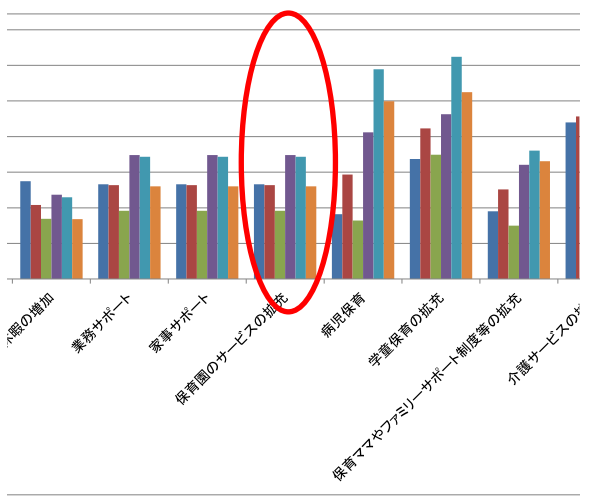
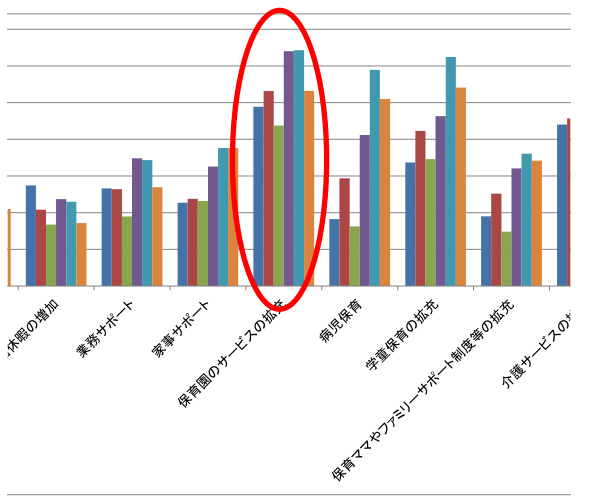
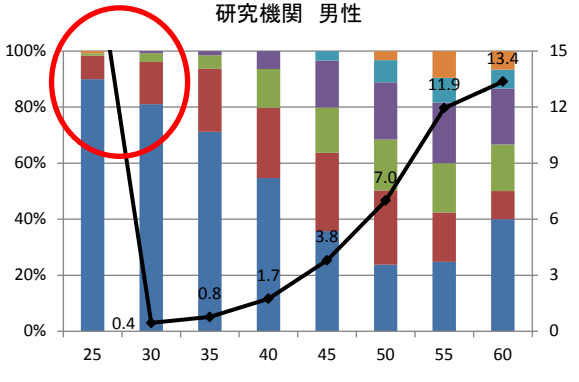
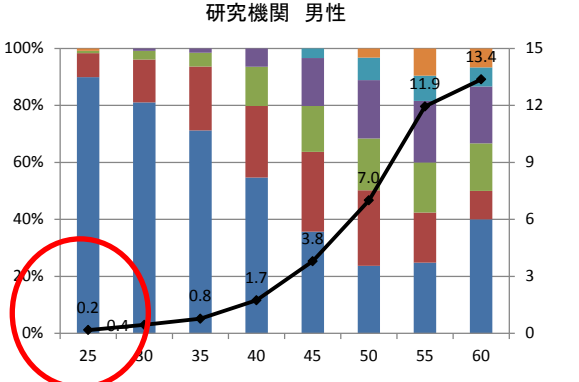
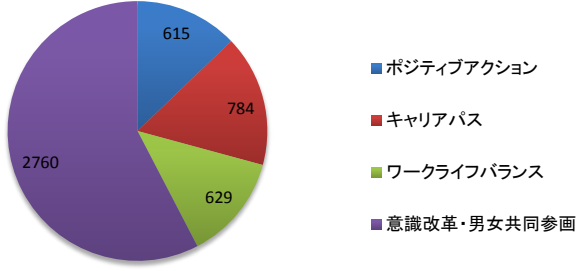
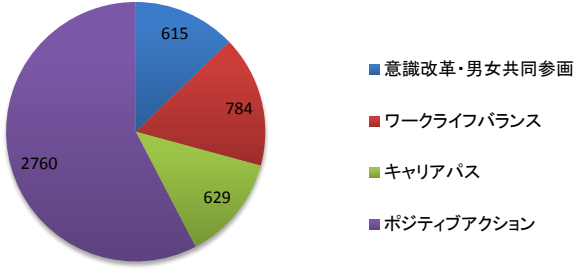
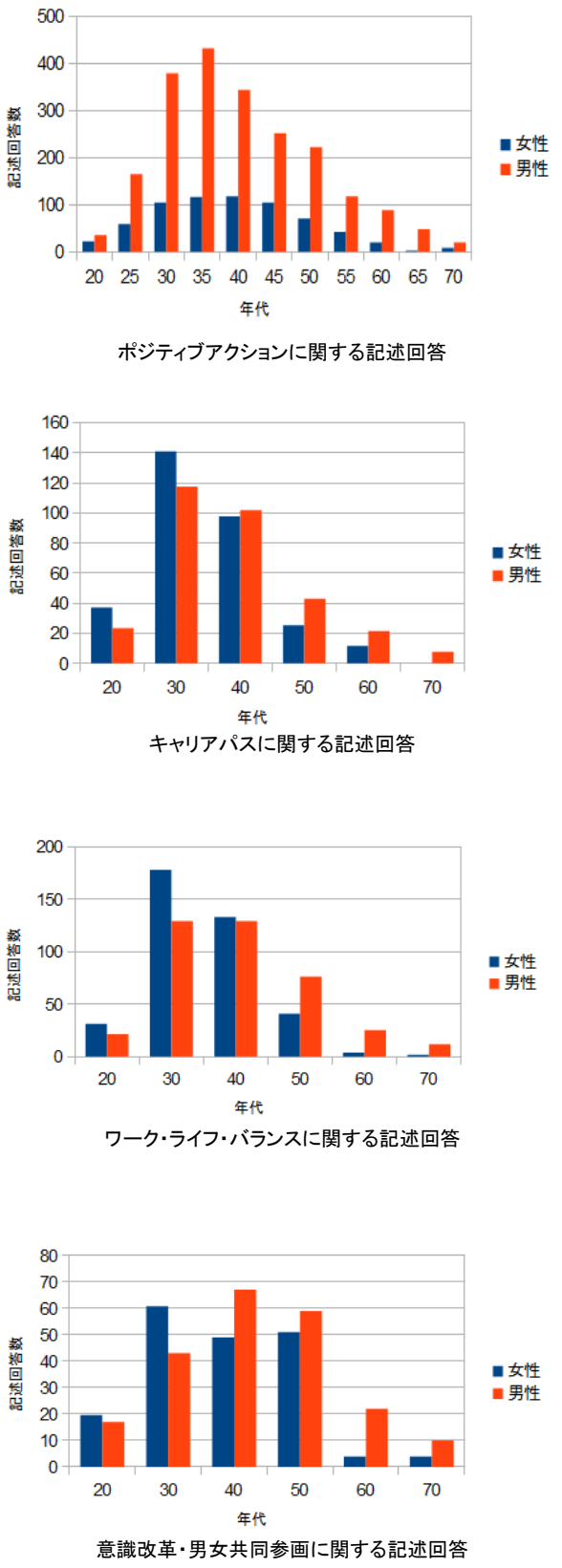
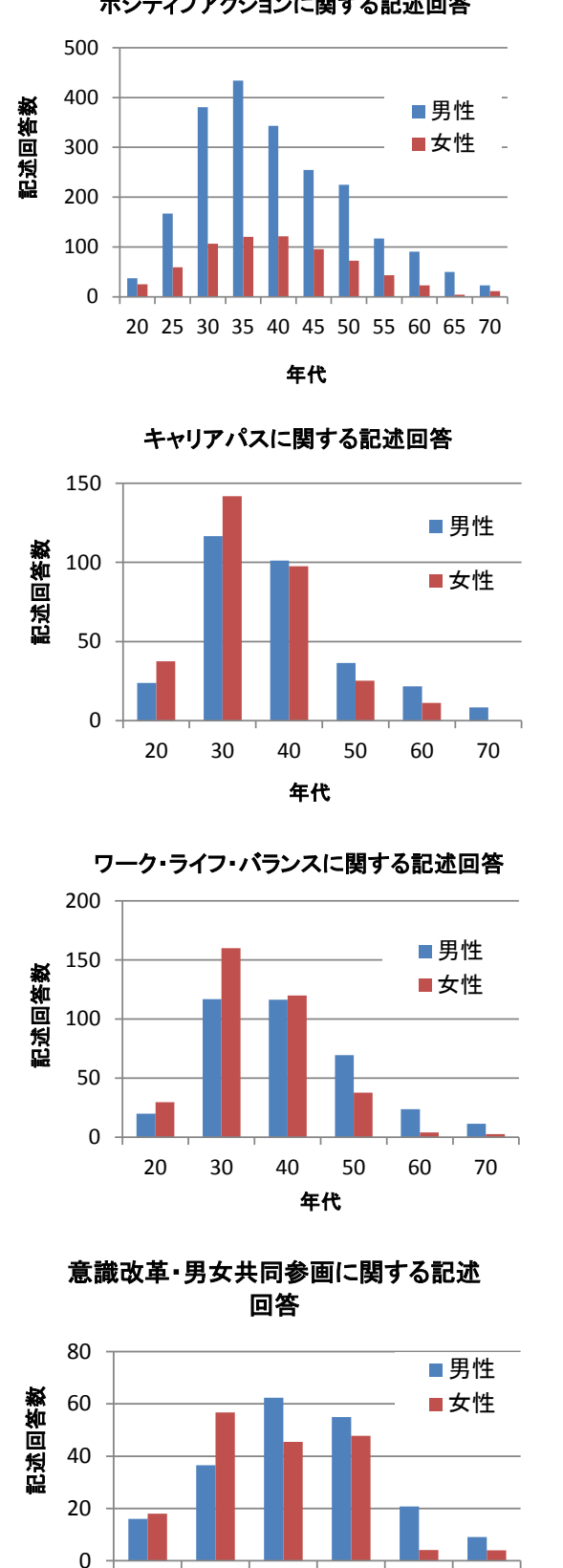


第三回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 解析報告書
正誤表

ページ	誤	正
39	保育と育児休業(質問29.3、29.4、30-35; 図 1.80-86)	保育と育児休業(質問29.3、29.4、30-35; 図 1.80- 85)
41	介護(質問37; 図 1.87-90)	介護(質問37; 図 1. 86-89)
42	<p>図 1.90 仕事と家庭の両立に必要なこと</p>	<p>図 1.90 仕事と家庭の両立に必要なこと</p> <p>【注】ここでは顕著な数値の訂正箇所を示しています。グラフ全体については、本正誤表の最終ページの「グラフ全体の訂正」をご確認ください。</p>
42-43	仕事と家庭の両立に必要なこととして、25 項目を複数選択可とした回答の結果では、30%以上の女性が選択したものが 19 項目、その中で 30%以上の男性が選択したものが 11 項目であった(図 1.90)。男女とも 1 位は「上司の理解」であり、女性では、次いで「職場の雰囲気」「男女役割分担の意識の変化」「学童保育の拡充」「介護サービスの拡充」の順に選択率が高かった。男性では、次いで「介護サービスの拡充」「職場の雰囲気」「勤務時間の弾力化」「仕事中心の考え方」の順に選択率が高かった。男女とも上位から 5 つの選択率が高いものには、職場の環境に関するもの、社会の支援、ジェンダー(社会的性別)、生き方に対する考え方、など幅広い観点から挙げられた項目が選ばれていた。	仕事と家庭の両立に必要なこととして、25 項目を複数選択可とした回答の結果では、30%以上の女性が選択したものが 19 項目、その中で 30%以上の男性が選択したものが 13 項目であった(図 1.90)。男女とも 1 位は「上司の理解」であり、女性では、次いで「 職場の雰囲気 」「 保育園のサービスの拡充 」「 男女役割分担の意識の変化 」「 学童保育の拡充 」の順に 選択率が高かった 。男性では、次いで「 保育園のサービスの拡充 」「 介護サービスの拡充 」「 職場の雰囲気 」「 勤務時間の弾力化 」の順に 選択率が高かった 。男女とも上位から 5 つの選択率が高いものには、職場の環境に関するもの、社会の支援、ジェンダー(社会的性別)、生き方に対する考え方、など幅広い観点から挙げられた項目が選ばれていた。

ページ	誤	正
43	<p>多くの項目で女性の選択率が男性のそれより上回っているが、特に「病児保育」は男女で選択率に大きな差があった。子どもの有無の分類で回答を見ると、小学生以下の子どもありの女性は非常に高い選択率であったのに対し、同じく小学生以下の子どもありの男性の選択率はその半分の数字であった(図 1.91)。子どもが病気になった時の対応が母親に偏る傾向があると考えられる。小学生以下の子どもありの女性の選択率が、男女および子どもの有無の分類のどのグループより高くなっているものに、「学童保育」もあった。一方、「保育園の拡充サービス」は前回調査の結果より大幅に減少しており、子どもの有無による分類でもグループ間に選択率に差がなかった。これらの結果から、保育園のサービスに対する要望が減少した一方、小学生以下の子どもをもつ母親は、女性研究者・技術者として働く上で、男性以上に困難を感じていることがうかがえる。</p>	<p>多くの項目で女性の選択率が男性のそれより上回っているが、特に「病児保育」は男女で選択率に大きな差があった。子どもの有無の分類で回答を見ると、小学生以下の子どもありの女性は非常に高い選択率であったのに対し、同じく小学生以下の子どもありの男性の選択率はその半分の数字であった(図 1.91)。子どもが病気になった時の対応が母親に偏る傾向があると考えられる。小学生以下の子どもありの女性の選択率が、男女および子どもの有無の分類のどのグループより高くなっているものに、「学童保育」もあった。また、「保育園の拡充サービス」も前回調査と同様に高い比率を示し、依然として保育園のサービスに対する要望が強い。小学生以下の子どもをもつ母親は、女性研究者・技術者として働く上で、男性以上に困難を感じていることがうかがえる。</p>
44	 <p>図 1.91 仕事と家庭の両立に必要なこと-子どもの有無による分類-</p>	 <p>図 1.91 仕事と家庭の両立に必要なこと-子どもの有無による分類-</p>
58	部下人数・研究開発費(図 2.6-10)	部下人数・研究開発費(図 2.6-9)

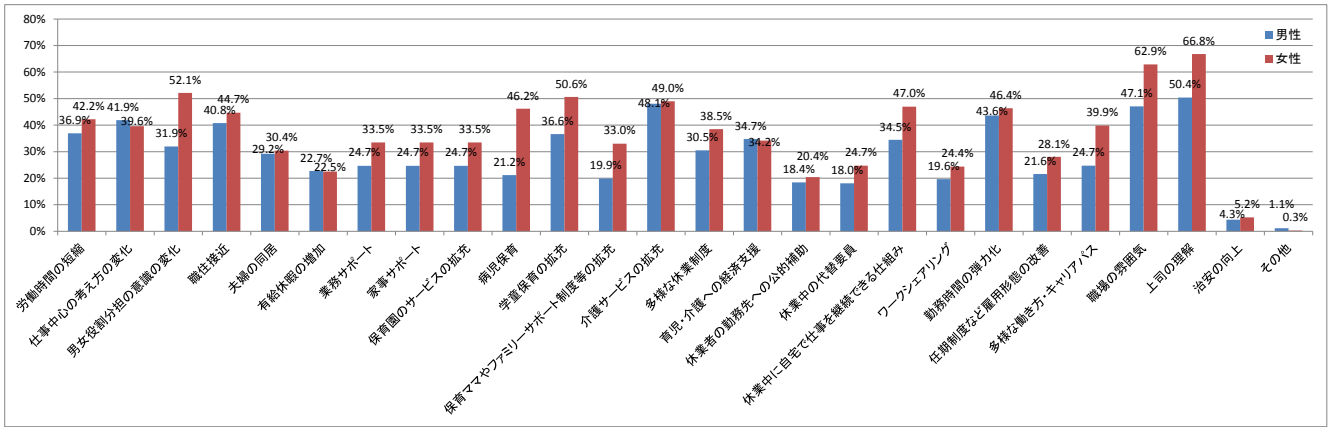
ページ	誤	正
58	<p style="text-align: center;">研究機関 男性</p>  <p style="text-align: center;">図 2.6 部下人数の年齢推移—所属機関別</p>	<p style="text-align: center;">研究機関 男性</p>  <p style="text-align: center;">図 2.6 部下人数の年齢推移—所属機関別</p>
59	部下人数と研究開発費を役職別に示すと、図 2.9 および図 2.10 のようになる。	部下人数と研究開発費を役職別に示すと、 図 2.9 のようになる。
73	任期付き職と子育て(図 4.9-10)	任期付き職と子育て(図 4.9)
75	ポスドクの仕事時間(図 4.11-4)	ポスドクの仕事時間(図 4.11- 14)
87	興味深いことに、女性では「よく知っている」人ほど、「あまり意義がない」割合が減り「意義がある」の割合が多くなった(図 5.6)。一方、男性では「よく知っている」人ほど「あまり意義がない」割合が減り、「弊害がある」と答えた割合が多くなった。	興味深いことに、女性では「よく知っている」人ほど、「あまり意義がない」割合が減り「意義がある」の割合が多くなった(図 5.6)。一方、男性では「よく知っている」人ほど「 弊害がある 」と答えた割合が多くなった。
92	 <p style="text-align: center;">図 6.4 記述回答の傾向</p>	 <p style="text-align: center;">図 6.4 記述回答の傾向</p>

ページ	誤	正
93	 <p>Four bar charts showing response counts for '誤' (Incorrect) across age groups (20-70) for four topics. Each chart compares female (blue) and male (orange) responses.</p> <ul style="list-style-type: none"> ポジティブアクションに関する記述回答: Y-axis 0-500. Male responses peak at 35 (430), female at 30 (110). キャリアパスに関する記述回答: Y-axis 0-160. Female responses peak at 30 (140), male at 40 (100). ワーク・ライフ・バランスに関する記述回答: Y-axis 0-200. Female responses peak at 30 (180), male at 40 (130). 意識改革・男女共同参画に関する記述回答: Y-axis 0-80. Female responses peak at 30 (60), male at 40 (68). 	 <p>Four bar charts showing response counts for '正' (Correct) across age groups (20-70) for four topics. Each chart compares male (blue) and female (orange) responses.</p> <ul style="list-style-type: none"> ポジティブアクションに関する記述回答: Y-axis 0-500. Male responses peak at 35 (430), female at 30 (110). キャリアパスに関する記述回答: Y-axis 0-150. Male responses peak at 30 (115), female at 30 (140). ワーク・ライフ・バランスに関する記述回答: Y-axis 0-200. Male responses peak at 30 (115), female at 30 (160). 意識改革・男女共同参画に関する記述回答: Y-axis 0-80. Male responses peak at 40 (62), female at 30 (56).

■グラフ全体の訂正

42 ページ「図 1.90 仕事と家庭の両立に必要なこと」

【誤】



【正】

