

第 2 回 バイオ系専門職における 男女共同参画実態の大規模調査の分析結果

平成 21 年 5 月

特定非営利活動法人 日本分子生物学会

目次

概要	3
はじめに	6
第1章 アンケート回答者の基礎データ	8
回答者数	8
年齢	8
所属機関	9
学歴分布	10
職種	10
所属学会	12
雇用形態	12
役職	14
収入	14
第2章 仕事	15
仕事時間	15
職業選択理由	17
直前の職・将来の職	19
転職・離職	22
部下の人数	22
研究開発費	23
第3章 任期付き職・ポストク職	27
3.1 任期付き職員の基本データ	27
雇用形態	27
収入	28
任期	28
3.2 任期付き職員と家庭状況	31
任期の年数と子どもの有無	31
在職年数と所属変更	31
各種保険制度の加入	32
任期の年数と育児休業	33
産休・育休後の任期延長	33
3.3 ポストク制度の問題点	34
ポストクの人数	34
ポストク制度の利点	34
ポストク制度の欠点	36
ポストク制度の改善点	36
第4章 仕事と家庭	38

通勤時間・家事時間	38
配偶者	40
子どもの人数	41
保育と育児休業	46
仕事と家庭の両立	49
第5章 男女共同参画・施策	52
施策への評価	52
男女共同参画の変化	54
今後の男女共同参画に必要なこと	55
第6章 自由記述から	57
6.1 意識改革への要望	57
6.2 任期制雇用とポストク制度への改善要望	58
6.3 子育て期間における両立支援の要望	59
6.4 労働環境を適正化する要望	60
6.5 女性研究者数拡充の要望	61
第7章 考察及び今後の展望	64
I. 育児期間中の女性の勤務形態の問題点	64
II. 女性の社会参画に影響する現行制度の問題点	64
1) ポストク・任期付職制度の問題点	64
2) ポストク後の就職問題	65
3) 技術系専門職の問題点	66
III. 職場における男女共同参画推進に必要なこと。	66
本資料の著作権について	68

概要

男女共同参画学協会連絡会 (<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai>) 主催、第 2 回科学技術系専門職実態調査が、2007 年 8 月 20 日から 11 月 20 日に行われた。日本分子生物学会男女共同参画委員会では、バイオ系研究者・技術者の男女共同参画推進課題を明確化することを目的として、2007 年 12 月に大規模アンケートワーキンググループを発足させ、日本分子生物学会員の回答結果を抽出して分析を行った。分析結果の概要をここに報告する。全分析結果の報告書は、以下の HP アドレス (http://wwwsoc.nii.ac.jp/mbsj/gender_eq) に掲載されている。

大規模アンケートワーキンググループメンバー；松尾勲(座長)、松崎文雄(副座長)、大坪久子、金井正美、見学美根子、糸昭苑、赤林英夫(図表化作業担当)

第 15 期大隅典子委員長、第 16 期杉本亜砂子委員長、篠原彰副委員長

回答者数； 連絡会全体の大規模アンケート回答総数は 14,110 件、そのうち分子生物学会員による回答は 2,768 件(19.6%)であった。全学会員 15,962 名に対して回答率は 17.3%となる(アンケート実施時)。男女比は分子生物学会員内では男性 65.8%、女性 34.2%であった(分子生物学会員の男女比は、男性 75.7%:女性 24.2%)。年齢別では 30 代の回答率が最も高く、男性は 30 代後半、女性は 30 代前半がピークであった。

仕事時間の男女差； 職場での仕事時間は、配偶者がいない場合は平均勤務時間の男女差はほとんど認められなかったが、配偶者がいる場合には、女性の勤務時間が男性と比較して週 10~15 時間短くなり、子どもがいると更に週 10 時間程度も短くなっていた。子どものいる女性の勤務時間の短縮傾向は、子育て期間の終了する年齢である 45~50 歳頃に解消することから、子育て時期の女性が時間的制約を大きく受けることを反映している。

理想の職； 将来の望ましい職は男女とも大学等で研究に従事することであった。男性の 6 割が研究室を主宰することを理想と考えるのに対して、女性はその比率は 3 割以下に留まる。むしろ女性の場合は、必ずしも PI でなくとも大学や企業で研究に従事することを期待する人が 5 割に達した。この数字は、男性に比べて女性は PI 願望(研究リーダーとなる希望)が相対的に低いことを示す。また理想の職に就くために必要事項として、男性は、「知的能力や専門知識」に加えて、「リーダーシップや管理能力」を挙げている一方、女性では、「上司の理解協力」と「家庭の理解協力」を挙げる人が多くみられた。女性回答者の少数に「性別」つまり男性であることを挙げていた事実は無視できない。

研究開発費獲得の男女差； 取得研究費の額に関して、企業、大学、公立研究所の区別なく、どの年齢層でも男性が女性の取得額を大きく上回っていた。抽出を大学所属博士号取得者に絞った場合には、結婚して子どもをもつ女性は、男性と比べて平均 700 万円/年以上も獲得予算が少ない。男性の研究費獲得額は博士号の有無

に関わらず、未婚者に比べて既婚者のほうがより多く、更に既婚者の間で比べると、子どもがいない人よりいる人の方が多かった。しかし女性では正反対の傾向が認められた。即ち、未婚者の方が既婚者より獲得研究費が多く、この傾向はPIに限っても同様である。結婚している女性研究者(特に、子どもをもつ女性)にとって、研究費獲得というキャリア・ディベロップメントが困難であることが窺える。

任期付き職・ポスドク職の現状； 学会員の雇用形態の現状は、常勤任期無し職は男性で44%、女性で32%に過ぎず、4年前に比べ、10ポイント減少し、逆に任期付き職・非常勤職が同ポイント増加した。任期付き職・非常勤職が任期無し職の比率を上回っている事実は学会として最重要視すべき問題と思われる。雇用任期は、1年間で男性3割、女性4割程度であり、再任可は男女ともその半数に留まる。以上の結果から、就業学会員の4分の1が再任制限のある職に就いているという現状が明確となった。これは、ポスドク後の再任制限のない常勤職が大幅に不足している現状を反映している。次に年齢別雇用形態を見ると、30代前半では男女とも任期付き職・非常勤職に就いている人が8割近くで、30代後半でも男性の6割、女性の7割を占めている。つまり大多数の学会員は、雇用環境が不安定な状態で出産・育児の時期を迎える事実が浮き彫りになった。男性では40代でも3割以上が、女性では50代前半まで4割以上が任期付き職・非常勤職に就いていた。特記すべきは、10年以上任期付き職にある人が男女とも1割程度占めることである。以上の結果は任期付き職・非常勤職が、PIになるまでの一時的なものではなく、一生涯にわたって続く雇用形態であることを示す。年収に関しては、博士号取得者のうち年収300万未満が7%も存在する(内16人が無給者)。また、博士号未取得者のうち年収200万円未満が4割もいた(内189人が無給者)。このように、適正賃金とかけ離れた(ワーキングプア)研究者・技術者が回答会員2,768人中500人以上も存在する。収入300万未満の人の割合は男性では2%であるのに対して女性では14%を占める。任期の年数と配偶者及び子どもの有無について分析すると、任期の長い職に就いている人ほど、子どもありと回答していた。特に男性では、任期が5年以上の人が、子どもありの51%を占めているのに対して、任期が短い人ほど未婚率が上昇した。男性が結婚し子どもをもつためには、5年以上の長い任期が必要であること、つまり任期が5年未満であると、「結婚して子どもをもつ」ための環境を整えにくい事実が窺える。

ポスドク制度の問題点と改善点； ポスドク制度の利点については、「全く利点はない」という極端な意見が1割にものぼる。回答者をPIに絞っても同じ傾向が見られた。つまり現在のポスドク制度は、利点を見出し難い、多くの問題を抱えた制度であることを端的に示す。その欠点については、「その後のポジションが少ない」が8割、「生涯設計を立てにくい」や「任期の見通しがつかない」が6割であった。また、「年齢制限があること」や「育児休業しにくい」といった指摘が女性に多く見られる。「問題点がない」とする回答者がほとんど無く、現行ポスドク制度の欠点を多くの人が認めていた。ポスドク制度の改善点として8割の回答が「独立しなくとも研究を行う常勤職」を挙げていた。現在、PI職を希望しない研究者が多数存在する。この結果から、「独立しなくとも研究を行う常勤職」を新たに創設あるいは大幅に増やすことが急務と考えられる。

仕事と家庭の両立；配偶者ありは男性65%、女性51%で、女性研究者・技術者は男性より配偶者を持ちにくい事実が窺える。単身赴任に関しては、男性では、3割以上、女性では約5割が単身赴任を経験していた。その経験年数は、男女ともに10年以上が高い割合で認められた。子どもの人数については、4年前のアンケートの結果と比較すると、男性において少子化が一層進んでいた。この結果は不安定な任期付職が増加したことのデメリットの1つと推測される。生涯における理想の子ども数は男女ともに「2～3人」との回答が8割を占めるが、男性では約半数が、女性では約3分の2が現実的には「達成不可能」と考えている。その理由として、男性は「経済上」、「職の安定」を、女性は「育児とキャリア形成の両立」、「職場の理解」、「配偶者の協力」を挙げている。技術者・研究者、更には、指導的地位に女性が少ない理由では同様な回答が目立った。「家庭と仕事の両立が困難」、「育児期間後の復帰が困難」、「採用時の業績評価において配慮がない」、「評価者に男性を優先する意識がある」の順であった。女性に家庭の負担が集中していることが指導的な立場になるための障害となっていることが窺える。8割近い女性が男女に処遇差があると感じていたことから、男女間に現状認識に大きなギャップがあることが明らかとなった。

男女共同参画・施策について；所属職場に「女性研究者比率の数値目標があるべきか」という問いに対し、「定めるべき」とした女性は4割に対し、男性では2割以下であった。任期付職・非常勤職に就いている回答者で男女差が最も大きく、9割以上の男性が「定めるべきでない」としているが、女性では4～5割が目標の導入を歓迎している。女性が雇用の機会の拡大を期待しているのに対し、男性は雇用・昇進への危機感を感じているのが事実であろう。所属機関、学会、世の中の男女共同参画の流れについて、4割の人が学会や世の中での変化を感じているのに対して、実際に所属する職場の変化を感じている人は3割程度であった。この結果から、学会や世の中で支援が進みつつあるという意識はあるが、実際の雇用条件の変革は立ち後れていることを示唆する。「ほとんど変わらない」と答えた割合は女性で高く、「進んでいる」と答えた割合が男性で高かったことは、男女共同参画に対する男女の期待度の違いを反映している。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については、男女とも「男性の意識改革」を一番に挙げていた(男性6割、女性7割)。次に、男性では、「女性の意識改革」(5割)、「育児支援などの拡充」(5割弱)と続く。一方女性では、「育児介護支援などの拡充」(6割)、「多様な勤務体系の拡充」(5割)、等と続いている。女性が多く回答した項目として「上司の理解の促進」、「各種年齢制限の撤廃」、「一定期間の女性優先措置」が挙げられる。

自由記述；寄せられた自由記述内容を見ると、男女共同参画社会の実現に向けて、社会や職場における意識改革への要望、一生涯継続する任期付き雇用制度やポストドク制度の改善要望、子育て期間における両立支援の拡充要望、労働環境の適正化要望や女性研究者数の拡充要望等が数多く見られた。このような記述から、今後これらの重点要望課題の実現に向けて、日本分子生物学会として、国や研究機関に対して強く働きかけを行っていく必要があると思われる。

はじめに

第2回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査は、2007年8月20日から、同年11月20日まで、男女共同参画学協会連絡会 (<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai>) 主催で行なわれた。日本分子生物学会では、バイオ系研究者・技術者にとって、男女共同参画を推進させるためにどのような課題があるかを明らかにするため、上記大規模アンケート回答者の内、日本分子生物学会会員分について、その結果を分析した。分析は、日本分子生物学会男女共同参画委員長大隅典子及び杉本亜砂子のもと、男女共同参画委員 大規模アンケート分析ワーキンググループメンバーである、松尾勲(座長)、松崎文雄(副座長)、大坪久子、金井正美、見学美根子、糸昭苑に加え、赤林英夫が担当した。アンケート結果のエクセル生データから必要な情報を図表化する作業や追加クロス集計は、赤林英夫が中心となり行なった。得られた図表を解析し、文章化する作業は、アンケートの内容ごとに以下のように担当者を決め行った。

第1章 (設問 1～10)	金井正美
第2章 (設問 11～18)	松崎文雄
第3章 (設問 19～21)	松尾勲
第4章 (設問 22～30)	糸昭苑
第5章 (設問 31～34)	見学美根子
第6章 自由記述式回答	大坪久子
全体のとりまとめ	松尾勲

日本分子生物学会 男女共同参画委員 大規模アンケート分析ワーキンググループ

第 15 期、第 16 期 松尾勲(大阪府立母子保健総合医療センター研究所)座長

第 15 期、第 16 期 松崎文雄(理化学研究所)副座長

第 15 期、第 16 期 大坪久子(東京大学)

第 15 期、第 16 期 金井正美(杏林大学)

第 15 期 見学美根子(理化学研究所、京都大学)

第 15 期 糸昭苑(熊本大学)

赤林英夫(慶應義塾大学)

日本分子生物学会 男女共同参画委員会 委員長

第 15 期 大隅典子(東北大学)

第 16 期 杉本亜砂子(理化学研究所)

第1章 アンケート回答者の基礎データ

回答者数

大規模アンケート全体の回答総数は14,110件、そのうち分子生物学会会員による回答は2,768件で、回答率は19.6%である。分子生物学会会員全体15,962名(アンケート実施時)のうちの回答率は17.3%である。前回の第1回大規模アンケート(2003年8-11月)における分子生物学会の回答数は2,874件(うち女性が28%を占める)であったが、今回も、ほぼ同程度の回答(2,768件)が得られている。一方で、今回のアンケート総回答数(14,110件)が、前回アンケート総回答数(19,291件)と比べて25%も減少したことから、今回のアンケート調査に対しての分子生物学会会員の寄与率は前回以上に高くなっている。結果として、大規模アンケート全体の男性10,349名のうち分子生物学会会員は1,821名(17.6%)、女性3,761名のうち947名(25.2%)である。ちなみに、回答者男女比は大規模アンケート全体で男性73.3%、女性26.7%、分子生物学会会員内では男性65.8%、女性34.2%である。全学協会連絡会会員の比率は男性85.2%、女性14.8%、分子生物学会会員の男女比(男性12,101人[75.7%]女性3,861人[24.2%])である。分子生物学会及び学協会全体においても回答率に占める女性比率が実際の女性会員比率よりも10ポイント高いことから、本アンケートに対する女性の関心が高いことが窺える。

年齢

図1-1に年齢分布と女性比率を示す。30代の回答率が最も高く、男性では30代後半、女性では30代前半がピークである。このことは、全学協会によるアンケート結果とほぼ同様の結果である。但し女性比率に関しては20代後半、30代前半と40%近

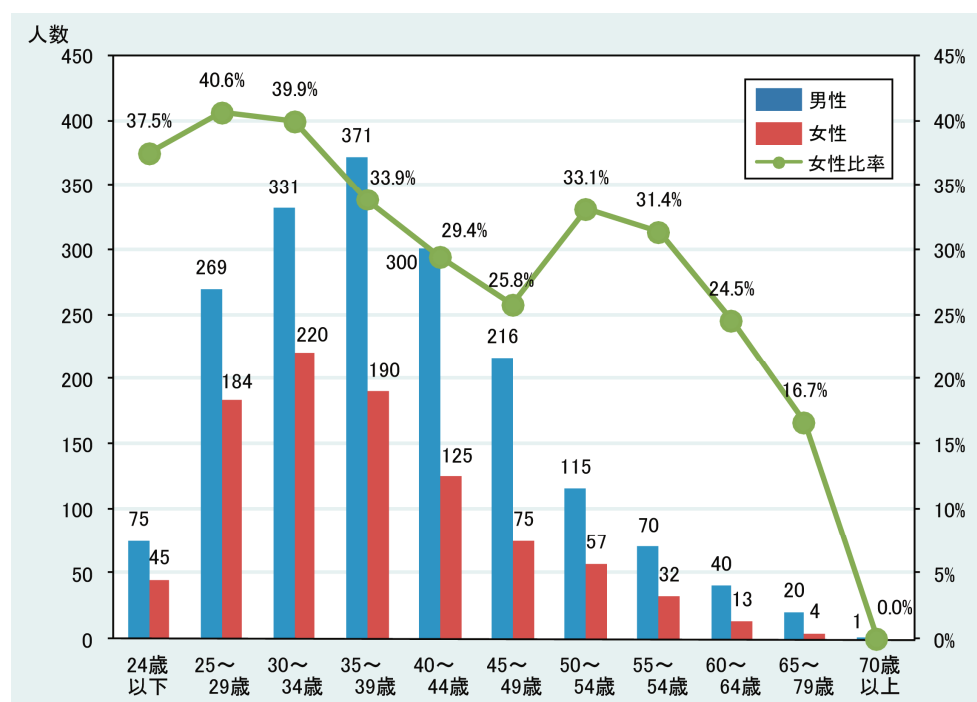


図1-1 回答者の年齢分布・女性比率

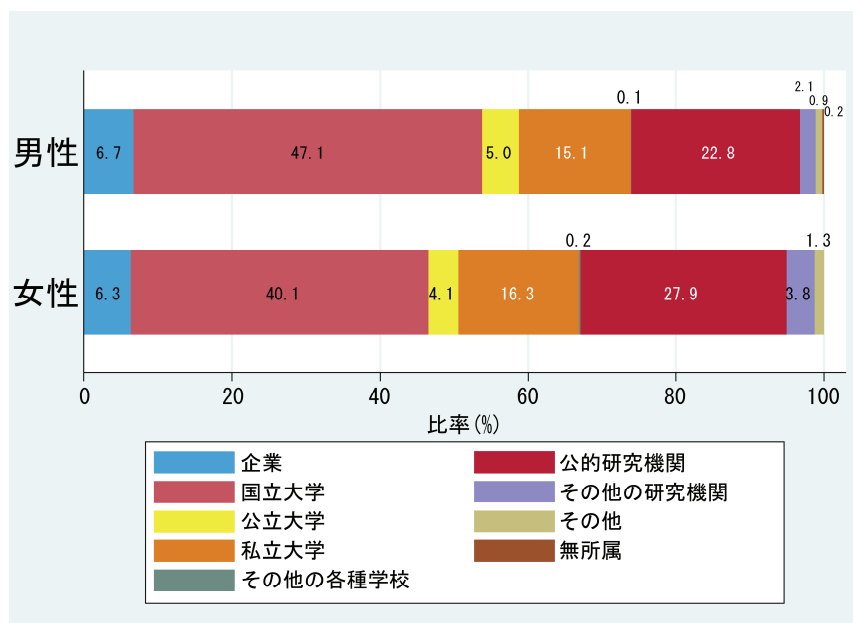


図1-2 現在の所属

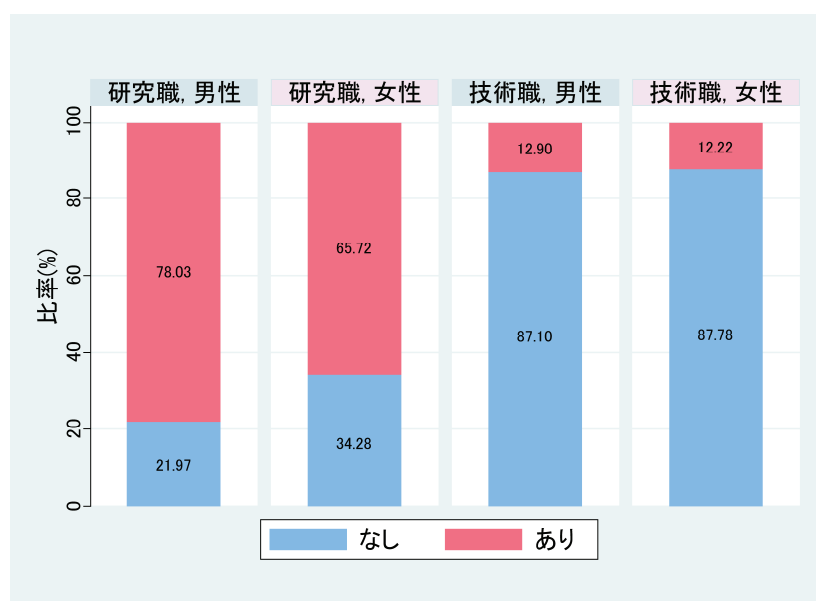


図1-3 職種別・男女別の学位の有無

い数字を示すのに対してその後減少傾向を示す。特に 40 代後半が最も低くM字曲線を示すのが特徴である。前回の分子生物学会員によるアンケートでは男性は 30 代、女性では 20 代後半がピークであったことから、全体的に 5 年前の分布がそのままシフトしている様子が窺える。

所属機関

図1-2に現在の所属を男女別に示す。企業、大学(国立大学、公立大学、私立

大学と各種学校)、研究所(公的機関、その他の研究機関)の3項目に分類すると、男女ともに企業では6%で同程度であるものの、大学では男性67%、女性61%、研究所では男性25%、女性32%である。男女とも大学所属が最も多いことがわかる。また、女性では、研究所所属が多い傾向が認められる。

学歴分布

技術職で学位を持つ割合は男女ともに12%であるが、研究職では学位を有する割合は男性で78%、女性で65%と、女性で学位を持たない研究者の比率が若干多い(図1-3)。学協会全体のデータでは学位を持つ割合は研究

者、技術者ともに男女差が認められなかった。技術者・研究者という定義の認識には個人差があるため、判断に迷ったケースがあると考えられる。

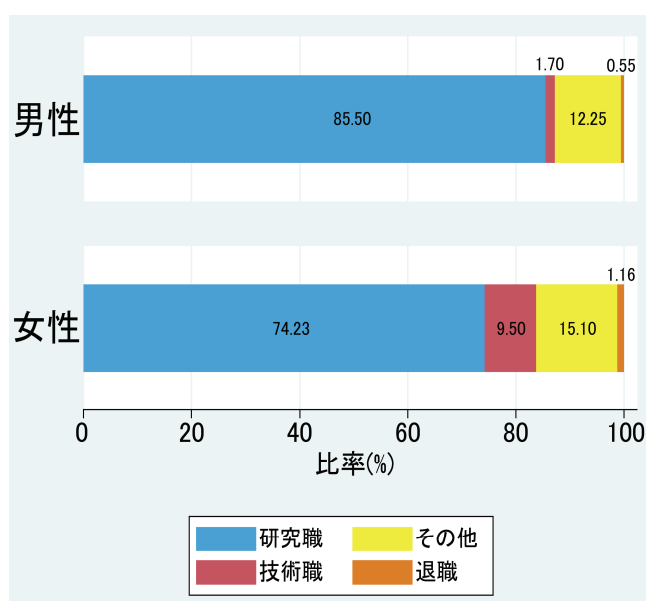


図1-4 男女別の職種分布

職種

回答者の職種分布は男性85%が研究職、女性は74%が研究職で、女性では技術職がそれに次いで9.5%である(図1-4)。また研究職中の分布は男性69%、女性31%、技術職では男性26%、女性74%であり(図1-5)、女性において技術職の占める割合がかなり高い。学協会全体では80%以上が男女ともに研究職であることから、分子生物学会では女性技術職の占める割合が高いことがわかる。分子生物学会独自に技術職における雇用条件(任期や収入)を詳細に検討し、特に実験補佐など生物系技術職の職種での雇用条件の差を今後調査する必要がある。

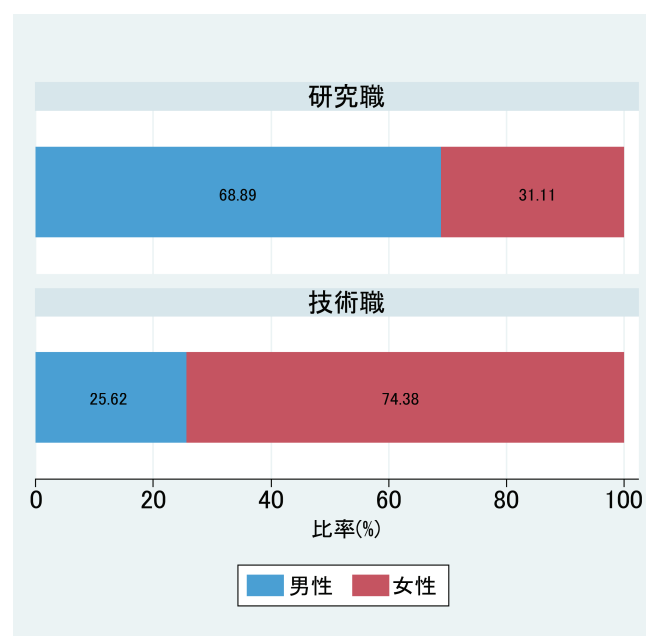
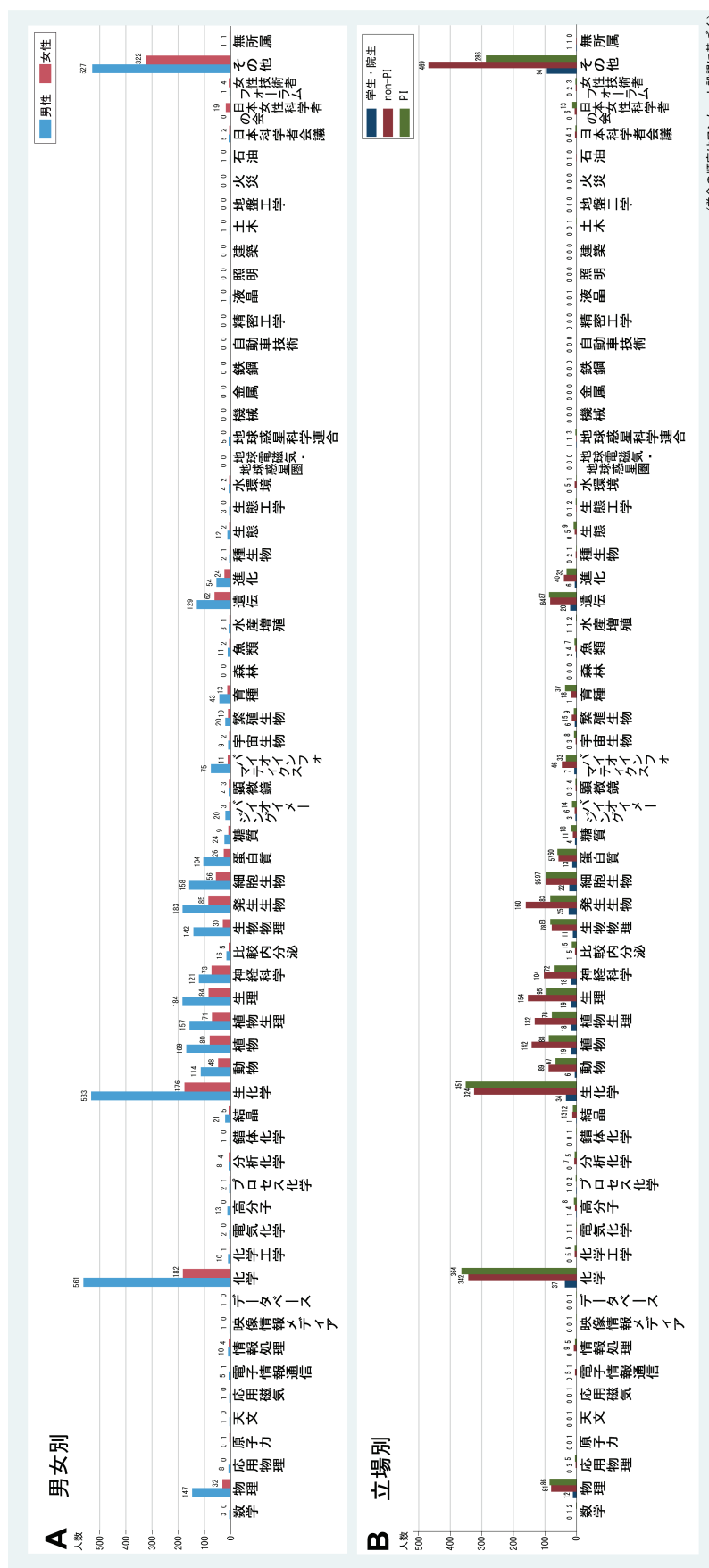


図1-5 研究職と技術職の男女比率



所属学会

分子生物学会以外にどのような学会に所属しているかに関しては、図1-6に示す。男女共に化学(男性 31%、女性 19%)、生化学(男性 29%、女性 19%)が上位で、生理(男性 10%、女性 9%)、発生生物(男性 10%、女性 9%)、植物(男性 9%、女性 9%)と続く(複数回答)。上位の2学会に関してはPIの数にNon-PI/学生よりも多い一方、それ以外の重複学会の多くでは逆の傾向が認められる。ここで示すPIは、企業、研究機関では主任研究員、大学では准教授以上を含む。また所属学会数の分布は学生、Non-PIに関しては、単独もしくは分子生物学会(以下分生と略す)以外に1学会が多く6割を占めるが、PIは分生以外に更に3学会所属が最も多い(図1-7)。

雇用形態

男女ともに常勤(任期無し)が最も高く男性では全体の44%を占める(図1-8)。非常勤職は、男性が8.5%であるのに対し、女性は15.8%を占める。常勤(任期なし) < 常勤(任期あり) < 非常勤へと、雇用状況がより不安定なほど女性比率が高まる傾向が見られる(図1-9A)。この傾向は企業、大学、研究所のいずれでも認められる(図1-9B, C, D)。

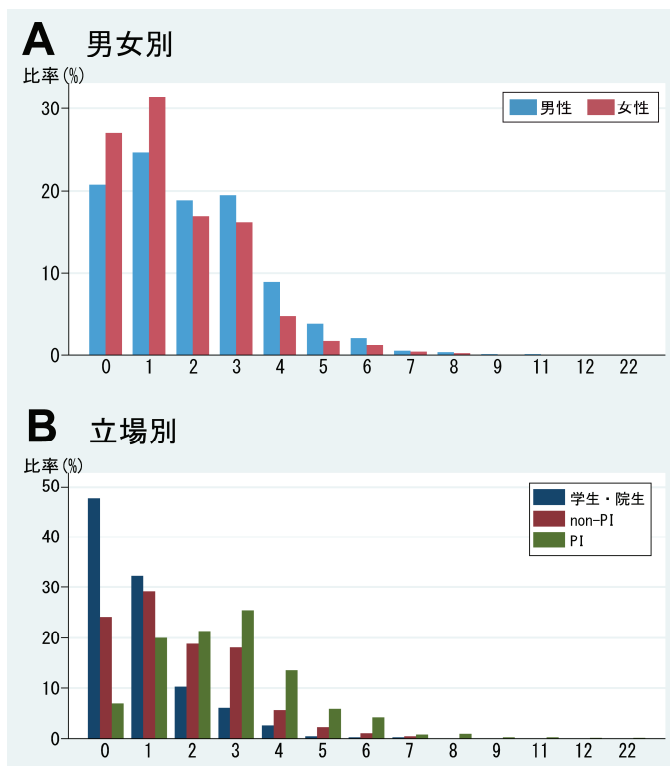


図1-7 所属学会数(分子生物学会を除く)

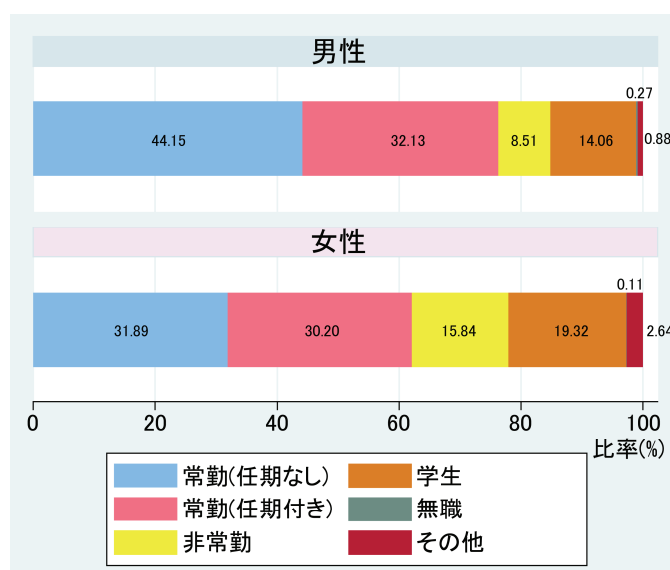


図1-8 回答者の勤務状態(男女別)

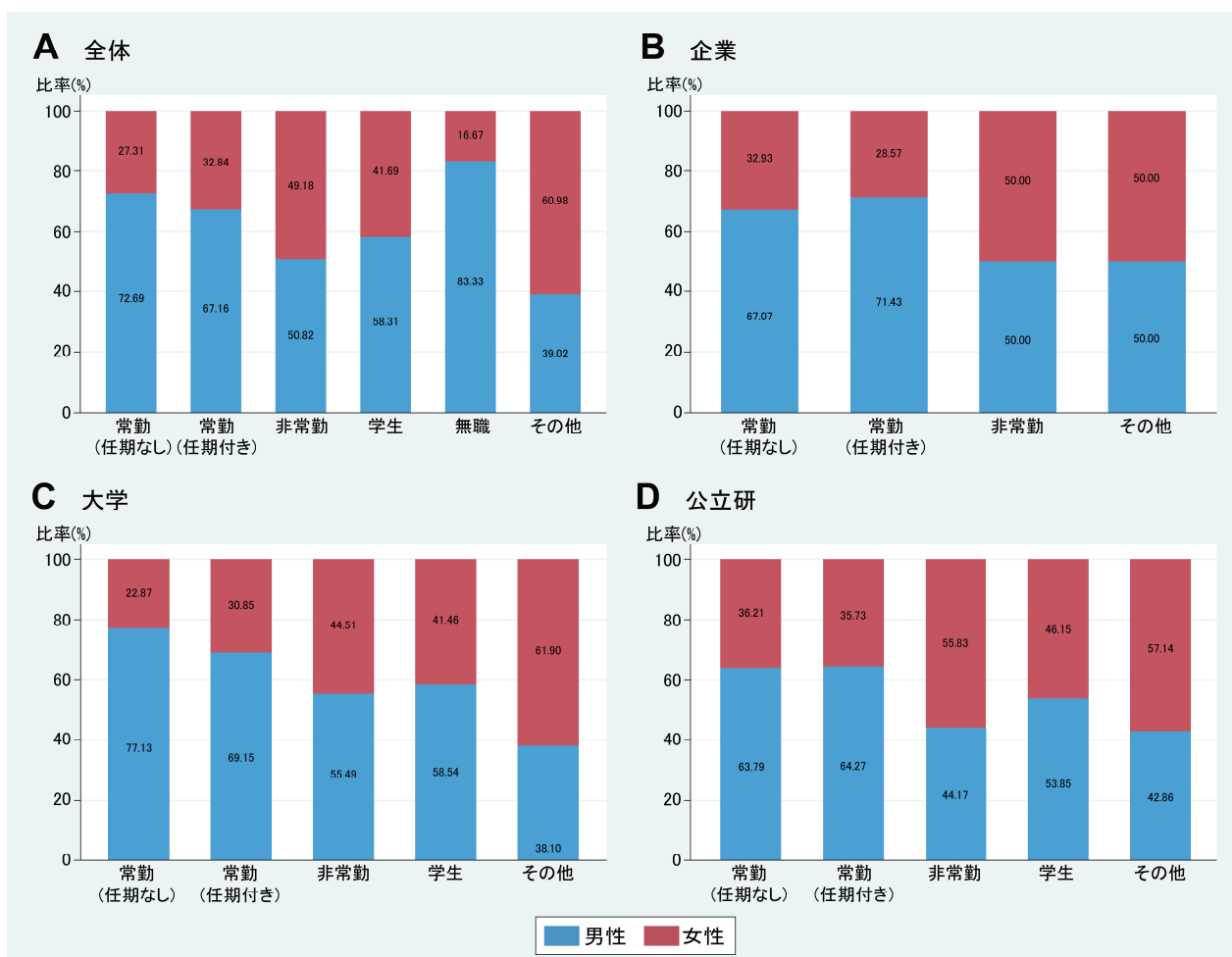


図1-9 勤務状態(男女別・所属先別)

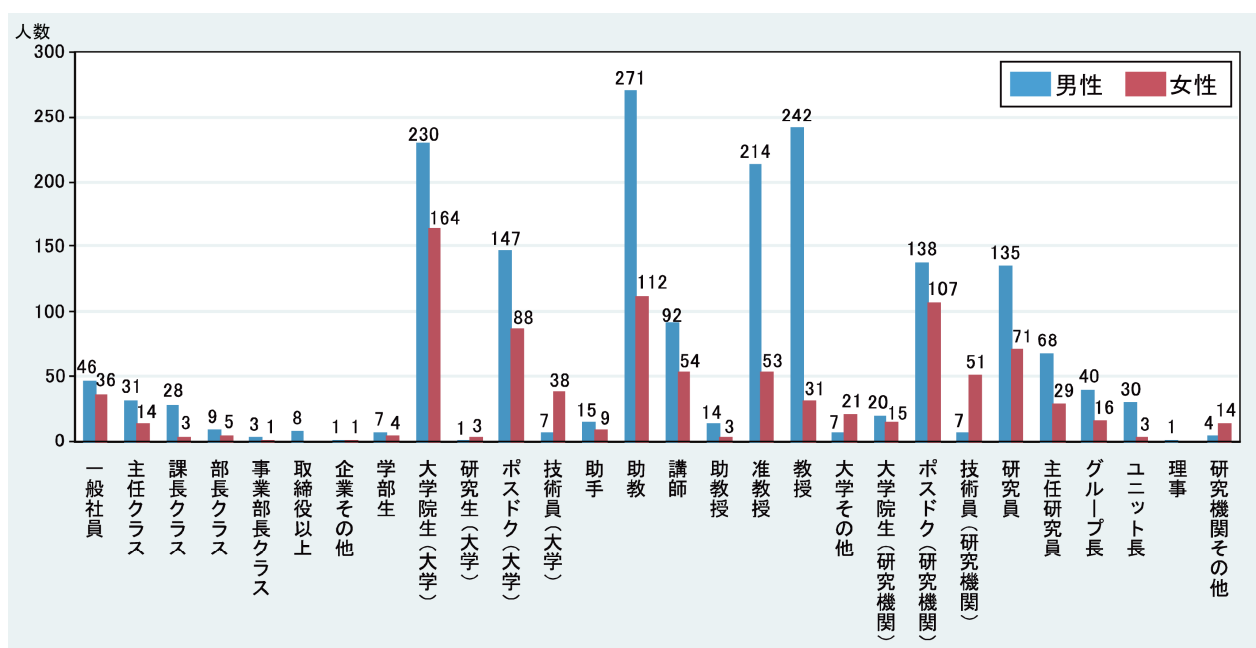


図1-10 回答者の役職(男女別)

役職

役職(図1-10)については、企業、研究所の主任研究員以上、及び大学准教授以上をPIとして統計を取った場合、その比率は、男性は37.8% 女性は16.7%であり、女性のPI率が男性の半分以下となっている(表1-1)。一方で、大学院生の女性比率が41.7%であり、学生を除いたPI及びNon-PIの合計に占める女性比率が32.8%である(表1-2)ことを考慮すると、女性大学院生が途中で研究から離れてしまった可能性がある。若年層における男女差が離職率に拍車を掛けている事実は否めない。

収入

全回答者の男女別の年収分布を見ると、男性のピークは600万円未満で、女性のピークは500万円未満である(図1-11)。男性の所得分布はその後1100万円未満までなだらかな減少を示すものの、女性の収入は急激に落ち込んでいる。特記すべき点は、学生以外の収入300万円未満の人が占める割合(低所得比率)は、男性では1.8%であるのに対して、女性では13.5%にも上ることである。女性は男性と比べて明らかに低収入の雇用条件下にあることが窺える。このような低所得者比率の男女格差は、役職や職種の差によることが考えられる。

表1-1 PIの割合

性別	PI 合計[人]	全体(PI・NPI・学生合計)[人]	PIの全体に占める割合
男性	688	1821	37.8%
女性	158	947	16.7%
合計	846	2768	30.6%

表1-2 男女比

性別	大学院生男女比	学生除くPIとNPI 男女比
男性	58.3%	67.2%
女性	41.7%	32.8%

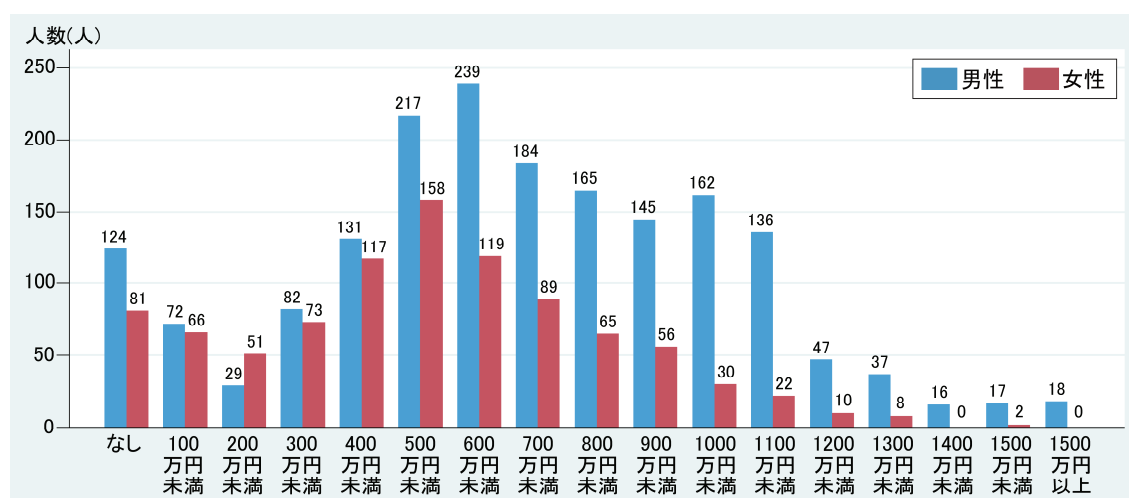


図1-11 年収分布(男女別)

第2章 仕事

仕事時間

職場での仕事時間は、男女とも週 50 時間以上 70 時間未満がピークである。男性に比較し、女性の勤務時間の分布のほうが短い勤務時間帯にシフトしている(図2-1)。職場にいる時間(勤務時間)の内、研究・開発に要する時間は、男女とも週 40 時間以上 50 時間未満にピークをもって分布する(図2-2)。この分布の形を勤務時間の分布と比べると、女性より男性のほうが仕事時間との差が大きい。つまり、男性の方が研究・開発以外に使う時間が多い、あるいは、そういう立場にあることが多いという傾向が窺える。年齢別に職場での平均仕事(勤務)・研究開発時間を見てみると(図2-2)、どの年齢層でも、女性の勤務時間は男性より短い、研究開発に充てられる時間は 45 歳以上で男女の差はほとんどないことが分かる。

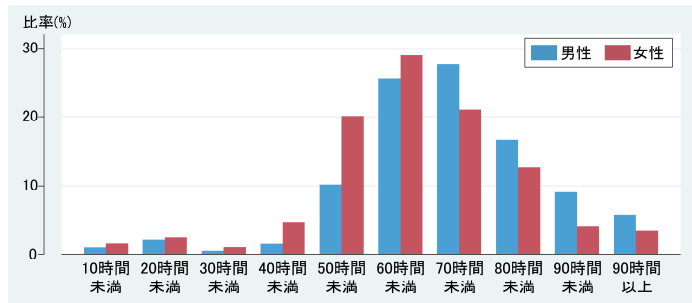


図2-1 職場での勤務時間(平均・1週間あたり)

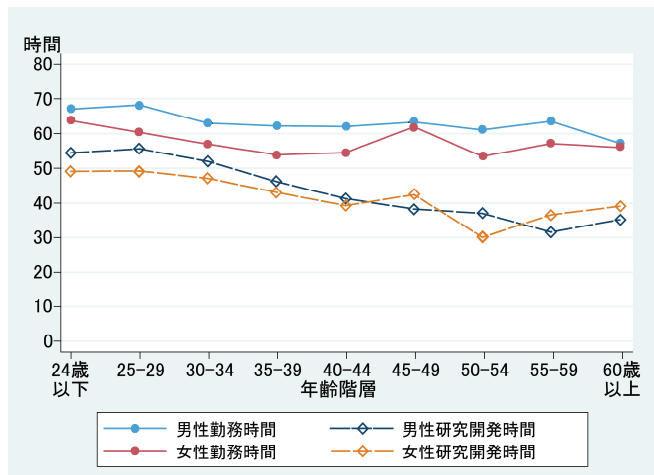
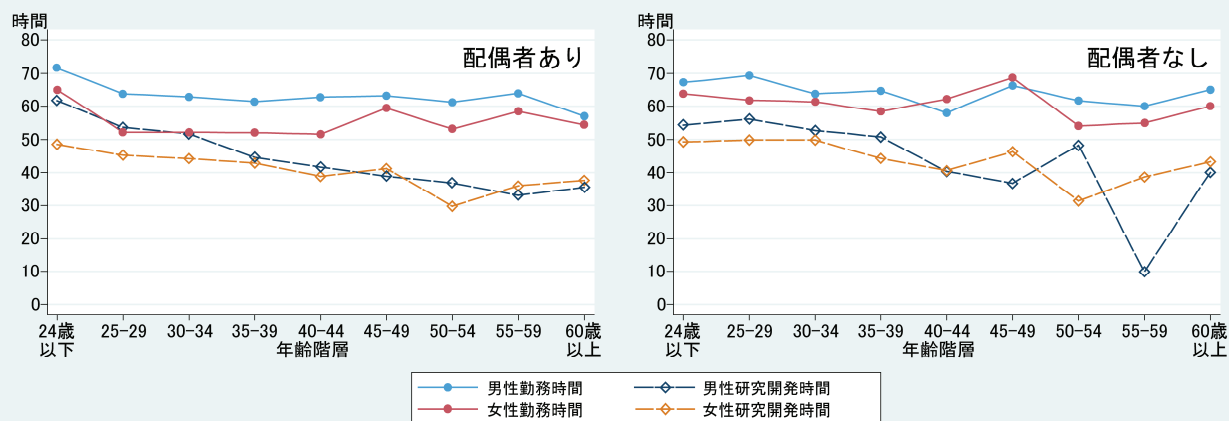


図2-2 職場での仕事・研究開発時間
(回答者全体・平均・1週間あたり)

職場での勤務時間に対する配偶者・子どもの有無の影響は、前回の調査と同様な傾向にある。配偶者がいない場合には(図2-3A)、平均勤務時間に関する男女の差はあまり認められない。しかし、配偶者がいる場合、男性に比べて女性の勤務時間は、週 10~15 時間程度短い(図2-3A)。女性の勤務時間は、子どもの有無によって週平均 10 時間程度の違いがあるが(図2-3B)、男性の場合、配偶者、子どもの有無によって勤務時間の違いはごくわずかしかないことから、男女間の勤務時間の差の主たる要因は、女性が、より多く子育ての負担を負っていることにありと考えられ、子育ての負担が女性の勤務時間を短縮させている姿が浮かび上がってくる。この傾向は 20 代から 40 代半ばまで顕著であるが、子育て期間の終了する年齢 45~50 歳頃より、勤務時間の男女差が減少することからも、子育て負担が女性の勤務時間を短縮させていることが分かる。

A 配偶者の有無で比較



B 子の有無で比較

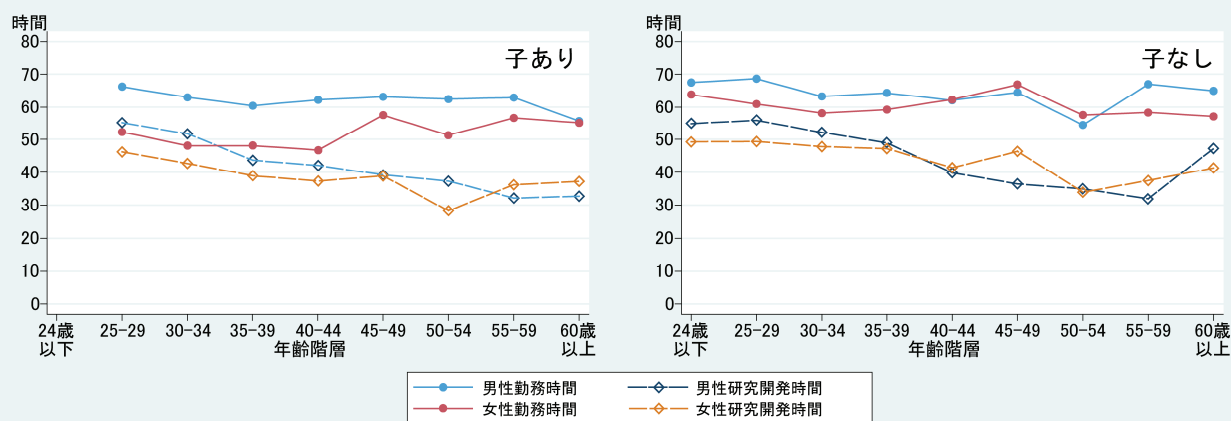
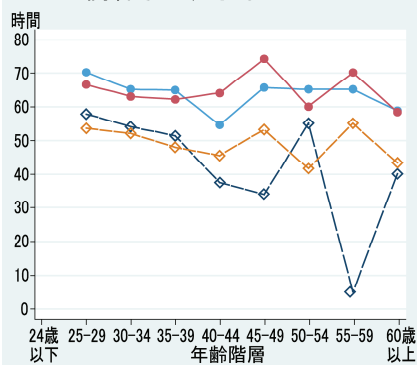
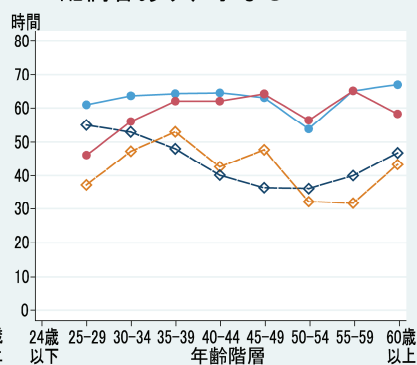


図2-3 職場での仕事・研究開発時間(平均・1週間あたり)

A 配偶者なし、子なし



B 配偶者あり、子なし



C 配偶者あり、子あり

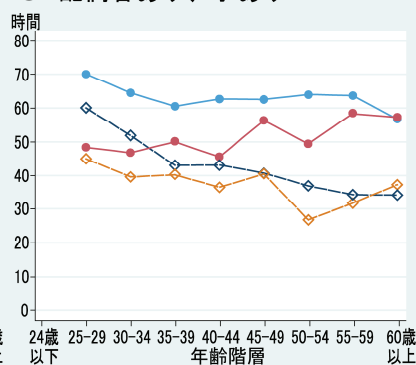


図2-4 博士号を持つ回答者の職場での仕事・研究開発時間(平均・1週間あたり)

配偶者のいない男女間では勤務時間の差は小さいが、配偶者がいる場合では、どの年齢層でも女性の方が勤務時間が短い傾向が見られる(図2-3A)。同様の傾向は子どものいない男女間でよりはっきり認められる。この違いは、定時勤務技術員が女性の回答者の約1割(947人中89人)を占めるのに対し、男性では1%未満と少ないなど、男女間の学歴・役職の差を反映しているという可能性もある。

そこで、男女間で同じ学歴を比較するため、博士号を持つ集団に限り、配偶者の有無・子どもの有無に分けて平均の勤務時間を調べると(図2-4)、確かに配偶者も子どももない場合には、男女の差はほとんどないことが分かる(図2-4A)。しかし、配偶者がいる場合、30代半ばまでは、子どもがいなくても同じ環境の男性に比べて女性の週勤務時間は、平均5~10時間男性より少ない(図2-4B)。そして博士号をもつ男性の場合、全体の統計と同じく平均勤務時間は配偶者や子どもの有無に概ね依存しない。以上の結果は、結婚して家庭を持つことにより、女性が学歴などに関係なく時間的制約を受ける状況になることを反映していると考えられる。また、男女とも8割程度の人で、自宅での仕事時間と研究開発時間が、ともに週10時間未満である(図2-5)。前回のアンケート結果同様、職場での仕事(勤務)時間の男女差に比べ、男女差は小さい。

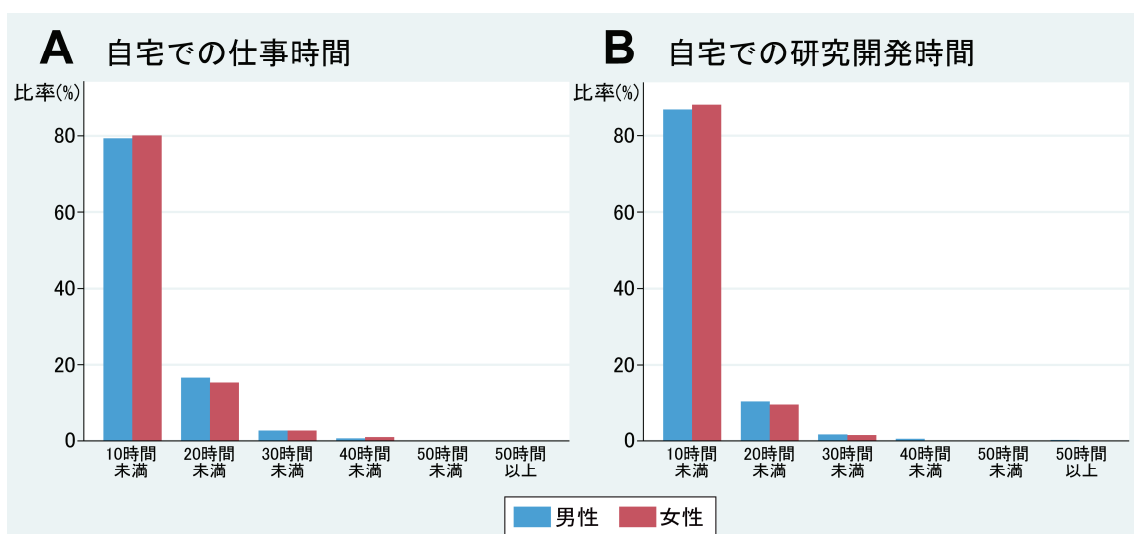


図2-5 自宅での仕事・研究開発時間

職業選択理由

全体としては、前回のアンケート結果の傾向と同じであり、「真理の探究をしたい」、「自分の能力が発揮できる」、「この職業が好き」という3つの理由が男女ともに顕著に多い。女性に特徴的な理由として、「家庭との両立ができる」、「男女差別がない」、「勤務地が自宅から近い」というものが目につくが、どれも、職務内容以外の外的な要因であり、社会的制約を男性に比べて、女性がより強く感じていることを反映していると言えよう。また、「男女差別がない」を選ぶ男性が、女性に比べて著しく低いことから、男性は職業に関する性差別をほとんど感じていないことが分かる(図2-6)。

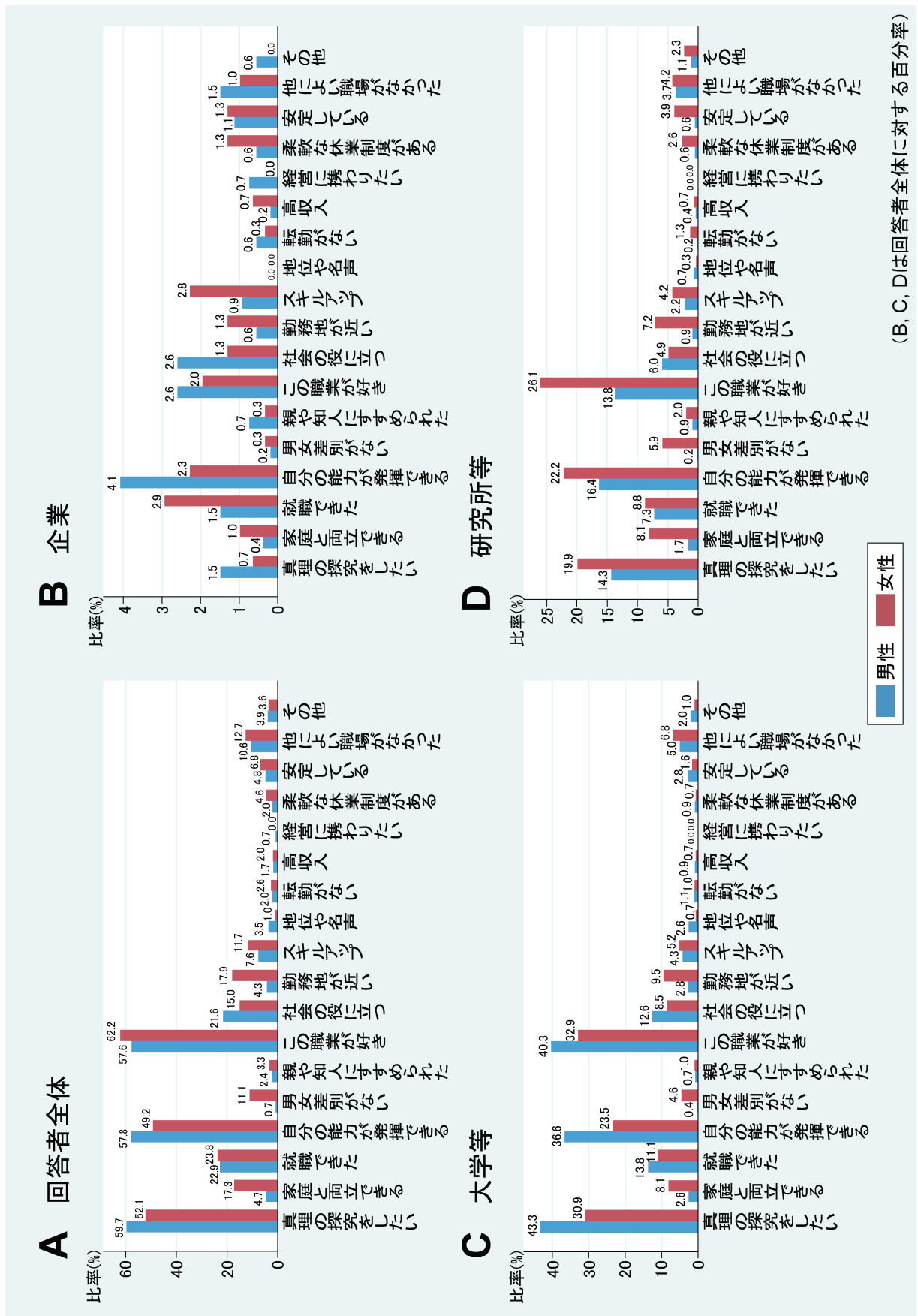


図2-6 この仕事を選んだ理由(複数選択可)

直前の職・将来の職

男女とも、常勤(任期なし)、常勤(任期付)、非常勤の職に就いている人は、前職も同じ雇用形態だった場合が多い(図2-7; 前職が学生の場合を除く)¹。

将来の望ましい職は、男女とも大学等で研究に従事することである(図2-8A)。男性の60%が研究室を主宰することを理想と考えるのに対して、女性は30%以下に留まる。むしろ、女性の場合、必ずしもPIでなくとも大学や企業で研究に従事することを期待する人が50%に達する。この数字からみると、男性に比べて女性はPI願望(研究リーダーとなる希望)が相対的に低いことが分かる。実例が少ないだけに現実感が乏しいのかもしれない。この傾向は前回の調査でも顕著であった。

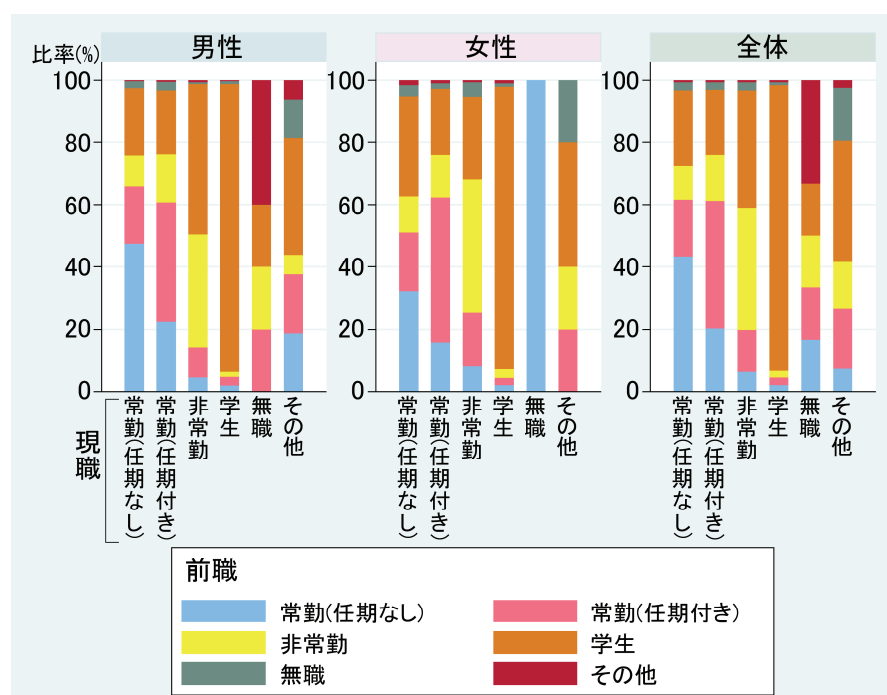


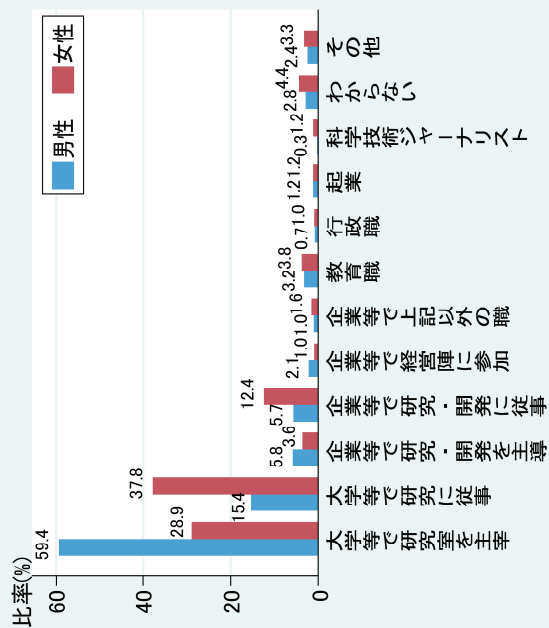
図2-7 前職の職種(現職別)

表2-1 現職と前職

前職の雇用形態	男性・現職						女性・現職					
	常勤 任期無し	常勤 任期付き	非常勤	学生	無職	その他	常勤 任期無し	常勤 任期付き	非常勤	学生	無職	その他
常勤任期無し	381	131	7	5		3	97	45	12	4	1	
常勤任期付き	147	224	15	7	1	3	57	133	26	4		5
非常勤	81	90	56	4	1	1	35	39	64	5		5
学生	174	121	75	237	1	6	97	61	40	166		10
無職	18	16	1	2		2	11	5	7	2		5
その他	3	3	1	1	2	1	5	3	1	2		

¹注: 現在無職の回答者は男性5人女性1人と少なく、統計的な分析には適さない(表2-1、図2-7)。

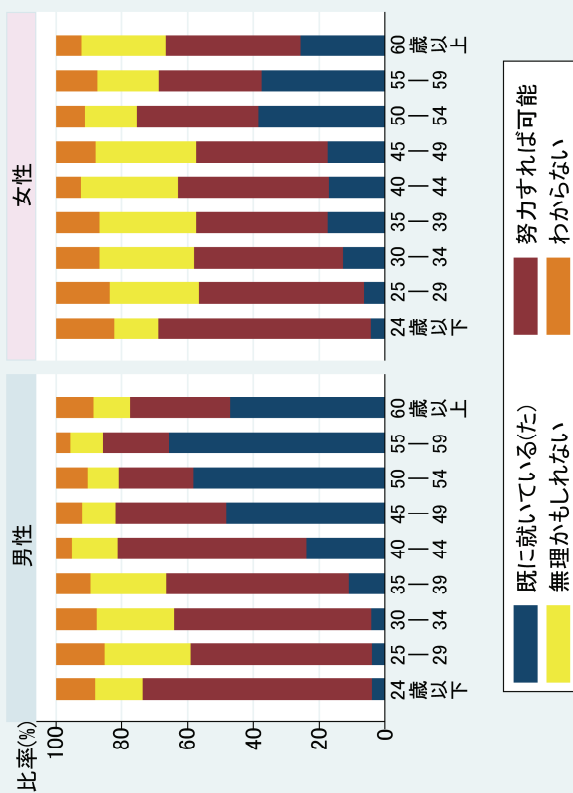
A 将来の理想の職



B そのために必要なこと(複数選択可)



C 将来像実現可能性 (年齢別)



D 将来の理想の職 (任期なし常勤以外で、まだ理想の職にない回答者)

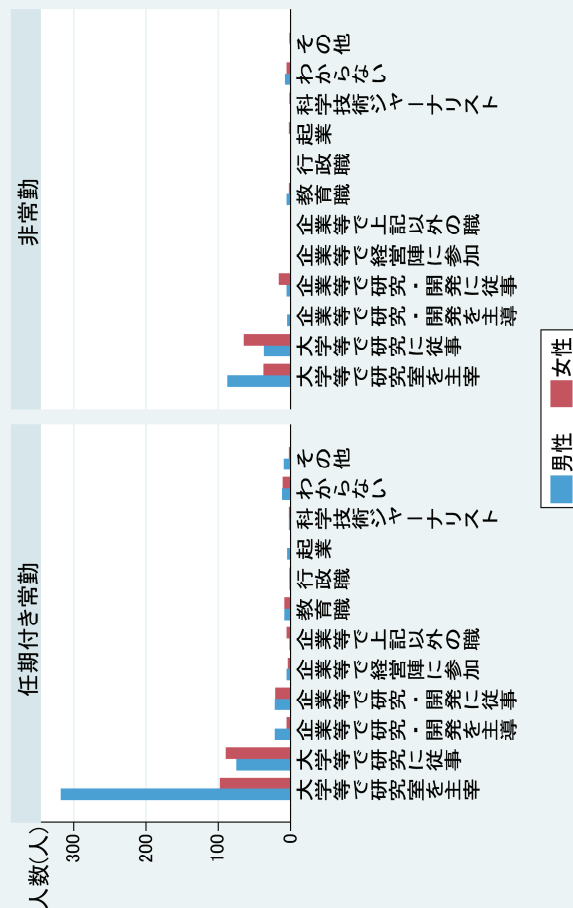


図2-8 将来の理想の職

理想の職に就くために必要なこととして、男性は、知的能力や専門知識に加えて、リーダーシップや管理能力を挙げている(図2-8B)。これは、PI となることを目標とする人が過半数を占めることから頷ける傾向である。これに対して、女性に特徴的なのは、前回のアンケートでも見られたように、「上司の理解協力」と「家庭の理解協力」を挙げる人が少なからずいることである(図2-8B)。「女性は家庭に」という従来からの女性観が依然として無視できないことを敏感に感じとっていることが窺える。また、少数であるが、女性の回答に「性別」、つまり「男性であること」を要件として挙げたものが数パーセントあったことは無視できない。

将来像の実現可能性に関しては、男性は 40 代半ば以降、自分の就きたい職に就いている人が年齢とともに増加するのに対し、将来像を実現したと考える女性の増加は頭打ちとなっている(図2-8C)。また、25 歳以下の場合には、「将来像は努力すれば実現可能である」と考える人の割合に顕著な性差は見られないが、25 歳より上の年齢層では理想とする将来像の実現に悲観的、あるいは諦念を抱く(「無理かもしれない」を選んだ)人の割合は女性の方が多くなっている。(図2-8C)

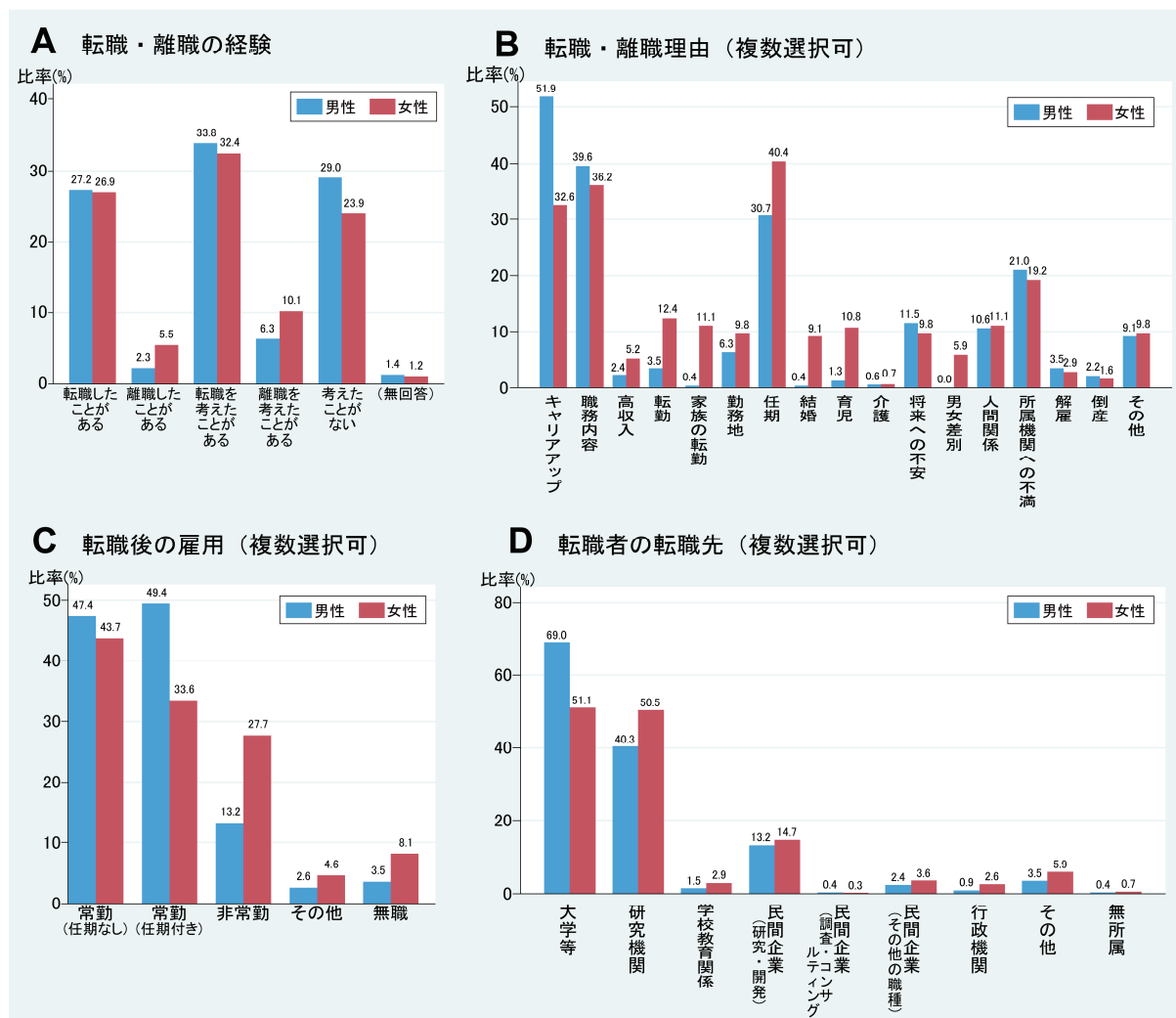


図2-9 転職・離職

転職・離職

離職経験者は相対的には少ないが、女性(5.5%)が男性(2.3%)の倍以上であり、離職を考えたことがある人の比率も同様の傾向がある(図2-9A)。転職経験者は男女共におよそ 27%であるが(図2-9A)、その理由(図2-9B)には差があり、男性で「キャリアアップ」を挙げた人が最も多かったのに対して、女性では「任期」を挙げた人が最も多かった(図2-9B)。また、転勤、家族の転勤、結婚、育児、男女差別を選択した人の割合は女性の方が明らかに高い。これらキャリアアップや職務内容以外の「外的な要因」が転職理由となるケースに男女差があることは、社会通念(あるいは日本の伝統的な価値観)が男女共同参画を妨げる重要な要因であることを示唆している(図2-9B)。

男女共、転職先としては大学等、ついで研究機関が多い(図2-9D)。転職後の雇用が「任期なし常勤」であった人の割合には大きな男女差は見られない(図2-9C)。任期付き常勤と答えた人は男性が多く、およそ半分の男性が任期付き常勤職への転職経験がある。女性ではその割合は3人に1人(33.6%)である。男女ともに任期付き職が十分に浸透していることが分かる。非常勤職への転職経験のある人の割合には明らかに男女差が見られ、女性回答者では 27.7%と比較的大きな割合を占めている(図2-9C)。

部下の人数

部下の人数に関して、部下をもたない女性は、半数の 50%以上であったのに対して、部下をもたない男性は 40%であった(図2-10)。男性の場合、部下の数の分布は広いが、女性の場合、部下ゼロあるいは少数(1~3人)が全体の 90%程度を占める。博士号取得者に限った場合でも(図2-11)、企業、大学、公立研を問わず、部下をもたない人の割合は女性の方が高いことが分かる。従って、男性に比べ女性のもつ部下の数が少ないという傾向は、学歴の有無によるものではないことが分かる。回答者のうち、大学に所属する給与取得者(ポストドク以上)の中で教授・助教授・准教授の占める割合は、男性で 46%(1016 人中 470 人)であるのに対して、女性では 19%(460 人中 87 人)に留まってい

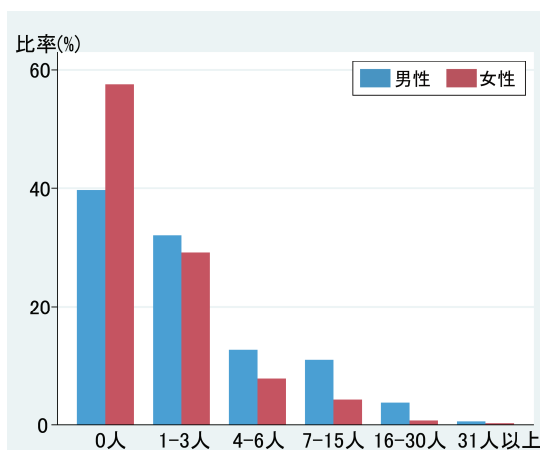


図2-10 部下の数(学部生除く)

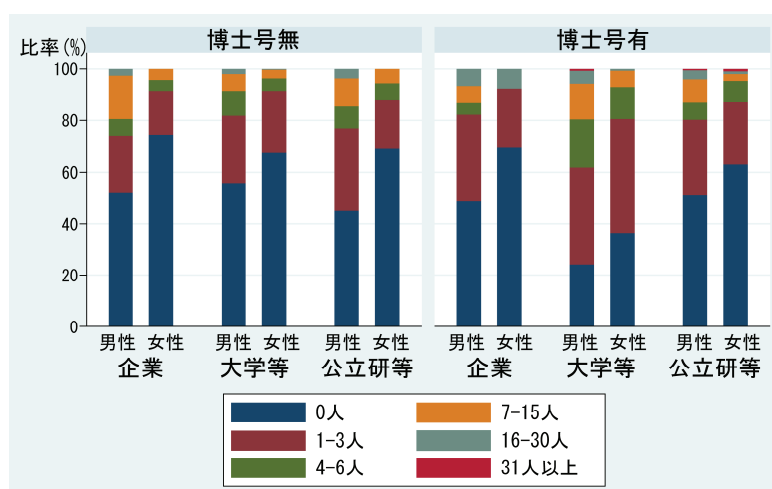


図2-11 部下の数(所属別・博士号有無別)

る(図1-10)ことを考えると、男女の役職の差が部下の人数の格差の主要な原因であると推測される。

研究開発費

取得した開発研究費の額に関しては、企業、大学、公立研究所の区別なく、どの年齢層でも、平均すると男性が女性の取得額を上回る(図2-12)。特に 500 万円以上に絞るとその男女差は大きい。この傾向から、男女間の学歴・役職の差(女性では PI の絶対数が少ない)を反映していることが推察される。

更に、研究費の獲得額を博士号取得者(あるいは博士号未取得者)内で比較すると特徴的な分布を示すことが分かる(図2-13右側)。つまり、男性の研究費獲得額に関しては、博士号の有無に関わらず、未婚者に比べて、既婚者のほうが平均の研究費獲得額が格段に多く、既婚者の間で比べると、子どもがいない者より、いる者の獲得研究費が同程度かそれより多い傾向にある。この傾向は、未婚、既婚子ども無、既婚子ども有の順に平均年齢が上昇し、それにつれて、獲得額が増加することを反映していると考えられる(図2-12)。実際、大学に所属し博士号を所有する男性を例にとると、未婚、既婚子ども無、既婚子ども有の男性の平均年齢はそれぞれ 35.8 歳(調査対象者 193 人)、39.4 歳(178 人)、44.8 歳(555 人)と増加してゆく(表 2-2)。

一方、女性の研究費獲得額に関しては、博士号を持たない者の場合、概ね男性と同じ傾向にあり、未婚より既婚、既婚者の間では子どものいる者のほうが多くの研究費を獲得している傾向にある(図

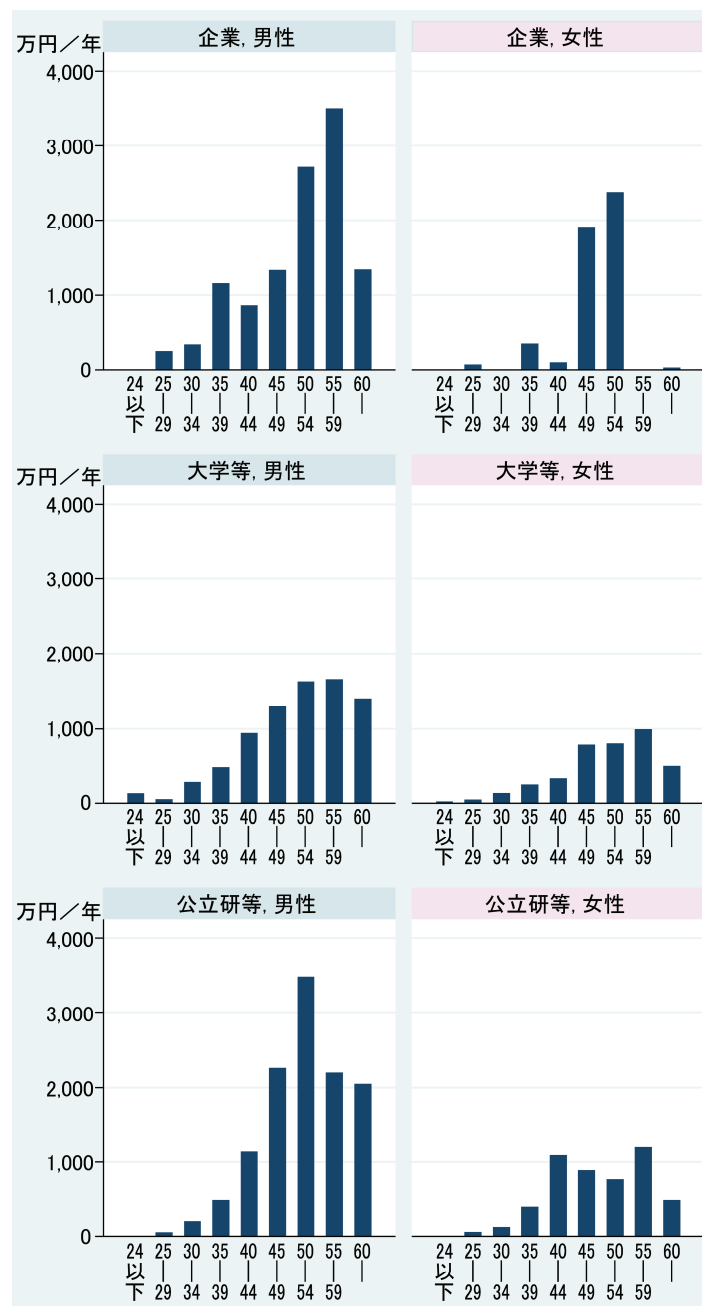


図2-12 研究開発費
(所属・年齢別、年平均額)

2-13:²注参照)。博士号取得者の女性に関しては、企業と公立研等に所属する場合、これまで述べてきた傾向がおおよそ当てはまる。

しかし、大学に所属する博士号取得者の女性に関しては異なる傾向を示し、未婚者の方が既婚者より平均すると獲得研究費が多い(図2-13右側)。その結果、独身の場合、男性より女性の方が、平均獲得研究費が多いのに対し、既婚者では(子どもの有無によらず)、その傾向が逆転する。これは、大学・公立研等に所属する女性に関して、獲得研究費が全般的に少ないことに加え(図2-12 および 図2-13)、博士号を持つ独身女性の獲得研究費が相対的に高いことが原因である。後者の傾向は、若い男性に比べて同じ世代の女性が多くの研究費を獲得しているからではなく、独身の女性博士号所有者の年齢分布が男性に比べ高い方に偏り、その結果、平均の獲得研究費の額を押し上げているからである。この傾向は、PIに限ってみても同じである(図2-14)。実際、高額の研究費を獲得している女性の中で、独身者の割合は非常に高い(表2-2参照)。これらのことは、結婚している女性研究者(とりわけ、子どもを持つ既婚の女性研究者)の大学における研究費獲得というキャリア・ディベロップメントが容易でないことを物語っている。

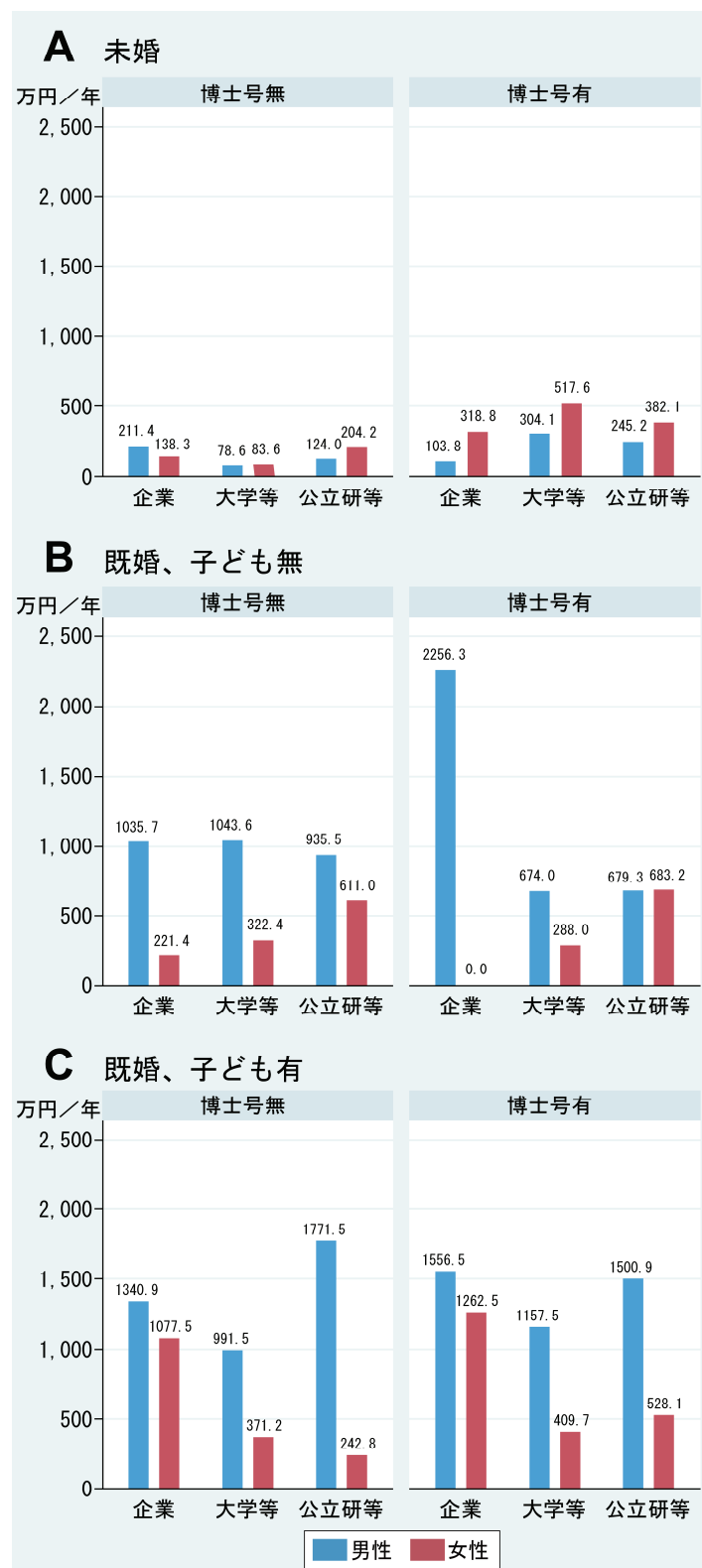


図2-13 研究開発費
(所属・学位の有無別、年平均額)

²注:各項目の人数が少ないので、ばらつきは多い。例えば、公立研等で働く博士号を持たない女性の場合(図2-13なかほど)、既婚子どもなしの獲得研究費が多いのは、14人中に、5千万円以上を獲得している人がひとりいるためである。

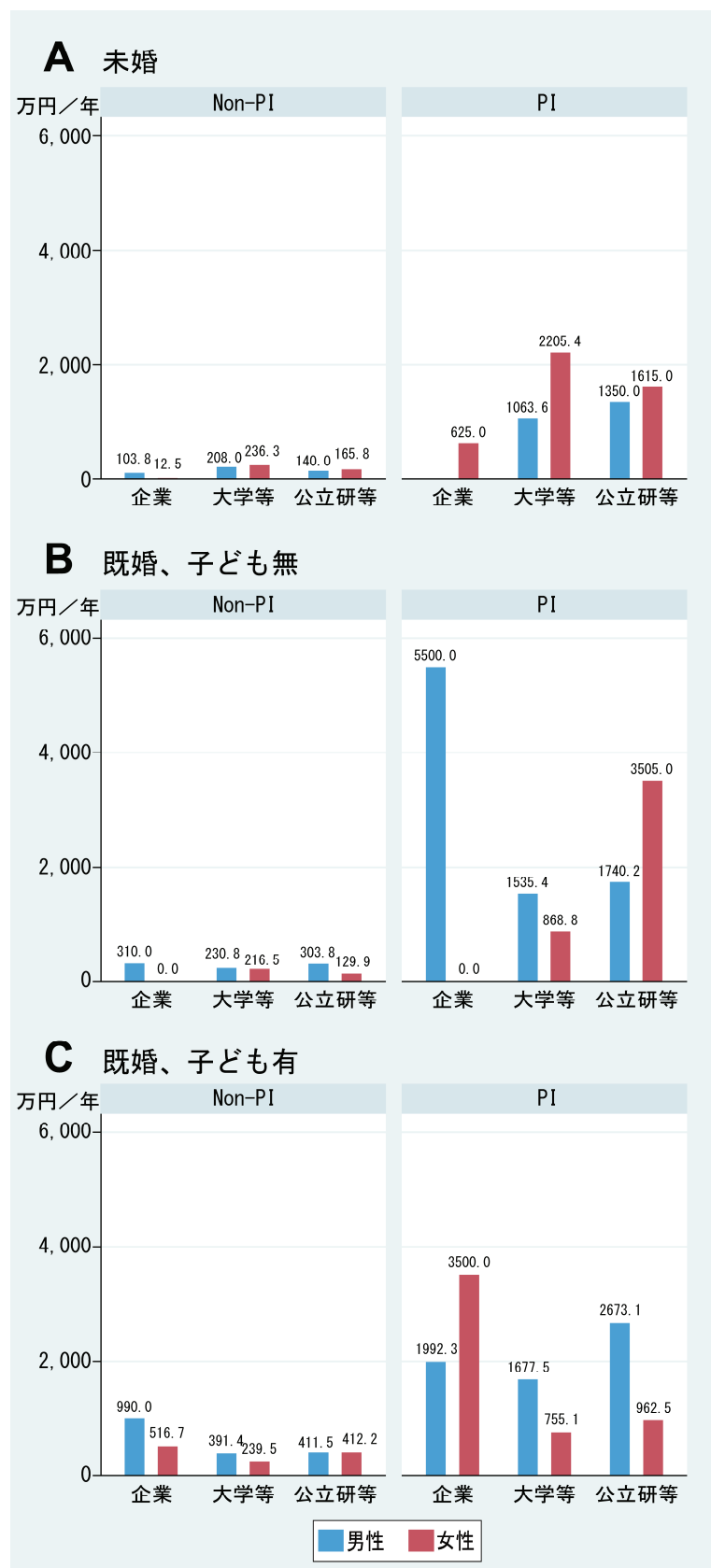


図2-14 研究開発費
(所属・PIとPI以外別、年平均額)

表2-2 研究・開発費

	男性				女性			
大学勤務の 博士号 所有者	人数	平均 年齢	平均獲得 研究費 (万円)	2千万円 以上の 研究費 獲得者数	人数	平均 年齢	平均獲得 研究費 (万円)	2千万円 以上の 研究費 獲得者数
独身	193	35.8	304.1	4	131	38.3	517.6	7
既婚・子ども無	178	39.4	674.0	19	88	38.5	288.6	2
既婚・子ども有	555	44.8	1157.5	87	146	43.9	409.7	5

第3章 任期付き職・ポスドク職

3.1 任期付き職員の基本データ

雇用形態

まず、常勤任期無し職は男性では、44%、女性では 32%に過ぎず、4年前のそれぞれの結果 52%、39%に比べ、大幅に減少している。逆に、任期付き職・非常勤職が男性で、41%、女性で 46%を占め(図3-1)、4 年前の 28%、36%から大幅に増加していることが分かる(図3-2)。僅か数年の間に10%以上、任期無し職から任期付き職・非常勤職へと雇用形態が劇的に変化したことを意味している。今や、任期付き職・非常勤職が、任期無し職と肩を並べる(男性)、あるいは上回っている(女性)ことから、分子生物学会として、最も重視すべき雇用形態であると言える。

次に年齢別構成を見ると、30代前半においては、男女とも、任期付き職・非常勤職に就いている人が 80% 近くもあり、30 代後半においても、男性の 60%、女性の 70%を占めていることが分かる(図3-3)。この結果から、大多数の分子生物学会学会員は、任期付き職・非常勤職という、雇用環境としては不安定な状態で、出産・育児の時期を迎えなければならないことが分かる。更には、男性では 40 代でも 30%以上が、女性では 50 代前半まで 40%以上が任期付き職・非常勤職に就いている(図3-3)ことから、任期付き職・非常勤職が、研究者・技術者のキャリア形成において PI になるまでの一時的なものではなく、一生涯にわたって続く雇用形態であることを明確に示している。この結果を重く受け止め、適切な社会的セーフティネットを構築することが必要である。

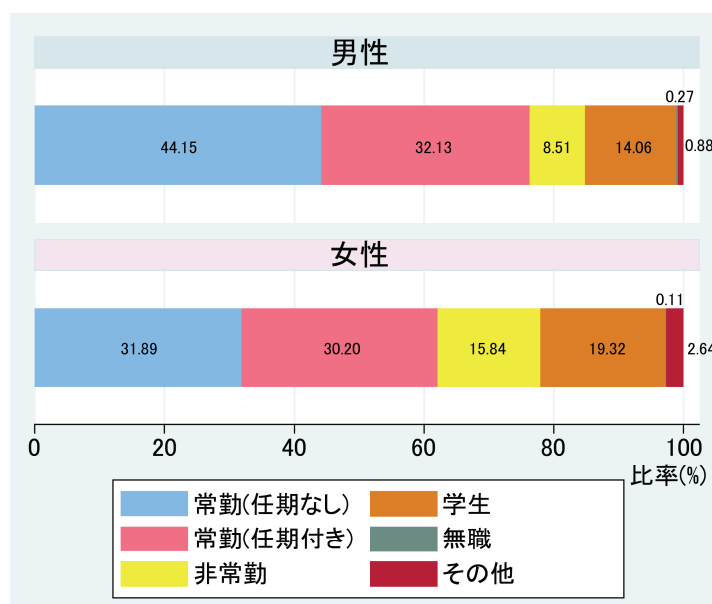


図3-1 回答者の雇用形態

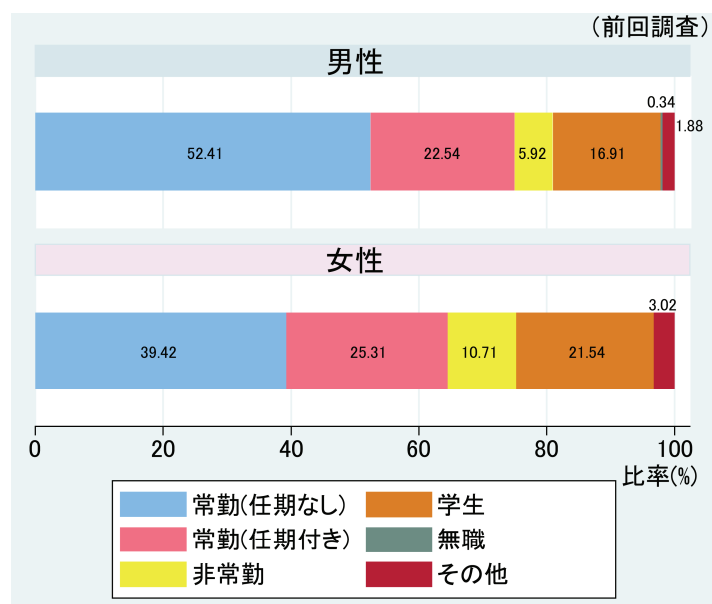


図3-2 前回調査時の回答者の雇用形態

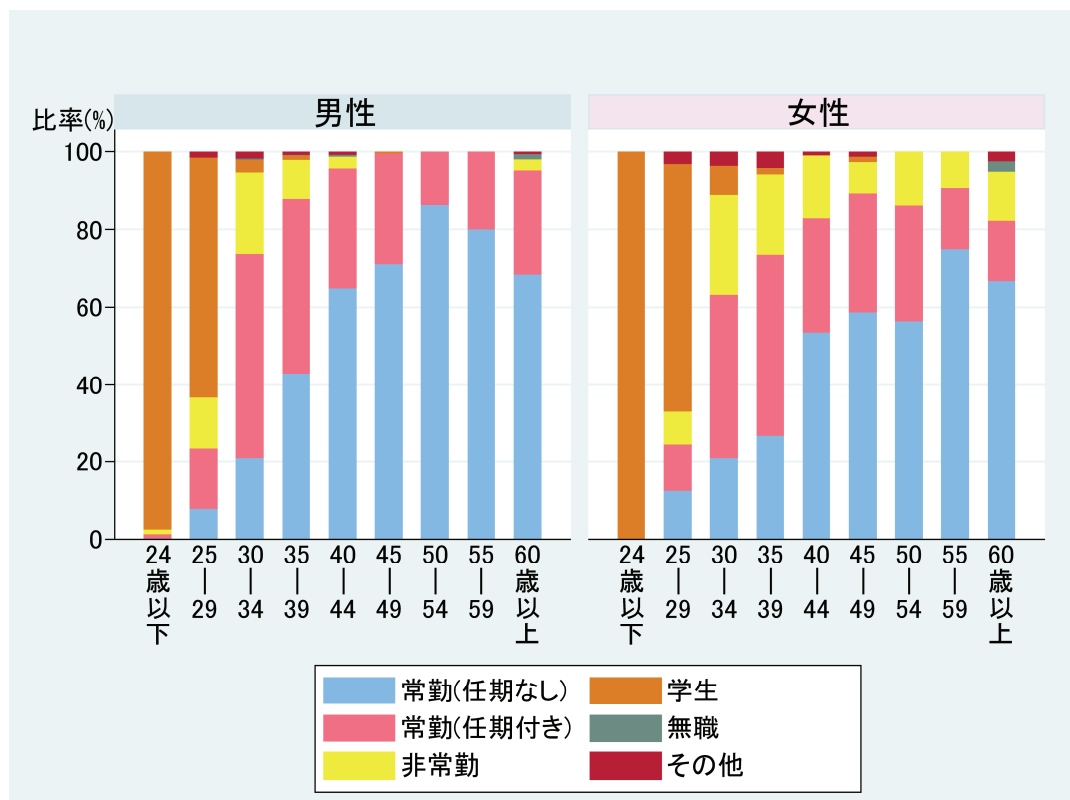


図3-3 回答者の雇用形態(年齢別)

収入

ポスドクの年収に関しては、博士号取得者 1806 名の中で年収 300 万未満が 129 名も(博士号取得者の 7.1%)存在している(図3-4A:表 3-1)。その中には 16 人の無給者を含んでいる(図3-4B:表 3-1)。このように、一般社会における適正賃金と大きくかけ離れた博士号取得者(ワーキングプアの状態にある人)が百人以上も分子生物学会会員として存在することが分かる。また、博士号未取得者(962 人)においても、200 万円未満が、371 名(その内 189 名の無給者を含む)もあり、これは全体の 38.5%にも相当する。上述したように、任期付き職・非常勤職が、生涯にわたって続く雇用形態であることから、技術職・研究職の最低基本賃金を明示するよう国や研究機関に要望し、労働条件の改善を求めていく必要があることが窺える。

任期

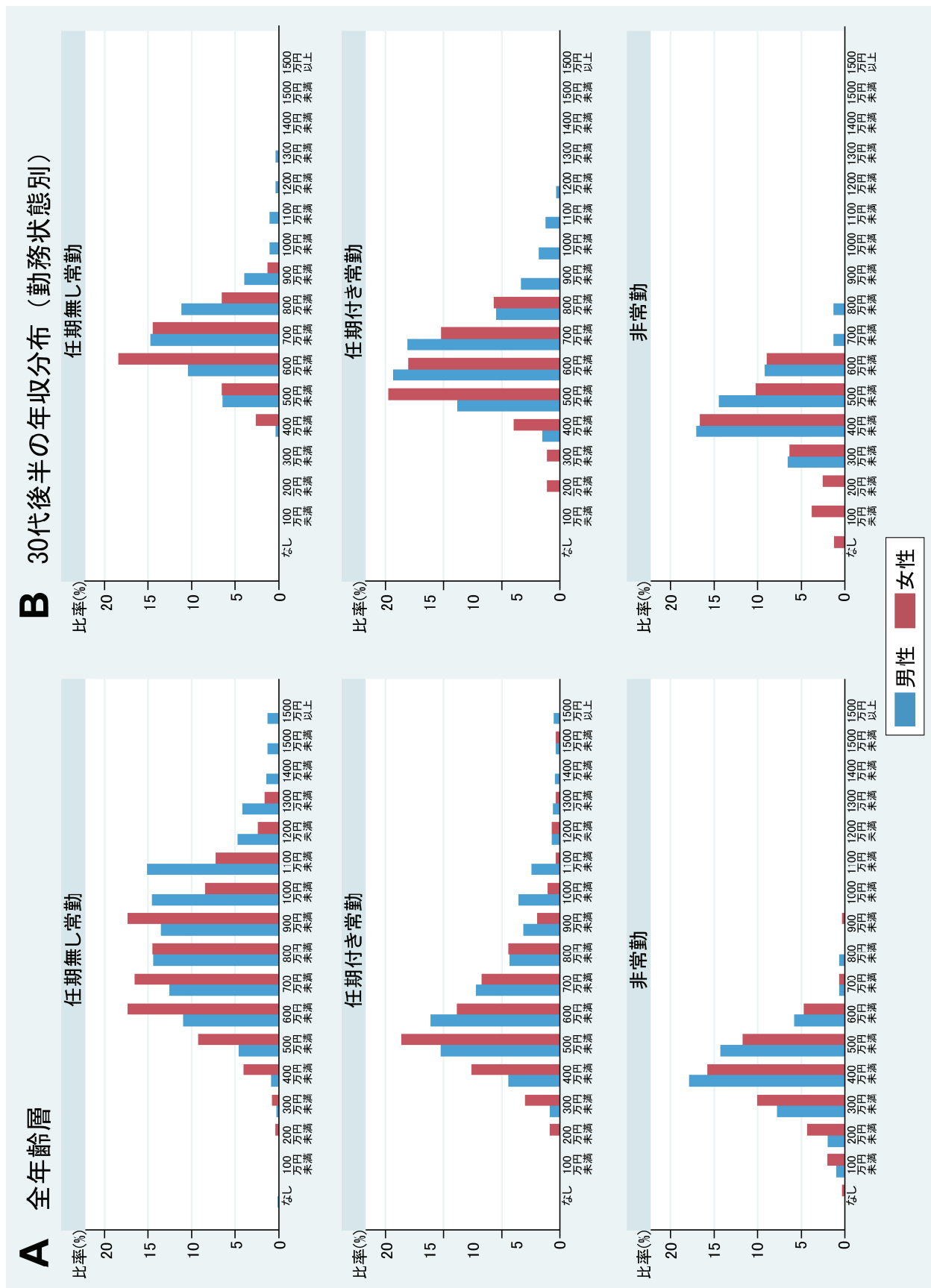
任期は、概して男性の方が長く、1 年が 30%程度、5 年以上が 35%に対して、女性では、1 年が 40%程度、5 年以上が 24%程度となっている(図3-5A)。また、再任可は、再任回数に制限がある人を含めても、男女とも 60%程度に留まっている(図3-5B)。つまり、再任制限のある職に就いている人が就業学会員の中で 25%程度もいるという異常な状態にあることが分かる。これは、任期付き職・非常勤職が、生涯にわ

たって続く勤務形態であるにも関わらず、ポストク後の任期の再任制限の無い常勤職が大幅に不足している現状を反映している。

表3－1 学位・男女別所得分布

	学位無し		課程博士		論文博士		両方	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
なし	115	74	7	5	2	2		
100 万円未満	65	58	4	6	1	2	2	
200 万円未満	22	37	7	10		4		
300 万円未満	44	34	32	28	4	10	2	1
400 万円未満	22	36	100	70	8	9	1	2
500 万円未満	19	36	186	99	9	21	3	2
600 万円未満	24	16	187	80	27	20	1	3
700 万円未満	16	12	146	62	22	15		
800 万円未満	13	5	116	34	34	25	2	1
900 万円未満	7	4	105	25	29	27	4	
1000 万円未満	12	104	19	43	11	3		
1100 万円未満	2	92	15	36	6	6	1	
1200 万円未満	2	31	7	14	3			
1300 万円未満		29	5	8	3			
1400 万円未満		9	7					
1500 万円未満	2	9	1	5	1	1		
1500 以上		110	6		1			

図3-4 勤務状態別年収分布



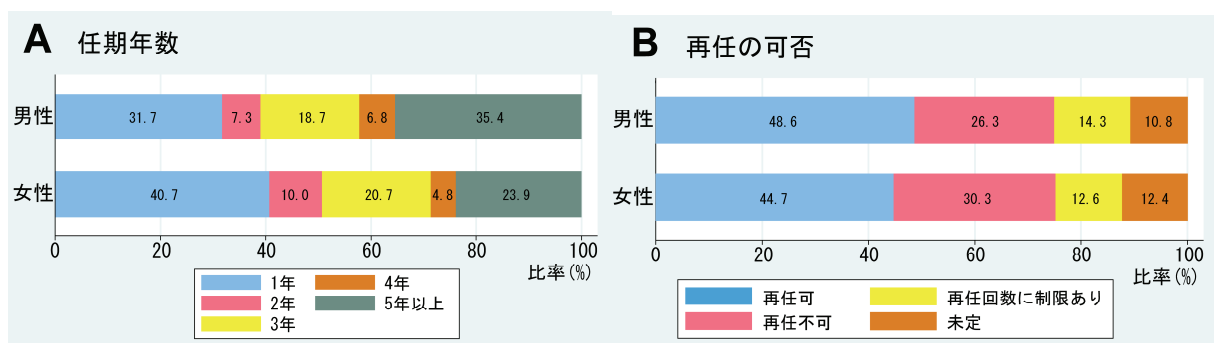


図3-5 任期付き職の任期の長さと再任の可否

3.2 任期付き職員と家庭状況

任期の年数と子どもの有無

任期の年数と子どもの有無について分析すると、男性では任期の長い職に就いている人ほど、子ども有りと回答していることが分かる(図3-6)。特に、任期が3年、4年、5年以上の男性で子どもありの76%、5年以上のみで51%を占めている。その逆に、男性で、未婚と回答している人は、任期がより短い職に就いている。このように、男性が結婚し、子どもをもつためには、5年以上の任期が必要であること、逆に言えば、任期が5年以上でないと、「結婚して子どもをもつ」ための環境が整わないことが読み取れる。任期付き職は、生涯継続することからも、早急に任期付き雇用制度の改善が必要であることが窺える。

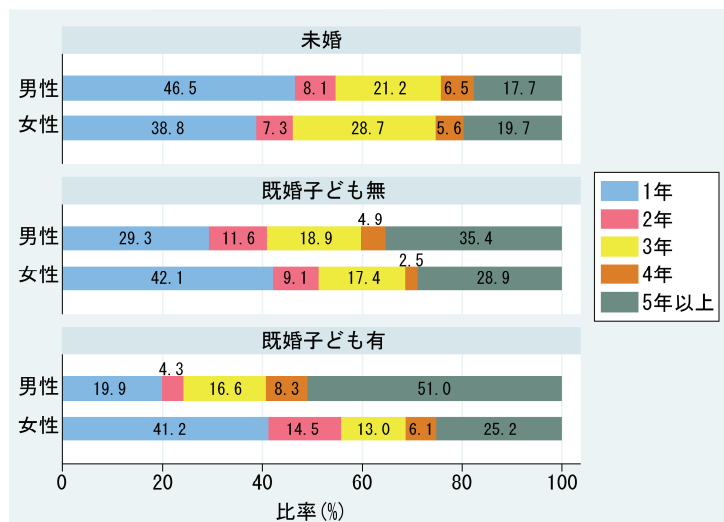


図3-6 任期の年数(未婚・既婚、子の有無別)

在職年数と所属変更

任期付き職の在職年数に関しては、男女とも50%近い人が5年以上に渡って任期付き職についており、女性の方がやや長い(女性平均5.58年、男性平均4.89年:図3-7)。特筆すべき

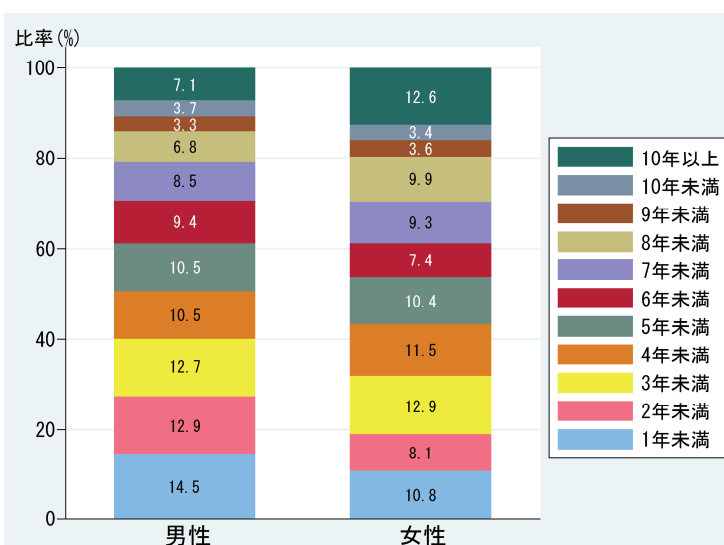


図3-7 任期の合計年数

点として、既に10年以上任期付き職にある人が、男性で7.1%、女性で12.6%も存在する。前述したように、既に、技術・研究職に任期付きが十分に浸透していること、任期付き職・非常勤職が、一時的なものではなく、生涯にわたって続く雇用形態であることを示している。また、女性の方が、男性よりパーマナント職に就きにくいことが読み取れる。更に、50%以上の人々が任期付き職として所属を変えており、3回以上の所属変更が男性で

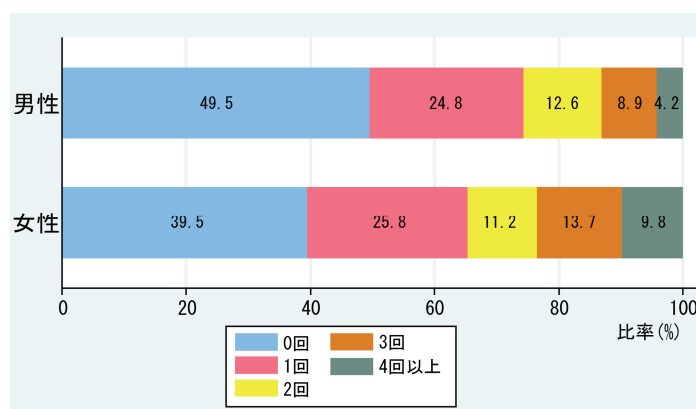


図3-8 任期付き職の所属変更回数
(任期付き職の経験者のみ)

14.1%、女性で23.5%もいる(図3-8)。4年前のアンケート調査では、同様な設問が無かったため、4年前との正確な比較は難しいが、技術者・研究者の流動性が、任期制によって十分に確保されていることが窺える。

各種保険制度の加入

健康保険、厚生・共済年金に加入していない人が1割～2割におよぶ(図3-9A, B)。また雇用保険の加入に関しては、加入をしているかどうか分からないというコメントが10%程度もあり(図3-9C)、雇用者側から本人への通知が正確に行われていないことが原因と考えられる。折からの年金不信問題もあることから、雇用側の事務担当者から採用時に文書などで通知するよう義務化する必要があると同時に、被雇用者も社会保障について高い関心を持ち、採用条件交渉の折に、福利厚生について確認をすべきである。これについては啓蒙活動の必要があることが窺える。

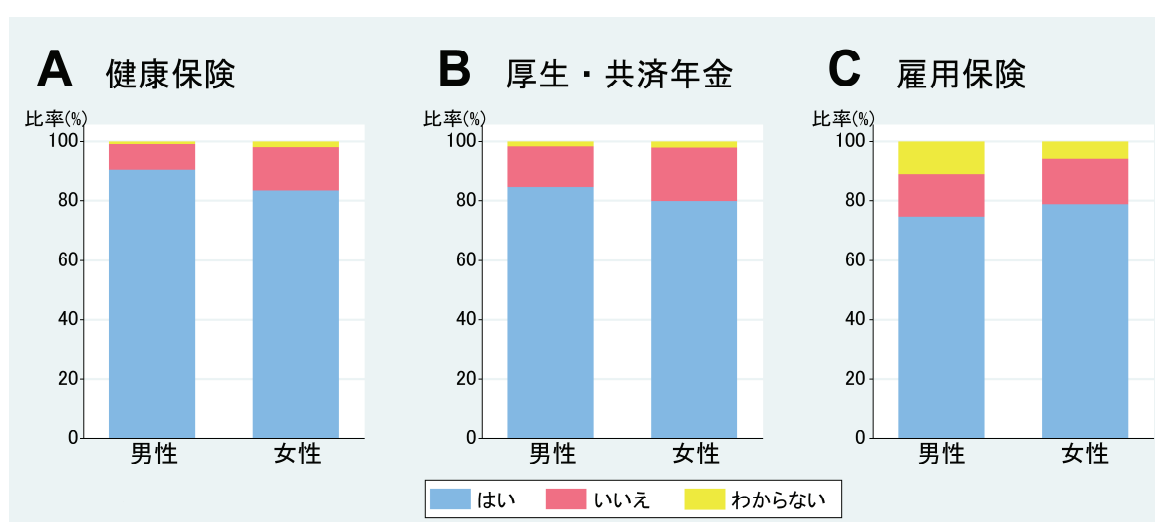


図3-9 社会保険

任期の年数と育児休業

育児休業が可能かどうかに関して、「分からない」が、男性では6割以上、女性では4割以上を占めており(図3-10)、研究機関が育児休業の可否を採用時に伝達していないことが原因と考えられる。今後、採用時に、育児休業の可否などを文書として明記、伝達することが必要であり、国や各研究機関に制度化するよう働きかける必要があろう。任期付き職の任期と育児休業制度との関係を見ると、任期が1年では30~40%でしか育児休業が認められていないが、5年以上であると60~70%で育児休業が認められている(図3-10B)。現行法律では、「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」と「子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合」のみ育児休業制度が認められている。このような法律の条件では、技術者・研究者の25%が再任制限のある数年度の期間雇用であるため、法律上の育児休業に必要な2つの条件を満たすことが難しく、育児休業の取得は困難であることが窺える。

産休・育休後の任期延長

産休・育休後に任期の延長が認められているかに関して、前問同様、そもそも「分からない」が、男女とも60~40%も占めており(図3-11)、研究機関が育児休業による任期延長の可否を採用時に伝えていないことが原因と考えられる。実際、30代において80%近い人が任期付き職・非常勤職として働いている現状にも関わらず、任期付き職・非常勤職の90%近い人が、産休・育休後の任期延長が認められていない(図3-11)。このことは、研究者のキャリア途上において、産

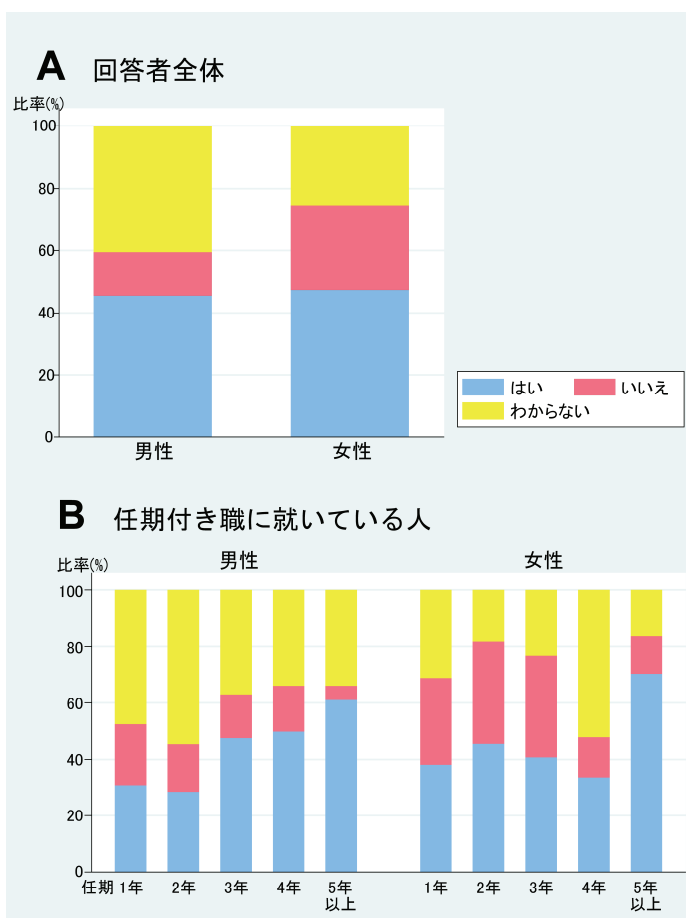


図3-10 育児休業は取得できるか

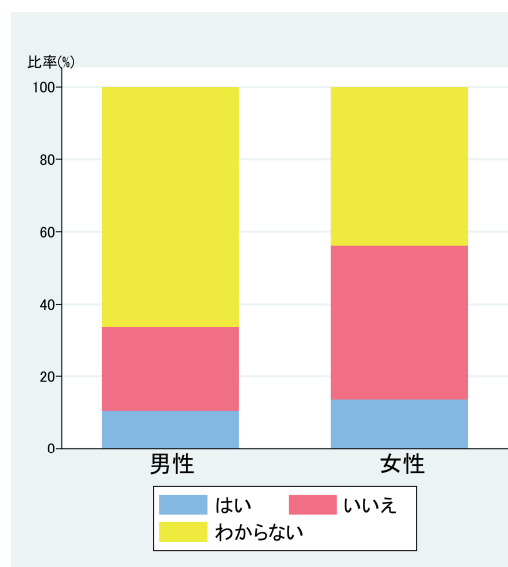


図3-11 育児休業を取得すると任期は延長されるか

休・育休が大きな不利益となることを明らかに意味しており、緊急な対応改善が望まれる。

3.3 ポスドク制度の問題点

ポスドクの人数

ポスドクの数については、男性で、少なすぎる；26%、多すぎる；32%、女性で、少なすぎる；21%、多すぎる；32%であった(図3-12A)。男女による大きな意見の差違はみられなかった。一方、30代後半で非常勤職にある女性では、少なすぎる；35%、多すぎる；24%という明らかな意見の逆転が見られた(図3-12B)。このことは、特に、30代後半の女性において、年齢制限や再任制限などにより、ポスドク後の職が大幅に不足している状況を表している。更に、少なすぎるという意見が、特に女性で多く見られたことから、男性より女性にポスドク後の職が不足していることが示唆される。

ポスドク制度の利点

ポスドク制度の利点についてという問いに関しては、「転職や再就職が容易」や「大型プロジェクトに取り組める」といった利点を選ぶ人は10%未満であった(図3-13)。逆に、「全く利点はない」という最も極端な意見を持つ人が、男性の10%、女性の7%にも上ったことは、極めて重視すべきである。更に、連絡会全体のアンケート調査によると、回答者をPIの人たちに絞っても、現在のポスドク制度に「全く利点はない」という意見が8%程度も見られる(科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査(男女共同参画学協会連絡会)図1.53 (http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/2007enquete/h19enquete_report_v2.pdf)。次の設問「ポスドク制度の欠点について」の解答で「問題点がない」とする極端な意見を持つ人が0%に近かった(図3-14)ことと併せて考慮すると、現在のポスドク制度は、非常に多くの問題を抱え、利点が見いだしにくい制度であることが窺える。

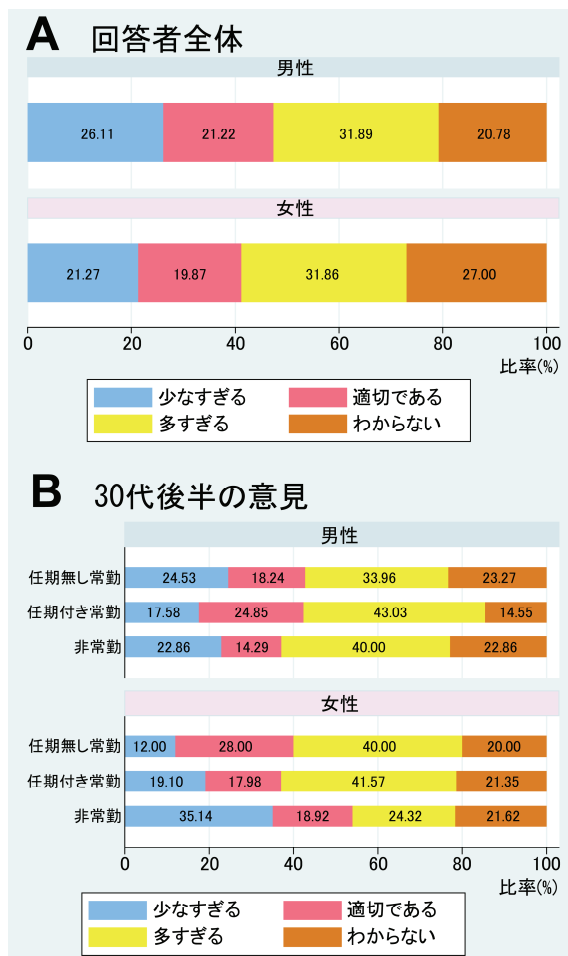


図3-12 ポスドクの数

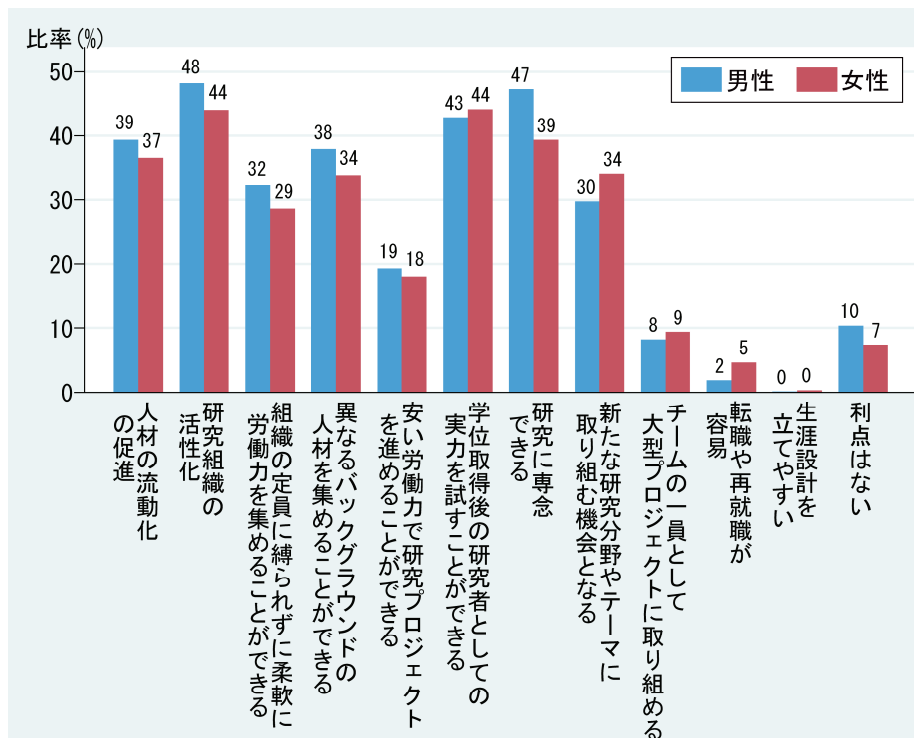


図3-13 ポスドク制度の利点(複数選択可)

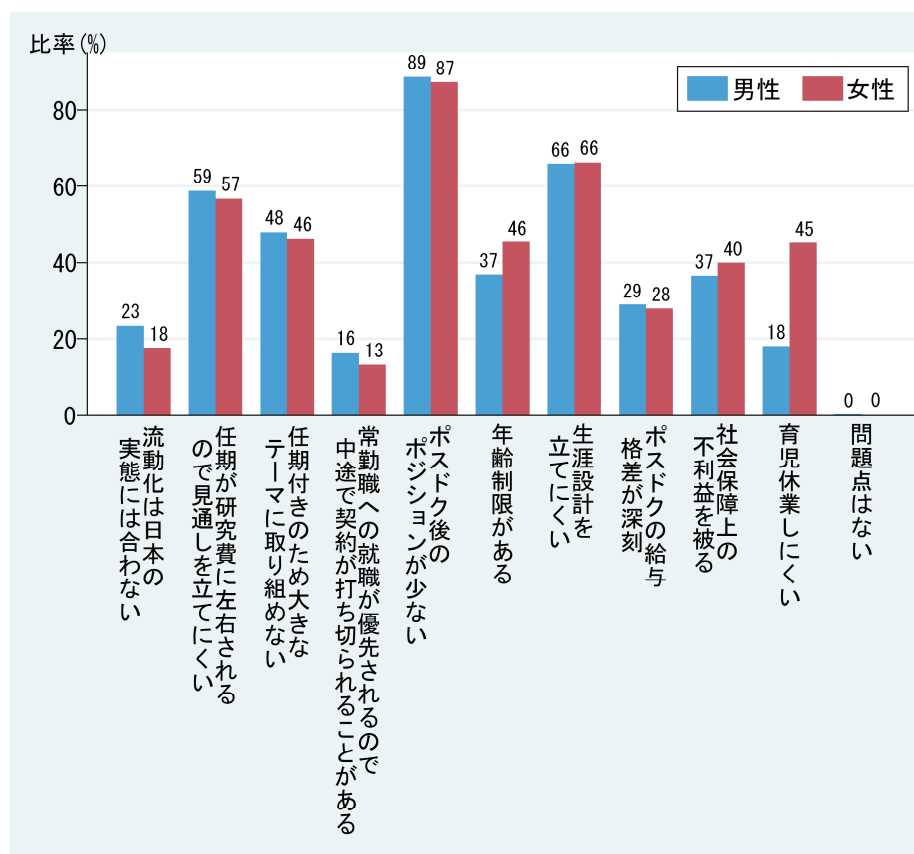


図3-14 ポスドク制度の欠点(複数選択可)

ポスドク制度の欠点

ポスドク制度の欠点については、「その後のポジションが少ない」が、男女とも 8 割以上となった。次に、「生涯設計を立てにくい」や「任期の見通しが見つからない」が 6 割近くとなった(図3-14)。更には、「年齢制限がある」や「育児休業しにくい」といった意見が女性に多く見られた。特に、任期付き常勤職の 47.9%及び非常勤職についている女性の 53.3%が「育児休業がしにくい」ことが欠点と考えている(図3-15)。一方、男性では、2 割程度の人しか「育児休業がしにくい」ことを挙げていない。明らかに育児休業に関して、男女の間で意識が大きく異なることが窺える。特に、今回「問題点が無い」とする意見は、ほとんど無かったことから、ほぼ全ての人が、現行のポスドク制度に欠点があることを認めていることが分かる。

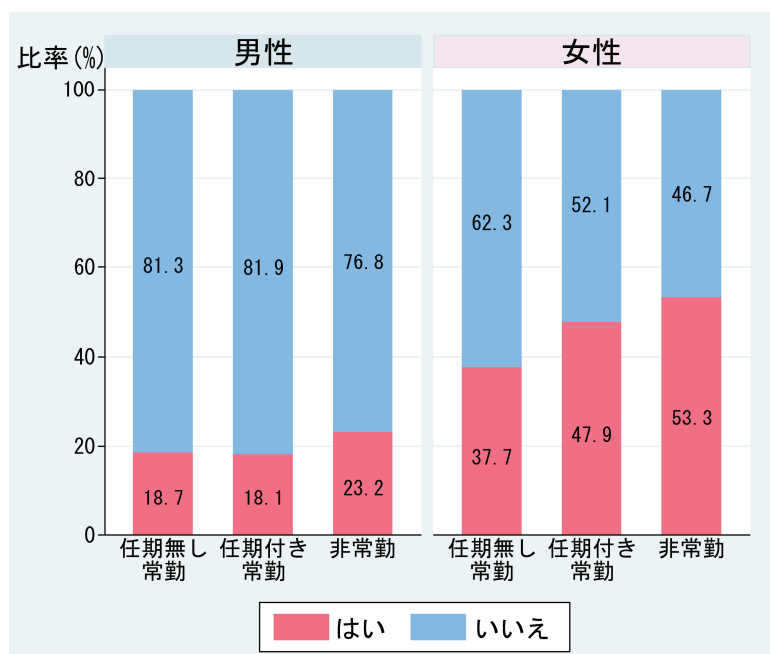


図3-15 ポスドク制度の欠点で「育児休業しにくい」と回答した人の勤務状態(男女別)

ポスドク制度の改善点

まず、ポスドク制度の改善点として、8 割近くが、「独立しなくとも研究を行う常勤職」を挙げている(図3-16)。この結果は、少なくとも現時点で、直ぐにはPI 職にアプライしない研究者が予想以上に多数存在することを意味している。その次に、「独立した研究を行う常勤職の拡充」、「科学技術行政に関わる専門職の拡充」「年齢制限の撤廃」などが続いている。

PI 職の拡充は、各種制度により継続的に推進され、年齢制限についても、平成 19

年 10 月から、これを禁止する法律が施行されている。従って、今まで無視されてきた、「独立しなくとも研究を行う常勤職」を新たに創設又は大幅に増やすことが急務であることが窺える。

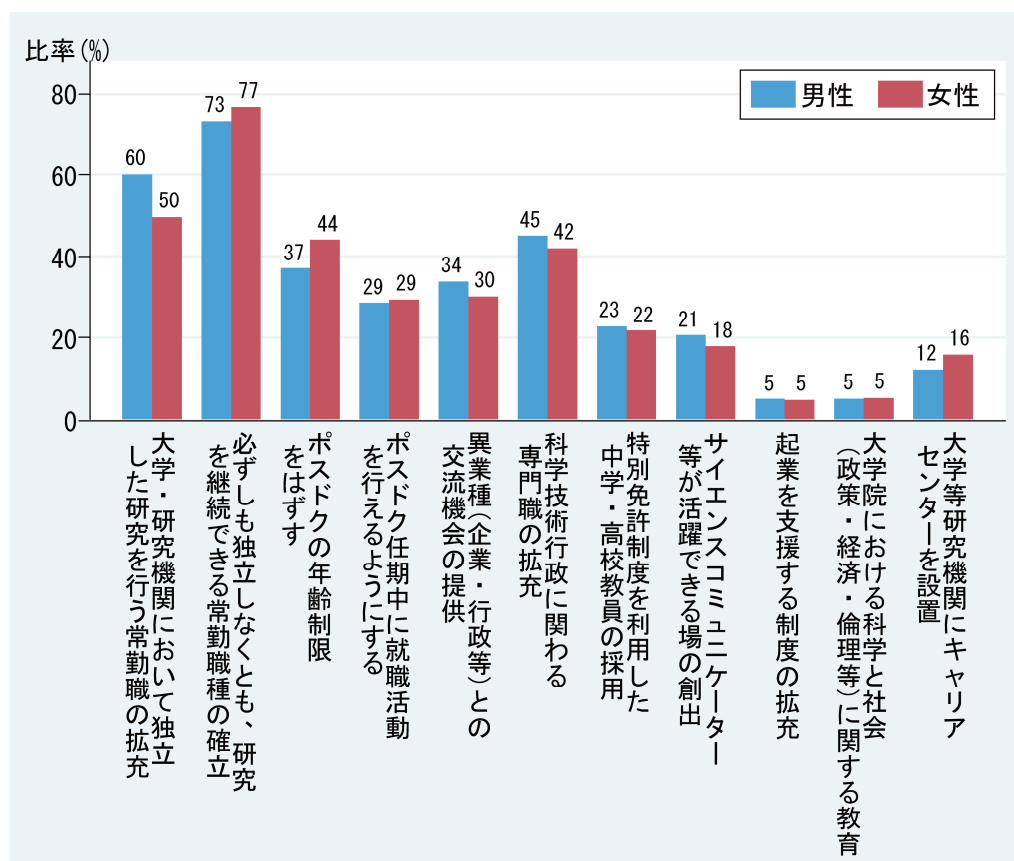


図3-16 ポスドク制度の改善点(複数選択可)

第4章 仕事と家庭

通勤時間・家事時間

通勤時間は男女ともに1時間未満と2時間未満が大半を占め、男女差は無い(図4-1)が、家事・育児・介護時間は、男女で大きく異なる。男性は1時間未満から2時間未満が大半を占める。男性で子どもありの場合は、平均週あたりの家事時間が子ども無しに比べてわずか0.39時間しか長くなっていない。一方、既婚子どもなしの女性でも既婚子どもなしの男性より家事・育児・介護に費やしている時間が、週あたり0.31時間長い。更に、子どもありの場合では、平均週2.35時間から4.34時間と女性の家事負担が急激に増えている

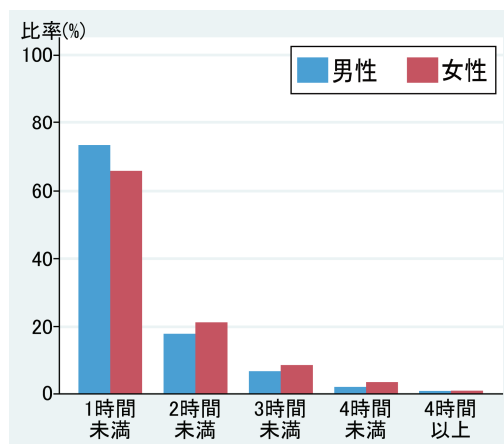
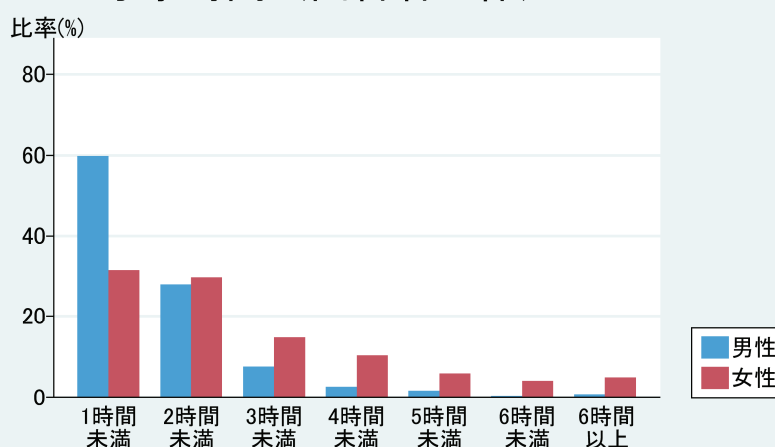


図4-1 通勤時間

A 家事時間 (回答者全体)



B 家事時間 (子の有無で比較)

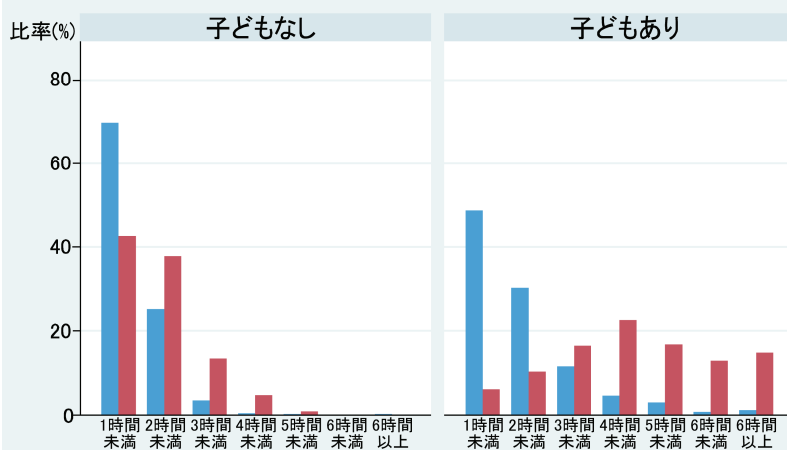


図4-2 家事時間

ことが分かる。(図4-2;表 4-1)。また、博士号を持っている集団に限って分析しても、女性の負担が大きいという同様な傾向が見られる(図4-3)。

表4-1 平均家事時間

	未婚	既婚 子ども無	既婚 子ども有
男性	1.31	1.50	1.89
女性	1.62	2.35	4.34

(時間)

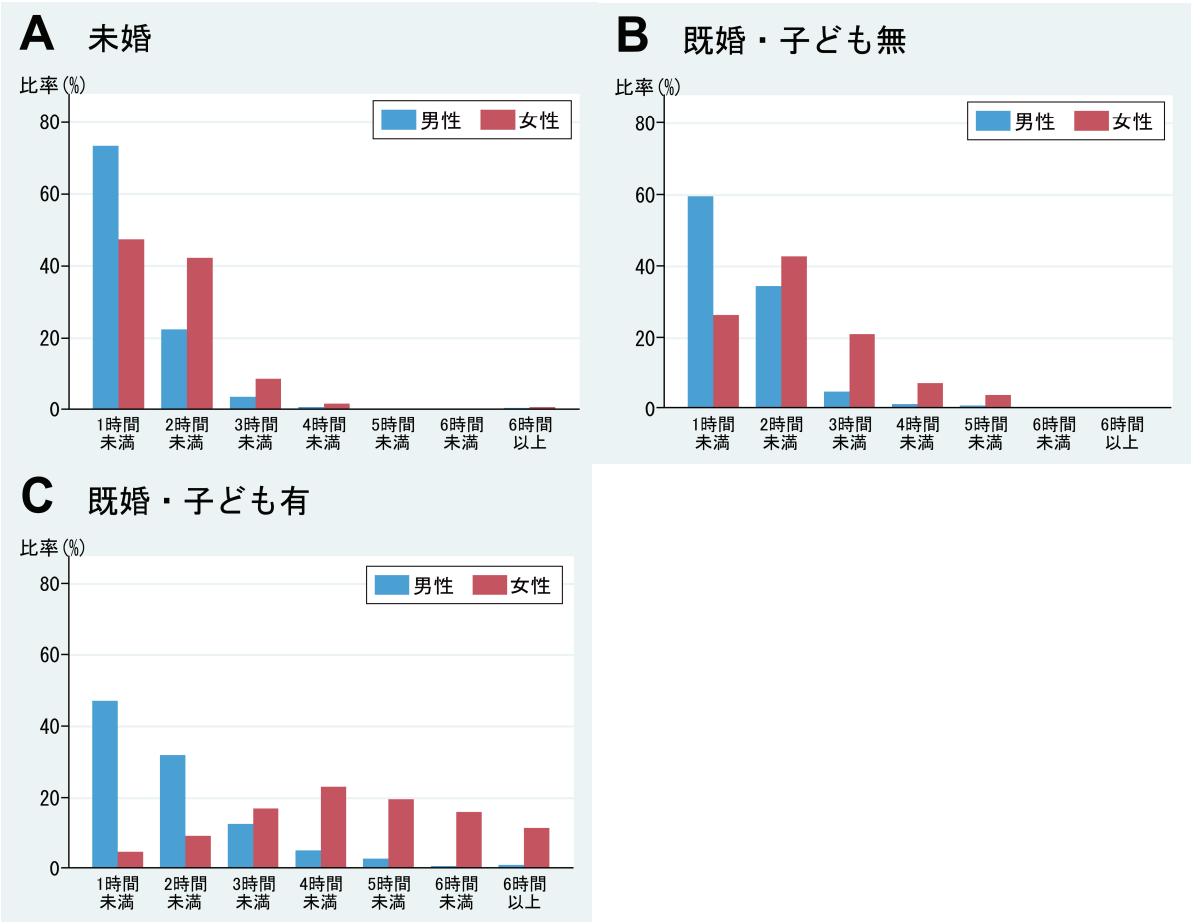


図4-3 家事時間（博士号を持つ人のみ）

配偶者

配偶者ありは男性 65%、女性が 51%で、男性の方が配偶者がいる割合が高く、男女差が明らかである(図4-4)。つまり、研究活動を行う女性が配偶者を持ちにくい環境にあることが窺える。

配偶者の年収分布をみると、男性の配偶者(妻)に関しては、なし(0)または100万円未満が多い傾向が認められる(図4-5B)。女性の配偶者(夫)の年収分布は男性本人の年収分布(図4-5A)に似ていて400万から1100万円に

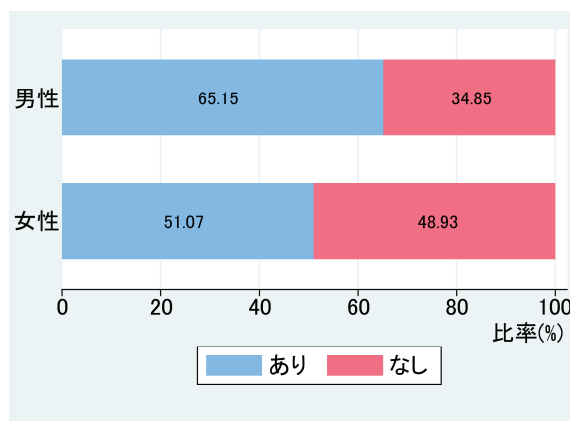
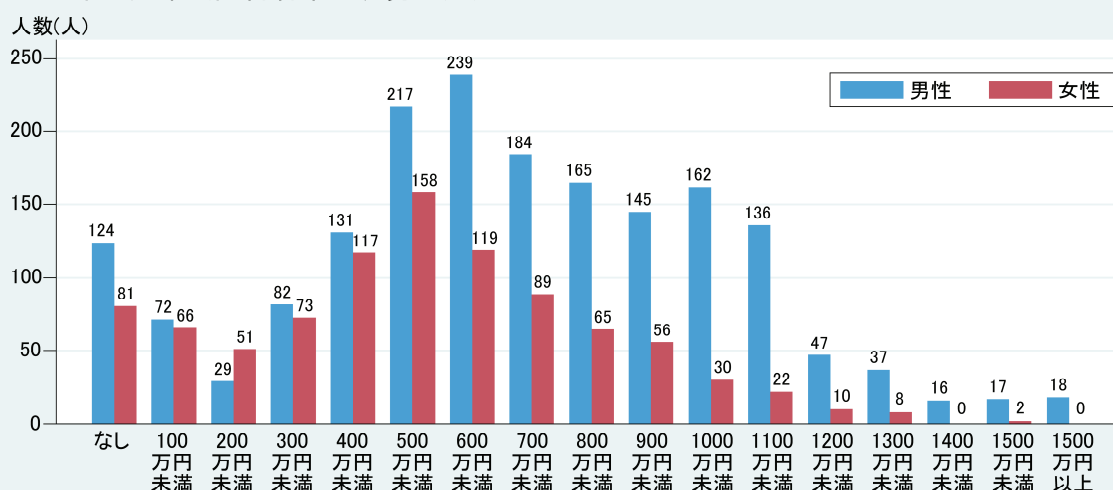


図4-4 配偶者の有無(男女別)

A 年収分布 (回答者本人、男女別)



B 年収分布 (回答者の配偶者、男女別)

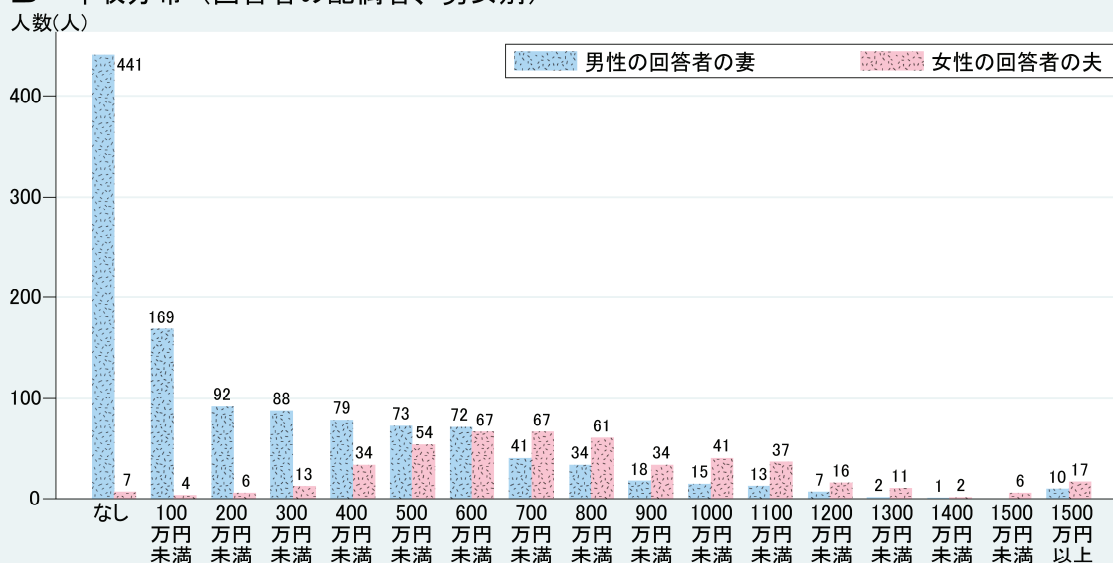


図4-5 回答者本人と配偶者の年収分布

広く分布している。

単身赴任に関しては、男性で配偶者が未就業の人で約 3 割、就業中の人では 4 割弱が経験している。一方、女性では約 5 割の人が単身赴任を経験していることから、配偶者が就業しているかどうかによって左右されていることが窺える(図4-6A)。単身赴任の経験年数に関しては、男性では 1 年未満をピークに年数とともに徐々に減少する。女性でも 1~2 年未満が最も多く、年数が増えるにつれて減っていく。しかし、男女ともに 10 年以上の人がかなりの割合いることが分かる(図4-6B)。男性の配偶者は専業主婦あるいはパートがほとんどであるのに対して、女性の配偶者は有職者がほとんどであり、前の設問の家事の負担を始め、単身赴任を余儀なくされている現状が窺える。

子どもの人数

子どもの人数(図4-7)については、4 年前のアンケートの結果と比較すると、男性においては、子どもなしが 4.3%上昇、子ども 1 人が 1%上昇、子ども 2 人が 4.4%減少、子ども 3 人が 2.3%減少した。一方、女性において、子どもなしの比率が 1%程度減少し、子ども 1 人の比率が 1.3%程度上昇し、逆に子ども 2 人の比率が 0.86%減少した。従って、子どもを持つことに関して、この 4 年間では男性で減少傾向にあり、不安定な任期ありの職が増加したことの現れの 1 つと推測される。また、女性に関して言えば、子どもをもつ女性が若干増えたといえる。

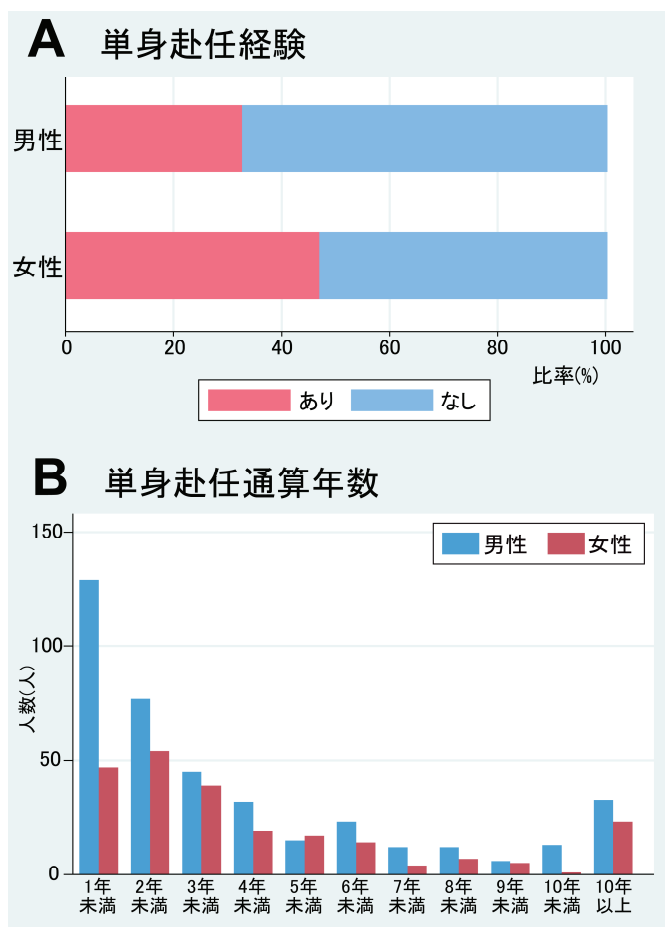


図4-6 単身赴任経験

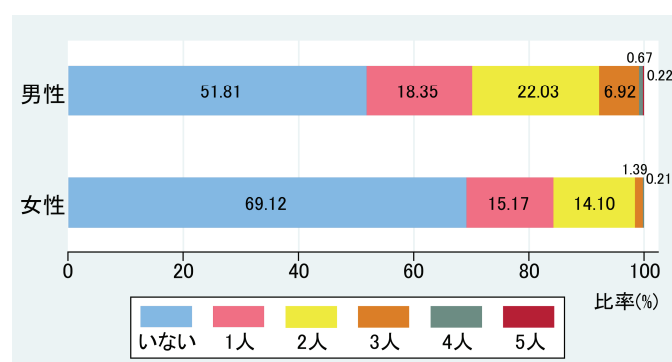


図4-7 子どもの人数

生涯における理想の子どもの数は、男女とも2人が最も多く5割を超え、次いで3人が3割程度である(図4-8A)。理想の子ども数の実現可能性(既に実現している場合も含む)については、男性では、約半数が、女性では約3分の2が達成不可能と考えている(図4-8B)。特に、出産適齢期との兼ね合いで女性は34~39歳の8割、

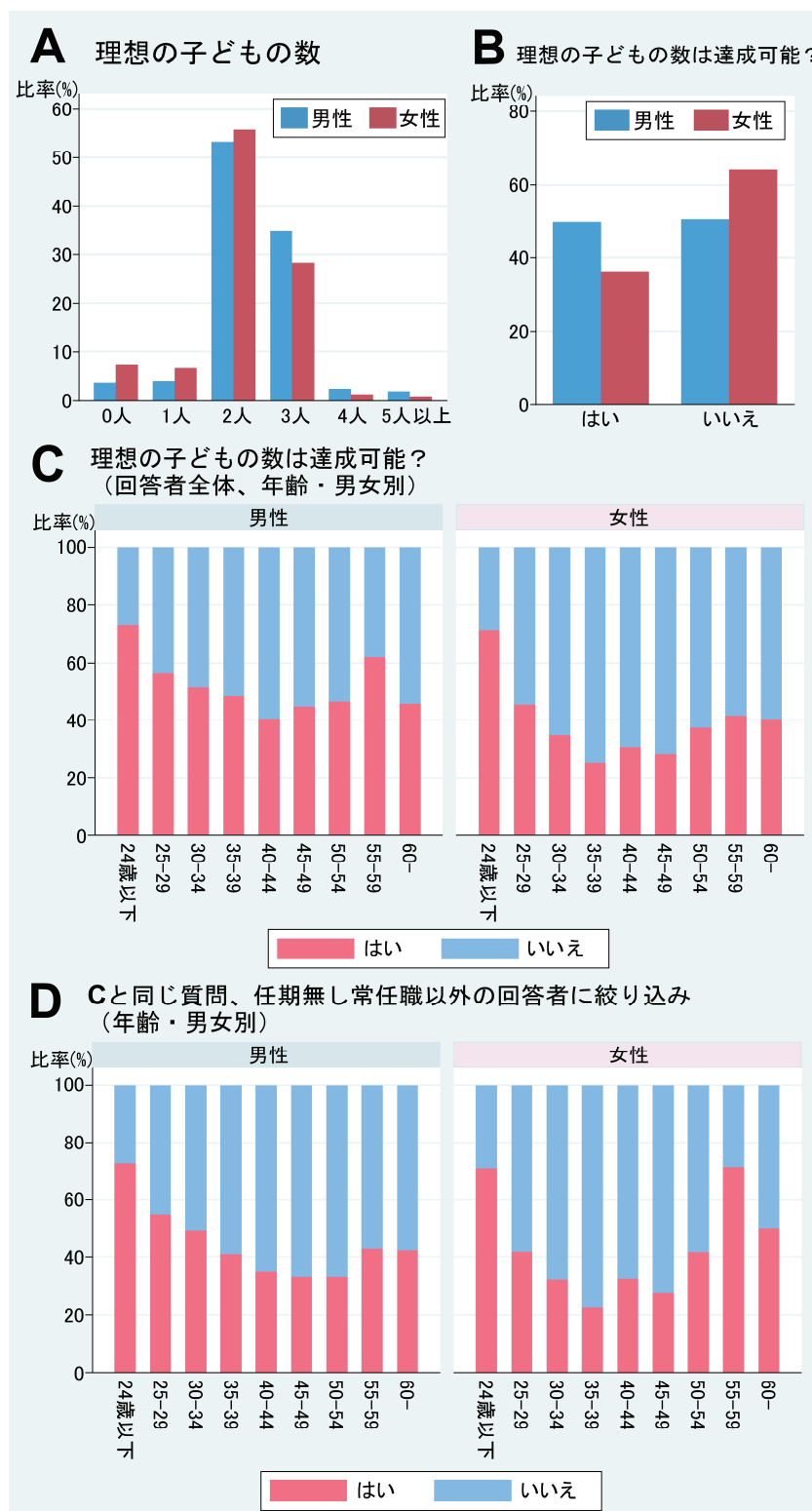


図4-8 子どもの数の理想

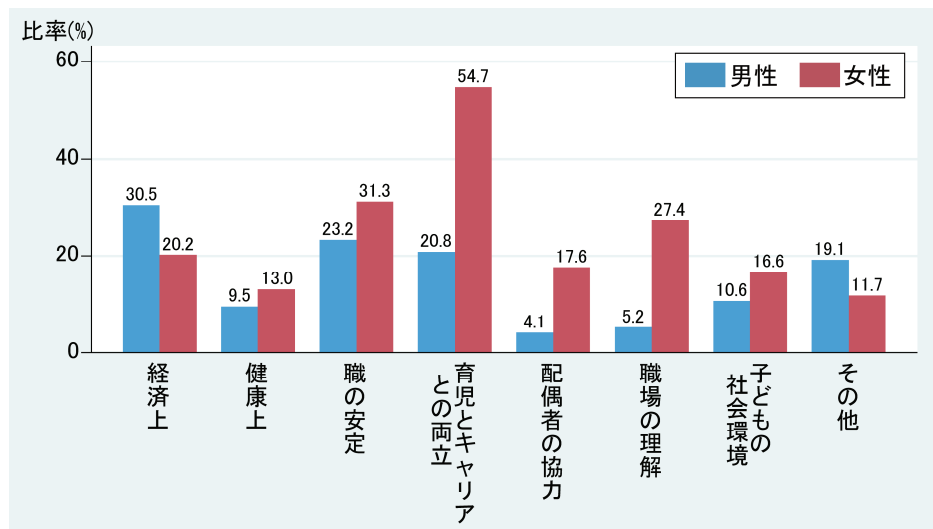


図4-9 子どもの数の理想を実現できない理由(複数選択可)

男性は40～54歳の7割近くが達成できないと考えている(図4-8C)。任期付き常勤職や非常勤職では、特にこの傾向が強い(図4-8D)。

理想の子ども数を実現出来ない理由(図4-9)として、男性は「経済上;30%」、「職の安定;23%」、「育児とキャリア形成の両立;21%」の順番に多い。女性は「育児とキャリア形成の両立」が55%と圧倒的に多い。次いで「職の安定性;31%」、「職場の理解;27%」、「経済上;20%」、「配偶者の協力;18%」を挙げている。実現できない理由のうち男女差がもっとも大きいのが「育児とキャリア形成の両立」、「職場の理解」、「配偶

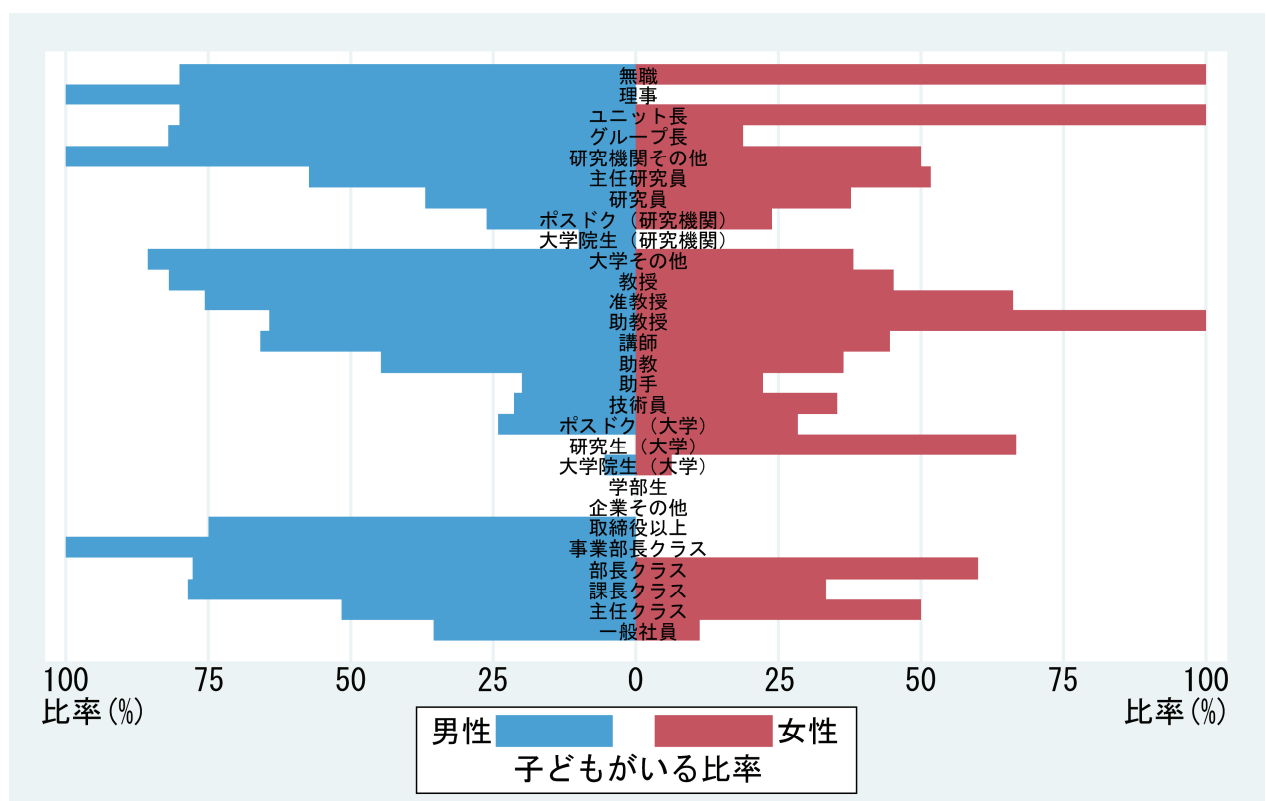


図4-10 役職と子どもの有無

者の協力」であることから、理想の子ども数を実現するためには、これら3点が不可欠であると女性が考えているということがわかる。

男女別に、子どもの有無と現在の役職との関係について調べた結果では、高い役職になるほど、男性と比べて、女性の方が子どもを持っていない傾向が見られる(図4-10)。大学、企業の両方において子どもをもつことがキャリアアップの障害となっていることが推察される。また、男性にはほとんどいなかったが、大学、研究機関において「研究生」としての身分で研究を続けている子どもをもつ女性が多い。子どもをもつ女性が研究を続けるために、「研究生」という選択を余儀なくされている現状が推察される。

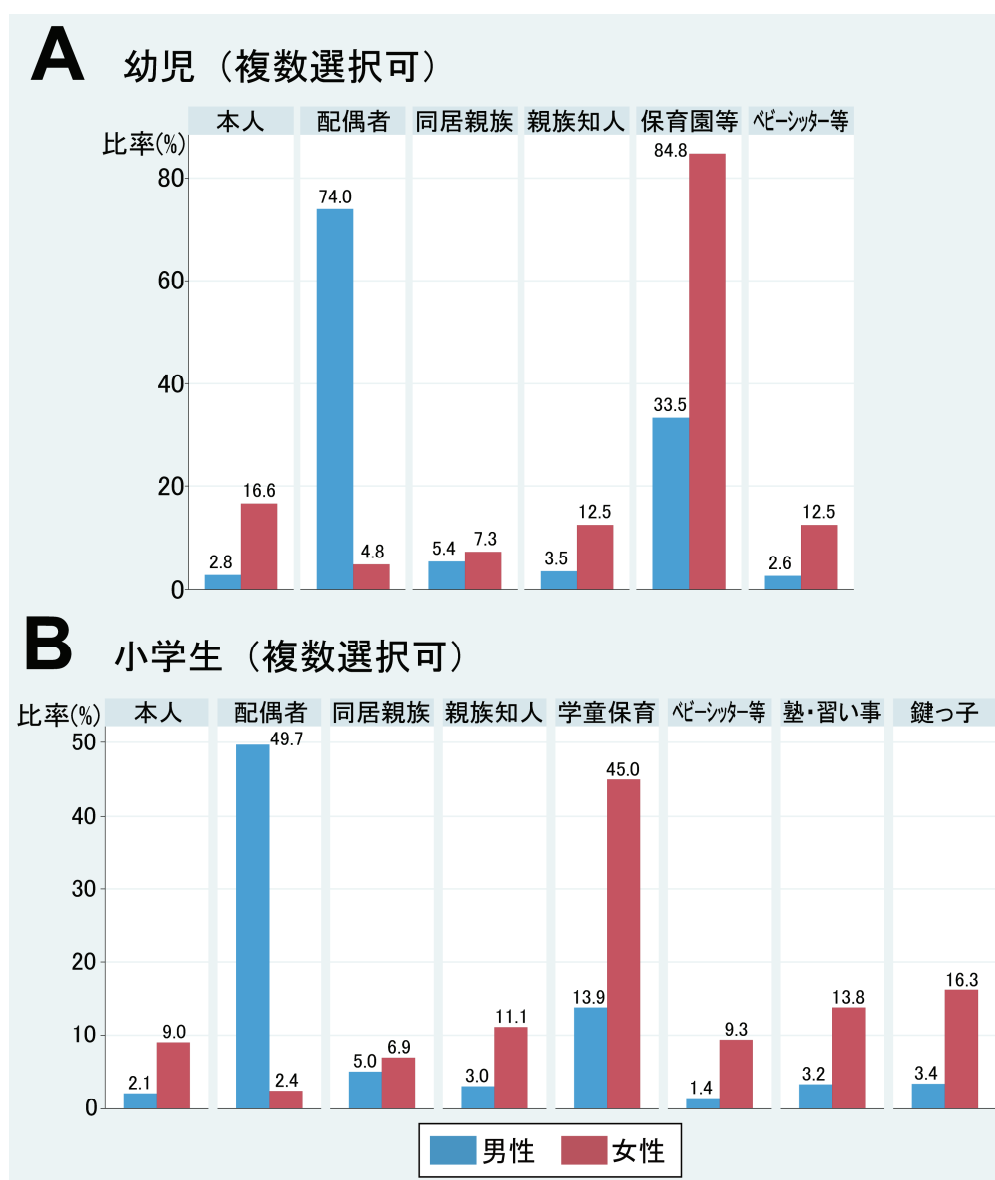


図4-11 平日の育児担当者

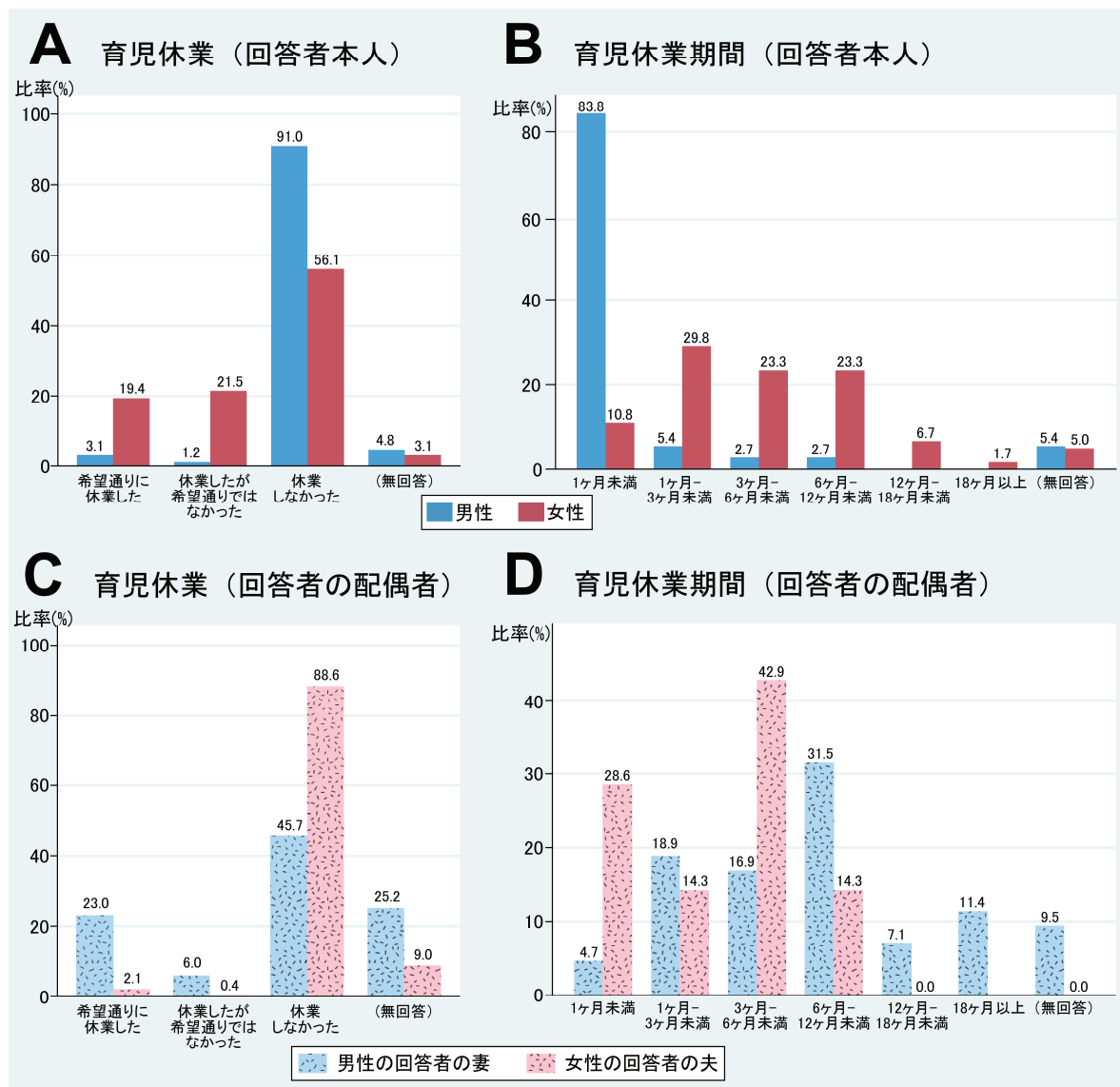


図4-12 育児休業とその期間（回答者と配偶者）

保育と育児休業

(小学校未就学時期の)子どもの保育担当者については、男性では配偶者が約74%、女性では保育園が約85%である(図4-11A)。小学生以上では、男性では配偶者が約50%、女性では学童保育が約45%である(図4-11B)。本人の育児休業については「希望どおりに休業した」割合は男性が3%、女性が19%程度である。育児休業しなかった男性が90%、女性が56%程度である(図4-12A)。ほとんどの男性は休業せず、女性でも4割程度しか休業できなかったことが分かった。「希望通りではなかった」、あるいは「休業しなかった」場合の理由として、男性は「必要性がなかった」、「仕事を中断したくなかった」がトップである。女性は「仕事を中断したくなかった」、「(希望通りに)休業できる職場環境ではなかった」、「制度がなかった」が多かった(図4-13)。制度や環境が整っていないか、あるいは制度や環境が整っていたとしても、仕事の中断、収入や保育園入園の時期などいろいろな理由で休業しなかったことが推察される。これらの要因も今後考慮する必要がある。特に設問27の「育児と仕事の両立の大きな要素」(図4-16)として保育サービスが挙げられていることを考えると、柔軟性の高い保育サービスを今後整える必要がある。

本人の育児休業した期間については、男性は1ヶ月未満が83%と最も多く、女性は1～3ヶ月、3～6ヶ月、6～12ヶ月がそれぞれほぼ同程度の2～3割程度を占めていた(図4-12B)。育児休業した場合の影響については、男女とも「休業前と同じ職務を継続」が大半を占めるが、女性では「昇給・昇進が遅れた」が15%もあった(図4-14)。配偶者の育児休業状況については、希望通りに休業したのは、男性の配偶

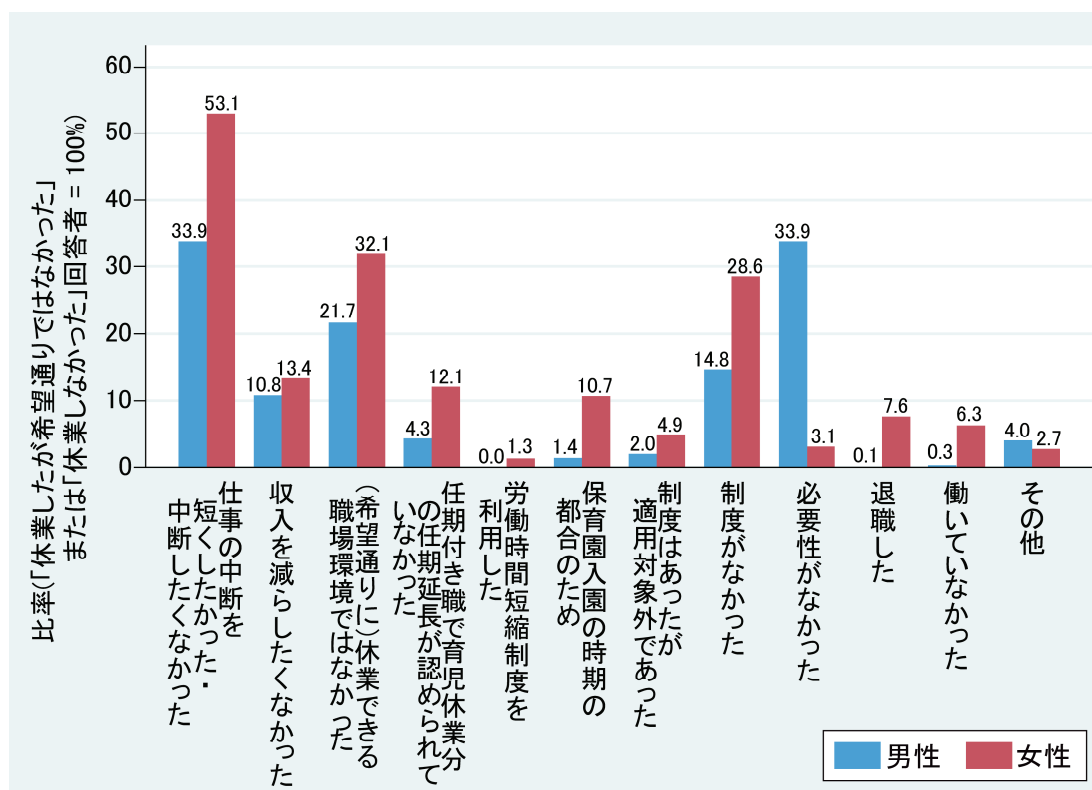


図4-13 育児休業:回答者が『休業したが希望通りではなかった』あるいは『休業しなかった』理由(複数選択可)

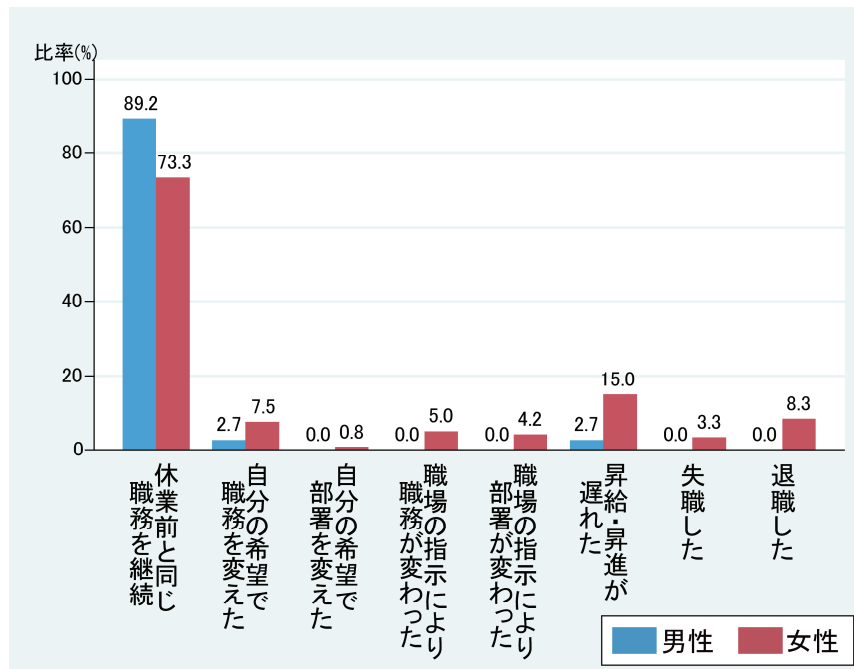


図4-14 育児休業後の影響

者(妻)では23%、女性の配偶者(夫)では2%である(図4-12C)。また、男性の配偶者の約半数、女性の配偶者の9割近くが育児休業しなかった(図4-12C)。

配偶者の休業期間については、男性の配偶者は6～12ヶ月、女性の配偶者は3～6ヶ月がピークであった(図4-12D)ことから、おそらく研究者以外の職に就いている人の方が、育児休業を取得しやすい状況にあることが推測される。以上の結果から、保育担当者については男女間の状況が大きく異なり、男性では、配偶者が育児の担い手になっているが、女性では、保育園と学童保育が重要な割合を占めていることが窺える。ここでも、育児が女性に大きな負担を強いている現実は明らかである。しかし、女性においてすら、依然として育児休業の取得率も低く、期間も短く、休業による評価への影響が不安であるなど、十分な育児環境とは言えず、女性研究者の置かれている状況の厳しさが窺える。

所属機関と博士号の取得の有無を分けて分析すると、男性では、所属機関(企業、大学、研究機関別)に関わらず、ほとんど育児休業を取っていない(図4-15)。一方、女性では、企業に所属している人の方が大学や研究機関

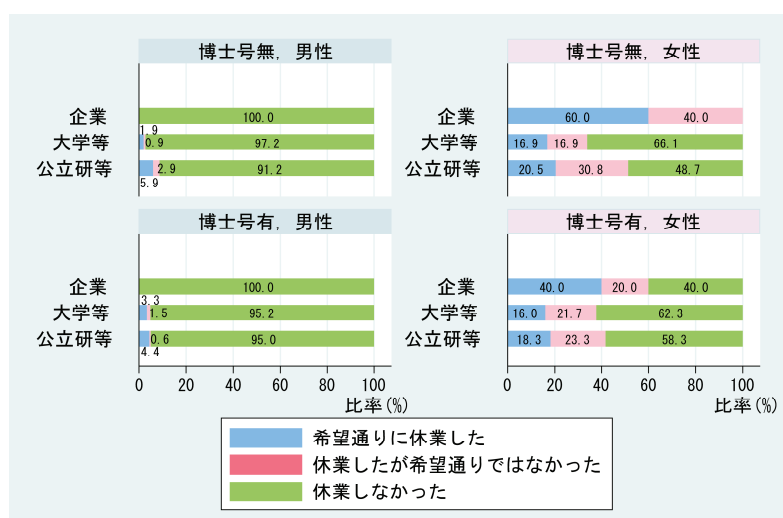


図4-15 育児休業取得状況
(博士号の有無・男女別・所属機関別)

よりも希望通り育児休業取得している割合が高い。特に、博士号を持たない女性では6割が希望通り休業している。しかし、博士号を取得した女性では、希望通りに休業した割合は4割にまで減少し、全く休業しなかった女性も4割ほどを占めている。このことは、企業では専門性の高くない技術者・研究者の女性に対しては、育児休業が十分にとれるような環境が整備されているが、博士号を取得している、より専門性の高い女性に対しては環境の整備がまだ十分ではないことが窺える。また、大学や研究機関では、希望通りに休業した女性は、博士号の有無とは関係なく、2割以下に留まっていたことから、企業に比べても、環境整備が大きく立ち遅れていることが分かる。

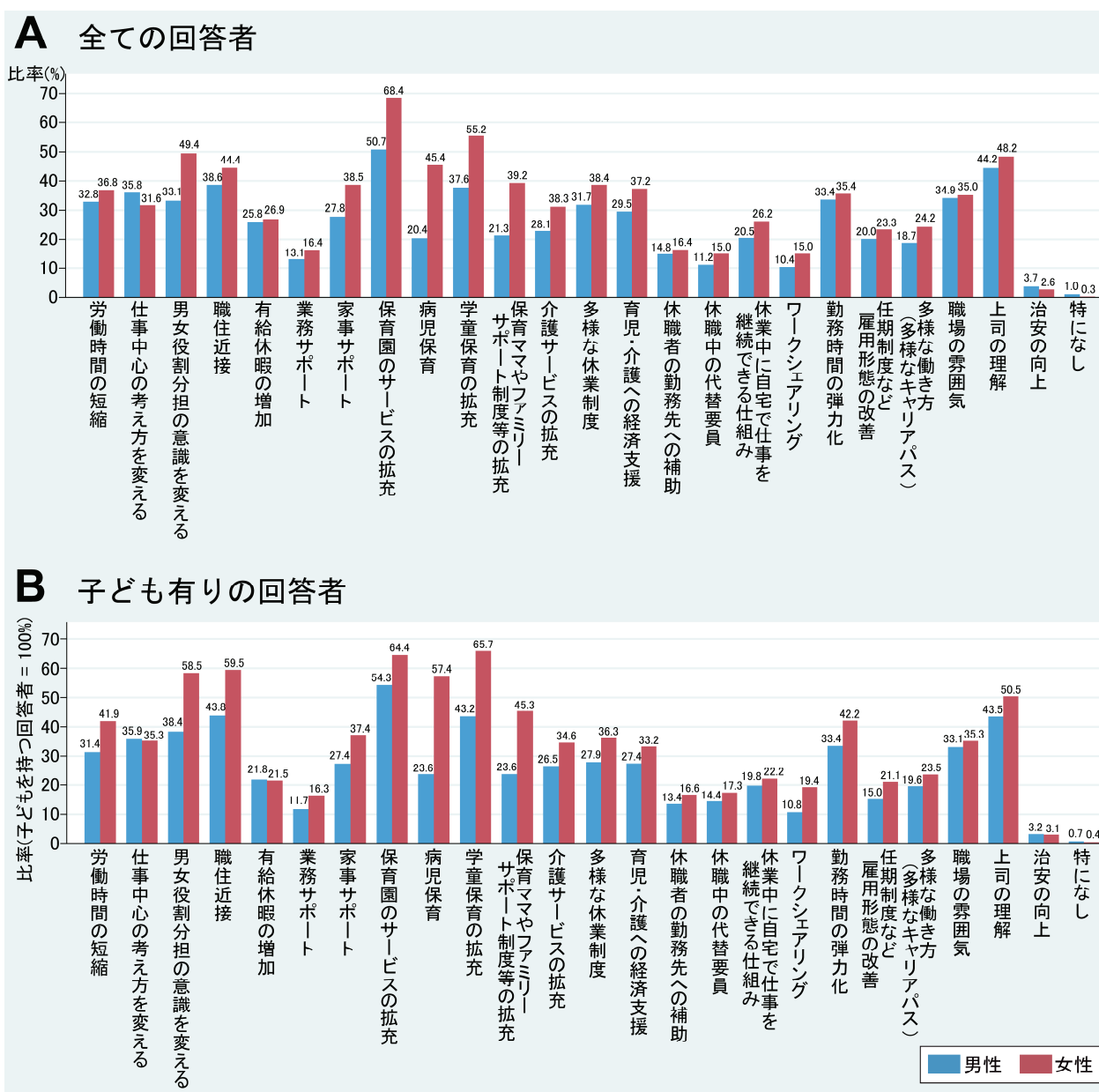


図4-16 仕事と育児・介護との両立に必要なこと(複数選択可)

仕事と家庭の両立

育児と家庭の両立に必要なこと(図4-16)として多くの項目(複数選択可)で選択率が高い。「保育園サービス」が男女ともに50%以上、「学童保育の拡充」「男女役割分担を変える」「上司の理解」「職住近接」が男女ともに35%以上選択されている。更に、女性には「病児保育の拡充;45%」「ファミリーサポート;39%」「家事サポート;39%」「多様な休業制度;38%」「育児介護への経済支援;37%」を挙げている(図4-16A)。回答者を子どもを持つ人に絞ってもほぼ同じ傾向を示す(図4-16B)。このように、家事が女性に大きな負担を強いている状況から、一層の保育・介護サービスが重要である。また、子どもを持つ男性の回答割合が全項目に渡り、子どもをもつ女性以上に高くなっており、関心の高さが窺える。

育児介護における休職者に対する評価について(複数回答可)は、男女ともに「ポテンシャルの見極めなど個別に対応する」、「成果を重視する」の順で多く、それぞれ回答者の約3分の2、約3分の1が選択した(図4-17)。

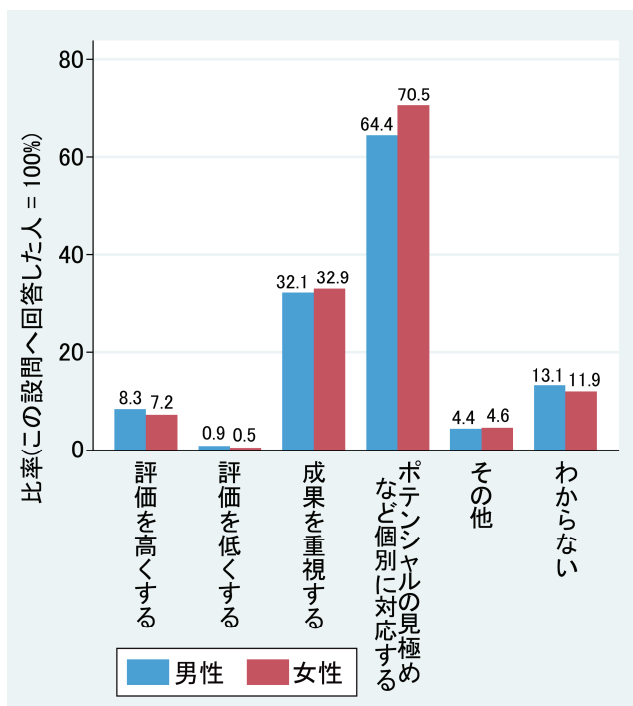


図4-17 育児・介護による休業者に対する能力・業績の評価(複数選択可)

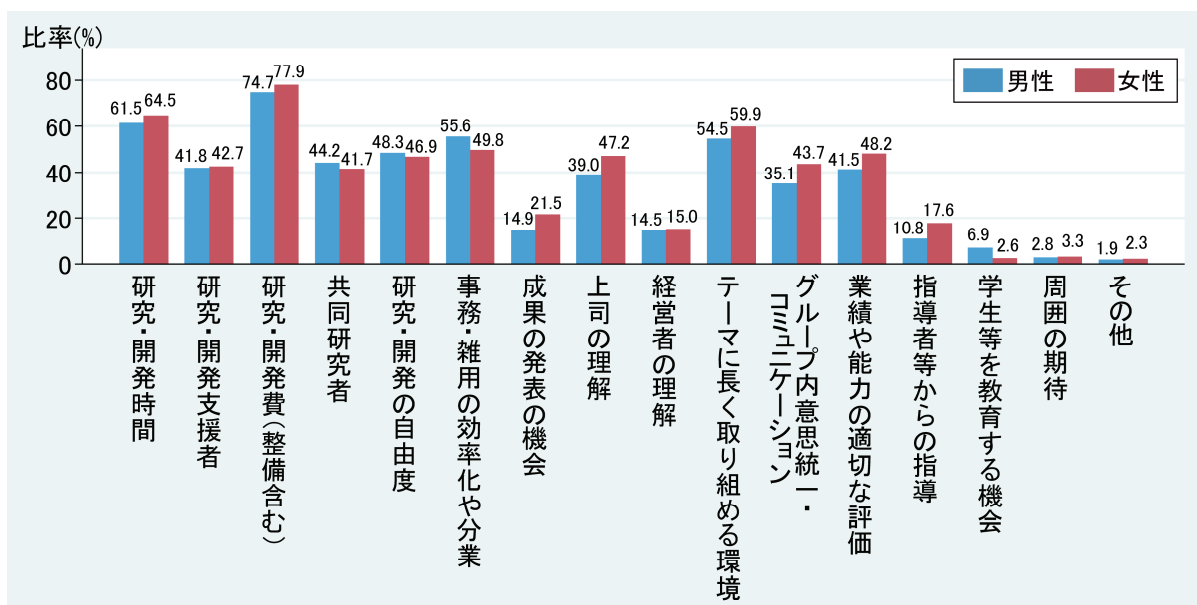


図4-18 研究・開発を進める上でどのような環境や機会が必要か(複数選択可)

研究・開発に必要な環境や機会に関しては、「研究・開発時間」、「研究・開発費」、「テーマに長く取り組める環境」が男女ほぼ同数で 70%～50%以上を占めている。50%近く選択されている項目で、男女間に 5%以上の差があった項目がいくつかあり、意識の相違が見られた。具体的に項目を挙げると、男性が多数であったのは「事務・雑用の効率化や分業」、女性が多数であったのは「テーマに長く取り組める環境」、「業績や能力の適切な評価」、「上司の理解」である(図4-18)。この相違から、男女の置かれる環境に違いがあることが窺われる。

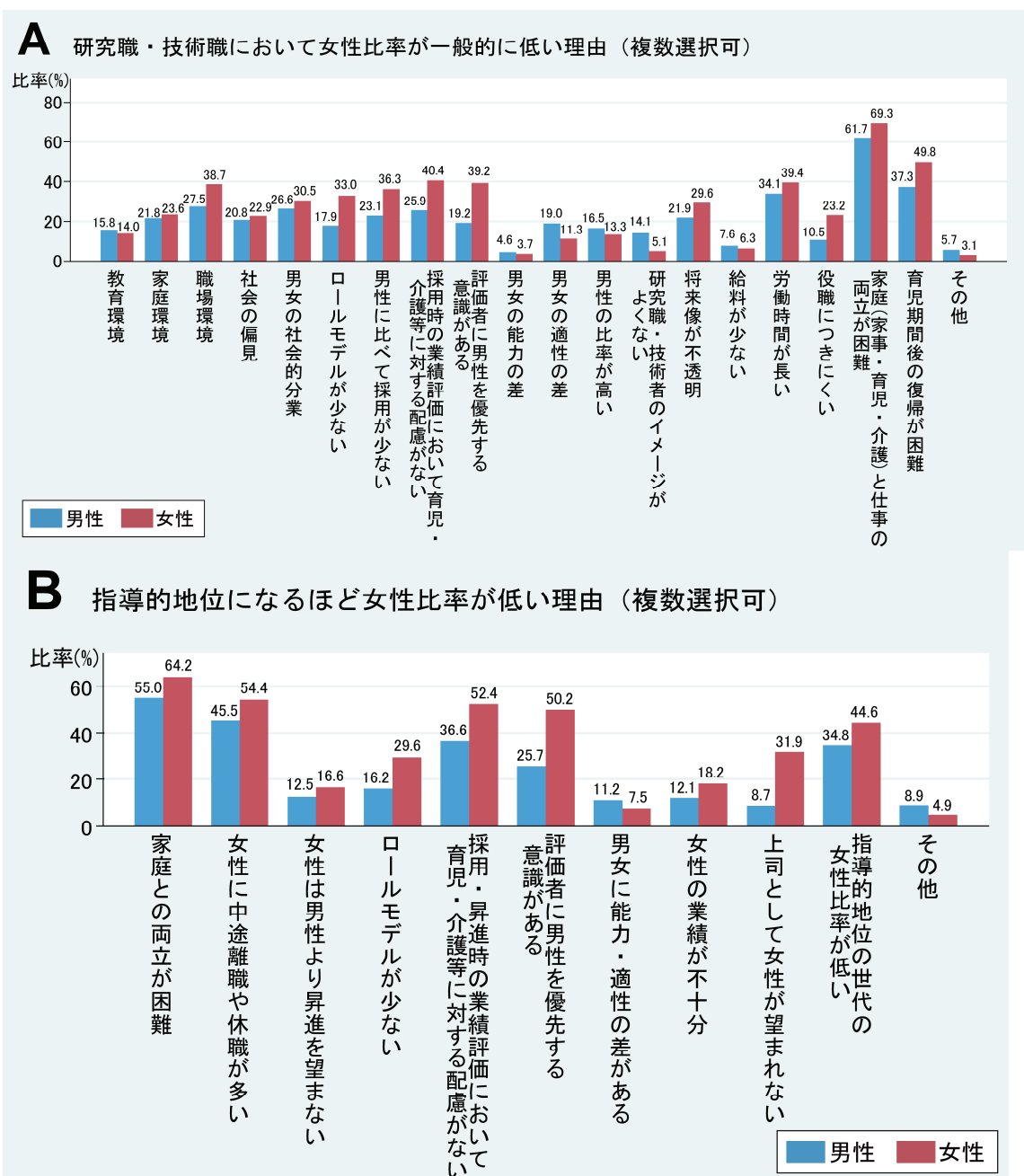


図4-19 研究職・技術職において女性比率が低い理由（複数選択可）

技術者・研究者に一般的に女性が少ない理由(図4-19A)と指導的地位に女性が少ない理由(図4-19B)では、お互いに同じ、あるいは関連する回答が目立った。一般的に少ない理由としては「家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難」がトップで、「育児期間後の復帰が困難」、「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」の順である。ほかに、「労働時間

間が長い」、「職場環境」、「男性に比べて採用が少ない」、「ロールモデルが少ない」、「男女の社会的分業」も理由として選択されている(図4-19A)。指導的地位に少ない理由としては、同じく「家庭と仕事の両立が困難」がトップで、同様に「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」「ロールモデルが少ない」に加え、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」を選んだ人が多い(図4-19B)。女性に家事・育児・介護の負担が集中していることが研究者や指導的な立場になるための障害となっていることが窺える。特に、男性では、50%程度の人が処遇に差がないと感じているのに対して、女性では、75%程度の人が処遇に差があると感じていることから、男女の処遇に関する現状の認識に関して、依然として大きなギャップがあることが分かる(図4-20)。具体的な処遇の差に関しては、「採用」、「管理職への登用」を半数以上が選択し、「昇進・昇給」、「雑務の負担」「業績評価」を3割近くが選択している(図4-21)。

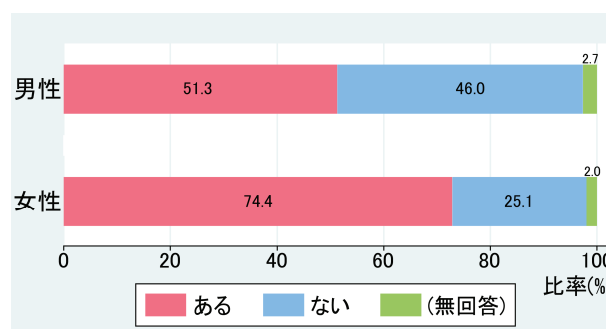


図4-20 科学技術分野において男女の処遇の差があると思うか

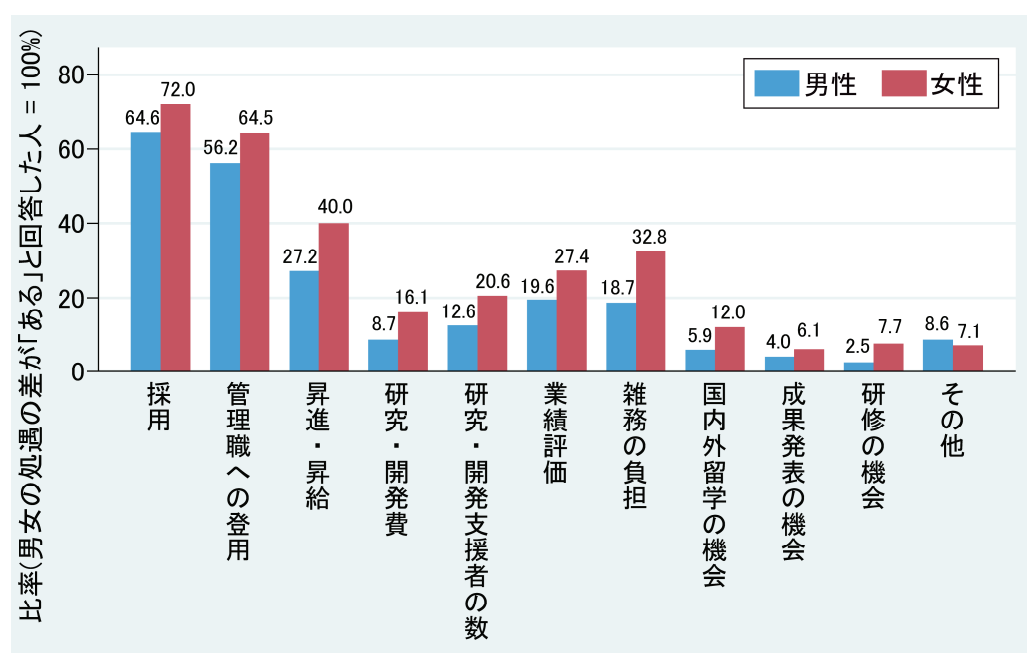


図4-21 男女の処遇の差が「ある」場合、特にどの面で処遇の差を改善すべきか(複数選択可)

第5章 男女共同参画・施策

施策への評価

最近施行された法律のうち、少子化対策として、地方公共団体や事業主に次世代育成支援対策に関する行動計画の策定等(保育施設、体制の拡充など)を定めた「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代育成法」と、女性の育休後の職場復帰や男女の雇用機会に関する策定の改訂を含めた「改正男女雇用機会均等法」(以下「男女雇用改正法」)について、認知度とその評価を調べた。

「次世代育成法」については男女とも認知度は2割程度と低い(図5-1A)。取り組みについては男女とも推進すべきと考えている人が圧倒的に多いが、実際に導入後の変化を感じる人は男女とも数%と大変少ない(図5-1B)。また法律導入後の効果を「何も変わっていない」と疑問視する人は、男性より女性に多い傾向がある。また、法律については知らないと答えた人も、変化を感じていないと答えている傾向が窺える。

一方「男女雇用改正法」については男女とも過半数がよく知っている、またはある程度知っていると答えている(図5-2A)。改正法導入の効果は男女とも「変化していない」または「わからない」と答えた人が9割以上を占め、その効果が評価されていない(図5-2B)。特に女性に「変化していない」と答えた人の割合が高い。また今後の拡充について、弊害を感じている人は少ないが、積極的に推進すべきとした人の割合は、認知度に比して高い。どちらも認知度は低く、男女で差がないが、女性の方が導入による変化を評価しない傾向があり、「期待と失望」が窺える。

また第三期科学技術基本計画や第2次男女共同参画基本計画を受けて始まっ

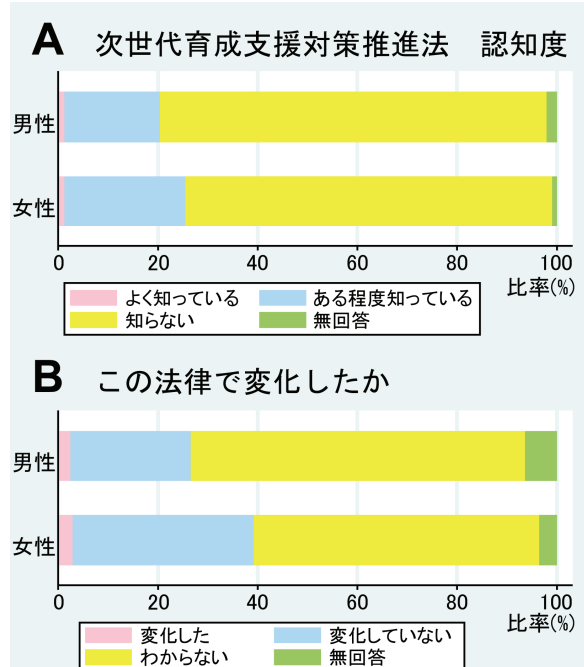


図5-1 次世代育成支援対策推進法

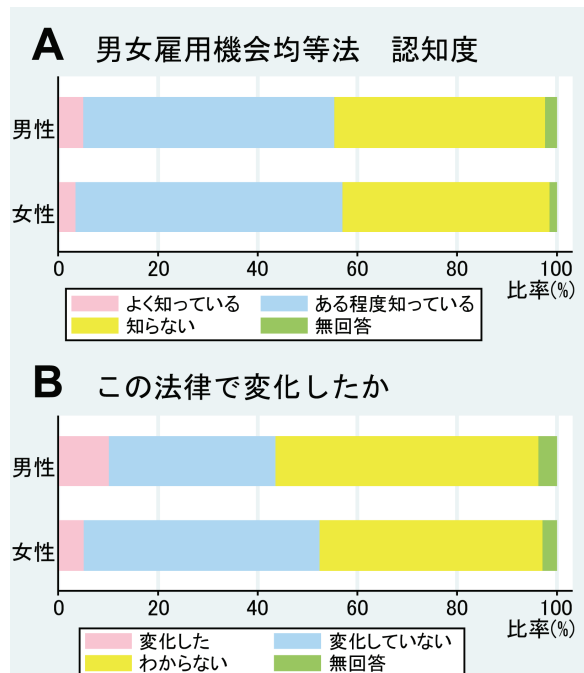


図5-2 男女雇用機会均等法

た国の施策のうち、日本学術振興会「RPD制度」は認知度が高く、男性 5 割強、女性 6 割強が知っている（図5-3A）。文部科学省の「女性研究者育成モデル事業」および「女子中高生理系進路選択支援事業」は男性 3 割、女性 4 割強が知っている（図5-3B, C）。また「女性研究者採用の数値目標」についての認知度は男女とも 3 割程度だった（図5-3D）。全てについて女性の認知度、関心が高い傾向がある。

会員が所属する職場における男女採用の数値目標の有無は男女ともほぼ同じで 1 割が「ある」、3 割が「ない」、6 割が「不明」と答えた（図5-4A）。「ない」と答えた人についてさらに、職場に数値目標があるべきか尋ねたところ、定めるべきとした女性は 4 割だったのに対し、男性は 2 割を切った（図5-4B）。特に 30 代と 40 代の差は著しく、8 割以上の男性が定める必要はないとしている（特に任期付き常勤職に限るとほぼ 9 割に達する）が、女性は 3 割以上（非常勤職・学生等に限ると 5 割以上）が目標の導入を歓迎している（図5-4C）。女性が雇用の機会の拡大を期待しているのに対し、これから独立を目指す男性のあいだには、逆差別による雇用・昇進への危機感があることが窺われる。

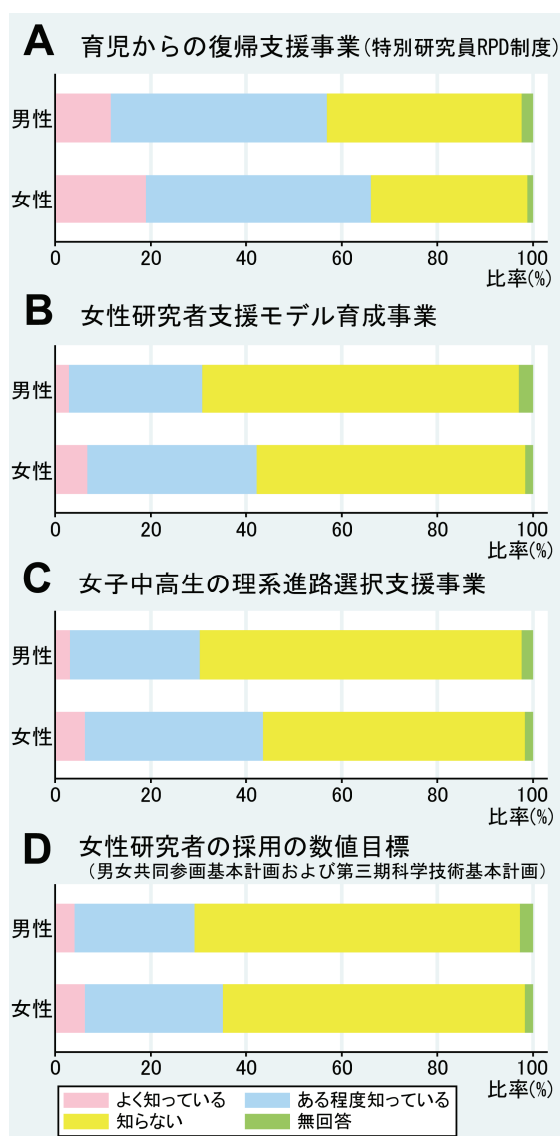


図5-3 国の施策の認知度

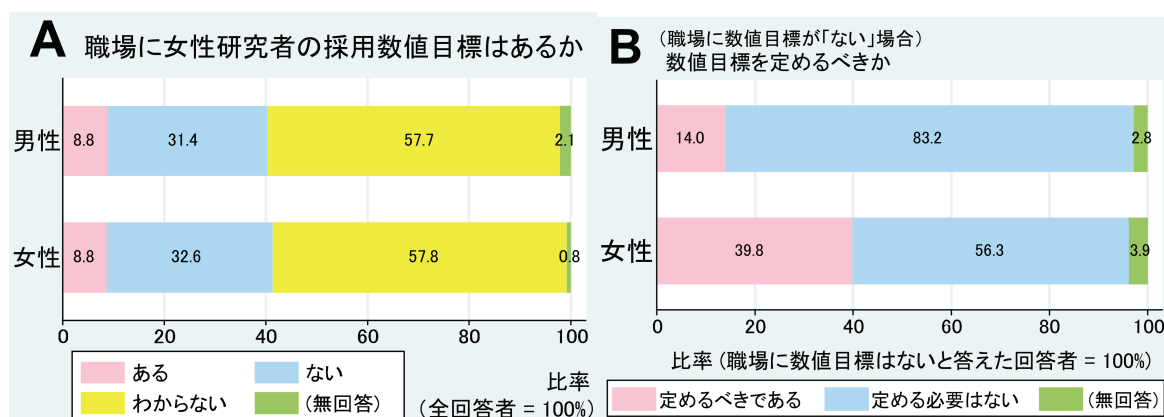


図5-4 女性研究者の採用数値目標の有無と是非

（次ページへ続く）

C (職場に数値目標が「ない」場合)
数値目標を定めるべきか(立場別・男女別・年齢別に詳細分析)

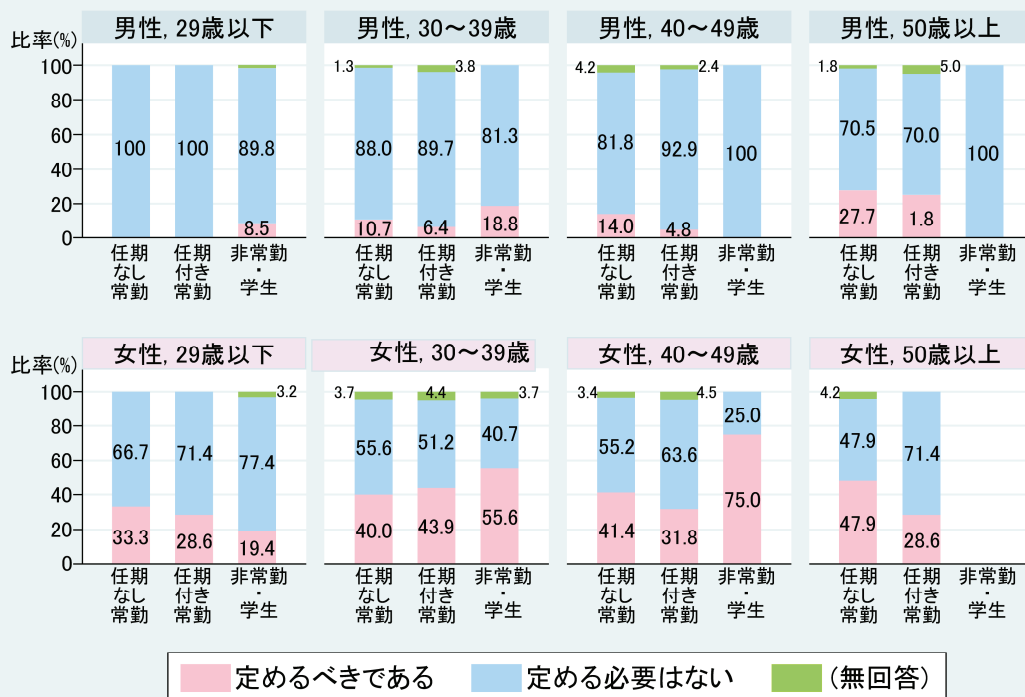


図5-4 女性研究者の採用数値目標の有無と是非 (前ページからの続き)

男女共同参画の変化

所属機関、学会、世の中の男女共同参画の流れについて、後退していると答えた人はほとんどいない(図5-5)。実際、学会や世の中でのなんらかの変化を4割程度の人を感じているのに対して、所属する職場の変化を感じている人は3割程度である。この結果から、学会や世の中で支援が進みつつあるのに対し、実際の雇用条件の変革は立ち遅れていることが窺える。概して「ほとんど変わらない」と答えた人の割合は軒並み女性が高く、「進んでいる」と答えた男性の割合が高かったことは、男女共同参画制度に対する期待度の違いを反映するものと考えられる。また子どもがいる人に絞ってみると、学会や世の中の男女共同参画の取り組みの効果を積極的に評価する傾向が強い(図5-6B, C)。これは学会期間中の託児所の設置等への評価を反映してい

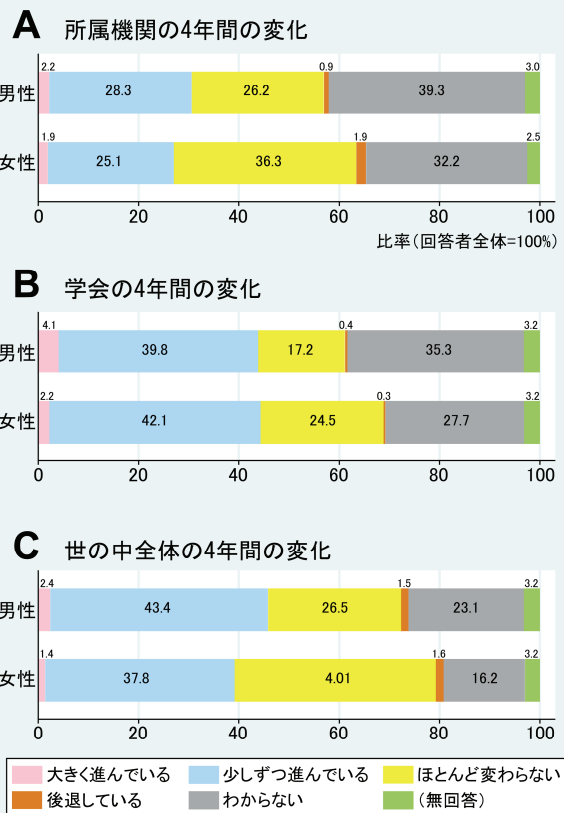


図5-5 男女共同参画推進へ向けた取り組みや制度の改善は4年間でどのように変化したか

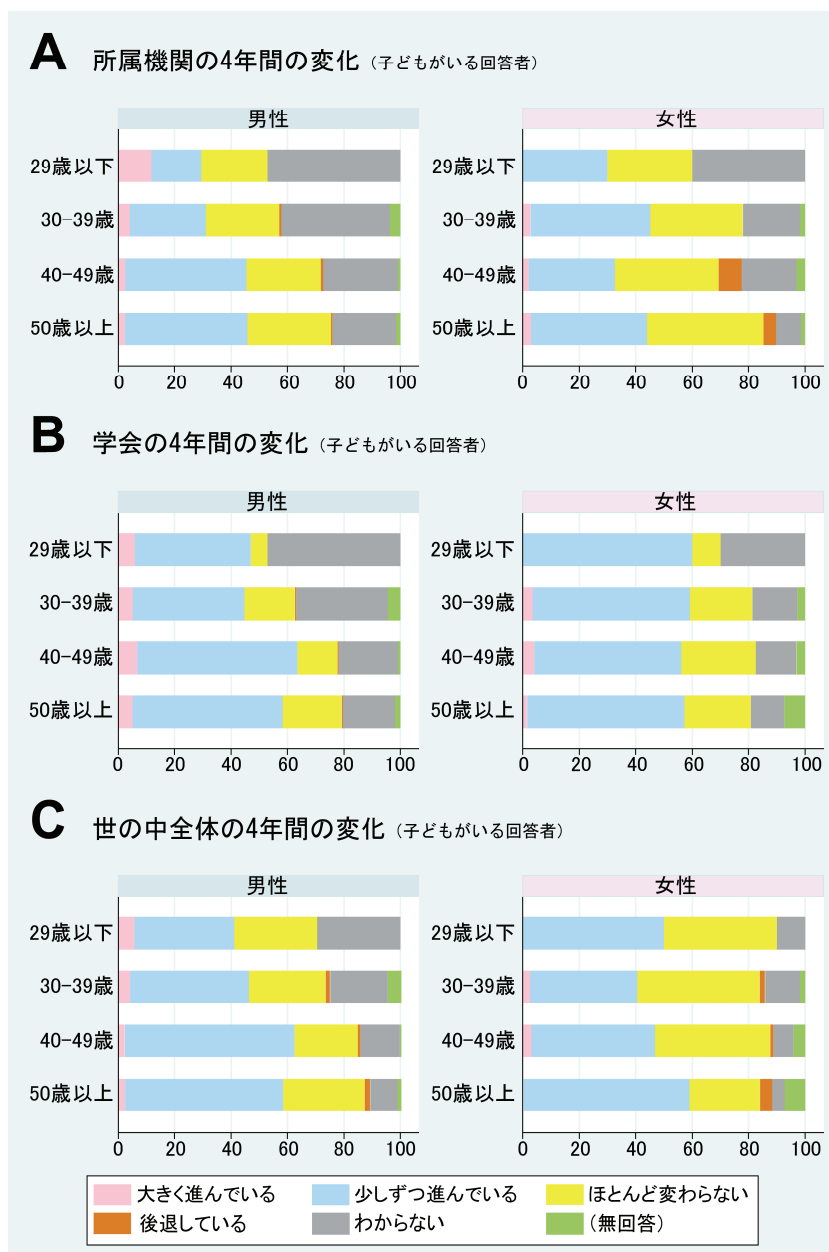


図5-6 男女共同参画推進への取り組みや制度の改善は
4年間でどのように変化したか
(子どもがいる回答者・年齢別)

と考えられる。注視すべき点として、40代の子どもがいる女性の回答に限ると、所属機関では、4年前と比べて後退しているという厳しい意見を持つ人が1割程度もいることが分かる(図5-6A右側)。この意見は、所属機関においては、独立行政法人化等に伴い、短期的な業績・評価を過度に重視するあまり、男女共同参画に逆行する制度(時間外サービス労働、再任不可任期制など)が強行されている現状を反映したものと考えられる。

今後の男女共同参画に必要なこと

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については、男女とも

「男性の意識改革」を一番に挙げている(図5-7)(男性 58.6%、女性 68.7%)。その次に、男性では、「女性の意識改革」(52%)、「育児支援などの拡充」(48.5%)と続く、女性では、「育児介護支援などの拡充」(53.8%)、「多様な勤務体系の拡充」(53.8%)、等と続いている。また、男性の4割、女性の5割程度の人が、男女問わず「仕事と家庭の両立」を挙げている。特に、大きな男女差がみられた項目として「各種年齢制限の撤廃(男性 27.3%、女性 49.5%)」や「一定期間の女性優先措置(男性 9.3%、女性 24.1%)」が挙げられる。これらは、男性ではあまり重視されていないが、女性にとっては、重要であると考えられる。年齢制限は、出産や育児によってキャリアにギャップができる女性には、大きな足かせとなっていることが窺える。次に、男女差が見られた項目としては、「上司の理解の促進(男性 29.0%、女性 45.6%)」が挙げられる。一番に挙げられた「意識改革」と類似した項目であり、職場における意識改革の必要性が窺える。更に、「任期制の改善(女性で 27.7%)」や「任期制の撤廃(男女とも 8.8%)」を必要と考える人が「任期制の導入(2.2%)」に比べて圧倒的に多数であることから、現行の任期付き制度が男女共同参画社会の実現への障壁になっていることが窺える。

以上の結果から、大多数の人が、男女問わず、「家庭や職場での意識改革」が今後の男女共同参画社会の実現に必要と考えていることが分かる。従って、今後、男女共同参画社会を推進するためには、行政機関や研究機関が中心となり、啓蒙活動などを通じて、「家庭や職場での意識改革」に積極的に取り組むことが必要である。

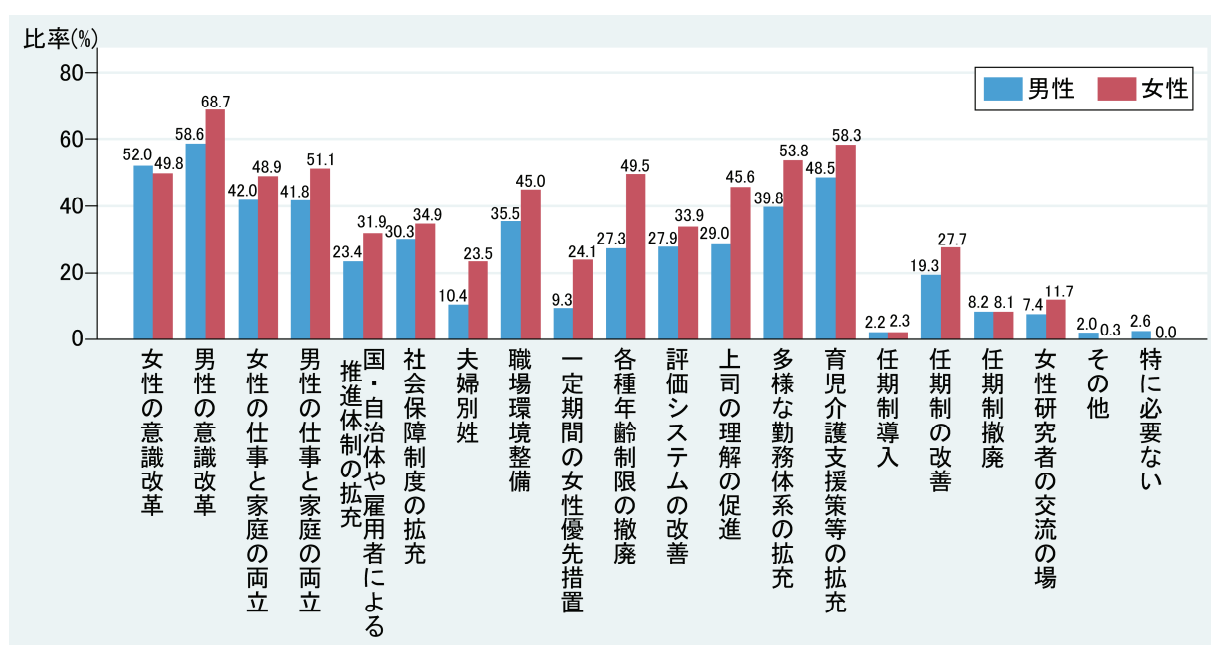


図5-7 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われること(複数選択可)

第6章 自由記述から

寄せられた自由記述の総数は645件、性別による内訳は、男性 398件(62%)、女性 247件(38%)であった。回答者の6割前後が30代から40代前半に集中している。任期分類別でみると、男性では、PIの回答数(181件)がもっとも多く、次いで、ポスドク(75件) > 任期付きNPI(63件) > 任期無しNPI(38件)の順に回答数は減る。女性の場合は、PI、ポスドク、任期付きNPIの回答数はほぼ同じで、各々約60名前後であった。

そこに書かれた記述内容を見ると、男女共同参画社会の実現に向けて、社会や職場における意識改革への要望、一生涯継続する任期付き雇用制度やポスドク制度の改善要望、子育て期間における両立支援の拡充要望、労働環境の適正化要望や女性研究者数の拡充要望等が数多く見られた。このような記述から今後は、これらの重点要望課題の実現に向けて、日本分子生物学会として、国や研究機関に対して強く働きかけを行っていく必要があると言える。

6.1 意識改革への要望

家庭内を含めた社会全体での意識改革を求める声

- ◇ この種類の問題提起が、いつも家事、育児は女性の仕事という暗黙の了解に基づいており、日本全体の根底にある意識がまだまだ発展途上であると感じざるを得ません。男女双方の意識改革が必要だと思います。(30代前半・女性)
- ◇ 女性だけでなく、男性の意識も変えて行く活動をしてほしい。(30代前半・女性)
- ◇ 最優先の方策は意識改革。(30代前半・男性)
- ◇ 持続可能な社会をめざさなければならない。男のような女の人を作らない。(30代前半・男性)
- ◇ なにより男性が育児等に関して女性と同等の寄与をするのが当然という社会的風潮が形成されるべきだと思います。そうならば必要な制度等は、必然的についてくるのでは？(30代前半・男性)
- ◇ 3歳の子どもを持つ母ですが、所属学会や現在の上司は理解のあるほうで、平均より恩恵を受けていると思います。一番改善を願うのは家庭人としての男性の育成です。女性側だけ制度をいじっても限界があります。(30代後半・女性)
- ◇ 男女共同参画では女性の参画促進に焦点があてられることが多いが男性が家事、育児に協力的でないと結局女性や子どもの負担が増えるだけ。もっと男性が家事、育児に参加するよう意識・制度改革していかないといけない。(30代後半・男性)
- ◇ 職場における男女の意識改革だけでなく、家庭・世の中一般の「女性は家庭に入るのが幸せ」という概念を変革しなければならないと思う。(30代後半・男性)
- ◇ もっと男性が家事、育児に参加するよう意識・制度改革していかないといけない。(30代後半・男性)
- ◇ 男女共同参画について、女性を男性並に登用し、仕事をさせるのではなく、男性を女性並に育児/介護休暇などを強制的にとらせるようにすべきだと思う。昇任時に育児又は介護休暇の消化を義務化すればよい。(40代前半・女性)
- ◇ 家族を犠牲にして働くことが美德という社会通念がなくなり、男性も全クイーブンに家事をするようにならないと難しい。(40代後半・女性)
- ◇ 社会全体が育児を大切にする様に意識を変えるべきだ。(40代後半・女性)
- ◇ 家庭で男女の役割分担意識が再生産されると前進しない。大変な思いをしてまで職を続けることを望まず、博士取得しても途中で研究を断念する女性が多いのは本当に残念だ。(50代後半・女性)

上司など職場での意識改革を求める声

- ◇ 任期満了でポスドクを退職した。結婚したためテクニシヤンの仕事を探したが、博士号があるため雇用不可や、今後、妊娠を望んでいる旨を告げ不採用のケースがあった。実際は女性が研究職に就きにくい現実がある。(30代前半・女性)

- ◇ 周りの男性に話をしても、自分には関係がないと興味を示さない人が多い。そう言う人間が上に立っている以上、実現しないのではないかと。一部だけではなく日本全体で意識改革をせねば、うまくいかない気がしている。(30代前半・女性)
- ◇ いくら制度が整い社会が変化しても、職場全体や上司など、人の理解が得られなければ、その制度はあってないような物になってしまうと思います。(30代前半・女性)
- ◇ 博士号を取得すると27歳になっており、女性にとっては出産等を考えると不安が大きいのではないかと。社会の意識が変わらなければ女性の進出は難しいように思う。(30代前半・男性)
- ◇ 健康な女性技官が妊娠したら「辞めるでしょ」「書類1月中ね」と言う教授。しかし男性の電頭技官が白内障を患っても「一家の主だから」「目が見えなくても出来る仕事を」という教授。理不尽です。(30代後半・女性)
- ◇ 上に立つ人の意識改革をしないとだめ。(30代後半・女性)
- ◇ 女性の上司は独身だったり、結婚していても子どもがいなかったり、子育てを経験した人が少ない。経験者と未経験の女性の考えは、相反する場合がある。(30代後半・女性)
- ◇ 私は常勤職への昇格の際「ご主人がいて稼いでいるのであなたは常勤職に就く必要性が低いでしょう。」という理由で撤回されました。(30代後半・女性)
- ◇ 上司は男性ばかりで、家事、育児、出産に対する理解は全くない。任期を理由に解雇し、能力が低いと評価しクビにする。理解を示す上司でさえ、周囲との協和を理由に育児中の女性を高い地位で雇用するのを拒否する。(30代後半・女性)
- ◇ 特に研究機関において労働時間は長ければ長いほど良いという意識、男性の家事育児への取り組みの意識の改革が必要だと思います。男性の育児休暇を義務とするくらいでないといけないような気がします。(30代後半・男性)
- ◇ 男性が育児、特に子どもの急な病気等で、突発的に仕事を休むことについて、職場の理解が少ない。(40代後半・男性)
- ◇ アンケートばかりが最近回ってきておりますが、法律や事業制度に関する情報が殆ど回ってきません。マスコミが取り上げる、パンフを配布するなど啓発活動が必要なのではないでしょうか。(40代後半・男性)
- ◇ 学生時代に、現在学会のトップ的地位にある男性に、「女性は大学院を出たら仕事はありません。お情けで研究させてもらうのです」と言われました。そういう人が上層部にいる中で、男女共同参画は名目でしかなくなると危惧しています。(50代前半・女性)

6.2 任期制雇用とポスト制度への改善要望

任期付雇用に最低限の社会的安定性を求める声

- ◇ 雇用に安定性のないことが、女性の参画率を低下させている最大の要因だと思います。(20代後半・男性)
- ◇ ほとんどのポスト(任期付き職についているもの)は自分の職のことに精一杯で男女共同参画に気を向ける余裕などないと思います。(30代前半・男性)
- ◇ 短期契約で低所得、就職先は狭き門。そのため、将来への不安を訴えられて、結婚もできません。育児より先に結婚問題です。(30代前半・男性)
- ◇ 常勤(任期なし)の職が圧倒的に少なく、流動性が高すぎるために研究に対する責任が失われている。(30代後半・男性)
- ◇ 男女共同参画も結構だが、毎年雇用更新がなされるか、数年後には再就職活動などとおびえる様な状態では、女性がどう働くかなどかまてられない。国の将来を考えるなら政策そのものの意義から考え直して欲しい。(30代後半・男性)
- ◇ もっとも働き盛りである事を望まれる30代は、子どもを育てなければいけない世代でもあります。乳幼児がいる場合は任期であるとか評価のための期間を自動的に1~2年延長するとかの措置が無ければ、子どもがいる事が昇進・採用の負担になるのは明らかです。(40代前半・男性)
- ◇ 任期付研究員は共同参画以外にも多くの問題を抱えており、人生設計が立たず子どもを持ってない危機感がある。学会や政府は共同参画以外の問題も把握し改善して欲しい。(40代後半・女性)
- ◇ 将来が不安な任期制研究者が多くなり、協力的ではなく、敵対関係になりがちなことを、最近身近に感じます。そのような環境のなか、育児・介護などハンディのある女性研究者はますます困難になっていると思う。(50代後半・女性)
- ◇ 任期制の導入以来、若い研究者が明るい将来像を描きにくくなっている。結婚もできない。男女共同参画社会の実現に向けての障害になりそうである。(60代前半・女性)

ポスドク制度の改善を求める声

- ◇ 年齢制限や常任職の減少によりポストポスドクの問題が大きい。このことは、個人の人生設計を立てることも難しい。また、ポスドクの待遇のある程度の均一化(社会保障制度や経験年数の考慮)を望みます。(30代前半・女性)
- ◇ 私自身、2人の子どもがおりますが、出産、育児のために常勤職への就職の機会を逃し、ずっと非常勤や無給といった状態で研究活動を続けてきました。そしていつの間にか年齢制限に引っかかる歳になってしまい非常に無念です。(30代後半・女性)
- ◇ 科研費雇いのポスドクの育児休暇の場合は、雇用期間の無条件延長、及び国からの科研費の追加補填が必要。(30代前半・男性)
- ◇ 任期制研究員ポスドクを雇用した研究室主催者の責任を問うべきである。ポスドク使い捨てをなくす動きが必要である。ポスドクが次の職に就けるような働き方を推奨し、それを評価するシステムが必要である。(40代後半・女性)

ポスドク後のポジションの大幅拡充を求める声

- ◇ 必要なのは優秀な研究者が相応の職をもつ制度であり、性別は無関係。(20代後半・男性)
- ◇ 性別に関係なく、ポスドクの就職難が問題。家庭や子育てをしつつ、研究のペースを落とさないのは難しい。(20代後半・女性)
- ◇ 女性が家事育児をすることが前提の支援策が多いと思う。男性の育児・介護休暇取得を促進して欲しい。またポスドク経験者のキャリアパスとして、企業への中途採用を促進して欲しい。(30代前半・女性)
- ◇ 博士課程卒業者だけを増やした現状では、男性もポストの確保に難しく、男女共同参画について考える余裕はない。(30代前半・男性)
- ◇ ポスドクを増やしたことに伴い、その後の職を拡大するべきだ。(30代後半・女性)
- ◇ 学術振興会研究員も含め、全てのポスドクの募集年齢制限を撤廃して下さい。私は35歳の女性ポスドクですが、現状ではこの先の研究活動を続ける上での選択肢はほとんど無い状況です。(30代後半・女性)
- ◇ 共同参画の対策の前に、ポスドク後のポジション不足の解決が急務。非常勤(週3~4日等)で長期間(3年以上)の勤務が可能となる労働関連法の改正が必須。(40代前半・男性)
- ◇ 農学系の修士は50%が女性ですが博士は減ります。進学しない理由は、女性差別ではなくドクター取っても将来に魅力がないからだ。キャリアパス問題の方がはるかに切実に感じます(40代前半・男性)
- ◇ 生命系研究職は男女共同参画以前の問題。すなわち、30代後半からの深刻な就職難。これを解決せずして男女共同参画など全くの無意味。(40代前半・男性)
- ◇ ポスドクも数年後の評価で助手や補助職として採用する制度を充実し最低限の昇給制度を持たせる。(40代後半・男性)

6.3 子育て期間における両立支援の要望

子育てとの両立が可能なシステムを求める声

- ◇ 結婚しても子どもを産むタイミングがない。子どもは作るなと上司から言われるし、次の職場を探すときでも子どもを産みたいと思うことに引け目を感じてしまう。(20代後半・女性)
- ◇ 育児休業をとる制度は充実していません。しかし、最前線から離れること、一時的にでも穴があいてしまうことが育児休業を取り難い分野であることも理解しています。再就職の機会が増えることが最善と思います。(20代後半・女性)
- ◇ 所内託児所をもっと広めてほしい(30代前半・女性)
- ◇ 女性が育児などで休職している間、金銭や評価で補充されるのではなく、その間に代わりに仕事をしてくれるテクニシャンなどが必要だと思う。(30代前半・女性)
- ◇ 子どもは欲しいが、ポスドクの身で子どもが出来た場合次に採用されるか非常に不安だ。そもそもポスドク過剰で職探しも困難な現在、任期中に最大の成果をあげねば次の職の保証はなく、子どもを産む余裕はないと思う。(30代後半・女性)
- ◇ 任期制の職に就いている人の場合、育児休暇を取ることができない。産休のみならず、育児休暇も全ての人に取れる制度を整備して欲しい。また、キャリア再開のシステムを技術員の人にも拡充して欲しい。(40代前半・女性)
- ◇ 現在育児のため在宅勤務をしています。このような制度が増えると良いと思います。(40代前半・女性)
- ◇ 女性に対する育児支援に比べ、男性に対する育児支援が乏しいことを経験した。(40代前半・男性)
- ◇ 女性にとって出産育児に費やす30代の業績は自ずと少なくなる。このため年齢制限付きの研究助成は女

- 性にとって不利である。幅広い研究助成が行われることを期待する。(40代後半・女性)
- ◇ 期限付研究者が育児休業する場合に、代替要員の雇用を義務づけることが重要。(40代後半・男性)
- ◇ 女性研究者を育てようとしても、多くの女性研究者は出産後研究をやめてしまう。昨今の大学は競争的資金ばかりであり、データを出さないと研究費がなくなるので、女性研究者は雇用しづらい。(40代後半・男性)
- ◇ 女性の仕事と家庭の両立に比べ、男性が両立することは社会的に認知されていない。育児休暇を女性が取る事は認知されているが男性が取る事はいまだ不可能(制度上は可能でも)。こちらを変えなければ、共同参画は無理。(40代後半・男性)
- ◇ 育児と研究の両立が可能な研究環境の整備。特に男性が育児に協力できる社会体制が必須。男女関係なく、優秀な人が採用されるべき。(50代前半・男性)
- ◇ 日本の女性の地位は東南アジアと比べても低く、昇進時や管理職・教授等の任用時の男女差別は歴然としており、又、任期制は女性にとって不利で、子は持たないか職をあきらめるかで、状況は悪化しています。(60代前半・女性)

子育てとの両立へむけた具体的な制度要望

- ◇ 実家のそばの保育園と職場のそばの保育園を臨機応変に使い分けられるようにして欲しい。また、都内だけでなく、延長保育を推進させて欲しい。病気の子を預けられる施設を増やして欲しい。(20代後半・女性)
- ◇ 認可保育園の数は全く増えていず、これでは育児仕事の両立の困難さは何も変わりません。(30代前半・女性)
- ◇ 小学校低学年(1~3年)に関して、園児と同等の支援制度が有って欲しい。(30代後半・女性)

6.4 労働環境を適正化する要望

職種や勤務形態などの多様化、柔軟化を求める声

- ◇ テクニシャンは実験の正確な結果を出すプロだが、その待遇は悪い。信頼できるデータ出せるテクニシャンの重要性を理解している人は少ない。使い捨て感覚なので派遣でしか働けないのが現状。(20代前半・男性)
- ◇ 様々なスタイルで研究活動に望むことが認められるようになって欲しい。現在私の働く環境では、長時間労働が求められ、それでは結婚・出産・育児・家事・介護を控えた女性にとっては働きづらい環境だ。(20代後半・女性)
- ◇ 女性を優遇する措置よりも、両性均等に職場、家庭における役割を果たせるようなインフラ整備、柔軟な勤務形態のシステム構築が必要である。衣食住の安定が継続しない限り若手研究者の社会的自立は望めない。(20代後半・男性)
- ◇ 永遠にポスドクって言うのも有りだと思います。独立すれば偉いのか、研究者かという意識はおかしい。(30代後半・男性)
- ◇ 研究者の待遇・給与を良くすることが重要。現状では、わざわざ家事育児と両立してまで留まるほど魅力ある職業ではない(30代後半・男性)
- ◇ 結婚してもバリバリ仕事を続けたい女性と、結婚したら家庭に入りたい女性、どちらも同等に扱うのには無理があります。(30代後半・男性)
- ◇ 男女を問わず、多様な勤務形態を取れるようにすべきである。採用時に年齢・性別の記載を除いて審査すべきである。(40代前半・女性)
- ◇ 無給の非常勤講師兼、有給の技能補佐員をしています。補佐的立場の仕事で給料をもらっているために、一人前の研究者として認められず科研費の応募もできません。(40代前半・女性)
- ◇ 現在育児のために在宅勤務をしています。このような制度が増えると良いと思います。(40代前半・女性)
- ◇ 男女を問わず、パートタイムとフルタイムの区別を無くして雇用できるようにする制度改革が不可欠。(40代前半・男性)
- ◇ 性別や年齢の区別なく意欲ある研究者を採用支援できる制度を充実させて欲しい。すべてが研究者になるのではなくファンドマネージャー、専門的なテクニシャンなど職種のバリエーションが必要。(40代後半・女性)

過度な長時間勤務の適正化を求める声

- ◇ 夫婦共働きで子どもがいると本当に大変です。働き方を社会全体が変わる必要があります。例えば大学の研究者は皆サービス残業をしており、これを適正に監督するだけでも、大きな変化が生まれるはずです。(30代前半・男性)

- ◇ 現在の日本の研究者は労働時間が長すぎる。どんなに環境が整備されても、夫婦が両方とも一日 12 時間以上働いて、子どもを育てるのは非常に困難だと思います。(30 代後半・男性)
- ◇ 夫婦ともども大学務めで帰宅が 10 時を過ぎることも、子どもがいるうちはどちらかが 6 時までには帰れるようにして下さい。若手教員の雑用が多すぎる。研究支援者も与えて下さい。このままでは未婚の家庭放棄の女性研究者が増えます。(40 代前半・男性)
- ◇ 女性研究者が勤勉な労働者でなく研究者として評価されているか疑問。男性が時間を考慮しない労働形態を変えなければ平等に働けない。保育園は充実している。これ以上保育時間を長くして人間として何を指すのか？(40 代後半・女性)
- ◇ 子育て加担した男性が 3 年で「男性的勤務時間」に戻ってしまった。すると妻は子育ての一方的負担で、同僚の子持ち女性は勤務量でかなわず、共に男性と同じ成果を出せない。だから男女共同参画が前進しないと思う。(50 代前半・女性)
- ◇ 男女とも日本社会における長時間労働が最大の障害である。医学系の若い研究者などは典型で、1 日 14 時間労働がまかり通っているのはどう考えてもおかしい。(50 代後半・男性)

過剰な業務内容に伴う労働環境の改善を求める意見

- ◇ 大学においては、人員削減や独立大学法人化による業務が多すぎるのが一番問題である。子どもがいない私でも、業務量が多いので、それをこなすだけで、研究に十分な時間をとれない。ならば、子どもを養育している女性には、より時間をとることは出来ない。とにかく抜本的改革は、教員の数を増やすこと。それに尽きる。(40 代前半・女性)
- ◇ 女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場である。男性研究者が不満に思う現在の環境(任期制、一極集中、短期間での成果主義など)を改善しなければ、女性は最初から研究職を目指さないのではないか。(40 代前半・男性)
- ◇ 大学教員は講義・学内業務・研究教育等の業務を担っており、一人欠けただけで学部・大学に迷惑をかける状況にある。人的支援がない限り、男女共同参画も健全な労働環境もあり得ないと思う。(40 代前半・男性)
- ◇ 地方大学では、教授相当の能力のある女性研究者の多くが同組織の教授の配偶者である。このことを理由に昇進が阻まれている。この点が改善されるべきである。(40 代後半・男性)
- ◇ 国立大学と私立大学間の研究、労働環境の格差とその硬直性も考えていただきたい(40 代後半・男性)
- ◇ 求められる仕事の量が多く、妻に家庭を任せることが出来る男性を基準として社会が動いている。家庭と両立できる仕事量にすることが必要だと思う。(50 代前半・女性)
- ◇ 大都市の資金に恵まれた研究機関とは異なり、現在所属する地方国立大学生物系研究室では、教員 1 人に課せられる雑用、講義の準備、研究指導等が莫大で、女性の産休育休などを考慮する状況ではないのが現状です(50 代前半・男性)
- ◇ 基本的には子どもあるいは介護者を、男女が公平に見られる環境作りが大事であると思われる (50 代前半・男性)

6.5 女性研究者数拡充の要望

女性管理職枠の拡大を求める声

- ◇ 中間管理職として働いているが、子どもが出来た場合、管理職を辞任しなければならない。男女共同参画に対して意識が低い企業も結構あるのが現状。(30 代後半・女性)
- ◇ もっとアメリカ式の PI 制度を取り入れ男女共同参画だけでなく若手研究者の活躍の場を広げることを望む(30 代後半・男性)
- ◇ 「昇進を望まない」女性が比較的多いのは、それまでにリーダーシップをとる訓練を受けていないことが一因として考えられる。単なる「理系選択者増加」のみではなく、管理職育成という視点も必要である(40 代前半・女性)
- ◇ 製造業では女性の管理職がほとんどいない。経営層世代の男尊女卑の思想が「本音の段階」になると支配的になる。数値目標を定め、企業間で競争させることが必要(50 代前半・女性)
- ◇ 女性会員数に見合った女性役員(評議員、理事、委員会委員等)枠をすべての学会に義務付けるべき。学会の意志決定会議の殆どを男性が構成しては男女共同参画が進まない(50 代前半・女性)
- ◇ 日本社会全体に女性の管理職、大学では教員を世界レベルに増やすべきである(60 代前半・男性)

女性教官数の目標数値設定への反応

- ◇ 男女問わずポスト後のポスト不足で悲惨な状況となっている昨今に、男女共同参画という名の女性研究者優遇をすることは男性を差別することで、到底容認できるものではない。(20 代後半・男性)
- ◇ 複数の役職を一人の女性に兼ねさせる紅一点方式が目立つのが気になります。スターを作るより、女性研究者の採用数値目標に、なんらかの罰則(制裁)を加えるなど、絶対的人数の底上げを図る方法を期待します。(30 代前半・女性)
- ◇ 数値目標のために、逆に、男性の研究員が不当な扱いを受けるようになることは避けていただきたい(30 代前半・男性)うちの大学では、学生の半分以上が女子なのに、助教以上の教員は 10 分の 1 以下である。よその大学はそれ以下かもしれない。この状態を異常だと認識し、対策を打つべし。(30 代後半・女性)
- ◇ 現状の状況を変化させるには採用の数値目標を決めることが有効と思われる。(40 代前半・女性)
- ◇ 女性研究者の採用に伴って、その機関への補助金を多くするなどのメリットを用意すると良いのではないか。何よりも社会全体の意識の変化が大切と考えられるが、それが実現するまでの、行政支援の拡充を期待する。(40 代前半・女性)
- ◇ 私の年代では、理学(生物)系で学位を取った男女比は 10:1 程度でしたので、採用の数値目標も、およそ、その年代での学位取得者割合にそったものにすべき。(40 代前半・男性)

男性管理職からは容認する声

- ◇ 女性を弱者と見て支援する視点には抵抗があるが、女性雇用問題は数値目標を設定して積極的に介入すべき。(50 代後半・男性)
- ◇ 女性の博士取得者数をとにかく増加させること、一時期でも強制的に女性優先採用措置などをとることが必要と思う。(50 代後半・男性)

弊害として男性の反発を懸念する声

- ◇ 女性研究者採用において数値目標を設定することにより、かえって「本人の業績や能力ではなく女性だからという理由により採用された」というような捉え方をする人が多いと思う。(30 代前半・女性)
- ◇ 男女を問わず、仕事にあぶれている世代がある。女性のみ支援することによって将来的な怨恨を残すことは、女性にとって望ましくない。(40 代前半・女性)

RPD制度など男女共同参画環境整備に関して一層の改善を求める声

- ◇ 学位取得前の学生が出産、育児、介護をしている場合の支援制度がないので、もっと調査して 充実 してほしい。(30 代前半・女性)
- ◇ 特別研究員 RPD 制度の年齢制限と出産離職からの経過年数制限は撤廃すべき(30 代前半・男性)
- ◇ 任期が 2 年と短いために期待される効果が得られない(30 代後半・女性)
- ◇ 教育の機会の拡大、特に博士後期課程に所属する女子学生への奨学金の拡充を望む(40 代前半・女性)
- ◇ 子育て中で、祖父母などの支援も得られないため非常勤です。その為に科研費などにも応募できず、研究者と認めてもらえません。業績がある人には科研費の応募を認めるなどをしてもらいたいです。(40 代前半・女性)
- ◇ 男女参画の対象者が出産前後の比較的若い層の研究者であり、40 代 50 代女性のキャリアアップへの企画がなされていないのは大変残念である。(40 代後半・女性)
- ◇ 国公立大学などで実施されている事で、小さな私立大では聞いた事も無いような事ばかりが目につきます。強制力および現状調査などのチェック無での改革は難しいのではないのでしょうか(40 代後半・女性)
- ◇ 採用実態がわからず、採用実数も極端に少ないのではないか？(40 代後半・男性)
- ◇ 私立大学は国立大学に比べて男女共同参画環境整備の遅れが目立ちます。(50 代前半・女性)。

同一地域内で、夫婦での就職を求める声

- ◇ 研究職は専門が限定されポストも少ないため、夫婦が同じ土地で充実した職を得るのが難しい。私を含め周りには別居夫婦が多く、家庭を築く上で問題を感じている。何か良い方策はないもののでしょうか。(30 代後半・女性)
- ◇ 欧米で行われているように、大学などの研究機関で夫婦で研究者・教官の就職を可能にすることを促進するべき。(30 代後半・男性)
- ◇ 「共働き+育児」をこなすためには単身赴任などは困難。都会では任期付きの職種でも能力があれば移動先はあると思うが、地方では厳しい。(30 代後半・男性)
- ◇ 既婚女性の場合、その配偶者に比べて若年でかつポジションも低いと、配偶者との同居を選んで遠隔地でのキャリアアップをあきらめてしまう場合がみられる。改善は可能か(30 代後半・男性)
- ◇ アメリカで行われているように、配偶者が研究者の場合、同じ大学、研究所に職を提供するシステムを確立

する必要がある。女性が職を取れても、その夫の職がないのでは移動しにくくなり、壁となってしまう。(40 代前半・男性)

夫婦別姓の実現を求める声

- ◇ 「夫婦別姓」について、推進、実現して欲しい。選択する自由があれば、婚姻や出産などについても前向きに考えられる女性が増えると思う。(30 代後半・女性)
- ◇ 夫婦別姓、旧姓(通称名)の使用について、もっと広まって欲しい。いまの職場では科研費などの申請では旧姓が使用できるが、他の部分では戸籍名の使用が基本となっているため、かなり不便を被っている。(30 代後半・女性)

第7章 考察及び今後の展望

第1章から6章までに、日本分子生物学会員によるアンケート分析結果を記載した。今回の分析によって、バイオ系技術者・研究者にとって、男女共同参画を達成するために、依然として数多くの課題が未解決であることが分かった。そこで、本章では、I) 育児期間中の女性の勤務形態、II) 女性の社会参画に影響する現行制度、III) 職場における男女共同参画推進の3点に絞って、その内容を整理し、問題点を抽出したうえ、解決へ向けた展望について述べる。

I. 育児期間中の女性の勤務形態の問題点

子供の保育担当については、男性では配偶者という解答が74%、女性では保育園が85%であり歴然と女性の負担が大きい。実際、子育て期間中の女性の仕事時間は、男性と比べて週10～15時間も少ないことが今回の分析結果からわかった。更に、大学所属の博士号取得者に絞った場合においては、結婚して子どもをもつ女性は、結婚して子どもをもつ男性と比べて平均700万円/年以上も獲得研究予算が少ないことから、子どもを持つ女性研究者のキャリア・ディベロップメントの困難さが推測できる。一方、平成18年から施行された出産中断後の研究復帰策である特別研究員-RPD制度に関しては、人数が年間40人と募集人数が少ないうえに、期限が2年間ときわめて短い。そのため、復帰後の研究生活にも大きな不安を抱かざる得ない現状にあるといえる。

そこで、短時間常勤研究者制度を導入し、短時間勤務に移行した場合には受給時期を変更し延長可能にするなど、少しでも選択の幅を広げることが必要と考えられる。さらに、RPD制度に限らず、出産・育児の研究中断後にスムーズに再開するための環境整備の一環として、新たに短時間常勤体制やワークシェア体制を整える必要がある。育児中の研究者のための研究補助員を雇用する制度なども有効であろう。EU圏では、短時間勤務と通常時間の勤務を随時希望選択可能な常勤の勤務制度が運用されており、日本の研究職・技術職において、育児や介護の状況などに合わせて、随時月単位で勤務体制(短時間又は通常時間)を選べるような制度の運用が望まれる。各職場においては、仕事と出産・育児等の両立支援環境(たとえば、託児所設置やベビーシッター補助制度等)を整えるとともに、家事・育児に男性がより積極的に参加しやすいような意識改革をすすめることも必要である。

II. 女性の社会参画に影響する現行制度の問題点

1) ポスドク・任期付職制度の問題点

今回の分析結果から、任期付職・非常勤職が、学会員のマジョリティを占めつつあること、また、任期付職・非常勤職は、PIになるまでの一時的な身分ではなく、退職するまで一生涯継続するケースも多いことも明らかとなった。さらに、本来ポスドク制度を必要とする研究室主宰者も含めたほぼ全ての学会員が、現行のポスドク制度は多くの問題を抱えていることを指摘している。今回のアンケート分析結果から、男性の場合、任期が5年以上など、より長い雇用期間契約の人は、結婚し、子どもをもっているが、契約雇用期間の短い人は、結婚もせず、子どももない傾向があることが分かつ

た。つまり、中・長期的な人生設計が全く立てられない雇用環境では、結婚し子育てを行う余裕すらないという状況が窺える。実際、既婚学会員の過半数にこどもがいない(男性の 51%、女性の 69%)という危機的状況であり、4年前と比べても、一層の少子化が進行している。さらに、任期付職やポスドク後の職が非常に少ないために、現時点ではPIになることを希望しない研究者やPI途上にある研究者が、年齢制限や再任不可制度によって適切な次職をみつけれられないケースが増加している。自動的な再任制限に起因する雇用の流動性は、30～40 代の出産期や子育て期にある研究者・技術者にとって無意味な負担となるだけでなく、不足しているポスドク後の少ない職を効率的に配分させなければならない現状において、より一層の職不足を生む一要因となっているとも考えられる。その結果として、研究者は、中・長期的な展望に立った研究キャリアを積み上げることができず、研究のアクティビティが逆に低下するという傾向が見られている。

このような任期付き研究員がおかれている危機的な環境を改善するためには、時限付きの競争的外部資金による雇用を除き、60 歳未満の職員の任期は、少なくとも原則 5 年以上の単位で審査の上で再任可能とする必要があると考えられる。適正な評価を伴った再任可能な人事制度を運用することで、より一層技術者・研究者のアクティビティが高まることが期待できる。雇用者側が契約時に 5 年後の客観的な再任基準を具体的に提示することで、採用者の目標や動機を明確にする上でもより望ましいと考えられる。非常勤職についても、置き換え可能な補助的・一時的な作業ではなく熟練した作業を行っている技術者・研究者には、再任制限を課さない工夫が必要であろう。

また、技術者・研究者の 25%が、再任制限のある数年単位の期間雇用である現状では、育児休業制度の利用は極めて困難である。これは、育児休業制度に関する現行法律では、「同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること」と「子が 1 歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合」のみ育児休業が認められているためである。特に、単年度更新では、育児休業の取得は不可能であるため、時限付きの競争的外部資金が単年度更新であることが明確な雇用を除き、単年度更新の雇用を避けることが望ましい。加えて、産休及び育児休業を取得した人は、自動的にその期間の任期を延長する措置をとり、再任審査の時期も延期する必要があると考えられる。

2) ポスドク後の就職問題

今回のアンケート分析結果から、現行ポスドク制度の最大の問題点として、急増したポスドク数と比較して、ポスドク後の受け入れ職が極めて少ないことが挙げられていた。実際、大学院重点化という国策によって急激に増加した博士号取得者の多くが、「結婚して子どもをもつ」ことも困難な雇用状況にあることを、学会として看過すべきではない。アンケート分析結果では、解決策として、80%近い人が「独立しなくとも研究を行う常勤職の確立」を挙げていた。現在の危機的状況にあっては優秀なポスドクであっても、キャリアディベロップへ向けた条件が整わないことや将来への不安から、アカデミック分野において研究活動を継続することすら困難になってきている。

そこで、年齢に関係なく雇用可能な新たな non-PI 研究職、例えば、現行の日本学術振興会の特別研究員制に倣った、国などの直接雇用で任期が 5 年以上の再任可

能な職を整備するといった新しいセイフティネットの構築が緊急的に必要であるといえよう。実際、英国 EU 圏などでは、優秀なポスドクにはテニュアを与える「テニュアポスドクやパーマネント研究員」というポジションが存在している。non-PI 研究職制度を充実させることで、優秀な研究者・技術者であれば、研究アクティビティを維持できることが可能となり、現在の危機的な状況が緩和、ひいては、日本の基礎科学研究を長期的に支えることに繋がると考える。更には、今後のポスドク後の進路についても、実態調査を行い現状を把握し続ける必要がある。

3) 技術系専門職の問題点

回答者のうちの職種分布では男性の 85%、女性の 74%が研究職であるが、女性では、技術職が 9.5%で続く。技術職の男女の内訳は、男性 26%、女性 74%であった。日本分子生物学会独自の問題点として、バイオサイエンス系技術職および実験補佐などを含む技術補助職の不安定な雇用が挙げられる。ポスドク問題を含む研究者そのものの置かれている危機的な状況を考慮すると、技術補助職の状況は、さらに過酷で不安定なものであることが想像される。例えば、収入に関しては、博士号未取得者の 38.5%(371 名)が年収 200 万円未満で働いており、その内の半数(189 名)が無給者である。さらに、低収入の技術補助職員の多くは、学会などにも所属していない可能性もある。そこで、非常勤・任期付職のうち、技術系補助職員の実態についても研究機関や学会を通じた統計調査等で把握し、早急に雇用環境を改善していく必要がある。

III. 職場における男女共同参画推進に必要なこと。

第 5 章に総括したように、今後の男女共同参画推進に必要と思われる事項については、男女とも「男性の意識改革」を第一位に挙げている。また、「女性自身の意識改革」も男性で第二位である。「上司の理解の促進」については、男性に比べ倍近い割合の女性が必要と考えている。これらの結果は、男女を問わず個人レベル及び職場レベルでの意識を改革していくことが男女共同参画社会の裾野をより一層広げてゆくためには不可欠であることを示唆する。意識改革については、研究者・技術者に限った問題ではなく、社会全体が抱える問題であるため、短期的な解決は困難であるが、時間をかけて、草の根(研究室内や研究機関内)レベルから、国主導による義務教育レベルに至るまでの多様な啓蒙活動を推進する必要があると考えられる。

このような啓蒙活動に加えて、より短期的に実効性のある制度を検討することも必要であろう。第 2 次男女共同参画基本計画および第 3 期科学技術基本計画において、女性研究者の採用数値目標(自然科学系では 25%)がすでに設定されている。その目標達成に向けてより具体的な年次プランを設定し、達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進める取り組みがさらに必要である。また、両性における意識改革のために、種々の委員会等に一定以上の割合で女性(場合によっては男性)が、必ず参画するように性別による最低限の定員枠を設定することも、有効かもしれない。ただし、今回のアンケート回答においては職場における数値目標設定を定めるべきと考えているのは女性で 39.8%、男性で 14.0%と意見が分かれており、特に男性に逆差別による雇用・昇進への危機感があることが窺われる。女性研究者採用促進にあたっては啓蒙活動と連動した実施が必要だと考えられる。実施に当たって

は種々の影響が勘案されるため、それらを十分考慮した総合的な判断にもとづき、しかし最終的には勇断を振るう必要がある。

職場における男女共同参画の継続的かつ積極的な推進のためには、各機関に男女共同参画を担当する部署が設置されることが望ましい。今回の分析結果から、子育てとの両立には、配偶者の協力が必要という意見が特に女性側に多く、自由記述欄でも「男性にも育児を負担して貰いたい」という声が数多くみられた。家事・育児を男女ともに分担するという個人レベルの意識改革が必要であるとともに、職場においても男性の育児休暇の取得を推進するような取り組みが必要であろう。長期的な視点に立ち、それぞれの職場における男女共同参画の実体を把握した上で、状況に即した啓蒙活動や育児支援制度の拡充・運用などが行われることを期待したい。

以上の男女共同参画へ向けた提案は、多方面に様々な影響を及ぼしうるものであり、場合によっては、一定期間の間には、一時的な混乱や誤解が生じる可能性もある。しかし、十分考慮した総合的な判断にもとづいて、長期的な視点に立った問題解決へ向け行動していく必要がある。

「第 2 回 バイオ系専門職における男女共同参画実態の
大規模調査の分析結果」
の著作権はデジタル加工したものも含めて、
特定非営利活動法人 日本分子生物学会に帰属します。
このアンケート調査結果の転載・引用・二次利用に際しましては、
日本分子生物学会の許諾を得るようにしてください。

「第 2 回 バイオ系専門職における男女共同参画実態の
大規模調査の分析結果」

2009 年 5 月 発行

特定非営利活動法人 日本分子生物学会
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 3-11-5
20 山京ビル 11 階
TEL: 03-3556-9600 FAX: 03-3556-9611
E-mail: info@mbsj.jp
URL: <http://wwwsoc.nii.ac.jp/mbsj/>