

第 3 回
日本分子生物学会
男女共同参画実態調査
報 告 書



2014 年 11 月
特定非営利活動法人 日本分子生物学会
The Molecular Biology Society of Japan

ともに歩む男女共同参画へ向けて

日本分子生物学会
第18期理事長 大隅 典子

このたび、日本分子生物学会キャリアパス委員会関係者のご尽力により、第3回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査（大規模アンケート）に基づく、本学会会員を母集団とする分析結果が報告書として取りまとめられました。約1万5千人の本学会員のうちの約2500名（約17%）の回答を元にした分析結果には、大きな意味があると思われます。

前回、5年前の調査からの間に、我が国の施策として科学技術分野の男女共同参画の推進については、科学技術人材育成費補助事業 女性研究者研究活動支援（旧女性研究者支援モデル育成）事業や旧女性研究者養成システム改革加速等の女性研究者育成支援施策が行われたにも関わらず、分析結果から浮かび上がってくる実態は、前回から目立って変わったようには見えません。男性の方が女性よりも徐々にキャリア・アップし、結果として任期無しの職に就く方が多く、平均年間研究費がより多く、配偶者や子どもを持つ方もより多くなっています。

このような現状を変えるための施策の効果が見えるのには、さらに10年単位の時間がかかると思われます。自由記載にもあるように、育児の公的支援の拡充無しには、男女共同参画はどのような職業であれ進まないでしょう。「常勤職でないと預けられない、預けられないと常勤職に就けない……」という堂々巡りが無いように、いつでも安心して子どもを産み育てられるように、保育施設のキャパシティを改善すべきと思います。イクメンも増えて来ましたが、まだまだ欧米並みではありませんし、父親時代に育児参加が足りなかった男性は、ぜひお孫さんの育児に「イクジイ」として参画して頂けたらと思います。

男女共同参画に関して、先日、講演を伺った英国上院議長のフランシス・デ＝スーザ女爵は次のように述べておられました。「政治の世界であれ、企業の世界であれ、アカデミアであれ、男女がともに参画することは、人間としての基本的な権利です。それ以上に、男女が協働することにより、生産性が上がり、より良い社会が生まれるのです。」

男女共同参画の推進において、男女ともに働き方や育児への参画についての意識を変えることは、たいへんかと思いますが、ある意味、お金のかからない戦略です。理工学系の中では相対的に女性参画の割合が高い生命科学系分野においては、そのキャリアの入口よりも次のステップ、すなわち、どのようにして離職せずにキャリア・デベロップするかが重要な課題と思います。男女がともにその能力を発揮し、多様なキャリアパスを歩んで頂ける社会を実現させなければなりません。大規模アンケートとその分析は、そのための重要な定点観察といえます。

目次

はじめに	4
概要	5
展望	8
1. ポジティブアクション	8
2. 育児支援	9
3. 労働環境・雇用条件	10
4. 意識改革	10
調査結果	
第1章 アンケート回答者に関して	12
1. 回答者数	12
2. 年齢・性別	12
3. 学位・学歴	13
4. 所属学協会	14
5. 職種	15
6. 専門分野	15
7. 所属機関	16
8. 役職	16
9. 収入	17
第2章 仕事	18
1. 仕事時間	18
2. 部下人数と研究・開発費	20
3. 現在の職を選んだ理由	22
4. 小中高時代の進路選択に影響を与えたもの	23
5. 雇用形態	24
6. 任期付き職	25
7. 転職・異動・離職	27
8. 人事公募経験	27
9. 将来像	29
10. 海外での研究活動	30
11. ポスドク制度とキャリア形成	31
第3章 仕事と家庭	33
1. 配偶者	33
2. 子どもの人数	33
3. 保育と育児休業	37

4. 介護	39
5. 仕事と家庭の両立	40
6. 研究・開発に必要な環境	40
第4章 男女共同参画	42
1. 研究職の女性比率	42
2. 新たな施策の認知度	44
3. 数値目標の認知度と意義	45
4. 男女共同参画の推進	47
5. 男女共同参画のために今後必要なこと	48
第5章 重要項目の追加分析	49
1. 任期付き職	49
i. 勤務形態	49
ii. 収入	49
iii. 子育て	50
2. ポスドク	50
i. 雇用状況および男女比	50
ii. 仕事時間	51
iii. 収入	51
iv. 育児休業制度	51
3. 役職指数	52
4. 部下人数と研究・開発費	54
5. 配偶者の職業	56
6. 子どもの人数	56
7. 育児休業	57
8. 育児支援	59
9. 別居の経験	61
第6章 施策認識	62
1. 最近の施策についての認知度	62
2. 女性研究者採用の数値目標	64
3. 所属する機関の女性数値目標について	64
第7章 自由記述回答	66
1. ポジティブアクションに関する言及	66
2. 育児の公的支援の拡充を求める要望	68
3. 労働環境・雇用条件の適正化	69
4. 意識改革への要望	70
巻末資料 各アンケート項目（Q1～46）と回答および集計	72

はじめに

第3回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査（以下、大規模アンケートとする）は、男女共同参画学協会連絡会（<http://www.djrenrakukai.org/>）主催により、2012年11月1日から同年12月14日の期間において、回答者各人がWebサイトにアクセスしてアンケート項目（Q1～46）に回答するという形式により実施された。日本分子生物学会（The Molecular Biology Society of Japan：以下、MBSJとする）は第12期（2002年）に「男女共同参画ワーキンググループ」を設け、そして第14期（2005年）には「男女共同参画委員会」に昇格、第18期発足時（2013年）には「若手教育問題ワーキンググループ」と合体し「キャリアパス委員会」へと様変わりしたものの、通算すると12年にわたり会員の男女共同参画の環境作りと意識向上を目指し様々な取り組みを行ってきた。これをさらに推進しつつ、男女共に満足度の高い、それぞれの良さを生かせる研究環境を整備するためには、未だ残存する課題を十分に理解しつつ、その原因を明らかにするとともに改善策を講じる必要がある。そのため、キャリアパス委員会は、第3回大規模アンケートからMBSJ会員の回答のみを抽出、そして分析するという作業をすすめた。大規模アンケートの生データからの必要な情報の抽出および図表化と予備的な分析は（株）トリム（<http://www.trim-site.co.jp>）に外部委託し、得られた図表の詳細な分析、考察、および最終的なとりまとめは、キャリアパス委員会に属する以下の委員を中心に行った。

第18期 MBSJ キャリアパス委員会
大規模アンケート解析ワーキンググループ

塩見美喜子（東京大学）※¹

井関 祥子（東京医科歯科大学）※²

小野 弥子（東京都医学総合研究所）※²

石井 優（大阪大学）

岩崎 渉（東京大学）

佐藤 健（群馬大学）

※¹ キャリアパス委員会 委員長

※² 男女共同参画学協会連絡会 連絡委員

概要

アンケート回答者に関して（第 1 章）

- ・ MBSJ 会員回答者総数 2,448 名のうち、男性は 1,675 名（68.4%）、女性は 773 名（31.6%）であった。女性比率は前回の 28% より上昇している。
- ・ 博士取得率は男性で 86.5%、女性で 77.2% である。
- ・ 役職の男女比は、前回の解析結果と比べて大差がない。5 年間に女性の上位職への登用が進んだとはいえない。
- ・ 収入は、ほぼ全ての年齢層で男性の方が女性より高い。役職指数（第 5 章 3）との関連性が認められる。

仕事（第 2 章）

- ・ 在職場時間の平均は男性が 56.2 時間、女性は 50.5 時間である。そのうち研究・開発が占める時間は約 70% で男女に差はない。
- ・ 部下人数と研究・開発費は依然として女性の方が低い。役職指数（第 5 章 3）との関連性が認められる。
- ・ 任期付き職の任期年数は、男性では「5 年以上」が最も多く 49.3%、女性では「1 年」が最も多く 38.6% であり、女性の方が短期契約で雇用される場合が多い。
- ・ 転職・異動・離職は、男女とも経験有りが 75% 程度。理由は、男女とも「キャリアアップ」が一番多い。
- ・ 人事公募経験（回数）は、男性の方が多い傾向にある。
- ・ 将来像（希望する職種）としては、男性の場合「大学等で研究室を主宰したい」が 59.8% と圧倒的に多く、女性の場合 34.1% で二番目に多い回答である。「大学等で研究に従事したい」という回答とあわせると男女に差はみられないため、女性は、PI でなくてもよいが大学等で研究に従事することを望んでいるといえる。
- ・ 海外での研究活動がキャリア形成へ影響するという考えは男女で差はない。経験（半年以上）は、男性が 40% 強、女性が 40% 弱である。
- ・ ポスドクの数「多すぎる」「判らない」と答えた人が男女とも 60% 以上である。ポスドク制度の問題点としては職種に関わらず「ポスドク後のポジションが少ない」が最も多い。

仕事と家庭（第 3 章）

- ・ 配偶者の有無は、20 代、30 代の男女では差がみられないが、40～65 歳では女性が約 70%、男性が約 90% である。
- ・ 別居経験は女性が約 50%、男性が約 30% である。
- ・ 大半の女性が理想の子供の数は 2 ないし 3 と答えているが、子をもたない女性の割合は 66% である。「育児とキャリア形成の両立」の難しさを理由に挙げる人が圧倒的に多い。
- ・ 育児休業をしない割合が増加傾向にある一方、希望通りに休業した割合が増加している。
- ・ 介護を必要とする家庭は男女ともに 30% 程度である。介護休業制度の認知度は男性で約 40%、女性で約 55% 程度である。
- ・ 仕事と家庭の両立に必要なことは男女とも「上司の理解」と「保育園のサービスの拡大」である。意識改革の必要性を物語っている。
- ・ 研究・開発に必要なこと（もの）は男女とも「研究・開発費」（整備含む）である。

男女共同参画（第4章）

- ・女性研究者、特に指導的地位の女性が少ない理由としては「家庭と仕事の両立が困難」が最も多い。女性比率の改善策としては男女とも「積極的採用」が多い。
- ・改正男女雇用機会均等法の認知度は男女ともに60%である。全体的に認知度は増加傾向にある。
- ・女性研究者採用の数値目標は、男女とも半数が「知らない」と回答している。女性研究者採用数値目標の取り組みとしては、男性の35%が「あまり意義が無い」、25%が「弊害がある」と回答している。女性の場合「有意義である」が最も高く38.6%であるが、「あまり意義がない」という回答も28.6%である。
- ・男女共同参画推進の動きが「進んでいる」と回答した人は男女とも50%強である。「ほとんど変わっていない」という回答も男性で20%、女性で30%程度ある。
- ・男女共同参画のために今後必要なこととしては、男性は「育児・介護支援策等の拡充」が最も多く、女性は「男性の意識改革」が最も多い。全般的には男女間で大差は見受けられない。

重要項目の追加分析（第5章）

- ・男性は40歳以降、任期無し職が任期付き職より多くなるが、女性は大凡どの年代でも任期付き職の方が多く、55歳でようやく同じレベルに達する。
- ・ポストクの年齢分布をみると男性は30～32歳、女性は33～35歳が最も多い。
- ・ポストクの在職場時間は、その他の職種とあまり変わらないが、男女を比較すると男性の方が1割程度多い傾向にある。
- ・任期付き職の育児休業取得の可否（職種別）では、ポストク女性の回答「はい（取得可能）」が最も少ない。
- ・役職分布は前回と同等。未だに職位が高い程、女性比率が低い傾向がみられる。女性の上位職登用は今なお大きな課題であるといえる。
- ・平均年間研究費は、大学では男性55～60歳が一番多く獲得しており2,000万円程度。女性は45～50歳が一番多いが1,000万円程度と男女間で大きな隔たりがある。
- ・配偶者の職業としては、女性の場合は殆どが有職者であるが、男性の場合は全体の40%強が専業主婦である。
- ・年収と子供の数を男女で比べると、年収500～600万円では男女とも子供の数は0.7程度であるのに対し、600～700万円になると男性は1.0、女性は0.4である。900～1,000万円では男性1.3であるのに対し、女性は0である。
- ・大学では、未就学児をもつ女性の50%以上が育児休業を取得している。男性は10%と低い。企業の場合、女性はほぼ全員育児休業を取得している。大学女性の場合、育児休業を取得しなかった理由としては「休業したくなかった」が最も多く、次いで「（休業をとれる）職場環境（ではない）」「制度がない」と続く。男性の場合「取得する必要がなかった」が半数を越えているが、これは男性の約半数の配偶者が専業主婦であることと関連があると思われる。
- ・未就学児の日中の保育担当者は、男性の場合は「配偶者」、女性の場合は「保育園など」が一番多い。学会参加時の保育担当者は、女性では「配偶者」が50%を越えて最も多いが、「非同居の親族・知人」の割合も高い。
- ・別居経験については、男女とも子供の数と別居年数に相関はみられない。

施策認識（第6章）

- ・男女共同参画に関する施策としてはRPDをはじめ様々な事業があるものの、事業によっては認知度の低いものもある。しかし、男性で認知度があがっている事業や支援策もあり、男女共同参画の意識

が浸透しつつあるのかもしれない。施策によっては、男性から「有意義とは思えない」という回答が多いものもあり、逆差別に対する批判的、危機的意識の表れともとれる。出産、育児に配慮した措置については全体的に「有意義である」が高く、その重要性が広く認められているといえる。

- ・女性研究者採用の数値目標については全体の半分以上が「知らない」と回答した。数値目標を設定した取り組みについては「有意義である」も多いが、「あまりない」「弊害がある」と回答した人も多く、評価に幅がある。
- ・所属機関別の女性採用数値目標の有無については「ある」より「ない」が上回っているが、「ある」にやや増加傾向がある。しかし、数値目標がない場合でも「定める必要がない」という意見もあり、男性では約 8 割、女性では 4~5 割である。

自由記述回答（第 7 章）

- ・全体に、女性研究者の積極的登用への「ポジティブアクション」に関する言及が際立って多い。女性からはポジティブアクションの拡大を要求する意見が多いが、男性は強い不満を示している。男女間の溝の広がりがかがえる。
- ・前回と同様、社会全体の意識改革、労働環境・雇用条件の適正化、育児の公的支援の拡充を求める声が多い。子を授かっても、どうやって育てろというのか。そんな悲痛な声もあり、これは公的な保育施設の数少なさを端的に物語っているといえる。意識改革としては、幼児期、学童期からの教育の在り方を再考する必要性が見受けられる。

展望

男女共同参画は、女性が本来持つ能力や活力を社会コミュニティで適切に活かすことを主たる目的としている。が、時として、男性のみならず、当事者、つまり女性の意識をも根底から変えなくてはならず、相当の時間や根気、知恵そして努力を必要とするものである。MBSJ はこれまで、会員が直面する多くの問題に耳を傾け、それらを解決する策を議論し、環境改善に努めてきた。一方、今回の調査によって、あらためて注意が必要な問題点が表面化したのも事実である。それら問題点は本報告書の端々に認められるが、特に第7章 自由記述回答では“生の声”が緊要な問題として我々の注意を引く。そこでここでは、第7章に集約された4項目「ポジティブアクション」「育児支援」「労働環境・雇用条件」「意識改革」にしばり展望を述べる。

1. ポジティブアクション

女性を積極的に採用・支援する「ポジティブアクション」は、アファーマティブアクションの一環で、女性がおかれた不利な状況を是正するための改善措置を目指すものである。日本の生命科学界におけるポジティブアクションの機会は確実に増加しており、これまで恩恵を被った研究者はMBSJにおいても少なからずいるであろう。しかし、まだまだ未解決な問題点もある。特に注意を引く問題点は「女性の上位職への登用率の低さ」と「逆差別への懸念」である。

「女性の上位職への登用率の低さ」は、「役職指数」（第5章3）に如実にあらわれている。役職指数とは、所属機関別に役職の低いほうから高いほうへ構成人数比に応じて0から10までの範囲で並べた際の、各役職の累積中間値に相当するもので、これを利用すれば異なる所属機関や年齢層間の役職度を比較出来る（<http://www.djrenrakukai.org/2003enquete/PDF/2004ReportWeb.pdf>）。

第5章3の図5.11“全体”をみると明らかな様に、役職指数は30歳以上ではどの年齢層においても男性の方が高く、50歳以上で男女の差はさらに大きくなる。大学、研究機関、企業と所属機関別にみてもその傾向に大差はない（回答者が少ない年齢層—特に60歳以上—の数値は実情を反映していない可能性がある）。これはどの所属機関においても、上位職は男性が占める割合が高いことを表している。日頃より、教授会や役員会で実感しているという方も多いのではないだろうか。

「30～50歳」と「50歳～」の間にみられる役職指数の大きな“段差”は何を起因としているのだろうか？「介護」という意見もあるだろうが、もしそうであるならば、「45～50歳」と「50～55歳」にそれほど大きな違いがあらわれなくても良さそうな気もする。しかし、実際は「45～50歳」の男女差（全体）は0.84であるのに対し、「50～55歳」では1.86へと飛躍する。好意的に解釈すると、40歳代においてはこれまでの男女共同参画推進の努力が実を結びつつあるのだとも考えられる。今後、この年齢層が年を重ねた後も0.84を維持するのであれば、この解釈は正しいといえるであろうし、また、そうであってほしいと願う。

「25～30歳」では役職指数の男女差が極僅かであることは特筆に値する。この僅差を高年齢層まで維持して欲しいと願うものの、30歳代は結婚・出産（育児）という二大ライフイベントが待ち受けているため簡単ではないと想像に難くない。しかし、結婚、そして出産・育児はいつの時代も、研究者でなくとも常に女性にまわりつく比重の大きな問題であり、全く策が講じられてこなかったわけではない。研究者の結婚といえば夫婦別居という課題は切り離せないが、それをなるべく軽減するにはdual appointment（同時採用）が効果的かもしれないと語られてきた。また、育児に関しては支援拡充が長い間唱われている。問題は、これらの案をどのように実施するのか、どうしたらより効果的か、であるが、それについては、本項目に続く2（育児支援）と3（労働条件・雇用条件）で別途取り扱うことにする。将来の女性研究者の母集団の拡充（裾野の広がり）も喫緊の課題であるが、現在、文科省などが

すすめている女性研究者研究活動支援事業などの施策を通した、いわゆるリケジョの確保と教育も期待されるところである。

第7章を読むと、男性研究者、特に若手には、ポジティブアクションに強い不満を抱くものが多いことが判る。興味深いことに女性からも同じ様な声があがっている。国内のポストクの数はいくれあがり、ただでさえ職が少ないという状況においては、異性、同性に関わらずポジションの取り合いになることは必至で、いろいろな意味での公平性がなければ不満が出るのも納得のいくことである。今後、注意を要する課題である。ポジティブアクションの開始当初は、ある程度の不公平さは、システムの“着火剤”（トリガー）として必要であったろう。しかし、平成12年に男女共同参画基本計画（第一次基本計画）が閣議決定されてから14年という年月がたった今、それは極小化されていなくてはならないはずである。もう一つは、これまでは仕方ないと我慢してきたのにもかかわらず、その効果が如何程のものであるかが不明、というのも不満を抱かせる原因となっていると考えられる。これまでのポジティブアクションが実質的にどのくらい女性のキャリアアップに直結したか。その効果を丹念に調査・解析する時期が近づいていることは間違いない。

逆差別への懸念の原因のひとつとして、実は、ポジティブアクションはそれ程効果的ではないと思わせる何かがあるのかもしれない。ポジティブアクションは、女性を直ちに安定性を保証しつつキャリアパスのゴールへ導くシステムではない。出産・育児など、能力を十分に発揮できない状況にある女性に、最終的にゴールへ向かってステップアップするための一枚の踏み板をそっとおく行為にすぎないし、そうあるべきであろう。が、現実はそのような「逆差別への懸念」が生じるのだろう。現実をよく把握し、問題があるならばシステムそのものを再考する必要がある。結婚、出産・育児、あるいは介護に伴う時間や集中力、体力のロスは大い。しかし、長い研究者人生からすると、一過性のものである。必要な時期に効果的に補う仕組みが構築されれば、ポジティブアクションの必要性は薄れることを男女ともに再認識する必要がある。

2. 育児支援

未就学児の日中の保育担当者（第3章3図3.15）は、男性の場合70%が「配偶者」、40%が「保育園など」であった（複数回答有り）。一方、女性の場合は90%強が「保育園など」としており圧倒的に多い。「非同居の親族・知人」が10%程度、「配偶者」に頼む場合は僅か数%である。配偶者の職業を比較すると、男性の場合、45%は専業主婦であるが、女性の場合、主夫とした人は殆どいない（第3章1図3.3）。女性研究者の育児の「保育園など」への依存率は非常に高いことがわかる。

専業主婦は収入がない反面、研究者は収入がある。自分の収入を育児に費やすことが可能であり、実際、そうしている人も多いであろう。保育所などはコストがかかる。研究者によっては自分の収入の大半を育児に費やすという人もいるであろうし、残りは家事代行に、ということもあるかもしれない。では、この女性研究者は、職場で、専業主婦を持つ男性研究者と同じように研究・開発に集中できるか、という答えは否である。制約は至るところにあるからである。まず、保育時間。朝はなんとかしのいでも、お迎えの時間は注意を要するし、それが近づくだけで集中力が下がる。実験が全て予定通りにいけば良いが、よからぬアクシデントも生じる。翌日にまわすことが出来ればまだ良いが、今でなくてはこれまでの努力が水の泡、という場合も多々あり、パニックに陥る。子が病気にかかれば一特にインフルエンザやおたふくなど感染性疾患の場合—保育園は預かってくれない。誰も代わりにみてくれない場合、自分が自宅で世話をするしかない。実験計画を大きく狂わす可能性もある。こういった特殊なストレスがかかった状況は、主婦である配偶者に育児を安心してまかせられる男性研究者には理解し難い部分もあるであろう。一般育児支援の拡充、例えば職場における保育園の設置は長年の課題のひとつであるが、お迎え時間への柔軟化や病児保育の充実も喫緊の課題であることは間違いない。至急の取り組みが期待される。

研究（実験）と子育てという2つの仕事を同時にもつ。これだけでも至極大変なのに、論文を書き、学会で発表をし、グラントを申請する一方、子がまともに育つ様に精一杯の愛情をそそぐことが要求される。これを一人で成し遂げるのは全くもって不可能である。強いて可能にするにはどうするか。代理となって務めてくれる人を確保するしかない。最近の施策をみると、女性研究者が実験補助者を雇用することは許容（あるいは推奨）されている様であるが、保育士の雇用は認められていないケースが多い。このアンバランスはどこからくるのか？単純に実験補助者の雇用は研究費として認められるが、保育士の雇用費は認められない、ということかもしれない。が、時と場合によるが、補助者では無理なことは仕事場でもある。高度な実験や、授業、会議。上位職になればなる程、増えるであろう。自分が仕事をすればキャリアアップにもつながる。保育士の雇用費や保育所の代金も研究費の一環として認可されれば、より一層女性の活躍が期待できると考えられる。ルール設定が困難というのも容易に想像できる。子をもつ女性研究者のみに有利なのではないか、という意見もあろう。しかし、考え方によっては、母（女性研究者）ではなく、むしろ日本の将来を背負う子を対象者とした施策だと思えば不公平感も和らぐのではないだろうか。

3. 労働環境・雇用条件

社会全体において、仕事と生活のバランスをとることの重要性は広く認識されてきている。一方、研究活動は社会における労働の一形態として、より自然に受け入れられるようになってきているものの、従事する人々に人間的な生活を保障するという視点からは、もう少し改善の余地がある。今回のアンケートの結果からは、社会制度のみでなく、研究者社会内の価値観にも改革の余地があることが示唆される。

長期的な観点からも、より多様な人材に研究という職業の存在価値をアピールするために、研究者社会内部がその短所長所に十分敏感であることは大切である。例えば、研究に専念することと、効率的に時間を使うこととは、相反しない価値観であるべきである。可能な限り、前者におけるスタイルの多様性についての認識をもっとはっきり持ち、各人の時間の使い方を尊重することは、端的には研究と家庭の両立に男女双方が取り組みやすい労働環境・雇用条件の充実をすすめるために研究者側からできることのひとつではないか。

一方で、研究者の雇用やそれに関連する業績評価は（特に企業以外の組織においては）、雇用条件や評価基準を、雇用のための資金源が存在する研究者社会外部の常識とできるだけ矛盾しないように設定する必要があるため、実情に即さない制約を内包する。解析手法開発が急速に進む現在では、競争力を求められるPIだけではなく、例えば技術的に卓越したテクニシャンも研究活動に欠かせないが、その業績をどう評価すれば、安定な雇用の対象として確立することが出来るのか、はその一例である。

今回のアンケートでは、現状をどのように変えて欲しいのかという意見から見受けられるように望ましい労働環境をイメージする意識が育まれていると同時に、当事者がまだ自覚していなくても、潜在的な問題があることが示唆された。ポストクや特定の資金による雇用においては、研究組織・機関に雇用された場合には被らない様々な不利益—所属の曖昧さや、社会保障制度からある部分見過ごされるなど—が厳然として存在している。職名が何であれ、知的探求活動に従事する人材として、社会的な位置を担保するための取り組みを求めたい。

4. 意識改革

第6章の施策認識の結果は、前回と比較すると認識率が大幅に改善しており、少なくとも世の中で男女共同参画の動きがあるということが意識されていると考える。

男性側の意識改革は、男女共同参画を推進する上での一つの重要なポイントと考えられている。これについては世代間の意識の違いが指摘されており、年齢が高いほど意識が低いという意見がある一方で、

施策の認識率が高いのも年齢が高いと推測される PI や管理職である（図 6.2）。さらには、数値目標の設定について第 6 章では任期付き職にある男性ではほとんど肯定的な意見がないことは述べたが、PI や管理職でも否定的な意見のほうが多い（図 6.2）。これは、これらの職に就いている男性研究者は、男女共同参画の動きがあることの認識はあるが、他人事である、もしくは上述されたように受け入れられないと考えている可能性を示している。さらには、若手でもいわゆる保守的な考えを持つ研究者が増えているという意見もある。これは、少子化に対応するための安定した職の数の減少や経済が不調なための研究費の減額を懸念しての反応かとも考えられる。一方で、女性研究者や女性指導者の比率の改善に必要な措置については、男性でも「積極的採用」「研究支援者の配置」「研究以外の業務負担軽減」「業績評価におけるライフイベント等の考慮」の 4 項目が 30% 以上選択されている（第 4 章 1 図 4.3）。現在の日本における研究を取り巻く環境の悪化と、意識の変化とのバランスを取っていく必要があるとも考えられる。

女性側の意識改革が必要なことも確かであり、これには初等教育からの男女共同参画の教育、および男女共に科学に興味を持つような教育体制を望む声が多い。施策への認知度は、どの世代や職階においてもほぼ女性のほうが認識率が高く（図 6.2）、意識の高さがうかがえる。数値目標については、改善の必要があると考える場合も含めれば 60～70% の女性が賛成であり、変革の時にはある意味での外圧が必要であることを感じている女性が多いと捉えることができるであろう。

また、任期職に就いている場合に、育児休業の可否について、およそ半数が男女ともに可であると回答しており、育児休業の規則についての認知度が高くはなっている（第 2 章 6 図 2.23）。しかしながら、未だに不明の回答も多く、特に任期付きの職に従事する場合の規則へ関心をもつことが必要である。任期付き職であっても、どのような権利を主張できるのかは、意識できるようにすべきであろう。

研究職に占める女性の割合がいまだ十数パーセントでしかない日本の状況は、先進国と呼ばれる国の中でも最低水準である。これについてまず認識をし、研究分野における様々な状況を考慮しながら、男女が、どちらか一方の問題ではなく、共に科学研究へ貢献していける方策を共に検討することが必要な段階に来ているのではないだろうか。

調査結果

第 1 章 アンケート回答者に関して

1. 回答者数

本男女共同参画調査の基となった第3回大規模アンケートの回答者総数は16,314名で、そのうちMBSJ会員は2,448名（15%）であった。アンケート実施時におけるMBSJ会員総数は15,281名であり、よってMBSJ会員の回答率は16%であった。第1回大規模アンケート（2003年実施）と第2回大規模アンケート（2007年実施）におけるMBSJ会員の回答者数（回答率）はそれぞれ2,874名（19.2%）、2,768名（17.3%）であったが、今回はそれらを少し下回る結果となった（下表参照）。

大規模アンケート	第1回 (2003)	第2回 (2007)	第3回 (2012)
回答者総数 (X)	19,291	14,110	16,314
MBSJ 回答者数 (Y)	2,874	2,768	2,448
回答率 (Y/X)	14.9%	19.6%	15.0%
MBSJ 会員数 (Z) (賛助会員を含む)	14,945	15,967	15,281
回答率 (Y/Z)	19.2%	17.3%	16.0%

2. 年齢・性別 (Q1, Q2: 各アンケート内容は“巻末資料”を参照)

MBSJ 会員回答者総数 2,448 名のうち、男性は MBSJ 男性会員全体のほぼ 15% にあたる 1,675 名、女性は MBSJ 女性会員全体のほぼ 20% にあたる 773 名であった（巻末資料参照）。回答者における男性の割合は 68.4%、女性の割合は 31.6% で、前回の 28.0% より少し上回った。回答者数の最も多い年齢層は 35～40 歳であり、前回と変わらない。一方、女性比率が最も多い年齢層は 24 歳未満である（41.8%）。前回と同様に、年齢が高くなるほど女性比率が減少する傾向がみられるが、50 歳代、特に 55～60 歳で 31.2% と高い値を示した（図 1.1）。この傾向は前回の結果と酷似しており、5 年たった今も男女共同参画への意識にはあまり変化がないと捉えることができるが、研究者としての将来を考える、そしてキャリアが安定期に入った世代の女性がより多く回答した結果とも考えられる。

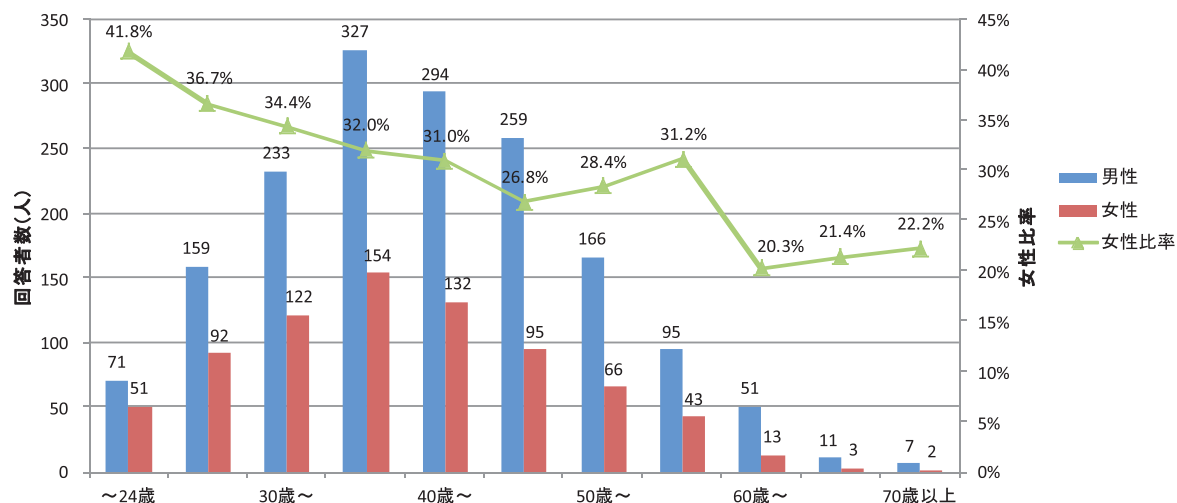


図 1.1 回答者の年齢分布と女性比率

3. 学位・学歴（Q3, Q4）

最終学歴の男女差をみると、学部卒と修士課程修了者の割合は女性の方が多い（図 1.2）。学部卒は男性 6.7%、女性 12.9%、修士課程修了者は男性 10.9%、女性 18.4%、博士課程修了者は男性 81.6%、女性 68.0%である。博士の取得率は男性で 86.5%、女性で 77.2%と女性の方が若干低い（図 1.3）。論文博士の割合は女性の方が多い。年齢別で見ると、女性の博士取得率は 30～35 歳で 75%に達している（図 1.4）。同じ傾向は男性にも適用できる（図 1.5）。50 歳以上を男女で比較すると、女性の場合、課程博士の率が高いが、50 歳以下では男女間に大きな差はない。

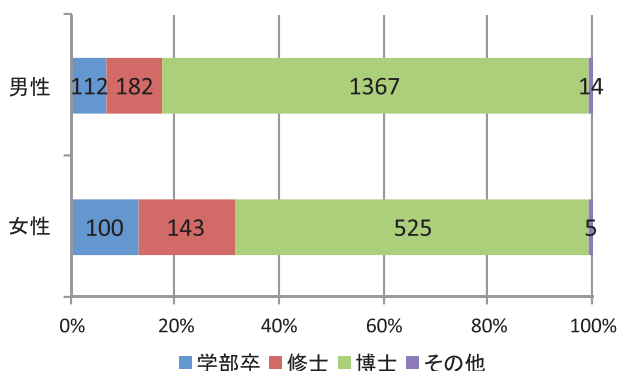


図 1.2 最終学歴

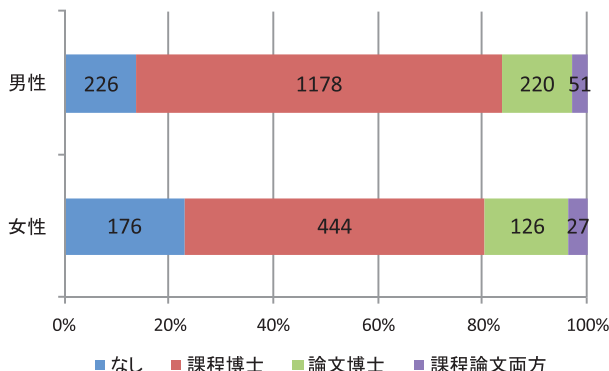


図 1.3 博士取得状況

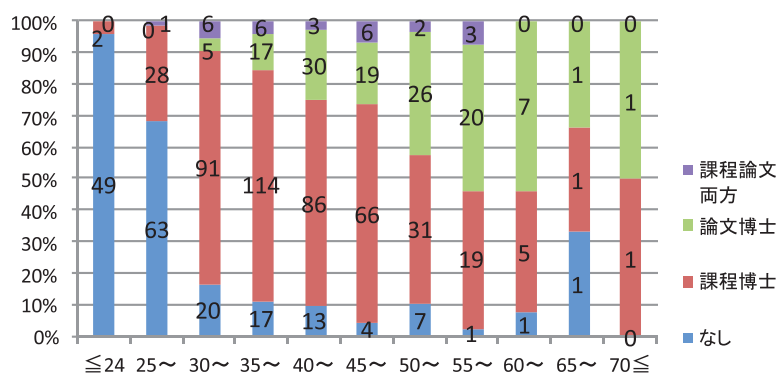


図 1.4 女性の博士取得率の年齢分布

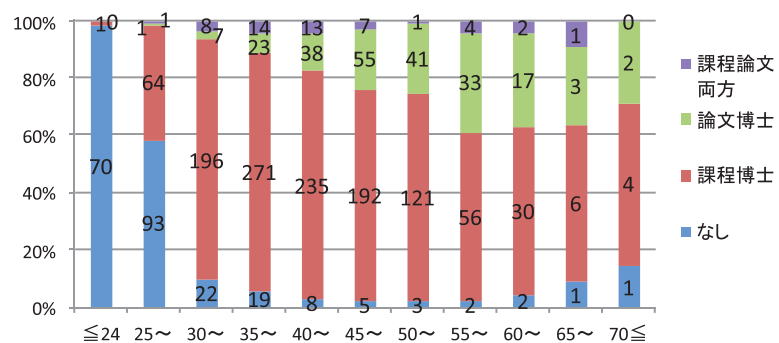


図 1.5 男性の博士取得率の年齢分布

4. 所属学協会（Q5）

MBSJ 会員回答者が他にどのような学会に所属しているについて解析した（図 1.6）。重複所属学会も含めた延べ回答者は 6,102 名であることから、MBSJ 会員回答者は 1 人平均およそ 2.49 の学会に所属していることになる。

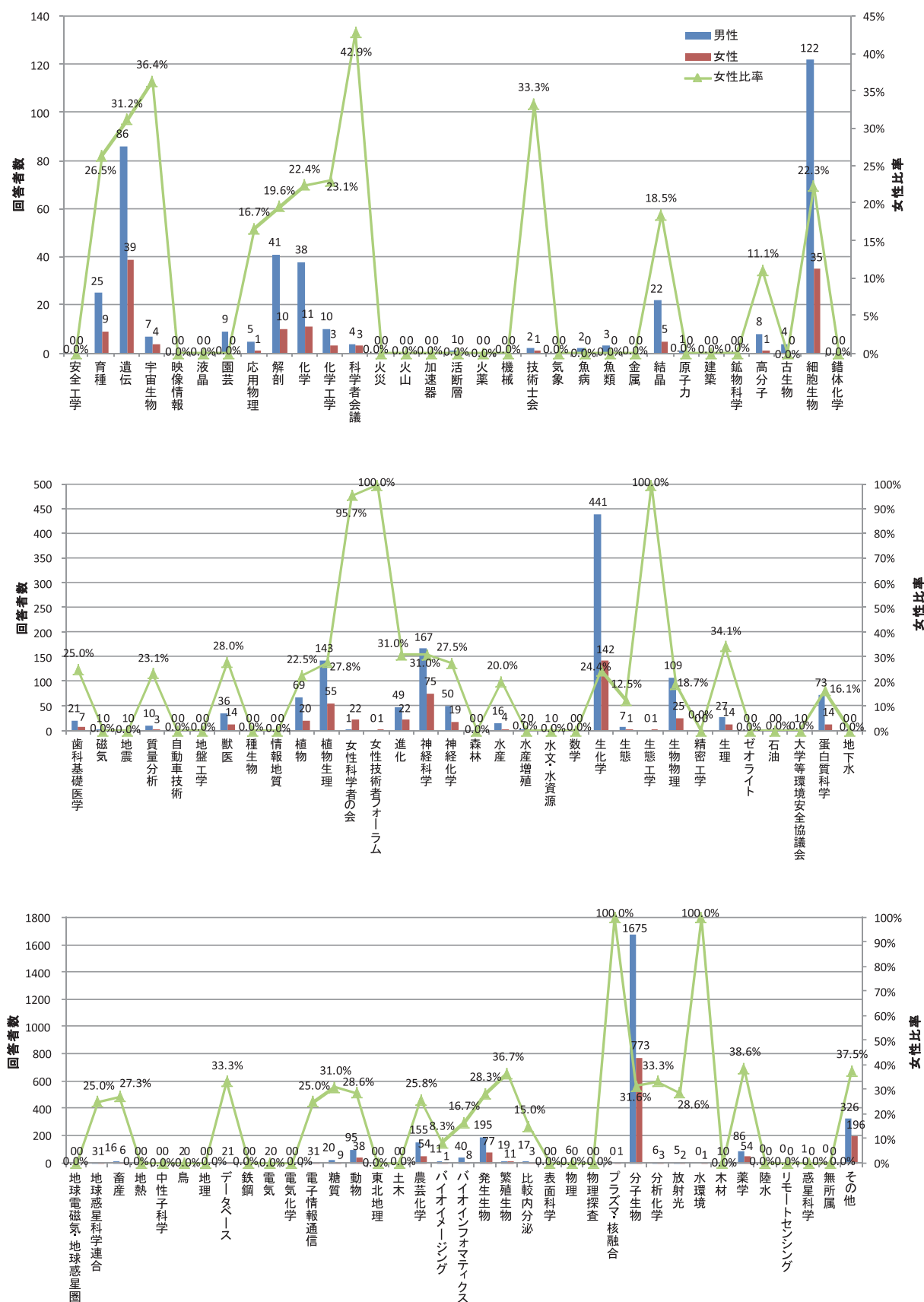


図 1.6 回答者の所属学協会分布と女性比率

5. 職種（Q6-1）

研究・教育職と技術職比率を男女別に見ると、「研究・教育職」は男性で92.2%、女性で86.7%と男女の差は大きくない（図1.7）。男性の場合、研究・教育職の91.0%が、女性では84.0%が博士取得者であることがわかる（図1.8）。一方、技術職における博士取得者は男性が57.1%、女性が42.1%である。研究・教育職に女性が占める割合は30%と前回から変化がない（2,214名中670名）。所属機関別では、男女共に、大学と研究機関に勤務する者は大部分が研究・教育職に就き、これら機関の技術職では女性が多少多い傾向がある（図1.9）。一方、企業では研究・教育職を見ると男性が45.3%、女性が71.4%であった。技術職を見ると男性が36.0%、女性が28.6%で、大学や研究施設と比較して技術職にある人が回答している割合が大きい。

6. 専門分野（Q6-2, Q6-3）

所属分野別に見ると、回答者数は理学系、保健（医歯薬）系、農学系、工学系の順で多い。男女比率は保健（医歯薬）系、農学系、理学系、工学系の順となっている（図1.10）。

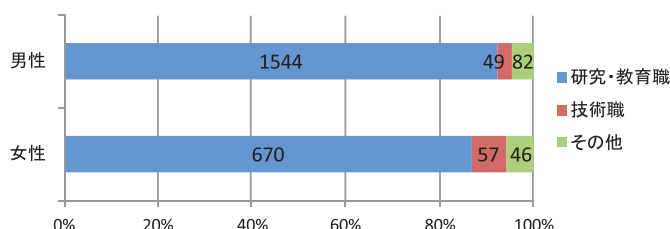


図1.7 研究・教育職と技術職比率

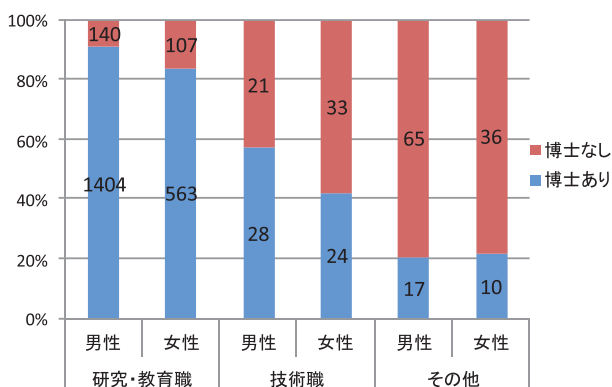


図1.8 職種と博士取得の分布

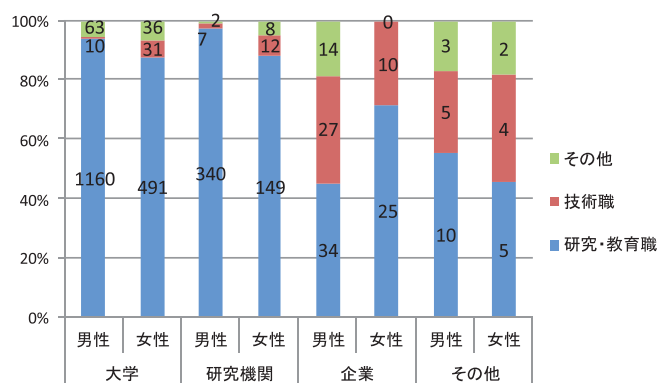


図1.9 所属機関と職種の分布

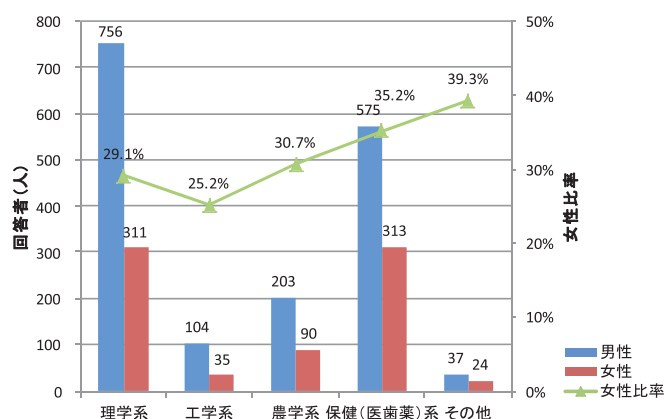


図1.10 所属分野別の男女回答者数と女性比率

7. 所属機関 (Q7)

回答者の所属は、大学が73.2%、研究機関が21.2%、企業が4.5%となっている（巻末資料参照）。男女で所属機関別の割合を比べると、殆ど違いはない（図 1.11）。各機関における女性比率は、全体的に約 30%前後である（図 1.12）。大学では公立大学で女性割合がやや低く 30%を切っている。所属機関別の全ての機関において男女ともに生命生物系が大半を占めている（図 1.13）。

8. 役職 (Q8)

役職の男女比率は、前回と比べ大きな差はみられず（図 1.14）、5 年間に女性の上位職への登用が進んだとはいえない。職位が高いほど女性の回答率が下がる傾向にあるが、回答率が上位職になるにつれ下がるという事実は、職位が上がると女性の絶対的な比率が低くなることと関係があるのか、もしくは男性の場合には職位が上がると男女共同参画への意識が強くなって回答する人が多かったのか、検討の余地がある。

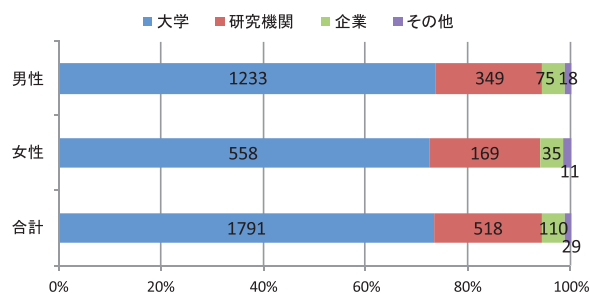


図 1.11 所属機関比率

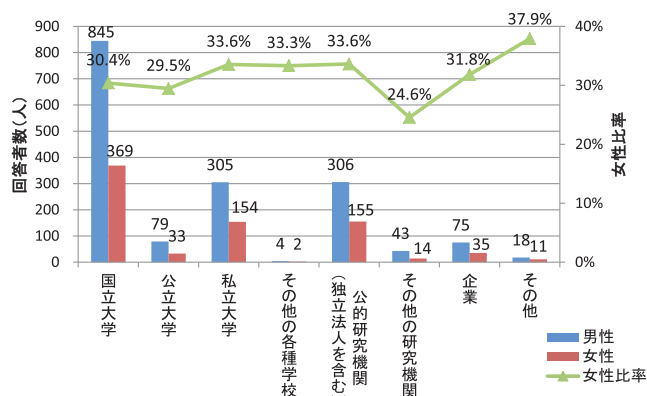


図 1.12 所属機関別の男女回答者数と女性比率

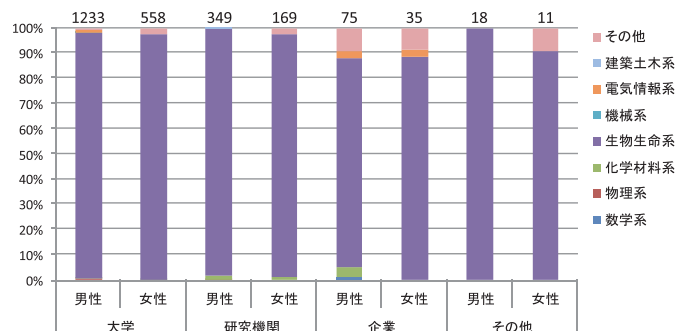


図 1.13 所属機関別の専門分野比率

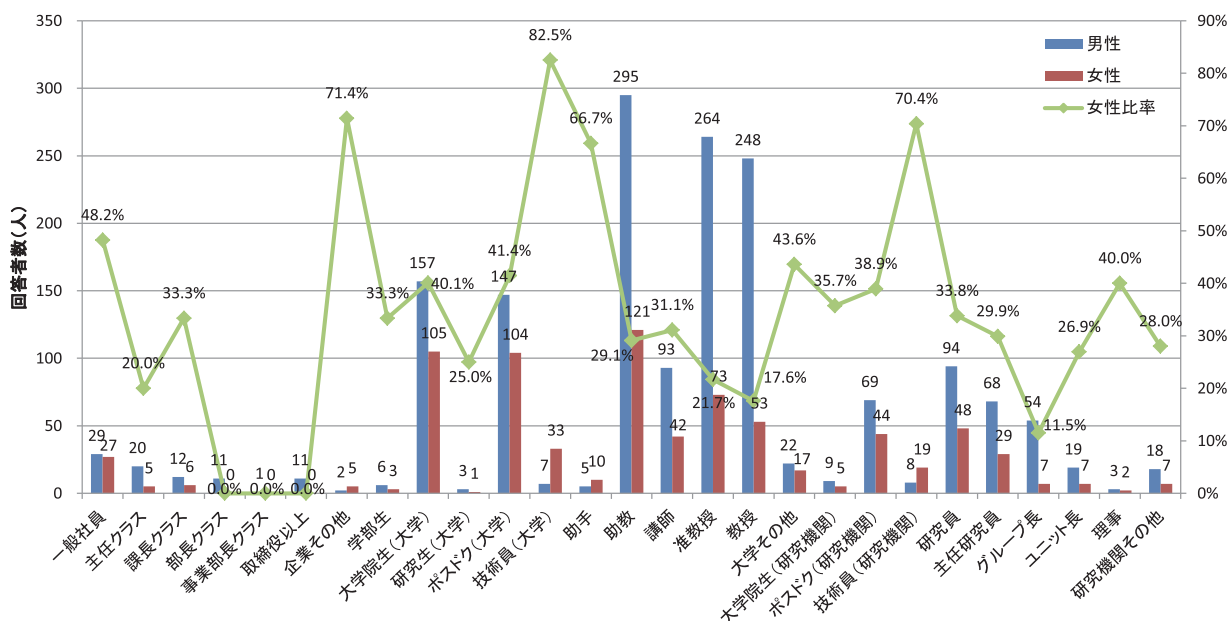


図 1.14 役職ごとの回答数と女性比率

9. 収入（Q9）

年収の分布を見ると、女性では「400～500万円」が、男性は「600～700万円」の回答が最も多い（図 1.15）。前は、女性については同じく 400 万円台が最も多いが、男性は前の 500 万円台から 600 万円台にシフトしており増加の傾向を示している。所属機関別に年齢と平均年収の関係を見ると、年齢が上がるにつれ年収も上がる傾向が認められるが（図 1.16）、企業の 25～39 歳を除き、全般に男性の方が女性より高く、ほぼ全ての年齢層で女性の平均年収は男性の約 80% である。これは同じ年齢でも男性の方が上位職についている可能性を示唆する。

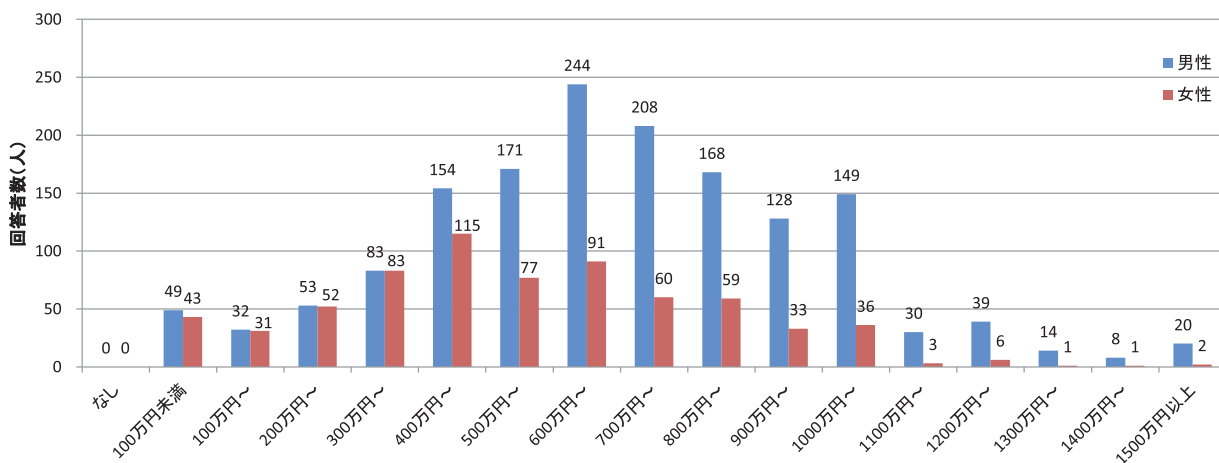


図 1.15 男女別年収分布

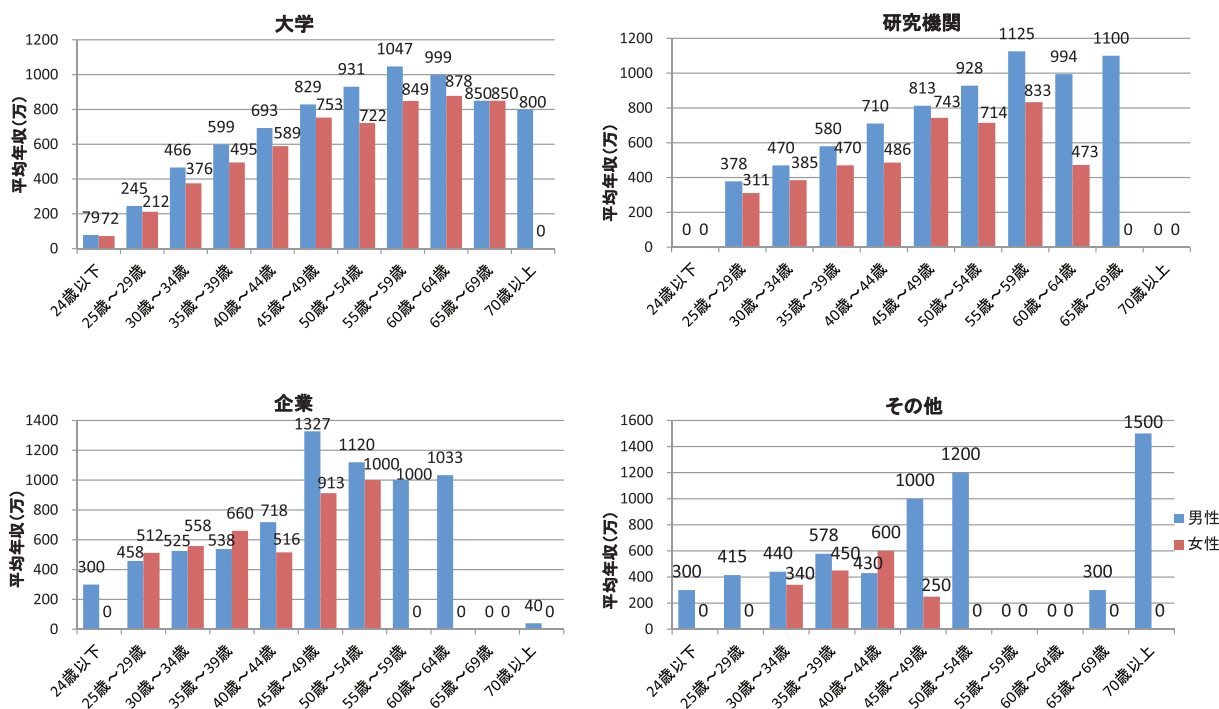


図 1.16 所属機関別年収分布

第2章 仕事

1. 仕事時間（Q10, Q11）

在職場時間は、男性は週あたり 60～70 時間、女性は 50～60 時間が最も多く、傾向は前回から変わっていない（図 2.1）。男性の平均在職場時間は 56.2 時間で、そのうち研究・開発に携わる時間は 38.3 時間となっている（図 2.2）。女性は平均在職場時間が 50.5 時間で、そのうち研究・開発に携わる時間は 35.0 時間である。男性の方が在職場時間は長いが、そのうち研究・開発に使う割合は約 70%と男女で変化はない。すなわち、研究・開発も含めて、男性の方が仕事に使う絶対時間が多い。

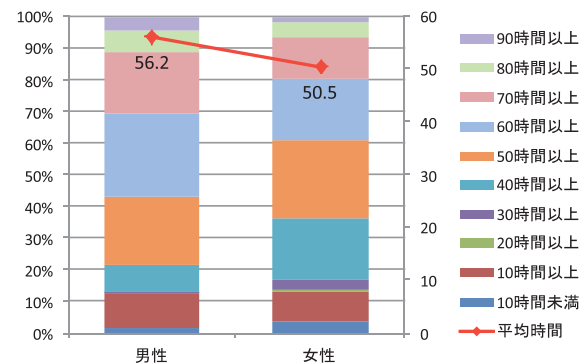


図 2.1 在職場時間（1 週間あたり）

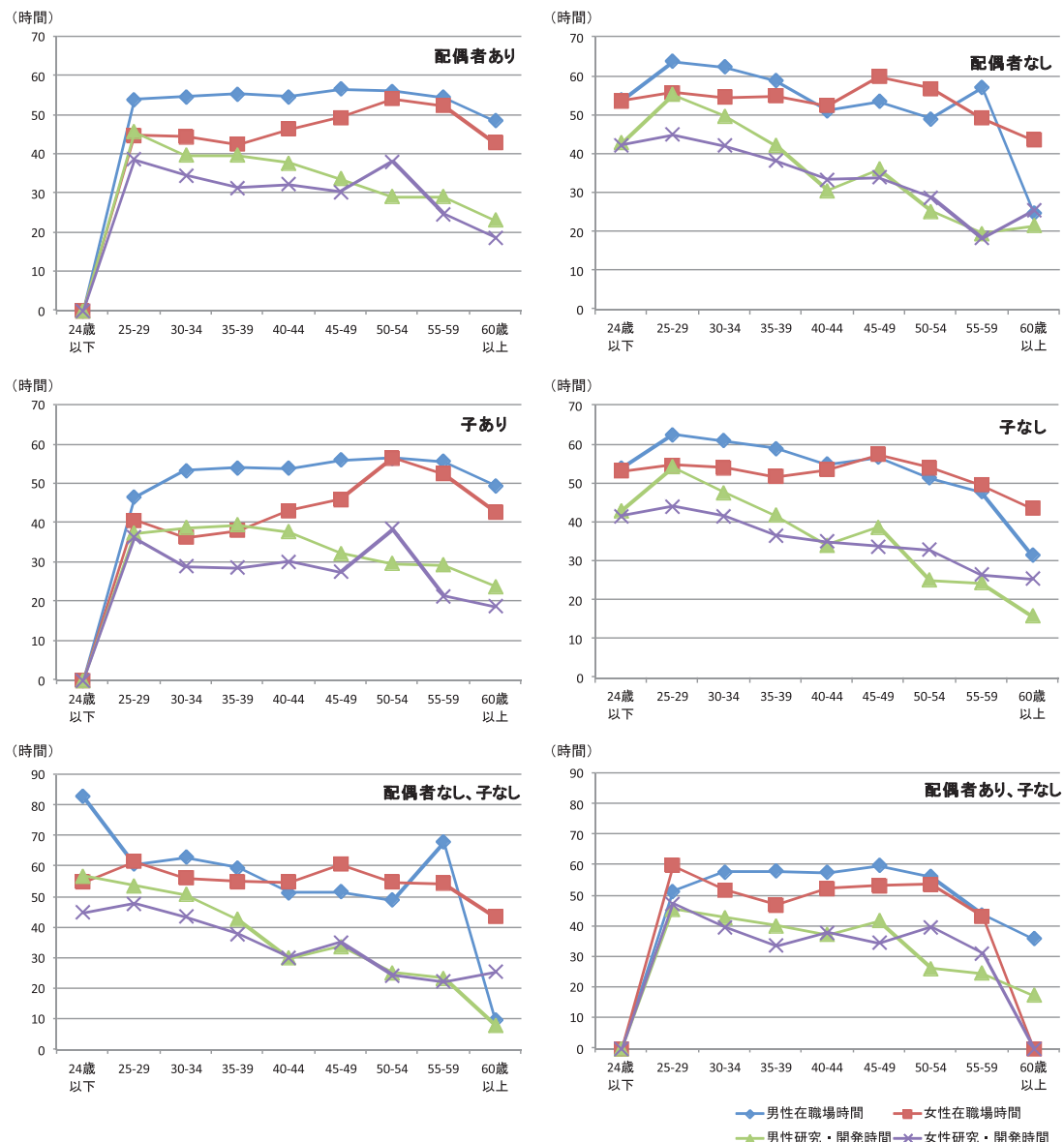


図 2.2 在職場時間（1 週間あたり）と研究・開発時間

在職場時間を年齢の推移で見ると、男性は30代から40代ではほぼ変わらないが、女性は30代後半に底をもつ緩やかなM字型の傾向が見られ、30代後半での男女の職場での仕事時間の差は約10時間ある（図2.3）。

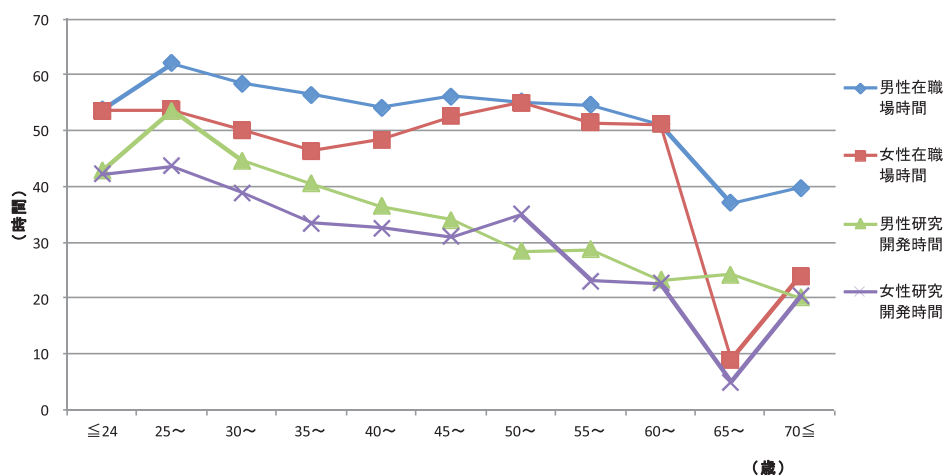


図 2.3 在職場時間（1 週間あたり）の年齢推移

研究・開発時間は、男女ともに年齢が上がるにつれて減る傾向にある。この傾向は前回と同様である。自宅での仕事時間は男女とも約7割が10時間未満である（図2.4）。平均時間は男性で7.5時間、女性で7.1時間である。研究・開発時間は、10時間未満が最も多く、男性は80.4%、女性は79.0%である（図2.5）。また、平均時間は男性で5.9時間、女性で5.5時間となっている。

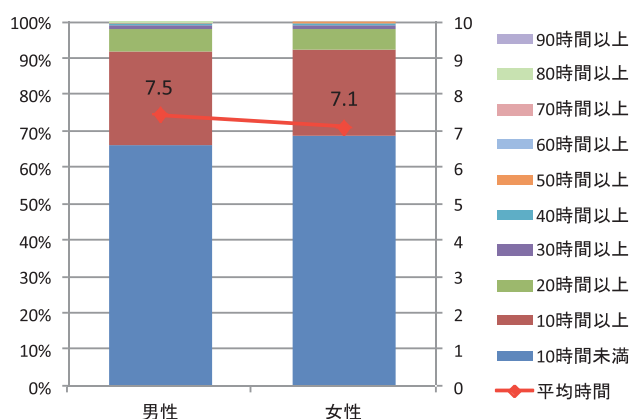


図 2.4 自宅での仕事時間（1 週間あたり）

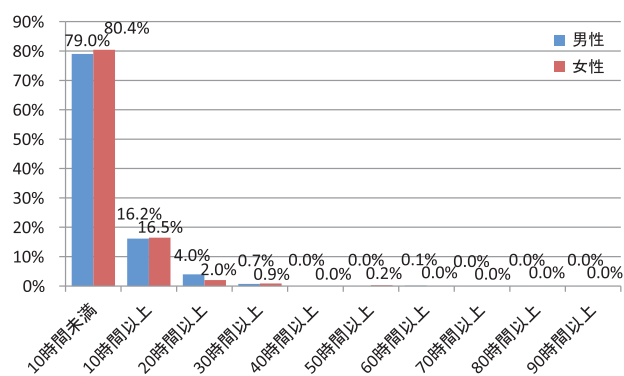


図 2.5 自宅での研究・開発時間（1 週間あたり）

年齢推移を見ると、年齢が高くなるにつれ自宅での仕事時間が増加する傾向が見られる。自宅での仕事時間の差は、男性の24歳以下と70歳以上では5.9時間の開きがある。自宅での仕事時間が年齢とともに増加する一方、自宅での研究・開発時間は年齢で大きな差はない（図2.6）。

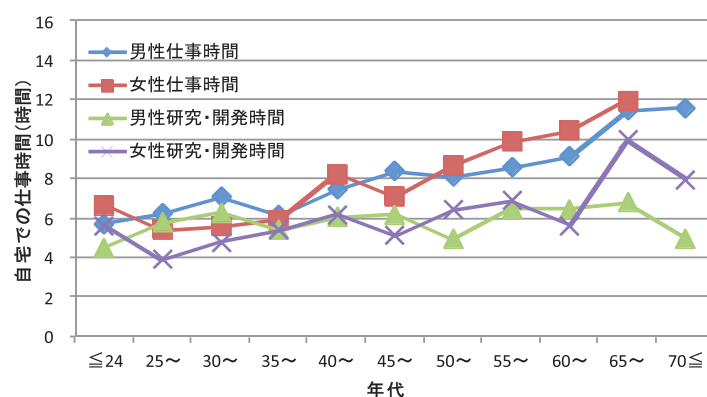


図 2.6 自宅での仕事時間の年代推移

2. 部下人数と研究・開発費（Q12, Q13）

部下人数は男女ともに1～3人が最も多く約5割となっている（図2.7）。部下人数の平均は男性6.3人、女性は4.1人であった。研究・開発費は、大学では概して同年代同士で比べると男性の方が女性より多い傾向にある（図2.8）。特に50歳以上では、男女の差が激しい。企業の場合、大学の様な傾向が見えにくい、これはアンケート回答者の少なさに起因するとおもわれる。なお、第3回大規模アンケートの分析結果報告書において「部下人数と研究・開発費」は重要項目となっているため、我々も更なる分析を行った。その結果は第5章4に記す。

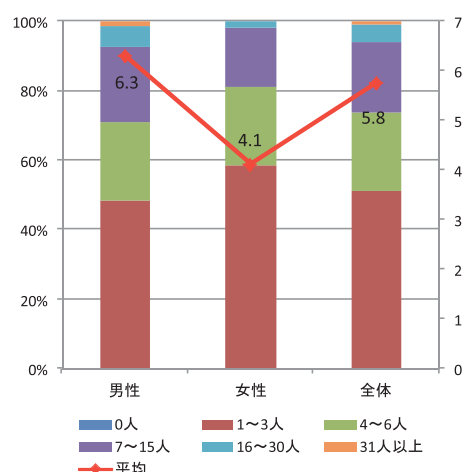


図 2.7 部下人数

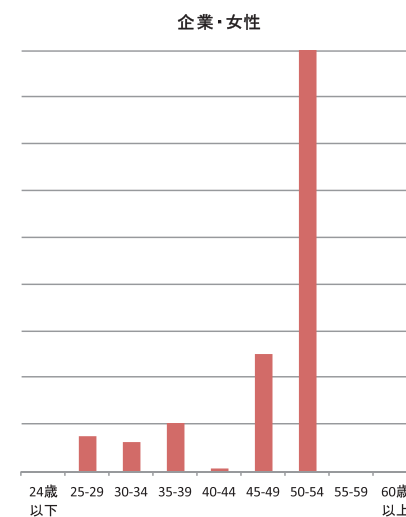
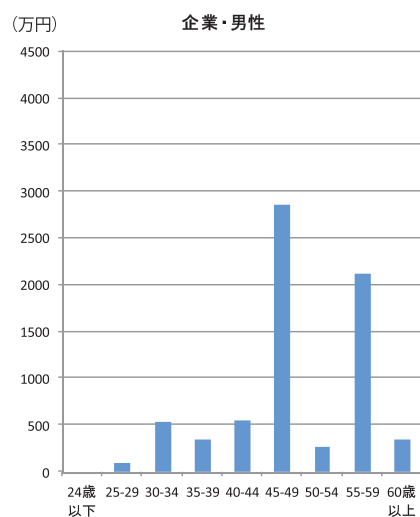
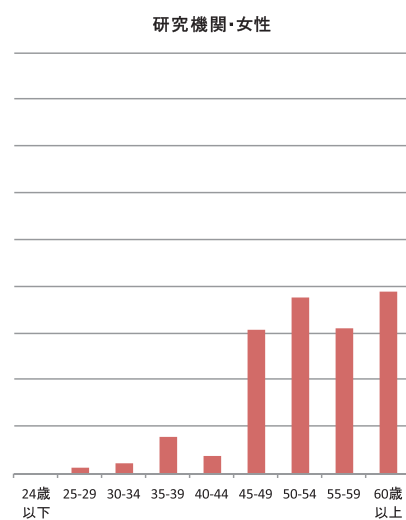
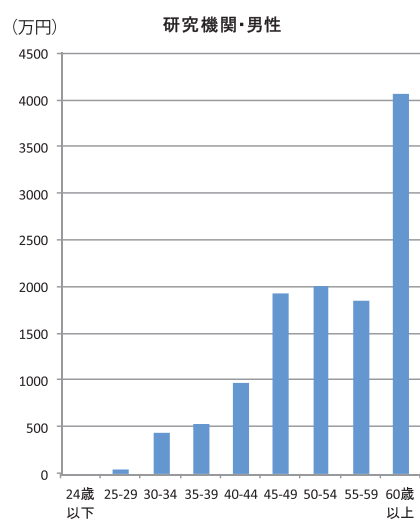
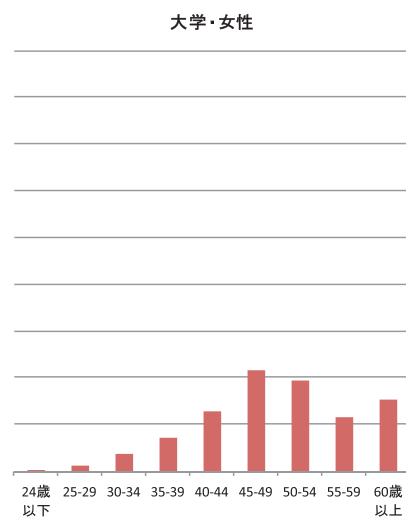
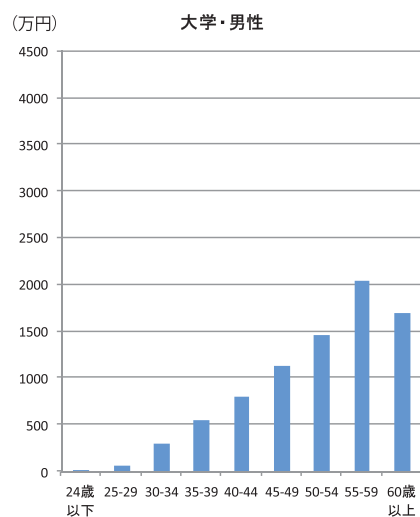


図 2.8 研究・開発費

3. 現在の職を選んだ理由（Q14）

現在の職を選んだ理由は、男女ともに「真理の探究をしたい」「自分の能力が発揮できる」「社会の役に立つ」が多い（図 2.9）。ただし、女性は3項目とも男性より低い選択率である。「男女差別がない」「家庭と両立できる」について、男性の選択率は低いが、女性は高めになっている。これらの傾向は前回から変わっていない。役職別に見ると、企業所属者は管理職・一般職いずれも過半数が「社会の役に立つ」を選んでおり、所属機関が企業でない場合よりその割合が高い（図 2.10）。また、企業所属者においては「真理の探究をしたい」を選択した割合は低く、そのかわりに「安定している」が第3位に入っている。性別・年代別で見ると、全ての性別・年代で「真理の探究をしたい」が最も高く、次いで「自分の能力が発揮できる」、「社会の役に立つ」の順となっている（図 2.11）。性別で選択率を比べると、女性の選択率が高いのは「家庭と両立できる」「男女差別がない」の2項目である。

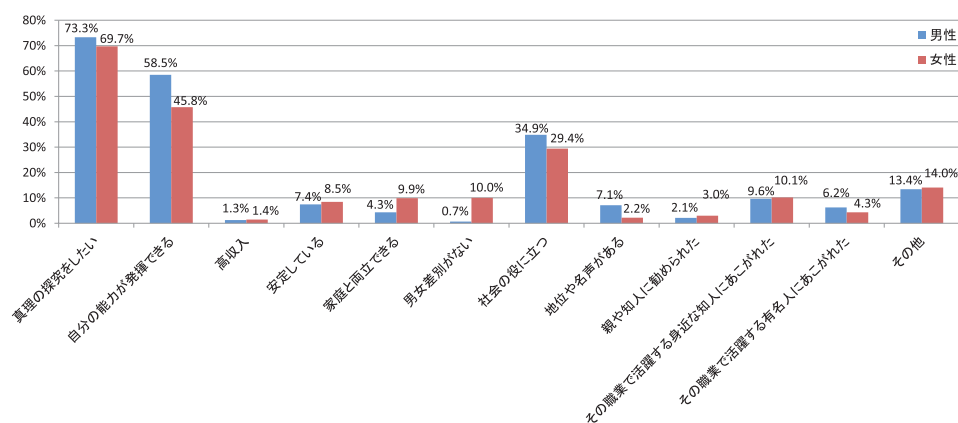


図 2.9 現在の職を選んだ理由（男女別）

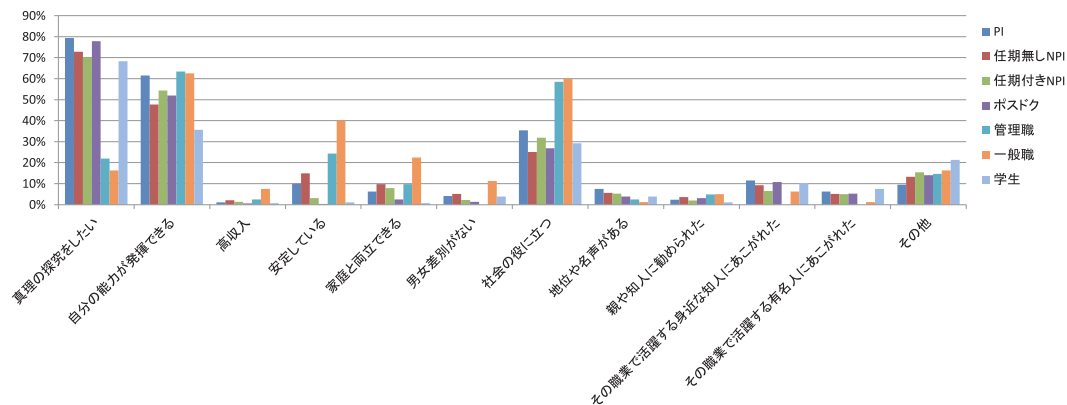


図 2.10 現在の職を選んだ理由（役職別）

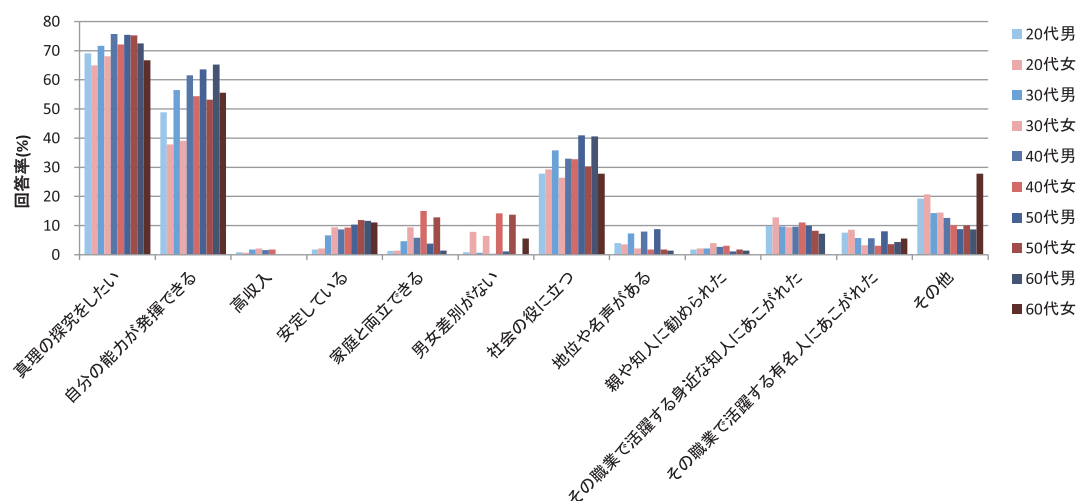


図 2.11 現在の職を選んだ理由（年齢・男女別）

4. 小中高時代の進路選択に影響を与えたもの（Q15）

男女ともにトップ2は「幼少時に自然にわいた興味」「書籍やテレビ番組」でこれらが突出している（図 2.12）。これらはいずれも男性の選択率の方がやや高く、年代による差はほとんどない。3位以降は「科目の成績」「授業内容」「先生との交流」「家族、親戚からの影響」がほぼ同レベルで続いている。これらの項目では、いずれも女性の選択率が少し高い。年代別でも、一番選択されているのは「幼少時に自然にわいた興味」で約6割である（図 2.13）。次いで「書籍やテレビ番組」が約4割と高いが、20-30代女性では「興味深い授業内容」が36.7%、「書籍やテレビ番組」が34.8%と3番目に選択されている。また、「興味深い授業内容」は40代以上男性を除いて3位以内にランキングしているが、40代以上男性では5位と割合が低く、代わりに「家族、親戚からの影響」「先生との交流」の割合が高い。

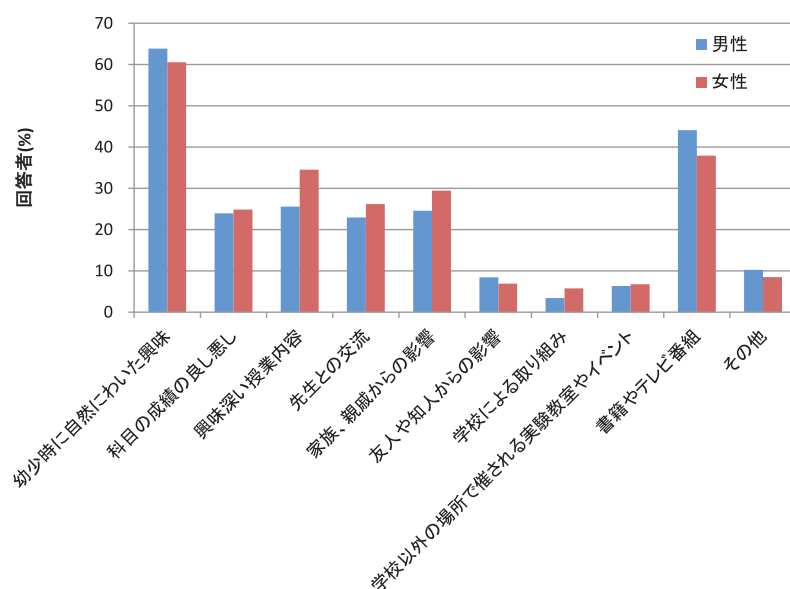


図 2.12 進路選択の影響（男女別）

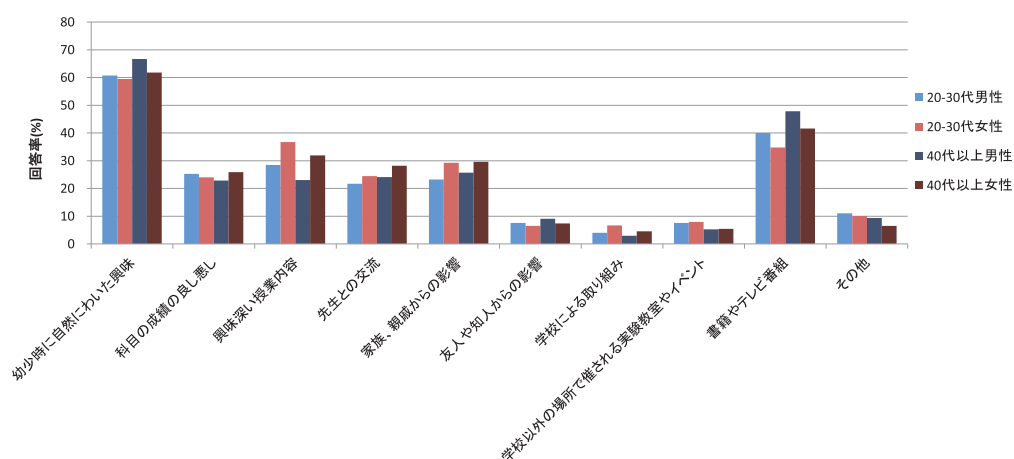


図 2.13 進路選択の影響（年代別）

5. 雇用形態（Q16）

雇用形態については、男女ともに任期付き職の割合が任期無し職よりも高い。前回と設問が異なるため比較しにくいですが、傾向としてはほとんど変化していないと考えられる（図 2.14）。機関別で見ると大学の男性、企業は任期無し職の割合が高いが、それ以外は任期付き職の割合が高い。年齢別集計を見ると、ほとんどの年代において男性の方が女性よりも任期無し職の割合が高く、特に40～50代で男女差が顕著である。さらに、任期付きから任期無しへと移行する年齢が、男性では40代前半であるが、女性では40代後半である（図 2.15）。雇用形態ごとに見ると、大学と研究機関ともに40代以降は任期付き職より任期無し職の割合が高くなる（図 2.16 左・中）。また、企業は任期の無い職が約8割を占める（図 2.16 右）。

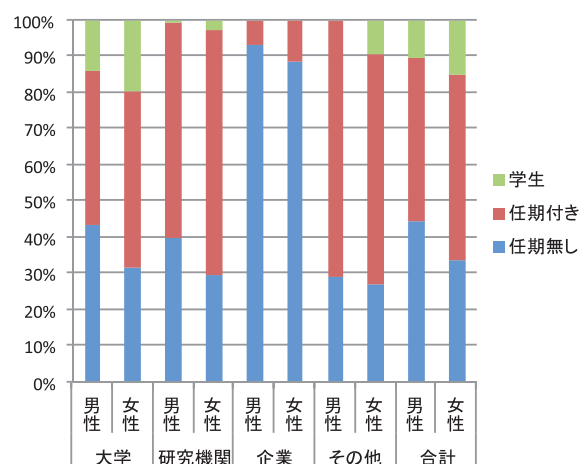


図 2.14 雇用形態（機関別）

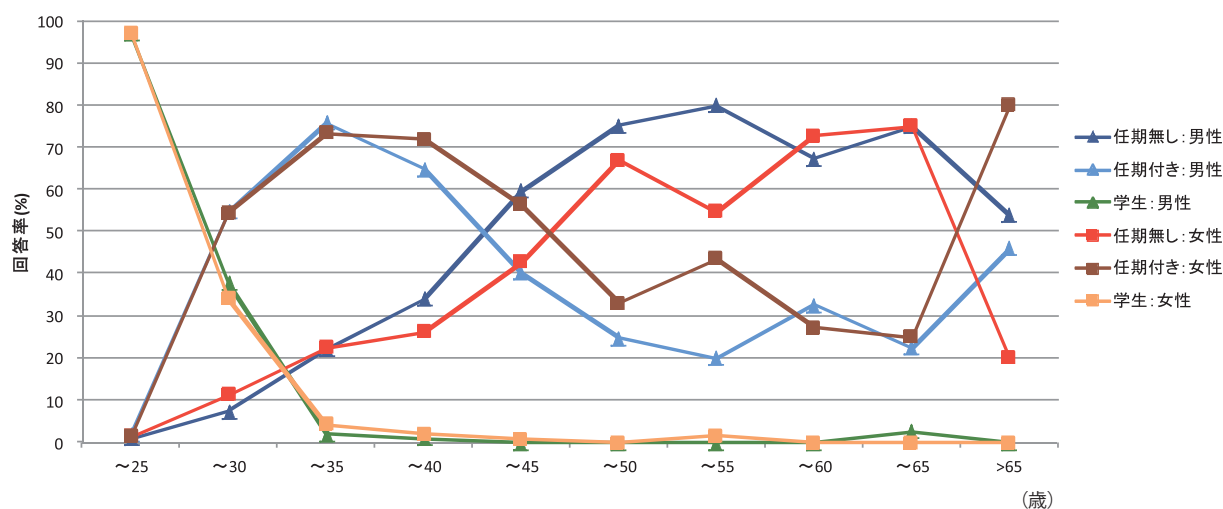


図 2.15 雇用形態（年齢別）

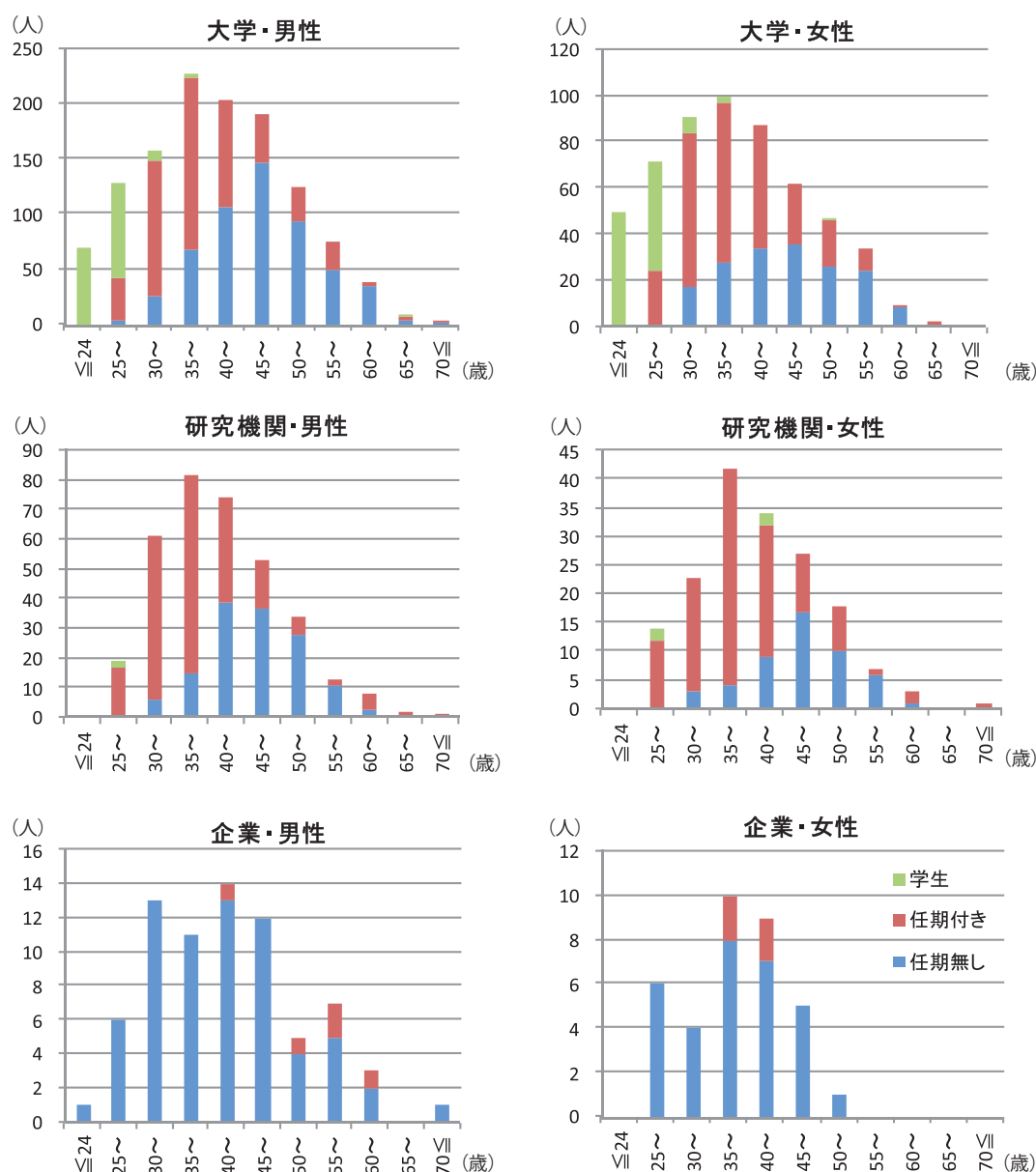


図 2.16 雇用形態 (機関・男女別)

6. 任期付き職 (Q17, Q18)

任期付きの職に就いている人のなかで任期の年数と子どもの有無について分析すると、男女ともに任期が長いほうが子どものいる割合が高くなるが、その傾向は男性で強い。すなわち、男性の職の安定性が子どもの有無に強く関連していると考えられる (図 2.17)。

任期付き職に就く回答者の現職の任期年数は、男性では「5 年以上」が最も多く 49.3%、女性では「1 年」が最も多く 38.6%であり、女性の方が短期の契約で雇用される場合が多いことがわかる (図 2.18)。現在任期付き職に従事している場合のこれまでの所属変更回数は、男女とも「1 回」が最も多い。次いで男性は「2 回」、「3 回」の順に多く、女性は「4 回以上」、「2 回」の順に多い (図 2.19)。任期付き職の在職合計年数では、10 年以上の割合が最も高く、女性 (36.2%) の方が男性 (28.6%) よりも「10 年以上」の割合が高い (図 2.20)。契約時間については、40 時間以上の割合は男性が 57.3%、女性が 49.0%と男性の方が高い。30 時間以上 (30 時間以上と 40 時間以上の和) としてみると、男性は 73.2%、女性は 75.1%と女性が若干上回るが、男女差はあまりない (図 2.21)。社会保障については、男女とも約 8 割が健康保険と厚生年金の両方に加入している。両方とも非加入の割合は女性の方が男性よりもやや

高い（図 2.22）。しかしながら、どちらか一方でも加入していない割合は前回の調査時からほとんど変化しておらず、これについては啓蒙活動の必要が確信される。育児休業の可否について、「可」を見ると男性は51.3%、女性は44.1%であり、男性の方が「可」の割合が高い（図 2.23）。しかしながら、未だに不明の回答が多く、所属機関における周知の徹底が必要である。現在任期無し職に就く人の、任期付き職の経験については、男女ともに「10年以上」が約2割と最も高く、前回と比較すると任期無しの職に就くまでの期間が長くなっていることがうかがえる（図 2.24）。全体的な割合としては、男女差はほとんどない。所属変更回数では、男女ともに「1回以上」と回答している人が約4割と最も高い（図 2.25）。これについては、人材の流動性を考慮すると、もう少し変更回数が上がってよいとも考えられる。なお、第3回大規模アンケートの分析結果報告書において「任期付き職」は重要項目となっている。そのため我々も更なる分析を行った。その結果は第5章1に記す。

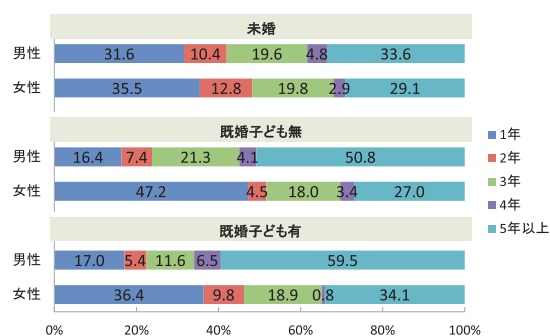


図 2.17 任期の年数（未婚・既婚、子の有無別）

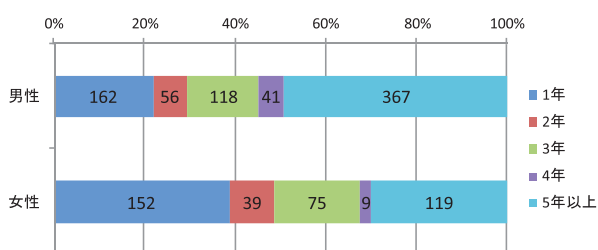


図 2.18 現職（任期付き職）の任期年数

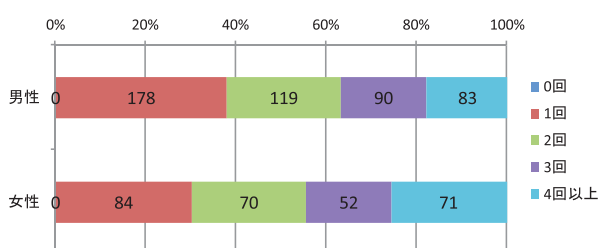


図 2.19 所属変更回数（現・任期付き職）

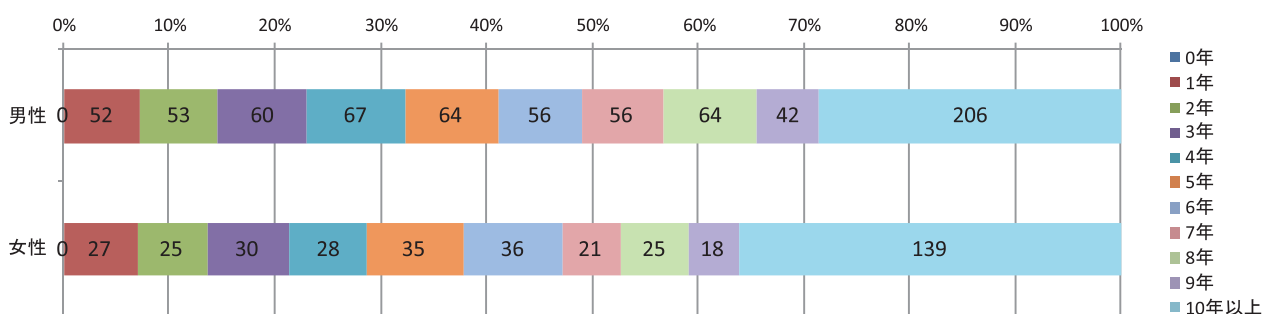


図 2.20 任期付き職合計年数

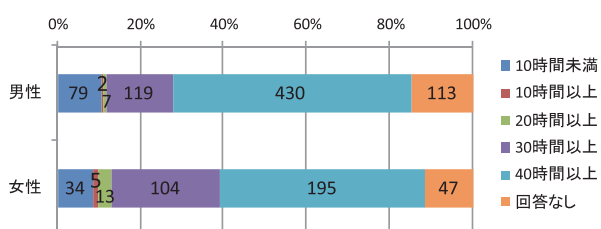


図 2.21 契約勤務時間

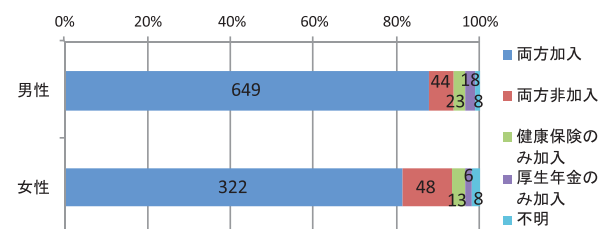


図 2.22 社会保障

7. 転職・異動・離職（Q19, Q20）

男女とも「職種は変更せず勤務先や所属機関を異動したことがある」が約6割と最も高い（図 2.26）。離職経験は女性の方が高い。転職・異動・離職について見ると、男女ともに経験がない人が25%前後である。転職の回数については、男女とも「1回」が27%前後と最も高い（図 2.27）。複数回経験のある（2回以上）と回答した人は47%前後と多い。転職・異動・離職の理由について、男女とも「キャリアアップ」が最も高く、男性で59.0%、女性で44.8%である（図 2.28）。男性は次いで「職務内容（研究テーマを含む）」が41.0%、「前職の任期満了」が34.1%、女性は次いで「前職の任期満了」が40.6%、「職務内容（研究テーマを含む）」が35.8%と高い。前回と同様、家族の転勤、結婚、出産、介護といったライフイベントによる転職・異動・離職は女性の割合が高い。年代ごとに女性の転職・離職理由を見ると、「キャリアアップ」と答える年代が多いが、30代～40代前半では「前職の任期満了」と回答する人が最も多い（図 2.29）。また、「職務内容（研究テーマを含む）」を選択する割合も高い。

8. 人事公募経験（Q21）

人事公募に応募した経験は、男女ともに「1-2回」が最も多いが、男性では36.2%、女性では47.5%と11.3%の差がある（図 2.30）。男女ともに5回までがそれぞれ60%以上、男性は「21回以上」の割合が女性に比べて高めである。

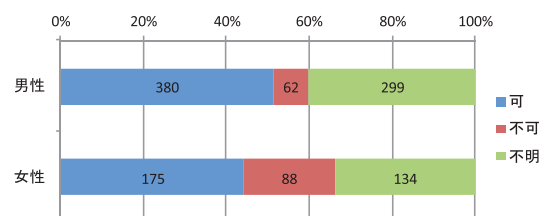


図 2.23 育児休業の可否

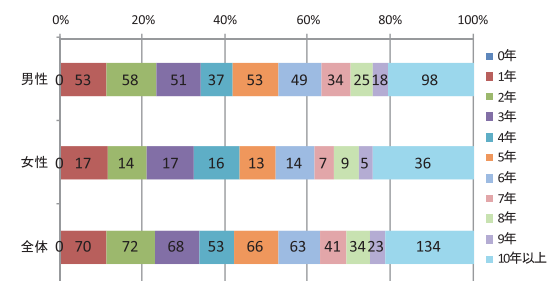


図 2.24 任期付き職の期間（現・任期無し職）

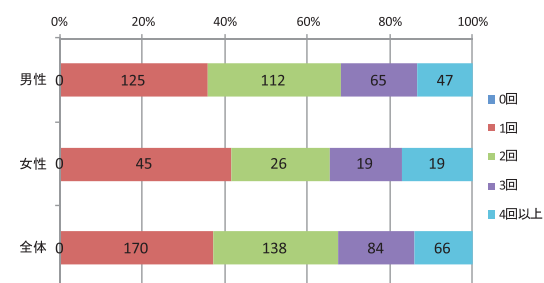


図 2.25 所属変更回数（現・任期無し職）

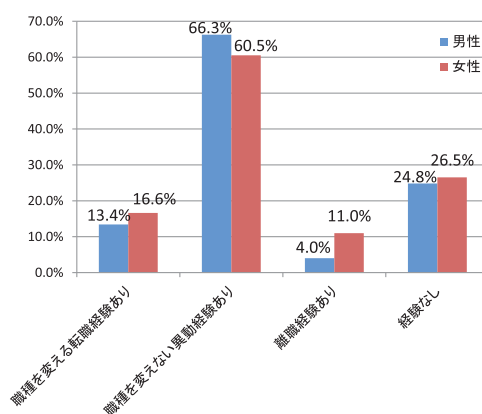


図 2.26 転職・異動・離職の有無

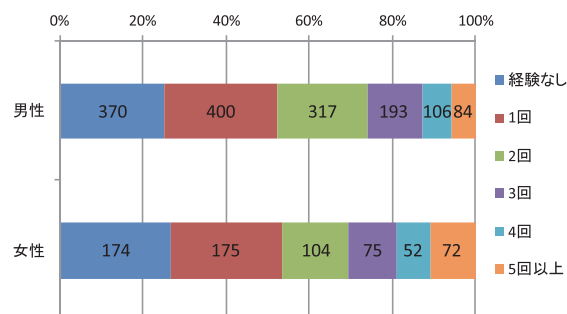


図 2.27 転職・異動・離職の回数

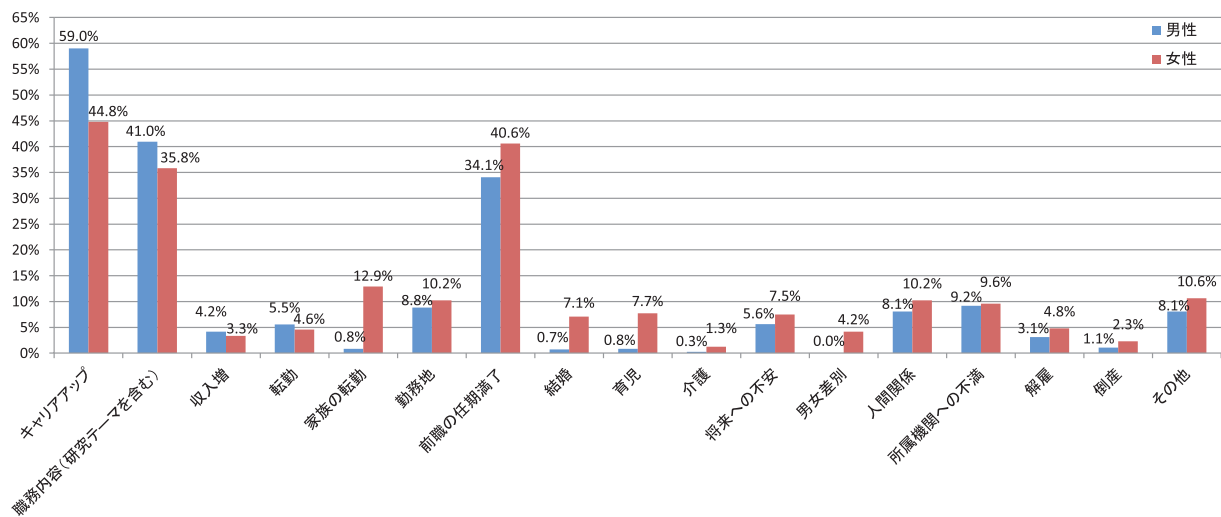


図 2.28 転職・異動・離職の理由

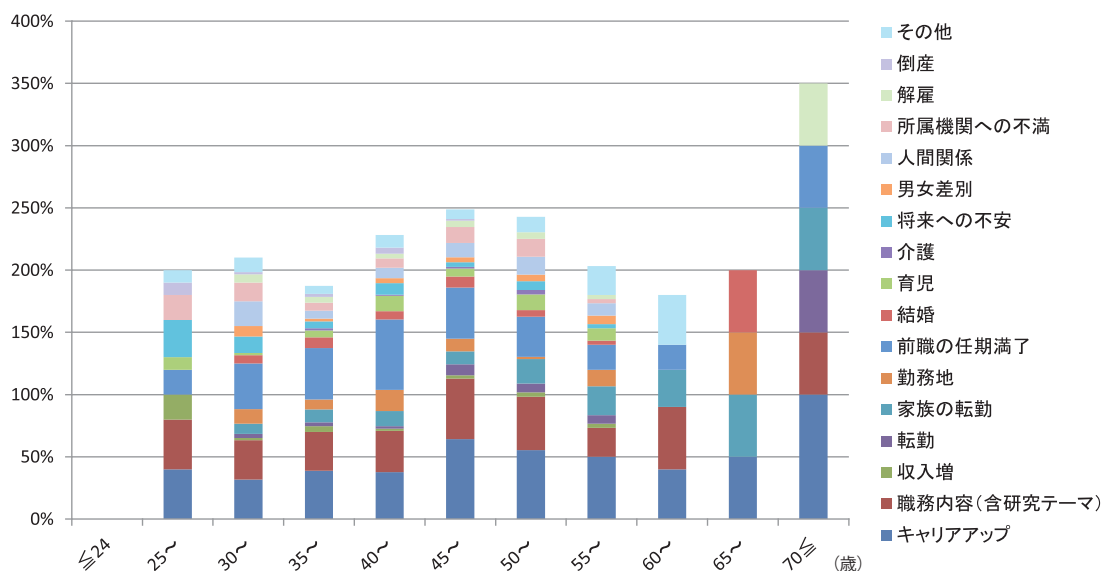


図 2.29 年代ごとの転職・離職の理由（女性）（注：複数回答のため、縦軸は 100%を越えて表示）

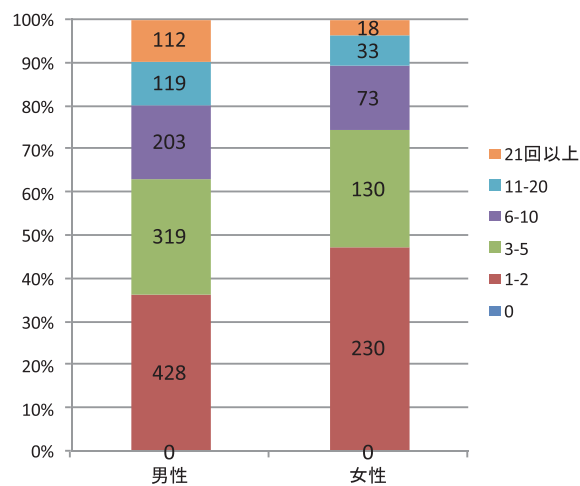


図 2.30 人事公募応募経験（回数）

9. 将来像（Q22）

希望する職として、男性では「大学等で研究室を主宰」が59.8%と最も多く、次の「大学等で研究に従事」は16.3%と差が大きい（図 2.31）。一方、女性は「大学等で研究に従事」が37.4%と最も高いが、次の「大学等で研究室を主宰」は34.1%であり、この2項目はほとんど差がないのが特徴である。この傾向は前回から変化していない。職域別に希望する職種を見ると、PI、任期無しNPI、任期付きNPI、ポスドクは男女ともに大学等での研究職（研究室の主宰と研究に従事）を希望している割合が高く、男性では約85%、女性では約80%である（図 2.32）。企業に所属している管理職・一般職では、引き続き企業での研究・開発を希望する割合が高い。

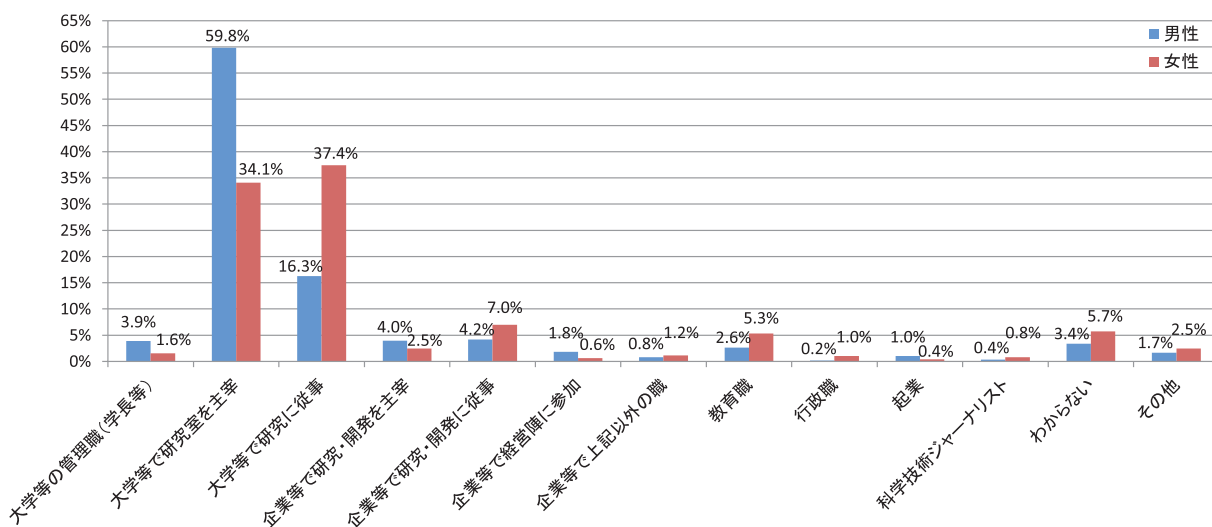


図 2.31 希望する職業（男女別）

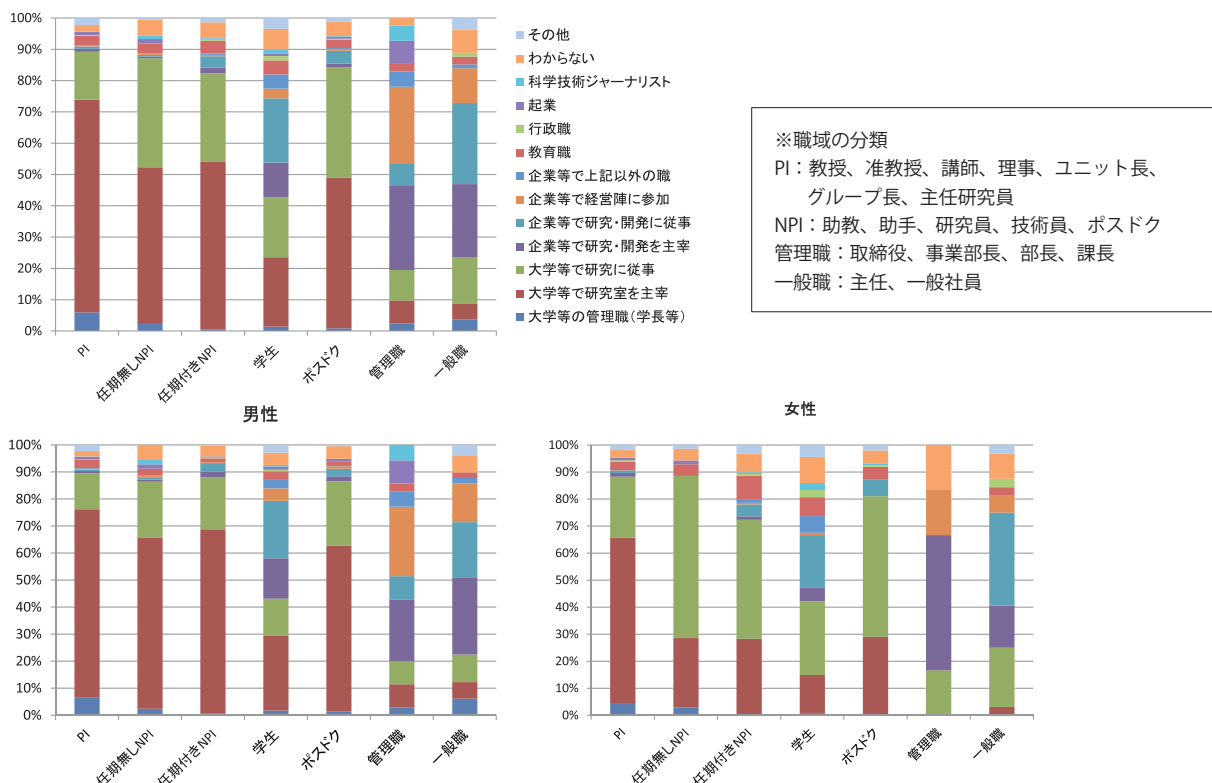


図 2.32 希望する職業（職域別）

10. 海外での研究活動（Q23）

海外活動のキャリア形成の影響については、男女ともに「非常にプラスである」が最も多く、「どちらかといえばプラスである」と合わせると約7割がプラスであると回答している（図 2.33）。海外での研究活動経験については、男女ともに「なし」が最も多く、男性ではほぼ60%、女性では65%ほどが半年以上の海外での研究活動経験がない（図 2.34）。海外での研究活動の経験を増やすシステムが必要とされていることがうかがえる。同時に、日本へ戻る際の多様なキャリアパスを検討する必要がある。

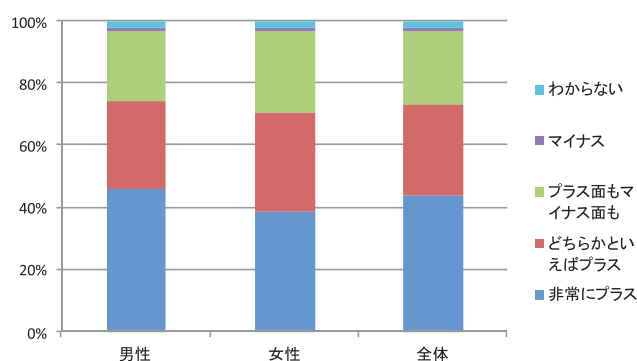


図 2.33 海外活動のキャリア形成への影響

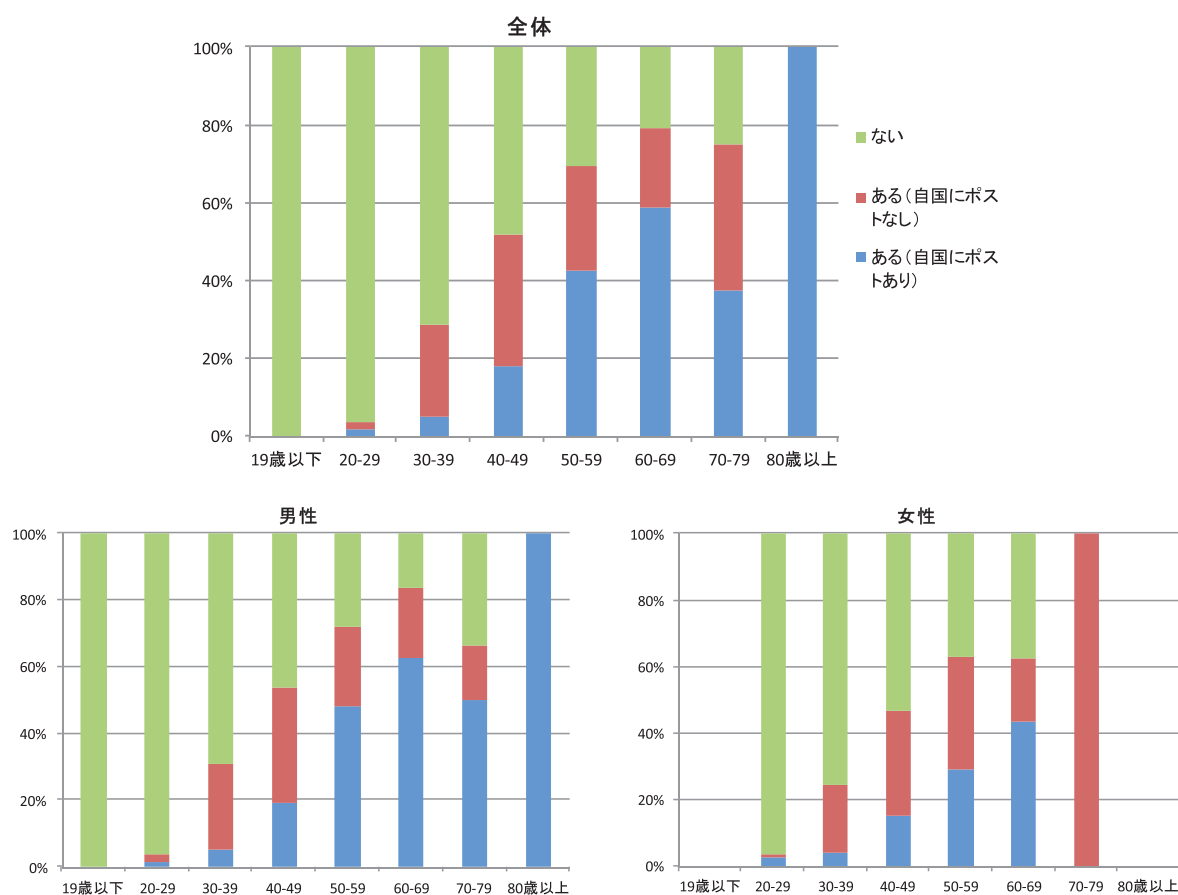


図 2.34 海外での半年以上の研究活動経験

11. ポスドク制度とキャリア形成（Q24）

ポスドクの数については、男女ともに「多すぎる」が最も多く3割を超えている。「適切である」が最も少ない（図 2.35）。ポスドクの数「多すぎる」と「少なすぎる」の回答の比（多すぎる／少なすぎる）は、2.01 である（図 2.36）。

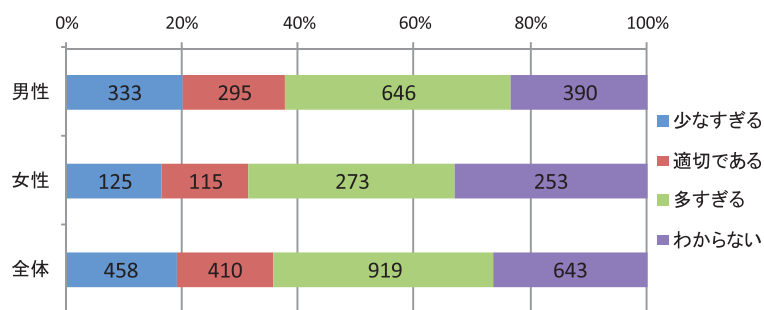


図 2.35 ポスドクの数について

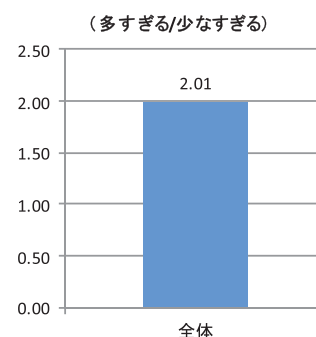


図 2.36 ポスドク数の適切さ

ポスドク制度の利点については、「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」「学位取得後の研究者としての実力を試すことができる」と回答する割合が約5割と高い（図 2.37）。「利点はない」は全体的に1割程度選ばれており、特にポスドク自身が選択している割合は23.3%と他の職種に比べて高い。一方、ポスドク制度の問題点は、「ポスドク後のポジションが少ない」が約9割と最も高く、次いで「生涯設計を立てにくい」が約7割、「任期が研究費に左右されるので見通しを立てにくい」が約6割と高い（図 2.38）。ポスドク後のキャリアパス確保に必要なことについては、「必ずしも独立しなくとも、研究を継続できる常勤職種の確立」が約8割と最も高い（図 2.39 なお「希望する職種」については図 2.32 を参照）。次いで「研究機関等において独立した研究を行う常勤職の拡充」が約6割となっている。なお、第3回大規模アンケートの分析結果報告書において「ポスドク制度」は重要項目となっているため我々も更なる分析を行った。その結果は第5章2に記す。

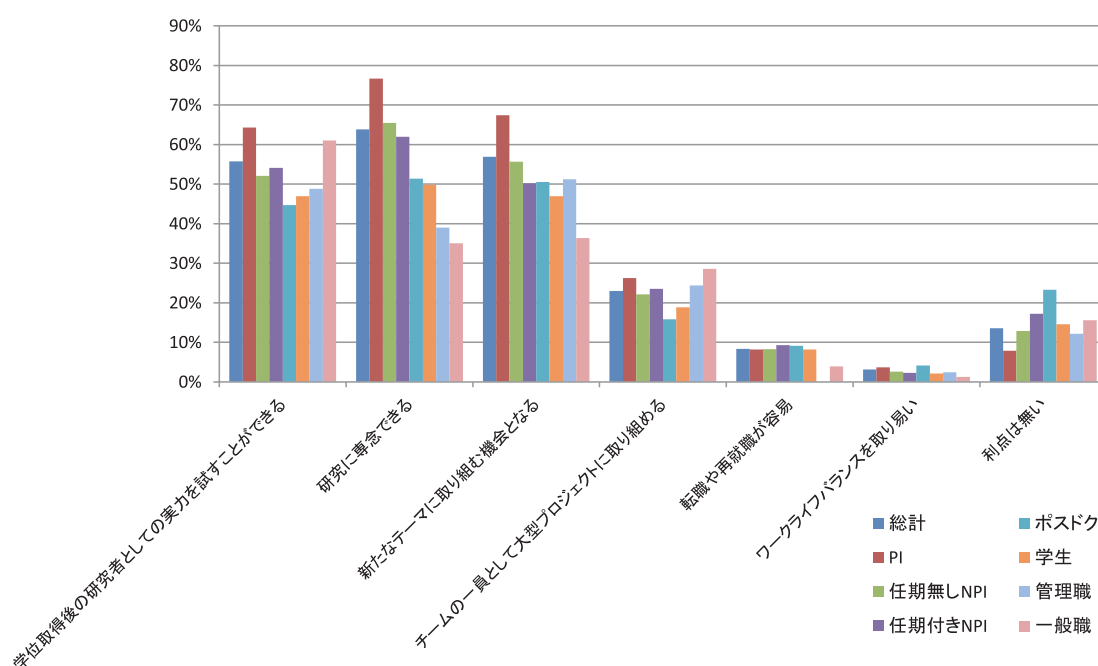


図 2.37 ポスドク制度の利点

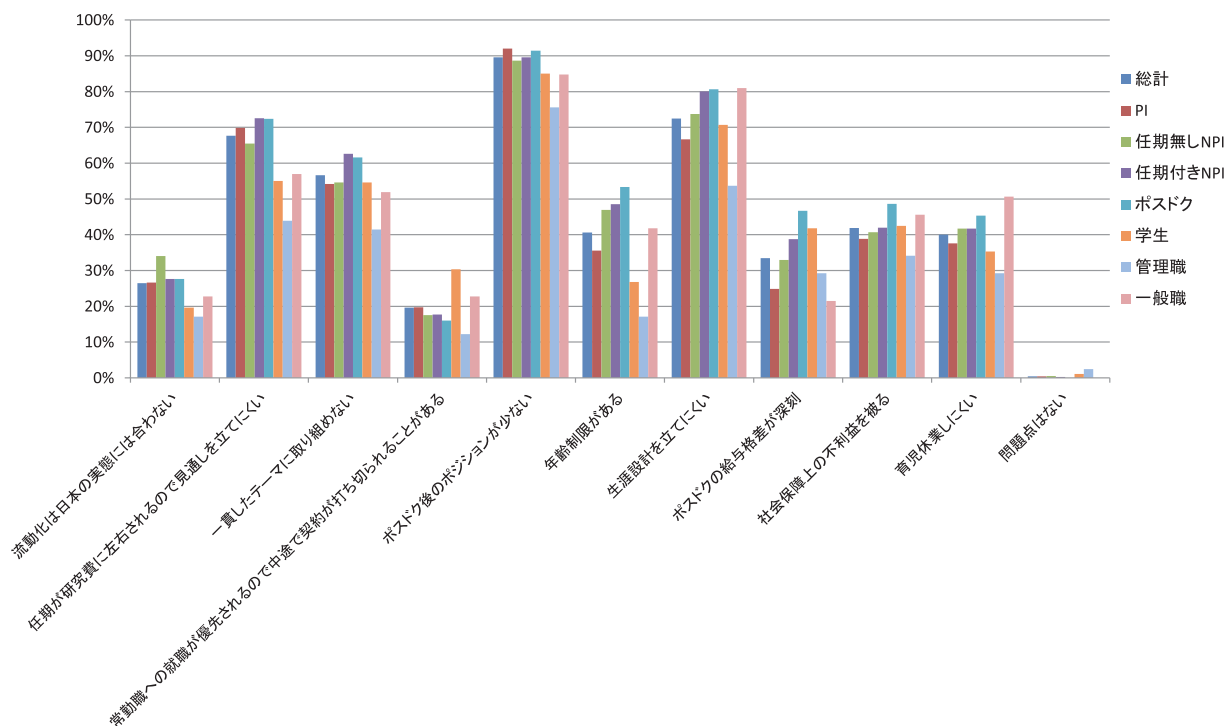


図 2.38 ポストドク制度の問題点

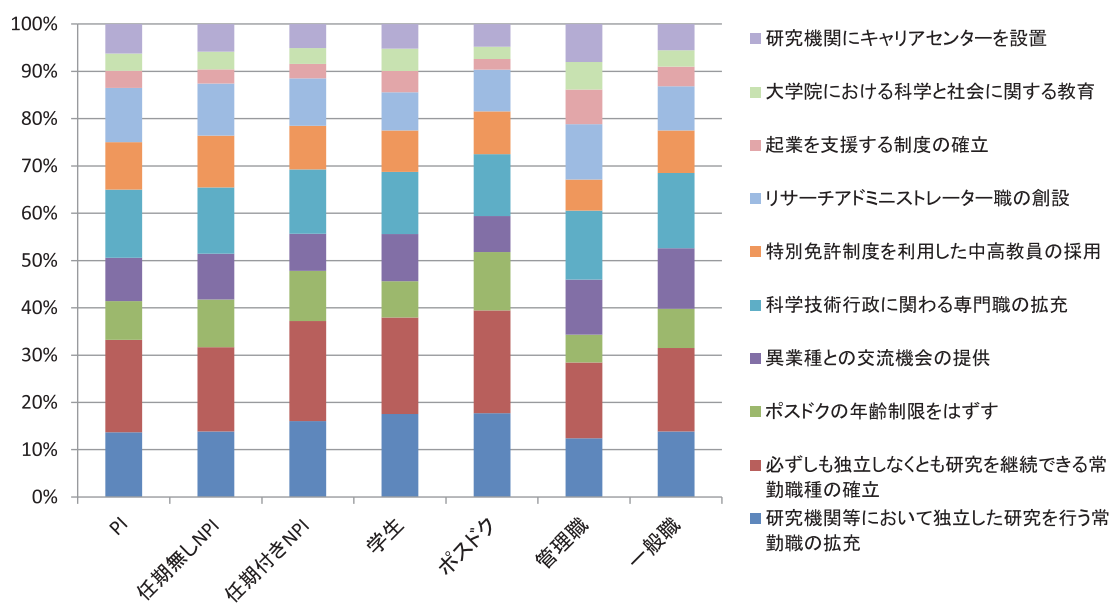


図 2.39 ポストドク後のキャリアパス確保に必要なこと

第3章 仕事と家庭

1. 配偶者（Q25, Q26, Q27）

配偶者の有無については、「あり」の比率は男性の方が高く69.0%である（図3.1）。女性は53.8%で男女差がある。この傾向は前回から変化がない。配偶者の有無を年代別に見ると30代から「あり」が増加する傾向にある（図3.2）。また、35歳未満では男女差はほとんどないが、35歳以上の男女差は大きくなる。配偶者の職については、男性の配偶者の44.5%が「専業主婦」である（図3.3）。一方、女性の配偶者は

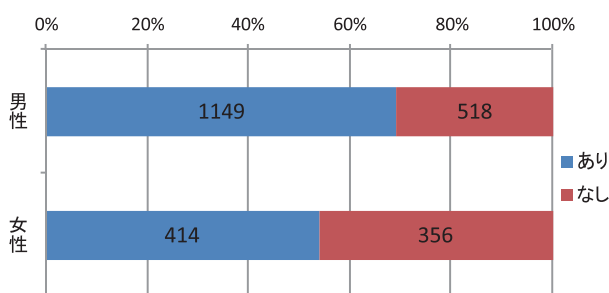
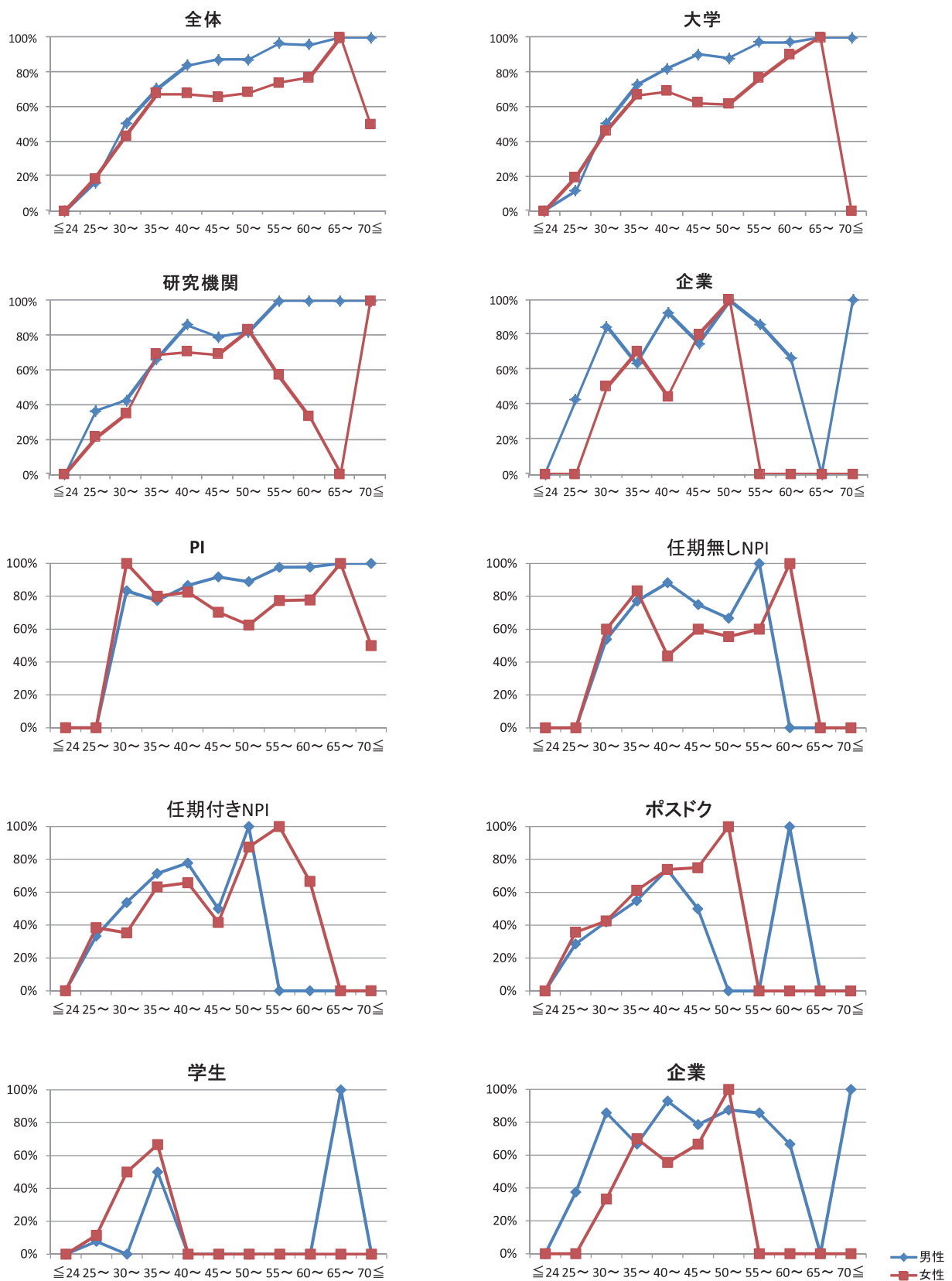


図3.1 配偶者の有無

99.0%が有職者であると共に研究に関わっている場合が66.2%である。配偶者の職の任期の有無については男女ともに「任期なし」が約7割である（図3.4）。別居経験の有無は男性の70.2%が「なし」と回答している（図3.5）。一方、女性では「あり」が半数の回答となっている。この傾向は前回から変化していない。別居経験の割合を所属機関別で見ると、機関による差は特に認められず、いずれの機関においても男性より女性の割合が高い（図3.6）。単身赴任の経験年数は、男女ともに「1年から2年」が最も多いが、「10年以上」は「1年から2年」「2年から3年」に次いで3番目に多い（図3.7）。これらの傾向は前回から変化していない。なお、第3回大規模アンケートの分析結果報告書において「配偶者」は重要項目となっているため更なる分析を行った。その結果は「配偶者の職業」と「別居の経験」として第5章5と9に記す。

2. 子どもの人数（Q28, Q29-1, Q29-2, Q36）

子どもの人数を見ると、女性は66.1%が「なし」と回答しており、子どもがいる場合は「1人」が最も多い（図3.8）。男性も、「なし」の回答が一番多いが45.6%と半数をやや下回っており、子どもがいる場合では「2人」が最も多い。「子供なし」の割合は男女ともに前回よりもわずかながら低下している。子どもの平均人数を年代別で見ると、60歳以上の男性では2人に達する割合が高いが、女性で2人に達したのは研究機関の70代のみである（図3.9）。子を持つ回答者の子どもの年代は、男女ともに「未就学児」が最も多く40%を超えている。また小学生以下（未就学児と小学生）の子どもを持つ回答者は男性が約80%、女性が約70%である（図3.10）。20-30代では「未就学児」を持つ割合が最も多く90%を超えている。また40代でも一番多いのは「小学生」だが、「未就学児」も約40%と回答率が多い（図3.11）。理想の子どもの数は、男女ともに「2人」が最も高く約60%であり、次いで「3人」が約30%である（図3.12）。理想の子どもの数の平均は2人を超えているが、現実の子どもの人数の平均は1人に満たない（図3.13）。子どもの数が理想より少ない理由として、男性は「経済的理由」が最も高く47.9%で、前回よりも高くなっている（図3.14）。また、女性は「育児とキャリア形成の両立」が最も高く69.9%であり、この割合も前回と比較して高くなっている。次いで高かったのは男女ともに「職の安定性」である。なお、第3回大規模アンケートの分析結果報告書において「子どもの人数」は重要項目になっているため更なる分析を行った。その結果は第5章6に記す。



職域の分類については第2章9図2.32参照

図 3.2 配偶者がいる割合（職域・年齢別）

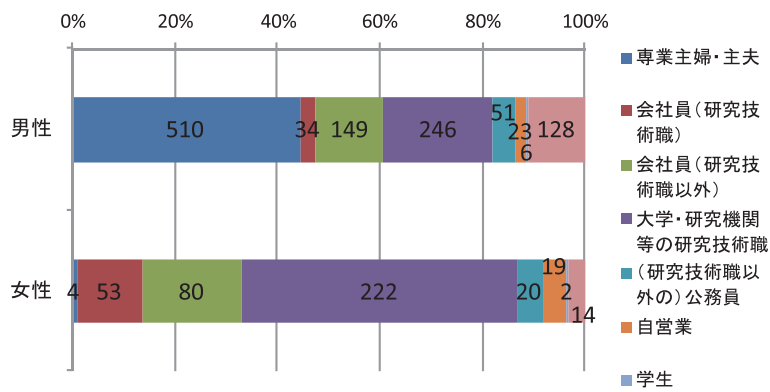


図 3.3 配偶者の職

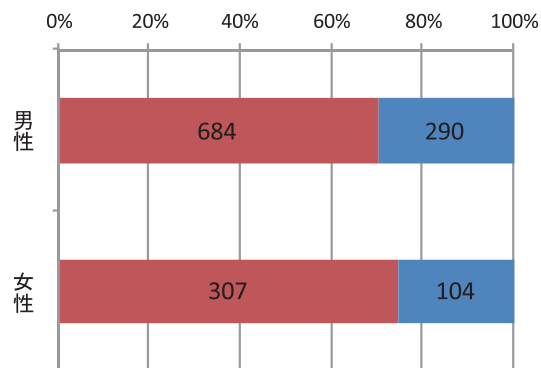


図 3.4 配偶者の職の任期

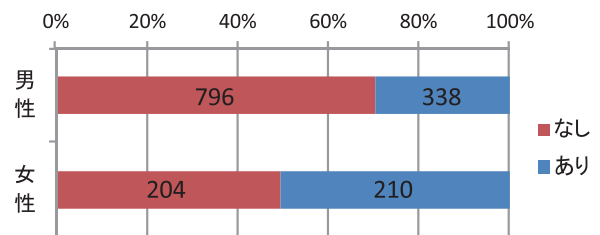


図 3.5 別居経験の有無

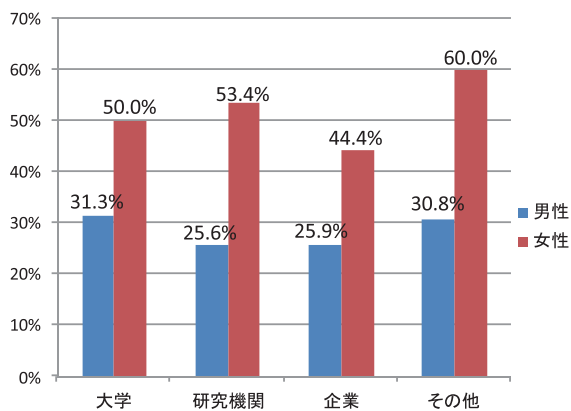


図 3.6 別居経験の割合（所属機関別）

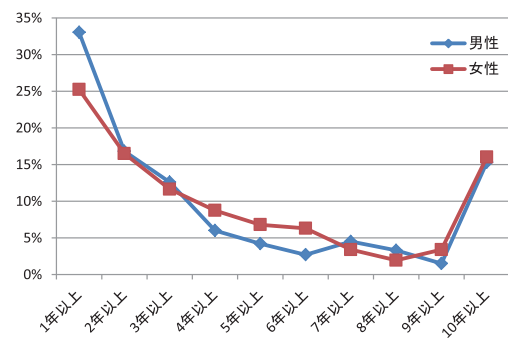


図 3.7 単身赴任の経験年数

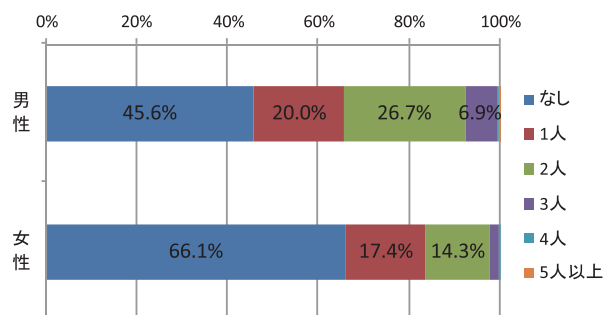


図 3.8 子どもの人数

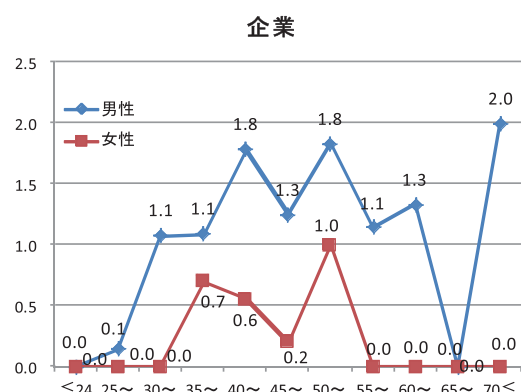
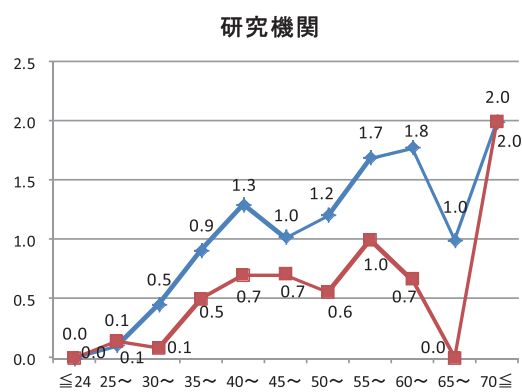
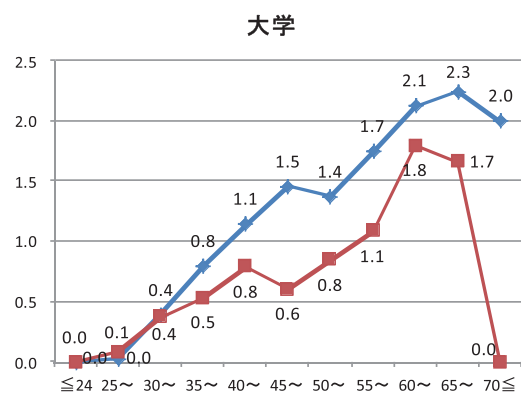
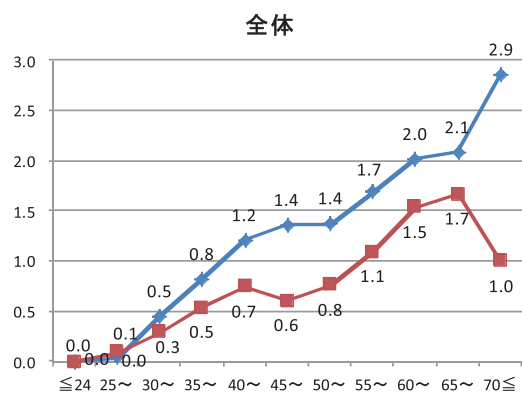


図 3.9 子どもの人数（所属機関別）

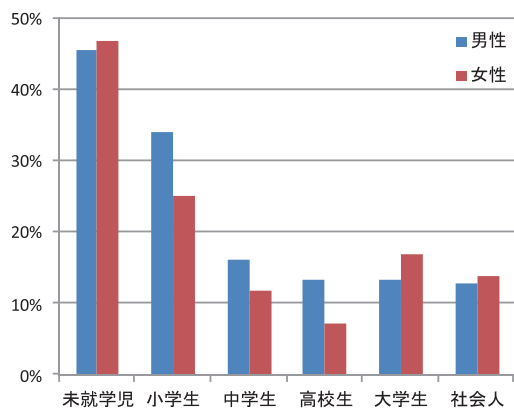


図 3.10 子を持つ人の、子どもの年代

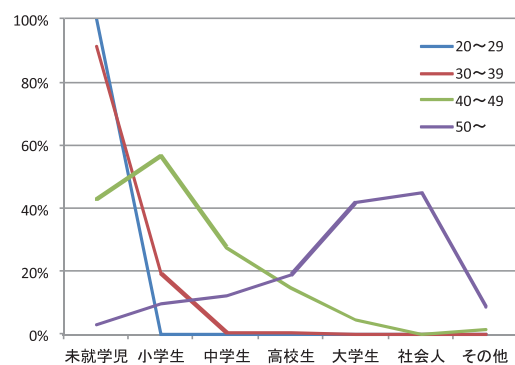


図 3.11 回答者の年齢と子どもの年代の関係

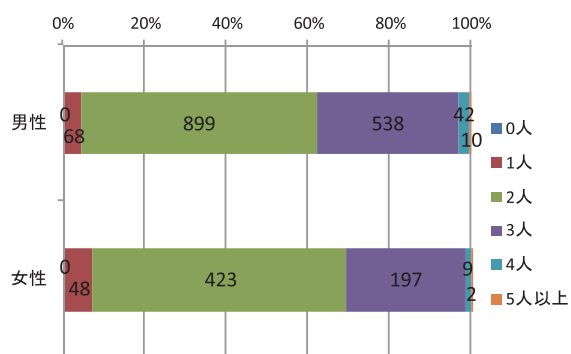


図 3.12 理想の子どもの数

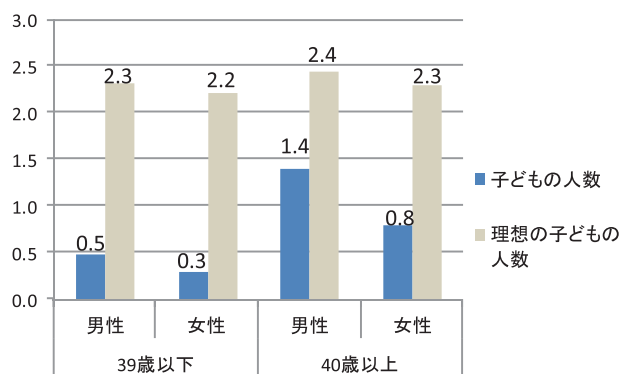


図 3.13 子どもの数の現実と理想

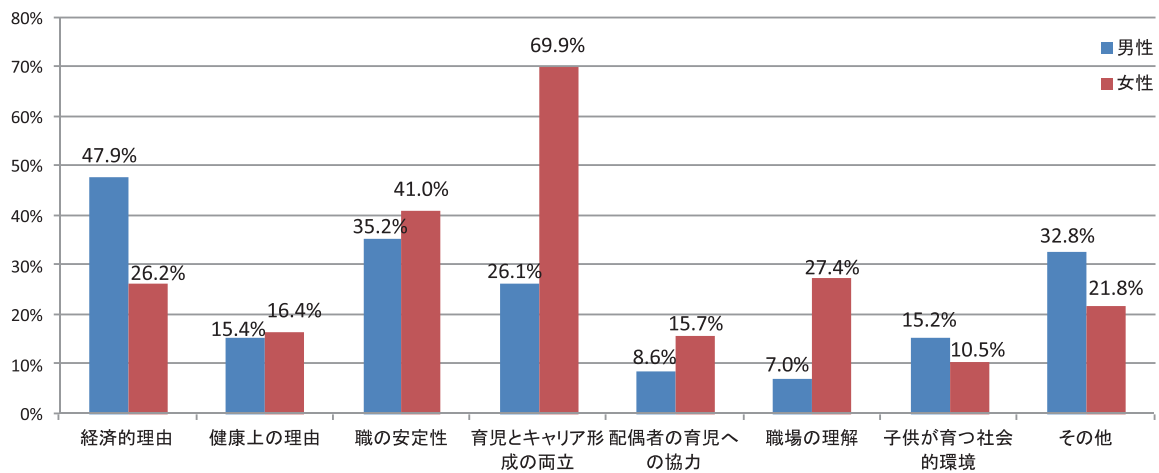


図 3.14 子どもの数が理想より少ない理由

3. 保育と育児休業（Q29-3, Q29-4, Q29-5, Q30 から Q35）

未就学児の保育担当者について、女性は「保育園など」が90%を超えているが、男性は「配偶者」が76.8%で一番高く、「保育園など」は35%程度にとどまっている（図 3.15）。小学生では、女性が「学童保育など」が62.5%、男性が「配偶者」で68.9%である。前回と比較すると、就業している女性が日中の保育を「保育園など」や「学童」に預ける割合が増加し、男性研究者の配偶者が就業していない割合が増加傾向にある。育児休業については、男性（本人）の94.3%が取得していない（図 3.16）。女性（本人）も57.1%が休業しておらず、休業した人は半数に満たない。また、育児休業をしない割合が増加傾向にある一方で、希望通りに休業した割合が特に女性で増えているのも確かである。本人が育児休業した期間について、男性は「1か月未満」が最も多く63.2%である。女性（本人）は「12か月未満」が44.2%と最も多く、3ヶ月以上の育児休業を取得した事例が6割を超える（図 3.17）。これは、男女ともに一定の育児休業を取得する人が増加傾向にあることを示している。配偶者の育児休業期間については、男性の配偶者は「3か月から18か月未満」が多く、女性の配偶者は「6か月未満」がほとんどである。前回と比較すると、全体的に以前と比較して育児休業期間が長期に取れる傾向にある。休業しなかった理由について、男性は「休業する必要がなかった」が半数を超える（図 3.18）。女性は「休業制度がなかった」が最も高く34.8%、次いで「休業したくなかった」が28.7%である。また男女ともに「休業できる職場環境ではなかった」の割合が高い。配偶者が休業しなかった理由について、男性は「休業する必要がなかった」が最も高く56.6%、女性は「休業できる職場環境ではなかった」が最も高く34.7%である（図 3.19）。育児休暇後の職務について、男性は「休業前と同じ職務を継続」が100%である。女性も「休業前と同じ職務を継続」が最も高く80%を超えている。女性では、前回からわずかながら減少しているものの「昇級・昇進が遅れた」という回答が7.7%となっている（図 3.20）。これらの結果は、育児休業の必要性が認知され、職場での育児休業制度の整備も進んできていることがうかがえ、今後ますますの整備の充実が期待される。なお、第3回大規模アンケートの分析結果報告書において「育児休業」は重要項目に指定されているため更なる分析を行った。その結果は「育児休業」と「育児支援」として第5章7と8に記す。

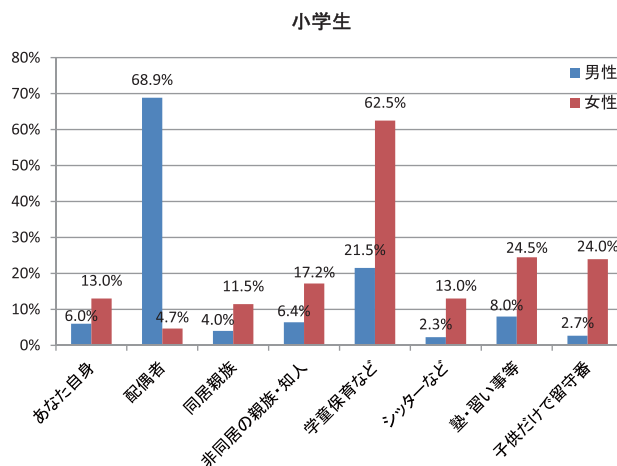
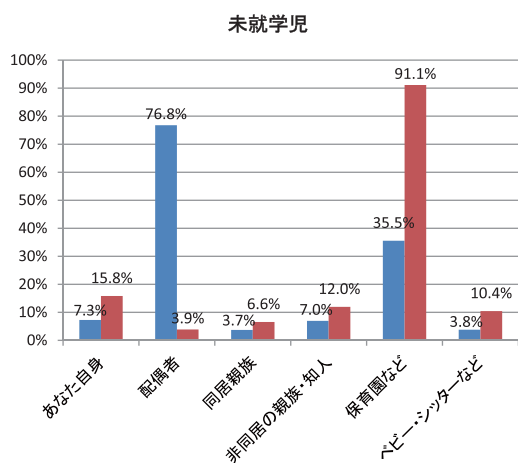


図 3.15 平日昼間の保育担当者

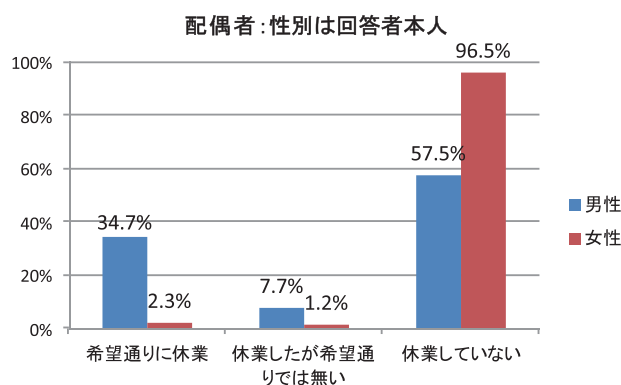
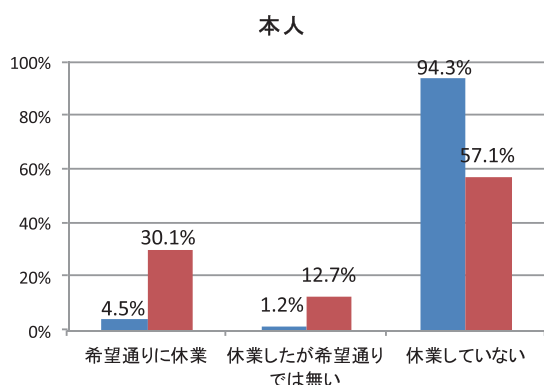


図 3.16 育児休業取得状況

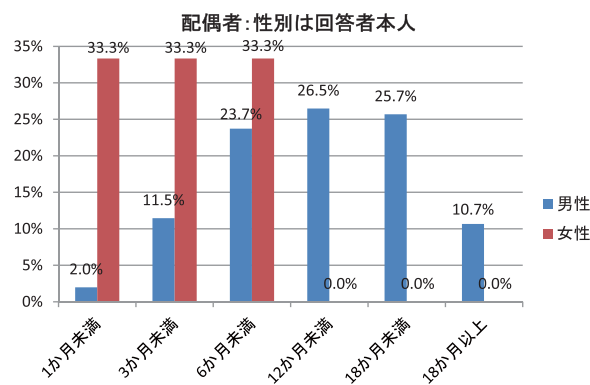
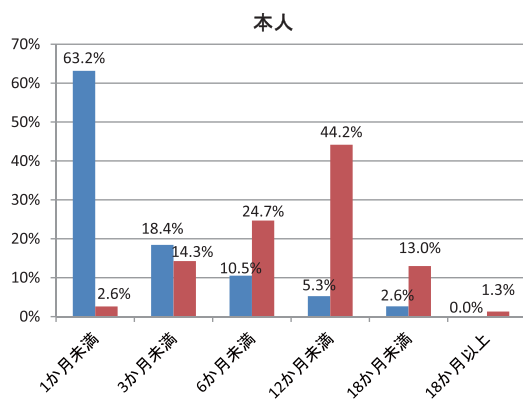


図 3.17 育児休業した期間（本人）

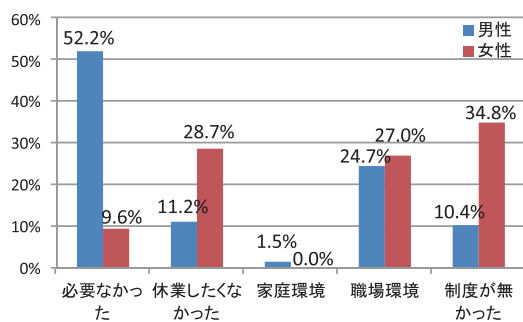


図 3.18 希望通りに育児休業しなかった理由（本人）

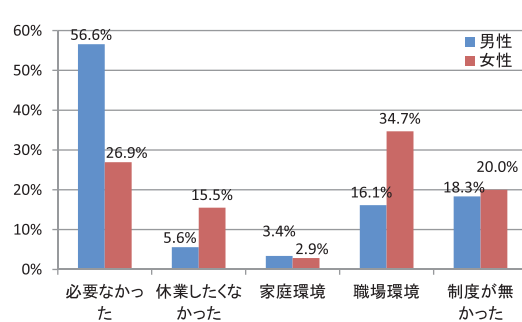


図 3.19 希望通りに育児休業しなかった理由（配偶者：性別は回答者本人）

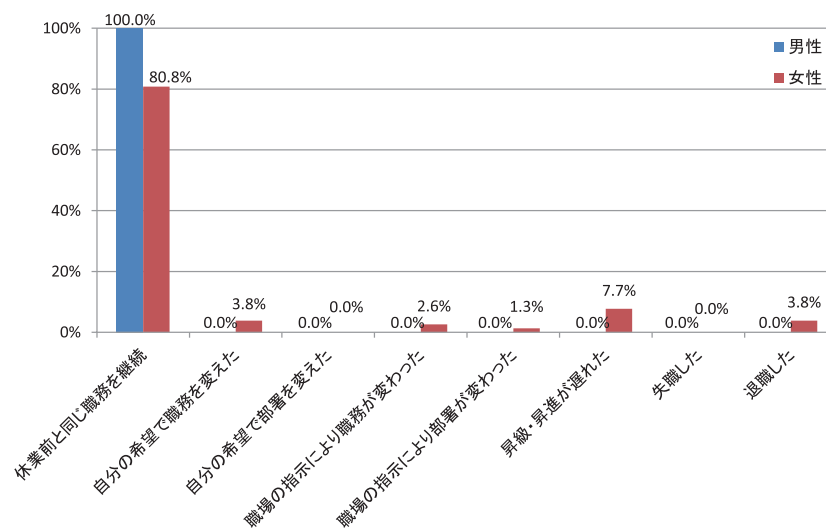


図 3.20 育児休業後の変化

4. 介護 (Q37)

介護・看護の必要な人がいると答えた人は、男女ともに約 30%である（図 3.21）。介護休業制度の認知度について、知っていると回答した男性は 40.0%だが、女性は 54.2%と女性の認知度が高い（図 3.22）。介護休業制度を知っている回答者は年齢とともに上昇しており、最も認知度が高いのは 60-65 歳で 75%を超えている。これは若い世代では必要ない場合が多いことに起因する可能性がある（図 3.23）。育児休業と比較すると介護休業制度の認知度が低く、今後認知度を上げる必要があると考えられる。

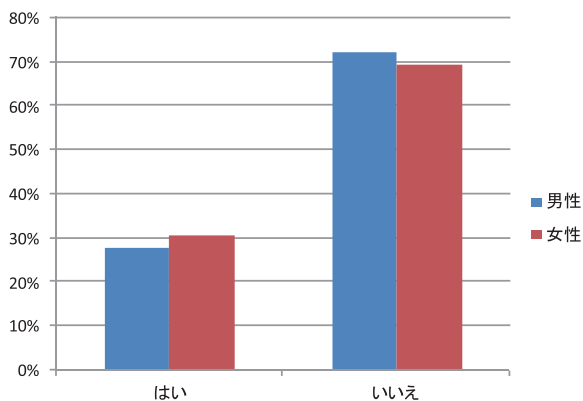


図 3.21 介護・看護の必要な家族の有無

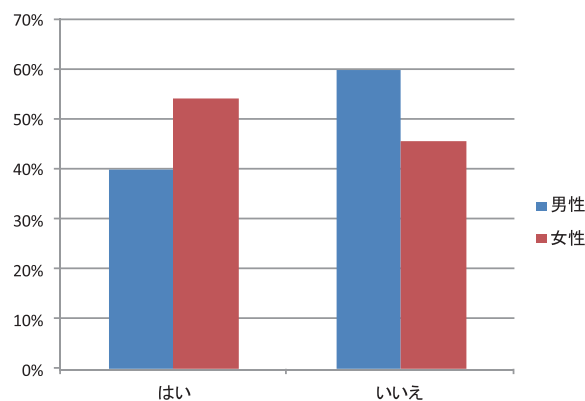


図 3.22 介護休業制度の認知度

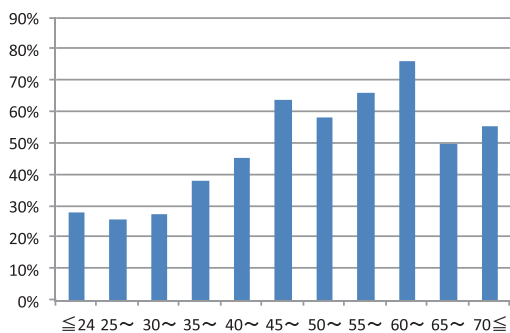


図 3.23 介護休業制度を知る回答者の割合 (年代別)

5. 仕事と家庭の両立（Q38）

仕事と家庭の両立に必要なこととして、女性は「上司の理解」が最も高く 69.9%、次いで「保育園のサービスの拡充」が 64.2%、「職場の雰囲気」が 61.8%となっている（図 3.24）。

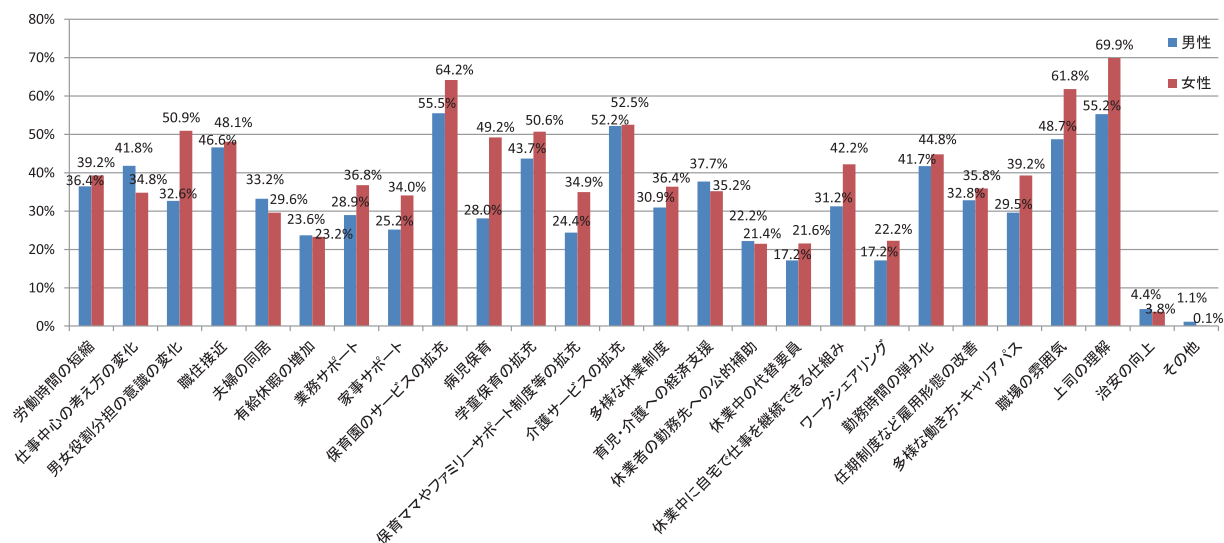


図 3.24 仕事と家庭の両立に必要なこと

更に「介護サービスの拡充」「男女役割分担の意識の変化」「学童保育の拡充」が 50%を超えている。男性は「保育園のサービスの拡充」が最も高く 55.5%、次いで「上司の理解」が 55.2%、「介護サービスの拡充」が 52.2%であり、50%を超えているものはこの 3 項目である。小学生以下の子どもがいる男性は、「保育園のサービスの拡充」が最も高く 58.9%であるが、中学生以上の子どもがいる男性では、「介護サービスの拡充」が最も高く 66.6%となっている。これは、いわゆる手をかけなければならない育児が終わると、次には親の介護が始まること、男性は育児よりも介護に参加する傾向があることが考えられる。女性は子どもの有無に関係なく「上司の理解」が最も高く 65%を超えている。また、全体的に「保育園のサービスの拡充」「職場の雰囲気」の割合が高い（図 3.25）。上司の理解が必要であるという回答は前回と比較すると多くなっている。これは保育園などの充実が進み、相対的に上がったのかもしれないが、いずれにしても仕事と家庭の両立についての理解をすすめていく必要があることがうかがえる。

6. 研究・開発に必要な環境（Q39）

男女ともに「研究・開発費（整備含む）」が最も高く 80%を超えている（図 3.26）。次いで「研究・開発時間」が約 70%である。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」も多くの人を選択している。これは前回からほとんど変化がないが、研究・開発費が必要であるとの回答が男女とも増加している。

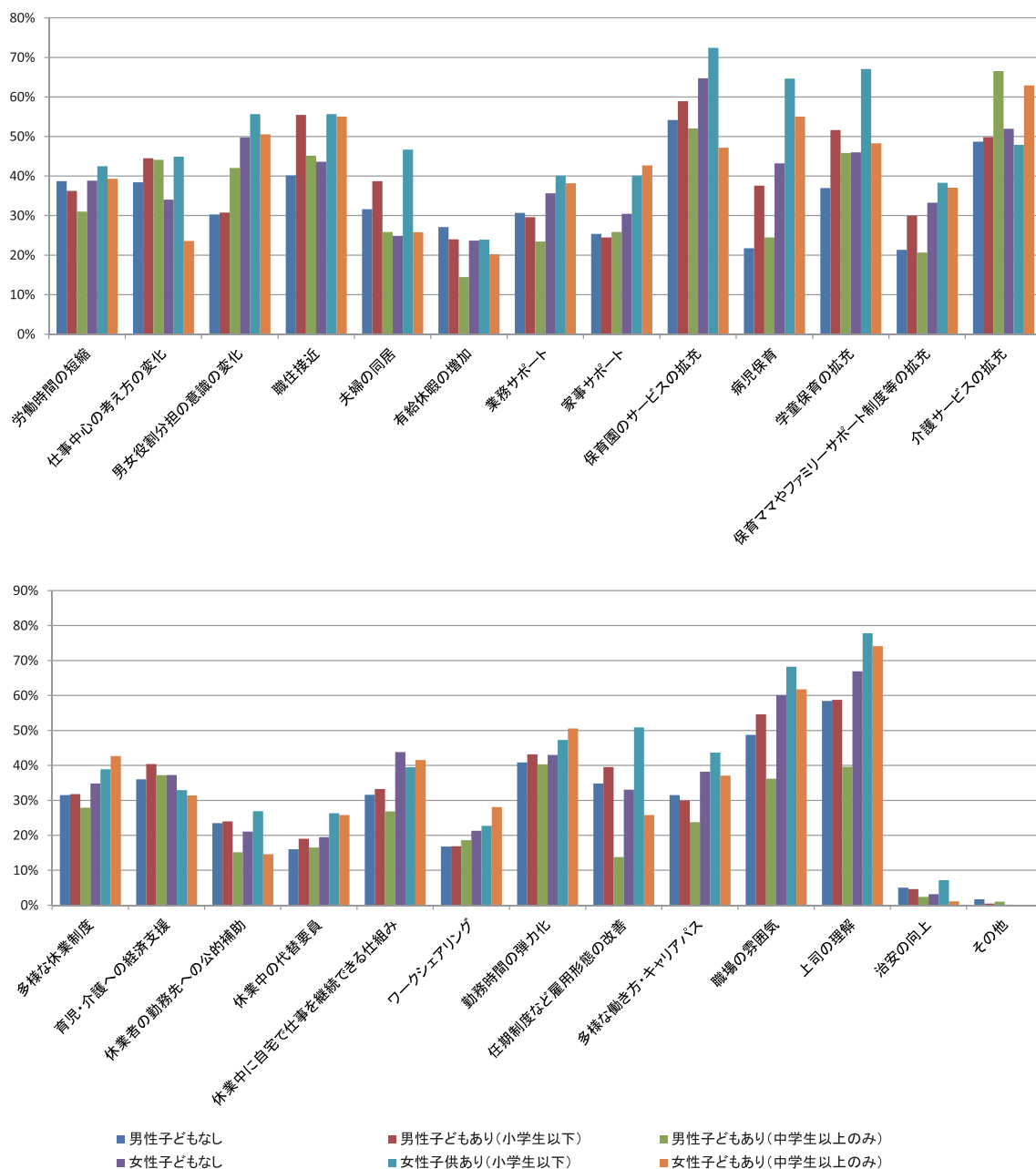


図 3.25 仕事と家庭の両立に必要なこと（子どもの有無別・男女別）

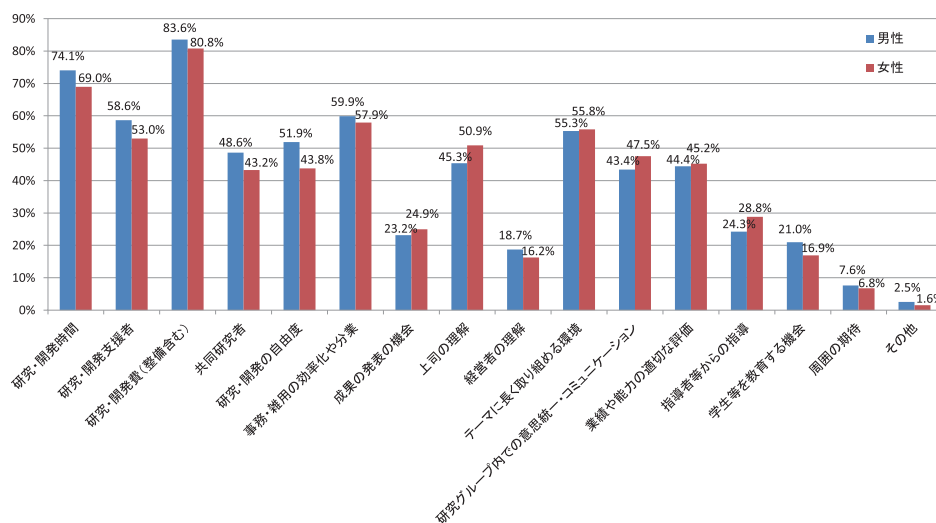


図 3.26 研究・開発に必要な環境

第4章 男女共同参画

1. 研究職の女性比率（Q40）

女性研究者が少ない理由について、男女ともに「家庭（家事・育児・介護）と仕事の両立が困難」が最も高く、女性では74.2%、男性では64.4%となっている（図4.1）。次いで「育児期間後の復帰が困難」が多く女性では51.9%、男性は40.0%になっている。また女性では「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」「職場環境」の割合も高く40%を超えている。これは前回と同様の傾向となっている。

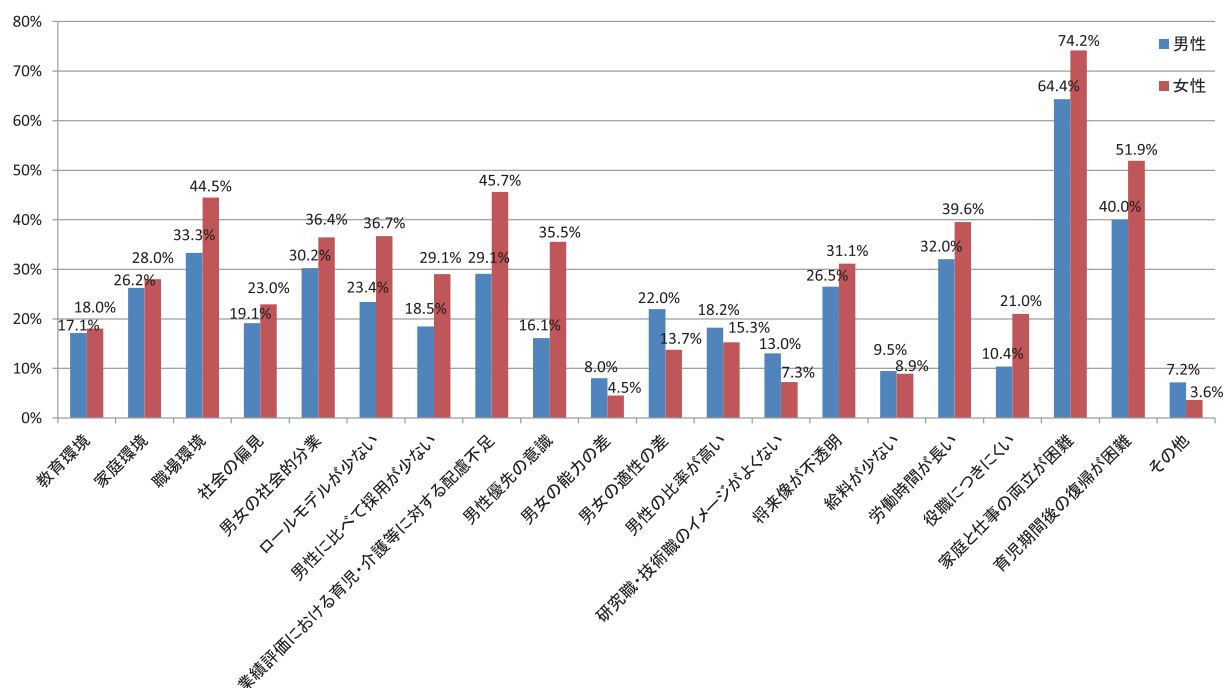


図4.1 女性研究者が少ない理由

指導的地位の女性比率が低い理由についても、男女ともに「家庭との両立が困難」が最も高く60%を超えている。次いで「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」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」の割合が高い（図4.2）。

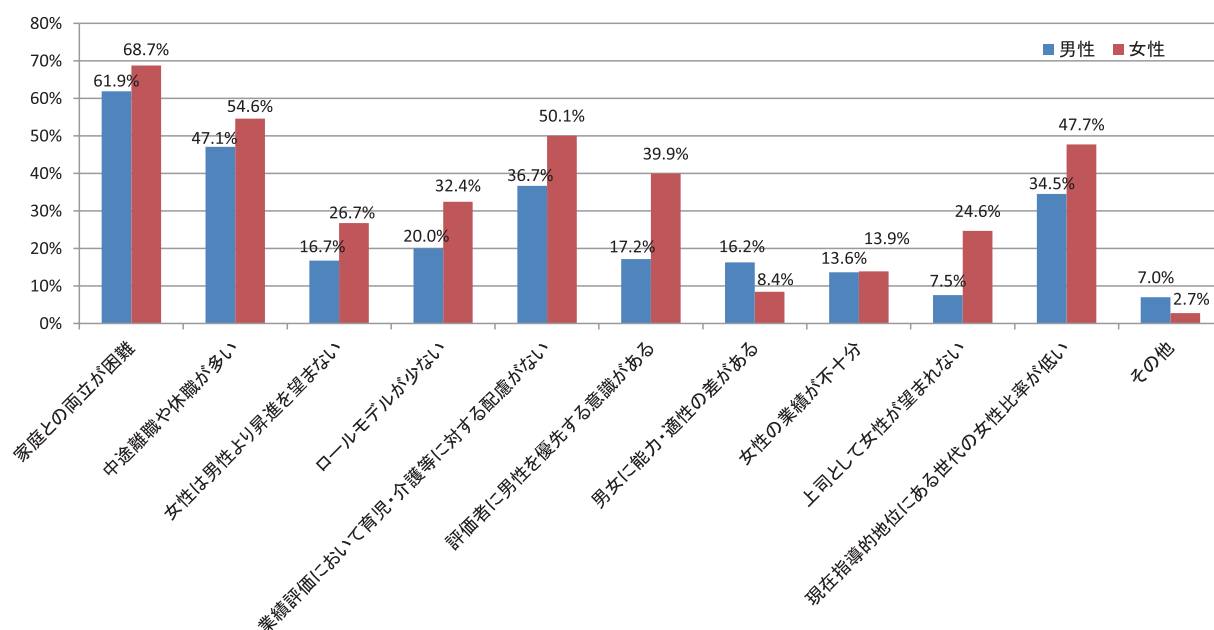


図4.2 指導的地位の女性比率が低い理由

女性研究者や女性指導者が少ない理由のなかで、男女で選択の差が大きい選択肢は「男性優先の意識」である。これは、「適性」の選択肢についても同様であり、意識改革の促進が必要である。女性比率改善のために行うべき措置について、女性では「積極的採用」が最も高く57.6%、次いで「研究支援者の配置」が46.1%、「業績評価におけるライフイベント等の考慮」が43.1%となった。男性でも「積極的採用」「研究支援者の配置」「研究以外の業務負担軽減」「業績評価におけるライフイベント等の考慮」の4項目が30%以上選択されている（図4.3）。

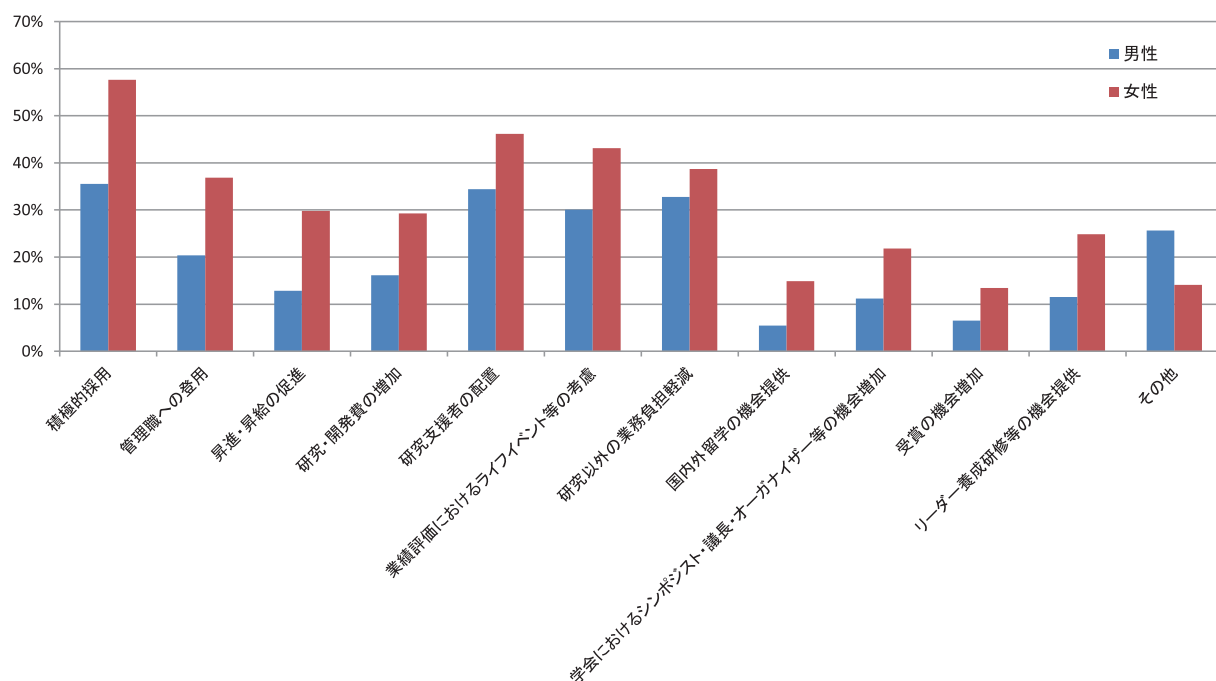


図 4.3 女性比率改善のために行うべき措置

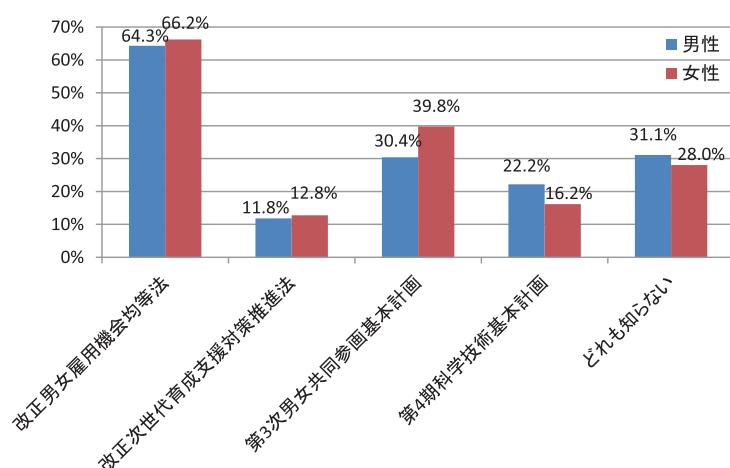


図 4.4 施策の認知度

2. 新たな施策の認知度（Q41, Q42）

施策の認知度について、男女ともに「改正男女雇用機会均等法」の認知度は60%を超えている（図4.4）。「第3次男女共同参画基本計画」が続いて30～40%、「改正次世代育成支援対策推進法」では男女共に10%強が知っているにすぎない。「第4期科学技術基本計画」は20%前後で、これのみ男女の率が逆転している。また、「どれも知らない」は男女ともに30%前後である。しかしながら、認知度は前回と比較すると確実に上がっている。施策の認知度を役職別に見ると、どの施策も管理職の認知度が高い（図4.5）。PIにも「改正次世代育成支援対策推進法」を除いて認知度が高い。いずれの施策も「有意義だと思う」を選択した割合は男性よりも女性の方が高い。また、男女ともに「出産・育児からの復帰支援事業」「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」「科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置」を「有意義だと思う」を選択した人は50%を超えている（図4.6）。

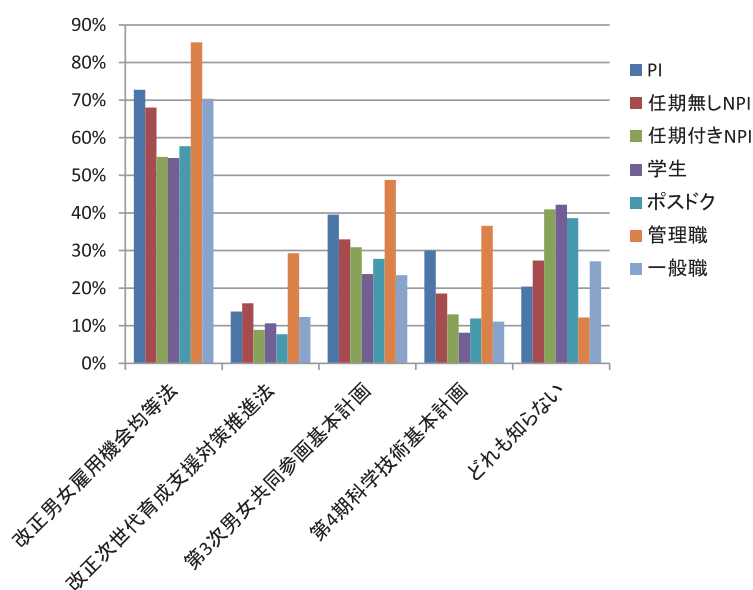


図 4.5 施策の認知度（職域別）

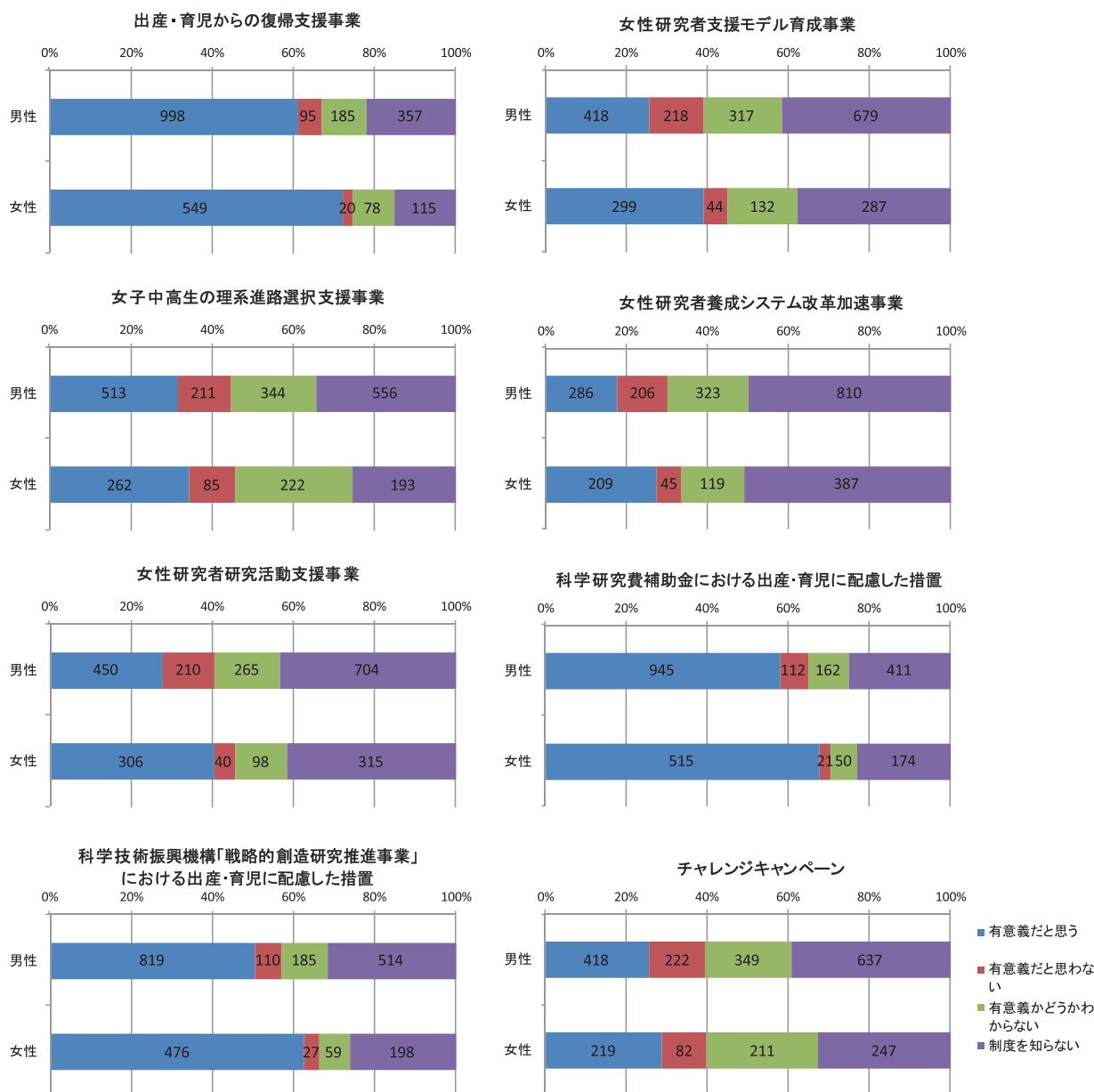


図 4.6 施策の意義

3. 数値目標の認知度と意義 (Q43)

女性研究者採用の目標値について、男女とも約 50%が「知らない」と回答している (図 4.7)。また「見聞きしたことがある」も約 40%と高く、「よく知っている」の回答率は 10%以下と大変に低い。女性研究者採用の目標値を設定した取り組みについて、男性は「あまり意義がない」が最も高く 35.4%、次いで「弊害がある」が 25.5%と、「有意義である」の 23.6%よりも高い回答率となっている (図 4.8)。一方、女性は「有意義である」が最も高く 38.6%で「あまり意義がな



図 4.7 女性の採用目標値について

い」の28.6%を上回る。企業別で女性研究者採用の目標値を見ると、大学・研究機関では「わからない」が最も高く60%を超えている。企業では「ない」と「わからない」の回答率は同程度である（図4.9）。数値目標が設定されている場合、大学で66.1%、研究機関で68.8%、企業は57.1%と半数以上が公表されている（図4.10）。目標設定の必要性について、男性は「定める必要はない」と78.6%が回答している。一方、女性は「定めるべきである」が52.7%と、「定める必要はない」の47.3%を上回っている（図4.11）。

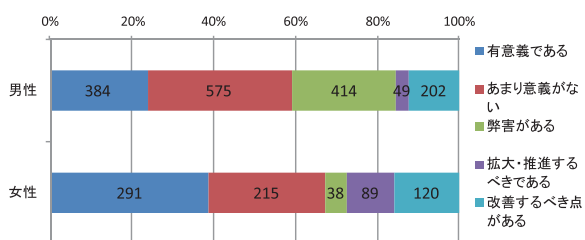


図 4.8 女性の採用における数値目標を設定した取組みについて

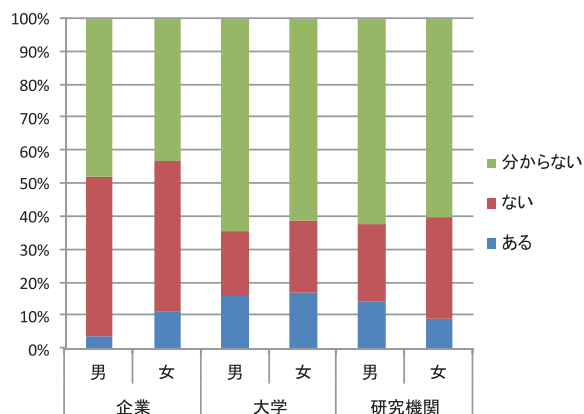


図 4.9 女性比率の数値目標設定

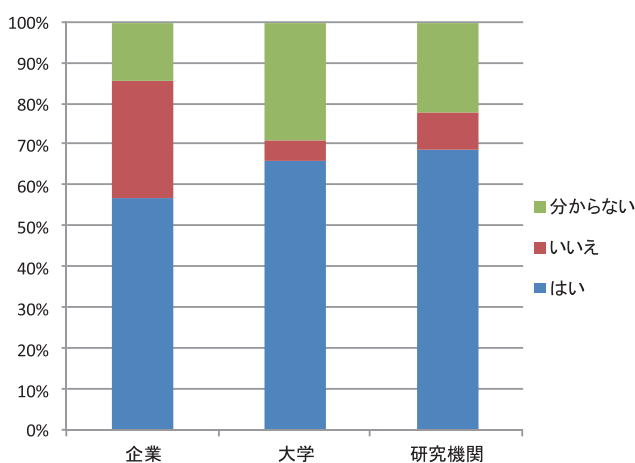


図 4.10 数値目標は公表されているか（設定ありと回答した中で）

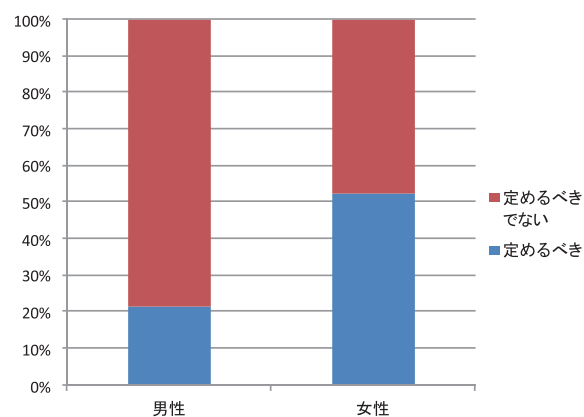


図 4.11 目標設定の必要性（設定なしと回答した中で）

4. 男女共同参画の推進（Q44）

男女共同参画推進の動きについて、所属機関の変化は、男性が「少しずつ進んでいる」を43.3%と最も多く選んでいる（図4.12）。女性は「ほとんど変わらない」が最も高く38.6%である。所属学会の変化は、男女ともに「少しずつ進んでいる」が最も高く40%を超えている。世の中の変化は、男女ともに「少しずつ進んでいる」が最も高く50%を超えている。男女共同参画推進の動きを職域別に見ると、全体的に「少しずつ進んでいる」の割合が高く、次いで「ほとんど変わらない」が高い（図4.13）。特にPI、管理職の「少しずつ進んでいる」の割合が高い。学生は「わからない」の割合が高い。男女共同参画推進の動きを機関別に見ると、大学・研究機関・企業では「少しずつ進んでいる」が高く40%前後になっている（図4.14）。次いで「ほとんど変わらない」が30%前後になっている。前回と比較すると、「少しずつ進んでいる」という回答が多い傾向はあまり変化しておらず、目に見える変化などが必要であるとともに、施策の周知も行なう必要が考えられる。

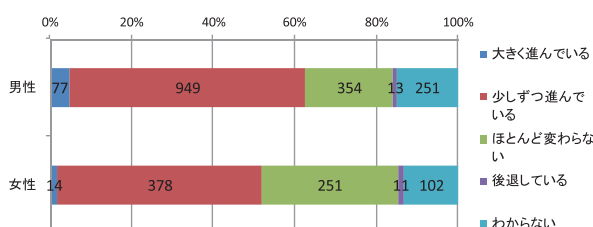


図 4.12 男女共同参画推進の動き（男女別）

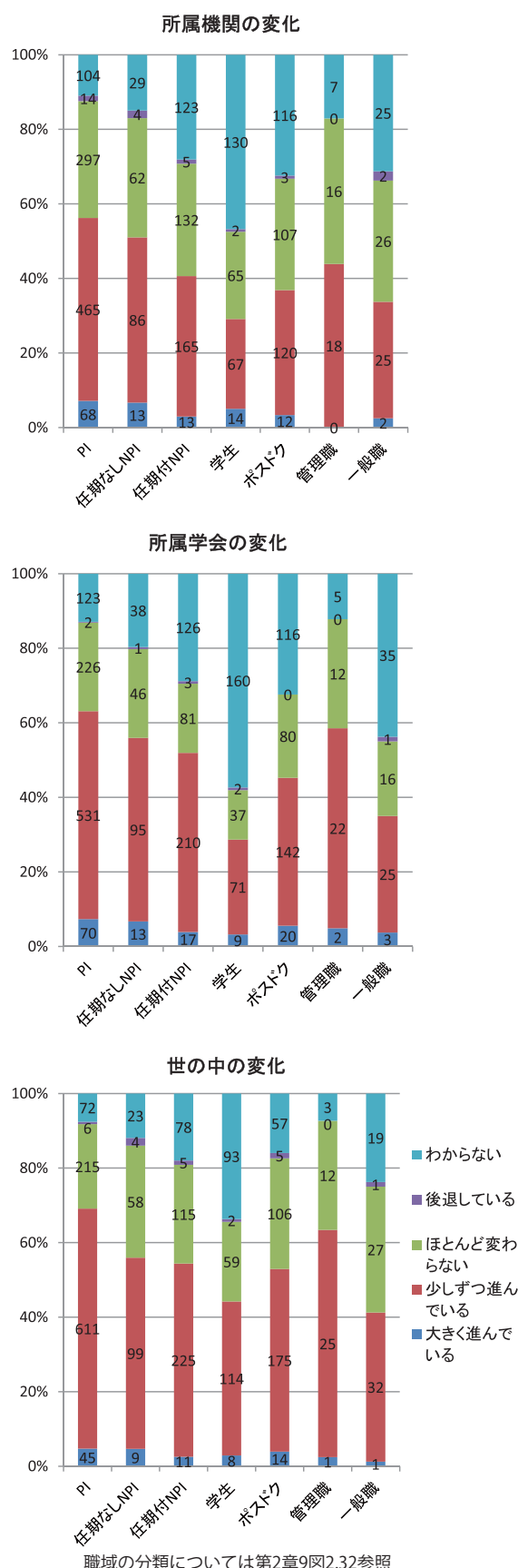


図 4.13 男女共同参画推進の動き（職域別）

5. 男女共同参画のために今後必要なこと（Q45）

男女共同参画のために今後必要なこととして、男性では「育児・介護支援策等の拡充」が最も高く62.3%、次いで「男性の意識改革」「女性の意識改革」が57.6%であった（図4.15）。女性は「男性の意識改革」が最も高く72.2%であり、「育児・介護支援策等の拡充」も70.2%と高い。前回では男性で最も多く選択されたのは「男性の意識改革」だったのが、今回は「育児・介護支援策等の拡充」を選択する回答者がわずかながら多く、男性の意識がやや変化している可能性を示すが、女性が「男性の意識改革」を選択する割合は前回と変わっておらず、男女の考え方の差があると考えられる。

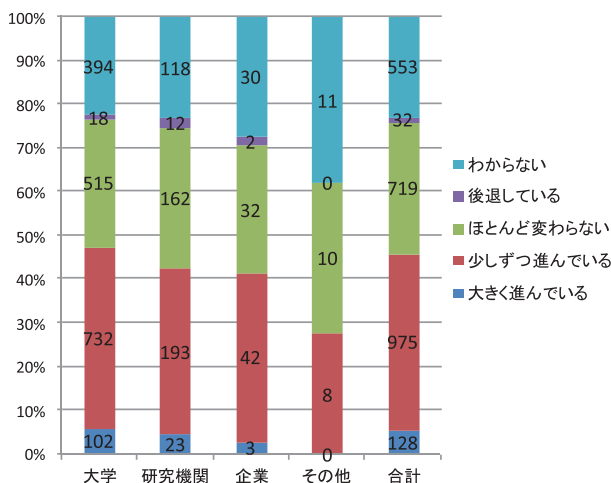


図 4.14 男女共同参画推進の動き（機関別）

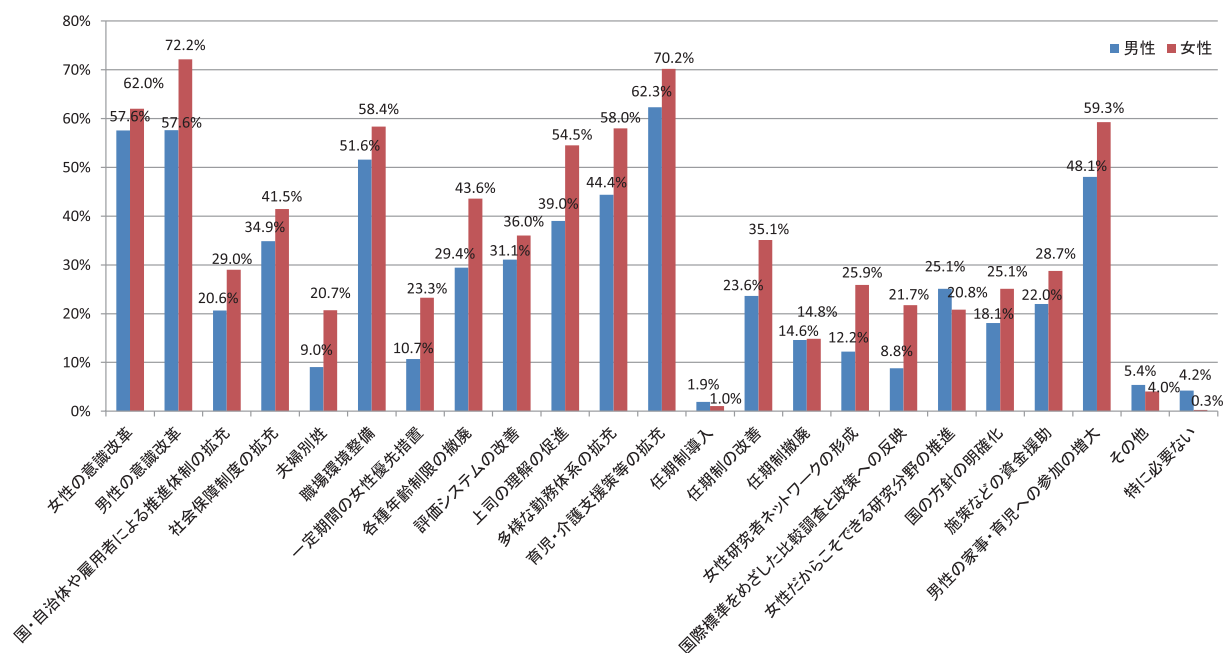


図 4.15 男女共同参画のために今後必要なこと

第 5 章 重要項目の追加分析

1. 任期付き職

i. 勤務形態（第 2 章 5 参照）

任期付き職の割合は男女ともに 30 代前半が最も高く、合計ではほぼ 80% に達している（図 5.1）。アンケートに回答した層に偏りがある可能性もあるが、第 3 回大規模アンケート結果全体（およそ 60-70%）と比較して、MBSJ 会員でこの割合が高くなっていることは留意すべきであろう。また、任期無し職の割合が任期付き職の割合を上回る時期に注目すると、男性では 40 代前半であるのに対し、女性では 40 代後半である。第 3 回大規模アンケート結果では男性、女性いずれの場合も 30 代後半で任期無し職の割合が任期付き職の割合に並ぶか上回っており、MBSJ 会員では男女を問わず任期付き職に就いている期間が比較的長いことが示唆される。また、前回調査の MBSJ 会員を対象とした解析と比較しても、任期付き職に就いている期間が長くなりつつある傾向が見受けられる。

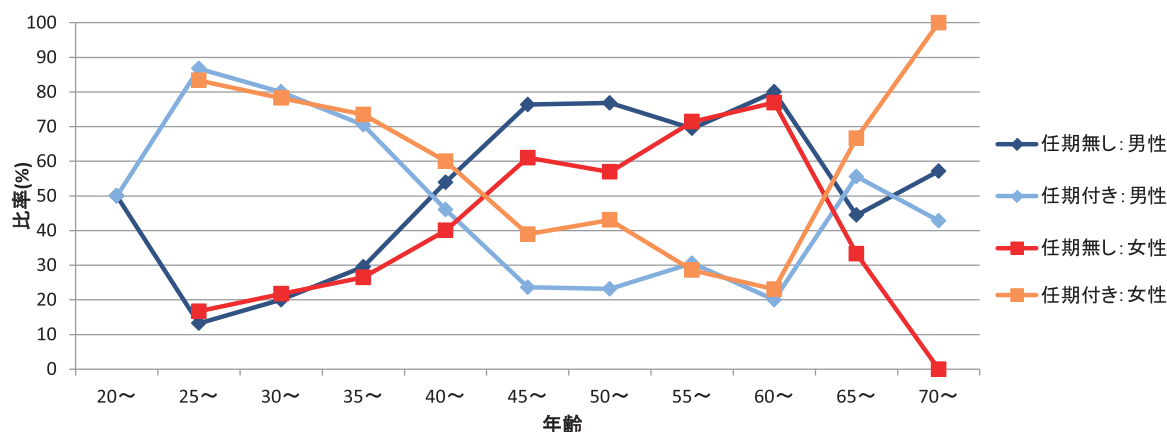


図 5.1 年齢別勤務形態

ii. 収入（第 1 章 9 参照）

平均年収を職域別・雇用形態別・男女別及び在職時間 40 時間／週以上で見ると、いずれの職域でも任期無しに比べ任期付きの平均年収が低く、男性よりも女性の年収が低い傾向が見られる（図 5.2）。こ

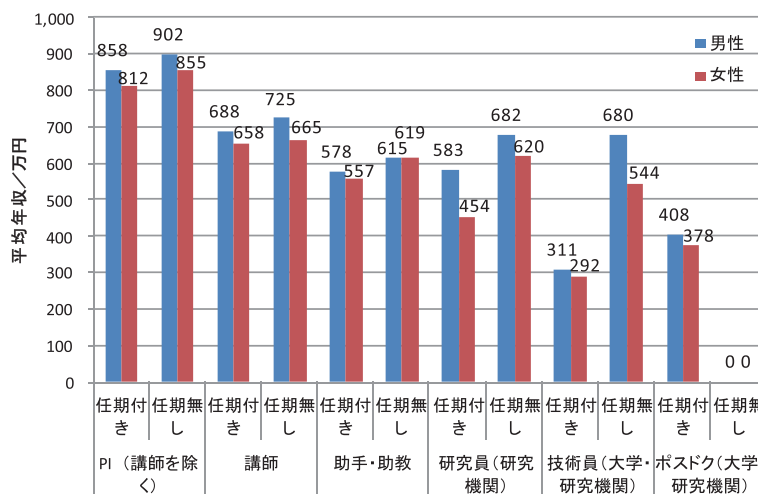


図 5.2 雇用形態と平均年収（役職・男女別、在職時間 40 時間／週以上のみ）

れについては、年齢構成の影響、任期付き職の中での職位の違い、及び勤務時間との関連について検討する必要がある。

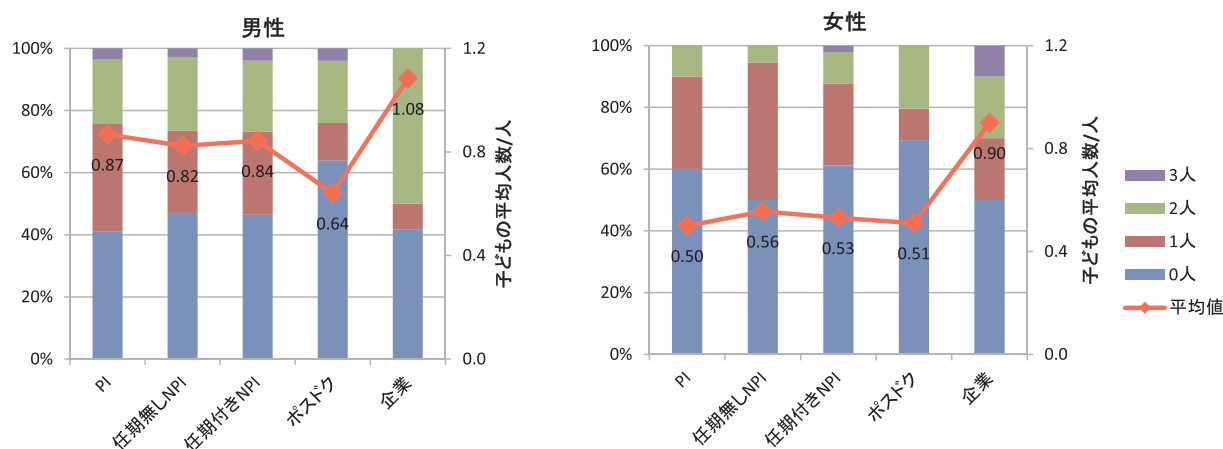
iii. 子育て（第3章2参照）

子どもの数を職域・性別及び35から39歳で絞って見てみると、まず男性では、任期の有無では顕著な差が見られないものの、ポスドクの子どもの割合が他の職域に比べて明らかに高い（図5.3）。またポスドク以外を比較すると、半数以上が子どもを持っているものの、企業以外では子どもの数が1人である割合が高い。一方、女性の任期無し職では、子供なしの割合がやや低下し、企業勤務者と同程度となっている。しかしながら、女性では、いずれの職域においても男性よりも子どもの平均人数が少なくなっている。育児休業制度については、ポスドクの項で合わせて後述するが、キャリア形成と並行して出産・子育てというライフイベントを実現するための支援の重要性が強く示唆される結果と言える。

2. ポスドク

i. 雇用状況および男女比（第1章8参照）

ポスドクの年齢分布を見ると、男性では「30-32歳」が最も多く、女性では「33-35歳」が最も多い（図5.4）。第3回大規模アンケート結果と比較すると特に「36-38歳」との回答が多いことが特徴である。これは、MBSJ会員ではポスドク職に就いている期間が他学会会員に比べて長いことを反映していると考えられる。ポスドクにおける女性比率に注目すると、年齢とともに高まっていく傾向が顕著であり、ポスドクの次のステップとなる職探しにおいて女性がより困難に直面しやすい可能性を示唆している。



職域の分類については第2章9図2.32参照

図 5.3 子どもの数（職域・男女別、35-39 歳のみ）

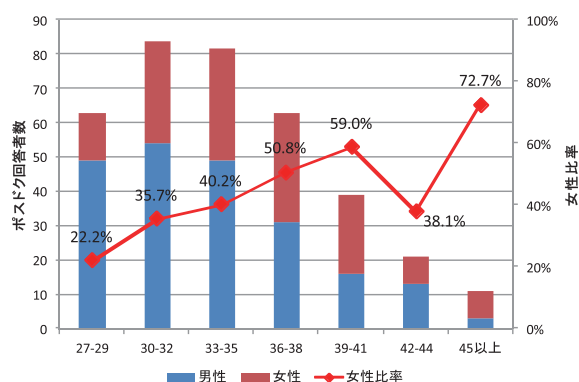
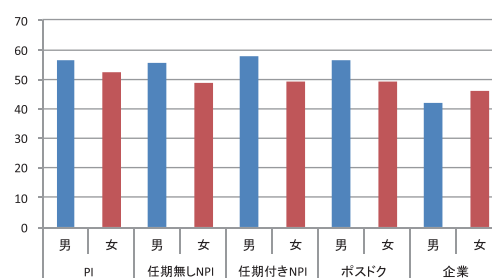


図 5.4 ポスドクの年齢分布と女性比率

また、「27-29 歳」における女性ポストクの比率はおよそ 20%と、大学院生（およそ 40%）に比べてかなり低くなっているが、その背景についても今後考察する必要性があろう。

ii. 仕事時間（第 2 章 1 参照）

1 週間当たりの在職場時間を職域別に見ると、男性ポストクでは平均 57 時間／週、女性ポストクでは平均 49 時間／週である（図 5.5）。第 3 回大規模アンケート結果では男性平均 51 時間／週、女性平均 46 時間であることから、MBSJ 会員のポストクは長時間職場にいる傾向があることがわかる。また、企業以外に勤務する男性においては在職場時間がほぼ一定であるのに対し、女性の場合は、PI で最も長い（平均 53 時間／週）ことは注目されよう。一方、研究時間が占める割合という観点から見ると、男女ともにポストクの時期が最も高く、PI への移行とともに低下する。この傾向自体は、研究遂行における役割の変化を反映したものと言えるが、低下度合いが女性においてより顕著である。男女共同参画に関わる活動など、現状では女性に一定の役割がやむを得ず期待される活動もあるものの、研究以外の用務が望まない形で女性に集中する土壌があるとすれば、改善が必要である。



職域の分類については第2章9図2.32参照

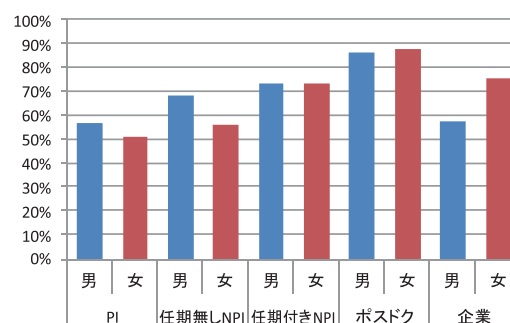
図 5.5 週当たり在職場時間（職域別）

iii. 収入（第 1 章 9 参照）

ポストクの年収は 300～500 万円に集中しており、全体の 68.9%がこの範囲にある（図 5.7 左）。ポストクの平均年収は男女ともに企業一般より低額であり、特に 40 代以降男性では差が大きくなる（図 5.7 右）。

iv. 育児休業制度（第 3 章 3 参照）

任期付き職の育児休業取得率の可否については、PI、NPI、ポストクと職位が下がるにつれ「はい（取得可能）」の割合が低くなる（図 5.8）。第 3 回大規模アンケート結果ではこれら三つの職位のいずれにおいても女性のほうが男性よりも「はい（取得可



職域の分類については第2章9図2.32参照

図 5.6 在職場時間に占める研究時間の割合（平均）

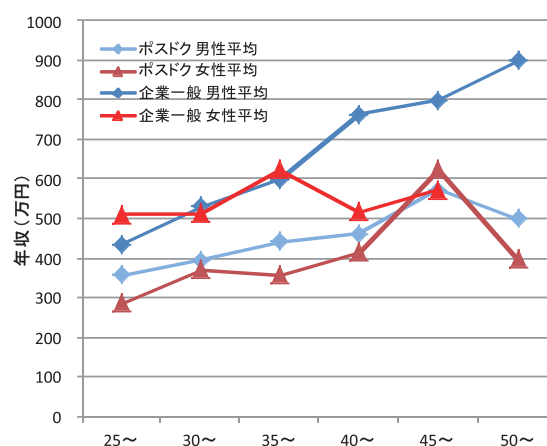
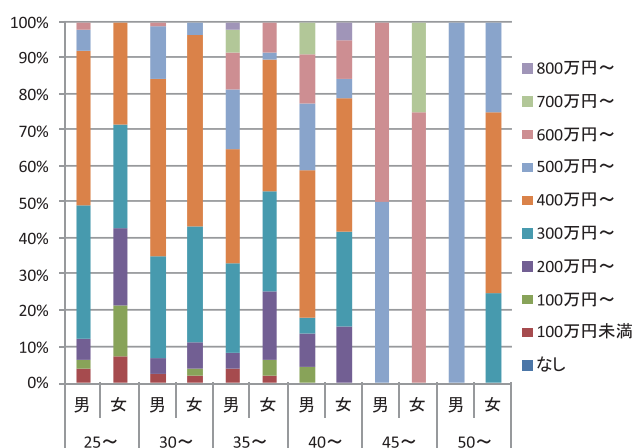
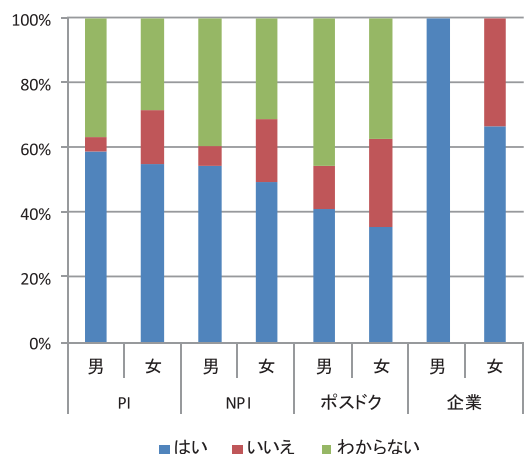


図 5.7 ポストクの年収（年齢別・男女別）

能)」の割合が高いが、MBSJ 会員では逆転し、いずれの職位においても女性のほうが男性よりも「はい（取得可能）」の割合が低くなっている。このことは、特に女性にとって育児とキャリア形成の両立が困難な環境が分子生物学分野において根強く残っていることを示唆する。例えば、男性の育児参加意識が広まっている現代の風潮の中にあって、「わからない」の割合が女性よりも男性の方が高いことには留意すべきであろう。育児休業による任期延長については「わからない」の割合が全体的に高く、問題点としての認識がまだ広がっていないことが示唆される一方、職種の中では女性ポスドクが最も良く状況を把握していることが伺える（図 5.9）。特に、ポスドクが従事することが多い期限付きプロジェクトにおいて育児休業による任期延長が難しいことは、育児休業をとりにくい意識および環境の形成に繋がっている可能性があり、今後問題点として分析していく必要があるだろう。

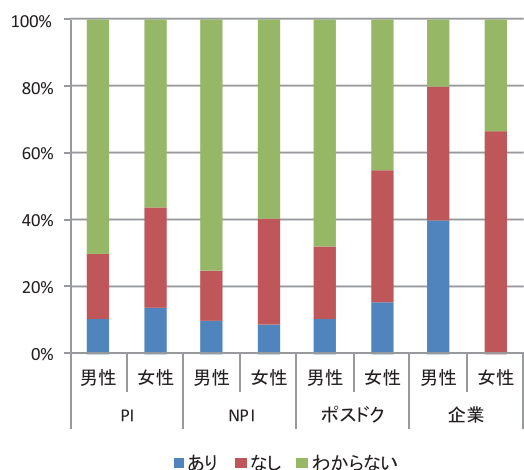
3. 役職指数

役職指数とは、所属機関別に役職の低いほうから高いほうへ構成人数比に応じて 0 から 10 までの範囲で並べた際の、各役職の累積中間値に相当するもので、これを利用すれば異なる所属機関や年齢層間の役職度を比較することが可能となる（<http://www.djrenrakukai.org/2003enquete/PDF/2004ReportWeb.pdf>）。例えば、図 5.10 においては、大学の助手・助教の役職指数は 3.39、研究機関の主任研究員の役職指数は 7.02 となる（図 5.10）。各所属機関における役職指数の年齢推移を男女別に示したところ、所属機関に寄らず男女とも年齢が上がるごとに役職指数が大きくなるが、全体的に男性より女性の役職指数が低くなる（図 5.11）。どの所属機関においてもライフイベントが多い 25～45 歳で男女



職域の分類については第2章9図2.32参照

図 5.8 任期付き職の育児休業取得の可否（職域別）



職域の分類については第2章9図2.32参照

図 5.9 任期付き職の育児休業による任期延長の可否（職域別）

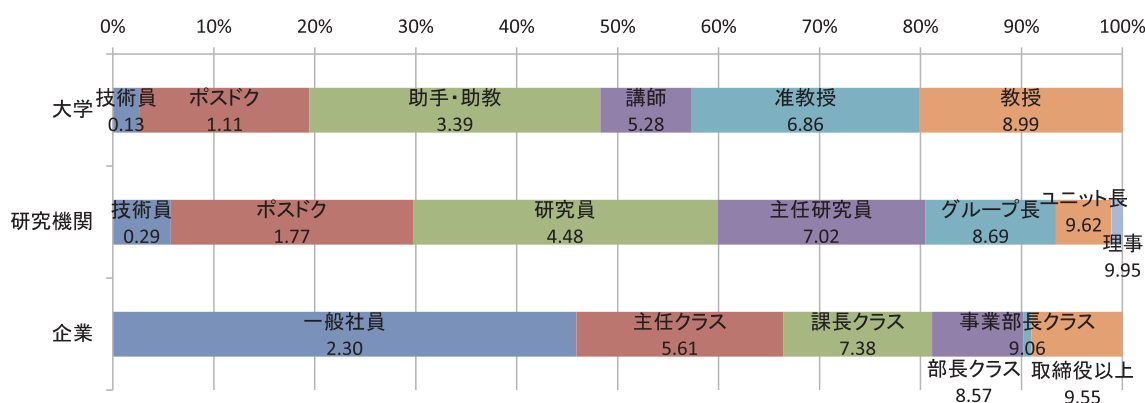


図 5.10 役職指数の定義

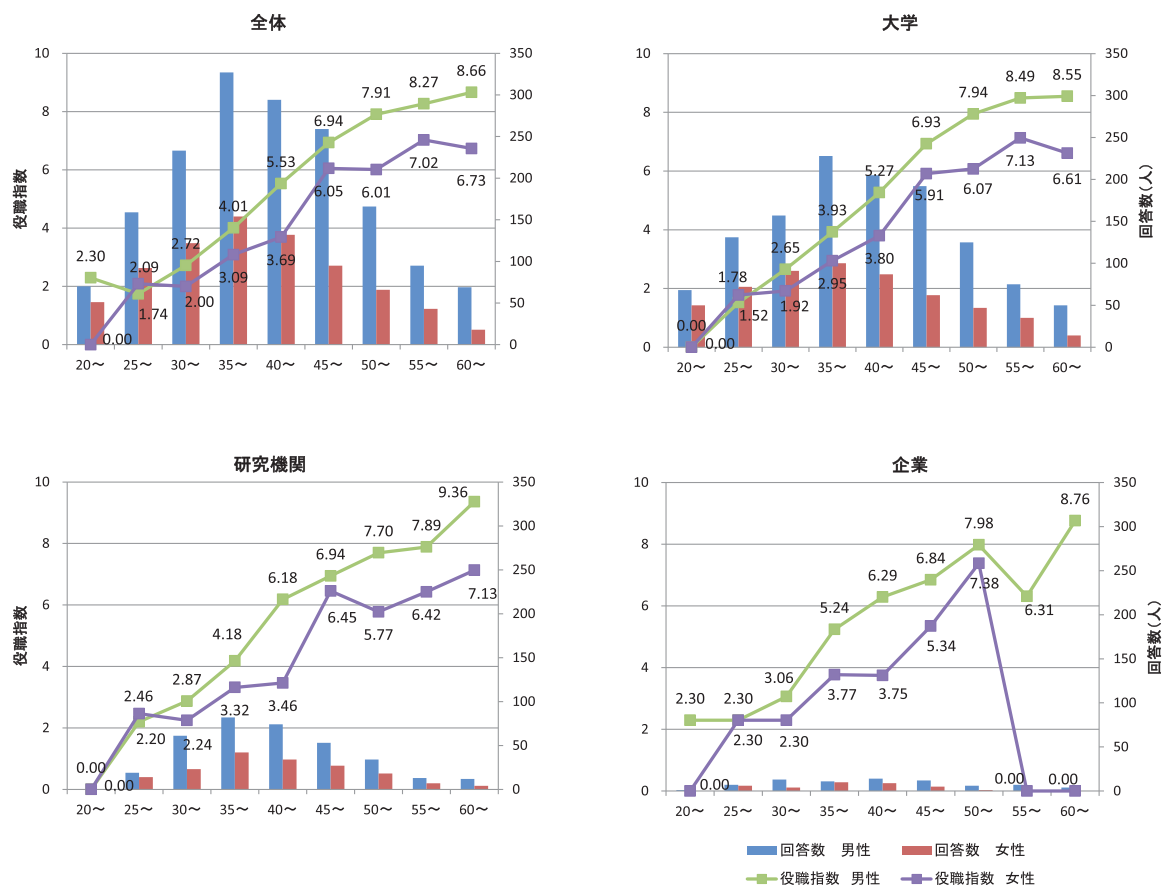


図 5.11 役職指数の年齢推移（所属機関別）

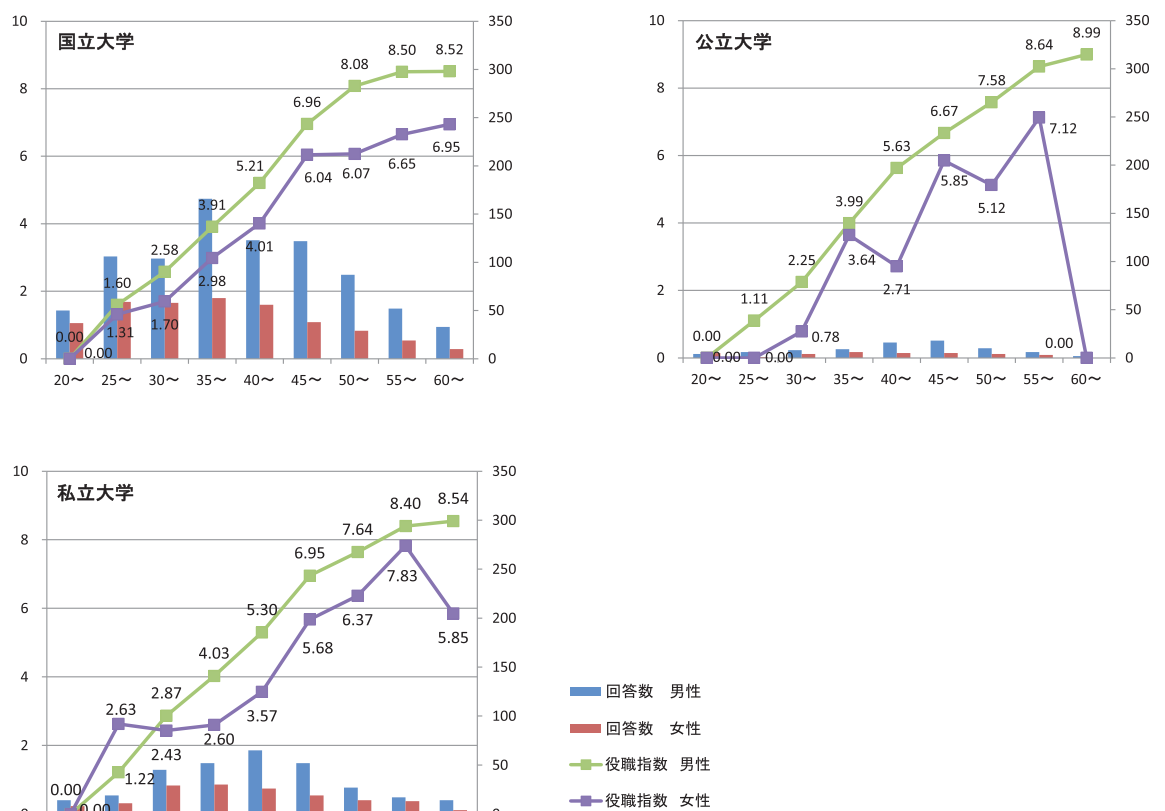


図 5.12 役職指数の年齢推移（大学種別）

間の差がみられるが、その差は年齢が上昇するにつれて広がる傾向を示した。研究機関では65～70歳の、企業では55歳以降の女性の役職指数が0となっているが、これは回答者が無かったためである。大学種別では、国立大学と私立大学は同じような傾向を示している（図5.12）。公立大学は回答数が少ないために判断が難しいが、やはり同様な傾向で、どの年代も女性の役職が男性の役職よりも低くなっている。所属分野別では、回答数が多い保健系、理学系でも回答数が安定している年代で比較すると役職指数はそれぞれ最大で6.99および6.36であり、女性の上位職への登用が遅れるだけでなく、登用の機会が少ないことが示される（図5.13）。

4. 部下人数と研究・開発費（第2章2参照）

部下人数（大学の場合は指導している大学院生の数）の男女差を各所属機関ごとに集計すると、部下人数の平均は、年齢が高くなるほど上昇する傾向にある。また、男性は女性より部下人数が多いことがわかる（図5.14）。大学の男性研究者の場合、年をとるにつれ部下（大学院生）の平均人数が増えているものの、女性の場合、45～50歳でピークをむかえ、それ以降は減少している点は興味深い。平均年間研究費は、どの所属機関も年齢とともに上昇傾向にあり、全体的に男性が女性を上回っている（図5.15）。部下人数と研究・開発費を役職別に見ると、役職が上がるにつれ部下人数も増えていく。また、研究・開発費も役職が上がるにつれ増加している。大学で見ても、准教授までは大きな差は無いが、教授では部下人数の男女差は3.8人、研究・開発費の男女差は631万円と差が開いている（図5.16）。

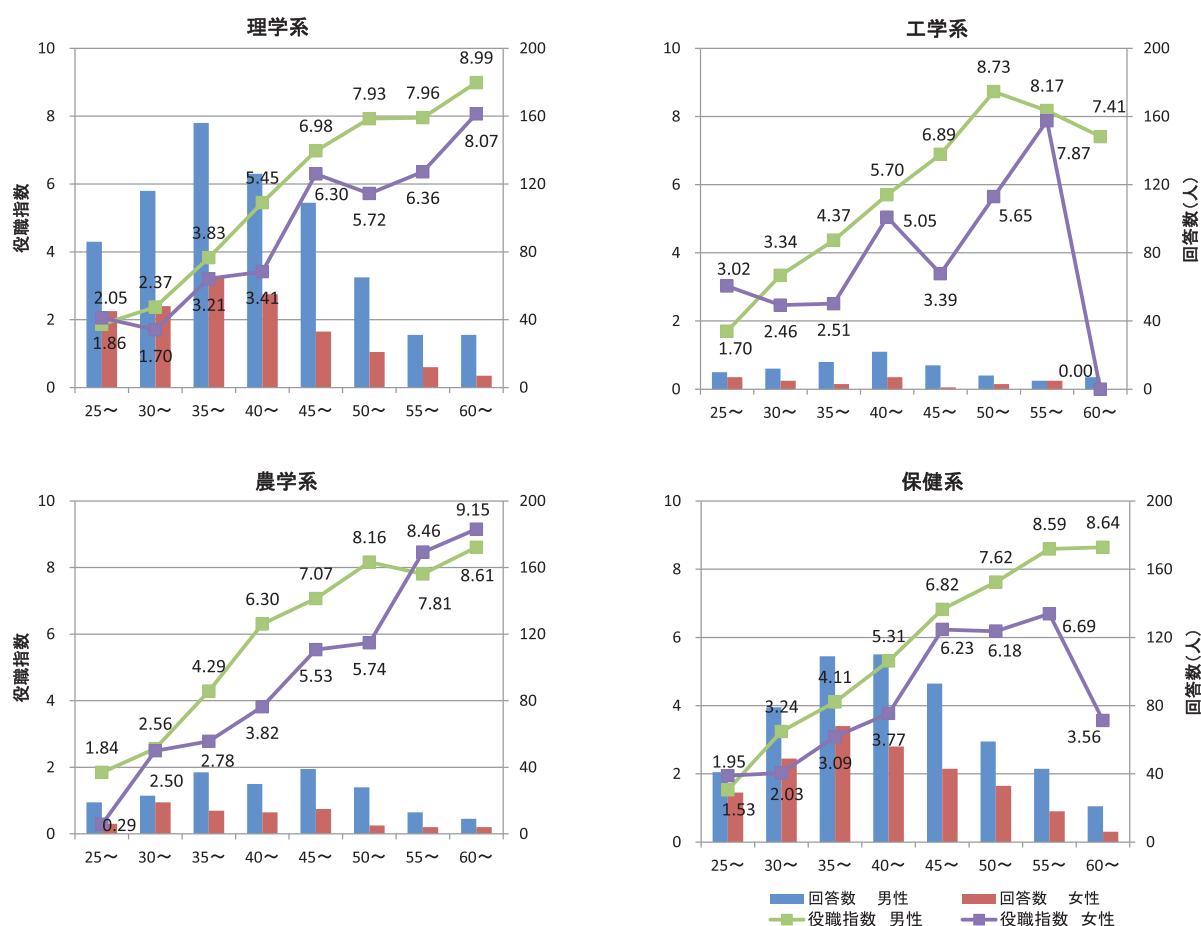


図 5.13 役職指数の年齢推移（所属分野別）

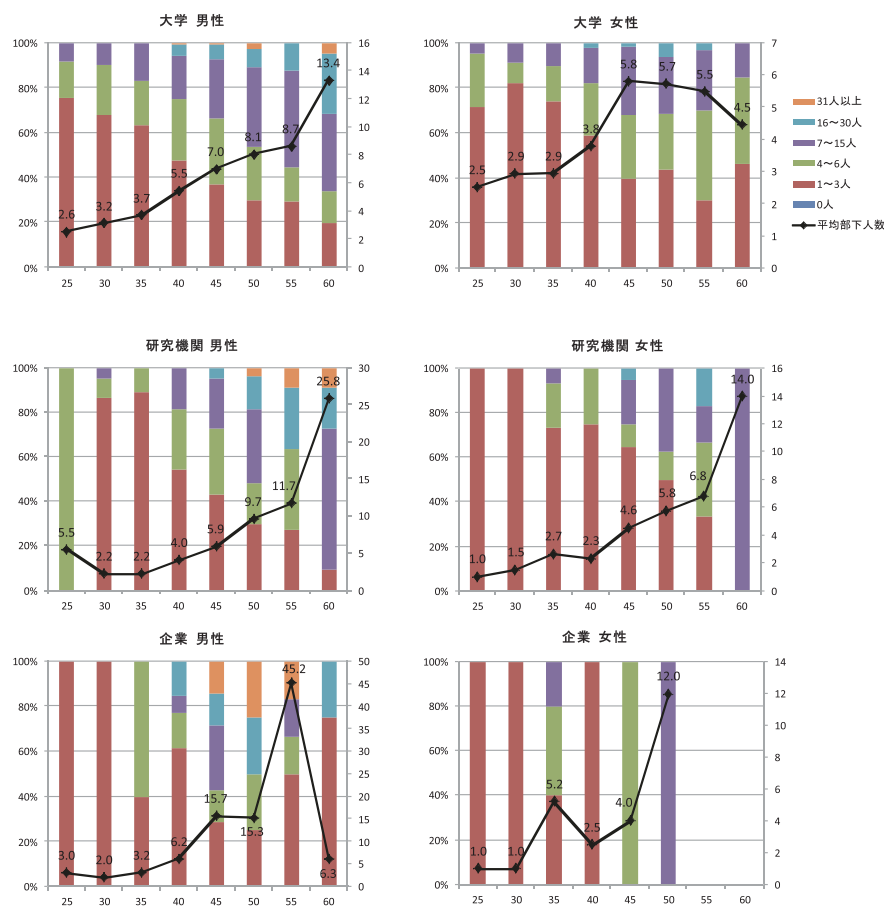


図 5.14 部下の人数（所属機関別・男女別）

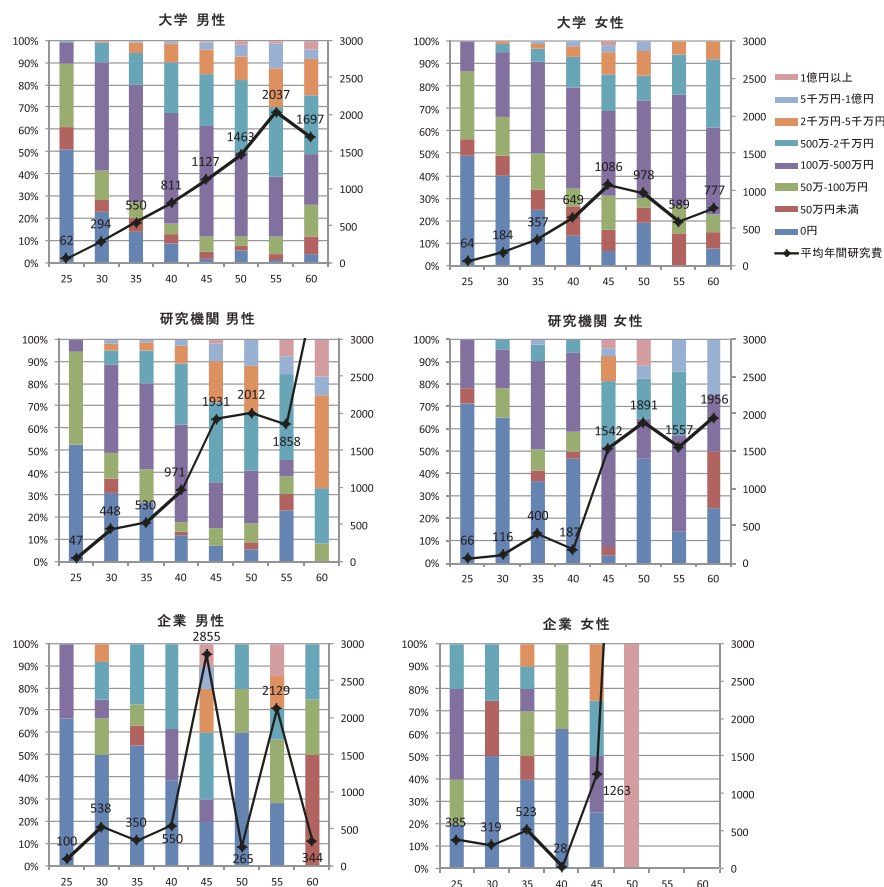


図 5.15 研究開発費（所属機関別・男女別）

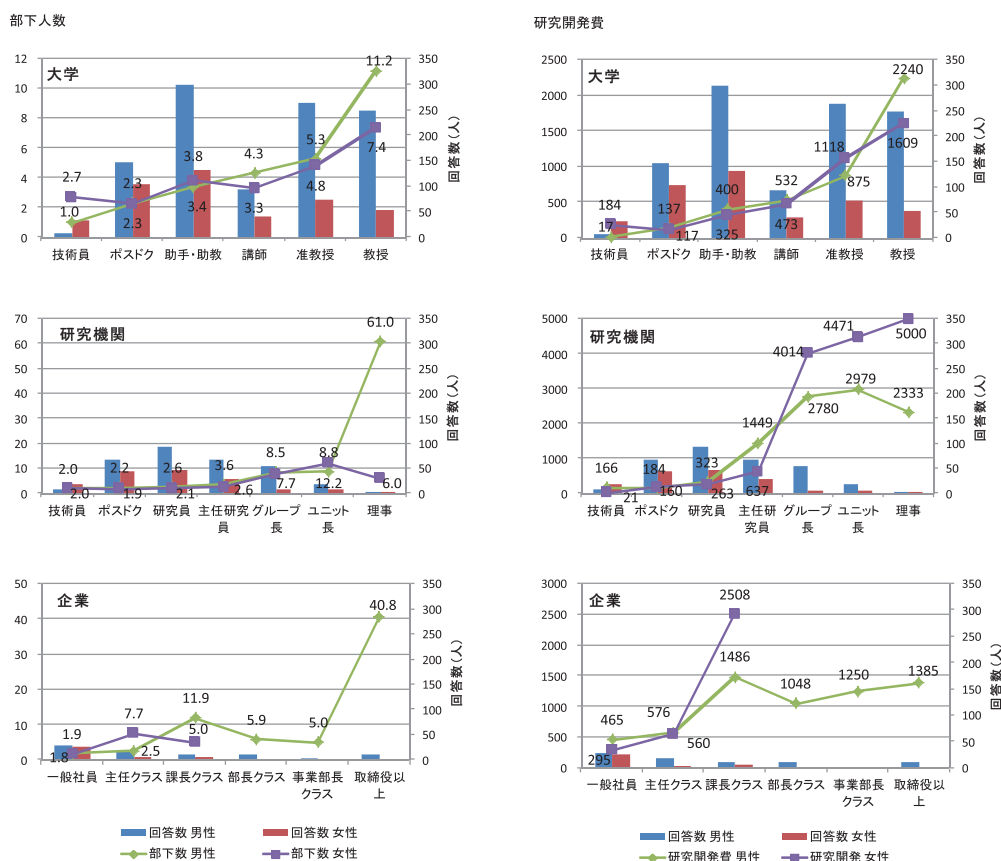


図 5.16 部下の人数と研究開発費（機関別・役職別・男女別）

5. 配偶者の職業（第 3 章 1 参照）

男性研究者の配偶者の約半数が専業主婦であるのに対し、女性研究者の配偶者の 99% 以上が有職者や学生である（図 5.17）。これは、家事や子育ての負担が大きい女性研究者が多いことを示しており、男女共に共働きがしやすい、すなわち、育児補助の充実や別居が避けられる環境整備の必要性を示している。

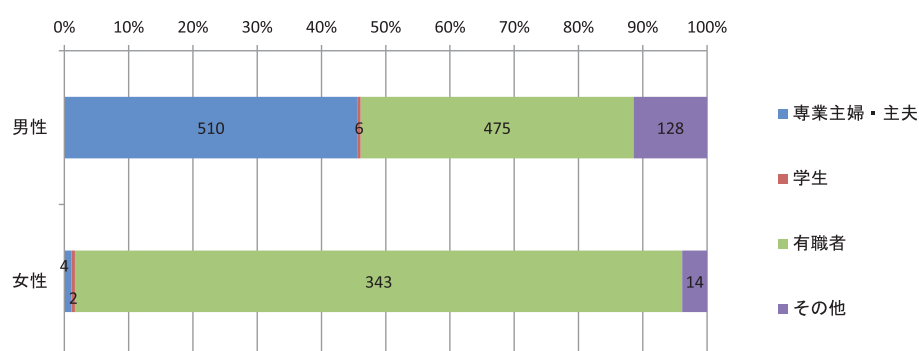


図 5.17 共働き家庭の割合

6. 子どもの人数（第 3 章 2 参照）

1 週間あたりの職場にいる時間は、子どもがいない場合は男女で大きな差はない。男性の在職時間は子供の有無や年代にかかわらず平均 50 時間以上であるが、女性は未就学児がいる場合は 38.5 時間、子どもがいない場合は 53.7 時間と大きく差（15.2 時間）が開く（図 5.18）。女性は出産、育児により在職時間が著しく減少する傾向にあるので、特に未就学児を持つ女性研究者の支援が必要であると考えら

れる。30 代後半の子どもの人数の平均値を見てみると、男性は年収が高くなるにつれ平均人数が増加するが、女性は年収が上がっても子どもが増えるという傾向は見られない（図 5.19）。これは第 3 章での子どもの数が理想より少ない理由として男性においては「経済的理由」がもっとも多いことと合致する。一方、年収が高くなるということが上位職への登用であると仮定すると、子どもを持つ女性の登用の機会が少ないと捉えることが可能である。このことは、同じ質問に対して、女性で多い理由が「育児とキャリア形成の両立」であることとも一致する。

7. 育児休業（第 3 章 3 参照）

所属機関別の育児休業の取得状況を見ると、いずれの機関でも男性で「未就学児」を持つ回答者は若干育児休業を取得しているが、10%前後と大変低くほとんどが休業していない。女性で現在「未就学児」を持つ回答者の 50%以上は育児休業を取得している。また現在「小学生」を持つ回答者も 30%を超えて取得している（図 5.20）。数は少ないものの、企業勤務の女性はほぼ全員が育児休業を取得していることは特筆すべきである。未就学児を持つ親が育児休業を取得しなかった理由について、女性を所属機関別に見ると、大学では「休業したくなかった」が最も多く、次いで「職場環境」（休業できる職場環境ではなかった）、「休業制度が無かった」と続く。研究機関では「職場環境」が最も多い。また、女性の全体では「職場環境」が最も多く 41.2%、「休業したくなかった」は 27.9%、「休業制度が無かつ

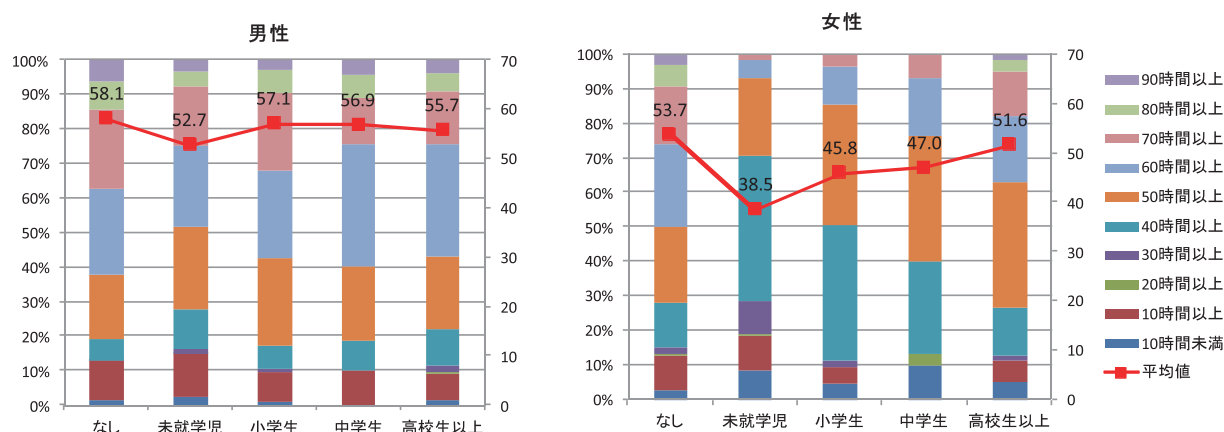


図 5.18 在職場時間と子どもの人数

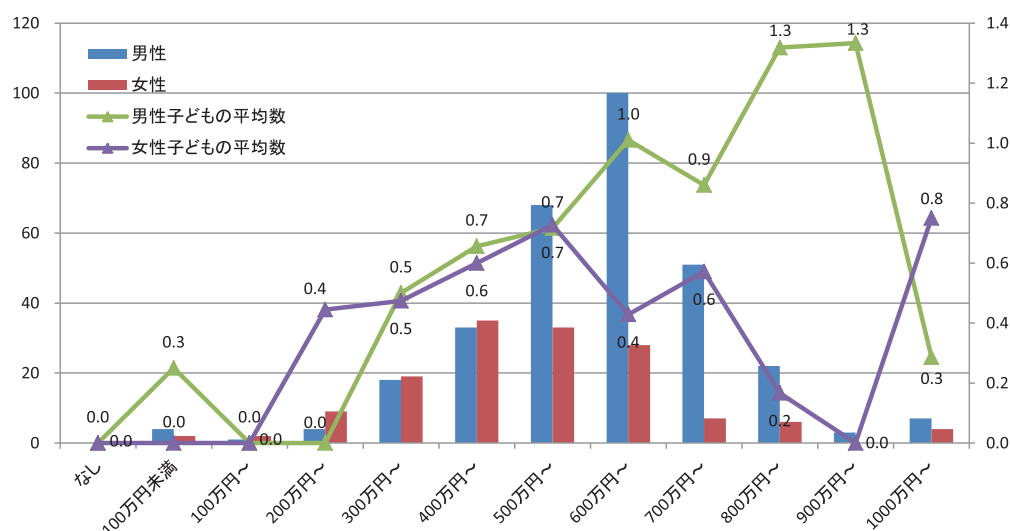


図 5.19 年収と子どもの数（30 歳代後半）

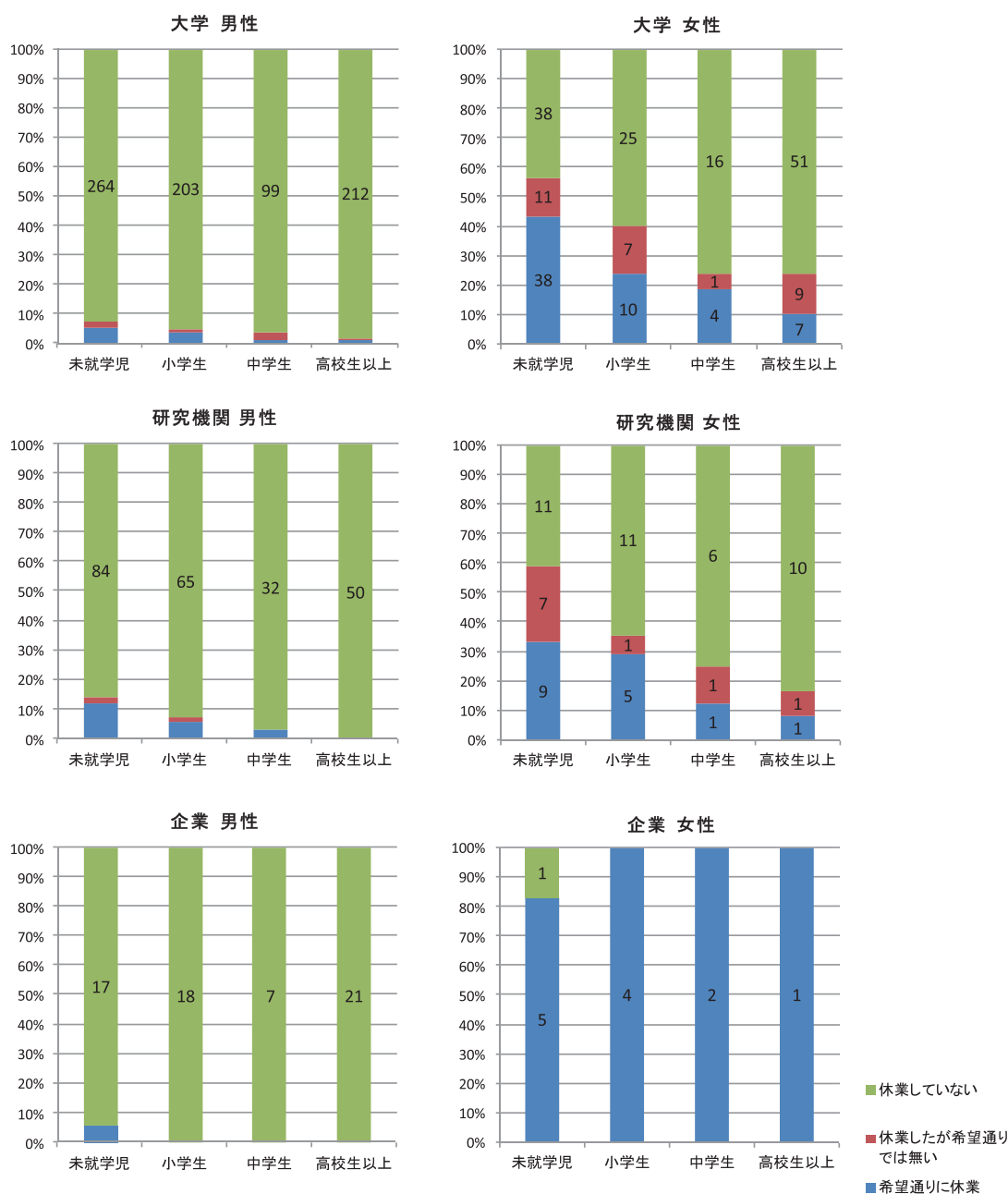


図 5.20 育児休業の取得状況（所属機関別）

た」が22.1%、「必要なかった」が8.8%となっており、育児休業を取得したくてもできなかった割合（理由が「職場環境」と「休業制度が無かった」の和）は63.2%と半数を超えている。一方、半数を超える男性が「必要なかった」と回答している（図 5.21 左上）。これは男性の配偶者の約半数が専業主婦であることと連関があると思われる（図 5.17）。未就学児を持つ女性が育児休業を取得しなかった理由を雇用形態別に見ると、任期付きでは「職場環境」が最も高く 41.7%、次いで「休業制度が無かった」が 27.1%であった。任期なしでは「職場環境」が最も高く 42.1%、次いで「休業したくなかった」が 31.6%であり、育児休業制度はあるが休業しなかった人の割合が高い（図 5.21 右上）。未就学児を持つ女性が育児休業を取得しなかった理由を職域別に見ると、助教は 70%が「したくなかった」と回答しており、助教だけが育児休業を取得したくてもできなかった割合（理由が「職場環境」と「休業制度が無かった」の和）を上回っている。「休業中に研究開発競争に追いつけなくなってしまう」という研究者特有の事情が関係している可能性がある。他の職域では、育児休業を取得したくてもできなかった割合の方が高い（図 5.21 下）。育児休業を取っても元の職場に復帰できる、または育児休業を希望通りに

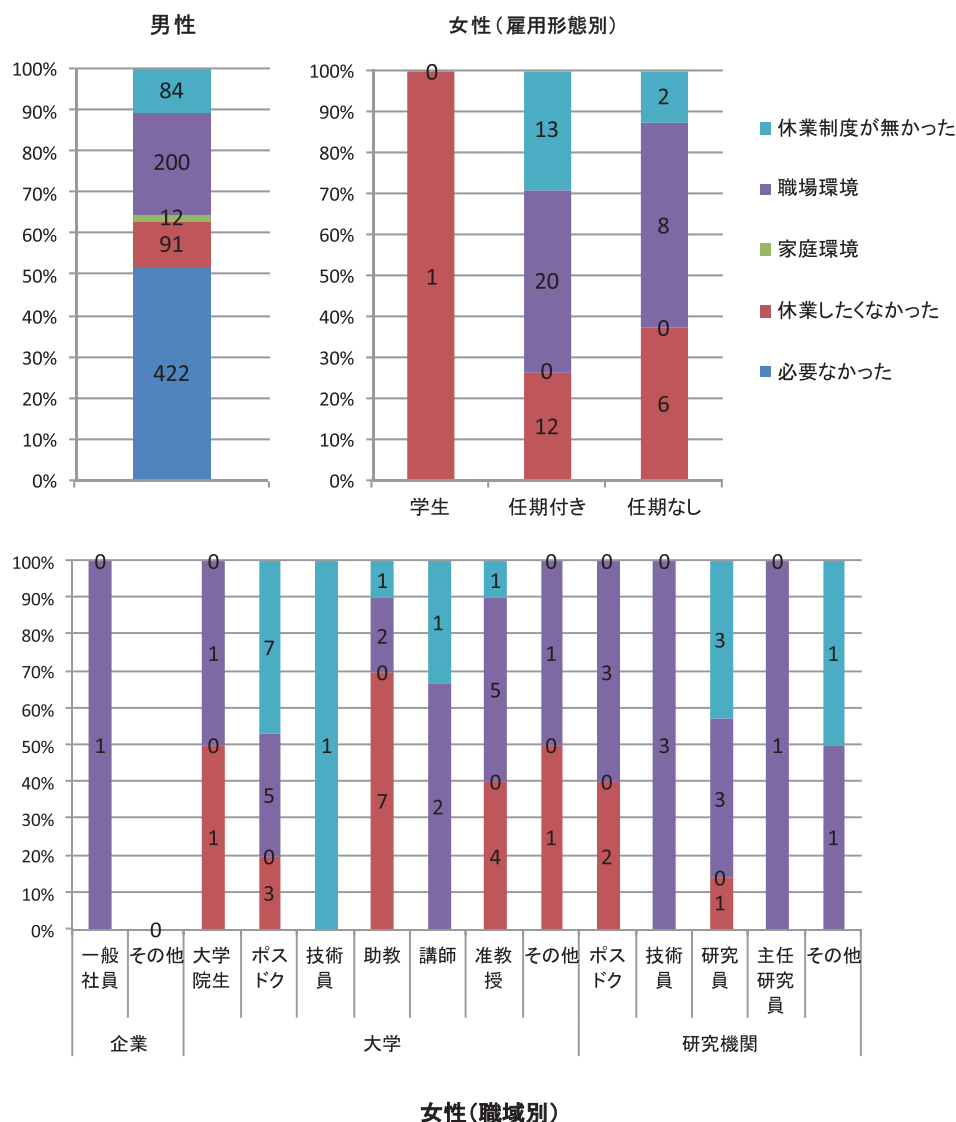


図 5.21 未就学児を持つ親が（希望どおり）育児休業を取得しなかった理由（男女別）

取れるような制度や環境作りが必要であると考えられる。大学や研究所での育児休業制度整備の充実、さらには取得を奨励する必要がある一方で、育児休業を取得することが昇級や昇進の妨げにならない環境整備が望まれる。

8. 育児支援（第3章3参照）

未就学児の日中の保育担当者について、男性は子どもの年代に関係なく70%以上が「配偶者」と回答している。また、「保育園など」が40%を超える。女性は80%以上が「保育園など」と回答している。他に「あなた自身」の割合が高い（図5.22）。小学生の放課後の保育担当者について、男性は「配偶者」が最も高く、次いで「学童保育など」の割合が高い。女性では、「学童保育など」が最も高いが、「塾・習い事等」「子どもだけで留守番」も高い割合で選択されている（図5.23）。これらの保育に対して女性の回答に「配偶者」がほとんど挙がらないのは、女性の配偶者の99%が専業主夫ではないことから（第3章1）、保育が女性主体で行われていることを示唆している。学会参加時の保育担当者について、男性は「配偶者」が90%以上と最も高い。女性は「配偶者」が最も高く50%を超えているが、「非同居の親族・知人」も高い割合で選択されている（図5.24）。MBSJの年会における託児室については、夫婦で

参加している場合が多いことが予想されており（第36回（2013年）日本分子生物学会年会 託児室利用者アンケートから）、女性研究者のみで学会参加をする際の育児支援の可能性を探る必要がある。

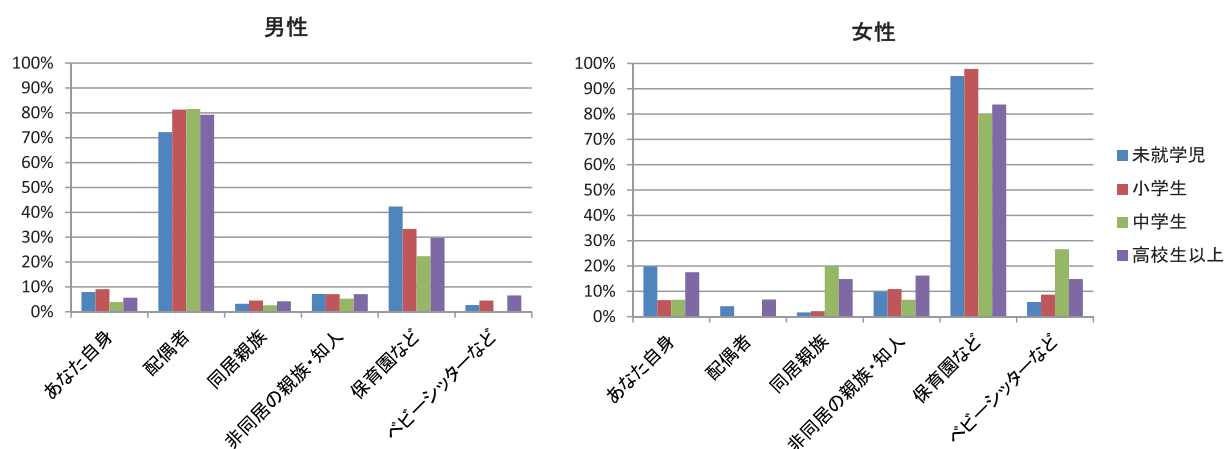


図 5.22 未就学児の日中の保育担当者（最年少の子どもの年代別）

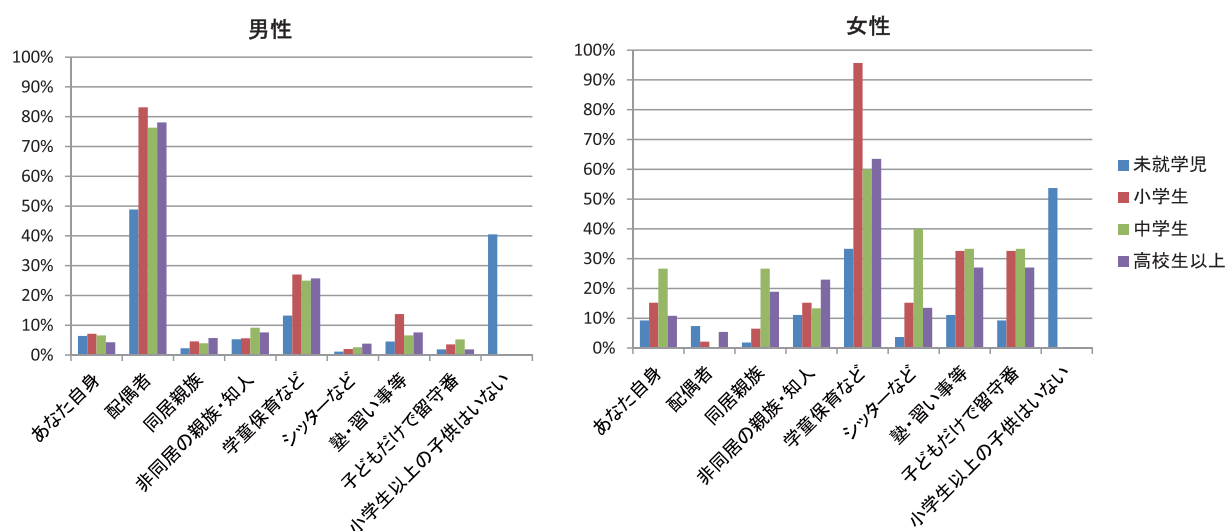


図 5.23 小学生の放課後の保育担当者（最年少の子どもの年代別）

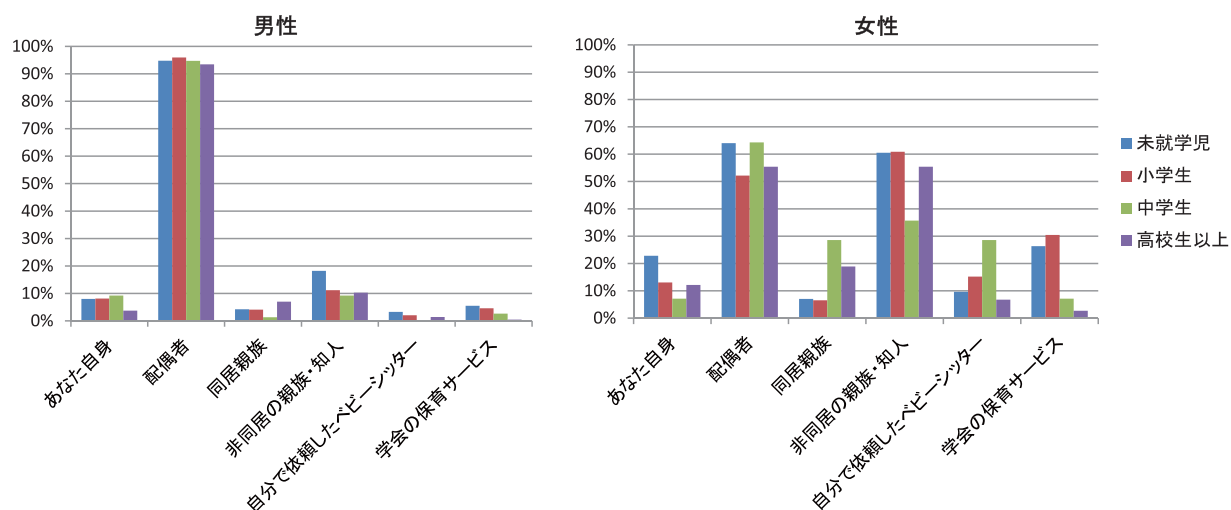


図 5.24 学会参加時の保育担当者（最年少の子どもの年代別）

9. 別居の経験（第3章1参照）

別居経験について、男女ともに子どもの数と別居年数に特に相関は認められない（図5.25）。所属機関別の別居年数について、男性はどの機関も「別居なし」の割合が高い。女性も「別居なし」の割合が高いが、男性に比べると低くなっている。別居年数の平均を見てみると、男性は2年以下がほとんどなのに対し、女性は2年以上が多い（図5.26）。これは、男性の配偶者の約半数が専業主婦であるのに対して、女性研究者の配偶者の90%以上が有職者であることが考えられる。別居の解消に向けた努力について、男女ともに「努力をした結果別居が解消した」が最も高く40%を超えている。次いで男性では「努力をしたが別居は解消しなかった」が31.0%、女性では「努力しなかった」が29.3%となっている（図5.27）。今後、特に子育て中の別居が解消されるような環境が作られるためには、子育て中の別居の実態や、別居の理由などを明らかにしていく必要がある。

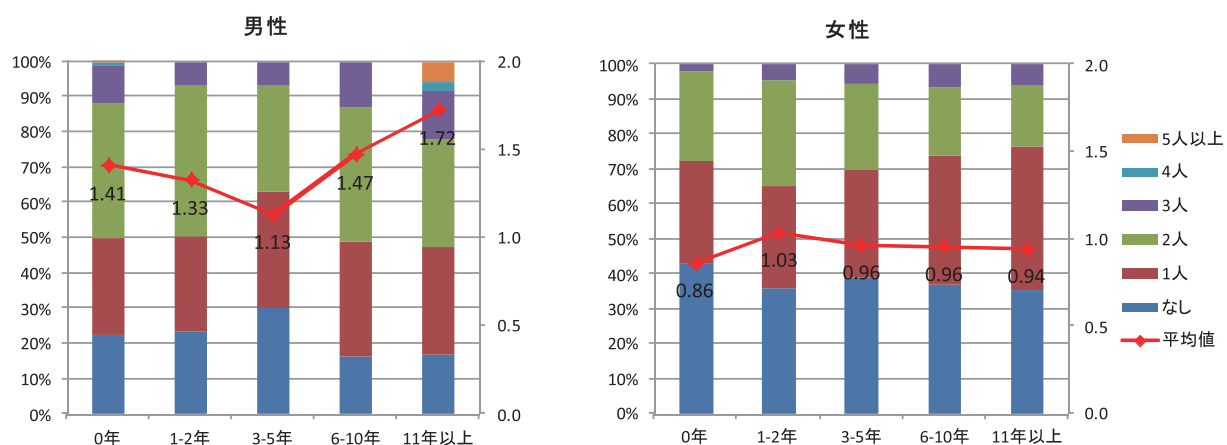


図 5.25 子どもの人数と別居年数

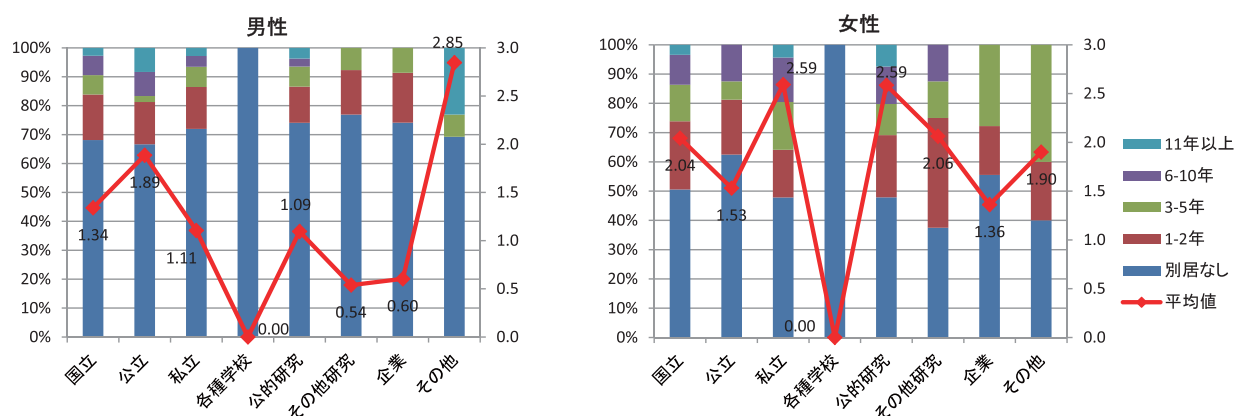


図 5.26 子どもの人数と別居年数（所属機関別）

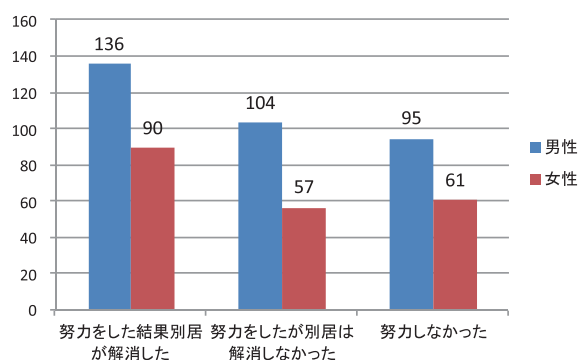


図 5.27 別居の解消に向けた努力

第 6 章 施策認識

1. 最近の施策についての認知度

本アンケートでは、男女共同参画における施策のうち、以下の 8 つについて、有意義かどうか、制度を知っているかどうかを質問している（図 6.1）。このうち、①～③については平成 18 年度からスタートしたもの、④～⑧については比較的最近スタートしたものであり、②については事業が平成 24 年度で、④については、H26 年度が事業最終年度であり、②の後継事業が⑤となっている。

- ①育児からの復帰支援事業（RPD 制度）（日本学術振興会）
- ②女性研究者支援モデル育成事業（科学技術振興機構、以下 JST）
- ③女子中高生の理系進路選択支援（JST）
- ④女性研究者養成システム改革加速事業（JST）
- ⑤女性研究者研究活動支援事業（JST）
- ⑥科研費補助金における出産・育児に配慮した措置（日本学術振興会）
- ⑦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（JST）
- ⑧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（JST）

認知度が最も高い制度は①育児からの復帰支援事業（RPD 制度）で、前回調査時よりも 20 ポイント以上認知度が向上しており、特に企業以外に所属する研究者において 8 割以上に達している。それに続くのは⑥科研費補助金における出産・育児に配慮した措置である。一方で、④女性研究者養成システム改革加速事業 については「制度を知らない」が全体で 50%を超えており、認知度が最も低い。②女性研究者支援モデル育成事業、⑤女性研究者研究活動支援事業 も「制度を知らない」が 40%を超えていて認知度は低めである。しかしながら、以前よりあった②女性研究者支援モデル事業については、その認知度は男性で 30 ポイント近く、女性で 20 ポイント近く、さらに③女子中高生の理系進路選択支援事業についても、それぞれ 30 ポイントほど上がっており、「男女共同参画」を目指す意識が漠然としてでも広く認知されていることがうかがえる。

「有意義だと思う」と「有意義だと思わない」を比べると、①育児からの復帰支援事業（RPD 制度）の「有意義だと思う」は全体的に高く、広くその意義が認められ制度が浸透していることがわかる。

②女性研究者支援モデル育成事業、④女性研究者養成システム改革加速事業、⑤女性研究者研究活動支援事業については全体的に「有意義だと思う」の割合が高いが、任期付き NPI の男性とポストクの男性においては特に「有意義だと思わない」の割合が高くなる。これには、自由記述欄にもまとめられているように、いわゆる逆差別に対する批判的意識、危機意識があると考えられる。

③女子中高生の理系進路選択支援、⑧チャレンジキャンペーンについては「有意義だと思う」が「有意義だと思わない」の倍近くとなっているが、学協会連絡会によるアンケート結果と比較するとやや低い数値になっている。これは、分子生物学分野に興味を持つ女子中高生・女子学生の割合が他の分野に比べもともと高いことを反映していると考えられる。

⑥科研費補助金における出産・育児、⑦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全体的に「有意義だと思う」の割合が高く、出産・育児にかかる支援の重要性が広く認められていることがわかる。



図 6.1 最近の施策に関する認知度

2. 女性研究者採用の数値目標

女性研究者の採用における数値目標値については全体の半分以上が「知らない」と回答しており（図 4.7）、特に学生においてその割合が高い（図 6.2 左）。数値目標を設定した取り組みについては、男性の 2-3 割、女性の約 5 割が「有意義である」または「拡大・推進すべきである」を選択した一方で、男性の約 6 割、女性の約 3 割が「あまり意義がない」または「弊害がある」を選択しており、その評価に幅があることがわかる（図 6.2 右）。また年齢・性別で見ると、特に 30 代において男女差が大きくなり、逆差別に対する批判的意識、危機意識をある程度反映していると思われる（図 6.3）。これらの点については、学協会連絡会によるアンケート結果でも同様の結果が得られている。しかしながら、女性でも「あまり意義がない」または「弊害がある」と回答している割合が多いのも 30 代である。この点については、さらなる検討が必要であると思われる。男女ともに PI のレベルで数値目標の設定について「知らない」場合がそれぞれ 40% 以上、30% 以上であるが、認知を高めることは、是非の問題を議論する、また適正に男女共同参画を推進する上で必要であると考えられる。

3. 所属する機関の女性採用数値目標について

所属機関別における数値目標の有無については、学生の女性を除く全ての役職で「ある」より「ない」が上回っているとともに、前回調査に比べて「ある」にやや増加傾向が見られる（図 6.4）。数値目標の公開の有無に関しては全体で 66% と、公開されていることが多い（図 6.5）。これは学協会連絡会によるアンケート結果よりも著しく高い値となっている。一方で数値目標が設定されていない場合に数値目標の設定の必要性があるかを問うたところ、男性では約 8 割、女性でも 4-5 割が「定める必要はな

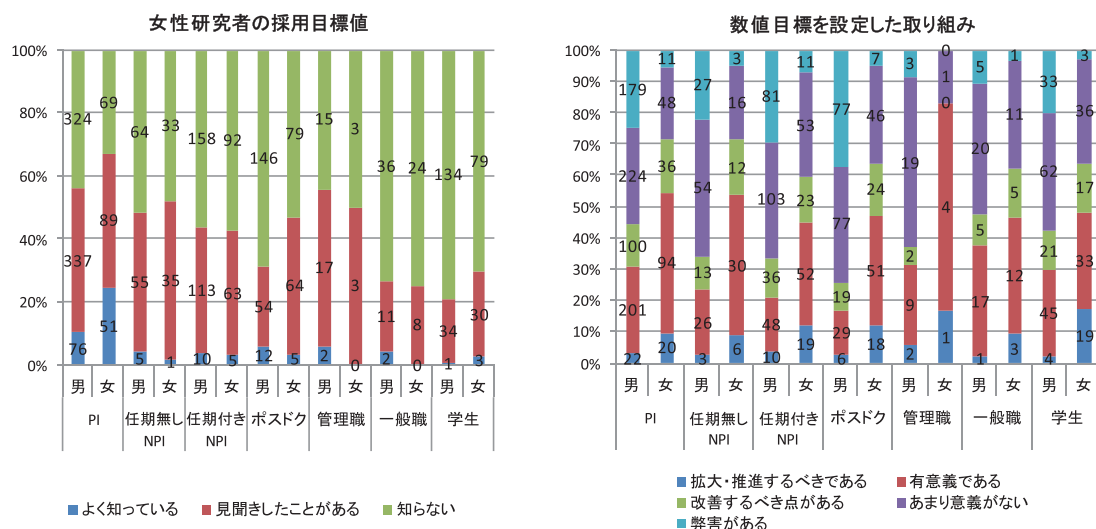


図 6.2 女性研究者の採用における数値目標の設定についての認知度と認識

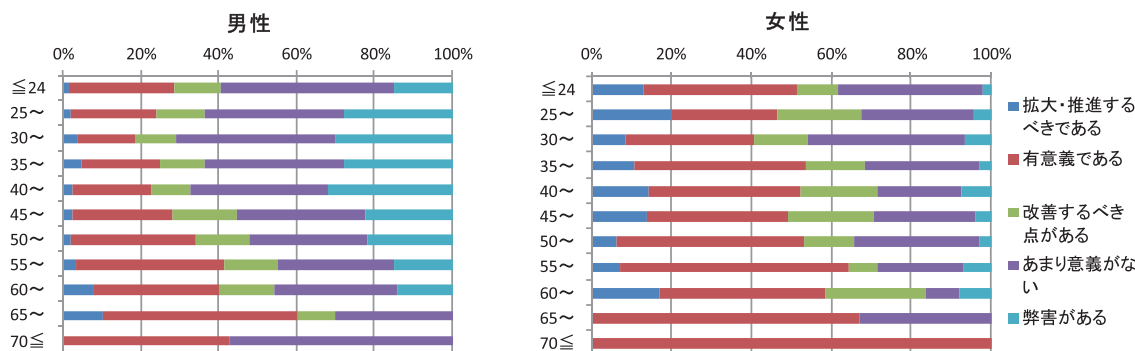
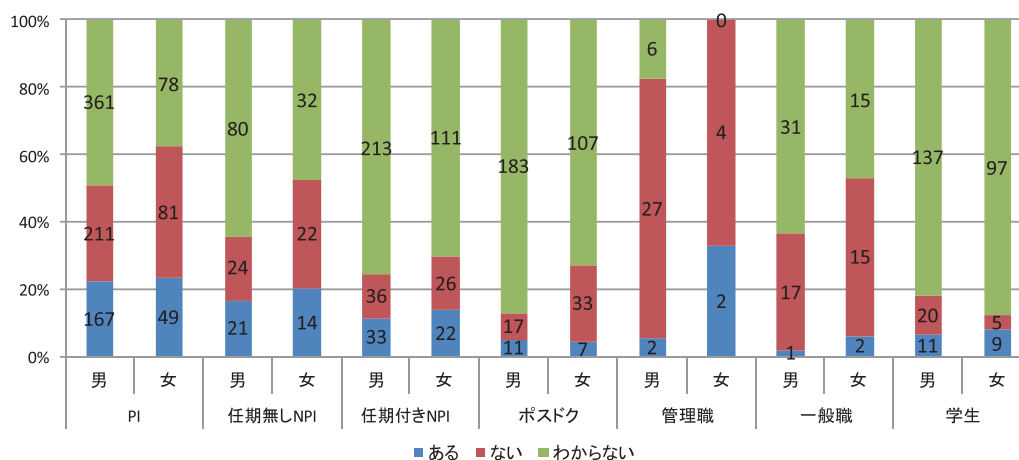


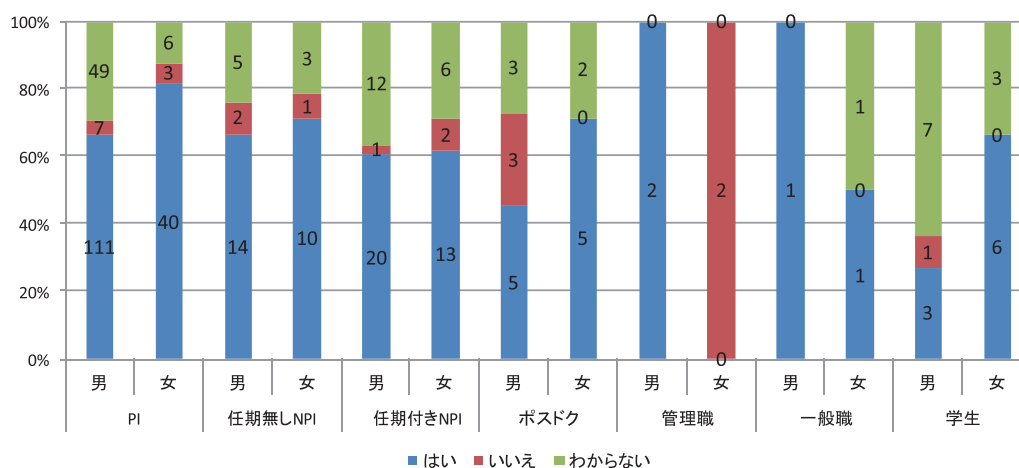
図 6.3 女性比率の数値目標について（年齢別）

い」という意見であった（図 6.6）。この数値は前回のアンケート結果からほとんど変化がない。男女の認識の開きとともに、大幅なポスト増が見込みにくい時代背景もあり、数値目標の是非について様々な意見があることがうかがえる。



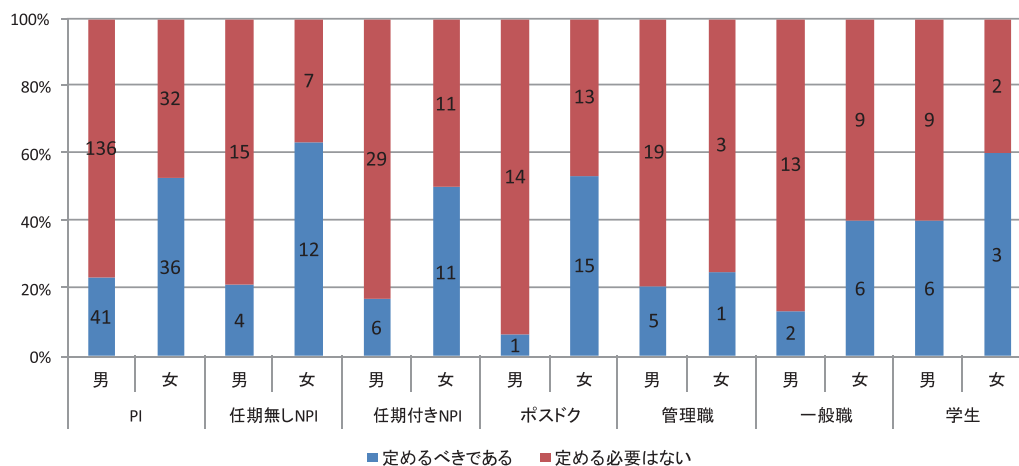
職域の分類については第2章9図2.32参照

図 6.4 所属機関における女性採用数値目標の有無



職域の分類については第2章9図2.32参照

図 6.5 数値目標が公表されているか（数値目標有の場合：職域別）



職域の分類については第2章9図2.32参照

図 6.6 数値目標の必要性（所属機関に導入されていない場合：職域別）

第7章 自由記述回答

本調査における総回答数 2,448 名中 839 名（女性 282 名、男性 557 名）より自由記述が寄せられている。このうち回答者の 6 割強が 30 代から 40 代前半のポストドクから助教クラスに集中している。今回の自由記載内容の中で際立って多いものは、近年増加しつつある女性研究者の積極登用へのポジティブアクションに関する言及である。特に、同アクションを積極的に支持しさらなる拡大を要求する女性研究者と、これによりむしろ自らの雇用の機会が減少してしまうと考えて強い不満を抱く若手男性研究者の間の溝が広がっていることが窺われる。本来、研究者は性別を問わず協力し合うべきものであり、これは今後の男女共同参画の実現を進めて行く上で適切に解決していくべき問題と考える。また、以前の調査時同様、日本社会全体としての意識改革、労働環境・雇用条件の適正化、育児の公的支援の拡充を求める要望も数多く認められた。これらの重点要望課題については、MBSJ として、国や研究機関に対して今後も強く働きかけを行っていく必要があると言える。

1. ポジティブアクションに関する言及

前回の調査時（2007 年）に比べて、女性研究者を積極的に採用・支援する「ポジティブアクション」の機会は確実に増加している。これについては、女性側からは歓迎する記述、女性管理職の増加などのさらなる拡充策を求めるコメントがなされる一方、多くの男性研究者からかなり厳しい不満の声が寄せられている。特に若手男性研究者は昨今の厳しい状況の中で、ポストや研究費が思うように獲得できない現実に対するルサンチマン（被支配人や弱者が支配者や強者への憎悪やねたみを内心にため込んでいること）を「女性限定公募枠の増加」へと投げかけているようである。このような対立の構図はある程度予想された事態であるとはいえ、放置すれば科学界全体のモラルハザードにつながる可能性があり、適切・適正な打開策を早急に模索する必要がある。

ポジティブアクションのさらなる拡充を求める賛成の声

- ・女性比率を高めるためには、本人（女性）の意識が最も重要で、科学技術分野に進もう・続けようという意識を容易に持つには、身近（マスコミで目にする頻度も含めて）にごく当たり前に女性の教官や研究者がいる環境の中にいることが重要だと思う。従って、少なくとも現在の当該分野の女子学生比率に達するまでは、ポジティブアクションによって科学技術分野における女性比率を高めることが有効だと思う（40 代、女性）
- ・男女共同参画により、日本の科学技術や産業界を活性化させる意義を周知し、各大学に女性教官（女性研究者）の比率目標値を公表させ、研究費や補助金とリンクさせるべきである（50 代、女性）
- ・ノルウェーでの女性雇用と育児両立でも女性の社会進出には過渡期があったという。日本を変えるためには男女比の数値設定が必須で、すぐには人材不足でも、その比に見合うように登用して育てるべき（50 代、女性）
- ・大手の大学では、アファーマティブアクションも進んでいると思うが、地方や、私立大学ではどうなのか？ 立ち遅れているように感じるが、そういうところこそ、若いポストドクや、女性の力をどんどん利活用するべきと考える（40 代、女性）
- ・数値目標については、管理職にある程度女性が増えるまでは続けるべきだと思う。採用者・雇用者側に女性が増えれば、採用時の評価も自ずと変わってくると思う（40 代、男性）

ポジティブアクションに対する批判的な声

- ・採用等に関しての昨今の女性優遇措置は全く必要ないし、弊害だらけである（ただでさえ男性の職も

少ない)。採用優遇ではなく女性が働きやすい環境、特に保育や配偶者（男性）も含めた雇用の安定が必須である（30代、男性）

- ・アファーマティブアクションで能力の不十分な方を数合わせで採用、昇進などするのは、研究活力を阻害するだけです（40代、男性）
- ・よく業績が同レベルなら積極的の女性を優先登用するという公募をみるがまさに男性差別だ（30代、男性）
- ・男女共同参画の取り組みによって女性にとっては以前より改善されているが、その煽りを同世代の男性が受けているように感じる。出来るならば今ある駒を女性により振り分けるのではなく、新たに女性のためにポストなどを作るようにしてほしい（30代、男性）
- ・助教クラスの採用にアファーマティブのような女性優遇は必要ない。次回のアンケートでは現在行われているアファーマティブアクションに対する見解を問うべきだ（30代、男性）
- ・女性の優遇に関して、目に余るものが出始めている。研究費の優遇、ポジションの優遇等。しかし、成果が出ていないを女性差別として片付けられているのはいかがなものか？ 優遇する代わりに、その後の評価が甘すぎる（40代、男性）
- ・男女共同も女性を優位にしては共同ではなくなると思います。RPDなどは業績のない女性がどんどん取得していたので、意味がないと思います（30代、男性）
- ・最近女性のみ、あるいは女性優先の公募が多く（逆）差別を感じる。旧来志望者が少なかったために現状女性研究者が少ないだけなので、公平な公募を望む（30代、男性）
- ・「男女共同参画」というより「女性優遇」の感がある。性の逆差別にならないように熟慮してもらいたい（30代、男性）
- ・業績のある若手研究者ですら職を得ることができない現状で、女性を優遇すると、路頭に迷う男性が増える、採択された女性に対する風当たりが強くなるなどの弊害がでる可能性が高い。性別を無視した公平な評価システムで上位に残る者に適切な職や研究費を与えた上で、男女共同参画を推進することを期待する（30代、男性）
- ・採用条件の女性限定枠が余りに多すぎで非常に困る。結論的に苦しめられているのは若手男子だと言うことを理解して欲しい（30代、男性）
- ・科学技術分野で職を得るのは男性も難しい状況です。偏った女性優遇は必要ないと考えます（30代、男性）
- ・研究費を自らえながら最先端の研究をすることを、科学技術分野における男女共同参画に単純に組み込むことは危険だと思う。女性を排除する気持ちは全くないが、研究業績の評価に、育児や介護のファクターをどうやって組み込むのか？ また採用後もどう評価するのか？ 難しいことだが、女性の環境を良くして、男女平等に業績評価ができれば、明快に判断できる（50代、男性）

女性研究者からも独自の観点から問題視する声がある

- ・学振、科研費などで、「女性だから通った、女性のほうが有利では」という声がよく聞こえます。事実かどうか分かりませんが、女性が優遇されているのではという風潮にあるようです。しかし、これは女性の能力の正当な評価を妨げているのかもしれない（30代、女性）
- ・少なくとも、ある一定の割合の女性を採用するというシステムは、結局、質の低下を招き、やっぱり女はダメという間違った評価を生んでいるように思えます（50代、女性）
- ・女性の割合を増やすなど、数値だけで改善できると考えられているようですが、単純に女性の割合を増やすと、未婚あるいは既婚だが子供の居ない女性が圧倒的に有利になるため、子供のある女性だけではなく、男性も逆差別を受けることになり、不公平だと思います（40代、女性）
- ・雇用や昇進の一部には逆差別もあるように見受けられる。また、実力のない女性が昇進し、女性の採用な

どの審査に加わっている場合があるが、偏見や知識の欠落でかえって誤った選択をしていることがある。女性が女性の足を引っ張る例もある（50代、女性）

2. 育児の公的支援の拡充を求める要望

いくら働きたくても働けない。ポジティブアクションでポストを得たとしても、夫婦共働きで子供を授かった場合、どうやって子供を育てろというのか。そんな悲痛な叫び声が多く寄せられている。本邦での公的な保育施設の数、主要先進国の中ではあまりにも少なすぎる。育児期間は夫婦のうちいずれかが必ず、仕事を犠牲にしないといけない現在の社会環境では、男女の共同参画といっても絵空事である。その一方で、政府の腰は重い。有権者の圧倒的多数を占める高齢者への医療は充実させる一方、声の小さな子育て世代への公的支援は十分とは言えない。子供のいない成人は子供に対して冷淡である。真に男女共同参画を実現し、社会として女性の能力を活用するためには、育児の公的支援を拡充させることが必要不可欠である。これは少子化に歯止めをかける処方箋と同一である。これは日本社会が全体として取り組むべき課題ではあるが、MBSJとしても、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。少なくとも、研究機関内において独自に託児所や保育所を設けることは、各機関の判断と努力で可能となるはずである。また、各機関が所在する地方自治体との連携強化も望まれる。

保育所・託児所の設置などの要望

- ・職場に託児所や保育所が欲しいです。研究職は勤務時間や休みが不規則になるので、親など身近に子供の面倒を見てくれる人がいないと女性で出産して常勤職で研究を続けるのはなかなか厳しいと思います（30代、女性）
- ・育児に追われて仕事ができないのは乳幼児保育制度の不拡充に大きな原因があると思われる。保育園に入れず離職すると、仕事ができない。仕事がないと保育園に入れられない。という悪循環が女性研究者の足かせとなっている。また、高額な保育料負担も大きな要因である（30代、女性）
- ・職場である大学や研究機関内に保育園の設置を増やしたほうがよい。子供と近くで授乳期、離乳期を過ごしながらか働くのが理想的である。そうすると、女性も勤続しやすいと思う。市内の保育園等は、どこもいっぱい、なかなか職場の近くで探すのが困難であり、特に年度途中で移動になった場合は、さらに探すのが大変である（40代、男性）
- ・社会的な受け皿がないと、いくら科学技術分野だけやっても限界がある。保育園、幼稚園の統合。フルタイム労働者向けの保育、教育機関を整備すべき（40代、男性）
- ・大学などの研究機関内に保育園、託児所などの設置がある、またはそのような施設が併設されていれば、育児と研究の両立できる可能性が増加すると思う。大学ならば学部生のアルバイトとしてベビーシッターをしてもらうなどのチャレンジもできるのではないかと（30代、女性）
- ・徹底的な子育て支援が必要。最低限職場に保育園などの具体的支援体制をつくる。これだけでかなり違うと思う（50代、女性）
- ・米国、ヨーロッパと本邦の一番の相違は病児保育を含む保育環境だと思います。研究職に限らず女性が社会で活躍する上で一番基盤となる環境だと思います（50代、男性）
- ・各大学に育児施設を併設あるいは、大学と提携する育児施設を設けるなど、すこしでも育児の負担を減らしていただきたい（30代、女性）

RPDに関する記述

- ・RPDの設立や、様々な施策が実施されて随分とよくなってきたこともあります。しかし、このような社会全体に影響することは一朝一夕にはできないことなので、是非長年にわたって次々と対策を実施できるように継続されるよう強く望んでいます（40代、女性）

- ・ RPD に採用された人の業績は平均的な PD の採択者よりも高いです。そこで問題なのは、RPD に出したにもかかわらず落ちてしまった女性研究者です。学振 PD の年齢制限が 34 歳ですので、例えば、学位を取得した 28 歳の女性が 2 人子供を作ったら容易に超えてしまいます。普通に PD に出せば採択される業績があっても、学振 PD には年齢制限で出すことができず、RPD ではレベルが高いため採択されないといった状態にあります。そこで、学振 PD の年齢制限を出産育児経験者は 5 歳～10 歳伸ばすべきです (30 代、男性)
- ・ 近々出産予定のポスドクです。定職に就きたくても、育児しながらの研究や、またいつ出産で研究を中断しなければならないか分からず、積極的に就職活動ができません。時短や、任期付きでも研究期間が長かったり、研究期間を自分で決められるような研究、給料の支給制度 (RPD のような) をもっと作ってほしいです (30 代、女性)
- ・ RPD の審査において、間近の業績が評価される傾向があると聞いている。これでは本当に中断して再チャレンジしたい人を採用できない仕組みのように思われる。採用されているのは中断期間が短く業績を十分に持っている人ならば、この制度の意味がないように感じられる (40 代、女性)

3. 労働環境・雇用条件の適正化

本章の 2 と関連するが、仕事と生活のバランスをどのように取るかというのが難しいという意見も目立つ。昼夜なく泊まり込みで研究に打ち込むことを美徳としてきた日本のこれまでの研究者の姿は、家庭を犠牲にする前提で成り立ってきた。こういったモデルもやはり見直すべき時期に来ているかもしれない。一方では、実験科学では時間をかければかけるほどよい成果が得られるという意見も依然として根強い。しかし本当であろうか。無駄なミーティングはないだろうか。研究室に長くいても無為に過ごしている時間もあるかもしれない。労働環境を適正化して、研究の効率を上げることも検討するべきではなかろうか。

- ・ いまだに会議を夕方から始める制度に疑問を持ちます。また、普段の日は授業があるからと土曜日にオフィシャルなミーティングや発表会をすることにも疑問を持ちます。世間は男女参画、残業を少なくする方向へ向かっているのに、すべてを「学生のため」「教育のため」「研究のため」を出されると、反論できません。働くのが嫌なのではなく、教育と研究が人生ですべてだと思っていることに理解できません (30 代、女性)
- ・ 若手の女性研究者が最も不安に思っているのは、自分に研究と家庭の両立ができるかどうかだと思います (30 代、女性)
- ・ 女性が研究活動を続けられるようなしくみづくり (男性の家庭への参加、保育所の設置、資金援助、在宅勤務など) が必要 (30 代、男性)
- ・ アカデミックでは、厳しい生存競争と実質的な裁量労働のもとで、休みなしで夜遅くまで働くことが当たり前となっている。そのような環境下に、出産・育児を考える女性研究者が飛び込んでくるはずもない。年間残業時間が 2,000 時間を超える修羅の世界に足を踏み入れる研究者の多くが、すでに家庭を持つことを諦めていると思う。現状、大きな代償と覚悟なくしては生き抜けない、厳しい世界なのである。多くの研究者が置かれている苛烈な労働環境を変えることなくして、科学技術分野における男女共同参画はあり得ない。必要なのは女性のための政策ではなく、博士号を取得した若き研究者全てのための政策である (30 代、男性)
- ・ PI をめざして研究を行うヒトも居れば、そこまでは望まないが関連した仕事をサポートするテクニシャンとして働きたいという方もいる。テクニシャンの地位をもっと高く評価することができ、安定して雇用される仕組みが必要だと思う (40 代、男性)
- ・ 男女共同参画には両性の勤務時間の短縮が必要不可欠である。科学技術分野においては、何気ない家

庭での出来事からブレイクスルーが起こることもある。仕事と家庭の時間配分が仕事 2：家庭 1 となっている現状を仕事 1：家庭 2 に変更しない限り、男女共同参画の実現は難しい（50 代、男性）

4. 意識改革への要望

専業主婦が日々の家事から育児・介護まで全てを担い、夫が心置きなく仕事に没頭するという、時代錯誤のモデルに対して未だに憧憬を抱く男性は数少なくない。男女共同参画とは、女性からの権利主張に対して男性側が渋々譲歩して行われるものではなく、これまで適切に活かされてこなかった社会資源（人口の半数を占める女性がもつ能力・活力）を活かすことであり、停滞期にある社会全体を再び活性化させる意義がある。本アンケートでも、以前よりは意識改革が進んできたとする意見がある一方、依然として理解のない男性研究者（特にシニアの研究者）が存在し、男女共同参画の妨げとなっているとの記述が見受けられる。また、幼少期からの教育の在り方を見直して、女性側の意識改革を促す声も目立つ。

男性研究者の意識改革を求める声

- ・日本の今後の人口構成からしても女性の社会経済活動、その中での研究活動への参画なくして日本の発展はないのに国にしても機関にしても危機感がなさ過ぎる（40 代、女性）
- ・実際、今大学の重要職である教授以上の方々はほとんどが男女共同参画に理解がなく、少なくとも今の 60 歳以上の人たちは女性差別意識が強く、この年代の人たちが引退しないと何も変わらないと思う（50 代、男性）
- ・女性が偉くなりにくいのは、日本人全体の思想のせいだと思います。今もなお、家事や育児の中心は女性であり、男性も女性自身もそれが当たり前だと考えている人が多すぎです。結婚後の姓も、男性側に入る事が普通で、それを不思議に思うことすらない。男性が育児休暇を取る事はかなり珍しい。未だに、女性の天皇になる制度がない。そんな現状が、女性が長く働く事から遠ざけ、結果的に偉くなりくさせているのだと思います（30 代、女性）
- ・各分野の女性リーダーをマスメディアが積極的に取り上げ、ロールモデルの PR を強化することにより、社会意識の改革と女子の研究者進路の増加が望めると考える（情報無し）
- ・男女共同参画に参加されている先生方は男性も女性もとても理解の有る方々ですが、本当に意識改革すべきなのは「男女共同参画」にそもそもまったく興味が無い先生方なので、そこをどう改善していくかが課題だと思いました（30 代、男性）
- ・男性上司の理解なくして男女共同参画はあり得ない。未だに時代錯誤の研究室運営をしているラボが存在し、そのようなラボではパワハラが激しい（40 代、女性）
- ・若い人ほどコンサバになっている傾向があることに少し危機感あり。男女別姓など話題にもあがらなくなっている。右寄りの政治家が主流になっているのも危機感をおぼえる（50 代、男性）
- ・研究主催者の意識改革が重要だと思う。研究主宰者の多くが専業主婦の妻を持ち、育児にまともに参加したことがない方が多いのではないかと思う。自分のラボではセミナーが 17 時から始まるなど、限られた時間しか研究に充てられない子を持つ女性研究者は蚊帳の外にならざるを得ない状況です（30 代、女性）

学童期の頃からの教育を通して男性のみならず女性の側の意識改革も求める声も

- ・女性が科学技術系で活躍するようなモチベーションの高い教育を小さいときからすることが重要（40 代、女性）
- ・一人一人が責任ある社会人となり、仕事と家庭（育児・介護）を両立しながら生きていかななくてはならない事実を中学、高校の頃から教え、男女、そして職場や地域が協力して生きていく覚悟を固

めるべきと思う（30代、女性）

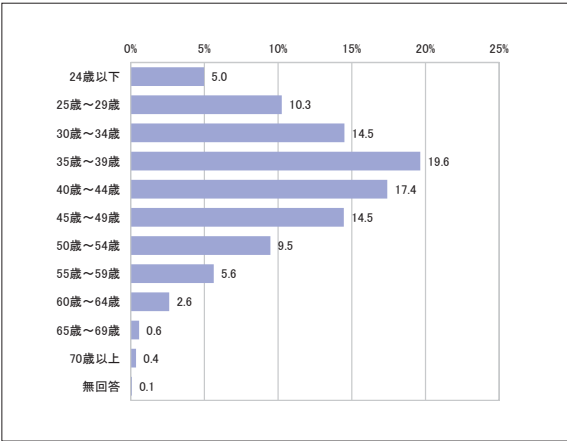
- ・高校生や大学生になってから意識改革をするのは遅すぎる。小学生低学年（あるいはそれ以前）から、男女を問わず科学に興味を持てる教育、性別にとらわれずに生き方を選べるような教育をする必要がある（40代、女性）
- ・科学技術分野における女性の比率を上げるための努力よりも、小学校～高校までの教育を見直し、男女共同参画可能な社会を作る努力が必要なのではないかと思う（40代、女性）
- ・高校生・大学学部生の頃までに、特に女子学生にしっかりと科学技術分野における女性キャリアアップの現状と将来性を啓蒙する必要があると思います（40代、男性）
- ・男女に能力的な差はないと思います。残念ながらまだ封建的な考え方を持つ家庭が多く、そういう環境下で育ったために男女の適性にある種の偏見を持っている人が多いように思います（50代、男性）
- ・若い世代の男性の意識は変わってきていると感じます。この先は、男性側の意識改革だけでなく、女性側も同時に改革していかないと、根本的には変わらないと思います（40代、女性）

第 3 回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査

※表中の数字は回答者数

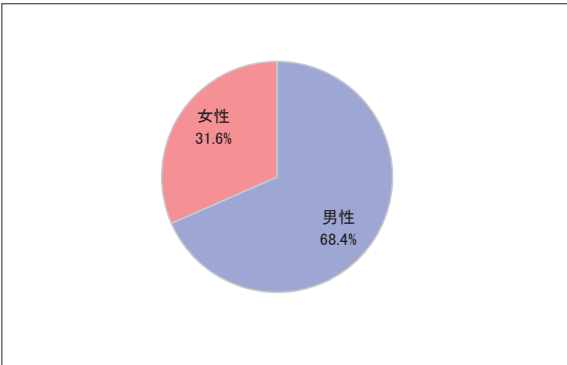
Q1. 2012 年 4 月 1 日における年齢をお答えください。(必須)

全体	2448
24 歳以下	122
25 歳～29 歳	251
30 歳～34 歳	355
35 歳～39 歳	481
40 歳～44 歳	426
45 歳～49 歳	354
50 歳～54 歳	232
55 歳～59 歳	138
60 歳～64 歳	64
65 歳～69 歳	14
70 歳以上	9
無回答	2



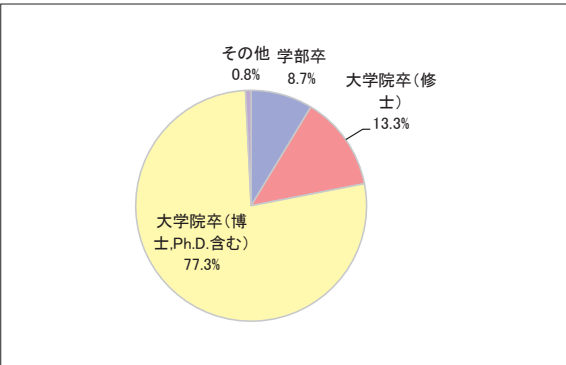
Q2. 性別をお答えください。(必須)

全体	2448
男性	1675
女性	773



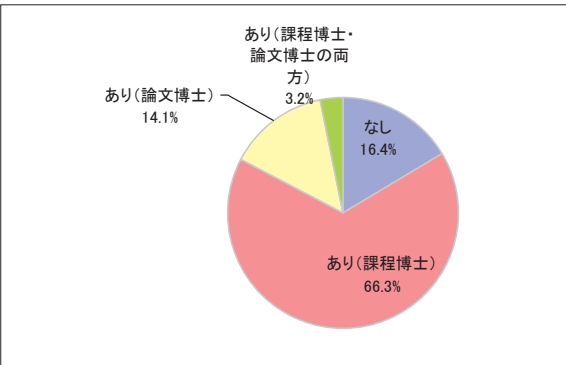
Q3. 最終学歴をお答えください。(必須)

全体	2448
学部卒	212
大学院卒（修士）	325
大学院卒（博士、Ph. D. 含む）	1892
その他	19



Q4. 学位（博士）についてお答えください。(必須)

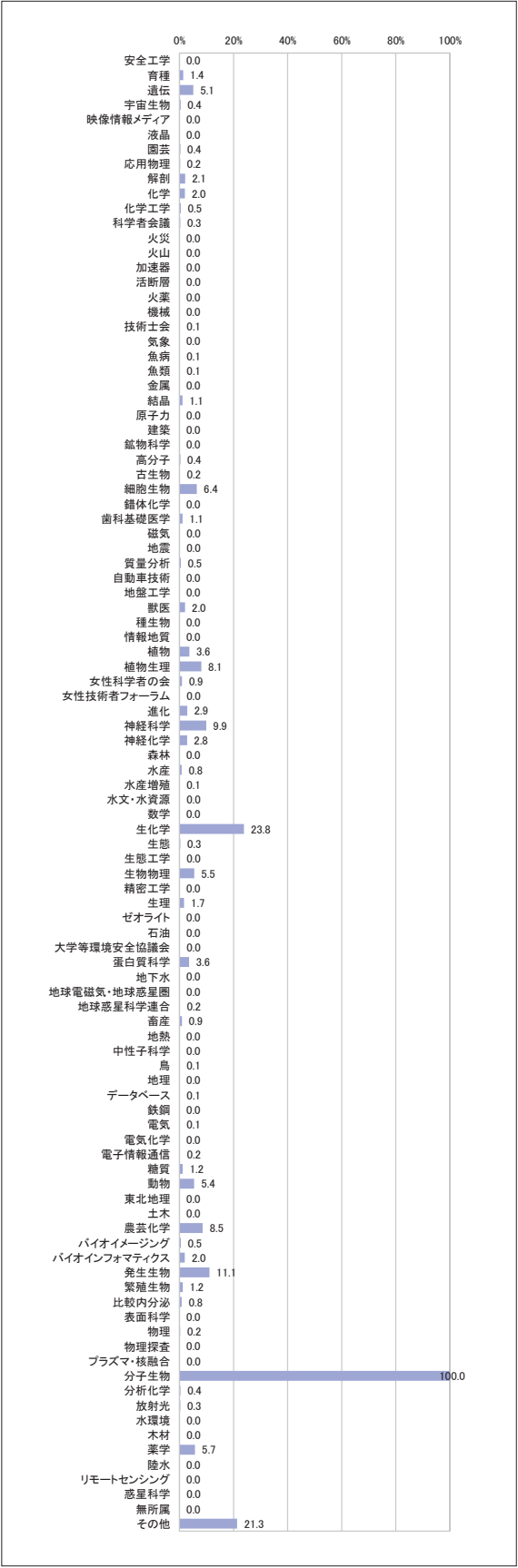
全体	2448
なし	402
あり（課程博士）	1622
あり（論文博士）	346
あり（課程博士・論文博士の両方）	78



Q5. 所属する学会をお答えください（学会名冒頭の「日本」は省略）（複数回答可）（必須）。

全体	2448
安全工学	0
育種	34
遺伝	125
宇宙生物	11
映像情報メディア	0
液晶	0
園芸	9
応用物理	6
解剖	51
化学	49
化学工学	13
科学者会議	7
火災	0
火山	0
加速器	0
活断層	1
火薬	0
機械	0
技術士会	3
気象	0
魚病	2
魚類	3
金属	0
結晶	27
原子力	1
建築	0
鉱物科学	0
高分子	9
古生物	4
細胞生物	157
錯体化学	0
歯科基礎医学	28
磁気	1
地震	1
質量分析	13
自動車技術	0
地盤工学	0
獣医	50
種生物	0
情報地質	0
植物	89
植物生理	198
女性科学者の会	23
女性技術者フォーラム	1
進化	71
神経科学	242
神経化学	69
森林	0
水産	20
水産増殖	2

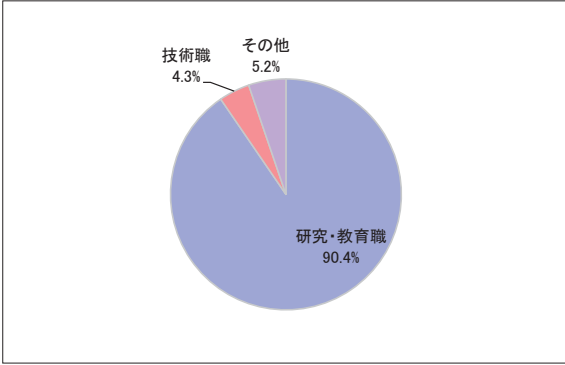
水文・水資源	1
数学	0
生化学	583
生態	8
生態工学	1
生物物理	134
精密工学	0
生理	41
ゼオライト	0
石油	0
大学等環境安全協議会	1
蛋白質科学	87
地下水	0
地球電磁気・地球惑星圏	0
地球惑星科学連合	4
畜産	22
地熱	0
中性子科学	0
鳥	2
地理	0
データベース	3
鉄鋼	0
電気	2
電気化学	0
電子情報通信	4
糖質	29
動物	133
東北地理	0
土木	0
農芸化学	209
バイオイメージング	12
バイオインフォマティクス	48
発生物	272
繁殖生物	30
比較内分泌	20
表面科学	0
物理	6
物理探査	0
プラズマ・核融合	1
分子生物	2448
分析化学	9
放射光	7
水環境	1
木材	1
薬学	140
陸水	0
リモートセンシング	0
惑星科学	1
無所属	0
その他	522



Q6. 現在の職種と専門分野について、次のカテゴリーからそれぞれ最も近いものを1つお選びください（退職された方は、ここにチェック□を入れた上で、以下の設問16まで最終職についてお答え下さい）。(必須)

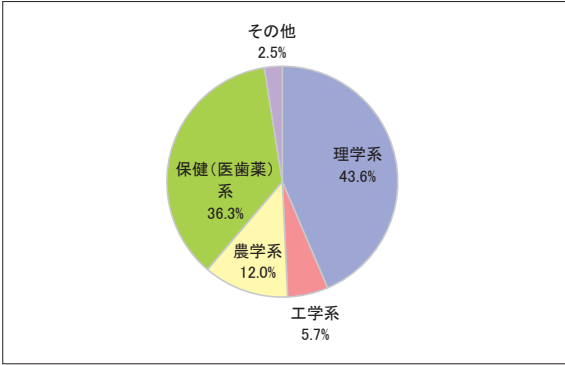
Q6-1.〔職種〕

全体	2448
研究・教育職	2214
技術職	106
その他	128



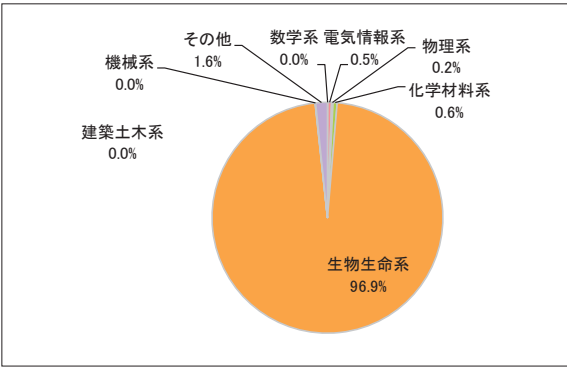
Q6-2.〔所属分野〕

全体	2448
理学系	1067
工学系	139
農学系	293
保健（医歯薬）系	888
その他	61



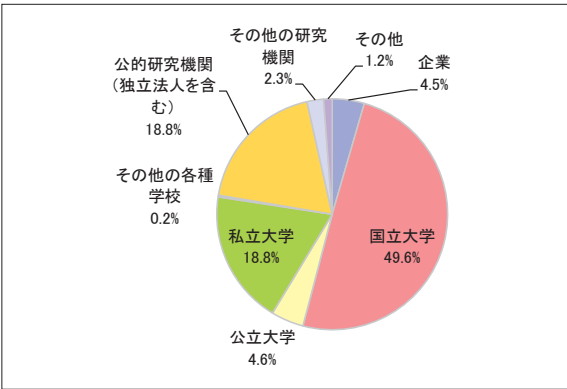
Q6-3.〔専門分野〕

全体	2448
数学系	1
電気情報系	13
物理系	5
化学材料系	14
生物生命系	2373
建築土木系	1
機械系	1
その他	40



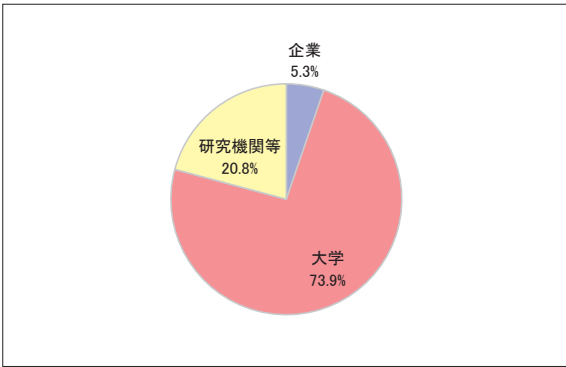
Q7. 現在の所属をお答えください。(必須)

全体	2448
企業	110
国立大学	1214
公立大学	112
私立大学	459
その他の各種学校	6
公的研究機関（独立法人を含む）	461
その他の研究機関	57
その他	29



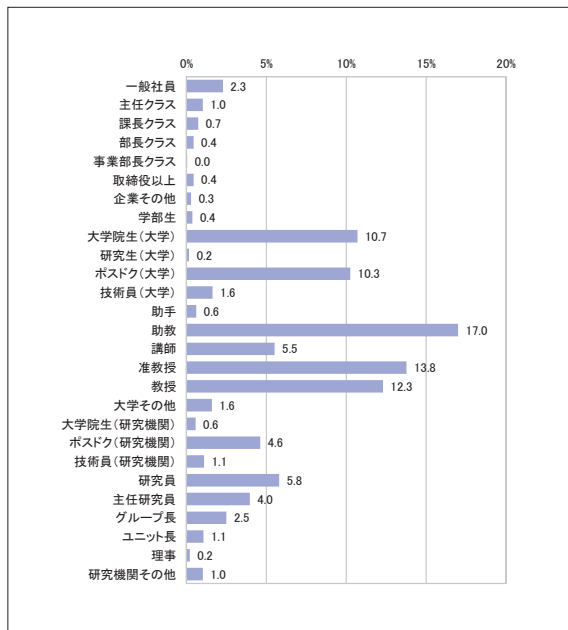
Q8. 現在の職をお答えください。(必須)

全体	2448
企業	129
大学	1809
研究機関等	510



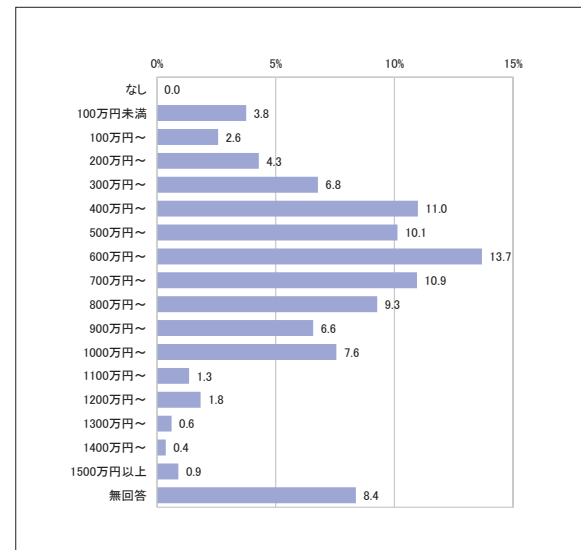
Q8-1.〔職〕

全体	2448
一般社員	56
主任クラス	25
課長クラス	18
部長クラス	11
事業部長クラス	1
取締役以上	11
企業その他	7
学部生	9
大学院生（大学）	262
研究生（大学）	4
ポスドク（大学）	251
技術員（大学）	40
助手	15
助教	416
講師	135
准教授	337
教授	301
大学その他	39
大学院生（研究機関）	14
ポスドク（研究機関）	113
技術員（研究機関）	27
研究員	142
主任研究員	97
グループ長	61
ユニット長	26
理事	5
研究機関その他	25



Q9. 現在のおおよその年収（税込み）をお答えください。

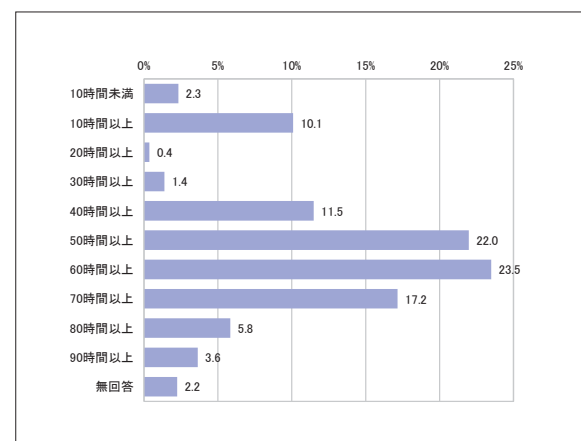
全体	2448
なし	0
100万円未満	92
100万円～	63
200万円～	105
300万円～	166
400万円～	269
500万円～	248
600万円～	335
700万円～	268
800万円～	227
900万円～	161
1000万円～	185
1100万円～	33
1200万円～	45
1300万円～	15
1400万円～	9
1500万円以上	22
無回答	205



Q10. 職場での仕事時間についてお答えください。

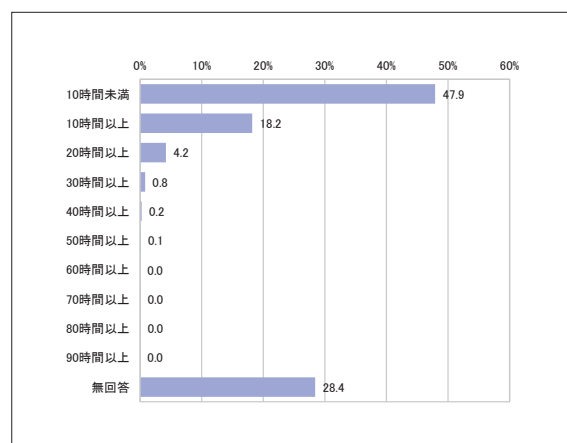
Q10-1. 職場にいる時間は（1週間単位で）：

全体	2448
10時間未満	57
10時間以上	247
20時間以上	9
30時間以上	34
40時間以上	281
50時間以上	538
60時間以上	575
70時間以上	420
80時間以上	143
90時間以上	89
無回答	55



Q10-2. そのうち研究・開発にあてている時間は：

全体	2448
10 時間未満	284
10 時間以上	239
20 時間以上	211
30 時間以上	362
40 時間以上	470
50 時間以上	379
60 時間以上	236
70 時間以上	113
80 時間以上	36
90 時間以上	25
無回答	93



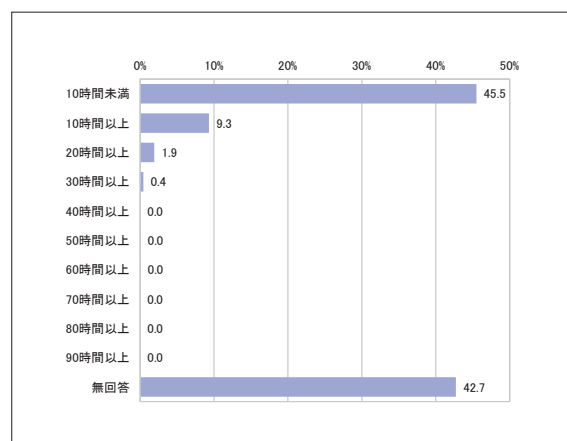
Q11-2. そのうち研究・開発にあてている時間は：

全体	2448
10 時間未満	1114
10 時間以上	228
20 時間以上	47
30 時間以上	11
40 時間以上	0
50 時間以上	1
60 時間以上	1
70 時間以上	0
80 時間以上	0
90 時間以上	0
無回答	1046

Q11. 自宅での仕事時間についてお答えください。

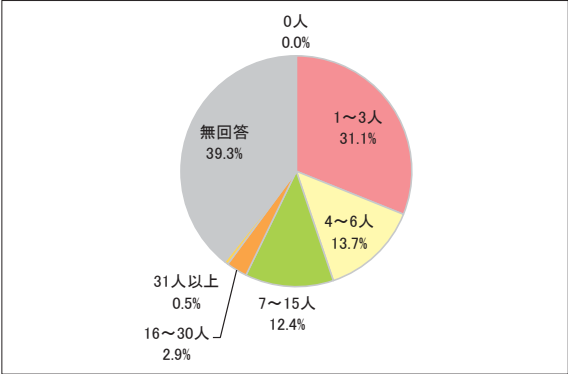
Q11-1. 自宅での仕事時間は（1 週間単位で）：

全体	2448
10 時間未満	1173
10 時間以上	446
20 時間以上	103
30 時間以上	20
40 時間以上	6
50 時間以上	2
60 時間以上	0
70 時間以上	1
80 時間以上	1
90 時間以上	0
無回答	696



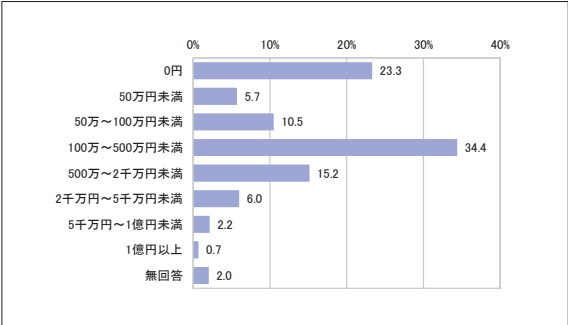
Q12. 自分の部下の人数をお答えください。大学の場合は指導している人数（学部生除く）も含めて下さい。

全体	2448
0人	0
1～3人	761
4～6人	336
7～15人	303
16～30人	72
31人以上	13
無回答	963



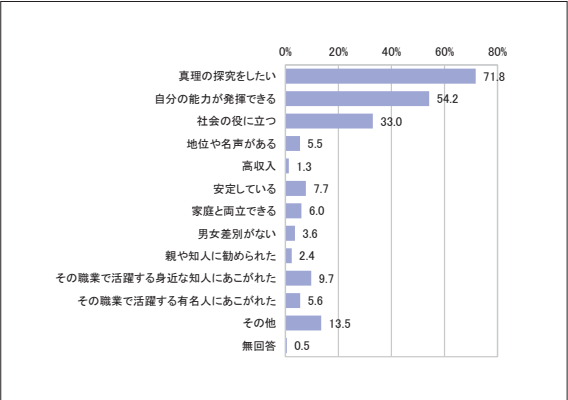
Q13. あなたに配分された、あるいはあなたが獲得した研究・開発費の2011年度の額をお答えください。

全体	2448
0円	571
50万円未満	140
50万～100万円未満	257
100万～500万円未満	842
500万～2千万円未満	371
2千万円～5千万円未満	147
5千万円～1億円未満	53
1億円以上	17
無回答	50



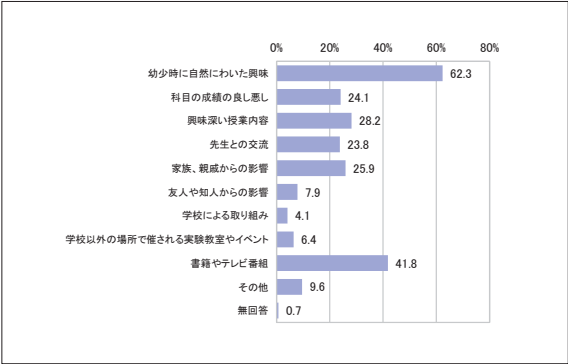
Q14. 現在の職業を選んだ理由をお答えください。（複数回答可）

全体	2448
真理の探究をしたい	1757
自分の能力が発揮できる	1327
社会の役に立つ	807
地位や名声がある	135
高収入	32
安定している	189
家庭と両立できる	148
男女差別がない	88
親や知人に勧められた	58
その職業で活躍する身近な知人にあこがれた	238
その職業で活躍する有名人にあこがれた	137
その他	331
無回答	13



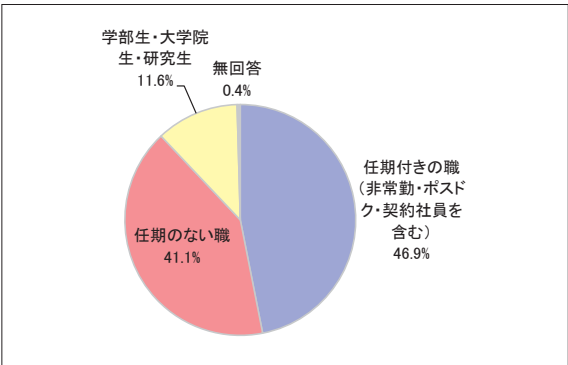
Q15. 小・中・高等学校時代に、あなたが科学技術系専門職への進路を決める際に影響を受けたと思うものをお答えください。（複数回答可）

全体	2448
幼少時に自然にわいた興味	1526
科目の成績の良し悪し	589
興味深い授業内容	690
先生との交流	582
家族、親戚からの影響	634
友人や知人からの影響	193
学校による取り組み	101
学校以外の場所で催される実験教室やイベント	157
書籍やテレビ番組	1024
その他	235
無回答	18



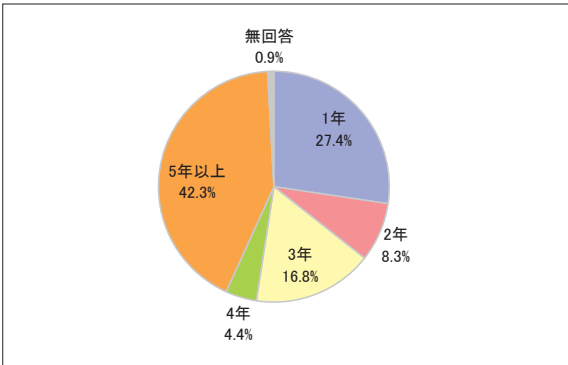
Q16. 現在の雇用形態をお答えください。

全体	2448
任期付きの職（非常勤・ポストク・契約社員を含む）	1148
任期のない職	1005
学部生・大学院生・研究生	284
無回答	11



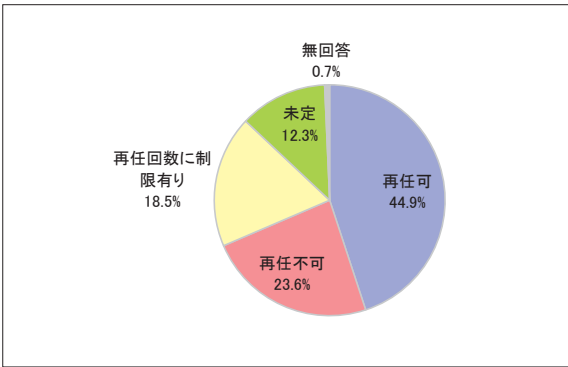
Q17. 現在、任期付きの職についている方に伺います。

全体	1148
1 年	314
2 年	95
3 年	193
4 年	50
5 年以上	486
無回答	10



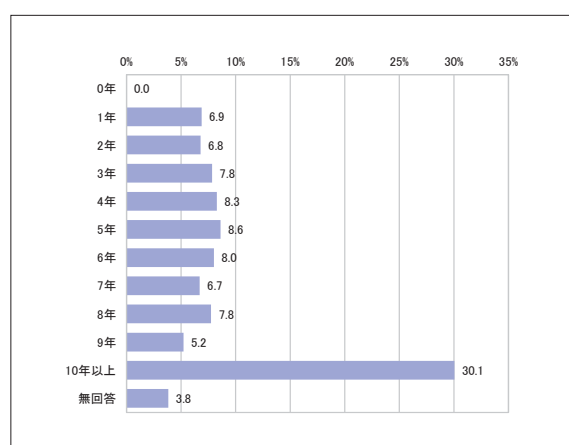
Q17-1. 任期は何年ですか。また再任は可能ですか。

全体	1148
再任可	516
再任不可	271
再任回数に制限有り	212
未定	141
無回答	8



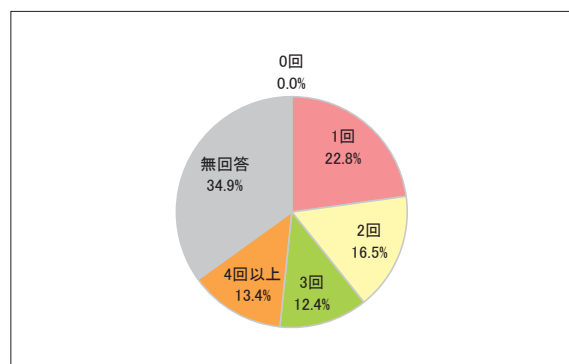
Q17-2. これまで合計何年間、任期付きの職について
いますか（休職・離職期間を除く）

全体	1148
0年	0
1年	79
2年	78
3年	90
4年	95
5年	99
6年	92
7年	77
8年	89
9年	60
10年以上	345
無回答	44



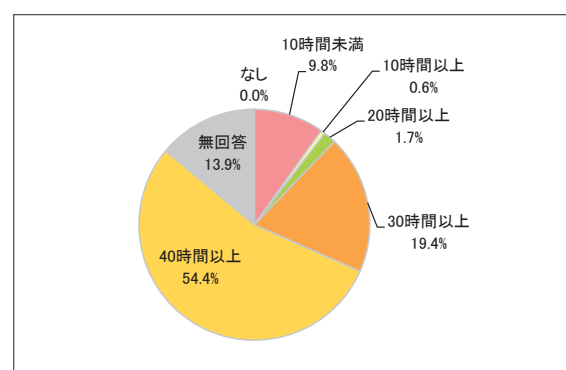
Q17-3. 任期付き職として所属が変わった経験は何回
ありますか。

全体	1148
0回	0
1回	262
2回	189
3回	142
4回以上	154
無回答	401



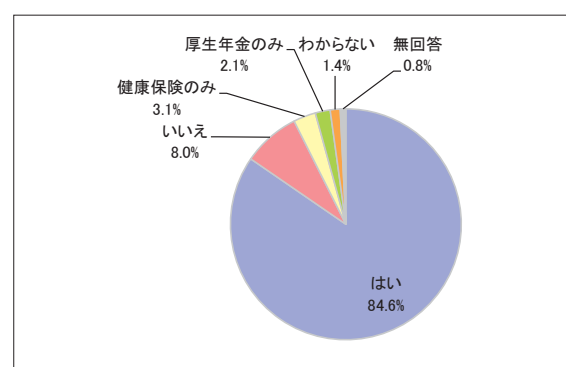
Q17-4. 契約上の勤務時間は1週間当たり何時間です
か。

全体	1148
なし	0
10時間未満	113
10時間以上	7
20時間以上	20
30時間以上	223
40時間以上	625
無回答	160



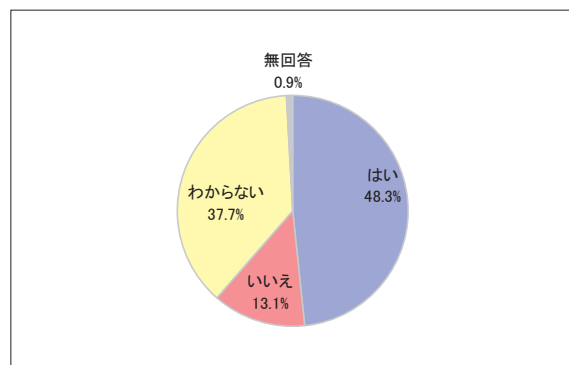
Q17-5. 所属する組織の健康保険（または共済短期）
厚生年金（または共済長期）に加入していますか。

全体	1148
はい	971
いいえ	92
健康保険のみ	36
厚生年金のみ	24
わからない	16
無回答	9



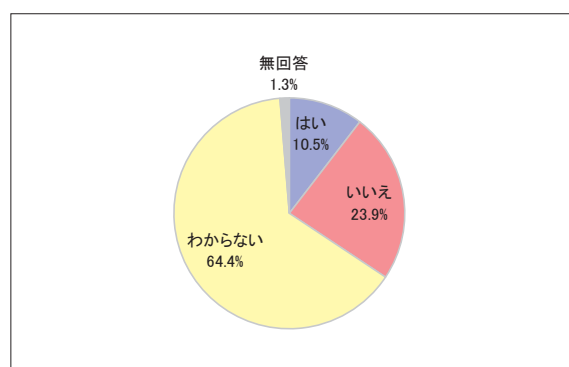
Q17-6. 育児休業が可能ですか。

全体	1148
はい	555
いいえ	150
わからない	433
無回答	10



Q17-7. 産休・育休後に、休業期間に応じた任期延長
はありますか。

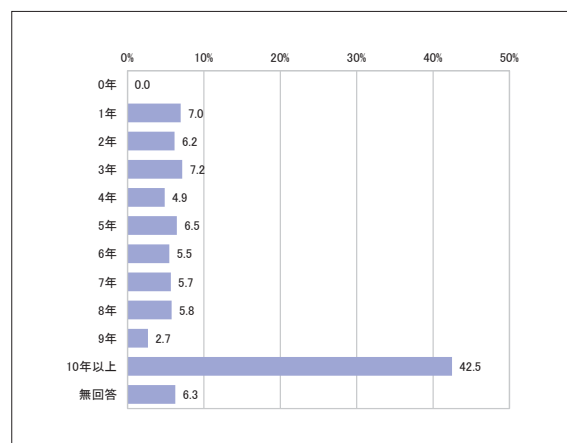
全体	1148
はい	120
いいえ	274
わからない	739
無回答	15



Q18. 現在、任期のない職についている方に伺います。

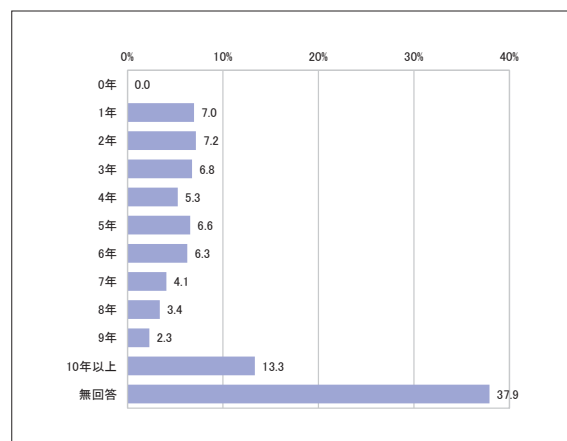
Q18-1. 現職についてからの年数は何年ですか。

全体	1005
0年	0
1年	70
2年	62
3年	72
4年	49
5年	65
6年	55
7年	57
8年	58
9年	27
10年以上	427
無回答	63



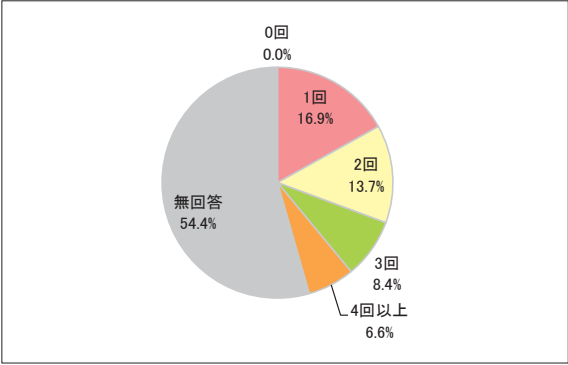
Q18-2. 現職に就くまで、合計何年間、任期付きの職
につきましたか（休職・離職期間を除く）

全体	1005
0年	0
1年	70
2年	72
3年	68
4年	53
5年	66
6年	63
7年	41
8年	34
9年	23
10年以上	134
無回答	381



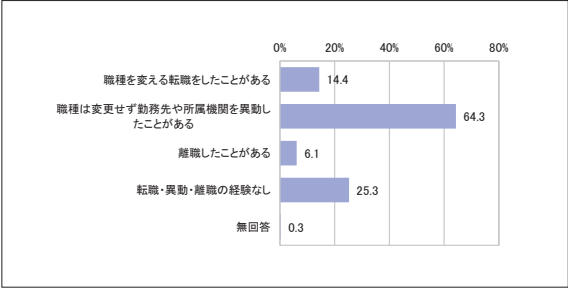
Q18-3. 任期付き職として所属が変わった経験は何回ありますか。

全体	1005
0回	0
1回	170
2回	138
3回	84
4回以上	66
無回答	547



Q19. 転職・異動・離職をしたことがありますか。(複数回答可)

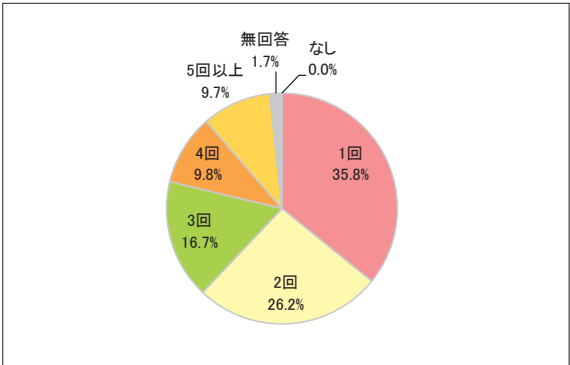
全体	2153
職種を変える転職をしたことがある	309
職種は変更せず勤務先や所属機関を異動したことがある	1385
離職したことがある	132
転職・異動・離職の経験なし	544
無回答	6



Q20. 転職・異動・離職ありの方に伺います。

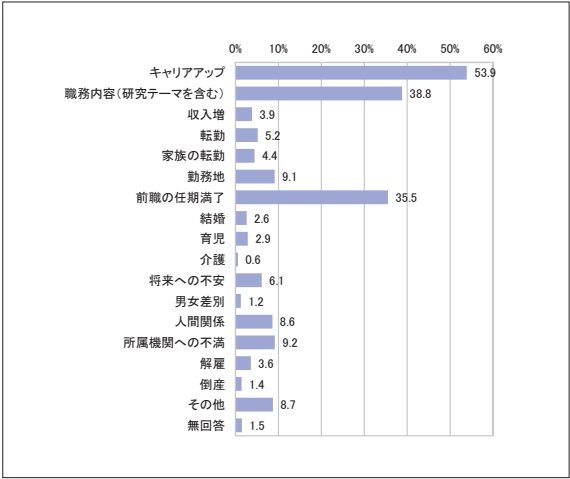
Q20-1. その回数は何回ですか。

全体	1605
なし	0
1回	575
2回	421
3回	268
4回	158
5回以上	156
無回答	27



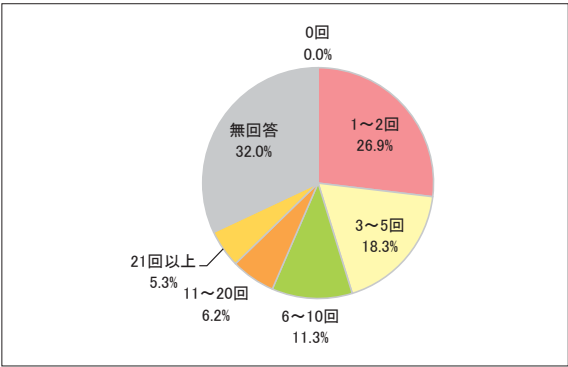
Q20-2. その理由は(複数回答可)：

全体	1605
キャリアアップ	865
職務内容(研究テーマを含む)	623
収入増	62
転勤	83
家族の転勤	71
勤務地	146
前職の任期満了	570
結婚	42
育児	46
介護	9
将来への不安	98
男女差別	20
人間関係	138
所属機関への不満	147
解雇	57
倒産	23
その他	140
無回答	24



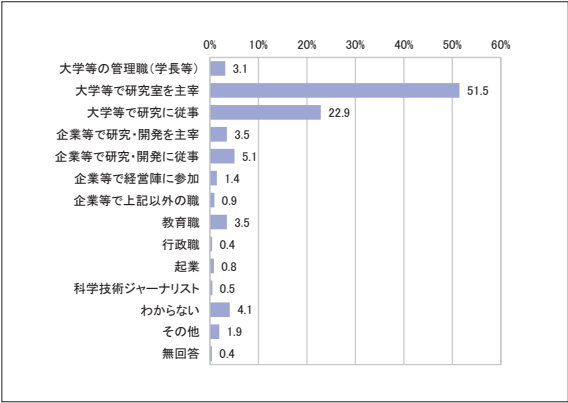
Q21. 人事公募に応募された経験は何回ありますか(採用されなかった場合も含む)。

全体	2448
0回	0
1～2回	658
3～5回	449
6～10回	276
11～20回	152
21回以上	130
無回答	783



Q22. 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(将来も現職についていたい場合は現状をお答えください)。

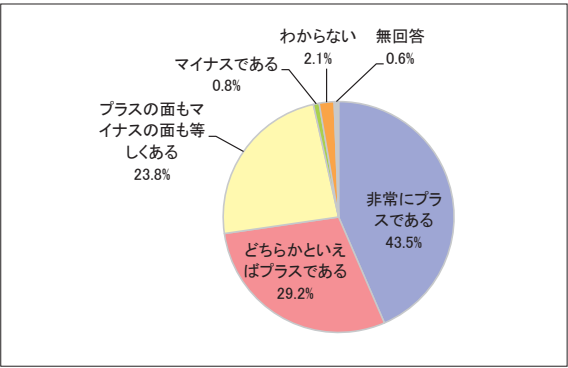
全体	2448
大学等の管理職(学長等)	77
大学等で研究室を主宰	1260
大学等で研究に従事	560
企業等で研究・開発を主宰	85
企業等で研究・開発に従事	124
企業等で経営陣に参加	35
企業等で上記以外の職	22
教育職	85
行政職	11
起業	20
科学技術ジャーナリスト	12
わからない	100
その他	47
無回答	10



Q23. 海外(自国以外の国)での研究活動について伺います。

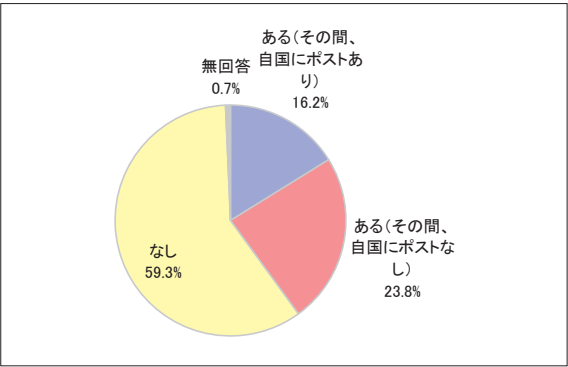
Q23-1. 海外で研究活動することは、キャリア形成にどのように影響すると思いますか？

全体	2448
非常にプラスである	1065
どちらかといえばプラスである	715
プラスの面もマイナスの面も等しくある	582
マイナスである	20
わからない	51
無回答	15



Q23-2. あなたは海外で半年以上の研究活動の経験がありますか。

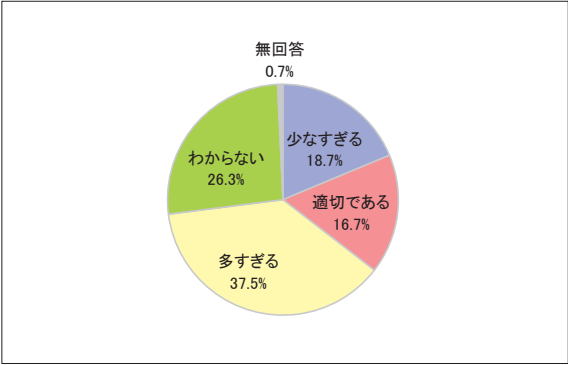
全体	2448
ある(その間、自国にポストあり)	396
ある(その間、自国にポストなし)	583
なし	1452
無回答	17



Q24. ポスドク制度とキャリア形成について伺います。

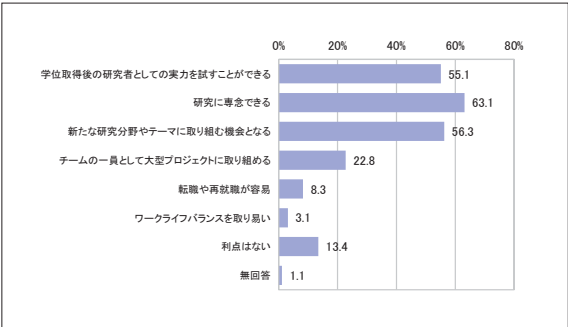
Q24-1. あなたが所属する分野において、現在のポスドクの数日本全体で適切であると思いますか。

全体	2448
少なすぎる	458
適切である	410
多すぎる	919
わからない	643
無回答	18



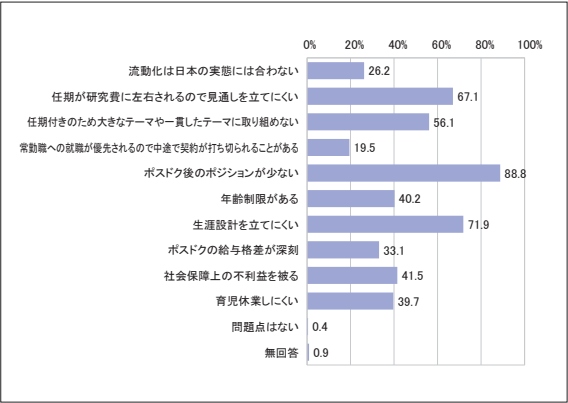
Q24-2. 現在のポスドク制度について、被雇用者にとって利点と思われるものをお選びください（複数回答可）。

全体	2448
学位取得後の研究者としての実力を試すことができる	1349
研究に専念できる	1545
新たな研究分野やテーマに取り組む機会となる	1377
チームの一員として大型プロジェクトに取り組める	557
転職や再就職が容易	202
ワークライフバランスを取り易い	76
利点はない	329
無回答	27



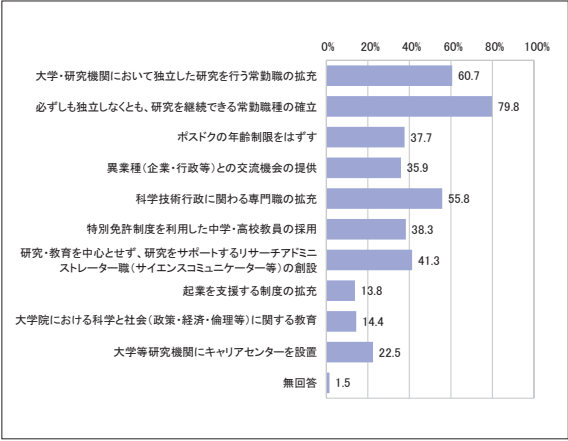
Q24-3. 現在の日本のポスドク雇用形式についての問題点をお選びください（複数回答可）。

全体	2448
流動化は日本の実態には合わない	642
任期が研究費に左右されるので見通しを立てにくい	1642
任期付きのため大きなテーマや一貫したテーマに取り組めない	1374
常勤職への就職が優先されるので途中で契約が打ち切られることがある	477
ポスドク後のポジションが少ない	2174
年齢制限がある	985
生涯設計を立てにくい	1759
ポスドクの給与と格差が深刻	811
社会保障上の不利益を被る	1016
育児休業しにくい	971
問題点はない	11
無回答	22



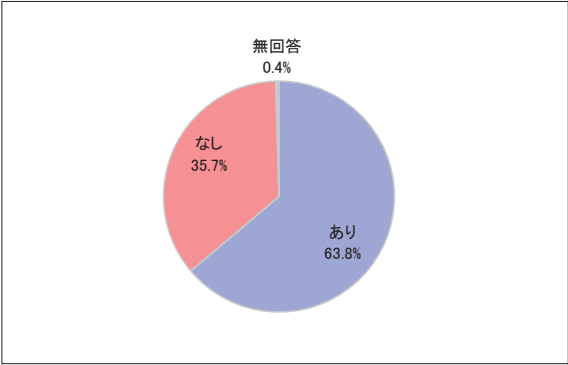
Q24-4. ポスドク後のキャリアパス確保のための取り組みとして必要と思われることをお選びください（複数回答可）。

全体	2448
大学・研究機関において独立した研究を行う常勤職の拡充	1485
必ずしも独立しなくとも、研究を継続できる常勤職種の確立	1954
ポスドクの年齢制限をはずす	923
異業種（企業・行政等）との交流機会の提供	880
科学技術行政に関わる専門職の拡充	1367
特別免許制度を利用した中学・高校教員の採用	937
研究・教育を中心とせず、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	1012
起業を支援する制度の拡充	337
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	352
大学等研究機関にキャリアセンターを設置	551
無回答	36



Q25. 配偶者の有無をお答えください

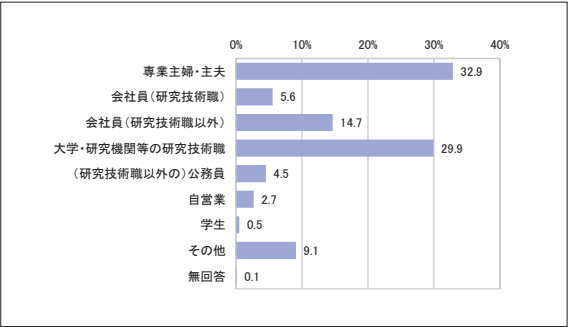
全体	2448
あり	1563
なし	874
無回答	11



Q26. 配偶者ありの方に伺います。

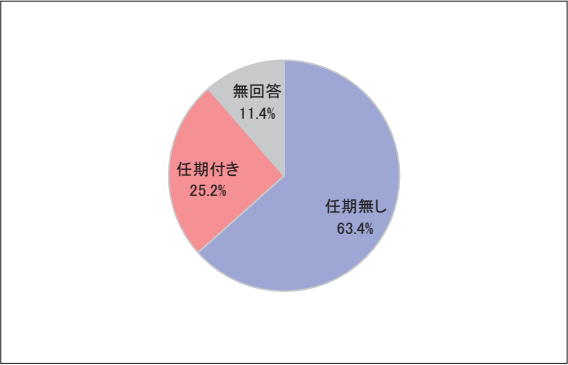
Q26-1. 配偶者の職は：

全体	1563
専業主婦・主夫	514
会社員（研究技術職）	87
会社員（研究技術職以外）	229
大学・研究機関等の研究技術職	468
（研究技術職以外の）公務員	71
自営業	42
学生	8
その他	142
無回答	2



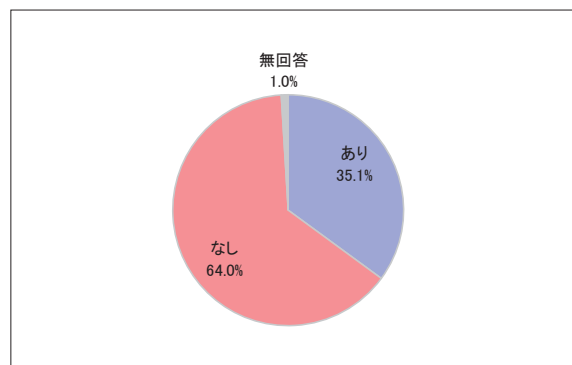
Q26-2. その職は任期付きですか。

全体	1563
任期無し	991
任期付き	394
無回答	178



Q26-3. 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。

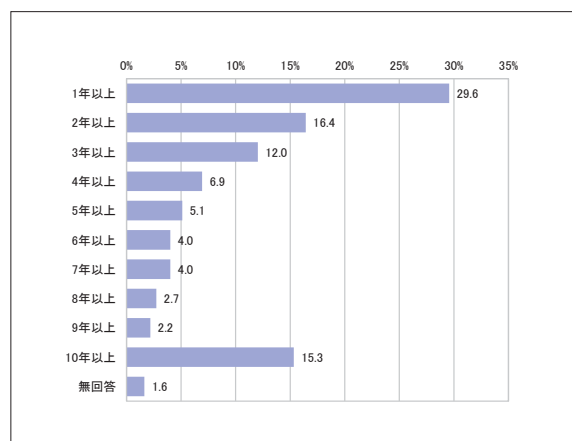
全体	1563
あり	548
なし	1000
無回答	15



Q27. 別居の経験がある方に伺います。

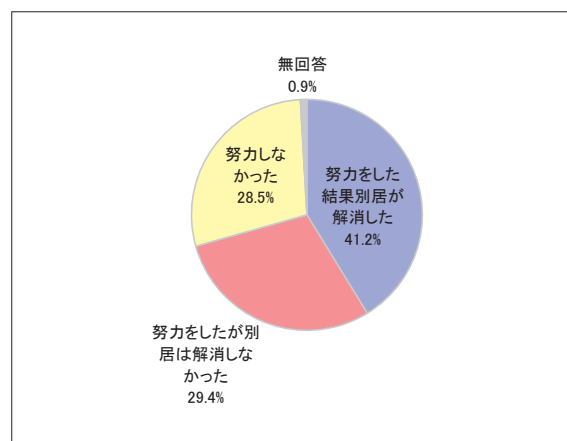
Q27-1. その期間は通算何年間ですか。

全体	548
1年以上	162
2年以上	90
3年以上	66
4年以上	38
5年以上	28
6年以上	22
7年以上	22
8年以上	15
9年以上	12
10年以上	84
無回答	9



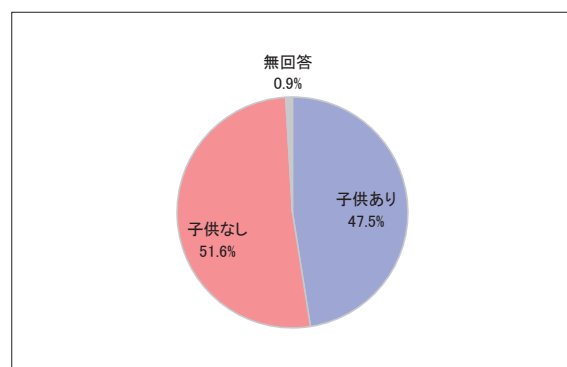
Q27-2. 別居せざるをえない境遇に遭遇した時、それを解消すべく、あなたまたは相手が異動または転職の努力をしましたか？

全体	548
努力をした結果別居が解消した	226
努力をしたが別居は解消しなかった	161
努力しなかった	156
無回答	5



Q28. 子供についてお答えください。

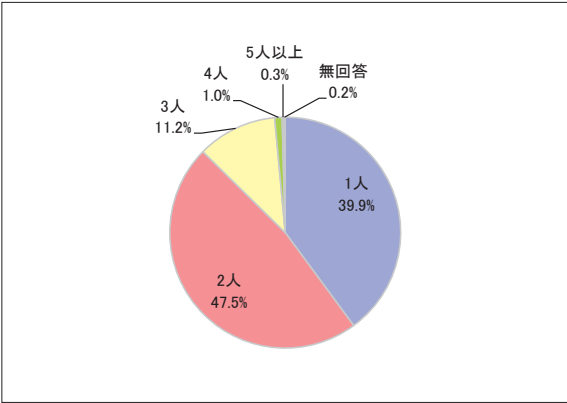
全体	2448
子供あり	1163
子供なし	1262
無回答	23



Q29. 子供ありの方に伺います。

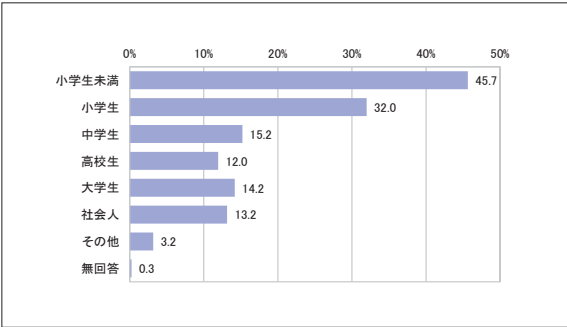
Q29-1. 現在の子供の数は：

全体	1163
1人	464
2人	552
3人	130
4人	12
5人以上	3
無回答	2



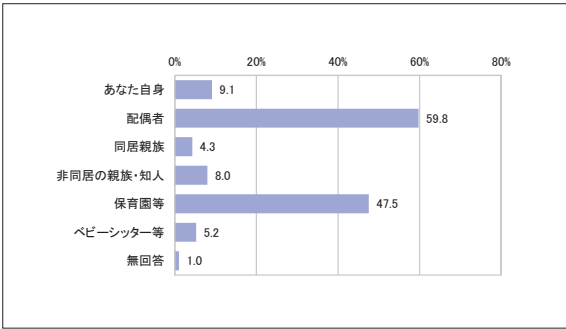
Q29-2. その年代は（複数回答可）：

全体	1163
小学生未満	531
小学生	372
中学生	177
高校生	139
大学生	165
社会人	153
その他	37
無回答	3



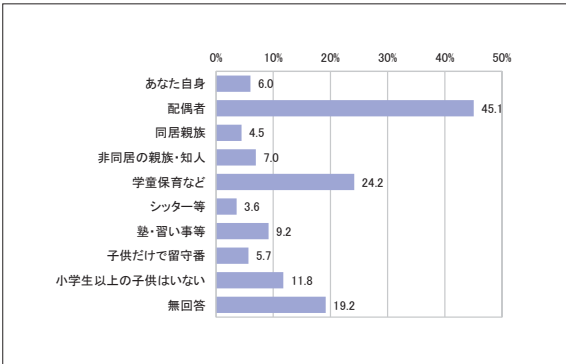
Q29-3. 子供が小学校就学までの平日昼間の育児（2次保育を含む）を主に担当したのはどなたですか。

全体	1163
あなた自身	106
配偶者	695
同居親族	50
非同居の親族・知人	93
保育園等	553
ベビーシッター等	61
無回答	12



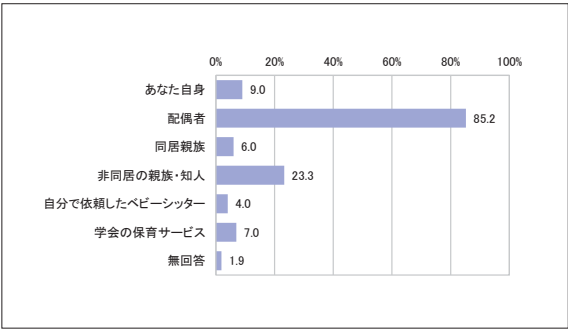
Q29-4. 小学生以上の子供が居る場合、放課後のお子さんの世話（2次保育も含む）を主に担当したのはどなたですか。

全体	1163
あなた自身	70
配偶者	524
同居親族	52
非同居の親族・知人	81
学童保育など	281
シッター等	42
塾・習い事等	107
子供だけで留守番	66
小学生以上の子供はいない	137
無回答	223



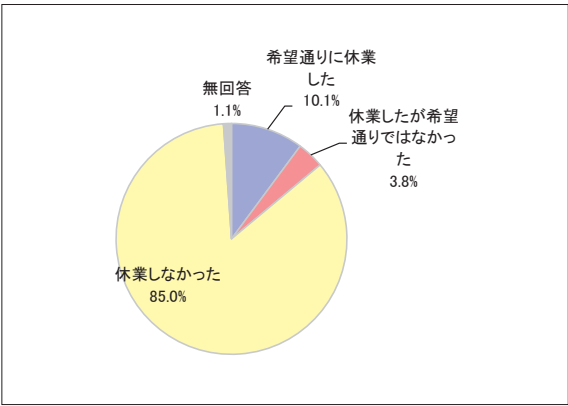
Q29-5. 学会参加などの出張時の育児を主に担当したのはどなたですか。

全体	1163
あなた自身	105
配偶者	991
同居親族	70
非同居の親族・知人	271
自分で依頼したベビーシッター	47
学会の保育サービス	81
無回答	22



Q30. あなたの育児休業の状況についてお答えください。

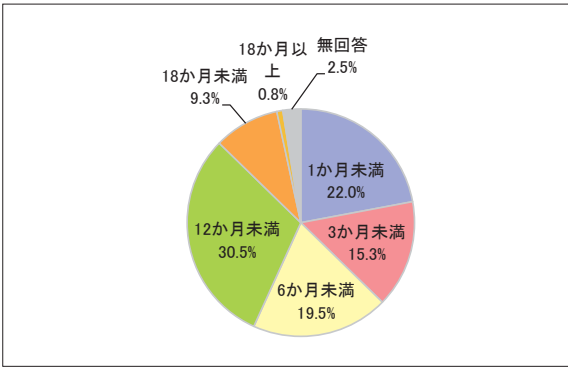
全体	1163
希望通りに休業した	118
休業したが希望通りではなかった	44
休業しなかった	988
無回答	13



Q31. 育児休業した方に伺います。

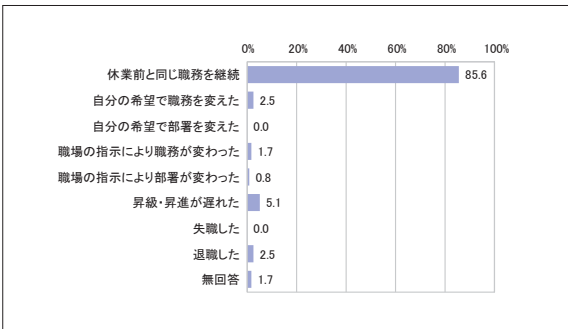
Q31-1. その期間は（産休を除く子供 1 人当たりの平均で）：

全体	118
1 か月未満	26
3 か月未満	18
6 か月未満	23
12 か月未満	36
18 か月未満	11
18 か月以上	1
無回答	3



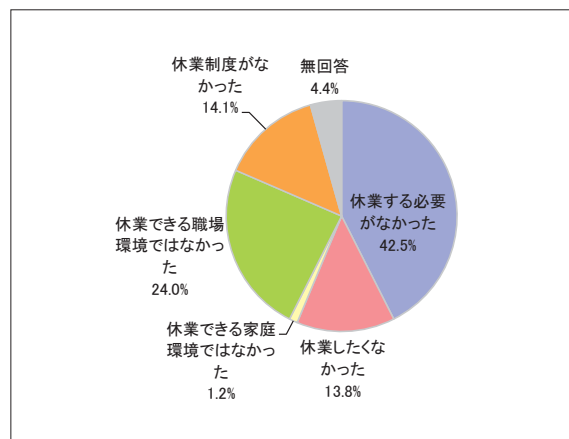
Q31-2. 休業後についてお答えください。

全体	118
休業前と同じ職務を継続	101
自分の希望で職務を変えた	3
自分の希望で部署を変えた	0
職場の指示により職務が変わった	2
職場の指示により部署が変わった	1
昇級・昇進が遅れた	6
失職した	0
退職した	3
無回答	2



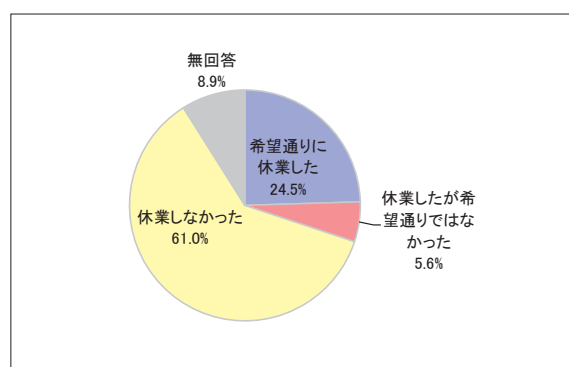
Q32. 「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」方に伺います。その理由は：

全体	1032
休業する必要がなかった	439
休業しなくなかった	142
休業できる家庭環境ではなかった	12
休業できる職場環境ではなかった	248
休業制度がなかった	146
無回答	45



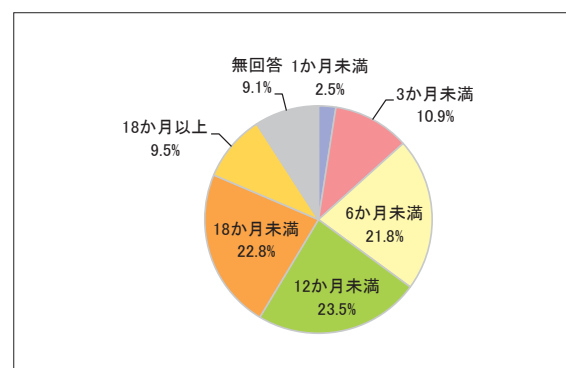
Q33. 配偶者の育児休業の状況についてお答えください。

全体	1163
希望通りに休業した	285
休業したが希望通りではなかった	65
休業しなかった	709
無回答	104



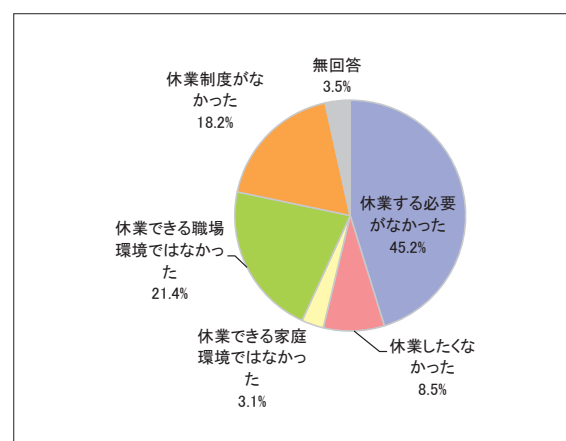
Q34. 配偶者が育児休業した方に伺います。その期間は（産休を除く子供1人当たりの平均で）：

全体	285
1か月未満	7
3か月未満	31
6か月未満	62
12か月未満	67
18か月未満	65
18か月以上	27
無回答	26



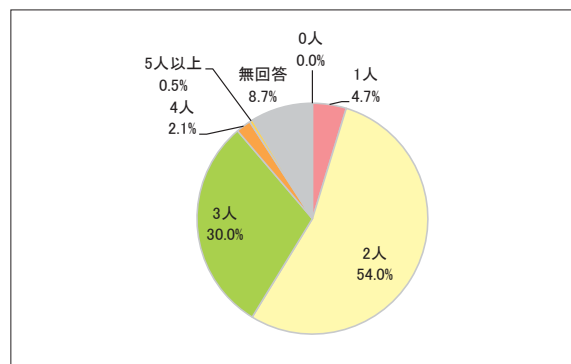
Q35. 「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」場合、その理由は：

全体	774
休業する必要がなかった	350
休業しなくなかった	66
休業できる家庭環境ではなかった	24
休業できる職場環境ではなかった	166
休業制度がなかった	141
無回答	27



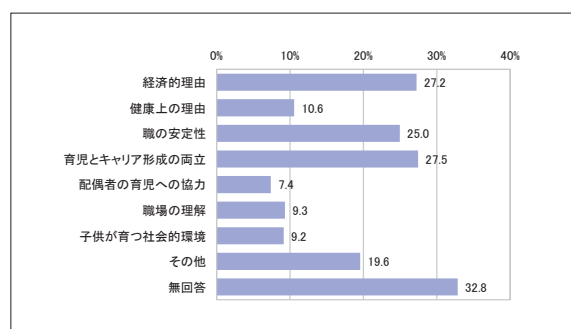
Q36. 生涯で、理想の子供の数は：

全体	2448
0人	0
1人	116
2人	1322
3人	735
4人	51
5人以上	12
無回答	212



あなたの子供数（予定数を含む）が理想の数より少ない場合、その理由は：

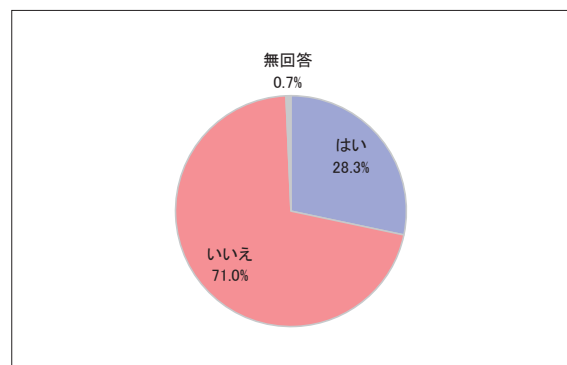
全体	2448
経済的理由	667
健康上の理由	259
職の安定性	611
育児とキャリア形成の両立	672
配偶者の育児への協力	181
職場の理解	228
子供が育つ社会的環境	224
その他	479
無回答	804



Q37. 介護について伺います。

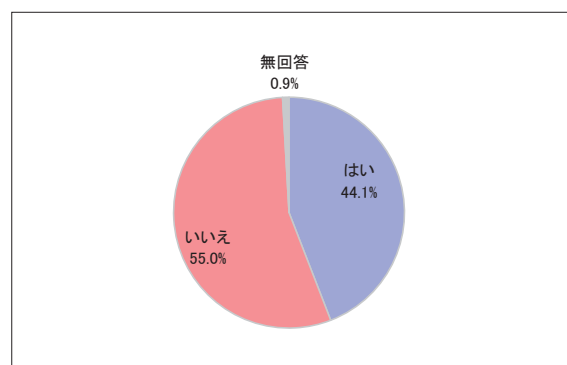
Q37-1. これまでご家族に介護・看護の必要な人がいましたか。

全体	2448
はい	693
いいえ	1738
無回答	17



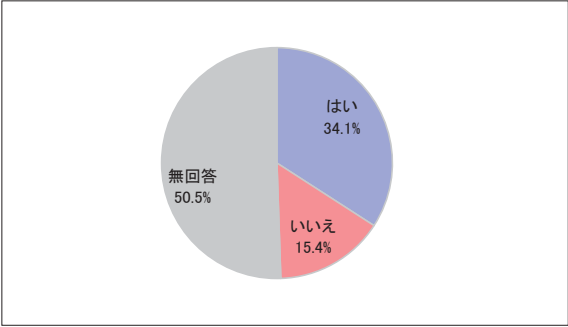
Q37-2. 介護休業制度についてご存知ですか？

全体	2448
はい	1080
いいえ	1346
無回答	22



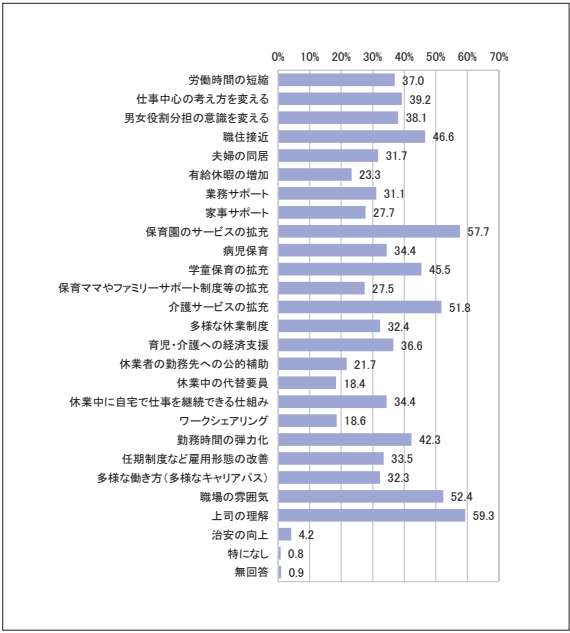
Q37-3. はいとお答えの方に伺います。あなたあるいは配偶者の職場には介護休業制度がありますか？

全体	2448
はい	835
いいえ	376
無回答	1237



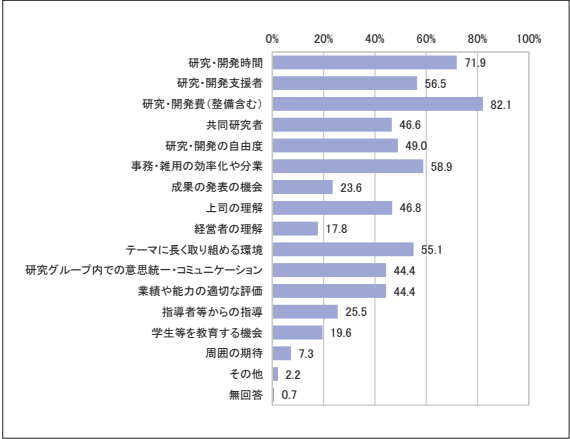
Q38. 仕事と育児、介護との両立に必要なことは何だと思いますか。(複数回答可)

全体	2448
労働時間の短縮	905
仕事中心の考え方を変える	960
男女役割分担の意識を変える	932
職住接近	1141
夫婦の同居	777
有給休暇の増加	570
業務サポート	762
家事サポート	679
保育園のサービスの拡充	1412
病児保育	843
学童保育の拡充	1113
保育ママやファミリーサポート制度等の拡充	672
介護サービスの拡充	1268
多様な休業制度	792
育児・介護への経済支援	895
休業者の勤務先への公的補助	532
休業中の代替要員	450
休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み	842
ワークシェアリング	455
勤務時間の弾力化	1035
任期制度など雇用形態の改善	819
多様な働き方（多様なキャリアパス）	791
職場の雰囲気	1282
上司の理解	1452
治安の向上	102
特になし	20
無回答	23



Q39. 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)

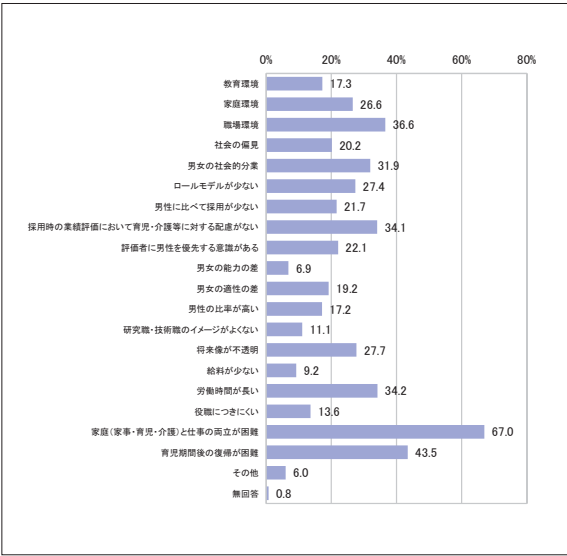
全体	2448
研究・開発時間	1761
研究・開発支援者	1382
研究・開発費（整備含む）	2010
共同研究者	1141
研究・開発の自由度	1199
事務・雑用の効率化や分業	1441
成果の発表の機会	577
上司の理解	1145
経営者の理解	436
テーマに長く取り組める環境	1349
研究グループ内での意思統一・コミュニケーション	1087
業績や能力の適切な評価	1086
指導者等からの指導	625
学生等を教育する機会	479
周囲の期待	178
その他	54
無回答	17



Q40. 次の質問にお答えください。

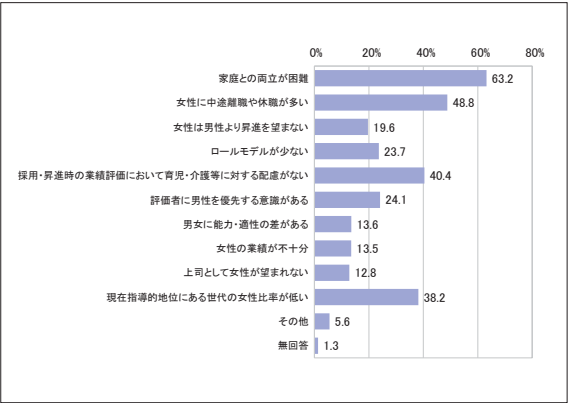
Q40-1. 研究職・技術職において一般に女性比率が低いのはなぜだと思いますか。（複数回答可）

全体	2448
教育環境	423
家庭環境	651
職場環境	895
社会の偏見	494
男女の社会的分業	782
ロールモデルが少ない	671
男性に比べて採用が少ない	530
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	834
評価者に男性を優先する意識がある	541
男女の能力の差	168
男女の適性の差	470
男性の比率が高い	420
研究職・技術職のイメージがよくない	272
将来像が不透明	679
給料が少ない	226
労働時間が長い	836
役職につきにくい	334
家庭（家事・育児・介護）と仕事の両立が困難	1639
育児期間後の復帰が困難	1064
その他	147
無回答	19



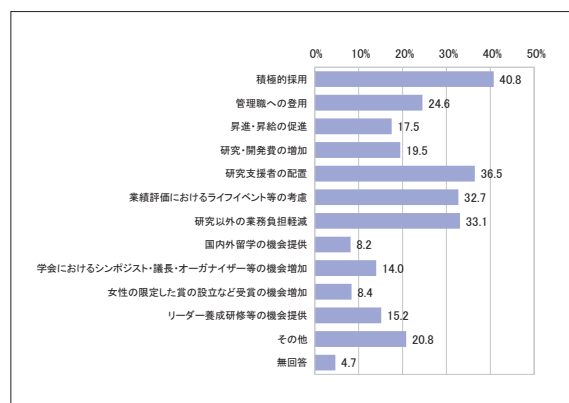
Q40-2. 研究職・技術職において指導的地位になるほど女性比率が低いのはなぜだと思いますか。（複数回答可）

全体	2448
家庭との両立が困難	1547
女性に中途離職や休職が多い	1195
女性は男性より昇進を望まない	481
ロールモデルが少ない	579
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	989
評価者に男性を優先する意識がある	590
男女に能力・適性の差がある	332
女性の業績が不十分	331
上司として女性が望まれない	314
現在指導的地位にある世代の女性比率が低い	935
その他	136
無回答	33



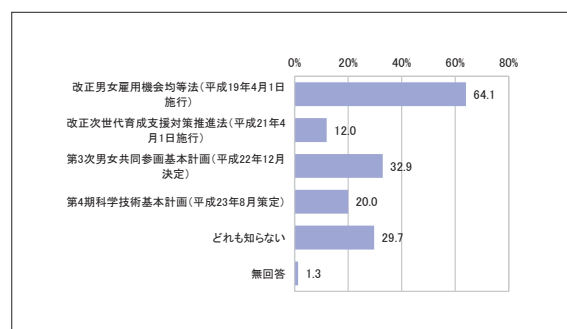
Q40-3. 研究職、技術職において女性比率が低い現状を改善するには、下記のうちどの措置を行うべきと思いますか（複数回答可）

全体	2448
積極的採用	998
管理職への登用	601
昇進・昇給の促進	429
研究・開発費の増加	477
研究支援者の配置	893
業績評価におけるライフイベント等の考慮	801
研究以外の業務負担軽減	810
国内外留学の機会提供	200
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	343
女性の限定した賞の設立など受賞の機会増加	205
リーダー養成研修等の機会提供	371
その他	510
無回答	115



Q41. 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）

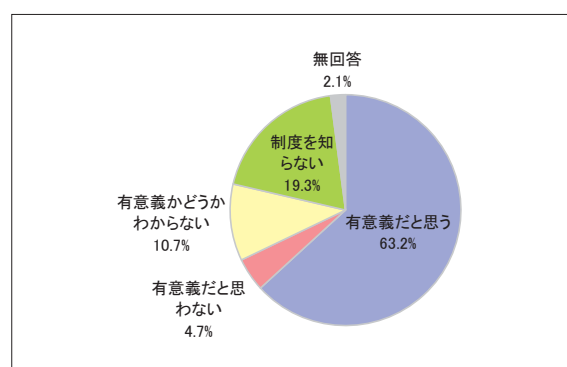
全体	2448
改正男女雇用機会均等法（平成 19 年 4 月 1 日施行）	1568
改正次世代育成支援対策推進法（平成 21 年 4 月 1 日施行）	293
第 3 次男女共同参画基本計画（平成 22 年 12 月決定）	806
第 4 期科学技術基本計画（平成 23 年 8 月策定）	490
どれも知らない	728
無回答	32



Q42. 男女共同参画基本計画（第 2 次）（平成 17 年 12 月決定）および第 3 期科学技術基本計画（平成 18 年 3 月策定）を受けて始まった国の施策や女性研究者支援策について、どう思われますか。該当する箇所にチェックをいれてください（複数箇所にチェック可）。

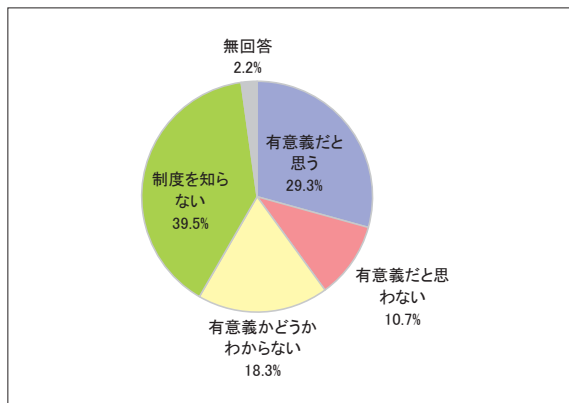
(1) 出産・育児からの復帰支援事業（日本学術振興会特別研究員 RPD 制度）（平成 18 年度～）

全体	2448
有意義だと思う	1547
有意義だと思わない	115
有意義かどうかわからない	263
制度を知らない	472
無回答	51



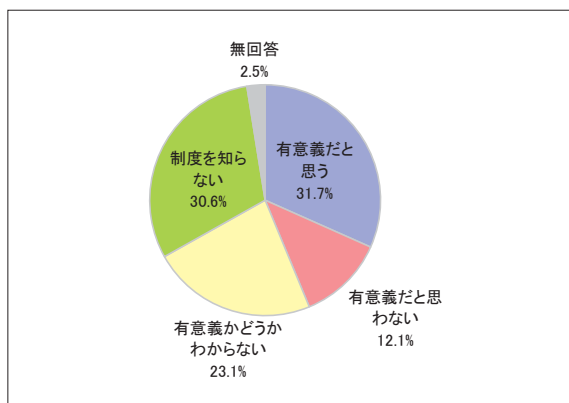
(2) 女性研究者支援モデル育成事業（平成 18 年度～22 年度）

全体	2448
有意義だと思う	717
有意義だと思わない	262
有意義かどうかわからない	449
制度を知らない	966
無回答	54



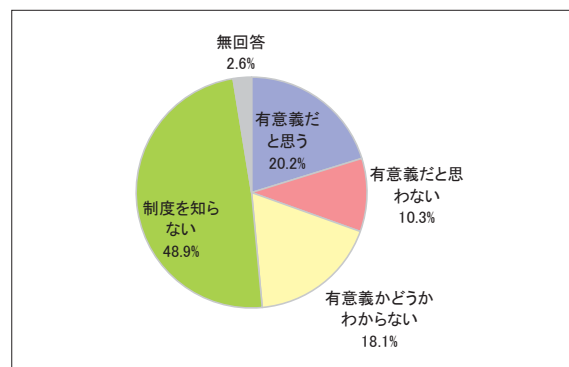
(3) 女子中高生の理系進路選択支援事業（平成 18 年～）

全体	2448
有意義だと思う	775
有意義だと思わない	296
有意義かどうかわからない	566
制度を知らない	749
無回答	62



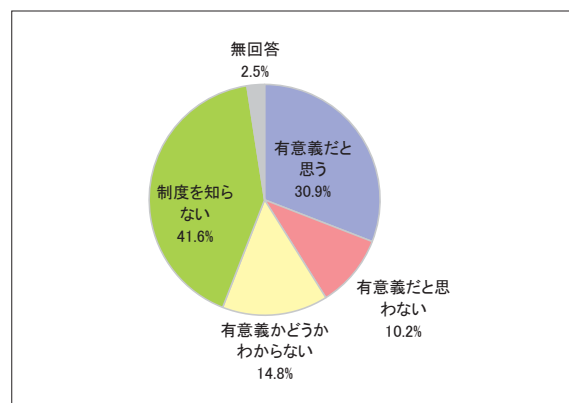
(4) 女性研究者養成システム改革加速事業（平成 21・22 年度採択分）

全体	2448
有意義だと思う	495
有意義だと思わない	251
有意義かどうかわからない	442
制度を知らない	1197
無回答	63



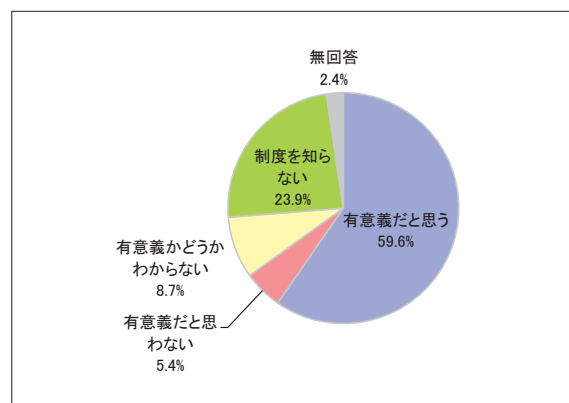
(5) 女性研究者研究活動支援事業（平成 23 年度～）

全体	2448
有意義だと思う	756
有意義だと思わない	250
有意義かどうかわからない	363
制度を知らない	1019
無回答	60



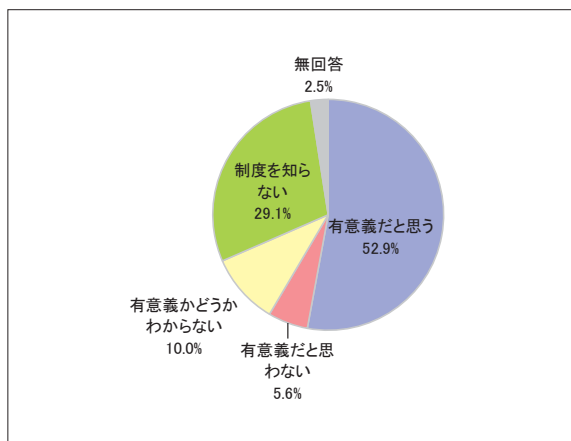
(6) 科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置（年複数回応募・年齢制限の緩和等）

全体	2448
有意義だと思う	1460
有意義だと思わない	133
有意義かどうかわからない	212
制度を知らない	585
無回答	58



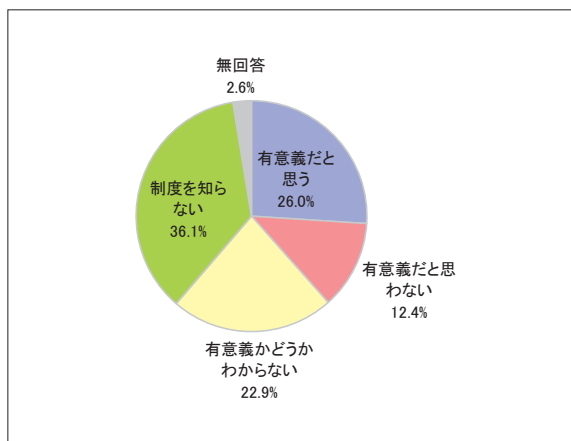
- (7) 科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業」における出産・育児に配慮した措置（研究中断延長可能・復帰支援等）

全体	2448
有意義だと思う	1295
有意義だと思わない	137
有意義かどうかわからない	244
制度を知らない	712
無回答	60



- (8) 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～」

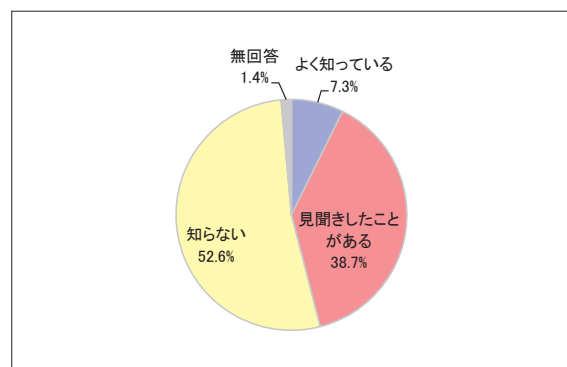
全体	2448
有意義だと思う	637
有意義だと思わない	304
有意義かどうかわからない	560
制度を知らない	884
無回答	63



- Q43. 第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月決定）および第4期科学技術基本計画（平成23年8月策定）に明記された女性研究者の採用目標値（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。）について伺います。

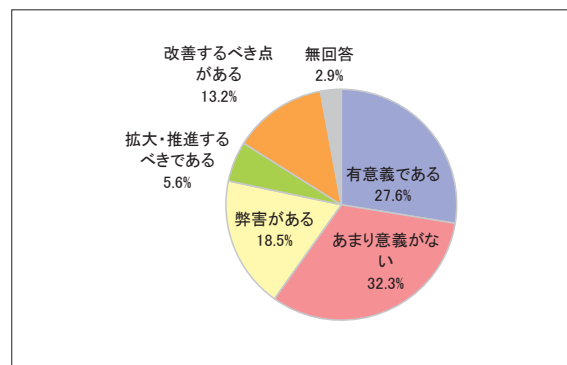
Q43-1. この数値目標を：

全体	2448
よく知っている	179
見聞きしたことがある	947
知らない	1287
無回答	35



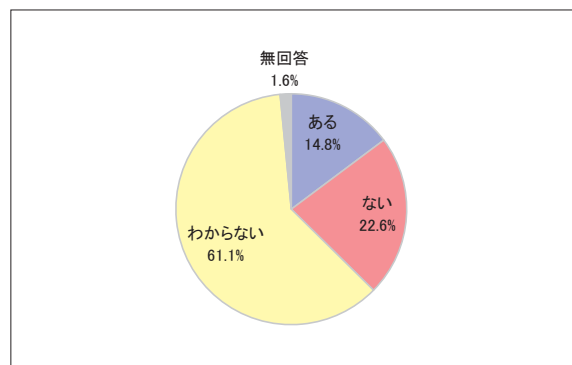
Q43-2. 数値目標を設定した取り組みは：

全体	2448
有意義である	675
あまり意義がない	790
弊害がある	452
拡大・推進するべきである	138
改善するべき点がある	322
無回答	71



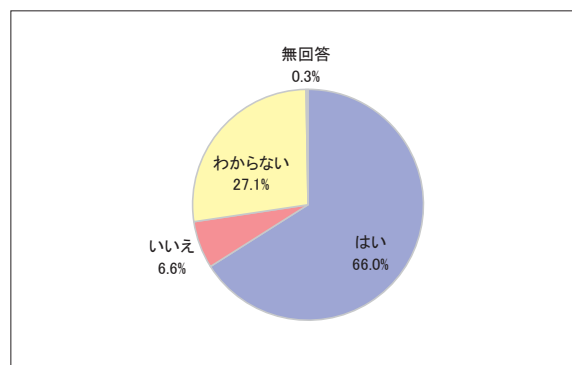
Q43-3. あなたが所属する機関または企業において女性研究者の採用数値目標は設定されていますか。

全体	2448
ある	362
ない	553
わからない	1495
無回答	38



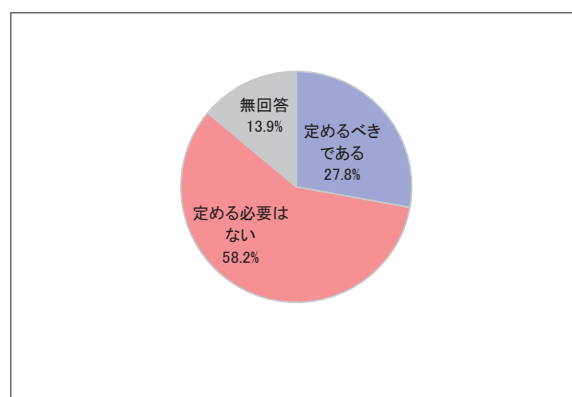
「ある」場合、その数値目標は公表されていますか。

全体	362
はい	239
いいえ	24
わからない	98
無回答	1



「ない」場合、数値目標を定めるべきですか。

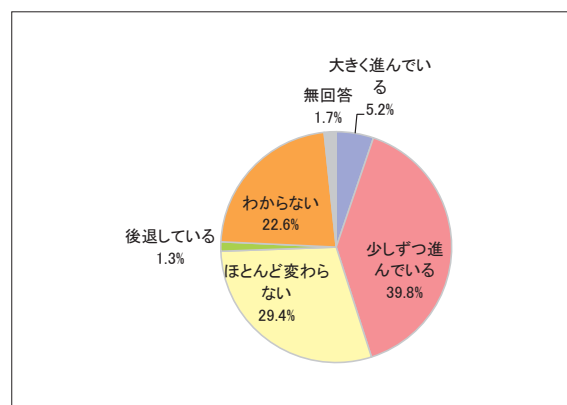
全体	553
定めるべきである	154
定める必要はない	322
無回答	77



Q44. 上述の法律・基本計画・施策等により、第2回アンケート調査時（5年前）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。

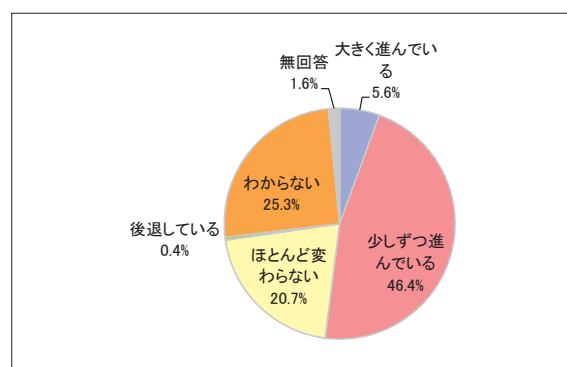
Q44-1. 所属する機関において：

全体	2448
大きく進んでいる	128
少しずつ進んでいる	975
ほとんど変わらない	719
後退している	32
わからない	553
無回答	41



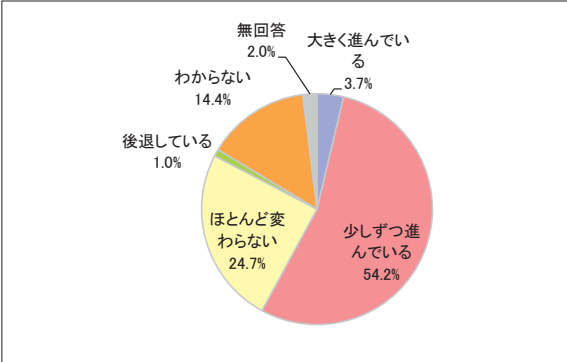
Q44-2. 所属する学会において：

全体	2448
大きく進んでいる	137
少しずつ進んでいる	1136
ほとんど変わらない	507
後退している	10
わからない	620
無回答	38



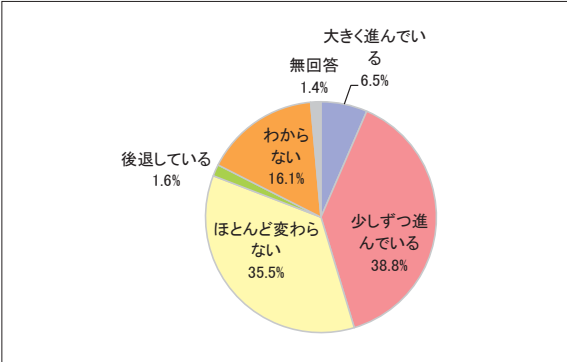
Q44-3. 世の中全体として：

全体	2448
大きく進んでいる	91
少しずつ進んでいる	1327
ほとんど変わらない	605
後退している	24
わからない	353
無回答	48



Q44-4. 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：

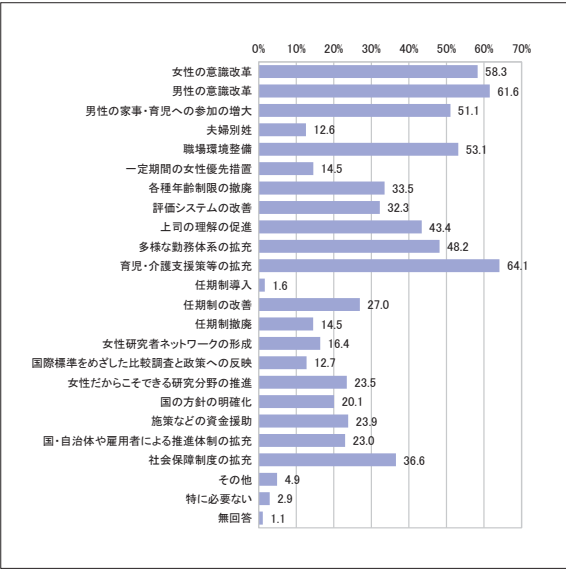
全体	2448
大きく進んでいる	159
少しずつ進んでいる	951
ほとんど変わらない	869
後退している	40
わからない	394
無回答	35



Q45. 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)

全体	2448
女性の意識改革	1428
男性の意識改革	1507
男性の家事・育児への参加の増大	1250
夫婦別姓	308
職場環境整備	1301
一定期間の女性優先措置	356
各種年齢制限の撤廃	821
評価システムの改善	790

上司の理解の促進	1063
多様な勤務体系の拡充	1179
育児・介護支援策等の拡充	1570
任期制導入	40
任期制の改善	660
任期制撤廃	355
女性研究者ネットワークの形成	401
国際標準をめざした比較調査と政策への反映	312
女性だからこそできる研究分野の推進	575
国の方針の明確化	492
施策などの資金援助	584
国・自治体や雇用者による推進体制の拡充	564
社会保障制度の拡充	895
その他	120
特に必要ない	72
無回答	27



Q46. 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。〔第7章を参照〕

■アンケートの設問については、以下より引用した。(設問中〔 〕内の記載を除く)

「第三回 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 (2013) pp.107-113

ここに掲載しているアンケート結果は、上記「第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」(通称「〔第三回〕大規模アンケート」)のうち日本分子生物学会会員の回答データのみを集計したものである。

なお本報告書で解析に使用している『役職指数』(第5章3)については、「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像—男女共同参画推進のために—」男女共同参画学協会連絡会 (2004) pp.37-41 に詳しい(こちらは2003年に実施された通称「〔第一回〕大規模アンケート」の報告書である)。

「第3回日本分子生物学会男女共同参画実態調査報告書」の著作権は特定非営利活動法人日本分子生物学会に帰属します。よって、このアンケート調査結果(デジタル加工を含む)の転載および二次利用に際しては、日本分子生物学会の許諾を必要とします。

第3回日本分子生物学会男女共同参画実態調査報告書

2014年11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 2-11-5

人材開発ビル 4階

TEL. 03-3556-9600

FAX. 03-3556-9611

E-mail: info@mbsj.jp

URL: <http://www.mbsj.jp/>