# 日本農芸化学会 男女共同参画実態調査
# 報告書

## ―男女共同参画学協会連絡会による第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査（平成28年）の日本農芸化学会会員解析結果―

2018年12月

公益社団法人 日本農芸化学会

Japan Society for Bioscience, Biotechnology, and Agrochemistry

# はじめに

男女共同参画の活動はこの10年以上、多方面で進められ、その成果が一定の評価を集めてきた。しかしながら近年、男性のみならず、女性の中からもこの取り組みを敬遠する声が上がりつつある。イベントなど活動への協力負担が一部の人に偏っている現状もあるが、この労力が多少なりとも問題打開に繋がるのかに疑念が生じ、徒労感と不満に繋がっていると考えられる。

男女共同参画の目的は、男女が対等な構成員として活動する機会の確保、男女が均等に利益を享受できる環境の実現である。具体的には、先進諸国に比べて著しく低い日本の研究職（特に上位職）の女性比率改善も含まれ、これまで制度改革と意識改革の両面から活動が進められてきた。制度改革の一つであるアファーマティブ・アクション（女性採用枠・数値目標設定）は過去数年の取り組みで一定の数字を変えることに成功したが、現場からは批判の声も根強かった。意識改革を待たずに制度改革を進めることは多くの混乱と不公平感を生みかねない。一方、意識改革の難しさも指摘される。シンポジウム・ダイバーシティ研修やe-learningは多大な時間と労力を費やすが、それで変えられるのは意識の表層にすぎず、根深い偏見は世代交代を繰り返しても思うように変わらない。

今、男女共同参画に必要なのは、データに基づいた現状把握と具体的数値目標の設定である。ハーバード大学ケネディスクールでジェンダー問題に取り組んだIris Bohnet教授は「計測できないものは修正できない（“what does not get measured cannot be fixed”）」と言い切る[1)]。実証を踏まえた制度改革・意識改革でなければならず、そこに本アンケートの主眼がある。

第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査は、平成28年10月8日から11月7日の期間に、男女共同参画学協会連絡会に所属している各学会の構成員に対して実施された。男女共同参画学協会連絡会は、女性研究者比率の向上と研究環境の改善を目的として、STEM分野における約90の学会・協会が集まって2002年に発足した。大規模アンケートを実施し、その結果を踏まえた要望・提言を内閣府に対して提出するほか、各種シンポジウムや女子高生を対象とした理系進路選択支援活動を行っている。日本農芸化学会も2012年より加盟し、大規模アンケートに参加するのは２回目となる。その大規模アンケートの第四回目にあたる今回、加盟する学協会会員から18000件を超える回答が集まった。アンケート項目の設定からアンケート後の解析まで、各学協会が選出した50名を超える委員が集まり、

年単位に及ぶ時間を費やして現状把握と問題点の整理がなされ、一冊の報告書にまとめられた。報告書は学協会連絡会のウェブサイト[3]にて PDF で公開されている。その内容を踏襲し、農芸化学会員の回答のみを別途抽出したデータに差し替えて、加筆・修正する形で編集したのが本報告書である。農芸化学会の会員総数約 1 万名に対して回答者数は 1010 名であり、約 1 割から寄せられたデータになる。前回（2013 年に実施）に比べて回答者数は大幅に増加したが、それでも農芸化学会の現状を正確に把握するには心もとない点は否定できない。そこで、学協会全体の傾向と合致・相違した点を整理した。合致した点については大勢の傾向として論じることができ、相違した点は農芸化学会特有の状況をあぶり出す手がかりとなる。また前回の農芸化学会員のアンケート結果[4]とも比較した。本学会員をめぐる近年の状況変化を把握する上で参考になると考える。農芸化学会員の中でも男女の性別によって今なお明確なギャップ・格差があり、大学に勤務する会員に限って見ても、年齢別に見た平均年収（図 1.16）には無視できない男女差がある。女性の方が別居経験が多く（図 1.52)、育児負担が大きいのも圧倒的に女性である（図 1.68、69、71)。この状況を改善するために様々な支援制度が導入されたが、それで改善できないのは何故なのか、改善目標として現実的な数値はどのあたりか、といった具体的な議論こそが重要であり、そこに本報告書が役立つことを願う。

5 年に一度開催される大規模アンケートは設問数が多く、回答するだけで時間を費やす。自由記述では、このアンケートを実施する意義そのものに疑問を呈するコメントも見られた。形式だけの男女共同参画活動を見直す時期に来ており、より具体的にどの数字を改善すべきかを考える必要がある。そのためのアンケートであることに理解が広まり、次回（4 年後）の大規模アンケートで農芸化学会員の回答数がさらに増えることを期待したい。

1) Iris Bohnet (2016)、“What Works: Gender Equality by Design” Harvard University Press

2) https://www.djrenrakukai.org/index.html

3) https://www.djrenrakukai.org/enquete.html#enq2016

4) http://www.jsbba.or.jp/science_edu/gender/

第四回調査においては下記の点について各章とも共通に定義している。

○「所属機関」について

所属機関は、国立大学、公立大学、私立大学と高専・各種学校を「大学・高専等」としてまとめ、国公立研究機関と公共団体を「研究機関」、行政機関を「官公庁」とし、その他と無所属を「その他」として、「企業」と合わせて5つのカテゴリーに分類した。

○「職域分類」について

役職に基づく5つのカテゴリーに分けた。

「大学・高専等」「研究機関」において、①PI(教授・准教授・講師・執行部・理事・ユニット長・グループリーダー長・主任研究員)、②NPI(助教・助手・研究員（任期付き研究員含む)・技術員)の2つのカテゴリー、③学生、「官公庁」「企業」において④管理職(取締役・事業部長・部長・課長)、⑤一般職(主任・一般社員)の2つのカテゴリーとし、職域について5つのカテゴリーに分類している。

9つのカテゴリー、すなわち(A)任期なしPI、(B)任期付きPI、(C)任期なしNPI、(D) 任期付きNPI（任期付き研究員等を除く)、(E) 任期なし研究員、(F) 任期付き研究員（任期付き研究員等、定年退職後の再任用で任期付き研究員となった人も含まれる)、(G) 管理職（企業の取締役・事業部長・部長・課長)、(H) 一般職(主任・一般社員)、(I) 学生、に分類し、このあとの集計分析に使用した。

なお、ポスドクについては「任期付き研究員」と解釈して分類したために「ポスドク」は原則使用していない。しかし、ポスドクの地位について調査している個所についてはポスドクの用語を残している。

# 目次

第一章　各項目の集計結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
1.1　基礎データ（設問 1-9）
年齢・性別・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
学歴・学位・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
所属学協会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
就業状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
所属機関・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
職種・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
年収・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
1.2　仕事（設問 10-19）
雇用形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
任期付き職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
離職・転職・異動とその理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
仕事時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
希望する職業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
海外での研究活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
ポスドク制度とキャリア形成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
1.3　仕事と家庭（設問 20-35）
配偶者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
子どもの人数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
保育と育児休業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
介護・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
仕事と家庭の両立・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
研究開発に必要な環境・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42
1.4　男女共同参画（設問 36-41）
研究者の女性比率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43
新たな施策の認知度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45
数値目標の認知度と意義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48
男女共同参画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50
男女共同参画のために今後必要なこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 51

第二章　重要項目：役職などの男女差・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53
役職指数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53
年齢別の役職指数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53

大学・高専等の年齢別の役職指数 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55

第三章　重要項目：子育てと介護・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 56
子どもの数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 56
育児休業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 58
育児支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 63
別居の経験と同居支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65
仕事と介護・育児・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69
男女共同参画社会の推進のために必要なこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 72

第四章　重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）・・・・・・・・・・・・・ 84
4.1　任期付き職の基礎データ
年齢別勤務形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 84
役職別勤務形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 86
任期付き職の職域別任期期間と男女別平均任期期間及び、任期付き職の再任可能性・ 87
雇用形態と平均年収・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 88
任期付き職の社会保障・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 89
任期付き職と子育て・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 90
任期付き研究員の育児休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 91
4.2　任期付き職の高齢化
学位取得後の経過年数と雇用形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 92
年齢別・男女別の任期付き職の合計年数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 93
任期付き職者の職種と任期なし職への希望実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 93
4.3　任期付き研究員・任期付き NPI の雇用状況
任期付き研究員の男女比・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 94
任期付き研究員および任期付き NPI の仕事時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 95
任期付き研究員の年収・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 97

第五章　重要項目：施策認識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 99
5.1　最近の法律・施策についての認知度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 99
5.2　現在進められている女性研究者支援策について・・・・・・・・・・・・・・・・・ 102
5.3　女性研究者採用の数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 104
5.4　女性研究者採用の数値目標について認識が高い回答者からの評価・・・・・・・・・ 107
5.5　所属する機関の女性採用目標について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 109

アンケート質問内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 112

# 第一章　各項目の集計結果

## 1.1　　基礎データ

### 年齢・性別（質問 1、2；図 1.1-2）

農芸化学会の会員総数 9846 名（男性 7419 名、女性 2427 名）（男女共同参画学協会の「2017 年学協会連絡会女性比率調査」より）に対してメールでアンケート回答依頼が送信され、男性 773 名、女性 237 名（23%）、合計 1,010 名から回答があった。第三回調査の回答者数 631 名に比べて大幅に増加したが、女性の回答者数は前回の 177 名（28%）と比べて微増であり、女性回答者比率は下がった。男性の回答者数が増えたことを意味し、女性だけでなく男性会員の関心が高まったことが示された。図 1.1 に年齢分布を示す。

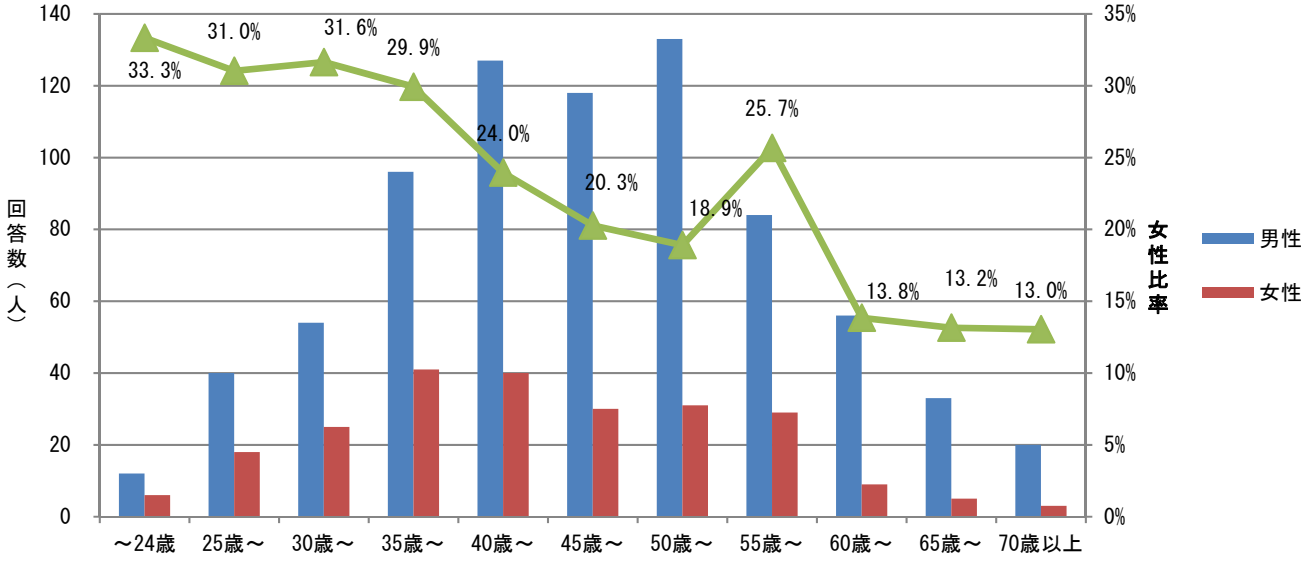



**図1.1　回答者の年齢分布と女性比率**

回答者の年齢分布に関しては、回答者数のもっとも多い年齢層は 35～54 歳で、第三回調査の最も高い層（前回における 30～49 歳層）と同一層でありこの年代の関心の高さが伺える。回答者の女性比率が最も高いのは 24 歳未満で今回の調査で年齢が高くなればなるほど女性比率が減る傾向にあり、この結果は学協会全体の傾向と合致する。ところが、農芸化学会の結果では 55～59 歳で上昇する点が特徴として挙げられる。この年代で男性の回答者数が減少を始める一方、女性の回答者数は減少しておらず、女性の 50

～59 歳が第二のピークを形成しているように見える。

図 1.2 に男女別の全回答者の年齢別割合を示す。男女別の全回答者の中で最も高い割合を示したのは男女ともに既述のように 40 歳から 54 歳の層であるが、細かく見れば、女性の場合は 35 歳から 44 歳の層が男女共同参画推進に関心が高いのに比して男性は 50 歳から 54 歳とピークの年齢が高まる。この差異を踏まえて、次章以降でその声を分析していく。

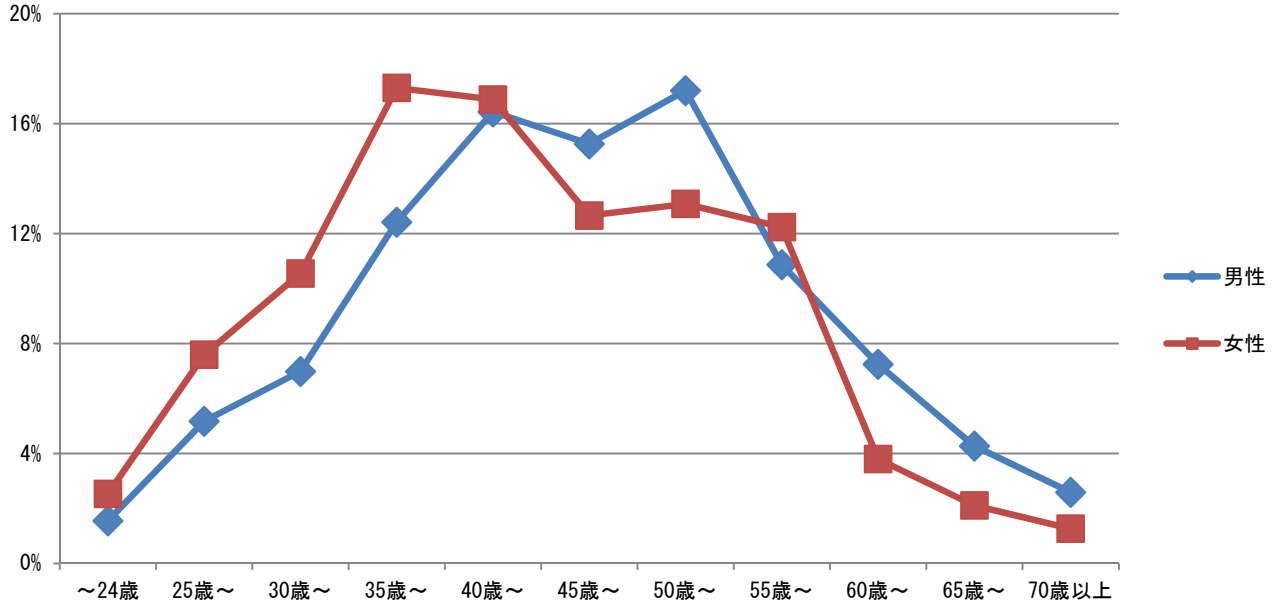



**図1.2　男女別回答者の年代分布**

## 学歴・学位（質問 3、4；図 1.3-7）

図 1.3 に示すように、最終学歴の男女における比率を第三回調査同様に比較すると、男子では学部卒、および修士課程の比率が増加、それに比して女子は全体比率に大きな変化はなかった。

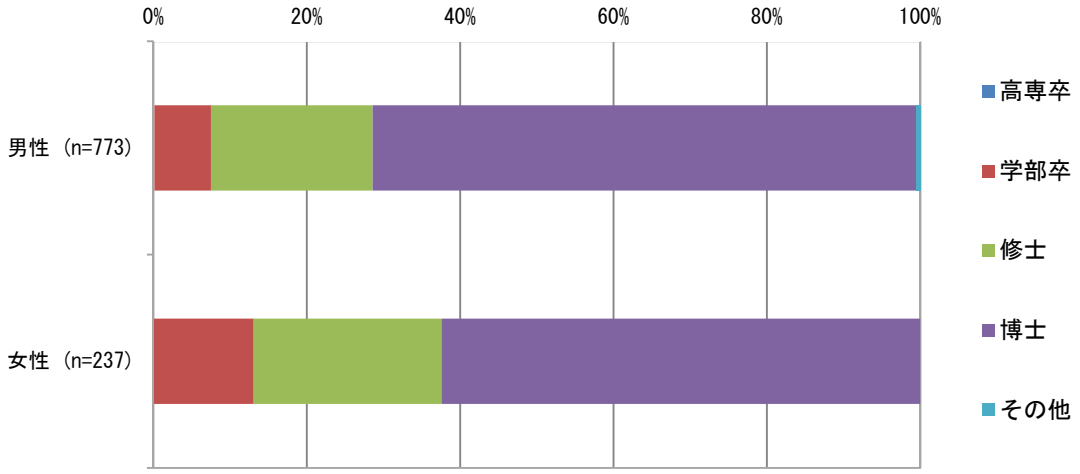



**図1.3　最終学歴（単数回答）**

男女比較においては学部卒の割合は女性のほうが高く、この傾向は第三回調査よりも差が小さくなった。修士課程修了者は男性 21%、女性 25%で前回よりも差が縮まり、博士課程修了者でも男女差が縮小の傾向を示した。前回調査では 15 ポイント程度の差があったが、今回は男性 71%、女性 62%となった。男女ともに大学院修了者は 92%、87%にのぼり、第三回調査（図 1.2）と比べ男性、女性ともに減少した。

学位取得状況は今回調査でも前回同様に男性のほうが若干高いが差は縮小している（図 1.4）。

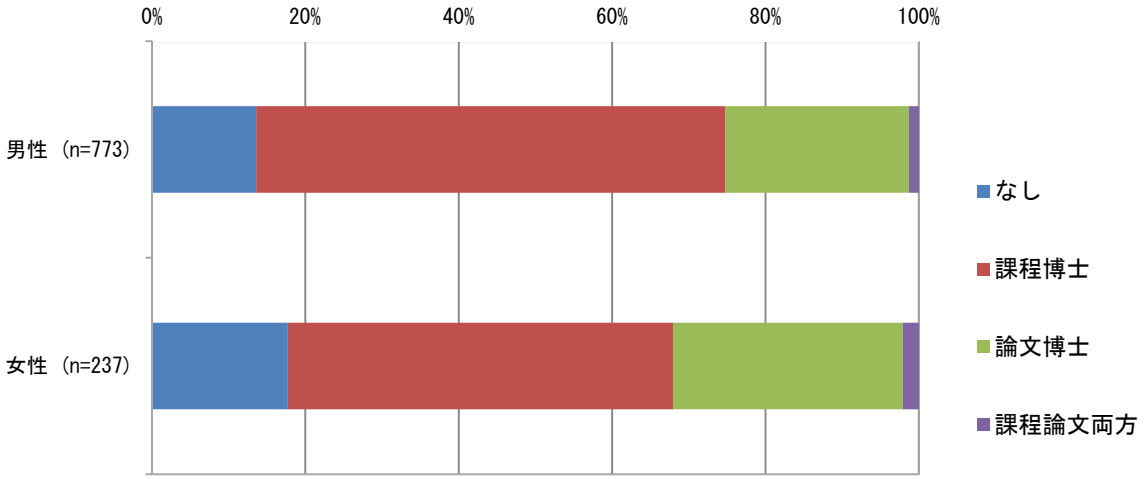



**図1.4　学位取得状況（単数回答）**

学位取得率は男性で 86%、女性は 82%となり、第三回調査に比べて男性では学位取得比率はやや減少したが、女性では微増となった。全体の年齢断面図別の傾向は前回同様に 30 歳台で急速に増加し、全体の傾向は第三回調査と変わらなかった（図 1.5、図 1.6）。

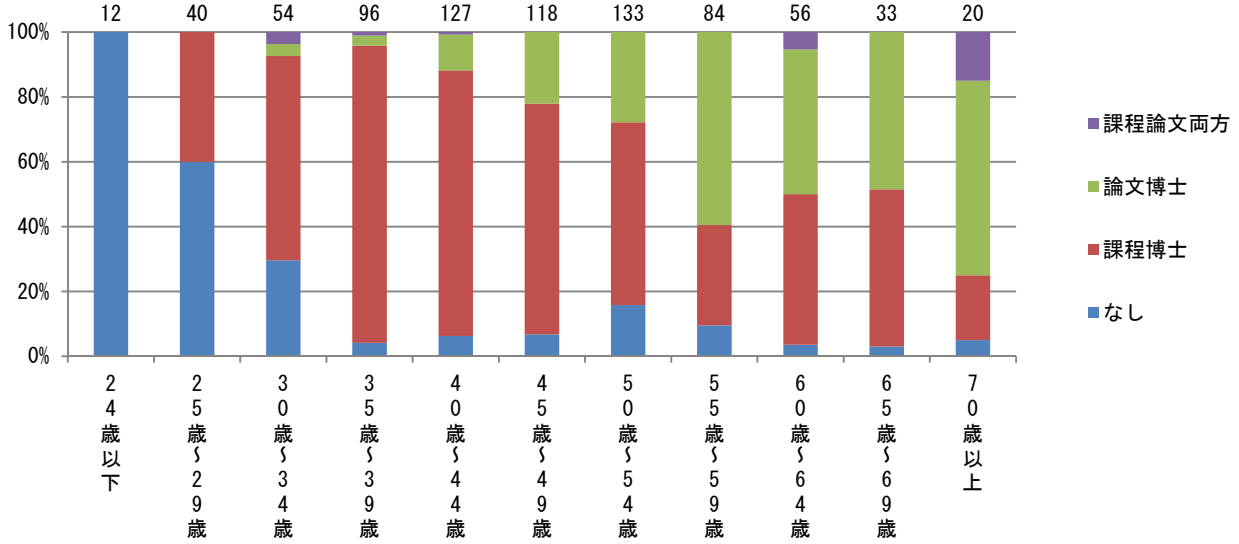



**図1.5　男性の学位取得率の年齢分布（単数回答）**

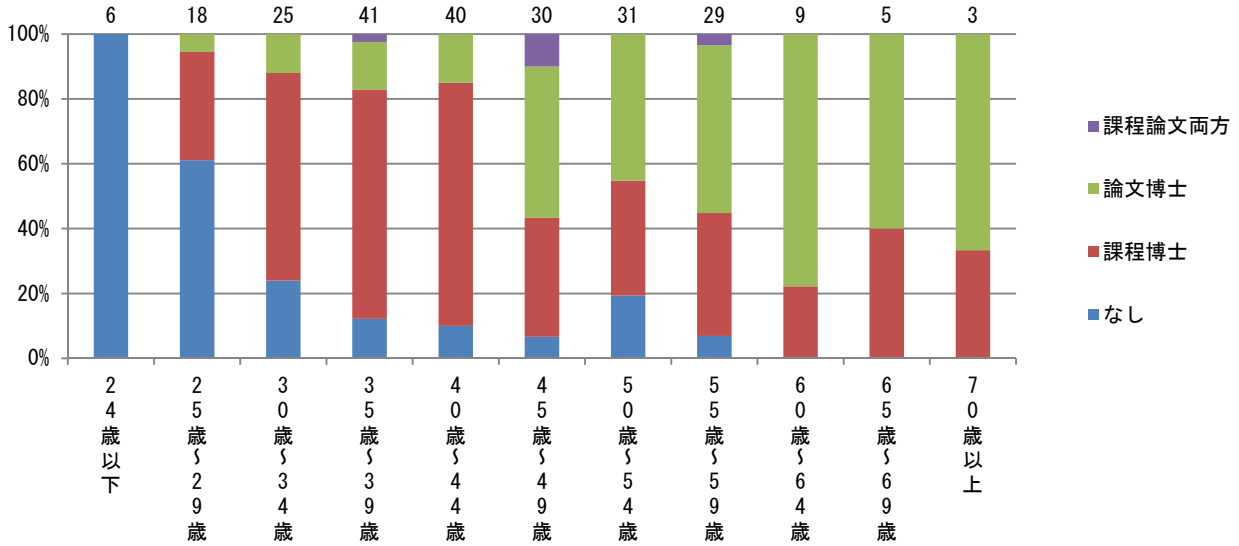



**図1.6　女性の学位取得率の年齢分布（単数回答）**

また、学位取得後の経過年数においては、学位取得後の経過年数 16 年以上では男性が 56%に達しているが、女性は 40%であった（図 1.7）。

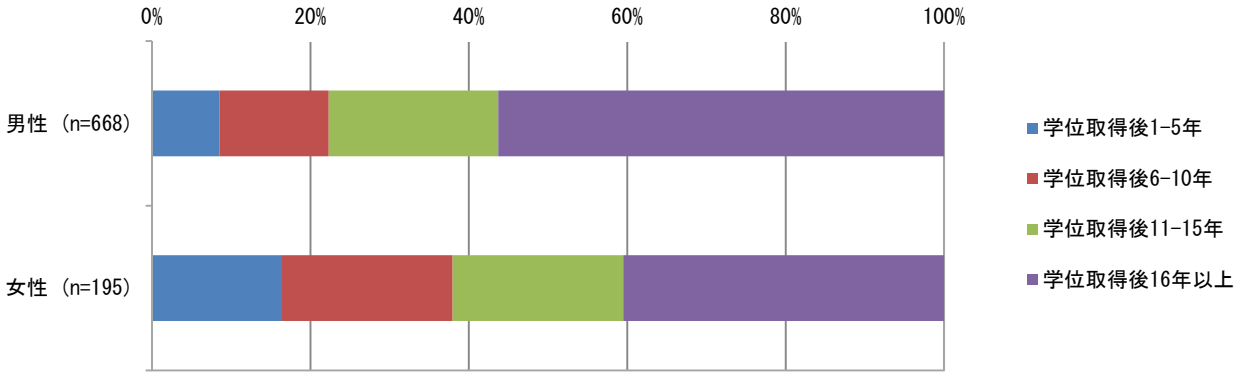



**図1.7　学位取得後の経過年数（単数回答）**

## 所属学協会（質問 5；図 1.8）

質問 5 は複数選択可能として所属学協会を尋ねるもので、当然ながら農芸化学会員の回答は全員が農芸化学会を選択し、さらに掛け持ちしている学会があればそちらも集計された。農芸化学会員がどの学会と掛け持ちしているかよりも、学協会連絡会に加盟する各学会と農芸化学会を比べることに意味があると考え、本項のみ学協会全体の結果を引用する（図 1.8、『第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査』男女共同参画学協会連絡会（2017）より）。赤で示した農芸化学会の回答者の女性比率は 23.5%であり、その数字自体は目立たない。しかしながら、全農芸化学会員に占める女性比率（24.6%）に対し、アンケート回答者の女性比率が下回った特殊なケースである。90 ある学協会のうち 85 の学協会ではアンケート回答者の女性比率は各学会の女性比率（同報告書附録 2 アンケート参加学協会データ）より高く、農芸化学会も前回（第三回）は、回答者に占める女性比率が高かった（28.1%）。前回と今回で回答者数は大幅に増えたことから（男性 454 名、女性 177 名→男性 773 名、女性 237 名）、女性会員の関心が薄れたというよりは、男女共同参画に対する男性会員の関心が高まったためと考えられる。

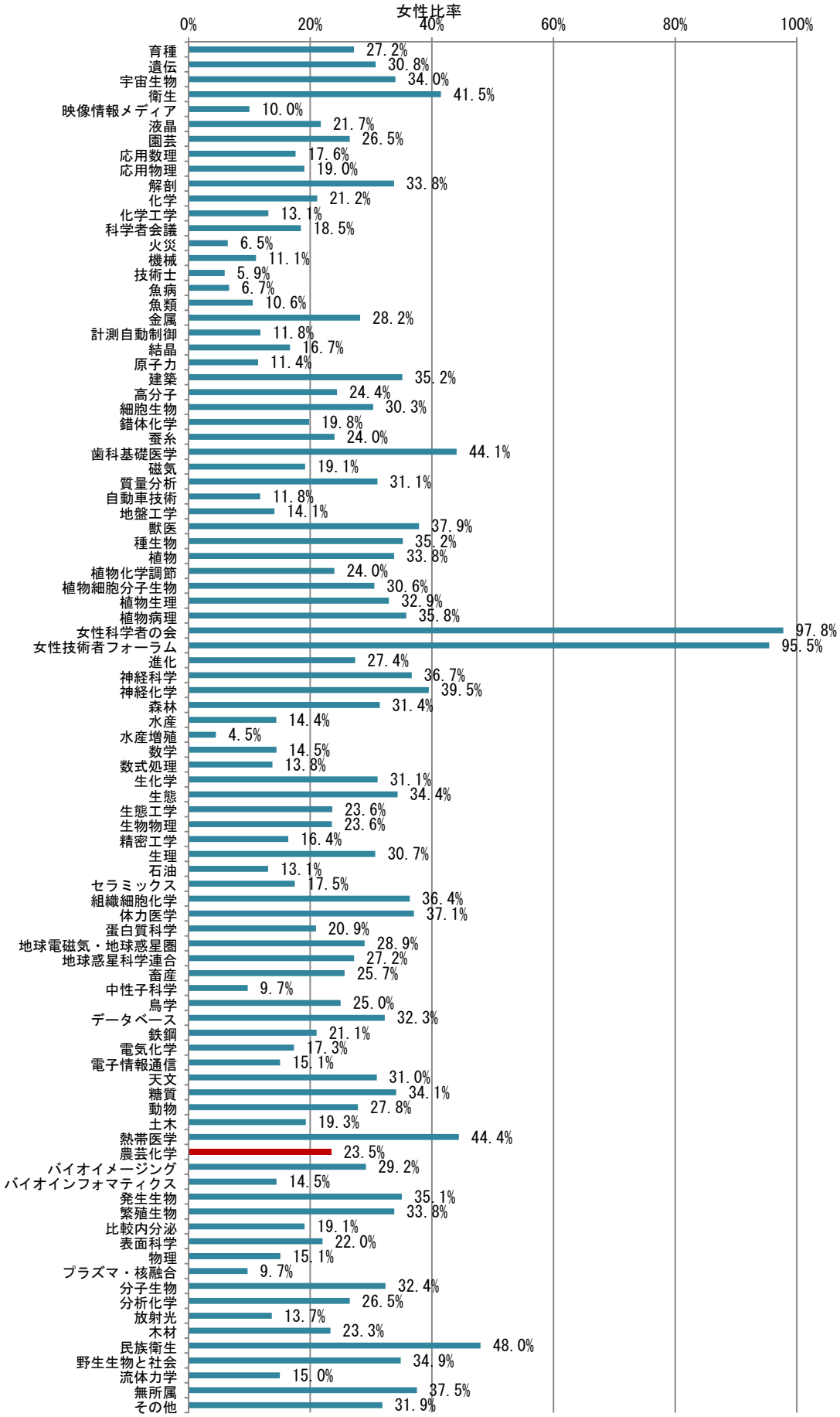



**図1.8　全学協会回答者の所属学協会分布と女性比率（複数回答）**

（『第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査』男女共同参画学協会連絡会（2017）より）

## 就業状況及び所属機関（質問 6；図 1.9）

現在の就職状況については回答者のおよそ 91%が就職、男女差は大きくはない状況であった。（男性 91%、女性 92%）退職しているとの回答は男性で 5%、女性で 1%であった。

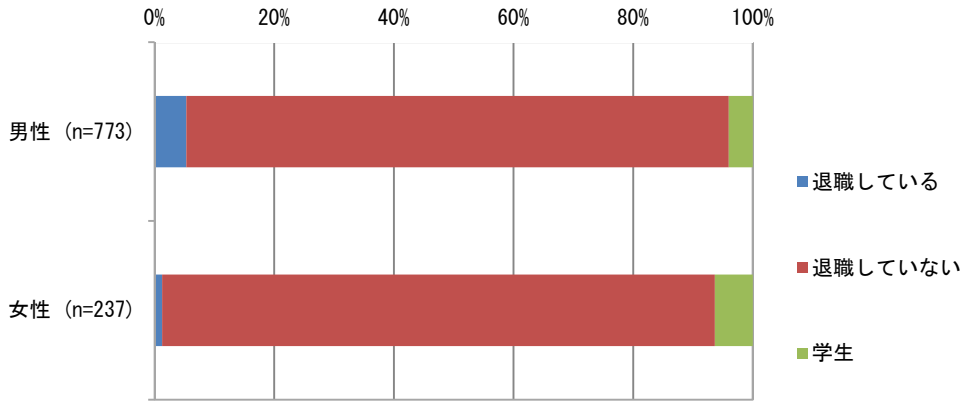



**図1.9　現在の就職状況（単数回答）**

## 所属機関（質問 6；図 1.10-11）

所属機関別の男女比を図 1.12 に、女性比率を図 1.13 に示す。それぞれの所属機関のうち、国立大学、公立大学、私立大学と高専・各種学校を「大学・高専等」としてまとめ、国公立研究機関と公共団体を「研究機関」、行政機関を「官公庁」とし、その他と無所属を「その他」として、「企業」と並べて 5 つのカテゴリーによる分類をこの後の分析に使用した。

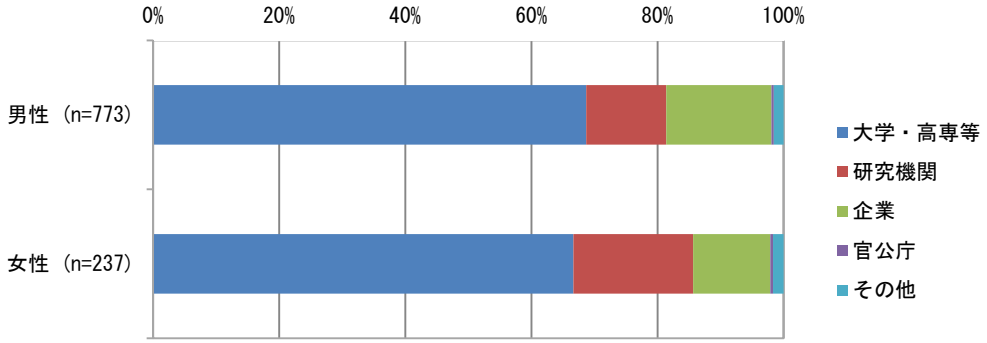



**図1.10　所属機関比率（単数回答）**

回答者の所属は、大学・高専等が 68%、研究機関が 14%、企業が 16%、官庁が 0.4%であり、学協会全体と比較すると大学(54%)の比率が大きく、企業(24%)がやや少なかった。企業における回答者の女性比率は 34.1%となっており、大学(23%)および研究機関(19%)とはまだ 10 ポイント以上の差があった（図 1.11）。

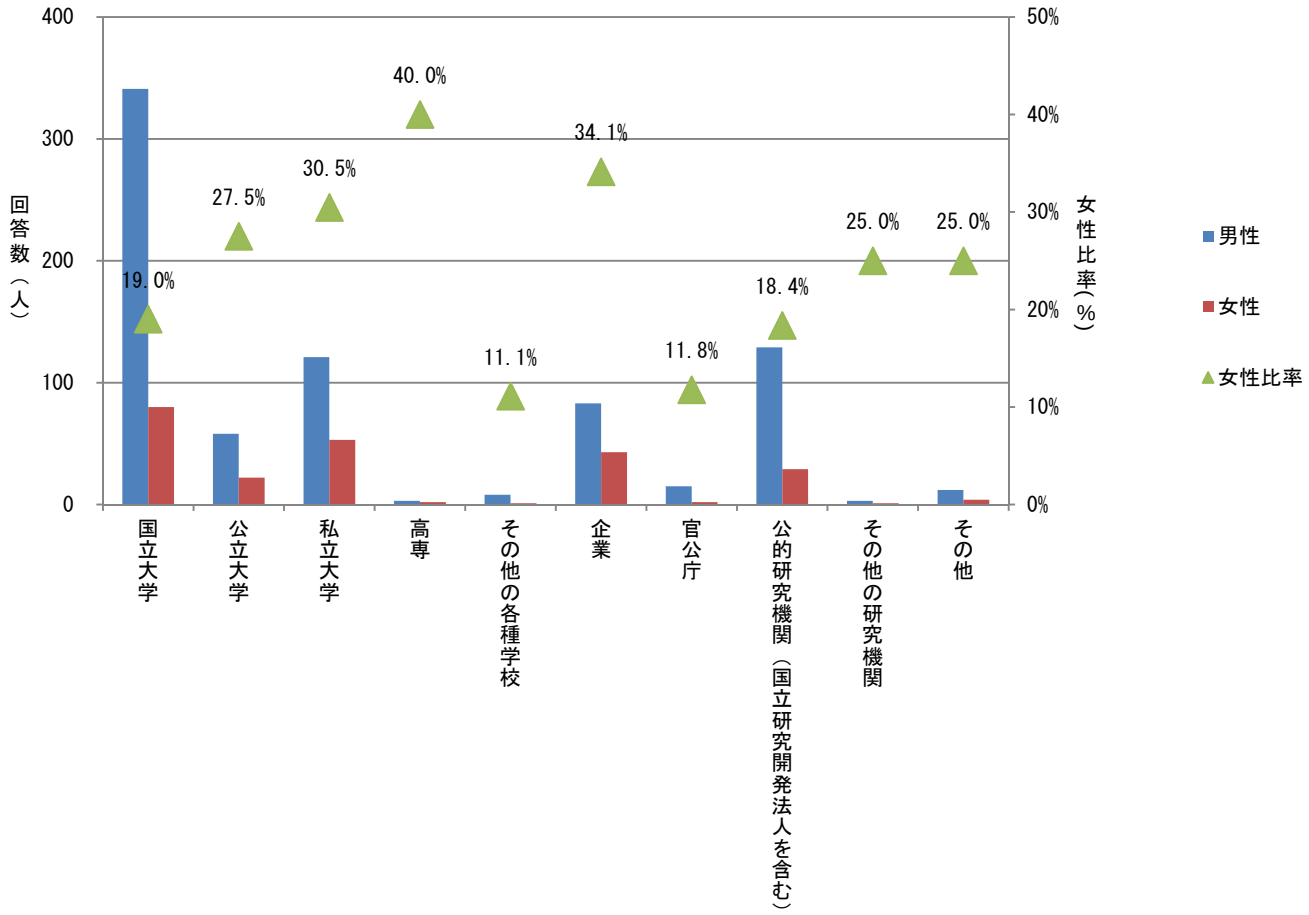



**図1.11　所属機関別の男女回答者数と女性比率（単数回答）**

## 職種（質問 6；図 1.12-14）

研究職と技術職の割合を男女別に調べたところ、男女とも8割程度が研究・技術職であり大きな差がなかった（図1.12）。更にこれらの職と学位の有無、所属機関や分野との関連を調べた。研究・教育職の約90%強が学位取得者で大きな男女差はみられなかった一方、技術職における学位取得者は男性で約60%、女性は約30%であり、男女差がみられる結果となった（図

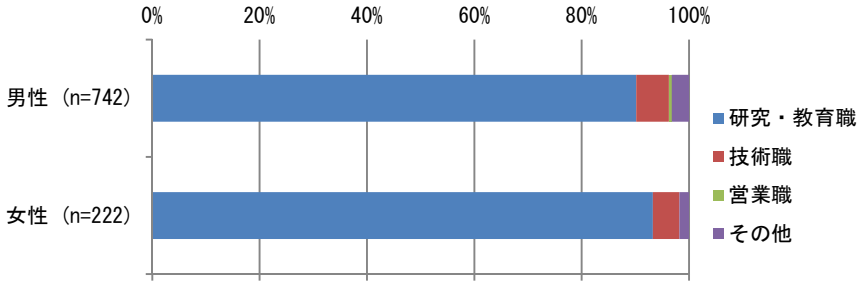



**図1.12　研究職と技術職の比率（単数回答）**

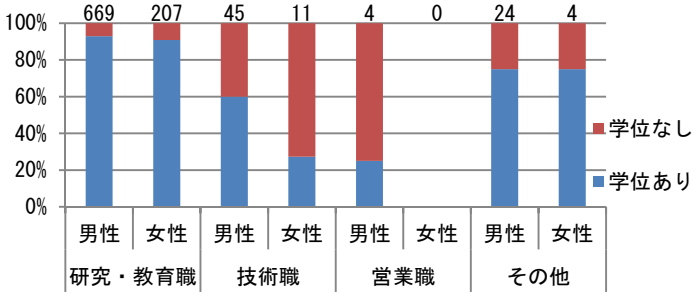



**図1.13　職種と学位取得の分布（単数回答）**

1.13）。所属機関別では、大学・高専等と研究機関の大部分は研究・教育職であり、男女に大きな差はみられなかった。企業では技術職が若干多く、男性に比べて女性では研究・教育職が多い傾向があった（図1.14）。

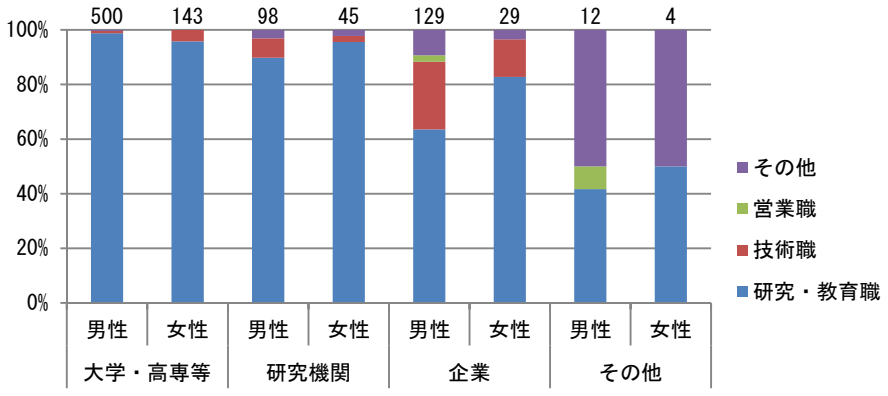



**図1.14　所属機関と職種の分布（単数回答）**

## 年収（質問 9；図 1.15-16）

男女別の年収分布を図1.15に示す。男性は400万から1100万円に分布が広がっており、1000万から1100万円がピークとなっている。女性は500万から600万円にピークがみられた。

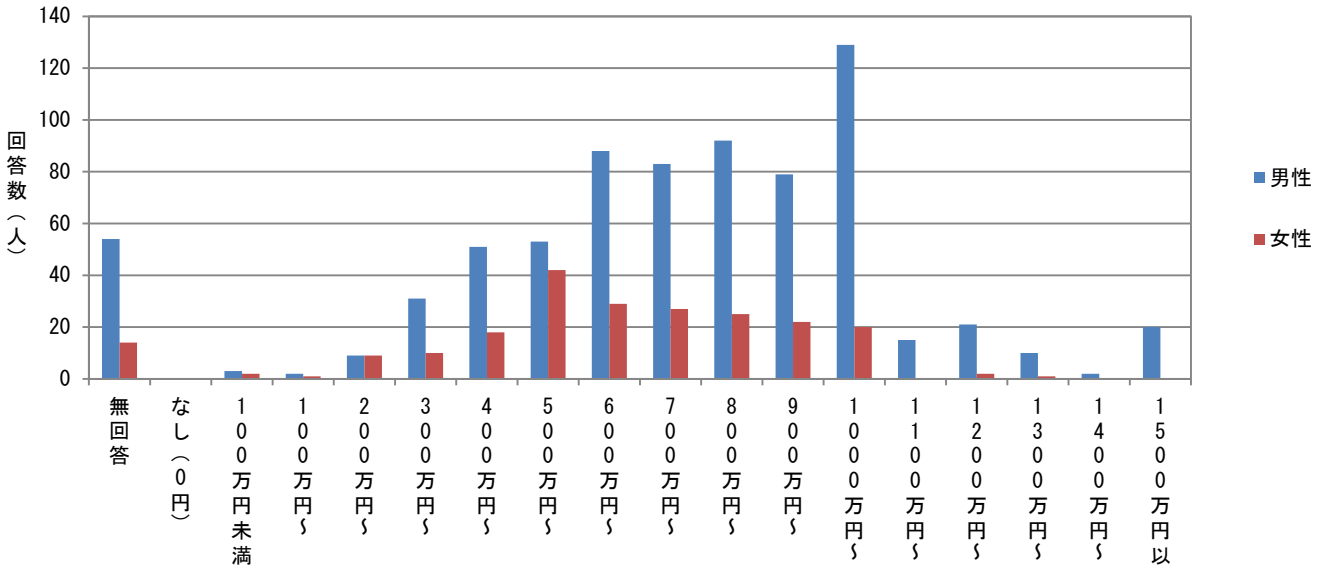



**図1.15　男女別年収分布（単数回答）**

所属機関別に年齢と平均収入の関係を見ると、一部を除きほぼ全ての年齢層で女性の平均年収は男性の約80%と低かった（図1.16）。

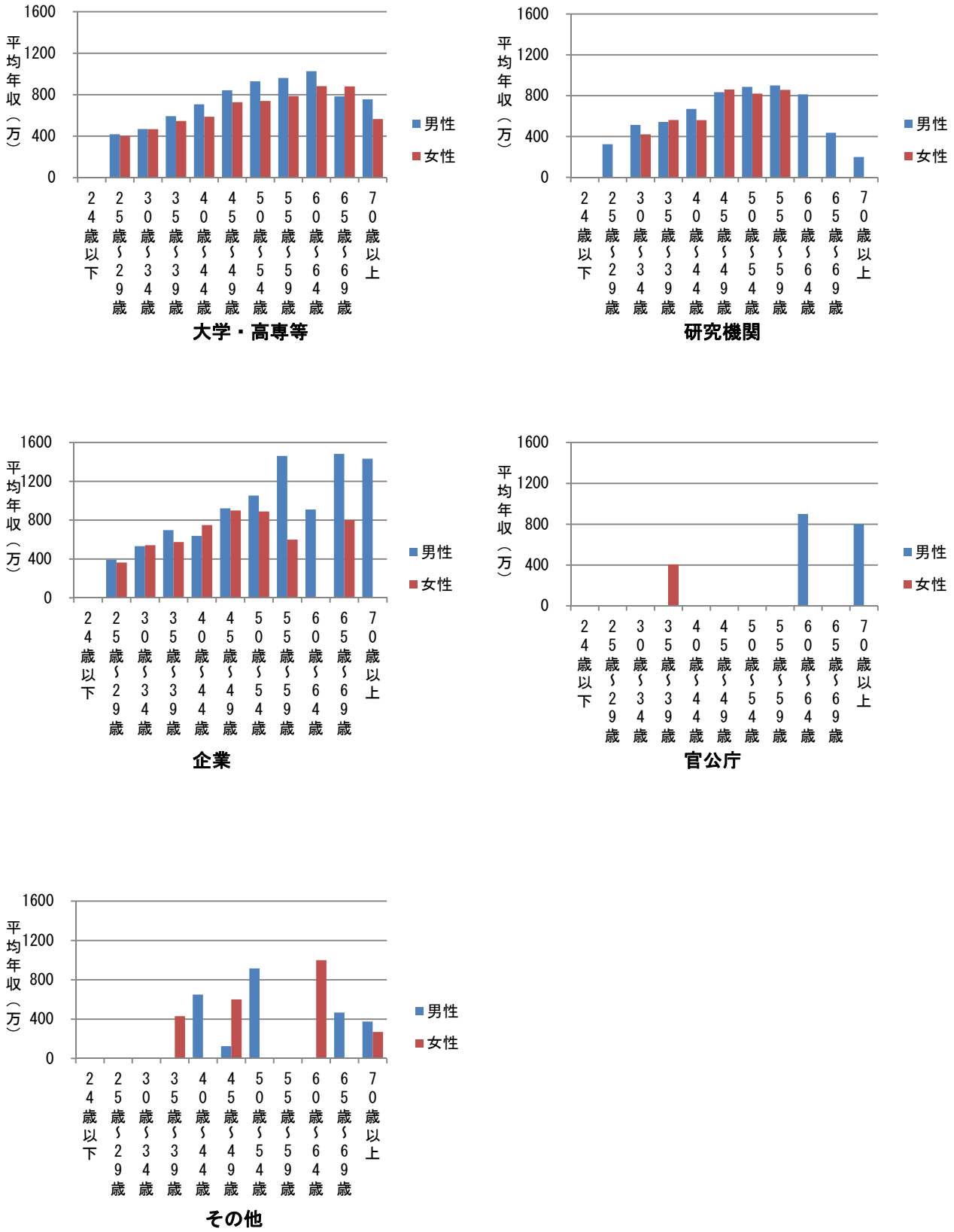



**図1.16　所属機関別の平均年収（単数回答）**

## 1.2　仕事

### 雇用形態（質問10；図1.17-18）

機関別でみると、大学・高専等では他の機関と比べて任期なし職の割合がやや少なく、特に女性に関しては 60%強にすぎない。一方、企業では男女とも任期なし職が90%を超えている（図1.17）。官公庁では回答数がかなり少ないことから、グラフの数字は現状を把握しているとは言い切れない。

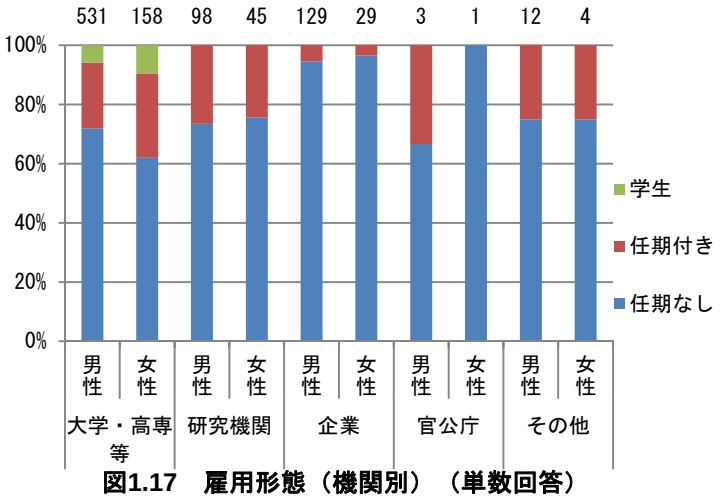



**図1.17　雇用形態（機関別）（単数回答）**

年代別集計について男女を比べると、大学・高専等の男女ともに任期付き職は30代前半では主流派であるが、35歳以降に任期無し職への移行が進み、45歳以降では少数派となった（図1.18）。また、企業においては、雇用者全体の年齢別分布が女性では男性に比べて若年にシフトしていた（図1.18）。実数としては企業の女性会員は少ないが、この傾向は学協会全体の傾向と一致している。

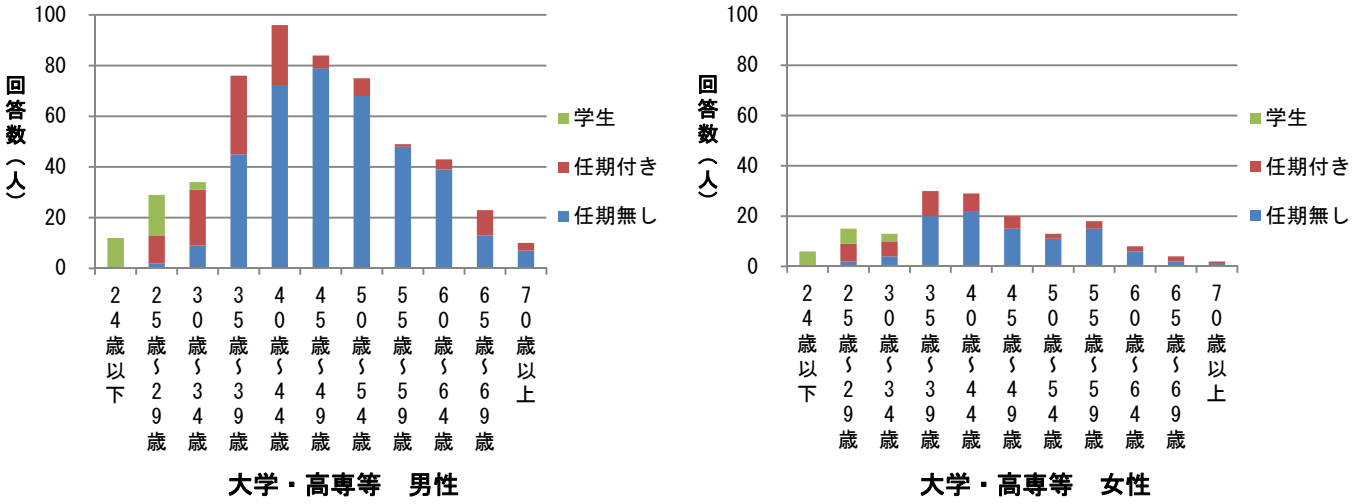



**図 1.18　雇用形態（機関・年齢別）（単数回答）**

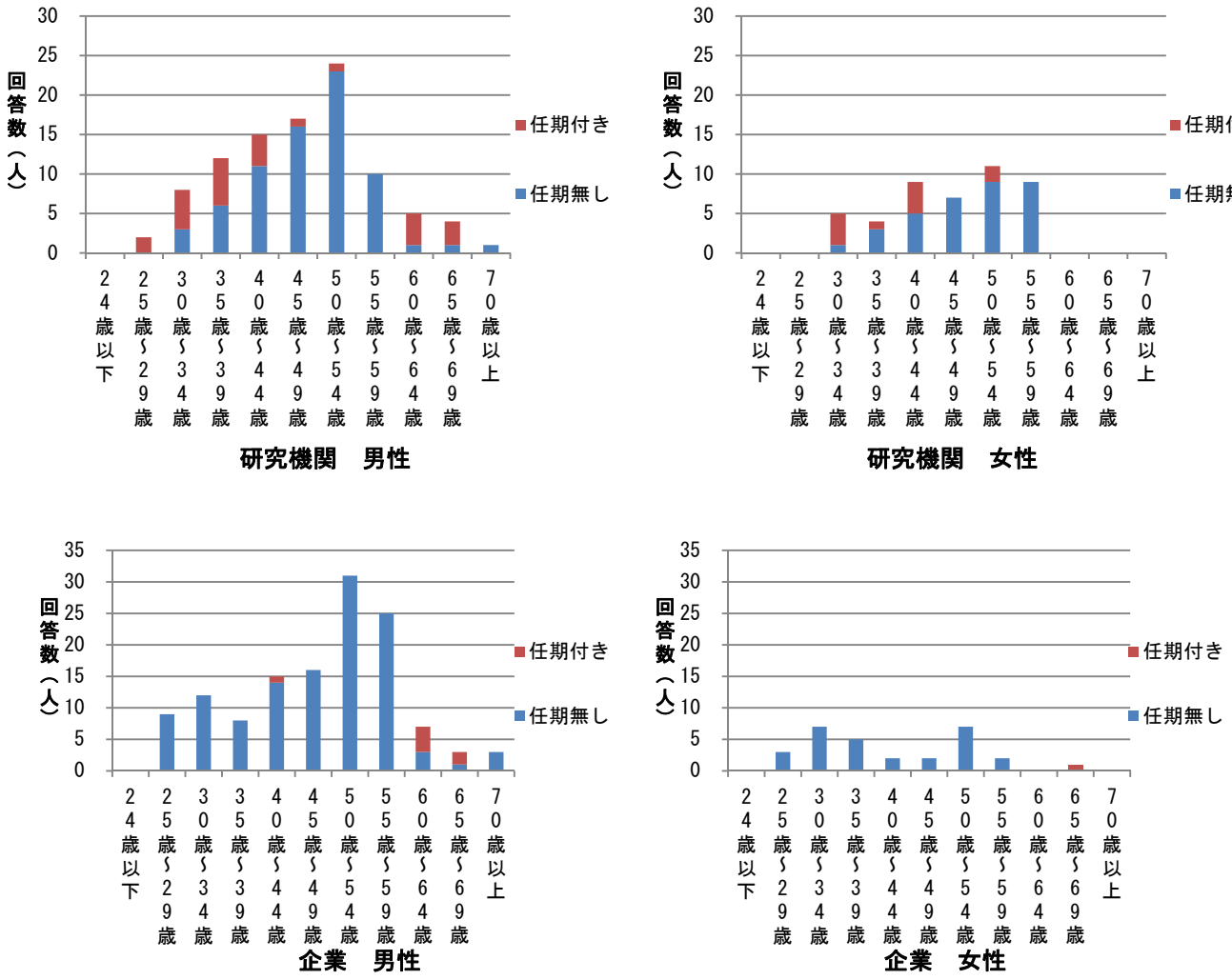



**図 1.18　雇用形態（機関・年齢別）（単数回答）**

**（続き）**

## 任期付き職（質問11、12；図1.19-28）

現職の任期年数は、男性では「1年」が最も多く、次いで「5年以内」、「3年以内」となっている(図1.19)。女性では「3年以内」が最も多く43%、次いで「1年」、「3年以内」となっていた。すなわち現職で5年以上継続しているケースが男女ともに1割未満であるが、これは学協会全体の結果（5年以上が男性で5割、女性で6割）と比べると短い。所属変更回数は、男女ともに2回以上転職しているケースが1回のみの場合より多かった（図1.20）。

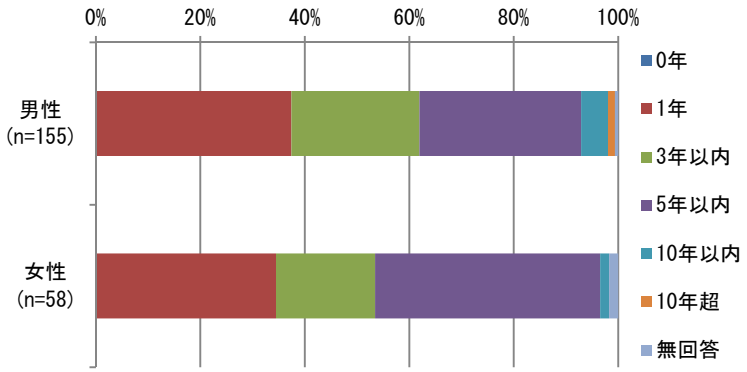



**図1.19　現職（任期付き職）の任期年数（単数回答）**

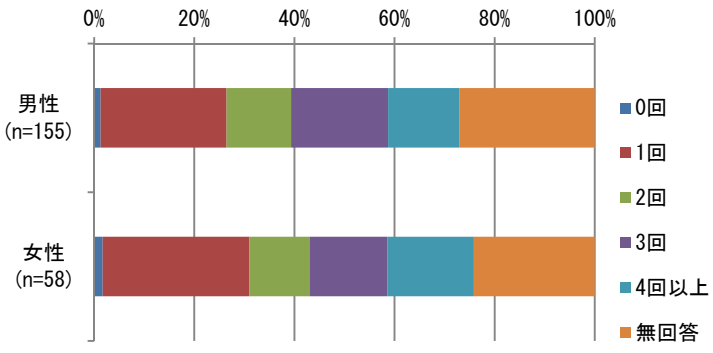



**図1.20　所属変更回数（現：任期付き職）（単数回答）**

任期付き職の在職合計年数では、5年以上が男性で6割近く、女性では7割弱となり、学協会全体の結果（男性で5割、女性で6割）と比べて長期間化している傾向が見えた（図1.21）。さらに10年を超える割合が男性では25%程度、女性は30%と、この結果も学協会全体（男性20%、女性25%）より長い。すなわち図1.19で現職の任期年数では本学会員は短い傾向を示したが、これは任期付き職の契約が他学会員平均と比べて短く、転職のスパンが短いことを意味し、任期付き職トータルで見ると長期化していることになる。契約勤務時間については、40時間以上の割合については男性の方が女性よりも若干大きく、10時間未満の割合が女性で高い（図1.22）。なお、10時間未満が10%強みられるが、10時間未満には「0時間」回答も含まれる。

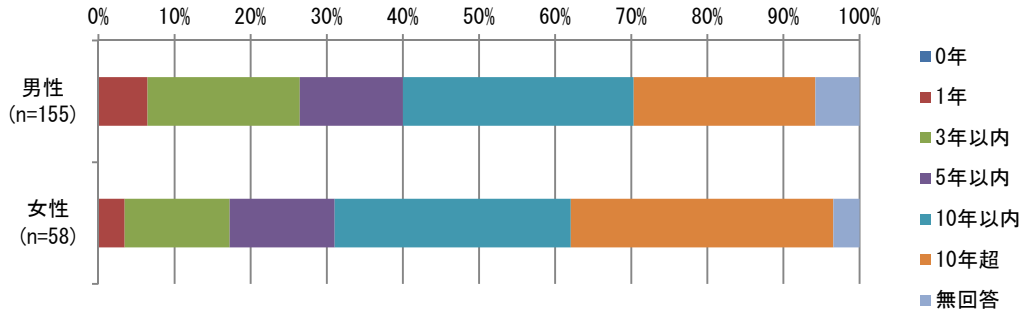



**図1.21　任期付き職合計年数（単数回答）**

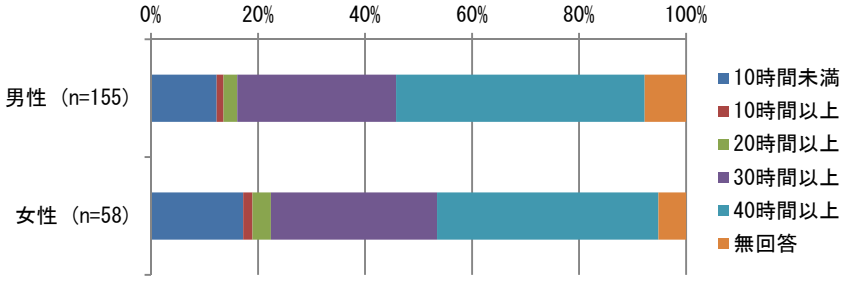



**図1.22　契約勤務時間（1週間あたり）（単数回答）**

任期付き職の福利厚生面については、まず、社会保障については、男女とも8割以上が健康保険と厚生年金の両方に加入していた（図1.23）。学協会全体の結果と似た図となったが、学協会全体では「両方非加入」の女性の割合が男性よりやや大きかった。農芸化学会ではそうした男女差は縮まっている。

次に、育児休業の可否についても学協会全体と似た傾向となったが、不明回答の割合が多い（図1.24）。

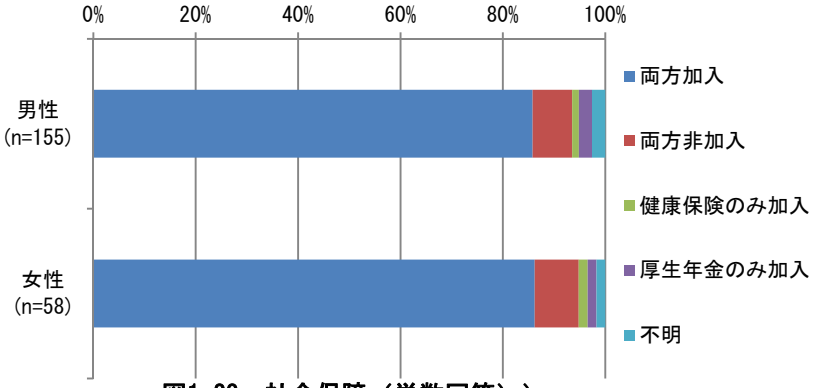



**図1.23　社会保障（単数回答））**

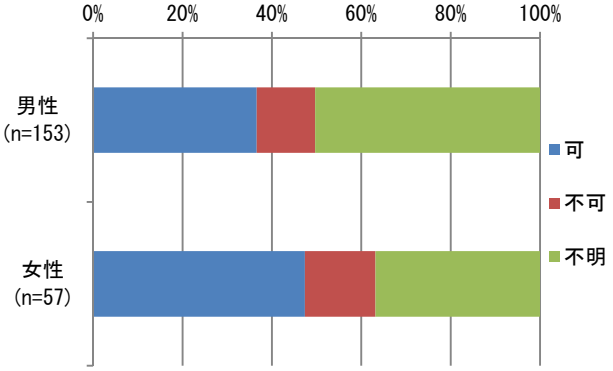



**図1.24　育児休業の可否（単数回答）**

テニュアトラック型の職かどうかについては、男性で約10%が、女性では20%がテニュアトラック型の職と回答しており、テニュアトラック型でないと答えた女性の割合は男性より17ポイントも下回った（図1.25）。また、男女ともに約 80%が任期なし職を希望しているが、その一方で、男性の約 10%が任期なし職を希望していないのが特徴である（図1.26）。

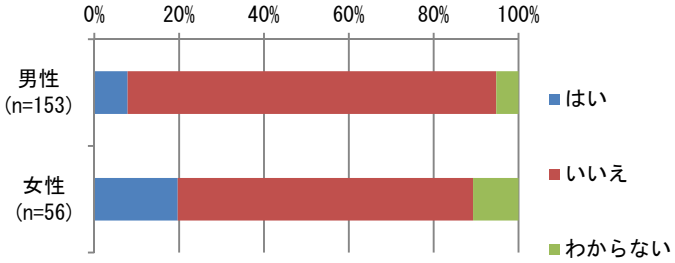



**図1.25　テニュアトラック型の職かどうか（単数回答）**

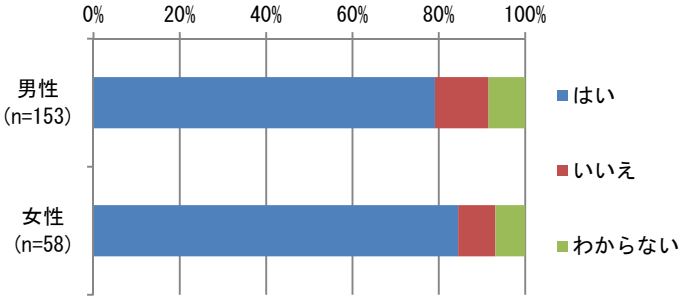



**図1.26　任期なし職への希望（単数回答）**

任期付き職についての詳細分析は、「第四章 重要項目：任期付き職・任期付き研究員」に後述する。

現在任期なし職に就く人の、任期付き職の経験については以下の通りである。 任期付き職（現：任期なし職）の期間が男性では「2年～3年」が最も多いのに対し、女性では「6年～10年」が最多となっている（図1.27）。所属変更回数は、男性では「1回」が多く、女性で「2回」「3回」「4回以上」と答えた割合はそれぞれ男性より多い傾向にあり、期間・回数ともに経験がある人の割合は女性の方が若干高かった(図1.27、28)。

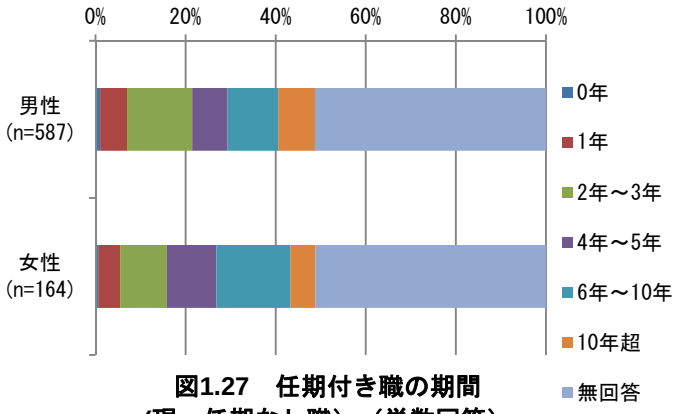



**図1.27　任期付き職の期間**
**(現：任期なし職）（単数回答）**

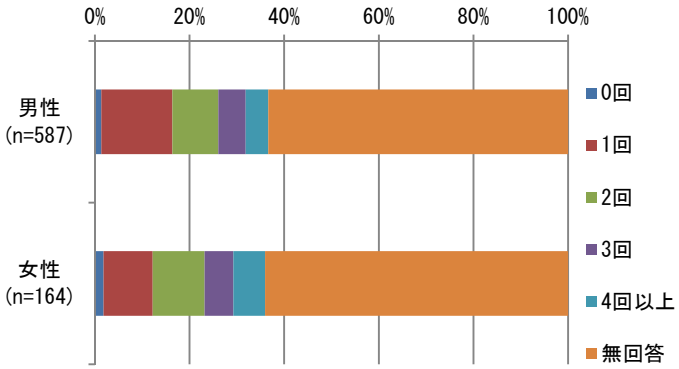



**図1.28　所属変更回数(現：任期なし職)**
**（単数回答）**

## 離職・転職・異動とその理由（質問13、14；図1.29-32）

離職・転職・異動のいずれかを経験した人は男女ともに7割を超えている。職種の変更を伴わない異動については、男女ともに約半数が経験しており、多くの研究者が複数の大学や研究機関を異動しながら研究を続けていることが分かる。職種を変える転職や、同じ所属機関内で職種を変えた経験のある人もそれぞれ20%以下ではあるが少なくなく、前者はやや女性に多い。さらに、離職経験があるのは、圧倒的に女性に多く、男性 5%に対して女性は 14%と3倍近い差がある。出産や育児等の事情も関係していると思われ、本アンケートに回答しているのは離職の後に復帰した人たちであるが、その背後には、離職したままになった人が大勢いることが推測される。男女別の離職・転職・異動の回数をみると(図1.30)、男女で大きな差はないが、4 割近くが複数回の離職・転職・異動を経験し、うち半分は3 回以上、異動等を繰り返している。この点に関しては学協会全体とほぼ同じ結果であった。

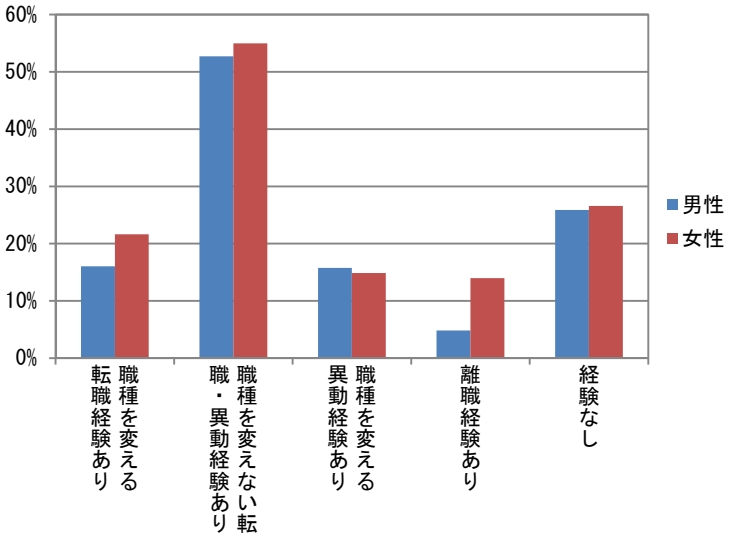



**図1.29　離職・転職・異動の有無（複数回答）**

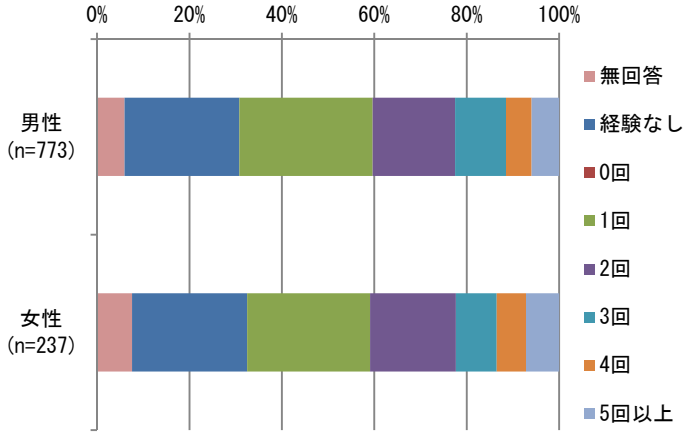



**図1.30　転職・離職・異動の回数（単数回答）**

離職・転職・異動の理由として最も多いのは男女ともにキャリアアップであり、全体では半数以上が相当している。2 番目に多い項目については男女で差があり、男性は職務の内容（研究テーマを含む）で 40%なのに対し、女性は前職の任期満了の 40%である。男性に比べ、女性の方が任期付きポストに就く事が多かったことが示唆される。すなわち、キャリアアップや希望する職務内容を求めて異動等を繰り返すのは男性にやや多く、任期満了によりやむなく異動、あるいは転職・離職をするケースは女性にやや多いという実態がみえてくる。そのほか、いずれも 10%以下ではあるが、女性に特有の理由としては、家族の転勤（9%）、結婚（7%）、育児（7%）が挙げられている。男女差別は少ないが 2%あった。

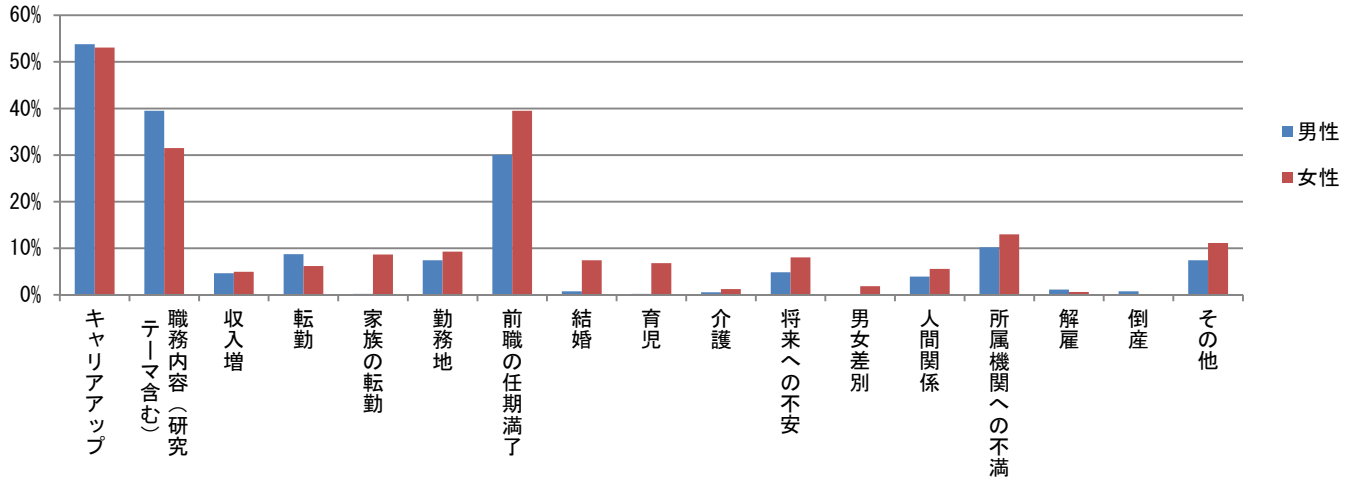



**図1.31　転職・異動・離職の理由（複数回答）**

図1.32 は、年代ごとの離職・転職・異動の理由である。「任期満了」を理由としてあげた割合は男女ともに30代-40代で多く、近年、任期付きポストが増加していることを反映していると思われる。「所属機関への不満」は女性の高年齢層に多く見られた。

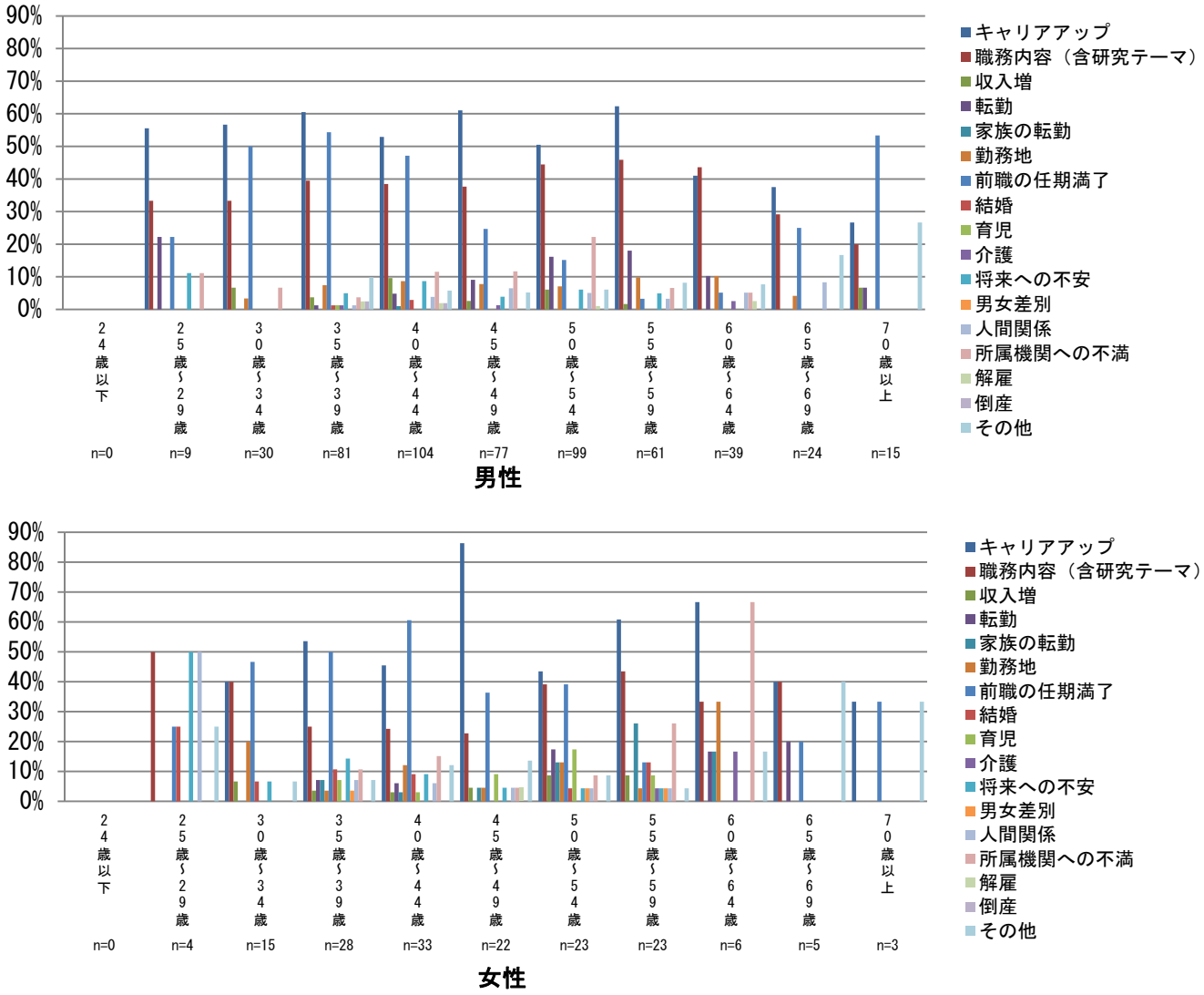



**図1.32　年代ごとの離職・転職理由**

## 仕事時間　（質問 15、16；図 1.33-38）

図1.33は、男女別在職場時間の分布である。女性では 40 時間以上のところにピークがあるのに対し、男性では50時間以上にピークがあり、男性の方が在職場時間が長い方にシフトしている。図1.45 は、職場での研究・開発時間であるが、女性では10 時間未満が最も多く、50 時間未満まで、下降しながら分布するのに対し、男性では30時間以上が最も多く、次いで40時間以上、10時間未満が多かった。男女と

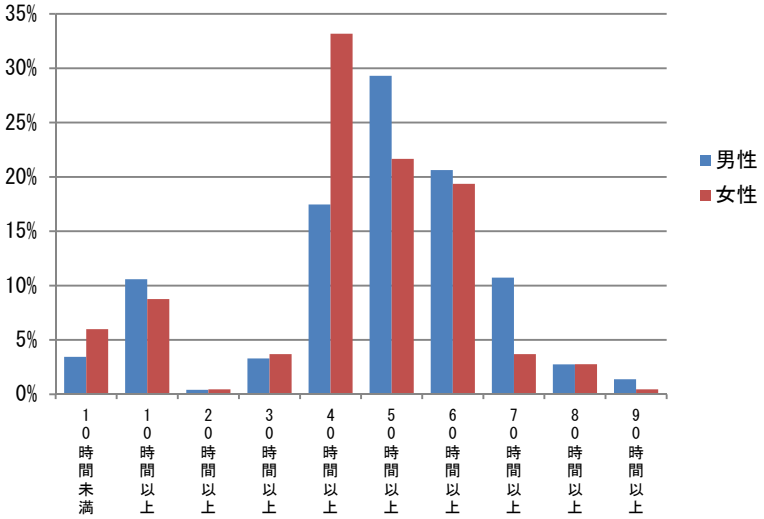



**図1.33　在職場時間（1週間あたり）（単数回答）**

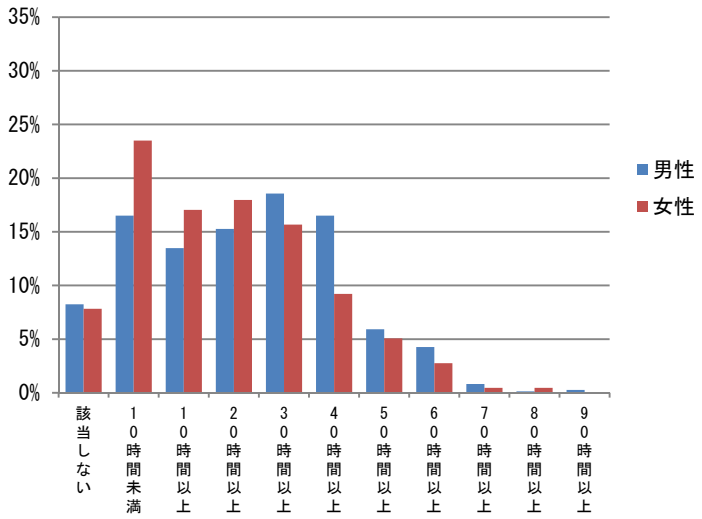



**図1.34　職場での研究・開発時間（1週間あたり）（単数回答）**

もに研究・開発以外の業務に多くの時間を使っている人がかなり多い一方、まとまった時間を研究・開発に充てることができる人もいて、二極化していることが分かる。出張や学外での仕事が増えているのか、短時間勤務の研究者が増えているのか、さらなる分析が必要である。

次に、これらを年齢別に見たのが図1.35 である。「30～45 歳」あたりで、女性の在職場時間グラフが谷間になっているのは、子育て期と重なり、家庭責任を期待されている女性は、一定の時刻には帰宅する必要がある人が多いためと思われる。同年代の男性で勤務時間の長さがピークを迎えるのと対象的である。男女ともに国公立大学で定年を迎える 65 歳を超えると急激に減少するが、「60～65 歳」の年齢層では、男性は減少傾向にあるのに対し、女性はこの年齢で在職場時間がピークを迎える。家事育児から解放され時間に自由がきくようになったことで、在職場時間が長くなっていると推測される。一方、職場での研究・開発時間が、男女ともに年齢とともに減少しているのは、管理運営の責任増大とともにこれらの仕事に時間をとられるようになっているためであろう。学協会全体の結果に比べて若手世代の男女間に見られる差は大きく、図1.15に示された男女間の年収の著しい格差にも直結していると考えられる。

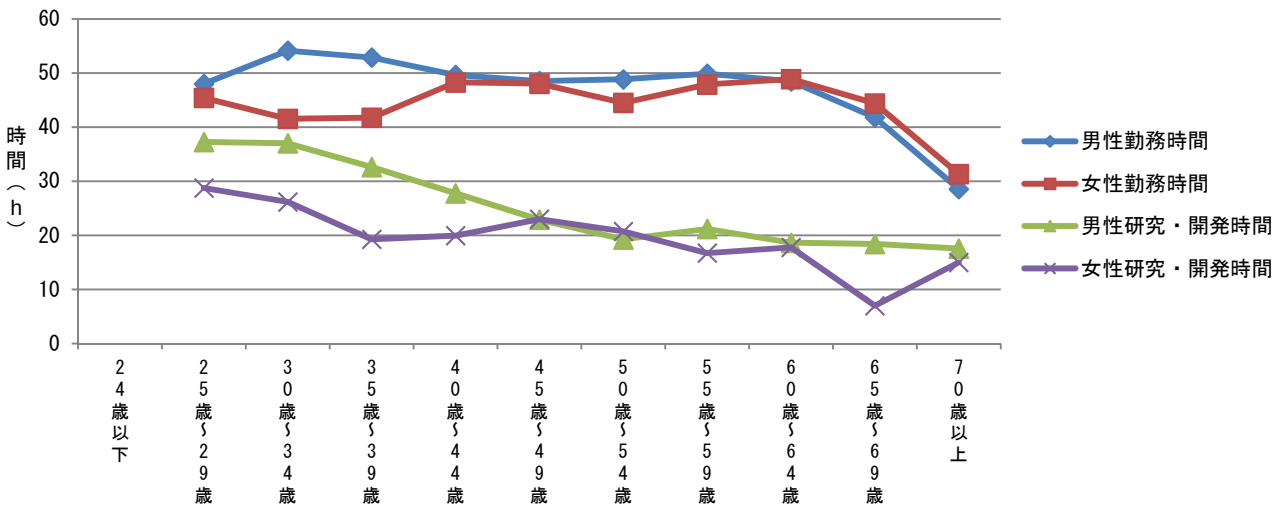



**図1.35　年齢別在職場時間（1週間あたり）（単数回答）**

図1.36 は自宅での男女別の仕事時間、図1.37 はそのうちの自宅での研究・開発時間である。自宅での仕事時間は男女ともに 60%以上が 10 時間未満、研究・開発時間も60%前後が 10 時間未満である。年齢別の自宅での週あたり平均仕事時間をみると（図 1.38）、男性は年齢が上がるにつれて増加傾向にあり、この傾向は学協会全体の結果と似ている。一方、女性は30代後半と50代前半に谷があり、小さい子育てや介護に携わるために自宅での仕事時間も男性より少ないと考えられる。

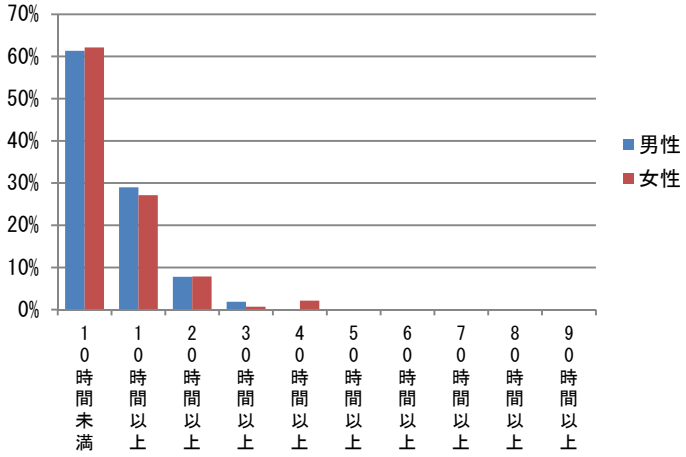



**図1.36　自宅での仕事時間（1週間あたり）(単数回答)**

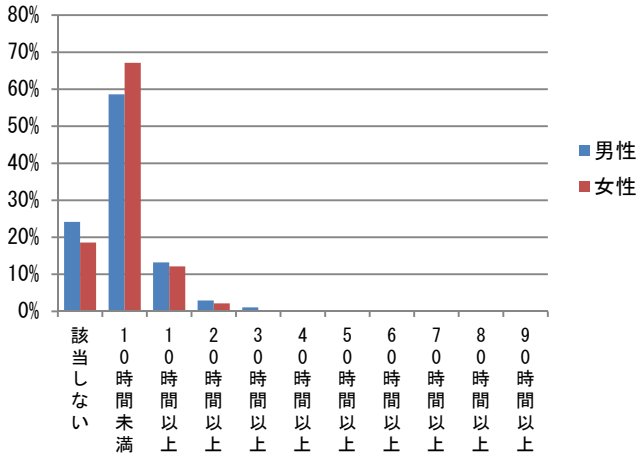



**図1.37　自宅での研究時間（1週間あたり）（単数回答）**

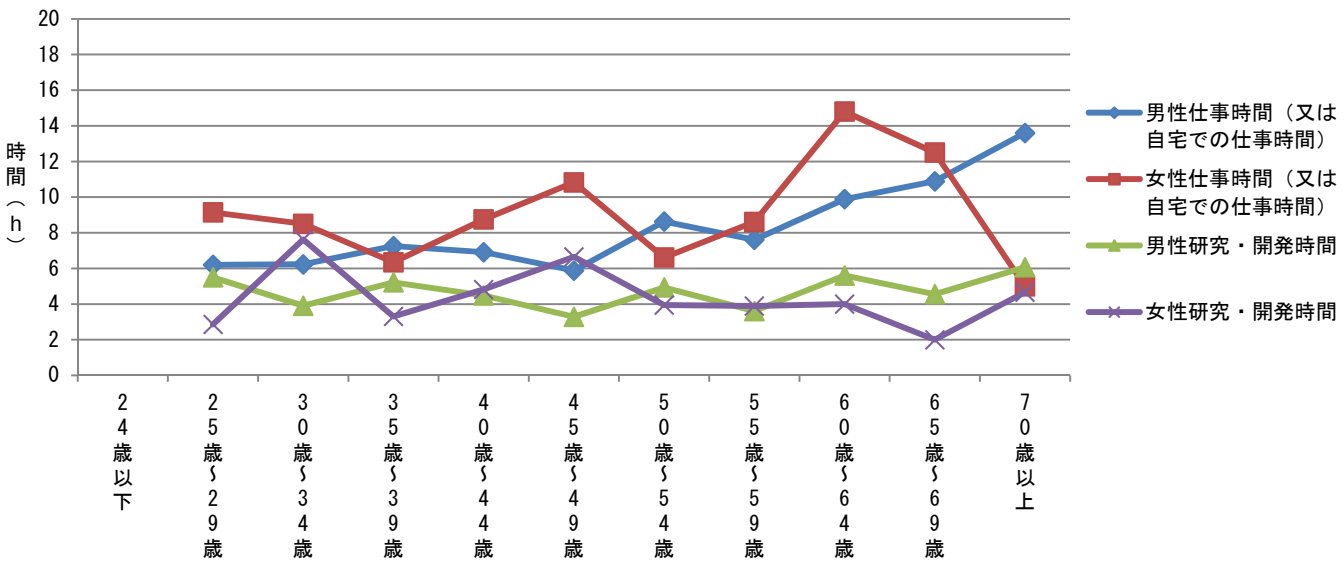



**図1.38　年齢別自宅での仕事時間（1週間あたり）（単数回答）**

## 希望する職業　（質問17；図 1.39-41）

図1.39 は今後希望する職業を男女別にみたものである。男女ともに、研究・開発希望が圧倒的で、なかでも大学・研究機関での研究職ポストを希望する人が最も多く、企業等での研究・開発が次に続く。男女で差があるのは、研究室や研究・開発を主宰したいかどうかであり、これは男性の方が多く10ポイント以上の差がついた。しかし、母集団において、女性の方が年齢が若い層に偏っている（図1.1）ことを鑑みれば、決して女性が研究集団をリードしたいという希望が薄いとは言えない。

第三回調査（図2.43）では単数回答であったものを、今回は複数回答に変更されているので単純に比較することはできないが、男女ともに企業等での研究・開発希望が増加している。また大きな変化があったのは、男性では「大学・研究機関等で研究に従事」の割合で、第三回調査では18%だったのが今回は48%と大きく増加した。女性では「大学・研究機関等で研究に従事」が33%から61%へ、「大学・研究機関等で研究室を主宰」が32%から39%へと今回増加した。男女ともに大学で研究室主宰希望の比率は相対的に下がる傾向となった。

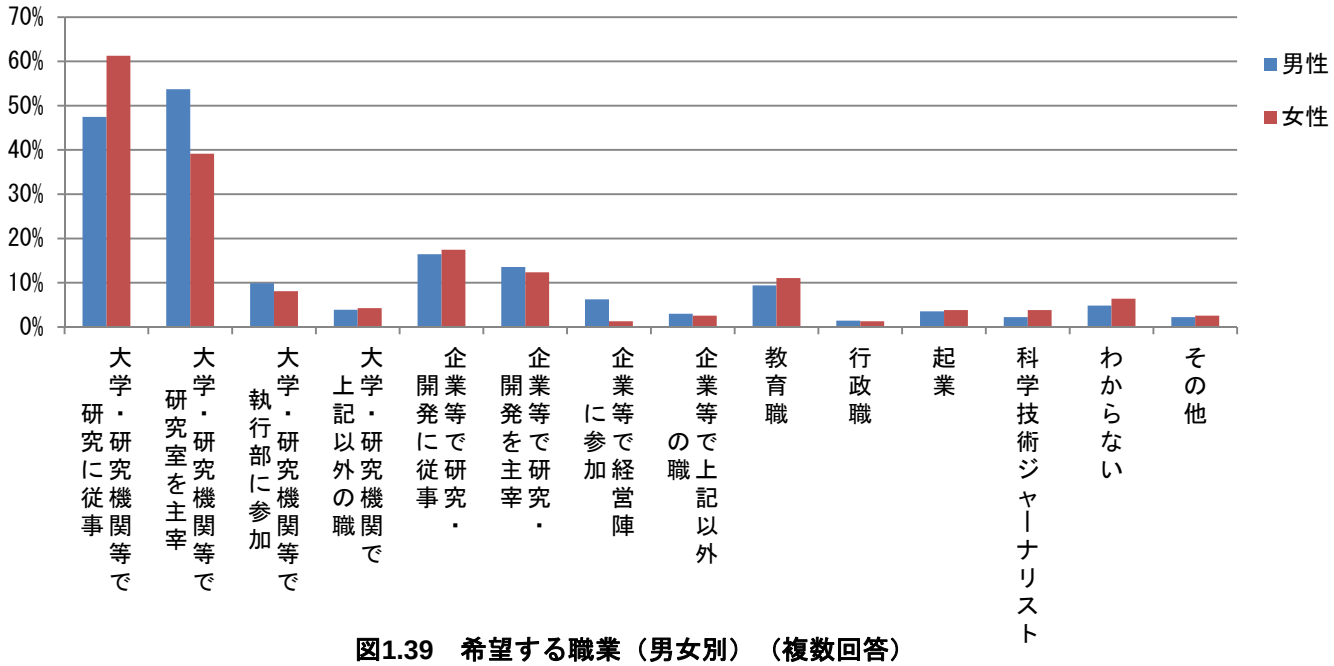



**図1.39　希望する職業（男女別）（複数回答）**

図1.40 は、現在の職種別の希望する職業の分布である。男女ともに任期の有無や PI かどうかに関係なく、また任期付き研究員においても、大学・研究機関での研究職を希望する傾向が見られた。任期付き研究員においては、やや企業等での研究・開発に従事を希望する割合が高く、学生はさらにその割合が高い。男性に多い管理職では、おそらく現職を反映して企業等での職を希望する割合が圧倒的に多い。

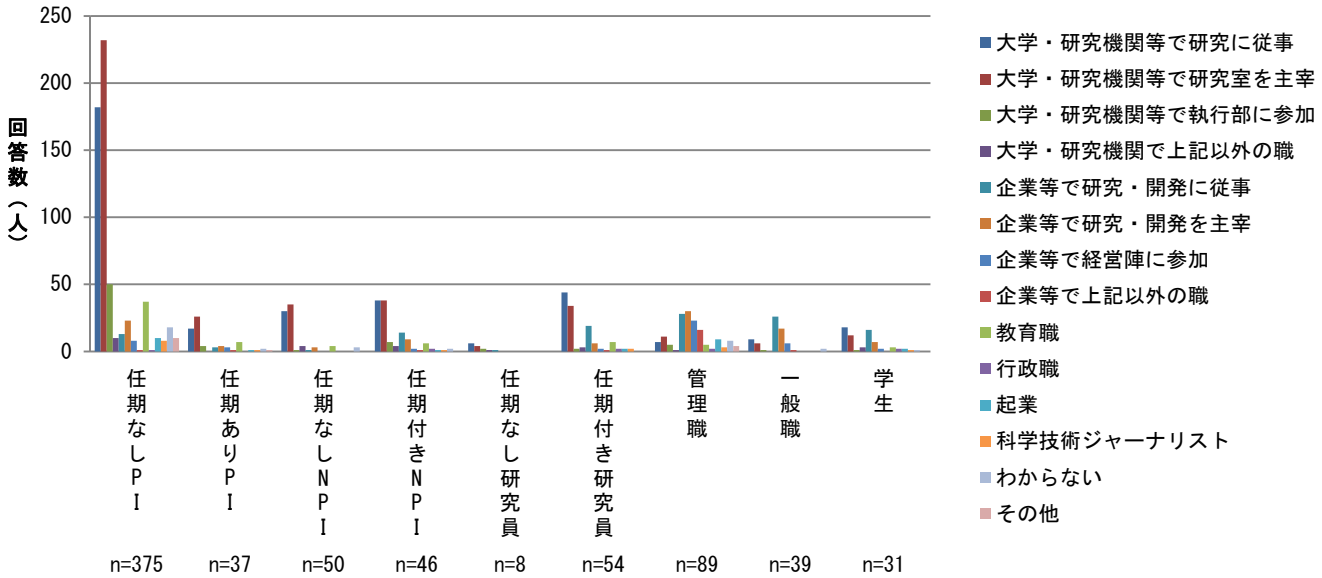



**図1.40　希望する職業（職域別）（複数回答）　男性**

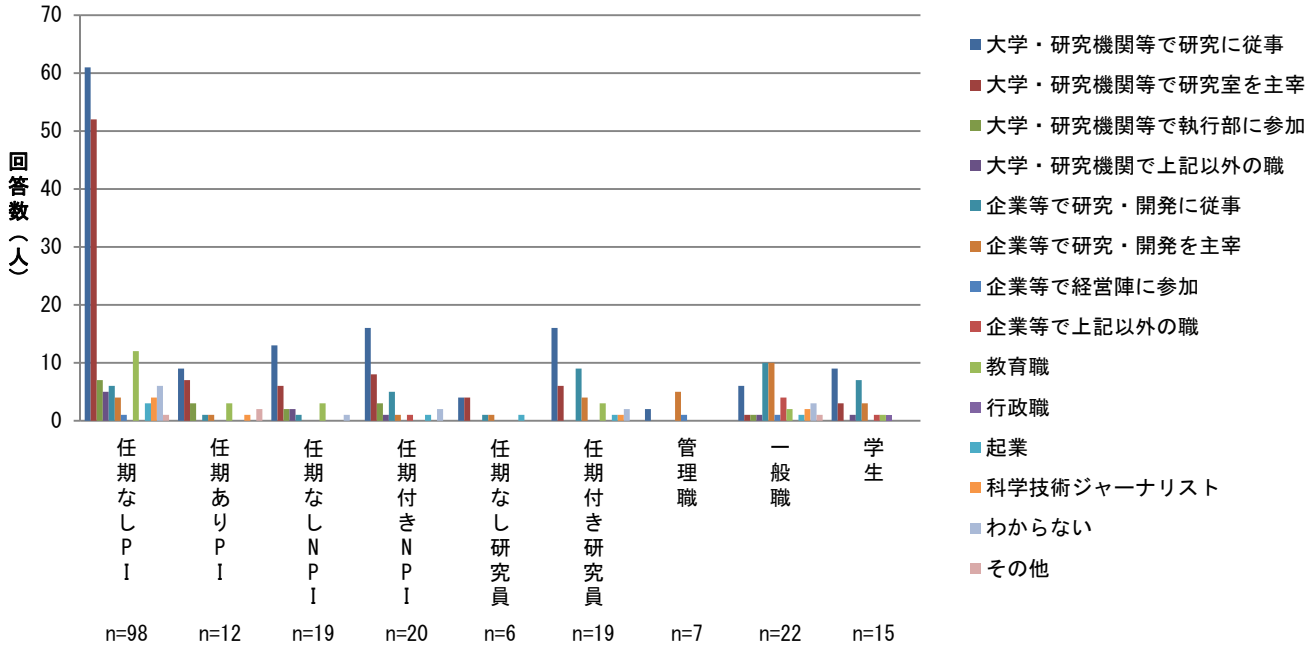



**図1.41　希望する職業（職域別）（複数回答）　女性**

## 海外での研究活動（質問18；図 1.42-43）

海外活動のキャリア形成への影響について尋ねたところ（図1.42）、男女ともに「非常にプラス」と「どちらかというとプラス」がほぼ同数で、合わせると 8割近く、海外活動はキャリア形成に有利であると認識している。一方、実際に海外での半年以上の研究活動経験のある人は（図1.43）、全体で 3-4割程度となっており、男性の方が多い。自国におけるポストの有無でみると、自国にポストがない状態での海外研究経験は男女同じ割合であったが、自国にポストがある状態での海外研究活動経験は、女性18%に対して、男性 27%と多い。ポストを得た時期には家族を持っていることが多いことを考えると、家族との関係からなかなか海外での長期研究に踏み出せない状況は女性に多いのかもしれない。

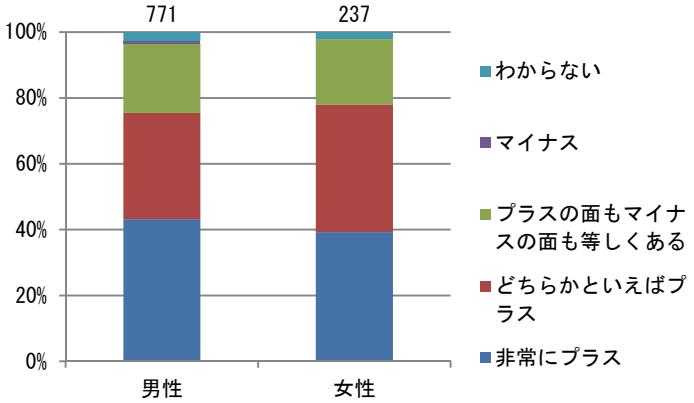



**図1.42　海外活動のキャリア形成への影響（単数回答）**

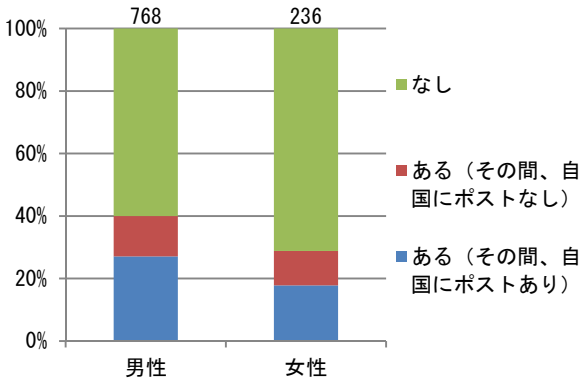



**図1.43　海外での半年以上の研究活動経験（単数回答）**

## ポスドク制度とキャリア形成（質問24；図1.44-46）

任期付き研究員とは、博士課程修了後に任期付きの職についている者のことである。ポスドク制度の利点について役職別に行った集計では、「研究に専念できる」「新たなテーマに取り組む機会となる」を挙げる回答が約 40%から 80%と多く、利点があると考えている人が多かった(図1.44)。また、利点はないという回答は職種によらず約 10%前後ある。一方、「研究に専念できる」との回答内訳を任期付き・任期無しで比較した場合、任期付きのPI、NPI、研究員の回答比率がそれぞれ任期無しの比率より10ポイント程度下がる点は本学会のデータの特徴と言える。 実際に任期付き職だと次の職につなげるための活動に時間を取られるためと考えられる。

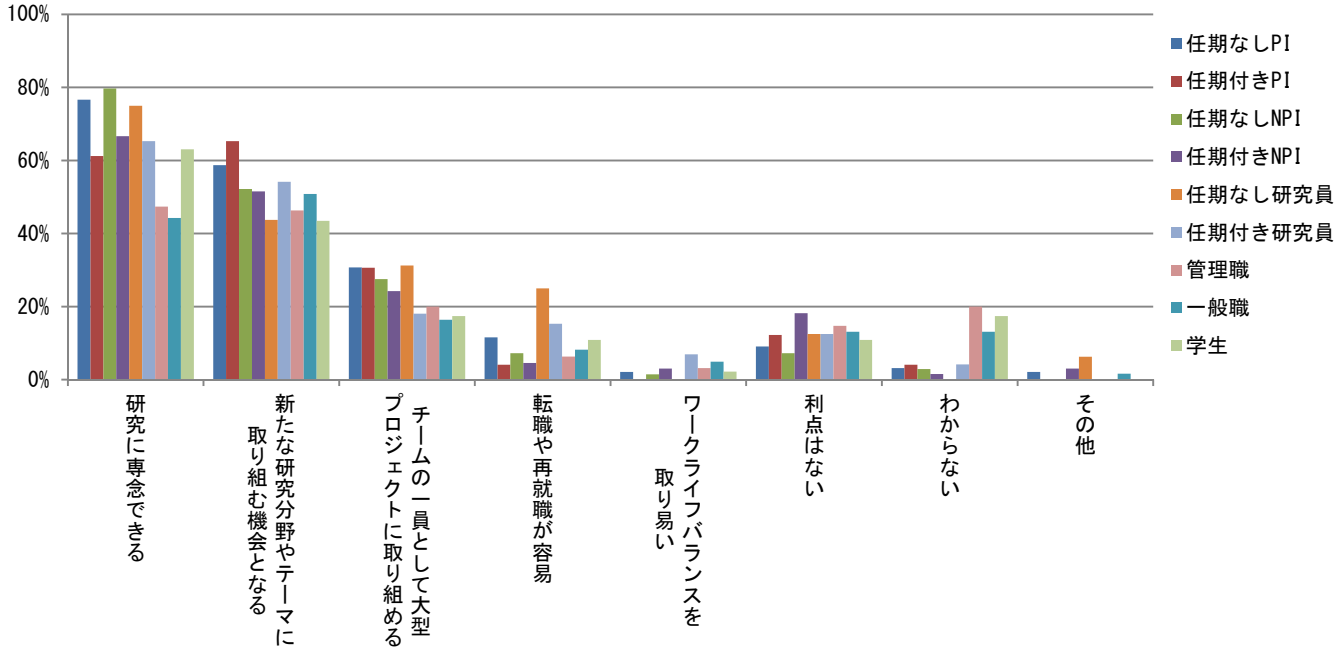



**図1.44　ポスドク制度の利点（複数回答）**

一方、ポスドク制度の問題点については「ポスドク後のポジションが少ない」「任期・契約期間が研究費に左右されるため生涯設計を立てにくい」の回答が 70%から 90%と非常に多い。この傾向は前回調査(第三回 図2.52)と変わらず、学協会全体の結果とも合致する。（図1.45）

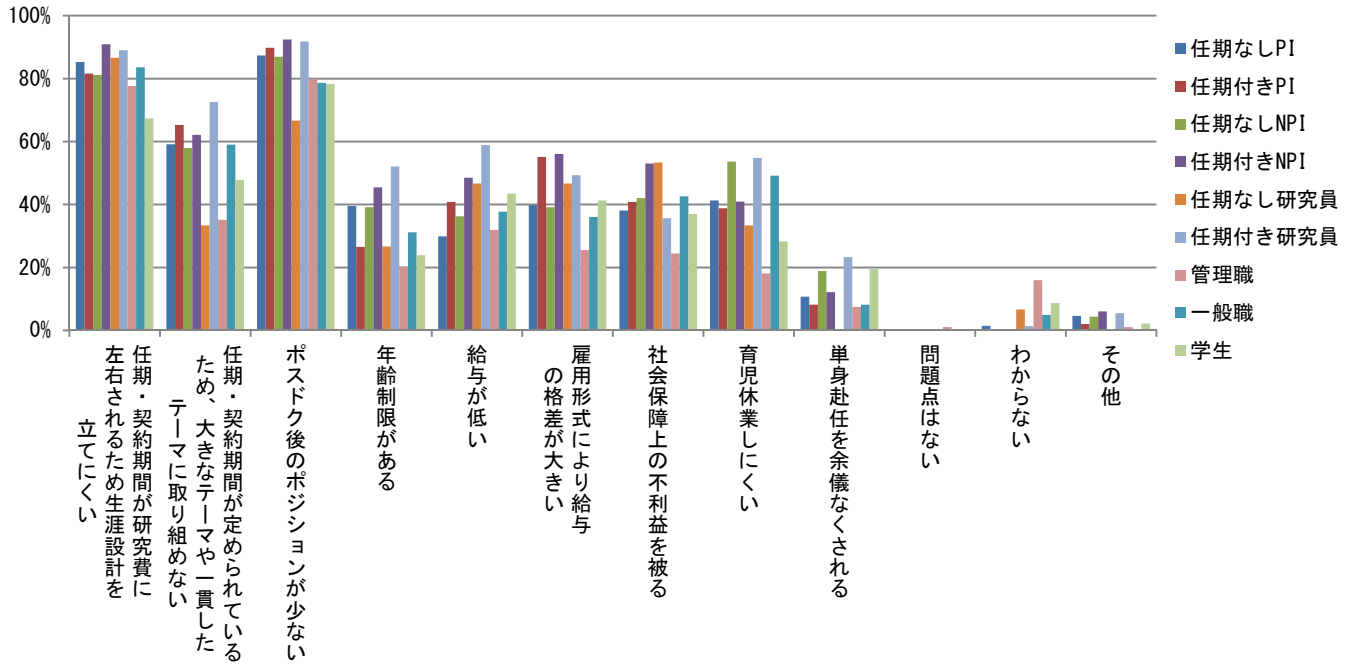



**図1.45　ポスドク制度の問題点（複数回答）**

任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要なこととしては、多くの人が「大学・研究機関等で独立した研究を行う常勤職の拡充」「独立しなくとも研究を継続できる常勤職種の確立」を選び、独立の有無に関わらず、常勤職を増やすことを挙げている（図1.46）。

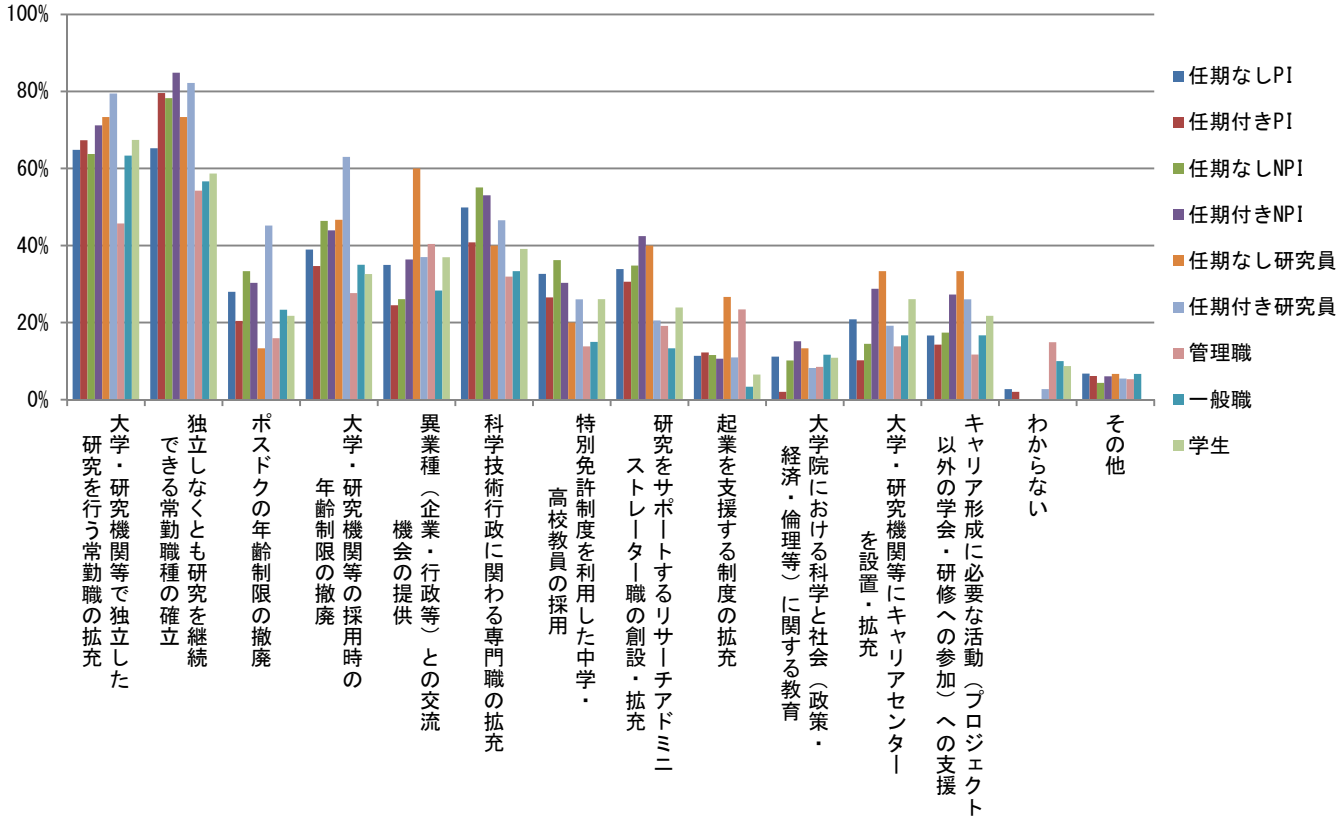



**図1.46　ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこと（複数回答）**

## 1.3　仕事と家庭

### 配偶者（質問25、26、27；図1.47-59）

配偶者の有無については、「あり」の比率は男性の方が高く男女差が明らかである点は前回（第三回、図3-1）と同じ傾向となったが、その比率は前回に比べて男性で4ポイント、女性で6ポイントほど上昇した（図1.47）。年代別にみると、研究機関や企業は実数が少ないため参考値でしかないが、大学・高専等では30歳代前半までは有配偶者率にほとんど男女差がないが、30歳代後半以降、女性の有配偶者率が男性より低くなり、その差が逆転することはない(図1.48)。

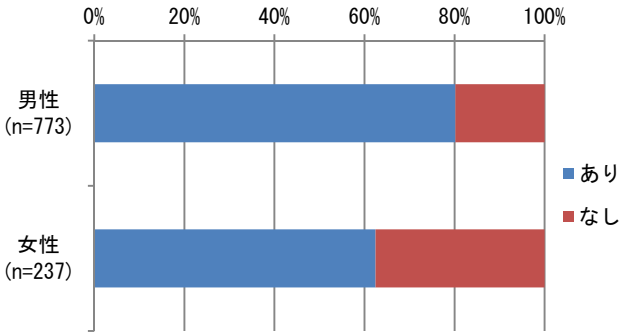



**図1.47　配偶者の有無（単数回答）**

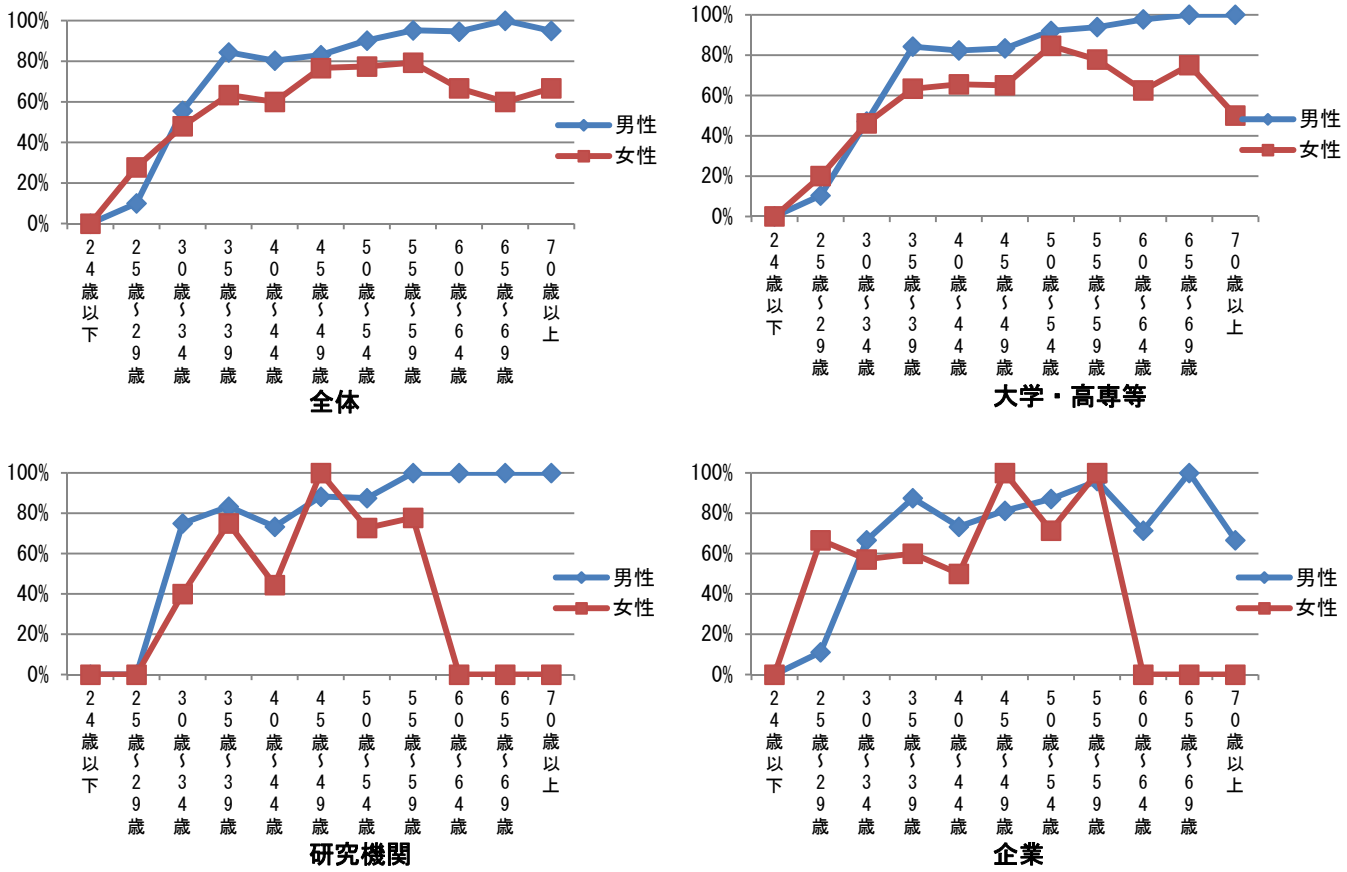



**図1.48　配偶者の有無（年齢・所属機関別）（単数回答）**

配偶者の職については、男性では半数以上で配偶者が無職である一方、女性の配偶者の98%以上が有職者であり(図1.49)、この傾向は前回(第三回、図3-5)とほぼ同様であった。配偶者の職を所属機関別でみると、男性は大学・高専等、研究機関、企業のいずれも「専業主婦・主夫」が最も多く50%前後を占めている。一方、女性は大学・高専等、研究機関で「大学・研究機関等（研究技術職）」が最も多い。企業の場合は、職種に関わらず「企業」に勤務する配偶者の割合が高い。

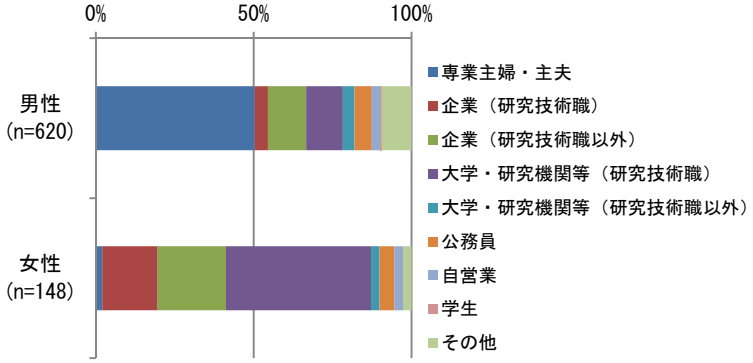



**図1.49　配偶者の職（単数回答）**

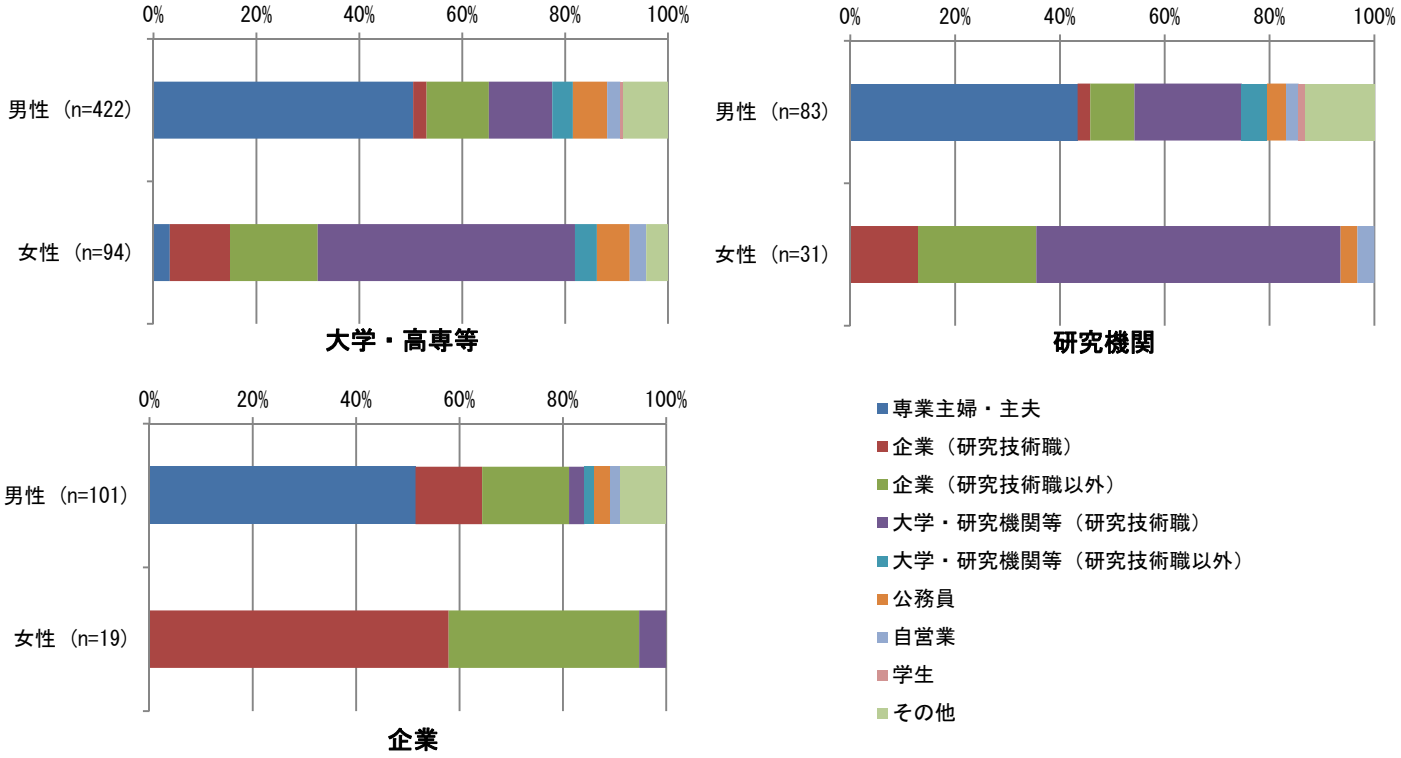



**図1.50　配偶者の職（所属機関別）（単数回答）**

また配偶者の職が任期付きである割合は男性で41%と前回（第三回、図3-6）の23%よりも増加しているのに対し、女性の14%は前回より4ポイントほど減少している（図1.51）。

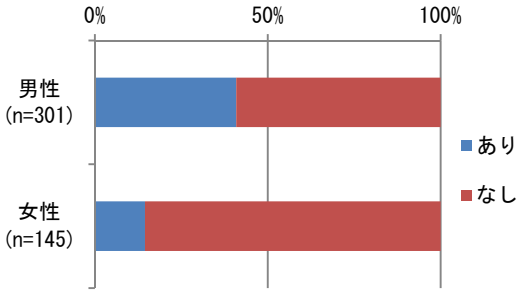
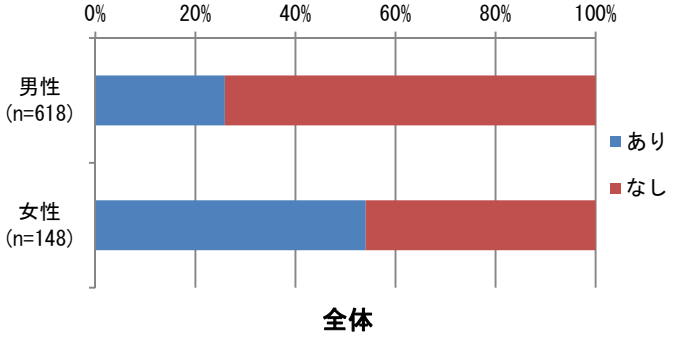
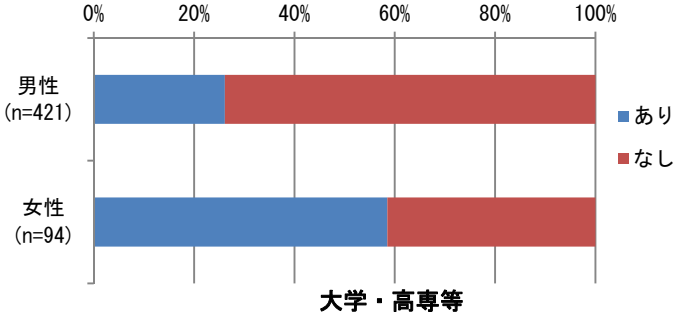
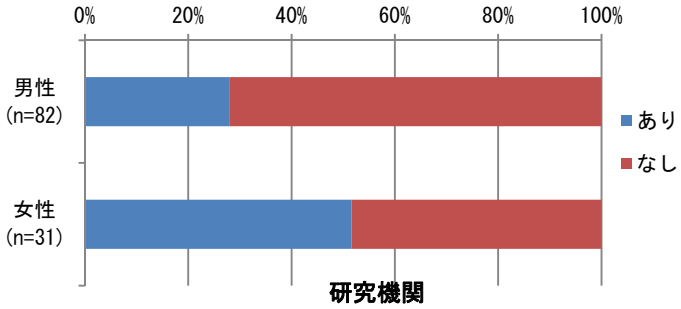



**図1.51　配偶者の職の任期（単数回答）**

別居については配偶者を有する男性の26%、女性の54%に経験があり(図1.52)、前回(第三回図1.63)と比べて女性では10ポイントほど増加した。所属機関別では、大学・高専等、研究機関、企業、官公庁のいずれも女性が男性を上回っている（図1.52、53)。



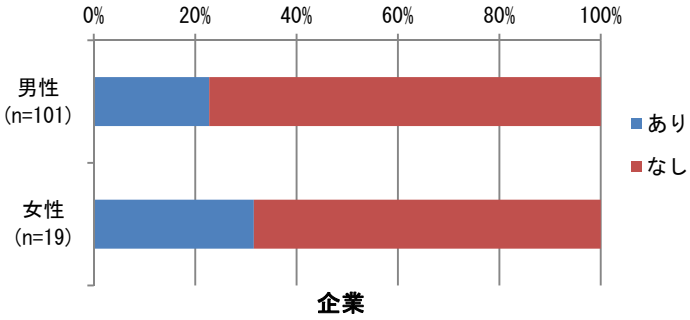




**図1.52　別居経験の有無（全体・所属機関別）（単数回答）**

別居の経験年数は、男性女性ともに1年以上2年未満が最も多く、年数が増えるにつれて少なくなっていく傾向を示したが(図1.54)、その一方で10年以上の経験者の割合は女性で前回(第三回、図3-8)よりも3倍近く増加した。

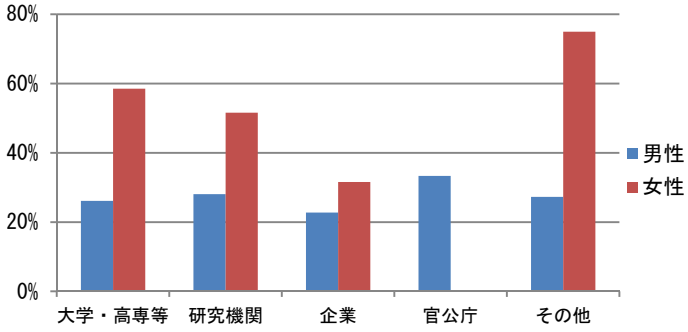



**図1.53　別居経験の割合（所属機関別）（単数回答）**

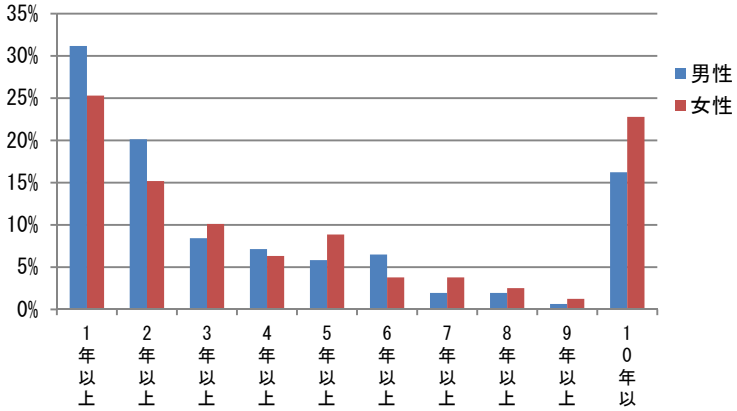



**図1.54　別居の経験年数（単数回答）**

今回新設した「同居支援制度の有無」について、「制度は特にない」が最も多く、男性46%、女性60%と概ね半数を占めている（図1.55）。

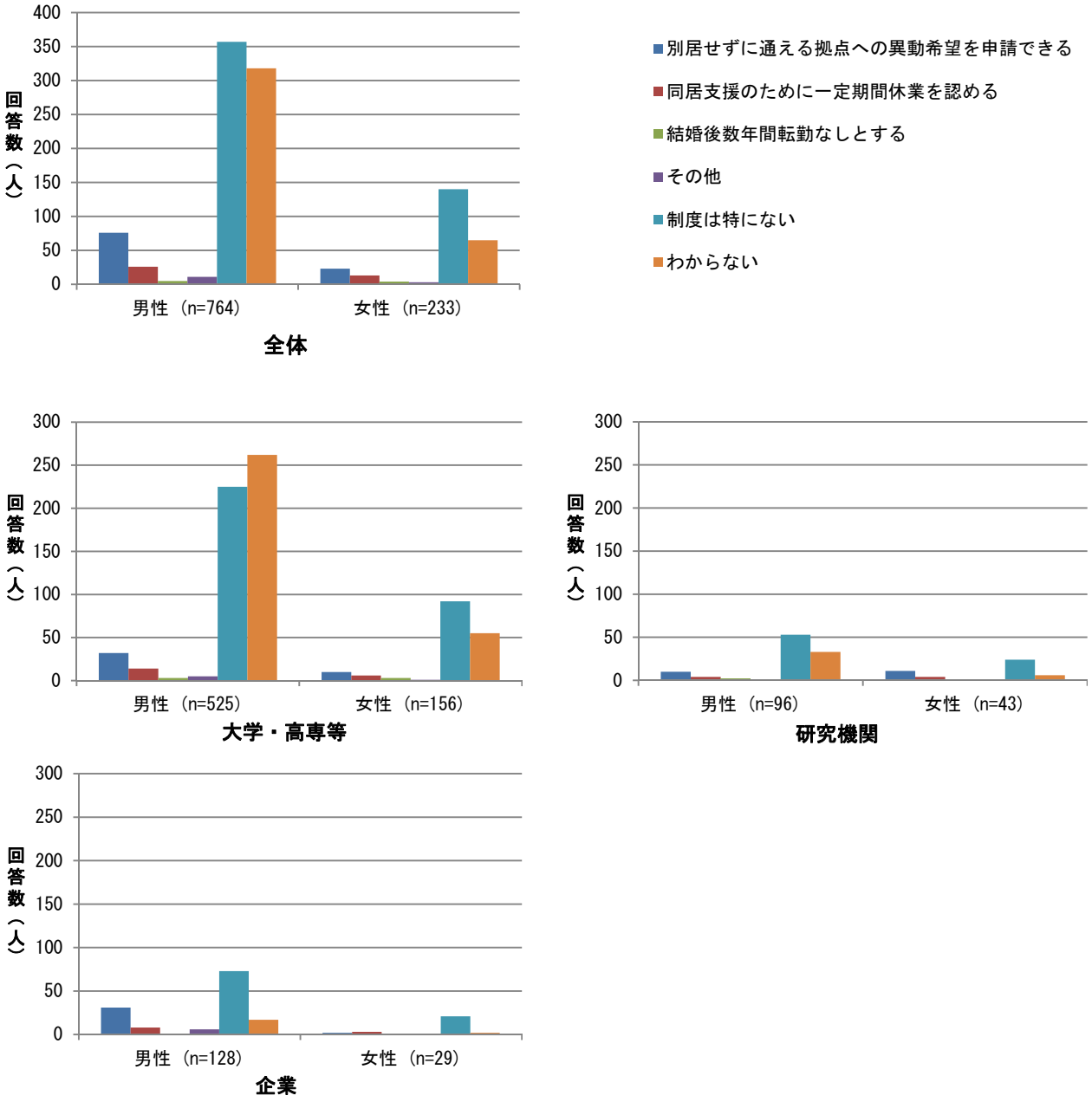



**図1.55　同居支援制度の有無（全体・所属機関別）（複数回答）**

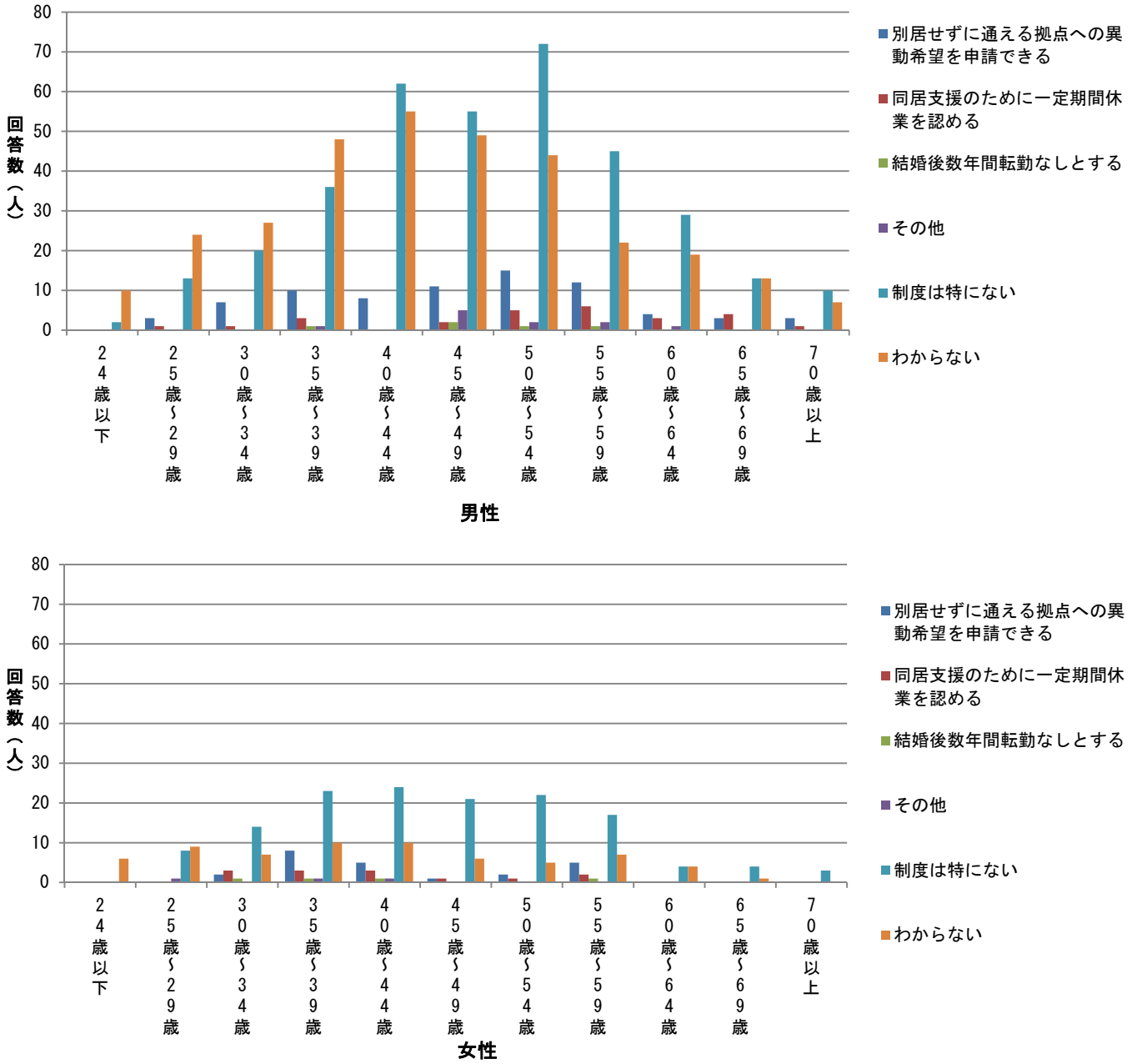



**図1.56　同居支援制度の有無（年齢別）（複数回答）**

同居支援制度の利用希望を男女別でみると男女ともに50%を下回っている。一方、「利用したくない」は男性4%、女性10%と共に低いことがわかる。学協会全体と比べて、女性側に消極的な意見が多い点が特徴づけられた。

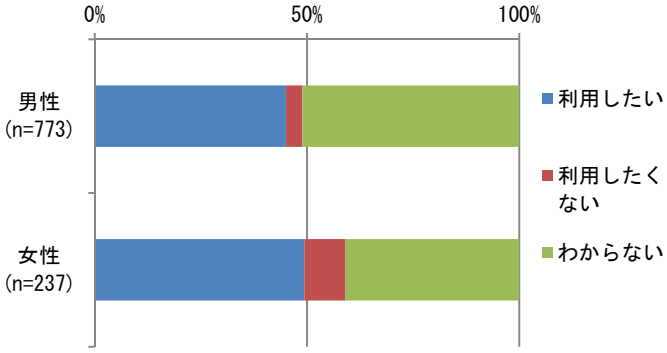



**図1.57　同居支援制度の利用（単数回答）**

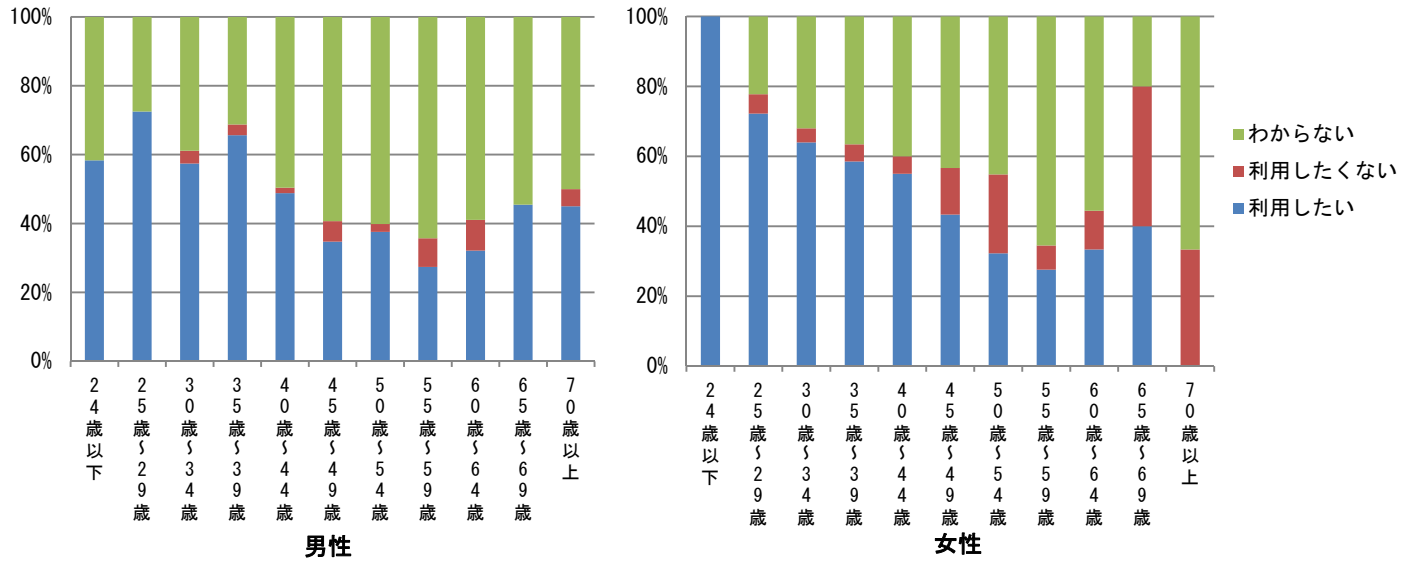



**図1.58　同居支援制度の利用（年齢別）（単数回答）**

同居支援制度を利用したくない理由として、男女ともに「その他」を選ぶ回答が目立っており、本アンケートではその理由について明らかにならなかった（図1.59）。

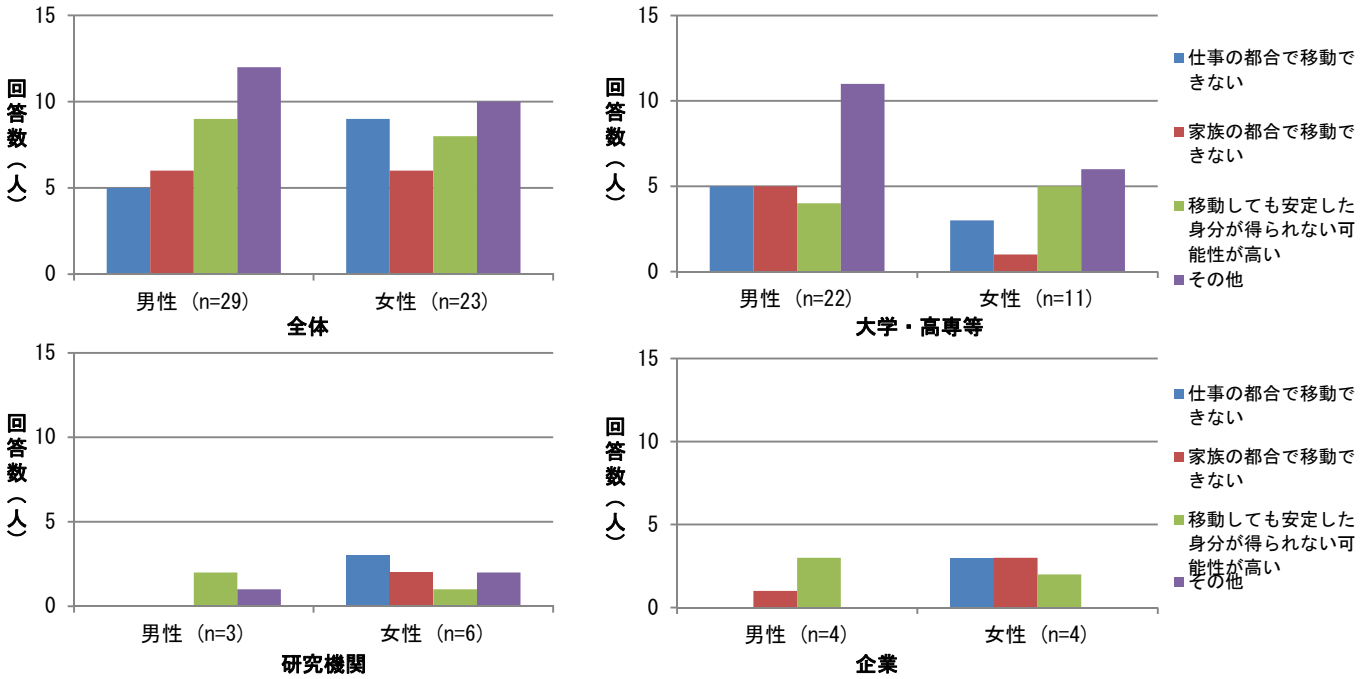



**図1.59　同居支援制度を利用したくない理由（全体・所属機関別）（複数回答）**

## 子どもの人数（質問24、25.1、25.2、32；図1.60-67）

子どもの人数については、女性の過半数は子どもなしで、子どもがいる人もその数は1 人が最も多かった。男性は半数以上に子どもがあり、子どもがいる場合その数は2人が最も多かった(図1.60)。ただし、第三回調査(図3-11)と比べて男女ともに「子どもなし」の比率は下がった。

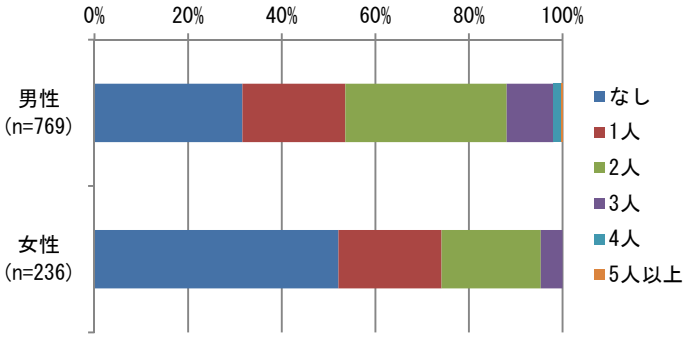



**図1.60　子供の人数（単数回答）**

全体の子どもの平均数の年代別推移をみると、男性では60 歳で2 人に達するのに対し女性では40 歳代から60 歳代前半まで1 人でほぼ横ばい、65 歳から2人以上になった(図1.61)。女性がほぼ出産を終えると思われる40 歳代で平均人数は1 に達しない傾向は前回（図3-13）と同じであり、学協会全体の傾向とも合致する。

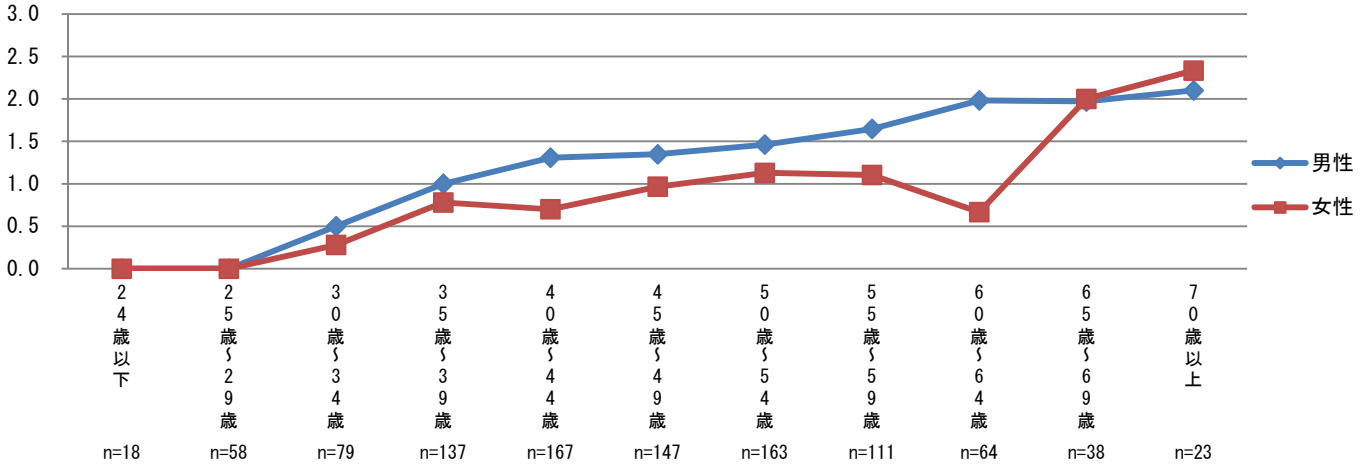
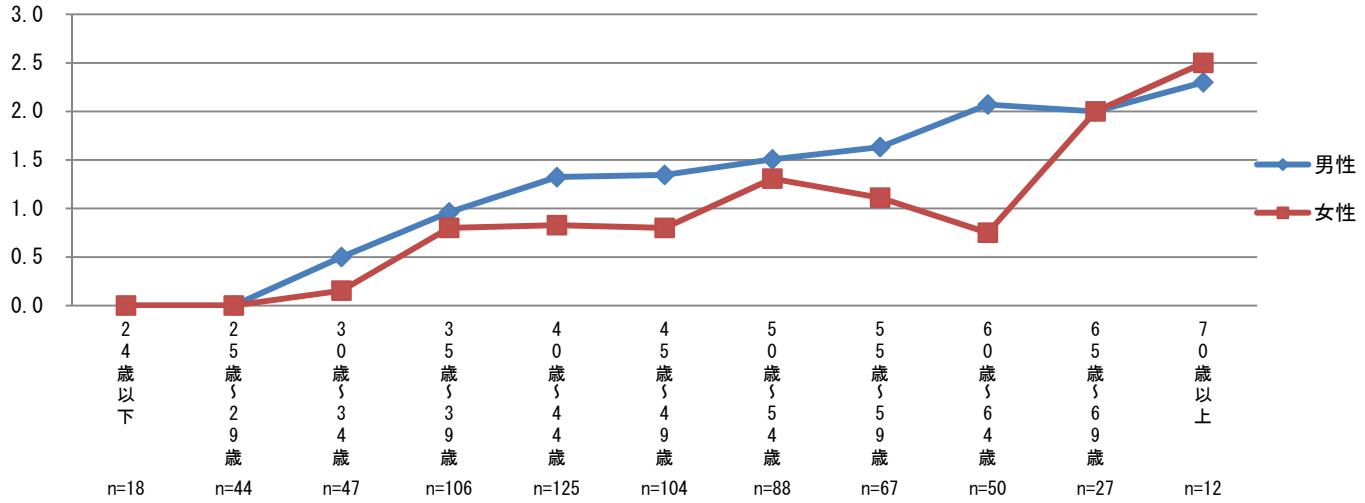
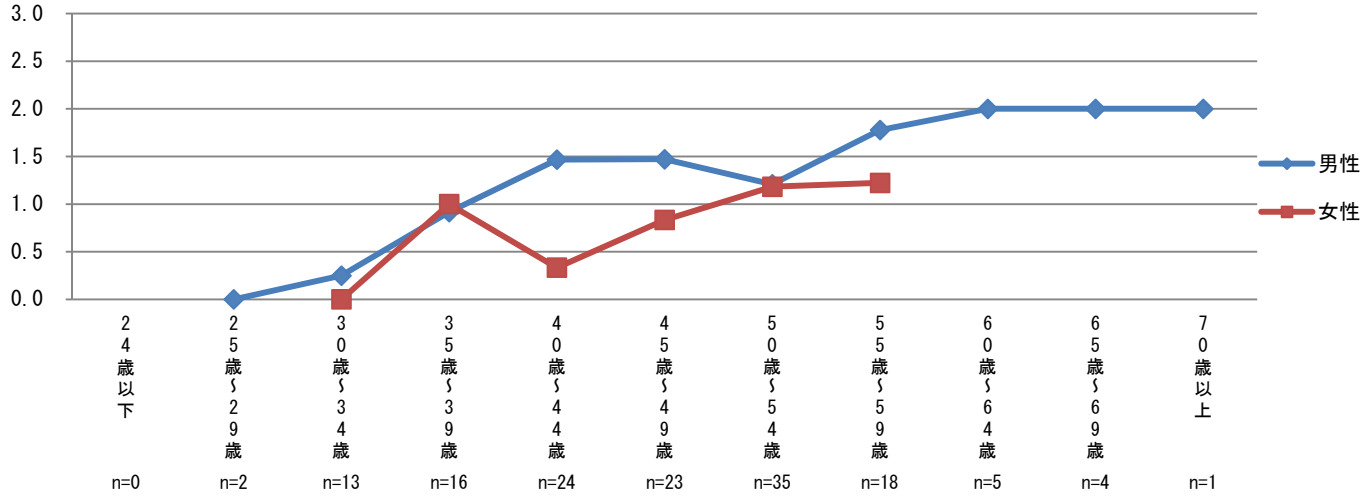



**図1.61　子供の人数（全体）（単数回答）**

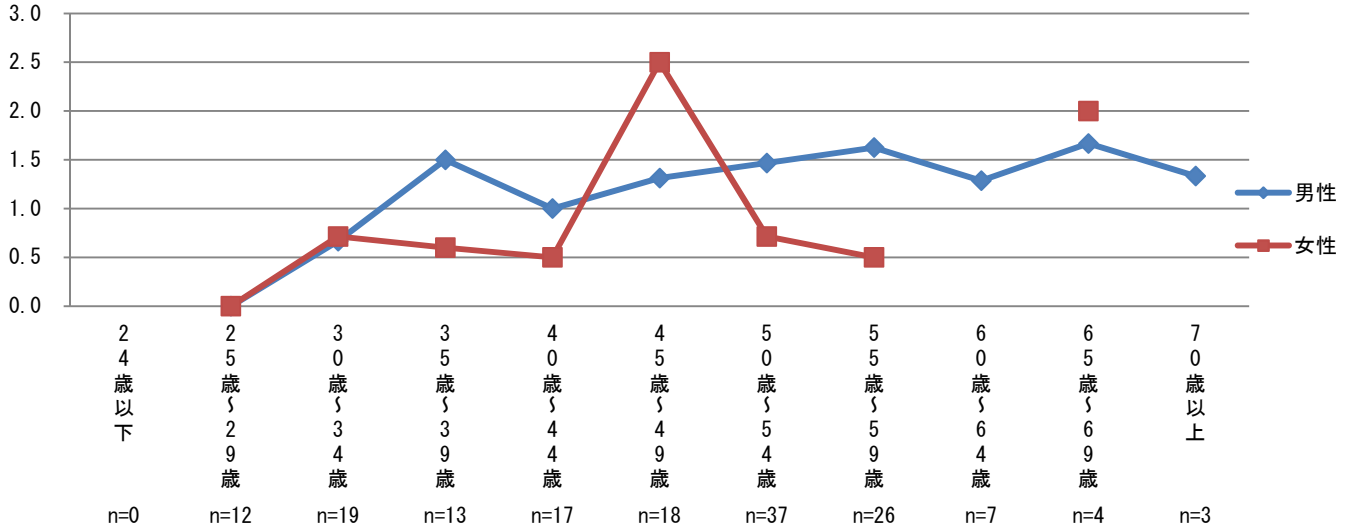
所属機関別では大学・高専等が全体とほぼ同じ傾向を示した。研究機関及び企業では、回答者数が少ないため、ブレの大きい結果となっている(図1.62)。




**大学・高専等**




**研究機関**




**企業**

**図1.62　子供の人数（所属機関別）（単数回答）**

子どもをもつと答えた回答者の子どもがどのような年代であるかをみると、高校卒業以降をもつと答えた回答者が40%と最も多く、次いで未就学児をもつと答えた回答者が30%前後と多い(図1.63)。「高校卒業以降」は、「その他」の内容から該当するものをカウントし、「大学入学前の人」、「大学生」、「社会人」と併せて集計した。中学生及び高校生をもつと答えた回答者比率は男性の方が高く、女性では未就学児をもつと答えたのは比率が高めに出た。また、回答者の年齢と子どもの年代を比較すると、30歳代の回答者は未就学児をもつ割合が最も高いが、40 歳代の回答者においても約40%と、比較的高い割合を示した。40 歳代では、小学生が約56%で最も高い割合であり、この点は学協会全体の結果と変わらない(図1.64)。生涯にもつ理想の子どもの数は男女ともに2 人が最も多く50%を超え、次いで3 人が30%程度であった(図1.65)。やや女性の方が理想とする子どもの数が少ない傾向はあるものの、理想の子どもの数は男女とも平均で2 人以上であり、現実の子どもの数と大きな違いがある。

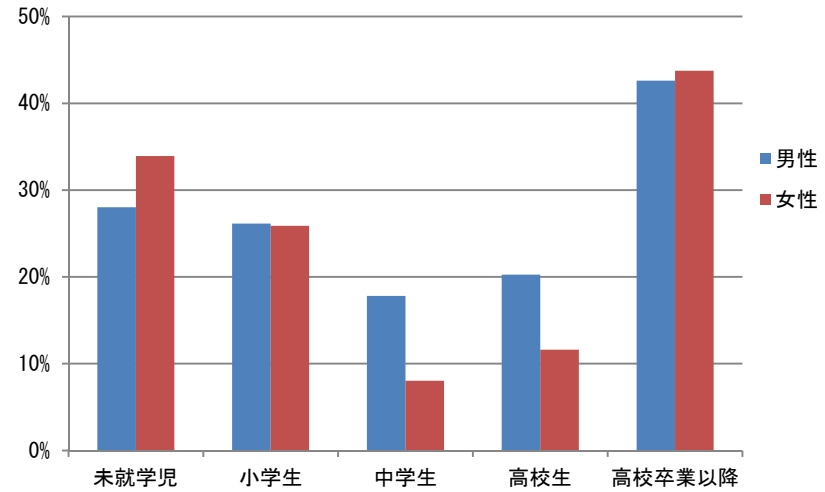



**図1.63　子を持つ人の子どもの年代（複数回答）**

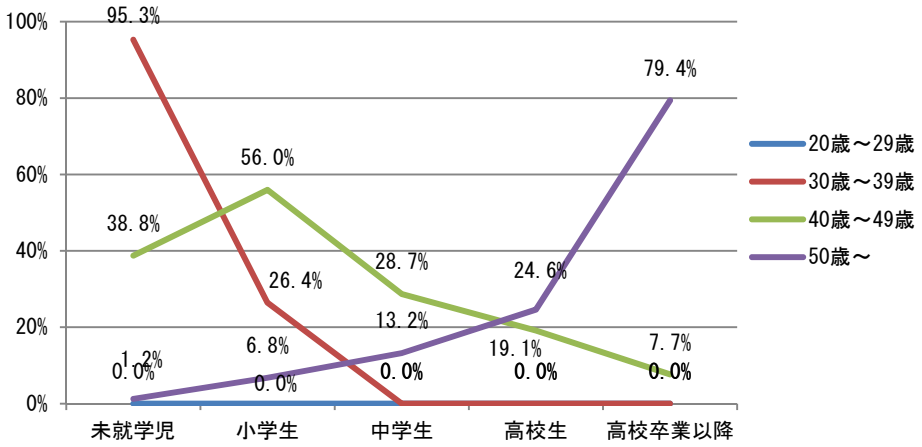



**図1.64　回答者の年齢と子どもの年代の関係（複数回答）**

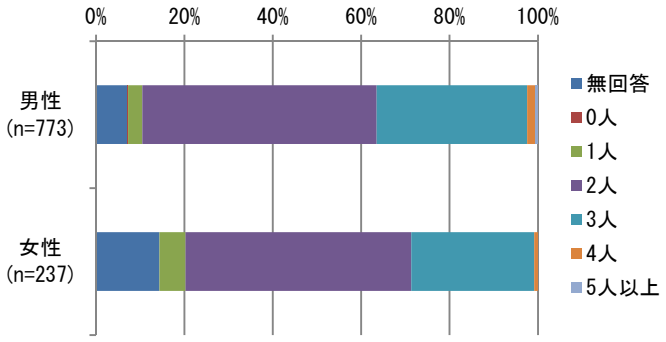



**図1.65　理想の子どもの数（単数回答）**

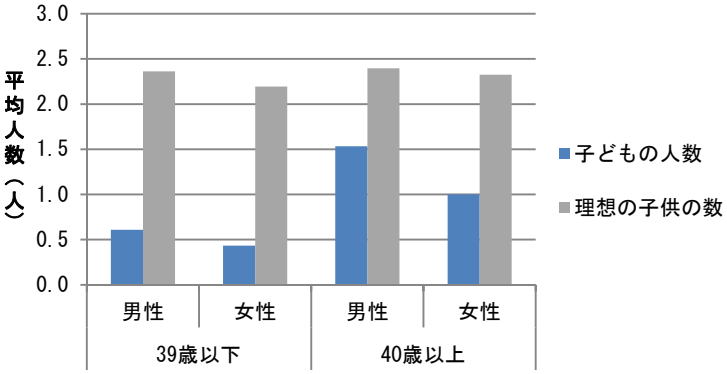



**図1.66　子どもの数の現実と理想（単数回答）**

年代別に見ても理想の数はほぼ変わらず(図1.66)、若い世代でも事情が許すならば2人以上の子どもをもちたいと考えている事は注目すべきである。理想の子どもの数を実現できない理由としては、男性は用意された選択肢の中では「経済的理由」が最も多いのに対して、女性は「育児とキャリア形成の両立」を最も多く挙げた比率が非常に高かった(図1.67)。また「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」についても、男女で差が開く結果となった。女性研究者が子どもをもつにあたっての十分な職場環境が依然として実現されていないことが示唆される。

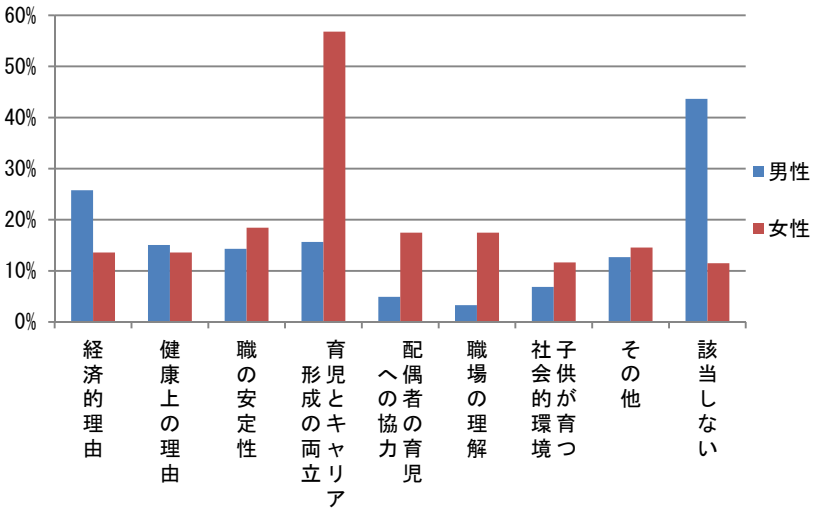



**図1.67　子どもの数が理想より少ない理由（複数回答）**

## 保育と育児休業（質問25.3、25.4、26-31；図1.68-73）

未就学児の保育担当者については、男性では「配偶者」が80%、女性では「保育園等」が80%であり、この傾向は学協会全体の結果と変わらなかった。第三回の本学会のデータ（図3.19）と同じ傾向である。未就学児の日中の保育担当が「あなた自身」は女性で30%近くあり、男女間で保育担当者に差があることは変わっていない。小学生では、女性の回答の過半数が「学童保育等」であり、保育園や学童保育が

果たす社会的役割は大きいと思われる(図1.69)。

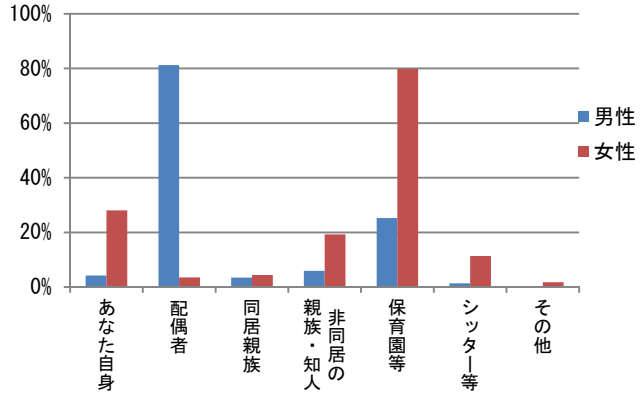



**図1.68　日中の保育担当者（未就学児）（複数回答）**

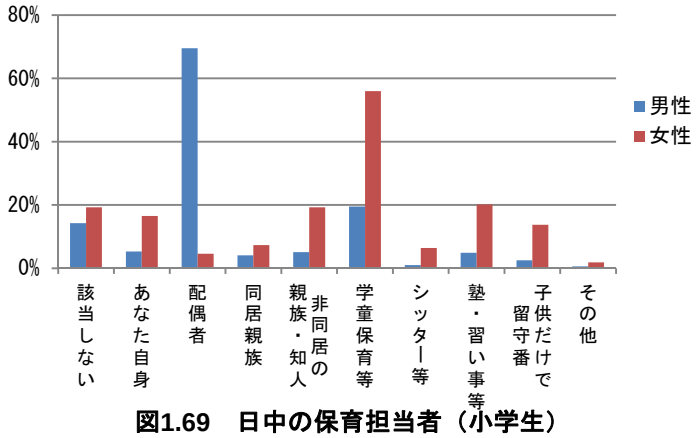
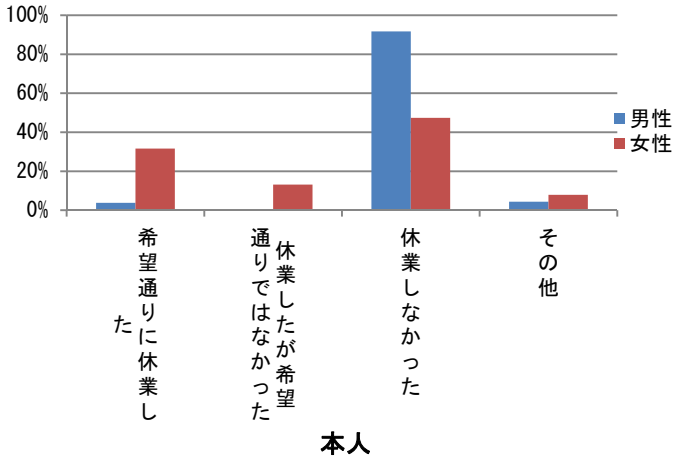
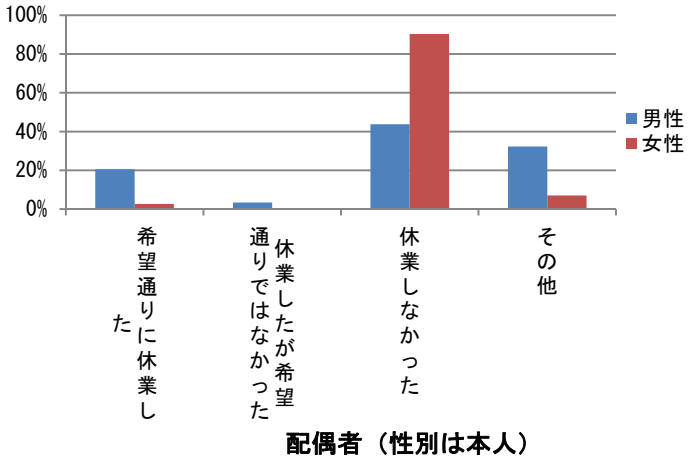



**図1.69　日中の保育担当者（小学生）（複数回答）**

次に育児休業に関する結果を示す。第三回調査（図3-28）と比較すると、傾向としては男女ともにほとんど変わっていない。また学協会全体の結果ともほぼ合致し、休業したのは女性に多いことが示された。




**本人**




**配偶者（性別は本人）**

**図1.70　育児休業の状況（複数回答）**

育児休業した期間は本人の回答としては72%の男性が１か月未満なのに対し、女性は12か月未満が47%で最も多い（図1.71）。一方、女性会員の配偶者が休業したケースは6か月未満と12か月未満に集中しており、この点は学協会全体の結果（3か月未満をピークに短期間の回答比率が高い）と異なった。

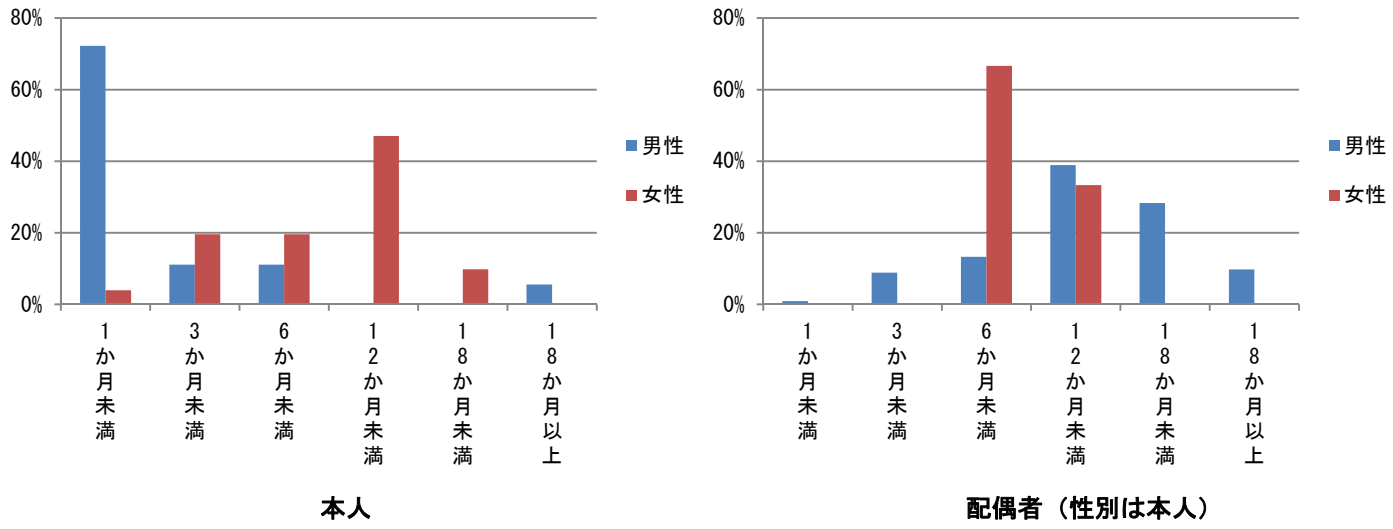



**図1.71　育児休業期間（単数回答）**

育児休業しなかった理由としては、男性では「必要なかった」が62%であり、休業したのが女性であることを裏付けている。さらに、「職場環境」「制度がなかった」ためという理由が男性では30%と19%、女性では44%と30%を占め、特に女性ではその割合が高かったことから、育児休業への職場の理解や制度の徹底が必要であると思われる（図1.72）。

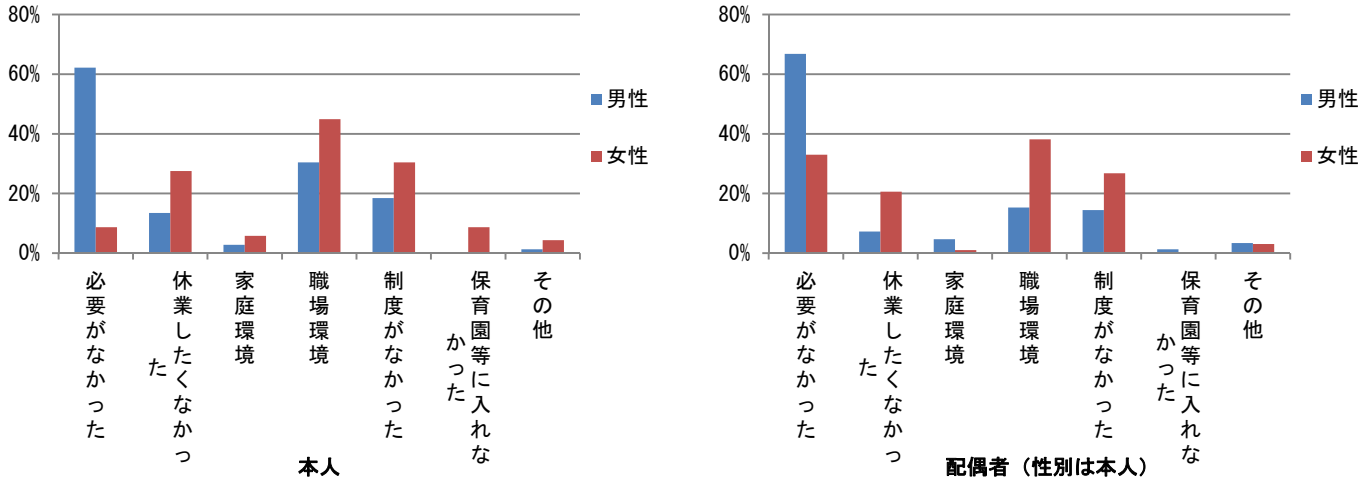



**図1.72　育児休業しなかった理由（複数回答）**

育児休業後の職務の変化についても第三回調査とほぼ同様、男性の方が「休業前と同じ職務を継続」が

100%を占め、女性では1割ほど育児休業が仕事に影響した例が見受けけられた(図1.73)。

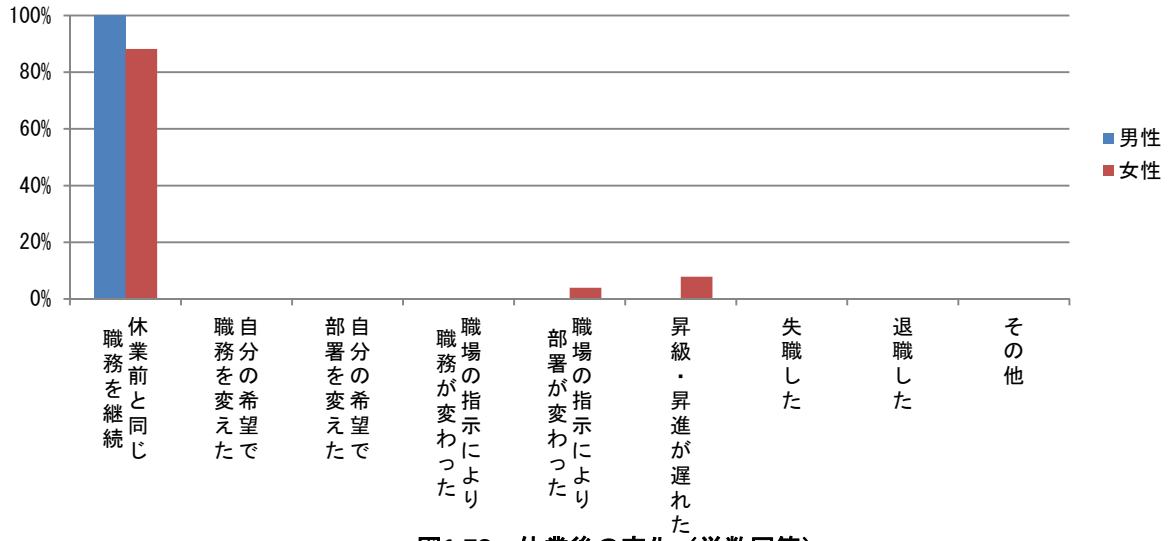



**図1.73　休業後の変化（単数回答）**

## 介護（質問33；図1.73-76）

介護・看護の必要な家族があると回答した比率は男女とも3割弱（男性28%、女性32%）であった(図1.74)。また介護休業制度について知っているとの回答率は、介護・看護の必要な家族があると答えた率より高かった(図1.75)。「介護休業制度について知っている」は男性が55%であるのに対し、女性の方がそれより18ポイント高い回答率であった。「介護のために休業が必要になる、あるいは、必要と考える」のが女性側に偏る傾向を示す結果であると捉えられる。

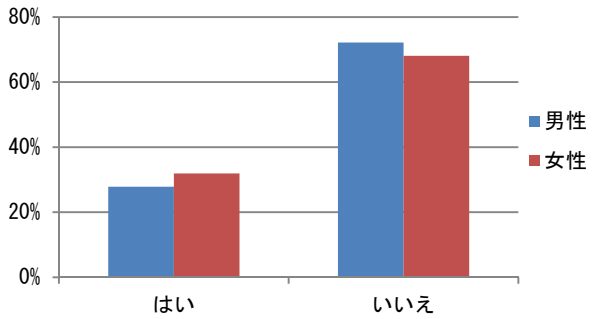



**図1.74　介護・看護の必要な家族の有無（単数回答）**

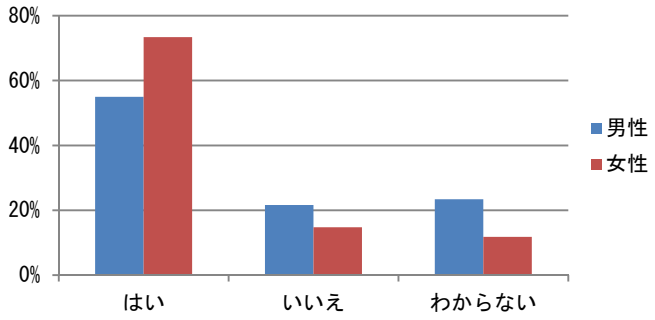



**図1.75　介護休業制度の認知度（単数回答）**

介護休業制度について、年代別の「はい」の選択率を見ると、男女ともに60歳代（「60～64歳」「65歳～69歳」）が最も高く、50歳以上から70歳までの年代で65％を超えていた(図1.76)。40歳代以上でも50％を超えているため、「介護と仕事の両立に直面する、または、前もって備えている」年代は幅広いことがうかがわれる。特に女性では30歳以上で60％を超えており、女性の方が早めの年代から「介護と仕事の両立に直面する、または、前もって備えている」といえる。さらに、全ての年代において、男性よりも女性の方が「はい」の選択率が高く、介護休業制度の認識が高い。

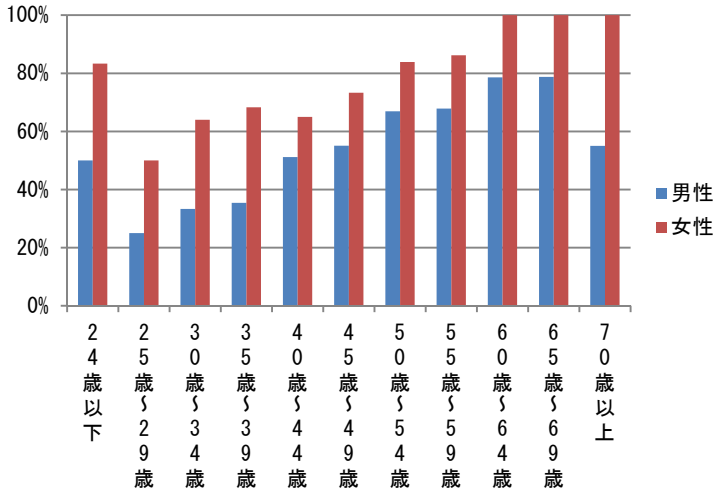



**図1.76　介護休業制度を知る回答者の割合（年代別）（単数回答）**

職場における介護休業制度の認知は全体として60％前後であるが、大学・高専等では企業や研究機関に比べて低いことが示された(図1.77)。「わからない」という回答も「大学・高専等」の「男性」においては4割近く、職場の介護休業制度を把握していないことがわかる。

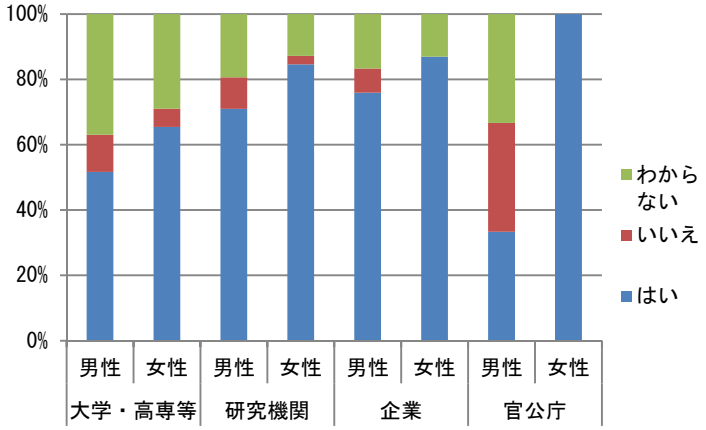



**図1.77　本人または配偶者の職場における介護休業制度の有無（単数回答）**

## 仕事と家庭の両立（質問34；図1.78-79）

仕事と家庭の両立に必要なこととして、今回調査より選択肢を「意識改革」「制度改革」「経済支援」「施設やサービスの改善」の4つのカテゴリーに分けて実施した(図1.93)。22項目を複数選択可とした回答の結果では、40%以上の女性が選択したものが18項目、40%以上の男性が選択したものが15項目であった。女性では、「保育施設・サービスの拡充」が最も高く、次いで「職場の雰囲気」が7割を超え、「男女役割分担の意識を変える」「上司の理解」「育児・介護への経済支援」「病児保育」「介護施設・サービスの拡充」が6割を超えていた。男性では、「育児・介護への経済支援」「保育施設・サービスの拡充」が7割を超え、次いで「職場の雰囲気」「介護施設・サービスの拡充」が6割程度となっていた。男女とも上位から5つの選択率が高いものには、職場の環境に関するもの、社会の支援、保育や介護に関するサービス改善、など幅広い観点から挙げられた項目が選ばれていた。

また、カテゴリー化されたこと等による回答のしやすさの影響も考えられるが、全体的に第三回調査（図1.90）よりも選択率が高い。特に「育児・介護への経済支援」についても第三回調査では3割強であったが、今回調査では男女とも6割以上であった。

多くの項目で女性の選択率が男性のそれより上回っているが、特に「病児保育」は男女で選択率に大

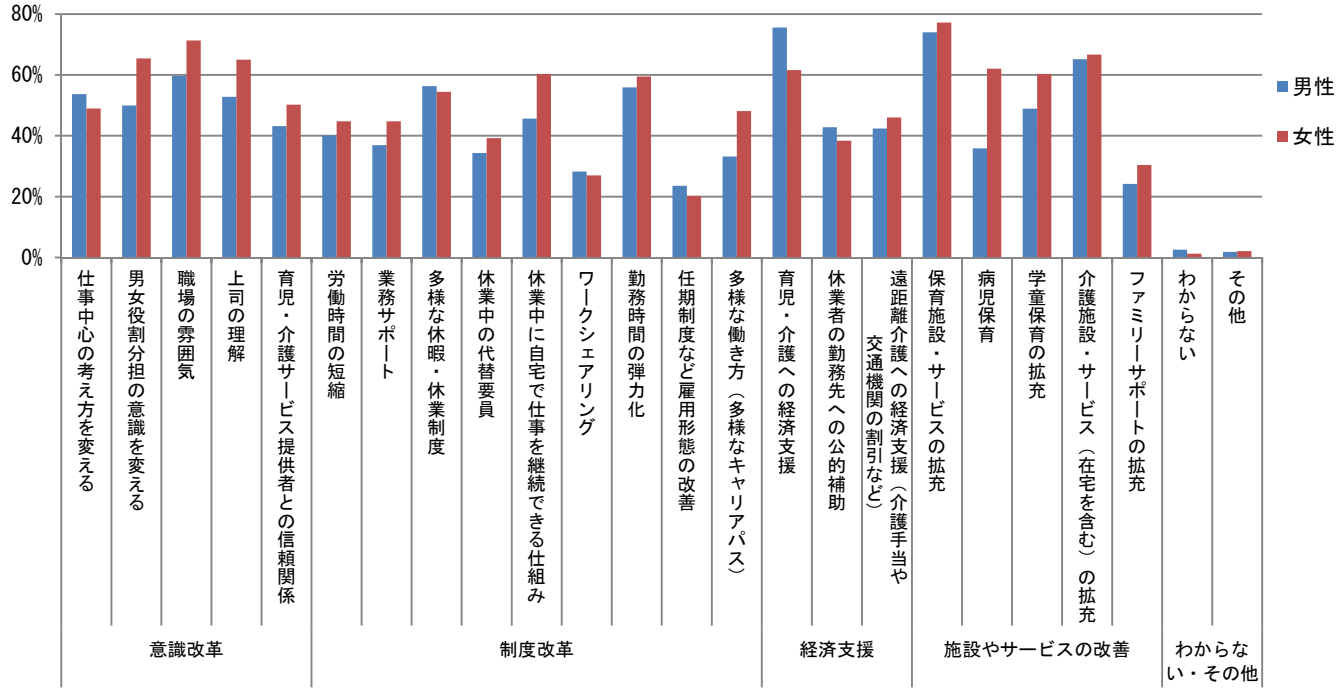
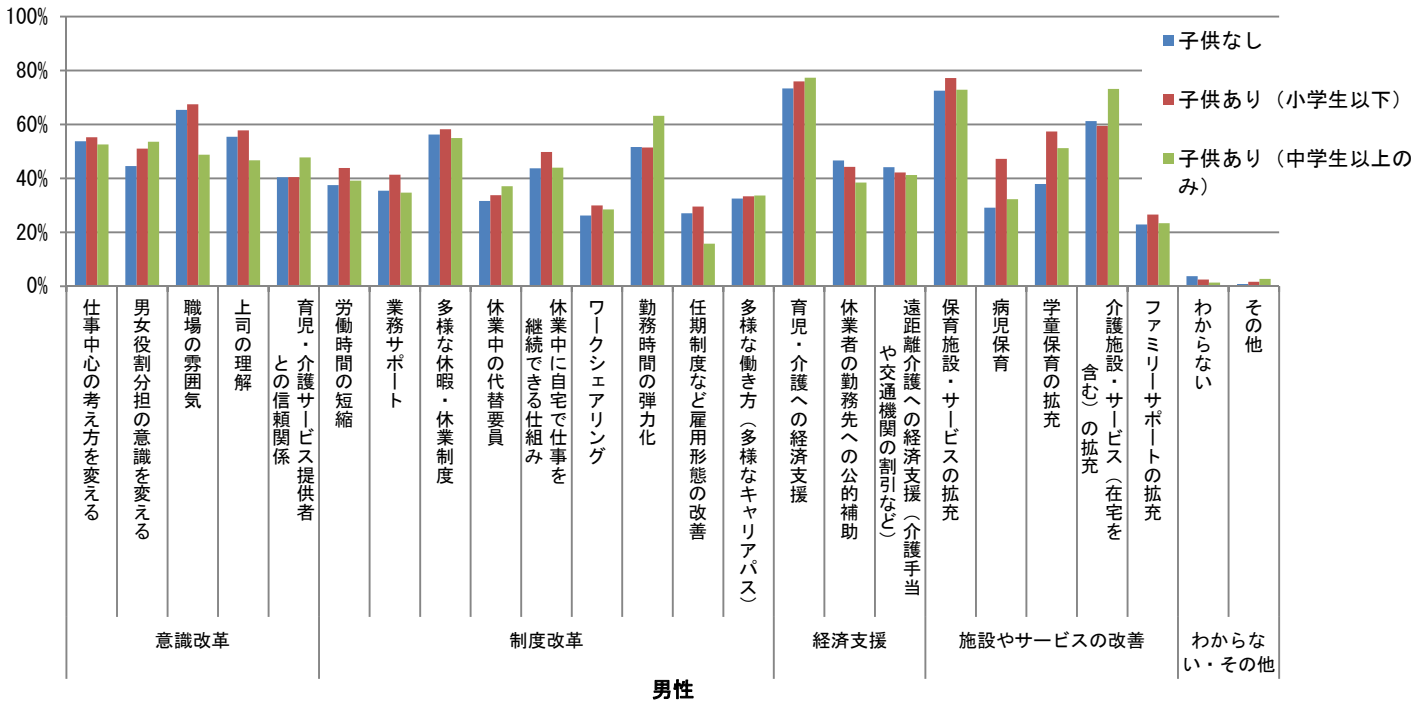



**図1.78　仕事と家庭の両立に必要なこと（複数回答）**

きな差があった。子どもの有無の分類で回答を見ると、小学生以下の子どもありの女性は76％と非常に高い選択率であったのに対し、同じく小学生以下の子どもありの男性の選択率は47％であった(図1.79)。第三回調査（図3-41）では男性の「病児保育」選択率は約2割であり第三回調査よりは高くなっているものの、子どもが病気になった時の対応が母親に偏る傾向があると考えられる。小学生以下の子どもありの女性の選択率が、男女および子どもの有無の分類のどのグループより高くなっているものに「学童保育の拡充」もあった。これらの結果から、小学生以下の子どもをもつ母親は女性研究者・技術者として働く上で、男性以上に困難を感じていることがうかがえる。「介護施設・サービスの拡充」は男女ともに約6割が選択し、第三回調査（図3-41）よりやや増加していた。子どもの有無の分類では、中学生以上のみの子どもありの男女がほかより多い選択率であった。子ども、自分、自分の親が同じように年齢を重ねるにつれ、老親の介護が仕事と家庭の両立に問題となっていく様子が表れている。研究者・技術者として働くものに限ったことではないが、高齢者の介護には男女が共に参画することをサポートする体制づくりが重要と考えられる。

「男女役割分担の意識を変える」は、女性では65％と高い選択率であったのに対し、男性では50％であった（図1.78）。さらに「上司の理解」「職場の雰囲気」も10ポイント以上も女性の方が高く、意識改革に対する課題が残されている。また、「多様な働き方（多様なキャリアパス）」「休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み」も、15ポイントの男女差があり、女性に対する働き方やキャリアの多様性がより求められている。一方、「仕事中心の考え方を変える」「育児・介護への経済支援」など、男性の方が女性より選択率が高い選択肢もあった。

子どもの有無による傾向をみると、「小学生以下」の子どもがいる女性はそれ以外の女性に比べて選択率に10ポイント以上の差が出る項目が多く、特に中学生以上の子どもがいる女性とも回答比率が異なる点が興味深い。子育て経験者であっても男女の別、子供の年齢によって必要とする内容が異なる証左であり、さらに当アンケートを回答していない（既に出産・子育て・介護その他理由により職を離れている）人の考えも大きく異なる可能性がある。制度改善にはそうした声を汲み上げる更なる工夫が必要となる。



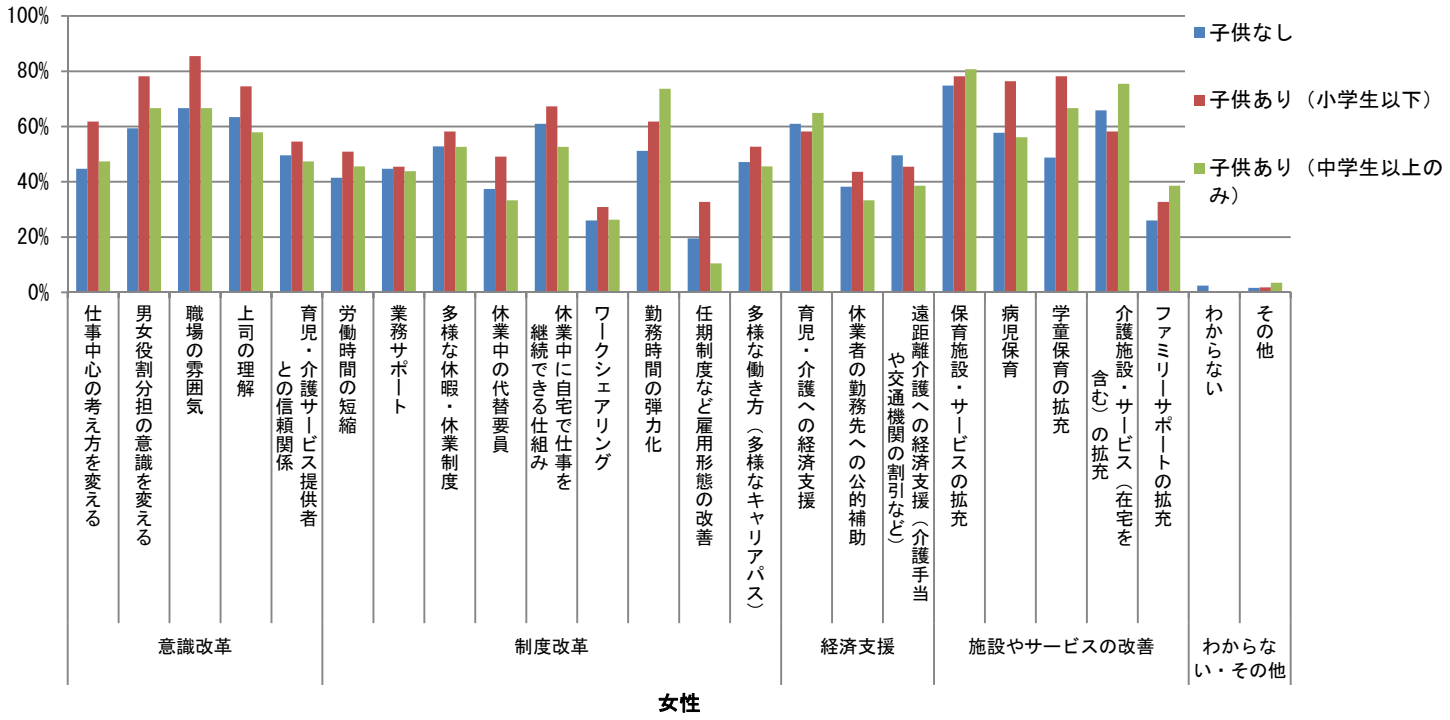




**図1.79　仕事と家庭の両立に必要なこと（子どもの有無による分類）（複数回答）**

## 研究開発に必要な環境（質問35；図1.80）

研究開発を進めるのに必要な環境として、「研究・開発時間」と「研究・開発費(整備含む)」を約6割の人が回答した(図1.80)。また、「事務・雑用の効率化や分業」や「テーマに長く取り組める環境」も多くの人が選択した。これらの回答の傾向は男女間で差がなく、第三回調査(図3-42)と同じ傾向である。

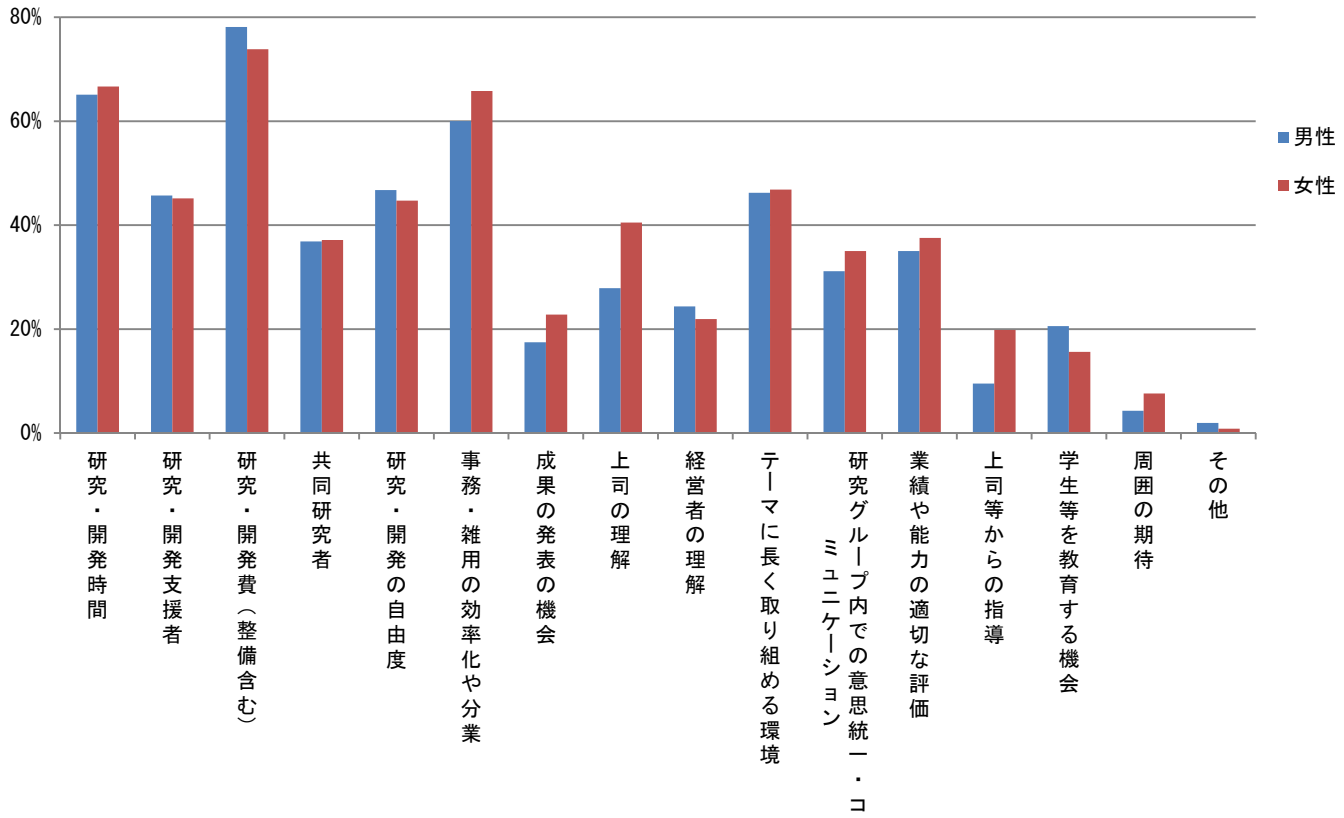



**図1.80　研究開発に必要な環境（複数回答）**

## 1.4　男女共同参画

### 研究職の女性比率（質問36；図1.81-83）

女性研究者の比率が低い理由として男女ともに最も選択されたものは「家庭と仕事の両立が困難」であり、選択率は男性では約6割、女性では7割に近かった(図1.81)。次いで、「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」が多く選択されており、その割合は女性では4割を超え、男性では3割前後であった。これらの項目についても男女で10ポイント以上の差があり、男女ともに育児を含む家庭生活で女性に大きく負担がかかることを認識していることをうかがわせる。

このほか「家庭環境」「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（契約更新時も含む）の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない」「評価社に男性を優先する意識がある」「労働時間が長い」を選択した女性の割合は3割を超えており、女性研究者が負担として感じる環境は依然として多いことをうかがわせる。多くの理由に対して女性の選択率が高い中で、「男女の能力の差」「男女の適性の差」「研究職・技術職のイメージがよくない」など環境ではなくジェンダーに関連する理由を選択した割合は、男性の方が高く、これらの傾向は第三回調査の結果と同様であった。

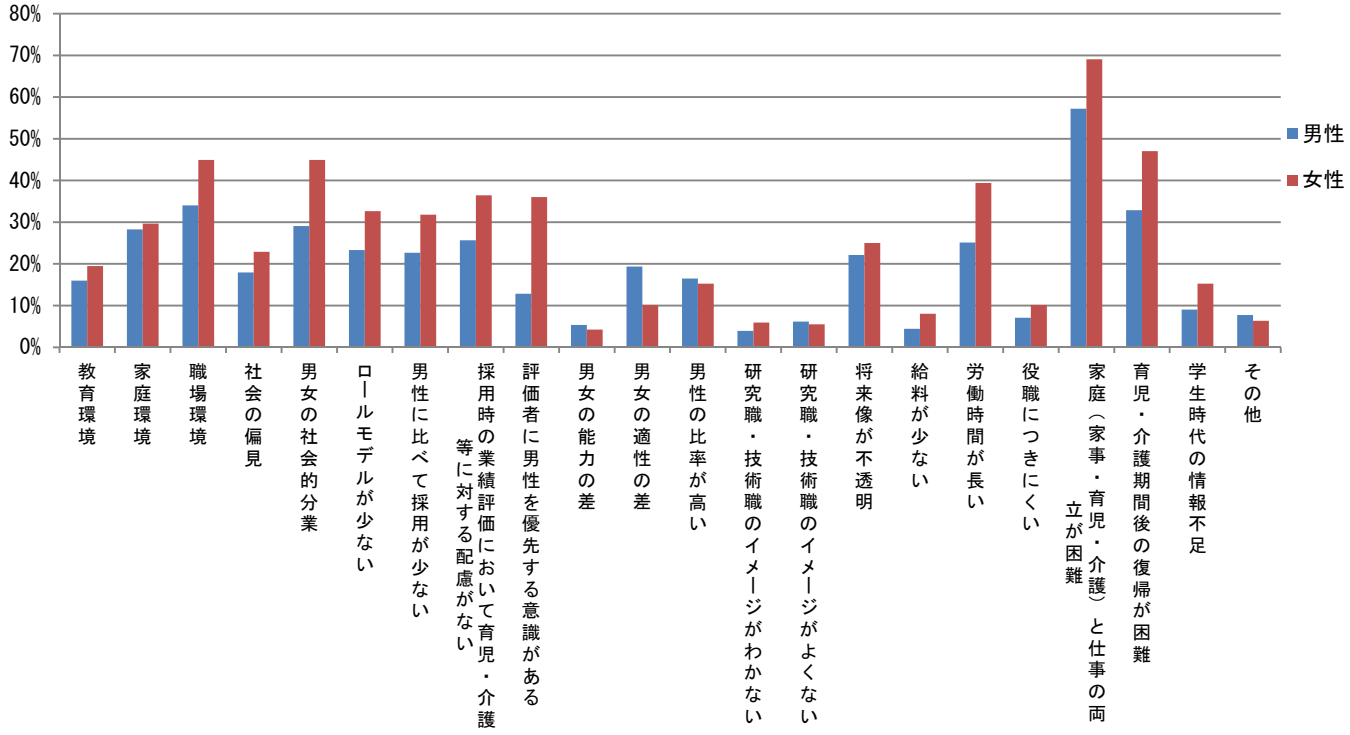



**図1.81　女性研究者が少ない理由（複数回答）**

指導的地位の女性比率が低い比率の理由として男女ともに最も選択された理由も「家庭と仕事の両立が困難」であり、選択率は6割を超えていた(図1.82)。これについで「女性に中途離職や休職が多い」、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」、「採用・昇進時の業務評価において育児・介護等に対する配慮がない」といった環境に関連する項目が多く選択され、いずれも4割を超えていた。「上司として女性が望まれない」「評価者に男性を優先する意識がある」については、女性の方が男性よりも20ポイント高く、昇進を目指す際にもジェンダーによる弊害を女性自身が感じている結果となった。

第三回調査(図4-2)と比較すると、女性の回答で「評価者に男性を優先する意識がある」や「上司として女性が望まれない」を選択した割合が数ポイント減少したのに対し、「女性は男性より昇進を望まない」を選択した割合は増加していた。このことは、指導的地位に女性が進出することに対する社会的理解は得られるようになったものの、環境その他の理由から実現は難しいことをうかがわせる。「男女に能力・適性の差がある」というジェンダーに関連する理由を選択した割合は男性の方が高く、この傾向は第三回調査と同様であった。

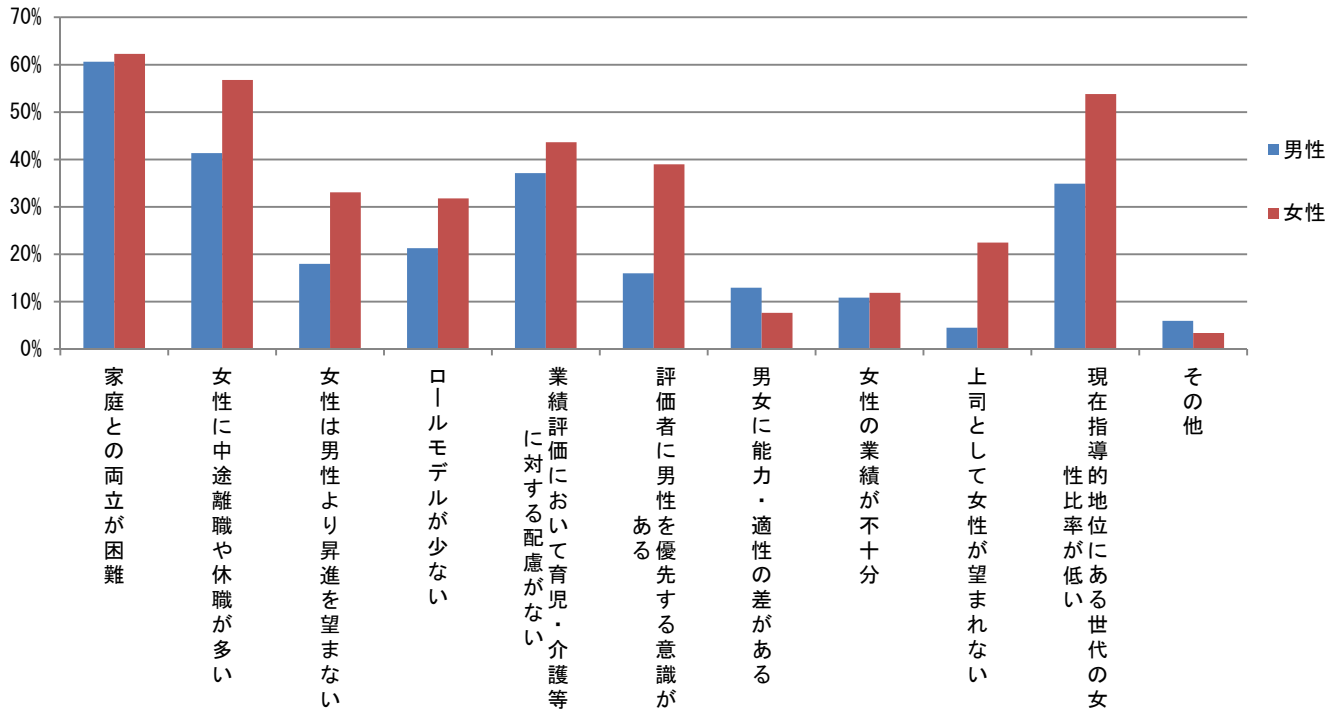



**図1.82　指導的地位の女性比率が低い理由（複数回答）**

改善措置として必要なこととしては、「積極的採用」を望む声が男女ともに最も多く、次いで「業績評価におけるライフイベント等の考慮」「研究以外の業務負担軽減」「研究支援者の配置」が続いた(図1.83)。

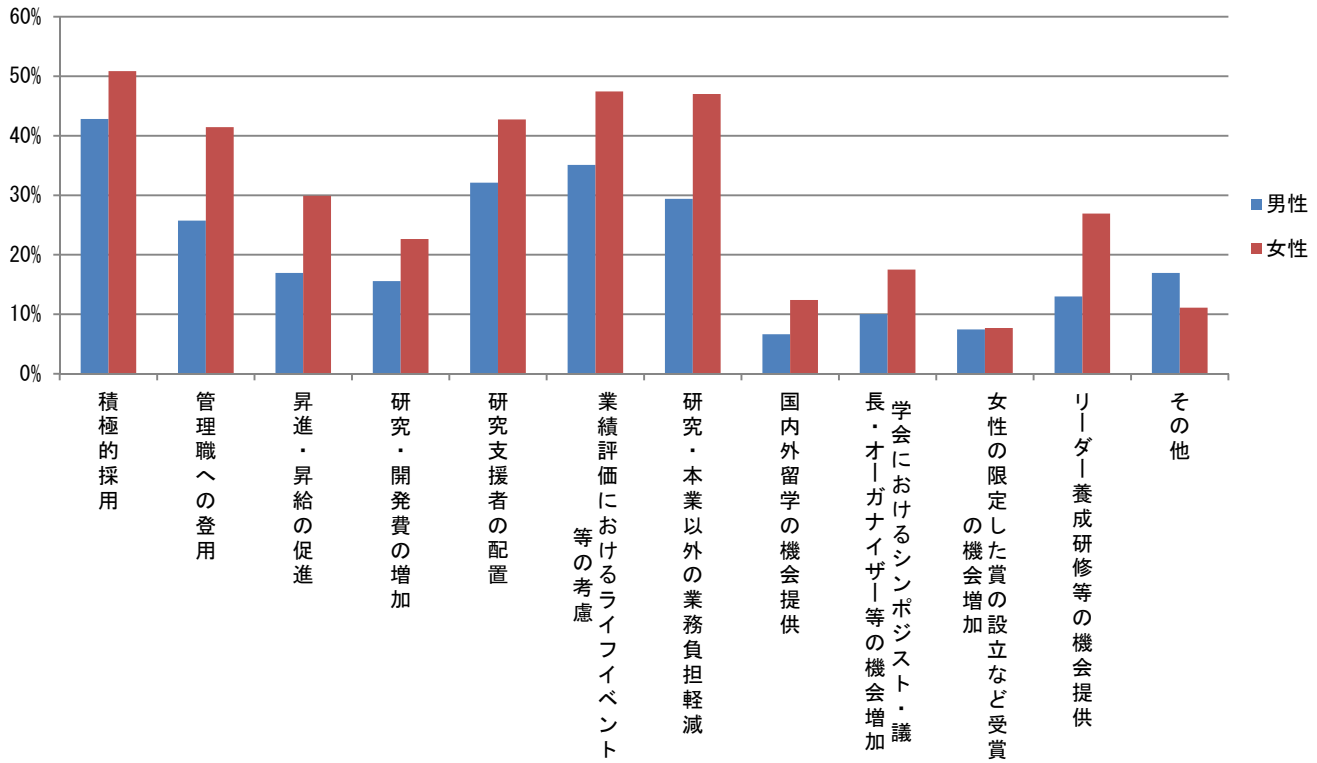



**図1.83　女性比率改善のために行うべき措置（複数回答）**

## 新たな施策の認知度（質問37、38；図1.84-87）

平成28年4月に施行された「女性活躍推進法」、平成28年1月に策定され平成28年度から32年度までの5年間を対象とした「第5期科学技術基本計画」、平成27年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」、および平成28年3月に制定された「卓越研究員制度」の認知度について調べた。女性活躍推進法については男性に比べて女性の認知度が10

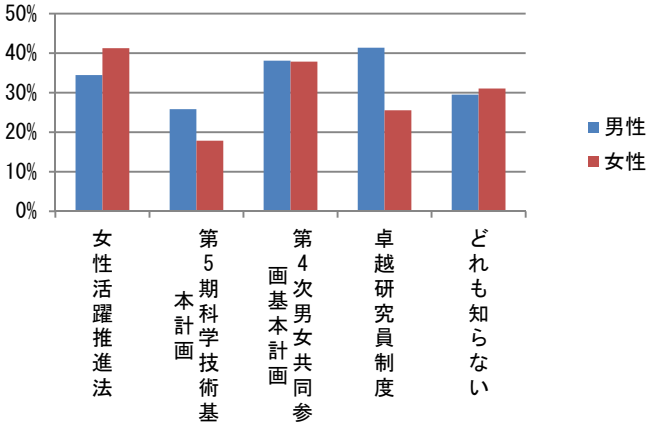



**図1.84　施策の認知度（複数回答）**

ポイント高くなっている。第5期科学技術基本計画、卓越研究員制度については女性と比較して男性の認知度が高くなっている。第4次男女共同参画基本計画については第3次の時に比べて男性ではほぼ同じ、女性で7ポイント低くなっている。しかしながら「どれも知らない」という人の割合が男女共に30%程度あり、依然として施策の認知度は低いものとなっている(図1.84)。所属機関毎の認知度は、企業において女性活躍推進法の認知度が高く、男性で53%、女性で55%となっている。卓越研究員制度に関する認知度は大学・高専等の男性では50%に近いが企業では20%程度となっている。第5期科学技術基本計画についても大学・高専等と企業における認知度に大きな差がある（図1.85)。

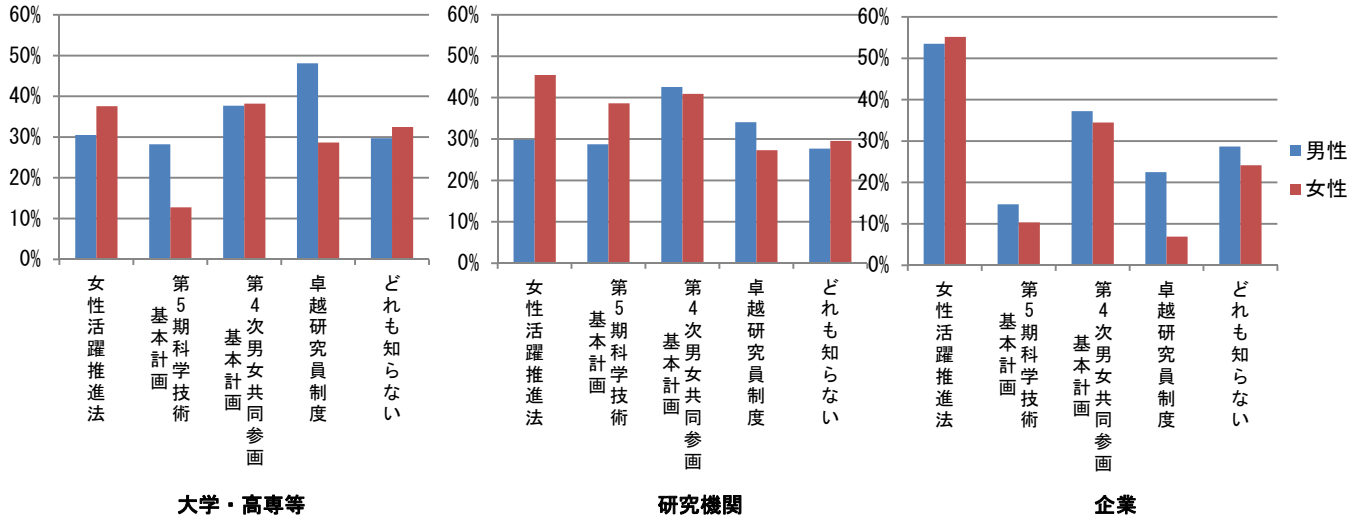



**図1.85　施策の認知度（所属機関別）（複数回答）**

これらの法律および基本計画については、所属機関や年齢、役職によって関心が異なると考えられるため、職域別に回答を集計した(図1.86)。女性活躍推進法については管理職における認知度が65%と高くなっており、学協会全体の結果における管理職の認知度（46%）と比べても際立って高い。また任期なし研究員における認知度も40%と高くなっている。卓越研究員制度については任期付きNPIおよび任期付き研究員における認知度がそれぞれ55%、53%と高くなっている。一方で、学生の50%、一般職の43%が「どれも知らない」と答えている。

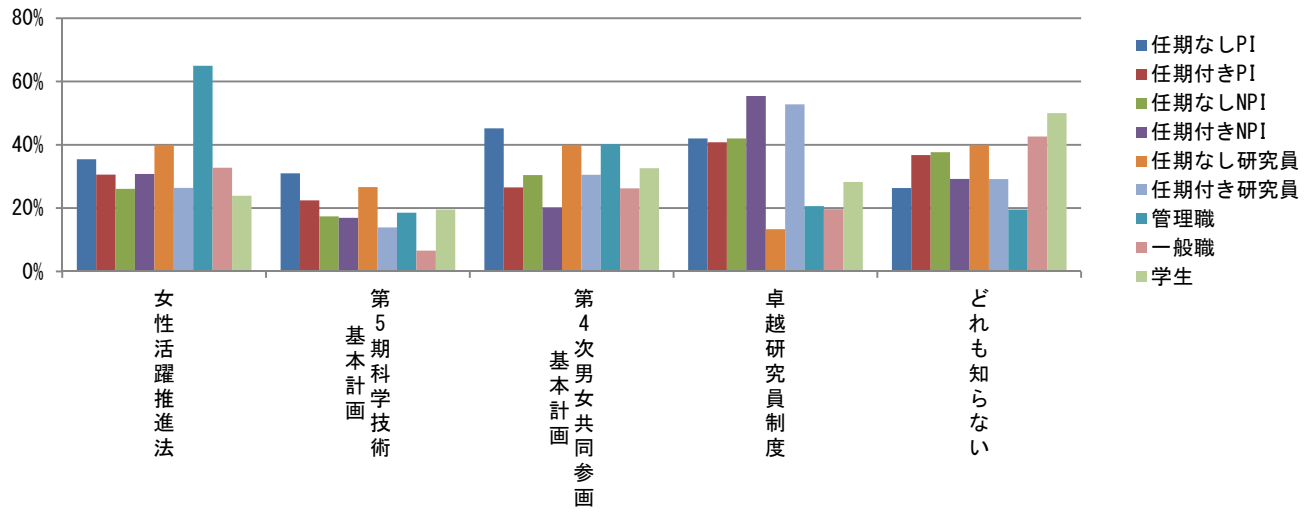



**図1.86　施策の認知度（職域別）（複数回答）**

国の施策や女性研究者支援対策について認知度と意義をまとめたものが図1.87である。「①出産・育児からの復帰支援事業(RPD)(平成18年度より)」「④科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置」「⑤科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業」における出産・育児に配慮した措置」の3つの出産・育児に関する支援に対しては女性の80%、男性の70%が認知しており、半数以上が「有意義である」としているが、「有意義である」としている割合は女性の（割合の）方が男性より数ポイント大きくなっている。「③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)」は男女ともに20%超が有意義であるとしているが、男女とも約4割が「制度を知らない」を選択しており認知度が低かった。「②女子中高生の理系進路選択支援事業」については男女の差はほとんどなく「有意義である」を選択した割合が35%程度となっているが、一方で「有意義かどうかわからない」を選択した割合も3割程度あり、さらに3割近くが「制度を知らない」と答えている。「⑥内閣府男女共同参画局「チャレンジキャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」については男性でやや評価が高いが、「有意義だと思わない」を選択した率が男女ともに最も高く、さらなる工夫が必要と思われる。

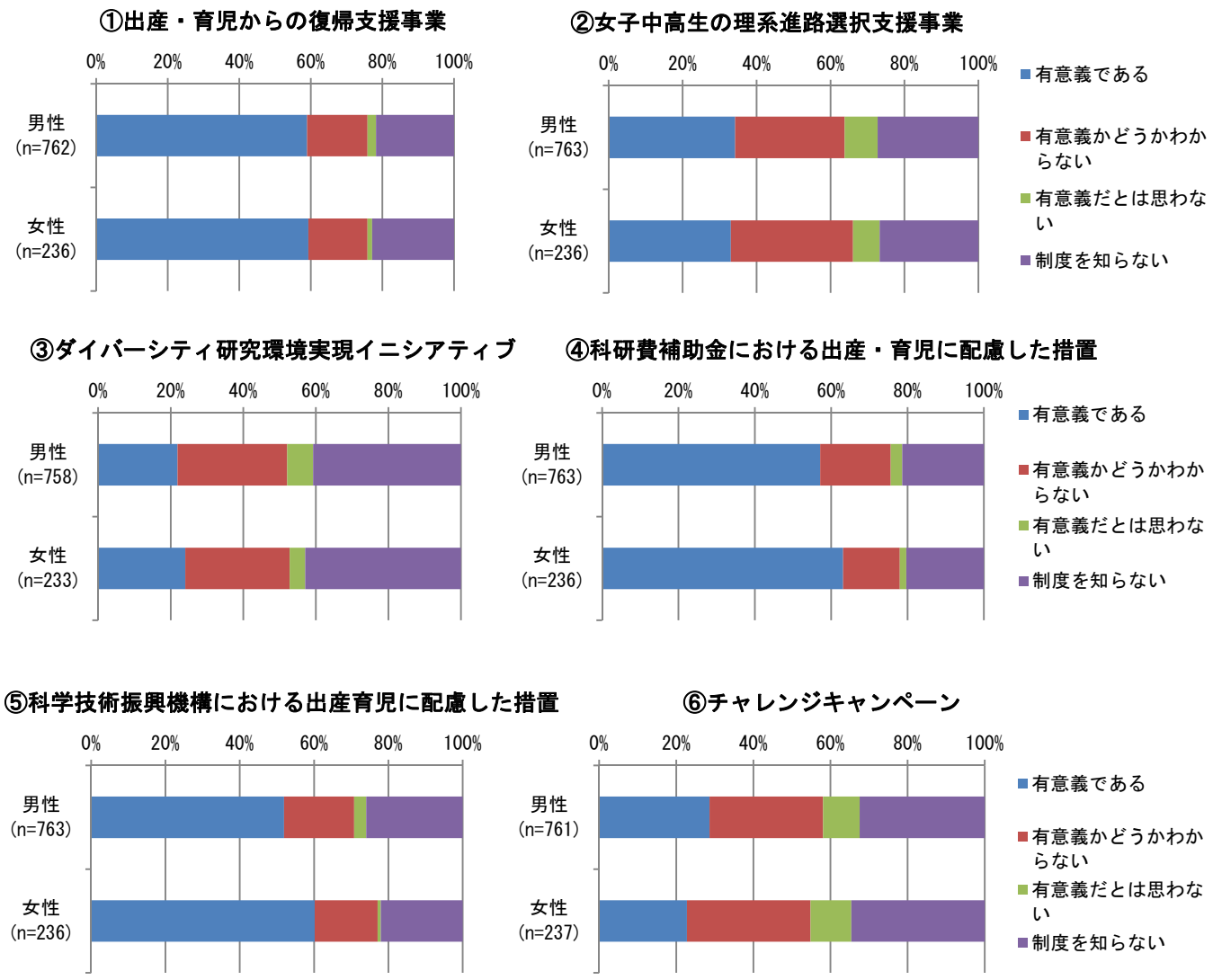



**図1.87　国の施策や女性研究者支援対策について認知度と意義（単数回答）**

## 数値目標の認知度と意義（質問39；図1.88-92）

女性研究者採用の数値目標については男性の50%、女性の47%が「知らない」と回答した。この割合は第三回調査（図4-13）に比べて女性でやや増加しており、認知度は低いままである(図1.88)。数値目標を設定した取り組みについては、男女共に様々な意見に分かれている。男性では「有意義である」「拡大・推進するべきである」よりも「あまり意義がない」「弊害がある」の否定的意

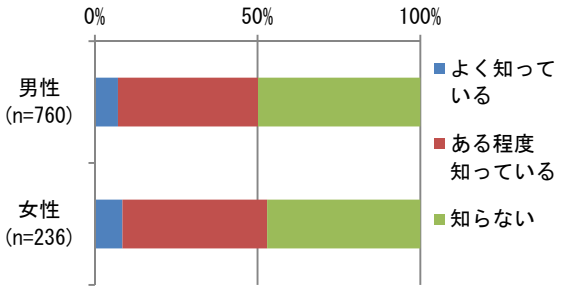



**図1.88　女性の採用目標値について（単数回答）**

見が多く選択されている。女性はその逆で、肯定的意見が4割を超えており、否定的意見を上回っている。また、男女共15%程度が「わからない」と回答している。（図1.89）。

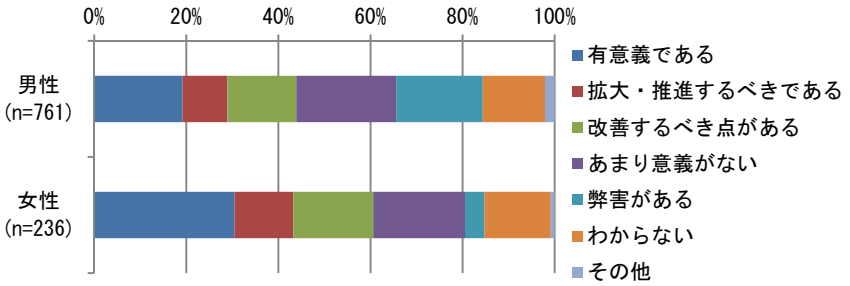



**図1.89　女性の採用における数値目標を設定した取組みについて（単数回答）**

所属する機関または企業において女性研究者の採用数値目標が設定されているかについては、大学・研究機関で「ある」との比率が幾分高く、第三回調査（図4-15）と比べても増加している（30%弱→40%弱）が、企業では逆に「ある」の比率が大幅に下がり（40%弱→20%弱）、「ない」の比率が増大した（10%→50%）（図1.90）。ただし、数値目標が設定されている場合には、多くが公表されており、大学・高専等や研究機関では6割強になる（図1.91）。第三回調査時（図4-16）に比べて企業における公表が減少し、半数を割った。一方、「数値目標が設定されていない」を選択した多くの人は、「目標を定めるべきである」としており、男性の方がより多い比率でそう回答している(図1.92)。

これらの認知度と意義については「第五章　重要項目：施策認識」で詳述する。

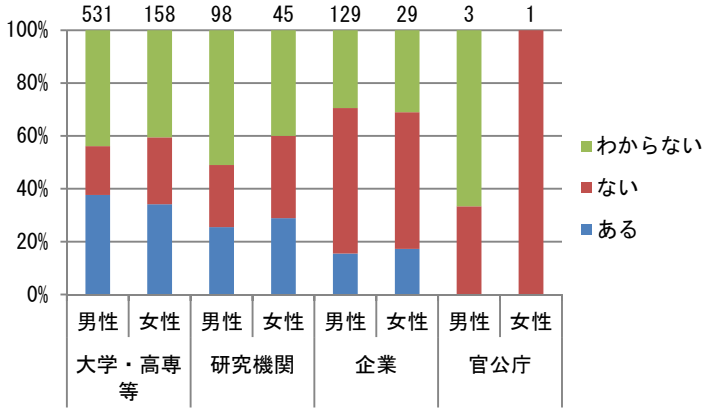



**図1.90　女性比率の数値目標設定（単数回答）**

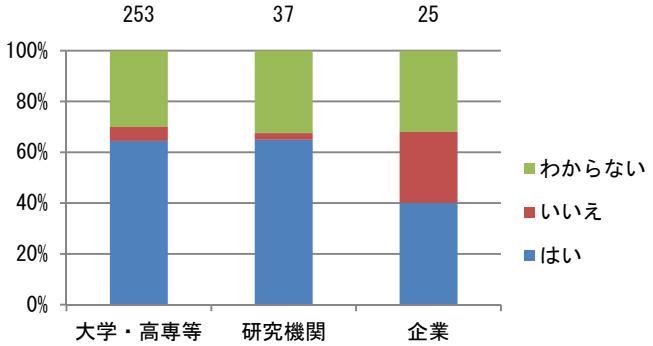



**図1.91　女性比率の数値の公表（設定ありと回答した中で）（単数回答）**

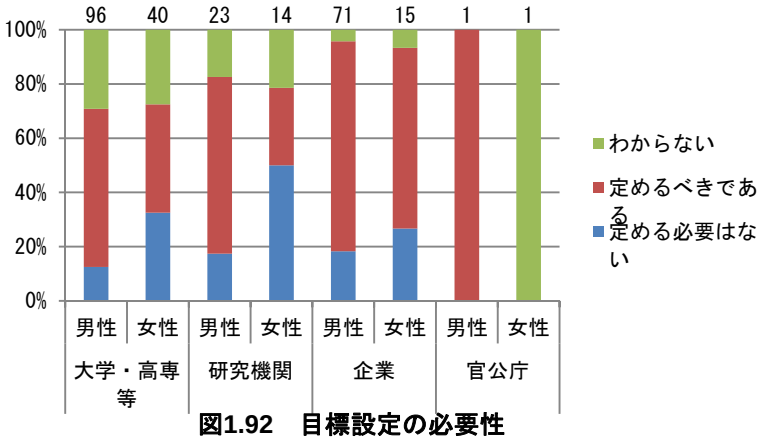



**図1.92　目標設定の必要性（設定なしと回答した中で）（単数回答）**

## 男女共同参画の推進（質問40；図1.93-95）

男女共同参画の推進の動きについての意識をまとめたものが図1.93である。男性の方が女性に比べて「少しずつ進んでいる」とした割合が10ポイント前後高くなっている。また、世の中の変化のほうが進んでいると感じている点は第三回調査（図4-18、19、20）と同じであり、所属機関と所属学会では同じくらいに進んでいると感じている。

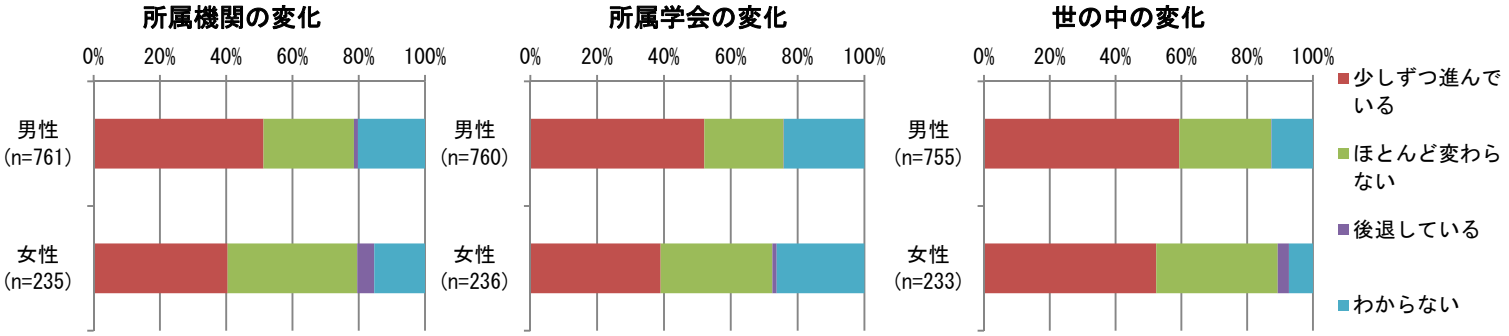



**図1.93　男女共同参画推進の動き（単数回答）**

これらの認識を職域別に見ると、「少しずつ進んでいる」という認識は職位の高い層(PIと管理職)に多かった(図1.94)。所属機関別では大学・高専等、研究機関、企業でほとんど差がなかった(図1.95)。

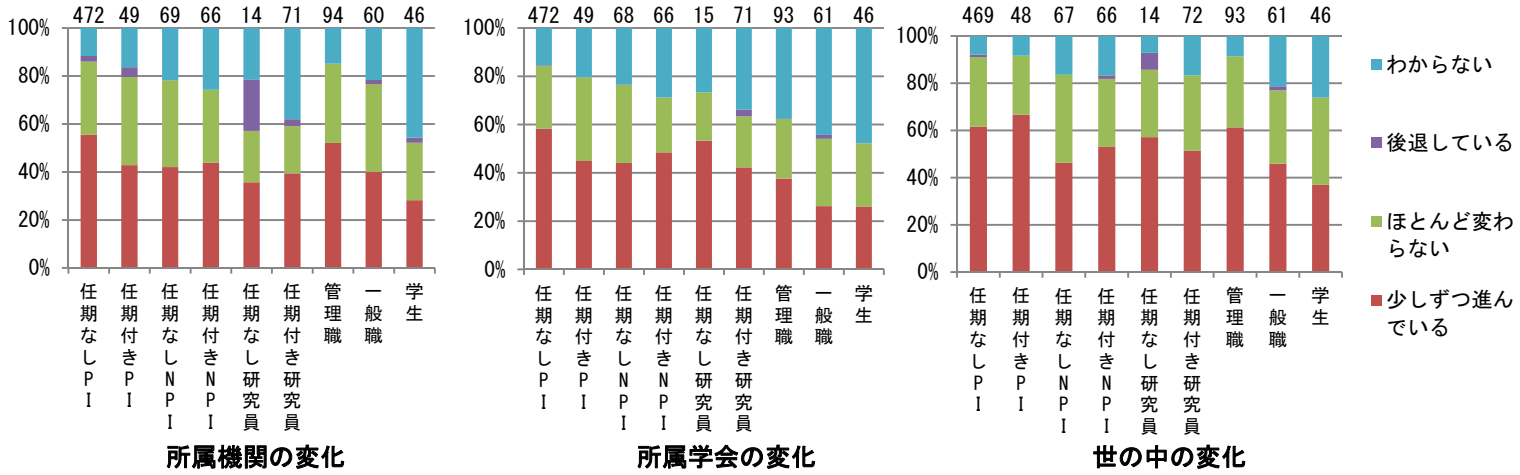



**図1.94　男女共同参画推進の動き（職域別）（単数回答）**

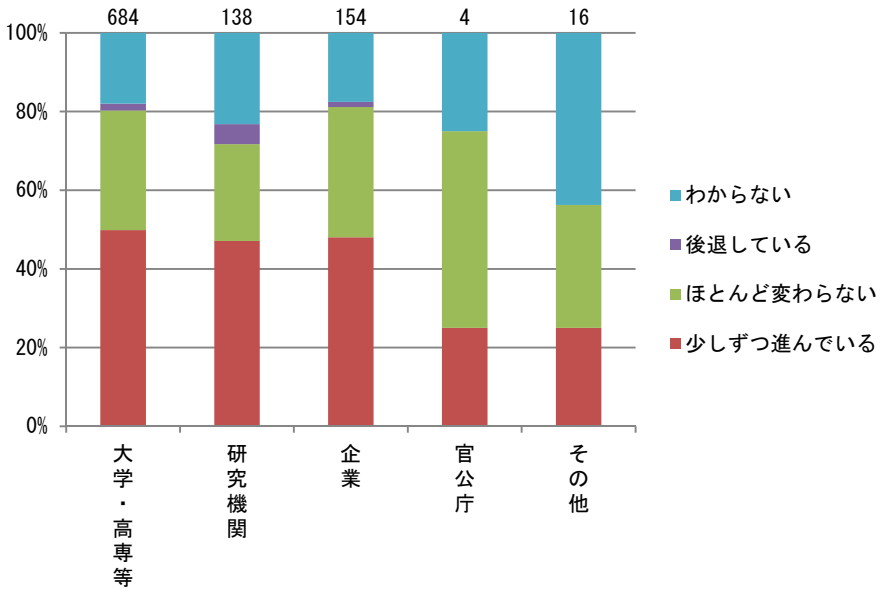



**図1.95　男女共同参画推進の動き（機関別）（単数回答）**

## 男女共同参画のために今後必要なこと（質問41；図1.96）

男女共同参画推進に必要なこととして多く挙げられたのは、男女ともに「意識改革」であった。「女性の意識改革」を挙げた割合は第三回調査（図4-22）に比べて男女ともにやや増えたが、「男性の意識改革」が必要とした人は男性で増え、女性で減少した（男性66%、4ポイント上昇、女性80%、5ポイント減少）。第三回調査に続き「男性の家事・育児への参加の増大」は男女ともに選択の割合が多く（男性51%、女性67%）、男性も家事・育児に参加すべきであると考えると同時に、「育児・介護支援策等の拡充」も非常に高い割合（男性64%、女性72%）で選択されたことから、さらなる支援が求められているようである。職場では、「上司の理解の促進」（男性36%、女性52%）と「多様な勤務体系の拡充」（男性51%、女性61%）を軸に、さらなる職場環境整備が必要であると認識されている。

第三回調査からの進歩と今後に必要なことについては「第五章 重要項目：施策認識」で詳述する。

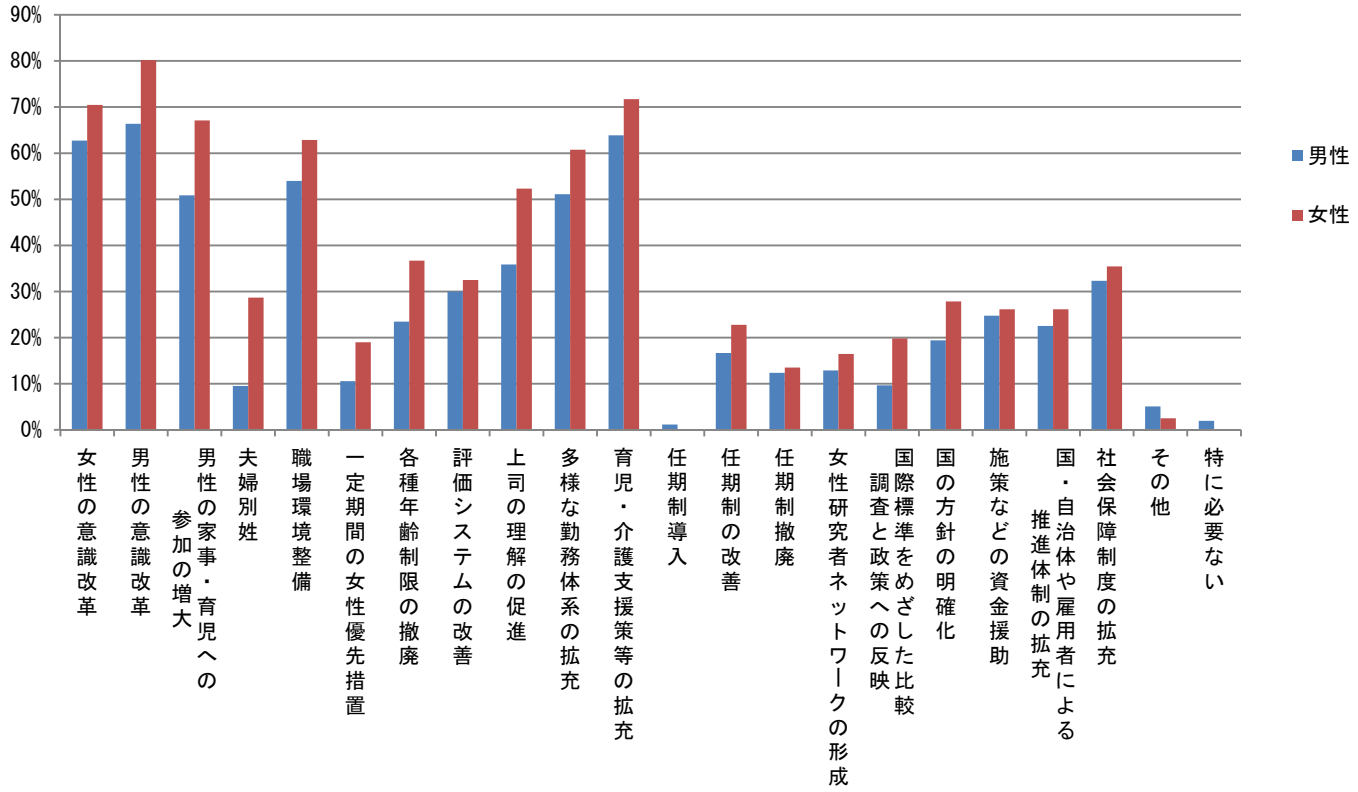



**図1.96　男女共同参画のために今後必要なこと（複数回答）**

# 第二章　重要項目　役職などの男女差

過去の調査では役職が高くなるほど女性比率は低くなる傾向があった。これらがどのように変化しているか、第一回、第二回、第三回調査と同様に役職指数を取り入れて推移を確認した(役職指数とは、回答者を所属機関ごとに役職の低い方から高い方に 0 から 10 の範囲で並べた場合の、各役職の累積数の中間値)。第四回調査では、大学・高専等並びに研究機関においては研究員を任期付きと任期なしで整理し、前回までの選択肢ポスドクは任期付き研究員としている。また新たに、大学・高専等の執行部を追加した。

## 役職指数（質問 7、8；図 2.1）

回答者の所属機関ごとの役職分布から役職指数を定義し図 2.1 に示した。

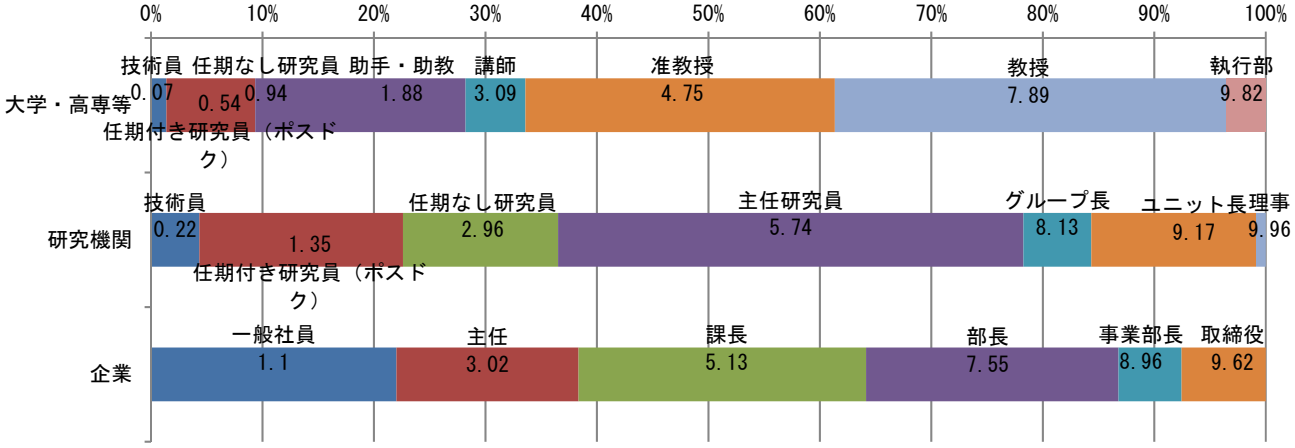



**図2.1　役職指数の定義（単数回答）**

## 年齢別の役職指数（所属機関別）（質問 1、2、7、8；図 2.2）

所属機関ごとの男女の年齢別平均役職指数と回答数を図 2.2 に示した。25 歳未満は回答数が少ないこと、65 歳超は回答数が少なくかつ雇用条件が特別となる場合が多いと考えられるため、一律の評価やコメントは難しい。全体を 25 歳から 65 歳未満でみると、どの機関においても、役職指数は年齢に応じてなめらかに上昇しているが、年齢に応じた昇進のカーブは男性が女性を上回っている傾向は変わらず、40 歳前後から女性の昇進は遅れている（研究機関を除く）。研究機関・企業の「60 歳～65 歳」は回答数が少ないため代表的な例とは考えられない。

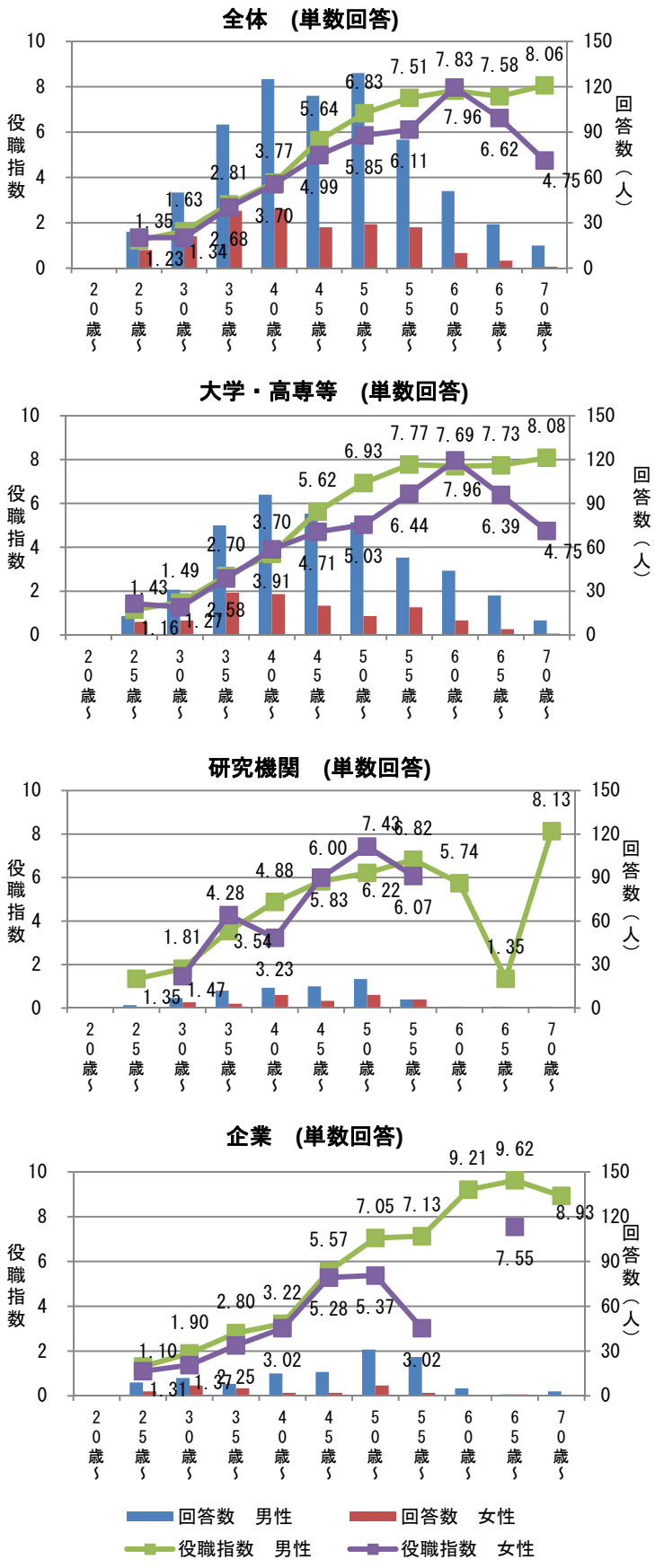



**図 2.2　年齢別の役職指数（所属機関）**

全全体の役職指数を 7 ポイントを目安として該当する年齢をみると、機関ごとに 5 歳程度前後するものの、全体では男性が 50 歳前後、女性は 60 歳前後と、女性の方が男性より 10 歳程度年齢が高く、昇進が遅い事が分かる。

## 大学・高専等の年齢別の役職指数（質問 1、2、7、8；図 2.3）

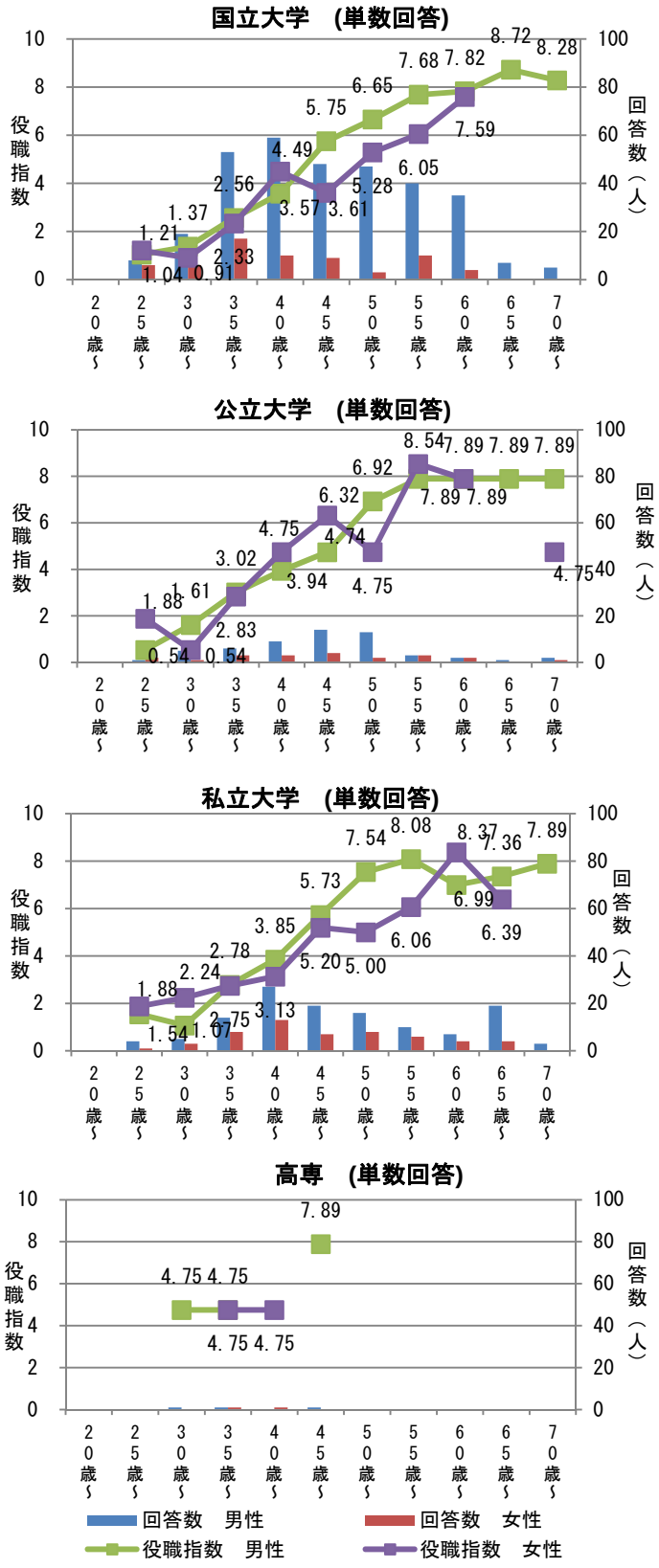



**図 2.3　年齢別の役職指数（大学・高専等）**

大学・高専等を国立、公立、私立、高専に分けて役職指数の年齢推移を図 2.3 に示した。回答数は、国立 386、公立 77、私立 178、高専は 5 であった。高専は回答者数が少なかったため、ここでは大学について解析する。

年齢推移を 25 歳から 65 歳までの傾向でみると、三機関とも年齢が高くなると男女差が大きくなる傾向である。大学の三機関では私立が最も差が大きい。学協会全体の回答と比べて女性の役職指数は直線的に上昇する傾向は同じであり、役職指数 7 ポイントを中心に見ると、女性の方が男性より概ね 10 歳程度昇進は遅くなっている点も変わらない。

大学の機関別の男女差の変化(25 歳から 70 歳)をみると、国立大学と私立大学とも 45 歳前後から男女差が生じ、年齢が進むにつれて男女差は大きくなり、最大差は国立大学では 2.14 ポイント「45 歳～50 歳」、私立大学では 2.54 ポイント「50 歳～54 歳」である。公立大学では数字にばらつきがあり、男女差は議論しにくい。

# 第三章　重要項目：子育てと介護

男女が共に仕事と家庭を両立するための意識啓発や環境整備の重要性は、科学技術系専門職においても例外ではない。本章では、男女差が大きく表れる「子育てと介護」の実態を詳細に分析するとともに、科学技術系専門職の女性の活躍推進に向けた取組や課題について検討を行った。

## 子どもの数（図 3.1-2）

「育児とキャリア形成の両立」は、男女間で最も回答率に差のある項目である。そこで、実際に子どもを持つことが仕事にどのような影響を与えているのか、仕事時間の比較を通じてさらに分析した。図 3.1 は、1 週間あたりの職場にいる時間（在職場時間）を子どもの有無と年代ごとに比較したものである。在職場時間は、子どもがいない場合は男女間にほぼ差がないが、子どもがいる場合には明確な差がみられる。男性では、子どもがいない場合と比較して、未就学児がいる場合には平均で 2 時間短くなっているものの、小学生の子どもがいる場合には平均 0.8 時間の減少にとどまっている。また、未就学児がいる男性であっても、82%は週 40 時間以上職場にいる。これに対して、女性では、子どもがいない場合と比較して、未就学児がいる場合には平均で 11.5 時間、小学生の子どもがいる場合で平均 5.5 時間、中学生の子どもがいる場合で平均 4.1 時間、在職場時間が短くなっている。また、未就学児がいる女性のうち 34%は、在職場時間が週 40 時間に満たない。未就学児がいる

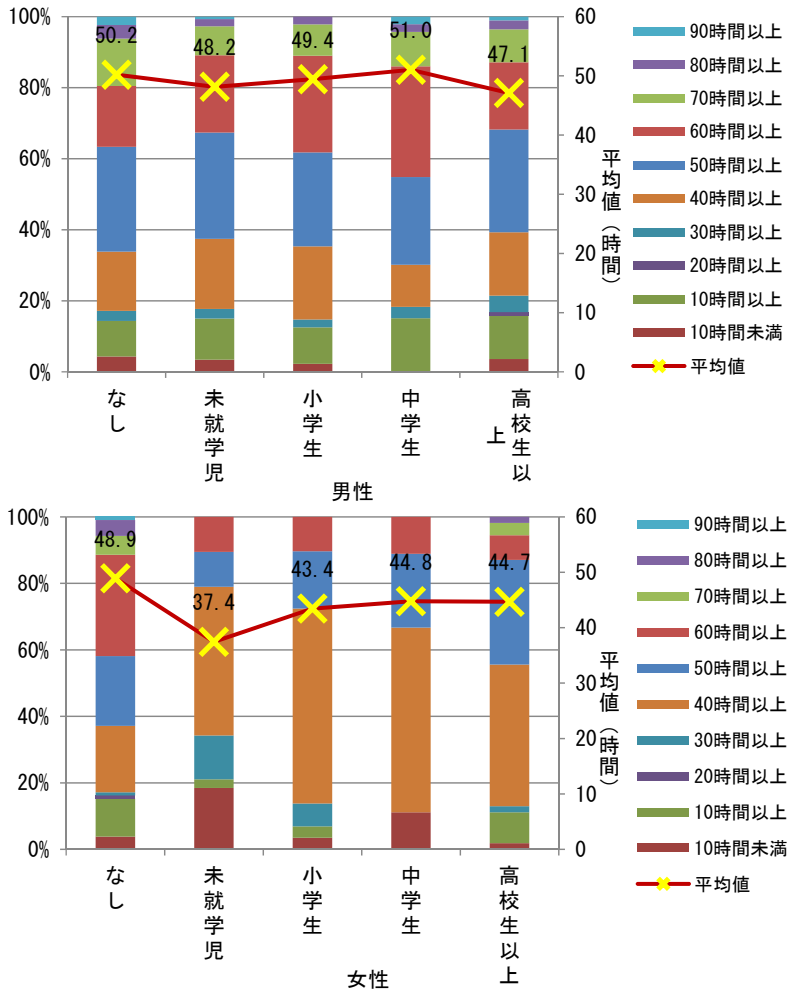



**図3.1　在職場時間（子どもの年齢別）（単数回答）**

場合、女性は通常の勤務時間より仕事時間を短縮するといった場合も少なくないが、男性では残業を避けるといった程度に止まる者が大部分であるのが現状であると考えられる。

図 3.2 は、男性が理想の子ども数を実現できない理由として最も多くあげる「経済的理由」に関わる実態をみるために、年収と子どもの数の関係をみたものである。全体としては、年収 300 万円以上 700 万円までの層では男女ともに年収に比例して子どもの数が増えている。全学協会の結果では男性だけが年収に応じて子どもの数が増える（女性は年収に関係なく子ども平均数は横ばい）、すなわち子どもの数は男性の年収によって左右される側面が強く、男性が経済的な負担を主に負うと考えられたが、農芸化学会ではそうした男女差は見られなかった。一方、700 万円以上では男女で大きな隔たりが生じ、女性では子どもの平均数が下がる。この傾向は学協会全体にも見られたが、農芸化学会ではより顕著であった。

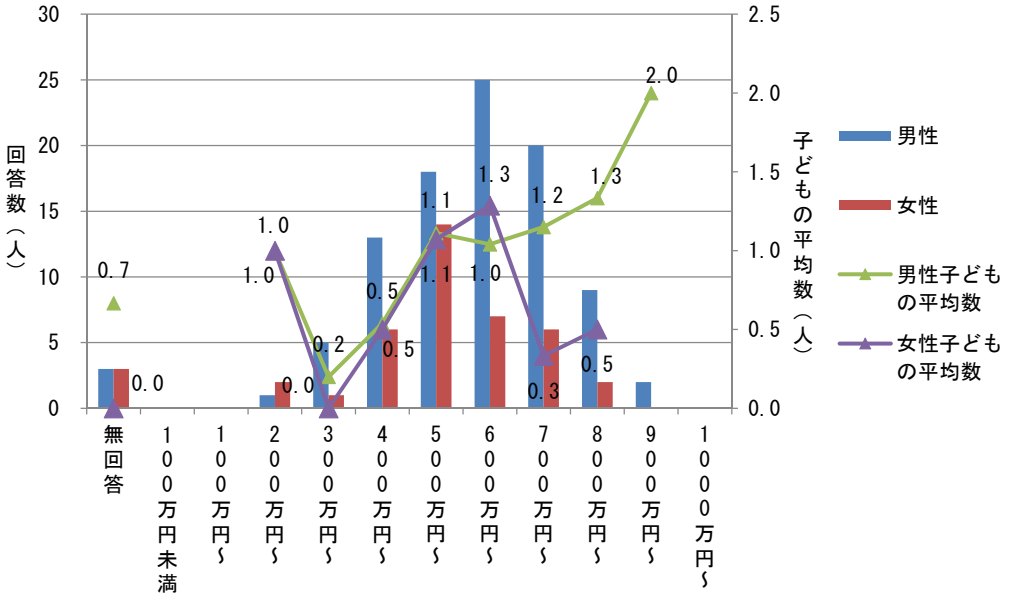



**図3.2　年収と子どもの数（30代後半）（単数回答）**

### 育児休業（図 3.3-6）

図 3.3 は、所属機関別の育児休業の取得状況を比較したものである。最年少の子どもが「未就学児」であればここ 5 年以内の現在、「小学生」であれば過去 10 年以内程度、「中学生」であれば過去 15 年以内程度、「高校生以上」であればそれ以前の状況を示すものと考えられる。全体的に、どの所属、性別であっても子どもの年齢が低いほど、すなわち過去から現在にかけて育児取得者の割合が増加していることは明らかである。学協会全体の結果では、企業女性の育児休業の取得率に大幅な向上が見られた（「未就学児」から「中学生」まで 95%以上を達成）が、農芸化学会の結果ではそこまで普及していない。大学・高専等および研究機関の女性の育児休業取得率は、第三回調査よりも増加しているものの、最年少の子どもが未就学児であっても大学・高専等では 25%が育児休業を取得していない。また、企業および大学・高専等の女性において、「休業したが希望どおりではなかった」との回答が少なからず見られ、制度はあっても使いにくい状況を反映していると考えられる。これらの理由については、次項で解析する。一方、男性の育児休業取得率は依然として非常に少ないが、研究機関や企業で取得した例が見られ、この数字は学協会全体よりも高い。このように、育児休業の取得環境については、徐々にではあるが改善されてきていると考えられる。

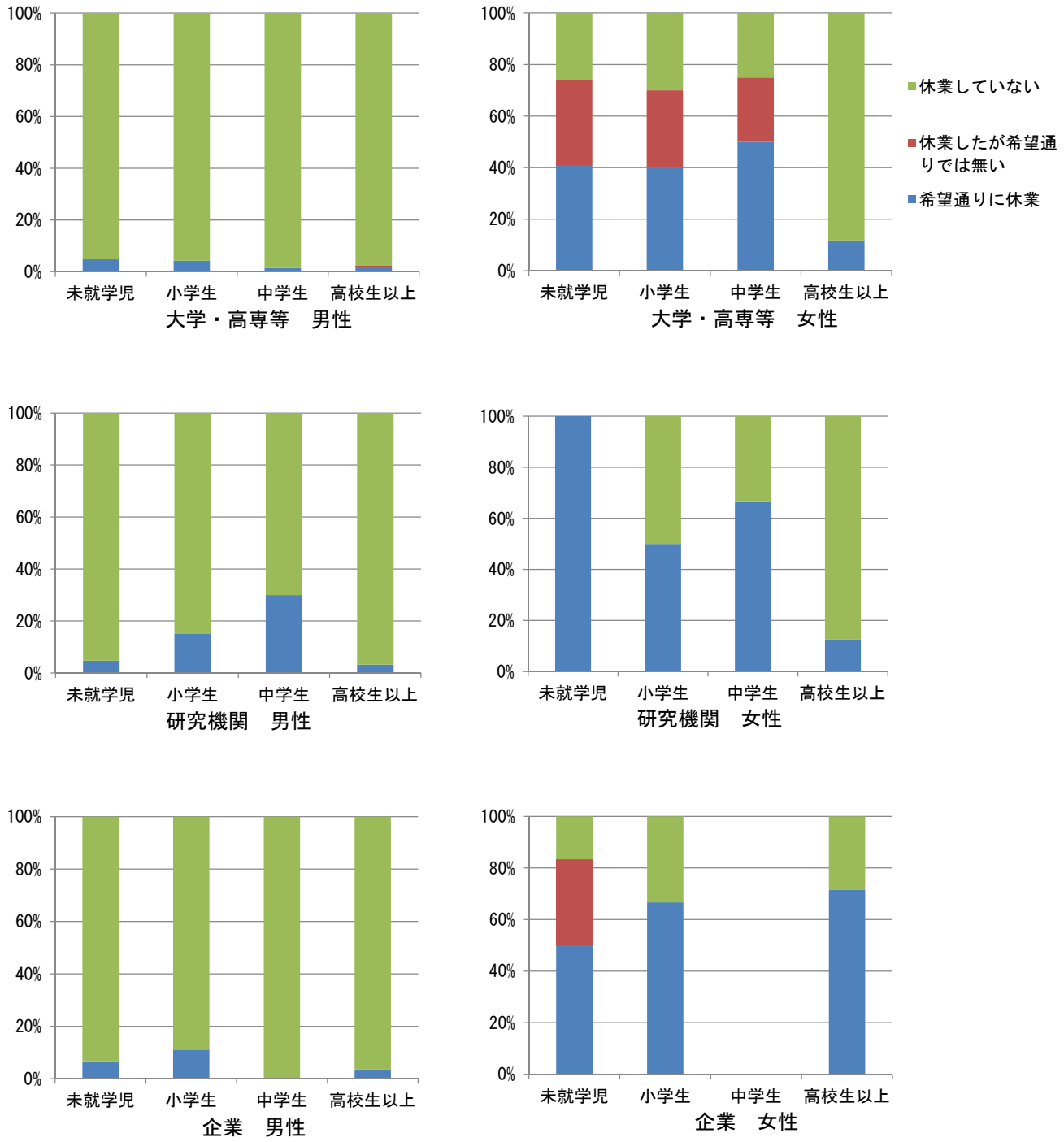



**図 3.3　育児休業の取得状況（単数回答）**

未就学児を持つ親のうち、「育児休業を取得しなかった」もしくは「休業したが希望どおりではなかった」場合の理由について、所属機関別に比較したものが図 3.4 である。未就学児を持つ男性の場合、所属機関に関わらず 4 割が「休業する必要がなかった」と回答しているが、残りの 6 割は必要性があったにもかかわらず取得できなかったのであり、そのうちの 6 割近くが「職場環境」を理由として挙げている。次に多かった回答が「休業したくなかった」となっており、その他の自由記述欄には「キャリア形成に不利」、「経済面」が理由として多く挙げられていた（学協会全体集計）。男性の育児休業取得率の向上のためには、職場の理解と協力および育児支援制度の拡充が不可欠であると考えられる。一方、未就学児を持つ女性で「休業する必要がなかった」割合は、各所属ともゼロで、必要性があったにもかかわらず取得できなかったことがわかる。理由については、大学・高専等および研究機関では「職場環境」とする回答が最も多く、その他の自由記述欄では「キャリア形成に不利」が理由として多く挙げられていた。また、「保育園等に入れなかった」とする回答が企業女性で目立っており、その他の自由記述欄においても「4 月から保育園に入所するために希望より短縮した」という回答が多かったことから、施設面での支援策も重要であると考えられる。「制度がなかった」とする回答割合は、大学・高専等で目立って見られ、育児休業制度のさらなる拡充が必要であると考えられる。

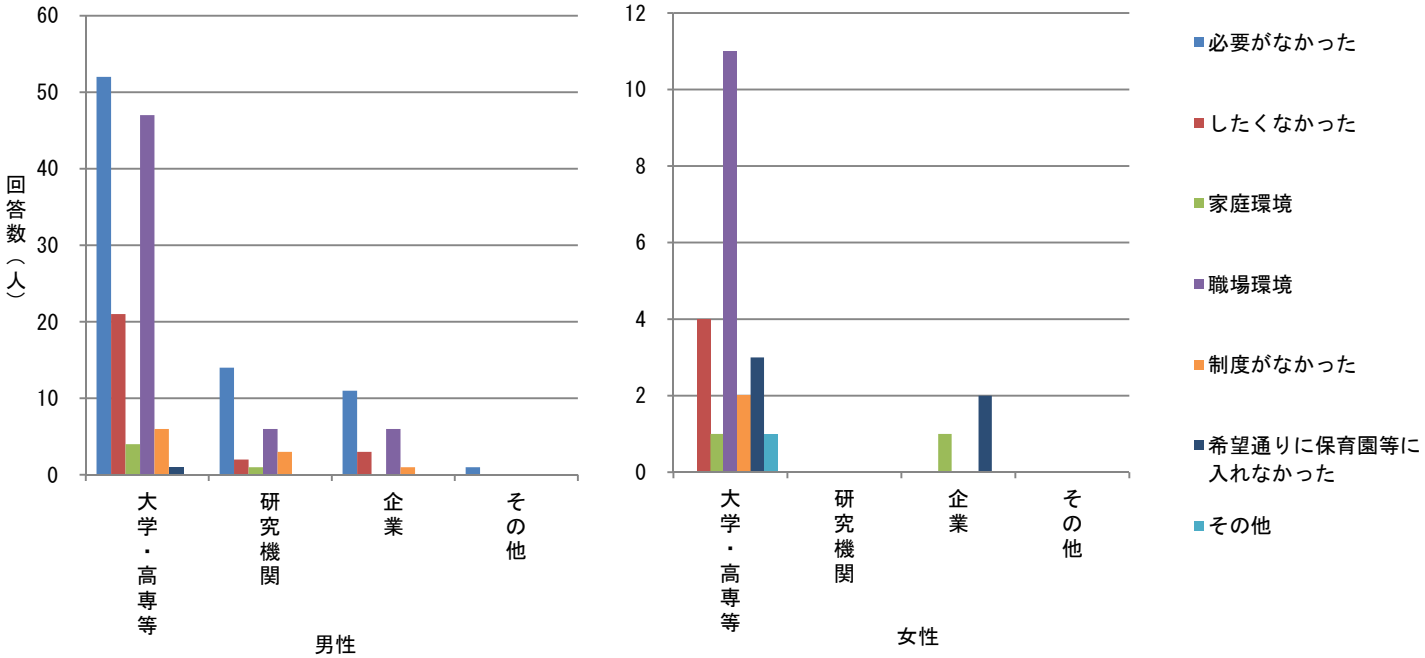



**図 3.4　未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（複数回答）**

さらに、未就学児を持つ親が（希望どおり）育児休業しなかった理由について、雇用形態別に比較したものが図 3.5、職別に比較したものが図 3.6 である。図 3.5 より、男性の場合は任期の有無に関わらず「休業する必要がなかった」、次いで「職場環境」とする回答が多かったが、女性の場合は「職場環境」、次いで「休業したくなかった」とする回答が任期付きにおいて顕著であった。そして図 3.6 より、男性の場合は職種による回答割合に大きな差は見られなかったが、女性の場合は大学・高専等で「職場環境」を理由とする割合が高かった。准教授や講師など、上位職では「したくなかった」という本人の意思による回答が増加している。これらから、多くの機関で育児休業制度は設けられているが、利用しにくい環境であることが浮き彫りとなっており、職場全体の意識改善や保育園等の拡充のみならず、育児とキャリア形成を両立できるような柔軟な勤務制度など、多様な働き方を支援する取り組みが必要であると考えられる。

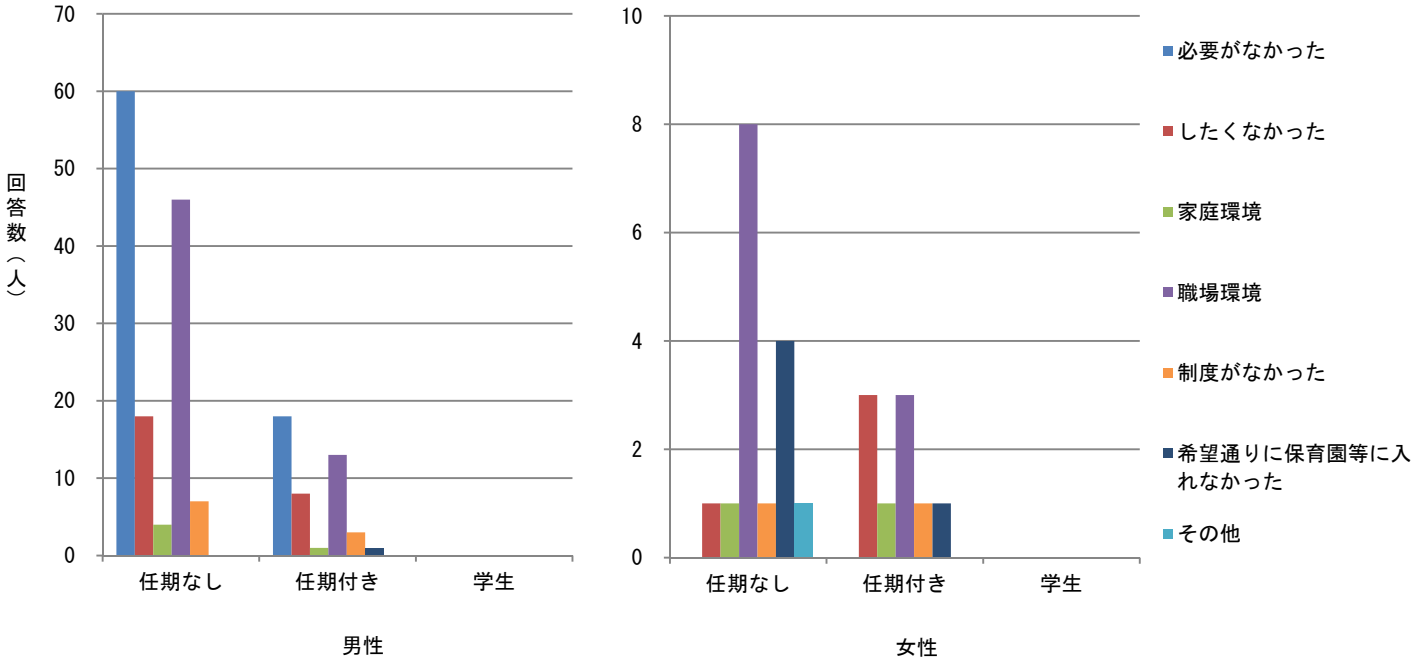
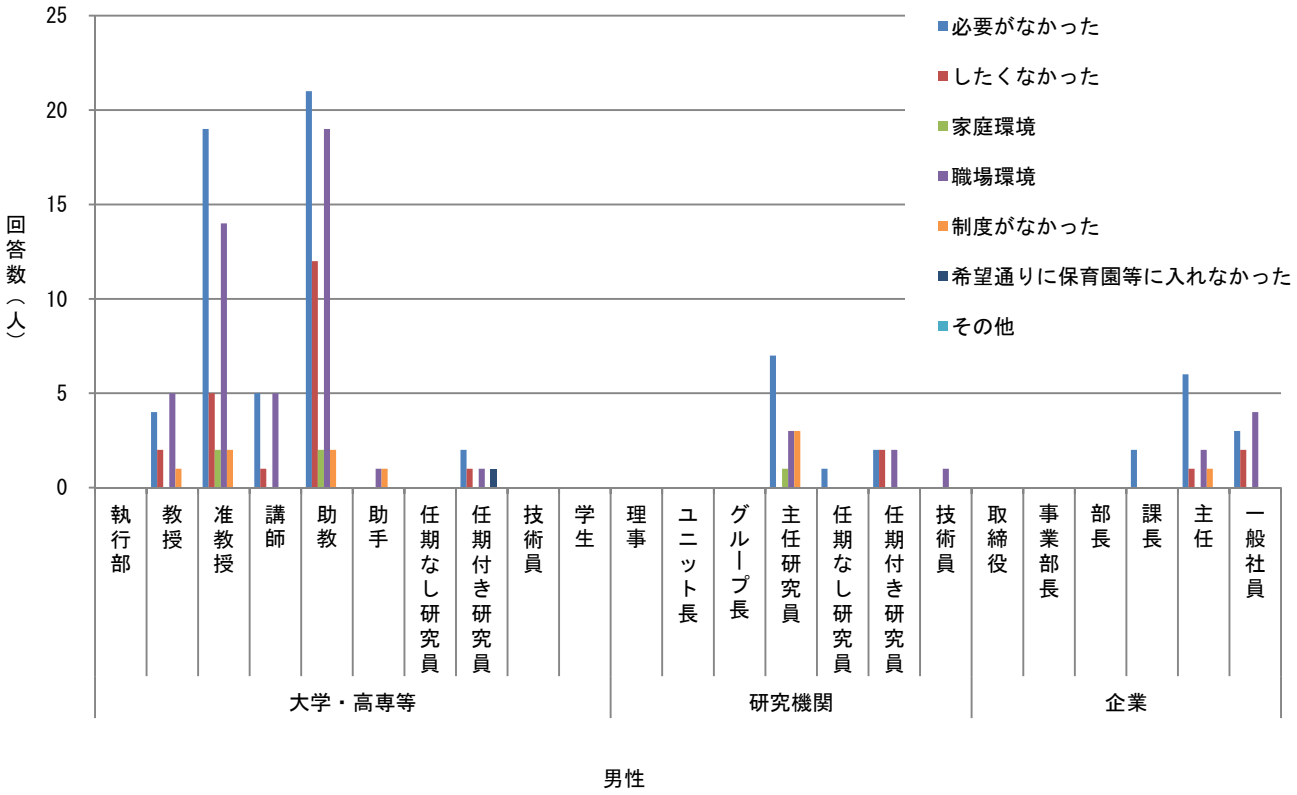



**図 3.5　未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（雇用形態別）（複数回答）**



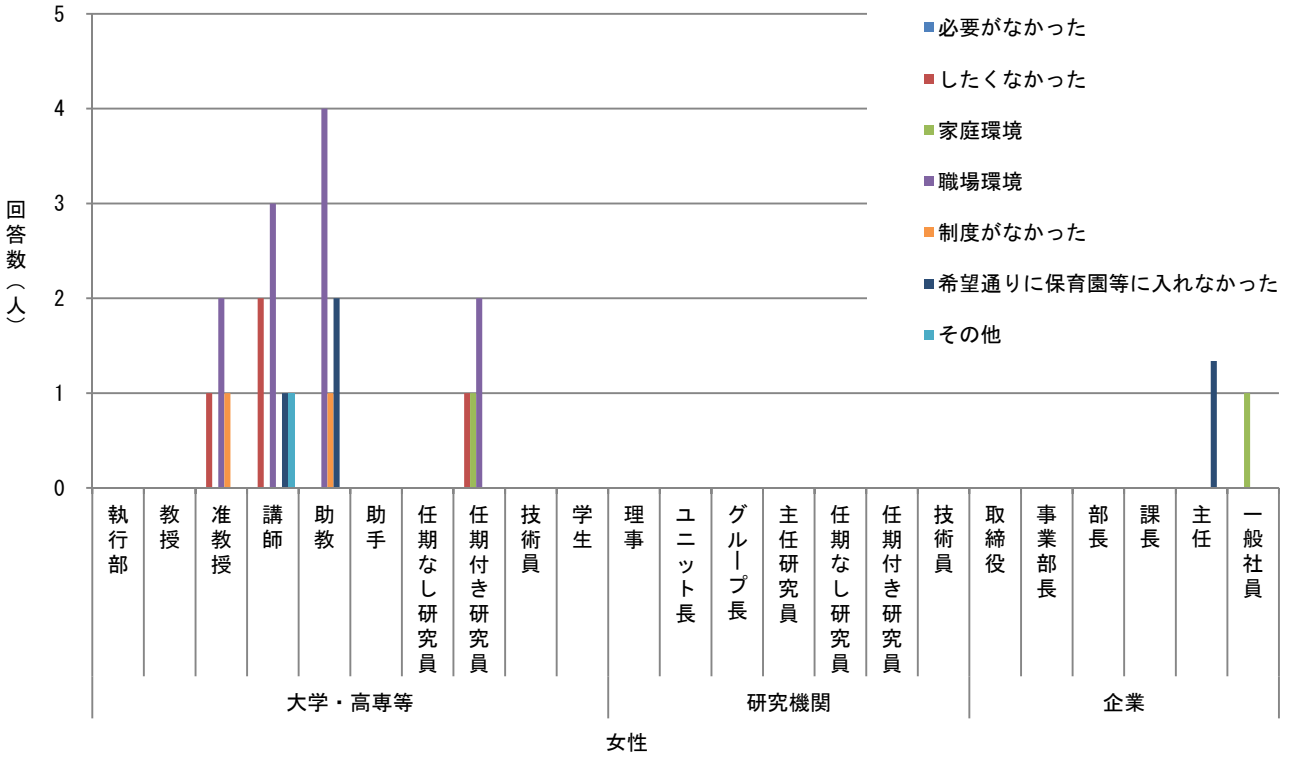




**図 3.6　未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（役職別）（複数回答）**

## 育児支援（図 3.7-9）

子育て中の研究者や技術者にとって、就業中の子どもの保育は必要不可欠である。図 3.7 に示すように、未就学児の保育に関しては、男性では、配偶者に保育を任せている場合が 70%を超えているのに対して、女性では、保育園や自分自身、非同居の親族・知人という回答が多く見られた。日中の保育担当者が多様化している傾向が認められる。前回に比べると、男性についてはほぼ変わらないが、女性については、同居親族に委ねる割合は減少しており、保育園利用が増加したほか、非同居の親族・知人に委ねる割合が増加している。

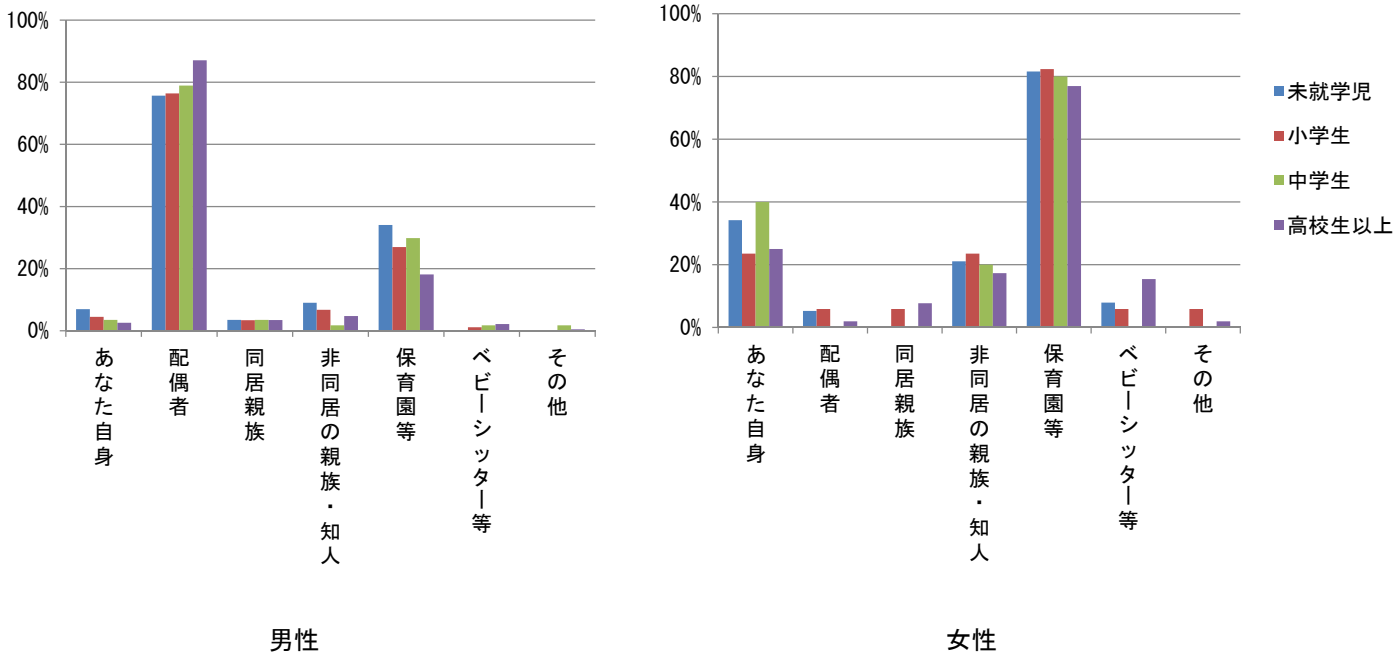



**図 3.7　未就学児の日中の保育担当者－最年少の子どもの年代別（複数回答）**

同様に小学生の放課後の保育担当者について集計したものが図 3.8 である。ここでも、男性は子どもの保育を配偶者に委ねている割合が高い一方で、女性は学童保育をはじめ、習い事など、様々な機関を利用していると共に、同居家族や非同居の親族・知人を頼っている状況にあることがわかる。この傾向は第三回調査と同様であるが、女性における塾・習い事等や子どもだけで留守番などが少しずつ増加していることから、保育の形態がやや多様化している傾向が読み取れる。

以上のことから、未就学児および学童をもつ家庭において、男性の場合は、子どもの保育を配偶者に委

ねている割合が高いのに対し、女性の場合は保育園や学童保育などの外部機関に委ねており、その限られた時間の中で仕事をこなしていることがうかがわれる。このことは前述の在職場時間の男女差からも裏付けられている。

**図 3.8　小学生の放課後の保育担当者－最年少の子どもの年代別（複数回答）**

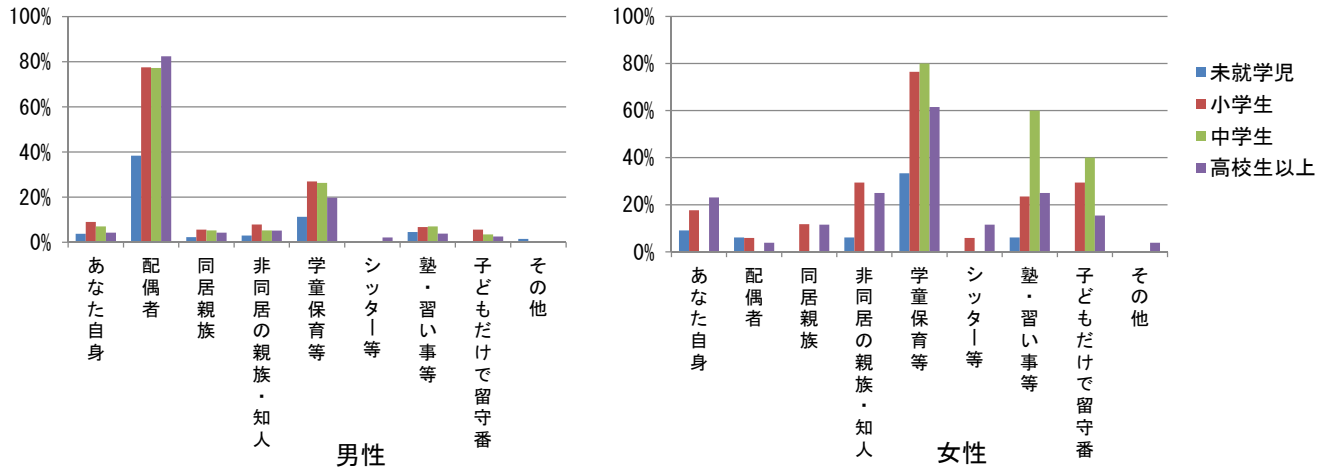



図 3.9 は、学会参加時の育児担当の男女比較であるが、男性の 90%程度が配偶者に育児を任せているのに対し、女性の場合は配偶者と答えたのは 6 割程度で、非同居の親族・知人に依頼する割合と同程度であり、親族や知人を頼りながら学会参加していることがわかる。未就学児をもつ女性は 2 割ずつが自分自身

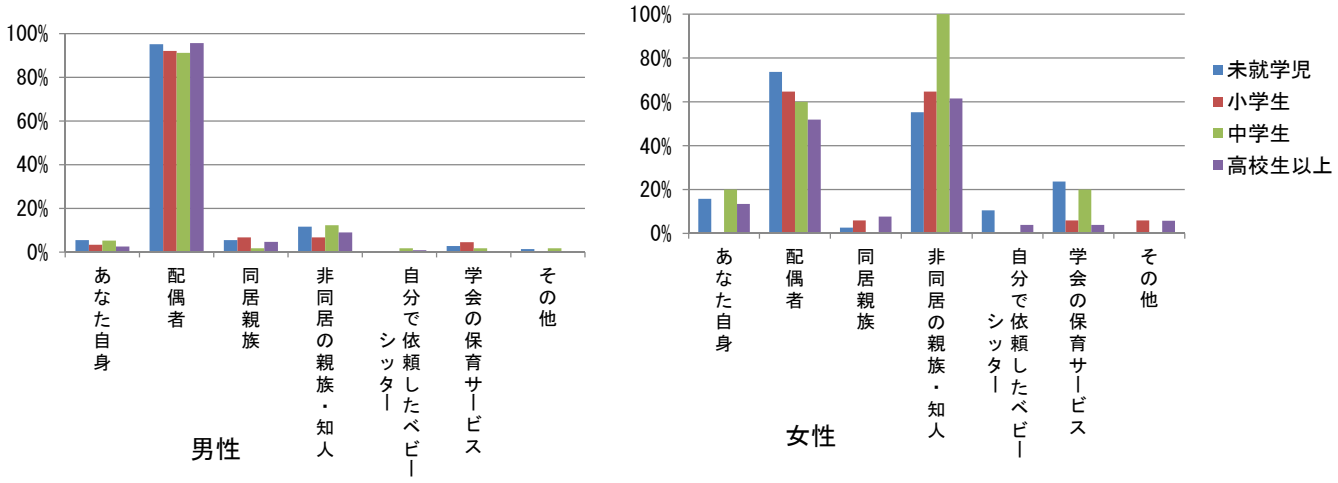



**図 3.9　学会参加時の保育担当者－最年少の子どもの年代別（複数回答）**

あるいは学会の保育サービスを利用していると回答しており、子どもをつれて学会参加している場合もあ

ることがわかる。会期中に保育サービスを行う学会が増えてきているとはいえ、まだ十分とは言えず、今後さらなる充実をはかることも重要であると考えられる。

### 別居の経験と同居支援（図 3.10-15）

今回第四回の調査において、別居の経験は配偶者を有する男性の 20%、女性の 54%があると回答した。図 3.10 は別居期間と子どもの数である。平均値で見ると、男女ともに、別居の有無、別居期間による子どもの数に顕著な差は認められなかったが、女性の方がやや平均値が低い結果となった。別居に対するサポートの有無に係わらず、女性研究者・技術者にとって子どもを持つということが難しい状況にあることがうかがえ、サポート制度の充実が効を奏すかは今後注視したい。

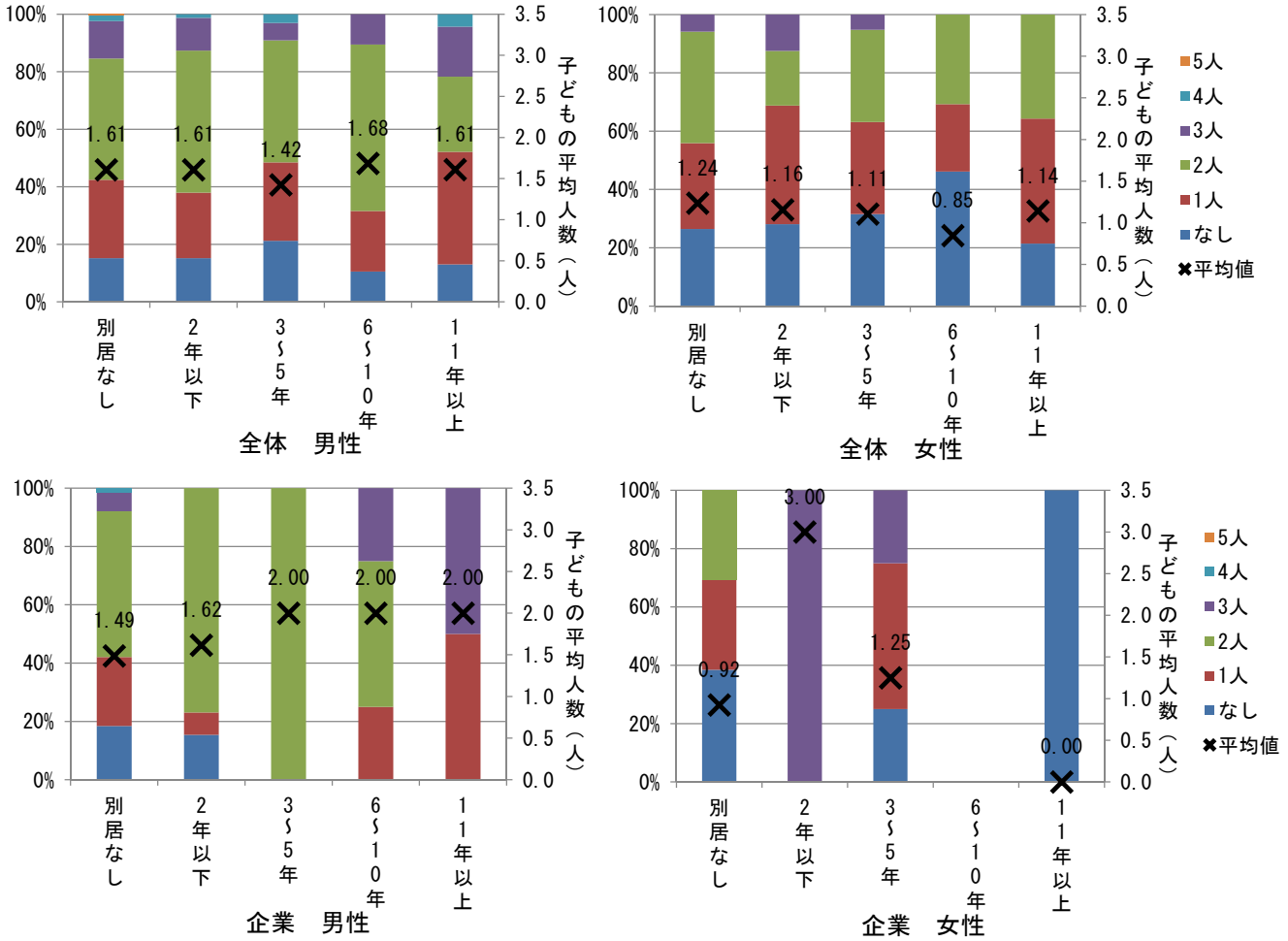



**図 3.10　別居期間と子どもの数（単数回答）**

図 3.11 は所属機関別の平均別居年数の分布である。男性の別居期間の平均年数は、私立大学の 2.16 年、その他研究機関の 3.45 年が他に比べてやや長い。一方、女性は、大学・高専等と研究機関で別居割合は 5 割近くあり、平均年数は公立大学が 5.64 年、私立大学が 3.31 年と他機関に比べて長い状況にある。平均別居年数は、一部を除き女性の方が長いこと、企業の女性の別居割合は他の機関に比べて低いことは特徴的である。

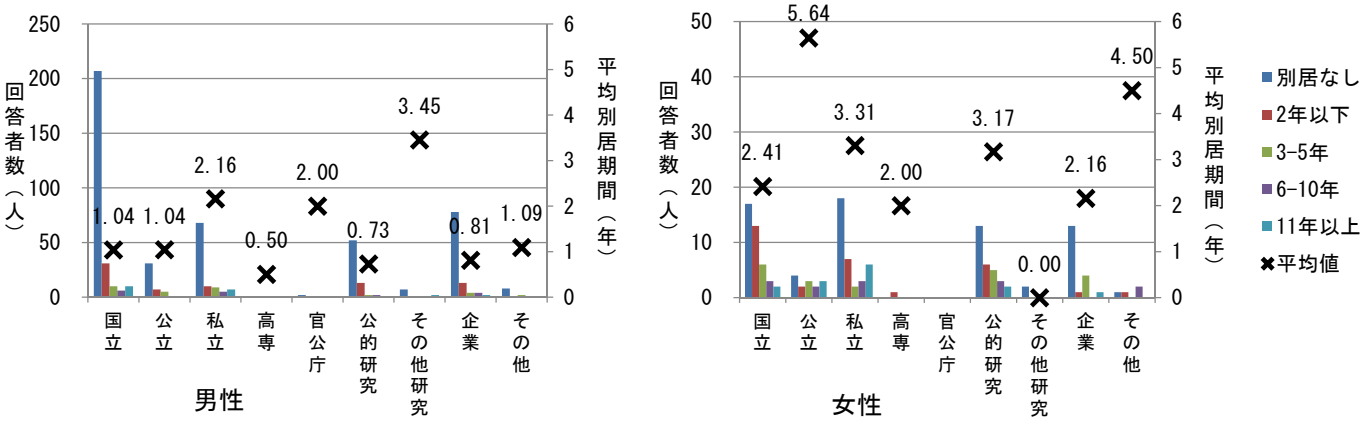



**図 3.11　所属機関別の別居年数と平均（単数回答）**

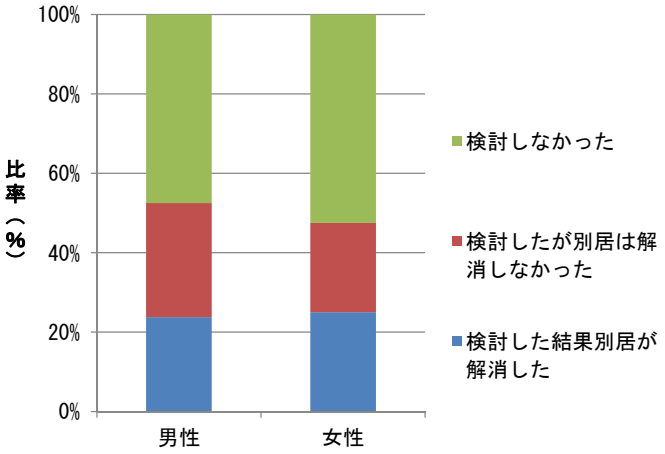



**図3.12　別居の解消に向けた検討（単数回答）**

図 3.12 は別居の解消の検討の有無である。男女ともに 5 割近くが別居を解消する検討をしていない結果となった。男性の数字は学協会全体と変わらないが、学協会全体では 6 割近い女性が別居解消に向けて努力しており、半数は別居を解消することができたと回答した。これは、女性が何らかの機会（手段）を利用して異動したことを示唆している。

次に、所属機関別に見た検討の有無を図 3.13 に示す。大学や研究機関において別居解消の検討をする人が多いのは、配偶者も大学あるいは研究機関に勤務している場合が多く、企業に比べて検討し易い環境にあると思われる。

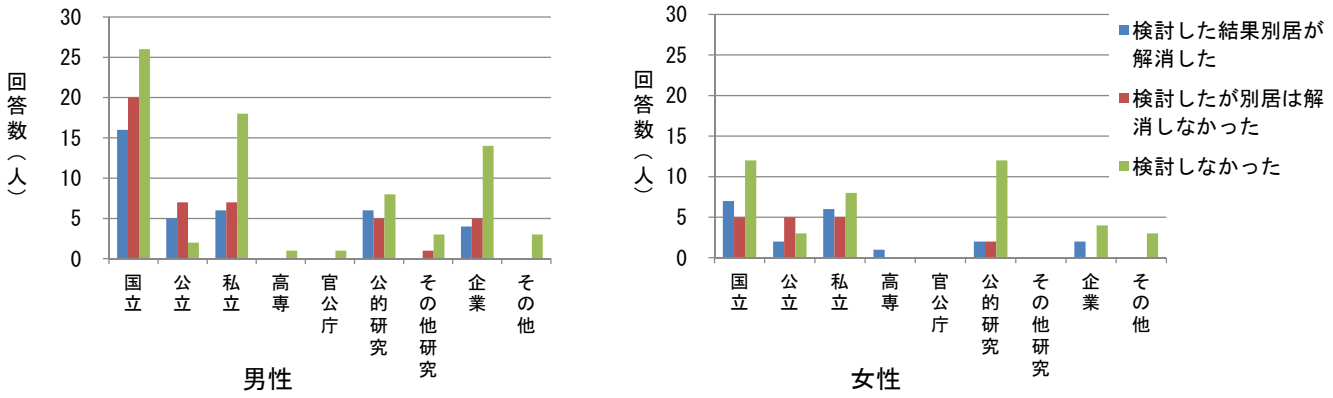
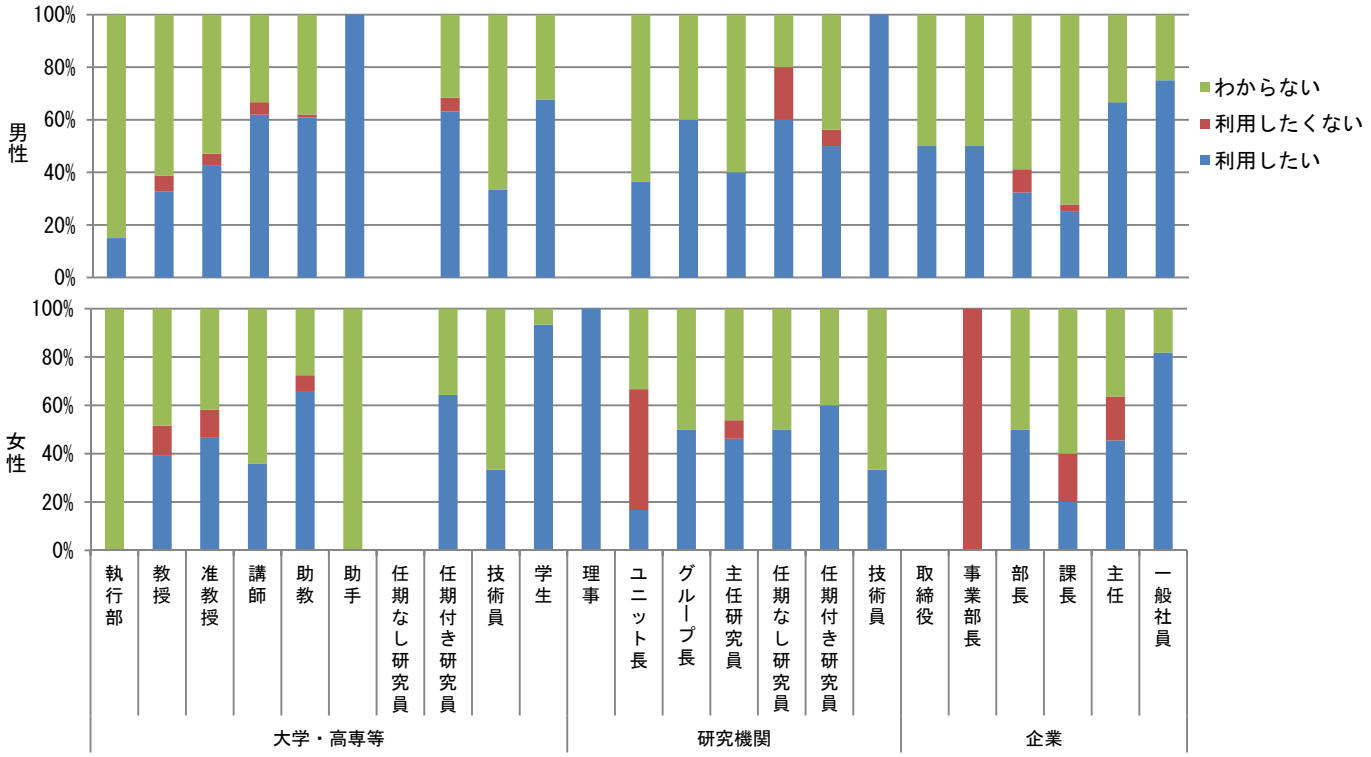



**図 3.13　別居の解消に向けた検討（所属機関別）　（単数回答）**

図 3.14 は同居支援制度または帯同制度があった場合の利用の有無である。男女ともに「利用したい」は上職位に少なく、「利用したくない」は上職位に多いという傾向は予想できたものの、注目に値する。また、「利用したくない」が、男性より女性の方が高かったことは、女性が利用に伴う支障をより強く意識し心配しているのではないかと思われる。

**図 3.14　同居支援・帯同制度の利用の有無（役職別）（単数回答）**



今回第四回調査では、利用したくない理由を所属機関別、職位別に図 3.15 に示した。男女ともに、所属機関や職位によりわずかではあるが差が認められる。大学・高専等の男性では女性よりも「家族の都合で移動できない」との回答割合が高く、女性では家族よりは「仕事の都合で移動できない」が回答割合が高かった。

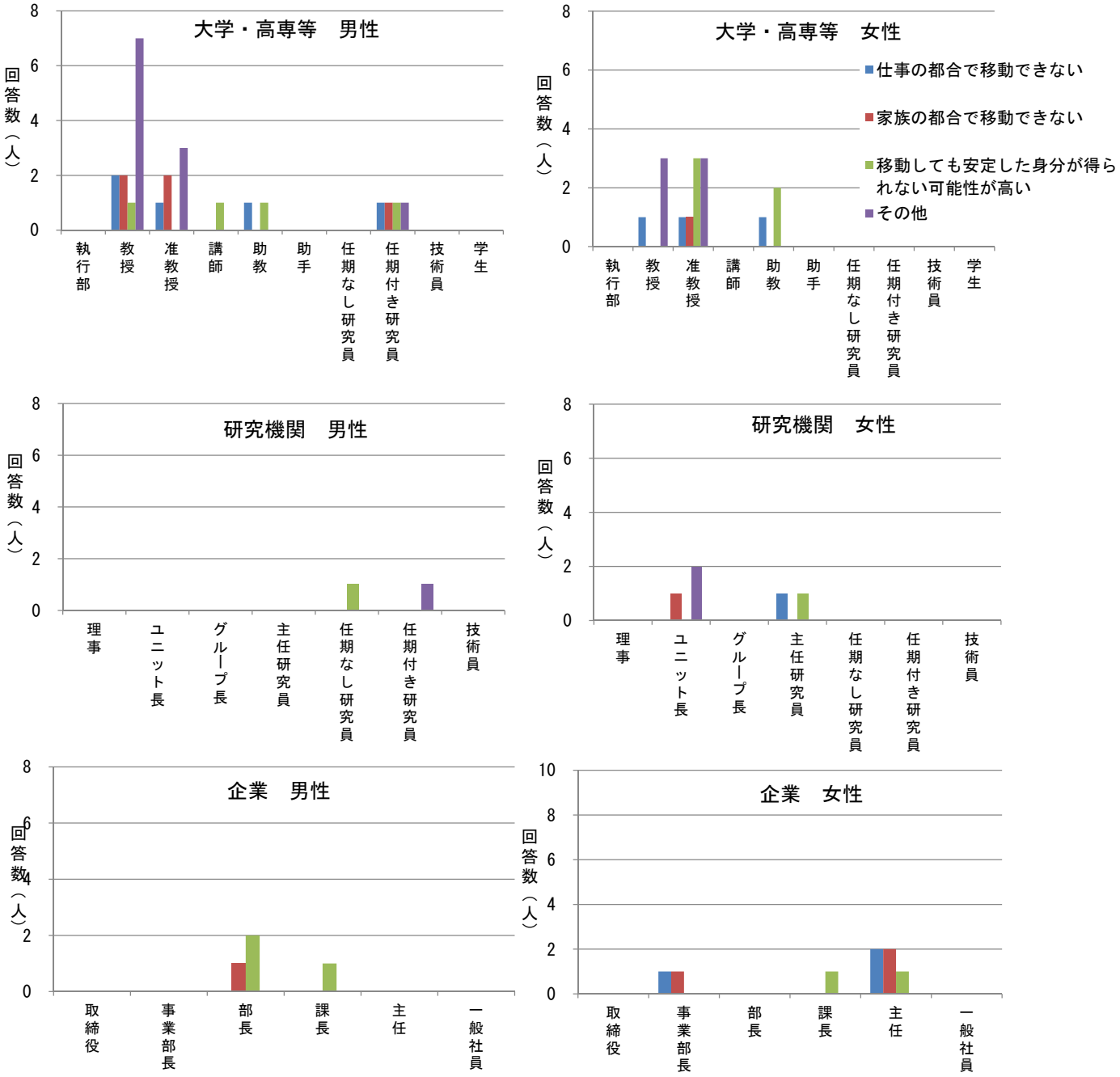



**図 3.15　同居支援制度を利用したくない理由（複数回答）**

## 仕事と介護・育児（図 3.16-17）

図 3.16 は「看護・介護の必要な人の有無（現在あるいはこれまでに）」についての回答である。全体では男女とも 30%程度であるが、年代的には 50 歳代以上が多く、60 歳から 65 歳が最も多い結果となった。

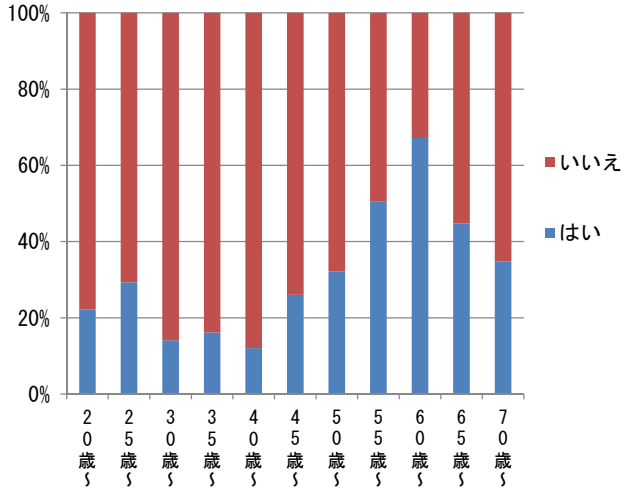
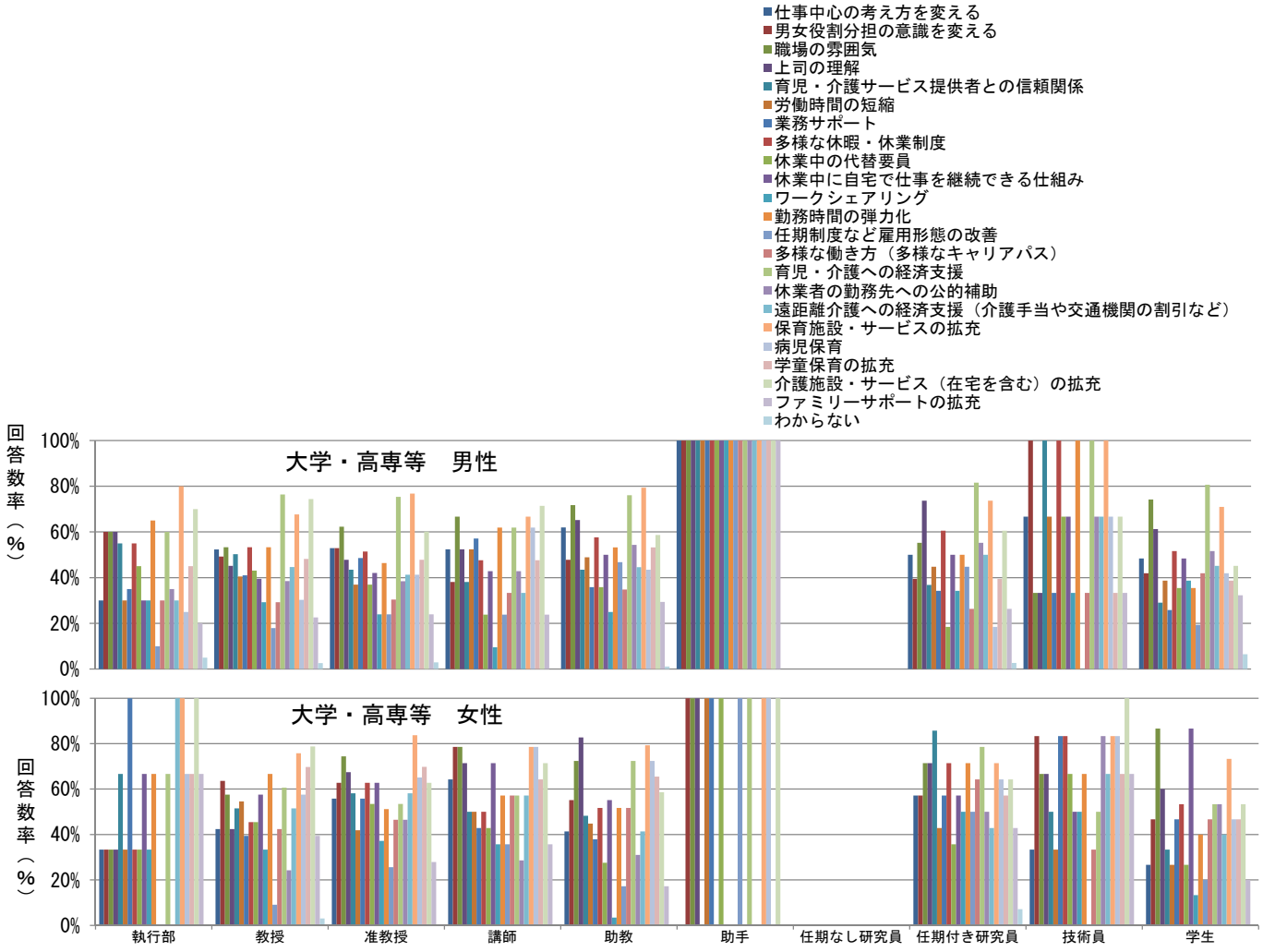


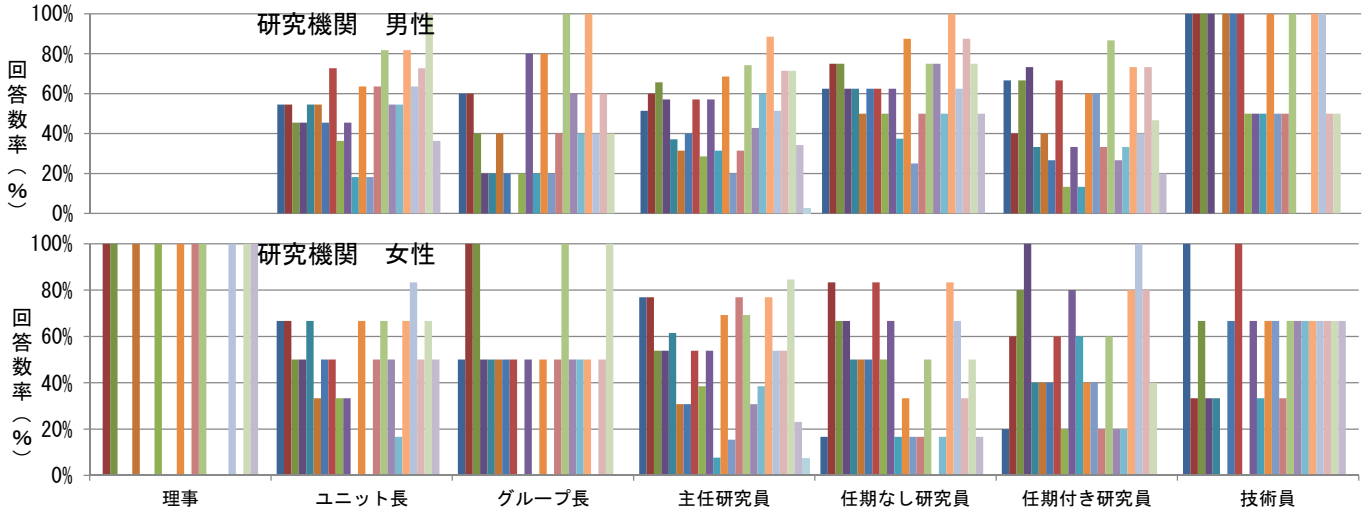

**図3.16　看護・介護の必要な人の有無（単数回答）**

図 3.17 は「仕事と育児・介護の両立に必要なこと」の職別、男女別の結果である。

すべての機関において男女どの職位でも「保育施設・サービスの拡充」の回答割合が最も高かった。大学では特に女性で「男女役割分担の意識を変える」「休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み」を選択した割合が男性より高かった。

企業では男性で特に「仕事中心の考え方を変える」が他の機関より目立った。


仕事中心の考え方を変える
男女役割分担の意識を変える
職場の雰囲気
上司の理解
育児・介護サービス提供者との信頼関係
労働時間の短縮
業務サポート
多様な休暇・休業制度
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）
育児・介護への経済支援
休業者の勤務先への公的補助
遠距離介護への経済支援（介護手当や交通機関の割引など）
保育施設・サービスの拡充
病児保育
学童保育の拡充
介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充
ファミリーサポートの拡充
わからない
大学・高専等　男性
大学・高専等　女性
回答数率（%）
100%
80%
60%
40%
20%
0%
執行部
教授
准教授
講師
助教
助手
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員
学生


研究機関　男性
研究機関　女性
回答数率（%）
100%
80%
60%
40%
20%
0%
理事
ユニット長
グループ長
主任研究員
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員

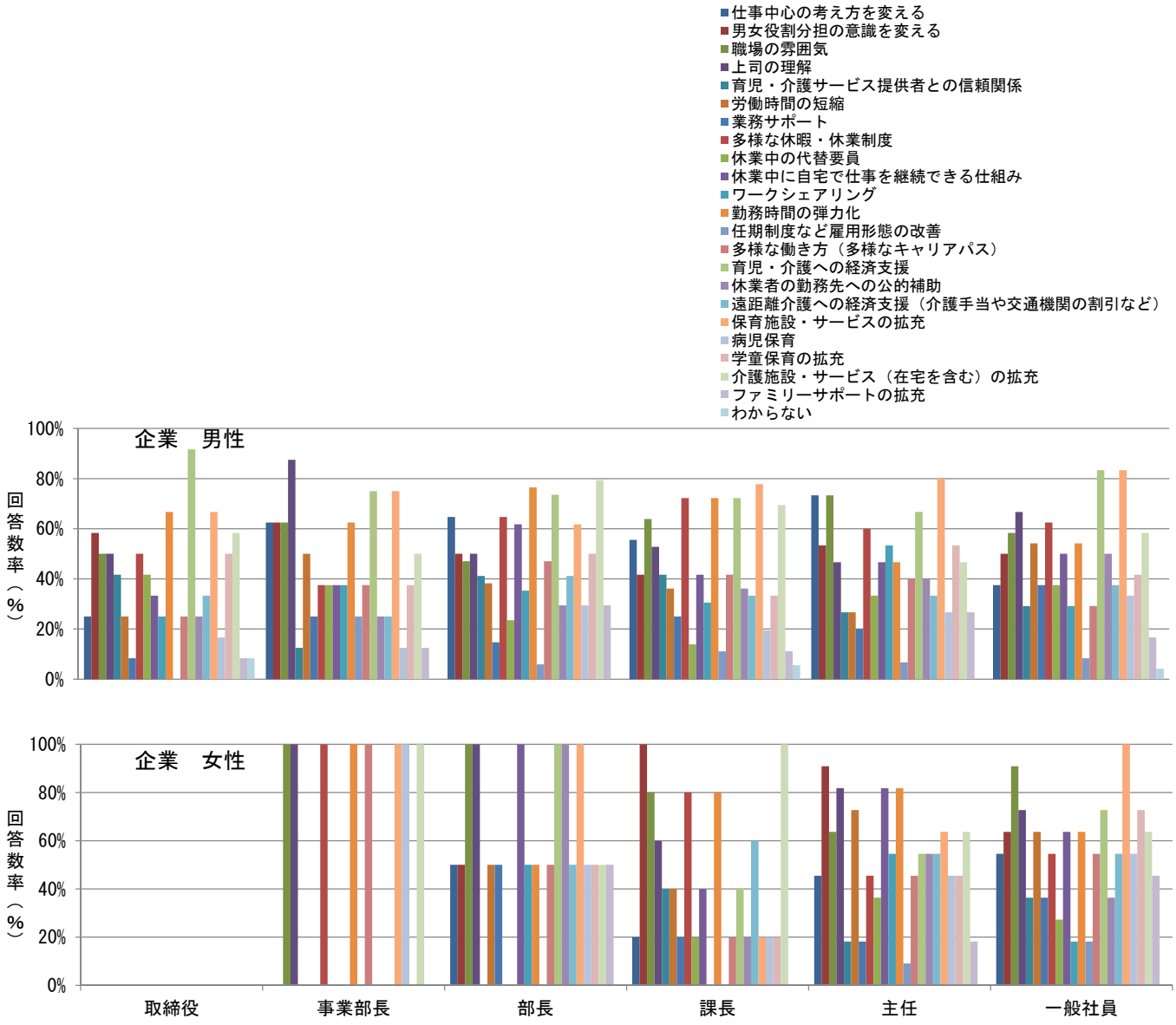


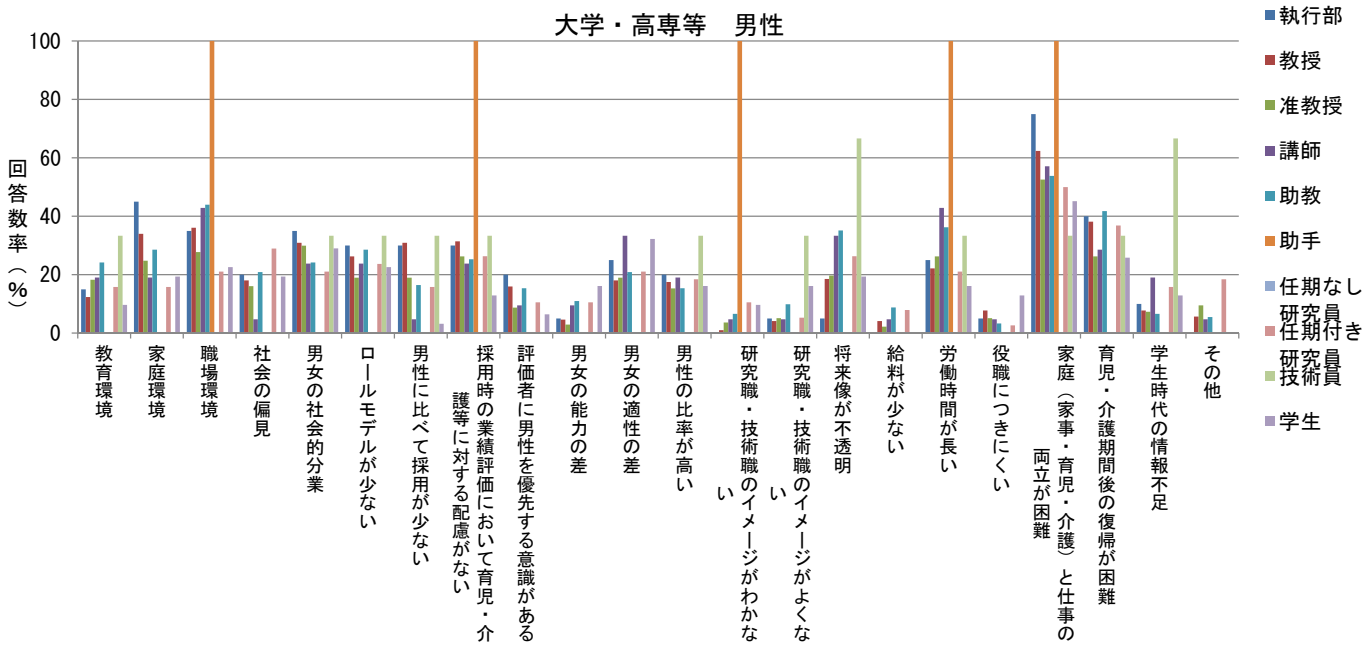

**図 3.17　仕事と育児・介護との両立に必要なこと（複数回答）**

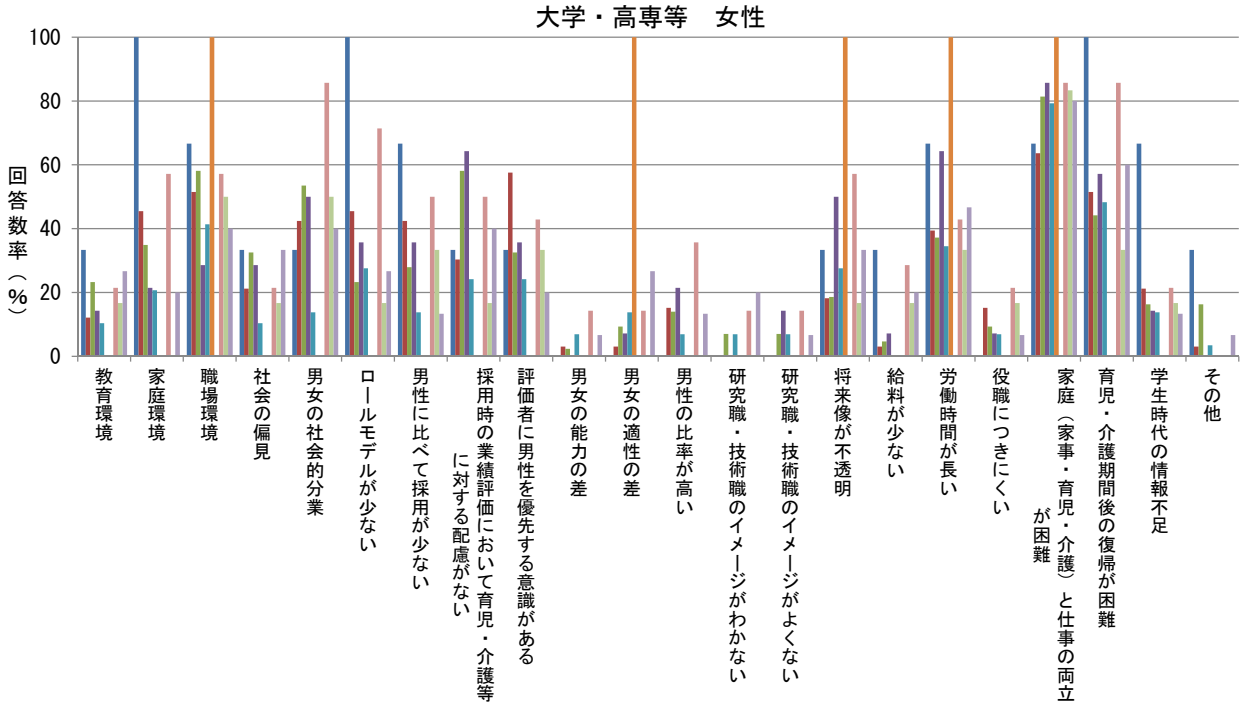
### 男女共同参画社会の推進のために必要なこと（図 3.18-20）

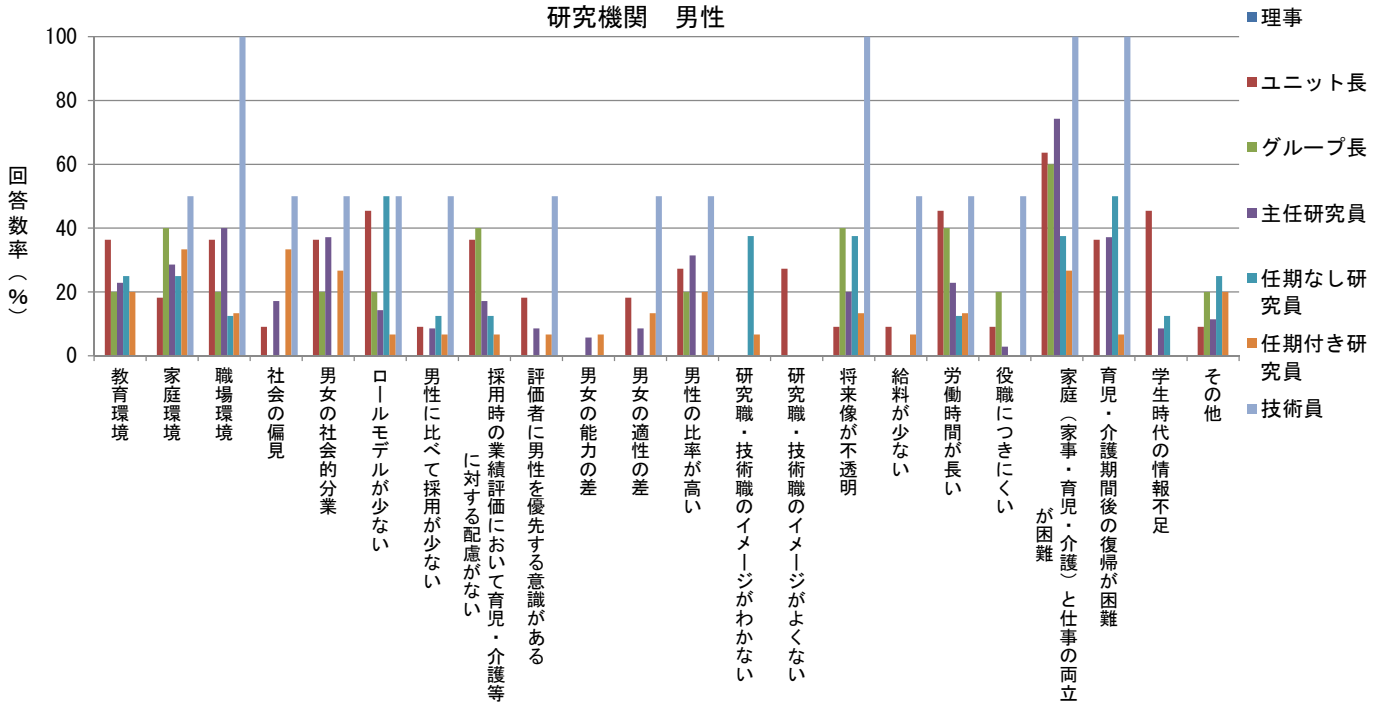
図 3.18 は、「研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由」の職域、男女別の結果である。大学・高専等では男性は「家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難」が最も高い回答割合であった。上記回答以外に男性で 40%に達した選択肢は「職場環境」と「育児・介護期間後の復帰が困難」の２つであった。女性で最も多く選択された選択肢は男性と同じ「家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難」であったが、回答割合は男性より多かった。「育児・介護期間後の復帰が困難」「職場環境」なども高い回答割合となった。「将来像が不透明」「学生時代の情報不足」「ロールモデルが少ない」と回答した数が多かった点は男性会員との意識のズレを象徴している。

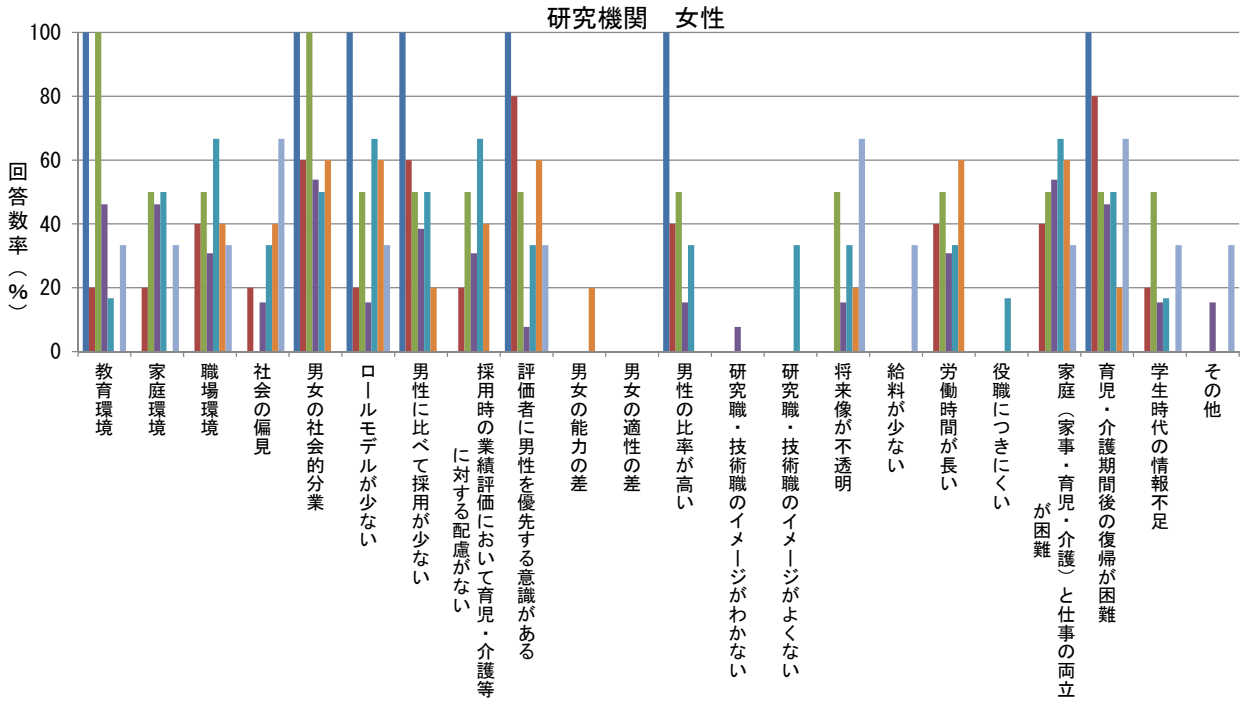
研究機関においては、男性会員で回答が集中したのは「家庭と仕事の両立が困難」のみであるのに対し、女性会員はむしろ「家庭と仕事の両立が困難」にはそれほど回答が集中せず、「男女の社会的分業」「男性に比べて採用が少ない」「評価者に男性を優先する意識がある」「男性の比率が高い」の回答比率が高い点が特徴的である。

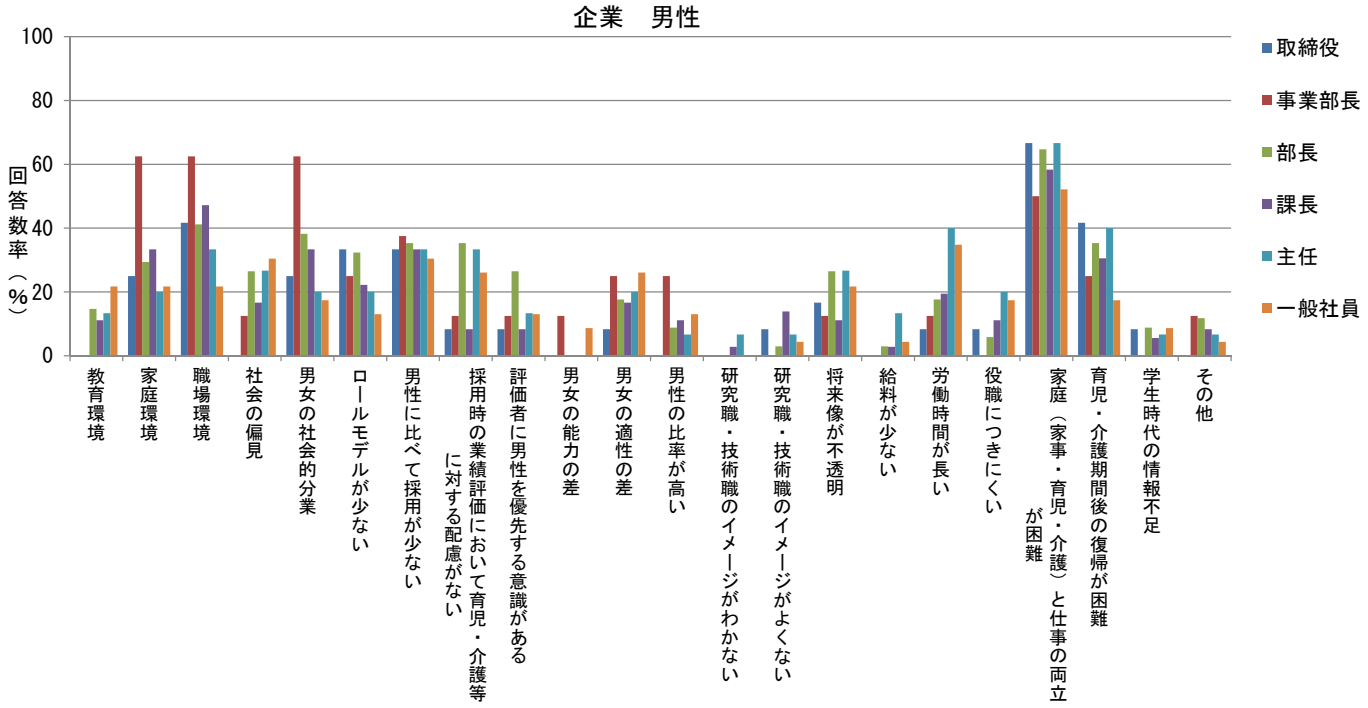
企業では、男性会員の回答は大学の場合と似ており、「家庭と仕事の両立が困難」「育児・介護期間後の復帰が困難」との回答が多い。女性会員は回答人数が少ないこともあって、傾向が定まりにくいが、「家庭と仕事の両立が困難」に加えて「男女の社会的分業」「男性に比べて採用が少ない」「評価者に男性を優先する意識がある」には役職を越えて比較的多くの回答が集まった。「ロールモデルが少ない」は研究機関に関係なく比較的上位職の女性会員が選択していた。


大学・高専等　男性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
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わかない
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・介護期間後の復帰が困難
学生時代の情報不足
その他
執行部
教授
准教授
講師
助教
助手
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員
学生


大学・高専等　女性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
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わかない
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・介護期間後の復帰が困難
学生時代の情報不足
その他


研究機関　男性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
理事
ユニット長
グループ長
主任研究員
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員
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わかない
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・介護期間後の復帰が困難
学生時代の情報不足
その他


研究機関　女性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
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わかない
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・介護期間後の復帰が困難
学生時代の情報不足
その他



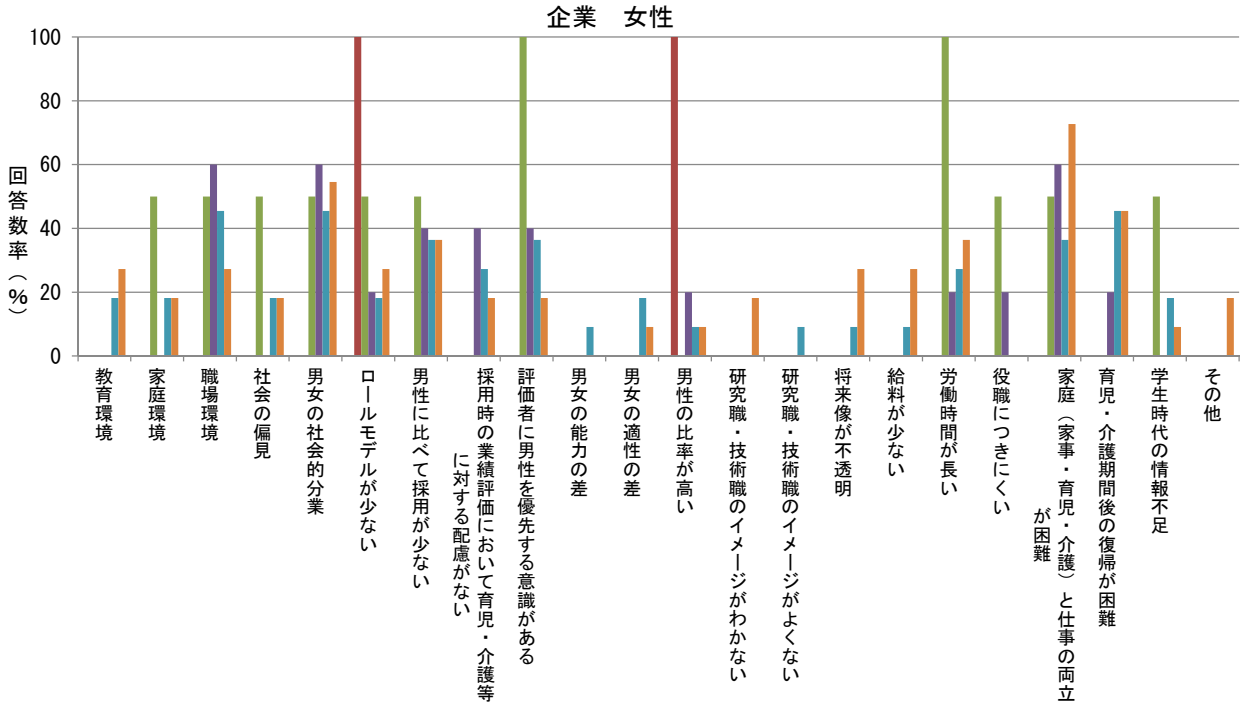




**図 3.18　研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由（複数回答）**

図 3.19 は「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」の職域、男女別結果である。大学・高専等では男女ともに「家庭との両立が困難」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」の選択が多かった。加えて女性会員では「女性に中途離職や休職が多い」「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」も多く、「女性は男性より昇進を望まない」「ロールモデルが少ない」「評価者に男性を優先する意識がある」については男女間で回答割合の差が大きかった。

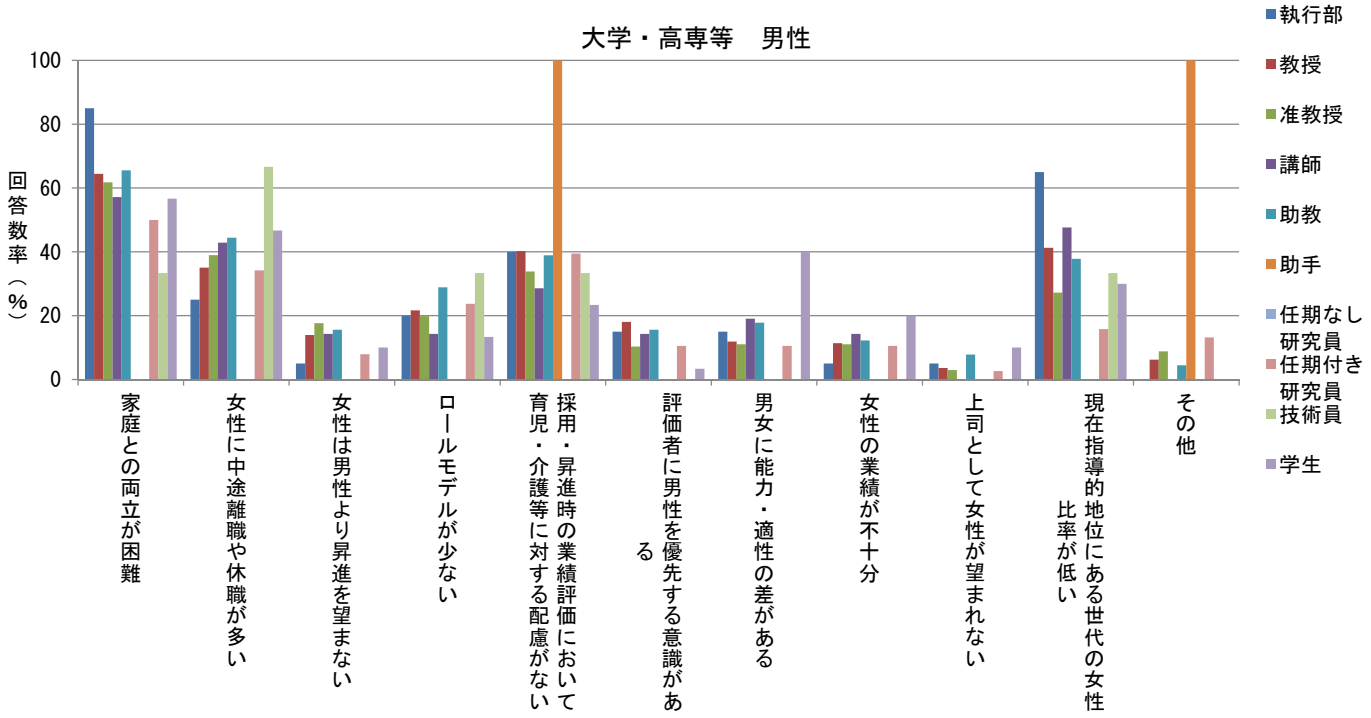
研究機関においても「家庭との両立が困難」と「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」は男女ともに高い回答比率を示したが、男性会員は前者の方が比率が高いのに対し、女性は後者の方が高かった。また「評価者に男性を優先する意識がある」については男女間の差が最も顕著で、女性会員の方がそう考えている比率が高かった。

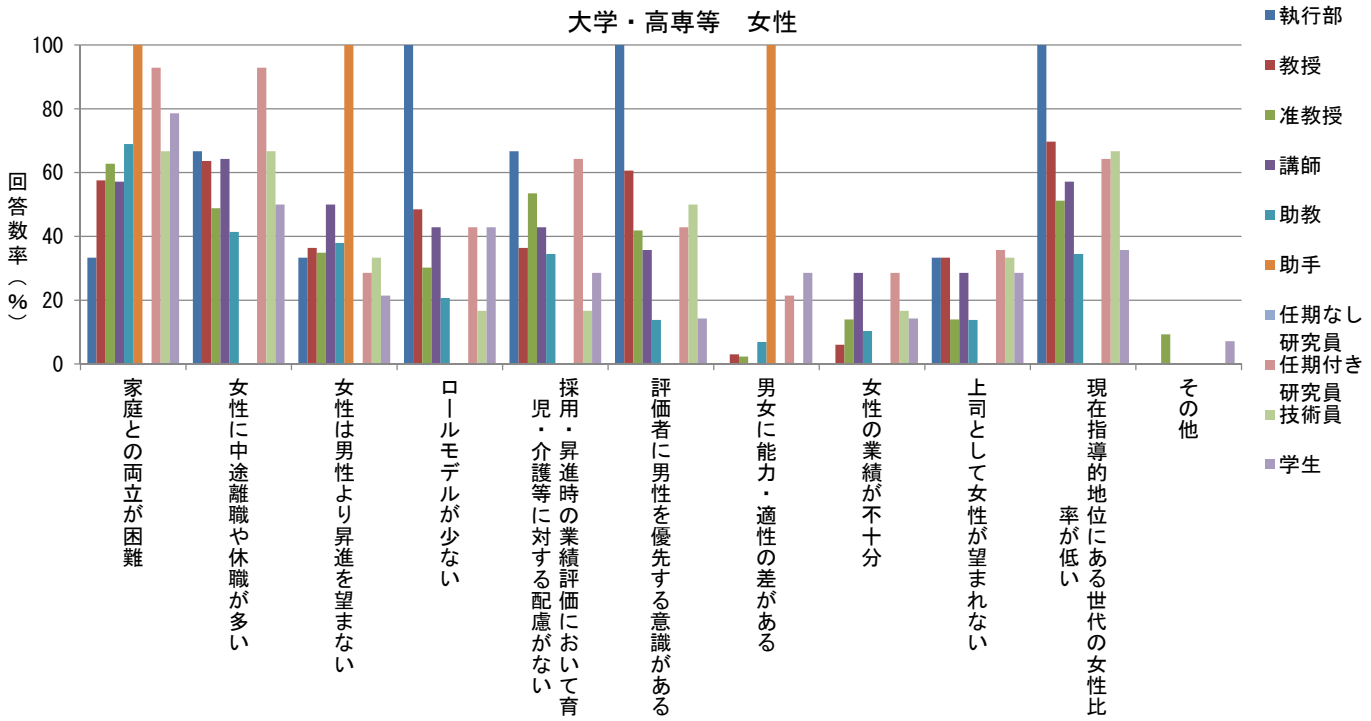
企業では男性は職位に関係なく「家庭との両立が困難」「女性に中途離職や休職が多い」の回答割合が高く、ついで「採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」が選ばれた。これに対して企業の女性会員では職位によって回答パターンが変わり、一般社員や主任クラスだと男性と同様に「家庭との両立が困難」「女性に中途離職や休職が多い」が高いのに対し、事業部長や部長などの上位職では「ロールモデルが少ない」「採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない」が高かった。

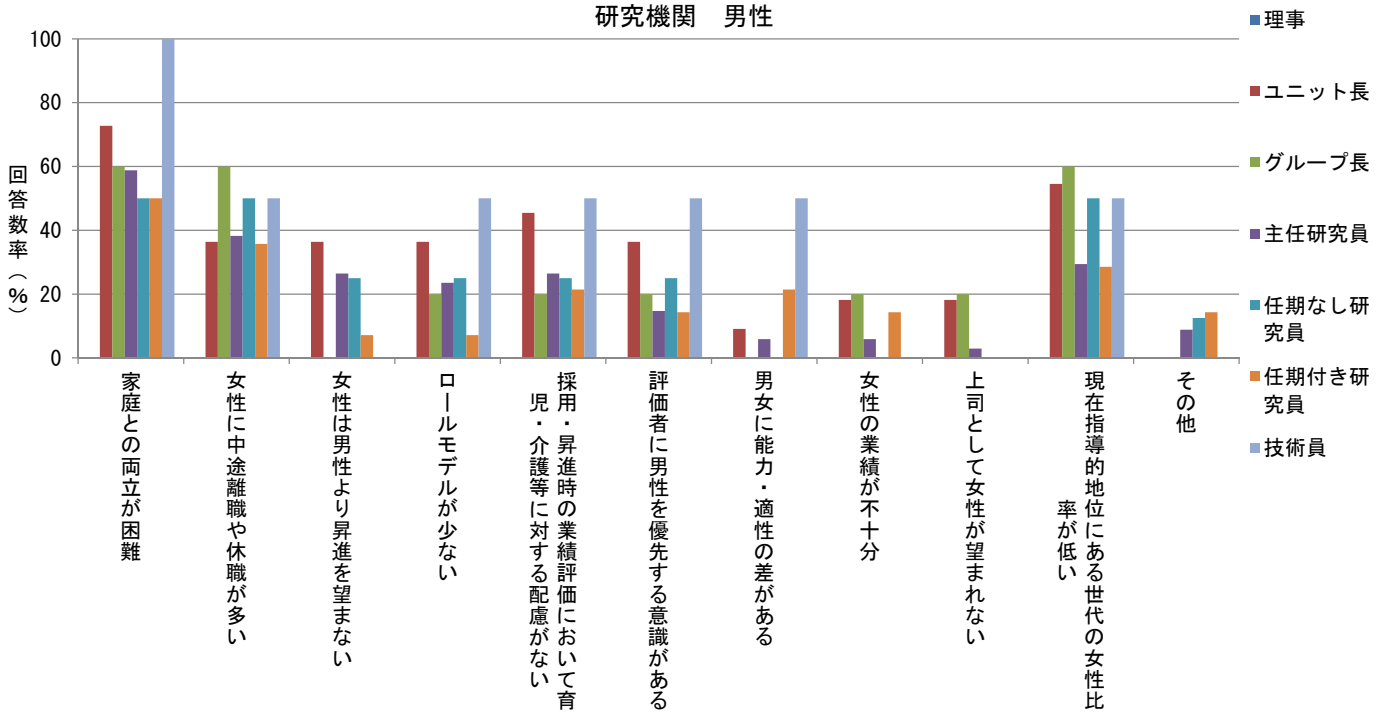
全体として「評価者に男性を優先する意識がある」は男性に比べ女性、かつ上職位の回答率が高く（表 3.1)、女性や上職位がそのような意識をもっているとの印象を与えている。

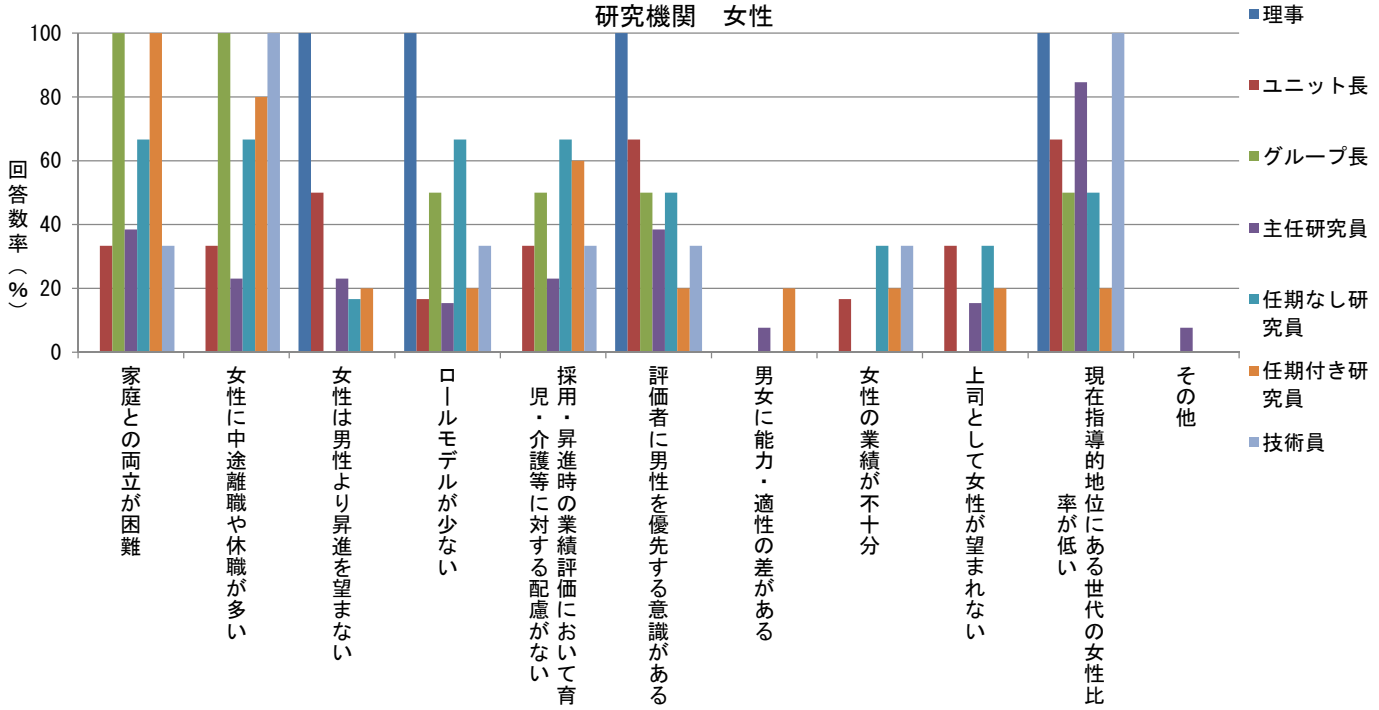
**表 3.1　「評価者に男性を優先する意識がある」への回答率上位 3 職位(%)**

| 項目 | 男性 | | | 女性 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 大学･高専等 | 執行部 | 教授 | 助教 | 教授 | 任期付き研究員 | 講師 |
| | 20.0 | 16.0 | 15.4 | 57.6 | 42.9 | 35.7 |
| 研究機関 | 技術員 | ユニット長 | 主任研究員 | 理事 | ユニット長 | 任期付き研究員 |
| | 50.0 | 18.2 | 8.6 | 100.0 | 80.0 | 60.0 |
| 企業 | 部長 | 主任 | 一般社員 | 部長 | 課長 | 主任 |
| | 26.5 | 13.3 | 13.0 | 100.0 | 40.0 | 36.4 |


大学・高専等　男性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
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
執行部
教授
准教授
講師
助教
助手
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員
学生


大学・高専等　女性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
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
執行部
教授
准教授
講師
助教
助手
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員
学生


研究機関　男性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
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
理事
ユニット長
グループ長
主任研究員
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員


研究機関　女性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
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
理事
ユニット長
グループ長
主任研究員
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員

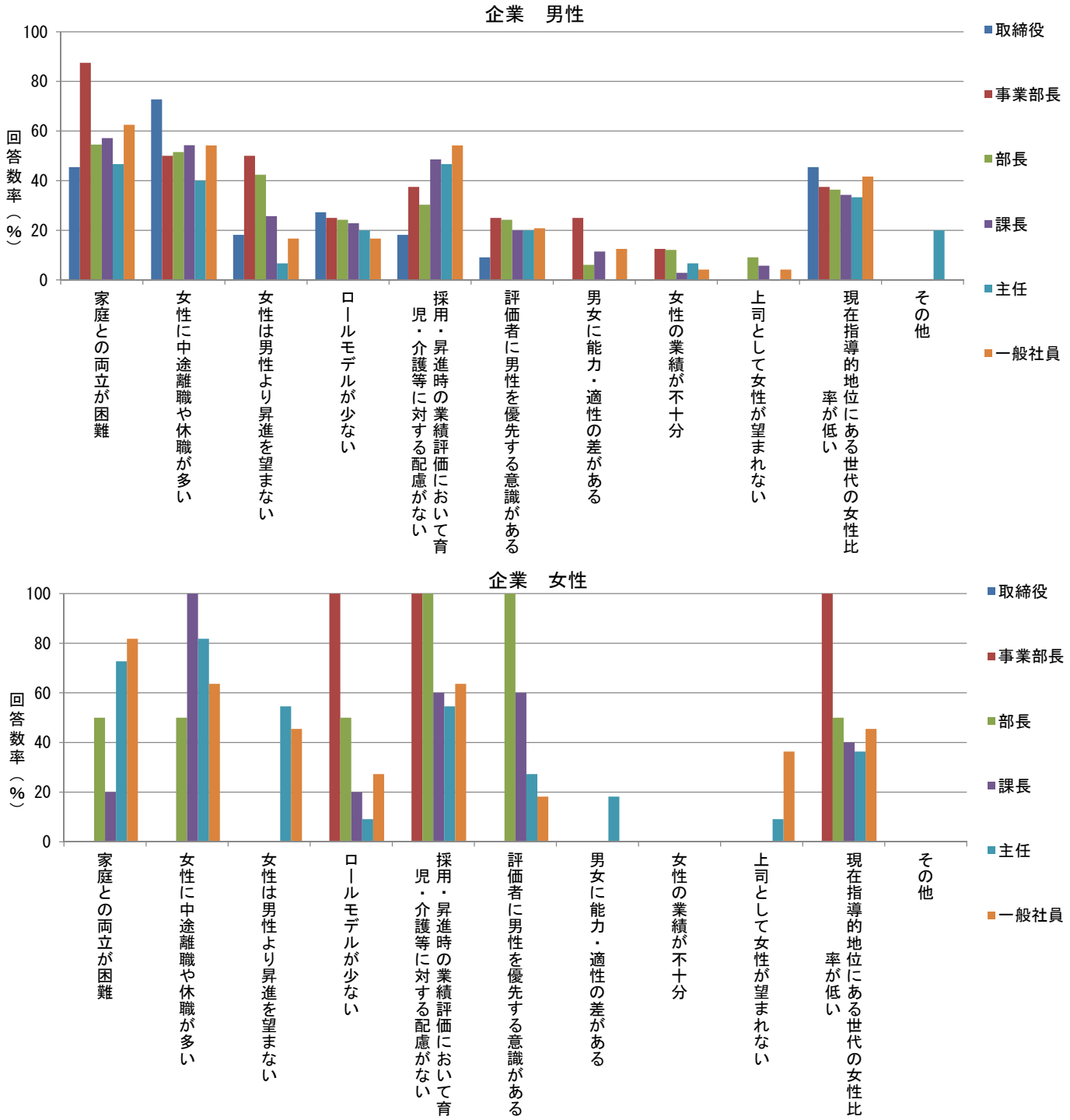
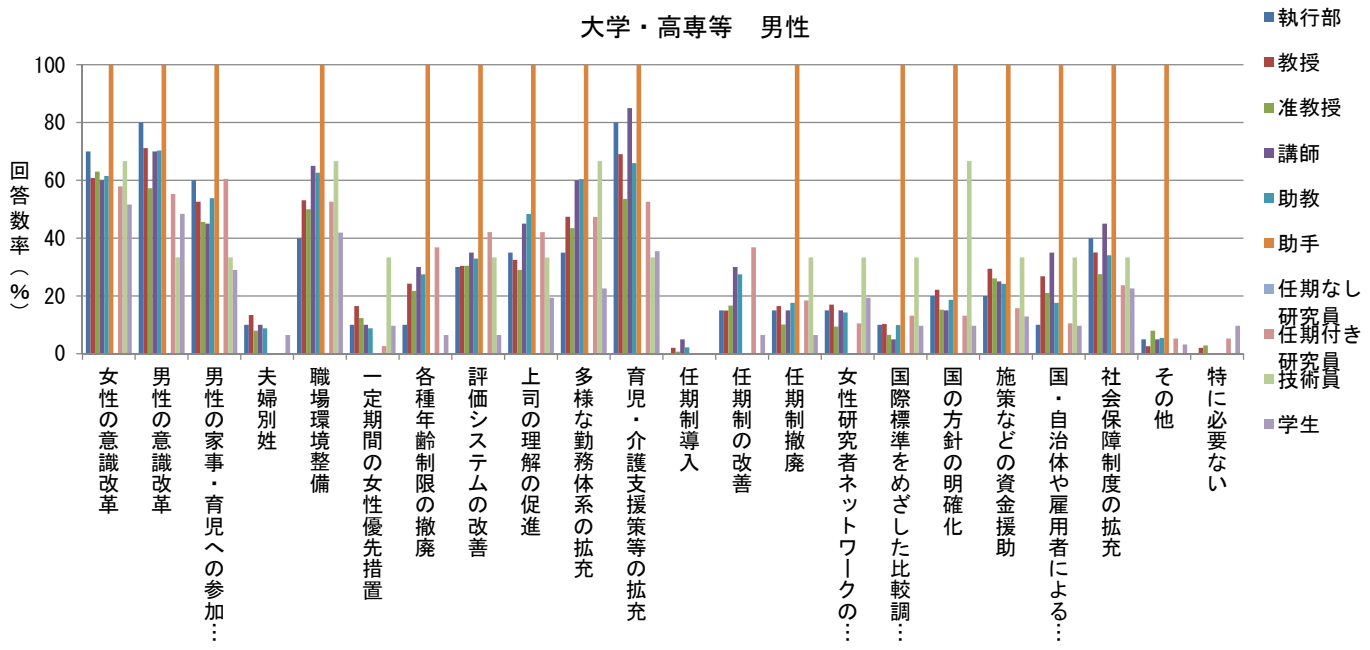
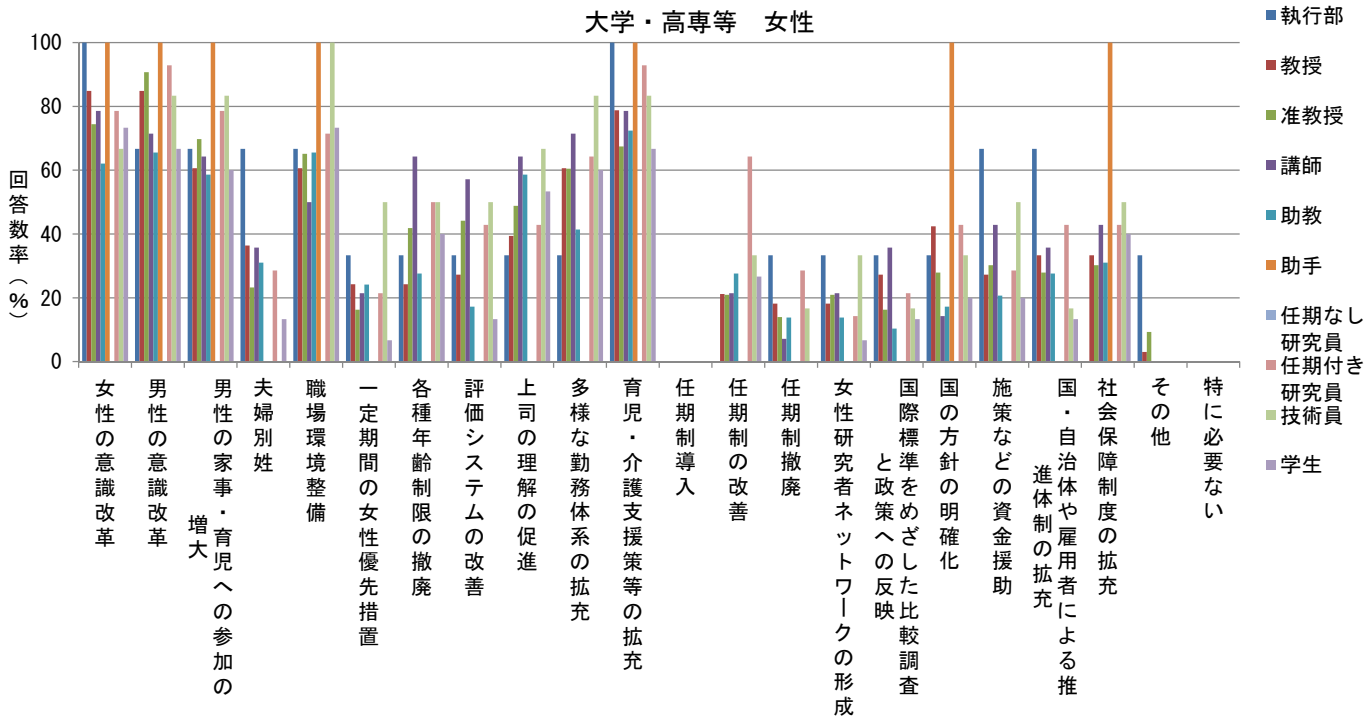


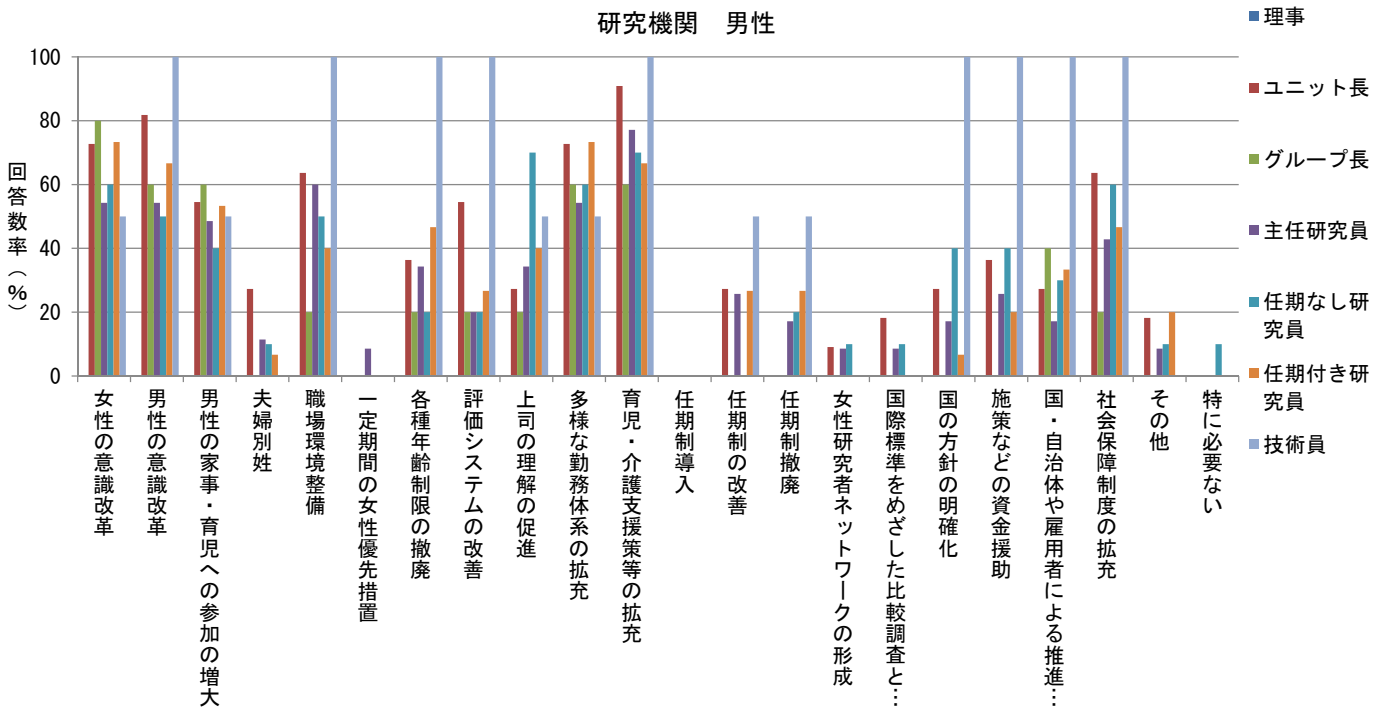

**図 3.19　研究職・技術職において指導的地位の女性比率が低い理由（複数回答）**

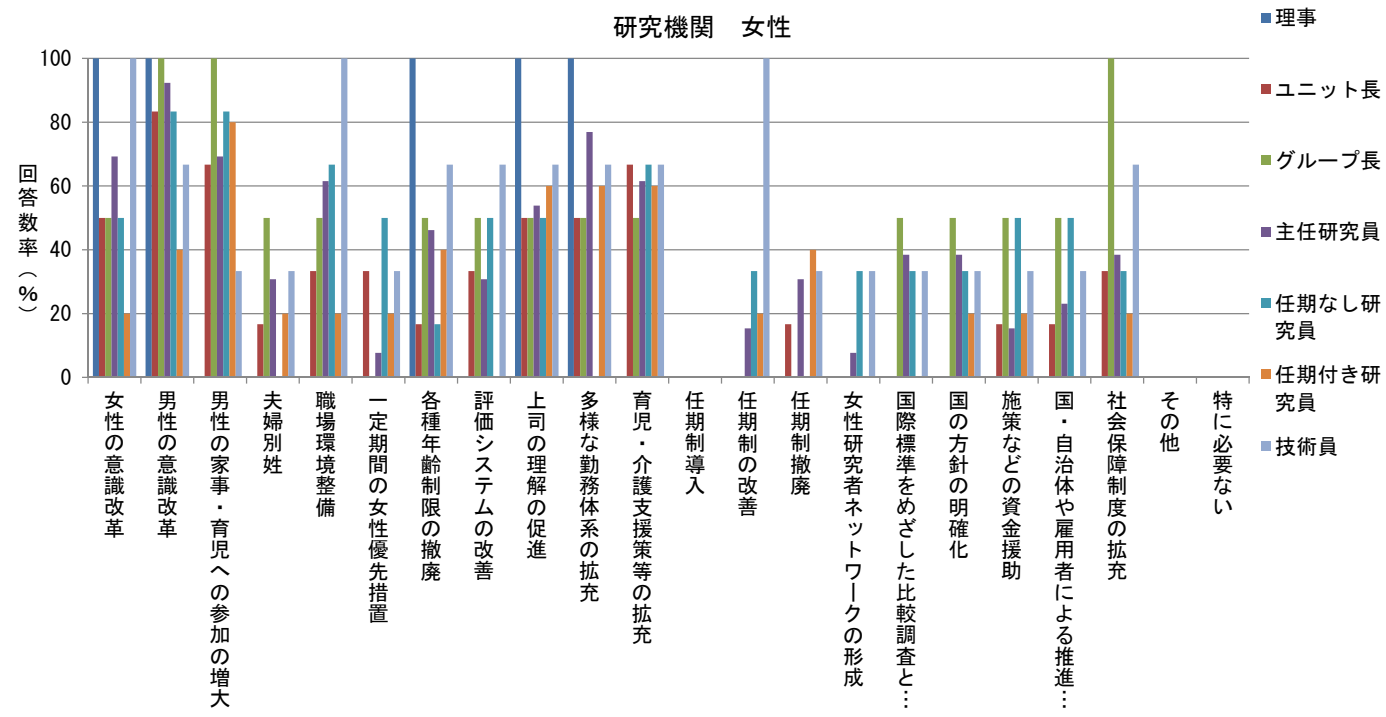
図 3.20 は、「男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われること」の職域、男女別結果である。大学・高専等では男性は「女性の意識改革」「男性の意識改革」「育児・介護支援策等の拡充」の他、「職

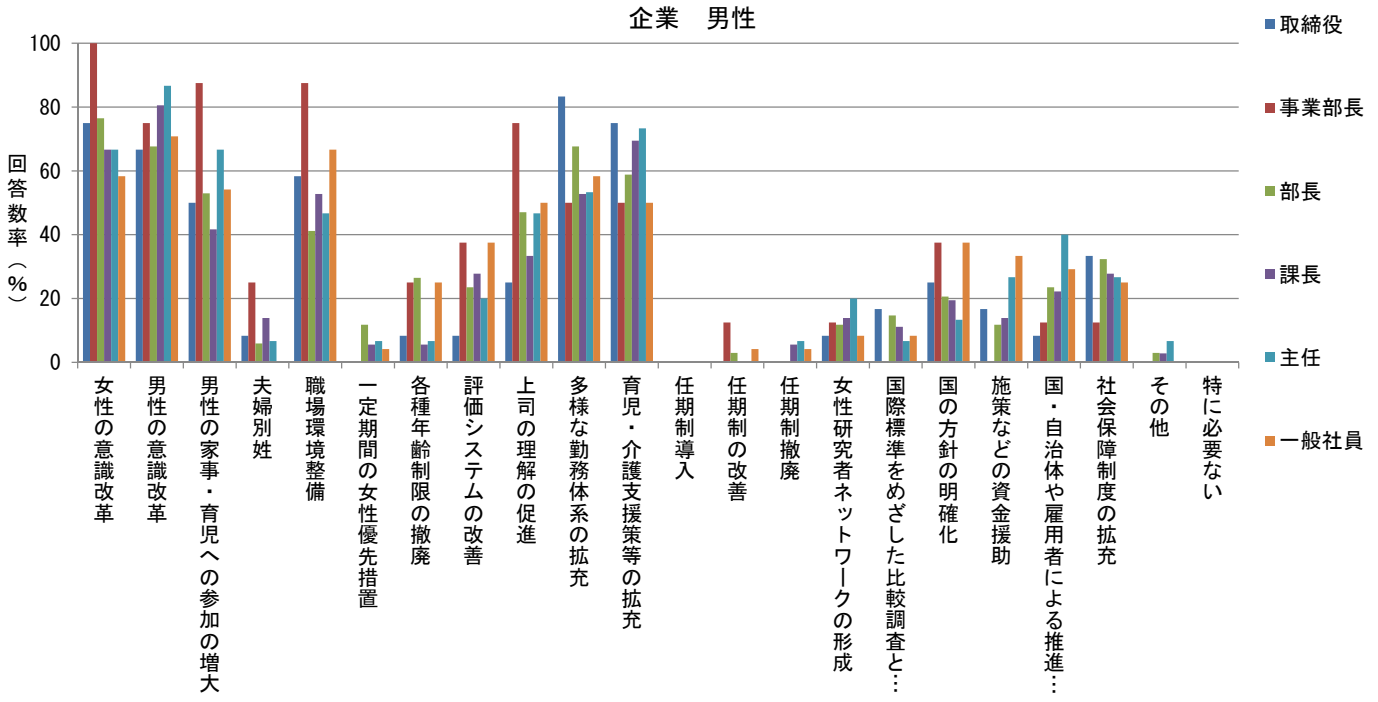
場環境整備」「多様な勤務体系の拡充」「男性の家事・育児への参加の増大」の選択も多かった。学協会全体の結果を見ると、「育児・介護支援策等の拡充」より「男性の意識改革」の方が多かったが、本学会のデータでは逆転している。女性は前出の項目に加え「上司の理解の促進」も回答割合がやや高い。研究機関では男性の回答は大学・高専とほぼ同様の傾向であり、「育児・介護支援策等の拡充」が最多回答割合となった職位が多かった。研究機関の女性の回答は、意識改革について「男性の意識改革」の回答割合が「女性の意識改革」の割合より高い点が特徴的である。企業の男性会員は「育児・介護支援策等の拡充」よりも「意識改革」の方に比重が高い傾向にあった。においても同様の傾向であった。女性は回答数が少ないため多数派の意見が見えにくいが、回答パターンは企業の男性と似ていた。全体的には前半の選択肢（意識改革・職場の政策）を選択する回答が多く、後半の選択肢（国や行政によるバックアップ）に対しては割合が下がる傾向が見られた。


大学・高専等　男性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
女性の意識改革
男性の意識改革
男性の家事・育児への参加…
夫婦別姓
職場環境整備
一定期間の女性優先措置
各種年齢制限の撤廃
評価システムの改善
上司の理解の促進
多様な勤務体系の拡充
育児・介護支援策等の拡充
任期制導入
任期制の改善
任期制撤廃
女性研究者ネットワークの…
国際標準をめざした比較調…
国の方針の明確化
施策などの資金援助
国・自治体や雇用者による…
社会保障制度の拡充
その他
特に必要ない
執行部
教授
准教授
講師
助教
助手
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員
学生


大学・高専等　女性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
女性の意識改革
男性の意識改革
男性の家事・育児への参加の増大
夫婦別姓
職場環境整備
一定期間の女性優先措置
各種年齢制限の撤廃
評価システムの改善
上司の理解の促進
多様な勤務体系の拡充
育児・介護支援策等の拡充
任期制導入
任期制の改善
任期制撤廃
女性研究者ネットワークの形成
国際標準をめざした比較調査と政策への反映
国の方針の明確化
施策などの資金援助
国・自治体や雇用者による推進体制の拡充
社会保障制度の拡充
その他
特に必要ない
執行部
教授
准教授
講師
助教
助手
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員
学生


研究機関　男性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
理事
ユニット長
グループ長
主任研究員
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員
女性の意識改革
男性の意識改革
男性の家事・育児への参加の増大
夫婦別姓
職場環境整備
一定期間の女性優先措置
各種年齢制限の撤廃
評価システムの改善
上司の理解の促進
多様な勤務体系の拡充
育児・介護支援策等の拡充
任期制導入
任期制の改善
任期制撤廃
女性研究者ネットワークの形成
国際標準をめざした比較調査と…
国の方針の明確化
施策などの資金援助
国・自治体や雇用者による推進…
社会保障制度の拡充
その他
特に必要ない


研究機関　女性
回答数率（%）
100
80
60
40
20
0
理事
ユニット長
グループ長
主任研究員
任期なし研究員
任期付き研究員
技術員
女性の意識改革
男性の意識改革
男性の家事・育児への参加の増大
夫婦別姓
職場環境整備
一定期間の女性優先措置
各種年齢制限の撤廃
評価システムの改善
上司の理解の促進
多様な勤務体系の拡充
育児・介護支援策等の拡充
任期制導入
任期制の改善
任期制撤廃
女性研究者ネットワークの形成
国際標準をめざした比較調査と…
国の方針の明確化
施策などの資金援助
国・自治体や雇用者による推進…
社会保障制度の拡充
その他
特に必要ない



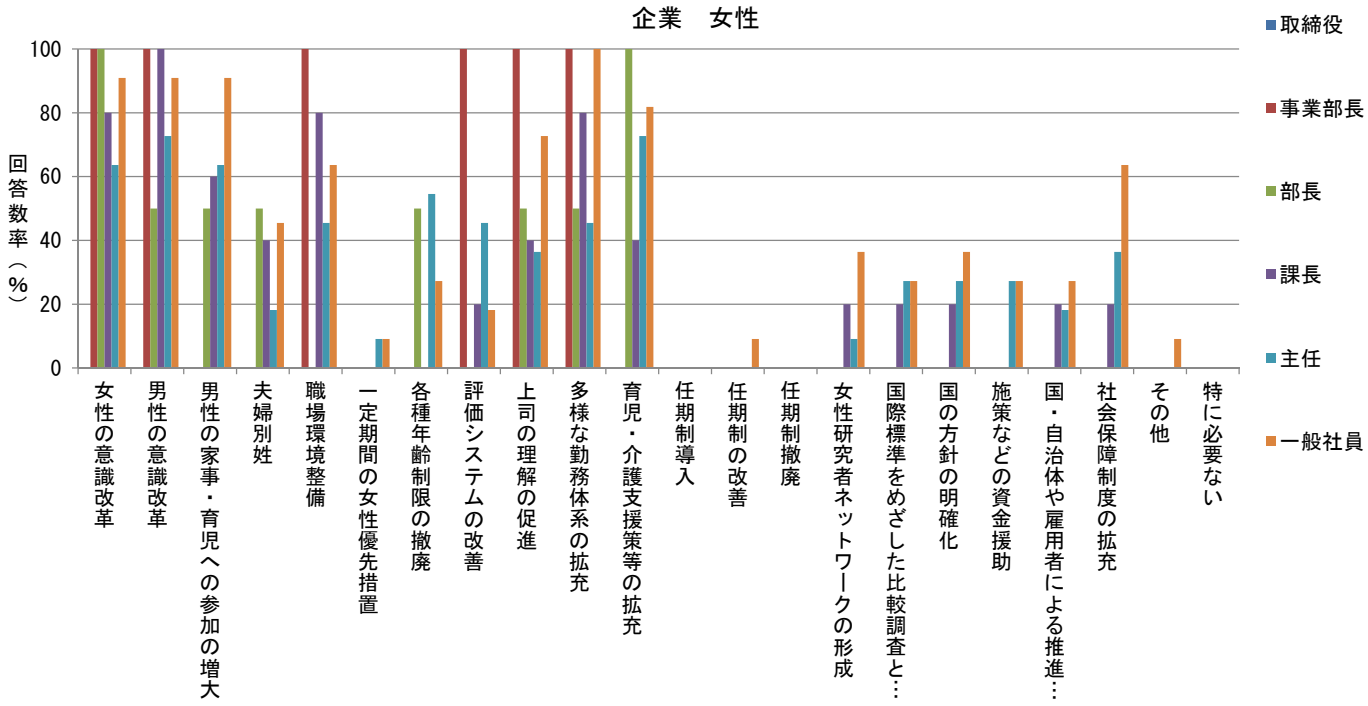




**図 3.20　男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われること（複数回答）**

# 第四章　重要項目　任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

## 4.1　任期付き職の基礎データ

### 年齢別勤務形態（図 4.1a，4.1b，4.1c，4.1d）

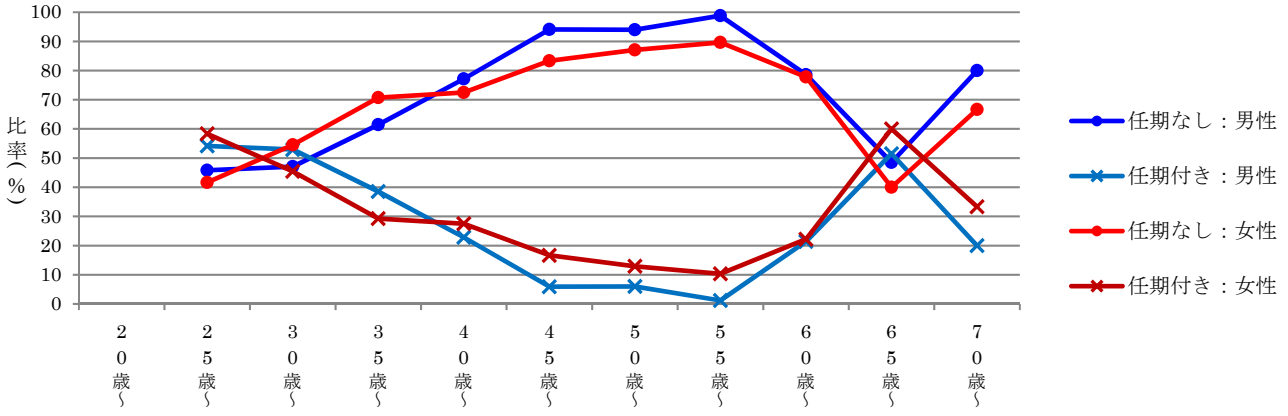



**図4.1a　年齢別勤務形態　全体（単数回答）**

図 4.1a に年齢別勤務形態を男女別に示す。この図は大学・高専等、研究機関、企業のすべてを合算し集計したものである。学協会全体では 65 歳未満まで女性の方が任期付き職に就いている割合が高い結果が出たが、本学会の集計結果で特筆すべきは 30 歳以上 40 歳未満でのみ男性より女性の任期なし職の割合が高い点である。この数字が、同年代の任期なし職における男女比ではなく、同年代の各性別における「任期付き・任期なし」の比率である点に注意が必要である。実数で見れば、30 歳～34 歳における任期なし職の女性は男性の半数に過ぎない。この年齢層は出産・子育て世代と被ることから、任期付き職の女性の中でそもそもアンケートに回答できた人数が少ない可能性はある。因みに、勤務形態は企業と学術系で傾向が異なり、企業はほぼ 100%が任期なし職である（図 4.1d）ことから、この若齢層の女性でのみ企業勤務の比率が高ければ、任期なし比率上昇を説明することはできる。ただし、大学・高専等だけでまとめた図 4.1b を見てもやはり若齢女性で任期なし職の比率が男性より高いことから、それ以外の要因も絡んでいる。尚、図 4.1c は研究機関の年齢別勤務形態を示しているが n 数が少ない点に注意が要る。

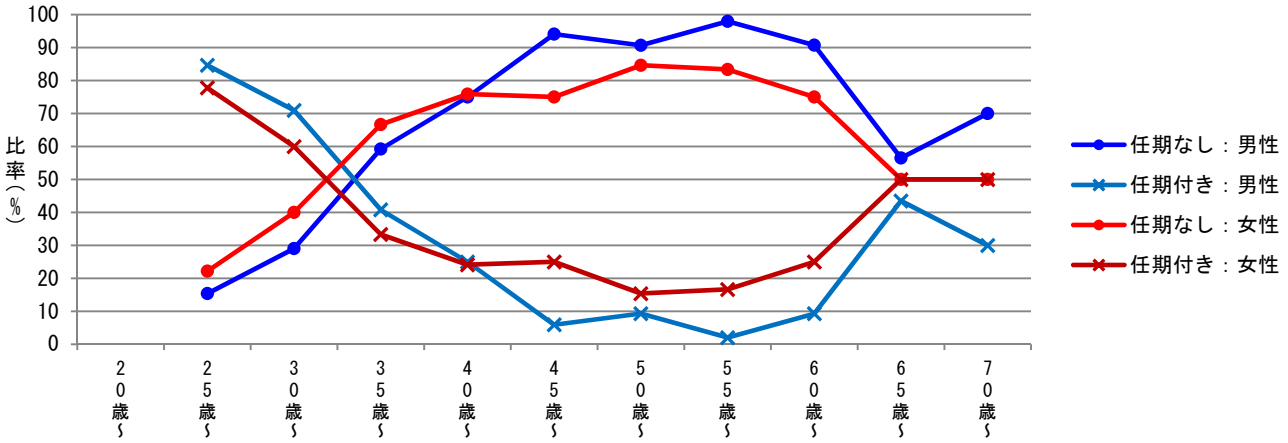



**図4.1b　年齢別勤務形態　大学・高専等（単数回答）**

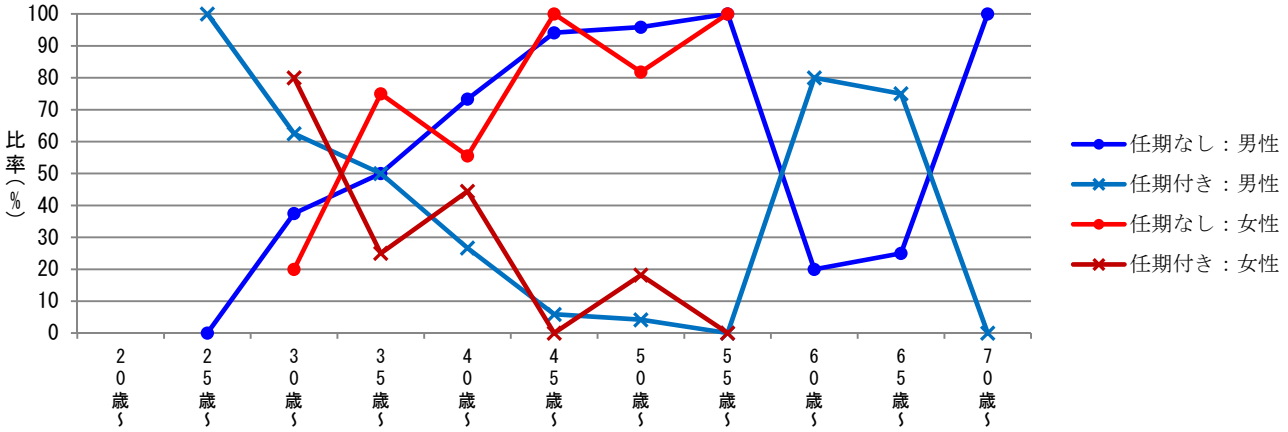



**図4.1c　年齢別勤務形態　研究機関（単数回答）**

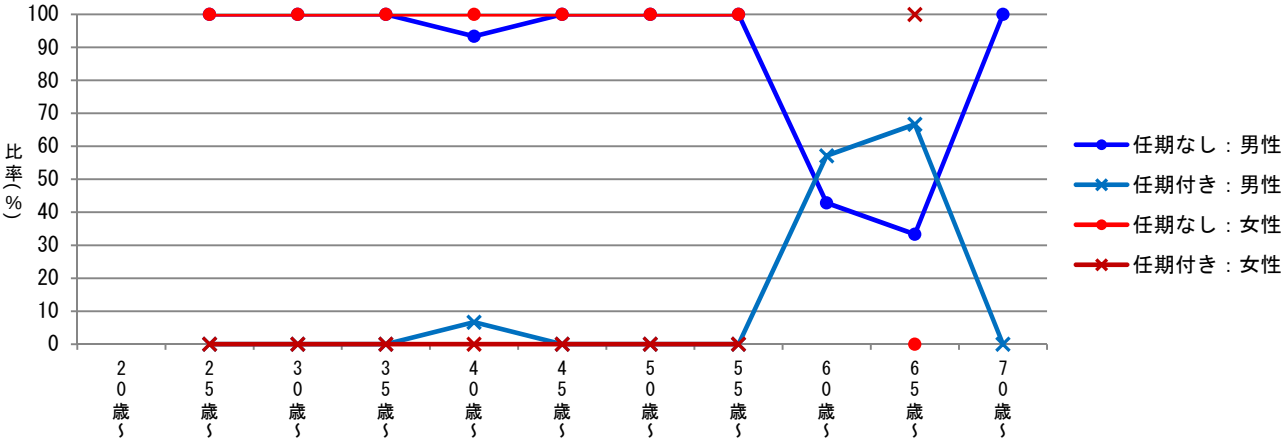



**図4.1d　年齢別勤務形態　企業（単数回答）**

企業では男女ともほとんどが任期なし職に就いているのに対し、大学・高専、研究機関では約 20%が任期付き職である（図 4.2）。男性と女性の比較では、大学・高専では依然として女性の方が任期付き職の割合高く、30%（男性 24%）が任期付き職に就いている。このことから大学・高専ではいまだ多くの女性が不安定な勤務形態についていることが示された。

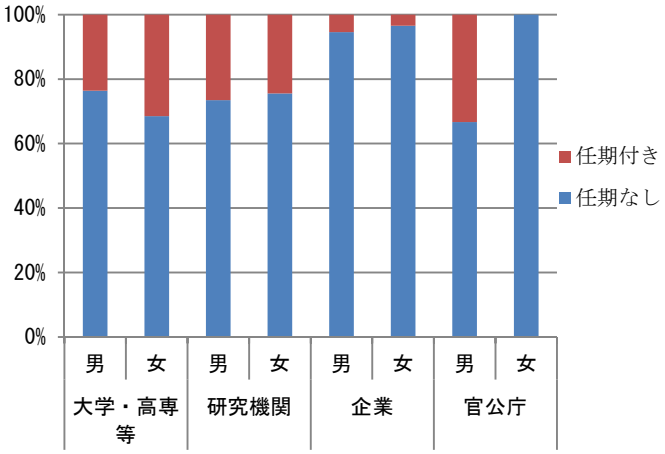



**図4.2　所属別勤務形態（単数回答）**

**役職別勤務形態（図 4.3a，4.3b，4.3c）**

役職別勤務形態を図 4.3a，4.3b，4.3c で示す。大学・高専では職位が上がるにつれて、男女問わず任期付き職が減少する傾向がある。ただし、研究機関での任期付き研究員は男性 62%、女性 46%なのに対し、大学・高専に属する研究員の殆どが任期付き研究員であることは特記すべき事である。

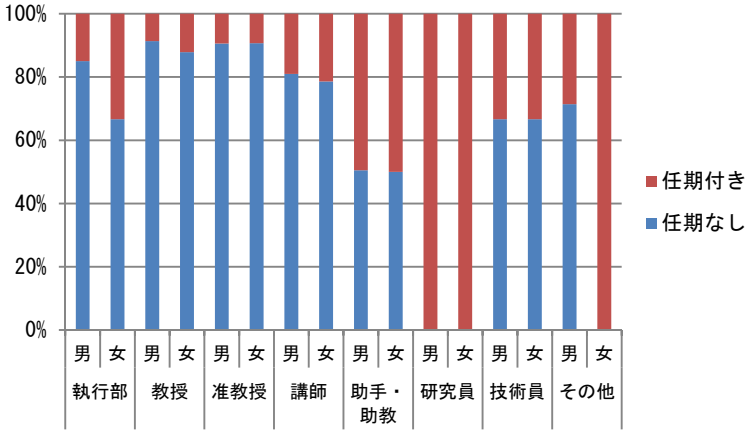



**図4.3a　役職別勤務形態　大学・高専等（単数回答）**

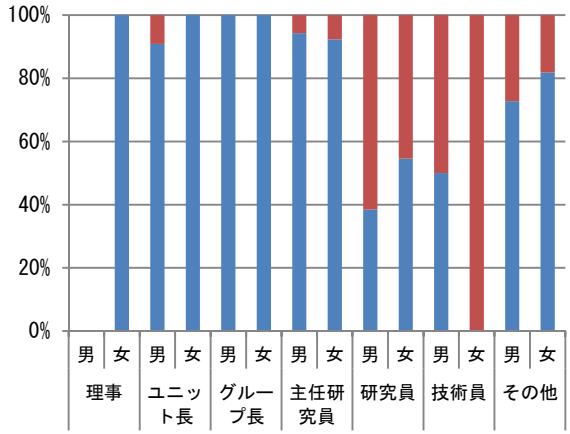



**図4.3b　役職別勤務形態　研究機関（単数回答）**

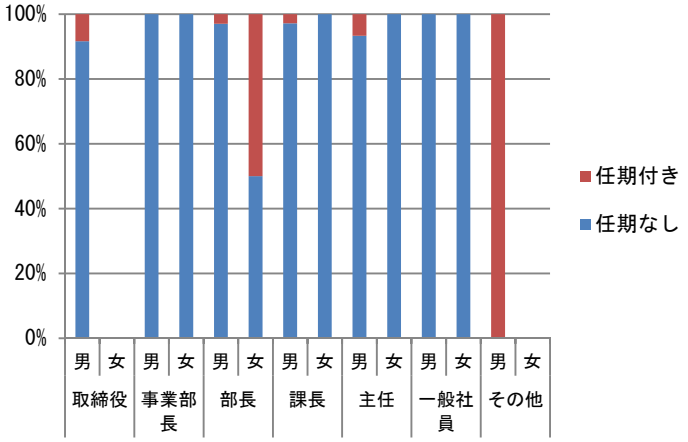



**図4.3c　役職別勤務形態　企業（単数回答）**

**任期付き職の職域別任期期間と男女別平均任期期間及び、任期付き職の再任可能性（図 4.4a、4.4b 及び、図 4.5）**

任期付き職の職域別任期期間と再任の可能性を、大学・高専及び研究機関の PI、NPI、研究員と、企業で比較した（図 4.4a，4.4b 及び、図 4.5）。男女の性差よりも職域・階位による違いが大きい。

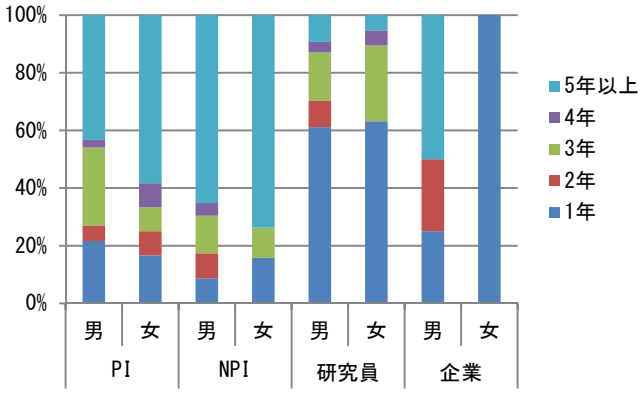



**図4.4a　任期期間（職域別）（単数回答）**

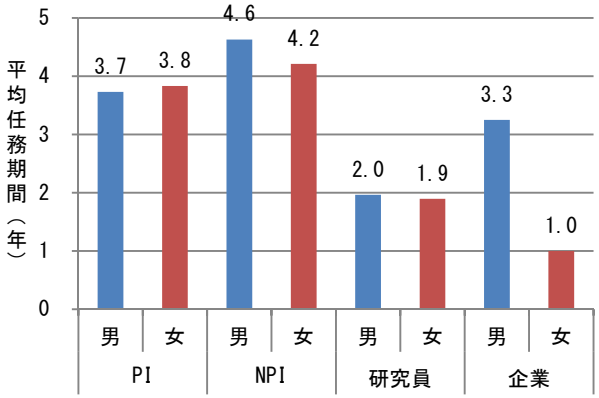



**図4.4b　平均任期期間（男女別）（単数回答**

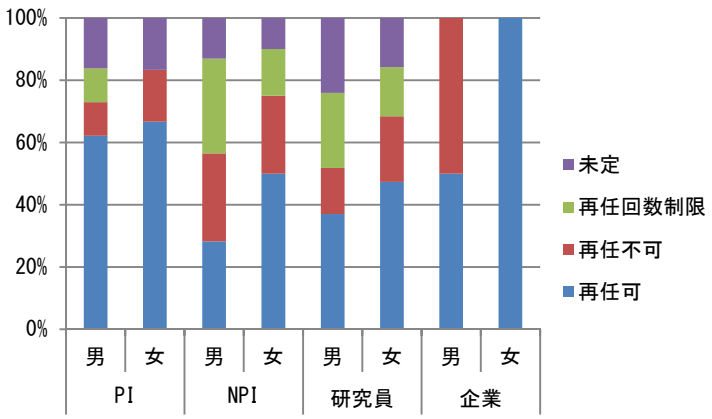



**図4.5　任期付き職の再任可能性（単数回答）**

## 雇用形態と平均年収（図 4.6）

大学・高専等及び研究機関の職域別・雇用形態別・男女別の平均年収を図 4.6 に示す。短時間勤務者をデータから除くために、在職場時間 40 時間/週以上を解析対象とした。学協会のデータでは何れの職位においても、任期付き職が任期なし職に比べて年収が低く、また職域や雇用形態にかかわらず女性の方が年収が低いという傾向が見られた。これに対して、本学会のみの結果はそこまで明確な傾向は見られなかった。

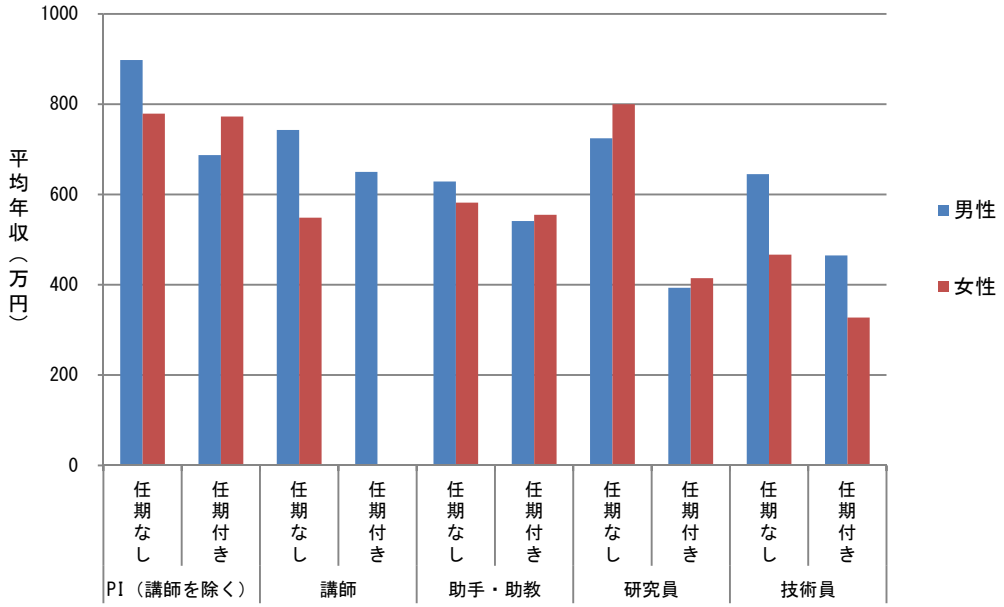



**図4.6　雇用形態と平均年収（大学・高専及び研究機関）**
**（役職・男女別、在職時間40時間／週以上のみ）**

### 任期付き職の社会保障（図 4.7a，4.7b 及び、図 4.8a，4.8b）

図 4.7a, 4.7b と図 4.8a, 4.8b で任期付き職における健康保険及び、厚生・共済年金の加入状況を職域別、男女別に分析した。契約時間が 30 時間以上と 30 時間未満に分けて分析した職域別、男女別の健康保険、年金の加入率では、他の職域と比較して研究員の男女で低い傾向を示した。特に契約時間が 30 時間未満の女性研究員での健康保険の加入率は 50%、年金の加入率は共に 33%と非常に低い値を示した。

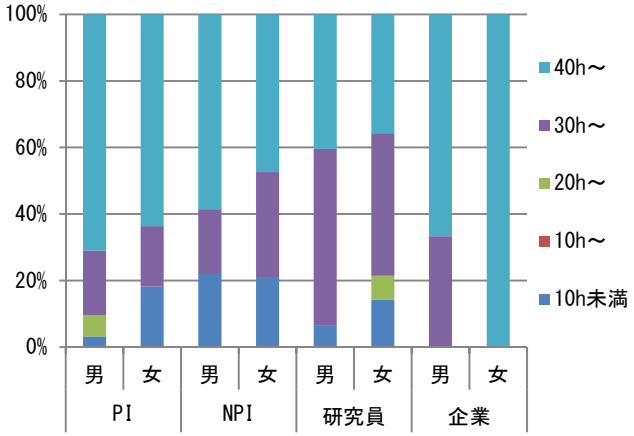



**図4.7a　健康保険の加入状況　加入者（単数回答）**

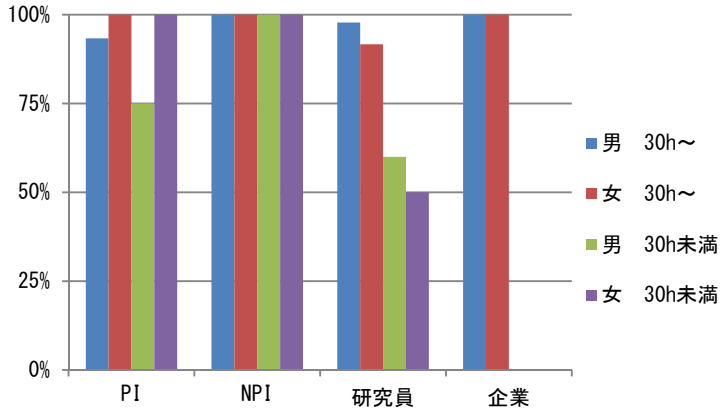



**図4.7b　健康保険の加入状況　加入率（単数回答）**

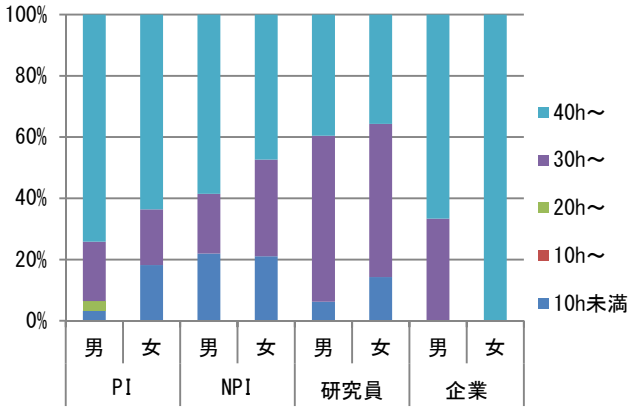



**図4.8a　厚生・共済年金の加入状況　加入者（単数回答）**

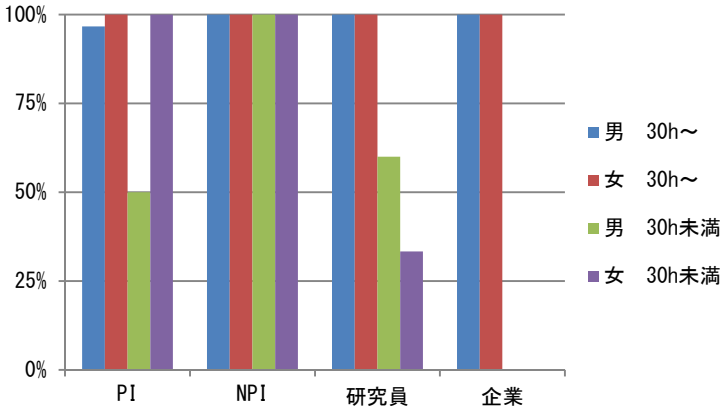



**図4.8b　厚生・共済年金加入状況　加入率（単数回答）**

### 任期付き職と子育て（図 4.9a，4.9 b）

図 4.9a，4.9b で子育て世代である 35-39 歳での職域別、雇用形態別、男女別の子供の数について分析した。男性では他の職域と比較して、任期付き研究員において子供を持つ割合及び、子供の数が顕著に少ないことが示された。子供を持つ割合は、他の職域が 60-70%近くあるのに対し、任期付き研究員では 40%にも満たなかった。この傾向は、学協会全体の結果でも見られたが、本学会データでは差が大きく、ライフプランに格差が生じている可能性がある。子供を持つ女性の割合は職位の高低、任期の有無によらず 50%前後となっているが、企業勤務の女性で 30%代となった。

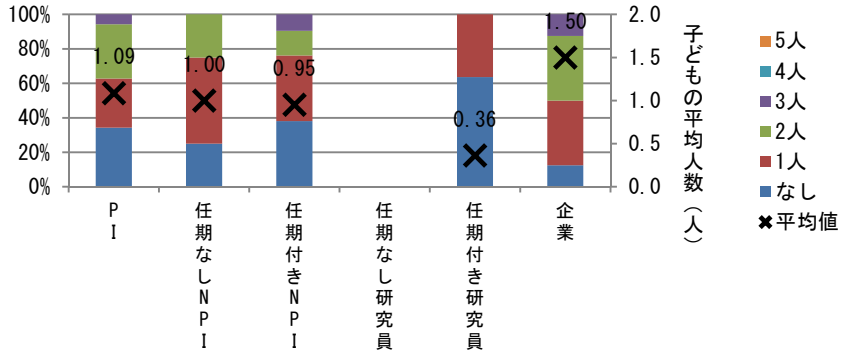



**図4.9a　子どもの数(男女別・職位別、35-39歳限定)**
**男性（単数回答）**

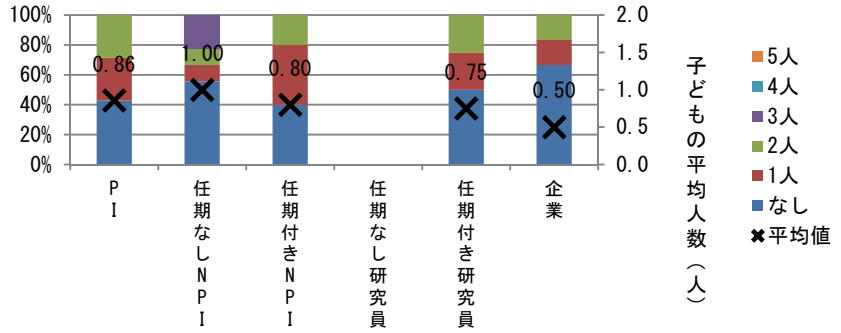



**図4.9b　子どもの数(男女別・職位別、35-39歳限定)**
**女性（単数回答）**

子供の数が理想より少ない理由を集計した図 4.9c において、男性では「経済的理由」、女性では「育児とキャリア形成の両立」が一番多かった。収入が低い任期付き研究員で子供の数及び、子供を持つ割合が特に低いことは経済的理由の大きさを反映しているだろう。また、女性の方が男性と比較して子供の数及び、子供を持つ割合が低い傾向にある現状から、キャリアを形成する世代への出産・育児支援策のさらなる拡充が必要であると考えられる。

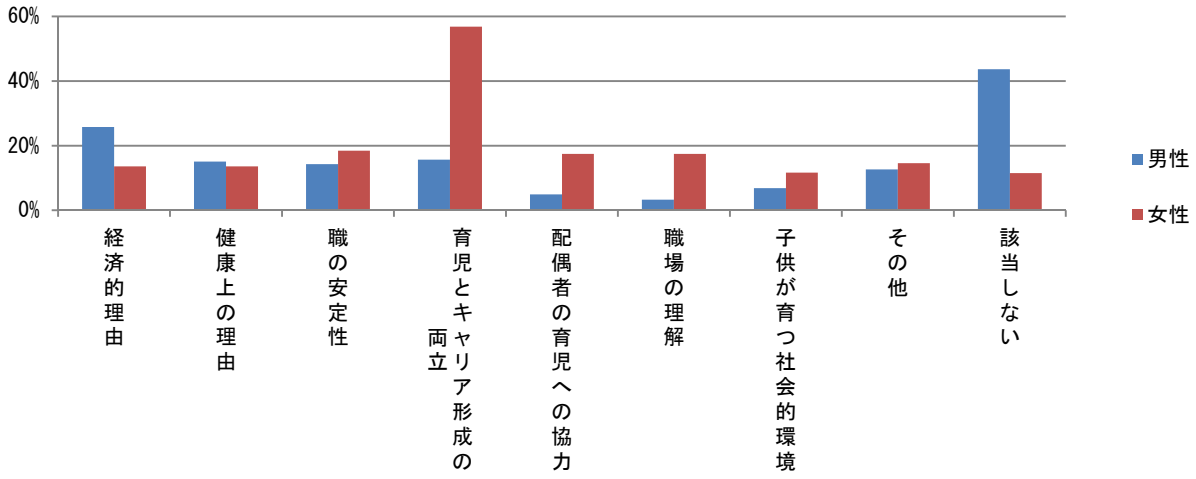



**図4.9c　子どもの数が理想より少ない理由（複数回答）**

任期付き研究員の育児休業制度(図 4.10 及び、図 4.11)

育児休業取得の可否について、任期付き研究員を他の任期付き職と比較した(図 4.10)。大学・研究機関では、「はい(取得可能)」の回答割合は、PI、NPI、研究員と職位が下がるにつれて減少する傾向にある。また、「わからない」の回答割合は PI、NPI、企業で男女差があり、この制度に対する認識の差が大きいことを示す。

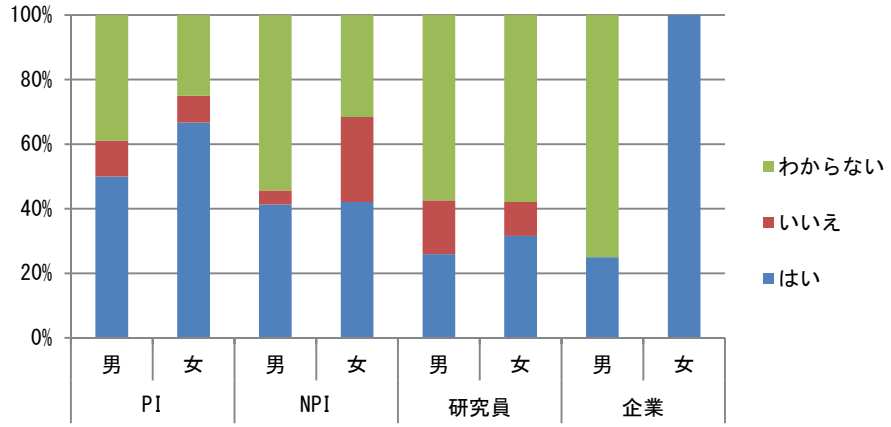



**図4.10　任期付き職の育児休業取得の可否（単数回答）**

図 4.11 では任期付き職が育児休業を取得した場合の任期延長の可否を分析した。ほとんどの職域で「はい(任期延長可能)」の回答割合は 20%未満と低い。その中にあっては任期付き研究員・女性の 15%が「はい」と回答しており、比較的高い数値である。日本学術振興会の特別研究員で育児休業による任期延長が認められるなど、ポスドクに対する制度設置が進みつつあることに対応した結果であると考えられる。一方、「いいえ」の回答割合は任期付き研究員・女性で 36%と高く、任期付き研究員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。

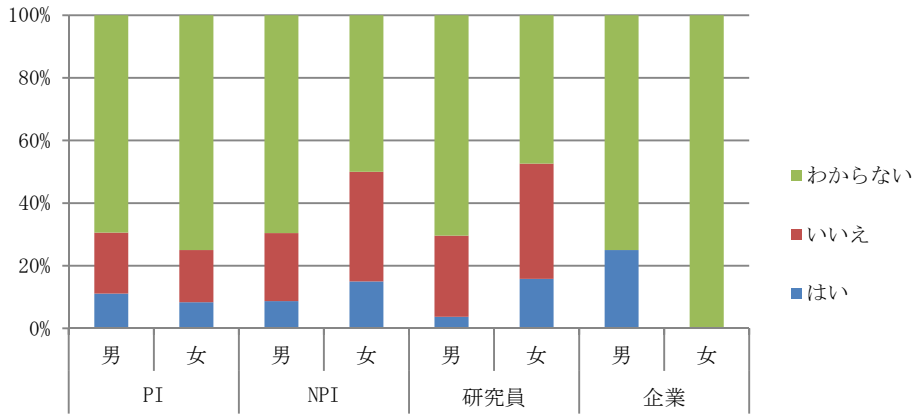



**図4.11　任期付き職の育児休業による任期延長の可否（単数回答）**

## 4.2　任期付き職の高年齢化

### 学位取得後の経過年数と雇用形態(図 4.12)

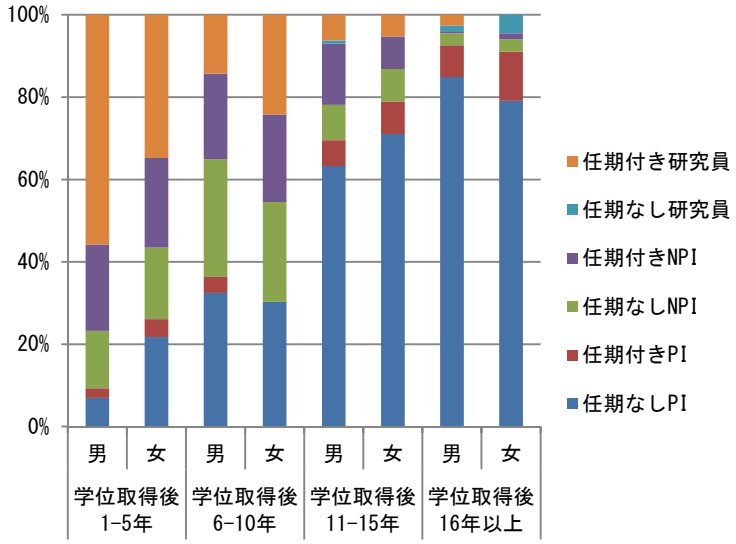



**図4.12　学位取得後の経過年数別の雇用形態**
**(大学・高専及び研究期間、単数回答)**

学位取得後の経過年数は、第三回調査までの設問にはなく、任期付き職の長期化・高年齢化の実態を把握するために、新規に設問に取り上げたものである。図 4.12 からは、学位取得後の経過とともに任期なし PI の割合が増加し、上位の職位に移っていく様子を読み取ることができる。しかし、学位取得後 6-10 年で約 40%、11-15 年でも 20%が任期付き職に留まっている。男女別

に見ると、学位取得後 1-5 年と 11-15 年では女性の方が任期なし職の割合が高いが、6-10 年、16 年以上では男性の方が任期なし職の割合が高い。学協会全体では 6 年を超えたところから経過期間が長くなるにつれて男女の差が顕在化し、女性の方が男性より PI の割合が低くなり、その分、任期付き研究員や任期付き NPI の割合が高くなっていた。このため、女性のほうが任期付き職の在職年数が長いこと、女性の方が任期なし PI につきにくいと結論づけられたが、農芸化学会のデータではそのような男女差は明確ではなかった。

### 年齢別・男女別の任期付き職の合計年数（図 4.13）

図 4.13 は、年齢別・男女別の任期付き職の合計年数を示したものである。35～40 歳で 5 年超が顕著に増える傾向が読み取れる。男女別にみると、45～50 歳で 10 年以上任期付き職に就いている者は女性のほうが少ないが、それ以外の 35 歳以上では女性の割合が高くなり、女性でより深刻な高年齢化がすすみ、50 歳以上では、さらに男女差が拡大する。また 50 歳以上では、3 年以内の男性の割合が高いのが特徴的である。これは、この年齢で特任教授や客員教授などとして積極的に任期付き職に着任している者がいることを示していると考えられる。

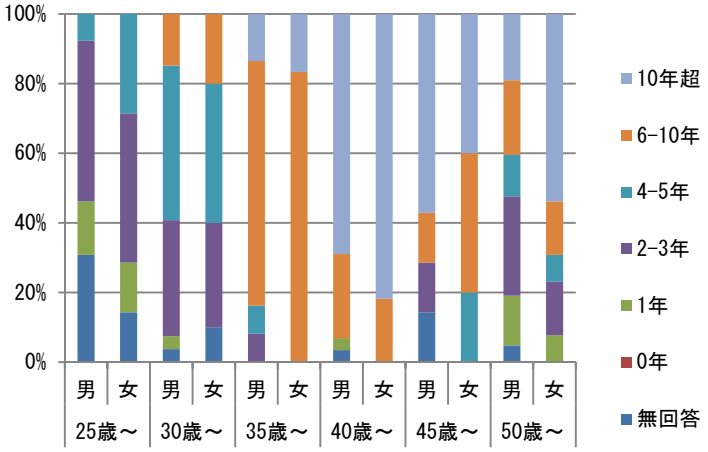



**図4.13　任期付き職の合計年数 x 年齢・男女別（単数回答）**

### 任期付き職者の職種と任期なし職への希望実態（図 4.14）

図 4.14 は、任期付き職者の職種と任期なし職への希望を示したものである。教授および准教授では男性よりも女性で「任期なしの職につきたいと思わない」と回答した者の割合が高い。これに対し、講師、研究所ＰＩ、助教では「任期のない職に就きたいと思わない」と回答した者は 0%で、ほとんどが「任期ない職に就きたい」と回答している。一方、企業の管理職では、男性で「任期なしの職

に就きたいと思わない」と回答した者の割合が 100%となった（n 数は 3)。教授や企業管理職のような実力を有するとされる任期付き職の人に、「任期なし職につきたいと思わない」の割合が高いことの理由としては、たとえば、任期なし職が研究以外の雑用に追われ研究に専念できない、などが考えられる。

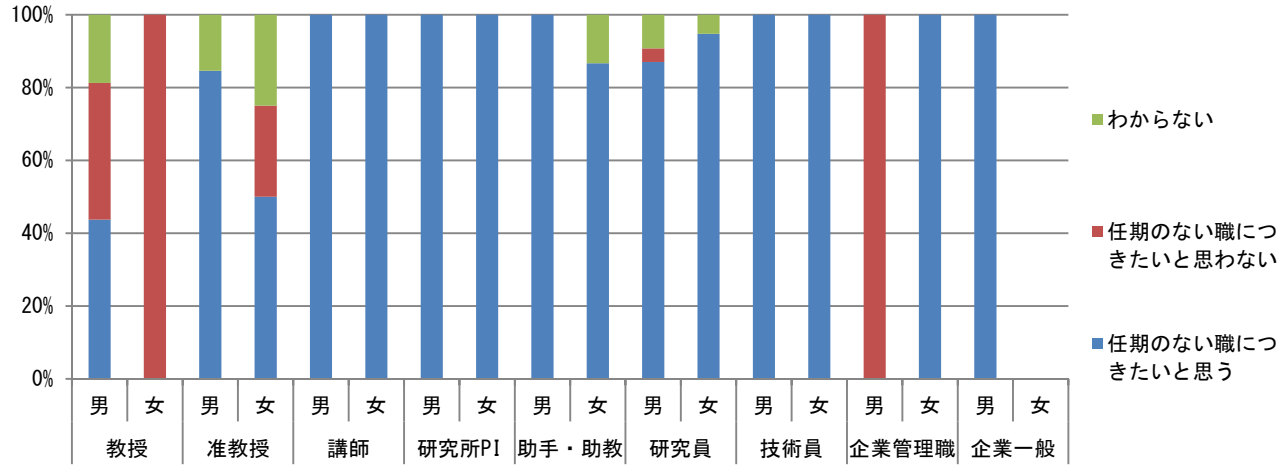



**図4.14　任期のない職につきたいか x 現在の職（単数回答）**

## 4.3　任期付き研究員・任期付き NPI の雇用状況

任期付き研究員の男女比(図 4.15)

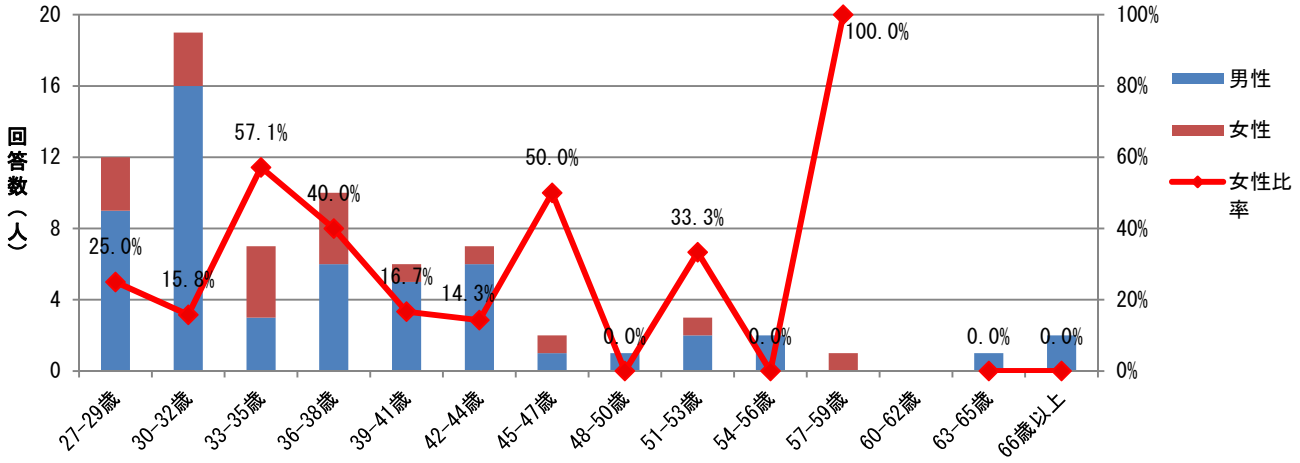



**図4.15　任期付き研究員の年齢分布と女性比率（単数回答）**

図 4.15 に任期付き研究員の年齢分布と男女比を示す。任期付き研究員の女性比率は、20 代では 25%、「30～32 歳」では 16%だが、その後 33～39 歳では高い比率を示した。学協会全体では年齢が上がるにつ

れて女性比率が高くなっていく傾向が明確に見られ、研究員後の職探しにおいて、男性に比べて女性の方がより困難で、任期付き研究員職を続けざるを得ない現状、任期付き研究員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示唆された。農芸化学会のデータではそのような明確な女性比率の上昇が見られなかったが、これは農芸化学会員のおかれた状況が他と異なるというよりは、回答者数の少なさによる数字のぶれが大きいためと考えられる。一方、男性も含めて任期付き研究員の年齢分布に着目すると、「任期付き研究員」と答えた回答者は 30 代前半、特に「30～32 歳」で最も多かった。「30～32 歳」をピークとし、年齢が上がるにつれて任期付き研究員の数は減少するが、50 歳以上でも 0 にはならず、学位を取得してから一度も任期のない職につくことなく任期付き研究員を続けるケースが出現していることを示唆するデータだと言える(図 4.15)。

### 任期付き研究員および任期付き NPI の仕事時間(図 4.16-19)

任期付き研究員の 1 週間あたりの契約時間は 6 割以上が 30 時間以上であることがわかった(図 4.16)。契約時間ごとに男女間を比較すると、女性の「40 時間以上」は全体の 31%にあたり、男性の 36%より 5 ポイント少なく、さらに「30～40 時間」では女性は 37%で、男性の 54%から大幅に下回った。学協会全体でもこの傾向は見られたが、農芸化学会ではさらに男女差が開いていた。一方、農芸化学会の前回調査では、男女間の差は同様に見られるものの、「40 時間以上」は男性の 70%近く、女性の 45%近くだったことから、今回、全体に勤務時間は減少の傾向にあると言える。

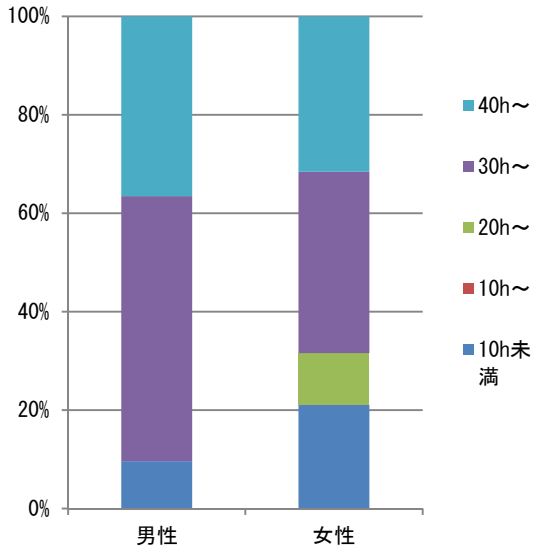



**図4.16　任期付き研究員の1週間あたりの契約上の勤務時間（単数回答）**

任期付き研究員の実際の平均在職場時間は男性平均 52 時間/週、女性平均 44 時間/週であった（図 4.17)。学協会全体の結果ではそれぞれ 43 時間/週、41 時間/週であり、やや長時間化する傾向がある。女性の在職場時間を職域間で比較すると、職位が上がるにつれて在職場時間が長くなる傾向が学協会全体では見られたが、農芸化学会では逆に任期なし研究員で最長の 53 時間/週となっていた。アカデミアに勤務する NPI 以上の職位に就く女性の在

職場時間は、依然として企業に勤務する女性に比べて長い傾向にあった。企業よりもアカデミアで在職場時間が長くなる傾向は、女性よりも男性で顕著に見られ、最も差の大きかった任期付き NPI・男性では企業・男性に比べて週当たりの在職場時間が 15 時間も長かった。こうした傾向を踏まえ、アカデミアにおける一層の業務の効率化が望まれる。なお、任期付き NPI の平均在職場時間は男性では平均 56 時間/週ですべての職位の中で最長であり、女性でも平均 47 時間/週で上位職位である PI の 46 時間/週や任期なし PI の 44 時間/週よりも長いことから、任期付き NPI は在職場時間が長い職位だと判断できる。

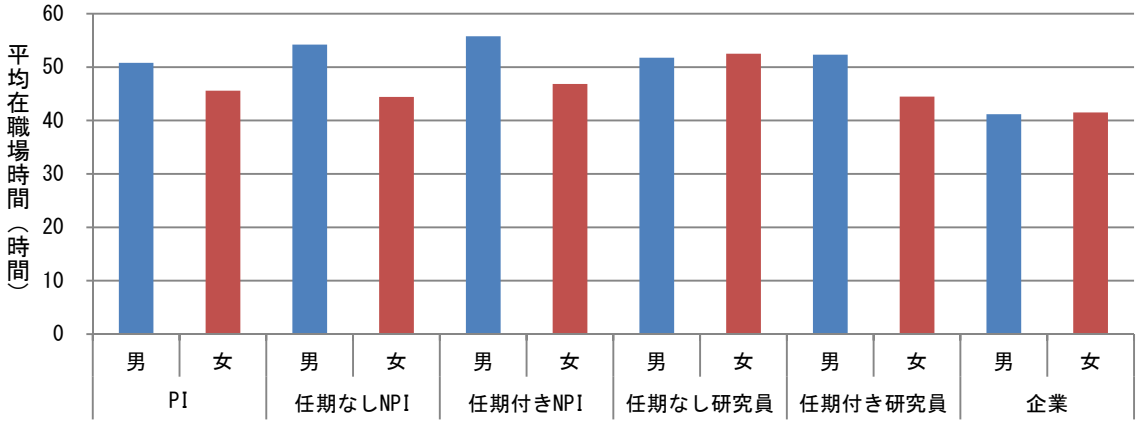



**図4.17　週当たり在職場時間（職域別）（単数回答）**

続いて、在職場時間と研究に費やす時間の関係を調べた（図 4.18）。任期付き研究員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した。この割合は、いずれの職域においても男女差が大きく、企業を除けば全ての職域で女性の方が低かった。学協会全体では男女差の開きがほとんど見られなかったため、この男女差は本学会に特徴的である。研究機関・大学等の職の中では職位が上がるに連れて減少しており、任期付き研究員が研究に専念し、研究活動に大きく寄与している状況が読み取れる。一方、任期付き NPI は週当たりの在職場時間は最も長い（図 4.17）

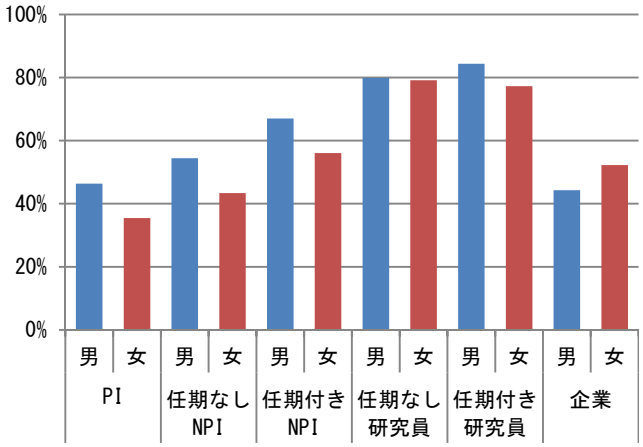



**図4.18　1週間あたりの在職場時間に占める研究時間の割合（平均）（単数回答）**

のに対し、研究時間の割合は男性 67%、女性 56%と、任期付き研究員（それぞれ 84%、77%）よりも 20 ポイント低かった。

### 任期付き研究員の年収(図 4.19-20)

任期付き研究員の年収分布を図 4.19.a に示した。年齢別・男女別に見た任期付き研究員の平均年収のグラフから、任期付き研究員の年収は年齢によらず 200～400 万円に集中しており、全体の 75%がこの範囲にある。年齢別平均年収を見ても、任期付き研究員・男性は約 400 万円でほぼ横ばいであり、任期付き研究員・女性は男性に比べて低く約 350 万円程度という状況である（図 4.19.b）。グラフには企業一般の平均年収もプロットしたが、30～35 歳で任期付き研究員の方が 200 万円ほど低く、年齢の増加とともに差は広がる。任期付き研究員の年収の横ばい傾向は、任期付き研究員（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 歳以上が任期付き研究員全体の 51%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。

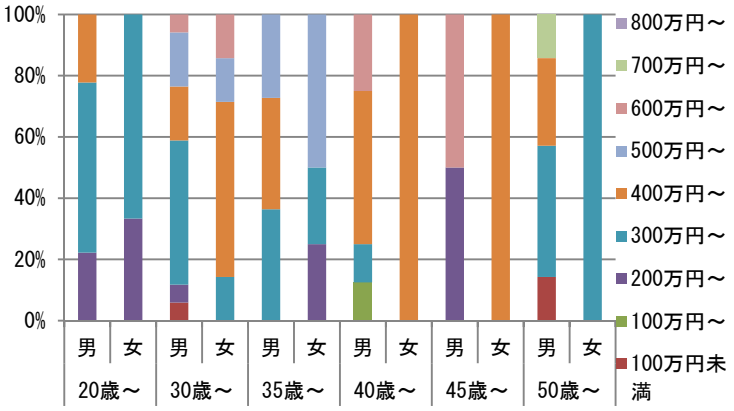



**図4.19.a　任期付き研究員の年収**
**(年齢別・男女別)（単数回答）**

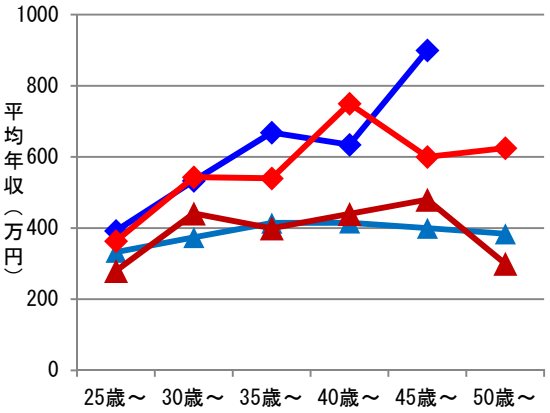



**図4.19.b　任期付き研究員の平均年収**
**(年齢別・男女別)（単数回答）**

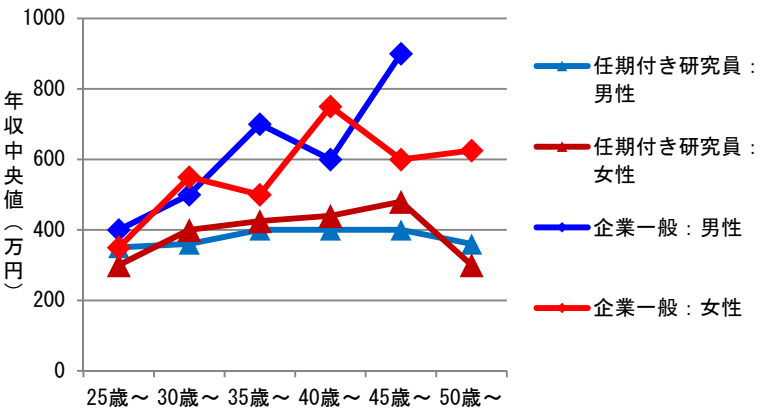



**図4.19.c　任期付き研究員の年収の中央値**
**(年齢別・男女別)（単数回答）**

図 4.20 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/週以上の学位取得者の年収を示す。特に年収 400 万円以下の割合は、任期付き研究員と技術員で高い。任期付き研究員では男性で 30%、女性で 42%がそのような状況である。職場における任期付き研究員の仕事時間に関しては、自己裁量の度合い（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、など）のような、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。いずれにしても任期付き研究員は長時間を研究に費やし、研究を推進する原動力であることは明らかである。その貢献に見合う処遇が与えられているか、データに基づいて見直す必要がある。

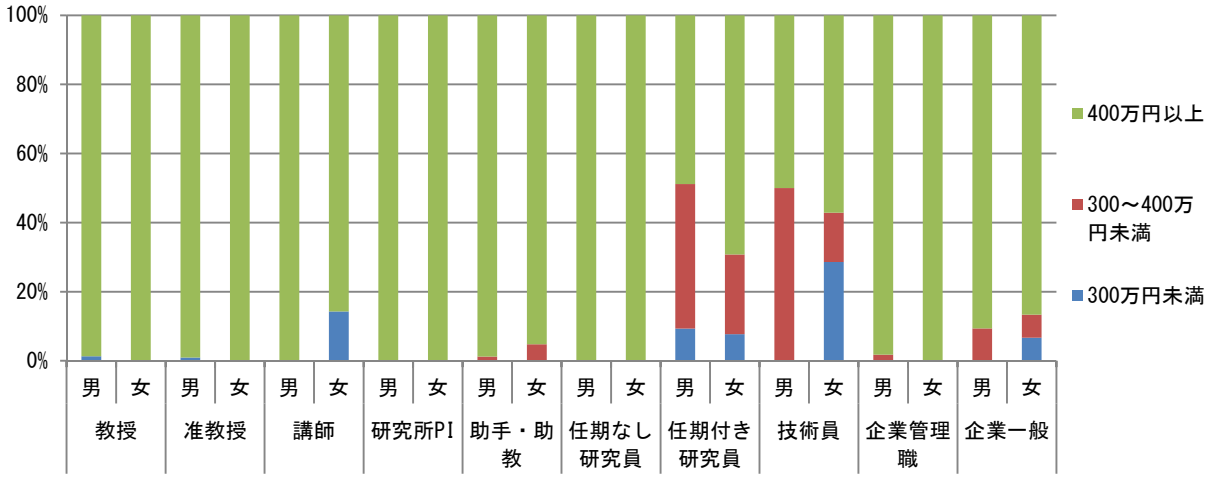



**図4.20　在職場時間が40時間以上の学位取得者の年収（単数回答）**

# 第五章　重要項目：施策認識

## 5.1　　最近の法律・施策についての認知度

最近施行された制度、法律及び策定された基本計画についての認知を問うた。女性活躍推進法（平成 28 年 4 月 1 日施行）は国・地方公共団体と大企業を対象とし、女性活躍のための情報把握や行動計画の策定などを求めたものである。第 5 期科学技術基本計画（平成 28 年 1 月閣議決定）には産官学を超えて共有する計画として「若手研究者向け任期なしポストの拡充促進」「大学の若手本務教員 1 割増」「女性研究者新規採用割合の増加（自然科学系全体で 30%へ）などが盛り込まれた。第 4 次男女共同参画基本計画（平成 27 年 12 月閣議決定）は、「科学技術・学術における男女共同参画」の項目にて、研究者の採用や日本学術会議会員に占める女性の割合について現状より 1 割近く増強させる数値目標と期限を明記した。卓越研究員制度（平成 28 年 3 月）は 40 歳未満の若手研究者のキャリアパスを支援する目的で設けられた制度である。性別・年代別に認知度を集計した結果（図 5.1）、特に男性会員で年代が上がるにつれて施策に対する認知度が上がる傾向が見られた（ただし若手のみを対象とした卓越研究員制度を除く）。学協会全体の集計結果と比較すると、男性会員のグラフ分布は学協会全体の結果とほぼ一致しており、他学会の男性と同程度の認知度であることが示唆された。一方、学協会全体では、女性の方がいずれの施策に対しても男性より高い関心を持ち、年代が上がるにつれて認知度が上がる傾向が見られたが、農芸化学会の女性会員ではその傾向が弱く、年代分布も崩れていた。

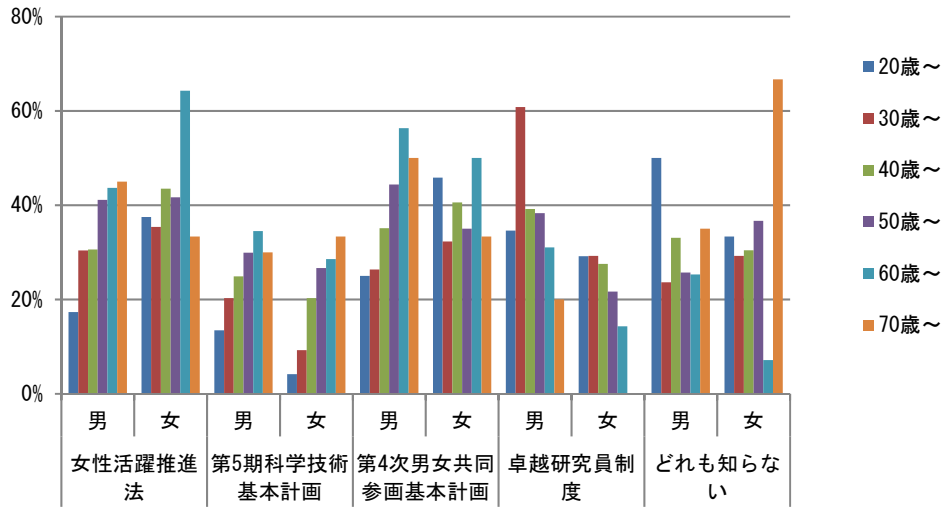



**図 5.1　最近の法律・施策についての認知度（年代別）男女別（複数回答）**

回答者の役職別及び、男女別の認知度を見てみると、男女差が大きいものと職域による差が大きいもの、任期の有無による差が大きいものに分かれた（図 5.2）。女性活躍推進法は、女性の方が「知っている」と答えた割合が高い傾向にあったが、役職での差も大きく管理職では男女共に高い認知度を示した。この数字は学協会全体の数字（男性 4 割強、女性 6 割）と比べても顕著に高く、特に企業に勤める会員の認知度の高さによるものと思われる。回答者の任期の有無による差が大きかったのは卓越研究員制度である。

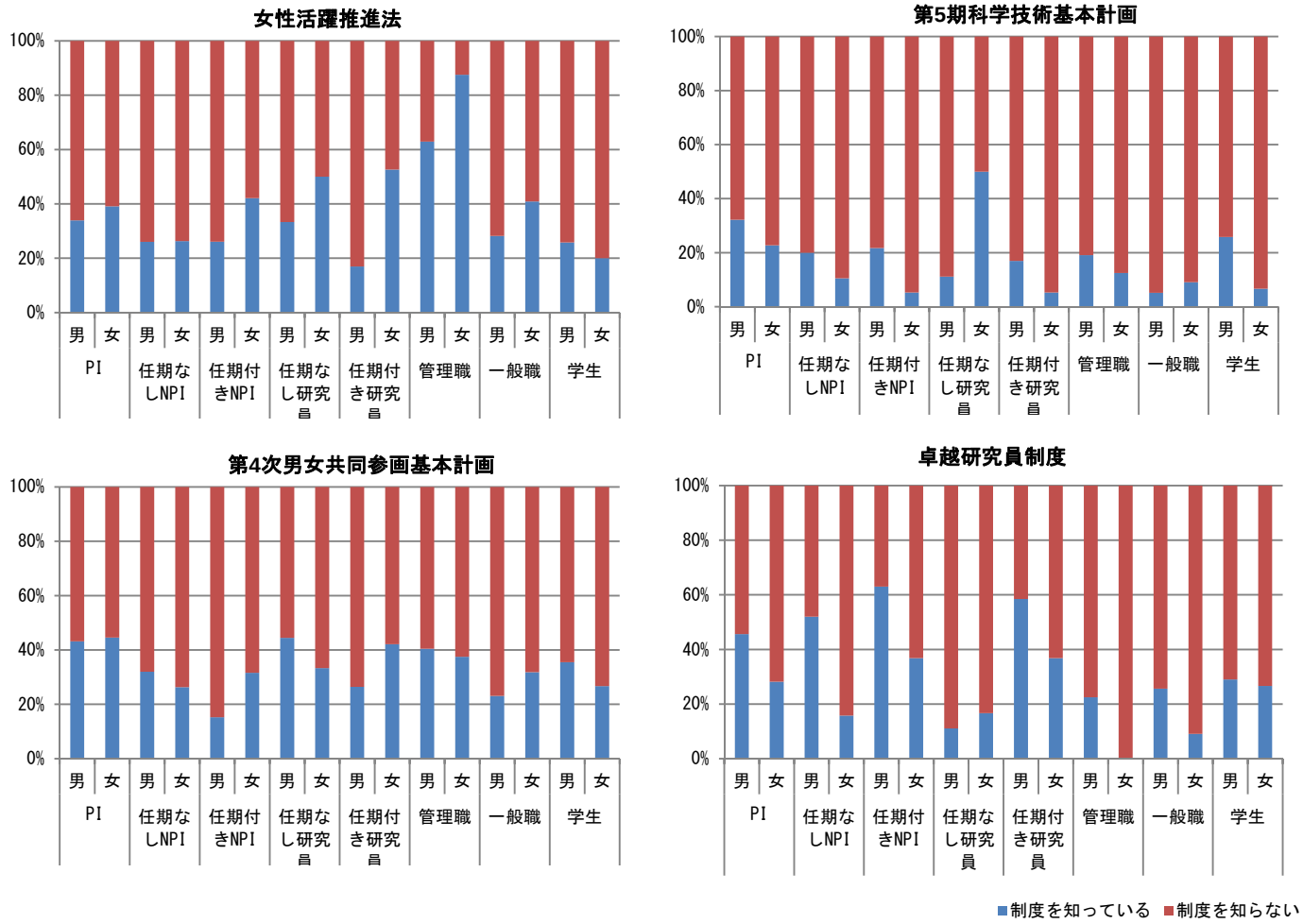



**図 5.2　各制度の認知度（職域別）（単数回答）**

また、所属機関別、役職別で見てみると（図 5.3）、大学・高専等と研究機関においては卓越研究員制度を除き、執行部、理事における認知度が突出していた。卓越研究員制度については、応募者の年代層、中でも任期付きの職にある人に大いに注目されていると言える。一方、女性活躍推進法、第 5 期科学技術基本計画、第 4 次男女共同参画基本計画については、執行部、理事に注目され、トップダウンでの意思決定に生かされている可能性があり、各年代の女性が注視している状況がうかがえる。

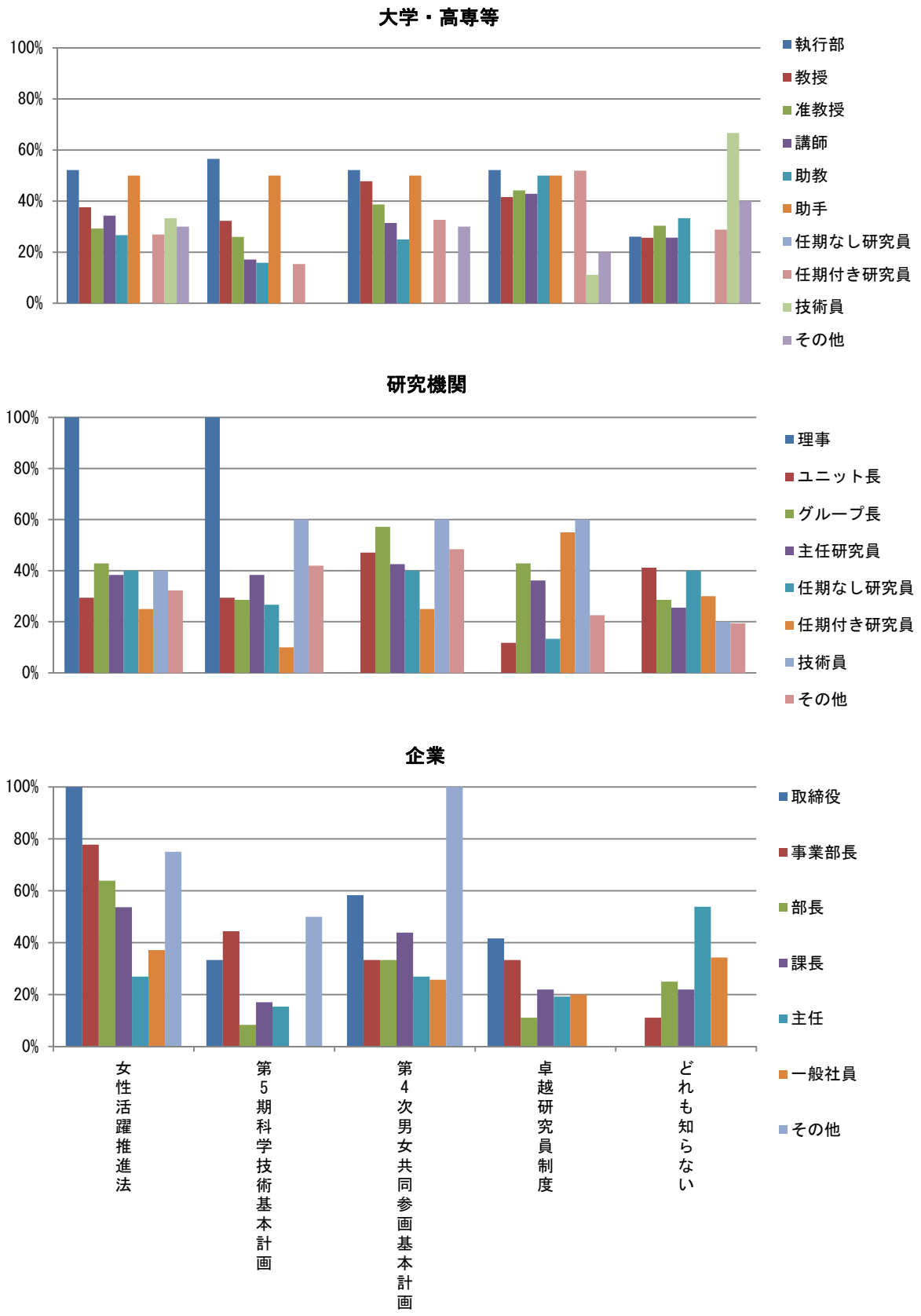



**図 5.3　最近の法律・施作についての認知度（役職別）（単数回答）**

## 5.2　現在進められている女性研究者支援策について

現在進められている女性研究者支援策として、①出産・育児からの復帰支援（RPD 制度）、②女子中高生の理系進路選択支援、③女性研究者活動支援事業、④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置、⑤戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置、⑥チャレンジキャンペーンの 6 件について、有意義かどうか（＋制度を知っているか）を質問した。（図 5.4）。

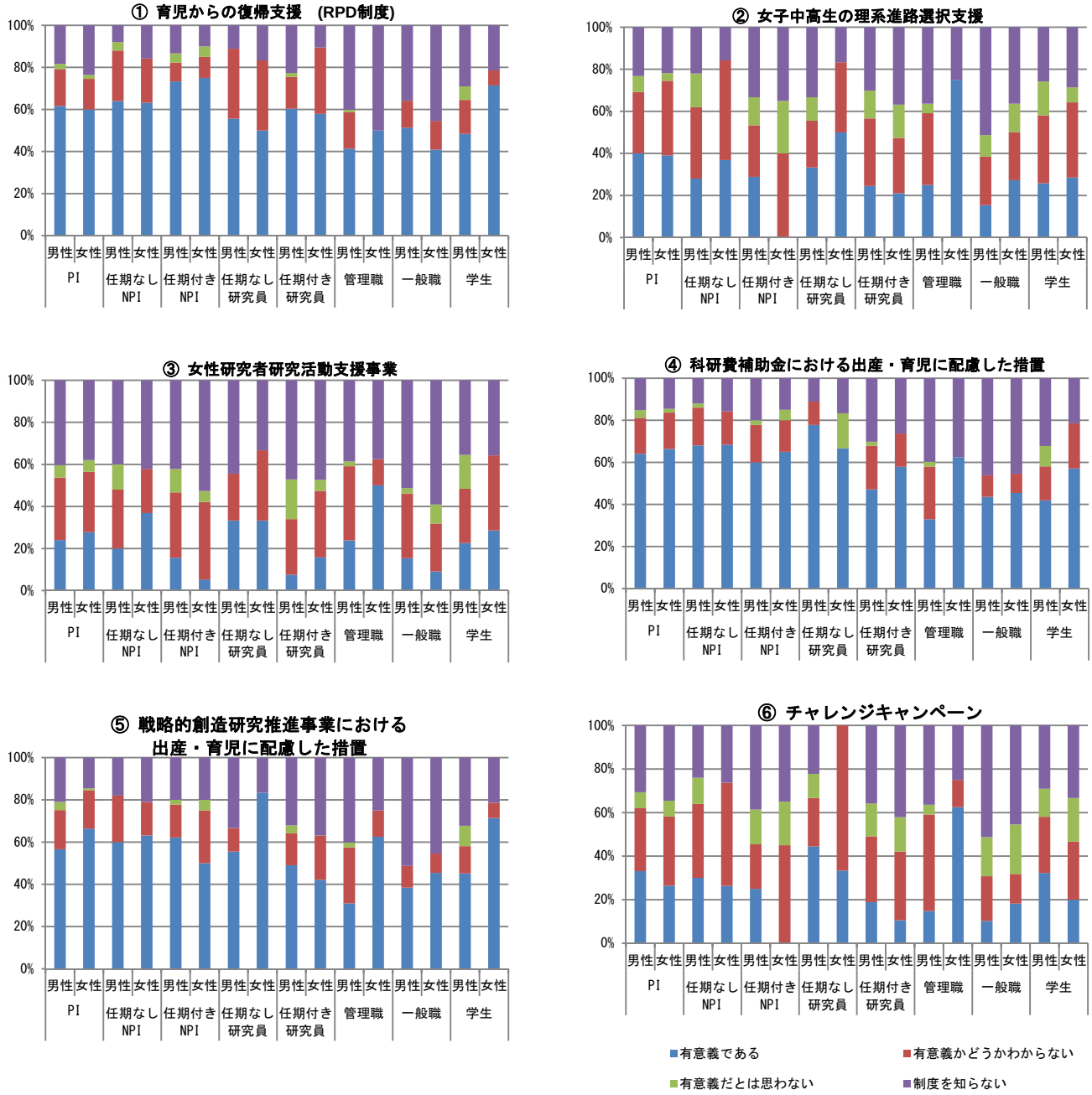



**図 5.4　最近の施策に関する認識（単数回答）**

①出産・育児からの復帰支援事業とは、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるよう支援することを目的とした日本学術振興会による事業で、「特別研究員-RPD」と呼ばれている。②女子中高生の理系進路選択支援事業とは当初は文科省、のちには科学技術振興機構（JST）が行なっている事業である。③ダイバーシティ研究環境イニシアティブ（旧女性研究者活動支援事業）は、女性研究者がライフイベントと研究を両立するための環境整備を行う取り組みを支援している文部科学省の事業である。④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置とは、科学研究費補助金において、産前産後の休暇や育児休業を取得する研究者のために、研究中断後の研究の再開を可能とする仕組みを導入するとともに、産前産後の休暇や育児休業を取得していたために所定の応募時期に応募できなかった研究者を対象とする研究種目を設定し、応募に際しての出産・育児等を考慮して、若手研究者向けの研究種目の年齢制限を37歳以下から39歳以下へ緩和している、というものである。対象は女性とは限らず、育児時間を取得した男性も対象となる。⑤戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置とは、JST が平成 19 年度から「出産・育児等に当たって研究者が、研究の中断・延長をすることを可能としているほか、研究に参加する研究員が研究に復帰する際に支援をする制度」を設けている。⑥チャレンジキャンペーン　女子高校生・女子学生の理工系分野への選択とは、内閣府男女共同参画よる事業であり、理工系の様々な分野で活躍する女性研究者・技術者を紹介するなど情報提供を行い、女子高校生・学生の理工系分野への進路選択支援を推進している。

各支援策についての認識を所属機関ごとに比較したところ、①出産・育児からの復帰支援（RPD 制度）、④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置、⑤戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置については認識に似た傾向が見られ、大学及び研究所で PI、NPI 共に 60%近い人々が「有意義である」と回答していた。それに対して、③女性研究者活動支援事業は「有意義である」と答えた割合が最も低く、約半数が制度を知らないと答えている。個人を対象とした支援については認知度が高く評価も高い一方で、組織を対象とした支援については認知度が低いことがわかる。②女子中高生の理系進路選択支援、⑥チャレンジキャンペーンは所属機関によらず、有意義かどうかわからない、有意義だとは思わないと回答した割合が高かった。これらの支援策はある程度認知されているものの、成果が見えるまでに時間がかかる取り組みであることが原因であると考えられる。今後も地道な活動を継続すると共に、何らかの形で成果を見せる工夫も必要であると思われる。

## 5.3　女性研究者採用の数値目標

第4期科学技術基本計画に述べられていた女性研究者の新規採用割合の数値目標(自然科学系全体で 30%、理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%)は達成されておらず、第5期科学技術基本計画（平成28年1月閣議決定）と第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）においても引き継がれている。こうした女性研究者採用の数値目標について認知度を調査した結果、「よく知っている」と答えた人が全回答者の7 %に留まり、「知らない」と答えた人は前回答者の49 %にのぼった（図5.5）。以下、「よく知っている」と「ある程度知っている」の合計割合を認知度とする。学協会全体の集計結果では、大学・高専及び研究機関において職域(職位)が上がるほどに認知度も上がる傾向が見られ、大学・高専における准教授以上で60 %、研究機関におけるユニット長以上で 50 %を超えた。その結果と比べると、本会員の集計結果では学生と研究所のNPI における認知度が本会学生員で20 %、研究所NPI で10 %程度高い傾向にあった。企業の場合、すべての職域において認知度は 50%に達していないが、本学会会員の管理職の認知度はやや高い傾向にあった。さらに細かく役職別に集計した結果を図5.6に示す。

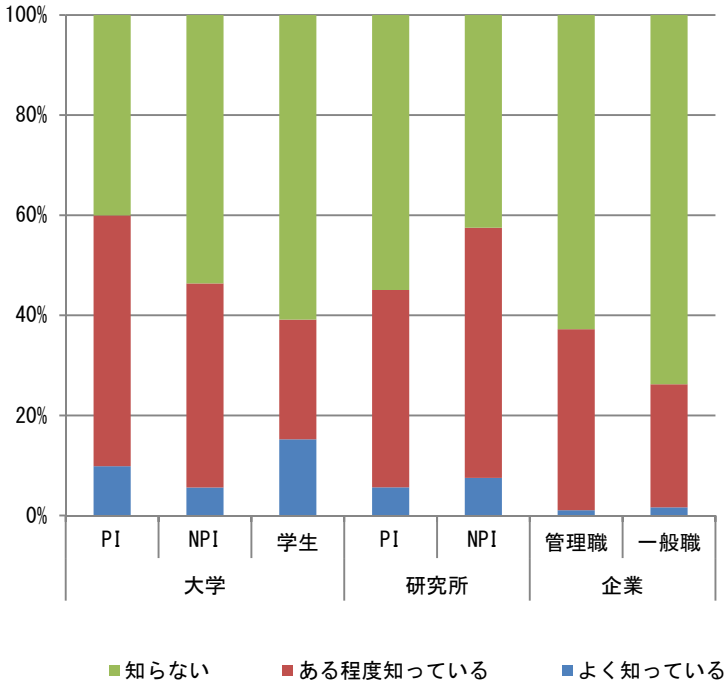



**図5.5　女性研究者採用の数値目標設定についての認知度**

**（単数回答）**

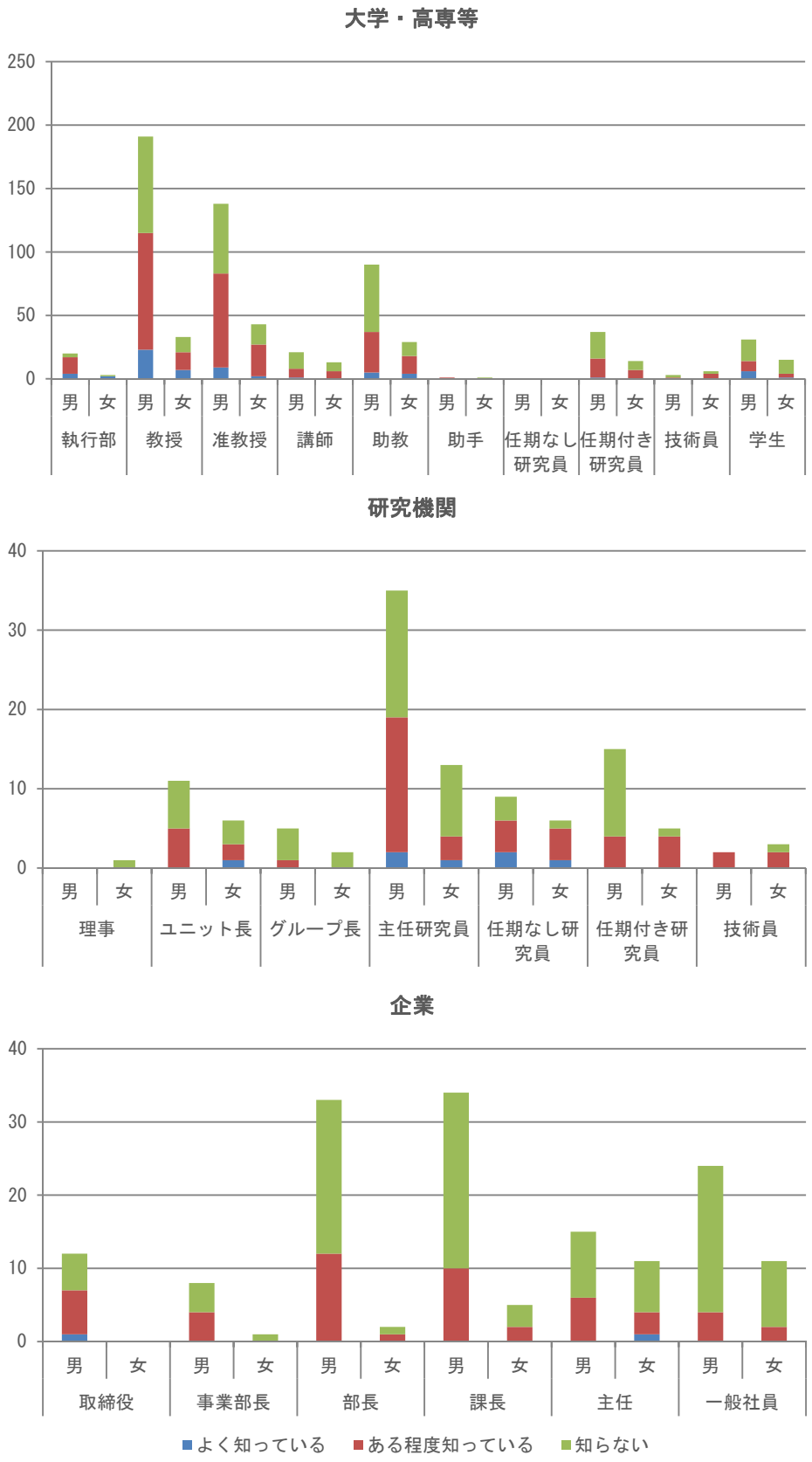



**図5.6　数値目標の認知度（職域別）（単回答）**

職種による認識を男女別にみてみると、ほぼ全ての職種において、「有意義である」と回答する割合は女性の方が高く、「弊害がある」あるいは「あまり意義がない」と答えた割合は男性の方が高かった（図5.7）。また、学協会全体の結果を見ると、NPI・研究員ともに任期なしと任期付きでそれほど大きな差がなかったが、本学会の集計結果では、任期なしの方が任期つきのNPI・研究員よりも肯定的に認識している様子がうかがえる。

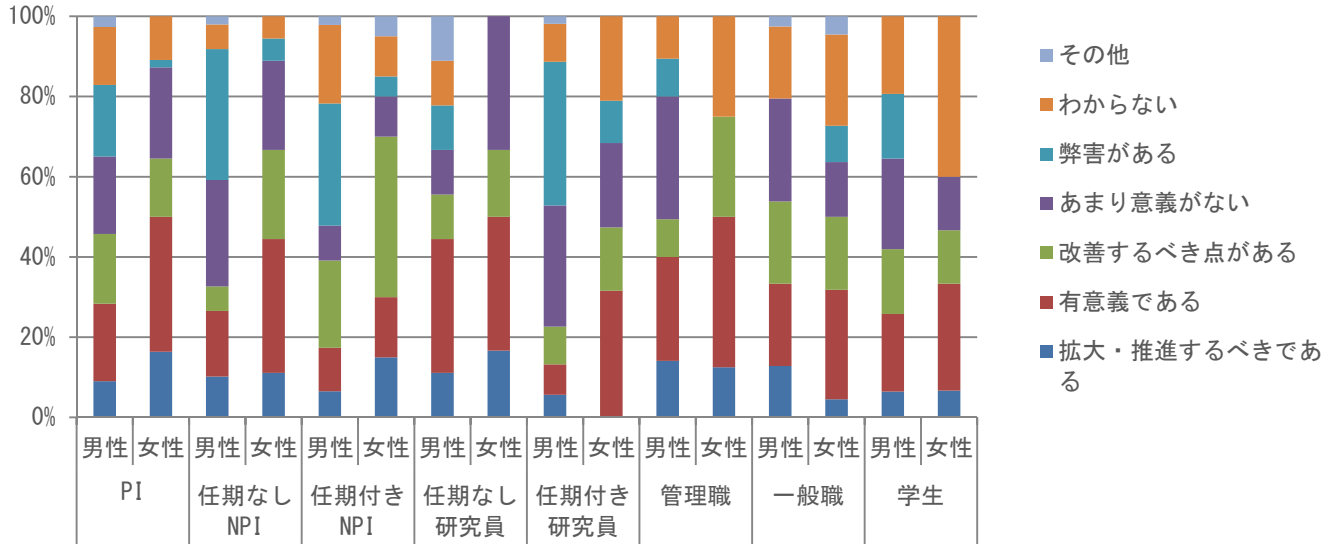



**図5.7　女性研究者採用の数値目標設定についての認識（単数回答）**

また、年齢による数値目標に対する認識の分布は35歳以降、年齢が上がるにつれて肯定的な回答が増える傾向が男女で共通していた（図5.8）。「弊害がある」とする否定的な回答は若手男性会員（30歳～39歳）に多く見られ、同世代で採用促進の対象である女性会員にもこうした意見が一部見られた。

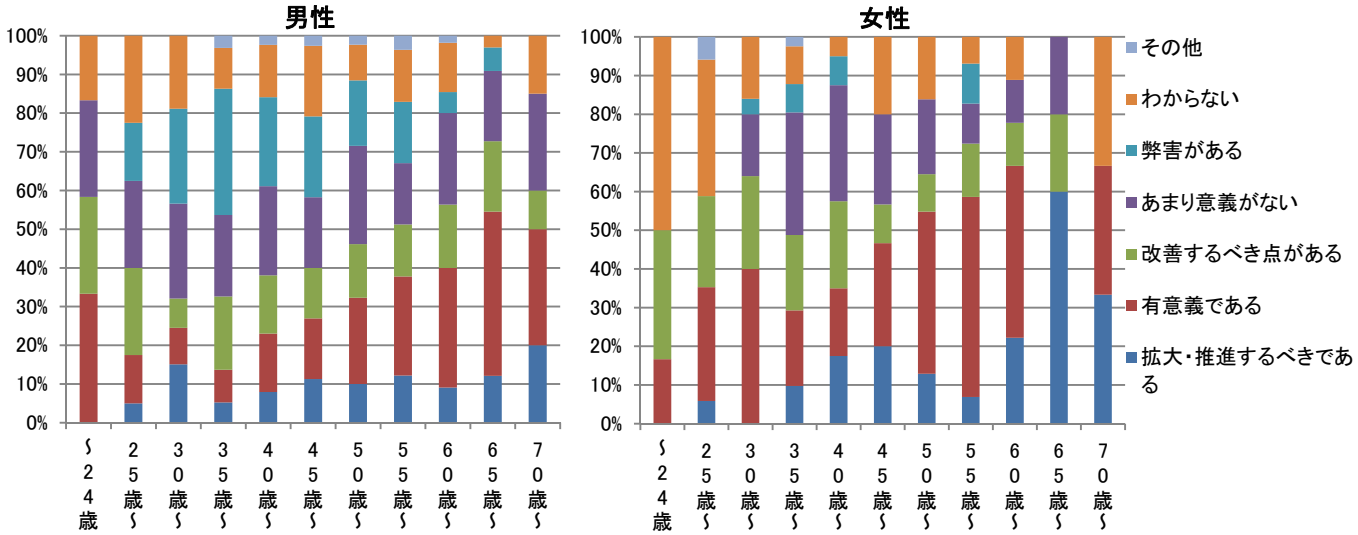



**図5.8　女性比率の数値目標についての認識（年齢別）（単数回答）**

第三回調査結果では、女性比率の数値目標について「わからない」「その他」という選択肢がなかった。それ以外の選択肢で見ると、男性会員では「有意義である」、「弊害がある」と回答した割合は変わらなかったが、「拡大推進すべき」が３倍に増加した。一方、女性会員では「拡大推進すべき」の回答比率は増えず、「有意義である」が 7 ポイント程度減少し、その分「改善するべき点がある」が増えていた。学協会全体では、前回の調査結果と比較して「拡大推進すべき」と回答した割合は男性が約 3 倍、女性は約 2 倍に増加していたことを考えると、本学会の女性会員の中に数値目標に対する慎重な考えが増えていることが特徴づけられた。ここに寄与している世代が 35 歳～44 歳の若手女性会員であることが示唆される（図 5.8）。学協会全体の同集計結果では同年齢層女性の肯定的な回答（「拡大推進すべき」と「有意義である」）は約 40%であるが、本学会女性会員でこれらの回答はやや少なく、35 歳～39 歳では 30%を下回っていた。

## 5.4 女性研究者採用の数値目標について認識が高い回答者からの評価

数値目標について認知度は全体に高くない（図 5.5）にもかかわらず、否定的・肯定的な回答が「わからない」を大きく上回っていた（図 5.7、5.8）。そこで、数値目標についてその意義をどのように認識しているかを認知度の違いによって集計した（図 5.9）。「拡大・推進すべき」「有意義である」は肯定的な認識、「改善すべき」は、制度そのものについては容認しつつ疑問もあるとする認識、「意義がない」及び「弊害がある」を否定的な認識とすると、性別によって認識の差が目立つ。女性の場合、認知度が高いほど数値目標に対する肯定的な捉え方が高くなる。例えば、制度をよく知っていると答えた回答者のうち、「拡大・推進すべき」「有意義である」という肯定的な考え方は 8 割に達する。一方、男性の場合、認知度が高くても、「拡大・推進すべき」「有意義である」という肯定的な考え方は 2 割に留まる。特に数値目標設定を「よく知っている」と答えた男性の 3 割以上が「弊害がある」と答えている点は女性回答者の捉え方とは大きな相違である。

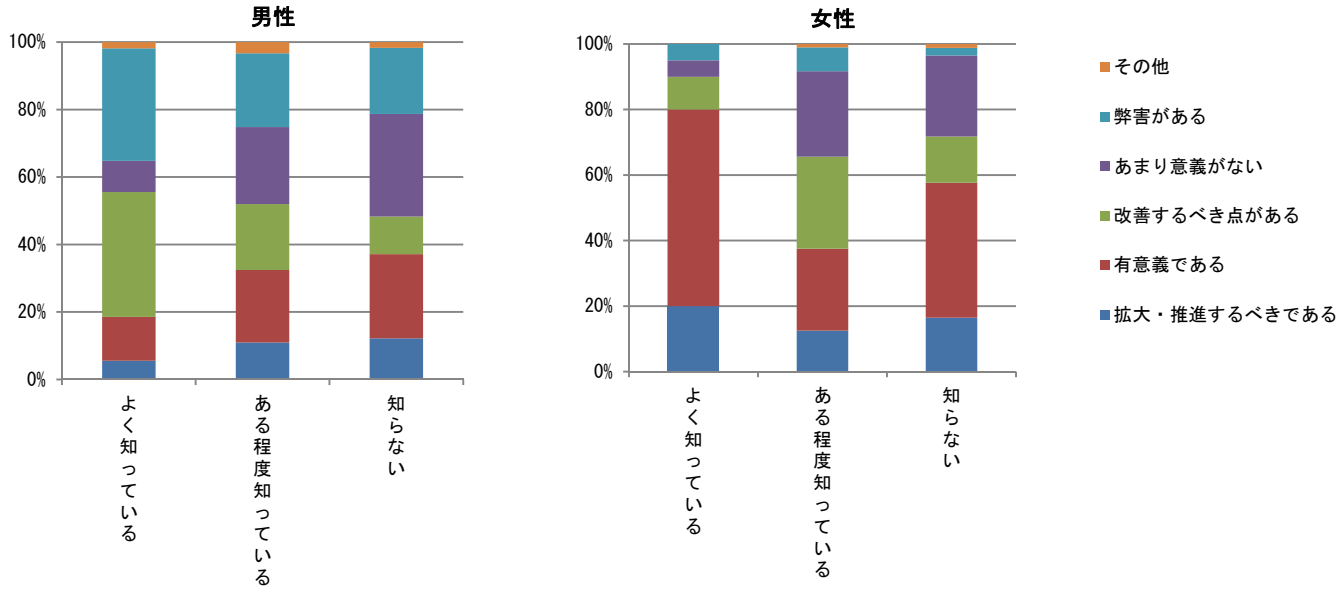



**図 5.9　数値目標の認知度と意義への意識度との関係（単数回答）（「わからない」を除外）**

図 5.9 の集計結果をさらに前回（2012）の集計結果と比較した（図 5.10）。「拡大・推進すべき」と「有意義である」の回答割合の和を「肯定的」、「あまり意義がない」と「「弊害がある」の回答割合の和を「否定的」として、その割合（%）を男女別に棒グラフにしたものである。

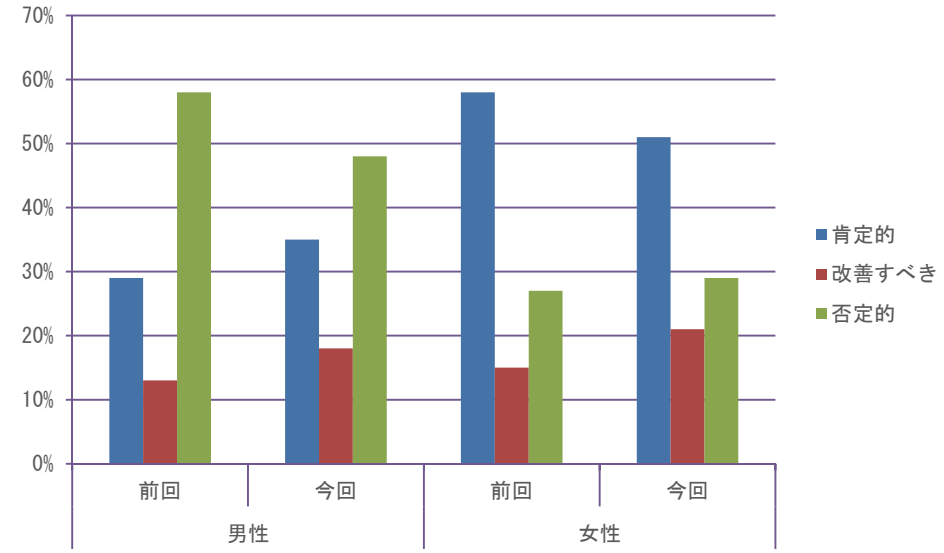



**図 5.10　数値目標の認知度と意義への意識度について前回との比較　（「わからない」を除外）**

この図から、男性では「肯定的」な捉え方が伸び、「否定的」な捉え方が下がる傾向が見える。ゆっくりではあるが、理解が広まっている様子が窺える。一方、女性会員では「肯定的」な回答割合が減り、「改善すべき」と「否定的」がやや増加した。学協会全体では、男性の集計結果は図 5.9 と似たような挙動だったが、女性では今回著しく「肯定的」が伸び、「改善すべき」と「否定的」な捉え方が減少していた点が注目されていた。その学協会全体の女性の結果は本学会の前回の集計結果（図 5.10）の女性の分布と近かった。つまり、5 年前の本学会の女性会員は今回の学協会全体の女性回答比率と同程度に肯定的であったと言える。今回、「肯定的」な見方がやや減少し「改善すべき」との考えが増えたのは、数値目標導入の意義は理解した上で、ただ目標を設置するだけでは現状改善につながらないことを踏まえた回答であると考えられる。

## 5.5　所属する機関の女性採用目標について

各機関において、女性採用の数値目標が存在するか否かについての回答が図5.11である。女性研究者採用の数値目標設定についての認知度（図5.6）に比べて、自分の所属機関における女性研究者数値目標の有無についての認知度は、「知らない（わからない）」の割合がやや少なくなり、また「わからない」を除いた中で「数値目標が設定されている」という回答は大学・高専等の全職域合わせて64%となった。特に大学・高専等において執行部と教授を合わせた職位、いわば人事において意思決定の出来る立場にある者のうち、自分の所属機関に数値目標設定ありと答えた割合は47%となった。今回のアンケート結果の図5.6「数値目標の認知度（大学・高専等）」と比較すると、執行部・教授は数値目標を一般に認知しており、認知度の「よく知っている」「ある程度知っている」の和（155名）に対し、自分の組織には数値目標をいまだに設定していないとの回答（78名）の割合は5割に上ることになる。

②研究機関は①大学・高専等と同様の回答傾向となったが、③企業となると事情は異なる。まず「わからない」の回答割合が低い。そしてどの職位でも「設定なし」の回答割合がまだ多い。この問題に対する関心は総じて高いものの、女性研究者採用数値目標達成の取り組みがこの10年以上、主に大学・高専等において進められてきており、まだ設定されてない企業が多いことを示唆している。①大学・高専等②研究機関③企業の全てにおいて、前回のアンケート結果と比較すると「わからない」の割合がある程度は減少していることから、自分自身の所属機関における女性採用数値目標設定に関する意識は、少しずつ高まって来たようである。

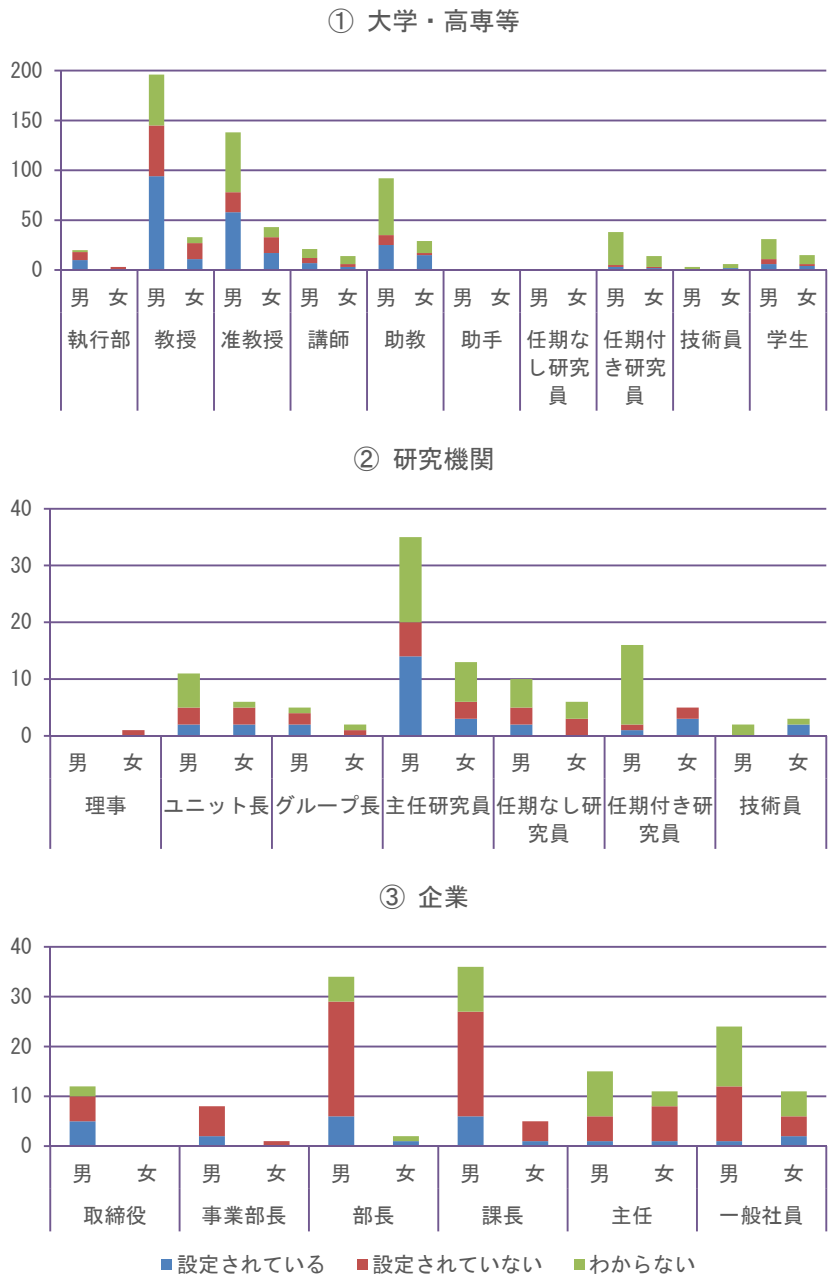



**図5. 11 所属機関における女性採用数値目標の有無（単数回答）**

数値目標が存在する場合にその数値が公開されているかという設問の回答には、第三回調査に対する回答と比較すると大きな変化が見られた(図 5. 12)。第三回では「公開されている」という回答割合が、①大学・高専等②研究機関ともに 40%程度であったのが今回は 60%超にまで増加した。

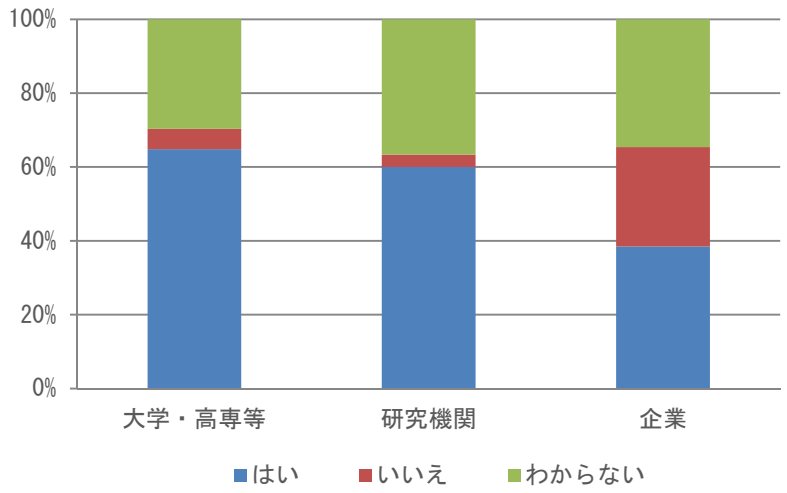



**図 5.12 所属機関において女性採用数値目標が公開されているか（単数回答）**

（図 5.11 で設定ありと回答した中で）

さらに数値目標が「ない」と答えた人を対象として、数値目標を定めるべきか否かの見解を問うたところ、第三回調査では男女ともに「定める必要はない」という否定的意見（男性：80%超、女性：50%超）が「定めるべき」という肯定的意見を上回っていた。しかし今回については図 5.13 を見ると①研究機関の女性会員では「定めるべき」という肯定的意見が優位に立っている。

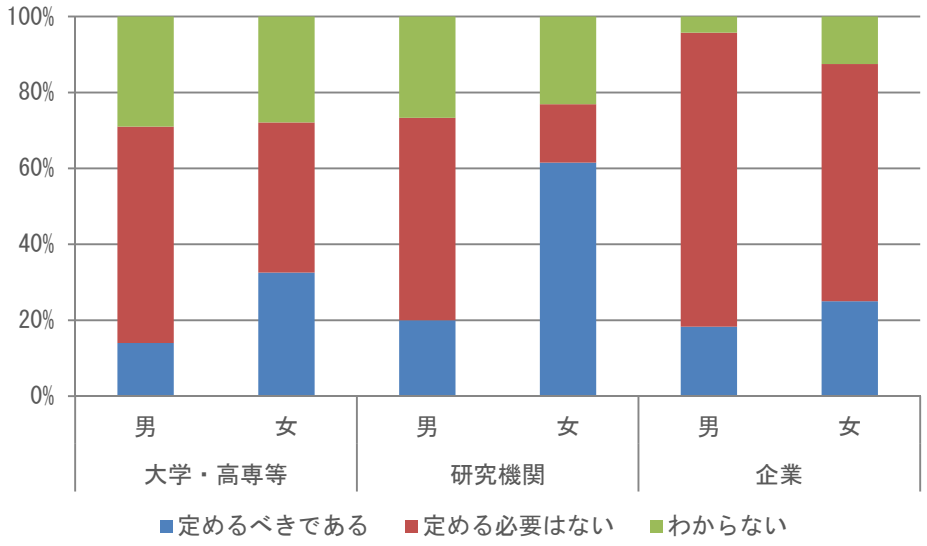



**図 5.13　数値目標の必要性（職域別）（単数回答）**

（図 5.11 で設定されていないと回答した中で）

# アンケート質問内容

---

質問は全部で 42 項目あります。回答には 20-30 分程度を要します。回答を中断して保存することはできません。10 時間でタイムアウトします。必須項目以外の答えにくい質問はスキップして頂いても構いませんが、できるだけ全ての項目について最後まで御回答下さいますようお願い致します。
複数の学会に所属している場合でも回答は 1 人 1 回とし、設問 5 で所属している全ての学会を選択して下さい。
お寄せいただいたご回答は、無記名のものとして統計的に処理し、個人を特定することはありません。また、回答個票から作成したデータベースに関しては情報漏洩防止対策を徹底し、男女共同参画学協会連絡会において定めたガイドライン
（http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/bylaw/enq3rd/enq_guideline141111.pdf）に従い、男女共同参画推進活動にのみ使用させて頂きます。データベースおよびその分析・解析の成果物に関する著作権は男女共同参画学協会連絡会に帰属します。なお、所定の手続きの下で当該連絡会が適当と判断する際には、加工済データベース（特定の個人、法人、その他の団体の識別を難しくする目的の下に加工を施したもの）に限り、連絡会以外に利用を許可する場合があります。
以上の点について、了承された上でご回答下さい。

1．2016 年 4 月 1 日における
年齢をお答えください．(必須)
[ ]歳
(整数記入)
2．性別をお答えください．(必須)
□男性 □女性
3．最終学歴をお答えください．(必須)
□高専卒 □学部卒 □大学院卒(修士) □大学院卒(博士、Ph.D.含む) □その他
4．学位(博士)の取得状況をお答えください．学位(博士)ありの方は，取得後の経過年数をお答えください．(必須)
4.1 □なし(設問 5 へ) □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)
4.2 □学位取得後 1-5 年 □学位取得後 6-10 年 □学位取得後 10-15 年 □学位取得後 16 年以上
5．所属する学協会をお答えください．(学協会名冒頭の「日本」は省略、アイウエオ順)(複数回答可)(必須)
□無所属 □育種 □遺伝 □宇宙生物 □衛生 □映像情報メディア □液晶 □園芸 □応用数理 □応用物理 □解剖 □化学 □化学工学 □科学者会議 □火災 □機械 □技術士 □魚病 □魚類 □金属 □計測自動制御 □結晶 □原子力 □建築 □高分子 □細胞生物 □錯体化学 □蚕糸 □歯科基礎医学 □磁気 □質量分析 □自動車技術 □地盤工学 □獣医 □種生物 □植物 □植物化学調節 □植物細胞分子生物

□植物生理 □植物病理 □女性科学者の会 □女性技術者フォーラム □進化 □神経科学 □神経化学 □森林 □水産 □水産増殖 □数学 □数式処理 □生化学 □生態 □生態工学 □生物物理 □精密工学 □生理 □石油 □セラミックス □組織細胞化学 □体力医学 □蛋白質科学 □地球電磁気・地球惑星圏 □地球惑星科学連合 □畜産 □中性子科学 □鳥学 □データベース □鉄鋼 □電気化学 □電子情報通信 □天文 □糖質 □動物 □土木 □熱帯医学 □農芸化学 □バイオイメージング □バイオインフォマティクス □発生生物 □繁殖生物 □比較内分泌 □表面科学 □物理 □プラズマ・核融合 □分子生物 □分析化学 □放射光 □木材 □民族衛生 □野生生物と社会 □流体力学 □その他( )

6．現在の就職状況についてお答えください．(必須)

□退職している □退職していない □学生(学生の場合、6.2 を答えた後、7.学生の場合へ)

6.1 現在の専門分野について、次のカテゴリーから最も近いものを 1 つお選びください． (退職された方は、以下の設問 16 まで最終職についてお答え下さい．)(必須)

□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 □地球惑星系 □農学系 □医歯薬系 □保健・看護系 □その他

6.2 現在の所属をお答えください．(複数の所属がある方は主なものについてお答えください)(必須)

□企業(7. 企業の場合へ) □国立大学(7. 大学の場合へ)□公立大学(7. 大学の場合へ) □私立大学(7. 大学の場合へ)□高専(7. 大学の場合へ)□その他の各種学校(7. 大学の場合へ)□官公庁(7. 企業の場合へ)□公的研究機関(国立研究開発法人を含む)(7. 研究機関の場合へ)□その他の研究機関(7. 研究機関の場合へ) □その他(8 へ)

7．現在の役職名(身分)をお答えください．(複数回答可)(必須)

企業の場合:□一般社員 □主任および同等職 □課長および同等職 □部長および同等職 □事業部長および同等職 □取締役および同等職以上 □その他

大学・高専等の場合:□研究員 □技術員 □助手 □助教 □講師 □准教授 □教授 □執行部(学部長および同等職以上) □その他

研究機関等の場合:□研究員 □技術員 □主任研究員 □グループ長 □ユニット長 □理事 □その他

学生の場合:□準学士課程生 □専攻科生 □学部生 □大学院生(修士課程) □大学院生(博士課程) □研究生 □その他

(学生の場合は選択肢に関わらず設問 17 へ)

8．現在の職種について、次のカテゴリーから最も近いものを 1 つお選びください．(必須)

□研究・教育職 □技術職 □営業職 □その他

9．現在のおおよその年収(税込み)をお答えください． [ ]万円 (整数記入)

10．現在の雇用形態をお答えください．

□任期・契約期間付きの職(特任・非常勤・ポスドク・契約社員・派遣等を含む)(設問 11 へ) □任期・契約期間のない職(正社員・自営業を含む)(設問 12 へ)

11. 現在、任期・契約期間付きの職についている方に伺います．

11.1 任期・契約期間は何年ですか． [ ]年 (整数記入)

11.2 テニュアトラック型 の職(任期・契約期間終了後にそれらがない職への変更審査を受けられる職)ですか. □はい □いいえ □わからない

11.3 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

11.4 これまで合計何年間,任期・契約期間付きの職についていますか(休職・離職期間を除く). [ ]年間(整数記入)

11.5 任期・契約期間付き職として所属が変わった経験(組織改編を除く)は何回ありますか. [ ]回 (整数記入)

11.6 契約上の勤務時間は1週間当たり何時間ですか. [ ]時間 (整数記入)

11.7 所属する組織の健康保険(または共済短期),厚生年金(または共済長期)に加入していますか. □はい □いいえ □健康保険のみ □厚生年金のみ □わからない

11.8 育児休業は可能ですか. □はい □いいえ □わからない

11.9 産休・育休後に,休業期間に応じた任期・契約期間延長はありますか. □はい □いいえ □わからない

11.10 任期・契約期間のない職につきたいと思いますか. □はい □いいえ □わからない(選択肢に関わらず設問13へ)

12. 現在,任期・契約期間のない職についている方に伺います.

12.1 現職についてからの年数は何年ですか. [ ]年 (整数記入)

12.2 現職に就くまで,合計何年間,任期・契約期間付きの職につきましたか(休職・離職期間を除く). [ ]年間(整数記入)

12.3 任期・契約期間付き職として所属が変わった経験(組織改編を除く)は何回ありますか. [ ]回(整数記入)

13. 転職・異動・離職をしたことがありますか.(複数回答可)

□職種を変える転職をしたことがある(設問14へ)□職種は変えず転職・異動したことがある(設問14へ) □同じ勤務先や所属機関で職種を変えたことがある(設問14へ)□離職したことがある(設問14へ) □転職・異動・離職の経験なし(設問15へ)

14. 転職・異動・離職ありの方に伺います.

14.1 その回数は何回ですか. [ ]回(整数記入)

14.2 その理由は(複数回答可):□キャリアアップ □職務内容(研究テーマを含む) □収入増 □転勤 □家族の転勤 □勤務地 □前職の任期満了 □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( )

15. 仕事時間について伺います.

15.1 職場にいる時間は1週間当たり何時間ですか. [ ]時間 (整数記入)

15.2 そのうち研究・開発にあてている時間は: □該当しない, [ ]時間(整数記入)

16. 自宅での仕事時間について伺います.

16.1 自宅での仕事時間は1週間当たり何時間ですか. [ ]時間 (整数記入)

16.2 そのうち研究・開発にあてている時間は: □該当しない, [ ]時間(整数記入)

17．あなたの将来像について伺います（退職者は最終職在職中の考えをお答え下さい）

.将来どのような職に最も就きたいですか（将来も現職に就きたい場合は現状をお答えください）.（複数回答可）

□大学・研究機関等で研究に従事 □大学・研究機関等で研究室を主宰 □大学・研究機関等で執行部に参加 □大学・研究機関で上記以外の職 □企業等で研究・開発に従事 □企業等で研究・開発を主宰 □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（ ）

18．海外（自国以外の国）での研究活動・勤務について伺います.

18.1 海外で研究活動・勤務することは，キャリア形成にどのように影響すると思いますか. □非常にプラス □どちらかといえばプラス □プラスの面もマイナスの面も等しくある □マイナス □わからない

18.2 あなたは海外で半年以上の研究活動・勤務の経験がありますか. □ある（その間、自国にポストあり） □ある（その間、自国にポストなし） □なし

19．大学・研究機関等でのいわゆるポスドク制度とキャリア形成について伺います.

19.1 正規の教員・研究員と比べて、ポスドクの利点と思われるものをお選びください.（複数回答可）

□研究に専念できる □新たな研究分野やテーマに取り組む機会となる □チームの一員として大型プロジェクトに取り組める □転職や再就職が容易 □ワークライフバランスを取り易い □利点はない □わからない □その他（ ）

19.2 ポスドク制度の問題点と思われるものをお選びください.（複数回答可）

□任期・契約期間が研究費に左右されるため生涯設計を立てにくい □任期・契約期間が定められているため、大きなテーマや一貫したテーマに取り組めない □ポスドク後のポジションが少ない □年齢制限がある □給与が低い □雇用形式により給与の格差が大きい □社会保障上の不利益を被る □育児休業しにくい □単身赴任を余儀なくされる □問題点はない □わからない □その他（ ）

19.3 ポスドク後のキャリアパス確保のための取組みとして必要と思われることをお選びください.（複数回答可）

□大学・研究機関等で独立した研究を行う常勤職の拡充 □独立しなくとも研究を継続できる常勤職種の確立 □ポスドクの年齢制限の撤廃 □大学・研究機関等の採用時の年齢制限の撤廃 □異業種（企業・行政等）との交流機会の提供 □科学技術行政に関わる専門職の拡充 □特別免許制度を利用した中学・高校教員の採用 □研究をサポートするリサーチアドミニストレーター職（サイエンスコミュニケーター等）の創設・拡充 □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・研究機関等にキャリアセンターを設置・拡充 □キャリア形成に必要な活動（雇用されたプロジェクト関係以外の学会・研修等への参加等）への支援 □わからない □その他（ ）

20.配偶者の有無をお答えください. □あり（設問 21 へ）□なし（設問 23 へ）

21．配偶者ありの方に伺います.

21.1 配偶者の職は: □専業主婦・主夫(設問 21.3 へ) □企業(研究技術職) □企業(研究技術職以外) □大学・研究機関等(研究技術職) □大学・研究機関等(研究技術職以外) □公務員 □自営業 □学生(設問 21.3 へ)□その他

21.2 その職は任期・契約期間付きですか. □任期・契約期間付きの職(特任・非常勤・ポスドク・契約社員・派遣等を含む) □任期・契約期間のない職(正社員・自営業を含む)

21.3 あなた自身または配偶者の職(勉学を含む)の都合により別居をされた経験はありますか. □あり(設問 22 へ)□なし(設問 23 へ)

22. 別居の経験がある方に伺います.

22.1 その期間は通算何年間ですか. 約[ ]年間(整数記入)

22.2 別居せざるをえない境遇に遭遇した時,それを解消すべく,あなたまたは相手が異動または転職の検討をしましたか. □検討した結果別居が解消した □検討したが別居は解消しなかった □検討しなかった

23. 配偶者の転勤による別居や離職を防ぐための制度について伺います.

23.1 勤務先に同居支援制度(または帯同雇用制度)はありますか. ある場合,最も近いものを選んでください.(複数回答可)

□別居せずに通える拠点への異動希望を申請できる □同居支援のために一定期間休業を認める □結婚後数年間転勤なしとする □その他( ) □制度は特にない □わからない

23.2 勤務先,あるいは国,公的機関等に同居支援制度または帯同雇用制度があれば利用したいと思いますか. □利用したい □利用したくない(理由(複数回答可):□仕事の都合で移動できない □家族の都合で移動できない □移動しても安定した身分が得られない可能性が高い □その他( ) □わからない)

24. 子どもについてお答えください. □子どもあり(設問 25 へ) □子どもなし(設問 32 へ)

25. 子どもありの方に伺います.

25.1 現在の子どもの数は: [ ]人 (整数記入)

25.2 その年代は(複数回答可): □小学生未満 □小学生 □中学生 □高校生 □大学生 □社会人 □その他( )

25.3 子どもが小学校就学までの平日昼間の育児(2次保育を含む)を主に担当したのはどなたですか.(複数回答可)

□あなた自身 □配偶者 □同居親族 □非同居の親族・知人 □保育園等 □ベビーシッター等 □その他( )

25.4 子どもが小学生の時、放課後のお子さんの世話(2次保育も含む)を主に担当したのはどなたですか.(複数回答可)

□該当しない □あなた自身 □配偶者 □同居親族 □非同居の親族・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 □その他( )

25.5 学会参加などの出張時の育児を主に担当したのはどなたですか.(複数回答可)

□該当しない □あなた自身 □配偶者 □同居親族 □非同居の親族・知人 □自分で依頼したベビーシッター □学会の保育サービス □その他( )

26. 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（設問 27 へ）□休業したが希望通りではなかった（設問 27・28 へ） □休業しなかった（設問 28 へ）□その他（ ）（設問 29 へ）

27．育児休業した方に伺います．

27.1 その期間は（産休を除く子ども 1 人当たりの平均で）：約[ ]週 あるいは 約[ ]ヶ月 （どちらかでお答えください）（整数記入）

27.2 休業後についてお答えください.

□休業前と同じ職務を継続 □自分の希望で職務を変えた □自分の希望で部署を変えた □職場の指示により職務が変わった □職場の指示により部署が変わった □昇級・昇進が遅れた □失職した □退職した □その他 （希望通りでなかった方は設問 28 へ，希望通りに休業した方は設問 29 へ）

28．「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」方に伺います．その理由は（複数回答可）：

□休業する必要がなかった □休業したくなかった □休業できる家庭環境ではなかった □休業できる職場環境ではなかった □休業制度がなかった □希望通りに保育園等に入れなかった □その他（ ）

29．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（設問 30 へ）□休業したが希望通りではなかった（設問 30・31 へ） □休業しなかった（設問 31 へ）□その他（ ）（設問 32 へ）

30．配偶者が育児休業した方に伺います．

その期間は（産休を除く子ども 1 人当たりの平均で）：約[ ]週 あるいは 約[ ]ヶ月（どちらかでお答えください）（整数記入）（ 希望通りでなかった方は設問 31 へ，希望通りに休業した方は設問 32 へ）

31. 「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」場合、その理由は（複数回答可）

：□休業する必要がなかった □休業したくなかった □休業できる家庭環境ではなかった □休業できる職場環境ではなかった □休業制度がなかった □希望通りに保育園等に入れなかった □その他（ ）

32．生涯で、理想の子どもの数について伺います.

32.1 その数は：[ ]人（整数記入）

32.2 あなたの子ども数（予定数を含む）が理想の数より少ない場合、その理由は（複数回答可）

：□該当しない □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（ ）

33．介護について伺います.

33.1 現在ご家族に看護・介護の必要な人がいますか，あるいはこれまでにいましたか． □はい □いいえ

33.2 介護休業・介護休暇制度についてご存知ですか. □はい（設問 33.3 へ）□いいえ（設問 34 へ） □わからない（設問 34 へ）

33.3 はいとお答えの方に伺います．

あなたあるいは配偶者の職場には介護休業・介護休暇制度がありますか． □はい □いいえ □わからない

34．仕事と育児，介護との両立に必要なことは何だと思いますか．（複数回答可）

【意識改革】

□仕事中心の考え方を変える □男女役割分担の意識を変える □職場の雰囲気 □上司の理解 □育児・介護サービス提供者との信頼関係

【制度改革】
□労働時間の短縮 □業務サポート □多様な休暇・休業制度 □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）
【経済支援】
□育児・介護への経済支援 □休業者の勤務先への公的補助 □遠距離介護への経済支援（介護手当や交通機関の割引など）
【施設やサービスの改善】
□保育施設・サービスの拡充 □病児保育 □学童保育の拡充 □介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充 □ファミリーサポートの拡充 □わからない □その他（ ）
35．研究・開発を進める上でどのような環境や機会が必要ですか．（複数回答可）
□該当しない □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 □上司等からの指導 □学生等を教育する機会 □周囲の期待 □その他（ ）
36．次の質問にお答えください.
36.1 研究職・技術職において一般に女性比率が低いのはなぜだと思いますか．（複数回答可）
□教育環境 □家庭環境 □職場環境 □社会の偏見 □男女の社会的分業 □ロールモデルが少ない □男性に比べて採用が少ない □採用時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない □評価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わかない □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・介護期間後の復帰が困難 □学生時代の情報不足 □その他（ ）
36.2 研究職・技術職において指導的地位になるほど女性比率が低いのはなぜだと思いますか．（複数回答可）
□家庭との両立が困難 □女性に中途離職や休職が多い □女性は男性より昇進を望まない □ロールモデルが少ない □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（ ）
36.3 研究職・技術職において女性比率が低い現状を改善するには，下記のうちどの措置を行うべきと思いますか．（複数回答可）
□積極的採用 □管理職への登用 □昇進・昇給の促進 □研究・開発費の増加 □研究支援者の配置 □業績評価におけるライフイベント等の考慮 □研究・本業以外の業務負担軽減 □国内外留学の機会提供 □学会におけるシンポジスト・議長・オーガナイザー等の機会増加 □女性の限定した賞の設立など受賞の機会増加 □リーダー養成研修等の機会提供 □その他（ ）

37．最近施行された法律および策定された基本計画に関して伺います．知っているものをお答え下さい．（複数回答可）

□女性活躍推進法（平成 28 年 4 月 1 日施行） □第 5 期科学技術基本計画（平成 28 年 1 月決定）
□第 4 次男女共同参画基本計画（平成 27 年 12 月決定） □卓越研究員制度（平成 28 年 3 月）
□どれも知らない

38．現在進められている国の女性研究者支援策について伺います．該当する箇所にチェックを入れてください.

| | 有意義である | 有意義かどうかわからない | 有意義だとは思わない | 制度を知らない |
|---|---|---|---|---|
| (1) 出産・育児からの復帰支援事業（日本学術振興会特別研究員 RPD 制度）（平成 18 年度～） | □ | □ | □ | □ |
| (2) 女子中高生の理系進路選択支援事業（平成 18 年～） | □ | □ | □ | □ |
| (3) 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 23 年度～） | □ | □ | □ | □ |
| (4) 科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置（年複数回応募・年齢制限の緩和等） | □ | □ | □ | □ |
| (5) 科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業（さきがけ・CREST 等）」における出産・育児に配慮した措置（研究中断延長可能・復帰支援等） | □ | □ | □ | □ |
| (6) 内閣府男女共同参画局「チャレンジキャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」 | □ | □ | □ | □ |

39．第 4 次男女共同参画基本計画および第 5 期科学技術基本計画においても，女性研究者の新規採用目標値（註）は引き続き明記されました（註：自然科学系全体で 25%の早期実現から 30%を目指す．特に理学系 20%，工学系 15%，農学系 30%の早期達成および医学･歯学･薬学系あわせて 30%の達成を目指す）．このことについて伺います.

39.1 この数値目標を： □よく知っている □ある程度知っている □知らない

39.2 数値目標を設定した取り組みは: □有意義である □拡大・推進するべきである □改善するべき点がある □あまり意義がない □弊害がある □わからない □その他( )

39.3 あなたが所属する機関または企業において女性研究者の採用数値目標は設定されていますか. □設定されている(設問 39.4 へ) □設定されていない(設問 39.5 へ)□わからない(設問 40 へ)

39.4 設定されている場合,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

39.5 設定されていない場合,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 □わからない

40. 上述の法律・基本計画・施策等により,第 3 回アンケート調査時(2012 年 11 月)と比べて科学技術分野における男女共同参画が促進されたと感じていますか.

40.1 所属する機関において: □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

40.2 所属する学会において: □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

40.3 世の中全体として: □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

40.4 ご自身の近辺で女性研究者技術者の増加および昇進等処遇改善の実感はありますか: □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

41. 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることをお答えください.(複数回答可)

□女性の意識改革 □男性の意識改革 □男性の家事・育児への参加の増大 □夫婦別姓 □職場環境整備 □一定期間の女性優先措置 □各種年齢制限の撤廃 □評価システムの改善 □上司の理解の促進 □多様な勤務体系の拡充 □育児・介護支援策等の拡充 □任期制導入 □任期制の改善 □任期制撤廃 □女性研究者ネットワークの形成 □国際標準をめざした比較調査と政策への反映 □国の方針の明確化 □施策などの資金援助 □国・自治体や雇用者による推進体制の拡充 □社会保障制度の拡充 □その他( ) □特に必要ない

42. 科学技術分野における男女共同参画に関するご意見がありましたら,100 字以内で自由にご記述ください. [ ]

以上で設問は終わりです。ご協力いただき誠にありがとうございました

「日本農芸化学会男女共同参画実態調査報告書」の著作権は日本農芸化学会に帰属します。よって、このアンケート調査結果の転載および二次利用に関しては、日本農芸化学会の許諾を必要とします。