

第五回

科学技術系専門職の男女共同参画実態調査

解析報告書

令和4年8月

男女共同参画学協会連絡会

本報告書は、令和３年１０－１１月に実施した、「第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」の解析結果について、男女共同参画学協会連絡会がとりまとめたものです。

本報告書の著作権は、男女共同参画学協会に帰属しており、本報告書の全部または一部の無断複製などの行為は法律で認められる場合を除き、著作権の侵害にあたります。引用の際には必ず巻末の記載事項にしたがって下さい。

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

【プレアンケート実施WG・アンケート実施WG】

平田 典子	日本数学会	寺田 宏	日本建築学会
北川 尚美	化学工学会・日本化学会	吉宗 美紀	化学工学会
藤岡 恵子	化学工学会	大坪 久子	日本遺伝学会
宋 苑瑞	日本遺伝学会	佐藤 恵	日本動物学会
原田 慶恵	日本生物物理学会	根岸 瑠美	日本生物物理学会
小口 千明	日本地球惑星科学連合	浜田 盛久	日本地球惑星科学連合
阿部 なつ江	日本地球惑星科学連合	志牟田 美佐	日本生理学会
佐野 幸恵	日本物理学会	糸井 充穂	日本物理学会
岩熊 まき	日本技術士会 (19期)	石田 佳子	日本技術士会 (19期)
嶋田 弘僧	日本技術士会 (19期)	原田 敬美	日本技術士会 (19期)
彌富 涼子	日本技術士会 (19期)	岡野 利之	日本技術士会 (19期)
榎並 万里子	日本技術士会 (19期)	青山 治彦	日本技術士会 (19期)
熊谷 日登美	日本農芸化学会	裏出 令子	日本農芸化学会
恩田 真紀	日本農芸化学会	吉永 直子	日本農芸化学会
三宅 恵子	日本生態学会	可知 直毅	日本生態学会
坂本 謙二	日本液晶学会	小野 弥子	日本分子生物学会
岡田 往子	日本原子力学会	中山 榮子	日本木材学会
武藤愛	日本バイオインフォマティクス学会		

【アンケート解析WG】

平田 典子	日本数学会	寺田 宏	日本建築学会
北川 尚美	化学工学会・日本化学会	藤岡 恵子	化学工学会
大坪 久子	日本遺伝学会	荒木 喜美	日本遺伝学会
原田 慶恵	日本生物物理学会 (20期)	根岸 瑠美	日本生物物理学会 (20期)
須藤 雄気	日本生物物理学会 (20期：とりまとめ)	小口 千明	日本地球惑星科学連合
浜田 盛久	日本地球惑星科学連合	阿部 なつ江	日本地球惑星科学連合
若狭 幸	日本地球惑星科学連合	志牟田 美佐	日本生理学会
小林 夏野	日本物理学会	佐野 幸恵	日本物理学会
石田 佳子	日本技術士会	嶋田 弘僧	日本技術士会
原田 敬美	日本技術士会	亀田 佳代子	日本技術士会
山本 直樹	日本技術士会	熊谷 日登美	日本農芸化学会
裏出 令子	日本農芸化学会	恩田 真紀	日本農芸化学会
三宅 恵子	日本生態学会	可知 直毅	日本生態学会
小野 弥子	日本分子生物学会	岡田 往子	日本原子力学会
中山 榮子	日本木材学会	武藤愛	日本バイオインフォマティクス学会

目次

はじめに	1
第19期 運営委員長 挨拶	2
第20期 運営委員長 挨拶	3
アンケート調査結果	4
第一章 各項目の集計結果	5
1.1 基礎データ（質問1-11）	5
年齢・性別（質問1、2：図1.1-2）	5
学歴・学位（質問3、4：図1.3-7）	6
資格の取得状況（質問5：図1.8-10）	8
所属学協会（質問6：図1.11）	9
就業状況（質問7：図1.12-13）	10
所属機関（質問7：図1.14-15）	11
役職（質問8：図1.16-19）	12
部下の人数（質問8：図1.20-21）	14
研究・開発費（質問8：図1.22-23）	15
職種（質問9：図1.24-26）	16
年収（質問10：図1.27-28）	17
科学技術分野を志望した際に影響を受けたもの（質問11：図1.29）	19
1.2 仕事（質問12-21）	20
就職方法（質問12：図1.30）	20
雇用形態（質問13：図1.31-32）	21
任期付き職（質問14：図1.33-43）	23
離職・転職・異動とその理由（質問15、16：図1.44-47）	27
仕事時間と勤務形態（質問17、18：図1.48-62）	29
希望する職業（質問19：図1.63-65）	37
海外での研究活動（質問20：図1.66-67）	39
ポスドク制度とキャリア形成（質問21：図1.68-70）	40
1.3 仕事と家庭（質問22-35）	42
配偶者／パートナー（質問22、23、24：図1.71-85）	42
子どもの人数（質問25、32：図1.86-93）	49
保育と育児休業（質問25-31：図1.94-99）	52
介護（質問33：図1.100-103）	55
仕事と家庭の両立（質問34：図1.104-105）	56
研究開発に必要な環境（質問35：図1.106）	58
1.4 男女共同参画（質問36-42）	59
研究職の女性比率（質問36：図1.107-109）	59
新たな施策の認知度（質問37、38：図1.110-113）	61
数値目標の認知度と意義（質問39、40：図1.114-119）	64
男女共同参画の推進（質問41：図1.120-122）	66
男女共同参画のために今後必要なこと（質問42：図1.123）	68
第二章 重要項目：役職などの男女差	69

役職指数(質問 7、8；図 2.1)	69
年齢別の役職指数(所属機関ごと)(質問 1、2、7、8；図 2.2)	70
年齢別の役職指数(大学・高専等)(質問 1、2、7、8；図 2.3)	71
年齢別の役職指数(大学・高専等の所属分野ごと)(質問 1、2、6、7、8；図 2.4)	72
大学・高専等教員(講師以上)の女性在職年数(質問 7、8、13、14；図 2.5)	74
現在の役職と学位取得後の経過年数(質問 2、4、8、10；図 2.6)	75
第三章 重要項目：子育てと介護	81
育児のキャリアへの影響(図 3.1-2)	81
育児休業(図 3.3-6)	83
育児支援(図 3.7-9)	87
別居の経験と同居支援(図 3.10-15)	90
仕事と介護・育児(図 3.16-17)	95
男女共同参画社会の推進のために必要なこと(図 3.18-20)	98
第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員(ポスドク)	111
4.1 任期付き職、および任期付き研究員の基礎データ	111
年齢別勤務形態(図 4.1a, b, c)	111
所属機関別勤務体系(図 4.2)	112
役職別勤務形態(図 4.3a, 4.3b, 4.3c)	113
任期付き職の職域別任期期間と男女別平均任期期間及び、任期付き職の再任可能性(図 4.4a、4.4b および、図 4.5)	114
雇用形態と平均年収(図 4.6)	115
任期付き職の社会保障(図 4.7a, 4.7b 及び、図 4.8a, 4.8b)	116
任期付き職と子育て(図 4.9a, 4.9b)	117
任期付き研究員の育児休業制度(図 4.10 及び、図 4.11)	118
4.2 任期付き職の高年齢化	119
学位取得後の経過年数と雇用形態(図 4.12)	119
年齢別・男女別の任期付き職の合計年数(図 4.13)	120
任期付き職者の職種と任期なし職への希望実態(図 4.14)	121
4.3 任期付き研究員・任期付き NPI の雇用状況	122
任期付き研究員の男女比(図 4.15)	122
任期付き研究員および任期付き NPI の仕事時間	123
任期付き研究員の年収(図 4.20-図 4.21)	126
4.4 テニュアトラック研究員の雇用状況	128
テニュアトラック型就職者の年齢別割合(図 4.22)	128
テニュアトラック型就職者の学位取得後の経過年数(図 4.23)	128
テニュアトラック型就職者の現在の職(図 4.24)	129
テニュアとテニュアでない者の年齢分布と女性比率(図 4.25)	129
テニュアトラック型就職者の契約上の勤務時間(図 4.26)	130
テニュアトラック型就職者の年収(図 4.27a, 4.27b, 4.27c, 4.27d)	130
テニュアトラック型就職者の育休の可否およびテニュア期間延長の可否(図 4.28a, 4.28b)	132
テニュアトラック型就職者の在職場時間に占める研究時間の割合(図 4.29)	132
第五章 重要項目：施策認識	134
5.1 最近の法律・施策についての認知度	134

5.2 現在進められている女性研究者支援について	139
5.3 女性研究者採用の数値目標	142
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	145
5.5 所属する機関の女性採用目標について	147
5.6 まとめ	154
第六章 自由記述回答	157
6.1 基礎データにみる自由記述回答者の特徴	157
6.2 自由記述欄に多くみられた回答	159
6.3 ワードクラウドによる自由記述欄の可視化	205
アンケート結果のまとめ	211
第一章 各項目の集計結果	211
第二章 重要項目：役職などの男女差	218
第三章 重要項目：子育てと介護	220
第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポストク）	222
第五章 重要項目：施策認識	226
第六章 自由記述回答	229
付録	235
付録1 アンケートのポスター、質問内容	235
付録2 アンケート参加学協会データ	250

（*付録3は、男女共同参画学協会連絡会 HP（<https://djrenrakukai.org/>）に掲載のPDF）

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、概ね四年毎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、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、新たな政策提言につなげることを意図している。

人口減少とそれに伴う高齢化社会に突入した日本において、どのように生産性の向上やイノベーションの実現につなげていくのかは極めて重要な課題であり、その解決に向けて、特に女性や高齢者の働き方が注目されている。このような背景から、第四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」の、また、第五次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月閣議決定）では、「すべての女性が輝く令和の社会」の実現に向けての基本計画がそれぞれ策定されている。これらに基づき、平成 28 年 4 月には「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）」が施行され、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・行動策定・情報公開が義務づけられた。また、国際的には、平成 28 年の 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、女性及び女児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。しかしながら、このような施策にもかかわらず、世界経済フォーラムが 2021 年 3 月に公表した世界における日本のジェンダーギャップ（男女平等）指数の順位は 156 か国中 120 位（前は 153 か国中 121 位）にとどまり、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN 諸国より低い結果となっており²⁾、問題の解決には更なる努力が期待される。

以上の背景のもと、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なものであり、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、第四回調査と同様に、「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」を重要項目としてとりあげ、考察した。前回調査を上回る 19,000 件を越える回答数をもとに、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、これまでの報告書同様、本書が今後の男女共同参画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―男女共同参画のために―』、平成 16 年 3 月

2) Global Gender Gap Report 2021 <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

第 19 期 運営委員長 挨拶

男女共同参画学協会連絡会 第 19 期運営委員長 岩熊まき（日本技術士会）

本報告書は、男女共同参画学協会連絡会の重要な活動である大規模アンケートをとりまとめたものです。ご承知のように、連絡会では 2002 年設立以来、会員を中心とした研究者・技術者からの声を広く求め、様々な要望や発信につなげてまいりました。今回は第五回となります。

大規模アンケート WG（プレ）により設問の検討、WEB サイトへの掲載、加盟学協会への回答依頼をはじめ各組織への積極的な広報を行いました。アンケート期間は 2021 年 10 月 20 日～11 月 30 日と約 40 日进行、20,000 件弱（19,506 件）の回答を得ました。その後の解析と報告書作成は第 20 期の解析ワーキングに引き継いでおります。

設問は今までのアンケートを参考とし、また、その時々社会で問題となっていることなどを踏まえて作成しました。第五回の設問の特徴は、従来の継続と、主にリモートワークに代表される「働き方」の視点を追加しました。

第一回の実施（2003 年）から 18 年、この大規模アンケート調査が継続し、これらの結果によって女性研究者・技術者をとりまく社会的課題の解決につながっていくことを願っています。

公益社団法人日本技術士会のワーキングリーダーのもと、新型コロナ禍の中、対面でのコミュニケーションが難しく、Web 会議、メール審議を重ね、無事に勤めを果たすことができました。

実施にご尽力くださいました皆様、ご回答くださいました皆様に御礼申し上げます。

第20期 運営委員長 挨拶

男女共同参画学協会連絡会 第20期運営委員長 原田慶恵（日本生物物理学会）

男女共同参画学協会連絡会は、2002年10月7日に理系の学協会の男女共同参画担当者が設立して以来、20年目の節目を迎えました。2021年11月からは、（一社）日本生物物理学会が第20期運営委員会として、幹事学会を仰せつかっております。

今回の第五回大規模アンケート調査は、第19期の日本技術士会が昨年10月末から1ヶ月ほど実施し、第20期でアンケート解析を行うとともに本報告書を作成する、という2期にわたる連携で完成いたしました。前回（第四回大規模アンケート）まで参加頂いた方々の経験を生かすと同時に、新たな問題を見据えた報告書となっております。アンケート回答者を含め、本アンケートに関わられた全ての方々にこの場をお借りして深く感謝いたします。

これまでの大規模アンケートの結果は、その後、数年にわたり要望書へのエビデンスとして活用され、また文部科学省、内閣府男女共同参画局の様々な報告書のベースのデータともなります。実際に、前回（第四回）のアンケート結果をもとにした要望活動は、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月）、第6期科学・技術イノベーション基本計画（令和3年3月）に大いに影響を与えました。今回の報告書も、今後の男女共同参画およびその関連領域の活動において活用されることを強く期待しております。

アンケート調査結果

本アンケートを実施するにあたり、プレアンケート実施 WG によって実施年度の検討およびアンケート項目の作成が行われた。アンケート項目の設定については、新たな設問の追加と削除を行う一方、第一回～第四回の調査項目を可能な限り踏襲し、経時的な検討が可能となるようにした。その結果、第五回アンケートでは、合計 43 項目、93 の質問を設定することとなった。アンケートの実施に関しては、所属する学協会の構成員に対し、令和 3（2021）年 10 月 20 日から 11 月 30 日の期間を設け、Web サイトにアクセスし、項目に答える形式により実施した。

注)

第五回調査においては、下記の点について各章とも共通に定義している。

○「所属機関」について

所属機関は、国立大学、公立大学、私立大学と高専・各種学校を「大学・高専等」としてまとめ、公的機関とその他研究機関を「研究機関」とし、「企業」、「官公庁」、その他と無所属を「その他」として、合わせて 5 つのカテゴリーに分類した。

○「職域分類」について

役職に基づく 5 つのカテゴリーに分けた。具体的には、「大学・高専等」「研究機関」において、①PI（教授・准教授・講師・執行部・理事・ユニット長・グループリーダー長・主任研究員）、②NPI（助教・助手・研究員（任期付き研究員を含む）・技術員）の二つのカテゴリー、「官公庁」「企業」において、③管理職（取締役・事業部長・部長・課長）、④一般職（主任・一般社員）の二つのカテゴリーに加え、⑤学生とあわせた 5 つのカテゴリーに分類している。

上記に加えて、任期の有無による 9 つのカテゴリーに分かれる。すなわち、（A）任期無し PI、（B）任期付き PI、（C）任期無し NPI、（D）任期付き NPI（任期付き研究員等を除く）、（E）任期無し研究員、（F）任期付き研究員（任期付き研究員等、定年退職後の再任用での任期付き研究員を含む）、（G）管理職（企業の実業部長・事業部長・部長・課長）、（H）一般職（主任・一般社員）、（I）学生、に分類し、集計分析に使用した。

第一章 各項目の集計結果

1.1 基礎データ（質問 1-11）

年齢・性別（質問 1、2：図 1.1-2）

本アンケートにおける回答者数は 19,505 名であり、男性は 14,468 名（74.2%）、女性は 4,901 名（25.1%）、「答えたくない」を選択した回答者は 136 名（0.7%）であった。全体の回答件数は第四回調査時の 18,159 名に対して 1,346 名増加したが、女性回答者は前回の 4,997 名（28%）よりも 96 名減少した。図 1.1 に「答えたくない」を除く回答者の年齢分布を示す。

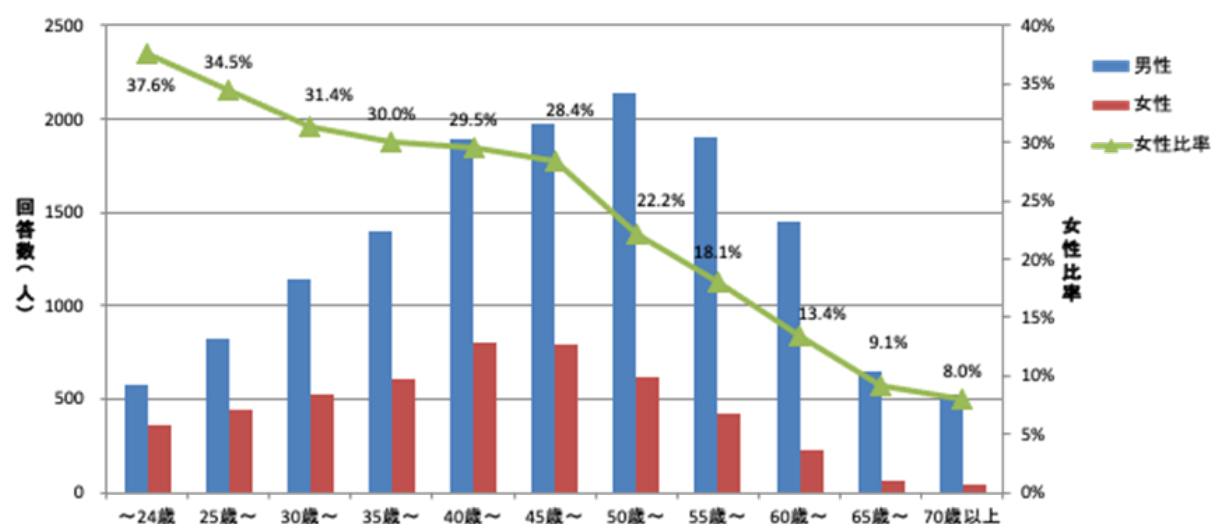


図 1.1 回答者の年齢分布と女性比率

回答者の年齢分布に関して、回答者数のもっとも多い年齢層は 50～54 歳であった。これまでの調査のうち、第三回調査では 35～39 歳、第四回調査（図 1.1）では 40～44 歳層が最も回答者数の多い層であり、今回調査では、二番目に多い層（45～49 歳）に対応する。この年代は、引き続き関心が高いことがうかがわれるが、別の言い方をすると他の年代への広がりには欠けるとも言える。回答者の女性比率が最も高いのは 24 歳未満で、年齢が高くなるにつれて女性比率が減少する。特に、先にあげた二番目に回答が多かった層（45～49 歳）を境に、回答者に占める女性比率が加速度的に減少していることも特徴である。前回調査と比較し、五年ごとの推移をみていくと、各年代の女性比率には大きな差はみられない一方、回答数は～24 歳（約 1,200 人→949 人）、25 歳～（約 1,500 人→1,282 人）、30 歳～（約 1,800 人→1,681 人）と、総回答数の増加にもかかわらず若年層で大きく減少している。本活動における若い世代の参加の不足は大きな課題である。

第一章 各項目の集計結果

図 1.2 に男女別の全回答者の年齢別割合を示す。男女別の全回答者の中で高い割合を示したのは男性では 50～54 歳、45～49 歳、女性では 40～44 歳、45～49 歳の層であった。男女共同参画推進に関心が高い年代は、男性は 40 歳代から 50 歳代、女性では 40 歳代であり、男性の方が女性に比べてピークの年齢が高かった。すなわち、前回調査（図 1.2）と比べて、男女とも全体的に 5 歳程度右側にシフトしている（回答者の年齢が高くなっている）ことが特徴である。これらを踏まえて、次章以降でその声を分析していく。

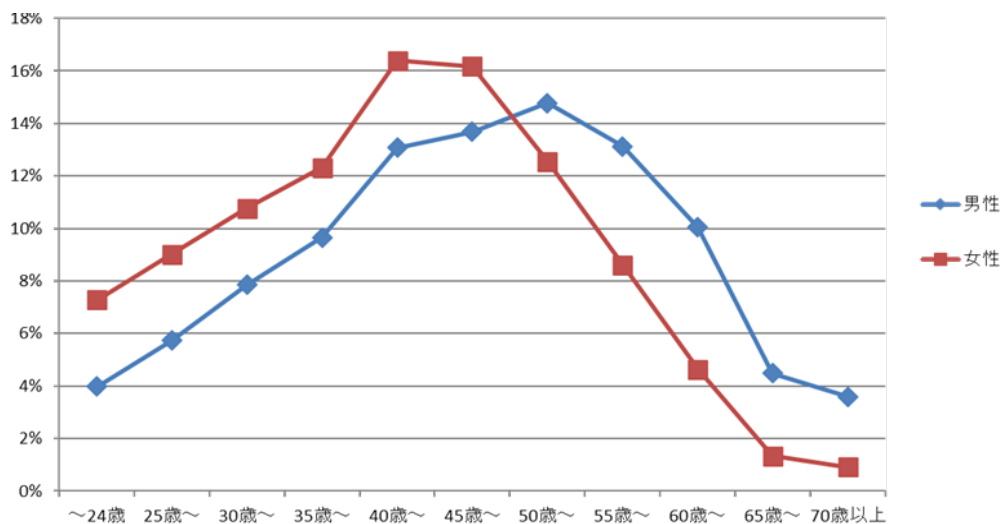


図 1.2 男女別回答者の年代分布

学歴・学位（質問 3、4：図 1.3-7）

図 1.3 に示すように、最終学歴の男女における比率を第四回調査（図 1.3）と同様に比較すると、男性では学部卒の比率が 15.3%から 16.0%に、博士課程卒が 56.7%から 58.7%に増加、女性では高専卒が 1.1%から 1.5%に、博士課程卒が 55.7%から 59.5%に増加した。

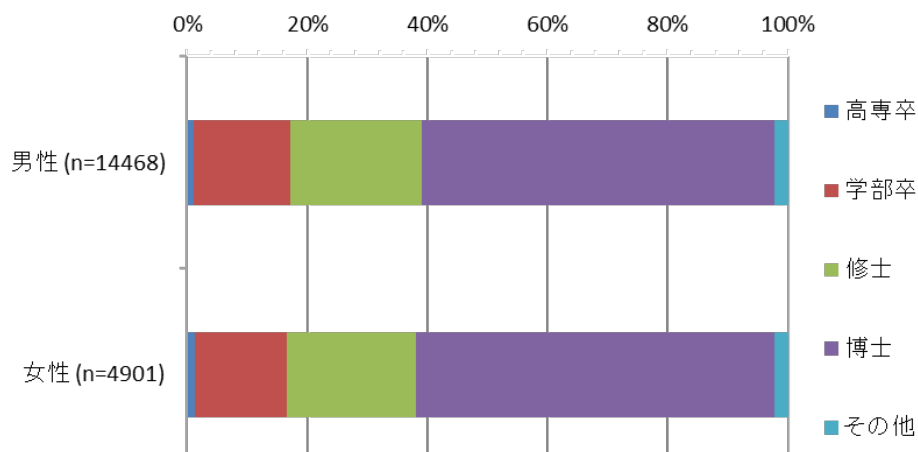


図 1.3 最終学歴（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

男女比較においては、第四回調査では学部卒の割合は女性のほうが若干高かったが、本調査では男性 16.0%、女性 15.3%と女性の方が低かった。修士課程修了者は男性 21.9%、女性 21.5%で第四回と同様大きな差はなかったが、博士課程修了者は男性 58.7%に対して女性 59.5%で女性の方が高い結果となった。第三回から第四回調査にかけて学部卒と博士課程修了の比率の男女差は縮小傾向にあったが、本調査ではいずれも女性比率の方が高く、逆転した形となる。男女ともに大学院修了者は 80.6%、81.0%にのぼり、第四回調査（図 1.3）と比較すると男性は 0.6 ポイント減少したのに対し、女性は 1.5 ポイント上昇した。

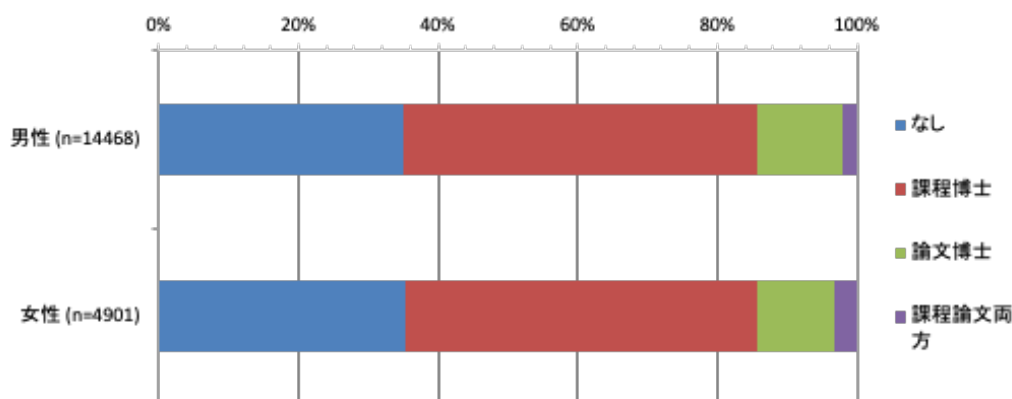


図 1.4 学位取得状況（単数回答）

男女全体の学位取得率は 65%（男性 9,402 名 65%、女性 3,168 名 65%）となり、第四回調査（図 1.4）の男性 8,543 名 65%、女性 3,141 名 63%に比べて比率は大きく変わらなかった。前回調査までは男性の方が高い傾向にあったが、徐々に差が縮まり、今回の調査ではほぼ同程度となったのが特徴である（図 1.4）。全体の年齢断面図別の傾向は、前回同様に 30 歳代で急速に増加し、全体の傾向は第四回調査までと変わらなかった（図 1.5、図 1.6）。なお、年齢断面の傾向は男女ともに 45 歳以上で学位なしの回答がやや増加しており、女性では 55 歳以上で減少に転じている（図 1.5、図 1.6）。

女性の年齢別でみると、取得率が 80%に近づいたのは 40～45 歳であり、第四回調査と同様の傾向であった（第二回では 50 歳代、第三回では 35～40 歳代）（図 1.6）。なお、男女ともに学位取得の年齢分布の 24 歳以下で 2 名ずつの回答があったが、その正誤は追跡できなかったため、図には割愛せずに載せてある。

第一章 各項目の集計結果

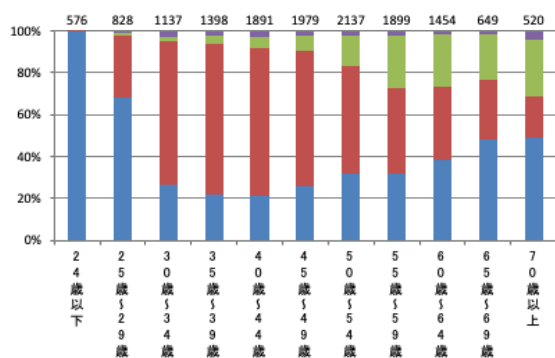


図 1.5 男性の学位取得率の年齢分布（単数回答）

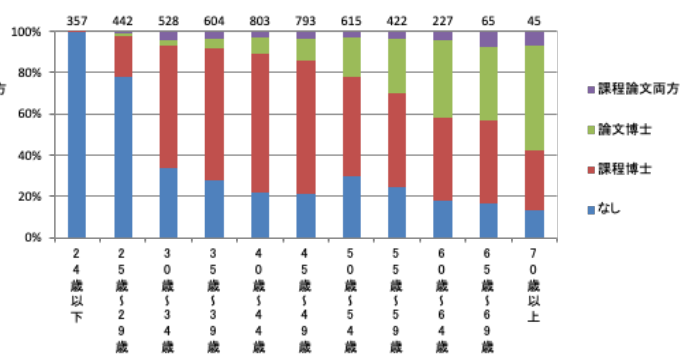


図 1.6 女性の学位取得率の年齢分布（単数回答）

学位取得後の経過年数においては、16年以上では男性が56%に達しているが、女性は43%であった（図1.7）。また、年齢断面に対する学位取得者の増加率において、15年までの5年刻みの増加率が、男性では

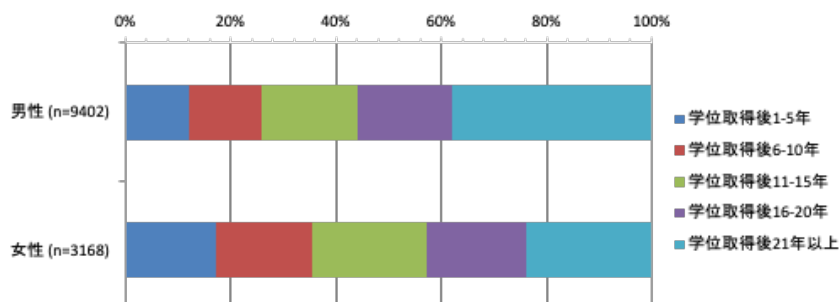


図 1.7 学位取得後の経過年数（単数回答）

14%、30%であるのに対し、女性は7%、19%と取得率の増加が男性に比較して小さいという顕著な違いがある。

資格の取得状況（質問5：図1.8-10）

第五回調査の新たな設問として、資格の取得状況について尋ねた。図1.8に示すように、取得済みの資格として、研究・教育職で43.4%、技術専門職で75.5%、営業職で79.2%、その他で66.8%が何らかの資格を取得しており、技術専門職および営業職でその割合が高かった。研究・教育職が属する大学・高専等と、技術専門職および営業職が属する企業での違いがあらわれていると推測される。

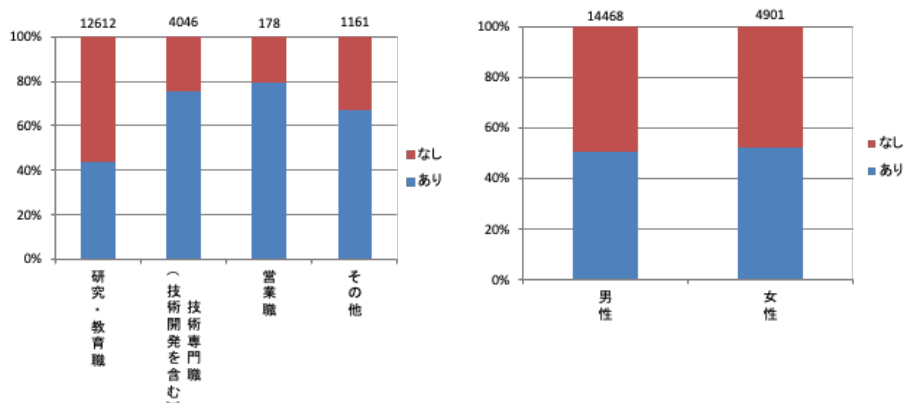


図 1.8 資格取得状況

また、男女別では、男性の50.4%、女性の52.4%が資格を取得しており、若干（2%）女性の方が高かった。

第一章 各項目の集計結果

キャリア形成に必要な資格について尋ねたところ、研究・教育職で 14.1%、技術専門職で 53.7%、営業職で 59.6%、その他で 40.5%が「必要な資格がある」と答えており、技術専門職および営業職で半数を超えていた（図 1.9）。また、男女別では男性の 24.6%、女性の 23.7%が

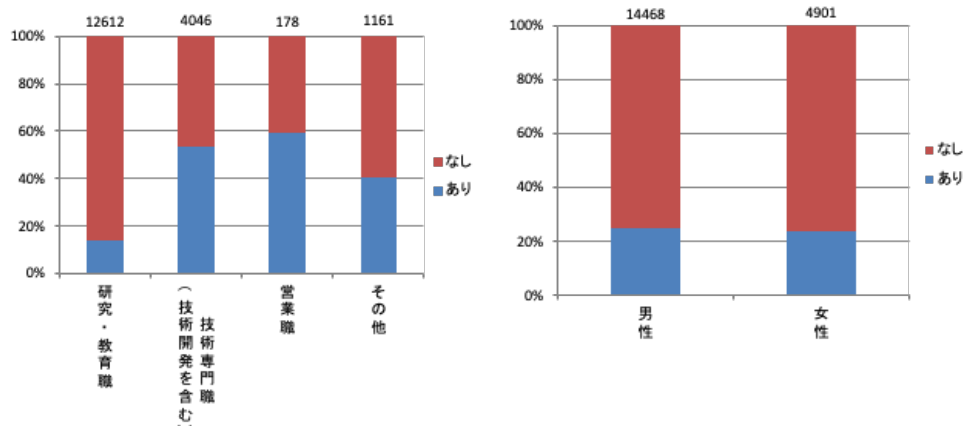


図 1.9 キャリア形成に必要な資格（単数回答）

「必要な資格がある」と答え、男女に大きな差はなかった（図 1.9）。一方、その資格の取得状況については、研究・教育職で 64.5%、技術専門職で 69.6%、営業職で 73.6%、その他で 70.9%が「取得済」と答えており、「取得に向けて準備中」とあわせて、全ての職域で8割を越えていた（図 1.9）。また、男女別の取得率では、男性が68.6%であったのに対し、女性では58.2%にとどまっており、男女間で差がみられた（図 1.10）。

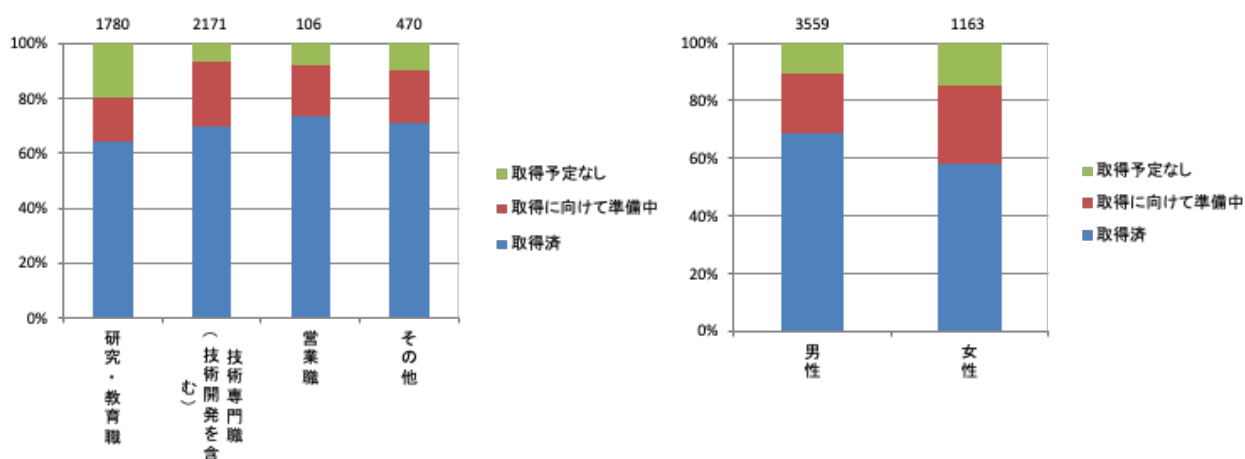


図 1.10 キャリア形成に必要な資格の取得状況（単数回答）

所属学協会（質問 6：図 1.11）

回答者に対し、男女共同参画学協会の正規加盟学協会とオブザーバー学協会の他、アンケート調査に協力参加を表明した学協会の計 114 学協会について、複数選択可能として所属を尋ねた。図 1.11 に学協会ごとの回答者数とその女性比率を示す（各学協会の会員数と会員の女性比率は付録 2 に示す）。いずれの学協会もアンケート回答者の女性比率は会員の女性比率よりも高かった。この傾向はこれまでの調査でも継続的にみられるものであり、各学協会の女性がより積極的に回答に臨む傾向は変わらず高いことを示している。女性

第一章 各項目の集計結果

回答者数と女性回答比率の増加は、この分野の女性研究者・技術者の数そのものとは必ずしも一致しない。この学協会選択（複数選択可）の延べ回答者数は、36,841 名であり、無所属と回答した者は 1,393 名、その他と回答した者は 4,296 名であるため、それらを除く回答者は 31,152 名となっている。そのため、学協会に所属する回答者は、一人平均およそ 1.60 の学協会に所属していることになる（第四回の 1.65 からやや減）。

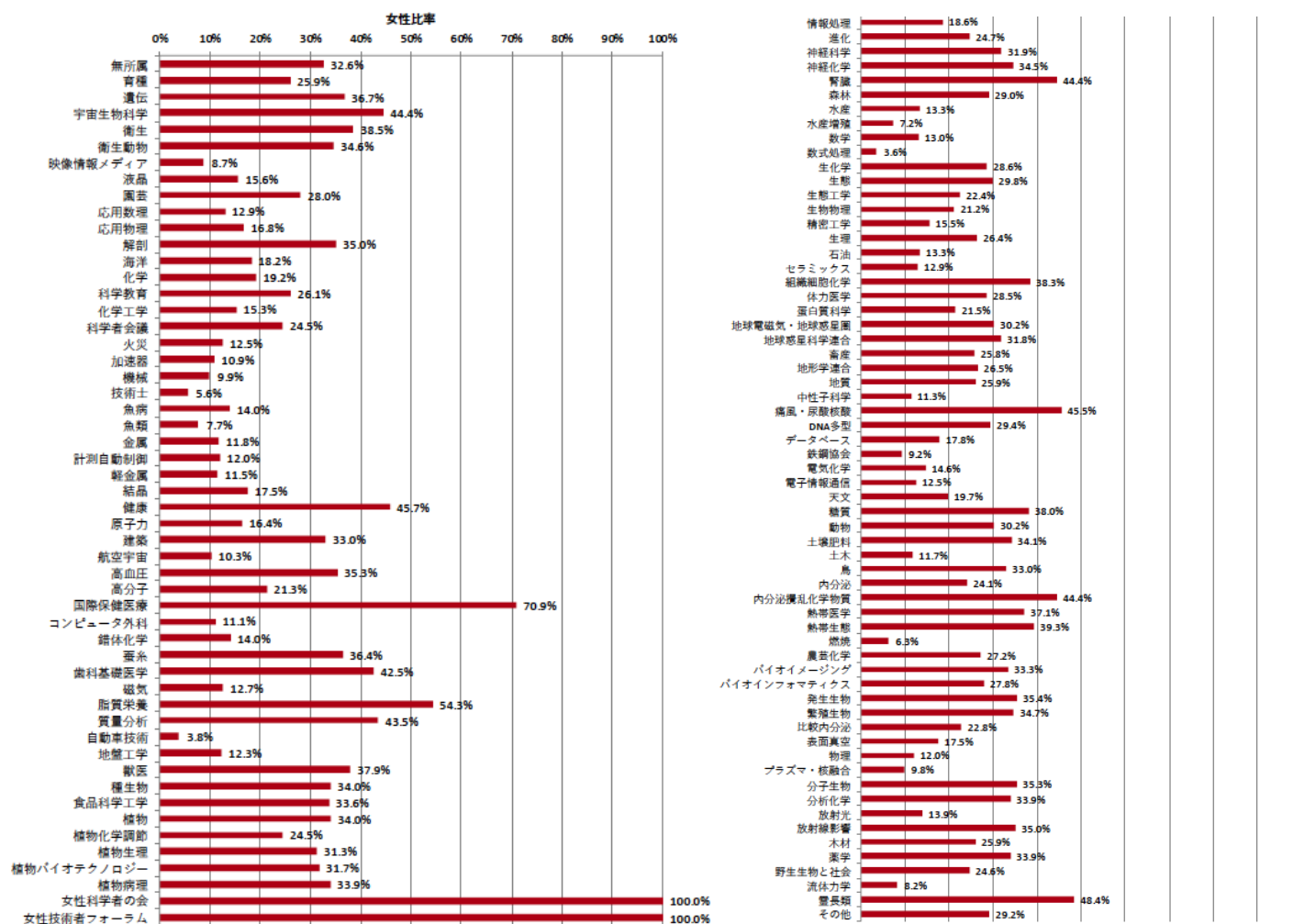


図 1.11 回答者の所属学協会分布と女性比率（複数回答）

就業状況（質問 7：図 1.12-13）

現在の就職状況については、男性の 87.2%、女性の 85.5%が雇用中であり、男女差はそれほど大きくない状況であった（図 1.12）。「失職中」は、男性で 0.3%、女性で 0.6%であり、女性が男性の約 2 倍であった。「退職後」は、男性で 2.6%、女性で 1.0%であった。

第一章 各項目の集計結果

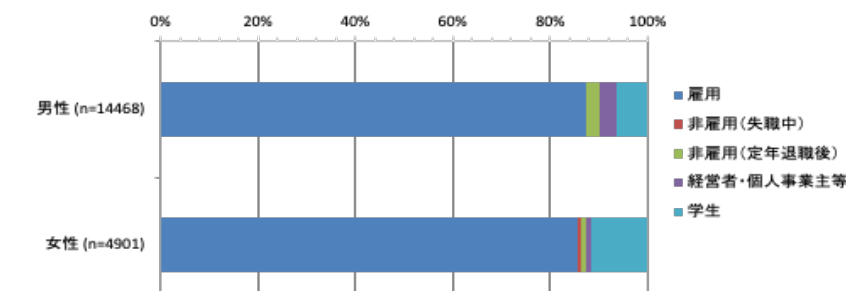


図 1.12 現在の就職状況（単数回答）

図 1.13 は、就業状況と必要な資格の取得状況（質問 5）の関係を示すものである。雇用中では、男性の 68.4%、女性の 61.1%が取得済である一方、「失職中」では、男女とも 40%と低い値であった。また、「失職中」の女性では、50%が取得に向けて準備中と回答した。

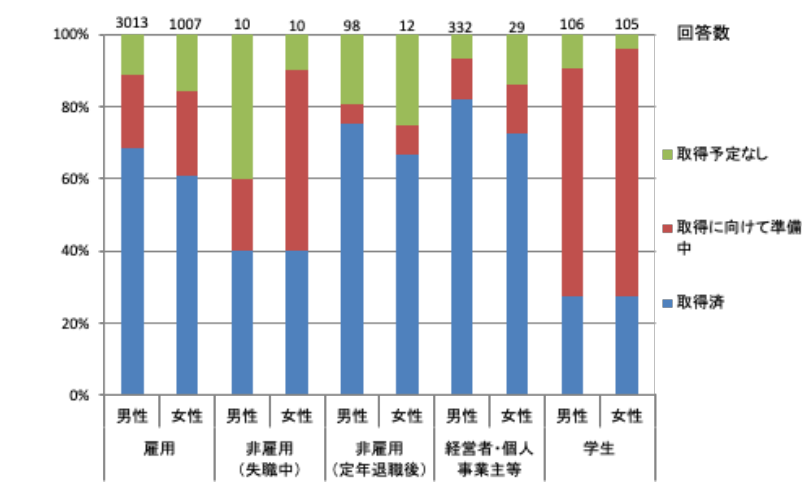


図 1.13 就職状況と必要な資格の取得状況（単数回答）

所属機関（質問 7：図 1.14-15）

所属機関別の男女比を図 1.14 に、女性比率を図 1.15 に示す。それぞれの所属機関のうち、国立大学、公立大学、私立大学と高専・各種学校を「大学・高専等」としてまとめ、公的研究機関とその他研究機関を「研究機関」とし、「企業」、「官公庁」、その他と無所属を「その他」として、五つのカテゴリーによる分類を行い、この後の分析に利用した。

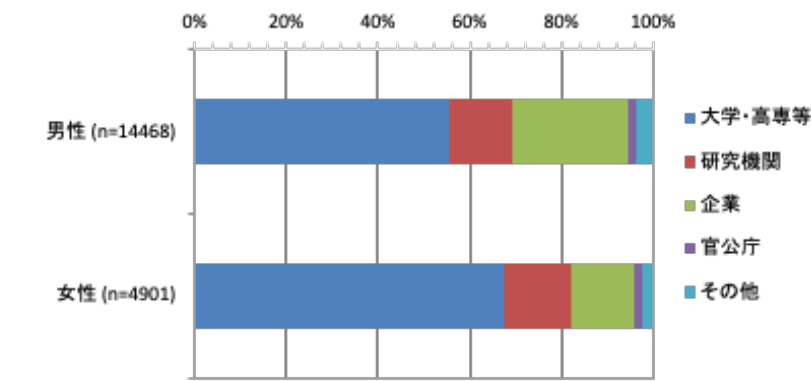


図 1.14 所属機関比率（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

回答者の所属は、大学が11,445名59%、研究機関が2,709名14%、企業が4,315名22%、官公庁が391名2%であり、第四回調査（大学10,680名59%、研究機関2,803名15%、企業3,811名21%、官公庁303名2%）と比較すると、回答者数は全体的に概ね増えているものの、割合にはそれほど大きな変化がなかった（図1.14）。一方、所属機関別では、国立大学が第四回調査の7,000人程度から6,000名程度と顕著に減少しており、企業では4,000人弱から4,315人と増加していることが特徴である。

各職域の女性比率（図1.15）について、企業と官公庁における女性比率は、それぞれ15.8%（前回20%）、23.5%（前回23%）であり、30%弱であった大学（前回30%、第三回28%）および26%前後であった研究機関（前回29%、第三回26%）とはやや差がある。この傾向はこれまでも継続的にみられるものである。

役職（質問8：図1.16-19）

男女それぞれの役職割合を図1.16に示す。第三回調査（図1.17）および第四回調査（図1.17）と同様に、職位が高いほど女性の割合が少なかった。役職ごとの男女比は、第四回調査と概ね変化が無いが、それぞれの職域の上位職をみると、「大学・高専等」における執行部（11.8%、前回12.1%）・教授（16.5%、前回17.1%）がやや減少し、「研究機関」における理事（13.6%、前回11.1%）、グループ長（22.8%、前回17.8%）がやや増加した。また、回答数でみると、第四回調査と比べて教授（約2,400人→3,155人）および准教授（約2,100人→2,580人）で大きく増加している。

一方、「企業」における取締役（8.2%、前回7.6%）、事業部長（4.5%、前回5.3%）は概ね横ばいであった。役職については男女差が大きくみられるため、第三回（図1.17）・第四回（図1.17）と同様に、重要項目の「役職などの男女差」として第二章で詳細な分析を行った。

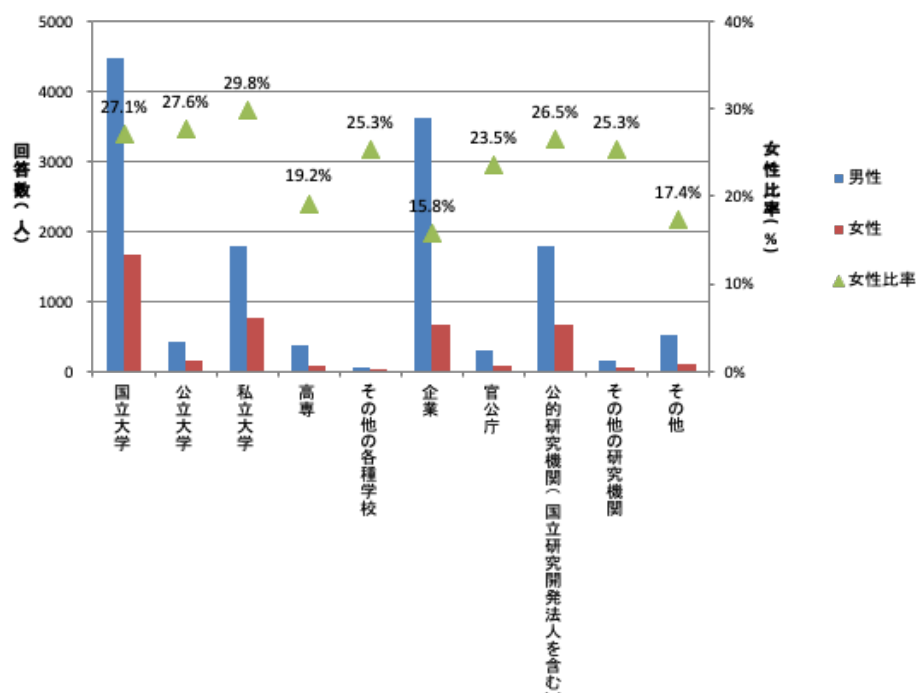


図1.15 所属機関別の男女回答者数と女性比率（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

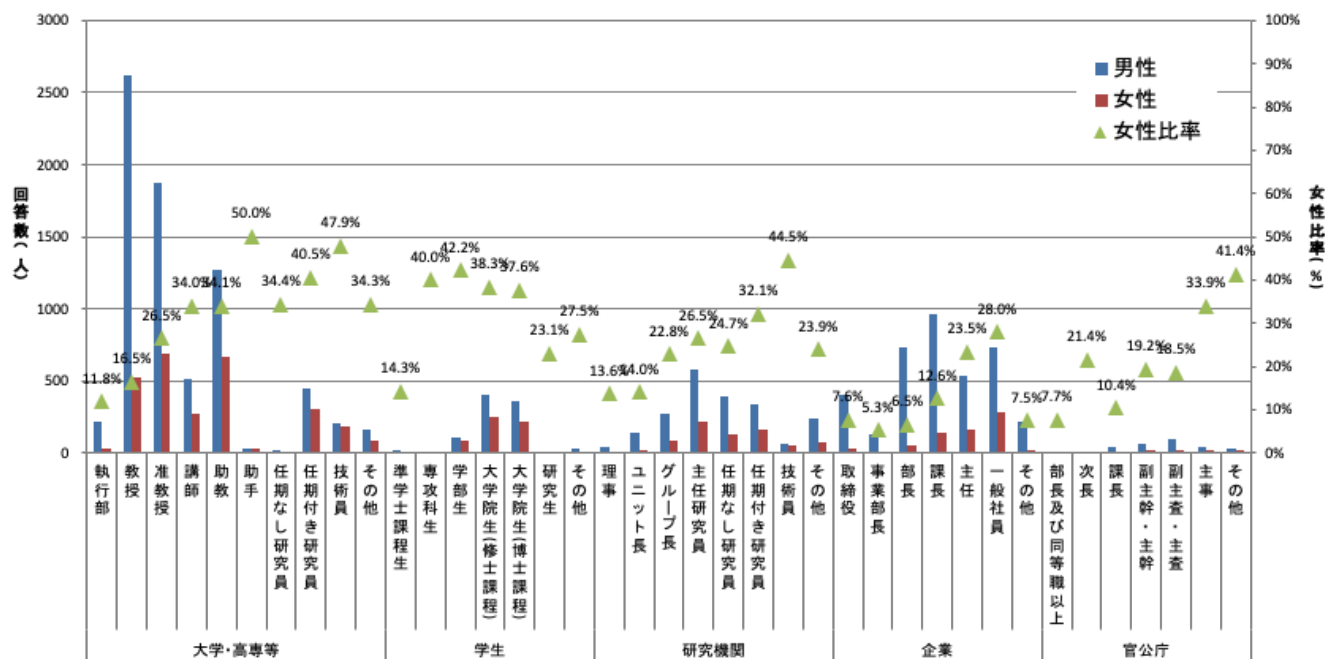


図 1.16 役職別回答数（複数回答）と女性比率

次に職域ごとの、現在の役職と必要な資格の取得状況（質問 5）の関係を示す。「大学・高専等」は図 1.17、「研究機関」は図 1.18、「企業」は図 1.19 に対応する。

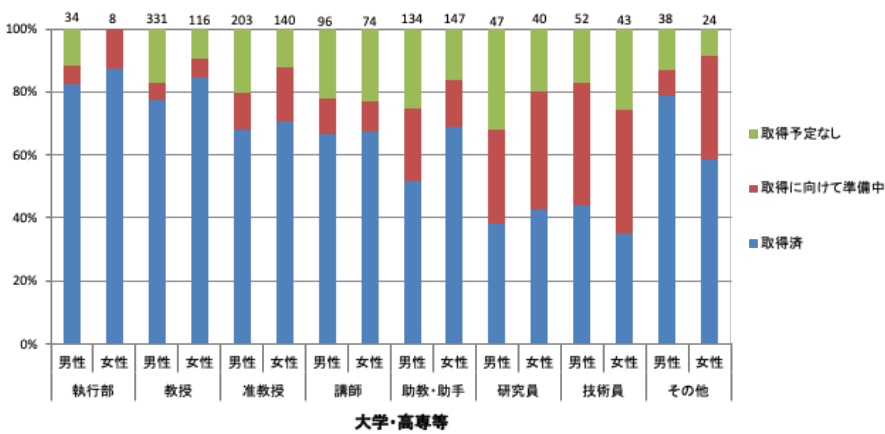


図 1.17 現在の役職と必要な資格の取得状況（大学・高専等）（男女別）

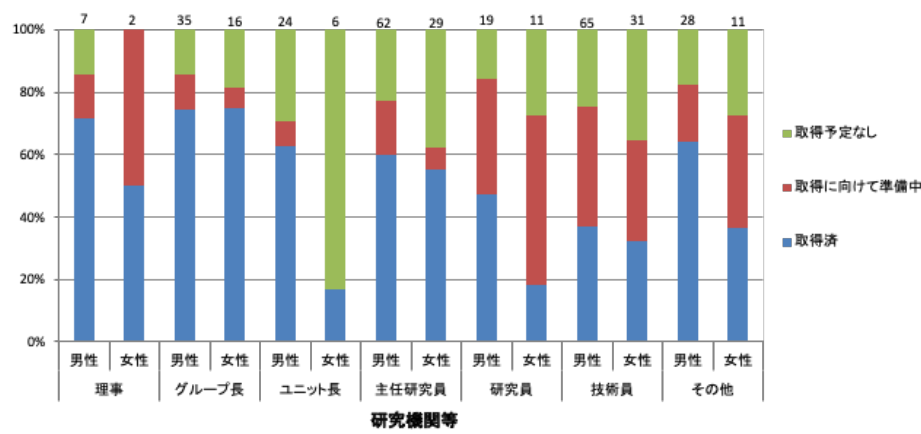


図 1.18 現在の役職と必要な資格の取得状況（研究機関）（男女別）

第一章 各項目の集計結果

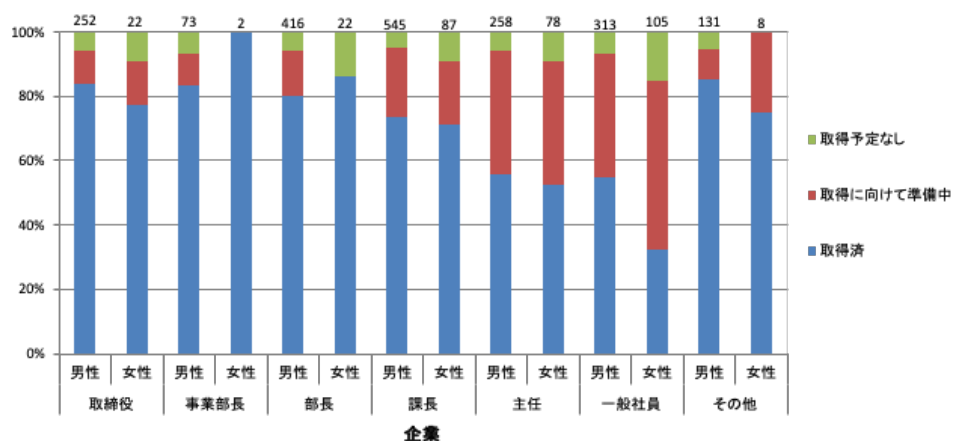


図 1.19 現在の役職と必要な資格の取得状況（企業）（男女別）

次に職域ごとの現在の役職と必要な資格の取得状況（質問 5）の関係を示す。「大学・高専等」は図 1.17、「研究機関」は図 1.18、「企業」は図 1.19 に対応する。職域ごとの取得率は、「大学・高専等」（35～88%）および「企業」（32～100%）と比べて、「研究機関」で全体的に低い。また、役職ごとの男女差は、「大学・高専等」および「企業」では全体的に小さいが、企業の一般社員で女性の取得率（52.6%）が男性のそれ（32.4%）と比べてやや低い。一方、「研究機関」では、ほとんどの役職で男性に比べて女性の取得率が低く、特に、理事（男性 71%、女性 50%）、ユニット長（男性 63%、女性 17%）、研究員（男性 47%、女性 18%）でその差が顕著であった。

部下の人数（質問 8：図 1.20-21）

図 1.20 は、部下の人数（大学の場合は研究・指導している人数を含む）を示している。全体的に男性よりも女性の方が部下の人数は少なく、0 人と答えた割合は、男性で 37.3%、女性で 49.1%であり、大きな差がみられた。このことは、女性では半数近くが一人での活動を行っており、男性では、6 割以上が一人以上の部下のもと、活動を行っていることを示している。

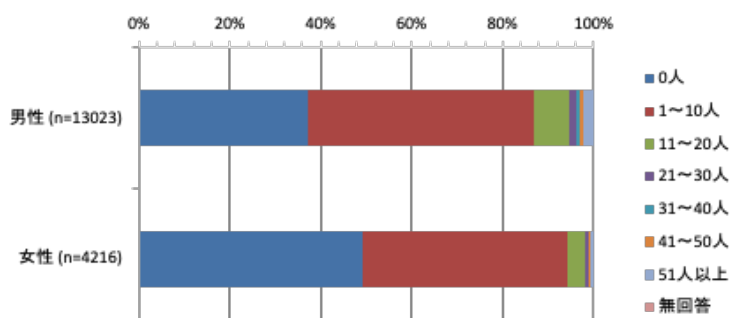


図 1.20 部下の人数（男女別）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

次に専門分野別における部下の人数を示した（図 1.21）。平均値において、生物・生命系で、男性 6.1 名、女性 8.5 名と女性の方がやや多かったことを除いて、全ての分野で男性が女性を上回る結果となり、多くの分野で女性は男性の半分程度にとどまっていた。なお、男性の電気・情報系では、1,000 人を越える回答が 37 名あったため、平均値が大きくなっている。

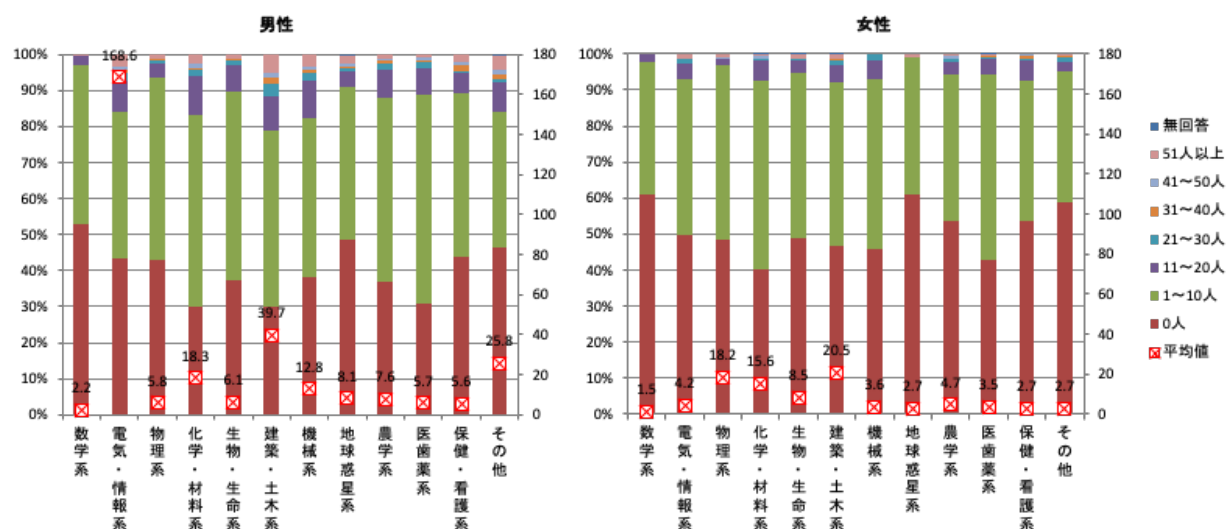


図 1.21 専門分野別の部下の人数（男女別）（単数回答）

研究・開発費（質問 8：図 1.22-23）

図 1.22 は、配分された、あるいは獲得した研究・開発費（2020 年度）の額を示している。全体的に男性よりも女性の方が少ない傾向にあった。具体的には、男性では 17% および 30% であった 100 万円未満および 100 ～ 500 万円の割合が、女性ではそれぞれ 21%、34% であった。また、500 万円以上の割合が、男性では 24% であった一方、女性では 15% にとどまった。

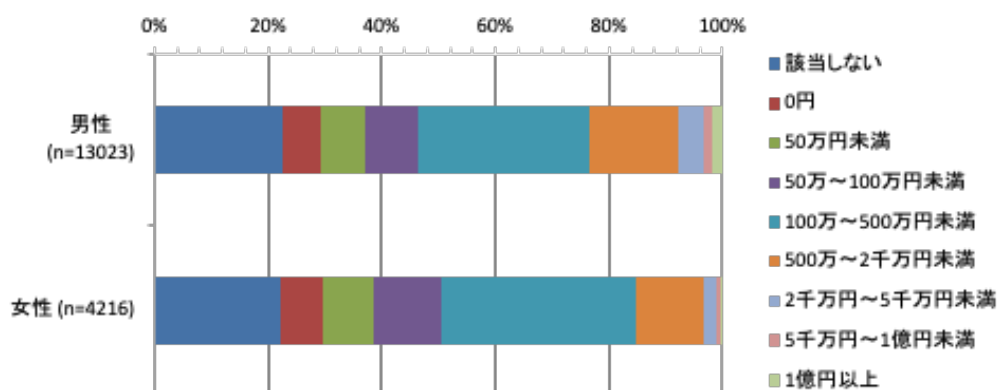


図 1.22 研究・開発費（男女別）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

次に専門分野別の研究・開発費を示した（図 1.23）。平均値において、機械系で男性 1492 万円、女性 1536 万円と女性が若干多かったのを除いて、全ての分野で男性が女性を上回る結果となり、多くの分野で女性は男性の半分程度にとどまっていた（最小は建築・土木系で女性は男性の 36%であり、数学系で 62%、電気・情報系で 64%、物理系で 83%、化学・材料系で 55%、生物・生命系で 60%、地球・惑星系で 50%、農業系で 64%、医歯薬系で 46%、保健・看護系で 51%）。

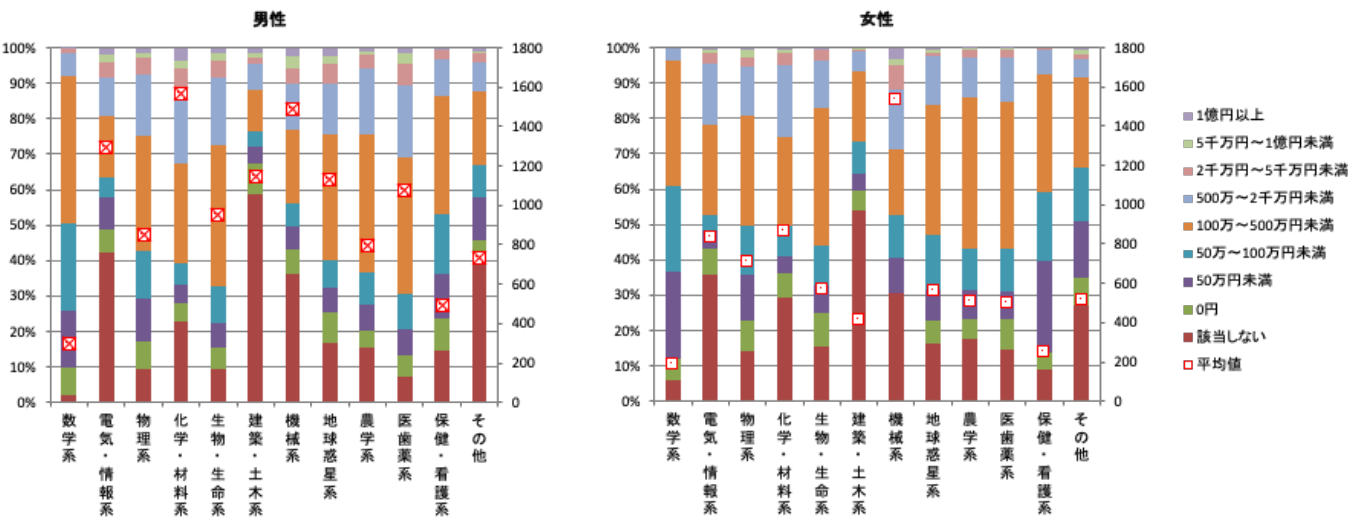


図 1.23 専門分野別の研究・開発費（男性：左・女性：右）（単数回答）

職種（質問 9：図 1.24-26）

研究職と技術職の割合を男女別に調べたところ、男性では 68%、女性では 76%が研究・教育職と答え、女性でやや高い傾向にあった（図 1.24）。これまでの調査では男女とも 8 割程度が研究・教育職と答えていたことから（第三回調査・図 1.7、第四回調査・図 1.18）、今回の調査では男性の研究・教育職の割合が低くなっていることが特徴である。一方、技術職の割合は男性で 24%、女性で 18%であり、前回までの調査と同様、男性でやや高い割合となった。

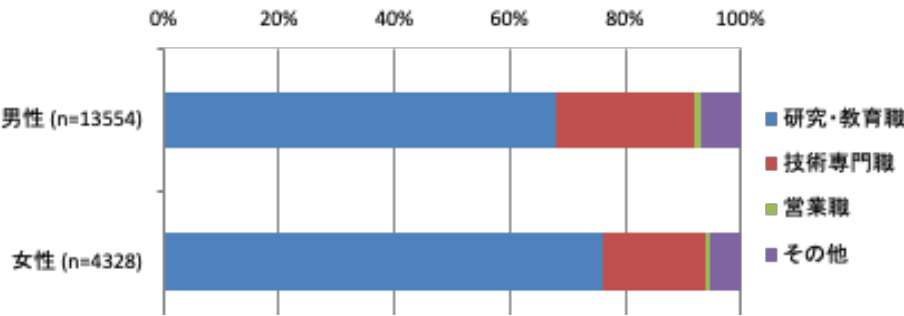


図 1.24 研究職と技術職の比較（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

次に、これらの職と学位の有無、所属機関や分野との関連を調べた。研究・教育職の 85%強が学位取得者であった一方、技術職における学位取得者は 20%強、営業職における学位取得者は 15%強であり、いずれも大きな男女差はみられなかった（図 1.25）。

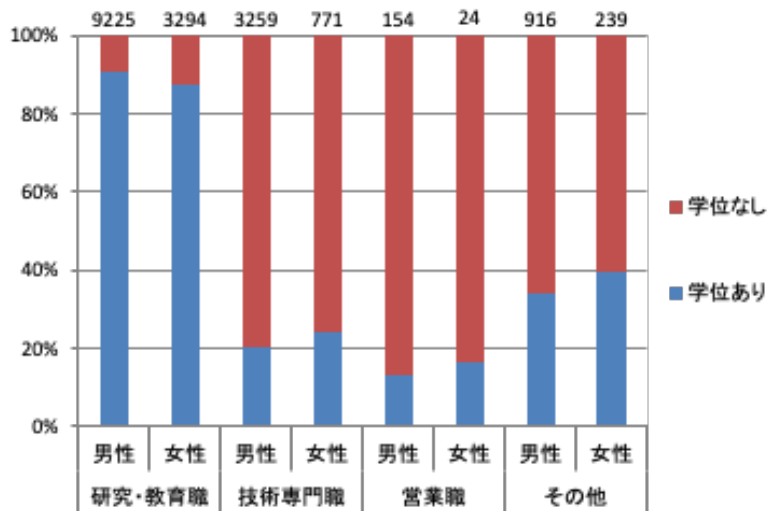


図 1.25 職種と学位取得の分布（単数回答）

所属機関別では、大学・高専等と研究機関の大部分は研究・教育職であり、男女に顕著な差はみられなかった（図 1.26）。企業および官公庁では、研究・教育職に比べて技術専門職が多く、男性に比べて女性で研究・教育職の割合が高かった。これらは、第四回調査（図 1.18-20）と同様の結果であった。

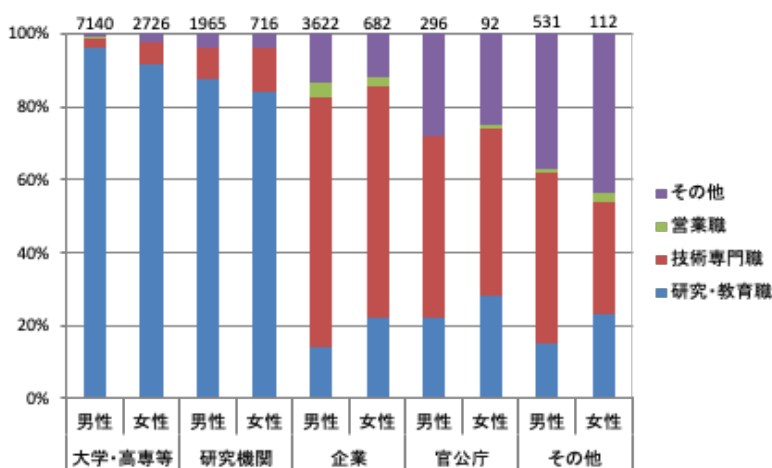


図 1.26 所属機関と職種の分布（単数回答）

年収（質問 10：図 1.27-28）

男女別の年収分布を図 1.27 に示す。なお、この統計からは第四回調査と同様、学生を回答から除外している。男性は 500 から 1,000 万円に分布が拡がり、グラフの右側（高年収側）にいくほど回答者数が多くなる

第一章 各項目の集計結果

傾向とともに、1000 万円がピークとなっている。女性は全体的に男性よりもグラフが左側にシフトしており、600 万円にピークがみられた。前回調査（図 1.21）では、男女それぞれで 600～900 万円、600～700 万円にピークがみられており、この間の日本における賃金上昇がほとんどないことを考えると、回答者の年齢が調査を重ねるごとに高くなってきていることによるものと推測される。

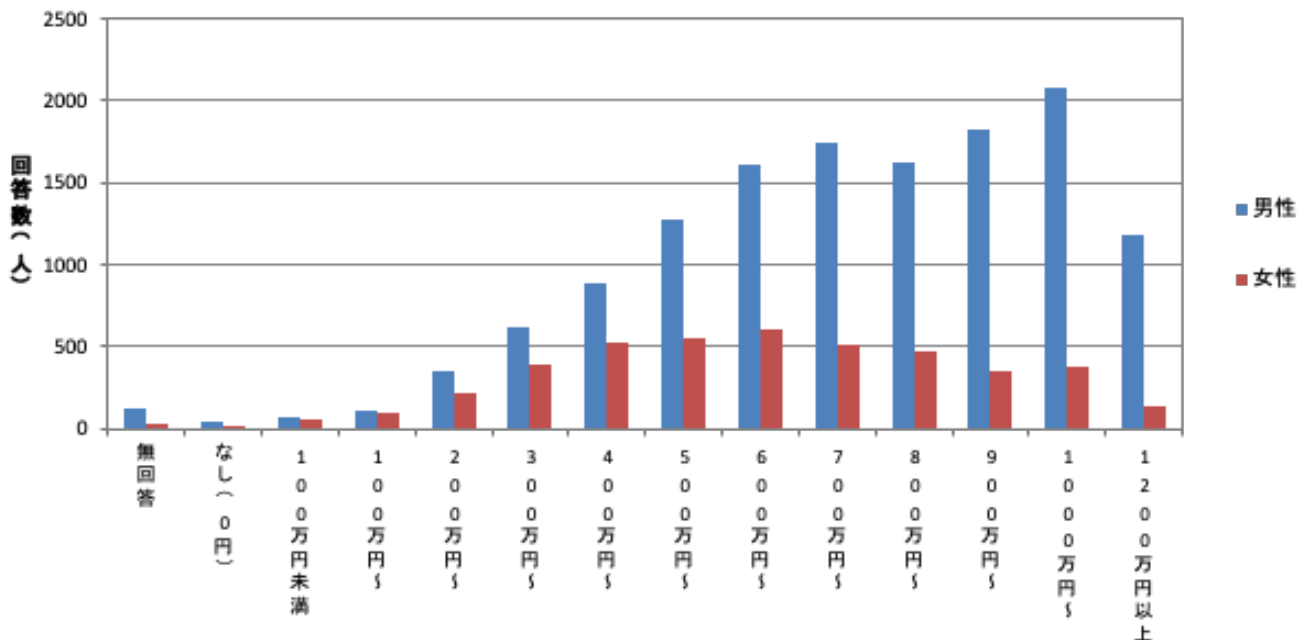


図 1.27 男女別年収分布（単数回答）

所属機関別に年齢と平均年収の関係をみると、一部（「大学・高専等」の 65～69 歳と 70 歳以上、「官公庁」の 55～59 歳と 60～65 歳、「その他」の 60 歳以上）を除いて、ほぼ全ての年齢層で女性の平均年収は男性の約 80%と低かった（図 1.28）。どの職域でも 59 歳までは概ね平均年収が増加し、60 歳以降で減少に転じるものの、「企業」では、その減少幅が大きく、女性では特にその減少幅が大きかった。官公庁の 60 歳以上の女性は、データがなく、グラフに記載していない。年収における顕著な男女差は、主に雇用形態と役職の差によるところが大きいと考えられる。また、「大学・高専等」では、他の職域に比べて年収がピークになる年齢が 60～64 歳とやや後ろにシフトしている。この傾向は第四回調査（図 1.22）までと同様であった。

第一章 各項目の集計結果

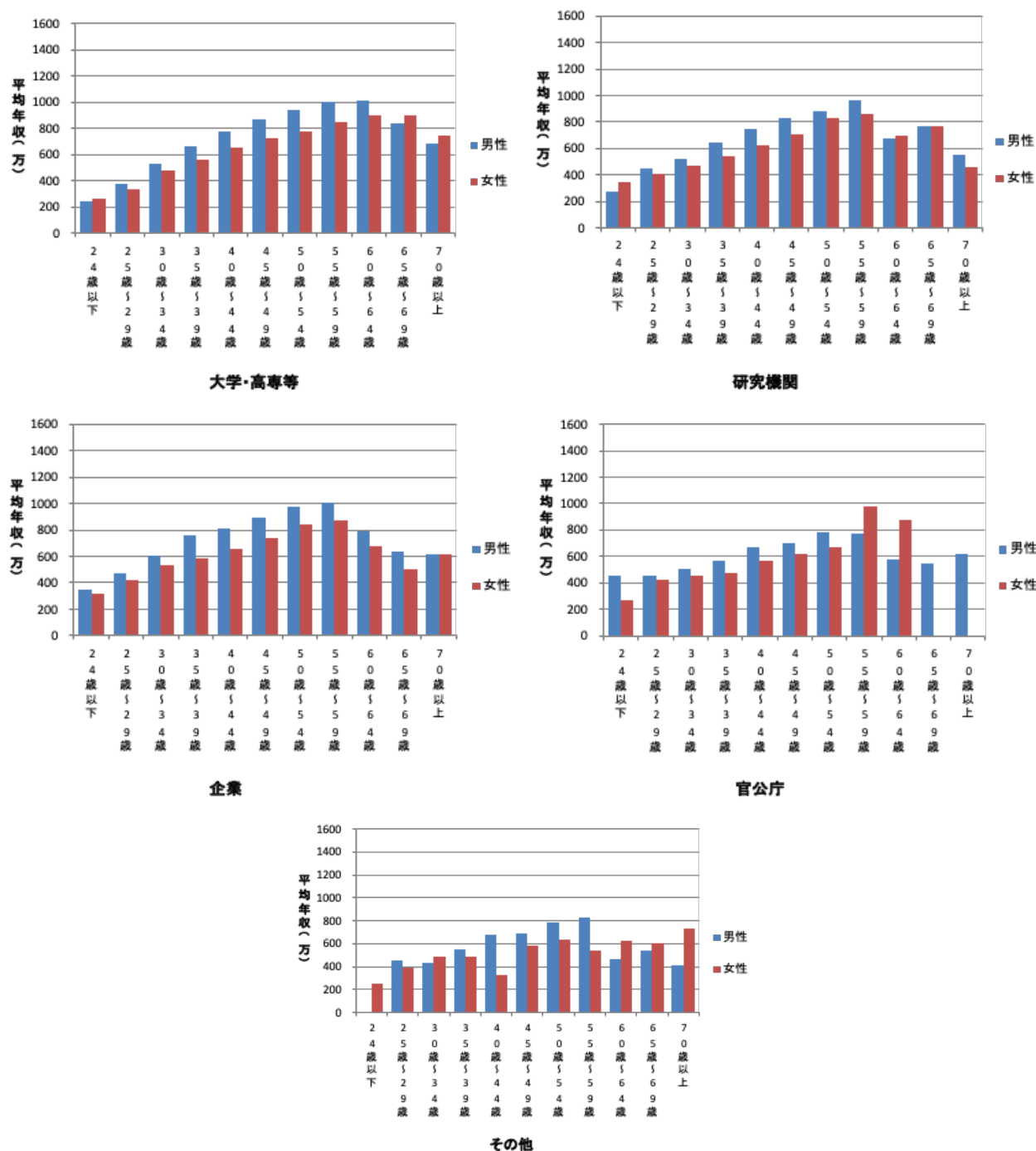


図 1.28 所属機関別の平均年収（単数回答）

科学技術分野を志望した際に影響を受けたもの（質問 11：図 1.29）

回答者が科学技術分野を志望した際に影響を受けたものを図 1.29 に示す。大まかに分野ごとの差異や男女間の差異はみられず、幼少時からの興味が最も多く、次いで科目の得意・不得意、書籍やテレビ番組、家族・親戚、学校の授業内容などとなっている。一方、回答が少なかったものとして、インターネット・SNS、学校による取り組み、友人や知人となっている。

第一章 各項目の集計結果

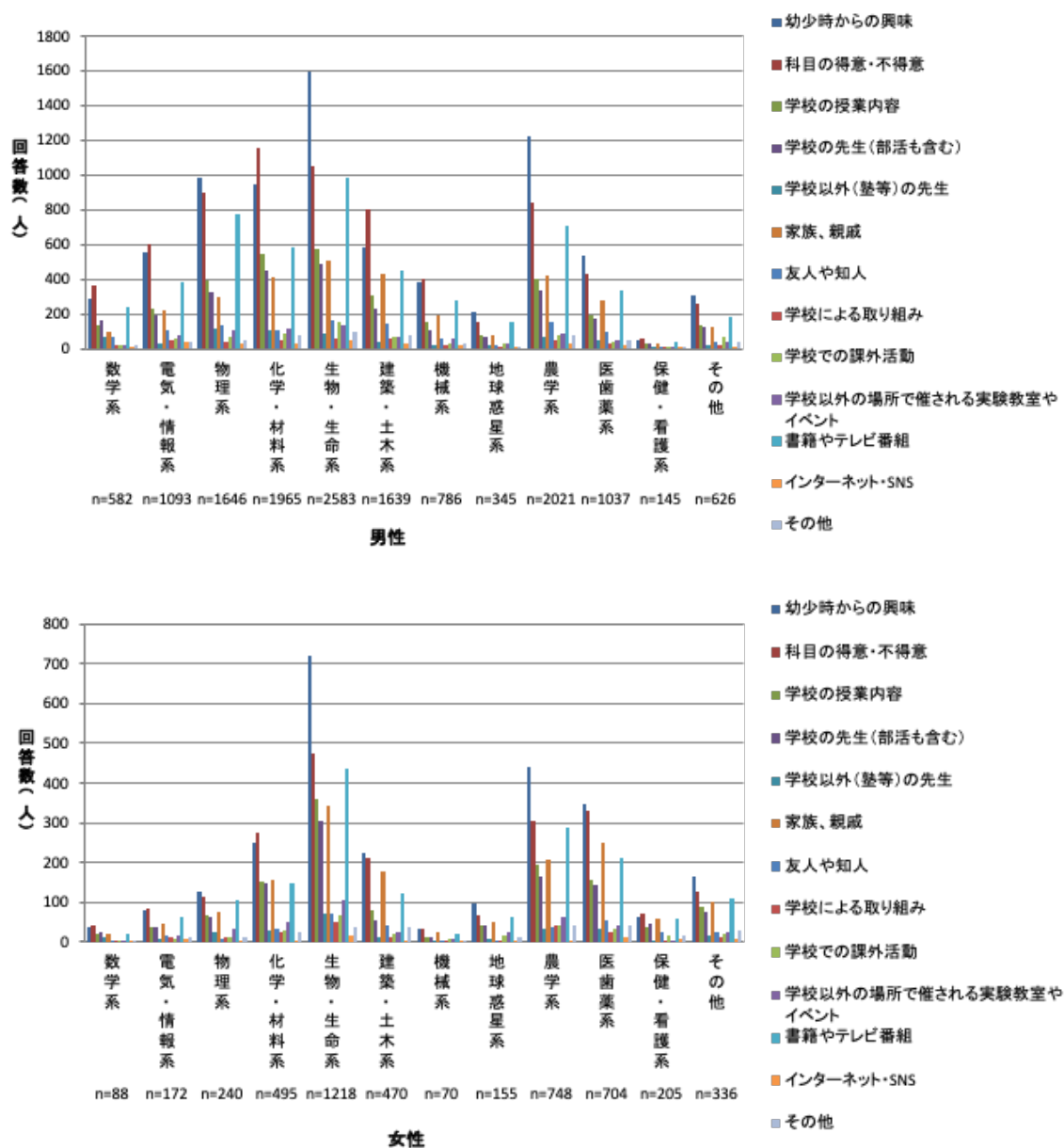


図 1.29 小中高時代に影響を受けたもの（男女別）（複数回答）

1.2 仕事（質問 12-21）

就職方法（質問 12：図 1.30）

現在の職への就職方法を図 1.30 に示す。割合の差はあるものの、多くの分野にわたって「公募」がもっとも多く、「指導教員の紹介」や「自分で探した」の割合も高かった。特徴的な点として、生物・生命系（男性 59%、女性 53%）および医歯薬系（男性 44%、女性 34%）を除く全ての分野において、女性では「公募」の割合が男性よりも高かった（電気・情報－男性 36%、女性 50%、建築・土木－男性 23%、女性 37%など）。

第一章 各項目の集計結果

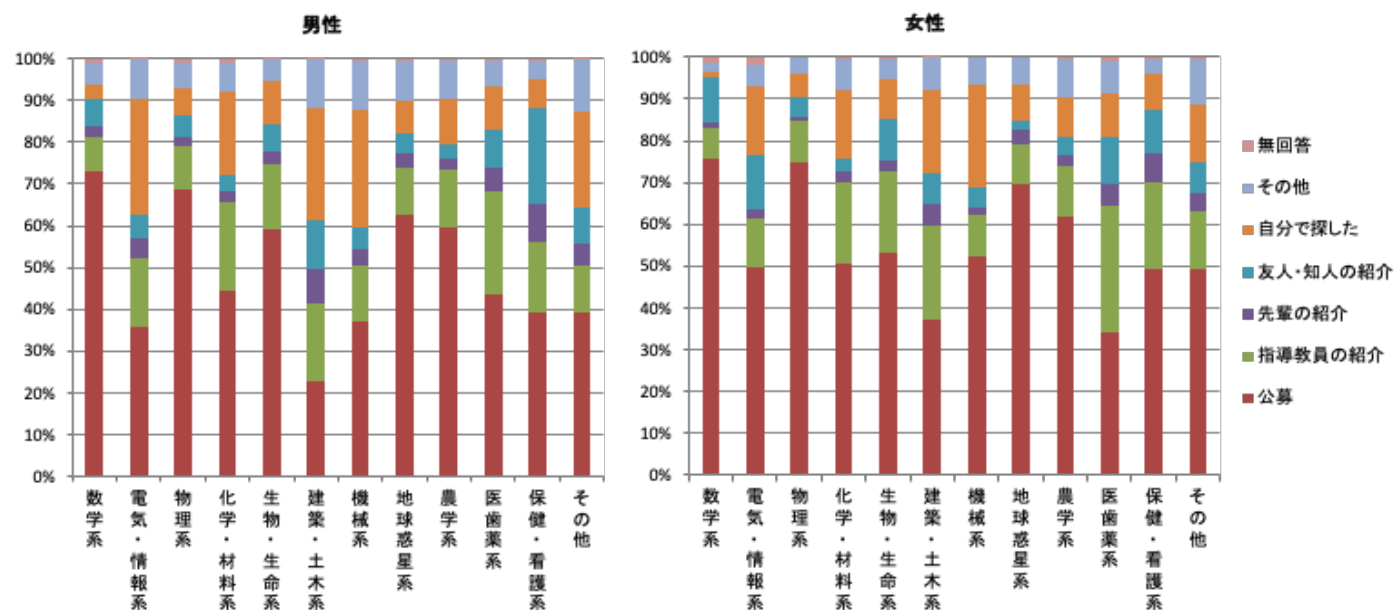


図 1.30 就職方法（男女別）（単数回答）

雇用形態（質問 13：図 1.31-32）

機関別で見ると、大学・高専では他の研究機関と比べて任期なし職の割合が少なく、男性で 64%、女性では 48%にとどまっている（図 1.31）。一方、企業では男女とも任期なし職が 80%を越えており女性の方が割合が高い（94%）。官公庁では、90%以上が任期なし職であり、大きな男女差はない。年代別集計について、第四回調査（図 1.24）と同様、「大学・高専等」および「研究機関」では男女ともに、39 歳以下で任期付き職が大きな割合を占めるとともに、全年代にわたって、任期付きの割合は男性より女性の方が概ね大きい（図 1.32）。また、「企業」および「官公庁」では、雇用者全体の年齢分布が女性では男性に比べて若年にシフトしていた（図 1.32）。

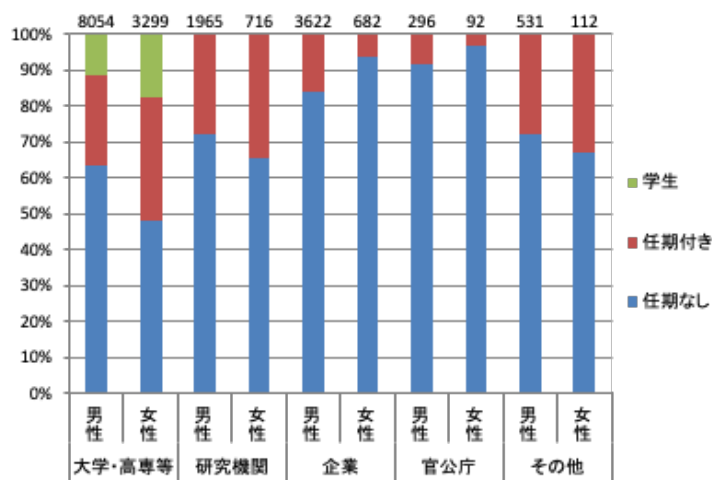


図 1.31 雇用形態（機関別）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

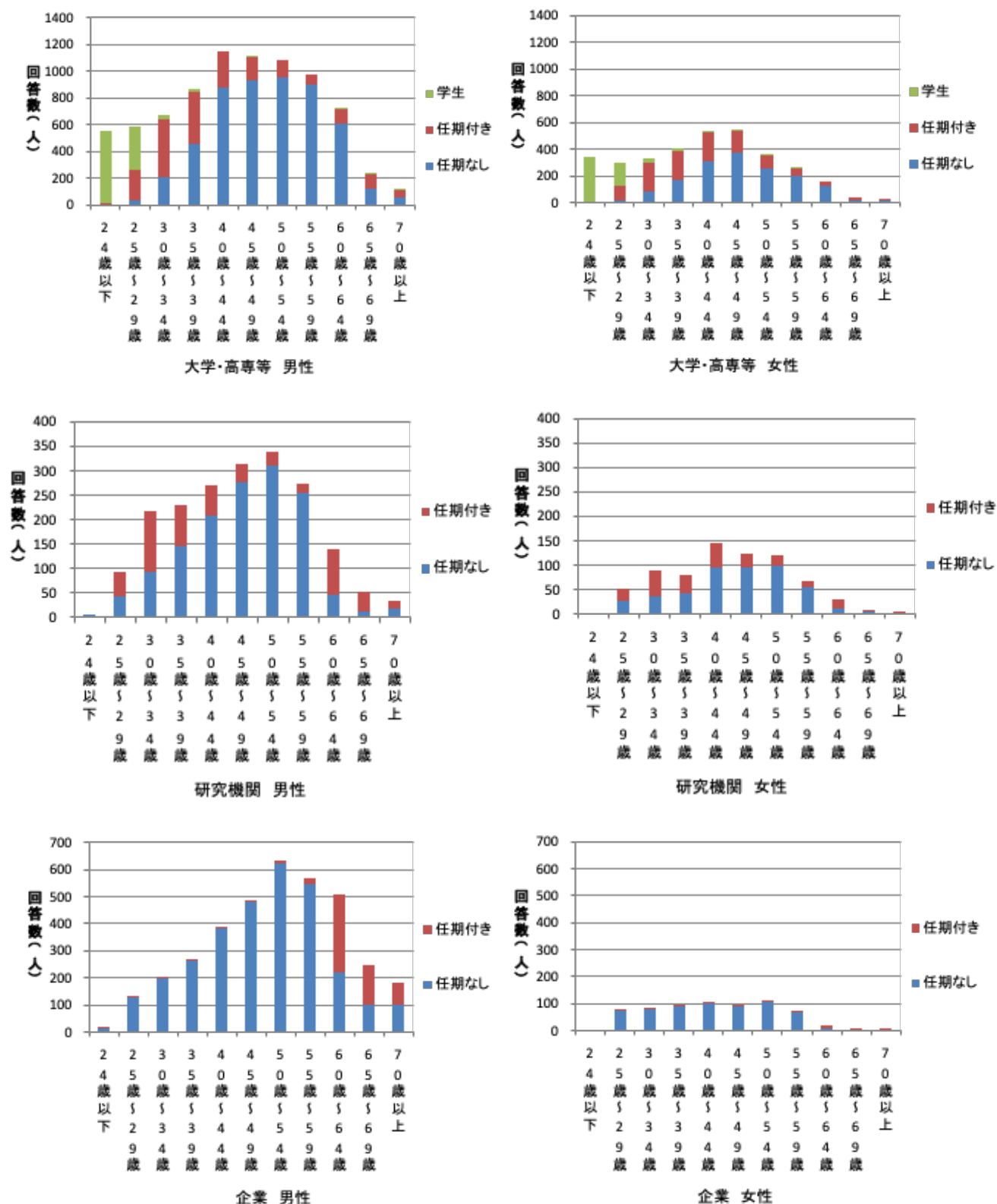


図 1.32 雇用形態（機関別・年齢別）（単数回答）＊次ページに続く

第一章 各項目の集計結果

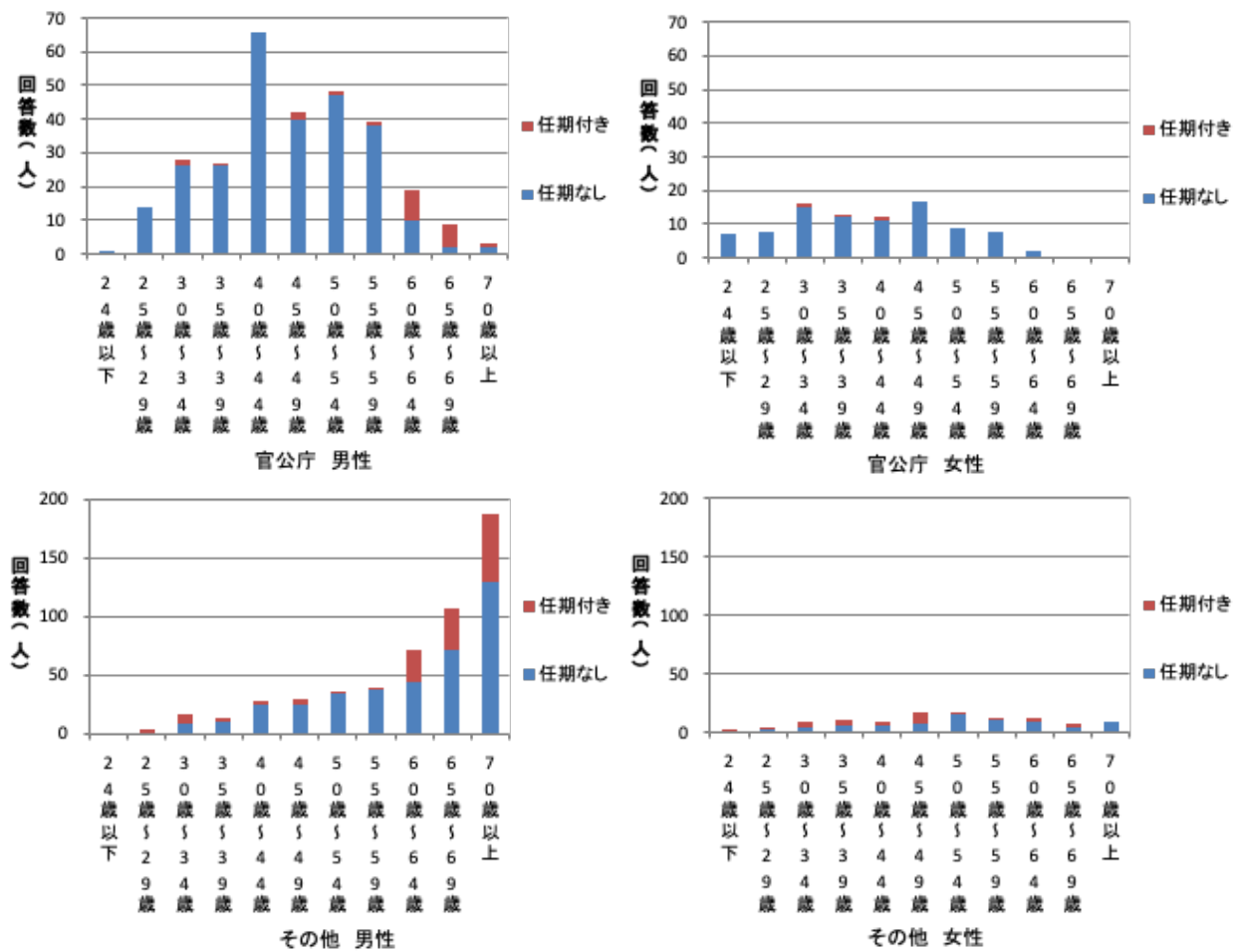


図 1.32 雇用形態（機関別・年齢別）（単数回答）＊前ページから続く

任期付き職（質問 14：図 1.33-43）

現在、任期付き職についている回答者については以下の通りである。現職の任期年数は、男性では「1 年」が最も多く、次いで「5 年以内」、「3 年以内」となっている（図 1.33）。一方、女性では「5 年以内」が最も多く、次いで「1

年」、「3 年以内」となっている（図 1.33）。すなわち、全体的に男性に比べて女性の方が任期付き職の年数が長いことを示している。また、第四回調査では、男女とも「10 年以内」が最も多かったものの（25%程度）、今回調査では男女とも 6%と激減している。このことは、改正労働契約法（無期転用ルール等：平成 25 年 4 月 1 日施行）により、5（10）年を越えての非正規雇用が禁止されたことに伴うものかもしれない。

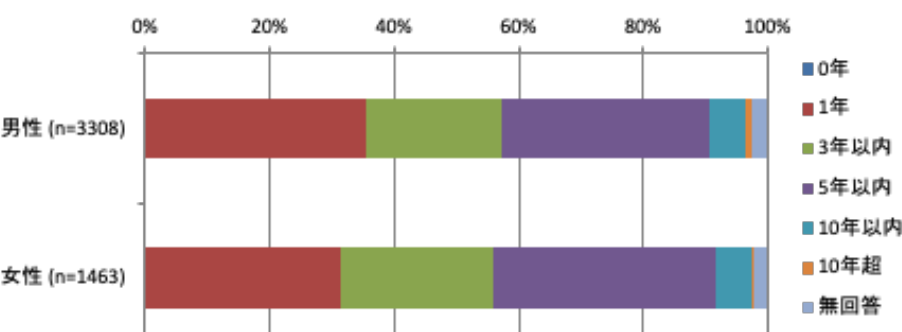


図 1.33 現職（任期付き職）の任期年数（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

所属変更回数は、全体的に女性の方が変更回数が多かったが、男性の39%、女性の31%が0回と回答し、最も多い割合を示した（図1.34）。男性では、次いで、1回、2回の順であったが、女性では1回に次いで、4回以上が18%と高い割合を示した（図1.34）。第四回調査では無回答が最も多かったが、今回は問いかけの違いからか、その回答者が今回は0回と答えたものと思われる。先に示した任期年数（図1.33）とあわせて、女性は男性と比べて任期年数が長く、またその回数も多いことがわかる。このような傾向は、これまでの調査と同様であった（第四回：図1.26-27）。

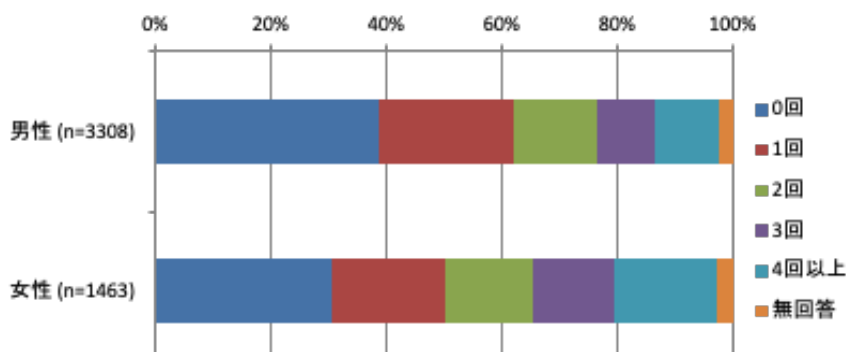


図1.34 所属変更回数（単数回答）

任期付き職の在職合計年数では、従来の調査（第四回：図1.28）と同様に、男性に比べて女性の年数が全体的に長いことは特筆すべきであり、5年を越える割合は男性で46%、女性で56%であった（図1.35）。女性では10年超が約3割を占め、第三回（2割強）、第四回（3割強）と比較して高止まりしている（図1.35）。

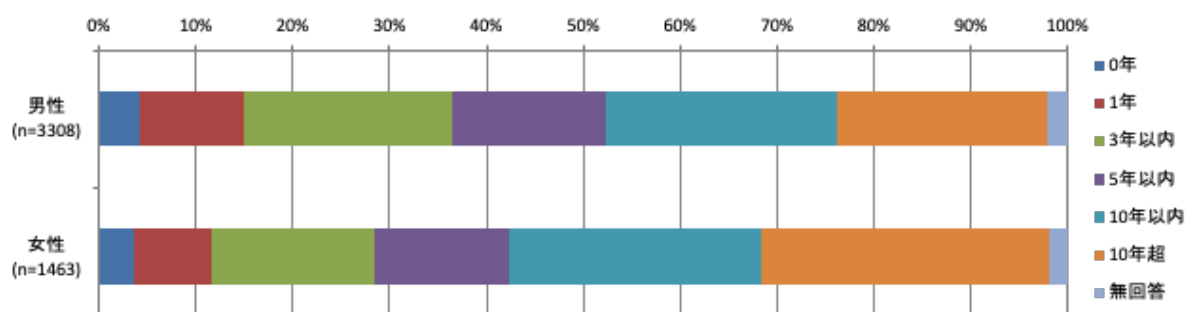


図1.35 任期付き職合計年数（単数回答）

任期付き職の福利厚生面は、男女とも半数以上が「健康保険」および「厚生年金」に加入しているものの、その割合は女性でやや少なかった（図1.36）。この傾向は第四回調査（図1.32）と同様であったが、第四回調査では、男女とも8割以上が「健康保険および厚生年金の両方に加入している」との回答であったものが、今回調査（図1.36）では6割程度にとどまっている。この違いは、実際に個人での加入が増えたためか、あ

第一章 各項目の集計結果

るいは設問の違い（前回：はい、いいえ、健康保険のみ、厚生年金のみ、わからないの 5 択）によるものかもしれない。また、雇用保険は男女とも 4 割程度が加入しており、女性でやや高く、全て非加入の人（いいえと回答）が男性で 12%、女性で 14%いた（図 1.36）。育児休業の可否は、男性の 55%、女性の 62%が「可」と答え、第四回調査（図 1.33）と同様に女性の方がその割合が高かった（図 1.37）。男女とも、その割合は第三回調査（図 1.46）から継続的に増加している。一方、減少傾向にはあるものの依然として不可の割合が女性で高く、10%にのぼる。任期付き職の合計年数（図 1.35）、社会保障（図 1.36）、育児休業の可否（図 1.37）の大まかな傾向は過去調査と大きく変化しておらず、日本が抱える課題が浮き彫りになった。

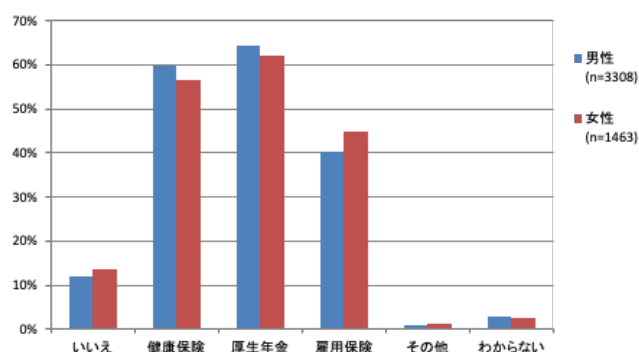


図 1.36 社会保障（複数回答）

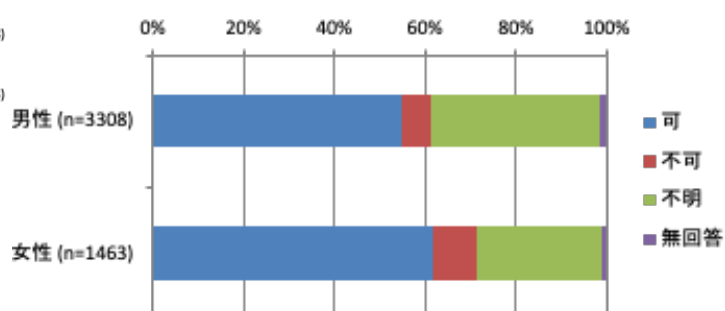


図 1.37 育児休業の可否（単数回答）

テニュアトラック型の職かどうかについては、約 15%が該当する（はい）と回答しており、前回調査（約 10%、図 1.34）より増加していた（図 1.38）。また、男女ともにおよそ 8 割が任期なし職を希望している一方、男性のおよそ 2 割が任期なし職を希望していないのが特徴である（図 1.39）。この傾向は前回調査（図 1.35）と同様であった。

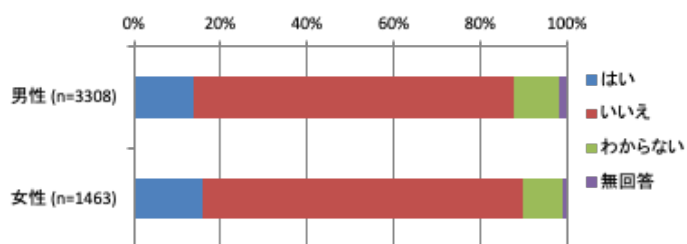


図 1.38 テニュアトラック型の職かどうか（単数回答）

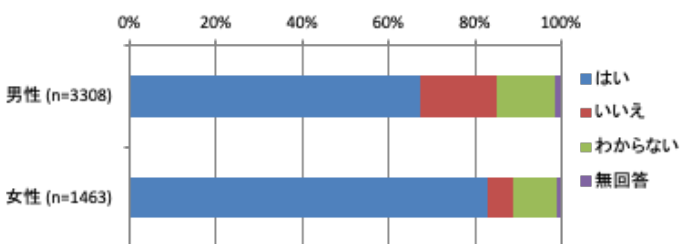


図 1.39 任期なし職への希望（単数回答）

現在任期なし職に就く人における任期付き職の経験については以下の通りである。任期付き職（現・任期なし職）の期間は男女ともに多くが「6～10 年」、次いで「2～3 年」、「4～5 年」となっている（図 1.40）。任期付きの期間が 1 年以上の割合は、男性で 49%、女性で 55%であり、女性がやや高く、男女とも「10 年超」

第一章 各項目の集計結果

が12%程度である。これらの傾向は前回調査（図1.36）と同様である。所属変更回数は、0回を除いて、男女とも「1回」が最も多い回答であるものの、1回～4回以上の割合が男性で38%、女性で43%を占める（図1.41）。女性の割合が高い傾向は、前回調査（図1.37）と同様であった。このように、男性に比べて女性の方が任期付き職の期間が長く（図1.40）、また、その回数も多い（図1.41）ことが特徴である。なお、今回調査では設問の変更のためか、「無回答」の割合が第四回調査（図1.36-37）と比べて大幅に減少した。

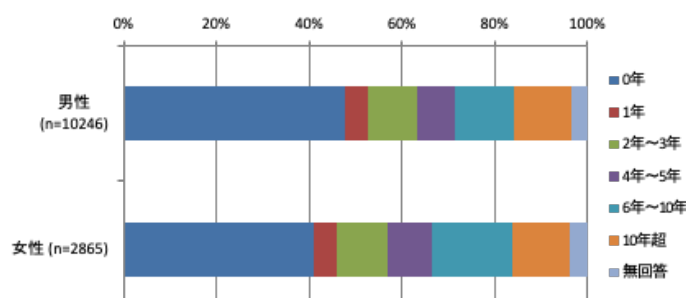


図1.40 任期付き職の期間

(現・任期なし職) (単数回答)

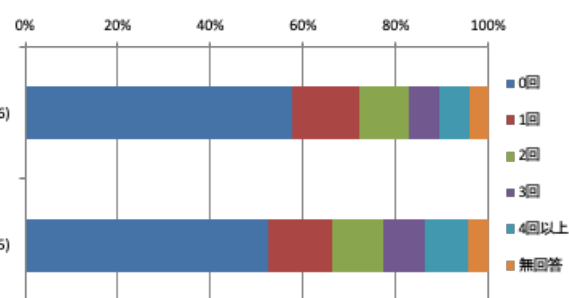


図1.41 所属変更回数

(現・任期なし職) (単数回答)

現在任期なし職に就く人における任期付き職の期間および所属回数を専門分野別にみると、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50～60%が任期付き職の経験があり、他の専門分野では、概ね40%程度であるため、前者に特徴的である（図1.42）。

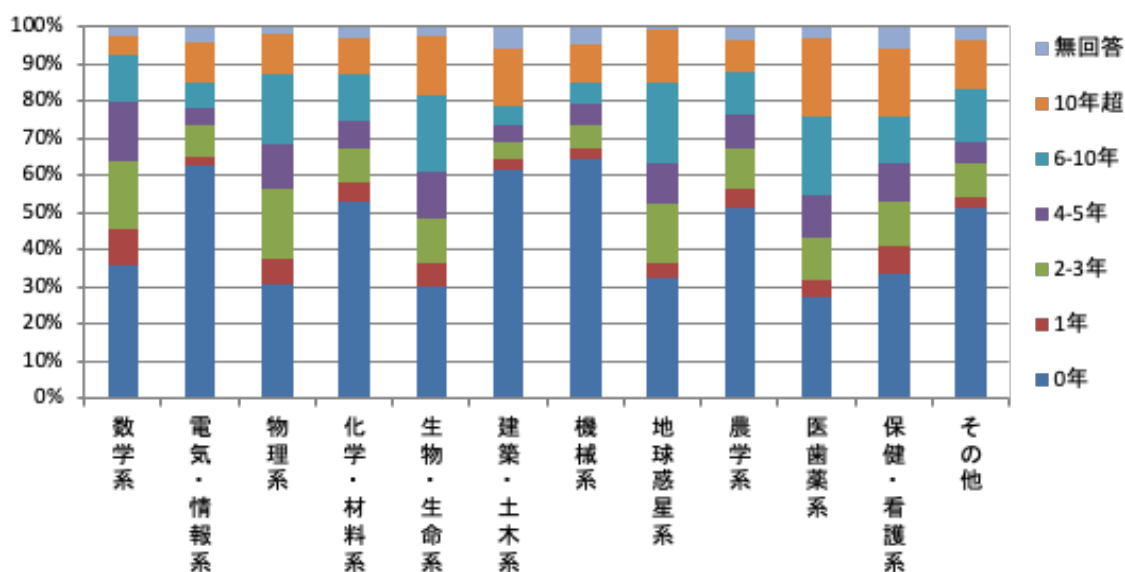


図1.42 任期付き職の期間（専門分野別）（現・任期なし職）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

専門分野別の所属変更回数は、図 1.42 にあげた任期付き職の経験割合が高い分野（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）で多く、低い分野で少ない傾向にあった（図 1.43）。すなわち、任期付き職の期間が長い分野では、さらに所属変更回数も多いことを示している。なお、これらの傾向は前回調査（図 1.38-39）でもみられている。

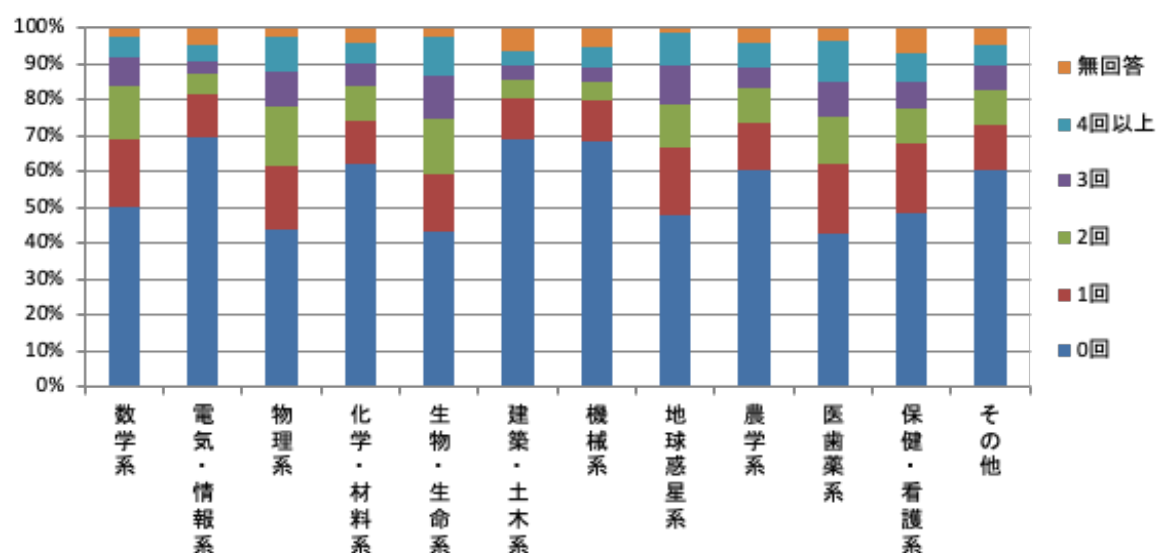


図 1.43 所属変更回数（専門分野別）（現・任期なし職）（単数回答）

離職・転職・異動とその理由（質問 15、16：図 1.44-47）

離職・転職・異動のいずれかを経験した人は、男女ともに 7 割を越えている。職種の変更を伴わない異動については、男女とも約半数が経験しており、多くの研究者・技術者が複数の大学や研究機関などを異動しながら仕事を続けていることがわかる（図 1.44）。職種を変える転職や異動の経験がある人も 20%前後を占める。さらに、離職経験がある割合は、男性（5%）より女性（12%）が大きく上回っている。これらの傾向は前回調査（図 1.40）と同様であった。離職経験が女性で多いことは、出産や育児等の事情も関係していると推察されるとともに、本アンケートに回答しているのが離職後に復帰した人たちであることを考えると、その背後には、離職したままになっている人がさらに多くいることを示唆している。

男女別の離職・転職・異動の回数をみると、男女で大きな差はなく、男女とも 66%の人が 1 回以上の離職・転職・異動を経験しており、1 割弱は 5 回以上の経験を有する（図 1.45）。これらの傾向は、前回調査（図 1.41）と一致している。

第一章 各項目の集計結果

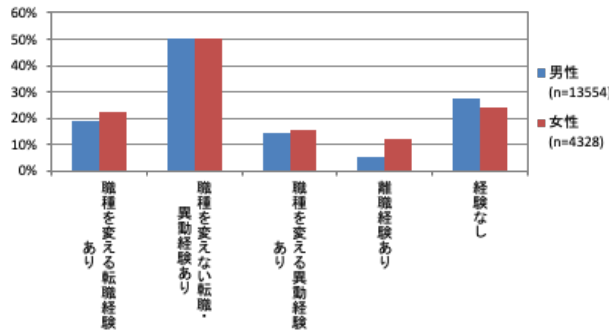


図 1.44 離職・転職・異動の有無（単数回答）

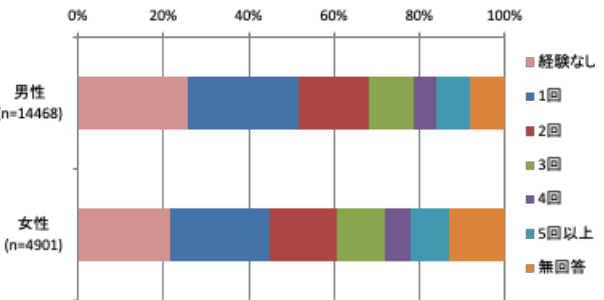


図 1.45 離職・転職・異動の回数（単数回答）

次に離職・転職・異動の理由では、最も多いのが、男女ともに「キャリアアップ」であり、全体では、約半数を占める（図 1.46）。また、2 番目に多い項目は、約 3 割を占める「勤務内容（研究テーマを含む）」である。これらは男性で若干多い。3 番目は、「前職の任期満了」であり、2 割強を占めるとともに、女性でやや多い。このことは、女性が任期付き職に就く機会が多いことと関連しており、男性はキャリアアップや希望する職務内容を求めて異動を行っている一方、女性は任期満了によりやむなく離職・転職・異動を行っている人も少なくないことを示唆している。その他、男性より女性で特に多い理由としては、家族の転勤（男性 0.5%、女性 8%）、結婚（男性 1%、女性 8%）、育児（男性 1%、女性 10%）があげられる。なお、上記の結果は、前回調査（図 1.42）と概ね一致している。

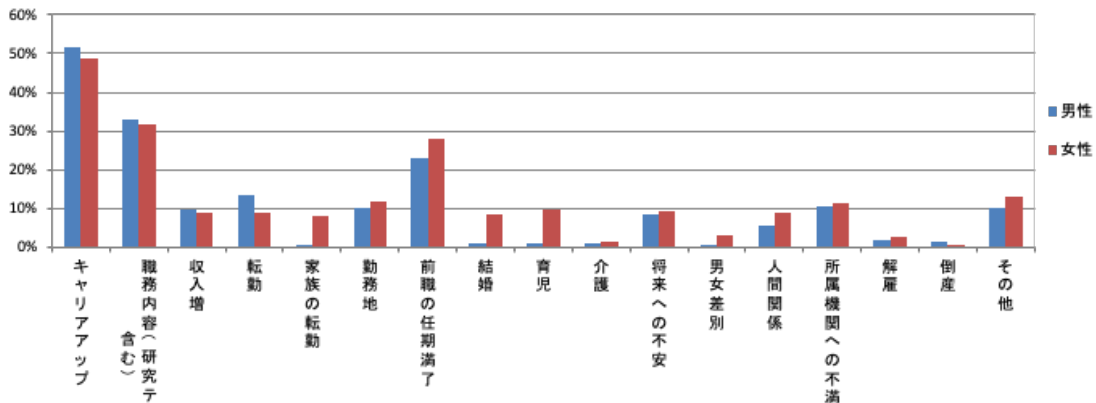


図 1.46 離職・転職・異動の理由（複数回答）

図 1.47 は、年代ごとの離職・転職・異動の理由を示している。男性では、若い年代ほど「キャリアアップ」が高い一方、女性ではむしろ年代が上がるほど高い。また、「前職の任期満了」による離職・転職・異動は、40 歳代以下の若い年代に多い。近年、任期付きポストが増加していることを反映していると推察される。

第一章 各項目の集計結果

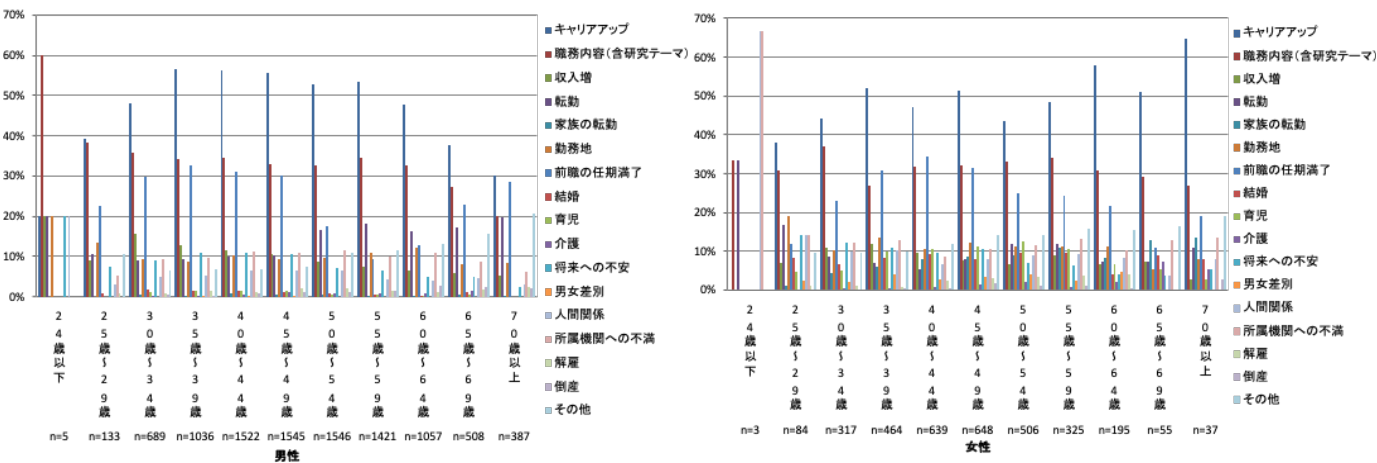


図 1.47 年代ごとの離職・転職・異動の理由（左：男性、右：女性）（複数回答）

仕事時間と勤務形態（質問 17、18：図 1.48-62）

今回の調査で初めて、労働時間制度について尋ねた（図 1.48）。職域別では「その他」で男性より女性の方が「労働時間制」が多かったことを除いて、男女間に大きな差はみられなかった。大学・高専等では、「専門業務型裁量労働制」が最も大きな割合（約半数）を占め、研究機関では、「専門業務型裁量労働制」と「労働時間制」の二つがほぼ同じ割合（40～50%）であった。一方、企業では、「労働時間制」（約 40%）に加え、「フレックス制」（約 40%）が大きな割合を占めた。官公庁は、「労働時間制」が大部分（約 80%）であった。それぞれの職域の特徴を表しているものと考えられる。

契約上の勤務時間（一週間あたり）は、男女差で大きな差はみられず、「31～40 時間」が大きな割合（55%前後）を占めた（図 1.49）。また、2 割強が「わからない」と回答した。

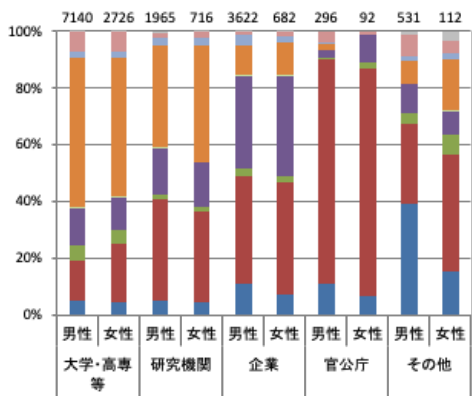


図 1.48 労働時間制度（単数回答）

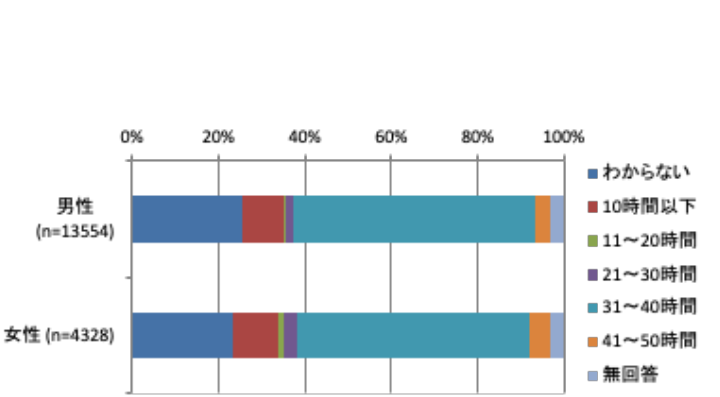


図 1.49 契約勤務時間（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

次に、制度ごとの契約勤務時間（一週間あたり）を示す（図 1.50）。男女とも、制度を問わず「31～40 時間」が最も多く、大きな男女差はみられなかった。

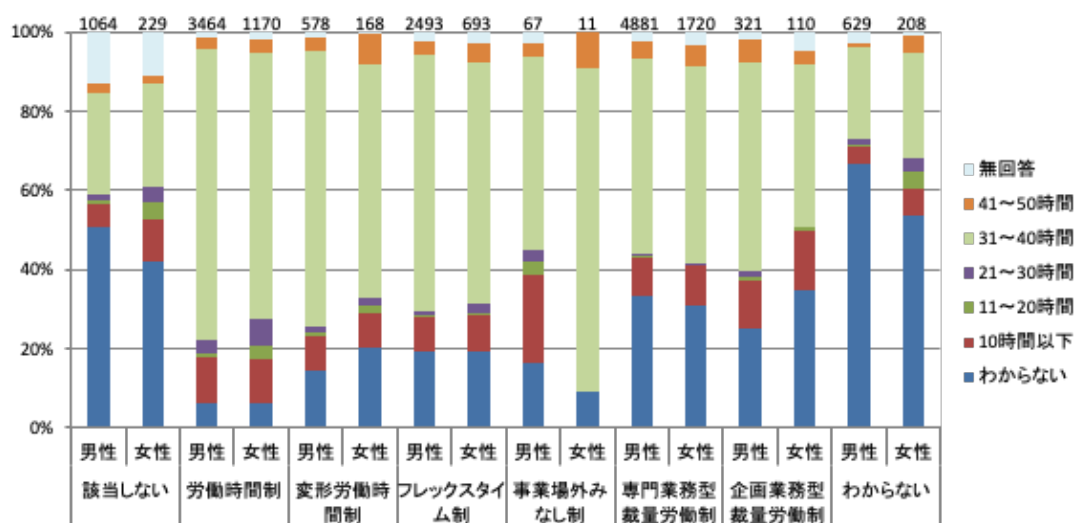


図 1.50 制度ごとの契約勤務時間（単数回答）

前回調査（平成 29（2017）年）後の 2019 年 12 月以降、COVID-19 の感染拡大（いわゆるコロナ禍）が始まり、労働環境が激変した。このことに関連して、勤務形態に関して、在宅・リモートの可否を職域別に示した（図 1.51）。職域によらず、「認められている」割合は、45～55%程度であり、「制限付き」を合わせると、70～80%は在宅・リモート勤務が認められていた。一方、15～30%は「認められていない」と回答しており、少なくない研究者・技術者がリアルな出勤を求められていることがわかる。また、大学・高専等では、「認められていない」割合が男性より女性の方が 10%程度高かった。

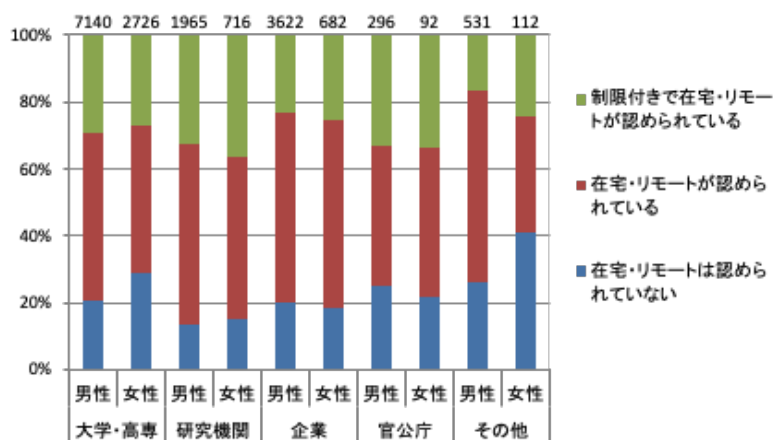


図 1.51 勤務形態（在宅・リモートの可否）

（単数回答）

図 1.52（左）は、リモート不可における男女別の在職場時間（一週間あたり）の分布である。30 時間から 60 時間で山型となっており、男女で大きな差はみられない（前回調査では男性の方が若干右側（長時間側）にシフトしていた：図 1.44）。図 1.52（右）は、リモート不可と答えた回答者のうち、職場での研究・開発

第一章 各項目の集計結果

時間（一週間あたり）を示しており、10 時間未満が最も多く、50 時間未満までまんべんなく分布している。在職場時間を踏まえると、研究・開発以外の業務に多くの時間を割いている人が、かなり多いことがわかる。

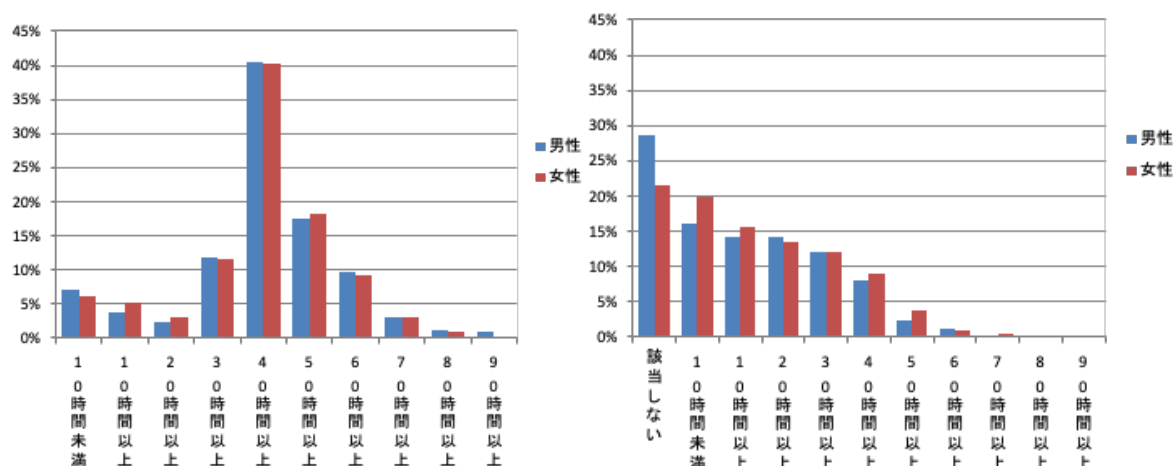


図 1.52 在職場時間（左）と職場での研究・開発時間（右）（リモート不可）（単数回答）

これまでの調査で、在職場時間のうちの研究・開発時間が継続的に減少傾向であった（第四回：図 1.45）が、今回の調査でさらに大幅に減少した。今回調査の男性の平均在職場時間は、42 時間であったが、第一回調査の 58 時間から 16 時間も大幅に減っている（58→56→51→47→42）。また、男性の職場での平均研究・開発時間は、第一回調査の 31 時間から、今回の 16 時間と、半減近くまで大幅に減少した（31→32→30→26→16）。一方、女性では、在職場時間が、第一回調査の 55 時間から今回の 42 時間と大幅に減っている（55→52→49→44→42）。また、職場での平均研究・開発時間は、第一回調査の 35 時間から、今回の 17 時間と、こちらも半減した（35→35→30→25→17）。出張や学会での仕事等が増えているのか、短時間勤務の研究者が増えているのか、あるいは COVID-19 の影響なのか、さらなる分析が必要である。

次に、これらを年齢別にみたのが図 1.53 である。「30～45 歳」付近で女性の在職場時間グラフが谷間になっているのは、子育て期と重なり、家庭責任を期待されてしまっている女性は、一定の時刻には帰宅する人が多いためと推察される。男女ともに国公立大学で定年を迎える 65 歳を越えると、減少するが、女性では 70 歳以上でむしろ増加する。このような傾向は前回調査（図 1.46）でもみられており、女性が家庭環境から解放され、自由な時間が増えたことにより在職場時間が長くなったのかもしれない。一方、特に男性で年齢とともに研究・開発時間が減少するのは、管理運営の責任増大とともに、これらの仕事に時間をとられるようになったためであろう。

第一章 各項目の集計結果

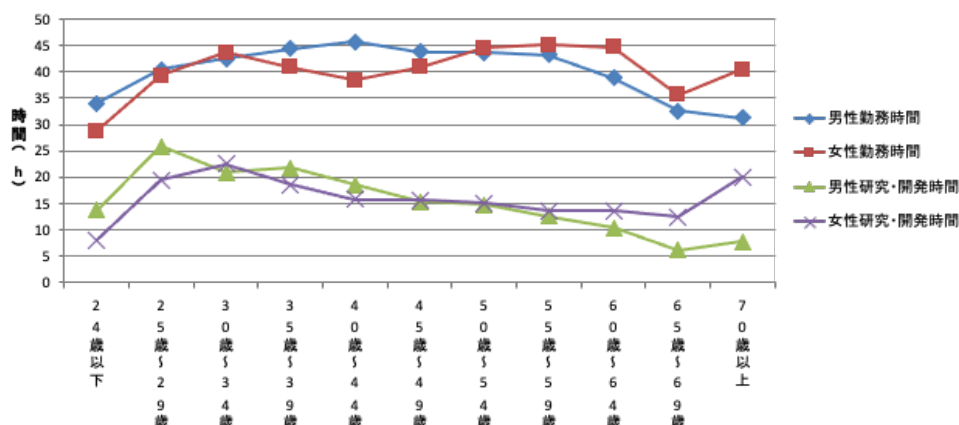


図 1.53 年齢別の在職場時間（一週間あたり）（リモート不可）（単数回答）

図 1.54（左）は、リモート不可における自宅での男女別の仕事時間（一週間あたり）、図 1.54（右）はそのうちの自宅での研究・開発にかかわった時間である。自宅での仕事時間は男女ともに 70%程度が 10 時間未満、研究・開発時間は 55%以上が 10 時間未満（該当しないを除く）である。第四回調査（図 1.47-48）と比べると、自宅での仕事時間は減少（10 時間未満：60%→70%）するとともに、研究・開発時間において「該当しない」が大きく増加（20%→55%）している。原因は不明であるが、コロナ禍の影響があるのかもしれない。

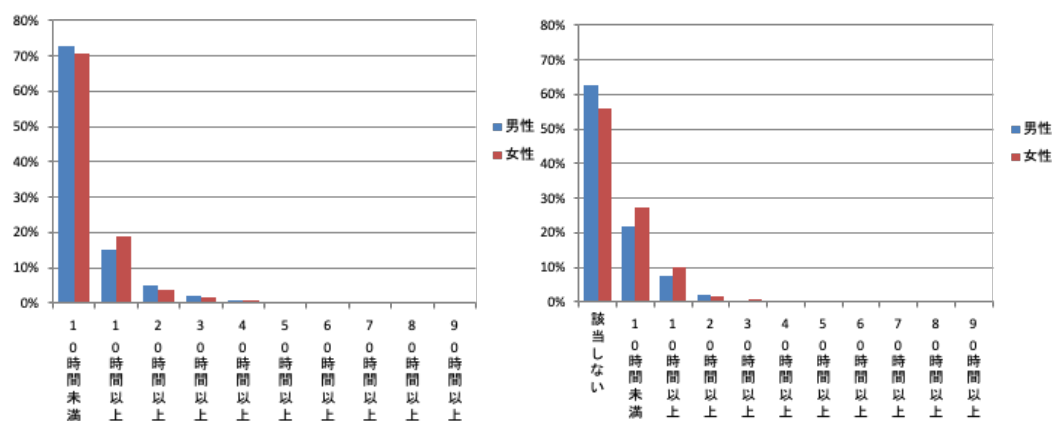


図 1.54 自宅での仕事時間（左）と自宅での研究・開発時間（右）（リモート不可）（単数回答）

次に、リモート不可における年齢別の自宅での週あたりの平均仕事時間をみると、男性では 25 歳以上で概ね一定であるが、女性では年齢が上がるにつれて増加傾向にあり、65 歳～69 歳で急激に減少し、70 歳以上で大幅に増加する（図 1.55）。49 歳以下では男性が女性を上回っているものの、50 歳以上では逆転している。このことは、子育て期にあたる 49 歳以下の女性は自宅での仕事にかかる時間が男性より少ないことに起因すると推察される。65 歳～69 歳時の減少を除いて、上記の結果は、第四回調査（図 1.49）と類似の傾向であっ

第一章 各項目の集計結果

た。自宅での研究・開発時間は、男性では年齢が上がるほど減少し、女性は概ね横ばいである。このことは、先の年齢別の在職場時間（図 1.53）と同様に、管理運営の責任増大とともに、これらの仕事に時間をとられるようになったためであろう。

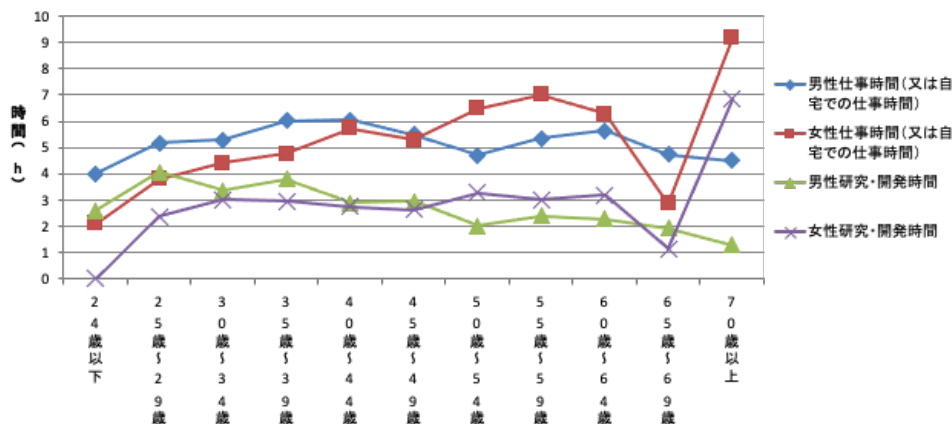


図 1.55 年齢別の在職場時間（一週間あたり）（リモート不可）（単数回答）

図 1.56（左）は、リモート勤務が認められている回答者（リモート可）における男女別の在職場時間（一週間あたり）の分布である。先ほどのリモート不可の回答者（図 1.54）と同様に、30 時間から 60 時間で山型となっており、男女で大きな差はみられない（前回調査では男性の方が若干右側（長時間側）にシフトしていた：図 1.44）。図 1.56（右）は、職場での研究・開発時間（一週間あたり）を示しており、こちらも先ほどのリモート不可の回答者（図 1.54）と、10 時間未満から 50 時間未満までまんべんなく分布している。在職場時間を踏まえると、研究・開発以外の業務に多くの時間を割いている人が、かなり多いことがわかる。

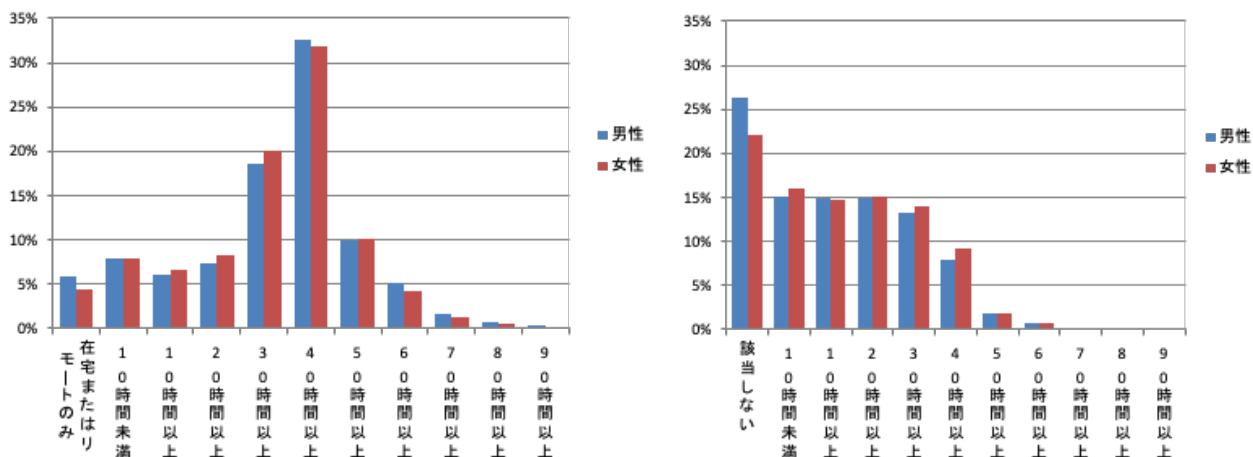


図 1.56 在職場時間（左）と職場での研究・開発時間（右）（リモート可）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

リモート不可でも述べたとおり、これまでの調査で、在職場時間のうちの研究・開発時間が継続的に減少傾向であった（第四回：図 1.45）が、今回の調査でさらに大幅に減少した。今回調査の男性の平均在職場時間は、34 時間であったが、第一回調査の 58 時間から 24 時間も大幅に減っている（58→56→51→47→24）。また、男性の職場での平均研究・開発時間は、第一回調査の 31 時間から、今回の 16 時間と、半減近くまで大幅に減少した（31→32→30→26→16）。一方、女性では、在職場時間が、第一回調査の 55 時間から今回の 34 時間と大幅に減っている（55→52→49→44→34）。また、職場での平均研究・開発時間は、第一回調査の 35 時間から、今回の 17 時間と、こちらも半減した（35→35→30→25→17）。出張や学会での仕事等が増えているのか、短時間勤務の研究者が増えているのか、あるいは COVID-19 の影響なのか、さらなる分析が必要である。一方、在職場時間の平均値は、リモート不可（男性：42.2 時間、女性 41.5 時間）とリモート可（男性：34.4 時間、女性 34.1 時間）で、7～8 時間程度の違いしかない。多くの業務は職場への出勤を必要としていることを示している。

次に、これらを年齢別にみたのが図 1.57 である。リモート不可では 70 歳以上でやや増加したのに対してリモート可では減少したことを除き、他の年齢では先のリモート不可の結果（図 1.54）と同様であった。「30～45 歳」付近で女性の在職場時間グラフが谷間になっているのは、子育て期と重なり、家庭責任を期待されてしまっている女性は、一定の時刻には帰宅する人が多いためと推察される。男女ともに国公立大学で定年を迎える 65 歳を越えると減少しているが、女性では高止まりしている。このような傾向は前回調査（図 1.46）でもみられており、女性が家庭環境から解放され、自由な時間が増えたことで在職場時間が長くなったのかもしれない。一方、男女とも年齢とともに研究・開発時間が減少するのは、管理運営の責任増大とともにこれらの仕事に時間をとられるようになったためであろう。

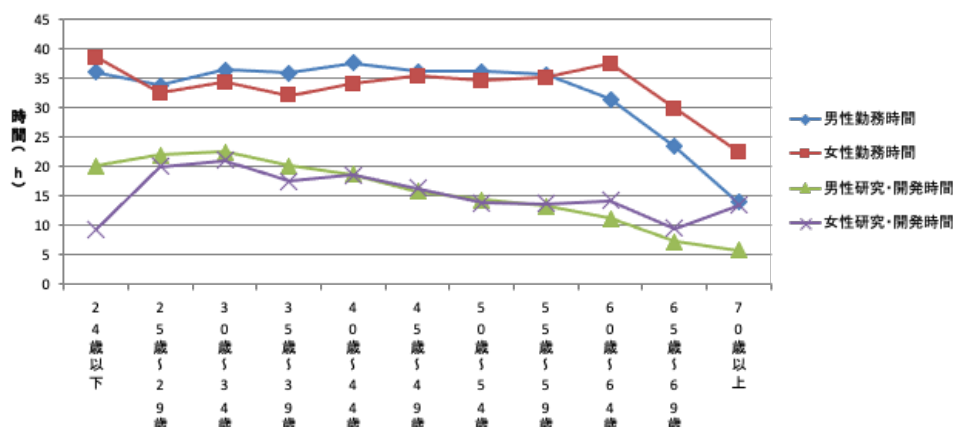


図 1.57 年齢別の在職場時間（一週間あたり）（リモート可）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

図 1.58 は、リモート可における自宅での男女別の仕事時間（一週間あたり）、図 1.59 はそのうちの自宅での研究・開発にかかわった時間である。リモート不可（図 1.51）と同様に、自宅での仕事時間は男女ともに 70%弱が 10 時間未満、研究・開発時間は 60%程度が 10 時間未満（該当しないを除く）である。第四回調査（図 1.47-48）と比べると、仕事時間は減少（10 時間未満：60%→70%弱）するとともに、研究・開発時間において「該当しない」が大きく増加（20%→60%）している。原因は不明であるがコロナ禍の影響があるのかもしれない。また、自宅での仕事時間が 10 時間を越える割合が男女とも 30%程度を、30 時間の割合は 1 割弱を占める。先の在職場時間（34 時間程度）を含めると、リモート勤務での働き過ぎの層の存在が示唆される。

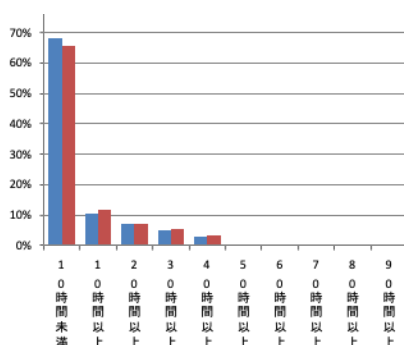


図 1.58 自宅での仕事時間

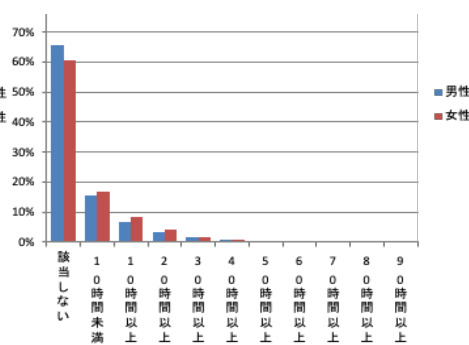


図 1.59 自宅での研究・開発時間

(リモート可) (単数回答)

(リモート可) (単数回答)

次に、リモート可における年齢別の自宅での週あたりの平均仕事時間をみると、男女とも年齢が上がるにつれて増加傾向にあり、大きな男女差はみられない（図 1.60）。この結果は、リモート不可の結果（図 1.54）と異なる傾向であり、リモート可により、子育てや家庭の仕事において、男女の差を生まなくなったことによるのかもしれない。研究・開発時間は、男女ともに年齢が上がるほど減少する（男性の 70 歳以上を除く）。このことは、先の年齢別の在職場時間（図 1.54）と同様に、管理運営の責任増大とともに、これらの仕事に時間をとられるようになったためである。

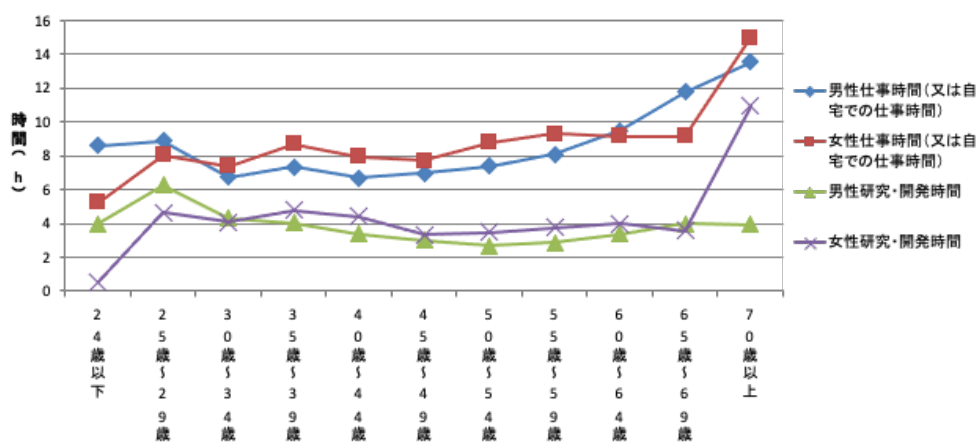


図 1.60 年齢別の在職場時間（一週間あたり）（リモート可）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

図 1.61 と図 1.62 は、それぞれ「リモート不可」と「リモート可」における年代別の家事・育児・介護に要する時間（一週間あたり）を示している。ここでは、男女差が極めて顕著であり、全ての年代において、女性が男性を大きく上回っている。男性では、二時間未満が 60～100%である一方、女性では、その割合が 27～94%であり、特にライフイベントが重なりながら研究者・技術者として特に重要な 40～44 歳では、二時間以上が 70%程度を占め、五時間以上が 20～25%も存在する。一方、リモートの可否は男性ではほとんど影響を与えないものの、女性ではリモート可で家事・育児・介護に要する時間数が全体的に減少する傾向にあった。特にリモート不可時に、男性より女性にしわ寄せがいく実態が垣間みえる。

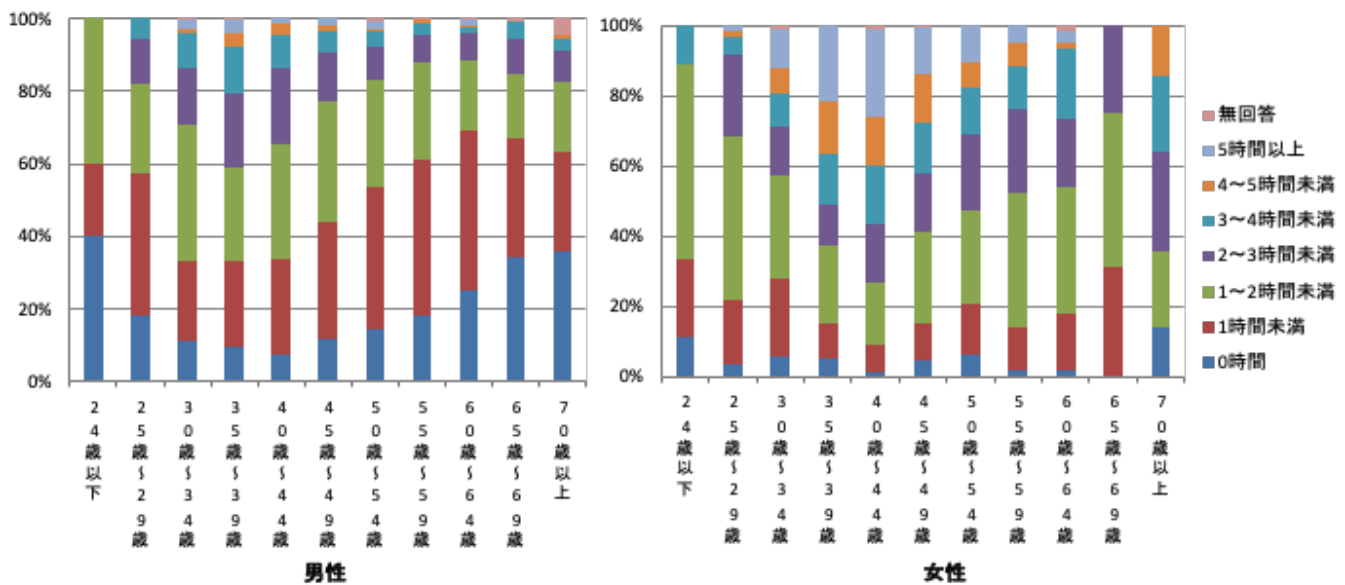


図 1.61 家事・育児・介護に要する時間（一週間あたり）（リモート不可）（単数回答）

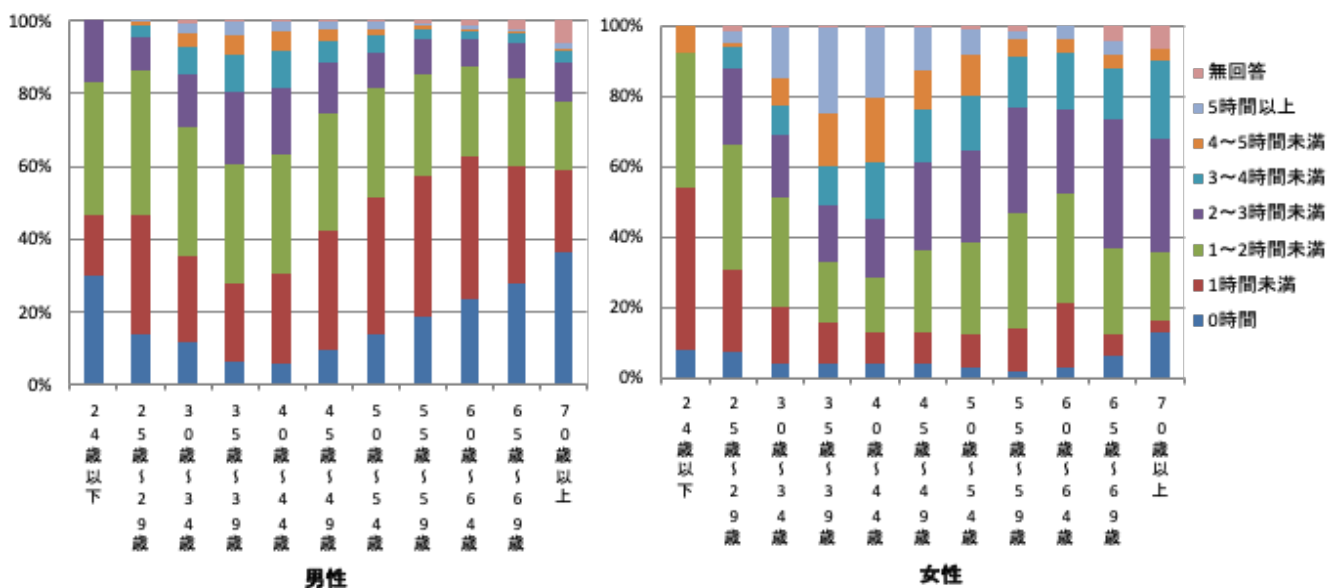


図 1.62 家事・育児・介護に要する時間（一週間あたり）（リモート可）（単数回答）

希望する職業（質問 19：図 1.63-65）

図 1.63 は、今後希望する職種を男女別にみたものである。男女ともに、研究・開発希望が圧倒的であり、中でも大学・研究機関での研究職ポストを希望する人が最も多く、企業等での研究・開発が次に続く。男女で差があるのは、「大学・研究機関等での研究室主宰」や「企業等で研究・開発を主宰」、さらに「企業等で経営陣に参加」であり、男性が女性よりも大きな割合を占める。ただし、母集団において、女性の方が年齢が若い層に偏っており、かつ学生比率が高いことを鑑みれば、女性が集団をリードしたいという希望が薄いとは言えないかもしれない。なお、今回得られた結果とその傾向は、前回調査（図 1.52）と概ね同様であったが、前回調査において逆転した「大学・研究機関等で研究に従事」と「大学・研究機関等で研究室を主宰」の順序（前者＞後者）が今回でもみられた。

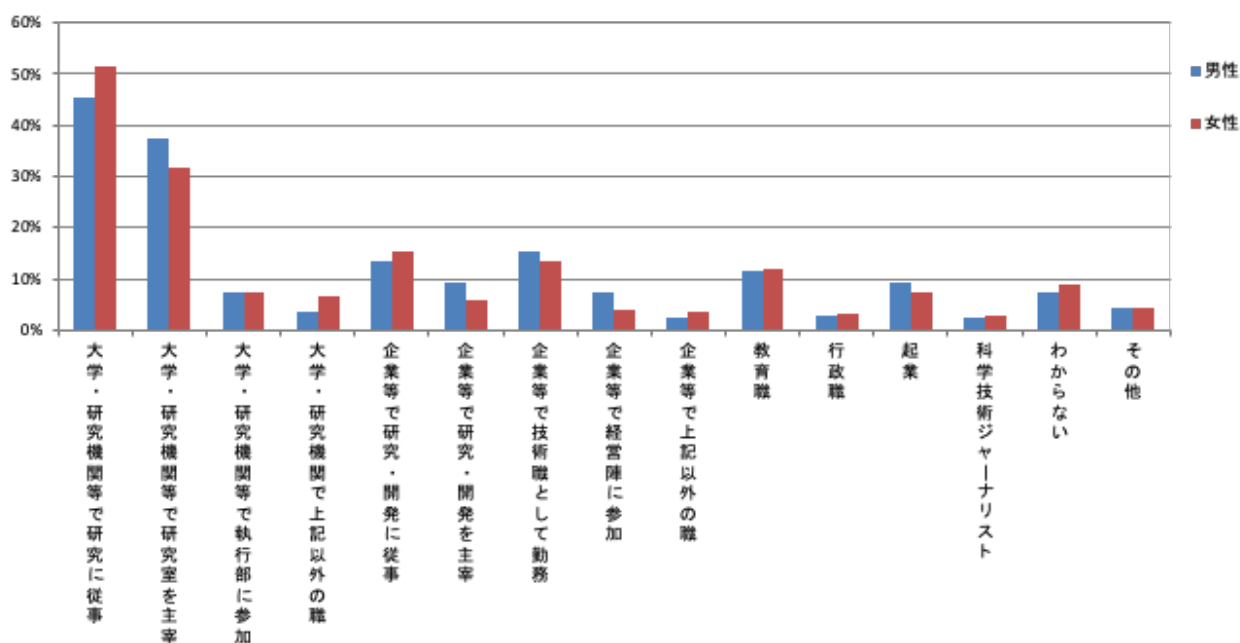


図 1.63 希望する職業（男女別）（単数回答）

図 1.64 は、現在の職種別における希望する職業の分布である。男女とも、任期の有無や PI かどうか、任期付き研究員も含めて大学での研究職を希望する傾向に顕著な違いはない。任期付き研究員では、やや企業等での研究・開発に従事を希望する割合が高く、学生ではさらにその割合が高くなり、大学・研究職を上回っている。男性に多い管理職では、現職を反映してか、企業等での職を希望する割合が圧倒的に高い。これらの結果と傾向は前回調査（図 1.53）と同様であった。

第一章 各項目の集計結果

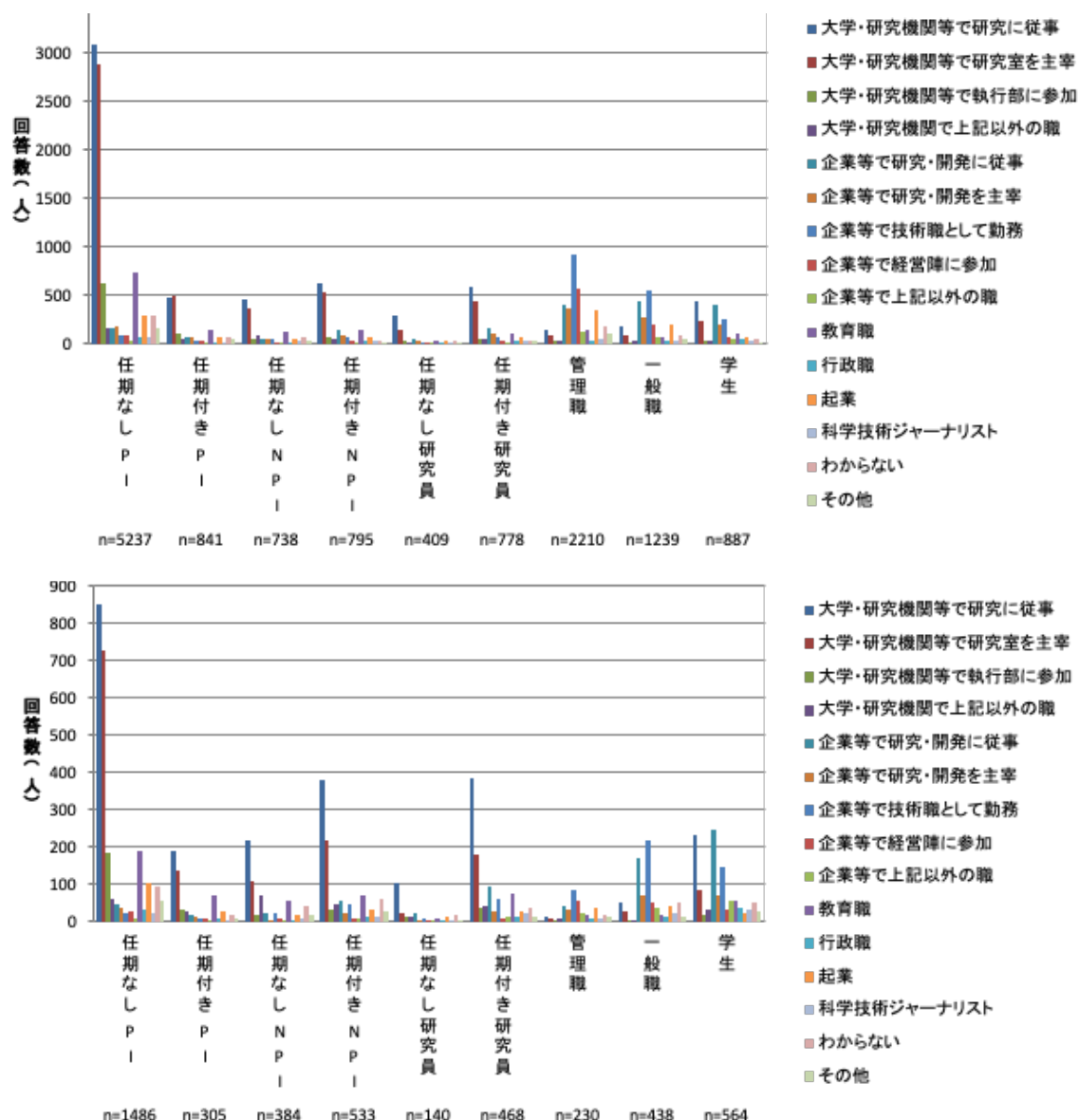


図 1.64 希望する職種（職域別）「男性：上」「女性：下」（複数回答）

図 1.65 は、専門分野別の希望する職種の分布である。大学での研究を希望するかどうかには、専門分野に大きな違いがあることがみてとれる。大学の研究職を希望する割合が半数を越えているのは、男女ともに、「数学系」「生物・生命系」「地球惑星系」「農学系」「医歯薬系」「保健・看護系」であり、基礎研究分野と医療系分野に多いといえる。一方、大学にこだわらず、企業での研究・開発を希望する回答者が多い分野は、「電気・情報系」「化学・材料系」「建築・土木系」「機械系」であり、応用分野にあてはまる。こうした分野では、大学に限らず、企業における研究・開発職につける可能性が高く、選択肢の一つになっていると思われる。特に、「建築・土木系」では、大学の研究職希望は 2 割程度であり、企業での職を希望する割合を下回っている。こうした傾向は男女に共通であり、また、前回調査（図 1.54）と同様であった。

第一章 各項目の集計結果

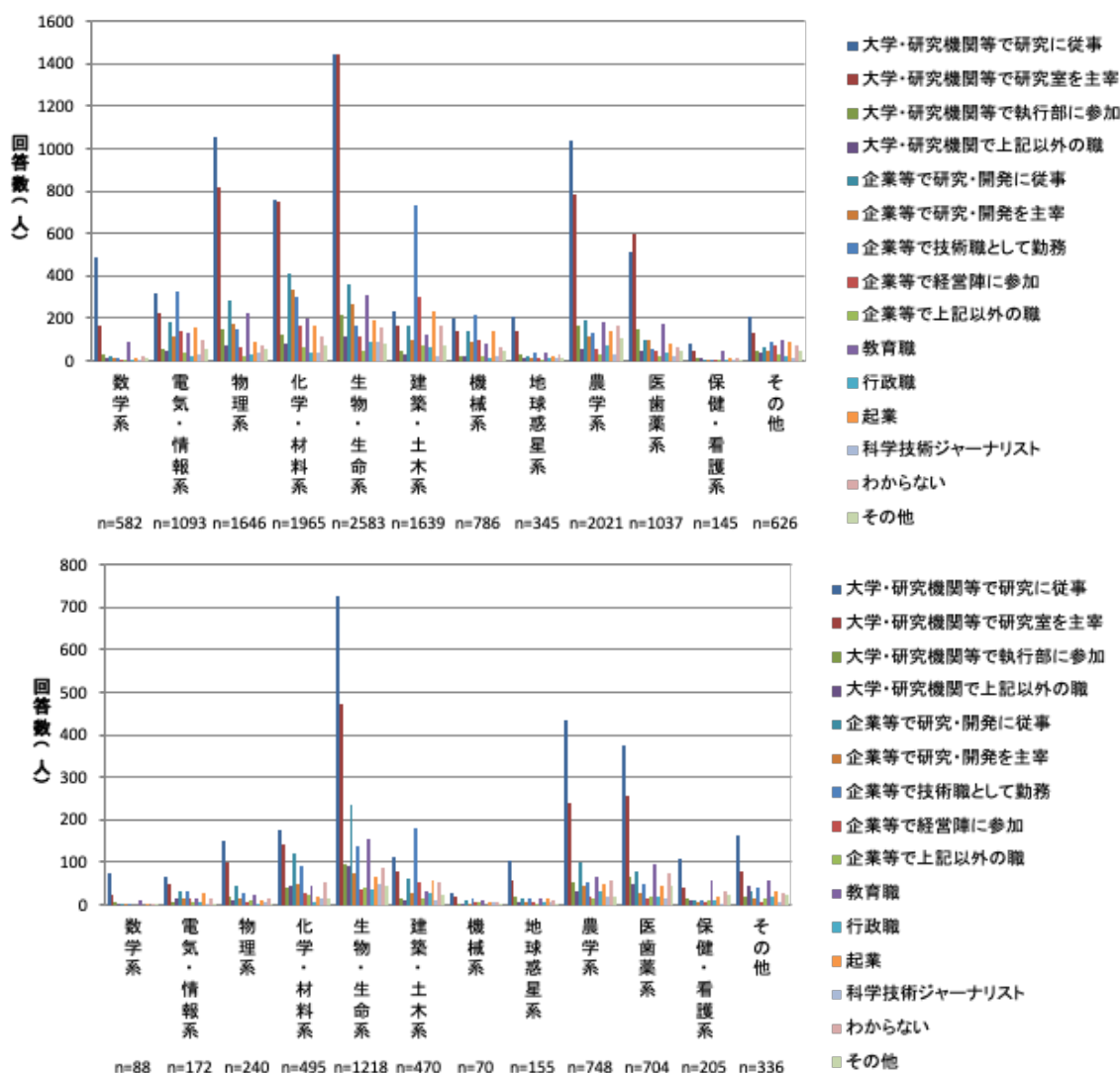


図 1.65 希望する職種（専門分野別）「男性：上」「女性：下」（複数回答）

海外での研究活動（質問 20：図 1.66-67）

海外活動のキャリア形成への影響を尋ねたところ、男女ともに「非常にプラス」と「どちらかというプラス」がほぼ同数で、合わせると 7 割を越え、海外活動はキャリア形成に有益であると認識している（図 1.66）。一方、実際に海外での半年以上の研究活動経験がある人は、全体で 3 割程度となっており、男性の方がやや多い（図 1.67）。自国におけるポストの有無でみると、自国に「ポストがない」状態での海外経験は男女でその割合は同等であったものの、「ポストがある」状態での経験は、女性が 13%に対して男性は 20%と開きがある。ポストを得た時期には家族を持っていることが多いことを踏まえると、家族との関係から、海外での長期研究に踏み出せない状況は女性に多いのかもしれない。以上の結果は、前回調査（図 1.55-56）と概ね一致している。

第一章 各項目の集計結果

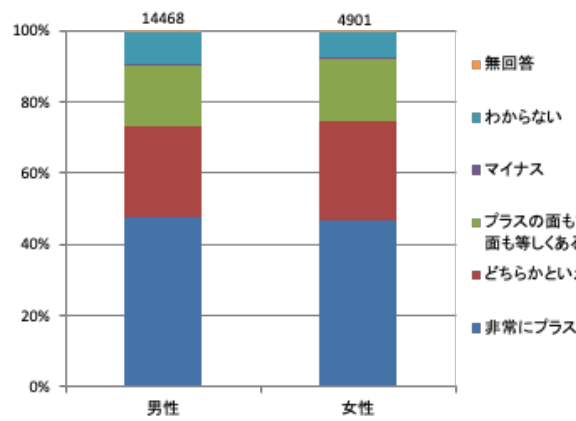


図 1.66 海外活動のキャリア形成への影響（単数回答）

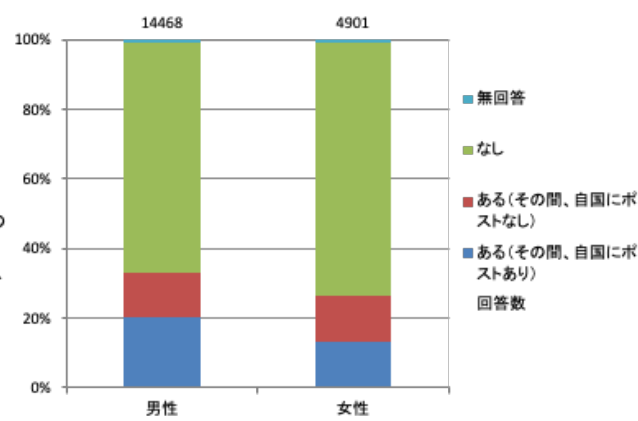


図 1.67 海外での半年以上の研究活動経験（単数回答）

ポスドク制度とキャリア形成（質問 21：図 1.68-70）

任期付き研究員とは、博士課程修了後に任期付きの職についている者のことである。ポスドク制度の利点について役職別に行った集計（図 1.68）では、「研究に専念できる」「新たなテーマに取り組む機会となる」が20～50%と多くを占めたが、前回調査（図 1.57）から10～20%低下しているのが特徴である。このような低下に対応して、「利点はない」との回答が18～40%と、前回の10～20%から大幅に増加している。特に、現に任期付き職にあるもの（任期付きPI、任期付きNPI、任期付き研究員）でその傾向が顕著であった。

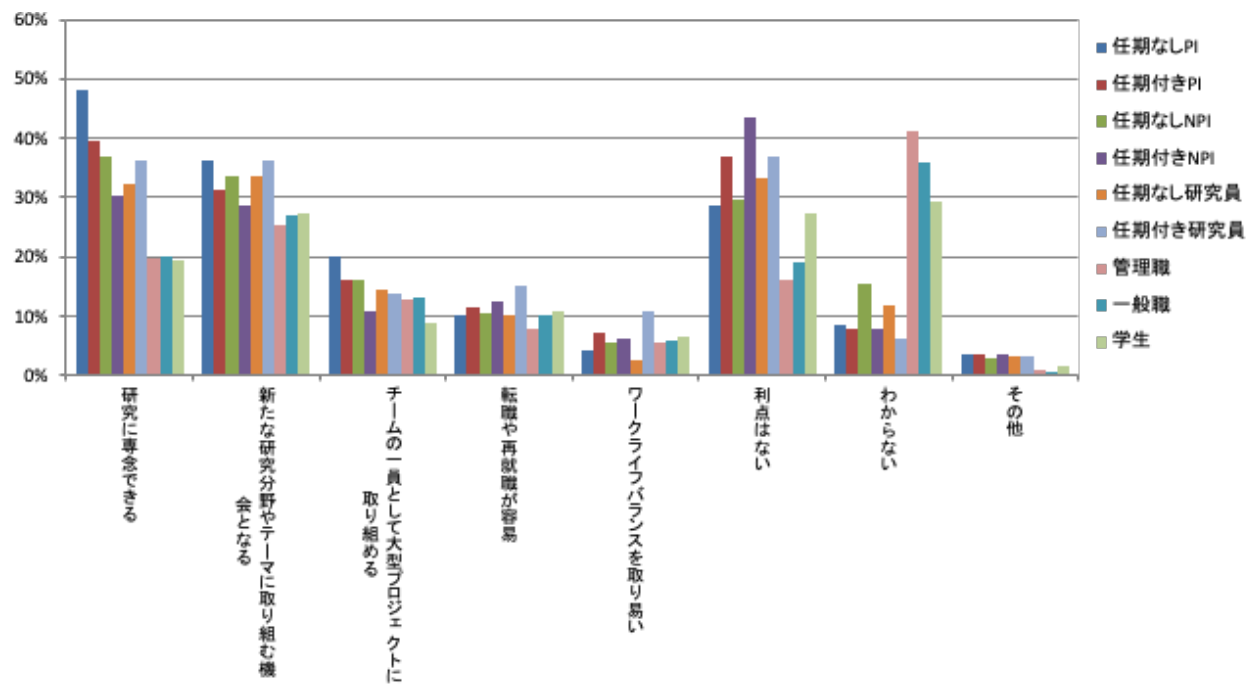


図 1.68 ポスドク制度の利点（複数回答）

第一章 各項目の集計結果

次に、ポスドク制度の問題点については「ポスドク後のポジションが少ない」「任期・契約期間が研究費に左右されるため生涯設計を立てにくい」の回答が 55～90%と大きな割合を占める（図 1.69）。このような傾向は前回調査（図 1.58）と類似しているが、今回調査では、「任期・契約期間が定められているため、大きなテーマや一貫したテーマに取り組めない」が、「管理職」「一般職」「学生」を除いて 60%強を占め、前回調査（図 1.58）から 10%弱増加したことが特徴である。先のポスドク制度の利点で、「利点はない」と答えた割合の増加（図 1.68）とあわせて、任期によるテーマの自由度の低下がより深刻になってきていることを表していると推察される。

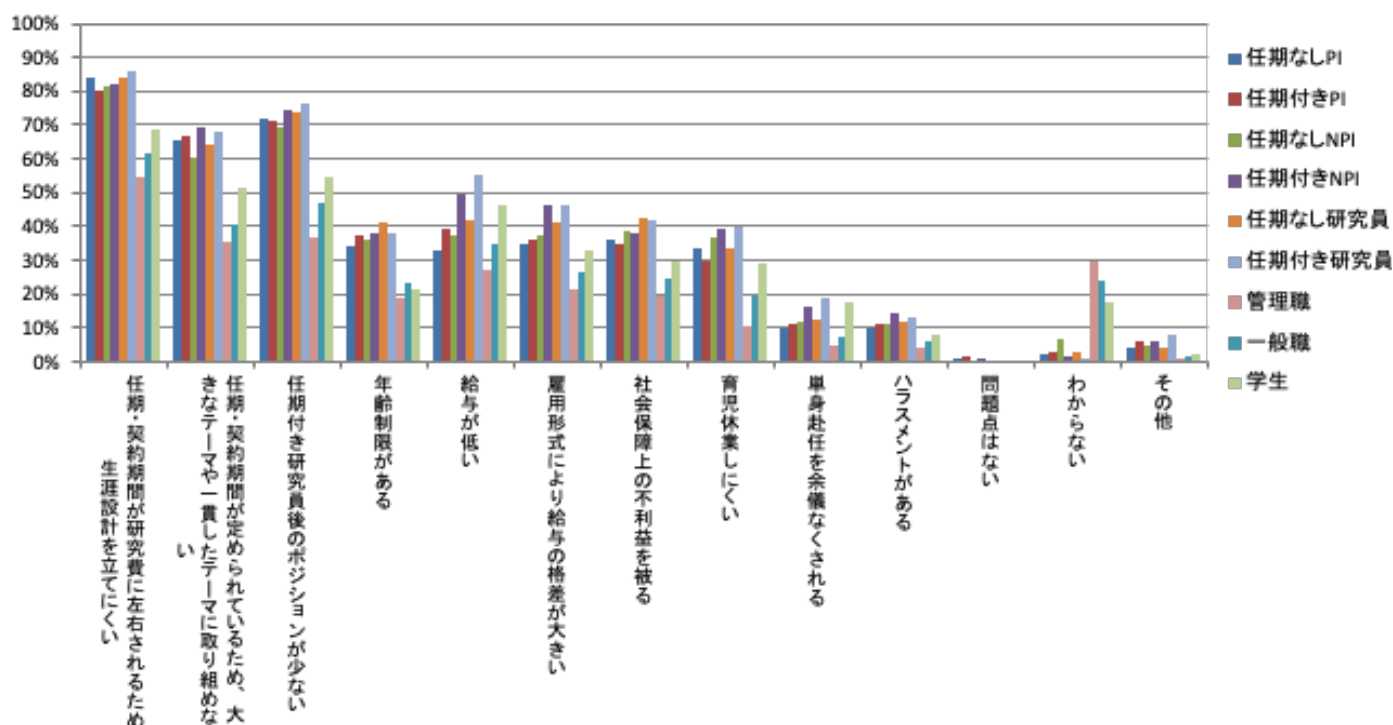


図 1.69 ポスドク制度の問題点（複数回答）

任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要なこととしては、前回調査（図 1.59）と同様に、多くの人が「大学・研究機関等で独立した研究を行う常勤職の拡充」「独立しなくとも研究を継続できる常勤職種の確立」を選び、独立の有無にかかわらず、常勤職の増加をあげている（図 1.70）。また、「科学技術行政に関わる専門職の拡充」など、研究職以外のポジションの充実もあげられた。

第一章 各項目の集計結果

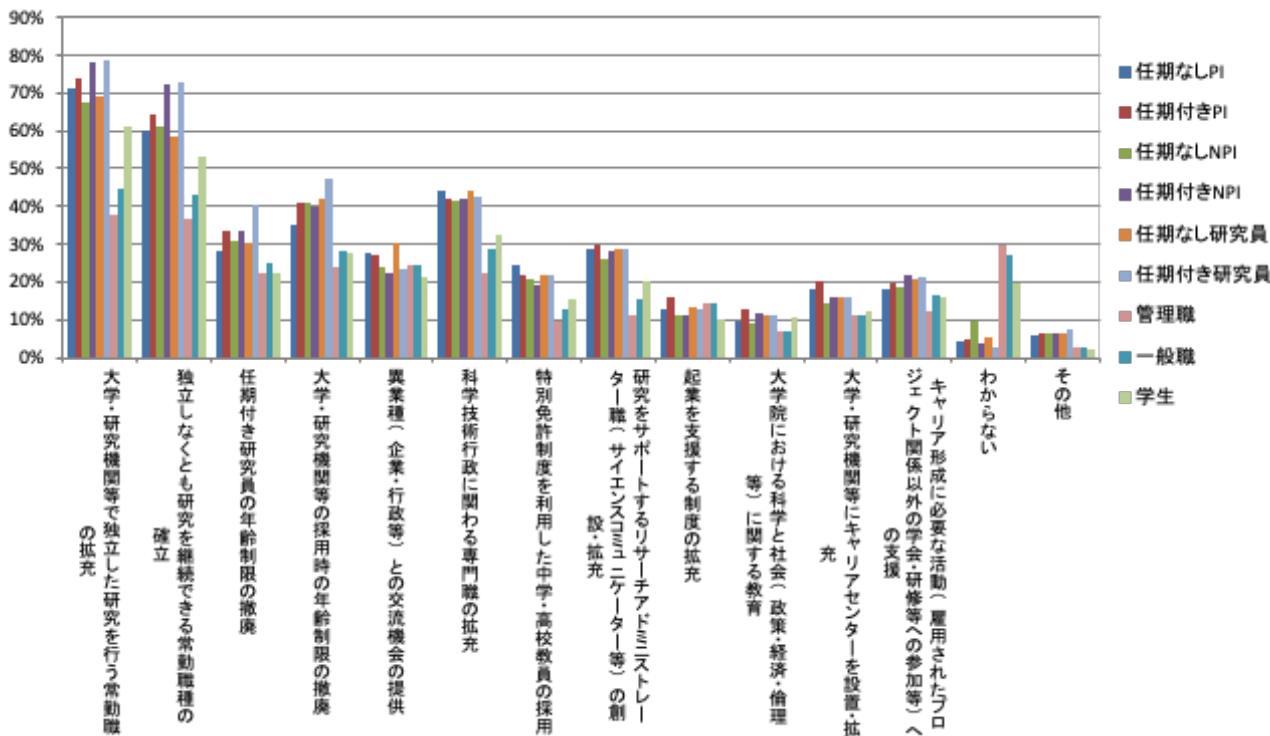


図 1.70 任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要なこと（複数回答）

1.3 仕事と家庭（質問 22-35）

配偶者／パートナー（質問 22、23、24：図 1.71-85）

配偶者／パートナーの有無については、「あり」の比率が男性で高く、前回調査（図 1.60）までと同様の傾向である（図 1.71）。年代別にみると、所属機関によらず、30 歳代前半までの若い世代では、有配偶者率にほとんど男女差はないが、30 歳代後半以降、女性の有配偶者／パートナー率が頭打ちになるのに対し、男性の有配偶者／パートナー率は、徐々に増加し、結果として大きな男女差が生じている（図 1.72）。このような傾向は前回調査（第三回：図 1.59、第四回：図 1.61）までも継続的にみられている。

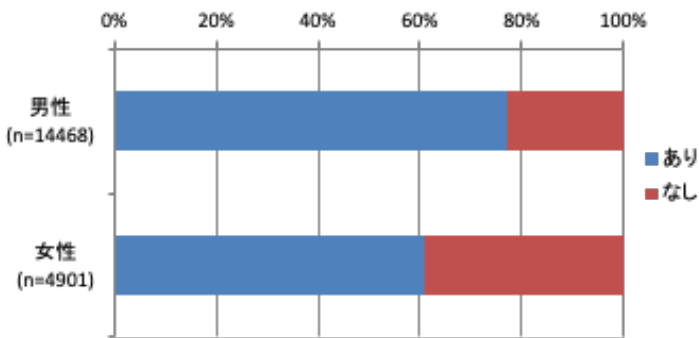


図 1.71 配偶者／パートナーの有無
(単数回答)

第一章 各項目の集計結果

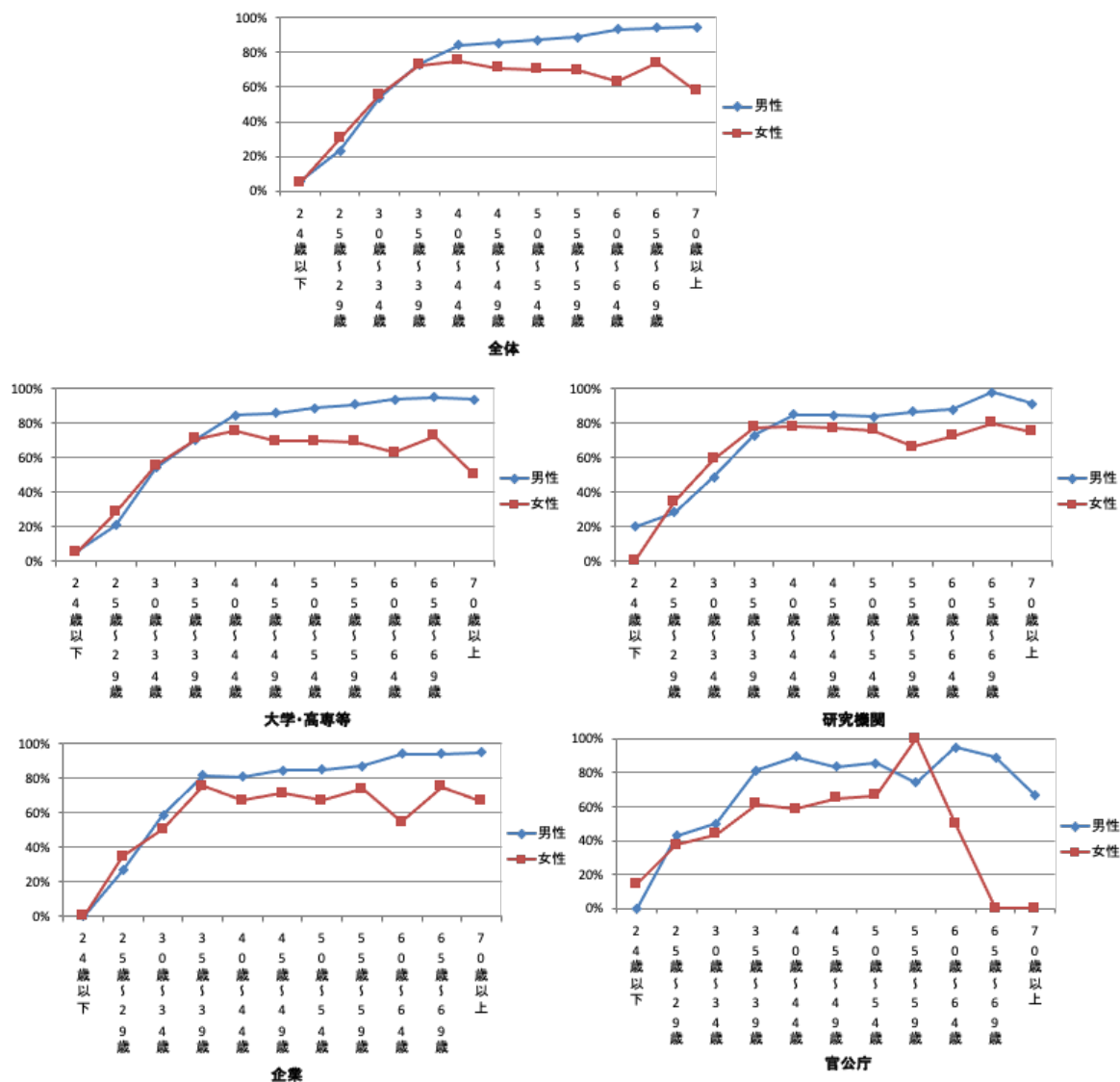


図 1.72 配偶者／パートナーの有無（年齢・所属機関別）（単数回答）

配偶者／パートナーの職は、男性では半数程度で配偶者／パートナーが無職である一方、女性では 97%程度が有職者であり、極めて大きな差がある（図 1.73）。このような傾向はこれまでの調査（第三回：図 1.60、第四回：図 1.62）でも継続してみら

れるものである。また、女性では、配偶者／パートナーが「大学・研究機関等（研究技術職）」に従事する割合が 34%と、最も大きな割合を占めていることが特徴である。

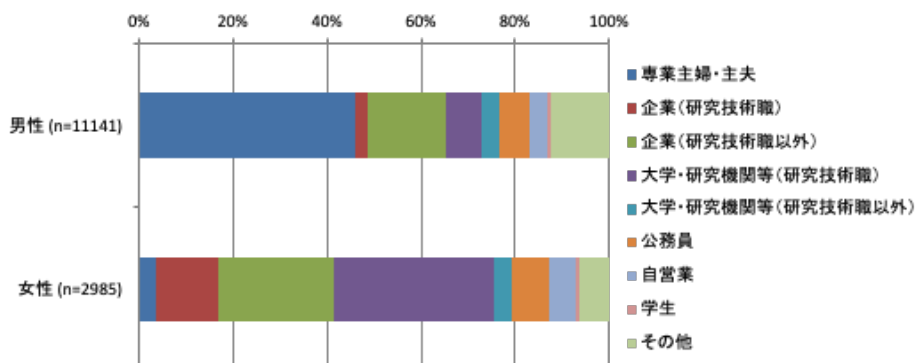


図 1.73 配偶者／パートナーの職（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

配偶者／パートナーの職を所属機関別でみると、男性は大学・高専等、研究機関、企業、官公庁のいずれでも「専業主婦・主夫」が最も多く、30～50%程度を占めている（図 1.74）。一方、女性では、大学・高専等、研究機関で、「大学・研究機関等（研究技術職）」が最も多く、企業と官公庁では職種にかかわらずそれぞれ「企業」と「公務員」の勤務割合が高い。

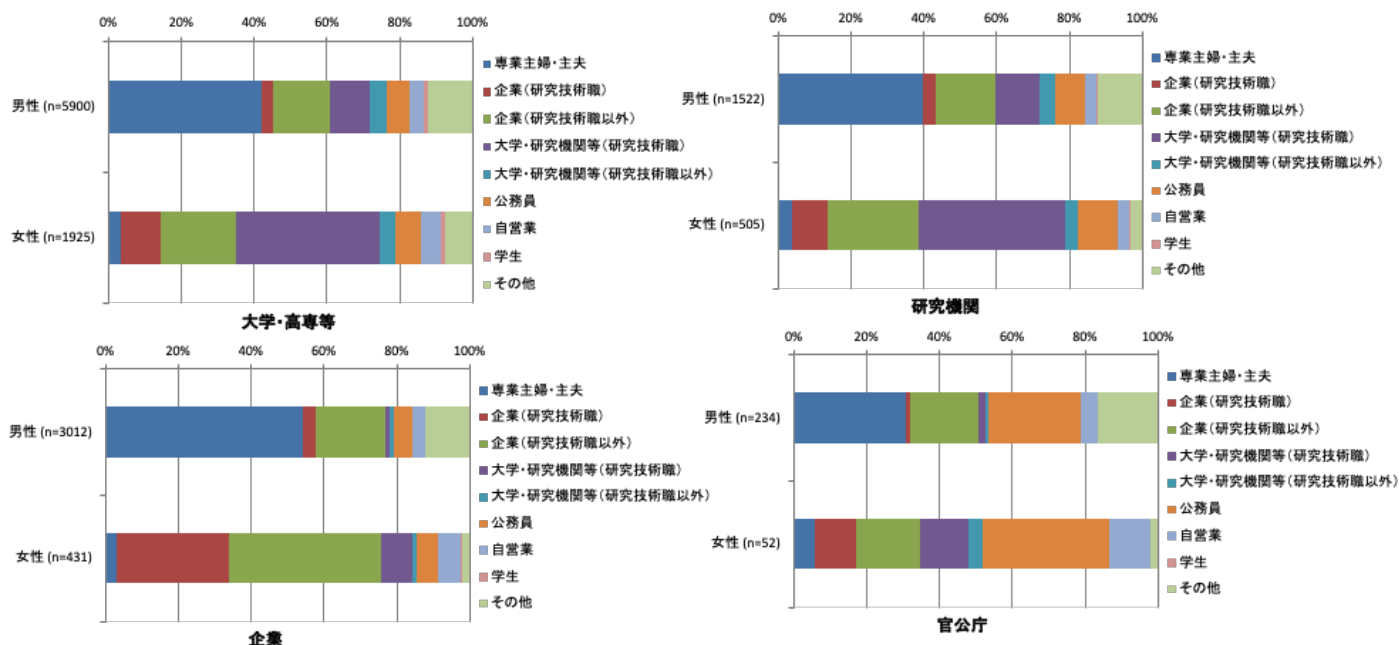


図 1.74 配偶者／パートナーの職（所属機関別）（単数回答）

また、配偶者の職が任期付きである割合は、男性と女性でそれぞれ 37%と 14%であり、前回調査（38%と 14%：図 1.64）とほぼ横ばいであった。別居経験については、配偶者／パートナーを有する男性の 30%、女性の 52%に経験があり、前回調査（図 1.65）と比べて男女ともやや増加した。

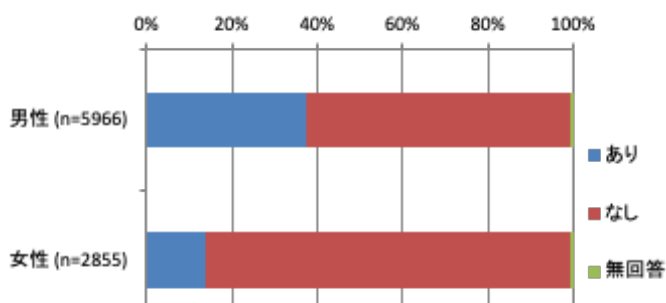


図 1.75 配偶者／パートナーの職の任期（単数回答）

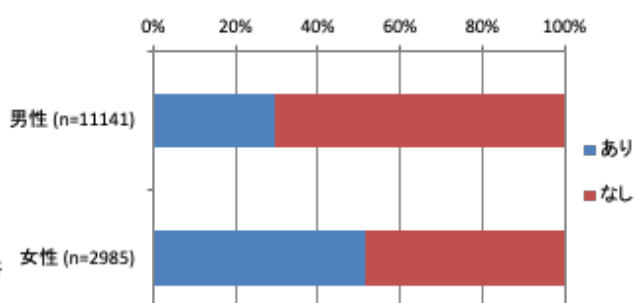


図 1.76 別居経験の有無（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

別居経験の所属機関別では、大学・高専等、研究機関、企業、官公庁のいずれでも女性が男性を上回っているが、企業での男女差（12%）は、大学・高専等（25%）、研究機関（19%）、官公庁（18%）と比べて小さい（図 1.77、図 1.78）。

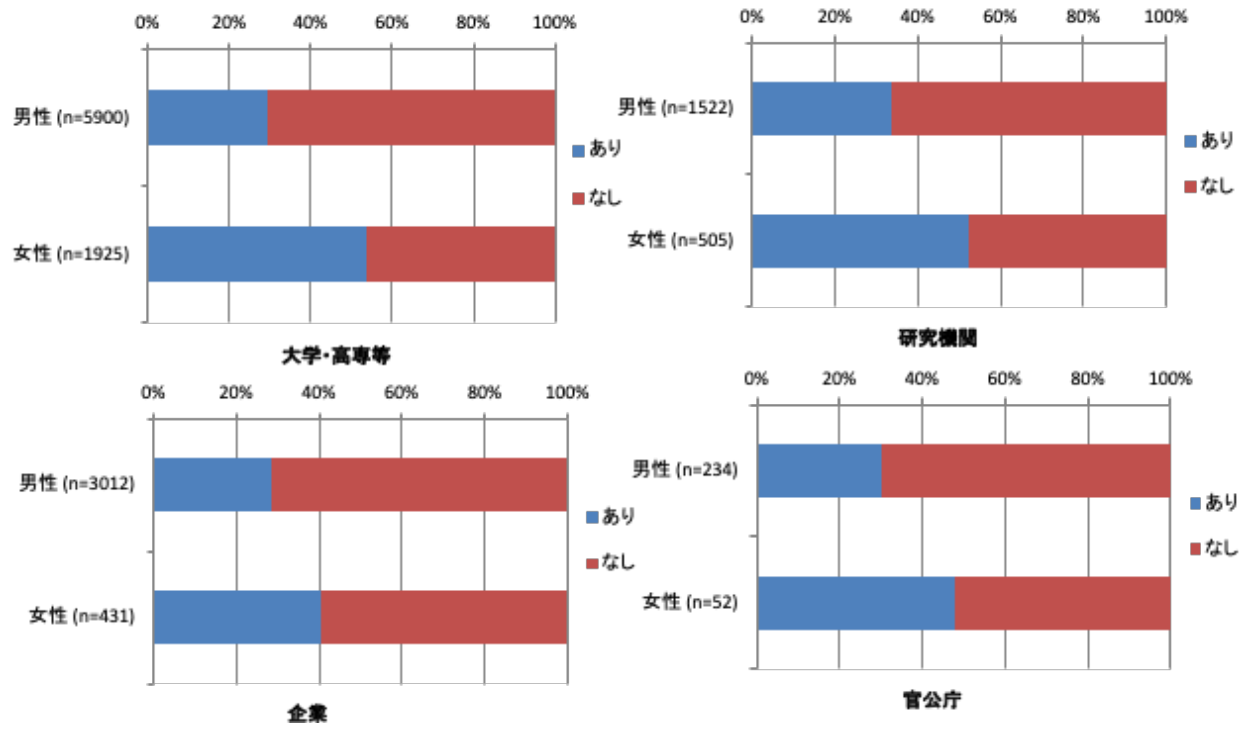


図 1.77 別居経験の有無（所属機関別）（単数回答）

別居の経験年数は、男女ともに 1 年以上 2 年未満が最も多く、年数が増えるにつれて経験者の割合が少なくなっている傾向を示す（図 1.79）。一方で、10 年以上の経験者の割合は、男女ともに前回調査の 15%程度（図 1.68）と比べてやや増加した。前回調査でもその前の調査から増加しており、継続的に増加傾向であることを示している。

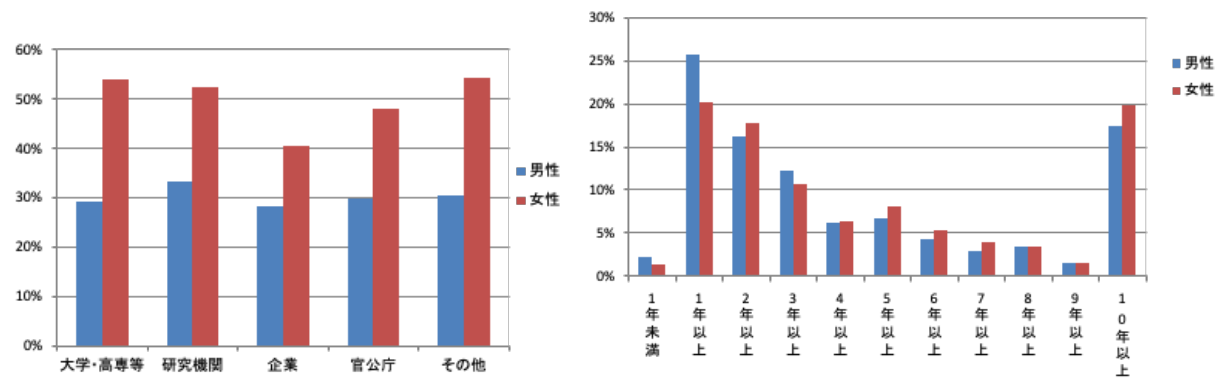


図 1.78 別居経験（所属機関別）（単数回答）

図 1.79 別居の経験年数（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

次に、同居支援制度の有無について示す（図 1.80）。前回調査（図 1.69）と同様に、「制度は特にはない」が最も多く、男女とも 50%弱を占める。一方、前回調査から、「わからない」が大きく減少（40%程度→25%程度）し、それに対応して「別居せずに通える拠点への異動希望を申請できる」が大きく増加している。制度の理解が進んでいることを示している。

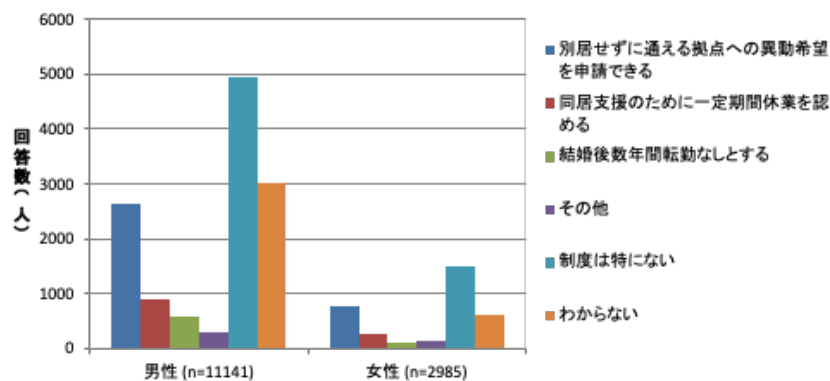


図 1.80 同居支援制度の有無（単数回答）

所属機関別の同居支援制度の有無では、前回調査（図 1.70）と同様の傾向を示しており、男女とも全ての機関で「制度は特にはない」が割合として高い（図 1.81）。また、前回調査と比べ、「わからない」は全体的に減少しているが、「大学・高専等」では高止まりしており、制度の確立や理解が進んでいない現状が浮き彫りになった。年代別の結果は、図 1.82 に示す。前回調査（図 1.71）から、男女とも 34 歳以下の世代で特に「わからない」が大きく減少していることが特徴である。

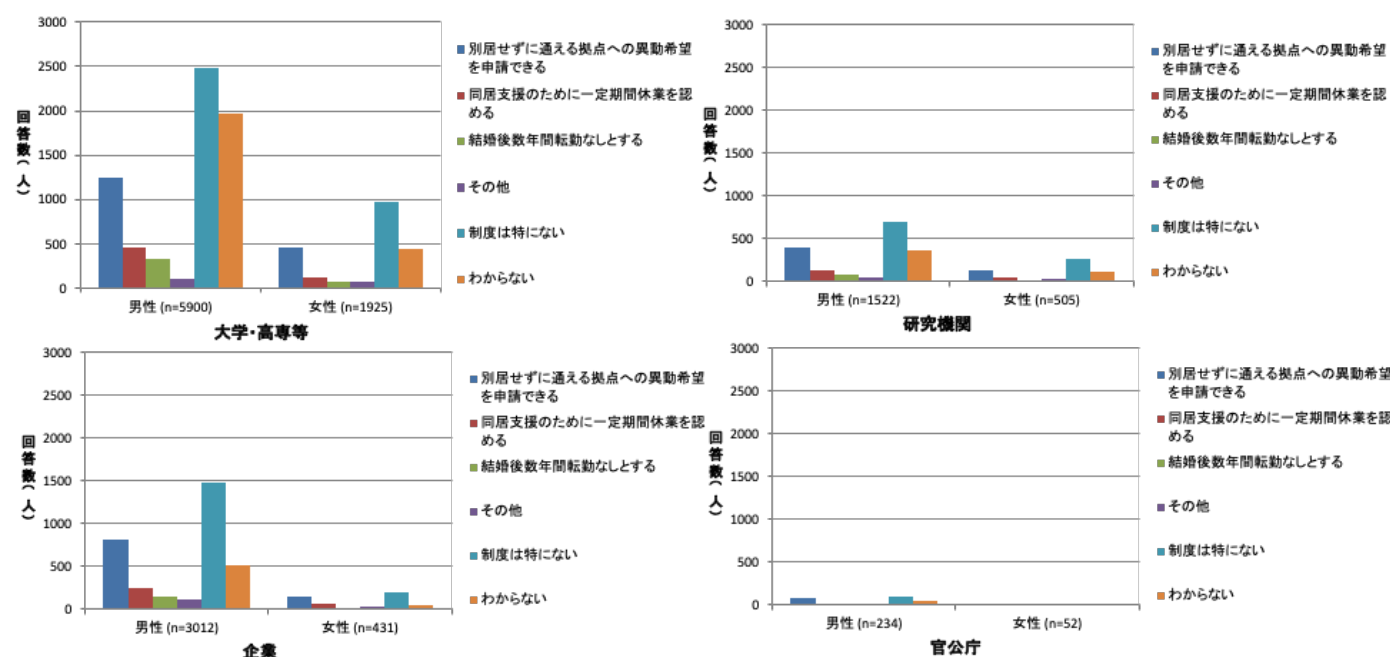


図 1.81 同居支援制度の有無（所属機関別）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

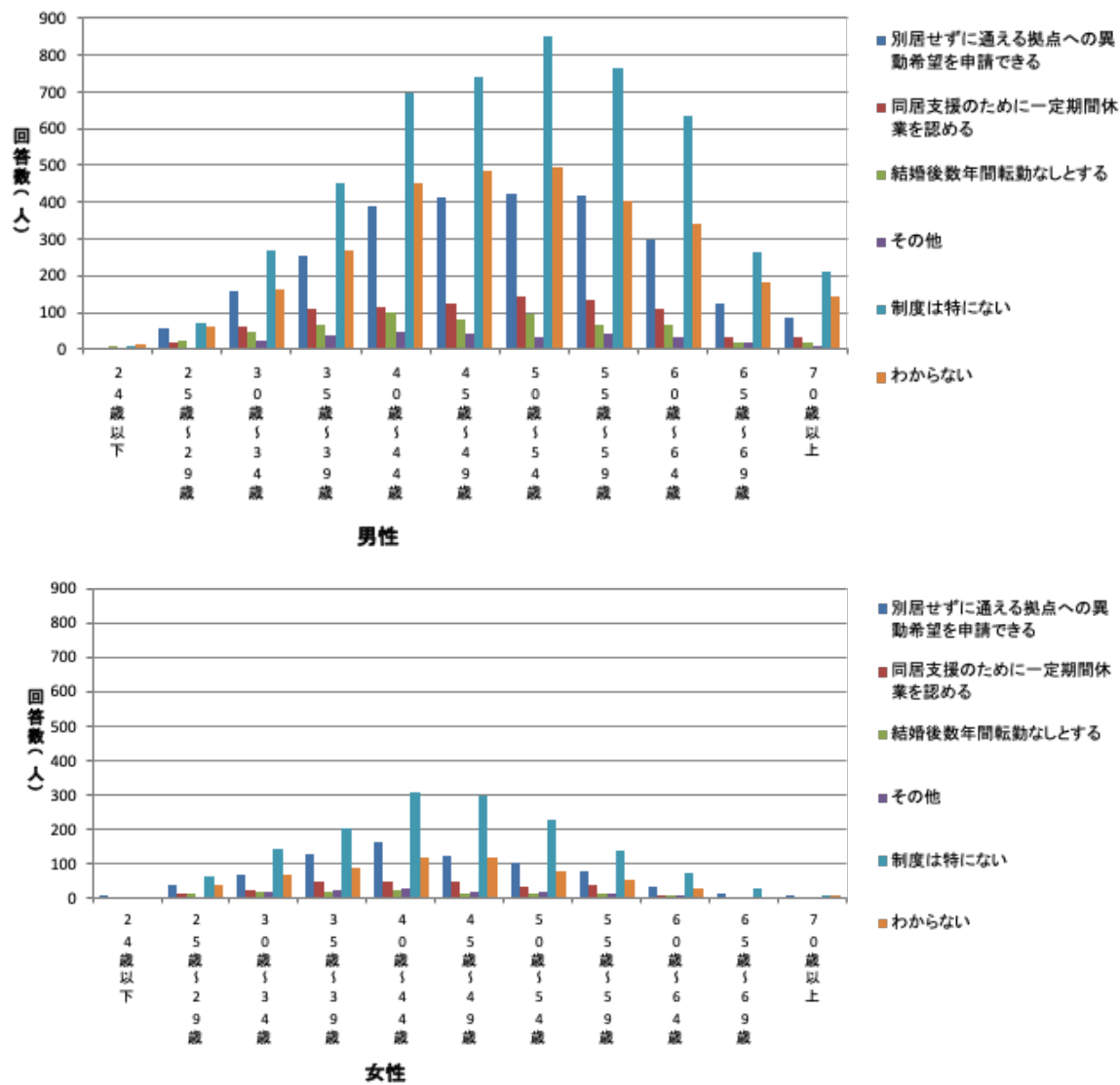


図 1.82 同居支援制度の有無（年代別）（単数回答）

同居支援制度の利用では、男女とも 8 割程度の人
が、「利用したい」と回答し、「利用したくない」の
17%程度を大きく上回った（図 1.83）。設問立ての変
更のためか、「無回答（前はわからない）」が前回
調査（図 1.72）から大きく減少し、「利用したくない
」は大きく増加した（前回：5%程度）。年齢別で
は、男女とも年齢が低いほど「利用したい」の割合が
高かった（図 1.84）。

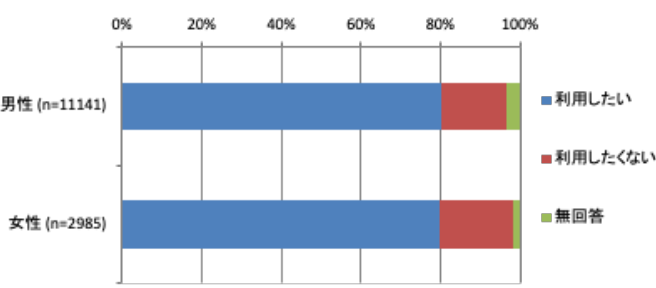


図 1.83 同居支援制度の利用（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

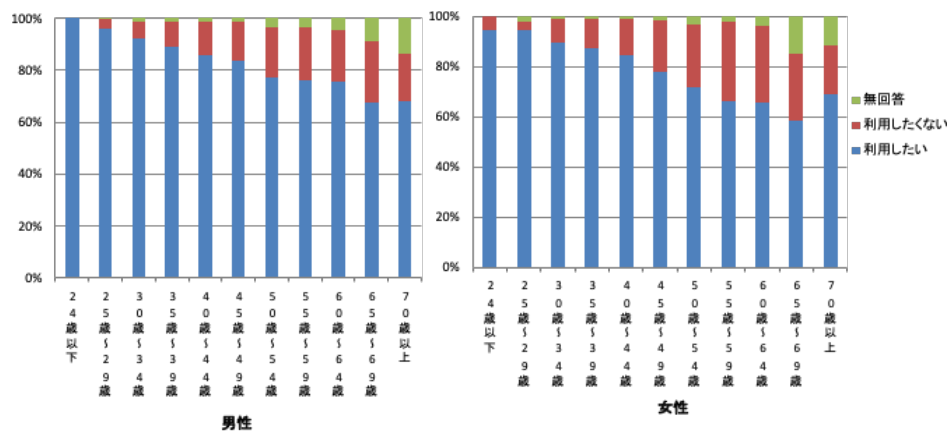


図 1.84 同居支援制度の利用（年齢別）（単数回答）

同居支援制度を利用したくない理由として、「その他」を除いて、男性の場合いずれの理由も概ね同割合であったが、女性では、「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」が最も高く、また、「家族の都合で移動できない」が男性と比べて低かった（図 1.85）。このような傾向は前回調査（図 1.74）と概ね一致した。女性は男性に比べて、ポスト獲得に不安を感じていることの現れではないかと推測される。一方で、「わからない」との回答が男性では 22%あり、女性の 6%と比べて著しく高かった。女性では、男性と比べてより切実な理由が存在することを示唆している。

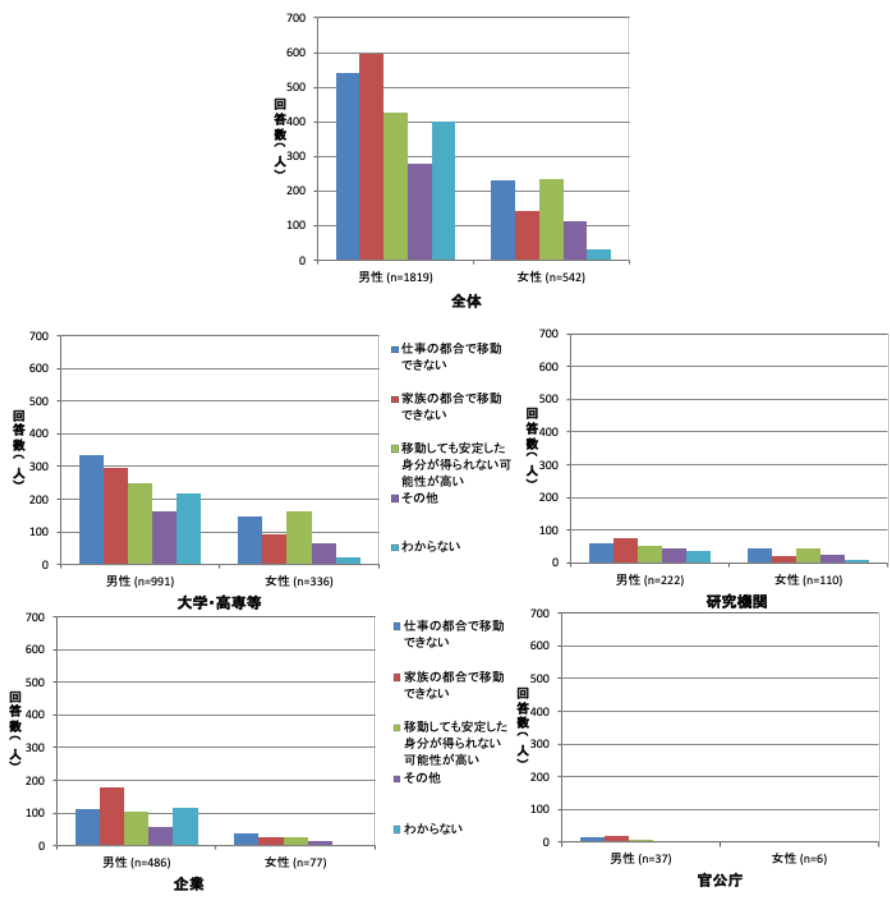


図 1.85 同居支援制度を利用したくない理由（全体・所属機関別）

第一章 各項目の集計結果

子どもの人数（質問 25、32：図 1.86-93）

子どもの人数については、女性の 56%は「子どもなし」で、子どもがいる人では、「1 人」と「2 人」が約 2 割ずつである（図 1.86）。男性では、6 割弱に子どもがあり、2 人以上が 41%をしめた。このような傾向は、前回調査（図 1.75）までも継続してみられてきたものであり、このような状況が固定化している。

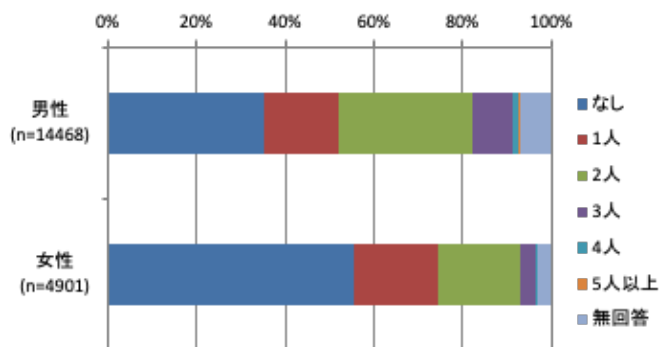


図 1.86 子どもの人数（単数回答）

全体の子どもの平均数の年代別推移をみると、男性では徐々に増加し、65 歳～69 歳で 2 人に達するのに対し、女性では、35 歳以上で 1 人に達し、その後ほぼ横ばいとなった（図 1.87）。すなわち、男性と女性では、子どもの数が最大 2 倍もの大きな差がうまれている。このような傾向は、前回調査（図 1.76）まで継続的にみられてきたものである。

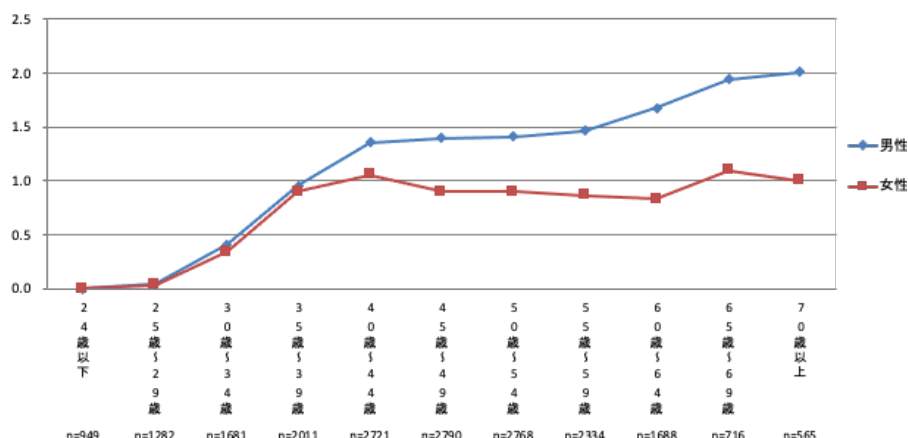


図 1.87 子どもの人数（全体）（単数回答）

所属機関別では、機関ごとの大きな特徴はみられず、全体（図 1.87）の傾向と同様に、40 歳代前半から男女差がみられはじめ、50 歳代から 70 歳代で大きく差が開いている。このような大まかな傾向は、前回調査（図 1.77）と概ね一致している。

第一章 各項目の集計結果

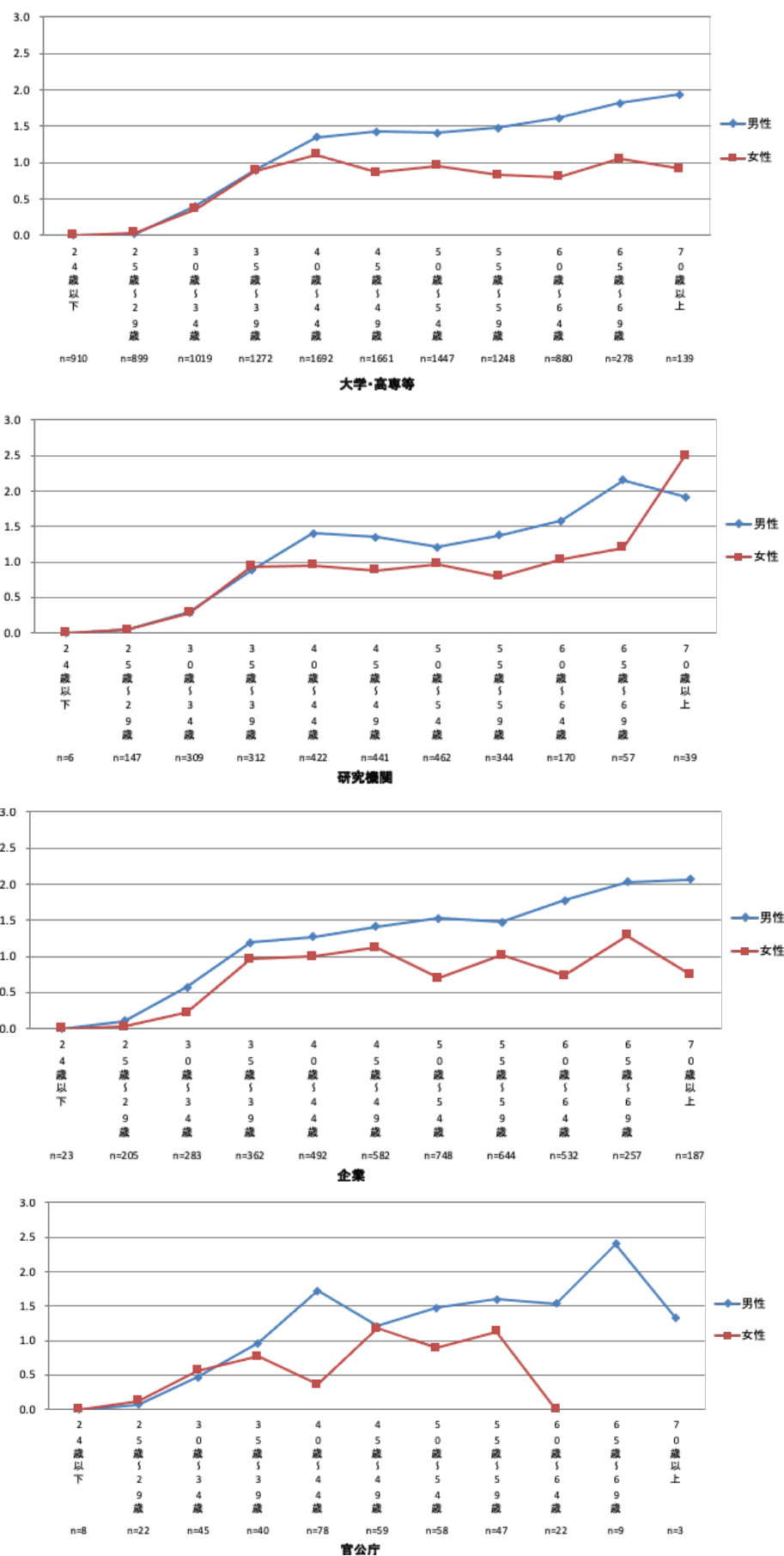


図 1.88 子どもの人数（所属機関別）（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

「子どもを持つ」と答えた人において、その子どもがどのような年代であるかをみると、総数では、「高校卒業以降」の割合が45%と最も多く、次いで「小学生」と「未就学児」が、それぞれ29%および26%と続く（図1.89）。男性は、「高校卒業以降」が5割近くに達し、女性では3割程度にとどまる。女性も、「小学生」と「未就学児」が35%程度と、男性に比べて多い。

回答者の年齢と子どもの年代を比較すると、20歳・30歳代の回答者は「未就学児」を持つ割合が最も高いが、40歳代の回答者でも37.8%と高い（図1.90）。また、40歳代では「小学生」が59.5%と最も高い。50歳以降では「高校卒業以降」が最も多い。これらは前回調査（図1.78-79）と類似している。

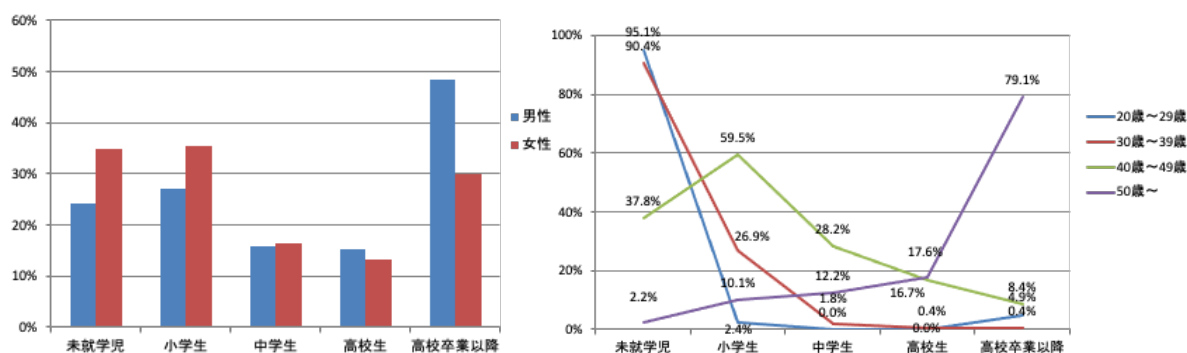


図1.89 子を持つ人の子どもの年代（複数回答） 図1.90 回答者の年齢と子どもの年代（複数回答）

生涯に持ちたい理想の子ども数は、男女ともに「2人」が最も多く約5割を占める（図1.91）。次いで「3人」が男性で31%、女性で24%を占める。大まかな傾向は前回調査（図1.80）と同様であった。理想の子ども数は2人以上であり、女性では現実の子ども数（1人：図1.87）と大きな開きがある。年代別にみても、理想の数はほぼ変わらず、若い世代でも事情が許すならば2人程度の子どもを持ちたいと考えていることは特筆すべきである（図1.92）。

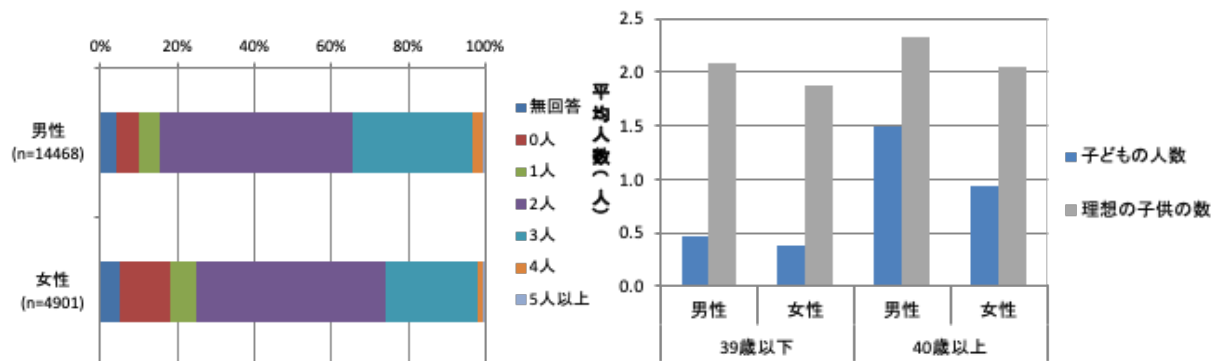


図1.91 理想の子ども数（単数回答） 図1.92 子どもの数の現実と理想（単数回答）

第一章 各項目の集計結果

理想の子どもの数を実現できない理由としては、男性は「経済的理由」が 23%と最も多いのに対して、女性では「育児とキャリア形成の両立」をあげた人が 32%と最も多い（図 1.93）。次いで多いのは、男性では、「健康上の理由」「職の安定性」であり、前回調査（図 1.82）と比べて「職の安定性」が 4 番目から 3 番目に順位をあげた。女性では、「職の安定性」が 2 番目であり、同じく前回の 3 番目から順位をあげた。女性では、その他にも、「職場の理解」や「配偶者またはパートナーの育児への協力」が男性に比べて 4~5 倍多いことや、男女とも、第三回調査から継続して「経済的理由」が減少しつつあるのが特徴である。

このように、「育児とキャリア形成の両立」「配偶者の育児への協力」「職場の理解」が、これまでの調査と同様に改善しておらず、女性研究者が子どもを持つにあたっての十分な職場環境が依然として実現されていないことが示唆される。

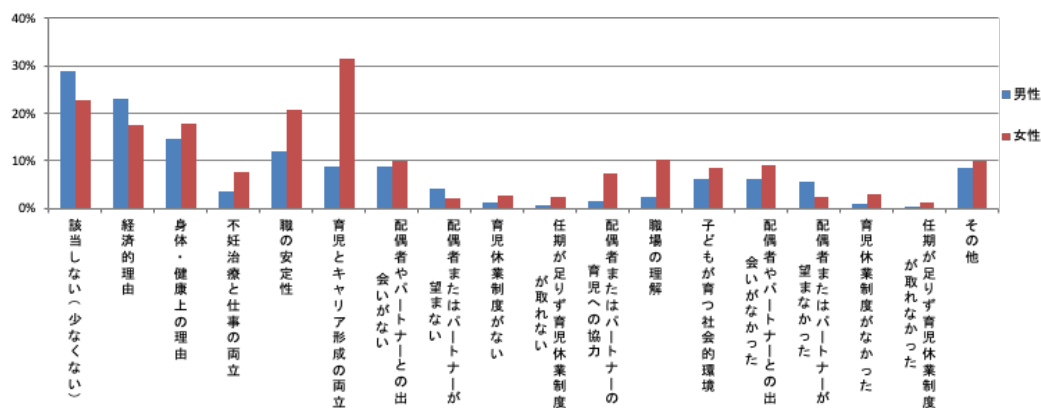


図 1.93 子ども数が理想より少ない理由（複数回答）

保育と育児休業（質問 25-31：図 1.94-99）

未就学児の保育担当者については、男性では「配偶者」が 8 割程度、女性では「保育園等」が 8 割近くであり、この傾向は、前回調査（図 1.83）までと変わらなかった（図 1.94）。また、女性では、「あなた自身」の回答が、第三回調査では 10%、第四回調査では 30%と激増しており、今回調査では、42%に達した。男性ではそのような変化がみられず、男女間で保育担当者に差があるとともに、その差が拡大しつつあることは憂慮すべきことであると考えられる。

小学生では、男性の傾向は大きく変わらない一方、女性では回答の 56%が「学童保育等」と回答しており、保育園や学童保育が果たす社会的役割は極めて大きいことがわかる（図 1.95）。

第一章 各項目の集計結果

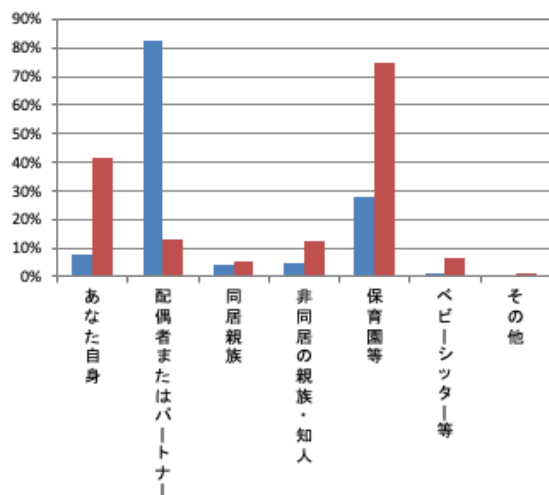


図 1.94 日中の保育担当者（未就学児）
（複数回答）

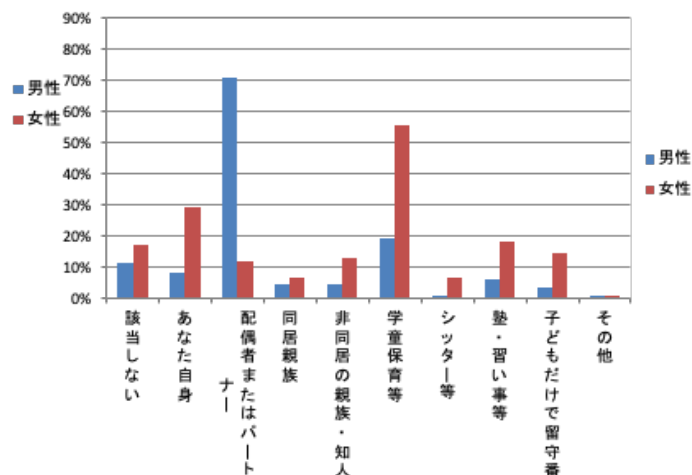


図 1.95 日中の保育担当者（小学生）
（複数回答）

次に、育児休業に関する結果を示す（図 1.96）。「希望通りに休業した」割合は、第四回調査（図 1.85）と比較すると、本人・配偶者問わず、女性においてやや増加した。第三回から第四回でもやや増加しており、社会的に休業できる状況がおそいながらも整ってきつつあることを示している。しかしながら、これまでの調査と同様、本人で休業したのは女性が圧倒的に多かった。

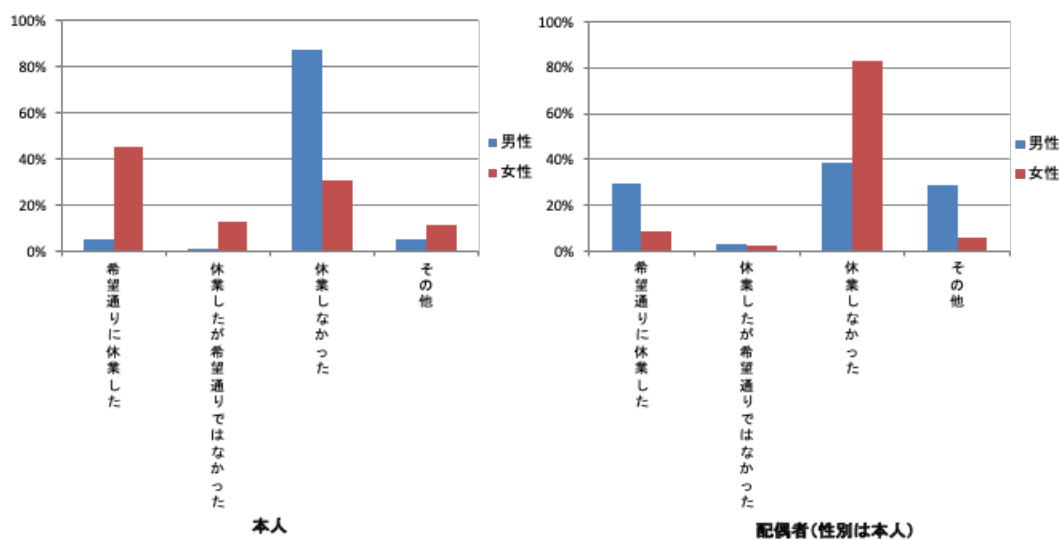


図 1.96 育児休業の状況（複数回答）

さらに、男性が休業した場合でも、その期間は「1か月未満」が54%と半数を越え、女性は「12か月未満」が40%と最も多い（次ページ図 1.97）。

第一章 各項目の集計結果

育児休業をしなかった理由としては、男性では、「必要なかった」が 54%と半数を超えることは、休業したのは女性であることの裏返しである（図 1.98）。さらに、「職場環境」という回答が、男性ではそれぞれ 32%であるのに対し、女性では 41%とやや高く、これまでの調査からは改善がみられるものの、未だに育児休業への職場の整備や理解が不十分であることを示唆している。

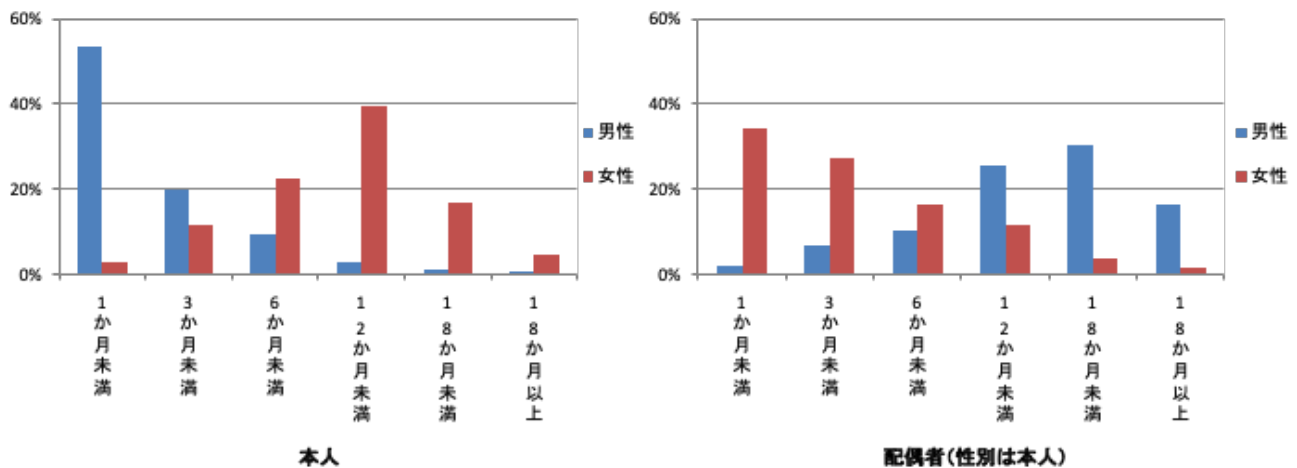


図 1.97 育児休業期間（単数回答）

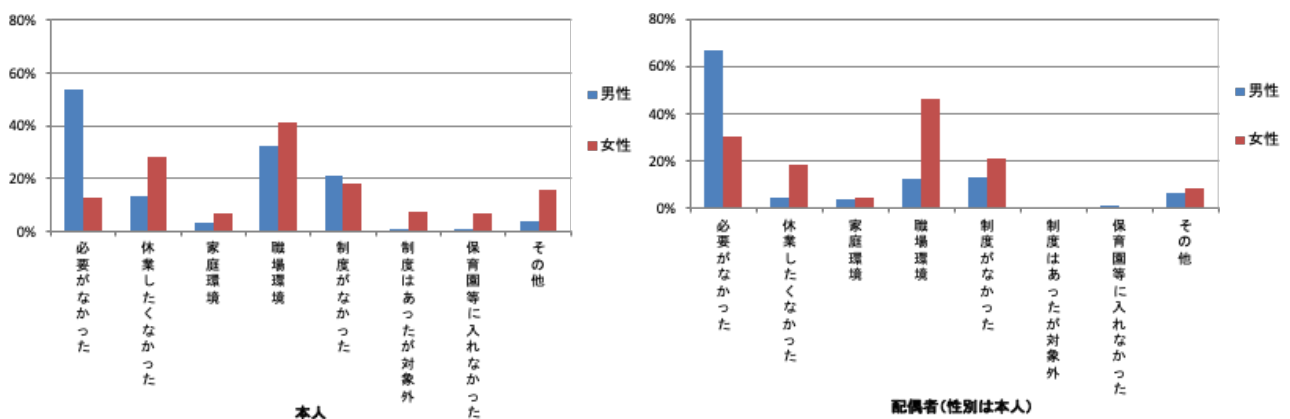


図 1.98 育児休業しなかった理由（複数回答）

育児休業後の職務変化についても、第四回調査（図 1.88）までとほぼ同様、男性の方が「休業前と同じ職務を継続」が多く、87%を占める一方、女性では、81%にとどまり、その分「昇級・昇進の遅れ」や「指示で職務や部署の変更を迫られた」「希望で職務を変えた」などが増加した（図 1.99）。

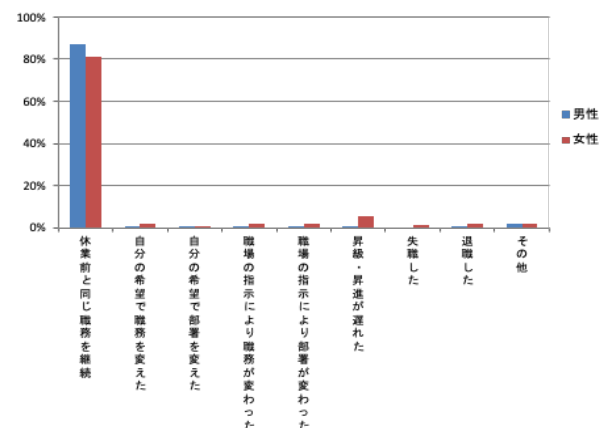


図 1.99 休業後の変化（単数回答）

介護（質問 33：図 1.100-103）

介護・看護の必要な家族がいると回答した比率は、男女とも 24%であり、前回調査（図 1.89）と同水準であった（図 1.100）。また、介護制度について知っているとの回答率は、介護・看護が必要な家族がいると答えた率よりも高く、2 倍程度の開きがあった（図 1.101）。ここで、「介護休業制度について知っている」との回答は、男性で 56%であるのに対し、女性では 63%と若干（7%）の開きがある。介護のために休業が必要になる、あるいは必要と考えるのが、女性側に偏る傾向を示す結果であると捉えられる。

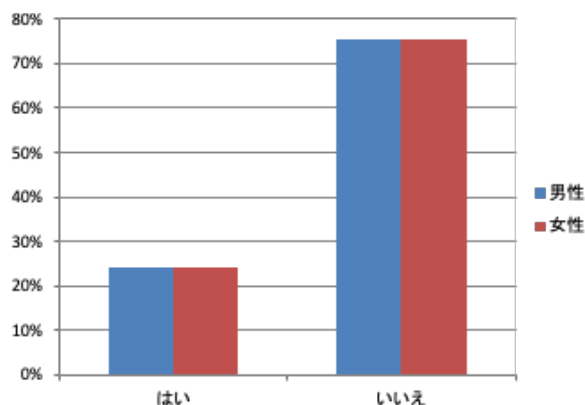


図 1.100 介護・看護の必要な家族の有無（単数回答）

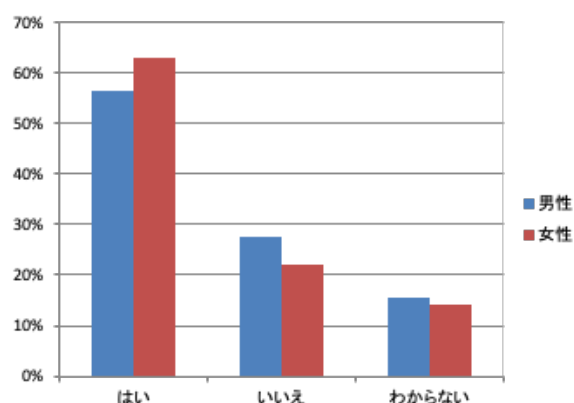


図 1.101 介護休業制度の認知度（単数回答）

介護休業制度の認識について、年代別の「はい」の割合をみると、男女ともに 60 歳代まで徐々に増加し 70%を越える（図 1.102）。40 歳以上で 5 割近くに達するため、介護と仕事の両立に直面する。または、前もって備えている年代は幅広いことがうかがわれる。特に女性では 30 歳以上で既に 5 割を越えており、女性の方が早い年代から備えていることがわかる。ここで、全ての年代で男性よりも女性の方が「はい」の割合が高く、介護休業制度の認識が高いことは特筆すべきである。

次に、職域ごとの職場における介護休業制度の有無をみると、全体として 60%前後が「はい」と答えているとともに、「大学・高専等」では「企業」や「研究機関」に比べて低いことがわかる（図 1.103）。また、全ての職域において、「はい」と答えた割合が男性より女性で高く、それにともなって、「わからない」という回答が男性で高い。男性が介護休業を女性に頼っている現状を表している一つの証左かもしれない。なお、このような傾向は、前回調査（図 1.92）でもみられた現象である。

第一章 各項目の集計結果

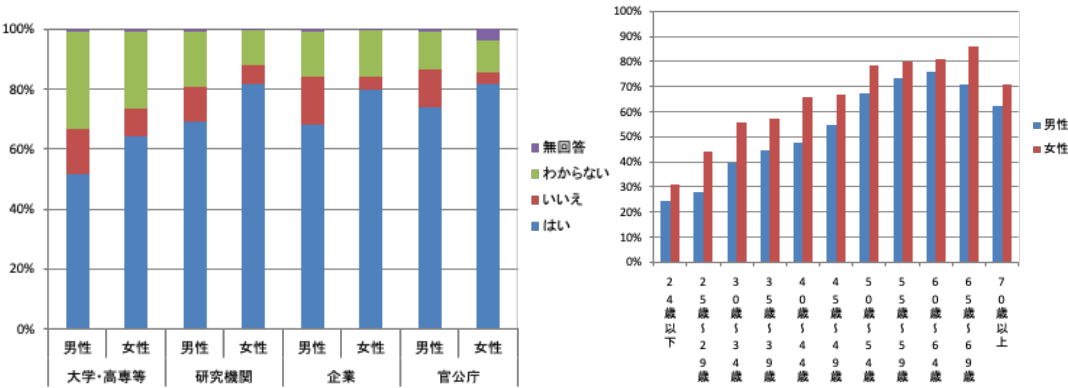


図 1.102 介護休業制度を知る回答者の割合
(年代別) (単数回答)

図 1.103 本人または配偶者／パートナーの職場に
おける介護休業制度の有無 (単数回答)

仕事と家庭の両立 (質問 34：図 1.104-105)

仕事と家庭の両立に必要なこととして、前回調査と同様に選択肢を「意識改革」「制度改革」「経済支援」「施設やサービスの改善」の4つのカテゴリーに分けて実施した(図 1.104)。

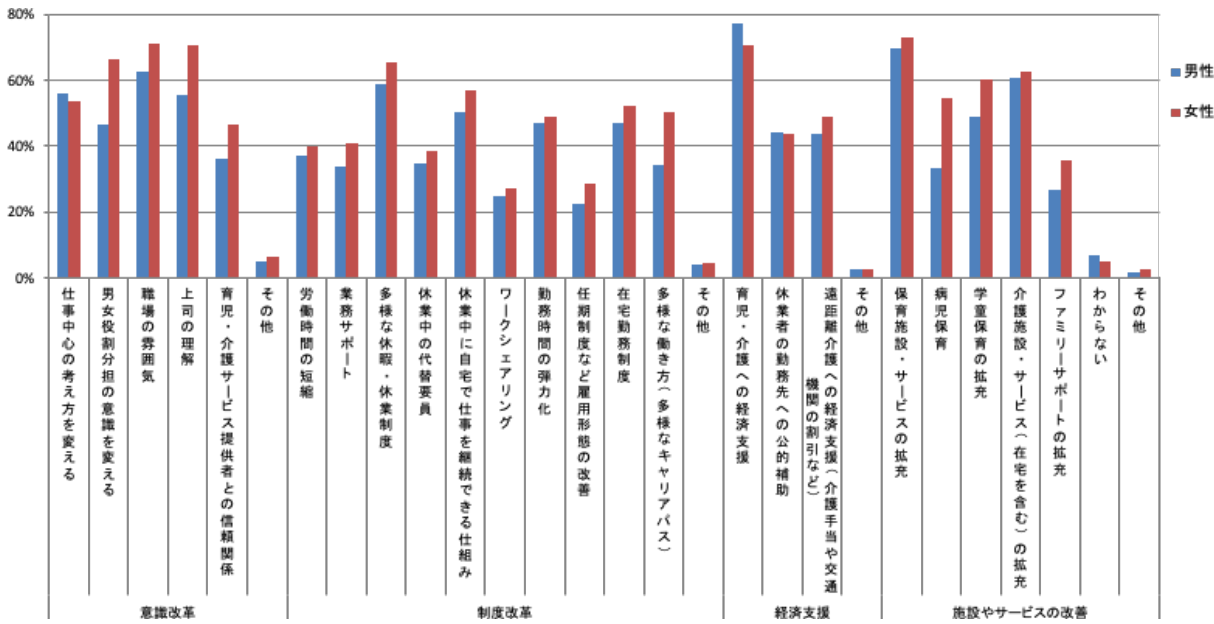


図 1.104 仕事と家庭の両立に必要なこと (複数回答)

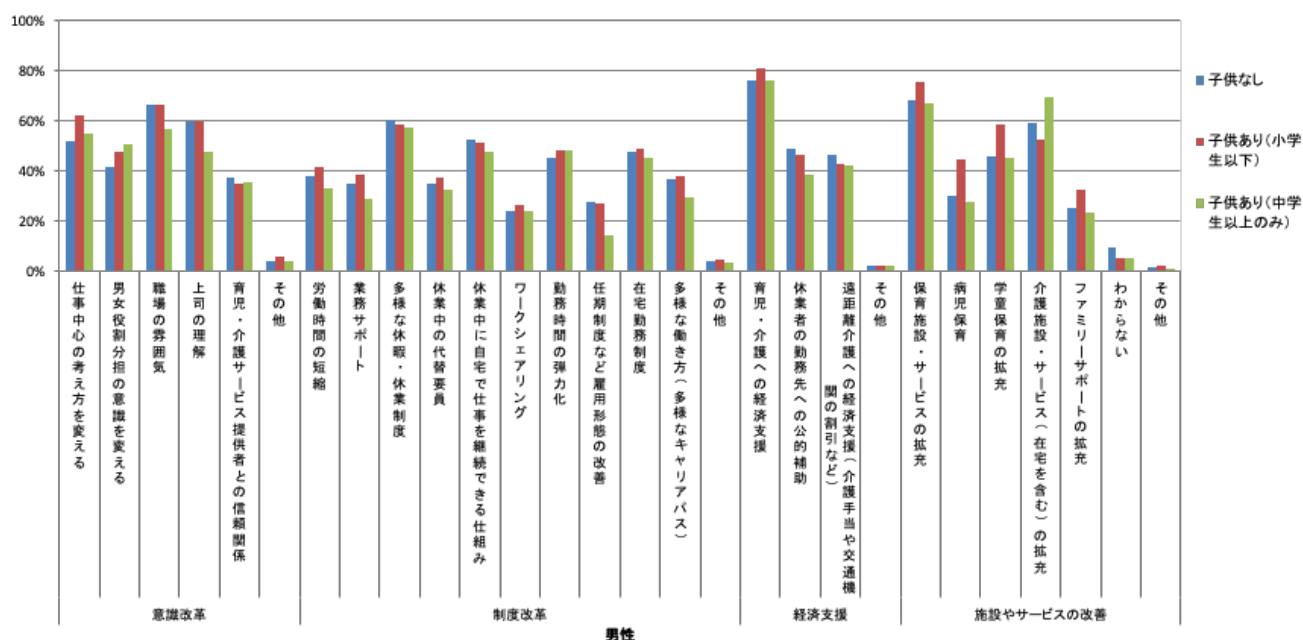
28項目を複数選択可として回答してもらった結果では、40%以上の女性が選択したものが19項目、40%以上の男性が選択したものが14項目であった。女性では、「保育施設・サービスの拡充」が最も高く、次いで「職場の雰囲気」「上司の理解」「育児・介護への経済支援」「男女役割分担の意識を変える」「多様な休

第一章 各項目の集計結果

「暇・休業制度」「介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充」「学童保育の拡充」と続き、ここまでが6割を超える。一方、男性では、「育児・介護への経済支援」が最も高く、次いで「保育施設・サービスの拡充」「職場の雰囲気」「介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充」と続き、ここまでが6割を超える。全体的に男性に比べて女性の選択率が高く（特に「病児保育」で男女の選択率に大きな差がある）、女性の関心の高さがうかがえるとともに、男性の方が高かったのは「育児・介護への経済支援」と「仕事中心の考え方を考える」のみであり、男女間での意識の差も顕著であると言える。以上の結果は、前回調査（図1.93）と概ね一致する。

「病児保育」について、子どもの有無における分類で回答をみると、子どもあり（小学生以下）の女性は、選択率が65%と高かったのに対し、同じく子どもあり（小学生以下）の男性では44%であった（図1.105）。子どもが病気になった際の対応が、母親に偏る傾向を表している。子どもあり（小学生以下）の女性の選択率が、男女および子どもの有無の分類のどのグループより高くなっているものに、「学童保育の拡充」も該当する。このような結果から、小学生以下の子どもを持つ母親は、女性研究者・技術者として働く上で、男性以上に困難を感じていることがうかがえる。

「介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充」は男女ともに6割程度が選択しており（図1.104）、子どもの有無における分類で回答をみると、中学生以上のみの子どもありの男女が他よりも高い選択率であった（図1.105）。年齢を重ねるにつれ、老親の介護が仕事と家庭の両立に問題となっていく様子が表れている。研究者・技術者に限ったことではないが、高齢者の介護には男女がともに参画するためのサポート体制づくりが重要であると考えられる。



第一章 各項目の集計結果

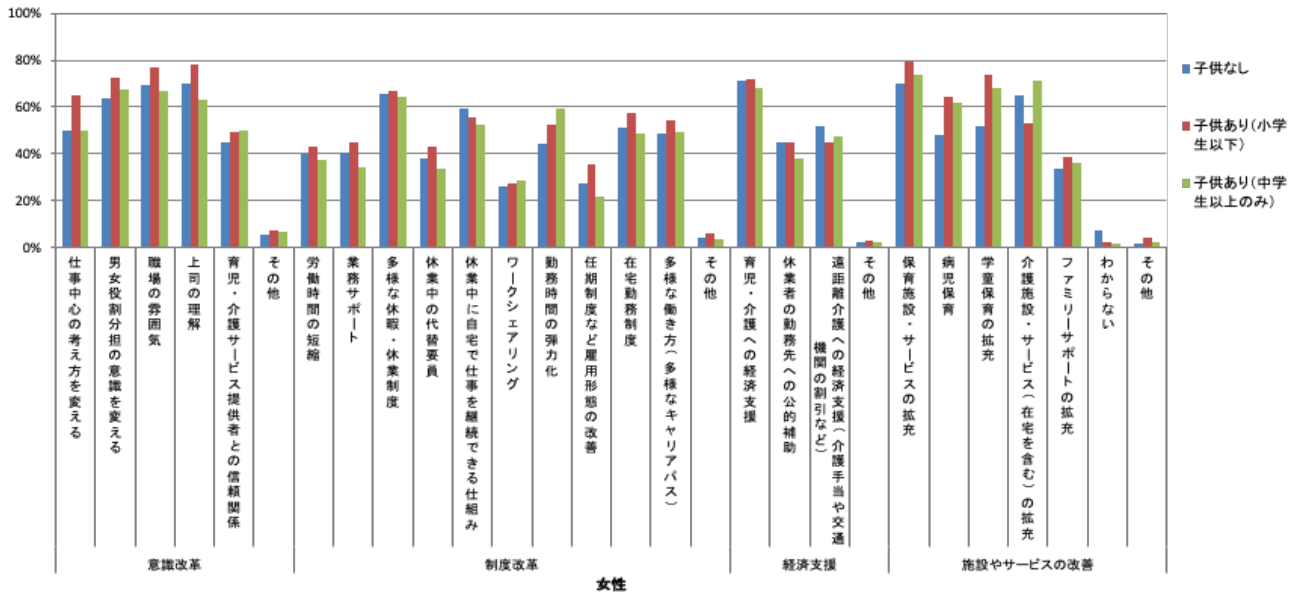


図 1.105 仕事と家庭の両立に必要なこと（子どもの有無による分類）（複数回答）

「男女役割分担の意識を変える」は、女性で 67%と高い一方、男性では 46%にとどまった（図 1.104）。さらに、「上司の理解」「職場の雰囲気」も 10%程度女性の方が高く、前回調査（図 1.93）の差である約 15%より縮まってきたものの、意識改革に対する課題が残されている。また、「多様な働き方（キャリアパス）」も女性の 66%に対し、男性は 59%とやや差がある。女性に対する働き方やキャリアの多様性がより求められる。

女性の中でも子どもの有無による傾向をみると、「小学生以下」の子どもがいる女性では、「男女役割分担の意識を変える」「仕事中心の考え方を变える」「上司の理解」の選択率が、「子どもなし」と比べて 10%程度高く、子どもを産んで継続して働ける環境を整えるためには、柔軟に働くことができる仕組みや意識改善が強く求められる。また、「子どもなし」の女性では、「休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み」や「遠距離介護への経済支援（介護手当や交通機関の割引など）」が他のグループと比較して高い傾向がみられた。家族との関係で、ライフスタイルやそれに関わる価値観が変化することもあるのかもしれない。

研究開発に必要な環境（質問 35：図 1.106）

研究開発を進めるのに必要な環境として、「研究・開発時間」と「研究・開発費（整備含む）」を 6 割を超える人が回答した（次ページ図 106）。また、「事務・雑務の効率化や分業」や「テーマに長く取り組める環境」も半数近くの人を選択した。これらの回答の傾向には大きな男女差がなく、第四回調査（図 1.95）と同様であった。

第一章 各項目の集計結果

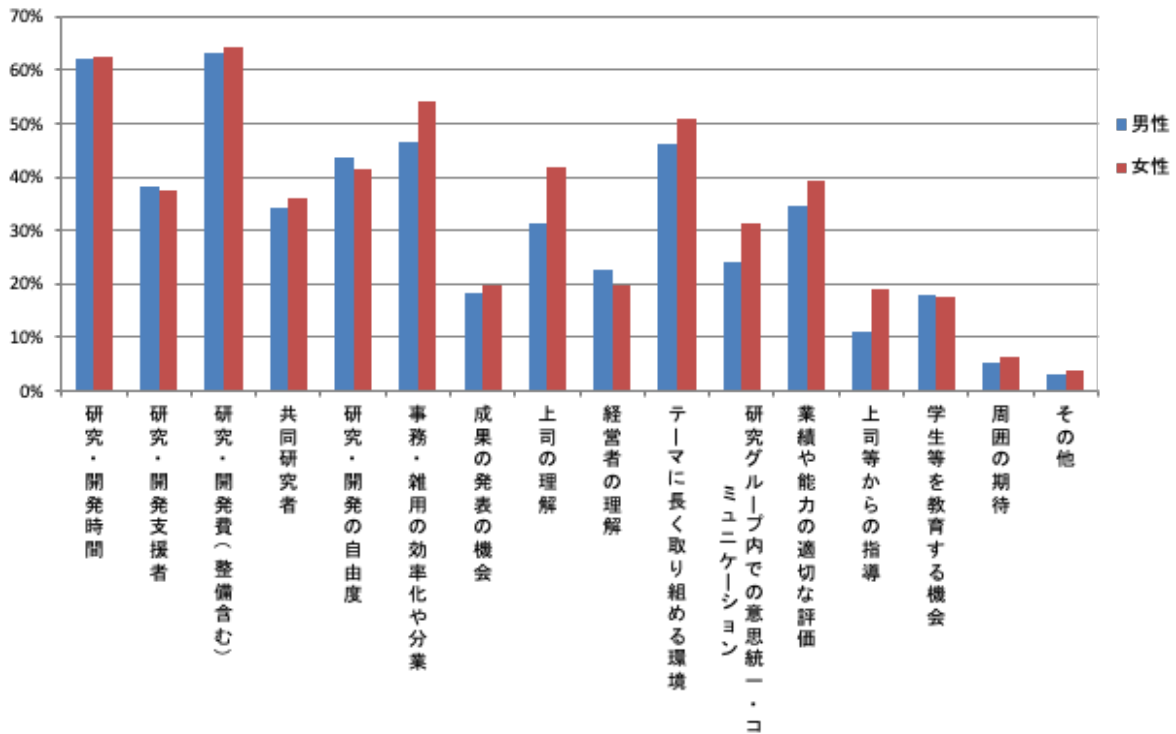


図 1.106 研究開発に必要な環境（複数回答）

1.4 男女共同参画（質問 36-42）

研究職の女性比率（質問 36：図 1.107-109）

女性研究者の比率が低い理由では、男女ともに「家庭と仕事の両立が困難」が最も高い割合であり、男性の 46%、女性の 62%を占める（図 1.107）。次いで、「職場環境」「ロールモデルが少ない」「男女の社会的分業」「育児・介護期間後の復帰が困難」などが上位を占め、男性のおよそ 3 割、女性のおよそ 4 割が選択している。これらの項目では男女差で 10%程度の開きがあり、男女とも育児を含む家庭生活で女性に大きく負担がかかる（かかっている）ことを認識していることをうかがわせる。

また、「家庭環境」「社会の偏見」「男性的女性を求められる」「評価者に男性を優先する意識がある」「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」「労働時間が長い」を選択した女性の割合が 3 割を越えており、女性研究者・技術者が負担として感じる環境は依然として多いことが示唆される。これらの傾向は前回調査（図 1.96）と同様であり、むしろ全体的に選択率はやや増加している。男性が女性を上回る数少ない選択肢として、「男女の能力の差」「男女の適正の差」があげられるが、これらは環境ではなく、ジェンダーに関連する理由を含むものである。以上の傾向は、第四回調査までと同様のものであった。

第一章 各項目の集計結果

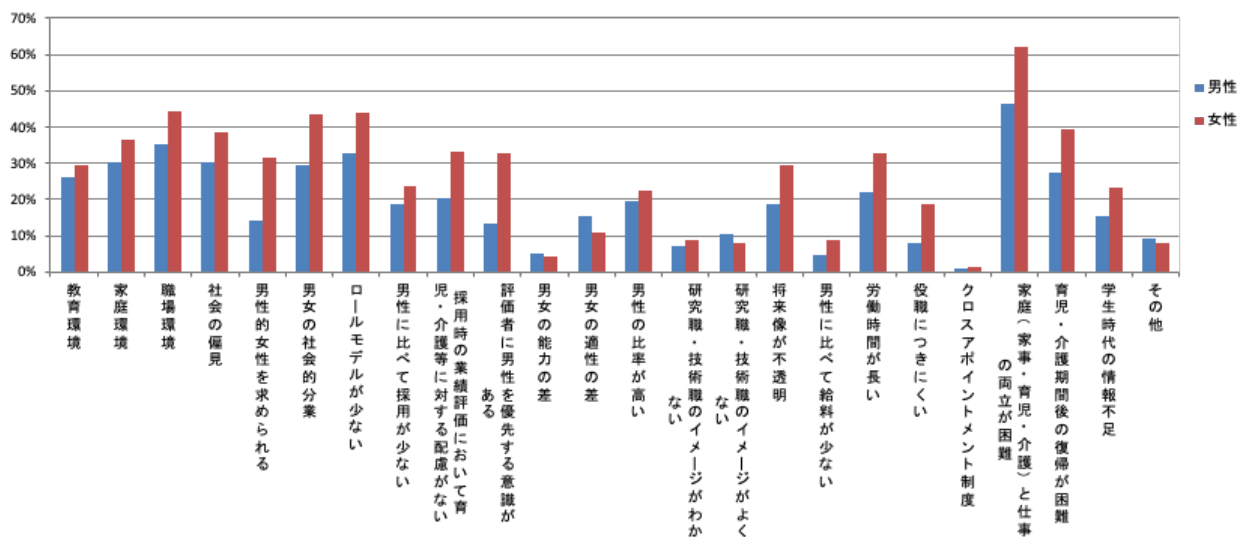


図 1.107 女性研究者が少ない理由（複数回答）

指導的地位の女性比率が低い理由として、男女ともに最も選択されたものも「家庭と仕事の両立が困難」であり、その割合は 5 割を越えていた（図 1.108）。次いで、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「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」といった、環境に関連する項目が多く選択され、いずれも 3 割を越えていた。これら 4 項目は、男性より女性が 10%程度高い。さらに、全体の割合は低いものの、「上司として女性が望まれない」「評価者に男性を優先する意識がある」の 2 項目は、男性より女性で 15%程度高く、採用・昇進の際にもジェンダーによる弊害を女性自身が感じている結果となった。全体として、第四回調査（図 1.97）と同様の結果であり、理由の解消が進まない現実が浮き彫りとなった。

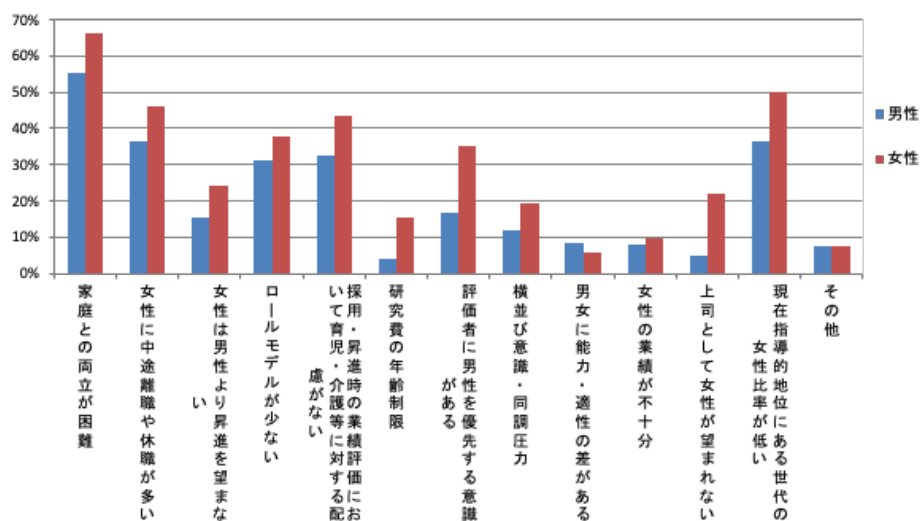


図 1.108 指導的地位の女性比率が低い理由（複数回答）

第一章 各項目の集計結果

改善措置として必要なこととしては、男女ともに「積極的採用」を望む声が最も多く、次いで「業績評価におけるライフイベント等の考慮」、「研究・本業以外の業務負担軽減」「研究支援者の配置」が続いた（図 1.109）。その他を除いて、全ての項目で男性より女性の回答率が高く、様々な観点から女性の切実な要望がみてとれる。

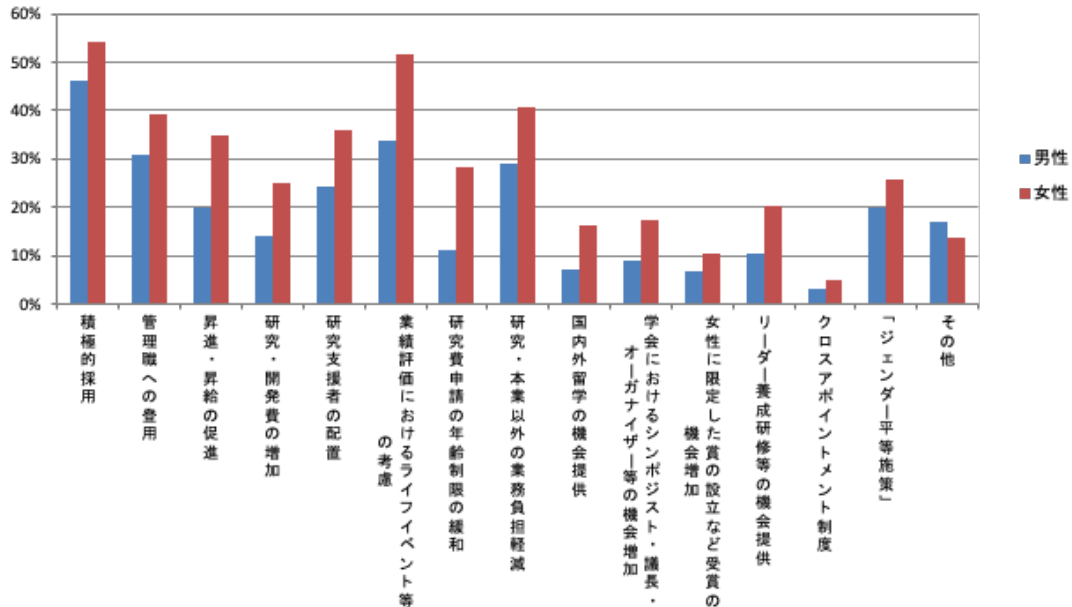


図 1.109 女性比率改善のために行うべき措置（複数回答）

新たな施策の認知度（質問 37、38：図 1.110-113）

平成 28 年（2016 年）4 月に施行された「女性活躍推進法」、令和 3 年（2021 年）1 月に策定され、令和 7 年（2025 年）度までの 5 年間を対象とした「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」、令和 2 年（2020 年）12 月に閣議決定された「第 5 次男女共同参画基本計画」、平成 28 年（2016 年）3 月に制定された「卓越研究員制度」、および令和 2 年（2020 年）1 月に策定された「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」について調べた（図 1.110）。

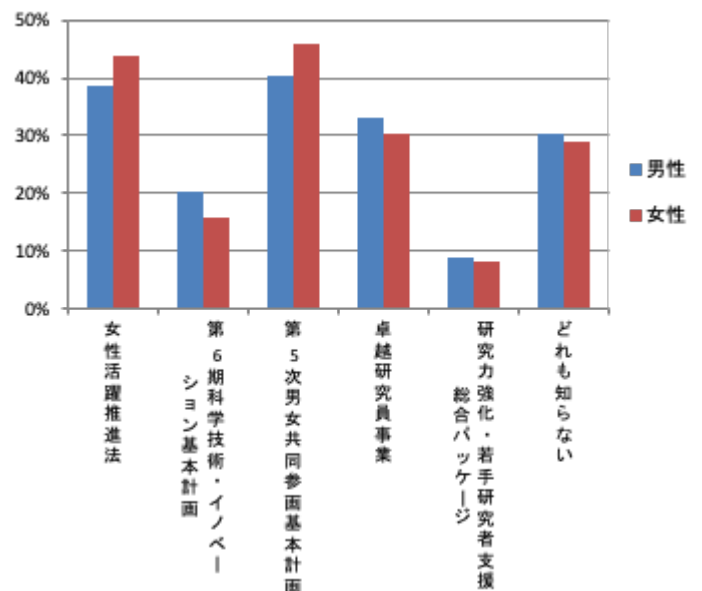


図 1.110 施策の認知度（複数回答）

「女性活躍推進法」については、男性の 39%。女性の 44%が認知しており、前回調査（図 1.99）と比べて 10%程度増加した。「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」については、全体で 20%弱の認知度であり、

第一章 各項目の集計結果

女性に比べて男性で 5%程度高い。「第 5 次男女共同参画基本計画」については、第 4 次の際よりやや増え、認知度が 4 割程度であるとともに、第 4 次の際と同様に女性が男性を 5%程度上回っている。「卓越研究員制度」は、前回調査から男女とも 5%程度増加し、男性が女性よりも 5%程度上回っている。「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」は、10%弱の認知度であった。なお、前回調査から 5%程度減少したものの、「どれも知らない」との回答が 3 割程度あり、依然として施策の認知度は低いものとなっている（図 1.110）。

所属機関ごとの認知度は、企業において「女性活躍推進法」の認知度が高く、男女で 5 割前後となっている（図 1.111）。「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」は、研究機関で高く、次いで大学・高専等となっており、企業や官公庁で低い。「第 5 次男女共同参画基本計画」は、全体的にまんべんなく高い。「卓越研究員制度」は、大学・高専等と研究機関で高く、企業や官公庁での認知度は極めて低い。「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」は、全体的にあまり認知度が高くない。

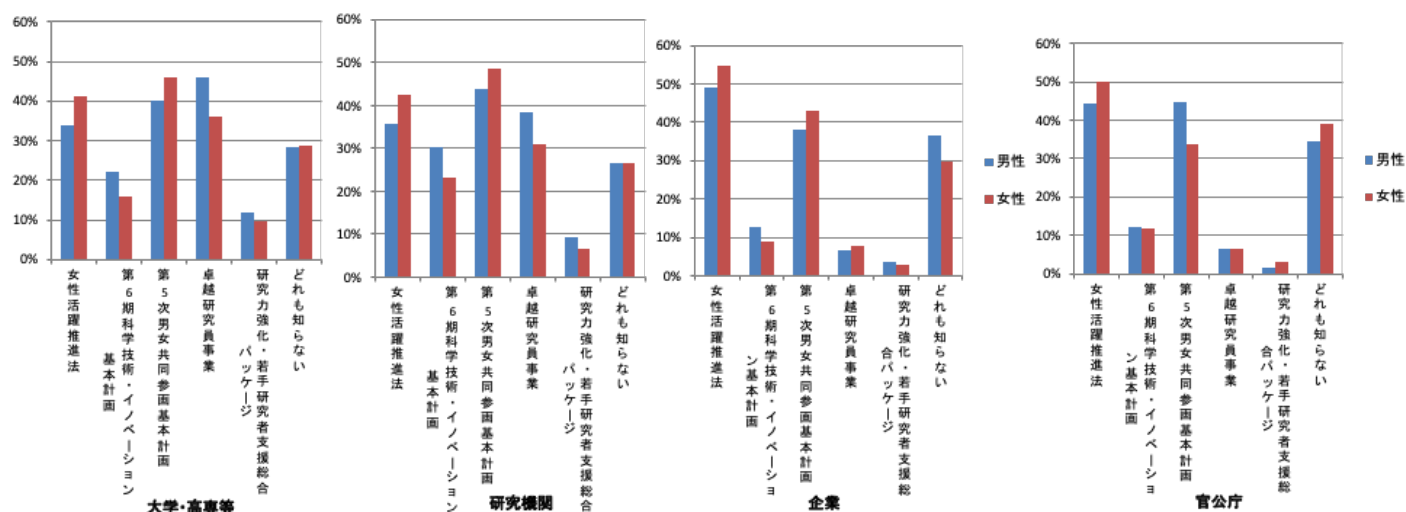


図 1.111 施策の認知度（所属機関別）（複数回答）

次に、職域別に回答を集計した（次ページ図 1.112）。その結果、「女性活躍推進法」については、管理職における認知度が 54%と高く、一般職でも 43%と高い。また、前回調査（図 1.101）と比べて、全ての職域において、全体的に 5%ほど認知度があがっている。第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」および「第 5 次男女共同参画基本計画」は、職階があがる（図の左にいく）ほど高い傾向にある一方、「卓越研究員制度」は、対象者となる任期付き NPI および任期付き研究員で半数を越えるほど高い。「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」は、どの職域でもあまり認知度が高くない。学生と一般職の半数程度は、「どれも知らない」と答えている。

第一章 各項目の集計結果

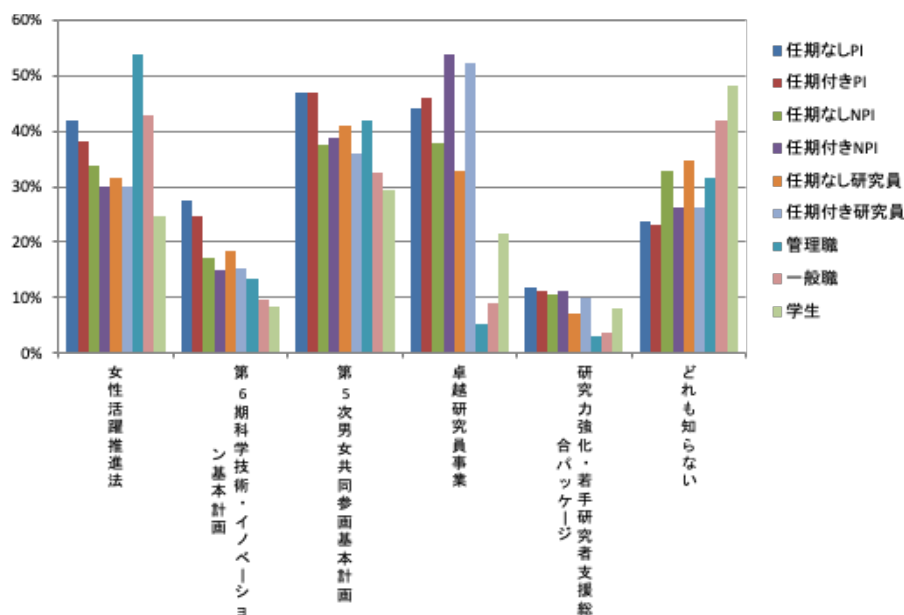


図 1.112 施策の認知度（職域別）（複数回答）

国の施策認識や女性研究者支援対策についての認知度と意義をまとめたものが、次ページの図 1.113 である。「出産・育児からの復帰支援事業（RPD）（平成 18 年（2006 年）より）」「科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置」「戦略的創造研究事業における出産・育児に配慮した措置」「創発的研究支援事業における出産・育児に配慮した措置」の 4 つの出産・育児に関する支援については、女性の 6 割程度、男性の 5 割程度が認知しており、4 割～5 割程度が「有意義である」としているが、これらの割合は前回調査（図 1.102）からやや低下している。また、「有意義である」の割合は女性が男性より 4～8%ほど大きいのも特徴である。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（旧女性研究者研究活動支援事業）」は、女性の 30%が有意義であると回答しており、男性の 23%より高い。前回調査（図 102）から 5%程度増加しているものの、4 割強が「制度を知らない」と回答しており、認知度は相対的に低かった。「女子中高生の理系選択支援事業」と「内閣府男女共同参画局：チャレンジキャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」については、男女差があまりなく、「有意義である」の割合は 3 割程度、「有意義かどうかわからない」が 2 割強となっている。また、「制度を知らない」は 4 割程度であり、認知度に課題がある。

第一章 各項目の集計結果

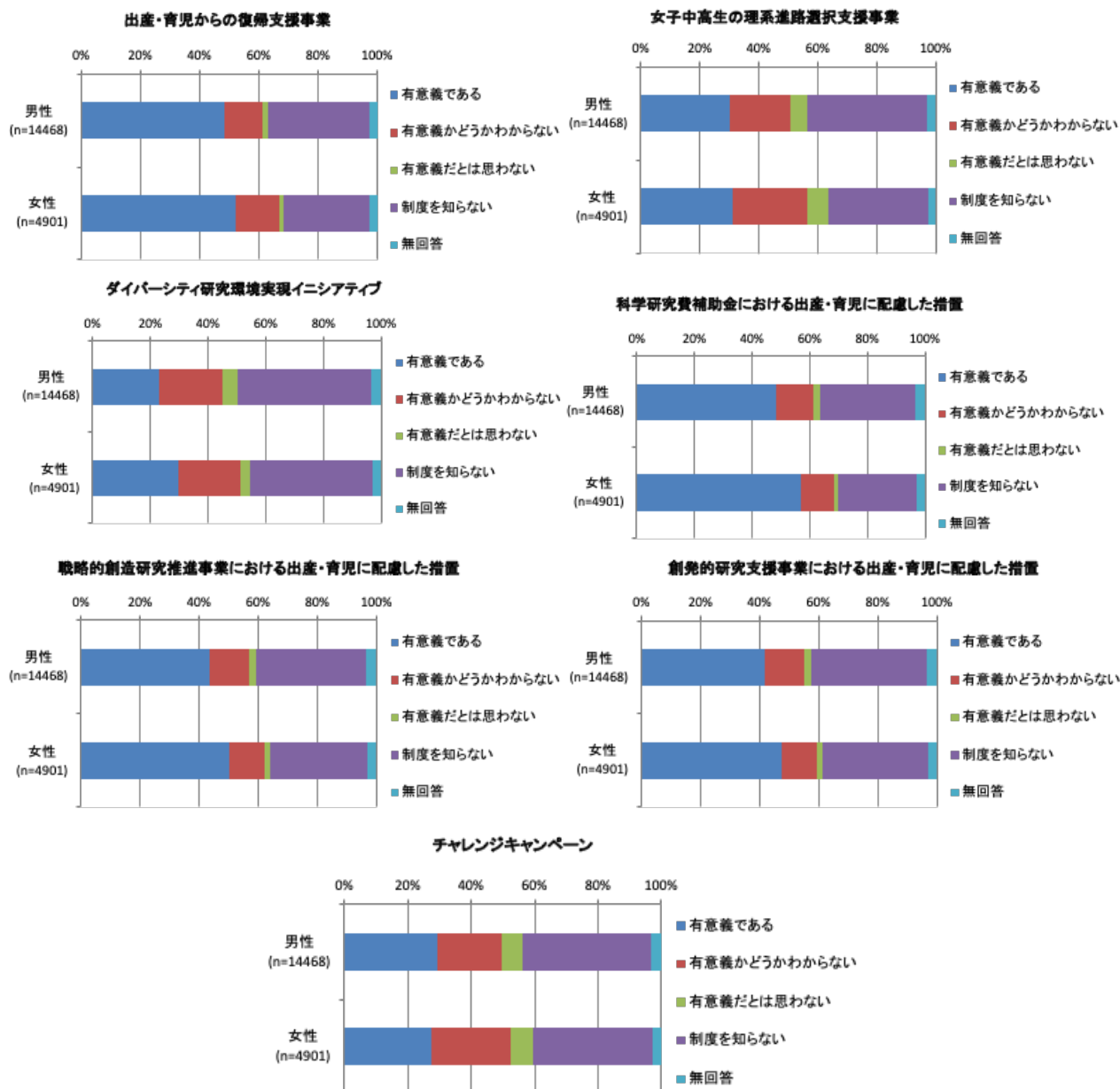


図 1.113 国の施策や女性研究者支援事業について認知度と意義（単数回答）

数値目標の認知度と意義（質問 39、40：図 1.114-119）

第 4 次男女共同参画基本計画および第 5 期科学技術基本計画において、女性研究者の新規採用目標値が掲げられたものの達成できず先送りになった。この状況を改善するための取組を尋ねたところ、女性では「新しい取り組みを導入する」と「従来の取り組みを加速させる」が各々 44%と 16%であり、6 割の人が従来の取り組みは不十分であると認識している（次ページ図 1.114）。一方、男性では、「新しい取り組みを導入する」と「従来の取り組みを加速させる」がそれぞれ 32%と 12%と大きな割合を占めた一方で、「従来の取り組みのまま時間をかけて改善する」と「改善する必要がある」との回答が、それぞれ 7%と 19%であり、合わせ

第一章 各項目の集計結果

て26%を占める。この数値は女性の14%と比べて高いものであり、男性の傾向として、従来の取り組みを続ける（現状維持）意識が強いことが示唆される。

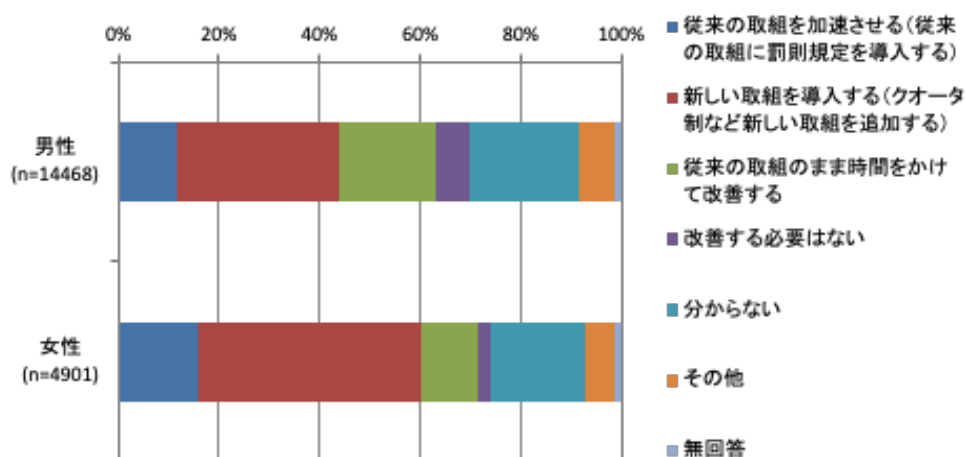


図 1.114 国の施策や女性研究者支援対策への認識（単数回答）

女性研究者・技術者採用の数値目標の認識について尋ねたところ、男性の61%。女性の53%が「知らない」と回答しており、第三回・第四回（図 1.103）とほぼ同割合であり、依然として認知度が低い実態が明らかとなった（図 1.115）。数値目標を設定した取り組みについては、男女ともに様々な意見に分かれている（図 1.116）。男性では、「あまり意義が無い」「弊害がある」の否定的な意見が31%、「有意義である」「拡大・推進すべきである」の肯定的意見の36%と拮抗している。一方、女性では前者の否定的な意見（20%）が後者の肯定的意見（50%）を大幅に下回っている。このような傾向は前回調査（図 1.04）と同様であった。

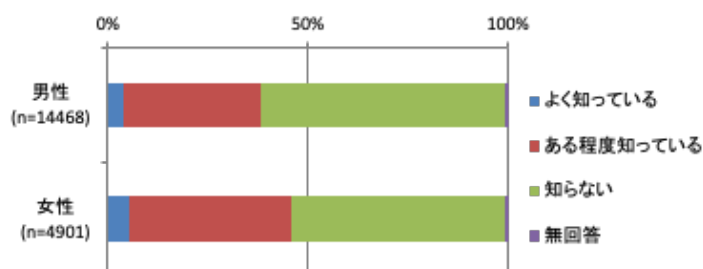


図 1.115 女性の採用目標値について
（単数回答）

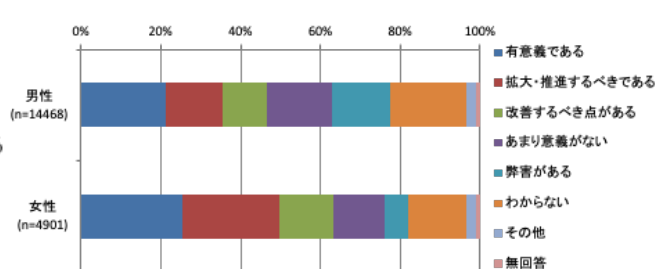


図 1.116 女性の採用における数値目標を設定した
取り組みについて（単数回答）

所属する機関または企業において、女性研究者の採用数値目標が設定されているかどうかについては、男女別に大きな差はなく、機関別では大学・高専等でやや「ある」の割合が高く、前回調査（図 1.105）と比

第一章 各項目の集計結果

べても 5%程度増加している（図 1.117）。官公庁でも、前回調査（男性 10%弱、女性 20%弱）からやや増加している。一方、研究機関ではあまり変化がなく、企業ではむしろ 5%程度減少しており、結果として機関別で最も「ある」の回答が少なくなった（従来は官公庁が最も低かった）。また、30～50%の人が「わからない」と回答している。

目標設定が「ある」と回答した人を対象に調べた数値目標の公表の有無では、前回調査（図 1.106）と同様に、官公庁で最も高く、研究機関、大学・高専等、企業と続く（図 1.118）。企業では、目標設定もなく、あっても公表していない結果となった。

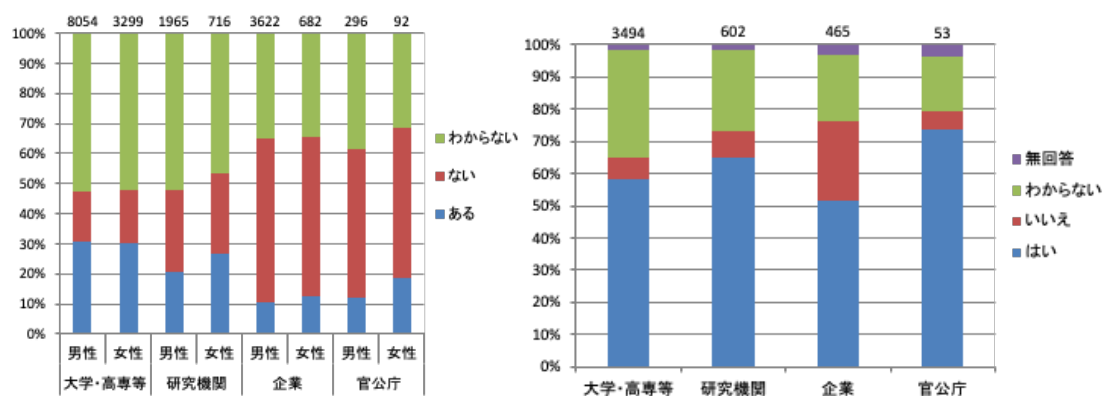


図 1.117 女性比率の数値目標（単数回答） 図 1.118 設定ありのうち女性比率の数値公表（単数回答）

目標設定が「ない」と回答した人を対象に調べた目標設定の必要性では、その多くが「定める必要はない」と回答しているが、大学・高専等や研究機関の女性では、「定めるべきである」との回答がそれぞれ 53%、39%と高く、当該者にとって切実な問題であることを示唆している（図 1.119）。以上の認知度と意義については、「第五章 重要項目：施策認識」で後述する。

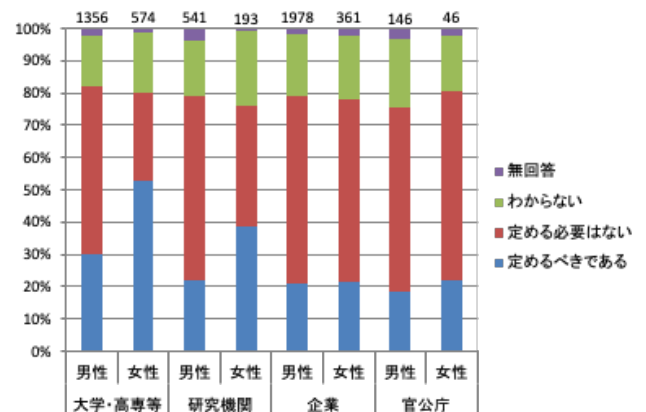


図 1.119 設定なしと回答したものうち目標設定の必要性（単数回答）

男女共同参画の推進（質問 41：図 1.120-122）

男女共同参画の推進の動きについての意識をまとめたものが、図 1.120 である。「所属機関」「所属学会」「世の中の変化」の 3 カテゴリー全てで、前回調査（図 1.108）と同様に、男性の方が女性に比べて「少しずつ進んでいる」との回答が 5～10%ほど高かった。また、3 つのカテゴリーの中で、「世の中の変化」が進ん

第一章 各項目の集計結果

でいると感じている点も、前回調査と同様であった。「少しずつ進んでいる」「ほとんど変わらない」「後退している」「わからない」「無回答」の比率も3つのカテゴリーで前回調査とほとんど変わらなかった。

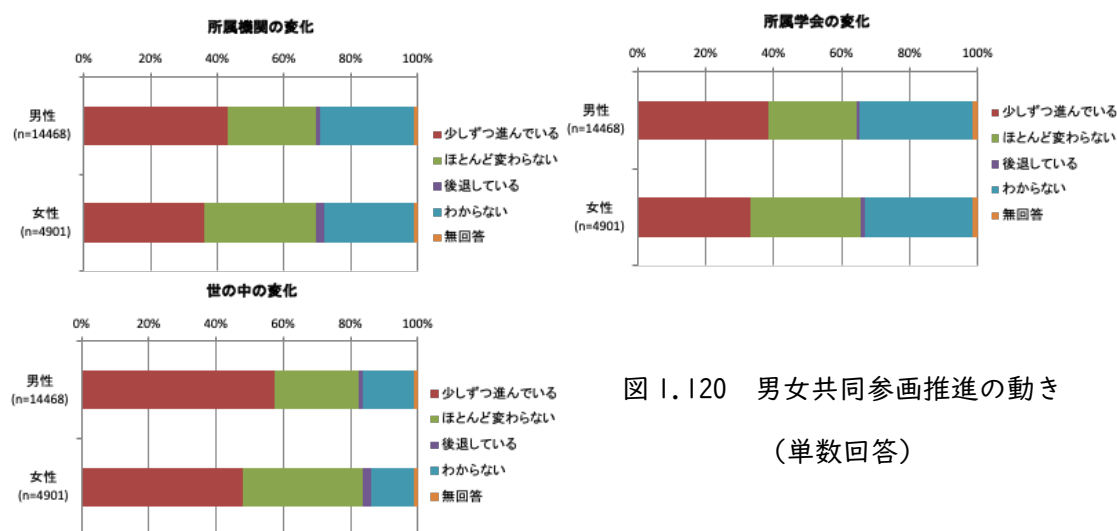


図 1.120 男女共同参画推進の動き
(単数回答)

これらの認識を職域別にみると、「少しずつ進んでいる」という認識は、前回調査（図 1.109）と同様に、職位の高い層（PI と管理職）に多かった（図 1.121）。

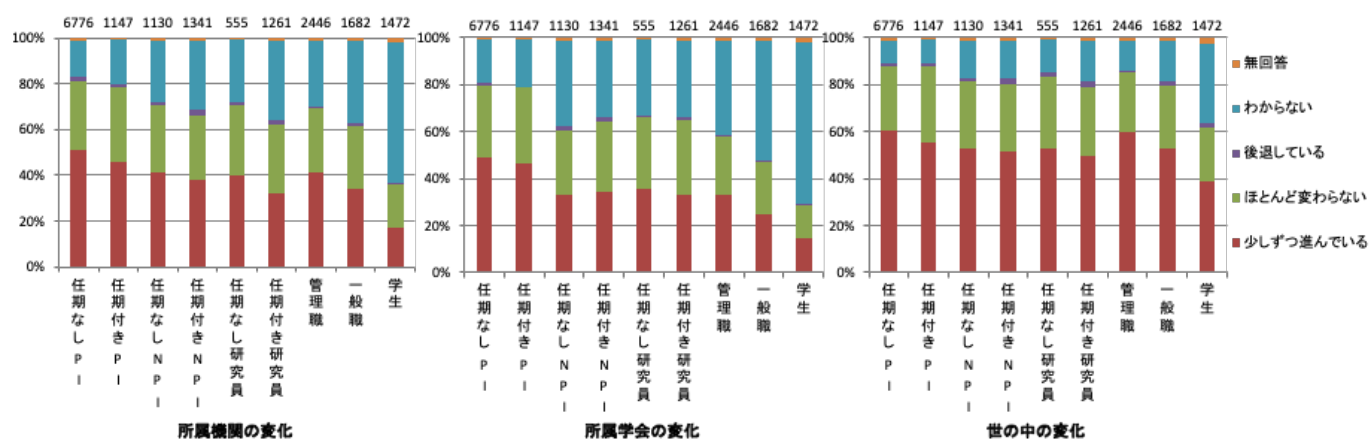


図 1.121 男女共同参画推進の動き（職域別）（単数回答）

所属機関別では、前回調査（図 1.110）と同様に、「大学・高専等」「研究機関」「企業」「官公庁」「その他」で大きな差はないものの、「少しずつ進んでいる」が占める割合は、「官公庁」および「その他」でやや低い傾向にあった（図 1.122）。

第一章 各項目の集計結果

男女共同参画のために今後必要なこと（質問 42：図 1.123）

男女共同参画の推進に今後必要なこととして多くあげられたのは、男女ともに「意識改革」であった（図 1.123）。ここで、「女性の意識改革」をあげた割合は、第四回調査（図 1.112、男性 57%、女性 62%）からやや減少した（男性 49%、女性 54%）。一方、「男性の意識改革」をあげた人は男女ともにあまり変化せず（男性 63%→62%、女性 73%→70%）、高い割合を維持した。前回までの調査と同様、意識改革の必要性が認識されている。今回新たに設定した「無意識のバイアスの克服（排除）」については、男性で 46%、女性で 63%が選択し、重要な課題として認識されているようである。

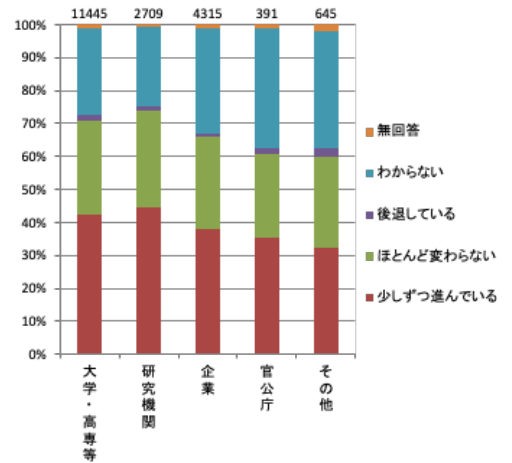


図 1.122 男女共同参画推進の動き
(機関別) (単数回答)

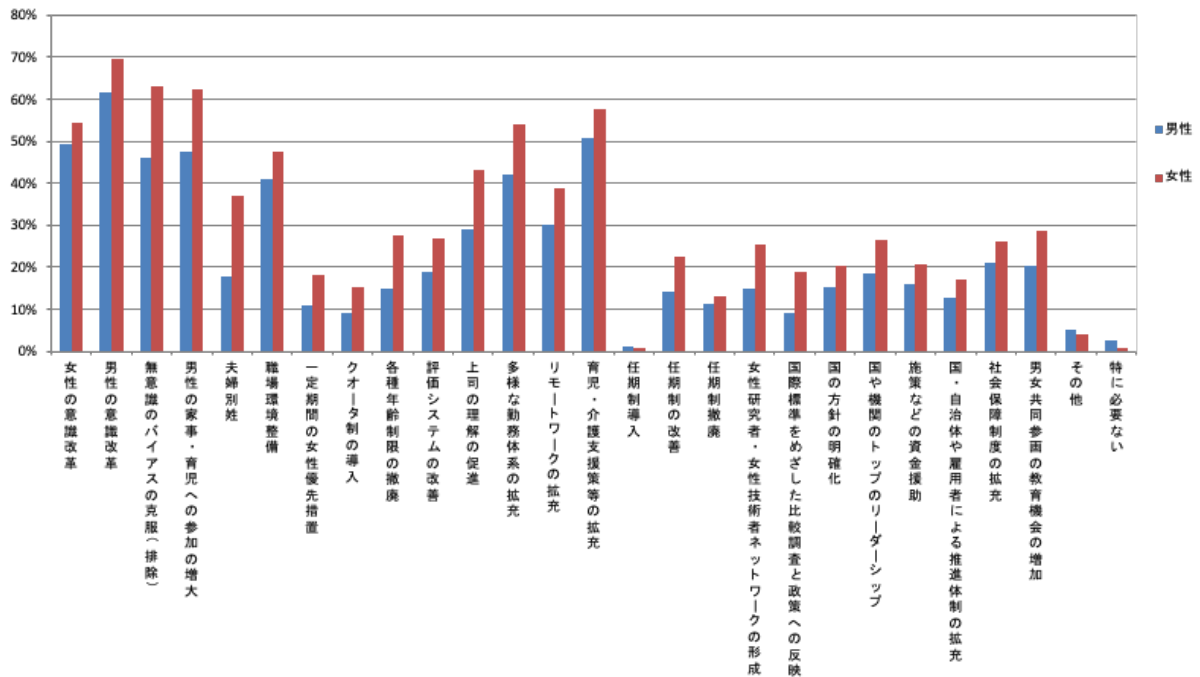


図 1.123 男女共同参画のために今後必要なこと（複数回答）

また、第四回調査に続き、「男性の家事・育児への参加の増大」は、男女ともにその割合が高く（男性 48%、女性 62%）、さらに「育児・介護支援策等の拡充」も高かった（男性 51%、女性 58%）ことから、これらに対する支援が求められる。職場では、「職場環境の整備」（男性 41%、女性 48%）、「上司の理解の促進」（男性 29%、女性 43%）、「多様な勤務体系の拡充」（男性 42%、女性 54%）を中心に、さらなる環境整備が必要であると認識されている。第四回調査からの進歩と今後必要なことについては、「第五章 重要項目：施策認識」を中心に後述する。

第二章 重要項目：役職などの男女差

過去の調査（第一回～第四回）と同様に、高い役職になるほど女性比率が低い傾向がみられた。この傾向の要因をさぐるため、第四回調査に続き役職指数を取り入れて解析した（役職指数とは、回答者を所属機関ごとに役職の低い方から高い方に0から10の範囲で並べた場合の各役職の累積数の中間値）。なお、第四回調査と同様に大学・高専等と研究機関においては、研究員を任期付きと任期なしに分けて整理した。

役職指数(質問 7、8；図 2.1)

回答者の所属機関ごとの役職分布から役職指数を定義し、図 2.1 に示した。今回から所属機関に官公庁を追加した。第四回（図 2.1）と比較すると、大学・高専等では助手・助教以上のクラスの役職指数が減少した（助手・助教:2.35 から 2.20, 講師:4.01 から 3.60, 准教授:5.72 から 5.29, 教授:8.40 から 8.17, 執行部:9.90 から 9.88）。研究機関でも、任期付き研究員（ポスドク）以上のクラスの役職指数が減少した（任期付き研究員:1.72 から 1.47, 任期なし研究員:4.03 から 3.52, 主任研究員:6.69 から 6.15, グループ長:8.84 から 8.46, ユニット長:9.63 から 9.50, 理事:9.94 から 9.91）。また、企業では、全てのクラスの役職指数が減少した（一般社員:1.35 から 1.22, 主任:3.82 から 3.28, 課長:6.28 から 5.45, 部長:8.41 から 7.71, 事業部長:9.30 から 8.80, 取締役:9.71 から 9.48）。これらの結果は、第五回調査では、比較的低位の役職の回答者割合（大学・高専等では助教・助手、研究機関では任期付き研究員、企業では一般社員と主任）が減ったためと考えられる（図 2.1、第四回：図 2.1）。

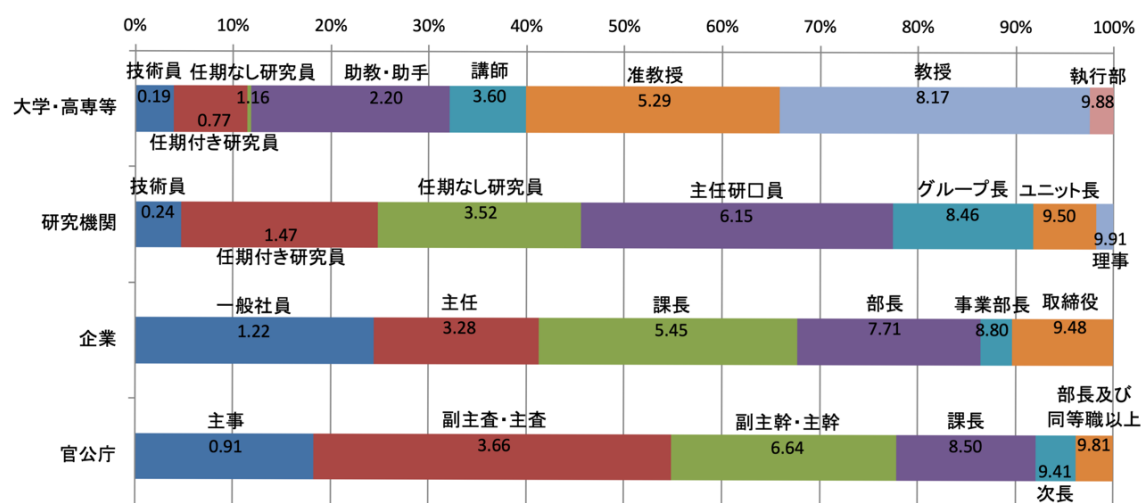


図 2.1 役職指数の定義（単数回答）

年齢別の役職指数(所属機関ごと)(質問 1、2、7、8；図 2.2)

所属機関ごとの男女の年齢別役職指数と回答数を図 2.2 に示した。25 歳未満と 65 歳以上は女性の回答数が少ないため、評価は難しい。

全体の傾向を 25 歳から 65 歳未満でみると、どの機関においても、役職指数は年齢に応じてなめらかに上昇しているが、年齢に応じた昇進のカーブは男性が女性を上回っている傾向は第四回調査と同様で、30 歳以後の女性の昇進は遅れている。大学・高専等での男女差は、研究機関や企業よりもやや大きかった。官公庁は回答数が少ないため（図 1.14）他の 4 機関と比較しにくい。40 歳から 55 歳未満の役職指数が停滞する傾向がみられた。第四回調査と比較すると、25 歳以上から 65 歳未満の役職指数はどの機関でも低下した。これは、第五回調査で 25 歳以上から 65 歳未満の年齢層において、回答者の年齢分布が高齢側へのシフトが反映されたものと考えられる（第一章：図 1.2、第四回：図 1.2）。

全体の役職指数を 7 ポイントを目安として該当する年齢をみると、機関ごとに 5 歳程度前後するものの、企業を除き男性が 50 歳前後、女性は 60 歳前後と、女性の方が男性より 10 歳程度年齢が高く、昇進が遅いことがわかる。また、第四回調査と比べて全体の役職指数の 25 歳～65 歳の男女の差は、ほとんど変わらなかった。

役職指数は、いずれの機関でも男性が高かった。機関別にみた男女差は、「45～50 歳」では大学・高専等 1.11、研究機関 0.76、企業 1.32、「50～55 歳」では大学・高専等 1.53、研究機関 0.66、企業 1.06 であった。所属機関別の役職指数の男女差は、第四回調査までは第二回、第三回と比較して改善の傾向が見られたが、その後の改善の傾向は足踏みしていると考えられる。

第二章 重要項目：役職などの男女差

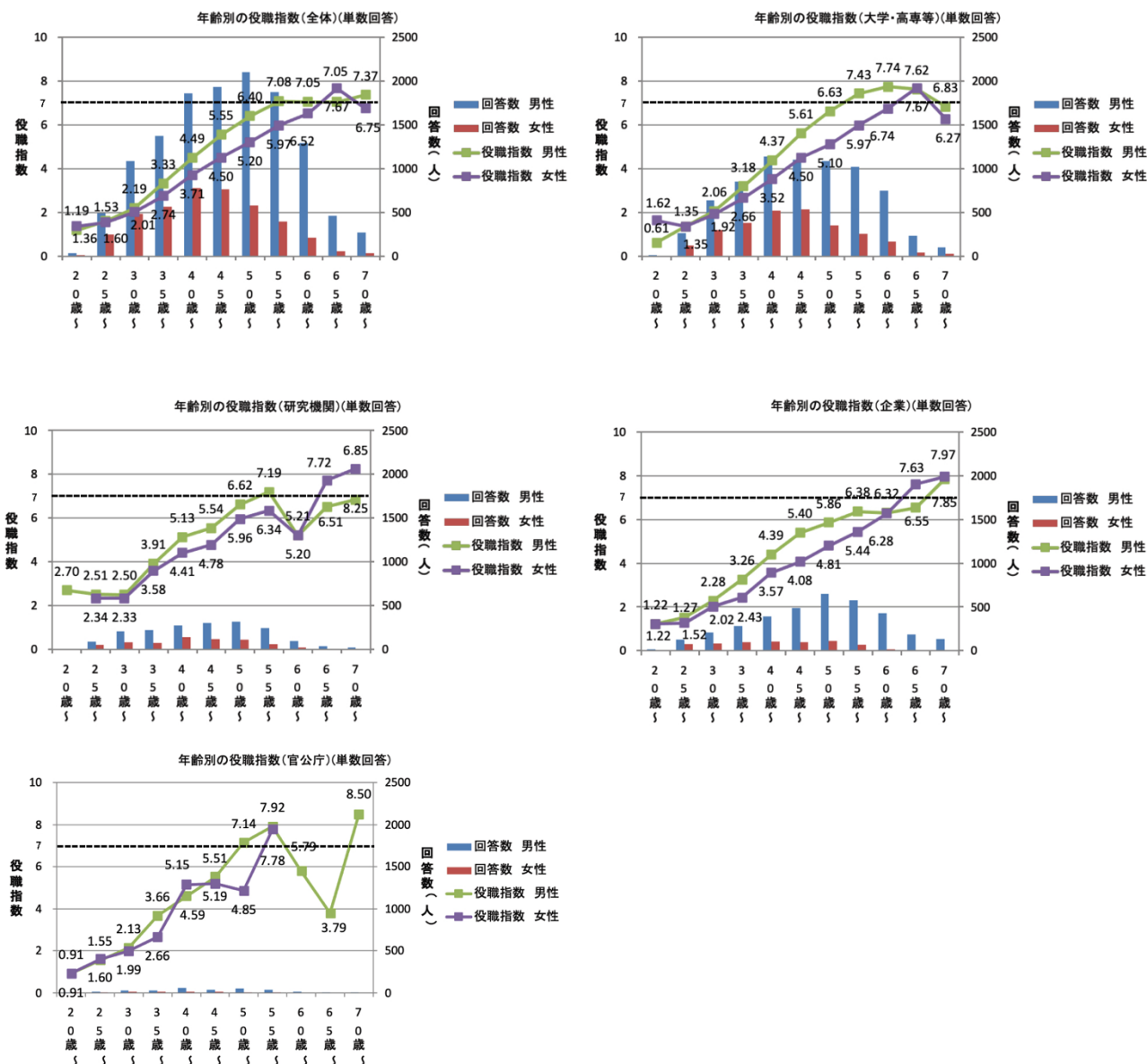


図 2.2 年齢別の役職指数（所属機関）

年齢別の役職指数(大学・高専等)(質問 1、2、7、8；図 2.3)

大学・高専等の役職指数の年齢推移を、国立、公立、私立、高専に分けて図 2.3 に示した。回答数（男性：女性）は、国立6,187（4,524：1,663）、公立597（430：167）、私立2,593（1,824：769）、高専466（375：91）であった。公立大学と高専の女性の役職指数は、年齢とともに単調に増加していない。これは、女性の回答数が少ないことによる変動が影響したと考えられる。

回答数が多い国立大学と私立大学の25歳から60歳までの年齢推移をみると、年齢が高くなると男女差が大きくなる傾向がみられた。特に、国立大学の男女差が最も大きかった。国立大学、私立大学

第二章 重要項目：役職などの男女差

とも 35 歳前後から男女差が生じ、年齢が進むにつれて男女差は大きくなり、最大差は国立大学、私立大学とも「50 歳～55 歳」で、それぞれ 1.97、1.33 であった。第四回調査での最大差は、国立大学が 1.86（55 歳～60 歳）、私立大学が 1.17（45～50 歳）であり（第四回：図 2.3）、役職指数の男女差は改善されていない。一方、公立大学と高専では男女差が年齢とともに単調増加していない。これは女性の回答数が少ないことが影響していると考えられる。

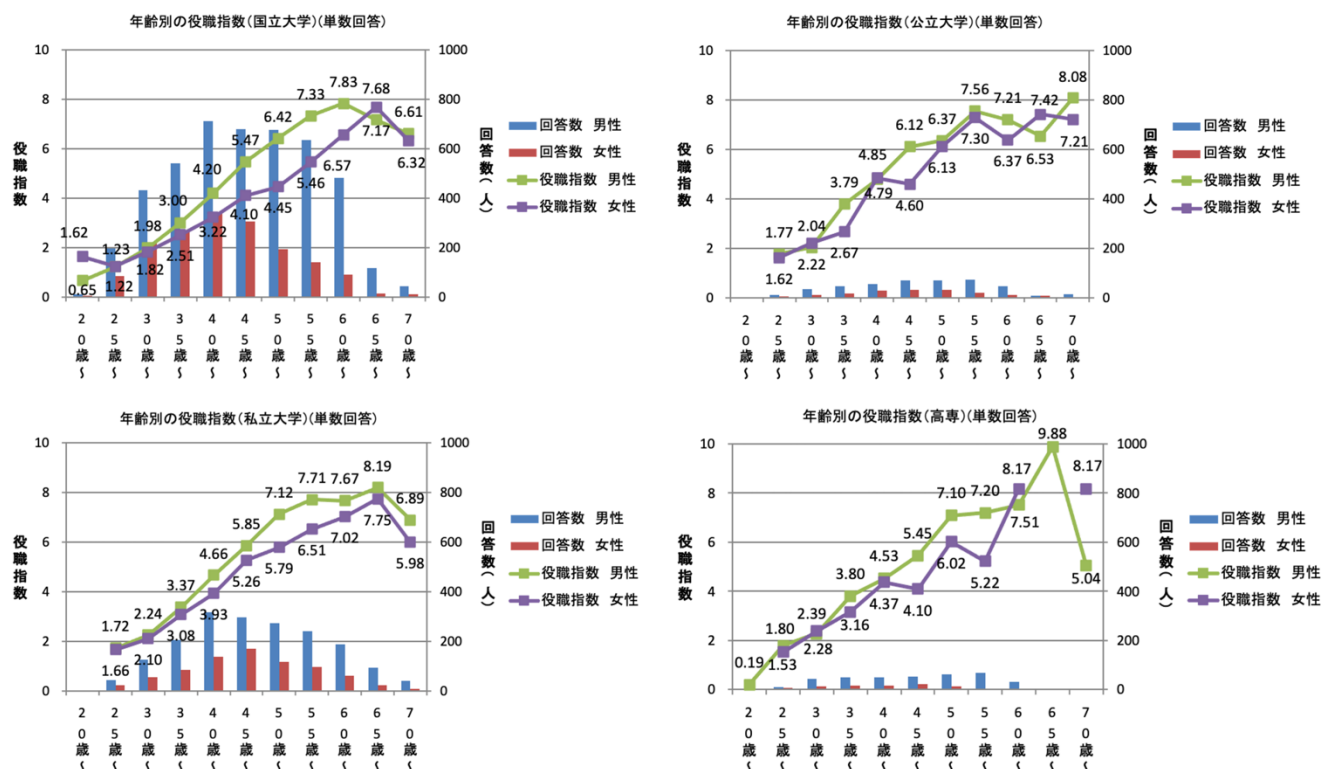


図 2.3 年齢別の役職指数（大学・高専等）

年齢別の役職指数(大学・高専等の所属分野ごと)(質問 1、2、6、7、8；図 2.4)

第五回調査の質問 7.1 の専門分野の選択肢は「その他」を含む 12 分野であったが、第四回調査と比較できるように、これらを以下（次ページ）の 6 分野にまとめて整理したものが図 2.4 である。

【理学系：1（数学）、3（物理）、8（地球惑星） 工学系：2（電気・情報）、6（建築・土木）、7（機械） 生物・生命系：5（生物・生命） 化学・材料系：4（化学・材料） 農学系：9（農学） 保健系：10（医歯薬系）、11（保健・看護系）※12（その他）は区分無し】

各分野の回答数（男性：女性）は、理学系 2,647（2,234：413）、工学系 3,695（3,070：625）、

第二章 重要項目：役職などの男女差

生物生命系 3,247 (2,264 : 983)、化学・材料系 2,202 (1,782 : 420)、農学系 2,477 (1,836 : 641)、保健系 1,863 (1,093 : 770) であった。いずれの分野も 40 歳前後から年齢が高くなるとともに男女差が拡大する傾向がみられた。工学系と農学系では、年齢に応じた男女差の変化は比較的小さかった。キャリアを重ね働き盛りとなる 40 歳から 55 歳までの 3 つの年齢階層の役職指数の男女差を単純平均してみると、理学系 0.73、工学系 0.79、生物・生命系 1.44、化学・材料系 0.81、農学系 0.63、保健(医歯薬)系 1.20 となり、特に生物・生命系の男女差が大きかった。この傾向は、第四回調査でもみられた(第四回：図 2.4)。

役職指数が 5 を越える年代は、男性では 6 つの分野すべてで 45 歳前後であったのに対し、女性では、理学系、工学系で 50 歳前後、生物・生命系と化学・材料系、保健系で 55 歳前後と、女性は 5 年から 10 年程度昇進が遅いことがうかがわれる。一方、農学系では男女とも 45 歳前後に役職指数が 5 を越えているが、40 歳～と 45 歳～の年齢層の役職指数は、女性の方が 0.5 以上低かった。また、保健系では 60 歳を過ぎても役職指数が 6 以下であった。

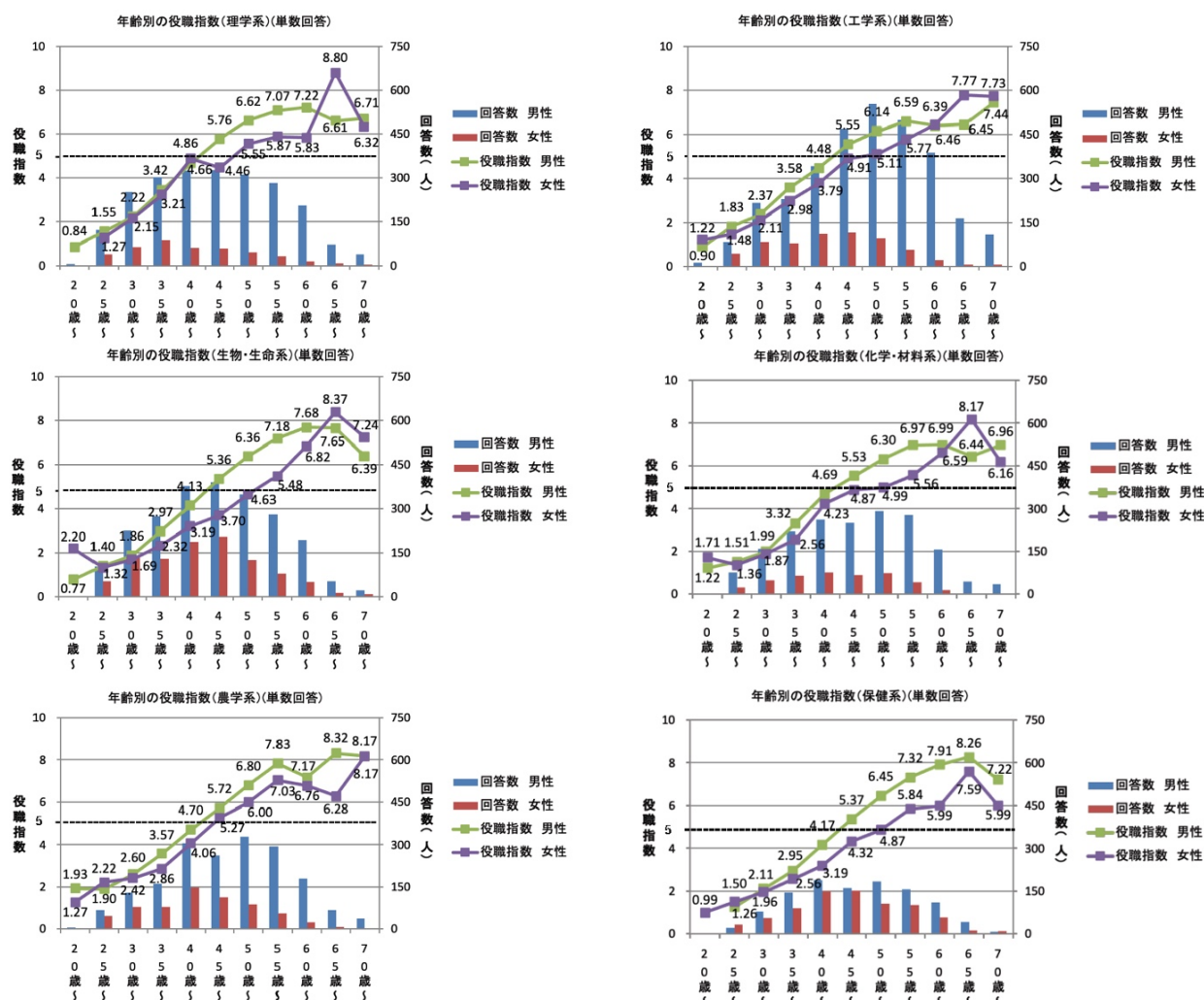


図 2.4 年齢別の役職指数 (大学・高専等の所属分野)

大学・高専等教員(講師以上)の女性在職年数(質問 7、8、13、14；図 2.5)

第四回と同様に、現在の職に就いてからの年数を在職年数と表記した（第三回までは採用率と表記）。女性の在職年数を図 2.5 に示した。

第四回では、1 年未満の回答者が少なかったため記載がなかったが、第五回では男女合わせて 80 人の回答があったため図に含めた。1 年未満の女性の比率は 19%であった。1 年以上 10 年未満の在職年数の女性比率は 17 から 33%の範囲にあり、平均 26%であった。この範囲は、第四回の 19 から 32%、平均 27%とほぼ一致しており、採用が進んでいるとは言い難い。10 年以上は 19%であり、この値も第四回と変わっておらず、在職年数が上がっているとは言い難い。全体的に足踏み状態であることがうかがえる。

一方で、任期との関係などを含めて初職から同じ職種や組織で継続しているかどうかについては、この図からは浮かび上がってこない。離職経験の割合は、女性が男性より高く（図 1.44）、家族の転勤、結婚、育児による離職の割合は女性が男性より高い（図 1.46）。ライフイベントやパートナーの転勤などで継続を断念し、その後希望する職につくことが出来たかどうかをみていくことも課題である（第四回：図 2.5，第三回：図 2.5，第二回：図 2.5）。

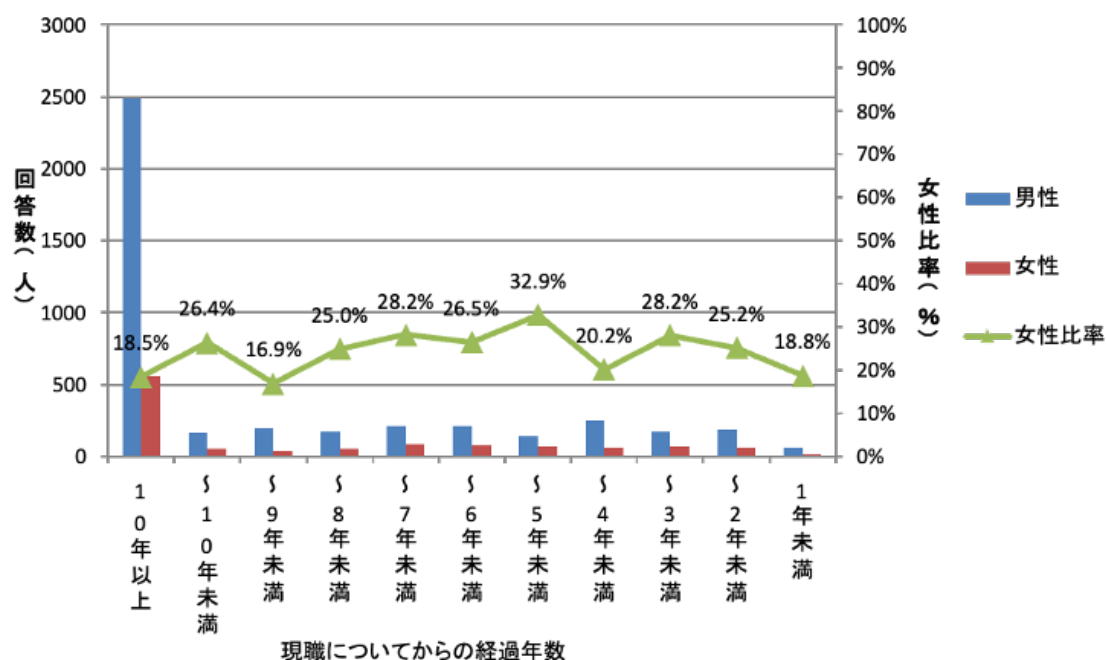


図 2.5 大学・高専等教員(講師以上)の在職年数と女性比率（単数回答）

第五回の女性の回答者割合は全体では 24%であった。大学・高専等の回答数は全体で 9,890、女性は 2,703 で 27%であった。そのうち在職年数を回答した人は全体で 5,553、女性は 1,202 で 22%であっ

第二章 重要項目：役職などの男女差

た。男女共同参画白書（令和四年版 p146）による所属機関別の女性研究者の割合は全体で 17.5%。男女共同参画白書（令和三年版 p130）による、所属機関別研究者に占める女性の割合では企業・非営利団体 10.3%、公的機関 19.5%、大学等 27.8%であった。この値と比べると、大学・高専等の在職年数に関する回答率はやや低かったが、アンケートの回答率は白書の女性研究者の割合とほぼ一致していたことから、大学・高専等に所属する女性研究者の状況は反映されていると思われる。

現在の役職と学位取得後の経過年数（質問 2、4、8、10；図 2.6）

第四回に続き、第五回でも学位取得後の経過年数と現在の職について男女別に整理した（図 2.6）。この解析は、学位取得後どのような職についているか、特に任期付き職の高齢化・長期化の可能性を明らかにするため、第四回時から導入されたものである。

回答者全体（企業を含む）での学位取得者は男性 9,402 人、女性 3,168 人であった。学位取得後の経過年数の割合は以下のとおりであった（第一章 図 1.7）。

調査をはじめて 20 年が経過していることから、第五回では学位取得後の 21 年以上の選択肢を設けたところ、16 年以上（16 ～20 年と 21 年以上の合計）が男性では 56%、女性では 53%と最も高く、第四回に比べ男性では 11 ポイント、女性では 21 ポイント増加していた。このことから、年齢の高い層が継続的にアンケートに回答していることがうかがえる。一方、1～5 年の割合は男女ともに最も低く、第四回に比べ男性では 3 ポイント、女性では 4 ポイント減少していた。第五回では若手の回答者割合が減少しているため、研究者全体における若手の減少またはアンケートへの関心の低さを表しているのかもしれない。

学位取得後の経過年数（各性別ごとの比率）

男性：1～5 年	12%	6～10 年	14%	11～15 年	18%	16 ～20 年	18%	21 年以上	38%
女性：1～5 年	17%	6～10 年	18%	11～15 年	22%	16 ～20 年	19%	21 年以上	24%

任期付き職の詳細な分析については第四章、個別意見は第六章（6.2(i)等）で整理しているため、ここでは概要を紹介する。図 2.6 では、主に NPI 並びに研究員（図のオレンジ色の四角で囲んだ部分）に着目し、数値とグラフを補足し、役職別の状況を整理した。図 2.6 の役職の定義（横軸）を次ページの囲み内に示す。

図 2.6 における役職の定義

役職の定義（雇用形態も含めた分類による職域分類の定義）により 図 2.6 は左から

(A) 任期なし PI、(B) 任期付き PI、(C) 任期なし NPI、(D) 任期付き NPI（任期付き研究員等を除く）、
(E) 任期なし研究員、(F) 任期付き研究員（任期付き研究員等、定年退職後の再任用での任期付き研究員を含む）、(G) 管理職（企業の取締役・事業部長・部長・課長）、(H) 一般職（主任・一般社員）、(I) 学生

標準の 5 つのカテゴリー（質問 7 職域分類の定義 および 図 1.17 参照）

①PI（教授・准教授・講師・執行部・理事・ユニット長・グループリーダー長・主任研究員）、②NPI（助教・助手・研究員（任期付き研究員を含む）・技術員）、③管理職（取締役・事業部長・部長・課長）、④一般職（主任・一般社員）、⑤学生

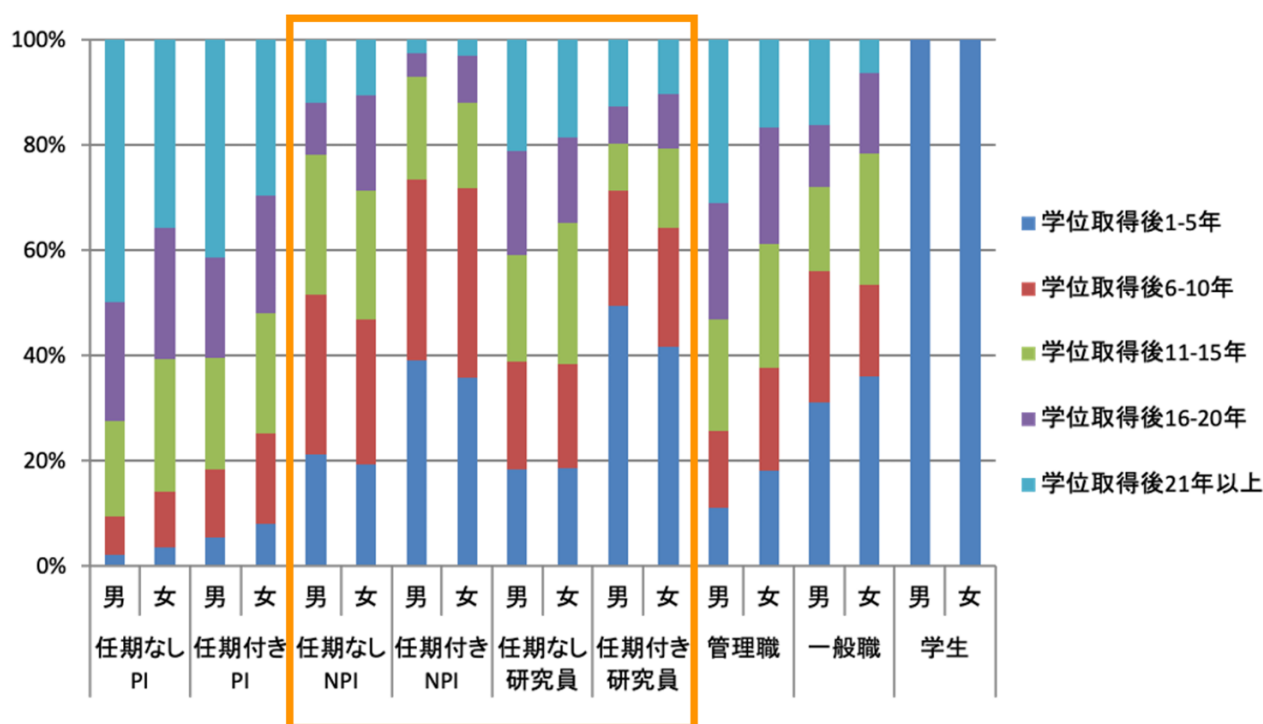


図 2.6 学位取得後の経過年数×現在の職×性別（単数回答）

任期付き NPI および任期付き研究員(ポスドク)の状況を概括すると、第四回の結果とほぼ同様であり、大きな変化はみられなかった。男女ともに 7 割以上が学位取得後 10 年以内であった(図 2.6 の青と赤)。学位取得後 5 年ごとにみていくと、1 年から 5 年では任期付きの割合がほぼ 4 割であったが、

第二章 重要項目：役職などの男女差

6 年から 10 年では任期なしと任期付きが 2 割とほぼ同程度であった。11 年から 15 年では、任期付きの割合が任期なしの割合を下回っており、概ね 15 年までに任期なしへ移行していることがうかがえる。16 年以上では、任期なしの方が高いが、男女を問わず約 2 割が任期付きで、そのうち 1 割は 21 年以上であった。第四回では、11 年以上が任期付き研究員の 2 割を占めていたことから、その層が 5 年経っても任期付き研究員のままであることがうかがえる。これらの結果は、任期付き職の高齢化・長期化を示唆しているものと考えられる。

男女別にみると、学位取得 10 年までは男女で明確な違いはなかったが、10 年を超えると、女性の方が男性より任期付きの割合が高く、さらには女性の方が任期付きの在職年数が長い傾向がみられた。以下に詳細を記す。

学位取得後の経過年数（男性 対回答者比率 %）						学位取得後の経過年数（女性 対回答者比率 %）					
職(回答数)	1-5年	6-10年	11-15年	16-20年	21年以上	職(回答数)	1-5年	6-10年	11-15年	16-20年	21年以上
任期なしPI (5013)	2.0	7.3	18.0	22.6	50.0	任期なしPI (1406)	3.6	10.5	25.2	24.8	35.8
任期付きPI (801)	5.2	13.1	21.1	19.0	41.6	任期付きPI (290)	7.9	17.2	22.8	22.4	29.7
任期なしNPI (552)	21.0	30.4	26.6	10.0	12.0	任期なしNPI (254)	19.3	27.6	24.4	18.1	10.6
任期付きNPI (741)	39.0	34.4	19.4	4.5	2.7	任期付きNPI (418)	35.6	36.1	16.3	8.9	3.1
任期なし研究員 (305)	18.4	20.3	20.3	19.7	21.3	任期なし研究員 (86)	18.6	19.8	26.7	16.3	18.6
任期付き研究員 (674)	49.3	22.0	9.1	7.0	12.8	任期付き研究員 (391)	41.7	22.5	15.1	10.2	10.5

補表：学位取得後の経過年数×現在の職×性別

PI について

「1～5 年」：男性任期なし 2.0%、女性任期なし 3.6%、男性任期付き 5.2%、女性任期付き 7.9%であった。任期なしで 1.6 ポイント、任期付きで 2.7 ポイント女性が男性を上回っていた（図 2.6 の青）。

「6～10 年」：男性任期なし 7.3%、女性任期なし 10.5%、男性任期付き 13.1%、女性任期付き 17.2%であった。任期なしで 3.2 ポイント、任期付きで 4.1 ポイント女性が男性を上回っていた（図 2.6 の赤）。

「11～15 年」：男性任期なし 18.0%、女性任期なし 25.2%、男性任期付き 21.1%、女性任期付き 22.8%であった。任期なしで 7.2 ポイント、任期付きで 1.7 ポイント女性が男性を上回っていた（図 2.6 の緑）。

「16～21 年」：男性任期なし 22.6%、女性任期なし 24.8%、男性任期付き 19.0%、女性任期付き 22.4%であった（図 2.6 の紫）。任期なしで 2.2 ポイント、任期付きで 3.4 ポイント、任期付きともに 2 ポイント女性が男性を上回っていた（図 2.6 の緑）。

第二章 重要項目：役職などの男女差

「21 年以上」では、男性任期なし 50.0%、女性任期なし 35.8%、男性任期付き 41.6%、女性任期付き 29.7%であった(図 2.6 の水色)。任期なし、任期付きともに、これまでのパターンと逆転し、男性が女性を 14.2、11.9 ポイント上回っていた。

1～15 年までは、任期なし、任期ありともに女性の割合が男性を上回っており、このことは採用が進んできたことを示唆しているものと考えられる。一方、16 年以上でみると、男性任期なし 72.6%、女性任期なし 60.6%、男性任期付き 60.6%、女性任期付き 52.1%、男女差は任期なしで 12.0 ポイント、任期付きで 8.5 ポイントと、男性が女性を上回っていた。この結果から、年齢の高い層では、男女差が改善されていないことがうかがえる。

NPI(助教・助手等)について

「1～5 年」：男性任期なし 21.0%、女性任期なし 19.3%、男性任期付き 39.0%、女性任期付き 35.6%であった。任期なしで 1.7 ポイント、任期付きで 3.4 ポイント男性が多かった (図 2.6 の青)。任期なしと任期付きを比べると、男性では 18.0 ポイント、女性では 16.5 ポイント任期付きが多く、男女ともに第四回よりも増加していた(図 2.6 の青)。

「6～10 年」：男性任期なし 30.4%、女性任期なし 27.6%、男性任期付き 34.4%、女性任期付き 36.1%であった。任期なしで 2.9 ポイント男性の方が多く、任期付きで 1.7 ポイント女性の方が多かった。任期なしと任期付きを比べると、男性では 4.0 ポイント、女性は 8.6 ポイント任期付きが多かった。第四回に比べ女性の任期なしが 5 ポイント減少していた(図 2.6 の赤)。

「11～15 年」：男性任期なし 26.6%、女性任期なし 24.4%、男性任期付き 19.4%、女性任期付き 16.3%であった。任期なしで 2.2 ポイント、任期付きで 3.2 ポイント男性が多かった。任期なしと任期付きを比べると、男性では 7.2 ポイント、女性では 8.1 ポイント任期なしが多かった (図 2.6 の緑)。

「16～20 年」：男性任期なし 10.0%、女性任期なし 18.1%、男性任期付き 4.5%、女性任期付き 8.9%であった。任期なしで 8.1 ポイント、任期付きで 4.4 ポイント女性が多かった。女性は男性に比べ、年数が経過しても任期付きの職にとどまっていた(図 2.6 の紫)。

「21 年以上」：男性任期なし 12.0%、女性任期なし 10.6%、男性任期付き 2.7%、女性任期付き 3.1%とほぼ男女で同程度であった。女性では 21 年以上の人数が少ないためと考えられる (図 2.6 の水色)。

研究員について

「1～5 年」：男性任期なし 18.4%、女性任期なし 18.6%、男性任期付き 49.3%、女性任期付き 41.7%

であった。任期なしでは、男女ではほぼ同程度であった。任期付きでは、男性の5割、女性の4割が任期付き職についており、男性が7.6ポイント多かった。任期なしと任期付きを比べると、男性では30.9ポイント、女性では23.1ポイント任期付きが多かった(図2.6の青)。第四回に比べ男女とも違いが減少しており、任期なしの割合が微増していた。

「6～10年」：男性任期なし20.3%、女性任期なし19.8%、男性任期付き22.0%、女性任期付き22.5%であった。任期なし、任期付きともに男女差は少なかった(図2.6の赤)。第四回に比べ、男女とも任期なし、任期付きともに減少していた(図2.6の赤)。

「11～15年」：男性任期なし20.3%、女性任期なし26.7%、男性任期付き9.1%、女性任期付き15.1%であった。任期なしで6.4ポイント、任期付で6.0ポイント女性が多かった。任期なしと任期付きを比べると、男性では11.3ポイント、女性では11.7ポイント任期付きが多かった。女性は任期付きの職にとどまっていた(図2.6の緑)。

「16～20年」：男性任期なし19.7%、女性任期なし16.3%、男性任期付き7.0%、女性任期付き10.2%であった。任期なしで3.4ポイント男性が多く、任期付き職では3.3ポイント女性多く、任期付きの職にとどまっていた。任期なしと任期付きを比べると、男性では12.7ポイント、女性では6.1ポイント任期なしが多かった(図2.6の紫)。

「21年以上」：男性任期なし21.3%、女性任期なし18.6%、男性任期付き12.8%、女性任期付き10.5%であった。任期なしで2.7ポイント、任期付きで2.3ポイント男性が多かった。任期なしと任期付きを比べると、男性では8.6ポイント、女性では8.1ポイント任期なしが多かった(図2.6の水色)。

学位取得後の経過年数と職位について図2.7を補足してみたところ、任期付き研究員(ポスドク)(図2.6の紫)の割合は、10年までは男女ともに減少が大きいですが、その後、女性では減少が緩やかになっていた。11年から15年では、女性の任期付き研究員の割合は男性より6ポイント高く、15%が任期付き職にとどまっていた。16年以降は、経過年数が増えてもその割合は減らず、横ばいとなっていた。このことから、11年から15年の任期なし職への移行の難しさがうかがわれた。一方、男性では11年以降も減少し、16～20年で任期付き研究員の割合は7%と最小になり、その後、21年以上で再び微増していた。21年以上は50歳以上にあたることから、この時期から転職により任期付き職へ移った可能性も考えられるが、第一章図1.32、第四章図4.1a-dをみると、研究機関、企業、官公庁では、60歳以上で任期付き職が増加することから、この増加は主に定年退職後に任期付き職へ移ったことに由来すると考えられる。

第二章 重要項目：役職などの男女差

第四回並びに第三回の結果では、年齢と職位について、男女とも年齢段階で「35 歳～44 歳」程度までは任期付きが多く、その後は任期付きが減少し、年齢に応じて 60 歳くらいまでは任期なしが増加していた。今回は第一章、第四章で所属機関ごとの年齢別の勤務形態を整理し、その違いを確認している（詳細は、第一章 図 1.32, 第四章 図 4.1a-d を参照）。

第五回調査でも、第四回調査と同様の結果がみられたことから、男女ともに学位取得後 10 年頃が任期付き職から任期なし職への転換期と推察され、その年齢は概ね 35 歳から 40 歳前後と考えられる。研究・仕事で成果を上げ、結婚やライフイベント等とのバランス良い生活を送りながら、科学技術の発展に貢献していくためには、最低でも 5 年早く任期なしの安定した職につける環境整備が望まれる。このことは、直近の二回の調査によって、より明確になった。また、女性では、16～20 年で任期付き職にとどまる割合が高いことから、概ね 40 歳から 45 歳前後の女性の能力を十分活用できていないことも明らかになった。男女ともに任期なし職への移行の時期を早めるとともに、40 歳から 45 歳前後の女性が任期なし職で安定して力を発揮できるよう、より具体的な支援策や採用システムの柔軟な運用が求められる。

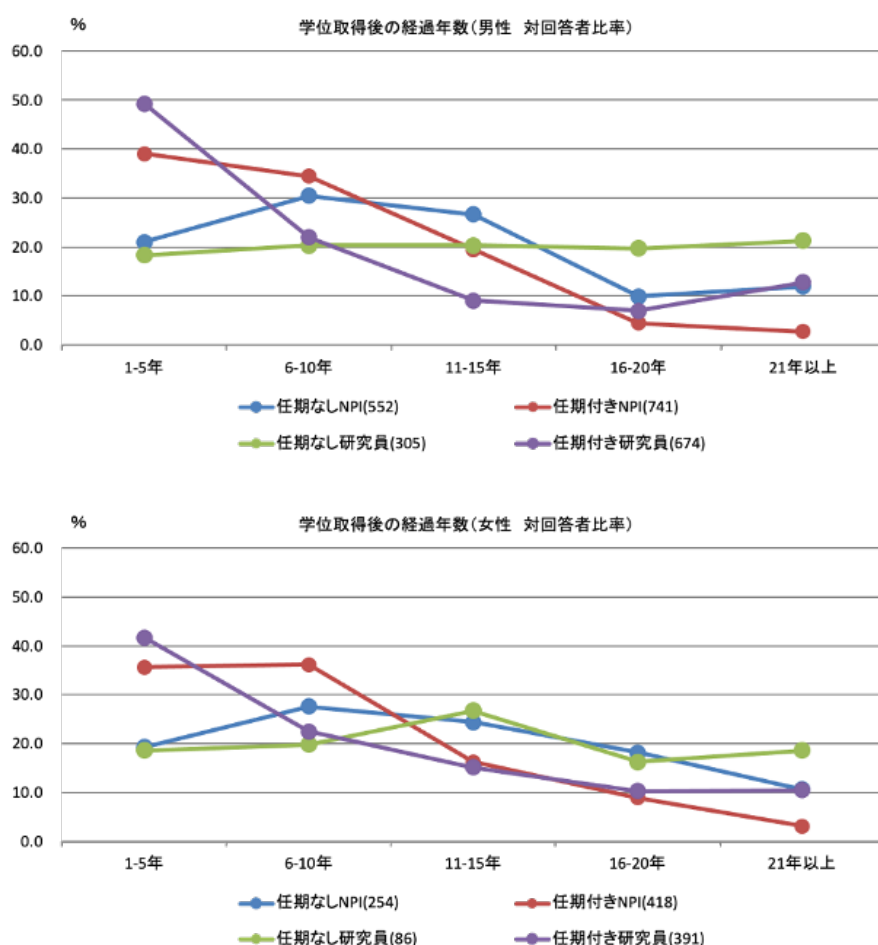


図 2.7 役職と学位取得後の経過年数（対回答者比率）（ ）は回答数

第三章 重要項目：子育てと介護

男女が共に仕事と家庭を両立するための意識啓発や環境整備の重要性は、科学技術系専門職においても例外ではない。本章では、男女差が大きく表れる「子育てと介護」の実態を詳細に分析するとともに、科学技術系専門職の女性の活躍推進に向けた取組や課題について検討を行った。科学技術系専門職の女性の更なる活躍や指導的立場の女性の増加に繋がることを期待したい。本章に関する自由記述については第6章にて多くの声を取り上げているので参照されたい。

育児のキャリアへの影響（図 3.1-2）

第1章において研究者の子ども数について調査したところ、子どもの数が一人以上と回答した割合は男性では57%であったのに対し、女性では41%と大きな差があった。また、「子どもの数が理想の数より少ない理由は」という質問に対し、最も回答率に男女差の大きかった項目が「育児とキャリア形成の両立」であった。そこで、実際に子どもを持つことが仕事やキャリアに与える影響について分析した。

図 3.1 は、1 週間あたりの職場にいる時間（在職場時間）を子どもの有無および年代ごとに比較したものである。在職場時間は、低年齢の子がいる場合において男女間で明確な差がみられた。未就学児または小学生の子がいる場合の在職場時間は、子どものいない場合と比べ、第三回・第四回調査では男性では微減、女性で顕著に減少、という結果であったが、今回の調査では女性は前回同様顕著に減少していたものの、男性ではむしろ微増していた。男性の在職場時間は、子どもがいない場合と比較して、未就学児がいる場合には平均で0.9時間、小中学生の子どもがいる場合には平均1.9時間長かった。これに対して女性の在職場時間は、未就学児がいる場合には平均で8.6時間、小学生の子どもがいる場合で平均6.4時間、中学生の子どもがいる場合で平均5.3時間短かった。また、未就学児がいる女性のうち35.9%は、在職場時間が週40時間に満たない。未就学児がいる場合の育児負担が、女性の在職場時間の大幅な減少をもたらしているのが現状であると考えられる。ただし、これらの結果を第三回・第四回調査（図 3.1）と比較すると、在職場時間は男女ともに各階層において短くなっている。今回の調査は新型コロナウイルス感染拡大防止の取り組み中に行われたため、在宅勤務の時間が増えたことが要因として考えられる。

第三章 重要項目：子育てと介護

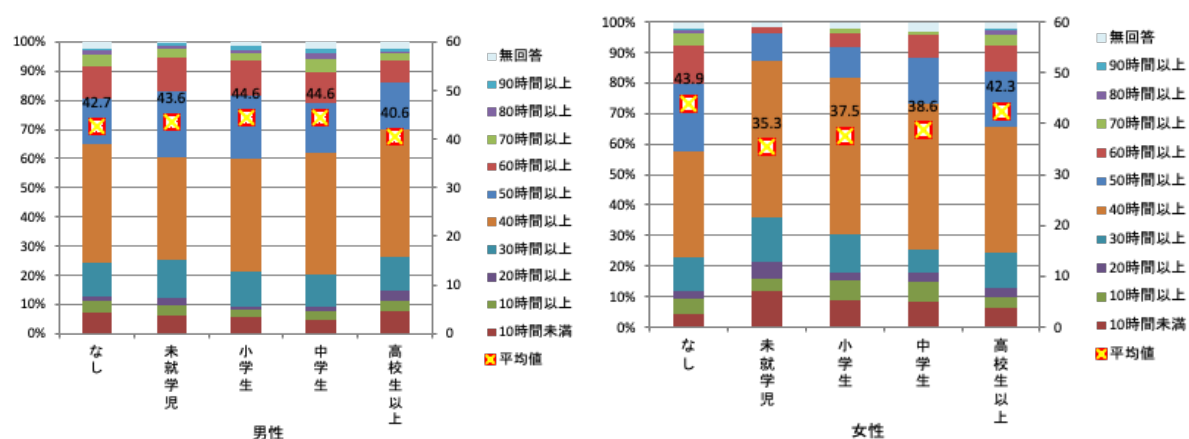
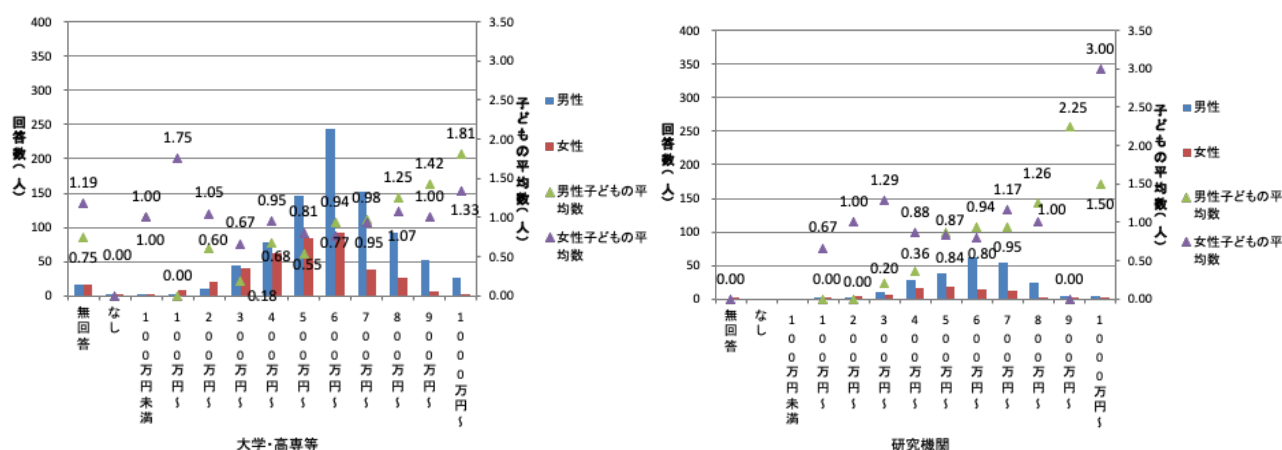


図 3.1 在職場時間（子どもの年代別）（単数回答）

理想の子ども数を実現できない理由として、男性が最も多くあげるのが「経済的理由」である。図 3.2 は、年収と子どもの数の関係を見たものである。全体としては、女性では、年収と子どもの数との間に顕著な相関がみられないのに対して、男性では、年収 100 万円以上の層では年収に比例して子どもの数が増えている。この傾向は、第四回調査（図 3.2）と類似していることから、子どもの数は男性の年収如何によって左右される側面が強く、子どもに対しては女性が時間的な負担、男性が経済的な負担を主に負うという形態が今なお色濃いことが窺える。このことが、理想とする子どもの数を実現できない男女間の差を生み出し、男女間で求める改善点が異なっている理由であると考えられる。



第三章 重要項目：子育てと介護

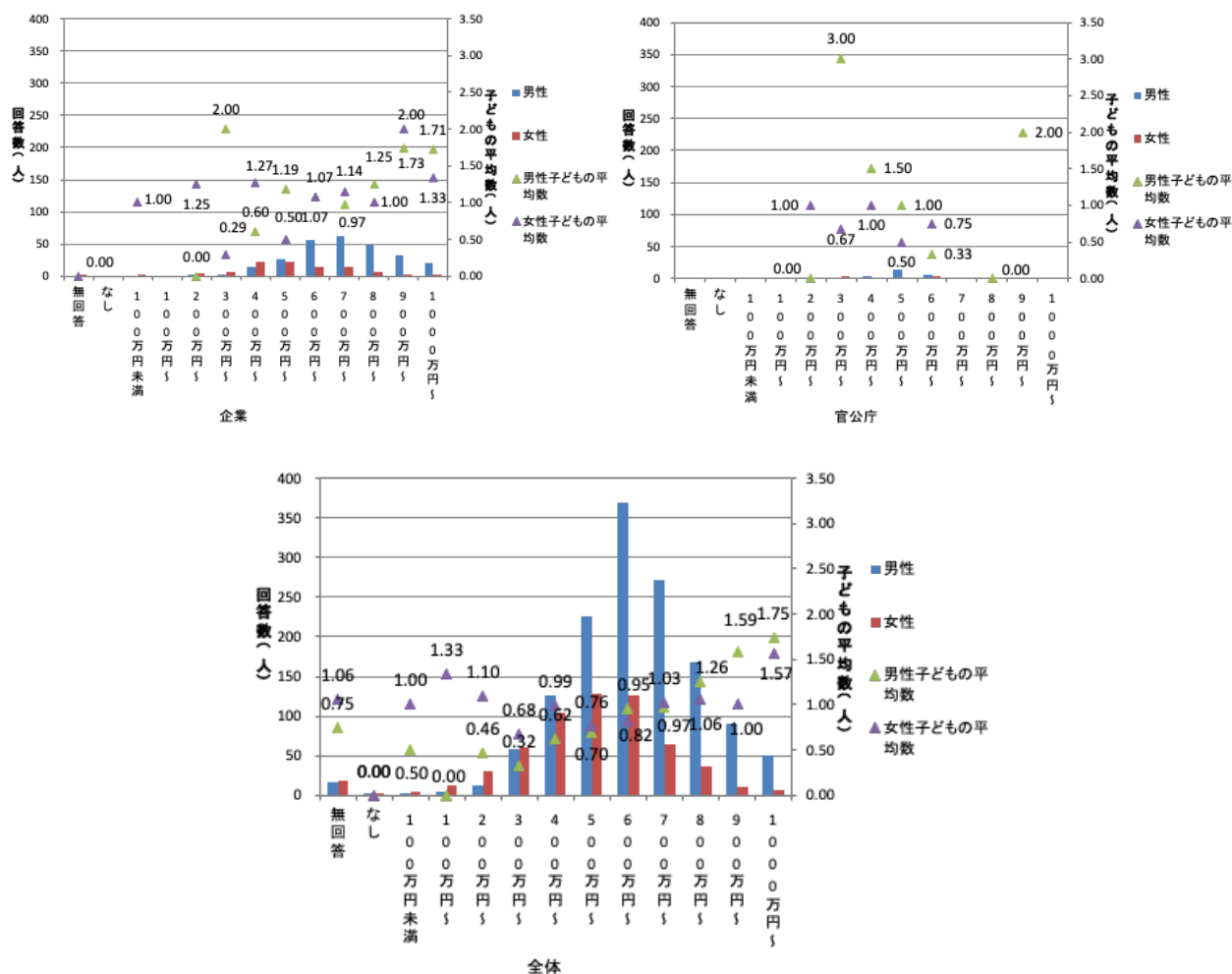


図 3.2 年収と子どもの数 (30 代後半) (単数回答)

育児休業 (図 3.3-6)

図 3.3 は、所属機関別の育児休業の取得状況を比較したものである。最年少の子どもが「未就学児」であればここ 5 年以内の現在、「小学生」であれば過去 10 年以内程度、「中学生」であれば過去 15 年以内程度、「高校生以上」であればそれ以前の状況を示すものと考えられる。回答数の少ない官公庁を除き、どの所属、性別であっても子どもの年齢が低いほど、すなわち過去から現在にかけて育児取得者の割合が増加している。これは制度普及の結果と考えられる。なかでも希望通りに育児休業を取得した人の割合が高いのは企業の女性であり、次いで研究機関の女性、大学の女性となっている。大学・高専等および研究機関の女性の育児休業取得率は、第四回調査よりも増加しているものの、最年少の子どもが未就学児であっても大学・高専等では 24.4%、研究機関では 19.6%が育児休業を取得していない。また、「休業したが希望どおりではなかった」との回答割合は第四回調査とほぼ変わっておらず、制度はあっても使いにくい状況が継続しているものと考えられる。これらの理由については、

第三章 重要項目：子育てと介護

次項で解析する。一方、男性の育児休業取得率は依然として低いものの、第四回調査（図 3.3）に比べて倍増しており、特に企業および研究機関では未就学児を持つ男性の約 20%が育児休業を取得している。このように、育児休業の取得環境については徐々にではあるが改善されてきていると考えられる。

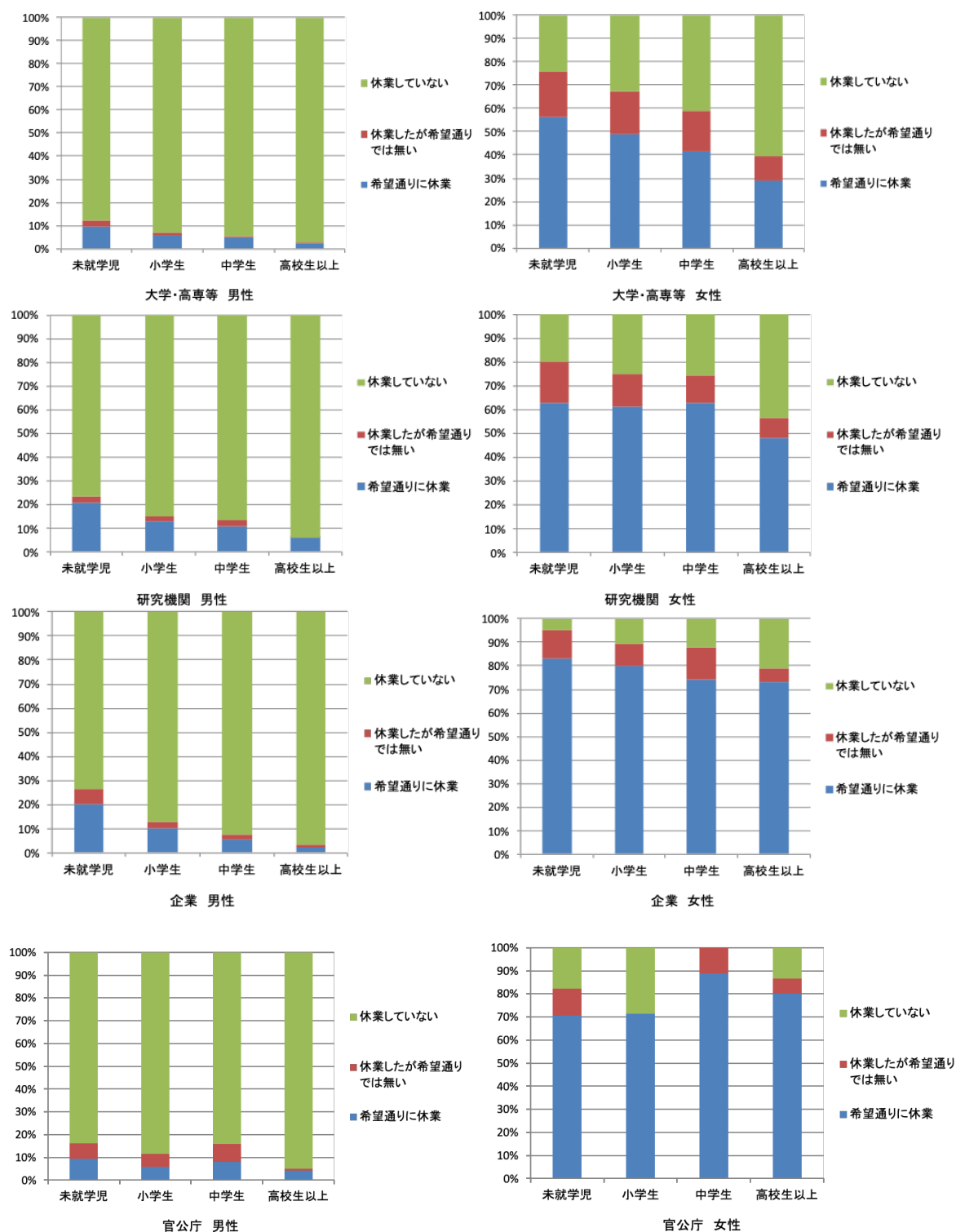


図 3.3 育児休業の取得状況（単数回答）

未就学児を持つ親のうち、「育児休業を取得しなかった」もしくは「休業したが希望どおりではなかった」場合の理由について、所属機関別に比較したものが図3.4である。最も大きい男女差が見られたのは「休業する必要がなかった」と回答した人の割合であった。未就学児を持つ男性の場合、所属機関に関わらず5割程度が「必要がなかった」と回答しているが、未就学児を持つ女性で「休業する必要がなかった」割合は、各所属とも少なく、「必要がなかった」と回答したのは大学・高専等で10.2%、研究機関で5%、企業では0%であり、多くの場合は必要性があったにもかかわらず取得できなかったことがわかる。必要性があったにもかかわらず取得できなかった人の多くが、男女・所属機関に関わらず「職場環境」を理由として挙げている。男性の場合、「職場環境」の次に多かった回答が「休業しなくなかった」となっており、その他の自由記述欄には「収入減」、「キャリア形成に不利」が理由として多く挙げられていた。女性の場合、大学・高専等および研究機関では企業に比べ「休業しなくなかった」との回答が多かった。また、その他の自由記述欄には「キャリア形成に不利」「保育園へ確実に入所させるため」「退職した」が理由として多く挙げられていた。大学・研究機関においては男女を問わず「任期付雇用で成果を求められる中、休業すれば研究の遅れは避けられず、取得できるわけがない」という意見が自由記述欄に多く挙がっており、若手ポストの多くが任期付雇用に移行している現状が、男性の育児休業取得と女性のキャリア維持の双方を妨げていることが窺えた。企業女性では「保育園等に入れなかった」とする回答が42.9%と特に目立っており、施設面での支援策も重要であると考えられる。未就学児を持つ女性の中で「制度はあったが対象外」と回答した人の割合は、大学・高専等および研究機関で10.7%および17.5%だったのに対し企業では0%であり、次の図3.5よりその多くは雇用形態が任期付きであると考えられることから育児休業の取得要件によるものであると考えられ、令和4年4月施行の改正育児・介護休業法による有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和により改善されることが期待される。

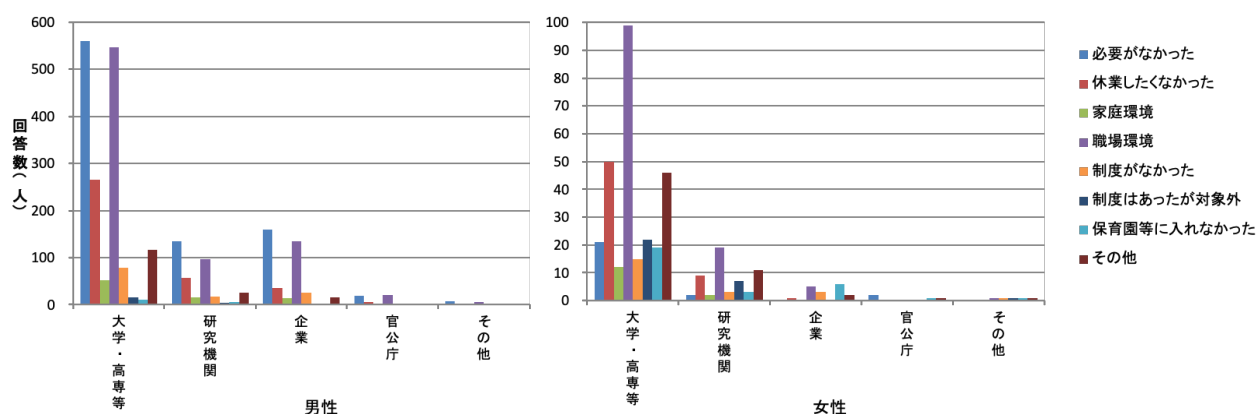


図 3.4 未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（複数回答）

上記をふまえ、雇用形態および職位が、育児休業の取得状況に与えている影響を検討した。未就学児を持つ親が（希望どおり）育児休業しなかった理由について、雇用形態別に比較したものが図 3.5、職別に比較したものが図 3.6 である。図 3.5 より、未就学児を持つ親の中では、男性では「任期なし」と回答した人の数が「任期付き」と回答した人の数に対し 3 倍ほどであったのに対し、女性では 0.87 倍と任期付きの人の方が多く、最も多かった職位は男性では准教授、女性では助教であった。男性の場合は任期なしの人に「休業する必要がなかった」とする回答が最も多く、次いで「職場環境」が多かったが、任期ありの場合には「職場環境」が最も多く、次いで「必要がなかった」が多かった。女性の場合は、「職場環境」、次いで「休業したくなかった」とする回答が多かった。また、女性における「制度があつたが対象外」とする回答割合は、任期の有無で明らかな差異が見られ、前述の育児休業の取得要件によるものであると考えられる。そして図 3.6 より、大学・高専等の講師以下の職位や企業の一般社員では、男性の「必要がなかった」と回答した人の割合は「職場環境」を回答した人の割合を下回っており、若年層で男性の育児参加が進んでいることを窺わせる。女性では大学・高専等の准教授、講師、助教、任期付き研究員および研究機関の任期付き研究員で「職場環境」を理由とする割合が高かった。また、企業では回答者のいなかった「制度はあつたが対象外」とする回答割合が、大学・高専等の助教や任期付き研究員、研究機関の任期付き研究員といった職種で高くなっていた。これについては大学・高専・研究機関の研究者の出産・育児の時期が、キャリアパスにおいて任期付き雇用職にある時期と重なっていることが要因と考えられる。一方、企業の主任や一般社員において、「保育園等に入れなかった」と回答した人の割合が顕著に高くなっている。これらのことから、多くの機関で育児休業制度は設けられているが、利用しにくい職場環境であることが浮き彫りとなっており、職場全体の意識改善や保育園等の拡充のみならず、育児とキャリア形成を両立できるような柔軟な勤務制度など、多様な働き方を支援する取り組みが必要であると考えられる。

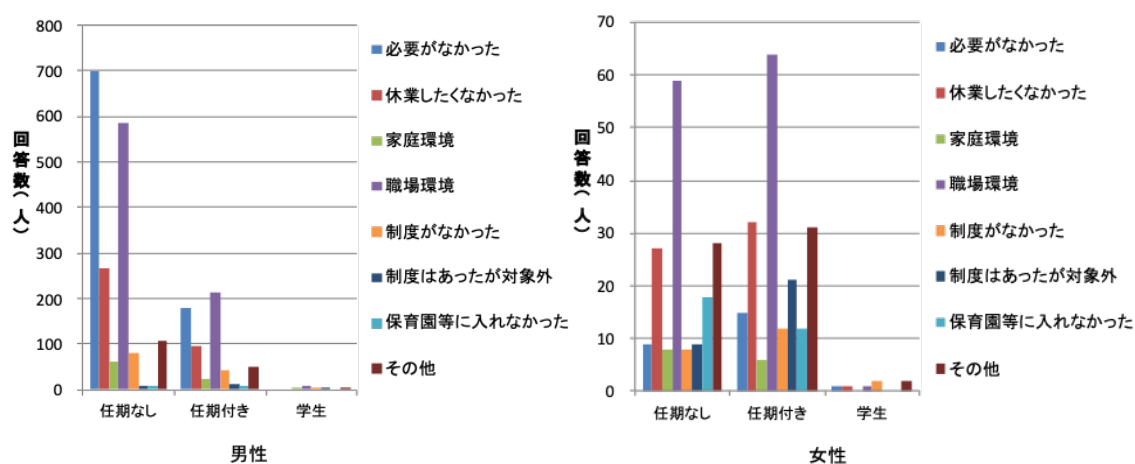


図 3.5 未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（雇用形態別）（複数回答）

第三章 重要項目：子育てと介護

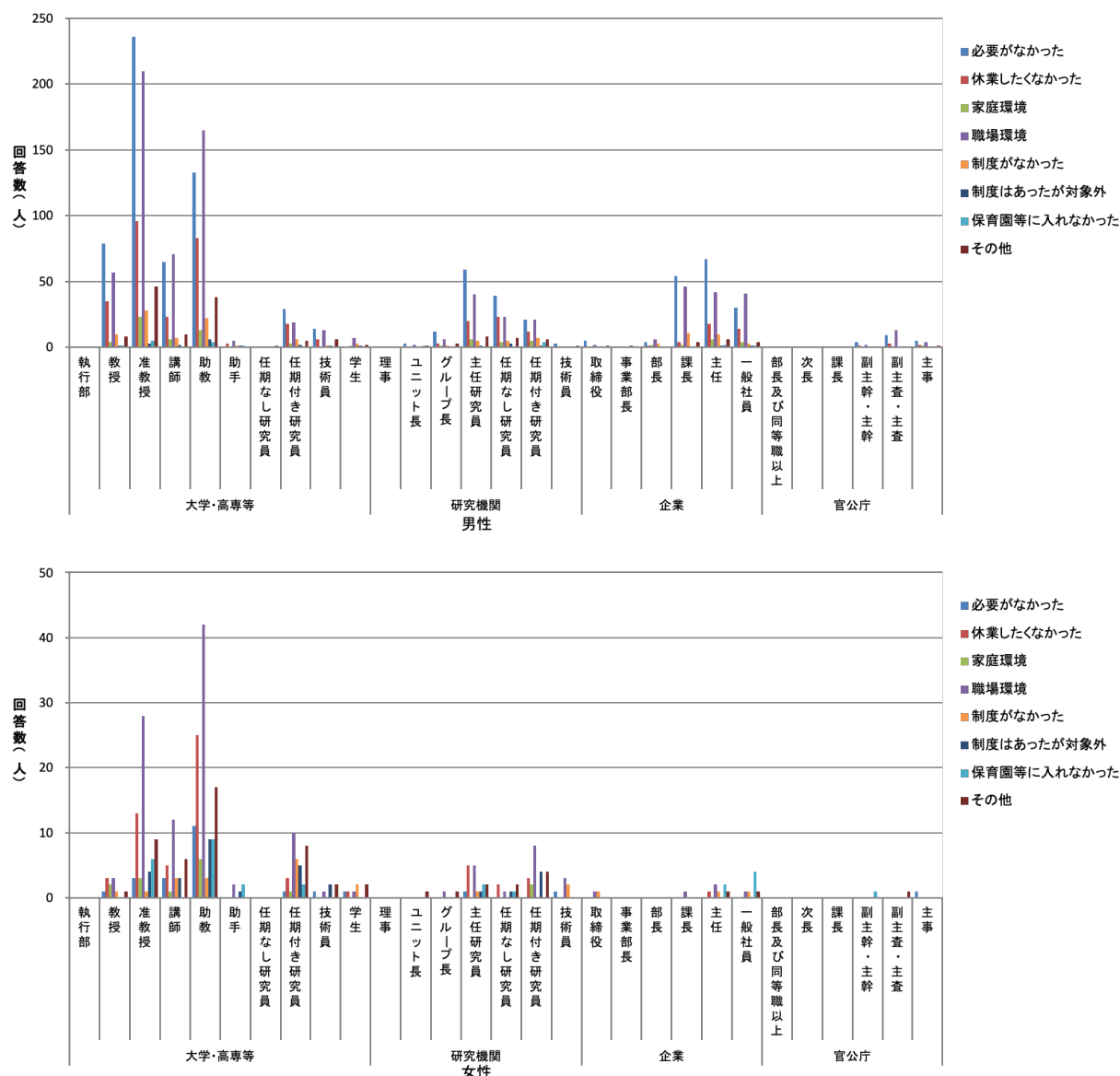


図 3.6 未就学児を持つ親が育児休業しなかった理由（役職別）（複数回答）

育児支援（図 3.7-9）

子育て中の研究者や技術者にとって、就業中の子どもの保育は必要不可欠である。図 3.7 に示すように、未就学児の保育に関しては、男性では、配偶者またはパートナーに保育を任せている場合が 70% を超えているのに対して、女性では、保育園や自分自身という回答が多く見られた。この傾向は第四回調査（図 3.7）とほぼ同様であるが、男女ともに、第三回と第四回調査との比較で見られた、日中の保育担当者の多様化が更に進行していた。男性については日中の保育を配偶者またはパートナーに委ねる割合に変化はないものの、自分自身や保育園による保育の割合が増加している。また、女性について

ては、保育園の割合はやや減少しており、配偶者またはパートナーなどに保育を委ねる割合が増加しているほか、自分自身で保育を担当している割合が増加している。今回の調査は新型コロナウイルス感染拡大防止の取り組み中に行われたため、保育園の利用制限や在宅勤務時間の増加もこの結果に寄与しているものと考えられる。

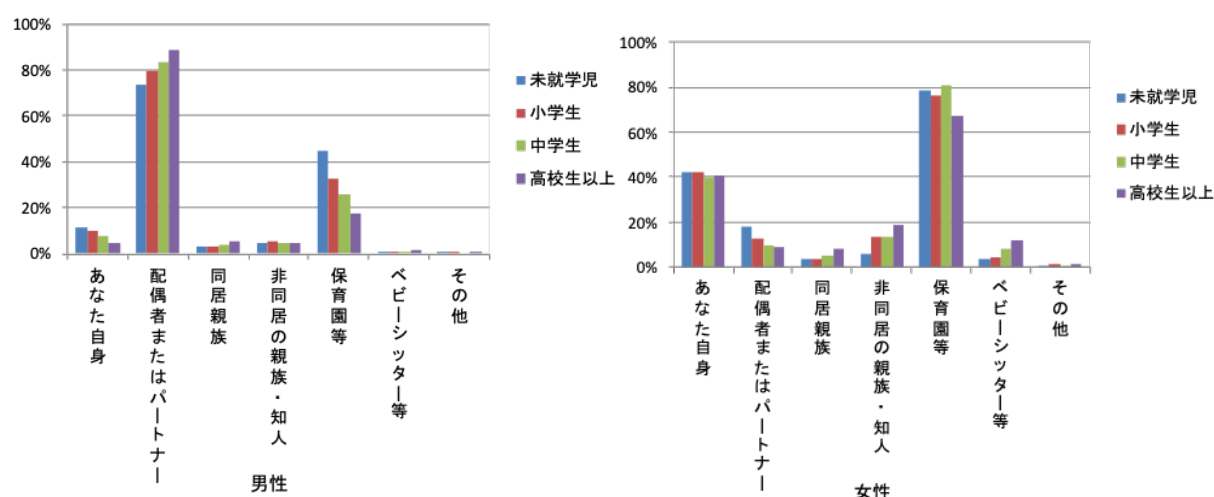


図 3.7 未就学児の日中の保育担当者－最年少の子どもの年代別（複数回答）

同様に小学生の放課後の保育担当者について集計したものが図 3.8 である。ここでも、男性は子どもの保育を配偶者またはパートナーに委ねている割合が高い一方で、女性は学童保育をはじめ、習い事など、様々な機関を利用していると共に、同居家族や非同居の親族・知人を頼っている状況にあることがわかる。この傾向は第四回調査（図 3.8）と同様であるが、女性における学童保育の割合が減少しており、ほかの保育形態が少しずつ増加していることから、保育の形態がやや多様化している傾向が読み取れる。

以上のことから、未就学児および学童をもつ家庭において、男性の場合は、子どもの保育を配偶者またはパートナーに委ねている割合が高いのに対し、女性の場合は保育園や学童保育などの外部機関に委ねており、その限られた時間の中で仕事をこなしていることがうかがわれる。このことは前述の在職場時間の男女差からも裏付けられている。

第三章 重要項目：子育てと介護

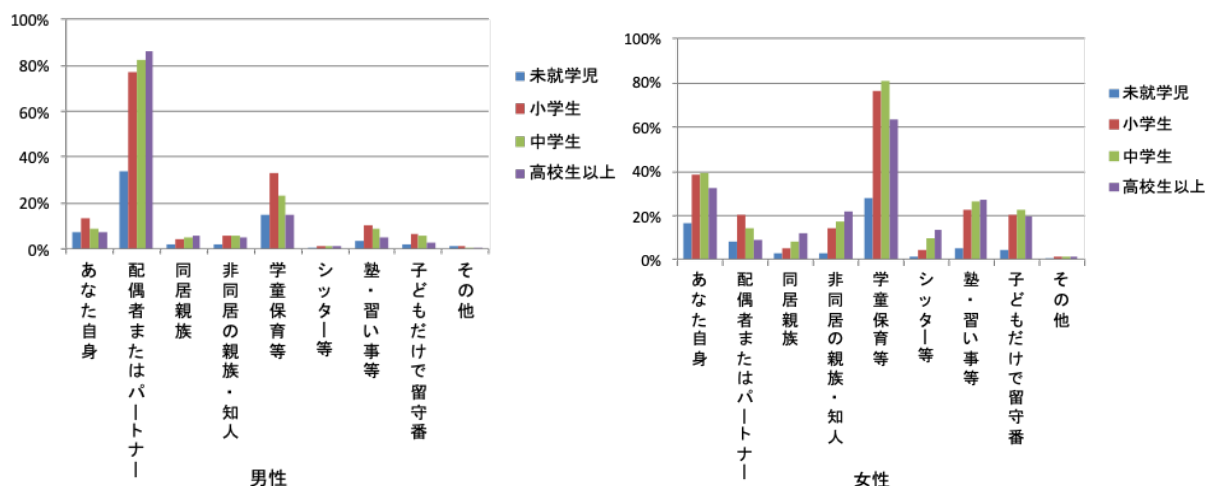


図 3.8 小学生の放課後の保育担当者－最年少の子どもの年代別（複数回答）

図 3.9 は、学会参加時の育児担当の男女比較であるが、男性の 90%以上が配偶者またはパートナーに育児を任せているのに対し、女性の場合は配偶者またはパートナーと答えたのは 5～6 割程度で、非同居の親族・知人に依頼する割合も高く、親族や知人を頼りながら学会に参加していることがわかる。第四回調査と比べ、学会の保育サービスを利用していると回答した未就学児をもつ女性の割合は下がっており、その分自分自身と回答した割合が上がっている。これは新型コロナウイルス感染拡大防止の取り組みにより多くの学会がオンラインに移行したため、学会の保育サービスが利用できなくなったことが要因として考えられる。学会の開催時間を保育園の標準保育時間にあたる平日日中に設定するなど、育児中の研究者への学会側の配慮が重要であると考えられる。

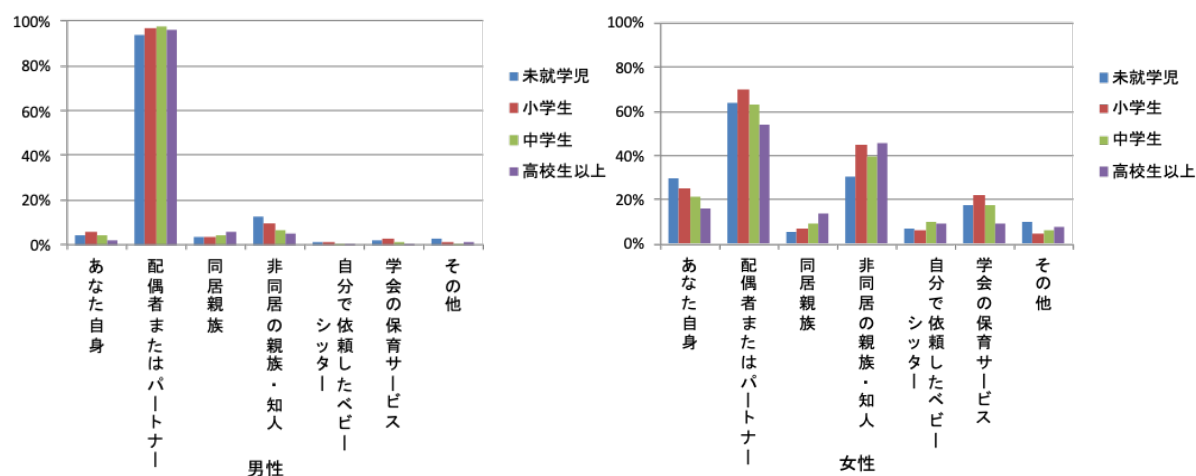


図 3.9 学会参加時の保育担当者－最年少の子どもの年代別（複数回答）

別居の経験と同居支援（図 3.10-15）

今回の調査において、別居の経験は配偶者またはパートナーを有する男性の 30%、女性の 52%があると回答した（図 1.76）。

図 3.10 は別居期間と子どもの数である。平均値で見ると、男性では、別居なしが 1.56 人、別居期間 6 年以上が 1.68 人（第四回：1.5 人）となっており、他に比べてやや高い状況にある。これに対してして女性では、別居の有無、別居期間による子どもの数に顕著な差は認められなかった。これは、第四回調査（図 3.10）とほぼ同様の傾向であった。なお、第三回では、男性は全体的に、女性は別居期間 6 から 10 年までの層で子どもの平均人数が多い傾向にあった。企業と企業以外の比較では、男性は企業の方が子どもの平均人数が多いことが確認できたが、女性は企業の方が平均人数は少なく、特に別居期間 11 年以上の層では企業が 0.92 人（n=12）、企業以外は 1.10 人（n=219）と差が大きく、これも第四回とほぼ同様の傾向であった。第四回、第五回の結果より、女性研究者・技術者にとって子どもを持つということが難しい状況にあることが継続している。（参考 2021 年の合計特殊出生率は 1.30）

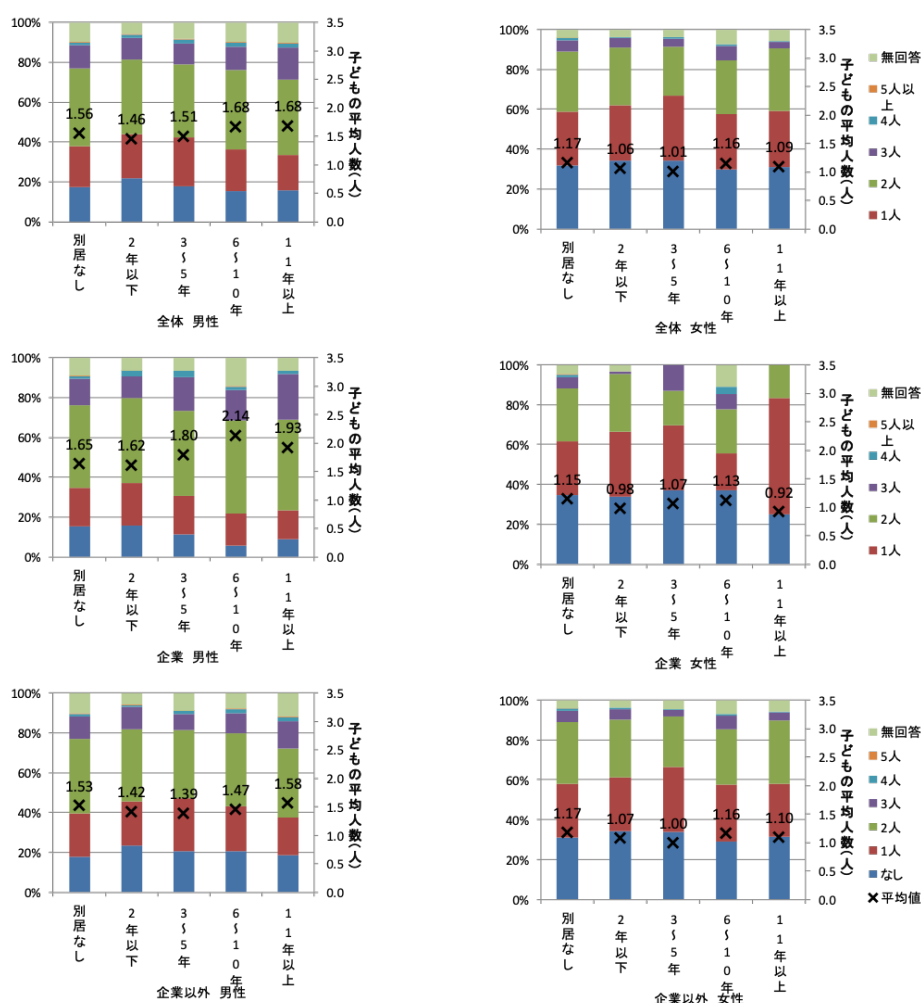


図 3.10 別居期間と子どもの数（単数回答）

図 3.11 は所属機関別の平均別居年数の分布である。男性の別居期間の平均年数は、公立大学の 1.52 年、その他研究機関の 2.18 年、企業の 1.59 年が他に比べてやや長い。一方、女性は、大学・高専等の別居割合は 50%を超えており（図 1.66）、平均年数は公立大学が 4.66 年、私立大学が 3.72 年、国立大学が 3.15 年、公的研究機関が 3.0 年と 3 年を超えていた。第四回調査（図 3.11）と比べると、男性、女性ともに平均年数が長くなっており、第四回において別居ありとし、別居の解消のないまま今回の回答をした人も多いと示唆される。特に女性については別居期間がほとんどの職種で倍あるいはそれ以上になっていることは特筆すべきである。平均別居年数は、企業を除き女性の方が長いこと、企業の女性の平均別居年数は他の機関に比べて短いことは特徴的である。

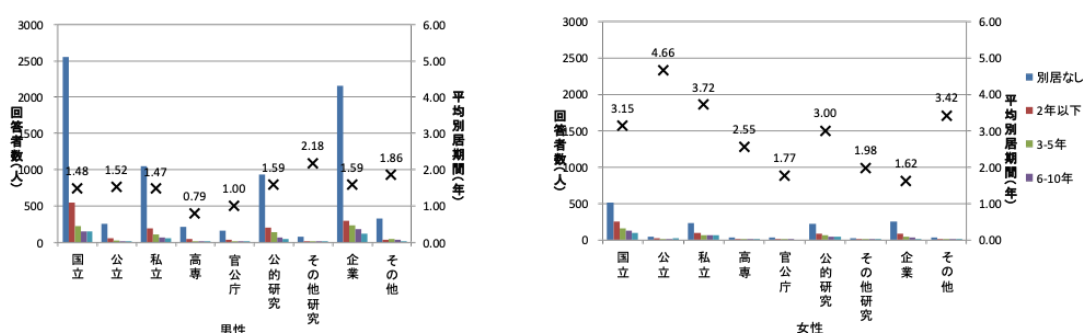


図 3.11 所属機関別の別居年数と平均（単数回答）

図 3.12 は別居の解消の検討の有無である。50%の男性（1,642 人）は別居を解消する検討をしていない結果となっており、第四回（図 3.12）とほぼ同程度である。なお、第三回（努力した」という回答:60%）に比べて後退したままである。これに反して、女性は 59%（916 人）が解消する検討をし、その中の 52%（480 人）、すなわち、半数は別居を解消することができたと回答した。これは、女性は何らかの機会（手段）を利用して異動したことを示唆しているものの、別居の解消に努めている人の割合は、第四回（図 3.12、61%）、第三回調査（図 3.12、64%が努力）と比べると減少している。

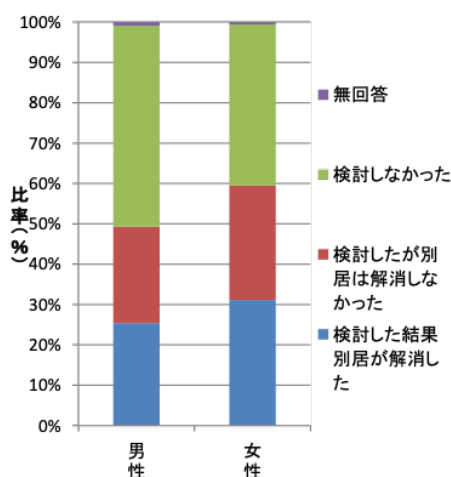


図 3.12 別居の解消に向けた検討
(単数回答)

次に、所属機関別に見た検討の有無を図 3.13 に示す。「検討しなかった」との回答割合は男女ともに企業、官公庁が多く、特に男性が顕著である。大学や研究機関において別居解消の検討をする人が多いのは、配偶者またはパートナーも大学あるいは研究機関に勤務している場合が多く、企業に比べて検討し易い環境にあると思われる。しかし、検討の結果、別居が解消できた人は、半数あるいはそれ以下となっている。

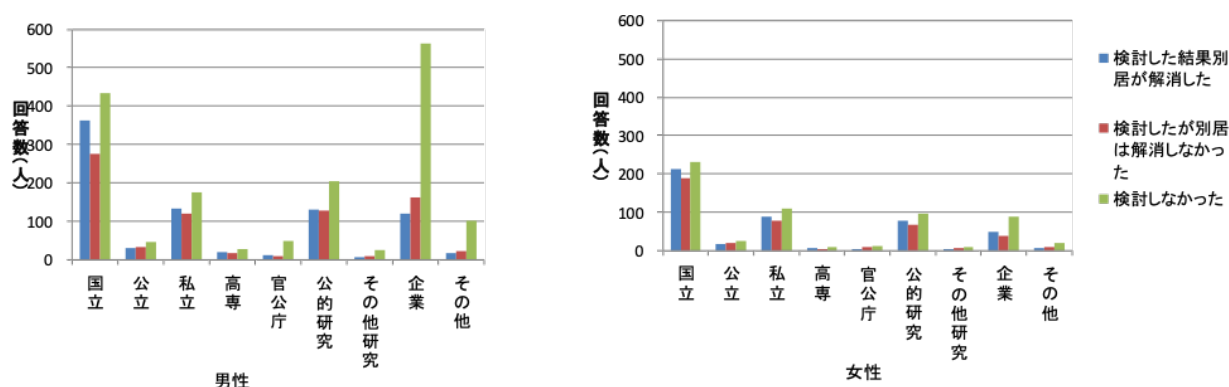
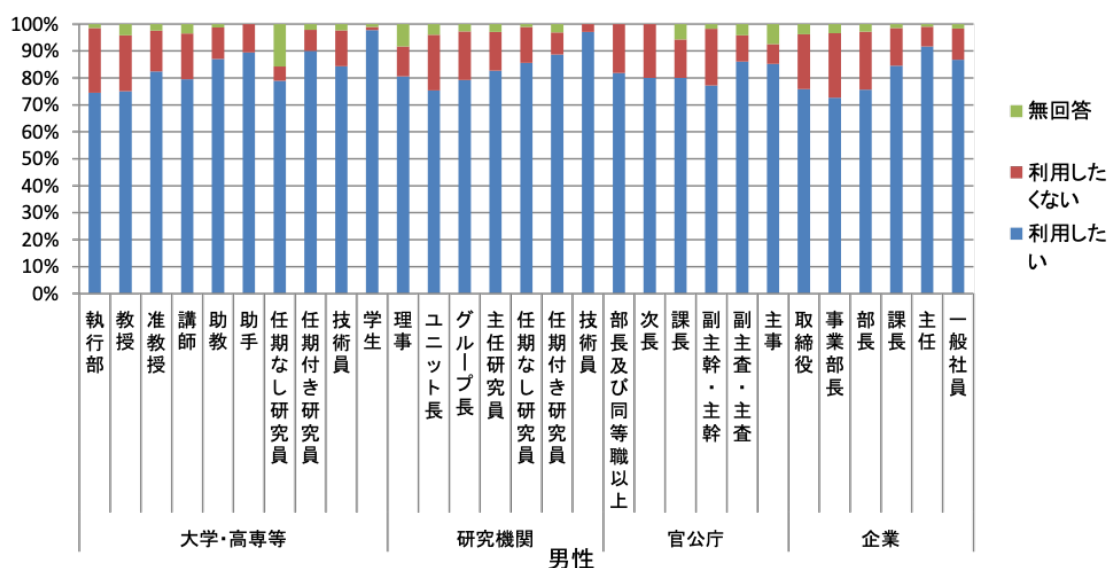


図 3.13 別居の解消に向けた検討(所属機関別) (単数回答)

図 3.14 は同居支援制度または帯同制度があった場合の利用の有無である。男女ともに「利用したい」は低職位に多く、「利用したくない」は上職位に多いという傾向は予想できたものの、注目に値する。また、「利用したくない」が、男性より女性の方が高かったことは、女性が利用に伴う支障をより強く意識し、心配しているのではないと思われる。第四回は「わからない」が選択肢としてあり、第五回とは同様な比較はできないものの、回答傾向はほぼ同じであった。



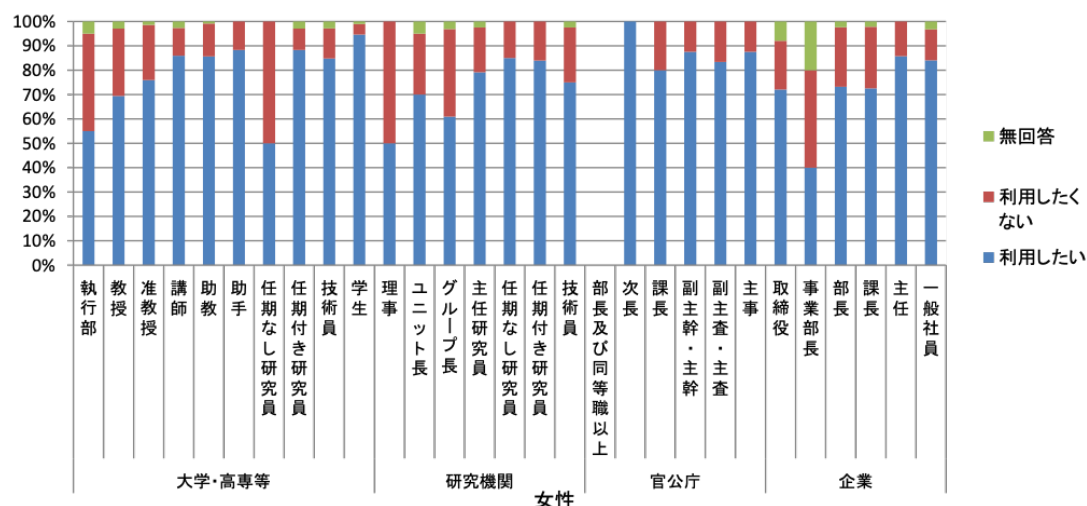


図 3.14 同居支援・帯同制度の利用の有無(役職別) (単数回答)

注)官公庁の部長及び同等職以上は回答 0

「利用したくない理由」の所属機関別、職位別回答は図 3.15 に示した。男女ともに、所属機関や職位によりわずかではあるが差が認められる。男性では職位によって最多回答が異なっている。職位別の最多回答を以下に示す。大学・高専等では、「仕事の都合で移動できない」は教授、准教授、講師、「家族の都合で移動できない」は執行部、任期付き研究員、技術員、「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」は助教であった。研究機関では、「仕事の都合で移動できない」はグループ長、「家族の都合で移動できない」はユニット長、主任研究員、「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」は、任期なし研究員(他も同値)であった。官公庁では、「仕事の都合で移動できない」は副主査、「家族の都合で移動できない」は課長、副主幹であった。企業では主任を除き「家族の都合で移動できない」が最多回答であり、主任は「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」であった。また、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」が多かった。

職位別の最多回答を以下に示す。大学・高専等では、「仕事の都合で移動できない」は教授・准教授、「家族の都合で移動できない」は技術員、「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」は講師、助教、任期付き研究員であった。研究機関では、「仕事の都合で移動できない」はユニット長、グループ長、主任研究員、「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」は、任期なし研究員、任期付き研究員、技術員であった。企業では、「仕事の都合で移動できない」は全ての職位で最多回答(一般社員「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」と同値)であった。なお、教授、准教授であっても「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」は「仕事の都合で移動できない」と同等程度の回答があった。これは第四回でも近い傾向があった。

第三章 重要項目：子育てと介護

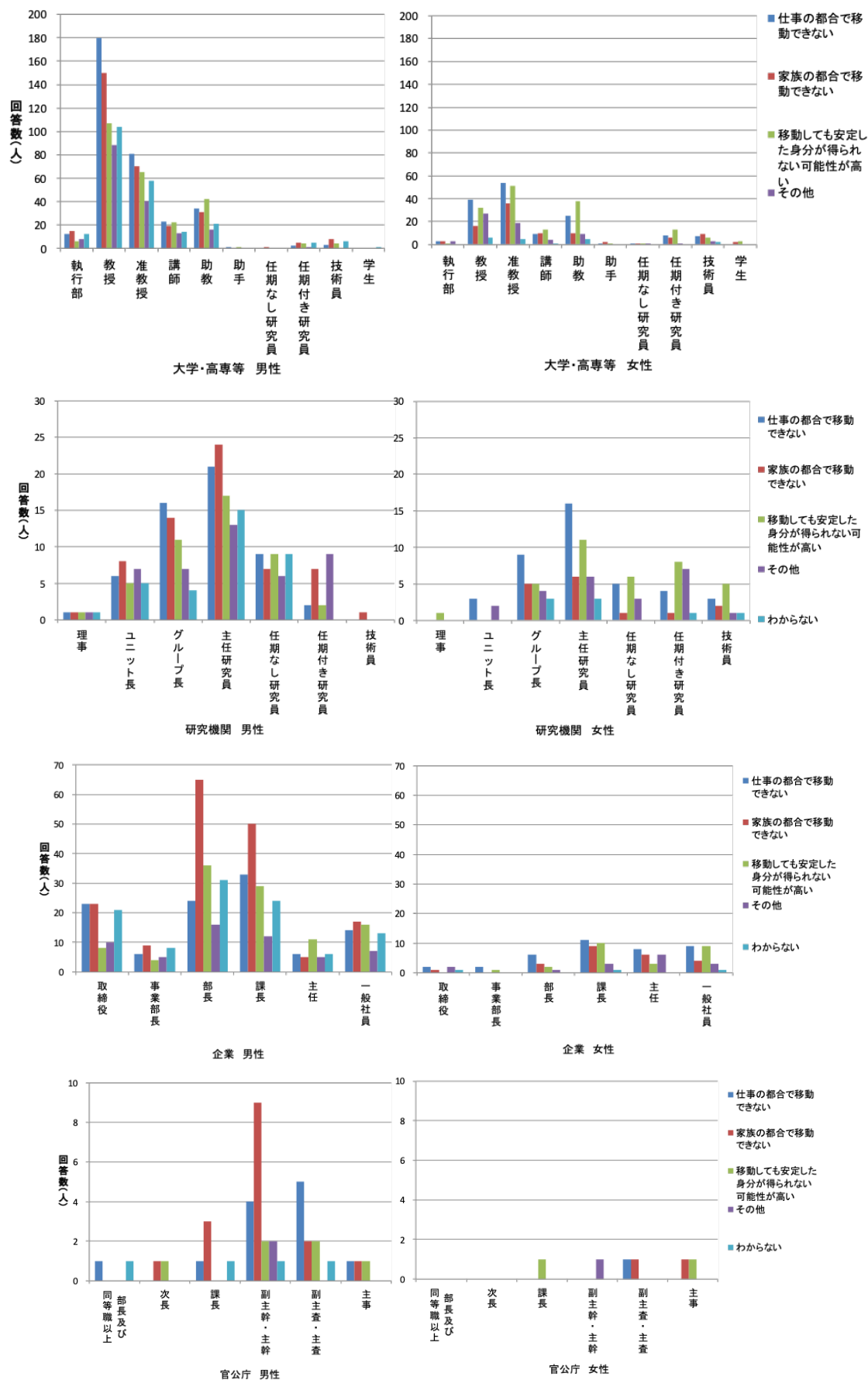


図 3.15 同居支援制度を利用したくない理由（複数回答）

仕事と介護・育児（図 3.16-17）

図 3.16 は「看護・介護の必要な人の有無（現在あるいはこれまでに）」についての回答である。全体では男女とも 24%（図 1.100）であるが、年代的には 50 歳代以上、60 歳から 65 歳未満が最も多い結果となっており、第四回と同様の傾向であった。

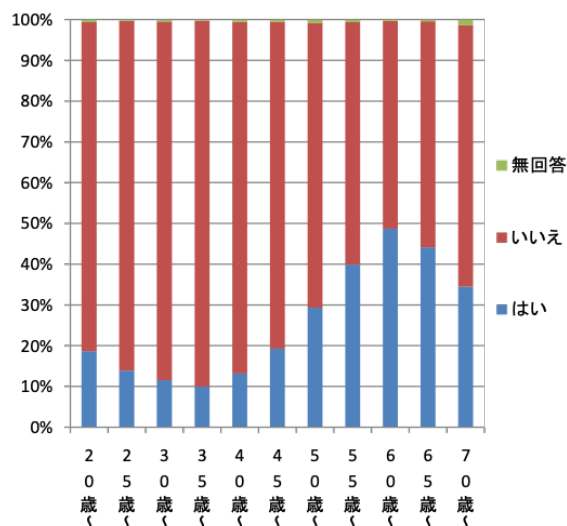


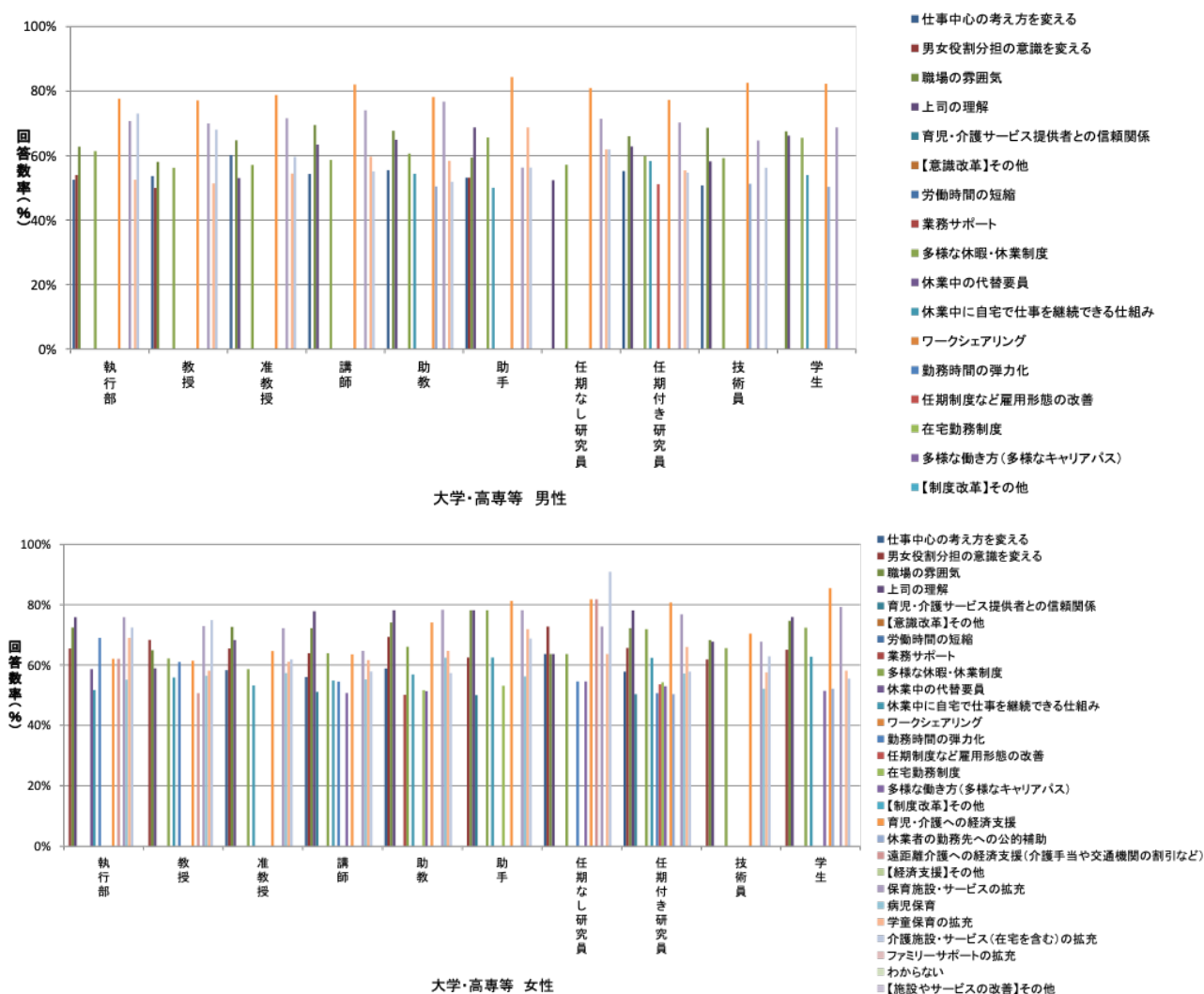
図 3.16 看護・介護の必要な人の有無
(単数回答)

図 3.17 は「仕事と育児・介護の両立に必要なこと」の職位別、男女別の結果である。大学・高専等では、男性はどの職位でも「育児・介護への経済支援」の回答割合が最も高く、第四回で回答割合が最も高かった「保育施設・サービスの拡充」はほとんどの職位で 2 番目に回答割合が高かった。女性は職位により最多割合が異なっており、執行部・教授は「保育施設の充実」や「介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充」、准教授・講師は「職場の雰囲気」、「上司の理解」、また、助手以下は「育児・介護への経済支援」の回答割合が高かった。研究機関では、男性は「育児・介護への経済支援」「保育施設・サービスの拡充」は、どの職位でも最多あるいは上位 3 位までにあった。技術員では「多様な休暇・休業制度」が 2 番目に回答割合が高かった。また、「職場の雰囲気」（第四回では研究機関の男性技術員でも回答割合が高かった）も多くの職位で回答割合の上位第 3 位までにあった。女性は大学・高専等同様、職位により最多割合が異なっているものの、「男女役割分担の意識を変える」、「職場の雰囲気」、「保育施設・サービスの拡充」は多くの職位で回答割合の上位第 3 位までにあった。また、任期付き研究員、研究員は「上司の理解」の選択割合が最も高かったことは特徴的である。官公庁では、男性は「職場の雰囲気」「育児・介護への経済支援」「保育施設・サービスの拡充」がどの職位においても上位 3 位までにあり、「保育施設・サービスの拡充」は課長職以下において回答割合が最も高かった。女性は前出の大学・高専等、研究機関同様、職位により最多回答率が異なってお

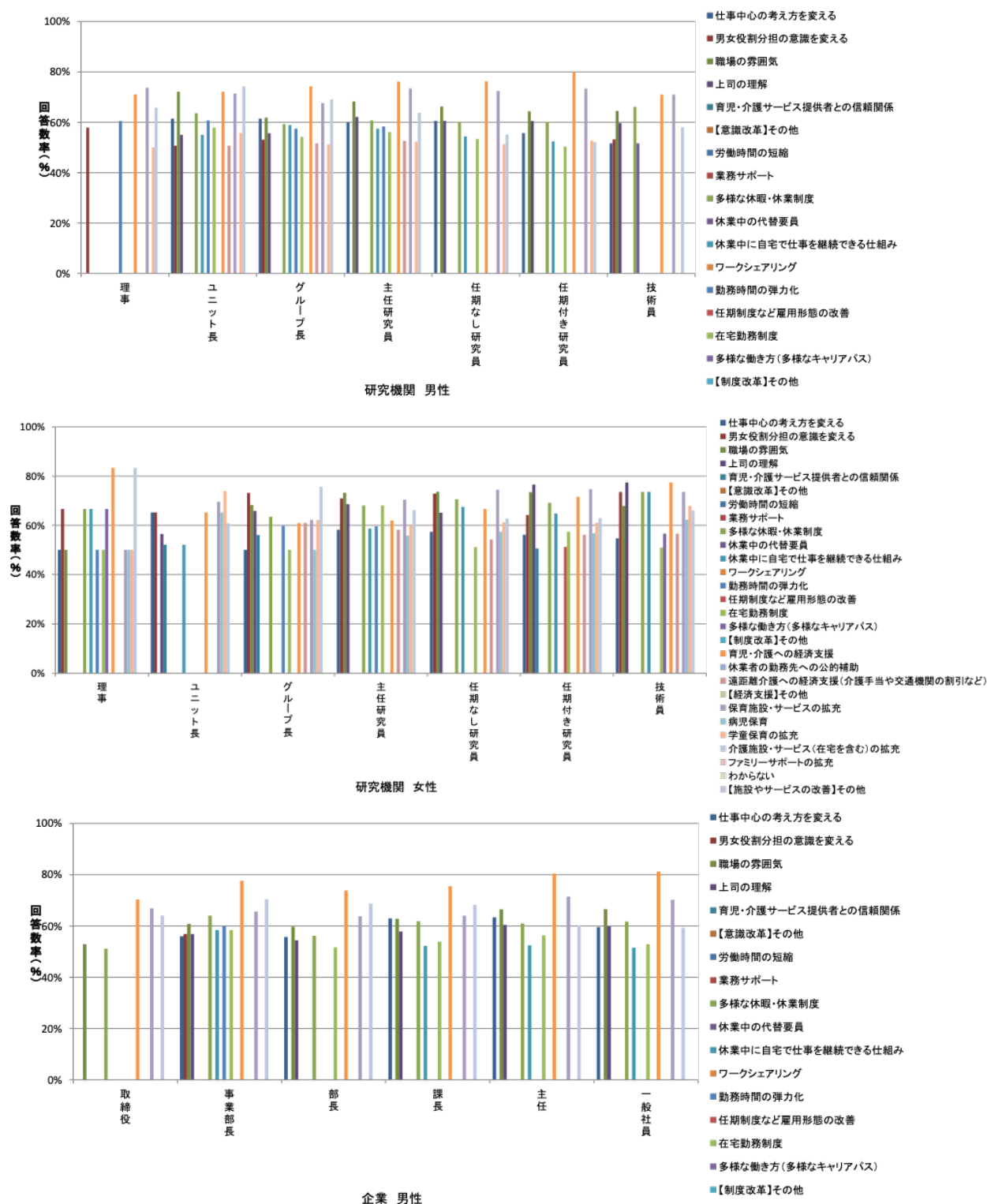
第三章 重要項目：子育てと介護

り、主事では「上司の理解」が最多であった。企業においては、男性はどの職位も「育児・介護への経済支援」が最多回答割合（第四回では職位によって最多回答割合が分かれていた）であり、「保育施設・サービスの拡充」、「介護施設・サービス（在宅を含む）」が続いた。「主任」、「一般社員」では「職場の雰囲気」が3番目に回答割合が高かった。

女性は、他同様職位により最多割合が異なっており、上位3位までの選択項目が多数あるものの、課長は「職場の雰囲気」、一般社員は「保育施設・サービスの拡充」（第四回と同じ）が最多回答割合であった。なお、企業以外の職種では、職位によっては「上司の理解」が最多回答率となっていたが、企業においては「上司の理解」は最多回答率とはなっていない。



第三章 重要項目：子育てと介護



第三章 重要項目：子育てと介護

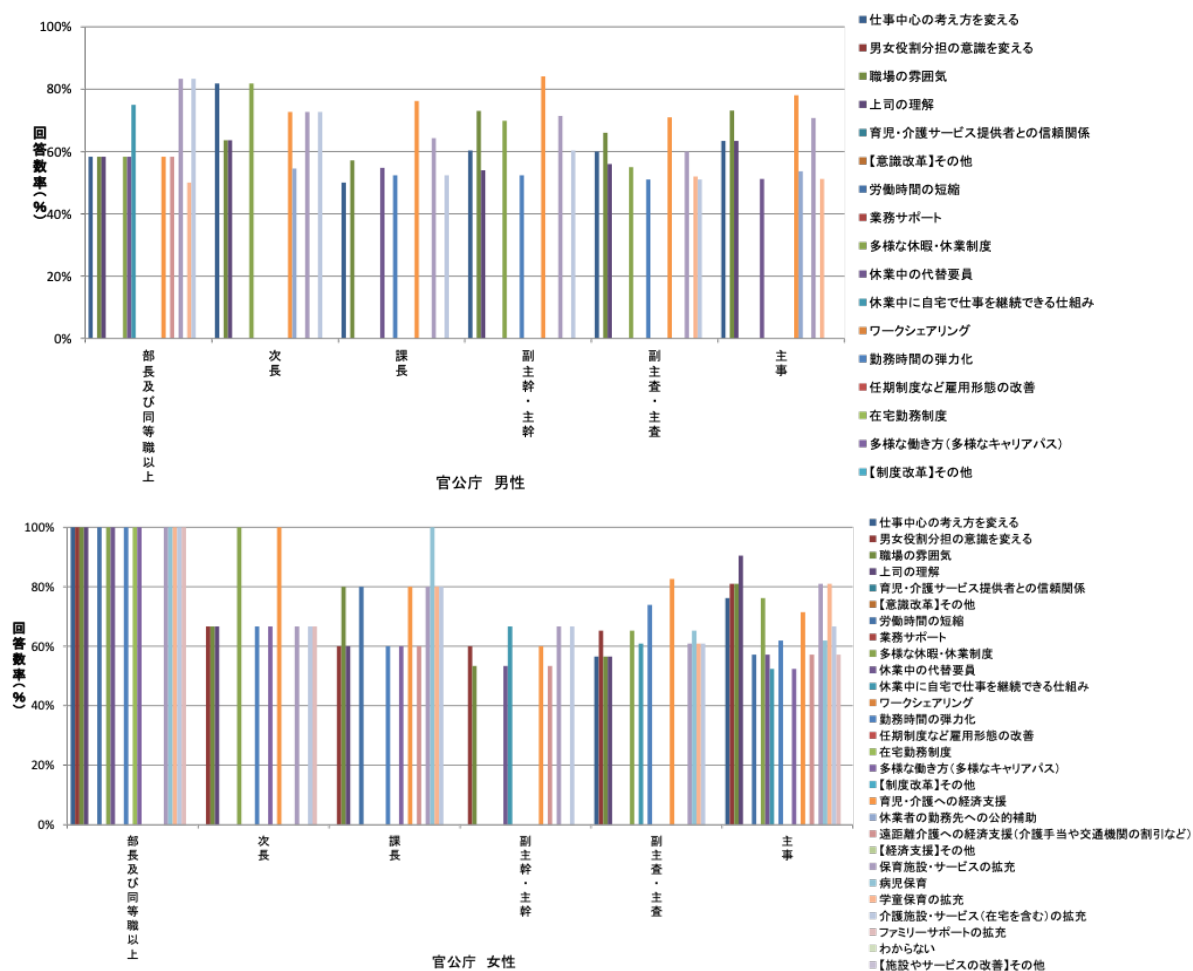


図 3.17 仕事と育児・介護との両立に必要なこと（複数回答）

注)官公庁の回答者数は課長職以上はいずれも 5 名以下

注) 本設問は、選択数に制限を設けていないため、グラフが煩雑になることから、グラフには 50%以上の回答割合があった項目のみ表示している。

男女共同参画社会の推進のために必要なこと（図 3.18-20）

図3.18は、「研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由」の職域、男女別の結果である。以下、＜「回答された選択肢」（この回答を選択した職域の上位3位）＞の表記方法で、多く選択された回答を紹介する。

大学・高専等では男性は「家庭（家事・育児・介護）と仕事の両立が困難」（任期なし研究員57%（n=21）、助手53%、准教授51%）が最も高い回答割合であった。男性は上記回答以外で50%に達した選択肢は「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」（任期なし研究員52%（n=21））のみである。「家事と仕事の両立が困難」に続いて回答割合が高かったのは「社会の偏見」

第三章 重要項目：子育てと介護

（学生41%、助手41%、任期付き研究員40%）と「職場環境」（講師36%、技術員35%、任期付き研究員35%）であった。第四回においても、「家庭（家事・育児・介護）と仕事の両立が困難」は最も高い回答割合であった。他に50%以上は同じく任期なし研究員の「職場環境」（50%）であった。大学・高専等の女性は男性とほぼ同じ傾向を示しているが、回答割合が男性より高い選択肢が多く「家庭と仕事の両立が困難」（助手88%、任期なし研究員 73%、執行部72%）、「職場環境」（助手63%、任期なし研究員 55%、講師51%）は特出している。「ロールモデルが少ない」（学生51%、助手50%、任期付き研究員47%）、「男女の社会的分業」（助手56%、執行部 52%、教授49%）、「育児・介護期間後の復帰が困難」（任期なし研究員64%、任期付き研究員51%、学生48%）がこの次に多い。第四回において特出していなかった「職場環境」が今回高い回答割合となっていることは注視を要する。なお、「クロスアポイントメント制度」は第五回調査に加えられた選択肢であり、いずれの職位も数%の回答割合であるものの、任期なし研究員の回答割合は1割に近かった。

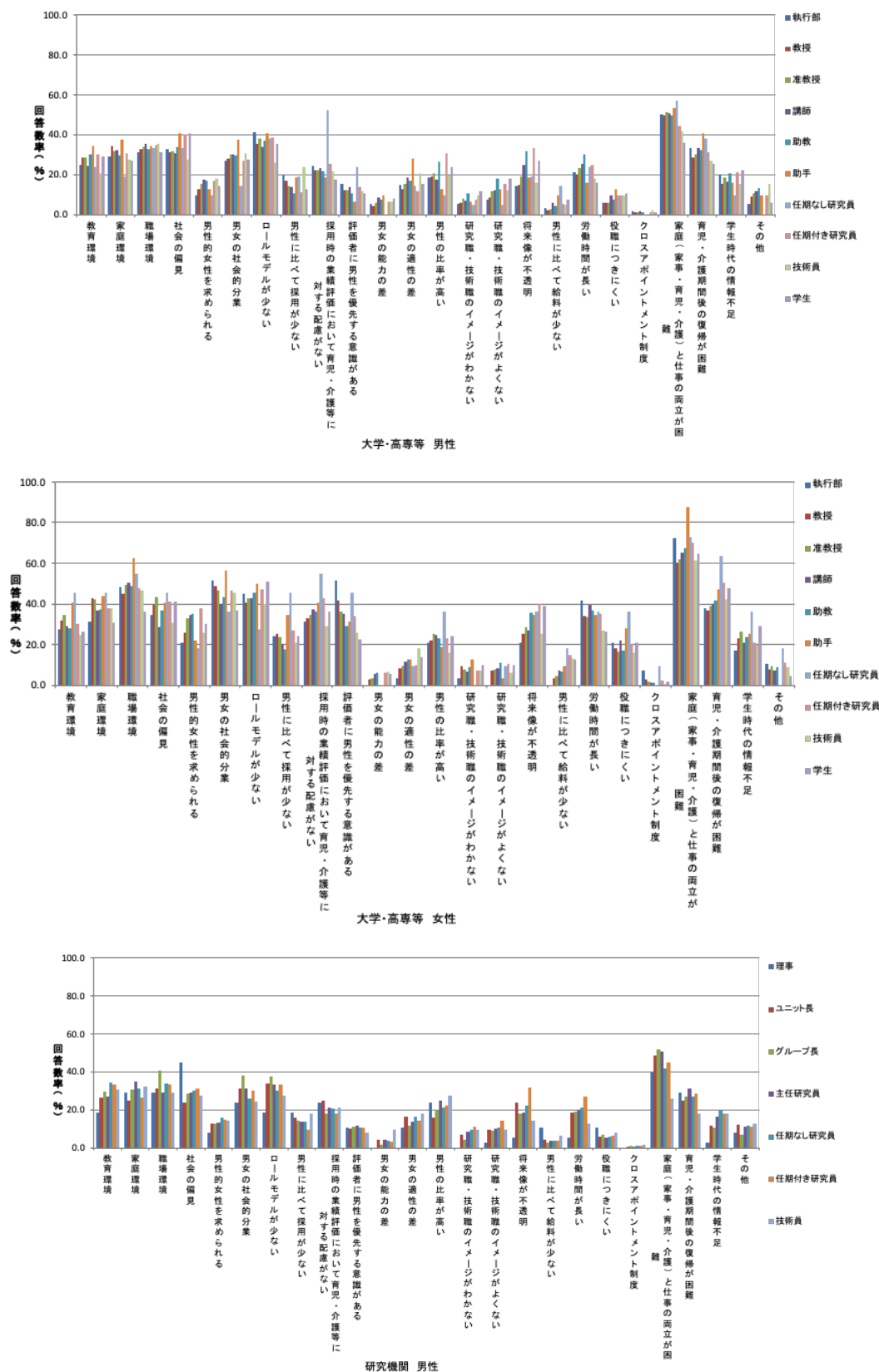
研究機関においては、男女ともに、選択の傾向は類似しており、「家庭と仕事の両立が困難」（男性：グループ長 52%、主任研究員 51%、ユニット長 49%、女性：任期付き研究員 72%、ユニット長 65%、学生 62%）、「ロールモデルが少ない」（男性：グループ長 38%、ユニット長 34%、任期付き研究員 34%、女性：ユニット長 52%、任期付き研究員 50%、理事 50%）、「職場環境」（男性：グループ長 41%、任期なし研究員 34%、付き研究員 34%、女性：理事 50%、任期付き研究員 48%、ユニット長 48%、）の3項目が男女とも多く選択されていた。このような男女の選択傾向は、第四回調査と類似していた。

企業では、男女ともに、選択の傾向は類似しており、「家庭（家事・育児・介護）と仕事の両立が困難」（男性：事業部長 50%、課長 46%、主任 43%、取締役 43%、女性：主任 58%、一般社員 53%、課長 53%）、「職場環境」（男性：取締役 44%、課長 43%、事業部長 42%、女性：取締役 46%、主任 44%、課長 40%）、「男女の社会的分業」（男性：事業部長 35%、課長 32%、一般社員 30%、女性：事業部長 57%、主任 47%、課長 39%）「ロールモデルが少ない」（男性：主任 32%、課長 30%、一般社員 29%、女性：主任 49%、一般社員 46%、部長 45%）の4項目が男女とも多く選択されていた。第四回でも男女の選択傾向は類似していたが、今回「ロールモデルが少ない」が高位にきている状況にある。

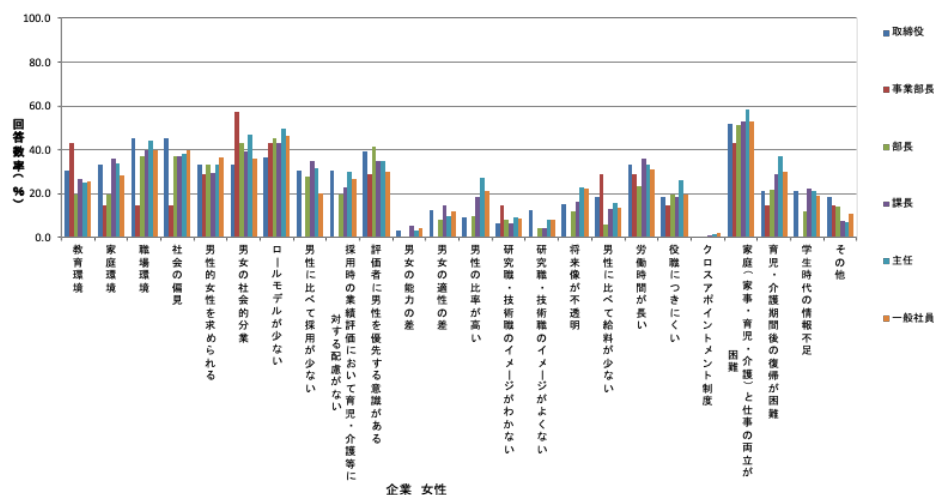
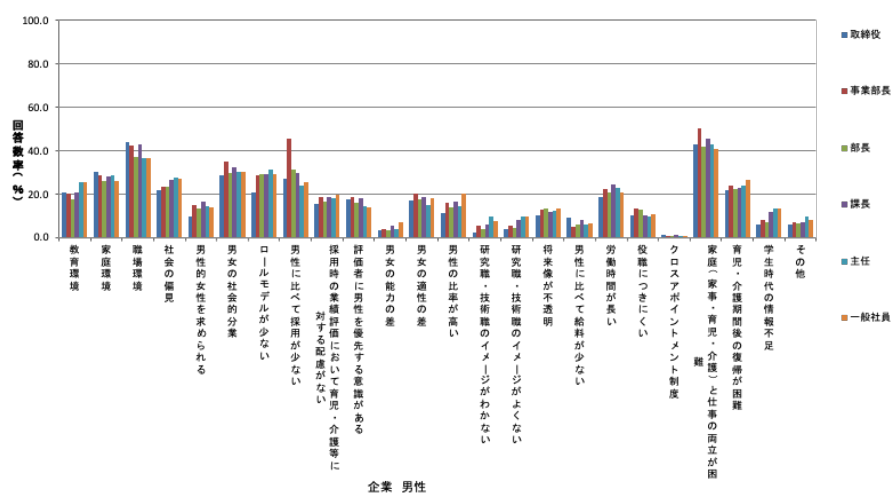
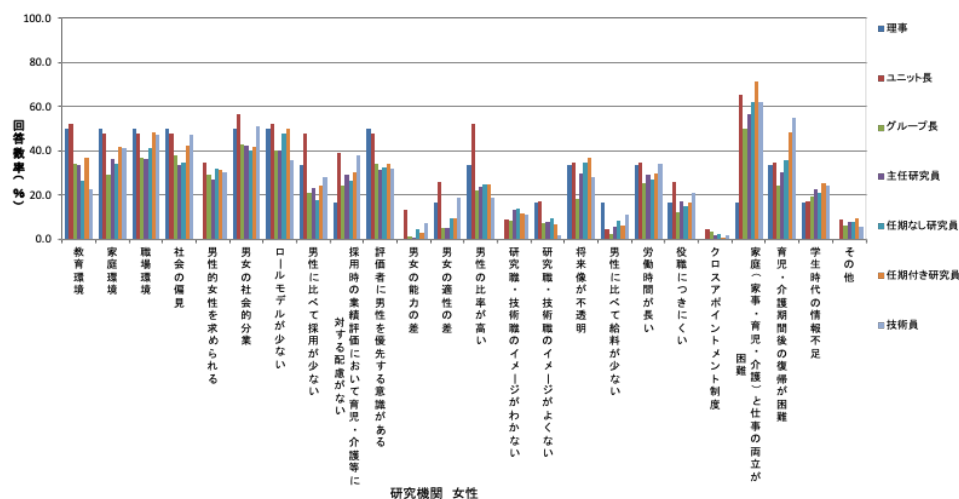
官公庁では、男女ともに、最も高いのは「家庭（家事・育児・介護）と仕事の両立が困難」（男性：部長 58.3%、主事 41.5%、課長 40.5%、女性：主事 71.4%、副主査・主査 60.9%、課長 60%、副主幹・主幹 60%）であったが、男性では、「職場環境」（次長 63.6%、副主査・主査 44%、課長

第三章 重要項目：子育てと介護

38.1%)、「家庭環境」(次長 45.5%、主事 43.9%、部長 41.7%)がこれに続き、女性では「男女の社会的分業」(部長 100%、副主査・主査 69.6%、課長 60%)、「社会の偏見」(副主査・主査 60.9%、副主幹・主幹 40%、課長 40%)が多く選択されていた。



第三章 重要項目：子育てと介護



第三章 重要項目：子育てと介護

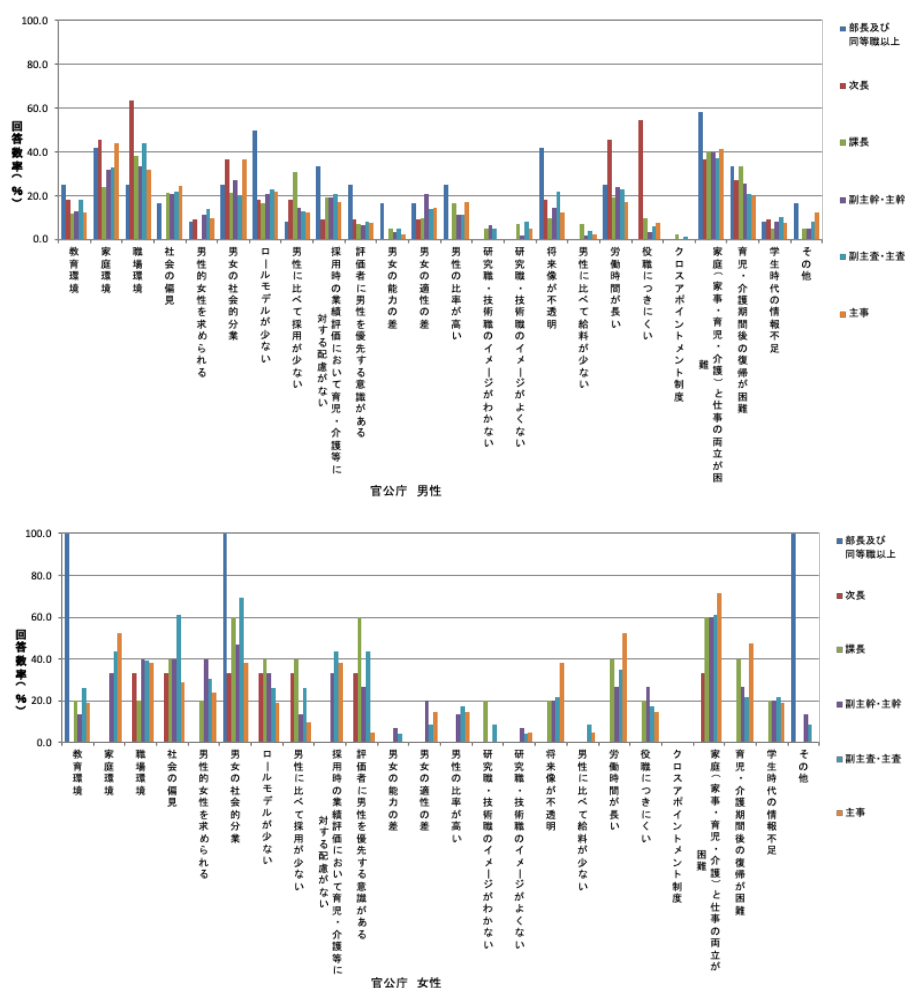


図 3.18 研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由（複数回答）

図 3.19 は「研究職・技術職において指導的地位の女性比率が低い理由」の職域、男女別結果である。以下、図 3.18 と同様に、＜「回答された選択肢」（この回答を選択した職域の上位 3 位）＞の表記方法で、多く選択された回答を紹介する。

大学・高専等では男女とも「家庭との両立が困難」（男性：助手 69%、任期なし研究員 57%、教授 57%、女性：任期なし研究員 91%、助手 78%、学生 76%）の選択が多く、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」（男性：執行部 47%、任期付き研究員 41%、助手 41%、女性：任期なし研究員 73%、執行部 62%、教授 55%）、「女性に途中離職や休職が多い」（男性：技術員 48%、学生 40%、任期なし研究員 38%、女性：助手 72%、学生 59%、任期付き研究員 50%）、「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」（男性：任期なし研究員 38%、任期付き研究員 36%、准教授 35%、女性：任期なし研究員 73%、助手 66%、任期付き研究員 51%）がこれに続いて多い。

研究機関でも男女とも同じ傾向が見られ、「家庭との両立が困難」（男性：グループ長 59%、主任

研究員 57%、ユニット長 53%、女性：技術員 76%、任期付き研究員 74%、主任研究員 66%）の選択が多く、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」（男性：ユニット長 53%、主任研究員 43%、技術員 42%、女性：理事 83%、ユニット長 70%、グループ長 61%）、「女性に途中離職や休職が多い」（男性：ユニット長 40%、主任研究員 37%、技術員 35%、女性：技術員 53%、任期なし研究員 53%、任期付き研究員 53%）、「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」（男性：主任研究員 34%、理事 34%、ユニット長 34%、女性：ユニット長 52%、技術員 48%、任期付き研究員 44%）がこれに続いて多い。

企業では、男女とも「家庭との両立が困難」（男性：課長 59%、取締役 58%、部長 57%、女性：一般社員 64%、主任 63%、課長 56%）が一番多いのは、大学・高専、研究機関と同じであるが、二番目は「女性に中途離職や休職が多い」（男性：事業部長 53%、一般社員 44%、部長 44%、女性：主任 55%、一般社員 51%、課長 47%）となっている。三番目以降は、男性では「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」（主任 35%、課長 35%、一般社員 32%）、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」（事業部長 37%、一般社員 32%、課長 32%）が続き、女性では「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」（課長 52%、取締役 52%、部長 45%）「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」（主任 46%、取締役 46%、一般社員 40%）が続く。

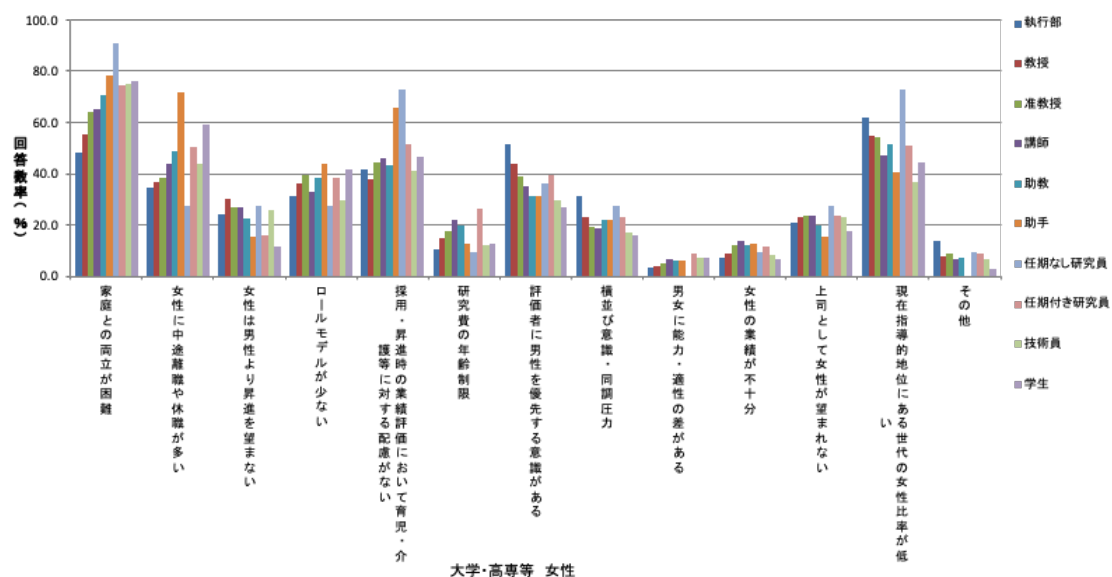
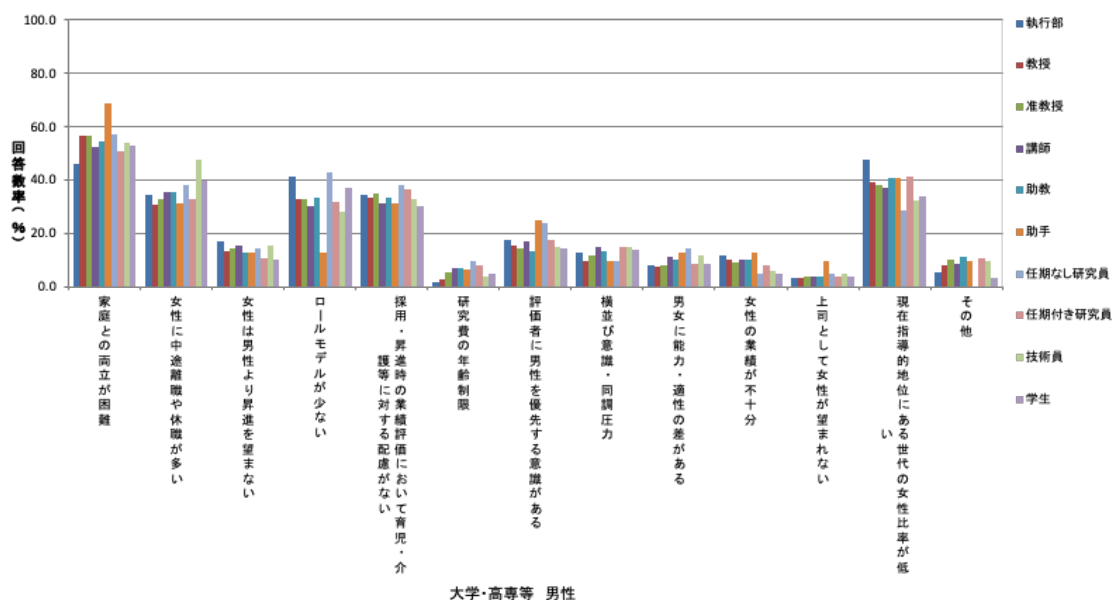
官公庁では、男女ともに、最も高いのは「家庭との両立が困難」（男性：次長 81.8%、部長 66.7%、副主幹・主幹 60.3%、女性：部長 100%、主事 76.2%、副主査・主査 73.9%）であったが、男性では、「女性に中途離職や休職が多い」（主事 53.7%、部長 50%、課長 40.5%）、「採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない」（次長 36.4%、部長 33.3%、課長 31%、副主査・主査 31%）がこれに続き、女性では「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」（部長 100%、課長 80%、主事 57.16%）、「女性に中途離職や休職が多い」（主事 66.7%、副主幹・主幹 60%、副主査・主査 43.5%）が多く選択されていた。

全体として、大学・高専、研究機関、企業、官公庁とも「家庭との両立が困難」が一番多く、二番目以降は順番が違っているが「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」、「女性に途中離職や休職が多い」、「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」の3つがこれに続いている。「評価者に男性を優先する意識がある」は男性に比べ女性、かつ上職位の回答割合が高く（表 3.1）、女性や上職位がそのような意識をもっているとの印象を与えている。さらに、第四回と比べると研究機関及び企業において女性の回答割合が高くなっていた。

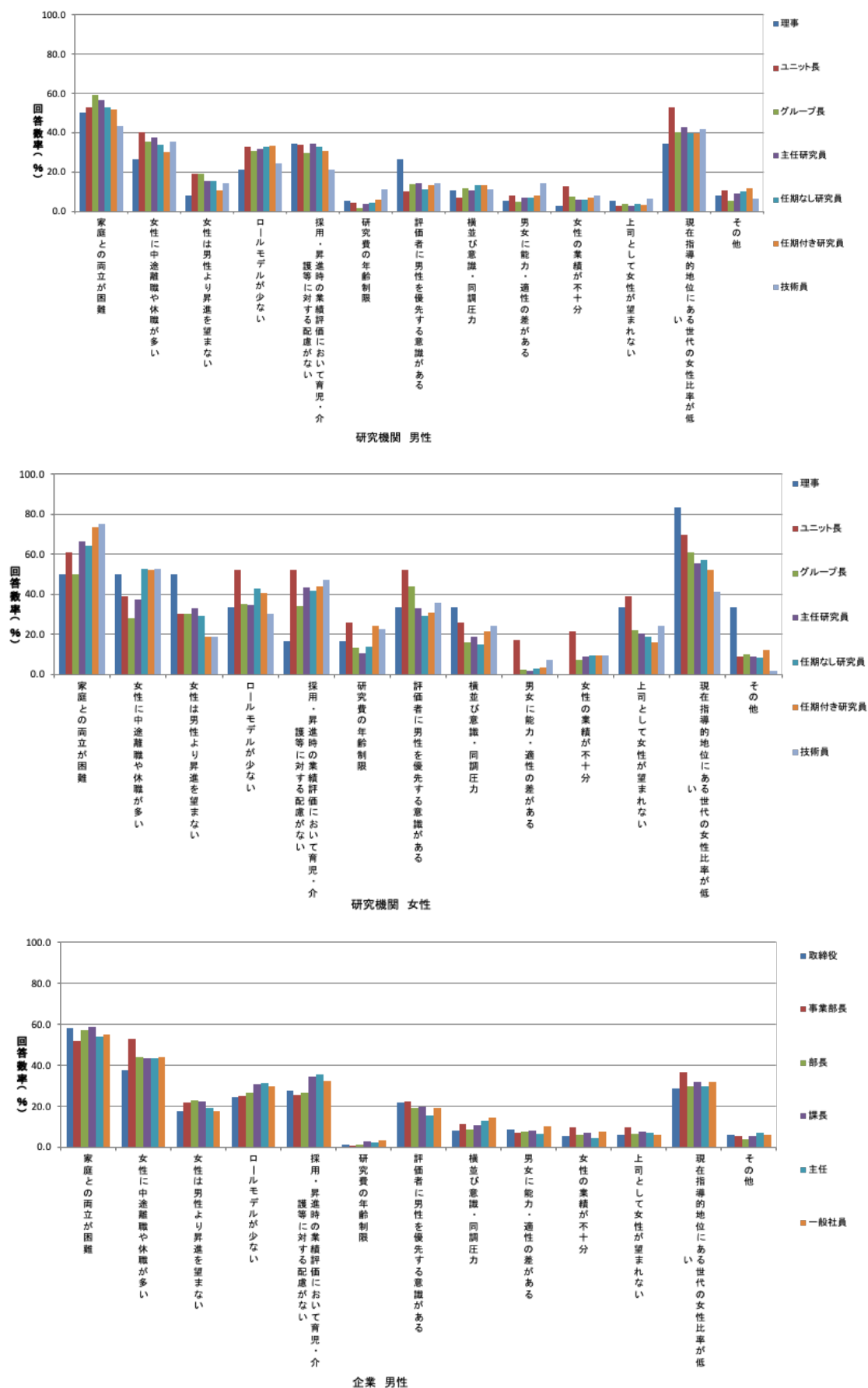
第三章 重要項目：子育てと介護

		1位	2位	3位
大学・高専等	男性	任期なし研究員（24%）	執行部（15%）	任期付き研究員（14%）
	女性	執行部（52%）	任期なし研究員（46%）	教授（42%）
研究機関	男性	主任研究員（12%）	グループ長（11%）	任期なし研究員（11%）
	女性	理事（50%）	ユニット長（48%）	グループ長（34%）
官公庁	男性	部長及び同等職以上（25%）	次長（9%）	副主査・主査（8%）
	女性	課長（60%）	副主査・主査（44%）	次長（33%）
企業	男性	事業部長（18%）	課長（18%）	取締役（18%）
	女性	部長（41%）	取締役（39%）	課長（35%）

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



第三章 重要項目：子育てと介護



第三章 重要項目：子育てと介護

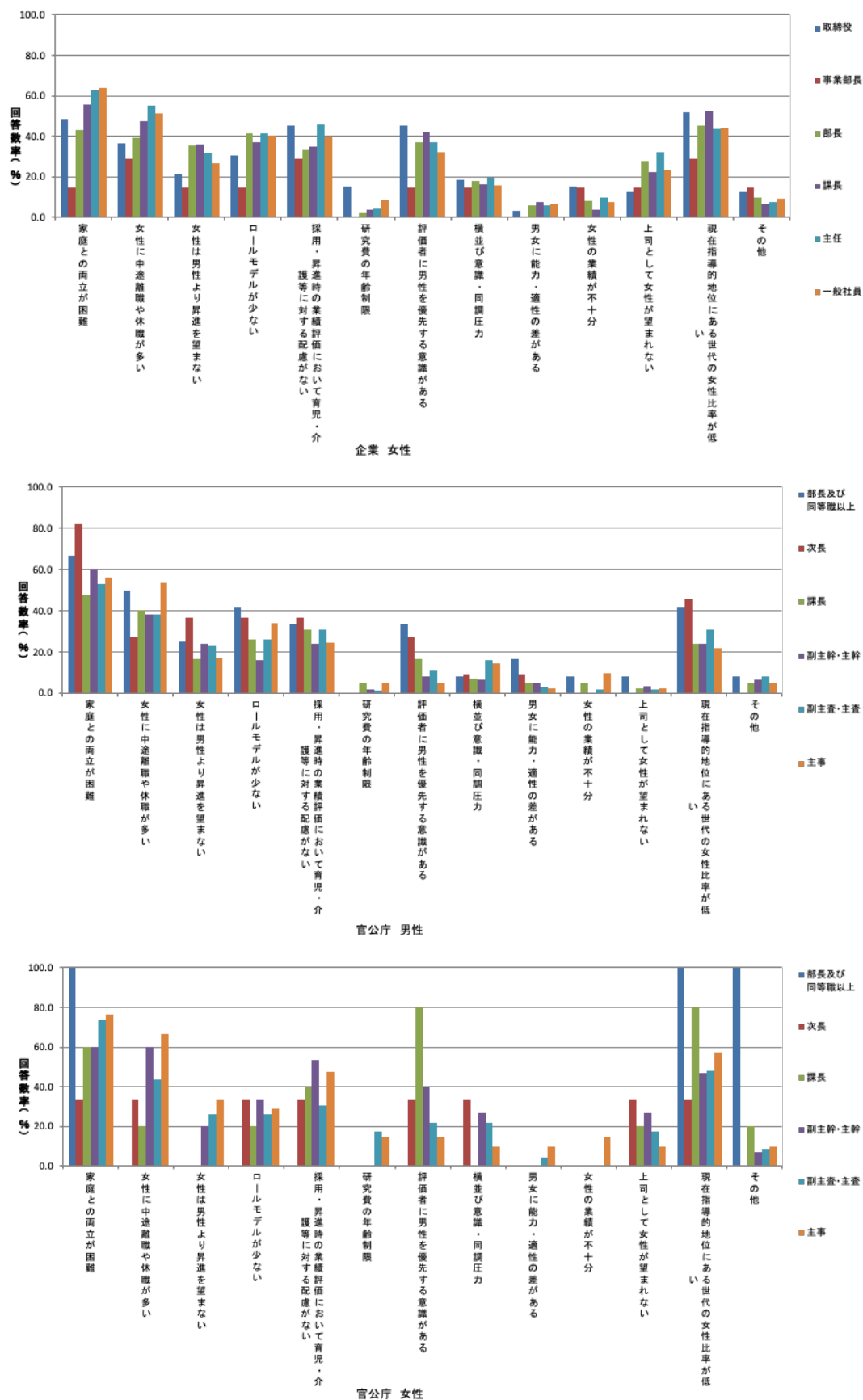


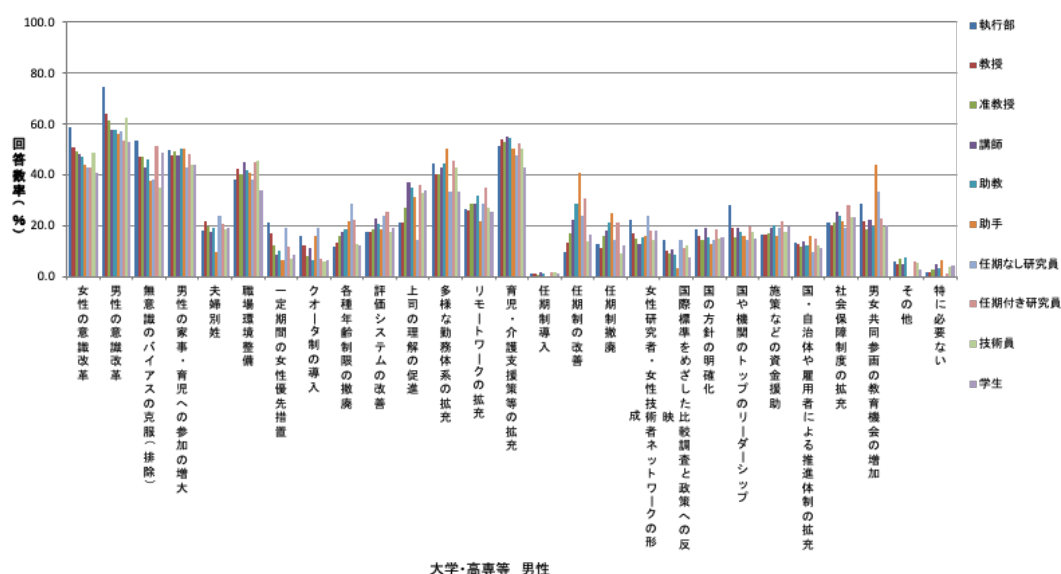
図 3.19 研究職・技術職において指導的地位の女性比率が低い理由（複数回答）

図 3.20 は、「男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われること」の職域、男女別結果である。大学・高専等、研究機関、企業、官公庁とも、男女とも、「男性の意識改革」の選択が最も多く、二番目は、男性では「育児・介護支援策等の拡充」であるが、女性では「男性の家事・育児への参加の増大」および「無意識のバイアスの克服（排除）」が多い。

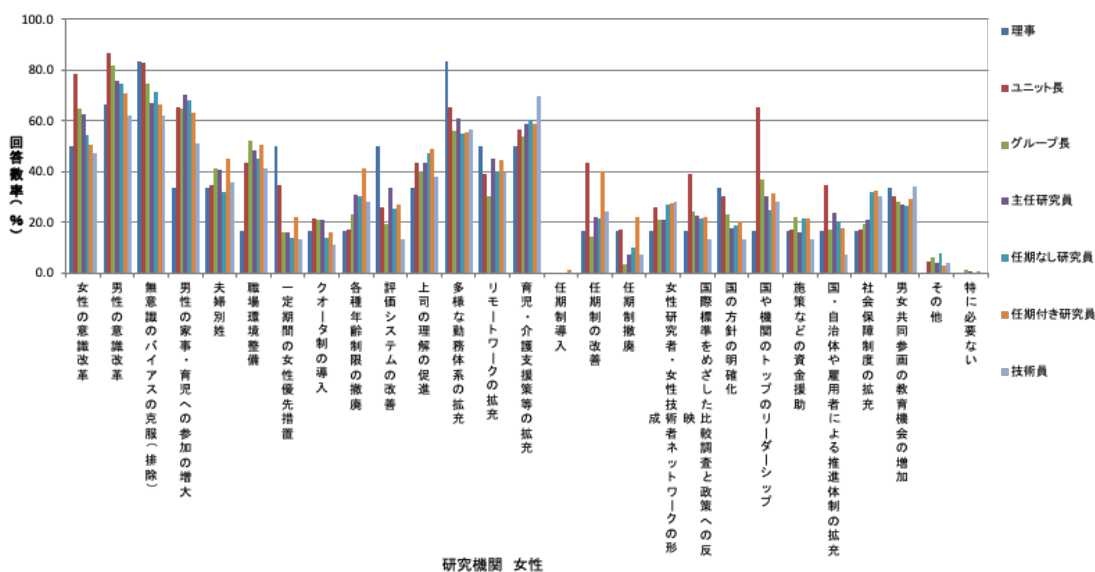
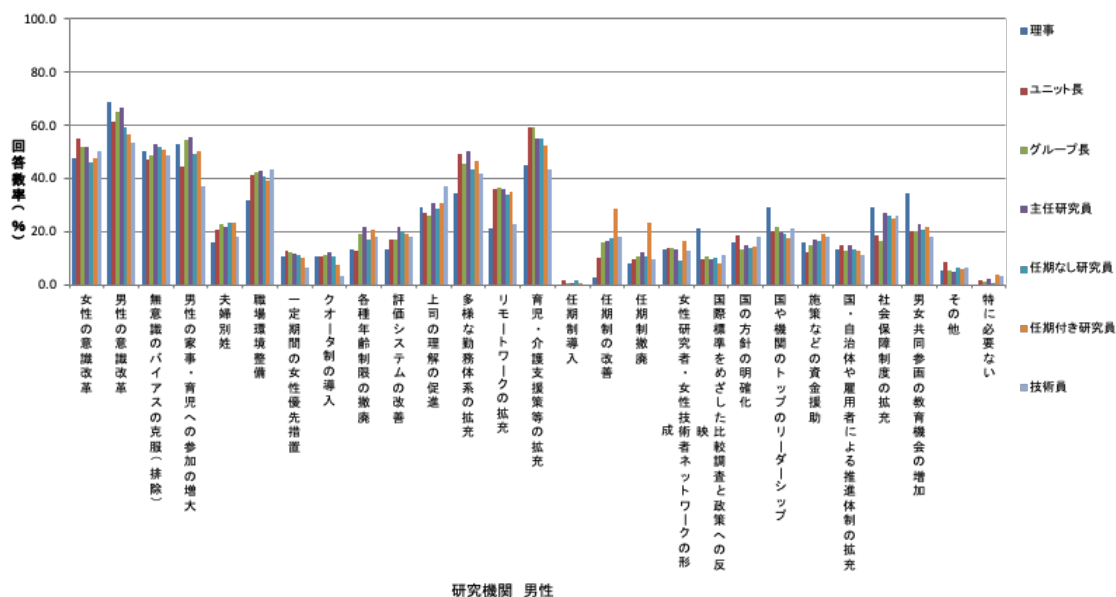
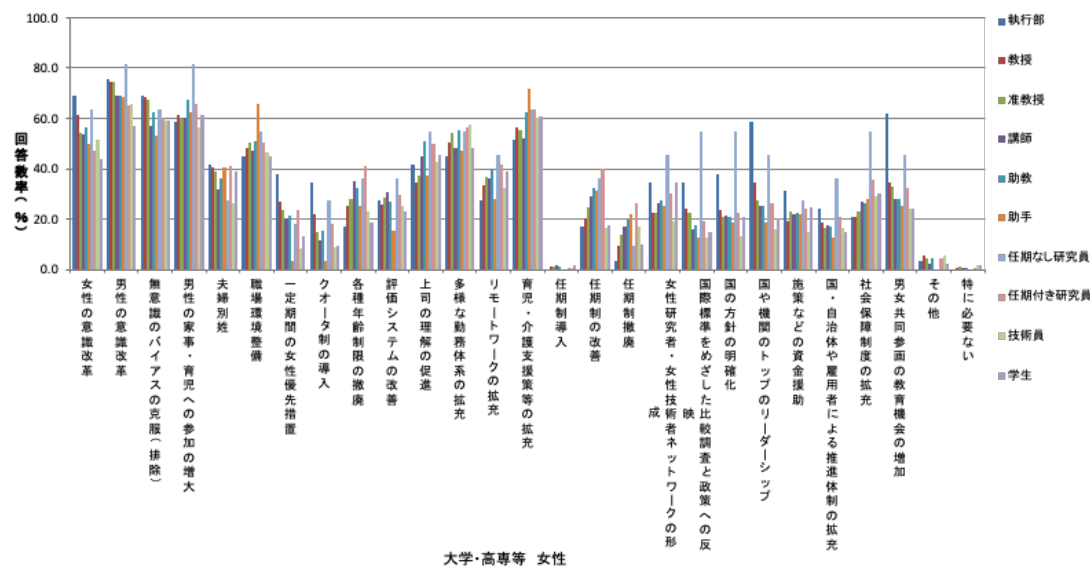
全体的には男女とも「女性の意識改革」より「男性の意識改革」の方が回答割合が高い傾向にあった。各選択肢の上位 3 職域は表 3.2 の通りである。

			1位	2位	3位
大学・高専等	男性	男性の意識改革	執行部（74%）	教授（64%）	技術員（62%）
		育児・介護支援策等の拡充	講師（55%）	助教（55%）	教授（54%）
	女性	男性の意識改革	執行部（76%）	教授（75%）	准教授（75%）
		無意識のバイアスの克服（排除）	執行部（69%）	教授（69%）	准教授（68%）
研究機関	男性	男性の意識改革	理事（68%）	主任研究員（67%）	グループ長（65%）
		育児・介護支援策等の拡充	ユニット長（59%）	グループ長（59%）	主任研究員（55%）
	女性	男性の意識改革	ユニット長（87%）	グループ長（82%）	主任研究員（78%）
		無意識のバイアスの克服（排除）	ユニット長（82%）	グループ長（74%）	任期なし研究員（71%）
官公庁	男性	男性の意識改革	次長（82%）	課長（60%）	主事（59%）
		育児・介護支援策等の拡充	副主幹・主幹（56%）	課長（55%）	次長（55%）
	女性	男性の意識改革	部長（100%）	課長（100%）	副主査・主査（78%）
		男性の家事・育児への参加の増大	部長（100%）	課長（100%）	主事（76%）
企業	男性	男性の意識改革	事業部長（73%）	課長（67%）	取締役（66%）
		育児・介護支援策等の拡充	事業部長（53%）	取締役（49%）	課長（48%）
	女性	男性の意識改革	取締役（82%）	課長（72%）	主任（71%）
		男性の家事・育児への参加の増大	一般社員（64%）	主任（61%）	取締役（61%）

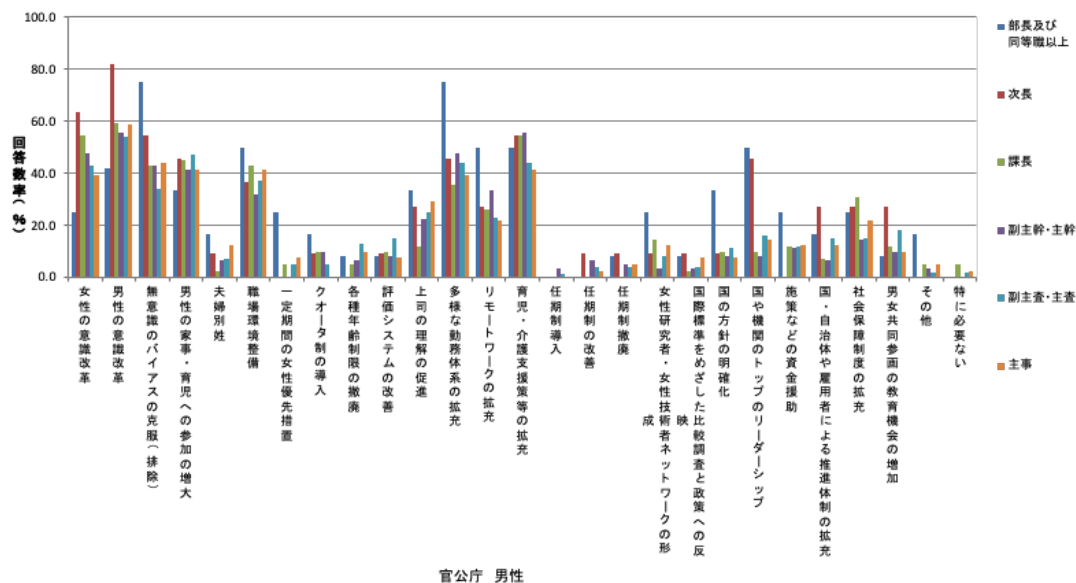
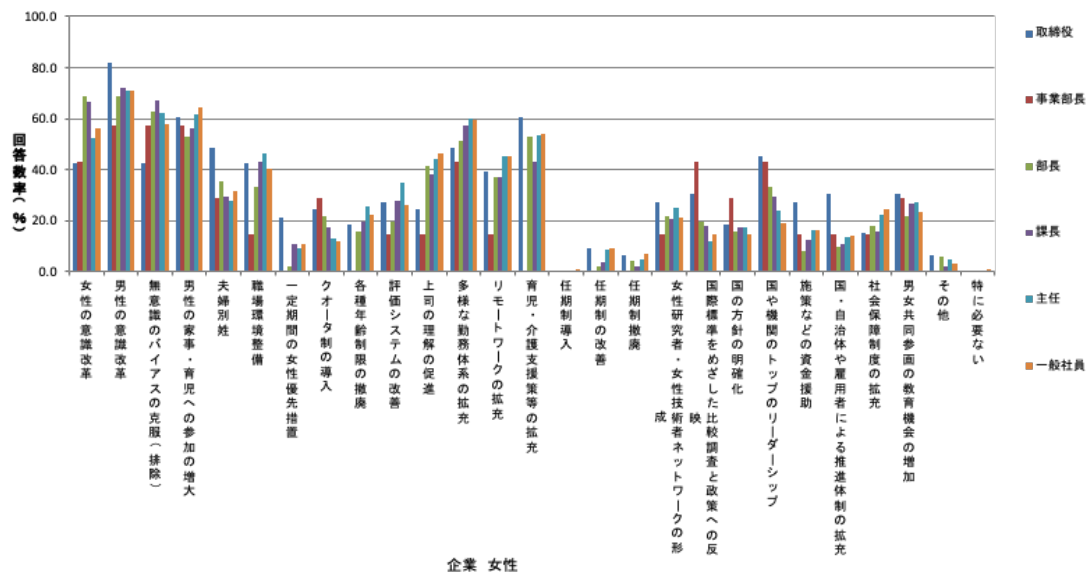
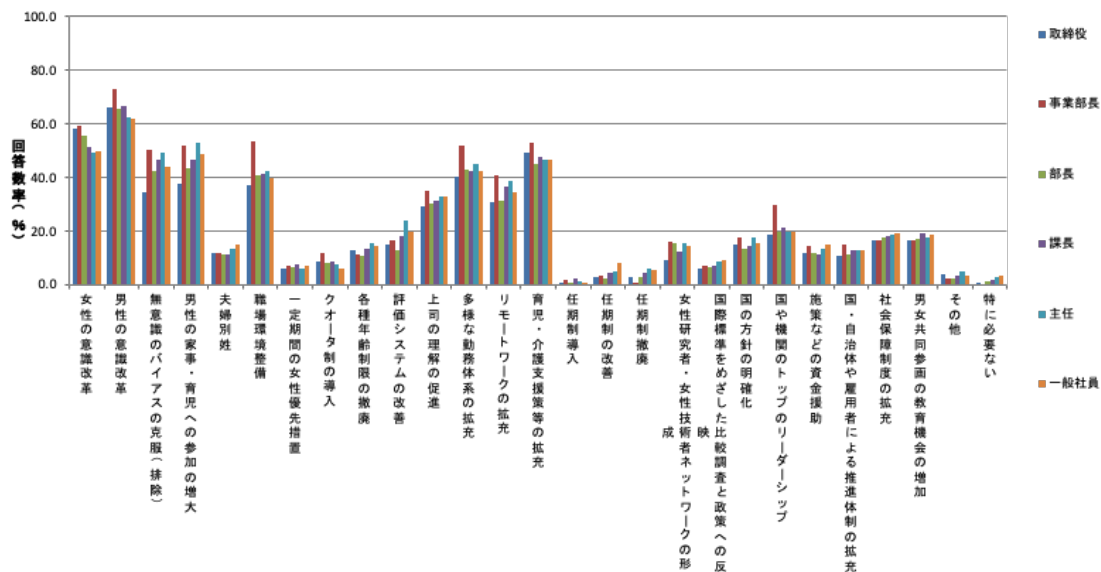
表 3.2 「男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われること」への回答割合上位 3 職位(%)



第三章 重要項目：子育てと介護



第三章 重要項目：子育てと介護



第三章 重要項目：子育てと介護

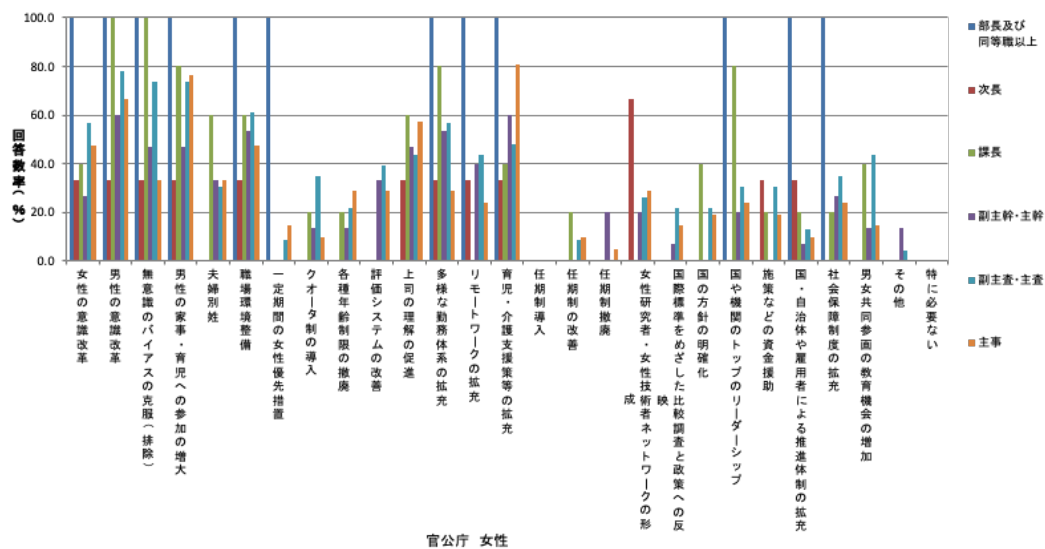


図 3.20 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われること（複数回答）

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

4.1 任期付き職、および任期付き研究員の基礎データ

年齢別勤務形態（図 4.1a, b, c）

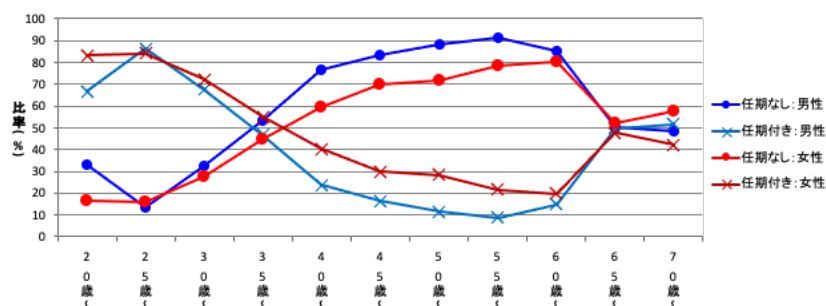


図 4.1a 年齢別勤務形態 大学・高専等（単数回答）

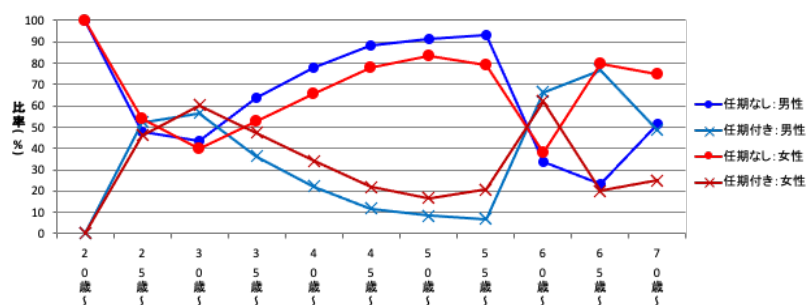


図 4.1b 年齢別勤務形態 研究機関（単数回答）

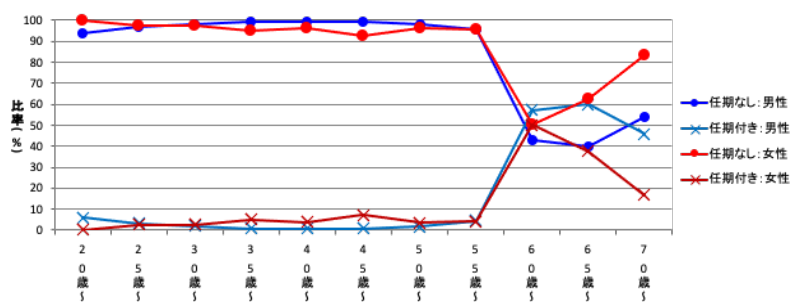


図 4.1c 年齢別勤務形態 企業（単数回答）

回答者の所属は、大学が 11,445 名 59%、研究機関が 2,709 名 14%、企業が 4,315 名 22%、官公庁が 391 名 2%であり、第四回調査（大学 10,680 名 59%、研究機関 2,803 名 15%、企業 3,811 名 21%、官公庁 303 名 2%）と比較すると、回答者数は全体的に概ね増えているものの、割合にはそれほど大きな変化がなかったことから、第四回と第五回の大規模アンケートの結果は直接比較可能である。

研究者の雇用形態は、大学・高専、研究機関及び企業では傾向が異なるため、所属機関毎に分けて解析する必要がある。図 4.1a で示された大学・高専等では、第四回調査では 20 歳以上 25 歳未満では男女ともに任期付き職は 50% だったのに対し、第五回調査では男女ともにその割合が増加し特に女性で増加している（男性 67%、女性 83%）。また、女性においては 35 歳を過ぎても任期付き職の割合が任期なし職の割合より高い状況は変化していなかった。研究機関（図 4.1b）でも、大学・高専等と同様に 55 歳までは男性と比較して女性の方が任期付き職の割合は高く、その割合は第四回調査とほとんど差はない。大学・高専等、および研究機関では、年齢が上がるにつれて任期付き職の割合が下がる傾向にあるが、60 歳以上では逆に増加に転じる。これは、60 歳定年制を採用している大学・研究機関のうち、55 歳以降の年齢の研究者に対して任期制を採用するところがあるためであると考えられる。企業（図 4.1c）では、55 歳までは第四回調査結果と同様にほとんどが任期なし職であるが、60 歳以上 64 歳未満では第四回調査では男性の任期付き職は約 60%、女性では 20% だったのに対し、第五回調査では男性 57%、女性 50% であった。以上の結果から、大学・高専等と研究機関では男性より女性の方が任付き職の割合が高い傾向は変化しておらず、特に大学・高専等の女性は依然として 40 歳を過ぎても 40% は任期付き職の不安定な勤務形態であることが示された。

所属機関別勤務体系（図 4.2）

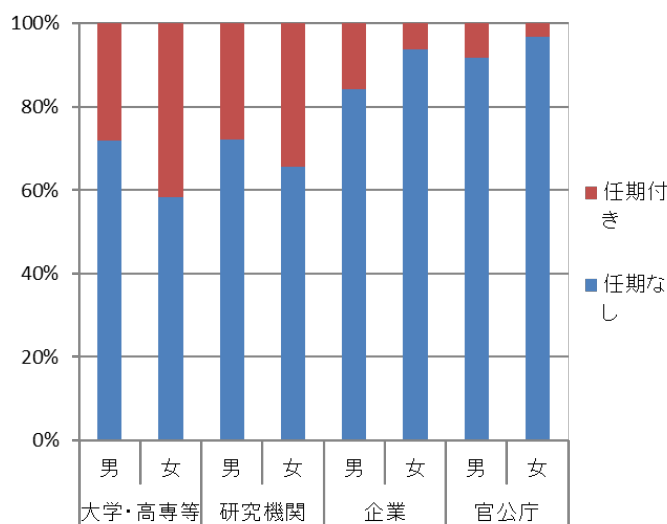


図 4.2 所属別勤務体系（単数回答）

所属機関別に勤務形態を男女別に示す（図 4.2）。企業、および官公庁では男女ともにほとんどが任期なし職であり、女性の方が男性より任期付き職の割合が少ない。これに対して、大学・高専の男性の 28%、女性の 42%、研究機関では男性の 28%、女性の 34% が任期付き職に就いている。第四回調査との比較では、大学・高専では男女ともに任期付き職の割合は 3% と等しく減少しているが（第四回男

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

性 31%、女性 45%）、研究機関では女性のみ 9%の減少がみられた（第四回男性 28%、女性 43%）。このことは、第 1 章図 1.33 の結果から推測された改正労働契約法による 5（10）年を越えての非正規雇用が禁止されたことによる影響が研究機関の女性により大きくでたためか、研究機関における女性の雇用安定化に前進が見られたなどの可能性が示唆される。とはいえ、大学・高専等、および研究機関において、全体としては未だ多くの女性が任期付き職という不安定な雇用形態であることに変わりはない。

役職別勤務形態（図 4.3a, 4.3b, 4.3c）

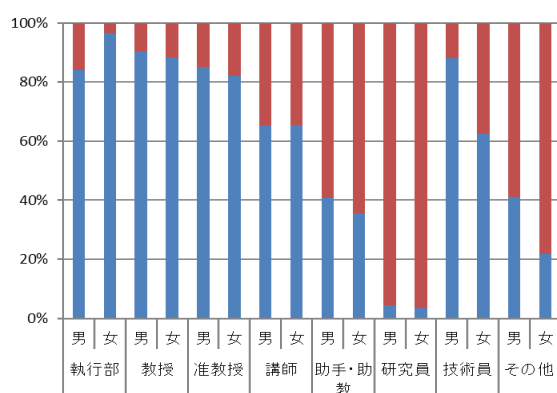


図 4.3a 大学・高専等（単数回答）

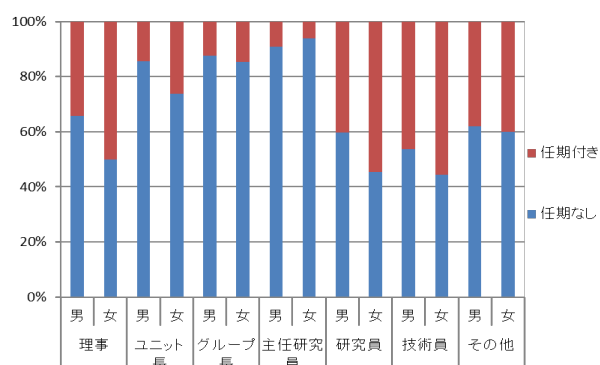


図 4.3b 研究機関（単数回答）

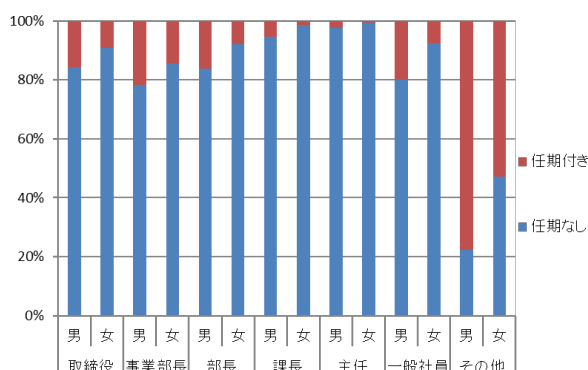


図 4.3c 企業（単数回答）

図 4.3a、4.3b、4.3c は各機関での役職別勤務形態を示す。大学・高専では職位が上がるにつれて、男女問わず任期付き職が減少する傾向は第三回調査から変化していない（図 4.3a）。このような傾向は研究機関でも見られるが、大学・高専等ほど顕著ではない（図 4.3b）。大学・高専等と研究機関の役職別雇用形態の大きな違いとして、大学・高専等の「研究員」の 96%以上が任期付きである（図 4.3a）のに対し、研究機関の「研究員」は約半数（男性 40%、女性 55%）が任期付きである（図 4.3b）。

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

ことが挙げられる。これは、前者の「研究員」はほとんどがポスドク研究員であるのに対し、後者の「研究員」はポスドク研究員とテニュアトラック研究員の和であるという事情の違いのためと考えられる。企業では職位に応じた雇用形態の違いはほとんどなく、また男女の差も小さく（図 4.3c）、大学・高専・研究機関と比較して研究者・技術者の雇用安定化が最も実現している。この傾向は、第四回調査の結果と比較してほとんど変わっていない。

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

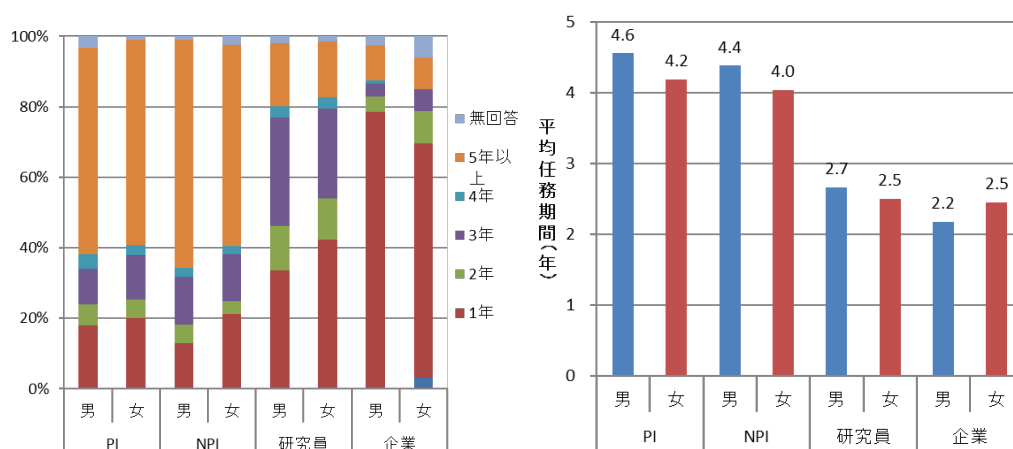


図 4.4a 任期期間（職域別）（単数回答）

図 4.4b 平均任期期間（男女別）（単数回答）

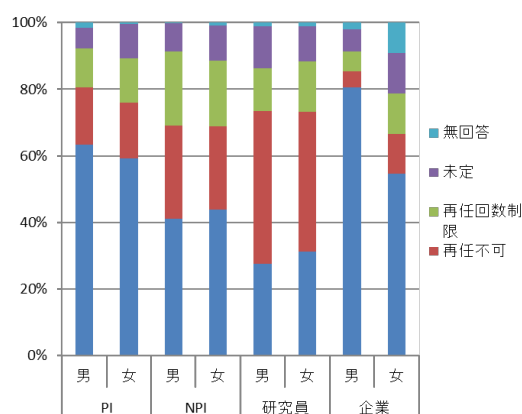


図 4.5 任期付き職の再任可能性

（単数回答）

「職域分類」について PI：教授・准教授・講師・執行部・理事・ユニット長・グループリーダー長・主任研究員、NPI：助教・助手・研究員（任期付き研究員含む）・技術員

任期付き職の職域別任期期間（職域別及び男女別）と再任の可能性を、大学・高専及び研究機関のPI、NPI、研究員と、企業で比較した（図 4.4a、4.4b および、図 4.5）。職位が低くなるにつれて任

任期期間が短くなる傾向は第三回調査や第四回調査と大きくは変わらないが、第四回調査と比較して女性のNPIの任期期間が長くなった（第四回3.6年、第五回4.0年）。また、PIの女性では任期期間5年以上の割合が第三回調査では71%、第四回調査では64%、そして今回の調査では58%と減少している。平均在任期間に関しては第四回調査と比較して女性のPI以外は平均任期期間が長くなった（第四回調査PI;男性4.4、女性4.2 NPI;男性4.2、女性3.6 研究員;男性2.4、女性2.3 企業;男性2.2、女性1.6）。これらの複合的結果として、PIとNPIの間で任期期間や男女の差が小さくなってきている。再任の可能性に関しては、研究員の場合男女ともに、第三回調査では23%、第四回調査で29%へと上昇したが、今回の調査でも29%であり第四回調査から変化はなかった。PIの場合、第三回調査では66%、第四回調査で60%へと減少し、今回62%へと微増した。企業における任期付き職の任期は、大学・高専・研究機関のそれと比較して短い傾向が認められ、男女共に任期期間が1年の割合が65%以上であった。企業における男女別の再任可能性については、男性が第四回調査の77%から今回調査の81%へと増加しているのに対し、女性は第四回調査の71%から今回調査の55%へと減少し、この指標に関して、男女間で明暗が分かれた。

雇用形態と平均年収（図4.6）

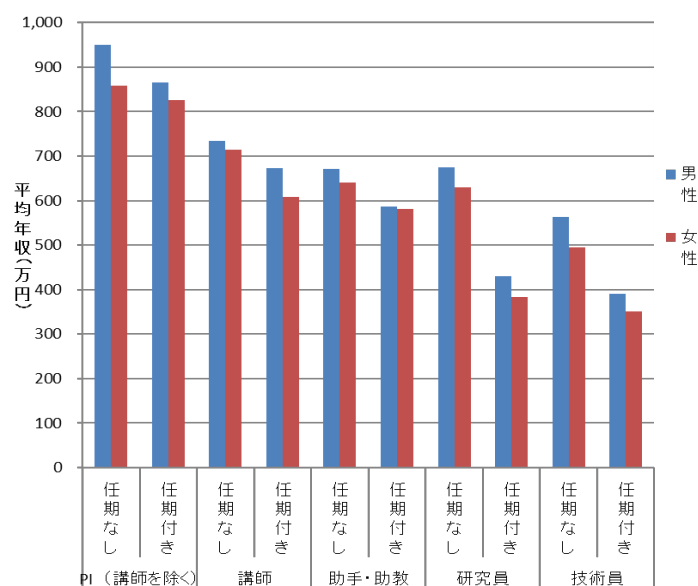


図4.6 雇用形態と平均年収（大学・高専および研究機関）

（役職・男女別、在職場時間40時間/週以上のみ）

大学・高専等及び研究機関の職域別・雇用形態別・男女別の平均年収を図4.6に示す。第三回調査、第四回調査と同様に、短時間勤務者をデータから除くために、在職場時間40時間/週以上勤務する研究者・技術者を解析対象とした。第三回調査、第四回調査と同様に、いずれの職位においても、任期付き職が任期なし職に比べて平均年収が低かった。特に任期付き研究員では第三回調査以降年収は減少

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

し続けており、特に女性の減少が著しい（第三回 男性：女性；460 万円：390 万、第四回 431 万：395 万円、第五回 429 万円：383 万円）。また研究員では任期無し職と任期付き職の収入格差は大きく、男女ともに平均年収は任期付き職の方が 240 万円以上低い（男性任期なし職の平均収入 675 万円、任期付き職 429 万円。女性任期なし職の平均収入 630 万円、任期なし職 383 万円）。男女間の比較では、職域や雇用形態に関わらず、女性の方が年収が低いという傾向は依然として変化していない。

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

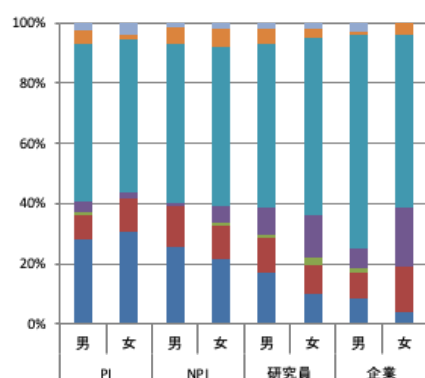


図 4.7a 健康保険の加入状況 加入者
(単数回答)

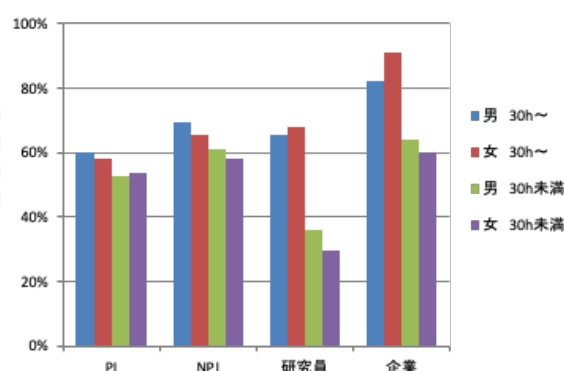


図 4.7b 健康保険の加入状況 加入率
(単数回答)

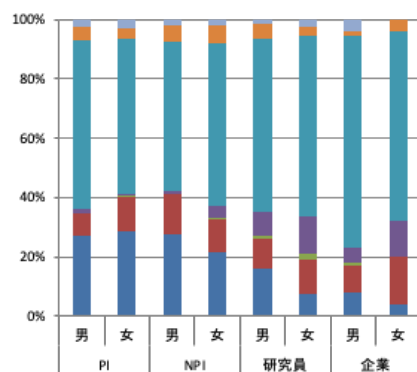


図 4.8a 厚生・共済年金の加入状況 加入者
(単数回答)

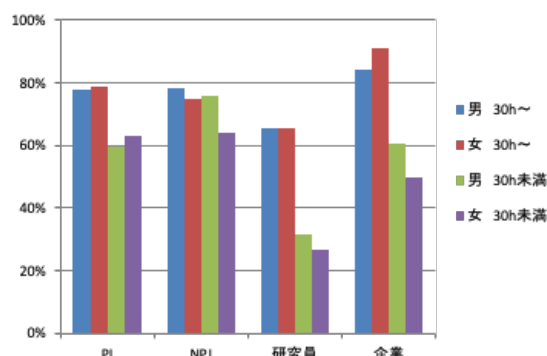


図 4.8b 厚生・共済年金加入状況 加入率
(単数回答)

図 4.7a、4.7b と図 4.8a、4.8b で任期付き職における健康保険および、厚生・共済年金の加入状況を職域別、男女別に分析した。契約時間が 30 時間以上と 30 時間未満に分けて分析した職域別、男女別の健康保険の加入率では PI、年金の加入率では研究員の男女で低い値を示した。特に契約時間が 30 時間未満の女性研究員での健康保険の加入率は 30%であり、年金の加入率は 27%と非常に低い値を示した。

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

第四回調査でも契約期間が30時間未満の方が、30時間以上よりも加入率が低く、特に任期付き女性PI、女性研究員の健康保険・年金加入率が低い状況には変化はない。しかしながら、第四回では契約期間が30時間以上では概ね100%に近い加入率であったのに対し、第五回調査では全職域で健康保険・年金加入率が大きく減少している。また、30時間未満の研究員の男女は健康保険加入率がそれぞれ36%、30%、年金加入率がそれぞれ32%、27%と非常に低い値を示した。PIの健康保険の加入率の減少の可能性として、第一章の考察と同様に、実際に個人での加入が増えたためか、あるいは設問や選択肢の設定の違いかもしれない。

任期付き職と子育て（図4.9a, 4.9b）

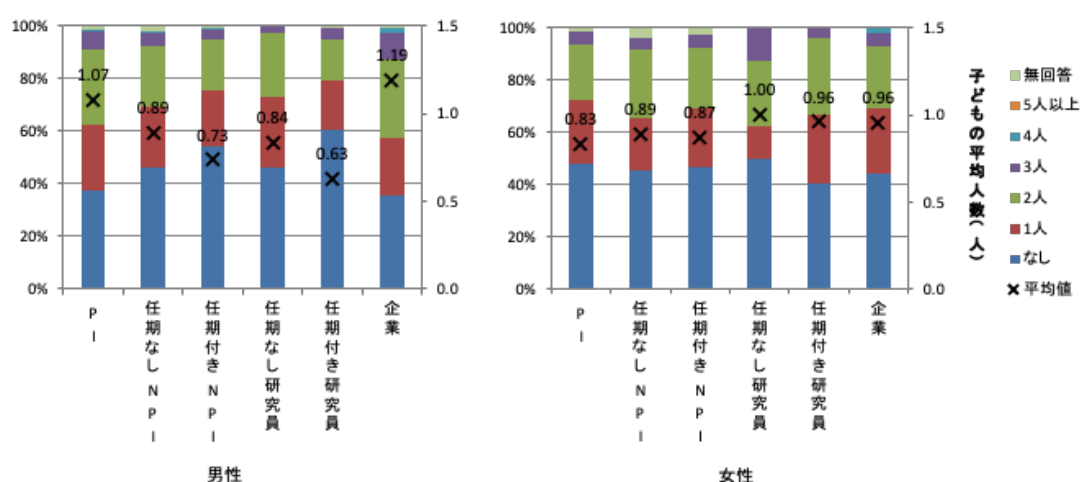


図4.9a 子どもの数（男女別・職位別、35～39歳限定） 図4.9b 子どもの数（男女別・職位別、35～39歳限定）

男性（単数回答）

女性（単数回答）

図4.9a、4.9bで子育て世代である35から39歳までの職域別、雇用形態別、男女別の子ども数について分析した。子どもを持つ女性の割合が第四回では44%であったのに対し、第五回調査では53%を超えた。女性の中では大きな差はなく、任期付きの研究員の子どもを持つ女性の割合が59%と他と比較して多いことが示された。しかし、男性では他の職域と比較して、任期付きの研究員と任期付きNPIが子どもをもつ割合、および子どもの数が少ないことが示された。子どもを持つ割合は、任期付き研究員では39%で、任期付きNPIで45%であった。

子どもの数が理想より少ない理由を集計した図1.93において、男性は「経済的理由」、女性は「育児とキャリア形成の両立」が一番多く、第四回調査（図1.79）と同じ結果だった。収入が低い任期付

き研究員で（図 4.6 参照）子どもを持つ割合、および、子どもの数が特に低いことは経済的理由の大きさを反映しているのだろう。また、女性の方が男性と比較して子どもを持つ割合、および子どもの数が低い傾向にある現状から、キャリアを形成する世代への出産・育児支援策のさらなる拡充が必要であると考えられる。なお、「育児とキャリア形成の両立」に対する回答者からの意見が、第六章 6.2(ii)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記述回答に記載されているので参照いただきたい。

任期付き研究員の育児休業制度（図 4.10 及び、図 4.11）

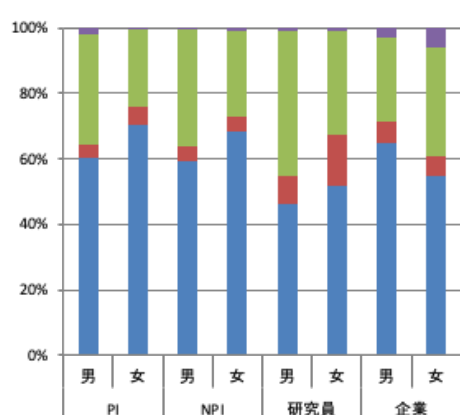


図 4.10 任期付き職の育児休業取得の可否

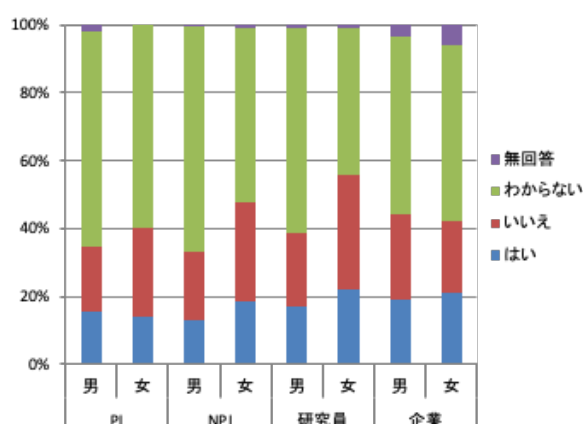


図 4.11 任期付き職の育児休業による任期延長の可否

（単数回答）

（単数回答）

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

図 4.11 では任期付き職が育児休業を取得した場合の任期延長の可否を分析した。ほとんどの職域で「はい（任期延長可能）」の回答割合が 20%未満と低い。その中にあっては任期付き研究員・女性の 22%が「はい」と回答しており、比較的高い数値である。日本学術振興会の特別研究員で育児休業による任期延長が認められるなど、ポスドクに対する制度設置が進みつつあることに対応した結果であると考えられる。一方、「いいえ」の回答割合は任期付き研究員・女性で 34%と高く、任期付き研究員の主要年齢層が出産・子育ての時期と重なることを考えると任期延長制度の一層の拡充が望まれる。回

答者の育児に関する具体的な意見は第六章 6.2(i)③に育児に関する記述回答が掲載されているので、こちらを参照していただきたい。

4.2 任期付き職の高年齢化

学位取得後の経過年数と雇用形態（図 4.12）

学位取得後の経過年数についての設問は、任期付き職の長期化・高年齢化の実体を把握するために、第四回調査から新規に開始した。既に雇用形態別の学位取得後の経過年数については、第 2 章（図 2.6）で解析している。ここでは、学位取得後の経過年数毎の雇用形態（大学・高専等および研究機関のみ）を示したグラフ（図 4.12）を示し、二つのグラフから、学位取得後の経過と状況を解析する。

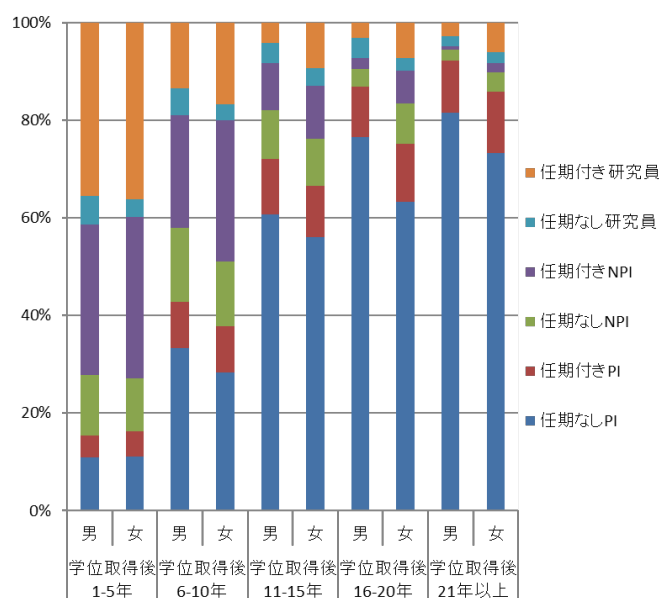


図 4.12 学位取得後の経過年数別の雇用形態(大学・高専及び研究機関)

まず図 2.6 より、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っていることが分かる。男女別に見ると、女性では学位取得後「1～5 年」の割合が男性より低い一方、「6～10 年」、「11～15 年」の割合が高くなっている。

任期付き職の割合を総合すると、学位取得後「16～21 年」では、男性で 15%以上、女性で 25%以上、さらに第五回から追加した「21 年以上」においても、男性で 14%以上、女性で 20%以上の割合である。つまり 40 歳代後半～50 歳代において、第四回調査時よりも任期付き職の割合が増加していることになる。NPI と PI を比較すると、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 の順に長くなっている。男女別に見ると、任期なし NPI と PI では、若干ではあるが女性の方が短い傾向にあり、最近の女性研究者雇用促進の結果、これらの職位に比較的若い女性が就いている様子がうかがえる。しかし一方で。上述した任期付き研究員同様、また第四回同様、任期付き NPI でも女性の方が明らかに学位取得後の経過期間が長く、女性研究者雇用促進が十分とはいえない現状が鮮明になった。

図 4.12 では、第四回調査では「学位取得後 16 年以上」が最長のカテゴリーであったが、今回は前回調査から約 5 年経過したことを考慮し、新たに「学位取得後 16～20 年」を加え、最長カテゴリーを「学位取得後 21 年以上」とした。ここでは、学位取得後の経過とともに任期なし PI の割合が増加し、上位の職位に移っていく様子を読み取ることが出来る。しかし、学位取得後「6～10 年」で男性 46%と女性 55%が、「11～15 年」で男性 25%、女性 30%が任期付き職に留まっている。第四回調査時は学位取得後「1～5 年」では女性の方が若干任期付き職の割合が低かったが、第五回では学位取得後「1～5 年」の男性 71%、女性 74%となり、このカテゴリーを含めて全ての期間において、女性の方が若干任期付き職の割合が高い傾向となっている。また、任期付き職の割合の男女差を見ると、前回調査で学位取得後 11～15 年において最も大きかったが、今回は学位取得後 16～20 年が最も男女差が大きくなっており、前回調査時の年代層における格差がそのままシフトしているものと思われる。

年齢別・男女別の任期付き職の合計年数（図 4.13）

図 4.13 は、年齢別・男女別の任期付き職の合計年数を示したものである。35～40 歳で 5 年超が、また 41～45 歳で 10 年超が顕著に増える傾向が読み取れる。また 45 歳～50 歳では、男性で 70%、女性で 67%が 10 年以上任期付き職についており、長期間任期付き職に就く割合が前回調査より大幅に（約 20%程度）増加していることが分かる。男女別にみると、35～50 歳の期間は、10 年以上任期付き職に就いている者は女性のほうが少ない。一方、50 歳以上で 10 年以上任期付き職についている者が男性は約 20%と低いのに対

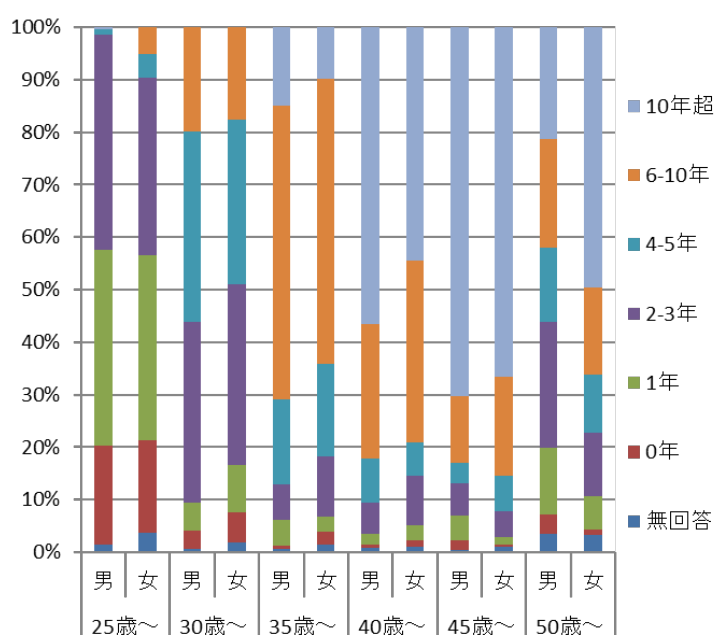


図 4.13 任期付き職の合計年数×年齢・男女別
(単数回答)

し、女性は約 50%と高いままで、高齢層における男女差が顕著である。また 50 歳以上では、3 年以内の男性の割合が高いのが特徴的である。これは、この年齢で特任教授や客員教授などとして積極的に任期付き職に着任している者がいることを示していると考えられる。

任期付き職者の職種と任期なし職への希望実態（図 4.14）

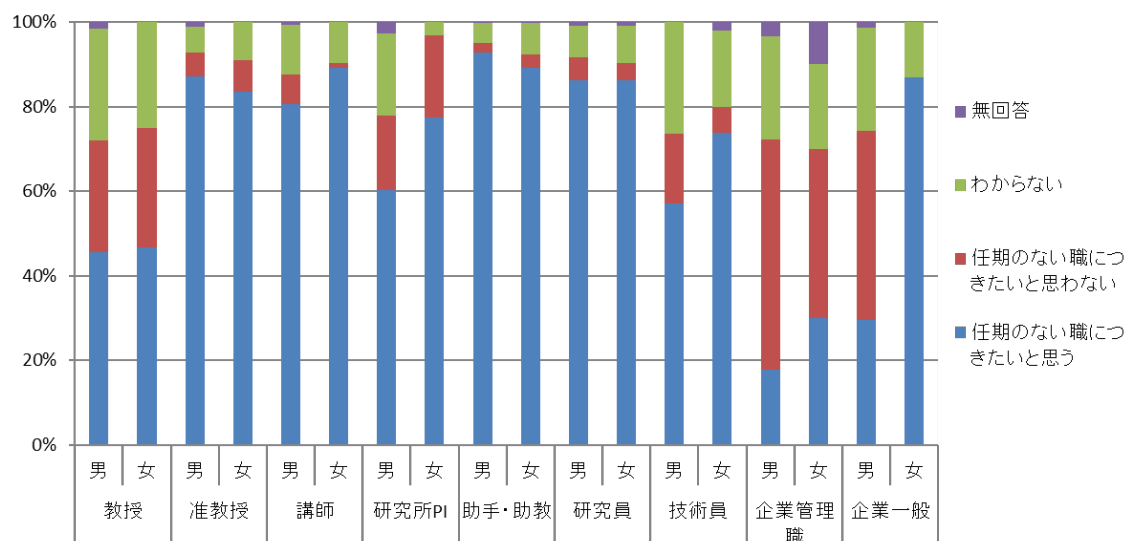


図 4.14 任期のない職につきたいか×現在の職（単数回答）

図 4.14 は、任期付き職者の職種と任期なし職への希望を示したものである。前回調査では、教授および研究所 PI では男性よりも女性で「任期のない職につきたいと思う」と回答した者の割合が低く、「任期のない職に就きたいと思わない」割合が高かった。しかし、今回調査では教授職における男女差は見られず、教授男性で前回よりも「任期のない職につきたいと思わない」割合（第四回男性 20%、女性 30%、第五回男性 26%、女性 28%）が増え「任期のない職につきたいと思う」割合（60%）が前回よりも減っている。一方、研究所 PI では前は「任期のない職につきたいと思う」割合は、男性で約 78%、女性で約 60%と女性の方が有意に低かったのに対し、今回調査では、その割合が、男性で 60%、女性で 77%となり男性の方が有意に低い逆転現象が起こっている。これに対し、准教授、講師、助教では「任期のない職につきたいと思う」と回答した者の割合は 80%を超えて依然として多いが、前回の 90%超と比較するとやや減少傾向にある。これは「わからない」と回答している人が増えているためである。一方、企業では「任期なしの職に就きたいと思う」と回答した者の割合は、大学や研究所と比較すると、管理職では男女とも低く、それぞれ 18%と 30%、一般では男性で低く 30%であるのに対し、一般の女性では 87%と顕著に高い。企業では、「任期のない職につきたいと思わない」割合が、40～55%と高い特徴がある。教授や研究所 PI、企業管理職のような実力を有するとされる任期付き職の人に、「任期なし職につきたいと思わない」の割合が高いこと、また若干であるが全ての層で前回調査時よりも増えている理由としては、たとえば、任期なし職が研究以外の雑用に追われ研究に専念できない、などが考えられる。

4.3 任期付き研究員・任期付き NPI の雇用状況

任期付き研究員の男女比（図 4.15）

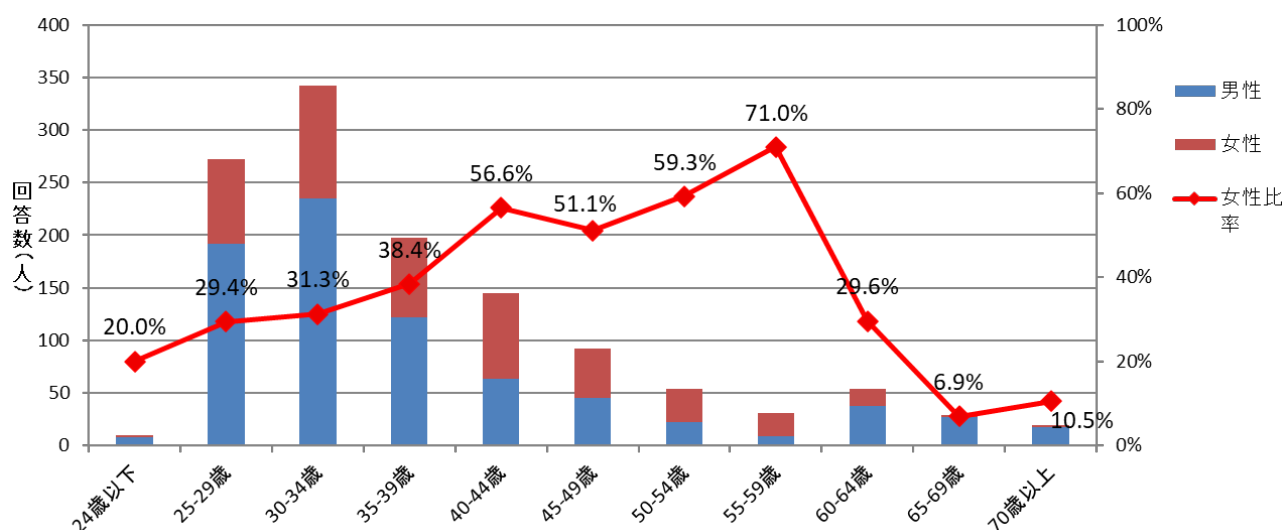


図 4.15 任期付き研究員の年齢分布と女性比率（単数回答）

図 4.15 に任期付き研究員の人数の年齢分布と男女比を示す。男性も含めた任期付き研究員全体の人数の年齢分布に着目すると、任期付き研究員は 30 歳代前半（30～34 歳）の年齢層に最も多く、全体の 27% を占めた。その年齢層をピークとして任期付き研究員は減少するが、その数は年齢が上がってもゼロになることはなく、50 歳以上では 20 人から 50 人の間でほぼ横ばいとなる。65 歳以上の任期付き研究員は定年退職後の再雇用を含む可能性があるが、学位を取得してから一度も任期のない安定した職に就くことなく任期付き研究員を続けるケースが出現していることを示唆するデータだとも言える。任期付き研究員の高齢化は、第三回調査において 40 歳から 65 歳までの年齢層の回答者が自らを「任期付き研究員」と回答した割合が 2%（1542 人中 33 人）、第四回調査において 13%（1331 人中 169 人）、今回調査では 30%（1246 人中 376 人）という風に、最近 10 年間で急激に増加し続けている。

一方、任期付き研究員の女性比率に着目すると、25～29 歳では 29%、30～34 歳では 31%、35～39 歳では 38%、40～44 歳では 57% と増加している。この傾向は第四回調査の結果と大きく変わっていないが、女性比率は減少していることから、女性研究者が任期なし職に就くケースが増えたと考えられる。ただし、任期付き研究員の女性比率は年齢が上がるにつれて増加する傾向にあることに変わりはなく、40 歳以降では 50% を越える。助教以上の職階で女性比率が減少する（図 1.16）ことを踏まえる

と、准教授や教授の職に採用される女性の割合は依然として低いことが考察できる。この結果は、研究員以降の職探しにおいて、男性に比べて女性はより困難であり、任期付き研究員職を続けざるをえない現状、任期付き研究員職が女性の再就職先となっている現状を示している可能性が考えられる。

任期付き研究員および任期付き NPI の仕事時間

任期付き研究員の 1 週間あたりの契約上の勤務時間は、半数以上が 30 時間以下である（図 4.16）。契約時間ごとに男女間を比較すると、女性の「30 時間以上」は全体の 48% にあたり、第四回調査時の 37% を 11 ポイントも上回り、男性の 46% と同程度となった。

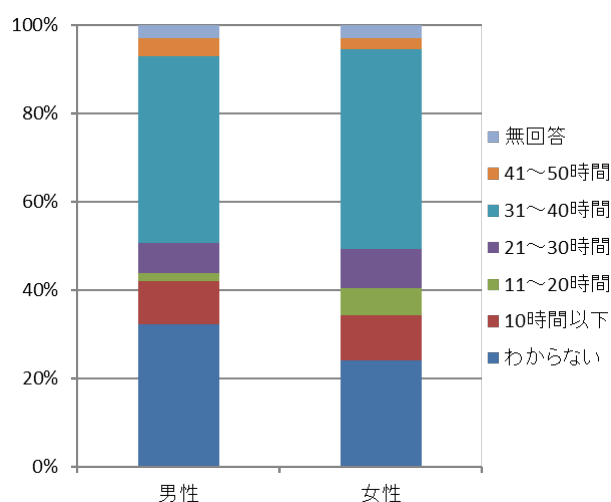


図 4.16 任期付き研究員の 1 週間あたりの契約上の勤務時間（単数回答）

任期付き研究員の実際の平均在職場時間は男性平均 42 時間／週、女性平均 41 時間／週であった（図 4.17）。女性の在職場時間を職位間で比較すると、職位が高くなるにつれて在職場時間が長くなる傾向があった。これは、第四回調査と同様である。第三回調査での女性の在職場時間（PI：47 時間、任期なし NPI：46 時間、任期付き PI：45 時間、ポスドク：46 時間、企業：43 時間）、第四回調査での女性の在職場時間（PI：45 時間、任期なし NPI：46 時間、任期付き NPI：45 時間、任期なし研究員：41 時間、任期付き研究員：43 時間、企業：42 時間）、今回調査（PI：45 時間、任期なし NPI：44 時間、任期付き NPI：42 時間、任期なし研究員：39 時間、任期付き研究員：36 時間、企業：40 時間）を比較すると、1 週間あたりの在職場時間は数時間ずつ減少する傾向にある。しかし、アカデミアに勤務する NPI 以上の職位に就いている女性の在職場時間は、依然として企業に勤務する女性に比べて長い傾向にあった。企業よりもアカデミアで在職場時間が長くなる傾向は、女性だけでなく男性でも見られ、最も差の大きかった任期付き NPI・男性では企業・男性に比べて週あたりの在職場時間が 10 時間も長か

った。これは、第四回調査と全く変わっていない点である。こうした傾向を踏まえ、アカデミアにおける一層の業務の効率化が望まれる。なお、男性の任期付き NPI の平均在職場時間は 49 時間／週であり、すべての職位の中で最長である。女性の任期付き NPI の平均在職場時間が 42 時間／週も、任期なしの研究職の女性に比べると長い。任期付き研究職の場合、次の職を得やすくするために研究成果を上げようとし、在職場時間が長くなる傾向があると考えられる。

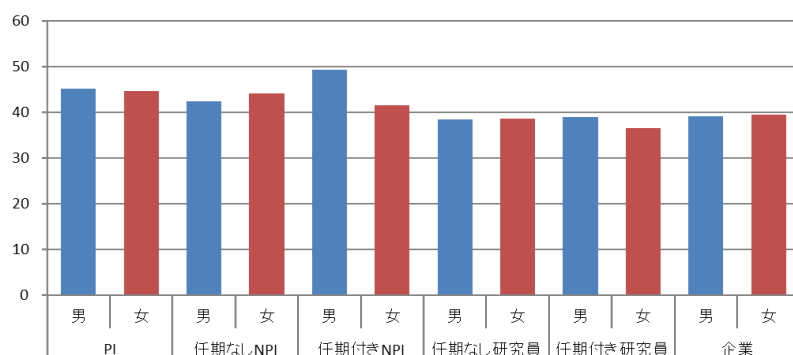


図 4.17 週あたりの在職場時間（職域別）

続いて、在職場時間と契約時間との関係、在職場時間と研究に費やす時間との関係を調べた。任期付き研究員および任期付き NPI の在職場時間と契約時間との相関（図 4.18a、図 4.18b）を見ると、「20～30 時間未満」および「30～40 時間未満」の契約時間帯の回答者は比較的適切な在職場時間で勤務している。これは前回調査と比較して改善されている点である。しかし、契約時間に関わらず、男女ともに在職場時間が契約時間よりも長いケースも見られ、例えば 60 時間を超える職場に滞在するケースが「30～40 時間未満」と「40 時間以上」の契約時間帯の回答者の 10%以上に上る。平均在職場時間と契約時間との関係（図 4.18c、図 4.18d）を見ると、契約時間 30 時間以上においては、契約時間および男女に関わらず任期付き研究員で約 38 時間から約 48 時間、任期付き NPI で約 41 時間から約 52 時間、職場にとどまっていることが分かった。第三回調査におけるポスドク（任期付き研究員）の約 46 時間から約 53 時間、第四回調査における任期付き研究員（約 41 時間から約 52 時間）、任期付き NPI（約 44 時間から約 55 時間）と比較すると若干減っており、改善傾向が続いているとも考えられるが、コロナ禍下による在宅勤務の影響もあるかもしれない。しかし、後述するように、任期付き NPI は在職場時間が長いにも拘わらず研究時間の割合が減少している傾向があることを踏まえると、これまで「ポスドク」と呼ばれていた任期付き研究員は「特任助教」「特任講師」などと呼ばれる任期付き NPI に移行し、さらに、研究以外の業務によって在職場時間が増加したと考察できる。多くの任期付き研究者の在職場時間が契約時間を超過している現実が継続していることを考えあわせると、任期付き研

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

究員（いわゆるポスドク）だけでなく、任期付き職全体の処遇の改善を引き続き真剣に検討すべきであらう。

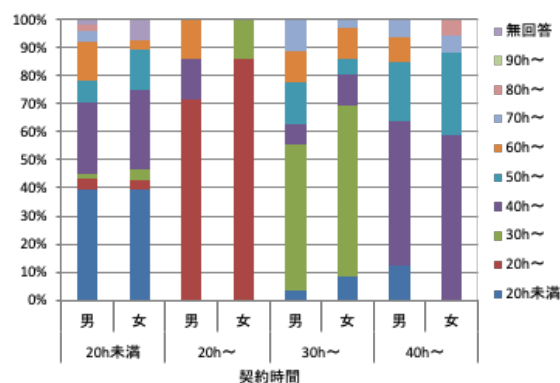


図 4.18a 任期付き研究員の 1 週間あたりの契約時間と在職場時間との相関（単数回答）

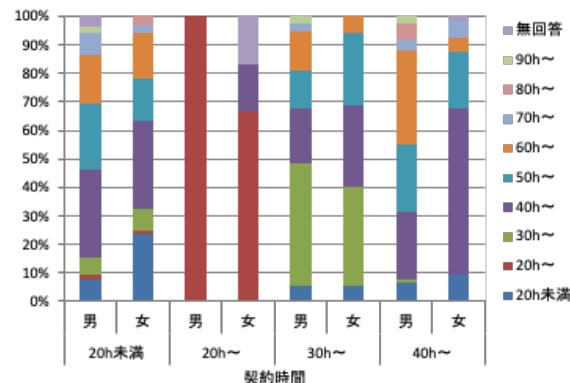


図 4.18b 任期付き NPI の 1 週間あたりの契約時間と在職場時間との相関（単数回答）

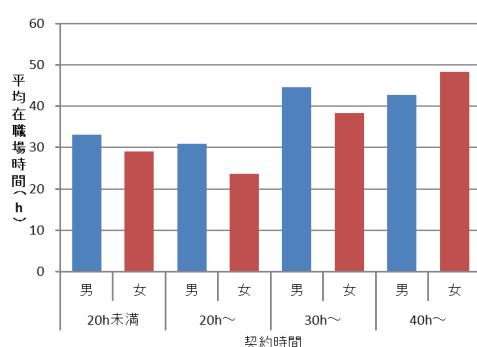


図 4.18c 任期付き研究員の 1 週間あたりの契約時間と平均在職場時間（単数回答）

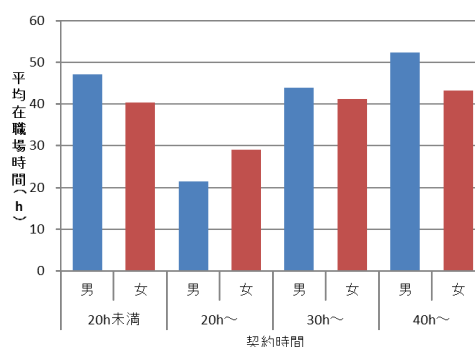


図 4.18d 任期付き NPI の 1 週間あたりの契約時間と平均在職場時間（単数回答）

図 4.19 に、任期付き研究員が在職場時間の中で研究に費やす時間の割合を他の職域と比較して示す。この割合は、いずれの職域においても男女差が小さく、任期なし研究員および企業研究者では女性の方が高かった。この傾向は、第四回調査と全く変わっていない。在職場時間の中で研究時間が占める割合は PI では 37%

（男女平均）であり、第四回調査での 44%（男女平均）を下回った。在職場時間の中で研究時間が占める

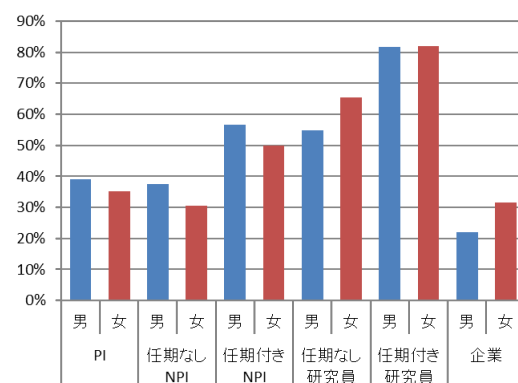


図 4.19 1 週間あたりの在職場時間に占める研究時間の割合（平均）（単数回答）

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

割合は職位が低くなるにつれて増加し、任期付き研究員は 82%（男女平均）と最も高く、第四回調査での 83%（男女平均）と同程度であった。PI が多忙化によって研究に専念する時間が減っている一方で、任期付き研究員が研究に専念し、研究活動に大きく貢献している傾向が読み取れる。一方、任期付き NPI は週あたりの在職場時間はもっとも長い（図 4.17）にも拘わらず、研究時間の割合は 53%であり、第四回調査での 62%よりも 9 ポイントも減少している。任期付き NPI も PI と同様に、多忙化によって職場で研究に専念する時間が減少していると考えられる。

任期付き研究員の年収（図 4.20-図 4.21）

任期付き研究員の年収分布を図 4.20a に示す。年齢別・男女別に見た任期付き研究員の平均年収のグラフから、任期付き研究員の年収は年齢によらず 200 万円から 500 万円未満に集中しており、任期付き研究員全体の 65%がこの範囲にある。この結果は、第四回調査の結果と変わっていない。

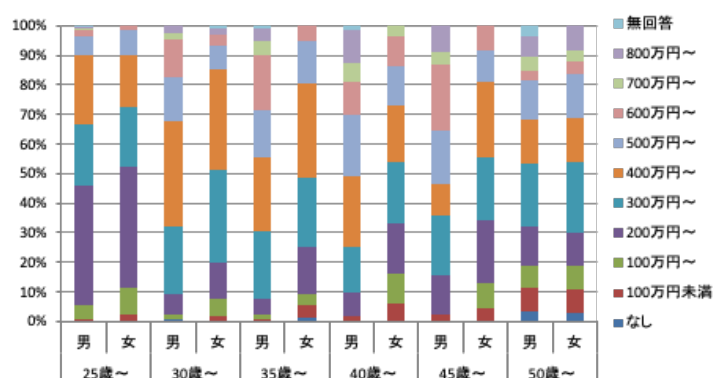


図 4.20a 任期付き研究員の年収
(年齢別・男女別) (単数回答)

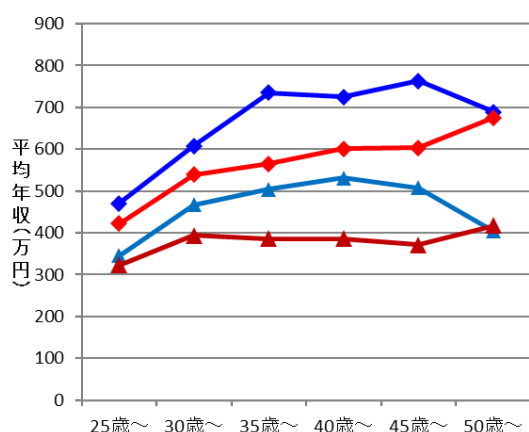


図 4.20b 任期付き研究員の平均年収
(年齢別・男女別) (単数回答)

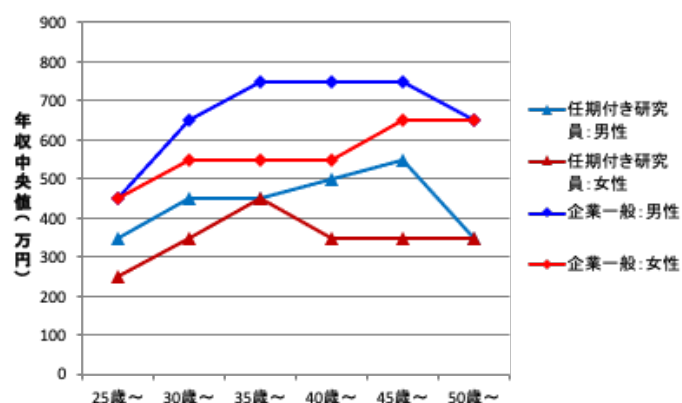


図 4.20c 任期付き研究員の年収の中央値
(年齢別・男女別) (単数回答)

年齢別平均年収（図 4.20b）を見ると、任期付き研究員・男性は 40 歳代半ばまでは平均年収が緩やかに増加して 500 万円を超えるもののその後は減少に転じ、50 歳以降は約 400 万円へと減少する。任

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

期付き研究員・女性は任期付き研究員・男性に比べて低く、約400万円程度という状況である。第四回と比較した場合、25歳以上30歳未満では男女ともに年収が減少している（第四回：男性400万、女性360万、第五回：男性345万、女性323万）。グラフには企業一般の平均年収もプロットしたが、任期付き研究員の平均年収は全ての年齢層で企業一般の平均年収よりも100～200万円低く、年齢が上がるにつれて差が広がっている。任期付き研究員の年収の横ばい傾向は、任期付き研究員（ポスドク）が研究者のキャリアパスにおいて過渡的な職と位置づけられていることと関連するが、他の職域との年収格差は無視できない現実である。また、任期付き研究員の年収の中央値を男女で比較する（図4.20c）と、35～40歳と50歳以降では差がないが、それ以外の年齢では女性のほうが低い。第四回と比較すると34歳未満の女性での減少が著しいことは特記すべきことである（第四回：25歳以上男性396万、女性349万、第五回：男性350万、女性250万、第四回：35歳以上男性419万、女性395万、第五回：男性450万、女性350万）。

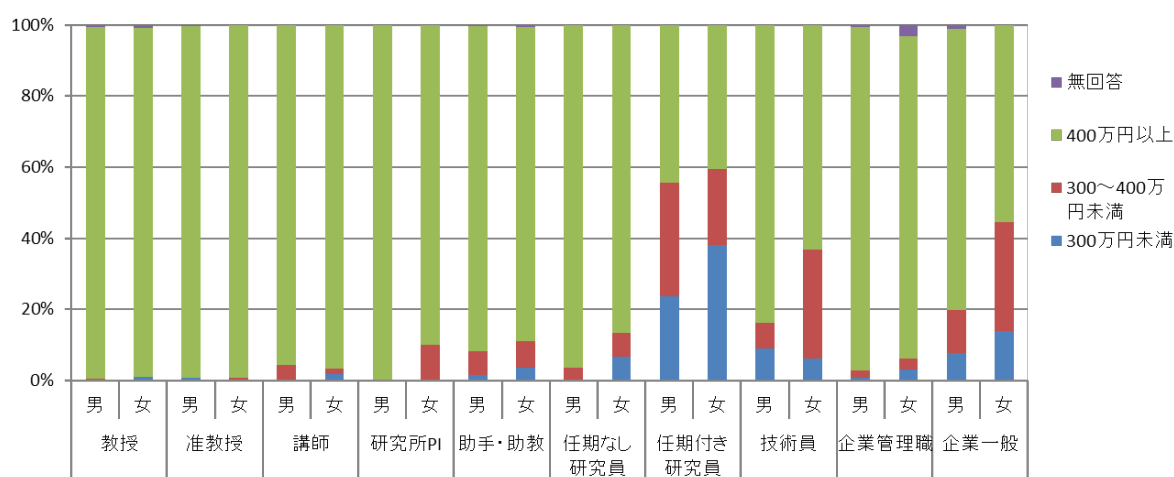


図4.21 在職場時間が40時間以上の学位取得者の年収（単数回答）

図4.21には、各役職において在職場時間40時間／週以上の学位取得者の年収を示す。年収400万円未満の割合は任期付き研究員と技術員で高く、また女性の割合が高い。任期付き研究員の場合は男性で56%、女性では60%がそのような状況である。第三回調査では、在職場時間40時間以上かつ年収400万円未満の割合は、任期付き研究員・男性で38%、任期付き研究員・女性で52%で、第四回調査では、任期付き研究員・男性で30%、任期付き研究員・女性で42%であり状況は改善したが、今回の調査では大幅に状況が悪化しており、特に年収300万円未満の割合が男女ともに増加している（第四回男性女性、第五回男性23.6%、女性38.1%）。任期付き研究員は、日々長時間にわたり研究に専念し、

研究を推進する原動力となっている専門職であるにも関わらず、処遇が改善されるどころかむしろ悪化している。

4.4 テニユアトラック研究員の雇用状況

テニユアトラック型の職とは、任期付き研究員のなかでも大学や研究所に勤務し、任期終了時までの評価が良ければ、任期なし職への移行が正式に認められている職である。第四回調査からの解析項目である。

テニユアトラック型就職者の年齢別割合（図4.22）

図 4.22 は、年齢別のテニユアトラック型職の男女別割合を示したものである。30～35歳の女性で最も高く 26.6%にも達する。同世代の男性では 17.0%である。しかし、35～40歳ではこの傾向が逆転し、男性が 23.8%、女性が 17.9%であった。45～50歳では男性が 14.0%であり、女性が 10.2%であった。第

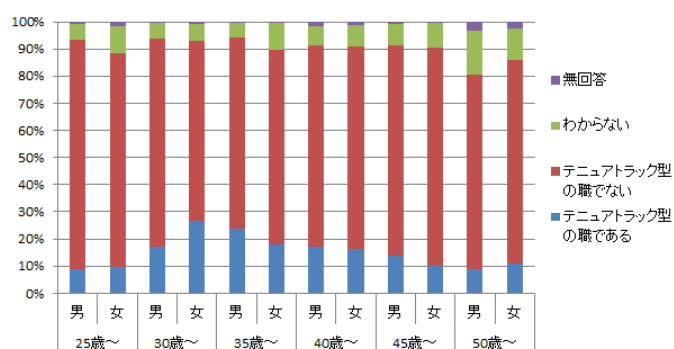


図 4.22 テニユアトラック型の職か×年齢（単数回答）

四回調査ではすべての年齢層で 20%を下回り、男女差もそれほど大きな差はないことと比べると、30～40 歳代の増加割合が著しい。一方で、50 歳以上の男性で「わからない」と回答した割合が 16.0%と高く、任期付き職であっても次に再任されるか分からずに働いていることが示唆される。

テニユアトラック型就職者の学位取得後の経過年数（図 4.23）

図 4.23 は、テニユアトラック型の職に就いている者の学位取得後の経過年数を示している。男女ともに、学位取得後 15 年以内の者の就職割合が高く、20%程度である。第四回調査結果と比較し、男女ともに割合が高くなっている。学位取得後 16～20 年の者については、男性は 15%ほどであるのに対し、女性は約 9%であるのに対し、21 年以上の者で

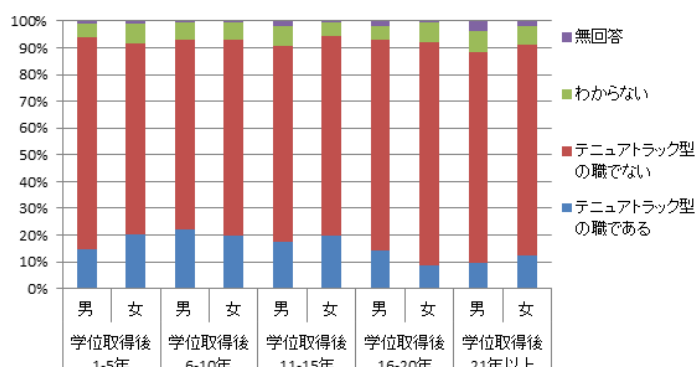


図 4.23 テニユアトラック型の職か×学位取得後の経過年数（単数回答）

は女性の方が高く、男女差も見受けられる。

テニュアトラック型就職者の現在の職（図 4.24）

図 4.24 は、テニュアトラック型就職者の現在の職を示したものである。教授の割合は男女とも 17～18%で男女差はほとんどないが、准教授と助手・助教では女性の割合が顕著に高く、講師では逆に男性のほうが高い結果が得られた。第四回アンケート調査時ではこれらの職ではほとんど男女差がなく、女性研究者の積極的登用を意識した結果であると推察できる。研究所については、男性の研究員が女性の研究員よりもわずかに多かった。技術員で男性が 17%、女性が 5%であり、第四回時と比べ男性で大幅に割合が増大した。企業管理職のテニュア女性の割合はきわめて低く、逆に企業一般では女性割合が約 21%と、明らかな男女差があった。この傾向は第四回調査時と同じ傾向を示していた。

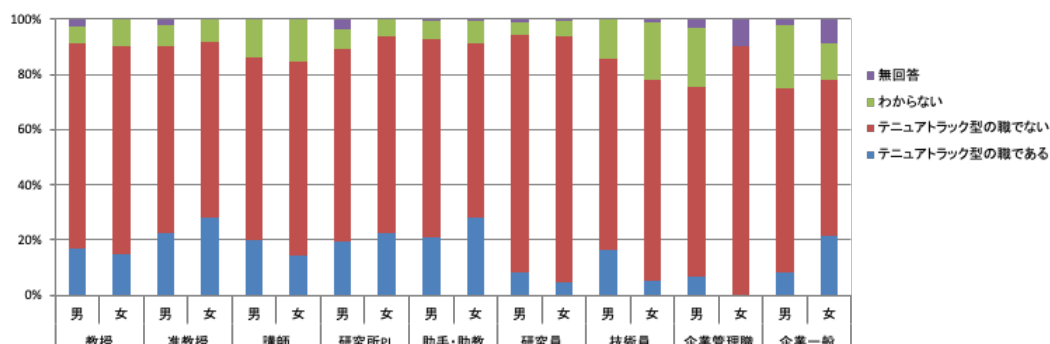


図 4.24 テニュアトラック型の職か×現在の職（単数回答）

テニュアとテニュアでない者の年齢分布と女性比率（図 4.25）

図 4.25 は、テニュアトラック型就職者と回答者全体(テニュアトラック型と非テニュアトラック型の回答者合計)の年齢分布を男女別に示したものである。大学等に勤務する任期付き研究員のみを母数として計算している。この図から、テニュアトラック型就職者の女性割合は、60 歳代および 70 歳代を除き回答者全体に占める女性割合を上回っていることが分かった。これは、第四回調査では全年齢層において回答者全体に占める女性割合を下回っていたことと比べると、大きな変化である。とくに、30 歳代においては、テニュアトラック型就職者の男女差がほとんどない。若手女性の積極的登用の効果の表れともいえる。一方で、第四回調査で最も男女差が小さかった 55 歳代は、前回調査からの経過年数を考慮すると 60 歳代になっているが、その年齢層の女性割合は顕著に低く、65 歳代の女性割合は高い、という結果が得られた。これは、嘱託など職場での再雇用が進んだ結果とも判断できる。

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

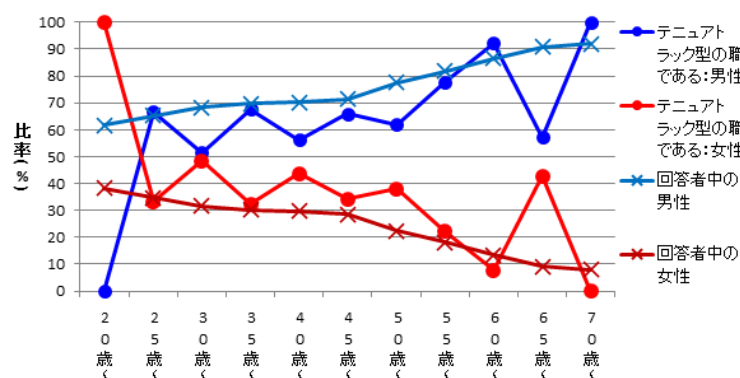


図 4.25 年齢別勤務形態

大学・高専等（単数回答）

テニユアトラック型就職者の契約上の勤務時間（図 4.26）

図 4.26 は、テニユアトラック型就職者とそうではない者との契約上の勤務時間を示したものである。テニユアトラック型就職者では、週 30～50 時間の勤務者の割合がテニユアトラック型の職でない者に比べて高い、という結果が得られた。第四回調査と同様の傾向を示しているものの、週 40～50 時間の勤務者の割合が顕著に低下し、週 30～40 時間の勤務者の割合が増大している。働き方改革などの効果と考えられる。

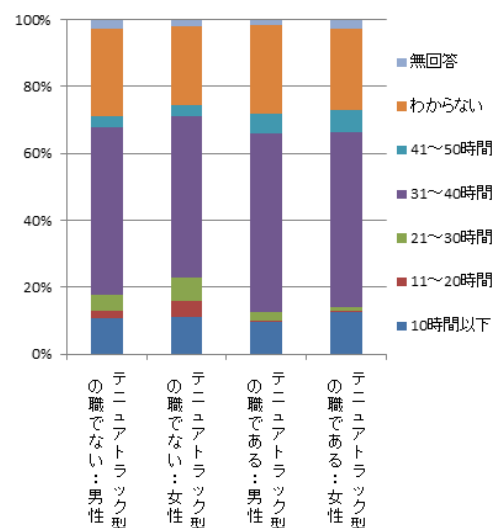


図 4.26 テニユアとテニユアでない者の契約上の勤務時間（単数回答）

テニユアトラック型就職者の年収（図 4.27a, 4.27b, 4.27c, 4.27d）

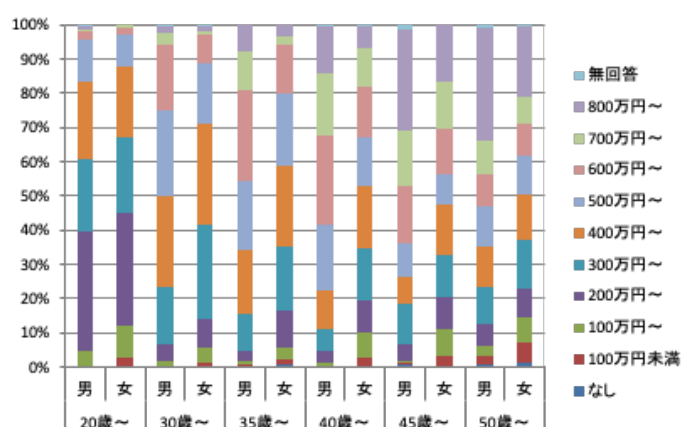
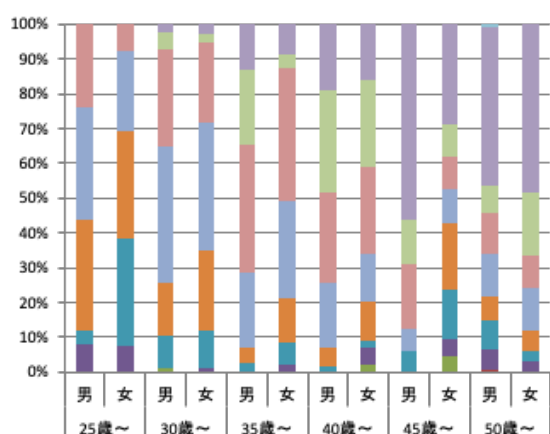


図 4.27a テニユアである者の年収（単数回答）

図 4.27b テニユアでない者の年収（単数回答）

図 4.27a、4.27b は、テニユアトラック型就職者とそうではない者の年収を示したものである。テニユアトラック型である者の年収は、そうでない者の年収に比べ、全体的に高い。たとえば、年収 400 万

円未満の者の割合は、テニュアトラック型の男性では 25～30 歳で 12%、30～35 歳で 14%、35～40 歳で 3%であるのに対し、女性ではそれぞれ、39%、12%、9%であり、男女差が顕著である。テニュアトラック型でない者の場合には、上記の順番で、男性が 60%、24%、17%、女性が 67%、42%、35%であり、テニュアトラック型の者よりも顕著に高い数値となった。第四回調査と比較しても、これらの年代におけるテニュアトラック就職者でない者の年収 400 万円未満の割合は増大している。同様に 35 歳以上で年収 600 万円未満の者の割合をみると、テニュアトラック型の男性では 35～40 歳で 29%、40～45 歳で 26%、45～50 歳で 13%、50～55 歳で 34%であり、女性ではそれぞれ、49%、34%、52%、24%であった。これが、テニュアトラック型でない者の場合には、上記の順番で、男性で 55%、49%、36%、47%、女性で 80%、57%、56%、49%となっており、顕著に高い数値を示した。年齢があがるにつれ、テニュアトラック型の者とそうでない者の年収の差が開く傾向にあるうえ、女性のほうが年収が低い。

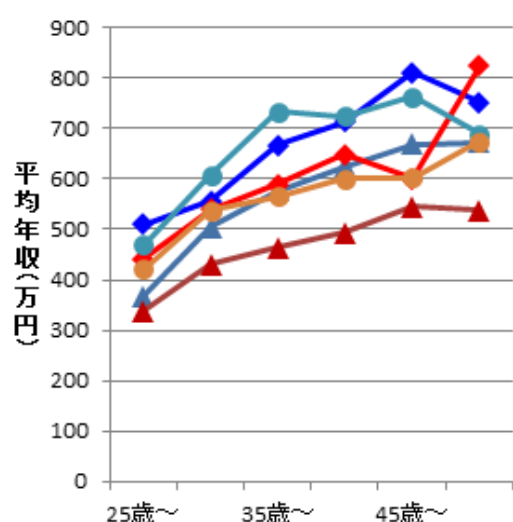


図 4.27c テニュアとテニュアでない者

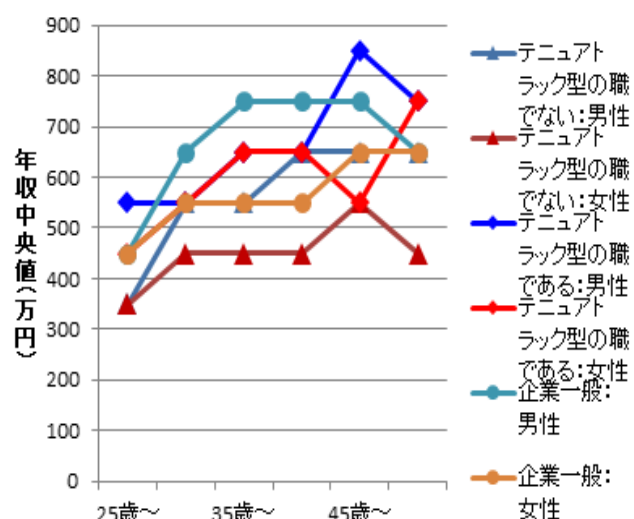


図 4.27d テニュアとテニュアでない者

の平均年収（年齢別・男女別）（単数回答）の年収中央値（年齢別・男女別）（単数回答）

図 4.27c、4.27d は、平均年収および年収中央値を、テニュアトラック型か否か、かつ男女別に示したものである。参考までに企業一般の男女のデータも示している。双方の図からも、テニュアトラック型でない女性の年収が極端に低いことが分かる。特に 35 歳以上の年代でその差の開きが大きい。また、35 歳以降から収入の伸びはそれほど見られなくなり、45 歳を境に収入が減じている。これは、第四回調査では見られなかったことである。

テニュアトラック型就職者の育休の可否およびテニュア期間延長の可否（図 4.28a, 4.28b）

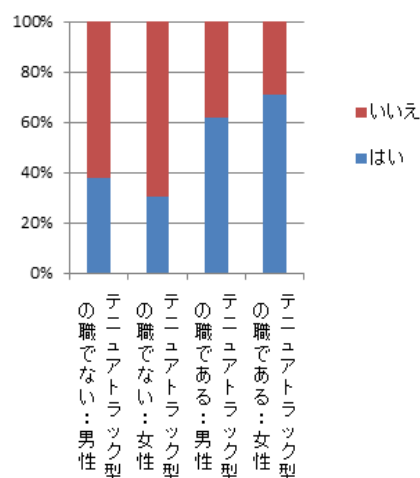


図 4.28a 育休取得の可否（単数回答）

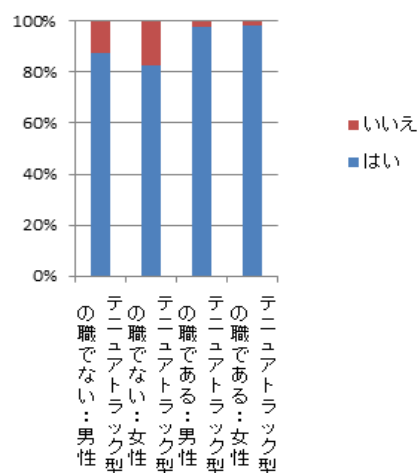


図 4.28b 育休取得後の任期延長の可否（単数回答）

図 4.28a は、テニュアトラック型就職者とそうではない者との育休取得の可否を示したものである。テニュアトラック型の職では、98%以上で育休取得が認められている。テニュアトラック型の職ではない場合は、男性で 88%、女性で 83%程度であり、本制度の導入により、改善が進んでいると考えられる。興味深いのは、テニュアトラック型の職ではない男性よりも、テニュアトラック型の職ではない女性のほうで割合が低いことである。単年度雇用など任期付き職の種類によっては、制度の狭間で育休取得が認められていないケースがあるものと推定される。育休取得後の任期延長の可否に関する調査結果（図 4.28b）については、さらに顕著な結果となった。すなわち、テニュアトラック型の職である場合には男女とも 60%以上で育休取得後の任期延長が認められるのに対し、テニュアトラック型の職でない場合には、男性で 38%、女性で 30%と低い。それでも、第四回調査と比較すると、任期延長が認められる割合が増えてきている。

テニュアトラック型就職者の在職場時間に占める研究時間の割合（図 4.29）

図 4.29 は、テニュアトラック型就職者とそうではない者の在職場時間に占める研究時間の割合を示したものである。テニュアトラック型である者は、そう

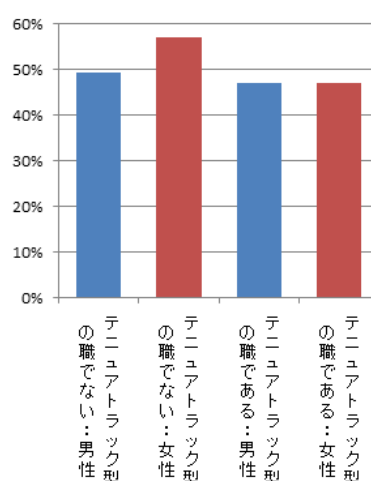


図 4.29 テニュアとテニュアでない者の在職場時間に占める研究時間の割合（平均）
（単数回答）

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

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。これは、テニユアトラック型の職のほうが、研究以外の多くの業務も担っているためと考えられる。また、在職場時間に占める研究時間の割合が50%を超えたのはテニユアトラック型の職の女性のみであり、第四回調査と比較しても在職場時間に占める研究時間の割合は顕著に減少している。

第五章 重要項目：施策認識

5.1 最近の法律・施策についての認知度

最近施行された制度、法律および策定された基本計画として、女性活躍推進法（平成 28 年 4 月 1 日施行）、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画（令和 3 年 3 月 26 日閣議決定）、第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）、卓越研究員制度（平成 28 年 3 月）、研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ^{註 1）}（令和 2 年 1 月、以下、若手パッケージと略）の 5 つについて認知度を問うた（図 5.1）。

全回答者における認知度は、第 5 次男女共同参画基本計画、女性活躍推進法、卓越研究員制度、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画の順に高く、この順序は前回（第四回大規模アンケート、2017 年報告）と変わらなかった。全回答者のそれぞれ 42%、40%、32%、19%が「知っている」と答えた。各認知度は前回に比べて高くなっている。特に女性活躍推進法については、前回の 34%に比べて 6%伸び、第 5 次男女共同参画基本計画の認知度 42%に並びつつある。また、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画については、前回の第 5 期科学技術基本計画に比べて 5%の上昇が認められた。若手パッケージについては、上記の何れよりも格段に認知度が低く、9%であった。年代別に見ると、5 つの法律・施策のうち第 5 次男女共同参画基本計画、女性活躍推進法、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画では年代が上がるにつれて認知度が高くなる傾向が見られた。卓越研究員制度については第四回大規模アンケート時に比べて各年代で認知度が上がってはいるが、30 歳代で認知度がもっとも高く、特に男性の場合、それ以上の年代では認知度が低くなっている。また女性の場合、むしろ年代が上がっても横ばいの傾向がある。若手パッケージ、男女にかかわらずどの年代においても、認知度は低かった。

註 1）：「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」

2019 年 4 月に文部科学省が策定した「研究力向上改革 2019」を発展させ、人材、資金、環境の三位一体改革により、我が国の研究力を総合的・抜本的に強化する。文部科学省、経済産業省と連携し、有識者の検討を経た後、2020 年 1 月、総合科学技術・イノベーション会議において策定された。政策の方向性としては、「優秀な若手研究者のポストの確保、表彰」を初めとして 7 項目が挙げられている <https://www8.cao.go.jp/cstp/package/wakate/index.html>

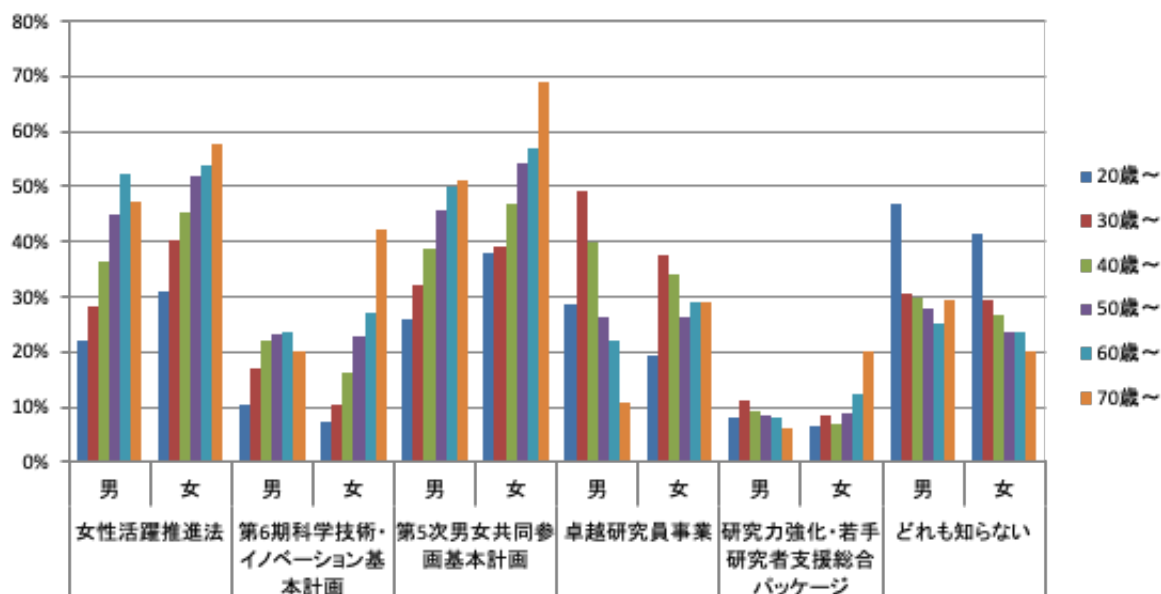
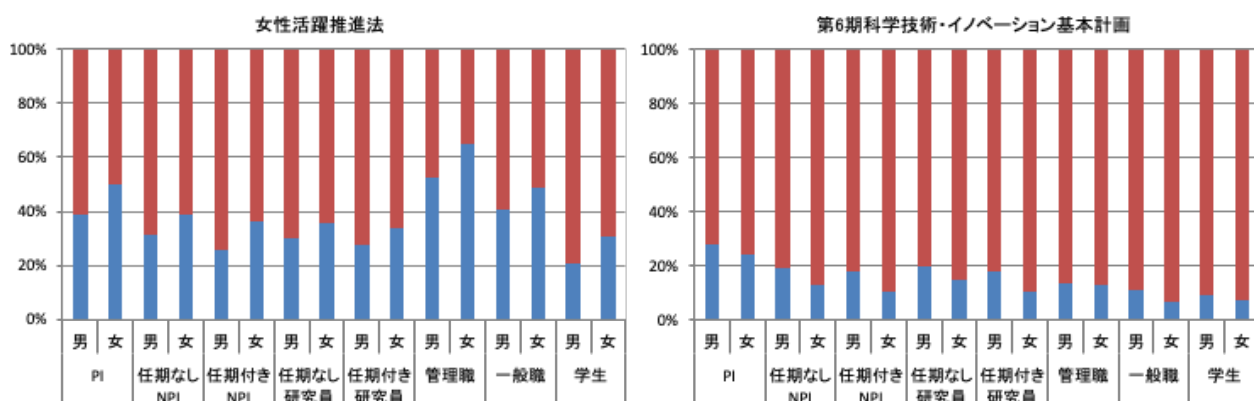


図 5.1 最近の法律・施策についての認知度（年代別）男女別（各項目につき単数回答）

回答者の役職別および男女別の認知度を見てみると、男女差が大きいものと任期の有無による差が大きいものに分かれた（図 5.2）。このうち、女性活躍推進法と第 5 次男女共同参画基本計画は、何れの職域でも女性の方が「知っている」と答えた割合が高かった。特に、女性活躍推進法については、管理職で男女ともに認知度が高く、PI と一般職がそれに続いた。第 5 次男女共同参画基本計画については、PI と管理職の両方で認知度が高い。一方、回答者の任期の有無による差が大きかったのは「卓越研究員制度」であった。特に、「任期つき NPI」と「任期つき研究員」では、「知っている」と答えた割合が前者では男性 61%、女性 43%であり、後者では男性 58%、女性 42%であった。この数値は「任期なし研究員」の認知度「男性 36%、女性 42%」よりもはるかに高い。



第五章 重要項目：最近の法律・施策についての認知度

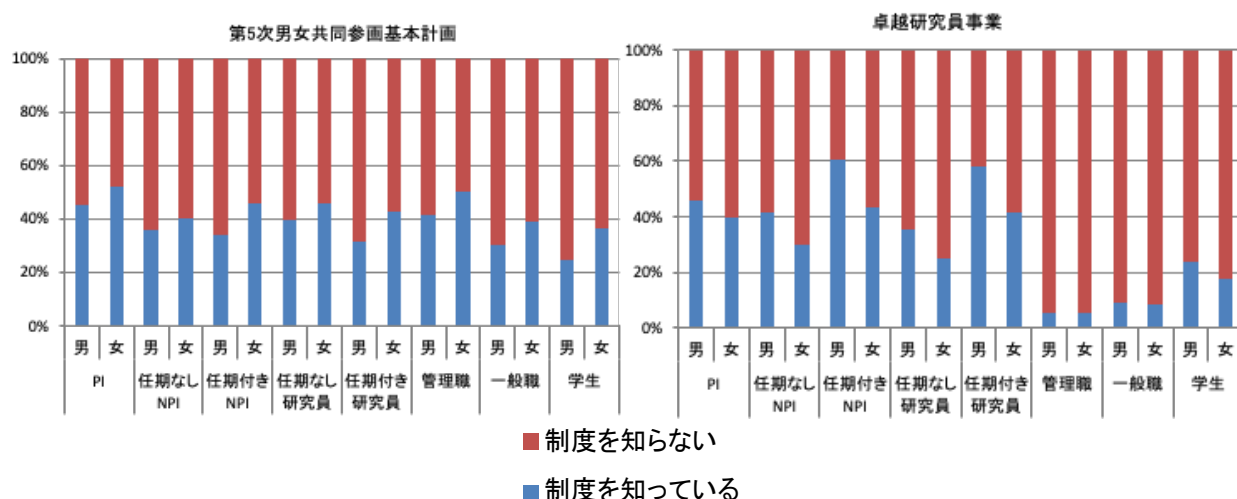
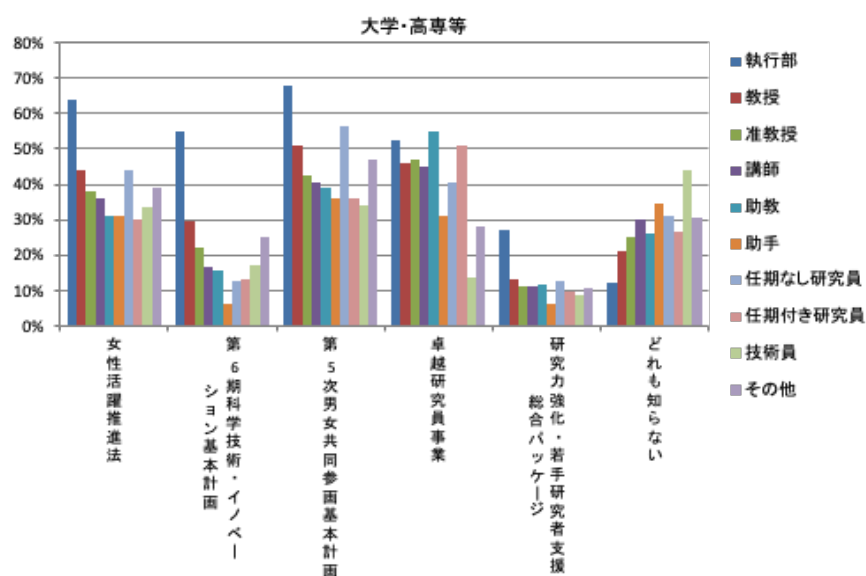


図 5.2 各制度の認知度（職域別）

また、所属機関別、役職別で見ると、大学・高専等と研究機関においては、女性活躍推進法、第6期科学技術・イノベーション基本計画、第5次男女共同参画基本計画について、執行部及び理事における認知度が突出していた（図 5.3）。トップダウンの意思決定に際して、知っておくべき法律・施策と認識されているのであろう。特に女性については、これらの法律を何れの機関においても認知している割合が、各年代において高い。

卓越研究員制度については、応募者に該当する年代層、中でも研究機関所属の任期付き職研究員では、54%と圧倒的な高さである。大学・高専においては、卓越研究員制度は、助教・助手を除く総ての職域で認知度は高い。



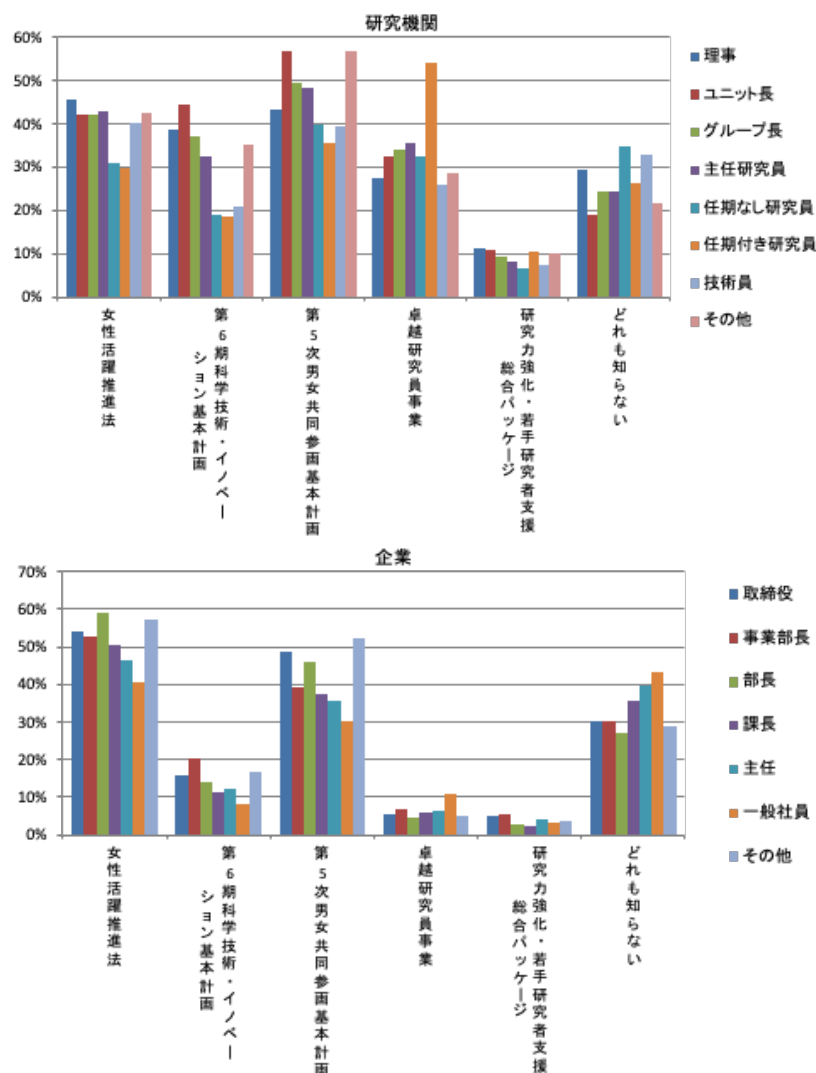


図 5.3 最近の法律・施策についての認知度（役職別）

一方、企業においては、女性活躍推進法と第5次男女共同参画基本計画の2つが、何れの職域においても圧倒的に認知度が高い。女性活躍推進法の認知度については第四回大規模アンケートの結果とさほど変わりなく、課長職以上で50%を超える。第5次男女共同参画基本計画の場合、前回に比べて、特に取締役、部長職での伸びが高く、それぞれ、49%、46%と前回のレベル（40%）を大きく超えている。恐らく、企業においては、政府や経団連の指導によるこの数年間の活発なD&I（Diversity & Inclusion）啓発活動の普及、及びCSR Report^{註2)}に見られるような厳密な評価と格付けとが、企業のAccountabilityとして要求されていることの反映であろう。

しかし企業では、第6期科学技術・イノベーション基本計画の認知度は低い。卓越研究員事業、若手パッケージに対する認知度はさらに低い。大学・研究機関が主な対象とはいえ、企業も卓越研究員の無期雇用就職先候補になっているはずにもかかわらずである。

各制度についての分野別認知度を比較したところ、卓越研究員に関しては認知度における分野間で

の差が極めて大きい。物理系、生物・生命系、地球惑星系、医歯薬系で特に高いことがわかる（図 5.4）。これらの分野は任期付きの雇用形態の回答者が多い分野と一致している（図 1.42, 1.43）。キャリア形成の途上で、任期付き雇用形態が一般的な分野ほど、給与も高く研究条件も良く、無期雇用に繋がる可能性が高い卓越研究員制度に関心が高いと言える。

女性活躍推進法については、電気・情報系、化学・材料系、建築・土木系における認知度が、それぞれ、44%、45%、52%であり、他の分野の認知度よりも軒並み高くなっている。次いで、機械系（42%）、地球惑星系（41%）、農学系（41%）と続く。これらの分野には企業に所属する研究者・技術者も多いため、その影響が出たものと考えられる。

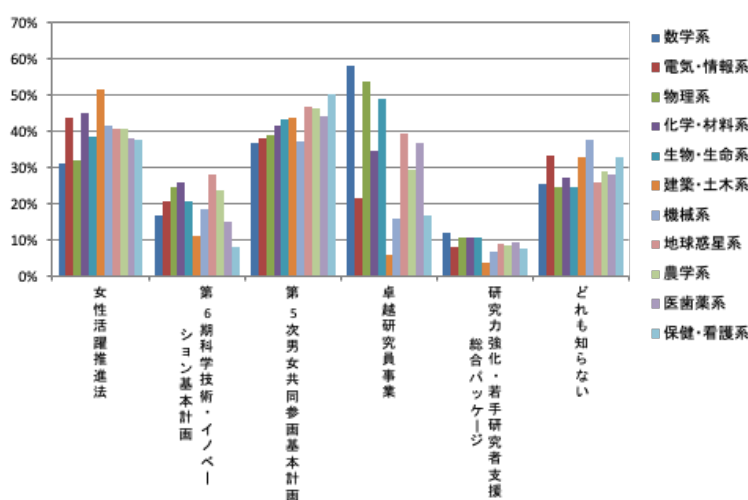


図 5.4 最近の法律・施策についての認知度（分野別）全体（各項目につき単数回答）
（学生のデータは含まない）

第四回大規模アンケートが行われた 2016 年当時に比べて、主要政策に関する認知度は全体として数%上がっている。ただ、それは大学・研究機関、そして企業のトップ層（執行部・理事等）の貢献が大きいといえよう。特に男女共同参画基本計画、女性活躍推進法、にその傾向は強い。しかし、何れの組織においても、中間管理職（大学では、部局長と教授、企業では課長職等）の認知度は伸びていないと言いがたい。認知度の低さは、まさに無策の現れであろう。

政策に対する認知度のみならず、この中間管理職層の意識の「岩盤構造」は組織改革を往々にして阻む要因となりうる。この部分の人材に積極的な協力を得る方策が必要である。女性研究者支援、あるいは男女共同参画、あるいはジェンダード・イノベーションズ、そして DEI (Diversity-Equity-Inclusion) が「女性だけの課題」と見なされないための工夫をどうするかということこそ、我が国の科学技術発展に不可欠な喫緊の課題である。

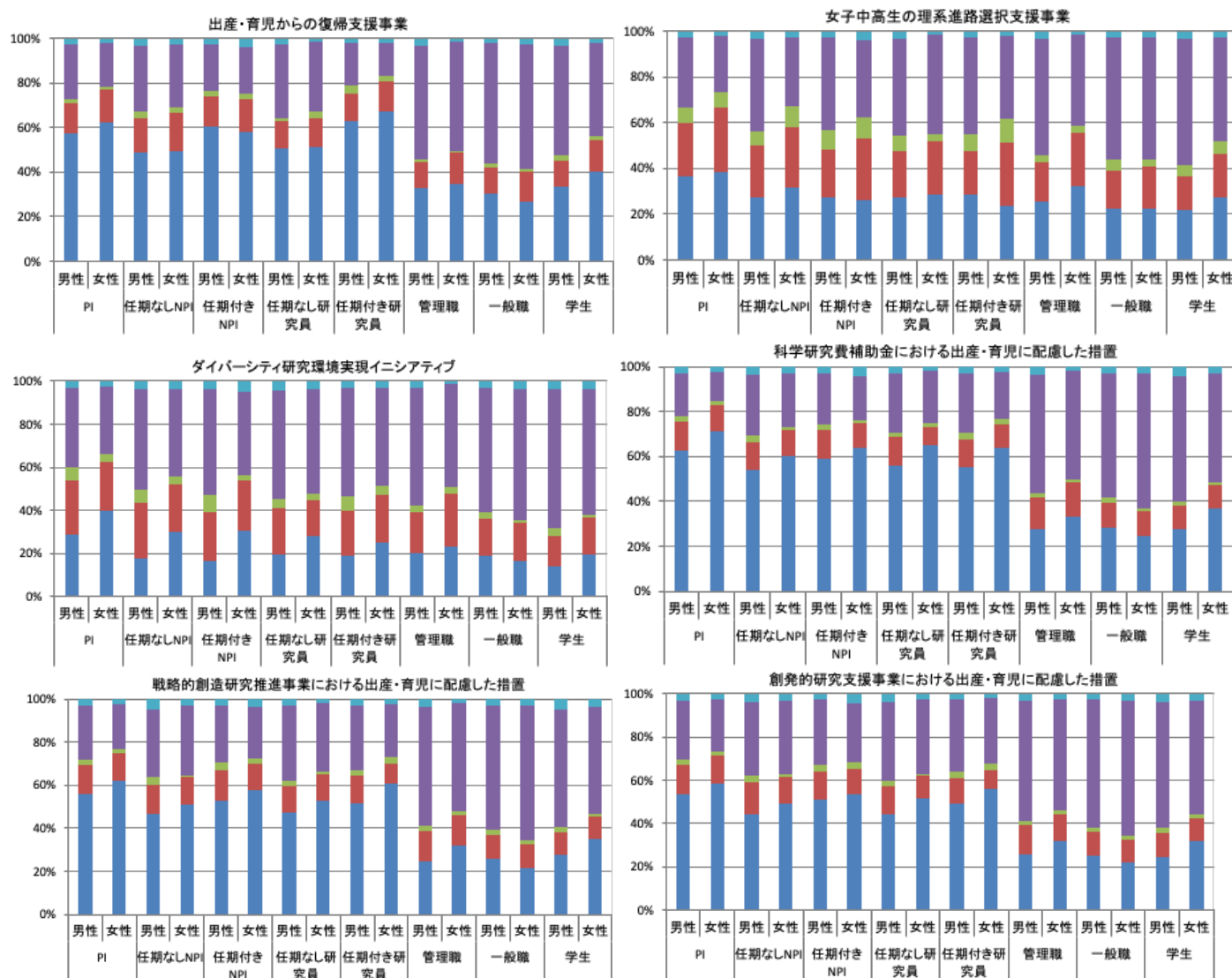
5.2 現在進められている女性研究者支援について

現在進められている女性研究者支援策として、①出産・育児からの復帰支援（RPD 制度）、②女子中高生の理系進路選択支援、③ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（旧女性研究者活動支援事業）、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（CREST・さがけ・ACT-X）における出産・育児に配慮した措置、⑥創発的研究支援事業における出産・育児に配慮した措置、⑦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～、の7件について、有意義かどうか（加えて、そもそも制度を知っているか）を質問した。これらのうち、①と②は平成18年度にスタートした男女共同参画に関する施策で、第2回から認識を調べている。③④⑤⑦は第三回から、⑥は2020年にスタートした事業であるため今回から調査を開始したものである。職域分類は第四回調査時と同一である。（図5.5）。

①出産・育児からの復帰支援事業とは、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるよう支援することを目的とした日本学術振興会による事業で、「特別研究員-RPD」と呼ばれ、研究支援金と研究費が支給される。令和3年度は239人が応募（女性が94%）し、70人採用と、3割弱の採択率であって、かなりの狭き門ではあるが、通常の特別研究員の採択率の2割弱よりは高い。②女子中高生の理系進路選択支援プログラムとは科学技術振興機構（JST）が行なっている公募型の次世代人材育成事業の一つである。本会のワーキンググループが独立行政法人国立女性教育会館との共催で企画・提案した「女子中高生夏の学校」（略して「女子夏学」もしくは「なつがく」）は、2006年から2017年までこの事業に採択され、科学技術分野の第一線で活躍する女性たちとの交流や実験・実習、キャリア相談などを、多くの学協会とも協力しながら合宿形式で開催してきた。女子夏学が軌道化したことによって、理系進路選択支援プログラムにおいても大学等への支援を重点的に行うようになり、2018年以降は本会から派生したNPO法人女子中高生理工系キャリアパスプロジェクトが引継ぎ、女子夏学を運営している。本会のワーキンググループも継続して女子夏学に協力をしている。

③ダイバーシティ研究環境イニシアティブ（旧女性研究者活動支援事業）は、女性研究者がライフイベントと研究を両立するための環境整備を行う優れた取り組みを実施する大学等を選定し、重点支援を行う文部科学省の事業である。女性リーダー育成型が5件、特性対応型が2件、調査分析が2件と、残念ながら採用枠はあまり大きくないのが実情である。④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置とは、科学研究費補助金において、産前産後の休暇や育児休業を取得する研究者のために、研究

中断後の研究の再開を可能とする仕組みを導入するとともに、産前産後の休暇や育児休業を取得していただくために所定の応募時期に応募できなかった研究者を対象とする研究種目を設定し、応募に際しての出産・育児等を考慮して、若手研究者向けの研究種目の年齢制限を37歳以下から39歳以下へと緩和している、というものである。対象は女性とは限らず、育児休暇を取得した男性も対象となる。⑤⑥戦略的創造研究推進事業および創発的研究支援事業における出産・育児に配慮した措置としては、JSTが平成19年度から「出産・育児等に当たって研究者が、研究の中断・延長をすることを可能としているほか、研究に参加する研究員が研究に復帰する際に支援をする制度」を設けている。⑥チャレンジキャンペーン 女子高校生・女子学生の理工系分野への選択（「理工チャレンジ」略して「リコチャレ」）とは、内閣府男女共同参画局による事業であり、理工系の様々な分野で活躍する女性研究者・技術者を紹介するなど情報提供を行い、女子高校生・学生の理工系分野への進路選択支援を推進している。



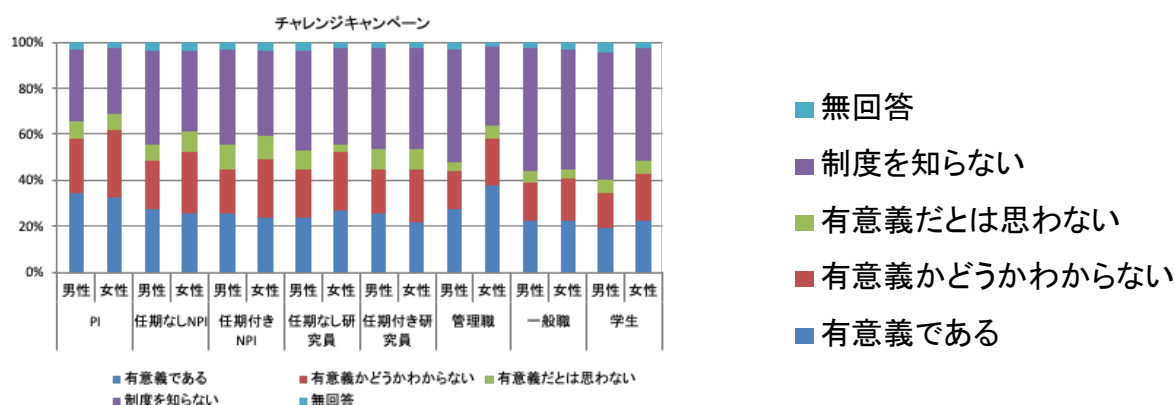


図 5.5 最近の施策に関する認識（職域別）全体（各項目につき単数回答）
（学生のデータは含まない）

全体的な傾向は、第四回調査時とほとんど変化はなく、大学や研究機関では、女性研究者支援策の認知度は6～8割であるが、企業や学生の間では5割かそれ以下と、制度を知らない人も多かった。これは、支援策が研究費の獲得や大学における活動を対象としていることが多く、学生や企業においてはあまり直接関係がないためと思われる。前回と認知度がほとんど変わらないという今回第五回の結果は、これらの支援策を知っている人は知っているが、知らない人は知る機会がない状態になってしまっていることを示唆している。今こそ、新たな支援策が必要ではないだろうか。

各支援策についての認識を比較したところ、①出産・育児からの復帰支援（RPD 制度）、④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置、⑤⑥戦略的創造研究推進事業および創発的研究支援事業における出産・育児に配慮した措置については認識に似た傾向がみられ、大学および研究所では比較的認知度は7～8割と高く（女性の方が若干高い）、PI、NPI 共に6割程度の人々が「有意義である」と回答していた。それに対して、③ダイバーシティ研究環境イニシアティブ（旧女性研究者活動支援事業）は「有意義である」と答えた割合が2割かそれ以下と低く、約半数が制度を知らないと答えている。個人を対象とした支援については認知度が高く評価も高い一方で、組織を対象とした支援については認知度が低いことがわかるが、そもそも採択件数が全国の大学・研究機関で毎年10件にも満たない数では、低い認知度も当然と思われる。また、第四回よりは「有意義である」と回答した割合が若干増加したものの、「有意義だとは思わない」と回答した割合とほぼ同じであり、カタカナを多用した看板に掛け替えてもなお、認知度が低いままであることは、有意義と思う人の少ない事業であることの現れとも言える。ただし、回答者個々人の認知度が低いことが、このプログラムの新規性、重要性を損なうものでもないといえよう。可能ならば、規模や件数の増加、そして女性研究者支援を組織の変革という目的のために行うという視点での、内容の再検討が必要ではないだろうか。②女子中高

生の理系進路選択支援、⑦チャレンジキャンペーンについては、前回よりは、有意義かどうかかわからない、有意義だとは思わないと回答した割合が若干減り、「有意義である」と回答した割合の方が高くなった。女性管理職では特に「有意義である」と回答した割合が前回よりも高く、取り組みの浸透がうかがえる。これらの事業は中高生が対象にもかかわらず、制度を知らない学生の割合が高いのが気になるところではあるが、女性の方が知っている割合も有意義であると答える割合も若干高く、この点からも取り組みの浸透が見て取れよう。しかしながら、2～3割の人々は有意義だとは思わないと回答しており、今後も地道な活動を継続するとともに、何らかの形で成果を見せる工夫も必要であると思われる。全体的傾向が前回とほとんど変わらないということは、現在進められている女性研究者の支援策が、あくまで「個人の支援」に留まっていることがやはり原因の一つであろう。仕事と家庭の両立で頑張っている女性個人々人を支援するに過ぎず、真の男女共同参画を目指す「組織の変革」や「意識の変革」までには至っていないことを示している。

5.3 女性研究者採用の数値目標

女性比率の数値目標についての認知度を第四回調査の結果と比較した。職域の分類は5.2と同様である。

第4期科学技術基本計画に述べられていた女性研究者の新規採用割合の数値目標(自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%)は達成されておらず、第5期科学技術基本計画(平成28年1月閣議決定)においても引き継がれた。こうした女性研究者採用の数値目標についての認知度を調査した結果、「よく知っている」と答えた人が全回答者の6%に留まり、「知らない」と答えた人は男性の60%、女性の51%にのぼった(図1.103)。前回の調査と同様、「よく知っている」と「ある程度知っている」の合計割合を認知度とすると、大学・高専等および研究機関では、職域(職位)が上がるほどに、男女を問わず認知度も上がる傾向が見られる(図5.6)。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、男女別の認知度では女性の方が高い。企業の場合、男女いずれにおいても、全ての職域において認知度は50%に達していない。また、企業においては管理職と一般職との間での認知度の差は小さかった(図5.6)。これは「女性研究者採用の数値目標達成」に対する取り組みが、この10年以上、主に大学・高専等、研究機関で行われてきたことによると考えられる。一方で、「知らない」と答えた回答者と無回答を合わせた割合は前回より増えており、何らかの対策が必要で

はないだろうか。

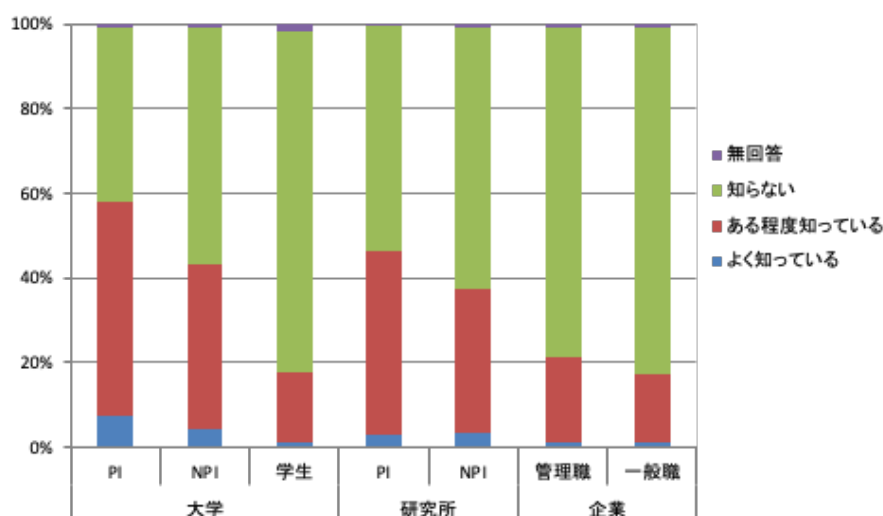


図 5.6 女性研究者採用の数値目標設定についての認知度（職域別）

職域による認識を男女別にみよう。ほぼ全ての職域において、「有意義である」と回答する割合は女性の方が高く、「弊害がある」と答えた割合は男性の方が高かった（図 5.7）。こうした傾向に分野による大きな違いは一見、あまり無いように見えるが（図 5.8）、「弊害がある」という回答割合について、前回調査よりも減少かつ男女差が小さくなっている分野（建築・土木系、機械系、地球惑星系、保健・看護系）が存在した。建築・土木系においては「有意義である」、「拡大・推進するべきである」という肯定的な回答割合の男女差も小さいという特徴がある。

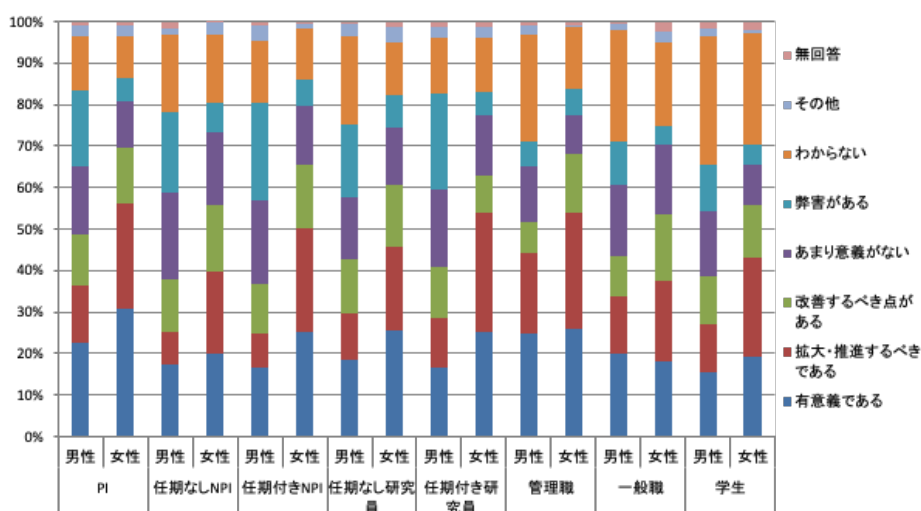


図 5.7 女性研究者採用の数値目標設定についての認識（職域別）

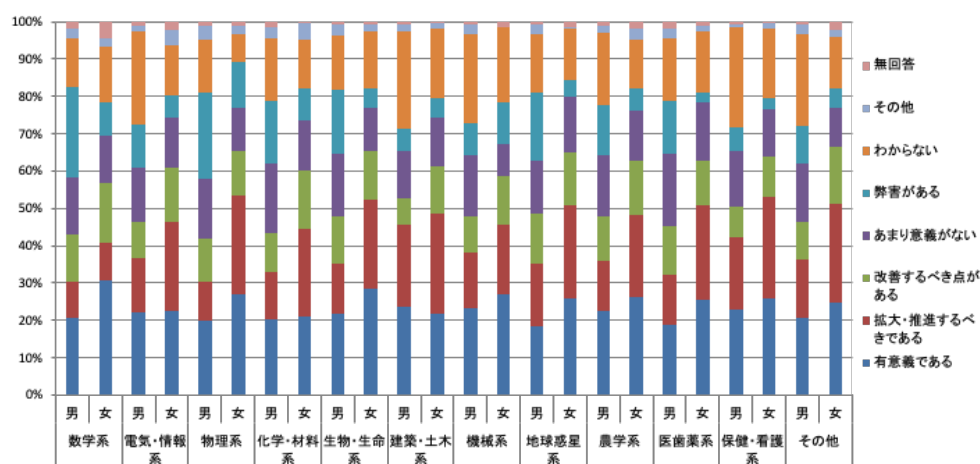


図 5.8 女性研究者採用の数値目標設定についての認識（専門分野別）

一方、任期付きの雇用形態の回答者が多かった物理系、生物・生命系、地球惑星系（図 1.25）では男女間での認識の差が大きいのである。また、年齢による数値目標に対する認識の分布は男女でほとんど共通していた（図 5.9）。「有意義である」、「拡大・推進するべきである」という肯定的な回答割合は、男性の場合 30 歳代が最低で、その後歳を経るごとに上昇し、60 歳代では倍増している。一方女性では、肯定的な回答割合が 20 歳代から 50 歳代にかけて緩やかに増加し、60 歳代で大きく増加していた。女性の場合は、全年齢層において「拡大・推進するべきである」という意見が一定数（20% 以上）存在すること、また、肯定・否定に関わらず、数値目標設定について何らかの意見を表明する割合が歳を経るごとに上昇するという、著しい特徴がある。

第四回の調査結果では、男性の任期付き研究員（第三回の調査ではポスドクに相当）および男子学生で「拡大・推進するべきである」と回答する割合の増加が見られたため、若い男性の意識変化が前向きに評価された。一方で、これらの男性世代においては「あまり意義がない」「弊害がある」という回答割合が高止まりしており、我が国における極めて重篤な課題であろう。

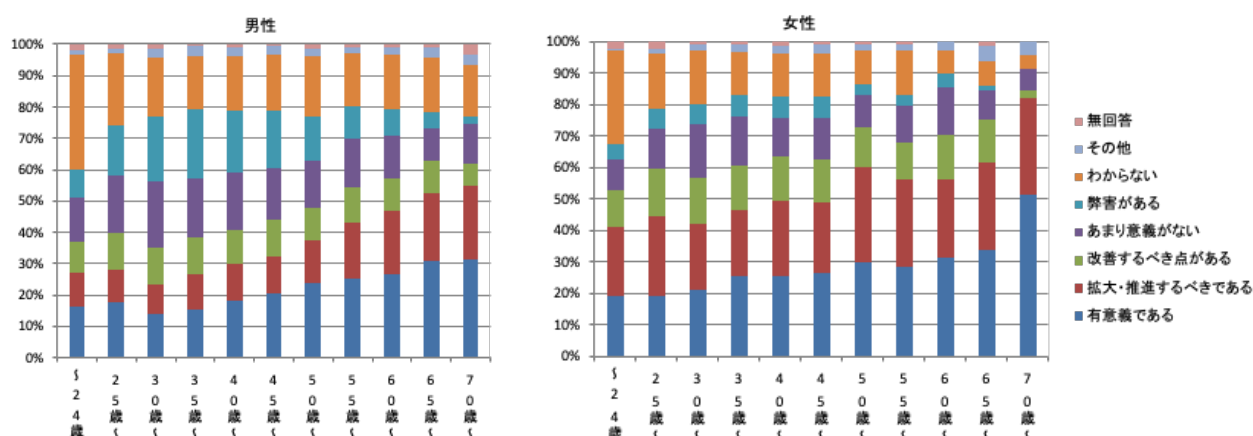


図 5.9 女性研究者採用の数値目標設定についての認識（年齢別）

5.4 女性研究者採用の数値目標について認知が高い回答者からの評価

女性比率の数値目標についての認知度（Q4I.1）の回答を所属別、役職別に認知度をまとめたのが図 5.10 である。管理職に相当する回答者の認知度は概ね良好であった。今回尋ねた数値目標は大学教員（理工系教員、管理職）と女性研究者の新規採用についてであり、企業との関連性の低いものであったが、それでも「よくあるいはある程度知っている」との回答が2割以上見られた。一方、大学の助教と助手の回答を見ると、「よくあるいはある程度知っている」との回答は女性の助教でも6割弱であり、男性助教では4割、助手に至っては（回答数は少ないが）男女とも3割以下と低調であった。ここでいう助手の立場は教職・研究職でも技術職でもない事務系のスタッフ（事務アシスタント）であるため、研究職を続ける将来展望がないのかもしれない。しかし大学教員のスタートを切ったと思われる助教、特に男性助教の認知度が低いのは残念である。第四回でも助教の施策認知度は男性で約4割、女性で約6割程度であった。関心を持つ余裕もないのが実情であろうことも危惧される。

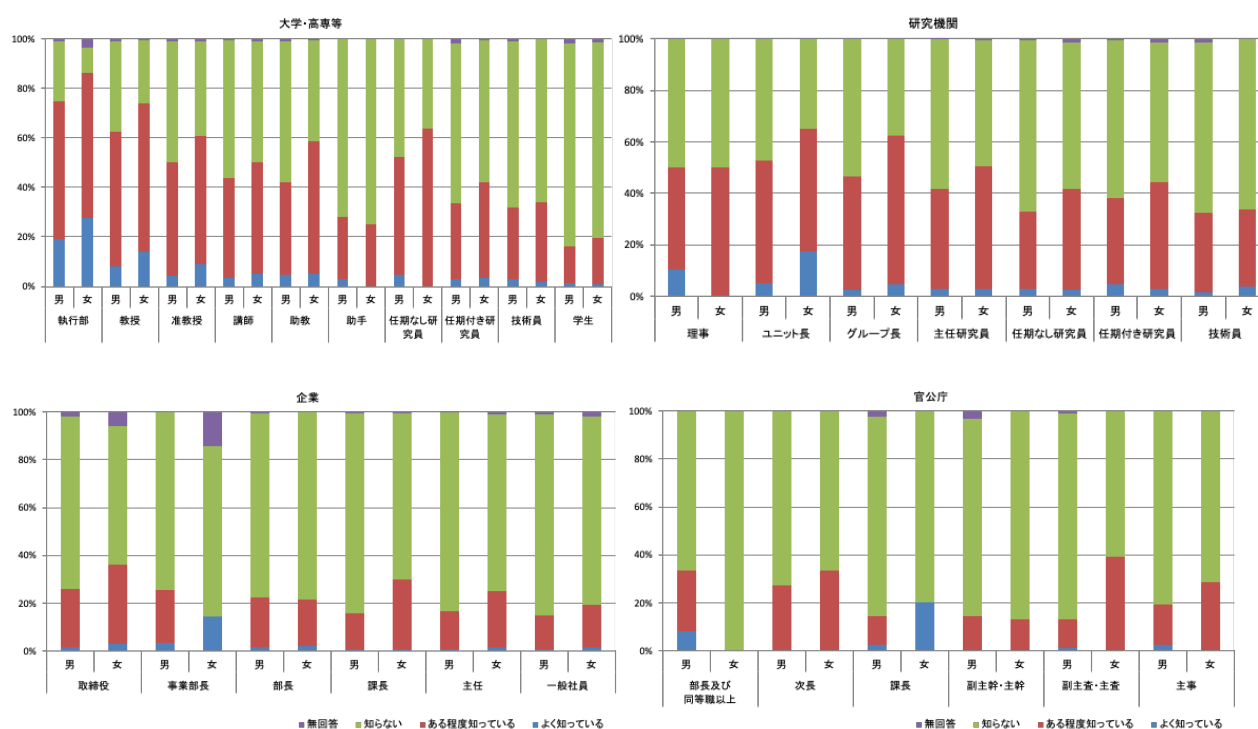


図 5.10 数値目標の認知度（所属役職別・役職別）（単数回答）

ついて数値目標の意義に対する意識度（Q4I.2）を男女別に、さらに上述の認知度別にまとめたのが図 5.11 である。ただし「わからない」という回答を除外した。数値目標の認知度の問いで「よく知っている」と答えた回答者の男女を比較してみると、男性では肯定的な答（「有意義である」と「拡大・推進すべきである」の合計）が 40.0%であるが、女性では 72.0%であり、男女間の認識に大きな

差があるといえる。数値目標をよく知っている男性の 28.2%が「弊害がある」と回答しており、女性の 6.6%と大きく異なり、男女でのとらえ方に極めて大きな相違が生じているのである。

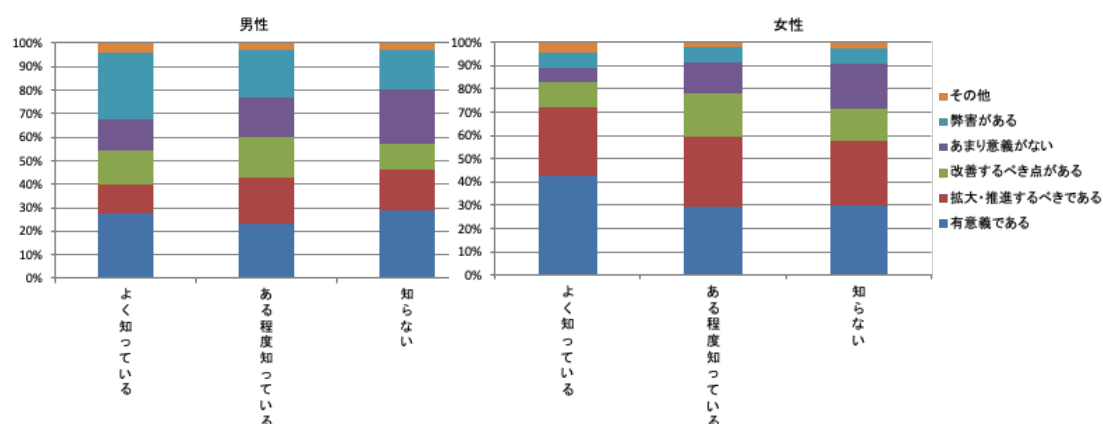


図 5.11. 数値目標の認知度と意義への意識度との関係（単数回答）（「わからない」を除外）

回答を肯定的（「有意義である」と「拡大・推進するべきである」）、改善すべき（「改善するべき点がある」）否定的（「あまり意義がない」と「弊害がある」）にまとめ、「わからない」を除外し、第三回、第四回の結果と今回第五回の結果を図 5.12 において男女別に表した。男性の結果を見ると、アンケートを重ねるにしたがって肯定的な意見が増えてきているが、一方で未だに否定的な意見も 38.8%みられる。女性の場合、有意義との回答は第四回とほぼ同率であり、頭打ちになっているのかもしれない。また 22.1%の回答者が否定的な意見であり、これは第四回から若干増えてきている。

男性では肯定的な回答が伸びて「人材の多様性」が今後、日本が科学技術立国として世界で活躍するに不可欠であることが認識されつつあると考えられよう。しかしながら、女性に特化・限定した採用など女性研究者の積極的な採用が増えてきたことに対する「揺り戻し」のようなことも危惧される。また、男性で 14.8%（女性で 5.6%）の方が「改善すべきである」という回答を選択しており、今後どのような改善が必要なのか、考えていきたい。

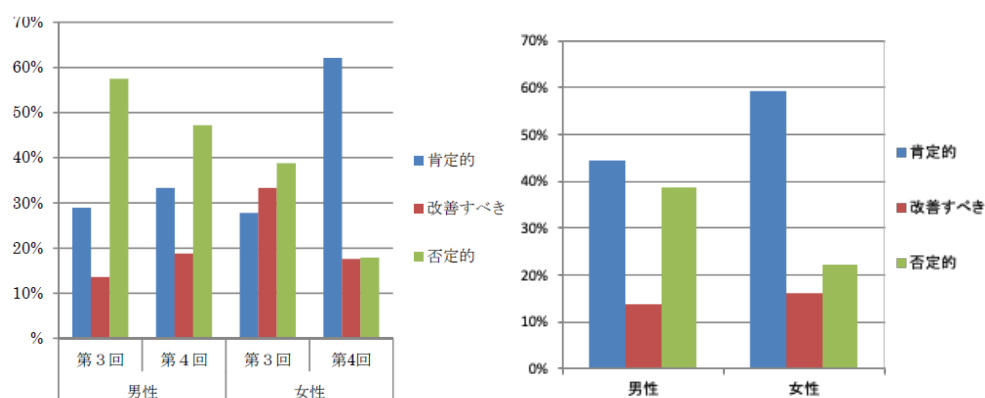


図 5.12 数値目標の意義への意識度についての第三回、第四回、第五回の比較

5.5 所属する機関の女性採用目標について

第四回の大規模アンケート時と異なり、2021年には第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）が策定され、それに則る形で、2022年の第6期科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定）において女性研究者の新規採用数値目標の数字が引き続き明記された。特に大学教員に占める女性割合の数値目標、すなわち(1)大学における女性研究者の新規採用割合を2025年度までに、理学系20%、工学系15%、農学30%、医歯薬学系30%、人文科学系45%、社会科学系30%、(2)大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合を2025年度までに、理学系12%、工学系9%、(3)教授等(学長、副学長、教授)に占める女性割合を早期に20%、2025年度までに23%という数値が、新たに第6期科学技術・イノベーション基本計画に明記された処である。

このような分野別・職位別の数値目標が、2021年の第6期科学技術・イノベーション基本計画に今までになく極めて具体的に述べられた意義は大きいが、一方ではその数値がどの程度の実効性をもたらしているのかを調べるのが重要であろう。このために、第四回アンケートと同様、女性研究者の新規採用数値目標に関する設問を設け、回答者所属機関に対して調べた回答結果を述べよう。

グラフの色は、青＝設定（公開）されている・知っている、赤＝設定（公開）されていない・知らない、グレー（緑）＝わからない、黄色（紫）＝無回答 である。

①所属機関における女性採用目標の有無について

大学・高専等において、人事において意思決定の出来る立場にある者（執行部・教授）について女性採用目標の有無を調査した。女性採用目標が設定されていると知っている回答は、前回の第四回のアンケート結果では執行部男性54%、執行部女性48%、教授男性44%、教授女性38%であり、研究機関では理事男性29%、理事女性67%と女性の認知度が極めて高かった。それに対して今回の第五回アンケートでの大学・高専等の図5.13では執行部男性55%、執行部女性66%、また教授男性45%、教授女性41%であり、第五回での執行部及び教授女性における女性採用目標設定ありの回答割合が、第四回に比べて、特に女性において上昇した。また研究機関における第五回の回答では、理事男性32%、理事女性67%と女性の認知度は前回と同じく高く、また男性は、ごくわずかであるが上昇している。

大学・高専等において人事に係る管理職の立場にある執行部・教授には、女性採用目標の有無が「わからない」という回答が執行部男性9%、執行部女性7%と少ないのであるが（本来はゼロであるべき）、その一方では低位の職位の者には、女性採用目標の有無についてわからないという回答が多く、

過半数を占めているのみならず、低位になるほど多い。しかしながら助手に至るまで全て女性のほうが「わからない」は少ない。執行部・教授・准教授・助教において、教授以外では男性のほうがわからないという回答の割合が多く、また教授でも男性 30%、女性 24%と、かなりの割合の者が自分の所属する組織の数値目標の有無すらわからないと答えている。執行部回答者においては男性女性とも過半数の回答が数値目標について知っていることから、数値目標に関する意識はある一方、低位の者にわからないのは、見える場に女性採用数値目標を置いていないということかもしれない。学生や任期付きの職位の者は採用の数値目標にアクセスすること自体が難しいという可能性も考えられよう。しかし自分の組織であるにも拘らず、数値目標について知らないという教授以上の職位の者の回答割合が3割前後に達するというのは、相当、考えものである。

大学・高専等で、「わからない」という回答を除いた割合を示す図 5.14 においては、執行部における女性の「数値目標あり」の回答割合が第四回 49%から第五回 70%に増えており、女性管理職の意識の高さをうかがわせるのではあるが、第五回での執行部男性の回答者の総数 215 名（第四回 153 名）に比べ、執行部女性の回答者実数が 29 名（第四回 21 名）と少ないことにも注意を払う必要がある。

図 5.15 の研究機関では、「わからない」という回答が大学・高専等に比べて概ね少ない。第四回に比べると、「わからない」という回答を除外した図 5.16 でも、第四回の理事男性における数値目標ありの回答 29%、なしの回答 71%、第四回の理事女性における数値目標ありの回答 67%、なしの回答 33%に比べ、第五回の理事男性における数値目標ありの回答 36%、なしの回答 64%、第五回の理事女性における数値目標ありの回答 67%、なしの回答 33%となり、なしの回答割合がやや減少している。しかし、仮に全く同じ研究機関において男性理事と女性理事の数値目標の有無への回答が数字の上でこれだけ異なるのならば、それは執行部当事者としての意識の是非を問われるようなものであろう。なお第四回の研究機関理事女性は 3 名のみであったのに対し、第五回の研究機関理事女性は 6 名である。

企業では、第四回の際に取締役女性の数値目標ありの回答がゼロであったこと（回答者総数は 19 名）に対し、第五回では取締役女性の数値目標ありの回答が 6%あった。回答者の実数は取締役男性 401 名、取締役女性 33 名である。わからないという回答を除いた割合については、数値目標なしの回答割合が第四回の 88%（男女合わせたもの）に比べて増加し、部長から一般社員まで、あまり男女差のない 80%前後が「数値目標なし」と回答している（取締役では男性 95%、女性 93%でやや高い）。特に低位の一般社員において男性 84%、女性 82%がはっきりと「数値目標なし」と回答していることから、数値目標に対する企業の意識は、総じて上がったと言えるかもしれない。

所属機関における女性採用数値目標の有無（役職別）（図 5.13～5.18）

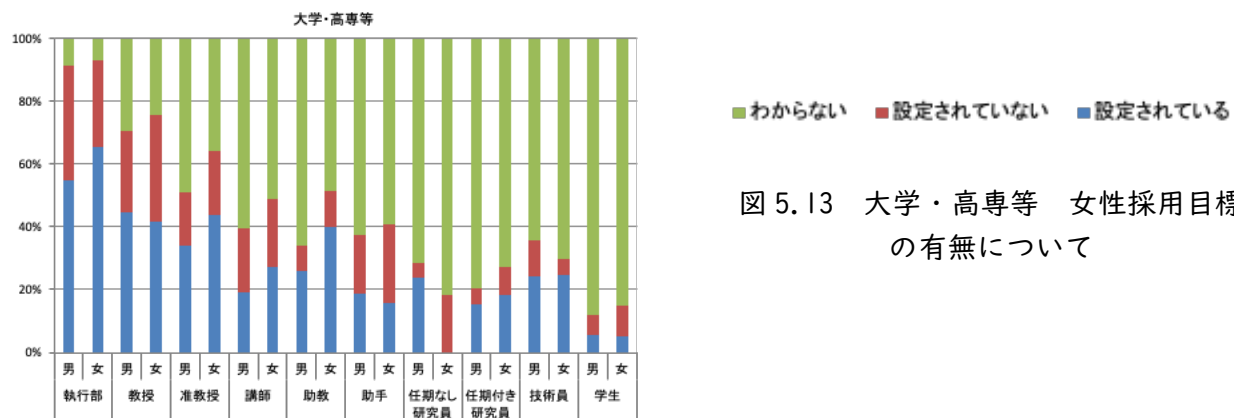


図 5.13 大学・高専等 女性採用目標の有無について

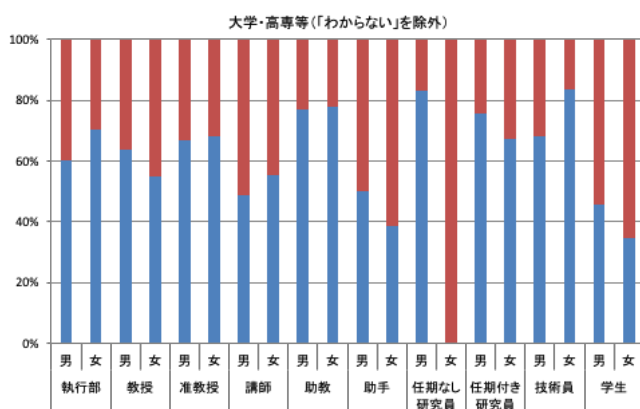


図 5.14 大学・高専等 女性採用目標の有無について（「わからない」を除く）

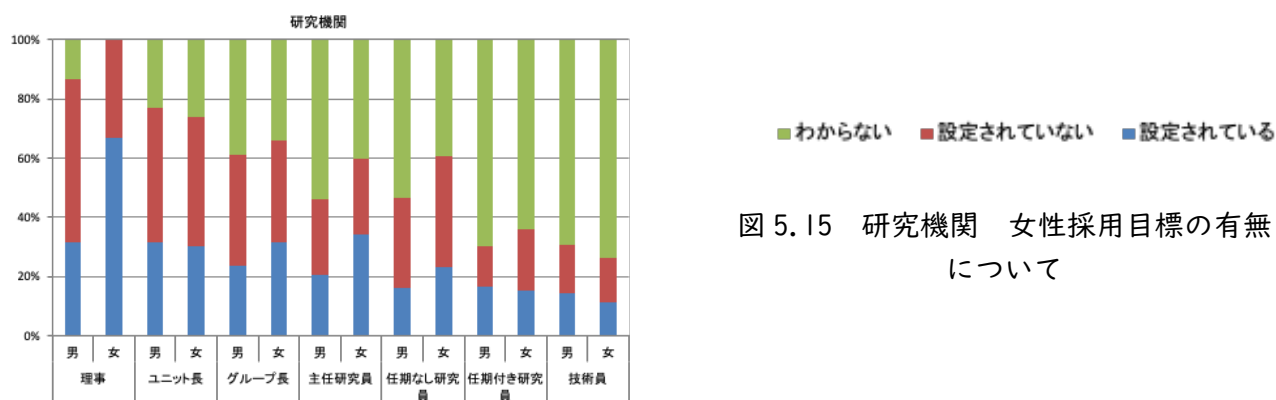


図 5.15 研究機関 女性採用目標の有無について

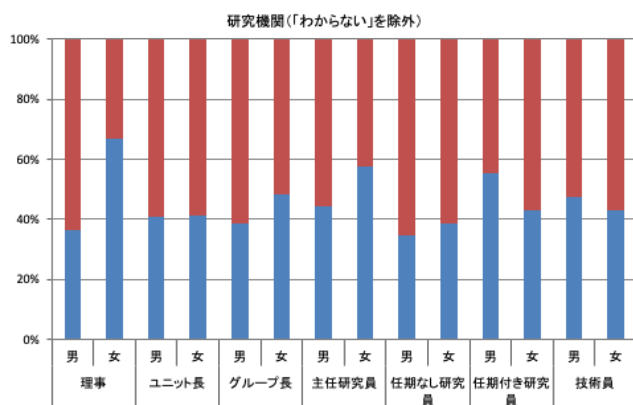


図 5.16 研究機関 女性採用目標の有無について（「わからない」を除く）

第五章 重要項目：最近の法律・施策についての認知度

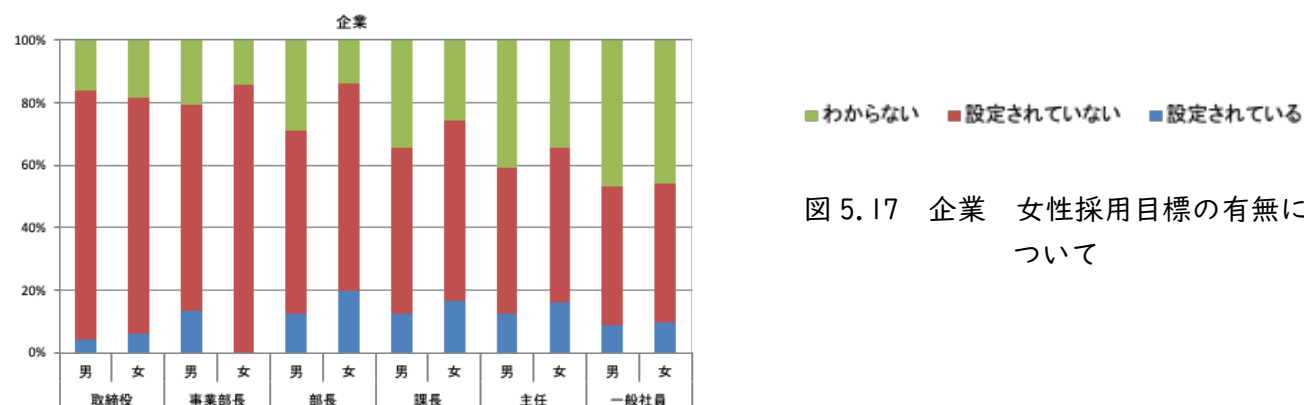


図 5.17 企業 女性採用目標の有無について

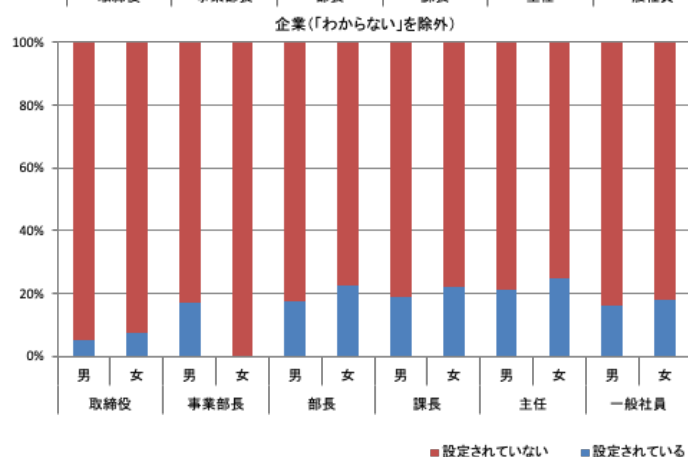


図 5.18 企業 女性採用目標の有無について（「わからない」を除く）

② 次は、気になる「女性採用数値目標の公開状況」についてである。図 5.19 によると 公開されているという回答は、大学・高専等においては男性執行部の 74%、女性執行部において 68%であるが、公開されていないという回答は男性執行部 9%、女性執行部 16%、わからないという回答の割合は男性執行部、女性執行部ともに 16%である。

所属機関において女性採用数値目標が公開されているか（役職別）（図 5.19～図 5.24）

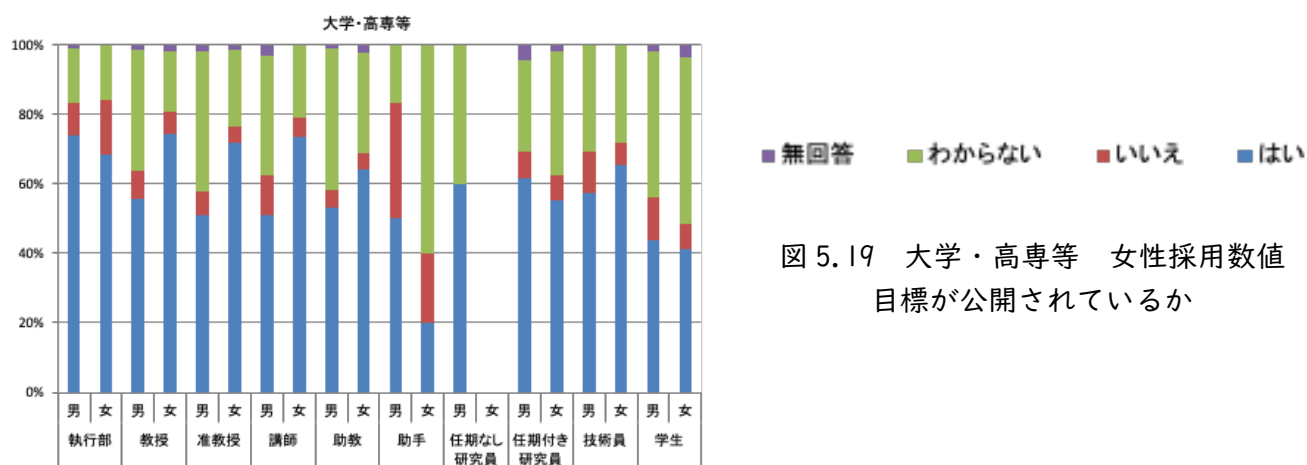


図 5.19 大学・高専等 女性採用数値目標が公開されているか

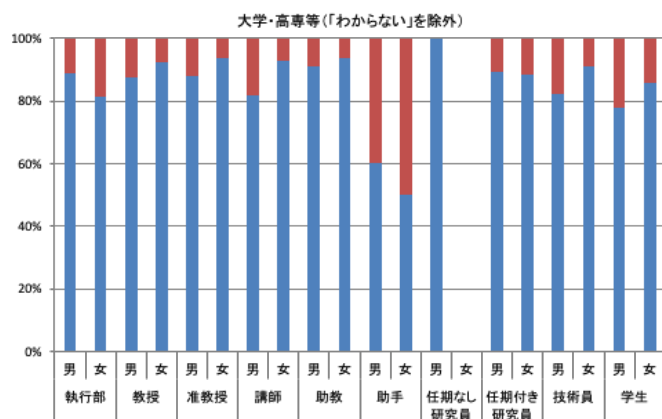
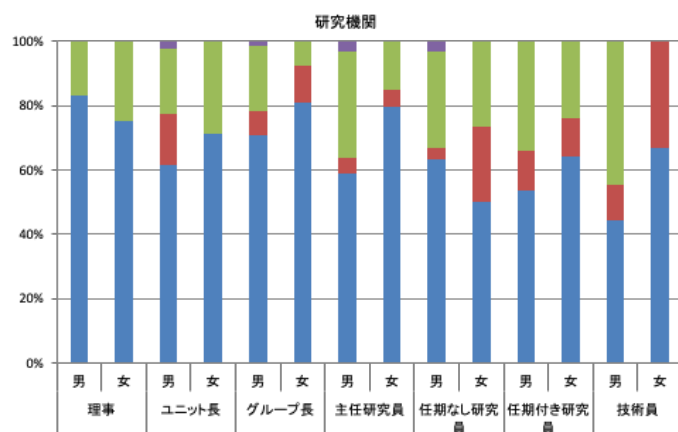


図 5.20 大学・高専等 女性採用数値目標が公開されているか（「わからない」を除外）



■ 無回答 ■ わからない ■ いいえ ■ はい

図 5.21 研究機関 女性採用数値目標が公開されているか

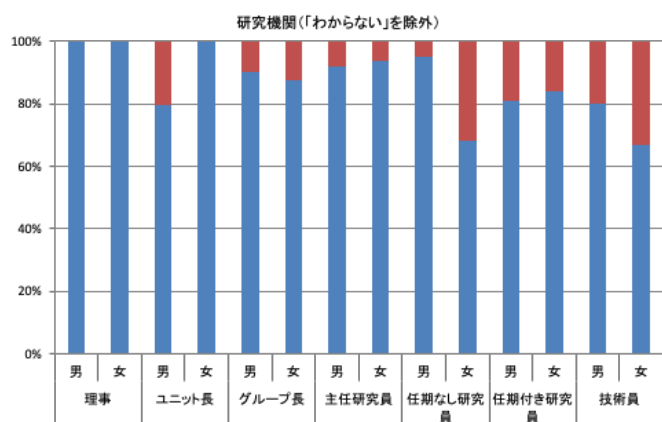
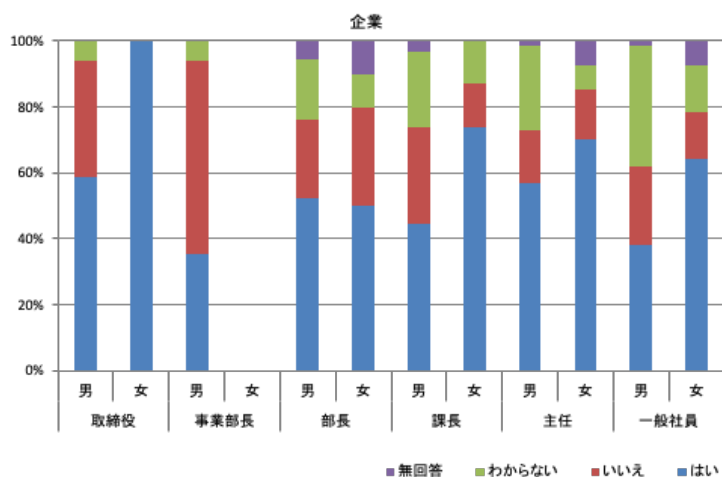


図 5.22 研究機関 女性採用数値目標が公開されているか（「わからない」を除外）



■ 無回答 ■ わからない ■ いいえ ■ はい

図 5.23 企業 女性採用数値目標が公開されているか

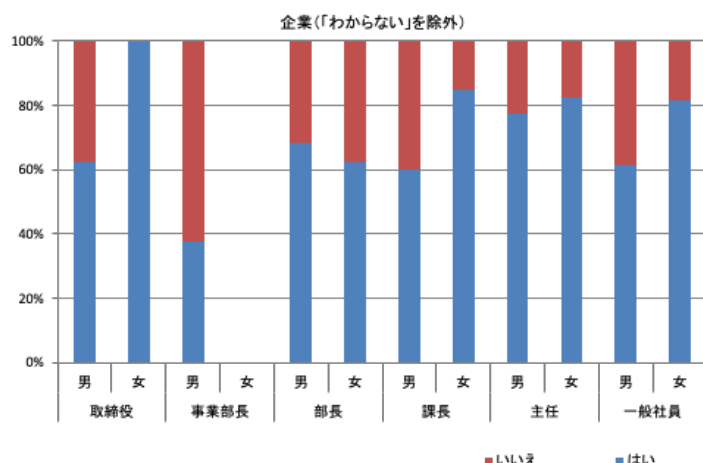


図 5.24 企業 女性採用数値目標が公開されているか（「わからない」を除外）

大学・高専等でわからないを除いた図 5.20 では、助教以上では 80%を超える者が、数値目標は公開されていると答えている。ただし、数値目標についての回答者総数を見ると、例えば大学・高専の男性執行部 118 名、女性執行部 19 名、男性教授 1174 名、女性教授 216 名のうち、数値目標公開について答えた者がそもそも男性執行部 98 名、女性執行部 16 名、男性教授 749 名、女性教授 174 名と実際には少なくなっているために、回答者のうちの数値目標公開ありと答えた割合が 80%以上にのぼるのは、意識の高い集合における割合であるからなのかもしれない。研究機関における女性採用数値目標は公開されているか否かの問いに対しては、大学・高専等よりも数値目標公開ありと答えた割合が図 5.21 にあるように高く、理事は男女共に、公開されていないという答えが実数でも男女共にゼロであり、低位の者でも任期付き研究員以上では男女共に 79%以上となっている。ユニット長では、男性ユニット長の 79%が公開、21%が公開されていないと答え、女性ユニット長の 100%つまり全員（実数でも 100%）が公開されていると答えている。ただし理事の実数は男性 12 名で女性は 4 名、ユニット長の実数は男性 44 名、女性 7 名と少ないことにも注意すべきである。主任研究員は男性 119 名、女性 73 名が回答しており回答者実数が比較的多いほうであるが、数値目標公開について、図 5.22 の「わからない」を除いた割合が男性 92%、女性 94%となっており、研究機関の方が競争が激しいせい、概ね意識が高いようである。

企業では数値目標の公開について無回答（紫色）も含めた「わからない」割合が、図 5.23 にあるように、大学・高専等、研究機関のいずれに比べても高い。無回答（紫色）とわからないを合わせると、男性部長 24%、女性部長 10%、男性課長 26%、女性課長 13%と相当な割合を占める図 5.23 になっている。終身雇用の多い企業では、競争が激しい状態よりもむしろ、人材不足から女性登用を考えるために、わからなくても済ませられる、ということなのであろうか。そして「わからない」を除いた図 5.24 においても、「公開されていない」という回答が、企業では大学・高専等及び研究機関よりも高いので

ある。なお、女性の事業部長は回答者がいなかった。

③ それでは、「数値目標の必要性」に関する図 5.25～図 5.30 を見てゆこう。女性雇用の数値目標は必要であるかという問いかけである。まずは大学・高専等及の役職別の図を読み解いてみよう。図 5.25 から「わからない」という回答を除いた図 5.26 では、執行部の男性と女性に極めて大きな差異があることがまず見て取れる。女性執行部には「数値目標は不要」という意見は皆無である。また一つの例外もなく、全ての役職において、女性は男性の回答割合を「数値目標の必要あり」において遥かに上回っている。大学・高専等の教授から助手へと下位になるほど男女差が激しくなることも特徴的である。また、図 5.25 より、わからないという回答割合も過半数に達することはない。研究機関においては男女の差はやや縮まるが、それでも図 5.27 及び図 5.28 の、全ての図においても男性よりも女性が「数値目標は必要」と回答しているのである。これが企業になると一転し、図 5.29 及び図 5.30 において数値目標は必要ないという回答の方が男女共に多くなる。ただし、女性のほうが男性よりも、「数値目標は必要」に多く回答していることに関しては、企業も事業部長という役職を除いて同じ傾向である（女性の事業部長の回答数は 6 名と少ない）。

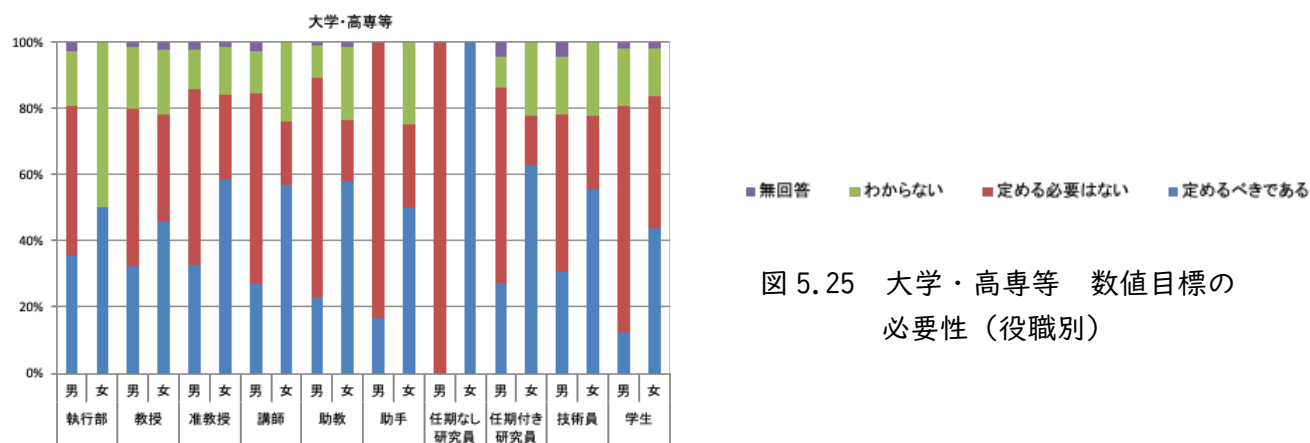


図 5.25 大学・高専等 数値目標の必要性（役職別）

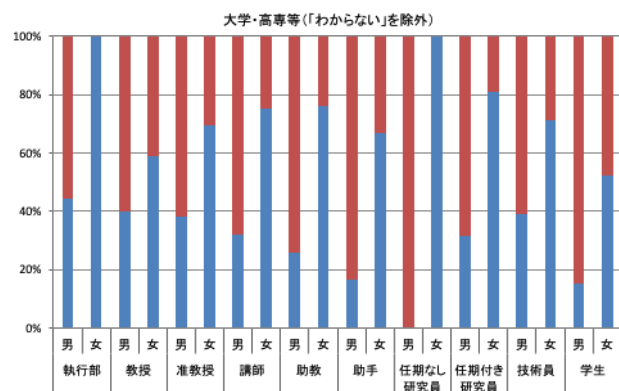


図 5.26 大学・高専等 数値目標の必要性（役職別）（「わからない」を除く）

第五章 重要項目：最近の法律・施策についての認知度

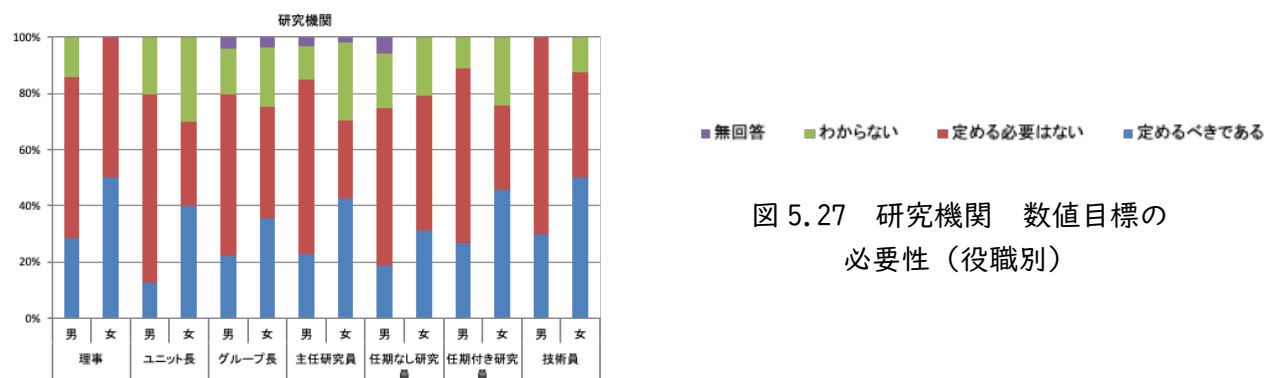


図 5.27 研究機関 数値目標の必要性（役職別）

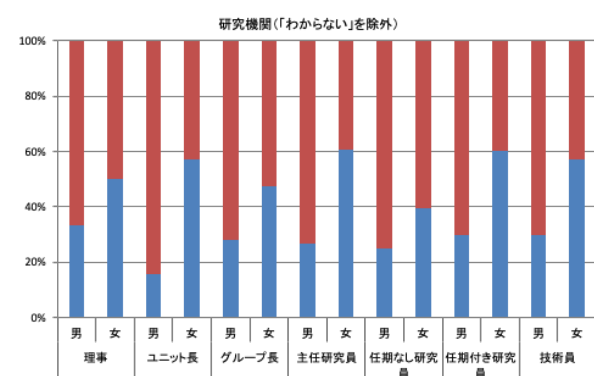


図 5.28 研究機関 数値目標の必要性（役職別）（「わからない」を除く）

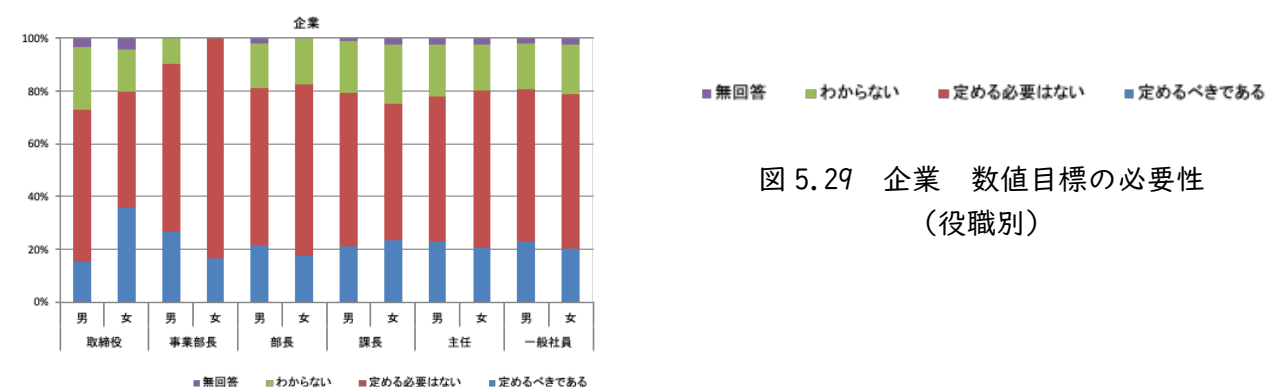


図 5.29 企業 数値目標の必要性（役職別）

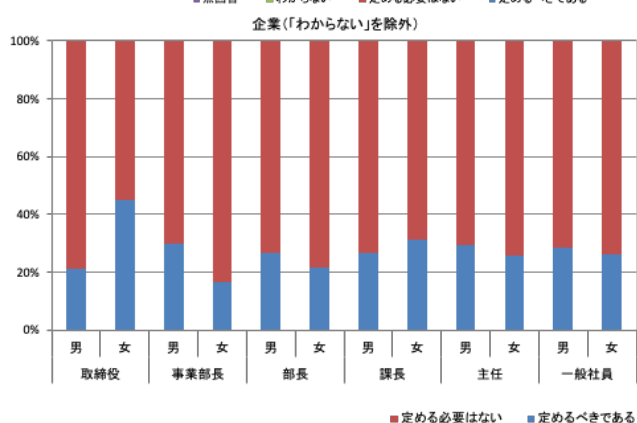


図 5.30 企業 数値目標の必要性（役職別）（「わからない」を除く）

5.6 まとめ

我が国の研究機関・高等教育機関における女性研究者比率を諸外国の水準まで上げるためには、女

性研究者支援策を策定し、ライフイベントと研究を両立するための環境整備を行う優れた取組みを実施する大学等への重点支援を行うだけでは不十分である。女性研究者個人の支援から組織改革への支援に舵を切ることによって、意識改革と組織変革が進まない限り女性研究者割合は増加しないことは、米国 NSF の ADVANCE プログラムの事例でも明らかである。その場しのぎの女性限定人事を行うのではなく、採用者組織が数値目標を具体的に定めて、採用に関する女性研究者の現在の数値の推移を分野別・職位別の統計データとして毎年公開・評価しながら、数値目標を修正し続ける PDCA サイクルの導入と、組織変革の継続が不可欠であろう。さらに、5.2 で触れられたように、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業が、全国の限られた大学・研究機関のみで進められていることを考えると、そのすぐれた成果をメニュー化し、それぞれの大学に見合ったプログラムを組むという「普及」のための取り組みも不可欠であると考えられる。この種の組織としては、米国の National Center for Faculty Development and Diversity (NCFDD) を先行事例として挙げる事が出来る。＜<https://www.facultydiversity.org/home>＞。NCFDD のような組織をつくることのメリットは、全国に 800 以上もある、我が国の多様な大学（研究大学院大学、都市型のどちらかといえば中小規模の大学、地域連携大学、教育大学等々）それぞれにあわせて使いやすい常備メニューを提供することにある。このステップで、類似の特徴を持つ大学間のネットワーク形成を促進できるはずである。このネットワークの形成は、今後必要となってくる種々の研修やコーチング（執行部・上位職対象、一般教員対象、研究員対象・大学院生対象）等を開かれた環境で共同で推進できることを期待させる。

そのような努力こそが必要であるという裏付けは、図 5.25～図 5.30 に依然と現れている男女の差の大きさから、うかがえるものと言えよう。数値目標がなければ諸外国の水準から更に水をあけられることは必至である。女性研究者を意識して積極的に採用するためには数値目標の設定とそれに基づく推移の解析、そして結果に対する政府主導の施策の策定、例えば運営費交付金の多くを左右するほどのインセンティブ付与やランキングの発表なども考案される。20 年間の男女共同参画学協会連絡会の活動にも拘らず、女性の多くが数値目標が必要と回答しているこの事実こそ、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画に目標を分野別職位別に明記された理由とも考えられよう。尤も、女性研究者の「新規」採用目標値に関する割合であるため、研究者の新規採用そのものの数が減少している現状を鑑みると、非常に少ない実数に対する数値目標ではどの程度の効果があるのか、一概には判断できないのではないだろうか。

真の男女共同参画のためには、やはり、働く場の「管理側」すなわち意思決定可能な職位にある者の意識改革が必須であろう。昨今は、各大学や研究所などに多くの男女共同参画の部署が設けられて

いるが、その結果、却ってそこだけが頑張れば良いとみなす傾向があるのは、考えものである。ダイバーシティ研究環境イニシアティブの認知度が低いことも、男女共同参画の部署に関わる予算が少ない、したがってかかわる人間が少ないことが原因と推測される。大学及び高等教育研究機関に配分する運営交付金の制度における評価項目や、企業における必須項目を設定し、例えば連絡会が唱えてきた GEMST Index 等により国が評価を行い、高等教育研究機関に対する運営交付金の一定割合分や、JST・JSPS 等の研究費配分、企業の法人税割合等を定める上での判断に組み入れるための法改革等、国としての組織改革が望まれる。既に国立大学では、大学の取り組みを相対的に評価して運営費交付金の一部を傾斜配分する制度が導入されており、その中の評価指標として、「ダイバーシティ環境醸成」と「若手研究者比率」も取り入れられている。評価は、前者の場合、外国人教員・女性教員の比率や留学生・社会人学生・障害学生の比率、障害者雇用比率等で判断されている。また後者は、常勤教員数当たりの若手研究者数で判断される。どちらも男女共同・若手参画の推進に必要な指標であろうが、これが、比率という数値でしか評価されないため、数だけ増やせば良い、ということになってしまっていること、また新規採用数における割合だけを見ても、新規採用数そのものが極めて少ない状態では、諸外国に追いつくために何十年もかかるというシミュレーション結果もあり、結局は男女共同参画推進の向上には殆ど貢献していないという問題点がある。大学・高専等や研究機関では、各部局単位で、「管理側」の部局長同士で互いに評価し合う仕組みを作ったり、GEMST Index による判断結果を数値化して予算に反映する制度の導入及び継続がなされれば、様々な取り組みが多く研究者・技術者に認知され、諸外国に追いつくことも可能になるであろう。このような目に見える取り組みを政府主導で行うことが期待される。学会・協会の学術的会合等のイベントにおいては、女性研究者の組織委員を一定割合以上入れる、女性の招待・特別講演者を一定割合以上入れる、さもなければ運営費がおりない等の諸外国のルールを取り入れることも効果的と思われる。米国のみならず最近の欧州諸国を参考として、大学等のポジティブアクションを牽引するための国としての抜本的な組織改革、例えばクォータ制の積極的導入が望まれる。多様性の推進は、我が国の優れた研究力を維持するために必要不可欠な施策であるということを、国自身が責任持って国民に説明し、制度を設計したうえで迅速に実行すべきであろう。

第六章 自由記述回答

男女共同参画学協会連絡会による第五回大規模アンケート調査においても、これまでの調査同様に自由記述回答欄が設けられ、3,719 名から自由記述が寄せられた。本章では、これらの自由記述を分析し、回答者の特徴とともに、回答からみえてきた自然科学系の研究者・技術者が置かれている現状、問題点、意識および要望などについてとりまとめた。

6.1 基礎データにみる自由記述回答者の特徴

寄せられた自由記述回答は、合計3,719名(男性2,643名、女性1,036名、性別を答えたくない40名)であり、アンケート総回答者数の18%に相当する(図6.1)。回答者の性別・年齢別・職域分類別の分布を図6.2から6.5にまとめた。全女性回答者の21%、全男性回答者の18%、性別を答えたくない回答者の29%が自由記述回答を寄せたことになる。

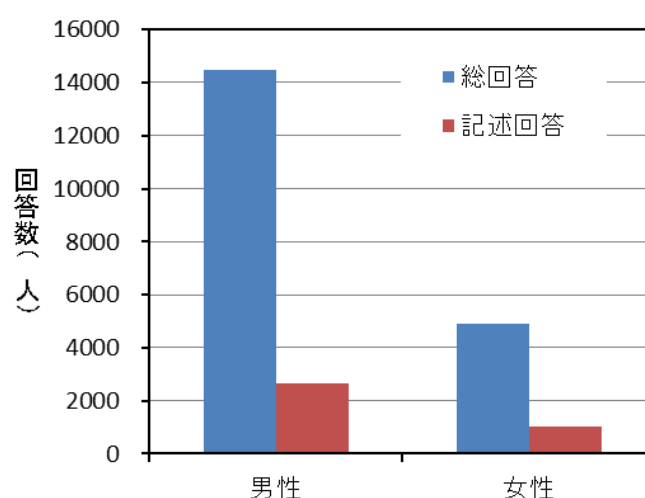


図 6.1 総回答数と自由記述回答数

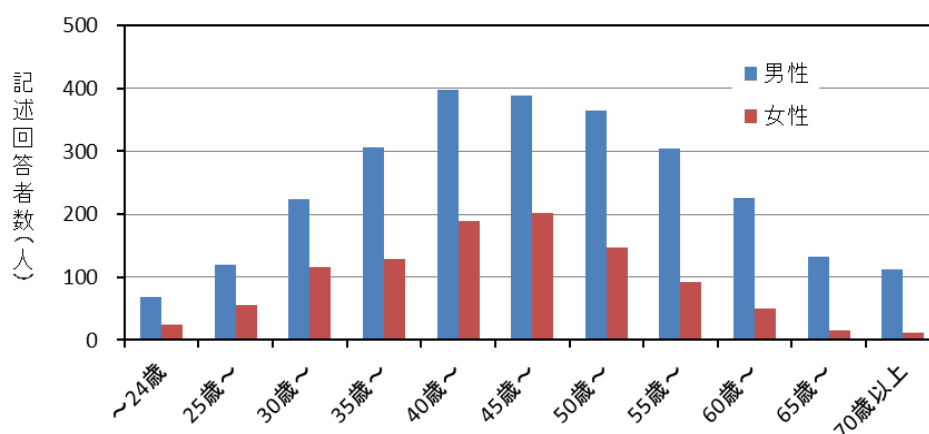


図 6.2 性別・年齢別自由記述回答数

年代別に見ると、男女ともに30歳代から50歳代の自由記述回答が多く、男性で75%、女性では85%を占めた(図6.2)。この自由記述回答者の年代別分布は、女性ではアンケート総回答者のそれにほぼ重

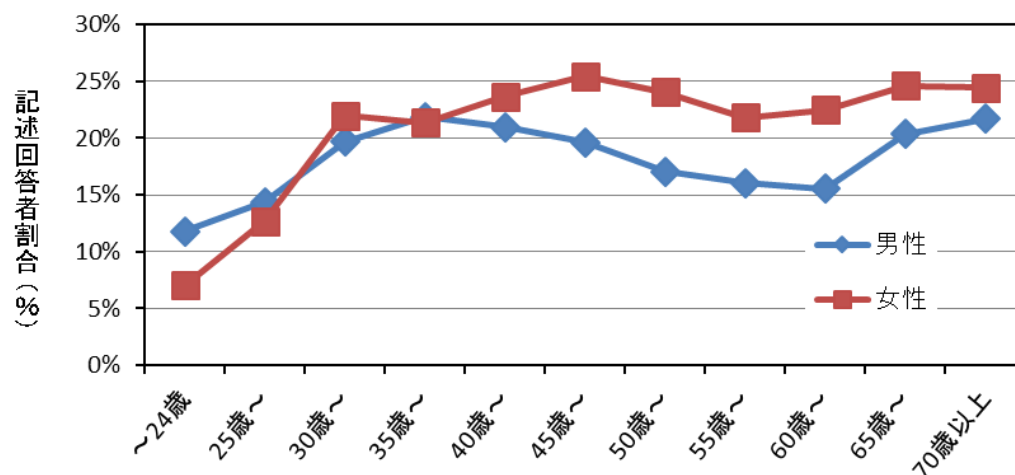


図 6.3 性別・年齢別自由記述回答者数の割合

なるが、男性では総回答者数の分布とは若干異なり、40 歳代の回答者数が 50 歳代の回答者数を上回っていた(第一章、図 1.1 参照)。年代別の総回答者に対する、自由記述回答者比率（男女別）は、女性回答者のうち 40 歳以降の比率が男性よりも高く、特に、45 歳から 65 歳未満の年齢層で男女間の差が大きい。これは第四回大規模アンケートの調査と同様であり、特に、この世代の女性の問題意識の高さ、関心の強さ、置かれている状況の厳しさが 2016 年以降も継続していることをみて取ることができる(図 6.3)。

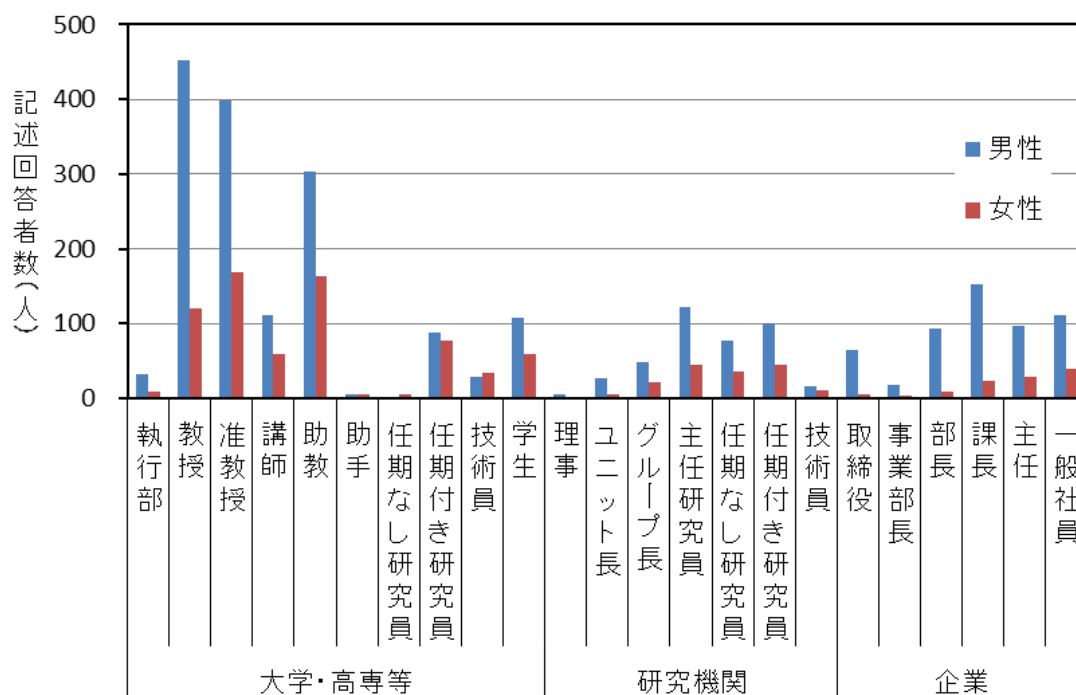


図 6.4 自由記述回答者数（職域別）

職域別の自由記述回答者数は、男女ともに大学・高専等のアカデミアの構成員が最も多かった（図 6.4）。総回答者に占める自由記述回答者の割合は、すべての職域で男性よりも女性が高い傾向があり、職域にかかわらず女性の方が問題意識が高く関心が強いと考えられる（図 6.5）。

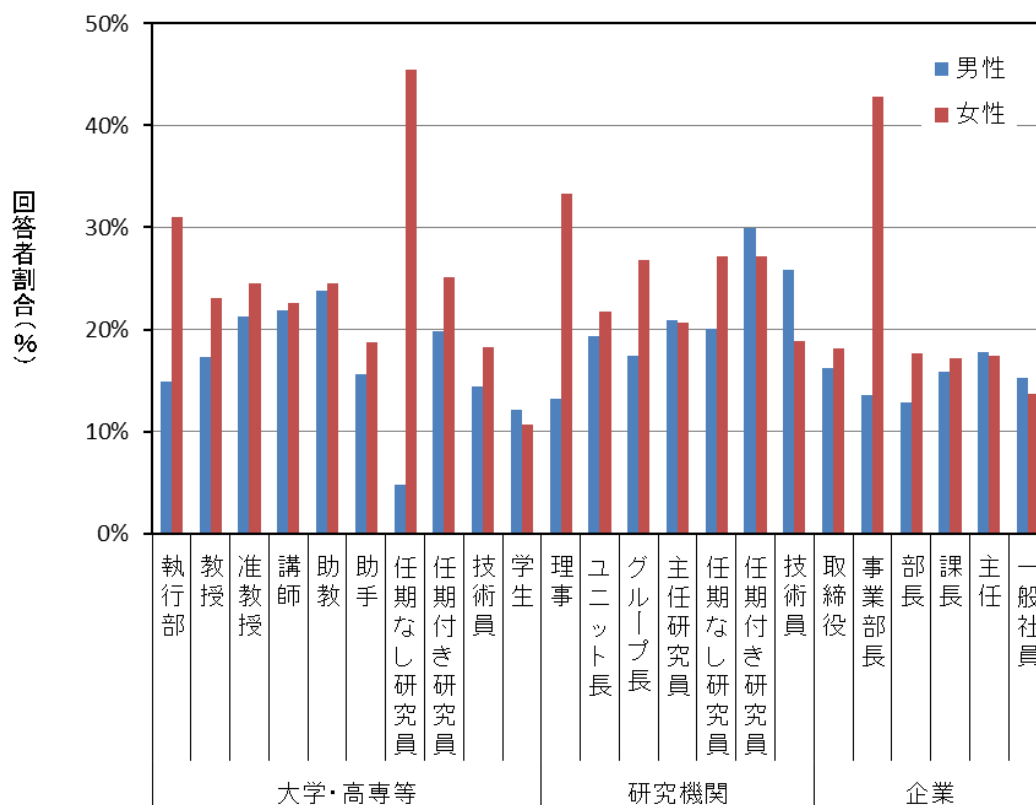


図 6.5 職域別自由記述回答者の割合

6.2 自由記述欄に多くみられた回答

今回の自由記述回答を次のように分類した。(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。これらの自由記述回答は第二回から第四回アンケートでも多く寄せられた回答で、依然として各問題が十分に解決されていないと考えられる。この分類項目の各回答者数を図 6.6 に示

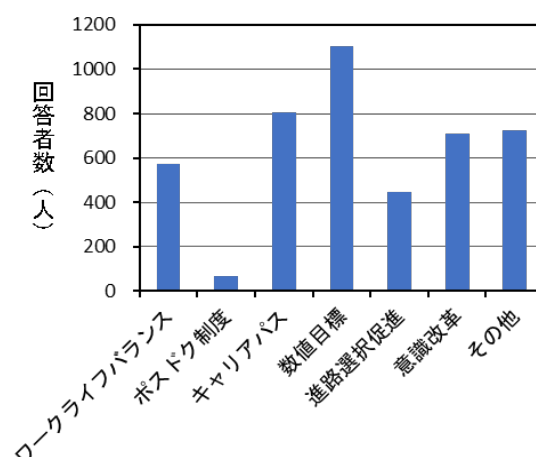


図 6.6 主な自由記述回答の傾向

した。なお、一つの回答に複数の項目が含まれる場合があるため、延べ回答数は、回答者数よりも多い。以下に、アンケート記述回答を項目別に抜粋して考察した。

(i) ワークライフバランス

ワークライフバランスに関する自由記述回答は、575 件であった。前回の第四回アンケートでは、記述全体の 4 分の 1 (1100 件) と、数値目標に続き 2 番目に多い項目であったが、今回はキャリアパスや意識改革に関する記述の方が多くなっている。政府の「働き方改革」を推進するための法律が平成 30 (2018) 年 7 月に公布され、実現に向けた様々な取り組みが進んできたことの効果ともいえよう。ただし、今回の特徴的な点は、前述の取り組みが進んだ企業に所属する研究者・技術者と、ほとんど進んでいない大学などの公的機関に所属する研究者との間で、ワークライフバランスの状況が大きく異なっていることが明確になったことである。つまり、今回の記述回答は、大部分が後者に所属する研究者の悲痛な叫びとなっている。特に、次世代を育成する高等教育機関が、このようにワークライフバランスが欠如した状況にあることは、我が国の未来に大きな影を落とすことに繋がるであろう。早急な対策が望まれる。

① 長時間労働をはじめとする労働環境改善に関する意見

労働環境改善に関する意見は、ワークライフバランスに関する記述回答の 37%であった。大学に所属する方々からの意見が主で、男女共に 30 歳代から 40 歳代の子育て世代からのものが非常に多かった。意見の大半が「現状の過剰な業務量とそれに対応するための長時間労働が必要という環境では、男女を問わず研究者を続けることが非常に困難、当然、体力が劣り時間の制約の多い女性が業務をこなすのは厳しく、若者にも敬遠される職となっている。男女を問わず、仕事の仕方を変えなければ先がない」というものであった。また、男女問わず「少ない女性教員に過度な職務が集中し負担が大き過ぎる」、「任期なしの正規の職員になったことでより過度な業務が集まり継続が困難になっている」といった意見も多くあった。日本の研究力低下が深刻視される今、まさに大学の研究現場の悲惨な実情を映し出していると思われる。前回までのアンケートで見られた「長時間の研究時間を確保したい」という意見は 1 件のみであった。また、企業に所属する方々からは、女性の活躍促進や男女問わず労働環境改善が順調に進められているという意見が寄せられている。つまり、解決策がない訳ではなく、機関によって実施状況が異なっているのである。次世代を育成する教育・研究機関である大学における、このような深刻な課題を速やかに解決する必要があると考える。

＜過剰な業務量とそれに対応するための長時間労働が必須な環境を即刻改善せよ＞

- ・この手の議論では、ジェンダー意識を原因とする傾向があるが、研究職の競争が増していることで激務になりすぎ、体力的に有利な男性の割合が増えているのではないか。現に、男性の自分でも体力的に辛いと感じる。（20 歳代・男性）
- ・女性に限らず、今の科学界では労働時間が長く、家庭を持つビジョンを持ちづらい。（20 歳代・男性）
- ・労働時間が長い方が努力していて優秀という意識を変えない限り、男女同権と働き方改革は不可能。（30 歳代・男性）
- ・男女比が揃わないのは、長時間労働が諸問題の根源である。長時間労働せざるをえない状況（任期つきで成果を挙げなくては次がない焦り）を改善させることが最重要だと思う。（30 歳代・男性）
- ・男女問わず仕事の負担が大きすぎる。女性はこれまでの慣習もあり、退職しやすく、結果的にブラックな男性社会ができていくのではないか。（40 歳代・男性）
- ・日本の大学の研究室は、夜遅くまで、そして、土日も働くのを良しとするようなところがある。学会、研究会等も、過剰にあると思う。国を挙げて働きすぎに NO と言った方が、研究環境、男女共同参画の改善になる。（40 歳代・男性）
- ・研究職は寝食を忘れて猛進する日本人型根性論ではだめ。世界では細分化された分業システムが確立されている。研究開発は必ずしも長時間労働ではない。これができないと個人でもチームでも負け続ける。（40 歳代・男性）
- ・男女の問題というよりも、根本的に企業・社会に余裕がなく、給与の割に業務量が過多、あるいは、深夜労働、全国転勤や単身赴任も辞さない滅私奉公型の仕事の様式（日本型雇用）が根本の原因である。（40 歳代・男性）
- ・仕事最優先の企業マインド改善の必要。女性の参画が難しいのは、このマインドの中仕事をしていると無理をする必要があり、この無理ができるのが男性という状況になってしまっていて男性優遇になっている。（40 歳代・男性）
- ・女性の社会進出を阻むのは、劣悪な労働環境と社会的偏見に尽きる。そこを改善すれば、本当に優秀な女性の社会進出が進むと思う。現状の政策では本末転倒。（40 歳代・男性）
- ・男女共同参画を推進する施策は、男女問わず各人それぞれの望む取り組み方を選ぶことに通ず

- る。科学技術分野に限らず、職場に殆どの時間を取られる働き方を見直すべきではないか。育児に関わって、強くそう思う。(50 歳代・男性)
- ・ 男性の長時間従事により、業務成果に差が出て、それが相対的に女性の評価を下げてしまう状況があると思う。長時間従事を排し、男女とも定時間労働を守ることで成果の機会均等を実現する必要がある。(50 歳代・男性)
 - ・ 昼夜や週末もなく、家族（配偶者）の献身を前提とした長時間労働でしか、土砂降りのような諸々の用務（文科省が課す様々な評価など）をさばきつつ自分の研究を進めることはできない。この状況のままでは無理。(60 歳代・男性)
 - ・ 体力に対して業務量が多すぎて日常生活もままならない。結婚で改姓する場合は手続きに時間と費用を取られたり、改姓前の業績が考慮されなかったりするリスクを負う可能性が女性の方が高いのは共同参画に逆行している。(20 歳代・女性)
 - ・ 今の日本は、非正規で働く女性・非正規のまま子育てを行う女性の労働環境を軽んじすぎている。出産・育児と女性の生活の安定は国家の繁栄と同義であるという基本に立ち返って全ての政策を見直してほしい。(20 歳代・女性)
 - ・ 大学職員として教員が行う雑務が多すぎる。それに加え、本業の研究と教育で忙しく休む暇もないのに育児なんて不可能とを感じる。(30 歳代・女性)
 - ・ 勤務時間の短縮が必要。事務系の公務員並みに定時帰宅が当たり前にならないと家庭との両立は不可能。女性だけ認めるのではなく、男女関わらず研究業界全体で長時間労働や土日祝の労働を改善していく必要がある。(30 歳代・女性)
 - ・ マジョリティである男性のワークライフ・アンバランスを改善しない限り、男女共同参画社会の実現は難しいと感じられる。(30 歳代・女性)
 - ・ 「男性の」働き方を改革が必要。男性の残業、転勤は当然、という考えでは女性の活躍の場は減るばかり。男性の働き方を改革すれば、自ずと女性も平等に働ける社会になる。女性の活躍促進と、男性の働き方改革は一体。(40 歳代・女性)
 - ・ 社会全体（男性も女性も）が、残業せずに定時に帰るのが当たり前になれば、女性が「家事・育児の両立」で無理をしたり悩まないで済むと思う。女性が家事・育児をやることを前提にしたサポートではない改革を求む。(40 歳代・女性)
 - ・ 正規雇用で大学の研究室を主宰している。仕事が多すぎて 2 人目の子どもをあきらめた。教育、

- 研究、ホームページ広報、資金獲得、論文執筆（年に何本も要求される）、学会遠征・発表、学生の進学促進、大学運営の仕事。（40 歳代・女性）
- ・教育 duty 倍増。大型研究費だと休日丸一日集会・大量の書類。本来の研究を進めるのは独身の自分でも大変なので、育児をしながらなど無理。集会や事務を「大幅に」カットし男女とも研究に専念させてほしい。（50 歳代・女性）
 - ・現在でも、男性が働き女性が専業主婦をしていた時代に生きた世代を中心に職場が動いており、男性中心のタイムスケジュールで動いていると感じる。就業時間外の仕事がこなせないと管理職として働くことが難しい。（50 歳代・女性）
 - ・育児に積極的に参加している男性もあり、性別でわかる難しさを感じる。誰もが研究活動に邁進できる環境整備を望む。出産時期は、キャリア形成に重要な年齢となるため、特にこの年代への支援制度の充実が必要。（50 歳代・女性）
 - ・能力に差はないと考えられるので、男女の参画人数の差は研究・技術開発・その他業務に充てられる時間の差が大きく影響している。それを補完するサポートや意識改革が必要と考える。（60 歳代・女性）

＜少ない女性に業務が集まりより過酷な状況を生み出している＞

- ・学会、研究機関の男女共同参画関連業務が数少ない女性研究者に集中し、むしろ負担増になっている。更に家庭のある女性への配慮から、単身の女性が深夜、休日労働によりこれらを支えており、私事の時間を失っている。（30 歳代・男性）
- ・女性研究者は数が少ない中で、女性支援向けなどの数々の仕事を担われ大変。女性研究者であるがゆえの仕事増を軽減するとともに、追加研究費など支援が必要。また、理系女子学生を一定以上義務として入学させる必要。（30 歳代・男性）
- ・女性研究者が男女共同参画に関連した雑務によって研究に使える時間が減っているように見える。本末転倒だと思う。（30 歳代・男性、40 歳代・男性）
- ・女性委員数等の数値目標のため優秀な女性研究者が多忙を極めている。この姿が女性の学生に希望を抱かせるか疑問。女性が本務に専念して魅力的な研究をできる環境を作ることも重要。（50 歳代・男性）
- ・男女共同参画推進のための事業は女性教員・女性職員・女子学生に負荷が集まりがちだと思う。これらの事業にあたる人に対し他の用務を軽減すること、男性も事業に参加することが必要だと

感じる。(20 歳代・女性)

- ・たとえば何かの委員会の委員の女性比率を〇割にする必要がある、などの理由で周りの男性に比べて多くの委員を依頼されており、雑用が増えて困っている。不用意に数値目標を掲げるのを止めて欲しい。(30 歳代・女性)
- ・能力のある女性に研究以外の業務(委員会、大学運営など)が偏りすぎている現状を改善してほしい。心身の健康を失いかねない。(40 歳代・女性)
- ・取組は重要だと思うが、目標値だけが先行して、組織の目標達成のために数少ない女性研究者が複数の委員や年齢に相応しくない職務を任されることになり、本来の研究業務に専念できない実態がある。(40 歳代・女性)
- ・職場内の女性比率が極めて低い現状であるにもかかわらず、男女共同参画ということで会議などに借り出され女性職員は負担が大きい。職員の女性比率の増加を加速し早急に実現して欲しい。(40 歳代・女性)

<企業の視点での意見>

- ・現在企業の研究所や開発要員における女性の割合は増加している。管理職への登用も進んでおりこの流れを進めていく事が必要。その為には、女性が働きやすい環境と同僚、上司、家庭ではパートナーの理解が重要。(60 歳代・男性)
- ・女性が活躍できる環境の整備、支援制度の拡充、上司の理解・教育、男性の意識改革・仕事のやり方の見直し(仕事と家事の両立)を進める。クオーター制の導入で、まず、管理職などの母数を増やすことも大切。(60 歳代・男性)
- ・職場全体の本人を含めた意識改革であり、労働環境のサポートが当たり前の前提の上で、企業組織を作り上げる必要。移行期は、育児の公的なサポートは必要であり、企業内に経験豊かな女性サポーターが必要。(60 歳代・男性)

<学生をはじめ誰も研究者になりたくない・すすめられない>

- ・大学では、競争に勝ち抜かなければ、常勤職に就くことすらできないのが現状。雑務も多い。男女関係なく大変過酷な状況で、特に女性は出産・育児と競争を両立するが極めて困難なので、選
びにくい。(20 歳代・男性)
- ・そもそも日本における大学や公的機関の研究者の待遇が劣悪な状況で、劣悪な職を選ぶ女性が増

えるとは思えない。やらなければならないのは研究者の労働環境や待遇の改善ではないか？（30 歳代・男性）

- ・中高年の男性がポストの大半を占めており、更衣室や居室が不足している職場で数値目標を設定しても達成できるはずがない。そもそも男女を問わず研究者を目指すインセンティブが失われているのが現状である。（30 歳代・男性）
- ・企業は女性に配慮した働き方改革が進んでいる。一方で、大学には現場レベルでの危機感がほとんどない。優秀で堅実な学生はアカデミックを良い環境とは思わないかもしれない。（40 歳代・男性）
- ・男女問わず大学教員を希望する学生が少なくなっている。長時間労働・雑用の増加を無くさないと、女性もそうだし男性も大学教員になりたがらないと思う。（40 歳代・男性）
- ・若い世代が求めているもの（給料よりも休み、自分の時間を自由に使える）を具現化できる職場でないと将来性が低い。朝から晩まで負担を強いられる職場には若手は来ない。若手女性はどう特にシビアに見極めている。（40 歳代・男性）
- ・大学の教員が忙しすぎる。若手は教授職に魅力を感じていない。男性でもやりたく無い仕事に女性が好んで就く理由が見当たらない。（40 歳代・男性）
- ・弊学では女性採用枠は増えていますが応募は多くない。大学教員の多忙さ等を見て、今の学生は大学教員を希望しないのかも知れない。特に将来をしっかりと見据える方が多い女性にその傾向が強い印象がある。（40 歳代・男性）
- ・正直なところ将来については悲観的である。自身含め周りの似たポジションの男性同僚のワークライフバランスは少なからず壊れていると感じる。好きでなければ務まらず、男女問わず他人に勧められない。（40 歳代・男性）
- ・出産や育児で身体的な負担があるのは女性の方。それをよく知っている人ほど、安定した企業などへの就職を希望する。雇用機会だけでなく、もっと保障制度を充実させることが必要。（20 歳代・女性）
- ・法律や規程の制定や数値目標が達成していても、実際の職場環境は、人員削減と業務増加によって悪化している。教育現場では働き方改革は進んでおらず、科学技術分野に対する若い世代の印象は悪くなっていると思う。（30 歳代・女性）
- ・私も女性の妊娠出産の壁に当たっている。現職の環境はすごくいいが、有期雇用の中で妊娠育児

- が見えてきて民間企業の技術職に転職せざるを負えない。そのような先人を見ているので積極的に手を挙げる学生を見たことない。(30 歳代・女性)
- ・男性も女性も職につく、離れる、シェアする、ということが簡単で当たり前になった方がいい。デジタル化、リモート化の推進は効果がある。研究職は任期付・単身赴任強要が当たり前すぎてこれでは若者に勧められない。(40 歳代・女性)
 - ・女子高生の STEM 教育だけでなくいま現在、科学技術現場にいる子育て世代を支援しないと、数年後、理系学部へ子どもを進学させる家庭は激減すると思う。(40 歳代・女性)
 - ・博士課程に進学しない理由を「婚期が遅れるから」と冗談のように言う女子学部生がいますが、実際に生物的に適齢の 20 歳代半ばから 30 歳代前半までに子どもを産み終わるとなると、博士課程進学自体難しい。(40 歳代・女性)
 - ・まず、博士の学位があれば職に困らない、というメリットが必要。その上で、誰もが当たり前に出産育児に関わる「空気」を作ることが大切。妊婦も復職も当たり前すぎて景色になるくらい職場に溶け込む必要がある。(40 歳代・女性)
 - ・問題の根源は男女間の待遇の違いではなく、これまで個人のライフバランスが考慮されていなかった点にある。企業が進んだ対策をとっているのと比較した結果、選択肢が多い優秀な学生ほど研究に残らないのでは？(50 歳代・女性)
 - ・各所の技術（補佐）員の多くは修士以上の女性が多い印象。それを育児期間であるなどの理由で安く使い潰していることを改善しないと、研究職まで進もうという若い人は現れにくいのではないだろうか。(50 歳代・女性)

② 転勤・単身赴任・同居支援に関する意見

転勤や単身赴任に関する意見は、比較的少なく 40 件程度であった。今回は、男性からの同居支援を求める声も多く、若い世代が積極的に子育てに関わる方向に移行していることを反映していると考えられる。単身赴任手当の充実を求める声や、リモートワークの継続的な活用を求める声も多かった。

<同居の支援策が必要>

- ・例えばパートナーが転勤になった時に現在の仕組みでは研究者が簡単に異動できない。両親揃って子育てを行うことができる環境を作らなければ、研究者という進路を積極的に選ぶ女性は少ないいまだと思う。(20 歳代・男性)

- ・優秀だが夫婦別居での子育てと研究の両立ができずに研究活動を断念する人が何人もいる。希望する勤務地に、子育て期間中居続けられる仕組みが必要ではないか。（30 歳代・男性）
- ・男性でもポストがなく場所は選べない。夫と同じ地域に居住できないので別居して一人で子育て→女性の就職は困難でなく不可能。国が給与を出すなど新しい政策が必要。女子高生をいばらの道に誘導すべきでない。（40 歳代・男性）
- ・大学における異動（物理的な移動）を前提としたキャリアアップの方針を即刻やめるべき。海外で女性大学教員が多いのは、一度テニユアをとれば同じ場所で安定的に仕事ができるから。（40 歳代・男性）
- ・パートナーも研究者である場合が多く、異動によって短期的でも別居を強いられるのは共同参画にとっての大きな阻害要因。パートナーのための短期的なポジションを用意できるようにする制度が必要だと思う。（50 歳代・男性）
- ・夫婦が一緒に住めないのが、遠距離で生活しながら研究を続けるのができる人と、できない人がいる。研究者夫婦を一つの単位と考える、とか男性側の転勤に合わせて移動ができる制度など、精神的なバリアを除く必要あり。（60 歳代・男性）
- ・転居・別居せずに済むシステム作りと、認可保育園を利用できる雇用形態（フルタイム勤務）・雇用時期（10 月までの内定）の拡充をお願いしたい。（30 歳代・女性）
- ・子育てをしながら働くため、勤務先の場所の制限もありなかなか研究職に就くことができない。都市部ではなく、各地方の主大学での女性研究者の積極採用を求める。（30 歳代・女性）
- ・研究を続けるかどうか迷っている研究員。子育てと研究の両立は辛く、実家のヘルプが無ければ成立しない。その結果、住む場所が限られ、任期なしの職を希望するも、場所的な要因で見つけられずにいる。（30 歳代・女性）
- ・職場を探す時に、別居の問題が一番悩むところだった。共働きも増えているので男性研究者も悩んでいる人は多いと思う。研究者同士の夫婦も多いようなので、地方とかは同時採用などあれば、応募する人も多いと思う。（40 歳代・女性）
- ・出産・育児は男女共通のライフイベントと捉え、少なくとも子どもが成人するまでは家族が離れて暮らさなくてすむ制度、夫婦でキャリアアップできる制度（同一ラボ・異なるラボ両方）を作っていただきたい。（50 歳代・女性）
- ・配偶者の転勤のために自分が退職やキャリアチェンジをしたことが 3 回あり、その都度それまで

の頑張りは自分の中には残るが社会的地位としては水の泡になる。振り返ると大変辛い。（50 歳代・女性）

<単身赴任手当の充実が必要>

- ・夫婦で研究職の場合、別々の大学・研究機関に勤めることが多く、別居が基本なのに、単身赴任手当が出ないので経済的負担が大きい。これを改善すれば研究職を目指す女性も増えるのではないかと思う。（40 歳代・男性）
- ・仕事の都合で別居している夫婦に対して、単身赴任手当を充実してほしい。（40 歳代・女性）

<リモートワークの活用について>

- ・在宅勤務制度が広く認められるようになってほしい。学会のオンライン化も保持されてほしい。（20 歳代・女性）
- ・女性は男性と比べてライフイベントに左右される割合が高く、男性と比べて業績が少なくなる傾向にあります。リモートワークや在宅勤務制度を柔軟に取り入れることで、多様な働き方ができる社会になることを期待します。（30 歳代・女性）
- ・子どもが小さい期間は保育園やパートナーの理解と協力、職場の理解が不可欠だ。子連れ出張を国内外何度も経験したが、大変さと不安で研究活動に割ける時間も制限されてしまう。今後もリモート参加を選択できると良い。（30 歳代・女性）
- ・家族と一緒に暮らせるようリモートワークの拡充が望まれる。学内保育所を設置すれば子どもとの時間も増え（送迎はもちろん昼ご飯を一緒に食べたり）、一時的に大学を利用する研究者も託児場所に苦勞することがなくなる。（30 歳代・女性）
- ・1 歳児子育て（夫は単身赴任）中。仕事の質と量が圧倒的に下がっていると実感。事務的な業務の軽減と、リモートワーク制度の拡充を希望。研究室運営のためのノウハウやアドバイスが欲しい（切実に）。（30 歳代・女性）
- ・コロナのためにリモートワークができるようになり、家事や育児との両立が楽になった。時間を有効に利用できるリモートワークは、特に育児中は大変助かる。リモートワークがいつでも利用できるとよい。（50 歳代・女性）
- ・リモートワークの拡充と評価制度の改善を同時に進めないと、リモートワークしている期間の業績を正しく評価されない。（60 歳代・女性）

- ・優秀な女性が働く機会を増やすためには、リモートワークと完全フレックス制度による働き方が大切である 当社はそのようにして多くの女性が働いている。（60 歳代・男性）

③ 出産・育児・介護に関する意見

出産、育児、介護に関する意見は、ワークライフバランスに関する記述回答の 61%と最も多かった。ここでも、大学に所属する方々からの意見が主で、男女共に 30 歳代から 40 歳代の子育て世代からのものが約 3 分の 2 と多い状況であった。「数値目標を掲げても、仕事か子どもかを選択しなければならない労働環境に幸せはない。まずは、男女共に両方を選べる環境整備が極めて重要」というのが総論である。現状では、学生も含め、ほぼ全ての研究者が、出産、育児、介護に関わることが仕事にとって大きなマイナスであると感じていることは間違いない。これに対し、企業では、性別に関わらず仕事と子どもを両方選べる環境整備が進んでいるところが多く、公的な研究機関での研究者を次世代が選択しない状況が定着しているように見える。博士課程進学者の減少の要因は、経済的なものだけではなく、このような実情があることをしっかりと理解し、それに対する施策を早急に実施することが望まれる。また、前回課題となっていた学術振興会の特別研究員の保育所入園問題は解決されたが、新たに社会保障制度の不十分さが指摘されている。

<仕事も子どもも両方を選べる環境整備が重要>

- ・目標数値に近づくよう優先して女性を採用しても就労環境が今のままでは無意味。任期や育児支援等の就業環境を先に改善すれば女性も研究の道に進みやすくなり、結果的に比率の改善へつな
がるのではないだろうか。（20 歳代・男性）
- ・研究職に女性が少ない上に、研究を優先した女性が、妊娠・出産を諦めたという例を身近で見
ている。これらは、出産・育児へのサポート不足によるもの。業績が少なくても継続できる研究環境の確立が望まれる。（30 歳代・男性）
- ・男女に限らず、子育てをどのように支援していくかだと思う。研究者として安定した職を得るた
めに一番業績が必要な時に、最も子どもと一緒にいるべきタイミングが重なってしまうことを何
とか回避する必要がある。（30 歳代・男性）
- ・遅くとも 30 歳代前半での出産、職場復帰できるような環境を整備しないと、科学技術分野に限
らず、現在の男女共同参画は少子化を加速させる愚策ばかりである。（40 歳代・男性）
- ・出産には適齢期（生理的制約）があることを徹底して周知すべき。盤石な雇用確保の後に子ども

- を設けるという既成のモデルはもはや通用しなくなっている。雇用確保前でも出産の選択ができる社会のしくみづくりが重要。（40 歳代・男性）
- ・研究、技術職を目指す女性は、仕事か子ども（を産むか）の 2 者択一を迫られているように感じる（男性もであるが）。仕事と子どもの両方をとれるような環境を整備することが第 1 なのではないか？（40 歳代・男性）
 - ・女性に限らず、育児や介護に関わるサポートを充実させることで、職業選択の機会を広げる。その結果、科学技術分野に女性比率が増えればよい。一方でクオータ制こそ早期に導入されるべき。（40 歳代・男性）
 - ・子育てのしやすい環境が大切。勤務時間の弾力化も。年配の方の考え方が古すぎる。男女といった性別の関係のない社会とならなければ、何をしても絵に描いた餅。小さな頃からの教育こそがキーではないか。（40 歳代・男性）
 - ・育児は男女で分担できても出産は分担ができない、妊娠出産に関わる女性の就業に関する不安を埋められる対策が継続的に必要である。（50 歳代・男性）
 - ・科学技術分野の研究職に就く女性の割合を増やしたいのなら、育児や介護などの点でサポートを充実させ、働きやすい環境を整備することが一番重要である。（50 歳代・男性）
 - ・従来の女性は家庭で育児、男性は外でハードワークの社会システムをまず、男女とも育児・介護を行いつつ仕事をする環境に変更が必要。現状のままでは採用された女性は男性と同様の環境での競争を余儀なくされる。（50 歳代・男性）
 - ・家庭内における男女の役割分担が未だ明瞭に存在している。また、研究職に就く男性は暗黙のうちにそれを期待している。今後、育児・家事・介護・看病を行う世帯の全員に対して多面的なバックアップが必要と考える。（60 歳代・男性）
 - ・育児と仕事の両立が困難なので、地域のサポート体制の強化や安定した雇用、昇給・昇進（収入 UP）、研究支援スタッフ動員、研究費獲得支援、育児休暇中の代替教員雇用といったサポートがあれば、女性も働ける。（30 歳代・女性）
 - ・育児休業制度が利用できたとしても、業績や保育園等の入園を考えると休めない。また、実際には産休・育休中だけでなく、妊娠中も通常通りの研究はできないため、配慮があると安心して研究・出産に専念できると思う。（30 歳代・女性）
 - ・任期付きポストばかりなので、せめて出産・育児などによる雇用延長をしてほしい。また、事業

- 所の保育園に必ず入園できるようにしてほしい。人件費があっても最長雇用期限のため雇止めとなるのを改善してほしい。（30 歳代・女性）
- ・ 不妊治療も時間と労力がかかるので、もっと職場や上司の理解が進めば、出産を望む女性も研究者・技術者を諦めなくなるのではと思う。（30 歳代・女性）
 - ・ 妊娠中に就職活動したが、数か月後に産休に入ることに難色を示され内定辞退せざるを得なかった。再就職の際は大学付属の保育園は職種が「研究者」の定義から外れるため入園できなかった。現場ではまだ意識が不十分。（30 歳代・女性）
 - ・ 科研費を取得しても妊娠出産育児で所属先が無くなり、研究費を手放している。所属先を確保しても、無給の場合保育園に入れられない。研究さえ出来ればいいではなく、男女問わず、子育てと研究の両立を求めている。（30 歳代・女性）
 - ・ 20 歳代後半～30 歳代は女性にとって出産育児の適齢期であるにも関わらず、大学や研究機関では任期付きの職ばかりで数年での成果を求められる。仕事や将来に不安を感じた状態では出産育児が困難ではないでしょうか？（40 歳代・女性）
 - ・ 研究職でテニユアになりたいから結婚・出産をしない、その方が出世する。一方で、民間より研究職はマネジメントを工夫すれば、育児や介護と両立しやすい魅力的な仕事である。政策で後押ししてほしい。（40 歳代・女性）
 - ・ 若い女性研究者が就職にハードルを感じている様子はなかった。一方、私の時代より未婚率が上がっている印象を受ける。結婚をすると育児・介護・家事などが時間や体力を奪い、継続が課題。（50 歳代・女性）

<男性の育児の義務化が必要>

- ・ 男性の育児休業取得促進は必須。女性は出産の際必ず一定期間職場から離れる。その確率が低い男性は企業にとって扱いやすいと考えるのは当然。男性の育児休業取得が当然となり、離職期間の男女差の是正が必須と思う。（30 歳代・男性）
- ・ 自分が育児に参加していなかった上司の理解の無さをたびたび耳にする。若手研究者は育児に関して積極的な気がするが、未だに昭和時代のハードワークを推奨する上司のせいで育児に参加できない研究者を多数見かける。（30 歳代・男性）
- ・ 男性の育児休業の目標を義務化すべき。また仕事一辺倒にならないような男性教育をすべき。男女ともにきちんとワークライフバランスを保てる人間を育てるべき。（30 歳代・男性）

- ・男性の育児休暇期間を義務とし、育児を経験してもらうことにより男性の意識改革を図る。経験しないとわからないことが私自身多く、その経験によって転勤や育児への関心も変化すると考えている。(40 歳代・男性)
- ・女性の参画促進措置は男性からは不公平感がある。このアンケートも「女性が、女性の」として
いるが、根本的な解決にはまず男性が育児家事に積極的に参画できる制度環境づくりが進む必要
があるように思う。(40 歳代・男性)
- ・家事・育児はどうしても手間のかかるものであり、女性活躍のためには、夫に家事育児を任せる
必要があるが、多くの女性はそれを好まない。この意識を改革しない限り女性活躍は達成できな
いだろう。(40 歳代・男性)
- ・女性が育児をするという概念が根強く残っていることが大きな原因と考える。男性が育児休暇を
取ることが当たり前という状況にならないと、制度や新たな試みを行っても大きな変化は得られ
ないと思う。(50 歳代・男性)
- ・かつての職場で、男性職員の育児休暇を積極的に推進した。概ね好評で、男性職員の意識向上に
役立った。(60 歳代・男性)
- ・労働環境が〈身の回りの世話や育児を妻が担ってくれる健康的な男性〉を基準に設計されている。
男性研究者から様々なハラスメントを受けたので対策してほしい。男性研究者も育休取得必須
してほしい。(20 歳代・女性)
- ・雇用における女性割合の達成に応じての運営交付金配分だけでなく、育児休業を取得した割合に
応じて、運営交付金の割り当てがあると、育児休業を取得しやすい雰囲気になると思う。(30 歳
代・女性)
- ・根本的に解決すべき点は性に関係なく子育てをしながら研究に集中できる環境を作ることである。
海外では男性も育児による早退が普通だが日本ではあり得ない。この価値観の違いを早急に対応
するべきである。(30 歳代・女性)
- ・女性の育休を半分以下とし、残りは男性が取得。育休を繰り返したら、男性よりも成果が少なく
なり出世が遅れるのも当然。海外女性は日本ほど長く休まない。守られすぎた結果、チャンスも
減らしているように思える。(40 歳代・女性)
- ・指導および管理職に女性が極端に少ない。高齢男性では改革は進まない(意識的、無意識的に男
性が上級職に就くように指導している)男性の育児休暇が数日から1週間程度で、本当に改革を

行う気があるのかと思う。（40 歳代・女性）

- ・公正な評価が行われず優秀な若手や女性が離脱している。家庭内、学校、職場などの多様な暴力に対して目撃者が訴えられる仕組み、対処への罰則を含めた規則、男性の育児責任の法的義務が必要。（50 歳代・女性）

<男性の育児へのサポートがない>

- ・女性を弱者とみなす逆差別的優遇措置ばかり。若手支援を拡充した結果キャリア初期に差がつき出産適齢期の職として候補から外れてしまう。女性の育児は支援するが男性が育児の主体となるための支援制度は全くない。（30 歳代・男性）
- ・男性の育児参加への補助が必要と思われるが、支援の制度や理解は女性側に偏っているように感じる。（30 歳代・男性）
- ・育児する男性が増えてきている中で、男性の育児に積極的な支援が入らない限り、業績評価で不利になるため結果的に女性に負担がいく社会構造になっていると思う。男女とも育児にまつわる支援を行うべき。（30 歳代・男性）
- ・私は男性で父親として育児に参加しているが、育児をするほどキャリアが遠くなる。女性支援ではなく、男女問わない育児家庭支援をお願いします。（30 歳代・男性）
- ・女性が社会で活躍するようになるのは望ましい。その際は男性も育児家事を分担することになる。男性側を補助する仕組みも合わせてお願いします。（30 歳代・男性）
- ・女性の参画が弱いのは、育児との両立が難しい点にある。共働き世帯での男性についても同様。女性優先措置と同時に、子育て世帯優先措置も行うことで、女性の参画が加速する可能性がある。（30 歳代・男性）
- ・女性ばかりを配慮するのではなく、育児休暇を取ったり、普段育児もしながら研究している男性への配慮はすべき。出産・育児の休業期間の配慮が女性限定だったらおかしい。（40 歳代・男性）
- ・育児休業をした男性への配慮がないため、女性の負担軽減へ男性側が協力することが困難。私は男性で育児休業を取得したが、それにより多くの不利益を被った。男性への配慮・制度的支援が圧倒的に不足。（40 歳代・男性）
- ・真の意味での男女平等を目指すべきである。女性=育児で、育児をする男性は支援しないというのは理にかなっていない。男だから、女だから、ではなく、育児をしているかどうか（したかどうか）で判断をするべき。（40 歳代・男性）

- ・男性で育児を分担（手伝いで無く）する人に対する理解がほとんどない。これだとこういう男性が貧乏くじを引くことになる。育児をする男性も評価するようにしないと結局、結局育児の分担が進まないのではないかと（40 歳代・男性）
- ・女性への支援だけでなく、育児に時間を多く費やした男性も考えてほしい。かなり差別を受けている。単純に男女と分けて考ないでほしい。数値目標は現場に疲弊と歪みを生じさせるので絶対にやめてほしい。（40 歳代・男性）
- ・男女共同参画により女性への配慮が改善されてきているが、家事育児をする男性には対してはまったく配慮されておらず、通常の勤務、評価のもと仕事を行っている。（40 歳代・男性）
- ・男性の家事育児参加は着実に進んでいると感じるが、それに伴う男性の負担増加という新たな問題も生じている。男女とも平等に育児・介護負担を背負う社会的システム構築によって男女共同参画が進むと思う。（40 歳代・男性）
- ・女性の昇進・採用は進んできていると感じるが、一方で育児や介護にも専念している男性が割りを食う形になっている感じがする。性別を問わない育児・介護の理解と支援が必要。（50 歳代・男性）
- ・女性への支援はいろいろ考えられているが、シングルファザーの研究者への支援を聞いたことがない。男女問わず、育児をしながら仕事ができる施策を進めて頂きたい。（50 歳代・男性）
- ・女性の社会進出は歓迎されるが、男性が育児休暇を取得したり専業主夫になると、その後のキャリアが形成できなくなる。そのため男性が家庭に入らず、必然的に女性が家庭に入ることが理由だと考える。（50 歳代・男性）
- ・育児期間中は、男性が育児に関与するためにも研究サポートを男女差なくつけるべき。子育てを担う保育士に対する教育、保育士の給与の改善も必要である。（40 歳代・女性）

<子どものいる研究者が不利にならないようにすべき>

- ・子育て支援を男女共同参画の文脈で語るべきではない。子どものいない女性よりも子どもを持つ男性の方が育児負担は間違いなく多い。（30 歳代・男性）
- ・独身研究者と比較して、家事や育児で研究の進捗が劣ったり業績が少なくなることは仕方ないので、そこは正当に評価すべき（でないとも）生活を賭して”研究に人生を捧げる人が報われない）。職と給料の確保が大事。（30 歳代・男性）
- ・出産や育児に関わる必要がある、あるいは経験した女性「のみ」が不利益を被らない（むしろ優

- 遇される) のでなければ男女不平等で国力・技術力も低下。理系大学院修了者の女性比率の実際に基づいて目標設定願いたい。(30 歳代・男性)
- ・ 出産・育児に関連して発生する産休、育休期間が、男女双方にとって「仕事上のデメリット」とならないような対策(国としての制度改革。子を持たない者には意識改革)が必要。(30 歳代・男性)
 - ・ 周囲に複数の女性教授はいますが、全員、子どもがおりません。結婚や出産は個人の自由で不妊などの事情もあり得ますが、子育てをしている女性はプロモーションに不利な気がしますので、その対応が必要かと思います。(40 歳代・男性)
 - ・ 出産した若手研究者には男女問わず無条件で研究費を支給してはどうか。子育て時期が若手研究者のキャリア形成における重要な時期と重なる現状では両立は極めて難しい。大胆な推進制度の導入を望む。(40 歳代・男性)
 - ・ 明らかに出産育児に関する不利についての考慮が無い。業績だけで判断している。業務についても考慮がない。例えば共通試験の試験監督、子どもがいる教員はできない。土日に預けられない。システム全体に無理がある。(50 歳代・男性)
 - ・ 育児や介護の負担が大きく支援が必要だと思います。しかし、子どものいない女性が優遇されるような状況にならないようにお願いしたい。(50 歳代・男性)
 - ・ 夫婦が仕事を続けることを優先するため家事育児を分担している。家事育児負担による仕事への影響は非常に大きく自身のキャリアに大きく影響した。こうした負担感に対する理解が最も必要なことだと思う。(50 歳代・男性)
 - ・ 女性はどの分野においても出産・育児といったハンデを背負う。このハンデをハンデにしない仕組み、社会全体の環境作りに取り組まなければいつまでも進まない。科学技術分野だけが特殊という考えも古臭い。(50 歳代・男性)
 - ・ 女性限定の大学教員の公募をよく見かけるようになったが、有利になるは結局のところ結婚・出産しない女性であり、多数の女性研究者のライフワークバランスは改善されない。数値目標の達成でなく、環境改善が必要。(20 歳代・女性)
 - ・ 女性研究者で結婚・出産・育児を考えるとタイミングが難しく、何かにつけて不利だと感じる場面が多いと直面している。科研などで休止制度はあるが、書類に成果なしと記載するストレスは大きい。(30 歳代・女性)

- ・若手の女性 PI が少なく、学生が将来像を描くのが難しい。上司の理解も全く十分ではなく、妊娠を理由に雇用を見送られた例もある。妊娠・出産が原因で雇用が不安定になるのは男性に比べて非常に不利。（30 歳代・女性）
- ・男女共に出産・育児をキャリアのマイナス要素とする印象が変わらない限り、日本の男女差は埋まらない。男女問わず家庭の時間を取らなければマイナス評価となるくらい、業務査定制度を見直すことが必須。（30 歳代・女性）
- ・結婚までは同じく研究者である夫との間に差はなかったが、出産後、日本のジェンダー差を痛感している。現在、夫は遠方の大学で研究に邁進する中、私は家事・育児に疲弊しながら、必死に研究職を続けている。（30 歳代・女性）
- ・女性がアカデミックキャリアを目指す場合、キャリアのどこで産んでも生き残れるような制度が必要。現在、大学院生が保育園の配点で減点される自治体が多く、これは大きな問題で、是正が必要。（30 歳代・女性）
- ・女性＝子育て、介護などの家事労働を担わされているために業績を上げにくい、離職が多い、というのが問題だと思う。子育て・介護をしていない女性は特に不利な要素はないので、優遇する必要は無いと思う。（30 歳代・女性）
- ・『無制限に働けない者』に対する風当たりが強い。出産前にいくら業績を上げていても、出産で残業ができなくなった途端に手のひらを返すようなひどい扱いをする組織が存在する。実効的な罰則規定の必要性を感じる。（40 歳代・女性）
- ・家事・育児のため勉強の時間がとれない、育児のため時短勤務で給与減なのに業務内容は変わらない、子どもの体調不良時でも業務量は減らず体力的・精神的に大変など、育児面での不公平感の解消が必要。（40 歳代・女性）
- ・子育て期で早めに帰宅する生活ですが、周りの子育て期の男性教員は遅くまで働いて、どんどん実績の差がつくことを強く感じる。差がついてもいい、と許容できる社会になってほしい。（40 歳代・女性）
- ・配偶者や子どもの有無は各個人の自由選択であり、仕事では仕事の業績や能力、貢献度のみで評価すべき。女性優遇による男性への逆差別や、育児中職員への配慮による育児中でない職員へのしわ寄せは問題がある。（40 歳代・女性）
- ・育児期間に失う機会は極めて大きい。高い技術力が必要で、労働時間も長くなるプロジェクトを

断ることで失う成長の機会は極めて大きく、企業の中でのポジション獲得においても不利となる。

(50 歳代・女性)

<学術振興会特別研究員に対する不十分な制度>

- ・例えば学振 PD などでは、産休育休などの際に、雇用関係がないため対応する給付金がもらえないなどの問題を感じている。これも男女共同参画を妨げる一因かと思う。(20 歳代・男性)
- ・出産と育児で研究を少しでも休むと「乗り遅れ」てしまうことが懸念。学振 PD の社会保障制度の貧相さも問題。(20 歳代・女性)
- ・学会や勉強会、会議など育児を考慮した時間設定にして欲しい。オンライン学会、オンライン会議は子育て世代にも参加しやすい為今後も続けて欲しい。学振 PD、RPD は育休が取れないため改善して欲しい。(30 歳代・女性)

(ii) 任期付き研究員（ポスドク）制度

任期付き研究員（ポスドク）制度関する記述回答は、68 件（記述回答の約 2%）であり、男性 41 件、女性 27 件であった。任期付き職につくキャリア初期は、女性が出産などのライフイベントを迎える年代と重なるために、継続性のなさや将来の見通しの不透明さなどの不安が男女問わず多く述べられている。女性比率を上げるための限定公募などがあっても、現実としての困難は改善されないことに対するの失望が 30 歳代女性では見られており、40 歳代女性では将来的に常に任期付き雇用なのかとの不安や、もし見つからなかった場合は企業での雇用もなくキャリア中断になるのではないかと不安があった。多様な働き方を想定していないシステムでは、実際に女性が働くことが難しいことを示している。しかし、雇用側では公平なシステムでの評価なので、任期付き職にある若手女性の問題ではないかとの意見が見られ、大きな意識の隔たりを示している。また若手男性の中には任期付き職のストレスが大きく男女共同参画などは考える余裕がなく、女性が優遇されていることに対する怒りを持つなどの意見も見られた。女性研究者においても積極採用への忌避が見られるのは、このような感情的な反応を避けることも原因の一つとしてあるのではないか。

<将来への不安>

任期付き職が主に出産時期と重なる若いキャリア初期に集中していることから、女性はアカデミックキャリアを続けることに不安を覚えるとの意見が 20 歳代 30 歳代を中心に男女ともに見られた。特に 20 歳代女性では、将来設計が立てにくいことが研究職を選ばない理由として挙げられている。研究

職を続けられるように、育児に関する対策をしてほしいとの要望、具体的には出産育児に関しての任期の柔軟な運用、託児施設の充実などが挙げられている。

雇用に関する予算の確保や雇用期間の制限が多くの場合5年程度であることから、20歳代30歳代のうちは居住地区・家族計画などの長期的計画が立てにくい。この将来への不安は20歳代では最も大きく、30歳代になると具体的な困難さ、改善要求の側面を含むようになる。このように任期付き職という制度が出産育児を予定している・経験しているキャリア初期の研究者、特に女性研究者に対して多くの影響を与えていることがわかる。

- ・任期付きで研究員をしている場合、産休がとれない（とりにくい）ので将来像が描きにくく、任期無しを増やす施策を作って欲しい。（20歳代・女性）
- ・性差により妊娠出産の期間に女性の仕事継続が困難になるのは不可避。一方、短い任期中に仕事が困難な期間がくることを想定すると、短い任期の職を選ばないのは自然。安定した雇用の上でしか男女共同参画は実現しない。（20歳代・男性）
- ・研究職を職として考えられるような、まともな職の体制が必要。任期制で不安定な時期を10年過ぎすかもしれない分野に、誰が進んでくるものか。特に、女性にとって出産がこの時期にかぶるのは大きな問題。（30歳代・男性）
- ・私は、常勤職につけず任期付き教員として赴任一年目に出産しました。通常の事務職と同様に、着任一年目には育児休業が許可されず子どもを抱えて仕事復帰をしました。この現実が変わって欲しいです。（30歳代・女性）

<女性研究者を増やすためには>

女性研究者を増やすことが目標となっていて、実際にほとんどの若手研究者は不安定な任期付き職についており、研究を落ち着いて行う環境が整っているとは言い難い。上記のような出産・育児に関する問題点は改善されないままに雇用されていることに対しての不安が見られる。

- ・私は女性のため最近優遇されていることは感じている。ただ今優先して対策すべきは任期制度であると思う。任期のため妊娠、出産、育児、また研究自体も落ち着いてできない状況であり、去る選択が視野に入る。（30歳代・女性）
- ・男女共同参画の数値目標を達成することだけにフォーカスされ、実態としては本質的な改善（不安定な任期付き職ばかり、出産・育児をしていたら業績が作れない、保育園がない等）はなされ

ていないと感じる。(30 歳代・女性)

- ・任期制の場合、最終年度に女性が妊娠すると失職し、科研費も手放さざるをえなくなります。(40 歳代・女性)

<任期付き職後のキャリア>

任期付き職への不安から、一般企業への就職を考える場合も女性の場合は選択肢が少ないなどの理由からキャリアを中断する場合もあるとの指摘がある。育児などで中断した後のセカンドキャリアなどの多様な働き方を希望する声があるが、このような安定雇用ではない形での雇用は現状の若手の任期付き職を含め労働力搾取の側面を指摘する声もある。

- ・研究職でポストを得られず、あきらめて民間で就職しようとした時の年齢の壁はとても高いです(40 歳超えると正規雇用は非常に難しい、特に女性)。地方を中心に今でも「女子が理系にいくなんて」という考えが根強い (40 歳代・女性)
- ・妊娠・出産・育児中の任期付き雇用で評価される程の業績を出すのは厳しい。育児が落ち着いた後のセカンドキャリアとして研究職・技術職に戻る環境づくりや働き方の改革(時短勤務など)が必要だと思う。(20 歳代・女性)
- ・妊娠・出産によりキャリアを失う女性は少なくないと思います。任期付ポストは常勤職についた者が、常勤職に就けない者を便利に使い捨てる側面があると思います。(50 歳代・男性)

<雇用側の意識・当事者性>

これまでの女性限定雇用は多くの場合テニユアトラックを含む若手任期付き雇用が中心であって、実際に女性が長期的に働くことが出来るような制度に関しては整備が進んでいないのではないかとこの指摘がある。上述のような任期付き職において、多くの不安が表明されている妊娠出産などのライフイベントに対応していないことも含め、制度を変更するよりも当面雇用されている女性比率を上げようとしているために、より高位職においては女性が残らないのではないかと考えられる。

- ・トップのやる気があれば、上級職の女性教員比率はすぐ上げられる。任期付き助教の女性限定公募ばかりで数合わせをするのでは長期的な施策にならない。(50 歳代 女性)
- ・男女の格差は、ありすぎる。とにかく女性を登用しないと、女性も育たない。任期付きのポストは撤廃すべき。(50 歳代 女性)

<女性の意識の問題？>

実際に雇用している男性の中には、性別にかかわらず優秀な人を採用しているし出産などのイベントも考慮されているため、問題はポスドク側の意識であるとの意見がある。実際の若手研究者からは、育児に関する困難などの現実の問題と将来性などの問題点が挙げられているのと対照的である。実際の困難についてのくみ上げが不十分ではないかとの指摘もある。

- ・性別は全く関係がなく採用している。役職等も業績で判断されるので、また出産・育休も加味して業績評価されるので性別は関係ない。現在は応募するポスドクが少なくことが最大の問題である。(50 歳代・男性)
- ・多くの女性ポスドク達に意識調査をして、独立研究ポジションに就きたくない理由を明らかにし、その理由をピンポイントに解消する政策をするべき。女性の積極採用は弊害が多く、女性研究者も全く望んでいない。(40 歳代・女性)

<男性研究者における任期付き職への不満と男女共同参画政策への不満>

任期付き雇用にある若手男性研究者においては、任期付き職の過酷さを訴える声が多く、女性の問題に関しては考える余裕がない、などの意見も見られた。根底には男女で大変な状況への差がないと考えている(女性が直面する不利益は見えていない)ことがあって、自分たちの状況の大変さのほうをより重要であると嘆く理由になっているのではないか。

- ・私は男性の若手です。自分の任期のことや仕事確保、そのための研究が優先です。自らの待遇、将来、家庭に安心できない限り、他人のことを思いやるような制度、つまり男女共同参画を本気で考える余裕はありません。(20 歳代・男性)
- ・研究分野においてまず研究環境(雑務の多さ、研究費の少なさ、任期付など)を改善しない限り男女共同参画を議論しても意味はほとんどないと思います (30 歳代・男性)
- ・男女共同参画などの施作の前に、研究分野全体の環境(任期制、研究費分配など)、先に変えるべき制度がいくらかでもあるのではないか？ (30 歳代・男性)
- ・男性の任期付き研究員も多数の人が苦しんでいる。女性限定の教員公募などをみると怒りしかわかない。男女の雇用機会の均等をはかるべきだが、結果まで強引に均等にする必要は感じない。あくまで能力で判断すべき。(40 歳代・男性)

(iii) キャリアパス

キャリアパスに関する記述回答は804件（記述全体の21%）あり、64%が男性からの意見であった。本アンケートの回答者は、76%が男性、24%が女性であったことから、キャリアパスに関する自由記述の回答者は、男性に比べて女性の方が多かったと言える。自由記述回答者の男性の20%（515名）、女性の27%（280名）、性別を答えたくない回答者の23%（99名）がキャリアパスに関して自由記述回答しており、女性の回答割合が高かった。キャリアパスに関する意見の半数近くが女性の採用・昇進と評価基準に関する内容であり、性別に固執するあまり評価基準が歪んでいるのではないかと危惧する傾向が男女ともに見られた。

① 女性の採用・昇進に関する意見

男女ともに「性別に関係なく公平に採用されることが重要である」という点を強調する意見が多く見られた。しかしながら、公平に採用するために判断基準をどうしたらいいかについて、具体的に改善点を述べる男性は少なかった。これに対して、女性は「男性基準の評価では不平等である」とする意見が多く見られた。女性比率を増やすことが最終目的なのではなく、「多様な女性モデルを登場させ検証することで新しい評価基準が作られ」、さらに「決定権を持つ上位職に女性を増やす」こと、この2点の改善によってしか公平な採用が実現しないことについて、十分に理解が進んでいないことが明らかになった。

<採用・昇進（要職への登用含）について>

- ・採用人事で人を選ぶ側の者が、性別を考慮しないことが重要。女性だから採用する、女性だから採用しないではなく、性別と関係なく必要な人材を採用することが必要。人を選ぶ側の者の意識改革が必要。（50歳代・男性）
- ・研究者の勤務評定（業績評価）は他の業種より客観的かと思うので、業績同等ならば女性優先という方針は非常に良いと思います。しかし業績評価に目を瞑って女性優先、というのは男女どちらをも愚弄するものです。（40歳代・男性）
- ・女性比率増大（採用、上位職、外部資金採択者、招待講演者、委員会）が掲げられ、自分の能力ではなく性別で選ばれたと感ずることがある。恵まれた環境である反面、失望されないよう常に必死であり、不安も感ずる。（40歳代・女性）
- ・同性の研究者が増えるのは心理的にもありがたいのだが、女性が技術職や管理職を希望しながら

ないというデータが出ている。態々助成（ママ）枠を設けるのも趣旨に逸れているので、適任な人物が登用されるべきである。（30 歳代・女性）

<評価について>

- ・性別で判断するのではなく、業績にて評価する必要がある。結局はそれに尽きる。女性でも立派に仕事をし、たぐいまれな業績を挙げている人が上司であれば、問題は何もない。（40 歳代・男性）
- ・男性ヒエラルキーを根本から崩す努力をもっとすべきだと思う。Wet 研究は、研究室にいる時間=業績(データ量)となることが多いため、単純な量的業績評価は行うべきでない。（30 歳代・女性）
- ・大学などでの人事権が学内管理職に任されている場合、審査に関わるメンバーに男性が偏ることになり、結果として女性への評価が正しく付けられない状態にあるのではないか。（40 歳代・女性）

② 予算・雇用・待遇・研究環境に関する意見

これらの状況について「男女関係なく大学の状況が悪化している。女性に限らず後継者がいなくなる」とのコメントが男性から多く寄せられた。女性のライフイベントが十分に配慮されていないとのコメントもあり、子育て中の男性にとってもこれらの研究環境が適切ではないとの意見も男性からいくつもあった。また、既にいる男性とポストを競う形になるのを好まない女性が少なくないため、女性用のポストを別途新設すべきとの考えも複数見られた。

<男女関係なく改善が必要>

- ・国立大学に対する運営費交付金の継続的削減により大学が用意できる新たな研究職がきわめて少ない状況にあるため、男女共同参画というよりもアカデミアへのキャリアパス問題となっている。（50 歳代・男性）
- ・男女共同参画も重要だが、より大きな根を共にする問題として若手離れがある。問題は将来の見通しの無さと「一級の成果を挙げないと失職する」という共通認識。これを改善しない限り男女問わず未来はない。（30 歳代・男性）
- ・男女共同参画以前に、研究者の待遇（特に若い人）がひどすぎる。ここを改善しなければ、女性だけでなく男性も科学技術分野を選ばなくなるのは当然である。（50 歳代・女性）
- ・そもそも研究員の身分が不安定で、就職先としての企業や大学などのポストや流動性が少ない。

男女の比率云々以前に、研究者の身分の改善が必要。(50 歳代・男性)

- ・男性も女性も、そもそも研究者が、大学などに残って研究しようという気持ちが沸くような環境づくりをすることが、そもそも論として大事だと思う。男性も減っていくのでは？(30 歳代・男性)

<ライフイベントへの配慮がまだ不十分>

- ・とにかくスタッフ数や予算に余裕がなく、男女問わず育休や産休で抜ける期間の研究力低下を吸収できないラボが大半であると思う。まずは継続的かつ安定的な基盤予算配分がなされる事が第一であると考えている。(30 歳代・男性)
- ・高額研究費が特定テーマや大学に集中したことが問題。そういう激しい研究費獲得競争は、育児や家庭の両立を希望する研究者に大きな負担。生涯かけニッチでオリジナルな研究を積み重ねられる研究費分配方法を希望。(30 歳代・男性)
- ・一般的に出産や育児の適齢期は任期付き職員のため、雇用（出産したとしても単身赴任などのワンオペが求められる）が安定しない限りは単身でいる覚悟をある程度している人でないと選択しない道と思います。(30 歳代・女性)

<安定性・将来性の不安定こそが女性比率が低い要因となっている>

- ・指導する女子学生が「研究者は身分が不安定だからと親に進学を止められた」という例を複数見えています。女性が少ないのは研究者の地位が低すぎるのが原因だと直視すべきだと思います。(40 歳代・男性)
- ・女子学生に女性優先採用の説明をして博士後期課程を勧めても全て即断された。大変な割に待遇はあまり良くないとのこと。研究職全体の待遇や環境の改善か、意識改革をしない限り女性研究者は増えないと思う。(30 歳代・男性)
- ・ポスト数が足りないので、慎重な女性ほど研究職を選ばなくなっている。数値目標達成のためには、ポスト数の大規模な拡充（現行の 2 倍程度）は必須。十分なポスト数があれば優れた女性人材は必ず参入してくる。(30 歳代・男性)
- ・少しずつ改善しているように見えるが、多くの男性は女性優遇を面白くないと感じている。ポスト削減のご時世で既存の職に女性が入り込むのは難しいことから、女性限定の追加的なポストが望まれる。(50 歳代・女性)
- ・学生という立場からの意見ですが、周りの理系の女子高生は職業がほぼ決まるので医学部進学を

目指す人が多かった。将来稼げるというイメージがあれば、医療系以外の分野に進む女子学生がもう少し増えるかもしれない。（20 歳代・女性）

③ ロールモデル・女性を想定したキャリアパス（継続・復職）・年齢制限

男性研究者のイメージ・モデルは多様なのに対し、女性研究者のそれが特殊なケースに偏っている点が指摘されている。このことは評価にも密接に関連し、男性は加点方式で判断されるのに対し、女性は仕事・育児など多方面に高得点で優秀であることが前提とされる。このため、研究者の資質のみに注目すれば女性にも本来様々なバリエーションがあるにもかかわらず、男性的な評価基準に照らして高評価となる、ごく一部の人材だけが選ばれる問題が生じている。またそのような限られたロールモデルが次世代に敬遠されるというリスクも浮上しつつある。

年齢制限について問題視する意見は圧倒的に女性が多かった。年齢制限は見える形で障壁となるため、実感としてこの問題を経験した女性が多いと見られる。ライフイベントに十分対応したキャリアパスを用意することが望ましいが、それができない場合は年齢制限の撤廃という対応が必要だと思われる。

<ロールモデル>

- ・女性研究者を増やしたいからといって、キラキラした優秀な女性研究者だけをロールモデルにするのはやめた方がよい。学生がみて手に届きそうなロールモデルも必要。多様な女性研究者が増えることを望む。（40 歳代・女性）
- ・科学技術分野に限らず、女性の社会進出や活躍促進に関して、結婚して子どものいる女性に対する改善や支援が主な議論となっている。施策によって、一定のロールモデルが押し付けられているようで疑問に思う。（40 歳代・女性）
- ・女子大学生の声を生で聞いていると、ロールモデル世代が凄かっただけで、それが自分に出来るのか？という不安の声をよく聞きます。彼女らが躊躇なく進路を選べる世の中になることを期待します。（30 歳代・女性）
- ・欧州では医学生は女性が多い場合があるが、日本では意識的に入学制限していたこともあり、少ない。いつも医学部は女学生が少ないと留学生に驚かれる。教授もいないし、ロールモデルがない。（40 歳代・女性）
- ・私自身は周囲に女性の先輩などもいてあまり感じませんでしたが、周囲に女性研究者がいないと、ロールモデルがいなくて想像がつかず研究職を諦める例があるようで、残念すぎます。（30 歳

代・女性)

- ・若い世代の女性のが科学技術分野に進出しやすい環境を整えるためには、第一に女性のロールモデルが十分でない。従来のポジションに加えて新規の職を十分に用意し、国内外のみならず幅広い人材の確保が必要である。(30 歳代・男性)

<キャリアパス・年齢制限>

- ・育児後に研究補助員などとして研究の現場に戻る女性が多くいるので、彼女たちを研究者ではないとみなして存在を無視するのではなく、研究職や管理職にステップアップできる道筋を用意してほしいです。(40 歳代・女性)
- ・女性が育児を終え社会で活躍できる年齢は 40 歳代以降である。大学などの公募では、研究実績と博士学位取得が優先された応募条件であるため育児期間がハンデとなる。これまでのキャリアを考慮した応募条件を望む。(50 歳代・女性)
- ・身近の女性研究者では結果的に独身あるいは子どもがいないといった状況が男性研究者と比較し相対的に多い。研究業績評価が男性基準になっている。子育てが終わってからも研究者になれるシステムが必要。(50 歳代・男性)
- ・家族の事情によって、女性が離職することは多いのが現状です。女性が一時的に職を離れた後に、戻るルートがないのが問題だと思います。離職後の女性が正規雇用で再就職できるような道をつくる必要があります。(50 歳代・女性)
- ・育児・介護に関わらず、そしてまた、若手だけでなく中堅、そして指導的立場の女性研究者の支援拡充も図られるとよいかと思っています。(40 歳代・女性)
- ・男女を問わず多様なキャリア形成ステップを尊重するなら全ての年齢制限を撤廃するべき。(50 歳代・女性)
- ・年齢制限により応募できるポジション・研究費・制度が減ってきたことが辛い。可能性が狭められてゆくのを実感。若い時に着実に相応ポストに就いた人でなければ上へゆけず、挽回の機会がない。格差が広がるばかり。(40 歳代・女性)
- ・私は出産育児を経て研究者として勤務し始めたため、年齢制限にひっかかり、研究サポートを受けたことはありません。若くないとだめな現状、将来を思い描けない環境、研究継続も危ぶまれる状況に不安しかありません。(40 歳代・女性)
- ・研究者・技術者の採用応募における年齢制限の撤廃を望みます。特に女性研究者や技術者は出産・育児が落ち着いたところに転職をしようとしても年齢制限があるために、応募できないという

問題が生じています。(30 歳代・女性)

④ 夫婦別姓・旧姓使用について

選択的夫婦別姓については、男女問わず、導入を求めるコメントが寄せられた。状況は変わりつつあるとはいえ、口座新規開設は戸籍名のみとする銀行は未だに少なくなく、パスポートに旧姓併記があってもパスポートの IC チップも戸籍名でしか登録できず航空券予約時は併記不能であること、メールアドレスに通姓を認めない大学・高等教育研究機関等が圧倒的多数であるため、メールアドレスを ID にすることの多い研究者の社会では極めて多くの不都合が発生するなど、旧姓使用だけでは対応できない問題も次々と明るみになってきている。国際的に活躍する研究者にとっては不利益が大きいことから、早急な改善が求められている。

- ・旧姓使用者が、管理職になる際に口座等の名義が現姓を使う必要があり、旧姓使用をやめた例を聞いております。本人確認など社会システム上致し方がないものかもしれませんが、見えない壁があるものと推測します。(40 歳代・男性)
- ・結婚する際に、旧姓が使用できるかどうか、が一番の不安なところでした。学会でも旧姓利用ができると聞いたので、結婚に踏み切れました。(20 歳代・女性)
- ・夫婦別姓であつたら論文の際に旧姓を使う無駄な手続きが無くなると思う。「希望すれば男性と同じになる」ことは女性の自由では無く、むしろ見えない分足枷になっていると思う。(20 歳代・女性)
- ・研究者同士の結婚により、どちらかの姓を変更しなければいけない法律は、極めて不利です。研究業績の氏名を修正しろと事務方に言われたり、研究費を自分の銀行口座に入れられなかったり。状況の改善をお願いします。(40 歳代・女性)
- ・姓が変わることは研究者のキャリア上非常に大きな不利益を被ることになるので、夫婦別姓を迅速に実現して欲しい。(20 歳代・男性)
- ・夫婦別姓を早期に実現して欲しい。学院審査請求の際、戸籍名が求められ、旧姓ができない場合があり、博士審査において研究の履歴が途絶える可能性がある。(20 歳代・女性)
- ・選択的夫婦別姓制度はぜひ導入していただきたいです。研究者に限らず、仕事上の名前を変更することがキャリアにとってマイナスになる職種は他にもあると思うからです。(20 歳代・女性)

⑤ その他

女性活躍が謳われる一方で、相変わらず男性比率が圧倒的に高い状況の不自然さが指摘されるようになってきた。このように目に見える情報の不均衡も様々なバイアスを産む原因となっており、目についた所から改善していくことが求められる。

- ・大学の研究室運営では、限られた時間での研究教育遂行のために常勤の研究補佐員の必要性を感じます。大学院生やポスドクが暗黙の了解で担ってきた仕事ですが、ハラスメントの問題もあり専門の雇用が必要と感じます。（40 歳代・女性）
- ・発表者が全て男性であるイベントが沢山ある。ホームページなどに掲載されている名前や顔写真は全て男性。このような状況下で女子学生が科学を志すわけがない。ホームページに女性お断りと書いているようなものだ。（50 歳代・女性）
- ・ラボの男女比は 5 分 5 分なのに、ある学会の発表者の 9 割が男性であることに大変違和感を覚えました。育児・介護をする方にとって、遠方で学会となると参加が難しいです。オンライン学会の促進をお願いします。（40 歳代・女性）
- ・JST 広報誌を見ると年配男性ばかり出てくる。すでに仕上がった人ではなく、同分野で若手で活躍しているこれからの人を男女半々で出すことが必要と思う。各分野の柔軟な発展を予期させるものであってほしい。（50 歳代・女性）
- ・学会等でも男女共同参画のセッションは成功している偉い女性の成功談ばかりで、残念ながら成功しなかった・挫折した女性がなぜそうなったのかということを皆で考えないと根本解決になっていないと思う。（40 歳代・男性）

(iv) 女性研究者の数値目標

記述回答のうち女性研究者採用の目標に対しては総自由記述回答数の 30%に当たる 1,103 名の回答があり、男性 894 名、女性 195 名、性別を答えたくない 14 名であった。自由記述回答者のうち数値目標に対する回答率は女性が 19%であるのに対して、男性が 34%で、男性の回答割合が顕著に高かった。本施策に対する意見は男女間で傾向が異なり、男性の 70%（624 名）が反対意見を記述していたのに対して、女性の反対意見は 55%（107 名）であった。一方、賛成意見は男性が 10%（87 名）であるのに対して女性は 31%（60 名）であった。この傾向は、アンケートの解析結果（第 5 章：図 1-116）で男性に比べて女性のほうが「有意義である」、「拡大・拡張すべきである」と回答する割合が高く、男性の方が「弊害がある」と答えた割合が高い結果と一致していた。反対する意見の記述内容にも、男女間で異なる傾向がみられた（図 6.7）。男性の反対意見で多かったのは、「弊害を生む」（反対意見中

21%)、「能力・実績に応じた公平な人事であるべき」(同 20%)、「逆差別・不公平である」(同 19%)であったのに対し、女性の反対意見で最も多かったのは「能力・実績に応じた公平な人事であるべき」(反対意見中 36%)であり、「逆差別・不公平である」という意見は男性に比べて少なかった(同 10%)。

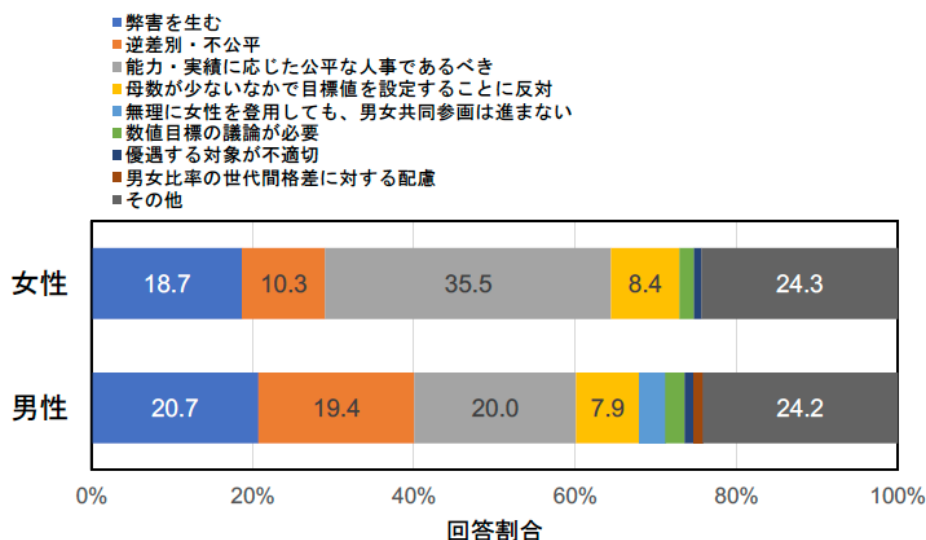


図 6.7 数値目標に対する反対意見

また、男女ともに「母数が少ないなかで目標値を設定することに反対」(同 8%) という意見があった。これらの意見の記述には、女性限定公募に反対する言及も多く、特に男性の多くがこのような措置に対する強い不公平感を持っていることが読み取れた。前回(第四回)大規模アンケートの自由記述でも見られたポジティブアクションの進め方に関する回答では、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今回も大勢を占めていたが、この中には数値目標とは男女比率を 1 : 1 にすることであると誤解している意見も複数あった。また、その他の意見として、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、母数増加のほうがか先決という意見も複数あり、なかには数値目標による数合わせだけで男女共同参画を達成しようとしていると誤解している意見もみられた。以上のような反対意見の背景には、“女性限定公募などの措置により、従来の男性主体の人事手法で取りこぼしてきた多様な女性人材の活用を加速し、多様な人材の参画によって意識改革を推進する”といった施策の意図に対する理解不足があると考えられる。賛成の回答では、「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」といった意見があり、施策に対する理解度が少なからず意見に影響していると考えられる。また、アカデミアでは多くの若手研究者が任期付き職に就くことを余儀なくされ、将来の展望を見通せない

不安定な状態にあって、女性採用枠が男性の任期なし職への就職を一層困難にしているのではないかと
の思いから、様々な不満が噴出している状況も散見される。さらに、女性比率の世代間格差を危惧
する声も複数みられた。

1985 年、我が国は国際連合の「女子差別撤廃条約」を批准し、その方針に基づいて、男女の事実上
の平等達成を目的とした取り組みを進めてきた。しかしながら、研究分野における女性研究者の参画
は、その数の面でも、高位の職への登用の面でも極めて緩慢な増加しか実現できていない。「女子差
別撤廃条約」の成立以降 40 年間で先進諸国が女性参画を着実に前進させるなか、日本はジェンダーギ
ャップ指数が 146 か国中 116 位（2022 年）に留まり、科学・技術分野における女性参画は主要先進国
のなかで最低レベルとなった。この事実は、日本がこれまでとってきた“緩やかな”施策では不十分で
あり、従来の施策をさらに拡大・強化・継続するとともに、現場の意識を変え女性研究者の参画を促
進する暫定的な「**特別措置**」の必要性を示す。数値目標はその手始めとなる一歩であるが、今回のア
ンケートの自由記述の解析結果は、特別措置に対する、特に男性研究者の、理解が十分に進んでいな
いことを明らかにしている。「女子差別撤廃条約」の第 1 部第 4 条の 1 には、「締約国が男女の事実上
の平等を促進することを目的とする**暫定的な特別措置**をとることは、この条約に定義する差別と解し
てはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続
けることとなってはならず、これらの措置は、**機会および待遇の平等の目的が達成された時に廃止さ
れなければならない。**」と謳われている。すなわち、我々にとっての喫緊の課題は、**研究者すべての
層に、「数値目標はその達成そのものが目的ではなく、多様性実現による科学技術イノベーションの
活性化」が目的であること、同時に、「意識改革によるワークライフバランス達成のための特別措置
でもある」と浸透させることである。**また、女性の参画の推進は研究者人口の増加に繋がるため、ポ
ジションの数が一定に留まっている状況では競争の激化をもたらす。これは一面では、より優秀な人
材が登用される効果をもたらすと考えられるが、日本の科学技術イノベーションの推進を加速するた
めには女性の参画に見合う安定したポジションの増加が、より望ましい方向である。

以下に代表的な意見を記す。

①数値目標の設定に賛成

- ・農学系大学で成績や研究業績が優秀な女性は多くおり、男女の比率差は、ほぼなかった。「一定
期間の女性優先措置」により、ロールモデルとなる女性研究者が増加し、期間後、科学分野への
更なる女性参画を期待する。（20 歳代・男性）

- ・大学進学率を見る限り、教育に男女差はないのは明確である。その後で差が出るのは、社会の偏見がいまだに残っているからであり、一時的でも優遇すべきだと考える。(40 歳代・男性)
- ・私の研究分野では、あきらかに女性の教授がほかの分野に比べて少なく感じます(研究業績はあるのに、講師や准教授)。アメリカの AA のように、女性を積極的に登用する制度を作る必要性を感じます。(50 歳代・男性)
- ・根本の問題は日本の社会の中にある偏見であり、変化を嫌う風土です。コロナ禍でリモートワークが広まったように、強制しない限り進まないのが同調圧力の強い日本社会なので、それを理解した施策をとるべきです。(50 歳代・男性)
- ・男性が多い環境での研究は、男性優位コミュニティにより、女性が残されていることが多いです。女性の比率をある程度維持することは女性同士での連結や職場環境全体の男性優位な雰囲気を変えることに繋がります。(20 歳代・女性)
- ・国の研究開発機関でもハラスメントが横行し、女性研究員への無意識の差別が多い。研究と名声に貪欲な男性研究員や出世に貪欲な男性管理職が大多数で、クォータ制等で女性管理職と研究員を増やさなければ変わらない。(30 歳代・女性)
- ・日本はとにかく女性が働きづらい。成果を出しても認められない。諦めるしかない。男性のおまけという雰囲気。アメリカでは全くない。妻個人の仕事であった。仕事を評価する人間の意識改革やクォーター性を望みます。(40 歳代・女性)
- ・出産、育児がなくても、女性というだけで過小評価されている事実を政府や個々の男性が認識し、数値目標を達成しない場合はペナルティをつける等し、女性に管理職になるチャンスを増やしてほしい。(40 歳代・女性)
- ・学校教育では男女平等の意識が浸透しており教育の効果に期待したいが、同年代以上の社会人男性の未熟なジェンダー意識の伝達を阻止するためにも、女性管理職を、養成サポートもしながら早急に増やすべきである。(50 歳代・女性)
- ・今後の女性比率の均等化や男女平等には、若手の女性比率増加はもちろんだが、組織の運営や評価側にこそ女性比率の是正が有用だと考える。組織の上から変わらねば、継続的な男女の平等性は確保できない。(30 歳代・男性)
- ・クォータ制などで、一定の数値目標を設定することは大切。それ以上に、男女共同参画を企画する意味を歴史的に理解させる必要がある、すぐに「逆差別だ」という人たちに対して。(60 歳代・男性)

②数値目標の設定に反対

<数値目標の設定は弊害を生む>

- ・教員、教授職の女性の占める割合の数値目標だけを設定すると、能力のない女性が採用されることもあり、全体として女性の評価を低下させ、反動がありうる。数値目標のみを掲げるのは有意義ではないと考える。(40 歳代・女性)
- ・採用人事において女性を優遇せよとの圧力がひどく、研究分野によっては著しい弊害が出ている。このままでは優秀な人材が大学に残らず衰退する分野が続出すると思われる。(50 歳代・男性)

<数値目標は不公平であり、逆差別である>

- ・女性を優遇する社会は男性に対する不平等を生じるため、根本的な女性の考え方を変える必要があると感じる。日本における女性優遇の採用は discrimination と世界的には捉えられかねない。(40 歳代・男性)
- ・女性を特別に優遇すると差別になる。ある公募で「男女の能力が同等の場合、女性を採用する」とあった。女性差別である。男性に比べ、女性は「能力はないが女性だから採用された」という批判になる。(40 歳代・女性)

<能力・実績に応じた公平な人事であるべき>

- ・科学技術分野では性別に関係なく公平な能力評価が重要。女性比率のみを意識した施策、例えば大学教員の女性限定公募などは、公平な能力評価の点で問題。(40 歳代・男性)
- ・男女共同参画のために数値目標を定めることは大事なかもしれませんが、そもそも性別に関わらず個々が持つ能力を発揮できる環境の整備が行われるべきで、性別の割合を決めることは必要なのではないでしょうか。(30 歳代・女性)

<母数が少ないなかで目標値を設定することに反対>

- ・分野により事情が異なる。大学で既に女性が少ない分野で研究者に数値目標だけ設定するのは無理がある。もっと初期教育や家庭、社会観念で差があると思われるのに研究者の数だけ見て無理に増やそうとするの非効果的。(50 歳代・男性)
- ・男女格差の根本は社会通念による大学進学率・文理選択の男女格差にあり、長い時間スケールで改善すべき課題。女性の人材不足を無視して無理やり女性率を上げるような施策は不自然で別の課題が生じる可能性大で反対。(30 歳代・女性)

<無理に女性を登用しても、男女共同参画は進まない>

- ・男女雇用を考える際、もっと広い雇用の問題として考えるべきであると思う。安直に女性だけを採用し続ければ比率は変化するだろうが、それは持続可能性が低い数値だけの結果になると思う。
(30 歳代・男性)
- ・男女平等である。女性を優遇するとかの施策としては解決できない。女性自身が強くなること。
意識改革が必要。(50 歳代・男性)

<数値目標の議論が必要>

- ・男女の平等性や出産・育児に対する配慮は必要だが、男女で志向性が異なる中で博士取得者の比と異なる男女比を目標にする事や、シニア世代の男女比の偏りを正すため新規採用世代で女性比を増やす政策には疑問を感じる。(30 歳代・男性)
- ・女性研究者の比率が少ない理由は専門分野や研究機関によって様々なので画一的な数値目標には実効性が乏しい。特に比率の少ない研究機関や特定の分野、事業等に着目して事例調査を行い対策を検討すべきである。(50 歳代・男性)

<優遇する対象が不適切>

- ・女性限定公募は教授職等の応募者候補が既にパーマネント職を得ている人対象に限定すべきです。雇用が不安定な中で、数少ない公募のうちその一つが女性限定となると、若い男性研究者だけが先代のツケを払わされます。(30 歳代・男性)
- ・男女問わず、未婚・子どもなし・子どもありなどの違いがあり、「一律に女性を支援」する必要は感じない。性別ではなく、子の有無、共働きか否か、育児介護に従事するか否かなど、理論的な区分での支援を期待したい。(40 歳代・女性)

<男女比率の世代間格差に対する配慮>

- ・女性限定公募など、若手男性にチャンスすら与えない制度は廃止すべき。新規採用のみで女性比率を上げようとする世代間格差が生じるので、業績の優れないシニアを降格させ、全年代でバランスを取るべき。(30 歳代・男性)
- ・一律の数値目標は弊害が多く、極めて問題。一部の世代、階層への負担の押しつけになっている。まず指導的な中高年世代が身を削る実践をすべき。(40 歳代・男性)

<その他>

- ・ポスドクとして育児と就活に悩む立場上女性研究者の数値目標は嬉しいが、研究教育業界全体の労働環境が良くならなければ、女性志望者は増えず、その段階で数値目標だけ増やしても本質的問題は改善しない。(20 歳代・女性)
- ・日本の高学歴で優秀な女性研究者を家庭の事情（育児等含む）で研究現場から失うのは大きな損失。意識改革と環境整備を粘り強く進めて頂きたい。女性比率の数値目標の設定は反対。インセンティブはいいと思います。(60 歳代・男性)
- ・数値目標に囚われて、無理に女性の研究者や教員の割合を増やす必要はないと思うが、やる気と能力のある女性が出産・育児をしながら、活躍しやすい環境を整えることは必要であると思う。(40 歳代・女性)
- ・数値目標が掲げられていてもクロスアポイントで達成される場合が多く、新たな雇用は生んでいない。男女共同参画という意味で女性の割合を増やしたいという時に無意味であるとする。(20 歳代・女性)
- ・新規採用目標値が重要であるのではなく、中高校生に理系進路が魅力的であると知ってもらうことが重要と思う。(30 歳代・男性)

(v) 中学高校生等の進路選択促進

自由記述回答のうち、中高校生等の進路選択促進について書かれていたものは 146 件で、その 90% (132 件) は女子学生に対する理系進路選択促進は必要と考えているものであった。また、「女子中高生の理系進路選択支援事業」や「チャレンジキャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」についての認知度も、この集団においては 84%と高く、少なくともどちらか一方に対し「有意義である」と回答した者は 84 名 (58%) であった。

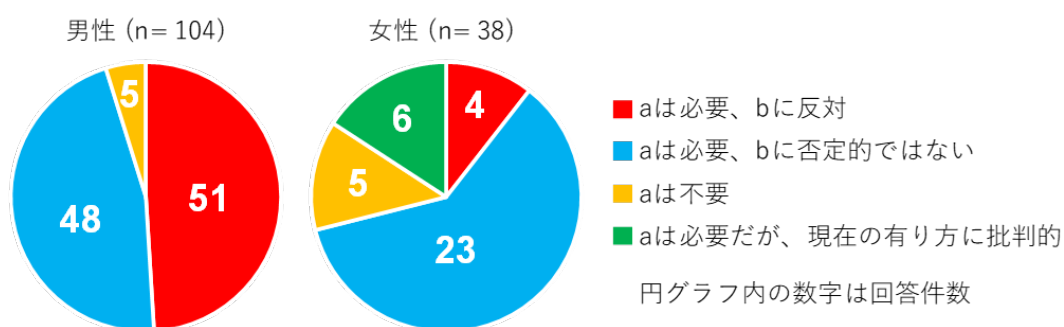


図 6.8 女子学生理系進学支援事業(a)と女性研究者数値目標(b)に対する意見

回答者の男女比（男性 71%，女性 26%）は、全自由記述回答 3719 件における比率（男性 71%、女性 28%）とほぼ一致していた。男性の回答（104 件）には明確な特徴が見られ、そのほぼ半数が、女性研究者の数値目標に対して異を唱えており（図 6.8）、男女の不均衡は是正されるべきではあるが、その解決策は雇用における女性優遇ではなく、理系に進学する女子を増やすことにあるという論理である〔代表的意見(1)～(4)〕。数値目標に明確に反対していない回答も含めると、女子理系進学支援を STEM 分野における男女不均衡解消の切り札として位置づけているものが大勢で（男性回答者の 95%）、根本的な解決にはトップダウンによる短期での目標達成よりも、長期的展望に立った母数（理系女性）の増加が重要という考え方である。

女性の回答（38 件）については、数値目標に対する批判は少ないものの、現行の女子理系進学支援事業に対する批判や不満、女性研究者の待遇の悪さ故「女子学生に理系を勧めること自体に無理がある」等の意見が見られた〔代表的意見(5)～(7)〕。また、女子理系進学支援そのものに否定的な意見が男性の回答と同数（5 件）あり、比率としては高くなった〔男女合わせた代表的意見(8)～(11)〕。

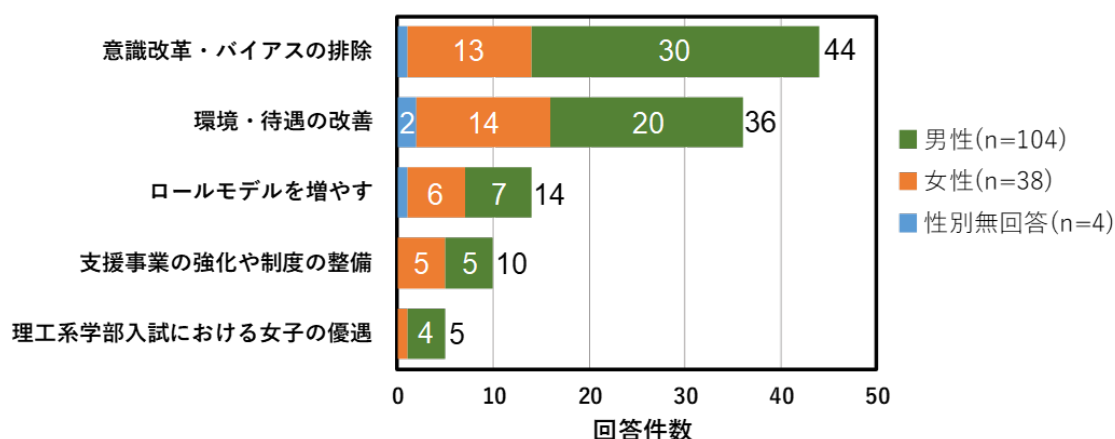


図 6.9 女子学生の更なる理系進学促進に必要な要素

女子学生の更なる理系進学促進に必要な要素（図 6.9）として最も多く挙げたのは「意識改革・バイアスの排除」で、女子は理系に向かないという偏見の払拭である。特に保護者や中学・高校教員への啓発が重要と考える意見が多く、「親」または「保護者」というキーワードを使った意見が 19 件、「意識改革」というキーワードは 17 件あった〔代表的意見(12)～(13)〕。

次いで多かったのが「環境・待遇の改善」で、出産等のライフイベントに対するサポート強化に加え、男性も含めたポストの拡充、過酷な研究・労働環境の改善を求めるものである。疲れ果てた先人ばかりを見せられては、たとえ科学に興味があっても理系に進もうという意欲は湧かないし、保護者も理系進学を勧めたがらない〔代表的意見(14)～(16)〕。関連して、女性の活躍がイメージしやすく、

理工系に比べて待遇が良いと思われる医歯薬系への女子の進学は、かなり改善しているとの意見が 8 件あった。その他、ロールモデルを増やす（14 件）、理工系学部入試における女子の優遇（女子大の理系学部増設や女子定員の義務化）などの意見が寄せられた。

〔代表的意見〕

- (1) 研究職・技術職に女性限定枠を設けることは、性別を理由に男性の就職の機会を制限するものですから、私は反対です。男女共同参画のためには、理工学部に進学する女子学生の割合を上げることが最優先だと考えます。（20 歳代・男性）
- (2) 理系女性の母数が少ないと科学技術分野における女性雇用数が男性より少ないのは当然。それを少ない母数から多く採用すれば、母数が少ないため採用者の質が低下する。小中高から理系女性の母数を増やすしかない。（30 歳代・男性）
- (3) 女性採用割合の数値目標化は、男性の若手研究者に対する逆差別であり、問題がある。女性研究者が少ないのは、そもそも理系学科への女子学生の進学率が低いからであり、長い視点で女子学生を増やす努力が必要。（40 歳代・男性）
- (4) どの大学でも学科定員 100 名の中に女子学生が 5 名程度しかいないような分野がいくつもある。このような分野が多い状況で、5 年、10 年の短期間に女性研究者の割合を増やそうとしてもそもそも不可能である。（40 歳代・男性）
- (5) 増やしたいところですが、女性研究者の母体数が少ないため、女子中高生向けイベントなどでのロールモデル・幹事としての業務などが女性に集中する傾向があることも認識してほしい。（40 歳代・女性）
- (6) なぜ理系に女子が進まないかの分析が不十分であるため、リケジョを増やす施策が空回りしている。また、ジェンダー平等の活動に、少ない数の女性准教授や教授が動員され、余計に多忙になる傾向がある。（50 歳代・女性）
- (7) 研究費申請の年齢制限では出産への配慮があることが多いが、出産により研究がストップしてしまう影響は産休期間よりもずっと長く続く。苦勞する女性教員の姿を見ている女子学生が研究の道に進むのは難しいのでは。（40 歳代・女性）
- (8) 女性だけの賞や女子高生だけの大学見学など明らかに性差別と思われる案件が多い。男性だけの賞や男子高校生だけの大学見学も同数作らねばおかしい。あらゆる面で完全な平等を行うべき。（30 歳代・男性）

- (9) サイエンスエンジェルやリケジョのような、気持ち悪いキーワードを発信するのは辞めて欲しい。それを嫌がる女性・学生も非常に多い。(50 歳代・男性)
- (10) 女子中高生の理系進路選択支援事業や理系の女性研究者の数値目標などの施策により、文系に進みたい(理系以外に興味がある)女性の意欲を削ぎかねないかという懸念がある。(20 歳代・女性)
- (11) 女子学生に理系進路選択をこり押しするのではなく、女性研究者のメリットとデメリットを知ることができるよう、情報にアクセスしやすい環境を作ることが重要である。(30 歳代・女性)
- (12) 若い世代(高校生、大学生)およびその親への意識改革を社会が促進させることが必要。女性は科学技術に向かない、女性に高学歴は不要などの社会的偏見をなくすため。(60 歳代・男性)
- (13) 女性研究者・技術者を増やすためには、中高生時代の意識が重要と考える。周囲に理系は男子が向いている等と言う大人がいる環境を減らすことが大切だと思うので、一般の大人に対する科学教育を充実させた方が良い。(30 歳代・女性)
- (14) 女性限定のポストを増やすことで数値目標をクリアするのではなく、女子学生に研究とライフイベントとの両立は可能であることをアピールし、女性研究者の母数を増やすことが大事ではないでしょうか。(50 歳代・男性)
- (15) 女性採用比率に数値目標を設ける流れがあるが、理工系を専攻している学生比率がそもそも低い。日本で顕著な中高女子の理系進学回避についての対策が本質ではないか。労働環境改善と育児・介護の男女平等化は必要。(30 歳代・男性)
- (16) 学生が憧れる女性研究者のロールモデルが増えると理系進学女学生は増えると思う。一方で、現状の 3~40 歳代の母親研究者は家庭や育児に翻弄され、そうなり得ていないのが現状と感じ、そこが問題点ではないか?(30 歳代・女性)

(vi) 意識改革の必要性

自由記述回答者の 3719 件のうち、女性 297 名(約 8%)、男性 535 名(約 14%)、性別を答えたくない 4 名で意識改革の必要性に関する意見を記述しており、男性の意見が多い。それらの自由記述を社会、女性、男性、教育現場教師、家族観、職場上司や中高年層の意識改革の必要性に関連した項目で分類した。この分類では社会の意識改革が全体の 42%と最も高く、次に男性の意識改革 15%、教育現場教師の意識改革は 12%、職場上司の意識改革 11%、女性の意識改革 10%、家族観の意識改革 8%、中高年層の意識改革 1%の結果になった。

社会の意識改革の必要性では、女性は 111 名、男性は 238 名と男性の関心の高さが伺える。また、年齢別内訳で 50 歳代から 70 歳代以上で見ると、女性は 33%に対し、男性は 57%と高く、現状で意思決定の場にいる男性の社会に対する意識改革の必要性を感じている人が多いことが伺える。

女性の意識改革の必要性に関しての意見では、女性は 23 名、男性 58 名であった。女性では 20 歳代から 40 歳代の意見が 61%を占め、当事者としての意見が多く寄せられた。男性は 50 歳代以上が 60%以上となり、全体に女性に対する厳しい意見が寄せられた。

男性の意識改革の必要性に関する意見では、女性 65 名、男性 61 名とほぼ同数となり、女性では 20 歳代から 40 歳代の意見が 71%を占め、当事者としての意見が多く寄せられた。男性は 20 歳代から 40 歳代の意見が 43%、50 歳代以上が 57%で、どの世代からも男性自身の意識改革の必要性の意見が寄せられた。

教育現場教師の意識改革の必要性に関する意見では、女性 24 名、男性 78 名で、義務教育の場での女子生徒や教育者のジェンダー平等意識の必要性が寄せられた。

家族観の意識改革の必要性に関する意見では、女性 13 名、男性 56 名で、世の中の無意識のバイアスの撤廃が重要と寄せられた。

職場上司の意識改革の必要性に関しては、女性 57 名、男性 38 名で、女性からの意見が多く、20 歳代から 40 歳代が 66%を占め、当事者としての切実な意見が寄せられた。

中高年層の意識改革に関しては、少数だった。以下に代表的な意見に挙げることだけとする。自由記述には個々や現場、社会が抱えている課題が浮き彫りにされている。ここに挙がってきた意識に関する課題は男女共同参画のための施策、多様な人材の登用、教育など全ての取り組みによって初めて解決され则认为られ、今後も持続的な取り組みが求められる。以下に代表的な意見を挙げる。

<社会の意識改革>

- ・ 研究と家庭の両立は成功するイメージすら難しく、力業でそれを達成してきたスーパーウーマンのみが研究職に残っていると感じます。両立の努力をせずとも、研究したい人が自然と研究職につけるような社会を望みます。(20 歳代・女性)
- ・ 男も女も LGBTQ も、性的属性によらず、個々人が互いに尊重される職場環境、ひいては社会になるようにする方法を考えていくことが重要と思います。(30 歳代・女性)
- ・ 選択的夫婦別姓が実現しない、保育・介護職従事者の給与が低い、女性議員が少ない、セクハラが存在等、この国のジェンダーギャップが埋まれば、科学技術分野においても女性は増加していくと思う。(40 歳代・女性)

- ・ 男女共同より、適性や家庭環境を見極めて多彩な働き方ができるように雇用形態を柔軟にする方が有意義かと思います。そもそもそれを管理する官僚がガチガチの昭和の働き方しかしていないので実現不可能かと思います。（40 歳代・女性）
- ・ 残念ながら、日本は未だに、「多様性を許さない・変化を求めない昭和の価値観」に染まっています。特に、地方は時が止まっているかのようです。希望が持てなければ、若い人たちは海外に出て行くと思います。（50 歳代・女性）
- ・ 男女問わず、まずポストク問題がある程度改善される必要があると考えます。また、学部生の段階で理工系の女性比率が少ないのは、制度以前に社会の風潮等に起因するものであり、国民全員の意識改革が必要である。（20 歳代・男性）
- ・ 夕方から始まる会議、週末に行われる学会などを再考慮すべき。これは男性にとっても同じで、「プライベートを犠牲にして研究をするのが当たり前」という考え方を押し付けてはならない。（40 歳代・男性）
- ・ 科学技術分野に関わらず、日本社会全体で無意識バイアスを無くす必要があると思います。（50 歳代・男性）
- ・ 低賃金で男女共同参画の形式だけを先行させた結果、子どもも作れないワークプアが生まれた。現状を打破するには家庭内労働の社会的価値を評価して、男女ともに高い賃金で働ける環境を作ることが先決。（60 歳代・男性）
- ・ 未だに 人事権の立場にあるのが 男性が多く その男性も 旧態依然とした人たちです。社会全体を共同参画社会にしなければなりません。制度をつくれれば終わりの 世の中になっています。これも男社会が原因です。（70 歳以上 男性）

<女性の意識改革>

- ・ これには女性側の意識改革も必要と感じるが、横並び意識の極めて強い日本人女性にはなかなか難しいとも感じる。（30 歳代・男性）
- ・ 男女共同参画のリーダーの女性が、あまり男女共同参画について学んでいないように思います。政治や経済、社会について少なくとも学ぶ意思をもってほしいです。諦めなければ夢はかなう、だけではついていけません。（50 歳代・女性）
- ・ 仕事より感情を優先する人間が職場にいと業務に大きな支障をきたす。特に女性の割合が高い。感情をコントロールする教育を女性にも男性にも行うべき。解決しないと永遠に性差は埋まらない。（40 歳代・男性）

- ・ 社会的なバックアップ施策や職場・男子職員の理解は必須だが、女性職員自身の（休業期間のブランクを埋める）能力向上への取り組みなど、双方の努力が必要と思う。（60 歳代・男性）

<男性の意識改革>

- ・ 男性多数の集団において共通するのですが女性の体調（月経など）についての理解が薄いです。女性の特色を無視して男性と同じような仕事を求める同調圧力がなくなる限り、負担の多い職を望む女性は増えません。（20 歳代・女性）
- ・ 日本の 70%を占める私立大学で女性研究者を増やす施策を積極的に行ってほしい。特に、工学系では多くの男子学生社会に巣立っていきます。男子学生が意識を変えずに社会に巣立っていくのは問題だと思っています。（60 歳代・女性）
- ・ 人事決定の場で中高年男性教員の無意識の女性差別を見聞きしてきました。もしその場に女性がいたら差別は明確に非難されたことでしょう。現実には人事決定に関与する女性が少ないために、差別が再生産されています。（50 歳代・男性）
- ・ 組織体の男性首脳陣の意識改革が不可欠である。男社会を改革しなければならない。自分の研究者としての研究生活から、研究環境が女性研究者にとって不利であった点を認識し、改善しなければならない。（70 歳代以上男性）

<教育現場の意識改革>

- ・ 女性には中学?高校時代からすでに、学校の教師のふとした発言などから、科学技術分野に進む現実性がなくなり視野に入ってこなくなる印象がある。多くの人が差別であるとも気づかないまま諦めている。（30 歳代・女性）
- ・ 大学院に入る前の教育で男女差をなくすことが重要。保育園から男女差のある教育が無意識に行われている（男性は働き難いことを考える、女性はそうでない）。すべての教育者がジェンダー平等の教育を行うべき。（50 歳代・女性）
- ・ 義務教育の段階で女性は理系科目が苦手・向かないという認識がすでにできあがっている。そこをまず改善しないことにはどうしようもない。大学に進学した時点で、理系では男女比がかなり開いていることが問題だ。（30 歳代・男性）
- ・ 初等・中等教育の頃から、男子は理系、女子は文系、あるいは女子が理系に行く場合は生物、化学、薬学系、というような従来から何となく漂っている我が国の空気を打破していくことが、まずは重要ではないかと思う。（60 歳代・男性）

＜家族観の意識改革＞

- 世の中の無意識のバイアスの撤廃が重要だと思う。私自身も親戚に大学院進学はおろか、理系に進むことすら良い顔をされなかった。男子の教育にお金をかけても女子は短大でいいといわれたこともある。(20 歳代・女性)
- 女性研究者・技術者のキャリア継続のために選択的夫婦別姓の導入は必須と考える。また、社会だけでなく家庭のジェンダーバイアスの克服（育児や介護の女性への負担が大きすぎる）を進める必要がある。(30 歳代・女性)
- 「なりたい職業」調査では小学校低学年で既に希望職種に明確に性差があり年毎の変動も少ない。職場環境の改善も重要だが、家庭や初等教育でのバイアス解消が必須で、効果が現れるには数十年程度かかるのでは？(40 歳代・男性)
- 「理系好きな女子は奇異」という偏見は父母レベル、小学校教員レベルでまだ厳然と残っている。社会全体の意識改革には、雇用の優遇措置なども含め長期にわたる対応が重要。(50 歳代・男性)

＜職場上司の意識改革＞

- 問 41 の女性割合の目標値の低さに驚きですが、今の環境のまま採用者数だけ増やしても、理解のない人々の中で苦しむ女性が増えるだけなので、職場の人々の態度や環境改善からかなり本気で取り組んでほしいです。(20 歳代・女性)
- 大学の研究室は外から中が見えづらく、研究室主宰者の意向に左右される閉塞した構造である。適切な主宰者の下でなければ、現代社会の風潮に沿った運営が行われず結果として女性研究者が育たない環境のままだと思う。(30 歳代・女性)
- 長時間労働を是とする環境が改善されなければ、育児をする女性がキャリアアップすることは難しい。指導的立場にある人間の意識改革と、労働環境の管理と改善が必要だと思います。(40 歳代・女性)
- 女性が科学技術分野において増えない原因は、「すぐにやめるのではないか」という社会の見方によるものと考えますので、すぐにやめないような「社会保障の制度」や「職場全員の理解」が必要だと強く感じています。(30 歳代・男性)
- 保守的な上司・指導層が多い。年寄りが腰を抜かすほど大胆・過剰な affirmative action が必要。でないと変わらなければいけない、変わらないものは減っていくという危機感を指導層に与えられない。(40 歳代・男性)

＜中高年層の意識改革＞

- ・ 男女問わず、誰もが働きたい形で働けることを目指した方がいいと思います。年配の研究者が早朝から深夜まで仕事をしている姿を見ると、自分の将来を悲観する若手も多い。定年間際の世代への働きかけが必要です。(30 歳代・女性)
- ・ 若い人は男女を意識している人は少なくなっている。純粹に人の実力を評価し、その結果、選ばれたのが女性または男性だった等、性別に捉われないよう上の世代にお願いしたい。不可能なら可能な世代に変えてほしい。(30 歳代・男性)
- ・ シニアの先生方が、男女問わず若い方の自由な発想、考えをまず聞いて頂き、潰さないでどう活かしていけるかを手助けして頂きたい。(40 歳代・男性)
- ・ 科学技術分野に限らず、民間企業や社会全体を覆っている「オヤジ社会」の流れを断ち切ること。高齢化により、意識改革できないオヤジが社会の中心に居座る傾向が進んでいるように感じます。世代交代の加速 (50 歳代・男性)

(vii) その他

(i)～(vi)の6つのカテゴリーにまとめられない自由記述回答は全部で 743 件あった。これを政策・制度・施策・支援策・改革 (456 件)、男女共同参画・男女平等意識に対する疑問 (163 件)、LGBTQ・性的少数者・多様性 (35 件)、本アンケートについて (89 件)、の 4 つに分けて見ていく。

＜政策・制度・施策・支援策・改革＞

政策や制度についての記述は「(vii)その他」の 61%を占め、自由記述全体の中でも個別の項目としては「数値目標の設定に反対・否定的」に次いで2番目に多い。内容は、少子化や日本の科学技術の衰退への危機感と関連付ける記述が多く、政策決定に与る女性比率を増やす提案のような社会全体の問題として捉える視点もあった。具体的な提案としては、予算などのインセンティブや罰則の導入、男女共同参画についての広報（行政や報道への働きかけ）・教育が必要、との意見が男女ともに多数あった。

- ・ 政策・日本の科学技術政策は政府が決定している。政策を決定する政治家、官僚の女性の割合を大幅に増やさない限り、社会変化は困難である。政治家がダメなら、国家公務員試験に追加して女性枠を設定してはどうだろうか？ (40 歳代・男性)
- ・ 男女に分けた議論は弊害が多いと思います。研究分野全体の衰退は予算不足と外国人優遇が原因だと思います。政府には適正なインフレ目標に根ざした国債発行を財源とする科研費で日本人

研究者支援をお願いします。（40 歳代・男性）

- ・ 女性比率が一定割合以下の場合、大学予算、審査委員会、学会、学術会議、教授会の予算削減等の経済的ペナルティとセットにする。（40 歳代・女性）
- ・ 休業などの制度を拡大することはおおいに結構だと思う。しかし、それには人員補償や、“職場への” 金額での補償が同時に行われたいといけないと思う。ライフイベントが職場のメリットになる制度が必要。（30 歳代・男性）
- ・ 国立大学の公募等において選考委員など採用に関わる立場の人間には男女共同参画に関する基本的理解を問うオンライン講習の受講完了を課すなどが必要ではないか。（30 歳代・女性）
- ・ なぜ多様性、ジェンダー平等が科学技術分野で必要なのか、もっと多くの尊敬されているトップリーダーたちが明確に自分の言葉で語ってほしい。それを広く紹介すべき。また、現場の研究者が意見交換する場も必要。（30 歳代・女性）
- ・ 現状では男性を差別的に扱う制度が多く問題である。RPD は男性も申請でき、子育て・育児をする研究者を広く支援する制度といえる。このような性差別のない支援こそが公平な制度であり、推進すべきである。（30 歳代・男性）
- ・ 性別、宗教、国籍等の属性によって選択するいかなる制度も差別であると理解します。一部の方が、差別によって男女共同参画を進めようと考えておられる現状について強い違和感を覚えています。（40 歳代・男性）
- ・ 「同じ業績なら女性を優先する」のような、男女不平等の「再生産」をしなければ色々試すべきと思う。ただ、最近の施策は男女には適正の違いがあることを失念している気がしてならない。（20 歳代・男性）

<男女共同参画・男女平等意識に対する疑問>

男女回答者の傾向がはっきり異なっている。男女共同参画・男女平等意識に対する疑問について、男性からの記述数は女性の 2.5 倍あり、回答の傾向も異なっている。女性は、より重要な課題が他にありとの主張だが、男性は男女共同参画自体やそのための施策に対する疑問・否定が多い。また、性差が脳の機能の差を生じている、科学技術分野に女性が少ないのは性別による適性の違いによる、とする意見がこの項目に対する男性回答の 6%あったが、女性の回答では皆無だった。

- ・ 科学技術分野における女性進出率というのは、そんなに大事なファクターなのでしょうか？私は該当分野において、男女関係なく適応できる、充実した政府からの支援の方が、分野の発展には

大きく寄与すると思います。（20 歳代・女性）

- ・ 仕事はどの分野でも能力、適性と区別は必要です。男女に分けた基準ではなく職種としての基準の単純・明確化と福祉・協力体制の多様なサポートの充実が必要だと考えます。私はこのテーマ自体が不自然に感じています。（50 歳代・女性）
- ・ 男女は適性が異なります。看護師は女性が多く、研究職は男性が多いのは、適正の違いです。適正を無視して、無理やり男女比を半々にしようとする事の方が、抑圧的で差別的で。（20 歳代・男性）
- ・ 女性は科学技術が苦手、等を科学的に示せば良いのでは。物心つく前から男女で遊び方も全く違うので、特性だと個人的には感じています。なので、小中学生の頃から女の子の特性に合わせた教育をする等が必要では。（30 歳代・男性）
- ・ 男女共同参画を推進する必要はない。日本は少子化が深刻なので、男女ともに生物学的な役割を全うすべきである。男女の賃金の平均化により、女性は働かなければならず、子どもを産めなくなる不幸な状況である。（30 歳代・男性）

<LGBTQ・性的少数者・多様性について>

ダイバーシティに対する社会の意識変化を反映して、男女に二分するのではなく性的少数者に配慮や障害者を含めて多様性の拡大が必要であるとの意見が少数（35 件）ながらあった。

- ・ 「男女共同参画」として活動されていますが、LGBTQ の方々を考慮する時期も来ると 생각합니다。多様性とはどういうことなのか、現制度や思想の何がネックかをもう少し深く考察する機会があってもいいかと思っています。（40 歳代・女性）
- ・ LGBTQ+の方もいますので、より inclusive にした方が良いと思います。日本で女性差別がはびこる一方で、継続的で本質的な問題点の提示や議論がされにくいように感じています。（40 歳代・男性）
- ・ 多様な性のあり方（トランスジェンダー、Xジェンダー等）があるのに対し、学術分野においては男女二元論のみを想定しているように見受けられる。（20 歳代・答えたくない）

<アンケートに対して>

アンケートに係る記述は 89 件あり、設問に問題があるが 39 件、質問が多い・長いが 12 件と多数を占めた。「設問に問題あり」の内容は、質問や選択肢の設定にバイアスがかかっており誘導的であ

る、大学・公的機関・研究者を対象としていて民間企業・技術者にも配慮が欲しい、の2つが多数を占めた。設問については、特に問42「上記の法律・基本計画・施策等により、第四回アンケート調査時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」を7名（すべて男性）が誘導的と考えている。

- ・ 上記の質問もですが、女性ならば家庭を持つことを前提にした質問が多い気がします。子育ての支援等は有意義だと思いますが、支援メッセージが女性のみが発信されると女性に育児を押し付けているよう感じます。（30 歳代・女性）
- ・ 男女共同参画と謳いながら、アンケートの内容は女性の権利を議論する内容ばかりでとても不自然に感じました。女性限定公募や制度を廃止し、性別に関係なくそれらに応募・利用できるようにするべきかと存じます。（40 歳代・男性）
- ・ 質問に対する回答の選択肢が限定的で否定的回答へ誘導している（例えば42、これは大問題。）こんな誘導的アンケートを実施するお金があるなら、女性研究者の支援にまわすべき。（50 歳代・男性）
- ・ アンケートの趣旨や質問内容が、公的機関で働く人に対するものが多いと思います。公的機関だけでなく、母数の多い民間企業についても広い視野で今後をどうするのか議論いただけますと幸いです。（40 歳代・男性）
- ・ 小職は民間企業社員ですが、回答の選択肢に困惑する項目が多数ありました。アンケートが大学教官目線であったと想像されます。男女共同参画は重要ですが、大学教官と民間社員の共同参画にも配慮ください。（50 歳代・男性）
- ・ 現在、すでに研究者となっておられる女性の意見を聞くよりも、女性であることを理由に研究者になれなかった人、諦めた人からの情報が重要と考えている。難しいとは思いますが、なんとか収集した方が良く思う。（40 歳代・男性）

6.3 ワードクラウドによる自由記述欄の可視化

本節では、自由記述欄の概観を掴むため、ワードクラウドによる可視化を行なった。ワードクラウドは文書を単語単位に区切り、その単語を数え上げ、出現数に応じて文字の大きさを変えることで、与えられた文書を視覚的に分かりやすく伝えるものである。注意しなければならないのは、ワードクラウドは、出現単語の頻度を数え上げるだけであるため、前後の文脈や否定文か否かなどは一切考慮されない点である。以下の図ではなるべく多くの声を拾いあげるため自由記述欄へ書き込まれたコメントを分析対象とした。その結果、男性は2,659件、女性は1,040件、その他は41件のコメントが分析対象となっている。また、その単語自体では意味を持たない助詞や助動詞、さらに共通して頻出する単語（「研究」「者」「男女」「男性」「女性」「必要」）は、あらかじめ省いて分析した。その後、頻出する上位200単語ずつを拾い上げてワードクラウドを作成した。



図 6.10 自由記述欄へ書き込まれた単語で作成したワードクラウド
（すべての性別と年齢が対象）

図 6.10 は全体で共通して現れる単語で作成したワードクラウドである。「参画」「採用」「技術」などが頻出していることがわかる。次からの図では各年代別、男女別に自由記述欄をまとめて可視化を行なった（図 6.11 から 6.15）。それぞれの階層での頻出語は表 6.1 にまとめた。

以下では、まず各年代別、男女別のワードクラウドを示した後、それぞれの世代についての典型的なコメントを抜粋しながら、考察を行う。最後に、各年代で特徴的に現れた「採用」に関するコメントと「育児」に関するコメントのみを抽出したワードクラウドも紹介する。

まず、図 6.11、6.12 より 20、30 歳代の男性において頻出する単語は「採用」「比率」「参画」であった。一方、同年代の女性は「育児」「ほしい」「制度」であり、男女異なる視点からのコメントがそれぞれ多数を占めていることがうかがえる。典型的なコメントは以下である。

- ・博士を持つ女性が少ないのに女性の採用・登用を優先すれば、男性側に歪みが出てきてしまう。

研究者は研究内容で評価されるべき。(20 歳代・男性)

- ・理系大学生の母集団が決まっている中で、採用数などに目標を掲げることは、ただの取り合いをしているに過ぎないため意味が無い。(30 歳代・男性)

- ・産休・育休を考慮する人事・科研費審査制度にしてほしい。男性研究者は配偶者に出産・育児を任せ、望まずフルタイムで研究している例をよく見る。(20 歳代・女性)

- ・ 出産後、日本のジェンダー差を痛感しています。現在、夫は遠方の大学で研究に邁進する中、私は家事・育児に疲弊しながら、必死に研究職を続けています。(30 歳代・女性)

表 6.1 自由記述欄に多く見られた単語（頻出語の降順）

20 歳代		30 歳代		40 歳代		50 歳代		60 歳以上	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
採用	育児	採用	育児	参画	育児	社会	職	技術	意識
比率	ほしい	比率	制度	採用	意識	分野	育児	科学	社会
参画	人	参画	採用	技術	職	意識	意識	社会	参画
共同	意識	目標	出産	分野	参画	技術	社会	参画	大学
考える	職	数	人	目標	人	教育	人	意識	評価



図 6.11 20 歳代の自由記述欄へ書き込まれた単語で作成したワードクラウド（左：男性、右：女性）



図 6.12 30 歳代の自由記述欄へ書き込まれた単語で作成したワードクラウド（左：男性、右：女性）

次に、全体的に最も自由記述へのコメントが多い世代である40歳代でのワードクラウドは図6.13である。男性は30歳代以下に多くを占めた「採用」よりも男女共同「参画」の取り組み自体へのコメントが増えている。他方、40歳代の女性は30歳以下と同様に「育児」が多くを占めている。この年代の多くの女性は、主に出産・育児のライフイベントに当事者として関わっていることから、女性にとって女性にとっての自分ごとの育児に多くの関心があることがわかる。

- ・男女共同**参画**の e-learning 教材が欲しい。男女共同**参画**の研究レビューがあると便利。(40 歳代・男性)
- ・同じ実力なら、男性が選ばれることが多いと実感する。まだ女性の家事**育児**の負担が大きいため、ある程度仕方がないとあきらめている。(40 歳代・女性)



図 6.13 40 歳代の自由記述欄へ書き込まれた単語で作成したワードクラウド (左：男性、右：女性)

50 歳代以上になると、自身の就職活動や育児などのライフイベントにある程度、区切りがつき、より俯瞰的なコメントが目立つようになる(図 6.14、図 6.15)。その結果、男性も女性も「社会」という単語の割合が急増する。そして男性であれば、特に「科学」「技術」に関するコメント、女性であれば特に「意識」へのコメントが多くを占める。

- ・**科学技術分野**を志す女性が少ないのは、**社会**の常識の影響が大きい。家事や育児は女性が担当という考え方が常識に残る現状では、これを変える事は不可能。(50 歳代・男性)
- ・**科学技術分野**に女性が**参画**するか否かは女性自身の意思決定によるべきであって無理な誘導はすべきでない。一方、意思決定しやすい環境整備は重要であると考ええる。(60 歳代・男性)
- ・「男性の男性による男性のための研究者**社会**」では女性研究者が増えないのは当然。意思決定者(上位**職**)の女性割合が増えることが最重要。(50 歳代・女性)
- ・機関の長、執行部の**意識**改革は、男女共同**参画**の実現において、非常に重要と考えます。(60 歳

代・女性)



図 6.14 50 歳代の自由記述欄へ書き込まれた単語で作成したワードクラウド（左：男性、右：女性）

最後に、40 歳以下の男性の自由記述欄に多く現れた「採用」と 40 歳以下の女性の自由記述に現れた「育児」に関するコメントのみを抽出して比較することで、男女の意識を可視化する。

図 6.16 はそれぞれ男女別に「採用」「公募」「人事」「雇用」のいずれかの単語を含むコメントのみを抽出して作成したワードクラウドである。全年代を対象とし、男性は 557 件、女性は 188 件のコメントがあった。男女別の頻出語は表 6.2(左)のようになっており、上位 10 単語中、男女で共通する単語は「目標」「数」「職」のみであった。特に男性には「限定」「優遇」「差別」と言った表現が特徴的であり、近年目にすることが増えたと思われる女性限定公募に対する否定的なコメントが多く含まれているようである。



図 6.15 60 歳以上の自由記述欄へ書き込まれた単語で作成したワードクラウド（左：男性、右：女性）

表 6.2 採用関係(左)と育児関係(右)のコメントのみで頻出する単語（頻出語の降順）

採用・公募・人事・雇用を含むコメント		育児・出産・子育て・家庭を含むコメント	
男性	女性	男性	女性
限定	職	社会	支援
目標	大学	支援	介護
能力	人	環境	制度
比率	育児	制度	職
増やす	評価	意識	仕事
数	数	介護	家事
職	目標	職	意識
優遇	数値	考える	時間
少ない	環境	等	人
差別	多い	参画	環境



図 6.16 採用関係のコメントのみに含まれる単語で作成したワードクラウド（左：男性、右：女性）

図 6.17 は同様に「育児」「出産」「子育て」「家庭」のいずれかの単語を含むコメントのみを抽出して作成したワードクラウドである。こちらも全年代を対象とし、男性は 385 件、女性は 264 件のコメントがあった。男女別の頻出語は表 6.2(右)のようになっており、上位 10 単語中、「支援」「環

境」など半数以上の6単語が共通していた。このことから、こちらのトピックに関しては男女間で大きな意識の差はないと考えられる。



図 6.17 育児関係のコメントのみに含まれる単語で作成したワードクラウド（左：男性、右：女性）

自由記述欄には個別で見えていくと、年代・性別で共通するコメントもある一方で、大まかに見えていくと、それぞれの階層で関心のあるトピックが異なる傾向にあった。特に若い男性は採用や人事に関するコメントが多く、女性は育児や出産に関するコメントが多かった。これらはそれぞれが当事者として困難に直面していることが表層化したものであると考えられる。実際に、これら採用や育児に関するコメントは50歳以上の年代になると急速にその割合が減少し、代わりに社会や科学技術そのものなど、より大きなテーマについてのコメントが男女共通して増加する。自由記述欄から見えてくる各世代の男女が抱える生きづらさを、当事者だけではなく、特に意思決定権を持つ上位職が理解し、寄り添っていくことが求められている。

備考）第6章で引用した自由記述回答は、同じ趣旨の内容を代表するものを選択した。また、引用の選択に際して、個人の特定に至る可能性があるものや誹謗や中傷に当たる内容を含む自由記述回答は避けた。

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

- ・ 回答数：19,505 名（男性 14,468 名、女性 4,901 名、答えたくない 136 名：前回比 1,346 名増）。
- ・ 回答者：女性比率 25.1%（若年層ほど高い）。「50～54 歳」をピークに 44～59 歳が多い。前回比で若年層の回答数が減少。全体の年代分布は前回比で 5 歳程度高年齢側にシフト。男女別では女性が男性より若年齢側に 5 歳程度シフト。所属学協会別では、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。博士卒の割合が前回調査から男女ともやや増加。
- ・ 学位取得率：男女とも 65%。前回調査までは男性＞女性であったが、徐々に差が縮まり、今回ほぼ同じとなった。年齢断面に対する学位取得者の増加率は、男性に比べて女性で小さい。
- ・ 資格：取得済みの資格は、研究・教育職で低く、技術専門職および営業職で高い。キャリア形成に必要な資格は、技術専門職および営業職で半数を超える。取得率は男性が女性より高い。
- ・ 資格取得率（職域別）：「大学・高専等」「企業」と比べて、「研究機関」で全体的に低い。
- ・ 現在の就職状況：男女とも 85%強が雇用中。「失職中」は、女性が男性の約 2 倍。
- ・ 回答者の所属：大学 59%、研究機関 14%、企業 22%、官公庁 2%。第四回調査と比して割合に大きな変化はない。所属機関別では、国立大学が前回調査から 1,000 名程度減少し企業でやや増加。
- ・ 回答者の役職：前回調査までと同様に、職位が高いほど女性の割合が低い。
- ・ 部下の人数：男性よりも女性の方が少ない。女性では半数近くが一人での活動。男性では、6 割以上が一人以上の部下のもと活動。
- ・ 研究・開発費：男性よりも女性の方が少なく、専門分野別でも全ての分野で男性が女性を上回る。多くの分野で女性は男性の半分程度にとどまる。
- ・ 職種：男性の 68%、女性の 76%が研究・教育職。女性でやや高い。従来調査では男女とも 8 割程度が研究・教育職であり、今回の調査では男性の研究・教育職の割合が低い。

- ・学位取得（職種別）：研究・教育職、技術職における学位取得者はそれぞれ 85%強と 20%強。営業職は 15%強。いずれも大きな男女差はみられない。
- ・年収（学生を除く）：男性に比べて女性で少ない。ほぼ全ての所属機関・年齢層で女性の平均年収は男性の約 80%。年収における顕著な男女差は、雇用形態と役職の差によるところが大きい。

1.2 仕事

- ・就職方法：一部の分野を除き、女性では「公募」の割合が男性より高い。
- ・雇用形態（機関別）：大学・高専は任期なし職の割合が少なく、女性で特に少ない。企業は男女とも任期なし職が 80%を越える。官公庁は、90%以上が任期なし職で、大きな男女差はない。
- ・任期付き職：任期付き職の年数は、男性に比べて女性の方が長い。前回調査の最多である「10 年以内」が、今回調査で激減。改正労働契約法（無期転用ルール等）に伴うものかもしれない。在職合計年数は男性に比べて女性で長く、10 年超が約 3 割を占める。その回数も女性の方が多い。
- ・所属機関の変更回数：男性に比べて女性の方が多い。
- ・福利厚生：「健康保険」「厚生年金」「雇用保険」の加入状況に男女で大きな差はなかったが 6 割前後にとどまり、前回調査から減少している。
- ・育児休業の可否：半数以上が「可」。男女ともその割合が第三回調査から継続的に増加。不可の割合は女性で高く、およそ 10%。
- ・テニユアトラック：約 15%が該当し、前回調査の約 10%より増加。男女ともに 8 割程度が任期なし職を希望している一方、男性のおよそ 2 割が希望していない。
- ・任期付き職の経験（現在任期なし職）の専門分野別：数学系、物理系、生物・生命系、地球惑星系、医歯薬系、保健・看護系で他の専門分野より高く、所属変更回数も多い。
- ・離職・転職・異動：男女ともに 7 割を越える人が経験。職種の変更を伴わない異動は、男女とも約半数が経験。離職経験の割合は、女性が男性より高い。
- ・離職・転職・異動の理由：「キャリアアップ」が最多。3 番目に多い「前職の任期満了」は女性

でやや高い。家族の転勤、結婚、育児は女性が男性より高い。年代別では、男性で若い年代ほど「キャリアアップ」が高いが、女性ではむしろ年代が上がるほど高い。「前職の任期満了」による離職・転職・異動は、40歳代以下の若い年代に多い。任期付きポストの増加を反映。

- ・労働時間制度：大学・高専等は「専門業務型裁量労働制」、研究機関は「専門業務型裁量労働制」と「労働時間制」、企業は「労働時間制」と「フレックス制」、官公庁は「労働時間制」が大きな割合。

- ・契約上の勤務時間（一週間あたり）：男女差で大きな差はみられず、「31～40 時間」が大きな割合。2割強が「わからない」と回答。

- ・リモート勤務の可否：職域によらず「認められている」と「制限付き」を合わせると7割以上。

- ・在職場時間（一週間あたり）と自宅での研究・開発時間：在職場時間は、男女ともリモートの可否によらず30時間から60時間で山型。過去調査から継続して、在職場時間と研究・開発時間が減少。リモート不可では、「30～45 歳」付近で女性の在職場時間が減少し、自宅での研究・開発時間も少ない。子育て期に女性が家庭責任を果たしていることを示唆。リモート可の自宅での仕事時間は大きな男女差はない。

- ・希望職種：男女とも、研究・開発希望が圧倒的。中でも大学・研究機関での研究職ポストを希望する人が最も多く、企業等での研究・開発が続く。前回調査同様「従事」>「主宰」の順序。

- ・希望する職業：男女とも大学での研究職を希望する傾向に顕著な違いはない。大学の研究職を希望する割合が半数を越える専門分野は、「数学系」「生物・生命系」「地球惑星系」「農学系」「医歯薬系」「保健・看護系」などの基礎・医療系分野。企業での研究・開発を希望する割合が高い分野は、「電気・情報系」「化学・材料系」「建築・土木系」「機械系」などの応用分野。

- ・海外活動のキャリア形成への影響：男女とも「非常にプラス」と「どちらかというプラス」の合計は7割超。海外での半年以上の研究活動経験は全体で3割程度で、男性でやや高い。特に「ポストがある」状態では女性で顕著に少ない。女性は海外での長期研究に踏み出せていない。

- ・ポスト制度の利点：「研究に専念できる」「新たなテーマに取り組む機会となる」が多くを占めるが前回調査から大きく低下し、「利点はない」が大幅に増加。現に任期付き職にあるもの

（任期付き PI、任期付き NPI、任期付き研究員）でその傾向が顕著。

- ・ポストドク制度の問題点：「ポストドク後のポジションが少ない」「任期・契約期間が研究費に左右されるため生涯設計を立てにくい」が大きな割合。「任期・契約期間が定められているため、大きなテーマや一貫したテーマに取り組めない」が、前回調査から 10%弱増加。状況は深刻化。
- ・任期付き研究員後のキャリアパス確保に必要なこと：独立の有無にかかわらず、常勤職の増加があげられている。研究職以外のポジションの充実もあげられた。

1.3 仕事と家庭

- ・配偶者／パートナーの有無：「あり」は男性が女性より 2 割弱高い。30 歳代前半までは、有配偶者率に男女差はないが、30 歳代後半以降、女性で頭打ちになるのに対し、男性の有配偶者／パートナー率は、徐々に増加し、結果として大きな男女差が生じている。
- ・配偶者／パートナーの職：従来調査と同様、男性では半数程度で配偶者／パートナーが無職、女性では 97%程度が有職者。女性では、配偶者／パートナーが「大学・研究機関等（研究技術職）」が最も大きな割合。
- ・別居経験：配偶者／パートナーを有する男性の 30%、女性の 52%が経験。前回調査から男女ともやや増加。所属機関別では、いずれの機関で女性が男性を上回るが、企業ではその差が小さい。
- ・別居の経験年数：男女ともに 1 年以上 2 年未満が最も多く、年数が増えるにつれて減少。10 年以上の割合は、男女とも前々回・前回調査から継続的に増加。この層の固定化が懸念される。
- ・同居支援制度：男女とも「制度は特にない」が最も多い。前回調査から「わからない」が大きく減少。所属機関別では、「大学・高専等」「研究機関」で「制度は特にない」の割合が高く、「企業」では相対的に低い。「大学・高専等」の「わからない」が高止まり。年代別では、男女とも 34 歳以下の世代で「わからない」が大きく減少。
- ・同居支援制度の利用：男女とも 8 割程度の人が「利用したい」と回答。利用したくない理由では、「わからない」が男性で女性と比べて顕著に高い。
- ・子どもの人数：女性の 56%は「子どもなし」で、「1 人」と「2 人」が約 2 割ずつ。男性では 6 割

弱に子どもがあり、2人以上が41%を占める。状況が固定化している。

- ・子どもの人数の年代別推移：男性では年代が上がるほど徐々に増加し、65歳～69歳で2人に達する。女性では、35歳以上で1人に達しその後ほぼ横ばい。結果として、男女で子どもの数が最大2倍の大きな差。所属機関別の大きな男女差はみられない。
- ・「子どもを持つ」人の子どもの年代：男性は「高校卒業以降」が5割近く。女性は3割程度にとどまる。女性は、「小学生」と「未就学児」が35%程度と、男性に比べて高い。
- ・生涯に持ちたい理想の子どもの数：男女ともに「2人」が約5割。次いで「3人」が男性で31%、女性で24%。女性は現実の子どもの数（1人）と大きな開きがある。年代別の大きな差はない。
- ・理想の子どもの数を実現できない理由：男性は「経済的理由」、女性は「育児とキャリア形成の両立」が最多。第三回調査から継続して「経済的理由」が減少し、「職の安定性」が増加。女性では「職場の理解」「配偶者またはパートナーの育児への協力」が男性に比べ高い。
- ・未就学児の保育担当者：男性では「配偶者」、女性では「保育園等」が8割程度。女性では「あなた自身」が、第三回調査・第四回調査から42%に激増。男性間の差が拡大。
- ・育児休業：「希望通りに休業した」割合は、本人・配偶者問わず、第三回・第四回調査から継続してやや増加。ただし、これまでの調査と同様、休業したのは女性が圧倒的に多い。男性が休業した場合は「1か月未満」が半数以上、女性は「12か月未満」が40%と最多。
- ・育児休業をしなかった理由：男性は「必要なかった」が半数超。女性は「職場環境」がやや高く、未だに育児休業への職場の整備理解が不十分であることを示唆。
- ・育児休業後の職務変化：男性は「休業前と同じ職務を継続」が女性より多く、女性では「昇級・昇進の遅れ」や「指示で職務や部署の変更を迫られた」「希望で職務を変えた」などが多い。
- ・介護・看護の必要な家族：「いる」の比率は男女とも24%であり、前回調査と同水準。「介護休業制度について知っている」との回答は、男性より女性では少し高い。
- ・介護休業制度の認知：「はい」の割合は、男女ともに60歳代まで徐々に増加し70%を超える。全ての年代で男性よりも女性の方が「はい」の割合が高い。

- ・介護休業制度の有無（職域別）：60%前後が「有」。「大学・高専等」は「企業」や「研究機関」に比べ低い。全ての職域で「有」の割合が男性より女性で高く、「わからない」が男性で高い。
- ・仕事と家庭の両立に必要なこと：男性に比べて女性の項目選択率が高く、女性の関心の高さがうかがえる。男性が高いのは「育児・介護への経済支援」と「仕事中心の考え方を変える」。「小学生以下」の子どもがいる女性では、「男女役割分担の意識を変える」「仕事中心の考え方を变える」「上司の理解」が、「子どもなし」と比べて10%程度高い。
- ・研究開発を進めるのに必要な環境：「研究・開発時間」と「研究・開発費（整備含む）」が6割を超える。「事務・雑務の効率化や分業」や「テーマに長く取り組める環境」も半数近く。大きな男女差がない。

1.4 男女共同参画

- ・女性の比率が低い理由：男女とも「家庭と仕事の両立が困難」が最高。職場環境」「ロールモデルが少ない」「男女の社会的分業」「育児・介護期間後の復帰が困難」が上位。これら項目は女性で10%程度高い。前回調査から各項目の選択率はやや増加。
- ・指導的地位の女性比率が低い理由：男女とも「家庭と仕事の両立が困難」が最高。「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「女性に中途離職や休職が多い」「採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない」も高い。これらは、女性で10%程度高い。「上司として女性が望まれない」「評価者に男性を優先する意識がある」は、女性で15%程度高い。
- ・改善措置として必要なこと：男女ともに「積極的採用」が最も多く、「業績評価におけるライフイベント等の考慮」「研究・本業以外の業務負担軽減」「研究支援者の配置」も多い。全ての項目で男性より女性の回答率が高い。
- ・施策の認知：「女性活躍推進法」は4割程度が認知し、前回から1割程度増加。「第6期科学技術・イノベーション基本計画」は2割弱の認知し、女性が男性より5%程度高い。「第5次男女共同参画基本計画」は4割程度が認知し、女性が男性より5%程度高い。「卓越研究員制度」は、前回から男女とも5%程度増加。男性が女性よりも5%程度高い。「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」は10%弱の認知度。「どれも知らない」が3割程度あり、前回調査から5%ほど減少。

- ・ 施策の認知度（所属機関別）：企業は「女性活躍推進法」の認知度が高く、男女で 5 割前後。
「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」は研究機関で高く、企業で低い。「第 5 次男女共同参画基本計画」はまんべんなく高い。「卓越研究員制度」は、大学・高専等と研究機関で高く、企業で極めて低い。「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」は全体的にあまり高くない。
- ・ 施策の認知度（職域別）：「女性活躍推進法」は、管理職で 54%と高く、一般職でも 43%と高い。前回調査から全職域で全体的に 5%ほど上昇。第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」と「第 5 次男女共同参画基本計画」は、職階があがるほど高い。「卓越研究員制度」は、対象者となる任期付き NPI および任期付き研究員で高い。「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」は、どの職域でもあまり認知度が高くない。学生と一般職の半数程度は「どれも知らない」と回答。
- ・ 施策の認知度と意義：「出産・育児に関する支援」は、女性の 6 割程度、男性の 5 割程度が認知し、4 割～5 割程度が「有意義である」と回答。前回調査からやや低下。「有意義である」は女性で高い。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（旧女性研究者研究活動支援事業）」は、女性の 30%が有意義であると回答し男性より高い。「女子中高生の理系選択支援事業」「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～」は、男女差があまりなく、「有意義である」の割合は 3 割程度。認知度に課題。
- ・ 女性研究者の新規採用：女性は「新しい取り組みを導入する」と「従来取り組みを加速させる」をあわせて 6 割であり、従来取り組みは不十分であると認識。男性は「従来取り組みのまま時間をかけて改善する」と「改善する必要がない」が、女性と比べて高い。
- ・ 女性研究者・技術者採用の数値目標：男性の 61%。女性の 53%が「知らない」。第三回・第四回とほぼ同割合であり、依然として認知度が低い。その取り組みは、男性で「あまり意義が無い」「弊害がある」の否定的な意見と、「有意義である」「拡大・推進すべきである」の肯定的意見が拮抗。女性是否定的な意見が肯定的意見を大幅に下回る。
- ・ 女性研究者の採用数値目標の設定（機関別）：男女に大きな差はなく、大学・高専等でやや「ある」の割合が高く、前回調査から 5%程度増加。官公庁も、前回調査からやや増加。研究機関ではあまり変化がなく、企業では 5%程度減少。30～50%の人が「わからない」と回答。
- ・ 数値目標の公表の有無：前回調査と同様に、官公庁で最も高く、研究機関、大学・高専等、企業

と続く。目標設定の必要性は、その多くが「定める必要はない」と回答したが、大学・高専等や研究機関の女性では「定めるべきである」との回答が高い。

・男女共同参画の推進の意識：「所属機関」「所属学会」「世の中の変化」の3カテゴリー全てで、前回調査と同様に、男性の方が女性に比べて「少しずつ進んでいる」との回答が高い。「少しずつ進んでいる」という認識は、職位の高い層（PIや管理職）に多い。

・男女共同参画の推進に今後必要なこと：男女とも「意識改革」が最多。「女性の意識改革」は前回調査からやや減少。「男性の意識改革」は男女ともに前回からあまり変化せず、高い割合を維持。新たに設定した「無意識のバイアスの克服（排除）」は、半数程度が選択。「男性の家事・育児への参加の増大」は、男女ともにその割合が高く、「育児・介護支援策等の拡充」も高い。職場では、「職場環境の整備」「上司の理解の促進」「多様な勤務体系の拡充」が高い。

第二章 重要項目：役職などの男女差

・過去の調査と同様に、高い役職になるほど女性比率が低い傾向がみられた。

役職指数：

- ・今回から所属機関に官公庁を追加した。
- ・第四回と比較すると、大学・高専等では助手・助教以上のクラスの役職指数が減少。研究機関でも、任期付き研究員（ポスドク）以上のクラスの役職指数が減少。企業では、全てのクラスの役職指数が減少。
- ・比較的低位の役職の回答者割合が減ったためと考えられた。

年齢別の役職指数(所属機関ごと)：

- ・どの機関においても、役職指数は年齢に応じてなめらかに上昇しているが、第四回調査と同様に30歳以後の女性の昇進は遅れていた。
- ・大学・高専等での男女差は、研究機関や企業よりもやや大きかった。
- ・第四回調査と比較すると、役職指数はどの機関でも低下した。これは、第五回では回答者の年齢分布が高齢側へのシフトが反映されたものと考えられた。
- ・役職指数は、いずれの機関でも男性が高かった。
- ・所属機関別の役職指数の男女差は、第四回調査までは改善の傾向が見られたが、第五回では足踏みしていると考えられた。

- ・役職指数を 7 ポイントを目安として該当する年齢をみると、機関ごとに 5 歳程度前後するものの、企業を除き男性が 50 歳前後、女性は 60 歳前後と、女性の方が男性より 10 歳程度年齢が高く、昇進が遅いことがうかがわれた。

年齢別の役職指数(大学・高専等)：

- ・国立大学と私立大学では、年齢が高くなると男女差が大きくなる傾向がみられ、特に、国立大学の男女差が最も大きかった。
- ・第四回調査以後、役職指数の男女差は改善されていなかった。

年齢別の役職指数(大学・高専等の所属分野ごと)：

- ・いずれの分野も 40 歳前後から年齢が高くなるとともに役職指数の男女差が拡大する傾向がみられた。
- ・工学系と農学系では、年齢に応じた男女差の変化は比較的小さかった。
- ・第四回調査と同様に、特に生物・生命系の男女差が大きかった。
- ・役職指数が 5 を越える年代は、男性では 6 つの分野すべてで 45 歳前後であったのに対し、女性では、理学系、工学系で 50 歳前後、生物・生命系と化学・材料系、保健系で 55 歳前後と、女性は 5 年から 10 年程度昇進が遅いことがうかがわれた。

大学・高専等教員(講師以上)の女性在職年数：

- ・1 年以上 10 年未満の在職年数の女性比率は第四回から大きく変わらず、女性の採用は改善していない。10 年以上の女性比率も第四回と変わっておらず、在職年数が上がっているとは言い難い。全体的に足踏み状態であることがうかがえた。

現在の役職と学位取得後の経過年数：

- ・企業を含む回答者のうち、第五回では学位取得後 16 年以上が男女とも 5 割と最も高く、第四回に比べ男性では 11 ポイント、女性では 21 ポイント増加して。年齢の高い層が継続的にアンケートに回答していることがうかがえた。
- ・任期付き NPI および任期付き研究員(ポスドク)の状況を概括すると、第四回の結果とほぼ同様であり、大きな変化はみられなかった。
- ・学位取得後 15 年までに任期なしへ移行しているが、16 年以上で男女を問わず約 2 割が任期付きで、そのうち 1 割は 21 年以上であった。任期付き職の高齢化・長期化を示唆しているものと考えられた。

- ・男女別にみると、学位取得 10 年までは男女で明確な違いはなかったが、10 年を超えると、女性の方が男性より任期付きの割合が高く、さらには女性の方が任期付きの在職年数が長い傾向がみられた。
- ・第四回と同様に、男女ともに学位取得後 10 年頃が任期付き職から任期なし職への転換期と推察され、その年齢は概ね 35 歳から 40 歳前後と考えられた。
- ・女性では、学位取得後 16～20 年で任期付き職にとどまる割合が高く、概ね 40 歳から 45 歳前後の女性の能力を十分活用できていないことも明らかになった。

第三章 重要項目：子育てと介護

- ・第四回調査と同じく、在職場時間は低年齢の子がいる場合において男女間で明確な差がみられた。未就学児がいる場合の育児負担が、女性の在職場時間の大幅な減少をもたらしているのが現状。
- ・子どもの数は男性の年収如何によって左右される側面が強く、子どもに対しては女性が時間的な負担、男性が経済的な負担を主に負うという形態が今なお色濃くみられる。
- ・大学・高専等および研究機関の女性の育児休業取得率は、第四回調査よりも増加しているものの、最年少の子どもが未就学児であっても大学・高専等では 24.4%、研究機関では 19.6%が育児休業を取得していない。男性の育児休業取得率は依然として低いものの、第四回調査に比べて倍増しており、徐々にではあるが改善されてきている。
- ・育児休業を「取得しなかった」もしくは「取得したが希望どおりではなかった」理由について、男性は 5 割程度が「必要がなかった」と回答しているのに対し、女性では必要性があったにもかかわらず取得できなかった人が大多数。必要性があったにもかかわらず取得できなかった人の多くが、「職場環境」「収入減」「キャリア形成に不利」を挙げていた。
- ・未就学児を持つ親の職の任期の有無：男性では任期なしの人が多数派、女性では任期付きの人が多数派。
- ・大学・高専等・研究機関の任期付き職にある人で育児休業制度の対象外となる人の割合が高く、研究者の出産・育児の時期が、キャリアパスにおいて任期付き雇用職にある時期と重なっているにも拘らず、制度が対応できていないことが要因と考えられる。

- ・特に大学・研究機関において、若手ポストの多くが任期付雇用に移行している現状が、男性の育児休業取得と女性のキャリア維持の双方を妨げていることがうかがえる。
- ・別居期間と子どもの数（平均値）は、男性は別居期間 6 年以上が 1.6 年を超えているが、女性では顕著な差は認められない。
- ・女性は大学・高専等で別居割合が 50%を超えている。平均別居年数は企業を除き女性の方が長いこと、企業の女性は他の機関に比べて短い。
- ・約 50%の男性は別居を解消する検討をしておらず、第三回以降、検討の努力に対する後退傾向が続いている。「検討しなかった」との回答は男女ともに企業が多い。
- ・同居支援制度または帯同制度の利用に関しては、「利用したい」は男女ともに低位職に多い。また、「利用したくない」は男性より女性に多く、その理由は所属機関に関係なく「仕事の都合で移動できない」が多かった。
- ・介護・看護の必要な人の有無は男女とも 24%と約 1/4 であり、年代的には 50 歳以上、60 歳～65 歳未満が最も多い。
- ・「仕事と育児・介護の両立に必要なこと」の設問は、男性の場合「育児・介護への経済支援」、「保育施設・サービスの拡充」が多く、職位によっては「職場の雰囲気」、「上司の理解」も上位に来ている。女性では前出の選択肢に加え「男女役割分担の意識を変える」がみられた。
- ・「男女共同参画社会の推進のために必要なこと」における 3 つの設問において「子育てと介護」との関連については
 - ①研究職・技術職において一般に女性比率が低い理由：大学・高専等、研究機関、官公庁、企業のいずれにおいても、男女とも「家庭（家事・育児・介護）と仕事の両立が困難」という回答が最も多い。
 - ②研究職・技術職において指導的地位の女性比率が低い理由：大学・高専等、研究機関、官公庁、企業のいずれにおいても、男女とも「家庭との両立が困難という」回答が最も多い。
 - ③男女共同参画の推進のために今後必要と思われること：大学・高専等、研究機関、官公庁、企

業のいずれにおいても、男女とも「男性の意識改革」という回答が最も多いが、2 番目に多い回答は、男性では「育児・介護支援策等の拡充」、女性では「男性の家事・育児への参加の増大」であった。

これらのことから、「男女共同参画社会の推進のため」には「子育てと介護」は大きな課題と認識されていることが読み取れる。

第四章 重要項目：任期付き職、任期付き研究員（ポスドク）

4.1 任期付き職の基礎データ

- ・ 大学・高専等と研究機関では男性より女性の方が任付き職の割合が高い傾向は変化しておらず、特に大学・高専等の女性は依然として 40 歳を過ぎても 40%は任期付き職の不安定な勤務形態であることが示された。
- ・ 企業、および官公庁では男女ともにほとんどが任期なし職であり、女性の方が男性より任期付き職の割合が少ない。これに対して、大学・高専の男性の 28%、女性の 42%、研究機関では男性の 28%、女性の 34%が任期付き職に就いている。
- ・ 大学・高専では職位が上がるにつれて、男女問わず任期付き職が減少する。このような傾向は研究機関でも見られるが、大学・高専等ほど顕著ではない。第四回調査と同様に、大学・高専等の研究員の 9 割以上が任期付きであるのに対し、研究機関の研究員は約半数（男性 40%、女性 55%）が任期付きである。
- ・ 職位が低くなるにつれて任期期間が短くなる傾向は第四回調査と変わらないが、第五回調査では女性の NPI の任期期間が延び、複合的結果として、PI と NPI の間で任期期間や男女の差が小さくなってきている。企業における任期付き職の任期は、大学・高専・研究機関のそれと比較して短い傾向にある。
- ・ 在職職場時間 40 時間/週以上の年収比較では、第四回調査と同様に、いずれの職位においても任期付き職が任期なし職に比べて平均年収は低い。特に任期付き研究員では第三回調査以降年収は減少し続けており、特に女性の減少が著しい。また研究員では任期無し職と任期付き職の収入格差が他の職域より大きい。男女間の比較では、職域や雇用形態に関わらず、女性の方が年収が低いという傾向は依然として変化していない。

- ・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4割以下と非常に低い。第四回調査と比べ、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。
- ・第四回調査では子どもを持つ女性の割合が約44%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53%を超えた。女性の中では大きな差はなく、任期付きの研究員の子どもを持つ女性の割合が59%と他と比較して多いことが示された。男性では、他の職域と比較して任期付き研究員と任期付きNPI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22%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34%と高い。

4.2 任期付き職の高齢化

- ・第四回調査では「学位取得後16年以上」が最長のカテゴリーであったが、5年経過したことを考慮し、第五回調査では最長カテゴリーを「学位取得後21年以上」とした。ここでは、学位取得後の経過とともに任期なしPIの割合が増加し、上位の職位に移っていくが、このカテゴリーを含めて全ての期間において、女性の方が若干任期付き職の割合が高い傾向となっている。
- ・年齢別・男女別の任期付き職の合計年数では、35～40歳で5年超が、41～45歳で10年超が顕著に増加している。また45歳～50歳では、男女共に約7割が10年以上任期付き職についており、長期間任期付き職に就く割合が前回調査より大幅に増加している。男女別では、35～50歳では、10年以上任期付き職に就いている者は女性のほうが少ないが、50歳以上で10年以上任期付き職についている者は男性より女性の方が明らかに多く、高齢層における男女差が顕著である。また50歳以上では、3年以内の男性の割合が高い。これは、この年齢で特任教授や客員教授などとして積極的に任期付き職に着任している者がいることを示していると考えられる。

- ・ 第四回調査では、教授および研究所 PI では男性よりも女性で「任期のない職につきたいと思う」と回答した者の割合が低く、「任期のない職に就きたいと思わない」の割合が高かったが、第五回調査では、教授男性で「任期のない職につきたいと思わない」の割合が増加し、「任期のない職につきたいと思う」の割合が第四回調査よりも減少したため、教授職におけるこれらの男女差はなくなった。一方、研究所 PI では前は「任期のない職につきたいと思う」割合は、女性で明らかに低かったが、第五回調査では、女性より男性でその割合が明らかに低い逆転現象が起きている。これに対し、准教授、講師、助教では「任期のない職につきたいと思う」と回答した者の割合は 80%を超えて依然として多いが、前回の 90%超と比較すると減少傾向にある。ただし、「わからない」と回答している割合の増加が影響しているかもしれない。一方、企業では「任期なしの職に就きたいと思う」と回答した者の割合は、大学や研究所と比較すると、管理職の男女とも低く、また一般男性で低いが、一般女性では 87%と顕著に高い。

4.3 任期付き研究員・任期付き NPI の雇用状況

- ・ 男性を含めた任期付き研究員全体の人数は年齢が上がると減少するがゼロにはならず、任期付き研究員の長期化・高齢化が進んでいる。任期付き研究員の女性比率は年齢が上がるにつれて増える傾向には大きな変化はなく、研究員・助教より上位の安定した職探しにおいて女性研究者は男性よりも困難に直面している。
- ・ 任期付き研究者（NPI）の平均在職場時間は男性で 49 時間／週、女性で 42 時間／週となっており、任期なし（NPI）よりも在職場時間が長い。任期付き研究員（NPI）は、次の職を得るために研究成果を上げようと、契約時間を超過して在職場時間が長くなる傾向があると考えられる。
- ・ 任期付き研究者（NPI）は、在職場時間が長いにも関わらず、研究時間の割合は減少する傾向にある。教育など研究以外の業務量の増加に伴って、契約時間を超過して在職場時間が長くなっていると考えられる。
- ・ 任期付き研究員の年収は 200 万円から 500 万円未満に集中しており、全体の 65%がこの範囲にある。年齢が上がっても、年収は頭打ちになっている。
- ・ 任期付き研究員の男女によって平均年収に格差があり、男性の任期付き研究員の平均年収は 500 万円を超えるが、女性の任期付き研究員の平均年収は 400 万円程度に留まっている。

- ・任期付き研究員の平均年収は企業一般の平均年収よりも 100～200 万円低く、年齢が上がるにつれて企業一般の平均年収との差が広がっている。

4.4 テニユアトラック

- ・テニユアトラック型の職に就いている年齢の男女別割合は、30～35 歳の女性で最も高く、第四回調査と比べてもこの世代の増加割合が著しい。しかし、35～40 および 45～50 歳では男性の割合が高くなる。
- ・テニユアトラック型の職に就いている者の学位取得後の経過年数は、男女ともに、学位取得後 15 年以内の者の就職割合が高いが、学位取得後 16～20 年の者については、女性の方が高い。
- ・テニユアトラック型就職者の現在の職については、准教授と助手・助教では女性の割合が顕著に高くなり、女性研究者の積極的登用が進んだことが推察される。
- ・テニユアトラック型就職者の女性割合は、60～70 歳代を除き回答者全体に占める女性割合を上回っており、第四回と比べ大きく変化した。
- ・テニユアトラック型就職者で週 30～50 時間の勤務者の割合は、テニユアトラック型の職でない者に比べて高く、週 40～50 時間の勤務者の割合が顕著に低下し、働き方改革などが功を奏した。
- ・年齢があがるにつれテニユアトラック型の者とそうでない者の年収の差が開く。女性のほうが年収が低く、35 歳以降から収入の伸びはそれほど見られなくなり、45 歳を境に収入が減じている。これは、第四回調査では見られなかったことである。
- ・育休取得については、テニユアトラック型の職で 98%以上、テニユアトラック型の職ではない場合は、男性で 88%、女性で 83%程度で認められていた。しかし、テニユアトラック型の職ではない男性よりも、テニユアトラック型の職ではない女性のほうで割合が低く、単年度雇用など任期付き職の種類によっては、制度の狭間で育休取得が認められていないケースもあり得る。
- ・育休取得後の任期延長の可否については、テニユアトラック型の職はテニユアトラック型の職でない場合よりも認められることが多い。
- ・テニユアトラック型である者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

合が低く、研究以外の多くの業務も担っていると考えられる。とくに、テニユアトラック型職の女性の割合は顕著に減少している。

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

- ・ 第四回の大規模アンケート時と異なり、2021 年に第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 1 2 月 2 5 日閣議決定）が策定され、それに則る形で、2022 年の第 6 期科学技術・イノベーション基本計画（令和 3 年 3 月 2 6 日閣議決定）において女性研究者の新規採用数値目標の数字が引き続き明記されている。特に(1)大学における女性研究者の新規採用割合を 2025 年度までに理学系 20%、工学系 15%、農学 30%、医歯薬学系 30%、人文科学系 45%、社会科学系 30%、(2)大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合を 2025 年度までに、理学系 12%、工学系 9%、(3)教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合を早期に 20%、2025 年度までに 23%という数値が新たに第 6 期科学技術・イノベーション基本計画に明記された。
- ・ 全回答者における認知度は、第 5 次男女共同参画基本計画、女性活躍推進法、卓越研究員制度、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画の順に高く、この順序は前回（第四回大規模アンケート：2017 年報告）の対応する法律・施策に対するものと変わらなかった。各認知度は前回に比べて上がった。
- ・ 女性活躍推進法については、前回の 34%に比べて 6 %伸び、40%で第 5 次男女共同参画基本計画の認知度 42%に並びつつある。また、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画については、前回の第 5 期科学技術基本計画に比べて 5 %上昇した。
- ・ 所属機関別及び役職別では、大学・高専等と研究機関において、女性活躍推進法、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画、第 5 次男女共同参画基本計画に対し、執行部、理事における認知度が突出して高い。
- ・ 企業においては、女性活躍推進法と第 5 次男女共同参画基本計画の 2 つが、何れの職域においても圧倒的に認知度が高い。

5.2 現在進められている女性研究者支援について

- ・分野別認知度を比較したところ、卓越研究員に関しては認知度における分野間での差が大きく、物理系、生物・生命系、地球惑星系、医歯薬系で高い。これらの分野は任期付きの雇用形態の回答者が多い分野と一致し、無期雇用に繋がる可能性が高い卓越研究員に関心が高いと言える。この物理系、生物・生命系、地球惑星系では、男女間の認識の差も大きい。
- ・各支援策についての認識を比較したところ、①出産・育児からの復帰支援（RPD 制度）、④科研費補助金における出産・育児に配慮した措置、⑤⑥戦略的創造研究推進事業および創発的研究支援事業における出産・育児に配慮した措置については、大学および研究所での認知度は7-8割と高く（女性の方が若干高め）、PI・NPI 共に6割程度が「有意義である」と回答。それに対し、③ダイバーシティ研究環境イニシアティブ（旧女性研究者活動支援事業）に対し「有意義である」と答えた割合が2割以下と低いが、採択件数が全国の大学・研究機関で毎年10件にも満たない数では当然か。

5.3 女性研究者採用の数値目標

- ・女性研究者採用の数値目標について認知度を調査した結果、「よく知っている」と答えた人が全回答者の6%に留まり、「知らない」と答えた人は男性の60%、女性の51%にのぼった。男女別の認知度では女性の方が高い。
- ・男女別では、ほぼ全ての職域において、女性研究者採用数値目標が「有意義である」と回答する割合は女性の方が高く、「弊害がある」と答えた割合は男性の方が高かった。これらの男性世代においては「あまり意義がない」「弊害がある」という回答割合が高止まりしており、我が国における重篤な課題であろう。
- ・年齢別では「有意義である」、「拡大・推進するべきである」という肯定的な回答割合は、男性の場合30歳代が最低であり、歳を経るごとに上昇。女性の場合は、全年齢層において「拡大・推進するべきである」という意見が一定数（20%以上）存在する。また、肯定・否定にかかわらず、数値目標設定について何らかの意見を表明する割合が歳を経るごとに上昇する特徴がある。

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

- ・女性比率の数値目標についての認知度（Q41.1）について、管理職に相当する回答者の認知度は概ね良好で「よくあるいはある程度知っている」との回答が2割以上見られた。

- ・数値目標を「よく知っている」と答えた回答者の男女を比較すると、男性では肯定的な答（「有意義である」と「拡大・推進すべきである」の合計）は 40.0%であるが、女性では 72.0%であり、認識に大きな差があるといえる。
- ・数値目標をよく知っている男性の 28.2%が「弊害がある」と回答しており、女性の 6.6%と大きく異なっている。男女でのとらえ方に極めて大きな相違が生じている。
- ・男性では肯定的な回答が順調に伸びてきているが、否定的な意見も 38.8%にのぼる。女性に特化・限定した採用など女性研究者の積極的な採用が増えてきたことに対する「揺り戻し」のようなことも危惧される。

5.5 所属する機関の女性採用目標について

- ・大学・高専等において、人事において意思決定の出来る立場にある者（執行部・教授）について女性採用目標が設定されていると知っているかという設問に対しては、第五回での執行部及び教授女性における女性採用目標設定ありの回答割合が、第四回に比べて上昇した。研究機関における第五回の回答では、女性の認知度は前回と同じく高く、また男性はわずかであるが上昇した。企業では、部長から一般社員まで、あまり男女差のない 80%前後が「数値目標なし」と回答。
- ・「女性採用数値目標の公開状況」については、大学・高専等では助教以上では 80%を超える者が、数値目標は公開されていると答えている。研究機関においての女性採用数値目標は公開されているか否かの問いに対しては、大学・高専等よりも数値目標公開ありと答えた割合が高い。ただし理事の実数は男性 12 名で女性は 4 名、ユニット長の実数は男性 44 名、女性 7 名と少ないことにも注意すべきである。企業では数値目標の公開について無回答も含めた「わからない」割合が大学・高専等、研究機関のいずれに比べても高い。「公開されていない」という回答も、企業では大学・高専等、研究機関よりも高いのである。
- ・「数値目標の必要性」について、大学・高専等の執行部の男性と女性に極めて大きな差異がある。また一つの例外もなく、全ての役職において、「数値目標の必要あり」において女性は男性の回答割合を遥かに上回っている。大学・高専等の教授から助手へと下位になるほど男女差が激しくなることも特徴的である。研究機関においては男女の差はやや縮まるが、それでも全ての図においても男性よりも女性が「数値目標は必要」と回答しているのである。これが企業になると一転

し、数値目標は必要ないという回答の方が男女共に多くなる。

5.6 まとめ

- ・我が国の研究機関・高等教育機関における女性研究者比率を諸外国の水準まで上げるためには、女性研究者支援策を策定し、ライフイベントと研究を両立するための環境整備を行う優れた取り組みを実施する大学等への重点支援を行うだけでは不十分である。組織改革を継続的に実施する努力が必須である。
- ・大学・高専等や研究機関の各部局においては「管理側」の部局長同士で互いに評価し合う仕組みを作ったり、GEMST Index による判断結果を数値化して予算に反映する制度の導入及び継続がなされれば、様々な取り組みが多く研究者・技術者に認知され、諸外国に追いつくことも可能になるであろう。このような目に見える取り組みを政府主導で行うことが期待される。
- ・米国のみならず最近の欧州諸国を参考として、大学等のポジティブアクションを牽引するための国としての抜本的な組織改革、例えばクオータ制の積極的導入が望まれる。多様性の推進は、我が国の優れた研究力を維持するために必要不可欠な施策であるということを、国自身が責任持って国民に説明し、制度を設計したうえで迅速に実行すべきであろう。

第六章 自由記述回答

6.1 基礎データにみる記述回答者の特徴

- ・自由記述回答は、合計 3,719 名（男性 2,643 名、女性 1,036 名、性別不明 40 名）。アンケート総回答者数の 18%、全女性回答者の 21%、全男性回答者数の 18%、全性別不明回答者数の 29%。
- ・男女共に 30 歳代から 50 歳代が多く、男性で 75%、女性で 85%。女性記述回答者のうち 40 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 自由記述欄に多くみられた回答

- ・(i) ワークライフバランス、(ii) 任期付研究員（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から第四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、575 件（記述回答の 15%）。①長時間労働をはじめ

とする労働環境改善に関する意見、② 転勤・単身赴任・同居支援に関する意見、③ 出産・育児・介護に関する意見に細分類できる。平成 30（2018）年 7 月に公布された「働き方改革」を推進するための法律への取り組みが進んだ企業と、ほとんど進んでいない大学などに所属する研究者との間で、ワークライフバランスの状況が大きく異なっていることが明確。①は、大学に所属する男女共に 30 歳代から 40 歳代の子育て世代からの意見が主。意見の大半が、過剰な業務量とそれに対応するための長時間労働が必要という環境で、男女を問わず研究者を続けることが非常に困難であるため若者に敬遠される職となっており、仕事の仕方を変えなければ先がないというもの。また、少ない女性教員に過度な職務が集中し負担が大き過ぎることが指摘された。②は、同居の支援策、単身赴任手当の充実、リモートワークの活用の促進が挙げられた。③も、大学に所属する男女共に 30 歳代から 40 歳代の子育て世代の研究者からの回答が多く、数値目標を掲げても、仕事か子どもかを選択しなければならない労働環境に幸せはなく、男女共に両方を選べる環境整備が極めて重要というのが総論である。前回課題となっていた学術振興会の特別研究員の保育所入園問題は解決されたが、学術振興会特別研究員に対する不十分な社会保障制度をはじめ、仕事も子どもも両方を選べる環境整備、男性の育児の義務化、男性の育児へのサポート、子どものいる研究者が不利の解消が挙げられた。

・ 任期付き研究員（ポスドク）制度に関する記述回答は今回は非常に少なく、68 件（記述回答の約 2%）。①将来への不安、②女性研究者を増やすためには、③任期付き職後のキャリア、④女性の意識の問題、⑤男性研究者における任期付き職への不満と男女共同参画政策への不満といった意見に細分類できる。①では、アカデミックキャリアを続けることに不安を覚えるとの意見が 20・30 歳代を中心に男女ともに見られ、将来設計が立てにくいことが研究職を選ばない理由として挙げられた。②では、女性研究者を増やすことが目標となっても、出産・育児に関する問題点は改善されないままに雇用されていることに対する不安が挙げられた。③では、一般企業への就職も女性の場合は選択肢が少ないこと、育児後のセカンドキャリアへの希望、安定雇用ではない形での雇用は労働力搾取との指摘があった。④では、性別にかかわらず採用しライフイベントも考慮されているからポスドク側の意識に問題があるとの意見があったが、実際の困難についてのくみ上げが不十分ではないかとの指摘もあった。⑤では、若手男性研究者からも、任期付き職の過酷さを訴える声が多く、自分たちの状況の大変さをより重要であると嘆いていた。

・ キャリアパスに関する記述回答は 804 件（記述全体の 21%）あり、64%が男性からの意見。自由

記述回答者の男性の 20%、女性の 27%、性別が不明な回答者の 23%がキャリアパスに関して自由記述回答しており、女性の回答割合が高い。キャリアパスに関する意見の半数近くが女性の採用・昇進と評価基準に関する内容。① 女性の採用・昇進、② 予算・雇用・待遇・研究環境、③ ロールモデル・女性を想定したキャリアパス（継続・復職）・年齢制限、④ 夫婦別姓・旧姓使用、⑤その他に細分類できる。①では、性別に関係なく公平な採用が重要とする意見が多く、女性からは「男性基準の評価では不平等である」とする意見が多く見られた。②では、男女関係なく大学の状況改善が必要、ライフイベントへの配慮が不十分、子育て中の男性にとっても研究環境が不適切、安定性・将来性の不安定こそが女性比率低い要因、女性用のポストを別途新設すべきが挙げられた。③では、女性研究者のロールモデルが特殊なケースに偏っており次世代に敬遠されるというリスクおよび多数の女性から年齢制限が問題とする意見が出された。ライフイベントに十分対応したキャリアパスを用意か、それができない場合は年齢制限の撤廃という対応が必要だと思われる。④では、男女問わず導入を求めるコメントが寄せられ、早急な改善が求められている。その他、女性活躍が謳われる一方で、相変わらず男性比率が圧倒的に高い状況の不自然さが指摘されており、早急に改善していくことが求められる。

・女性研究者の数値目標に関する記述回答は 1,103 件（記述全体の 30%）あり、自由記述回答者のうち数値目標に対する回答率は女性が 19%、男性が 34%で、男性の回答割合が顕著に高かった。男性の 70%が反対意見を記述していたのに対して、女性の反対意見は 55%、賛成意見は男性が 10%であるのに対して女性は 31%であった。賛成の回答では、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主流であった。反対意見は、弊害を生む、能力・実績に応じた公平な人事であるべき、逆差別・不公平である、母数が少ないなかで目標値を設定することに反対、無理に女性を登用しても男女共同参画は進まない、数値目標の議論が必要、優遇する対象が不適切、男女比率の世代間格差に対する配慮が必要等が挙げられた。これらの意見の記述には、女性限定公募に反対する言及が多く、男性の多くがこのような措置に対する強い不公平感を持っていた。反対意見の背景には、多様な人材の参画により意識改革を推進する施策の意図に対する理解不足があると考えられる。女性採用枠が男性の任期なし職への就職を一層困難にしている思いから、不満が噴出している状況も散見された。

・中学高校生等の進路選択促進に関する記述回答は 146 件で、回答者の男女比（男性 71%，女性 26%）は、全自由記述回答 3719 件における比率（男性 71%，女性 28%）とほぼ一致。その 90%（132 件）

は女子学生に対する理系進路選択促進は必要と回答。男性の回答のほぼ半数が、女性研究者の数値目標に対して異を唱えており、男女の不均衡は是正されるべきではあるが、その解決策は雇用における女性優遇ではなく、理系に進学する女子を増やすことにあるという論理。女子理系進学支援を STEM 分野における男女不均衡解消の切り札として位置づけているものが男性回答者の 95%。女性の回答は、現行の女子理系進学支援事業に対する批判や不満、女性研究者の待遇の悪さ故「女子学生に理系を勧めること自体に無理がある」等の意見が見られた。女子学生の更なる理系進学促進に必要な要素として、意識改革・バイアスの排除が一番に挙げられ、環境・待遇の改善、出産等のライフイベントに対するサポート強化、男性も含めたポストの拡充、過酷な研究・労働環境の改善を求めるものが続いた。その他、ロールモデルを増やす、女子大の理系学部増設や入試における女子定員の義務化などの意見が寄せられた。

・意識改革の必要性に関する自由記述回答は、女性 297 名（全記述回答の約 8%）、男性 535 名（約 14%）、性別を答えたくない 4 名。意識改革に関する全回答のうち、①社会の意識改革が 42%（女性 111 名、男性 238 名）、②男性の意識改革が 15%、③教育現場教師の意識改革が 12%、④職場上司の意識改革が 11%、⑤女性の意識改革が 10%、⑥家族観の意識改革が 8%、⑦中高年層の意識改革が 1%。①社会の意識改革に関する回答は、50 歳代から 70 歳代以上が女性の 33%、男性の 57%を占め、意思決定の場にいるであろう男性に社会の意識改革の必要性を感じている人が多い。②女性の意識改革に関しては、女性からは当事者としての、男性からは女性に対する厳しいみかたの意見が多く寄せられた。③男性の意識改革に関しては、女性からは（被害）当事者としての意見が、男性からは男性自身の意識改革の必要性の意見が多く寄せられた。④教育現場教師の意識改革に関しては、義務教育の場での女子生徒や教育者のジェンダー平等意識の必要性に関する意見が寄せられた。⑤家族観の意識改革に関しては、無意識のバイアスの排除が重要という意見が寄せられた。⑥職場上司の意識改革に関しては、女性から当事者としての切実な意見が多く寄せられた。意識に関する課題は、男女共同参画のための施策、多様な人材の登用、教育など全ての取り組みによって初めて解決されと考えられ、今後も持続的な取り組みが求められる。

・その他の自由記述回答は全部で 743 件。①政策・制度・施策・支援策・改革（456 件）、②男女共同参画・男女平等意識に対する疑問（163 件）、③LGBTQ・性的少数者・多様性（35 件）、④本アンケートについて（89 件）に分類。①政策・制度・施策・支援策・改革についての回答は、少子化や日本の科学技術の衰退への危機感と関連付ける記述が多く、科学技術分野にとどまらない

社会全体の問題として捉える視点もあった。具体的な提案として、予算などのインセンティブや罰則の導入、男女共同参画についての広報（行政や報道への働きかけ）・教育が必要、との意見が多数。②男女共同参画・男女平等意識に対する疑問は、男女回答者の傾向が異なり、女性は、より重要な課題が他にあるとの主張、男性は男女共同参画自体やそのための施策に対する疑問・否定が多数。さらに、科学技術分野に女性が少ないのは性別による適性の違いによる、とする意見が男性回答の 6%。③LGBTQ・性的少数者・多様性については、男女に二分するのではなく性的少数者に配慮や障害者を含めて多様性の拡大が必要との意見。④アンケートに係る回答では、「設問に問題がある」と「質問が多い・長い」が大多数。「設問に問題あり」では、質問が誘導的であるや民間企業・技術者への配慮が欲しいの 2 つが多数。

6.3 ワードクラウドによる自由記述欄の可視化

- ・本節では、自由記述のワードクラウドによる可視化を行なった。「研究」、「者」、「男女」、「男性」、「女性」、「必要」は省き、頻出する上位 200 単語ずつを拾い上げてワードクラウドを作成した。全体および各年代別、男女別に分類して現れる単語をまとめて可視化を行なった。
- ・20 歳代、30 歳代の男性において頻出する単語は「採用」「比率」「参画」、女性は「育児」「ほしい」「制度」であり、男女異なる視点からのコメントがそれぞれ多数を占めていることがうかがえる。
- ・40 歳代では、男性は男女共同参画の取り組みへのコメントが増えているが、40 歳代の女性は 30 歳以下と同様に「育児」が多い。
- ・50 歳代以上は、男性も女性も「社会」という単語の割合が急増。そして男性は、特に「科学」「技術」に関するコメント、女性は特に「意識」へのコメントが多くを占める。
- ・最後に、「採用」と「育児」に関するコメントのみを抽出したワードクラウド解析を行った。男女別に「採用」「公募」「人事」「雇用」のいずれかの単語を含むコメントのみを抽出してワードクラウドを作成。上位 10 単語中、男女で共通する単語は「目標」「数」「職」のみで、男性には「限定」「優遇」「差別」と言った表現が特徴的であり、女性限定公募に対する否定的なコメントが多く含まれている。
- ・「育児」「出産」「子育て」「家庭」のいずれかの単語を含むコメントのみを抽出して作成した

ワードクラウドでは、上位 10 単語中、「支援」「環境」など半数以上の 6 単語が男女に共通し、このトピックに関しては男女間で大きな意識の差はない。

- ・以上、年代・性別で共通するコメントもある一方で、それぞれの階層で関心のあるトピックが異なる傾向があり、若い男性は採用や人事、若い女性は育児や出産に関して当事者として困難に直面していることが表層化。50 歳以上の年代になると急速にこれらのトピックの割合が減少し、社会や科学技術のコメントが男女共通して増加。自由記述欄から見えてくる各世代の男女が抱える生きづらさを、当事者だけではなく、特に意思決定権を持つ上位職が理解し、寄り添っていくことが求められる。

付録

付録Ⅰ アンケートのポスター、質問内容

第5回科学技術系専門職 大規模アンケート実施のお知らせ

第5回大規模アンケート調査のためのプレワーキンググループ

男女共同参画学協会連絡会では、**2021年10月20日～11月20日**の
期間で第5回大規模アンケート調査【科学技術系専門職の男女共同
参画実態調査】を実施いたします。

入力はこちらです

<https://wss3.5star.jp/survey/login/ro93keh1>

連絡会大規模アンケートは
政策決定に反映されています！

第1回大規模アンケート(2003)
第2回大規模アンケート(2007)
第3回大規模アンケート(2012)
第4回大規模アンケート(2016)

第5回
2021.10.20
～11.20

調査結果の掲載

2005年度～ 男女共同参画白書
2006年度～ 科学技術(・イノベーション)白書

国の基本計画に反映！

2005～ 男女共同参画基本計画
2006～ 科学技術(・イノベーション)基本計画

ご協力お
願い
します！

国の事業に反映！

- ・女性研究者研究活動支援事業
- ・特別研究員R P D制度：出産・育児による研究中断後の復帰支援
- ・女子中高生理系進路選択支援事業
- ・女性研究者養成システム改革加速
- ・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
- ・新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特別研究員の採用期間の延長
- ・創発的研究支援事業：出産育児により申請年齢制限5年延長
- ・大学等若手教員採用の年齢制限で産前産後・育児休業取得者への配慮
- ・上位職（教授・学長）女性比率の数値目標20%設定

本アンケートは、私たち自然科学系研究者・技術者に関する
私たちのための、私たちによる貴重な統計データとなります。

一般社団法人 男女共同参画学協会連絡会 <https://djrenrakukai.org/>



男女共同参画
学協会連絡会

一般社団法人

男女共同参画学協会連絡会

設置目的

学協会間での連携協力を行いながら、科学技術の分野において、女性と男性がともに個性と能力を発揮できる環境づくりとネットワーク作りを行い、社会に貢献することを目的とする。

【行政】

1999年6月：男女共同参画社会基本法」公布・施行

2000年6月：内閣府男女共同参画推進本部主催「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」開催（シンポジウム「科学の進捗と男女共同参画」

2000年12月：男女共同参画基本計画」閣議決定

【日本学術会議】

2000年6月：「女性科学者の環境改善の具体的措置について」の要望 及び
「日本学術会議における男女共同参画の推進について」の声明が採択



2002年7月：男女共同参画学協会連絡会準備会開催

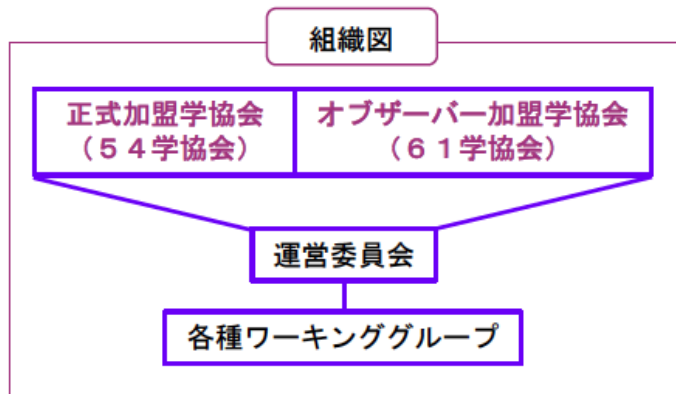
2002年10月7日：男女共同参画学協会連絡会設立集会

12学協会（化学工学会、高分子学会、日本宇宙生物科学会、日本植物生理学会、日本数学会、日本生物物理学会、日本生理学会、日本天文学会、日本分子生物学会、日本動物学会、日本化学会、日本女性科学者の会、日本物理学会、応用物理学会）

2020年11月1日：一般社団法人へ移行

正式加盟 54学協会、オブザーバー加盟 57学協会

組織図



主な活動

大規模アンケート
シンポジウム
加盟学会の活動調査
要望・提言
女子中高生の理系選択支援

連絡先

男女共同参画学協会連絡会 第20期幹事学協会（一般社団法人日本生物物理学会）
第20期事務局アドレス danjo_office20@djrenrakukai.org

第五回大規模アンケートの設問内容

第5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）

自然科学系の学協会の連携協力によって男女共同参画学協会連絡会が2002年に設立され、今年で20年（2020年8月7日 一般社団法人へ移行）を迎え会員団体はオブザーバーを含めて114となりました。大規模アンケート調査は、連絡会が、自然科学系の研究者・技術者を取り巻く現状を把握する目的でこれまで4回（2003年、2007年、2012年、2016年）実施、それぞれ約2万人の方から回答を得ております。調査結果は女性研究者・技術者が直面する様々な問題点を議論する上での貴重な統計的根拠として、様々な場面で引用されています。

また、調査結果に基づいて作成した提言は、国の政策決定に反映され、男女共同参画に関する様々な支援策が講じられてきました。

第5回目の本調査はのべ50万人を超える会員を対象とする大規模な調査となります。調査の継続は、男女共同参画の実情やその認識の変化を明らかにし、実施されている政府事業の効果を検証、新たな課題を見出す上で大変重要です。コロナ禍における今回は「働き方」に重点を置きました。

より多くの科学者・技術者の皆様にアンケートへの積極的なご協力をお願いいたします。

これまでのアンケートにご協力くださった方々も、更なるご協力をどうぞ宜しくお願いいたします。

一般社団法人 男女共同参画学協会連絡会

第19期委員長 岩熊まき、大規模アンケート（プレ）委員長 石田佳子

質問は全部で44項目あります。回答には20～30分程度を要します。回答を中断される場合は、[途中保存]ボタンを押した際に表示される再開用URLをご自身で保存し、回答を再開してください。必須項目以外の答えにくい質問はスキップして頂いても構いませんが、できるだけ全ての項目について最後まで御回答下さいますようお願い致します。

複数の学会に所属している場合でも回答は1人1回とし、設問5で所属している全ての学会を選択して下さい。

お寄せいただいたご回答は、無記名のものとして統計的に処理し、個人を特定することはありません。また、回答個票から作成したデータベースに関しては情報漏洩防止対策を徹底し、男女共同参画学協会連絡会において定めたガイドライン

（https://djrenrakukai.org/doc_pdf/enq/database_guidelines.pdf）に従い、男女共同参画推進活動にのみ使用させていただきます。データベースおよびその分析・解析の成果物に関する著作権は男女共同参画学協会連絡会に帰属します。なお、所定の手続きの下で当該連絡会が適当と判断する際には、加工済データベース（特定の個人、法人、その他の団体の識別を難しくする目的の下に加工を施したもの）に限り、連絡会以外に利用を許可する場合があります。

以上の点について、了承された上でご回答下さい。

1. 2021年4月1日における年齢をお教えてください。（必須）

☐25歳未満 ☐25～30歳未満 ☐30～35歳未満 ☐35～40歳未満 ☐40～45歳未満 ☐45～50歳未満
☐50～55歳未満 ☐55～60歳未満 ☐60～65歳未満 ☐65～70歳未満 ☐70歳以上

2. 性別をお教えてください。（必須）

☐男性 ☐女性 ☐答えたくない

3. 最終学歴をお教えてください。 (必須)

☐高専卒 ☐学部卒 ☐大学院卒(修士) ☐大学院卒(博士, Ph.D. 含む) ☐その他

4. 学位(博士)の取得状況についてお伺いします。 (必須)

4.1 学位(博士)の有無をお教えてください。

☐なし (設問 5 へ) ☐あり(課程博士) ☐あり(論文博士) ☐あり(課程博士・論文博士の両方)

4.2 学位(博士)ありの方は取得後の経過年数をお教えてください。

☐学位取得後 1-5 年 ☐学位取得後 6-10 年 ☐学位取得後 11-15 年 ☐学位取得後 16-20 年

☐学位取得後 21 年以上

5. 資格の取得状況をお教えてください。 (必須)

5.1 資格の有無 ※学位(博士)は含みません。

☐なし ☐あり その資格は(3つまで) () () ()

5.2 あなたがキャリアを築くために最も必要と思われる資格※学位(博士)は含みません

☐なし (設問 6 へ) ☐あり その資格は()

5.3 その資格をあなたは

☐取得済 ☐取得に向けて準備中 ☐取得予定なし

6. 所属する学協会をお教えてください。(学協会名冒頭の「日本」は省略, アイウエオ順) (複数回答可) (必須)

☐無所属 ☐育種 ☐遺伝 ☐宇宙生物科学 ☐衛生 ☐衛生動物 ☐映像情報メディア ☐液晶 ☐園芸
☐応用数理 ☐応用物理 ☐解剖 ☐海洋 ☐化学 ☐科学教育 ☐化学工学 ☐科学者会議 ☐火災 ☐加
速器 ☐機械 ☐技術士 ☐魚病 ☐魚類 ☐金属 ☐計測自動制御 ☐軽金属 ☐結晶 ☐健康 (2017.4 民
族衛生から改称) ☐原子力 ☐建築 ☐航空宇宙 ☐高血圧 ☐高分子 ☐国際保健医療 ☐錯体化学 ☐
蚕糸 ☐歯科基礎医学 ☐磁気 ☐脂質栄養 ☐質量分析 ☐自動車技術 ☐地盤工学 ☐獣医 ☐種生物
☐食品科学工学 ☐植物 ☐植物化学調節 ☐植物生理 ☐植物バイオテクノロジー (2020.7 植物細胞
分子生物から改称) ☐植物病理 ☐女性科学者の会 ☐女性技術者フォーラム ☐情報処理 ☐進化 ☐
神経科学 ☐神経化学 ☐腎臓 ☐森林 ☐水産 ☐水産増殖 ☐数学 ☐数式処理 ☐生化学 ☐生態 ☐生
態工学 ☐生物物理 ☐精密工学 ☐生理 ☐石油 ☐セラミックス ☐組織細胞化学 ☐体力医学 ☐蛋白
質科学 ☐地球電磁気・地球惑星圏 ☐地球惑星科学連合 ☐畜産 ☐地形学連合 ☐地質 ☐中性子科学
☐痛風・尿酸核酸 ☐DNA多型 ☐データベース ☐鉄鋼協会 ☐電気化学 ☐電子情報通信 ☐天文
☐糖質 ☐動物 ☐土壌肥料 ☐土木 ☐鳥 ☐内分泌 ☐内分泌攪乱化学物質(環境ホルモン) ☐熱帯
医学 ☐熱帯生態 ☐燃焼 ☐農芸化学 ☐バイオイメージング ☐バイオインフォマティクス ☐発生生
物 ☐繁殖生物 ☐比較内分泌 ☐表面真空 ☐物理 ☐プラズマ・核融合 ☐分子生物 ☐分析化学 ☐放
射光 ☐放射線影響 ☐木材 ☐薬学 ☐野生生物と社会 ☐流体力学 ☐霊長類 ☐その他 ()

7. 現在の就職状況についてお教えてください。 (必須) ※学振特別研究員の方は、「雇用」を選択く
ださい。

☐雇用 ☐非雇用(失職中) ☐非雇用(定年退職後) ☐経営者・個人事業主等

☐学生 (学生の場合, 7.1 を答えた後, 8. 学生の場合へ)

7.1 現在の専門分野について、次のカテゴリーから最も近いものを1つお選びください。（非雇用の方は、以下の設問18まで最終職についてお答え下さい。）（必須）

☐ 数学系 ☐ 電気・情報系 ☐ 物理系 ☐ 化学・材料系 ☐ 生物・生命系 ☐ 建築・土木系 ☐ 機械系
☐ 地球惑星系 ☐ 農学系 ☐ 医歯薬系 ☐ 保健・看護系 ☐ その他

7.2 現在の所属をお教えてください。（複数の所属がある方は主なものについてお教えてください）（必須）

☐ 企業（8. 企業の場合へ） ☐ 国立大学（8. 大学・高専等の場合へ）
☐ 公立大学（8. 大学・高専等の場合へ） ☐ 私立大学（8. 大学・高専等の場合へ）
☐ 高専（8. 大学・高専等の場合へ） ☐ その他の各種学校（8. 大学・高専等の場合へ）
☐ 官公庁（8. 官公庁の場合へ）
☐ 公的研究機関（国立研究開発法人を含む）（8. 研究機関等の場合へ）
☐ その他の研究機関（8. 研究機関等の場合へ） ☐ その他（9へ）

8. 現在の役職名（身分）をお教えてください。（複数回答可）（必須）※名称が異なる場合は、最も近いものを選択してください。

企業の場合：

☐ 一般社員 ☐ 主任および同等職 ☐ 課長および同等職 ☐ 部長および同等職 ☐ 事業部長および同等職
☐ 取締役および同等職以上 ☐ その他

大学・高専等の場合：

☐ 研究員 ☐ 技術員 ☐ 助手 ☐ 助教 ☐ 講師 ☐ 准教授 ☐ 教授 ☐ 執行部（学部長および同等職以上）
☐ その他

官公庁の場合：

☐ 主事 ☐ 副主査・主査 ☐ 副主幹・主幹 ☐ 課長 ☐ 次長 ☐ 部長及び同等職以上 ☐ その他

研究機関等の場合：

☐ 研究員 ☐ 技術員 ☐ 主任研究員 ☐ グループ長 ☐ ユニット長 ☐ 理事 ☐ その他

学生の場合：

☐ 準学士課程生 ☐ 専攻科生 ☐ 学部生 ☐ 大学院生（修士課程） ☐ 大学院生（博士課程） ☐ 研究生
☐ その他（学生の場合は選択肢に関わらず設問19へ）

8.1 あなたの部下の人数をお教えてください。大学の場合は研究・指導している人数（学部生は除く）を含めてください。（必須）
[]人

8.2 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2020年度の額をお教えてください（必須）

☐ 該当しない ☐ 0 円 ☐ 50 万円未満 ☐ 50 万～100 万円未満 ☐ 100 万～500 万円未満
☐ 500 万～2 千万円未満 ☐ 2 千万円～5 千万円未満 ☐ 5 千万円～1 億円未満 ☐ 1 億円以上

9. 現在の職種について、次のカテゴリーから最も近いものを1つお教えてください。（必須）

☐ 研究・教育職 ☐ 技術専門職（技術開発を含む） ☐ 営業職 ☐ その他

10. 現在のおおよその年収（税込み）をお教えてください。

☐ 0 円 ☐ 100 万円未満 ☐ 100 万～200 万円未満 ☐ 200 万～300 万円未満 ☐ 300 万～400 万円未満
☐ 400 万円～500 万円未満 ☐ 500 万円～600 万円未満 ☐ 600 万円～700 万円未満 ☐ 700 万円～800 万

円未満 ☐ 800 万円～900 万円未満 ☐ 900 万円～1000 万円未満 ☐ 1000 万円～1200 万円未満 ☐ 1200 万円以上

11. 現在の雇用についてお教えてください。

11.1 現在の職への就職方法をお教えてください。

☐ 公募 ☐ 指導教員の紹介 ☐ 先輩の紹介 ☐ 友人・知人の紹介 ☐ 自分で探した
☐ その他（具体的に）（ ）

11.2 雇用形態をお教えてください。

☐ 任期・契約期間付きの職（特任・非常勤・任期付き研究員・契約社員・派遣等を含む）（設問 12 へ）
☐ 任期・契約期間のない職（正社員・自営業を含む）（設問 13 へ）

12. 現在、任期・契約期間付きの職についている方にお伺いします。

12.1 任期・契約期間は何年ですか。

[] 年（整数記入）

12.2 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）ですか。

☐ はい ☐ いいえ ☐ わからない

12.3 再任は可能ですか。

☐ 再任可 ☐ 再任不可 ☐ 再任回数に制限有り ☐ 未定

12.4 これまで合計何年間、任期・契約期間付きの職についていますか（休職・離職期間を除く）。

[] 年間（整数記入）

12.5 任期・契約期間付き職として所属が変わった経験（組織改編を除く）は何回ありますか。

[] 回（整数記入）

12.6 所属する組織の社会保険に加入していますか。（複数回答可）

☐ いいえ ☐ 健康保険（または共済短期） ☐ 厚生年金（または共済長期） ☐ 雇用保険 ☐ その他
☐ わからない

12.7 育児休業は可能ですか。

☐ はい ☐ いいえ（理由 ） ☐ わからない

12.8 産休・育休後に、休業期間に応じた任期・契約期間延長はありますか。

☐ はい ☐ いいえ ☐ わからない

12.9 任期・契約期間のない職につきたいと思いますか。

☐ はい ☐ いいえ ☐ わからない（選択肢に関わらず設問 14 へ）

13. 現在、「任期・契約期間のない職」についている方にお伺いします。

13.1 現職についてからの年数は何年ですか。

[] 年（整数記入）

13.2 現職に就くまで、合計何年間、任期・契約期間付きの職につきましたか（休職・離職期間を除く）。

[] 年間（整数記入）

13.3 任期・契約期間付き職として所属が変わった経験（組織改編を除く）は何回ありますか。

[] 回（整数記入）

14. 任期・契約期間の有無にかかわらず転職・異動・離職をしたことがありますか。（複数回答可）
- ☐ 職種を変える転職をしたことがある（設問 15 へ）
 - ☐ 職種は変えず転職・異動をしたことがある（設問 15 へ）
 - ☐ 同じ勤務先や所属機関で職種を変えたことがある（設問 15 へ）
 - ☐ 離職したことがある（設問 15 へ）
 - ☐ 転職・異動・離職の経験なし（設問 16 へ）
15. 転職・異動・離職ありの方にお伺いします。
- 15.1 その回数は何回ですか。
- [] 回（整数記入）
- 15.2 その理由は（複数回答可）：
- ☐ キャリアアップ ☐ 職務内容（研究テーマを含む） ☐ 収入増 ☐ 転勤 ☐ 家族の転勤 ☐ 勤務地
 - ☐ 前職の任期満了 ☐ 結婚 ☐ 育児 ☐ 介護 ☐ 将来への不安 ☐ 男女差別 ☐ 人間関係 ☐ 所属機関への不満
 - ☐ 解雇 ☐ 倒産 ☐ その他（ ）
16. 仕事時間についてお教えてください。
- 16.1 あなたの雇用契約上の労働時間制度をお教えてください。 ※各制度の説明の詳細は以下をご確認ください。
- ☐ 該当しない ☐ 労働時間制 ☐ 変形労働時間制 ☐ フレックスタイム制 ☐ 事業場外みなし制
 - ☐ 専門業務型裁量労働制 ☐ 企画業務型裁量労働制 ☐ わからない
- 16.2 契約上の勤務時間は 1 週間当たり何時間ですか。
- [] 時間（整数記入） ☐ わからない
- 16.3 現在の勤務形態をお教えてください。
- ☐ 在宅・リモートは認められていない（問 16.4～問 16.7 へ）
 - ☐ 在宅・リモートが認められている（問 17 へ）
 - ☐ 制限付きで在宅・リモートが認められている（問 17 へ）
- 16.4 職場での勤務時間は 1 週間当たり何時間ですか。
- [] 時間（整数記入）
- 16.5 そのうち研究・開発にあてている時間は。
- ☐ 該当しない，[] 時間（整数記入）
- 16.6 職場以外で業務を行う時間は 1 週間あたり何時間ですか。 ※職場以外：自宅やワーキングスペースなどを指す（出張先は含みません）。
- [] 時間（整数記入）
- 16.7 そのうち研究・開発にあてている時間は。
- ☐ 該当しない，[] 時間（整数記入）（問 18 へ）
17. 在宅・リモート勤務が認められている方にお伺いします。
- 17.1 職場での勤務時間は 1 週間当たり何時間ですか。 在宅またはリモートのみで業務を行っている場合は「0」とお書きください。
- [] 時間（整数記入）
- 17.2 そのうち研究・開発にあてている時間は。
- ☐ 該当しない，[] 時間（整数記入）

17.3 在宅・リモートでの勤務時間は1週間あたり何時間ですか。

[]時間（整数記入）

17.4 そのうち研究・開発にあてている時間は、

☐該当しない, []時間（整数記入）

18. 家事・育児・介護などに要する時間（1日平均）について教えてください。

☐0時間 ☐1時間未満 ☐1～2時間未満 ☐2～3時間未満 ☐3～4時間未満 ☐4～5時間未満
☐5時間以上

19. あなたの将来像について教えてください（非雇用の方は最終職在職中のお考えをお教えてください）。
将来どのような職に最も就きたいですか（将来も現職に就きたい場合は現状をお教えてください）。
（複数回答可）

☐大学・研究機関等で研究に従事 ☐大学・研究機関等で研究室を主宰
☐大学・研究機関等で執行部に参加 ☐大学・研究機関で上記以外の職 ☐企業等で研究・開発に従事
☐企業等で研究・開発を主宰 ☐企業等で技術職として勤務 ☐企業等で経営陣に参加
☐企業等で上記以外の職 ☐教育職 ☐行政職 ☐起業 ☐科学技術ジャーナリスト ☐わからない
☐その他（ ）

20. 小・中・高等学校時代にあなたが科学技術分野を志望した際、影響を受けたものをお教えてください。（複数回答可）

☐幼少時からの興味 ☐科目の得意・不得意 ☐学校の授業内容 ☐学校の先生（部活も含む）
☐学校以外（塾等）の先生 ☐家族、親戚 ☐友人や知人 ☐学校による取り組み ☐学校での課外活動
☐学校以外の場所で催される実験教室やイベント ☐書籍やテレビ番組 ☐インターネット・SNS
☐その他（ ）

21. 海外(自国以外の国)での研究活動・勤務について教えてください。

21.1 海外で研究活動・勤務することは、キャリア形成にどのように影響すると思いますか。

☐非常にプラス ☐どちらかといえばプラス ☐プラスの面もマイナスの面も等しくある ☐マイナス
☐わからない

21.2 あなたは海外で半年以上の研究活動・勤務の経験がありますか。

☐ある（その間、自国にポストあり） ☐ある（その間、自国にポストなし） ☐なし

22. 大学・研究機関等でのいわゆる任期付き研究員制度とキャリア形成についてお教えてください。

22.1 正規の教員・研究員と比べて、任期付き研究員の利点と思われるものをお選びください。（複数回答可）

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

22.2 任期付き研究員制度の問題点と思われるものをお選びください。（複数回答可）

☐任期・契約期間が研究費に左右されるため生涯設計を立てにくい
☐任期・契約期間が定められているため、大きなテーマや一貫したテーマに取り組めない
☐任期付き研究員後のポジションが少ない ☐年齢制限がある ☐給与が低い
☐雇用形式により給与の格差が大きい ☐社会保障上の不利益を被る ☐育児休業しにくい

☐ 単身赴任を余儀なくされる ☐ ハラスメントがある ☐ 問題点はない ☐ わからない ☐ その他 ()

22.3 任期付き研究員後のキャリアパス確保のための取組みとして必要と思われることをお選びください。(複数回答可)

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

(ここで約半分の質問が終わりました。引き続き、ご回答をお願いします。)

23. 配偶者またはパートナーの有無をお教えてください。

☐ あり(設問 23.1 へ) ☐ なし(設問 26 へ)

23.1 配偶者またはパートナーの職は:

- ☐ 専業主婦・主夫(設問 23.3 へ) ☐ 企業(研究技術職) ☐ 企業(研究技術職以外)
- ☐ 大学・研究機関等(研究技術職) ☐ 大学・研究機関等(研究技術職以外) ☐ 公務員 ☐ 自営業
- ☐ 学生(設問 23.3 へ) ☐ その他

23.2 配偶者またはパートナーの職は任期・契約期間付きですか。

- ☐ 任期・契約期間付きの職(特任・非常勤・任期付き研究員・契約社員・派遣等を含む)
- ☐ 任期・契約期間のない職(正社員・自営業を含む)

23.3 あなた自身が配偶者またはパートナーの職(勉学を含む)の都合により別居をされた経験はありますか。

☐ あり(設問 24 へ) ☐ なし(設問 25 へ)

24. 別居の経験がある方にお伺いします。

24.1 その期間は通算何年間ですか。

約[]年間(整数記入)

24.2 別居せざるをえない境遇に遭遇した時、それを解消すべく、あなたまたは相手が異動または転職の検討をしましたか。

☐ 検討した結果別居が解消した ☐ 検討したが別居は解消しなかった ☐ 検討しなかった

25. 配偶者またはパートナーの転勤による別居や離職を防ぐための制度についてお教えてください。

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

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

25.2 勤務先、あるいは国、公的機関等に同居支援制度または帯同雇用制度があれば利用したいと思

いますか。

☐利用したい

☐利用したくない（理由（複数回答可）：☐仕事の都合で移動できない ☐家族の都合で移動できない ☐移動しても安定した身分が得られない可能性が高い ☐その他（ ） ☐わからない）

26. 子どもについて教えてください。

☐子どもあり ☐子どもなし（設問 33 へ）

26.1 子どもの数は：

[]人（整数記入）

26.2 その年代は（複数回答可）：

☐小学生未満 ☐小学生 ☐中学生 ☐高校生 ☐大学生 ☐社会人 ☐その他（ ）

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

☐あなた自身 ☐配偶者またはパートナー ☐同居親族 ☐非同居の親族・知人 ☐保育園等
☐ベビーシッター等 ☐その他（ ）

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

☐該当しない ☐あなた自身 ☐配偶者またはパートナー ☐同居親族 ☐非同居の親族・知人
☐学童保育等 ☐シッター等 ☐塾・習い事等 ☐子どもだけで留守番 ☐その他（ ）

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

☐あなた自身 ☐配偶者またはパートナー ☐同居親族 ☐非同居の親族・知人
☐自分で依頼したベビーシッター ☐学会の保育サービス ☐その他（ ）

27. あなたの育児休業の状況について教えてください。

☐希望通りに休業した（設問 28 へ） ☐休業したが希望通りではなかった（設問 28・29 へ）

☐休業しなかった（設問 29 へ） ☐その他（ ）（設問 30 へ）

28. 育児休業した方にお伺いします。

28.1 その期間は（産休を除く子ども1人当たりの平均で）：

[約 週]・[約 ヶ月]（どちらかでお教えてください）（整数記入）

28.2 休業後について教えてください。

☐休業前と同じ職務を継続 ☐自分の希望で職務を変えた ☐自分の希望で部署を変えた
☐職場の指示により職務が変わった ☐職場の指示により部署が変わった ☐昇級・昇進が遅れた
☐失職した ☐退職した
☐その他（希望通りでなかった方は設問 29 へ、希望通りに休業した方は設問 30 へ）

29. ご自身が「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」方にお伺いします。その理由は。（複数回答可）：

☐休業する必要がなかった ☐休業しなかった ☐休業できる家庭環境ではなかった
☐休業できる職場環境ではなかった ☐休業制度がなかった
☐休業制度はあったが任期が足りず対象にならなかった ☐希望通りに保育園等に入れなかった
☐その他（ ）

30. 配偶者またはパートナーの育児休業の状況について教えてください。

- ☐ 希望通りに休業した（設問 31 へ） ☐ 休業したが希望通りではなかった（設問 31・32 へ）
☐ 休業しなかった（設問 32 へ） ☐ その他（ ）（設問 33 へ）

31. 配偶者またはパートナーが育児休業した方にお伺いします。その期間は、（産休を除く子ども1人当たりの平均で）：

〔約 週〕・〔約 ヶ月〕（どちらかでお教えてください）（希望通りに休業した方は設問 33 へ、希望通りではなかった方は設問 32 へ）

32. 配偶者またはパートナーが「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」場合、その理由は、（複数回答可）：

- ☐ 休業する必要がなかった ☐ 休業したくなかった ☐ 休業できる家庭環境ではなかった
☐ 休業できる職場環境ではなかった ☐ 休業制度がなかった
☐ 休業制度はあったが任期が足りず対象にならなかった ☐ 希望通りに保育園等に入れなかった
☐ その他（ ）

33. 生涯で、理想の子どもの数について教えてください。

33.1 その数は：

〔 〕人（整数記入）

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

- ☐ 該当しない（少なくない） ☐ 経済的理由 ☐ 身体・健康上の理由 ☐ 職の安定性
☐ 配偶者やパートナーとの出会いがない ☐ 配偶者やパートナーとの出会いがなかった
☐ 配偶者またはパートナーが望まない ☐ 配偶者またはパートナーが望まなかった
☐ 不妊治療と仕事の両立 ☐ 育児とキャリア形成の両立 ☐ 育児休業制度がない
☐ 育児休業制度がなかった ☐ 任期が足りず育児休業制度が取れない
☐ 任期が足りず育児休業制度が取れなかった ☐ 配偶者またはパートナーの育児への協力
☐ 職場の理解 ☐ 子どもが育つ社会的環境 ☐ その他（ ）

34. 介護について教えてください。

34.1 現在ご家族に看護・介護の必要な人がいますか、あるいはこれまでにいましたか。

☐ はい ☐ いいえ

34.2 介護休業・介護休暇制度についてご存知ですか。

☐ はい（設問 34.3 へ） ☐ いいえ（設問 35 へ） ☐ わからない（設問 35 へ）

34.3 「はい」とお答えの方に伺います。あなた、あるいは配偶者またはパートナーの職場には介護休業・介護休暇制度がありますか。

☐ はい ☐ いいえ ☐ わからない

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

【意識改革】

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

【制度改革】

- ☐労働時間の短縮 ☐業務サポート ☐多様な休暇・休業制度 ☐休業中の代替要員
☐休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み ☐ワークシェアリング ☐勤務時間の弾力化
☐任期制度など雇用形態の改善 ☐在宅勤務制度 ☐多様な働き方（多様なキャリアパス）
☐その他（ ）

【経済支援】

- ☐育児・介護への経済支援 ☐休業者の勤務先への公的補助
☐遠距離介護への経済支援（介護手当や交通機関の割引など） ☐その他（ ）

【施設やサービスの改善】

- ☐保育施設・サービスの拡充 ☐病児保育 ☐学童保育の拡充
☐介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充 ☐ファミリーサポートの拡充 ☐わからない
☐その他（ ）

36. 研究・開発を進める上でどのような環境や機会が必要ですか。（複数回答可）

- ☐該当しない ☐研究・開発時間 ☐研究・開発支援者 ☐研究・開発費（整備含む） ☐共同研究者
☐研究・開発の自由度 ☐事務・雑用の効率化や分業 ☐成果の発表の機会 ☐上司の理解 ☐経営者の理解
☐テーマに長く取り組める環境 ☐研究グループ内での意思統一・コミュニケーション ☐業績や能力の適切な評価 ☐上司等からの指導 ☐学生等を教育する機会 ☐周囲の期待 ☐その他（ ）

37. 女性比率に関する次の質問についてお教えてください。

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

- ☐教育環境 ☐家庭環境 ☐職場環境 ☐社会の偏見 ☐男性的女性を求められる ☐男女の社会的分業
☐ロールモデルが少ない ☐男性に比べて採用が少ない ☐採用時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない
☐評価者に男性を優先する意識がある ☐男女の能力の差 ☐男女の適性の差 ☐男性の比率が高い
☐研究職・技術職のイメージがわからない ☐研究職・技術職のイメージがよくない
☐将来像が不透明 ☐男性に比べて給料が少ない ☐労働時間が長い ☐役職につにくい
☐クロスアポイントメント制度 ☐家庭（家事・育児・介護）と仕事の両立が困難 ☐育児・介護期間後の復帰が困難
☐学生時代の情報不足 ☐その他（ ）

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

- ☐家庭との両立が困難 ☐女性に中途離職や休職が多い ☐女性は男性より昇進を望まない
☐ロールモデルが少ない ☐採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない
☐研究費の年齢制限 ☐評価者に男性を優先する意識がある ☐横並び意識・同調圧力
☐男女に能力・適性の差がある ☐女性の業績が不十分 ☐上司として女性が望まれない
☐現在指導的地位にある世代の女性比率が低い ☐その他（ ）

37.3 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だと思いますか。（複数回答可）

- ☐積極的採用 ☐管理職への登用 ☐昇進・昇給の促進 ☐研究・開発費の増加 ☐研究支援者の配置
☐業績評価におけるライフイベント等の考慮 ☐研究費申請の年齢制限の緩和
☐研究・本業以外の業務負担軽減 ☐国内外留学の機会提供
☐学会におけるシンポジスト・議長・オーガナイザー等の機会増加
☐女性に限定した賞の設立など受賞の機会増加 ☐リーダー養成研修等の機会提供
☐クロスアポイントメント制度 ☐「ジェンダー平等施策」 ☐その他（ ）

38. 最近施行された法律および策定された基本計画と関連事業についてお伺いします。知っているものをお教えてください。（複数回答可）

- ☐ 女性活躍推進法(平成28年4月1日施行)
☐ 第6期科学技術・イノベーション基本計画(令和3年3月26日閣議決定)
☐ 第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)
☐ 卓越研究員事業(平成28年3月策定)
☐ 研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ（令和2年1月策定）
☐ どれも知らない

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

	有意義である	有意義かどうか わからない	有意義だとは思わない	制度を知らない
(1) 出産・育児からの復帰支援事業(日本学術振興会特別研究員 RPD 制度)(平成18年度～)	☐	☐	☐	☐
(2) 科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援事業」(平成18年～)	☐	☐	☐	☐
(3) 科学技術振興機構「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(旧女性研究者研究活動支援事業)」(平成23年度～)	☐	☐	☐	☐
(4) 科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置(年複数回応募・年齢制限の緩和等)	☐	☐	☐	☐

(5) 科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業（CREST・さきがけ・ACT-X）」における出産・育児に配慮した措置（研究中断延長可能・復帰支援等）	☐	☐	☐	☐
(6) 科学技術振興機構「創発的研究支援事業」における出産・育児に配慮した措置（年齢制限 5 年緩和等）	☐	☐	☐	☐
(7) 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～」	☐	☐	☐	☐

40. 第 4 次男女共同参画基本計画および第 5 期科学技術基本計画において女性研究者の新規採用目標値は掲げられたものの、達成できず先送りになりました。この状況を改善するため、取組を加速する必要があると思いますか。

☐ 従来の取組を加速させる（従来の取組に罰則規定を導入する）

☐ 新しい取組を導入する（クオータ制など新しい取組を追加する）

☐ 従来の取組のまま時間をかけて改善する ☐ 改善する必要はない ☐ 分からない ☐ その他（ ）

41. 第 5 次男女共同参画基本計画（令和年 12 月 25 日閣議決定）および第 6 期科学技術・イノベーション基本計画（令和 3 年 3 月 26 日閣議決定）において、女性研究者の新規採用目標値（註 1）が引き続き明記されました。さらに、あらたに大学教員に占める女性割合の目標値（註 2, 3）も示されました。

（註 1）大学における女性研究者の新規採用割合を 2025 年度までに、理学系 20%，工学系 15%，農学系 30%，医歯薬学系 30%，人文科学系 45%，社会科学系 30%。

（註 2）大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合を 2025 年度までに、理学系 12%，工学系 9%。

（註 3）教授等（学長，副学長，教授）に占める女性割合を，早期に 20%，2025 年度までに 23%。
このことについてお伺いします。

41.1 この数値目標を：

☐ よく知っている ☐ ある程度知っている ☐ 知らない

41.2 数値目標を設定した取り組みは：

☐ 有意義である ☐ 拡大・推進するべきである ☐ 改善するべき点がある ☐ あまり意義がない

☐ 弊害がある ☐ わからない ☐ その他（ ）

41.3 あなたが所属する機関または企業において女性研究者の採用数値目標は設定されていますか。
☐設定されている（設問 41.4 へ） ☐設定されていない（設問 41.5 へ） ☐わからない（設問 42 へ）

41.4 設定されている場合、その数値目標は公表されていますか。
☐はい ☐いいえ ☐わからない（いずれの回答も設問 42 へ）

41.5 設定されていない場合、数値目標を定めるべきですか。
☐定めるべきである ☐定める必要はない ☐わからない

42. 上述の法律・基本計画・施策等により、第4回アンケート調査時（2016年11月）と比べて科学技術分野における男女共同参画が促進されたと感じていますか。

42.1 所属する機関において：
☐少しずつ進んでいる ☐ほとんど変わらない ☐後退している ☐わからない

42.2 所属する学会において：
☐少しずつ進んでいる ☐ほとんど変わらない ☐後退している ☐わからない

42.3 世の中全体として：
☐少しずつ進んでいる ☐ほとんど変わらない ☐後退している ☐わからない

42.4 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がありますか：
☐少しずつ進んでいる ☐ほとんど変わらない ☐後退している ☐わからない

43. 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教えてください。（複数回答可）

☐女性の意識改革 ☐男性の意識改革 ☐無意識のバイアスの克服（排除）
☐男性の家事・育児への参加の増大 ☐夫婦別姓 ☐職場環境整備 ☐一定期間の女性優先措置
☐クオータ制の導入 ☐各種年齢制限の撤廃 ☐評価システムの改善 ☐上司の理解の促進
☐多様な勤務体系の拡充 ☐リモートワークの拡充 ☐育児・介護支援策等の拡充 ☐任期制導入
☐任期制の改善 ☐任期制撤廃 ☐女性研究者・女性技術者ネットワークの形成
☐国際標準をめざした比較調査と政策への反映 ☐国の方針の明確化
☐国や機関のトップのリーダーシップ ☐施策などの資金援助
☐国・自治体や雇用者による推進体制の拡充 ☐社会保障制度の拡充 ☐男女共同参画の教育機会の増加 ☐その他（ ） ☐特に必要ない

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

[]

以上で設問は終わりです。送信クリックを最後をお願いいたします。
ご協力いただき誠にありがとうございました。

付録2 アンケート参加学協会データ

	回答者				会員数				回答比率
	男性	女性	合計	女性比率	男性	女性	合計	女性比率	
育種	267	94	363	25.9%	1129	264	1393	19.0%	26.1%
遺伝	137	80	218	36.7%	600	161	761	21.2%	28.6%
宇宙生物科学	20	16	36	44.4%	151	57	208	27.4%	17.3%
衛生	59	37	96	38.5%	900	461	1361	33.9%	7.1%
衛生動物	17	9	26	34.6%	264	63	327	19.3%	8.0%
映像情報メディア	42	4	46	8.7%	2309	80	2389	3.3%	1.9%
液晶	27	5	32	15.6%	614	63	677	9.3%	4.7%
園芸	276	109	389	28.0%	1508	406	1914	21.2%	20.3%
応用数理	120	18	139	12.9%	1296	89	1385	6.4%	10.0%
応用物理	711	144	859	16.8%	18075	1305	19380	6.7%	4.4%
解剖	150	82	234	35.0%	1734	415	2149	19.3%	10.9%
海洋	285	64	352	18.2%	1248	152	1400	10.9%	25.1%
化学	970	232	1211	19.2%	19275	2578	21853	11.8%	5.5%
科学教育	87	31	119	26.1%	1136	258	1394	18.5%	8.5%
化学工学	407	74	485	15.3%	5957	670	6627	10.1%	7.3%
科学者会議	37	12	49	24.5%	2738	362	3100	11.7%	1.6%
火災	14	2	16	12.5%	1086	51	1137	4.5%	1.4%
加速器	79	10	92	10.9%	906	36	942	3.8%	9.8%
機械	506	56	565	9.9%	32083	1146	33229	3.4%	1.7%
技術士	1749	104	1859	5.6%	18437	517	18954	2.7%	9.8%
魚病	37	6	43	14.0%	282	47	329	14.3%	13.1%
魚類	144	12	156	7.7%	1067	85	1152	7.4%	13.5%
金属	462	62	526	11.8%	4494	282	4776	5.9%	11.0%
計測自動制御	183	25	209	12.0%	4721	162	4883	3.3%	4.3%
軽金属	223	29	252	11.5%	1745	88	1833	4.8%	13.7%
結晶	162	35	200	17.5%	905	127	1032	12.3%	19.4%
健康	57	48	105	45.7%	204	281	485	57.9%	21.6%
原子力	186	37	226	16.4%	5705	322	6027	5.3%	3.7%
建築	624	308	933	33.0%	29567	5681	35248	16.1%	2.6%
航空宇宙	61	7	68	10.3%					
高血圧	11	6	17	35.3%	3827	1231	5058	24.3%	0.3%
高分子	501	136	638	21.3%	6799	998	7797	12.8%	8.2%
国際保健医療	25	61	86	70.9%	367	661	1028	64.3%	8.4%
コンピュータ外科	16	2	18	11.1%	615	45	660	6.8%	2.7%
錯体化学	104	17	121	14.0%	927	120	1047	11.5%	11.6%
蚕糸	27	16	44	36.4%	340	80	420	19.0%	10.5%
歯科基礎医学	44	34	80	42.5%					
磁気	69	10	79	12.7%					
脂質栄養	16	19	35	54.3%	189	128	317	40.4%	11.0%
質量分析	51	40	92	43.5%					
自動車技術	75	3	79	3.8%					
地盤工学	120	17	138	12.3%	7159	406	7565	5.4%	1.8%
獣医	213	131	346	37.9%	2408	771	3179	24.3%	10.9%
種生物	67	35	103	34.0%	236	87	323	26.9%	31.9%
食品科学工学	218	111	330	33.6%	1731	593	2324	25.5%	14.2%
植物	314	163	479	34.0%	1287	433	1720	25.2%	27.8%
植物化学調節	70	23	94	24.5%					
植物生理	364	168	537	31.3%	1482	467	1949	24.0%	27.6%
植物バイオテクノロジー	123	58	183	31.7%	608	188	796	23.6%	23.0%
植物病理	82	42	124	33.9%	1385	307	1692	18.1%	7.3%
女性科学者の会	0	81	81	100.0%	4	259	263	98.5%	30.8%
女性技術者フォーラム	0	20	20	100.0%	3	110	113	97.3%	17.7%
情報処理	235	54	291	18.6%	17848	1910	19758	9.7%	1.5%
進化	161	53	215	24.7%	963	239	1202	19.9%	17.9%
神経科学	649	310	971	31.9%	4413	1396	5809	24.0%	16.7%
神経化学	114	61	177	34.5%	886	310	1196	25.9%	14.8%

	回答者				会員数				回答比率
	男性	女性	合計	女性比率	男性	女性	合計	女性比率	
森林	189	78	269	29.0%	1790	434	2224	19.5%	12.1%
水産	755	116	874	13.3%	2561	406	2967	13.7%	29.5%
水産増殖	142	11	153	7.2%	675	28	703	4.0%	21.8%
数学	494	75	575	13.0%	4701	338	5039	6.7%	11.4%
数式処理	27	1	28	3.6%	351	0	351	0.0%	8.0%
生化学	502	204	713	28.6%	5764	1676	7440	22.5%	9.6%
生態	536	231	774	29.8%	2968	956	3924	24.4%	19.7%
生態工学	38	11	49	22.4%	345	52	397	13.1%	12.3%
生物物理	421	114	538	21.2%	2314	407	2721	15.0%	19.8%
精密工学	49	9	58	15.5%					
生理	482	175	664	26.4%	2006	574	2580	22.2%	25.7%
石油	52	8	60	13.3%	2532	126	2658	4.7%	2.3%
セラミックス	108	16	124	12.9%	3573	334	3907	8.5%	3.2%
組織細胞化学	58	36	94	38.3%	492	184	676	27.2%	13.9%
体力医学	233	93	326	28.5%	2924	863	3787	22.8%	8.6%
蛋白質科学	192	53	247	21.5%	1028	226	1254	18.0%	19.7%
地球電磁気・地球惑星圏	36	16	53	30.2%	627	81	708	11.4%	7.5%
地球惑星科学連合	303	142	447	31.8%	6122	2560	8682	29.5%	5.1%
畜産	262	92	357	25.8%	1346	331	1677	19.7%	21.3%
地形学連合	25	9	34	26.5%	344	38	382	9.9%	8.9%
地質	100	35	135	25.9%	2966	318	3284	9.7%	4.1%
中性子科学	86	11	97	11.3%	558	43	601	7.2%	16.1%
痛風・尿酸核酸	6	5	11	45.5%	465	88	553	15.9%	2.0%
DNA多型	24	10	34	29.4%	335	103	438	23.5%	7.8%
データベース	59	13	73	17.8%					
鉄鋼協会	177	18	196	9.2%	7981	284	8265	3.4%	2.4%
電気化学	146	25	171	14.6%					
電子情報通信	251	36	289	12.5%					
天文	108	27	137	19.7%	2825	396	3221	12.3%	4.3%
糖質	57	35	92	38.0%	648	194	842	23.0%	10.9%
動物	314	138	457	30.2%	1574	409	1983	20.6%	23.0%
土壌肥料	78	42	123	34.1%	1519	377	1896	19.9%	6.5%
土木	525	70	597	11.7%	35437	2142	37579	5.7%	1.6%
鳥	61	30	91	33.0%	937	222	1159	19.2%	7.9%
内分泌	81	26	108	24.1%	6135	2980	9115	32.7%	1.2%
内分泌攪乱化学物質	9	8	18	44.4%	314	84	398	21.1%	4.5%
熱帯医学	38	23	62	37.1%	602	168	770	21.8%	8.1%
熱帯生態	34	22	56	39.3%			369		15.2%
燃焼	15	1	16	6.3%	872	10	882	1.1%	1.8%
農芸化学	709	267	982	27.2%	7341	2536	9877	25.7%	9.9%
バイオイメージング	44	22	66	33.3%	190	51	241	21.2%	27.4%
バイオインフォマティクス	69	27	97	27.8%	713	101	814	12.4%	11.9%
発生生物	164	92	260	35.4%					
繁殖生物	48	26	75	34.7%	579	188	767	24.5%	9.8%
比較内分泌	71	21	92	22.8%	291	46	337	13.6%	27.3%
表面真空	160	34	194	17.5%	1534	105	1639	6.4%	11.8%
物理	1683	233	1937	12.0%	14798	1020	15818	6.4%	12.2%
プラズマ・核融合	91	10	102	9.8%	1400	53	1453	3.6%	7.0%
分子生物	934	516	1461	35.3%	8815	3162	11977	26.4%	12.2%
分析化学	121	62	183	33.9%					
放射光	167	27	194	13.9%	1097	85	1182	7.2%	16.4%
放射線影響	63	35	100	35.0%	628	180	808	22.3%	12.4%
木材	159	56	216	25.9%	1397	374	1771	21.1%	12.2%
薬学	279	145	428	33.9%	11651	4443	16094	27.6%	2.7%
野生生物と社会	45	15	61	24.6%	361	121	482	25.1%	12.7%
流体力学	112	10	122	8.2%	982	27	1009	2.7%	12.1%
霊長類	33	31	64	48.4%	359	110	469	23.5%	13.6%
無所属	921	454	1393	32.6%					
その他	3019	1253	4296	29.2%					
合計	27733	8824	36805	24.0%					

注：学会会員数は、男女共同参画学協会の「2021 年学協会連絡会女性比率調査」より引用
[\[https://djrenrakukai.org/doc_pdf/2021_ratio/2021ratio_table_202110120a.pdf\]](https://djrenrakukai.org/doc_pdf/2021_ratio/2021ratio_table_202110120a.pdf)

本報告書に関する問い合わせは、以下のホームページをご覧ください。

男女共同参画学協会連絡会ホームページ

<https://djrenrakukai.org/index.html>

本報告書の付録 3「第四回調査報告書アンケートデータ・図表」は、同ホームページに掲載しています。

本報告書の内容を引用する場合は、以下の例を参考にして、出所を明示して下さい。

【記載例】

・引用部分に、「第五回 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（2022）と表示

・引用文献として記載する場合の情報としては、

第五回 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（2022） pp. 150
など并表示

第五回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査

令和 4 年 8 月

男女共同参画学協会連絡会