

第 15 期男女共同参画学協会連絡会活動報告

第15期 男女共同参画学協会連絡会 活動報告

幹事学会 公益社団法人 化学工学会

Report of Activities during the 15th year of the Japan Inter-Society Liaison Association Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Engineering (EPMEWSE)

The 15th secretary office: The Society of Chemical Engineers, Japan

Abstract: This report summarizes our activities, such as events, studies and proposals & requests, during the 15th year (November 2016-October 2017) of EPMEWSE.

<概 要>

幹事学会：化学工学会

第15期幹事学会として、2016年11月1日から1年間、本会の運営委員会開催、および事務局運営を担当しました。

[組 織]

委員長：北川尚美

副委員長：辻佳子、藤岡恵子、山口猛央、宮崎あかね

運営委員：野村幹弘、吉宗美紀、伊藤大知、所千晴、

篠原雅世、会田弘

会計監査：小川温子、渡辺恵子（日本生化学会）

[運営委員会]

下記の3回の運営委員会を、東京大学本郷キャンパス医学部、あるいは工学部会議室において開催しました。

第1回 2016年12月13日

第2回 2017年3月30日

第3回 2017年8月24日

<主催行事>

第 15 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムを企画し、下記の共催および後援のもと、2017 年 10 月 14 日に東京大学本郷キャンパス医学部教育研究棟 14F 鉄門記念講堂にて開催しました。

共催：東京大学

後援：内閣府男女共同参画局、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、科学技術振興機構、日本学術会議、日本経済団体連合会、経済同友会、日本商工会議所、国立大学協会、日本私立大学連盟、NWECC（国立女性教育会館）

[プログラム概要]

全体テーマ：「ダイバーシティ推進における産学取り組み」

午前部

第 4 回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告

大坪久子氏（日本遺伝学会、日本大学上席研究員）

阪東美智子氏（日本建築学会、国立保健医療科学院上席主任研究員）

裏出令子氏（日本農芸化学会、京都大学教授）

平田典子氏（提言要望 WG、日本数学会、日本大学教授）

昼の部

ポスターセッション 43 件

午後の部

・基調講演

小田文子氏（経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長）

渡辺美代子氏（科学技術振興機構副理事、Gender Summit 10 Chair）

・講演

宮崎あかね氏（化学工学会、日本女子大学教授）

東村博子氏（名古屋大学副理事）

國井秀子氏（芝浦工業大学教授）

岩田喜美枝氏（21 世紀職業財団会長）

星野朝子氏（日産自動車専務執行役員）

・パネルディスカッション

パネリスト：原山優子氏（総合科学・イノベーション会議常勤議員、東北大学名誉教授）、宮崎あかね氏、國井秀子氏、岩田喜美枝氏、星野朝子氏
ファシリテーター：辻佳子氏（化学工学会、東京大学教授）

<主な活動>

(1) 政府各所への要望活動

女性研究者・技術者の育成、および男女共同参画の一層の推進を目指し、提言・要望書 WG と委員長を中心に、以下の 4 つの項目を要望する活動を、継続的に行っています。（省庁訪問参加者：第 4 期大坪久子、第 11 期 佐藤恵、第 12 期 平田典子、第 15 期 北川尚美、辻佳子、藤岡恵子、第 16 期 寺田宏、阪東美智子）

・大学、研究機関等における人事選考の意識改革および e-learning ツール導入

・任期付き研究職に内在する諸問題の改善、卓越研究員等における女性登用推進

・指標「女性活躍推進度（略称 GEMST；ジェム・エステイ）」設定による女性活躍推進度の「見える化」

推進と、それに応じた大型研究助成金等の配分システム創成などのインセンティブ付与

- ・女性研究者支援事業の継続および連携を目指したネットワーク構築のための支援

2016年12月20日

文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当） 松尾泰樹氏

文部科学省科学技術・学術政策局長 伊藤洋一氏

文部科学省科学技術・学術政策局 人材政策課長 塩崎正晴氏

2017年5月12日

内閣府男女共同参画局長 武川恵子氏

文部科学省科学技術・学術政策局長 伊藤洋一氏

経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長藤澤秀昭氏

2017年9月19日

内閣府男女共同参画局長 武川恵子氏

文部科学省科学技術・学術政策局長 佐野太氏

(2) 第4回大規模アンケート（科学技術系専門職の男女共同参画実態調査）の実施および解析

2015年4月からプレアンケートWG（コア学会：化学工学会）が活動を開始し、総勢36名のボランティアメンバーで作問に取り組みました。そして、今回はプレアンケートWGがそのまま実施WGとなり、2016年10月8日から11月7日までアンケート調査を実施しました。今回は新たに、自然科学系の日本学術会議協力学術研究団体、国立大学協会、日本私立大学連盟など、連絡会の会員以外にも積極的な協力を依頼し、最終的には18,000件を超える回答を得ることができました。その後、2016年11月下旬から解析WG（コア学会：日本建築学会）が立ち上がり、総勢35名のボランティアメンバーの多大な尽力により2017年8月に解析報告書が完成、連絡会ホームページで公開しました。

(3) ジェンダーサミット10の後援および参加発表

2017年5月25～26日一橋講堂にて、ジェンダーサミット10（GS10）が「ジェンダーとダイバーシティ推進を通じた科学とイノベーションの向上」をテーマとして、日本で初めて開催されました。本連絡会はGS10を後援するとともに、北川委員長が口頭発表を、辻副委員長がポスター発表を行いました。口頭発表資料は、連絡会ホームページに掲載しました。

(4) Unconscious Bias（無意識の差別）についてのリーフレットの作成

昨年の第14回学協会連絡会シンポジウムの分科会①がきっかけとなり、日本遺伝学会大坪氏や第14期幹事学会を中心として、Unconscious Bias（無意識の差別）について理解を得るためのリーフレットを作成し

ました。ホームページへの掲載に加え、より多くの方に知ってもらい意識改革につなげるように5000部を印刷しました。学会開催時や各団体での社員教育や教員FDの際に配布・活用ください。

(5) WG活動

学会を含むリーダーシップ活動の機会均等WG、女子中高生理系進路選択支援WG、第4回大規模アンケート解析WG、提言・要望書WG等の活動支援を行いました。

(6) 新規加盟学協会の承認

オブザーバー学協会（6学協会）

日本霊長類学会、日本土壌肥料学会、日本放射線影響学会、日本DNA多型学会、日本食品科学工学会、日本腎臓学会

(7) 共催・協力・協賛・後援

共催 なし

協力（1件）

- ・奈良女子大学「第12回 女子中高生のための関西科学塾」

協賛（2件）

- ・日本セラミックス協会「第30回秋季シンポジウム 男女共同参画特別企画講演会」

- ・日本化学会「男女共同参画第17回シンポジウム」

後援（16件）

- ・日本技術士会「第43回技術士全国大会第5分科会 女性リーダーの育成の社会的課題」

- ・徳島大学AWAサポートセンター「四国5大学連携 女性研究者活躍推進シンポジウム2016」

- ・東京医科歯科大学「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ【連携型】第2回 平成28年度合同シンポジウム」

- ・日本女性技術者フォーラム「JWEF 女性技術者に贈る奨励賞授賞式と記念シンポジウム」

- ・日本農芸化学会「2017年度京都大会・男女共同参画 ランチョンシンポジウム」

- ・日本地球惑星科学連合「若手研究者へのキャリアパスミニシンポジウム」

- ・日本女性科学者の会「特定非営利活動法人日本女性技術者科学者ネットワーク主催 あなたの夢が世界を変える、女性技術者科学者国際会議」

- ・地盤工学会「第52回地盤工学研究発表会 地盤工学会におけるダイバーシティの実現」

- ・米国大使館「ジェンダーサミット10 サテライトシンポジウム」

- ・国立女性教育会館「女子中高生夏の学校2017」

- ・日本鉄鋼協会・日本金属学会「日本鉄鋼協会・日本金属学会男女共同参画委員会10周年記念シンポジウム」

- ・日本動物学会「第 88 回富山大会 第 17 回男女共同参画懇談会」
- ・日本放射線影響学会「第 4 回キャリアパス・男女共同参画委員会企画セミナー」
- ・日本熱帯医学会「グローバルヘルス合同大会 2017 企画シンポジウム」
- ・日本育種学会「男女共同参画推進委員会 ランチョンセミナー」
- ・東京医科歯科大学「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）第 3 回 平成 29 年度合同シンポジウム」

(8) 女性比率調査の実施

全加盟学協会に対し、2017 年 6 月末を締め切りとして女性比率調査を実施し、8 月にその結果をホームページで公開しました。

(9) 連絡会日本語ホームページの改訂

第 14 期の英文ホームページの更新に合わせて日本語ホームページを改訂しました。

(10) その他

<分担金>

分担金請求業務を 2017 年春に行いました。すべての加盟学協会から分担金が納入されました。

<対外活動>

内閣府男女共同参画推進連携会議議員として、北川委員長が活動しました。

■謝辞

第 15 期の活動にあたり、連絡会の内外からの多くの方々にお世話になりました。皆様のご指導とご支援に深く感謝いたします。

（文責：第 15 期委員長 北川尚美）

ワーキンググループ活動 一覧

ワーキンググループ(WG)は、女性研究者・女性技術者の男女共同参画に関する問題・提案・活動の種をボトムアップ的に形成し、継続的な活動を行う場として、第8期からスタートしました。第15期におけるWGの活動は以下の通りです。一部WGについては詳細資料を掲載いたします。

1. 女性研究者の採用促進に関する他国の政策と効果の調査

(コア学会:女性科学者の会)

日中韓に絞り、女性科学者の活動促進やワークライフバランス等について調査を行う。アンケート解析結果も出てくるので、それに似せた比較調査などもする。

2. 若手育成

(コア学会:日本地球惑星科学連合)

若手研究者を取り巻く厳しい環境の原因のひとつとして、有期雇用問題に起因した問題点が指摘されて久しい。当連合では、毎年行っている独自のキャリアパスアンケートを通じて、この課題に関する基礎的な情報を収集してきた。これらの結果についてはまだ整理途上であるため、当連合内のみの活動としていたが、いずれは、より多くの賛同者(学会)を募り、一連の大規模アンケート「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」等の結果とも比較検討し、改善方法や対策について考える。また、若手研究者を支援する趣旨のシンポジウム等も積極的に企画する。

3. 学会を含むリーダーシップ活動の機会均等

(コア学会:日本遺伝学会、参加学会:日本分子生物学会)

学会のシンポジウム、講演、ワークショップなどにおける座長、講演者の男女比について調査を行っている。実態は惨憺たるもので、今後はそれをどう改善していくかを考えていく。

4. 女子中高生理系進路選択支援

(コア学会:日本化学会、参加学会:日本物理学会・日本応用数理学会・日本数学会・日本分子生物学会・日本女性技術者フォーラム等)

女子中高生理系選択支援の運営に参加し今後の問題を考える。主に、春または夏の学校の企画または実行委員会委員として活動を行い、女子中高生理系選択支援の今後の問題を考える。ワーキンググループには、中高教員の方など、連絡会運営委員会のメンバーでない方も、参加を認め、現場に密着した活動を行う。

5. 男女共同参画に関わる勉強会

(コア学会:生態工学会、参加学会:日本宇宙生物科学会)

男女共同参画に関して参加学術学会が参加しやすい勉強会を行う。参加者らが興味を持ちやすい日常における様々な問題点などに注目して柔軟な発想を出せる場としたい。

6. 第4回大規模アンケート調査のためのプレWG

(コア学会:化学工学会)

第1～3回大規模アンケート調査の解析結果を検討し、足りない点の洗い出しや今後に向けてどのようにアンケートを発展させいくか等の総括を行う。その後、第4回大規模アンケート調査の実施にむけ、具体的な質問項目の精査などを行う。

7. 第4回大規模アンケート解析

(コア学会: 日本建築学会)

第4回大規模アンケート調査の実施に伴い、そのデータのとりまとめ、解析を主たる目的として活動する。また解析の製本印刷、ホームページへの掲載、周知等、結果利用についても検討する。

8. 提言・要望書

(コア学会: 日本数学会)

大規模アンケートの結果を元に提言・要望書の骨子を作成する。外部関係機関への働きかけを実施する。

「女性研究者の採用促進に関する他国の政策と効果の調査」WG 活動報告

日本女性科学者の会(野呂知加子・日本大学・E-mail: noro.chikako@nihon-u.ac.jp)

Investigation of the foreign government policy for the employment of the woman researcher

The Society for Japanese Women Scientists

(Chikako Yoshida-Noro・Nihon University・E-mail: noro.chikako@nihon-u.ac.jp)

Abstract:

The ratio of Japanese woman researcher is lower than other countries. The increasing ratio of woman researcher is small, too. We investigated a policy and the increase of the real woman researcher ratio carried out in other countries, and tried to check what was the most effective.

In addition, we have continued the meeting of women leaders in Japan, Korea and China for nine years. To increase the number of women researchers and engineers, to invite more girls to the scientific fields, and to prepare better environment for the women researchers, enthusiasm of women researchers for solving these problems should have been a strong driving force for continuing the forum. In the forum of 2017r, lectures on the large-scale survey of EPMEWSE and science camp for girls', Natsugaku, were very impressive for the attendants. We hope to spread the survey internationally to the countries in Asia. We will have next meeting in 2019 in Japan by JNWES in collaboration with EPMEWSE.

1. ワーキンググループの目的

女性研究者採用促進の政策は、日本だけでなく各国で行われている。他国の取り組みを、日本で効果的に採用するため、他国のプログラム、およびその効果を調査することを目的に本ワーキンググループを立ち上げた。当初は特に男女共同参画が進んでいる北欧、米国などの具体例を調査した。女性研究者ネットワークを利用した現場の声を集め、政策の効果や女性研究者の働きやすい環境について調査した。また、特に共通課題が多いと考えられる東アジアの実情、政策と効果についても、アンケート調査、および会議による意見交換や情報収集を行っている。

2. 活動実績

2010年4月に日本女性科学者の会(SJWS)で活動を始め、連絡会WGとして活動主体はSJWSであるが、様々な学協会にご協力いただいている。

2013年には東アジアを対象として、国際WEBアンケートを実施した(科学技術国際交流センターJISTEC:「女性研究者の採用・処遇に関する国際調査」)。第11回連絡会シンポジウム分科会A「女性研究者のポテンシャルを最大限に:問題点と国際比較」を「学会を含むリーダーシップ活動における機会均等WG」と共に企画し、上記の調査の結果について報告した。

2017年はGender Summit 10やAPN&GWSTな

ど、国際的な女性科学者の集会在日本開催された。これらの会議に参加し、ワークショップ等を企画するなどして、国際的な情報収集に努めた。

日中韓女性科学技術指導者フォーラムは、2008年韓国ソウルにおいて開催され、以来日中韓3国間で毎年主催国を変えて、女性科学者の増加、活躍できる環境の整備およびリーダーシップ育成等について議論している。日本の担当は日本女性科学者技術者ネットワーク(JNWES: SJWSと日本女性技術者フォーラムJWEFと日本女性技術士会の連合)である。著者は2010年に連絡会の推薦を受けて、第3回フォーラム(中国福建省開催)に参加し、2013年の第5回フォーラムを東京で主催した。政治情勢が変化しても、この会議を続けて来られたのは、3国の女性研究者の熱意と友好の賜である。2017年は10月7日中国上海において開催され、連絡会の大規模アンケートの報告(化学工学会)、および「女子中高生夏の学校」の報告(JWEF)をしていただいた。データや事例を共有したいという反応を、中国韓国からいただいた。

3. 展望

次回2019年の日中韓フォーラムは日本開催の順番である。今後も連絡会と連携しながら進めて行ければと考えている。各国の女性研究者の活躍状況の比較検討のために、連絡会大規模アンケートをベースに国際調査をしてはどうだろうか？

学会を含むリーダーシップ活動の機会均等WG 活動報告

日本遺伝学会: 篠原 美紀・近畿大学

日本分子生物学会: 小野 弥子・東京都医学総合研究所

Equal Opportunity in Leadership Activities of Activities of Academic Societies

GSJ: Miki Shinohara (Kindai University)

MBSJ: Yasuko Ono (Tokyo Metropolitan Institute of Medical Science)

Abstract: We started a working group in 2010. In order to examine the current status of gender equality in academic societies in Japan, we inquired about the number of women involved in leadership activities at society conferences and annual meetings, as these activities are critical in shaping scientific careers. Our findings showed a clear bias against female scientists, and a need to raise consciousness and awareness in order to move closer to equality for future generations (*Genes to Cells*, 18: 529-532, 2013, *Science*, 340 (6131): 428-30, 2013). It is our goal in the immediate future to survey more academic societies, to further improve the visibility of female scientist, and to ultimately create a pipeline for the training and development of future female leaders.

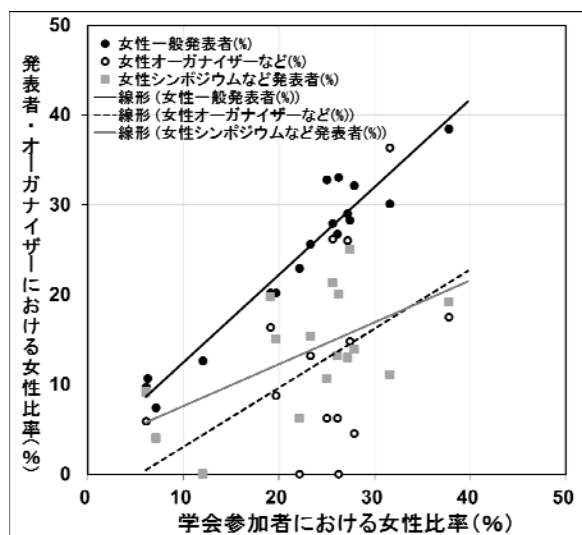
本WGでは2010年より、学会等の研究活動の場における女性研究者のvisibility向上を目指すため、実態調査(以下、属性調査)の実施・継続を呼びかけている。具体的には、各学協会における会員数や学術集会への参加者・演題登録者などについて、その全体に対する女性の一般発表者やシンポジスト(オーガナイザー、招待講演者)の比率を調べるものである。このアンケート調査により、意識するとしないにかかわらず女性研究者をとりまく色々なバリア(障壁)やバイアス(ひずみ)の存在が明らかとなった(*Genes to Cells*, 18: 529-532, 2013, *Science*, 340 (6131): 428-30, 2013)。

各学協会の学術集会における演題発表者等の「属性調査」に関する情報 調査項目

学協会名、年会開催日、参加者数(全体・女性・男性)、
一般発表: 発表形態(ポスター/口頭/両方)、選抜の有無、発表者数(女性・男性)、
シンポジウム等: 種類(シンポジウム/ワークショップ/その他[レクチャーなど])、企画方法(オーガナイザー等を公募[自薦]/オーガナイザー等を大会組織が依頼[他薦]/その他)、世話人・オーガナイザー人数(女性・男性)、発表者選出の方法(自薦から選抜/学会等による他薦/その他)、発表者数(女性・男性)

ご協力いただいた学協会(24 学協会)

化学工学会、地盤工学会、石油学会、地球電磁気・地球惑星圏学会、日本解剖学会、日本磁気学会、日本質量分析学会、日本獣医学会、日本植物学会、日本植物生理学会、日本森林学会、日本生態学会、日本生物物理学会、日本生理学会、日本天文学会、日本動物学会、日本農芸化学会、日本バイオイメージング学会、日本繁殖生物学会、日本物理学会、日本霊長類学会、「野生生物と社会」学会、日本遺伝学会、日本分子生物学会



本WGはこれまでに3回(2010年・2015年・2016年)、複数の加盟学協会から調査結果をご提供いただき、分析とまとめを行った(連絡会HPのシンポジウム報告書第8回・第11回、資料集第13回・第14回参照)。そして今年、2017年6月現在の最新情報のご提供を募り、24学協会にご協力いただいた。その結果の一部について、上に示す。全体的に、シンポジストあるいはオーガナイザーにおける女性比率が学会参加者の女性比率と比較して下方バイアスを示すという傾向が認められる。一方で、個別には参加者全体の比率に近い学協会も見られ、これらが、どのような取り組みによって実現されたのか、興味深い点である。今後さらに多くの学協会に属性調査を実施していただき、調査データを増やすことにより、問題点を洗い出し、女性研究者のvisibility向上・リーダー育成につなげたいと考えている。

「夏学」～2017女子中高生夏の学校～

女子中高生理系進路選択支援ワーキンググループ(森義仁・日本化学会・mori.yoshihito@ocha.ac.jp)

“NATU-GAKU”-2017 Summer School for High School Girl

Promotion of Science and Engineering Education Working Group

(Yoshihito MORI, Chem. Soc. Jpn., mori.yoshihito@ocha.ac.jp)

The members of Promotion of Science and Engineering Education Working Group joined to the planning committee of “NATU-GAKU”, a three-day summer school for high school girls, set up by National Women’s Education Center(NWEC). The participants of “NATU-GAKU” were school girls, their parents and school teachers. The staffs of “NATU-GAKU” were scientists and engineers from academia and industry, school teachers and university students. “NATU-GAKU” presented various programs for school girls, their parents and school teachers. The programs were supported by academic societies, companies and industrial organizations.

(連絡会とNWECの協同作業)

2005年を初回とする女子中高生夏の学校(夏学)は、今年で13回目を迎え、今年度は8月5日～7日の2泊3日、コンセプトは「科学・技術・人との出会い」とし、国立女性教育会館(NWEC)で実施された(2011年度は土木会館)。夏学は単純な科学イベントではなく、キャリアイベントと言ってもよい。連絡会の女子中高生理系進路選択支援ワーキンググループは、夏学の企画委員会で活動することが目的である。今年度の夏学には中3と高校生の合計参加数は103名、保護者は11名、学校教員は8名であった。理系進路選択支援には生徒に影響の大きい保護者と学校教員の理解が不可欠であり、保護者や学校教員のための企画が例年と同様に用意された。

夏学の企画委員会は、毎年、科学技術振興機構の女子中高生理系進路選択事業に申請する原案作成をする。申請者は国立女性教育会館である。本年は2年契約の2年目であった。本年度の企画委員長は日本女性技術者フォーラムの永合由美子氏であった。連絡会からは、理系進路選択支援ワーキンググループメンバーが夏学企画委員会委員として参加するのみならず、多くの連絡会加盟団体所属メンバーが、実験、ポスター、講演会、キャリア相談など、その多くの場面に参加するなど、夏学ではロールモデルが大集結していることになる。この夏学の企画委員会には連絡会に加盟していない団体構成員、中高教員など他の多くの組織からも参加した。夏学の特徴は運営に関わる多様な人とその企画内容の幅の広さである。夏学はまさに多様なロールモデルとの出会いである。

夏学では、その実施期間、NWECの全施設を独占し、3日間の安全と健康の管理などにNWEC事業課を中心としたNWEC総力が注がれており、夏学は、

2005年以来の連絡会とNWECの共同作業ではじめて実現できる企画と言える。

(夏学に欠かせない存在の学生TA)

夏学の特徴は、連絡会を中心とする、多様で多数の社会人ロールモデルだけではない。「学生TA」の存在である。夏学の学生TAはアシスタントを超えた役割を担う。参加中高生は5～6名の約20のグループに分かれ、各グループに1名の「学生TA」がアドバイザーとして付き、3日間、一緒に行動する。「学生TA」は身近なロールモデルでもある。「学生TA」は、今年は、31数名であった。その中の数名は学生企画委員で夏学企画委員会のメンバーを兼任し、その中の一人は学生企画委員長と呼ばれ、学生TA全体のまとめ役を務める。キャリアイベントである夏学の3日間の流れは、3日間のスケジュールに点在する、学生企画を中心に、社会人企画委員による企画が肉付けされることで構成されている。講演会で話を聞く、学会提供の実験・実習・ポスター発表を通じて、現職の先輩と交流する、そのような体験を仲間と話す、それらをもとにキャリアプランを考えて行くという流れである。夏学は13年目となり、かつて高校生として参加した学生TAが増えてきた。今年度学生委員長の朝井都さんもかつての参加者である。さらに、企画委員の中にはすでに社会人となったかつての参加者松村聡子さんもいる。今や夏学育ちが夏学を作っているという状況である。

夏学に関する資料

夏学に関する資料、企画内容を含む募集要項と、臨場感溢れる写真などを含む報告書は、NWECのホームページに、掲載されている。そこには、他に、広報誌「夏学タイムズ」も掲載されている。検索は、「NWECトップ」→「研修」→「年度選択」→「女子中高生夏の学校」、である。

ワーク; 男女共同参画に関わる勉強会のために(2017)

生態工学会・日本宇宙生物科学会(富田・横谷香織・筑波大学・yokotani.kaori.fn@u.tsukuba.ac.jp)

A work team for EPMEWSE, 2017

Abstract: We are one of work team in *Japan Inter-Society Liaison Association Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Engineering (EPMEWSE)* under the widely scientific knowledge. Main society is “The Society of Eco-Engineering (SEE)” and “Japanese Society for Biological Science in Space (JSBSS)”. We try to promote the gender equality in the committee of the activation of scientific social communication for the next generation with every member in EPMEWE.

<本ワークの紹介>

コア学会として、生態工学会 (<http://www.see.gr.jp/>)および日本宇宙生物科学会 (<http://www.jsbss.jp/about/>)の共同で、活動を行っています。大変広い意味で、男女共同参画社会に関して運営委員会に参加する各学会の運営委員が、参加しやすい勉強会の場を設けたいと設立しました。男女共同参画学協会連絡会は、各参加学会からの代表者で、個としての疑問や意見を言い合える場とはならない面があることから、運営委員会やシンポジウムへの参加者が、個人で興味を持ちやすいような、日常における様々な問題点・疑問点などに注目して柔軟な発想を自由に出せる場としたいと設立しました。家族の問題や健康も含まれます。

<活動方法>

これまで、賛同者らを募り、運営委員会日に、時間を作り運営してきましたが、今後は、募り方を考え、メール等での意見交換なども視野に入れる予定です。

連絡先

yokotani.kaori.fn@u.tsukuba.ac.jp

筑波大・富田・横谷香織

生態工学会・次世代科学社会活性化委員会

宇宙生物科学会・科学者生活委員会

<次年度ワーク活動について>

来期中に、本ワークに関して発表できる場を、コア学会で考案中です。普段から疑問があること、あるいは、意見したいことがあれば、思いつきでも本ワークへ連絡を頂けたら、出来

る限り反映できるように努めます。本ワークメンバーは、広い世代で構成されているため、家族的なところが特徴です。

<本ワークチームは誰もが参加可能>

本ワークへの参加は、参加母体の学術団体が男女共同参画学協会連絡会のメンバーであれば、いつでも誰でも参加可能である。学生会員およびシニア会員の参加もお待ちしております。

<本ワークのロゴマークの募集>

男女共同参画社会への意識が盛んになって、およそ 20 年が経ちます。本連絡会の創設前と創設後の早い時期は、個々の運営委員らの活発な意見交換も目立ちました。本ワークは、個々の参加者らの真の意味での生の声を取りこぼしなく受け入れたいと考えています。そこで、本ワーク活動のためのロゴマークを今期募集します。希望する方は、左段の連絡先に連絡をお願いします。

募集期間 2017 年 10 月 1 日～10 月 31 日

ファイル名 男女共同ワークロゴ:お名前

添付ファイル JPEG(1.0 M 以下)

テキストに、ロゴの意味など自由記載

お名前

参加学会

所属

連絡先

を記載のこと

本ワークは、科学者の一生を通じて意見交換します。多くの参加者からの連絡をお待ちしています。

第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査報告概要

男女共同参画学協会連絡会アンケート調査実行委員会 名簿

(敬称略、五十音順)

プレアンケート実施 WG・アンケート実施 WG

- 石田 佳子 (日本技術士会・環境技研コンサルタント)
井関 祥子 (日本分子生物学会・東京医科歯科大)
市 育代 (日本生化学会・お茶の水女子大)
岩熊 まき (日本技術士会・東京建設コンサルタント)
大坪 久子 (日本遺伝学会・日本大)
小川 温子 (日本生化学会・お茶の水女子大)
小野 弥子 (日本分子生物学会・東京都医学総合研究所)
柏俣 明子 (日本建築学会・大林組)
○北川 尚美 (化学工学会・東北大)
小口 千明 (日本地球惑星科学連合・埼玉大)
小林 哲幸 (日本生化学会・お茶の水女子大)
佐藤 恵 (日本動物学会・日本大)
澤田美智子 (日本動物学会・産業技術総合研究所)
志牟田美佐 (日本生理学会・東京慈恵会医科大)
ジョン フラガソ (日本物理学会・高エネルギー加速器研究機構)
須藤 智宏 (日本建築学会事務局)
多胡めぐみ (日本生化学会・慶応義塾大)
辻 佳子 (化学工学会・東京大)
所 千晴 (化学工学会・早稲田大)
豊島 陽子 (日本生物物理学会・東京大)
永田 典子 (日本植物学会・日本女子大)
野尻美保子 (日本物理学会・高エネルギー加速器研究機構)
原田 慶恵 (日本生物物理学会・京都大)
平田 典子 (日本数学会・日本大)
福島 孝治 (日本物理学会・東京大)
藤岡 恵子 (化学工学会・ファンクショナル・フルイッド)
道上 達男 (日本動物学会・東京大)
宮崎あかね (化学工学会・日本女子大)
村田 律子 (日本生化学会事務局)
本橋 令子 (日本植物生理学会・静岡大)
矢部希見子 (日本生化学会・福井工業大)
山口 恵子 (日本分子生物学会事務局)
吉江 尚子 (高分子学会・東京大)
吉宗 美紀 (化学工学会・産業技術総合研究所)
吉村由美子 (日本神経科学学会・自然科学研究機構)
渡辺 恵子 (日本生化学会事務局)

(○とりまとめ)

アンケート解析 WG

会田 弘（化学工学会事務局）
石田 佳子（日本技術士会・環境技研コンサルタント）
伊藤 大知（化学工学会・東京大）
伊藤 紘子（日本農芸化学会・日本大）
岩熊 まき（日本技術士会・東京建設コンサルタント）
裏出 令子（日本農芸化学会・京都大）
江川紀美子（日本建築学会・日本女子大）
大坪 久子（日本遺伝学会・日本大）
柏俣 明子（日本建築学会・大林組）
北川 尚美（化学工学会・東北大）
熊谷日登美（日本農芸化学会・日本大）
小伊藤亜希子（日本建築学会・大阪市立大）
小口 千明（地球惑星科学連合・埼玉大）
斉藤 彩（日本建築学会事務局）
佐藤 恵（日本動物学会・日本大）
佐野 幸恵（日本物理学会・筑波大）
志牟田美佐（日本生理学会・東京慈恵会医科大）
嶋田 弘僧（日本技術士会・富士通）
須藤 智宏（日本建築学会事務局）
束村 博子（日本比較内分泌学会・名古屋大）
辻 佳子（化学工学会・東京大）
寺田 宏（日本建築学会・清水建設）
所 千晴（化学工学会・早稲田大）
西野亜希子（日本建築学会・東京大）
根岸 瑠美（日本生物物理学会・東京大）
原田 慶恵（日本生物物理学会・大阪大）
○阪東美智子（日本建築学会・国立保健医療科学院）
平田 典子（日本数学会・日本大）
道上 達男（日本動物学会・東京大）
光田 恵（日本建築学会・大同大）
宮崎あかね（化学工学会・日本女子大）
山崎 晋（日本建築学会・日本大）
吉江 尚子（高分子学会・東京大）
吉永 直子（日本農芸化学会・京都大）
吉宗 美紀（化学工学会・産業技術総合研究所）
（○とりまとめ）

はじめに

男女共同参画学協会連絡会では、科学技術系専門職の分野における男女共同参画について、「技術者・研究者のコミュニティのおかれている現状を把握し、課題を抽出して提言をまとめること」¹⁾を目的に、概ね4年ごとに大規模アンケート調査を実施している。第一回・第二回は文部科学省の委託を受けて実施したが、第三回からは連絡会自らが加盟学協会の力を結集して取り組んでいる。定期的な調査研究により継続的な動向をとらえ、男女共同参画に関連する法律や施策など時代の動きに即応した意識調査を行うことで、政府事業の効果を検証し新たな政策提言に繋げることを意図している。

人口減少社会に突入した日本において、どのように生産性やイノベーション力を引き上げるかは大きな課題であり、その解決に向けて女性の働き方が注目されている。第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）では、「我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた科学技術・学術活動を活性化するため」に、また、「第5期科学技術基本計画」（平成28年1月閣議決定）では、「多様な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーション活動を活性化していくため」に、「女性の能力を最大限に発揮できる環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である」と明記している。女性の活躍を総合的に推進するために、平成28年4月に全面施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」は、国や地方自治体、民間企業等に対し、女性の活躍に関する状況把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務づけた。国際的には、平成28年に日本が議長を務めたG7伊勢志摩サミットの首脳宣言に、「教育や訓練などの能力構築によることのほか、科学、技術、工学及び数学（STEM）分野における女性の積極的役割の促進によることを含め、女性及び女兒をエンパワーすることにコミットする」こと、そのために「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）」を立ち上げること、が盛り込まれている。

このような社会の流れを背景に、本調査研究では、女性研究者・技術者が置かれている現状がどのように変化してきているのかを、男性研究者・技術者の現状とともに明らかにした。分析にあたっては、第三回調査と同様に、「役職などの男女差」「子育てと介護」「任期付き職、任期付き研究員」「施策認識」を重要項目として取り上げ考察した。回答数は前回調査を上回る18,000件を超え、自由記述も4,500件以上が集まり、これまで以上に内容の濃い報告書となった。回答を寄せていただいた各学協会のみなさまのご協力に感謝するとともに、これまでの報告書と同様、本書が今後の男女共同参画推進及び科学技術の一層の発展に寄与することを強く願う。

1) 男女共同参画学協会連絡会，平成15年度文部科学省委託事業報告書『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―』，平成16年3月

アンケート結果のまとめ

第一章 各項目の集計結果

1.1 基礎データ

- ・ 回答総数：男性 13,162、女性 4,997、合計 18,159 名。女性比率は 28%。「40～44 歳」をピークに 35 から 54 歳まで
- ・ の回答者数が多い。女性比率は若年層ほど高い。
- ・ 女性の学部卒の比率がやや高いが、修士課程・博士課程修了者を含め男女差は縮小。学位取得率は第三回調査より減少。学位取得後の経過年数は男性の方が長い。
- ・ 所属学協会別では、第三回調査と同様に、いずれの学協会も会員の女性比率より回答者の女性比率が高い。
- ・ 専門分野別（学生を除く）では、第三回調査と同様に生物生命系が最多。総じて工学系の回答が増加。
- ・ 所属機関別（学生を含む）では、第三回調査と比べて、大学が 61%から 59%に、研究機関が 21%から 15%にそれぞれ減少、企業が 15%から 21%に増加。
- ・ 役職別では、第三回調査と同様に、職位が高いほど女性の割合が低い。
- ・ 職種別（学生を除く）では、男女とも研究・教育職が 8 割で大きな差はない。
- ・ 年収（学生を除く）は、男性で「600～700 万円」「800～900 万円」、女性で「600～700 万円」にピークがある。平均年収は、ほぼすべての年齢層で女性は男性の 8 割で、依然として男女差がある。

1.2 仕事

- ・ 男女とも任期なし職の割合が任期付き職より高い。
- ・ 大学・高専等が任期付き職の割合が高く、第三回調査と比べると男性の 30 歳から 40 歳代で任期付き職の割合が増加。「25～34 歳」の女性は、大学・高専等と研究機関で任期付き職の割合が高い。企業と官公庁は、男性に比べて女性の年齢分布が若年にシフト。
- ・ 専門分野別では、男女ともに生物生命系と医歯薬系で任期付き職の割合が顕著に高い。女性は、この二分野に加えて地球惑星系・物理系でも任期付き職の割合が高い。
- ・ 任期付き職の現職の任期年数は男女とも「10 年以上」が最多。次いで、男性は「3 年以内」「10 年超」、女性は「10 年超」。所属変更回数は、男性は 1 回、女性は 1 回と 4 回以上が多い。
- ・ 女性の任期付き職の在職合計年数が 10 年を超える割合は第三回調査の 20%強から 30%強に 10 ポイント増加。
- ・ 任期付き職の福利厚生面は、男女とも約 8 割が健康保険と厚生年金の両方に加入。一方、両方とも非加入の割合は女性の方が高い。
- ・ 任期付き職の育児休業は男女とも約 5 割が可。第三回調査と比べて女性の可は増加しているが、不可の割合も 2 割強に上る。
- ・ 任期付き職のうち約 1 割はテニュアトラック型で男女差はない。男女ともに約 8 割が任期なし職を希望しているが、男性の 1 割強は希望していない。
- ・ 現在任期なし職につく人も、男性の 4 割強、女性の 5 割弱が任期付き職の経験がある。数学系・物理系・生物生命系・地球惑星系・医歯薬系・保健看護系ではいずれも約 5 割から 6 割が任期付き職の経験あり。

- ・ 離職・転職・異動のいずれかを経験した人は男女ともに 7 割を超える。職種の変更を伴わない異動は男女ともに約半数が経験。離職経験があるのは男性 5%、女性 12%で、女性に多い。
- ・ 離職・転職・異動の理由は、男女ともに「キャリアアップ」が約半数で最多。次いで男性は「職務の内容」、女性は「前職の任期満了」。「前職の任期満了」は男女とも 40 歳代以下の若い世代に多い。男性より女性に多い理由は、「結婚 (8%)」「育児 (9%)」「家族の転勤 (8%)」。
- ・ 在職場時間は男性の方が長い。在職場時間・研究開発時間はともに第三回調査でも減少傾向であったがさらに大幅に減少。女性の「30～44 歳」で在職場時間が減少。自宅での仕事時間はほとんどが週当たり 20 時間未満。
- ・ 今後希望する職業は男女ともに研究開発が多い。大学での研究職を希望する割合は基礎研究分野と医学分野で高く、大学に限らず企業での研究開発を希望する割合は応用分野で高い。
- ・ 海外活動のキャリア形成の影響は、男女とも 7 割以上が肯定的。活動経験があるのは 3 割程度で男性がやや多い。自国にポストがある状態での活動経験は、男性 21%に対し女性は 12%。
- ・ ポスドク制度の利点は「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」。「利点はない」の回答は 1 割から 2 割。ポスドク制度の問題点は「任期付き研究員後のポジションが少ない」「生涯設計を立てにくい」。任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要なことは「独立した研究を行う常勤職の拡大」「独立しなくとも研究を継続できる常勤職の確立」。

1.3 仕事と家庭

- ・ 第三回調査と同様に、配偶者「あり」の比率は男性の方が高く男女差がある。30 歳代前半までは有配偶者率に男女差はなく、30 歳代後半以降で男女差が生じる。
- ・ 男性の配偶者の半数以上は無職。女性の配偶者の 98%は有職で、大学・高専等や研究機関の所属が多い。
- ・ 配偶者の職が任期付きである割合は第三回調査と比べて男性で増加、女性でやや減少。
- ・ 配偶者を有する男性の 3 割弱、女性の 5 割が別居の経験があり、第三回調査よりも男女とも増加。別居の経験年数は男女とも 1 年以上 2 年未満が最多だが、10 年以上の割合が男女とも第三回調査よりやや増加。
- ・ 同居支援・帯同雇用制度がないという回答が男女ともおおむね半数。
- ・ 女性の 3 分の 1、男性の半数以上は子どもあり。子どもの平均人数は男性では 60 歳で 2 人に達するが女性では 40 歳代から 60 歳代前半までほぼ横ばいで 1 人。40 歳代で 1 人に達しないのは第三回調査と同じ。
- ・ 未就学児を持つ割合は 20・30 歳代で高いが 40 歳代でも約 4 割。
- ・ 理想の子どもの数は、第三回調査と同様に、男女とも 2 人が最多で次いで 3 人。
- ・ 子ども数が理想より少ない理由は、男性が「経済的理由」、女性が「育児とキャリア形成の両立」。女性で次いで多いのは「職の安定性」。
- ・ 未就学児の保育担当者は、男性が「配偶者」、女性が「保育園等」。女性では自分自身が保育担当との回答が第三回調査の 10%以下から 30%以上に増加。
- ・ 小学生の保育担当者は、女性の 5 割が「学童保育」、「非同居の親族・知人を頼る」も 13%。
- ・ 育児休業を「希望通りに休業した」のは、女性において第三回調査よりもやや増加。休業期間は女性が「12 か月未満」、男性は「1 か月未満」。

- ・ 育児休業しなかった理由は、男性で「必要なかった」が 7 割。「職場環境」「制度がなかった」は、特に女性でその割合が高い。
- ・ 育児休業後の職務について、男性では変化はないが、女性では、昇級昇進の遅れ、職場の指示による職務や部署の変更、希望による職務や部署の変更がある。
- ・ 男女とも 3 割弱が介護・看護の必要な家族がある。
- ・ 介護休業制度の認知度は 6 割前後。
- ・ 介護休業制度があるのは 6 割前後。大学・高専等は他機関に比べて低い。
- ・ 仕事と家庭の両立に必要なことは、女性では「保育施設・サービスの拡充」「職場の雰囲気」「上司の理解」。男性では「育児・介護への経済支援」「保育施設・サービスの拡充」。全体的に第三回調査よりも選択率が高く、「保育施設・サービスの拡充」「育児・介護への経済支援」は前回の回答よりも大幅に増加。「病児保育」「学童保育」は男女で選択率に大きな差がある。「介護施設・サービスの拡充」は男女ともに約 6 割が選択し、第三回調査よりも 10 ポイント増加。「男女役割分担の意識の変化」「上司の理解」「職場の雰囲気」「多様な働き方・キャリアパス」は男性よりも女性で 15 ポイント以上高い。
- ・ 研究開発を進めるのに必要な環境は、「研究・開発時間」「研究・開発費」「事務・雑用の効率化や分業」「テーマに長く取り組める環境」。

1.4 男女共同参画

- ・ 女性研究者の比率が低い理由は、「家庭と仕事の両立が困難」「育児・介護期間後の復帰が困難」「職場環境」「男女の社会的分業」で、いずれも女性の回答が男性より 10 ポイント以上多い。「男性に比べて採用が少ない」は第三回調査よりも女性で減少。
- ・ 指導的地位の女性比率が低い理由は、「家庭との両立が困難」「中途離職や休職が多い」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「業務評価において育児・介護に対する配慮がない」で、いずれも女性が男性より約 10 ポイント高い。
- ・ 改善措置は、「積極的採用」「業績評価におけるライフイベントの考慮」「研究以外の業務負担の軽減」「研究支援者の配置」。
- ・ 「女性活躍推進法」は、男性に比べて女性の認知度が 10 ポイント高い。「第 5 期科学技術基本計画」「卓越研究員制度」は男性の認知度が高い。「どれも知らない」は男女ともに 3 割以上で、依然として施策の認知度は低い。
- ・ 「出産・育児からの復帰事業（RPD）」「科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置」「科学技術振興機構『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」は、女性の 7 割・男性の 6 割が認知し、約半数が「有意義である」と回答。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ」は男女とも半数が制度を知らず認知度が低い。「女子中高生の理系進路選択支援事業」「チャレンジキャンペーン」も 3 分の 1 程度が制度を知らないと回答。
- ・ 女性研究者採用の数値目標は、男性の 6 割、女性の 5 割が「知らない」と回答し、依然として認知度が低い。
- ・ 数値目標の意義について、男性は否定的、女性は肯定的。
- ・ 所属機関での数値目標の設定は第三回調査よりも比率が上がっているが、「わからない」も多い。企業における数値目標の公表は第三回調査よりも 10 ポイント以上上昇し半数超え。
- ・ 男女共同参画の動きは「少しずつ進んでいる」。男性または職位の高い層ほど選択率が高い。
- ・ 世の中全般の動きに比べ、所属機関・学協会 of 男女共同参画推進は遅れていると

認識。

- ・ 男女共同参画推進に必要なことは、男女ともに「意識改革」で、特に男性の意識改革が必要。第三回調査に続き、「男性の家事・育児への参加の増大」「介護・育児支援対策の拡充」「上司の理解の促進」「多様な勤務体系の拡充」が支持された。

第二章 重要項目:役職などの男女差

- ・ 役職指数（回答者を所属機関ごとに役職の低い方から高い方に 0 から 10 の範囲で並べた場合の各役職の累積中間の数値）の所属機関別の傾向は過去の調査と比べて大きな変化はない。
- ・ いずれの機関でも役職指数は年齢に応じてなめらかに上昇。昇進のカーブは男性が女性を上回り、30 歳前後から女性の昇進は遅れる。大学・高専等や研究機関での男女差は企業より大きい。過去の調査に比べて男女差は改善傾向。
- ・ 大学の三機関（国立・公立・私立）では、過去の調査と同様に、国立の男女差が最大。
- ・ 所属分野別では、いずれの分野も 45 歳前後から男女差が拡大。工学系と農学系の男女差は比較的小さい。
- ・ 大学・高専等教員（講師以上）の女性の採用率は過去の調査よりも数値が上昇。
- ・ NPI や研究員では、学位取得後 10 年までは男女差はなく、10 年を超えると女性で任期付きの割合が高く任期付きの在職年数が長い。任期付き研究員の 1 割弱は学位取得後 16 年以上。

第三章 重要項目:子育てと介護

- ・ 在職場時間は、未就学児・小学生・中学生がいる場合、男性より女性の在職場時間の減少が顕著。未就学児がいる女性の 3 分の 1 は在職場時間が週 40 時間未満。第三回調査よりも在職場時間は男女ともに総じて短い中、未就学児がいる女性の平均在職場時間だけが微増。
- ・ 女性は年収と子どもの数との間に顕著な相関がみられないが、男性は年収 100 万円以上の層で年収に比例して子どもの数が増加。
- ・ 育児休業取得者の割合は増加傾向。企業女性の育児休業の取得率は、第三回調査に比べて大幅に改善し 95%以上を達成。大学・高専等および研究機関の女性の育児休業取得率は、第三回調査よりも増加しているが、未就学児でも大学・高専等では 30%、研究機関では 20%が育児休業を取得していない。企業および大学・高専等の女性において、「休業したが希望どおりではなかった」の回答割合が第三回調査よりも増加。
- ・ 男性の育児休業取得率は依然として非常に少ないが、第三回調査に比べて微増。企業と研究機関では、未就学児を持つ男性の約 10%が育児休業を取得。
- ・ 未就学児を持つ男性の場合、育児休業を取得しなかった理由の 4 割強は「休業する必要がなかった」が、残りの 6 割弱は必要性があったにもかかわらず取得できず、うち半数以上は「職場環境」が理由。次に多い「休業したくなかった」は「キャリア形成に不利」「経済面」による。女性が育児休業を取得できなかった理由は、大学・高専等および研究機関では「職場環境」で「キャリア形成に不利」なため。「保育園等に入れなかった」は企業女性で 45%あり、「4 月から保育園に入所するために希望より短縮した」という回答が多い。「制度がなかった」は第三回調査よ

りも減少。

- ・ 男性の場合は任期の有無に関わらず「休業する必要がなかった」「職場環境」とする回答が多い。女性の場合は「職場環境」「休業したくなかった」が多く、任期付きにおいて顕著。女性における「制度がなかった」は任期の有無で差異があり、第三回調査よりも改善しているが、任期付き雇用者の育児休業制度は十分に整備されていない。
- ・ 男性は職種による回答に差はないが、女性は大学・高専等の講師や助教、任期付き研究員で「職場環境」が高い。男女に関わらず大学・高専等の講師や助教、大学・研究機関の任期付き研究員で「制度がなかった」が高い。上位職になるにつれ「休業したくなかった」が増加。
- ・ 未就学児の保育について、男性は配偶者に保育を任せているが、女性は保育園や自分自身が多い。男女ともに日中の保育担当者が多様化し、少しずつ男女間の差が減少する傾向にある。
- ・ 小学生の放課後の保育担当者についても、男性は子どもの保育を配偶者に委ねているが、女性は学童保育、習い事などの様々な機関、同居家族や非同居の親族・知人を頼っている。
- ・ 学会参加時の育児担当は、男性の 9 割が配偶者に育児を任せているのに対し、女性は配偶者が 5 割から 6 割程度で、非同居の親族・知人に依頼する割合も高い。未就学児をもつ女性は自分自身や学会の保育サービスを利用している。
- ・ 別居期間と子どもの数を平均値で見ると、男性は別居なしあるいは別居期間 6 年以上が 1.5 人を超えているが、女性では顕著な差はない。
- ・ 女性は、大学・高専等で別居経験割合が 60%を超える。第三回調査より、男性は公立大学を除き平均年数が短くなっている。平均別居年数は、企業を除き女性の方が長い。
- ・ 男性の約半数は別居を解消する検討をしておらず、「努力した」という回答が 60%であった第三回調査に比べ後退している。女性は第三回調査と同程度の 61%が解消する検討をし、その半数は別居を解消している。「検討しなかった」の回答は男女ともに企業、官公庁の順に多く、特に男性が顕著である。
- ・ 同居支援制度または帯同制度があった場合、男女ともに「利用したい」は低職位に多く、「利用したくない」は上職位に多い。「利用したくない」は男性より女性の方が高い。男性では大学・高専で「仕事の都合で移動できない」、企業で「家族の都合で移動できない」が高く、女性では所属期間に関係なく「仕事の都合で移動できない」が高い。
- ・ 看護・介護の必要な人がいるのは男女とも 30%弱であるが、年代的には 50 歳代以上が多く、60 歳から 65 歳が最も多い。
- ・ 仕事と育児・介護の両立に必要なことは、大学・高専等では男性はどの職位でも「保育施設・サービスの拡充」が最も高いが、女性の執行部・教授は「介護施設・サービスの拡充」、講師は「職場の雰囲気」が最多。企業では男女ともに職位により最多回答割合が分かれ、取締役・主任・一般社員は「保育施設・サービスの拡充」、部長・課長は「介護施設・サービスの拡充」。
- ・ 研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由は、大学・高専等では男性は「家庭と仕事の両立が困難」「育児・介護期間後の復帰が困難」。女性は男性より選択率が高い選択肢が多く「家庭と仕事の両立が困難」「育児・介護期間後の復帰が困難」は特出。「ロールモデルが少ない」「男性に比べて採用が少ない」は上位職の女性が選択。回答割合は少ないが「研究職・技術職のイメージがわからない」「研

究職・技術職のイメージがよくない」は学生や助手が選択。企業では、男女ともに「育児・介護期間後の復帰が困難」が多いが、女性では「職場環境」「男女の社会的分業」「評価者に男性を優先する意識がある」が「育児・介護期間後の復帰が困難」より高いことが特徴的。

- ・ 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は、大学・高専等では男性は「家庭との両立が困難」「女性に途中離職や休職が多い」。女性はこのに加えて「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「採用・昇進時の業績評価で育児・介護等に対する配慮がない」「評価者に男性を優先する意識がある」も多く、「評価者に男性を優先する意識がある」は男女間で開いている。研究機関では男性は「家庭との両立が困難」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」であるが、「女性に中途離職や休職が多い」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」。企業では男性は「家庭との両立が困難」「女性に中途離職や休職が多い」「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「採用・昇進時の業績評価で育児・介護等に対する配慮がない」。女性に「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「家庭との両立が困難」「女性に中途離職や休職が多い」「家庭との両立が困難」「女性に中途離職や休職が多い」。「評価者に男性を優先する意識がある」は上位職が選択。
- ・ 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は、大学・高専等では男性は「女性の意識改革」「育児・介護支援策等の拡充」「男性の意識改革」「職場環境整備」「多様な勤務体系の拡充」「男性の家事・育児への参加の増大」。女性にこれらに加え「上司の理解の促進」。「任期制導入」「任期制の改善」は助手の選択率が高い。研究機関も男女ともほぼ同様の傾向。全体的には男性において「女性の意識改革」より「男性の意識改革」が高い。

第四章 重要項目:任期付き職、任期付き研究員（ポストク）

4.1 任期付き職の基礎データ

- ・ 第三回調査では企業の割合が 15%であったが今回調査では 21%に上昇している。企業では年齢を問わずほとんどが任期なし職であるが、大学・高専等と研究機関では男性は 35 歳未満まで任期付き職の割合が高く、女性では 35 歳以上になっても任期付き職の割合の方が高い。大学・高専等の女性は 40 歳以上でも任期付き職の割合は 4 割を超え、50 歳まで他機関に比べ任期付き職の割合が高い。
- ・ 企業と官公庁では男女ともにほとんどが任期なし職だが、大学・高専等と研究機関では約 30%が任期付き職。大学・高専等と研究機関では女性の任期付き職の割合が高く半数弱を占める。
- ・ 大学・高専等では職位が上がるにつれて任期付き職が減少。ただし、研究機関の研究員の任期付きは男性・女性とも 5 割台だが、大学・高専等の研究員はほとんどが任期付き。
- ・ 在職場時間 40 時間/週以上の年収を比較すると、第三回調査と同様にいずれの職位でも、任期付き職が任期なし職に比べて年収が低い。男女間の比較では、職域や雇用形態にかかわらず女性の年収が低い。全般的に平均年収は上昇しているが、任期付き研究員の平均年収は男性で 91 万円、女性で 27 万円減少。
- ・ 任期付き職における健康保険と厚生・共済年金の加入状況は、他の職域と比較して研究員の男女で低い。特に契約時間が 30 時間未満の女性研究員の健康保険と年

金の加入率は共に 5 割程度と非常に低い。第三回調査と比べ、特に任期付き女性 PI と任期付き女性研究員の健康保険・年金加入率が大きく減少。

- ・ 第三回調査では子どもを持つ女性の割合が約 40%だったのに対し、今回調査では職位の高低、任期の有無によらず子どもを持つ割合が 44%を超えた。女性の NPI と研究員では任期付き職が子どもを持つ割合が少ない。男性では、他の職域と比較して任期付き研究員の子どもを持つ割合や子どもの数が顕著に少ない。
- ・ 子どもの数が理想より少ない理由は、男性では「経済的理由」、女性では「育児とキャリア形成の両立」。
- ・ 育児休業取得の可否について、大学・研究機関では、取得可能の回答割合は、職位が下がるにつれて減少する。「わからない」は大学・研究機関で明らかな男女差がある。
- ・ 任期付き職が育児休業を取得した場合の任期延長の可否は、いずれの職域でも任期延長可能の回答割合は 20%未満と低い。その中で任期付き研究員・女性の 19% が任期延長可能と回答しており比較的高い数値である。一方、任期延長不可の回答割合は任期付き研究員・女性で 39%と高い。

4.2 任期付き職の高年齢化

- ・ 任期付き研究員の割合は男女とも学位取得後 1-5 年で最も多く、学位取得後の年数に応じて低くなる。女性では学位取得後 1-5 年の割合が男性より低く、6-10 年および 10-15 年の割合が高い。学位取得後 16 年以上も男女とも 10%程度で、40 歳代半ばの研究員が顕在している。学位取得後の経過期間は任期付き NPI、任期なし NPI、任期付き PI、任期なし PI の順に長い。任期なし NPI と PI では、若干ではあるが女性の方が学位取得後の経過期間は短い。学位取得後の経過とともに任期なし PI の割合が増加し上位の職位に移るが、学位取得後 6-10 年で約半数、10-15 年でも 30%が任期付き職である。学位取得後の経過期間が長くなるにつれて、男女の差が顕在化し、女性の方が男性より PI の割合が低く、任期付き研究員や任期付き NPI の割合が高い。学位取得後 10-15 年では、PI の割合は男性 71%、女性 61% と 10 ポイントの差がある。
- ・ 任期付き職の合計年数は、「35～40 歳」で 5 年超が顕著に増える。「45～50 歳」では 10 年以上の女性の割合が高く、50 歳以上でさらに男女差が拡大する。
- ・ 教授および研究所 PI では男性よりも女性で「任期なしの職につきたいと思わない」の割合が高い。准教授、講師、助教では「任期のない職につきたい」は 90%を超える。企業では、管理職・一般とも、女性よりも男性で「任期なしの職につきたいと思わない」が高い。

4.3 任期付き研究員・任期付き NPI の雇用状況

- ・ 任期付き研究員の女性比率は、学部生・大学院生・研究生の女性比率とほぼ同等。20 代任期付き研究員の女性比率は第三回調査に比べてやや増加。任期付き研究員の女性比率は年齢とともに増加傾向にあり、「36～38 歳」以降で 5 割程度。
- ・ 男性も含めた年齢分布では、30 代前半、特に「30～32 歳」で最多。年齢が上がるにつれて任期付き研究員の数は減少し、50 歳以上では 10 人から 20 人でほぼ横ばい。任期付き職の高年齢化は、第三回調査において「40～65 歳」で任期付き研究員と回答した割合が 2%に対し、今回調査では 13%に大幅に増加したことからも明らか。
- ・ 任期付き研究員の 1 週間あたりの契約時間は半数以上が 30 時間以上。女性の「40 時間以上」は全体の 37%で、男性より 9 ポイント少ない。
- ・ 任期付き研究員の平均在職場時間は男性 43 時間/週、女性 41 時間/週。第三回調

査の女性の在職場時間に比べて、今回はNPI以外の職位で週当たり2〜3時間減少。ただし、アカデミアに勤務するNPI以上の在職場時間は、男女とも依然として企業に比べて長い。任期付きNPIの平均在職場時間は、PIとほぼ同じ。研究員も男女ともに任期付きで在職場時間が長い。

- ・ 任期付き研究員の在職場時間は、40時間未満の契約でも約半数は40時間を超える。男性では70時間を超えるものが10%以上。任期付きNPIも、契約時間に関わらず男女ともに在職場時間が60時間を超えるものが多い。第三回調査におけるポストドク（任期付き研究員）と比較すると若干減少し改善傾向にある。
- ・ 在職場時間中で研究時間が占める割合はPIでは44%（男女平均）であるのに対し、任期付き研究員は83%（男女平均）と最も高い。任期付きNPIは週当たりの在職場時間が最も長い、研究時間の割合は男女平均で任期付き研究員よりも20ポイント低い。
- ・ 任期付き研究員の年収は年齢によらず200万円から500万円に集中し全体の65%がこの範囲。年齢別平均年収は、任期付き研究員・男性が約400万円、任期付き研究員・女性が約350万円程度。企業一般の平均年収よりも、「30〜39歳」で任期付き研究員が約200万円低く、年齢の増加とともに差は広がる。
- ・ 任期付き研究員の年収を男女間で比較すると、学位取得直後は差がないが、30歳以降で差が生じ、「30〜34歳」で6%、「35〜39歳」で18%、女性の方が低い。
- ・ 各役職において学位取得者で在職場時間40時間/週以上の年収を比較すると、年収400万円以下は任期付き研究員と技術員で高く、女性の割合が高い。第三回調査からはわずかながら改善傾向にある。

4.4 テニユアトラック

- ・ テニユアトラック型の職（任期・契約期間終了後にそれらがなく職への変更審査を受けられる職）の年齢分布をみると、「35〜45歳」が全体の20%弱で最多。男女別では男性が女性よりも若干高い。
- ・ テニユアトラック型の職の学位取得後の経過年数は、6-10年が男女ともに多く、10-15年では男性の割合が女性より高い。1-5年および16年以上の者も10%程度いる。いずれの経過年数も男性が女性を上回る。
- ・ テニユアトラック型の職種は、研究所PIの男性で30%近い。企業一般の女性も同程度の数値。大学等の場合、助手・助教、講師、准教授で20%程度で、男女差はほとんどない。教授でも10%以上がテニユアトラック型。
- ・ 大学・高専等では、テニユアトラック型とそうでない者の男女間の開きは30歳代で最大。
- ・ 大学・高専等では、テニユアトラック型がそうでない者よりも週40時間以上の勤務者の割合が10ポイント以上高い。
- ・ 大学・高専等では、テニユアトラック型の年収はそうでない者の年収に比べ高く、女性でより顕著である。また、年齢が上がるにつれ、テニユアトラック型とそうでない者の年収差が拡大する。
- ・ 大学・高専等では、テニユアトラック型の90%以上で育休取得が認められている。また、テニユアトラック型では育休取得後の任期延長が認められている割合が、そうでない場合よりも男女とも20ポイント程度高い。
- ・ 大学・高専等では、テニユアトラック型はそうでない者に比べ男女とも在職場時間に占める研究時間の割合が低い。

第五章 重要項目：施策認識

5.1 最近の法律・施策についての認知度

- ・ 「第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）」「女性活躍推進法（平成28年4月1日施行）」「卓越研究員制度（平成28年3月）」「第5期科学技術基本計画（平成28年1月閣議決定）」の順に認知度が高く、「知っている」はそれぞれ41%、34%、29%、14%。「卓越研究員制度」以外は年代が上がるにつれて認知度が高く、「卓越研究員制度」は30歳代で認知度が高い。この傾向は男女で共通している。
- ・ 「女性活躍推進法」は、女性の方が「知っている」と答えた割合が10ポイント高い。
- ・ 「卓越研究員制度」は任期ありのNPIと研究員では「知っている」と答えた割合が53%で、任期なしの認知度25%の倍以上。大学・高専等と研究機関では「卓越研究員制度」を除き、執行部、理事における認知度が突出。
- ・ 「卓越研究員制度」の認知度は分野間で差があり、物理系、生物生命系、地球惑星系で高い。

5.2 現在進められている女性研究者支援について

- ・ 「①出産・育児からの復帰支援（RPD制度）」「②女子中高生の理系進路選択支援」「③女性研究者活動支援事業」「④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置」「⑤戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置」「⑥チャレンジキャンペーン」のうち、①と②は第二回調査から、③から⑥は第三回調査から取り上げている。
- ・ 各支援策の認識を所属機関ごとに比較すると、「①出産・育児からの復帰支援（RPD制度）」「④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置」「⑤戦略的創造研究推進事業における出産・育児に配慮した措置」は認識に似た傾向があり、大学及び研究所でPI、NPI共に60%弱が「有意義である」と回答。いずれの支援策も、第三回調査より、「知らない」「有意義だとは思わない」がわずかに減少し「有意義かどうかわからない」が増加。「③女性研究者活動支援事業」は「有意義である」が最も低く、約半数が「制度を知らない」と回答。「②女子中高生の理系進路選択支援」「⑥チャレンジキャンペーン」は所属機関によらず、「有意義かどうかわからない」「有意義だとは思わない」の割合が高い。第三回調査と共通して「有意義である」はPI及び管理職で高い。

5.3 女性研究者採用の数値目標

- ・ 「第4期科学技術基本計画」に述べられていた女性研究者の新規採用割合の数値目標(自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%)は達成されておらず、「第5期科学技術基本計画」においても引き継がれている。数値目標について「よく知っている」は全回答者の6%、「知らない」は男性の60%、女性の51%。大学・高専等における准教授以上、研究機関におけるユニット長以上の場合、認知度は80%を超える場合が多く、認知度は女性の方が高い。企業では、男女いずれもすべての職位で認知度は50%に達しない。
- ・ 数値目標の評価は、ほぼ全ての役職で「有意義である」の割合は女性が高く、「弊害がある」は男性が高い。
- ・ 分野別では、ほぼ全ての分野で女性の「有意義である」「拡大推進すべきである」の回答割合が高い。「有意義である」「拡大推進すべきである」は土木・建築系で

は男性が高く、電気・情報系では男女でほとんど差がない。任期付きの雇用形態の回答者が多い物理系、生物生命系、地球惑星系では男女間の認識の差が大きい。

- ・ 年齢による認識の分布は男女でほとんど共通。「有意義である」、「拡大推進すべきである」は、男性の場合 30 歳代が最低で、歳を経るごとに上昇し 60 歳代では倍増。女性は、肯定的な回答割合が 50 歳代まで緩やかに増加し、60 歳代で比較的大きく増加。
- ・ 第三回調査と比較すると、「有意義である」「改善すべき」「弊害がある」と回答した割合はそれぞれ男女共にほとんど変化していない。「拡大推進すべき」は男性が約 3 倍、女性は約 2 倍に増加し、「意義がない」は男女共に減少。「拡大推進すべきである」の増加は男性の任期付研究員と男子学生で顕著。

5.4 女性研究者採用の数値目標について認識が高い回答者からの評価

- ・ 女性では、認知度が高いほど数値目標に対する肯定的な捉え方が高く、制度をよく知っていると感じた回答者のうち、「拡大・推進すべき」「有意義である」は 6 割を超える。男性は認知度が高くても、「拡大・推進すべき」「有意義である」はほぼ 3 割に留まる。数値目標設定を「よく知っている」と答えた男性の 3 割以上が「弊害がある」と答えている点は女性回答者の捉え方と大きく異なる。
- ・ 男女とも肯定的な認識は第三回調査に比べて伸びている。
- ・ 全女性回答者の約 14%、全男性回答者の約 11%が「改善すべきである」という回答を選択。

5.5 所属する機関の女性採用目標について

- ・ 自分の所属機関で「数値目標が設定されている」という回答は、大学・高専等の執行部と教授では男性 44%、女性 38%。第三回調査と比べ、大学・高専等に限れば倍増。数値目標の認知度と比較すると、自分の組織には数値目標をいまだに設定していない者の割合が、4 割弱に上る。
- ・ 研究機関の理事とユニット長では、自分の所属機関に数値目標設定ありと答えた割合は男性 30%、女性 50%で、女性が男性よりも「設定あり」と回答する割合が多い。また、グループ長を除いた全ての職位の者で、「設定あり」の回答割合において女性が男性を上回る。
- ・ 企業では「わからない」の回答割合が低い。どの職位でも「設定なし」の回答割合がまだ多い。取締役における「設定なし」の割合は男性 75%、女性 78%、事業部長での「設定なし」の割合は男性 62%、女性 75%。
- ・ 大学・高専等、研究機関、企業の全てにおいて、第三回調査よりも「わからない」の割合はある程度減少。
- ・ 数値目標の公開は、第三回調査に比べて「公開されている」が著しく増加し、「わからない」が半分以下に減少。
- ・ 数値目標を導入していない現場ほど否定的な見解が多い。第三回調査では「定める必要はない」が「定めるべき」という肯定的意見を上回った。今回調査では、女性で下位の職階ほど数値目標を必要とするという意見が多い。男性では全ての職位で「定める必要はない」が「定めるべき」を上回っている点について第三回調査と変わらないが、その割合はやや減少し「定めるべき」が少し増えている。
- ・ 大学・高専等では全ての職域において「定めるべき」は男性より女性が多く、また職階が下がるにつれ男性と女性の差が拡大する。否定的意見は男性の下位の職階で相対的に多い。
- ・ 研究機関は、第三回調査と比べると、任期付き・任期なし研究員とも男性で「定めるべき」がやや増加、女性でやや減少。男性の理事・ユニット長・グループ長等で

は否定的な意見が少し増えている。

- ・ 企業は「定めるべき」が他機関よりも少ない。男女差が開いているのは課長と一般社員で、いずれも「定めるべき」は女性が優位。第三回調査では「定めるべき」は全ての職位で女性が優位であったが、今回は女性による「定めるべき」という意見は他と比較すると少ない。

5.6 まとめ

- ・ 施策についての認知度は少しずつ高まっている。認識も女性全般及び男性の PI において肯定的な割合が増加している。
- ・ 一方で、特に男性の NPI を中心に、こうした施策に対する否定的な認識は根強く、第二回、第三回調査と比べ、むしろ否定的な認識が高まっている。否定的な認識の回答割合の高い分野は、職の獲得競争が激しく任期付雇用者の割合が高い分野と一致する。
- ・ 女性研究者の登用は個人の競争という視点ではなく、イノベーション創出者の確保、次世代の育成といった日本の科学全体の問題であることを正しく認識する必要がある。そして、それを可能とする制度改革、意識改革が不可欠である。

第六章 自由記述回答

6.1 基礎データに見る記述回答者の特徴

- ・ 自由記述回答は、合計 4,571 名(男性 3,192 名、女性 1,379 名)。アンケート総回答者数の 25%、全女性回答者の 28%、全男性回答者の 24%。
- ・ 男女ともに 30 歳代から 40 歳代が多く、男性で 56%、女性で 66%。女性記述回答者のうち 35 歳以降の比率が男性よりも高く、45 歳から 65 歳未満の年齢層で男女間の差が大きい。

6.2 自由記述欄に多く見られた回答

- ・ (i) ワークライフバランス、(ii) 任期付き研究員（ポスドク）制度、(iii) キャリアパス、(iv) 女性研究者の数値目標、(v) 中学高校生等の進路選択促進、(vi) 意識改革の必要性、(vii) その他、に分類。これらの記述回答は、第二回、第三回アンケートでも多く寄せられ、依然として各問題が十分に解決されていない。
- ・ ワークライフバランスに関する記述回答は、約 1,100 件（記述全体の約 24%）。①長時間労働に関する意見、②同居支援に関する意見、③育児に関する意見、④介護に関する意見、に細分類できる。①では、男女ともに現在の労働環境の是正を求める声が多い。②では、同居しつつキャリア形成を続けられるためのポジションの提供を望む声や別居結婚での育児に対する支援、社会整備の必要性や法制度の不備を指摘する声が上がっている。③は子どものいる回答者が多い。女性からの出産・育児にかかわる制度の充実を求める意見は男性の意見よりも、より具体的かつ多様である。男性からは、育児に積極的に参加できる環境を望む意見が多数ある。さらに、現行の制度では大学院博士課程の時期に出産・育児が困難であることが、女性の進学を妨げているとする意見がある。④は、50 歳代以降の女性に顕著であった。介護は不確定要素が多いため、その部分を制度に取り入れて欲しいという経験者の声も聞かれた。
- ・ 任期付き研究員（ポスドク）についての自由記述は約 270 件（記述全体の 6%）あり、回答者の半数弱が任期付き職で、約 7 割が 30 歳代と 40 歳代に集中している。①任期付き研究職がライフプランに与える影響に関する意見、②公募の年齢制限に関する意見、に細分類できる。①では、任期付き研究職に就いた研究者は男女とも結婚・

出産などの将来設計がたてにくいこと、定職でないため配偶者と別居となる確率が高くなることなどが挙げられた。②では、出産・育児により研究を中断した女性研究者が職を得るためには、研究職の公募条件である年齢制限（または博士号取得後年数の制限）が障壁となっていることが多いことが窺えた。

- ・ キャリアパスに関する記述回答は565件（記述全体の12%）で、約60%は男性からの意見である。①女性の採用・昇進に関する意見、②年齢制限に関する意見、③ロールモデルに関する意見、④学会等での女性の積極的引き立てに関する意見、⑤その他、に細分類できる。①では、女性の採用・昇進に関してまだ根強く女性に対する偏見は残っていると感じている女性が多い。女性管理職の育成については、女性の意識改革も必要という意見が男女ともにあった。②では、採用時の年齢制限が育児を終えた後の復帰を妨げる要因となっているため、女性の応募を増やす方策として年齢制限の撤廃や定年の延長が有効であるとする意見が少なからず見られた。③では、現在指導的な立場にいる女性は、例外的な能力の持ち主や、出産育児を経験せずにキャリアを築いてきた人たちであり、適切なロールモデルの必要性を多くの回答者が感じている。④では、学会運営への女性の参画を進めるためには、学会等で女性を積極的に登用することが効果的であるとの意見が見られた。⑤では、人員削減や競争的資金獲得のために男女を問わず仕事量が増大しており、子育て支援が遅れる、または十分な期間の産休を取れないケースがあることが指摘されている。卓越研究員制度の運用等の改善や旧姓使用に対する不自由さなどの意見もある。
- ・ 女性研究者採用の数値目標に対しては1,443件の回答があり、男性回答者の36%、女性では21%を占めた。男性の85%、女性の63%が反対意見を、賛成意見は男性9%に対し女性は20%以上であった。公平な評価に基づいた登用をすべきとの意見および女性を優先して採用するのは逆差別であるという意見が大多数を占めた。女性限定ポストに反対する意見も多く、特に男性の多くが女性優遇措置に対する不公平感を持っている。ポジティブアクションの進め方では、理系進学者や学位取得者の女性比率に対して数値目標の設定が高すぎるという意見が大勢を占めた。女性研究者採用数値目標の達成よりも、意識改革や女性が働きやすい環境整備、母数増加のほうが先決という意見も複数あった。賛成の回答では、「優秀な女性の人材が活用されていない」「意識改革のために必要であり推し進めるべき」といった意見がある。女性採用枠で優遇された女性を捌け口に様々な不満が噴出している状況も散見される。また、女性比率を上げることに反対ではないものの、若手採用枠においてのみ女性比率が上がっている点について、世代間格差を危惧する声も複数見られた。
- ・ 初等教育における女子学生の割合をまず増やすべき、との回答が数値目標への批判としても多く見られた。
- ・ 自由記述回答者の女性約20%、男性約10%が意識改革の必要性に関する意見を記述。①社会のバイアス、②男性のバイアス、③女性のバイアス、④教育環境、⑤家庭環境、等が挙げられた。