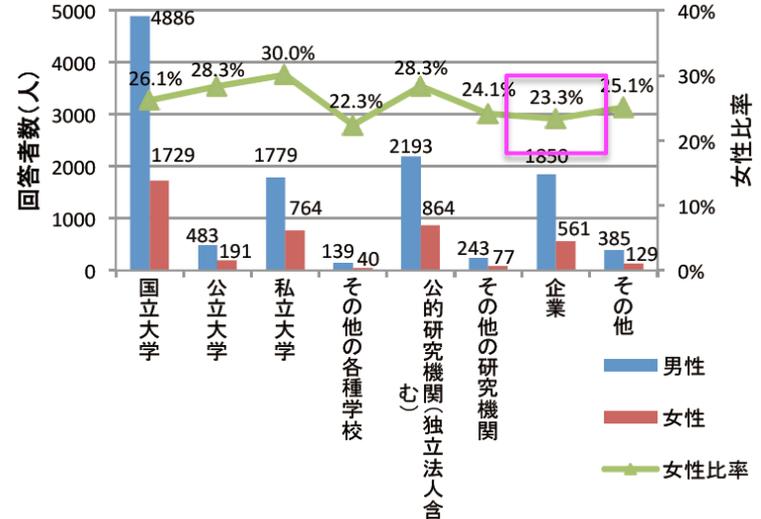
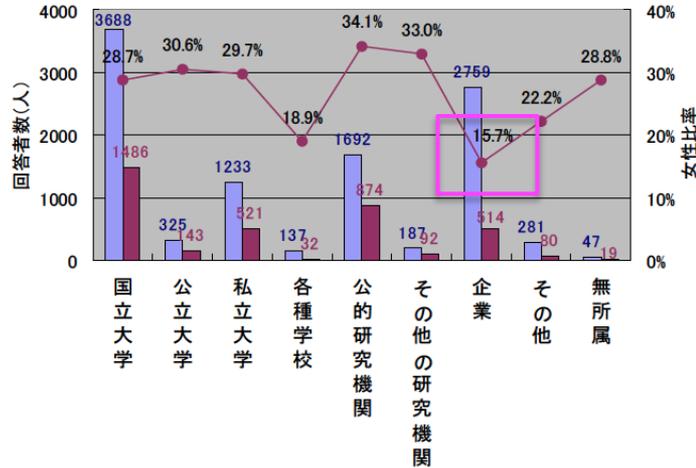
前回より回答者の女性比率が多い

所属機関・専門分野別女性比率

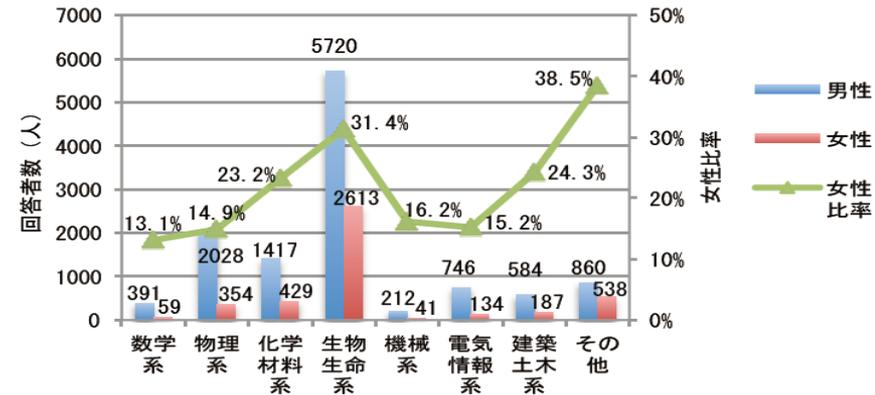
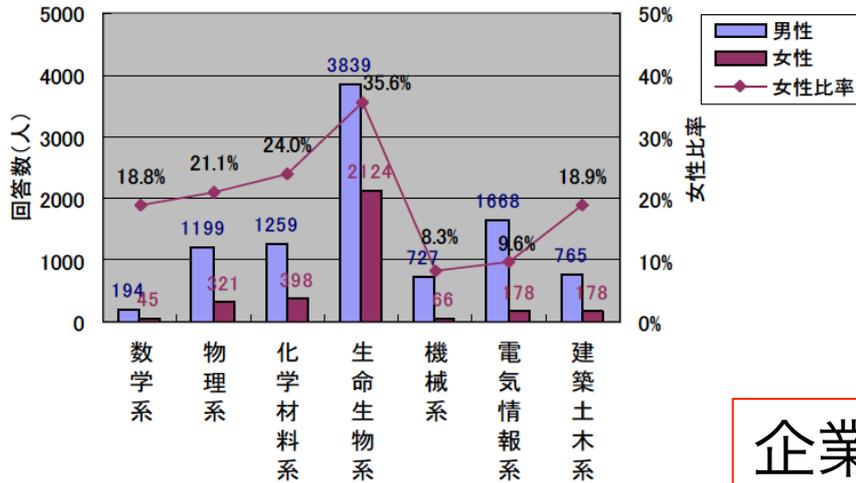
前回調査

今回調査

所属機関別



専門分野別

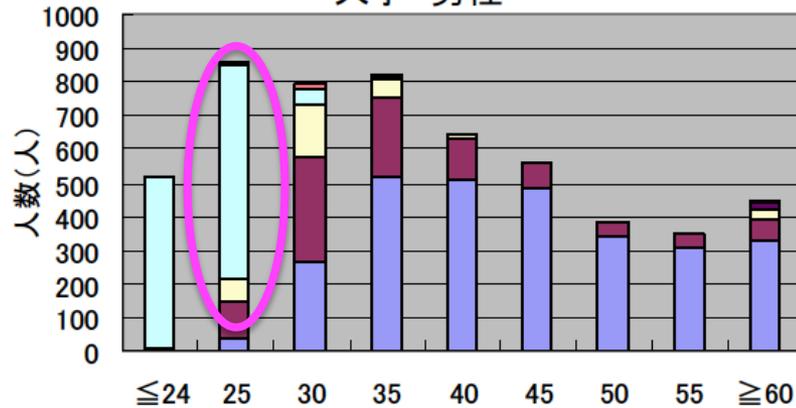


企業所属者の女性比率が今回は多い
専門分野は前回と大きくはかわらず

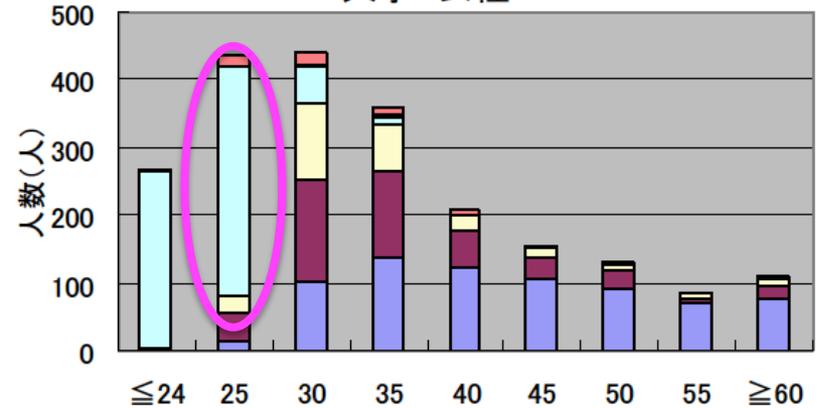
25～30歳における学生の割合

前回調査

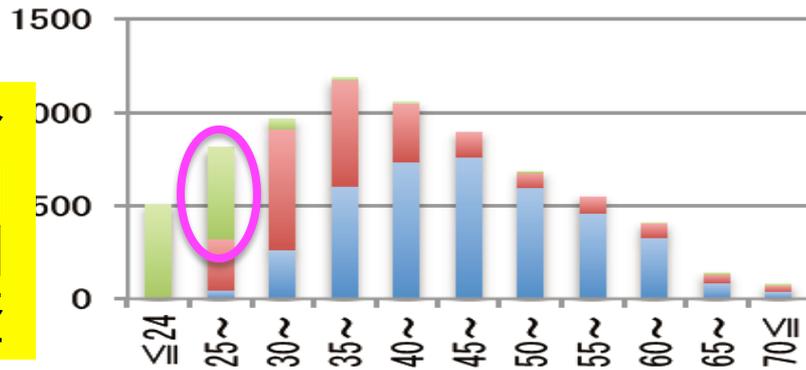
大学 男性



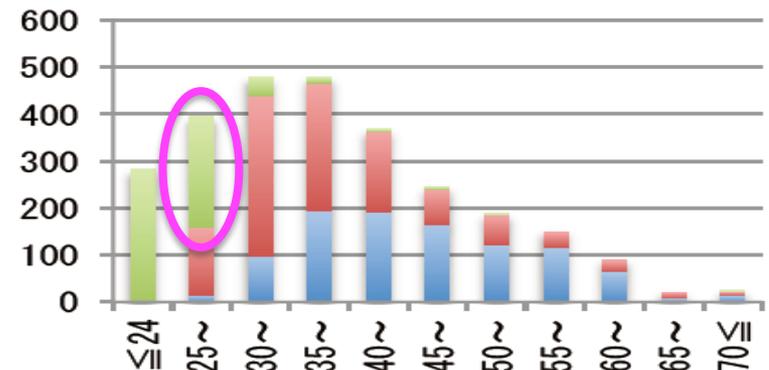
大学 女性



大学・男性



大学・女性



■ 任期なし ■ 任期あり ■ 学生

前回調査に比べ、25～30歳における学生 (=博士課程)の割合が大幅に減少

役職指数について

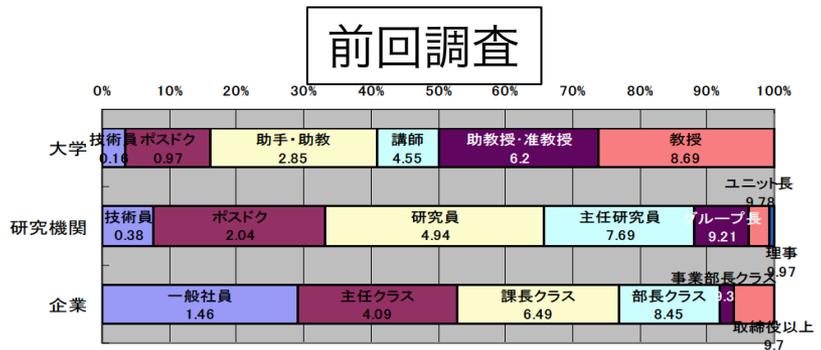


図 2.1 役職指数の定義^{注3}

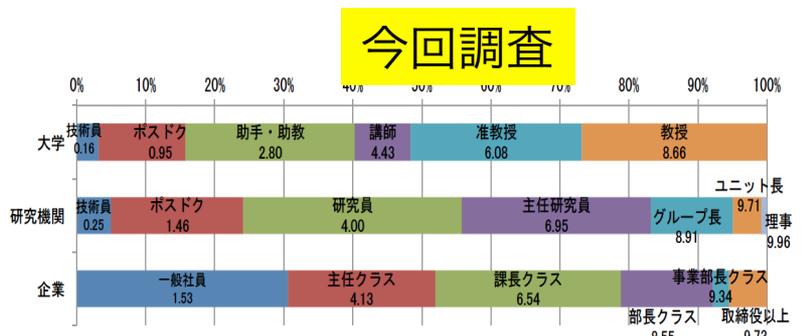
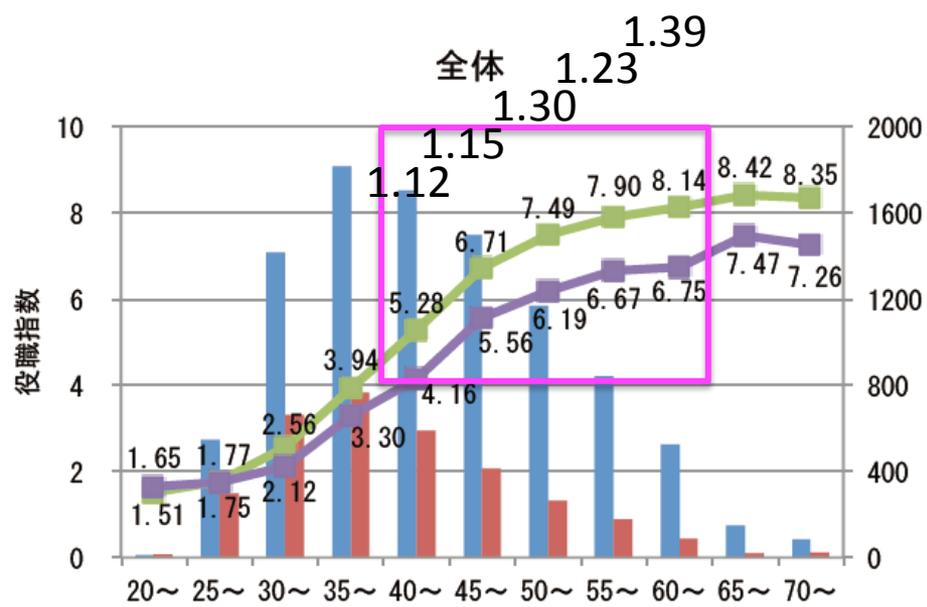
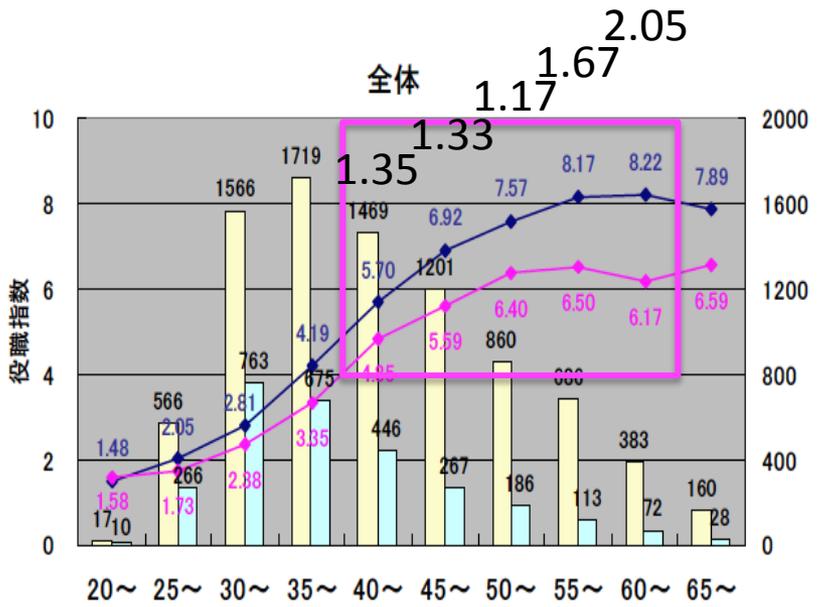
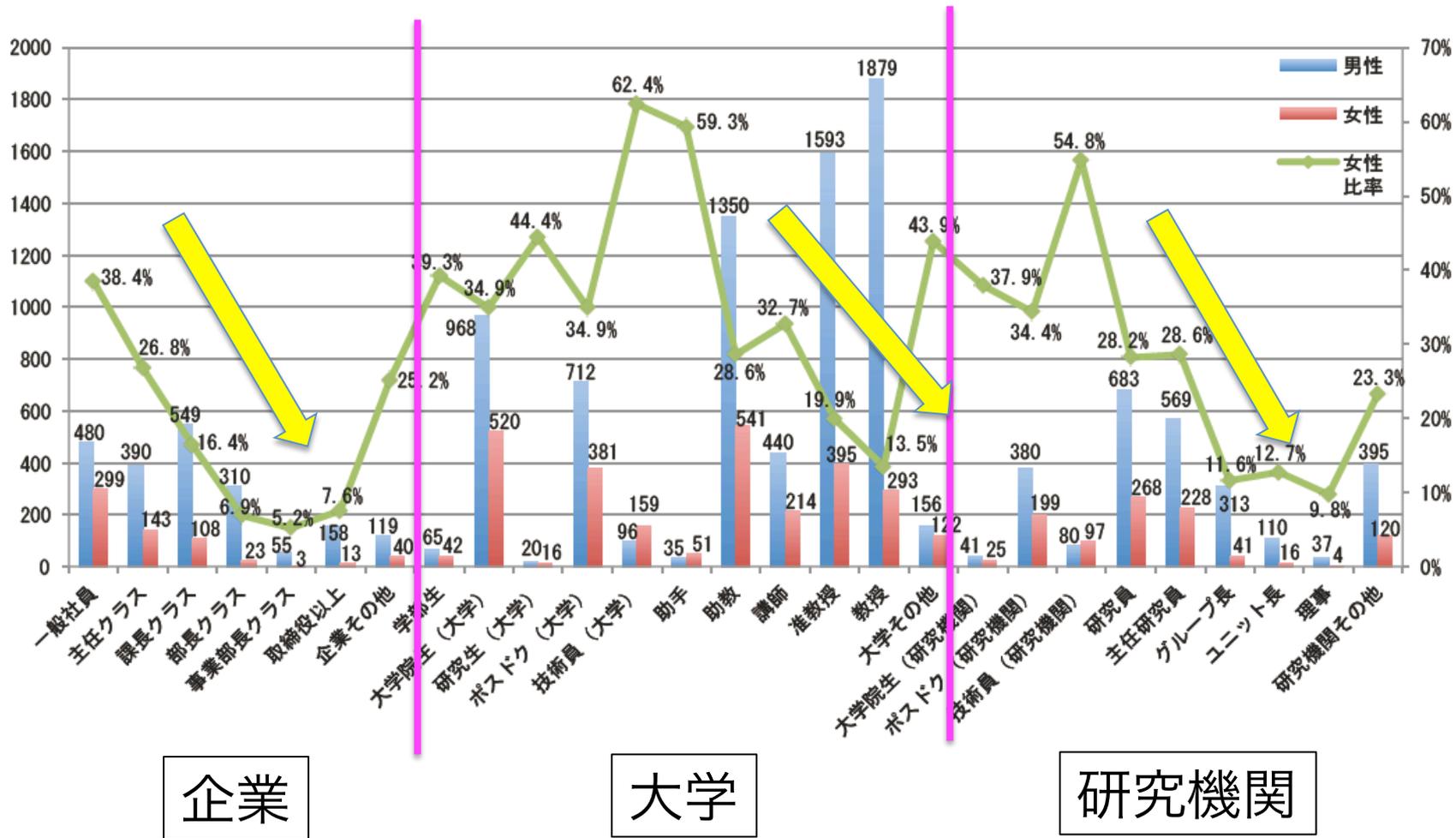


図2.1 役職指数の定義



- 前回同様、指数の男女差が存在する
- (一部を除き)差の大きさは減少傾向

役職別回答数と女性比率



企業

大学

研究機関

職位が上がるほど女性比率が減少

研究開発費

前回調査

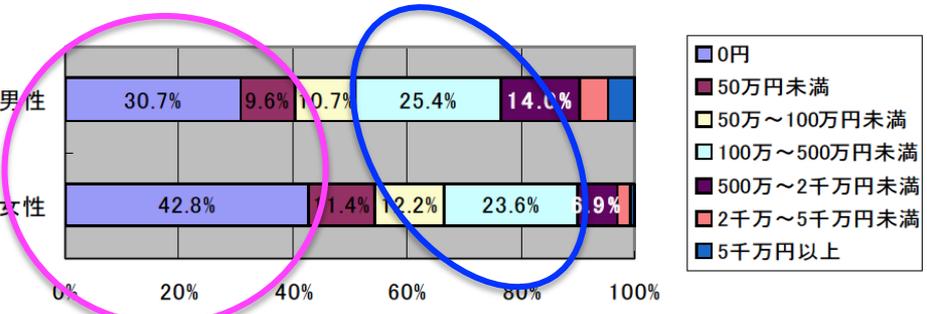
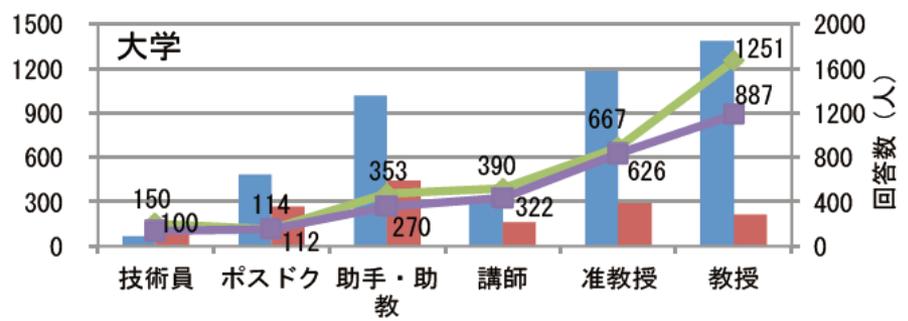


図 1.31 研究開発費

今回調査



図1.29 研究開発費



- ・ 男女差が存在。職位が上がるほど男女差が広がる
- ・ 研究費0円の比率は減少、100-500万円の取得割合は増加。
→4年前よりは、広く分配される状況が少し改善

① 役職の男女差と仕事

仕事時間

前回調査

今回調査

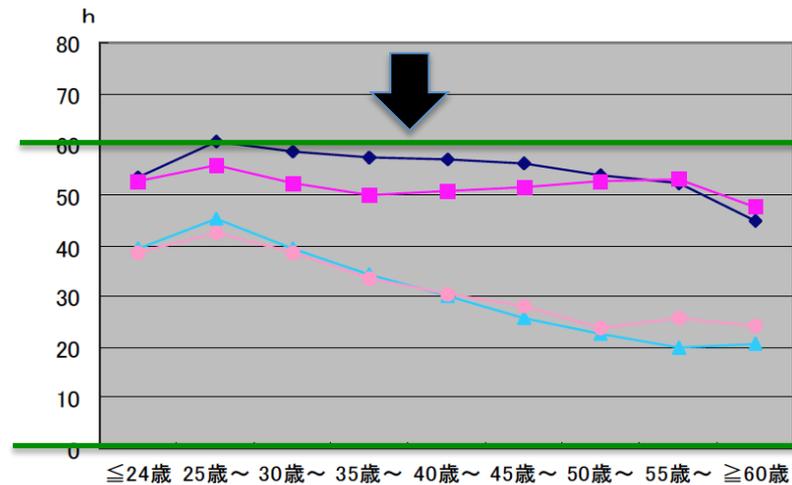
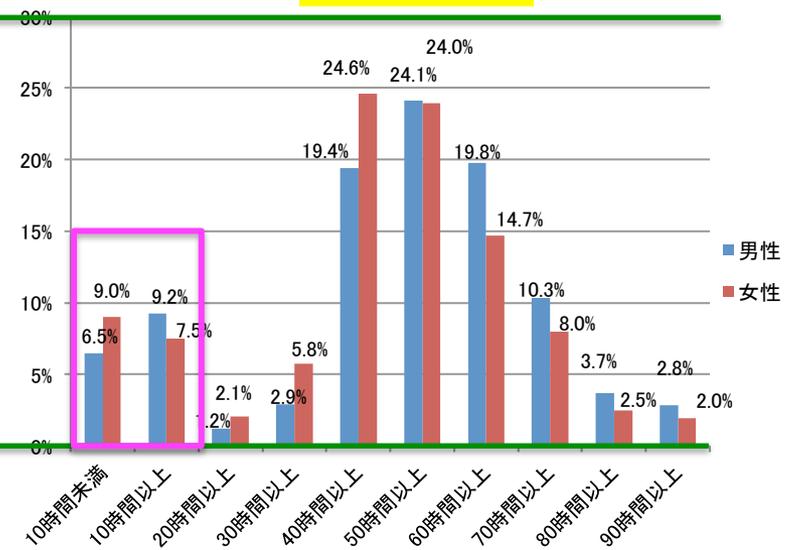
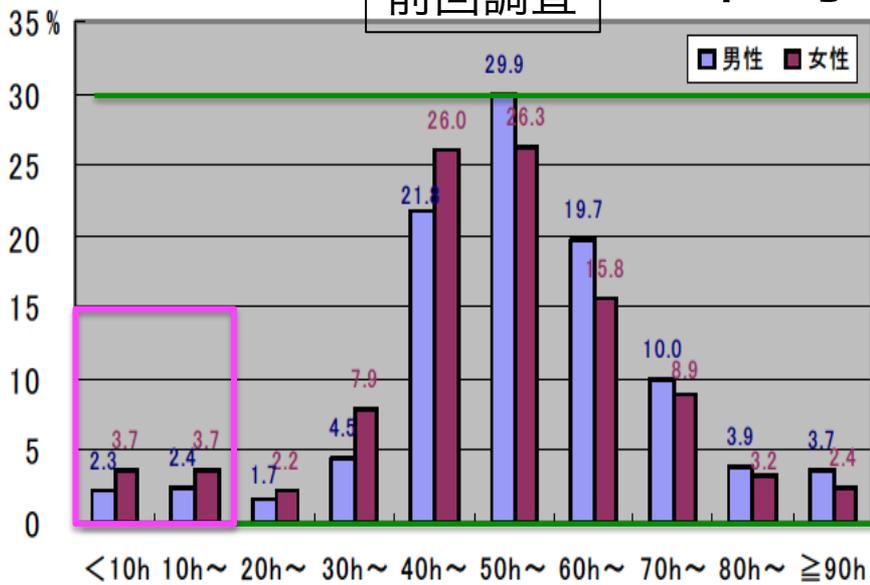


図 1.24 在職場時間の年齢推移

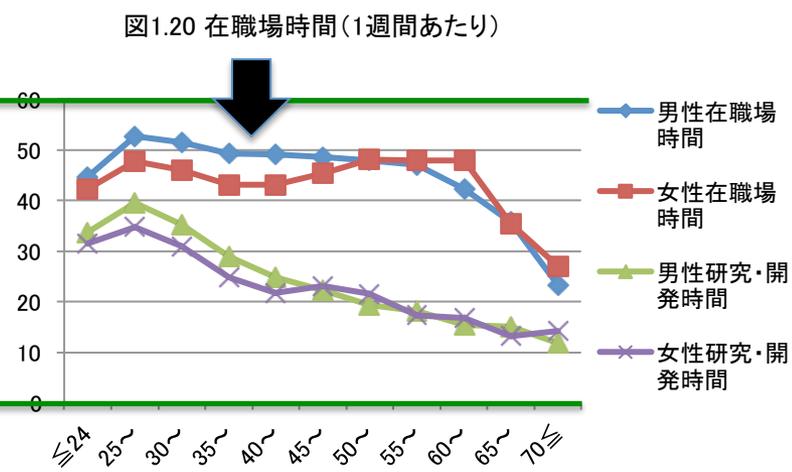


図1.22 在職場時間の年齢推移

- 仕事時間は男女とも大幅に減少
- (女性)M字曲線の谷が前回より鋭くなった

職業の選択理由

前回調査

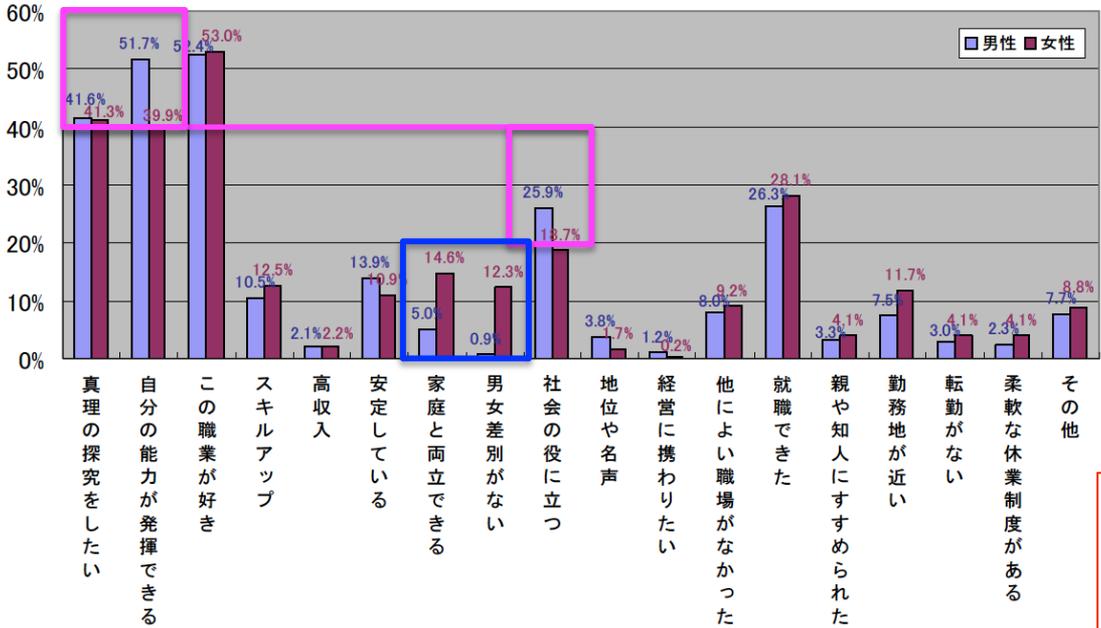


図 1.34 現在の職を選んだ理由

今回調査

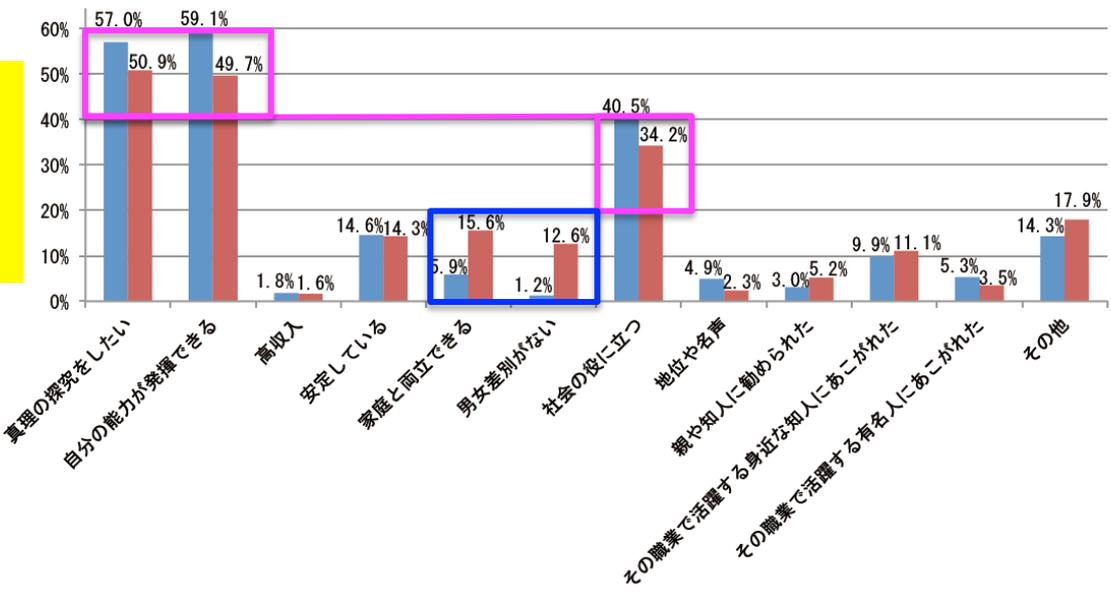


図1.32 現在の職を選んだ理由

真理の探究、能力発揮、社会貢献：

男女とも大きく増加

家庭との両立、差別なし
(女性で多い回答)
ほとんど変化せず

職業の選択理由：役職別

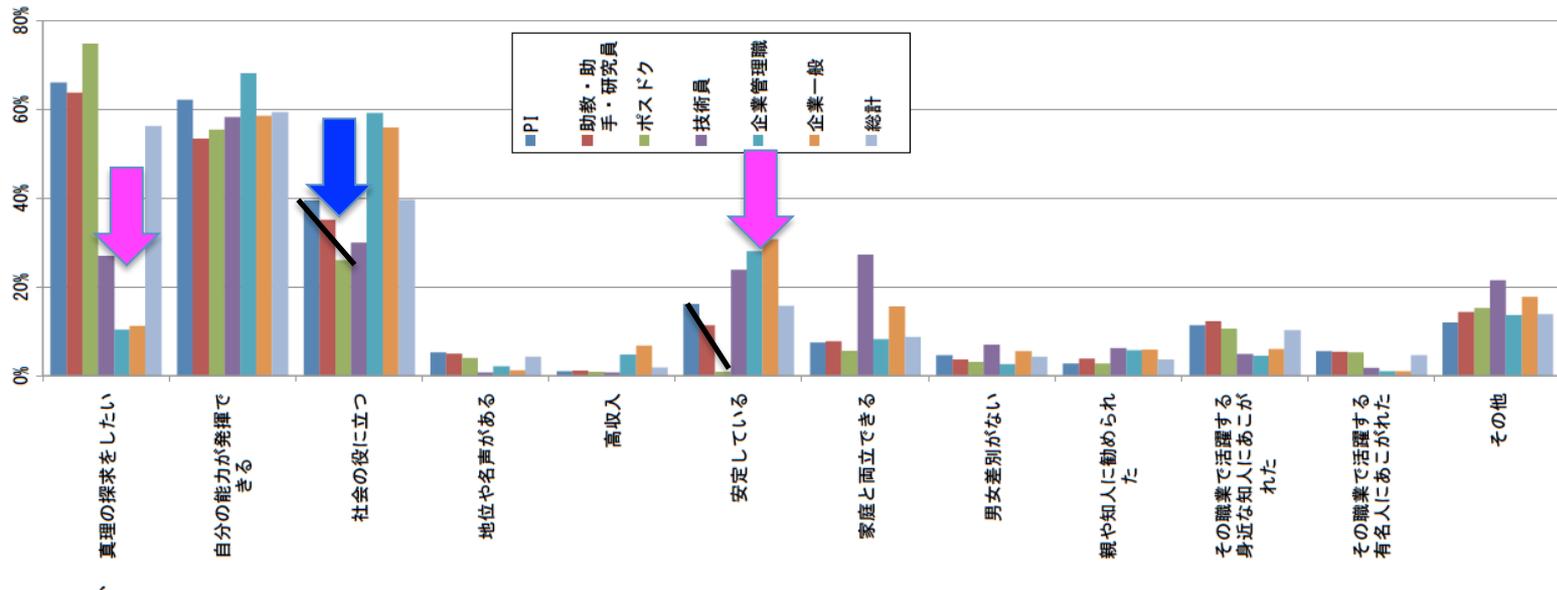


図4.19 現職に就いた理由（職域別）

- 社会貢献：PI > noPI > ポスドク
- 企業所属者：「真理探究」は低く、「安定」は高い

年代別の雇用形態

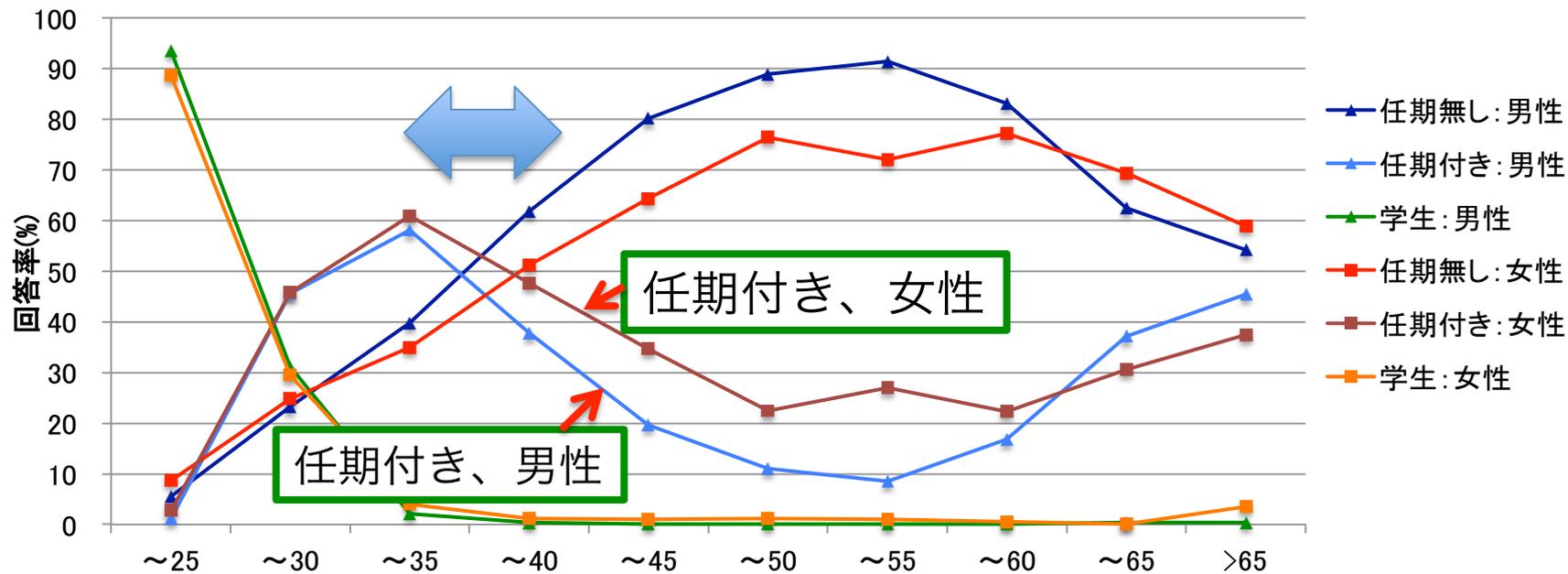


図1.38 雇用形態(年齢別)

(図4. 1はこの図に包含されます)

- 任期付き職：30歳代で女性5割以上、男性4割以上
- 30歳代後半以降、男女差が拡大
(女性の方が任期無し職に就く率が低い)

任期付き職の再任可能性

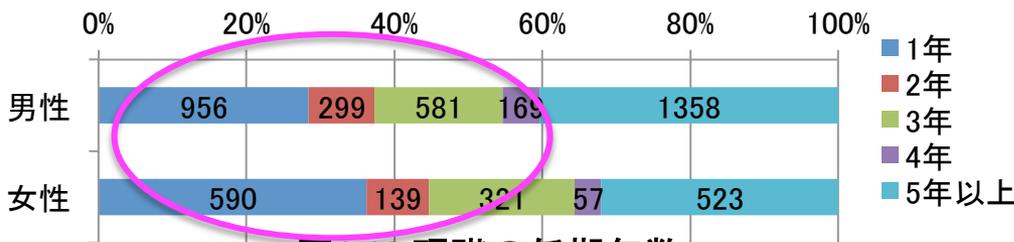


図1.41 現職の任期年数

現職任期5年未満：約6割。
再任不可が4割

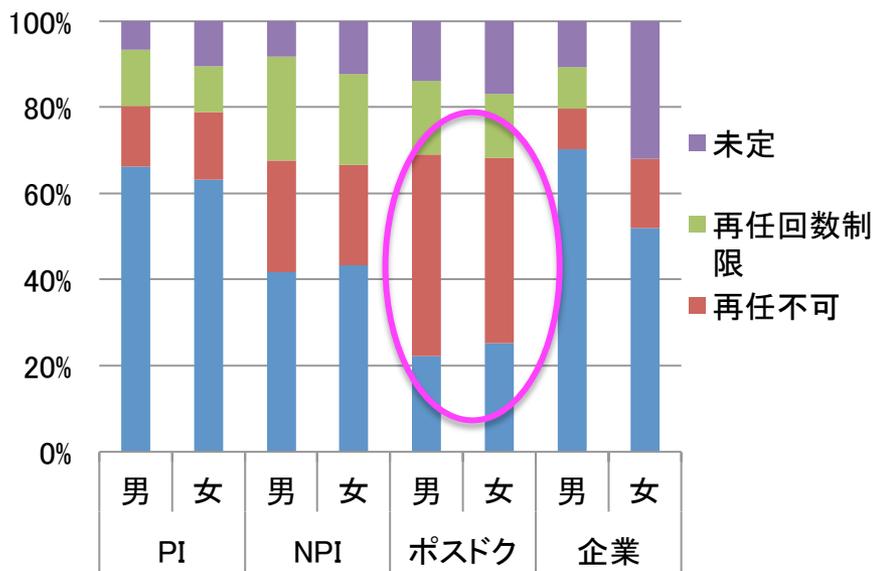


図4.5 任期付き職の再任可能性

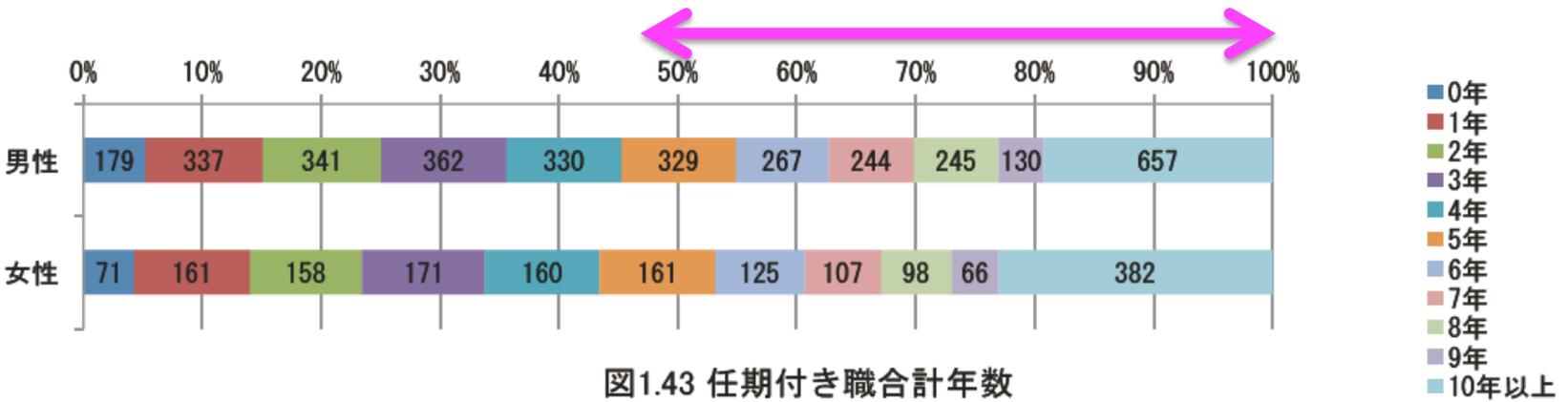
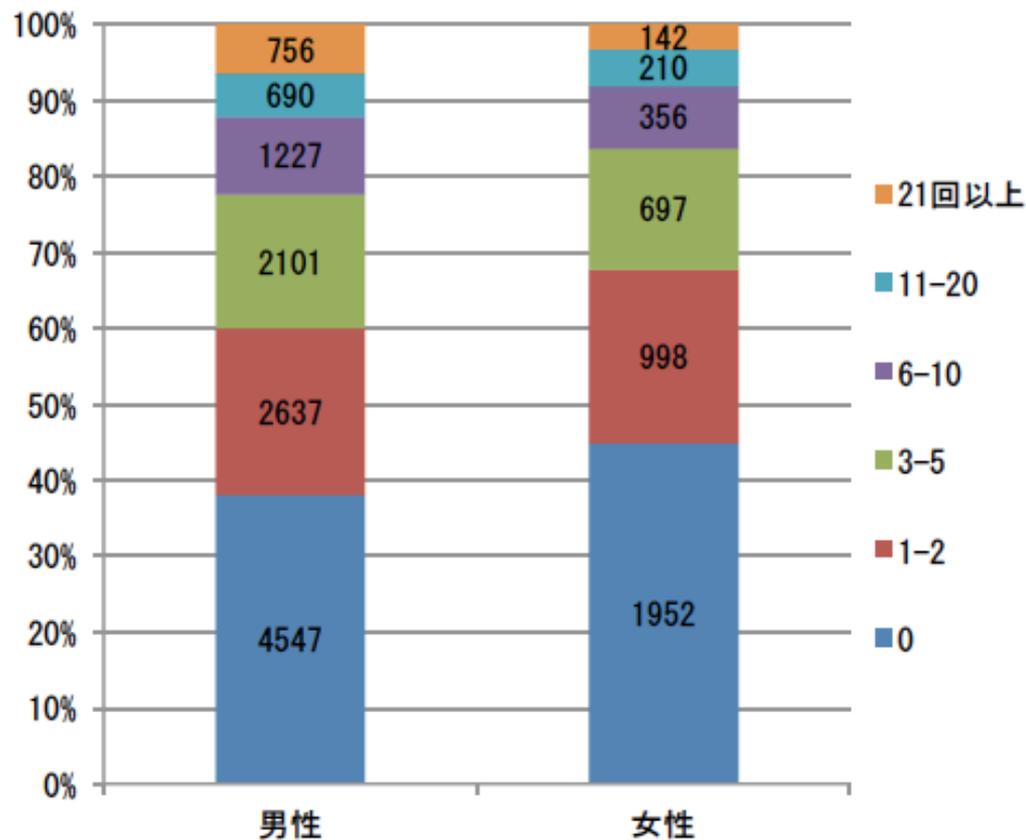


図1.43 任期付き職合計年数

任期付き職合計年数5年以上が男女とも5割超

人事応募の経験回数(新規回答項目)



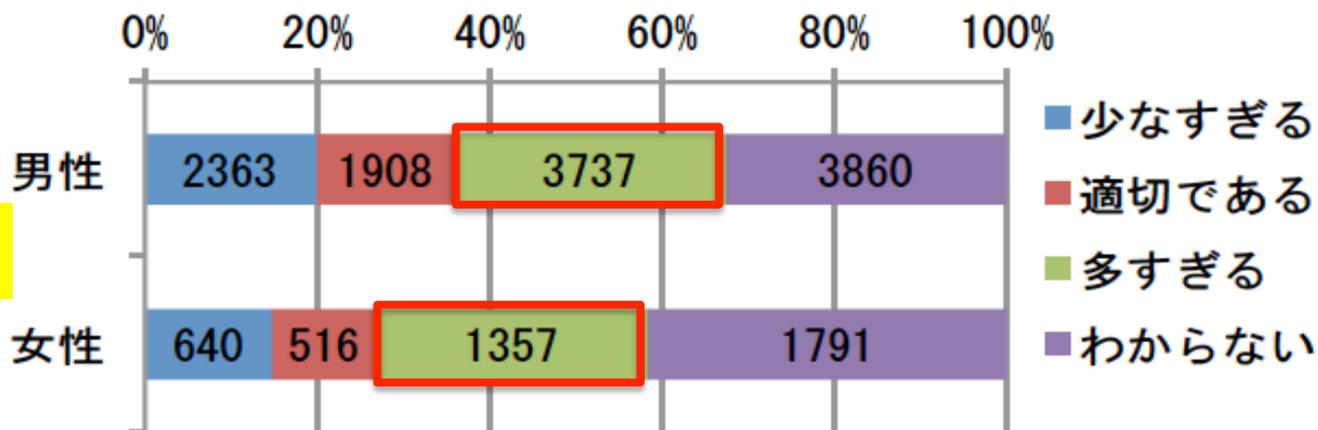
1回以上 : 6割程度、
21回以上 : 約5%も存在

図1.55 人事公募応募経験 (回数)

人事公募による就職の厳しさが明らかに

ポストクの数に対する認識

今回調査



前回調査

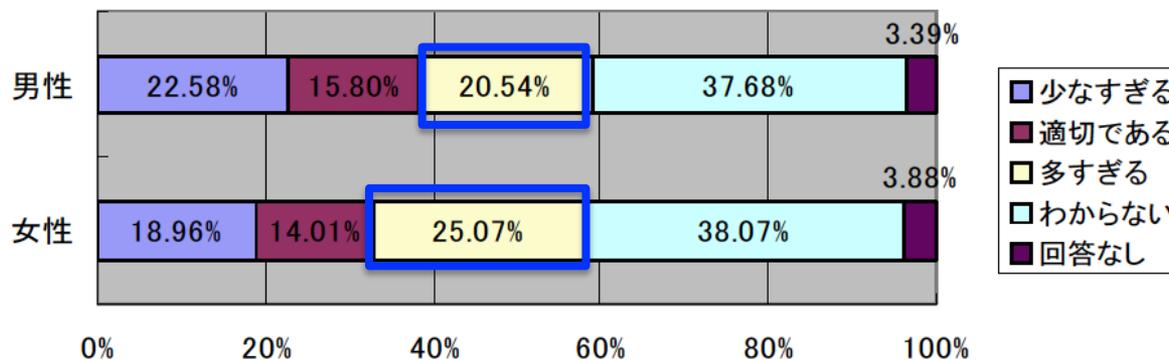
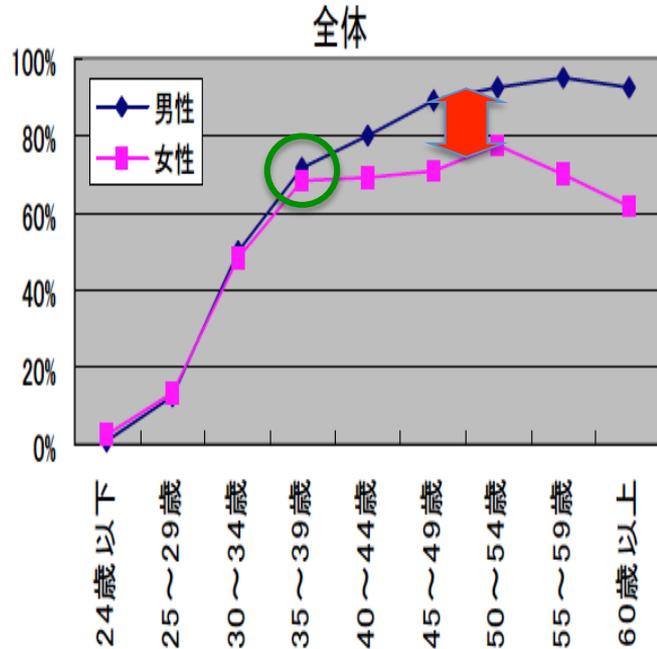


図 1.49 ポストクの数について

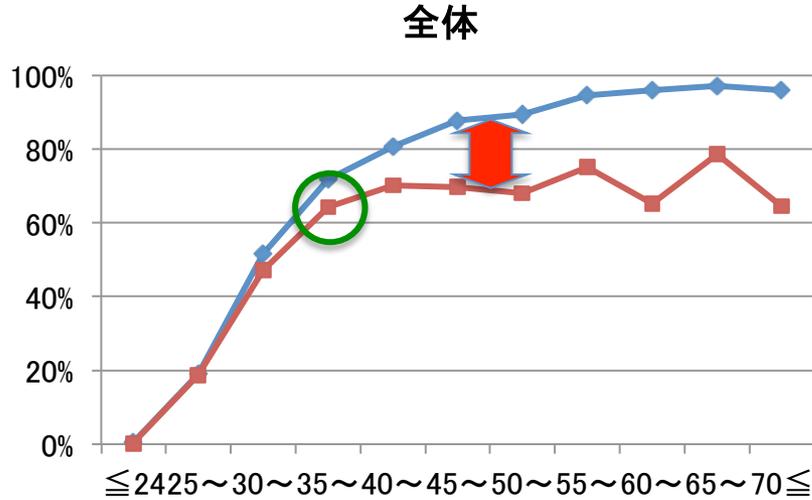
「多すぎる」と答えた割合は約3割、
前回結果(約2割)より大きく増加

研究・技術者の結婚

前回調査



今回調査



- 30 歳代後半以降、男女差が生じる
- 30歳代後半の女性既婚率が前回調査より減少

子どもの人数

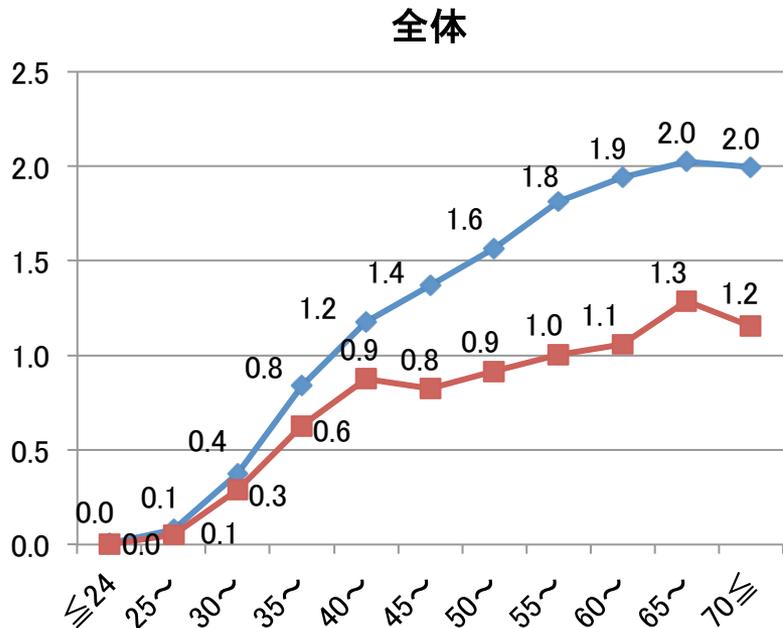
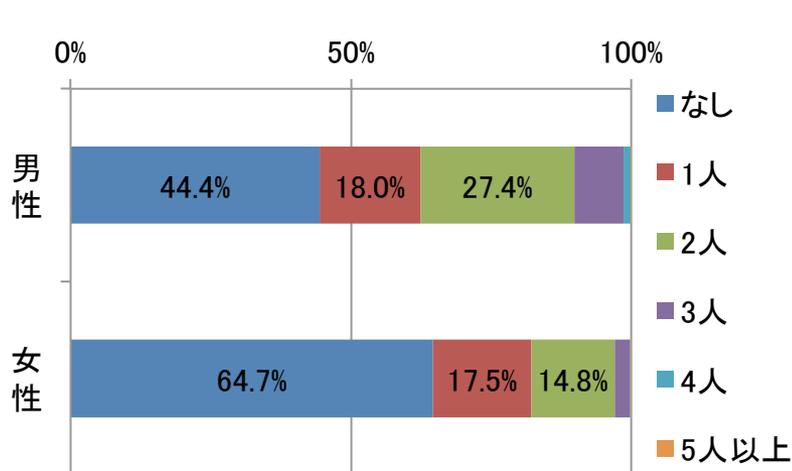


図1.73 子どもの人数

- 0人の割合：男性45%、女性65%。
- 40歳以降、男女差が広がる
- 女性においては、40歳代後半でも1に達しない
→前回結果から改善せず

子どもの数の理想と現実

前回調査

今回調査

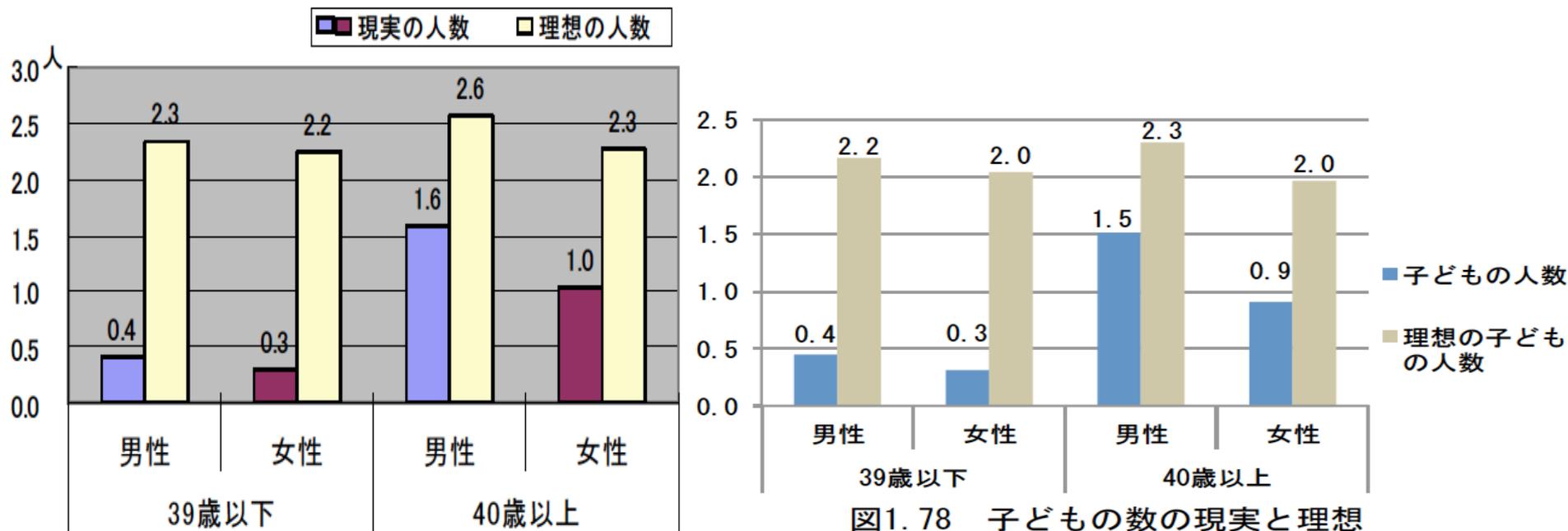


図1.78 子どもの数の現実と理想

図 1.69 子どもの数の現実と理想

- ・ 理想と現実には大きな乖離
- ・ 若い世代では理想の数に変化がない
- ・ 40歳以上で理想の数が減少

子どもの数が理想より少ない理由

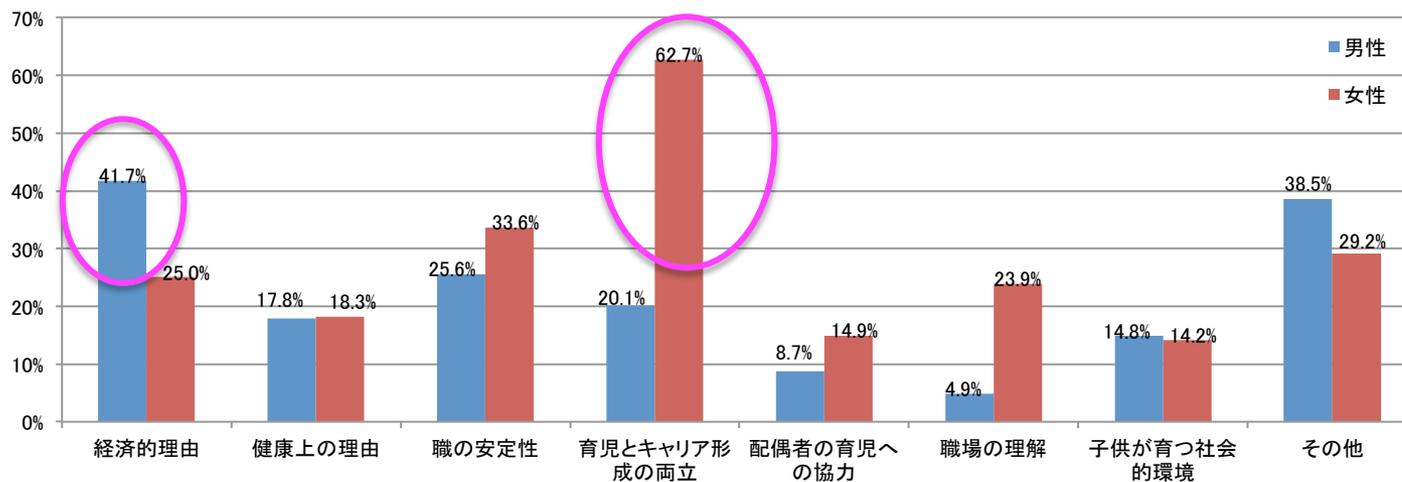
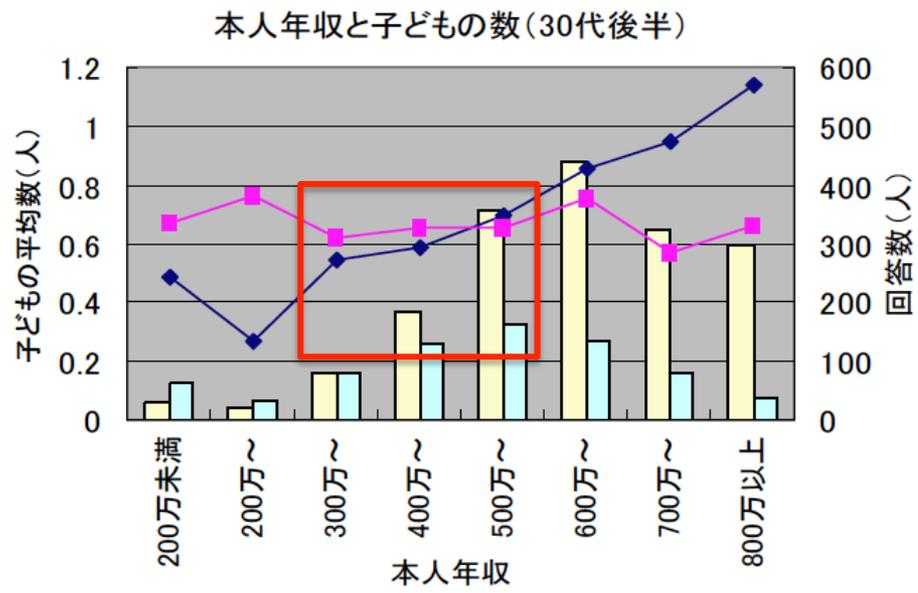


図1.79 子どもの数が理想より少ない理由

男性は“経済的理由”、女性は“キャリアの両立”を理由に挙げた人が最も多い

年収と子どもの数

前回調査



今回調査

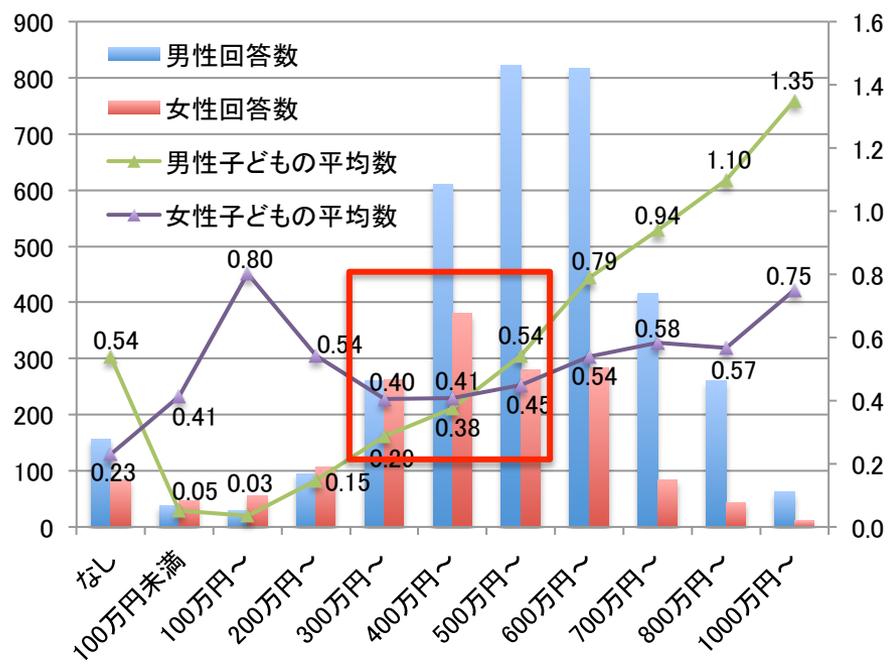
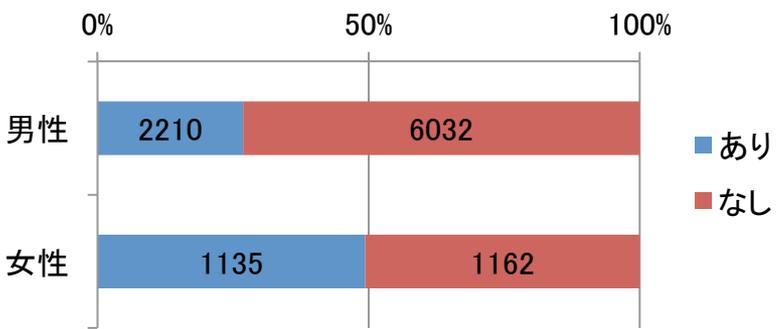


図3.2 年収と子どもの数(30歳代後半)

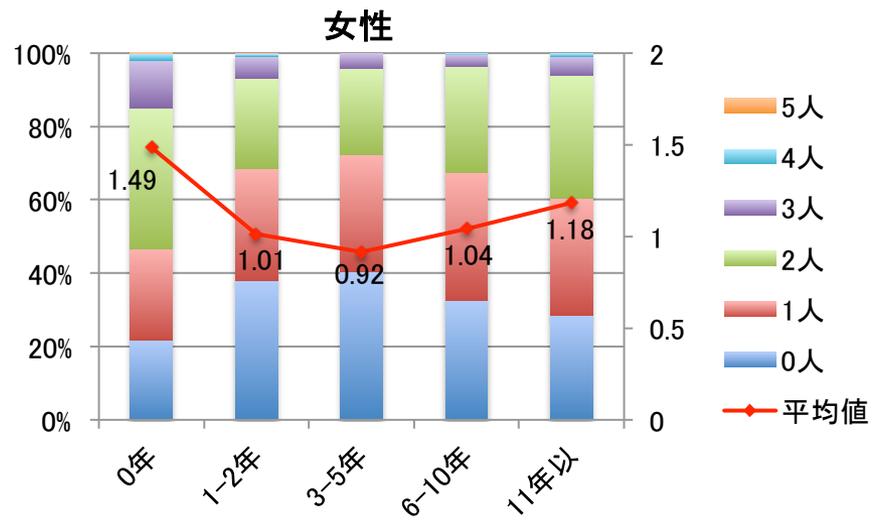
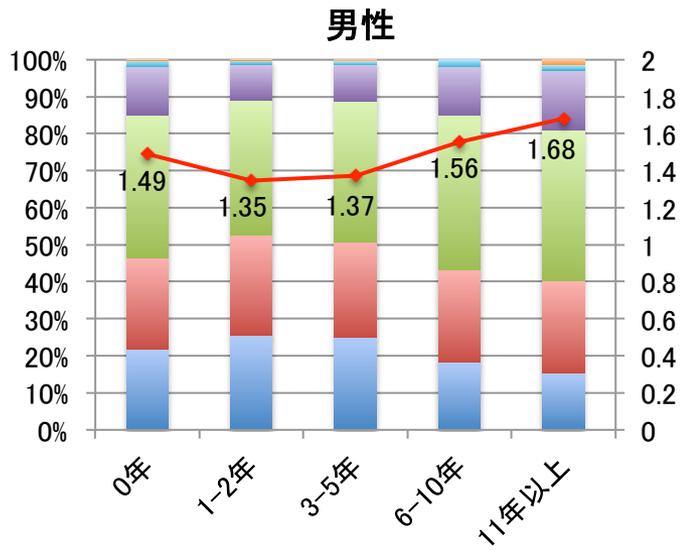
- ・ 男性については、年収と子どもの数に相関
- ・ 年収300~500万の人の子どもの数が大きく減少

「別居」の問題



・別居経験：「あり」は男性1/4、女性1/2に達する。

図1.70 別居経験の有無

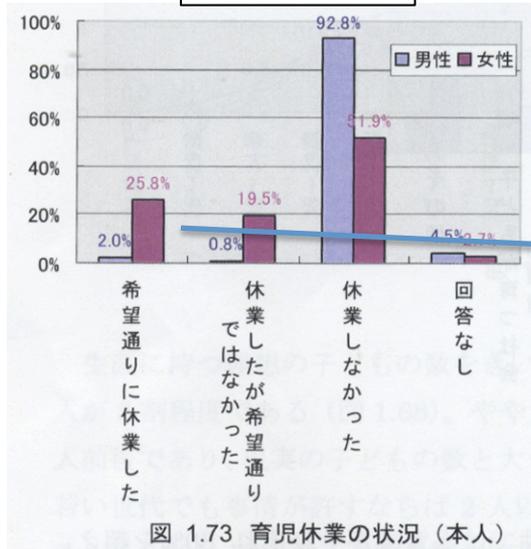


3-5年の経験者で子どもの平均人数が少ない

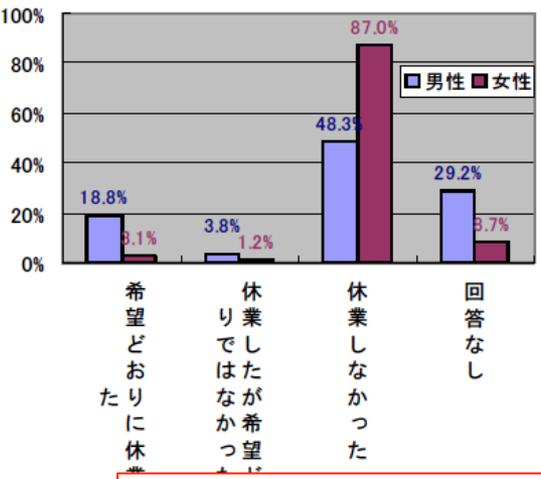
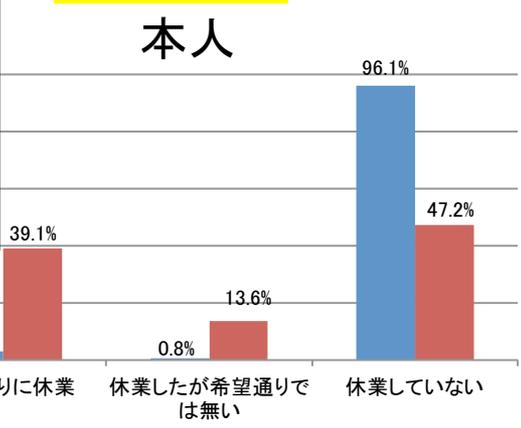
育児休業について

前回調査

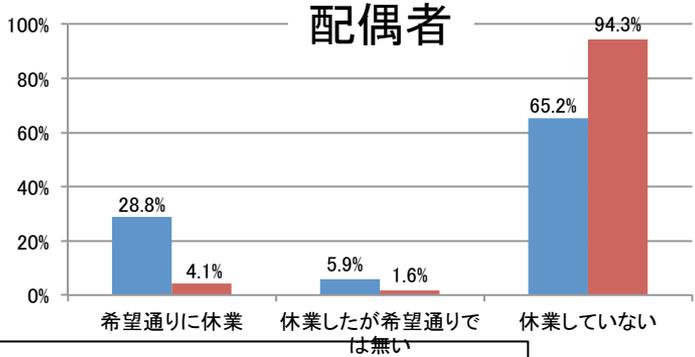
今回調査



希望どおり休業
 女性：26.5%→39.1%
 男性：2.1%→3.1%



配偶者は？
 男性の配偶者：26.6%→28.8%
 女性の配偶者：3.2%→4.1%



育児休業に関する状況は前回調査より改善
 休業したのは女性に多いのは変わらず

未就学児を持つ親が希望どおりに 育児休業を取らなかった理由

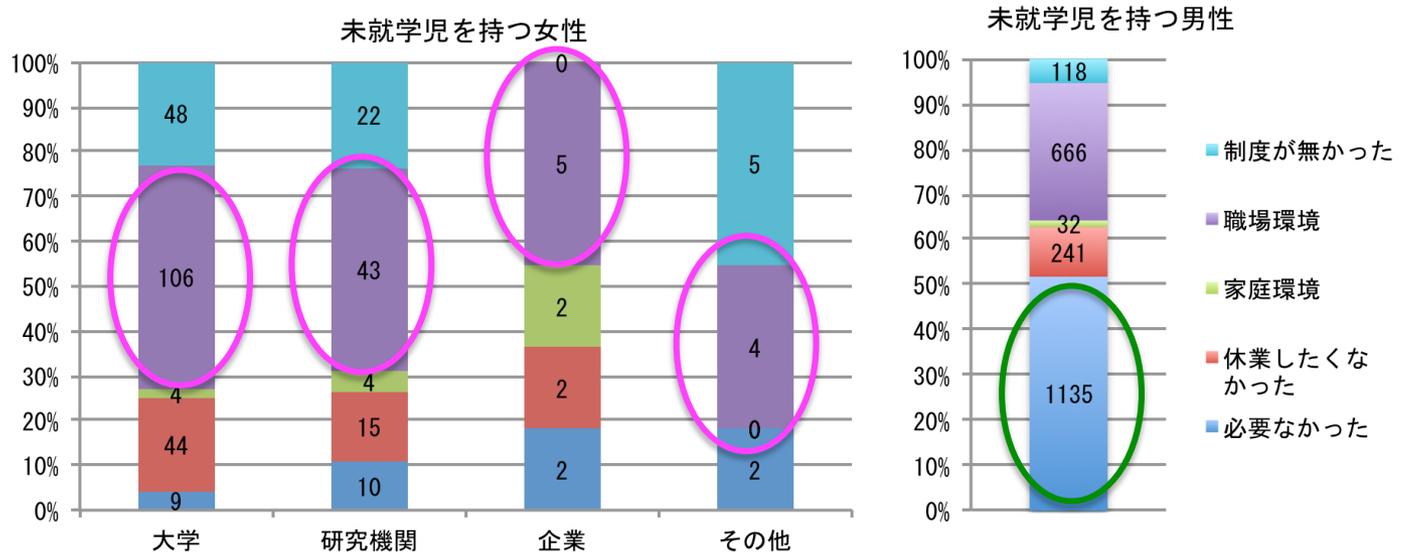


図 3.4 未就学児を持つ親が(希望どおりに)育児休業を取得しなかった理由

女性：職場環境

男性：必要なかった を理由に挙げる人が多い

介護を必要とする家族の有無（新規項目）

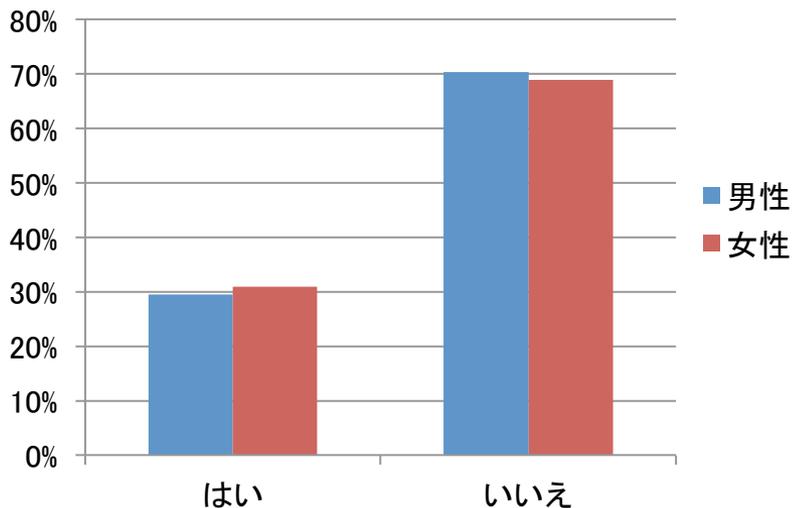


図1.86 介護・看護の必要な家族の有無

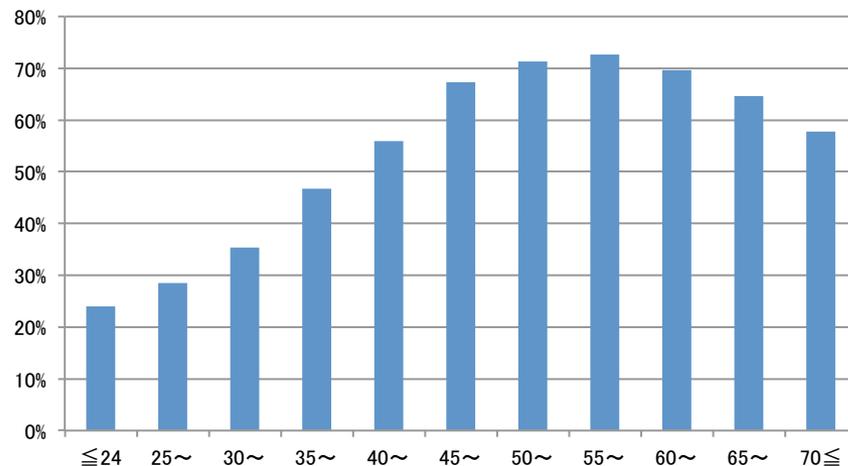
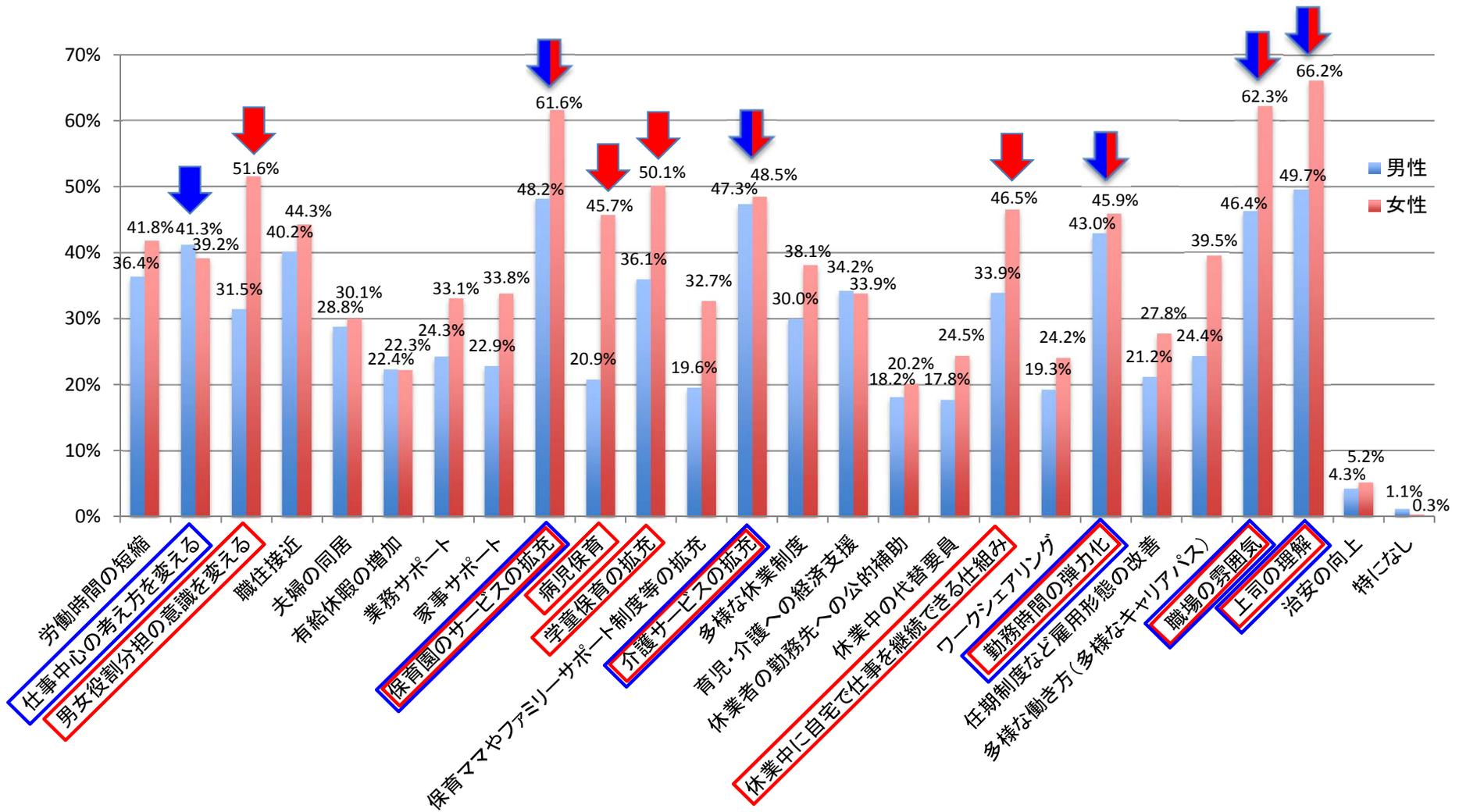


図1.88 介護休業制度を知る回答者の割合(年代別)

介護を必要な家族がいる割合は3割にのぼる

介護休業制度の認知度：
40歳台後半以降、認知度が7割近い→広く必要とされている

仕事と家庭を両立するために必要なこと



女性研究者が少ない理由

今回調査

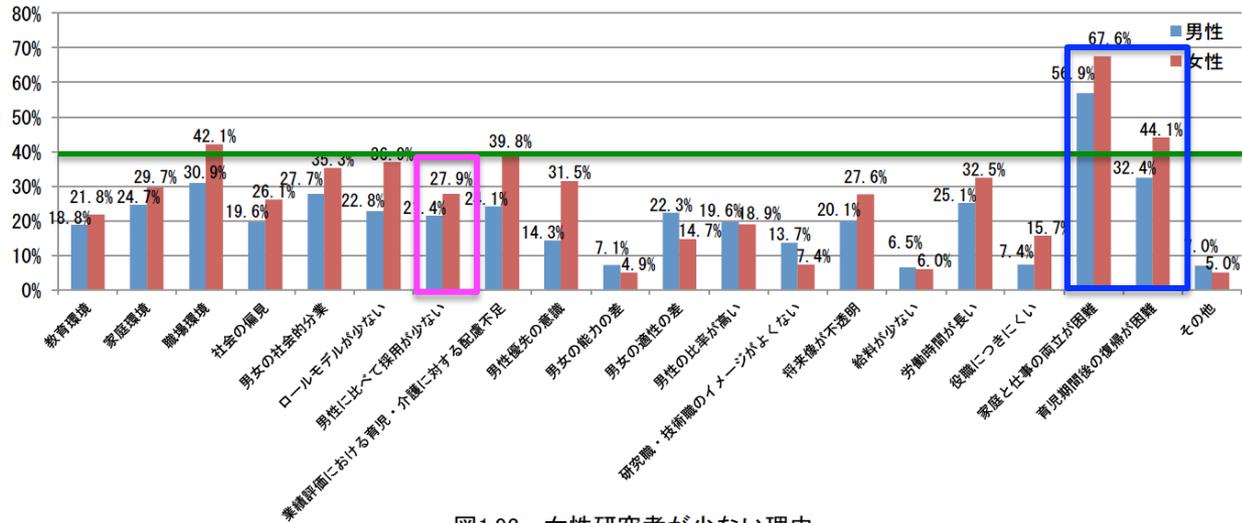
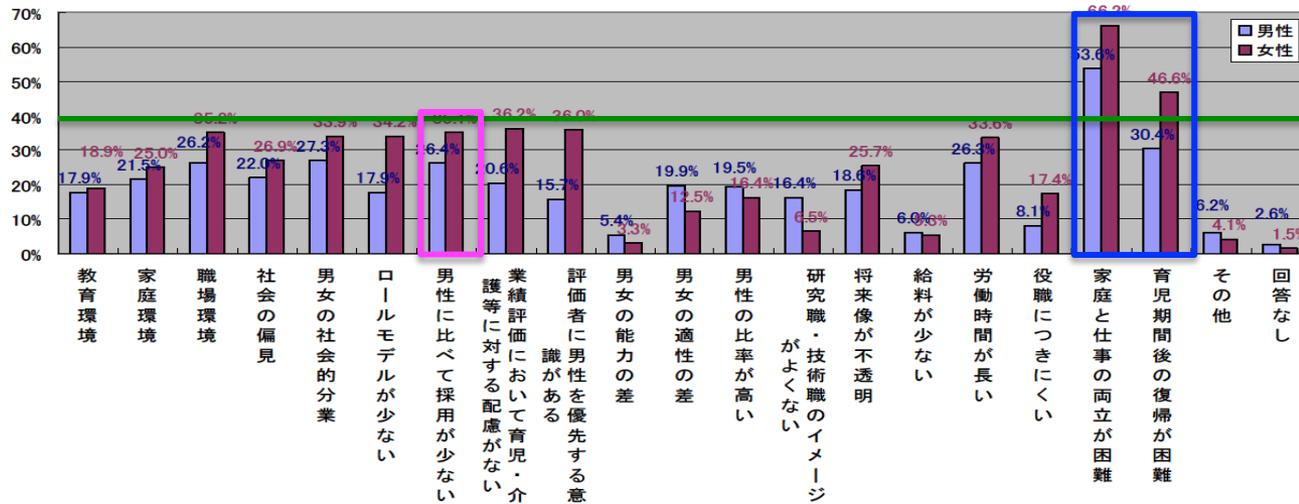


図1.93 女性研究者が少ない理由

前回調査

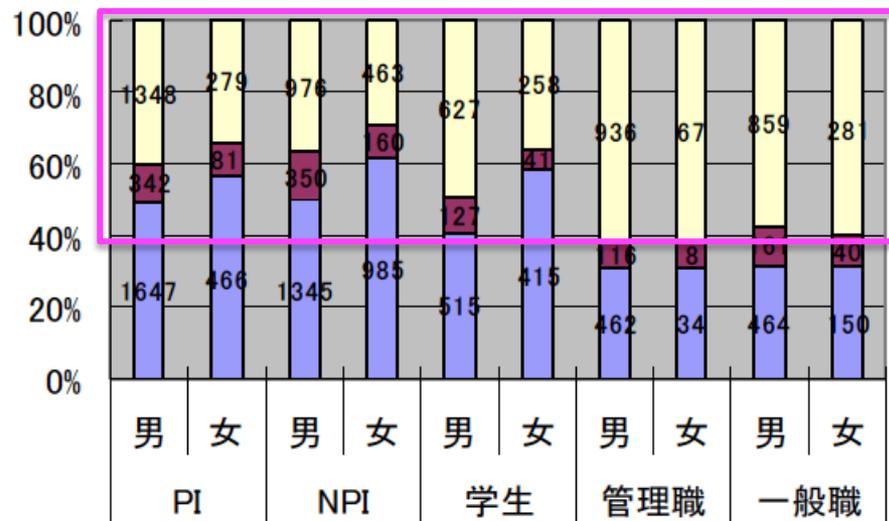


- 両立困難、復帰困難を挙げる人は減っていない
- 「女性採用が少ない」を挙げる人は男女とも減少

施策の認知度

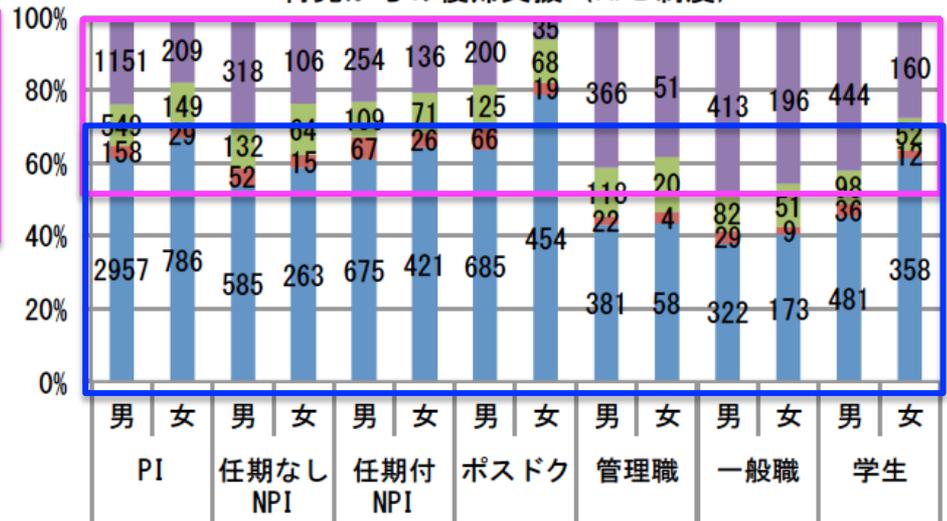
前回調査

育児からの復帰支援 (RPD制度)



今回調査

育児からの復帰支援 (RPD制度)

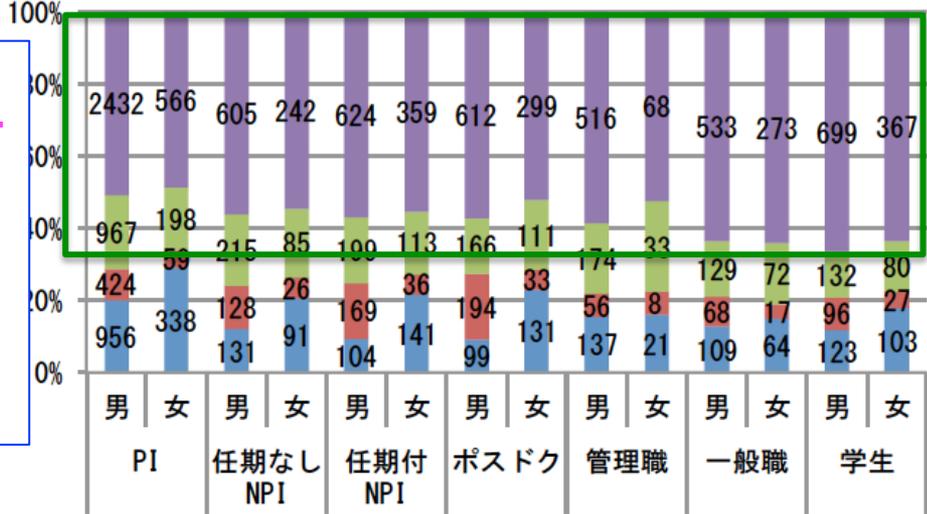


■ 有意義だと思う ■ 有意義だと思わない
 ■ 有意義かどうか分からない ■ 制度を知らない

RPD制度などは認知度も上がり
 有意義であると感じている

新しい施策については、
 まだまだ認知度は高くない

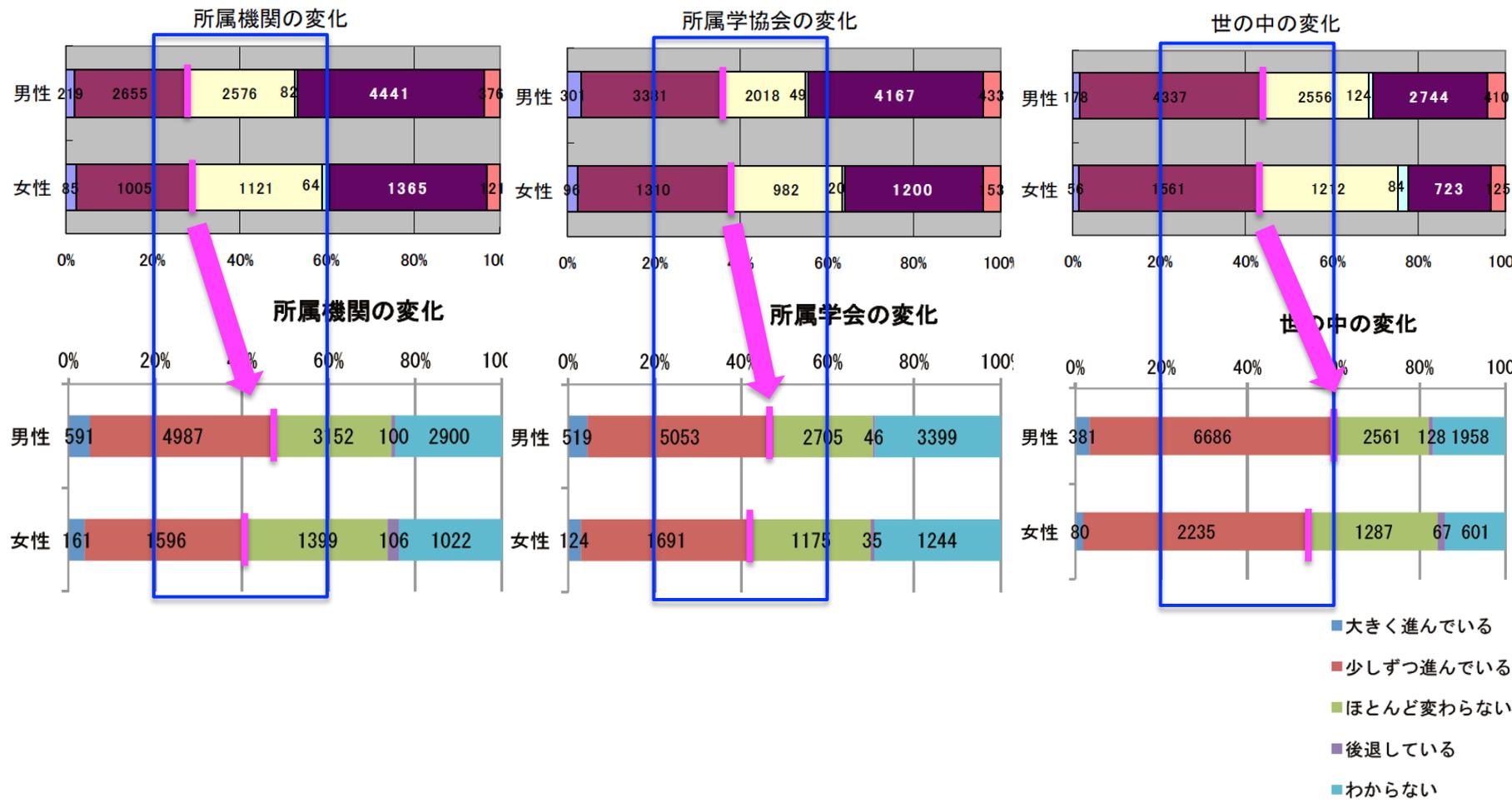
女性研究者養成システム改革加速事業



男女共同参画の進み具合に関する認識

前回調査

今回調査



前回よりも参画推進は進んでいると認識

数値目標：認知度

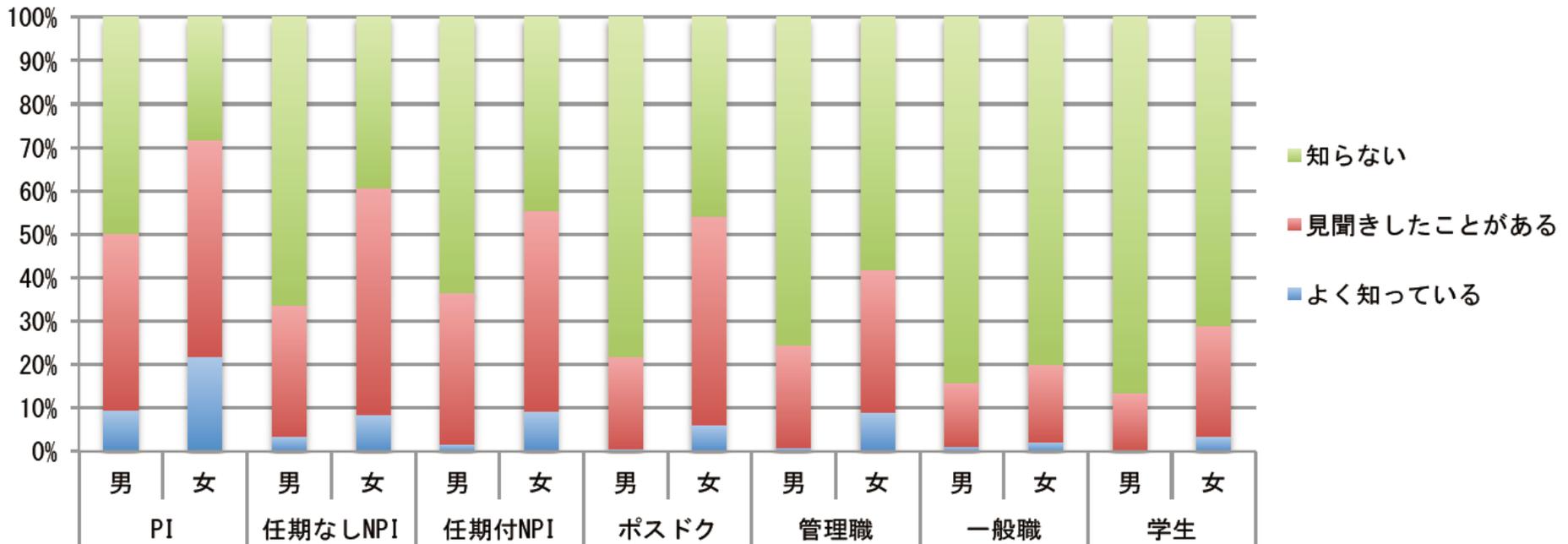
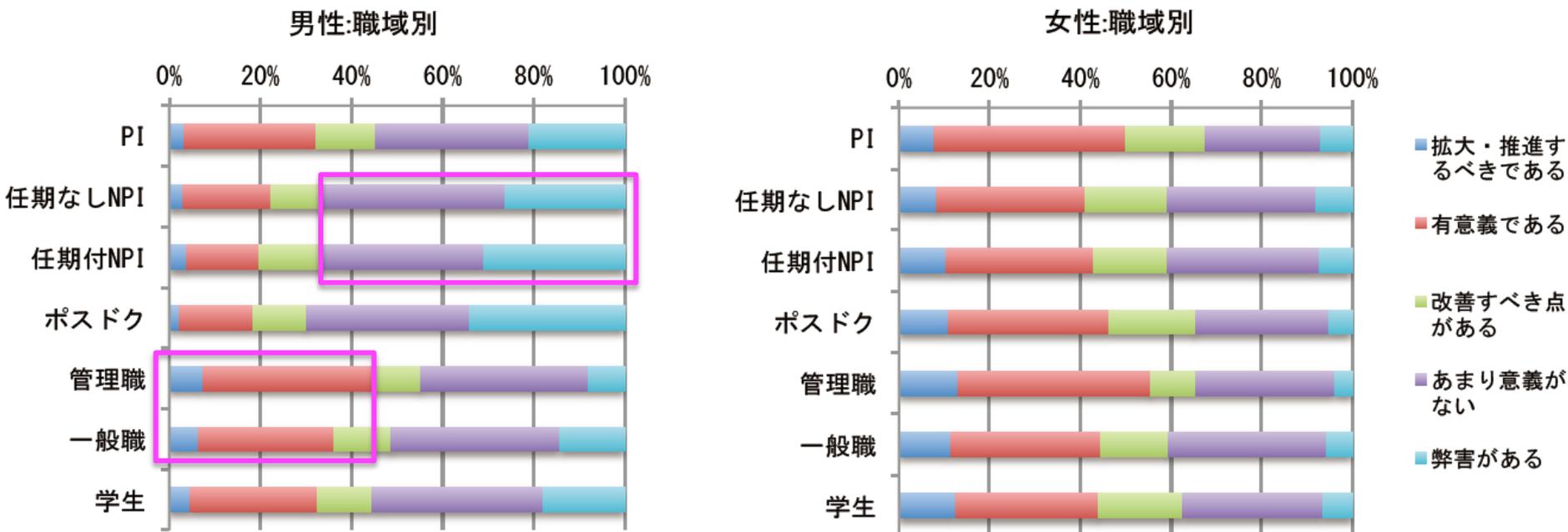


図5.5 数値目標の認知度（職域別）

- ・ 認知度については、今なお高いとは言えない
- ・ 男性より女性が、職域が高いほど、認知度が高い

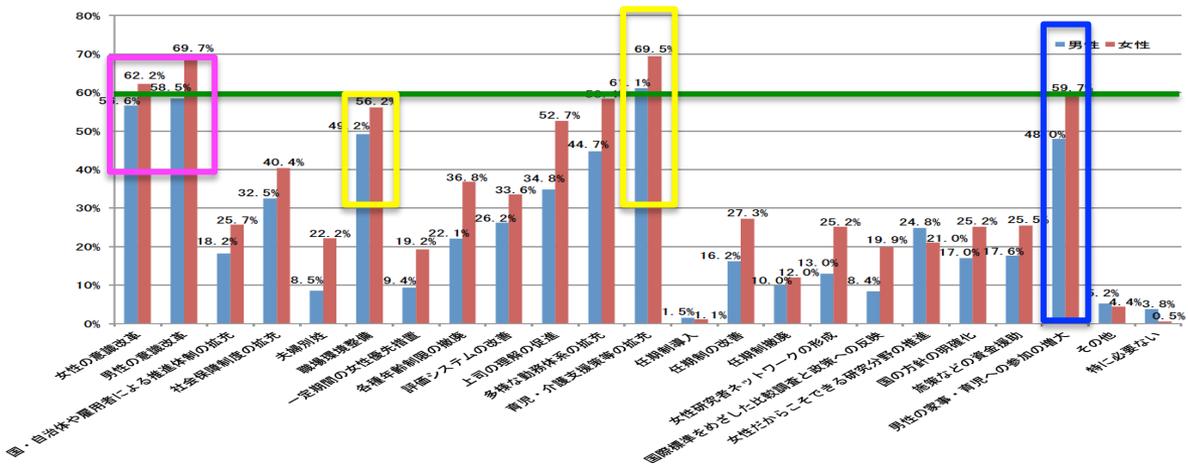
数値目標：意義



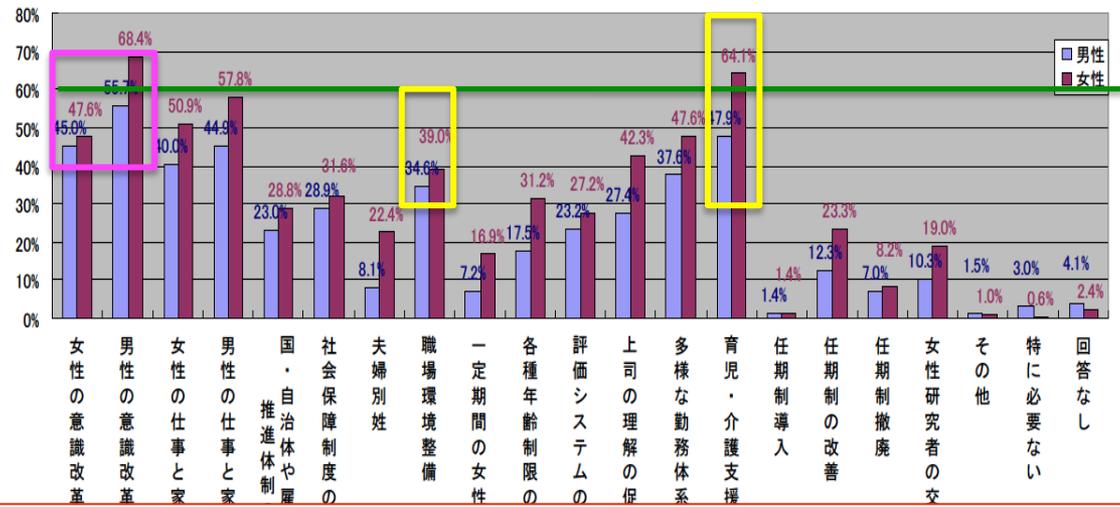
- 女性の方が数値目標の意義を強く感じている
- 男性（特に研究機関・大学）は否定的な意見の方がやや多い
- 男性回答者でも企業就職者では意義を感じる割合は比較的高い

男女共同参画のために必要なこと

今回調査



前回調査



- ・男女ともに「男性の意識改革」が多い
- ・「女性の意識改革」が、前回より大きく増加
- ・「男性の家事・育児参加」（新規回答項目）も極めて多い
- ・「育児・介護支援対策」「職場環境整備」を求める声も多い

自由回答に関して

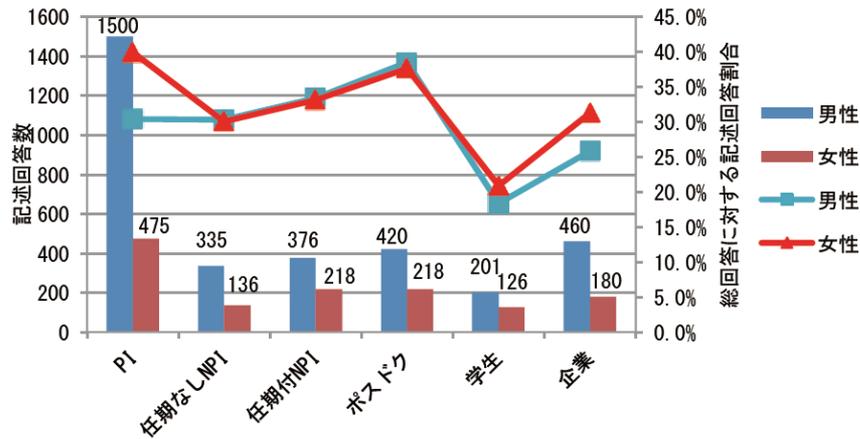


図 6.3 記述回答者数と女性比率（職域別）

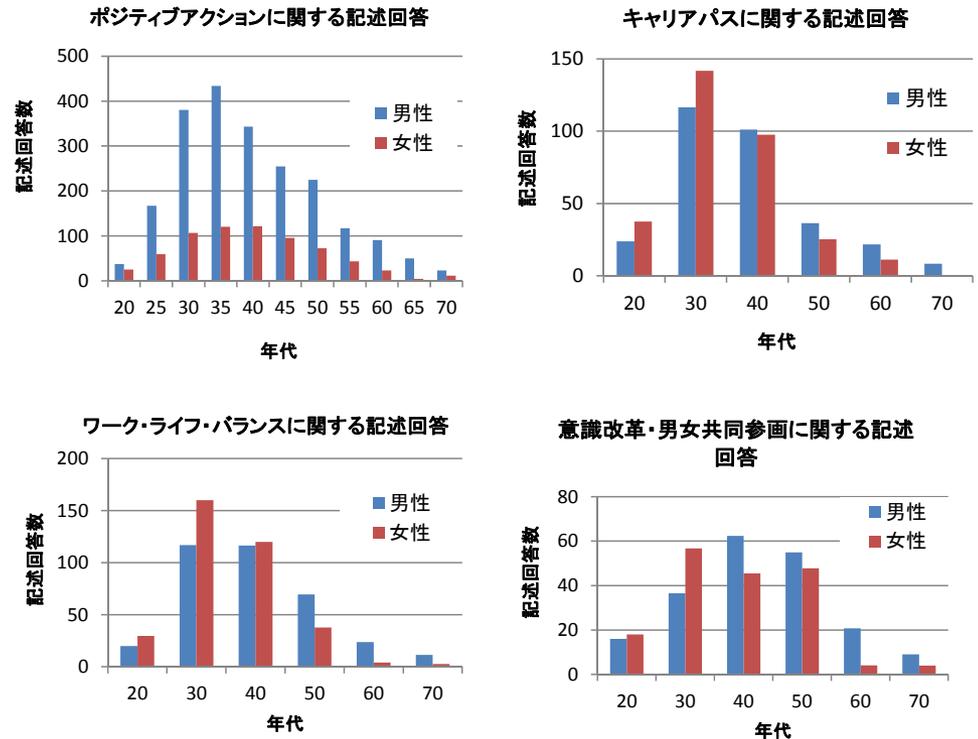


図 6.5 各項目に関する記述回答の年齢分布

- ・ 自由回答比率は、PI、次いでポスドクが多かった
- ・ 項目毎に男女比に大きな違いがあった

まとめ：多様性尊重社会を目指して

①役職の男女差と仕事

- ・役職の男女差はさほど改善されていない
- ・仕事時間は減少

②雇用形態

- ・男女ともに、任期付き職の状況は厳しい

③ワーク・ライフ・バランス

- ・両立について、男性が経済的問題、
女性は職場環境について問題を感じている

④男女共同参画・施策認識

- ・意識は5年前より改善、数値目標は改善を
求める声も

大規模アンケートの結果も参考に、今後の
提言・要望につなげていければと思います