

第15回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム
「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」

第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告

大規模アンケート調査の目的・意義

大坪 久子（日本遺伝学会・日本大学）

第7期・8期 提言委員会委員長

第15期現在 提言委員

大規模アンケート調査

目的

- 科学技術専門職の実態把握と課題の抽出

基礎データ

重要事項

役職などの男女差・子育てと介護・任期付き職/任期付き研究員（ポスドク）・施策認識・自由記述

- 継続的な定点調査→ 実態や意識の追跡

- データに基づいた提言・要望活動

意義

- 施策への反映

白書への掲載・国の基本計画に明文化・国の支援事業に反映

- 啓発活動・成果の発信

男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート

- 第1回大規模アンケート（2003）
設問数 24、 回答数 19,291件（39学会）
コア学会：応用物理学会
- 第2回大規模アンケート（2007）
設問数 36、 回答数 14,110件（64学会）
コア学会：生物物理学会
- 第3回大規模アンケート（2012）
設問数 46、 回答数 16,314件（98学会）
コア学会：日本神経科学学会・日本動物学会
- 第4回大規模アンケート（2016）
設問数 42、 回答数 18,159件（90学会）
コア学会：化学工学会・日本建築学会

追加された設問

任期付き研究員
記述回答

介護に関する設問
海外での研究経験

新規施策への認知度
WLBに係わる制度

要望活動 ⇨ 第3期科学技術基本計画 ⇨ 施策 連絡会の果たした役割（2003-2005）

- **Data-based Evidence**から提言・要望活動へ
 - 第1回大規模アンケート（応用物理学会・日本物理学会）
 - 第3期科学技術基本計画に関する要望
（日本化学会 相馬芳枝委員長）← 要望書 ①
- 2005年：第3期基本計画策定に向けて盛り上がった要望活動
 - **男女共同参画学協会連絡会（2005年4月）**
 - 日本女性科学者の会（同年3月）
 - 日本分子生物学会（同年4月）
 - 日本生物物理学会（同年6月）
 - 日本学術会議（分子生物学研究連絡委員会・生物物理学会研究連絡委員会）（同年8月）

第3期科学技術基本計画に関する要望 —男女共同参画社会実現のために—

1. 科学技術分野における男女共同参画モデル事業制度の創設
(重点資金配分・振興調整費・女性研究者育成プログラム)
2. 女性研究者・技術者の採用と昇格に対する数値目標の設定と特別交付金
3. 男女の処遇差を改善するための具体的施策
(男女共同参画室設置・コーディネーター配置)
4. 育児支援の具体的施策の推進
(両立支援基金・代替要員・復帰支援・託児施設・男性の育児休暇)
5. 女子学生の理工系学部進学へのチャレンジキャンペーン推進

本要望の特徴: 個人の支援を求めた従前の要望に比べ、
大学・研究機関の基盤整備と組織・制度改革に踏み込んだ
大きな構想の要望

第3期科学技術基本計画 —女性の活躍促進—

平成21年度

文部科学省は、科学技術の魅力を伝え、ひとりひとりの人材の個性が生きる環境をつくることにより、科学技術分野における女性の活躍促進を支援します。

研究に再チャレンジ
する人へ

出産・育児による研究中断からの復帰を支援

優れた男女の研究者が出産・育児により研究を中断した後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給します。(独立行政法人日本学術振興会 特別研究員事業)

平成21年度予算:393百万円(349百万円)【科・基盤政策課(独立行政法人日本学術振興会)】

ライフイベント(出産・育児・介護)に際し、研究キャリアを継続・復帰できるよう男女共同参画促進費を支給します。(独立行政法人科学技術振興機構 戦略的創造研究推進事業 出産・子育て等支援制度)

平成21年度予算:57百万円(55百万円)【振・基礎基盤研究課(独立行政法人科学技術振興機構)】

女性研究者を
支援する研究機関へ

女性研究者支援システム改革プログラムの実施

女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を継続するための支援を行う仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援します。(科学技術振興調整費)

平成21年度予算:1,750百万円(1,500百万円)【科・戦略官付(推進調整担当)+科・基盤政策課】

特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するための取組を支援します。(科学技術振興調整費)、平成21年度予算 500百万円(新規)

【科・戦略官付(推進調整担当)+科・基盤政策課】

将来の進路を考える
女子中高生へ

女子中高生の理系進路選択を支援する取組の実施

生徒の科学技術に関する興味・関心を高めるための取組の支援の一環として、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供等、女子中高生の理系進路選択の支援を行います。(科学技術振興機構 サイエンス・パートナーシップ・プロジェクト)

平成21年度予算:900百万円の内数(34百万円)【科・基盤政策課(独立行政法人科学技術振興機構)】

第2回大規模アンケート ⇨ 要望活動 ⇨ 第4期科学技術基本計画 (2007-2010)

- 第2回大規模アンケートが明らかにしたこと
 - 任期付き研究員（ポスドク）の詳細な実態調査
(収入・子育て・社会保障・雇用状況・意識：詳細解析)
 - 女性研究者の「独立」に関する意識に初めて着目
(女性研究者は独立を躊躇 ⇨ 両立支援だけでは不十分
➡ **過小評価（内在性のバイアス）の克服が必要、
リーダー育成の必要性**)
 - 女性研究者の配偶者：約7割が「研究者」➡ **同居支援**が必要
 - 記述回答の解析（無記名のパブコメ！？）

第2回大規模アンケートにもとづく 第4期科学技術基本計画に向けた要望 (2007-2010)

← 要望書 ⑥ ~ ⑪

1. 数値目標設定・公開・基本計画へ明記 (2007, 2010)
2. 女性研究者**支援モデル育成事業**の推進と拡充 (2007~9)
3. **任期付き職**の育児支援等に必要な施策の実現に関する要望 (2008) 、
4. リーダー育成・**加速プログラム継続** (2009~10, 14, 15, 17)
5. 女性の意思決定機関への参画 (2009, 2014)
6. 同居支援・帯同雇用・**バーチャル大学** (2009, 12, 14, 15)
7. ネットワーク・共同参画クラスター (2009, 10, 15, 16, 17)

ポイントは：任期付き職の諸問題、
リーダー育成、上位職登用、意思決定機関への参画、
カネの切れ目が縁の切れ目にならないような同居支援策

第3回大規模アンケートにもとづく 連絡会からの要望（平成27年度概算要求）

女性研究者・技術者がポテンシャルを最大限に発揮するために：

「課題と要望」*

平成26年4月**

男女共同参画学協会連絡会

← 要望書 ⑬, ⑭, ⑮

1. 女性リーダー育成の推進
2. 研究者のワーク・ライフ・バランス(WLB)基盤の定着
3. 女性研究者・教員割合の数値目標設定の促進とデータベース化
4. 次世代を担う女性研究者の育成
5. 国際的ネットワーク形成の推進支援

* 本編・参考資料・追加資料1・追加資料2からなる

** 27年度概算要求に大変よく反映されてしまった！

例：「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)及び(連携型)」

具体的な要望を作るためには好事例の調査が必要であった。

期待の平成27年度概算要求

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

(旧 女性研究者研究活動支援事業)

平成27年度要求・要望額 : 2,599百万円
うち優先課題推進枠要望額 : 2,599百万円
(平成26年度予算額 : 984百万円)

現状認識

- 我が国の女性研究者数は増加傾向にあるが、その割合は、諸外国と比較して、なお低い水準。特に、企業等における女性研究者の比率が低水準のまま推移。(全体: 14.4%, 企業等: 8.1%)
- 研究者が研究活動を継続する上で、出産・育児・介護等との両立が困難。
- 研究者の業績評価に当たって、育児・介護に対する配慮が不足しているとの指摘。

➡ 研究者本人・研究者を採用・業績評価する大学・研究機関の双方にとって、研究環境のダイバーシティを推進するインセンティブが働いていない

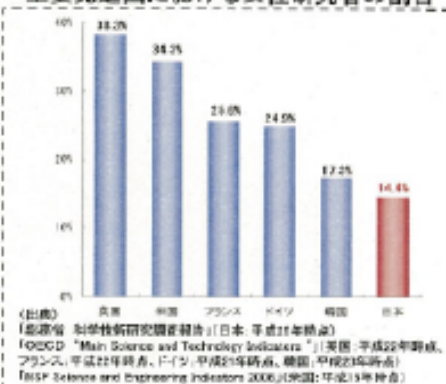
○ 日本再興戦略改訂2014(平成26年6月閣議決定)

2-2. 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用

⑩キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等

女性登用等に取り組む大学に対する支援、女性研究者の研究と出産・育児等の両立のためのワークライフバランス配慮型研究システム改革、女性技術者等の育成や就業環境整備等を実施する。

主要先進国における女性研究者の割合



事業概要

- 大学・研究機関におけるダイバーシティのある研究環境の実現に必要な以下の取組を推進することにより、多様な発想や経験を有する人材が主体性を持って活動し、優れた研究成果の創出やイノベーションを持続的に生み出す社会の実現を目指す。

(1) 研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力の向上など、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学・研究機関を選定し重点支援。(成果を上げた機関については再指定可)

対象機関: 大学、国立研究開発法人等

実施期間: 5~6年間(うち補助期間3年間)(※法人の改革サイクルと整合)

【改革の基本的方向性】

機関全体への展開・支援の柔軟化・プラットフォーム化

特色ある先進的取組(特色型)

機関の中期目標等にダイバーシティ実現のための具体的な目標を設定するとともに、部局毎のきめ細やかな女性研究者支援を実現し、ライフイベント中の研究者を組織として支える取組を推進するなど、先進的な個別取組を機関全体の取組に展開する大学・研究機関を支援。

複数機関プラットフォーム形成取組(連携型)

機関毎の先進的な取組をプラットフォーム化することで他機関へ展開する大学・研究機関を支援。特に、企業等を連携機関に参画させることを条件とすることで、企業研究者が学生のロールモデルとなる効果とともに、ライフイベント中の企業研究者のキャリアパスの継続を図る。

大学・研究機関における体系的・組織的取組

【目標・計画の設定】

・研究環境のダイバーシティ実現のための目標(数値目標)、計画等の設定

【研究の継続・復帰】

- ・ライフイベント中に、研究補助者の配置
- ・育児保育を含め学内保育所の設備整備・運営
- ・研究者夫婦の同居が可能となるよう、一方の研究者の雇用・斡旋
- ・メンターの配置や「環境整備によるライフイベント中の研究継続の環境整備
- ・ライフイベント等により研究継続を断念した者の研究活動の再開促進

【支援終了後の継続性】

・マッチングファンド方式などにより、支援終了後の自主的な継続性を担保

支援メニューの具体例

(2) 研究活動を主導する女性リーダーの活躍を促進するため、優れた女性リーダーの活躍が期待される研究領域に、女性PO(Program Officer)を積極登用する研究プロジェクトを創設

科学技術基本計画と女性研究者支援 数値目標

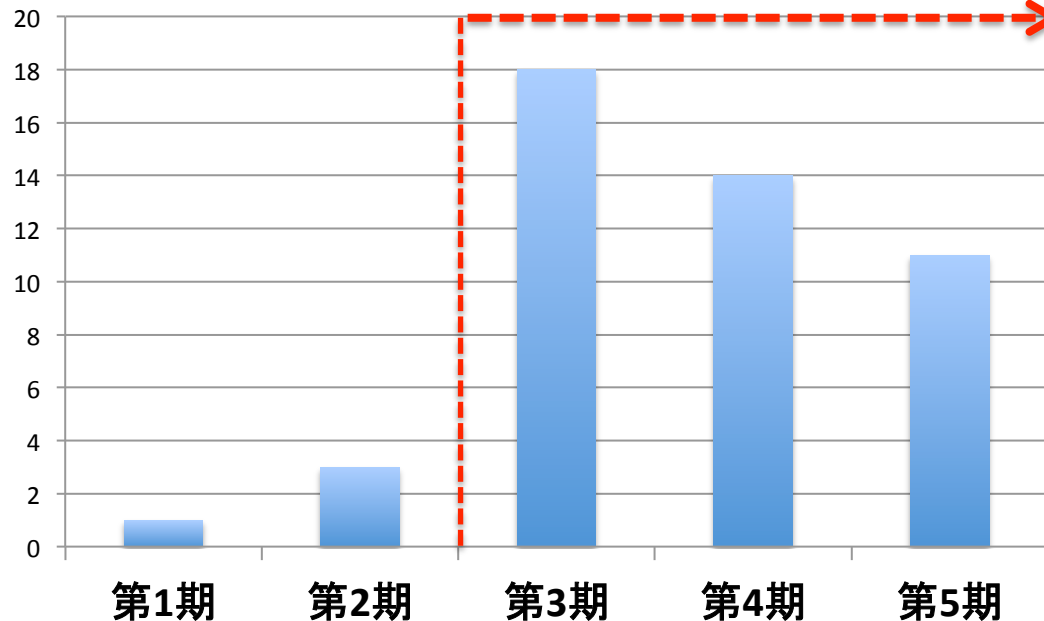
第2期: **第2章 II. 1. (1)-⑥-(b) 女性研究者の環境改善**
(b) 女性研究者の環境改善・男女共同参画の観点から両立支援、特に産後復帰支援に言及

第3期: **第3章 1. (1)-⑤ 女性研究者の活躍促進**
博士課程(後期)における女性の割合に鑑みると、期待される**女性研究者の採用目標**は、自然科学系全体としては25%(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)である。

第4期: **IV. 3. (2)-③ 女性研究者の活躍の促進**
女性研究者数は年々増加傾向にある。しかし、その割合は、諸外国と比較してなお低い水準にある。国は、(中略)第3期基本計画における女性研究者の採用割合に関する**数値目標を早期に達成するとともに、更に30%まで高めること**を目指し(中略)。特に、理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系合わせて30%の達成を目指す。

基本計画本文における「女性」の文言数

本文全体における「女性」の記述数



女性研究者
支援開始

第5期: 第4章(1)―②―i) 女性の活躍促進

第4期基本計画で掲げられた数値目標を第5期期間中にすみやかに達成すべく、国は関連する取り組みについて、産学官の総力を結集して総合的に推進する。
(女性活躍推進法を活用し、各事業主は採用割合や登用割合などの目標設定と公表等を行う取り組みを加速する)

要望活動：Science誌にも取り上げられる： (13期幹事学会)

WOMEN IN SCIENCE

Plan to drop goals for women roils Japanese science

Change stirs debate about how to remedy
underrepresentation of women

*“Targets have not had
as much impact as we
would like.”*

Yuko Harayama, Council
for Science, Technology and
Innovation

*“Without numerical
targets we’re afraid
progress could stall.”*

Hisako Ohtsubo, Nihon University

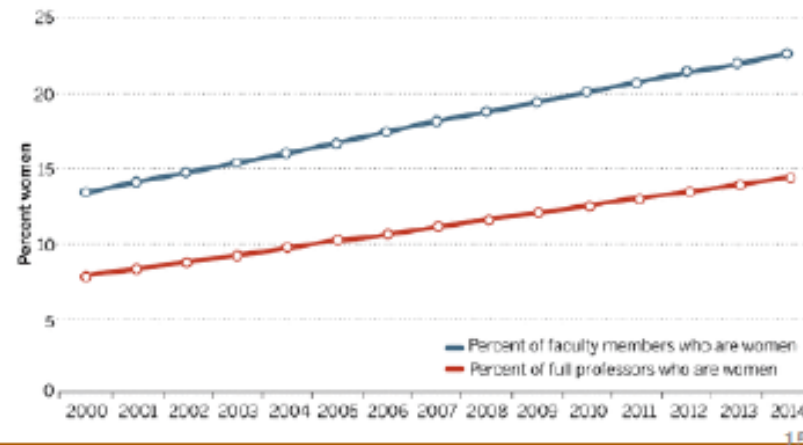
Science 349 Issue 6244
p127-128, July 10, 2015
by Dennis Normile, in Tokyo



Dennis Normile 記者
(Science)

Stuck on the first rung

In Japan, women have made up a growing percentage of total faculty members but a smaller proportion is being promoted to full professorships.



要望活動：学術会議からの提言にとりこまれる (13期幹事学会)

科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策 科学者委員会 男女共同参画分科会 2015年8月

1. ポジティブ・アクションを拡充し、その実施状況、機能実態を調査・評価・公表・是正勧告する権限を有する「**専門機関**」を設置
2. ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理し、それに基づきジェンダー平等を目指す取組みのガイドラインを作成し、大学・研究機関等の評価に加える
3. 科学者コミュニティ全体として、女性の参画拡大を推進する
4. 研究者のワーク・ライフ・バランス向上のため、「選択肢のある仕組み」を構築する
5. 科学者コミュニティにおける多様性(ダイバーシティ)を多面的に推進する

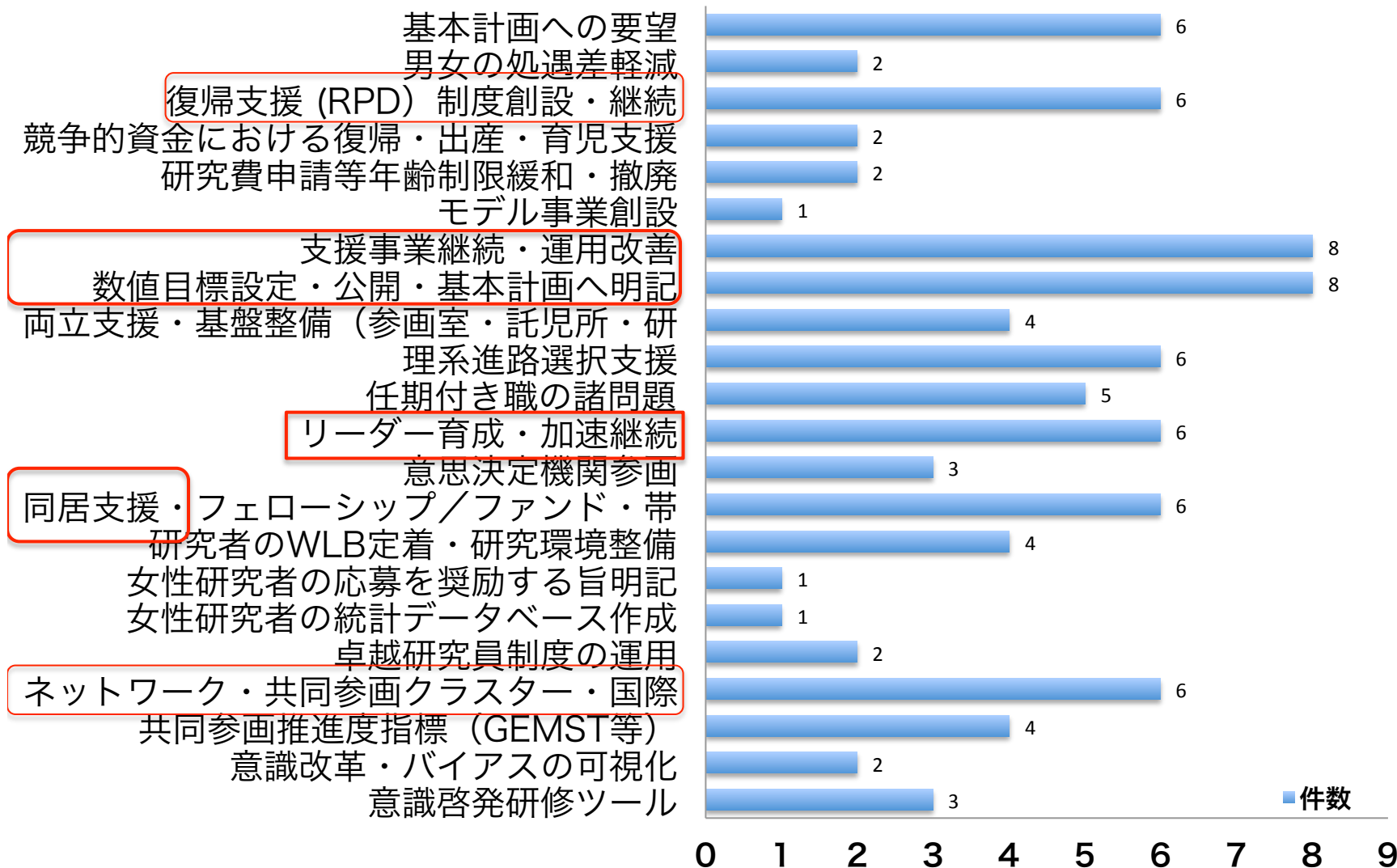
同居支援・Dual-Hireに学術会議が初めて触れた提言

連絡会の要望・提言とその内容 (2004-2017)

表1. 男女共同参画学協会連絡会の要望・提言とその内容(2004～2017)

表1. 男女共同参画学協会連絡会の要望・提言とその内容(2004～2017)					基本計画への要望	男女の処遇差軽減	優秀な人材の確保・育成	競争的資金における産学・産官・産民連携・育児支援	研究費申請等年齢制限緩和・撤廃	モデル事業創設	支援事業継続・運用改善	数値目標設定・公開・基本計画へ明記	国立支援・基礎整備(参画・託児所・研究支援員等)	理系進路選択支援	任期付き職の諸問題	リーダー育成・加速継続	意見決定機関参画	同僚支援・フェローシップ/ファンド・帯同雇用	研究者のWLB定着・研究環境整備	女性研究者の応募を奨励する言明記	女性研究者の統計データベース作成	卓越研究員制度の運用	ネットワーク・共同参画クラスター・国際ネットワーク	共同参画推進度指標(GEMST等)	意識改革・バイアスの可視化	意識啓発研修ツール		
科学技術基本計画	No.	年	月	タイトル																							基本計画に対する要望	
																											基本計画に対する要望	概算要求に対する要望
Ⅱ期	0	2004	3	第1回大規模アンケート報告書・第3章課題と提言																								
	1	2004	10	科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する提言ー政府ならびに研究諸機関に対する提言ー																								
	2	2004	11	研究助成への申請枠拡大に関する提言ー研究費等助成機関への提言ー																								
	3	2005	4	第3期科学技術基本計画に関する要望ー男女共同参画社会実現のためにー																								
Ⅲ期	4	2006	6	文部科学省・科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」事業の募集継続と予算枠拡大、およびその他の必要な施策等の実現に関する要望																								
	5	2007	6	「女性研究者支援モデル育成事業」の募集継続と柔軟な運用、およびその他の必要な施策等の実現に関する要望																								
	6	2007	11	女性研究者・技術者の採用と昇格に対する数値目標の設定と特別交付金制度の設置に係る要望																								
	7	2008	7	科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」事業の推進と拡充、出産・子育て等支援制度の拡充、任期付職の育児支援等に必要の施策の実現に関する要望																								
	8	2009	11	第4期科学技術基本計画及び男女共同参画基本計画(第3次)への提言ーその1ー																								
	9	2009	11	第4期科学技術基本計画及び男女共同参画基本計画(第3次)への提言ーその2ー																								
	10	2009	12	科学技術分野での男女共同参画の推進に向けての要望																								
Ⅳ期	11	2010	8	第4期科学技術基本計画および第3次男女共同参画基本計画への要望「科学技術分野での男女共同参画の推進に向けての要望」																								
	12	2012	3	今こそ、科学・技術分野に多様性を男女共同参画の加速に向けての要望ー																								
	13	2014	4	科学技術分野における男女参画の推進に向けての要望																								
	14	2014	4	女性研究者・技術者がポテンシャルを最大限に発揮するために：課題と要望																								
	15	2015	6	第5期科学技術基本計画及び第4次男女共同参画基本計画に対する男女共同参画学協会連絡会からの要望(第5期基本計画中間とりまとめへの対応)																								
	16	2015	8	第5期科学技術基本計画及び第4次男女共同参画基本計画に対するー理念に係わる要望ー																								
Ⅴ期	17	2016	12	大学・研究機関における女性研究者育成と男女共同参画に関する要望																								
	18	2017	5	大学・研究機関における女性研究者育成と男女共同参画に関する要望																								
	19	2017	9	第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告書をふまえた女性研究者育成と男女共同参画に関する要望																								

要望項目とその件数 (2004-2017)



施策への反映例

● 調査結果の白書への掲載

- ・ 2005年度～ 男女共同参画白書
- ・ 2006年度～ 科学技術白書
- ・ 2014年度, 2015年度：
男女共同参画白書に
第3回報告書より図の引用・掲載

● 国の基本計画に明文化！

(女性人材育成・数値目標記載)

- ・ 2005: 第2次男女共同参画基本計画
- ・ 2006: 第3期科学技術基本計画
- ・ 2010: 第3次男女共同参画基本計画
- ・ 2011: 第4期科学技術基本計画
- ・ 2015: 第4次男女共同参画基本計画
- ・ 2016: 第5期科学技術基本計画

● 国の支援事業に反映

2006年度～

- ・ 女性研究者研究活動支援事業
- ・ RPD制度
- ・ 女子中高生理系進路選択支援事業
- ・ 科学技術の振興及び成果の社会の還元に向けた
制度改革についての提言【総合科学技術会議】

2008年度～

- ・ 女性研究者の活躍を拡大するための
環境整備(厚生労働省)
- ・ 競争的資金における女性研究者等支援(各省庁)
- ・ 戦略的創造研究推進事業(JSPS)

2009年度～

- ・ 女性研究者養成システム改革加速

2011年度

- ・ 最先端・次世代研究開発支援プログラム

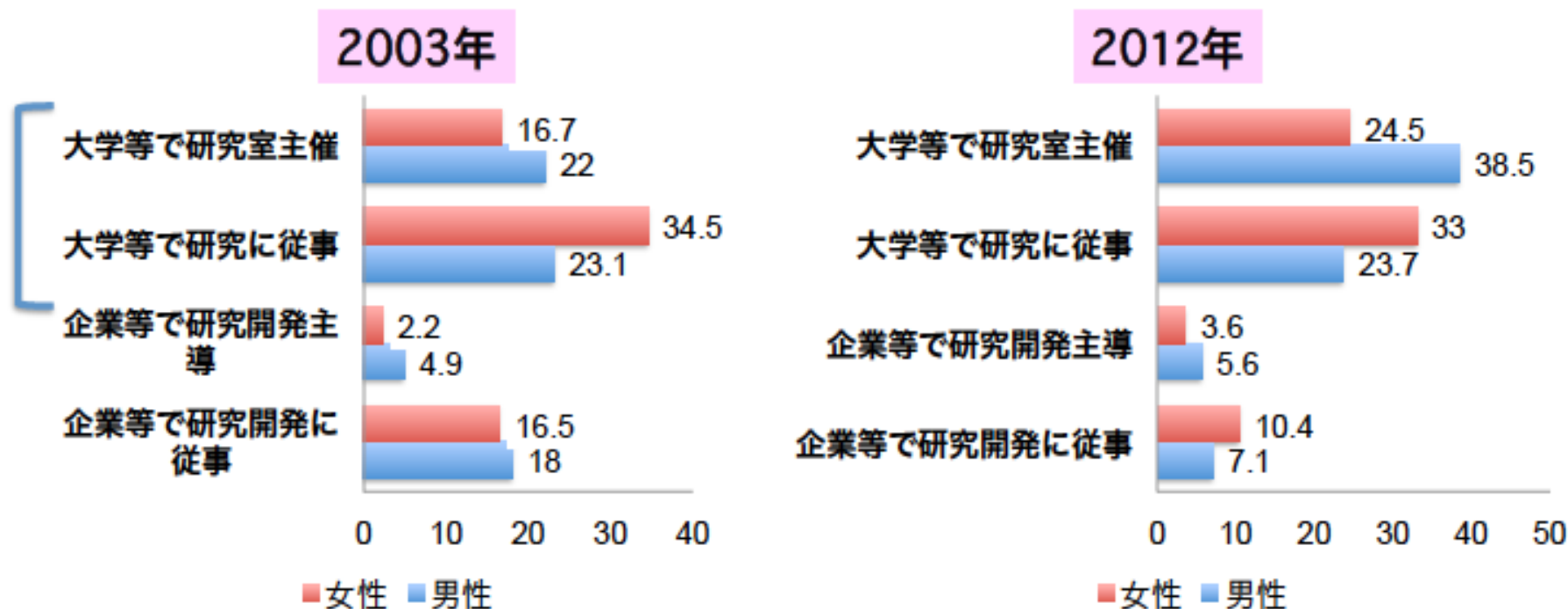
2015年度～

- ・ ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

概算要求増額実現！

女性研究者自身がかかえる内在性のバイアス

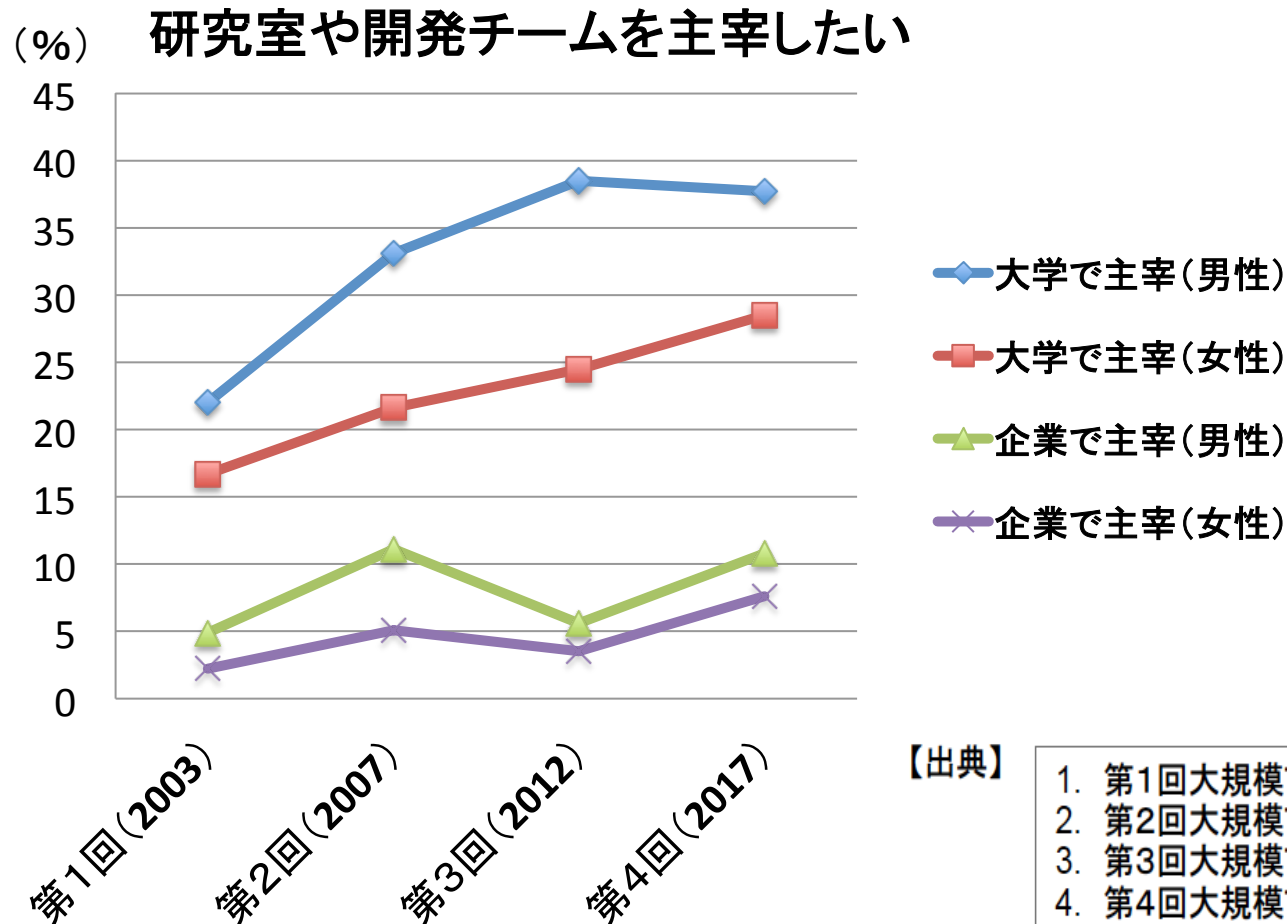
Q: あなたはどんな職業を希望しますか？



女性は男性に比べて独立を躊躇する→「リーダー育成に関するバイアス」
女性の研究リーダー育成：研究と家庭との両立支援のほか、女性側の役割意識を変えてゆく支援、背中を押す支援が必要

Beyond Bias and Barriers

明らかに変わる女性研究者の意識



ガラスの天井がなくなることを期待しつづけてみましょう！

未達成の主要課題・私たちがすべきこと

- 共同参画推進度：数値目標か、新たな指標導入か？
(第5期基本計画に対する要望：GEMSTの開発)
- リーダー育成・上位職登用・意思決定機関へ参加
(第4 & 5期基本計画に対する要望)
- 同居支援・帯同雇用・バーチャル大学
(第4 & 5期基本計画に対する要望)
- 卓越研究員制度の運用改善
(女性応募率・採択率10%は低過ぎる！)
(第5期基本計画に対する要望: 女性の応募比率を科研基盤なみに)
- 意識改革・バイアスの可視化・啓発ツールの開発と普及
(リーフレットの作成と配布：100の講演よりも1つのツール！？)
- 大規模アンケート：いつまでも「定点調査+α」でよいのか？

詳細は最終演者に続きます。



大規模アンケート
第四回 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

阪東 美智子

(日本建築学会・国立保健医療科学院)

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 基礎データ
 - ② 雇用形態（任期付き職）・役職などの男女差
 - ③ ワークライフバランス・子育てと介護
 - ④ 男女共同参画に対する意識・施策認識

アンケート実施の概要

- アンケート項目策定
プレWG・実施WG
2015年4月～2016年9月
- アンケートの実施
2016年10月～2016年11月
- アンケート回収状況
回答総数 18,159
(前回より約2,000増加)
男性 13,162
女性 4,997

大規模アンケートご協力をお願い 2016年10月8日(土)開始!

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

連絡会大規模アンケートは我が国の
政策決定に反映されています!

調査結果の掲載

第1回大規模アンケート
(2003) 回答数19,291件

2005年度～ 男女共同参画白書
2006年度～ 科学技術白書

第2回大規模アンケート
(2007) 回答数14,110件

国の基本計画に明文化!

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

第3回大規模アンケート
(2012) 回答数16,314件

国の事業に反映!

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

第4回大規模
アンケート
(2016)

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

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

アンケート解析・報告書作成の概要

2016年11月～2017年9月

データ解析、報告書執筆、校正・修正作業（解析WGによる）

報告書本体（183頁、図348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・任期付き研究員

第五章 重要項目：施策認識

第六章 自由記述回答

付録1 アンケートのポスター、質問内容

付録2 アンケート参加学協会データ

別冊（連絡会HPにPDF版を公表）

付録3 第三回アンケート
図表一覧

付録4 第四回アンケート
集計表一覧

大規模アンケート解析WGメンバー

会田 弘(化学工学)	小口 千明(地球惑星科学)	根岸 瑠美(生物物理)
石田 佳子(技術士)	斉藤 彩(建築)	原田 慶恵(生物物理)
伊藤 大知(化学工学)	佐藤 恵(動物)	阪東美智子(建築)
伊藤 紘子(農芸化学)	佐野 幸恵(物理)	平田 典子(数学)
岩熊 まき(技術士)	志牟田美佐(生理)	道上 達男(動物)
裏出 令子(農芸化学)	嶋田 弘僧(技術士)	光田 恵(建築)
江川紀美子(建築)	須藤 智宏(建築)	宮崎あかね(化学工学)
大坪 久子(遺伝)	束村 博子(比較内分泌)	山崎 晋(建築)
柏俣 明子(建築)	辻 佳子(化学工学)	吉江 尚子(高分子)
北川 尚美(化学工学)	寺田 宏(建築)	吉永 直子(農芸化学)
熊谷日登美(農芸化学)	所 千晴(化学工学)	吉宗 美紀(化学工学)
小伊藤亜希子(建築)	西野亜希子(建築)	

①基礎データ

回答者の年齢分布と女性比率

本日の発表における「前回調査」に関するグラフは、「第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査(2012年実施、2013年報告書公表)」から抜粋。
今回調査と比較するため、一部のグラフは項目の配列やグラフの種類を変更。

前回調査(2012)

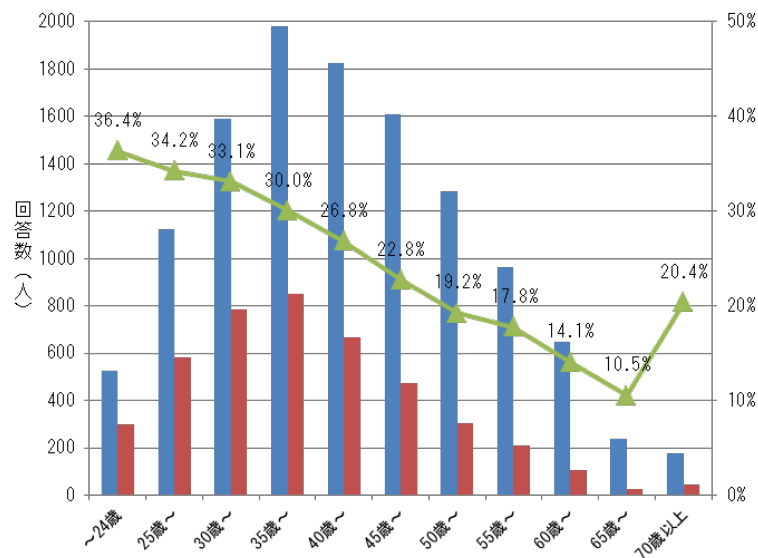


図1.1 回答者の年齢分布と女性比率

今回調査(2016)

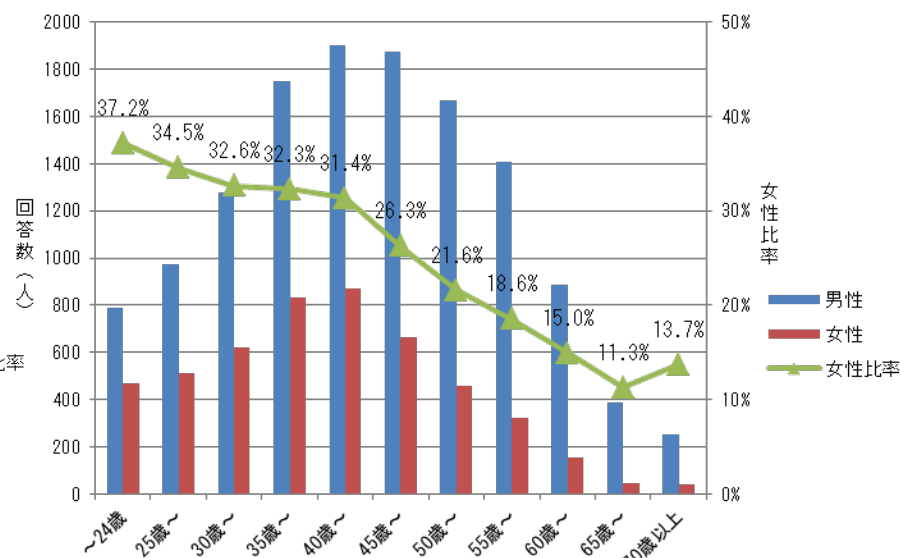


図1.1 回答者の年齢分布と女性比率

前回よりも女性比率は上昇(とくに35~40歳代)。回答者の年齢層は5年程度高齢化。

①基礎データ

回答者の学歴

前回調査(2012)

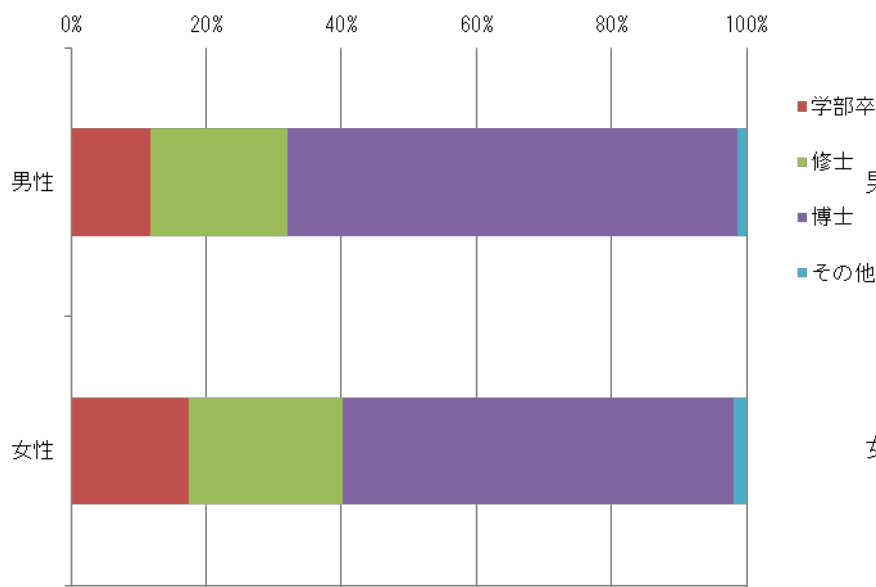


図1.2 最終学歴

今回調査(2016)

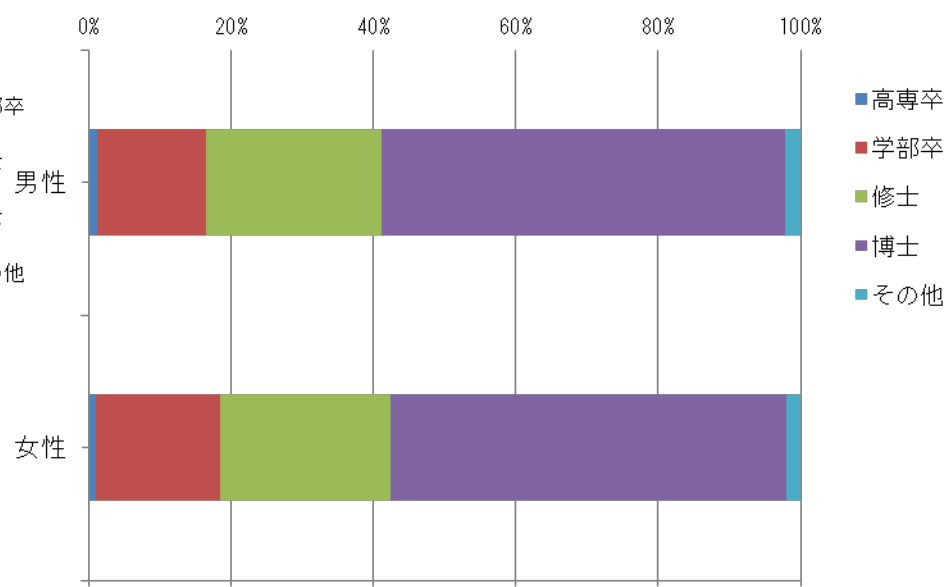


図1.3 最終学歴 (単数回答)

修士課程・博士課程とも男女差は縮小。博士課程修了者は男女同率に。

所属学協会別の女性比率

今回調査(2016)

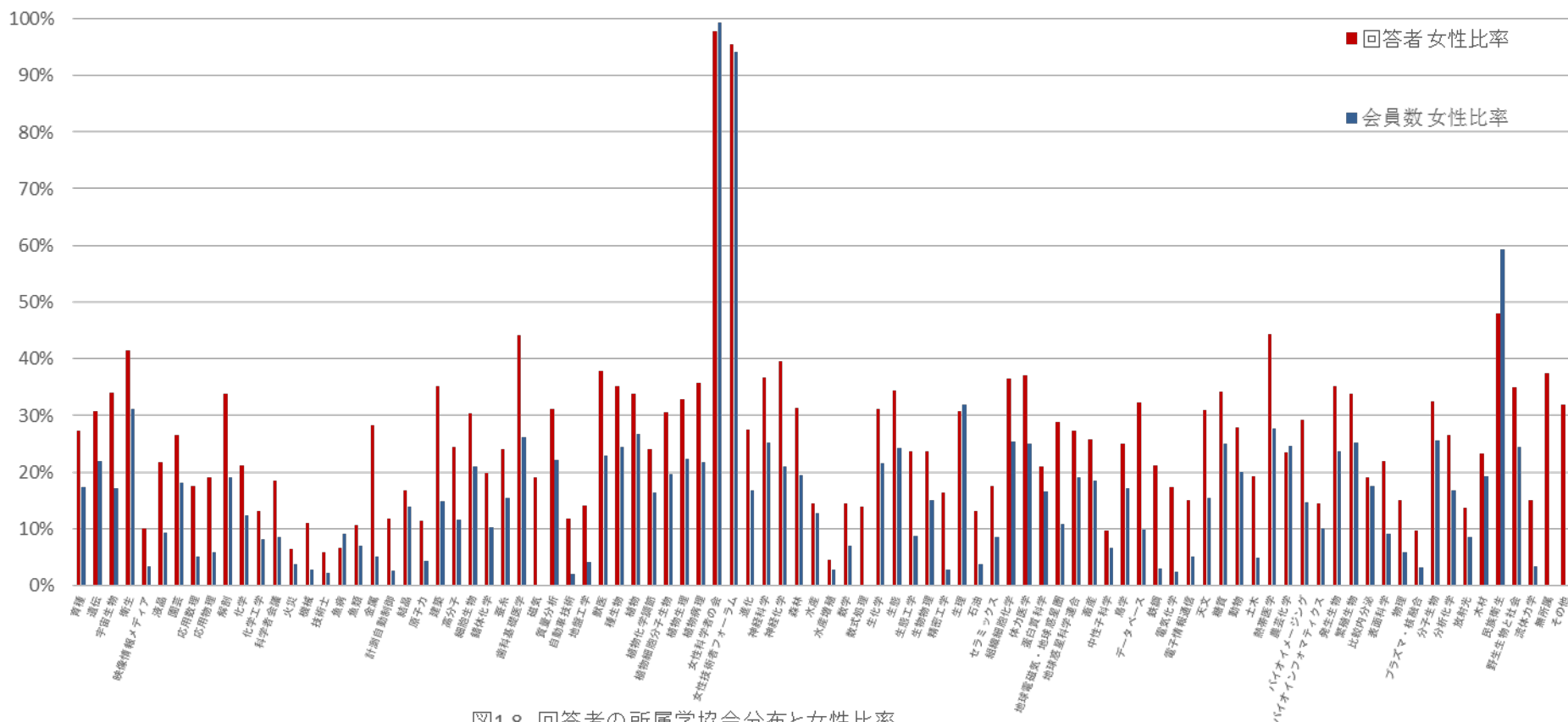


図1.8 回答者の所属学協会分布と女性比率

ほとんどの学協会で会員の女性比率より回答者の女性比率が高い。

①基礎データ

所属機関別の回答者比率

前回調査(2012)

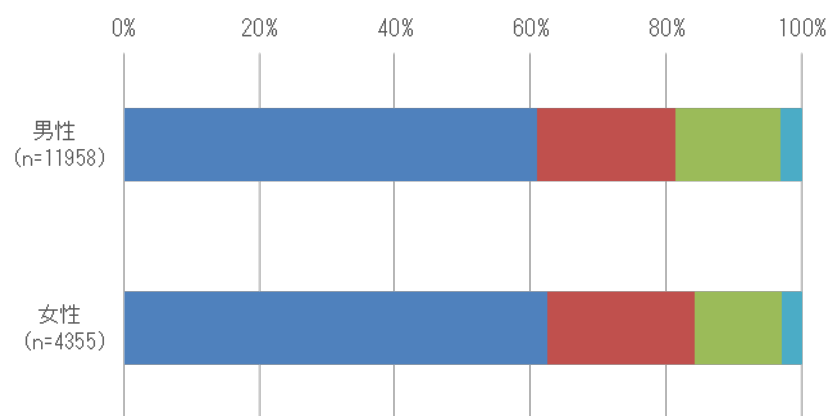


図1.12 所属機関比率

今回調査(2016)

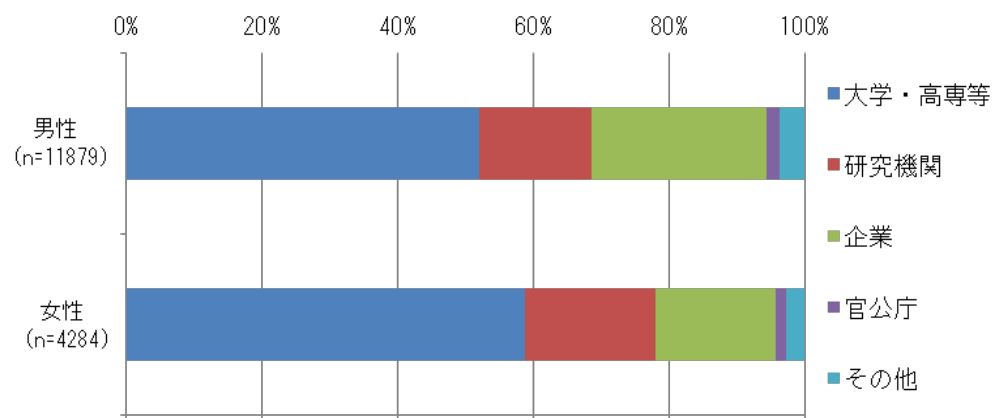


図1.12 所属機関比率（単数回答）

大学61%→59%、研究機関21%→15%に減少、企業15%→21%に増加。

①基礎データ

所属機関別の女性比率

前回調査(2012)

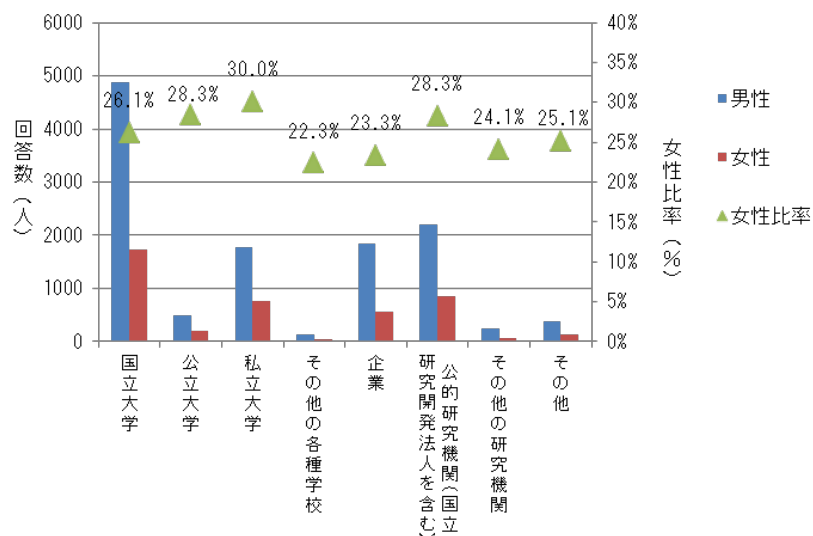


図1.13 所属機関別の男女回答者数と女性比率

今回調査(2016)

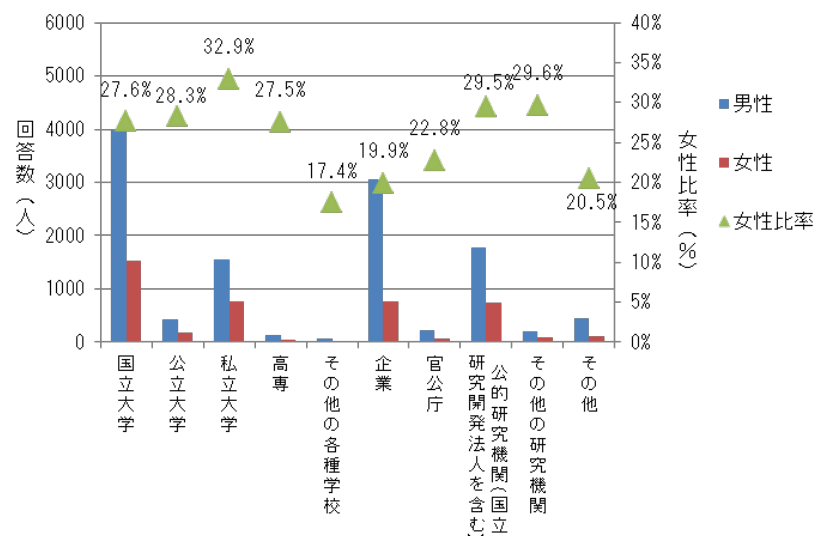


図1.13 所属機関別の男女回答者数と女性比率（単数回答）

大学と研究機関は女性の比率が上昇、企業は女性の比率が減少。

②-1 雇用形態

雇用形態（任期付き職）

前回調査(2012)

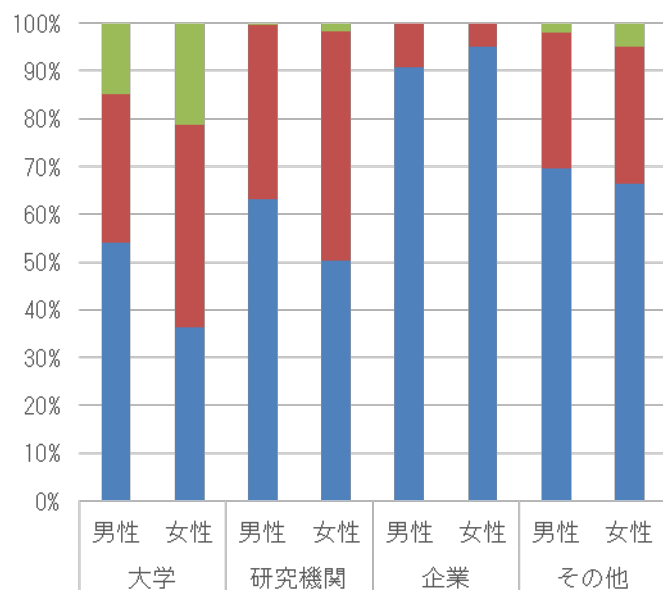


図1.23 雇用形態（機関別）

今回調査(2016)

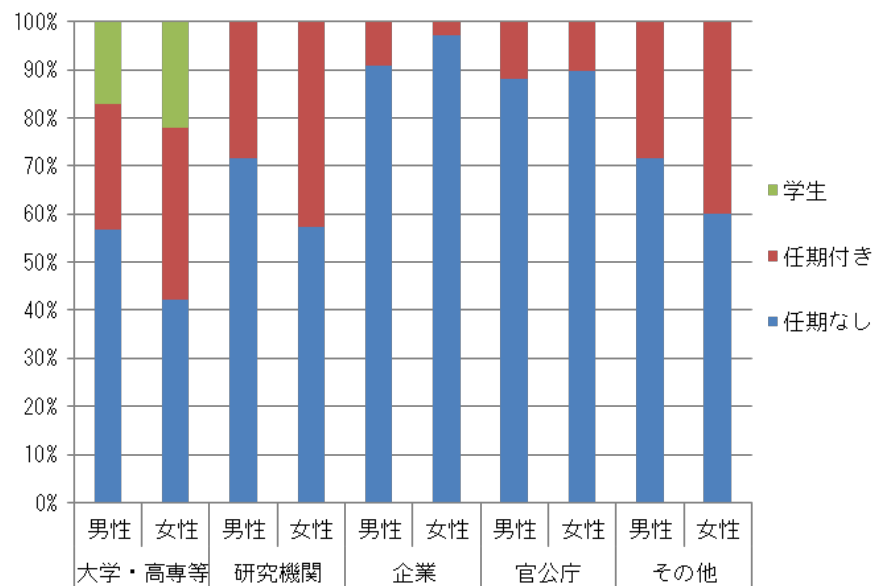
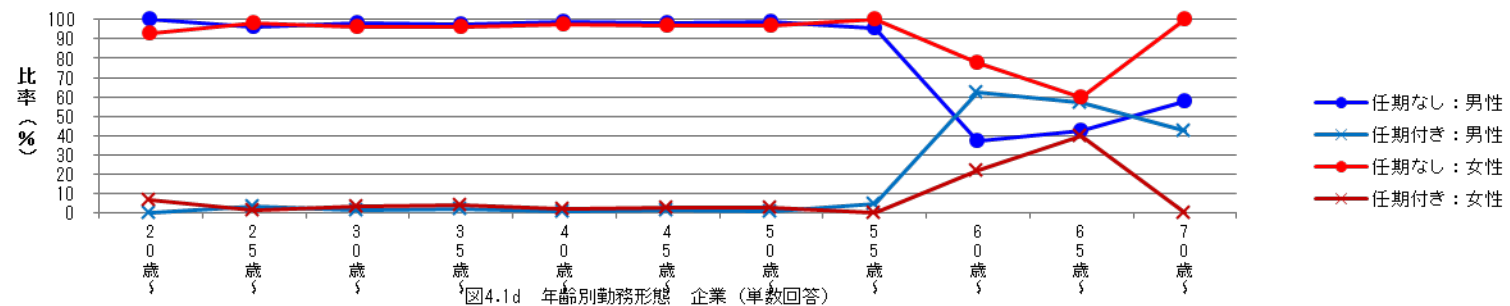
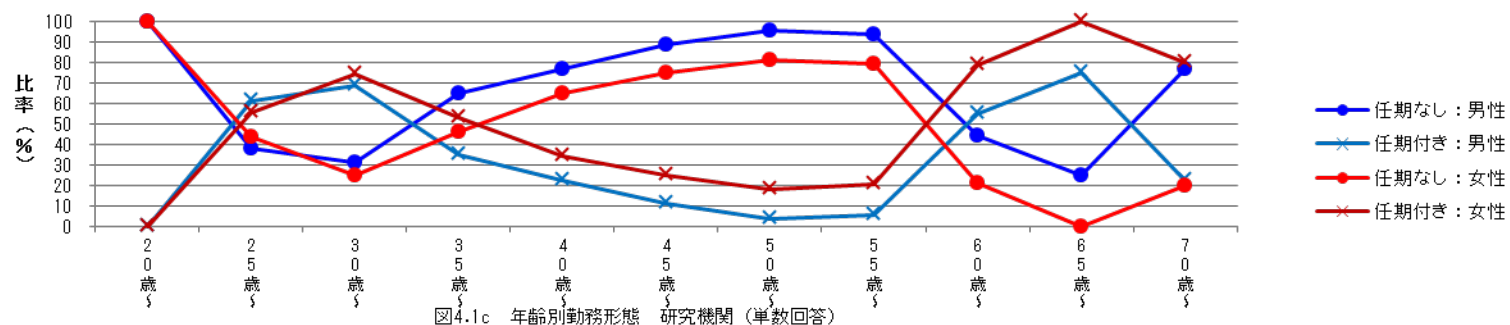
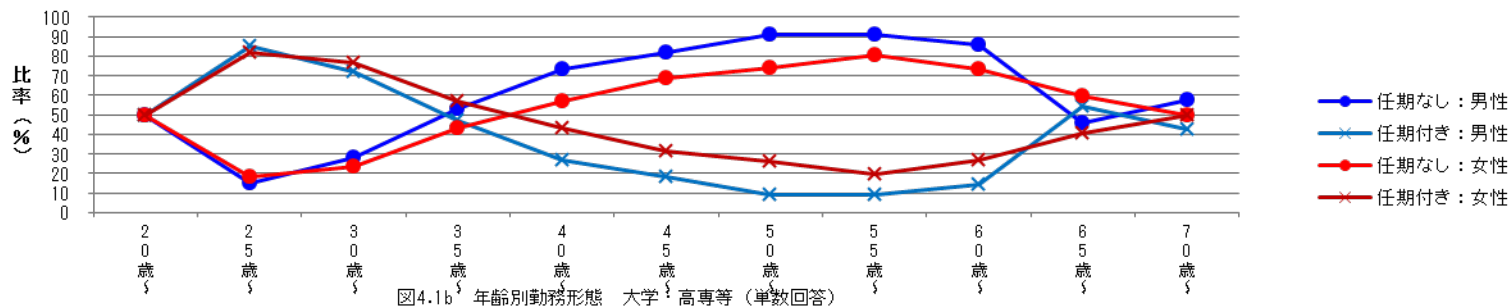


図1.23 雇用形態（機関別）（単数回答）

任期なし職が任期付き職より多いが、大学や研究機関は任期付き職の割合が高い。

所属機関別の雇用形態

今回調査(2016)



大学や研究機関では男性は35歳未満で任期付き職の割合が高い。
大学・高専等の女性は40歳代前半でも任期付き職が4割を超える。

任期付き職の所属変更回数

今回調査(2016)

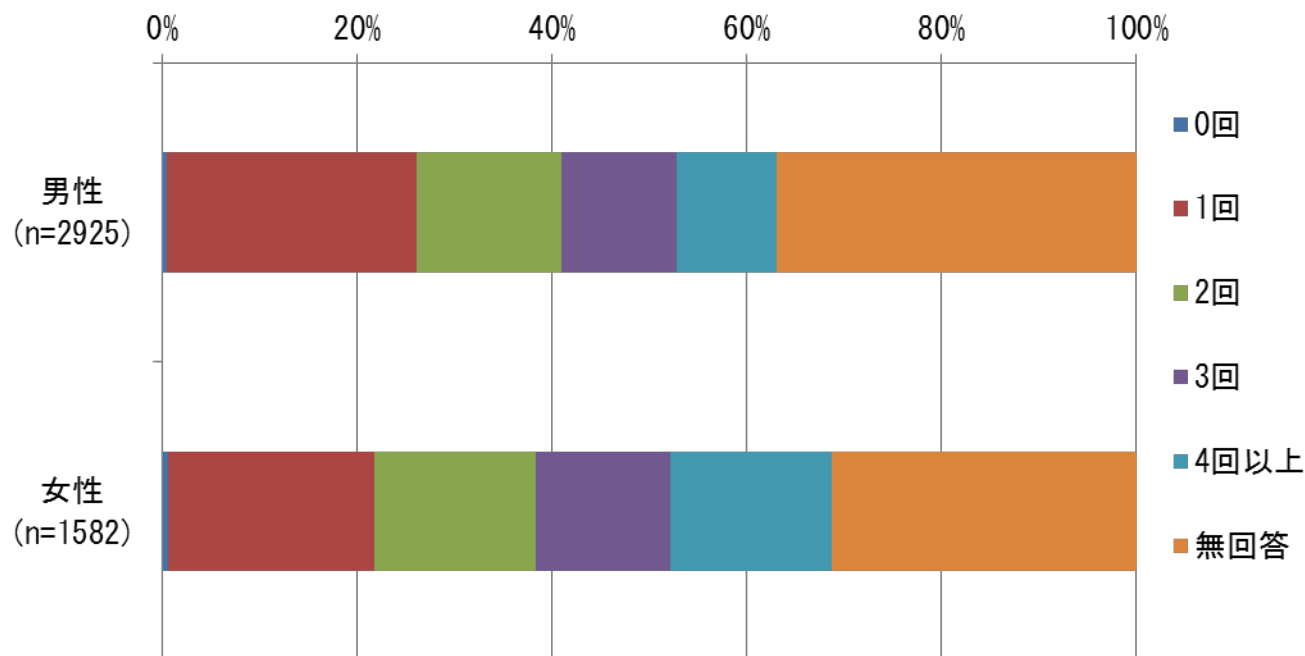


図1.27 所属変更回数（現_任期付き職）（単数回答）

男性・女性とも1回が多いが、女性は4回以上も多い。

学位取得後の経過年数と雇用形態

今回調査(2016)

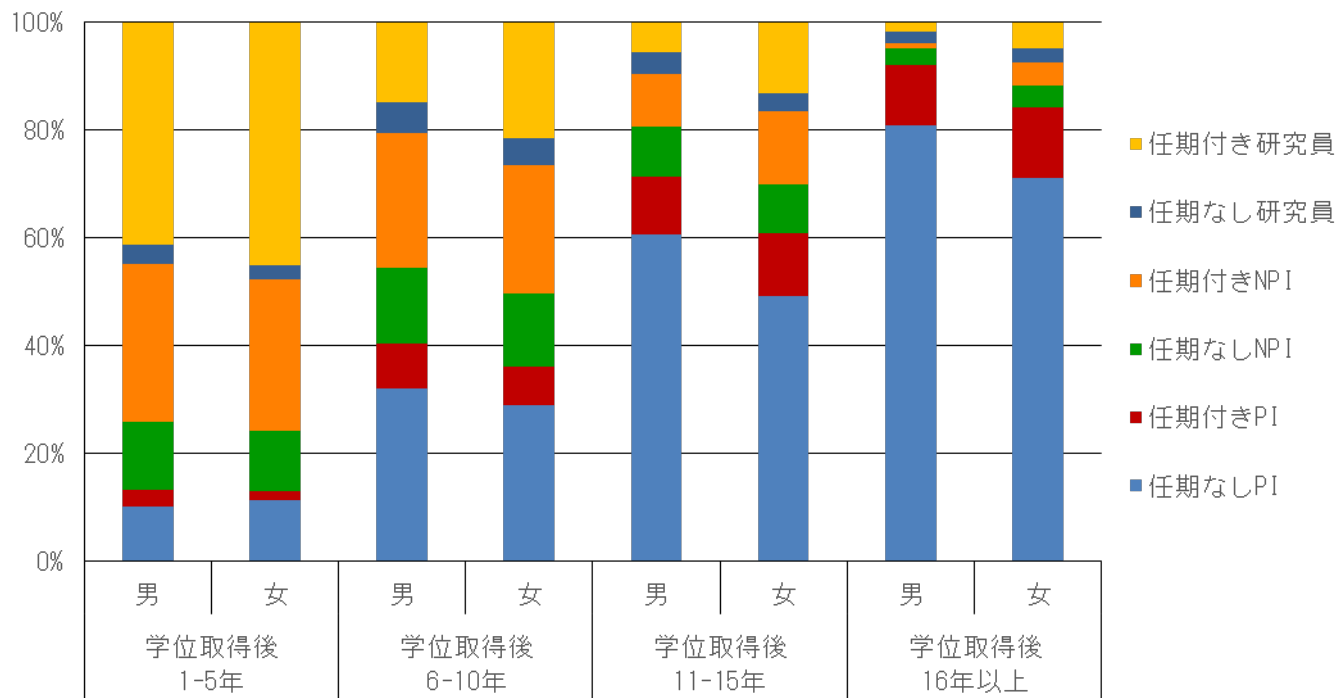
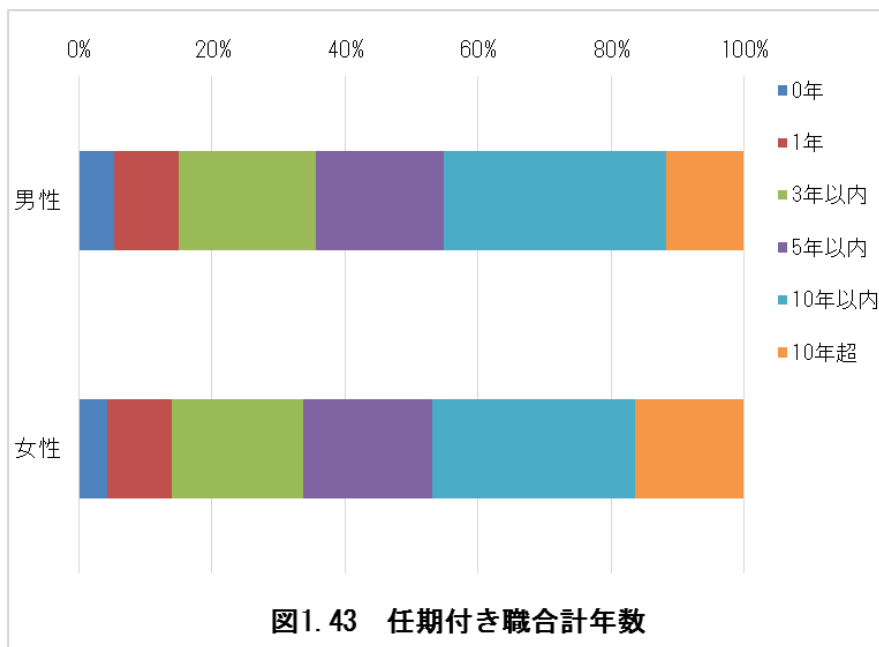


図4.12 学位取得後の経過年数別の雇用形態
(大学・高専及び研究期間、単数回答)

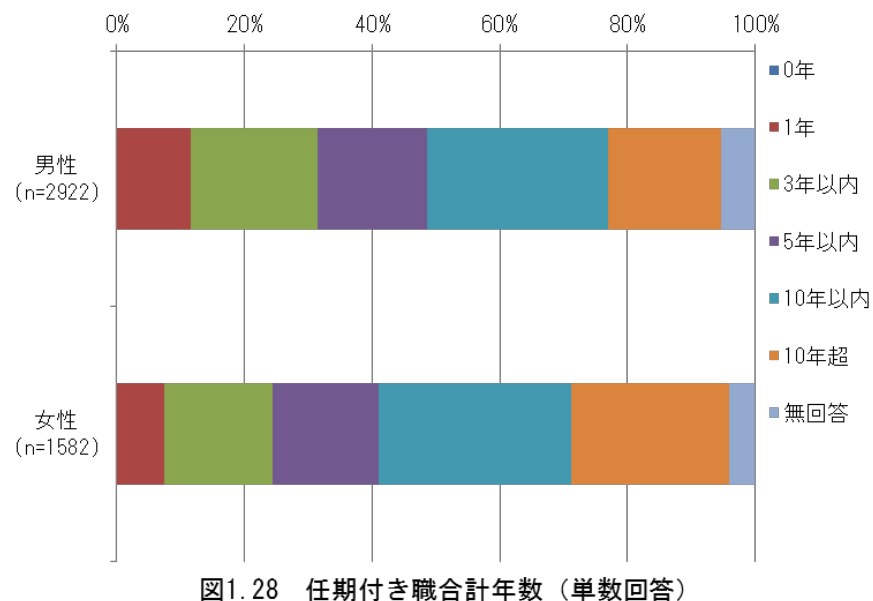
任期付き研究員の割合は、学位取得後「1～5年」の割合が高い。
年数を経ると低くなるが、男女差は顕在化。

任期付き職の合計年数

前回調査(2012)



今回調査(2016)



任期付き職の合計年数は「10年以内」が最多だが、女性で「10年超」が増加。

年齢別の任期付き職の合計年数

今回調査(2016)

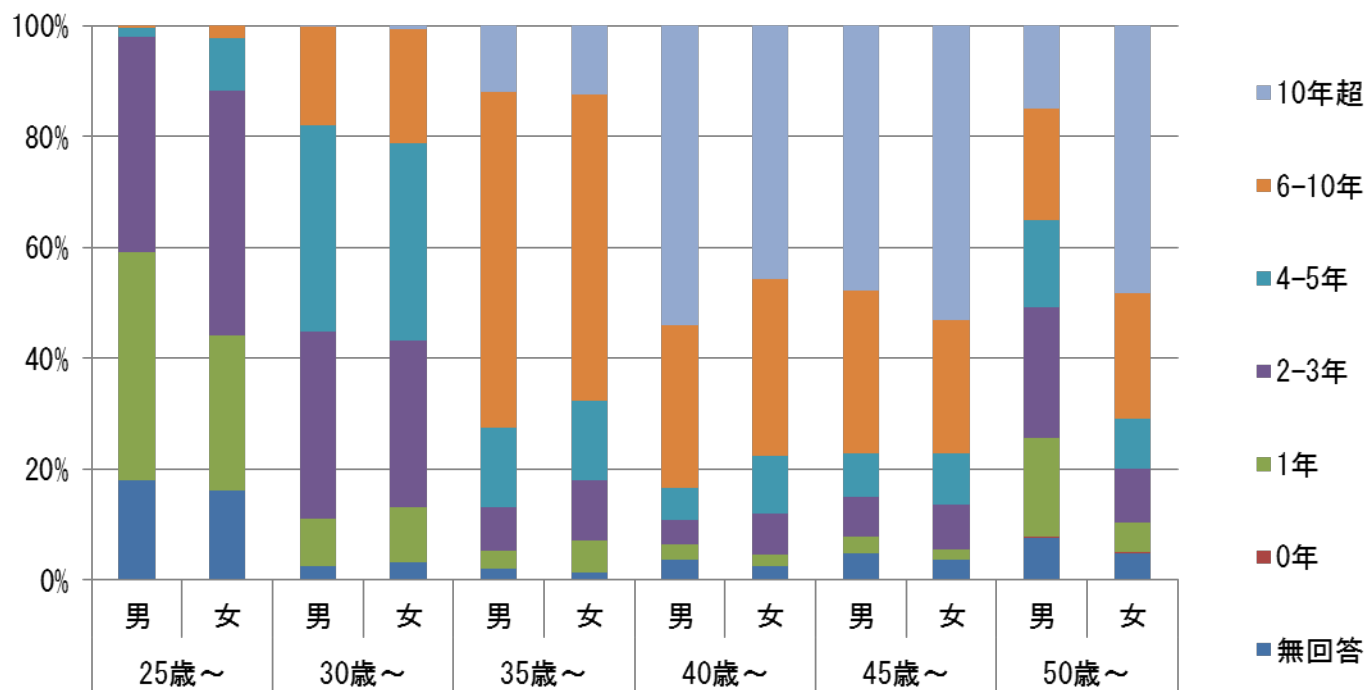


図4.13 任期付き職の合計年数 x 年齢・男女別（単数回答）

「35～39歳」で5年超が顕著に増加。50歳以上では男女差が顕著。

任期付き研究員の年齢分布と女性比率①

今回調査(2016)

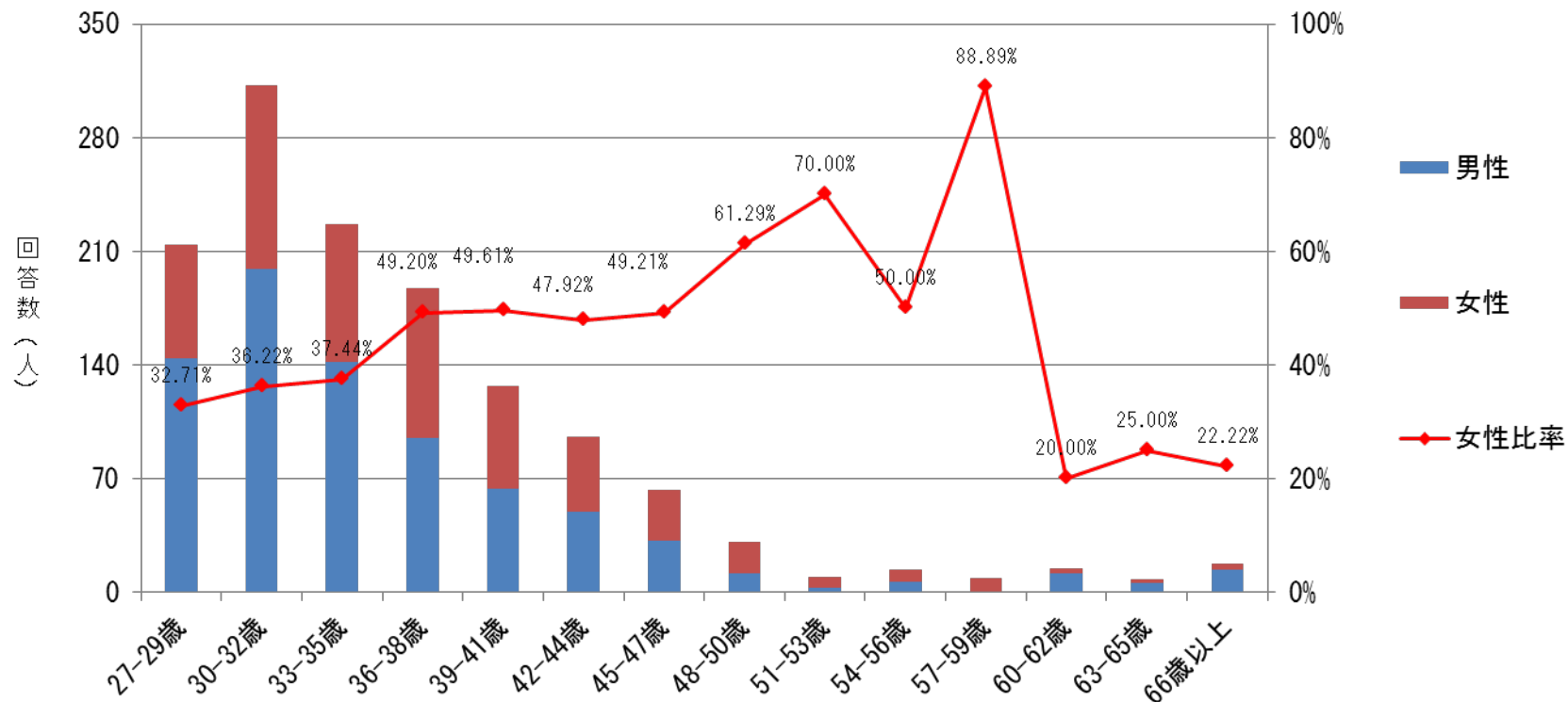


図4.15a 任期付き研究員の年齢分布と女性比率(単数回答)

年齢とともに女性比率は増加。「36～38歳」以降で5割程度を占める。

任期付き研究員の年齢分布と女性比率②

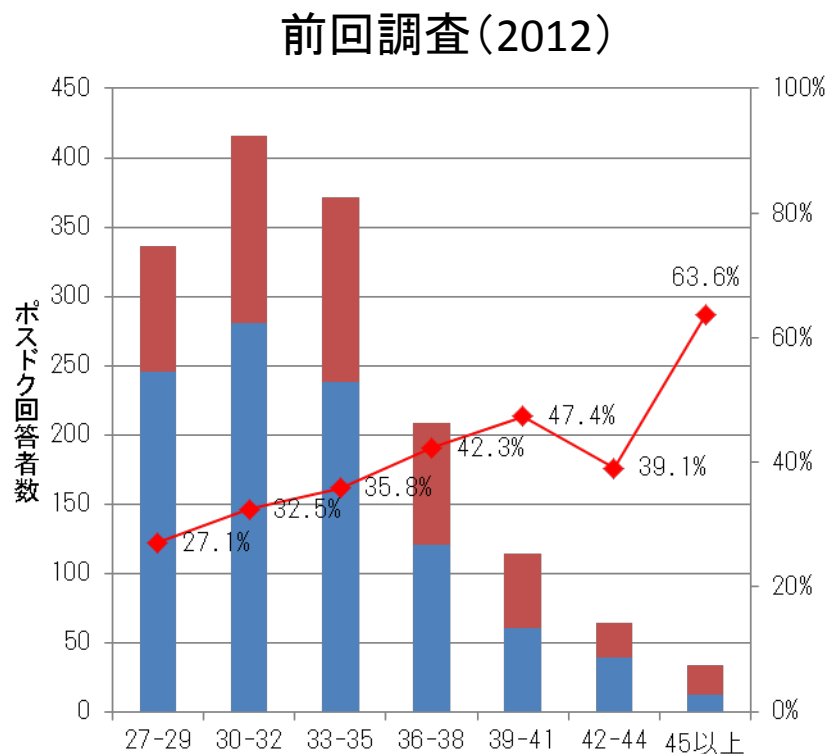


図4.10 ポスドクの年齢分布と女性比率

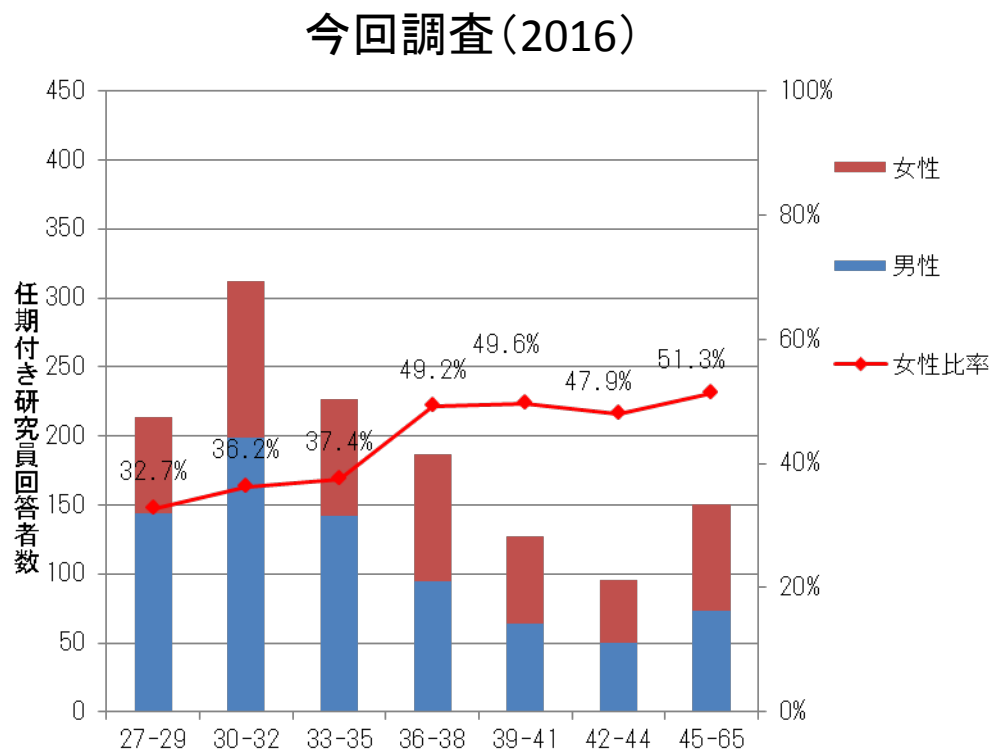


図4.15b 任期付き研究員の年齢分布と女性比率

任期付き研究員は全般的に高齢化(「40～65歳」が2%から13%に増加)。

② -1 雇用形態

年齢別のテニユアトラックの割合

今回調査(2016)

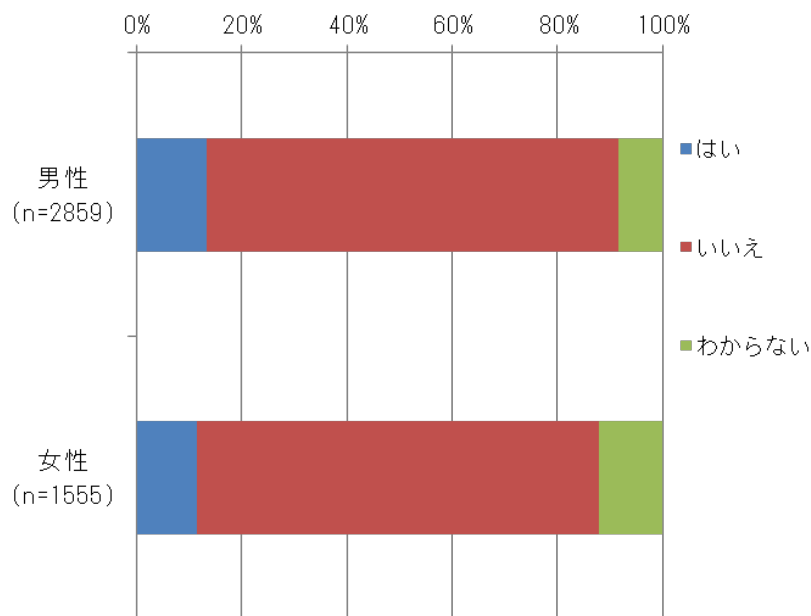


図1.34 テニユアトラック型の職かどうか
(単数回答)

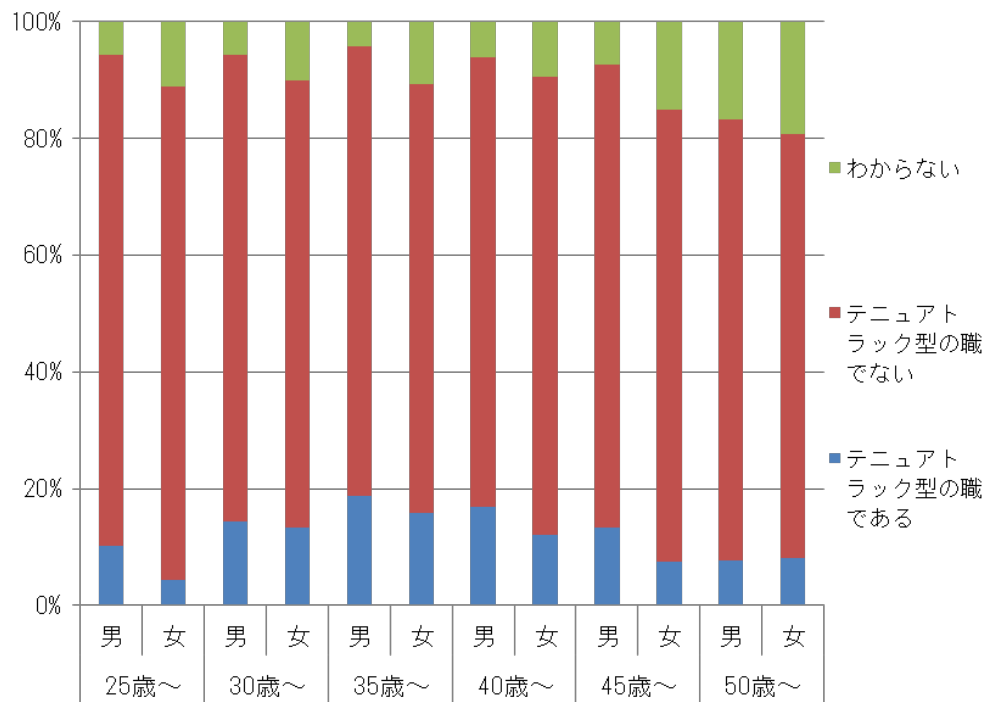


図4.22 テニユアトラック型の職か x 年齢別 (単数回答)

テニユアトラックは任期付き職の約1割。「35～44歳」で割合が高い。

所属・役職別のテニュアトラックの割合

今回調査(2016)

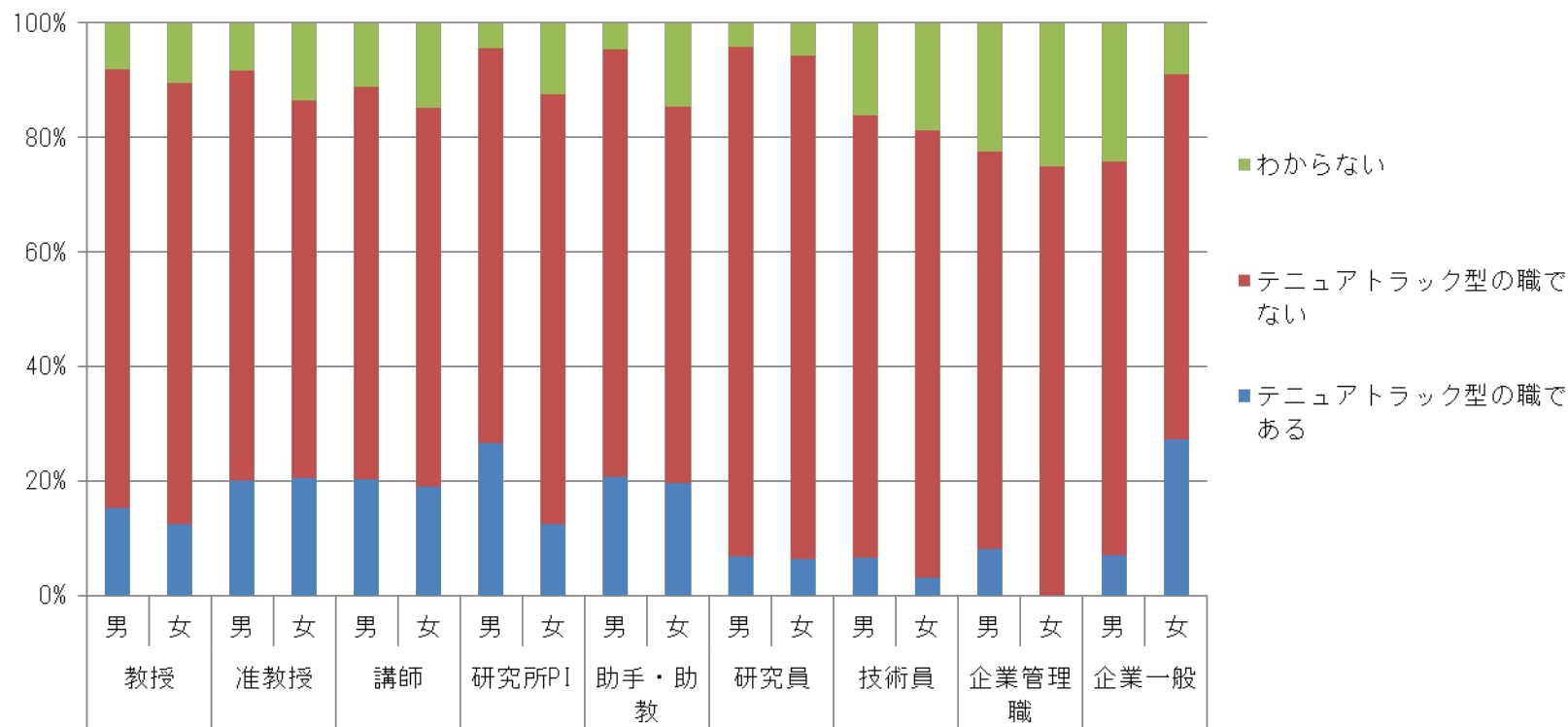


図4.24 テニュアトラック型の職か x 現在の職（単数回答）

研究所PIと企業で男女差が顕著。研究所PIの男性、企業一般の女性で3割弱を占める。

任期付き職の社会保障

前回調査(2012)

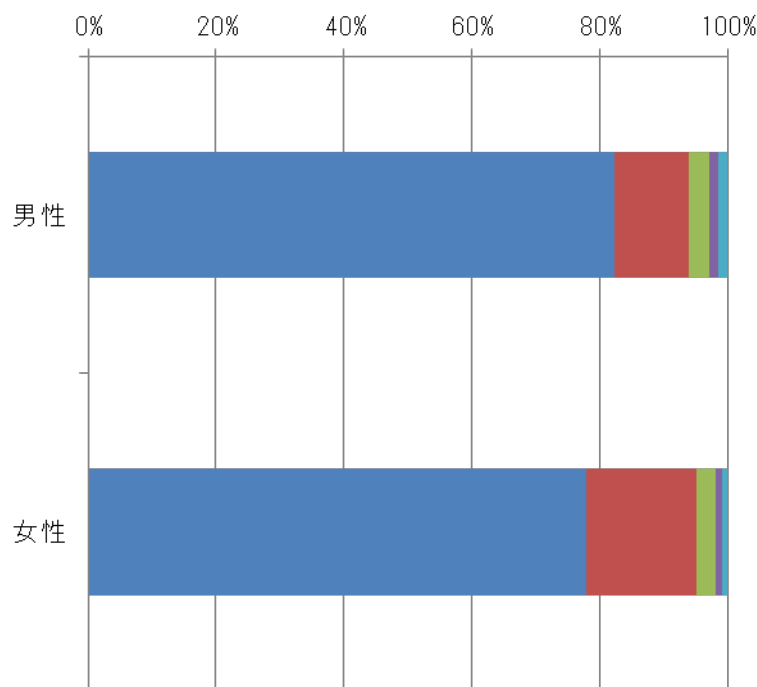


図1.45 社会保障（単数回答）

今回調査(2016)

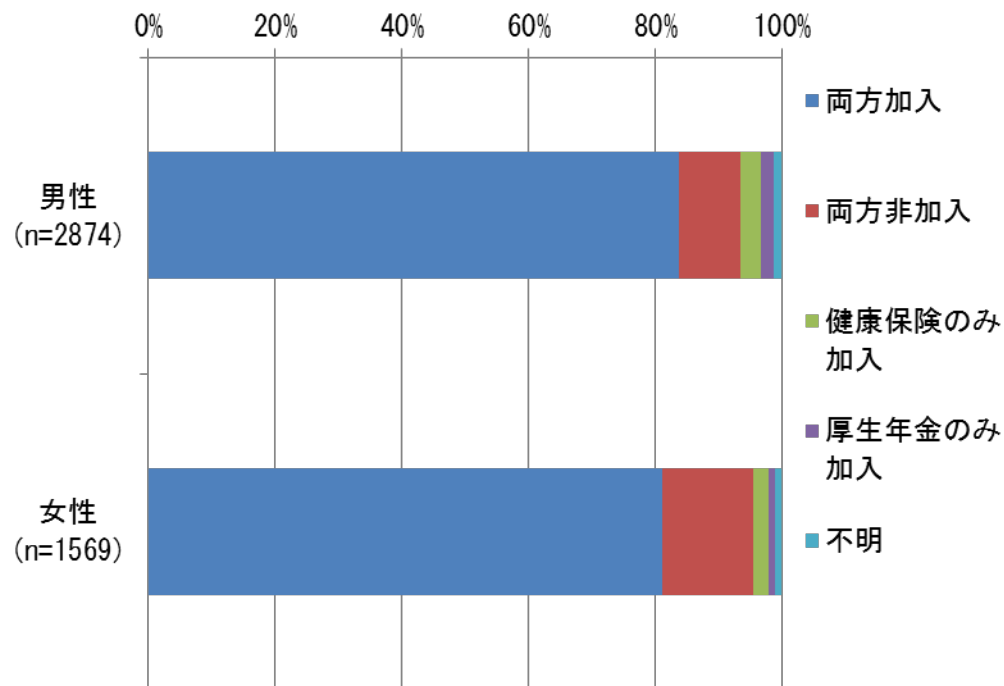


図1.32 社会保障（単数回答）

男女とも約8割が健康保険と厚生年金の両方に参加。

役職・契約時間別の社会保障加入率

今回調査(2016)

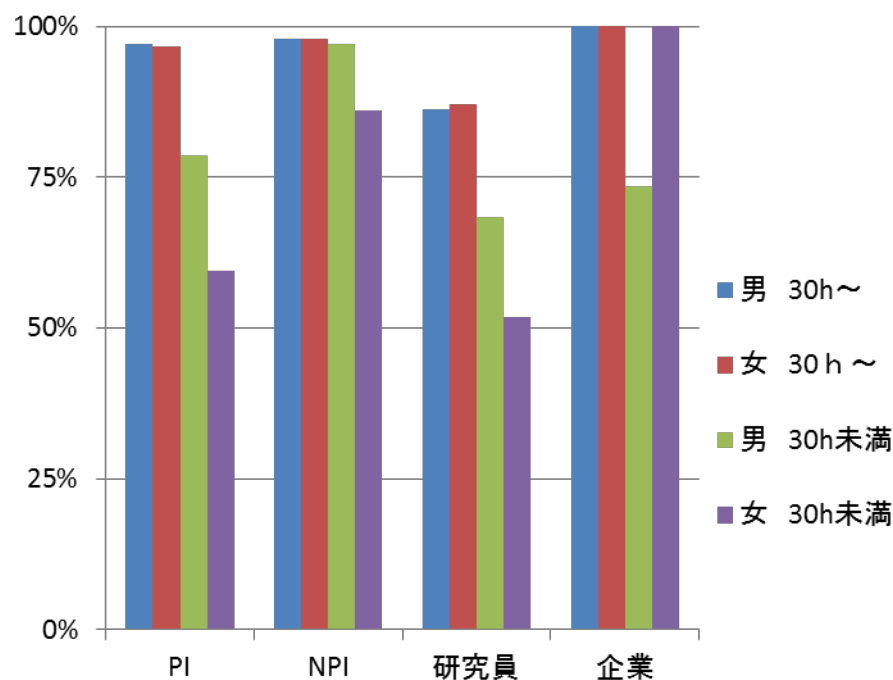


図4.7b 健康保険の加入率 加入者(単数回答)

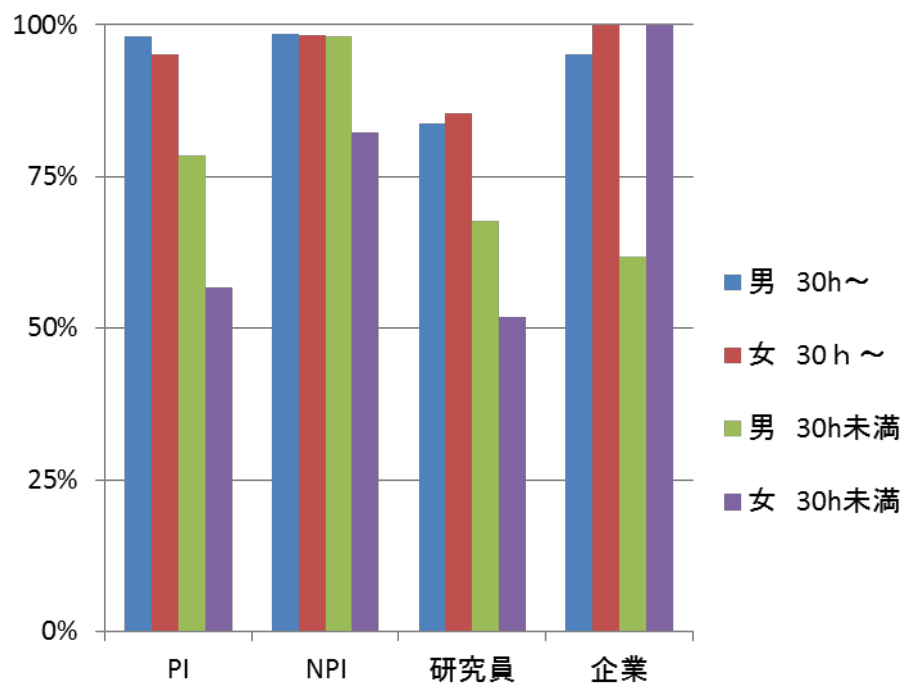


図4.8b 厚生・共済年金加入状況 加入率(単数回答)

研究員の男女の加入率が低い。
契約時間30時間未満の女性研究員の加入率は5割程度。

任期付き職の育児休業

前回調査(2012)

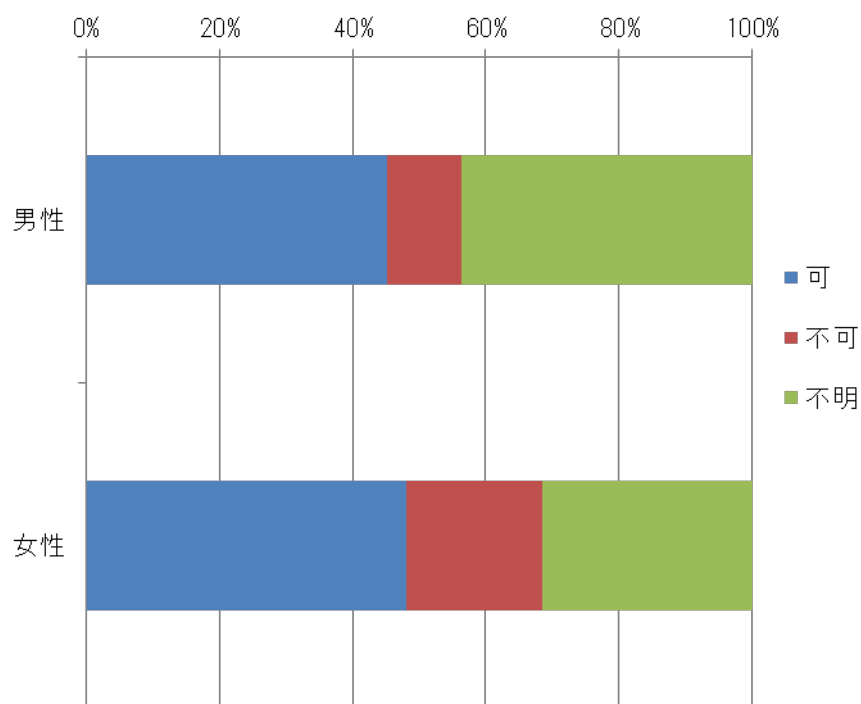


図1.46 育児休業の可否

今回調査(2016)

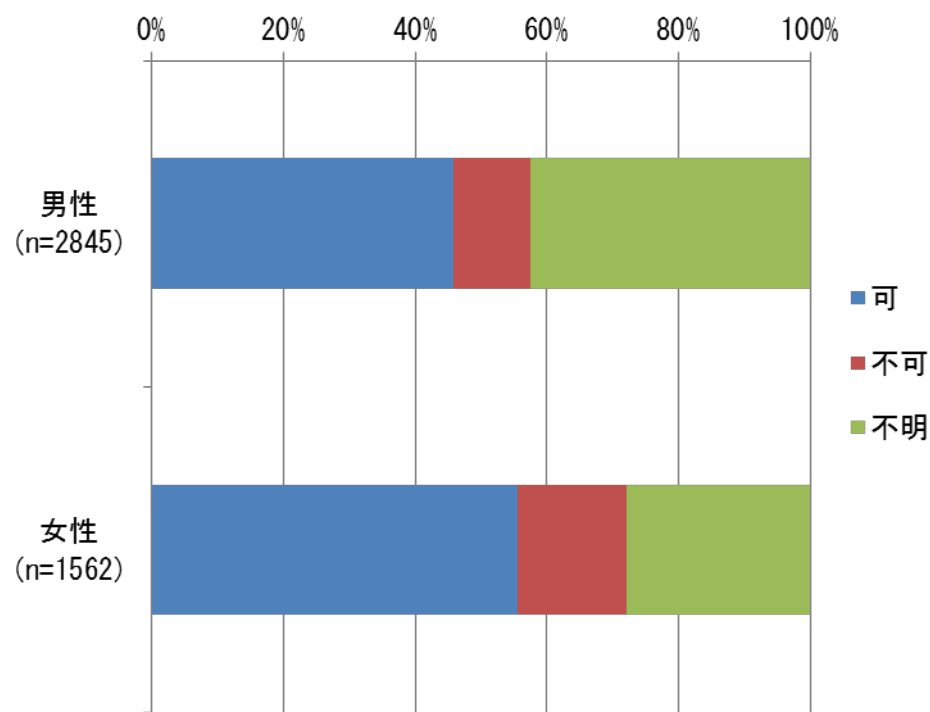


図1.33 育児休業の可否 (単数回答)

男女とも約5割が育児休業の取得が可能。
前回調査と比べ女性の可の割合は微増しているが、不可も依然として2割ある。

育児休業による任期延長

今回調査(2016)

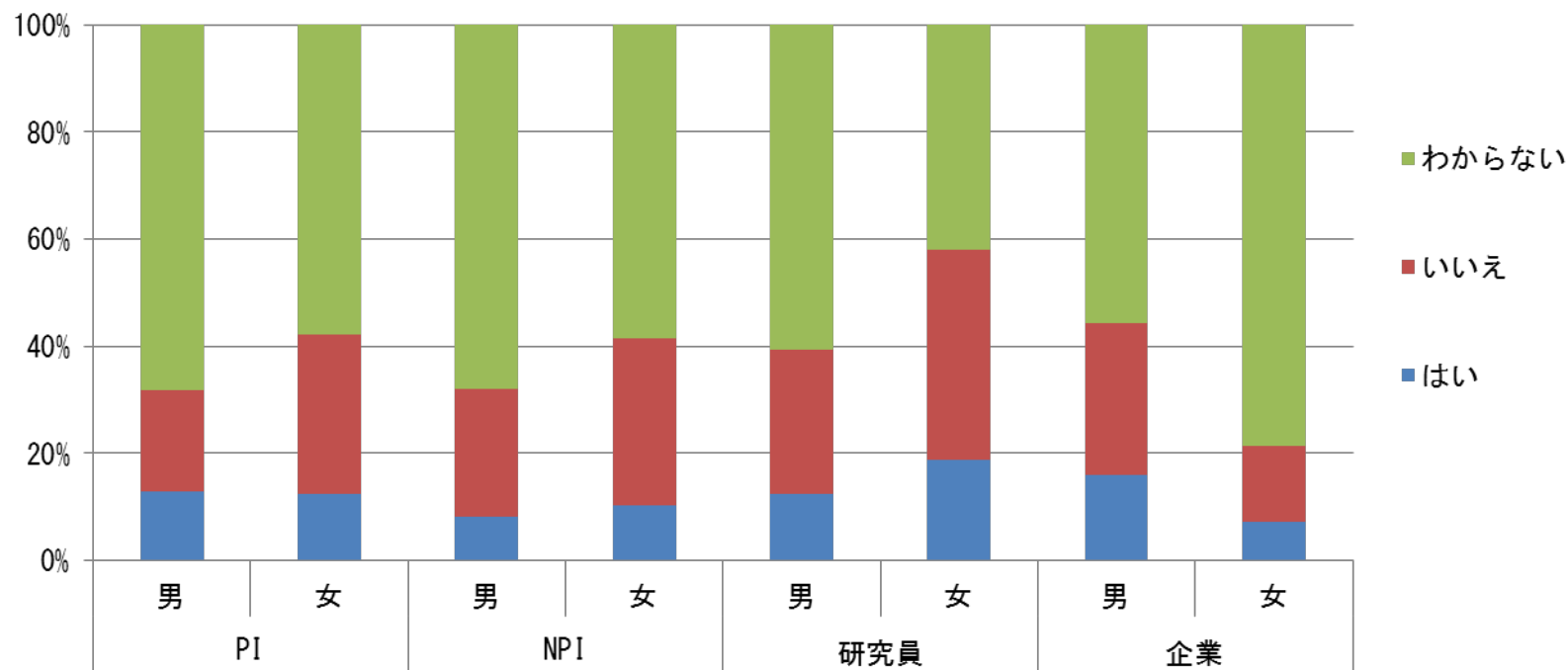


図4.11 任期付き職の育児休業による任期延長の可否（単数回答）

いずれの職域でも可能な回答は2割に満たない。

テニュアトラックの育児休業・任期延長

今回調査(2016)

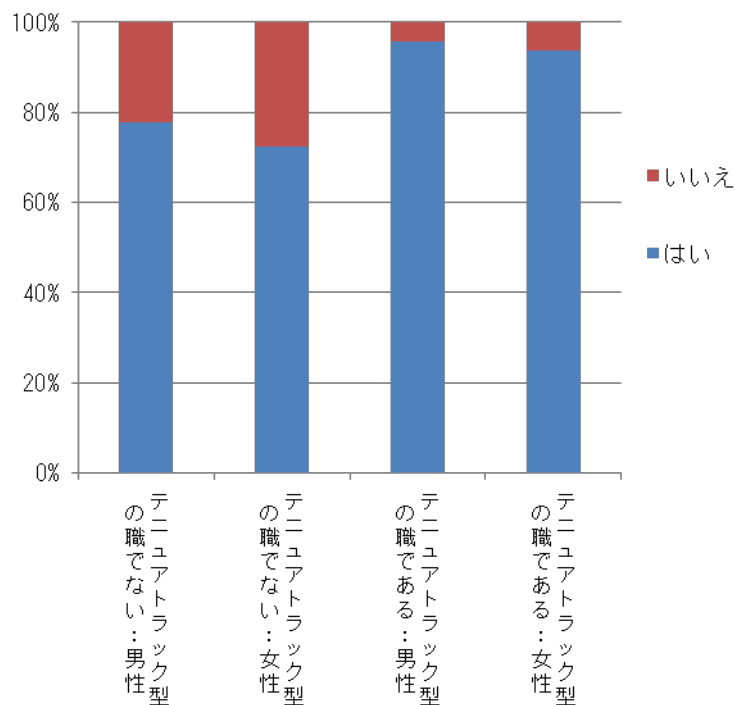


図4.28a テニュアとテニュアでない者の育休取得の可否（単数回答）（単数回答）

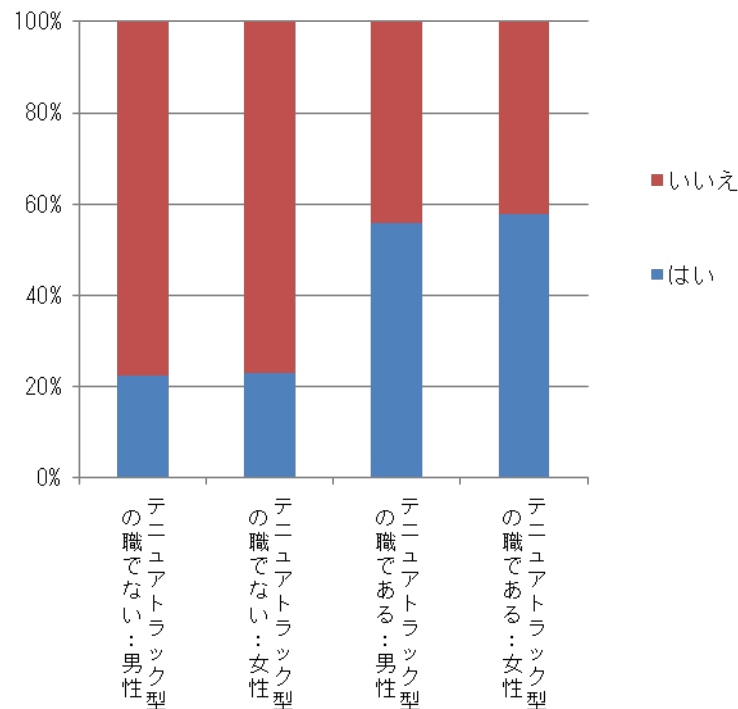


図4.28b テニュアとテニュアでない者の育休取得後の任期延長の可否（単数回答）

大学・高専等では、テニュアトラック型の9割以上が育児休業取得が可能。
テニュアトラック型は育児休業後の任期延長が可能な割合が30ポイント以上高い。

離職・転職・移動

前回調査(2012)

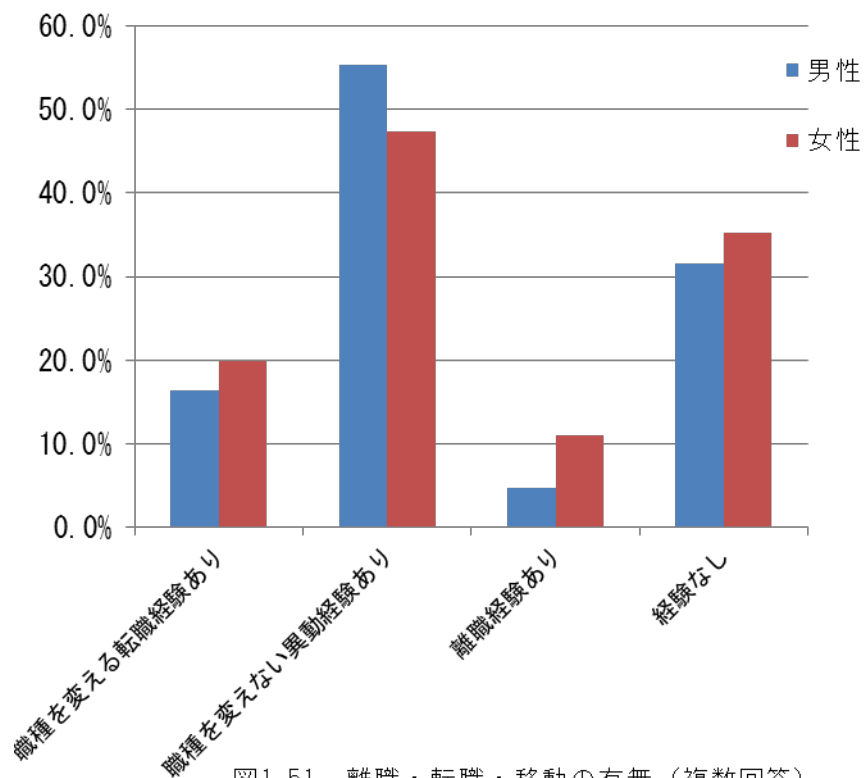


図1.51 離職・転職・移動の有無（複数回答）

今回調査(2016)

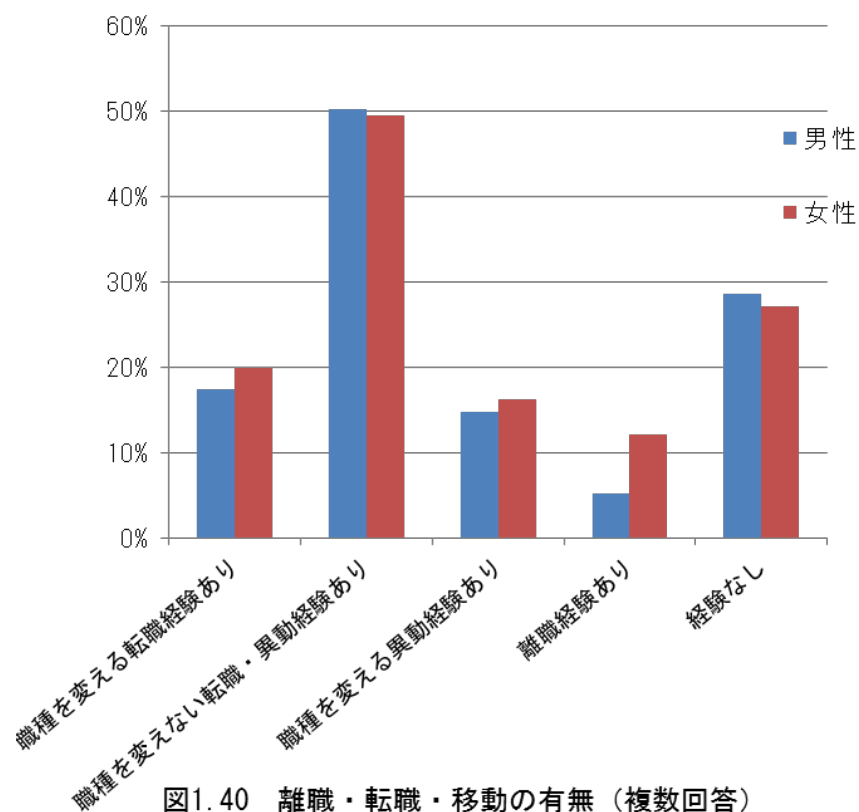


図1.40 離職・転職・移動の有無（複数回答）

いずれかを経験した人は男女とも7割を超える。職種を変えない転職・移動は約半数。
離職経験があるのは男性5%、女性12%。

離職・転職・移動の理由

今回調査(2016)

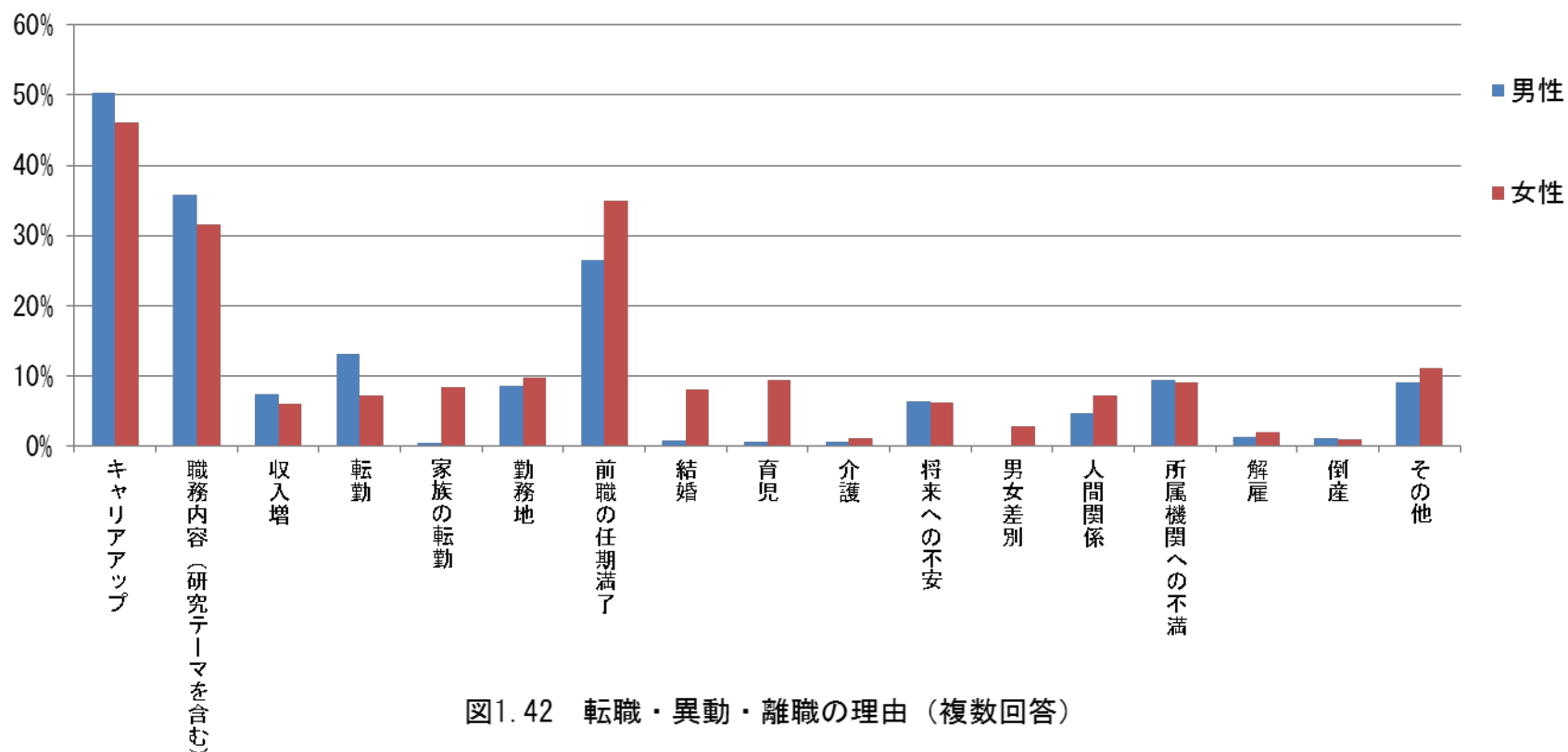


図1.42 転職・異動・離職の理由(複数回答)

男女ともに「キャリアアップ」が約半数。
女性で多いのは「前職の任期満了」。「結婚」「育児」「家族の転勤」は男性より多い。

在職場時間

前回調査(2012)

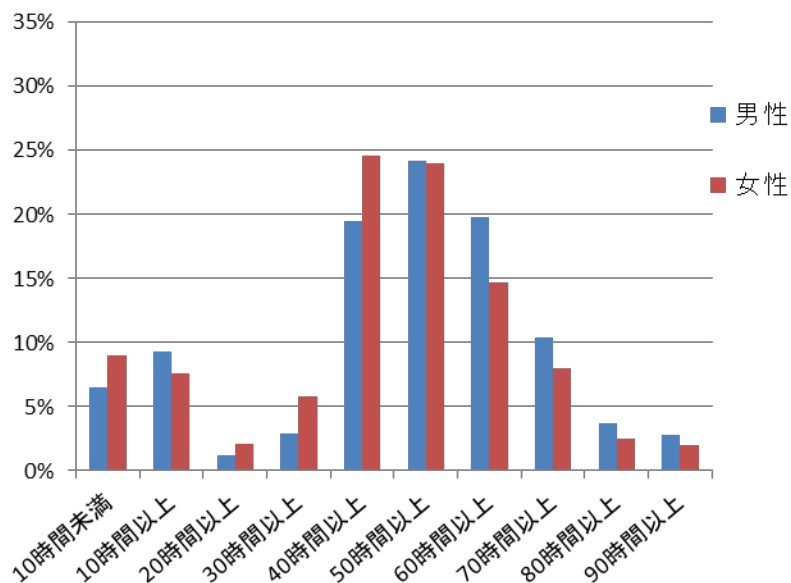


図1.20 在職場時間(1週間あたり)

今回調査(2016)

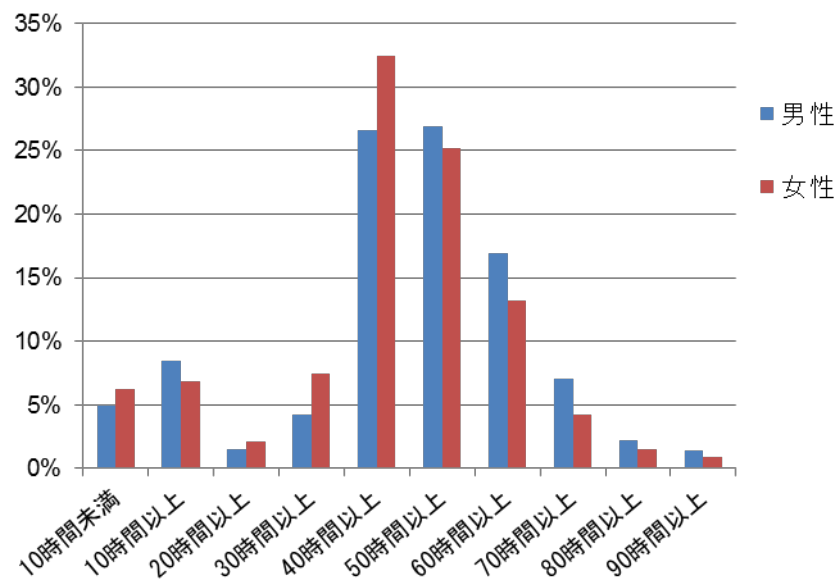


図1.44 在職場時間 (1週間あたり) (単数回答)

男性が女性より長いが、長時間勤務は男女とも前回調査より減少。

② -4 仕事時間

年齢別の在職場時間

前回調査(2012)

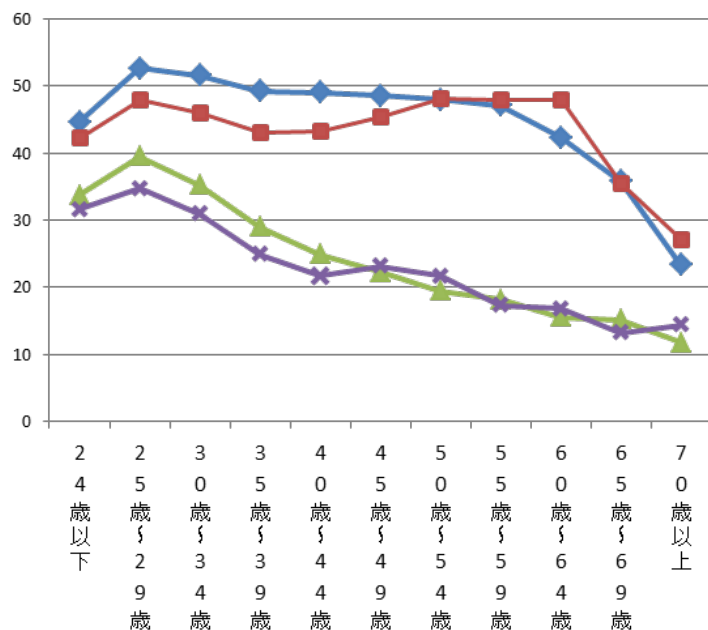


図1.22 在職場時間の年齢推移

今回調査(2016)

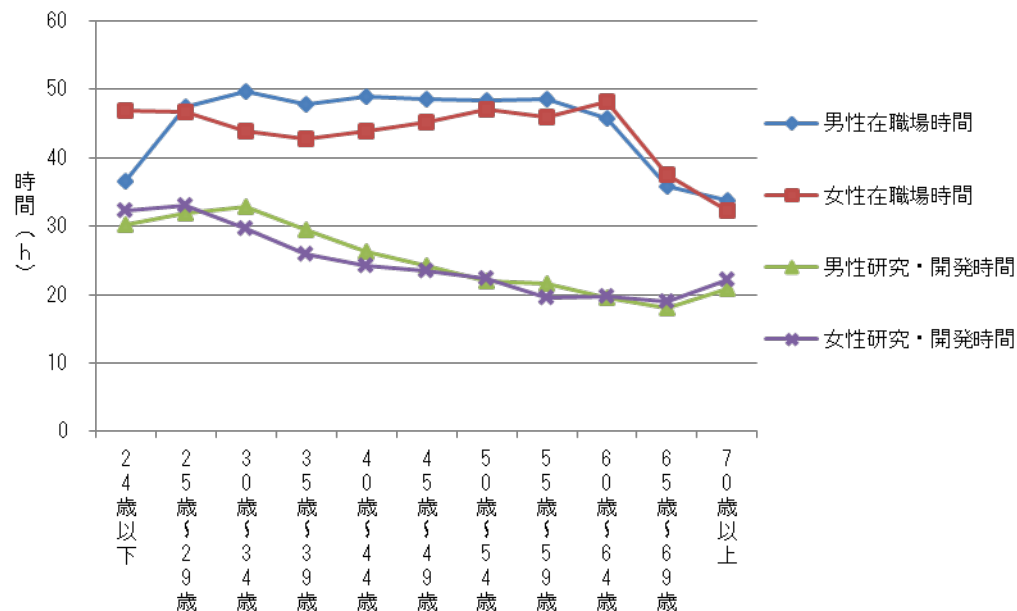


図1.46 年齢別在職場時間（1週間あたり）（単数回答）

前回調査より緩和しているが、女性の「30～44歳」で在職場時間が減少。

任期付き職の在職場時間

今回調査(2016)

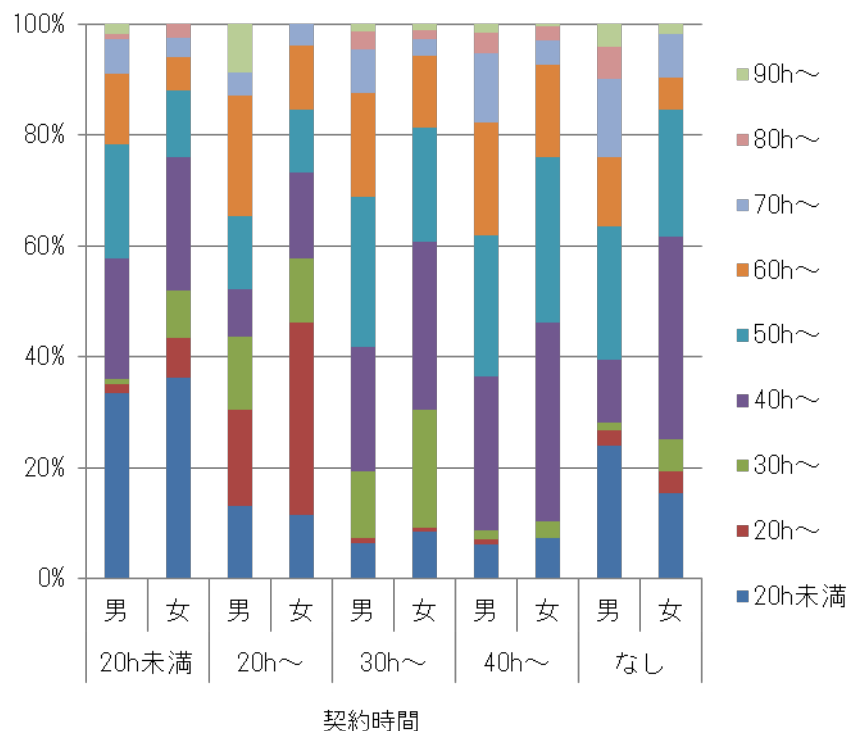


図4.18a 任期付き研究員の1週間あたりの契約時間と在職場時間の分布（単数回答）

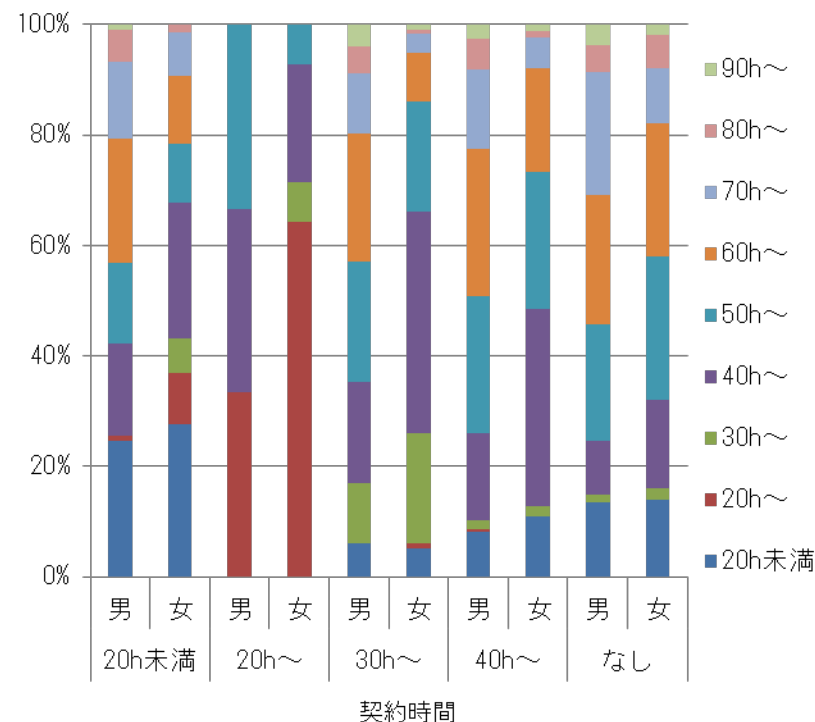


図4.18b 任期付きNPIの1週間あたりの契約時間と在職場時間の分布（単数回答）

任期付き研究員では、40時間未満の契約でも半数は40時間を超える。
任期付きNPIも、男女とも40時間を超えるものが多い。

テニユアトラックの勤務・研究時間

今回調査(2016)

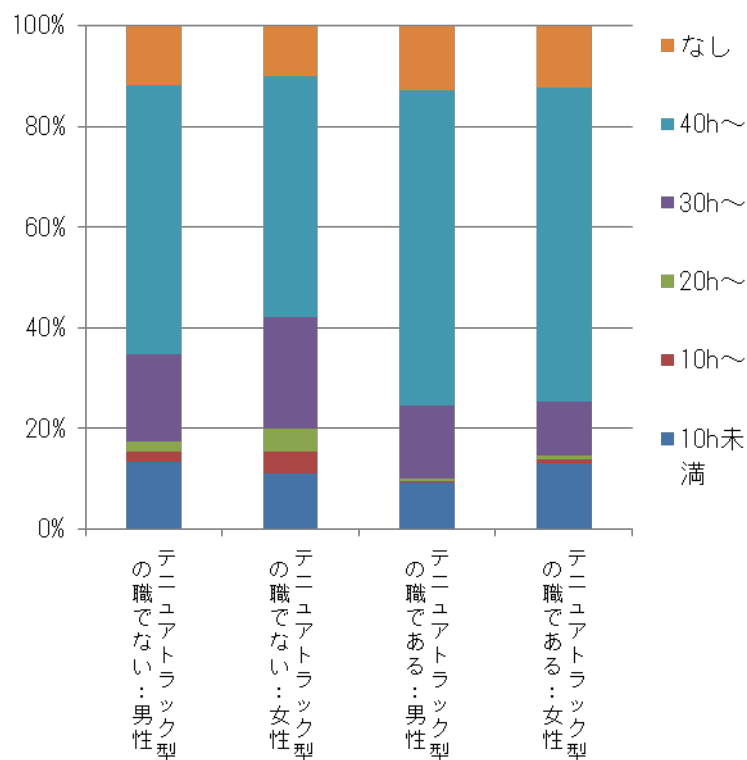


図4.26 テニユアとテニユアでない者の契約上の勤務時間 (単数回答)

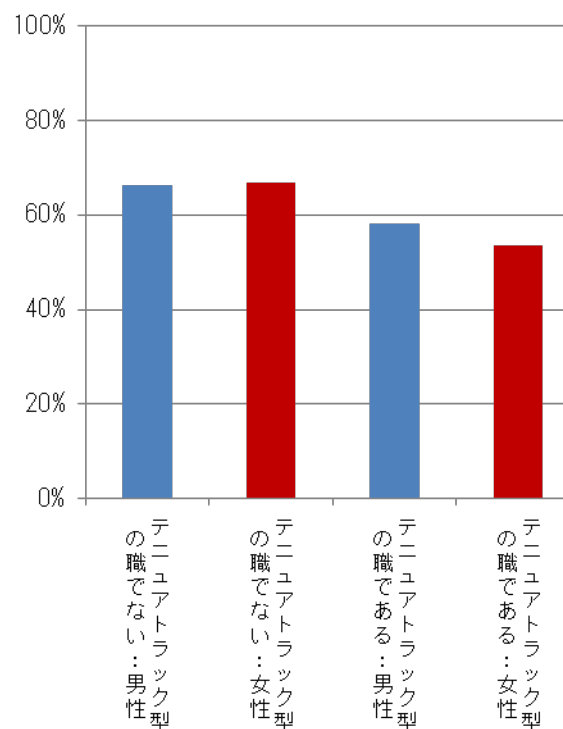


図4.29 テニユアとテニユアでない者の在職場時間に占める研究時間の割合 (平均) (単数回答)

テニユアトラックの方が週40時間以上の勤務者の割合が10ポイント以上高い。
テニユアトラックの方が在職場時間に占める研究時間の割合が低い。

年齢別の役職指数①

今回調査(2016)

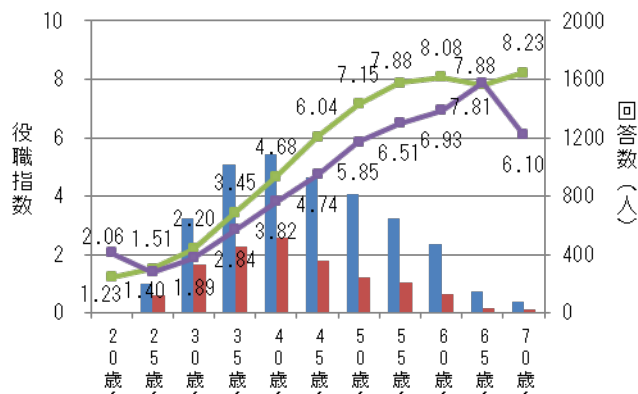


図2.2 年齢別の役職指数 (大学・高専等) (単数回答)

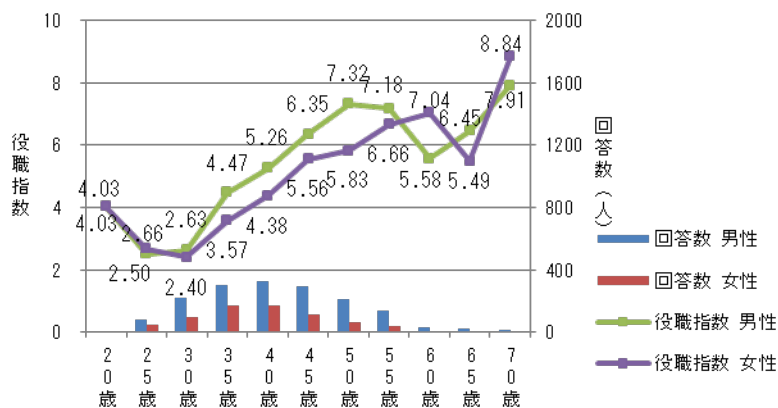


図2.2 年齢別の役職指数 (研究機関) (単数回答)

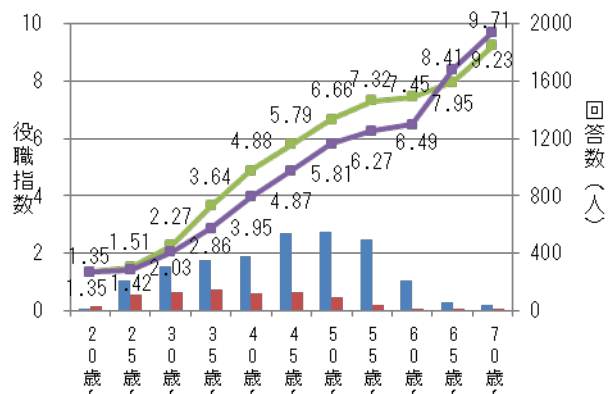


図2.2 年齢別の役職指数 (企業) (単数回答)

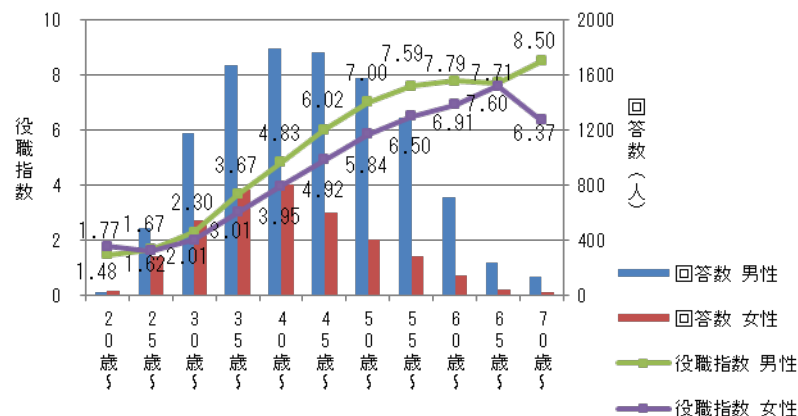


図2.2 年齢別の役職指数 (全体) (単数回答)

昇進のカーブは男性が女性を上回り、30歳前後から女性の昇進は遅れる。
役職指数7ポイントの年齢を比較すると、女性は男性より10歳程度年齢が高い。

② - 5 役職等の男女差

年齢別の役職指数②

前回調査(2012)

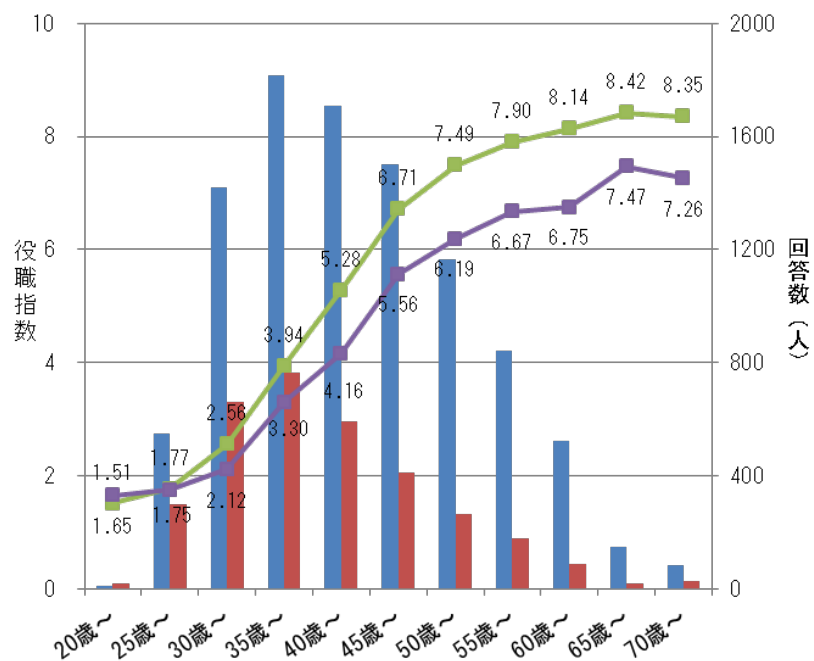


図2.2 役職指数の年齢推移—所属機関別 全体

今回調査(2016)

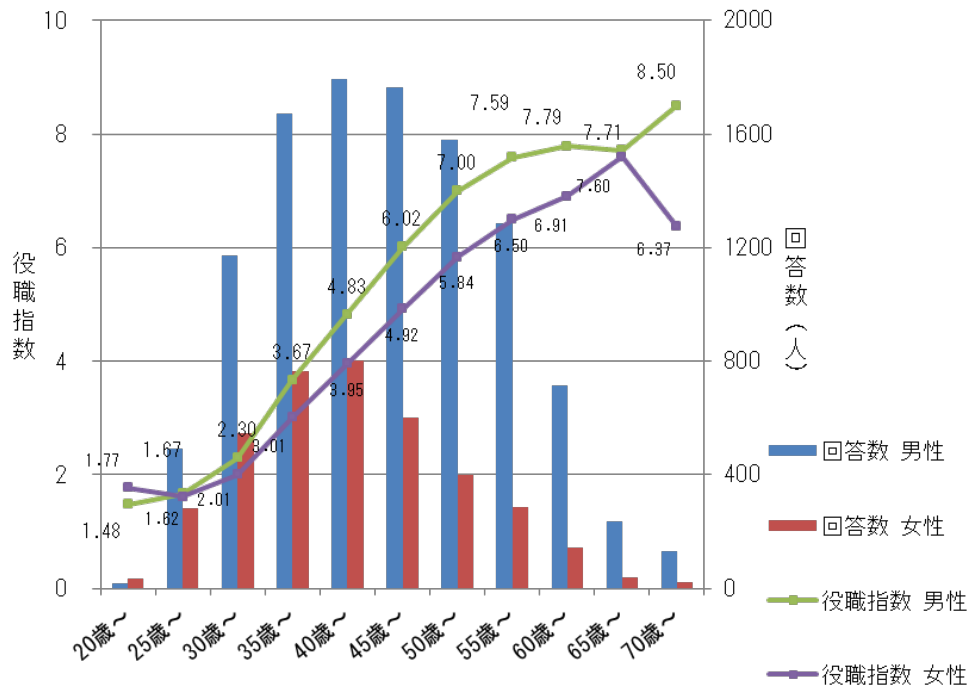


図2.2 年齢別の役職指数（全体）（単数回答）

男女差は縮小の傾向。

② -5 役職等の男女差

学位取得後の経過年数と役職

今回調査(2016)

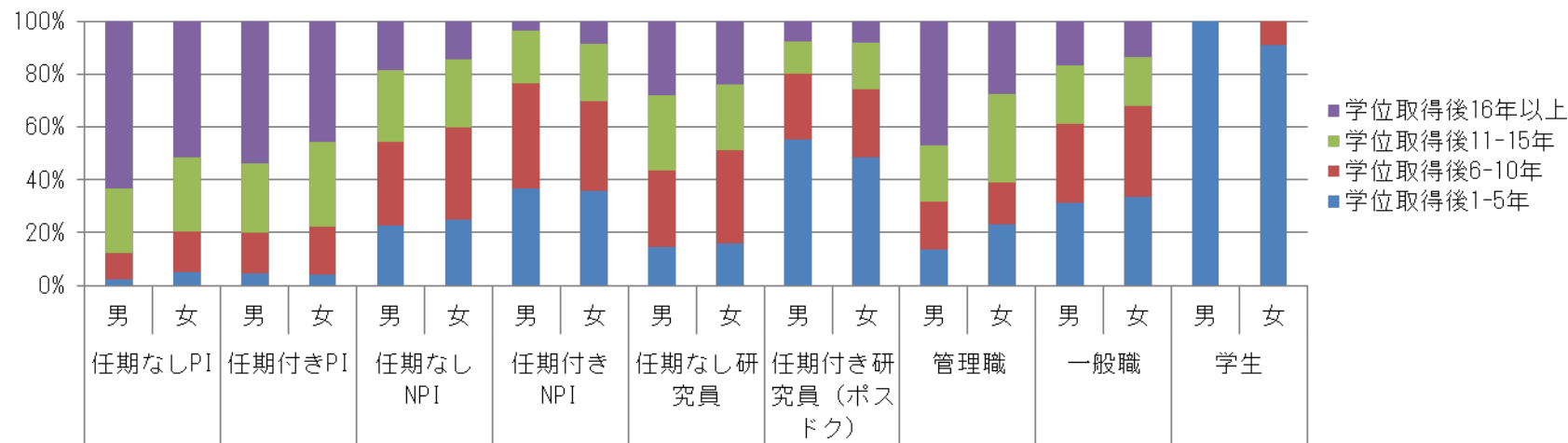


図2.6 学位取得後の経過年数×現在の職×性別（単数回答）

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

学位取得後の経過年数×現在の職×性別 補表

任期付きNPI・任期付き研究員とも7割以上が学位取得後10年以内。
学位取得10年までは男女差はないが、10年超で女性の方が任期付きが高まる。

② - 5 役職等の男女差

大学・高専等教員の女性の在職年数

前回調査(2012)

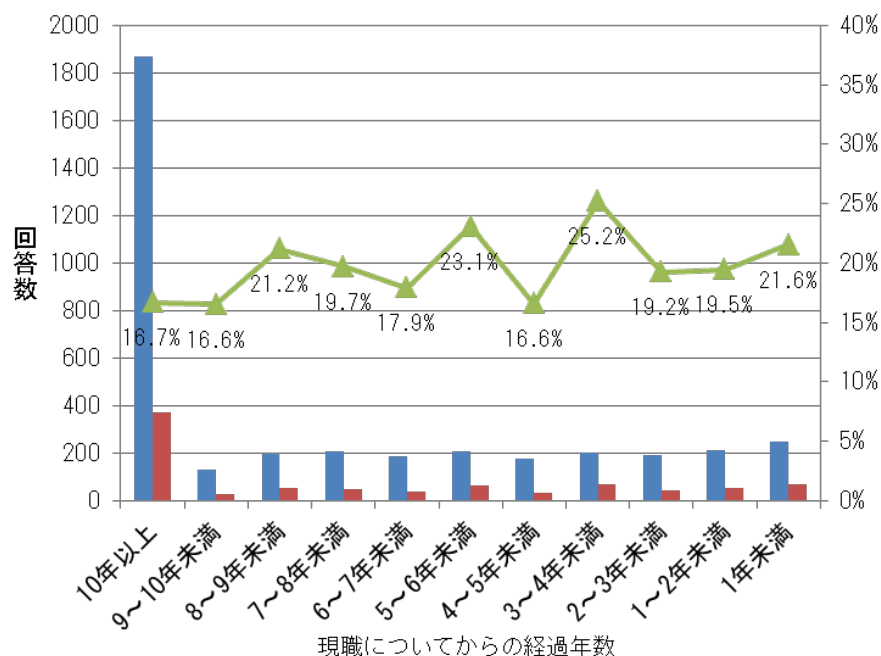


図2.5 大学・高専等教員（講師以上）の女性在职率（単数回答）

今回調査(2016)

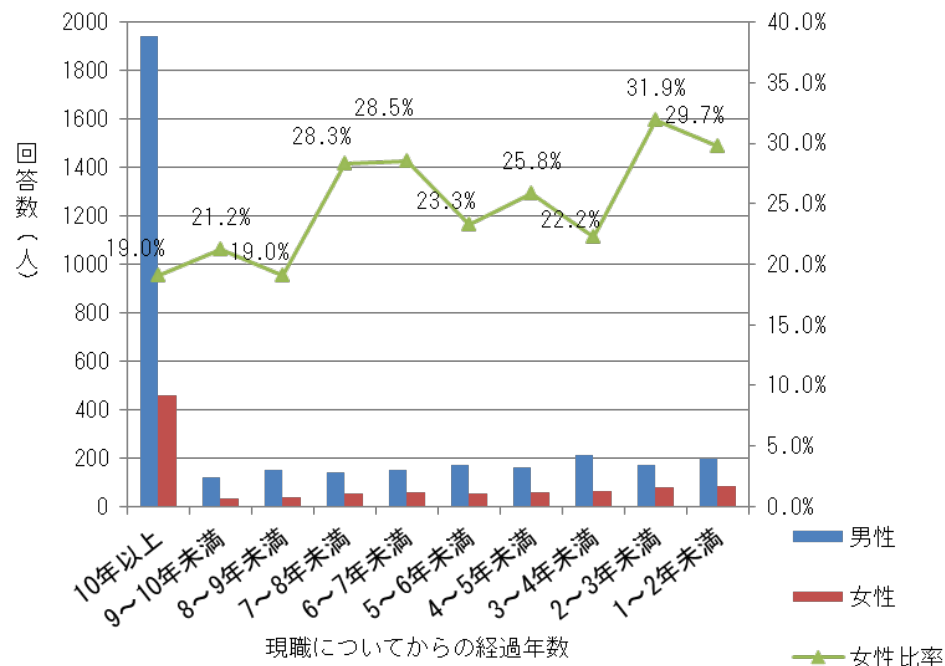


図2.5 大学・高専等教員（講師以上）の女性在职率（単数回答）

在職年数は少しずつ上昇。この数年の女性の採用が進んでいる傾向。

男女別の年収分布

今回調査(2016)

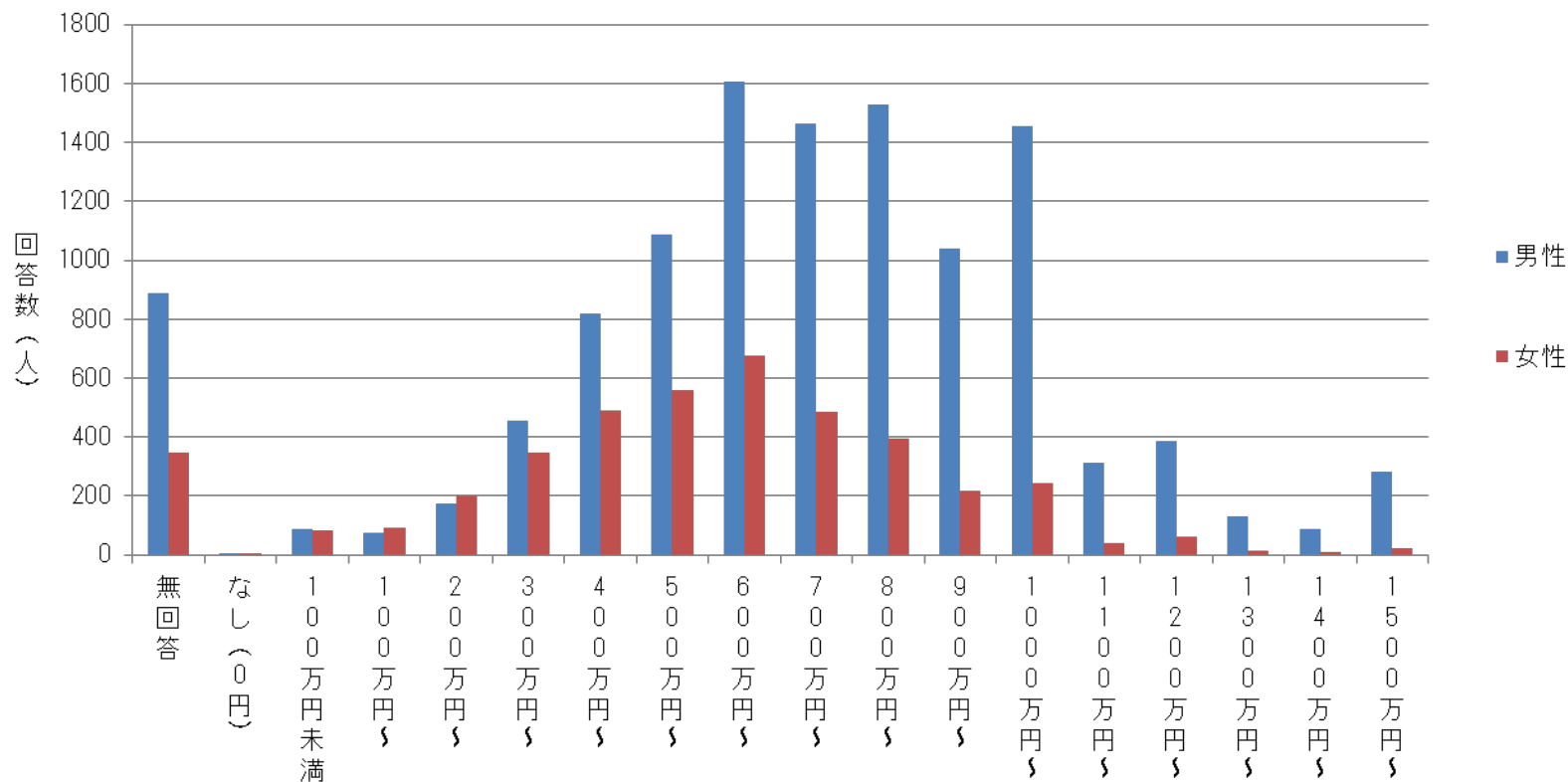


図1.21 男女別年収分布(単数回答)

男性で「600～900万円」、女性で「600～700万円」にピーク。

所属機関別の平均年収

今回調査(2016)

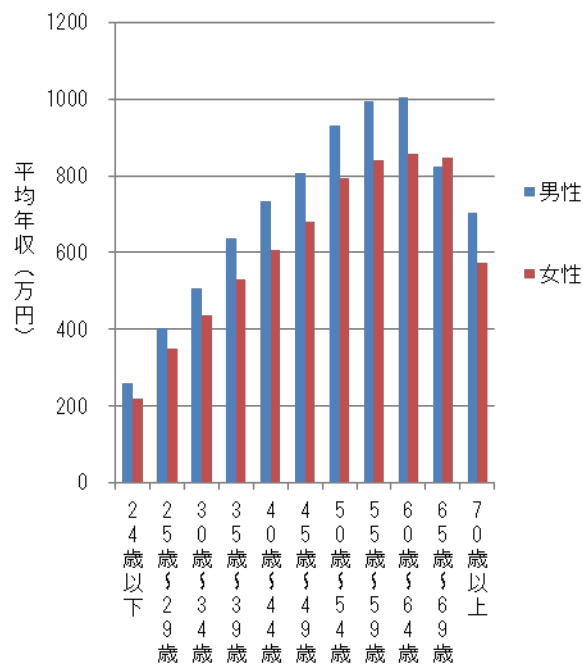


図1.22 所属機関別の年収 大学・高専等
(単数回答)

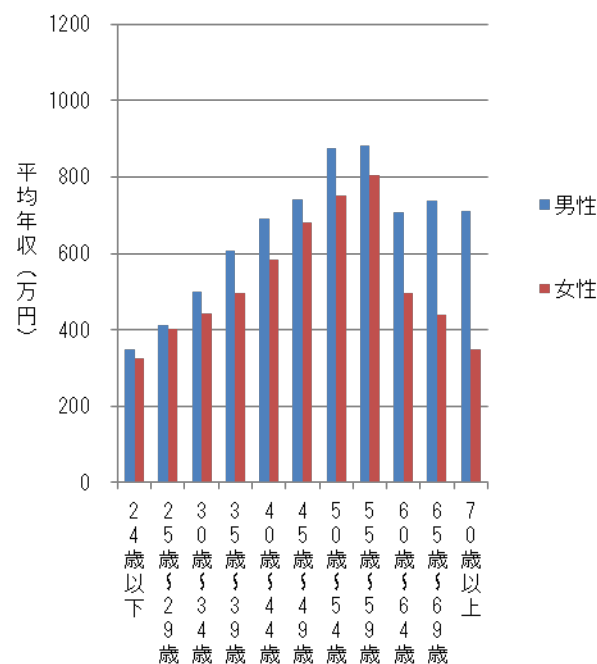


図1.22 所属機関別の年収 研究機関
(単数回答)

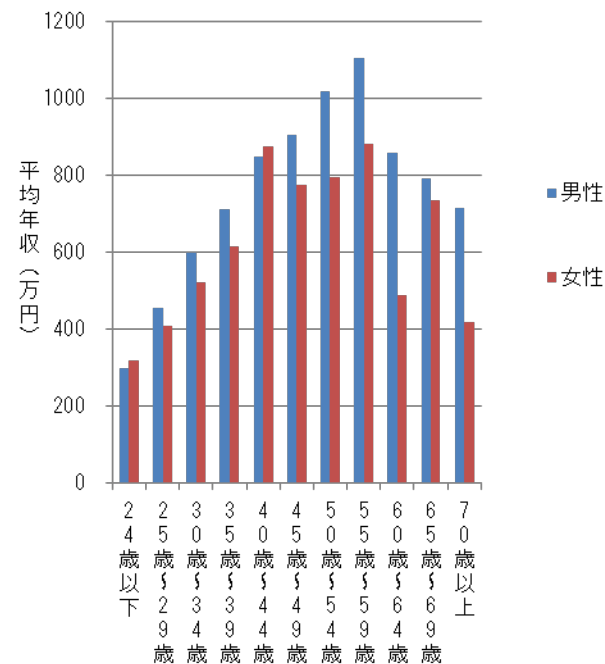


図1.22 所属機関別の年収 企業
(単数回答)

ほぼすべての年齢層で女性は男性の8割。

雇用形態別の平均年収

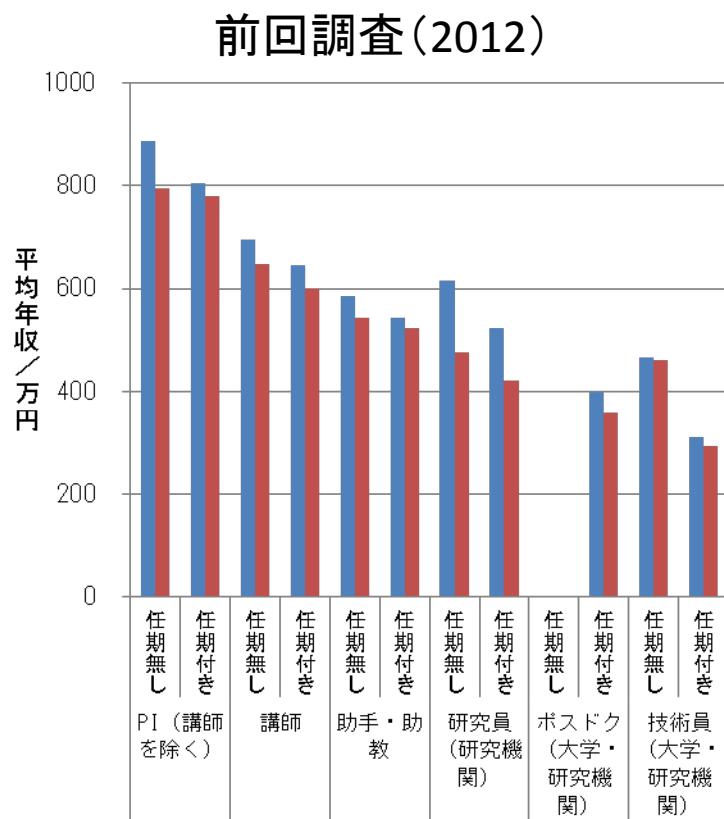


図4.6 勤務形態と平均年収
(役職・男女別、在職場時間40時間/週以上のみ)

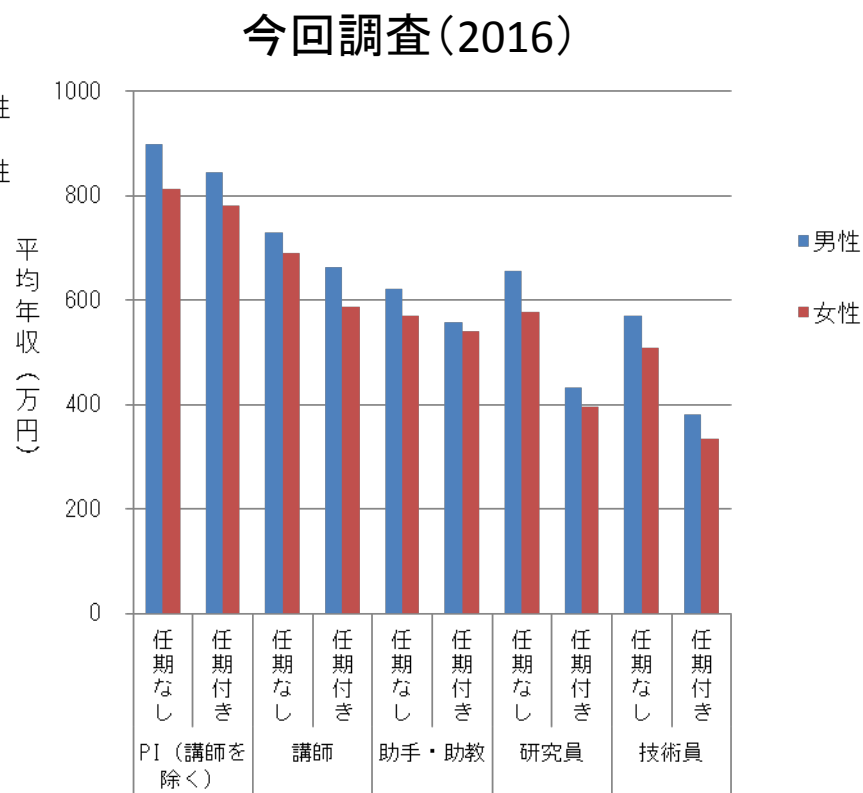


図4.6 雇用形態と平均年収 (大学・高専及び研究機関)
(役職・男女別、在職場時間40時間/週以上のみ)

どの職位でも任期付き職が任期なし職より年収が低い。
全般的に平均年収は上昇しているが、任期付き研究員は男女とも減少。

任期付き研究員の平均年収

今回調査(2016)

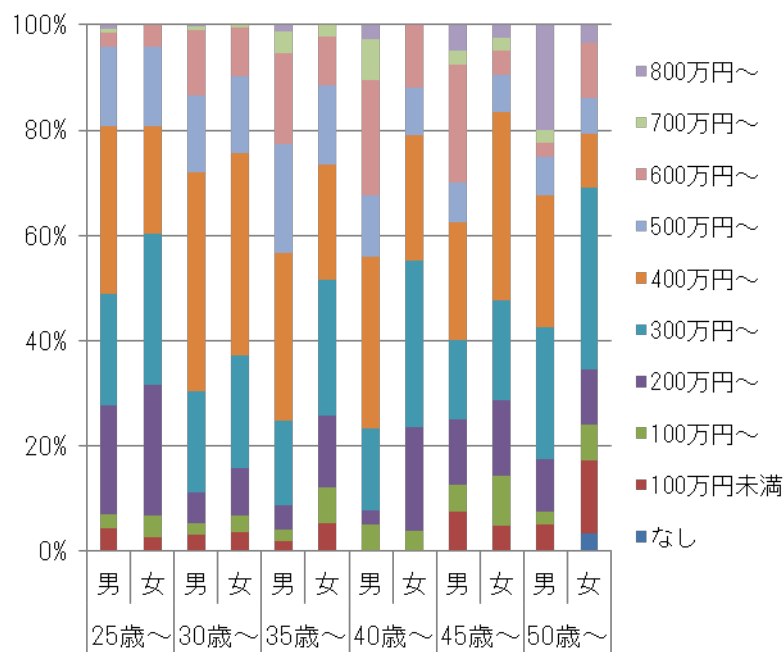


図4.20a 任期付き研究員の年収(年齢別・男女別)① (単数回答)

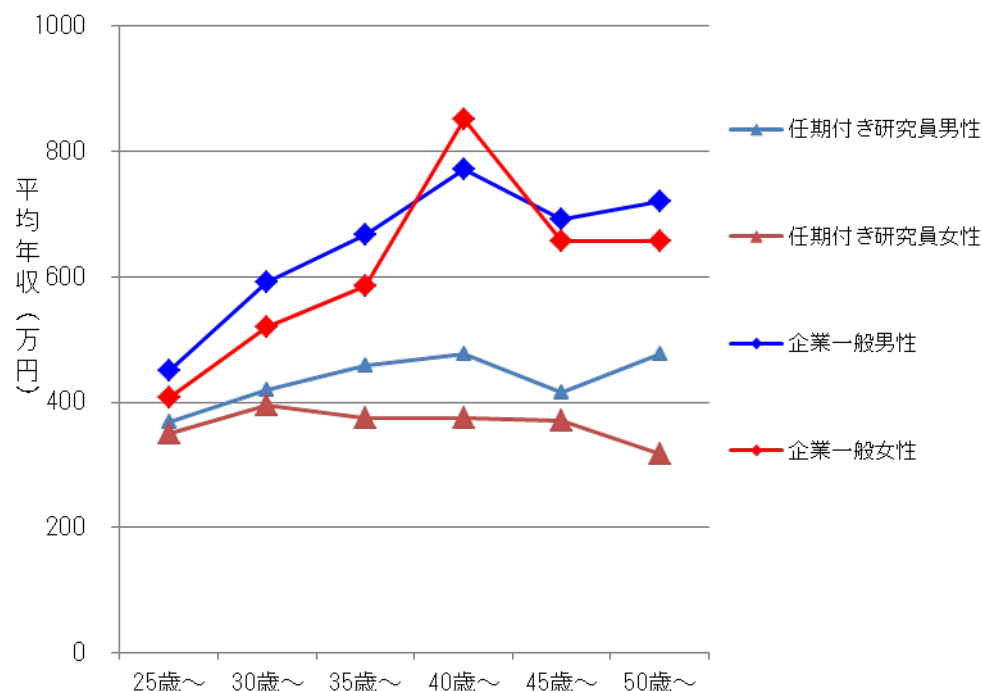


図4.20b 任期付き研究員の平均年収(年齢別・男女別)② (単数回答)

年齢によらず200万円から500万円に集中(全体の65%がこの範囲)。
企業一般の平均年収より「30～39歳」で約200万円低く、年齢とともに差は広がる。

テニュアトラックの平均年収

今回調査(2016)

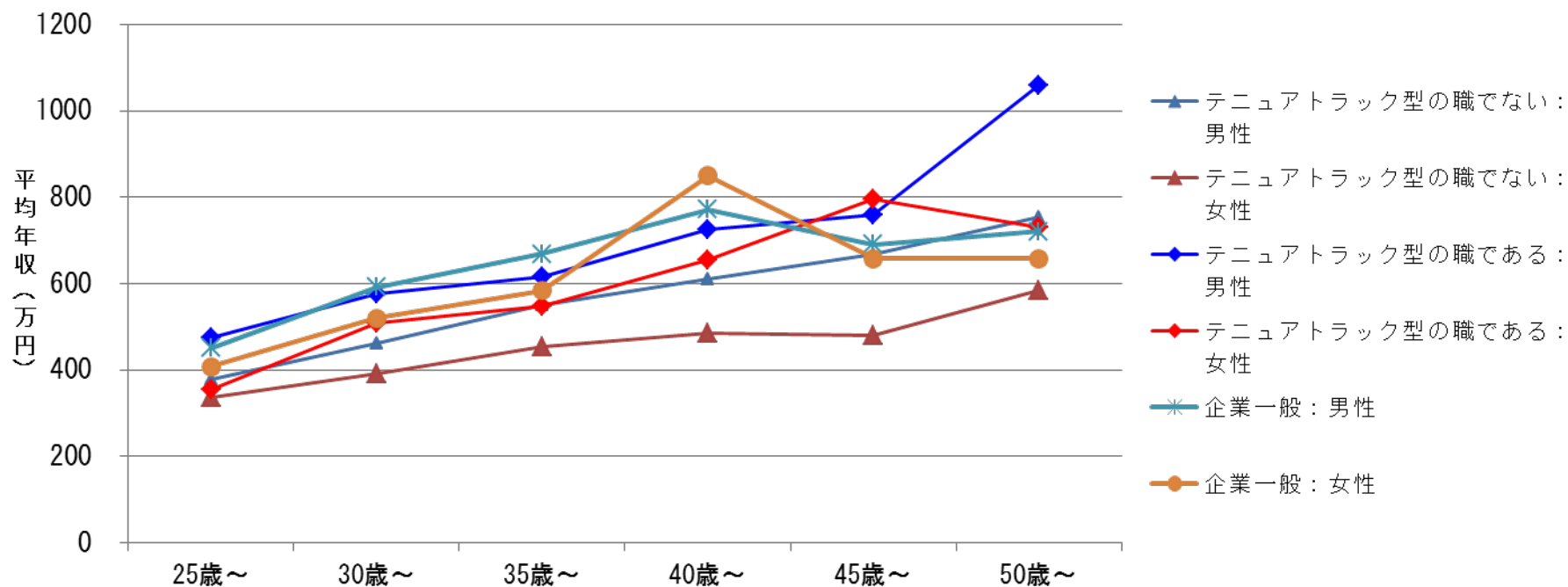


図4. 27c テニュアとテニュアでない者の年収（年齢別・男女別）追加グラフ①（単数回答）

テニュアトラックの方が年収が高く、年齢とともに差は拡大する。

配偶者の有無

前回調査(2012)

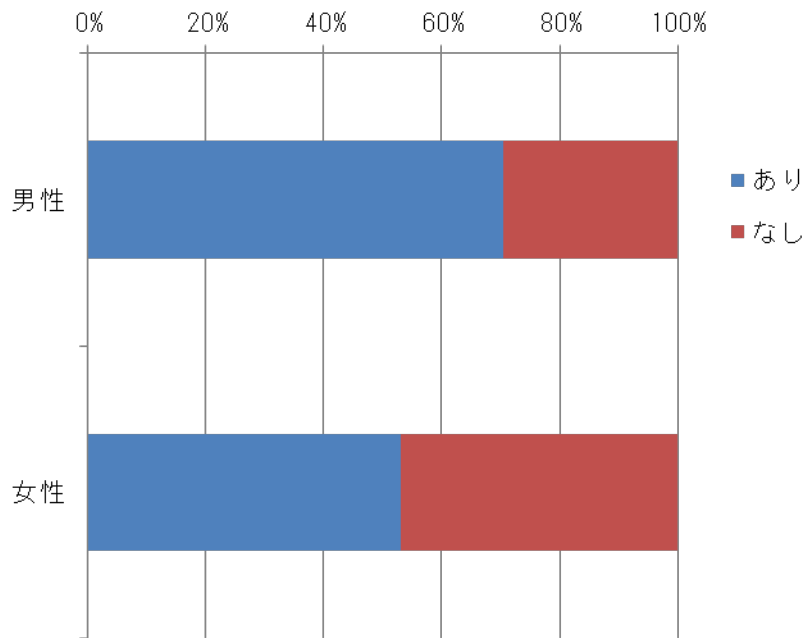


図1.66 配偶者の有無

今回調査(2016)

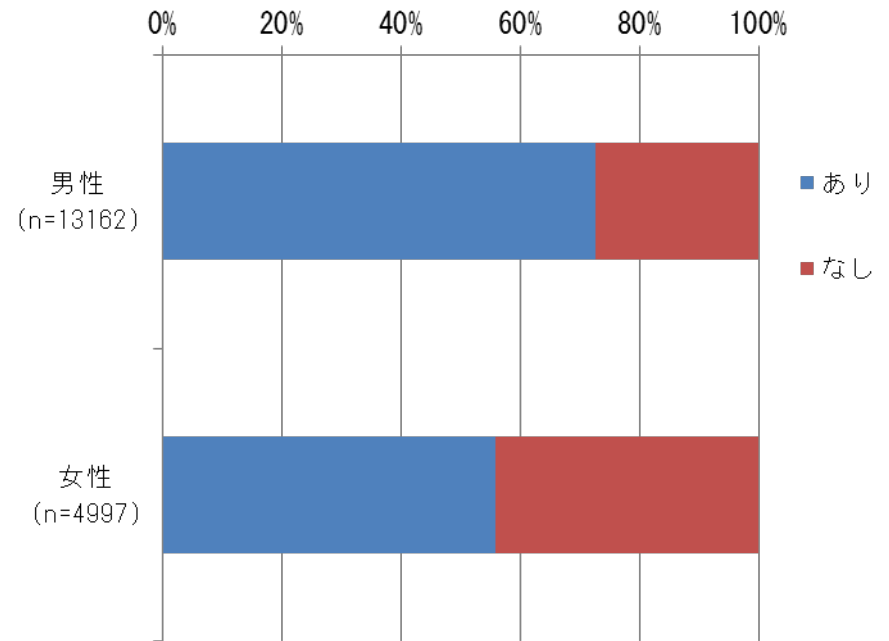


図1.60 配偶者の有無（単数回答）

配偶者「あり」は男性が多い。30歳代後半以降で男女差がある。

③-1 結婚・別居

配偶者の職

今回調査(2016)

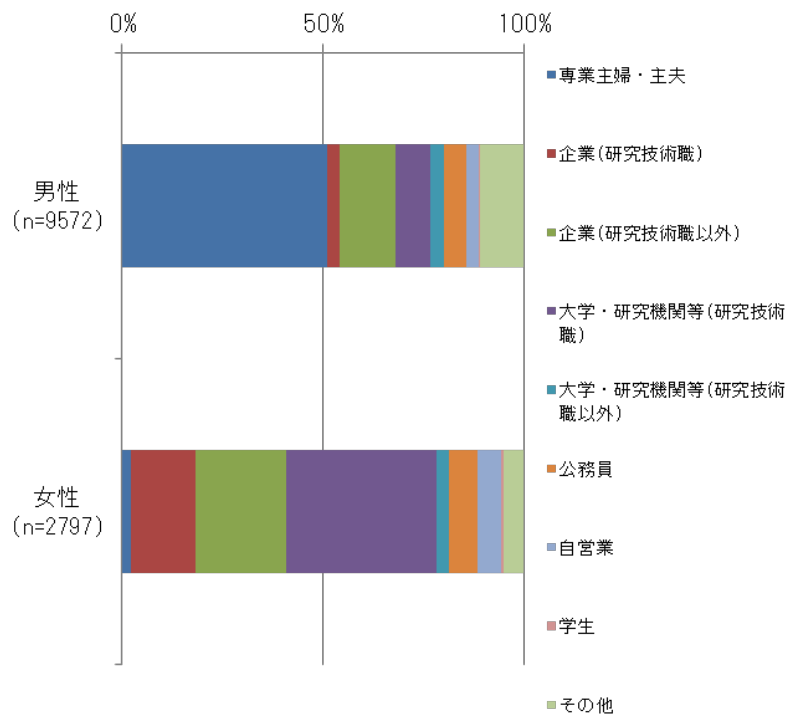


図1.62 配偶者の職 (単数回答)

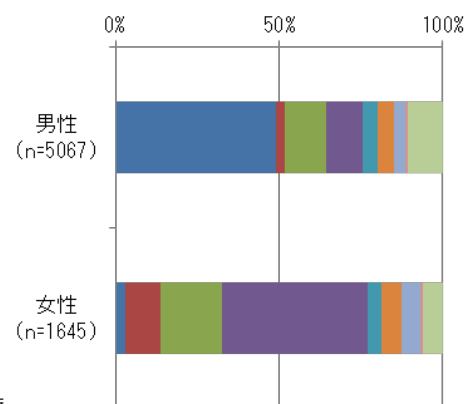


図1.63-2 配偶者の職 (所属機関ごと) 大学・高専等 (単数回答)

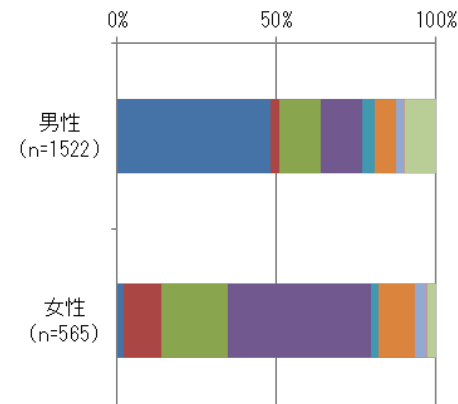


図1.63-2 配偶者の職 (所属機関ごと) 研究機関 (単数回答)

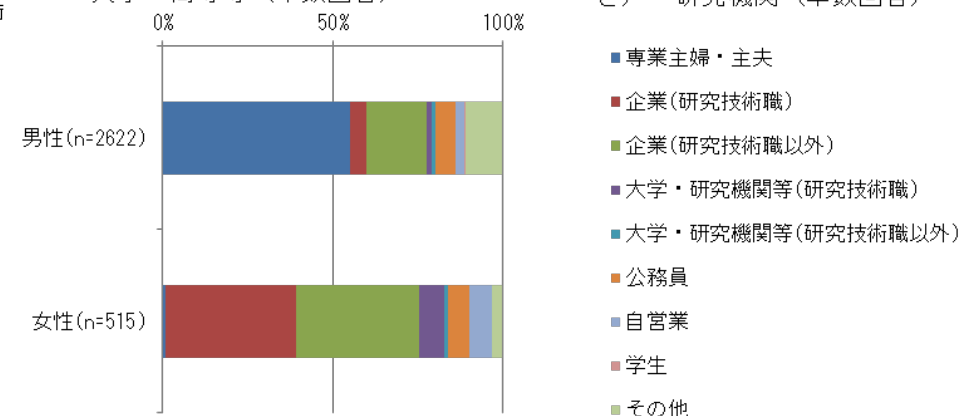


図1.63-2 配偶者の職 (所属機関ごと) 企業 (単数回答)

男性では「無職(専業主婦)」が半数、女性は98%が有職。
大学等や研究機関の女性の配偶者は「大学・研究機関等(研究技術職)」が多い。

別居経験の有無

前回調査(2012)

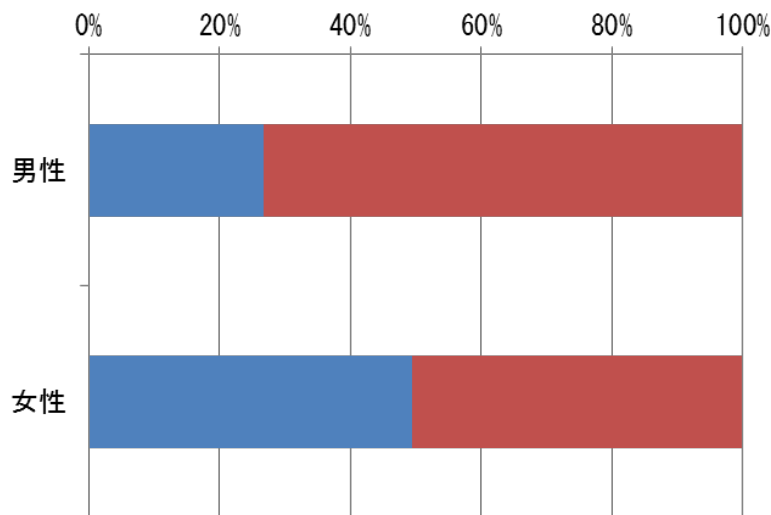


図1.70 有配偶者の別居経験の有無

今回調査(2016)

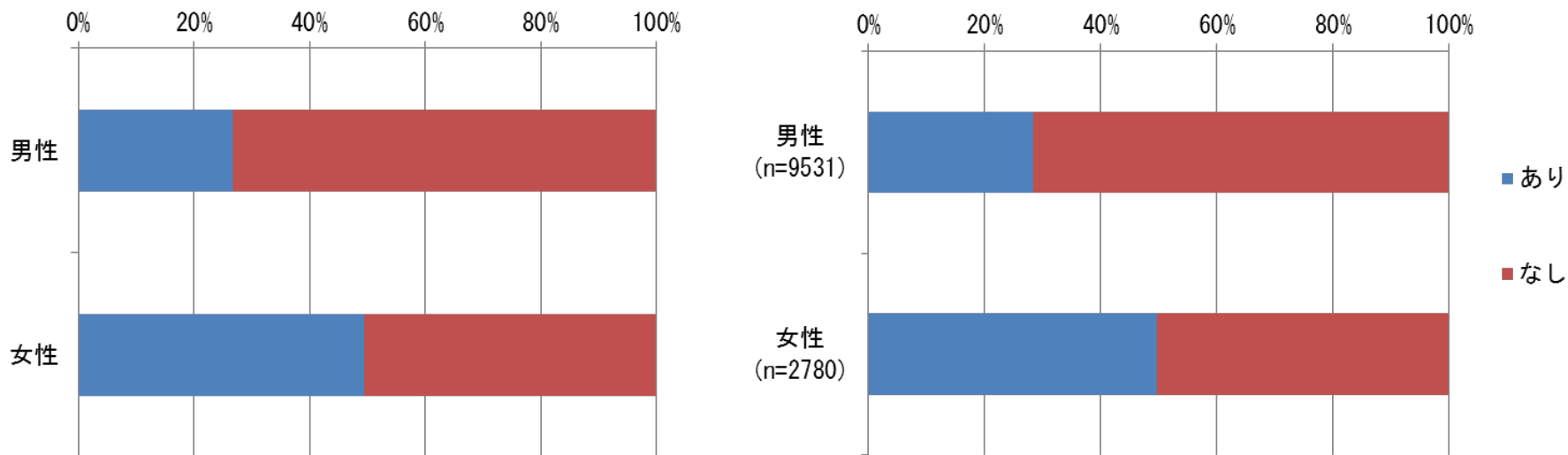


図1.65 別居経験の有無（単数回答）

配偶者を有する男性の3割弱、女性の5割が別居を経験。前回調査よりやや増加。

別居の経験年数

前回調査(2012)

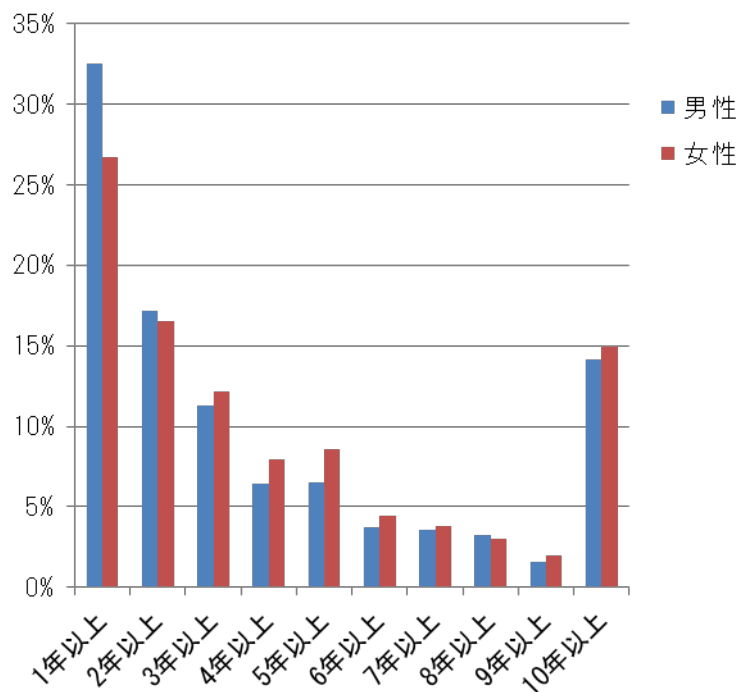


図1.72 単身赴任の経験年数

今回調査(2016)

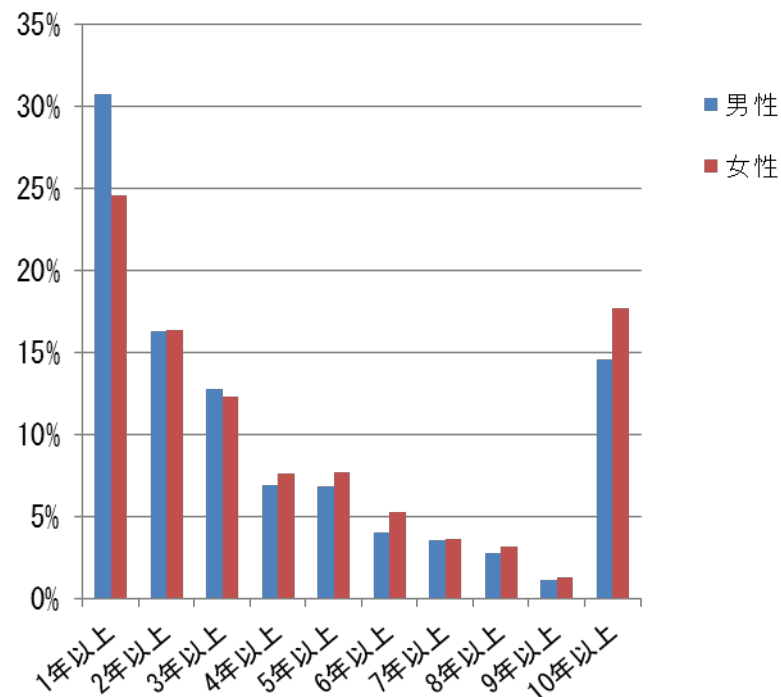


図1.68 別居の経験年数（単数回答）

10年以上の割合が前回調査よりもやや増加。

別居の解消に向けた検討

前回調査(2012)

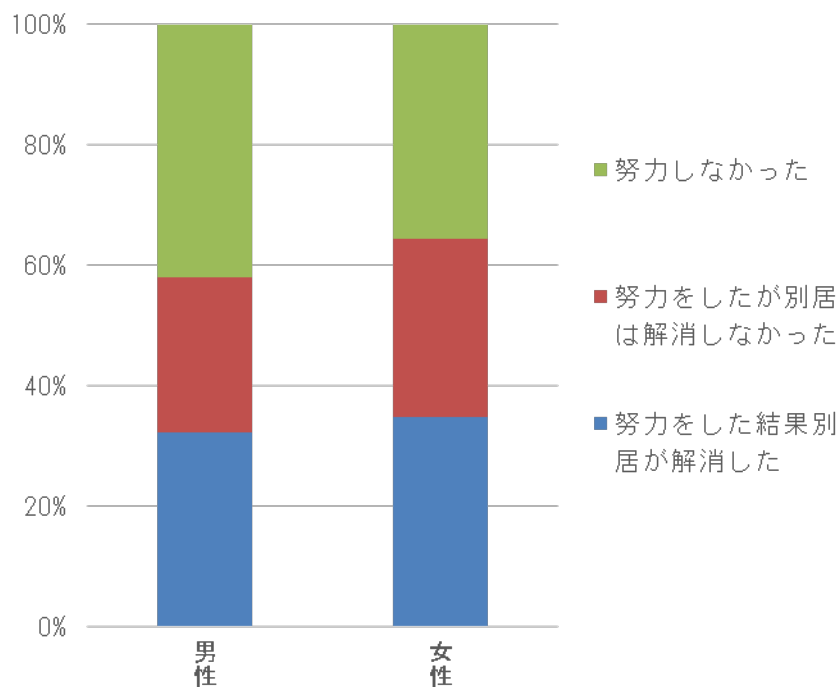


図3.12別居の解消に向けた努力

今回調査(2016)

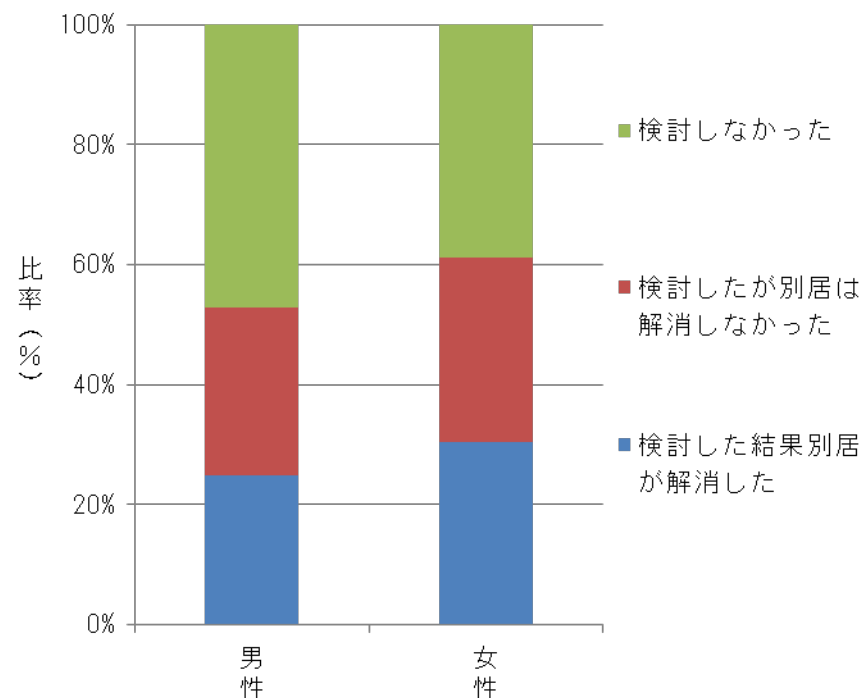


図3.12 別居の解消に向けた検討（単数回答）

男性の半数は別居を解消する検討をせず、前回よりも後退。
女性の6割は別居解消を検討しその半数は別居を解消。

同居支援・帯同雇用制度の有無

今回調査(2016)

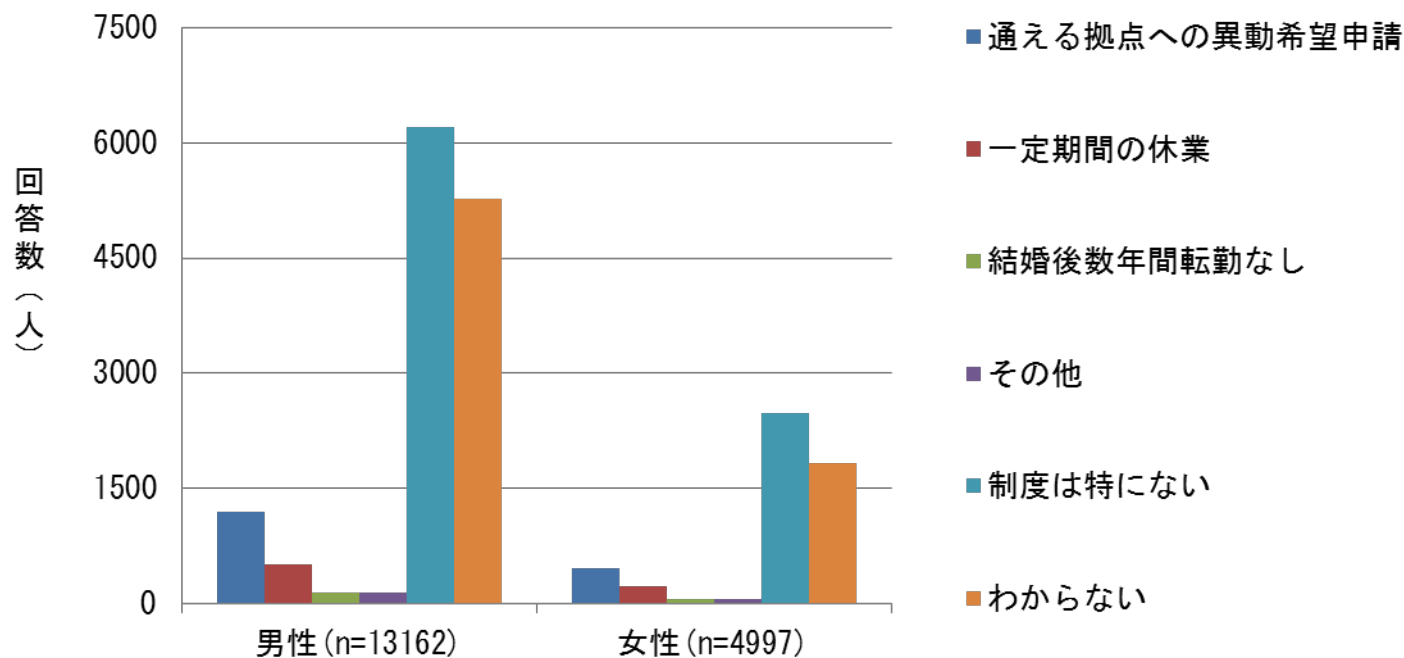


図1.69 同居支援制度の有無（複数回答）

「制度は特にない」「わからない」に二分。

同居支援・帯同雇用制度の利用の希望

今回調査(2016)

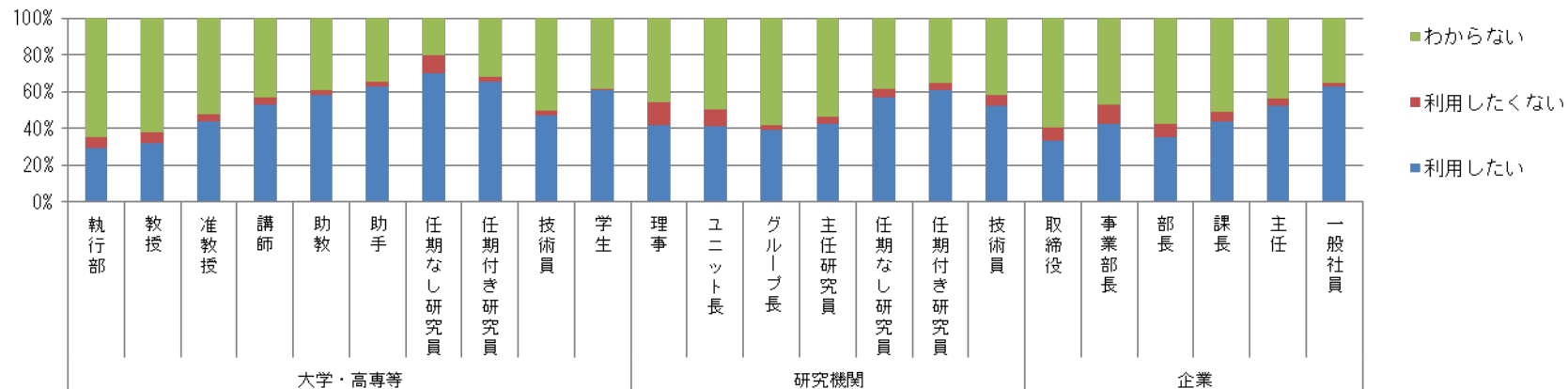


図3.14 同居支援・帯同制度の利用の有無(役職別) 男性(単数回答)

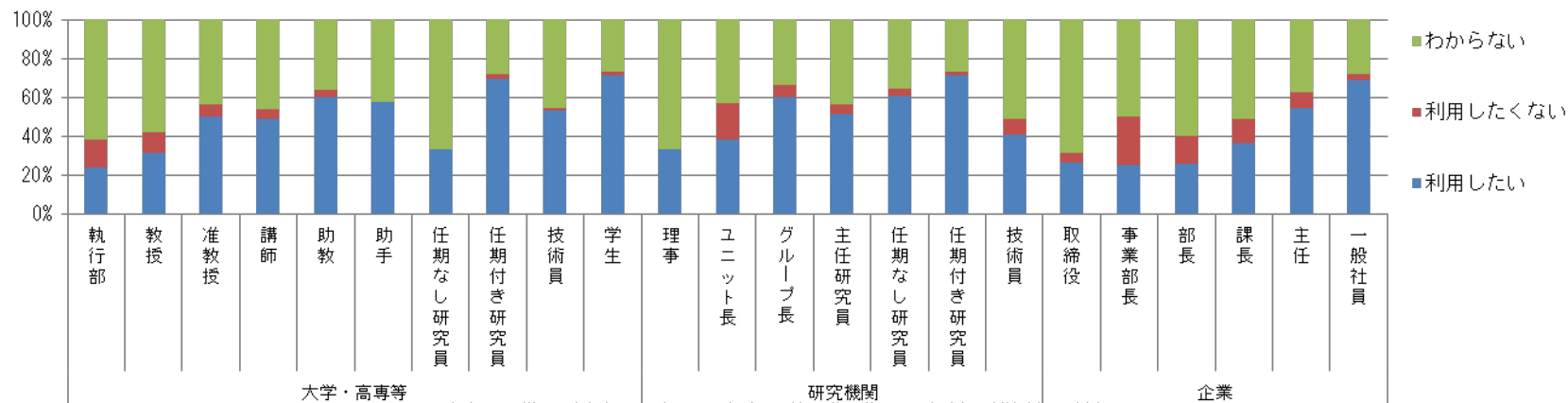


図3.14 同居支援・帯同制度の利用の有無(役職別) 女性(単数回答)

男女ともに「利用したい」は低職位に多く、「利用したくない」は高職位に多い。
「利用したくない」は男性より女性の割合が高い。

子どもの人数

前回調査(2012)

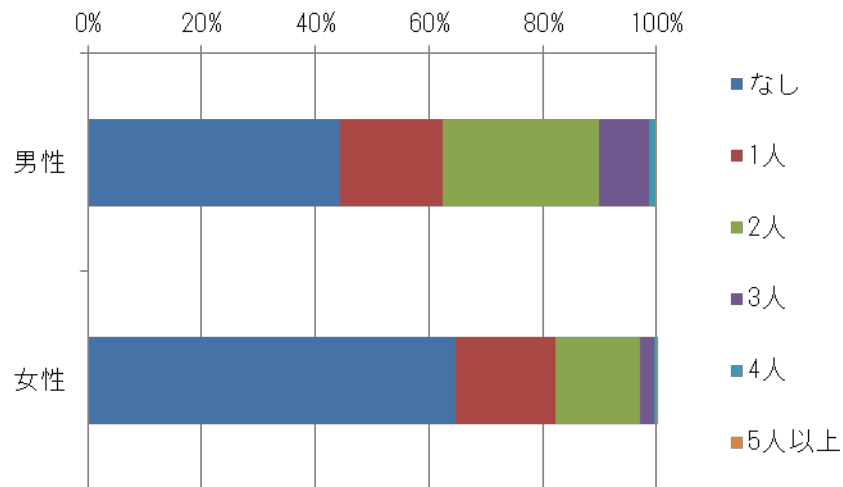


図1.73 子供の人数

今回調査(2016)

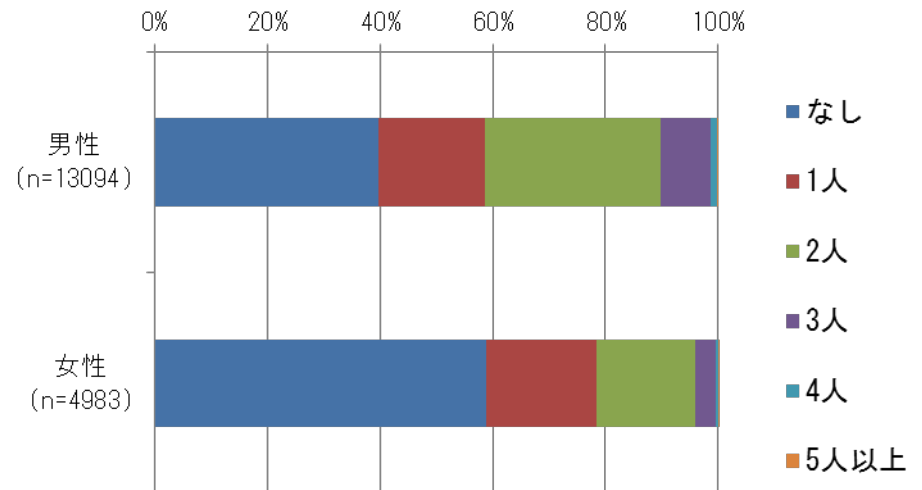


図1.75 子供の人数（単数回答）

女性の約3分の2は子ども「なし」。
男性は半数以上に子どもがあり、2人が多い。

回答者の年齢と子どもの年代

前回調査(2012)

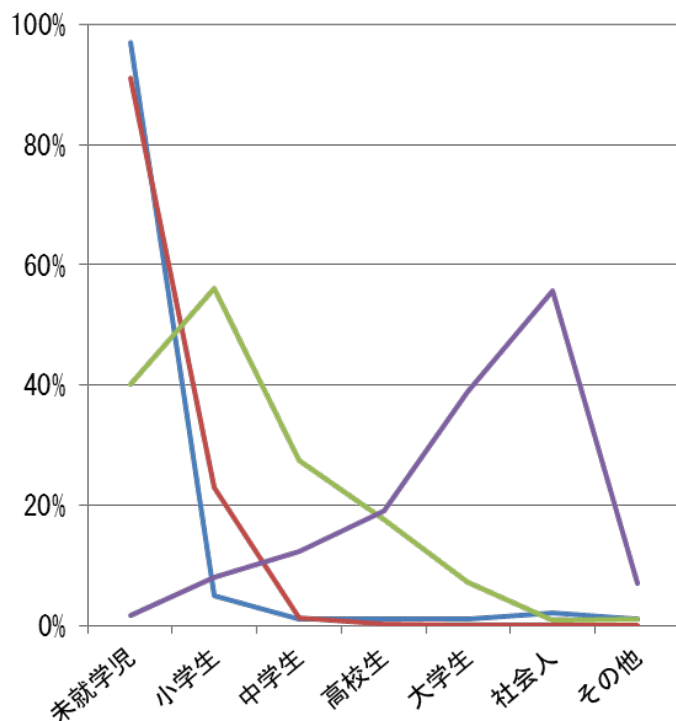


図1.76 回答者の年齢と子供の年代の関係

今回調査(2016)

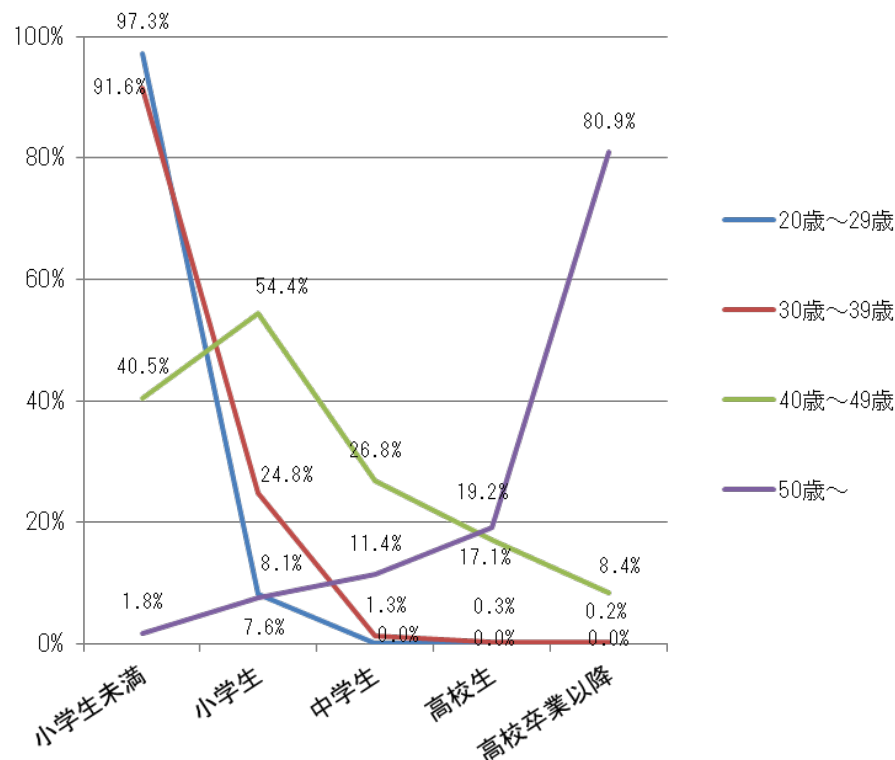


図1.79 回答者の年齢と子どもの年代の関係（複数回答）

未就学児を持つ割合は20歳代・30歳代で高いが、40歳代も4割が該当。

子どもの数の現実と理想

前回調査(2012)

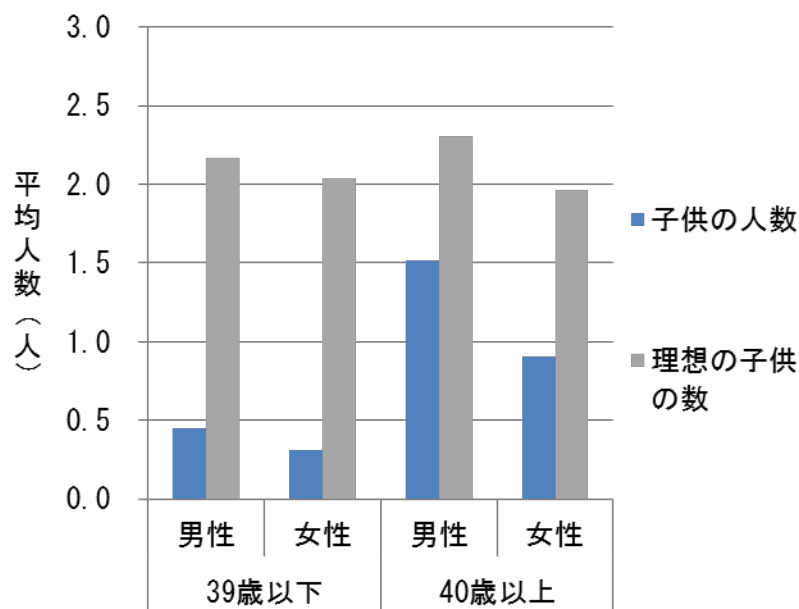


図1.78 子供の数の現実と理想

今回調査(2016)

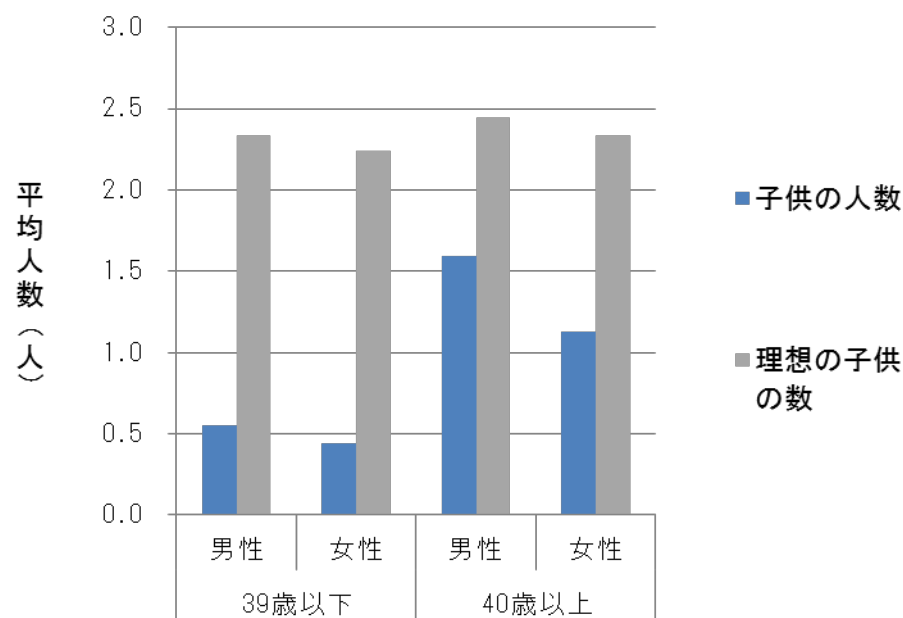


図1.81 子どもの数の現実と理想
(単数回答)

理想の子どもの数と現実の子どもの数には大きな乖離がある。

子どもの数が理想より少ない理由

今回調査(2016)

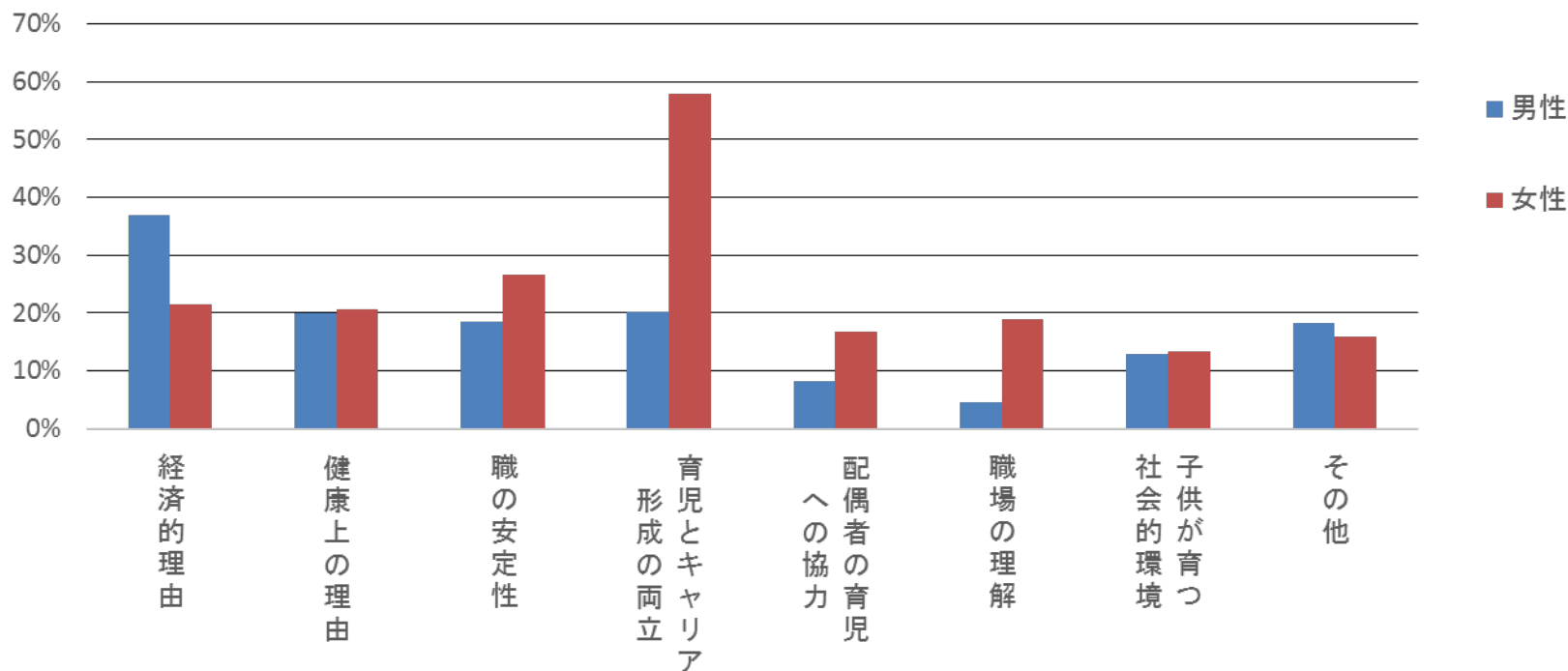


図1.82 子どもの数が理想より少ない理由(複数回答)

男性は「経済的理由」、女性は「育児とキャリア形成の両立」「職の安定性」。

年収と子どもの人数

今回調査(2016)

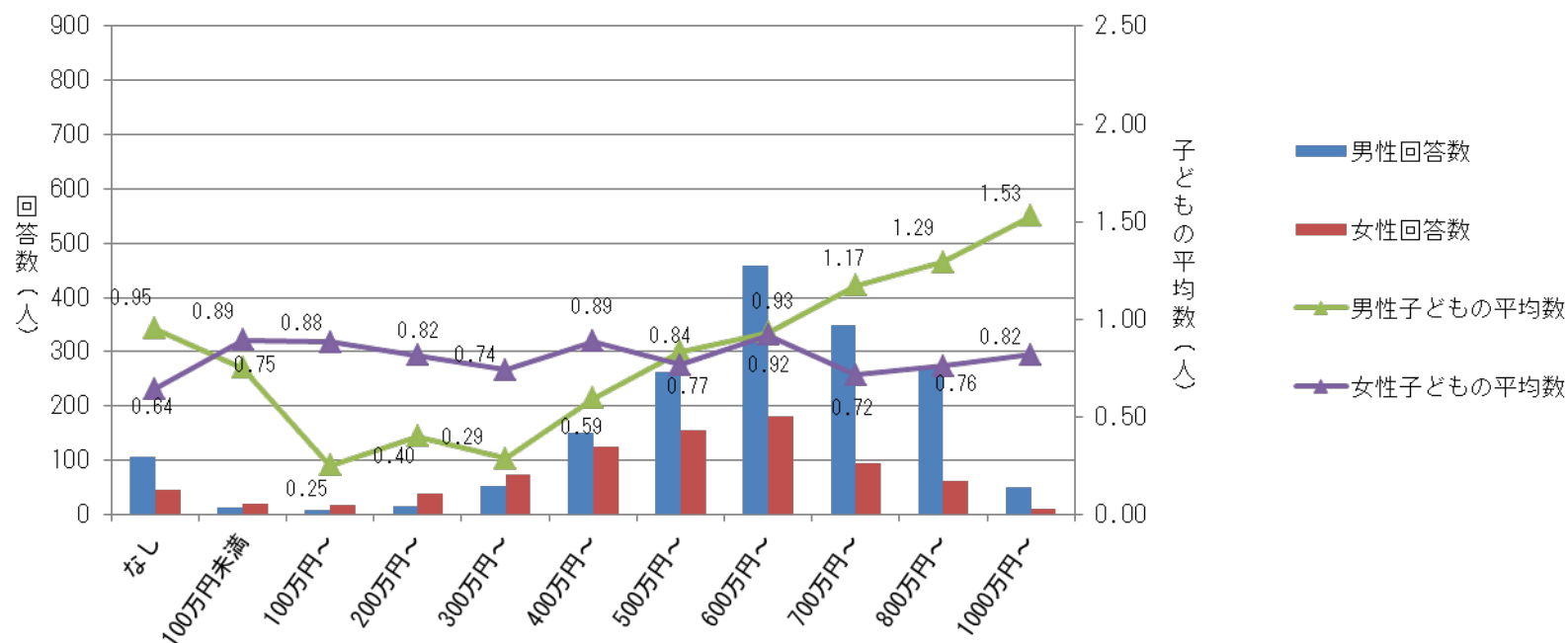


図3.2 年収と子どもの数(30歳代後半)-全体(単数回答)

女性では顕著な相関はない。
男性は年収に比例して子供の数が増加。

雇用形態と子どもの人数

今回調査(2016)

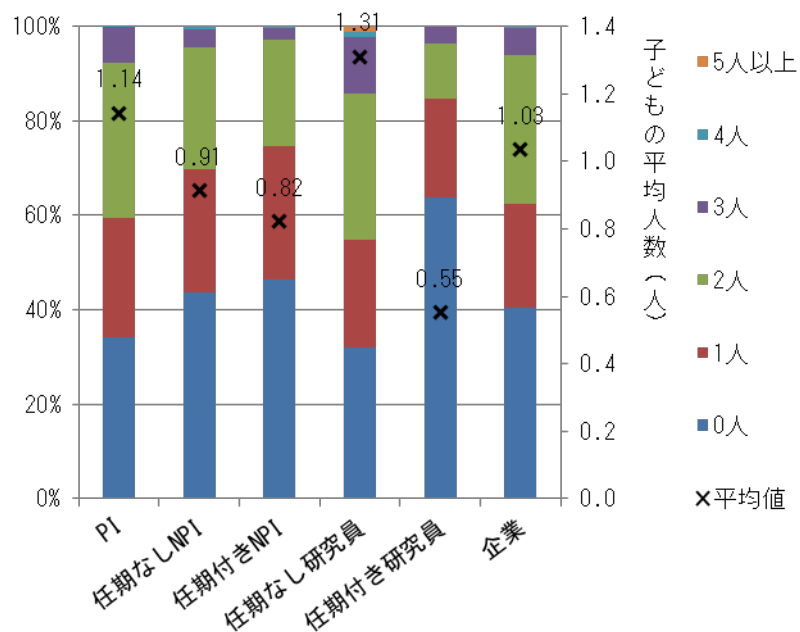


図4.9a 子どもの数(男女別・職位別、35-39歳限定)
男性 (単数回答)

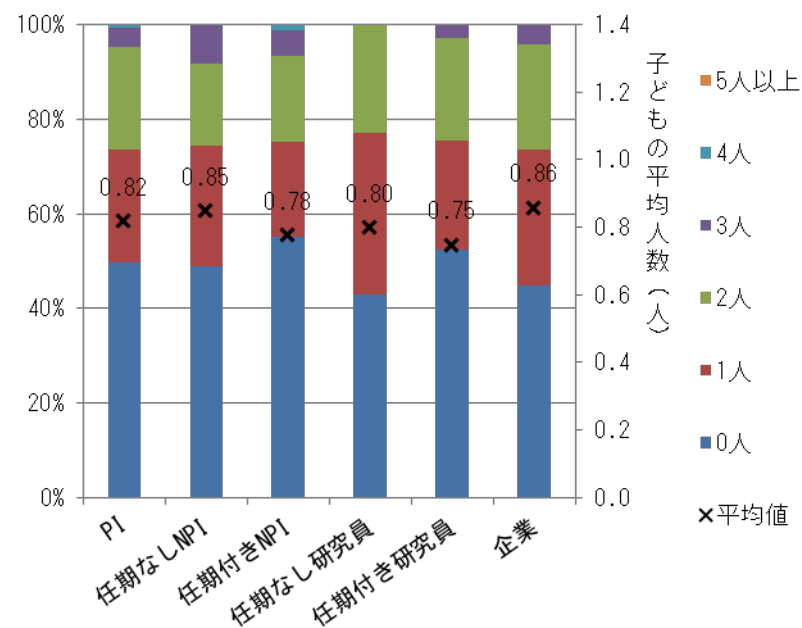
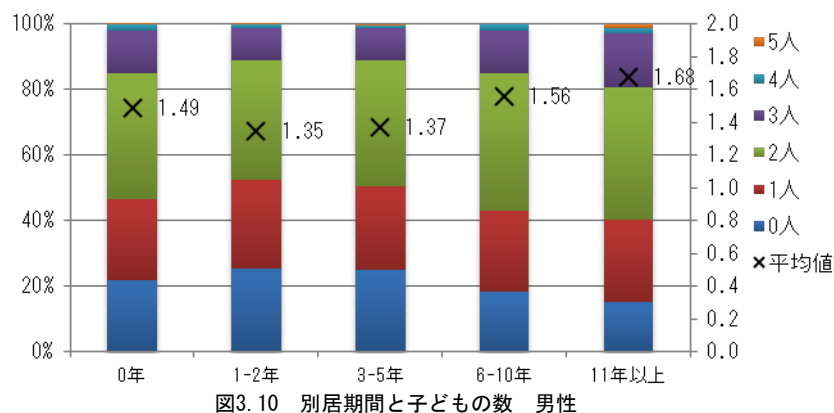


図4.9b 子どもの数(男女別・職位別、35-39歳限定)
女性 (単数回答)

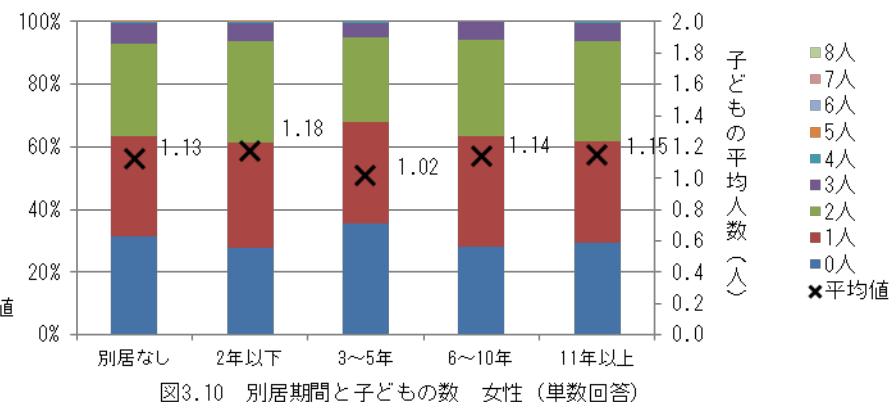
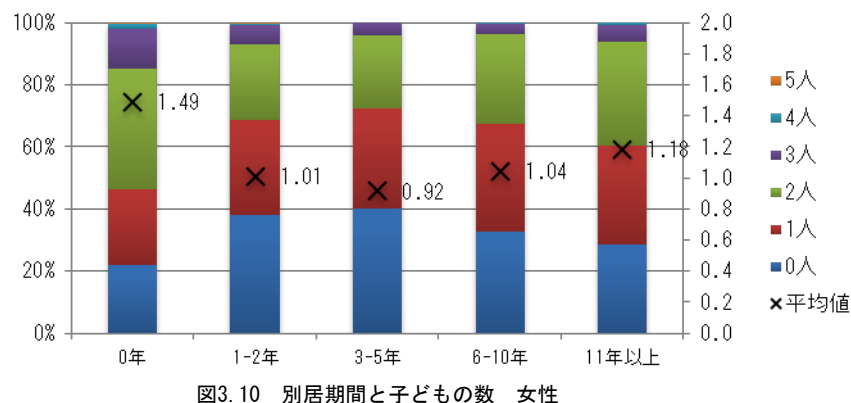
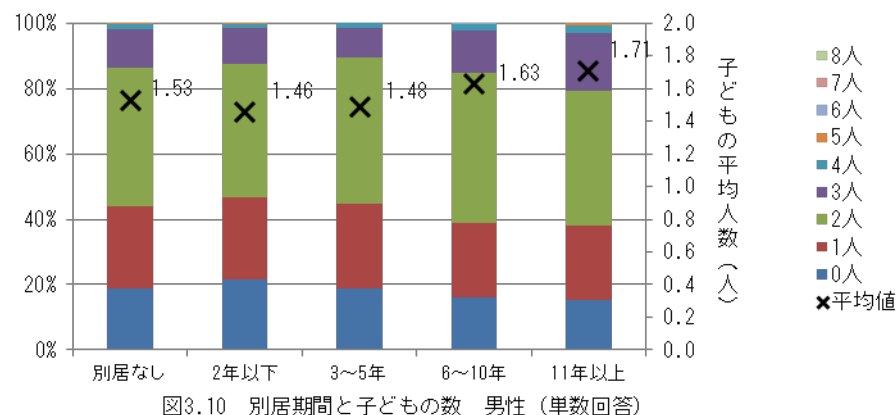
男性では任期付き研究員の子どもを持つ割合や子どもの人数が顕著に低い。
女性のNPIと研究員では任期付き職で子どもを持つ割合が低い。

別居期間と子どもの人数

前回調査(2012)



今回調査(2016)



子どもの数の平均値は、男性は別居なし又は別居期間6年以上が1.5人を超える。
女性では顕著な差はない。(前回と比べ別居なしでも低い。)

育児休業の取得

前回調査(2012)

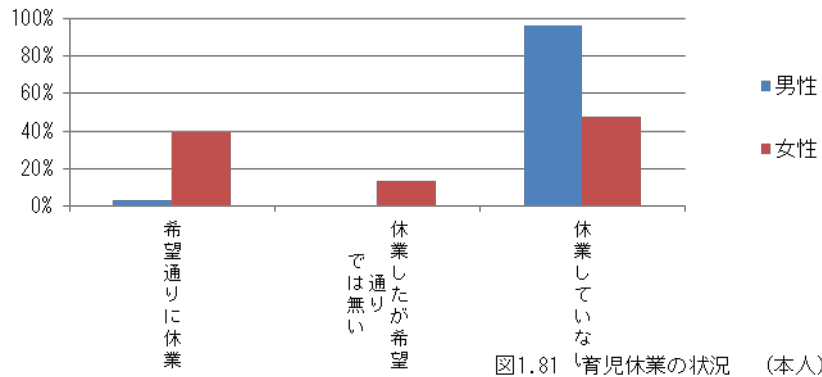


図1.81 育児休業の状況 (本人)

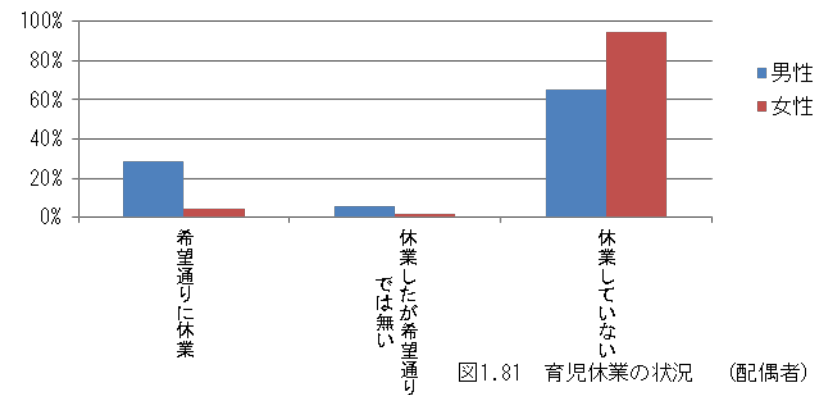


図1.81 育児休業の状況 (配偶者)

今回調査(2016)

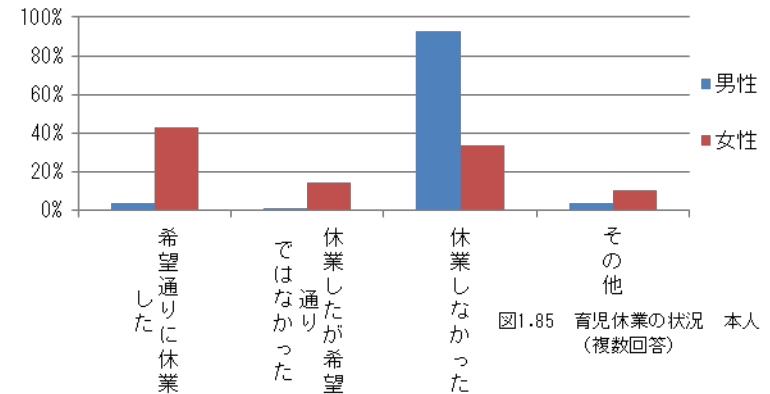


図1.85 育児休業の状況 本人 (複数回答)

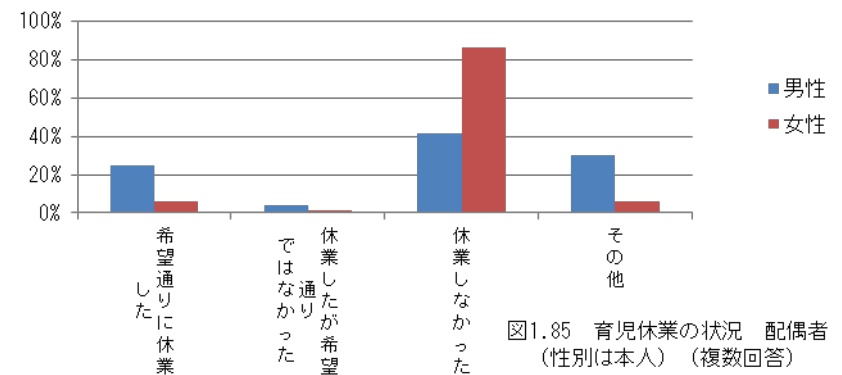
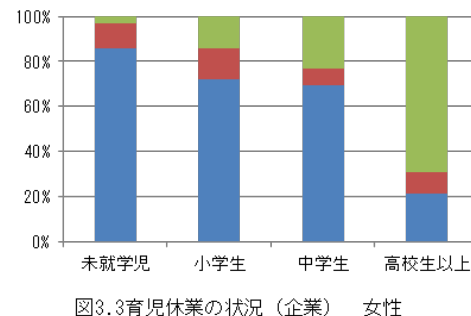
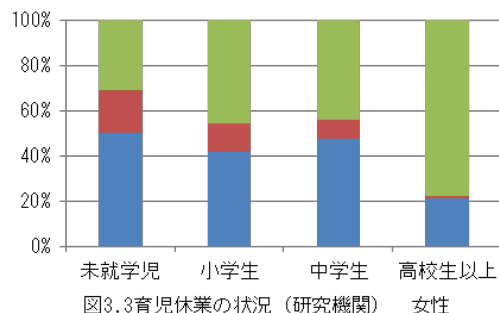
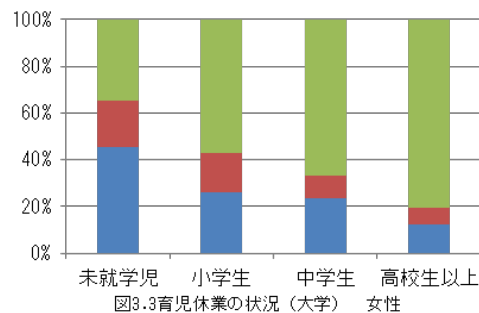


図1.85 育児休業の状況 配偶者 (性別は本人) (複数回答)

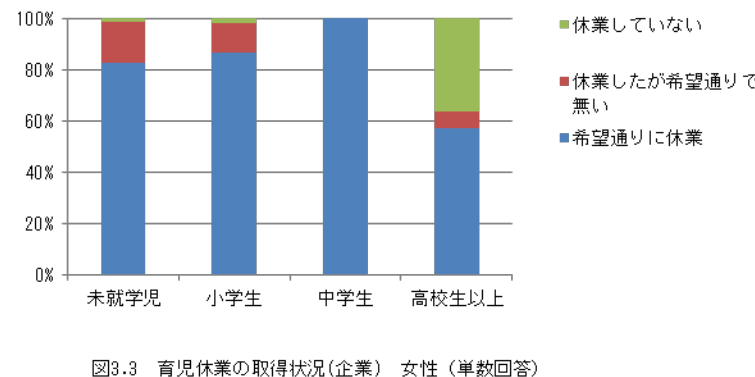
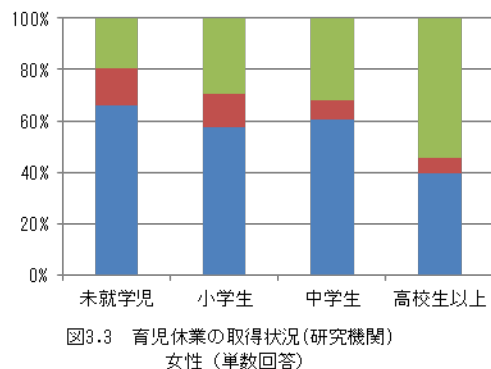
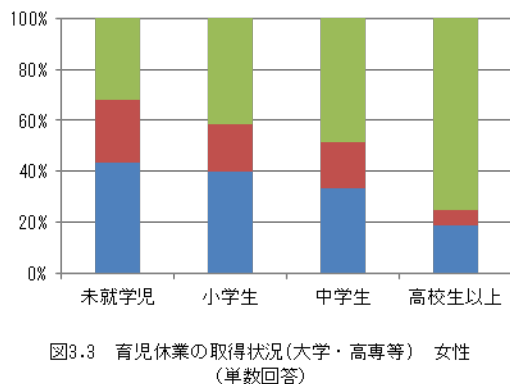
育児休業を希望通り取得した女性は前回よりやや増加。

所属機関別の育児休業の取得①

前回調査(2012)



今回調査(2016)



企業の女性の取得率が前回調査に比べて大幅に改善(中学生までで95%以上)。
大学等や研究機関は未就学児でも7割から8割程度。

所属機関別の育児休業の取得②

前回調査(2012)

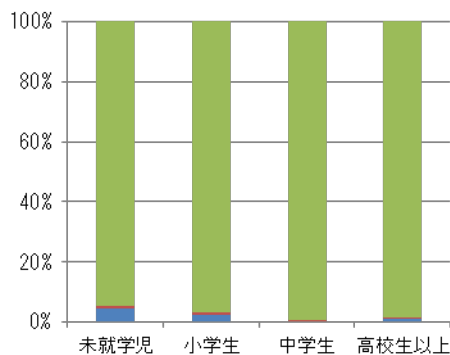


図3.3育児休業の状況(大学) 男性

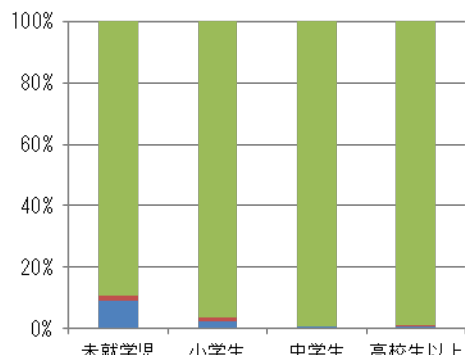


図3.3育児休業の状況(研究機関) 男性

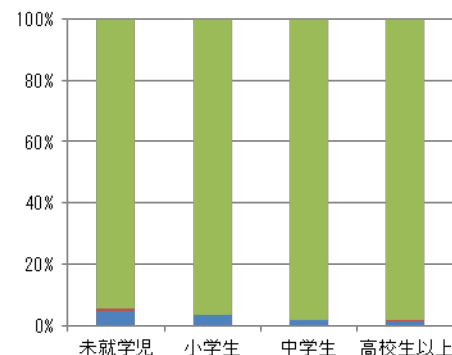


図3.3育児休業の状況(企業) 男性

今回調査(2016)

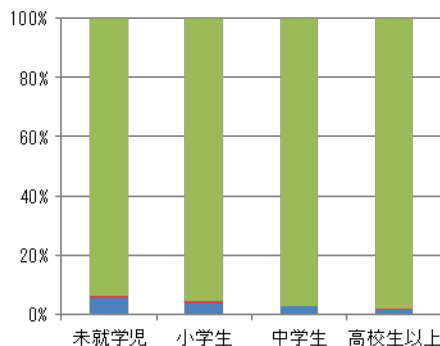


図3.3 育児休業の取得状況(大学・高専等) 男性 (単数回答)

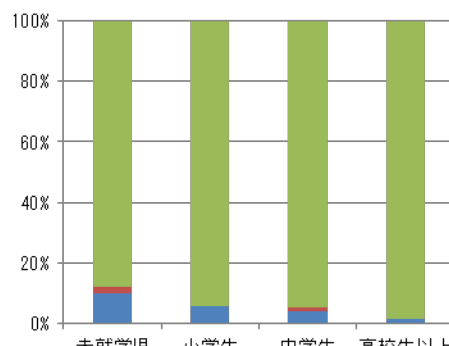


図3.3 育児休業の取得状況(研究機関) 男性 (単数回答)

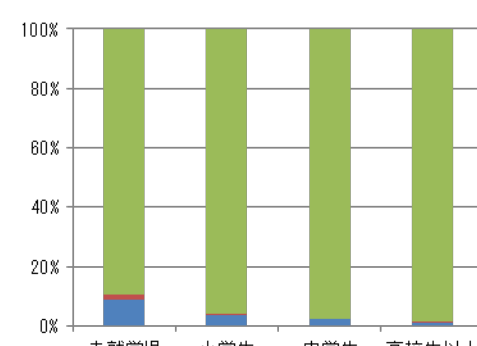


図3.3 育児休業の取得状況(企業) 男性 (単数回答)

企業と研究機関では、未就学児を持つ男性の1割が取得。

育児休業しなかった理由

今回調査(2016)

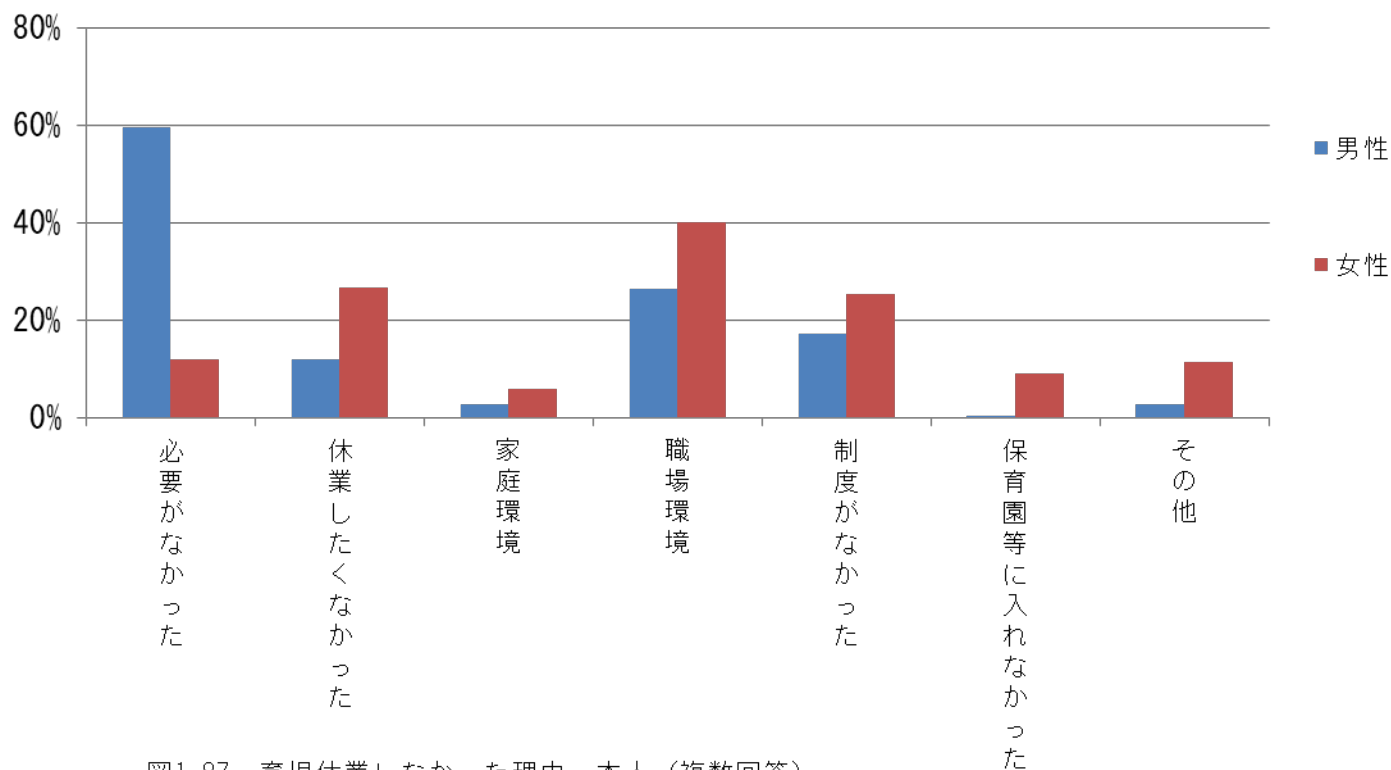


図1.87 育児休業しなかった理由 本人（複数回答）

男性は「必要がなかった」、女性は「職場環境」「制度がなかった」「休業したくなかった」。

雇用形態別の育児休業しなかった理由

今回調査(2016)

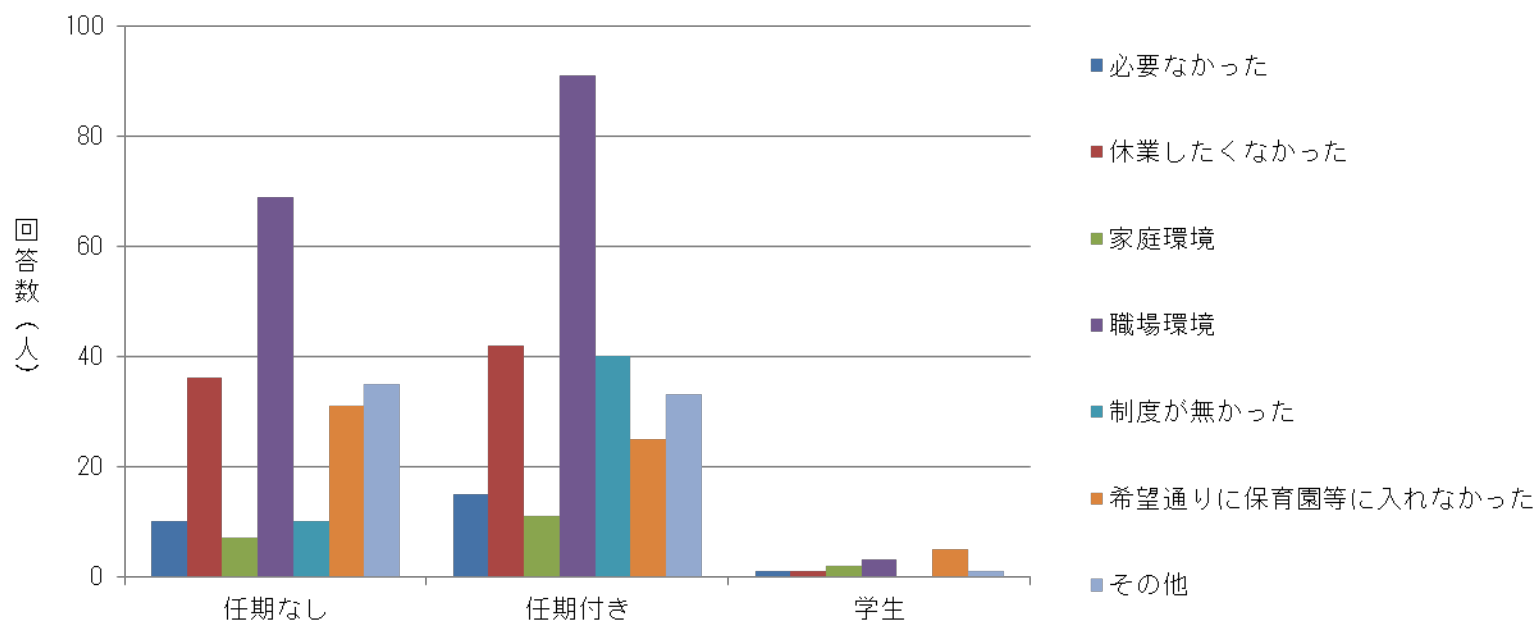


図3.5 未就学児を持つ女性が(希望どおり)育児休業しなかった理由
(雇用形態別)(複数回答)

任期付き雇用の女性では「制度がなかった」の回答が多い。

育児休業後の変化

今回調査(2016)

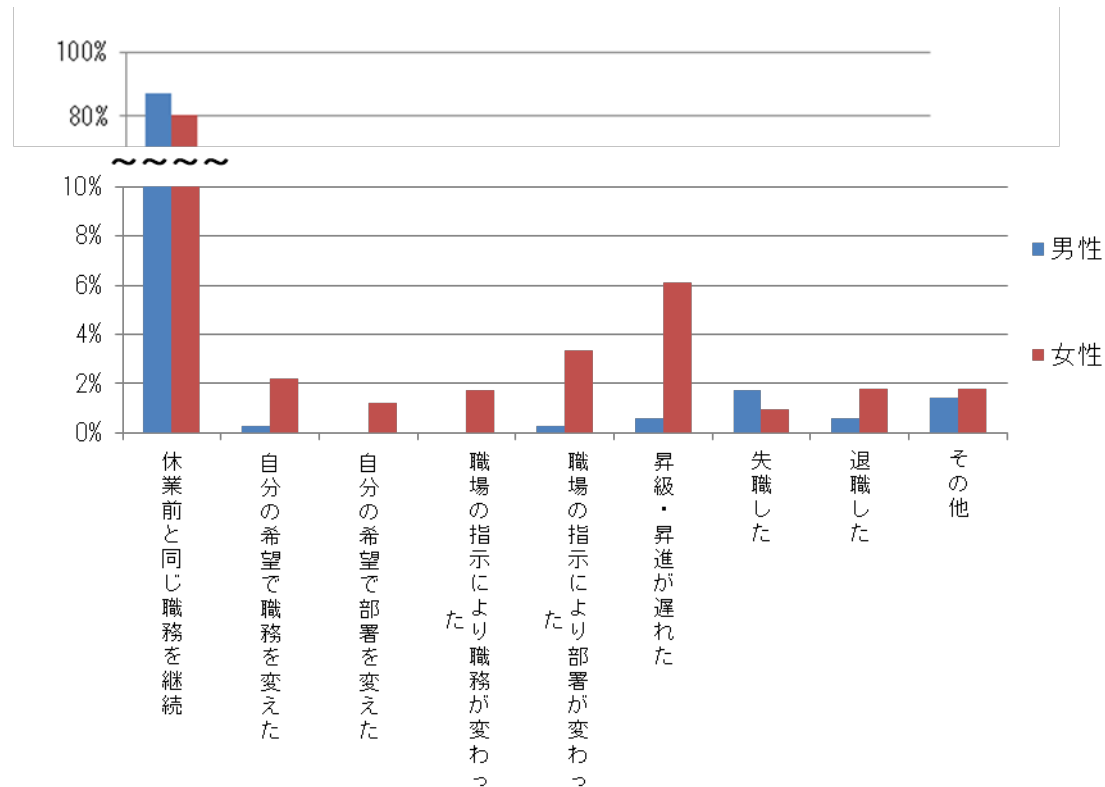


図1.88 休業後の変化（単数回答）

女性では、昇給昇進の遅れ、職場の指示による職務や部署の変更、希望による職務や部署の変更がみられる。

日中の保育担当者

今回調査(2016)

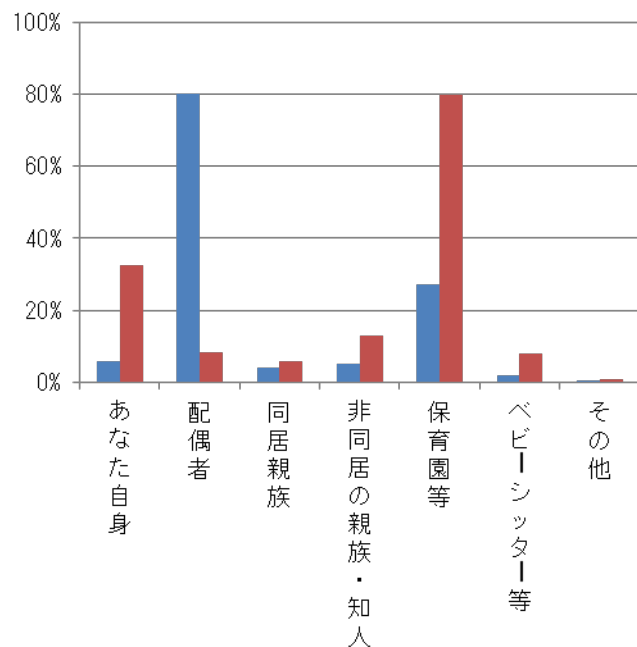


図1.83 日中の保育担当者（未就学児）
（複数回答）

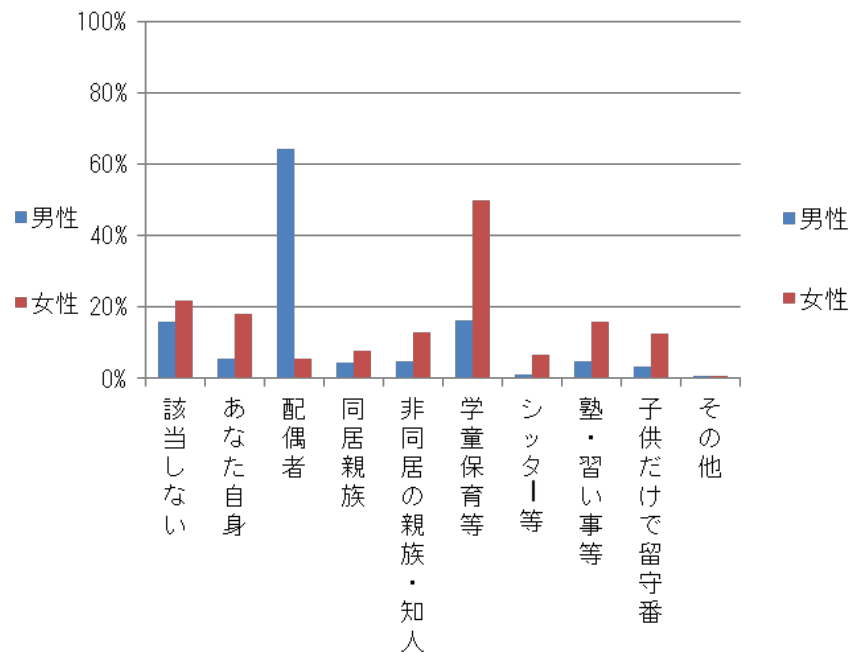


図1.84 日中の保育担当者（小学生）
（複数回答）

女性は「保育園等」「学童保育」などを利用。「非同居の親族・知人を頼る」も1割強。

子どもの年代別の在職場時間

今回調査(2016)

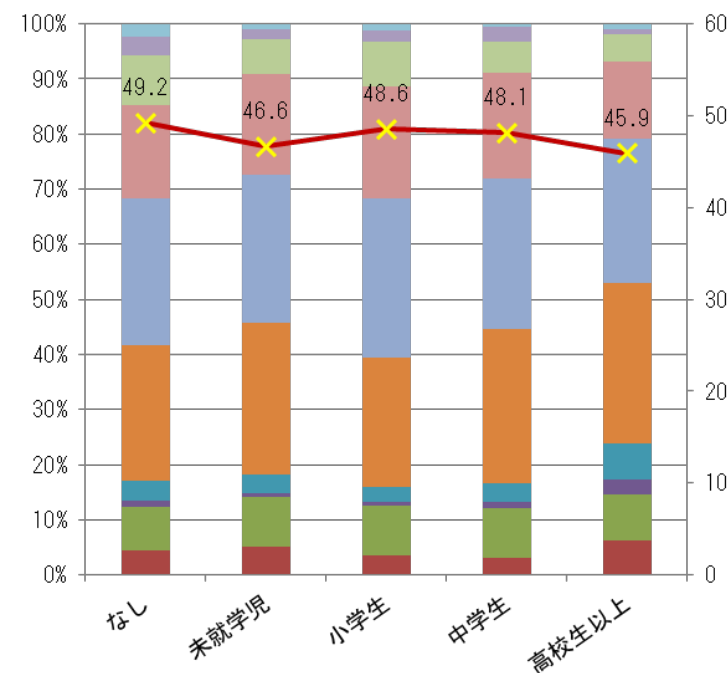


図3.1 在職場時間(子どもの年代別)(男性) (単数回答)

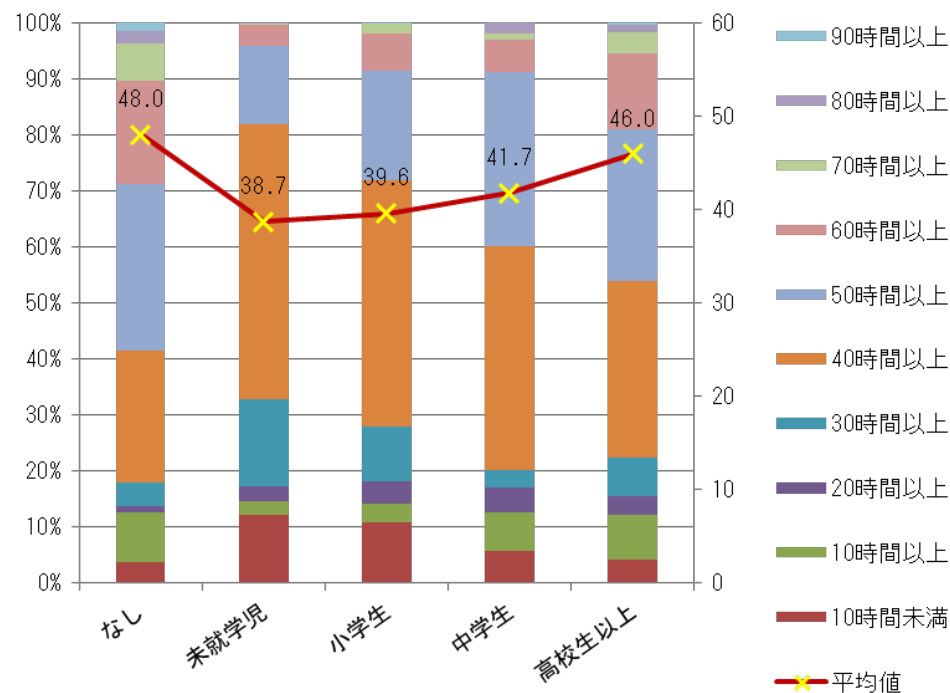


図3.1 在職場時間(子どもの年代別)(女性) (単数回答)

中学生以下の子どもがいる場合、男性より女性の在職場時間の減少が顕著。

介護・看護が必要な家族の有無

前回調査(2012)

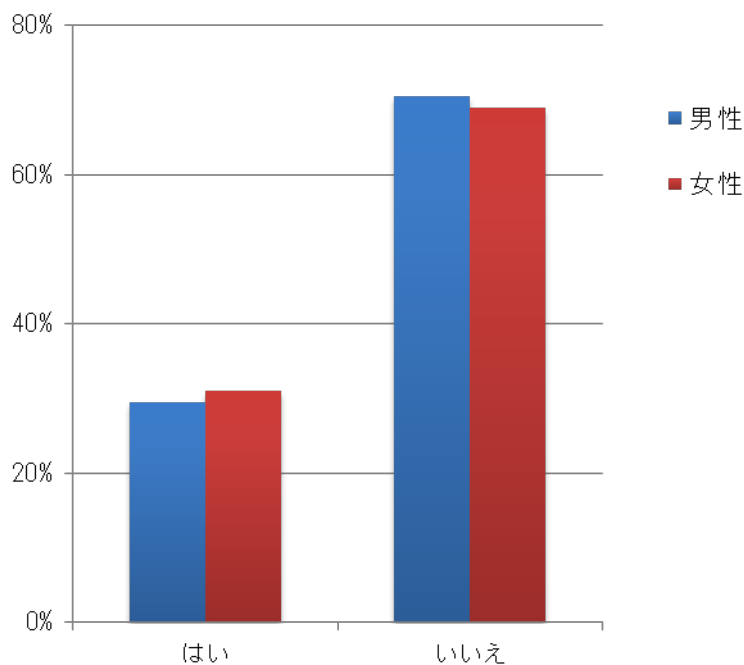


図1.86 介護・看護が必要な家族の有無

今回調査(2016)

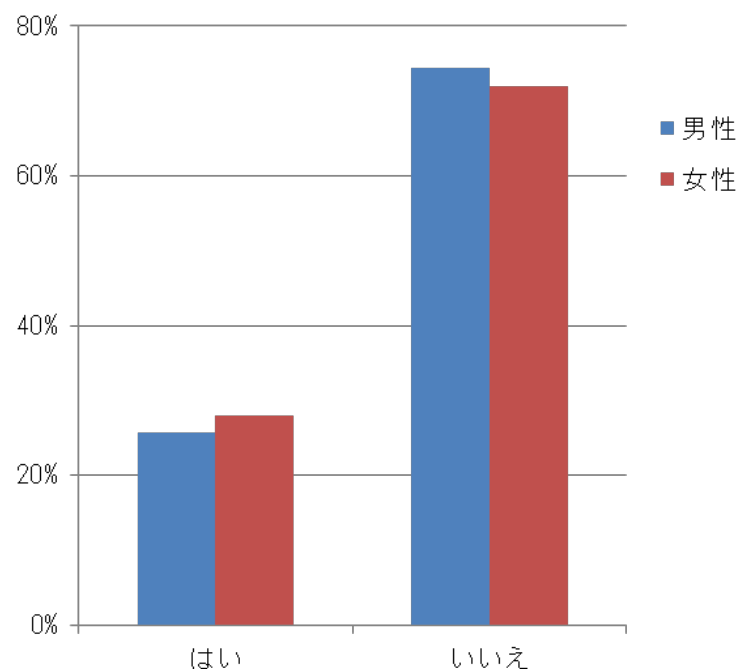


図1.89 介護・看護が必要な家族の有無
(単数回答)

男女とも3割弱が介護・看護が必要な家族がいる。

回答者の年齢と要介護家族の有無

今回調査(2016)

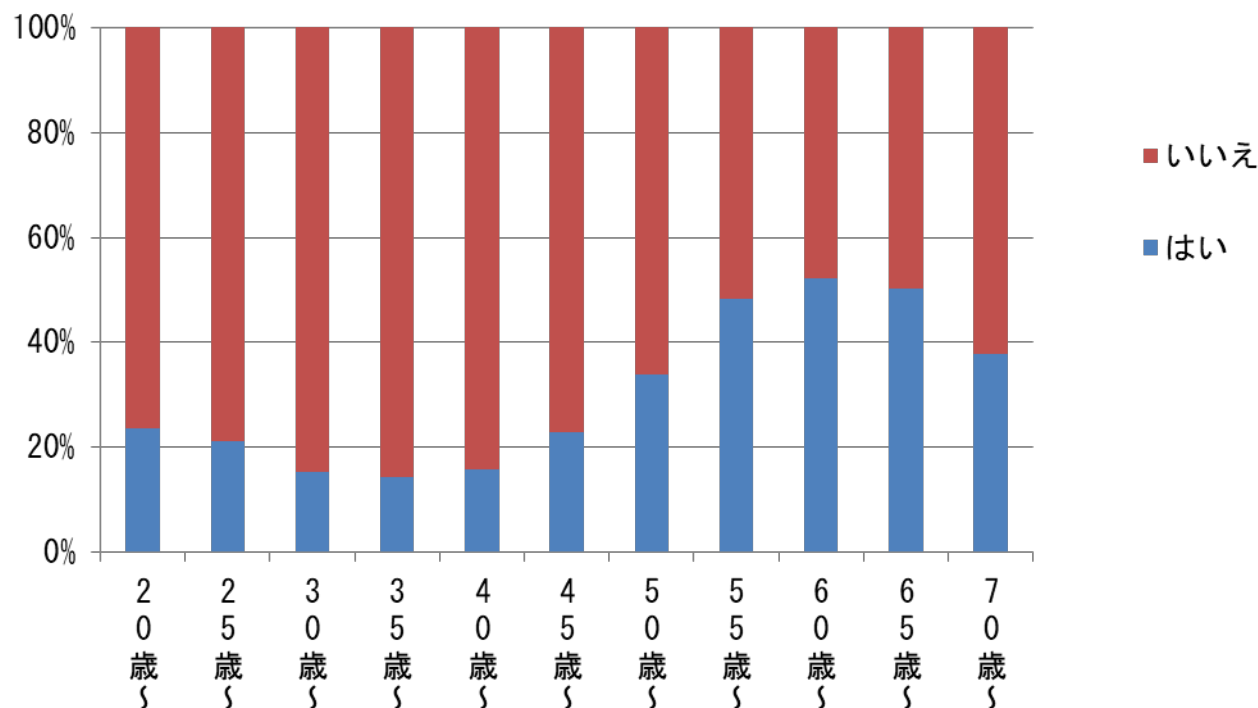


図3.16 看護・介護の必要な人の有無 x 年代 (単数回答)

介護・看護の必要な家族がいるのは50歳以上に多く、「60～64歳」が最多。

介護休業制度の認知度

前回調査(2012)

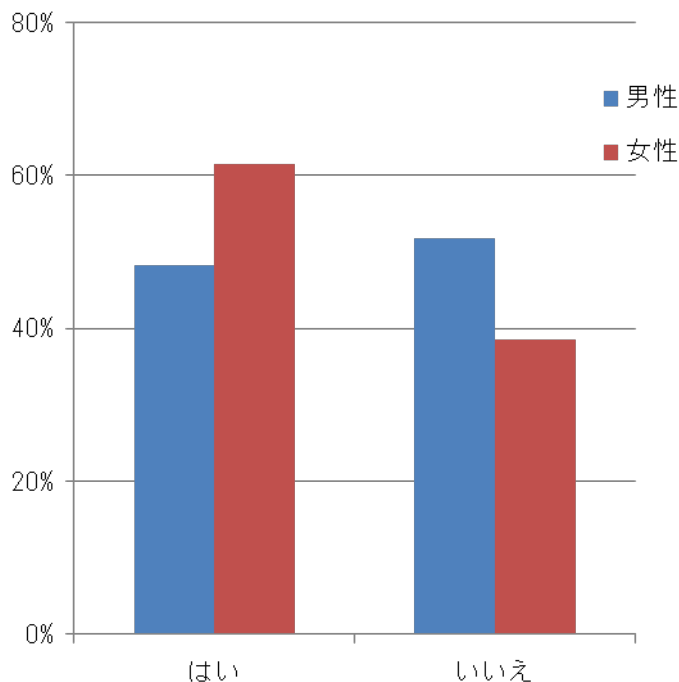


図1.87 介護休業制度の認知度

今回調査(2016)

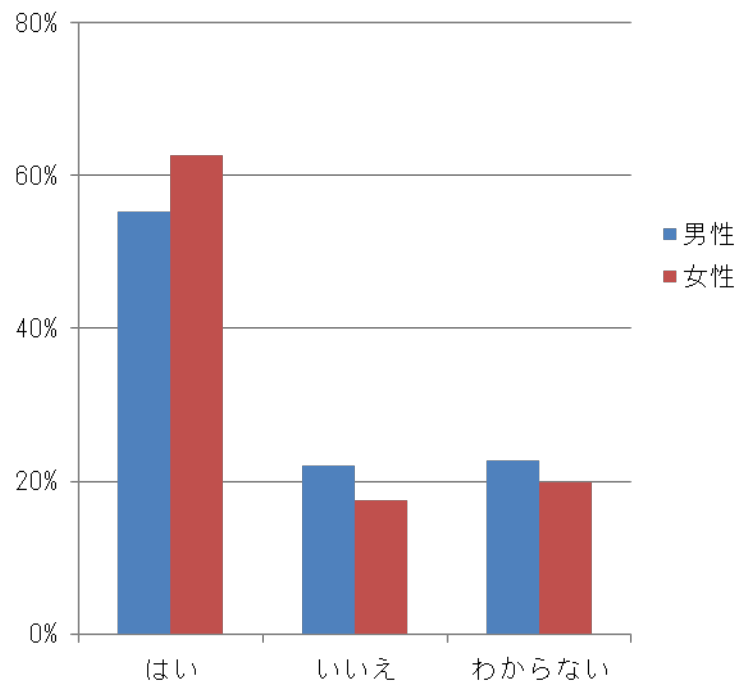


図1.90 介護休業制度の認知度（単数回答）

介護休業制度の認知度は6割程度。女性の認知度が高い。

職場における介護休業制度の有無

前回調査(2012)

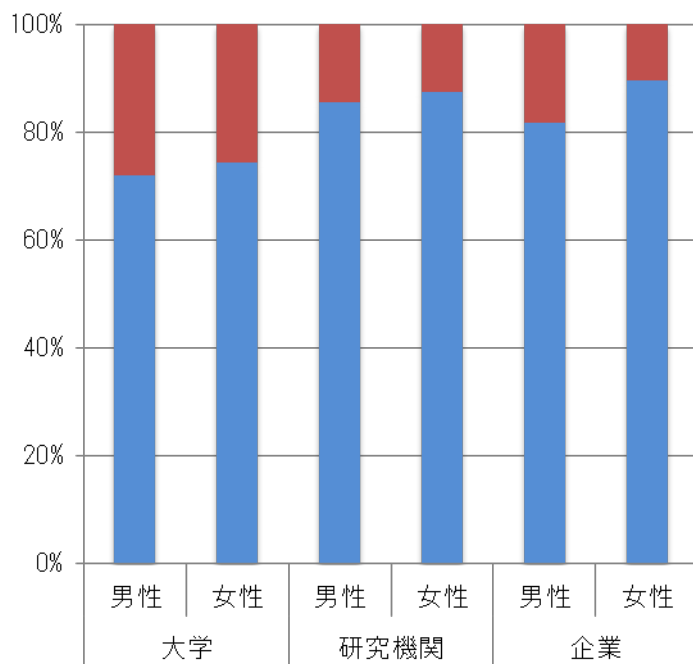


図1.89 本人または配偶者の職場における
介護休業制度の有無

今回調査(2016)

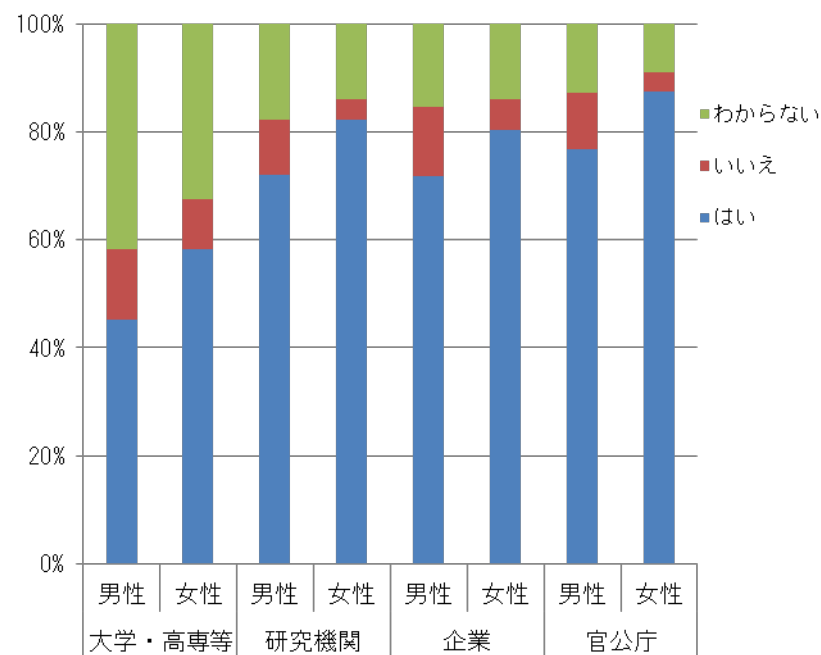


図1.92 本人または配偶者の職場における
介護休業制度の有無（単数回答）

職場で介護休業制度があるのは約6割。

仕事と家庭の両立に必要なこと

前回調査(2012)

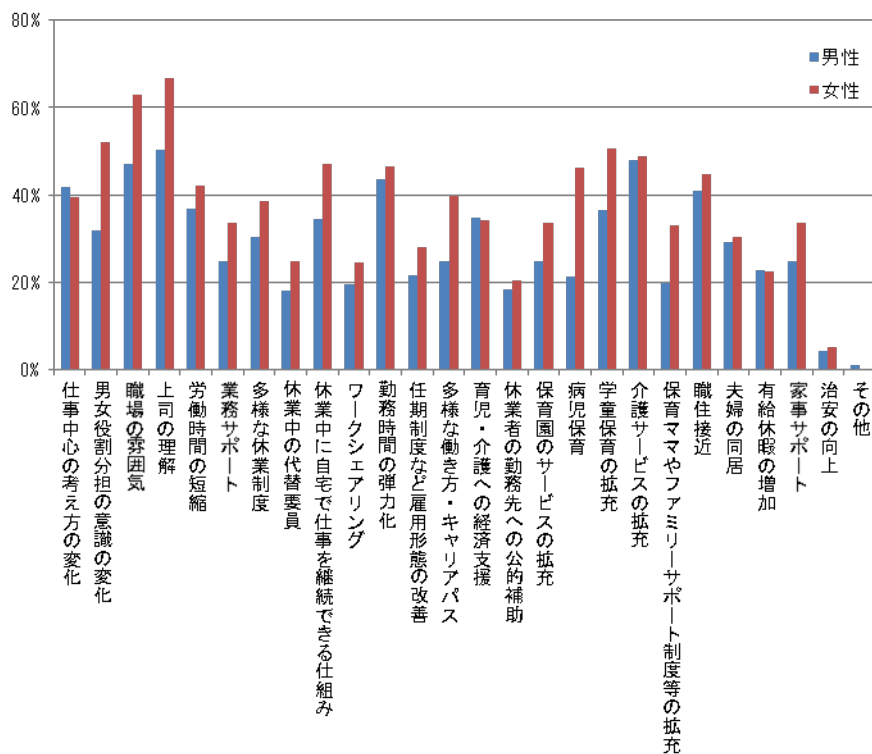


図1.90 仕事と家庭の両立に必要なこと

今回調査(2016)

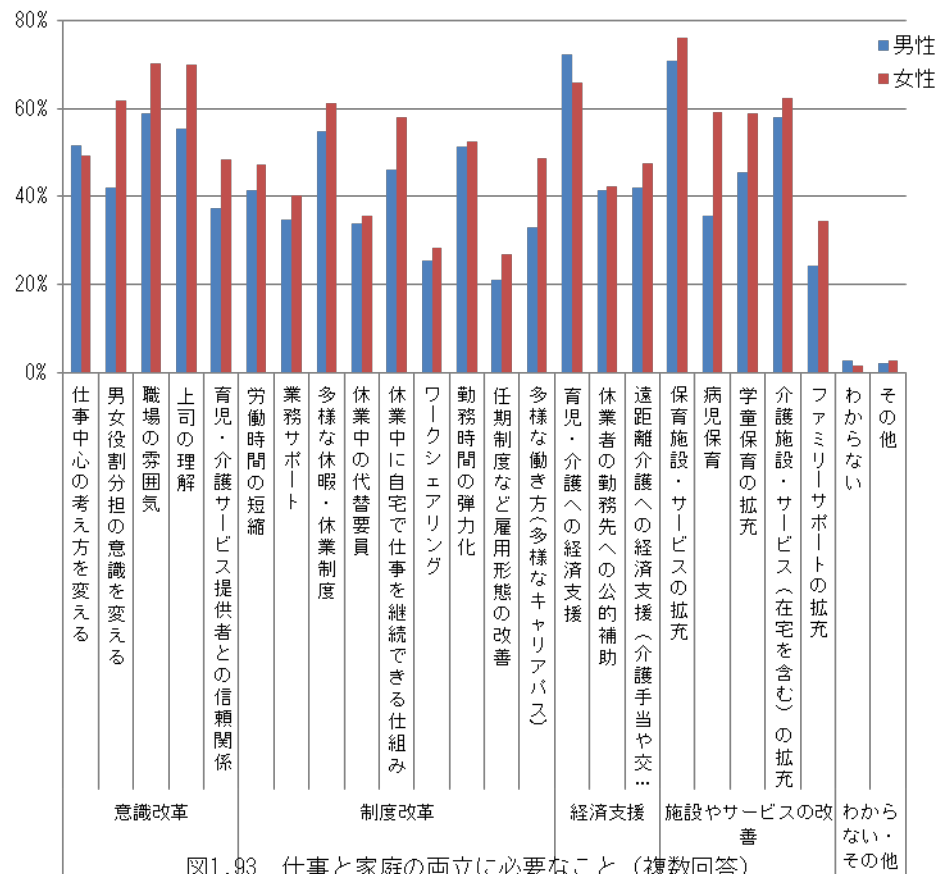


図1.93 仕事と家庭の両立に必要なこと(複数回答)

「男女役割分担の意識の変化」「上司の理解」「職場の雰囲気」「多様な働き方」は女性が男性より15ポイント以上高い。「病児保育」「学童保育」も男女差がある。
「介護施設・サービスの拡充」は前回調査より約10ポイント増加。

④-1 研究職・指導的地位における女性比率に対する意見

女性研究者が少ない理由

今回調査(2016)

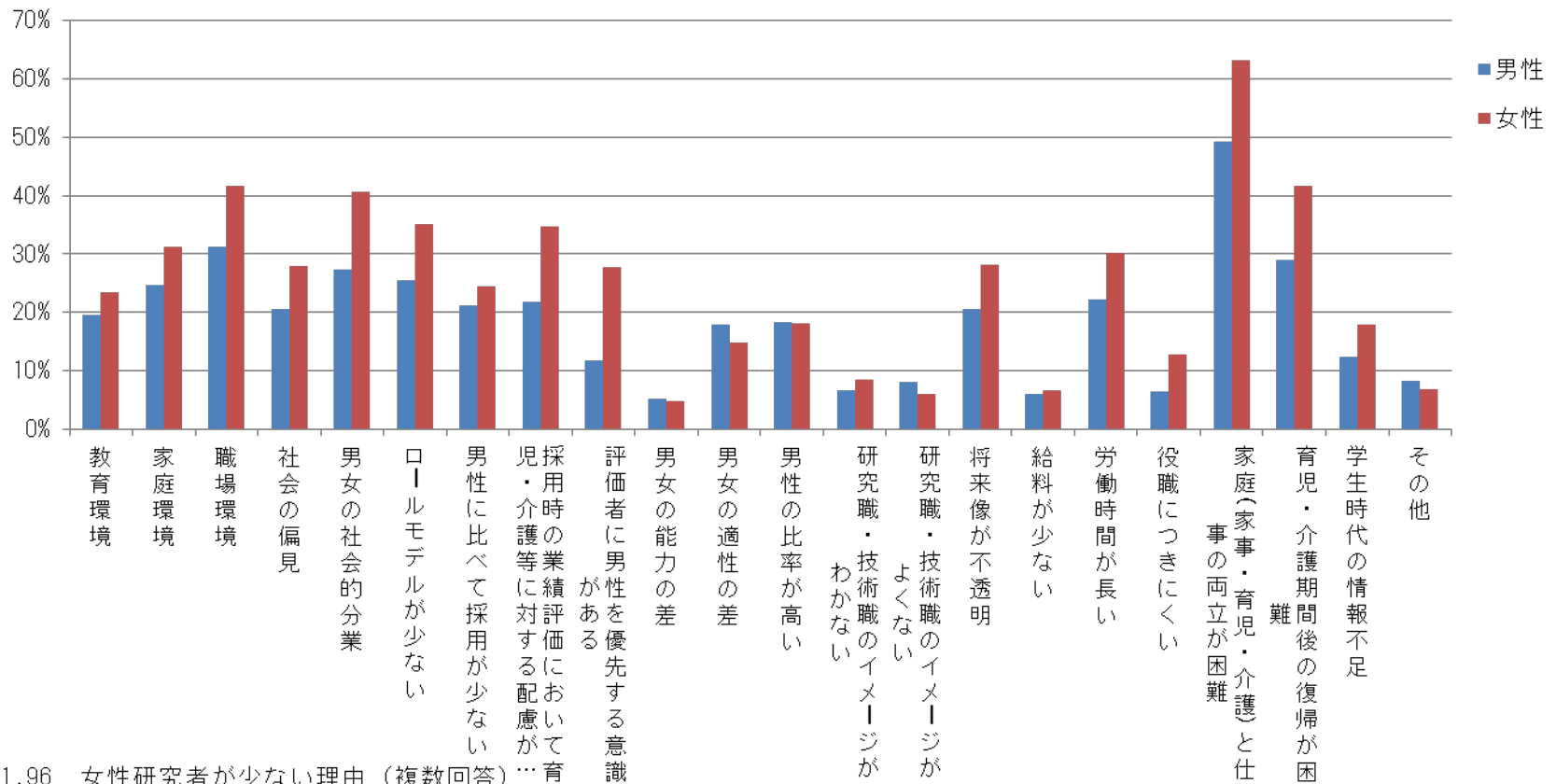


図1.96 女性研究者が少ない理由 (複数回答)

「家庭と仕事の両立が困難」「育児・介護期間後の復帰が困難」「職場環境」「男女の社会的分業」の選択率が高く、いずれも女性が男性より10ポイント以上高い。

④-1 研究職・指導的地位における女性比率に対する意見

指導的地位の女性比率が低い理由

今回調査(2016)

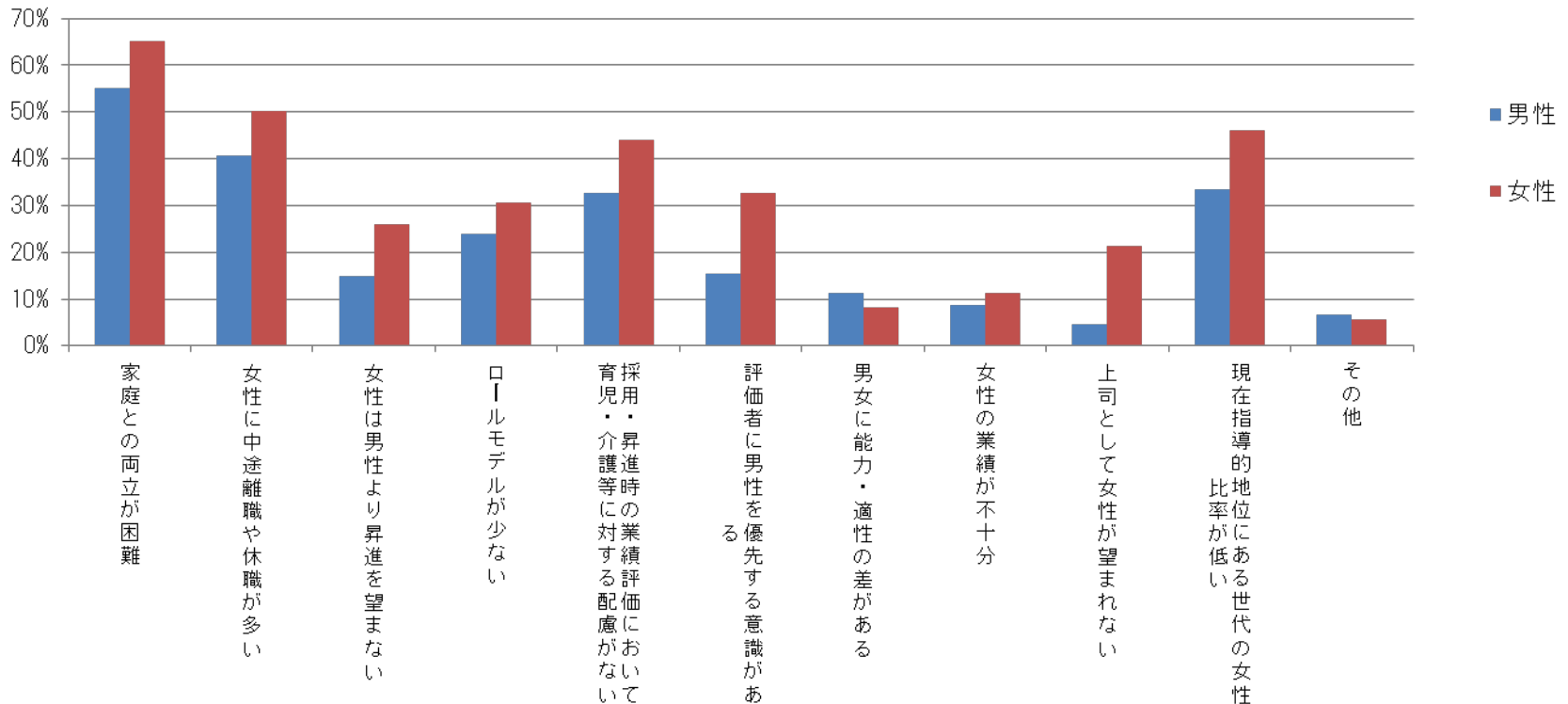


図1.97 指導的地位の女性比率が低い理由（複数回答）

「家庭との両立が困難」「中途離職や休職が多い」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「業務評価において育児・介護に対する配慮がない」の選択率が高く、いずれも女性が男性より約10ポイント高い。

④-1 研究職・指導的地位における女性比率に対する意見

女性比率改善のために行うべき措置

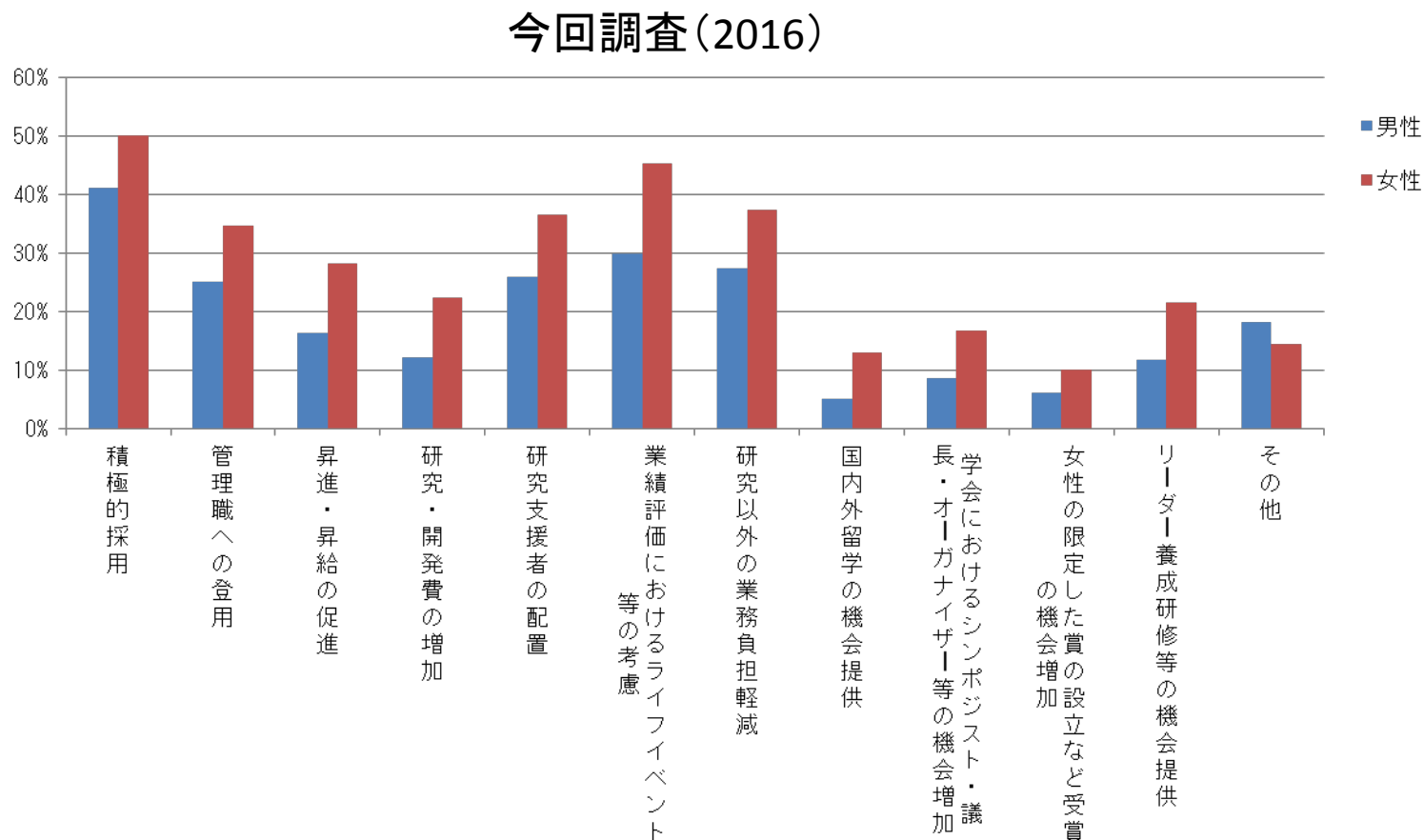


図1.98 女性比率改善のために行うべき措置（複数回答）

「積極的採用」「業績におけるライフイベント等の考慮」
「研究支援者の配置」の選択率が高い。

④-2 最近の法律や施策に関する認知度

施策の認知度

今回調査(2016)

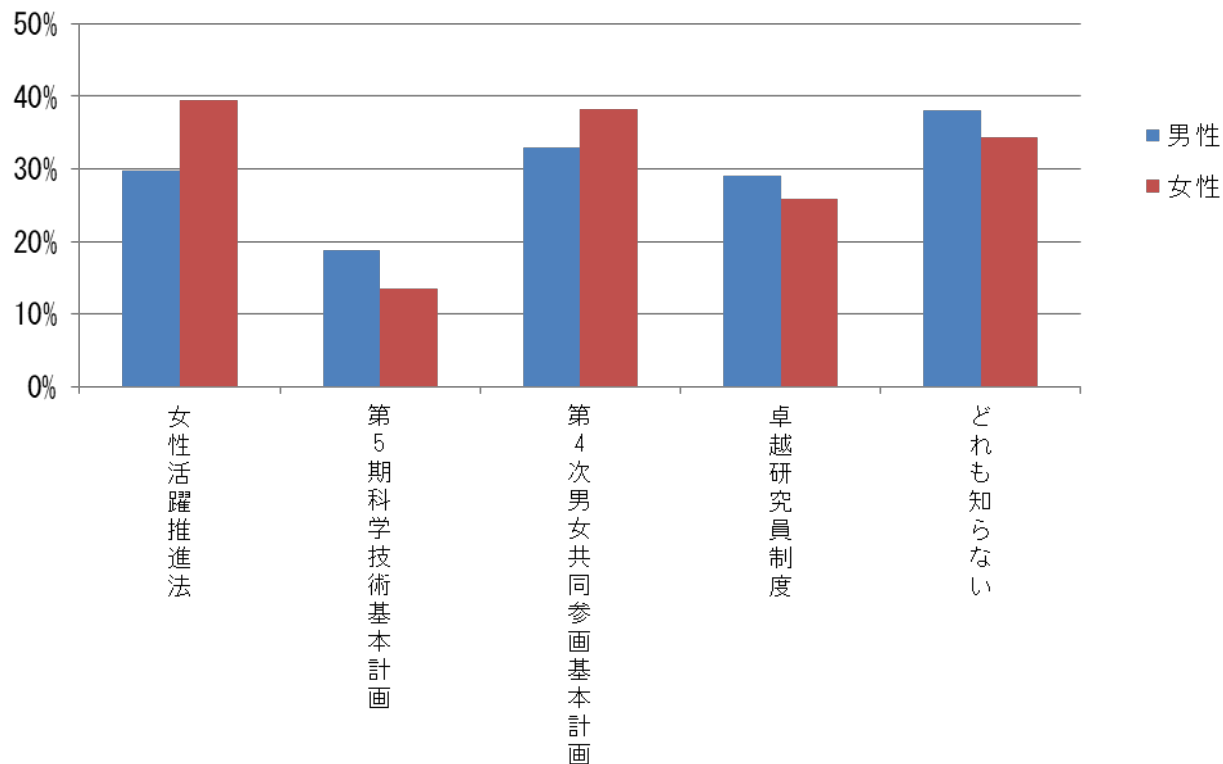


図1.99 施策の認知度（複数回答）

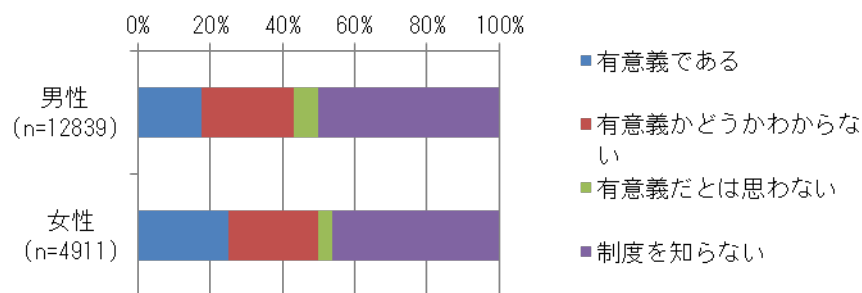
「女性活躍推進法」の認知度は女性が男性より10ポイント高い。
「どれも知らない」が男女ともに30%以上ある。

④-2 最近の法律や施策に関する認知度

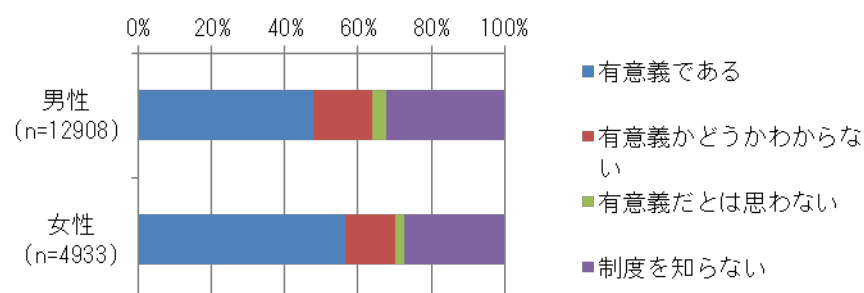
女性研究者支援対策の認知度

今回調査(2016)

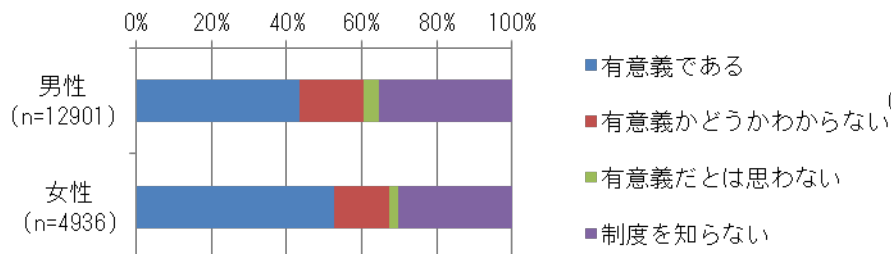
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ



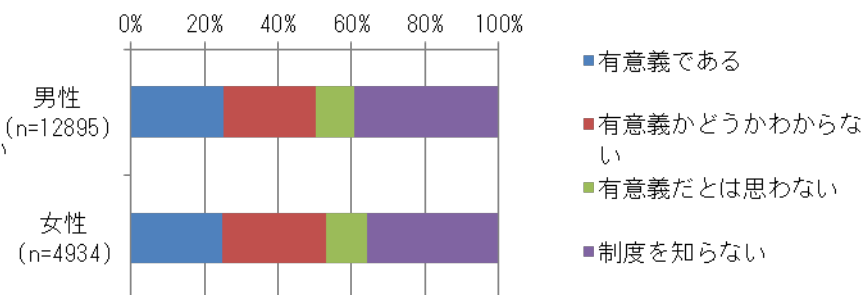
科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置



科学技術振興機構における出産・育児に配慮した措置



チャレンジキャンペーン



「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」は認知度が低い。

④-3 女性研究者採用の数値目標

女性研究者採用の数値目標の認知度

今回調査(2016)

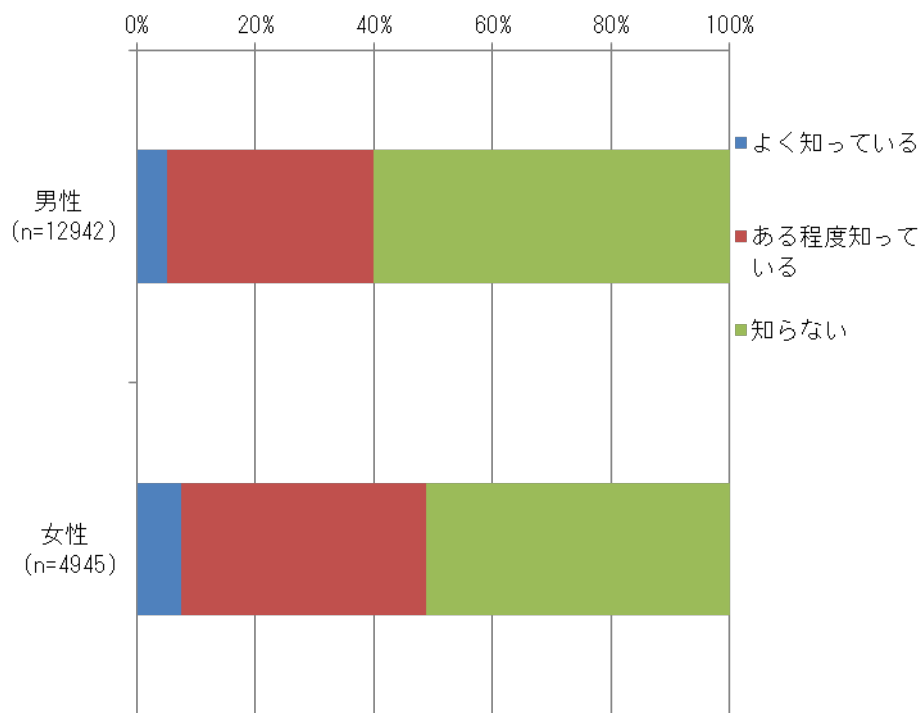


図1.103 女性の採用目標値について（単数回答）

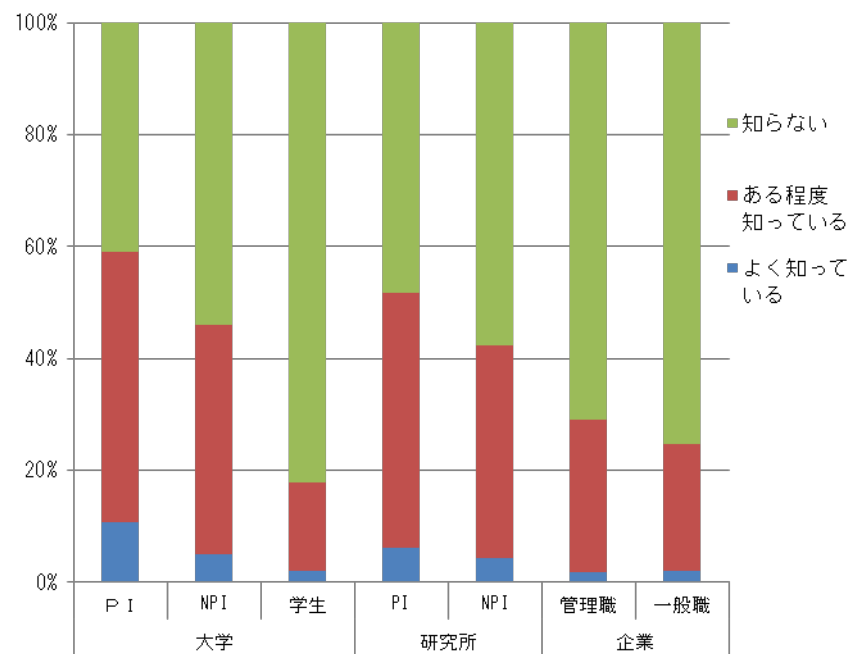


図5.6 女性研究者採用の数値目標設定についての認知度（単数回答）

認知度は男女ともに半数以下。
大学等や研究機関では職位が上がるほど認知度が上がる。

数値目標の意義①

今回調査(2016)

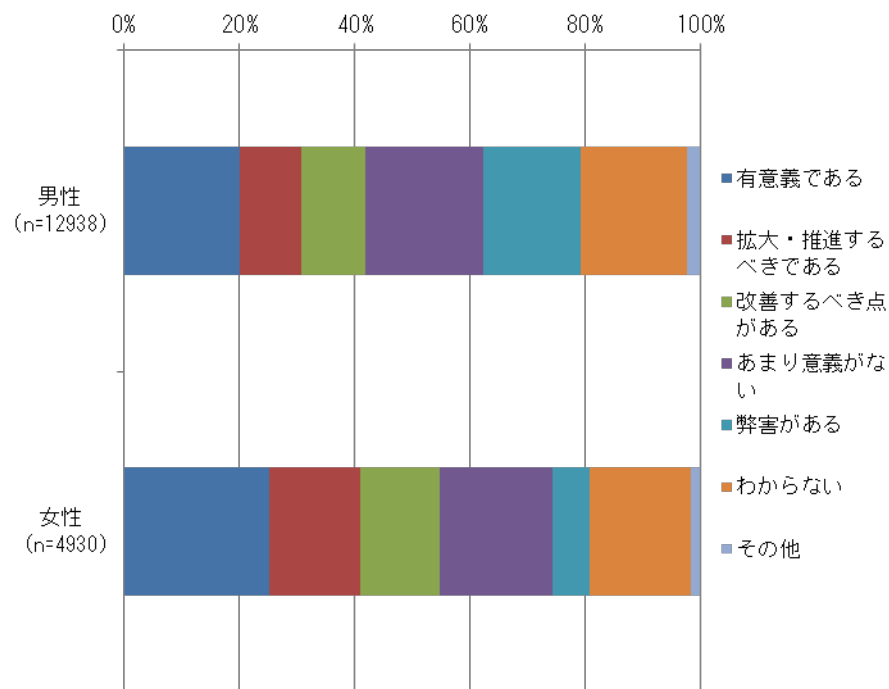


図1.104 女性の採用における数値目標を設定した取組みについて(単数回答)

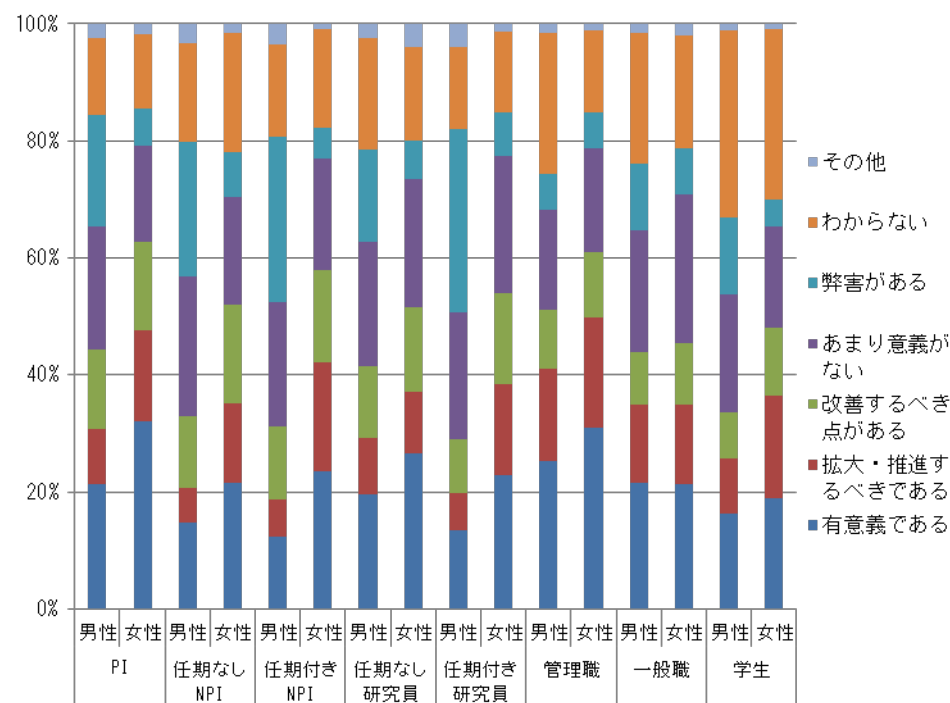


図5.7 女性研究者採用の数値目標設定についての認識(単数回答)

ほぼすべての役職で「有意義である」は女性が多く、「弊害がある」は男性が多い。

④-3 女性研究者採用の数値目標

数値目標の意義②

今回調査(2016)

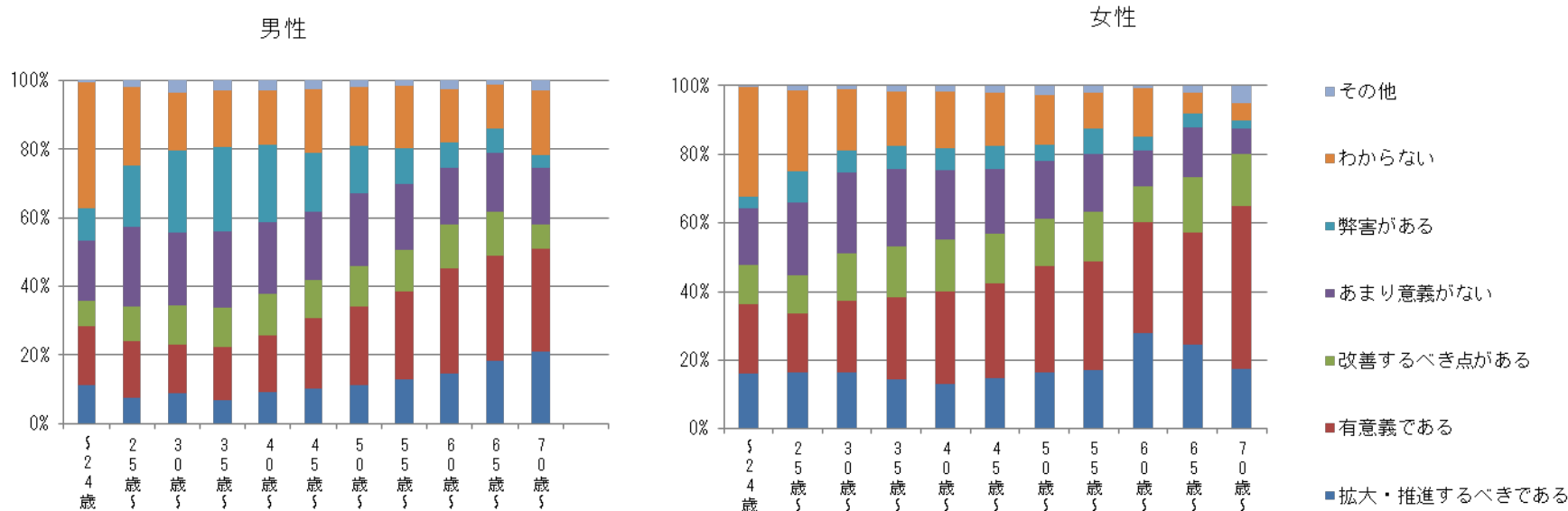


図5.9 女性研究者採用の数値目標設定についての認識(年齢別) (単数回答)

男女とも年齢とともに肯定的な捉え方が増える。
男性の30歳代で「有意義である」「拡大推進すべきである」は最低。

数値目標の認知度と意義

今回調査(2016)

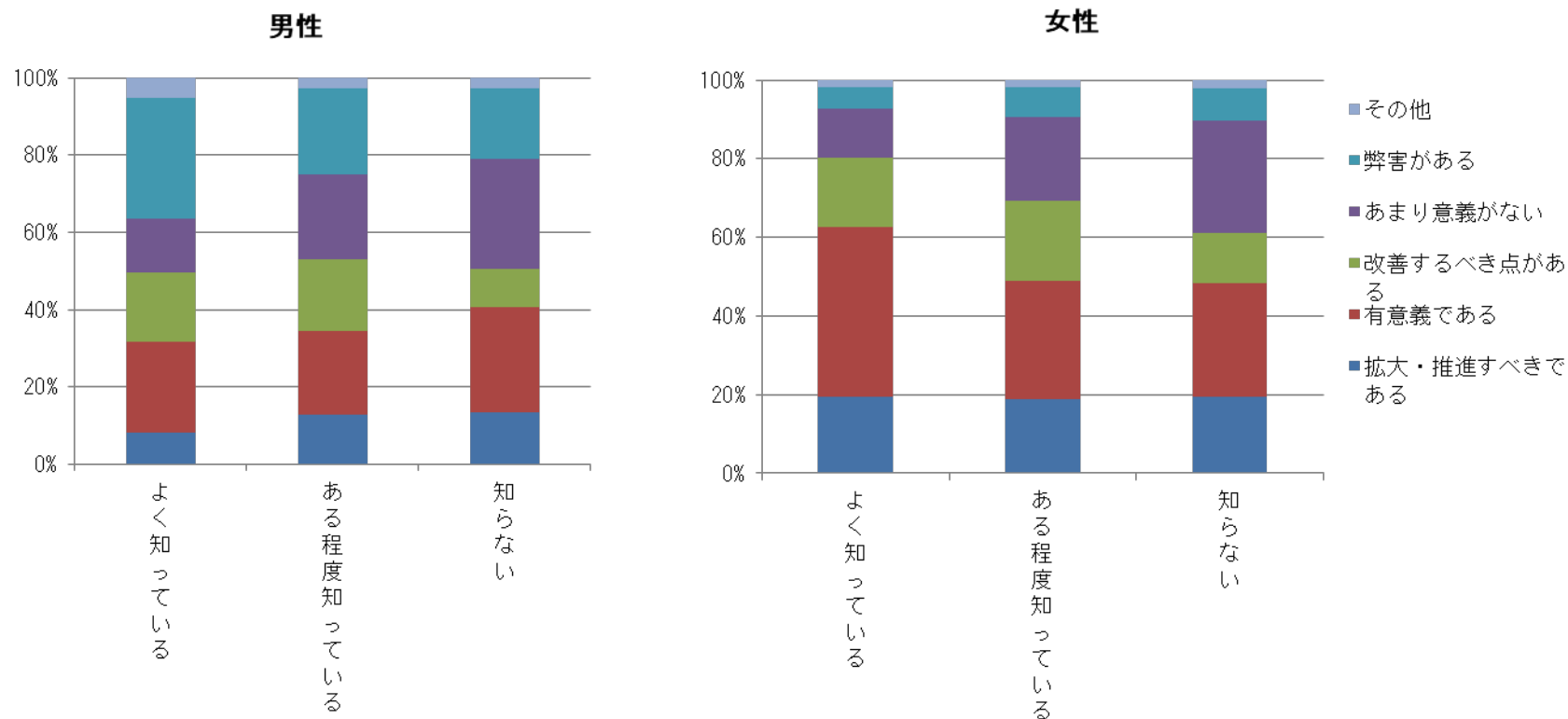


図5.11 数値目標の認知度と意義への意識度との関係（単数回答）（「わからない」を除外）

女性は認知度が高いほど肯定的捉え方が高い。
男性は認知度が高くても肯定派は3割にとどまり、否定的意見が3割以上ある。

④-3 女性研究者採用の数値目標

数値目標の必要性

今回調査(2016)

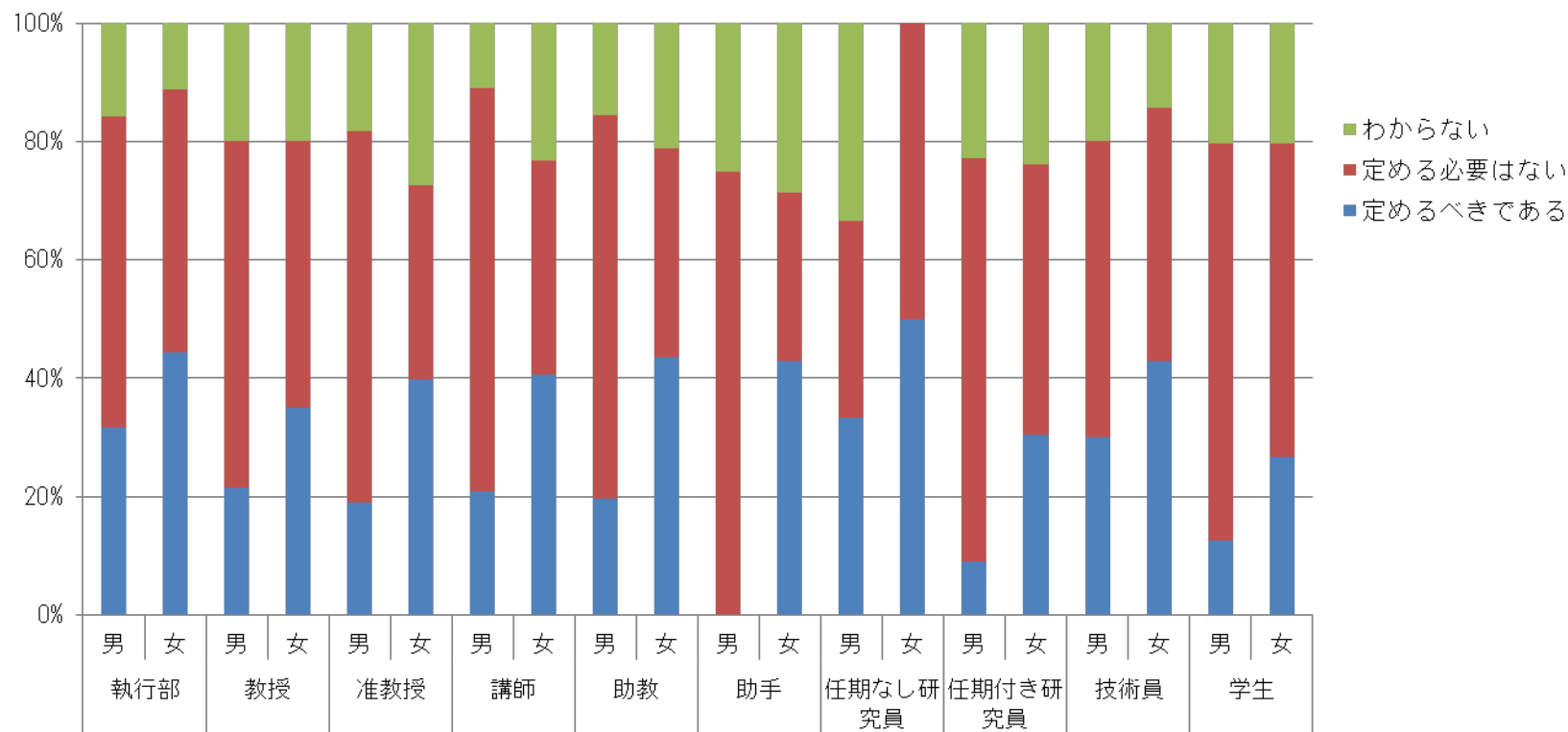


図5.15 数値目標の必要性(役職別) (単数回答) 大学・高専等

大学・高専等では、否定的意見は男性の下位の職階が多い。

数値目標の意義③

今回調査(2016)

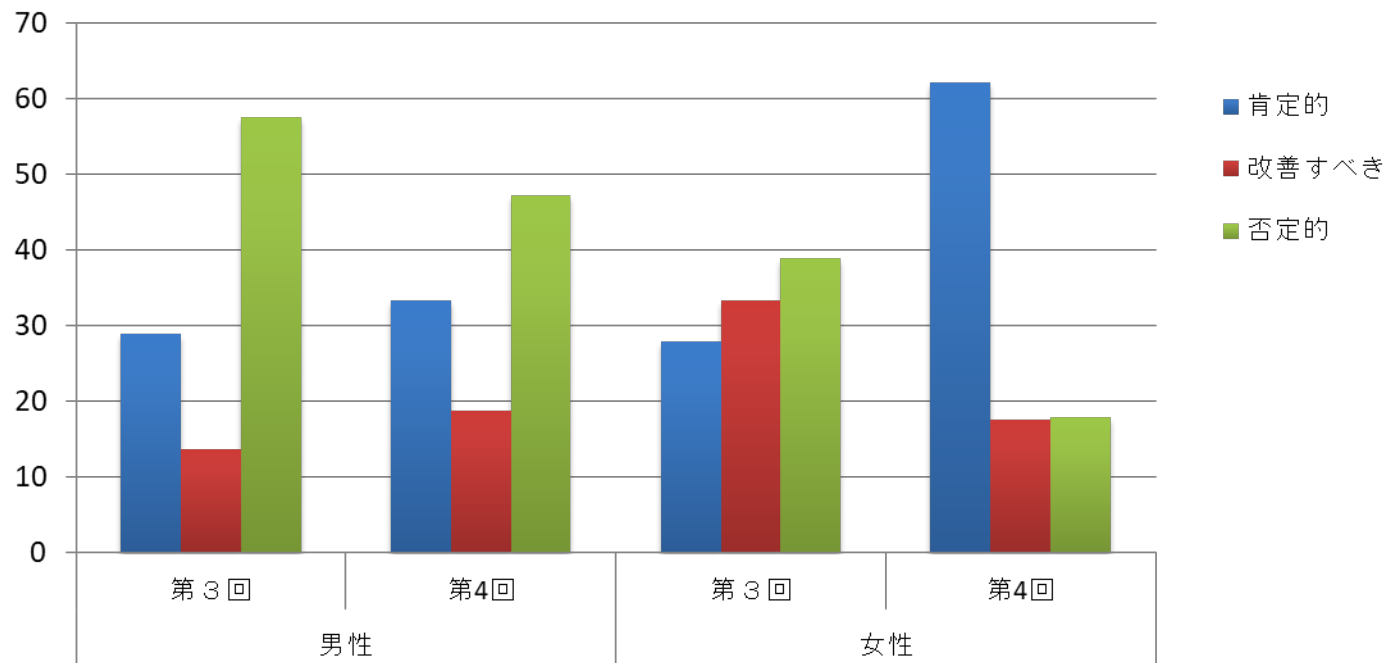


図5.12 数値目標の認知度と意義への意識度*前回との比較（「わからない」を除外）

男女ともに前回よりも肯定的な捉え方が伸びている。

④-4 男女共同参画の推進に必要なこと

男女共同参画の推進に必要なこと

今回調査(2016)

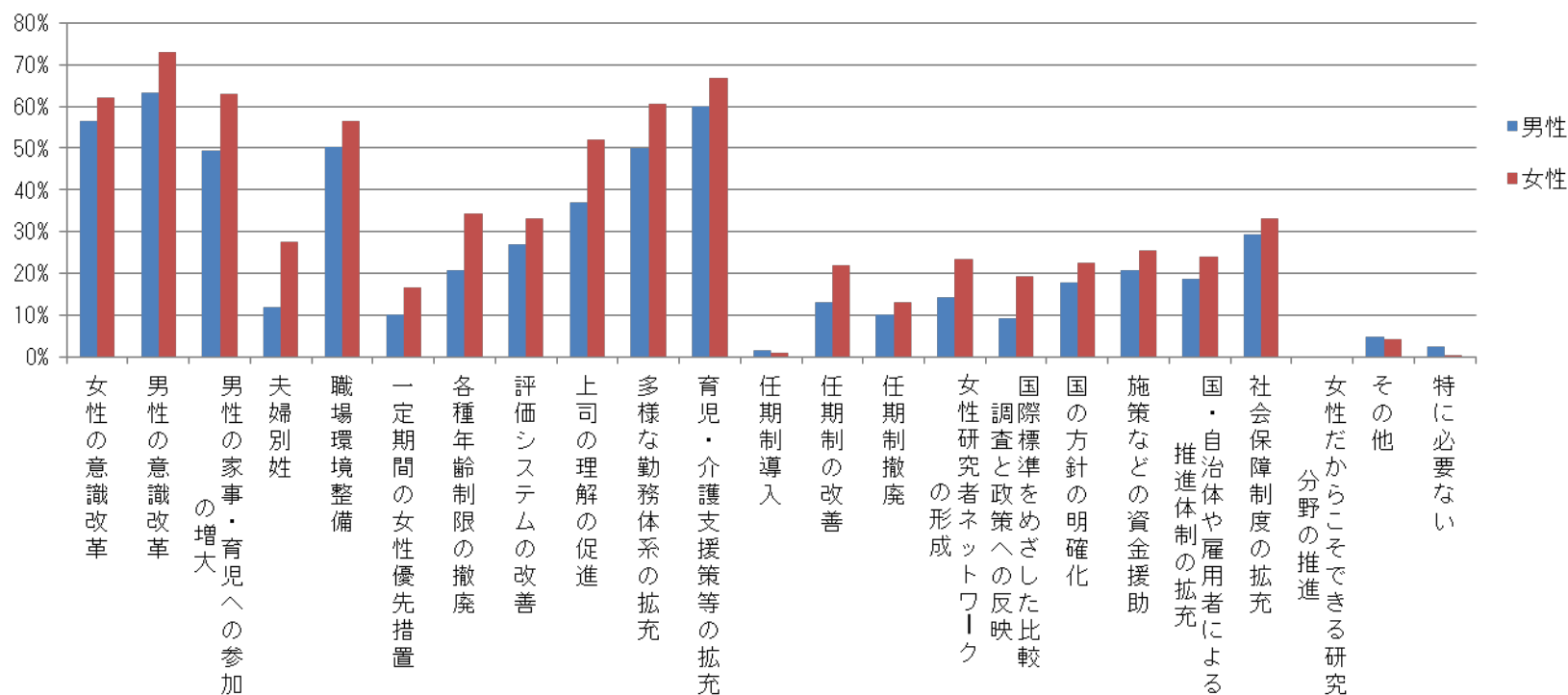


図1.112 男女共同参画のために今後必要なこと（複数回答）

男女ともに「意識改革」の回答が多い。「男性の家事・育児への参加の増大」「介護・育児支援対策の拡充」「上司の理解の促進」「多様な勤務体系の拡充」も多い。

まとめ

① 雇用形態（任期付き職）・役職などの男女差

- 任期付き職の状況の厳しさ（年収・福利厚生、高齢化）
- 男女差は縮小も、依然として女性に昇進の遅れ

② ワークライフバランス・子育てと介護

- 別居経験・年数は増加、同居支援制度は少数
- WLBについて男性は経済的問題、女性は職場環境や意識改革、制度・サービスの拡充を課題と認識

③ 男女共同参画・施策認識

- 法律や施策に対する認知度は低い
- 女性比率や数値目標に対し男女の捉え方に差
- 今後の推進には「意識改革（特に男性の）」が必要

2017年10月14日（土） 於東京大学 本郷キャンパス 医学部教育研究棟 鉄門記念講堂

第15回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム
「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」

第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査

自由記述回答の紹介

裏出 令子（日本農芸化学会・京都大学）

自由記述回答者数

アンケート回答者18,159名

自由記述回答者	4,571名	25%
---------	--------	-----

女性	1,379名	28%
----	--------	-----

男性	3,192名	24%
----	--------	-----

自由記述回答解析グループ（7名）

佐藤 恵（日大）	北川 尚美（東北大）
佐野 幸恵（筑波大）	吉永 直子（京大）
熊谷 日登美（日大）	伊藤 紘子（日大）
裏出 令子（京大）	

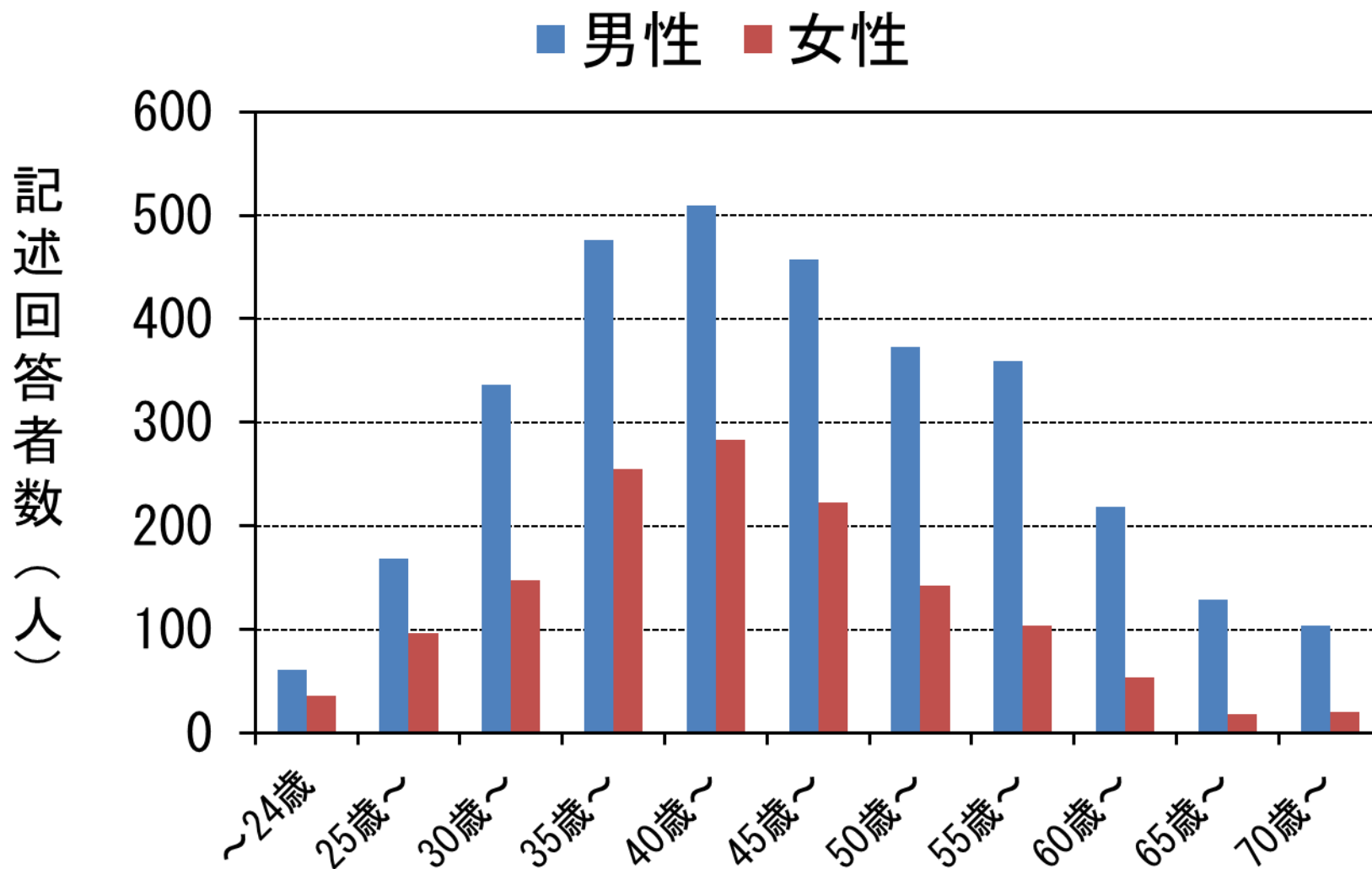
第6章の紹介

1. 回答者の特徴

2. 自由記述回答の内容

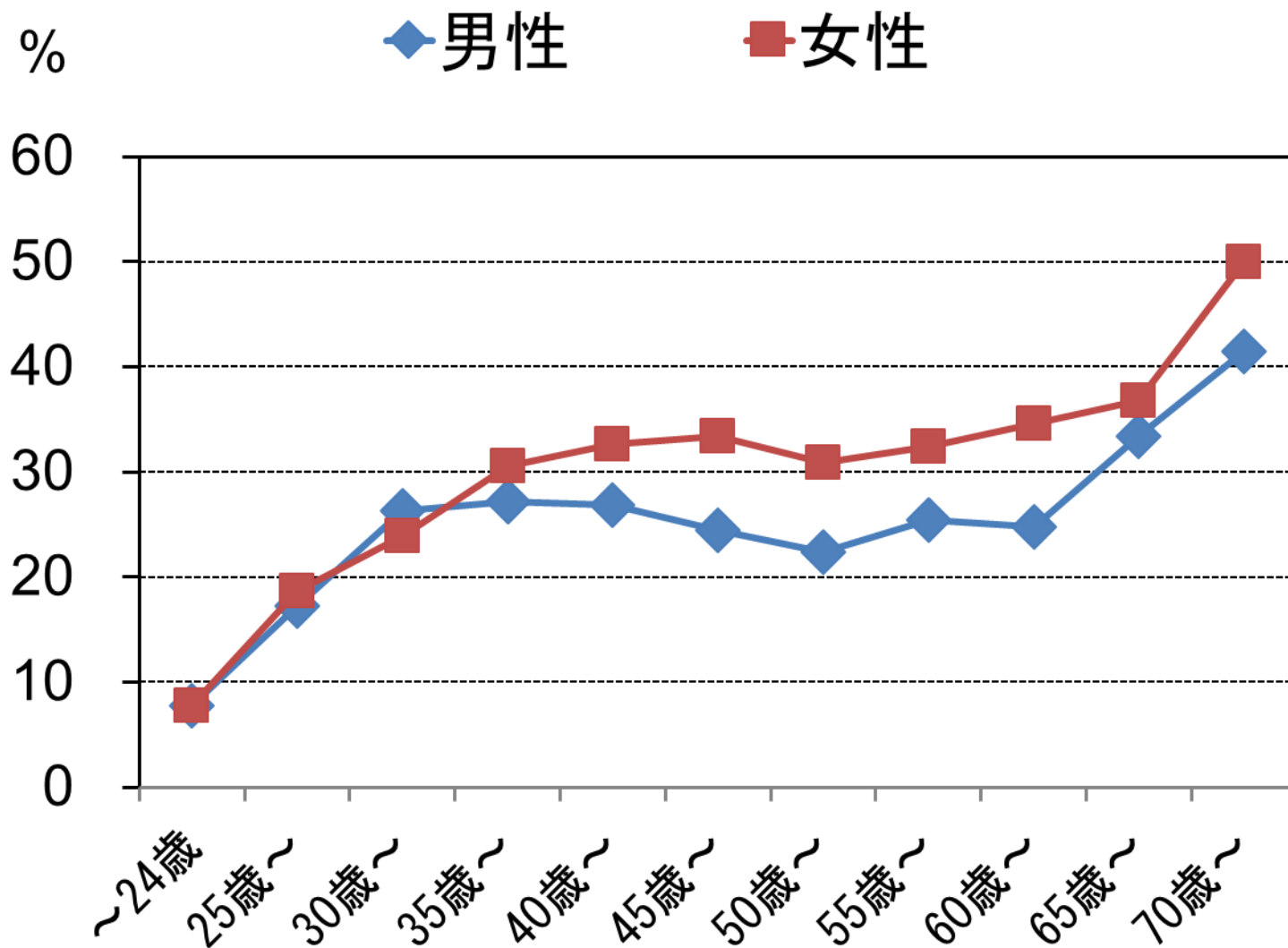
性別・年齢別記述回答者数

(第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書 図6.2.1)



性別・年齢別記述回答者の割合

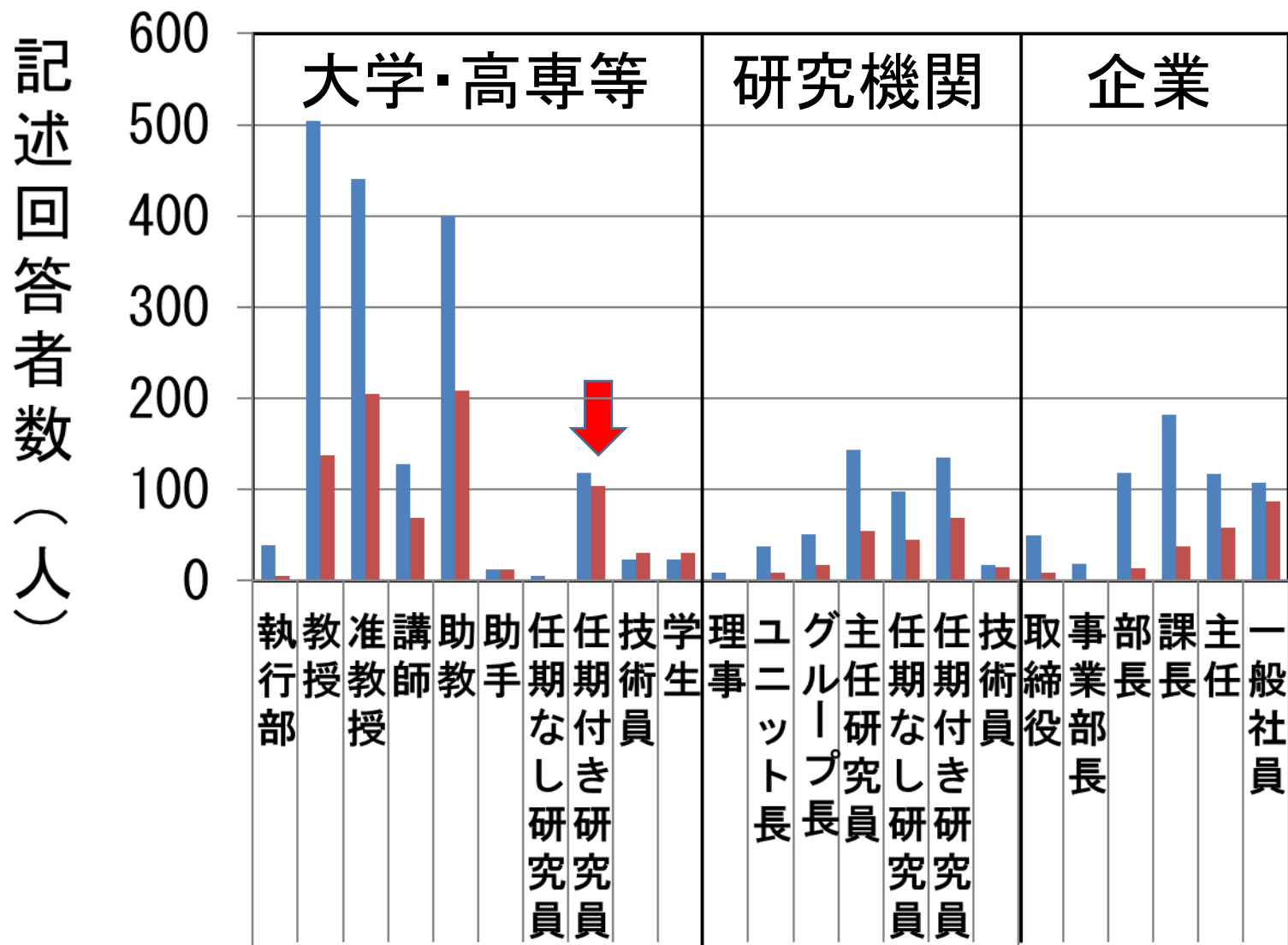
(第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書 図6.2.1)



職域別回答者数

(第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書 図6. 2. 1)

■ 男性 ■ 女性

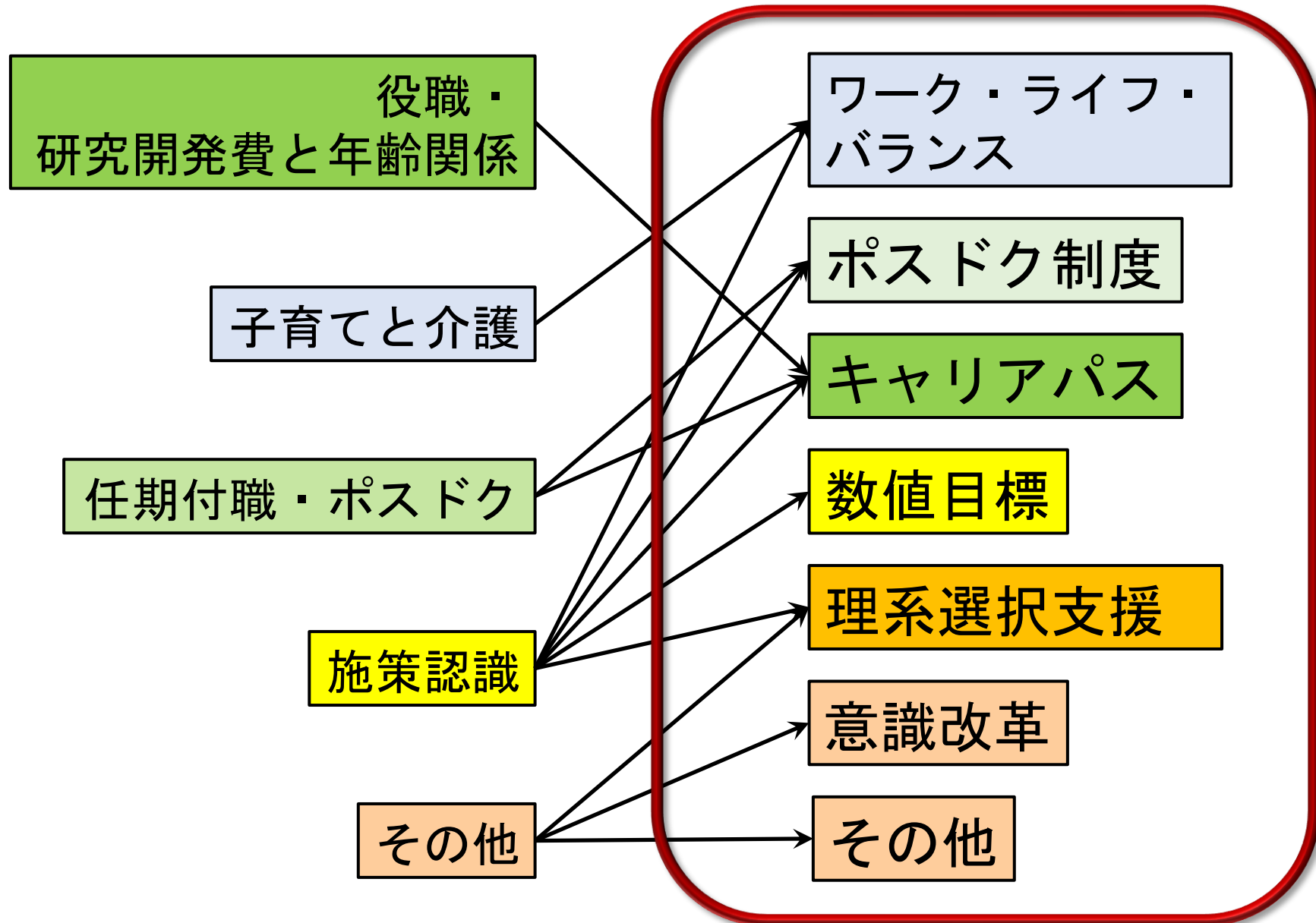


第6章の紹介

1. 回答者の特徴

2. 自由記述回答の内容

自由記述回答の項目による分類の経緯



数値目標

賛成意見

- 優秀な女性人材が活用されていない
- 意識改革のために必要であり、推し進めるべき

反対意見

- 不公平、逆差別
- 数字合わせの前に他の施策を
- 世代間格差（若手だけでなく40～50代の女性採用も）

進路選択促進

女子学生の理系**進学**の促進

科学技術分野に人材が流入するような
広い教育活動が必要



実際の取り組みに対する認知度・関心は低い

(第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書
第5章のアンケート結果)

ワーク・ライフ・バランス

長時間労働に関する意見

- 労働**時間数**と労働**時間帯**の是正
- 「長時間の研究時間」を確保したい（専門職ゆえ）

同居支援に関する意見

- **同居**を可能とする施策（帯同雇用など）が欲しい
- 別居結婚に対する**支援**
- 別居して育児をする困難さの切実な訴え

育児に関する意見

- 保育所の拡充
- 育児休業に伴う補助人員の配置
- 育児期間の勤務体系の多様化
- 男性が育児に参加できる制度の充実や配慮

介護に関する意見

- 介護の大変さへの職場の理解
- 介護支援の充実（介護休暇の延長など）

ポスドク（任期付き研究員）

回答者の70%は30～40歳代：現場の声を代表

ライフプランに関する意見

- 不安定なポスドク期間中は、結婚・出産などの
将来計画が立てにくい
- 配偶者との同居が難しい
- 任期付き研究員では認可保育園への入園が難しい

公募の年齢制限に関する意見

- 公募の年齢制限（博士号取得後年数の制限）
が育児休業後の復帰を困難にしている
- 離職期間を差し引いた、業績評価が必要

ポスドク（任期付き研究員）

結局のところ

定職を得るためには結婚・出産・育児を
諦めなければならない・・・



任期付き研究職に内在する諸問題の
改善が必要

業績評価 年齢制限 認可保育園 別居 将来計画

キャリアパス

女性の採用・昇進に関する意見

- 女性研究者への偏見や昇進後のセクハラ
- 女性が管理職に就くための障壁
(女性の育成体制、女性の絶対数)

年齢制限に関する意見

- 採用時の年齢制限を緩和・撤廃して欲しい
- 定年の延長（育児年限分）

ロールモデルに関する意見

- 適切なロールモデルの不足

学会等での女性の積極的な引き立て

卓越研究員制度に関する意見

- 女性枠を作ってはどうか

その他

- 研究費および人件費の削減が及ぼす影響
- 旧姓使用の必要性

意識改革

女性自由記述回答者の20%
男性自由記述回答者の10%

社会のバイアス

- 女らしさへの期待（出過ぎない）
- ジェンダーの役割分担
- 女性は理系に弱いという偏見

男性のバイアス

- 男尊女卑
- 女性の容姿や態度を重視し、知識・技術を持つ女性を蔑視する意識
- 女性の能力が劣っているとみる偏見
- 男性を無意識に優遇する考え方



女性の社会進出を妨げる直接的な原因の一つ

女性のバイアス

- キャリアを伸ばせない現実に対する諦念

教育環境

- 教育機関における教師の意識
- 初等教育の段階から、ジェンダーバイアスを植え付けない教育が必要

家庭環境

- 両親の科学技術分野への進学に対する偏見
- 両親の教育方針の男女差
- 女性に対する配偶者の親からの圧力

その他

女性研究者間のネットワークの必要性

- 女性（研究者、教育者、行政担当者
学生、企業研究者）間の情報交換
- 男女共同参画のための産官学の連携
- ロールモデルの話も聞ける
気軽なネットワーク
- 研究機関の情報提供

分野を超えた交流

- 人文系など他の分野との交流と議論が必要

提言・要望WGから

科学技術系専門職の男女共同参画 実態調査に基づく提言・要望

男女共同参画 学協会連絡会 提言要望 WG

平田 典子

(日本数学会・日本大学理工学部)

提言・要望の省庁への提出

目的：男女共同参画の課題明示・制度改革のため

提出先：文部科学省（科学技術・学術政策局や
関連する審議官）・

内閣府（男女共同参画局）

例年は予算時期・政策時期に合わせて提出。

15期においては 3回：

2016年12月20日・2017年5月12日・2017年9月19日

持参物：① アンケート解析報告書 概要版

② 無意識のバイアススリーフレット

① アンケート解析報告書の課題から

要望書の内容 ① アンケート解析報告書に基づく
内容としては下記4項目

- (1) 大学・研究機関等における意識改革 e-learning
ツール導入の提案
- (2) 任期付き研究職に内在する諸問題の改善と
卓越研究員等における女性登用推進
- (3) 指標「女性活躍推進度」設定による推進度
見える化と、それに応じたインセンティブ付与
- (4) 女性研究者支援事業の継続および連携の
ネットワーク構築

② 無意識のバイアスリーフレットから

要望書の内容 ② 無意識のバイアスリーフレットに基づく内容

- (1) 大学・研究機関等における意識改革のために
偏見・障壁の事例およびGood Practiceの事例
収集のための予算付もお願いしたい
- (2) 業績評価者に男性を優先する意識が根強く、
役職などの男女差が生じる課題を克服する
施策アイデア交換のためのネットワーク構築

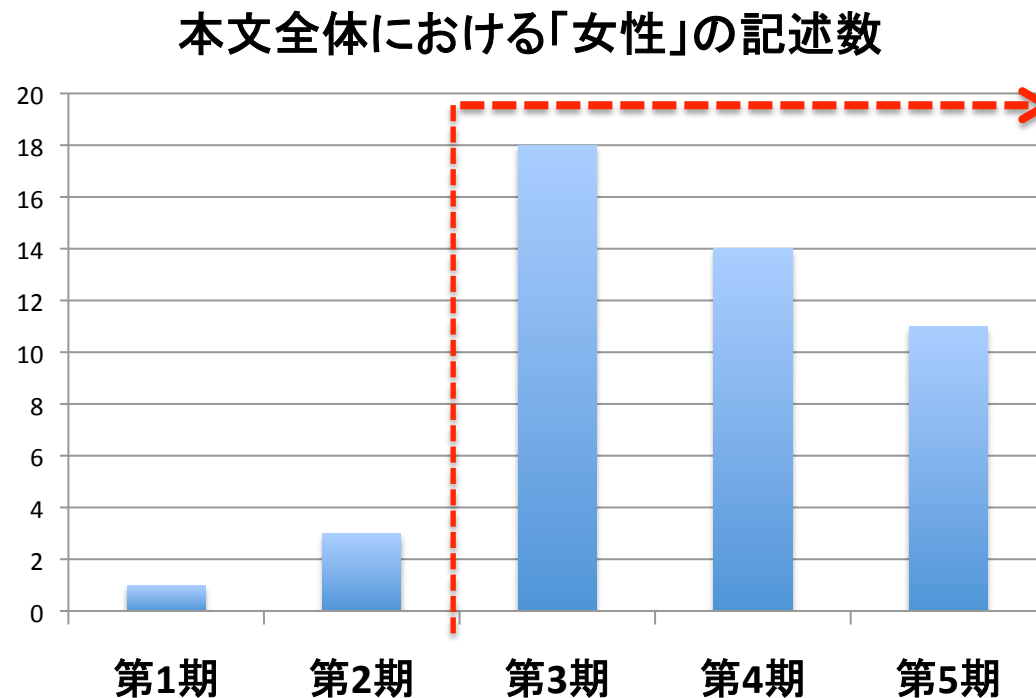
科学技術基本計画に「女性」の文字が入る重要性

科学技術基本計画 第1期～第5期

文部科学省等の概算要求の基本方針になるもの

- (1) 女性研究者・技術者の登用に関し、諸意見があるものの、数値目標なしでは未だ我が国の男女参画が進歩に到らない実態がある。
- (2) 「女性」の文字が、科学技術基本計画に於て増減する様子を示す表 (名古屋大学大学院理学研究科生命理学研究員三宅恵子先生・大坪久子先生)

大坪久子先生スライド 基本計画「本文」における「女性」の文言数



女性研究者
支援開始

第5期: 第4章(1)―②― i) 女性の活躍促進

第4期基本計画で掲げられた数値目標を第5期期間中にすみやかに達成すべく、国は関連する取り組みについて、産学官の総力を結集して総合的に推進する。
(女性活躍推進法を活用し、各事業主は採用割合や登用割合などの目標設定と公表等を行う取り組みを加速する)

科学技術基本計画における女性研究者に関する記載事項(静岡大学・三宅恵子氏調べ)

	第1期(平成8年)	第2期(平成13年)	第3期(平成18年)	第4期(平成23年)	第5期(中間とりまとめ)
本文全体における「女性」の記述数	1	3	18	14	3
大見出し	0	0	0	0	0
中見出し	0	0	0	0	0
小見出し	0	0	0	0	0
さらに小さい見出し	0	1	1	1	0
大見出し	第2章 総合的かつ計画的な施策の展開	第2章 重要政策	第3章 科学技術システム改革	Ⅳ. 基礎研究及び人材育成の強化	6 基盤的な力の育成・強化
中見出し	Ⅰ. 研究者等の養成・確保と研究開発システムの整備等	Ⅱ. 優れた成果の創出・活用のための科学技術システム改革	1. 人材の育成、確保、活躍の促進	3. 科学技術を担う人材の育成	(1) 科学技術イノベーション人材の育成・流動化
小見出し	(1) 研究者及び研究支援者の養成・確保	1. 研究開発システムの改革 (1) 優れた成果を生み出す研究開発システムの構築	(1) 個々の人材が活躍する環境の形成 (2) 大学における人材育成機能の強化 (3) 社会のニーズに応える人材の育成 (4) 次代の科学技術を担う人材の裾野の拡大	(1) 多様な場で活躍できる人材の育成 (2) 独創的で優れた研究者の養成 (3) 次代を担う人材の育成	-
女性研究者の関する見出し	-	第2章Ⅱ. 1. (1)-⑥-(b) 女性研究者の環境改善	第3章1. (1) -⑤ 女性研究者の活躍促進	Ⅳ. 3. (2) -③ 女性研究者の活躍の促進	-
女性研究者に係る記載事項の文字数	-	184	791	777	-

大坪久子先生 基本計画「女性」の文言数＋人材育成概算要求 額

科学技術基本計画における女性研究者に関する記載事項【三宅先生作成／大坪先生改訂】

	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期中間とりまとめ	第5期
決定日	平成8年7月2日閣議決定	平成13年3月30日閣議決定	平成18年3月28日閣議決定	平成23年8月19日閣議決定	第5期科学技術基本計画に向けた中間取りまとめ（案） 総合科学技術・イノベーション会議 第9回 基本計画専門調査会 H27. 5. 28 資料1	平成28年1月22日閣議決定
本文全体の文字数	25,610	46,259	50,981	58,909	32,980	65,956
本文全体における「女性」の記述数	1	3	18	14	3	11
大見出し	0	0	0	0	0	0
中見出し	0	0	0	0	0	0
小見出し	0	0	0	0	0	0
さらに小さい見出し	0	1	1	1	0	1
大見出し	第2章 総合的かつ計画的な施策の展開	第2章 重要政策	第3章 科学技術システム改革	Ⅳ. 基礎研究及び人材育成の強化	6 基盤的な力の育成・強化	第4章 科学技術イノベーションの基盤的な力の強化
中見出し	I. 研究者等の養成・確保と研究開発システムの整備等	II. 優れた成果の創出・活用のための科学技術システム改革	1. 人材の育成、確保、活躍の促進	3. 科学技術を担う人材の育成	(1) 科学技術イノベーション人材の育成・流動化	(1) 人材力の強化
小見出し	(1) 研究者及び研究支援者の養成・確保	1. 研究開発システムの改革 (1) 優れた成果を生み出す研究開発システムの構築	(1) 個々の人材が活きる環境の形成 (2) 大学における人材育成機能の強化 (3) 社会のニーズに応える人材の育成 (4) 次代の科学技術を担う人材の裾野の拡大	(1) 多様な場で活躍できる人材の育成 (2) 独創的で優れた研究者の養成 (3) 次代を担う人材の育成	-	② 人材の多様性確保と流動化の促進
人材育成関係の記載事項の文字数	1,721	7,041	9,055	5,452	3,789	
女性研究者に関する見出し	-	第2章II. 1. (1)-⑥-(b) 女性研究者の環境改善	第3章1. (1) -⑤ 女性研究者の活躍促進	Ⅳ. 3. (2) -③ 女性研究者の活躍の促進	-	第4章, (1) - ②-i) 女性の活躍促進
女性研究者に関係する記載事項の文字数	-	184	791	777	-	967
女性研究者に係る予算			H22年度 約 40億円		H28年度 約 24億円	H29年度 約 21億円
			H30年度 ダイバーシティ研究 環境イニシアチブ10億円とRPD と理系支援= 約20億円			

内閣府 第4次 男女共同基本計画では 女性研究者はどのように！？

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

5 科学技術・学術における男女共同参画の推進

- ① 指導的地位に占める女性割合「30%」に向けて、科学技術基本計画（次期5次計画の検討状況に応じて修正）における数値目標を踏まえつつ、大学、公的研究機関、企業等に対し、女性研究者・技術者の活躍状況の把握・分析、女性研究者・技術者の採用・登用や継続就業に関する目標設定、上位職へのキャリアパスの明確化や女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションの実施、これらに関する情報開示（「見える化」）を奨励する。
- ② 科学技術基本計画等において、現行の分野別（理学系、工学系、農学系等）の女性研究者の採用目標値に加え、主体別（大学、公的研究機関、企業等）の採用・登用に関する目標設定を働きかける。
- ③ 男女共同参画会議と総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術基本計画等において、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の女性の参画・登用に関する目標を設定するなど、男女共同参画の視点を明確に位置付けるよう強く働きかける。
- ④ ポジティブ・アクションの推進等により、国及び地方公共団体における科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。

アンケート自由記述 佐野 幸恵先生によるワードクラウド解析の図

アンケート解析において 男性と女性の
回答傾向が異なる点を視覚化
筑波大学 佐野幸恵先生(日本物理学会)

2章 役職・研究開発費と年齢について

男性



女性



3 章

ワーク・ライフ・バランス

男性

女性



任期付職・ポストク

女性



5 章 施策認識

男性

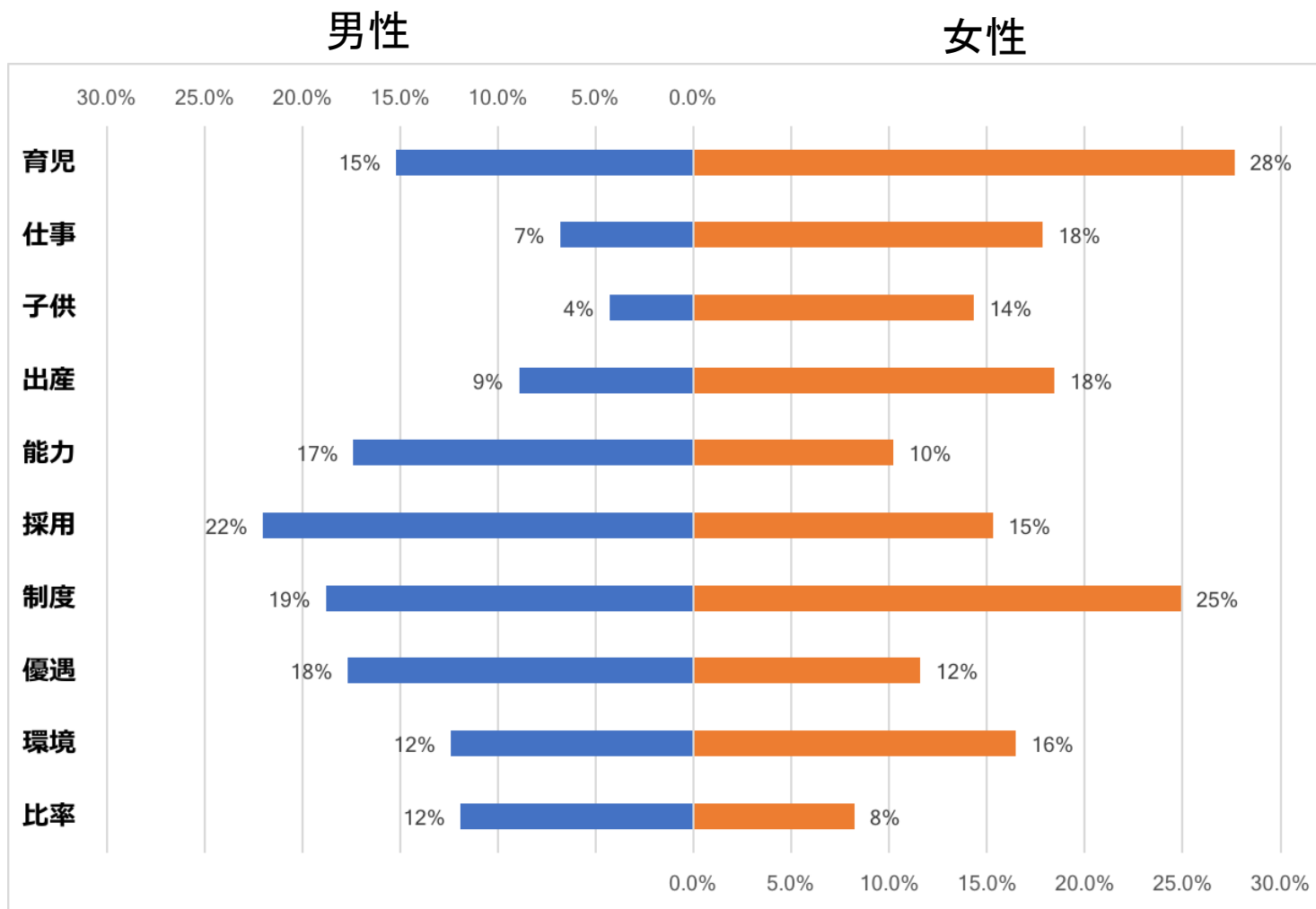


女性



佐野 幸恵先生による 5章 施策「コメントに含まれる単語の男女比」

上から、比率の差の絶対値が大きい順に10単語（曖昧な語彙の人は除く）



まとめ

- ★科学技術基本計画において
女性研究者・技術者採用の数値目標搭載を
一貫して連絡会は訴えてきた
- ★数値目標なしになるなら、その代わりに
「女性活躍度指標」設定・公開義務づけを
- ★男女参画e-learning ツール受講義務づけを
→ 我が国の科学技術の発展のために、
多様な人材、特にまだまだ遅れている女性登用
に向けたご支援をお願いします。