

第 4 回  
日本分子生物学会  
男女共同参画実態調査  
報告書



2018年11月

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

# 男女ともに働きやすい研究環境の構築に向けて

日本分子生物学会  
第20期理事長 杉本亜砂子

本報告書は、男女共同参画学協会連絡会が2016年に実施した第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査（大規模アンケート）から本学会会員のデータを抽出し、分析した結果をまとめたものです。

研究者に占める女性の割合は緩やかな上昇傾向にありますが、平成29年3月現在で15.7%であり、先進国の中で最下位という嘆かわしい状況が続いています。生命科学系は他の分野よりも女性比率が高いものの、本学会の女性比率は学生会員37%、正会員20%に留まっています。本報告書でも示されているように、女性の上位職比率は4年前の前回調査からほとんど変化しておらず、男女共同参画の進展は残念ながら実感できるようなスピードでは進んでいないのが現状です。

男女共同参画の推進は我が国の施策として掲げられているにもかかわらず、なぜ改革のスピードが遅いのでしょうか。その理由は、制度の整備が進むだけでは不十分であり、意識改革に遥かに長い時間を要するためだと推測されます。特に、社会的な構造のなかで作り上げられてきた『無意識のバイアス』（[https://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2017/UnconsciousBias\\_leaflet.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2017/UnconsciousBias_leaflet.pdf)）をなくしていくことが女性のさらなる躍進に必須となります。無意識のバイアスとは、先入観や固定観念（「女性は論理的でない・リーダーには適さない」など）に沿って無意識のうちに偏った判断をしてしまうことを指します。たとえば、シンポジウムのオーガナイザーが男性のみの場合は講演者も男性が圧倒的多数を占めがちですが、オーガナイザーに女性が含まれている場合には女性講演者の比率が向上するという報告があります。男女ともに誰でも『無意識のバイアス』を持っていると自覚した上で、女性研究者が能力を十分に発揮できるしくみを研究者コミュニティとして構築していくことが重要です。

女性研究者が働きやすく能力を発揮しやすい職場環境は、男性研究者にとっても働きやすい環境となるはずで、制度と意識の両輪の改革によって男性研究者・女性研究者ともに働きやすい環境が一日も早く実現されることを願ってやみません。この報告書がその一助となれば幸いです。

# 目次

はじめに	4
概要	5
展望	9
1. 研究環境・育児支援	9
2. 雇用条件	10
3. 意識改革	11
4. ポジティブアクション	11
調査結果	
第1章 アンケート回答者に関して	13
1. 回答者数	13
2. 年齢・性別	13
3. 学位・学歴	14
4. 所属学協会	15
5. 専門分野	16
6. 所属機関	16
7. 役職	17
8. 職種	17
9. 収入	18
第2章 仕事	19
1. 雇用形態	19
2. 任期付き職	20
3. 転職・異動・離職	22
4. 仕事時間	24
5. 将来像	26
6. 海外での研究活動	27
7. ポスドク制度とキャリア形成	28
第3章 仕事と家庭	30
1. 配偶者	30
2. 子どもの人数	33
3. 保育と育児休業	35
4. 介護	37
5. 仕事と家庭の両立	37
6. 研究・開発に必要な環境	39

<b>第4章 男女共同参画</b> .....	40
1. 研究職の女性比率 .....	40
2. 新たな施策の認知度 .....	42
3. 数値目標の認知度と意義 .....	43
4. 男女共同参画の推進 .....	44
5. 男女共同参画のために今後必要なこと .....	45
<b>第5章 重要項目の追加分析</b> .....	46
1. 任期付き職 .....	46
i. 勤務形態 .....	46
ii. 収入 .....	46
iii. 子育て .....	47
2. ポスドク（任期付き NPI（研究員）） .....	47
i. 雇用状況および男女比 .....	47
ii. 仕事時間 .....	48
iii. 収入 .....	48
iv. 育児休業制度 .....	49
3. 役職指数 .....	49
4. 配偶者の職業 .....	52
5. 子どもの人数 .....	52
6. 育児休業 .....	53
7. 育児支援 .....	55
8. 別居の経験 .....	56
<b>第6章 施策認識</b> .....	58
1. 最近の施策についての認知度 .....	58
2. 女性研究者採用の数値目標 .....	60
3. 所属する機関の女性採用数値目標について .....	61
巻末資料各アンケート項目（Q1～42）と回答および集計 .....	63

## はじめに

第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査（以下、第4回連絡会アンケートとする）は、男女共同参画学協会連絡会（<https://www.djrenrakukai.org/>）主催により、2016年10月8日から同年11月7日の期間において、回答者各人がWebサイトにアクセスしてアンケート項目（Q1～42）に回答する形式により実施された。日本分子生物学会（The Molecular Biology Society of Japan：以下、MBSJとする）は第12期（2002年）に「男女共同参画ワーキンググループ」を設け、そして第14期（2005年）には「男女共同参画委員会」に昇格、第18期発足時（2013年）には「若手教育問題ワーキンググループ」と合体し「キャリアパス委員会」へと様変わりしたものの、通算すると15年以上にわたり会員の男女共同参画の環境作りと意識向上を目指し様々な取り組みを行ってきた。これをさらに推進しつつ、男女共に満足度の高い、それぞれの良さを生かせる研究環境を整備するためには、未だ残存する課題を十分に理解しつつ、その原因を明らかにするとともに改善策を講じる必要がある。そのため、キャリアパス委員会は、第4回連絡会アンケートからMBSJ会員の回答のみを抽出、そして分析する作業をすすめた。生データからの必要な情報の抽出および図表化と予備的な分析は（株）トリム（<http://www.trim-site.co.jp>）に外部委託し、得られた図表の詳細な分析、考察、および最終的なとりまとめは、キャリアパス委員会に属する以下の委員を中心に行った。

第20期 MBSJ キャリアパス委員会  
大規模アンケート解析ワーキンググループ

井関 祥子（東京医科歯科大学）（座長）  
大谷 直子（大阪市立大学）  
加納 純子（大阪大学）  
斉藤 典子（がん研究所）  
中川 真一（北海道大学）  
花嶋かりな（早稲田大学）

# 概要

## アンケート回答者に関して（第1章）

- ・MBSJ 会員回答者 1,788 名のうち、男性は 1,209 名（67.6%）、女性は 579 名（32.4%）で、この比率は前回調査とほとんど変わらず、女性の回答率の方が男性より高い。また、回答率が高い 40 歳代は、キャリアなど将来の問題に直面していることがうかがえる。
- ・博士学位取得率は男女全体では 87.6%であり、男性で 90.9%、女性で 80.7%と女性のほうが若干低い。
- ・役職の男女比は、前回調査（2012 年）からほとんど変わっておらず、女性の上位職位への登用が 4 年間で進んだとは言えない。
- ・男性の収入は前回調査からほとんど変化していないが、女性の収入は増加傾向にある。しかし、依然として男性よりも低く、男性との職位の違いが原因である可能性が考えられる。

## 仕事（第2章）

- ・雇用形態は、企業を除くと大学・研究機関ともに任期付きの割合が約半分を占める。男性の方が任期無しの職についている割合が若干多いものの、他分野と比較すると本学会では男女の差は少ない。他分野も含まれる第4回連絡会大規模アンケート全体（以下第4回連絡会アンケート）と比較すると、特に研究機関で任期付き職に就いている割合が高い。
- ・任期一年の短期契約の割合は女性に多く、男性では独身（39.7%）、既婚子どもなし（27.7%）、子どもあり（23.6%）とライフステージが進むにつれてその割合が減少してゆくのにに対し、女性ではそれぞれ 33.3%、38.5%、35.1%と高い割合を維持している。
- ・アンケートの時点で任期付き職に就いている会員のなかで、10年以上任期付き職のままである割合が女性で 49.4%、男性で 42.4%と、いずれも半分近い割合である。第4回連絡会アンケートにおける物理・工学系と比較すると、生命科学全体で 10年以上任期付き職のままである割合は高く、生命科学系の特徴となっている。
- ・転職・異動・離職は、男女とも経験有りが 80%を超えており、流動性は高いと考えられる。その理由としてキャリアアップと任期満了が多いが、男性ではキャリアアップ（65.5%）が任期満了（39.1%）を大きく上回るのに対し、女性ではキャリアアップ（51.1%）と任期満了（44.4%）がほぼ同じ割合である。
- ・在職場時間は 54 歳以下のグループで配偶者なし及び配偶者ありで子どもなしの場合、男女差はほとんどなく 50~60 時間であるが、子どもありの場合、特に 49 歳以下のグループで女性が男性よりも週に 10 時間程度減少しており、女性に子育ての負荷が大きくかかっていることが考えられる。自宅での仕事時間は約 7 時間と男女でほとんど差が見られない。
- ・将来像（希望する職種）では「大学等で研究室を主宰したい」が前回調査より男女ともに割合が高い。ただし、男性で 70.8%、女性では 46.6%と、大きな差が見られる。一方、「大学等で研究に従事したい」という回答は男性で 54.9%、女性で 62.4%となっており、女性は、PI でなく大学等で研究に従事することを望む傾向が強い。興味深いのは、第4回連絡会アンケートにおける全体の報告書では、男性の「大学・研究機関等で研究に従事」と「大学・研究機関等で研究室を主宰」を希望する割合が逆転しており、研究室主宰の希望が減少している。ただし、今回は前回と比較するとこの設問に対して複数回答可能としていることから、潜在的には研究室主宰が第1希望であるとも考えられる。
- ・海外での研究活動は男女ともにプラスであると考えの人が 70%前後に上るが、30~39 歳で海外での研究活動経験がある割合が 30%以下にとどまっていること、海外での研究活動経験のある若手研究者が前回（28.8%）よりもやや減少していることから（27.3%）、研究活動の国内指向が強まっている

傾向にある。

- ・ポストクの魅力は研究に専念できること、問題点はポストク後のポジションが少ないこと、という回答が最も多い。
- ・ポストク後のキャリアパス確保については、独立していなくとも研究を継続できる常勤職種の確立や大学・研究機関等で独立した研究を行う常勤職の拡充が求められているが、科学技術行政に関わる専門職の拡充や特別免許制度を利用した中高教員の採用など、直接研究に従事しないが研究者としての経験を活かせる職種が選択肢として挙げられていることが注目される。

### 仕事と家庭（第3章）

- ・配偶者の有無は、20歳代、30歳代の男女で同様の傾向を示すが、40～65歳では女性が約70%、男性が約90%で女性の「あり」の割合は男性より低くなり、この傾向は前回と変わらないが、「あり」の割合は、前回調査よりも男女共に増加している。
- ・配偶者の職業については、第4回連絡会アンケートと比較して、MBSJ男性会員は「専業主婦・主夫」を配偶者に持つ割合が低い。また、配偶者の職が任期付きである会員の割合が、男女ともにMBSJ会員では増加しており、第4回連絡会アンケートと比較しても高くなっている。
- ・別居経験は女性が約57.8%、男性が約34.5%であり、やや増加傾向にある。
- ・子をもたない女性の割合は58.0%で前回より8%減少している。ただし、約90%の女性が理想の子供の数は2人以上と回答し、2人ないし3人との回答が多いのに対し、現実の子どもの人数の平均は1人に満たない。「育児とキャリア形成の両立」の難しさを理由に挙げる人が前回の69.9%からやや低下し53.4%となっているが、選択率が最も高い理由であり、男性と比較しても圧倒的に選択率が高い。また、第4回連絡会アンケート結果と比較してもこの理由が高い割合で挙げられている。女性のさらなる育児支援充実が求められる。
- ・女性が育児休業を取得する割合は前回から変化がないが、休業しても休業期間が6か月以内の割合が増加している。これは、第4回連絡会アンケートで最も多い期間が12か月であることから、休業期間が短縮していることを示す。
- ・介護を必要とする家庭は男女ともに30%以内である。介護休業制度の認知度は男性で約47%、女性で約61.3%程度である。前回と比較して認知度が高くなっている。
- ・仕事と家庭の両立に必要なことは男女とも「上司の理解」や「職場の雰囲気」と「保育園のサービスの拡大」である。男女で差があるものは「男女役割分担の意識を変える」であり、意識改革の必要性を物語っている。
- ・研究・開発に必要なこと（もの）は男女とも「研究・開発費」（整備含む）である。

### 男女共同参画（第4章）

- ・研究職の女性比率が少ない理由については「家庭と仕事の両立が困難」が最も多く、次いで「育児・介護期間後の復帰が困難」が多い。前回と同じ理由が上位を占めるが、いずれも微減傾向にある。
- ・指導的地位の女性比率が低い理由では同様に「家庭と仕事の両立が困難」が最も多い（女性：68.6%、男性：61.1%）。これは前回の調査から横ばい（女性：68.7%、男性：61.5%）で一般研究職と比較し上位職位へ女性の登用が進んでいないことを示す。
- ・男女差が大きく現れた選択肢としては「評価者に男性を優先する意識がある」（女性：34.1%、男性：14.6%）、「男女の社会的分業」（女性：43.1%、男性：29.2%）があり、前回よりポイントが減少しているものの、実質的な環境整備以外に意識改革が依然課題として挙げられる。
- ・「女性は男性より昇進を望まない」の選択が前回調査より男女ともに増加している。これは女性の意識改革が必要であることを示しており、第4回連絡会アンケートでも同様の傾向が認められている。

- ・女性比率改善のための措置としては「積極的採用」「業績評価におけるライフイベント等の考慮」「研究支援者の配置」の選択が男女ともに上位を占める。
- ・新たな施策に対しては、今回初めて導入された「卓越研究員制度」への認知度が最も高く（女性：48.7%、男性：60.2%）男性が女性を大きく上回る。これは第4回連絡会アンケートでも同様の傾向が認められているが、MBSJ会員の認知度は非常に高い。一方「第4次男女共同参画基本計画」「女性活躍推進法」の認知度は女性が男性を上回り、キャリア採用と男女共同参画の施策に対しての男女間の関心の差が大きい。
- ・職域別にみると任期付きNPIの「卓越研究員制度」の施策の認知度が最も高く（70%以上）、次いで管理職の「女性活躍推進法」（55%）が占め、職域によって認知度の違いがみられる。
- ・施策の意義についてはいずれも女性が男性よりも「有意義である」を選択した割合が高い。特に「出産・育児からの復帰支援事業」「科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置」に対する評価が最も高く、第4回連絡会アンケート結果よりもMBSJ会員は有意義であると評価している。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」「チャレンジキャンペーン」は男女とも認知度が低い。
- ・女性の採用における数値目標を設定した取組については「有意義である」を選択した女性が男性の2倍近くを占める。一方「弊害がある」と回答した男性は女性の3倍以上で、意識の差が顕著に現れている。
- ・数値目標の必要性について女性は「定めるべきである」が最も多く、男性は「定める必要はない」が最も多く、意識の差が顕著に認められる。
- ・男女共同参画推進の動きについて「所属学会」「世の中の変化」では男女とも「少しずつ進んでいる」と感じている。一方「所属機関」の変化では女性の「ほとんど変わらない」が「少しずつ進んでいる」を上回り、社会の提言に対し、身近なところでは実質的な変化が見えていないことを示している。
- ・男女共同参画のために今後必要なことについて、男女とも「男性の意識改革」が最も多く、次いで「育児・介護支援等の拡充」「女性の意識改革」が挙げられている。4位は女性では「男性の家事・育児への参加の増大」を挙げたのに対し男性は「職場環境整備」の回答が上回り、ここでも男女の意識の差がみられる。

## 重要項目の追加分析（第5章）

- ・男性は約40歳で、女性は数年遅れて任期付きから任期無しのポジションを得る。しかしながら、第4回連絡会アンケートでは、大学・高専等および研究機関に所属する場合、任期付きから任期無しへの転換が約35歳となっており、生命科学分野では、男女を問わず任期付き職についている期間が長い傾向がある。
- ・女性が任期付きの職についている割合は男性よりも高い。
- ・女性の収入は、ほぼ同等の職位で比較すると任期付き・無しにかかわらず低い傾向にあり、この理由についてはさらなる検討が必要である。
- ・任期付きNPIの職位の男性では、子どもなしの割合が高くなるが、これは任期無しへの職位への移行の年齢の問題もあるとは考えられる。女性は任期付きNPIでの子どもなし率が一番高いが、PIの職位であっても子どもなし率が高い。
- ・任期付きNPIの男女比は、若手では男性が多く、年齢が上がると女性の比率が高くなる。
- ・任期付きNPIの女性は育児休業の取得率が低いが、育児休業の制度について一番理解している。任期付きNPIの女性は、学位取得者として研究に専念し、研究者としてのキャリアを積むべく研究を活発に推進していると考えられる。このため、本人が休職を希望しない場合も考えられることから、任期付きNPIも含めた子育て中女性研究者の研究環境整備が望まれる。
- ・在職場時間が前回調査と比較すると男女とも数時間短くなっているが、MBSJ会員は任期の有無など



にかかわらず、第4回連絡会アンケート結果と比較すると全体的に在職場時間が長い傾向にあり、これは実験が必要となる場合が多い生命科学研究分野の特性と考えられる。

- ・在職場時間に占める研究時間の割合は、PIの職位で男女差が見られる。人数が少ないためか、女性PIには研究以外の用務が集中している可能性があり、改善を検討する必要がある。
- ・未就学児や小学生の子供を持つ女性の在職場時間は同様の男性と比較してもかなり短く、実験によって結果を出す研究をしている場合には、男性と差が付きやすいと考えられる。
- ・役職指数は所属機関にかかわらず、女性が男性よりも低値になっており、女性の上位職登用は今回も課題と考えられるが、前回と比較すると差が少なくなる傾向が認められる。
- ・女性の配偶者は、ほとんどが有職者であるのに対し、男性の配偶者の約40%は専業主婦である。
- ・上記事情を反映してか、日中の育児や学会参加時の育児担当が、女性は本人という回答を除くと保育園、学童保育、配偶者、非同居の親族や知人となるが、男性はほとんどの場合配偶者との回答が多く、続いて保育園や学童保育などが回答となっている。
- ・育児休業を取得しない理由は、「職場環境」、「休業したくない」が理由として多い。育児休業の取得が登用の妨げとならないよう、また育児休業を長期に取得する必要がない子育て環境の整備も必要である。
- ・前回および今回の調査から、別居そのものが研究者の中での大きな問題とはなっていないと考えられる。

## 施策認識（第6章）

- ・男女共同参画に関する最近の施策6事業について調査した結果として、平成18年度にスタートしたRPD制度は認知度が最も高く、評価も高い。出産、育児に配慮した措置については全体的には「有意義である」が高く、その重要性が広く認められているといえる。一方、前回調査と同様に、個人を対象とした支援については認知度が高く評価も高い一方で、組織を対象とした支援について認知度が低い傾向がある。
- ・女性研究者採用の数値目標については「よく知っている」と「ある程度知っている」を合わせると全体の半分以上となり、前回に比べて認知度がやや高まっている。数値目標を設定した取り組みについては「有意義である」とするのは女性に多いが、25～30歳代女性では「あまり意義がない」の回答も多い。「弊害がある」の回答は男性に多いが50歳代より減少し、女性で弊害があると回答した人数は少ない。世代や社会的役割の変化、経験により捉え方が異なる可能性を示している。
- ・所属機関別の女性採用数値目標の有無については全体的に「わからない」が多いが、PIでは、「設定されている」の回答率が高い。数値目標がない場合に、男性では「定める必要はない」という意見が多い。女性では「定めるべき」が「定める必要はない」を上回っていることが多いが、その差は大きくない。前回調査から、男女の認識にやや差があることは維持されたままといえる。

※第4回連絡会アンケート：男女共同参画学協会連絡会「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」

# 展望

2015年9月の国連サミットで、国連加盟193か国が2016年～2030年の15年間で達成するために掲げた目標がSustainable Development Goals（持続可能な開発目標）、SDGsである（<https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>）。大きな目標が17掲げられたが、その中の1つが、「ジェンダー平等を実現しよう（ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る）」である。日本政府は、この全17目標の中で日本が取るべきアクションについて、「SDGsアクションプラン2018」を策定し、8つの優先課題としてまとめた（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/pdf/actionplan2018.pdf>）。この優先課題の1つ目が「あらゆる人々の活躍の推進」であり、その中に「女性の活躍推進」「働き方改革の着実な実施」「若者・子供、女性に対する国際協力」「ダイバーシティ・バリアフリーの推進」「次世代の教育振興」が挙げられている。すなわち、日本ではさらなる男女共同参画の実現に向けたアクションが必要であると認識されている。

このSDGsは、世界もしくは日本全体としての問題を検討した上で掲げられたものであり、研究社会、さらには生命科学研究領域という局所に当てはめてよいのかという議論があるかもしれない。しかしながら、例えばMBSJの前回報告書において問題点として挙げられた、「女性の上位職への登用率の低さ」については、今回のアンケート結果をみてもまだ解決されていない。これは「役職指数」データによって客観的に示される。役職指数は、所属機関別に役職の低いほうから高いほうへ構成人数比に応じて0から10までの範囲で並べた際の、各役職の累積中間値に相当するもので、異なる所属機関や年齢層間の役職度を比較することが可能となる。前回と今回のMBSJ会員の結果は、共に報告書の図5.11に示されている。今回も前回と同様、どの年代でも女性会員の役職指数が男性会員を下回ったが、その差は前回と比較すると縮小した。この前進状態を維持し、男女で役職指数が一致するようになれば、男女共同参画実現の一步に近づくであろう。今回のアンケート結果では、「所属学会」「世の中の変化」における男女共同参画推進については、男女会員とも「少しずつ進んでいる」と感じている（図4.12）。ただし、「所属機関」における状況は、男性会員には「少しずつ進んでいる」と認識されているが、女性会員は「ほとんど変わらない」と感じている。このように、男女共同参画の状況は改善されてきているのは間違いないが、さらなる努力が必要である。

前回アンケートの報告書では、自由記述における意見を集約した「ポジティブアクション」「育児支援」「労働環境・雇用条件」「意識改革」の4項目について展望が作成された。今回のアンケート（男女共同参画学協会連絡会が2016年に実施した第4回連絡会アンケート）では各学会の自由記述部分の入手が不可能となった。しかしながら、この4項目については、自由記述以外のアンケート結果からも男女共同参画の実現のために重要な項目であることが読み取れる。今回は少し変化させて、「研究環境・育児支援」「雇用条件」「意識改革」「ポジティブアクション」について検討してみたい。結果として見えてくるのは、キャリア形成期にある男女研究者が、安心して研究および育児ができるワークライフバランスの良い環境を持ち、男女共同参画を意識して実践すれば、理想の研究社会が形成できるということである。もちろん、この環境は容易には整備できないものの、個人や研究者社会の努力、および提言による政策への反映などによって、社会全体で実現していくことが必要である。

## 1. 研究環境・育児支援

女性の上位職への登用率を上げるには、当然ではあるが、すそ野を広くする必要がある。すなわち女性研究者が増えなければならない。物理・工学研究領域と比較すれば、MBSJが属する生命科学研究領域では、女性研究者の参画割合が高い。しかしながら、MBSJ学会員における学生会員と正会員（一般会員）における女性比率を見ると、正会員へ移行してからの女性会員減少率については、物理・工学研

究領域との差は認められない ([https://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2017\\_ratio/2017\\_chart2.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2017_ratio/2017_chart2.pdf))。女性研究者が少ない(減少する)理由として、MBSJ 会員は「家庭と仕事の両立が困難」、続いて「育児・介護期間後の復帰が困難」を挙げている(図 4.1)。この一番目の理由については、第 4 回連絡会アンケートでも男女ともに一番高い選択率であるが、MBSJ 会員における選択率はさらに高い。これは、実験をしてデータを得ることが多い生命科学研究領域研究者にとって、キャリアを築く年代における在職場時間の長さがデータ量に直結し、引いては研究の進捗を左右するからではないだろうか。30 代の配偶者あり、子ありの MBSJ 女性会員の 1 週間当たりの在職場時間は、男性よりも約 10 時間短く、研究時間確保の困難さを示している(図 2.19)。さらにアンケート結果から見えてくるのは、子育てのみならず、家事についても女性会員が大きな負担を強いられているのではないかという疑問である。最も多くの MBSJ 会員が所属機関とする大学において、役職指数の男女差が最大なのは 40 歳前後であるが、30 代での子育てなどにより、研究時間の確保が難しかった結果が出ているとも考えられる。このような背景があるとする、研究活動の中で、効率化できる部分を徹底的に効率化し、ワークライフバランスの取れた研究環境を整備することが喫緊の課題である。効率化については、現在は計算機やインターネットなどによって個々の仕事の作業時間は短縮されているかもしれないが、仕事の数が膨大になっており、仕事の数を減少させる努力が必要であろう。また、日本の多くの機関では、ライフイベント中である研究者に研究支援員の配置が実施され、一定の効果はあると考えられている。限られた予算を用いて、このような支援を受けられる研究者の数が増やせるような工夫も必要であろう。さらに、保育環境については近年政策によって整備が促進されており、職場への保育所の設置も確実に進んできている。この状況の中で MBSJ 会員にとって有効な保育環境への改善方法を見いだすことができれば、それを実現するための提言や要望を提出することができる。例えば、前回の報告書で保育の代替費用の研究費からの支出について記載されているが、この可能性については議論されるべきであろう。

## 2. 雇用条件

MBSJ 会員の任期付きから任期無しへの移行年齢は、第 4 回連絡会アンケートに回答した大学・研究機関に所属する研究者では 35 歳前後であるのと比較して明らかに高く、45 歳である(図 5.1)。これについては性別に関係なく改善が必要であるが、任期付き職に就いている MBSJ 会員で、在職合計年数を 10 年以上と回答している人が女性で 49.4%、男性で 42.4%である(図 2.8)。さらに、現時点で任期無し職に就いていて、任期付き職に就いていた年数が 10 年を超えている会員は全体で約 30%であり、その具体的な平均年数では、男性の 7.01 年に対して女性は 7.46 年である。博士取得後一定の期間を経て任期無し職へ移行できるのが理想的なキャリアパスである。安定かつ多様なキャリアパスの基盤整備があると、男女共同参画を考える余裕も生れてくるというものである。先進諸外国と比較すれば未だ博士取得率は低いものの、大学院重点化政策によって博士課程への入学者数が多くなってから 20 年以上が経過している。アカデミアでも職の階層はピラミッドとなっており、上位職になるほどポジション数は少なくなる。それゆえに多様なキャリアパスの整備が必要であり、これを研究者サイドのみで実現することは難しく、政策の関与も必要である。ポストドク後のキャリアパス確保に必要なことは、第 4 回連絡会アンケートでも、MBSJ 会員アンケート結果でも「独立しなくとも研究を継続できる常勤職種の確立」である(図 2.31)。この実現には、大学や研究所における職種の定義から検討する必要がある、大きな議論が必要かもしれない。一方、「科学技術行政に関わる専門職の拡充」「研究をサポートするリサーチアドミニストレーター職の創設・拡充」「特別免許制度を利用した中学・高校教員の採用」などについては、新たな制度設計という観点から議論ができることから、導入が決定されれば実現しやすいのではないかと。また、研究の制度のみならず技術面でのサポートスタッフ職の充実も必要であろう。現在の研究は、学際的であることや産業界と連携することが求められている。すなわち、ある研究を最初から論文として発表するまで、研究室単位のみで遂行することは珍しくなっている。さらに、研究者

は様々な先端の研究技術や知識に追いついていかねばならないし、関連研究の背景および現在の研究動向にも目を配らなければならない。特に精密で複雑な機器による解析が必要な場合、その機器操作ができる専門家の支援は必要であろう。また、前項とも関連するが、実験作業を代替してくれる人がいることで、在職場時間が短くても研究の遂行が順調になる場合もある。すなわち、研究技術面のサポートにおいて求められている業務は少なくとも2種類あり、高度な専門技術を必要とする業務と通常の実験業務である。「研究をサポートするスタッフ」の職務を検討し、技術面でのサポートスタッフを新たなキャリアパスとして確立することを考えても良いのではないだろうか。

### 3. 意識改革

前回アンケートに続いて、今回も男女共同参画の意識がさらに浸透したと考えられる。過去には主として男性の意識改革が必要と考えられてきたが、現在は男女ともに意識改革が必要であると認識されている。

女性研究者が少ない理由について、選択率に男女差が大きかった選択肢は、「男女の社会的分業」「評価者に男性を優先する意識がある」である(図4.1)。また、指導的地位の女性比率が低い理由について選択率に男女差が大きく現れた選択肢は、「女性は男性より昇進を望まない」、「評価者に男性を優先する意識がある」「上司として女性が望まれない」である(図4.2)。一方で、女性比率改善のための措置としては、「積極的採用」「業績評価におけるライフイベント等の考慮」「研究支援者の配置」の選択率が男女ともに上位を占める。このバランスの悪さは、意識改革への努力がまだ必要であることを示していないだろうか。これまでにある程度男女共同参画の意義が浸透していると、男女ともに認識していることから、次の意識改革のステップが必要であることを示すと考えられる。そのステップの一つとして「無意識のバイアス」が挙げられる([https://www.djrenrakukai.org/doc\\_pdf/2017/UnconsciousBias\\_leaflet.pdf](https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2017/UnconsciousBias_leaflet.pdf))。これは、男女に関係なく、育った環境や所属する集団のなかで、知らず知らずの間に既成概念や固定観念となって目標実現に対してマイナスに働くものであり、男女共同参画の活動を良く理解していても完全に克服できている人は少ないであろう。これを克服することは、単に男女共同参画のためだけのものではなく、研究環境の多様性のためにも必要である。「無意識のバイアス」はアメリカでは広く認知され、克服するための研修用ツールが開発されている。まずは、この「無意識のバイアス」を自覚することが必要であり、自覚する事で克服することができ、的確な「評価や判断」ができるようになる。

このような議論がある一方で、アンケート結果では、指導的地位の女性比率が低い理由について「女性は男性より昇進を望まない」の選択率が前回アンケートより男女ともに増加しており、この望まない心理については精査が必要であろう。変化が激しい時代にあって、多様性が前進することへのエネルギーとなることは間違いない。多様性を実現するためにも、バイアスがない状況を作り出すことは重要である。

### 4. ポジティブアクション

女性がおかれた不利な状況を是正する目的で行うものが男女共同参画活動におけるポジティブアクションである。内閣府男女共同参画局のホームページには、ポジティブアクションの手法として、クォータ制(一定の人数や割合を割り当てる)、プラス・ファクター(能力が同等である場合に一方を優先的に取り扱う)、ゴール・アンド・タイムテーブル方式(達成すべき目標と達成までの期間の目安を示す)、基盤整備の推進が記載されている。クォータ制について、数値目標の必要性は男性会員よりも女性会員が強く感じている。数値は目標を達成する観点からすれば設定されるべきであるが、一方で目標を達成できなかった時にはそれが明白になってしまう。ゆえに設定する場合には、それぞれの状況に応じて設定されるべきであり、一律に同じ数字を掲げることは、むしろひずみを生み出す原因ではないかと考え

る。プラス・ファクターについては、例えば教員公募において能力が同等である場合に女性を積極的に採用することは、男女の差の解消のための方策として「積極的採用」が一定の支持を得ていることから認められるであろう。しかしながら、女性限定公募については、前回報告書でも議論されたように逆差別への懸念を払拭できず、女性会員にも反対の声は多い。少子化によって、全体的にポジションが減少していくと予想される現状でこのポジティブアクションを行うのであれば、その必要性について十分な説明が必要である。一方で、健全なプラス・ファクターを実行するためには、前項で議論した「バイアス」がない状況を作り出し、様々なことを客観的・中立的に検討できることが必要である。ゴール・アンド・タイムテーブル方式については、通常の機関では数値目標とその達成予定についてすでに策定されているが、数値目標のみならず、例え定性的であっても目標とその達成計画を検討することは、男女共同参画の実現にとって重要である。

# 調査結果

## 第 1 章 アンケート回答者に関して

### 1. 回答者数

本男女共同参画調査の基となる男女共同参画学協会連絡会が2016年に実施した第4回大規模アンケートの回答者総数は18,159名で、そのうちMBSJ会員は1,788名（回答比率9.8%）であった。アンケート実施時におけるMBSJ会員総数は12,888名であったことから、MBSJ会員の回答率は13.9%である。第1～3回大規模アンケートにおけるMBSJ会員の回答数（回答率）は、第1回2,874名（19.2%）、第2回2,768名（17.3%）、第3回2,448名（15.0%）であった。今回はそれらを下回る結果となっており、年々減少傾向にある（下表参照）。MBSJは連絡会に加盟する生物・生命科学系学会の中で最大の学会であり、生物・生命科学系に特徴的な問題点を抽出するためにも、次回のアンケートに向けて、回答率を上げるためのアクションが必要と思われる。

大規模アンケート	第1回 (2003)	第2回 (2007)	第3回 (2012)	第4回 (2016)
回答者総数 (X)	19,291	14,110	16,314	18,159
MBSJ 回答者数 (Y)	2,874	2,768	2,448	1,788
回答比率 (Y/X)	14.9%	19.6%	15.0%	9.8%
MBSJ 会員数 (Z) 賛助会員を含む	14,945	15,967	15,281	12,888
回答率 (Y/Z)	19.2%	17.3%	16.0%	13.9%

### 2. 年齢・性別 (Q1, Q2: 各アンケート内容は“巻末資料”を参照)

MBSJ 回答者総数1,788名のうち、男性は1,209名（67.6%）、女性は579名（32.4%）であった。アンケート実施時におけるMBSJ全会員の男女の割合は、男性74.3%、女性25.7%であったことから、男性会員より女性会員の回答率の方が高かった。

回答者数の最も多い年齢層は40～44歳であり、前回、前々回調査（5年前、10年前）のピークであった35～39歳の年齢層からのシフトが見られた（図1.1）。その原因として、この10年間におけるMBSJ会員の年齢分布の変化が考えられる。この約10年間で20歳代後半～30歳代の会員数がおおよ

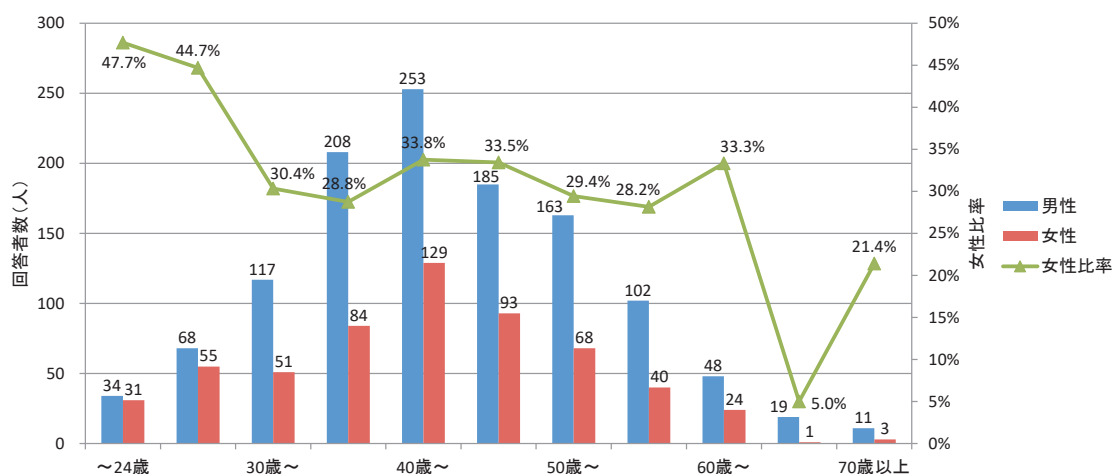


図 1.1 回答者の年齢分布と女性比率

そ半減し、40歳代の会員の割合が最も大きくなった。アンケートの回答者が最も多かった40～44歳は、MBSJ 会員数の多い年齢層（40歳代）であるだけでなく、キャリアパスなど将来について悩みの多い年齢であり、男女共同参画に対する意識が高いと考えられる。一方、若手研究者である25～39歳のMBSJ 会員の大幅な減少は、大学院博士課程進学者の減少との関連が推測されるが、今後の分子生物学の発展に支障をきたすことが懸念され、改善が望まれる。

回答者の女性比率が最も多い年齢層は、前回と同様に24歳以下であった（47.7%）。今回の調査では、研究者としてのキャリアを歩んでいる30歳～64歳での女性回答比率が30%前後とほぼ横ばいとなった（図1.1）。MBSJ 総会員における女性比率は、24歳以下では50%程度であるが、高年齢になるにしたがって減少し、30歳～64歳の年齢では28%から14%へと減少する。アンケート回答者における女性比率と比較すると、女性は高年齢になるにしたがってアンケート回答率が上がっていることになり、男女共同参画への意識の高さがうかがえる。

### 3. 学位・学歴 (Q3, Q4)

最終学歴について、学部卒は男性4.9%、女性10.0%、修士課程修了者は男性10.3%、女性16.6%、博士課程修了者は男性84.4%、女性72.7%であった（図1.2）。女性の方が博士課程修了者の比率が低かった理由としては、博士課程への進学率が男性より低いこと、回答者に博士号を必要としない職種についている女性が男性より多く含まれることなどが考えられる（図1.4, 5, 14, 15参照）。

博士学位取得率は男女全体では87.6%、男性で90.9%、女性で80.7%と女性の方が若干低かった（図1.3）。ただし、論文博士の割合に関しては女性の方が多く、特に60歳以上の女性で多かったことから、原因として結婚や家庭の事情により、課程博士を断念せざるを得なかった人が男性より多いことが推測される（図1.4および1.5）。50歳代以下の年齢層では、男女の差はほとんど見られず、若い世代では課程博士による学位取得者による回答が大部分を占めた。

女性の博士取得率も30～34歳ですでに86%に達しており、男性の30～34歳では93%に達していたことから、MBSJ 会員の博士学位取得状況は概ね良好であることが推測される（図1.4および1.5）。

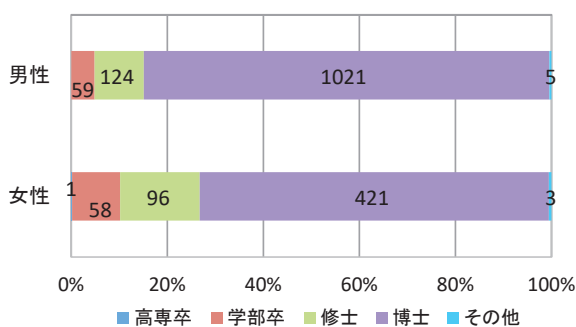


図 1.2 最終学歴

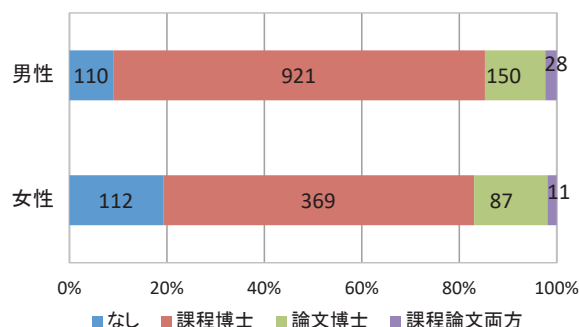


図 1.3 博士取得状況

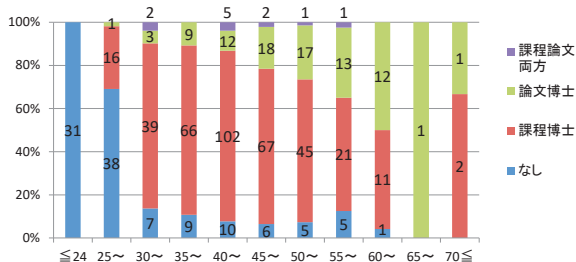


図 1.4 女性の博士取得率の年齢分布

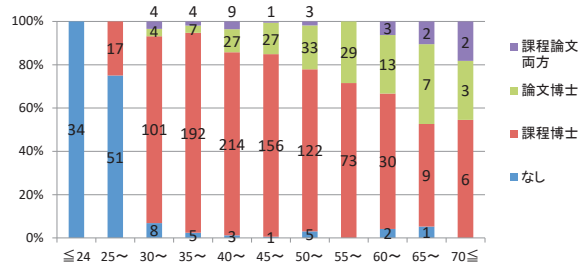


図 1.5 男性の博士取得率の年齢分布

#### 4. 所属学協会 (Q5〔複数回答可〕)

MBSJ 会員回答者が他にどのような学会に所属しているのかを調査した。学会選択（複数選択可能）ののべ選択回答者数は 4,740 名であり、回答者は 1 人平均およそ 2.67 の学会に所属していた。MBSJ 以外の所属学会として、日本生化学会が最も多く、日本農芸化学会、日本発微生物学会が続いている（図 1.6）。

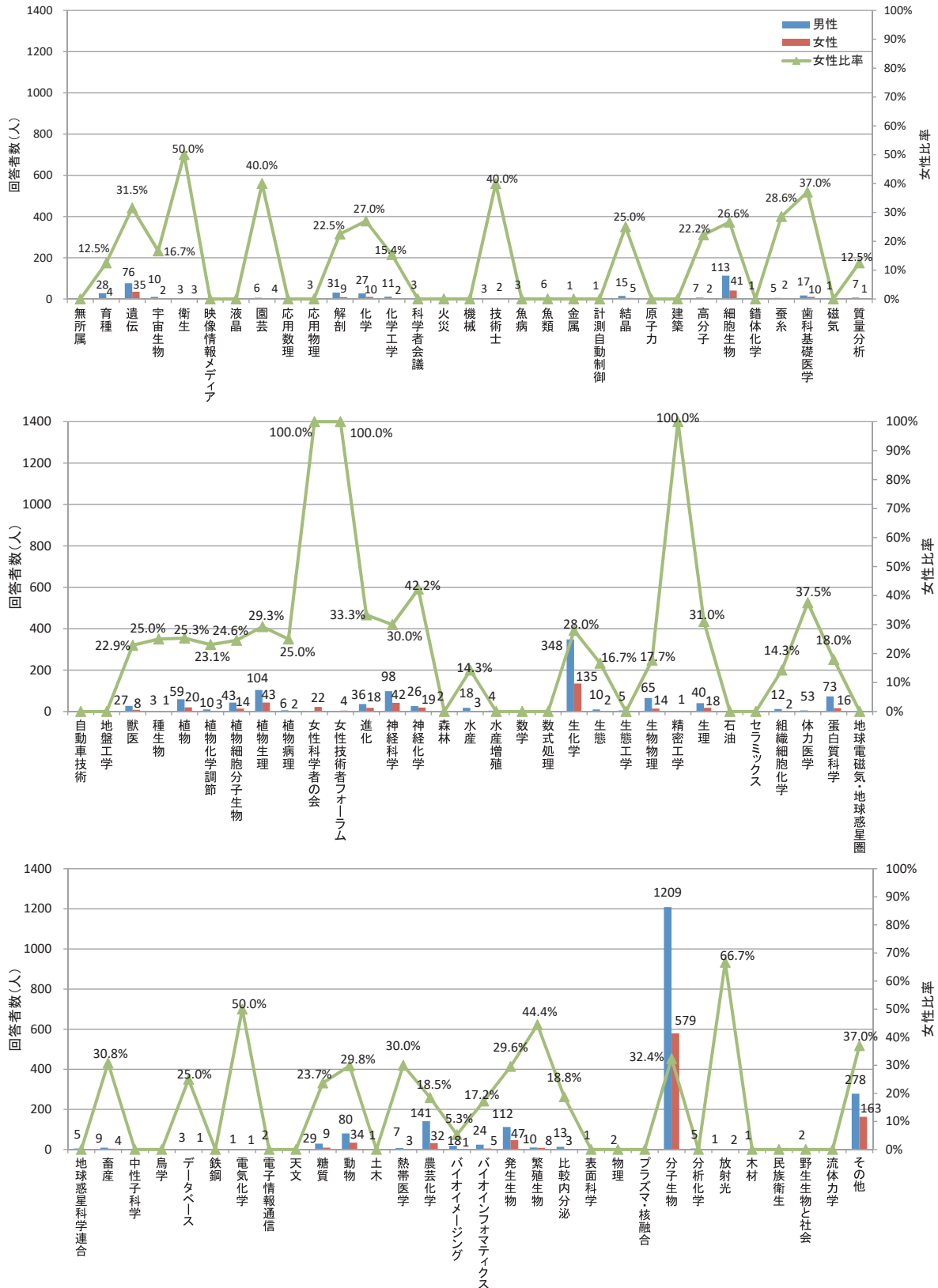


図 1.6 回答者の所属学協会分布と女性比率 (複数回答)



## 5. 専門分野 (Q6-1)

所属分野別にみると、MBSJ 会員の回答者数は生物・生命系、医歯薬・保健・看護系、農学系の順となっており、女性比率では、医歯薬・保健・看護系、生物・生命系、農学系の順で多かった (図 1.7)。

## 6. 所属機関 (Q6-2)

MBSJ 会員回答者の所属機関は、大学が 78.2%、研究機関が 16.5%、企業が 4.4%であり、大部分がアカデミック機関であり、男女差は殆どなかった (図 1.8)。各機関の女性比率は、全体では 25~30%程度だが、私立大学が 38%と他機関に比べるとやや高かった (高専、その他の各種学校、官公庁、その他は人数が少ないので除く) (図 1.9)。所属機関別での専門分野は、全ての機関において生物・生命系が半数以上を占めており、次いで医歯薬系が多かった (図 1.10)。

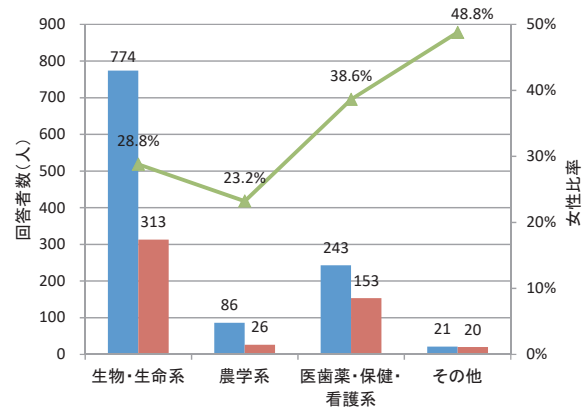


図 1.7 所属分野別の男女回答者数と女性比率

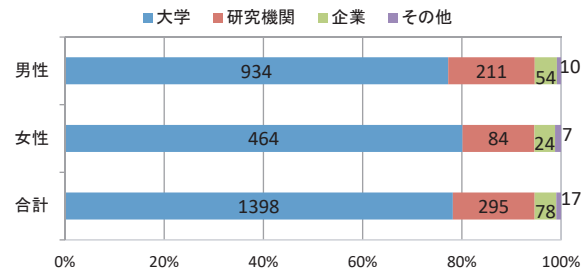


図 1.8 所属機関比率

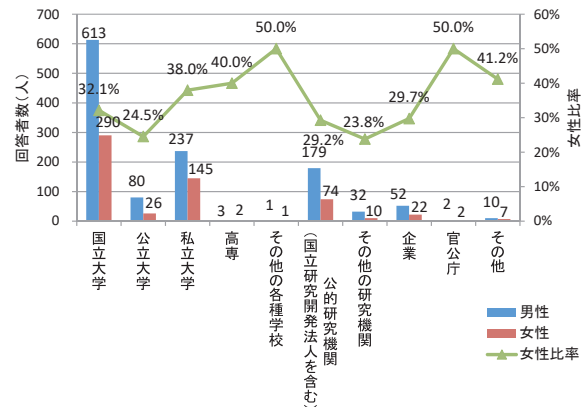


図 1.9 所属機関別の男女回答者数と女性比率

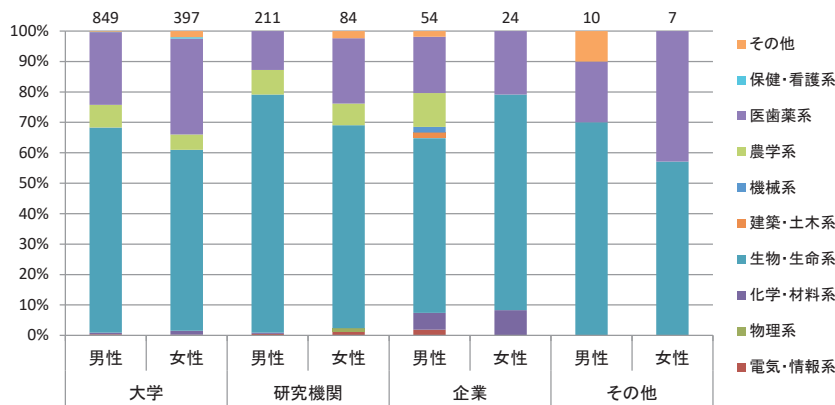


図 1.10 所属機関別の専門分野比率 (各棒グラフ上部の数字は回答者数)

## 7. 役職 (Q7〔複数回答可〕)

MBSJ 会員回答者の大部分が所属する大学機関について注目してみると、大学院生（修士、博士課程）および研究員に関しては男女比率がほぼ同等であったが、助教→准教授→教授と職位が高くなるほど女性比率が下がる傾向にあった（図 1.11）。このことから、助教以上の管理職位に就く女性の比率が男性に比べて依然として低いと考えられる。前回調査（2012 年）と比較して、助教以上の管理職位の女性比率はわずかに上昇しているが（数%以下）、この 5 年間で女性の登用が進んだとは言えないレベルである。

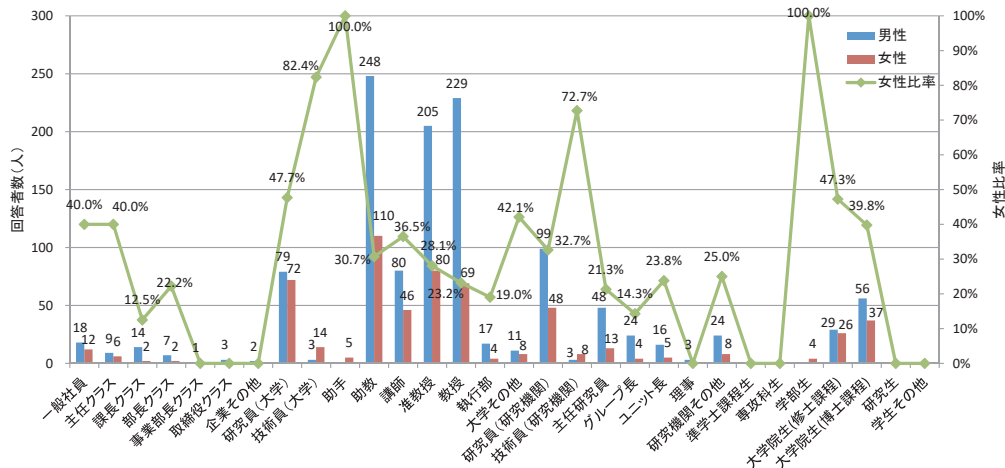


図 1.11 役職ごとの回答数と女性比率（複数回答）

## 8. 職種 (Q8)

MBSJ 会員回答者の職種を男女別に見ると、「研究・教育職」は男性で 96.0%、女性で 92.6% と共に 90% を超えており、男女差はなかった（図 1.12）。ただし、女性の技術職の比率は男性より 2 倍以上高かった。

研究・教育職の博士取得率は、男女共に 90% を超えており、2012 年の前回調査（男性 91%、女性 84%）と比較して女性の博士取得率が顕著に上昇した（図 1.13）。一方、技術職の博士取得率は、男性が 85.7% だが、女性は 42.4% とほぼ半分である（図 1.13）。前回調査（男性 57%、女性 42%）と比較して技術職の男性の博士取得率が顕著に上昇した。企業では研究・教育職が男女ともに 60% 程度で、技術職が男性 27.8%、女性 37.5% となった（図 1.14）。以上のことから、特に企業の技術職の男性の博士取得率が上昇したと考えられる。すなわち、博士学位取得後にアカデミックポジションに就かず、技術職として企業就職する男性が増加したことがうかがえる。

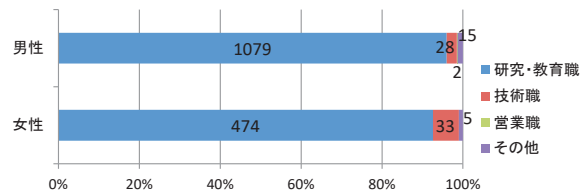


図 1.12 研究・教育職と技術職比率

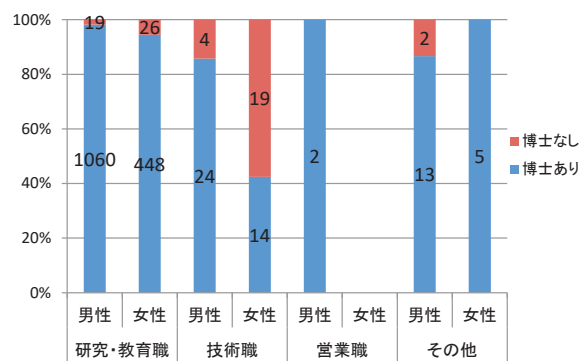


図 1.13 職種と博士取得の分布

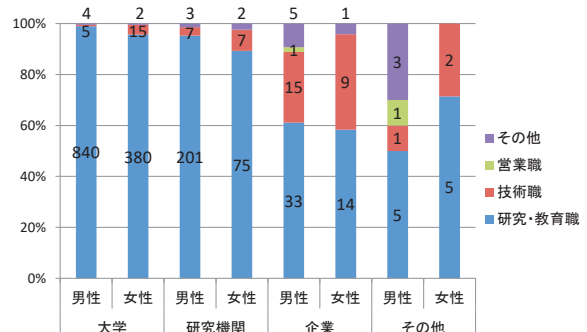


図 1.14 所属機関と職種の分布

## 9. 収入 (Q9)

年収の分布を見ると、女性では「600万円～」をピークとし、300～1000万円に分布していた（図 1.15）。前回調査では「400万円～」にピークがあったことから、増加の傾向にあると言える。男性は「600万円～」をピークとして分布は400～1200万円に広がっており、前回調査と傾向は変わらなかった（図 1.15）。一方で、回答者の年齢が前回より上がっていることを考慮に入れると、女性の年収の増加傾向について、また男性の年収についても更なる検討が必要である。所属機関別に年収と平均年収の関係を見ると、年齢が上がると年収も上がる傾向が認められた（図 1.16）。ただし、同じ世代で比較した場合、女性の年収はほぼ男性より低く、男性が女性より上位職についていることが原因である可能性が高い。

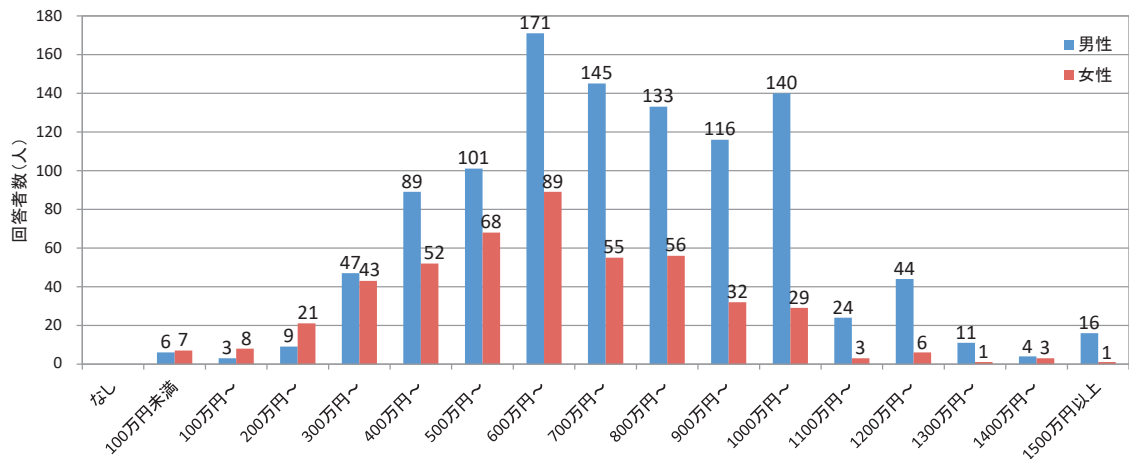


図 1.15 男女別年収分布

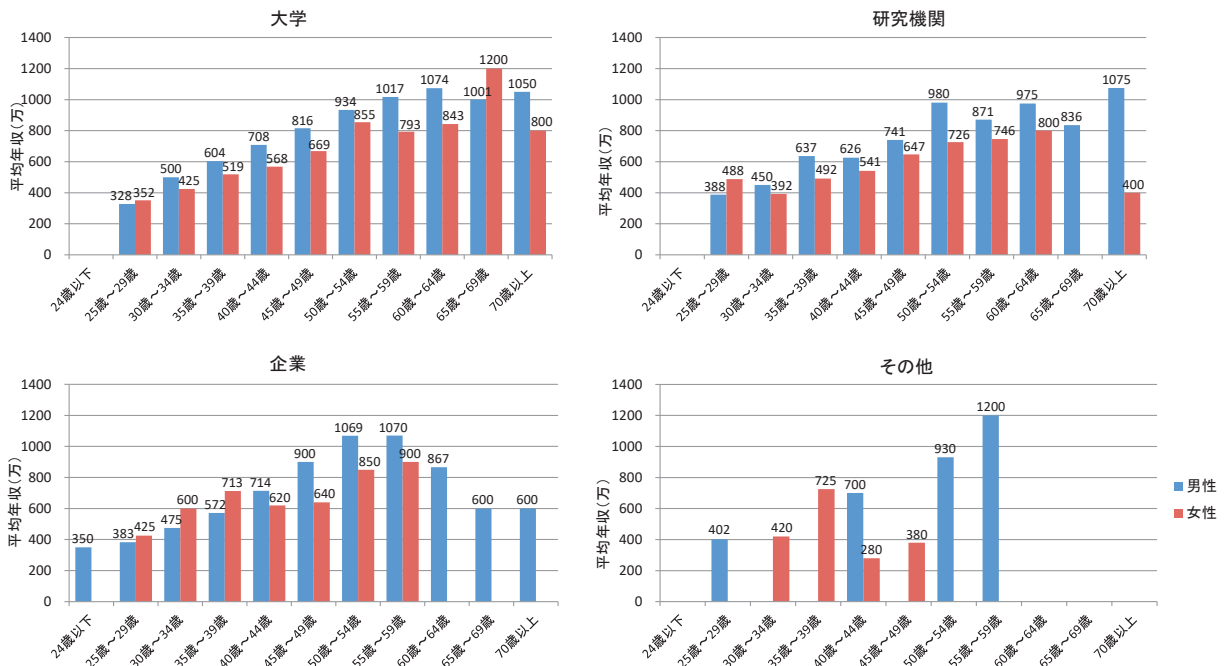


図 1.16 所属機関別の年収

## 第2章 仕事

### 1. 雇用形態 (Q10)

雇用形態を見ると、男性は任期無し職に就いている会員が任期付き職を上回っていた。女性はほぼ同数だが、任期付き職がやや多かった。機関別で見ると、大学に所属する男性は任期無し職の割合が高かった。企業では、男女ともにほぼ任期無し職に就いていた (図 2.1)。MBSJ 会員の場合、大学、研究機関ともに任期付き雇用形態の割合が高くなる傾向がある一方、男女間の差は小さくなる傾向にあった。

年齢別集計を見ると、ほとんどの年代において男性の方が女性よりも任期無し職の割合が高かったが、その差は比較的小さかった。任期付きから任期無しへと移行する年齢は、男性では40代前半なのに対し女性は40代後半であった (図 2.2)。

所属機関ごとに見ると、大学と研究機関ともに40代以降は任期付き職より任期無し職の割合が高かった。また、企業はどの年代もほぼ任期無し職に就いていた (図 2.3)。

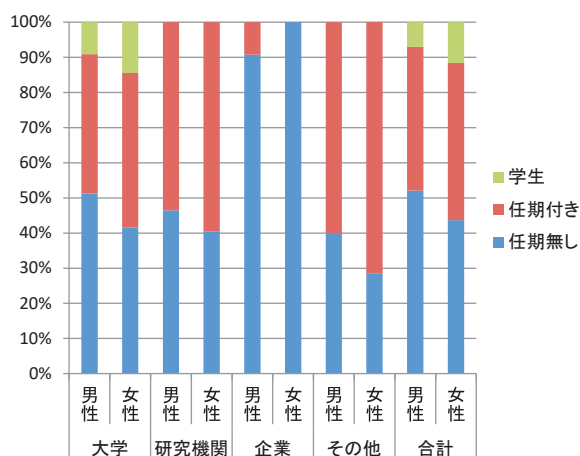


図 2.1 雇用形態 (機関別)

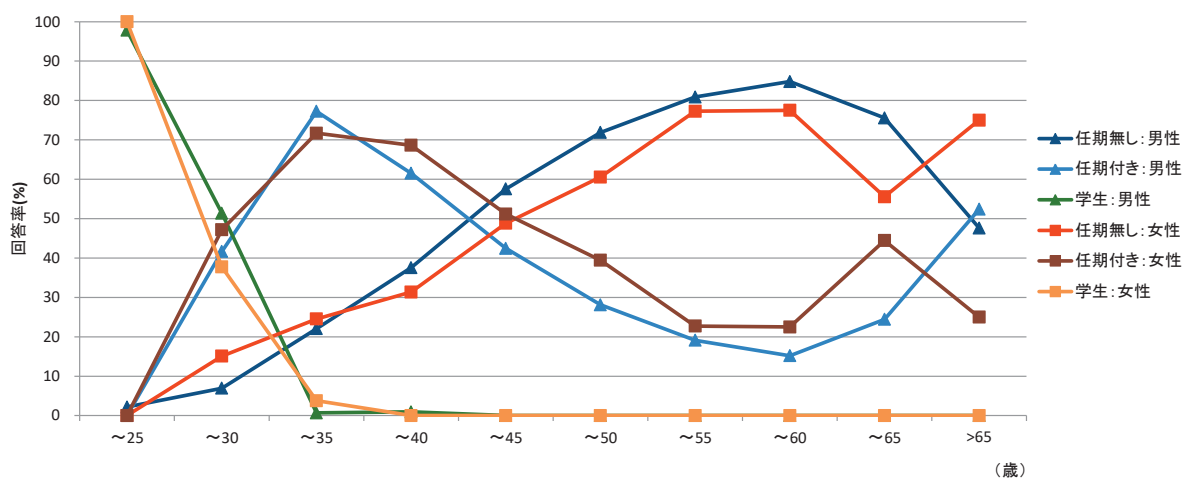


図 2.2 雇用形態 (年齢別)

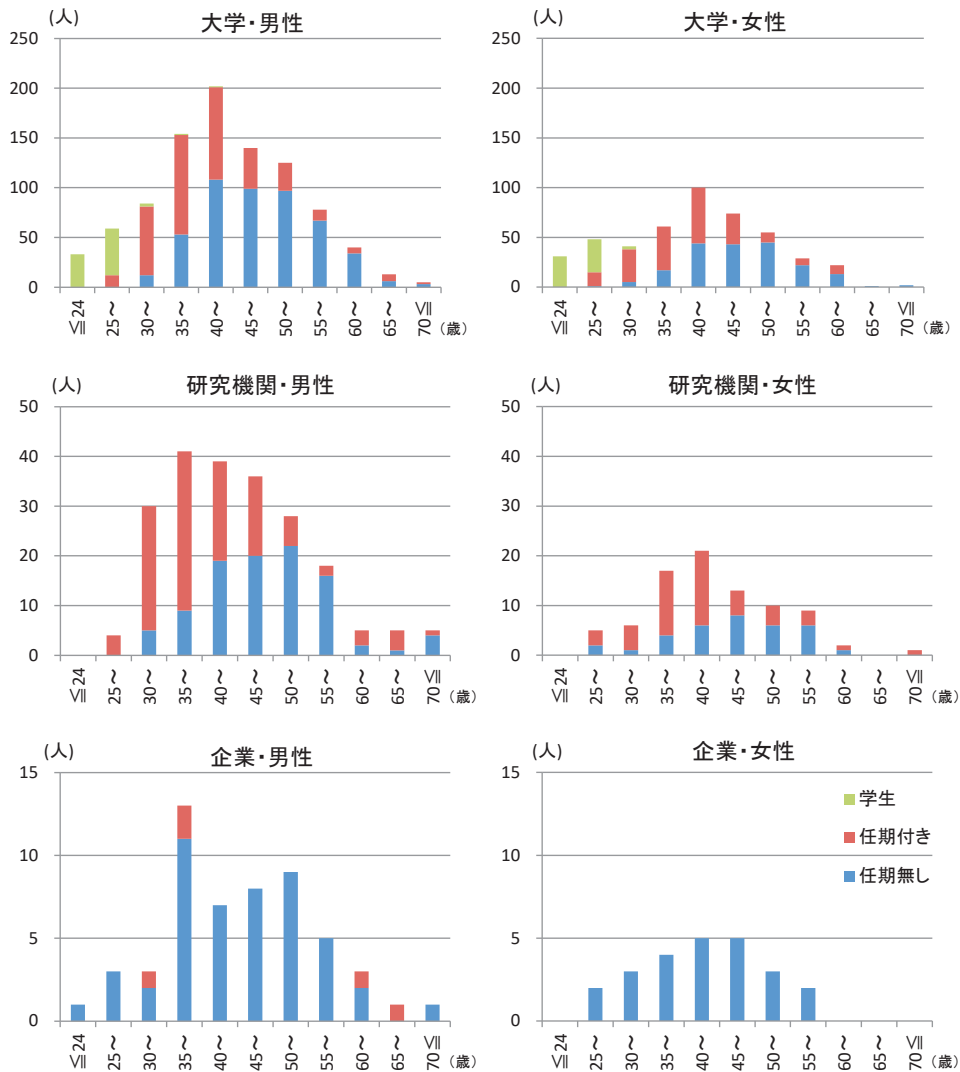


図 2.3 雇用形態（機関・年齢別）

## 2. 任期付き職（Q11, Q12）

任期付き職に就く回答者の現職の任期年数は、男女ともに「5年以上」が最も多く、男性で48.5%、女性で39.8%。女性では「1年」の割合も多く35.2%であった（図2.4）。任期の年数を子供の有無別に見ると、子どもなしより子どもありの会員の任期が長い傾向にあり、特に男性でその傾向が強かった（図2.5）。一方、女性では未婚、既婚、子供の有無にかかわらず1年契約が多く、男性では既婚で一年契約が減少するのに対し女性ではむしろその割合が増える傾向にあった。

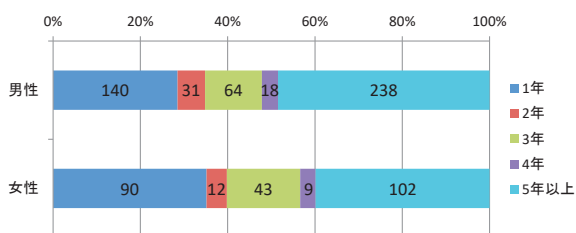


図 2.4 現職（任期付き職）の任期年数

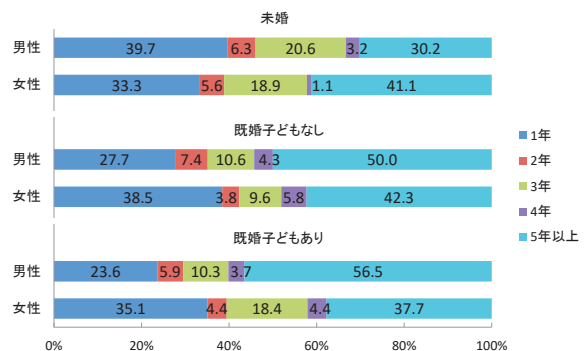


図 2.5 任期の年数（未婚・既婚、子の有無別）

テニユアトラック型の職に就いている割合は、女性（10.6%）よりも男性（14.9%）がやや高かった（図 2.6）。

所属変更回数は、男性では「1回」が最も多く、女性では「4回以上」が最も多かった。次いで男性は「2回」、「4回以上」の順に多く、女性は「2回」、「1回」の順に多かった（図 2.7）。

任期付き職の在職合計年数では、男女ともに10年以上の割合が最も高く、女性（49.4%）の方が男性（42.4%）よりも「10年以上」の割合が高かった（図 2.8）。これは、前回アンケートと比較して割合が増えた。

契約時間については、30時間以上（30時間以上と40時間以上の和）とすると、男性は79.1%、女性は78.4%と男女で大きな差はなかった（図 2.9）。しかしながら、40時間以上とすると、男性が60.3%、女性が51.4%で男性の方が長かった。

社会保障については、男女とも約8割が健康保険と厚生年金の両方に加入していたが、両方とも非加入の割合は男性より女性の方が少し高かった（図 2.10）。

育児休業取得の可否について「可」をみると、男性は50.3%、女性が64.1%で女性の方が高い（図 2.11）。

アンケート時に任期無し職に就く人の、任期付き職の経験については、男女ともに「10年以上」が約3割であった。平均年数は男性が7.01年、女性が7.46年と女性の方が若干長かった（図 2.12）。

所属変更回数では、男女ともに「1回以上」と回答している人が最も高く、次いで男性では「2回」「3回」、女性では「2回」「4回以上」の順であった（図 2.13）。

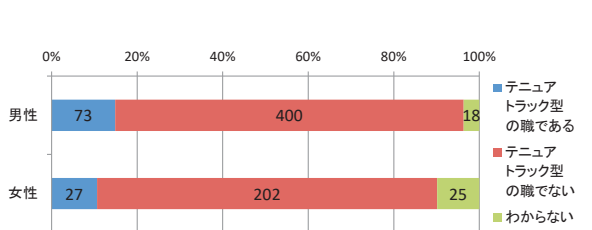


図 2.6 任期・契約期間付きの職における男女別テニユアトラック職の割合

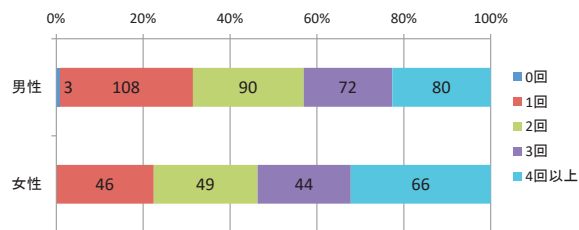


図 2.7 所属変更回数（現・任期付き職）

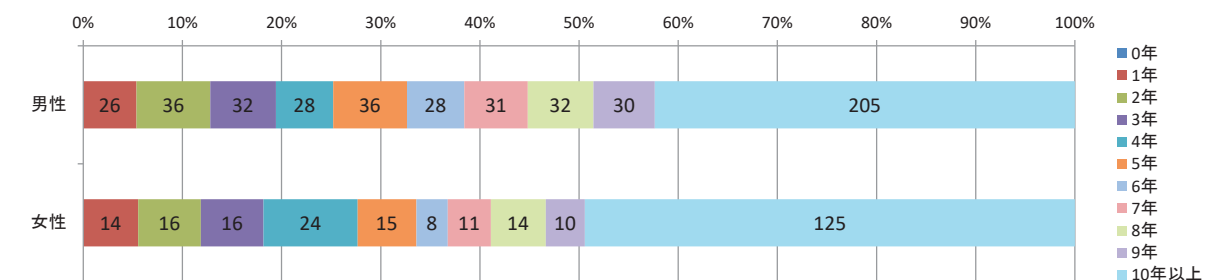


図 2.8 任期付き職合計年数

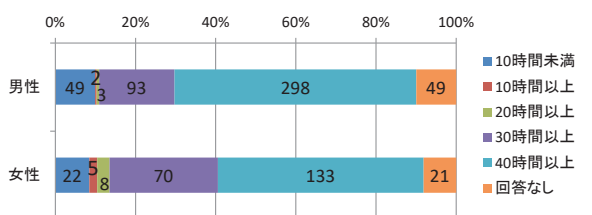


図 2.9 契約勤務時間

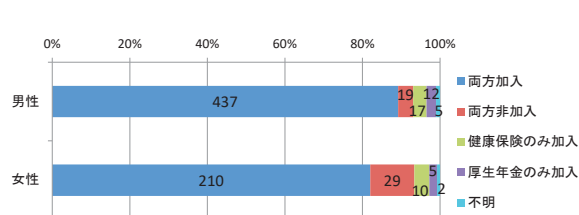


図 2.10 社会保障

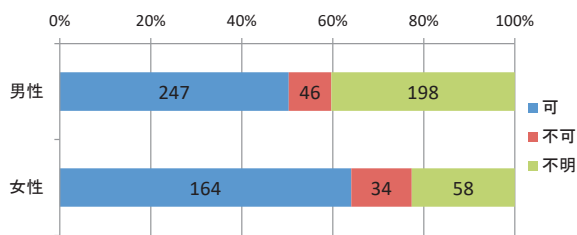


図 2.11 育児休業の可否

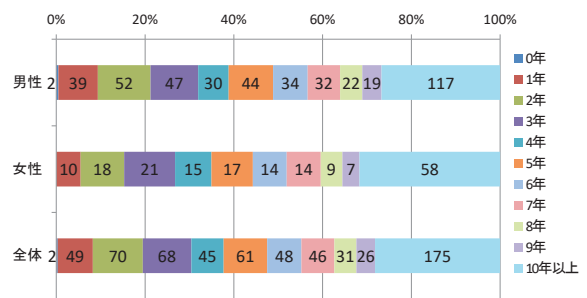


図 2.12 任期付き職の期間（現・任期無し職）

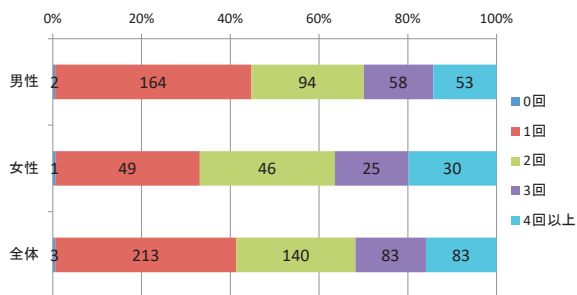


図 2.13 所属変更回数（現・任期無し職）

### 3. 転職・異動・離職（Q13〔複数回答可〕, Q14〔複数回答可〕）

男女とも「職種は変えず転職・異動したことがある」が約70%と最も高かった。一方、「転職・異動・離職の経験なし」は約20%であった。離職経験ありは女性の方が高かった（図 2.14）。

回数については、男女とも「1回」が25%前後で、複数回経験のある（2回以上）と回答した人は55%前後であった（図 2.15）。

転職・異動・離職の理由について、男女とも「キャリアアップ」が最も高く、男性で65.5%、女性で51.1%であった。男女とも次いで「前職の任期満了」が高く、男性で39.1%、女性で44.4%であった（図 2.16）。

年代ごとに女性の離職・転職の理由を見ると、30歳代以降は「キャリアアップ」が多いが、25～29歳、40～44歳では「前職の任期満了」が理由として最も多かった（図 2.17）。

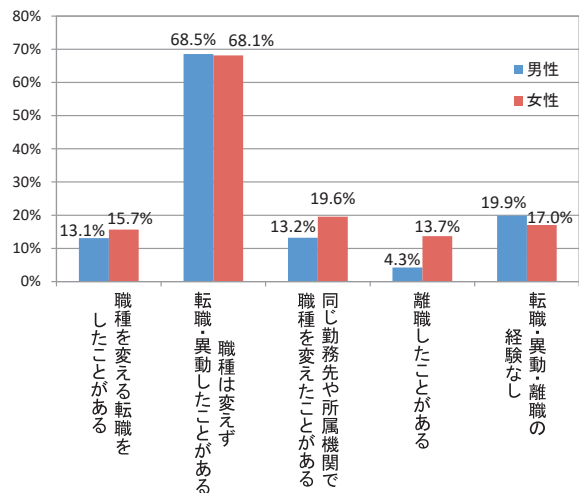


図 2.14 離職・転職・異動の有無（複数回答）

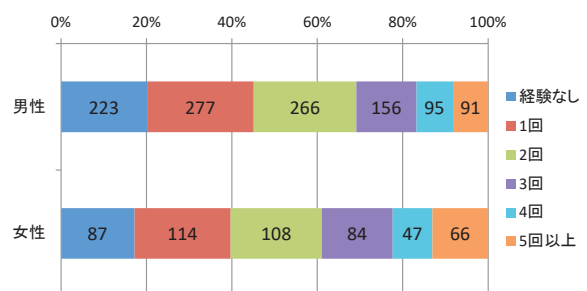


図 2.15 転職・異動・離職の回数

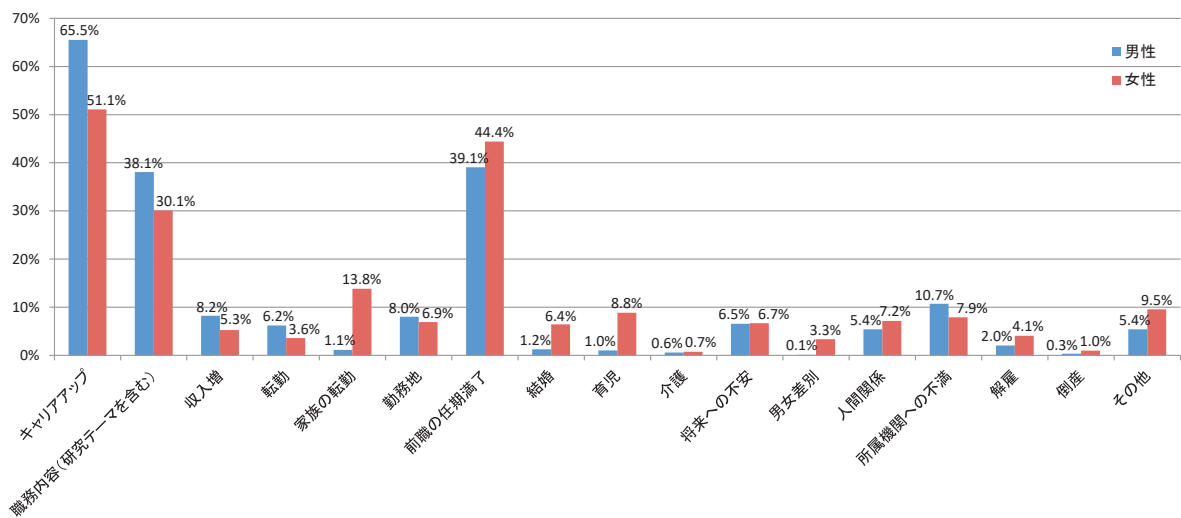


図 2.16 転職・異動・離職の理由（複数回答）

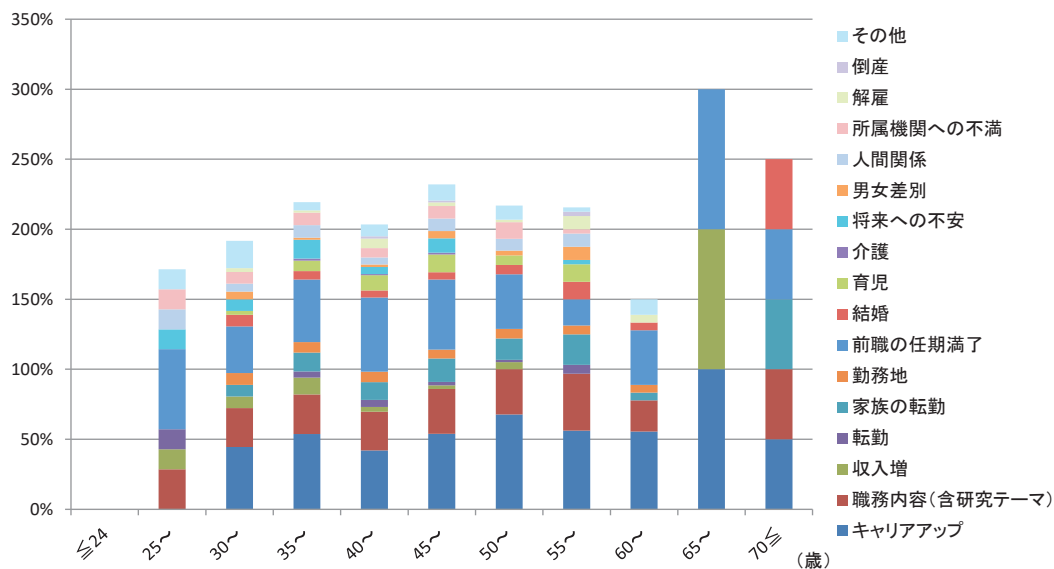


図 2.17 年代ごとの転職・離職の理由（女性）

（注：複数回答のため、縦軸は100%を越えて表示）



#### 4. 仕事時間 (Q15, Q16)

職場にいる時間は、男性は週あたり60~70時間、女性は50~60時間が最も多く、男性の在職場時間平均は53.7時間、女性は48.1時間であった(図2.18)。この傾向は前回調査から変化していないが、平均在職場時間は前回から男女ともに減少している。

配偶者がある者より配偶者がいない者の方が在職場時間は長く、また、子ありよりも子なしの方が在職場時間は長い(図2.19)。配偶者や子がない場合の男女の在職場時間や研究開発時間の男女の

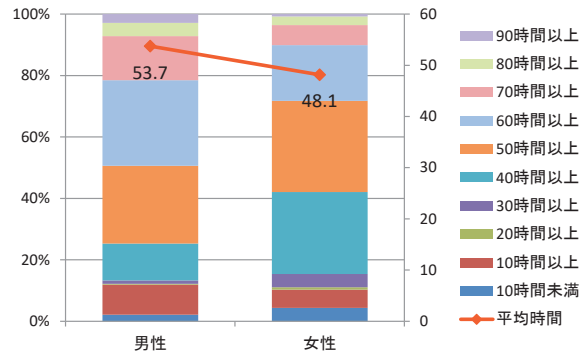


図 2.18 在職場時間 (1週間あたり)

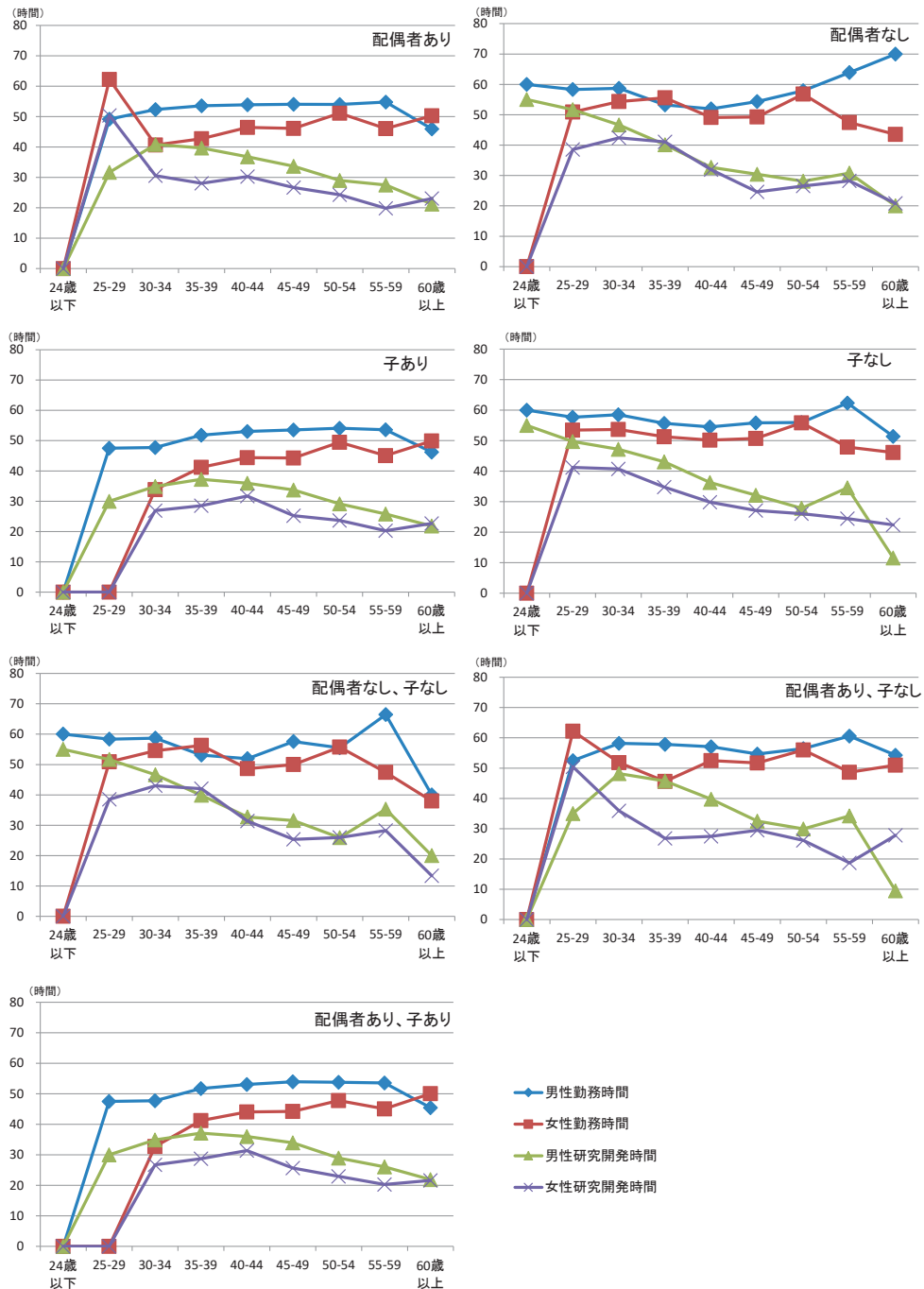


図 2.19 在職場時間と研究・開発時間 (1週間あたり)

差は比較的小さいが、30代の配偶者あり、子ありの女性では顕著に時間が短かった。

在職場時間を年齢の推移で見ると、男性はほぼ横ばいとなっているが、女性は50歳代前半がやや高くなった。研究・開発時間は、男女ともに年齢が上がるにつれて減っていく傾向にあった(図2.20)。

自宅での仕事時間は男女とも約7割が10時間未満で、平均時間は男性で7.1時間、女性で7.5時間であった(図2.21)。

自宅で研究・開発に使う時間は、10時間未満が最も多く、男性は81.0%、女性は79.9%であった。また、平均時間は男性で4.94時間、女性で5.21時間であった(図2.22)。

年齢推移を見ると、年齢が高くなるにつれ自宅での仕事時間が増加する傾向が見られた。この傾向は前回調査とほぼ変わらないが、35~40歳の女性会員は自宅での仕事時間が多かった(図2.23)。育児中の女性が持ち帰ることのできる仕事を自宅で行っていると考えられる。自宅での仕事時間に占める研究・開発時間の割合は、年齢とともに減少するが、これは前回調査と同様の傾向である。

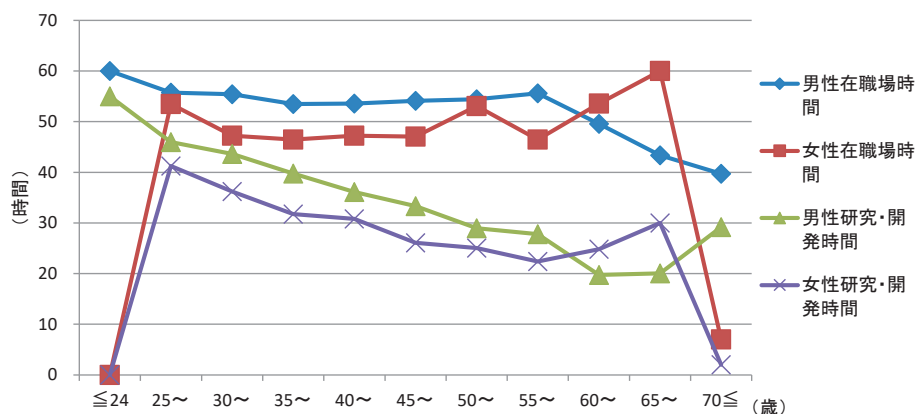


図 2.20 在職場時間 (1 週間あたり) の年齢推移

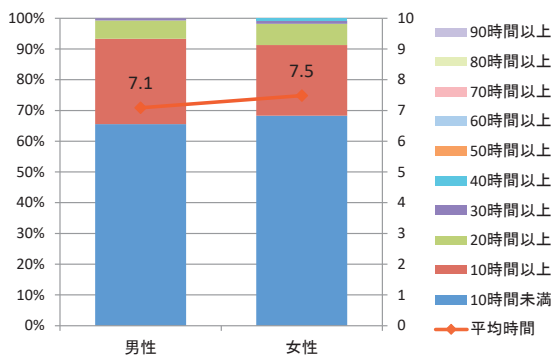


図 2.21 自宅での仕事時間 (1 週間あたり)

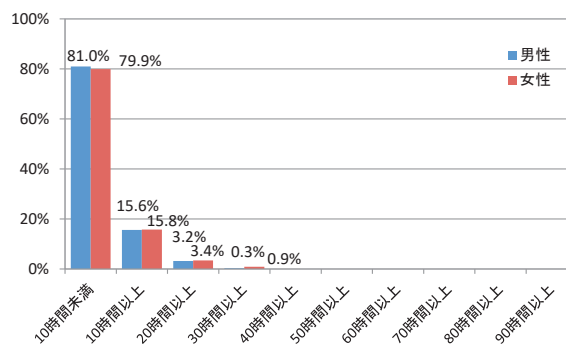


図 2.22 自宅での研究・開発時間 (1 週間あたり)

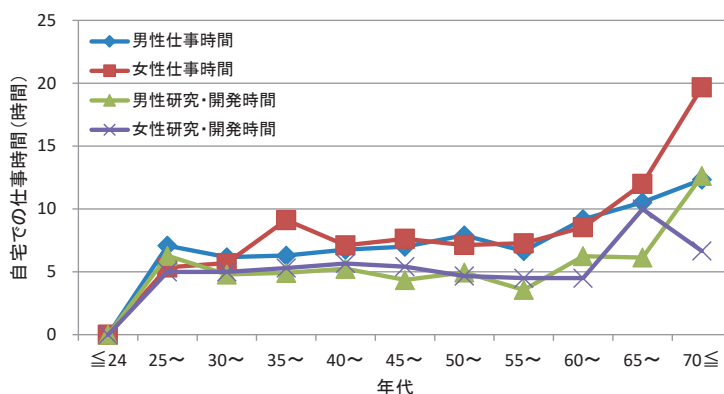


図 2.23 自宅での仕事時間の年代推移 (1 週間あたり)

## 5. 将来像 (Q17〔複数回答可〕)

希望する職として、男性では「大学等で研究室を主宰」が70.8%と最も多く、次いで「大学等で研究に従事」が54.9%となった。一方、女性は「大学等で研究に従事」が62.4%で最も高く、次ぐ「大学等で研究室を主宰」は46.6%と15.8ポイントの差があった(図2.24)。

希望する職業を職域別に男女合わせてみると、PIと任期無しNPIでは「大学・研究機関等で研究室を主宰」が最も高く、任期付きNPIと学生では「大学・研究機関等で研究に従事」が最も高かった。また、管理職では「企業等で研究・開発を主宰」が最も高く、一般職では「企業等で研究・開発に従事」が最も高かった(図2.25)。学生では、大学や研究機関だけでなく、企業での研究・開発への従事希望もみられた。

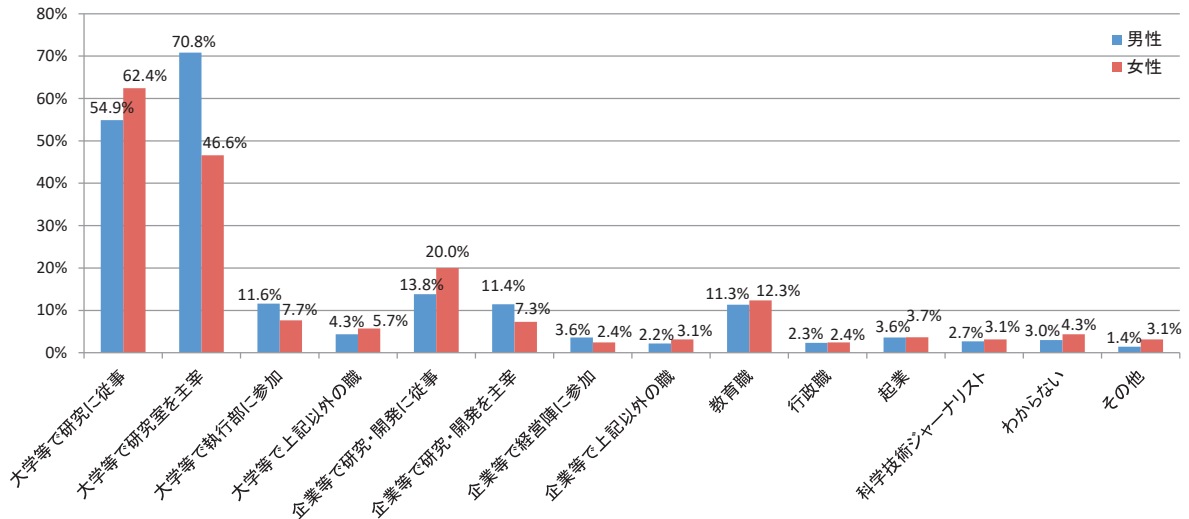


図 2.24 希望する職業 (男女別) (複数回答)

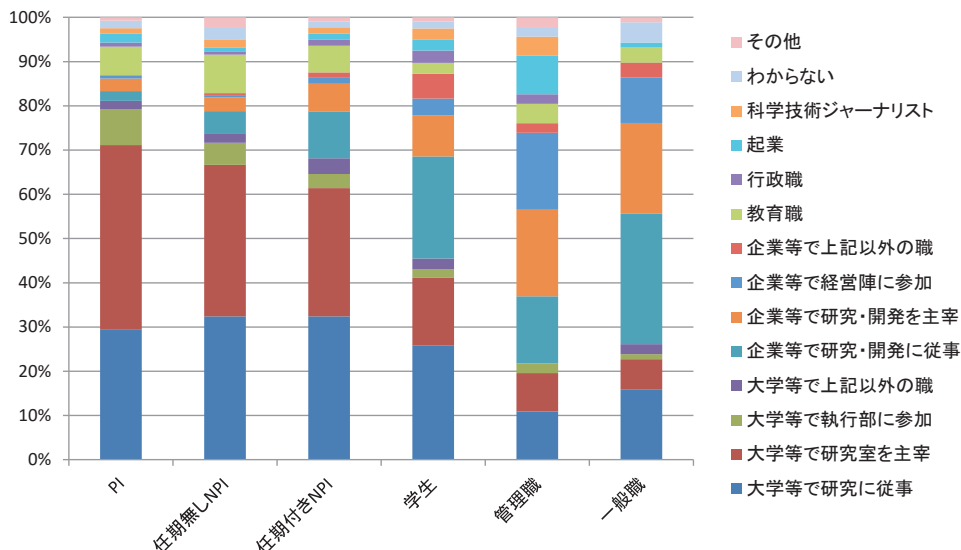


図 2.25 希望する職業 (職域別) (複数回答)

職域の分類 (各職域に含まれる役職名)

PI: 教授、准教授、講師、理事、ユニット長、グループ長、主任研究員

NPI: 助教、助手、研究員、技術員

※ポスドクは「任期付きNPI(研究員)」に含まれる(第5章2参照)

管理職: (企業) 取締役、事業部長、部長、課長

一般職: (企業) 主任、一般社員

性別・職域別に希望する職種を見ると、PI、任期無しNPI、任期付きNPIは男女ともに大学等での研究職（研究室の主宰と研究に従事）を希望している割合が高く、60～70%程である。管理職・一般職では企業での研究・開発を希望する割合が高かった（図 2.26）。

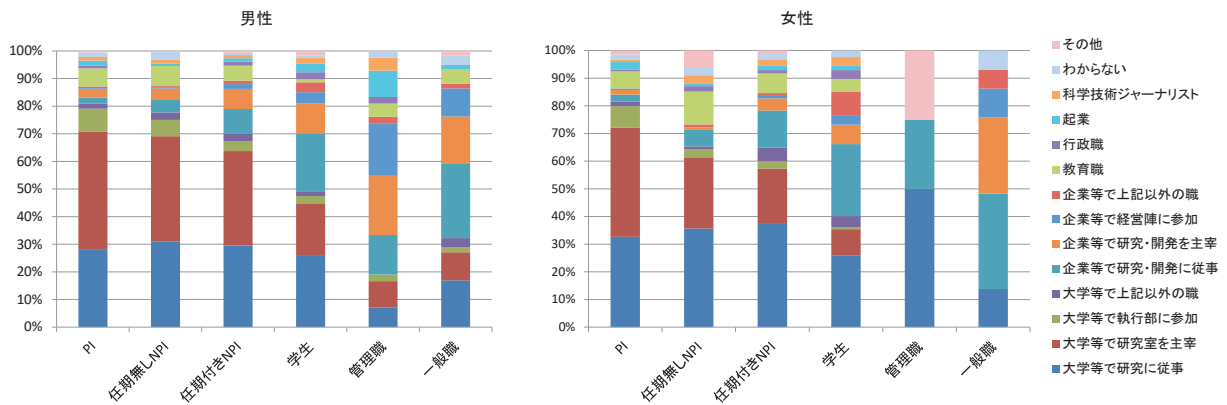


図 2.26 希望する職業（男女別・職域別）（複数回答）

## 6. 海外での研究活動（Q18）

海外活動のキャリア形成の影響については、男女ともに「非常にプラスである」が最も多く、「どちらかといえばプラスである」と合わせると約7割がプラスであると回答している。また、男性より女性の方がプラスと回答している率が高い（図 2.27）。

海外での研究活動経験については、男女ともに「なし」が最も多かった。年齢が上がると海外活動の経験が増えていた（図 2.28）。前回調査と比較して、全体的には海外での研究活動をしている、もしくは経験した会員が減少している傾向にある。

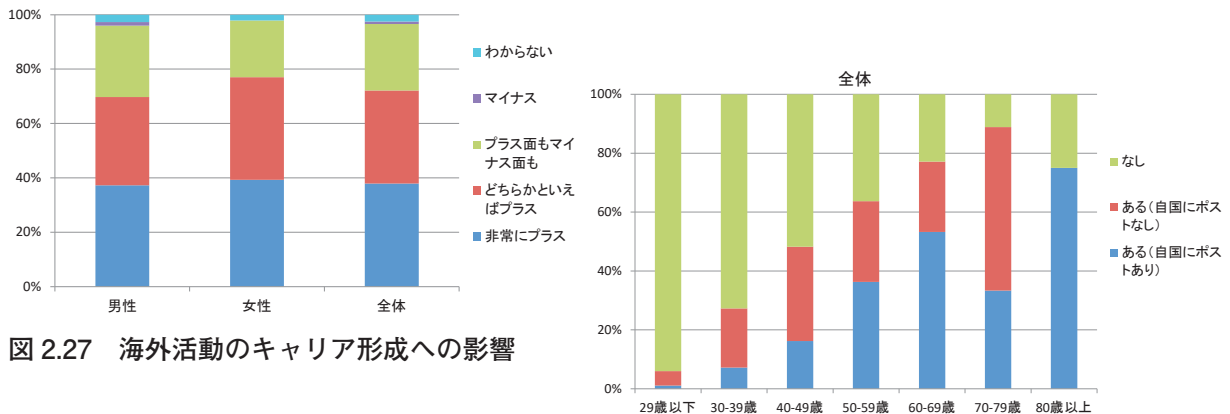


図 2.27 海外活動のキャリア形成への影響

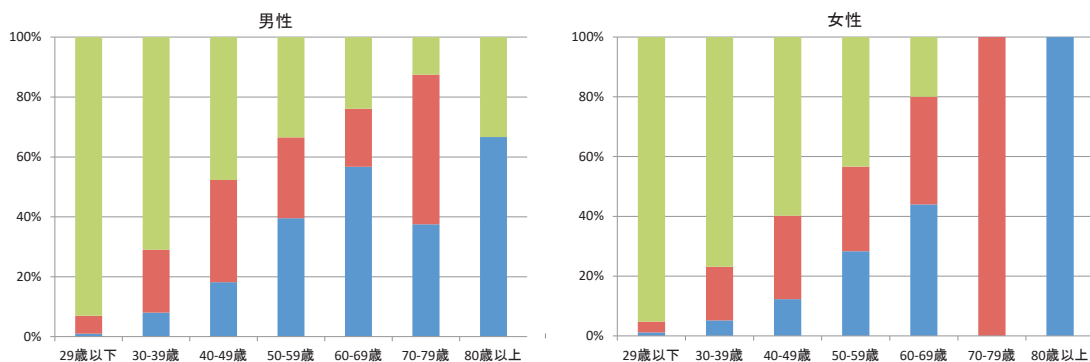


図 2.28 海外での半年以上の研究活動経験

## 7. ポスドク制度とキャリア形成 (Q19〔複数回答可〕)

ポスドク制度の利点については、「研究に専念できる」と回答する割合が約70%と高く、次いで「新たな研究分野やテーマに取り組む機会となる」も約半数と高かった。「利点はない」は全体的に10~20%程度選択されており、特に任期付きNPIの約25%が選択し、他の職域に比べて選択率が高かった(図2.29)。

ポスドク制度の問題点は、「任期が研究費に左右されるため生涯設計を立てにくい」「ポスドク後のポジションが少ない」が高く、次いで「大きなテーマや一貫したテーマに取り組めない」が多かった(図2.30)。

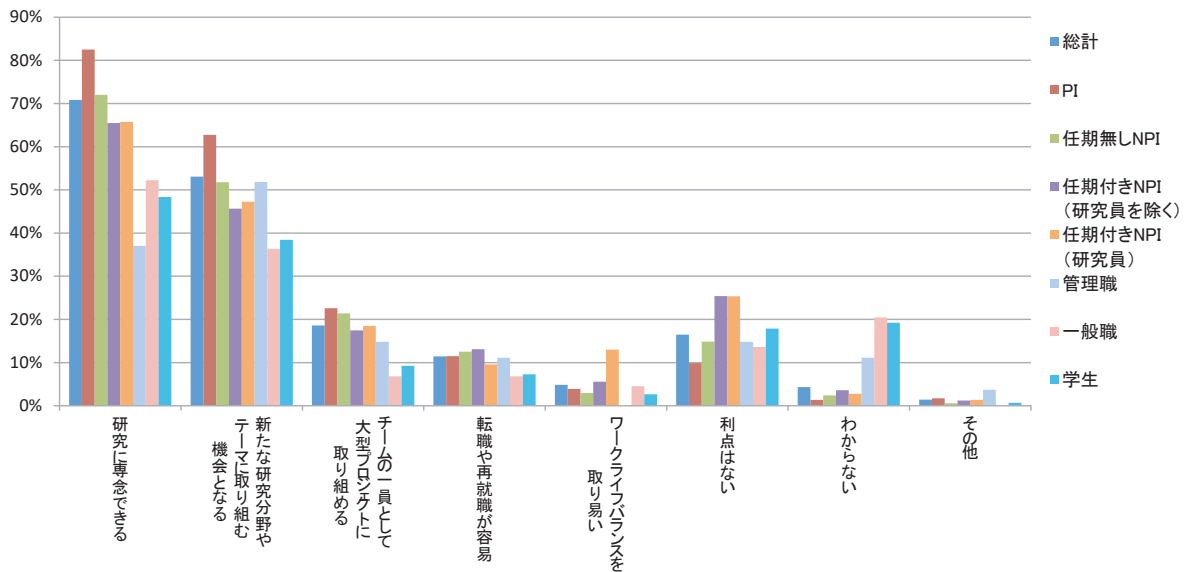


図 2.29 ポスドク制度の利点 (複数回答)

※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

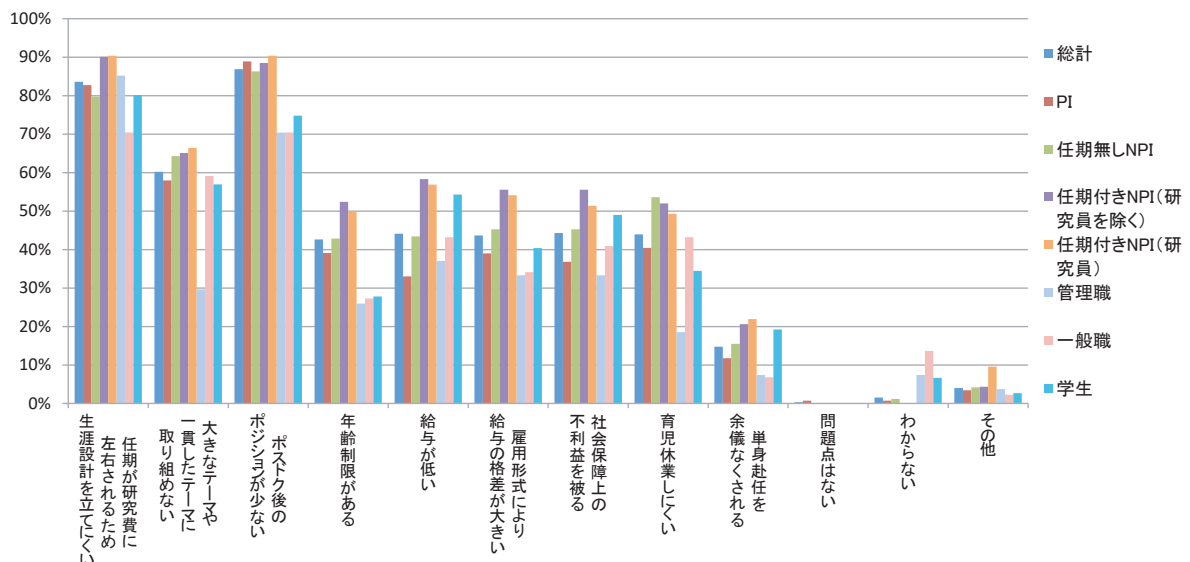


図 2.30 ポスドク制度の問題点 (複数回答)

※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

ポスドク後のキャリアパス確保に必要なことは、どの職域でも「独立しなくとも研究を継続できる常勤職種の確立」が最も高かった。次いで高かったのは「大学・研究機関等で独立した研究を行う常勤職の拡充」であった。また、前回調査同様、「科学技術行政に関わる専門職の拡充」などの研究職以外のポジションの充実も挙げられた（図 2.31）。

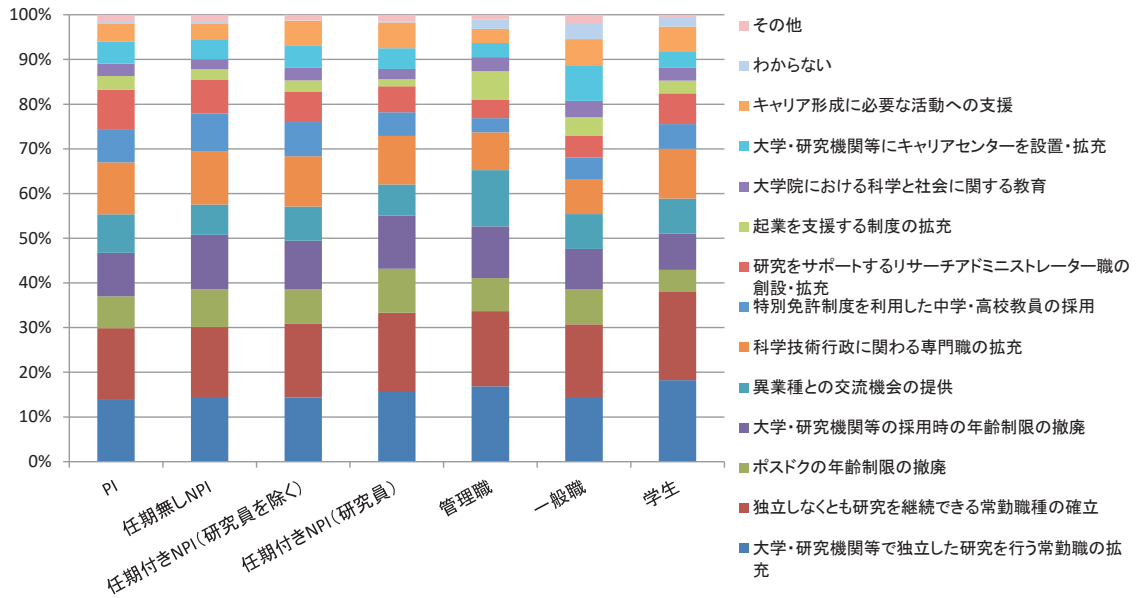


図 2.31 ポスドク後のキャリアパス確保に必要なこと（複数回答）  
 ※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

# 第3章 仕事と家庭

## 1. 配偶者 (Q20, Q21, Q22)

配偶者の有無については、「あり」の比率は男性の方が高く76.5%であった。女性は約58.9%で男女差が17.6ポイントあった(図3.1)。この傾向は前回と同様であるが、「なし」の割合が男女共に減少した。

配偶者の有無を詳しく見ると、30代から「あり」の会員が増加する傾向にあり、35歳までは男女差はほとんどみられなかった。35歳から男女差が大きくなった(図3.2)。

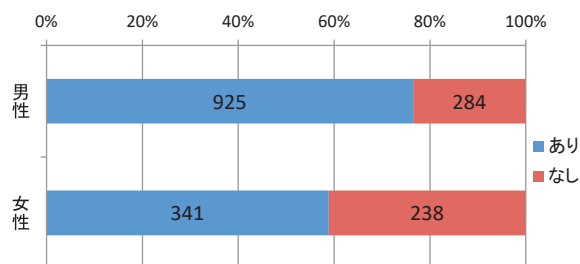


図 3.1 配偶者の有無

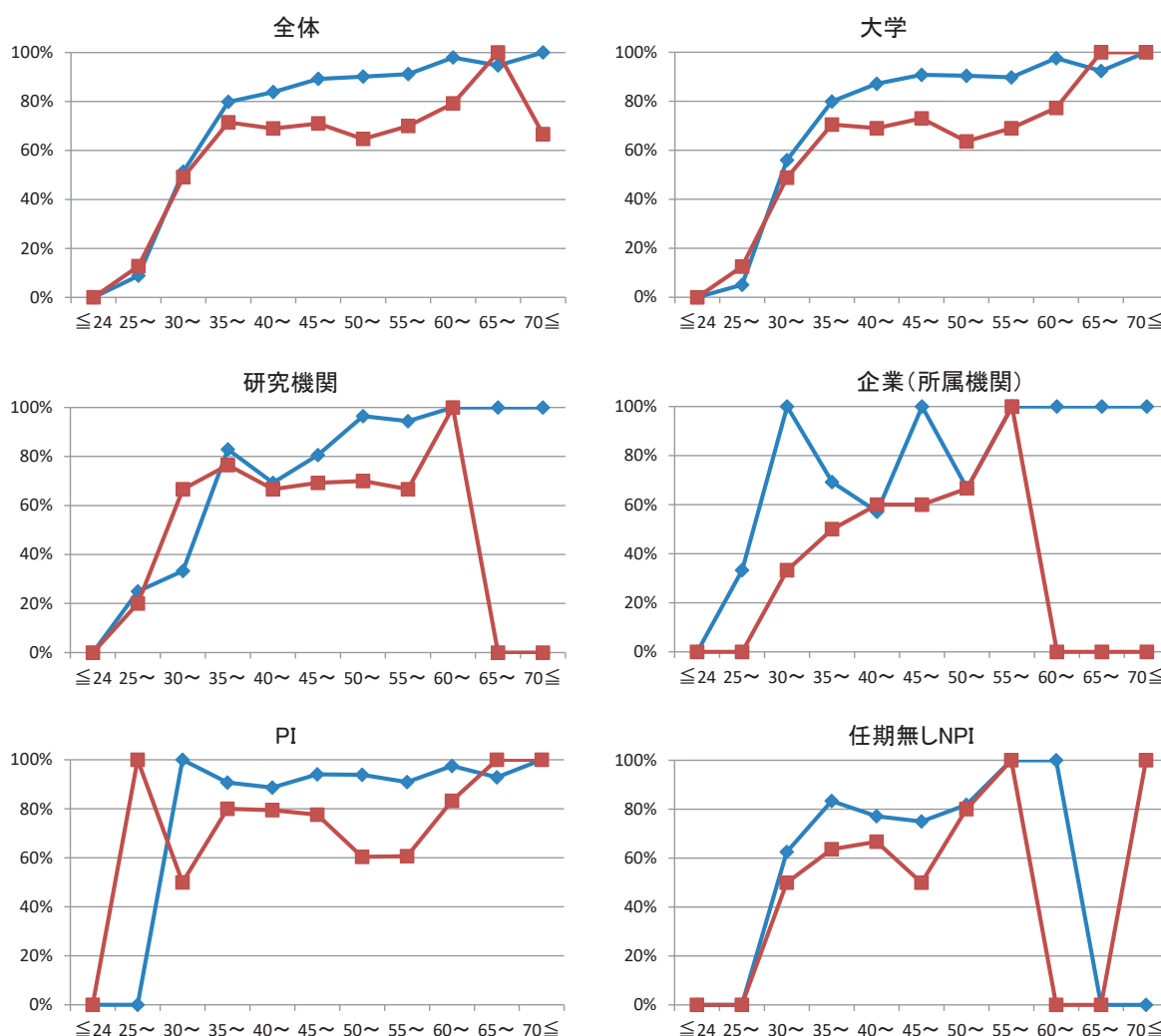


図 3.2 配偶者がいる割合 (所属機関・職域・年齢別)

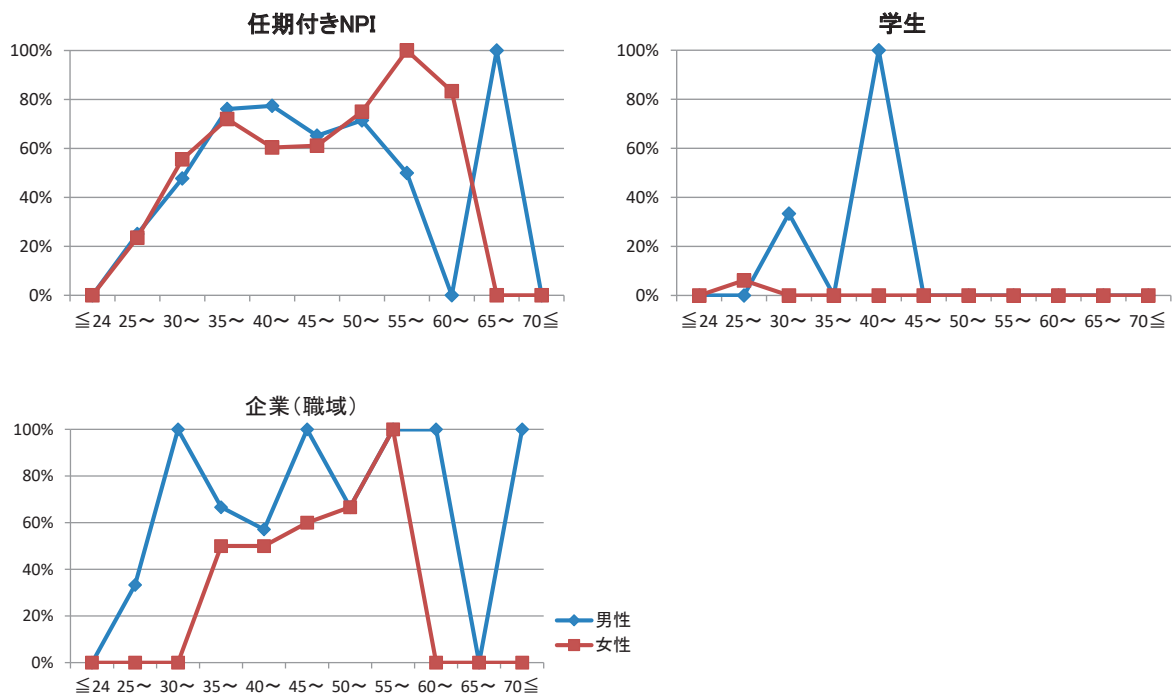


図 3.2 配偶者がいる割合 (所属機関・職域・年齢別)

※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

配偶者の職については、男性会員の配偶者の38.4%が「専業主婦」であり、前回調査から微減した。一方、女性会員の配偶者は96%が有職者で、前回調査と比較してやや減少した。このうち、研究に関わっている配偶者を持つ割合が62.2%であった(図 3.3)。

配偶者の職の任期の有無については、男性会員の配偶者の「任期無し」は52.5%、一方、女性会員の配偶者の「任期無し」は79.9%であった(図 3.4)。前回調査と比べて男性会員の配偶者の「任期無し」が減少しており(前回調査約70%)、女性会員の配偶者の「任期無し」も微減している。

別居経験の有無については、男性会員の65.5%が「なし」と回答した。一方、女性会員では「あり」が57.8%、「なし」42.2%で、若干「あり」の回答が多くなったが(図 3.5)、前回調査と比較すると「あり」が男女とも増加した。

別居経験の割合を所属機関別で見ると、回答数が少ない「その他」の所属機関以外の「大学・研究機関・企業」で、男性会員より女性会員の割合が20%程度高かった(図 3.6)。

単身赴任の経験年数は、男性会員では「1年以上」が、女性は「2年以上」が最も多く、年数が増えるとともに少なくなった。その一方で、「10年以上」が「1年以上」「2年以上」に次いで3番

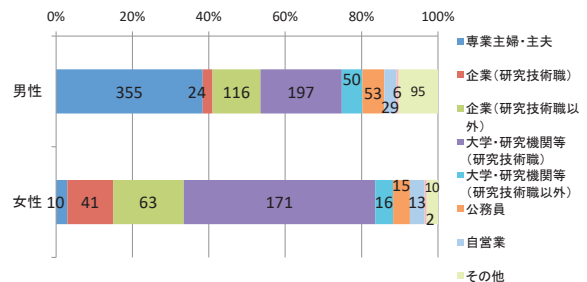


図 3.3 配偶者の職

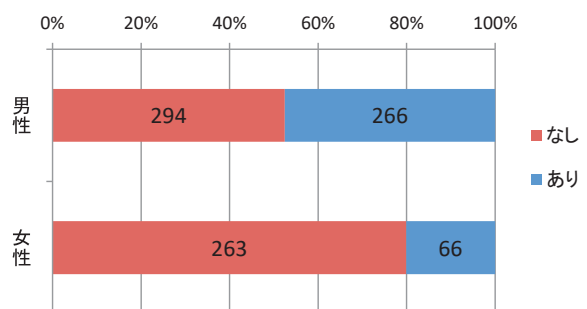


図 3.4 配偶者の職の任期

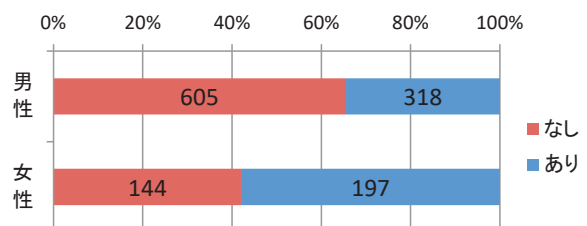


図 3.5 別居経験の有無



目に多かった（図 3.7）。これらの傾向は前回調査から変化していない。

勤務先の同居支援制度または帯同雇用制度について、制度がない職場が大半を占めている。また、「わからない」の回答率も高かった（図 3.8）。

同居支援制度または帯同雇用制度の利用について、男女とも「利用したい」が半数程度と高かったが、「わからない」も 40%程度と高かった（図 3.9 左）。勤務先の同居支援制度または帯同雇用制度の利用を利用したくない理由は、男女ともに「移動しても安定した身分が得られない可能性が高い」が高かった（図 3.9 右）。

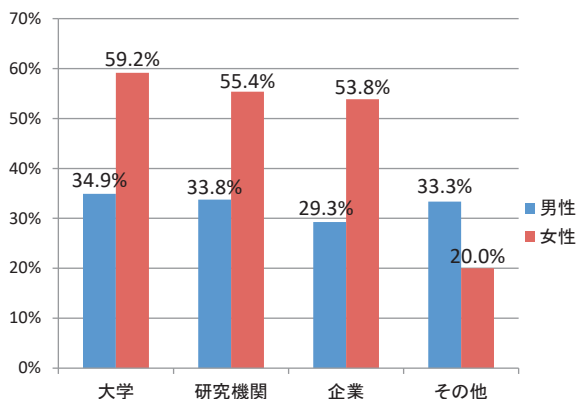


図 3.6 別居経験の割合（所属機関別）

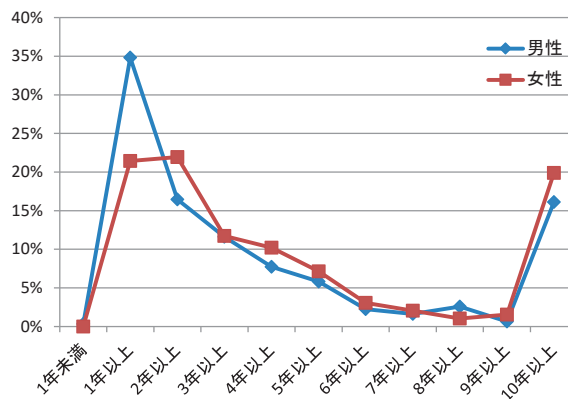


図 3.7 単身赴任の経験年数

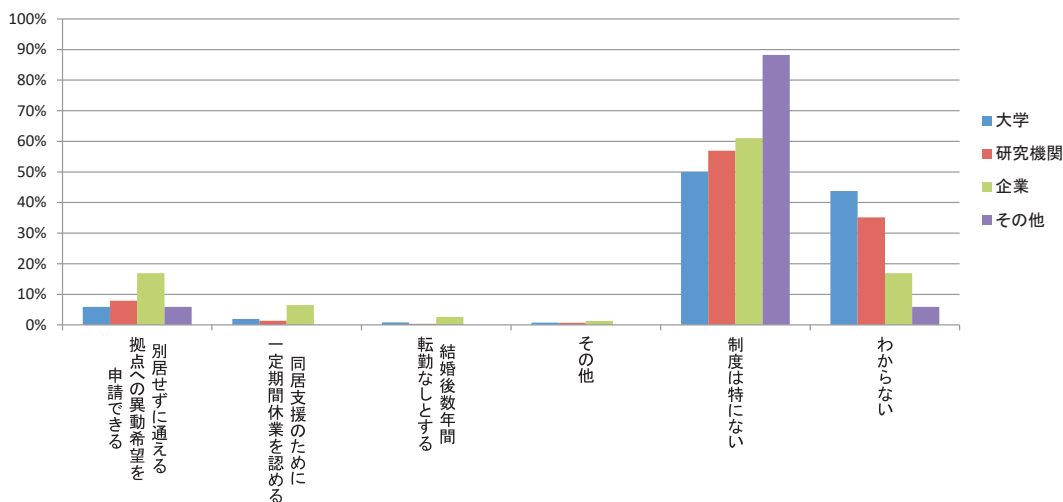


図 3.8 勤務先の同居支援制度または帯同雇用制度の有無（所属機関別）

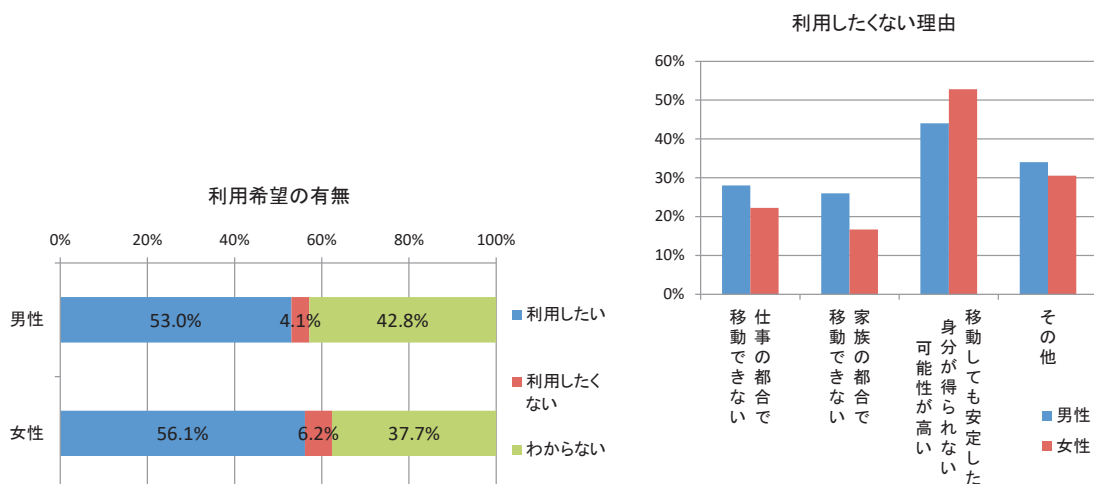


図 3.9 勤務先の同居支援制度または帯同雇用制度の利用希望の有無と、利用したくない理由

## 2. 子どもの人数 (Q24, Q25-1, Q25-2, Q32〔※一部複数回答可〕)

子どもの人数を見ると、女性会員は58.0%が子どもなしで、子どもがいる場合は「1人」が最も多かった。子どもなしの割合は前回の66.1%から低下し、子供を持つ女性会員が増えていることを示している。男性会員も「なし」の回答が一番多いが38.0%と女性会員より低く、この割合も前回の45.6%から低下した。また男性会員で子どもがいる場合では「2人」が最も多かった(図3.10)。

子どもの平均人数を所属別・年代別で見ると、年齢が上がるにつれて子どもの平均人数も上がる傾向があり、女性会員の子どもの数が男性会員よりも少なかった(図3.11)。

子を持つ回答者の子どもの年代は、男女ともに「未就学児」が最も多く40%前後となった。また小学生以下(未就学児と小学生)の子どもを持つ回答者は男女ともに70%を超えた(図3.12)。

20~30代では「未就学児」を持つ割合が最も

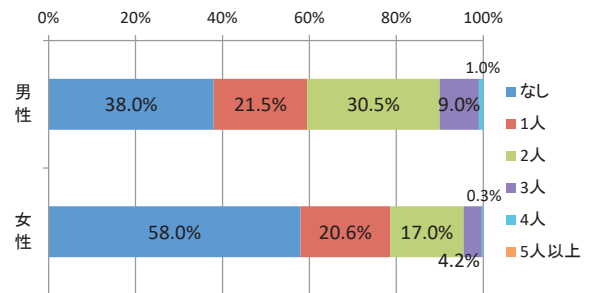


図3.10 子どもの人数

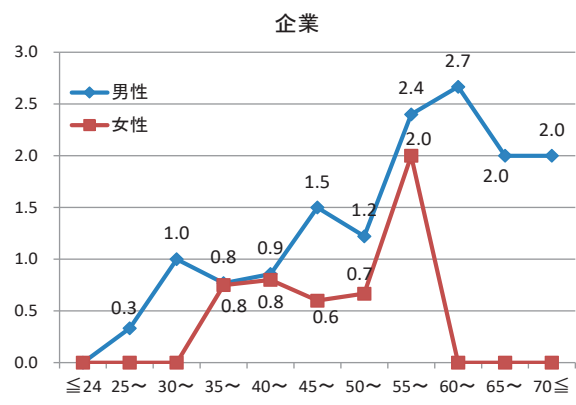
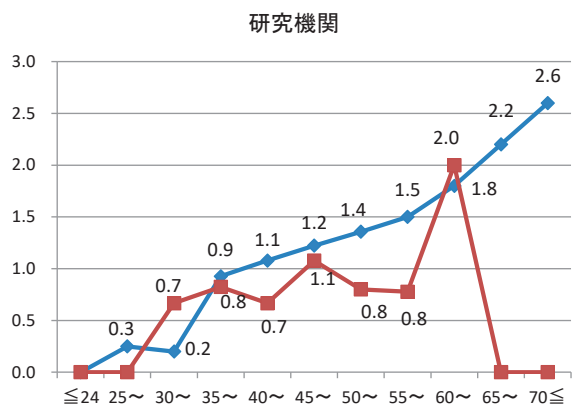
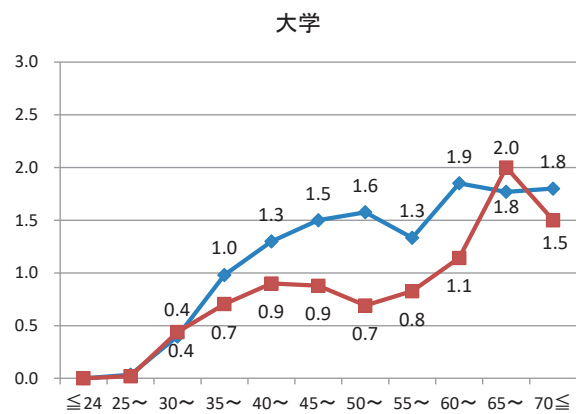
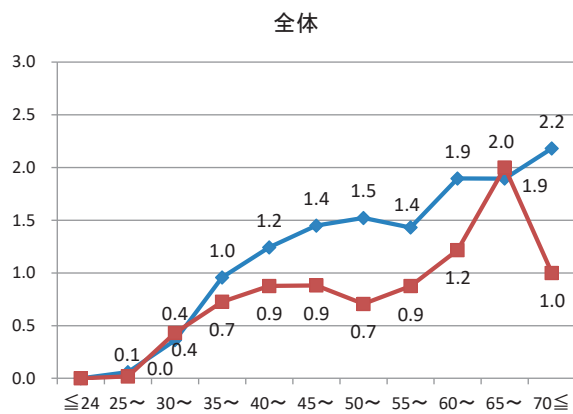


図3.11 子どもの人数(所属機関別)

多く 90%を超えた。また 40 代では一番多いのは「小学生」だが、「未就学児」を持つ割合も約 40%と高かった（図 3.13）。

理想の子どもの数は、男女ともに「2 人」が最も高く約 60%であり、次いで「3 人」が約 30%であった（図 3.14）。

理想の子どもの数の平均は 2 人を超えているが、現実の子どもの人数の平均は 1 人に満たなかった（図 3.15）。

子どもの数が理想より少ない理由として、男性会員は「経済的理由」が最も高く 35.4%で、前回調査と同様の傾向ではあるが、前回調査の 47.9%から低下している。女性会員は「育児とキャリア形成の両立」が最も高く 53.4%であるが、前回調査の 69.9%から低下している。次いで、男性会員は「該当しない」が高く、女性会員は「職の安定性」が高かった（図 3.16）。育児とキャリア形成の両立について、近年の育児支援の政策が一定の効果を示している可能性が考えられる。

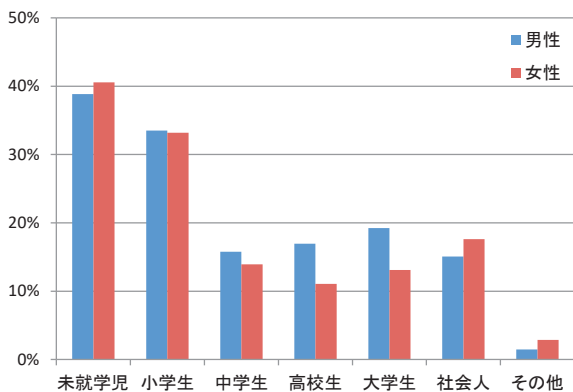


図 3.12 子を持つ人の、子どもの年代（複数回答）

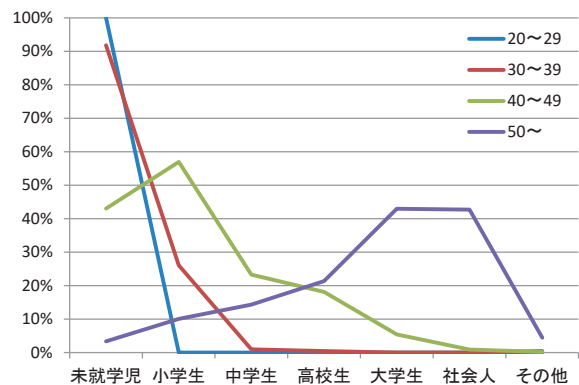


図 3.13 回答者の年齢と子どもの年代の関係

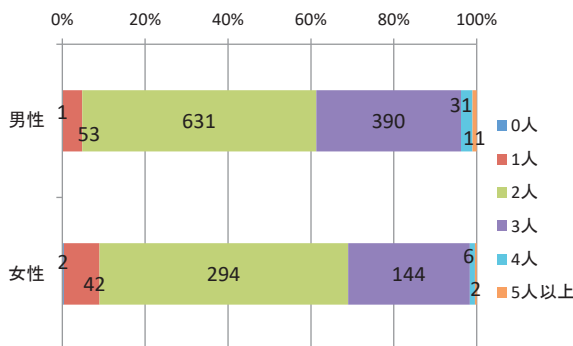


図 3.14 理想の子どもの数

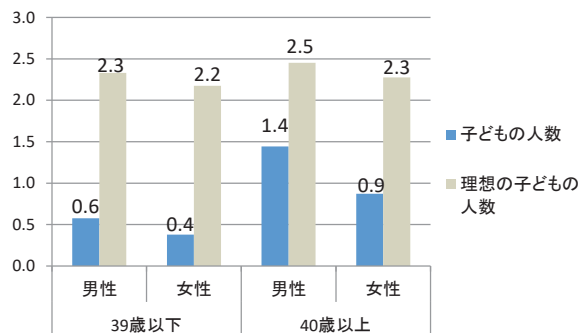


図 3.15 子どもの数の現実と理想

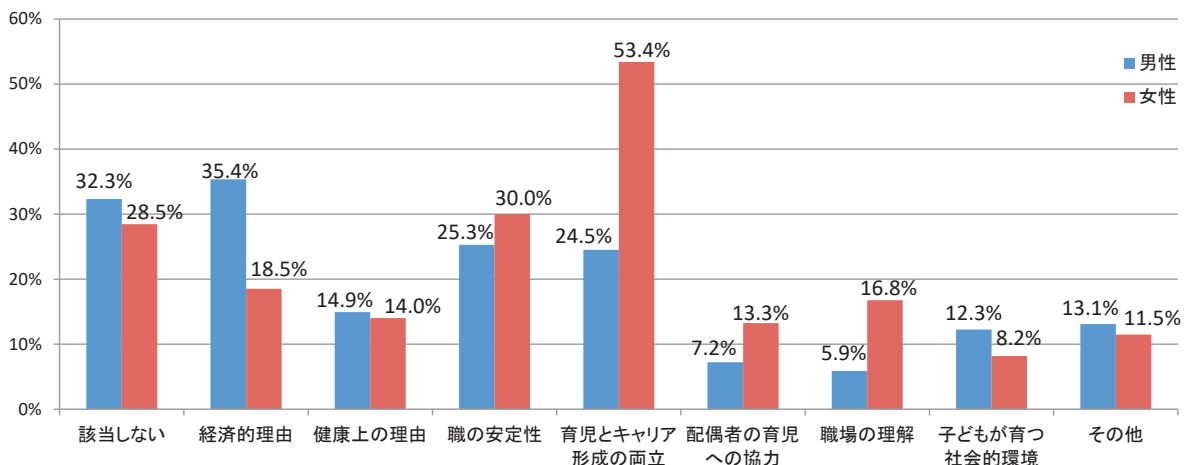


図 3.16 子どもの数が理想より少ない理由（複数回答）

### 3. 保育と育児休業（Q25-3, Q25-4, Q25-5, Q26 から Q31〔※一部複数回答可〕）

未就学児の保育担当者について、女性会員は「保育園等」が84.8%と最も高いが、男性会員は「配偶者」が71.9%で一番高く、「保育園等」は38.6%にとどまった。子どもが小学生の場合、女性会員は「学童保育等」が59.1%、男性会員は「配偶者」が59.6%であった（図 3.17）。この傾向は前回調査から変化はない。育児休業の取得状況については、本人・配偶者ともに男性会員の9割以上が取得しなかった。女性会員も4割程度が取得しておらず、取得率が低かった（図 3.18）。この傾向も前回と同様である。

本人が育児休業した場合、その期間について、男性会員は「1か月未満」が最も多く67.4%となった。女性会員は「6か月未満」が39.0%と最も高かった。配偶者の育児休業期間については、男性会員は「6か月～12か月未満」が多く、女性会員は「1か月～6か月未満」が多かった（図 3.19）。女性会員の休

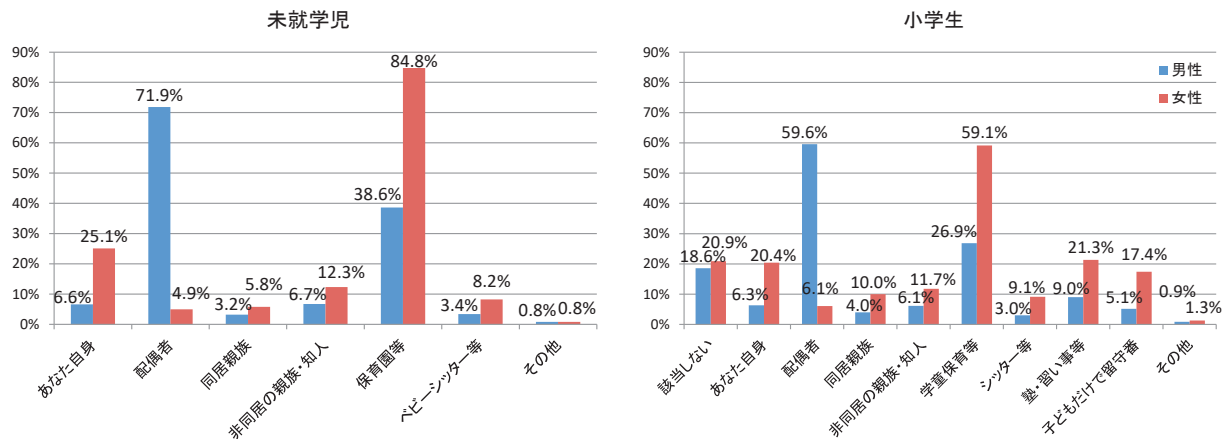


図 3.17 平日昼間の保育担当者（複数回答）

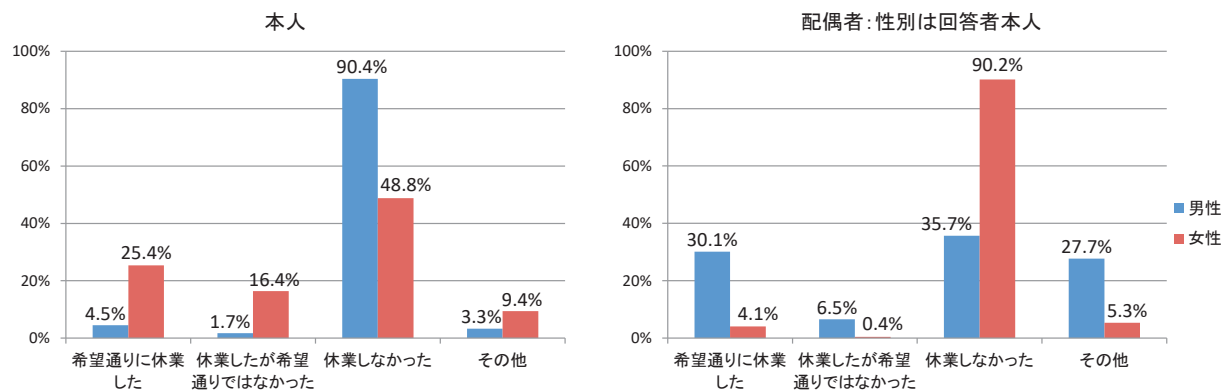


図 3.18 育児休業取得状況

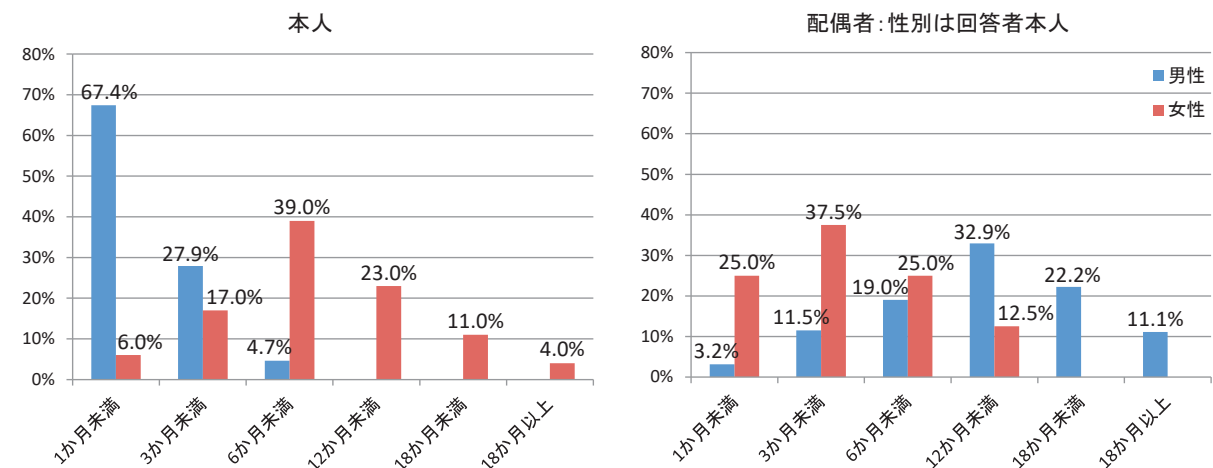


図 3.19 育児休業した期間

業期間は前回「12か月未満」が最も多く44.2%であったが、今回23.0%に低下し、逆に「6か月未満」は前回の24.7%から39.0%に増加した。短期間の休業で仕事復帰する女性会員が増えていることを示している。

休業しなかった理由について、男性会員は「休業する必要がなかった」が57.9%と半数を超えている。女性会員は「休業できる職場環境ではなかった」が最も高く38.6%、次いで「休業したくなかった」が34.2%であった（図3.20）。

配偶者が休業しなかった理由について、男性会員は「休業する必要がなかった」が最も高く60.0%、女性会員は「休業できる職場環境ではなかった」が最も高く36.3%であった（図3.21）。

育児休暇後の職務について、男女とも「休業前と同じ職務を継続」が最も高く、男性会員では93.5%、女性会員でも80%を超えた（図3.22）。

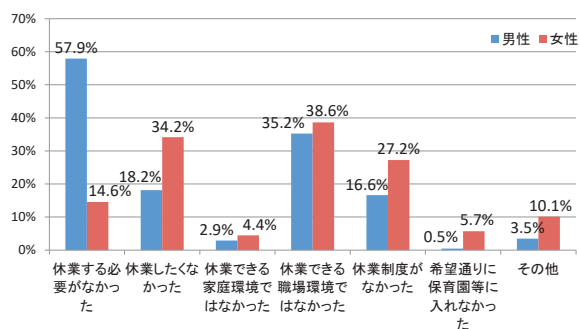


図 3.20 希望通りに育児休業しなかった理由（本人）（複数回答）

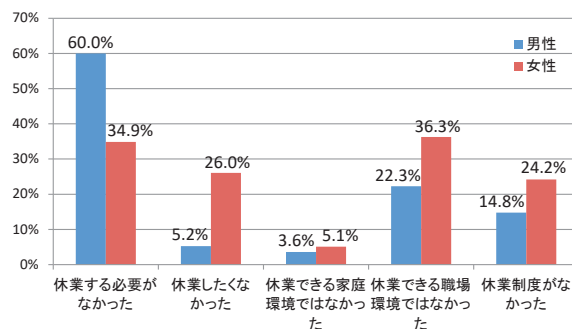


図 3.21 希望通りに育児休業しなかった理由（配偶者：性別は回答者本人）（複数回答）

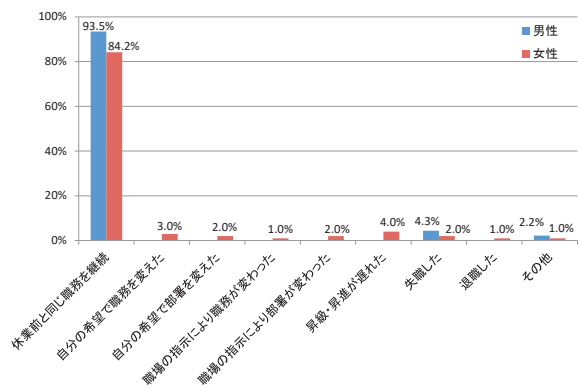


図 3.22 育児休業後の変化

#### 4. 介護（Q33）

介護・看護の必要な人がいると答えた人は、男性会員で22.3%、女性会員では28.4%であった（図3.23）。介護休業制度の認知度について、知っていると回答した男性会員は47.0%だったが、女性会員は61.3%と女性の認知度が高かった（図3.24）。

介護休業制度を知っている回答者は年齢とともに上昇した。認知度が高いのは60～64歳と70歳以上で、85%を超えている（図3.25）。これは若い世代では必要でない場合が多いことに起因する可能性がある。育児休業と比較すると介護休業制度の認知度が低く、今後認知度を上げる必要があると考えられる。

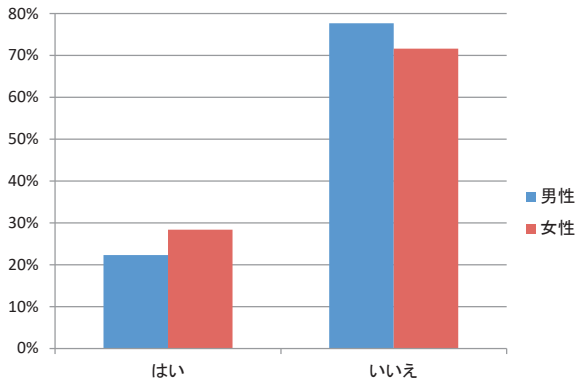


図 3.23 介護・看護の必要な家族の有無

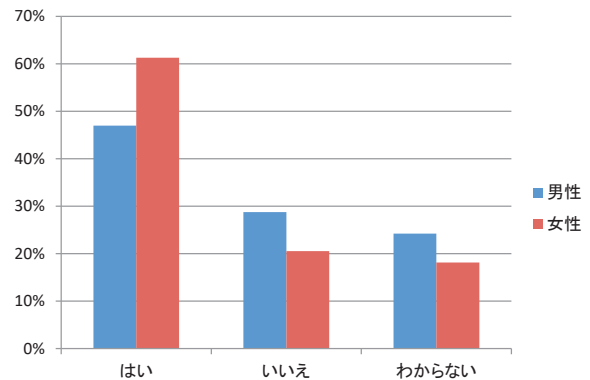


図 3.24 介護休業制度の認知度

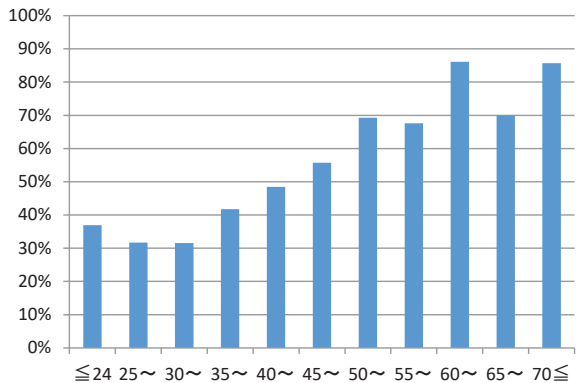


図 3.25 介護休業制度を知る回答者の割合（年代別）

#### 5. 仕事と家庭の両立（Q34〔複数回答可〕）

仕事と家庭の両立に必要なこととして、男女ともに「保育施設・サービスの拡充」が最も高く約8割となった。次いで、女性会員は「上司の理解」が73.2%、「職場の雰囲気」が69.7%となった。これは、前回調査と同様の傾向である。男性会員は「育児・介護への経済支援」が74.5%であり、前回の37.7%から大幅に増加した。また「上司の理解」は63.9%であり、前回の55.2%から増加した（図3.26）。男女で選択率に差があった項目は、「男女役割分担の意識を変える」、「休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み」、「病児保育」、「学童保育の拡大」であり、いずれも女性会員の選択率が高かった（図3.26）。

子どもの有無および男女別でみると、子どもの年齢にかかわらず「保育施設・サービスの拡充」の選択が最も高くなっている。次いで、中学生以上の子どもがいる人は男女ともに「介護施設・サービスの拡充」が高かった。また、男性会員では子どもの有無に関係なく「育児・介護への経済支援」が高かった（図3.27）。

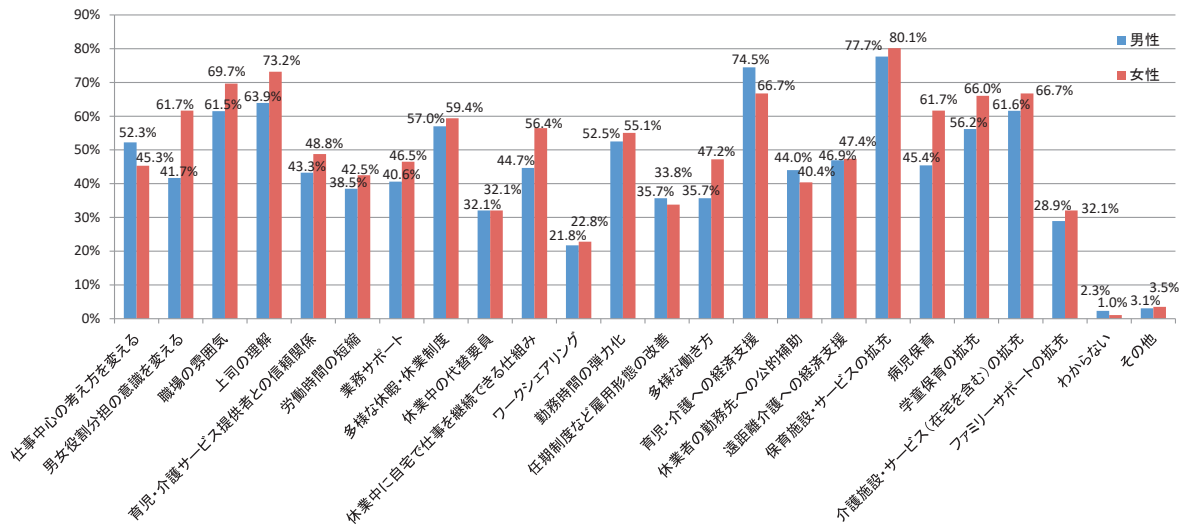


図 3.26 仕事と家庭の両立に必要なこと (複数回答)

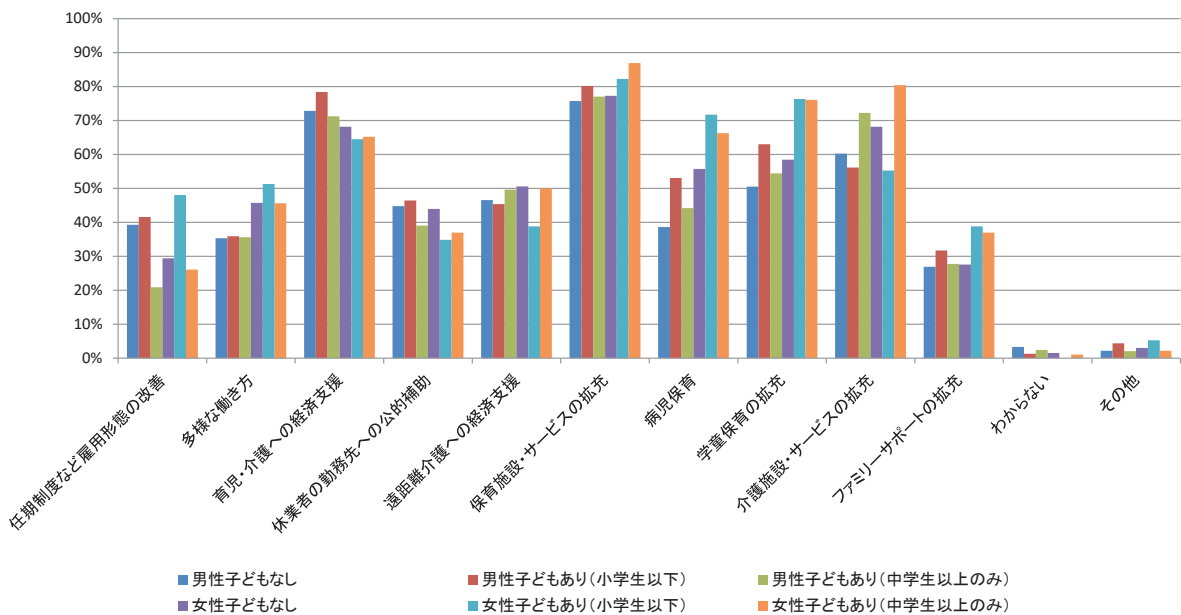
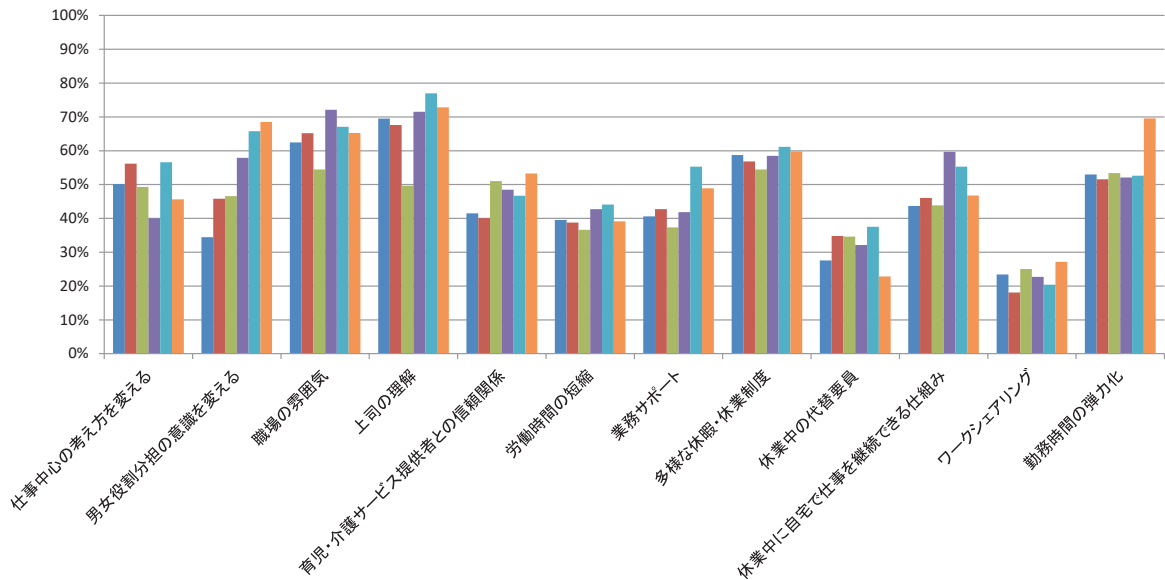


図 3.27 仕事と家庭の両立に必要なこと (子どもの有無別・男女別) (複数回答)

## 6. 研究・開発に必要な環境（Q35〔複数回答可〕）

男女ともに「研究・開発費（整備含む）」が最も高くなっており、男性会員では81.9%、女性会員では74.2%であった。次いで「研究・開発時間」が約70%であった。また、「事務・雑用の効率化や分業」や「テーマに長く取り組める環境」も多くの人を選択した（図3.28）。これは前回調査と変化がない。

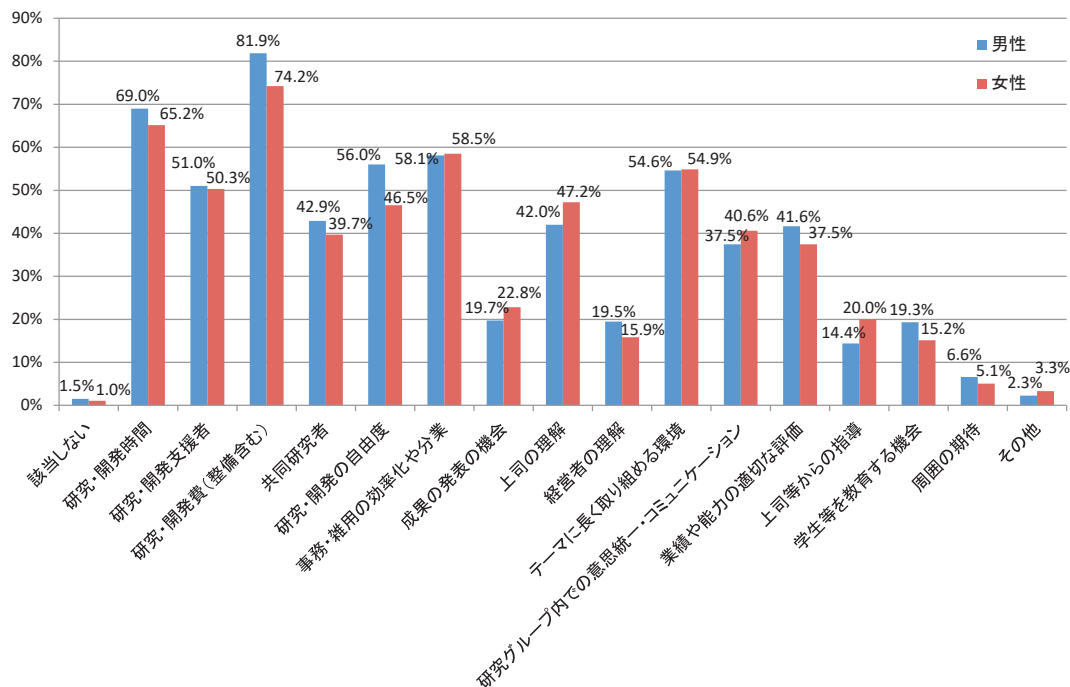


図 3.28 研究・開発に必要な環境（複数回答）



# 第4章 男女共同参画

## 1. 研究職の女性比率 (Q36 (複数回答可))

女性研究者が少ない理由について、男女ともに「家庭と仕事の両立が困難」が最も高く、女性会員では71.0%、男性会員では59.5%となった。次いで「育児・介護期間後の復帰が困難」が多く女性会員は48.4%、男性会員は37.6%であった。また女性会員では「職場環境」「男女の社会的分業」の割合も高く40%を超え、これは前回調査よりも高くなった(図4.1)。「男性に比べて採用が少ない」の選択は前回と比較すると女性会員で減少し、女性研究者の採用に対する取組が評価されていると考えられる。

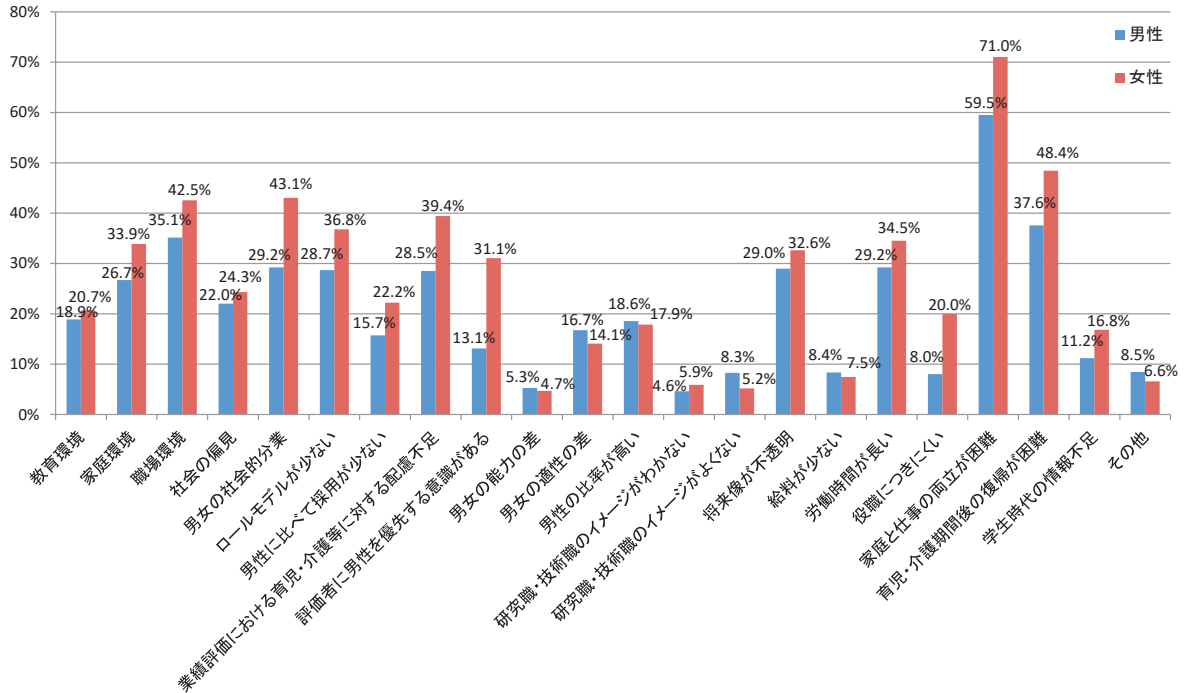


図 4.1 女性研究者が少ない理由 (複数回答)

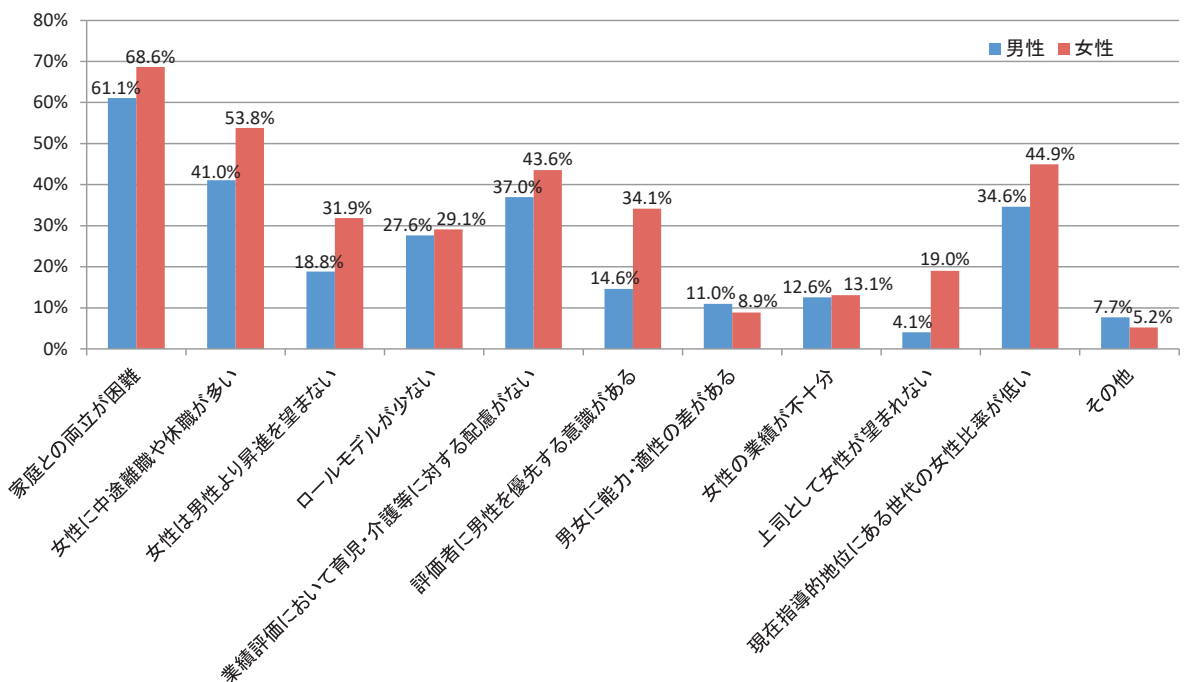


図 4.2 指導的地位の女性比率が低い理由 (複数回答)

指導的地位の女性比率が低い理由についても、男女ともに「家庭との両立が困難」が最も高く60%を超えた。次いで、「女性に中途離職や休職が多い」の割合が高かった。女性会員では「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い」「業績評価において育児・介護等に対する配慮がない」の選択が多かった（図4.2）。前回調査と比較すると、「業績評価において育児・介護等に対する配慮がない」、「評価者に男性を優先する意識がある」の選択率が、女性会員でやや減少しており、意識改革が全体的に浸透しつつある可能性を示している。一方、「女性は男性より昇進を望まない」の選択が前回調査より男女ともに増加しており、女性会員の意識改革が必要であることを示している。

女性比率改善のために行うべき措置について、女性会員では「積極的採用」が最も高く50.7%、次いで「業績評価におけるライフイベント等の考慮」が50.0%、「研究支援者の配置」が48.1%であった。男性会員では「積極的採用」「研究支援者の配置」「業績評価におけるライフイベント等の考慮」「研究・本業以外の業務負担軽減」の4項目が30%以上選択された（図4.3）。女性の「積極的採用」の選択が前回調査と比較して若干減少した。

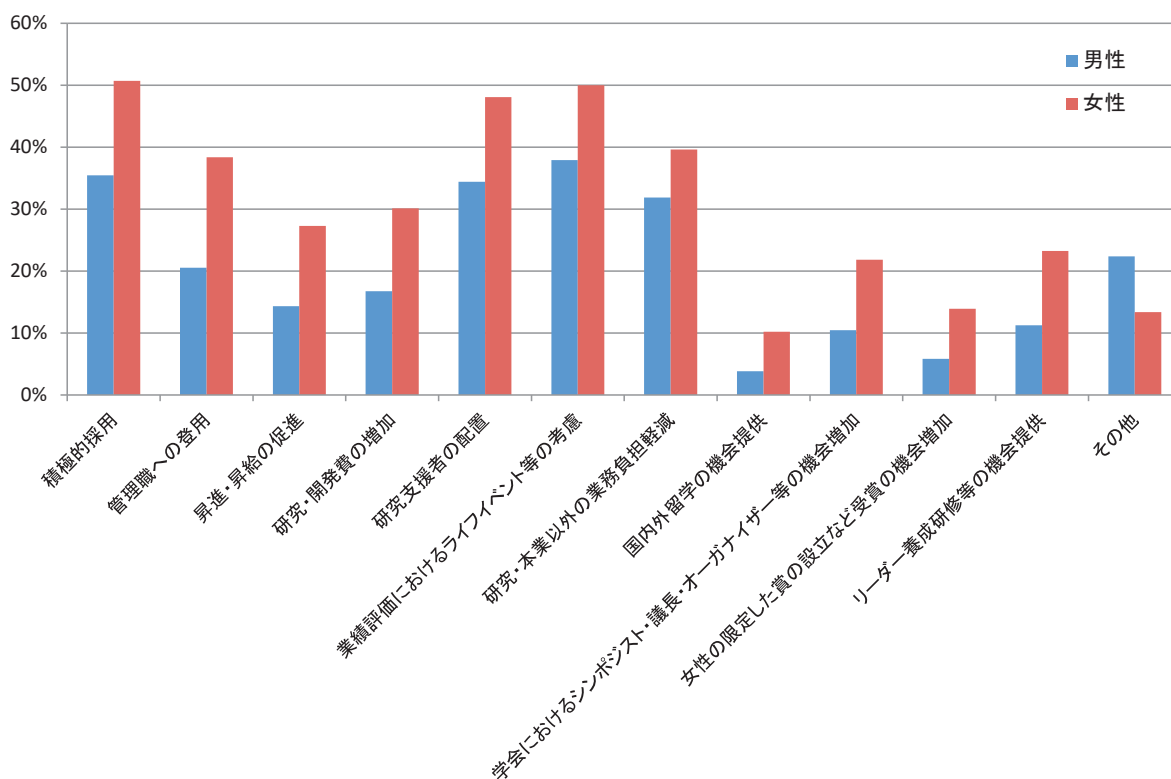


図 4.3 女性比率改善のために行うべき措置（複数回答）

## 2. 新たな施策の認知度 (Q37〔複数回答可〕, Q38)

施策の認知度について、男女ともに「卓越研究員制度」の認知度が最も高く、男性会員は60.2%、女性会員は48.7%であった。次いで、「第4次男女共同参画基本計画」が高かった。「第5期科学技術基本計画」は認知度が低かった(図4.4)。

施策の認知度を職域別に見ると、管理職と一般職以外では「卓越研究員制度」の認知度が最も高かった。特に任期付きNPIは「卓越研究員制度」の認知度が70%を超えていた。また、どの施策もPIの認知度が高かった。管理職のみ「女性活躍推進法」の認知度が50%を超えていた(図4.5)。

現在進められている国の女性研究者支援策について、いずれの施策も「有意義である」を選択した割合は男性会員よりも女性会員の方が高かった。また、男女ともに「出産・育児からの復帰支援事業」「科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置」「科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業」における出産・育児に配慮した措置」の「有意義である」を選択した人は50%を超えた(図4.6)。

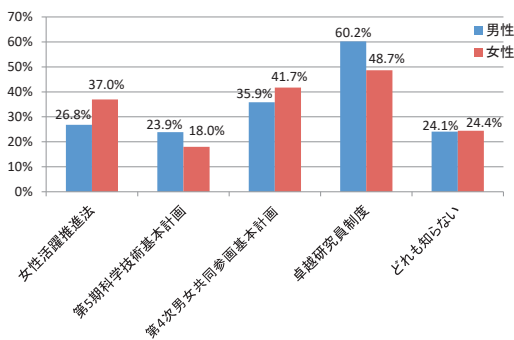


図 4.4 施策の認知度 (複数回答)

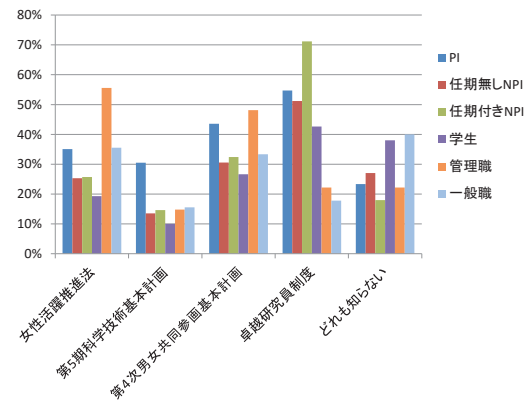


図 4.5 施策の認知度 (職域別) (複数回答)

※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

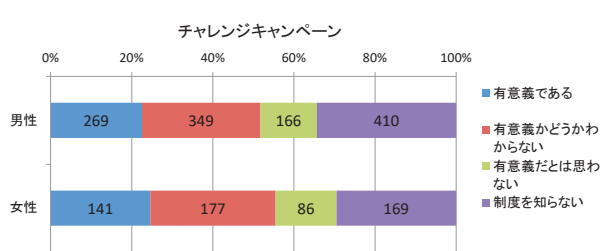
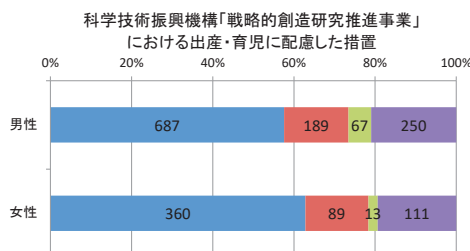
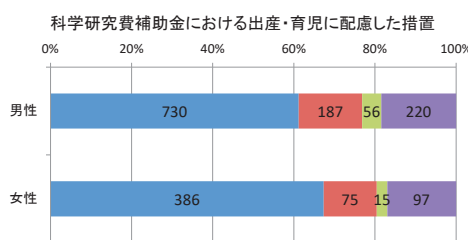
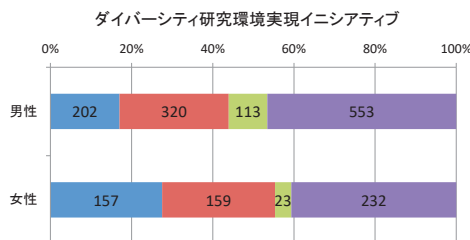
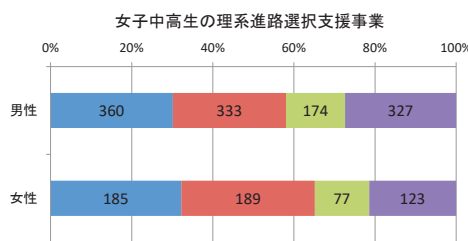
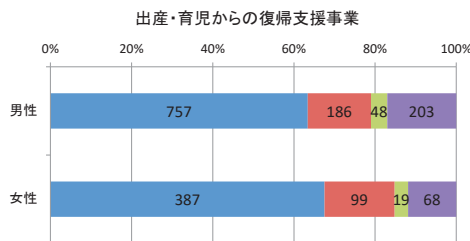


図 4.6 施策の意義

### 3. 数値目標の認知度と意義 (Q39)

女性の採用目標値について、男女とも約50%が「知らない」と回答している。また「ある程度知っている」も約40%と高く、「よく知っている」の回答率は10%程度と大変に低い(図4.7)。

女性の採用における数値目標値を設定した取り組みについて、男性会員は「弊害がある」が最も高く23.8%、次いで「あまり意義がない」が22.8%と「有意義である」の16.9%よりも高い回答率となった。一方、女性会員は「有意義である」が最も高く29.0%で「あまり意義がない」の20.2%を上回った(図4.8)。

所属機関別で女性比率の数値目標設定を見ると、大学・研究機関では「わからない」が最も高く50%を超えた。企業では「設定されていない」の回答率が最も高かった(図4.9)。前回調査よりも数値目標の設定が認識されていることを示している。

数値目標が設定されている場合、大学で66.1%、研究機関で56.3%、企業は80.0%と半数以上が公表されている(図4.10)。

目標設定の必要性について、男性会員は「定める必要はない」と61.0%が回答している。一方、女性会員は「定めるべきである」が37.7%と、「定める必要はない」の36.3%を上回っている(図4.11)。

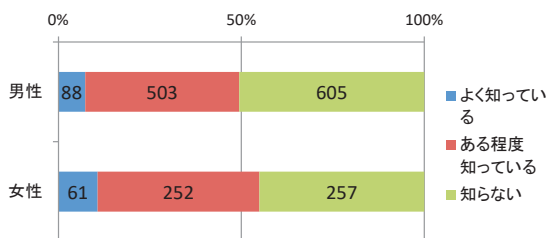


図 4.7 女性の採用目標値について



図 4.8 女性の採用における数値目標を設定した取り組みについて

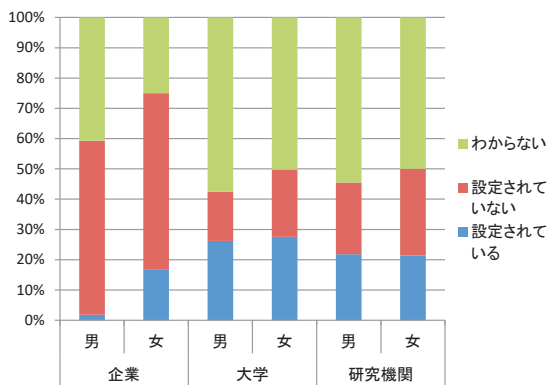


図 4.9 女性比率の数値目標設定

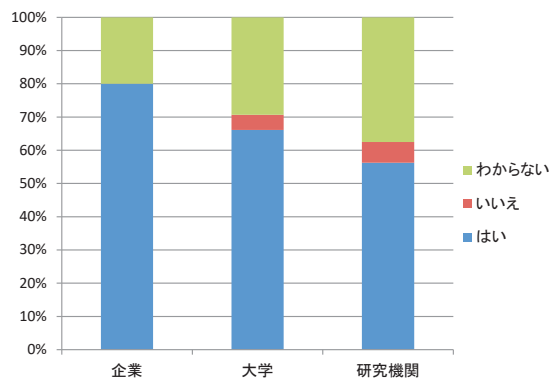


図 4.10 数値目標は公表されているか(設定ありと回答した中で)

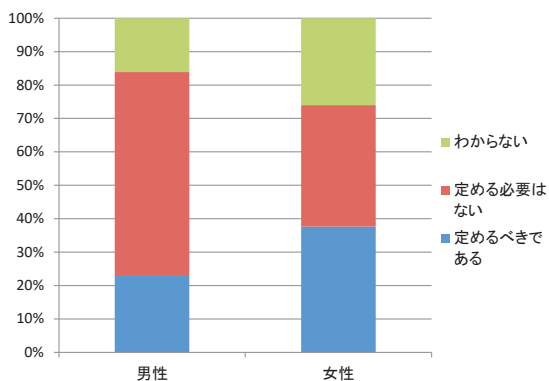


図 4.11 目標設定の必要性(設定なしと回答した中で)

#### 4. 男女共同参画の推進 (Q40)

MBSJ 会員の所属機関の男女共同参画推進の動きについて、男性会員は「少しずつ進んでいる」を47.5%と最も高く選択した。女性会員は「ほとんど変わらない」が最も高く36.0%であった。

MBSJ も含めた所属学会の変化は、男女ともに「少しずつ進んでいる」が最も高く40%を超えた。

世の中の変化については、男女ともに「少しずつ進んでいる」の選択割合が最も高く、約50%であった(図4.12)。

男女共同参画推進の動きを職域別に見ると、所属機関の変化では学生以外は「少しずつ進んでいる」の割合が高く、学生は「わからない」が最も高かった。所属学会の変化では学生と一般職以外で「少しずつ進んでいる」の選択割合が高かった。世の中の変化では全ての職域で「少しずつ進んでいる」が最も高くなった(図4.13)。

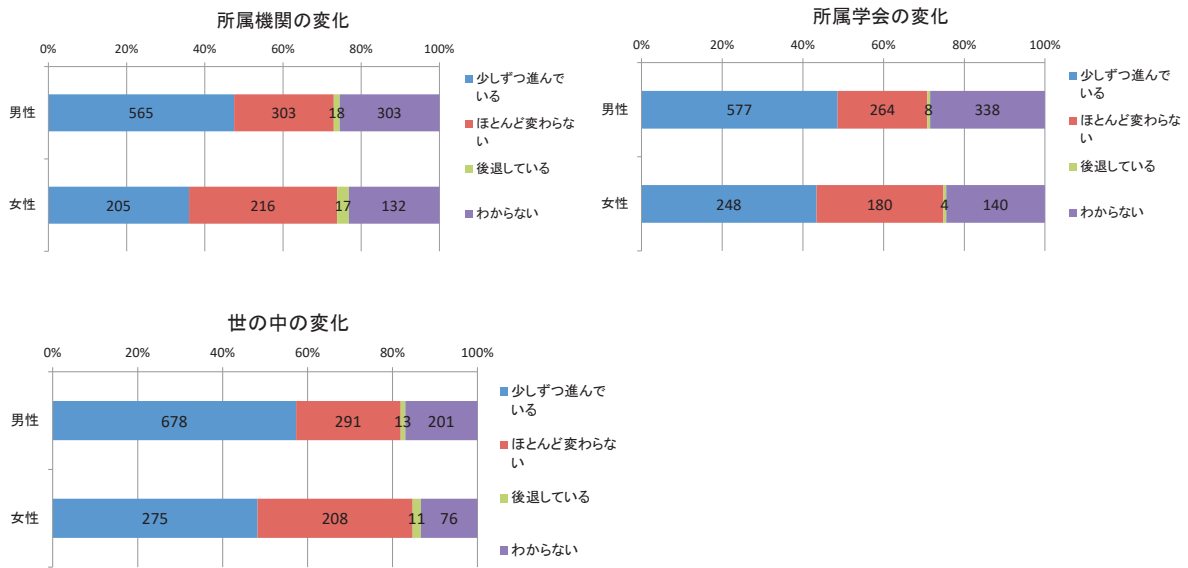


図 4.12 男女共同参画推進の動き

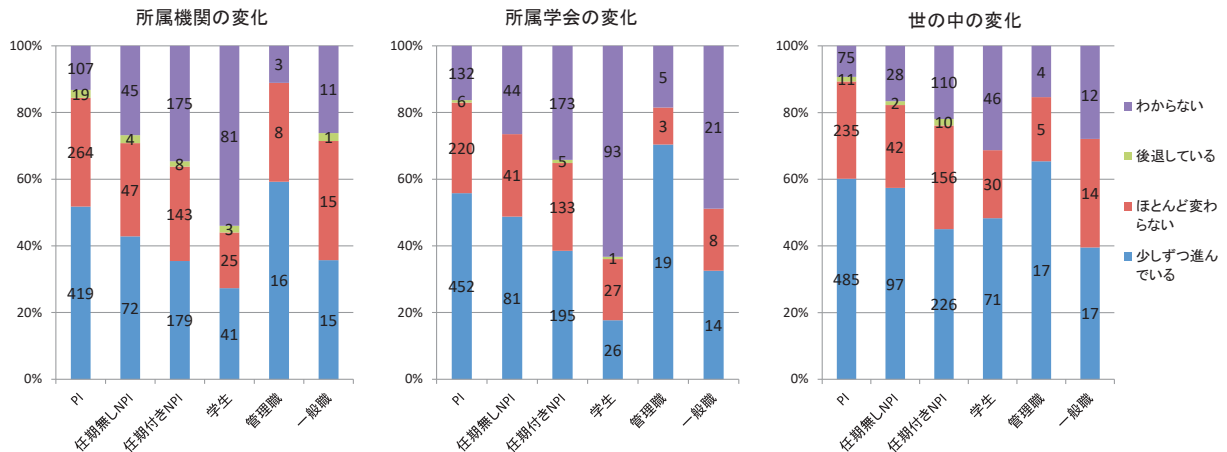


図 4.13 男女共同参画推進の動き (職域別)

※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

男女共同参画推進の動きを機関別に見ると、大学・研究機関・企業では「少しずつ進んでいる」の選択率が高く40%を超えた。次に「ほとんど変わらない」が続いた（図4.14）。

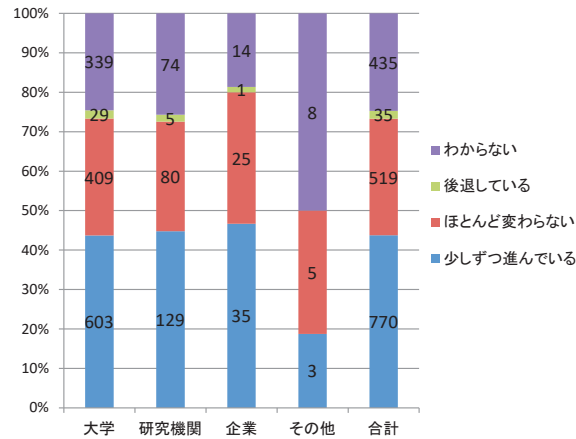


図 4.14 男女共同参画推進の動き（機関別）

## 5. 男女共同参画のために今後必要なこと（Q41〔複数回答可〕）

男女共同参画のために今後必要なこととして、男女ともに「男性の意識改革」の選択率が最も高く、男性会員では63.2%、女性会員では71.7%、次いで「育児・介護支援策等の拡充」が60%を超えた。また、「女性の意識改革」の選択率も高かった（図4.15）。

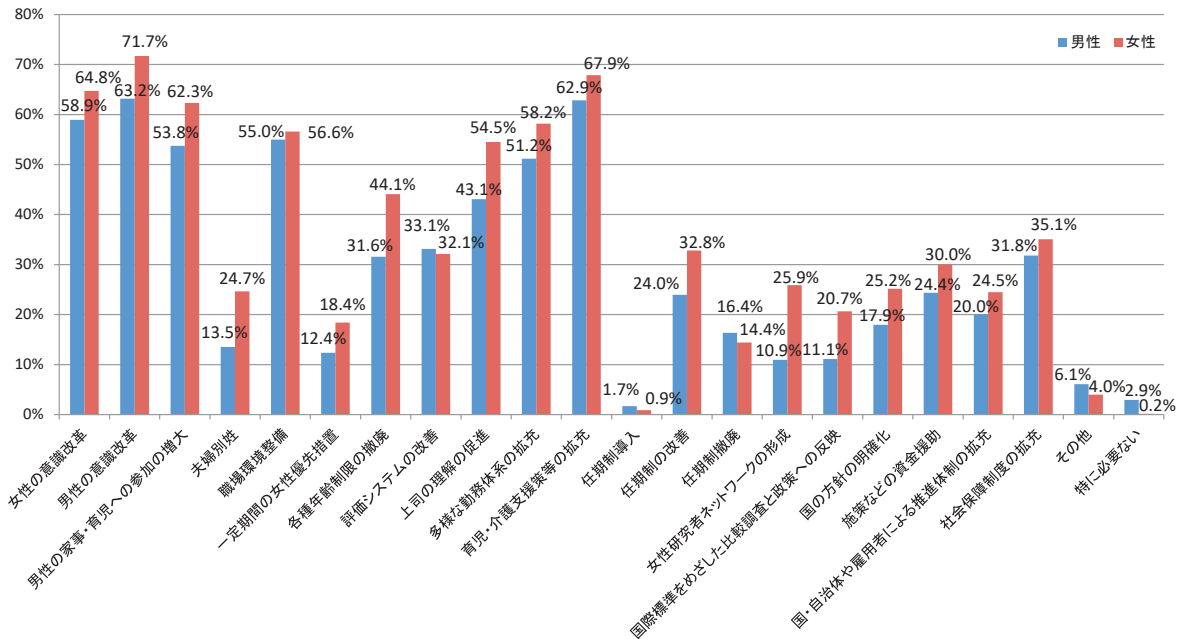


図 4.15 男女共同参画のために今後必要なこと（複数回答）

## 第 5 章 重要項目の追加分析

### 1. 任期付き職

#### i. 勤務形態（第 2 章 1 参照）

年齢別の任期付き職にある割合は、男女ともに 20 代後半から 30 代前半で高く、ほぼ 40 歳で任期付きと任期無しの割合が逆転するが、女性会員はこの時期が男性会員にやや遅れていた（図 5.1）。ただし、第 3 回から第 4 回の調査にかけて任期付き職への従事期間が長くなる傾向は留まっていると考えられる。

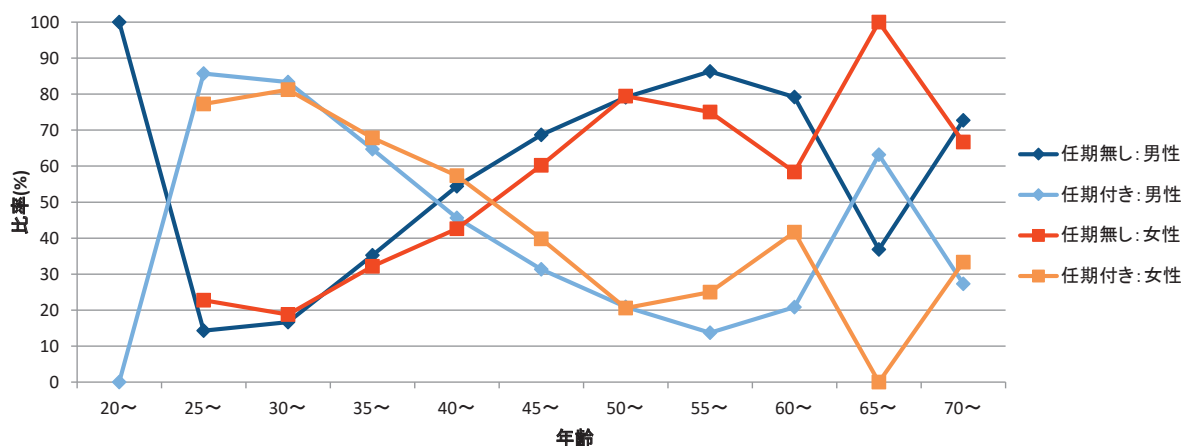


図 5.1 年齢別勤務形態

#### ii. 収入（第 1 章 9 参照）

平均年収を職域別・雇用形態別・男女別及び在職時間 40 時間／週以上で見ると、ほとんどの職域で、任期無しに比べ任期付きの平均年収が低かった。特に、研究員（大学・研究機関）で差が大きく開いた。また、男性会員より女性会員の年収が低く、PI や講師といったある程度安定していると考えられる職位で男女の年収を比較しても低い傾向にあった（図 5.2）。

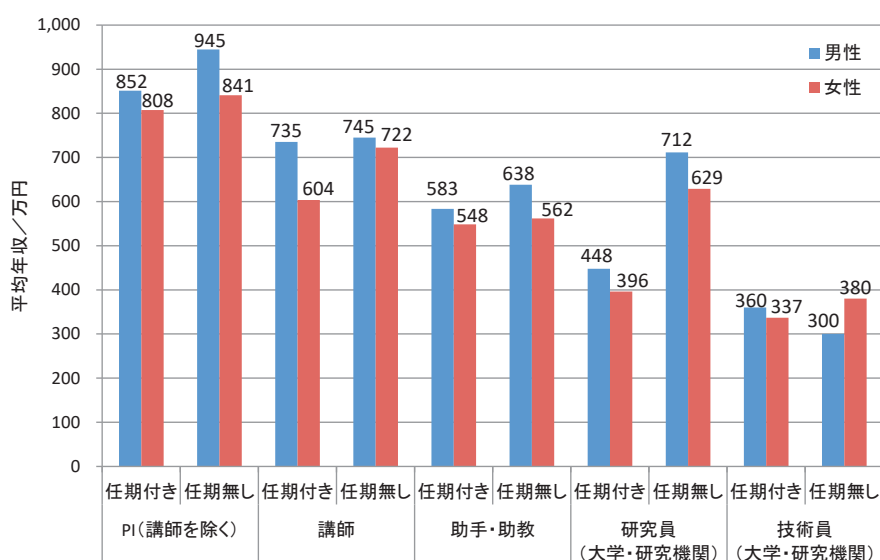


図 5.2 雇用形態と平均年収  
(役職・男女別、在職場時間 40 時間／週以上のみ)

※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

### iii. 子育て（第3章2参照）

子どもの数を職域・性別及び35～39歳で絞って見てみると、男性会員における子どもなしの割合は、任期付きNPIでは他の職域に比べると20%以上も高かった。男性会員のPIは子どもがいる割合が高く、約70%であった。女性会員では、任期付きNPI（研究員を除く）にある場合の子どもなしの割合が73%と高かった。子どもの平均人数は、男性会員のPI、任期無しNPIで「1人」を超えたが、他は「1人」未満であった（図5.3）。男性会員ではPI、任期無しNPIとも2人の子どものを持つ割合が最も多いのに対し、女性会員では職域にかかわらず子どもの数は1人未満であり、女性会員において、上位職や任期無し職の獲得と子育ての両立が厳しいことを示していると考えられる。

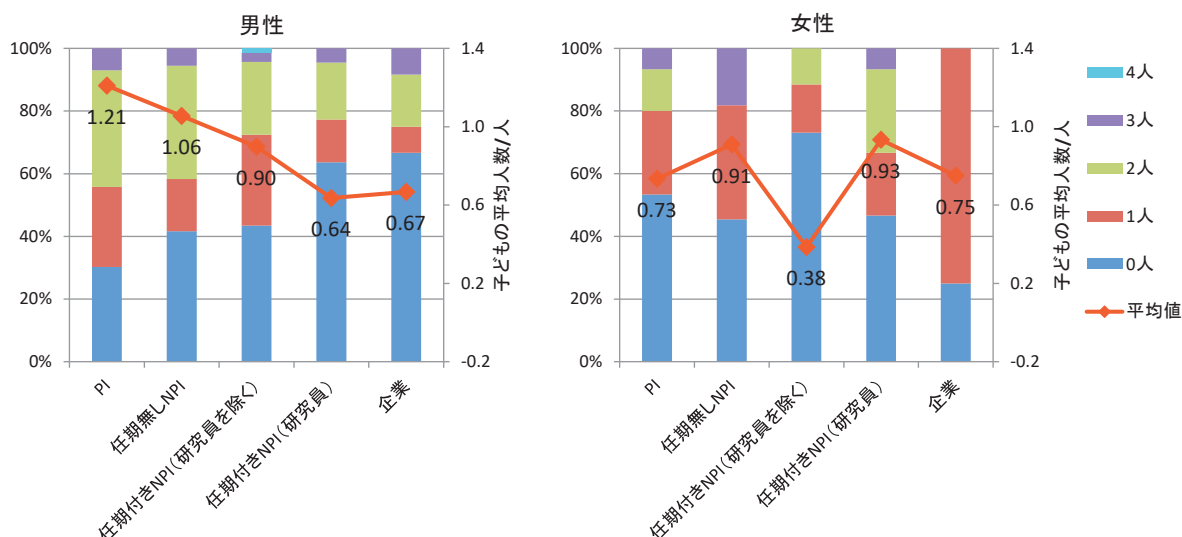


図 5.3 子どもの数（職域別・男女別、35～39 歳のみ）

※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

## 2. ポスドク（任期付き NPI（研究員））

※第4回連絡会アンケートでは職業の選択肢にポストドクがなくなり、所属が大学か研究機関（学生ではなく）、研究員が職名についており、さらに任期・契約期間のある「任期付き NPI（研究員）」がポストドクとして定義される。

### i. 雇用状況および男女比（第1章7参照）

任期付き研究員を年齢分布で見ると、男性会員では「30～32歳」が22.0%と最も高く、女性会員では「45歳以上」が19.0%で最も高かった。これは、任期付きから任期無しの職位への変化が女性会員で遅れていることと一致する。女性比率は「33～35歳」が最も低く、「45歳以上」は50%を超えていた（図5.4）。

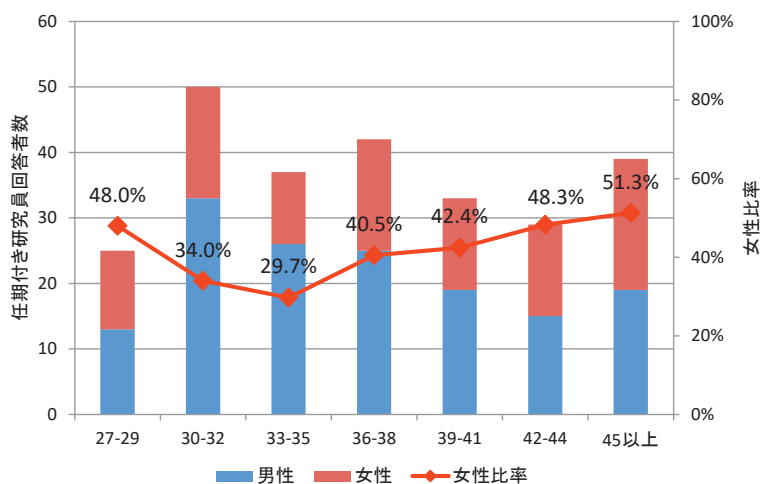


図 5.4 ポスドクの年齢分布と女性比率



## ii. 仕事時間（第2章4参照）

1週間当たりの在職場時間を職域別に見ると、任期付きNPI（研究員）は男性会員平均58時間／週、女性会員平均48時間／週であった。女性会員はPIが平均50時間／週と最も高く、企業で平均41時間／週と最も低く、他の職域はほとんど差がない（図5.5）。これは前回と同様の傾向であるが、前回のアンケート時よりも数時間在職場時間が短くはなっている。

在職場時間に占める研究時間の割合は、任期付きNPI（研究員）が80%を超えており他の職域と比べ高かった。男女差が最も大きいのはPIで女性会員PIは男性会員PIよりも約9%在職場時間に占める研究時間が少なく（図5.6）、前回調査と同様の傾向であった。

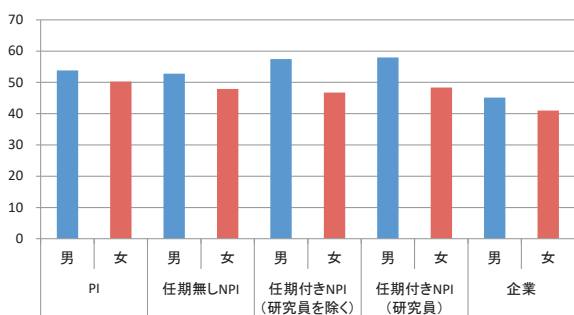


図 5.5 週当たり在職場時間 (職域別)  
※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

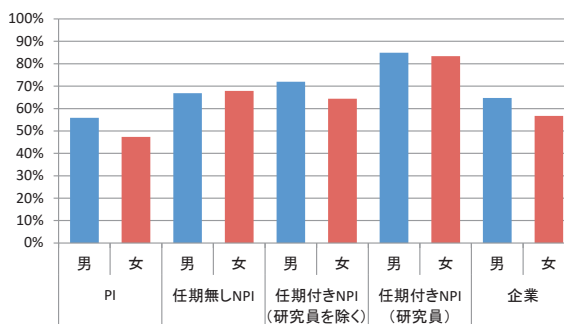


図 5.6 在職場時間に占める研究時間の割合 (平均)  
※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

## iii. 収入（第1章9参照）

任期付き研究員の年収は300万～500万に集中しており、全体の72%がこの範囲にあった（図5.7左）。前回と同様の傾向であるが、30代後半から40代前半でも、300万円台までの収入である女性会員の割合が極めて高く、前回調査や第4回連絡会アンケートの結果と比較しても高かった。任期付き研究員の平均年収は、男女ともに企業一般との差が大きかった。女性会員の任期付き研究員は年齢が上がるにつれ年収が下がっていた。また、50歳を超えると任期付き研究員と一般企業の差はほぼ倍であった（図5.7右）。

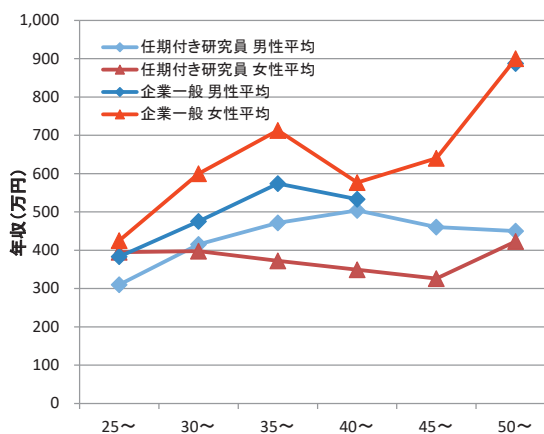
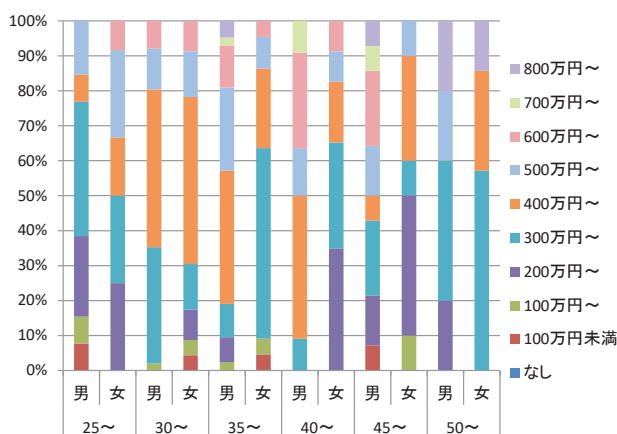


図 5.7 任期付き研究員の年収 (年齢別・男女別)

#### iv. 育児休業制度（第3章3参照）

任期付き職の育児休業取得率の可否について、PI→任期付きNPI（研究員を除く）→任期付きNPI（研究員）の順で「はい（取得可能）」の割合が低かった。また、「はい」の割合は男性会員より女性会員が低く、「わからない」の割合は女性会員よりも男性会員の方が高かった（図5.8）。全体的には育児休業が取得可能な状況に向いていると考えられる。

育児休業による任期延長の可否は、全体的に「わからない」の割合が高く、ほとんどの職域で50%を超えた。また、「あり」より「なし」の割合が高かった（図5.9）。しかしながら、前回と同様、任期付きNPIの女性会員が一番制度を理解していることがうかがえる。

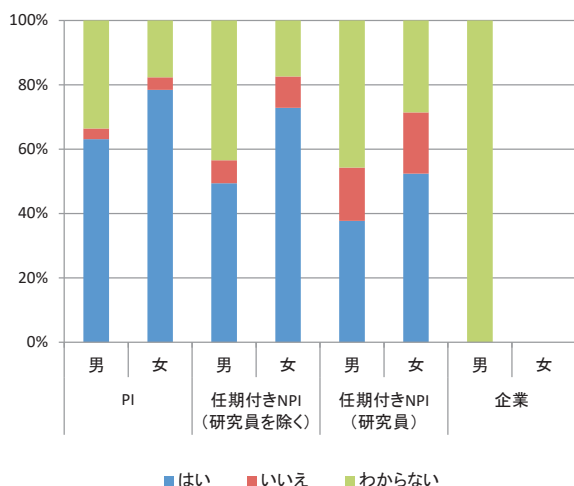


図 5.8 任期付き職の育児休業取得の可否 (職域別)  
※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

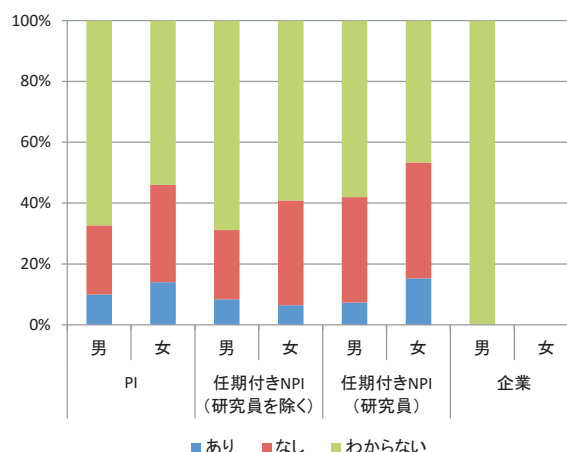


図 5.9 任期付き職の育児休業による任期延長の可否 (職域別)  
※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

### 3. 役職指数

役職指数とは、所属機関別に役職の低いほうから高いほうへ構成人数比に応じて0から10までの範囲で並べた際の、各役職の累積中間値に相当するもので、今回のアンケートの回答者の所属機関ごとの役職分布から、役職指数を定義した（図5.10）。

各所属機関別に役職指数の年齢推移を示したが、どの所属機関でも全体的に男性会員より女性会員の役職指数が低くなった（企業は回答数が少ないため判断が難しい）（図5.11）。大学においては役職指数の男女比が最大になるのは40歳前後であり、これは子育て世代と一致すると考えられる。全体的にみると、役職指数の男女差は前回調査と比較して小さくなっている傾向が見られる。特に大学所属の場合50歳前半で役職指数の差がだいぶ小さくなっている。

大学種別に役職指数の年齢推移を示したが、所属機関別と同様に全体的に男性会員より女性会員の役職指数が低い（図5.12）ものの、全体と同様、前回調査より差が少なくなった傾向が見られる。

所属分野別に役職指数を見ても、全体的に男性会員より女性会員の方が低い傾向となっており（図5.13）、年代別の違いはあるものの、前回調査と比較すると、わずかであるが差が小さくなっているという傾向はあると考えられる。

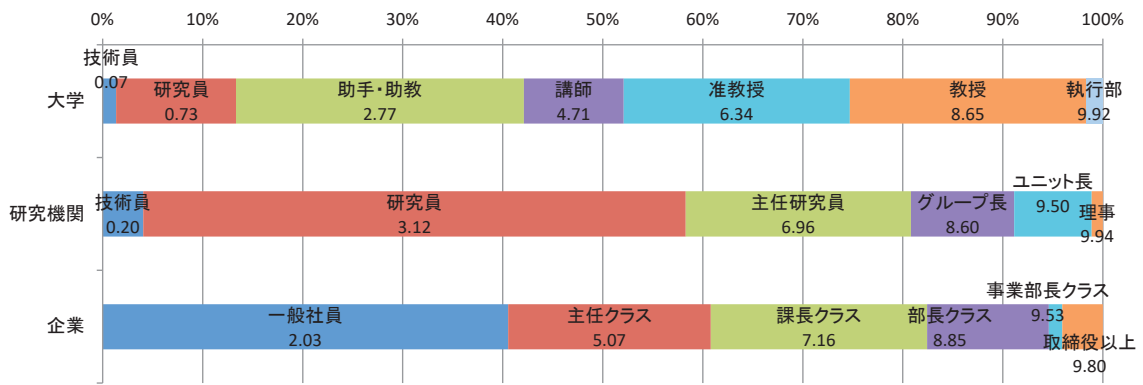


図 5.10 役職指数の定義

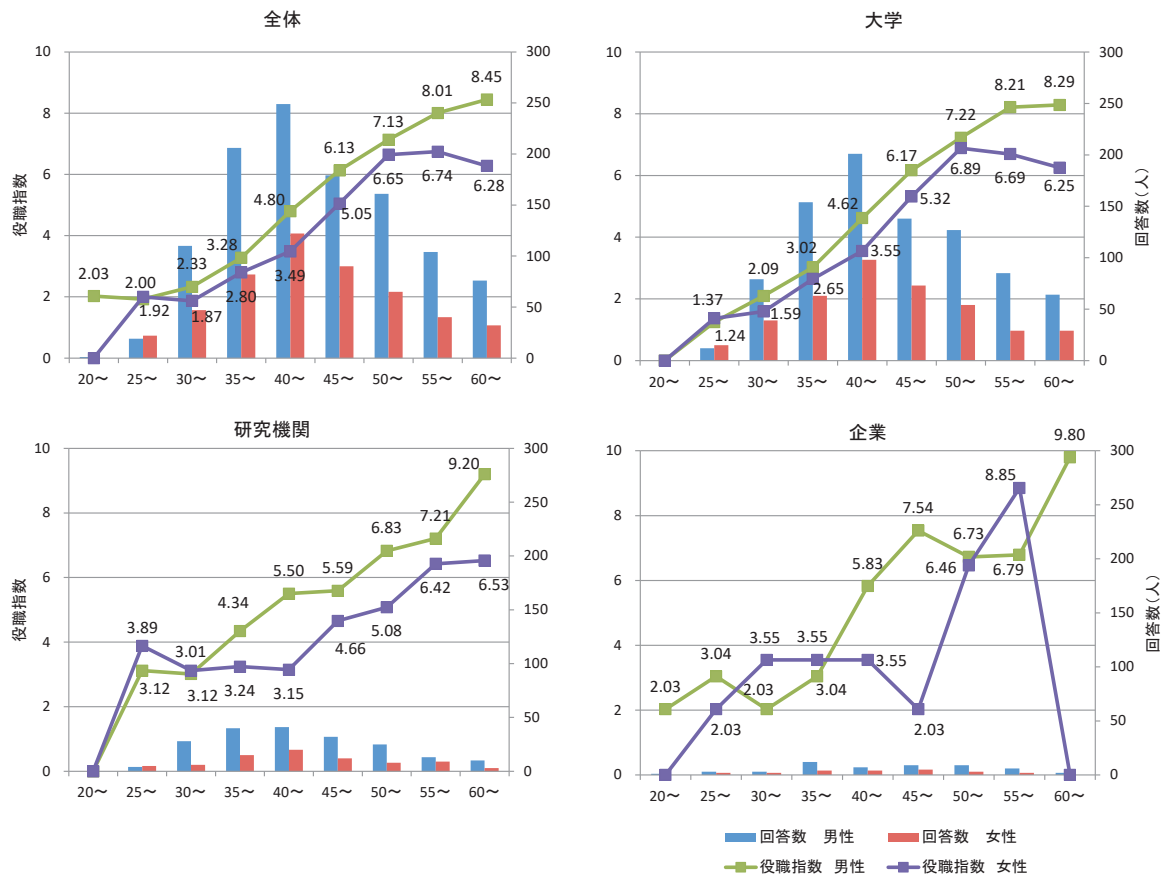


図 5.11 役職指数の年齢推移 (所属機関別)

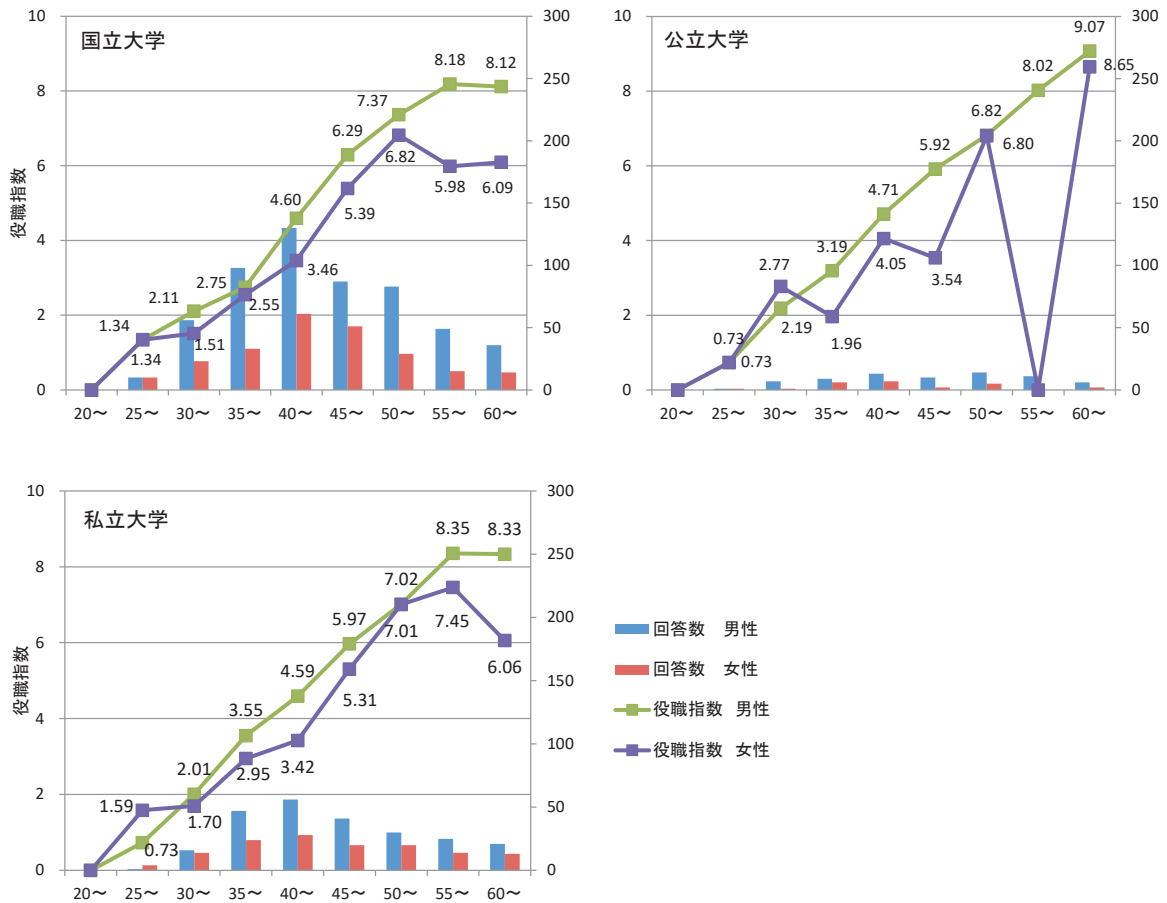


図 5.12 役職指数の年齢推移 (大学種別)

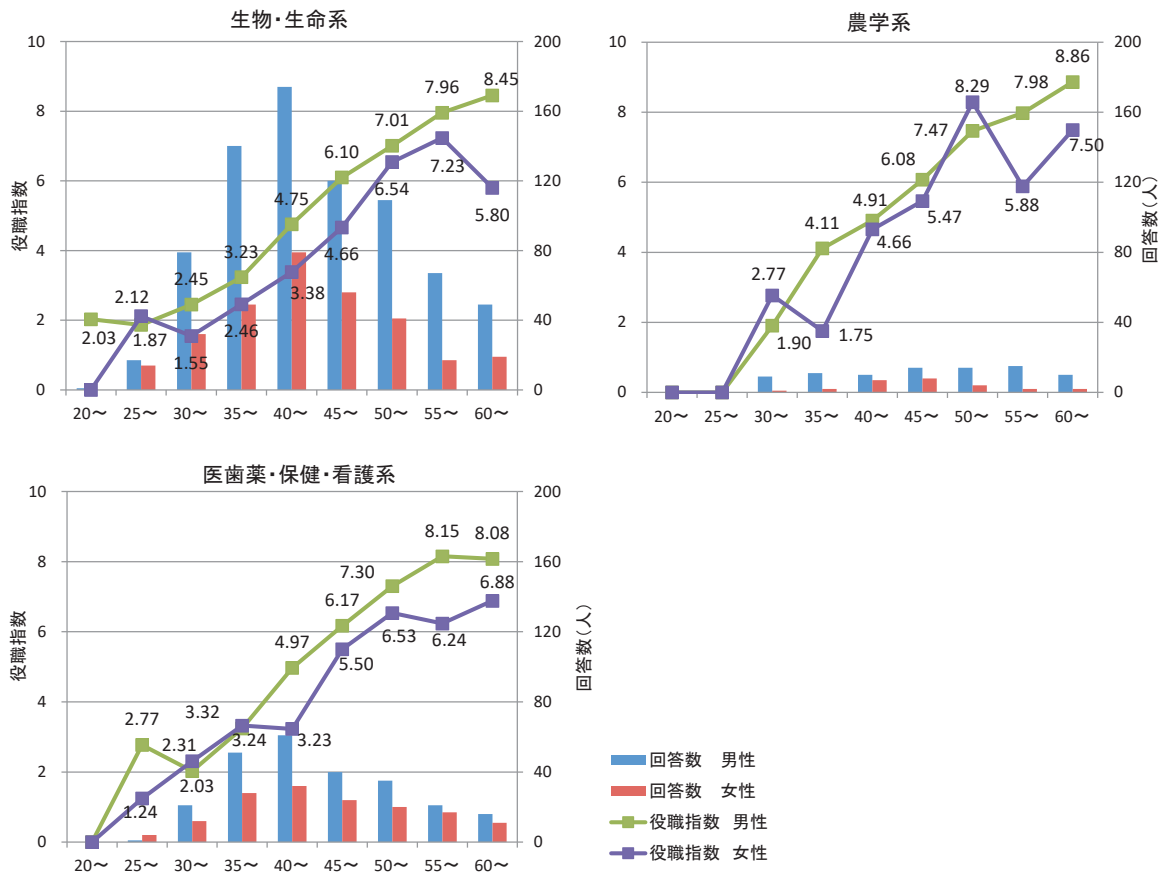


図 5.13 役職指数の年齢推移 (所属分野別)

#### 4. 配偶者の職業（第3章1参照）

男性会員の配偶者の約40%は専業主婦だが、女性会員の配偶者は95%以上が職を持っている共働き家庭であった（図5.14）。この傾向は前回調査と同様であり、女性会員に家事や子育ての負担がかかっていることを示唆している。

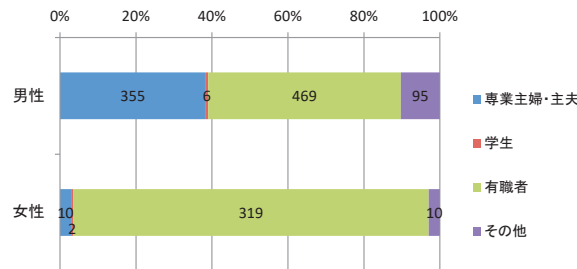


図 5.14 共働き家庭の割合

#### 5. 子どもの人数（第3章2参照）

1週間あたりの在職場時間は、子どもがいない場合は男女で大きな差はなかった。男性会員は平均50時間以上であり、子どもの有無により在職場時間に差はなかった。一方、女性会員は子どもの年齢が低いほど在職場時間は少なく、未就学児がいる場合は39.7時間、子どもがいない場合は51.5時間と11.8時間の差が開いた（図5.15）。この差は前回調査と比較すると若干小さくはなっているものの、未就学児を持つ女性会員の支援が必要である。

30代後半の子どもの人数の平均値を見てみると、男性会員は年取が高くなるにつれ平均人数が増加する傾向にあるが、女性会員は年取が上がっても子どもが増えるという傾向は見られず、むしろ人数が低下する傾向にあった（図5.16）。これは、前回調査同様、子供の人数は、男性会員では年取が、女性会員では上位職への登用が深く関与していることを示唆している。

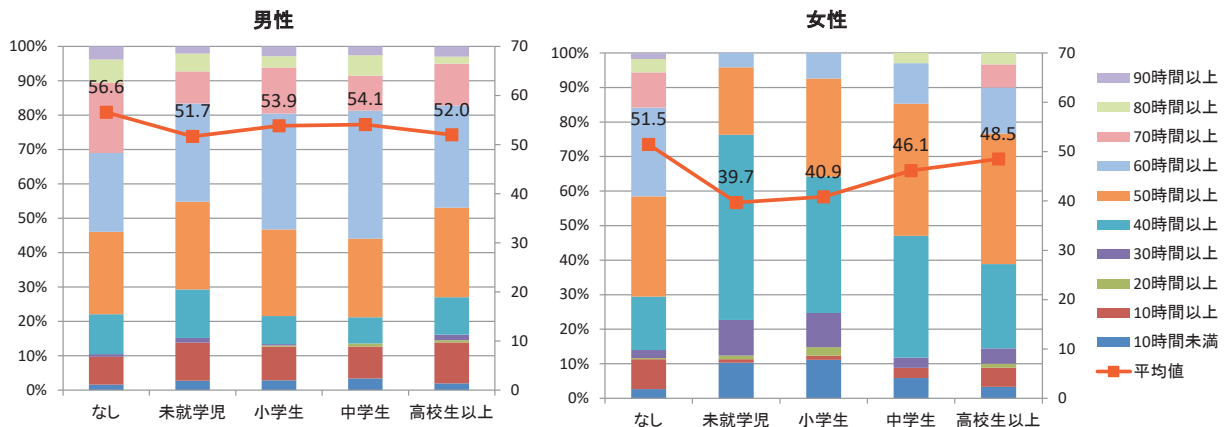


図 5.15 在職場時間と子どもの人数

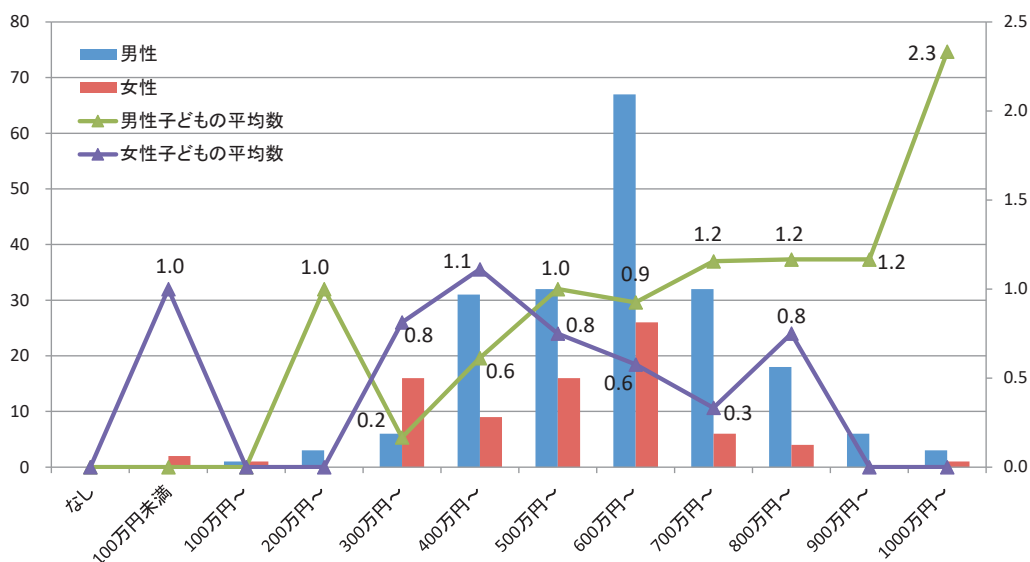


図 5.16 年収と子どもの数 (30 歳代後半)

## 6. 育児休業 (第 3 章 3 参照)

育児休業の取得状況を機関別に見ると、男性はどの機関でもほとんどが育児休業を取得していなかった。女性会員で「未就学児」を持つ回答者の 50% 以上は育児休業を取得していた。しかし、女性会員でも育児休業をしていない人は全体的に多かった (図 5.17)。特に大学に所属する女性会員では 40% 以上が子供の年齢に関係なく育児休業を取得していなかった。一方で回答数が少なく実態を反映しているかは不明なもの、企業に所属する女性会員は少なくとも育児休業を取得できる環境にあると考えられる。

未就学児を持つ親が育児休業を取得しなかった理由について、女性会員を見ると、任期の有無や職域に関係なく「職場環境」が最も多かった。次いで、「休業しなくなかった」も多かった。男性会員では「必要がなかった」が最も多く 50% を超えており、次いで「職場環境」「休業しなくなかった」と続いた (図 5.18)。この結果は前回調査と同様であり、育児休業を希望通りに取得できる制度や環境作りにより一層取り組む必要がある。

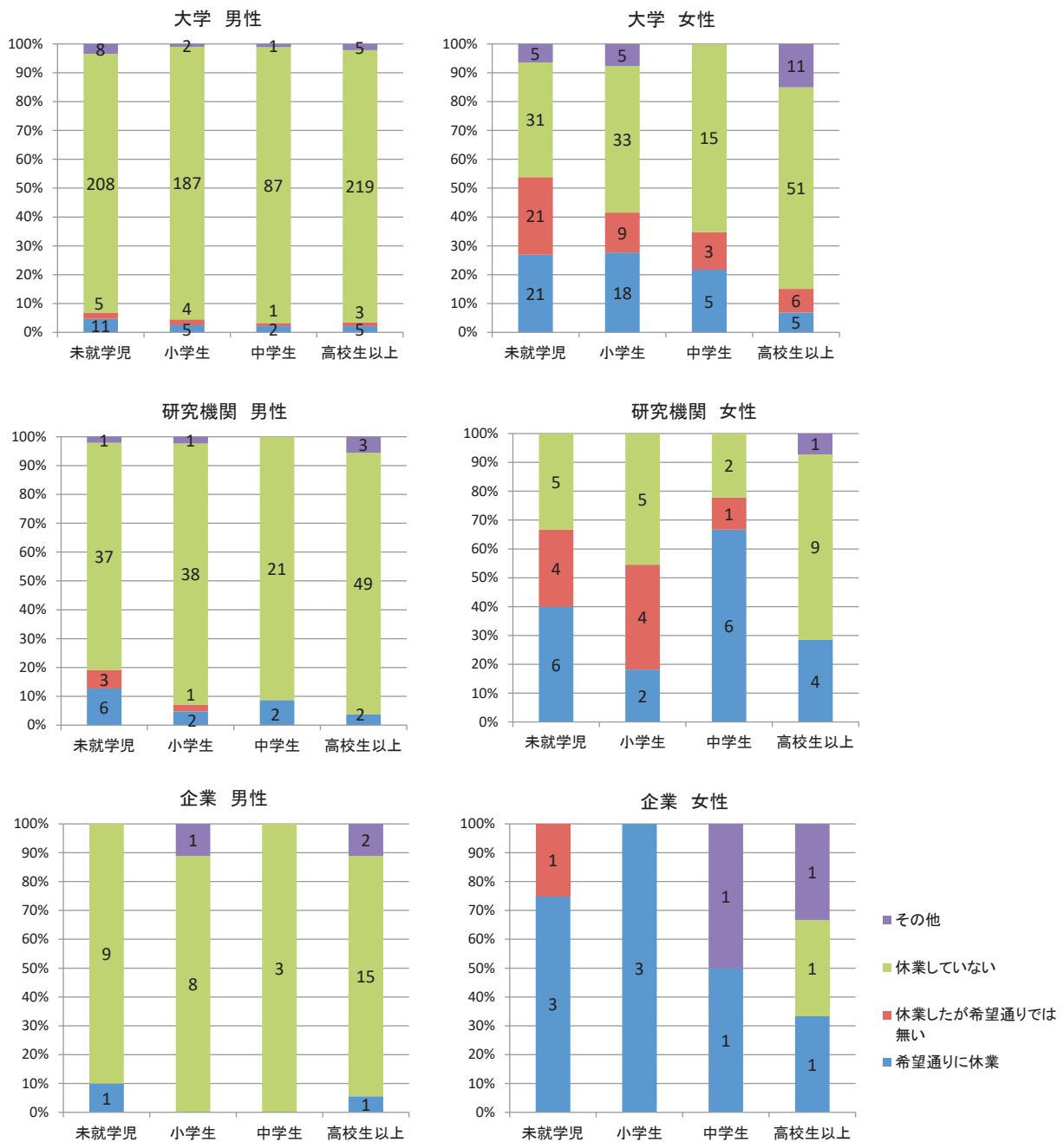


図 5.17 育児休業の取得状況(所属機関別)

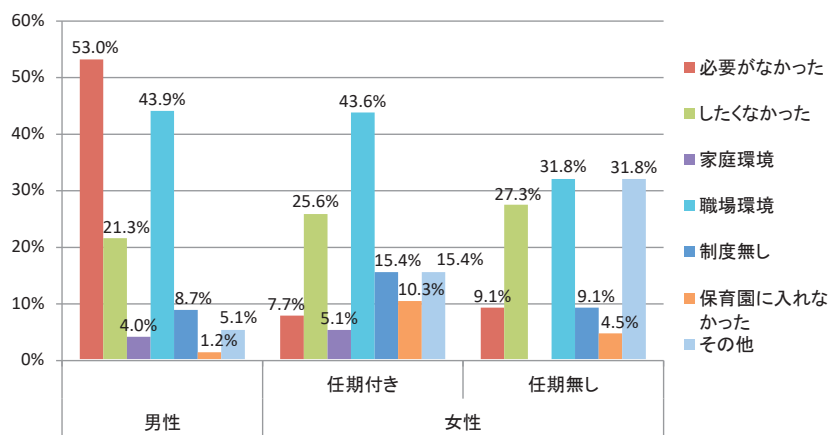


図 5.18 未就学児を持つ親が(希望どおり)育児休業を取得しなかった理由(男女別)

## 7. 育児支援（第3章3参照）

未就学児の日中の保育担当者について、男性会員は子どもの年代に関係なく60%以上が「配偶者」と回答し、次いで「保育園等」が多かった。女性会員は75%以上が「保育園等」と回答し、次に割合が高いのは「自身」であった（図5.19）。

子どもが小学生時の放課後の保育担当者は、男性会員では「配偶者」が最も高く、次いで「学童保育等」の割合が高かった。女性会員では、「学童保育等」が最も高いが、「塾・習い事等」「子どもだけで留守番」も高い割合で選択されていた。また、女性会員で配偶者の選択率は低かった（図5.20）。これは前回同様、女性会員の配偶者のほとんどが専業主夫ではないので、育児が女性主体で行われていることを示唆しており、女性会員の配偶者の育児参画が求められる。

学会参加時の保育担当者について、男性会員は「配偶者」が90%以上と最も高い。女性会員は「非同居の親族・知人」と「配偶者」が同程度で高く、50%を超えている（図5.21）。この傾向や割合については前回から変化していない。

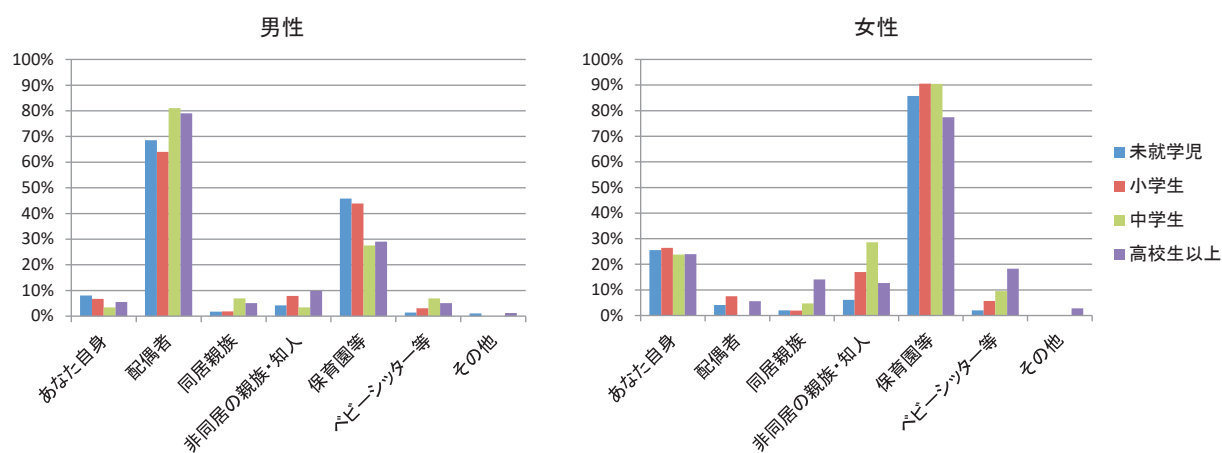


図 5.19 未就学児の日中の保育担当者（最年少の子どもの年代別）

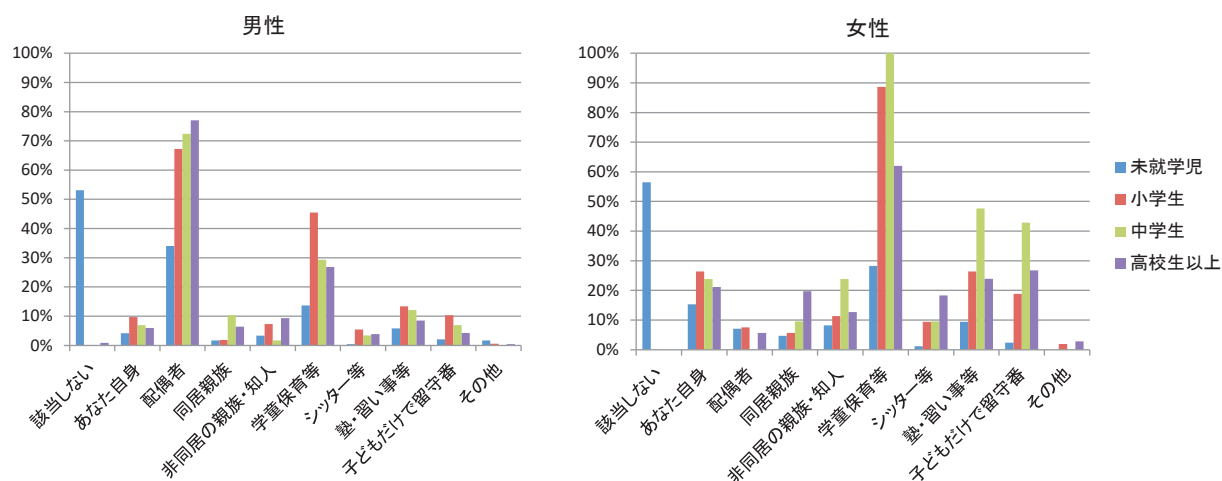


図 5.20 小学生の放課後の保育担当者（最年少の子どもの年代別）



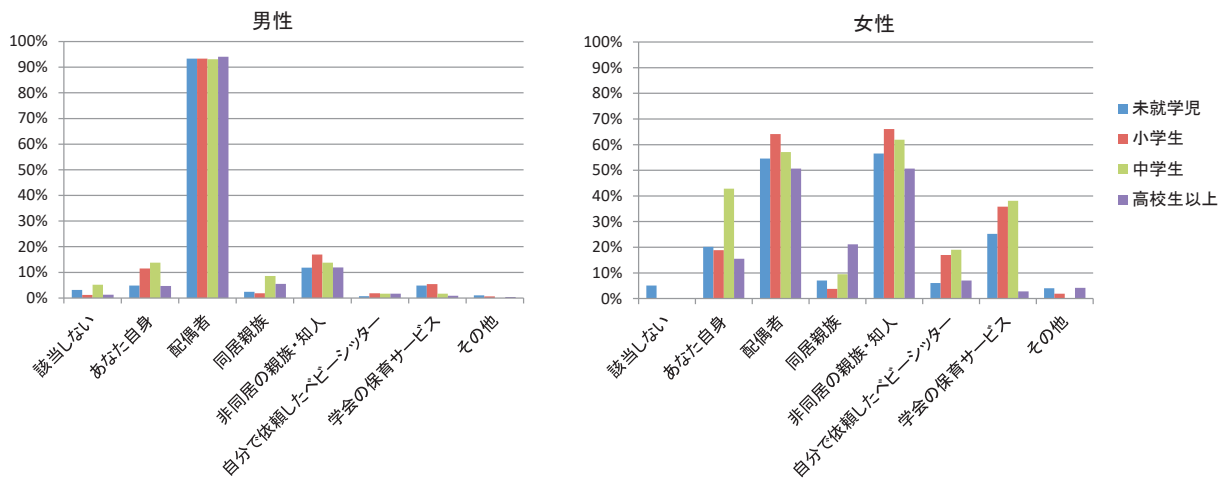


図 5.21 学会参加時の保育担当者 (最年少の子どもの年代別)

## 8. 別居の経験 (第 3 章 1 参照)

別居経験について、男女ともに子どもの数と別居年数に大きな違いは見られなかった。子どもの平均人数で男性会員と女性会員を比べると、どの別居期間も男性会員の方が高かった。別居経験のある MBSJ 会員の子ども的人数は、女性会員の平均人数は、1.2 人に満たないが、男性は 1.3 人を上回った (図 5.22)。

所属機関別の別居年数について、男性会員はどの機関も「別居なし」の割合が高かった。女性会員も「別居なし」の割合が高いが、男性会員に比べると低かった。別居年数の平均を見てみると、男性会員は全体的に 2 年前後なのに対し、女性会員で所属機関が大学の場合は 2.5 年以上が多かった (図 5.23)。これも男性会員の配偶者の 40% が専業主婦であり、女性会員の配偶者がほぼ有職者であることが関係していると考えられる。

別居の解消に向けた努力について、男性会員は「検討した結果別居が解消した」と「検討したが別居は解消しなかった」が同率で最も高く 34.5% であった。女性会員は「検討した結果別居が解消した」が最も高く 38.3%、次いで「検討しなかった」が 33.2% であった (図 5.24)。別居の状況については、前回調査から変化が見られない。

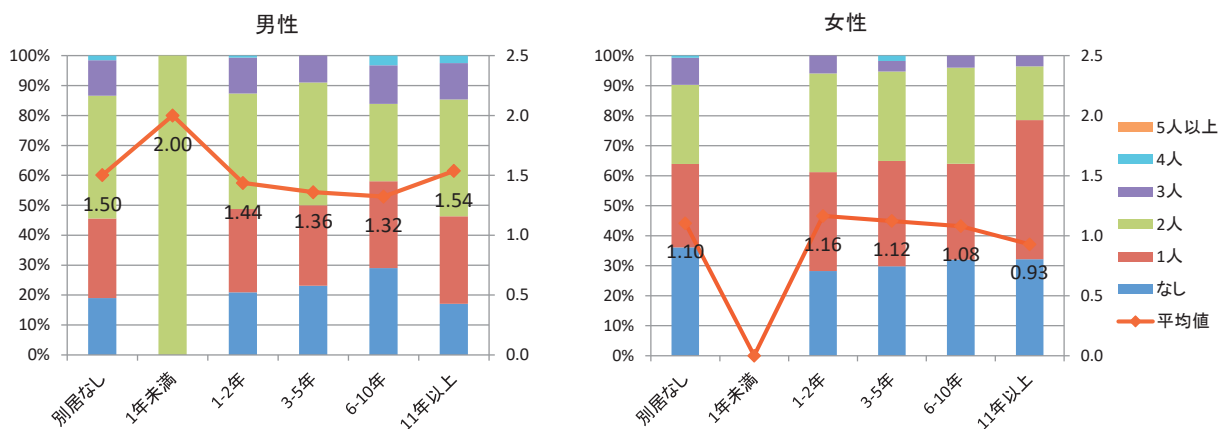


図 5.22 子どもの人数と別居年数

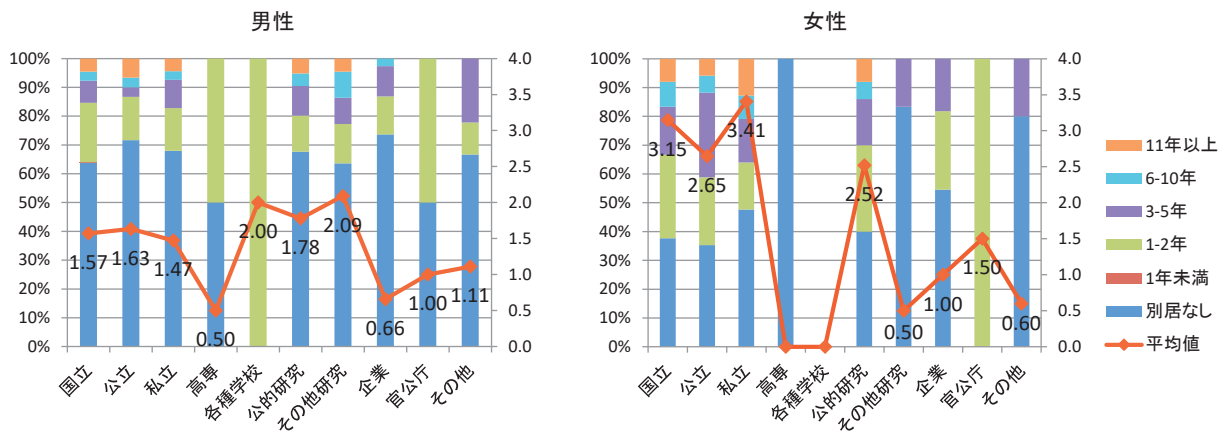


図 5.23 所属機関別の別居年数と平均

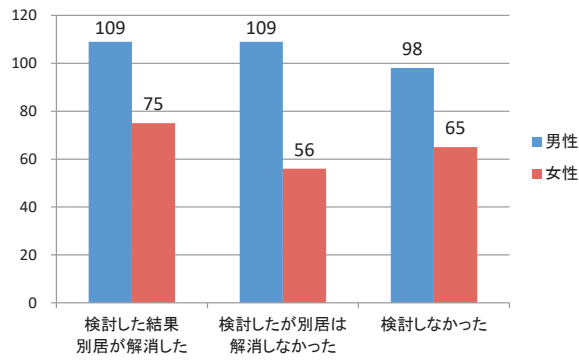


図 5.24 別居の解消に向けた努力

## 第6章 施策認識

### 1. 最近の施策についての認知度

本アンケートでは、現在すすめられている男女共同参画に関する以下の6つの施策について、制度を知っているかどうか、また有意義かどうかを質問した。

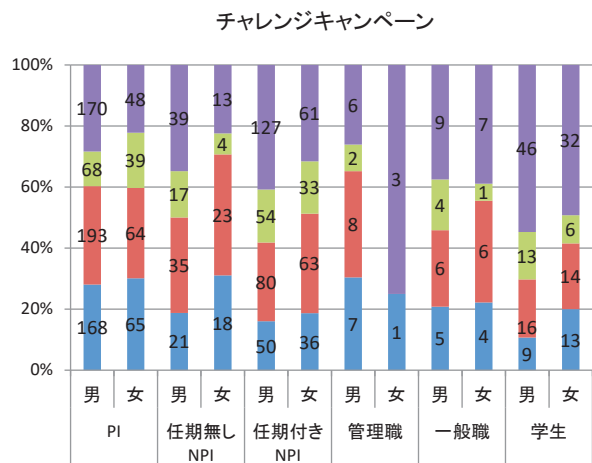
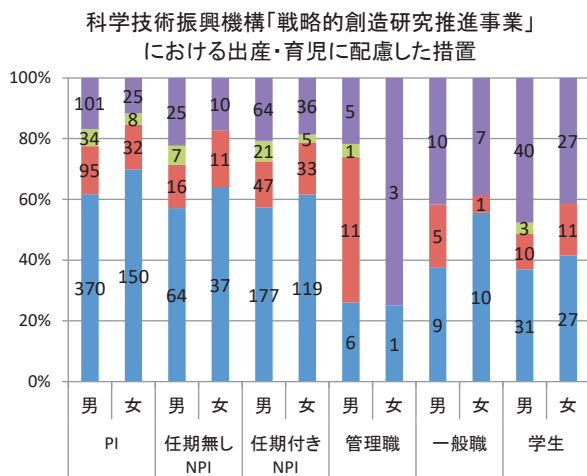
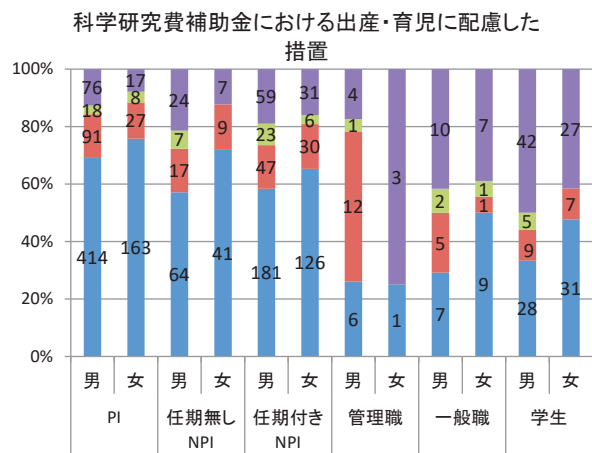
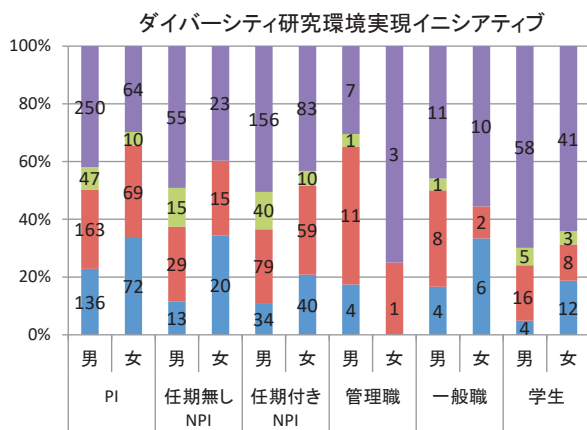
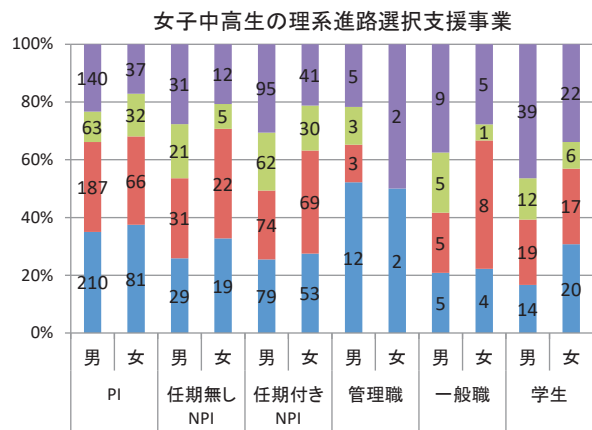
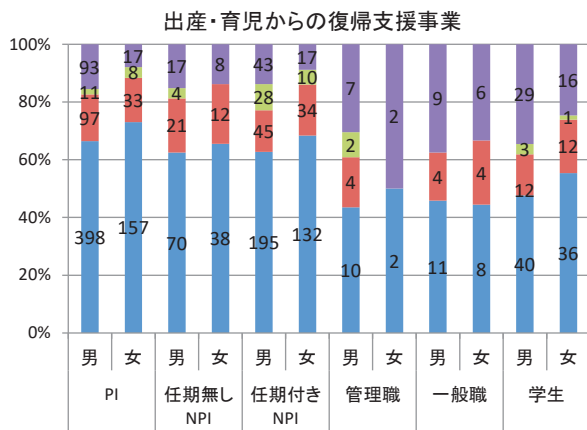
- ①出産・育児からの復帰支援事業（RPD 制度）（日本学術振興会）
- ②女子中高生の理系進路選択支援事業（科学技術振興機構、以下 JST）
- ③ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（JST）
- ④科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置（日本学術振興会）
- ⑤「戦略的創造研究推進事業（さきがけ・CREST 等）」における出産・育児に配慮した措置（JST）
- ⑥「チャレンジキャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」(JST)

①と②は平成 18 年度からスタートした事業で、③は「女性研究者活動支援」の後継事業、④から⑥は比較的最近スタートしたもので、いずれも第三回で同様の調査を行っている。ただし、第三回調査で③は女性研究者活動支援として調査している。

認知度が最も高い制度は①出産・育児からの復帰支援事業で、次いで④科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置であった。一方で、③ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの「制度を知らない」は、全体の 44.8%で認知度は最も低かった。また、⑥チャレンジキャンペーンも「制度を知らない」が 30%を超えており認知度が低めであった。これらの傾向は前回調査と同様である。

有意義かどうかを問うアンケート結果を施策別に見ると、①出産・育児からの復帰支援事業の「有意義である」は全体的に高かった。②女子中高生の理系進路選択支援事業は「有意義である」と「有意義かどうかわからない」、「制度を知らない」がほぼ同じ割合であった。③ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブは「有意義かどうかわからない」が高かった。④科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置は PI と任期付き NPI、任期無し NPI で「有意義である」が高かった。⑤科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業」における出産・育児に配慮した措置は PI と任期付き NPI、任期無し NPI で「有意義である」が高かった。⑥チャレンジキャンペーンは「有意義かどうかわからない」の回答が高かった（図 6.1）。前回調査と同様に、個人を対象とした支援については認知度が高く評価も高い一方で、組織を対象とした支援について認知度が低い傾向がある。

④科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置 および ⑤科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業」における出産・育児に配慮した措置は、PI と任期付き NPI、任期無し NPI で「有意義である」が高い一方、管理職の男性において「有意義かどうかわからない」が突出して多く、同じ男性でも PI や NPI と、管理職では意識が異なることがうかがわれる。この傾向は今回調査に特徴的で、前回調査および学協会連絡会によるアンケートでは特段みられていない。今後ある程度経過を見守るとともに、背景を知ることが必要と思われる。



■ 有意義である  
■ 有意義かどうかわからない  
■ 有意義だとは思わない  
■ 制度を知らない

図 6.1 最近の施策に関する認知度

※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

## 2. 女性研究者採用の数値目標

女性研究者の採用における数値目標値については、「ある程度知っている」42.2%と「よく知っている」8.3%を合計すると、認知度は半数を超えた。前回調査では「知らない」が半分以上だったことから、認知度はわずかながら上がっているといえる。「よく知っている」の回答選択はPIの女性会員が最も高く21.5%で、他は10%を下回る結果となった（図6.2 左）。

数値目標を設定した取り組みについて、任期無しNPIの男性、任期付きNPIの男性では「弊害がある」を選択する割合が高かった。特に任期付きNPIでは「弊害がある」と「あまり意義がない」を合わせると58.3%と最も高く、「有意義である」の割合は9.6%と最も低かった。これは、前回調査でポストドク男性会員、任期付きNPIの男性会員、PIの男性会員で「弊害がある」を選択した割合が高かったことから変化がない。女性会員は全体的に「有意義である」の選択の割合が高く、これも前回調査と同様である（図6.2 右）。

女性比率の数値目標を設定した取り組みについて、年齢・性別で見ると、男性会員の25～49歳までは「弊害がある」が高いが、50歳以上では減り、「有意義である」が増えた。前回調査でもこのように、50歳を境に男性会員の意識が変化する傾向はあった。女性会員では、25～34歳で「あまり意義がない」が最も高く、その他の年齢では「有意義である」が高くなった。キャリア形成の初期、あるいは子育て世代の女性会員にとって、いかに女性採用の機会がまわりであろうと現実味を帯びないと考えられていることが想像される。その一方で、50歳以上の女性会員では「有意義である」の選択割合が格段に増えた。一般に女性会員は男性会員に比べると「弊害がある」と回答している割合は低く、前回調査同様の傾向となっている（図6.3）。

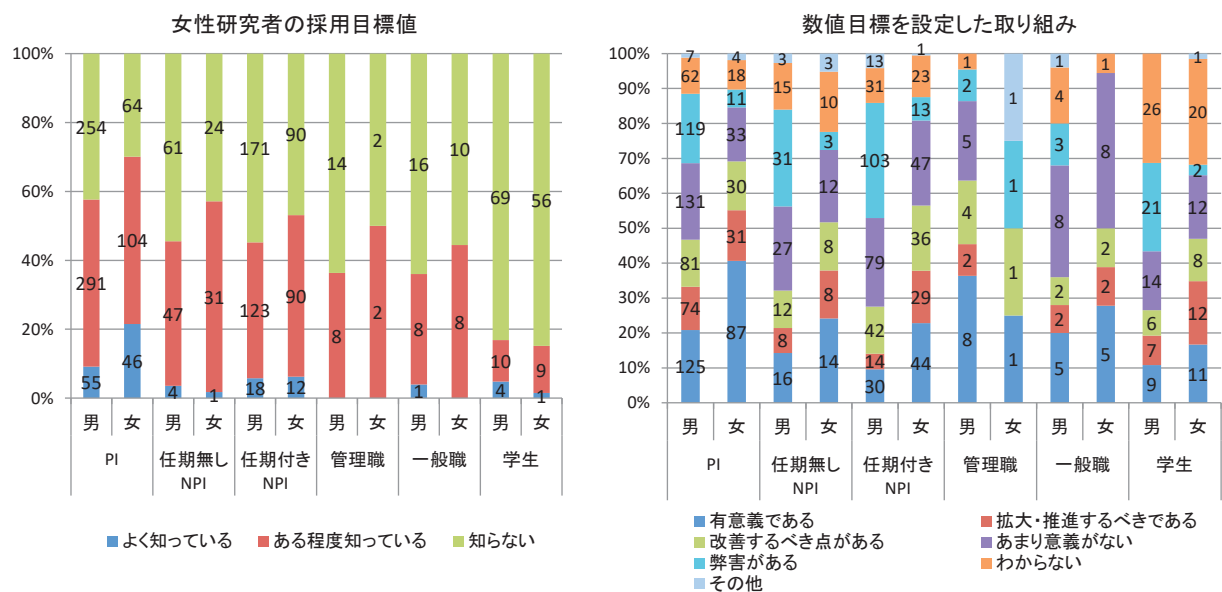


図 6.2 女性研究者の採用における数値目標の設定についての認知度と認識

※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

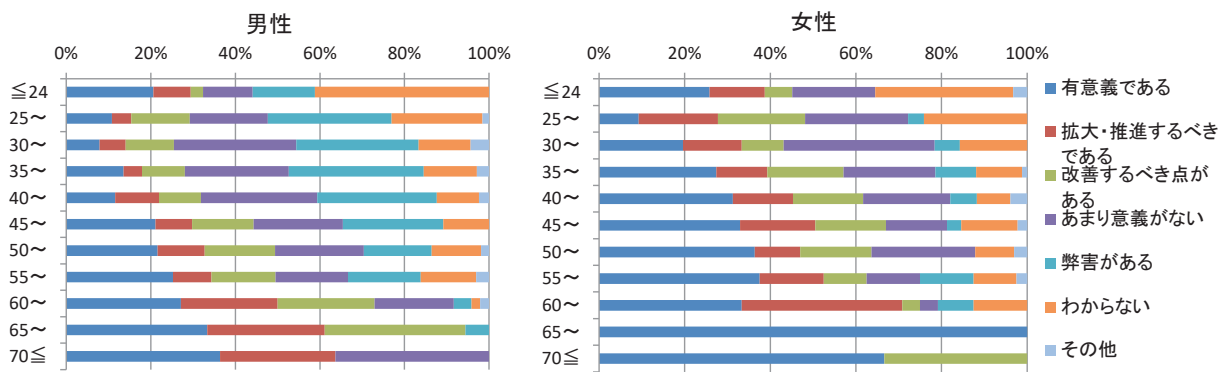


図 6.3 女性比率の数値目標について（年齢別）

### 3. 所属する機関の女性採用数値目標について

所属機関別における数値目標の有無については、全体的に「わからない」と回答している割合が高かった。PIでは「設定されている」が「設定されていない」より回答率が高かった。管理職と一般職では「設定されていない」の割合が高く、アンケート回答者が属している企業では設定がない可能性がある（図 6.4）。

数値目標の公開の有無に関しては、全体的に「はい」の回答が多かった。任期無し NPI の男性会員では「はい」と「わからない」がほぼ同数となった。（図 6.5）。

数値目標が設定されていない場合に数値目標の設定の必要性があるかどうかは、男性会員では任期無し NPI や学生以外で「定めるべきである」よりも「定める必要はない」の割合が上回っており、その差が最も大きいのは任期付き NPI であった（図 6.6）。前回調査でも、任期無し NPI、任期付き NPI およびポストクの男性会員で「定めるべきである」よりも「定める必要はない」の割合が上回り、その差が際立った。女性会員は「定めるべきである」が「定める必要はない」を上回っていることが多いが、その差は小さくなく（図 6.6）、これも前回調査とほぼ同様である。男女の認識の開きは維持されたままで、数値目標設定の是非に様々な意見があることがうかがえる。

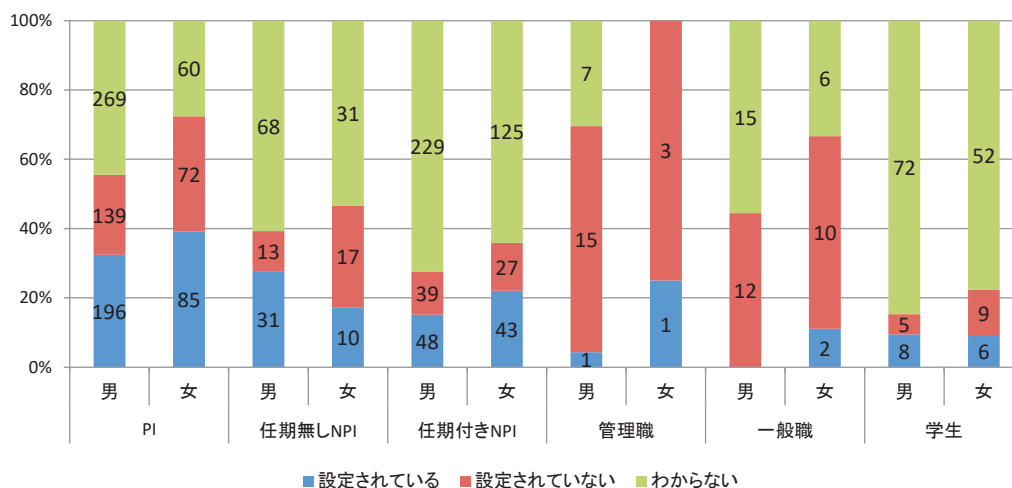


図 6.4 所属機関における女性採用数値目標の有無

※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

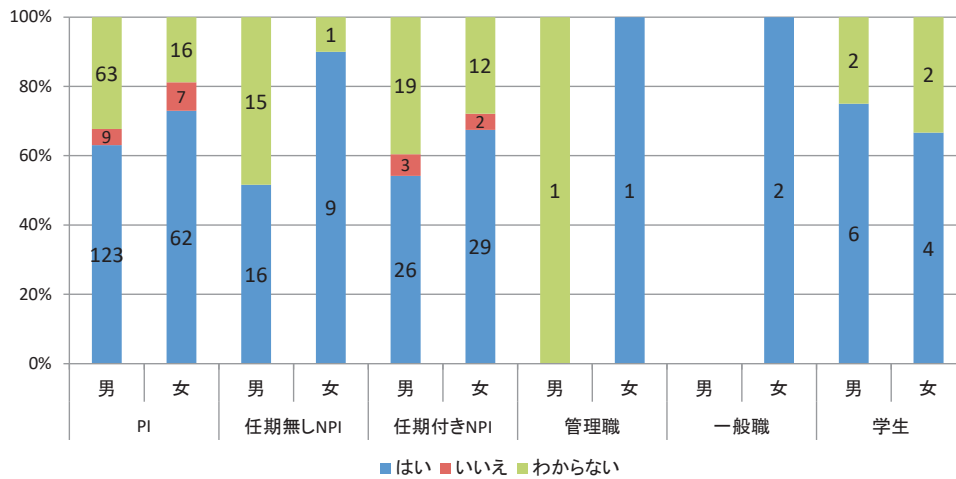


図 6.5 数値目標が公表されているか（数値目標有の場合：職域別）  
 ※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

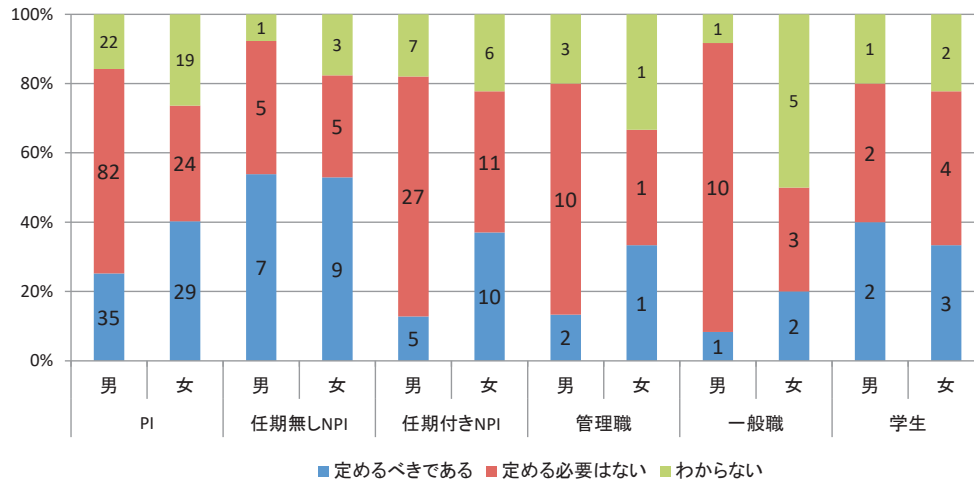


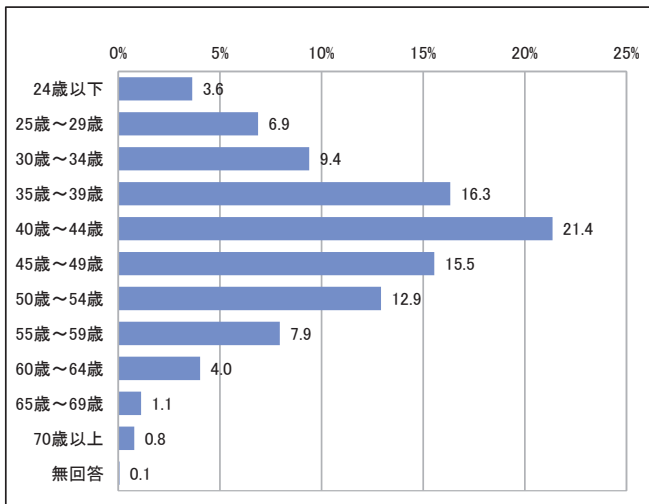
図 6.6 数値目標の必要性（所属機関に導入されていない場合：職域別）  
 ※各職域に含まれる役職名については p.26 参照

## 第4回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査

※表中の数字は回答者数

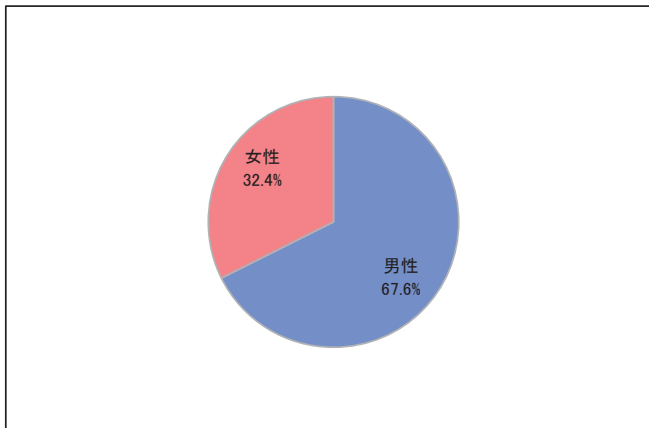
Q1. 2016年4月1日における年齢をお答えください。（必須）

全体	1788
24歳以下	65
25歳～29歳	123
30歳～34歳	168
35歳～39歳	292
40歳～44歳	382
45歳～49歳	278
50歳～54歳	231
55歳～59歳	142
60歳～64歳	72
65歳～69歳	20
70歳以上	14
無回答	1



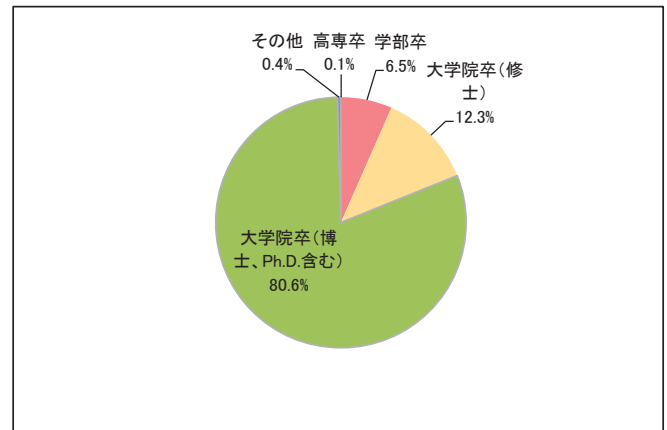
Q2. 性別をお答えください。（必須）

全体	1788
男性	1209
女性	579



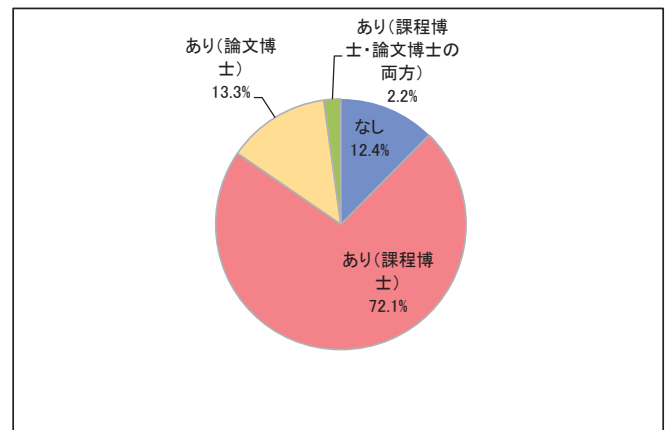
Q3. 最終学歴をお答えください。（必須）

全体	1788
高専卒	1
学部卒	117
大学院卒(修士)	220
大学院卒(博士、Ph.D.含む)	1442
その他	8



Q4. 1. 学位（博士）の取得状況をお答えください。（必須）

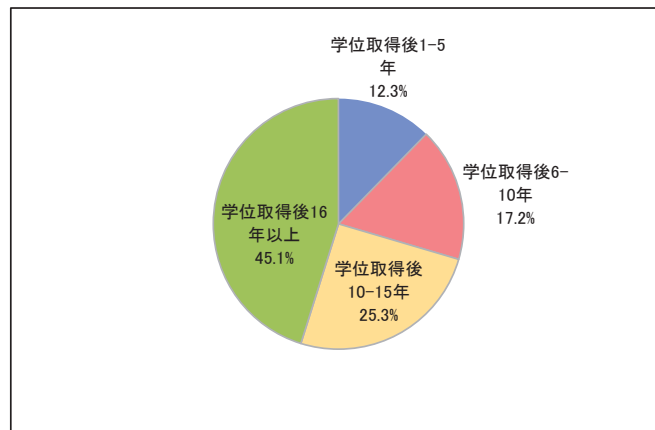
全体	1788
なし	222
あり(課程博士)	1290
あり(論文博士)	237
あり(課程博士・論文博士の両方)	39





Q4. 学位（博士）ありの方は、取得後の経過年数をお答えください。（必須）

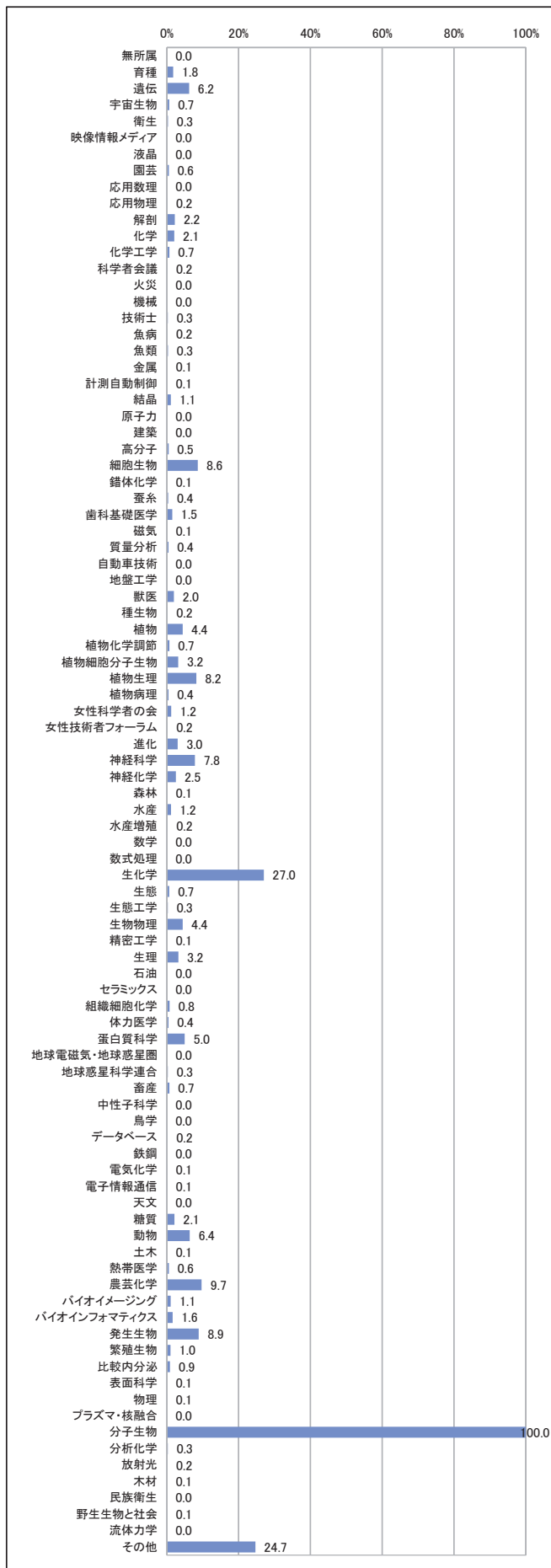
全体	1566
学位取得後1-5年	193
学位取得後6-10年	270
学位取得後10-15年	396
学位取得後16年以上	707



Q5. 所属する学協会をお答えください。（学協会名冒頭の「日本」は省略、アイウエオ順）（複数回答可）（必須）

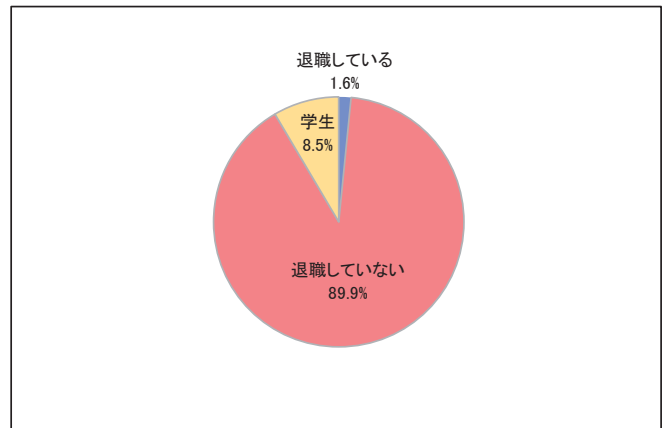
全体	1788
無所属	0
育種	32
遺伝	111
宇宙生物	12
衛生	6
映像情報メディア	0
液晶	0
園芸	10
応用数理	0
応用物理	3
解剖	40
化学	37
化学工学	13
科学者会議	3
火災	0
機械	0
技術士	5
魚病	3
魚類	6
金属	1
計測自動制御	1
結晶	20
原子力	0
建築	0
高分子	9
細胞生物	154
錯体化学	1
蚕糸	7
歯科基礎医学	27
磁気	1
質量分析	8
自動車技術	0

地盤工学	0
獣医	35
種生物	4
植物	79
植物化学調節	13
植物細胞分子生物	57
植物生理	147
植物病理	8
女性科学者の会	22
女性技術者フォーラム	4
進化	54
神経科学	140
神経化学	45
森林	2
水産	21
水産増殖	4
数学	0
数式処理	0
生化学	483
生態	12
生態工学	5
生物物理	79
精密工学	1
生理	58
石油	0
セラミックス	0
組織細胞化学	14
体力医学	8
蛋白質科学	89
地球電磁気・地球惑星圏	0
地球惑星科学連合	5
畜産	13
中性子科学	0
鳥学	0
データベース	4
鉄鋼	0
電気化学	2
電子情報通信	2
天文	0
糖質	38
動物	114
土木	1
熱帯医学	10
農芸化学	173
バイオイメージング	19
バイオインフォマティクス	29
発生生物	159
繁殖生物	18
比較内分泌	16
表面科学	1
物理	2
プラズマ・核融合	0
分子生物	1788
分析化学	5
放射光	3
木材	1
民族衛生	0
野生生物と社会	2
流体力学	0
その他	441



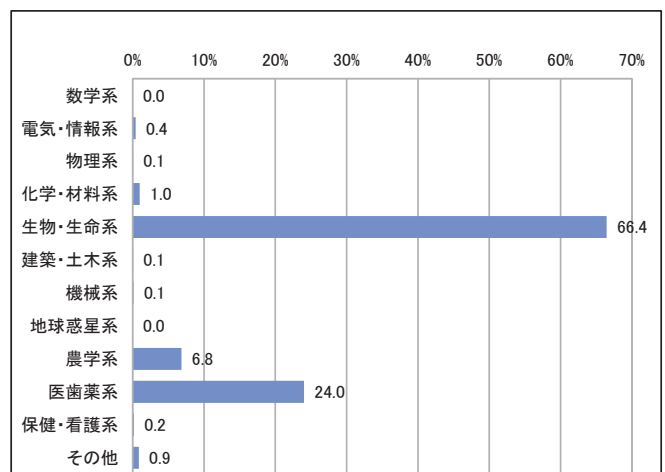
Q6. 現在の就職状況についてお答えください。(必須)

全体	1788
退職している	28
退職していない	1608
学生	152



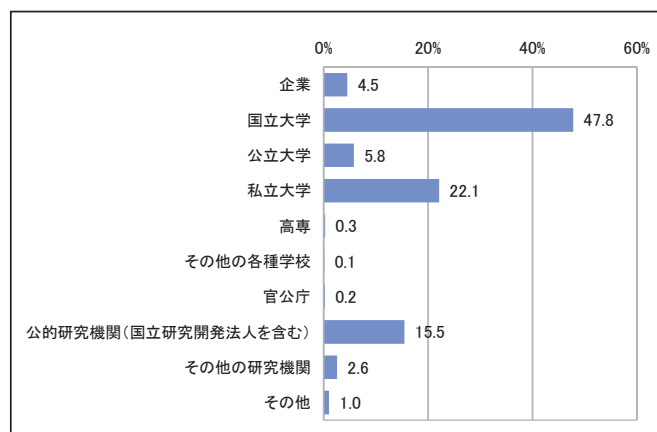
Q6.1. 現在の専門分野について、次のカテゴリーから最も近いものを1つお選びください。(退職された方は、以下の設問16まで最終職についてお答え下さい。)(必須)

全体	1636
数学系	0
電気・情報系	7
物理系	1
化学・材料系	16
生物・生命系	1087
建築・土木系	1
機械系	2
地球惑星系	0
農学系	112
医歯薬系	393
保健・看護系	3
その他	14



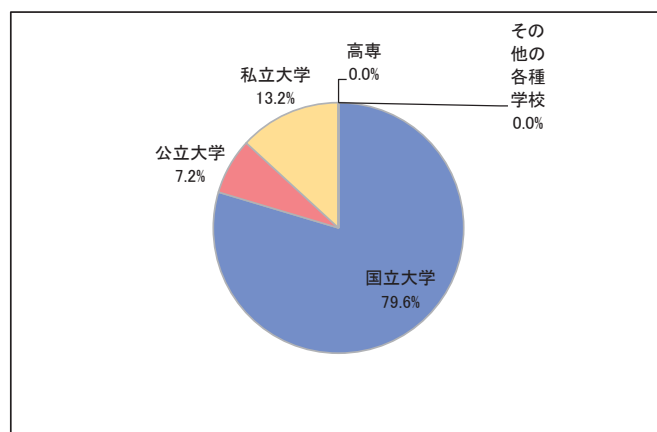
Q6. 2-1. 現在の所属をお答えください。(複数の所属がある方は主なものについてお答えください) (必須) /学生以外

全体	1636
企業	74
国立大学	782
公立大学	95
私立大学	362
高専	5
その他の各種学校	2
官公庁	4
公的研究機関(国立研究開発法人を含む)	253
その他の研究機関	42
その他	17



Q6. 2-2. 現在の所属をお答えください。(複数の所属がある方は主なものについてお答えください) (必須) /学生のみ

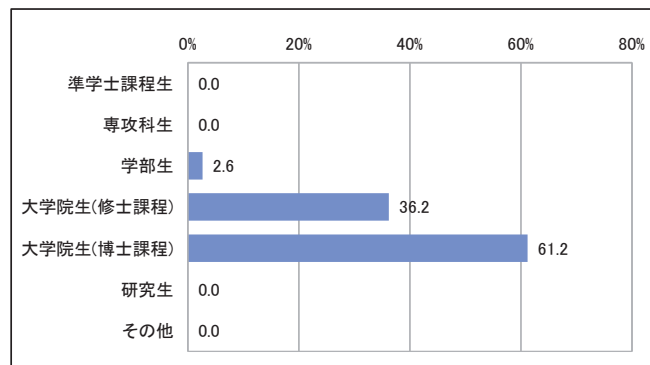
全体	152
国立大学	121
公立大学	11
私立大学	20
高専	0
その他の各種学校	0



Q7. 現在の役職名(身分)をお答えください。(複数回答可) (必須)

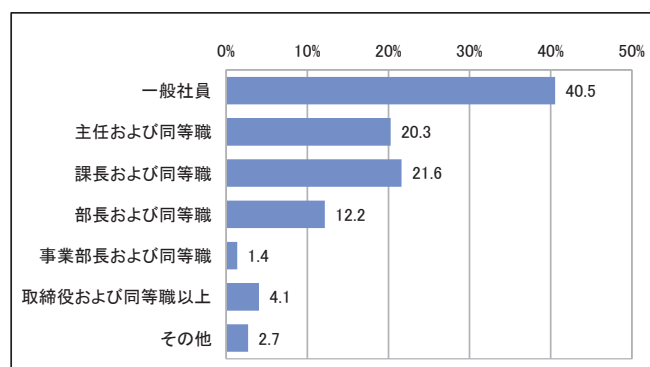
Q7.1. 学生の場合

全体	152
準学士課程生	0
専攻科生	0
学部生	4
大学院生(修士課程)	55
大学院生(博士課程)	93
研究生	0
その他	0



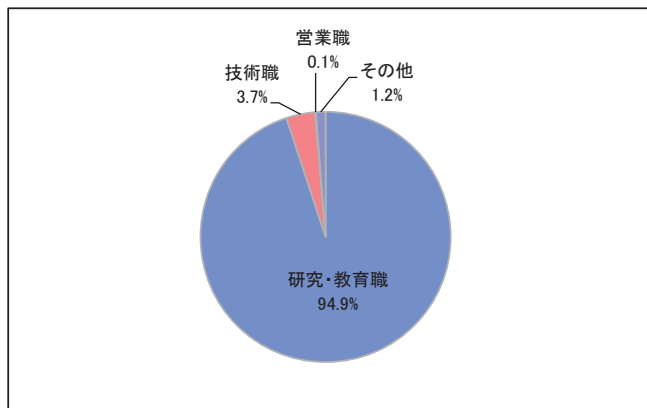
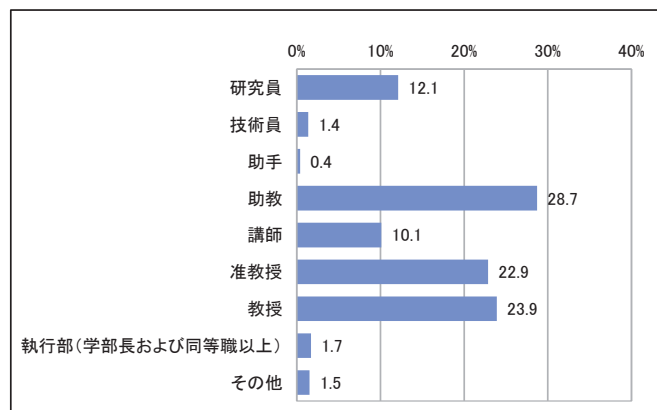
Q7.2. 企業の場合

全体	74
一般社員	30
主任および同等職	15
課長および同等職	16
部長および同等職	9
事業部長および同等職	1
取締役および同等職以上	3
その他	2



Q7.3. 大学・高専等の場合

全体	1246
研究員	151
技術員	17
助手	5
助教	358
講師	126
准教授	285
教授	298
執行部(学部長および同等職以上)	21
その他	19

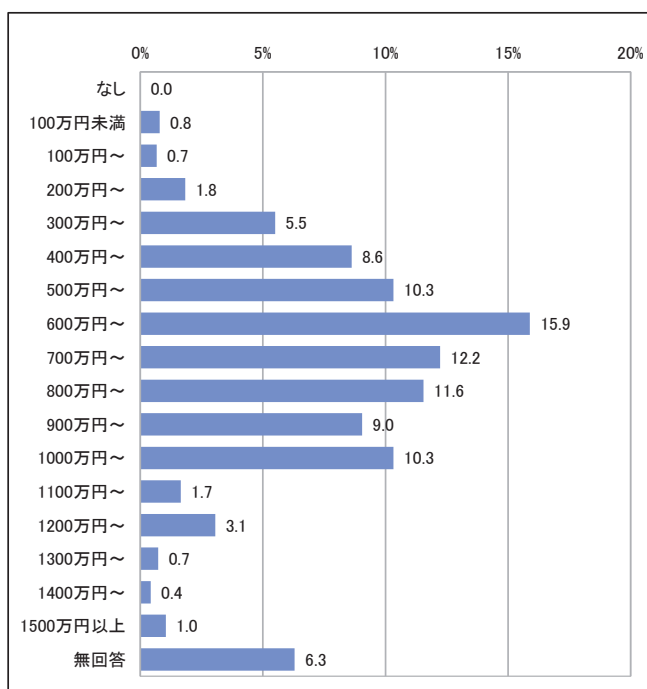
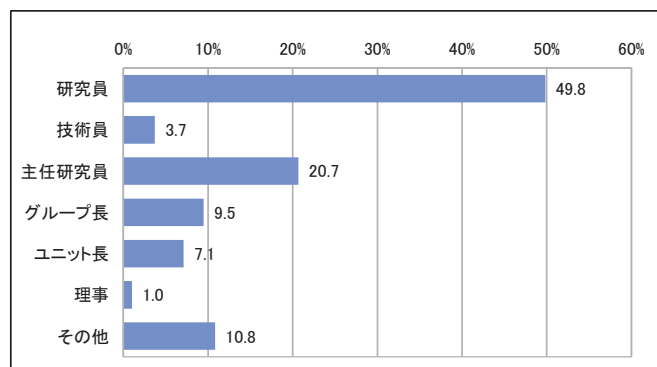


Q9. 現在のおおよその年収（税込み）をお答えください。

全体	1636
なし	0
100万円未満	13
100万円～	11
200万円～	30
300万円～	90
400万円～	141
500万円～	169
600万円～	260
700万円～	200
800万円～	189
900万円～	148
1000万円～	169
1100万円～	27
1200万円～	50
1300万円～	12
1400万円～	7
1500万円以上	17
無回答	103

Q7.4. 研究機関等の場合

全体	295
研究員	147
技術員	11
主任研究員	61
グループ長	28
ユニット長	21
理事	3
その他	32

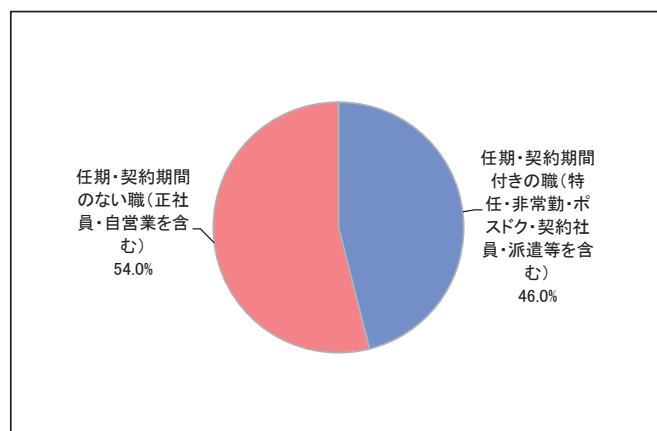


Q8. 現在の職種について、次のカテゴリーから最も近いものを1つお選びください。(必須)

全体	1636
研究・教育職	1553
技術職	61
営業職	2
その他	20

Q10. 現在の雇用形態をお答えください。

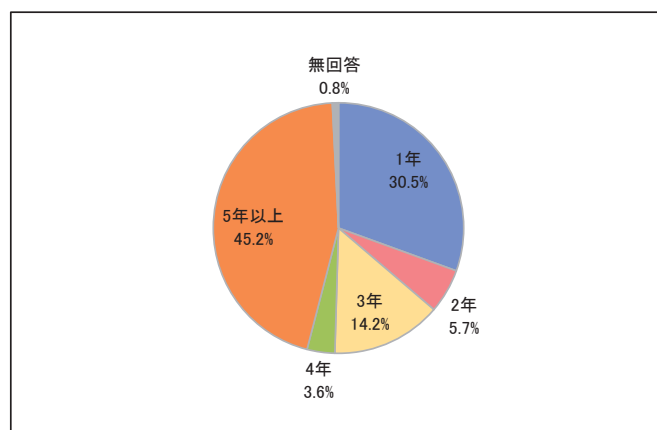
全体	1636
任期・契約期間付きの職(特任・非常勤・ポスドク・契約社員・派遣等を含む)	753
任期・契約期間のない職(正社員・自営業を含む)	883



Q11. 現在、任期・契約期間付きの職についている方に伺います。

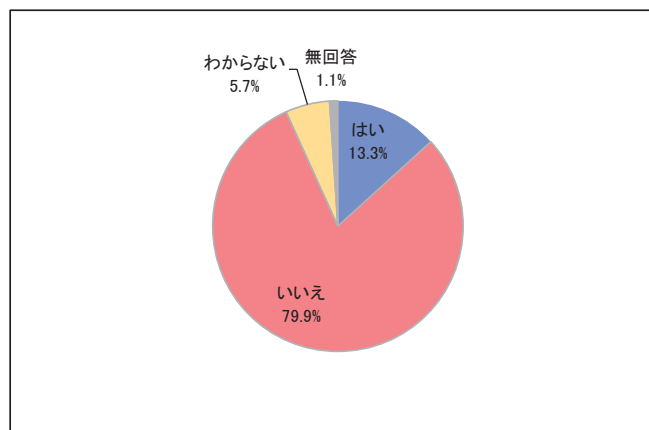
Q11. 1. 任期・契約期間は何年ですか。

全体	753
1年	230
2年	43
3年	107
4年	27
5年以上	340
無回答	6



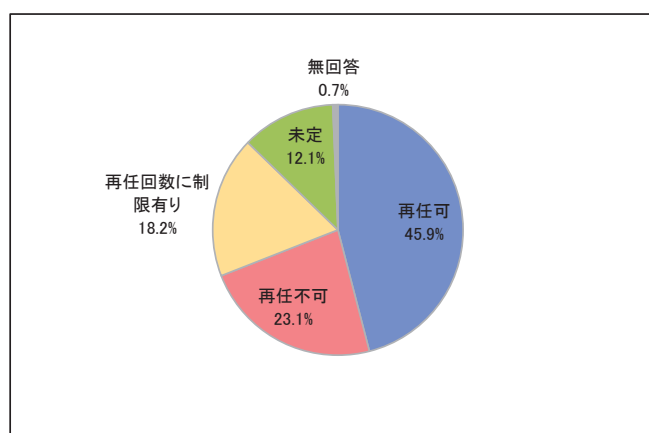
Q11. 2. テニュアトラック型の職(任期・契約期間終了後にそれらがなく職への変更審査を受けられる職)ですか。

全体	753
はい	100
いいえ	602
わからない	43
無回答	8



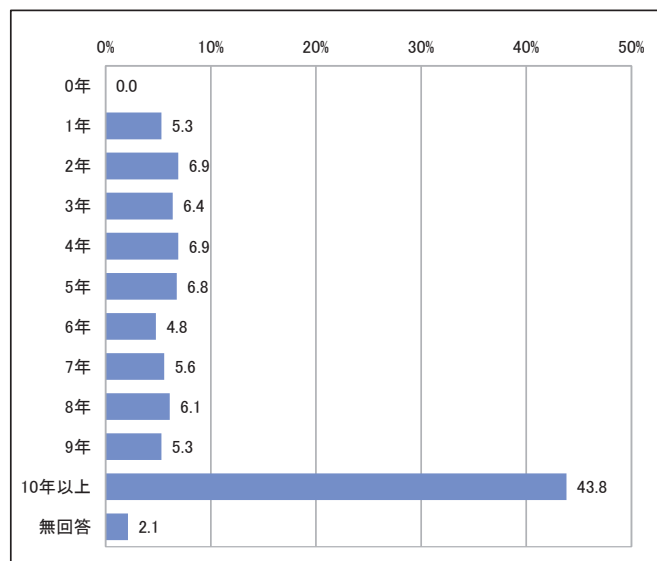
Q11. 3. 再任は可能ですか。

全体	753
再任可	346
再任不可	174
再任回数に制限有り	137
未定	91
無回答	5



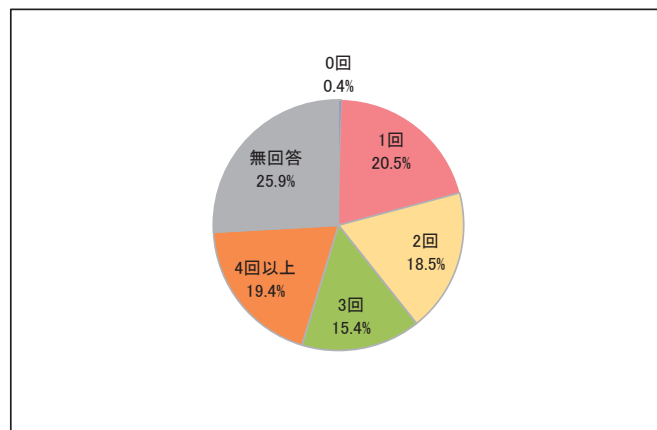
Q11. 4. これまで合計何年間、任期・契約期間付きの職についていますか（休職・離職期間を除く）。

全体	753
0年	0
1年	40
2年	52
3年	48
4年	52
5年	51
6年	36
7年	42
8年	46
9年	40
10年以上	330
無回答	16



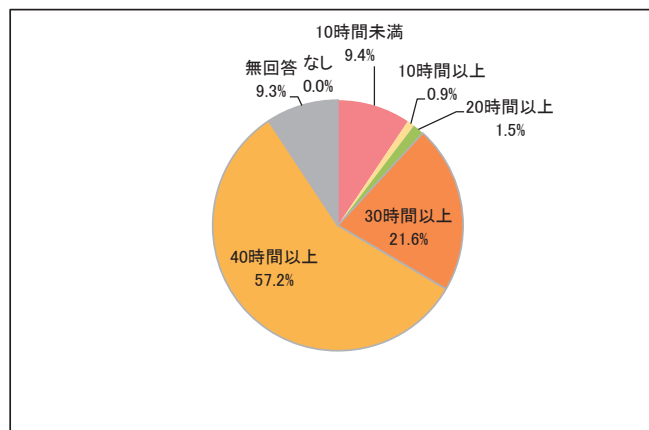
Q11. 5. 任期・契約期間付き職として所属が変わった経験（組織改編を除く）は何回ありますか。

全体	753
0回	3
1回	154
2回	139
3回	116
4回以上	146
無回答	195



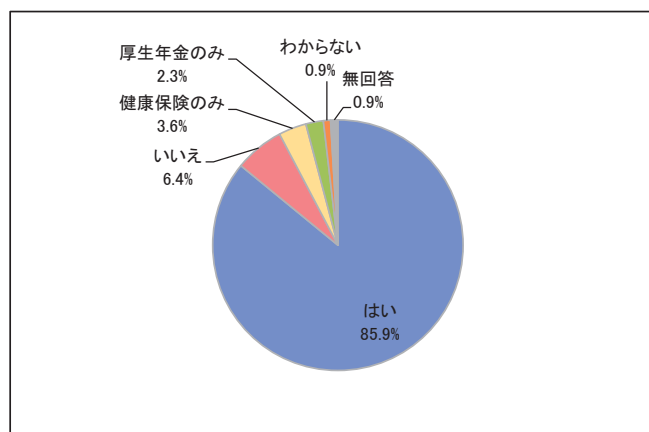
Q11. 6. 契約上の勤務時間は1週間あたり何時間ですか。

全体	753
なし	0
10時間未満	71
10時間以上	7
20時間以上	11
30時間以上	163
40時間以上	431
無回答	70



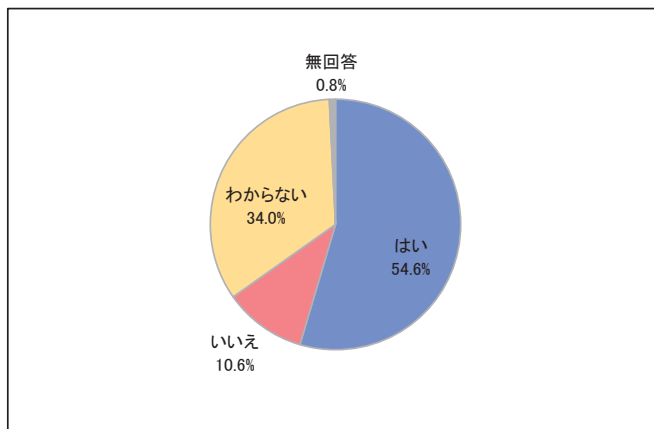
Q11. 7. 所属する組織の健康保険（または共済短期）、厚生年金（または共済長期）に加入していますか。

全体	753
はい	647
いいえ	48
健康保険のみ	27
厚生年金のみ	17
わからない	7
無回答	7



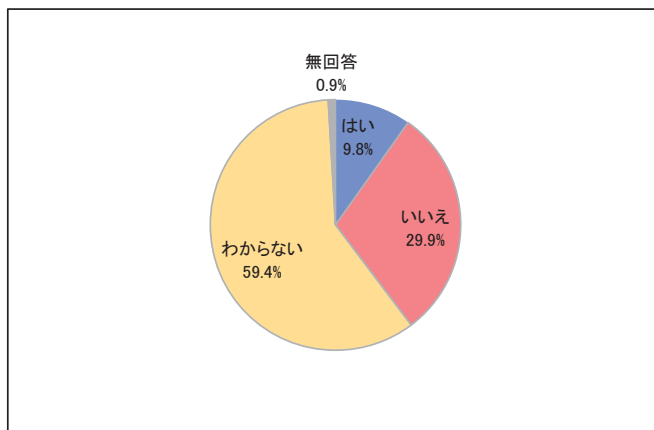
Q11. 8. 育児休業は可能ですか。

全体	753
はい	411
いいえ	80
わからない	256
無回答	6



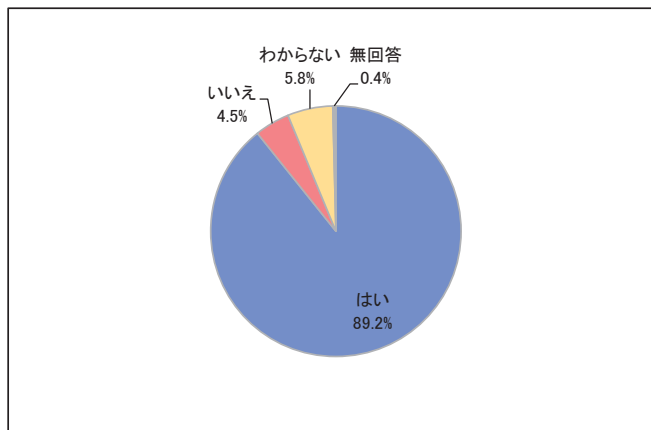
Q11. 9. 産休・育休後に、休業期間に応じた任期・契約期間延長はありますか。

全体	753
はい	74
いいえ	225
わからない	447
無回答	7



Q11. 10. 任期・契約期間のない職につきたいと思いませんか。

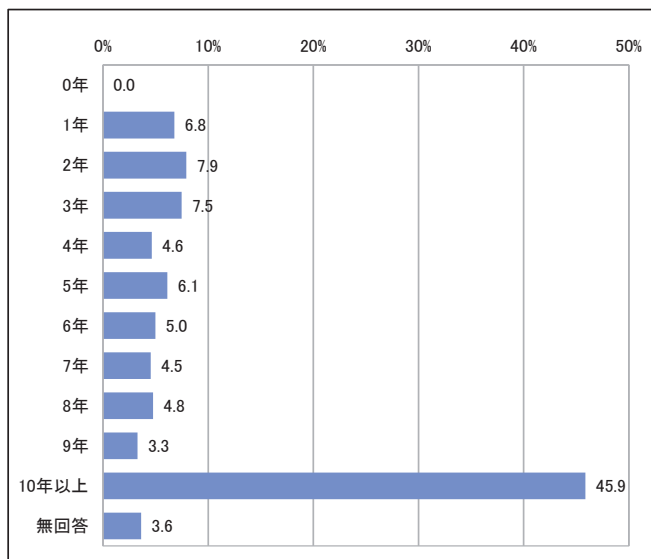
全体	753
はい	672
いいえ	34
わからない	44
無回答	3



Q12. 現在、任期・契約期間のない職についている方に伺います。

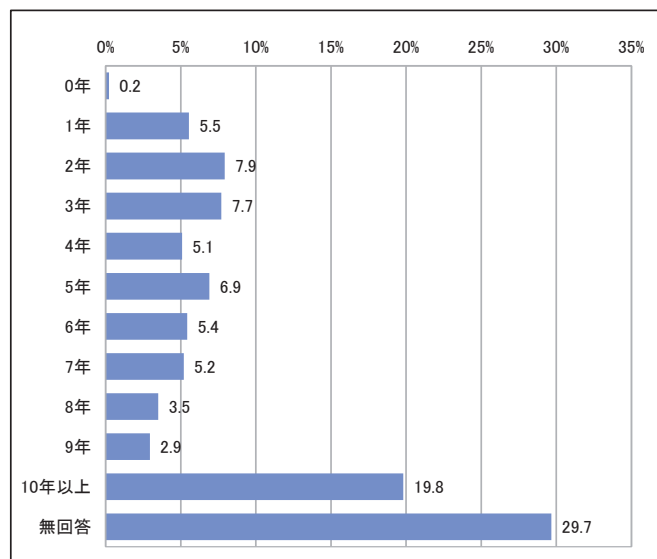
Q12. 1. 現職についてからの年数は何年ですか。

全体	883
0年	0
1年	60
2年	70
3年	66
4年	41
5年	54
6年	44
7年	40
8年	42
9年	29
10年以上	405
無回答	32



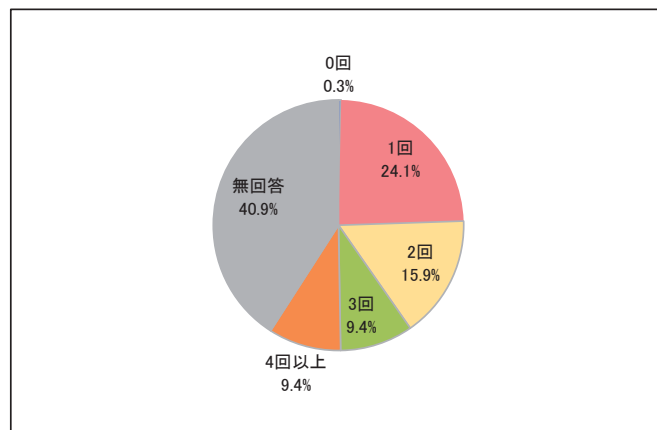
Q12. 2. 現職に就くまで、合計何年間、任期・契約期間付きの職につきましたか（休職・離職期間を除く）。

全体	883
0年	2
1年	49
2年	70
3年	68
4年	45
5年	61
6年	48
7年	46
8年	31
9年	26
10年以上	175
無回答	262



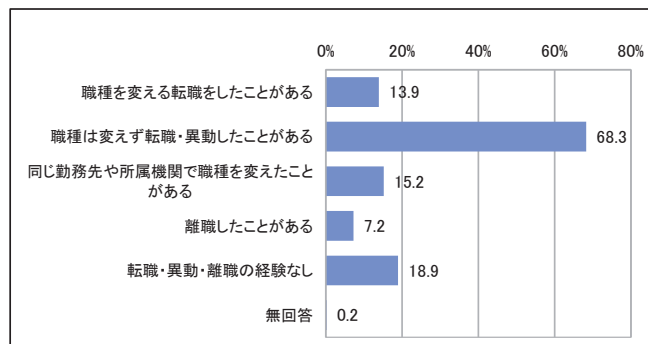
Q12. 3. 任期・契約期間付き職として所属が変わった経験（組織改編を除く）は何回ありますか。

全体	883
0回	3
1回	213
2回	140
3回	83
4回以上	83
無回答	361



Q13. 転職・異動・離職をしたことがありますか。(複数回答可)

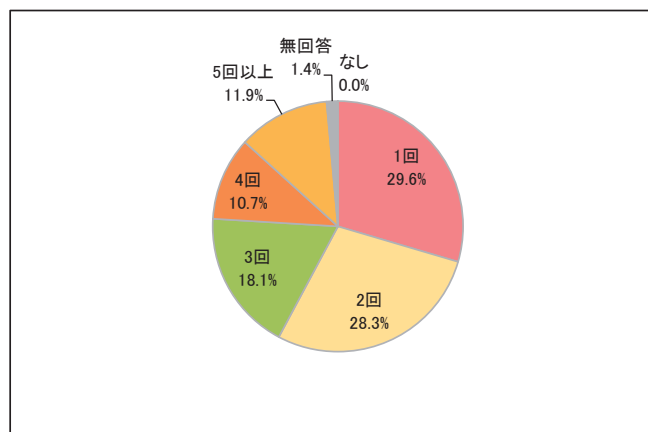
全体	1636
職種を変える転職をしたことがある	227
職種は変えず転職・異動したことがある	1117
同じ勤務先や所属機関で職種を変えたことがある	248
離職したことがある	118
転職・異動・離職の経験なし	310
無回答	3



Q14. 転職・異動・離職ありの方に伺います。

Q14. 1. その回数は何回ですか。

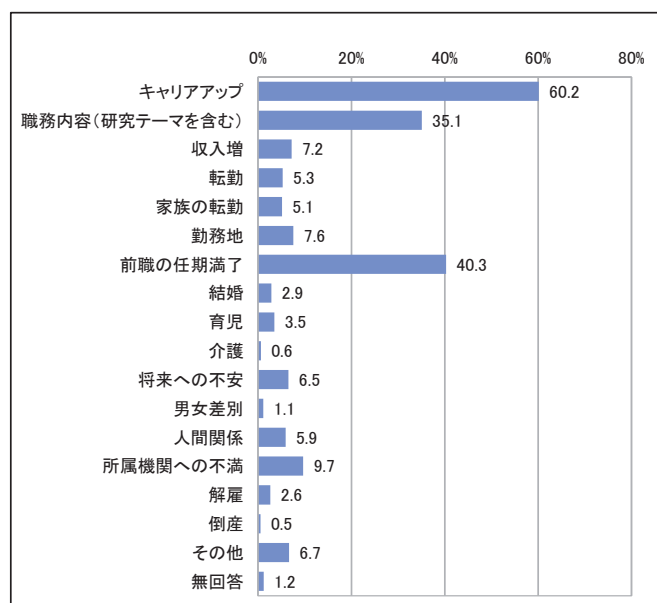
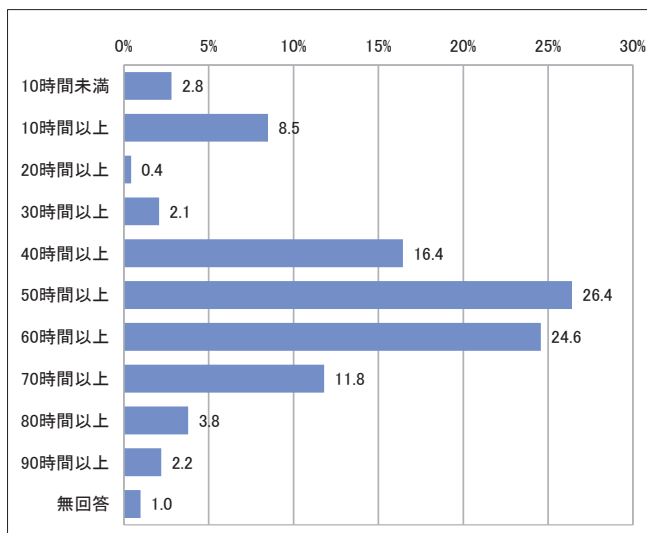
全体	1323
なし	0
1回	391
2回	374
3回	240
4回	142
5回以上	157
無回答	19





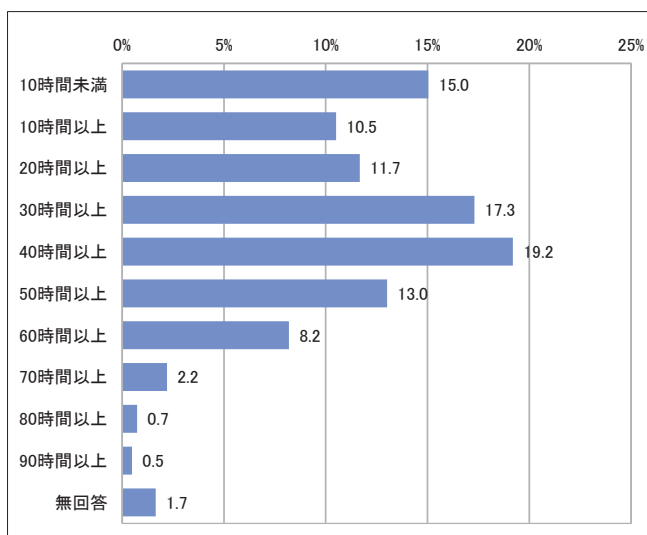
Q14. 2. その理由は（複数回答可）

全体	1323
キャリアアップ	796
職務内容(研究テーマを含む)	464
収入増	95
転勤	70
家族の転勤	68
勤務地	100
前職の任期満了	533
結婚	38
育児	46
介護	8
将来への不安	86
男女差別	15
人間関係	78
所属機関への不満	128
解雇	35
倒産	7
その他	88
無回答	16



Q15. 2. そのうち研究・開発にあてている時間は

全体	1636
10時間未満	246
10時間以上	172
20時間以上	191
30時間以上	283
40時間以上	314
50時間以上	213
60時間以上	134
70時間以上	36
80時間以上	12
90時間以上	8
無回答	27



Q15. 仕事時間について伺います。

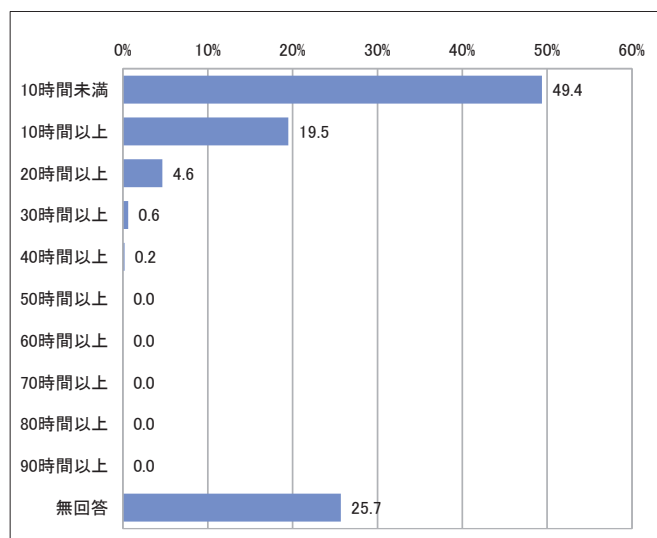
Q15. 1. 職場にいる時間は1週間あたり何時間ですか。

全体	1636
10時間未満	46
10時間以上	139
20時間以上	7
30時間以上	34
40時間以上	269
50時間以上	432
60時間以上	402
70時間以上	193
80時間以上	62
90時間以上	36
無回答	16

Q16. 自宅での仕事時間について伺います。

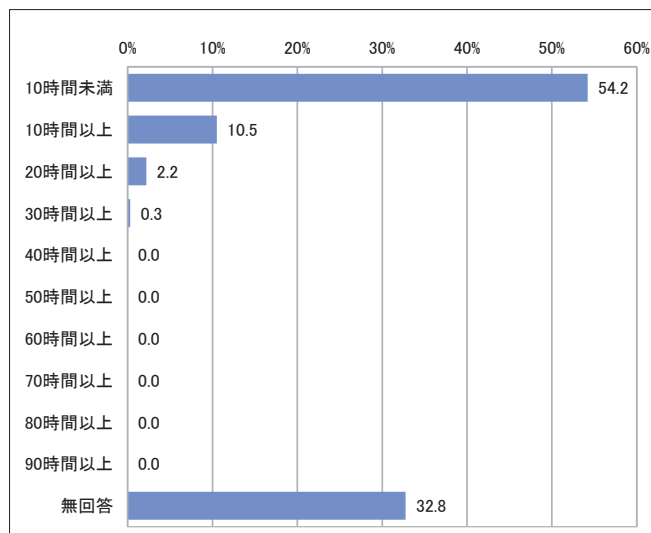
Q16. 1. 自宅での仕事時間は1週間当たり何時間ですか。

全体	1636
10時間未満	808
10時間以上	319
20時間以上	76
30時間以上	10
40時間以上	3
50時間以上	0
60時間以上	0
70時間以上	0
80時間以上	0
90時間以上	0
無回答	420



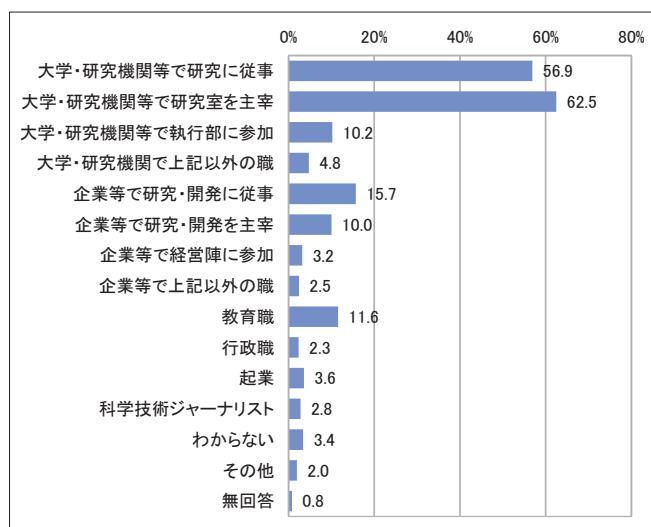
Q16. 2. そのうち研究・開発にあてている時間は

全体	1636
10時間未満	887
10時間以上	172
20時間以上	36
30時間以上	5
40時間以上	0
50時間以上	0
60時間以上	0
70時間以上	0
80時間以上	0
90時間以上	0
無回答	536



Q17. あなたの将来像について伺います（退職者は最終職在職中の考えをお答え下さい）。将来どのような職に最も就きたいですか（将来も現職に就きたい場合は現状をお答えください）。（複数回答可）

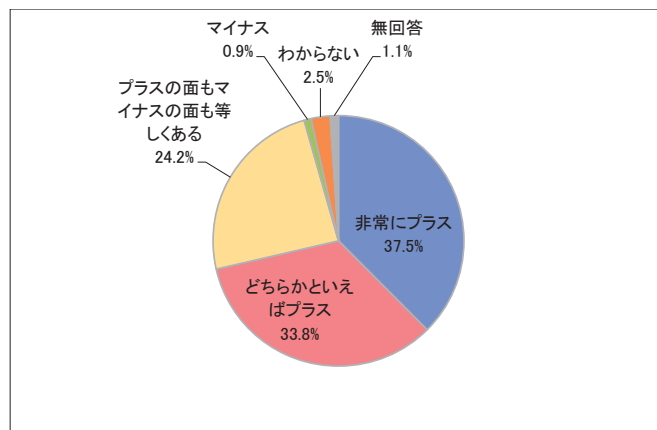
全体	1788
大学・研究機関等で研究に従事	1017
大学・研究機関等で研究室を主宰	1117
大学・研究機関等で執行部に参加	183
大学・研究機関で上記以外の職	85
企業等で研究・開発に従事	281
企業等で研究・開発を主宰	179
企業等で経営陣に参加	57
企業等で上記以外の職	44
教育職	207
行政職	42
起業	64
科学技術ジャーナリスト	50
わからない	61
その他	35
無回答	14



Q18. 海外（自国以外の国）での研究活動・勤務について伺います。

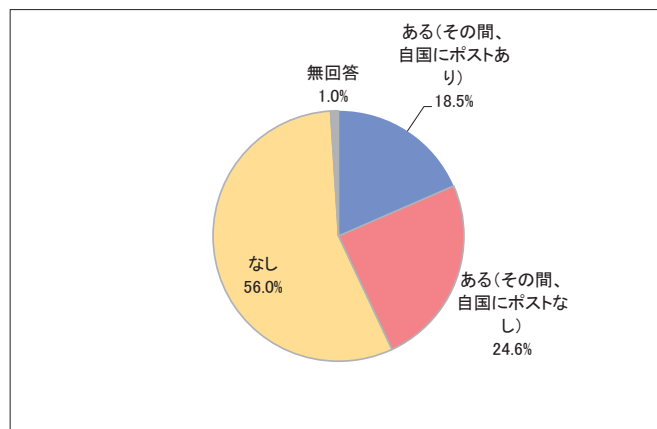
Q18. 1. 海外で研究活動・勤務することは、キャリア形成にどのように影響すると思いますか。

全体	1788
非常にプラス	671
どちらかといえばプラス	605
プラスの面もマイナスの面も等しくある	433
マイナス	16
わからない	44
無回答	19



Q18. 2. あなたは海外で半年以上の研究活動・勤務の経験がありますか。

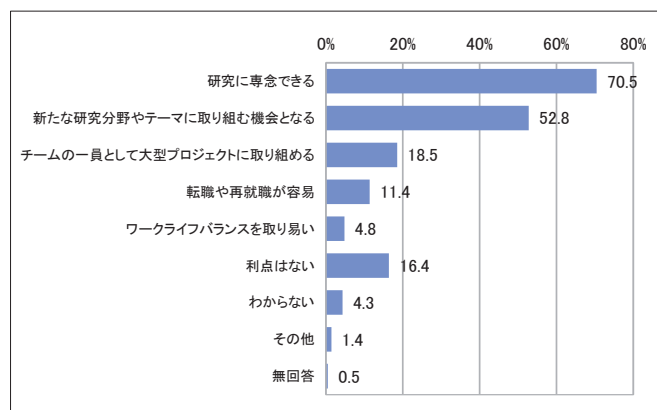
全体	1788
ある(その間、自国にポストあり)	330
ある(その間、自国にポストなし)	439
なし	1001
無回答	18



Q19. 大学・研究機関等でのいわゆるポスト制度とキャリア形成について伺います。

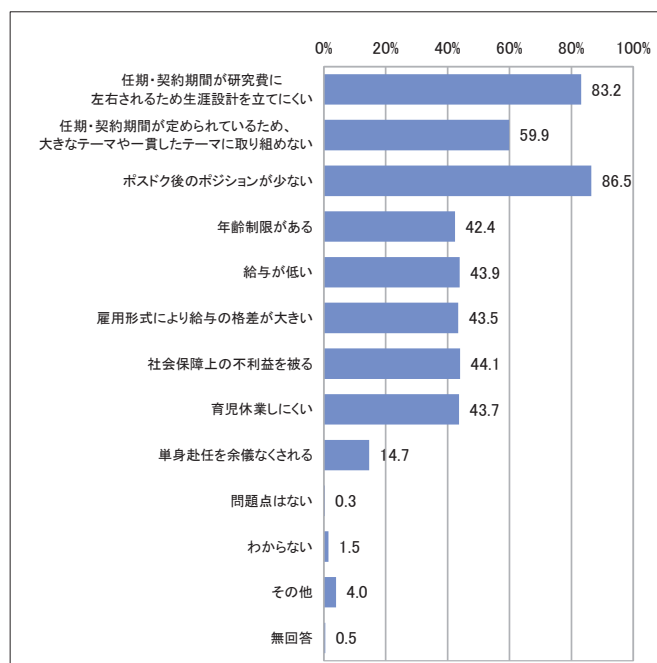
Q19. 1. 正規の教員・研究員と比べて、ポストの利点と思われるものをお選びください。(複数回答可)

全体	1788
研究に専念できる	1260
新たな研究分野やテーマに取り組む機会となる	944
チームの一員として大型プロジェクトに取り組める	331
転職や再就職が容易	203
ワークライフバランスを取り易い	86
利点はない	293
わからない	77
その他	25
無回答	9



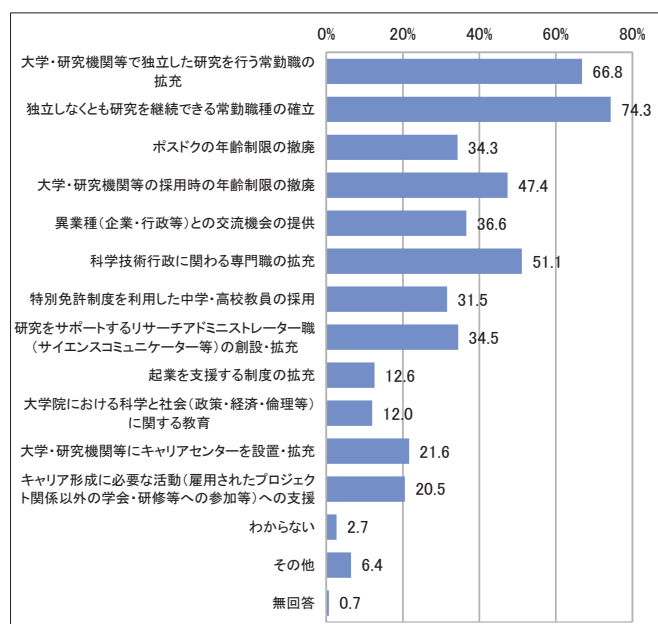
Q19. 2. ポスドク制度の問題点と思われるものをお選びください。(複数回答可)

全体	1788
任期・契約期間が研究費に左右されるため生涯設計を立てにくい	1487
任期・契約期間が定められているため、大きなテーマや一貫したテーマに取り組めない	1071
ポスドク後のポジションが少ない	1546
年齢制限がある	758
給与が低い	785
雇用形式により給与の格差が大きい	777
社会保障上の不利益を被る	788
育児休業しにくい	782
単身赴任を余儀なくされる	262
問題点はない	6
わからない	27
その他	71
無回答	9



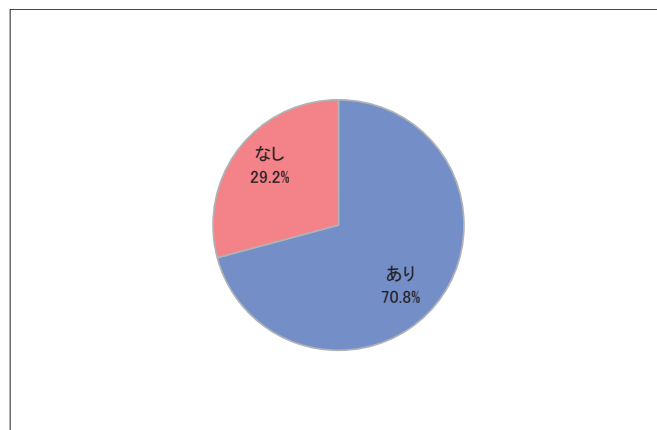
Q19. 3. ポスドク後のキャリアパス確保のための取組みとして必要と思われるものをお選びください。(複数回答可)

全体	1788
大学・研究機関等で独立した研究を行う常勤職の拡充	1195
独立しなくとも研究を継続できる常勤職種の確立	1329
ポスドクの年齢制限の撤廃	613
大学・研究機関等の採用時の年齢制限の撤廃	847
異業種(企業・行政等)との交流機会の提供	654
科学技術行政に関わる専門職の拡充	914
特別免許制度を利用した中学・高校教員の採用	564
研究をサポートするリサーチアドミニストレーター職(サイエンスコミュニケーター等)の創設・拡充	616
起業を支援する制度の拡充	225
大学院における科学と社会(政策・経済・倫理等)に関する教育	214
大学・研究機関等にキャリアセンターを設置・拡充	387
キャリア形成に必要な活動(雇用されたプロジェクト関係以外の学会・研修等への参加等)への支援	367
わからない	48
その他	115
無回答	12



Q20. 配偶者の有無をお答えください。

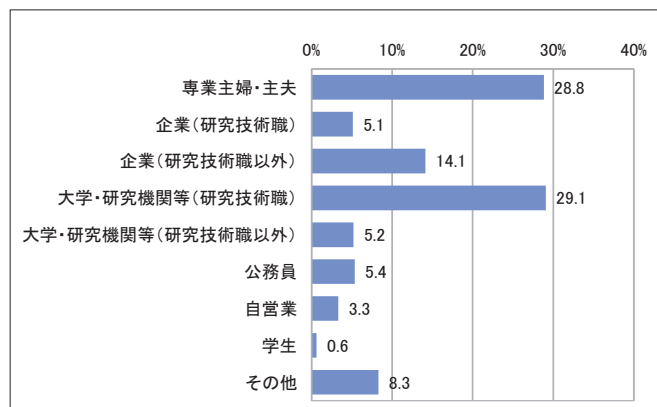
全体	1788
あり	1266
なし	522



Q21. 配偶者ありの方に伺います。

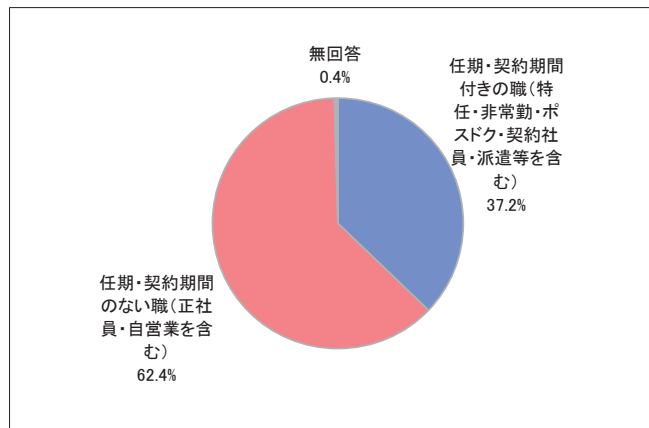
Q21. 1. 配偶者の職は

全体	1266
専業主婦・主夫	365
企業(研究技術職)	65
企業(研究技術職以外)	179
大学・研究機関等(研究技術職)	368
大学・研究機関等(研究技術職以外)	66
公務員	68
自営業	42
学生	8
その他	105



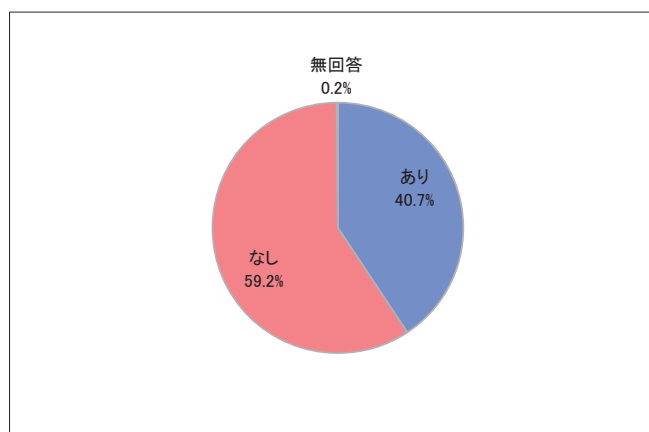
Q21. 2. その職は任期・契約期間付きですか。

全体	893
任期・契約期間付きの職(特任・非常勤・ポストク・契約社員・派遣等を含む)	332
任期・契約期間のない職(正社員・自営業を含む)	557
無回答	4



Q21. 3. あなた自身または配偶者の職(勉学を含む)の都合により別居をされた経験はありますか。

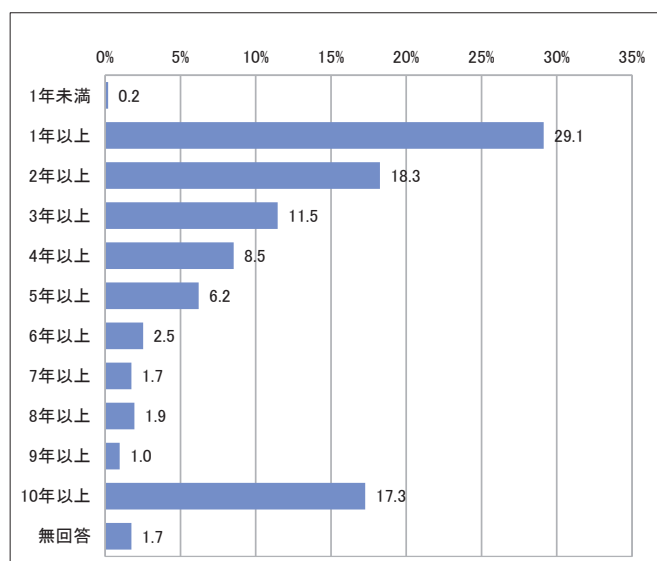
全体	1266
あり	515
なし	749
無回答	2



Q22. 別居の経験がある方に伺います。

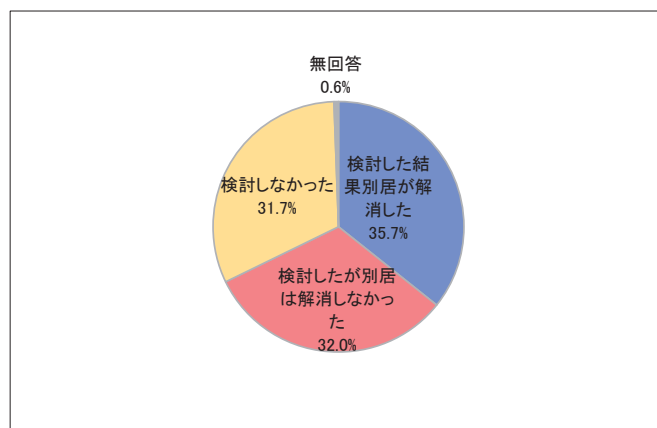
Q22. 1. その期間は通算何年間ですか。

全体	515
1年未満	1
1年以上	150
2年以上	94
3年以上	59
4年以上	44
5年以上	32
6年以上	13
7年以上	9
8年以上	10
9年以上	5
10年以上	89
無回答	9



Q22. 2. 別居せざるをえない境遇に遭遇した時、それを解消すべく、あなたまたは相手が異動または転職の検討をしましたか。

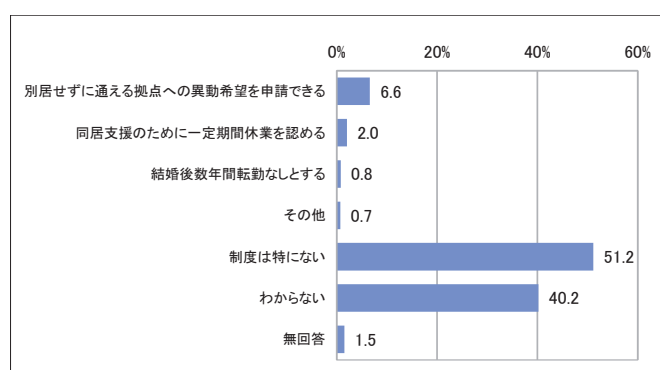
全体	515
検討した結果別居が解消した	184
検討したが別居は解消しなかった	165
検討しなかった	163
無回答	3



Q23. 配偶者の転勤による別居や離職を防ぐための制度について伺います。

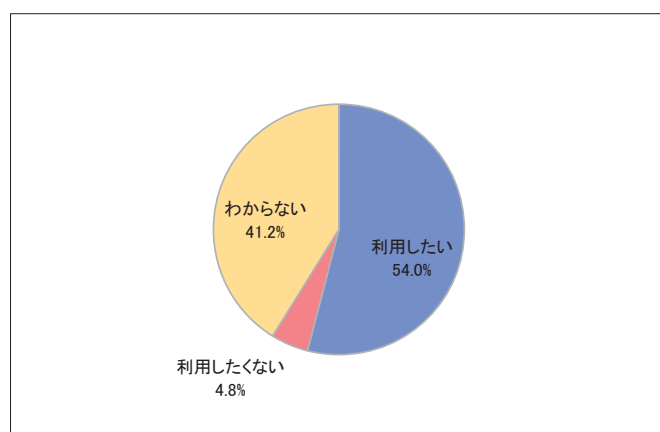
Q23. 1. 勤務先に同居支援制度（または帯同雇用制度）はありますか。ある場合、最も近いものを選んでください。（複数回答可）

全体	1788
別居せずに通える拠点への異動希望を申請できる	118
同居支援のために一定期間休業を認める	36
結婚後数年間転勤なしとする	14
その他	13
制度は特にない	915
わからない	719
無回答	27



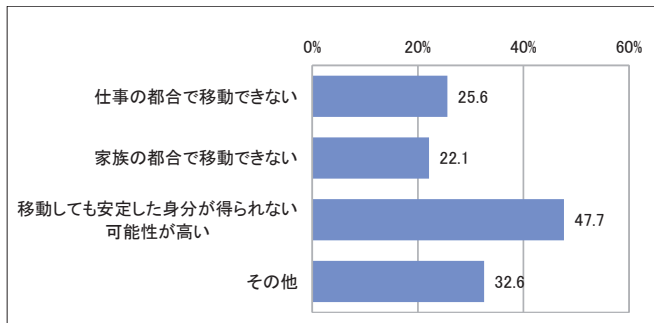
Q23. 2. 勤務先、あるいは国、公的機関等に同居支援制度または帯同雇用制度があれば利用したいと思いますか。

全体	1788
利用したい	966
利用したくない	86
わからない	736



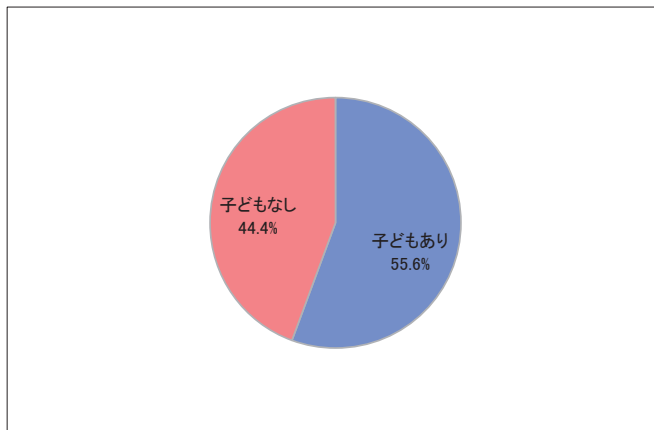
Q23. 2-SQ. 同居支援制度または帯同雇用制度を「2. 利用したくない」と回答の方／利用したくない理由（複数回答可）

全体	86
仕事の都合で移動できない	22
家族の都合で移動できない	19
移動しても安定した身分が得られない可能性が高い	41
その他	28



Q24. 子どもについてお答えください。

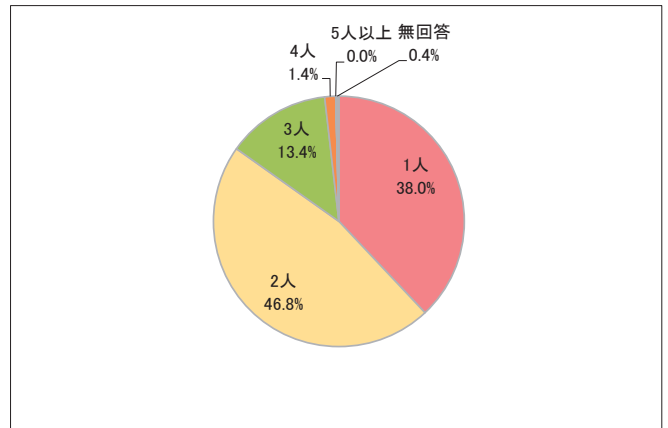
全体	1788
子どもあり	995
子どもなし	793



Q25. 子どもありの方に伺います。

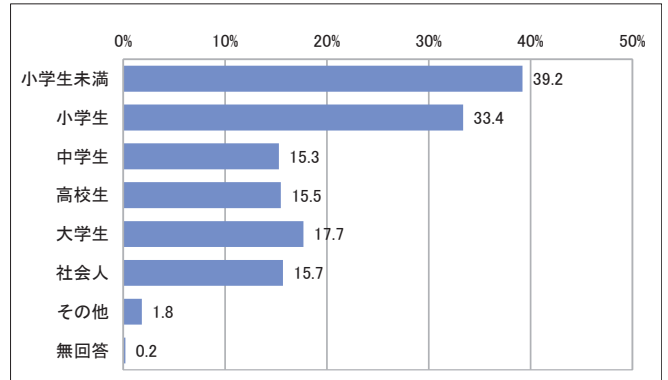
Q25. 1. 現在の子どもの数は

全体	995
1人	378
2人	466
3人	133
4人	14
5人以上	0
無回答	4



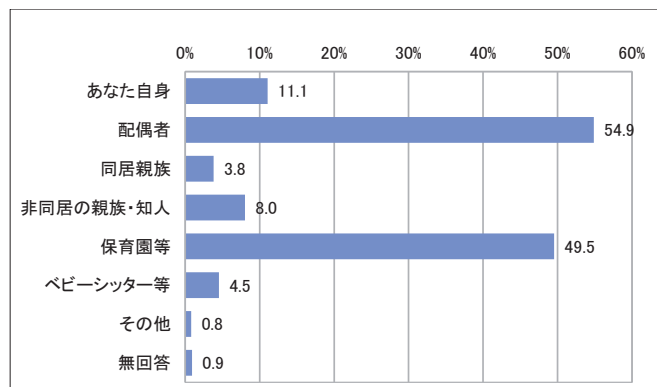
Q25. 2. その年代は（複数回答可）

全体	995
小学生未満	390
小学生	332
中学生	152
高校生	154
大学生	176
社会人	156
その他	18
無回答	2



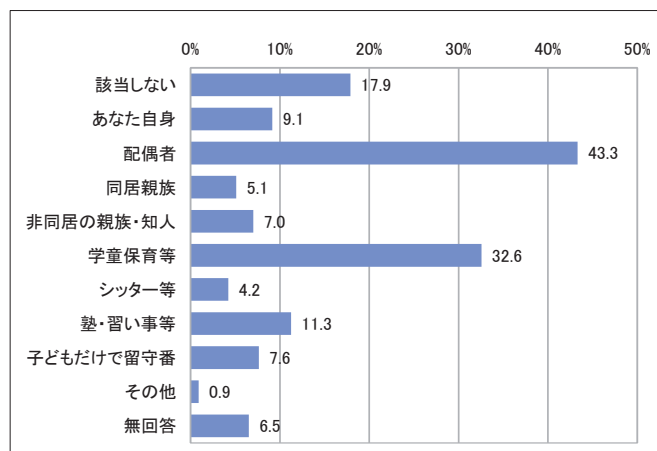
Q25. 3. 子どもが小学校就学までの平日昼間の育児（2次保育を含む）を主に担当したのはどなたですか。（複数回答可）

全体	995
あなた自身	110
配偶者	546
同居親族	38
非同居の親族・知人	80
保育園等	493
ベビーシッター等	45
その他	8
無回答	9



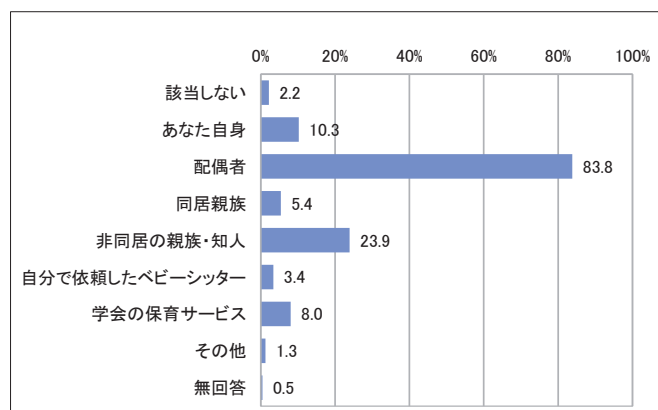
Q25. 4. 子どもが小学生の時、放課後のお子さんの世話（2次保育も含む）を主に担当したのはどなたですか。（複数回答可）

全体	995
該当しない	178
あなた自身	91
配偶者	431
同居親族	51
非同居の親族・知人	70
学童保育等	324
シッター等	42
塾・習い事等	112
子どもだけで留守番	76
その他	9
無回答	65



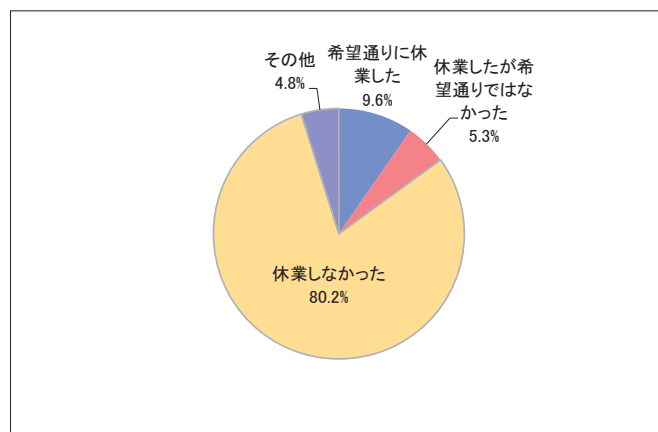
Q25. 5. 学会参加などの出張時の育児を主に担当したのはどなたですか。（複数回答可）

全体	995
該当しない	22
あなた自身	102
配偶者	834
同居親族	54
非同居の親族・知人	238
自分で依頼したベビーシッター	34
学会の保育サービス	80
その他	13
無回答	5



Q26. あなたの育児休業の状況についてお答えください。

全体	995
希望通りに休業した	96
休業したが希望通りではなかった	53
休業しなかった	798
その他	48

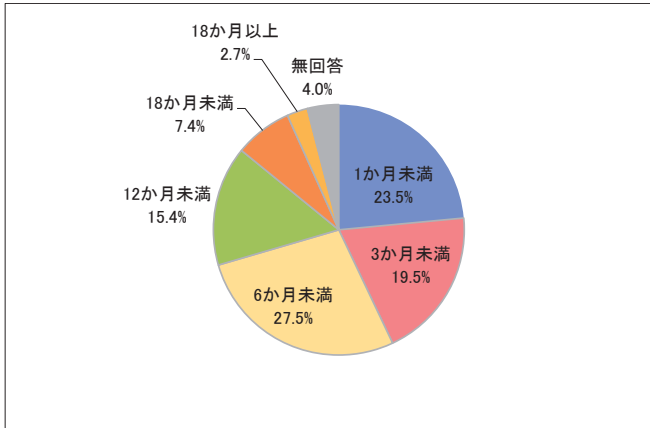




Q27. 育児休業した方に伺います。

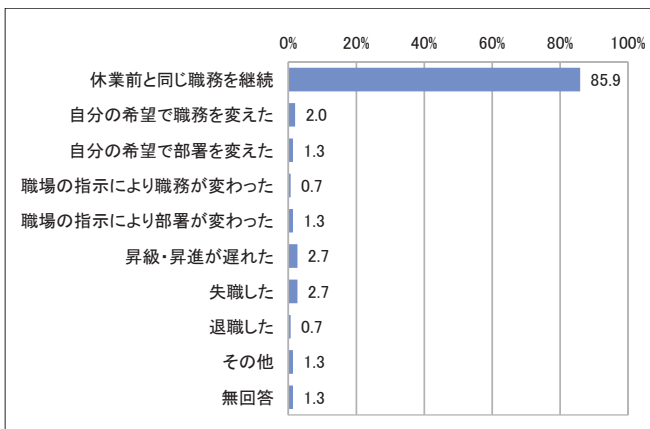
Q27.1. その期間は（産休を除く子ども1人当たりの平均で）/ 月 [約\_\_ヶ月]

全体	149
1か月未満	35
3か月未満	29
6か月未満	41
12か月未満	23
18か月未満	11
18か月以上	4
無回答	6



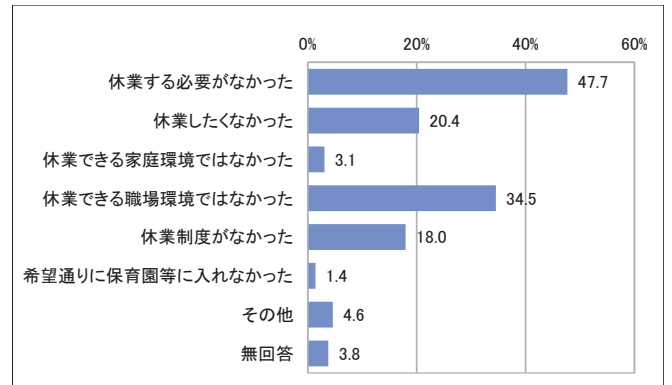
Q27.2. 休業後についてお答えください。（複数回答可）

全体	149
休業前と同じ職務を継続	128
自分の希望で職務を変えた	3
自分の希望で部署を変えた	2
職場の指示により職務が変わった	1
職場の指示により部署が変わった	2
昇級・昇進が遅れた	4
失職した	4
退職した	1
その他	2
無回答	2



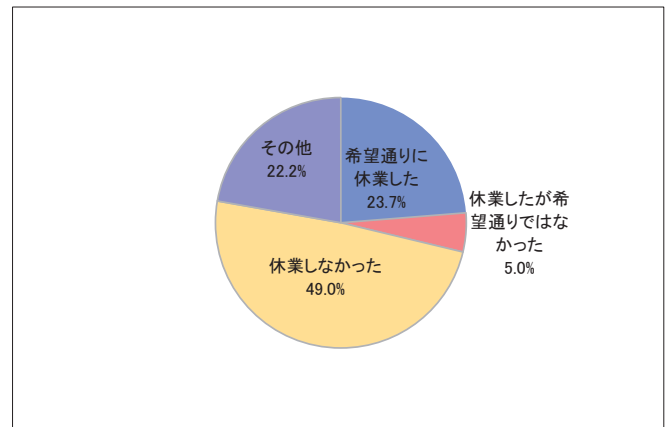
Q28. 「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」方に伺います。その理由は（複数回答可）

全体	851
休業する必要がなかった	406
休業しなかった	174
休業できる家庭環境ではなかった	26
休業できる職場環境ではなかった	294
休業制度がなかった	153
希望通りに保育園等に入れなかった	12
その他	39
無回答	32



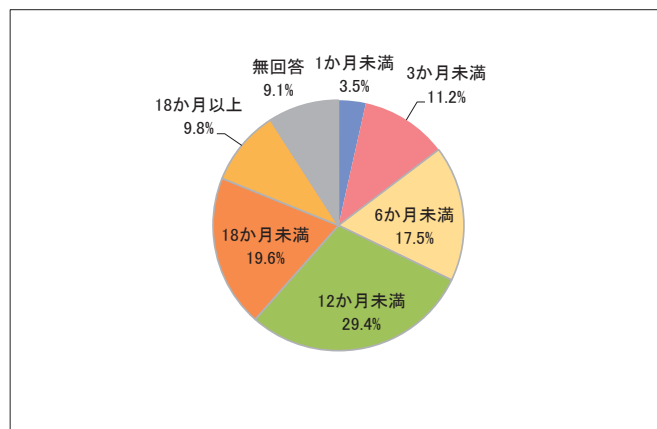
Q29. 配偶者の育児休業の状況についてお答えください。

全体	995
希望通りに休業した	236
休業したが希望通りではなかった	50
休業しなかった	488
その他	221



Q30. 配偶者が育児休業した方に伺います。その期間は（産休を除く子ども1人当たりの平均で）/月 [約\_\_ヶ月]

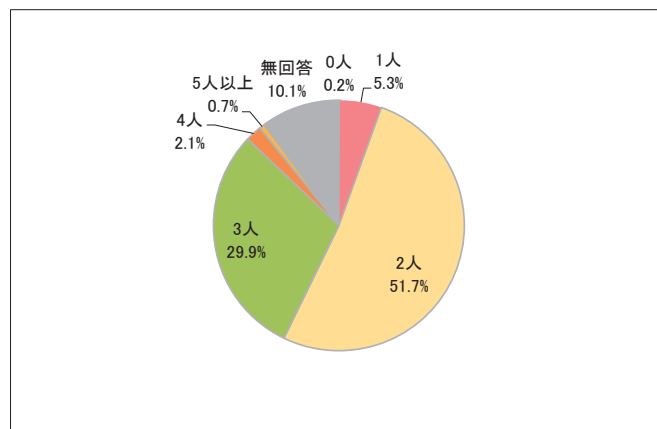
全体	286
1か月未満	10
3か月未満	32
6か月未満	50
12か月未満	84
18か月未満	56
18か月以上	28
無回答	26



Q32. 生涯で、理想の子どもの数について伺います。

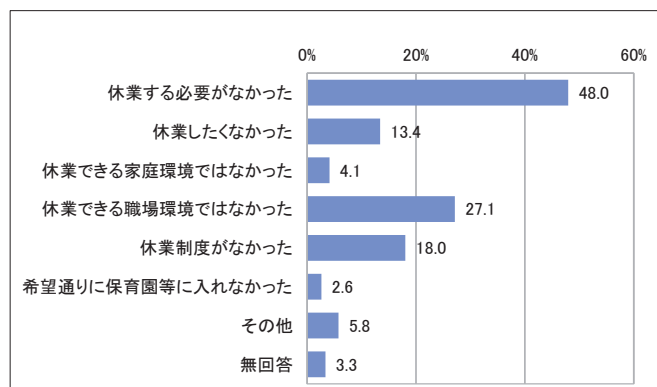
Q32.1. その数は

全体	1788
0人	3
1人	95
2人	925
3人	534
4人	37
5人以上	13
無回答	181



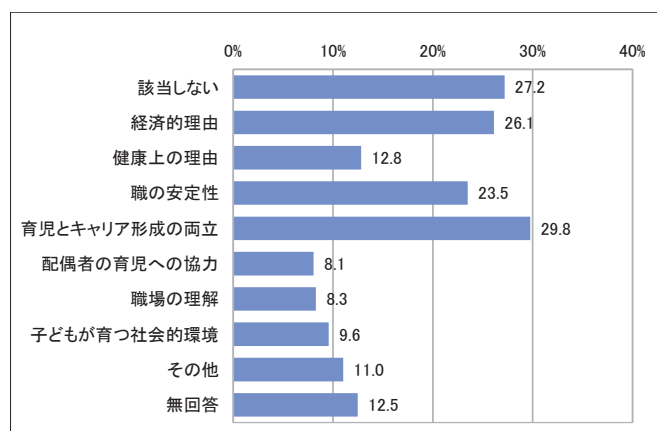
Q31. 「休業したが希望通りではなかった」または「休業しなかった」場合、その理由は（複数回答可）

全体	538
休業する必要がなかった	258
休業しなかった	72
休業できる家庭環境ではなかった	22
休業できる職場環境ではなかった	146
休業制度がなかった	97
希望通りに保育園等に入れなかった	14
その他	31
無回答	18



Q32.2. あなたの子ども数（予定数を含む）が理想の数より少ない場合、その理由は（複数回答可）

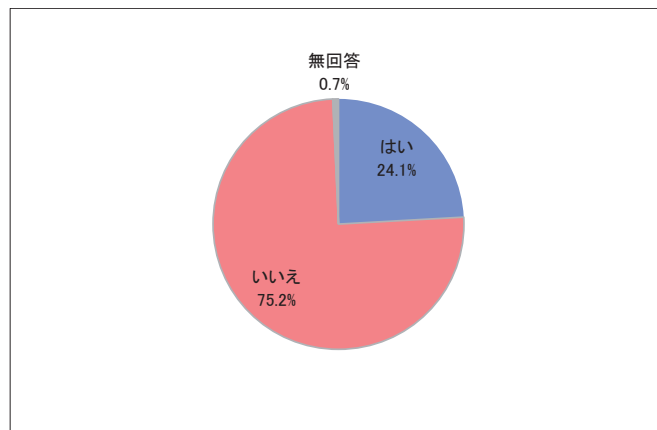
全体	1788
該当しない	486
経済的理由	467
健康上の理由	229
職の安定性	420
育児とキャリア形成の両立	532
配偶者の育児への協力	144
職場の理解	148
子どもが育つ社会的環境	171
その他	197
無回答	223



Q33. 介護について伺います。

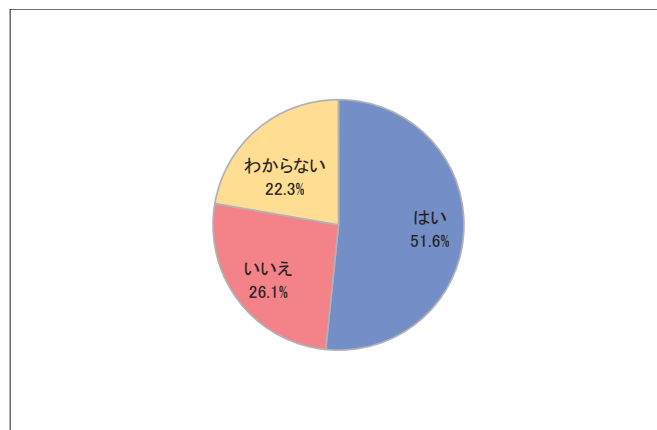
Q33. 1. 現在ご家族に看護・介護の必要な人がいますか、あるいはこれまでになりましたか。

全体	1788
はい	431
いいえ	1344
無回答	13



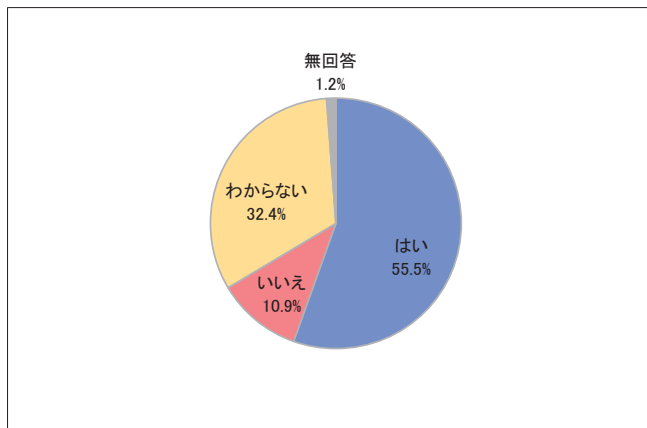
Q33. 2. 介護休業・介護休暇制度についてご存知ですか。

全体	1788
はい	923
いいえ	467
わからない	398



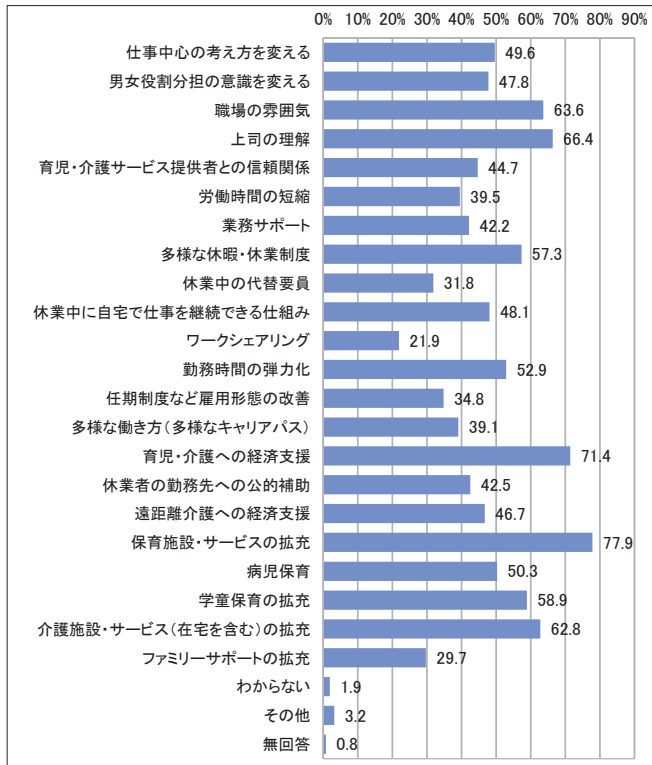
Q33. 3. はいとお答えの方に伺います。あなたあるいは配偶者の職場には介護休業・介護休暇制度がありますか。

全体	923
はい	512
いいえ	101
わからない	299
無回答	11



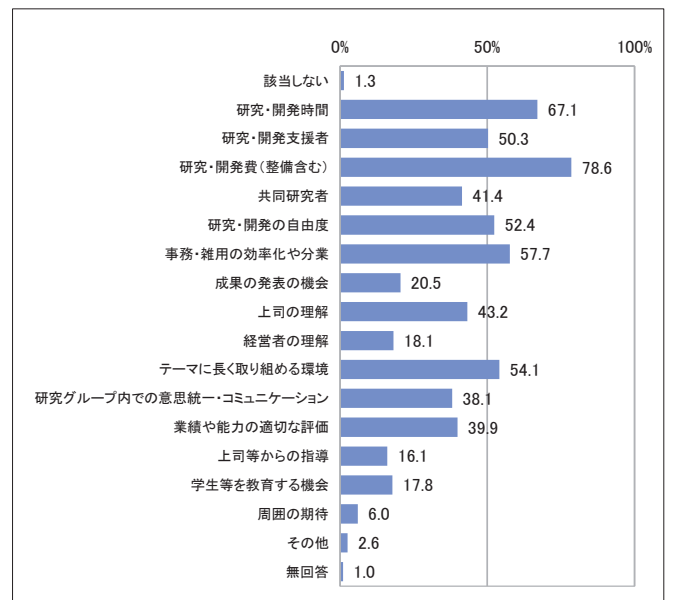
Q34. 仕事と育児、介護との両立に必要なことは何だと思えますか。(複数回答可)

全体	1788
【意識改革】仕事中心の考え方を変える	887
【意識改革】男女役割分担の意識を変える	854
【意識改革】職場の雰囲気	1138
【意識改革】上司の理解	1187
【意識改革】育児・介護サービス提供者との信頼関係	799
【制度改革】労働時間の短縮	706
【制度改革】業務サポート	754
【制度改革】多様な休暇・休業制度	1025
【制度改革】休業中の代替要員	569
【制度改革】休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み	860
【制度改革】ワークシェアリング	392
【制度改革】勤務時間の弾力化	946
【制度改革】任期制度など雇用形態の改善	622
【制度改革】多様な働き方(多様なキャリアパス)	699
【経済支援】育児・介護への経済支援	1277
【経済支援】休業者の勤務先への公的補助	760
【経済支援】遠距離介護への経済支援(介護手当や交通機関の割引など)	835
【施設やサービスの改善】保育施設・サービスの拡充	1392
【施設やサービスの改善】病児保育	899
【施設やサービスの改善】学童保育の拡充	1053
【施設やサービスの改善】介護施設・サービス(在宅を含む)の拡充	1122
【施設やサービスの改善】ファミリーサポートの拡充	531
わからない	34
その他	57
無回答	14



Q35. 研究・開発を進める上でどのような環境や機会が必要ですか。(複数回答可)

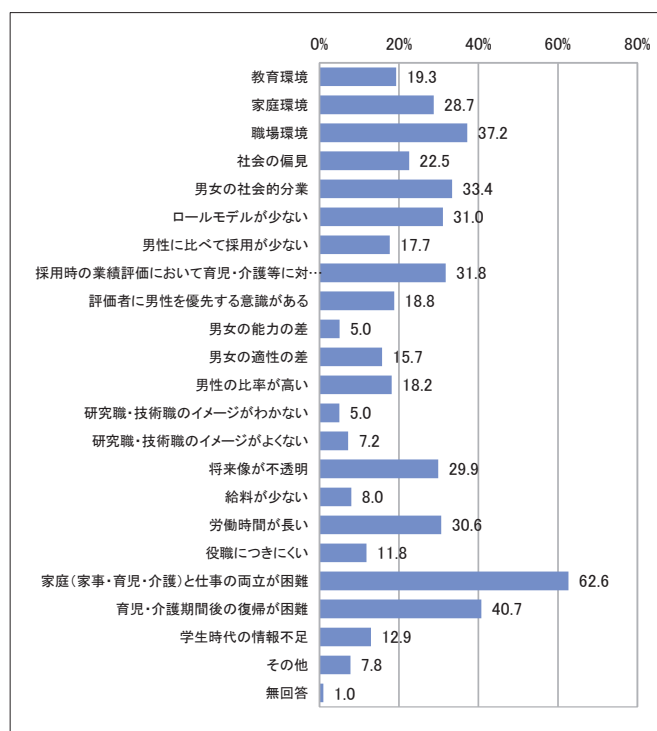
全体	1788
該当しない	24
研究・開発時間	1199
研究・開発支援者	899
研究・開発費(整備含む)	1405
共同研究者	741
研究・開発の自由度	937
事務・雑用の効率化や分業	1031
成果の発表の機会	367
上司の理解	773
経営者の理解	324
テーマに長く取り組める環境	968
研究グループ内での意思統一・コミュニケーション	681
業績や能力の適切な評価	713
上司等からの指導	287
学生等を教育する機会	318
周囲の期待	108
その他	46
無回答	18



Q36. 次の質問にお答えください。

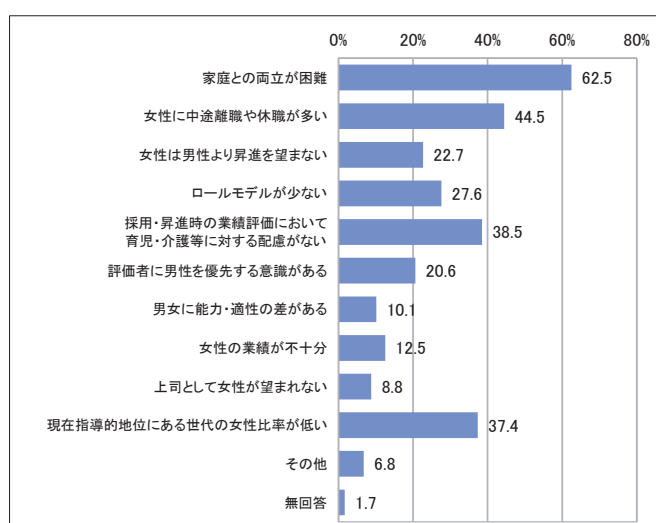
Q36. 1. 研究職・技術職において一般に女性比率が低いのはなぜだと思いますか。(複数回答可)

全体	1788
教育環境	345
家庭環境	514
職場環境	665
社会の偏見	403
男女の社会的分業	597
ロールモデルが少ない	555
男性に比べて採用が少ない	316
採用時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない	568
評価者に男性を優先する意識がある	336
男女の能力の差	90
男女の適性の差	281
男性の比率が高い	325
研究職・技術職のイメージがわからない	89
研究職・技術職のイメージがよくない	129
将来像が不透明	534
給料が少ない	143
労働時間が長い	548
役職につきにくい	211
家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難	1120
育児・介護期間後の復帰が困難	728
学生時代の情報不足	231
その他	139
無回答	17



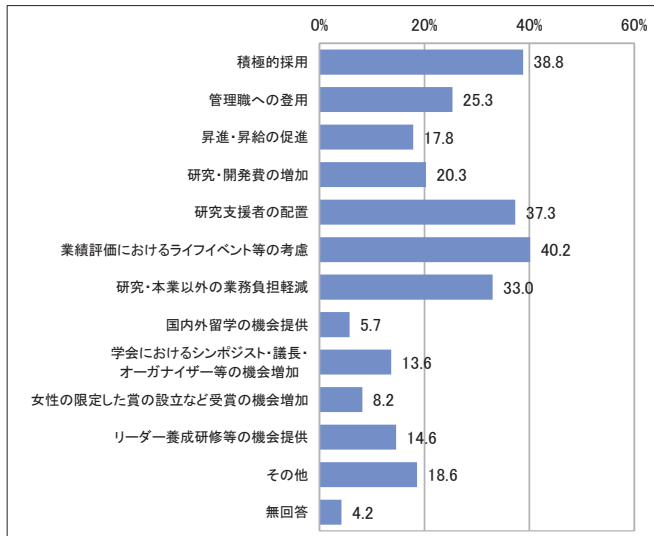
Q36. 2. 研究職・技術職において指導的地位になるほど女性比率が低いのはなぜだと思いますか。(複数回答可)

全体	1788
家庭との両立が困難	1117
女性に中途離職や休職が多い	795
女性は男性より昇進を望まない	406
ロールモデルが少ない	494
採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない	688
評価者に男性を優先する意識がある	369
男女に能力・適性の差がある	181
女性の業績が不十分	224
上司として女性が望まれない	157
現在指導的地位にある世代の女性比率が低い	668
その他	121
無回答	30



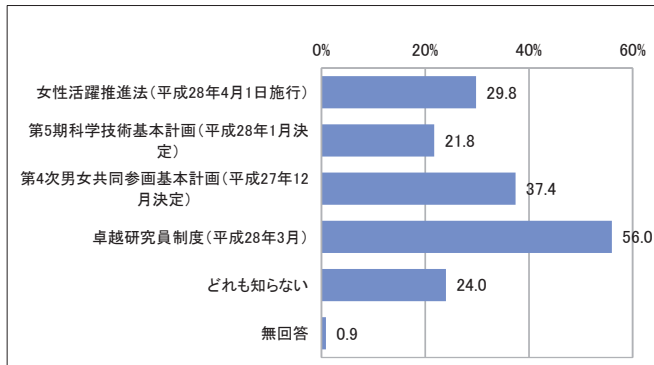
Q36. 3. 研究職・技術職において女性比率が低い現状を改善するには、下記のうちどの措置を行うべきだと思いますか。(複数回答可)

全体	1788
積極的採用	694
管理職への登用	453
昇進・昇給の促進	319
研究・開発費の増加	363
研究支援者の配置	667
業績評価におけるライフイベント等の考慮	718
研究・本業以外の業務負担軽減	590
国内外留学の機会提供	102
学会におけるシンポジスト・議長・オーガナイザー等の機会増加	244
女性の限定した賞の設立など受賞の機会増加	146
リーダー養成研修等の機会提供	261
その他	332
無回答	75



Q37. 最近施行された法律および策定された基本計画に関して伺います。知っているものをお答え下さい。(複数回答可)

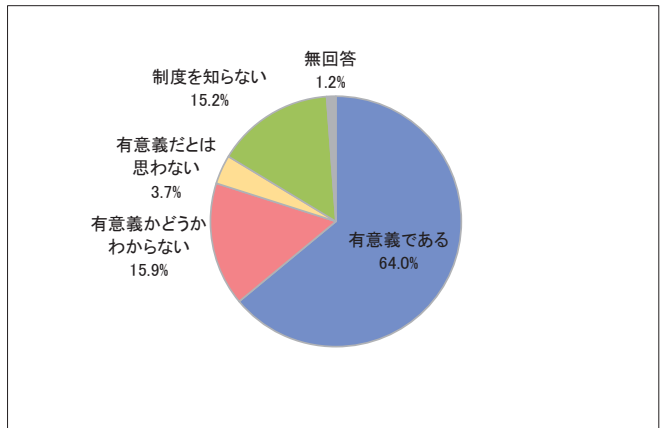
全体	1788
女性活躍推進法(平成28年4月1日施行)	533
第5期科学技術基本計画(平成28年1月決定)	389
第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月決定)	669
卓越研究員制度(平成28年3月)	1001
どれも知らない	429
無回答	16



Q38. 現在進められている国の女性研究者支援策について伺います。

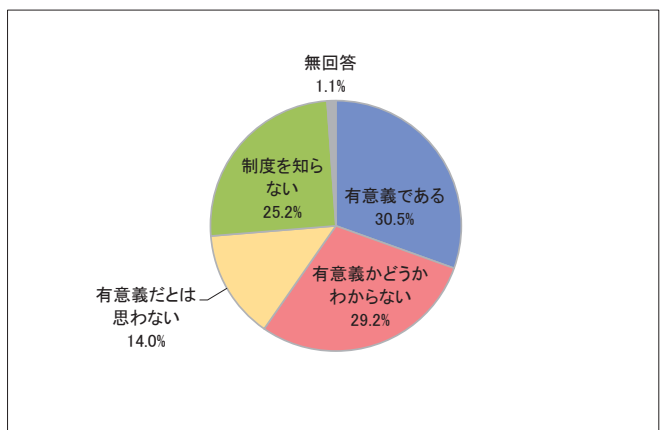
(1) 出産・育児からの復帰支援事業(日本学術振興会特別研究員 RPD 制度)(平成18年度～)

全体	1788
有意義である	1144
有意義かどうか分からない	285
有意義だとは思わない	67
制度を知らない	271
無回答	21



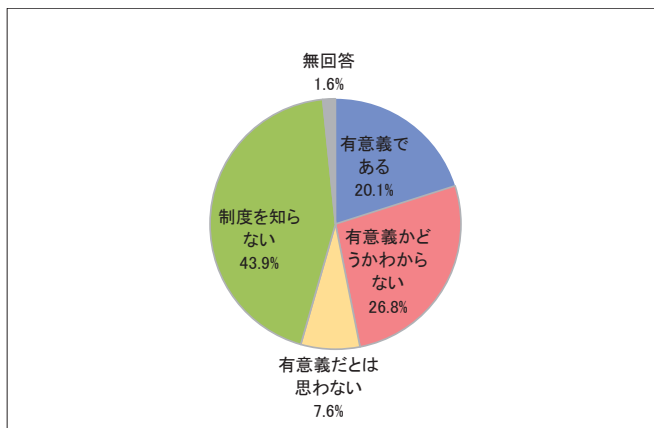
(2) 女子中高生の理系進路選択支援事業(平成18年～)

全体	1788
有意義である	545
有意義かどうか分からない	522
有意義だとは思わない	251
制度を知らない	450
無回答	20



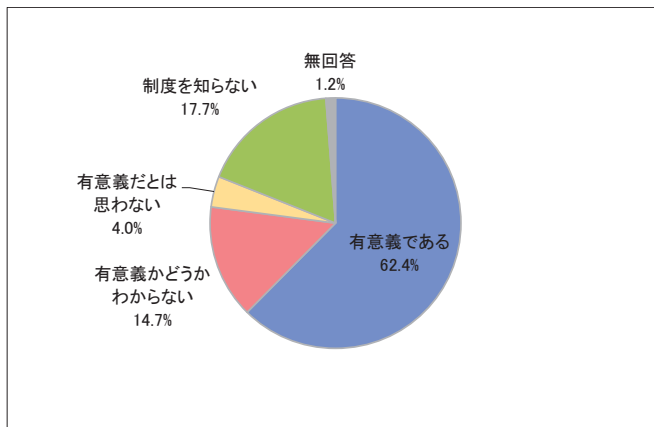
(3) ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(旧女性研究者研究活動支援事業(平成23年度~))

全体	1788
有意義である	359
有意義かどうかわからない	479
有意義だとは思わない	136
制度を知らない	785
無回答	29



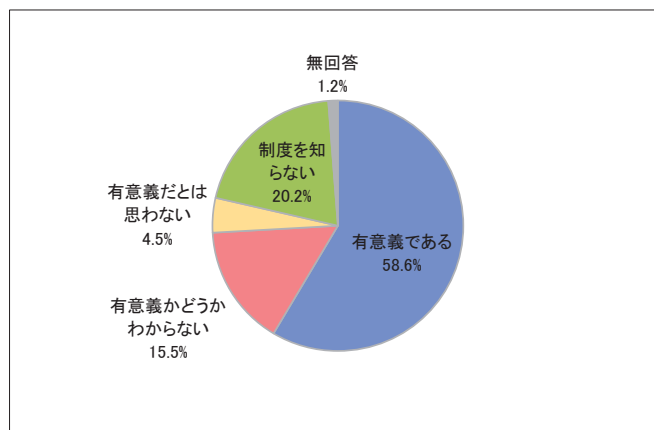
(4) 科学研究費補助金における出産・育児に配慮した措置(年複数回応募・年齢制限の緩和等)

全体	1788
有意義である	1116
有意義かどうかわからない	262
有意義だとは思わない	71
制度を知らない	317
無回答	22



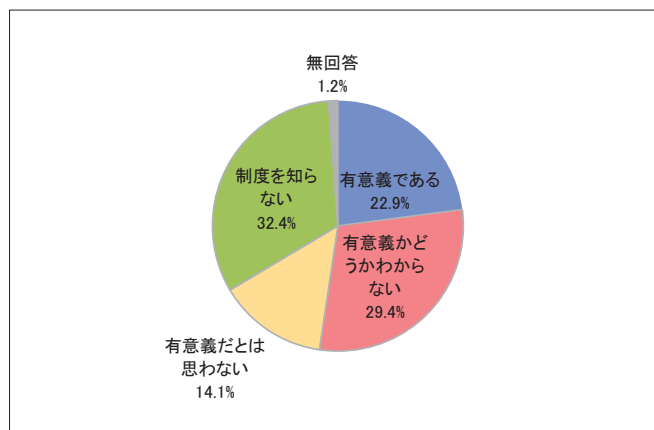
(5) 科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業(さきがけ・CREST等)」における出産・育児に配慮した措置(研究中断延長可能・復帰支援等)

全体	1788
有意義である	1047
有意義かどうかわからない	278
有意義だとは思わない	80
制度を知らない	361
無回答	22



(6) 内閣府男女共同参画局「チャレンジキャンペーン~女子高校生・女子学生の理工系分野への選択~」

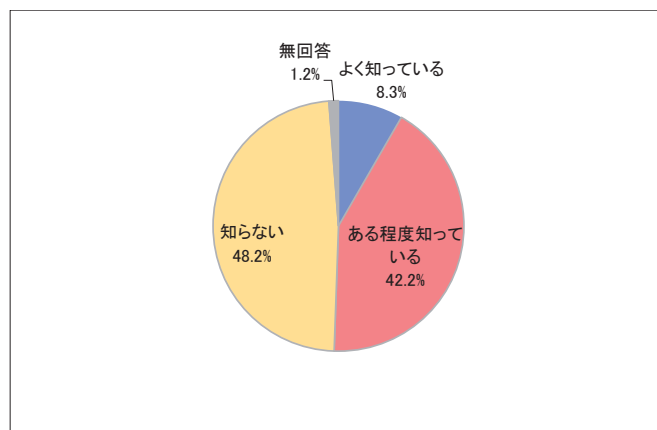
全体	1788
有意義である	410
有意義かどうかわからない	526
有意義だとは思わない	252
制度を知らない	579
無回答	21



Q39. 第4次男女共同参画基本計画および第5期科学技術基本計画においても、女性研究者の新規採用目標値（註）は引き続き明記されました（註：自然科学系全体で25%の早期実現から30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成および医学・歯学・薬学系あわせて30%の達成を目指す）。このことについて伺います。

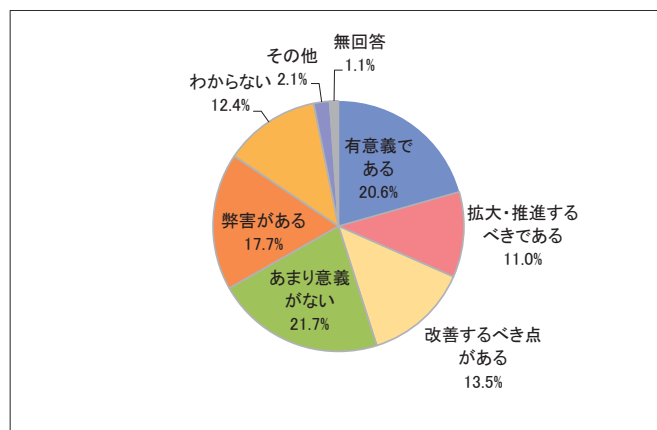
Q39.1. この数値目標を

全体	1788
よく知っている	149
ある程度知っている	755
知らない	862
無回答	22



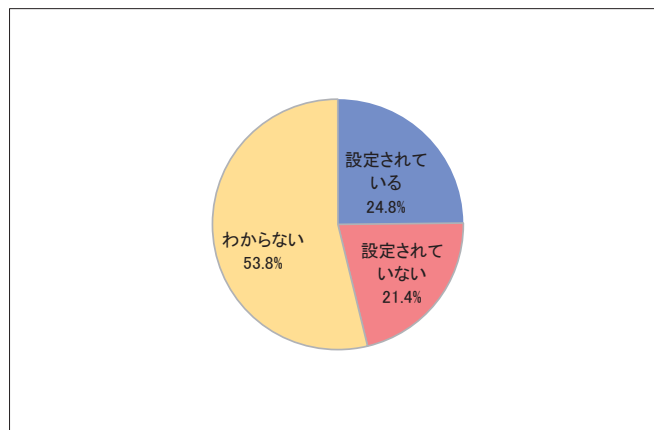
Q39.2. 数値目標を設定した取り組みは

全体	1788
有意義である	368
拡大・推進するべきである	197
改善するべき点がある	241
あまり意義がない	388
弊害がある	316
わからない	221
その他	37
無回答	20



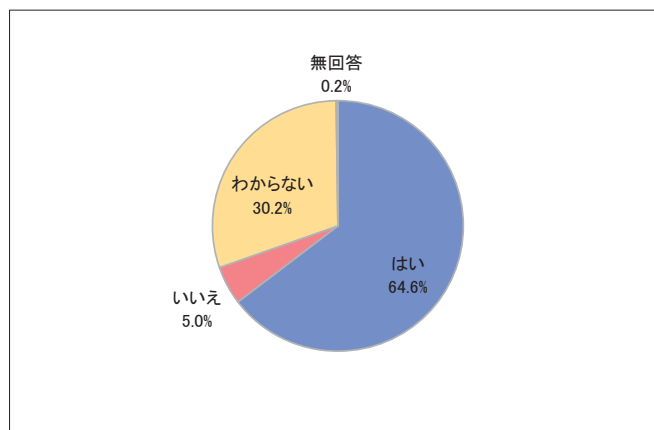
Q39.3. あなたが所属する機関または企業において女性研究者の採用数値目標は設定されていますか。

全体	1788
設定されている	444
設定されていない	382
わからない	962



Q39.4. 設定されている場合、その数値目標は公表されていますか。

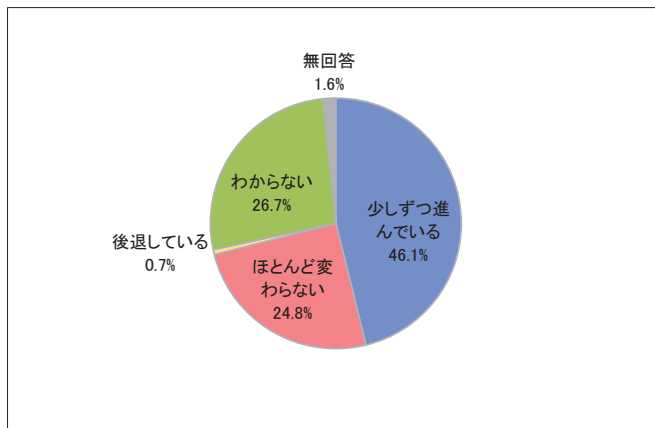
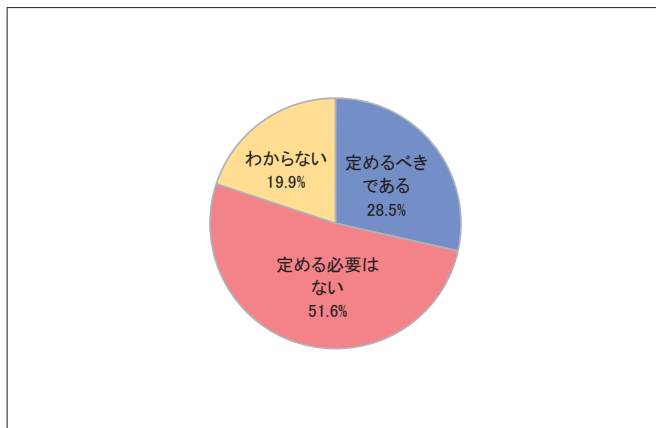
全体	444
はい	287
いいえ	22
わからない	134
無回答	1



Q39.5. 設定されていない場合、数値目標を定めるべきですか。

全体	382
定めるべきである	109
定める必要はない	197
わからない	76





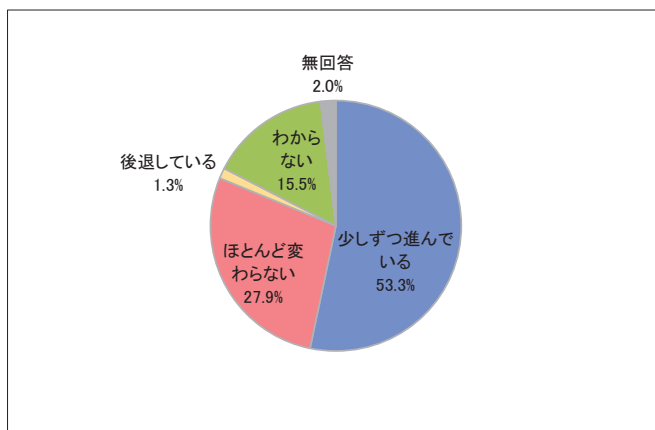
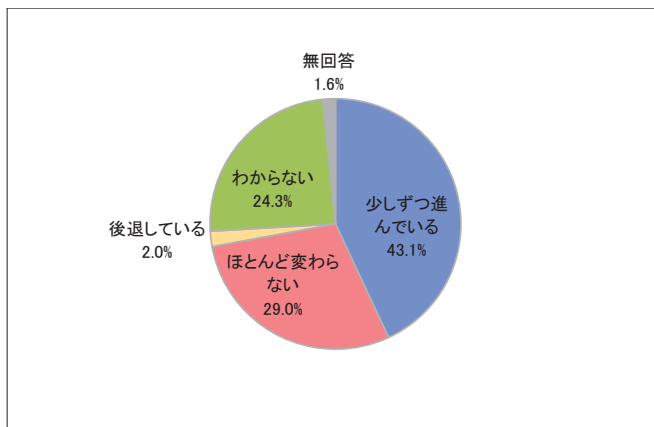
Q40. 上述の法律・基本計画・施策等により、第3回アンケート調査時（2012年11月）と比べて科学技術分野における男女共同参画が促進されたと感じていますか。

Q40. 3. 世の中全体として

Q40. 1. 所属する機関において

全体	1788
少しずつ進んでいる	770
ほとんど変わらない	519
後退している	35
わからない	435
無回答	29

全体	1788
少しずつ進んでいる	953
ほとんど変わらない	499
後退している	24
わからない	277
無回答	35

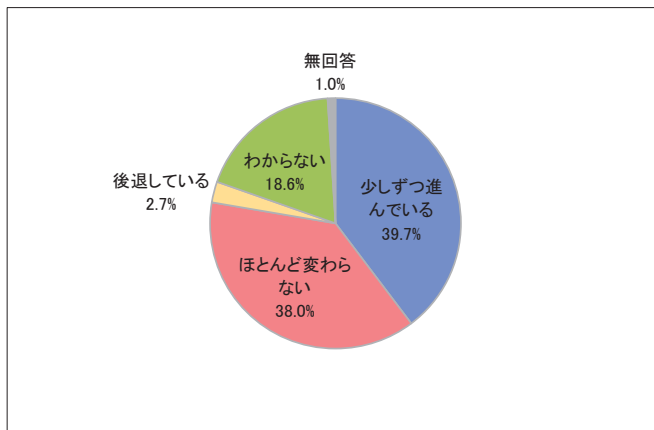


Q40. 2. 所属する学会において

全体	1788
少しずつ進んでいる	825
ほとんど変わらない	444
後退している	12
わからない	478
無回答	29

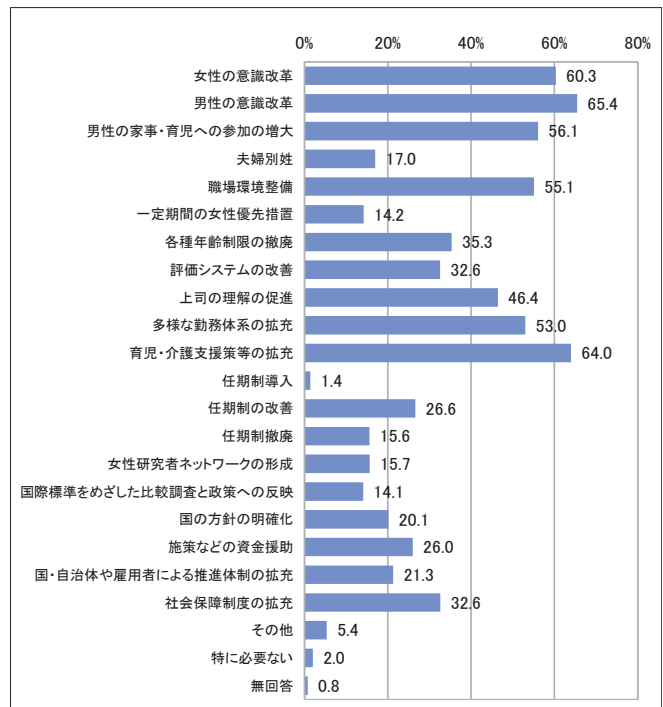
Q40. 4. ご自身の近辺で女性研究者技術者の増加および昇進等 処遇改善の実感はありますか

全体	1788
少しずつ進んでいる	710
ほとんど変わらない	679
後退している	48
わからない	333
無回答	18



Q41. 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることをお答えください。(複数回答可)

全体	1788
女性の意識改革	1079
男性の意識改革	1170
男性の家事・育児への参加の増大	1003
夫婦別姓	304
職場環境整備	985
一定期間の女性優先措置	254
各種年齢制限の撤廃	632
評価システムの改善	582
上司の理解の促進	830
多様な勤務体系の拡充	948
育児・介護支援策等の拡充	1144
任期制導入	25
任期制の改善	476
任期制撤廃	279
女性研究者ネットワークの形成	280
国際標準をめざした比較調査と政策への反映	252
国の方針の明確化	360
施策などの資金援助	465
国・自治体や雇用者による推進体制の拡充	381
社会保障制度の拡充	583
その他	96
特に必要ない	36
無回答	14



Q42. 科学技術分野における男女共同参画に関するご意見がありましたら、100字以内で自由にご記述ください。〔本設問の回答に関しては、アンケート実施元である男女共同参画学協会連絡会のガイドライン変更により、今回本学会が提供を受けたデータベースに含まれていない。この設問回答に関する解析結果は、同連絡会の解析報告書に詳しい。下記出典を参照のこと〕

■アンケートの設問については、以下より引用した。

(設問中〔 〕内の記載を除く)

「第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 解析報告書」男女共同参画学協会連絡会 (2017) pp.172-178

ここに掲載しているアンケート結果は、上記「第四回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」(通称「[第四回]大規模アンケート」)のうち日本分子生物学会会員の回答データのみを集計したものである。

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

「第4回日本分子生物学会男女共同参画実態調査報告書」の著作権は特定非営利活動法人日本分子生物学会に帰属します。よって、このアンケート調査結果(デジタル加工を含む)の転載および二次利用に際しては、日本分子生物学会の許諾を必要とします。

第4回日本分子生物学会男女共同参画実態調査報告書

2018年11月発行

特定非営利活動法人 日本分子生物学会  
〒102-0072

東京都千代田区飯田橋 2-11-5

人材開発ビル 4階

TEL. 03-3556-9600

FAX. 03-3556-9611

E-mail: info@mbsj.jp

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