

## 第一回

# 若手雇用問題 WG 実施アンケート 解析報告書

令和 5 年 3 月

男女共同参画学協会連絡会  
若手雇用問題ワーキンググループ

本報告書は、令和4年3月29日から4月30日に実施した、「科学技術系研究者の雇用に関する調査」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連絡会に帰属しており、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ください。

男女共同参画学協会連絡会  
若手雇用問題アンケート調査実行委員会 名簿

|        |          |
|--------|----------|
| 裏出 令子  | 日本農芸化学会  |
| 大坪 久子  | 日本遺伝学会   |
| 恩田 真紀  | 日本農芸化学会  |
| 熊谷 日登美 | 日本農芸化学会  |
| 佐野 幸恵  | 日本物理学会   |
| 志牟田 美佐 | 日本生理学会   |
| 須藤 雄気  | 日本生物物理学会 |
| 根岸 瑠美  | 日本生物物理学会 |
| 原田 慶恵  | 日本生物物理学会 |
| 福田 溪   | 日本遺伝学会   |
| 吉永 直子  | 日本農芸化学会  |
| 愿山 郁   | 日本遺伝学会   |

# 目次

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| はじめに                                | 5         |
| <b>第一章 基礎データ</b>                    | <b>7</b>  |
| 1. 年齢（質問 1-1）                       | 7         |
| 2. 性別（質問 1-2）                       | 7         |
| 3. 最終学歴（質問 1-3）                     | 8         |
| 4. 学位（博士）の取得状況（質問 1-4）              | 8         |
| 5. 学位（博士）の取得年齢（質問 1-5）              | 9         |
| 6. 専門分野（質問 1-6）                     | 9         |
| 7. 就職状況（質問 2-1）                     | 10        |
| 8. 所属（質問 3-1）                       | 11        |
| 9. 役職（身分）（質問 3-2）                   | 11        |
| 10. 年収（質問 3-3）                      | 12        |
| 11. アンケートを知ったきっかけ（質問 9-1）           | 13        |
| <b>第二章 キャリア関連</b>                   | <b>14</b> |
| 1. 任期付きの職                           | 17        |
| 2. 任期なし職                            | 20        |
| 3. 非雇用（失職）                          | 37        |
| <b>第三章 ライフ関連</b>                    | <b>41</b> |
| 1. 配偶者またはパートナーの有無について（質問 8-2）       | 41        |
| 2. 回答者の配偶者またはパートナーの職について（質問 8-3）    | 45        |
| 3. 回答者の配偶者またはパートナーの雇用形態について（質問 8-4） | 47        |
| 4. 子どもの有無（質問 8-5）                   | 48        |
| 5. 子どもの年代について（質問 8-6）               | 50        |
| 6. 育児中かつ非雇用（失職中）である理由（質問 7-6）       | 51        |
| 7. 非雇用（失職中）の求職事情（質問 7-7、7-8）        | 52        |
| 8. 任期付き職の社会保険（質問 4-6）               | 53        |
| 9. 任期付き職の育児休業制度（質問 4-7、4-8、4-9）     | 54        |
| <b>第四章 自由記述回答</b>                   | <b>59</b> |
| 1. ワードクラウド解析                        | 59        |
| 2. 自由記述欄に多くみられた回答                   | 64        |
| (i) キャリア                            | 65        |
| (ii) ライフ                            | 81        |
| (iii) 意識とハラスメント                     | 106       |
| (iv) 女性研究者の参画                       | 113       |
| (v) その他                             | 117       |
| 付録                                  | 131       |

## はじめに

一般社団法人男女共同参画学協会連絡会（以下、学協会連絡会）では、年一回、幹事学会が中心となって企画したシンポジウムを開催してきている。2020 年 10 月に行ったシンポジウムのアンケートにおいて、任期付き雇用の研究者や失職した研究者から、現状の不安や窮状を訴える声が上げられた。そこで、任期付き職、非常勤職を経験したことのある研究者や現在無職の研究者を対象に、雇用状況に焦点を当てたアンケート（雇用問題アンケート）を実施することにした。本報告は、その結果を取りまとめたものである。2022 年（令和 4 年）3 月 29 日から 4 月 30 日の約 1 ヶ月間の実施で、雇用問題に特化したアンケートであったにもかかわらず、4918 名（男性 3723 名、女性 1177 名、その他 18 名）の研究者から回答が得られた。学協会連絡会が約 5 年に一度行ってきている大規模アンケートと大きく異なったのは、自由記述への回答者の割合である。大規模アンケートでは、自由記述への回答者は全回答者の約 20%であったが、本雇用問題アンケートでは、全回答者の 45%（男性 44%、女性 48%）に相当する 2,217 名（男性 1637 名、女性 570 名、その他 10 名）から自由記述回答が寄せられ、かつ、長文の回答が多く見られた。このことは、研究者の雇用問題への関心の高さ、および、状況の深刻さを表している。ただ、本調査は学協会連絡会を通じて行ったため、職が見つからず、研究者の道を断念し、学協会を退会した人達の大半には、このアンケート実施の情報は届いていない。学位を取得しながら研究者の道を歩むことができなかった人達がどの程度おり、どのような状況にあるのかを把握することも重要であるが、それは困難である。

1990 年代から始まった大学院重点化では、主に国立大学において、それまでの学部を基礎とした組織から、大学院研究科を中心とした組織への変更が行われ、大学院定員を大幅に増加させた。これにより、1990 年（平成 2 年）から 2007 年（平成 19 年）にかけて、国立大学の博士課程修了者は 3 倍も増加した。しかし、大学の教員の定員はさほど増えず、また、企業における雇用も進まなかったことから、就職先が見つからないドクターが溢れた。1996 年（平成 8 年）から 5 年間にわたり実施されたポスドク 1 万人支援計画でも受け皿が不十分で、「高学歴ワーキングプア」と呼ばれる状況が広がった。さらに、2004 年（平成 16 年）に国立大学が法人化され、運営交付金の削減に伴い、任期なし教員の採用も減ってきている。また、研究の戦略的重点化で、大型プロジェクトに雇用されたポスドクは、任期付きでプロジェクトの研究を行わなければならない、研究の継続性が保ちにくいことから、まとまった成果が出しにくいという問題も生まれた。近年、若手研究者支援の必要性が叫ばれ、JST 創発的研究支援事業など、若手研究者に対する支援は始まったが、大学院重点化の頃に学位を取得し、任期付き職を渡り歩いている人達に対する支援はほとんどない。さらに、2012 年の労働契約法の改正に伴って頻発した雇止めにより、任期付き職に就いている研

究者の状況の厳しさに拍車がかかっている。今回のアンケートでは、そうした深刻な状況下にある研究者からの切実な声も寄せられた。一方、OECD 諸国の中で科学技術系研究者の女性比率が最低である我が国では女性研究者の参画を加速していかなければならないが、若手研究者が置かれている厳しい状況は女性参画を進めるうえで逆風となる可能性がある。本アンケートからも、収入や、任期なし職への転換で男性よりも女性がより困難な状況に置かれていることが明らかとなった。さらに、任期なしの職に就けない焦りが積極的是正措置に対する反発を生み、バックラッシュを誘起する兆候も見られた。学協会連絡会はこの報告書の内容を元に、研究者の雇用問題の解決と女性参画の速やかな推進に向けた提言を取りまとめ、国に要望していきたいと考えている。

## 第一章 基礎データ

### 1. 年齢（質問 1-1）

回答者の年齢分布を図 1.1 に記す。男性は 35 歳～39 歳 がピーク（21.1%）、女性は 40 歳～44 歳がピーク（20.8%）で、男女ともに 30 歳～54 歳までが大部分を占める（男性：83.5%、女性：84.1%）。24 歳以下は男性が 0.4%、女性が 0.3%、25 歳～29 歳は男性が 7.0%、女性が 6.5%であった。55 歳以上は男性も女性も 9.1%であった。第 5 回大規模アンケートでは、40 歳～55 歳の年齢層での回答者が多いが、本アンケートでは、30 歳～50 歳の回答者が全体の約 75%（男性 73.4%、女性 74.8%）を占めており、若手の回答者が多かった。

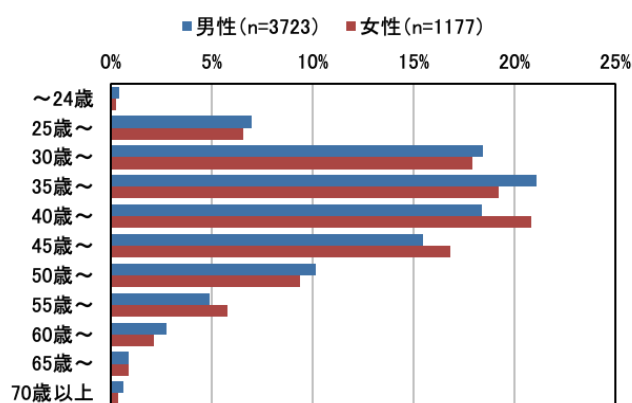


図 1.1 年齢（単数回答）

### 2. 性別（質問 1-2）

回答者の性別を図 1.2 に記す。男性が 75.7%、女性が 23.9%、その他が 0.4%を占める。すなわち、本アンケートのおおよその男女比は 3:1 である。

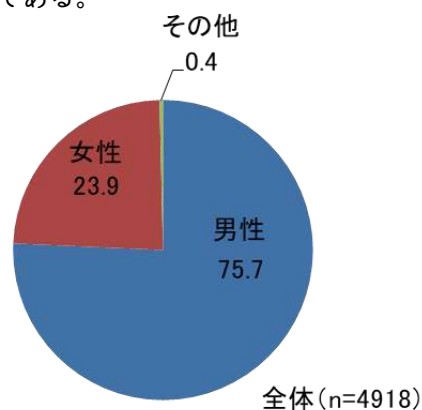


図 1.2 性別 (%)（単数回答）

## 第一章 基礎データ

### 3. 最終学歴（質問 1-3）

回答者の最終学歴を図 1.3 に記す。大学院の博士課程・博士後期課程（Ph.D を含む）を修了したものが、男女とも大部分を占め（男性 84.1%、女性 80.6%）、次いで、大学院の修士課程または博士前期課程を修了したものであった（男性 9.6%、女性 11.7%）。大学院の博士課程・博士後期課程（Ph.D を含む）の中退は男性 4.5%、女性 4.2%、大学院の修士課程または博士前期課程の中退は男性 0.4%、女性 0.5%、その他は男性 1.5%、女性 2.9%であった。

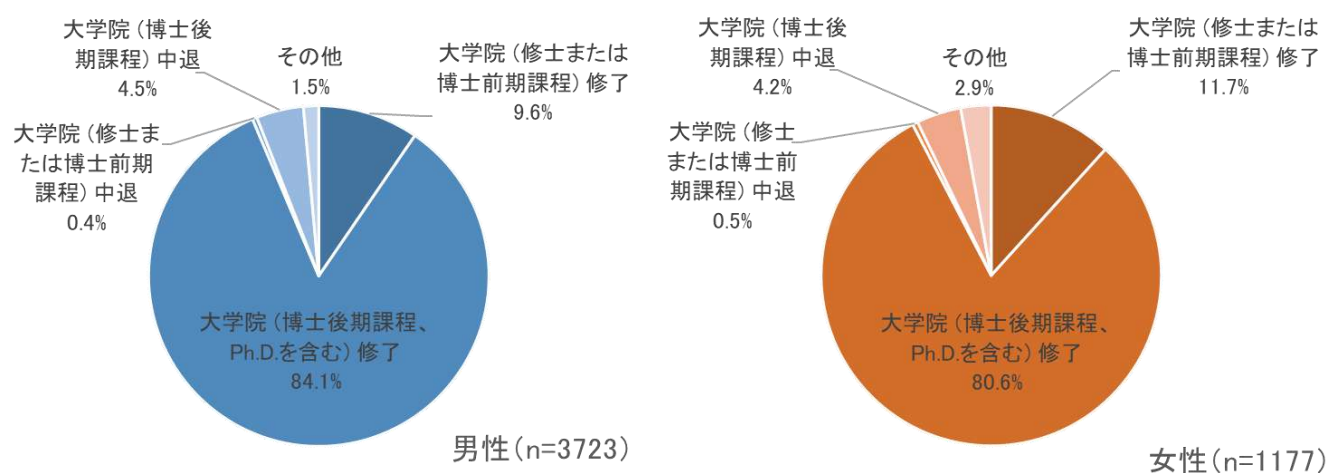


図 1.3 最終学歴 (%)（単数回答）

### 4. 学位（博士）の取得状況（質問 1-4）

回答者の学位（博士）の有無を図 1.4 に記す。学位ありは男性が 91.2%、女性は 89.3%で、男性の方が、学位取得者の回答割合が若干高かった。

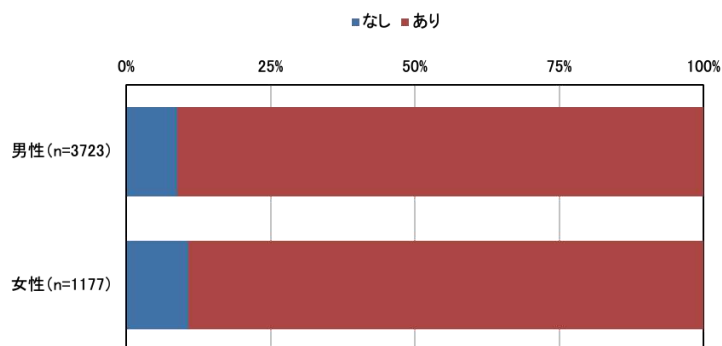


図 1.4 学位（博士）の取得状況（単数回答）



## 5. 学位（博士）の取得年齢（質問 1-5）

回答者の学位（博士）の取得年齢を図 1.5 に記す。男女とも 25 歳～29 歳が最も多く（男性 78.6%、女性 64.7%）、次いで、30 歳～34 歳（男性 16.5%、女性 21.4%）、35 歳～39 歳（男性 2.4%、女性 6.8%）、40 歳～44 歳（男性 0.6%、女性 2.9%）、45 歳～49 歳（男性 0.3%、女性 1.7%）、50 歳～54 歳（男性 0.1%、女性 0.4%）、55 歳～59 歳（男性 0.1%、女性 0.2%）となっている。60 歳以上は男女とも 0%で、24 歳以下は男性が 0.1%、女性は 0%であった。30 歳～59 歳では、いずれの年齢層でも、女性の方が男性よりも回答者の割合が高く、女性は男性よりも学位取得年齢が高い傾向が見られた。なお、複数の学位を持つ人には、主要な分野を 1 つ選び、その取得年齢を尋ねた。

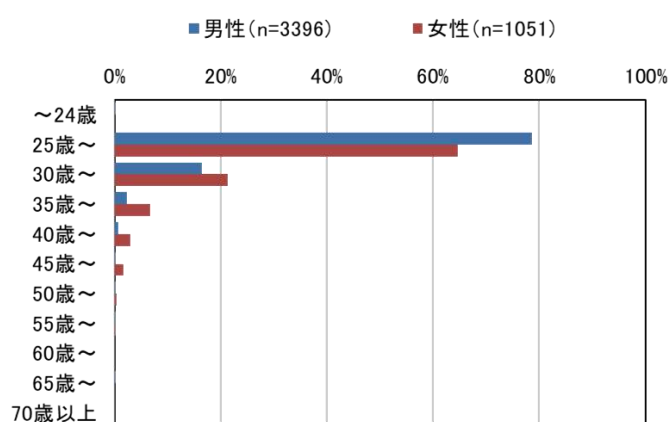


図 1.5 学位（博士）の取得年齢（単数回答）

## 6. 専門分野（質問 1-6）

回答者の現在の専門分野を図 1.6 に記す。なお、最も近いと思われるカテゴリーを単数回答で尋ねた。男性は、物理学系が 26.1%と最も多く、次いで生物科学系が 20.5%、農学・生活科学・環境科学系が 13.1%と続く。その他 5%を越えているのは、地球惑星科学・天文学・プラズマ科学が 8.1%、医歯薬系が 7.3%、化学（基礎・複合・材料）系が 6.6%となっている。一方、女性は、生物科学系が 24.8%と最も多く、次いで農学・生活科学・環境科学系が 19.9%、医歯薬系が 13.6%、物理学系が 10.2%と続く。その他 5%を越えているのは、地球惑星科学・天文学・プラズマ科学が 6.9%、工学（建築・土木）系が 5.5%となっている。

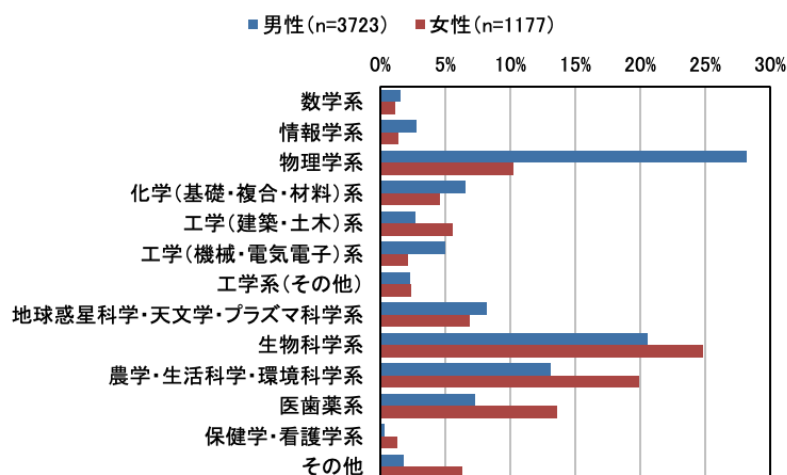


図 1.6 専門分野（単数回答）

## 7. 就職状況（質問 2-1）

回答者の現在の雇用状況を図 1.7 に記す。「雇用」が男性は 97.0%、女性は 94.8%と、雇用されている回答者の割合が、男性の方が女性よりも 2.2 ポイント高かったが、男女とも、雇用されている回答者が大部分を占めた。なお、学術振興会特別研究員の方は「雇用」を選択してもらうようにした。本調査は、男女共同参画学協会連絡会に所属している学協会を通じて回答を依頼したため、非雇用になり、学会を退会した人には調査の情報は届きにくかったと考えられる。従って、本比率が、研究者の雇用・非雇用の比率を反映している訳ではない。

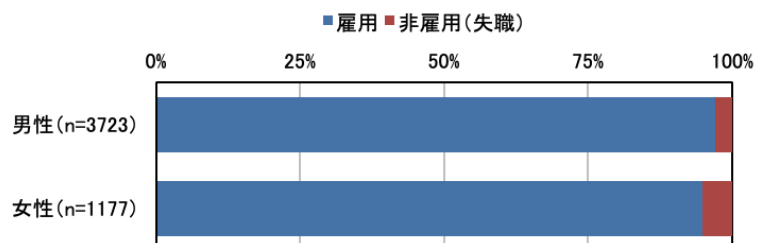


図 1.7 雇用状況（単数回答）

## 8. 所属（質問 3-1）

回答者の現在の所属を図 1.8 に記す。なお、複数の所属がある方は主なものを選択してもらうようにした。男女とも国立大学が半数近くを占め（男性 45.5%、女性 47.1%）、男性は公的研究機関が次いで多く（19.9%）、次が私立大学（18.7%）であった。女性は私立大学が次いで多く（20.9%）、次が公的研究機関（16.4%）であった。民間企業は男性が 6.5%、女性が 5.1%、公立大学は男性が 4.7%、女性が 4.8%とほぼ同じであった。その他の研究機関、高専、官公庁は、男女とも 2%未満であった。

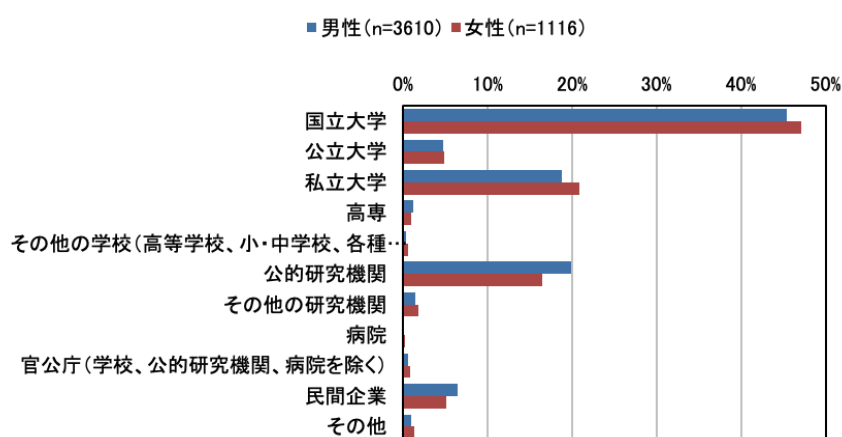


図 1.8 所属（単数回答）

## 9. 役職（身分）（質問 3-2）

回答者の役職名（身分）を図 1.9 に記す。男女ともに研究員が最も多く（男性 24.2%、女性 25.6%）、次いで、助教（特定・特任等を含む）（男性 23.4%、女性 24.7%）、准教授（特定・特任等を含む）（男性 20.7%、女性 19.9%）、教授（特定・特任等を含む）（男性 13.5%、女性 11.1%）の順であった。教授職の回答者割合は、男性の方が女性よりも 2.4 ポイント高かった。逆に、講師（特定・特任等を含む）は、男性 6.5%、女性 8.8%と、女性の回答者割合が男性よりも 2.3 ポイント高かった。主任研究員は、男性 5.3%、女性 5.1%と、ほぼ同じであった。その他は、男性 6.8%、女性 5.8%であった。これら以外の役職（身分）の回答者は、男女とも 1%未満であった。

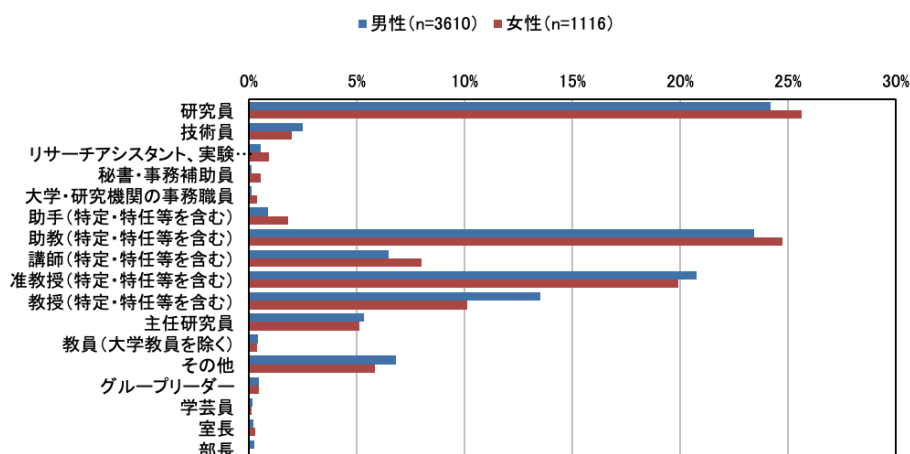


図 1.9 役職名 (身分) (複数回答)

## 10. 年収 (質問 3-3)

回答者の現在のおおよその年収 (税込み) を図 1.10 に記す。男性は、600～700 万円が最も多く (17.0%)、次いで、500～600 万円 (14.5%)、700～800 万円 (14.0%) がほぼ同じ割合であった。女性は、400～500 万円が最も多いものの (15.4%)、500～600 万円 (14.6%)、600～700 万円 (15.2%) とほぼ同程度であった。500 万円未満では、いずれの金額でも、女性の割合の方が、男性の割合よりも、1.5～4.3 倍も多く、一方 800 万円以上では、いずれの金額でも、男性の割合の方が、女性の割合よりも 1.3～1.8 倍も高く、男性の方が、女性よりも年収が高い人の割合が多かった。

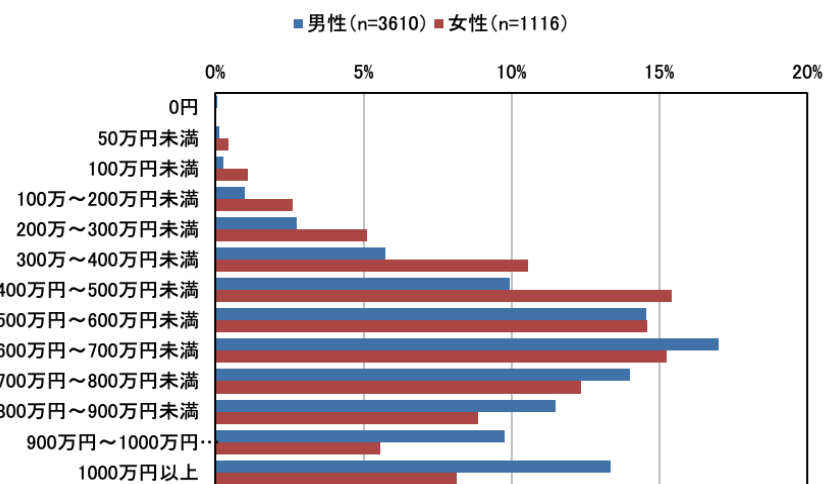


図 1.10 おおよその年収 (単数回答)

## 11. アンケートを知ったきっかけ（質問 9-1）

回答者が本アンケートを知ったきっかけを図 1.11 に記す。複数回答で、男女とも「学会からの案内」が最も多く（男性 86.3%、女性 78.1%）、男性は、次いで、SNS（ソーシャルネットワークサービス）が 8.6%、勤務する組織からの案内が 3.4%、上司・同僚・友人・知人からの紹介が 2.7%で、女性は、次いで、勤務する組織からの案内が 9.0%、SNS（ソーシャルネットワークサービス）が 7.0%、上司・同僚・友人・知人からの紹介が 6.5%であった。インターネットの検索は、男女とも 1%未満であった。

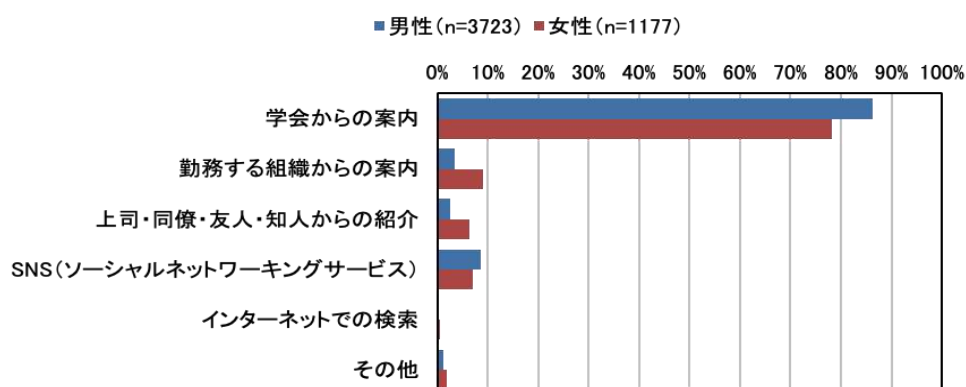


図 1.11 アンケートの認知（複数回答）

## 第二章 キャリア関連

この章では、現在の雇用形態(任期なし/任期付き/非雇用)と、そこに至るまでの過程(転職・異動・離職)、勤務実態(勤務時間・収入・副業の必要性)、求職について解析し、若手研究者を疲弊させる現在の雇用環境について報告する。

## 現在の職の就職方法（質問 3-4）

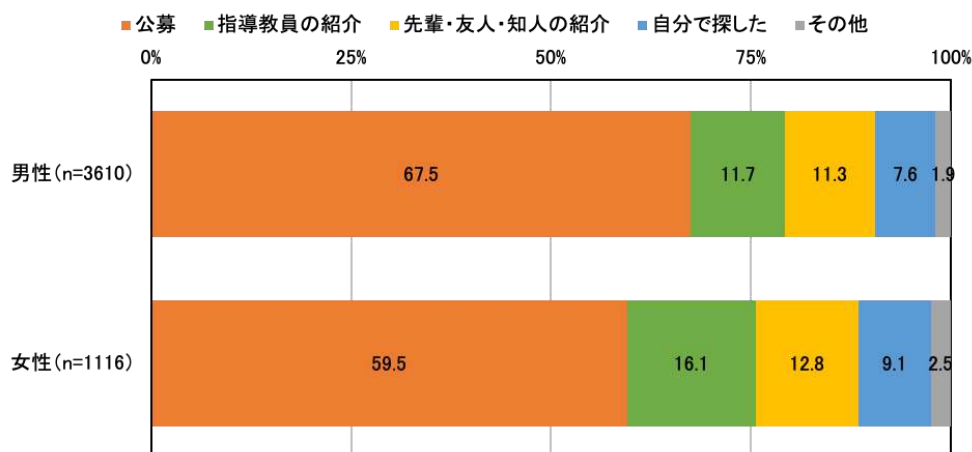


図 2.1 現在の職の就職方法（男女別）

現在の職に就いた経緯については、男女とも半数以上が公募で職を得ていた(図 2.1)。女性の方が男性よりも公募で職を得た者が8ポイント少ないが、女性は指導教員の紹介によって職を得ている割合が男性よりも多かった。

## 現在の職の雇用形態（質問 3-5）

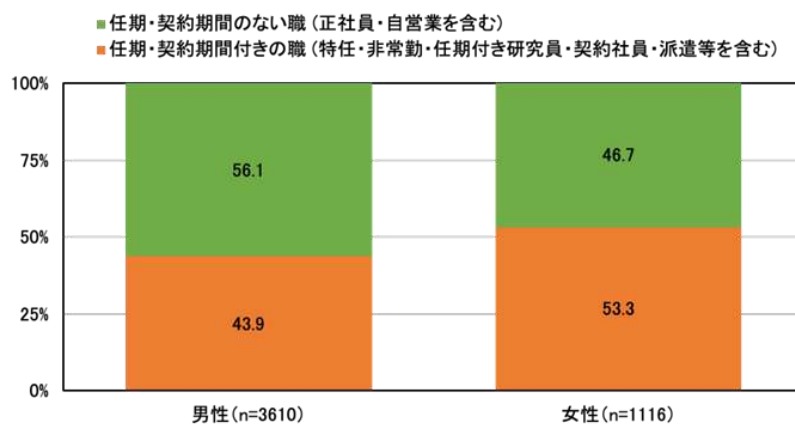


図 2.2a 雇用形態（男女別）

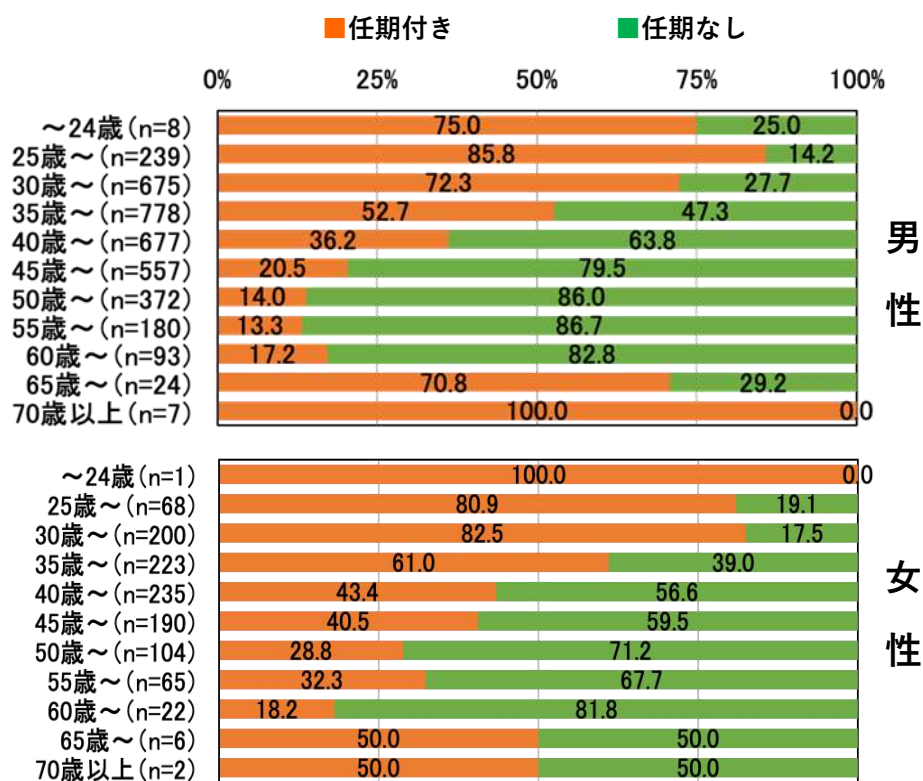


図 2.2b 雇用形態 (男女・年齢別)

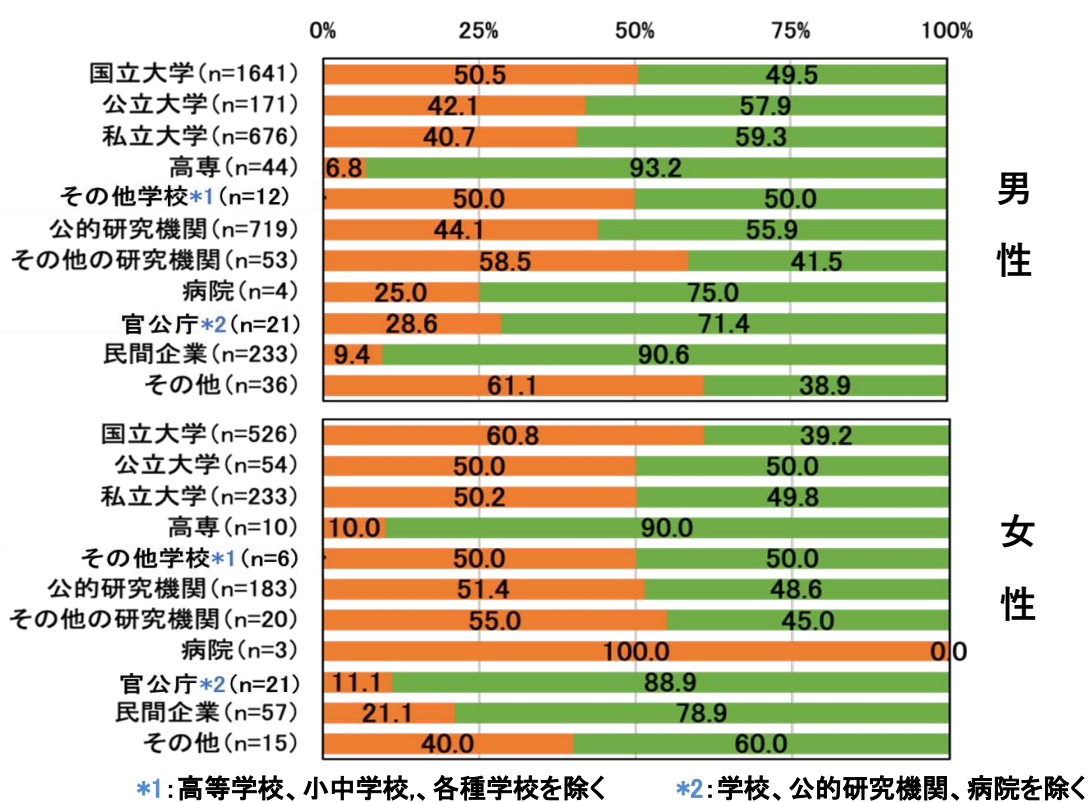


図 2.2c 雇用形態 (男女・所属別)

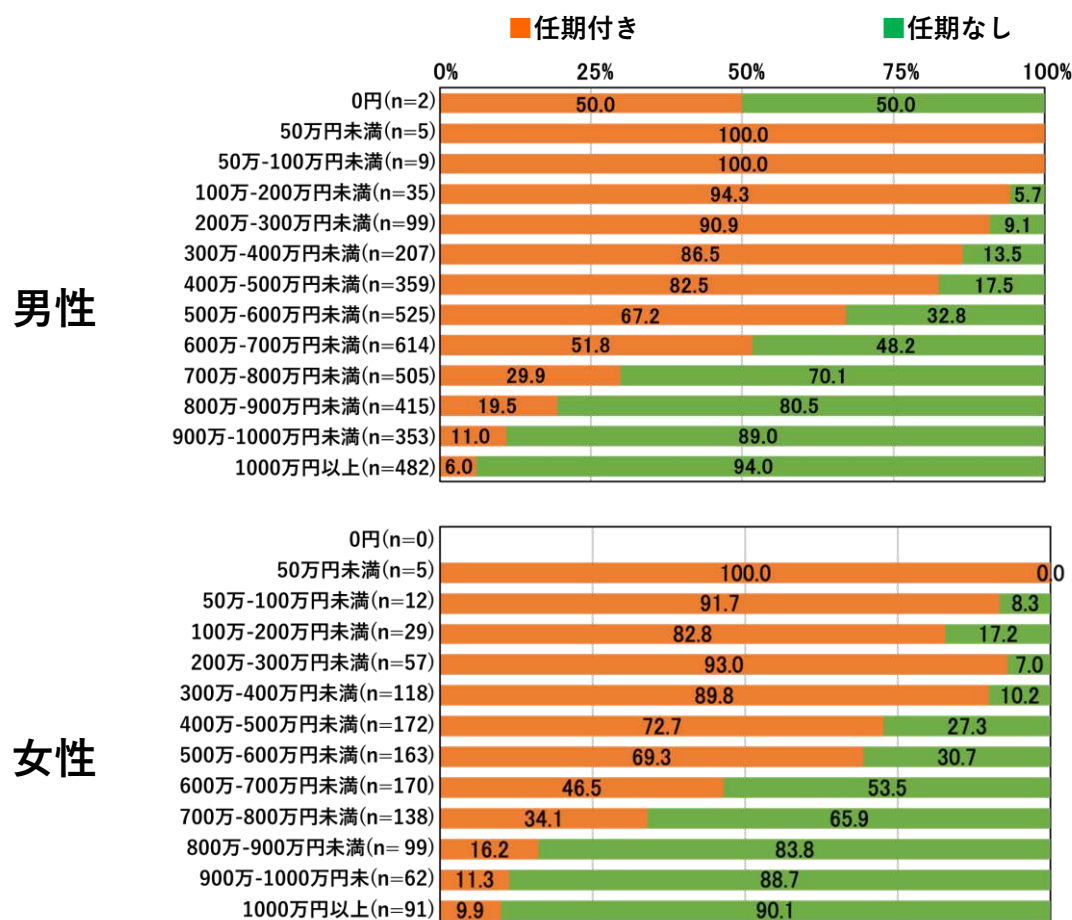


図 2.2d 雇用形態（男女・年収別）

現在の雇用形態に関しては、男女ともに「任期付き」と「任期なし」はほぼ半々であるが、男性は「任期なし」が若干多く、女性は「任期付き」が若干多かった（図 2.2a）。年齢別で見ると、男女ともに年齢が上がるにつれ、任期なしのポジションに着く割合は増えるが、男女で同じ年齢の場合、任期付きの職に就いている割合は女性の方が多かった（但し 65 歳未満の場合）（図 2.2b）。これは女性の任期なしの職の数自体が男性よりも少ないことを意味しているのかもしれない。所属別に見ると、国公私立大学と民間企業では、女性の任期付きの割合が男性のそれより 10 ポイント程度上回っていた。それ以外の所属では、病院を除き、男女間で「任期付き／任期なし」の構成比に顕著な差は無かった（図 2.2c）。一方、高専や民間企業では任期なしの職の割合が多かった。次に年収別に雇用形態をまとめると、男女ともに年収が高くなるほど任期なしの割合が増える傾向が見られた（図 2.2d）。つまり任期付きの職の年収は、任期なしの職の年収より低いということが言える。



## 1. 任期付きの職

ここでは、現在の雇用形態が任期・契約期間付きである回答に注目する。該当する回答数は 2,190 件あり、そのうち 1,584 件、すなわち 72.3%を男性が占める。以下では男女別で集計結果を紹介するが、基本的には男女で回答に大きな差は見られなかった。

任期・契約期間（質問 4-1）

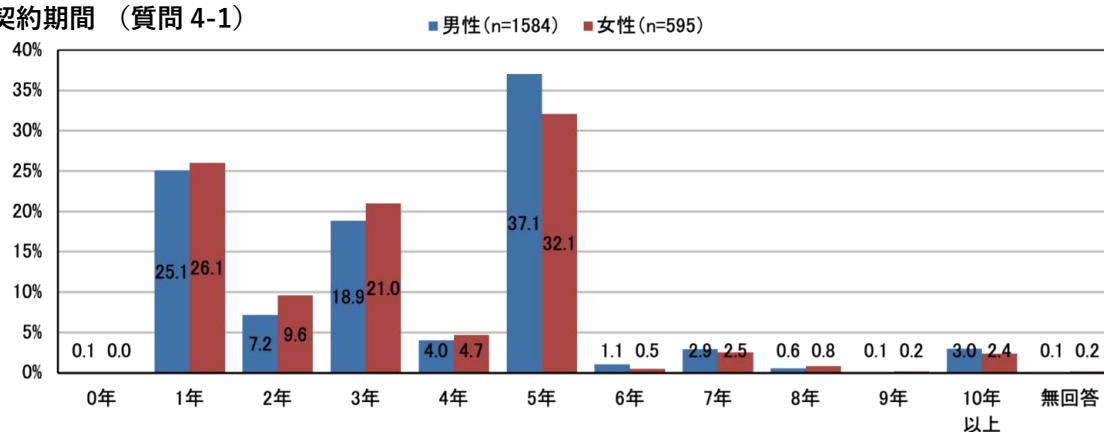


図 2.3 任期・契約期間の年数（男女）

図 2.3 は回答者の任期・契約期間の分布である。男女ともに最も多い期間が 5 年である一方、次に多い期間は 1 年となった。大型資金などによって雇用されている研究員がこのような単年度契約に該当すると考えられる。

テニュアトラック型の職かどうか（質問 4-2）

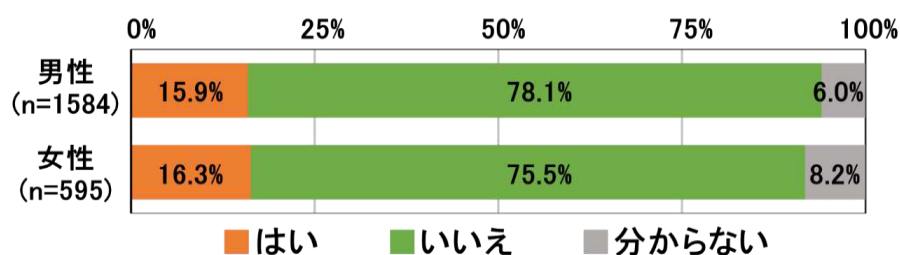


図 2.4 テニュアトラック型の職かどうか（男女）

次に、現職がテニュアトラック型という、任期・契約期間終了後にそれらが無い職への変更審査を受けられる職に該当するかに関しては、「はい」と答えたのは男女ともに 16%に留まった（図 2.4）。また、現職が再任可能という回答が 3 割程度である一方（図 2.5）、再任不可や再任回数に制限があるという回答は 6 割を占め、半数以上の回答者が実質的に契約期間終了後に職がなくなるという現実直面していた。

## 再任は可能かどうか（質問 4-3）

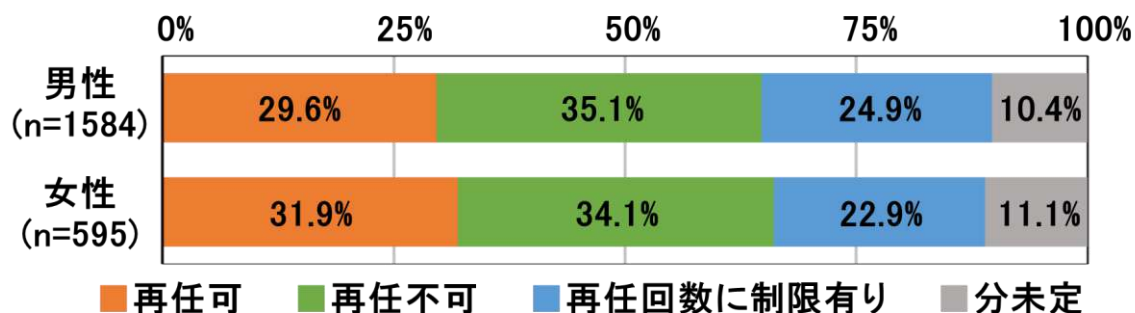


図 2.5 再任は可能かどうか（男女）

次に、回答者のこれまでの任期付職経験についてたずねた。男女ともにこれまでの合計期間の中央値は6年となった（図 2.6）。10年以上という回答も存在し、それらの割合の合計は男性で29.9%、女性はより高く33.6%を占めた。任期・契約期間付き職として所属が変わったかという回答に対しては、男性の中央値が1回であるのに対して、女性の中央値は2回となりわずかに差があった（図 2.7）。また回答者らの9割以上は任期のない職へ就くことを希望している（図 2.8）。そのため、任期が切れると職を失う有期雇用職が多くを占める実態と、現状の有期雇用の職に就く研究者らの希望には大きなギャップが存在している。

## 休職・離職期間を除き、これまで合計何年間、任期・契約期間付きの職についていたか（質問 4-4）

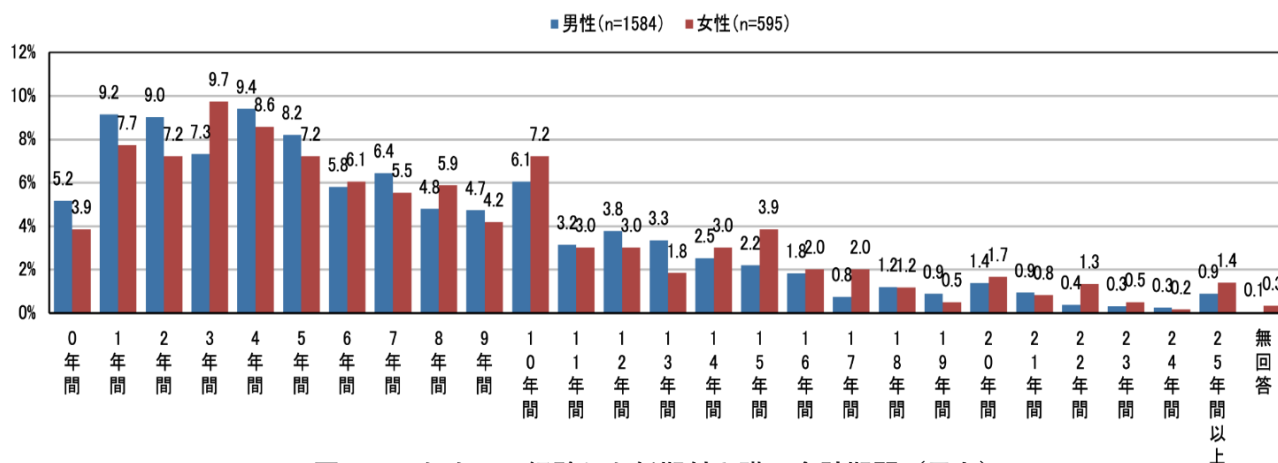


図 2.6 これまでに経験した任期付き職の合計期間（男女）

## 第二章 キャリア関連

組織改編を除き、これまでに何回、任期・契約期間付き職として所属が変わったか （質問 4-5）

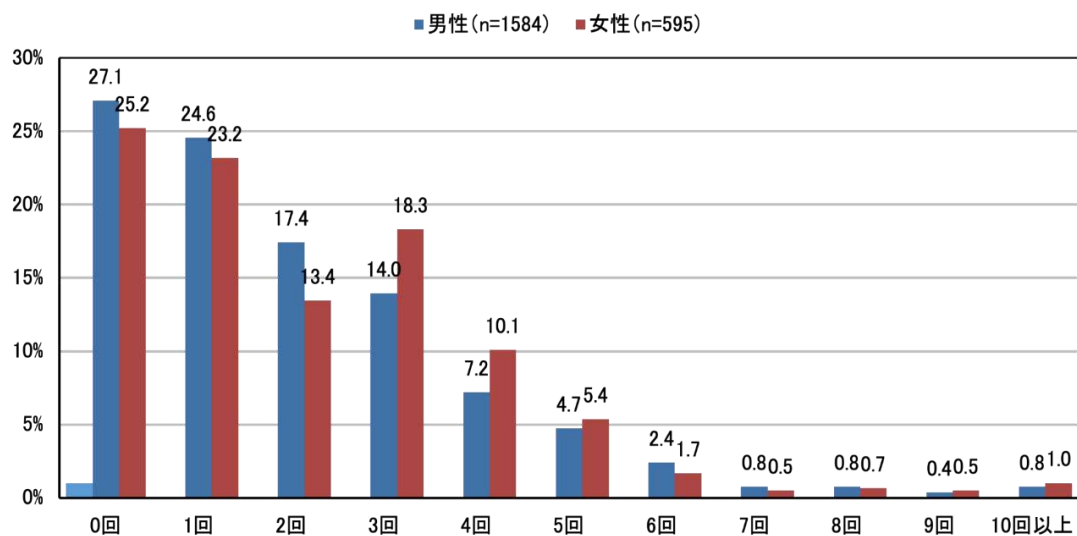


図 2.7 これまでに経験した任期付き職の合計回数（男女）

任期・契約期間のない職につきたいか（質問 4-10）

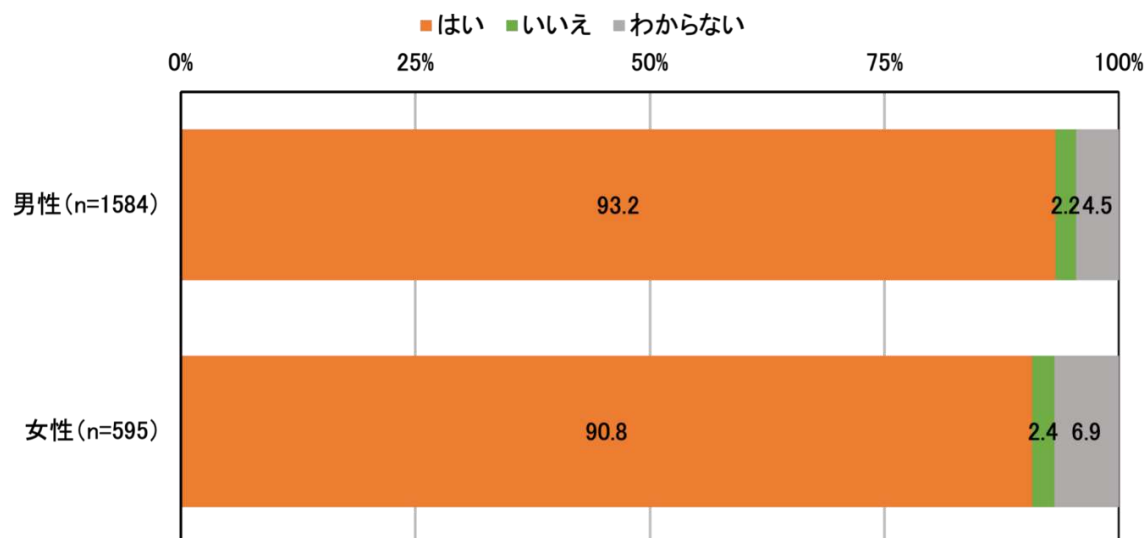


図 2.8 任期なし職への希望有無（男女）

## 2. 任期なし職

ここでは、現在の雇用形態が任期・契約期間のない職に就いている回答に注目する。回答数は2,553件あり、「2－1 任期付き職」の回答数(2,190件)よりもわずかに多い。男性が2,026件(79.4%)、女性が521件(20.4%)で、2－1に比べて男性の割合が更に多くなっている。以下でも任期付き職と同様に、男女別で集計結果を紹介するが、男女で回答の傾向には大きな差は見られなかった。

現職についてからの年数（質問 5-1）

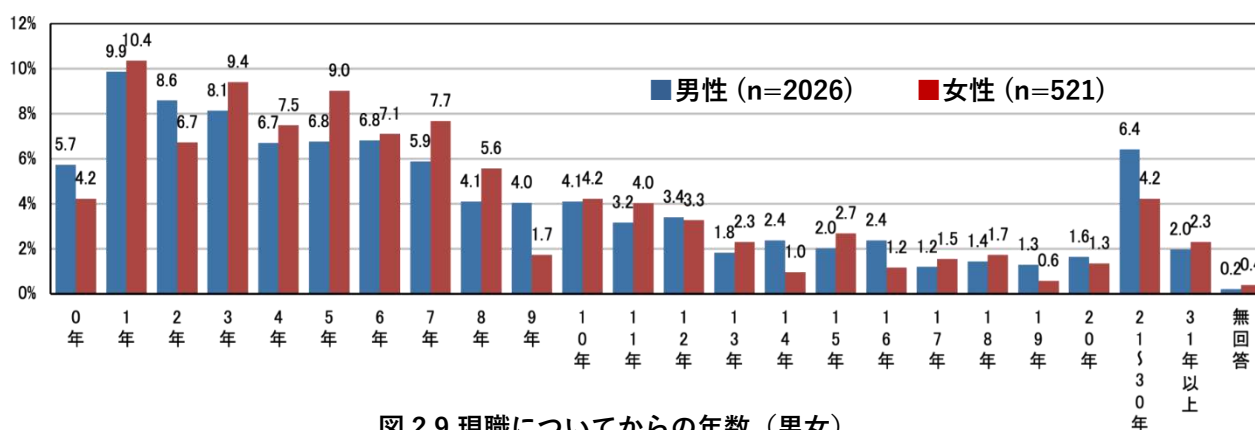


図 2.9 現職についてからの年数（男女）

図 2.9 は現職についてからの期間の分布である。男女ともに最も多い期間が1年であり、中央値も男女ともに6年であった。すなわち任期なし職と回答した者の多くは、まだその職に就いてから数年未満ということになる。

現職（任期なし職）に就くまでに合計何年間、任期・契約期間付きの職についたか（質問 5-2）

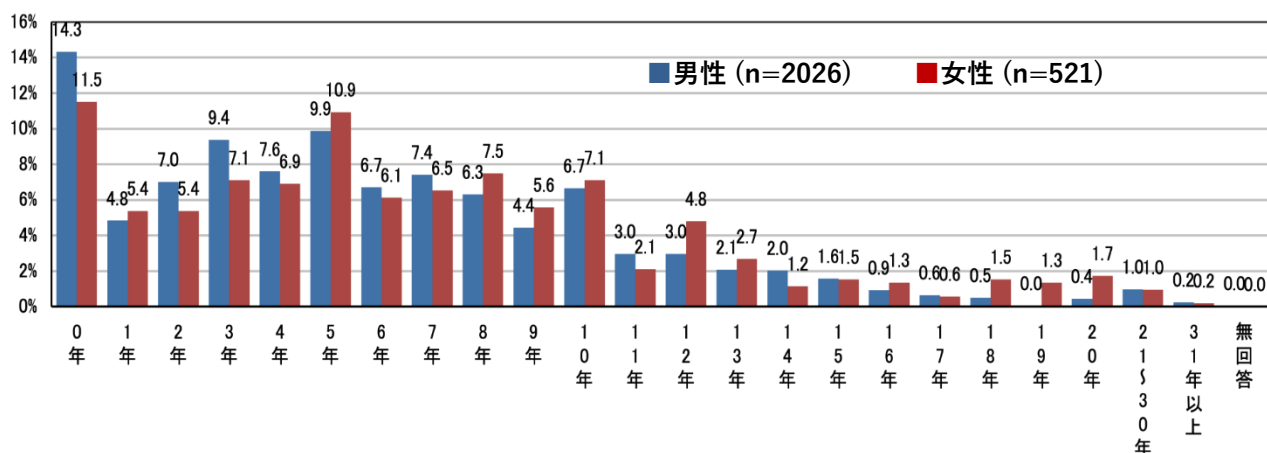


図 2.10a 現職に就くまでに経験した任期付き職の合計期間（男女）

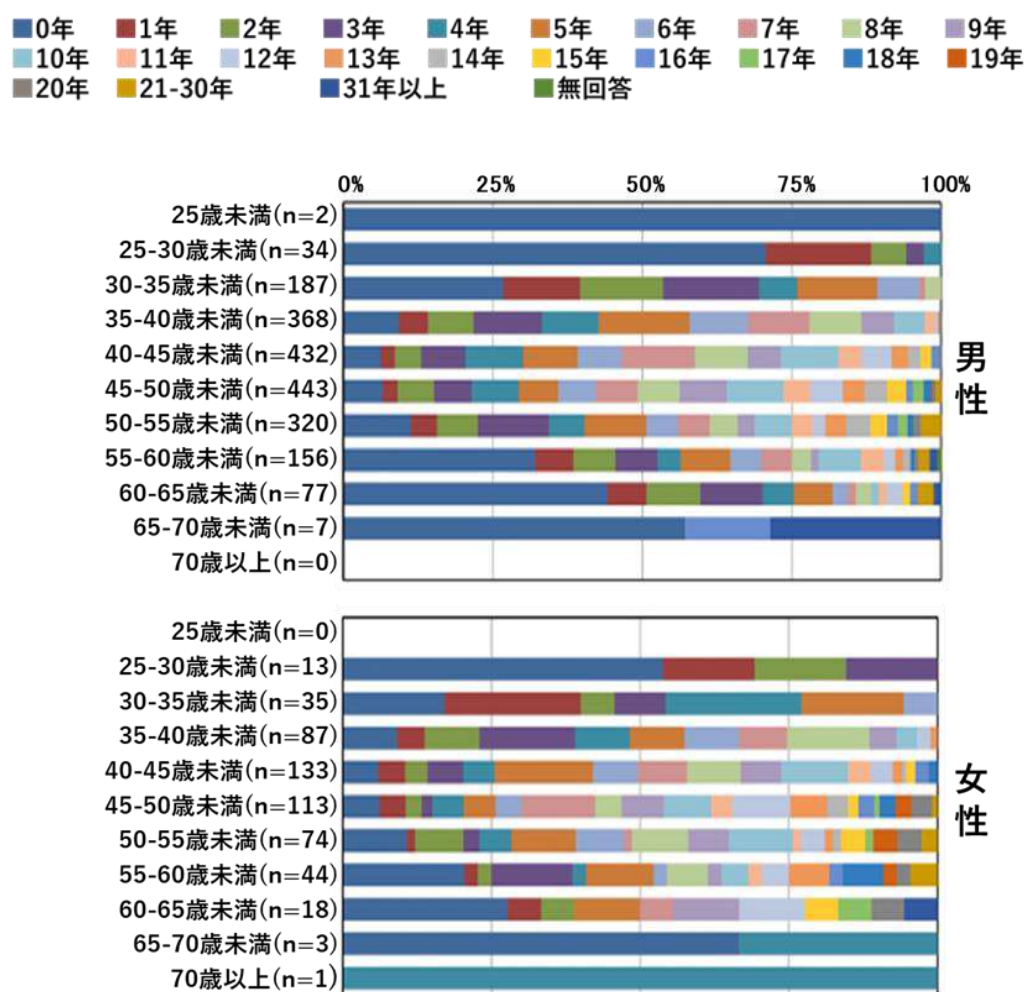


図 2.10b 現職に就くまでに経験した任期付き職の合計期間（男女・年代別）

現職に就くまでの勤務経験については、任期付き職の経験が一度も無いことを示す 0 年が最も多く（図 2.10a）、これと呼応する様に所属の変更回数も 0 回が最も多かった（図 2.11a）。すなわち、有期雇用職の経験がないまま、任期なし職に就いた回答者が一定数いることになる。しかし、これらの回答をさらに年代別で比較すると、少し違った側面が見えてくる。図 2.10b と図 2.11b は、性別および年代別でみた、現職に就くまでの任期・契約期間付きの職の合計期間と所属の変更回数である。特に、■で示した合計期間が 0 年や変更回数が 0 の回答割合に注目すると、男女ともに 40 歳代を中心に、大きくその割合が低いことがわかる（グラフがこの形になっている。もちろん、各年代の回答数が異なるため、より詳細な分析は必要となってくるが、氷河期（35 歳以上 55 歳未満）と呼ばれる世代のキャリア変遷が、若手（35 歳未満）やシニア（55 歳以上）のそれと異なっていることが分かる。

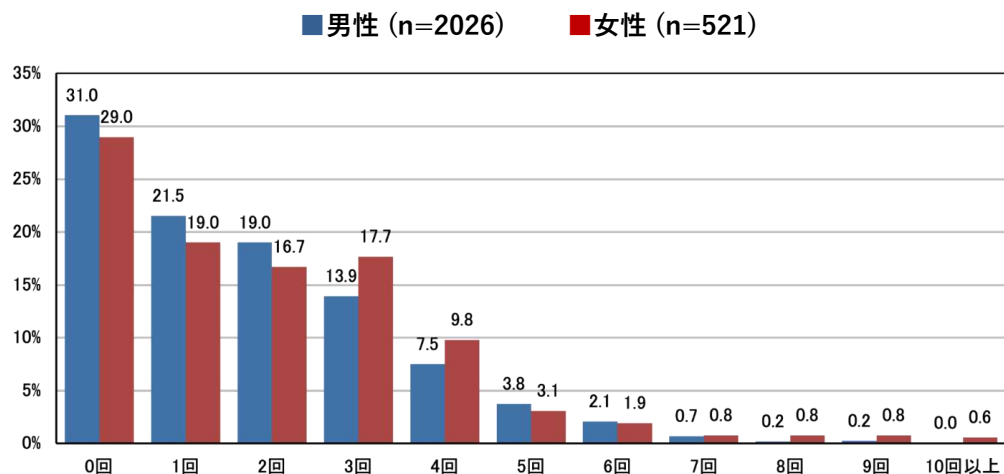


図 2.11a 現職までに経験した任期付き職の合計回数 (男女)

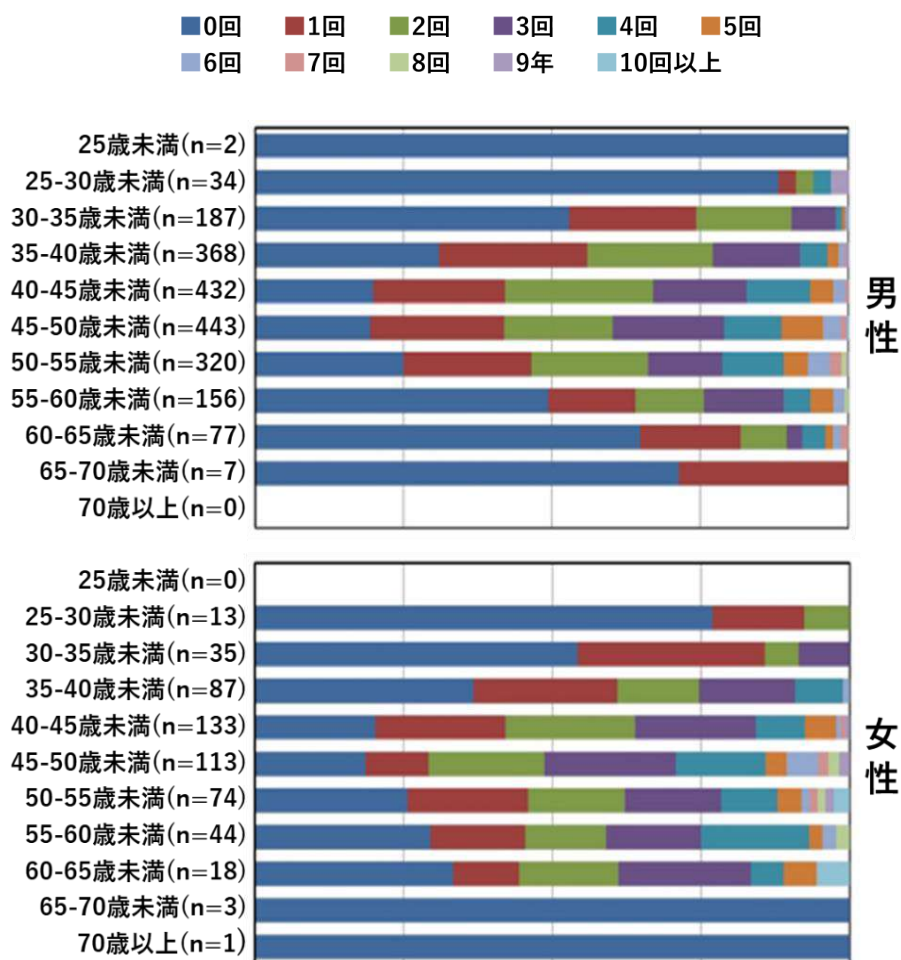


図 2.11b 現職までに経験した任期付き職の合計回数 (男女・年代別)

## 第二章 キャリア関連

### 転職・異動・離職の経験（質問 5-4）

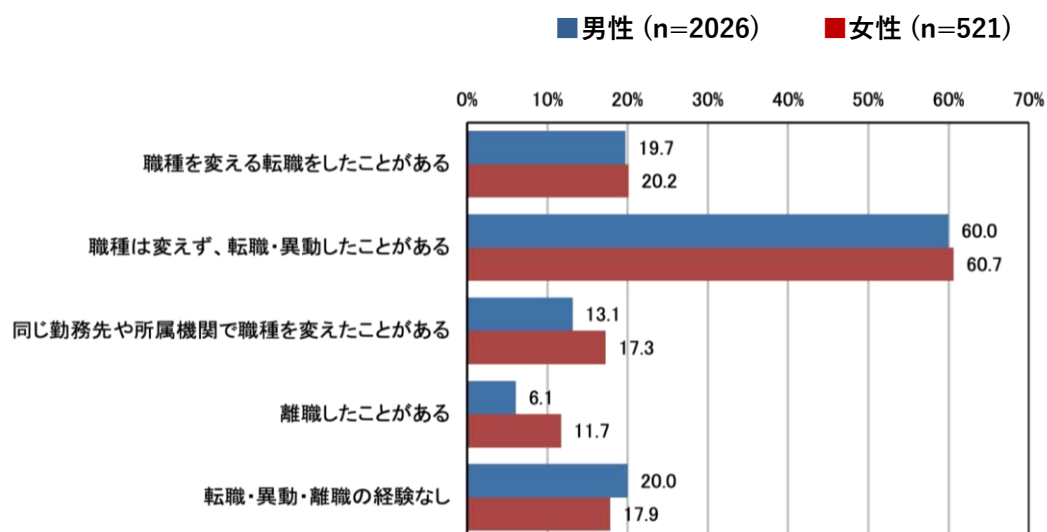


図 2.12 転職・異動・離職の経験(男女)

次に、任期付き職の経験がない回答を除き、これまでの就職経験についてたずねたところ、回答者の半数以上が職種は変えずに、転職や異動の経験があった（図 2.12）。

### 転職・異動・離職ありの場合、その回数（質問 5-5）

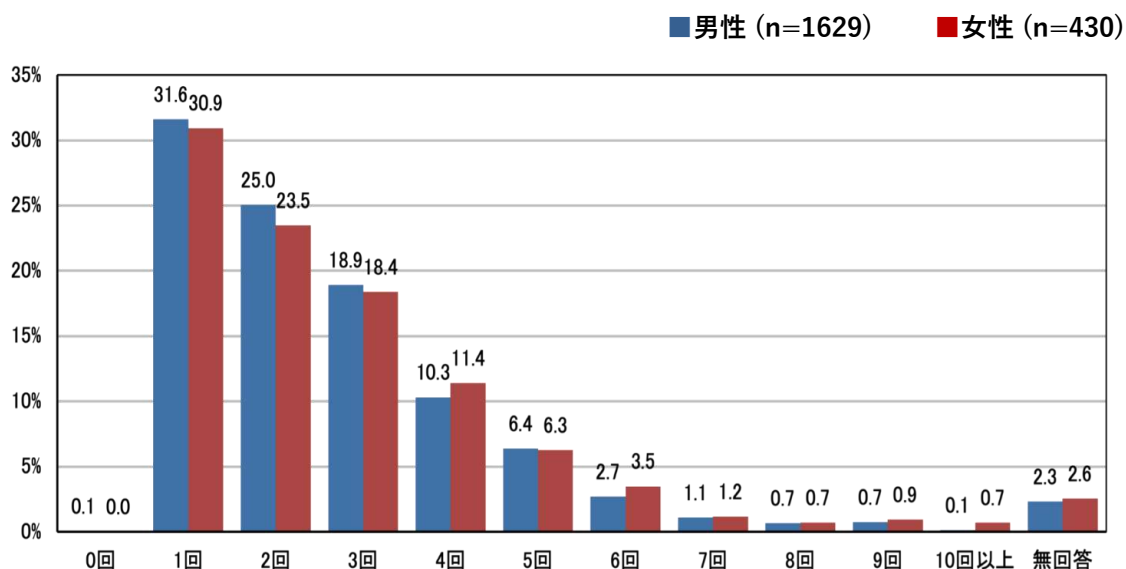


図 2.13 転職・異動・離職の経験回数（男女）

## 第二章 キャリア関連

### 転職・異動・離職の場合、その理由（質問 5-6）

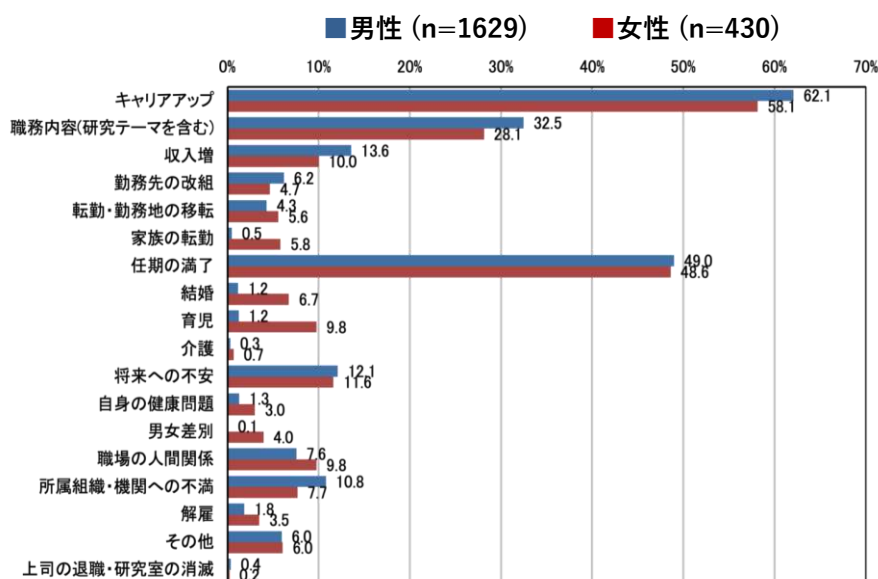


図 2.14 転職・異動・離職の理由（男女）

転職・異動・離職の理由については、「家族の転勤」「結婚」「育児」「男女差別」の項目において、女性が男性に比べて6倍～10倍以上になっているのが特徴的であった。

### 雇用契約上の労働時間制度（質問 6-1）

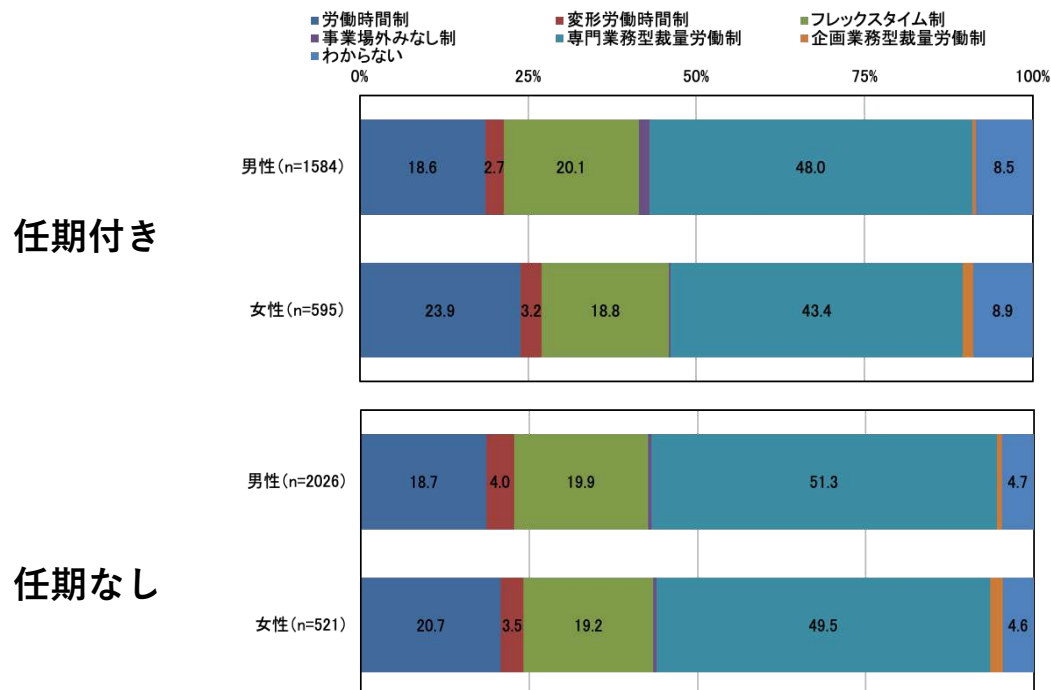


図 2.15 雇用契約上の労働時間制度（雇用形態別）



## 第二章 キャリア関連

雇用契約上の労働時間について、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のいずれに該当するかを尋ね、その結果を「任期付き」と「任期なし」分類してまとめた。その結果、任期付きとなして大きな違いはなく、両者で「専門業務型裁量労働制」が一番多かった（図 2.15）。また男女で比較すると、任期付きでもなしでも女性の方が労働時間制である割合が男性よりも2～5ポイント高かった。

### 1 週間当たりの契約上の勤務時間 （質問 6-2）

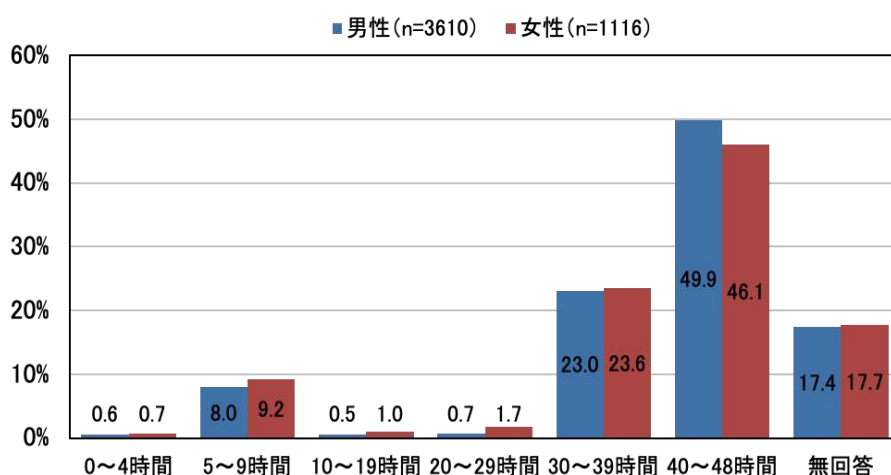


図 2.16a 1 週間あたりの契約上の勤務時間 （男女別）



図 2.16b 1 週間あたりの契約上の勤務時間（雇用形態別）



図 2.16c 1週間あたりの契約上の勤務時間（年収別）

1週間当たりの契約上の勤務時間に関しては、男女ともに半数が40～48時間であった（図 2.16a）。おそらく1日あたり8～10時間労働 × 5日間ということだろう。その次に多い勤務時間は30～39時間であった。男女ともに任期なしの方が任期付きよりも1週間あたりの勤務時間が長かった（図 2.16b）。また、同じ労働時間にもかかわらず、年収は女性の方が男性よりも低い傾向が見られた（図 2.16c）

## 第二章 キャリア関連

### 1 週間あたりの職場での実際の勤務時間（質問 6-3）

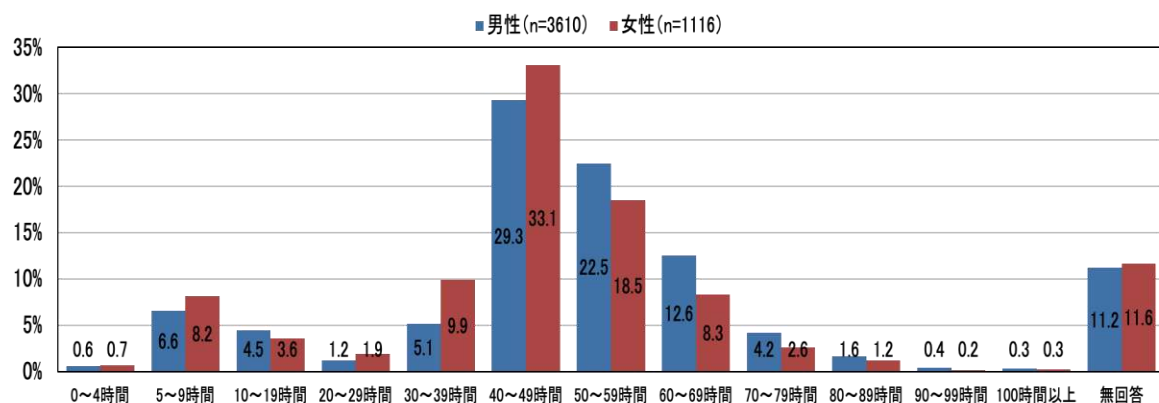


図 2.17a 1 週間あたりの、職場での実際の勤務時間

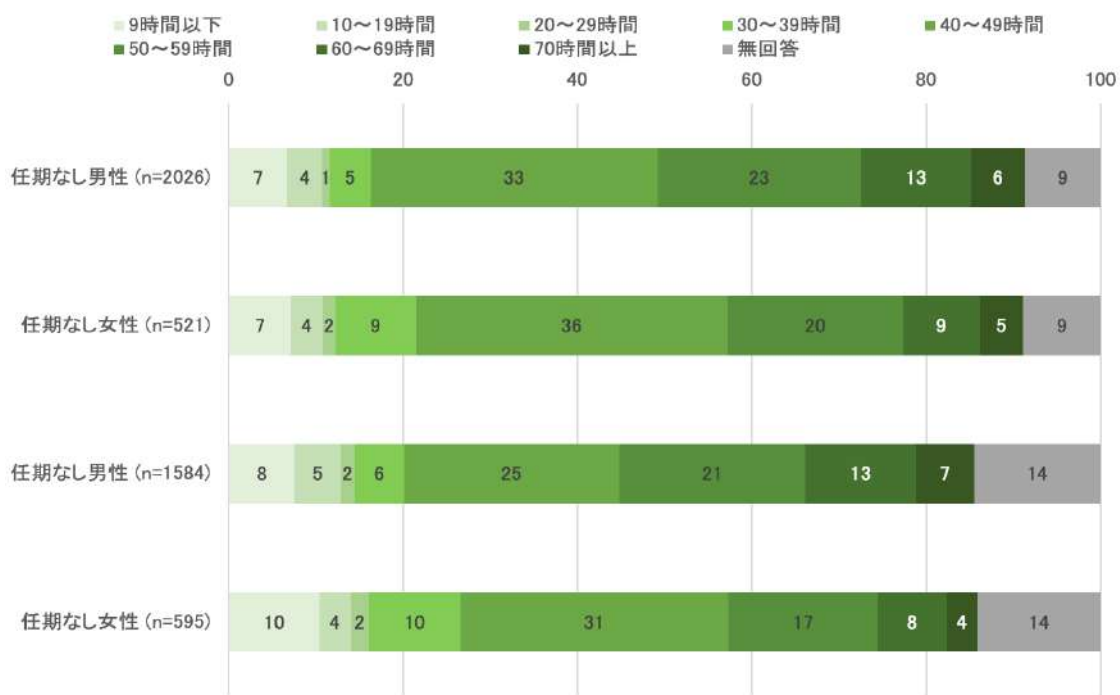


図 2.17b 1 週間あたりの、職場での実際の勤務時間（雇用形態別）

## 第二章 キャリア関連

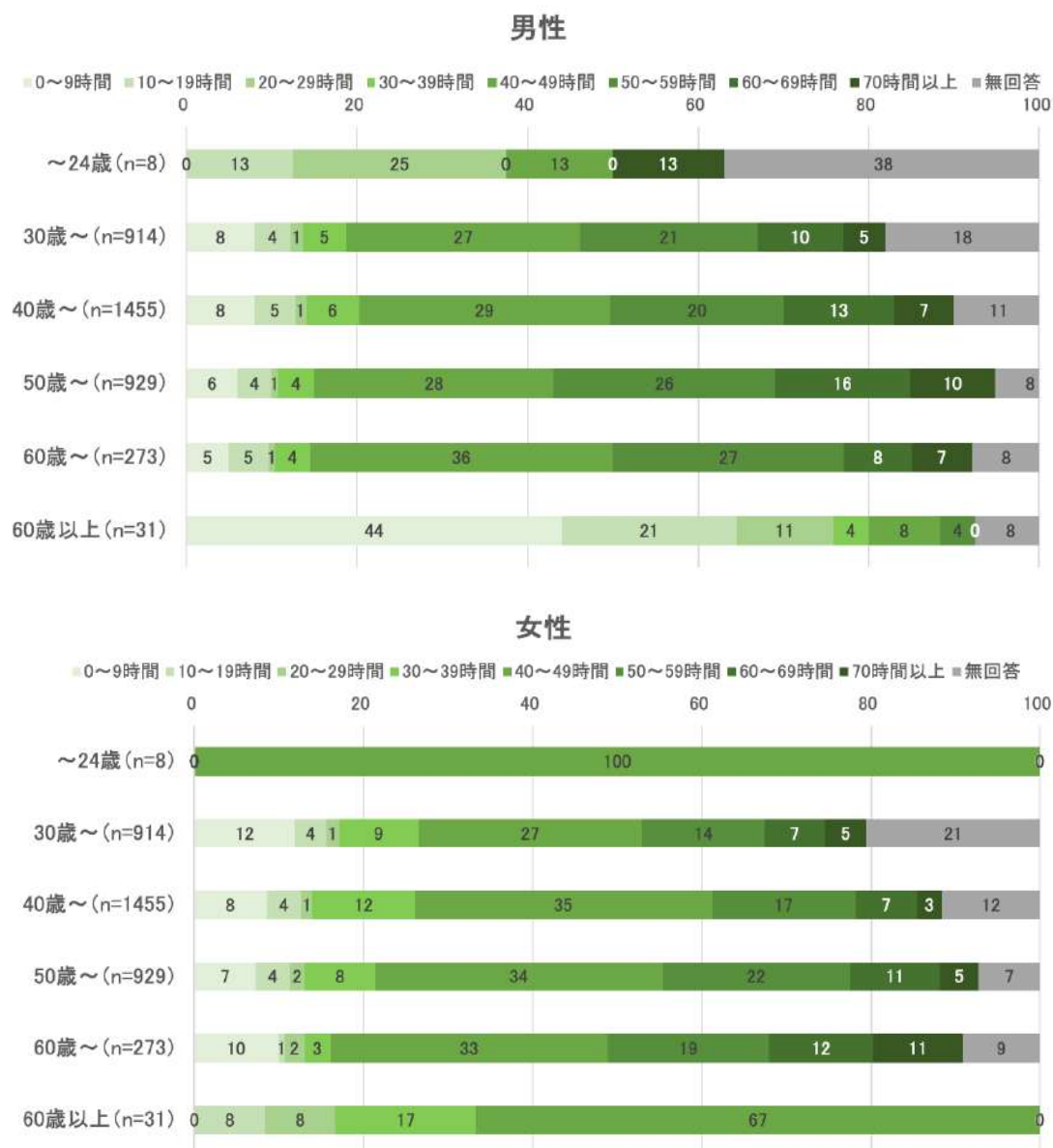


図 2.17c 1週間あたりの、職場での実際の勤務時間（年齢別 男性）

1週あたりの、職場での実際の勤務時間に関しては、男女ともに50時間以上働いている割合が40%弱であった（図2.17a）。契約上では40～48時間なので、実際にはそれよりも長く勤務していることになる。任期の有無別で比較すると、男女ともに任期の有無で、実際の勤務時間に大きな違いは認められなかったが、若干男性の方が女性よりも勤務時間が長かった。（図2.17b）。年齢別に比較すると、どの年代でも男性の方が女性よりも実際の勤務時間が少し長いという結果が出た（図2.17c）。

## 第二章 キャリア関連

### 現在副業を行っているか？（質問 6-4）

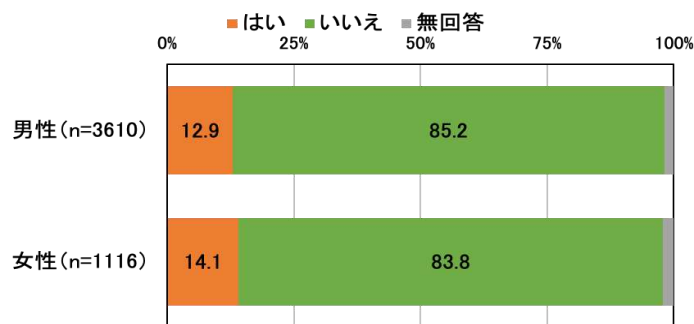


図 2.18a 現在副業を行っているか

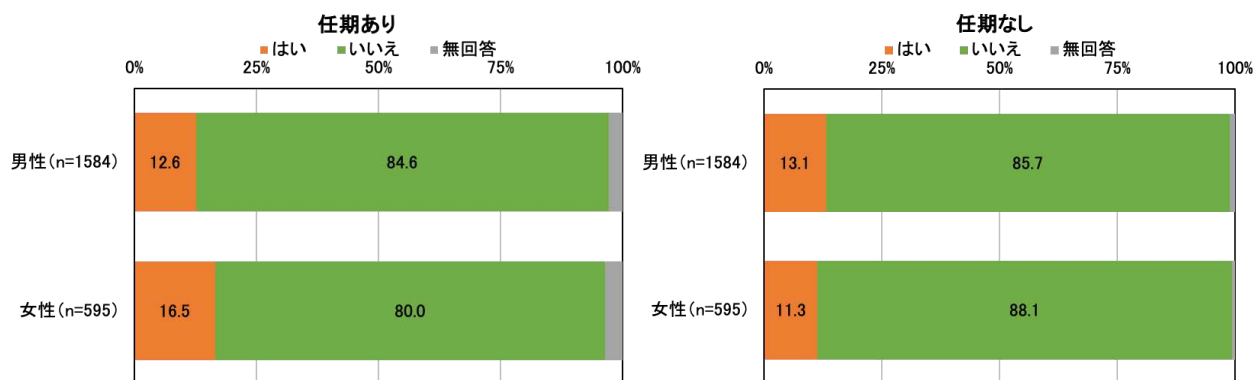


図 2.18b 現在副業を行っているか（雇用形態別）

副業を行っているのは男女とも 13～14%ほどであり、男女で大きな違いはなかった（図 2.18a）。次にその結果を雇用形態によってわけたところ、女性の任期有りで副業を行っている割合が少し多かった（図 2.18b）。

### 副業を行う理由（質問 6-4 で副業を行っていると答えた人への質問）（質問 6-5）

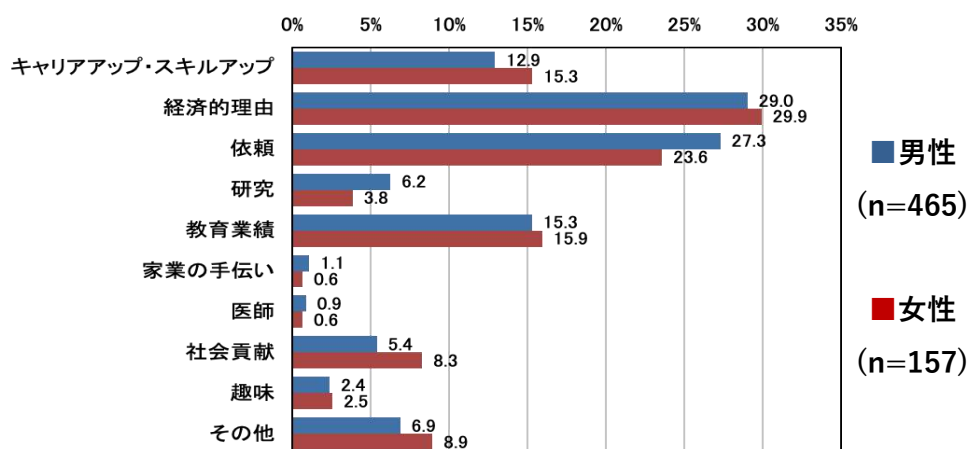


図 2.19a 副業を行う理由（男女別）

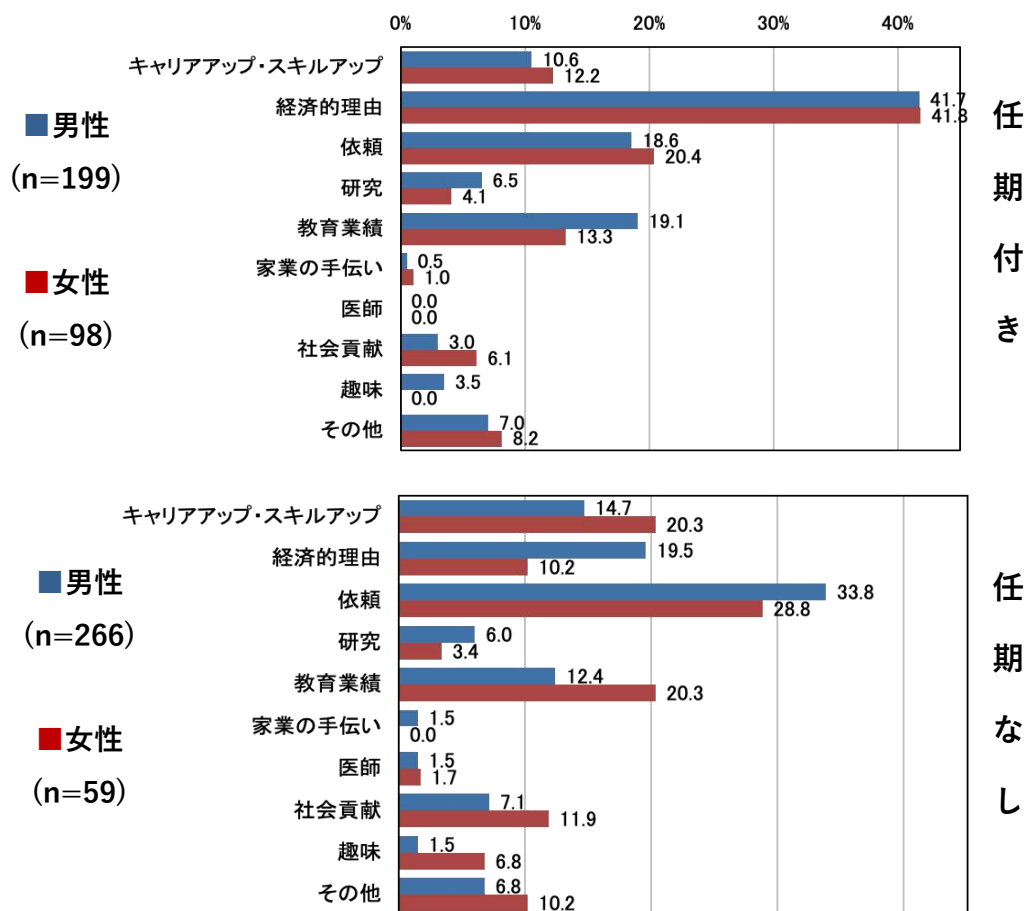


図 2.19b 副業を行う理由（男女・任期付き／任期なし別）

質問 6-4 で「はい」と答えた人に副業を行う理由を尋ねた。男女ともにその理由として一番多かったのは「経済的理由」であり（30%）、二番目に多かったのは「依頼」、そして続いて「教育実績」「スキルアップ」と続いた（図 2.19a）。次に男女ごとに雇用別に分類したところ、男女ともに任期有りの人の理由が「経済的理由」であり、任期なしの人たちの副業を行う理由として一番多かったのは「依頼」であった（図 2.19b）。これは任期付きの人の給与は、任期なしの人の給与よりも少なく、任期付きの人達は経済的に問題を抱えていることを示している。

副業の職種について（質問 6-6）

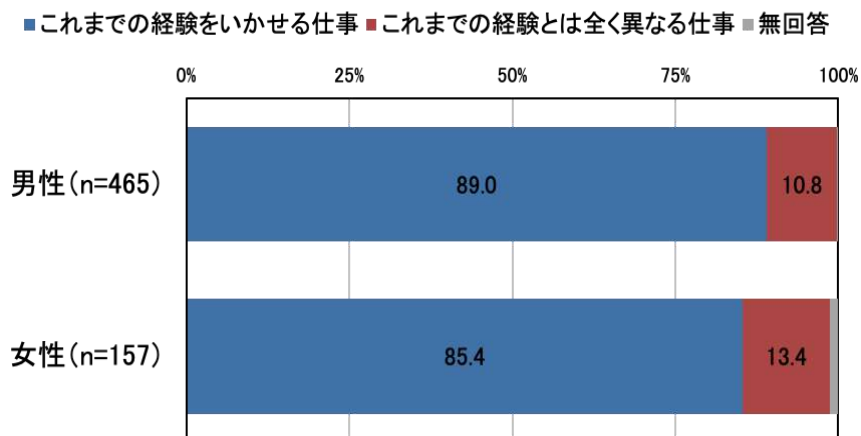


図 2.20 副業の職種について

副業の職種について尋ねたところ、男女ともにこれまでの経験をいかせる仕事と答えた人が85%～90%をしめた（図 2.20）。

副業として行っている、これまでの研究経験を活かせる仕事とはどのようなものか？（質問 6-7）

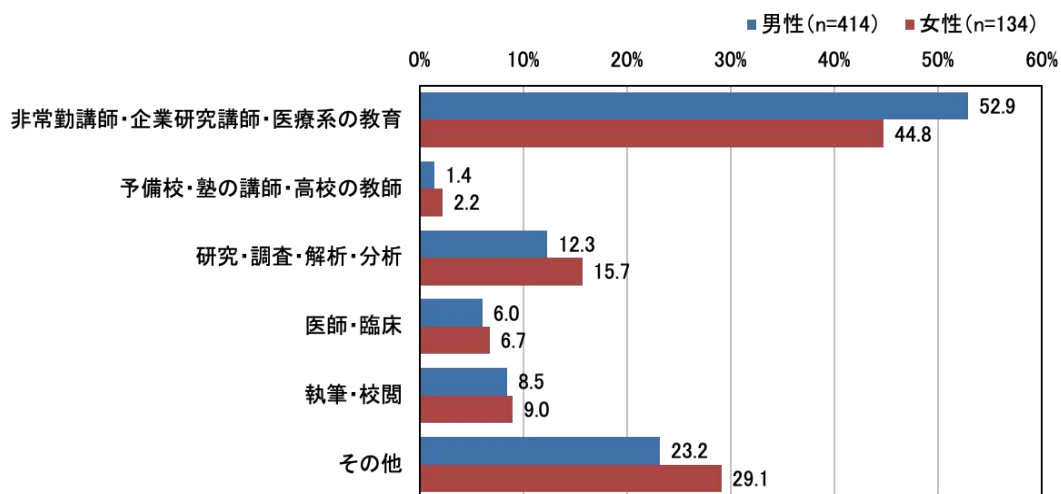


図 2.21 これまでの研究経験を活かせる仕事とは

副業の職種として、これまでの研究経験を活かせる仕事とはどのようなものかを尋ねたところ、一番多かった回答は、男女ともに「非常勤講師・企業研究講師・医療系の教育」であった（図 2.21）。

## 第二章 キャリア関連

### 転職したいと思うか？（質問 6-8）

図 2.22a 転職したいと思うか  
(男女別)

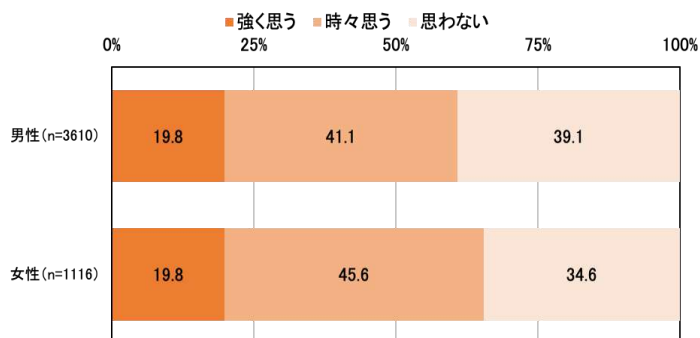
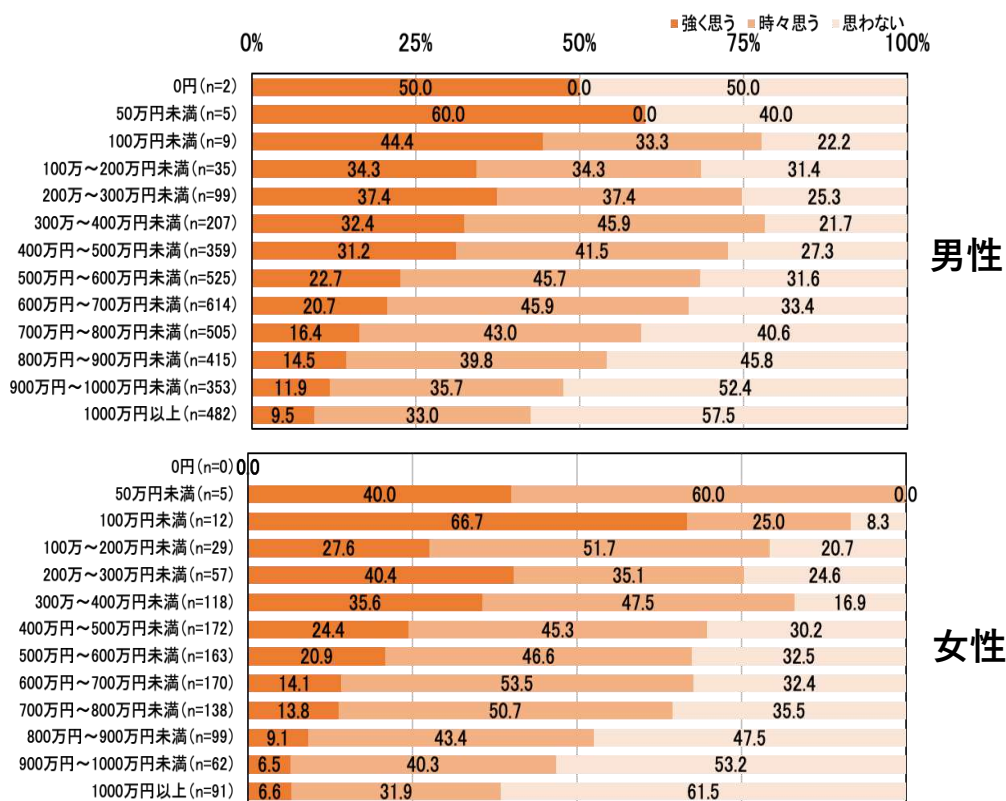
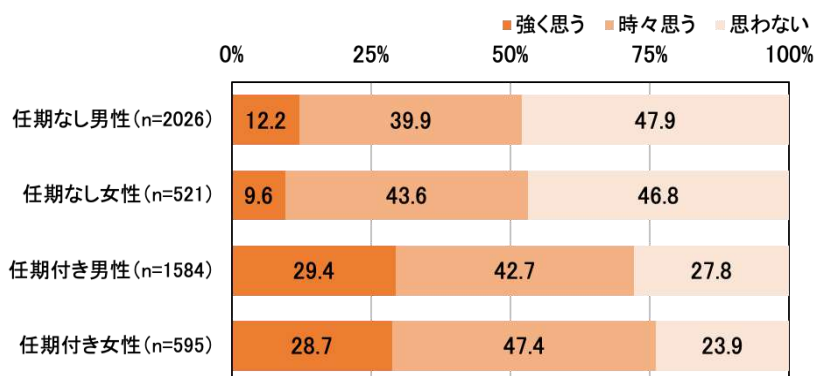


図 2.22b 転職したいと思うか  
(男女・雇用形態別)



2.22c 転職したいと思うか（年収別）



## 第二章 キャリア関連

転職したいと思うかどうかについては、男女ともに半数以上が転職したいと考えていた（図 2.22a）。次にその結果を雇用別に分類すると、明らかに任期付き職の者の方が、任期なし職の者よりも転職したいと考えていた（図 2.22b）。更に年収別で見ると、男女ともに年収が低いほど、転職を考えている割合が高かった（図 2.22c）。

### 転職したい理由（質問 6-9）

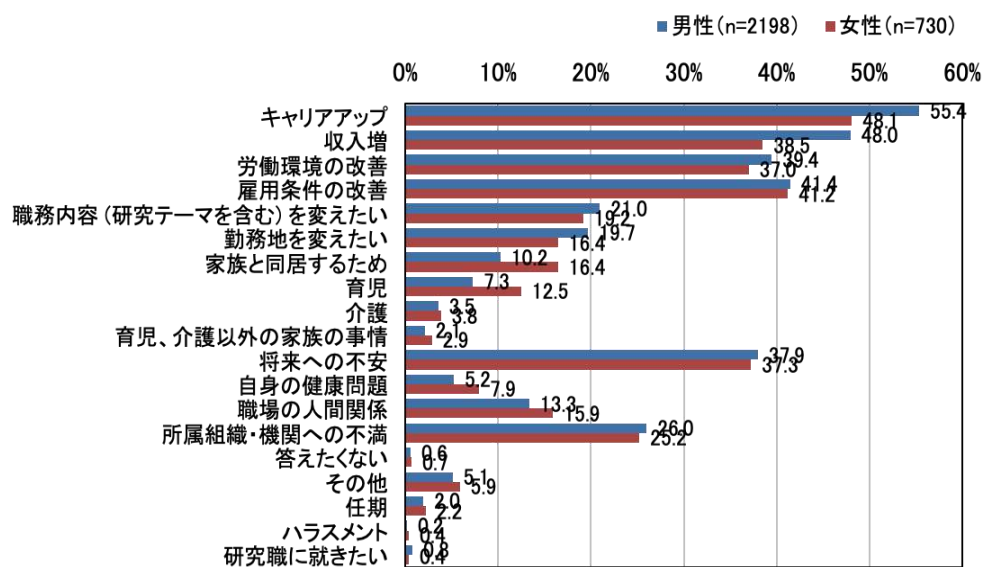


図 2.23a 転職したい理由（男女別）

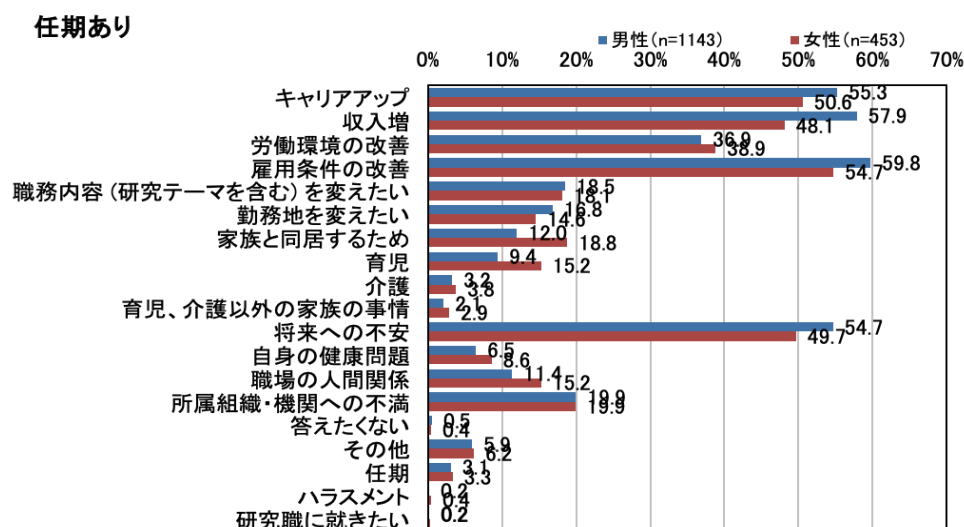


図 2.23b 転職したい理由 (男女・任期付き)

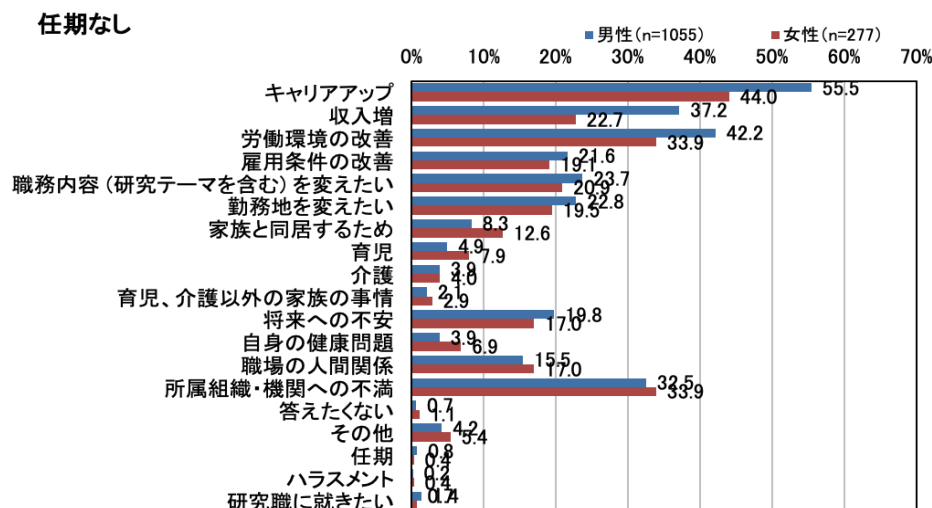


図 2.23c 転職したい理由 (男女・任期なし)

転職したい理由については、キャリアアップ、収入増、雇用条件の改善、労働条件の改善、将来への不安といった理由が多く、その結果に男女で差は無かった (図 2.23a)。次に、任期付きとなして分類すると、任期なしの者が転職したい理由としては、キャリアアップ、労働環境の改善、収入増、所属組織・機関への不満と続いた。任期付きの者の理由としては、雇用条件の改善、キャリアアップ、収入増に続いて、将来への不安という理由が上位に現れた (図 2.23b,c)。やはり任期付きの職であるため、将来に対する不安を感じ、転職を志向するに至っていると考えられる。

## 第二章 キャリア関連

転職したいと思う人が現在、求職活動をしているかどうか（質問 6-10）

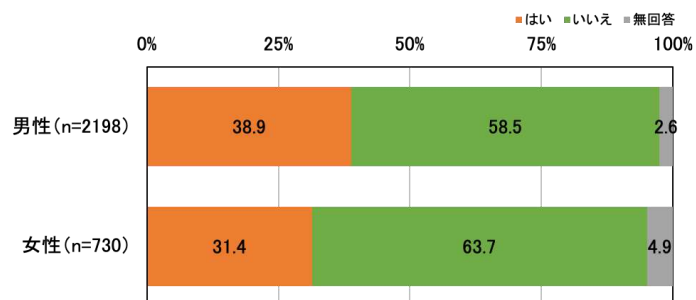


図 2.24a 求職活動をしているか（男女別）

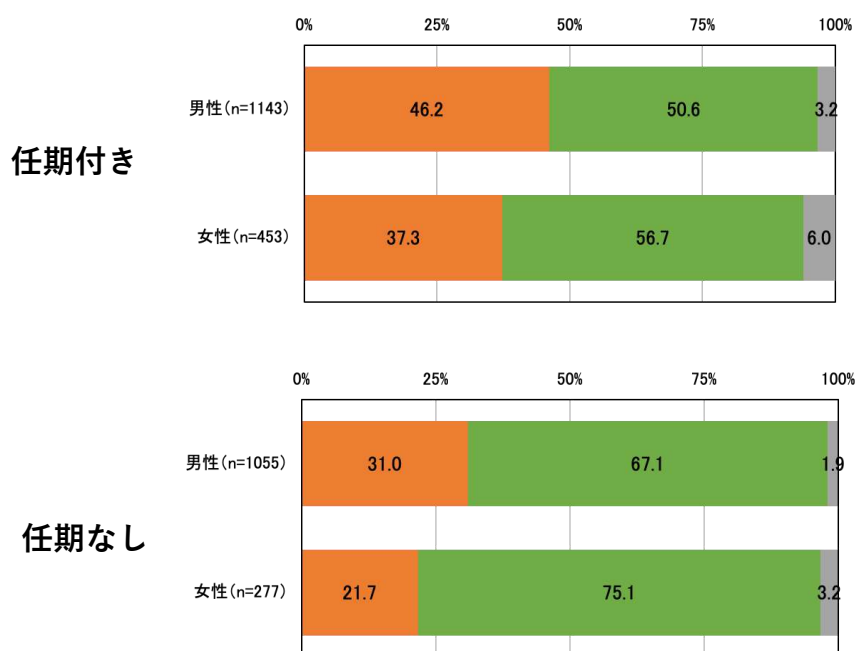


図 2.24b 求職活動をしているか（男女・雇用形態別）

転職したいと考えている者が、現在求職活動を行っているかどうか尋ねたところ、男女ともに「いいえ」が半数以上で、転職は考えているが実際に行動には移していない事がわかった（図 2.24a）。雇用形態別で見ると、予想通り、任期付きの人の者が任期なしの者よりも実際に求職活動を行っている割合が高かった（図 2.24b）

実際には求職活動を行っていない理由（質問 6-11）

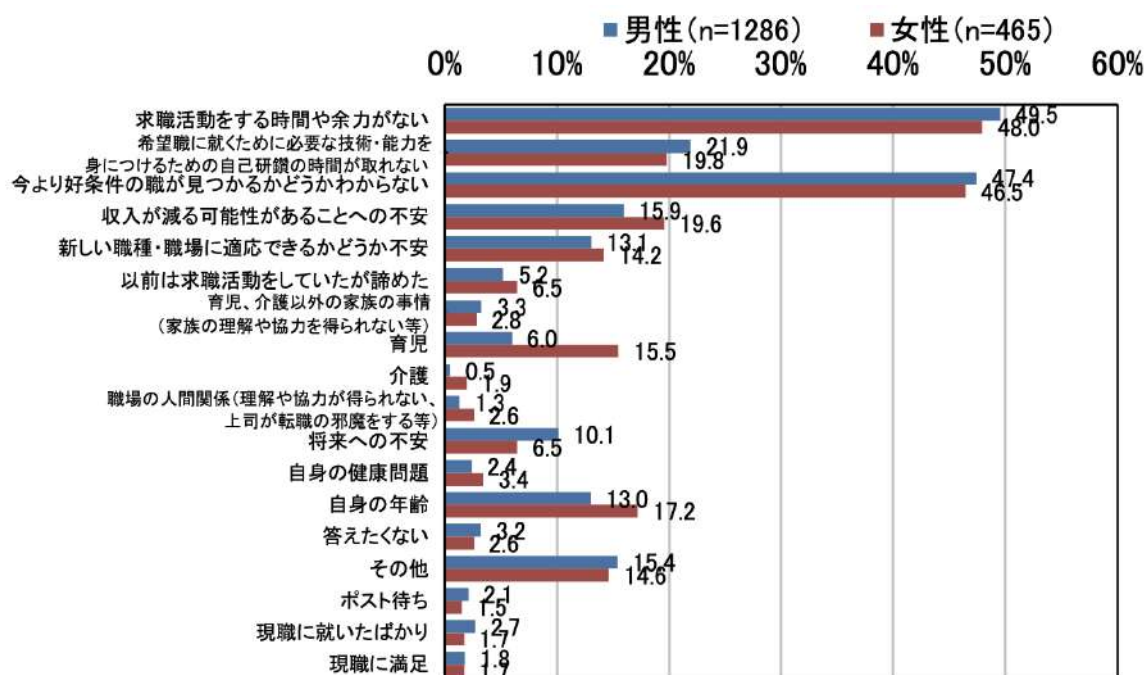


図 2.25 求職活動をおこなっていない理由（男女別）

求職活動を行っていない理由として一番多かったのは、男女ともに時間や余力が無い、次に今より好条件の職が見つかるかどうか分からないという理由だった（図 2.25）。普段の研究や生活で精一杯であり、さらに就職先のポストの数が少ないことを表している。育児を理由として挙げているのは女性の方が圧倒的に多かった。

## 3. 非雇用（失職）

ここでは、現在の雇用形態が非雇用（失職）とした回答に注目する。回答数は175件で、任期付き職(2,190件)や任期なし職(2,553件)と比べて母数が少ない点に注意が必要である。また、定年退職者と思われる回答も一定数含まれていた。男性が113件（65%）、女性が61件(35%)で、任期付き職よりもさらに、女性の割合が高かった。

## 非雇用の期間（質問 7-1）

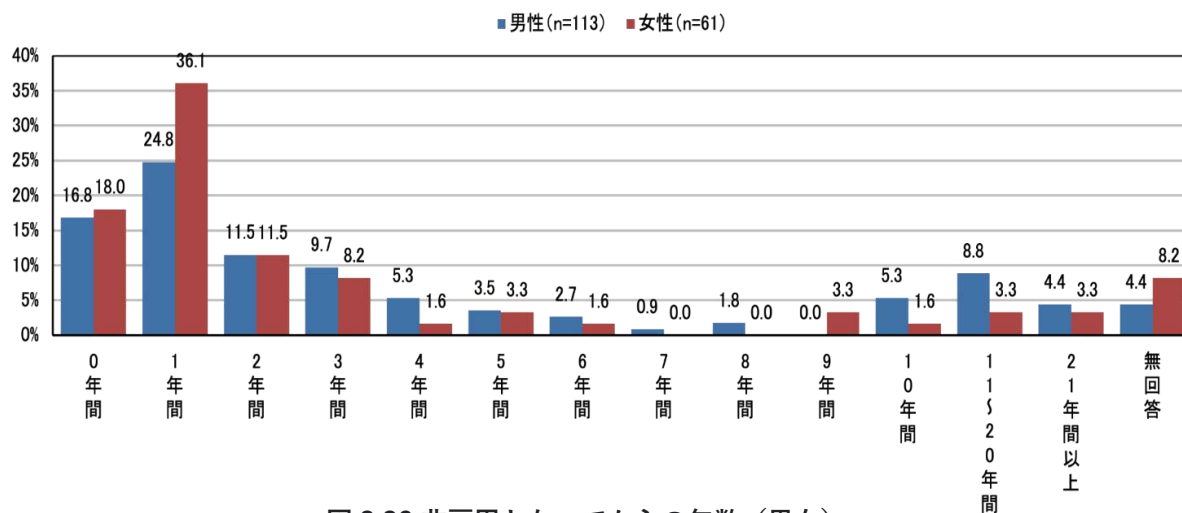


図 2.26 非雇用となつてからの年数（男女）

図 2.26 は、非雇用（失職）となつてからの期間の分布である。男女ともに最も多い期間が1年であった。また、これまでに職に就いたことがあるかという質問に対しては男女ともに7割以上が「はい」と回答している。

## これまでの雇用経験の有無（質問 7-2）

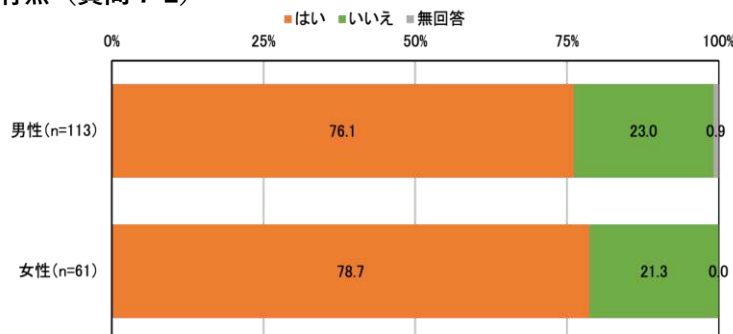


図 2.27 雇用経験の有無（男女）

## 第二章 キャリア関連

### 前職の所属（質問 7-3）

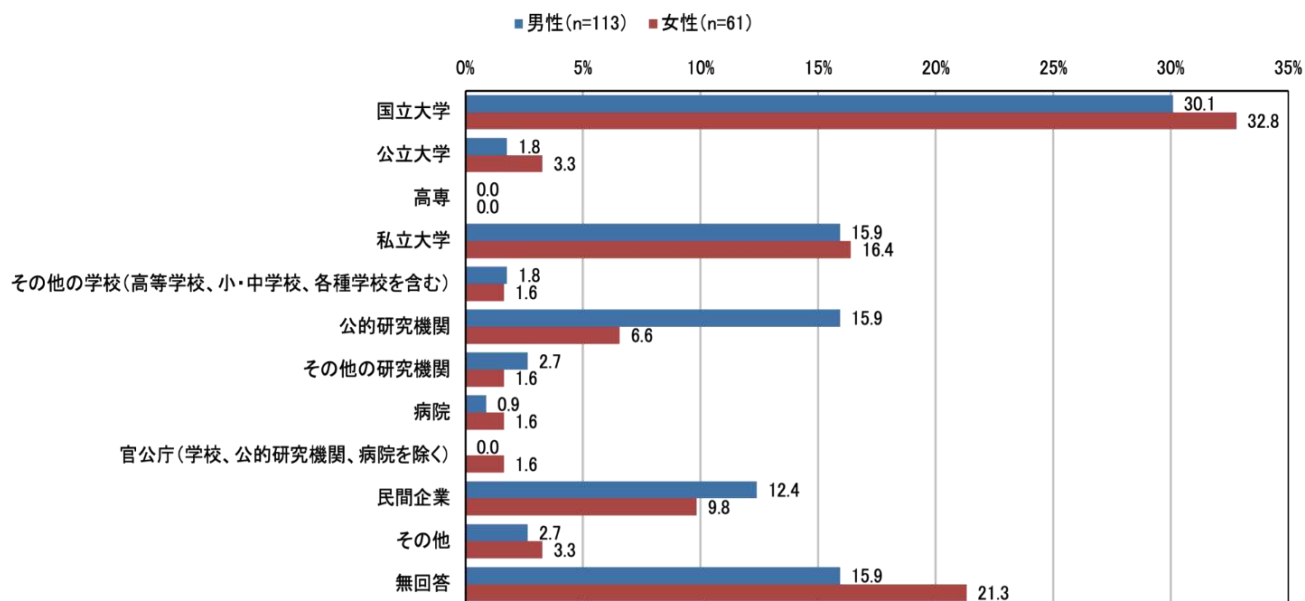


図 2.28 前職の所属（男女）

### 前職の役職（質問 7-4）

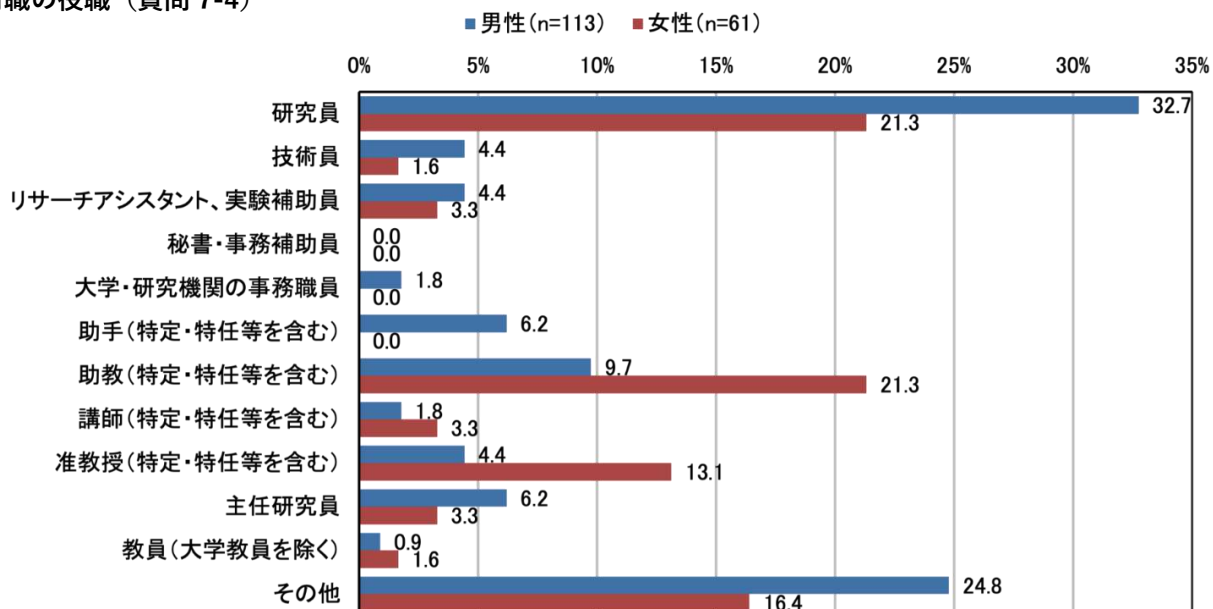


図 2.29 前職の役職（男女）

## 第二章 キャリア関連

### 非雇用の理由（質問 7-5）

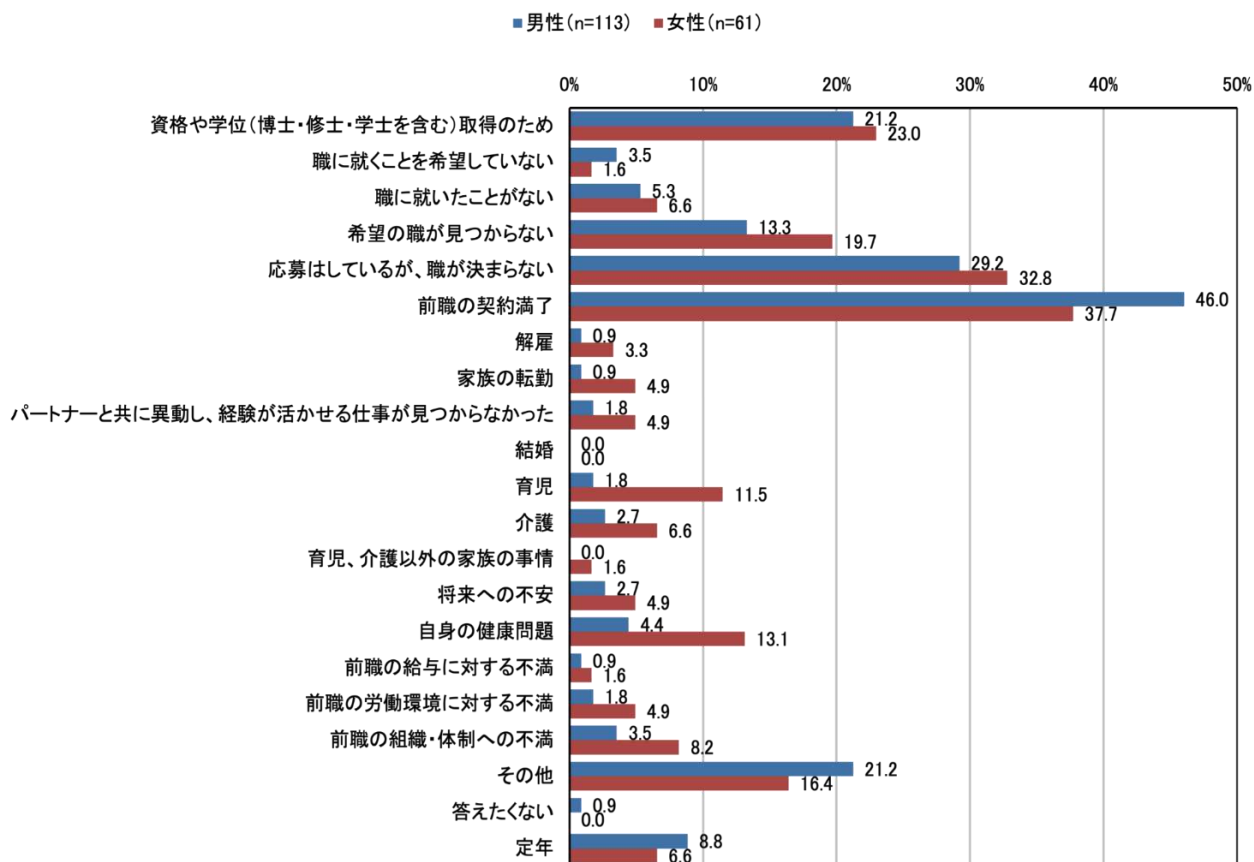


図 2.30 非雇用の理由（男女）

非雇用者の多くは、前職が研究員または助教であり(図 2.29)、非雇用の状況にある主たる理由は、「前職の契約満了」「応募はしているが決まらない」等(図 2.30)、任期付きであるがために発生している。男女別に比較すると、前職が助教・准教授のポストにありながら失職した女性の割合が、男性のそれに比べて2～3倍であること(図 2.29)、家族の転勤、パートナーの異動、育児、介護が理由で非雇用となった女性の割合が、男性のそれより有意に高いことが分かる(図 2.30)。

## 第二章 キャリア関連

### 将来像について（質問 8-1）

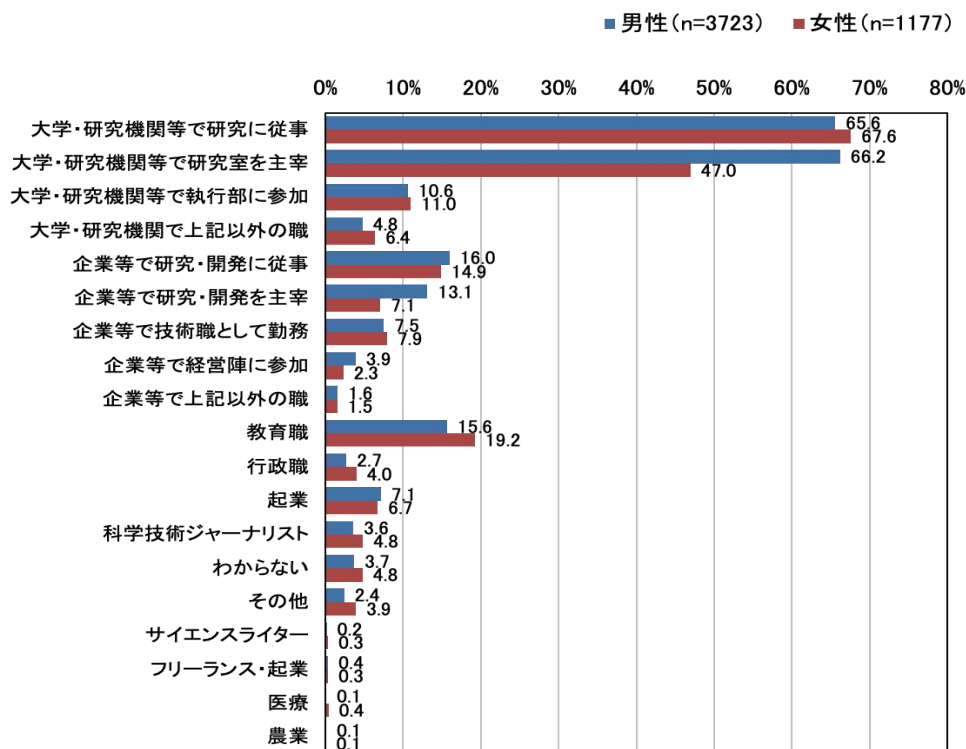


図 2-31 将来像について（男女別）

将来像については男女間で大きな差はなく、「大学・研究機関などで研究に従事」が 1 番多かった（図 2-31）。ただし、2 番目に多い「大学・研究機関等で研究室を主宰」を希望する者の割合は、男性では 66%であったものの、女性では 47%であり、女性は PI や上位職に就くことを躊躇していることが示された。



## 第三章 ライフ関連

本章では、年代および任期の有無や年収と、ライフイベントとの関連について解析した。その結果、低収入に加え、福利厚生が十分に保障されていない任期付き職の実態が示された。さらに、育児休業の制度を十分に利用できない実態も示され、任期付き研究者の厳しい実態が浮き彫りになった。

### 1. 配偶者またはパートナーの有無について（質問 8-2）

配偶者・パートナーを有する回答者の比率は、男性の方が約 5 ポイント高かった（男性：69.5%、女性：64.7%）（図 3.1）。

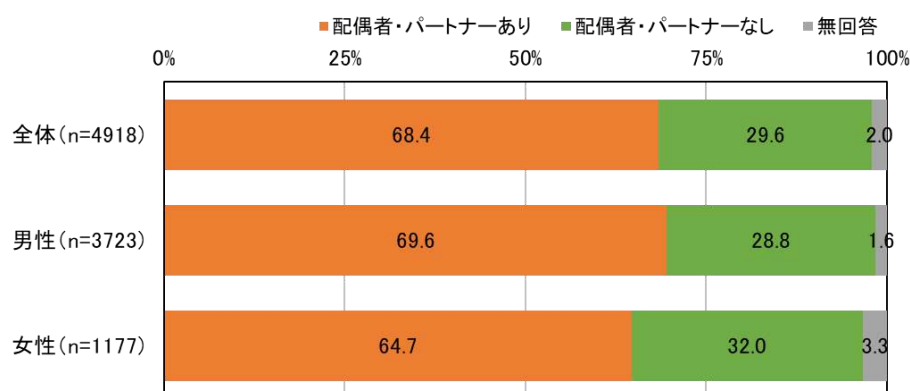


図 3.1 配偶者・パートナーの有無（男女）

配偶者・パートナーの有無と性別・年収との関連を調べた結果が図 3.2 である。配偶者・パートナーありと回答した男性の年収は、配偶者・パートナーなしと回答した男性の年収に比べ、明らかに高い方に偏っていた（年収 400 万円以上の男性の割合：配偶者有り 95%、配偶者なし 78.0%）。一方、女性では配偶者・パートナーの有無で年収の分布に大きな差異は見られなかった（400 万円以上の女性の割合：配偶者有り 81.3%、配偶者なし 78.9%）。

### 第三章 ライフ関連

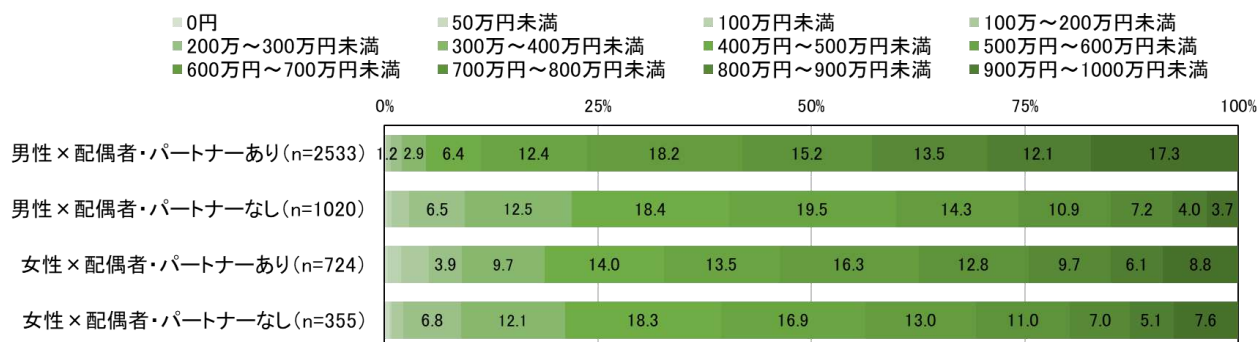


図 3.2 配偶者・パートナーの有無と年収の関係

年収ごとにおける配偶者・パートナーの有無では（図 3.3）、男性では年収が高くなるにつれて配偶者・パートナー「あり」の回答者割合が増え、年収が低いほど配偶者・パートナーを得にくい傾向が示唆された。女性では年収と配偶者・パートナーの有無は男性ほど影響せず、特に低年収（200 万円未満）層では女性のほとんどでは配偶者・パートナーが存在することが示された。

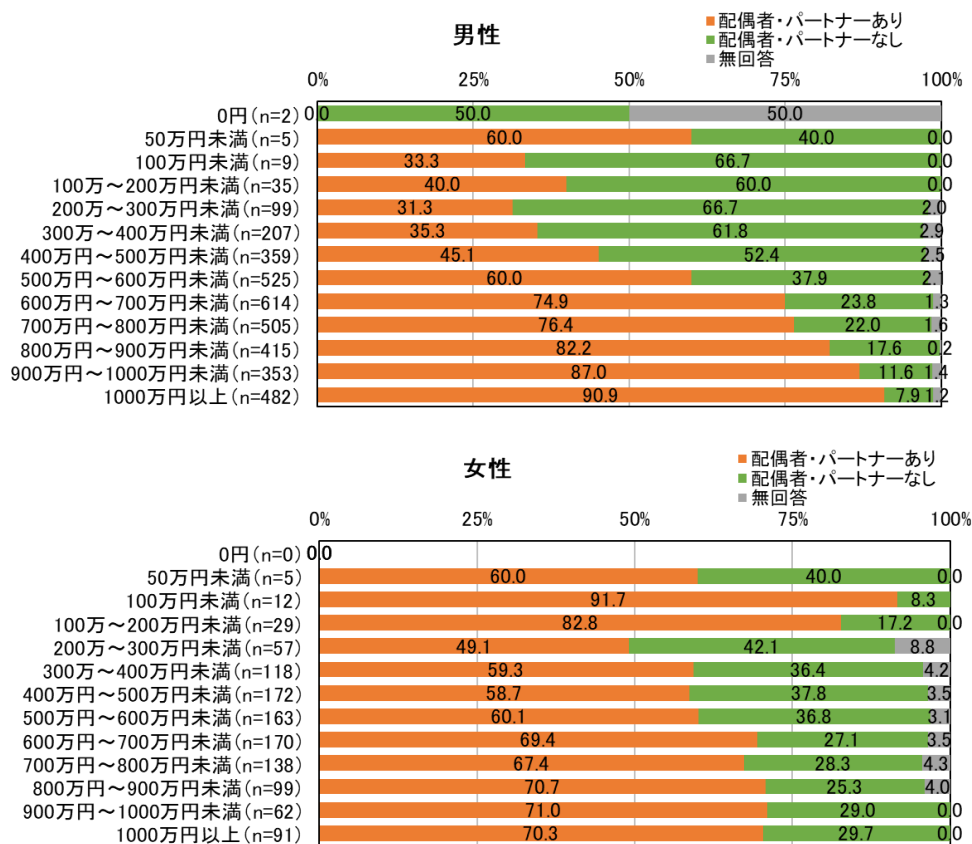


図 3.3 配偶者・パートナーの有無（男女・年収別）

### 第三章 ライフ関連

年代別に配偶者・パートナーの有無を調べた結果が図 3.4 である。男性では 30 代以上の全ての年代で、配偶者・パートナーありの割合が「なし」より高く、40 代、50 代、60 代と年代が上がるにつれてその差は顕著に広がった。一方女性は配偶者・パートナーありの回答者の割合は 40 代で最も高く（71.7%）、年代が上がってもその割合は増えない。こうした傾向は年収別（図 3.3）でも同様に見られ、男性は女性よりも配偶者・パートナーの有無に関して年収や年齢の影響が大きいことが示された。

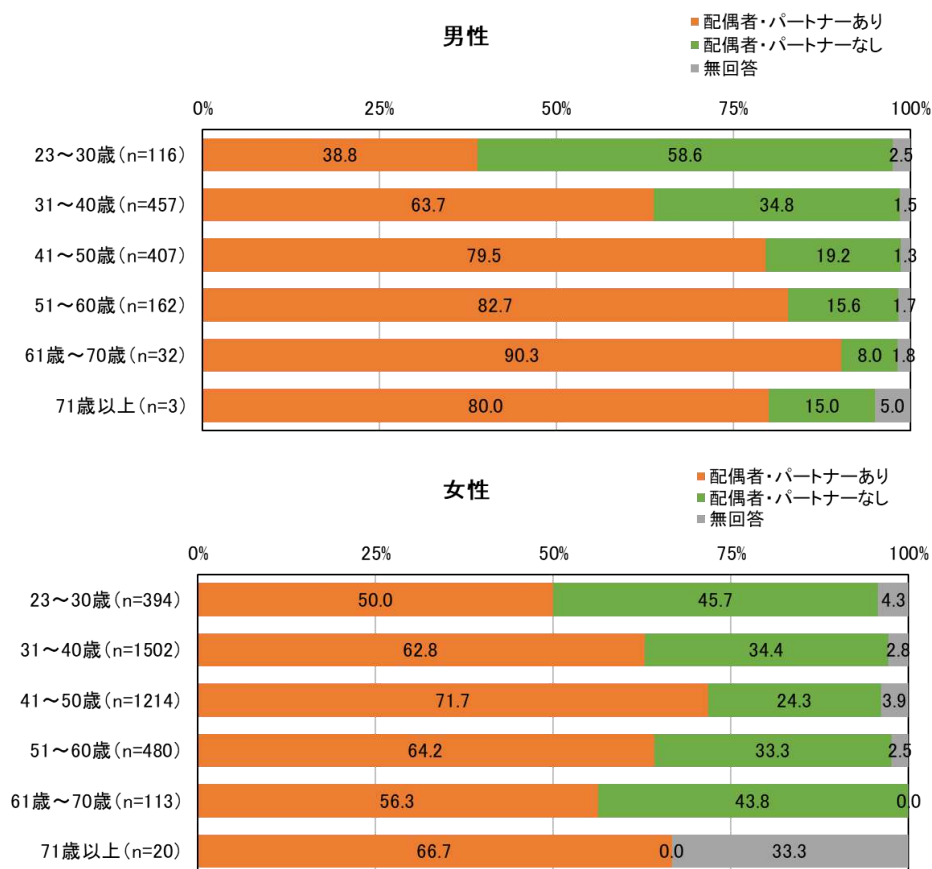


図 3.4 配偶者・パートナーの有無（男女・年齢別）

配偶者・パートナーの有無と雇用形態の関係を議論するにあたり、回答者の就職状況と年齢の関係を調べた（図 3.5）。「非雇用」の回答者割合に着目すると、男女ともに、25 歳以下と 60 歳以上で明確に 2 つのピークに分かれていた。これは 60 歳以上のピークには定年退職した層が含まれている可能性を示唆している。そこで本アンケートにおいては「非雇用」を「非雇用（60 歳未満）」「非雇用（60 歳以上）」に分けて解析した。

### 第三章 ライフ関連

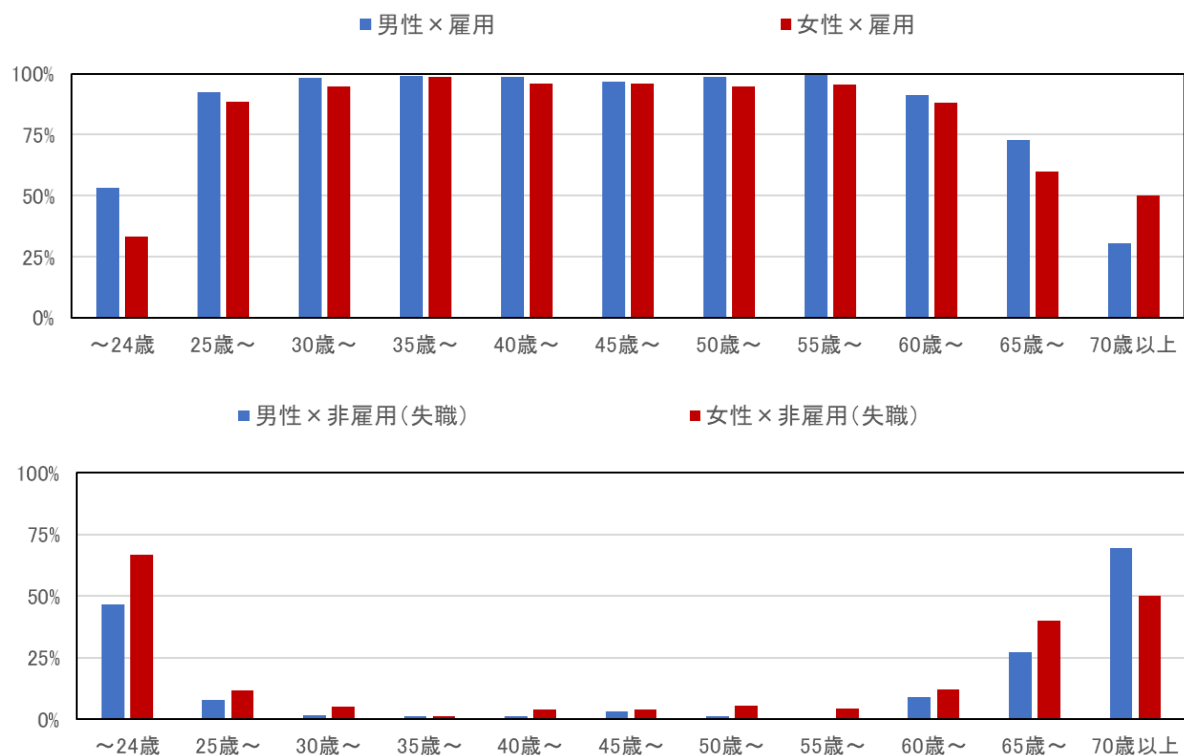


図 3.5 回答者の就職状況とその年齢分布

配偶者・パートナーの有無と回答者の雇用形態の関係では、非雇用（60 歳未満）で配偶者・パートナー「あり」と回答した割合が最も少なかった（任期なし：76.9%、任期付き：59.5%、非雇用（60 歳未満：43.9%、非雇用（60 歳以上）：83.7%）（図 3.6）。この傾向は男女別で見た結果（図 3.7）でも同様に見られ、「非雇用（60 歳未満）」で配偶者・パートナーを持つ回答者の割合は男性が 35.4%、女性が 57.7%と最も低かった。この結果は、雇用の安定と配偶者・パートナーの有無との関連を示唆している。

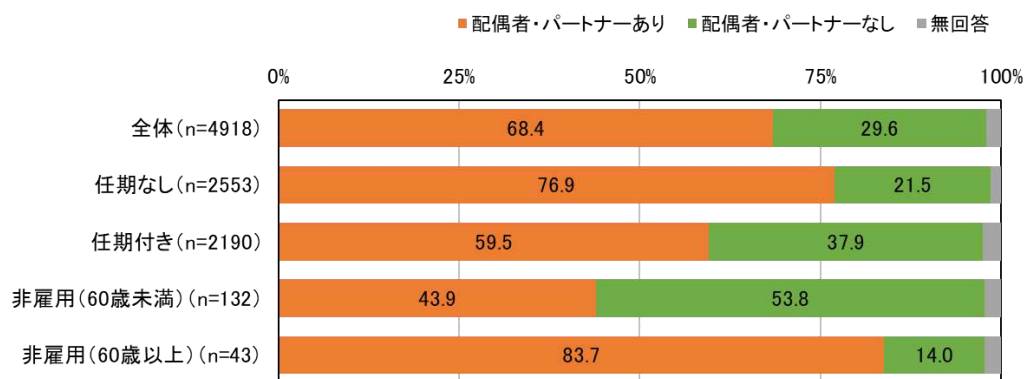


図 3.6 配偶者・パートナーの有無（雇用形態別）

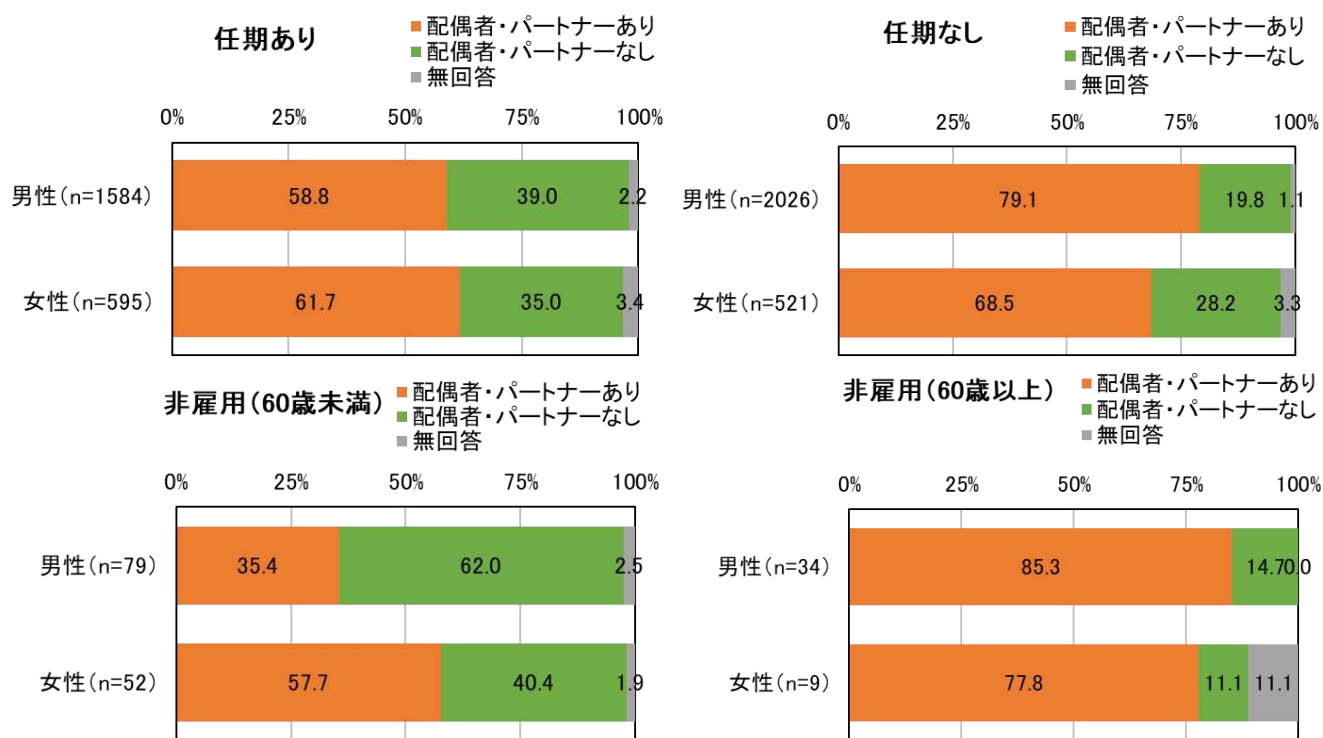


図 3.7 配偶者・パートナーの有無（雇用形態・男女別）

## 2. 回答者の配偶者またはパートナーの職について（質問 8-3）

配偶者・パートナーの職に関して（図 3.8）、男性回答者の配偶者・パートナーは「専業主婦・主夫」の割合が 35.0%と最も高く、女性回答者では 2.2%にとどまった。女性回答者の配偶者・パートナーは「大学・研究機関等（研究技術職）」が 45.3%と最多であった。

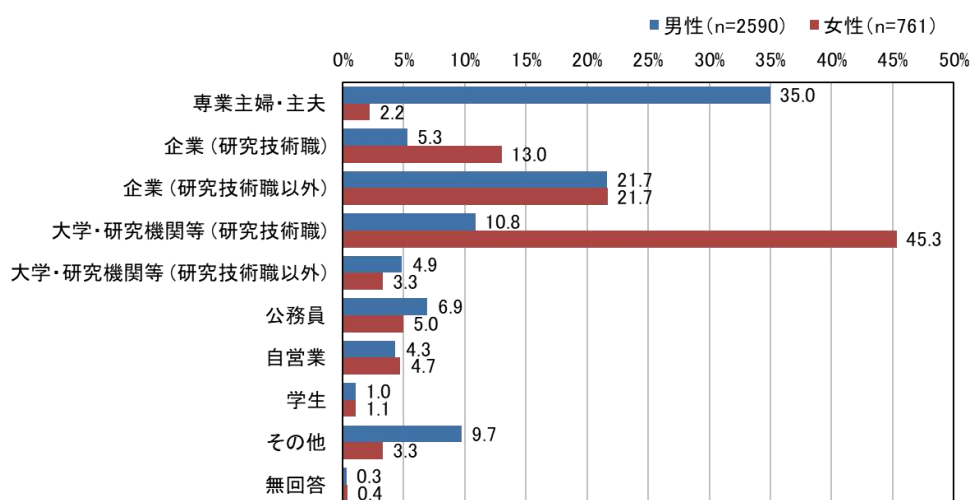


図 3.8 配偶者・パートナーの職

### 第三章 ライフ関連

回答者の雇用形態別における配偶者・パートナーの職（図 3.9）では、「非雇用（60 歳以上）」の配偶者・パートナーとして「専業主婦・主夫」が最も多く選ばれた（69.4%）が、これは回答者の年齢に起因するものと考えられるため、ここでは議論しない。「非雇用（60 歳以上）」を除いて、任期の有無によって最も差が顕著だったのは配偶者の職が「専業主婦・主夫」で、回答者が「任期なし職」では 31.3%、「任期付き職」では 21.9%であった。言い換えると、「任期なし職」では約 69%、「任期付き職」では約 78%の回答者の配偶者・パートナーが何らかの職についていることがわかった。

回答者の雇用形態別、および性別における配偶者・パートナーの職（図 3.10）は、雇用形態に関わらず、男性回答者の配偶者・パートナーの職は専業主婦の割合が最も高く（任期なし 37.6%、任期あり 29.4%）、女性回答者では大学・研究機関等（研究技術職）が最も高かった（任期なし 46.2%、任期あり 45.5%）。60 歳未満の非雇用の男性回答者では、配偶者・パートナーの職は「その他」が最も高く（21.4%）、次に大学・研究機関等（研究技術職）（17.9%）であった。一方、非雇用の女性回答者は在職中の女性回答者と同様、配偶者・パートナーの職は大学・研究機関等（研究技術職）が最も多かったが（40.0%）その割合は在職中の女性回答者よりも低く、企業（研究技術職以外）の職をもつ配偶者・パートナーの割合が在職中の女性よりも高かった（非雇用 36.7%、任期なし 22.1%、任期あり 19.9%）。女性は雇用状況が異なっても、その配偶者・パートナーの職は同業者が最も多いが、男性は雇用状況によって、その配偶者・パートナーの職の傾向が異なることがわかった。

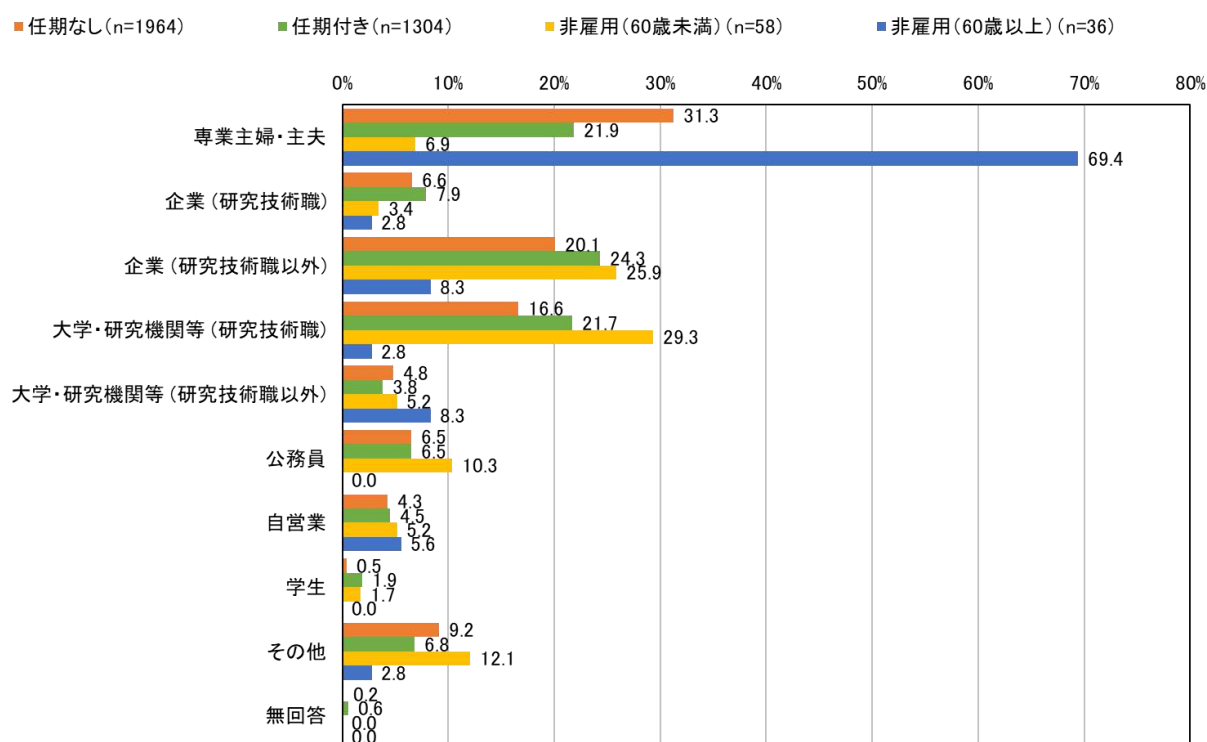


図 3.9 配偶者・パートナーの職（雇用形態別）

### 第三章 ライフ関連

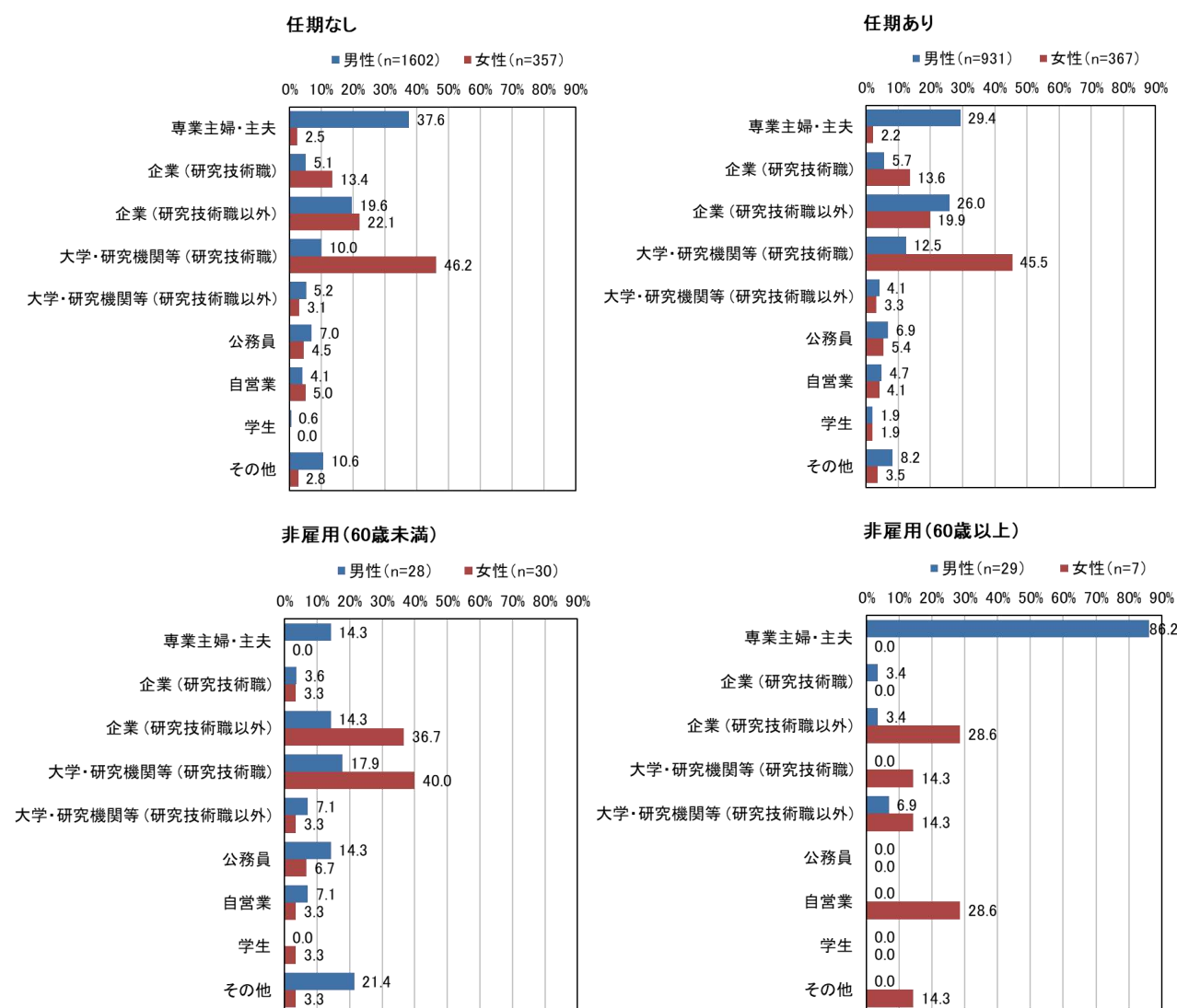


図 3.10 配偶者・パートナーの職（男女・雇用形態別）

### 3. 回答者の配偶者またはパートナーの雇用形態について（質問 8-4）

回答者の配偶者・パートナーの職の雇用形態（任期の有無）について、全体では、雇用されている配偶者・パートナーの職が任期付きである割合は 27.0%で、男性回答者では 30.5%、女性回答者では 20.2%と、任期付きの配偶者・パートナーは男性回答者の方が多かった（図 3.11）。回答者の雇用形態とその配偶者・パートナーの雇用形態の関係について、任期なし男性・任期付き男性・任期付き女性回答者の配偶者・パートナーの職が任期付きであるケースは 27～31%の範囲にあったが、任期なし女性と非雇用（60歳未満）の女性回答者では、それぞれ約 14%と低かった（図 3.12）。



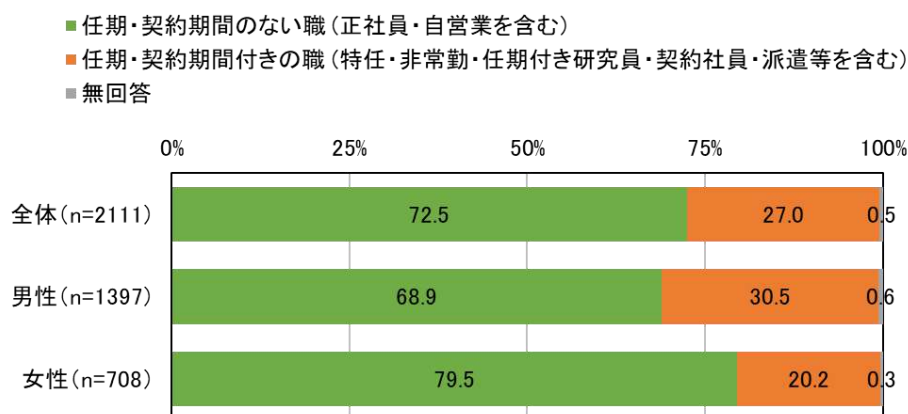


図 3.11 配偶者・パートナーの雇用形態（男女別）

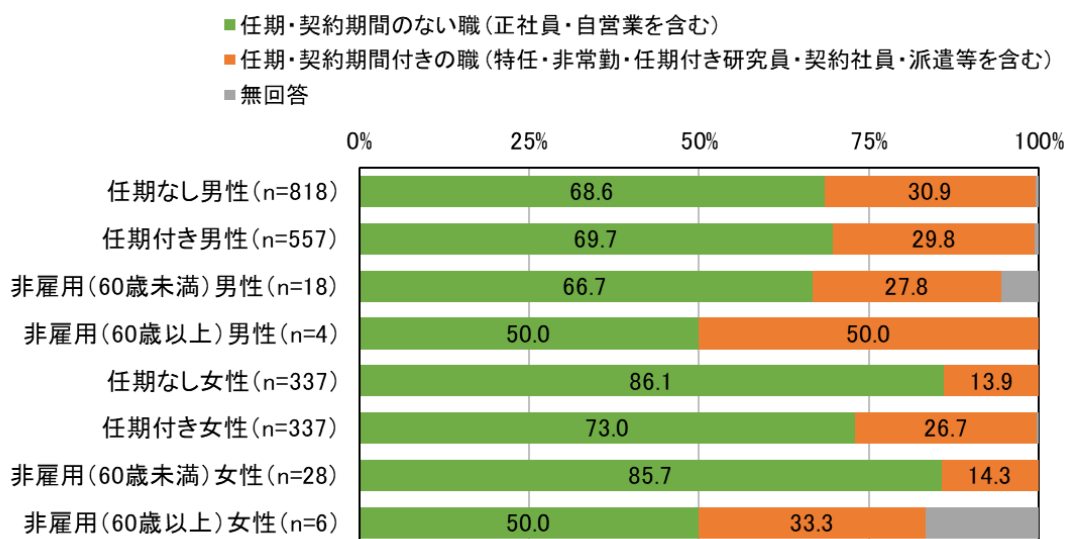


図 3.12 配偶者・パートナーの雇用形態（男女・雇用形態別）

#### 4. 子どもの有無（質問 8-5）

子どもの数について、男性回答者の 44.6%、女性回答者の 48.9%が子どもを持たないことがわかった（図 3.13）。子どもの数と年収の関係では、年収 200 万円以上の男性では年収が上がるに連れて子どもをもたない回答者の割合が減少した。一方、年収 200 万円以上の女性では、年収増加に伴い子どもをもたない回答者の割合は減少していたが、その減り方は男性ほど顕著ではない。また、同じ年収で男女を比較すると、女性の方が明らかに子どもの数が少なかった（図 3.14）。この結果は第 5 回大規模アンケート解析の「子どもの数が理想より少ない理由」（報告書 P.52 図 1.93）で、男性の最も多



### 第三章 ライフ関連

かった回答が「経済的理由」であり、女性では「育児とキャリア形成の両立」が最も多かったこととも矛盾しない。

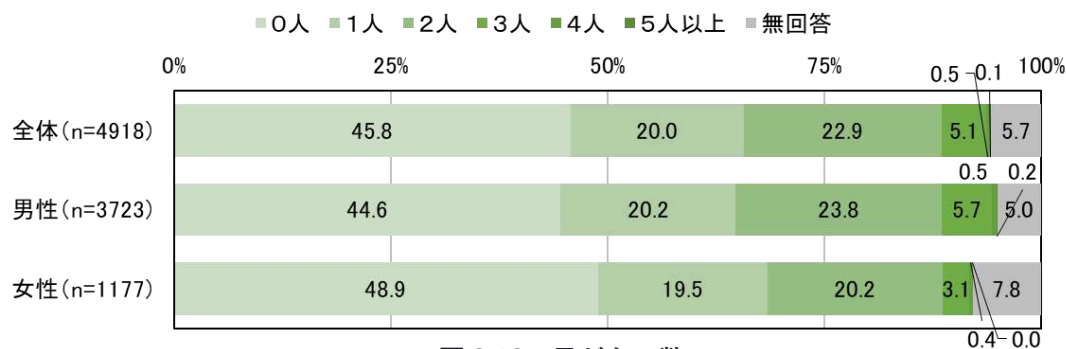


図 3.13 子どもの数

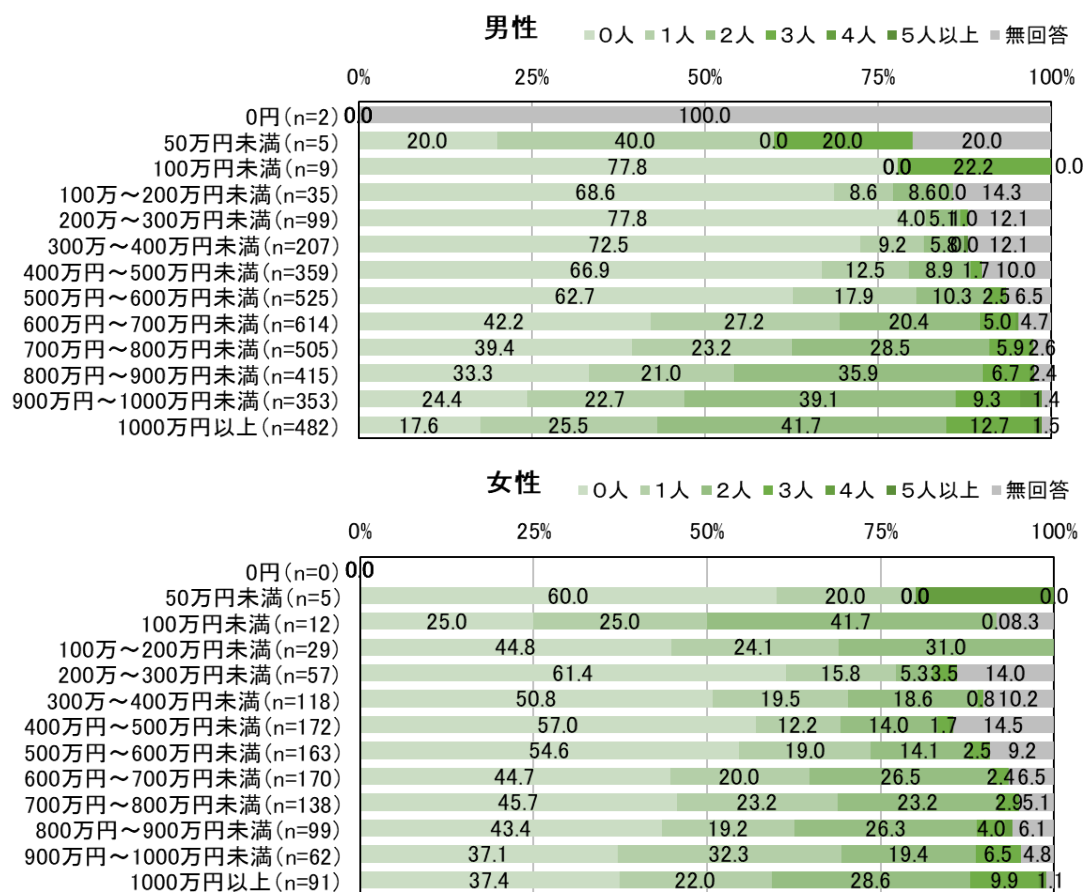


図 3.14 子どもの数（男女・年収別）

子どもの数と雇用形態の関係では、男女ともに、非雇用（60歳未満）、任期付き、任期なしの順で子どもをもたない回答者の割合が高い（図 3.15）。以上の結果から、収入および職の安定は子どもの

数に大きく影響していることが示された。

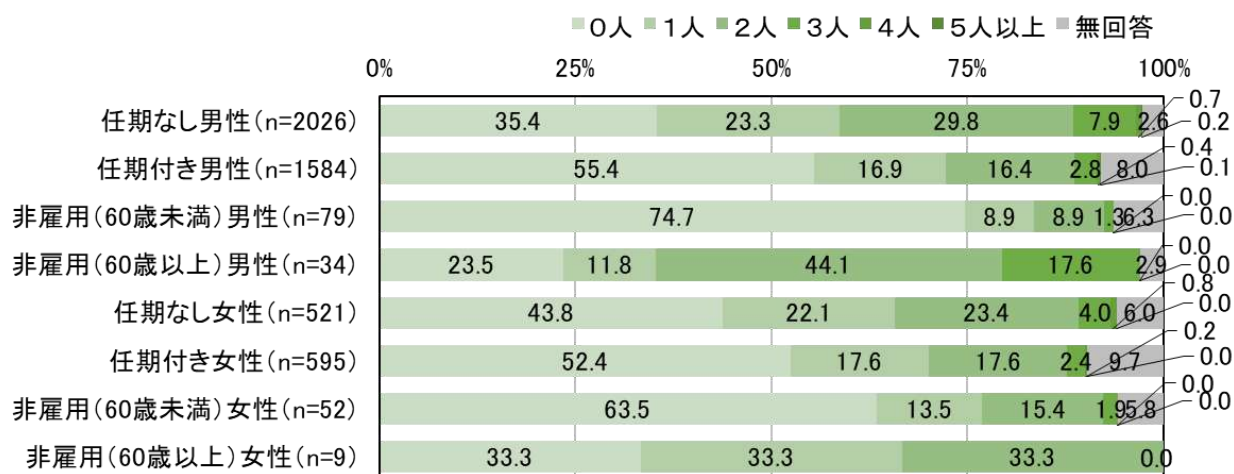


図 3.15 子どもの数（男女・雇用形態別）

## 5. 子どもの年代について（質問 8-6）

「子どもをもつ」回答者の子どもの年代を調べた結果、男女ともに「小学生未満」が最も多かった（男性：48.0%、女性：44.0%）（図 3.16・左）。また、子どもの年代と雇用形態の関係を調べた結果（図 3.16・右）、非雇用（60歳以上）の子どもは高校生以上で、中学生以下の子どもを持つ回答者はゼロだった。「任期なし」で最も多かったのは「小学生」（41.9%）であったが、「任期付き」「非雇用（60歳未満）」では「小学生未満」が最も多かった（任期付き：63.8%、非雇用（60歳未満）：54.8%）。

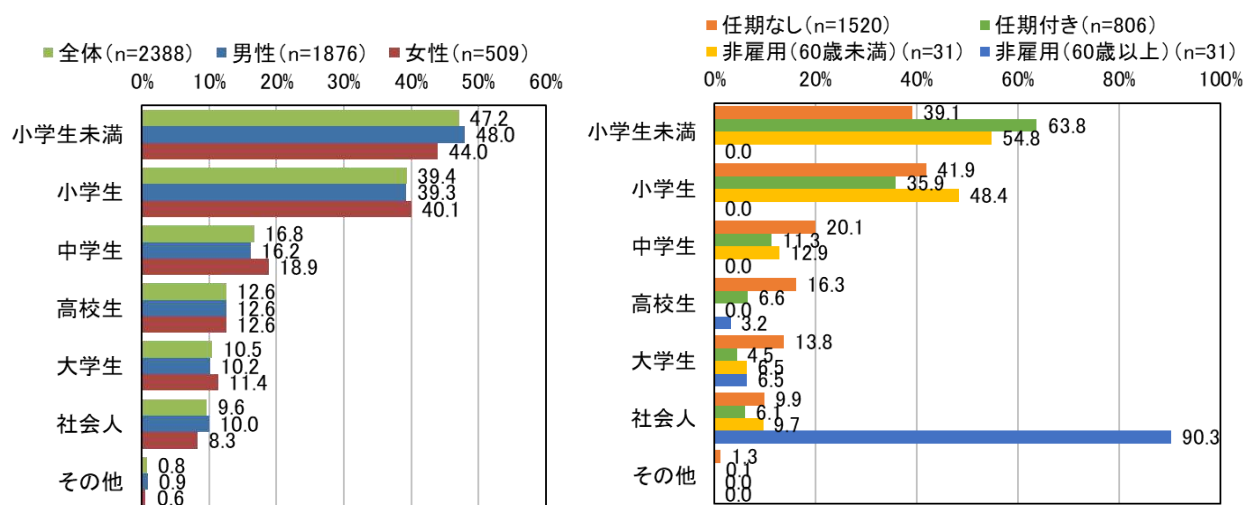


図 3.16 子どもの年代（男女・雇用形態別）

### 第三章 ライフ関連

雇用形態別の解析からも（図 3.17）、わずかではあるが「任期付き」、「非雇用（60 歳未満）」に比べて、「任期なし」で子どもの年代が高い傾向にあった。これらの結果は、任期なしの回答者の 50%以上が 40 歳以上であるのに対し、任期付きの回答者割合の 50%以上が 40 歳以下で、任期なし職と比較して、任期付き職および非雇用（60 歳未満）の方が年代の若い回答者の割合多いことが影響していると思われる（図 2.2 b、図 3.6）。

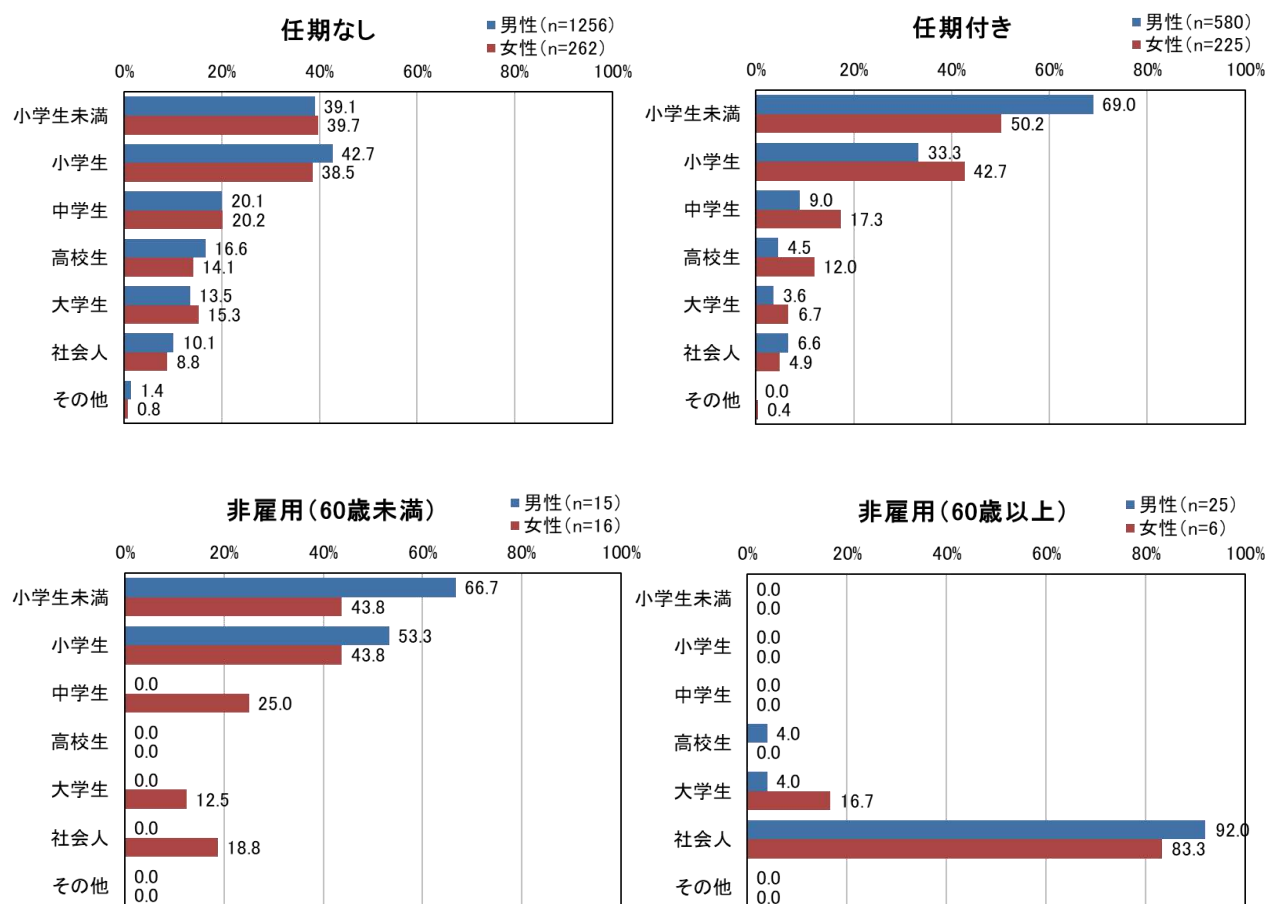


図 3.17 子どもの年代（雇用形態・男女別）

#### 6. 育児中かつ非雇用（失職中）である理由（質問 7-6）

図 3.18 に示すように、現在育児中であり、かつ非雇用（失職中）の回答者数は 9 名（男性 2 名、女性 7 名）のみであった。半数が「その他」を選択したが、その内容は未記入であった。

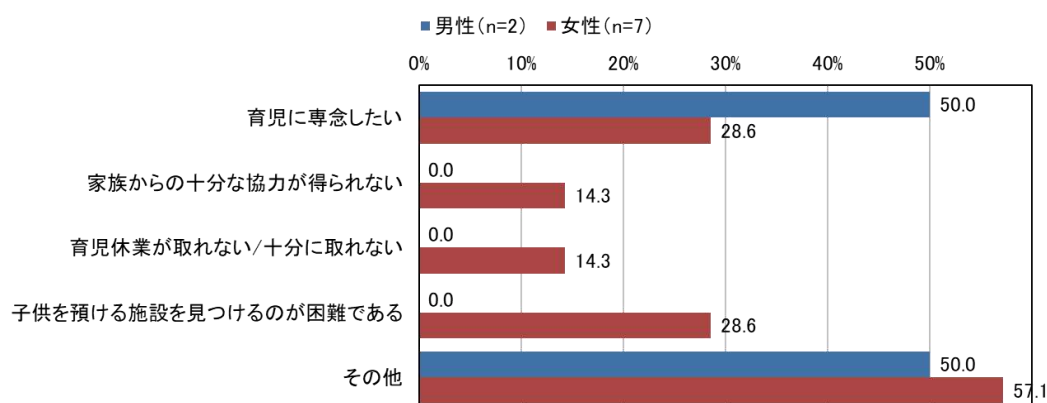


図 3.18 育児中かつ非雇用（失職中）である理由

## 7. 非雇用（失職中）の求職事情（質問 7-7、7-8）

非雇用（失職中）の回答者のうち、60.0%が求職中とこたえた（図 3.19）。また、図 3.20 に示したように 60 歳未満で非雇用（失職中）の回答者は男女ともに約 70%（男性：69.8%、女性：73.1%）が求職中とこたえた。

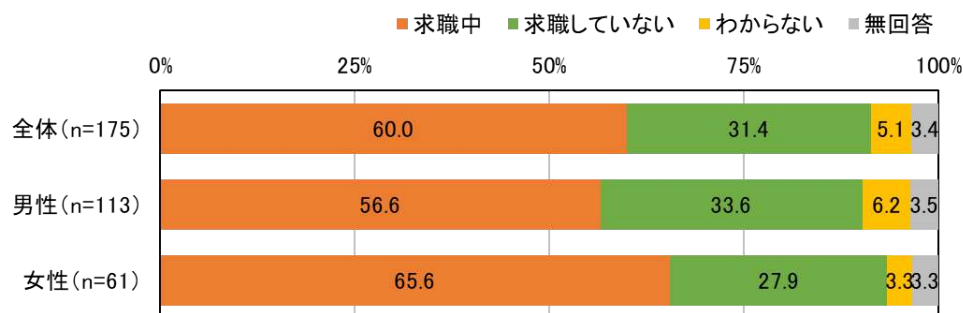


図 3.19 非雇用（失職中）の回答者が求職中かどうか

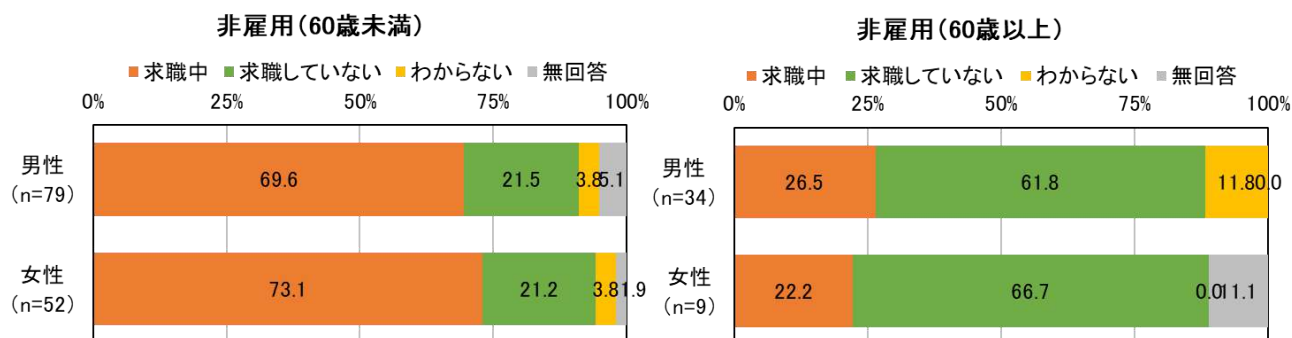


図 3.20 非雇用（失職中）の回答者が求職中かどうか（年齢別）

### 第三章 ライフ関連

非雇用（失職中）の回答者がのぞむ制度として最も多かったのが「フレックスタイム制・テレワーク制」、次いで多かったのは「常勤パート研究職制度」であり、男女で同じ結果となった（図 3.21）。この2つの選択肢の共通点から、柔軟な働き方が求められていることが伺える。おそらく未就学児および小学生を持つ回答者の割合が多いことも影響しているだろう。三番目に多かった回答は男性は「テニユアトラック制度」、女性は「女性限定公募・クオータ制」であった。これまでのような男性と対等の公募内容では、職を得にくいと考えている女性が多いことが推測される。

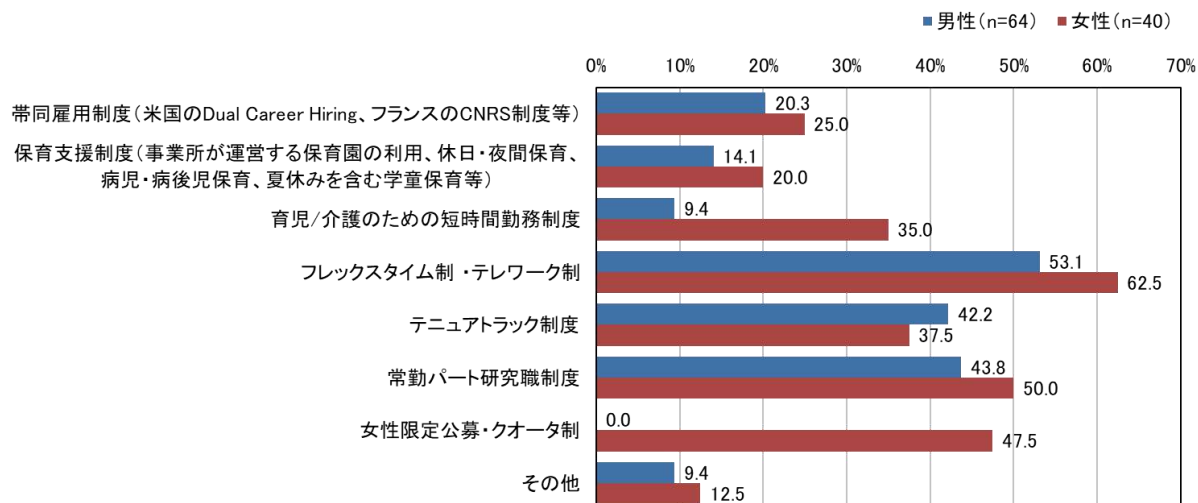


図 3.21 非雇用（失職中）の回答者がのぞむ制度・事業

#### 8. 任期付き職の社会保険（質問 4-6）

所属機関の福利厚生に加入している任期付き職の割合は、男女ともに健康保険（または共済短期）が約 60%、厚生年金（または共済長期）が 70%であった（図 3.22）。任期付き職は次の職が保証され

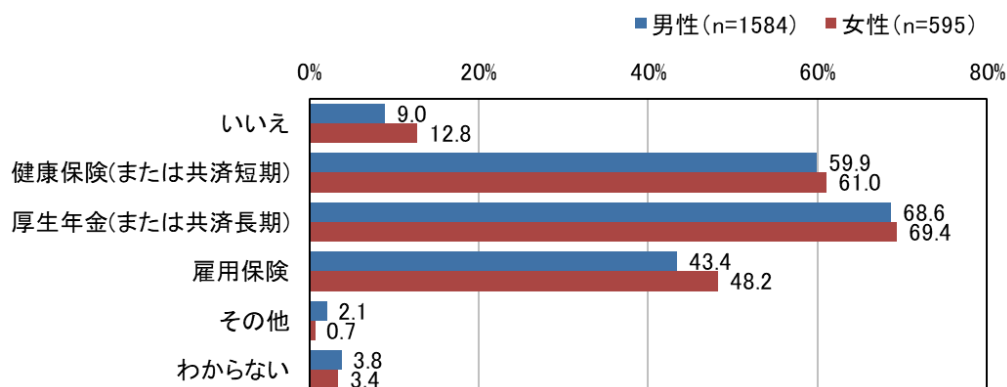


図 3.22 所属する組織の社会保険に加入しているか

ていないにも関わらず、雇用保険加入率は男性が43.4%、女性が48.2%と男女ともに半数以上が雇用保険に加入できていない。また、男性9.0%、女性12.8%は設問にあるすべての福利厚生が保障されておらず、厳しい状況が示された。

## 9. 任期付き職の育児休業制度（質問 4-7、4-8、4-9）

任期付き職の回答者の57.9%が育児休業を制度として取得可能と回答した（図3.23）。「わからない」とこたえた男性は女性に比べて多く（男性：36.0%、女性：24.0%）、男性は育児への関心が低く消極的である様子が伺える。



図 3.23 育児休業の所得は可能か（任期付き職）

また、実際に育児休業を取得した子どもを持つ男性の任期付き職の回答者割合は、同様の女性回答者の割合より大きく下回る結果となった（男性：13.8%、女性：56.5%）（図3.24）。

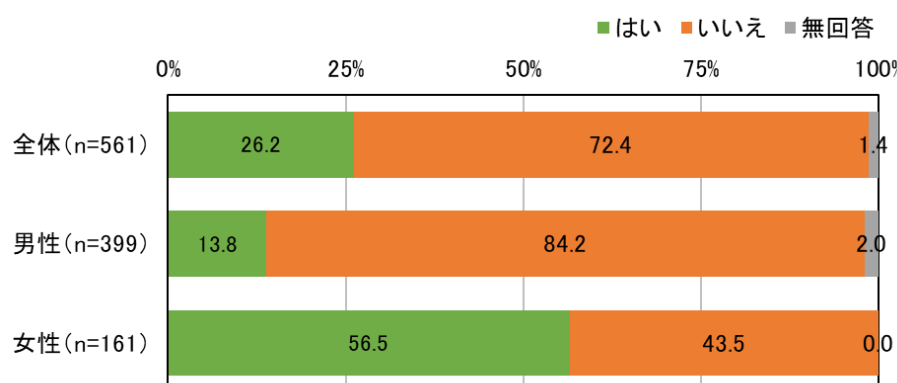


図 3.24 育児休業を取得したか（任期付き）

### 第三章 ライフ関連

子どもをもつ任期付き職の回答者で、実際に育児休業を取得したか否かを年代別に解析した（図 3.25）。全ての年代において、育児休業を取得した男性回答者の割合は 20%未満であった。育児休業を取得した女性回答者の割合は、30 歳以上 50 歳未満では 55-70%を示したが、50 歳以上 60 歳未満の女性回答者は育児休業を取得していない割合の方が多かった。男女ともに育児休業を取得した回答者の割合は 50 歳以上に比べて 30 歳～40 歳で高くなっており、これは育児休業法が施行されたタイミング（1992 年）を反映していると見られる。

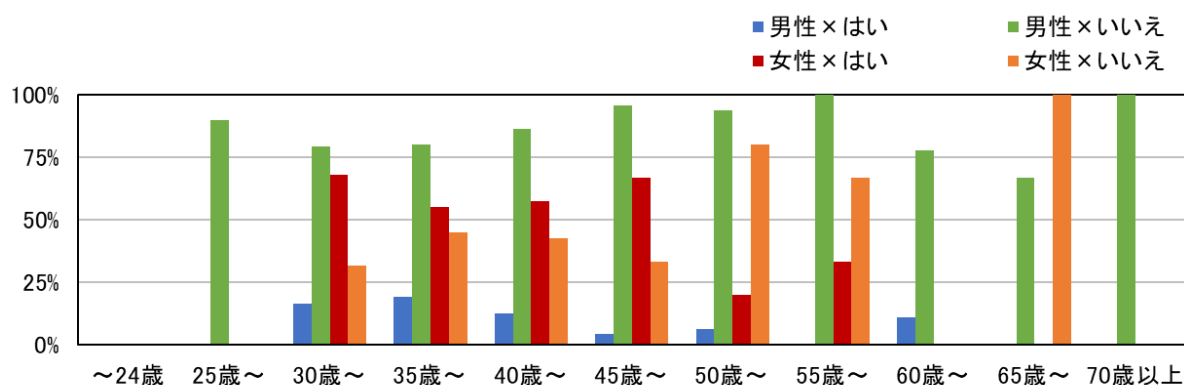


図 3.25 育児休業を取得したか（任期付き / 男女・年齢別 / 無回答は非表示）

図 3.26 は年齢を若手（35 歳未満）、氷河期（35 歳以上 55 歳未満）、シニア（55 歳以上）の 3 つの世代に分けて、育児休業の取得実績を調べた結果である。女性では年齢が下がるにつれて育休取得経験者の割合が増加しており、育児休業法施行に一定の効果があつたことがうかがえる。しかし、男性では 55 歳未満でも育休を取得した回答者の割合は 15%未満に留まっており、依然として育児の負担が女性に偏っていることがわかった。

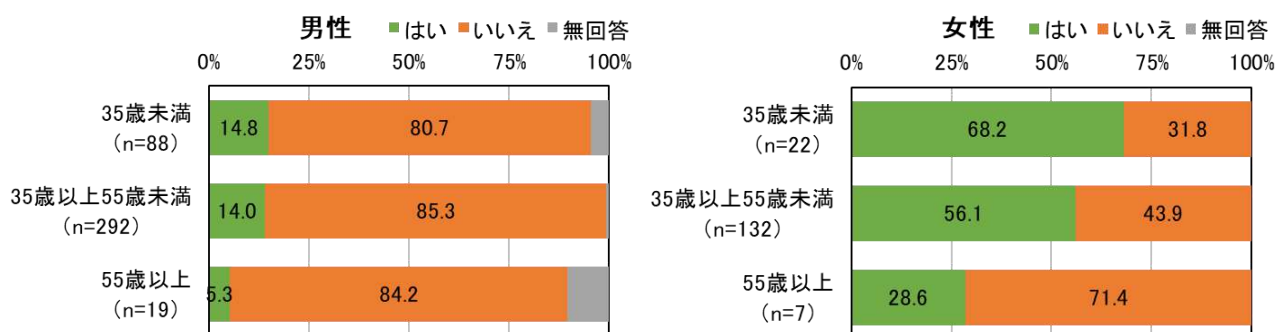


図 3.26 育児休業を取得したか（任期付き / 男女・年代別）



### 第三章 ライフ関連

育児休業を取得できなかった、あるいは、十分な期間を取得できなかった理由（図 3.27）として、男性では「配偶者（パートナー）が育児休業を取った」（40.9%）が最も多く、次いで「キャリアの中断をできるだけ短くしたかった」（24.3%）が多かった。一方、女性では「キャリアの中断をできるだけ短くしたかった」（38.5%）が最も多く、次いで「その他」（24.8%）、「育児休業を取得すると、ポストがなくなる可能性があった」（15.5%）と続いた。「その他」を選択した回答者は、有給休暇を使ったことや、保育園入園の都合、出産時に無職（当時学生、退職した）だったことなどを理由として回答していた。

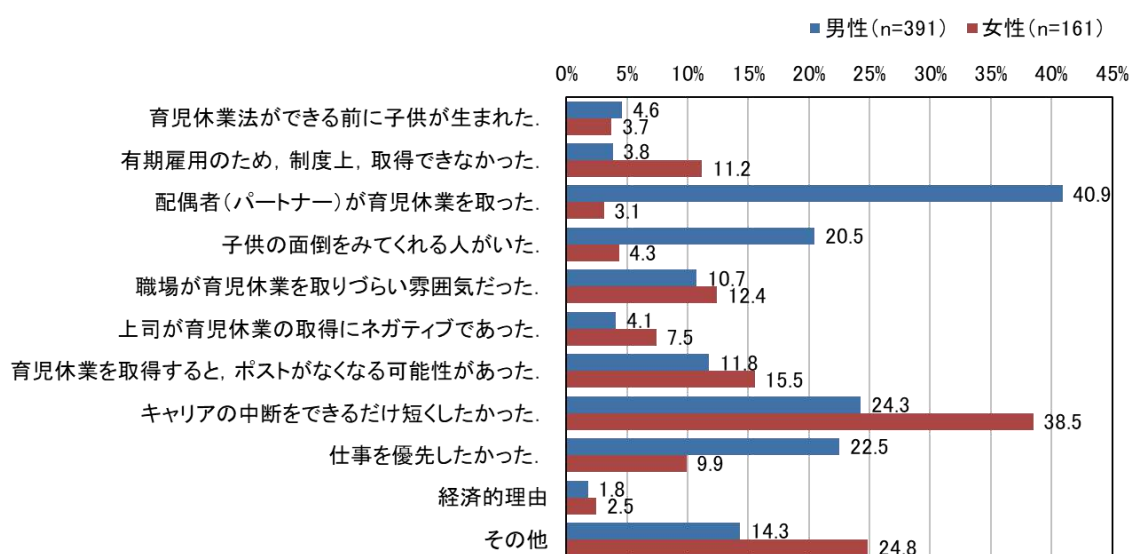


図 3.27 育児休業を取得できなかった、あるいは、十分な育児休業期間を取得できなかった理由

育児休業を取得しなかった理由と収入の関連をさらに詳しく調べるため、「年収 500 万円未満」と「年収 500 万円以上」の二群に分けて解析した（図 3.28）。男性は収入に関わらず「配偶者（パートナー）が育児休業をとった」を選択した割合が最も多かったが、年収 500 万円以上よりも年収 500 万円未満の群でその選択割合は 12.4 ポイントも低かった（500 万円未満：19.2%、500 万円以上：31.6%）。一方、女性では収入に関わらず「キャリアの中断をできるだけ短くしたかった」が最も選択されたが、収入間での選択割合に大きな差はなかった（500 万円未満：15.0%、500 万円以上：10.2%）。男性で最も多く選択された「配偶者（パートナー）が育児休業をとった」は、女性では 500 万円未満で 0.0%、500 万円以上で 1.2%と、共に最も低い割合を示した。収入によって違いが顕著だったのは「有期雇用のため、制度上、取得できなかった」で、500 万円以上に比べて 500 万円未満で選択割合が高かった（500 万円未満：男性 4.2%、女性 8.3%、500 万円以上：男性 2.3%、女性



### 第三章 ライフ関連

1.8%)。「子どもの面倒をみてくれる人がいた」については、年収に関わらず男女の差が大きく(500万円未満:男性7.5%、女性0%、500万円以上:男性16.4%、女性1.6%)、育児の負担が女性に大きく偏っており、特に収入が低いほどその負担が大きいことが示された。「その他」を選択した回答者の自由記述は、「年収500万円未満」では「育児休暇中は無収入になる」「雇用されて1年未満」「制度がなかった」などといった雇用の都合が多く、一方「年収500万円以上」では「講義があった(講義の割当が休業を前提としていない)」「学生指導があった」といった業務都合に加え、「配偶者が専業主婦」「家政婦を雇用した」などの「子どもの面倒をみてくれる人がいた」に関連する理由が多かった。

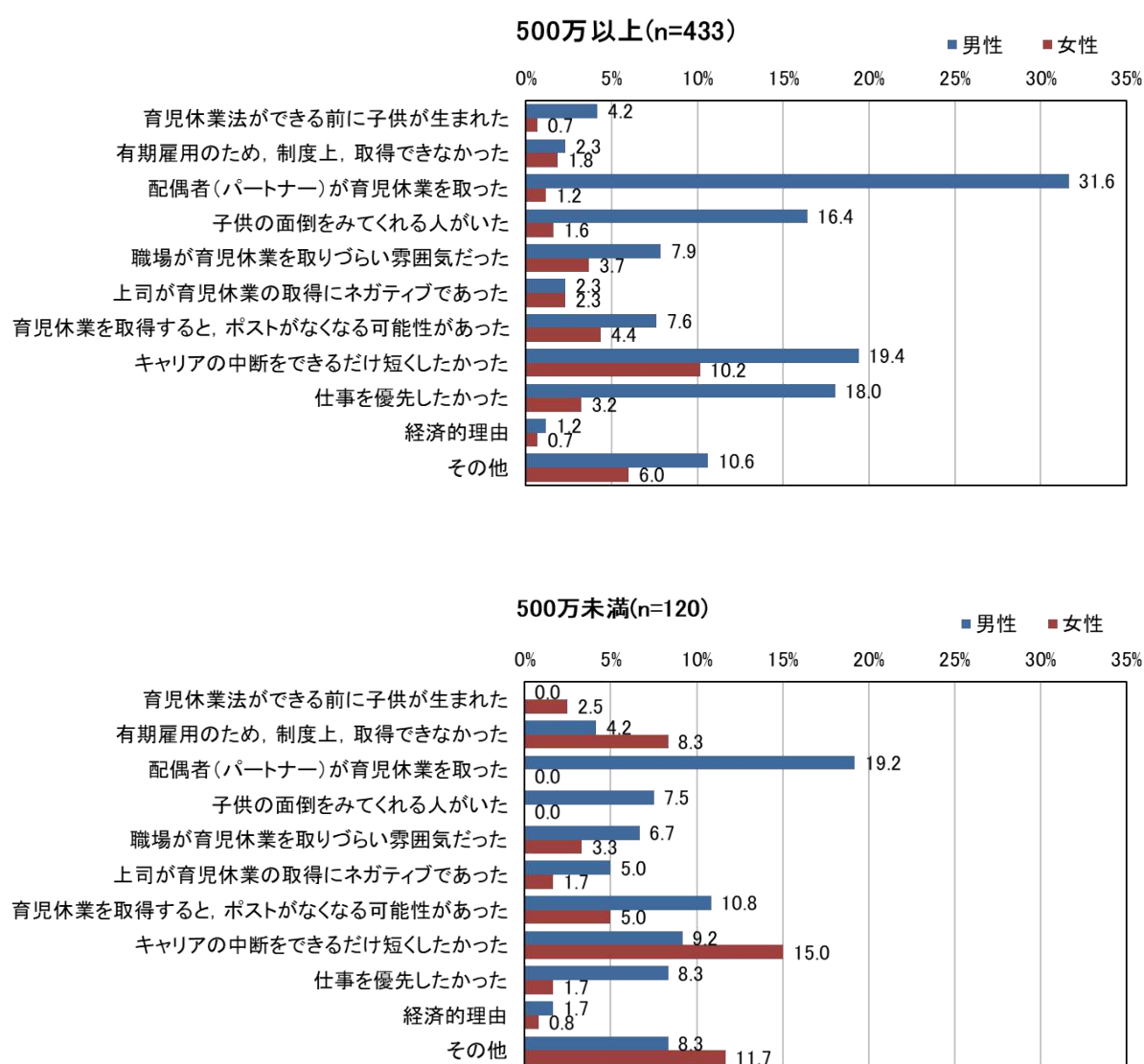


図 3.28 育児休業を取得できなかった、あるいは、十分な育児休業期間を取得できなかった理由  
(年収別)

### 第三章 ライフ関連

任期付きで雇用されている回答者を対象に、産休・育休に応じた任期・契約期間の延長があるかを調べた結果が図 3.29 である。男女ともに産休・育休後に休業期間に応じた任期・契約期間延長はない（いいえ）と回答した割合が延長はある（はい）と回答した割合を上回った（男性：はい 10.2%、いいえ 24.9%、女性：はい 13.9%、いいえ 35.0%）。育児休業制度が周知されてきている現在においても、多くの任期付き職研究は育児休業を取得した際に任期の延長が認められない実態が浮き彫りになった。また、「わからない」と回答した男性は女性に比べて 13.9 ポイント多かった。育休制度の取得可否の結果（図 3.24）と同様、男性の育児への関心が低いことを示している。

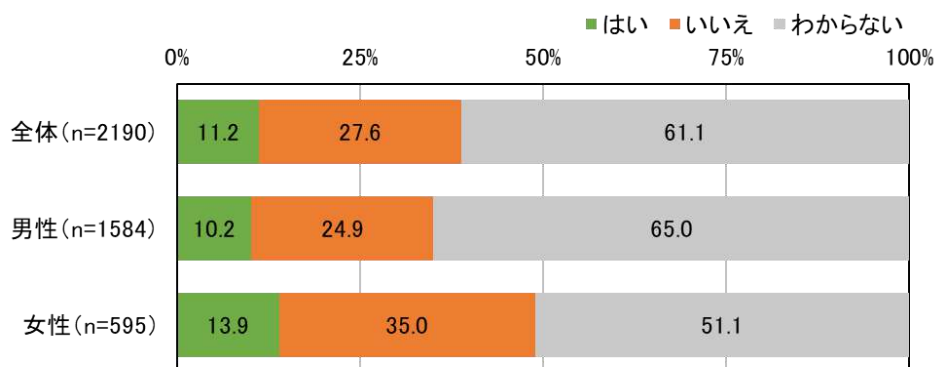


図 3.29 産休・育休後に休業期間に応じた任期・契約期間延長があるか

## 第四章 自由記述回答

全回答者の45%に相当する2,217名から自由記述回答が寄せられた。そのうち、女性回答者は570名（全女性回答の48%）、男性回答者は1637名（全男性回答数の44%）、その他は10名（全その他回答数の56%）であった（図4.1）。本章では、これらの自由記述の回答をワードクラウド法で解析するとともに記述内容で分類し、自然科学系の研究者・技術者が置かれている現状、問題点、意識および要望を抽出しとりまとめた。

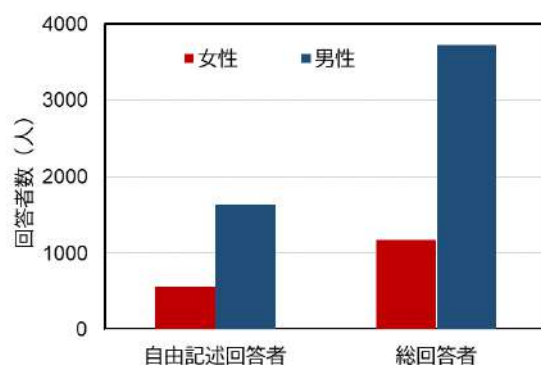


図 4.1 総回答数と自由記述回答数

### 1. ワードクラウド解析

本節では、ワードクラウドにて自由記述回答の可視化を行なった。まず、助詞や助動詞、さらに共通して頻出する単語（「研究」「研究者」「思う」「できる」「感じる」「ほしい」「人」「費」）を、あらかじめ省き、全体で共通して頻出する上位200単語でワードクラウドを作成したのが図4.2である。雇用形態や男女で頻出語を比較したところ、共通する単語が多い（表1）。そこで、以下ではさらに、全体で頻出した20単語（「任期」「職」「若手」「大学」「雇用」など）を除いて、各カテゴリーで頻出した上位200単語



図 4.2 自由記述回答全体で作ったワードクラウド

#### 第四章 自由記述回答

で作成したワードクラウドを紹介する。

表 4.1 各カテゴリの自由記述回答に多く見られた単語（頻出語の降順）

| 任期付き      |           | 任期なし      |           | 無雇用      |
|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 男性        | 女性        | 男性        | 女性        | すべて      |
| $N = 749$ | $N = 304$ | $N = 828$ | $N = 231$ | $N = 96$ |
| 任期        | 任期        | 若手        | 大学        | 大学       |
| 職         | 職         | 大学        | 制度        | 制度       |
| 雇用        | 雇用        | 任期        | 職         | 職        |
| 若手        | 若手        | 職         | 女性        | 採用       |
| 大学        | 大学        | 雇用        | 支援        | 雇用       |

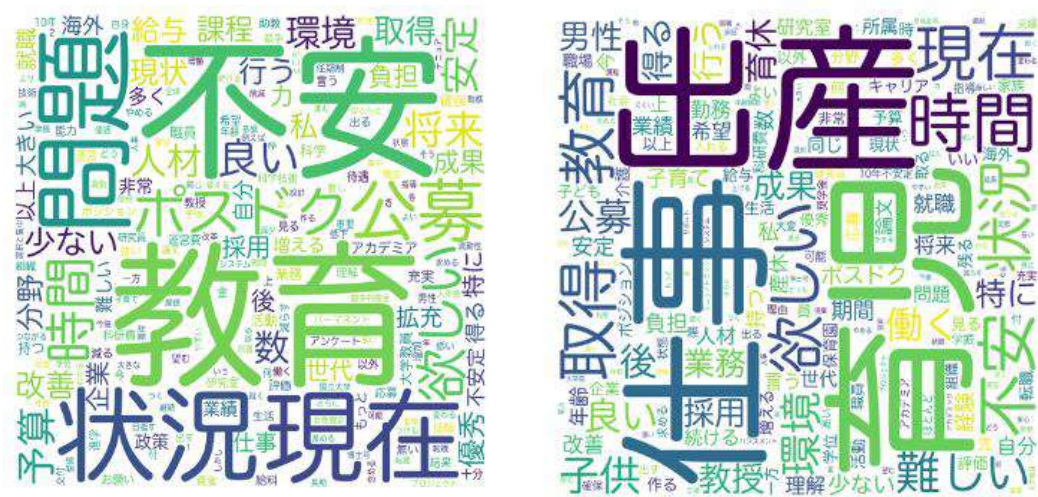


図 4.3 男女別の自由記述回答で作ったワードクラウド 左: 男性 ( $n = 1,637$ )、右: 女性 ( $n = 570$ )



#### 第四章 自由記述回答

次に共通して頻出する単語を除いた後に作成した、男女別のワードクラウド（図 4.3）と雇用形態別のワードクラウド（図 4.4）を示す。男女別で見ると、男性の回答は女性の 3 倍以上あり、主に「不安」「教育」に関することが多くコメントされている。対して、女性は「出産」「育児」に関する回答が多くを占めており、男女で異なる視点から自由記述にコメントしている可能性が高い。また、雇用形態別でも自由記述に違いがみられた。特に図 4.4(中央)の雇用形態が任期付きである回答で作ったワードクラウドには、「不安」「公募」に関するコメントが最も多くを占め、切実な状況を訴えていることが視覚化されている。図 4.4(右)の雇用形態が任期付きである回答からは、「採用」「欲しい」と言ったさらに切実なキーワードが浮かび上がってきている。ワードクラウドにするためにはある程度、回答数が必要であるため、非雇用に関してはこれ以上細かく分析することは行わないが、このような声に耳を傾けることも必要であろう。

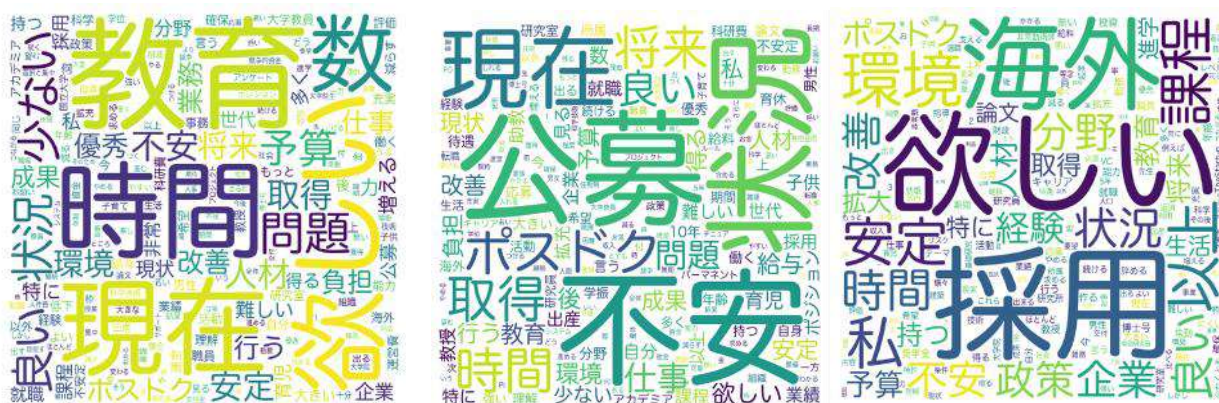


図 4.4 雇用形態別の自由記述回答で作ったワードクラウド

左: 任期なし ( $n = 1,061$ )、中央: 任期あり ( $n = 1,060$ )、右: 非雇用 ( $n = 96$ )

本アンケートで最も回答数の多い、氷河期（35 歳以上 55 歳未満）と呼ばれる世代に絞って自由記述回答をワードクラウドにしたものが図 4.5 である。特に、任期付きの女性からは「仕事」「育児」「出産」というキーワードが多くを占める。これは、図 4.4 でみた任期付きのみで作ったワードクラウドにおいてははかき消されていた単語であった。

|   | 任期なし             | 任期付き             |
|---|------------------|------------------|
| 男 | <p>(n = 657)</p> | <p>(n = 414)</p> |
| 女 | <p>(n = 183)</p> | <p>(n = 193)</p> |

図 4.5 氷河期世代のみ、男女別・雇用形態別の自由記述回答で作ったワードクラウド

最後にこれからの世代である 35 歳未満の任期付きの若手男女、および制度設計などに深くコミットできると期待できる 55 歳以上のシニアの自由記述回答のコメントを可視化したものが図 4.6 である。氷河期世代と比較して、特に若手男女からは「不安」というキーワードが共通して大きく現れている。他に特筆すべき事項として、若手女性から「ハラスメント」が頻出語の上位 8 番目に入っていた。この「ハラスメント」という単語は他の世代や年代においては存在感がなかったため、注意深く読み解いていく必要がある。



図 4.6 氷河期世代以外、自由記述回答で作ったワードクラウド

左: 若手・任期付き男性 ( $n = 303$ )、中央: 若手・任期付き女性 ( $n = 99$ )、右: シニア ( $n = 118$ )



## 2. 自由記述欄に多くみられた回答

自由記述回答は内容から図 4.7 の項目に分類した。男女ともに、「若手雇用・任期付き職」、「制度・支援・システム」に関する記述が特に多かった。「育児・出産」、「キャリア」、「制度・支援・システム」に関する記述は男性に比して女性の回答者割合が顕著に高く、関心事に性差があることが見て取れた。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。これらの項目を、(i) キャリア、(ii) ライフ、(iii) 意識とハラスメント、(iv) 女性研究者の参画、(v) その他、に分類し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。

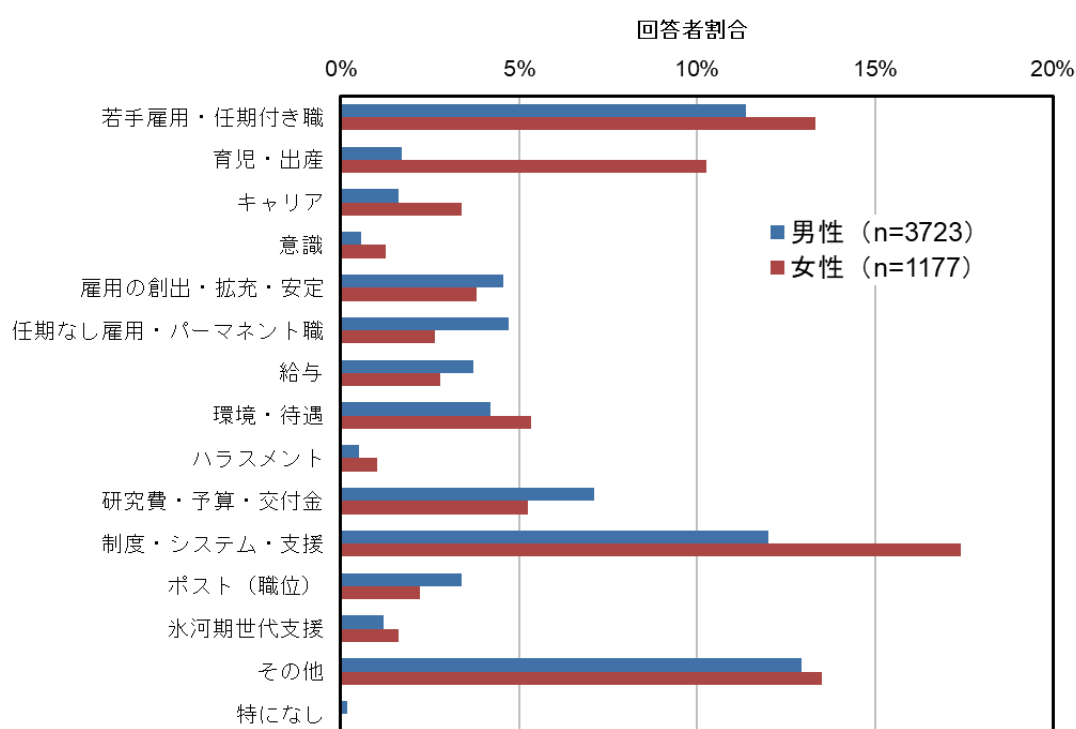


図 4.7 各記述内容の男女別回答者割合

各項目の男女の自由記述回答数が男女それぞれの全回答者数(n)に占める割合(%)を示した。



(i) キャリア

i-1：制度・システム・支援・氷河期世代支援

制度・システム・支援に関わる自由記述回答は 655 件で、全自由記述中で最大の割合（29.5%）となっている。中でも圧倒的に多いのは雇用の安定に関する要望で、本項目の 6 割を占める（図 4.8）。

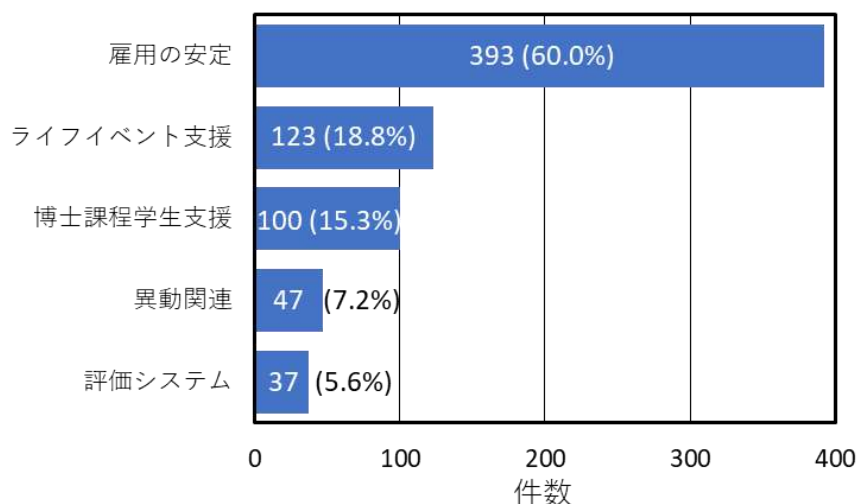


図 4.8 自由記述内で多かった要望

現行の任期付雇用制度は、日本社会においては人生設計（結婚、子育て、住居、ローンや福利厚生制度の利用）を行う上で不利である [1] ことに加え、安定した環境で研究に専念できない [2]、短期間で業績が稼げる研究にしか取り組めない [3] など、極めて弊害が多く、若手研究者の疲弊の根は全てここに集約されている。対策として、任期なしポスト（PI だけでなく、ポスドクや技官も含む）の拡充を求める意見 [4, 5] が最も多く（167 件）、次いで任期満了後の民間企業への転職斡旋システムの構築、テニュアトラック以外の任期付き研究職の削減 [6] などが挙げられている。ただし、テニュアトラック職については、所属部局に逆らえない、過酷な業績目標、業務過多などの問題があり、否定的な意見もある [7, 8]。

ライフイベント（結婚、出産、子育て、介護等）支援についても、多くは任期付雇用の問題に根ざしている。任期付き職に就いたために、産休・育休が（制度上は利用可能な場合であっても、業績目標達成のためや、部局・上司からのプレッシャーにより）取得できない [9]、職場が数年ごとに変わり子育てに支障が生じる（子供の転校、夫婦別居・単身での子育て） [10]、立場が不安定かつ多忙なため結婚や出産を躊躇う [11, 12] などの意見が多く挙げられている。要望される支援策として、①雇用期

間の延長（無期雇用がベストだが）、②評価期間を長くする（出産・子育て等の理由で、研究の進捗が遅れた場合）、③業務を代行した者に対するインセンティブ制度の確立、④研究費申請や公募における年齢制限の撤廃、などが挙げられている。②に関しては、コロナ禍による休校や家族の感染のために自宅待機が余儀なくされて研究が停滞した例を挙げる意見が複数あり[13, 14]、このような事態についても適用が求められている。③については、産休・育休を取得した場合、講義や学内業務を代行する教員はボランティアとなっている実態があり、インセンティブ制度の確立が産休・育休取得の向上に不可欠というものである[15]。④はライフイベントにより業績の積み上げが遅れた場合や、任期付き職を繰り返した場合の救済措置として求められている。

異動関連は、ライフイベント支援と重複する要素が多く、子育て（子供の転校、保育施設の利用困難、単身での子育て）、経済的負担（転居費用、単身赴任の場合は帰省費用および住居費の二重払い）に対する支援が求められているのに加え、配偶者・パートナーと共に職を得られるシステムの構築を望む意見が多数ある（29件）[16-18]。異動により、別居や、パートナーが職を失うケースが多く、これに対する支援は急務である。

博士課程学生支援については、更なる経済的支援の強化を求める意見がある一方、在学期間中の支援は年々向上しており、むしろ学位取得後の支援（民間企業への就職斡旋、ポスドクの待遇向上）の強化やキャリアパスの拡充を求める意見が優勢である。将来への展望の見え難さが博士課程進学を躊躇させる最大の要因であり、任期付雇用環境で疲弊する若手研究者を減らすことが進学支援にも繋がる。また、学振が雇用扱いになっていない点（保険加入できない）など、博士学生、ポスドクに関わる現行制度の問題点を指摘する意見も多数あった[19]。

評価システムについては、ライフイベントを考慮した業績評価法の導入、業績評価期間の延長、学内業務（実質ボランティア）に対する評価法の確立、社会活動期間中の評価などを求める意見に加え、公募や昇進における性別や年齢による評価の不平等（女性限定や若手優先）についての批判も多く見られた[20, 21]。

氷河期世代支援に関する記述は64件あり、多くの支援制度がある若手と、パーマネント職を堅持する55才以上の世代との狭間で、苦闘する世代に対する支援の強化を求める記述がほぼ全てである。特徴として、「恵まれている若手」「支援が手厚い若手」など、若手は優遇されているという見方が大勢である点が、他の項目と異なっている。任期付き雇用しかない時代に懸命に業績を積み上げ、十分なキャリア・研究実績があるにも関わらず、相応しい役職に就けない研究者は多く、中堅層に対するポスト

の拡充も、強く求められる[19-22]。

#### [代表的な意見]

- [1] 任期付雇用制度が、日本国内において実質的にアカデミック分野だけに偏っており、生活を送る上や家庭を築く上、将来の人生設計を行う上で、不利な面が多い（配偶者の転職、子の転校、住居の売買、ローン等）。(30代・男性・任期なし)
- [2] 最長10年ごとに生活環境が大きく変動することが大前提のキャリア設計しかできず、家族をもったときのライフプランが立てられなかった（この理由のため任期を数年残して大学の助教を退職し、技術員として今までの研究内容とは離れた職についた）。異動のたびに研究環境がリセットされるため、継続科研費をもっていてもあまり有効には活用できなかったとも思う。雇用財源だけ見れば任期付職は（流動性も含めて）節約できているだろうが、人的リソースや研究活動時間、研究環境の構築、就職活動、個々人のライフプラン、配偶者の転職の可否など、全体的には大幅に無駄遣いをしているようにしか感じない。(30代・男性・任期付き)
- [3] 任期切れによる失職の不安、ライフイベントが様々に発生する時期に何度も異動して生活環境が変わることの負担、パートナーのキャリアが失われる、などデメリットを感じてきました。研鑽を積ませることは良いことですが、金銭（研究費ではなく生活費）・将来の不安を小さくして心にゆとりを持って集中できることも研究を大きく発展させるためには重要ではないかと思います。そうでないと、すぐに成果が出てかつ評価されやすい流行りの研究に乗った研究をやらざるを得ず、独自の発想を練り上げる時間的、心理的な余裕が生まれません。(30代・男性・任期付き)
- [4] Ph.D.取得直後の若手研究者雇用は任期制が大多数とするのではなく、何らかの条件付きで任期なしに転換し、生活費だけでも保障する制度を国として創設してほしい。研究費の当たり外れは本人の実力次第なので現行のままとしても、任期制ばかりでは若手が一人前の研究者になれる確率はあまりに低すぎて、今の残酷な現状では、将来研究者になりたいと思う中高生は減る一方に思う。(40代・男性・任期なし)
- [5] 35歳から40代でいまだに任期なしの職につけない研究者は多数おり、一般就職への道も細くなり将来への不安を多く抱えている層だと思われます。このような層は研究内容では決して劣っておらず、一

#### 第四章 自由記述回答

線で活躍している人ばかりです。彼らは安定した任期のない職が拡充されれば腰を据えてより冒険的かつ長期的な研究を行うことができると思います。助教～講師クラスのパーマネント職が拡充されるような政策をお願いしたい。(30代・男性・任期付き)

[6] 大学からの助教公募の多くが任期無しに転換できないものや、何かしらのプロジェクト付きの助教になっているのですが、応募者の側からは経緯や実態が見えにくいので、先行きに不安を感じます。教育に少なくない時間を割く必要のある助教職に就いてからも任期が付くようでは、ポストクと雇用条件は実質変わらないのに成果を出すスピードだけが下がってしまうので、次の職を探す上で不安です。ハズレ研究者をテニユア付きで採用したくない大学側の事情は分かりますが、そうであればせめてテニユアトラックにしてもらえれば幾分不安が解消されます。(20代・男性・任期付き)

[7] テニユアトラック型の雇用は、若手研究者を消耗させるだけの制度で、長期的にみて適切ではないと思っています。テニユアトラック型で雇用される教員の多くが育児も介護も担う世代で、ライフイベントで大きな出来事が続く中、短期間に多数の研究成果を上げるだけではなく、教育、学内運営への従事も求められます。テニユアが取得できるまで、心身ともに辛くても不満を言わずに仕事をこなしてます(学内で自己都合を優先することにより、テニユア審査で不利になるのではないかと恐れるためです)。(40代・女性・任期なし)

[8] 任期付き教員の研究環境と研究時間の確保を雇用契約に組み込んでほしい(研究業績がないと次の職が得られないため)。テニユアトラックの職格の切り替えや再雇用をにわせて、学内業務を割り振られる事象があり、非常に精神的に負担です。(40代・女性・任期付き)

[9] ポストク期間と出産の期間が一致しているため、子供が欲しいなら研究を中断し、キャリアを諦めなければならないということになり、そのために多くの女性が転職したりや非雇用になっていると思います。出産育児に理解あるPIだけではないので、産休育休中の所属研究室に対して少し支援があるだけでもPIからのプレッシャーが減り、女性研究者、PIの双方にメリットがあると思います。(40代・女性・任期付き)

[10] キャリアを積むために大学を転々とすることは、家族への負荷、子供の受験・進学への影響、家計や人生設計(例えば子作り・子育てや家の購入)等に対し、影響が甚大である。(40代・男性・任期付き)

#### 第四章 自由記述回答

- [11] 夫婦で研究者をしている場合に、同居が難しいこと、同居を優先にすると職の選択の範囲が狭くなってしまうことに不安を覚えます。配偶者の雇用制度もより拡充することを望んでいます。また、任期付きの職に就いていた場合は、次の職を探すことを考えると業績がどうしても必要で、そのためには子どもを持つことを半ばあきらめざるを得ない点もジレンマです。(30代・女性・任期付き)
- [12] 任期付きの研究職であるのに育休を取得した期間も任期に含まれてしまうというのは、育休を取得して研究活動が中断されるだけでなく、実質的な不利益を被ることとなります。全国で統一的に休業期間は任期には含めないと制度を定めないと、実質休業制度は無いものと同じであり、特に育休に関しては若手研究者が子を希望できないことに繋がっていると思います。出産にはタイムリミットがありますので、制度改善を強く希望しています。(30代・女性・任期付き)
- [13] 子供がいると業績が出づらい、人脈を増やしづらいなどの困難さを感じます。特にコロナ禍では子供の休園などが続き、同僚と比較して研究が遅れ、孤独感を感じました。ポストを得ようとするとはやはり成果が時間に比例することが多く、回りの女性限定公募を見ても大半は独身の女性が獲得していくケースが多いような印象があります。育児支援が充実するか、このような時間・機会の損失を考慮された公平な競争制度を望みます。(40代・女性・任期付き)
- [14] コロナ禍の影響で度々子供の集団生活がストップ、保育サポート等の利用も難しく家庭で保育をせざるを得ない状況が長く続いています。そのような影響のない方々と同じ土俵で成果等を出さなければ評価されづらい、自分のキャリア形成に繋がらない状況が今後もしばらく続くであろうことを苦しく感じます。(40代・女性・任期付き)
- [15] 育休を取りたいけれど、いろいろ問題があるので取るのをやめました。授業の代理を立てる必要があり、代理の先生からしたら引き受けるのはボランティアなので頼みにくい。引き受けた先生へのインセンティブがないと、このシステムは機能しない。(30代・男性・任期なし)
- [16] 研究者の場合、パートナーも研究者のケースが多いが、同居しながら同等の職を続けることが難しい。どちらかが諦めるか、別居するか、ということになる。前者の場合、優秀な頭脳と技術を失うことになり、国にとって大きな損失となる。後者の場合、子供を育てるのはリスクが高く、子供を持つことを諦めることになり、少子化などの問題に繋がるため、これも国にとっては損失である。(50代・男性・任期なし)
- [17] 配偶者・パートナーとの同居支援をしてほしい。就職年齢は一般の民間企業よりも遅いため、博士号

#### 第四章 自由記述回答

を取得しポスドクを経て就職活動する時点で家族や子供がいるケースが多いが、研究職への就職を優先すると勤務先が限られ（大学、公的研究機関）、家族と別居することになるケースが多く、しかもこの場合個人理由による別居になるため職場から単身赴任手当は出ない。（30代・女性・任期なし）

[18] パートナーの異動に伴い、出産後の復職を諦めたり、家族が離れて暮らしている例をたくさん見えました。夫婦を同じ機関で雇用できる制度がもう少し整うといいと思います。（30代・女性・任期なし）

[19] 学振PD（RPD）を長く続けたせいで（厚生年金に入れなかったため）年金もほとんどもらえず、自身の奨学金の返済と子ども達の教育費で老後に向けた蓄えはできそうにもない。氷河期世代は似た様な状況のポスドクが多いが、若手研究者の支援制度ばかりが論じられて、40～50代の氷河期世代は国から完全に見捨てられたと思う。学振特別研究員は、厚生年金・雇用保険・健康保険に入れるようにして欲しい。特に育児休業補償がでないのが辛かった。（40代・女性・任期付き）

[20] 現在若手支援が叫ばれているが、支援が必要と長年要望されてきた氷河期世代は既に中年になってしまっており、この層に一度研究職をあきらめた人、何とか任期付きで頑張っている人が大勢いるはず。はっきり言って、年齢制限をせずに全ての任期付き研究職や求職者に支援の門戸を開いていただきたい。（40代・男性・任期なし）

[21] 若手支援を手厚くすることには賛成です。しかし年齢制限のために、若手の年齢枠を超えた、あるいは超えつつある私たちが、活躍の機会を失いつつあるように感じます。ちょうど、教育費の負担が増える子育て世代です。少なくとも、必死に生活向上の努力をしているグループに対しては、単に「若手の年齢制限」というだけで切り捨てられることが無いよう、努力に見合った待遇が得られる機会を提供していただきたい。（40代・男性・任期付き）

[22] 最近では若手研究者に対する施策が増えており多少の改善はあるかもしれないが、いわゆる氷河期世代が「若手」の定義から外れる年代となっている。有期雇用等の不安定な立場にあると将来への不安が大きい。任期無しの職を得た者でも人員不足による業務負担が大きくなっており、同年代の教員が少ないことが更なる過大な業務負担の原因となる。これらの問題により家庭の運営や育児等に十分にコミットできない状況を生み出している。（40代・男性・任期なし）

### i-2：ポスト・キャリア・雇用の創出

ポスト・キャリア・雇用の創出・拡充・安定に関わる自由記述回答は 468 件で、全自由記述の 21.1%を占めている。i-1 の項では、「雇用の安定」のための制度拡充が最大多数の要望であり、他の要望においても、「雇用の安定」に根ざすものであった。よって、本項目は i-1 とかなり重複しており、例えば「雇用の創出」と言うキーワードの前には必ず「安定した」が使われている。ここでは、i-1 で取り上げなかった代表的意見を抽出する。

ポスト・キャリア・雇用の創出・拡充・安定に関わる自由記述回答は 468 件で、全自由記述の 21.1%を占めている。i-1 の項では、「雇用の安定」のための制度拡充が最大多数の要望であり、他の要望においても、「雇用の安定」に根ざすものであった。よって、本項目は i-1 とかなり重複しており、例えば「雇用の創出」と言うキーワードの前には必ず「安定した」が使われている。ここでは、i-1 で取り上げなかった代表的意見を抽出する。

ポストについては、公募に関する不満が中心的で、以下の様な訴えが多数あった。

- ①研究活動を行いながら公募に応募することの負担 [23, 24]
- ②応募書類の書式の統一化など合理化の必要性 [24, 25]
- ③既に内定者がいる公募の禁止（実施した機関にはペナルティを科す） [26, 27]
- ④公募要項における給与・待遇・研究環境についての情報不足 [6, 28-30]
- ⑤年齢・性別による制限の撤廃 [20, 21]
- ⑥面接時に必要な旅費の支援 [24, 31]

研究活動で多忙を極める中、公募への応募は大変な負担となっており、まずは負担軽減のための改革が急務である。その第一歩として、②機関ごとに異なる応募書式を統一し、書類作成の負担を減らす等、応募システムの合理化や、③無駄な応募に労力を投じさせないための規制を整備する必要がある。また、④については民間企業との格差が大きく、強く改善が求められる。③④については、JST が運営する JREC-IN に改善を求める意見もあった [26, 29, 30]。

キャリアについては、①研究機関を移ることによるキャリアアップを推奨しているにも関わらず、異

## 第四章 自由記述回答

動により退職金や年金が減額されるなど、システムに矛盾がある [32]。②キャリアアップのためのスキルや業績を身につけることに時間を割きたいが、雑務が多過ぎる。大学教員が雑務を行う必要が無くなるよう、人員を増やして欲しい [33]。③教育に多くの時間を割く助教職に就いてからも任期が付くようでは、ポストクと雇用条件は実質変わらないのに成果を出すスピードだけが下がってしまう [6] など、キャリアアップが困難な労働環境に対する不満の訴えが多かった。

雇い止めについての記述は、本項目内では 25 件、自由記述全体では 59 件あり、無期転換ルールを回避するための雇い止めの横行が、研究者を追い込むだけに留まらず、科学の発展の足枷になっているとの指摘がある[34-38]。

### [代表的な意見]

[23] 任期付き雇用の期間は常に将来不安を感じ、常に次のポスト獲得に向けた就職活動が続けていたため、多くの研究時間が失われていました。将来不安のため研究に集中できない自分自身への自己嫌悪も常に感じていました。任期付雇用を中心とする現在の雇用制度は、若手研究者の研究時間と集中力を浪費させるという大きな弊害を持っています。研究者の時間を奪わず、むしろ保護するような制度設計を心から望みます。(30 代・男性・任期なし)

[24] 2, 3 年に 1 度の就職活動は大きな負担であり、長い場合には数ヶ月も研究に専念できない状況が生じます。公募書類の統一・電子化, Academic Jobs Online のような一括で応募できるシステムの導入など、公募への応募に必要な労力と時間を減らすようなシステムづくりを望みます。また、勤務地の変更に伴う負担を減らすため、引っ越し費用や配偶者の再就職をサポートする制度があるとよいかもしれません。パートナーと離れて暮らしているポストク・研究者は多く、離職するひとつの要因になっています。(30 代・男性・任期なし)

[25] 趣旨が同じ書類でありながら、公募案件によって履歴書や業績目録の書式が様々で、応募の度にその書式に合わせて作成せねばならず、応募者は余計な時間を消費しなくてはなりません。業績目録などは国が運用しているリサーチマップに取って代えるなどすれば、そもそも作成する必要性をなくせます。また、第一選抜段階で研究概要や抱負など作文を要する書類を求められることも応募者に大きな負担を負わせています。制度として作文系書類は第二選抜段階から、とすれば第一選抜で選外となる人が作文



#### 第四章 自由記述回答

に要する負担を負わなくて済みます。(30代・男性・任期付き)

[26] JREC-IN のしくみを改善してほしい。すでに内々で決まっているような公募はかけてはいけない、能力が同じなら女性を優先して採用すると言うような文句も、実際そうしないのであれば書いてはいけないなどマナーを守らせるべきである。何らかの方法で悪用している大学を摘発し、建前で利用する大学を排除してほしい。そういう公募を出す人は、応募側の苦勞を知らない。現在の JREC-IN のシステムは有能な若手や中堅の研究者を疲弊させている。(40代・女性・任期なし)

[27] 出来レースの公募を実施した研究機関への厳罰化。無駄な公募を採用者および研究機関の体裁を保つために出すとは研究者の求職活動に無駄な労力を強いることで、結果として研究時間を奪う行為。  
(40代・男性・任期なし)

[28] 公募には正確な給料の記載を義務付ける必要もあると思います。現在は機関の定めによるとしか書いておらず、その情報が容易に探せるとも限らず、さらに定められている給料の範囲も大きいため参考になりません。(20代・男性・任期付き)

[29] 公募においては給与額が明示・例示されていないものが散見されるが、引っ越しや家族生活を検討する上で不便この上ない。Jrec in portal に掲載する公募において、給与額の明示を義務付けていただきたい(例示で数パターン挙げるのでも可)。(30代・男性・任期付き)

[30] 雇用契約時にきちんとエフォートと項目を定義し、それをオーバーした項目の超過勤務に対して報酬を与える制度を整備すべき。そのエフォートは JREC-IN にも明記すべき。(30代・男性・任期付き)

[31] 研究職公募における面接審査の際に、組織が応募者に交通・宿泊費を補助せず、応募者が全額負担するという非常識なやり方が状態化しています。組織が経費を負担するようなレギュレーションか、国が経費を支援するような制度を制定していただきたいです。研究職公募では明らかに応募者に負担が偏った状況になっており、国が介入して組織と応募者の双方が持続可能な公募体系を構築していただきたい。(30代・男性・任期付き)

[32] 大学を移ることによるキャリアアップを推奨しているにもかかわらず、移ることにより、退職金がつながらなかったり、年金がつかず、よって出なくなったり減額になったりと、老後の不安がかなり増えてしまう。僕も以前の大学よりすでに退職金が支給されてしまい、定年退職後の退職金がかかり減額になりそうです。退職金の金額を年金定期便のような制度で明確にし、退職金、年金を少なくとも一

#### 第四章 自由記述回答

度も移らない人とおおよそ同じになるように国は制度設計してほしい。(50代・男性・任期なし)

[33] 研究をするために大学教員になったとしても、教育やその他雑務に半分くらいの時間を割く必要が生じます。それでも残された任期は着々と減っていくため、次へのキャリアアップのためのスキルや業績を身につけることに、時間を割きたいという気持ちが強いです。研究に専念できるよう、少なくとも大学教員が事務員のような誰でもできる雑務を行う必要が無くなるよう、大学組織の制度改革を望みます。(30代・男性・任期付き)

[34] 5年や10年(研究者)を超える継続雇用で無期転換を課す法律が施行されたが、無期転換を回避するため雇用年限を5年や10年に設定し雇止めをしている大学が多数存在する。これは明らかな脱法行為で、なぜ皆堂々とこれを行っているかが理解できない。裁判になったり交渉により、雇止めを廃止し法律を遵守している大学も出てきている。そうでない大学に対し、厳しい行政監査や指導を入れてほしい。(30代・男性・任期付き)

[35] 特任教員等をやっている人達が比較的大きなプロジェクトの中核を担いながらプロジェクトの途中で、雇止めで切り捨てられたりするのを見ると本当につらいし、そんな状態が日本の科学技術の進歩に本当に良いとは思えません。(40代・男性・任期付き)

[36] 一部の機関で、30代前半の女性研究者を任期付きで雇用し40歳になったら雇止めしてまた若い女性を取る、という文科省の評価指標をハックするような動きが始まっている。このような運用をおこなっている機関は、たとえ教員構成での30代比率やジェンダー比率が良かったとしても厳罰に処すべき。(40代・男性・任期付き)

[37] 年度ごと、あるいは研究期間内に研究費を使い切らないといけない研究の現場では、通常の企業とは異なり、研究者各自で長期的な財源を確保できないにも関わらず、ただ5年経過した非常勤職を無条件に常勤職にただ転換させて財源は研究者各自で確保しろというような制度は、非常におかしい。現在の日本の研究力の低下の一因にもなっている。営利活動を自由にできて将来に備えて予算の貯蓄・確保を自由にできる通常の会社と同じ雇用制度を研究の世界にも適用すること自体、無理があり、大学や研究機関での「雇止め」の問題は早急に改善すべき。(40代・男性・任期なし)

[38] 育児でフルタイム勤務が難しい間、テクニシャンとしてパート勤務をしておりましたが、無期転換ルールに非常に困りました。家族の生活がある場合次々と勤務先を変更することは簡単ではないため(居住地の大学や研究機関の数によるとは思いますが)、無期転換ルールは無くして欲しい。働き方の自由度

## 第四章 自由記述回答

が無期転換ルールのせいで一気に下がります。(40代・女性・任期付き)

### i-3：研究費・予算・交付金

研究費・予算・交付金に関する自由記述回答は329件で、記述全体の14.8%と3番目に多い項目であった。本項目において、「運営交付金の削減」に対する問題提起を挙げる意見が大部分を占めていた。また、「選択と集中」という単語が本項目の10%以上に出現していた。

運営交付金の削減による影響として、人員不足による研究以外の業務の増加、非競争的研究費の削減、不安定な雇用による不安が主に挙げられている。雇用に関しては別の項目にまとめられているのでそちらを参照していただきたい。運営交付金を増額することにより、研究や教育に注力できる環境が形成され、日本の研究力の強化に繋がると提言されている。運営交付金を増額する対象としては、国立大学、私立大学、地方大学が挙げられており、運営交付金の削減による苦境は様々な属性の大学で見られると推測される。

「選択と集中」の政策については、批判的な意見がほぼ全てであり、特定の分野、大学に集中して投資するのではなく、低額であってもより広い対象に投資することが、シーズ育成・研究力の強化に繋がると提言されている。また、特定の大学に予算が集中することにより、そこから漏れた研究員が苦境に立たされていることが報告されている。総じて、運営交付金の削減に伴う業務の増加や研究費の削減に加えて、「選択と集中」の政策がその苦境に拍車を掛け、研究や教育の遂行が困難になっている現状が浮き彫りとなった。研究費は少なく、研究に集中できず、若手の育成にも注力できず、さらに雇用も不安定であり、この状況に絶望し研究職を離れた方もいる。研究職に魅力を見出しづらい状況では研究者を志す人も減少し、日本の研究力のさらなる低下が危惧される。早急な対策が望まれる。

#### [運営交付金の削減に関わる代表的な意見]

#### 人件費低下による人員不足を改善して欲しい

運営交付金の削減により、大学事務員および教員の双方の人員が減少し、教員一人当たりの業務が膨

#### 第四章 自由記述回答

大となり、研究活動・教育活動に時間に割けなくなっている現状が報告されている。教員が研究に集中できる環境を整備することが研究力の強化に繋がるだろう。

[39] 地方大学は人件費削減に追い込まれており、退職教員の補充ができず、新たな雇用を生み出すことができません。一人当たりの労働時間も多くなり、研究時間が確保しづらい状況です。地方大学の人件費削減の悪影響を考慮すべきだと考えます。(40代・男性・任期なし)

[40] 圧倒的な人件費の不足で若手の採用が困難であるばかりか、マンパワーの不足で若手の育成も困難である。国立大学の定員削減と資金の削減を止めるべき。博士課程の定員割れ、大学教員希望者がいなくなっている。大学教育の質の低下が今後避けられないことになってくるのを危惧している。(50代・女性・任期なし)

[41] 大学雑務が多く、研究・教育に十分な時間を割けない。研究費獲得のための申請書執筆にも多大な時間を要するが、採択率が低く満足な研究費を得るのも難しい。子供（学生）の数が減少しているのに大学が多すぎるので、大学の数を減らして大学あたりの補助金額を増額してほしい。また、大学あたりの教員数を増やすことで、大学教員１人あたりの雑務や授業の負担を減らしてほしい。(30代・男性・任期なし)

[42] 運営費交付金が減らされ人員削減が起きた結果、大学の教育・研究機関としての役割が果たしづらくなっています。大学への運営費交付金を法人化前の水準に戻す必要があると思います。教育・基礎研究に投資しない国に明るい未来はないと思います。(40代・女性・任期なし)

[43] 運公金を増やして配置定員を増やす、もしくは配置定員でなくとも任期無し採用が可能なように制度設計する、または10年の上限を撤廃する等していただかないと、最長10年ごとに生活環境が大きく変動することが大前提のキャリア設計しかできず、これだと家族をもったときのライフプランが立てられなかった（この理由のため任期を数年残して大学の助教を退職し、技術員として今までの研究内容とは離れた職についた）。(30代・男性・任期なし)

[44] 大学の基盤経費の増額、特に人件費に使える国立大学法人の運営費交付金の増額は必須だと思う。国立大学法人法を通すときの参議院の附帯決議はもう忘れたのか、と言いたい。科学技術を始め我が国の研究力の凋落を嘆く声は官民ともに様々聞こえてくるけど、その原因を作ったのは政府である。有期の

## 第四章 自由記述回答

競争的資金をいくら増額しても力のある研究者は育たない。じっくりと研究者を育成するために政策の転換を強く望む。(50代・男性・任期なし)

[45] 運営費が年々減少するなかで、新しい人を雇用する余裕が減っている。いい人がいるときには採用枠がなく、採用枠ができたときには適任者はよそに決まってしまう。また、ポストの減少や就職への不安に関する情報が浸透したことによる昨今の博士進学離れにより人材が急激にいらなくなっている。数年後には若手の空洞化が顕著になるだろうと肌で感じている。大型プロジェクトに集中して予算を付けることも大事だが、安定した組織の成長運営ができるようにも気を配って今後の科学技術政策を検討していただきたい。(40代・男性・任期なし)

[46] 研究基盤を支える、昔であれば技官のようなパーマネント職を、大学等に増やしてほしい。大学の教育研究だけではなく、大学ベンチャーの支援にもなるはずです。国のIT基盤を支える人材育成に関わる情報センターも、人材・予算不足で、国を挙げてのイノベーションを支える基盤の不足の原因になっています。こうした基盤組織に外部資金で運営しろと言うのは効率的でないし、本末転倒です。起業より支援者になりたい人材は多くいるのに、予算が不足している状況をぜひ改善してください。(50代・男性・任期付き)

### 非競争的資金による安定的な研究費の支給

運営交付金の削減により競争的資金無しには研究ができないため、競争的資金を得るために多くの時間を割かれると共に、競争的資金を得られなかった場合、研究・学生への教育の両方が停滞する。競争的資金がなくても研究・教育活動を継続できる程度に研究費を配分することが、研究力の強化に繋がるだろう。また、指導教員が研究費を獲得できなかった際に、学生が被害に遭うような状況は改善する必要がある。

[47] 修士の学生ですが、所属している研究室に予算が無さ過ぎて研究活動が滞っています。教員が外部資金を取れないことで、どうして学生までもが不利益を被らないといけないのか理解できません。予算面で研究室間に多少の格差が生じるのは理解できますが、研究費配分がゼロに近い研究室があるのは流石にまずすぎると思います。なんとかしてください！(20代・男性・非雇用)

## 第四章 自由記述回答

[48] 「研究室運営のための基盤経費（施設管理費、光熱費、基盤研究費など）」 「教育課程における研究活動支援（卒業研究、修士論文、博士論文の研究費）」などを明示し、予算要求を行うなどの対応が必要と考えます。卒業研究や大学院生の研究活動は、指導教員が獲得した競争的資金に依存しています。この点は、研究力低下の要因の一つとなっていると思います。(30代・男性・任期なし)

[49] 日々研究以外の業務に追われ、研究に集中できない環境と感じます。例えば、実際に（大きなグループ、組織全体ではなく）個々の研究者に配分される運営費が減らされて、競争的資金がなければ研究自体が出来ない状況になっていますが、競争的資金の応募書類、審査、報告書の作成のために、多くの時間を取られ、肝心の研究のために費やせる時間が非常に限られてしまっています。(30代・男性・任期なし)

[50] 本大学の運営交付金から得られる公費は本当にほぼゼロです。1万円とかその程度。科研費でなんとかしのいでますが、これも必ず保証されたものではありません。その他の外部資金でもとってきてはいかが？とでもおっしゃるでしょう。それをしだすと、頼みの綱の科研費を落とす危険性がある。(40代・男性・任期なし)

[51] 事務仕事に追われて研究する時間が足りない。競争的研究費を取らなくとも卒業研究くらいは満足できるように研究費を配って欲しい。研究費を取らないと卒業研究すらまともに実施できない状況は、大学教育の破綻を意味しているのではと感じる。(30代・男性・任期付き)

### 研究に関連する支出に対する補助

学会・論文での研究成果の報告は、国の税金の研究を行なっている研究者の義務であり、自身のキャリアや科研費の取得のためにも重要である。さらに論文の数や質は研究機関や国の研究力の指標として頻繁に使用され、日本の研究力の低下を示す根拠となっている。しかし、限られた予算の中、学会参加費や論文投稿料を捻出するのが困難になっている（逆にこれらを捻出すると研究自体を圧迫する）。

[52] 学会年会費、学会参加費、旅費、論文投稿料の援助をお願いしたい。これらは研究費が十分無ければ自腹で払わなくてはならない仕事上の費用であり、給与を踏まえて赤字になることもある。特にせっかく研究を完成させても、学会で報告するにも、論文を投稿するにも何十万～百万円以上もかかり、これ

## 第四章 自由記述回答

らを自己負担すると生活が成り立たなくなってしまう。(30代・男性・任期なし)

[53] 試薬代の価格上昇が続いています。一方で研究費の増額はなく、科研費では採択後に減額されてしまっています。非常に限られた予算の中から、publication feeや英文校正費をだすことが大きな負担になっています。publication feeだけでも特別追加支援という形でサポートしていただけないでしょうか？(40代・女性・任期なし)

[54] 採用時に論文や研究の業績を求めるなら、非常勤の人にこそ研究費や論文投稿にかかる費用を支給して欲しい。(40代・女性・非雇用)

### [選択と集中に関わる代表的な意見]

研究における「選択と集中」の弊害について既にメディア、論説など各所で論じられているところだが、本アンケートでも「選択と集中」に批判的な意見が多く寄せられた。「選択と集中」により大学組織が疲弊し、研究費が行き渡らず、短期的視点での研究が多くなり、将来的に花が咲くようなシーズが育たない。どのような研究がイノベーションを引き起こすのか予測するのは難しいため、集中するのではなくより広く予算を配ることが研究力の強化に繋がるとともに、研究者がより安心して研究に臨める環境ができると提言されている。

[55] 選択と集中をやめて、中国のように額は少なくとも良いので、幅広く、特に若手に研究費を増やして欲しい。実際、好条件での中国からの誘いは、我々の年代には結構あるので、このままだと日本は、お金のない環境にいる優秀な人材の流出は避けられないと思われる。(30代・男性・任期付き)

[56] 研究資金の「選択と集中」が様々なレベルで起きており、研究の自由度が高い予算はもはや科研費くらいとなっている。特に内閣府主催のプロジェクト（SIP、PRISM、ムーンショット等）は百害あって一利なしなので、各省庁に予算を戻して、研究の自由度を高めた「薄く・広く」予算を配分するシーズ育成型のプロジェクトを実施していただきたい。(40代・男性・任期なし)

[57] 目先の利益追求を促すような選択と集中が常態化し、短期的に結果を出し続けないと競争的資金も取れず、運営費交付金では最低限の研究費さえも確保できないので、皆ホームランよりもバントヒットや

#### 第四章 自由記述回答

四球ばかり狙うような状況で、ブレイクスルーが起これにくい状況です。「競争させれば安上がりにより良いものが生まれるだろう」という方針なのではないでしょうか。(40代・男性・任期なし)

[58] 国には、業績の低迷は国際的な競争力不足であるという誤った考えに固執するのをやめて、選択と集中ではなく広く十分に予算を充て、安定したポストの数を増やし、研究力・教育力を高める方針に変更してもらいたいです。(30代・男性・任期なし)

[59] 新たな競争的な研究費制度や10兆円ファンドの様な特定の機関のみが恩恵を受ける制度を作るのではなく、その予算を各大学の基盤的な研究費へ回し、各機関が安定的に雇用に使える予算を増やして欲しいです。科研費は様々な制度があり、既に研究費を持っているグループ(=成果があるグループ)がさらに新たな科研費を得るという流れができていているように思います。新たな科研費を乱立させるのではなく、種目を一本化しその分各科研費の予算を増やした方が、研究者が申請に費やす時間なども節約でき、日本の研究力の向上に繋がると思います。実際に新たな科研費の公募が出るとその申請のためのつまらないミーティングが沢山開催され、研究に費やす時間が削られています。(30代・男性・任期付き)



### (ii) ライフ

#### ii-1：給与、環境・境遇

給与および、境遇・環境で分類された自由記述は、任期付き職の不安や不満の記述が多く記されていた。その内容は給与の低さだけに留まらず、企業に就職していたら普通に享受できる各種保険制度や福利厚生が受けられないこと、また年金制度の不備による現状および、将来への不安が主であった。さらに、運営交付金などの減少による人員削減は、研究者への研究活動以外の業務を増大させ、超過勤務が余儀なくされている事態も明らかになった。このような状況では、博士課程に進み研究者を目指す若者はおろか、現在アカデミアで働いている研究者も疲弊し、日本全体の科学力の衰退が容易に予測される。国や研究機関には、任期付き研究者には次の職につながる十分な給与、および各種保険制度、福利厚生 の保障、奨学金返済の免除などの救済措置、さらに、研究者が研究に専念できる環境や補助職員の拡充などが求められる。

#### [給与に関わる代表的な意見]

給与に関する自由記述は 172 件で、回答者の 63.4%が任期付き職だった（任期なし職：31.9%、任期付き職：63.4%、非雇用：4.7%）。複数の内容を含む記述は、内容別に分割して集計した。最も多い記述は、給与の低さ・将来の不安を訴える意見で（43.3%）[1] [2] [6] [7]、次に、給与の増加、改善を訴える意見が多かった（32.7%）[3] [4]。他にも、給与の格差是正、福利厚生および保険制度の充実や、奨学金の返済苦など、給与が低い上にさらなる負担を訴える意見（12.5%）[1] [5] [7] [8] [12] 公募時の給与記載の義務付け等を訴える意見（8.7%）[9]、また育児休業中の給与支給を望む声があった（1.4%）[10] [11]（その他：1.4%）。第5回大規模アンケートでも任期付き職、特に任期付き研究員、いわゆるポスドクの年収の低さを指摘している（報告書 p115、図 4.6）。本調査の自由記述により、任期付き職は給与の低さに加え、保険制度や福利厚生の不備、奨学金返済の負担など、さらなる問題点が明らかになった。

[1] 金銭的な不安が大きい。在学中、奨学金受領期間中に学振の特別研究員となったため、奨学金を中断

したが、その結果返還免除等の評価を十分に受けられず、現在も負担している。特別研究員として採用されることは光栄なことであるが、これが奨学金返還免除の評価に考慮されないことに強い不満を感じる。また、博士後期課程まで在学したことにより、同世代に比べて勤務年数が少なく、貯蓄も少ない。これらに加え、任期付き職のために数年おきの引越しに多くの出費が必要となり、助教相当の給与で子供一人を育てる生活には余裕がない。このような生活の不安が業務に多少なりの支障をきたしていると感じる。将来の不安について考える時間よりも、研究などの業務に関する時間を多く取れるような生活を送りたい（30代・男性・任期付き）

[2] 現在の制度は本当にふざけている。若手を馬鹿にしているとしか思えない。任期 1 年で年収も異常に少ない職が多すぎる。ポスドク 7 年のうち、4 年は任期 1 年を 4 回（更新ではなく全て引越しを伴う別の職）やったものである。私が経験した年収で最も少ないものは 150 万円、その次が 300 万円（どちらも額面）であり、どちらも任期は 1 年だった。任期が 1 年というのは、引越し、新しい環境に慣れ、仕事をするための環境を整え、ようやく仕事を始めたと思ったら就職活動も始め、何か少し進んだと思ったらまた引越すということである。これならまだいい。人間の数に対して職の数の方が少ないので、3 月まで 4 月からの身分が決まっていなかったこともある。これは 1 度だけの偶然などではなく複数回あり、かつありふれた話である。年の 1/4 程度は引越しや環境整備のために時間がとられ、残りの 3/4 も常に就職活動を行い、年収は生活が成り立たない程度に少なく、それでいて世界と競争する研究をしろと言う。自分達が何を言っているか理解しているのか？ぜひ財産や人間関係を全て捨て、ポスドクと同じ生活を 10 年ほど体験してほしい。もちろん、終わった後の職は誰も一切保証しない。こういうことを言うと自分の立場が余計ひどくなるから、若手は口に出していないだけである。このアンケートの項目も中々馬鹿げていて、こういった実態を把握しようという主旨の質問は特に見受けられなかった。現実を直視してほしい。ここまで言われてもわからないなら、とりあえずポスドクの生活を 10 年体験してほしい。話はそれからだ。（30代・男性・任期付き）

[3] 博士進学者の多くは学生支援機構奨学金の返済を抱えていることがある。返済もある程度収入があると、延納できない。返済を行うために、研究以外の仕事を行い、収入を増やすと、研究活動に取り組む余裕がなく、論文を書く時間が取れず、再度研究員として雇用される可能性が低くなる。非常勤講師や研究員の給与をアップし、返済しつつも充分生活できるようにしてほしい（30代・男性・非雇用）

[4] この 15 年で、年棒制の導入により新規採用の助教の給与待遇が大きく下がってきており、その煽りを受けてポスドクの給料がさらに下がってきています。最近のひどい例では時給 1000 円以下のポスト

クの公募が出ており、これは都内のマクドナルドの接客バイトの時給を下回る数字です。欧米のポスドクの給与と比べても異常な低さです。博士号を取り、日本の将来を背負って研究に勤しむ若手研究者たちに対して、いくら何でも敬意が無さすぎる待遇だと思います。ポスドクたちは結婚・子育て適齢期でもあるわけで、彼らの給与の改善を切に望みます（40代・男性・任期付き）

[5] 公募での提示ではポスドクの年収は0~300万円くらいで、年更新が多く、使い捨ての印象。年収面だけでなく、福利厚生が大きく異なる。基本、ポスドクの契約では、赴任手当、住居手当などが無い。また、日本の大学のポスドクは、労働契約書が着任日当日にしか支給されなかったり、副業不可ところもある。米国では、事前に契約面、金銭面が非常にクリアに契約書に記載され、その了解を得たのちに契約となる。また、ポスドクの年収も、日本の倍ほどあり、貯蓄が可能でアカデミックキャリアがダメでも次の挑戦への準備ができる可能性がある。（30代・男性・任期付き）

[6] 特に日本のポスドクの給与の低さと身分の不安定さは著しい。例えばアメリカでは NIH がポスドクの最低賃金を定めているが（1年目のポスドクで年間\$48000程度）日本でポスドクの最低賃金は下手をしたら0円であり、国内最高峰のポスドクであるはずの学振PDでさえアメリカのポスドク1年目の最低賃金に及ばない（ほぼ幻の存在であるSPDで同程度）。また、プロジェクト付きのポスドクは基本的に1年契約であり、日本では博士号取得者やポスドク経験者を積極的に雇わない風土が未だに根強いのでアカデミアで生き残れなかった際のセーフティーネットが皆無である。総じて27歳で博士号を取得して同世代（修士卒で就職した方と比べても）と同じペースで結婚、出産、家の購入はほぼ不可能である。このような状況で学生さんに大手を振って博士課程進学/アカデミアに残ることを勧めることはできない。国策として科学技術立国を目指すのであれば、そしてその礎が大学の研究にあると思うのであれば、これからの研究を支えるであろう博士課程学生と若手研究者の地位の向上に本気で取り組むべきであると強く提言する。私は配偶者がいたがポスドクという身分の不安定さが一因となり離婚した。実際にこういう人もいますよ...という言葉で筆を置きたいと思う（30代・男性・任期付き）

[7] 短い任期で引っ越しも多いわりに給料は少なく手当もないので生活に負担が大きすぎる。より長い任期や多くの任期なし職、あるいは多くの給料や引っ越しに伴う手当などが必要で、任期なし職が増えないのであれば研究者の引っ越しに関連する手当くらいの整備は必須に思える。（30代・男性・任期付き）

[8] 若手と呼ばれる年齢を超えると急に支援制度がなくなり、応募可能な教員職の公募件数も激減します。どれだけ成果を上げてでも任期の終わりで首を切られ、次の職場に研究テーマも持ち越せず、しかも同じ年齢層のパーマネント教員に比べ給料が半額しか無いポスドクを延々と繰り返さないといけない状況は

## 第四章 自由記述回答

本当に地獄のようです。それでも研究が好きだから歯を食いしばって頑張っている人たちをもう少しだけ助けてあげてください。お願いします（40代・男性・非雇用）

[9] 公募に給与額が記載されていなかったのは困った。就職しても生活できるかわからないため、公開してほしい（20代・女性・任期付き）

[10] 学振特別研究員でも産休育休中に給与がもらえる制度にしてほしい。産休・育休中に収入がなくなるのが生活的に厳しい（20代・女性・任期付き）

[11] 学振特別研究員の保健制度の拡充。育児休暇中の給与の継続。給与支給が止まる場合、実質休暇取得は不可能（30代・男性・任期付き）

[12] 賞与や家賃補助が無いため、実質の給与は修士卒に満たない。加えて奨学金の返済が精神的に負担である。研究職に従事している期間に応じて奨学金の返済の減額あるいは免除する制度の復活を求める（30代・男性・任期付き）

### [環境・境遇に関わる代表的な意見]

環境・境遇に関する自由記述は 218 件（任期なし職：48.2%、任期付き職：46.3%、非雇用：5.5%）であった。複数の内容を含む記述は、内容別に分割して集計した。最も多い内容は順に、任期付き職の職の安定（ポスト増加、給与、社会保障の問題）について（41.2%）[13] [14] [i-1[32]] [15]、国、大学運営の改善（研究時間の確保、運営交付金、研究資金等）について（39.2%）[16] [17] [18] [19]、博士課程、学振特別研究員の待遇改善（6.7%）[20]、ハラスメント（2.7%）[iii-2 [16]]、公募について（2.4%）[21]であった（その他：7.8%）。低い給与に加え、運営交付金の減額による人員削減から生じた教育や事務作業の負担増加、それに伴う研究時間の減少、勤務時間超過などを訴える意見が多く、研究環境が悪化の一途をたどっている現状が記されている。

[13] 私は D2 で学術振興会の特別研究員に採択されたのでまだよかったのですが、採択されずに過ごした D1 の 1 年間は金銭的に苦しくそのことが精神的に辛かったです。研究が好きで、続けたいと思う気持ち

と、ここまで金銭的に追い詰められるならば、わざわざこの道にこだわる必要もないのではないかという気持ちのせめぎ合いでした。それは今でも続いており、現状の生活の保障はされましたが今後は不透明なことが不安です。このままアカデミックに残る事を考えてはいけけないのではないかと考えることも多いです。卒業後も職を見つけられたとして、任期付の職しかないのは明らかです。数年単位で職を探し、全国もしかしたら世界を回っていかなければならないのかと思うと不安です（20代・男性・任期付き）

[14] 20代後半から30代前半の結婚適齢期において任期付きの職を全国点々とせざる負えない状況に自分はいます。この環境である限り結婚や子育てなどといったことをしたいと思っていてもできません。無理です。そもそも任期付きの若手研究員にはほぼ労働者の権利たるものは存在していません。まず、時間的余裕がありません。メインの業務（例えば雇用されている外部資金のミッションにおけるデータ整備やソフトウェア開発業務など）の傍ら、学生の指導や授業準備などの教育業務を行い、その空いた時間に学会の業務・学術誌の査読等の「ボランティア業務」をこなし、その更に傍らの時間で自分の研究を進めなければならないが、自分の研究が進まなければ次の職に応募できないわけです。ひたすら職務に追われる中で深夜や土日の時間をなんとか割いて研究を行っているのに、パートナーを探す時間、パートナーと余暇を楽しむ時間、さらには子育てを行う時間がどこにあるのでしょうか。次に金銭的にも余裕がありません。例えば個別の事例ではありますが、国立大から国立大へ任期付きの職への赴任の場合、赴任旅費などは支給されないケースが有りました。その場合地方都市から地方都市への引っ越し業者の手配も自分で行わなければならない、それだけでも時間を食われるのに、費用も建て替えどころか支給すらされない。一般企業の場合、転勤や遠方への赴任に関しては、引っ越し業者の手配から会社が行い、費用も建て替えせずすべて会社持ちであることが多いそうです。それが事実だとするならば、それと比べると国立大の雇用と一般企業における雇用の間にはかなりの待遇の差があります。赴任旅費として交通費や引っ越しにかかる費用を一部支給してくれる場合でも実費で全額支給してくれる研究機関・大学はまれです（殆どの場合定額）。加えて、一般企業に存在するボーナスなどというものは全く存在しないので、月額給与だけで比較するとそれなりの待遇かもしれませんが、ボーナスがない、赴任旅費が支給されない、海外旅費などの多額の立て替えを行わなければならない、などの事情を考慮すると、金銭的に余裕がない時期が往々にしてあります。ここに示したのは一例で、職場環境の金銭的待遇に関する不満は上げたらきりがありません。さらに、精神的余裕もありません。任期付き雇用ばかりを2、3年単位で転々とする場合、所属が移ってから次の年にはもう次の所属への公募を考えなければならないというケースも多く、落ち着いてものを考える時間はありません。自分の人生設計や将来的

のことなどを考えるよりもまずは目先の公募への応募を考えなければならないという状況が続きます。このような時間スケールの環境において精神的に安定して思考できるのはとんでもない鈍感な人間でない限り不可能です。時間的・金銭的・精神的に不安な雇用形態を若手研究者に強いておきながら、少子化対策がどうのこうのと言われても何も心に響きません。この現状は誰に訴えればよいのでしょうか。政府などの国策の問題でしょうか？あるいは個々の大学・研究機関などでしょうか？それとも研究分野（学会）の問題でしょうか？この現状が健全であるとは到底思えませんし、そんなことはこの文書をお読みの方は百も承知でしょうが他に訴えるべきところもわからない上に、自分の雇用契約にも影響しかねないので、匿名のこのアンケートに書きました。私がこれらの不平不満を口にする最後の世代になること、私よりもあとの世代の若手研究者の環境がより良いものになって、結婚や子育てをしながら時間的にも金銭的にも精神的にも健全な環境で研究が進められることを切に望みます（30代・男性・任期付き）

[15] 任期付となして待遇の差を是正するべき。任期付自体が問題ではない（50代・男性・任期なし）

[16] マンパワー不足の抜本的解消。学術振興に対する近視眼的政策の転換。運営費交付金の継続的削減や、一見聞こえのよい「研究資金の選択と集中」は、規模の大きな大学でさえも、教員削減、事務職員削減、重要な学術雑誌の購読廃止など、研究機会の大幅な減少と学ぶ機会の喪失につながっており、大学教職員は疲弊している。若手研究者自身が研究に打ち込むのではなく、指導学生を通じて細々と研究を進める例が珍しくない。当然、研究者を志す学生も減っている。日本全国で学術研究環境が悪化する政策を続けるかぎり、小手先の支援制度をいくら作っても無駄でしょう？このようなことを述べても、改善には結びつくと期待していない自分がいる。自由に研究に専念できる環境があるならば、海外に移るのも悪くないと正直感じる。（30代・男性・任期なし）

[17] 夫妻で研究者をやっている場合、様々な困難が多すぎる。単身赴任をすることが多いが、単身赴任手当が出るとは研究者の場合はない。経済的な負担がおおきすぎて、奨学金などを借りている人の場合は、夫妻の任務地の行き来をするのが困難で、子供や家族を持つことが難しくなっている。国家公務員の専業主婦と子供がいる世帯だと、転勤になった場合に官舎に妻子を残すことができ、地方に自分だけ転出してさらに単身赴任手当が出ている。昭和の昔ながらのエリートへの手厚い補助は悪くはないのかもしれないが、国家公務員ベースであるはずの国立大学や国立研究開発法人の研究者夫妻の単身赴任ケースは事実上無視されほとんど支援が得られないのを見ると、令和なのにこのような家族スタイルによる職場からの住居費・単身赴任費支援においてとてつもなく落差が残るのはこのままで良いのか

と思う。また例えば研究者夫妻が海外に同時に長期渡航した場合、科研費からの予算の支弁で、旅費法の規定（夫妻が同時に出張した場合の宿泊費の減額処置）に引っかかると言われ、私の方に支出される旅費を半額にすると所属組織から言われた。本来はこの国の法律を時代にあった形に変えるべきであるが、それは難しいとすると、せめて科研費の創設者である学振は、旅費法の規定に配偶者のことが問われないと明記して対応してほしい。どうであれ、旅費を半額にすることを可能とするような時代錯誤の対応をなくすように、研究者組織や文科省や学振は動いてほしい。女性研究者が少ないなどと色々いうのであれば、女性研究者の経済的自立への支援、経済基盤の確立に力を入れることも大事な要素な一つと思われる。そうでなければ、家族の中での決定権を持てず、経済力のある裕福な家庭出身の女性研究者しか残っていけないし、「女性の研究業は趣味」となってしまう。数が少ないので、女性公募なども一時的には悪くはないのかもしれないが、結局は対等な職業人として女性研究者が社会から扱われるようになるのは、経済基盤を持たせる体制づくりが早道である。（40代・女性・任期なし）

[18] 有期契約職が通算10年で、無期雇用とする制度は、研究機関が無期雇用に転換して雇い続けることができるような研究機関への予算的な措置や補助がないなか、実質無期への転換は不可能であり、そのため、10年となるまえに契約打ち切りとなってしまう。この、年限が決められ無期への転換を（希望があれば）義務化するという制度は、1) 無期へ希望するものがいた場合の雇用者への無期希望者の給与補助をする、もしくは、2) この制度はなくしてもらいたい。現状、10年で有期雇用職が打ち切られ、それまでのキャリアや、構築した研究環境などが維持されず、強制的に放りだされるだけで、迷惑極まりない制度である。問題の本質的な原因（なぜ無期研究職のポスト数を確保できないのかなど）を改善を目指し、実現できたうえで、再度、有機から無期への転換年限などの制度化を仕切りなおすべきである。博士号取得後のいわゆるポスドク職では、研究プロジェクト専業の研究員職が多いが、この場合雇用研究室や大学次第では、契約が”専業”であることで科研費や一般の研究費の公募への申請ができない契約となる場合がある。そうすると、今般アカデミックなポストにつくうえでのキャリア形成で欠かせない、研究費獲得実績はまったくあげることができないまま年がたっていき、ポスドクをすればするだけ這い上がる機会が遠のく現状がある。せめて、雇用契約時間以外は、若手研究者が自身の自由な研究実績を積み上げることができるよう、研究費申請権利の確保と、また雇用時間以外での雇用研究機関スペースを使用した自主的な研究推進の権利を守ってもらえるよう、国や文部科学省として仕組みを作っていただけるとありがたい。（40代・男性・任期付き）

[19] 裁量労働制と言われ、労働時間の規定がなく、残業手当等の支払いがない。しかし、保育園に提出する就業証明書の作成を依頼すると、事務職と同じ1日8時間労働の書類が出てくる。9～17時を超え

ての労働しているのに、納得がいけない。育児休業中は給料が出ていないことを知っている同僚がおら

ず、仕事が減らず無給で働いた。（40代・女性・任期付き）

[20] 学振PDの福利厚生をもっと良くしてほしい（きちんと雇用契約にする、それに伴う共済や厚生年金に入れるようにする、など）（30代・男性・任期付き）

[21] 学振特別研究員の待遇の改善：社会保険への加入も選択できるようになってほしい。保障がないことに不安を覚える。/任期のないパーマネント職の増加：アカデミアでのキャリアを考えると任期付きの期間が長くなることが明らかで、将来に不安を感じる。引っ越しも多く、プライベートでの人生設計が困難。/アフーマティブアクション（AA）に関する情報発信強化：データをもとに、AAが重要であることを積極的に発信してほしい。AAに関する議論が感情論になりがちで、世代間・性別間・分野間などで分断を生まないか不安を覚える。全体の公募数・ポジション数や、雇用制度などが世代間等で異なるため、直接的な比較は困難かもしれないが、過去から現在に至る様々な男女比を示し、それが1：1に近づくことでどういった未来を期待したいのか、粘り強く発信してほしい。平行して、入口（文理選択、大学進学等）での男女比についても議論を続けてほしい。また、同じ分野でも、日本だと女性割合が1割以下、海外の研究所だと女性割合が4割以上、というのを実際に目にした経験から、この男女比は日本でも実現可能であるという前提のもと、海外の制度設計を調査・発信してほしいとも考える（30代・女性・任期付き）

### ii-2：若手雇用・任期付き職

若手雇用・任期付き職に関する記述は583件あった。若手雇用・任期付き職に関する問題は多岐に渡るため、該当する自由記述の内容をさらに分類し集計した。一件の記述に複数の内容が記述されているケースもあるため、分類の総計は1000件となり、それぞれの割合（%）を示したのが次ページの図4.9である。本項目では、若手雇用・任期付き職に関する記述をさらに分類した中から「研究職ポストの拡充」「任期制度と雇止め」「将来への不安や精神的な負担」「研究に専念できない」「就職支援策の拡充やキャリアパスの多様化」「配偶者・パートナー・子ども（離職・別居など）」「現行制度に感じる不公平」「契約内容（公募時を含む）の明示・履行」「研究力衰退の心配・挑戦的な研究ができないこと」について取り上げる。



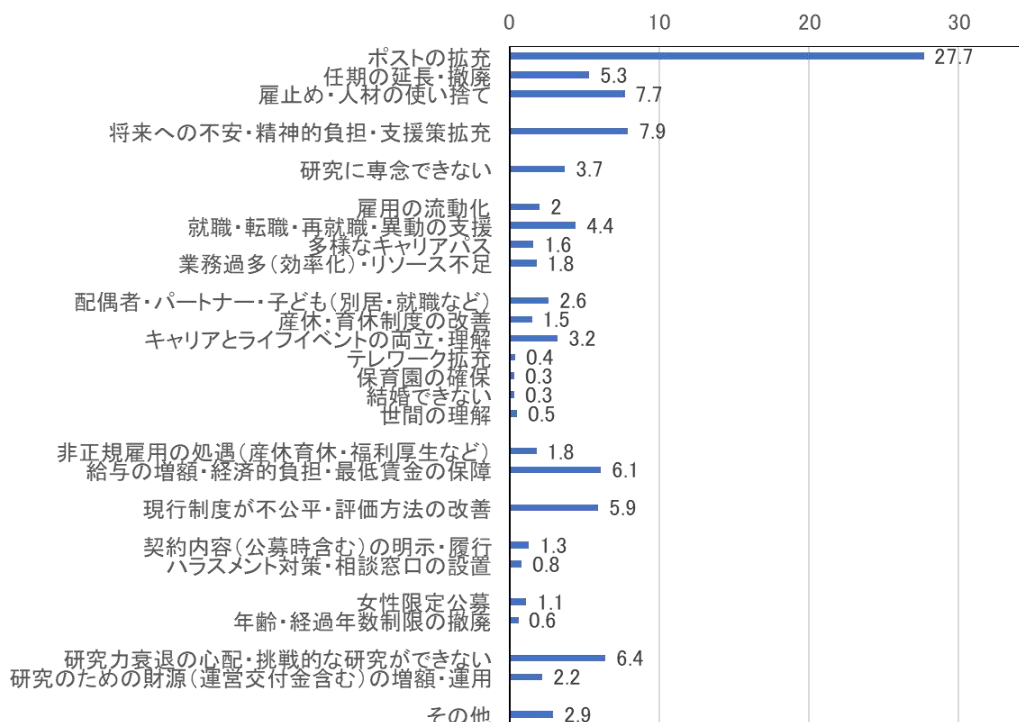


図 4.9 若手雇用・任期付き職に関する記述の分類 (%)

#### 〔研究職ポストの拡充を求める代表的な意見〕

若手雇用・任期付き職に関する記述の内訳としてはポストの拡充を希望する意見が圧倒的に多かった(27.7%)。この中でも任期なしポストの拡充を要望する意見が最も多く[22]、安定した雇用を望む20代から30代の若手研究者の中には、同時に「将来への不安」を記述するケースも多かった[ii-13]。「ポストの拡充」を求めるコメントには、年代を指定しないもの(ポストの拡充:42件)[23]、若手の雇用を希望するもの(若手ポストの拡充:52件)[24]、若手よりも上の世代の雇用を希望するもの(中堅ポストの拡充:13件)[25,26]があった。**年代に関わらず、雇用が不安定な研究者が多く存在することに留意したい。**ポストの拡充を求めるコメントの詳細は、先述の i-2: ポスト・キャリア・雇用の創出・拡充・安定でも解説している。

[22] 任期付の公募ばかりで、任期のない公募が減っている。将来に希望が持てず、また異動や異動先で慣れるのには時間がかかるため、若手のモチベーションの維持や研究遂行の効率の面でも大変に悪影響だ

と感じる。任期付のポストを減らして、その分ひとつでも任期なしのポストを増やして欲しい。

(20代・女性・任期付き)

[23] キャリアアップのために異動したいが、ポストの公募が全くない。当大学も新規の採用はほとんどしておらず、日本全体で人事がかなりストップしている。現在の状況で、任期無しの職から、任期ありの職に公募を出すことはありえない（その後、任期切れて職を失う可能性が非常に高い）。そのような状況のため、周囲ではアカデミックを離れる優秀な研究者が続出しており、また、任期がない職員でもキャリアアップが望めないため、研究へのモチベーションが低下していつている。一刻も早く手を打たないといけない。 (40代・男性・任期なし)

[24] 研究活動には時間を要しますが、若手研究者のポジションはほとんど任期付きです。そのため、中長期的な視点での研究活動が困難になっています。国の研究力を高い水準に保つためには、若手研究者を雇用する安定な職を拡充することが必須です。 (30代・男性・任期なし)

[25] 若手研究者の雇用に関するアンケートというタイトルだが、内容はいわゆるポスト問題に関するアンケートだと感じた。若手支援の必要性はもちろん理解するし賛同するが、今の40代がより長期に渡って（しかも現在も引き続き）ポスト問題で苦しみ続けていることが果たして理解されているのかどうか疑問に感じた。 (40代・男性・任期なし)

[26] 若手や女性を優遇する制度で改革を進めるのは良いとして、これまで家庭の時間を犠牲にしながらがむしゃらに頑張ってきた中堅を切り捨てるようなシステムにひどく憤りを感じています。(略) 将来的な視点で若手を育てることも大事ですが、今、本当に困っているのは若手じゃなくて任期付きの中堅です。 (40代・男性・任期付き)

#### [任期制度と雇止めに関わる代表的な意見]

現行の任期付き職の任期の短さを指摘する意見や任期の撤廃を求める意見は 5.7%（任期の延長：35件、撤廃：18件）あり、その多くは、任期制度自体の問題と合わせて、ひとつの研究テーマを完了するのに期間が短すぎる点[27]や、転職活動・異動に時間を費やさなくてはならず研究に専念できない[28]、といった問題も訴えた。[研究職ポストの拡充を求める代表的な意見]でも紹介したように、任期があることでタスクが増えたりライフプランに支障が出たりするなど、物理的にも精神的にも研究

者の負担を増やしており、任期制という制度自体に問題があると考えが必要があるのではないだろうか。任期付き研究員が感じる精神的な負担については次の「将来への不安や精神的な負担に関わる代表的な意見」でも解説する。また、非正規雇用の雇止め撤廃を求める意見は 7.7%と非常に多く（77 件）[29,30]、こちらも研究業界における大きな問題であることが伺える。本来、非正規雇用の無期転換を促すためのルールだったはずが、非正規雇用の契約打ち切りが多く発生しているのが実情であり、制度の破綻を訴える声が多かった。中には「（人材の）使い捨て」というワードを使用するコメントも複数あった[31,32]。任期制度に関するコメントの詳細は i-1：制度・システム・支援・氷河期世代支援 で、雇止めに関しては i-2：ポスト・キャリア・雇用の創出・拡充・安定 でも解説している。

[27] アカデミックでの多くの職が 3-5 年という任期つきですが、3-5 年で大きな研究を成し遂げられるとは思えません。現在の若い研究者（30-40 代）は任期がきて再任されないかもしれないというプレッシャーを感じながら研究を行っており、それではリスクの高い研究などは行えません。長期の任期がついたとしても最大 10 年というしほりがありますが、一般企業では短期の任期制を設けていないことから、企業への流動は難しく、行き場のない状況にある研究者が多くいます。30-40 代の研究者は任期に悩まされ、次の職がないというプレッシャーを感じているため、今の若い学生（小学生から博士課程の学生）たちにアカデミックでの研究職は夢のある職だとは到底言えないと思います。（40 代・女性・任期付き）

[28] 任期付きで安定して研究を行えない。任期が切れるたびに就活に時間が割かれ、研究以外の本来時間を割かなくても良いことに多くの時間を割かれることに憤りを感じる。また、勤務先も転々としていくことになり、生活面も安定せず、結婚や育児は非常にしづらい環境が整っている。将来には不安しかないし、このような雇用形態をなんとしても変えてもらいたい。（30 代・女性・任期付き）

[29] 5 年以上（分野によっては 10 年以上）有期雇用を継続すると無期雇用に変更を労働者側から求めることができる制度が始まったが、雇用者側はそれを絶対に成立させないように組織の規則を変える例が目立つ。このせいで有期雇用研究者の身分は益々不安定になっており、法の主旨から外れている現状と感じる。我が国の研究力が低下しているとよく言われるが、このように身分が不安定でかつ収入も他業種と比べて多いわけではないことが、優秀な人材を研究から遠ざけ、研究力が低下していく一因になっているのではないか。（50 代・男性・任期付き）

[30] 非正規雇用の 5 年縛りをやめて欲しい。結局解雇につながる。また、非正規雇用で働きたい人もいる。（40 代・女性・任期なし）

[31] 業績重視、男社会の中での無理解、男尊女卑、など改めて欲しい。使い捨て助教をこき使うのをやめてほしい。任期付き期間とライフイベントが重なることで多くの研究者が辞めている現実をもっと知ってほしい、そして制度を改めてほしい。(40代・女性・任期付き)

[32] 「このプロジェクトが成功すれば人事ポストが増えるかもしれない」などと嘘をついて、任期付きの若手に誰もやりたがらない業務を押し付け、しかし任期が来ると切り捨てる事例があまりにも多く、厳格に取り締まらないともう業界が駄目になるレベルに来ている。明らかに使い捨てるための任期付きポストの公募を見ると本当につらい気持ちになる。そして学生さんたちはその状況をちゃんと見ており、この業界に見切りをつけている。有能で未来のある若手を使い潰して、無能で未来のない老人を守る。それで一体何になるというのか。(40代・男性・任期付き)

#### [将来への不安や精神的な負担に関わる代表的な意見]

任期付きで雇用されている期間に将来への不安を強く感じ、精神が不安定になる(なった)という意見も多かった(7.9%) [33-35]。数年後に失職するかもしれない不安を抱えながら、短い任期のうちに業績を上げないといけない、なおかつ自分にマッチする次のポストを探して応募しないといけない、といった様々な焦りが精神的な負担を重くしている現状が見える。メンタルケアや相談窓口の設置を求める声も複数あった[36]。

[33] 自分が活動する分野では、若手研究者はポスドクとして1-3年任期の職を転々とし、日本各地や海外の大学へ移るのが標準的。失職する方もいる。自分はポスドク2年目であるが、住まいや収入の不安の中、精力的に研究をするのは心身への負担が大きいと感じた。(30代・男性・任期付き)

[34] 任期付きのため数年後の将来も見通せず、常に焦燥感に苛まれ、また上司が獲得した大型競争的研究費のプロジェクトに(半強制的に)参加させられることで自身の研究の時間は削られている(自身が代表の競争的資金も獲得しているので負担が大きい)。(30代・男性・任期付き)

[35] 期限なしのアカデミアポストに採用されるまで、50回履歴書を様々な大学に出しました。その期間、大変不安でした。精神的に不安定になり、精神科にも通いました。ポスドクが企業や教育機関、行政などさまざまな職種に就職できるようになるとよいと思います。(40代・女性・任期なし)

[36] ポスト期間中は心が荒むが所属先の産業医などには受入研究員などに迷惑が掛かると思い相談しにくかった。所属に関係なく研究者のメンタルケアや相談ができるサービスがあると良いのではないか。  
(30代・男性・任期なし)

#### [研究に専念できないと訴える代表的な意見]

任期付きで雇用されている研究者や技術者は、任期が短いにも関わらず、その限られた期間の中で転職活動や次のポストを探さなくてはならない[30]。このように「研究に専念できない」と記述した意見が3.7%を占めた(37件)。任期の間に多くのタスクをこなさなければならないという点で、先述の〔将来への不安や精神的な負担に関わる代表的な意見〕とも深く関連がある[37]。業界の人員不足の改善を求める声については、先述の i-3：研究費・予算・交付金でも取り上げている。

[37] 任期付きの研究職は次の就活に時間を割くと研究が進みません。自身を含めて、ポストのために単身赴任を余儀なくされる場合も多く、コロナ禍では自宅への移動もままならず、精神的に負担を感じています。 (50代・女性・任期付き)

#### [就職支援策の拡充やキャリアパスの多様化を求めるに関わる代表的な意見]

こうした任期付き雇用における将来の不安や精神的負担を軽減する方策として、**アカデミック人材の就職・再就職・転職支援の拡充**を求める意見(4.4%、44件)[38]や、**学位取得者を含むアカデミック人材のキャリアパスの多様化の推進**を要望する意見が(1.6%、16件)あった[39]。研究職従事者の業務過多の問題と合わせて、業務を分担し学位取得者や理系卒人材を適切なポストに配置するなどの対策や、アカデミック人材と就職先をマッチングする仕組み作りが望まれている[40]。任期が短いことは異動の多さと直結しており、引っ越しにかかる時間・費用・労力を負担に感じる意見も多かった(「就職・転職・再就職・異動の支援」に含まれる16件)[i-24, 41]。

[38] 研究職を目指す人間は多いが、その受け入れ側が少ない。任期付も自分の研究分野と違うとできることは少ない。そのため、仕方なく一般企業で自分のキャリアと違う分野で働くことになる。しかも、博

士後期課程まで進学していると、年齢も響いてくるだけでなく、これまでの就労経験も無いケースも多いので、さらに望む仕事にもつけないで、同世代とも大きく業務内容で差が生じ、差別化される。研究職につく窓口を増やすことが難しいのであるならば、適切な就労先の紹介（有償インターンによる就労経験から正社員・職員への雇用が可能等）、資格取得援助（講習代などの無償化）、ビジネススクールの開講を無償でも行うべき。とにかく、若手研究員は減る一方であり、日本の研究分野の衰退につながる。制度を充実させないと、そもそも大学院に進学し研究職を目指す若手は今後減っていくことが懸念される。（30代・男性・任期なし）

[39] ポスドクや任期付助教など、若手の基礎研究職が不足しているので、拡充をお願いしたい。一方で、必ずしも全員が PI（研究室主催者）に向いているとは思わないので、機器の管理・運営、装置のオペレーター、学生実験・講義の支援などを行いながら、研究もできるような職（技官と助教の中間のような）があっても良い。これは、学科や学部など組織のアクティビティを向上させることにもつながる。必ずしも必要ない〇〇長や理事の人件費を節約すれば、それくらいの人件費は出るように思う。（40代・男性・任期なし）

[40] 若手研究者の正規職を増やすと同時に、企業とのマッチングの機会を調整いただければと思います。大学の研究室に企業との共同研究を行うための予算を策定する、地方の特色ある企業と大学での地域活性化に予算を策定する、等。学位取得者の就職先は必ずしもアカデミアに限定されるものではなく、一般企業でも、なじむことができれば専門を生かして活躍できるものと思っています。（40代・男性・任期なし）

[41] ポスドクは引っ越し料金や敷金礼金を支払うことさえ難しいです。支援していただきたい。（20代・男性・任期付き）

#### [配偶者・パートナー・子ども（離職・別居など）に関する代表的な意見]

任期付き職のために短期間で異動を余儀なくされ、配偶者・パートナーや子どもとの別居を決断する、あるいは離職を決断するケースについてのコメントは 2.6%（26 件）と多くはなかったが、重要な問題なので本項で取り上げる。任期制では短期間で異動しなくてはならないため、配偶者・パートナー・子どもとの別居が強いられる[42]、あるいは別居を回避するために誰かが離職を強いられるケースが

発生している[43]。この問題は、性別に関わらず改善を求める意見が見られた。関連する問題として「キャリアとライフイベントの両立・理解」(3.2%) [44]と「産休・育休制度の改善」(1.5%) [45]があるが、こちらは ii-3：出産・育児 で詳しく解説する。

[42] 夫婦共に任期付き研究者だが、将来が見通せないのがきつい。子供もいるため同じ地域での職を探すことになるが、どちらかが妥協せざるをえない形になることが多い。夫婦を同じ大学で雇用することに対するインセンティブのようなものをつけてくれないかとも思う。数年ごとに引っ越しでは子供の学校・教育もろくに計画することができない。(30代・男性・任期付き)

[43] 夫婦共に研究者であるが、未就学の子どももいるため、同じ地域で研究職につける手段があると嬉しい。夫も求職中でどこへ行くかわからない状態で、妻の任期後の職を探すのは難しく感じている。今後、先に夫の任期が切れて引っ越しを余儀なくされる中、子供の生活環境を整えながら研究職を探すのは大きな負担に思え、再びの研究中断も視野にしている。(40代・女性・任期付き)

[44] PI を目指すポストです。結婚出産は両立が困難だと思い早い段階で諦めました。(略) (20代・女性・任期付き)

[45] 任期付きだと仕事が不安定であり、子供を育てることができない。子供を育てられるよう、仕事の負担軽減やテニユア教員の拡充、育児補償の充実を行ってほしい。(30代・男性・任期付き)

### [現行制度に感じる不公平に関する代表的な意見]

若手雇用・任期付き職に関する自由記述において 5.8%を占めたのが、現行の雇用制度を不公平を感じる意見(38件)や評価方法の問題点を訴える意見(21件)であった。各自が感じる不公平の種類は様々で、世代[46-48]、性別[i-14]、任期の有無や職位[49,50]による格差などが指摘された。こうした意見の中には当事者が不公平を感じているだけでなく、格差を悪用したハラスメントに発展しているケースも多く、詳細を iii-2：ハラスメント の項で解説する。[研究職ポストの拡充を求める代表的な意見] で解説したように「任期なしポストの拡充」を求める声が圧倒的に多かった一方で、「全ての職位に任期を課すべき」といった意見もあった[51]。また、不公平を是正するための方策として任期付き

#### 第四章 自由記述回答

職では失職などのリスク高いことを鑑みて、給与水準を上げるなどの案もあった[52]。

[46] 大学や研究機関のポストも定年退職したはずの世代の再雇用で埋まっていくのを目の当たりにし雇用機会の不公平を感じます。とにかく若手研究者に公平なチャンスの創出や安定的な雇用や支援制度を充実させてほしいです。(30代・男性・失職中)

[47] 優秀であったとしても若手ばかりに任期職や臨時職があてがわれ、一方シニアは成果を出さない状況であっても雇用が固く守られていることで、業界の将来がとても不安に思います。(40代・男性・任期なし)

[48] 自分よりも上の世代は、任期がない終身雇用である。私たちのときから、ポスドク増産があり、任期制の導入、競争的な資金などもあり、不安定な雇用になった。さらに、ポストも減り、競争が激化している。一方で、任期制で成果が求められるにも教育的な比重が増している。上の世代の先生方は、任期がないので、十分な年月をかけて教育的な部分も勉強されてきたが、私たちはそんなことをしている時間はない。世代間の格差を感じる。常勤ポストを増やし、教育義務を公平化し、その上で研究を行えるようなシステムを作してほしい。(50代・女性・任期付き)

[49] しばしばPIとポスドクで業績や能力の逆転現象が見られる。これは誰のためにもならないのでは？(50代・男性・任期付き)

[50] 能力があり、希望する若手研究者の多くを無期雇用できないのであれば、全職位に10年間の任期制を義務付けてはどうでしょうか。無期雇用になったとたんに仕事をしなくなる先生や明らかな基礎学力不足(高校化学教科書レベルの濃度計算ができない、(略)国語の学力が著しく低い)でありながら講師や准教授職についている先生をまれに見かけます。このような研究者が、ただでさえ少ない若手のポストを奪っており、雇用させられている研究機関においても損失を与えていると思います。(40代・男性・任期付き)

[51] 若手だけ給与水準の低い任期性にするのは不公平なので、財源がかぎられているのなら全世代で任期性にするか、雇用慣行上難しいのであれば外部資金の獲得状況に応じた給与体系の構築をお願いしたい。(30代・男性・任期付き)

[52] 任期付きの人の給与は高く、任期なしで長期雇用できる人の給与は低くするという制度にすると不平



等感がなくなると思う。また、育児が落ち着いた女性が学歴をつけて指導的立場の雇用者になれる制度があるといいと思う。（40代・女性・任期付き）

### [契約内容（公募時を含む）の明示・履行に関する代表的な意見]

任期付き職を取り巻く問題として、契約にない業務をさせられたり[53,54]、断りなく契約内容を変更されるケース[55,56]が見られた。これらは若手雇用・任期付き職に関する自由記述の内の1.3%（13件）であったが、強く改善が求められるケースであるため、ここに紹介する。公募の際の**契約内容の明確化**を求める意見もあった[57]。公募に関する意見は先述の、i-2：ポスト・キャリア・雇用の**創出・拡充・安定**＞**ポスト**（③, ④）でも解説している。

[53] （略）②資格がないのに雇用契約にないプロジェクトの大学院生や留学生の指導を行わされた。この時もプロジェクトを担当している正規教員が指導したこととして計上され、自身には教育のキャリアはつかなかった。（略）勤務時間が8：30-17：30なのに、それを超えて勉強会やミーティングで出勤を強いられた。「あなたのキャリアのため」という全く理解できない理由でサービス残業を強いられた。（略）（50代・女性・任期付き）

[54] ポストドク時代は、無給もしくは薄給（1日あたり千円程度）で早朝から深夜まで研究や学生指導を行いました。書類上は雇用関係がないこととする、短時間雇用とする、など辻褄が合わせられており、研究を続けさせてもらうために全ての条件を飲まざるを得ませんでした。本当に何かを改善するならば、実態にきちんと向き合うべきなのではないですか？（40代・女性・任期なし）

[55] 所属組織の間接経費確保のために外部資金の獲得を強く迫られたり、所属機関の存続や将来に向けての活動を職務として依頼される一方で、任期付き職のままというのは納得できない。さらに、**再任後は任期無し職に変われる契約だったものが、なぜか再任のタイミングで、再度任期付きにされた**。任期無しに変わる条件として再任回数が二回必要と数カ月前に規定が変わったためとのこと。契約後の規定変更を過去に遡って適応するとはこれいかに。これでは組織を信頼できない。（40代・男性・任期付き）

[56] 5年任期更新時に任期無し雇用に切り替える旨で契約したはずが、再度5年間の任期付き雇用となった。自身の研究成果によるものではなく、ある期間以降の所内全員が同じ状況にある。説明は一切ない。**不満というよりも不信感が強く、今の職場を信頼して研究活動に従事することが出来ない。公的研究機**

関がこのようなことをするのは許せない。（40代・男性・任期付き）

[57] （略）公募を応募する前に年収や労働時間、諸手当等の待遇が不明な公募が多い。例えば、給与が「規程による」と書かれているにも関わらず、規程が公開されていない。公開されていても俸給表のどこから始まるか不明である。例えば、助教の公募であれば、ストレートで博士号を取った直後に採用される場合の年収を規程通りに計算した場合にどのような待遇になるか、等、具体的に記載するべきである。（略）（30代・男性・任期付き）

#### [研究力衰退の心配・挑戦的な研究ができないことに関する代表的な意見]

これまで任期制の問題として日本におけるアカデミック業界の不遇さを紹介してきた。本項目の最後に、こうしたアカデミック業界の不遇さが原因で若手人材が減少している現状と、将来の科学技術力の衰退を心配する意見を取り上げたい（6.4%、64件）[58,59]。〔研究職ポストの拡充を求める代表的な意見〕で解説したように「ポストの拡充」を求める声が多かった一方で、「博士研究員を募集しても応募がない（業界の若手が減少している）」という種類の意見もあった[60]。このように、**研究力の衰退は既に始まっており、本アンケートの回答者の多くが問題を指摘した任期付き雇用制度に、喫緊にメスを入れる必要があるだろう。**我が国の研究力衰退を危惧する意見については、iv-4：不安や諦め＞日本の科学技術の未来でも解説する。

[58] 若手研究者の苦勞が知れ渡っており、研究に進む若手が減っています。早く手を打たないと、日本の科学力低下は避けられないと思います。（30代・男性・任期付き）

[59] 大学教員は任期つきということで、学生には民間企業の方が安定しているように見えるようで、優秀な人材が大学や研究機関に行かない傾向が続いている。（ドクター進学もあまりしない）ステップアップする様子もあまり見えないようであり、なにか良い方策を考えて欲しい。（50代・女性・任期なし）

[60] 大学教員として採用出来る人材が既に枯渇しています。ポスドクの立場の不安定さや、大学教員の多忙さを目の当たりにしている学生にとっては非常に魅力の無い職業に見えるのでしょう。将来アカデミアを目指す学生が増えるように、博士課程の授業料無料化、奨学金の充実、研究者の待遇改善を求めま

す。(50代・男性・任期なし)

### ii-3：出産・育児

出産・育児に関して最も多かったのが産休・育休に関するコメントで62件あった。その中で、任期の都合(所属変更)に左右されない育休取得義務化や育休に伴う任期延長、代替要員の確保などといった制度改善に関する内容が女性23件男性16件と多く[i-12] [61] [62]、男性からも同様の要望が強く見られた[63]。育休を取得しなかった理由については第三章9項で解析している通り、雇用上の都合か業務都合かが年収で大別されるが、取得した場合にも様々な問題があったことが自由記述から見て取れる。産休育休中の無給問題については女性からの指摘が多く[64] [65]、研究面での支障に加えて経済的にも厳しい状況が指摘されている。特に学振取得時の育休中の無給と雇用保険について早急な改善が求める声が多く見られた[10] [11] [64]。また制度的に取得可能な場合にも業務上の支障があって育休を取得しないとの声もみられた[66]。取得義務化を進めるだけでなく、育児休業を取得することで職場や同僚などにネガティブな影響を与えることについて、取得者本人が責任を負わされることを避けるための工夫が必要であり、様々な立場の要望を踏まえた制度改善が望まれる[67] [68]。

出産・育児に関して次いで多かったのが別居問題で、女性23件、男性11件であった[69] [70]。前項のii-2の若手雇用・任期付き職でもこの問題を取り上げ、子育て世帯では単身赴任も難しに伴う様々な困難があることが指摘されている。上げの特に子供が低年齢だと別居での子育てには肉体的・精神的に過度な負担がかかることから、様々なリスクが懸念され、研究のパフォーマンスも大きく落とす要因となる。帯同雇用を望む声も少なくないが[71]、同時に片親だけでの子育てを支援する事業所内保育所や病児保育サービスなど様々な制度の拡充が求められる[72] [73]。

任期付き職では将来の見通しが不安定なため、あるいはキャリアを維持するのに必要な業績を出すことへのプレッシャーから、子育てそのものを諦めるとのコメントが男女ともに30代に集中していた[i-11] [i-12] [44] [45] [74] [75]。また逆に、子育てを優先してキャリアを犠牲にしたケースは非雇用の女性を中心に30代後半以降の女性で19件もあり[76] [77]、配偶者を失職させることになった男性のコメントもあった[78]。育児中かつ非雇用の理由については第三章6項に解析データがあるが、選択肢の中からは「その他」を選びながら、具体的な理由については未記載の回

答が多かった。出産と任期の終わりが重なって失職するケースは自由記述でも見られたが、子育てと業績の板挟みで疲弊した声も散見され、失職の理由を簡単に明示しづらい場合もあると考えられる。子育てを経た人を子育てしない人と同じ基準で評価することの不公平さについてのコメントも男女ともに寄せられた（18 件） [79] [80]。一方、出産・子育て中のコロナによる影響に関するコメントは女性のみであった（7 件） [i-13] [i-14] [80]。

#### 〔産休・育休に関する制度改善に関わる代表的な意見〕

[61] 産休中および育休中に完全に給料が止まるのは困ります。お金がないという理由で、研究にフルパワーで従事できない状態で仕事に復帰してしまうのでは、と思います（その例を多く見えています）。そして、育休取得期間（例えば三か月ほど）しか、今後の就職や研究費応募時に考慮に入れてもらえないのも、不公平だと思います。子育てにより、数年単位で研究の進行が滞る中で、子育てにほとんど関与していない男性と同等の基準で競争するのは難しいのでは、と、アカデミアから去った多くの女性研究者を見ていて思います。（30 代・女性・任期付き）

[62] 育休中の代替要員雇用制度があっても組織の予算事情などの関係で結局使えないため、研究が止まってしまう。また、投稿中の論文についての雑誌側とのやりとりなど、休暇中でも仕事はゼロにはできないが、休暇中は予算執行が全くできない。共同研究プロジェクトなどの場合、自分だけ研究助成期間を長くしてもらっても、周りの研究者のプロジェクト期間が変わらないと求められるペースは同じになる。時短勤務など、少なく働くことを推奨するような制度より、より一人前に働ける期間を長くするためのベビーシッターや代替要員、妊娠中や復帰後の支援要員制度などを充実して欲しい。（40 代・女性・任期なし）

[63] 転職することを前提として、ポストやキャリアの積み方が設計されている以上、育児休業についても、在籍期間・場所（育児休業中の所属変更を含めて）を問わず、育児休業を取得できるようにすべきです。少なくとも、任期の最終年であっても、任期満了までは育児休業を取得できるように変更すべきです。この問題は、決して研究・教育職だけに当てはまる問題ではありません。育児休業に関する本規定が撤廃され、働きながら、子を授かり、育てやすくなる社会が実現するよう、国に要望していただくことを強く希望いたします。（30 代・男性・任期付き）

### 〔育休中の無給問題に関わる代表的な意見〕

[64] 現在、学振 PD で出産間近です。学振は産休・育休のための研究中断とそれに応じた採用期間の延長が認められますが、中断中は無給状態で、社会保障もないので普通の社会人なら出産にともなってももらえるお金ももらえないという貧困問題があります。また、復帰したところで論文を出せていないブランク期間があるので次の職が見つかるかも不安です。安心して研究・出産・育児ができる環境とは言えません。改善を望みます。（30代・女性・任期付き）

[65] 産休・育休に手当がつかう若手フェローシップが少ないことが不満だ。産休・育休による研究中断から復帰する場合に対象となるフェローシップが多くありのほ存じ上げており、若手研究者の助けになっている。しかしながら、産休・育休期間は無給となると、研究者としてのキャリアを維持しながら育児も積極的に行うためには企業へ転職するしか選択肢がない。産休・育休を理由としてアカデミア研究者が減る事態を回避するためにも、産休・育休期間の給与手当制度を提案する。（20代・女性・任期付き）

### 〔育休を取得することで生じる支障に関わる代表的な意見〕

[66] 同僚が妊娠したが、産休・育休中の手当では非常勤講師のみで、他の講義以外の大学仕事や研究指導などへのサポートは皆無。事務職員が育休を取ると事務補佐員を雇えるのだから、周囲の諸々助けとなる人をパートでよいから雇用するくらいしてほしい。周囲の教員が負担するしかない。裁量労働制につき復職後の時短勤務制度もないとのことで、産休のみでフルタイムで復職する気でおり体が心配です。（50代・女性・任期なし）

[67] 産休・育休を職場全体で応援できる環境作りのため、産休・育休を取得する本人への支援だけでなく、雇用する機関、サポートする研究チーム・グループへの支援（人的・金銭的支援、業務評価など）もお願い致します。例えば、技術補助員・ポスドクさんが産休を取得すると、実施中のプロジェクトに支障が出るだけでなく、有給休暇分の給与を研究チーム・グループが負担する場合があります（プロジェクト費から支出できないことが多く、少ない交付金で何とか賄う必要が生じます）。周囲への負担軽減・支援制度の充実が、休暇の取得促進、職場環境・意識の改善、女性の雇用促進にもつながると思います。

## 第四章 自由記述回答

ます。（40代・女性・任期なし）

[68] 共同研究者の事情（産休・育休など）により任期付きの研究者が任期内に研究課題を終えられなくなる事態に悩まされている。（30代・男性・任期付き）

### [別居問題にかかわる代表的な意見]

[69] 任期付の仕事で、転居が多くなると大人はよくても、こどもにとって環境変化（転園、転校）が多くなるので心配している。（30代・女性・任期付き）

[70] 研究者は勤務地を選びにくく、またポスドクで転々とせざるを得ない現状があると思います。そういうとき単身赴任や遠恋をされている、あるいは一方が仕事を辞めてついていく方を多く見掛けます。単なる就職支援だけでなく、パートナーをセットで雇用するという制度があると救われるだろうと常々思います。（40代・男性・任期付き）

[71] 帯同雇用制度（米国の Dual Career Hiring, フランスの CNRS 制度等）を希望いたします。夫婦別居の研究教育従事者にとって、出産や育児のハードルは非常に高いです。消極的に断念する方もいらっしゃるかと思います。一方で、別居状況で出産、育児をするにあたっては、夫婦ともに非常に負担がかかり、研究・教育のパフォーマンスにも影響が出る場合があるかと思います。優秀な研究教育者に対して、試験的に上記制度を適応することを提案いたします。（40代・女性・任期付き）

[72] 私はたまたま任期なしで就職でき、その後出産を経験しました。せっかく就職できても、子育てに多くの時間をとられ、研究に十分集中できたかという疑問です。キャリアアップも難しいと感じました。夫は同じ研究職ですが、任地が遠いため、ほぼワンオペ育児となりました。一番驚いたのは、同僚、大学組織が、育児の現実をほとんど理解していないだろうと思われる言動や、制度が多いことでした。会議が遅くまであったり、休日に会議や授業が入ったり。。。育児を優先してもよいという権利は存在していても、行使するのが難しいことが多いです。大学内の男女共同参画委員として、なんとか変えていこうと思っていますが、なかなか共感を得ることが難しく、省庁から補助金がつくような制度だけを取り入れる傾向があり、本質的に変えることが難しいと感じます。（50代・女性・任期なし）

[73] 30代、任期付き、育児中（未就学児）です。今後のキャリア形成のために最も研究成果創出が求

められる時期に、出産・育児の最も大変なタイミングが重なります。単身赴任で家族と同居できず、育児の負担が偏るケースも周りに多いです。我が家は実はひとり親で、現状・将来に対する不安は非常に大きいです。研究を続けたいのであれば、雇用してもらえるところならどこへでも行かなければならず、それによって実家に育児等頼ることもできず、子供もその都度環境の変化に適応しなければならず、自分の研究を続けたい気持ちのせいで一体いつまで子供を振り回すのだろうかと日々悩んでいます。また、この先も子供を自分 1 人の収入で育てていかなければならないのに、数年後には無職（無収入）かもしれないというのは、研究に対するモチベーションを失うには十分すぎる理由です。（30 代・女性・任期付き）

### 〔子育てを諦めることに関する代表的な意見〕

[74] 出産・育児による研究の中断を考えると、任期後の次のキャリアアップに必要な実績が積めないのではないかと不安で妊娠を躊躇してしまう（30 代・女性・任期付き）

[75] 任期付の 2-3 年の間に業績を出すことが求められ、恋愛や結婚などプライベートを楽しむ精神的余裕を持ってない。そうしている間に適齢期も過ぎて高齢出産に当たる年齢になり、自分の人生で出産は経験できないかなと諦めの気持ちが大きくなってきた。修士卒くらいで民間へ正社員で就職し出産・子育て経験後に復職・働きながら学位取得するライフプランでもよかったのではと時々後悔する。（30 代・女性・任期付き）

### 〔子育てのためにキャリア断絶に関する代表的な意見〕

[76] 出産や育児への支援制度が少なすぎます。研究者として鍛錬するか出産・育児を優先するかの二択を人生の至る所で迫られます。もちろん両立されている方はいますが、そのような方はどの時代でも一定数いらっしゃるわけで、それを理想にしては現在の問題は解決しません。この問題はいわゆる「女性支援」では解決できません。女性でも出産・育児をするかしないかでキャリアは大きく変わってきます。また男性も単にこどもがいるかどうかではなく育児に参加するかどうか（育児を手伝うではない）でキャリアが大分変わってしまいます。男女問わず出産・育児をしている方への支援が必要だと思います。出産前後の 2, 3 年だけではなく、出産前からこどもが小学校低学年になるまでの約 10 年間程

## 第四章 自由記述回答

度の支援体制が必要だと思います。それがなければ、研究者の女性比率アップはむずかしいでしょうし、男性もこれまで通り仕事（研究）優先の方が有利になるという体制は続くと思います。（40代・女性・任期なし）

[77] 産後3ヶ月の時に任期終了で失職しました。妊娠、出産に伴い、任期も延長できる制度ができると助かります。子どもの生後6ヶ月から再就職を希望していますが、保育園に入れないだろうと言われ、就職活動を行っても断られてしまう現状です。子どもが3歳になるまで時短勤務を希望していますが、その勤務時間で常勤職員と同じ研究成果を出すことを求められます。成果を出さないとまた失職する恐れがあるため、不安に感じています。（40代・女性・非雇用）

[78] 夫婦の職場が非常に離れていたため子育てをしながら労働を継続できず、配偶者をマミートラックに載せてしまった。こういった事例を減らすよう配偶者の転職転勤支援や事業所内保育所、病児保育所の設置の義務化を推進してほしい。（30代・男性・任期なし）

### [子育て経験者に応じた評価制度に関する代表的な意見]

[79] 単身赴任で幼児二人をワンオペで育てるのが体力的にも精神的にもぎりぎり、特にコロナで保育園休園が度重なり、仕事（通常業務）も支障が出るほどでした。この間、独身男性の同僚が何報も論文を出しているのを見て、この差を一律で評価されるのは辛いと感じます。仕事以外の条件をポイントで加算するような評価基準を国内だけでも一律で設定して欲しいと思います。（40代・女性・任期なし）

[80] 自身の健康状態や性格からして、研究と育児を両立することは難しいように感じています。かといって、大学教員のような研究職であると研究業績以外の物差しがありません。世間体としてブランクがあること自体を非難はされませんが、業績欄の乏しさを甘く見てくれるわけでもありません。双方の妥協点をどのように見つければ良いのかわからず、事務仕事や教育などで時間を浪費し、疲弊して1日を終えていきます。このままではいつか大学を追い出されるのだろうという被害妄想に付きまとい、日に日に精神が追い込まれていきます。（30代・男性・任期なし）



[その他]

[81] 学位取得して 1 年目の大学などの研究機関に就職活動中の女性が、新婚で子供を望んでいることを理由に（面接で子供の予定を聞かれたそうです）不採用になった話も聞きました。科研費雇用でプロジェクトに年限があるために、雇用側としては長期間休まれると成果が出なくて困るという側面があるのは理解できますが、まだまだ若手女性研究者の置かれている状況は厳しいと感じます。（30 代・女性・任期付き）

[82] 重複障害児を育てていますが、地方では障害者支援施設等が少ないため、仕事に影響が出てしまうことがあります。もう少し職場での周囲の理解や支援があると有難いです。（30 代・男性・任期付き）

### (iii) 意識とハラスメント

#### iii-1：意識

意識に関わる自由記述回答は 36 件(1.6%)で、制度、支援、雇用、ポストなど、他の項目と関連した記述が多い。回答者の性別では、男性 21 名、女性 15 名であった。明確に「意識」に分類される回答では、ダイバーシティ・インクルージョンに関するものが大半である。

#### 〈代表的意見〉

- [1] ダイバーシティ・インクルージョンに対する意識が依然として他国に比べると低い。女性や性的マイノリティ、障害者、外国人人材に対する制度を充実させること、国民に高い意識をもつよう啓蒙活動を行うことで、研究競争力の低下を防ぐ取り組みをして頂きたい。(40 代・女性・任期なし)
- [2] 都会の大学やもともと女性研究者の多い文系はともかく、地方の理系大学の男性教員の多くは、いまだに男尊女卑の考え方が根強い。これに対する意識改革教育が喫緊。このままではどんなに良い制度を作っても導入しても、運用はされない。絵に描いた餅。(50 代・女性・任期なし)
- [3] I hope that Japan becomes an easier place for non-Japanese researchers to work and live. However, the reality is that it is getting more and more difficult for us these days due to language difficulties and problems in gender equality and worker's rights. I would recommend all researchers (especially young researchers) to join a Union ASAP to protect their position.  
(30 代・男性・任期付き)
- [4] 女性（特に子供がいる場合）の就職や就業継続や昇進が困難な現状に対して、ジェンダーギャップの解消を強く望みます。(30 代・男性・任期付き)
- [5] 公募時の年齢制限は海外先進国では差別の一つと認識されており、インクルーシブな社会が世界的に志向される中で、最近の若手重視、公募に安易に年齢制限を課す日本の現状は明らかに時代遅れです。とくに今のように数年単位のプロジェク雇用が数回続くのがメインとなると、しっかりしたキャリア形成は難しくなっています。(40 代・女性・任期なし)

## 第四章 自由記述回答

[6] 高学歴ワープア問題が取り沙汰されてから長い時間が経っていると思いますが、全く何も改善されないどころか、院進する学生が減り続けており日本の科学研究は窮地に立たされている状況です。少子化も手伝い、もはや優秀な学生や院生が給料が低く将来像が非常に不安定な職種に就く動機はほとんどないという認識されるべきだと思います。教授陣でも未だにやる気があれば学生が来ると勘違いしている方も存在しています。学会内でもそういった認識を改めて拡散する必要があると考えます。また、国や機関は最低限、少なくとも修士、博士の給与面は大幅に改善させ、仕事への魅力を伝える必要がありますので、そういった方向で積極的に動いてもらいたいです。(30代・男性・任期なし)

### iii-2：ハラスメント

ハラスメントに関わる自由記述回答は32件で、全自由記述の1.4%であった。回答者数は少ないが、深刻な内容のものが多く、退職に追い込まれたケースもある。回答者の性別では、男性19名、女性12名、その他が1名であった。ハラスメントがなくなる要因としては、ハラスメントを是正するための委員会等の組織がない、あるいは、あっても機能していない、ハラスメントをされた側が退職し、ハラスメントをした側が組織に残っている、研究室の閉鎖性などがある。ハラスメントを防止するため、大学からも独立した部署や機関が対応する、支援ネットワークの確立、ハラスメント防止に関する啓蒙、ハラスメント防止講座の受講、ハラスメントの加害者側へのペナルティー、教員が企業のやり方に学ぶ等の方策が挙げられていた。

### 〈代表的意見〉

[7] 3年程前に大学の後輩（女性）がある大学にアカデミックポスト（助教）を得たもののパワハラで辞めました。もう研究者をやっていません。また、同じく他大に職を得た共同研究者（男性）がパワハラで適応障害を起こし勤務継続不能となり離職しました。これは2年程前です。後者の教室では繰り返しパワハラで何人も若手の離職者が出ているのに、何故改善されず同じ教授准教授のまま体制が変わらないのか、全くもって理解出来ません。きつく叱る、厳しく指導する、といったことは勿論分かりますし実際有り得ると思いますし、ハラスメントとの線引きが難しいケースがあるとは理解しています。しかし、実験機器を使わせない、居室の席に座らせない、数時間連続で叱責する等といったことは完全に別格です。ハラスメントに関して近年これだけ多くのことが叫ばれているのに、現状はこのレベルです。一応、私の勤務する大学にはハラスメント対策委員があるようですが（ハラスメントに対する指針も配

#### 第四章 自由記述回答

布されています）、大学によっては全く機能していないと思います。どうすればこれらが機能するのかを真剣に議論された方が良いと思います。そもそも加害者がハラスメント委員のこともあると思いますし、委員と加害者が繋がっている（利害関係がある）場合もあります。すぎる思いで助けを求めたのに半ば揉み消されたような扱いになった時の心境というものは……。もし私が提案できるとすれば、学外機関を設けることか、あるいは利害関係の無い学外者のみで委員を構成するよう強制しペナルティも有り得るようにすることだと思います。ペナルティが無いと、何を言われようが怖くは無く抑止にもなりません。（ハラスメントに限らずですが）信頼できる相談先があるというだけで、辛い思いをしている研究者も精神的にかなり助かると思います。もちろん男女その他問わずです。（40代・男性・任期なし）

[8] アカハラ、モラハラ、セクハラに関する取締りをちゃんとして欲しい。相談室に行けばむしろ誰が報告したかバラされて余計にハラスメントが酷くなり、抵抗した側が退職せざるおえない状況を何度か見て、将来アカデミアでやって行きたいと思わなくなったし絶望した。（30代・女性・任期なし）

[9] 幸いにも今は良い先生に恵まれ、ハラスメントとはほぼ無縁のラボに所属することができています。しかし、学部生の頃に配属されたラボでは先生のハラスメントの温床でした。そのことで精神を病み所属先を変更せざるを得なかった人や、規定年数で卒業ができなかった人もいました。ラボという閉鎖環境では、どうしてもハラスメントは表面化されず、かつ、アカデミアの場合、仕事（論文、研究成果）の質が「人」への依存度が高く、例えハラスメントをするような人間性の問題が浮上しても人員交換ができず、結局弱い立場である学生が泣き寝入りせざるをえない状態が続いています。特に、学問の深いディスカッションを行うには先生と学生の1対1の閉鎖された部屋で行うことが多く、先生がディスカッションをハラスメントを終えるまで学生に逃げ場はありません。特に、ハラスメントをされている学生に正常な判断を行う余力は残っておらず、先生の言っていることが正しいはずだと考え逃げる選択肢を断たれています。後から話を聞くと壮絶な状況にあったと言うことも少なくありません。アカデミックのハラスメント問題が解決しない理由にはもう一つあり、ハラスメントによって精神を病んだ学生は問題を黙ったままアカデミックを離れてしまうことにあります。なぜならアカデミックにおけるハラスメントは往々にして人格否定を行うため自信などを喪失し正常な判断ができないからです。（20代・女性・任期付き）

[10] もともと、博士を取得するのに以前は今より厳しい基準を強いられ、私はようやく私立短大の助教（常勤）になったが、時間外労働・労働基準に反する業務の強要・劣悪な勤務環境・同僚の嫌がらせ・

## 第四章 自由記述回答

パワハラ等にあい、虚血性腸炎で1週間入院するまでに至ったが、どこにも訴える場所が無く、私が短大をやめざるを得なかった。今は無職となったが、修士・博士の際の奨学金は今年の10月から両方同時に、どのような状態であっても、強制的に返さなければならない事態に陥っている。(40代・女性・失職)

[11] 前職ではハラスメントを受け、精神科に通うようになり研究の継続が困難となった。(30代・女性・任期付き)

[12] 最近、所属する職場の教授全員と面談するよう依頼され、その場で、コストパフォーマンスが悪いので、任期付きの職からようやく得た現在のポジション（自身の研究室を運営する准教授）をやめて、教授の率いる研究室に加わるよう言われました。育児の状況などを全く考慮しない発言であり、大学のハラスメント窓口に相談し、対応してもらいました。このような経験から、ライフイベント等を考慮した評価制度の確立や、評価する立場（特に人事などの大学運営に関わる教授）の人たちへの、評価における適切な教育が必要、逆に、そのような教育を受けていない人は、他者の評価をしてはならない、といった制度設計が必要に思う。(40代・女性・任期なし)

[13] 大学の研究室の問題点として、講座制が崩れ、教授の一人経営状態になっていることで研究室内でのハラスメントが表面化しにくい点なども挙げられます。深夜までの業務・土日業務による拘束（書類上には残らない、皮肉なことにその教授がハラスメント担当委員になっているなど）、直接的なハラスメントは無くとも教授の個人ツイッター上での学生・助教に対する侮辱行為などをしばしば見受けます。(30代・女性・任期付き)

[14] 20代後半から30代前半は研究者として成長する時期でもあるが、特に女性は出産・子育ての時期とも重なる。私は28歳で出産する選択をしたが、その結果、30代前半は研究実績を積むことができなかったため、非常勤か任期付きの職しか見つからず50歳に至ってしまった。希望する女性研究者が、出産・子育てをあきらめない環境の整備に力を入れてほしい。大学では、私自身もアカデミックハラスメントに直面したり、目の当たりにしたりすることがあり、民間企業に比べた意識が低さには驚いたことがしばしばである。様々な勤務経験を有する教員の採用だけでなく、教員の側が企業経験を積む人事交流を可能にするなど、大学が閉鎖的な空間にならないように制度的に担保し、若手研究者の支援を手厚くすることを望む。(50代・女性・任期付き)

[15] 1) 運営費交付金の大幅増額、2) 教員数の大幅増、3) 改革主義から脱却、4) 国立大学の学費無料

## 第四章 自由記述回答

化、5) 国立大学・国立研究所の人員と研究費増。大学教員の精神的な成熟度が一般の社会人に対して低すぎる場合が散見されます。そのため、あまりにも幼稚なアカハラが横行していると考えています。一般企業のように、大学人事などの面接を数回通して精神的な面の健全さも見抜くべきであると考えます。(50代・男性・任期なし)

[16] ハラスメントに対して、大学執行部からも、教員からも独立して対処できる権限のある部署の設立、および中立的に支援できる大学内外のネットワークの確立。学生も含め、育児・介護と学業・研究が継続可能な支援体制の拡充。育休取得時の給与・ポジションの保証（現在は給与はおよそ2/3、社会保険料の免除等により、通常時の8割程度の収入が保証されるようですが、この給与の減免を気にして、育休取得しないという若手男性研究者の話を聞きました。取得しない言い訳だったのかもしれませんが。。。)(40代・女性・任期付き)

[17] 雇用関係を背景としたパワーハラスメント（研究不正の強要・自主退職の強要・育児参加への繰り返しの批判）を受けた経験がある。研究者の世界では若手＝育児世代でもあり、この世代の雇用を過度に不安定にすると、ハラスメント被害の温床となる。シニア世代で多額の研究費を得てポスト等雇用する立場を得る研究者に対するハラスメント防止の啓蒙と、十分な抑止力を持つペナルティの制度設計をお願いしたい。また、男性に対して、育児参加を控えて(止めて)研究室への貢献を優先するよう強要されることがあった。男女共同参画において、男性の育児参加をサポートする制度設計をお願いしたい。(40代・男性・任期なし)

[18] 現在は安定した職場で幸せを感じているので、不安定な雇用の時に様々経験した負担を羅列します。

①いくら頑張っても成果としては小さく評価された。職員は論文研究にかかわっていないにも関わらず、論文の共同研究者として名前を連ね、勝手に実績となっていた。比べて正規雇用の研究者の研究テーマについて動物飼育や材料の調整、研究を手伝わされても論文となったときに実績にはならなかった。

②いくら成果を上げても「女性だし、夫が収入安定しているから」との理由で、成果のない男性研究員を正規雇用した。

②資格がないのに雇用契約にないプロジェクトの大学院生や留学生の指導を行わされた。この時もプロジェクトを担当している正規教員が指導したこととして計上され、自身には教育のキャリアはつかなかった。

③土日休日の雇用契約で休日出勤手当がつかないのに、正規研究者の動物の世話で出勤し、出勤していない正規研究員の名前を記録に残さなければいけなかった。この時の研究員は休日出勤手当がついた。

⑤私が発表する学会は自費で費用を払ったが、発表もしない正規研究員は参加費旅費宿泊費が支給された。当時はチェックがゆるかったので、この研究員は1度も学会会場に現

#### 第四章 自由記述回答

れなかった。④勤務時間が8:30-17:30なのに、それを超えて勉強会やミーティングで出勤を強いられた。「あなたのキャリアのため」という全く理解できない理由でサービス残業を強いられた。⑤雇用外の仕事が負担が大きすぎたときに拒否したら、その後実験サンプルを捨てられるなどの嫌がらせを受けた。いくら制度で働きやすいように誘導しようとしても、非正規雇用の研究者は使い捨てられるのが現状です。働く人の意識改革が行われるように教育してくださることを望みます。(50代・女性・任期付き)

[19] ①博士課程に在籍しながら、大学で非正規雇用として働いている。学生の身分というだけで、職員の中には明らかに態度が違いパワハラをしてくる方がいる。係長など中間管理職の男性に多い。②一度卒業してアカデミックポストに戻った未婚の学生が働きながら勉強できる制度になっていない。年齢制限で奨学金給付の壁がある。授業料免除申請はいつまでも定年を迎えた地方に住む親の所得証明書の提出が求められ、親の扶養可にある学生と同様に扱われている。女子院生の場合、親が大学院進学に反対のため、親の所得証明書がもらえず授業料免除申請に出せないという者もいる。③ポスドクや任期付きの助教が半年や1年など短期で海外の客員研究員などに挑戦できるような留学制度や大学組織としても仕組みが文系は特にない。(30代・女性・任期付き)

[20] 人事権をもっているシニア層また、新たにPIになる方にハラスメント講座を定期的に行う事を義務付けてほしい。(40代・女性・任期付き)

[21] 学生や非正規雇用の教職員に対するアカハラ対策、常勤ポストの拡大、非常勤は科研費に応募できない大学が多いなどの現状の改善(40代・男性・任期なし)

[22] 職場におけるハラスメント体質の方々は、無自覚な場合が多いように思います。全職員の状況をフラットにチェックする機構や教育制度の設置、職場の人的ストレスレベルの軽減などに取り組んで頂ければ幸いです。(30代・男性・任期付き)

[23] 時間外労働・労働基準に反する業務の強要・劣悪な勤務環境・同僚の嫌がらせ・パワハラ等の対応が教育機関・研究機関によって大きく異なるため、末端の教育機関・研究機関までいきわたらせて欲しい。(40代・女性・失職)

[24] (1) アカハラ、パワハラ、セクハラ等のハラスメントに対する厳罰化(懲戒免職など)と防止策の教育の徹底を行って欲しい。科研費の扱い、情報セキュリティに関しては教育がなされているのに、ハラスメントに対する教育が全く行き届いていない。研究者は社会に出ていないためか、その感覚がずれて

#### 第四章 自由記述回答

いる人が多い。そしてそれはハラスメントに関して無知であることに由来しているように見える。きちんと教育すれば改善が見られると思われる。(2) (1)にも関連するが、大企業等では、管理職など職位が上がるごとにどう振る舞うべきかという教育がなされる。一方、大学ではそういった自己啓発的なものが一切無いので、きちんと導入して欲しい。(30代・男性・任期なし)



### (iv) 女性研究者の参画

#### iv-1：ダイバーシティー

女性研究者の参画に関する回答が 53 件(2.4%)あり、「ダイバーシティー」により女性研究者がより能力を発揮できる職場環境となることが記述されていたとともに、現在の日本の現場ではダイバーシティーに逆行する女性に対する意識の問題があることが指摘されていた。

#### 〈代表的意見〉

- [1] 女性は任期なし教員の就職が難しいとアドバイスいただき、女性研究者の先輩方が結婚や出産に伴い離職する様子を見てきた世代で、それでも研究をしたいので私は結婚・出産をしないという決断をしました。女性研究者で残っているのは独身の方ばかりで、男女差を強く感じます。若い女性研究者は両方チャレンジできるようになってほしいと思います。また、2年前、性別・外国人などのバランスのとれた研究所に就職し、深く議論でき、経験を共有できる同僚のいるコミュニティを初めて体験し、こんなに過ごしやすいのかと驚いています。（今までは、表立って差別的言動をされることはあまり多くなかったですが、例外扱いでした）コミュニティの中で同じ性別・出身・言語圏の方が一定数いることの意味をとても実感しています。（30代・女性・任期付き）
- [2] 大学、研究機関の女性採用比率を 50%にするだけでこのアンケートに関わる問題の多くは解決する。定年を 55 歳にして採用枠をあげ、上から比率をあげてみてはどうだろうか。（50代・男性・任期付き）
- [3] 管理職、制度の決定権があるポジションにおける男女比の是正。海外のように、労働条件などを事前に交渉できるような風土（例えば、給与、研究環境、夫婦のどちらかが採用予定になった場合、配偶者の職も交渉できる、など）。（30代・男性・任期なし）
- [4] 大学執行部の男尊女卑の意識がひどい。ダイバーシティという大義名分の元、女性教員と呼ばれることに不満がある。（40代・女性・任期なし）
- [5] 女性を雑用係と思い込まないような教育。様々な制度があろうと、上司の理解が得られなければ意味がない。（40代・女性・任期なし）

## 第四章 自由記述回答

- [6] 上野千鶴子氏のおっしやる「おっさん粘土層」にやられて瀕死。アスピレーションクーリングダウンです。(40代・女性・任期付き)
- [7] 現在の職場では、女性登用の流れがなく、運営にも女性の意見や感覚が全く反映されないこと。(40代・女性・任期なし)
- [8] 同じ立場の女性が少ないため、男性の無理解。(50代・女性・任期なし)
- [9] 男女間の待遇を差別化する習慣に対する対応については日本の習慣、文化であるので、仕方がないのでしょうか。女性支援制度はありますが、現場レベルでは、利用すると男性の負担になる為に迷惑だと言われています。評価が下がるので、利用しにくい雰囲気があります。(40代・女性・任期なし)

### iv-2：積極的是正措置

科学技術分野への女性の参画を推進するために行われている「積極的是正措置」に対しては、不公平で逆差別だという意見や、そのために若手男性研究者の就職が困難になっている、上の世代のひずみを若手に押し付けているなどの反対意見が多くあった。このような意見の背景には根拠のない思い込みや誤解もあると考えられる。女性限定公募等の積極的是正措置を講じざるを得なくなった理由は、我が国の科学技術系研究者の女性比率がOECD諸国の中でも極端に低い最低レベルで過去20年以上改善が速やかに進まないまま推移していることにある。日本は国際連合の「女性差別撤廃条約」批准国であり、条約の目標達成を監視する女性差別撤廃委員会からは夫婦別姓を認めない等の問題とともに科学技術分野における女性差別が解決されていないと評価され、女性教授の数を増やすとともに、教育部門の上位の管理職や意思決定を行う地位への女性の参画を拡充するため、暫定的特別措置を含む具体的方策をとることを勧告されている。

([https://www.gender.go.jp/international/int\\_kaigi/int\\_teppai/index.html](https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/index.html))

第3期科学技術基本計画（2016年）以降の基本計画に記載されている新規採用者女性比率の数値目標は、博士課程修了者の女性比率よりも低く設定されているにもかかわらず、自然科学を代表する理学・工学・農学分野での直近10年間の新規採用の女性比率（理学：約7%、工学：約6%、農学：約9%）はほとんど変化しておらず、数値目標を達成できていない。このように、女性の採用およびその後のキャリア形成で著しいジェンダーギャップが存在する日本の科学技術分野で行われる積極的是正措置は、女性差別撤廃条約に謳われている暫定的特別措置であり、逆差別とはみなされない。積極的是正措置は

## 第四章 自由記述回答

現在の日本で女性の参画を進めるために必須の暫定的特別措置であり、国際条約にのっとった法的根拠があることを様々な方法で丁寧に説明していくことが求められる。

### 〈代表的意見〉

- [10] 男女の逆差別、年齢制限を撤廃してください。(50代・男性・任期付き)
- [11] 全ての研究職の公募から年齢制限を撤廃して欲しい。35歳以下の若手や女性の採用割合の数値目標という愚策のせいで、ほとんど業績の無い若手がパーマネントの助教に採用される例が徐々に増えてきている。早くこの数値目標を撤廃しないとまた過去の「働かない万年助手問題」を再燃させることになるかねない。(50代・男性・任期付き)
- [12] 男女平等を謳うなら女性専用の求人など出さないでほしい。それこそが差別だといい加減に気づくべき。女性の数を数値目標にするなんて馬鹿げている。(40代・男性・任期付き)
- [13] 共同参画のために現在、研究職の公募では「女性限定公募」が多いですが、明らかに男性差別であり、共同参画の理念とも大きく乖離しています。この原因の一つは、女性の数（比率）で共同参画の成果を評価しているためだと思います。共同参画の理念と照らし合わせた場合、正しいのは、「女性[] 男性の数（比率）を数えない」ことにあります。少なくとも「女性限定公募」がまかり通っている現状は、明らかに違憲でありますし、新たな差別を生み出しているだけであり、国からも指導すべきだと思います。(30代・男性・任期付き)
- [14] 非正規雇用が不安です。また、女性限定公募などの男性差別公募が多く辟易しています。(30代・男性・任期付き)
- [15] 近年増えつつある教員職の女性限定公募に関して、国に明確な方針・説明を示してほしい。例えば人文学・工学などで男女の多様性が求められるのは大いに理解できるが、物理学などの基礎科学分野でもそのような公募が増えており、それに関する納得できる説明を見たことがない（専門分野の多様性の方が遥かに重要であると感じます）。(20代・男性・任期付き)
- [16] 女性限定公募を正しく理解していない男性からの攻撃が辛い。(40代・女性・任期なし)
- [17] 既に女性や外国人が優遇される世の中になってしまっています。女性優先採用枠を堂々と掲げる団体

#### 第四章 自由記述回答

も増え、女性雇用も増えています。女性社会は本当に男女平等と言えるのでしょうか。優遇する程度や限度を考えないと後々問題が出ると思います。(30代・男性・任期なし)

[18] 最近女性限定の公募が多すぎるとおもいます。やりたいことはわかるのですが、大学受験で理系の学部に進む際に既に男女比に偏りが出てしまっているのに研究者の人数をおりやり 1 対 1 に近付けることにどれくらい意味があるのか疑問に思います。(はっきり言って女性に下駄を履かせている状態にあるので、「2020 年前後に採用された女性研究者は総じて能力が低い傾向にある」と 10 年後くらいに言われていないか心配になります。)また、僕ら世代の男性研究者の就職の機会が大幅に減ってしまうのではないかという切実な恐れもあります。(20代・男性・任期付き)

[19] 現在いわゆる「男女共同参画」のために若い優秀な男性研究者が職がなくて困っている。(60代・男性・任期なし)

[20] 女性研究者の優遇のために男性研究者が苦汁をなめることが多いと感じます。性別による優遇は男女ともにあってはならず、平等としてください。(30代・男性・任期なし)

[21] 男女の雇用機会を平等にすることは賛成だが、早急に女性の研究者や教員を増やそうとするあまりに男性の雇用機会が制限されていることがあるように思う。現在の問題には、過去に対策を行ってこなかった上の世代に責任があるはずなのに、現役世代にその問題を解消するための負担を押し付けるのは問題があるように思われる。(30代・男性・任期なし)

[22] 雇用契約等の関係で正規職員を簡単に解雇できないことは理解できる一方で、女性限定もしくは女性優先という男女共同参画基本法における積極的改善措置を若手のみに適用し、年配者に適用しないのは既得権益を守ろうとしているようにしか見えない。男女不平等な社会構造の利益を多分に享受し、その社会構造を維持してきた年配者こそ積極的に代償を払うべきと考える。(20代・男性・任期付き)

### (v) その他

その他に分類された自由記述回答は592+3件で、全記述回答の26.8%を占めていた。これらを(1) 組織の在り方、(2) 博士研究者の境遇、(3) 科学技術政策、(4) 不安やあきらめ、の4項目に分類し解説する。

#### v-1：組織の在り方に関する意見

組織の在り方について、「大学組織の在り方」、「大学等の高等教育機関の教員の業務」、「世代交代の必要性」に関する意見が多数回答されていた。現在の「大学組織の在り方」に関しては、運営費交付金の削減と教員の削減、教員の年齢構成の偏り、教員の需要と供給のバランスの分野間での不均衡、技術職員の必要性、基礎研究の軽視等に関する意見がみられ、日本の科学技術の基礎を担う大学の弱体化を憂う意見が多数寄せられた。「高等教育機関の教員の業務」に関しては、大学等では義務化された報告や確認事項が増加し、会計等の事務処理が複雑化する中で教職員の人員削減によって一人一人に課せられる教育・研究以外の事務業務及び雑用が年々増加しており、研究に使える時間が足りないことに対する悲鳴に近い訴えが記述されていた。ここで指摘されたような業務の過多が、若手研究者からも研究にそそぐエネルギーを奪うような状況を生み出していると考えられる。さらに、大学教員で勤務形態が裁量労働制である場合、超過勤務手当が支給されず実質的に長時間のサービス残業を行っている実態が記述されていた。以上のような問題の解決のために、形骸化した書類の提出や事務処理の簡略化、入試の試験監督等の研究・教育以外の業務からの教員の開放に加えて、教員数や職員数の増加あるいは研究職と教育職の分業化などを提案する意見があった。また、女性研究者からは、ダイバーシティー推進のために委員会に女性の委員を入れなければならないため、絶対数が少ない女性研究者により大きな負担がかかっていることが記述されていた。「世代交代の必要性」に関しては、多くの若手研究者が安定した研究職を得られずに任期付き職に甘んじている状況を背景に、50歳以上の任期なし職に就いているシニア世代の教員の在り方に対して反発する意見が多数みられた。

#### 〈代表的意見〉

#### 大学組織の在り方

#### 第四章 自由記述回答

- [1] 公的資金（運営費交付金）のカットによる給与カット、人員削減。運営費交付金削減は時限だったのに  
かかわらず、それが守られず、カットされ続けている。(50代・男性・任期なし)
- [2] 運営費を過去のレベルに戻してほしい。(40代・男性・任期なし)
- [3] 大学の教員の数が減っていき、基礎研究を担う人材が減少することが心配。日本の研究力が落ちていく  
ことが心配。(40代・男性・任期なし)
- [4] 大学教員を年1%減らす計画はもうやめてほしい。1教員への負担がどんどん増していて、教育も研究  
もかなり滞っている。(40代・男性・任期なし)
- [5] 人員が減らされた結果、教授一人、助教一人の教室です。もしもどちらかが働けなくなったら、と考  
えると非常に不安になります。(30代・女性・任期付き)
- [6] 明らかに研究者になろうとする学生が減っているが、海外に出ると Ph.D の学生はたくさんいる。国が  
というより大学・研究機関自体が現在の 40 歳未満の研究者の処遇を考えないと、本当に日本から最先端  
科学を支えられる人材はいなくなると思う。(30代・男性・任期付き)
- [7] 人員の多い層として、シニアやベテラン層があり、その次に経験の少ない若手層がいて、30 代後半～  
40 代の中間年齢層が少数である。年齢層の偏りによる負担の差は、中間年齢層である当方として、大き  
いと感じている。(40代・男性・任期なし)
- [8] 人手不足の分野と、職不足の分野があり、その差はかなり大きい。一方で、職不足で就職が難しい分野  
の人の声が大きく、学術分野全体として就職が難しいというイメージをもたれてしまっている。そのた  
め、人手不足の分野にも学生が来ず、さらに人手不足になってしまっている。(40代・男性・任期なし)
- [9] 大学の技術的なノウハウを持った人材（技術職員、実験補助者など）が非常に少なく、諸外国の研究所  
と全く戦えない。(30代・男性・任期なし)
- [10] 研究内容や大学施設などの”くだらないランキング”や、国家試験合格者数などを凌駕するような、  
ポジティブなものを生み出してほしい。評価するのは重要だが、見えない”評価尺度”に研究者や教師  
は疲れ果てている。(40代・男性・任期なし)
- [11] 講座制から欧米並みの研究室への改革。(40代・男性・任期なし)

[12] 昨今では准教授という職階でも任期付きとしている大学等が多く、雇用期間の満了により 40-50 歳代の研究者が次々に離職している。その上の世代が退職した際には、経験や権限の少ない、より若いスタッフのみが残され、研究室自体は閉鎖されるという状況が全国各地で起こりつつあり、かつては国内で共同研究が可能であった体制も崩れてきていると感じている。もちろん、新陳代謝の活性化のため、閉鎖された研究室の代わりに、新しい研究室が作られるのであれば良い面もある。しかし、論文として形の残らないノウハウや技術の継承が出来なくなってきており、これまで蓄積されてきた多大な情報が消失してしまう可能性がある。新しい風を入れつつも、時間をかけて築いていく事でしか未来の成果につながらないような類の、息の長い基礎研究を継続して守っていけるような何らかの基盤があれば良いと考える。(40 代・女性・任期なし)

[13] 職務内容と職位の適正化。数年前に助手を助教と助手に分けて、その職務内容を明確化したが、それに従わなかった大学があり、助手身分のまま雇用し続けたにもかかわらず、そこでは授業そのものや、授業を主体的に担当させるということがまかり通っている。それらの人は大学から適正な扱いを受けず、助手身分ということで虐げられている現状がある。国や文科省はそれらの実態を調査、把握し、職務内容と職位の適正化を図り、それらの人が適切な扱いを受けるように大学に働きかけてほしい。(50 代・男性・任期付き)

[14] 大学に教養的な要素が軽んじられていることや、基礎研究に対する研究費が減らされていることに対して不安があります。教養のない人間を量産しようとしている国や大学に危機感を感じます。(40 代・男性・任期なし)

### 大学等の高等教育機関の教員の業務

[15] 大学生教育をする側のためのセミナーや講習会、教育と研究の両立に負担を感じます。特任として着任後、授業数が多く、またゼミ生も多いため、授業準備や学生対応に追われて研究を進める時間が取れません。研究ができなければ論文も書けず、任期なし雇用への審査も通らず、任期が終わることになります。努力不足と言われますが、努力だけの問題なのかと自身の能力に不安を覚えています。(30 代・女性・任期付き)

[16] 若手研究者に対して、論文を書かないと実績にならないと周りが言う割に、研究の為の時間も費用も

#### 第四章 自由記述回答

ない職が多い。大学では研究以外の仕事に時間を取られすぎている様に感じる。研究の遂行について、もっと分業化しても良いように思う。申請書報告書、実験の実施、データ読み、論文執筆、など。(30代・男性・任期なし)

[17] 事務仕事ばかりで研究・教育ができない。本務に関わる事務仕事以外に、研究費を獲得するための申請書、報告書など、獲得しても実際に自身で手を動かすことがほとんどできない。(40代・男性・任期なし)

[18] ワーク・ライフ・バランスの改善を本気で目指してほしい。デジタル革命のありかたも考え直してほしい。現状では、すべての仕事・命令がメールで散発的にやってきて、メールを見逃すと、重要な仕事やしめきりを見逃すことになる。毎日数十件のメールがやってくるが、さばききれない。まともに返事を書くには時間がかかる事案が多いのに、学内からの問い合わせの件数が多すぎる、回答のフォーマットがばらばら。電子メールボックスが仕事場になっている感じである。事務系の職員が少なくなった分、各教員がすべき会計や教務や運営のタスクが多すぎる。研究している時間がない。パソコンが故障したらお手上げで、仕事がたまる一方。デジタル革命というなら、すべてを一元化したプラットフォームに乗せるべきなのに、会計・TA・RA・学部教育ごとに異なったプラットフォームで仕事をしなければならない。また、全教員がスマホを持っていることを前提として、各教員のスマホに頼るようなセキュリティシステムはおかしい。オンライン授業を奨励しておきながら、オンライン授業のためのツールやスタジオが提供されるわけでもなく、各教員の自助努力に頼りすぎ。それでいて、オンラインですべての業務が降って来るので、のべつまくなしに仕事をしなくてはならない。結果的にワーク・ライフ・バランスが総崩れを起こしているし、仕事のミスも増えており、国としての教育力・研究力がそぎ落とされている。それでいて各教員の業績評価はうるさく、昇給の機会も減っている。大学運営者側は教員の平均年齢を下げたいと言っており、ますます学内にやる気を見出せなくなっている。こんな国や機関に何を期待しろというのか。自分自身は、学内の何にやる気を見出してよいのかわからないので、執筆やアウトリーチ活動など学外の活動にやりがいを見出している。国の要望に応じるために業務過多になっている気がする。形骸化した物を廃止した上で、新しい物を追加する様にしてほしい。(50代・男性・任期なし)

[19] 大学改革という名目でブリシットジョブが増え、研究ができない状況を何とかしてほしい。(40代・女性・任期なし)

[20] 大学教員は業務が多すぎるので、教員数や職員数を増やして分業化を進めるべきだと感じている。配



#### 第四章 自由記述回答

偶者が専業主婦であることを想定したような古い時代の業務形態を維持したままでは、研究力の低下につながると思う。共働き前提の働き方ができるように改善してほしい。(30代・女性・任期付き)

[21] 私立大学では、ST比が高すぎるため教員一人当たりの教育業務と雑用の負担が大きい。研究により多くの時間を避けるようにするため、また教育の質を上げるためにもST比を下げるような規制を加えてほしい。(40代・男性・任期なし)

[22] 高専の勤務ですが、教員に対して学生指導などの教育面の負担が大きく、研究に避ける時間がほとんどありません。担任などをしてしまうと担任の仕事に大きく時間がとられてしまいます。繊細な対応が必要な学生も多いため、学生指導に膨大な時間と労力が必要です。SSWやカウンセラーの先生もいてくださってますが、それを含めても、教員の数が圧倒的に足りてないと思います。(40代・女性・任期なし)

[23] 再任不可の任期制や給与キャップ制といった著しく被雇用者に不利な公募を多く出している機関には定期的に監督官庁から指導してほしい。また、他の先進国に比べて国内の大学教員の研究時間が少なく、授業負担と業務負担が著しく大きい点について原因を調査してほしい。さらに、企業人、政治家、官僚、芸能人を実務系教員として雇い入れている大学があることで研究者のポストを圧迫していないか、調査してほしい。(40代・男性・任期なし)

[24] 時間外労働をほとんどの教員が多くの時間を行っていますが、記録上は時間外労働はほとんど行っていないことになっています。記録上、残業なしの状態のため、いっこうに業務量が改善されず、人が減らされる一方です。このままでは高専教員のなり手はどんどん減っていくと思います。せめて労働実態の把握だけでもしてほしいです。(40代・女性・任期なし)

[25] 裁量労働制の労働管理がいい加減な機関に勤めた経験しかない。勤怠管理されていないので長時間労働や休日出勤が当たり前だし、上の年代の教員はそれが当然だと思っている。大学の運営方針は教授会で決定されることが多く、経営的視点で物事を捉えていない(労働省(者?))を雇用していると考えていない)。国にはもっと労働安全衛生法の遵守を機関に求めて欲しい。(30代・男性・任期付き)

[26] 大学教員は研究と教育に専念し、それらと関係の薄い雑務は職員がするようにして欲しい。(40代・男性・任期なし)

[27] 大学でも国研でも、研究者が研究を行えるよう、人員の配置をお願いしたい。(40代・男性・任期付

#### 第四章 自由記述回答

き)

[28] 研究を主とする機関、教育を主とする機関を分けてほしい。(30代・男性・任期なし)

[29] 大学教員が対応している余計な事務仕事（雑用）をやめさせる。大学教員による試験監督業務を免除する（大学教員が対応する必然性がない）。無用な Excel シートでの文書作成をやめる（編集に時間がかかる）。(30代・男性・任期付き)

[30] 大学教員の業務が年々増加していると感じる。地方国立大学だと教員数が少なく分担できないため、研究に費やす時間が削られる。研究が進まないと論文が書けず、論文を書かないと研究費がとれず、研究費が取れないと研究が進まない。また、女性教員が少ないため、ハラスメント委員のメンバーに女性を入れようとする女性メンバーを入れ替えることができず、負担から開放されない。大学教員特に教授は教育、ハラスメント対応、研究推進、アウトリーチ等々マルチな能力を備えたスーパーマンにしかねない職業であると感じており、給料が上がるからと言って教授になりたいとは思えないのが現状だ。(30代・女性・任期付き)

[31] 女性を一定割合で入れなければならない場合が多く、女性教員が少ないため、負担が多くなる。(50代・女性・任期なし)

#### 世代交代の必要性

[32] 氷河期世代以降の若手と比べれば、シニア世代は研究に組み姿勢が平均して怠慢のように思える。このようなシニア世代がアカポスの大部分を占めている一方で、若手が研究実績に見合ったポストに付けないでいる。これが日本全体の研究競争力低下の根本的な原因であり、この状況を是正する抜本的な改革が急ぎ求められる。(40代・男性・任期なし)

[33] 高齢者の人件費を確保するために人事凍結するのは本当に問題だと思います。(30代・男性・任期なし)

[34] 先人が研究機関の流動性なく、男性優位で、研究業績を出さなくても居座ったせいで、現在の若手が任期付という割を食っています。政治家企業家のせいにしていますが、これは先輩研究者が招いた人災です。人のせいにしないで、定年になったらすぐに去る等で責任取って下さい。女性研究者を増や

## 第四章 自由記述回答

すなら男性老人を削って下さい。(30代・男性・任期付き)

[35] 大学教員のトラックとして、管理トラックを拡充し、シニア教員の中から管理力に優れた方が研究者としてのトラックを外れ、学部/学科レベルの経営戦略に集中して貰ってはどうか？学部/学科レベルの長は現状持ち回りのようになっており、また殆どの場合 PI をしながらですので、モチベーションも高くなく、また抜本的な方針転換をしにくい環境にあると思います。これが、「大学改革」と言いつつも、文科省・大学執行部の方針に対して、「最低限迎合しているかのように数値上見せかける」対応が横行し、その内実何も変わらず、雑務だけが永遠に積み重なり、大学教員が疲弊する要因になっているのではと思います。(30代・男性・任期なし)

[36] 研究業はプロフェッショナルな仕事だと思うので、定期的に教育研究能力が著しく劣る研究室主宰者の地位を剥奪していかないと業界は停滞しますし、またその研究室に所属する学生もその研究機関もただ大損をするだけだと思います。卒業生たちから訴えられないのが不思議なくらいです。国からの予算が大学間で競争的に配分される現在のルールの中で、教育研究能力が著しく劣る研究室主宰者の地位の安定を保証するなど経営的に許されることはありません。(40代・男性・任期付き)

### v-2： 研究者の社会的境遇に関する意見

博士研究者の境遇については、「博士の社会的地位」、「奨学金の返還」、「金銭的問題」に関する切実な意見が記述されていた。「博士の社会的地位」については、博士が持つ価値が社会で認められておらず、学位を取得するメリットが見出しがたいとの意見が多数寄せられていた。貸与型奨学金を受けた研究者には「奨学金の返還」が負担となっており、さらに、博士となっても安定した職を得ることが難しく、低い給与しか得られない時期が長引くことによって「金銭的不安」を感じており、経済的にも将来が見えないという深刻な訴えが記述されていた。

#### 〈代表的意見〉

#### 博士の社会的地位

[37] 博士取得のメリットがない。キャリアだけでなく、研究をはじめとする博士が持つ職能への理解もなく需要がない。(理系の場合)修士が最も需要のある段階となり、博士が持つ真の価値が認められていない。同時に博士学生も博士が持つべき職能を理解しておらず、それを理解する教育もされていない。指導者側もそれを理解しているものはごく僅かにとどまっている。(30代・男性・任期なし)

[38] 博士に対する待遇改善を強く希望する。(30代・男性・任期なし)

[39] 博士後期課程学生の社会的地位の向上(絶えず劣等感、焦燥感に襲われていた)。(30代・男性・任期付き)

[40] 今日の一般社会では高学歴者への逆差別があるように思う。そうした逆差別が少しでも解消されるよう国や機関にも努力していただきたい。(40代・男性・任期なし)

### 奨学金の返済

[41] 正社員雇用であっても、奨学金の返済の猶予や補助が欲しい。博士課程まで借りていた奨学金1000万円ほどが重くのしかかり、将来が見えない。(30代・男性・任期なし)

[42] 貸与型奨学金について、返済猶予期間後に返済を始めた後でも、返済免除職についた時点で、返済義務を中止するようにルールを変更する。(50代・女性・任期なし)

[43] (理解して借りたが)奨学金返済のため、やはり人生設計は難しくなる。(30代・男性・任期付き)

[44] 現在は奨学金の返済を負担に感じている。在学中は就職や経済的な不安などから精神的にも追い詰められた状況となり研究活動にも影響があった。(30代・女性・任期付き)

[45] 現在は安定した収入を得られるようになったが、職に就くまでに時間がかかったため、まだ学部、大学院での奨学金を返済し続けている。少子化で大学が淘汰されていく流れがあること、物価の上昇などがあり、老後や子供の学費や養育費を考えると先々不安である。(40代・男性・任期なし)

### 金銭的不安

[46] 非正規雇用者の年金の問題。(50代・女性・任期なし)

[47] 研究職は非正規しかなく、給料も安く雇用期間も保証がないため結局諦め、全く無関係な分野で働いている。(40代・女性・任期なし)

[48] ベーシックインカムなど生活が保障されるのであれば挑戦できるが、現在の生活を保持するためには、なかなか挑戦的な取り組みは難しいと感じる。(30代・女性・任期なし)

[49] 自分が受けたのと同等の教育を自分の子供達に施せる(施すための財力を持てる)かを考えると、アカデミックな研究職は相当しんどいと思います。(40代・男性・任期付き)

### **v-3：科学技術政策に関する意見**

科学技術政策については、「科学技術政策の改革と強化」を望む声が多く見られた。具体的には、研究人材の育成と雇用の改革、科研費の増加、科研費等の競争的資金以外の研究費の充実が挙げられていた。さらに、研究費分配の選択と集中の問題に関する記述もあった。日本の科学の将来を危惧し、過去の科学技術政策が現在の日本における科学水準にどのような影響を及ぼしたのか検証し、これからの政策にフィードバックすることが必要との意見が見られた。さらに、官僚をはじめとする政策立案者に、科学技術の重要性を理解した人材を求める記述も見られた。

#### **〈代表的な意見〉**

### 科学技術政策の改革と強化

[50] 国の将来を見据え、学術というものにちゃんと投資していただきたい。(30代・男性・任期なし)

[51] 教育に投資を！(60代・男性・任期なし)

[52] 大学の研究レベルを上げるような施策を実施してほしい。(40代・男性・任期なし)

#### 第四章 自由記述回答

[53] 日本の研究能力が危ぶまれています。自分のことと言うよりも、研究界全体を通じて科学技術振興に力を入れてほしいです。(30代・男性・任期付き)

[54] なぜ日本人の学生、研究者はここまで虐げられているのでしょうか？科学技術の衰退、人材海外流出が叫ばれているのになにもしていない。国賓留学生と同じくらい日本人の学生にも無償で研究する機会と卒業後の安定した雇用が必須。この国はいつまでやりがい搾取みたいなこと続ける気なんですか？(30代・男性・任期なし)

[55] 予算・人員の減少が著しいです。それなのに、雲の上からやってくる命令や指示は、業務の厳格化、煩雑化、多重化、不安定化、縦割り化、その他非効率な方向に進みかねないものばかりで、この先研究機関として維持できるのか、疑問です。(50代・男性・任期なし)

[56] 財務省解体。競争的資金以外の拡充。科研費の助成額を増やす。消費税が増えているのに科研費助成額が増えてないので実質減額されているのと変わらない。(40代・その他・任期付き)

[57] 超大型予算を組んで、最先端のものすごいデカイ装置を買って、全人類が夢見てきたものすごいやつをやるぞ！・・・みたいなプロジェクトの新規募集を1年間だけ中止し、そのお金で各研究機関で老朽化した300万円以下の汎用機器を一斉に更新してください。今、本当に必要とされているのはそういう政策です。(20代・女性・任期付き)

[58] 1) 短時間勤務の正規雇用制度（ドイツではすでに制度化）2) クォーター制の導入早期実現 3) 若手対象の帯同雇用制度（Dual Hire Program）の普及 4) 非常勤講師の給与を上げる 5) 雇い止めの制度の再検討、その後の就職の保障 6) 若手（大学院・研究員・助教・講師）、及び中堅（大学では部局長と教授、人事選考にかかわる層）の意識改革のために、強力な啓発活動をすすめること、特に多様性確保の前段階として、無意識のバイアス克服が重要になることを理解してもらう。7) 企業が導入しているCSRレポート、corporate social responsibility（企業の社会的責任）とその格付けの「大学・高専・研究機関バージョン」があっても良いのではないかと？(70代・女性・非雇用)

[59] 若手研究者が研究に集中できない制度が続けたため、日本の科学レベルは後進国となりました。(40代・男性・任期付き)

[60] 任期付雇用制度が、日本国内において実質的にアカデミック分野だけに偏っており、生活を送る上や家庭を築く上、将来の人生設計を行う上で、不利な面が多い（配偶者の転職、子の転向、住居の売買、

ローン等)。日本でも、任期付雇用にはフィットした生活支援制度を充実化させてほしい。また関連して、任期付雇用や、転職、中途採用がもっとメジャーになってほしいと思う。企業の新卒一括採用で終身雇用のような制度は積極的に衰退させるべきで、ジョブ型の雇用や昇進のための転職、中途採用をもっと一般的にして、それに合わせたライフスタイルを普及させてほしい。(30代・男性・任期なし)

### 過去の政策の検証と改革

[61] 過去の政策のデータに基づく見直しを行い、失策と判断された場合については速やかに軌道修正を図ってもらいたい。また、外部の人間がこれに類する分析を行った結果とそれに基づく提言に耳を傾けて欲しい。(30代・男性・任期なし)

[62] 長期的な視点で、国の政策や予算を決めてください。進めた政策の事後検証も行い、(いい意味でも)責任の所在を明確にしてください。(40代・男性・任期なし)

[63] 私は現在大学に所属しているが、様々な方針や取り組みが「文科省からのお達しなので」という大義名分（になっていない）でやらされている。そのような新たなアクションに対して、果たして本当に効果があったのかどうか、チェックをしているのだろうか。最近も大学共通テストに対して記述式への転換とその取りやめが話題になっていたが、そもそもの発端は誰が言い出したことなのか。共通テストのみならず、多くの文科省の取り組みが、誰か「偉い人」の思いつきで実行されるようなことがあってはならない。(30代・男性・任期なし)

[64] 大学に関して、すべての政策が「改善」にのみ目を向けられている印象があり、過去の良かった仕組みは何一つ評価されていないと感じる。欠点を無くすことを目指して優れていた点が次々に失われているとしか思えない。この20年で大学教育・研究に関してよくなったと答える教員は少なくとも周囲には一人もいないが、国としては何が改善されたと考えているのか教えて欲しい。(50代・男性・任期なし)

[65] 国が教育にリソース(税金、人的資源)を割かない、積極的に削っていくということをハッキリ言って、それに伴って科学も衰退することを許容する、と主張してくればそれを受け入れます。国はリソースは十分に投入している、政策は奏功している、成果の伸びがイマイチなのは大学のガバナンスのせいだ、という類の主張をメディアを通して仄聞するたびに怒りを覚えます。国には現状認識を改め、政策がさもうまくいっていると見せかけるために都合の良いデータだけを集める非科学的な姿勢・文化を刷新し

#### 第四章 自由記述回答

ていただきたいと思います。(30代・男性・任期付き)

#### 政策立案者の素養

[66] 科学を熟知した者が科学行政を。(30代・男性・任期付き)

[67] 科学技術力は不可欠です。科学技術は短期的視点では育ちません。そのことを忘れないでください。

そういうことが分かる人材を官僚に。(40代・男性・任期付き)

[68] 科学や技術の哲学とその効用を知る者が行政に積極的に関与。(60代・男性・失職)

[69] 国会議員の頭の悪さ、科学リテラシーの無さに不安を感じる。(40代・男性・任期なし)

[70] 官僚の独善的で時代錯誤な判断を排して、新しい時代を構築する組織を持つべきだと思います。(40代・男性・任期付き)

[71] 官僚、科学系行政官の水準の低さ、発信力の弱さが不安。コロナ対策についても科学的視点が欧州、台湾、韓国などに極めて弱いと言えます。科学や技術の哲学とその効用を知る者が行政に積極的に関与できることを強く望みます。(50代・男性・任期付き)

[72] 日本が世界と戦うために科学技術力は不可欠です。科学技術は短期的視点では育ちません。そのことを忘れないでください。そういうことが分かる人材を官僚に入れてください。(40代・男性・任期付き)

[73] 文科省ではなく内閣府の主催で、委員を任命する形式でなく首相に直接陳情できる機会を定期的に設けるべき。(40代・男性・任期付き)

[74] 選択と集中より、多様性が求められていることを理解していない政策立案者・実行者と、自己保身を最優先にする教員・研究者も多く、科学技術の進歩や社会問題の解決に対する大きな弊害となっている印象を強く持っています。(50代・男性・任期なし)



### v-4：不安や諦め

自由記述回答には、「研究者の境遇」や「日本の科学技術の未来」に対する不安や諦めの記述もあった。このような記述は、日本の若手研究者が置かれている状況の過酷さの反映の一つであり、研究者の不安定な身分と見えない将来への不安や絶望に加えて、日本の科学力の低下に対する諦念も記述されていた。

#### 〈代表的意見〉

#### 研究者の境遇

[75] 多くの若手研究者が非常に不安定な身分で、先の見えない不安の中で仕事をしている。(30 代・男性・任期付き)

[76] 将来的にアカデミアに職があるのか不安です。将来への不安が精神的負担です。(20 代・男性・任期付き)

[77] 雇用の継続が不安です。(40 代・男性・任期付き)

[78] 若者にとって研究職が魅力的に映る職業であろうか？ということが不安です。(40 代・男性・任期なし)

[79] 研究者の雇用に関しては、既に 20 年近くにわたって社会問題になっており、どうすれば良いかも再三にわたってフォーマル・インフォーマルな形で議論されてきました。それにもかかわらず、残念ながら悪化の一途を辿っているので、国や機関には全く期待できないと感じています。この国では、研究者であること自体がペナルティーであることのように感じています。(30 代・男性・任期付き)

[80] これまで切り捨てられてきた人や散々利用されて今切り捨てられようとしている人たちは、アンケートなどしたところで今更要望などなく、疲れ切って諦めてしまっていると思います。(40 代・男性・任期なし)

日本の科学技術の未来

[81] 日本における科学技術や大学・研究機関の継続的衰退について常に不安を抱えている。(40 代・男性・任期なし)

[82] この国のずれぶり（女性差別・理系軽視・科学軽視・無責任）に希望・期待ありません。(50 代・女性・失職中)

[83] 法人化・選択と集中・競争・任期・成果報告・アウトリーチ・コンプライアンス・ジェンダー。政治家と官僚が改革とガバナンス強化のアイデアを現場に放り込むたびに日本の研究力がどんどん落ちていくのが可笑しくてしょうがない。わざとやっていると思えない。(40 代・男性・任期付き)

[84] この国の科学力、トップの無能ぶりとその側近共の茶坊主ぶり。(50 代・女性・任期なし)

[85] 日本で研究に未来があると思えない。要望してもよくなる気がないので、する気も起きないです。できることなら、日本を脱出したいです（もちろんそんなこと簡単ではありませんが…）。(50 代・女性・任期なし)

[86] 欧米中と競い合っていこうというご立派なお題目をそろそろ取り下げたほうが良いと思います。(30 代・男性・任期なし)

[87] 正直もう日本の基礎研究は死んだと思っています。何も期待してません。(20 代・男性・任期なし)

## 付録

### アンケートの設問内容

若手研究者の雇用に関するアンケート

本アンケートは、科学技術分野の研究者で、現在、任期付き職、非常勤職、無職である方、あるいは、過去に、任期付き職、非常勤職、無職であった経験のある方を対象としています。

これまでに男女共同参画学協会連絡会が開催したワークショップやシンポジウムで、このような立場の方々から、雇用問題を何とかして欲しいという切実な声が寄せられましたことから、実態を数値としてまとめ、国に要望するという目的で、本アンケートを実施することにいたしました。

何卒ご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

質問 1-1 2022 年 4 月 2 日における年齢をお教えてください。満 [    ] 歳（整数記入）（必須）

質問 1-2 性別をお教えてください。（必須）

☐ 男性

☐ 女性

☐ その他

質問 1-3 最終学歴をお教えてください。（必須）

☐ 大学院（修士または博士前期課程）修了

☐ 大学院（博士後期課程, Ph.D.を含む）修了

☐ 大学院（修士または博士前期課程）中退

☐ 大学院（博士後期課程）中退

☐ その他

質問 1-4 学位(博士)の取得状況についてお伺いします。学位(博士)の有無をお教えてください。（必須）

☐ なし

☐ あり

質問 1-5 学位（博士）ありの方は、学位取得年齢を教えてください。複数の学位をお持ちの方は、主要な分野 1 つを選び、その取得年齢を教えてください。

質問 1-6 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。（必須）

☐ 数学系

☐ 情報学系

☐ 物理学系

☐ 化学（基礎・複合・材料）系

☐ 工学（建築・土木）系

☐ 工学（機械・電気電子）系

☐ 工学系（その他）

☐ 地球惑星科学・天文学・プラズマ科学系

☐ 生物科学系

☐ 農学・生活科学・環境科学系

☐ 医歯薬系

☐ 保健学・看護学系

☐ その他

質問 2. 雇用状況調査

質問 2-1 現在の就職状況についてお教えてください。現在は雇用中ですか？ 非雇用中（失職中）ですか？ ※学振特別研究員の方は、「雇用」を選択ください。(必須)

☐ 雇用

☐ 非雇用（失職）

質問 3. 雇用中の方への質問

質問 3-1 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)

☐ 国立大学

☐ 公立大学

☐ 私立大学

☐ 高専

☐ その他の学校（高等学校, 小・中学校, 各種学校を含む）

☐ 公的研究機関

☐ その他の研究機関

☐ 病院

☐ 官公庁（学校, 公的研究機関, 病院を除く）

☐ 民間企業

☐ その他

質問 3-2 現在の役職名（身分）をお教えてください。（複数回答可）(必須)

☐ 研究員

☐ 技術員

☐ リサーチアシスタント, 実験補助員

☐ 秘書・事務補助員

☐ 大学・研究機関の事務職員

☐ 助手（特定・特任等を含む）

☐ 助教（特定・特任等を含む）

☐ 講師（特定・特任等を含む）

☐ 准教授（特定・特任等を含む）

☐ 教授（特定・特任等を含む）

☐ 主任研究員

☐ 教員（大学教員を除く）

☐ その他 その他を選んだ方は下に記述ください。

質問 3-3 現在のおおよその年収（税込み）をお教えてください。(必須)

☐ 0 円

☐ 50 万円未満

☐ 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 万円以上

質問 3-4 現在の雇用についてお教えてください。現在の職の就職方法をお教えてください。(必須)

- ☐ 公募
- ☐ 指導教員の紹介
- ☐ 先輩・友人・知人の紹介
- ☐ 自分で探した
- ☐ その他 その他を選んだ方は下に具体的に記述ください。

質問 3-5 雇用形態をお教えてください。(必須)

- ☐ 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)

質問 4. 任期・契約期間付きの職に就いている方への質問

質問 4-1 任期・契約期間は何年ですか。[ ]年(整数記入)(必須)

質問 4-2 テニュアトラック型の職(任期・契約期間終了後にそれらが無い職への変更審査を受けられる職)ですか。(必須)

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ わからない

質問 4-3 再任は可能ですか。(必須)

- ☐ 再任可
- ☐ 再任不可
- ☐ 再任回数に制限有り
- ☐ 未定

質問 4-4 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)(必須)

質問 4-5 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)(必須)

質問 4-6 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)(必須)

- ☐ 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

質問 4-7 育児休業は制度として取得可能ですか。(必須)

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ わからない

質問 4-8 子供のいる方におたずねします。実際に育児休業は取得されましたか。

- ☐ はい
- ☐ いいえ

「いいえ」を選択した方（あるいは「はい」を選択したけれど十分な長さの育児休業を取得できなかった方は）、差し支えなければ理由を教えてください。（複数回答可）

- ☐ 育児休業法ができる前に子供が生まれた。
- ☐ 配偶者（パートナー）が育児休業を取った。
- ☐ 子供の面倒をみってくれる人がいた。
- ☐ 職場が育児休業を取りづらい雰囲気だった。
- ☐ 上司が育児休業の取得にネガティブであった。
- ☐ 育児休業を取得すると、ポストがなくなる可能性があった。
- ☐ キャリアの中断をできるだけ短くしたかった。
- ☐ 仕事を優先したかった。
- ☐ その他 その他を選択した方は下に記述ください。

質問 4-9 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。(必須)

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ わからない

質問 4-10 任期・契約期間のない職につきたいと思いますか。(必須)

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ わからない

質問 5. 任期・契約期間のない職についている方への質問

質問 5-1 現職についてからの年数は何年ですか。 [ ] 年（整数記入）(必須)

質問 5-2 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）(必須)

質問 5-3 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。（整数記入）(必須)

質問 5-4 転職・異動・離職をしたことがありますか。（複数回答可）(必須)

- ☐ 職種を変える転職をしたことがある（質問 5-5 へ）
- ☐ 職種は変えず、転職・異動したことがある（質問 5-5 へ）
- ☐ 同じ勤務先や所属機関で職種を変えたことがある（質問 5-5 へ）
- ☐ 離職したことがある（質問 5-5 へ）
- ☐ 転職・異動・離職の経験なし（質問 6-1 へ）

質問 5-5 転職・異動・離職ありの方におたずねします。その回数は何回ですか。 [ ] 回（整数記入）

質問 5-6 転職・異動・離職の理由を教えてください。（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
- ☐ 勤務先の改組
- ☐ 転勤・勤務地の移転
- ☐ 家族の転勤
- ☐ 任期の満了
- ☐ 結婚
- ☐ 育児
- ☐ 介護
- ☐ 将来への不安
- ☐ 自身の健康問題
- ☐ 男女差別
- ☐ 職場の人間関係
- ☐ 所属組織・機関への不満
- ☐ 解雇
- ☐ その他 その他を選択した方は下に記述ください。

#### 質問 6. 働き方調査

質問 6-1 仕事時間についてお教えてください。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。

(必須)

- ☐ 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

| 【労働時間制度の種類と説明】 |                                         |                                                      |
|----------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 労働時間制度         | 対象となるケース                                | 説明                                                   |
| 通常の労働時間制       | 一般的な働き方                                 | 1日8時間、週40時間（法定労働時間）                                  |
| 変形労働時間制        | 交替制勤務の場合や、季節等によって業務に期間の差がある場合           | 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。 |
| フレックスタイム制      | 協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合        | 一定期間の総労働時間も労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にする。              |
| 事業場外みなし制       | 事業場の外で労働する外雇りの営業職など                     | 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。                      |
| 専門業務型裁量労働制     | 新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者など | 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。                               |
| 企画業務型裁量労働制     | 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合  | 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。                               |

参考：「労働時間制度について」厚生労働省労働基準局（平成28年）

質問 6-2 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）

質問 6-3 職場での勤務時間は1週間当たり平均何時間ですか。 [ ]時間（整数記入）

質問 6-4 現在副業は行っていますか？

- ☐ はい（質問 6-5 へ）
- ☐ いいえ（質問 6-8 へ）

質問 6-5 副業を行う理由を教えてください

質問 6-6 その副業とはどのようなものですか？

- ☐ これまでの経験をいかせる仕事（質問 6-7 へ）
- ☐ これまでの経験とは全く異なる仕事（質問 6-8 へ）

質問 6-7 これまでの研究経験を活かせる仕事とはどのようなものですか？

質問 6-8 現在の転職の意思について教えてください。転職したいと思いますか？(必須)

- ☐ 強く思う（質問 6-9 へ）

☐時々思う（質問 6-9 へ）

☐思わない（質問 8-1 へ）

質問 6-9 転職したいと思う理由を教えてください。（複数回答可）

☐キャリアアップ

☐収入増

☐労働環境の改善

☐雇用条件の改善

☐職務内容（研究テーマを含む）を変えたい

☐勤務地を変えたい

☐家族と同居するため

☐育児

☐介護

☐育児、介護以外の家族の事情

☐将来への不安

☐自身の健康問題

☐職場の人間関係

☐所属組織・機関への不満

☐答えたくない

☐その他 その他を選択した方は下に記述ください。

質問 6-10 転職したいと思う方におたずねします。現在、求職活動をしていますか？

☐はい（質問 7-1 へ）

☐いいえ（質問 6-11 へ）

質問 6-11 「いいえ」と答えた方におたずねします。その理由を教えてください。（複数回答可）

☐活動をする時間や余力がない

☐希望職に就くために必要な技術・能力を身につけるための自己研鑽の時間が取れない

☐今より好条件の職が見つかるかどうかわからない

☐収入が減る可能性があることへの不安

☐新しい職種・職場に適應できるかどうか不安

☐以前は求職活動をしていたが諦めた

☐職場の人間関係（理解や協力が得られない等、上司が転職の邪魔をする等）

☐育児

☐介護

☐育児、介護以外の家族の事情（家族の理解や協力が得られない等）

☐将来への不安

☐自身の健康問題

☐自身の年齢

☐答えたくない

☐その他 その他を選択した方は下に記述ください。

質問 7. 非雇用ではない方は、質問 8-1 へ

質問 7-1 現在、非雇用の方におたずねします。非雇用（失職中）の期間について教えてください。  
[ ]年（整数記入）

質問 7-2 これまでに職に就いたことがありますか。



☐ はい（質問 7-3 へ）

☐ いいえ（質問 7-5 へ）

質問 7-3 前職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）

☐ 国立大学

☐ 公立大学

☐ 私立大学

☐ 高専

☐ その他の学校（高等学校, 小・中学校, 各種学校を含む）

☐ 公的研究機関

☐ その他の研究機関

☐ 病院

☐ 官公庁（学校, 公的研究機関, 病院を除く）

☐ 民間企業

☐ その他

質問 7-4 前職の役職名（身分）をお教えてください。（複数回答可）

☐ 研究員

☐ 技術員

☐ リサーチアシスタント, 実験補助員

☐ 秘書・事務補助員

☐ 大学・研究機関の事務職員

☐ 助手（特定・特任等を含む）

☐ 助教（特定・特任等を含む）

☐ 講師（特定・特任等を含む）

☐ 准教授（特定・特任等を含む）

☐ 主任研究員

☐ 教員（大学教員を除く）

☐ その他

質問 7-5 非雇用（失職中）の理由について教えてください。（複数回答可）

☐ 資格や学位（博士・修士・学士を含む）取得のため

☐ 職に就くことを希望していない

☐ 職に就いたことがない

☐ 希望の職が見つからない

☐ 応募はしているが, 職が決まらない

☐ 前職の契約満了

☐ 解雇

☐ 家族の転勤

☐ パートナーと共に異動したが, これまでの経験が活かせる仕事（または研究が継続できる場所）が見つからなかった

☐ 結婚

☐ 育児（質問 7-3 へ）

☐ 介護

☐ 育児, 介護以外の家族の事情（家族の理解や協力を得られないなど）

☐ 将来への不安

- ☐自身の健康問題
- ☐前職の給与に対する不満
- ☐前職の労働環境に対する不満
- ☐前職の組織・体制への不満
- ☐その他
- ☐答えたくない その他を選択した方は下に記述ください。

質問 7-6 質問 7-5 で「育児」を非雇用(失職中)の理由に選んだ方におたずねします。その理由を具体的に教えてください。(複数回答可)

- ☐育児に専念したい
- ☐家族からの十分な協力が得られない
- ☐育児休業が取れない/十分に取れない
- ☐子供を預ける施設を見つけるのが困難である
- ☐その他 その他を選択した方は下に記述ください。

質問 7-7 現在、求職中ですか？

- ☐はい (質問 7-8 へ)
- ☐いいえ (質問 8-1 へ)
- ☐わからない

質問 7-8 現在、求職中の方におたずねします。どのような制度・事業があれば利用したいですか。(複数回答可)

- ☐帯同雇用制度 (米国の Dual Career Hiring, フランスの CNRS 制度等)
- ☐保育支援制度 (事業所が運営する保育園の利用, 休日・夜間保育, 病児・病後児保育, 夏休みを含む学童保育等)
- ☐育児/介護のための短時間勤務制度
- ☐フレックスタイム制・テレワーク制
- ☐テニユアトラック制度
- ☐常勤パート研究職制度
- ☐女性限定公募・クオータ制
- ☐その他 その他を選択した方は下に記述ください。

質問 8. 将来像・パートナー・子供の有無について

質問 8-1 あなたの将来像についてお教えてください (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) (必須)

- ☐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 その他を選択した方は下に記述ください。

質問 8-2 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（質問 8-3 へ）
- ☐なし（質問 8-5 へ）

質問 8-3 配偶者またはパートナーの職を選択してください。

- ☐専業主婦・主夫
- ☐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
- ☐その他

質問 8-4 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）

質問 8-5 子どもの有無についてお教えてください。現在の子どもの数は：

- ☐0人
- ☐1人
- ☐2人
- ☐3人
- ☐4人
- ☐5人以上

質問 8-6 子どもがいる方におたずねします。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 その他を選択した方は下に記述ください。

質問 9. おわりに

質問 9-1 このアンケートを知ったきっかけを教えてください。（複数回答可）（必須）

- ☐学会からの案内
- ☐勤務する組織からの案内

☐上司・同僚・友人・知人からの紹介

☐SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）

☐インターネットでの検索

☐その他 その他を選択した方は下に記述ください。

質問 9-2 最後に、国や機関に要望したい支援制度の提案や、現在不安・負担に感じていること等ありましたら、自由にお書きください。

質問は以上です。

お忙しい中、ご回答有難うございました。

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、「第一回若手雇用問題 WG 実施アンケート解析報告書」男女共同参画学協会連絡会（2023）と表示
- ・引用文献として記載する場合の情報としては、  
第一回若手雇用問題 WG 実施アンケート解析報告書 男女共同参画学協会連絡会（2023） pp. 150 などと表示

第一回若手雇用問題 WG 実施アンケート解析報告書

令和 5 年 3 月

男女共同参画学協会連絡会