

< 付録 >

人文社会科学系研究者の
男女共同参画実態調査
(第 1 回)

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会

(Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences : GEAHSS ギース)

調査企画委員会・調査分析委員会

2020 年 2 月 3 日

第一回大規模研究者調査報告書の刊行に寄せて

ギースの設立と基礎データの必要性

ギース初代委員長 井野瀬久美恵

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences, GEAHSS、以下ギース）は、2017年5月21日、日本哲学会年次大会（一橋大学にて開催）の一隅で設立の第一声をあげた。その長い名称が示す通り、ギースは、学協会が連携してジェンダー平等を考え、その実現を図ろうとする任意団体である。加盟団体数は2019年9月現在、70を超える。

設立の背景には、少子超高齢化時代を迎えた日本の学術の未来に対する危惧——世界経済フォーラムが公表するジェンダーギャップ指数（GGI）での日本の超低空飛行状態（2018年は149か国中110位）や、日本における女性研究者割合の超微増状態（総務省「科学技術研究調査報告」によれば、2008年は13%、2018年は16.2%）——とともに、人文学、社会科学系独自の問題意識を2つほど指摘できるだろう。

ひとつは、2015年6月8日、18歳人口の減少や「社会的要請」から、国立大学の人文・社会科学系学部、大学院に「廃止も視野に置いた組織改革」を求めた、文部科学大臣通知、いわゆる「6.8通知」である。「文系不要論」はじめ、人文・社会科学系学問の未来をめぐってラディカルな議論が噴出し、「領域を横断する議論の場」が求められた2015年8月、日本学術会議第一部（人文・社会科学）の附置分科会として、「総合ジェンダー分科会」が発足した。第一部を構成する10の分野別委員会（言語・文学、哲学、心理学・教育学、社会学、史学、地域研究、法学、政治学、経済学、経営学）の代表から成るこの分科会こそ、ギース設立の母体である。

もうひとつは、人文学、社会科学系の諸分野でジェンダー視点を意識した研究成果が着実に増えているのに、研究者を取り巻く環境はなんら変わっていない（ように感じる）ことへの「もどかしさ」である。ジェンダー視点を意識することは、それまで当然視されてきたものの見方や考え方、その上に立った理解や解釈に批判的なまなざしを向け、再考を促し、新たな展開への契機を得ることでもある。だからこそ、この「もどかしさ」が一部の研究者の感情や思い込みなどではなく、広く人文・社会科学系で共有すべき課題であることを示す根拠（エビデンス）が必要となる。しかしながら、人文・社会科学諸分野には、ジェンダーを意識した学術統計の基礎データがこれまでなかった。

こうした必要性に応えるべく、2018年6月13日から11月末まで、ギースは学術会議、東京大学、お茶の水女子大学と共同で、「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査」をウェブ上で実施した。57の大項目と関連する下位項目、及び自由記述から成る、文字通り、人文・社会科学系として初めての大規模調査となった。本報告書はその概要と分析である。ジェンダー平等の実態のみならず、ジェンダー平等、ジェンダー公正（ジェンダーに関係なく、同じ機会にアクセスできること）が諸分野の研究の質的向上とどう関わっているかを考える際の基礎データともなれば幸いである。

本報告書作成までには、さまざまな方々にご協力をいただいた。調査にご参加いただいたギース加盟学協会会員の皆様、それ以外の学協会に参加を呼びかけてくださった学術会議第一部関係者の皆様に、まずは感謝を申し上げたい。多忙のなかを、アンケート調査作成、集計、分析に尽力くださった諸先生方（第1章参照）のご苦労には感謝の言葉しかない。そして何より、お茶の水女子大学の室伏きみ子学長に、心からの謝意をお伝えしたい。ギースの活動に対する温かな理解とともに、室伏学長からの資金援助（2017、2018年度の学長裁量経費）がなければ、今回の大規模アンケート調査は実現しなかっただろう。

今後もギースは、人文学、社会科学系におけるジェンダー平等の推進をさまざまに試行錯誤する場でありたいと考えている。引き続き、皆様にはお力添えをお願いしたい。

目 次

調査の概要	1
第1章 調査の目的と方法	5
第2章 回答者のプロフィール	9
第3章 大学教員キャリアと必要な研究環境	25
第4章 時間のジェンダー差	47
第5章 研究者たちの家族事情にみるジェンダー構造	61
第6章 若手のキャリア形成過程の変化とジェンダー	83
第7章 男女共同参画をめぐる認識	105
第8章 女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由と改善策	135
第9章 自由記述回答	151
調査の実施体制	165
付属資料	189

1. ギース加盟学会：アンケート回答依頼のお願い
2. 日本学術会議からの協力学協会へのギースへのお誘いおよび本調査へのご協力の依頼
3. ギース加盟学会一覧
4. ギース役員
5. 日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会委員
6. アンケート調査票

調査の概要

この調査は、2017年に設立されたギースと2014年に設立された日本学術会議第一部附置総合ジェンダー分科会とが共同して行ったものである。その目的は、学協会を横断し、人文社会科学系研究者の男女共同参画の実情を調査することである。調査項目は、教育履歴、現在の仕事内容、これまでの仕事の履歴、仕事環境・研究環境・教育環境、家庭と研究との両立、今後のキャリア展望などである。現在どのような課題に面しているのか、それは男女や世代によってどう異なるのか、調査を通して明らかにする。

調査は2018年6月13日～2018年11月30日にかけて、ウェブ上にあるアンケートへの回答を呼びかける形で行われた。具体的には、ギース加盟学協会はメーリングリスト等を通じて会員へウェブ調査を周知した。また日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会は、第一部会、夏季部会などを通じて日本学術会議第一部会員にアンケートへ協力を働きかけるよう依頼した。その上で、日本学術会議副会長、第一部部長、総合ジェンダー分科会委員長名で、日本学術会議協力団体に対してギースへの参加案内を出すとともに、日本学術会議第一部会員に対して、ギース非加盟学会を含めてアンケートへの協力を依頼する文書をだした。

第2章 回答者のプロフィール

第2章は回収された標本の概要を示す。回収された標本は2972、53%が女性である。人文科学系が1482、社会科学系が1382、その他が98である。回答者のうち356人、12.3%が大学院生であり、142人、4.8%が無業者である。大学院生を含めた学協会参加者に対する調査となっている。有業者の勤務先（在学者含む）を見ると、国立大学が28.5%、公立大学が5.8%、私立大学が48.6%、公的研究機関が4.4%、民間企業が2.5%、高専・短大が2.3%であり、四年制大学への勤務者が回答者の大多数を占めるものの、研究機関や民間企業勤務者も含まれる。また学校教員に占める教授の割合を見ると、男性が37.5%、女性が32.2%であり、無期雇用教員では、男性が47.7%、女性が46.4%であり男女差は小さい。文部科学省『学校教員統計調査』平成28年から本務校のある大学教員をみると、女性教員における教授の割合は28.3%であり、男性は47.9%である。この調査の回答者は女性が多いというだけでなく、教授職の女性回答が相対的に高いということがわかる。また国立大学勤務の者の割合も文部科学省『学校教員統計調査』に比べる相対的に高い。しかし安定雇用に就く研究者にのみを中心とした調査というわけではない。大学院生を除く就業者の27.7%は任期のない雇用者である。その割合を見ると50歳代は13.2%と低いが、39歳以下の回答者は大学院生を除いても49.2%が有期雇用者である。つまり教授、准教授職へ昇進した層をとらえている一方、雇用が不安定な層をもとらえた調査となっている。

第3章 大学教員キャリアと必要な研究環境

第3章では、大学等教員について任期のない無期教員、任期付きの有期教員、本務のない非常勤講師に就業形態を類型化し、人文社会科学分野における大学教員の現況を概観するとともに、必要とされる研究環境等に関する質問の回答をまとめた。非常勤講師には女性の割合が高く、所属の研究費や科学研究費申請ができないなど研究費が制約されている。大学教員採用に関する質問では、大学や研究機関のポスト不

足と、公募が少なく、また本当の公募かわからないことが上位に挙げられていた。常勤職に必要な研究環境として、常勤教員は研究時間、非常勤講師は常勤の職が最上位に挙げられた。若手研究者支援としては、論文の書き方などを抑え、安定した雇用機会が最上位となっている。さらに、女性は子育てとの両立支援やロールモデルを必要としていることが示されている。

第4章 時間のジェンダー差

第4章では、職場と自宅における仕事時間、研究時間、授業時間、研究・授業以外の仕事時間の男女差を、役職や勤務先、ライフステージ別に検討することにより、一定の地位を得たキャリアの後半においても、研究と授業以外の事柄に要する時間の負荷が女性に偏っているため、男性と比べて十分な研究時間が確保しにくい状況に置かれていることが見いだされた。

若手研究者がポストを得る上で困難な状況に置かれがちであり、特に女性はいつその不利に直面しがちであることはすでに指摘されてきているが、ポストを得たあとにも続く、職場での担当職務という見えにくいジェンダー不平等が、女性研究者が本来発揮しうる研究面での可能性を閉ざしているおそれがあることを、本章の結果は示唆している。

第5章 研究者たちの家族事情にみるジェンダー構造

第5章では、研究者たちの婚姻状況や、育児への関与の度合いの男女差に着目し、育児負担の存在が、女性研究者の人生に大きな影響を与えていることを明らかにした。女性研究者は男性よりシングルの者が多く、50歳時の未婚率も女性の方が高かった。子どもを持つ者の割合も、またその数も少ない。現職と婚姻状態との関係性を見ると、男性研究者は「仕事も家族も」手に入れることができるが、女性は「仕事か家族か」どちらか一方の選択となりがちであることがわかった。また、既婚男女の研究者の家族状況は非対称的であり、男性は専業主婦や非正規労働者など男性片働き、育児は妻に任せている者が少なくないが、女性は配偶者も研究者である者が多く、官民の正規雇用者も含めると共働きカップルの者が多い。しかしながら、共働きであっても育児の負担は女性が引き受けている場合が多く、同じ研究者といっても男性研究者と女性研究者の引き受けている現実是非対称的であることを示した。

第6章 若手のキャリア形成過程の変化とジェンダー

第6章はキャリア形成過程について、若い世代と中高年世代とを比較し、その変化をみたものである。若い世代は、有期雇用に就く者の割合が以前よりも大きく増えている。学位取得は若い世代の研究職就職の前提条件になりつつあるが、課程博士号の取得に女性は男性以上に時間がかかる。結婚や出産がその理由の1つと考えられる。奨学金の返済負担も若い世代により重い。育英会奨学金制度（～2003年）のもとでは、常勤の教職に就く者に対して奨学金の返還特別免除制度があった。50歳代の男性回答者は、奨学金を借りていても、その返済額が0円まで免除されている者が3人に2人を占め、女性も約半数が同様の便益を受けている。しかし日本学生支援機構の奨学金制度のもとで返済を開始した39歳以下層は、9割が返済義務ありとし、返済予定額の中位数は約300万円と高い。子どもを持つ希望があるにもかかわらず子どもがいない者は、男女ともに40歳代の回答者の4割近くにのぼる。理想の子ども数が持てない理由として、男性は第1に経済問題を挙げるが、女性は第1に子どもとキャリアの両立の困難を挙げている。有期雇用者に対する社会的保護は手薄く、週30時間以上勤務していても育児休業がとれるとした有

期雇用の女性は4割強にとどまる。

第7章 男女共同参画をめぐる認識

第7章では、男女共同参画をめぐる認識について尋ねた項目の結果を報告する。男女共同参画が促進されているかどうかの認識については、世の中全体よりも自身の近辺において、以前と変わらないとする考えがもたれていた。そして、以前と変わらないという認識の回答数は、女性のそれが男性のそれを上回っていた。研究活動において、女性あるいは男性ということで不利と感じた経験として最も多く挙げられていたのは、ロールモデルのなさであり、多数を占める男性（女性）のネットワークに入れなかったことがそれに続いた。この回答数を女性と男性に分けて見ると、女性の回答が占める割合は大きかった。研究活動において、子どもがいるということで不利と感じた経験として多く挙げられていたのは、研究時間がとれなかったことであり、学会出張・海外出張に行きにくいことが次に続いた。男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識については、男性の意識改革、男性の家事・育児への参加促進、育児・介護支援策等の拡充、女性の意識改革の順に回答数が多かった。

第8章 女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由と改善策

第8章では、女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由、その改善策、就職する際に評価される業績について分析した。その結果、まず第1に女性研究者比率が低い理由として、「家庭と仕事の両立が困難」や「男女の社会的分業」が上位であり、早急に解決すべき課題であることが明らかになった。第2に、女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由と改善策、就職する際に評価される業績について、性別や年齢によって意識に違いがあることから、それらに配慮する必要があることがわかった。第3に、女性研究者の活躍を推進するには、女性研究者の積極的な採用・配置・昇進・業績評価といった一連の体系的な人的資源管理プログラムが重要であることが、明らかとなった。第4に、国際ジャーナル等国际的活躍の場を広げ、業績を研鑽し、真の研究力を開発すれば、一層女性研究者の活躍を推進する可能性があることに言及した。最後に、多様性の視点から、女性研究者の活躍推進によって、創造的な視点をもたらし、柔軟性が取り入れられるため、学会、学術界、大学の包摂的成長と持続可能な開発を期待できることを提言する。

第9章 自由記述回答

第9章では、人文社会科学分野における男女共同参画に関する意見を自由に記述する項目の回答を、(1) 環境、(2) 意識・行動、(3) 制度、(4) 性別にとどまらない要因、(5) 本調査への意見、(6) 提案、(7) その他、の7つに分類したうえで、それぞれの内容を確認した。これらの自由記述回答においては、性別役割分業の考え方や行動が職場においても家庭においても再生産されているという意識の問題や、育児介護などのライフイベントによって研究活動に制約を受けたり、業務負担が過大になっていたり、非常勤職や任期付き雇用形態の就労環境が劣悪であったりという環境や制度の問題が指摘された。女性が少数となっていることに関わる記述も複数あり、このことを課題としてどう引き取るか検討する必要がある。調査への意見として、結果を発表するだけでは課題は解決しないとの声があり、今回明らかになった課題を共有し解決に向けて動くことが求められる。

第1章 調査の目的と方法

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会委員長

第1回調査ギース担当幹事

お茶の水女子大学 永瀬 伸子

1. 調査の趣旨

日本の研究者の女性比率は国際的に見て特段に低い。第23期日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会はこれを課題として取り上げ、学協会の連絡会設立を呼びかけた。そして2017年5月にギースが立ち上がった¹。ギースは活動の柱として、1. 学協会におけるジェンダー平等に関するグッド・プラクティス（好事例）の共有、2. 学協会におけるジェンダー統計に関する調査・公表・分析、3. 年1回程度のシンポジウムの開催を掲げている。本報告書はこのうち第二の活動にあたる、人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回 2018年度実施）の結果を報告するものである。

日本の女性研究者は増加基調にあるが変化のスピードはきわめて遅い。総務省「科学技術研究調査」によれば、平成30年3月現在で研究者に占める女性割合は16.2%である。英国の当該数字は37.4%（平成26年）、米国34.3%（平成25年）、ドイツ28.0%（平成25年）、フランス26.1%（平成26年）、韓国18.9%（平成27年）である（文部科学省人材政策課資料（2017））。OECD諸国の中で日本と韓国は特に低い、その韓国も、2003年には日本を追い越し女性研究者を増加させている。

総務『科学技術研究調査』は、企業等も含めた調査である。勤務先別の女性研究者割合を見ると、平成30年時点で大学等が27.1%、次いで公的機関が18.5%、企業・非営利団体が9.7%である。

女性研究者が上位職に就く割合は一層低い。文部科学省『学校基本調査』によれば、平成31年において、四年制大学の女性教員割合は25.3%である。うち講師は33.0%とやや高めであるが、准教授は25.1%、教授は17.4%、副学長は12.3%、学長は11.9%と職位が上がるほど減少する。学会についても、学会長の女性割合は8.8%、学会役員の女性割合は14.1%にとどまる（日本学術会議が指定する「協力学術研究団体」について日本学術会議が調べたところによる）。

このような大きい男女差はなぜなかなか縮小しないのであろうか。最近は男女共同参画に対する認識は変わってきているのだろうか。この調査は、2017年に設立されたギースと日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会との共同活動として、学協会を横断し、人文社会科学系研究者の男女共同参画の実態を調べることを意図するものである。調査は、教育履歴、現在の仕事内容、これまでの仕事の履歴、仕事環境・

¹ 日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会は第一部（人文・社会科学の部）直属の分科会として第23期（2014年10月～2017年3月）に開設された。日本学術会議第一部には分野別委員会が10あるが、その全ての分野をカバーする委員構成として発足した。具体的には言語・文学、哲学、心理学・教育学、社会学、史学、地域研究、法学、政治学、経済学、経営学である。総合ジェンダー分科会はその目的を、女性研究者を増やすためのグッドプラクティスを探り、学協会を超えて情報交換をすることに定めた。そのためにまず、2017年1月に人文社会科学系学協会の男女共同参画をテーマに日本学術会議においてシンポジウム「どう実践する！ジェンダー平等—人文社会科学系学協会における男女共同参画推進にむけて」を開催した（詳細については第23期第3号第一部ニューズレター和泉ちえ副委員長記参照）。このシンポジウムを受けて、2017年5月21日、日本哲学会年次大会の場を借りて、日本哲学会、日本西洋古典学会、日本経済学会、日本人口学会の4学会の参加のもとにギースが発足した。その後、加盟学協会も増え、2018年3月31日にお茶の水女子大学で実施された総合ジェンダー分科会とギースの共催「GEAHS S発足記念シンポジウム」には40学会が参加した。同日、第1回ギース運営委員会が開かれギースの規約が定められた。2019年2月9日に第2回共催シンポジウムが日本学術会議講堂で実施され、本調査の中間報告が行われた。この時には加盟学協会は68学会にまで増加した。

研究環境・教育環境、家庭と 研究との両立、今後のキャリア展望、研究職の男女共同参画に関する意見などを尋ねている。人文社会科学系研究者は現在どのような課題に面しているのか、それは男女でどう異なるのか、また世代によってその課題はどう変化しているのか、調査を通して明らかにする。同時に、この調査研究を通じて、人文社会科学系学協会の横のつながりを強化し、連携と連帯、そして解決のための方策を考えることを目指している。

自然科学系の学協会は人文社会科学系に先立ち 2002 年に連絡会として男女共同参画学協会連絡会を発足させた。そして加盟学協会を対象に第 1 回大規模アンケート調査を 2003 年に実施、以後、2007 年、2012 年、2016 年と 4 回にわたって実態調査を実施している。その調査結果は内閣府男女共同参画白書に取り上げられ、また理系女性研究者支援政策の実施の際に参照されている。人文社会科学系では学協会横断的な調査はこれまで行われたことがなかった。しかし自然科学分野とはまた異なった課題があると考えられる。

2. 調査の方法と実施体制

2-1. 実施主体

以下 2 つの団体の共同調査として行った。

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（ギース）

2-2. 対象者

人文社会科学系の学協会会員²。

2-3. 実施期間

2018 年 6 月 13 日～2018 年 11 月 30 日

2-4. 内容

調査票については、自然科学系研究者の実態と比較できるよう、自然科学系の男女共同参画学協会連絡会の調査項目をベースに、人文社会科学系研究者に特に必要と思われる項目を追加した（巻末付属資料参照）。

主な内容は、

1. 回答者の属性、専門分野、教育履歴（学位、奨学金、資格など）
2. 現在の仕事、これまでの仕事の経験（仕事の内容、有期雇用か無期雇用か、勤務先、年収など）
3. 仕事環境、研究環境、海外研究経験（授業時間、自宅での仕事時間、研究費など）
4. 仕事と家族について（子どもの世話、保育園利用、第 1 子出産時の自分と配偶者の仕事の状況など）
5. 仕事とプライベートの理想や将来像、育児、介護など家庭の両立についての認識
6. キャリア形成について（将来像、任期のない仕事に就くための条件）
7. 研究職における男女共同参画について（不利を感じたか、男女共同参画をめぐる認識など）

² ギースの学協会には、人文学・社会科学系とは限らない、学際領域も一部含まれる。

などである。

2-5. 実施方法

ウェブ調査のための調査票を作成し、ギース加盟学協会や日本学術会議会員にウェブアドレスを周知、関連学協会への協力を呼びかける形で実施した。調査のウェブサイトは、東京大学教育学部のサーバーに置いた。倫理審査は、東京大学の倫理審査委員会に申請しその承認を受け、あわせてお茶の水女子大学倫理審査委員会にも承認された。

具体的には次の方法で周知した。

- 1) ギース加盟学協会には、2018年3月31日に行われた第1回運営委員会において、人文社会科学系の学協会を対象とする男女共同参画実態調査を行うことをアナウンスした。2018年6月13日に、ギース事務局を通じてアンケートのウェブサイトを、各学会のギース担当役員に通知し協力を依頼した(巻末付属資料参照)。ギース担当役員による会員への周知方法は、学会ごとに異なるものとなった。メーリングリスト、ニューズレターへの記載、ホームページ等での呼びかけなどである。なおアンケートには2018年3月時点の加盟学会44学会の名称が掲載されているがアンケート実施中にも加盟学会は増加した。
- 2) 日本学術会議第一部会(2018年4月4日)において総合ジェンダー分科会とギースとの協力のもと、人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査(第1回)を実施予定であることを伝え、協力を依頼した。当初はギース加盟学協会の調査として開始したが、加盟学会に学問領域の偏りが見られたこと、また回収が1000サンプル程度と進まなかったことから、日本学術会議第一部夏季部会(2018年7月29日)において、分野別回収状況を示したうえで、第一部会員の所属学会に、ギース非加盟学会も含め、アンケートへの協力を呼びかけていただきたい旨をお願いした。あわせて藤原聖子第一部副部長より日本学術会議第一部会員に対してメールでの依頼も行った。さらに第24期日本学術会議副会長三成美保、第一部長佐藤岩夫、総合ジェンダー分科会委員長永瀬伸子名で、日本学術会議協力学術研究団体に対して、メール添付の文書によって、ギースへの参加の呼びかけと、アンケート調査への協力依頼文を出し、また日本学術会議第一部会員に対しても文書で協力依頼を出した(巻末付属資料参照)。当初は9月末までを調査実施時期としていたが、11月末まで延ばすことにした。

2-6. 調査の特徴

調査は上記のようにアンケートのウェブサイトを伝える形で行われた。つまりこの調査は人文社会科学系学協会会員から無作為に対象者を抽出して、その対象者に対して調査を送るといった方法はない。このため誰に調査依頼が届いたか特定できず、またそれゆえ回答率もわからないという限界がある。しかしこの調査は、人文社会科学系の学協会が共同して行ったはじめての男女共同参画調査としては貴重なものである。また主要な政府統計である文部科学省『学校基本調査』、総務省『科学技術研究調査』等は、大学等の機関を対象とした調査である。このため、雇用者側の情報のみから作成された統計である。これに対して、今回の調査は研究者個人に対する調査であるため、大学院での状況からその後の働き方、現在の仕事、研究時間、教育時間、家族の状況や子どもや親の主なケア者などについて尋ねている。さらになぜ女性の研究者比率が低いのかその理由に関する認識や必要な支援などの認識を尋ねている。

このような点が政府統計にない特徴といえる。つまり仕事の状況とワークライフバランスの問題、研究時間配分の問題など、個人の側から見た多様な諸課題についての調査となっている。

2－7. 実施体制

日本学術会議附置総合ジェンダー分科会委員長がギースの調査担当幹事となり、総合ジェンダー分科会のもとに調査企画委員会を設置、ギース委員の参加も得て、両団体共同で、ウェブ調査票案の作成、ウェブ調査の設定を行った。また調査の分析にあたっては、調査企画委員会委員に加えてギース加盟学会からの参加につき公募を含めて募り、調査分析委員会が設置された。

2－8. 予算

お茶の水女子大学室伏きみ子学長からの学長裁量経費（お茶の水女子大学教員永瀬伸子に対して、2017-2018年度）の支援を受けることで本調査は実施可能となった。

第2章 回答者のプロフィール

お茶の水女子大学 永瀬伸子

この章の目的は、回収された標本の概要と特徴を示すことである。調査対象は、人文社会科学系学協会会員であり、調査はギース役員からギース加盟学協会会員へ、また日本学術会議第一部会員からその所属する学協会会員への呼びかけでアンケートのウェブサイト伝える形で行われた。つまりこの調査は人文社会科学系学協会会員から無作為に対象者を抽出し調査を行う方法とはっていない。また郵送調査等とは異なり、誰に調査依頼が届いたかは特定できないなどの限界がある。そこで回答者にはどのような特徴があるのか、政府統計である文部科学省『学校教員統計調査』や総務省『科学技術研究調査』を中心に比較し、回収された標本の特徴を検討する。もっとも文部科学省の同調査は、主には本務教員を対象としたものである。一方、この調査の対象である学協会会員は、常勤の大学教員だけでなく、有期雇用の研究員や、専業非常勤の教員、大学院生、企業勤務者も含まれより幅広い。

このような調査方法には限界もあるが、今回の調査は、人文社会科学系の学協会共同で行ったはじめての調査として貴重である。また主要な政府統計である文部科学省『学校基本調査』、総務省『科学技術研究調査』等は、大学などの機関を対象とした調査であるため、雇用者側の情報のみの統計となる。これに対して、この調査は研究者個人に対する調査であるため、大学院での状況からその後の働き方、現在の仕事、研究時間、教育時間、家族の状況や主なケア者などについて尋ねており、さらになぜ女性の研究者比率が低いのかその理由に関する認識や必要な支援などの認識を尋ねている点にこの点に大きい特徴がある。3章以下はこうしたこの調査の特徴を踏まえた分析となる。

この章では、1では回答者の専攻分野の構成、年齢構成、大学院在籍者数、男女比率など、2では回答者の就業の状況、特に有期雇用と無期雇用、また年収や勤務先、3では婚姻や子ども数など家族の状況について、回答者のプロフィールを男女別に簡単に概観する。その上で政府統計と比較し、本調査の回答者がどのような特徴を持つかをとらえる。

1. 調査対象者の専攻分野、年齢構成

1-1. 専攻分野

専攻分野として設けた設問16の選択肢を見ると、回答者数は、「文学・文化系」が131名、「史学系」が127名、「哲学系」が234名、「言語学系」が280名、「心理学系」が598名、「その他人文科学系」が112名、「法学系」が64名、「政治学系」が113名、「経済学系」が313名、「商学・経営学系」が41名、「社会学系」が359名、「その他社会科学系」が116名、「教育学系」が376名、「生活科学系」が28名、「芸術系」が10名、「その他」が70名である。男女別にみた分野別集計は表2-1に示した。「心理学系」、「教育学系」、「社会学系」、「経済学系」、「言語学系」、「哲学系」などで回収数が多い。

大きいくりとしては、「人文科学系」、「社会科学系」、「その他」に分けた。「人文科学系」として表2-1の「文学・文化系」から「その他人文科学系」まで、すなわち「文学・文化系」「史学系」「哲学系」「言語学系」「心理学系」「その他人文科学系」を集計した。また「社会科学系」として示す場合は、表2-1の「法学系」から「教育学系」まで、すなわち「法学系」「政治学系」「経済学系」「商学・経営学系」

「社会学系」「教育学系」「その他社会科学系」を含めた。教育学系は、議論も分かれようが、この調査の集計では社会科学に含めた。「その他」には、「生活科学系」、「芸術系」、「その他」を入れた。人文科学系では 1492 名、社会科学系では 1382 名、その他で 98 名、合計で 2972 名の回答を得た。

表 2-1 専攻分野別・性別 回答者数

	回答数計	性別			
		女性	女性割合	有期雇用	無期雇用
文学・文化系	131	89	67.9%	51	72
史学系	127	51	40.2%	30	87
哲学系	234	55	23.5%	82	134
言語学系	280	154	55.0%	88	180
心理学系	598	394	65.9%	209	366
その他人文科学系	112	68	60.7%	38	67
法学系	64	28	43.8%	12	51
政治学系	113	50	44.2%	27	82
経済学系	313	101	32.3%	79	219
商学・経営学系	41	14	34.1%	8	31
社会学系	359	200	55.7%	112	234
教育学系	376	220	58.5%	105	261
その他社会科学系	116	75	64.7%	38	71
生活科学系	28	24	85.7%	10	13
芸術系	10	8	80.0%	7	3
その他	70	45	64.3%	16	47
人文科学系	1492	819	54.9%	505	909
社会科学系	1382	688	49.8%	381	949
その他	98	69	70.4%	381	949
合計	2972	1576	53.0%	912	1918

1-2. 年齢とジェンダーの構成

回収された標本の年齢とジェンダーの構成をみたものが表 2-2 である。調査票の回答のしづらさがあつたためか、年齢不詳が 23.2% 出るといふ不手際があつた。不詳を除くと、39 歳以下が 35.8%、40 歳代が 30.7%、50 歳代が 21.9%、60 歳以上が 11.6% である。またジェンダー別にみると「男性」が、46.6%、「女性」が 53.0%、「その他」が 0.4% である。「その他」の分類を設け、回答を得られたという点で貴重だが、サンプル数が 12 ときわめて少ないため%表示が意味をなさず、以後この章では「その他」について独立の集計はしない。

今回の回答者の特性を理解するために、参考までに文部科学省『学校教員統計調査』平成 28 年を用いて、この調査の定義と可能なかぎり合わせて比較した結果が表 2-2 の右から 2 欄目と最右欄である。『教員基本統計調査』の四年制大学「本務教員」をベンチマークとする。人文科学、社会科学、家政、教育、芸術を足し合わせた年齢階級別構成は、表 2-2 最右欄のとおり、本務校を持つ教員の年齢構成をみると、60 歳代の者が 26.5%、50 歳代が 30.3%と、6 割弱が 50 歳代以上であつた。一方、我々の調査に回答した無期雇用の教員を見ると表 2-2 の右から 2 欄目のとおり、『学校教員統計調査』と比べると若い年齢層の回答者がより多く含まれている。もっとも年齢不詳の回答者がいるため確実な比較はできない。

表 2-2 年齢別構成

	男性	女性	その他	計		不詳除く	大学勤務(在学、有期雇用、無職、年齢不詳を除く)		教員基本統計調査 28表
～29	93	84	3	180	6.1%	7.9%	4	0.3%	2.0%
～39歳	316	317	4	637	21.4%	27.9%	240	20.7%	14.0%
～49歳	320	381	0	701	23.6%	30.7%	432	37.3%	26.5%
～59歳	221	277	2	500	16.8%	21.9%	349	30.2%	30.3%
60歳以上	143	119	2	264	8.9%	11.6%	132	11.4%	27.1%
不詳	291	398	1	690	23.2%				
計	1384	1576	12	2972		2282	1157		66250

注) 最右欄は参考のために文部科学省『学校教員統計調査』平成 28 年 第 28 表に基づき集計したものである。四年制大学について、教員個人調査票から、年齢区分別専門分野(中分類)別本務教員数を示す第 28 表より、人文、社会科学、教育、家政、芸術の合計を集計した。

1-3. 有業と無業の状況、大学院生の割合

回答者について、有業、無業の別で見ると、有職者は 2830 人(95.2%)、無職者は 142 人(4.8%)である。無期雇用、有期雇用の別で見ると、無期雇用に就いている者は 1918 人であり、有職者の 67.8%を占める。一方、有期雇用の仕事に就いている者は 912 人であり、有職者の 32.2%を占める。

大学院在学学生も全体の 12.3%、365 人が回答している。在学生のうち男性の 74.6%、女性の 75.8%と大多数は博士後期課程在籍者である。男女とも 13%が博士前期課程在籍者である。

再び今回の調査の特性を見るために、文部科学省『学校教員統計調査』の四年制大学「本務校教員」と我々の調査を比べる。なお文部科学省『学校教員統計調査』は非常勤講師については、本務なし兼務教員として、大学ごとにその人数を調べている。しかし大学への調査のため、複数の大学を兼務している教員は複数回、人数としてカウントされてしまう。このため『学校教員統計調査』では非常勤の調査もされているとはいえ、その人員構成の実態はよくわからない。そのため『学校教員統計調査』の「本務教員」に限定して、これを今回の調査の「無期雇用者」と比較することにする。

文部科学省統計では、女性教員比率は、人文科学 32.3%、社会科学 20.7%、教育 29.1%、芸術 30.0%である(『学校教員統計調査』31 表「年齢区分別専門分野別本務教員数うち学部」)。表 2-3 は四年制大学教員に限定したものではないが、無期雇用者で見ると、女性回答は 59.7%であり、我々の調査では、文部科学省の調査と比べて女性の回答者の比率が高くなっている。

続いて大学院生の回答者 365 人についてより詳細に見る。表 2-3 に内訳は示していないが、大学院生のうち、無期雇用の仕事を持つ者は 98 人、26.8%であり、有期雇用の仕事を持つ者が 215 人、58.9%である。ただし有期雇用は TA、RA、アルバイト、非常勤、学術振興会特別研究員等も含む。一方、無職の大学院生は 14.2%、52 人ととどまる。なお無職の院生比率は女性に若干高いが、有期、無期の院生比率に男女差はほとんどない。男女差が大きいのは大学院在学者の平均年齢(年齢不詳を除く)である。112 人いる男性大学院生の中央値は 29 歳だが、193 人いる女性大学院生の中央値は 38 歳である。具体的に年齢階層別に回答サンプル全体に占める在学者の割合を見ると、39 歳以下では男性の 21.0%、女性の 27.2%が在学者である。40-49 歳層になると男性の 3.1%に対して女性の 11.8%が、また 50-59 歳層でも男性の 3.2%に対して、女性の 11.6%が在学者である。大学院生の回答者を見ると、男性に比べて、女性に中年からの入学者が多いとみられる。

表 2-3 分野別回収数と女性比率、大学院生の割合（大分類）

	回答数計	有業者計				大学院生	院生割合
		女性	女性の割合	無期雇用 女性比率	有期雇用 女性比率		
人文科学系	1482	811	54.7%	50.2%	63.2%	181	12.2%
社会科学系	1382	688	49.8%	47.5%	54.9%	162	11.7%
うち教育除く	1006	468	46.5%	44.5%	51.1%	106	10.5%
教育	376	220	58.5%	55.6%	64.8%	56	14.9%
その他	108	77	71.3%	79.4%	60.6%	22	20.4%
合計	2972	1576	53.0%	49.7%	59.5%	365	12.3%
				1918	912		

2. 就業の状況(在学者除く)

2-1 有期雇用者と無期雇用者の年齢階級別構成

これ以降は大学院在学者を除いて、非在学者の学協会員の就業状況を見ていく。図 2-1 と図 2-2 は在学者を除いて、人文科学¹、社会科学別²、年齢階級別に有期雇用者割合の男女差を見たものである。なお「専業非常勤」についての設問はもともと調査票につくられていない。そのため本報告書の第 3 章と 4 章は独自の方法で専業非常勤を定義し集計している。ここでは、調査票にある、「有期雇用」と「無期雇用」（設問 8）という大きいくりで見えていく。

この章の*は男性と女性の平均値の差が統計的に有意かどうかを示すものである。***であれば、有意水準 1%、**であれば、5%で、年齢階級を限定した上で男女の平均値の差が統計的に有意であることを示している。*であれば 10%であるので、統計的に有意でとまではいえないが有意傾向がみられるという評価となる。

図 2-1 は、人文科学系の回答者の年齢階級別の有期雇用者割合(在学者を除いた有業者に占める割合)を示したものである。人文科学系回答者にしめる有期雇用者の割合は 5 割から 6 割近くであり、40 歳代では 31.1%と約 3 割が、50 歳代でも 18.7%とおおよそ 5 人に 1 人が有期雇用である。男性も若いほど有期雇用者割合が高いが、40 歳代、50 歳代と年齢が上がるほど、男性は無期雇用割合が増えていき、男女差は統計的に有意となる。なお 60 歳を過ぎると定年との関係もあり、有期雇用は再び増加する。

図 2-2 は社会科学系回答者の有期雇用割合の男女差を見たものである。39 歳以下においては、女性の有期雇用割合は 54.1%であり男性の 36.5%と比べて統計的に有意に高い。40 歳代になると女性の有期雇用者割合は下がり、統計的に有意に差があるとはいえなくなってくるが、50 歳代では、17.3%と人文科学系と同様に女性の有期雇用者の割合は高い。回答者全数をみると、人文系も社会科学系も男性に比べて女性の就業者にしめる有期雇用者の割合は統計的に有意に高い。

¹ 文学・文科系、史学系、哲学系、言語学系、心理学系、その他人文科学系、芸術系を合計した。

² 法学系、政治学系、経済学系、商学・経営学系、社会学系、その他社会科学系、教育学系を合計した。

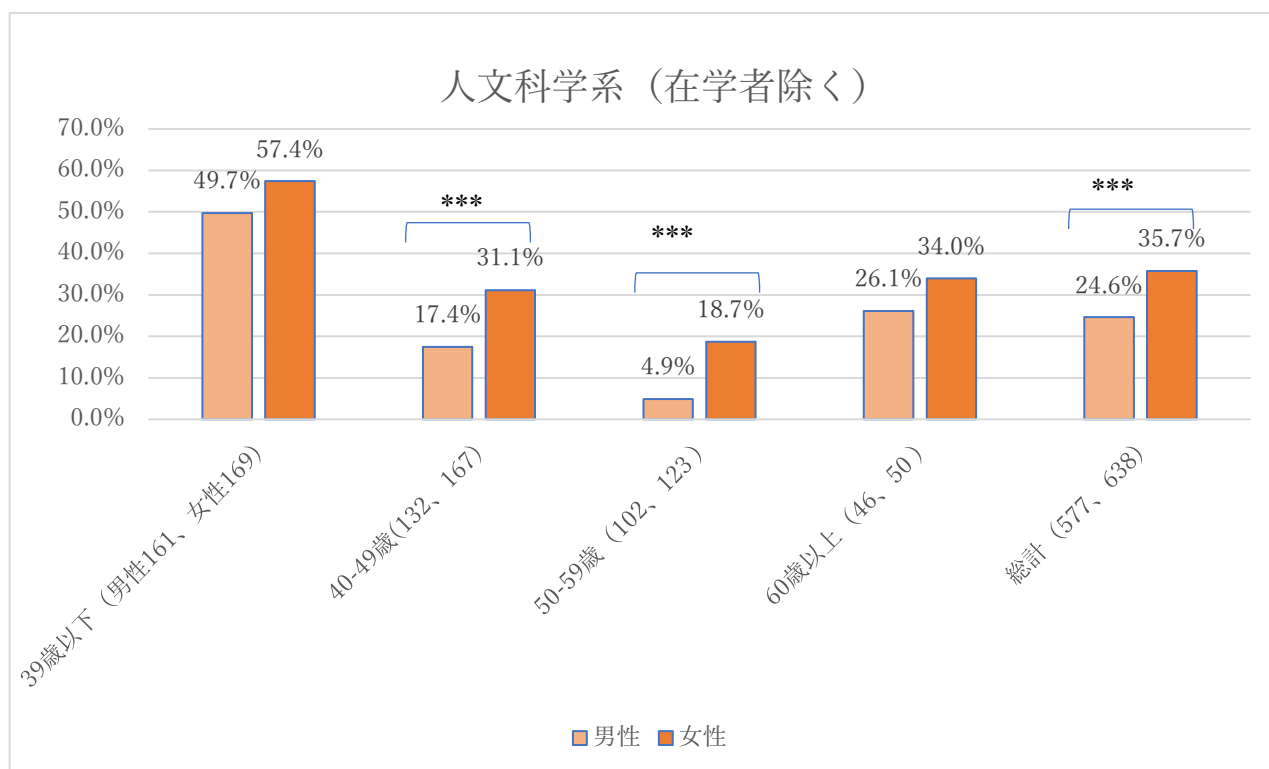


図 2-1 人文科学系における有期雇用者の男女別の割合（在学者を除く）

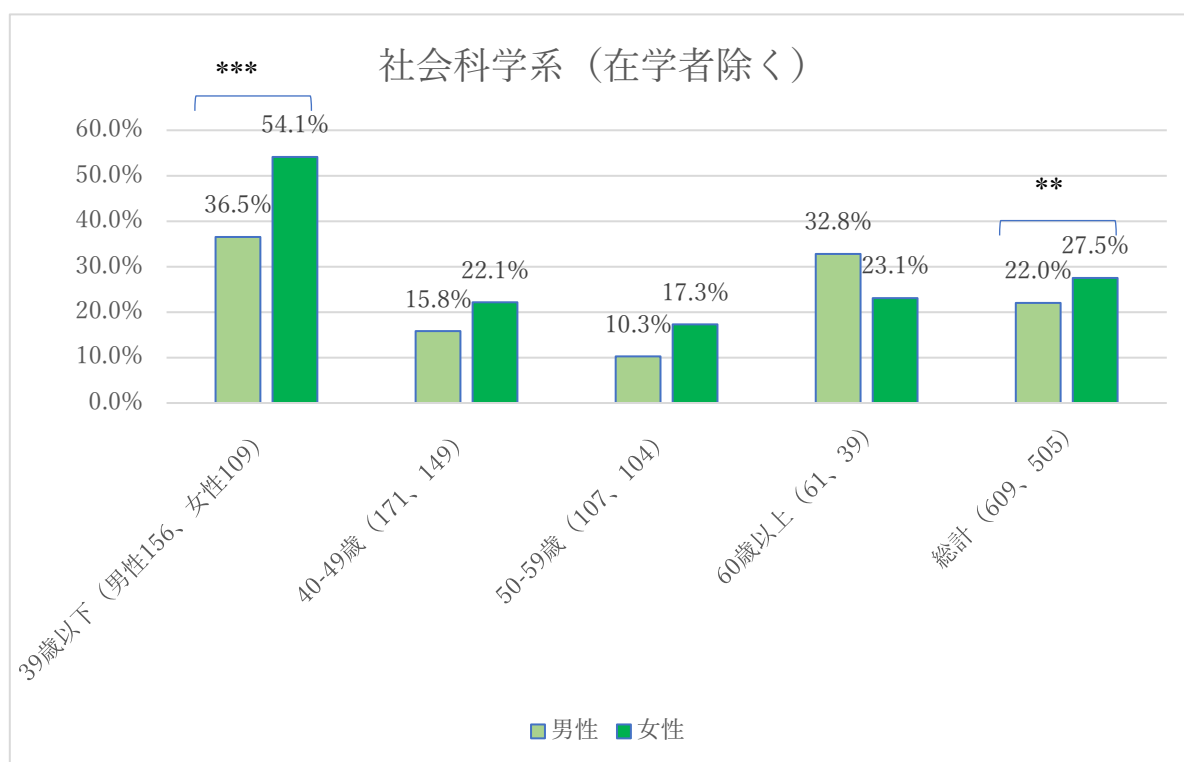


図 2-2 社会科学系における有期雇用者の男女別の割合（在学者を除く）

この有期雇用者の比率を政府統計と比べると、数字はほぼ同程度の水準である。具体的には平成総務省『科学技術研究調査』大学等を対象とした第10表では、教員とその他の研究員における無期雇用者の数を尋ねている。令和元年調査から人文社会科学系の教員とその他の研究員に占める無期雇用者の割合を計算すると男性は79.7%、残りは有期雇用者だろうから男性は21.3%が有期雇用者である。同様に女性は27.7%が有期雇用者である。ただし総務省『科学技術研究調査』では講義のみを行う非常勤講師はこの有期雇用者の集計には分母分子ともに含まない。これを含む本アンケート調査の定義では有期雇用者比率はやや高くなるはずである。本アンケート調査から大学院生を除く人文社会科学系有業者に定める有期雇用者の割合を計算すると男性23.3%、女性32.0%であり、政府統計よりやや高いが大きくは変わらない。また総務省『科学技術研究調査』からは無期雇用者のうち40歳未満の人数も調べている。人文社会科学系の無期雇用者全体を100%とすると、これに占める40歳未満の者の割合は男性で9.1%、女性で10.5%ときわめて少数であった。本アンケート調査から同様に無期雇用者全体を100%として、これに占める40歳未満の若手の比率を計算すると、男性19.7%、女性14.0%と『科学技術研究調査』よりは高めである。図2-1、図2-2のとおり年齢階級別にみると若手の有期雇用者割合の高さが目立つものの、政府統計と比べて特に有期雇用者の回答が多いとは言えないだろう³。

2-2. 雇用形態別、年齢階級別にみた男女の収入

図2-3は回答者について、雇用形態別に見た男女の年齢階級別の年収平均である。無期雇用と有期雇用との間できわめて大きい年収差がある。すでに見てきたように、30歳代においては、在学生を除いても、過半数の回答者は有期雇用者である。また40歳代においも、人文科学系の回答者は女性の3割、社会科学系では5人に1人が有期雇用者である。無期雇用に採用されていれば、図2-3のとおり、40歳代で平均年収は800万円を超える。その一方で有期雇用者であれば平均年収400万円程度であり、400万円の差がある。有期雇用から無期雇用に移れるかによって、研究者の経済生活に大きな影響が及ぼされることは明らかである。

無期雇用者に限定すると、図2-3が示すように年功的要素が強く、30歳代から50歳代までは年齢階級の上昇とともに10歳階級で150万円から200万円程度上昇していく。しかし同じ年齢階級の中で、明らかに男女差が見られ、女性回答者の平均年収は100万円前後低い。女性が無期雇用に入る時期が遅い、女性の方が昇進が遅いなどの理由が考えうる。

また有期雇用者についても、50歳代まで、男性については、規模が小さいとはいえ一定の年功的な賃金上昇がみられる。また各年齢階級において、有期雇用者においても、統計的に有意な年収の男女差が見られる。50-59歳層の有期雇用女性の年収は特に低い。これはこの年齢層の女性に、専業非常勤の者が多いためではないかと思われる。

³ もっとも『科学技術研究調査』は研究者の年齢別構成を調べていないため、図2-1、図2-2のような年齢階級別の有期雇用者割合は計算できないため確実なことは言えない。

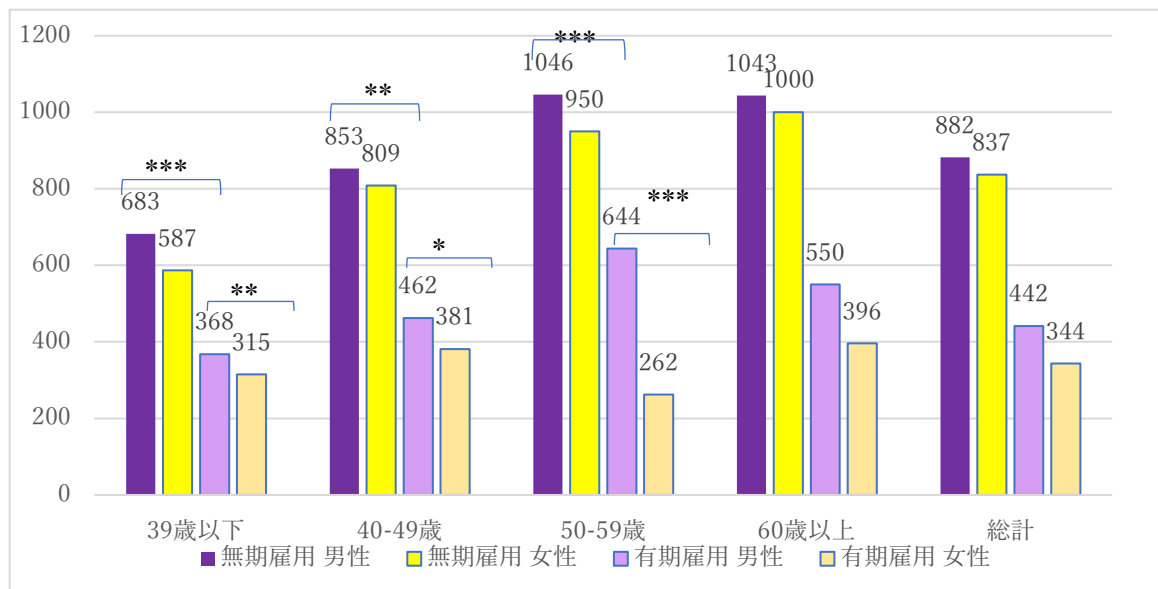


図 2-3 雇用形態別、年齢階級別にみた男女の年収(単位 万円)

2-3. 勤務先の特徴

表 2-4 は回答者の中での有業者の勤務先をみたものである。無期雇用、有期雇用とで、勤務先に目立った差はない。両者ともに私立大学が最大で約半数をしめ、次いで国立大学が 3 割弱を占める。以下 1 桁台となるが、公立大学、公的研究機関、民間企業、高専・短大と続く。

再び文部科学省『学校教員統計調査』の本務教員のうち、四年制大学の勤務先を見ると、私立大学が 79%、国立は 14% である。我々の調査において、無期雇用の大学教員を集計すると、私立大学 58%、国立大学 34% である。つまり調査の回答者については国立大学からの回答が相対的に多く、私立大学からの回答が相対的に少ない構成となっている。

表 2-4 勤務先の特徴

	全体		無期雇用		有期雇用		大学教員 無期雇用	学校教員 統計調査 本務教員 第31表
国立大学	807	29%	565	29.5%	242	26.5%	34.3%	14.1%
公立大学	164	5.8%	129	6.7%	35	3.8%	7.8%	6.5%
私立大学	1374	48.6%	953	49.7%	421	46.2%	57.9%	79.4%
高専・短大	64	2.3%	48	2.5%	16	1.8%		
専門学校	17	0.6%	4	0.2%	13	1.4%		
高校	19	0.7%	11	0.6%	8	0.9%		
その他の学校	27	1.0%	16	0.8%	11	1.2%		
公的研究機関	125	4.4%	60	3.1%	65	7.1%		
民間研究所等	28	1.0%	17	0.9%	11	1.2%		
官公庁	44	1.6%	27	1.4%	17	1.9%		
民間企業	72	2.5%	54	2.8%	18	2.0%		
NPO	5	0.2%	3	0.2%	2	0.2%		
所属機関なし	13	0.5%	3	0.2%	10	1.1%		
その他	71	2.5%	28	1.5%	43	4.7%		
合計	2830	100%	1918	100%	912	100%		

注：最右欄は参考のために文部科学省『教員基本統計調査』平成 28 年 第 31 表を用いた集計である。教員個人調査票から、大学の本務校教員について、年齢区分別専門分野別に示した第 31 表より、比較のため人文、社会科学、教育、家政、芸術を集計し割合を示した。

2-4. 男女別に見た職位の特徴

勤務先が国立大学、公立大学、私立大学、高専・短大、専門学校、高校等の回答者について、現在の職位を問うた集計が表2-5である。男女の研究者に占める教授の比率は男女それぞれで37.5%、32.2%、准教授については男女それぞれで32.1%、27.8%、講師においては同じく13.9%、14.5%、助教では4.6%、7.0%、研究員では4.3%、6.8%である。男性の方が上位職者である者の割合がやや高く下位職者である者の割合がやや低い。

表2-5 職位と勤務先の男女別の特徴

		教授	准教授	講師	助教	助手	研究員	その他	合計
男性	国立大学	37.1%	36.7%	9.5%	4.3%	0.0%	6.7%	5.7%	420
	公立大学	41.8%	35.4%	7.6%	7.6%	0.0%	5.1%	2.5%	79
	私立大学	39.1%	29.2%	17.0%	4.5%	0.3%	2.8%	7.0%	599
	高専・短期大学	24.0%	36.0%	28.0%	8.0%	0.0%	0.0%	4.0%	25
	専門学校	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	6
	高校他	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	8
	その他	9.1%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	63.6%	11
	男性合計	37.5%	32.1%	13.9%	4.6%	0.2%	4.3%	7.5%	1148
女性	国立大学	27.0%	31.7%	7.8%	10.6%	1.3%	11.9%	9.6%	385
	公立大学	27.1%	37.6%	24.7%	3.5%	0.0%	4.7%	2.4%	85
	私立大学	37.4%	25.5%	15.7%	5.7%	1.8%	4.4%	9.5%	770
	高専・短期大学	23.1%	41.0%	25.6%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	39
	専門学校	0.0%	0.0%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%	54.5%	11
	高校他	0.0%	0.0%	27.3%	0.0%	0.0%	9.1%	63.6%	11
	その他	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	6.3%	25.0%	62.5%	16
	女性合計	32.2%	27.8%	14.5%	7.0%	1.5%	6.8%	10.3%	1317
		430	368	160	53	2	49	86	

しかし無期雇用者に限定して集計すると、表2-6の中段の通り、教授の比率は男女それぞれで47.7%、46.4%であり、ほとんど差は見られなかった。また男女の無期雇用者に占める准教授比率は、男女でそれぞれ39.3%、38.0%であり、これも男女差はほとんどなかった。講師比率では、男女で、9.5%、10.2%、助教が男女で1.3%、2.5%であり、いずれも男女差は小さい。つまり今回の調査では、無期雇用者に限定するとそれぞれの職位に占める女性割合の男女差はほとんどなかった。しかし全体でみると、表2-6の上段のとおり、女性の方が教授が少なく、助教、助手、研究員、その他の合計は、男性は16.6%だが、女性は25.5%と、女性の方が低い職位が高い。今回の調査において研究者にしめる上位職の割合が女性でやや低いのは、女性の方が有期雇用者の割合が多いことによる。

表2-6 有期無期雇用別に見た職位の男女別の特徴

		教授	准教授	講師	助教	助手	研究員	その他	全体	サンプル数	
全体	男性	37.5%	32.1%	13.9%	4.6%	0.2%	4.3%	7.5%	100%	1148	
		32.2%	27.8%	14.5%	7.0%	1.5%	6.8%	10.3%	100%	1317	
	無期	男性	47.7%	39.3%	9.5%	1.3%	0.0%	0.0%	2.2%	100%	857
		女性	46.4%	38.0%	10.2%	2.5%	0.6%	0.3%	2.0%	100%	866
	有期	男性	7.2%	10.7%	27.1%	14.4%	0.7%	16.8%	23.0%	100.0%	291
		女性	4.9%	8.2%	22.8%	15.5%	3.3%	19.1%	26.2%	100.0%	451
	職位の有期雇用割合	男性	4.9%	8.4%	49.4%	79.2%	100.0%	100.0%	77.9%	25.3%	
		女性	5.2%	10.1%	53.9%	76.1%	75.0%	96.6%	87.4%	34.2%	
学校教員統計調査	男性	47.9%	23.6%	11.1%	13.7%	2.0%					
	女性	28.3%	25.4%	17.1%	20.4%	8.4%					

注) 最下段は参考までに『学校教員統計調査』平成28年第30表を集計したものである。この表は、本務校ありの教員の職名別割合であり、自然科学系を含む統計である。

職位の有期雇用割合は、回答者男女別にそれぞれの職位（たとえば教授）にしめる有期雇用者の割合を集計したもの。

表 2-6 から、ベンチマークとしての文部科学省『学校教員統計調査』の「本務あり」の職位を見ることがしよう。これまで『学校教員統計調査』の大学教員のうち人文社会科学系を取り出して比較してきた。しかし、この統計から、職位別には人文社会科学系を取り出せなかったため、自然科学系も含めた職位構成との比較となる。『学校教員統計調査』によれば本務のある男性にしめる男性教授の割合は 47.9%、女性にしめる女性教授の割合は 28.3%である。今回の調査の無期雇用の教員は文部科学省の本務ありの教授割合に比べて、男性はほぼ同割合だが、女性は 46.4%であるから 20 パーセントポイント近く教授割合が高いということになる。また『学校教員統計調査』から職位別の男女比を見ると、助教にしめる女性の比率は 35.5%、講師にしめる女性の比率は 36.3%、准教授にしめる女性の比率は前述のとおり 28.4%、一方教授は 17.9%と職位が上がるほど女性割合は減少する。しかし今回の回答者には、そのような傾向は見られない。

『学校基本統計調査』から、助教と助手の合計がそれぞれ男女の本務あり大学教員にしめる割合は、男性で 15.7% (13.7%+2.0%)、女性で 28.8% (20.4%+8.4%)である。我々の調査では、助教と助手を合計すると教員回答者に占める割合は男性 4.8%、女性 8.5%でこれにはるかに及ばない。本務ありの助教や助手からの回答は、今回の調査では低かったものとみられる。ただし研究員、その他を回答した者をも合計すると、男性 16.6%、女性 25.5%と一定の割合をしめる。

表 2-6 の第 4 段目は、職位別の有期雇用者の割合を示した。回答した講師の約半数は有期雇用者であり、回答した助教は 8 割近くが有期雇用者であった。

今回の調査は回答者に占める講師や助教の割合は文部科学省の本務あり教員からみた構成よりも低めであり、教授職の割合が女性において、また准教授職の割合が男女ともに高めである。一方、研究員、その他といった不安定な研究職は比較的多くにとらえられている。

図 2-1、図 2-2 に示された若手の有期雇用者はどのような仕事に就いているのだろうか。44 歳以下と 45 歳以上に分けてどのような職位にあるのか、大学等勤務の男性、女性それぞれを 100%としてみたものが表 2-7 である。44 歳以下の女性の半数以上が有期雇用である。その上で、上から 3 行目のとおり、44 歳以下の女性（男性）の 12.1% (10.9%) が有期雇用の講師に、10.6% (6.9%) が有期雇用の助教に、11.9% (8.3%) が有期雇用の研究員に、また 12.5% (9.1%) がその他の有期雇用に就いている。

表 2-7 年齢階級別に見た男女の職位

			教授	准教授	講師	助教	助手	研究員	その他	全体	サンプル数
44 歳以下	男性	任期あり	0.2%	3.4%	10.9%	6.9%	0.4%	8.3%	9.1%	39.2%	495
		任期なし	5.7%	39.8%	12.1%	1.4%	0.0%	0.0%	1.8%	60.8%	
	女性	任期あり	0.0%	3.5%	12.1%	10.6%	1.7%	11.9%	12.5%	52.2%	481
		任期なし	4.6%	27.4%	11.4%	3.1%	0.4%	0.2%	0.6%	47.8%	
45 - 64 歳	男性	任期あり	1.9%	1.9%	3.0%	0.0%	0.0%	0.5%	1.9%	9.2%	371
		任期なし	69.3%	17.8%	1.6%	0.3%	0.0%	0.0%	1.9%	90.8%	
	女性	任期あり	1.3%	1.5%	5.1%	1.5%	0.7%	2.4%	6.8%	19.4%	454
		任期なし	53.3%	22.5%	2.2%	0.4%	0.2%	0.2%	1.8%	80.6%	

続いて年齢階級別に教授の割合を見たものが図 2-4、図 2-5 である。図 2-4 のとおり人文科学系では、40 歳代、50 歳代とも、男女の教授職割合の差は統計的に有意である。一方、社会科学系では図 2-5 の通り、40 歳代のみ、男女の教授割合の差が統計的に有意である。

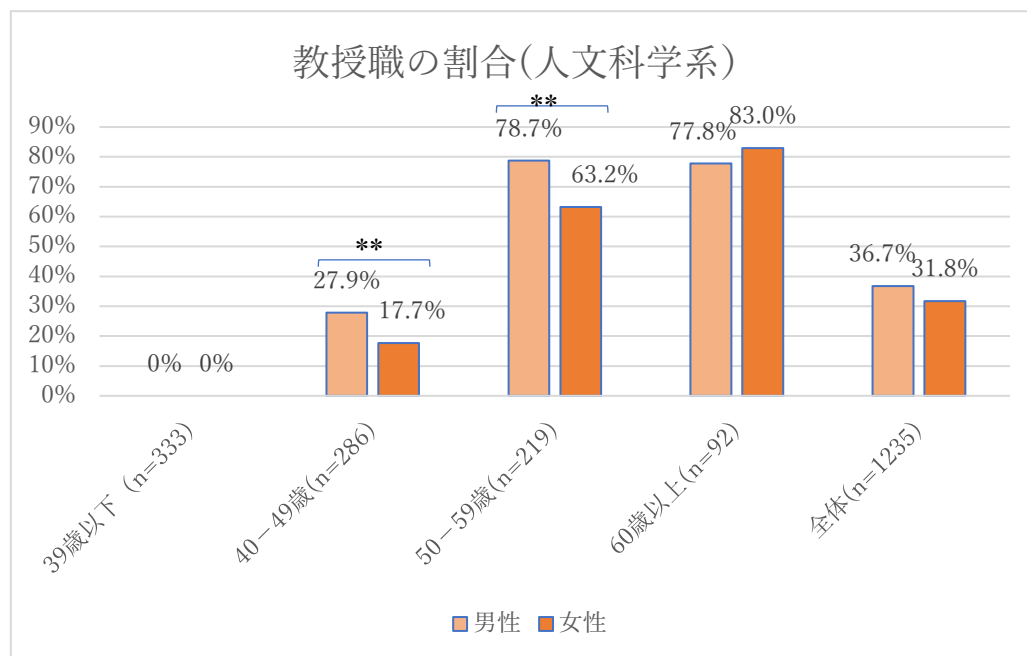


図 2-4 人文科学系教員に占める教授職割合の男女差（年齢階級別）

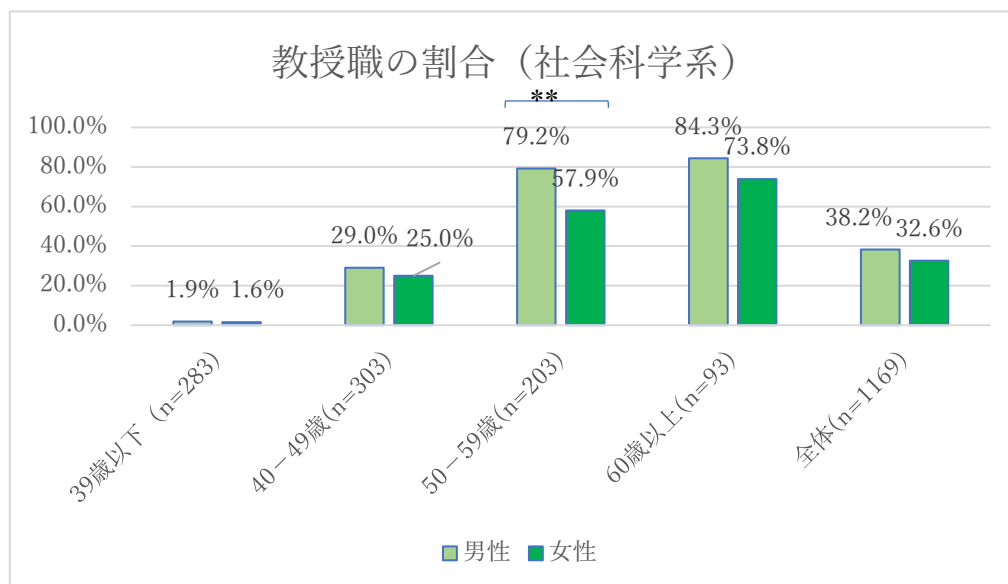


図 2-5 社会科学系教員に占める教授職割合の男女差（年齢階級別）

3. 配偶関係と子ども

配偶関係を見ると、39歳以下についてみれば、人文科学系も社会科学系も有配偶率の男女差はない。しかし50歳代、60歳代の有配偶率は大きく男女で差が出ている。男性は、人文科学系、社会科学系を問わず9割前後が有配偶であるが、女性の有配偶率は男性よりも大きく下がっている

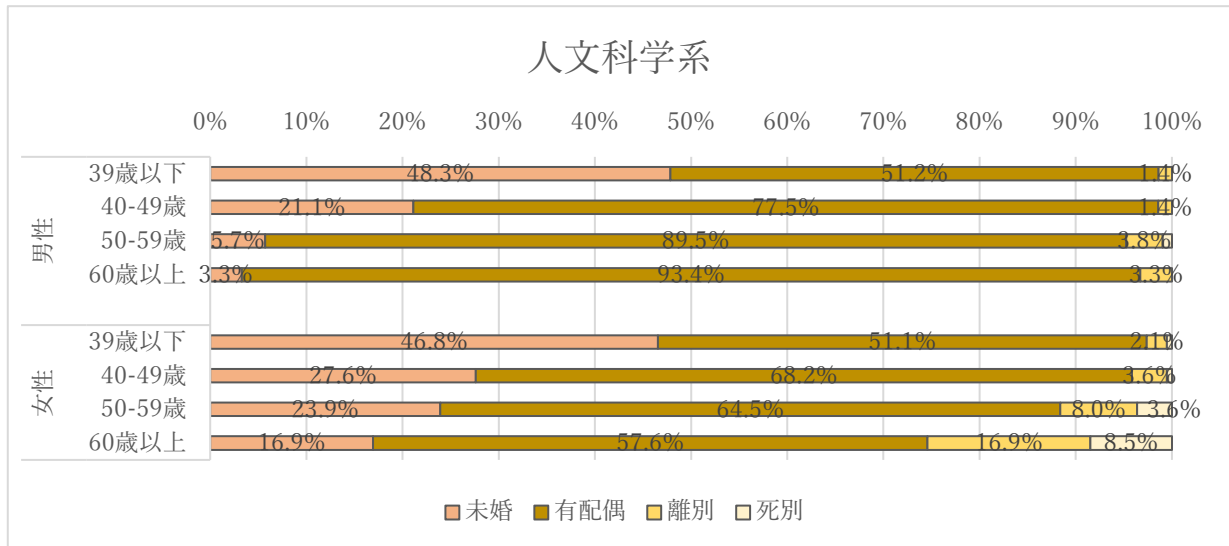


図 2-6 年齢階級別配偶関係 (人文科学系)

このように大きく有配偶率の男女差が出るのは、1つは女性の方が未婚にとどまるからである。また50歳代、60歳代となると、女性の方に離別者が大きく増えるためである。また死別も男性以上に女性に多い(図2-6、図2-7)。

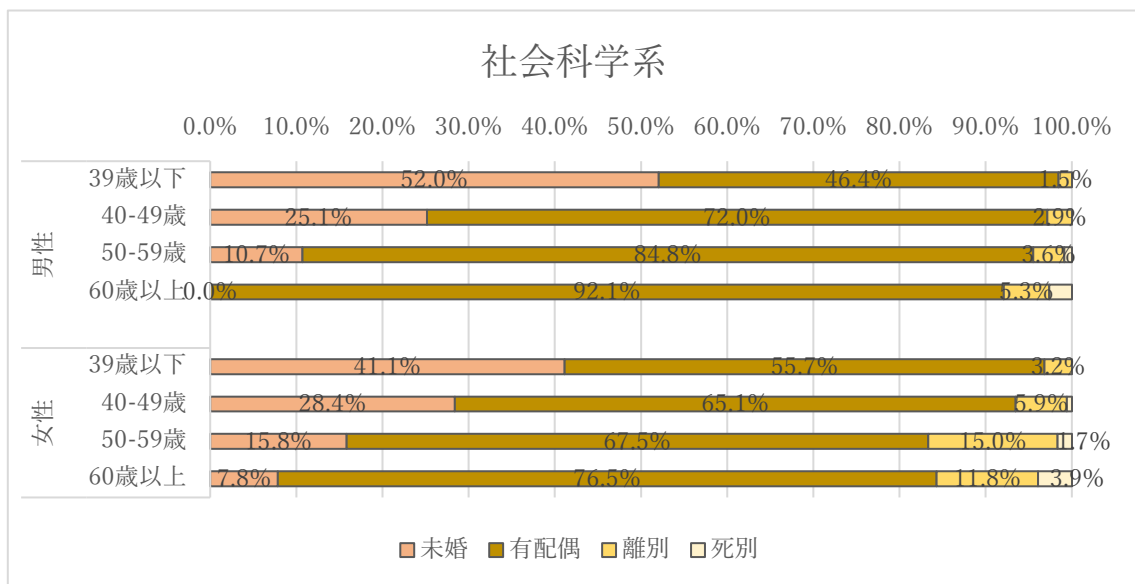


図 2-7 年齢階級別配偶関係 (社会科学系)

図 2-8 は回答者の平均子ども数をみたものである。50 歳代、60 歳代を見ると女性の方が明らかに平均子ども数は少ないものとなっている。回答男性の平均子ども数は40 歳代で0.92 人、50 歳代で1.18 人、60 歳代で1.55 人と年齢とともに上昇するが、女性は40 歳代で0.78 人、50 歳代も0.79 人、60 歳代は1.01 人であり、年齢階級が上昇するほど男女差が拡大している。

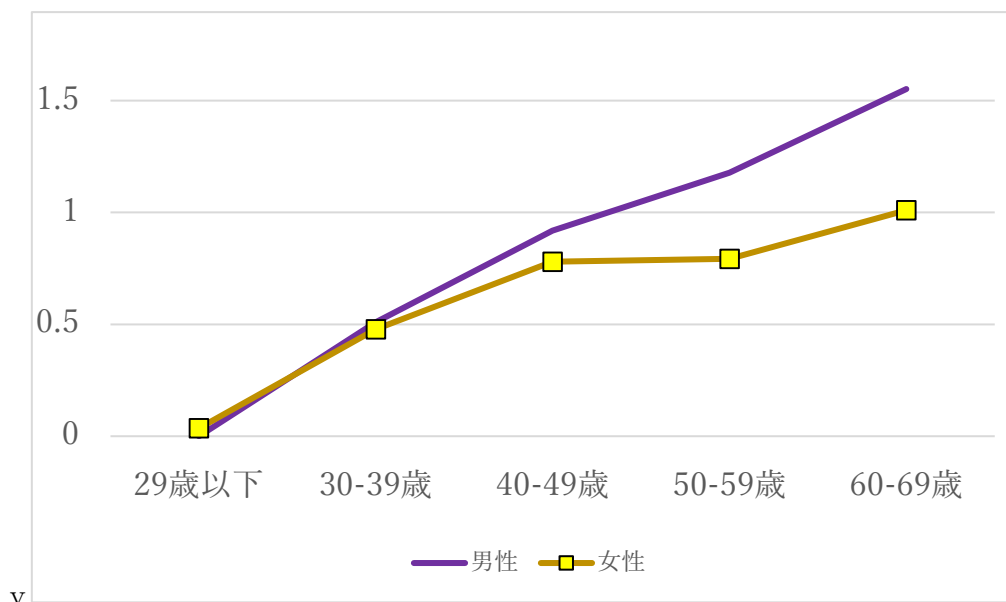


図 2-8 平均子ども数

4. 学位取得の男女別特徴

回答者の学位あり（課程博士、論文博士、PhD、のいずれか）の割合を人文科学系と社会科学系で年齢階級別に見たものが図 2-9 である。60 歳以上層は、課程博士がほとんど出されない時代に大学院生活を送った者が多数であり、60 歳以上の学位取得者は他の年齢層に比べて低めである。なお、人文科学系については、30 歳代、40 歳代で、男女で学位取得率に統計的に有意な差がみられる。

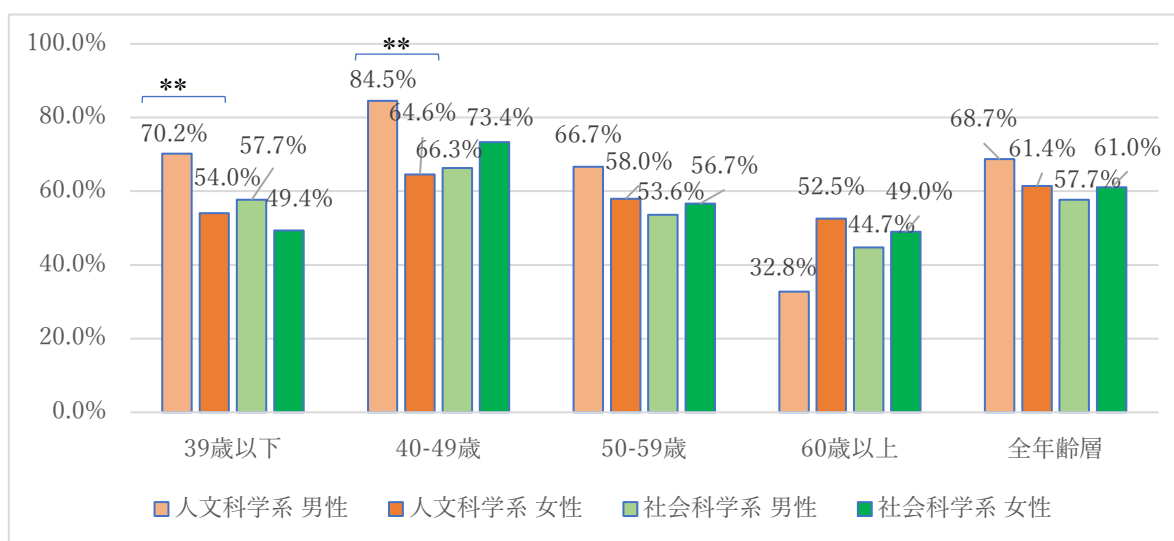


図 2-9 学位取得者の年齢階級別にみた男女差

5. 回答者のプロフィール：まとめ

回答者は 2972 名、うち人文科学系 1482 名、社会科学系 1382 名である。この中には大学院生が 12% 含まれる。大学院生を除く有業者を見ると、30 歳代以下について、女性は 55% が、また男性も 4 割程度が有期雇用である。40 歳代になってもその割合は、女性の人文科学系は 3 割、社会科学系は 5 人に 1 人程度である。彼らは主に有期雇用の講師、助教、研究員、その他の仕事に就いている。その年収を見ると、有期雇用者と無期雇用者とでは、40 歳代において 400 万円ほどの平均年収の格差がみられる。

家族構成を見ると、30 歳代では有配偶率が 5 割程度、その後、男性は加齢とともに有配偶比率を高めるのに対して、女性は横ばいに近い。それは女性の未婚者が多いというだけでなく、離死別も多いことによる。また男性の平均子ども数も、加齢とともに上昇していくが、女性は 40 歳代以降横ばいであり、平均で 1 人に達していない。

この調査の特徴としては、女性の回答が 53% と、現実の女性研究者割合以上に女性の回答が高いことが挙げられる。また国立大学の回答者割合が、無期雇用者に限定すると 3 人に 1 人と、文部科学省『学校教員統計調査』本務教員の人文社会科学系の 2 割弱に比べて高いことを指摘できる。勤務先が学校である者に限定すると、回答者の教授割合が、男性で 37%、女性で 32% と、女性について男性同様に職位の高い回答者が多いこと、特に無期雇用者では女性教授の回答に男女差がなく、『学校教員統計調査』と比べて高いことなどが挙げられる。つまり、中高年層を見れば、研究者の中で、比較的安定した雇用に就き達成した女性の回答者の割合が高い調査となっている。しかしその一方で、40 歳代以下の層については、キャリア構築途上にあり雇用も安定していない有期雇用者が多く含まれている。教員とその他研究員における有期雇用者数は、総務省『科学技術研究調査』で調査されており、これによれば大学等の人文社会科学の教員・その他研究員に定める有期雇用者の割合は男性 2 割、女性 3 割弱程度である。ただしもっぱら講義をする非常勤講師は同調査では研究本務者ではないとしてこの統計から除外されている。本調査の有期雇用割合は同調査とほぼ同程度であり、若手における有期雇用者についても一定程度とらえている。

第3章 大学教員キャリアと必要な研究環境

早稲田大学 上田貴子

1. はじめに

本章では、大学教員職について、無期大学教員、有期大学教員、非常勤講師に分類し、それぞれのおかれている現況や研究環境に対する問題意識等についての回答を概観する。本章では、大学教員職について、無期大学教員、有期大学教員、非常勤講師に分類し、それぞれのおかれている現況や研究環境に対する問題意識等についての回答を概観する。

なお、アンケート回答者がランダム抽出ではないため、回答者の属性に偏りがある可能性も考えられる。例えば、平均値や中央値などの統計値に研究分野による差異がある場合でも、それが分野そのものの特性であるのか、分野により女性割合や年齢構成などが異なるためなのか、明らかではない。このため、回帰分析等により回答者の属性をコントロールする分析も合わせて行っている。

<回帰等の分析結果の見方について>

回帰分析等では、複数の要因を同時に考慮することにより、他の要因が同じである時の、特定要因の影響を推定することができる。例えば、性別、年齢、専門分野を要因として考慮する場合、性別の影響は、「年齢と専門分野は同じである」時の性別の影響を意味することになる。

推定手法が回帰分析や Tobit 分析の場合、表に掲載されている「係数」は、該当項目と基準ケースとの差の平均値を示している。例えば、女性の係数が 1.23 である時、年齢や専門分野などその他の項目の値が同じである場合に、男性に比較して平均で 1.23、被説明変数の値が高くなることを示している。係数が負の場合は、女性の方が男性よりも値が低いことを示す。

該当項目が、2つの選択肢である場合にはプロビット分析、3つ以上の選択肢である場合には多項ロジット分析を適用している。この場合は「限界効果」を掲載しており、例えば女性の限界効果が 0.123 ということは、他の項目の値が同じである場合に、男性よりも女性の方が平均で 12.3%、該当選択肢である確率が高くなることを示す。

**、* マークは、それぞれ、1%と 5%水準で統計的に有意である、つまり、基準とするグループと差があると考えられることを意味する。* マークが無い場合には「差が無い」という仮説が否定できないことを意味する。

属性グループは以下を基本に、追加属性については本文中で説明する。

- ・性別：女性（男性その他を基準）
- ・年齢階層：40 歳台、50 歳台、60 歳以上、年齢回答無し（39 歳以下を基準）

2. 就業類型

2-1. 就業類型の分類方法

就業類型として、①無期大学教員、②有期大学教員、③非常勤講師、④学生・PD、⑤民間その他（民間企業、官公庁、自由業、無職等）の5つに分類して分析をすすめる。なお、本章では高等教育機関（大学、短大、高専）を「大学」と総称している。

これらの就業類型については質問の中で必ずしも明示的に区別されているわけではないため、複数の質問項目により、以下のような条件で類型化を行った。なお、大学教員職を志す若手研究者の状況に着目するため、定年退職後に有期職や非常勤講師に就く場合をできるだけ除外するよう考慮している。

- ① 無期大学教員： 任期のない常勤職で、大学教員の職位をもつ場合。ただし、任期付きであっても研究教育職で無期雇用の経験があり、60歳以上や役職経験がある場合など、定年後の再雇用・再就職であると考えられる場合を含めている。
- ② 有期大学教員： 任期付きの常勤職で、大学教員の職位をもつ場合。ただし、職位が研究員その他である場合、また社会保障に加入しておらず常勤ではないことが疑われる場合や研究教育職でない場合は除外した。
- ③ 非常勤講師： 常勤として所属する本務校のない大学での非常勤講師。任期付きの職で職位が講師・研究員・他の研究教育職またはその補助であり、非常勤の授業のみで常勤の授業がない場合とし、民間等に常勤職がある場合は除外した。また、研究を本業と希望しない者を除外するため、大学か研究機関希望者で60歳未満に限定した。
- ④ 学生・PD： 在学中の学生、及び学術振興会特別研究員（DC, PD, SPD, RPD）。仕事をもっている学生もここに含めている。
- ⑤ 民間他・無職： 上記以外を全て含む。民間企業・官公庁等の常勤勤務、自営業・自由業、無職等。常勤職等をもつ学生は、④に含む。

2-2. 回答者の就業類型分布

図3-1に、回答者の就業類型割合を男女別に示した。男女計で57%が無期大学教員、有期大学教員と非常勤講師が約8%ずつ、13%が学生・PD等、民間他・無職が15%に分類された。男女を比較すると、民間他はほぼ同じ割合であるが、女性の方が男性よりも無期大学教員割合が小さく、有期大学教員、非常勤講師、学生・PD、いずれの割合も大きくなっている。

「第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」（男女共同参画学協会連絡会，2017）では、高等教育機関の所属者のうち、2割程度が学生で、無期雇用は男性で6割弱、女性では4割強であり、有期雇用が3割前後を占めている。また、研究機関・企業等の所属者の割合が本調査よりも高い。なお、本務のない非常勤講師は分類されていない。

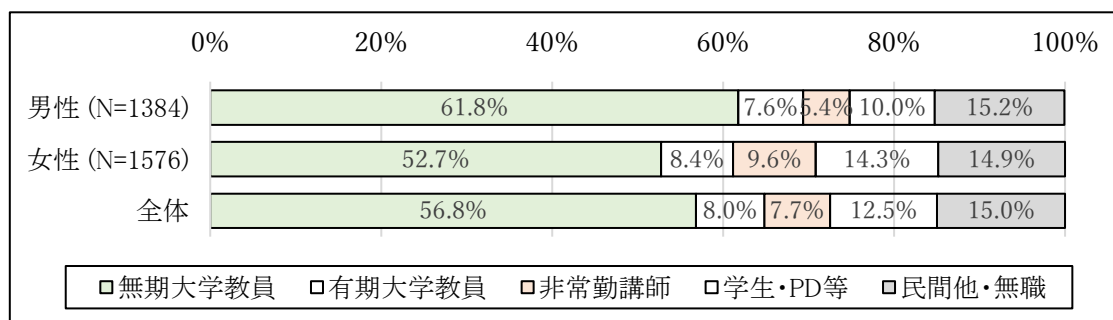


図 3-1 研究分野別・男女別 就業類型割合

2-3. 就業類型別の特徴

就業類型別の特性にどのような差異があるだろうか。まず、図 3-2 に就業類型別の女性割合を示した。無期教員では 49%であるが、有期教員で 56%、非常勤講師では 67%と女性割合が高くなっている。

図 3-3 に、男女別の年齢を中央値で示した。無期教員が 40 歳台後半、有期教員と非常勤講師は 30 歳台後半となっている。いずれも女性の方が年齢が若干高くなっており、特に非常勤講師で女性の方が年齢が高い。平均値でも同様の傾向が見られる。

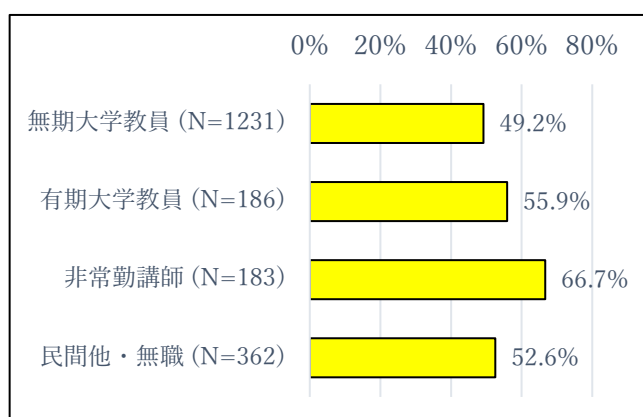


図 3-2 就業類型別の女性割合

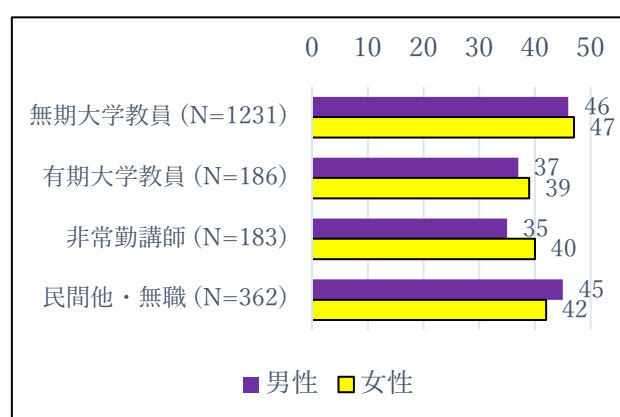


図 3-3 就業類型別の年齢（中央値）

図 3-4 に就業類型別の博士教育状況を示した。「博士課程」には、最終学歴が大学院博士課程、または博士号取得者を含む。「博士号」には、課程博士、論文博士、PhD・MD を含む。博士教育状況については、無期教員、有期教員、非常勤講師の間に目立った差は見受けられない。

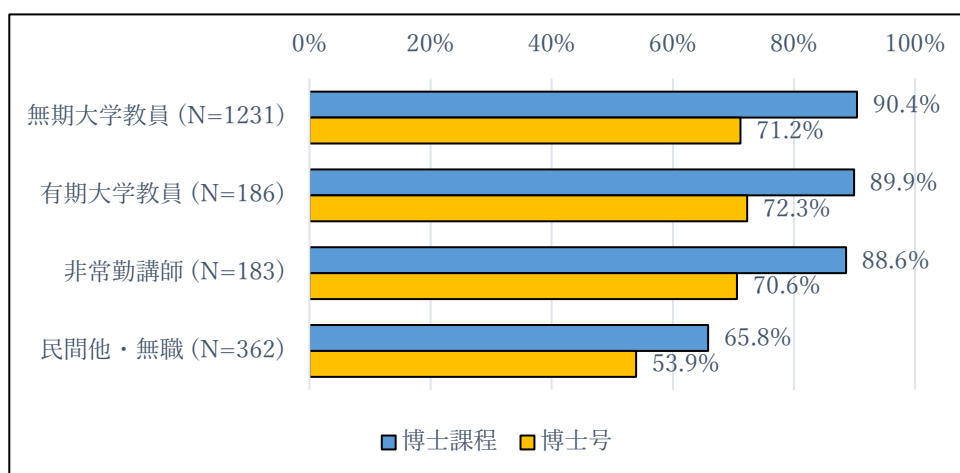


図 3-4 就業類型別の博士教育状況

図3-5は、「将来、どのような職に就きたいか」という質問に複数選択で尋ねた結果である。大学での研究教育職については、有期教員と非常勤講師の男性の97%以上、女性は若干希望率が少ないが、有期教員の86%、非常勤講師では95%が大学での研究教育職を希望している。研究機関等での研究職についても、有期教員の2割以上、非常勤講師の4割以上が希望しており、特に非常勤講師で複数回答が多くなっていることがうかがえる。「その他」は女性の学生に多く、次いで男性の学生と女性の非常勤講師に多い。学生は「わからない」とする回答が若干みられるが、有期教員の女性は複数回答合計も少なく「わからない」が約8%と若干高い。

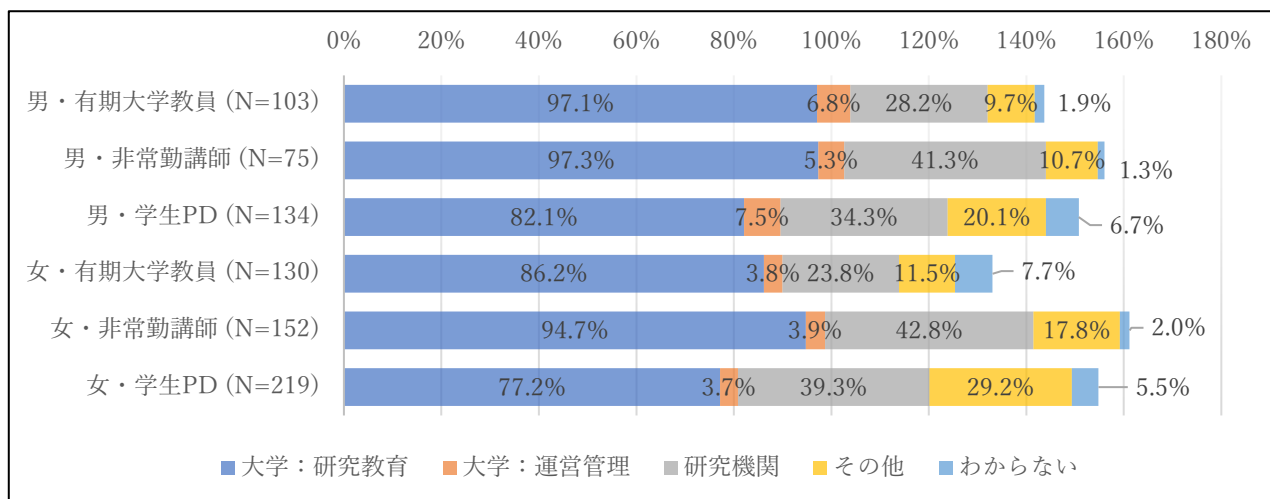


図3-5 将来どのような職に就きたいか（複数回答）

また、図3-6に、「任期・契約期間のない職に就きたいと思いますか」という質問に対して「はい」と答えた割合を、有期教員と非常勤講師について男女別に示した。男性については有期教員の96%、非常勤講師の98%以上が任期のない職を希望している。女性についても有期教員の84%、非常勤講師の94%が希望している。特に非常勤講師の大多数が任期のない職を希望している。

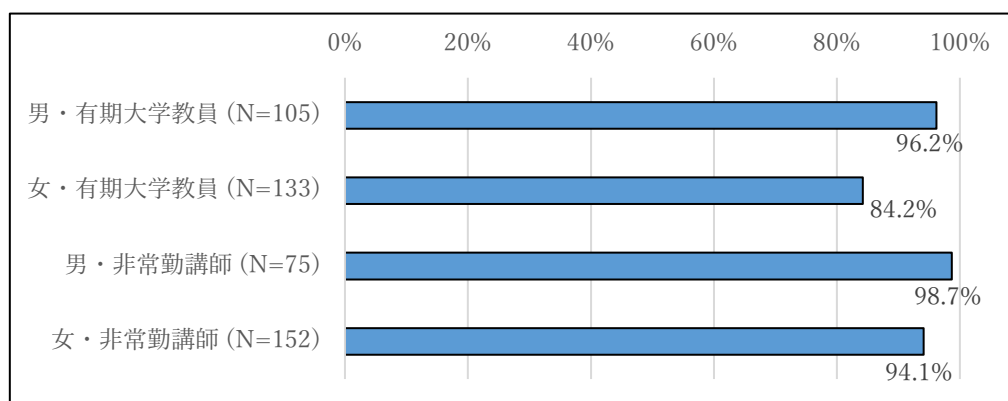


図3-6 任期のない職に就きたいか

2-4. 就業類型の要因分析

ここでは、年齢、性別、博士号取得の有無、研究分野をコントロールしながら、無期教員職を得にくい属性があるのかどうか、4つの就業類型を選択肢とする多項ロジット分析により検証を行った。分析対象からは、学生・PD等と、定年後の再雇用や有期雇用が含まれる可能性がある60歳以上は、除外した。

表3-1は、推定結果表である。性別と年齢階級による差異は、男女別に、男性39歳以下を基準として、年齢階級を39歳以下、40歳台、50歳台に区分し4つの就業類型に分類される確率の差異を示している。まず、男性については、40歳台で23%、50歳台で35%と年齢とともに無期教員率が高くなる。一方、50歳台で有期教員率は16%、非常勤講師率は13%下がっている。女性については、39歳以下では男性よりも11%、無期教員率が低い。男性と同様、年齢とともに無期教員率が上がり有期教員率が下がるが、非常勤講師率は39歳以下で男性よりも5%高く、40歳台で7%の減少になるが、その後50歳台になっても減少していない。博士号を取得している場合、無期教員への就職率は10%高くなり、その一方で民間他への就職率は低くなる。このほか、結果表には示していないが、研究分野による差異も一部に認められる。

表3-1 就業類型要因の多項ロジット分析（1）

		無期大学教員		有期大学教員		非常勤講師		民間他・無職	
男性39歳以下 基準									
男性	40歳台	0.230	(0.034) **	-0.063	(0.022) **	-0.087	(0.025) **	-0.081	(0.028) **
	50歳台	0.347	(0.045) **	-0.159	(0.040) **	-0.130	(0.035) **	-0.058	(0.031)
女性	39歳以下	-0.113	(0.034) **	0.024	(0.018)	0.051	(0.019) **	0.038	(0.024)
	40歳台	0.158	(0.032) **	-0.054	(0.021) **	-0.022	(0.020)	-0.082	(0.026) **
	50歳台	0.286	(0.039) **	-0.153	(0.035) **	-0.020	(0.022)	-0.113	(0.031) **
博士号		0.110	(0.020) **	0.015	(0.014)	-0.016	(0.013)	-0.109	(0.015) **
観測数		2,354							
擬似R2乗		0.084							

注：多項ロジット推定の限界効果を掲載。カッコ内は頑健標準誤差。60歳以上と学生・PDを除く。説明変数に定数項、年齢回答無し、9研究分野も用いている。

表3-2は、表3-1の分析に子のいない有配偶と、配偶の有無に関わらず子がいる場合を要因として加えたものである。このため、基準は子のいない無配偶のケースである。男性の場合、このような家族形成の影響が統計的に有意に表れており、夫・父親である場合には、無期教員確率が高くなり、有期教員や非常勤講師、民間他などの確率が低くなっている。これに対し、女性の場合は、子のない有配偶の場合に非常勤講師職率が高くなることが示されている。また、男性とは異なり、子どもがいることと就業類型の関連は統計的に有意ではない。

表 3-2 就業類型要因の多項ロジット分析（2）

		無期大学教員			有期大学教員			非常勤講師			民間他・無職		
男性39歳以下 基準													
男性	40歳台	0.192	(0.034)	**	-0.050	(0.023)	*	-0.072	(0.025)	**	-0.070	(0.029)	*
	50歳台	0.268	(0.046)	**	-0.132	(0.040)	**	-0.096	(0.036)	**	-0.041	(0.032)	
	有配偶・子なし	0.197	(0.036)	**	-0.070	(0.023)	**	-0.065	(0.024)	**	-0.062	(0.029)	*
	子あり	0.261	(0.032)	**	-0.083	(0.021)	**	-0.114	(0.025)	**	-0.065	(0.025)	**
女性	39歳以下	0.041	(0.042)		-0.031	(0.023)		-0.024	(0.024)		0.013	(0.030)	
	40歳台	0.307	(0.040)	**	-0.104	(0.025)	**	-0.096	(0.024)	**	-0.107	(0.032)	**
	50歳台	0.430	(0.046)	**	-0.201	(0.037)	**	-0.093	(0.028)	**	-0.135	(0.036)	**
	有配偶・子なし	-0.007	(0.034)		0.031	(0.021)		0.044	(0.020)	*	-0.068	(0.029)	*
	子あり	-0.027	(0.028)		0.001	(0.019)		0.035	(0.018)		-0.009	(0.022)	
博士号		0.106	(0.020)	**	0.015	(0.014)		-0.014	(0.013)		-0.107	(0.015)	**
観測数		2,354											
擬似R2乗		0.101											

注：60歳未満、学生・PDを除く。多項ロジット推定の限界効果を掲載。カッコ内は頑健標準誤差。説明変数に定数項、年齢回答無し、9研究分野も用いている。

3. 就業類型別の現状

ここまで、就業類型別の属性比較と、就業類型に影響する要因を分析してきた。ここでは、各類型別の現状を見ていく。

3-1. 無期大学教員と役職経験

無期教員の性別等については、他の章で概要が報告されているため、ここでは特に役職経験について、図3-7にまとめた。学部長経験は男性が女性よりも若干高くなっている他、コース長、センター長、学科長、全学役員に男女差は見受けられない。これらの役職のいずれかひとつ以上の経験で見ても、男性32%、女性31%と差はわずかであった。なお、学部長経験の有無についてプロビット分析を試みたが、女性については負の推定値で10%水準では統計的に有意であったものの5%水準では有意でない。

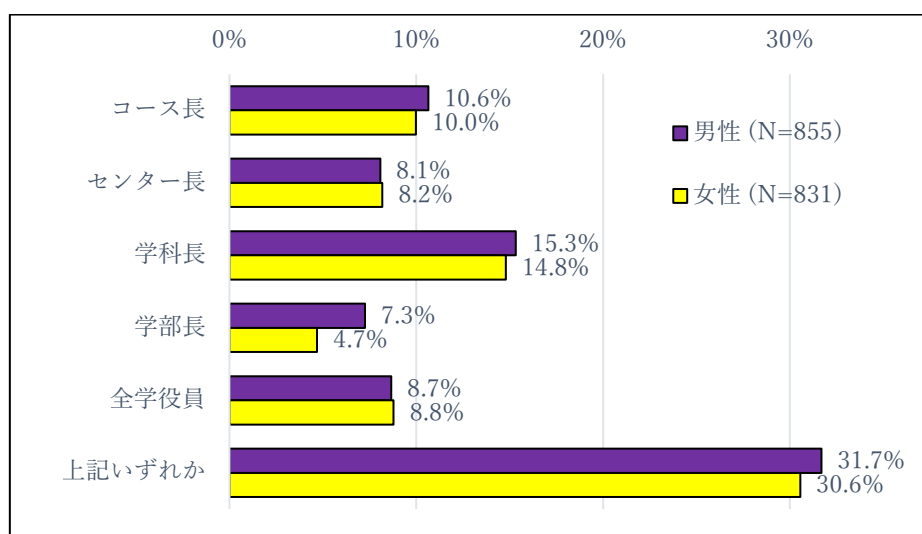


図 3-7 無期大学教員の役職経験

3-2. 有期大学教員

図3-8は、有期教員の職位の分布である。講師または助教が3人にひとりずつ、准教授も4人にひとり程度となっている。教授や研究員等の職位での採用も見られる。

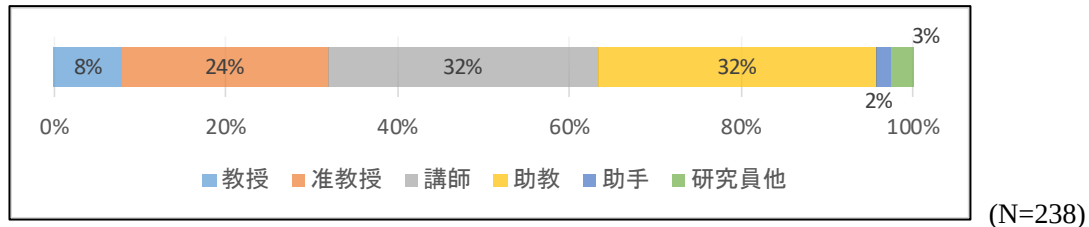


図3-8 有期大学教員の職位

図3-9は任期の分布を示している。5年が最も多く42%、次いで3年が27%、1年以下が18%となっている。

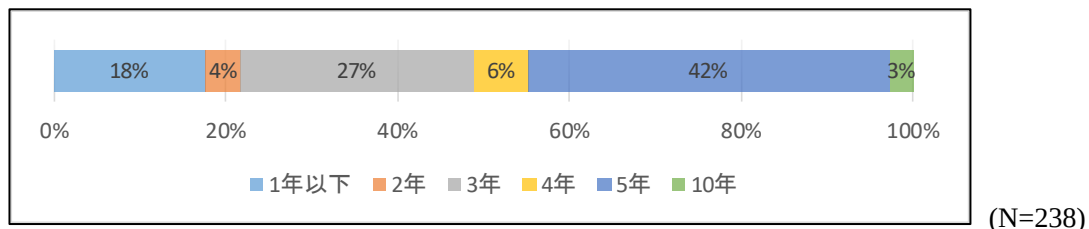


図3-9 任期の年数（有期大学教員）

図3-10は、テニユア・トラックかどうかを尋ねた結果である。テニユア・トラックは3人にひとり程度である。図3-11は、再任の可能性を尋ねた結果である。回数制限も含めて6割は再任が可能である。テニユア・トラックかどうか不明が16%、再任の未定も11%と、条件が不透明であるケースもある。

再任については、科学技術系の講師以上では6割が再任可であるが、助手・助教等の場合は4割以下であり、本調査はほぼ類似の割合となっている。一方、科学技術系ではテニユア・トラック型は14%であり、本調査の方がテニユア・トラック型が多くなっている。

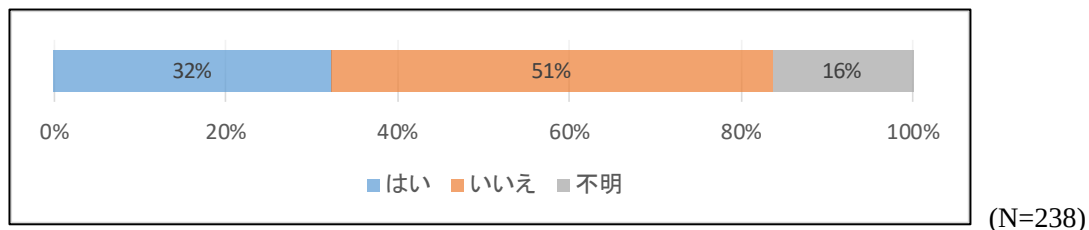


図3-10 テニユア・トラックか（有期大学教員）

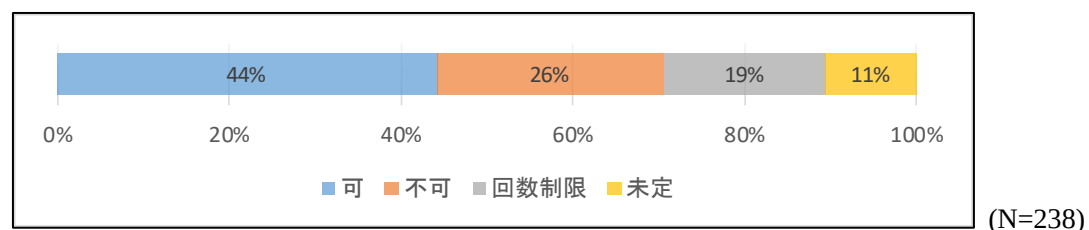


図3-11 再任は可能か（有期大学教員）

図 3-12 に、男女別・任期の有無別の、有期教員の在職経験年数と任期・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)回数の平均値を示した。無期教員については、有期教員時の在職年数・回数ともに、女性が男性を上回っている。現在、有期教員の職にある教員については、これまでの年数・回数であるが、既に無期教員の経験年数・回数を上回っており、任期付き年数が長期化していることを示唆している。ただし、男女で差が見られなくなっている。

図 3-13 は、無期教員が、任期のないポストに就いた年齢を、年齢階層別に中央値で示している。任期のない教員職への就職年齢については、40 歳以上では女性は男性よりも 2～3 歳年齢が高くなっているが、39 歳以下では男性と同等である。年齢階層で比較すると、60 歳以上では就職年齢が 1～2 歳早い、60 歳未満では、男性では 39 歳以下、40 歳台、50 歳台ともに 32 歳、女性では 39 歳以下は 40 歳台、50 歳台の 34 歳から 32 歳に早まっており、若い世代で任期のないポストに就く年齢が遅くなっているとは言えない。一方、有期教員の在職経験を見ると、現在までの在職で今後まだ長くなる可能性があるにも関わらず、年数、回数ともに既に無期教員のそれを上回っている。

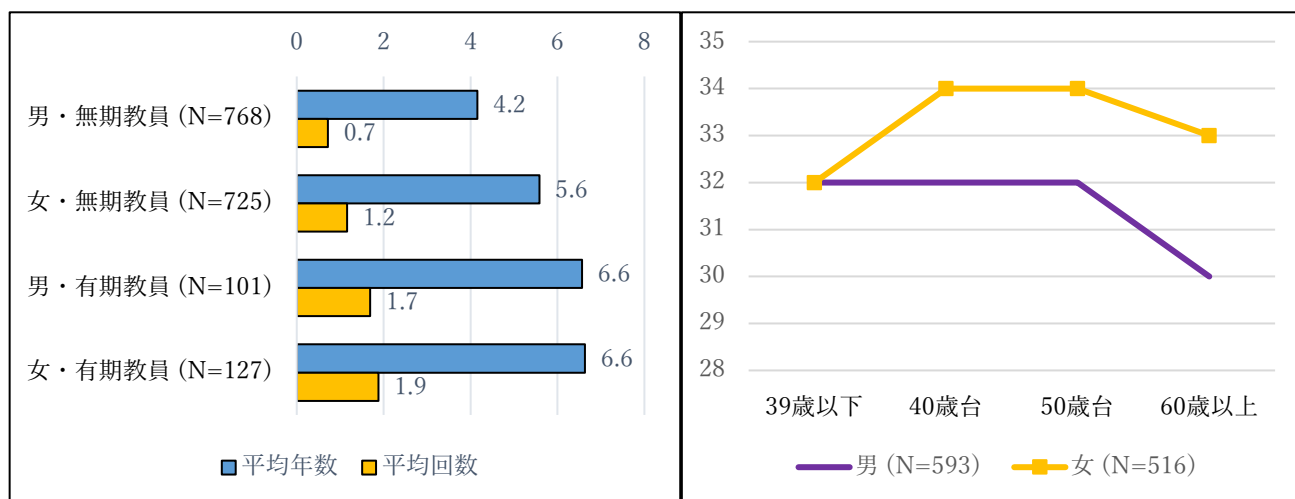


図 3-12 有期大学教員経験年数と回数

図 3-13 無期研究教育職への就職年齢（中央値）

3-3. 非常勤講師

第 1 節で見たように、回答者の約 8%は、本務のない非常勤講師である。また、非常勤講師の 3 人に 2 人は女性であり、女性回答者の約 1 割が非常勤講師に類型化される。

図 3-14 に非常勤講師の前後期の合計コマ数と非常勤講師先の機関数を示した。全体の合計コマ数は、平均で 9.4 コマ、中央値で 7 コマである。非常勤先の数では平均、中央値ともに 2 か所程度であった。なお、非常勤講師の（非常勤講師先以外を含む）勤務先の数では、1 か所が 23%、2 か所が 25%、3 か所以上が 53%となっており、大学等での非常勤講師以外の仕事を兼務しているのではないかと推察される。

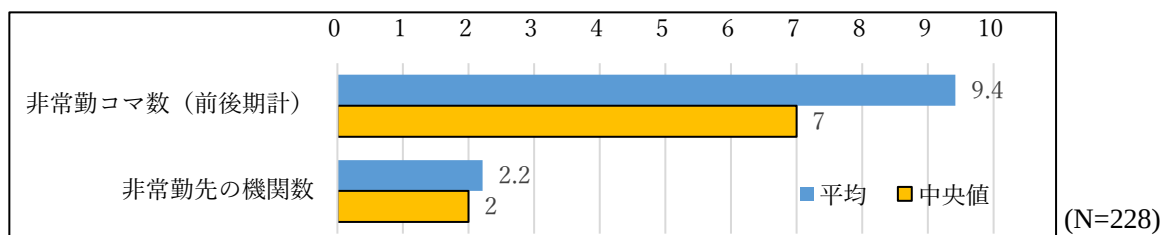


図 3-14 非常勤講師の授業コマ数（前後期の合計）

4. 研究環境

ここまで、就業類型による現状と、就業類型へ影響する要因をみてきた。ここからは、研究に資する環境の中から、就業類型別に研究資金と海外経験の現状を見ていく。

4-1. 研究資金

図 3-15 に、所属での科学研究費（科研費）申請資格と、研究費がある割合を示した。科研申請資格は、科学研究費について「研究者番号を取得しており所属先に科学研究費の申請が可能」を選択した回答者の割合を示している。また、研究費については、所属、科研費、その他公的競争資金、民間研究資金のいずれかを得ている割合である。

常勤教員については、任期の有無に関わらず、所属で科研費が申請できる、また研究費を持っている割合が9割を超えている。これに対し、非常勤講師では所属から科研費申請ができない、また研究費を得ていない割合が半数を超えている。

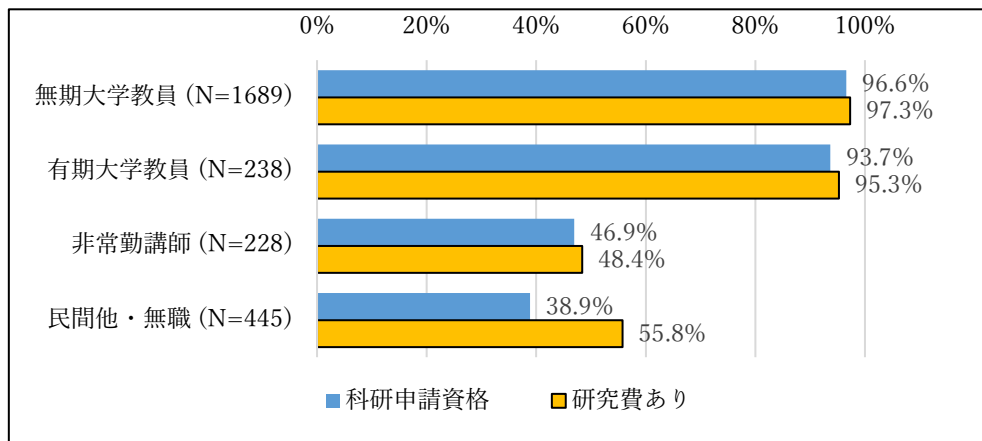


図 3-15 所属での科研費申請資格と研究費の有無

図 3-16 は、所属機関の研究費、科学研究費、他の公的競争資金、民間研究資金、その他研究資金を得ている割合をまとめた。複数回答のため、合計は100%を超えている。無期教員の95%、有期教員でも86%が所属の研究費があり、6割前後は科研費を得ている。一方、非常勤講師については所属機関の研究費がある場合は1割に満たず、科学研究費が36%となっている。

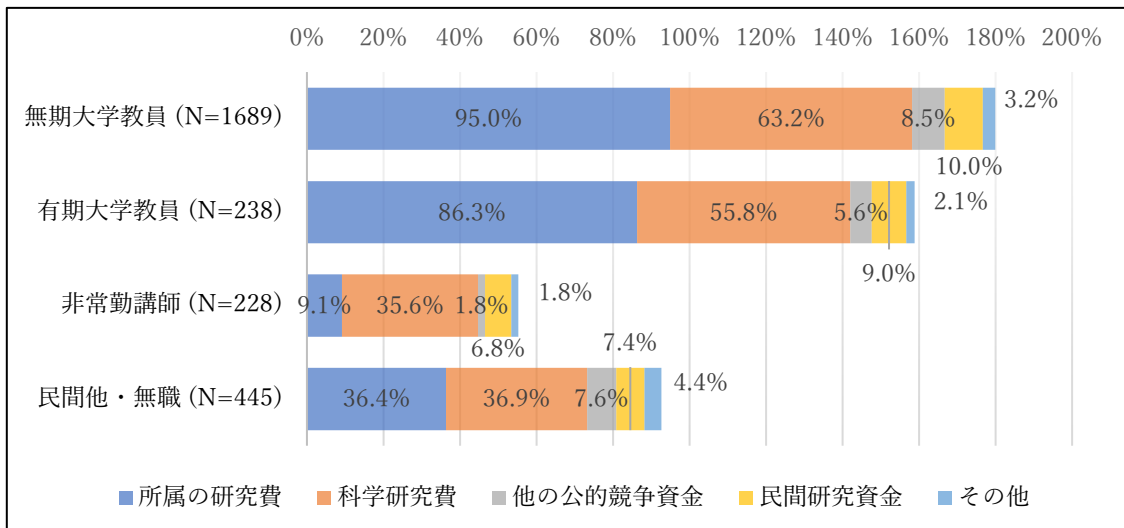


図 3-16 研究費を得ている割合（複数回答）

科学研究費について、男女差があるかどうかを確認する目的で、取得の有無について分析を行った。表 3-3 はプロビット推定結果で限界効果を掲載しているが、男女差は統計的には有意ではない。その他の要因の中では、まず就業類型について、学生・PD 以外を対象とした場合、任期付き教員は 9%、非常勤講師は 22%、民間その他は 16%、無期教員よりも取得率が下がるという結果が示されている。常勤教員に限定して職位を加えた分析では、助手・研究員等の取得率が低く、次いで講師が低くなっており、任期付き教員であることは 5%水準で統計的に有意ではない。年齢については、若い世代の方が取得率が高い結果になっている。なお、国立大学の所属の場合に取得率が 20%以上高くなるが、要因はここでは明らかでない。

表 3-3 科研費取得のプロビット分析

	学生・PD 以外		常勤教員のみ	
女性 (男性基準)	0.016 (0.020)		0.028 (0.022)	
(39歳以下基準)				
40歳台	0.041 (0.027)		-0.013 (0.035)	
50歳台	-0.068 (0.031) *		-0.137 (0.041) **	
60歳以上	-0.137 (0.037) **		-0.186 (0.049) **	
年齢無回答	0.005 (0.028)		-0.045 (0.036)	
(無期大学教員基準)				
有期大学教員	-0.091 (0.034) **		-0.052 (0.037)	
非常勤講師	-0.217 (0.036) **			
民間他・無職	-0.162 (0.028) **			
(教授基準)				
准教授			-0.011 (0.028)	
講師			-0.134 (0.041) **	
助教			-0.068 (0.059)	
助手			-0.463 (0.163) **	
研究員			-0.420 (0.243)	
その他			-0.404 (0.082) **	
国立大学所属	0.237 (0.023) **		0.225 (0.022) **	
観測数	2,524		1,898	
擬似R2乗	0.093		0.088	

注) 限界効果を掲載。カッコ内は頑健標準誤差。

4-2. 海外経験

本調査では半年以上の留学・研究・勤務の経験を尋ねており、これを「海外経験」とした。また、「海外での留学・研究・勤務は、キャリア形成にどのように影響すると思いますか。」との質問に「非常にプラス」「どちらかといえばプラス」「プラスの面もマイナスの面も等しくある」「マイナス」「わからない」の選択肢があり、ここでは前二者を選択した場合を「プラスの影響」としている。

図 3-17 に、就業類型別に男女別の海外経験の有無と海外経験がプラスになると回答した割合を示した。海外経験の有無については男女ともに、無期教員の約半数に海外経験があり、有期教員でも約 35% に海外経験がある。非常勤講師では男性 33%、女性 42%と、女性の海外経験率が高くなっている。女性の海外経験は男性と同等か男性以上の割合となっており、男性に劣らない海外経験を有している。なお、海外経験については専門分野により差異が見られた。

キャリアにプラスの影響があると答えた割合については、男女差があまりないように見受けられたため、男女に分けずに示している。就業類型別で、無期教員の85%、有期教員や非常勤講師の7割以上がプラスになると回答している。

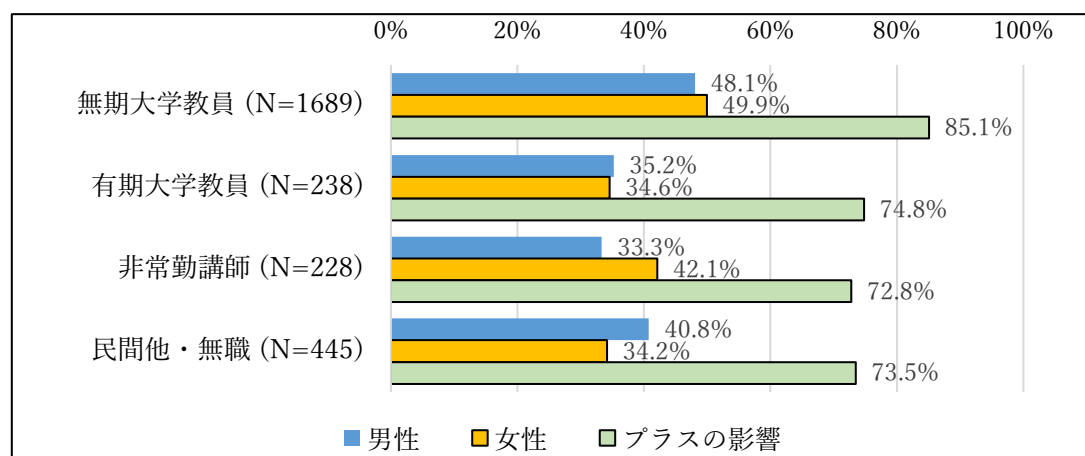


図 3-17 半年以上の海外経験（男女別）とプラスの影響があると思う割合

5. 任期のない教員職の採用に対する問題意識

ここからは、教員採用や研究環境、若手研究支援に対する問題意識に関する質問について見ていく。本節ではまず、任期のない教員職の採用に際しての問題について、「任期・契約期間のない職への就職に際し、あなたの専門分野またはご所属では以下のような問題があると思いますか」という質問への複数選択回答を見ていく。

図 3-18 に、選択割合が高い順に、就業類型別の選択割合を示した。「大学のポストが少ない」が7割を超えて1位で、「研究機関でのポストが少ない」、「公募が少ない」、「本当に公募か不明」、「専門分野が合致するポストが少ない」と続いている。いずれも非常勤講師が最も選択率が高く、次いで有期教員となっている。非常勤講師は、業務負担や研究環境については選択率がやや低くなっている。

なお、本質問に対しては、おおむね男女差は見受けられなかったが、「希望地域でのポストが少ない」については男性 28%、女性 37%と 10%ポイント近い差が見られた。また、専門分野により深刻度に差異が見られる。

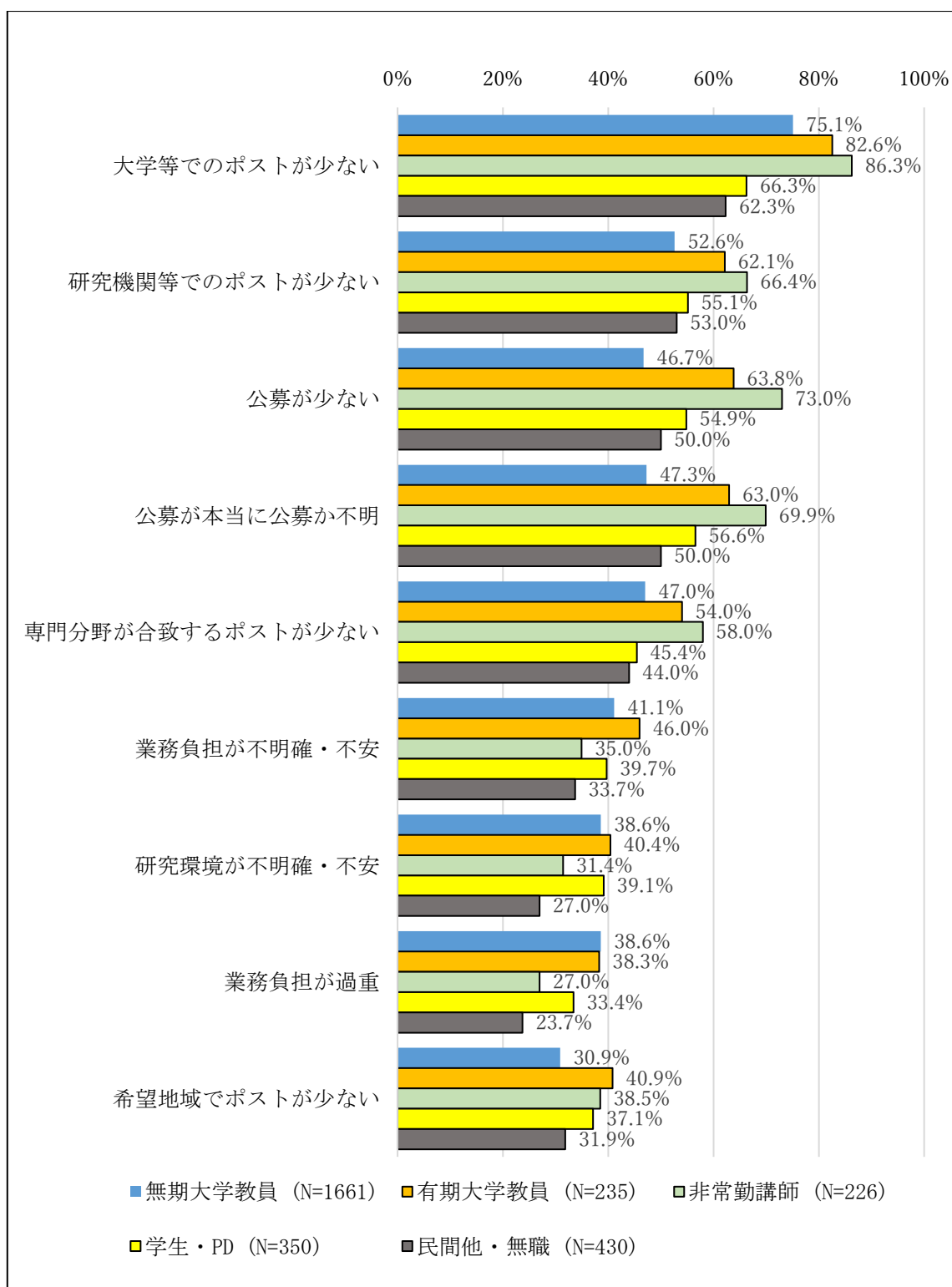


図 3-18 任期のない教員職の採用に対する問題意識（複数選択）

表 3-4 は各項目の選択の有無についてプロビット分析を行った推定結果から、就業類型、性別、年齢階層に関する説明変数の影響を限界効果のみ掲載したものである。この結果からも就業類型別の問題意識の違いが確認できる。有期教員や非常勤講師は、無期教員に比べ、大学でのポストが少ないことに約 7%、公募数や内容について 15~20%程度、高い割合で問題視していることが示されている。また、非常

勤講師は業務負担や研究環境の選択率が10～15%低くなっている。

男女での差異については、男性は女性以上にポストが少ないことや業務負担への不安を問題とし、女性は男性よりも希望地域へのこだわりが強いことが示されている。年齢による差異については、年齢階層が上がるとともにどの問題意識も低下しており、60歳以上では39歳以下に比べて十数%から20%以上、いずれの項目でも問題と解答する割合が下がっている。

表 3-4 任期のない教員職の採用における問題選択のプロビット分析

被説明変数	無期大学教員基準		学生・PD	民間他・無職	男性基準		39歳以下基準			擬似R ² 乗
	有期大学教員	非常勤講師			女性		40歳台	50歳台	60歳以上	
大学等でのポストが少ない	0.066 *	0.076 **	-0.098 **	-0.108 **	-0.035 *		-0.009	-0.072 **	-0.126 **	0.073
研究機関等でのポストが少ない	0.062	0.081 *	-0.002	0.008	-0.062 **		-0.046	-0.121 **	-0.223 **	0.055
公募が少ない	0.151 **	0.208 **	0.059	0.050	0.015		-0.001	-0.105 **	-0.200 **	0.053
公募が本当に公募か不明	0.140 **	0.192 **	0.077 *	0.037	0.036		-0.023	-0.047	-0.134 **	0.032
希望地域でポストが少ない	0.072 *	0.033	0.031	0.011	0.081 **		0.001	-0.068 *	-0.163 **	0.023
専門分野が合致するポストが少ない	0.060	0.065	-0.027	-0.013	0.010		0.000	-0.014	-0.158 **	0.030
研究環境が不明確・不安	-0.020	-0.098 **	-0.028	-0.119 **	-0.025		-0.040	-0.112 **	-0.175 **	0.024
業務負担が不明確・不安	0.000	-0.099 **	-0.058 *	-0.084 **	-0.040 *		-0.070 **	-0.128 **	-0.258 **	0.027
業務負担が過重	-0.035	-0.149 **	-0.079 **	-0.153 **	0.014		0.001	-0.077 **	-0.158 **	0.027

注：観測数はいずれも2902。限界効果を掲載。カッコ内は頑健標準誤差。**、*は1%、5%水準で統計的に有意であることを示す。説明変数には定数項、年齢未回答、16専門分野も使用している。

6. 研究のための環境や機会への意識

図 3-19 に、「研究を進めるうえでどのような環境や機会が必要ですか（複数回答可）」という質問への回答に挙げられた選択肢に対して、選択割合が高い順に、就業類型別の選択割合を示した。1位は研究時間で87%、次いで研究費と常勤職が約8割であった。事務・雑用の効率化や分業が6割、研究テーマに長く取り組める環境、研究の自由度、研究休暇がいずれも約5割であった。

就業類型間の比較では、常勤教員は研究時間と事務雑用の効率化、無期教員は研究休暇、有期教員と非常勤講師は研究テーマに長く取り組める環境、また非常勤講師は常勤職と家庭との両立の選択割合が高めになっている。

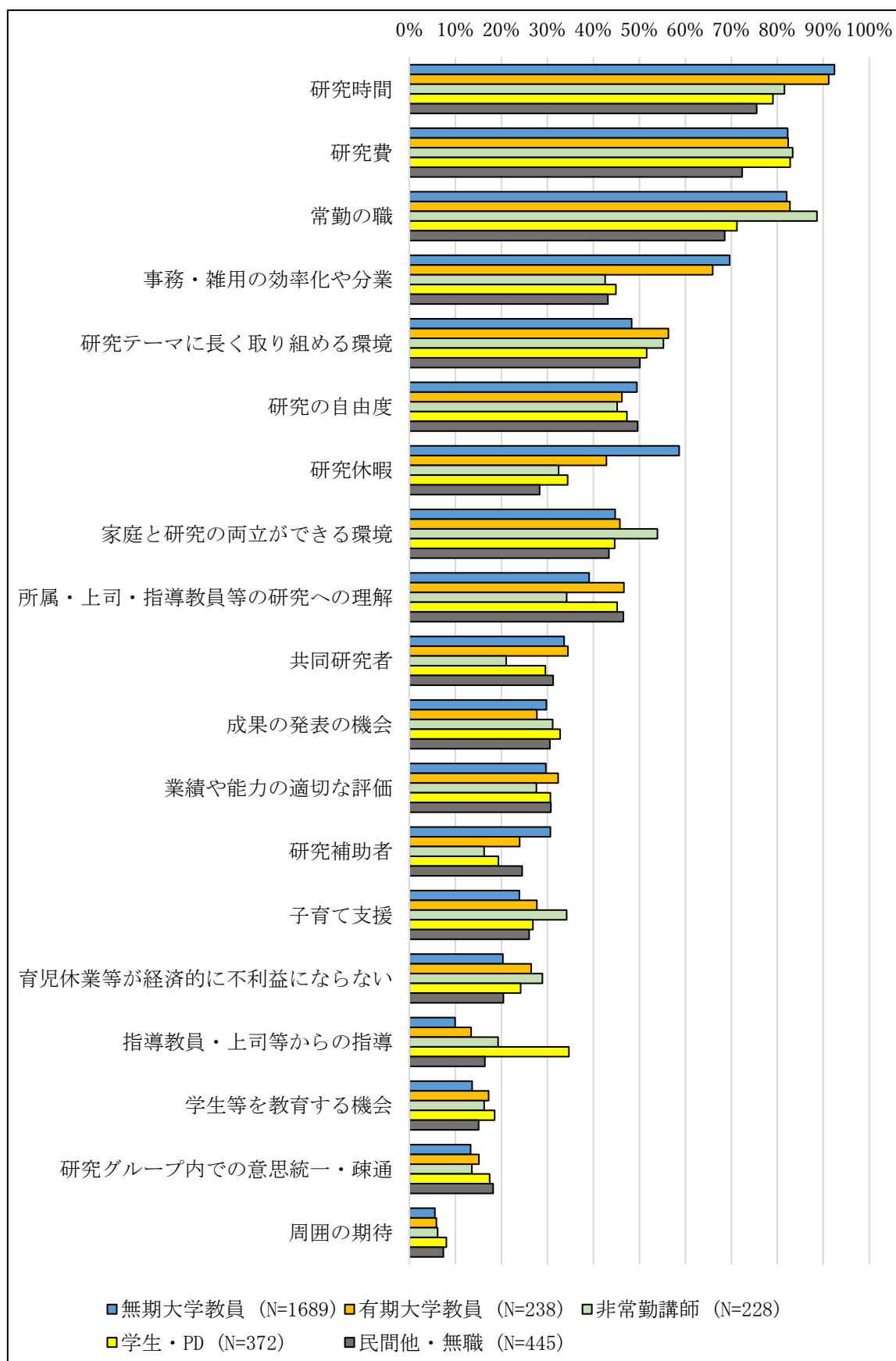


図 3-19 研究に必要な環境や機会（複数選択）

表3-5は、前節と同様に、各項目の選択の有無に対する推定結果から就業類型、性別、年齢階層に関する説明変数の影響を限界効果で掲載したものである。就業類型については、常勤教員は研究時間と事務雑用の効率化、無期教員は研究休暇と研究補助者、非常勤講師は常勤職をより必要と答える傾向にあることがわかる。また、指導教員・シニア教員・上司等からの指導の指導について、特に学生・PD、また非常勤講師や民間他でも必要性が指摘されている。学生・PDは教育経験も必要と考えている。

男女間での差異については、女性は男性よりも、家庭との両立、子育て支援、育児休業が経済的に不利益にならないことをより必要としている。一方、男性は女性よりも、常勤職、研究の自由度、学生等を教育する機会をより必要としている。年齢階層別では、49歳以下は50歳以上よりも、事務雑用の効率化、家庭との両立、子育て支援、育児休業が経済的に不利益にならないことをより必要とし、シニア教員からの指導も必要としている。

表3-5 研究に必要な環境や機会の選択プロビット分析

被説明変数	無期大学教員基準		学生・PD	民間他・無職	男性基準		39歳以下基準			擬似R ² 乗
	有期大学教員	非常勤講師			女性		40歳台	50歳台	60歳以上	
研究時間	-0.021	-0.122 **	-0.142 **	-0.167 **	0.000		-0.001	-0.038	-0.042	0.066
研究費	-0.008	0.013	0.006	-0.105	0.009		0.040 *	-0.038	0.009	0.026
常勤の職	0.011	0.067 **	-0.094 **	-0.126 **	-0.052 **		0.033	-0.021	0.028	0.035
事務・雑用の効率化や分業	-0.064	-0.306 **	-0.273 **	-0.269 **	0.026		-0.020	-0.065 *	-0.143 **	0.063
研究テーマに長く取り組める環境	0.064	0.060	0.026	0.014	0.013		-0.013	-0.040	-0.006	0.011
研究の自由度	-0.032	-0.036	-0.010	0.004	-0.091 **		0.007	-0.018	0.014	0.012
研究休暇	-0.154 **	-0.287 **	-0.242 **	-0.294 **	0.022		0.022	0.006	-0.030	0.066
家庭と研究の両立ができる環境	-0.055	0.007	-0.070 *	-0.033	0.164 **		-0.035	-0.192 **	-0.221 **	0.049
所属・上司・指導教員等の研究への理解	0.049	-0.073 *	0.036	0.066 *	0.031		-0.006	-0.037	-0.111 **	0.020
共同研究者	-0.003	-0.100 **	-0.038	-0.035	0.016		0.038	0.033	-0.010	0.061
成果の発表の機会	-0.008	0.014	0.041	0.013	0.019		0.003	-0.003	0.061	0.008
業績や能力の適切な評価	0.028	-0.025	0.008	0.002	-0.005		-0.022	0.007	0.045	0.006
研究補助者	-0.087 **	-0.138 **	-0.111 **	-0.076 **	0.010		0.018	-0.027	-0.028	0.049
子育て支援	-0.032	0.015	-0.043	-0.008	0.101 **		-0.085 **	-0.224 **	-0.241 **	0.060
育児休業等が経済的に不利益にならない	0.000	0.013	-0.028	-0.022	0.070 **		-0.106 **	-0.196 **	-0.206 **	0.049
指導教員・シニア教員・上司等からの指導	0.018	0.079 **	0.214 **	0.052 **	0.021		-0.028	-0.062 **	-0.069 **	0.072
学生等を教育する機会	0.032	0.032	0.052 *	0.012	-0.050 **		0.007	-0.014	-0.007	0.016
研究グループ内での意思疎通	0.005	0.002	0.027	0.036	0.005		-0.002	-0.026	-0.032	0.029
周囲の期待	0.000	0.001	0.022	0.022	-0.011		-0.001	-0.012	-0.013	0.014

注：観測数はいずれも2972。限界効果を掲載。カッコ内は頑健標準誤差。**、*は1%、5%水準で統計的に有意であることを示す。定数項、年齢未回答、16専門分野は掲載していない。

7. 若手研究支援への意識

図 3-20 は「ご自身の専門分野で、若手が研究者として伸びていくために重要だと思う研究支援はどれですか（複数回答）」という質問について、選択割合が高い順に、就業類型別に図示したものである。安定した雇用機会の拡充が1位で6割、次いで査読論文の書き方の指導が56%、研究会・チームへの参加が5割強となっている。英語論文の書き方の指導や海外での研究機会は4割弱であるが、専門分野により差異が見られた項目でもある。特に英語論文の書き方は、教育系の2割から経済系の6割まで選択割合に幅がある。就業類型別に比較すると、安定した雇用機会は非常勤講師、次いで無期教員の選択割合が高い。学生・PDは査読論文や英語論文の指導と若手奨学金、非常勤講師は就職指導をより必要としている。

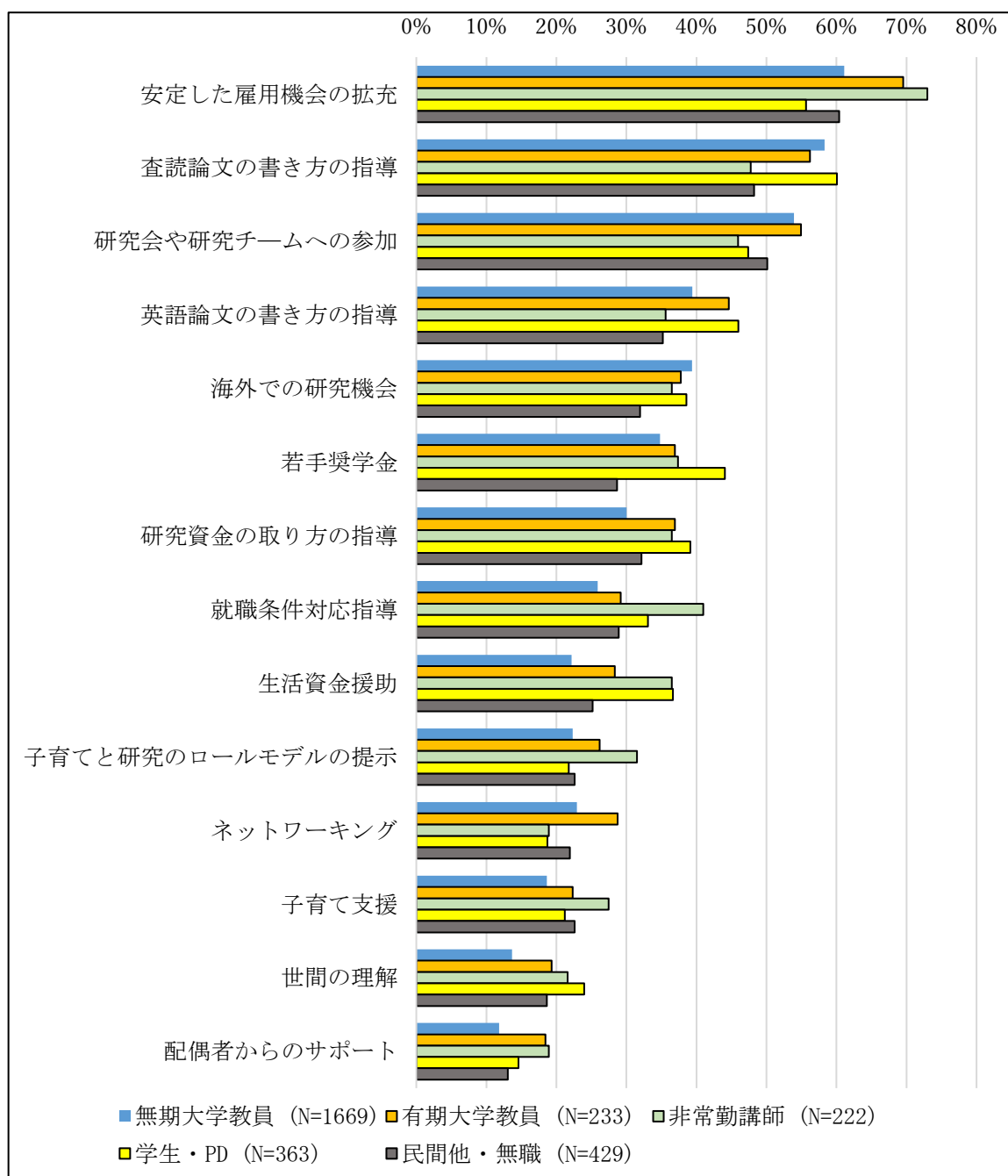


図 3-20 若手研究支援として重要なもの（複数回答）

このような若手研究支援の中には、既にある程度実現されているものが含まれているかもしれない。図3-21は、「あなたの研究分野で欠けているもの（3つまで）」という質問結果を、選択割合が高い順に、こちらは男女別で示したものである。男女全体としては、安定した雇用機会の拡充、続いて、査読論文・英語論文の指導、就職指導、奨学金や生活資金、海外での研究機会となっており、「必要な研究支援」とほぼ同じ順序となっている。大きな違いとしては、過半数が「安定した雇用機会の拡充」が欠けていると回答しており、2位以下は3割弱となっている。「必要な若手支援」を3つまでとした質問に対しても、雇用機会と査読論文指導はそれぞれ半数程度の選択となっており、論文指導については支援されているケースがあるが、雇用機会については研究者による対応をこえた問題であると考えられる。男女の比較では、男性の方が奨学金や生活資金援助を、女性の方が子育てとの両立のロールモデル、それに就職指導や研究資金の指導が欠けていると回答する割合が高い。

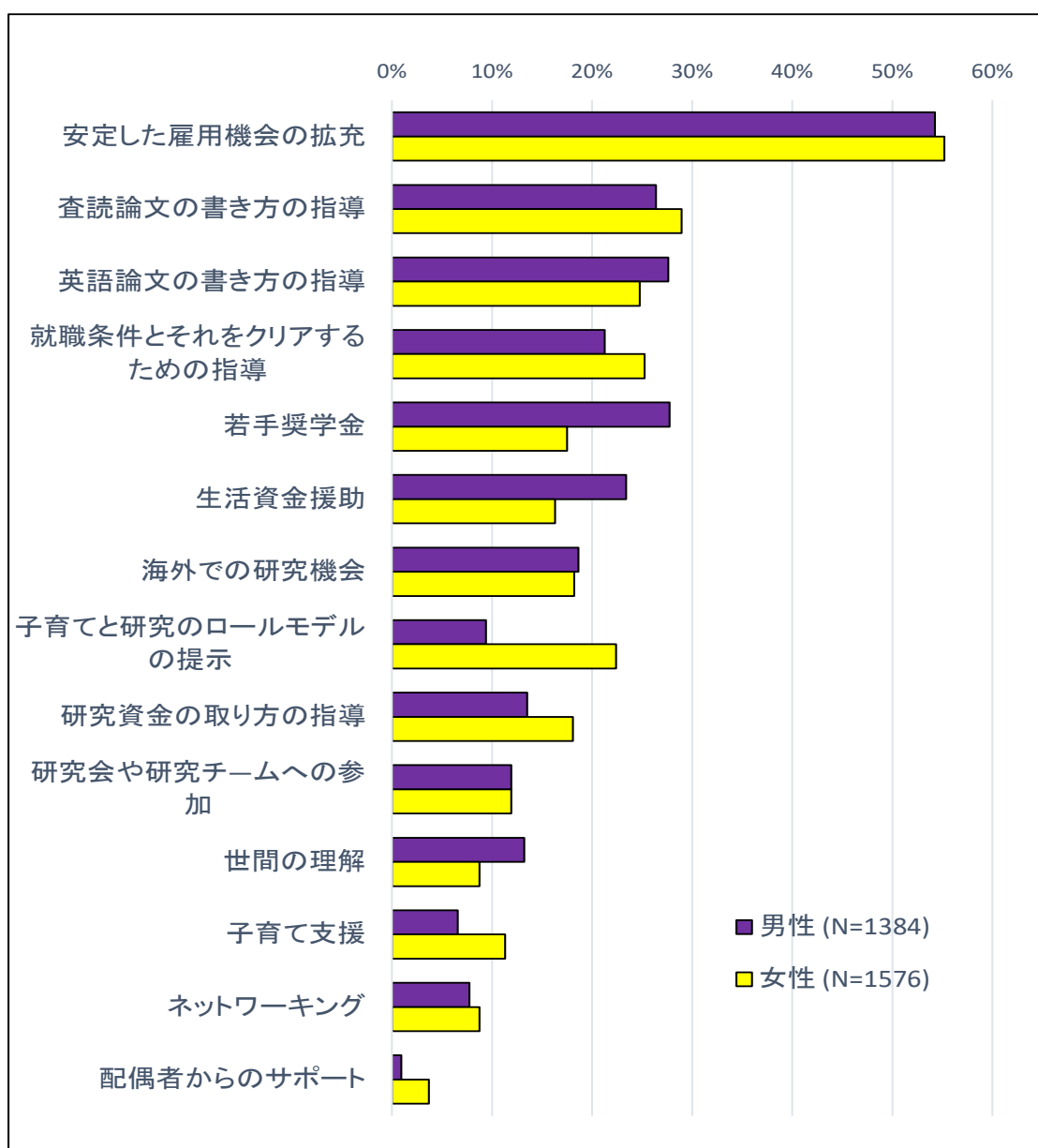


図 3-21 欠けている支援（3つまで選択）

表 3-6 は「重要な若手支援」の選択の有無に対する推定結果である。各項目に対する就業類型、性別、年齢階層の影響を限界効果で掲載している。無期教員と有期教員の間では、いずれの項目についても統計的に有意な違いは見られない。非常勤講師は安定した雇用機会の拡充、就職指導、生活資金援助をより必要としているが、査読論文の指導や研究ネットワークの選択率が低くなっている。学生・PD も生活資金援助をより重視している。

男女での差異については、女性は男性よりも子育て支援やロールモデル、配偶者からのサポートを重要視するほか、研究資金の取り方の指導を重要視している。一方、男性は女性よりも英語論文の書き方や生活資金援助を重視している。年齢階層別では、年齢階層が上がるにつれて選択率が低下する項目が増えており、シニア研究者ほど若手支援を重要視していない現状が浮かび上がっている。39 歳以下の若手で 40 歳以上より重要視されている項目は、英語論文の書き方の指導、若手奨学金、研究資金の取り方、子育て支援とロールモデル、それに世間の理解である。これに加えて、49 歳以下の若手・中堅で 50 歳以上より重要視している項目として、査読論文の指導、就職指導、生活資金援助が続いている。

表 3-6 重要な若手研究支援のプロビット分析

被説明変数	無期大学教員基準				男性基準				39歳以下基準			擬似R ² 乗
	有期大学教員	非常勤講師	学生・PD	民間他・無職	女性	40歳台	50歳台	60歳以上				
安定した雇用機会の拡充	0.070	0.085 *	-0.067 *	0.001 *	0.034	-0.033	-0.027	-0.029				0.024
査読論文の書き方の指導	-0.043	-0.120 **	-0.014	-0.110 **	0.026	-0.033	-0.063 *	-0.090 *				0.021
研究会や研究チームへの参加	0.017	-0.069	-0.060 *	-0.040	-0.005	0.002	0.007	0.089 *				0.011
英語論文の書き方の指導	0.030	-0.059	0.032	-0.063 *	-0.039 *	-0.057 *	-0.079 **	-0.175 **				0.058
海外での研究機会	-0.003	-0.040	-0.005	-0.084 **	0.005	-0.031	0.027	0.019				0.024
若手奨学金	-0.020	-0.026	0.042	-0.075 **	-0.034	-0.131 **	-0.161 **	-0.129 **				0.032
研究資金の取り方の指導	0.008	0.013	0.021	-0.011	0.069 **	-0.098 **	-0.175 **	-0.194 **				0.035
就職条件とそれをクリアするための指導	0.011	0.123 **	0.056 *	0.038	0.003	0.011	-0.081 **	-0.110 **				0.024
生活資金援助	0.036	0.110 **	0.124 **	0.041	-0.060 **	-0.017	-0.101 **	-0.130 **				0.046
子育てと研究のロールモデルの提示	-0.017	0.018	-0.072 **	-0.038 **	0.171 **	-0.120 **	-0.172 **	-0.087 **				0.066
ネットワーキング	0.031	-0.061 *	-0.059 *	-0.021	0.009	-0.027	-0.059 *	-0.056				0.025
子育て支援	-0.001	0.044	-0.013	0.018	0.082 **	-0.098 **	-0.083 **	-0.057				0.041
世間の理解	0.022	0.036	0.059 *	0.044 *	-0.027	-0.075 **	-0.124 **	-0.180 **				0.053
配偶者からのサポート	0.043	0.040	0.006	-0.005	0.104 **	-0.026	-0.043 *	0.003				0.047

注：観測数はいずれも2916。限界効果を掲載。カッコ内は頑健標準誤差。**, *は1%、5%水準で統計的に有意であることを示す。定数項、年齢未回答、16専門分野は掲載していない。

8. 分析のまとめと議論

以上、性別や年齢階層による差異に留意しながら、研究キャリアと研究環境・研究支援などについてアンケート結果を見てきた。以上の結果を、女性研究者、及び若手研究者に関する課題という側面からまとめる。

8－1. 女性研究者に関する課題

就業類型による比較から、女性の方が男性よりも無期大学教員の割合が小さく、有期大学教員や非常勤講師の割合が大きいことが示された。年齢階層や研究分野、博士号の有無を調整しても、女性は男性よりも無期大学教員が少なく非常勤講師が多くなる傾向にある。研究環境や若手研究者支援に関する意識から、安定した雇用が必要とされていることが示されているが、その中でも女性は男性以上に不安定雇用にさらされていることが示唆されている。

研究環境と機会に関する質問から、女性は男性よりも、家庭との両立や子育て支援、育児休業が不利にならないことなどを必要としていることが示されている。また、女性は男性よりも、希望地域でのポストが少ないことを問題としている。30歳台という若手の就職時期が、家庭形成時期と重なることも問題をより深刻にしている可能性が考えられる。

なお、研究に必要な環境として研究時間は1位にあげられており、また、男女を問わず無期・有期教員の約7割が、事務・雑用の効率化を指摘している。授業準備やその他事務・雑務の効率化の方法を共有するような支援を進めていく必要があるのではないかな。

8－2. 若手研究者に関する課題

近年の任期付きポストの拡大に伴い、任期に期限のない安定した研究ポストへの就職は若手研究者にとって重要な関心事となっている。任期のない教員職の採用に関する問題意識の質問では、大学教員、研究機関のポスト不足に次いで、公募不足と「にせ公募」が上位になっている。いずれも、有期大学教員や非常勤講師の問題意識が無期大学教員よりも高くなっている。

重要な若手研究支援に関する問題意識の質問では、安定した雇用機会の拡充が最多で、査読論文・英語論文の指導、就職指導、奨学金や生活資金、海外での研究機会が続いている。また、若手支援で欠けているものとして、安定した雇用機会の拡充が群を抜いて挙げられている。

アンケート調査回答者には、常勤職に就いていない非常勤講師と有期大学教員がほぼ同数含まれている。非常勤講師の博士教育や海外経験は有期大学教員と同程度のように見受けられる一方で、研究資金の面では所属機関の研究費がない場合が多く科学研究費も所属機関から申請できないケースが半数にのぼる。非常勤講師の大多数は任期のない職への就職を希望しており、雇用機会が大きな課題となっている。

<参考文献>

男女共同参画学協会連絡会(2017)「第四回 科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」

< https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2017/4th_enq/4th_enq_report170908.pdf >

第4章 時間のジェンダー差

東京大学 本田由紀

1. 本章の目的

本章の目的は、調査回答者の中で有職者（男性 1323 ケース、女性 1497 ケース）を対象として、職場および自宅における仕事時間全体とそこでの研究時間、授業時間、そして研究・授業以外の仕事時間の男女差を検討することにある。分析に際しては、役職、任期の有無、勤務先特性、学問分野、家族類型などによる違いにも注目する。客観的な時間配分の男女差に関する知見を踏まえ、時間に関する主観的な意識の男女差についても検討を加える。

分析に使用する主な質問は以下である。

「24. 1 職場にいる時間は 1 週間（24 時間×7 日＝168 時間）当たり平均何時間ですか。」

「24. 2 そのうち研究にあてている時間は 1 週間当たり平均何時間ですか。」

「25. 1 自宅での仕事時間は 1 週間当たり何時間ですか。」

「25. 2 そのうち研究にあてている時間は」

「24. 3. 1 1 週間当たり平均授業時間数（ゼミ・指導を含む。非常勤を含む）は」

これらの質問は数値を記入する形式であるため、記入による異常値が見られたため、これらのうち前四者については最大値を 168、24. 3. 1 については最大値を 50 として、それ以上の値は無回答として扱った。それでも最大値が過大であるとも考えることもできるが、可能な限り回答を尊重するため、上記のように判断した。

2. 仕事時間と研究時間のジェンダー差

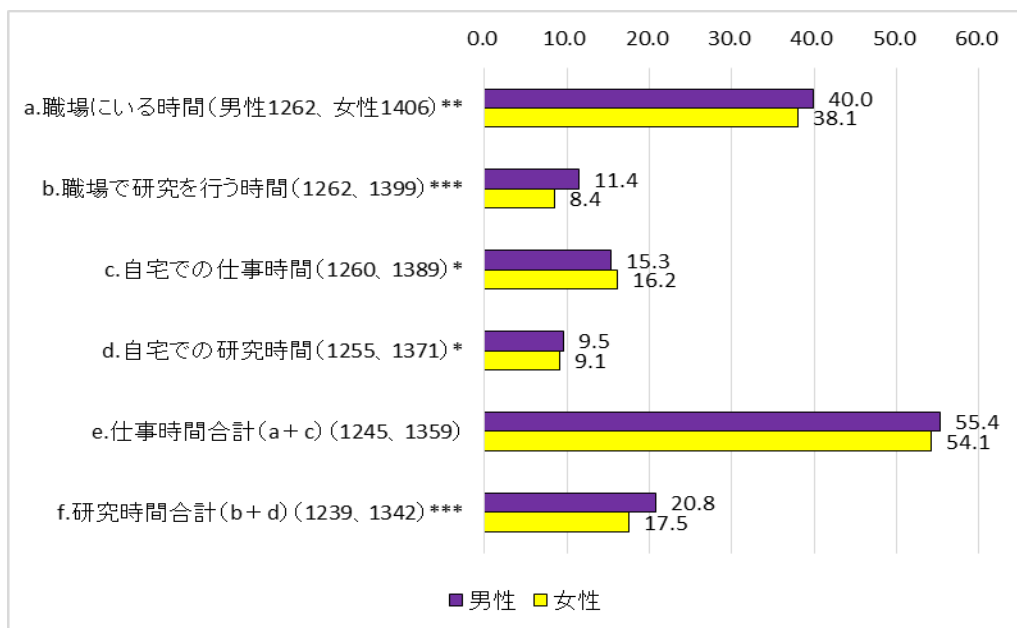
まず、職場と自宅における仕事時間と研究時間の男女差を検討する。

図 4-1 には、a. 職場にいる時間、b. 職場で研究を行う時間、c. 自宅での仕事時間、d. 自宅での研究時間、e. 仕事時間合計（a+c）、f. 研究時間合計（b+d）について、1 週間あたりの平均時間（大学等の場合は学期中）を男女別に示した。女性は男性に比べ、a、b、d がやや少なく、c はやや多い。その結果、e の仕事時間合計は女性の方が男性よりも約 1 時間少なく、f の研究時間合計は女性の方が約 3 時間少ない。

仕事時間全体に占める研究時間比率を算出すると、男性は 37.6%であるのに対して女性は 32.3%と、女性の研究時間比率が少ない傾向が見いだされる（0.1%水準で統計的に有意な差）。

これを役職別に見たものが表 4-1 である。職場と自宅を合計した研究時間は、役職が講師もしくは研究員である場合は男女で同程度であるが、これら以外のどの役職についても女性の方が少なくなっている。教授、助教、「その他」、大学等以外に勤務の場合、合計研究時間の男女差は約 5 時間にも達する。特に、職場での研究時間について、研究員以外での男女差が大きい。たとえば、役職が教授である場合、男性の職場での研究時間は 10.7 時間であるのに対し、女性では 6.4 時間にすぎず、約 4 時間も女性の研究時間が少ない。このような、職場における女性の研究時間の少なさを、自宅での研究時間で補えているかという点、自宅での研究時間は准教授および講師では女性の方が約 1 時間多いが、それ以外の役職では

むしろ女性の方が少ない。その結果、当然ながら、仕事時間合計に占める研究時間合計の比率も、女性の方が少なくなっている。



注：() 内はケース数。***：p<0.001 **：p<0.01 *：p<0.05

図 4-1 性別 職場と自宅の仕事時間・研究時間

表 4-1 役職別・性別 職場と自宅における仕事時間・研究時間、研究時間比率

(単位：時間、右端列のみ%)

	役職	性別	a. 職場にいる時間	b. 職場で研究を行う時間	c. 自宅での仕事時間	d. 自宅での研究時間	e. 仕事時間合計 (a+c)	f. 研究時間合計 (b+d)	研究時間比率 (f/e*100)
大学・短大・高専等に勤務	教授	男性	40.1(421)	10.7(422)	17.4(425)	11.3(420)	57.3(420)	21.3(426)	37.2
		女性	39.5(411)	6.4(410)	18.6(414)	10.3(408)	58.0(408)	16.7(402)	28.8
	准教授	男性	44.3(359)	10.2(358)	12.8(359)	7.4(359)	57.1(357)	17.4(356)	30.5
		女性	40.5(357)	7.3(356)	15.4(354)	8.5(353)	55.9(351)	15.8(350)	28.3
	講師	男性	39.9(134)	9.9(135)	12.8(134)	6.1(133)	52.7(133)	15.9(133)	30.2
		女性	37.8(145)	7.6(147)	14.7(146)	7.8(145)	52.4(141)	15.2(143)	29.0
	助教	男性	38.3(50)	11.3(49)	15.1(50)	8.4(50)	53.4(50)	19.8(49)	37.1
		女性	40.5(88)	8.1(89)	15.5(87)	6.6(87)	56.8(85)	14.8(86)	26.1
	助手	男性	35.5(2)	10.0(2)	24.5(2)	17.0(2)	60.0(2)	27.0(2)	45.0
		女性	36.4(20)	8.6(20)	4.8(18)	5.7(19)	44.5(18)	14.8(19)	33.3
	研究員	男性	33.6(15)	21.7(15)	20.1(15)	15.3(15)	53.7(15)	36.9(15)	68.7
		女性	42.9(26)	22.6(26)	14.5(23)	11.8(23)	59.6(23)	36.5(23)	61.2
	その他	男性	35.3(57)	11.2(57)	14.8(54)	11.3(54)	51.2(53)	22.4(53)	43.8
		女性	34.8(64)	8.7(62)	14.0(62)	8.2(61)	47.7(60)	17.2(59)	36.1
	専業非常勤	男性	24.6(67)	11.4(67)	25.5(66)	15.1(68)	50.9(65)	26.9(66)	52.8
		女性	24.0(133)	10.1(131)	22.0(136)	13.0(130)	45.6(128)	22.9(122)	50.2
上記以外に勤務		男性	39.3(157)	16.6(157)	12.9(155)	9.5(154)	52.1(150)	26.0(149)	49.9
		女性	40.3(162)	13.4(158)	10.2(149)	6.6(145)	49.8(145)	20.6(138)	41.4

注：() 内はケース数。男性の助手はケース数が少ないため参考値。この表における「専業非常勤」は、本報告書第3章による定義を踏襲している。他の各役職のケース数は、「専業非常勤」を除外した数。

同じ指標を任期の有無で分けてみると（表 4-2）、男女ともに、任期無しの場合は任期付きと比較して

職場にいる時間が 10 時間程度長く、それを反映して週あたり仕事時間合計は約 57 時間に達する。しかし研究時間は職場でも自宅でも任期無し教員の方が少ない。また、任期の有無にかかわらず、研究時間は男性に比べ女性の方が少ない。その結果、合計研究時間は、任期付き男性 24.0 時間＞任期付き女性 19.9 時間＝任期無し男性 19.7 時間＞任期無し女性 16.2 時間と、明確に違いがある。

また、同じ指標を勤務先類型別に見ると（表 4-3）、「その他の教育機関」以外のすべての類型で、職場における研究時間は女性の方が少ない。特に、今回の調査回答者の中で最も多数を占める私立大学では男女差が大きく、職場だけでなく自宅でも女性の研究時間が少ない。また短大・高専および「その他の教育機関」の場合には男女ともに職場での研究時間が少ない。研究時間がもっとも多いのは、公的もしくは民間の「研究所等」に勤務している場合であるが、その場合でも職場・自宅双方において女性は男性と比べて研究時間が短い。

表 4-2 任期の有無別・性別 職場と自宅における仕事時間・研究時間、研究時間比率

（単位：時間、右端列のみ％）

任期の有無	性別	a.職場にいる時間	b.職場で研究を行う時間	c.自宅での仕事時間	d.自宅での研究時間	e.仕事時間合計(a+c)	f.研究時間合計(b+d)	研究時間比率(f/e*100)
任期付き	男性	33.3(331)	13.3(329)	17.0(322)	10.7(322)	50.8(318)	24.0(315)	47.2
	女性	32.7(485)	10.1(482)	16.5(479)	9.7(470)	49.0(459)	19.9(452)	40.6
任期無し	男性	42.3(981)	10.7(933)	14.7(938)	9.1(933)	56.9(927)	19.7(924)	34.6
	女性	40.9(921)	7.5(917)	16.0(910)	8.7(901)	56.7(900)	16.2(890)	28.6

注：（）内はケース数。

表 4-3 勤務先類型別・性別 職場と自宅における仕事時間・研究時間、研究時間比率

（単位：時間、右端列のみ％）

勤務先	性別	a.職場にいる時間	b.職場で研究を行う時間	c.自宅での仕事時間	d.自宅での研究時間	e.仕事時間合計(a+c)	f.研究時間合計(b+d)	研究時間比率(f/e*100)
国立大学	男性	42.4(403)	13.6(404)	14.5(406)	9.2(406)	56.9(399)	22.7(399)	39.9
	女性	40.6(361)	11.0(362)	16.3(359)	10.2(353)	56.9(352)	21.2(349)	37.3
公立大学	男性	42.2(77)	12.6(76)	14.2(76)	8.2(76)	56.3(76)	20.9(75)	37.1
	女性	39.6(78)	11.9(81)	15.9(79)	10.8(79)	55.6(76)	22.5(79)	40.5
私立大学	男性	37.6(575)	8.7(575)	17.1(575)	10.2(570)	54.8(572)	18.8(567)	34.3
	女性	35.8(737)	5.8(731)	17.6(735)	8.9(731)	53.5(723)	14.6(715)	27.3
短大・高専	男性	51.8(25)	6.4(25)	8.8(25)	4.3(25)	60.6(25)	10.7(25)	17.7
	女性	47.1(38)	5.7(37)	10.7(37)	6.1(36)	57.2(36)	11.3(35)	19.8
その他の教育機関	男性	39.3(24)	5.0(24)	10.4(22)	8.4(23)	52.4(22)	13.5(23)	25.8
	女性	35.5(30)	8.9(30)	16.4(30)	11.4(27)	51.4(27)	21.8(26)	42.4
研究所等	男性	42.0(69)	22.7(70)	15.7(72)	12.1(72)	57.1(68)	34.6(69)	60.6
	女性	41.0(76)	20.5(75)	7.9(71)	6.2(71)	49.6(71)	27.0(71)	54.4
官公庁・企業等	男性	37.5(89)	12.2(88)	10.5(84)	7.3(83)	48.4(83)	19.2(81)	39.7
	女性	39.6(86)	6.9(83)	12.4(78)	7.0(74)	50.0(74)	13.8(67)	27.6

注：（）内はケース数。

同指標を年齢層別に見ると（表 4-4）、40 代以上で職場における研究時間の男女差が大きく、自宅でもそれを補えていない状況が明白である。特に 50 代女性は、仕事時間合計が 56.7 時間で表中で最大であるにも関わらず、研究時間合計は 14.6 時間で表中で最小であり、その結果として研究時間比率は 25.7％と表中で最も小さい。

家族類型別では（表 4-5）、既婚・有子の女性において仕事時間と研究時間がいずれも少なく、家庭責任が女性研究者の仕事や研究を圧迫していることがうかがわれる。しかし既婚・無子および単身・無子であっても職場における研究時間は男性よりも女性で少ない。特に単身・無子の場合、女性の職場での仕事時間は男性よりも長いにもかかわらず研究時間は少なくなっている。それゆえ、女性における職場での研究時間の少なさは、個人の家族状況だけでは説明できない職場の要因を反映しているのではないかと考えられる。

表 4-4 年齢層別・性別 職場と自宅における仕事時間・研究時間、研究時間比率

（単位：時間、右端列のみ％）

勤務先	性別	a.職場にいる時間	b.職場で研究を行う時間	c.自宅での仕事時間	d.自宅での研究時間	e.仕事時間合計(a+c)	f.研究時間合計(b+d)	研究時間比率(f/e*100)
30歳以下	男性	40.8(369)	13.1(369)	14.4(368)	9.6(364)	55.6(361)	22.6(357)	40.6
	女性	39.0(445)	11.1(443)	16.4(443)	9.8(440)	54.9(430)	20.4(426)	37.2
31-40歳	男性	41.5(317)	10.9(315)	13.6(317)	7.6(318)	55.1(312)	18.3(311)	33.2
	女性	36.2(303)	9.9(304)	15.0(299)	9.0(296)	51.3(289)	18.9(287)	36.8
41-50歳	男性	40.0(297)	11.0(297)	15.7(297)	9.7(297)	55.6(294)	20.3(294)	36.5
	女性	38.2(353)	6.8(350)	15.0(348)	8.2(344)	53.0(343)	15.0(339)	28.3
51-60歳	男性	38.7(201)	9.7(202)	17.3(202)	10.9(200)	56.0(198)	20.4(197)	36.4
	女性	38.3(263)	5.3(259)	18.5(261)	9.5(255)	56.7(254)	14.6(247)	25.7
61歳以上	男性	33.3(109)	12.0(108)	17.9(116)	13.0(115)	50.7(109)	24.5(106)	48.3
	女性	34.2(82)	8.5(81)	20.2(82)	13.0(80)	54.3(77)	20.8(75)	38.3

注：（）内はケース数。

表 4-5 家族類型別・性別 職場と自宅における仕事時間・研究時間、研究時間比率

（単位：時間、右端列のみ％）

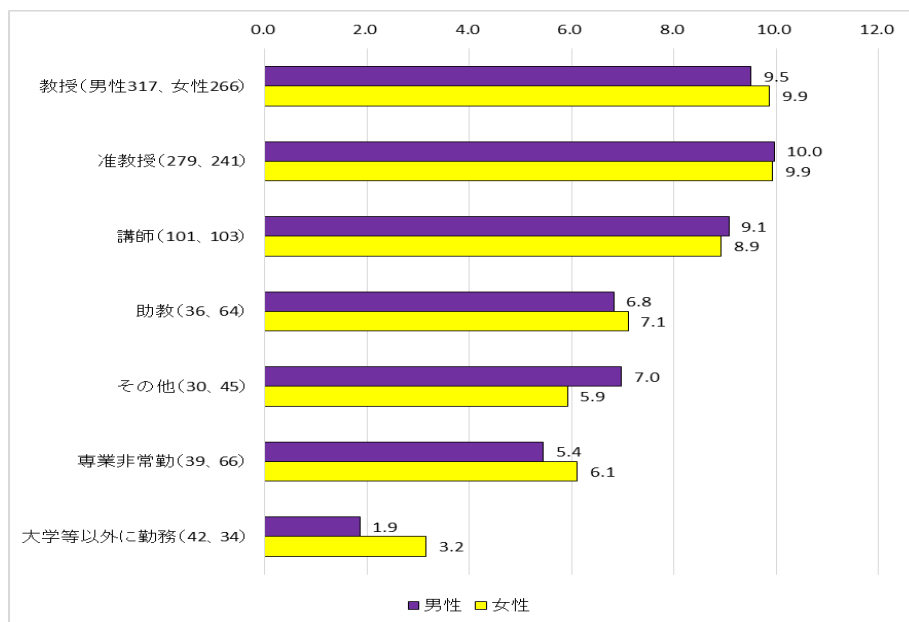
結婚・子ども	性別	a.職場にいる時間	b.職場で研究を行う時間	c.自宅での仕事時間	d.自宅での研究時間	e.仕事時間合計(a+c)	f.研究時間合計(b+d)	研究時間比率(f/e*100)
既婚・有子	男性	39.6(646)	10.8(648)	15.3(659)	9.7(652)	54.7(642)	20.3(637)	37.1
	女性	34.8(582)	7.8(578)	15.9(572)	8.6(566)	50.7(557)	16.0(548)	31.6
既婚・無子	男性	39.3(302)	10.6(299)	16.0(301)	9.6(302)	55.3(298)	19.9(295)	36.0
	女性	35.7(317)	8.2(314)	18.9(321)	10.9(318)	54.4(313)	18.7(308)	34.4
単身・無子	男性	41.0(336)	13.4(334)	14.1(330)	9.1(330)	55.6(325)	22.2(323)	39.9
	女性	42.7(476)	10.0(475)	14.8(468)	8.8(459)	57.2(454)	18.9(449)	33.0
単身・有子	男性	36.1(9)	14.5(10)	27.9(10)	20.8(10)	62.7(9)	35.3(10)	56.3
	女性	38.9(80)	7.4(70)	19.2(72)	12.9(82)	57.8(69)	19.9(69)	34.4

注：（）内はケース数。

以上の検討から、総じて、女性の方が、特に職場における研究時間が少なくなる実態があることが見いだされた。こうした実態は、特定の役職や勤務先、分野などで特に顕著に生じている。教授、任期無し、40代以上といった、「安定している」とみられがちな中堅以上のキャリア段階にいる女性で、私立大学に勤務している場合に、研究時間の圧迫が著しいといえる。

3. 授業時間と研究・授業以外の時間のジェンダー差

研究者の仕事において、研究以外に多くの時間が費やされているのは、教育すなわち授業である。この授業時間を、男女別・役職別に示したものが図4-2である。この結果をみると、役職「その他」、専業非常勤、大学等以外に勤務の場合を除き、各役職における授業時間の男女差は非常に小さいと言える。



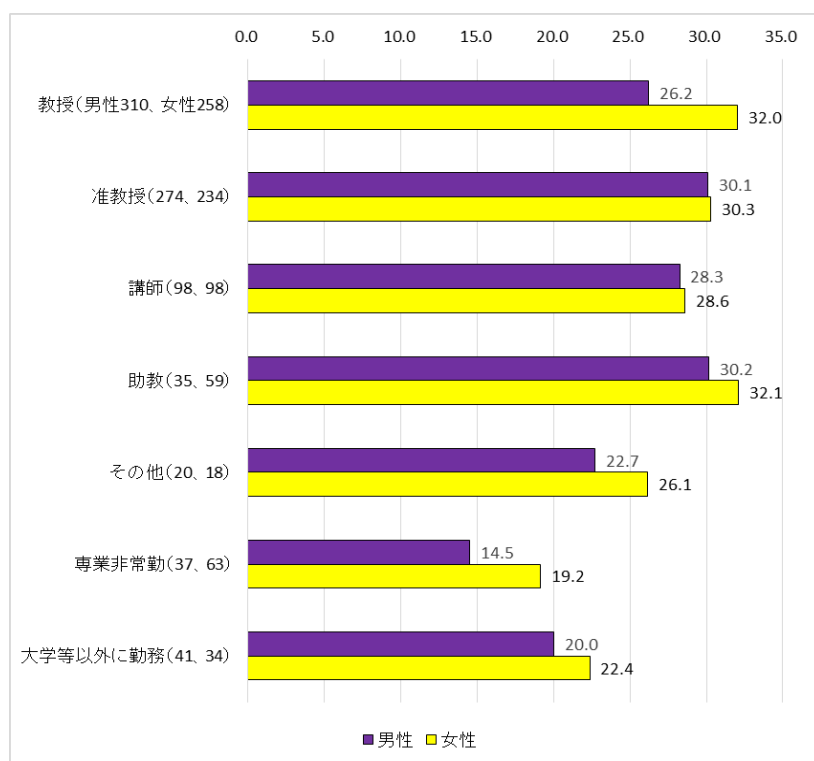
注：() 内はケース数。助手および研究員はケース数が少なくなるため省略。

図4-2 役職別・性別 授業時間

この結果と前節の結果を合わせて考えるならば、推測されるのは、女性は男性よりも多くの時間を、研究と教育以外に費やさざるを得なくなっているということである。すなわち、組織運営上の事務や雑務に近い仕事、様々な委員や担当などが女性に多く割り当てられていることにより、女性の研究時間が圧迫されているという可能性である。

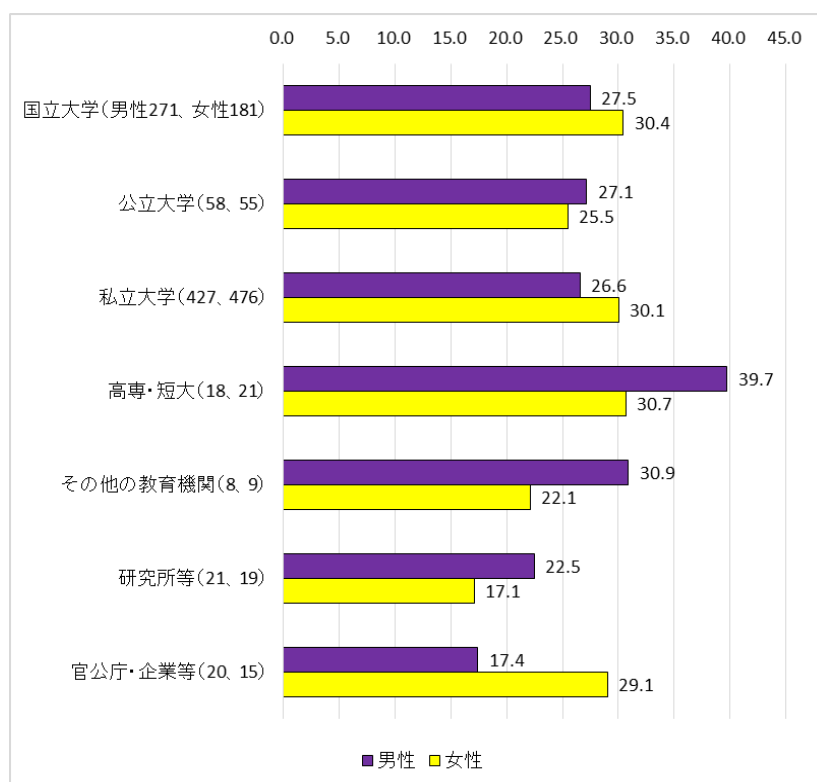
この点を確認するために、仕事時間合計から研究時間と授業時間を引いた時間を、役職別（図4-3）、勤務先別（図4-4）、年齢別（図4-5）に示した。すると、役職別では特に教授、助教、「その他」および専業非常勤で、勤務先別では国立大学と私立大学で、年齢別では50代と40代で、それぞれ女性の方が男性よりもかなり多くの時間を研究・授業以外に費やしていることがわかる。

なお、高専・短大、その他の教育機関、研究所等に勤務している場合、また30代の年齢層においては、逆に男性のほうが研究・授業以外の仕事時間が多くなっていることから、勤務先や年齢段階によっては男性が研究・以外の仕事を多く担当している場合もあることには留意が必要である。



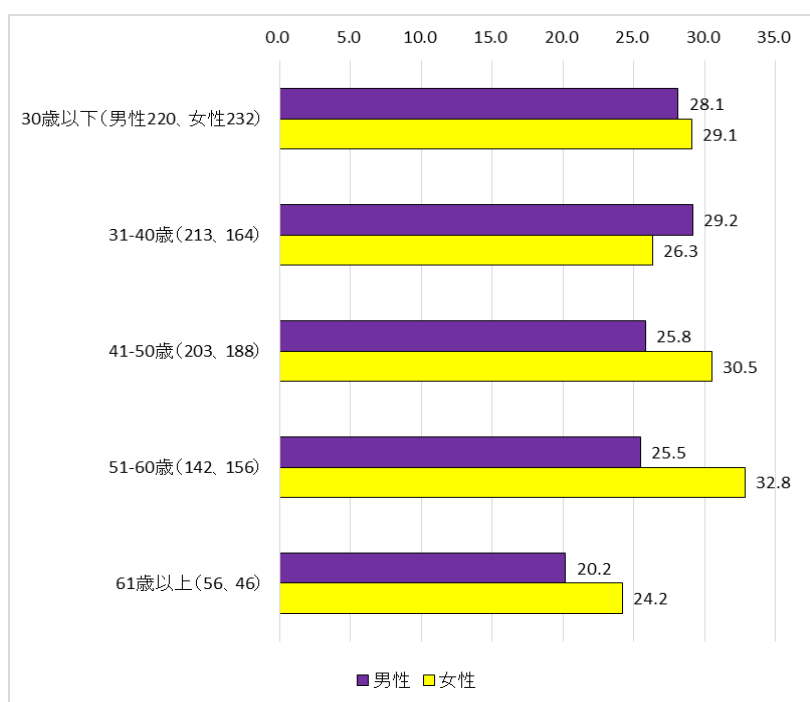
注：() 内はケース数。助手および研究員はケース数が少なくなるため省略。

図 4-3 役職別・性別 研究・授業以外の仕事時間



注：() 内はケース数。

図 4-4 勤務先・性別 研究・授業以外の仕事時間



注：() 内はケース数。

図 4-5 年齢別・性別 研究・授業以外の仕事時間

総じて、教授職や 40 代・50 代において、女性の方が研究と授業以外に多くの時間を費やしているという結果からは、キャリアの後半になり一定の地位を得た後も、職場における見えにくい性別職域分離の結果として、女性研究者は事務や雑務を多く担わされており、それが研究を阻害する結果になっているのではないかと推測される。キャリアの不安定さや昇任のしにくさという問題に加えて、安定した地位を得た後になっても、研究時間の圧迫という女性研究者の不利さは存続しているおそれがある。

4. 研究時間と授業・研究以外の仕事時間の規定要因

ここまでは、グループ別に平均を比較する形の検討を行ってきたが、重回帰分析により他の変数を統制した上での個々の変数の影響を確認する（表 4-6）。

まず性別計の有業者全体の結果から、女性であることは研究時間に負の、研究・授業以外の仕事時間に正の影響をもっており、前節までに見てきた結果が確認される。それ以外に、研究時間と関連する変数は 30～50 代（－）、国立大学・公立大学・研究所等（＋）、准教授・講師（－）、専業非常勤（＋）であり、研究・授業以外の仕事時間と関連する変数は 60 歳以上（－）、短大・高専（＋）、専業非常勤（－）である。

これを男女別に分析すると、まず女性を対象とする分析結果では、研究時間と関連する変数は 40 代・50 代（－）、研究所等（＋）、講師（－）、専業非常勤（＋）であり、研究・授業以外と関連する変数は専業非常勤（－）、既婚（－）である。男性については、研究時間と関連するのは 30 代（－）、国立大学・公立大学・研究所等（＋）、准教授・講師（－）、専業非常勤（＋）、既婚（－）であり、研究・授業以外の仕事時間と関連するのは 60 歳以上（－）、短大・高専（＋）、准教授（＋）、専業非常勤（－）である。

おおむね前節までの分析結果は確認されたが、役職が教授であることの影響は重回帰分析では見いだ

されなくなった。男女別の結果を比較して注目されるのは、女性のみにおいて40代・50代であることが研究時間に負の影響を及ぼしているのに対し、男性では30代で負の影響が表れていること、研究時間に対する国公立大学の正の影響は男性のみで生じていること、准教授および既婚であることの負の影響は男性のみで生じていることである。

また、研究・授業以外の仕事時間については、60歳以上であることの負の影響、短大・高専および准教授の正の影響は男性のみで表れ、既婚の負の影響は女性でのみ表れている。

表4-6 研究時間、研究・授業以外の仕事時間の規定要因（重回帰分析、数値は標準化係数）

		有業者全体		女性		男性	
		研究時間	研究・授業以外の仕事時間	研究時間	研究・授業以外の仕事時間	研究時間	研究・授業以外の仕事時間
性別	女性	-.096 ***	.071 **				
年齢層 (基準: 30歳未満)	30歳代	-.063 **	.003	-.042	-.025	-.079 *	.016
	40歳代	-.078 ***	-.016	-.115 ***	.048	-.029	-.070 +
	50歳代	-.090 ***	.009	-.123 ***	.080 +	-.054 +	-.062
	60歳以上	.040 +	-.088 **	.019	-.073 +	.052 +	-.102 **
勤務先(基準: 官公庁・企業等)	国立大学	.134 **	.110	.077	.111	.224 ***	.091
	公立大学	.077 **	.028	.070 +	-.006	.087 *	.060
	私立大学	-.001	.118	-.085	.130	.117 +	.085
	短大・高専	-.035	.082 *	-.042	.046	-.027	.113 *
	その他の教育機関	-.001	.023	.030	-.013	-.031	.052
	研究所等	.166 ***	-.032	.109 **	-.087 +	.225 ***	.017
役職	教授	-.027	.074	.006	.027	-.066	.114 +
	准教授	-.101 **	.074 +	-.040	-.026	-.174 ***	.152 *
	講師	-.106 ***	.017	-.076 *	-.034	-.147 ***	.074
	専業非常勤	.087 ***	-.142 ***	.103 **	-.171 ***	.078 **	-.121 **
家族状況	既婚	-.042 +	-.056 +	-.022	-.107 **	-.069 *	.012
	有子	-.019	-.036	-.049	-.052	.022	-.036
調整済みR二乗		0.093	0.05	0.077	0.073	0.103	0.045

注: ***: $p < 0.001$ ** : $p < 0.01$ * : $p < 0.05$, + : $p < 0.10$

総じて、男性よりも女性のほうが研究時間の捻出が難しくなっているが、男性は30代というキャリアの比較的初期において研究時間が圧迫されるのに対し、女性は40代・50代というキャリアの中盤～後半において研究時間が圧迫されている。研究・授業以外の仕事時間は女性のほうが押しなべて多いが、男性でも准教授や短大・高専という特定の役職・職場では多くなっており、逆に60歳以上というキャリア終盤ではむしろ少なくなっている。

このような研究時間や研究・授業以外の仕事時間の男女間および男女それぞれの内部での偏りは、今回のような調査によって初めて明らかになる、見えにくい格差である。研究者の職場における担当業務や時間配分について再検討し、研究・授業以外に割かれる時間を減らすとともに、どのような立場であっても研究時間が確保されるような施策が望まれる。

5. 時間に関する意識のジェンダー差

前節まででは、客観的な時間配分について検討を行ってきたが、時間という側面に関して研究者がどのように考えているか、主観的な意識という面からも検討を加えておこう。

今回の調査では、時間や業務負担に関する意識項目として、以下が含まれている。

「27. 研究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)」の選択肢として「研究時間」「事務・雑用の効率化や分業」

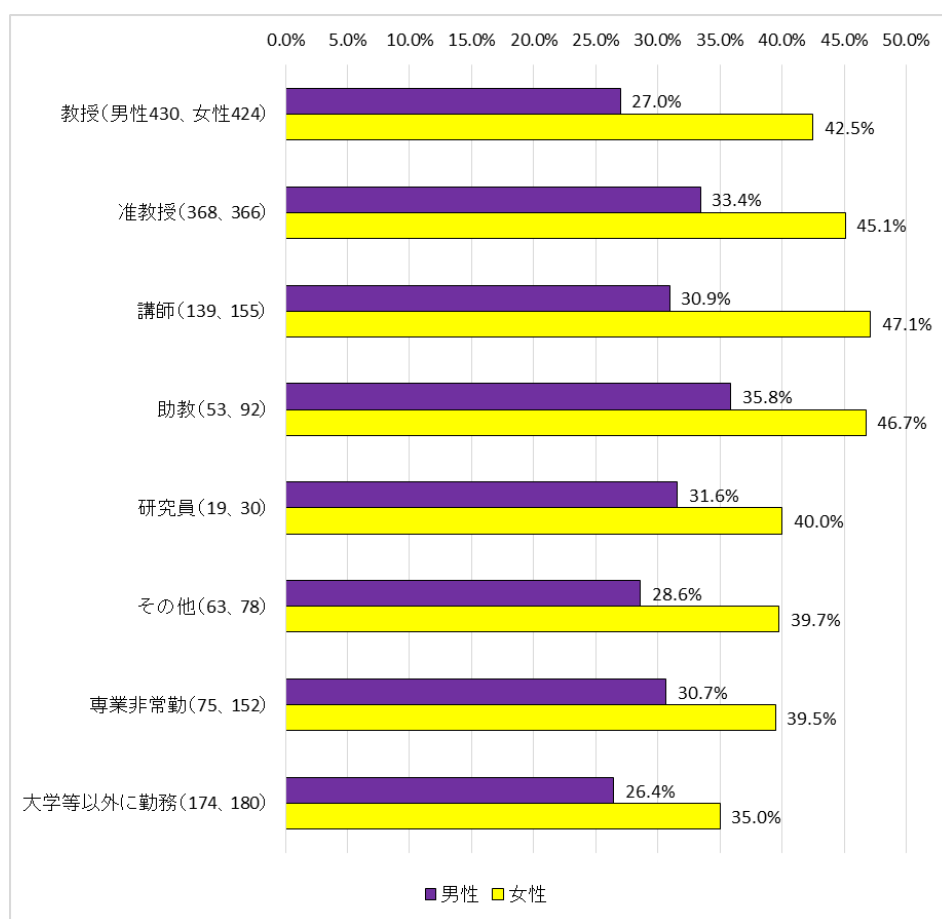
「53.2 研究活動において子どもがいるということで不利と感じたことはありますか。(複数回答可)」の選択肢として「研究時間がとれなかった」

「53.5 研究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)」の選択肢として「研究・本業以外の業務負担軽減」

これらのうち、問 27 に含まれる 2 つの選択肢については、「研究時間」の選択率が男性 88.2%、女性 86.7%、「事務・雑用の効率化や分業」の選択率が男性 59.6%、女性 60.7%で、男女間で差はほとんど見られない。

それに対して、問 53.2 および問 53.5 の上記選択肢の選択率については男女差が見られたため、図 4－6 には男女別・役職別に後者の、図 4－7 には男女別・年齢層別に前者の、選択率を示した。

図 4－6 では、どの役職においても女性のほうが男性よりも「研究・本業以外の業務負担軽減」の選択率が 10 ポイント前後高いが、特に教授と講師の場合に、男女差が大きくなっている。

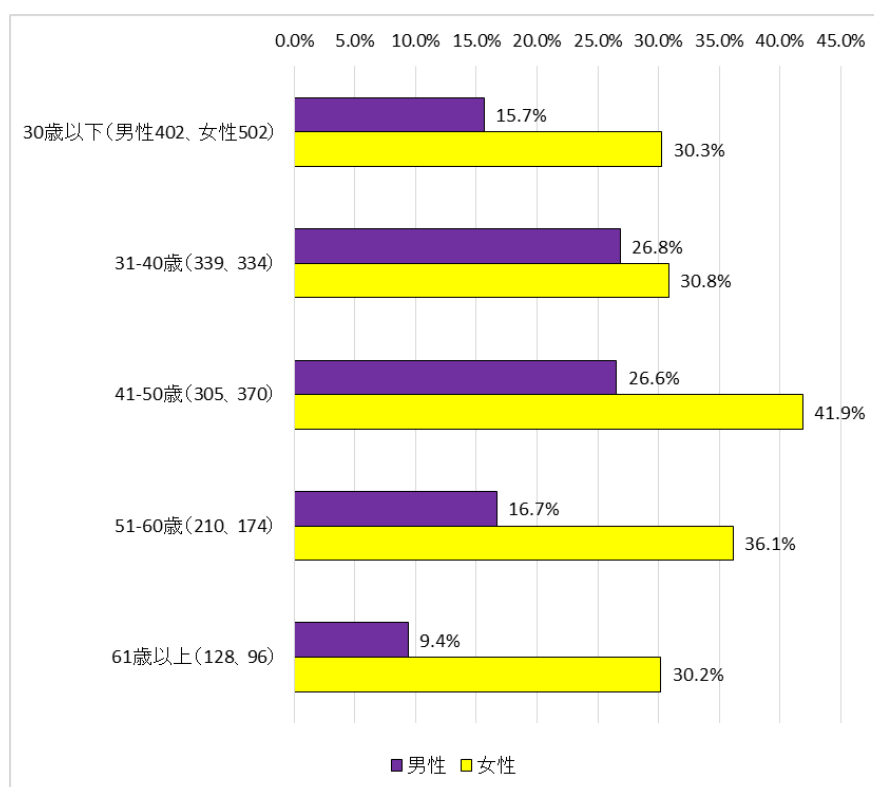


注：() 内はケース数。

図 4－6 役職別・性別「研究・本業以外の業務負担軽減措置必要」

また図 4－7 では、特に 40 代と 50 代において、女性の中で（子どもがいたため）「研究時間がとれなか

った」という項目を選択した比率が高くなっている。男性の中では、30代と40代で相対的に選択率が高く、逆に50代以上の男性では同比率が低い。その結果、特に50代ではこの項目の選択比率に男女間で約2倍ほども開きが生じている。中堅以上の女性研究者は、これまでのキャリアの中で、職場においても研究・授業以外の様々な業務を割り当てられていることに加えて、家庭においても、男性が感じていないような子育ての負担を担うことにより、研究時間の捻出に苦しんできたことが推察される。



注：() 内はケース数。

図 4-7 年齢別・性別 子どもがいたことにより「研究時間がとれなかった」

以上の意識項目に加えて、研究者の考え方をうかがい知ることができる貴重な情報として、様々な質問の選択肢「その他」を選択した場合の具体的な記述内容および調査の最後に設けた自由な意見の記述欄への記述内容がある。表 4-7 は、そうした自由記述の中から、時間や業務負担に関連する記述内容を抽出して示している。

左端の列は性別に関係なく「若手が研究者として伸びていくために重要だと思う研究支援」をたずねた結果であるが、この質問で「その他」を選択した場合の記述内容には、「研究時間の確保」に関する記載が多数みられ、その裏面として「研究以外の業務の削減」、具体的には「会議」「雑務」「学務事務」「学内業務」「大学業務」「校務」「雑用」などの言葉で記述される業務を減らすことが必要であるという指摘が少なくない。

また、左から2列目は「研究職において女性比率が低い理由」をたずねた質問における「その他」の記載内容である。この欄には時間や業務に関する記載は少なかったが、表に示した例では自宅で研究ができないことや不定期業務に対応しにくいことが記載されている。

表 4-7 時間・業務負担に関する主な自由記述の内容

50. ご自身の専門分野で、若手が研究者として伸びていくために重要だと思う研究支援はどれですか。(「その他」自由記述)	53.3 研究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。(「その他」自由記述)	53.5 研究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。(「その他」自由記述)	58. 人文社会科学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。
子育て支援をするのであれば、会議などを夕方5時から始めるのをやめてほしい(私の職場は、今年から変わって非常に助かった)。特に保育園のお迎え、夕食、お風呂、寝かしつけに必要な年齢の子供がいる人に4時以降に始まる会議への参加を求めるのは控えるべき。	上記でも述べたが、帰宅した後が研究時間なのに、まったくそれができない→業績に遅れ→その考慮がゼロ。それに加え、年齢差別。	研究職であれば、時間に拘束されず研究を進められるのがよいが、実際は家庭内のことに時間が割られることが多い。その負担感を男性よりも、女性の方が感じているように思う。	該当する研究分野は比較的女性研究者が多いと思うが、研究と育児の両立というロールモデルがなく、苦戦している。若手の時は学内の雑務に追われ、気づいたら30代後半、40代前半で出産、一番研究に力を入れなければならないときに、研究に集中できない。いくら子育て支援策が整ったとはいえ、ワークライフバランスの問題もある。
研究時間の確保(5件)	そもそも誰もが業務過多でいっぱいではないため余裕がない	アドミニストレーション業務の削減	昨今の「改革」の連続で、「改革」に関する業務量と通常の業務量がともに増大し、男女問わず家庭との両立はハードルが高くなったと感じる。その点で共同参画は後退局面に入ったのではないかと。
任期付で雇用した若手研究者を雑務に駆り出さず、研究に集中できる環境をつくる	週で決まっているものの以外の不定期に入る業務に対する対処が困難。	職場全体としての業務量を減らすこと。職場が過度に忙しくなければ、「女性を採用すると出産のときに職場の負担が増える」という考えがもたれることを低減することができるかもしれない。	大学での会議や研究会などが当たり前のように夜や週末に行われており、子供がいると遅れをとる感じます。評価を拘束時間ではなく、アウトプットの質でみる意識を社会がもってほしいと感じます。また、子供がほしくとも休業中の代替教員がどうなるか、保証がないため、全国的な制度としてつくってほしいです。
研究時間を与える		事務や教育の負担が少なくなるような仕事の配分の見直し	女性を重職に積極的に登用するとともに、男性に過重な労働を配分する意識の是正を期待したい。
時間		勤務条件(時間等)の改善	授業と事務仕事と子育てで精一杯。研究の時間が取れない。
就職後の学務事務、教育負担の軽減		時間がほしい	女性の数が少ない現状で役職等の「女性枠」を作ると特定の人の負担が集中するので慎重に。
学内業務の軽減。		適正な評価を女性に対しても行うこと(差別的取り扱いや男性優遇ともとれることをしないこと)、出産・育児などを担っている女性に対しては業務負担や勤務体系などをもっと配慮すべき。	ここ数年研究費が大幅に削減される中で、研究成果を法人から強く要請される。一方、学内業務は増加、煩雑化。会議への女性の参加率が高い場合、論点が明確化するのが早く終了することができるため、実感としては構成員における女性の割合の上昇が最も必要だと思う。
大学業務を減らす		北欧のように男女の労働時間を減らしたうえで均等化する	大学において任期なし教員の長時間勤務を当然視する傾向(教授会の終わる時間が遅いなど)は、制度として不可能にするぐらいの措置も必要かと思う。
教育負担の軽減		男性中心の規範に基づく長時間労働・体力勝負の労働環境の改善	男女共同参画の名の下に内外問わず様々な会議での女性比率が求められ、結果女性研究者の加重な業務負担を招いているように感じます。数ではなく、内実を問う男女共同参画の推進を求めます。
校務削減		育児不従事研究者の超過労働の禁止	いま私の職場では、採用、昇格昇進差別はない。出産育児期に業績をだせるよう、校務や教育負担面での配慮がほしい。短時間勤務制度にしても仕事が減らないので女性研究者支援について、休みをとって遠距離介護をしている人がもっとも大変なのに使えない制度になっている。改善が必要。
研究以外の業務削減による研究時間の確保		最近、表面的な役職への女性登用が行われ、本人の専門領域や希望を考慮しない場合や登用されても重要度の低い(理事になっても女性は会計担当等)がある。その場合はかえって研究時間を確保することを妨げている。	学会、研究会などで男性が優遇されているという思いをしたことはない(研究や業績に対する評価は平等)が、職場の環境が女性の体力を考えたものでもなく、有能な特定の人物にのみ負担がかかっている。そのため、心身の健康を維持するための休養や、校務以外の研究時間を確保できない。男性が働きすぎで、家庭を省みない人が多いため、女性はそのような働き方はできないし、そこまでして責任ある立場につきたいと思えない。ロールモデルも職場内や身近にいない。人文系に必要な長時間かけて文献を調査したり読み込む時間が校務と教育のために全く取れない。
雑用の軽減		男女問わず、ワークライフバランスを重視する制度や啓発、風潮作り。家庭や子育てを支えることで研究時間が取れていない人は男女ともにいるが、それが評価されず、支える制度もないので、結局家庭のことを全てやってもらえる既婚男性が一番研究時間が取れ、社会的評価も(家庭を持てていることも含み)高い。	とにかく膨大な時間をかけないと論文は書けず、論文数で業績が評価されるので、家事など性別役割分担の多い状態は、圧倒的に女性に不利。勤務先の国立大学では授業数も多い上、委員会や授業準備の資料印刷など雑務もすべて自分でしなければならないため、毎日がしんどい。勤務地に住まなければならない慣行も「女が男についてきて当たり前」な社会では、家族関係に重大な危機をもたらしている。留学先の国では、首都圏の大学に勤務していても、住居は遠く離れた地方都市(おそらく夫の勤務先や家族の居住地)で、必要な時だけ通っている、という研究者がとて多くて驚いた。今後、地方大学も女性研究者の雇用促進を進め、同時にその研究者たちのワークライフバランスも充実させたいなら、勤務先への居住のしほり、単身赴任といった日本的慣行も含めて見直すべき。
研究以外の業務削減			大学の雑務が多く、家でもずっとメールの処理が続き、研究の時間が削られてしまう中で、育児や介護で業務にあまり時間の割けない人が遠慮せずにそう言える仕組みが必要。

3 列目は「研究職において女性比率が低い現状を改善するために必要な措置」に関する質問における

「その他」の記載内容である。女性が家事育児負担により研究時間をとりにくいことへの配慮に加えて、職場の「アドミニストレーション業務」「表面的な役職への登用」などによる負担増の問題点が指摘されている。また、職場全体の業務が多忙化しているため出産の可能性をもつ女性の採用が控えられているおそれがあることや、育児に従事していない者が「超過労働」を担うおそれについても指摘がある。

右端の列は、調査票の最後に設けた自由意見記述欄への記載である。やはり、出産や育児などのライフイベントに加えて、「学内の雑務」「改革」に関する業務量と通常の業務量」「会議や研究会」「事務仕事」「役職等の「女性枠」」「校務」「委員会や授業準備の資料印刷など雑務」「メールの処理」など様々な言葉で語られる研究・授業以外の業務の多さについて、数多くの記載がみられる。

特に女性の研究時間の少なさ、研究・授業以外の仕事時間の多さに関連する記述として注目されるのは、第一に、男女共同参画に組織が取り組んでいることを対外的・表面的に示すために、組織によってはまだ男性に比べて人数が少ない場合も多い女性研究者が、多くの委員会などのメンバーに入れられることにより、研究時間が奪われているおそれがあるという指摘である。第二に、様々な「大学改革」などにより男女問わず組織運営上の業務が増加しており、それが出産・育児を抱えがちな女性の採用への消極性や、男女ともに家庭責任が相対的に重くない者への業務の偏りを招いているおそれがあることである。これら二つの指摘は、主に大学に関して昨今立て続けに導入されている「改革」が、むしろ男女共同参画に「後退局面」をもたらすという逆説を示唆している。こうした現実を直視しなければ、研究職におけるジェンダー平等は空論に終わるであろう。

6. 分析結果のまとめ

本章では、職場と自宅における仕事時間、研究時間、授業時間、研究・授業以外の仕事時間の男女差を、役職や勤務先、ライフステージ別に検討することにより、一定の地位を得たキャリアの後半においても、研究と授業以外の事柄に要する時間の負荷が女性に偏っているため、男性と比べて十分な研究時間が確保しにくい状況に置かれていることが見いだされた。

若手研究者がポストを得る上で困難な状況に置かれがちであり、特に女性はいっそうの不利に直面しがちであることはすでに指摘されてきているが、ポストを得たあとも続く、職場での担当職務という見えにくいジェンダー不平等が、女性研究者が本来発揮しうる研究面での可能性を閉ざしているおそれがあることを、本章の結果は示唆している。

調査票の制約から、女性研究者が実際にどのような事務や雑務をどれほど担当しているのかについては、今回の調査では明らかにすることができていない。この点について、次回以降の調査ではさらに踏み込んだ分析が必要とされる。

第5章 研究者たちの家族事情にみるジェンダー構造

武蔵大学 中西祐子

本章では、研究者たちの家族事情に着目し、研究者の私的領域にも広がるジェンダー構造を明らかにする。よく言われるように、女性労働者が直面する「障壁」は、雇用や昇進など労働の場にあるだけでなく、家庭の場にもある。家事や育児、介護など、私的領域における「労働」問題、いわゆる「セカンドシフト」（ホックシールド 1989=1990）の問題である。人文社会科学系研究者たちは、結婚や子育てなどのライフイベントごとに直面する「セカンドシフト」の問題を、どのようにやりくりしてきたのだろうか。そしてその「やりくり」のあり方には、どのようなジェンダー構造がみられるのだろうか。本章ではこれらの点について考察する。

1. 婚姻状態のジェンダー差

1-1. 既婚率・婚姻経験率・離別シングル率

はじめに、現在の回答者の婚姻状態を男女別に集計した結果が図5-1である。今回の調査票では、婚姻状態について「既婚（事実婚を含む）」「未婚」「離別」「死別」の4つの選択肢から1つを選んでもらった。図5-1を見ると、男性の72.3%が既婚状態にあるのに対し、女性は61.5%に留まり、調査時点においてシングル状態（未婚+離別+死別）の者は女性の方が1割ほど多い。女性のほうにシングル状態の者が多い理由は、未婚（婚姻経験なし）がやや女性に多いこと（女性30.5%、男性25.1%）に加え、一度結婚した後に離別した者や、死別した者が女性のほうがやや多い（離別：女性6.5%、男性2.3%、死別：女性1.5%、男性0.4%）ことが反映している。

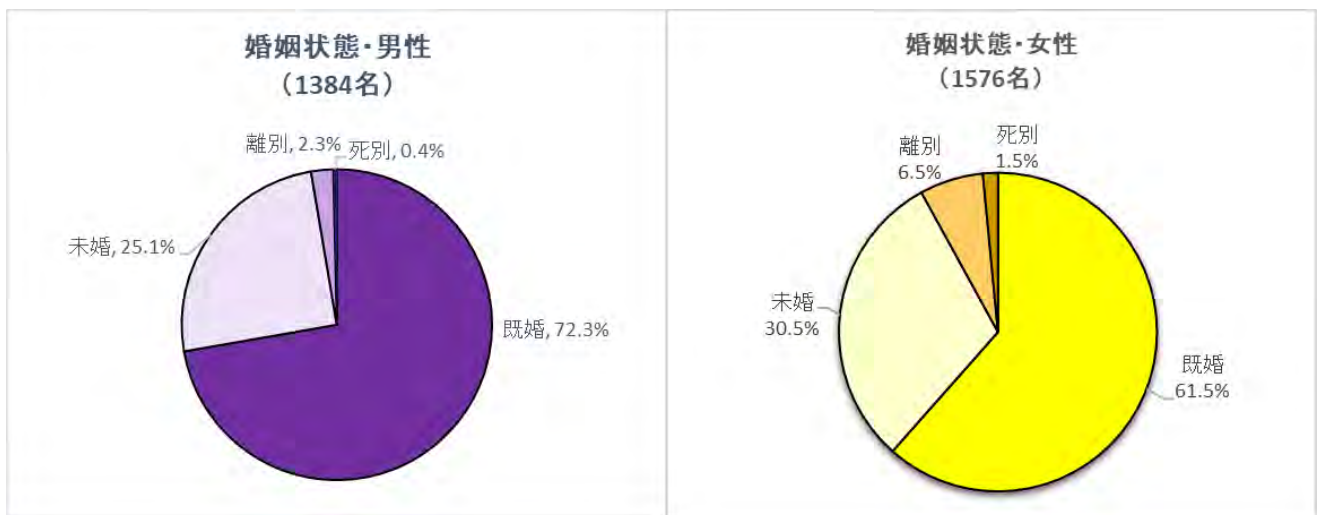


図5-1 男女別にみた婚姻状態

こうした婚姻状態の男女差は、年齢段階別に男女別の婚姻状態を見るとさらにはっきりと現れる。図5-2は、回答者の年齢段階別に男女別の婚姻状態を示したものである。図の中の実線は各年齢段階にお

いて「既婚」と答えた者の割合を男女別に示したものである。また破線は、「離別」、「死別」も含めた婚姻経験がある者（図中では「婚姻歴あり」と示す）の割合を男女別に示したものである。なお、図が煩雑になることを避けるため、図中では男女とも50歳前後の世代以外は「既婚」と答えた者の数値のみを記してある。

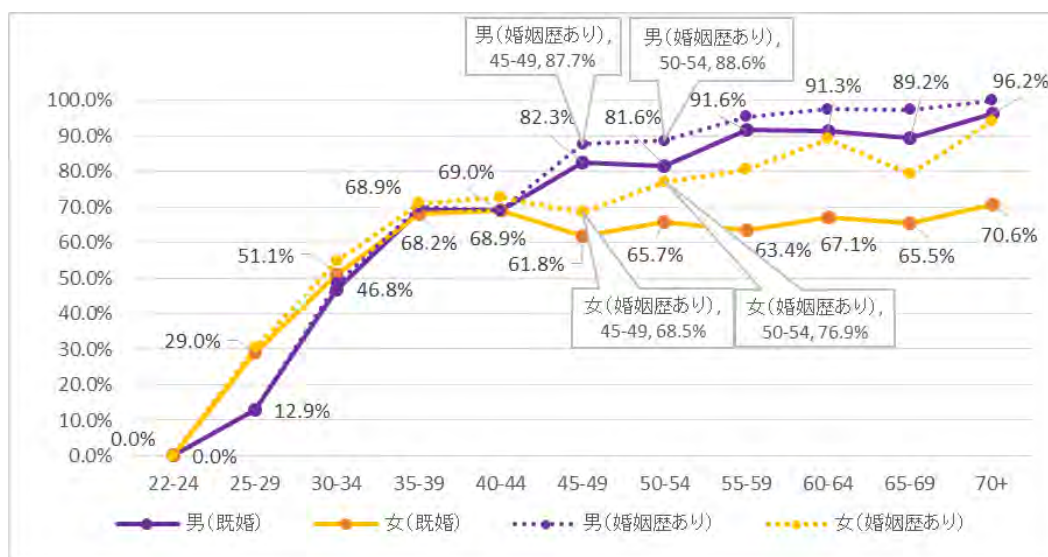


図 5-2 年齢階級別・男女別にみた婚姻状態

図 5-2 を見ると、20 代後半までは女性 (29.0%) のほうが男性 (12.9%) よりも既婚状態の割合が高く、その差は 15%以上に達しているが、30 代以降においてはその男女差は解消されていることが分かる。さらに 40 代後半以降の世代においては、男性の既婚率が急激に上昇し、40 代後半では男性 82.3%、女性 61.8%と、若年世代では女性優位であった男女差が逆転している。ここからまず分かることとしては、研究者の世界においても、女性のほうが「早婚」、男性のほうが「晩婚」であり、この点において現代日本社会全般と同様の傾向がみられるということである。

しかしながら、図 5-2 からもう 1 つ明らかなことは、今回のデータによると現在の研究者の場合は年齢を経るにつれ、婚姻経験のある男性が増え、最終的には男性の方が婚姻経験のある者が多くなるということである。この点においては、現代日本社会全般とは異なる状況がみられている。例えば、国立社会保障・人口問題研究所が発表した 50 歳時の未婚割合（昨年まで「生涯未婚率」と呼ばれていた値）¹は、日本社会全体では女性より男性の方が高いことが知られており、直近の 2015 年国勢調査結果から算出された男性・女性の 50 歳時の未婚割合は、男性 23.37%、女性 14.06%であった（国立社会保障・人口問題研究所 2019）。一方、今回の調査時に 50 歳前後の世代で「既婚」「離別」「死別」のいずれかを選んだ者（図 5-2 では「婚姻歴あり」）は男性の 45～49 歳では 87.7%、50～54 歳では 88.6%、女性の 45～49 歳では 68.5%、50～54 歳では 76.9%である（図 5-2 の吹き出し内に示した数値）。それぞれの値を 100%から引いた値が「50 歳前後の世代における未婚割合」となる（調査で「未婚」を選んだ者の割合と同じ）。具体的

¹ 国立社会保障・人口問題研究所の定義では、「50 歳時の未婚割合（生涯未婚率）」は 45～49 歳と 50～54 歳における「未婚」率の平均値となっており、この「未婚」とは、「有配偶」「死別」「離別」以外の者のことを指す（国立社会保障・人口問題研究所 2019）。なお、「生涯未婚率」という呼称は 2019 年度より廃止されている。

に言えば、男性 45～49 歳 12.3%、50～54 歳 11.4%、女性 45～49 歳 31.5%、50～54 歳 23.1%であった。ここから国立社会保障・人口問題研究所の算出方法に従って今回の回答者の 50 歳時の未婚割合を算出すると、男性 11.85%、女性 27.3%となる。国立社会保障・人口問題研究所の発表した数値と今回の調査対象者の値とを比べてみると、人文社会学系研究者の場合、男性は社会全般に見られるより結婚しているが、反対に女性は結婚していない、ということが分かる。

続く図 5-3(a) と (b) では、回答者の現職が任期つきか／任期なしかのグループに分け、それぞれの年齢階級別・男女別にみた婚姻状態を示した。まず分かるのは、現在の職業が任期付きであろうと、任期なしであろうと、婚姻状態には何らかの形で男女差がみられることである。しかし、両者を比較すると、任期つきか／任期なしかによって、「男女差」の出現の仕方が異なることも明らかである。

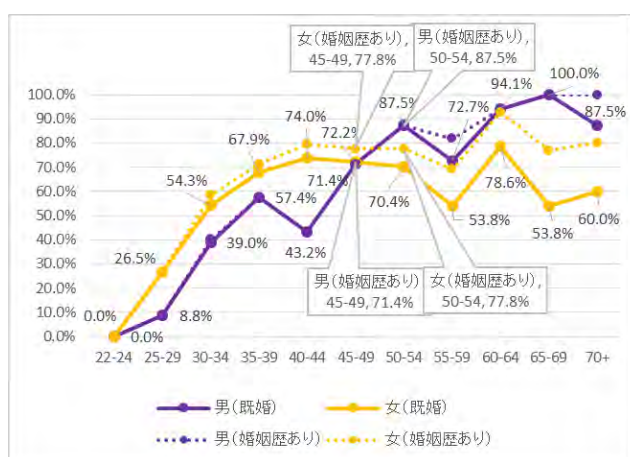


図 5-3(a) 任期付きの仕事に就いている者の
年齢階級別・男女別にみた婚姻状態

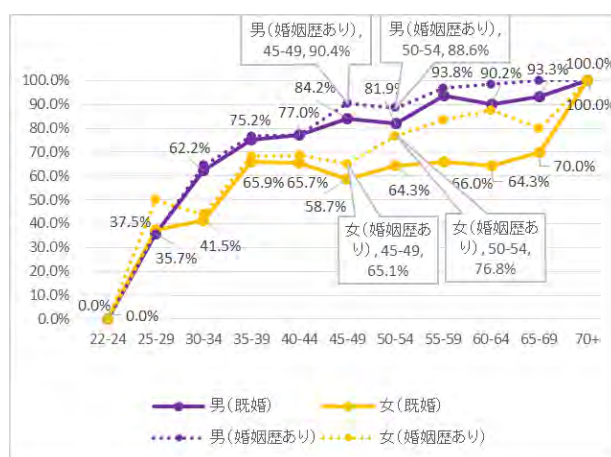


図 5-3(b) 任期なしの仕事に就いている者の
年齢階級別・男女別にみた婚姻状態

たとえば任期付きの仕事に就いている者(図 5-3(a))は、40 代前半までは女性の方が既婚率や婚姻経験率が高く、男女の割合が逆転するのは 50 代以降である。一方、任期なしの仕事に就いている者(図 5-3(b))の場合、20 代後半までは男女の婚姻率に差はないが、30 代前半以降、男性の既婚率が女性を上回り始め、以降 60 代後半まで男性の既婚率、婚姻経験率は女性のそれより高い。

さらに、同じ年齢階級にある女性の既婚率や婚姻経験率を、仕事の任期付き／任期なしのグループ間で比較してみると、30 代から 50 代前半の女性の場合、任期付きの仕事についている者の方が、任期なしの仕事についている者より既婚率も婚姻経験率も高いことが分かる。すなわち女性にとって、ポストの安定と婚姻率は逆相関している。30 代から 50 代前半と言えば、現代の女性のライフコースを鑑みると、ちょうど多くの女性が子育てに携わり始めてから、子どもが高校を卒業して手を離れるころにあたる。こうした「子育て世代」であることが、30 代から 50 代前半にある女性のポストの安定と婚姻率の逆相関を生み出していると考えられる。その理由はいくつか可能性があるが、一つには、自らの手で経済的安定性を確保できた女性研究者にとっては「結婚による経済的安定の確保」という選択肢を選ぶ必要がなくなったという可能性である。もう一つには、女性研究者の中には、結婚・出産・子育てを優先させ任期なしのポストに就くことを見送ったり、また、その逆に任期なしのポストを確保するために、結婚・出産・子育てを控えたりしている人がいるという可能性である。

一方、同じ年齢階級にある男性の既婚率や婚姻経験率を、任期付き／任期なしのグループ間で比較してみると、20代後半から40代後半にかけての世代では、任期なしの仕事に就いている者の方が、任期ありの仕事に就いている者より結婚している割合が高い。すなわち、男性は女性の場合と逆に、任期なしの仕事を得ていることと、結婚をしていることは正の相関を示している。現職が任期ありのポストであることは、女性の場合は結婚の阻害要因とはならないが、男性の場合は、それが大きな阻害要因となっているということである。

すなわち、とりわけ結婚・子育て世代にあたる30～40代の男性は「任期なしのポジションを得ないと配偶者を得ることもできない」のである。現代日本社会の未婚化・晩婚化の一つの要因として、若年男性の雇用の不安定化がしばしば挙げられてきたが、若年層の男性の婚姻状態にもまさしく同じ構造がみられる。

もっとも、このことは言い換えると、男性の場合は「任期なしのポジションを得れば、配偶者を得ることもできる」ということでもある。一方、同世代の女性の場合は、任期なしのポジションを得て経済的に安定することは、自身の配偶者獲得にはつながっていない。女性の場合は、結婚や子育てか、安定した雇用の確保のどちらか一方を優先せざるを得ない構造となっているのである。

ところで、図5-3(a)、(b)でもう1つ着目すべき点は、50代以降の女性は「既婚」と「婚姻歴あり」の値の乖離がみられ、その差が男性の場合より大きいことである。さらに言えば、「既婚」と「婚姻歴あり」の値の差は、任期付きの仕事についている場合、任期なしの仕事についている場合、双方においてみられる。

では、その中身はどのような事情によるものであろうか。もちろん、現代日本社会では女性は年長者と、男性は年少者と結婚するケースが多いことから、そもそも年長世代の女性は、配偶者との死別を経験している可能性が男性より高い。そのことが年長世代の女性の間にみられる既婚率と婚姻経験率の差を生み出していることがまず考えられる。

しかしながら、既婚率と婚姻経験率の差を生み出すもう1つの可能性が配偶者との離別である。図5-3(a)、(b)で確認できた、既婚率と婚姻経験率の差の中身を探るために、配偶者との離別、死別経験者の割合を、現職任期付き／任期なしのグループ別に年齢階級別・男女別に抽出したものが表5-1である。

表5-1 現職任期付き／任期なし別に見た年齢階級別・男女別の離別・死別率

			年齢階級										
			22-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
任期付き	男性	婚姻歴あり－既婚率	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	12.5%
		うち 離別	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
		うち 死別	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	女性	婚姻歴あり－既婚率	0.0%	0.0%	4.3%	3.6%	5.5%	5.6%	7.4%	15.4%	14.3%	23.1%	20.0%
		うち 離別	0.0%	0.0%	4.3%	3.6%	4.1%	5.6%	3.7%	11.5%	14.3%	7.7%	0.0%
		うち 死別	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.7%	3.8%	0.0%	15.4%	20.0%
任期なし	男性	婚姻歴あり－既婚率	0.0%	0.0%	2.2%	1.5%	0.0%	6.1%	6.7%	3.1%	8.2%	6.7%	0.0%
		うち 離別	0.0%	0.0%	2.2%	1.5%	0.0%	6.1%	5.7%	2.1%	6.6%	6.7%	0.0%
		うち 死別	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	1.0%	1.6%	0.0%	0.0%
	女性	婚姻歴あり－既婚率	0.0%	12.5%	2.4%	2.4%	3.0%	6.3%	12.5%	17.5%	23.2%	10.0%	0.0%
		うち 離別	0.0%	12.5%	2.4%	2.4%	2.2%	6.3%	9.8%	15.5%	19.6%	10.0%	0.0%
		うち 死別	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	2.7%	1.9%	3.6%	0.0%	0.0%

表5-1は、回答者を現職が任期付きか／任期なしかのグループに分け、それぞれ年齢階級別・男女別の婚姻状態のうち、離別と死別の値のみを抽出して表にしたものである。なお、図5-3(a)、(b)との関

連をわかりやすくするために、それぞれ離別と死別の値を示した行の上に「婚姻歴あり－既婚率」の値も示した。「婚姻歴あり－既婚率」の値は、図5-3(a)、(b)の中では、破線（婚姻歴あり）と実線（既婚）の間の幅の大きさとして現れているものに相当する。また、同年齢階級の離別と死別のセルを比較して、他のセルよりも数値が大きい箇所は太字で表した。

表5-1からは、女性は同年代の男性より、離別した者の割合も多いことが分かる。たしかに任期付きの仕事を持つ60代後半以降の女性の場合、「婚姻歴あり－既婚率」の差の大部分は死別によるものであった。ところが、同じ任期付きの仕事についている女性の場合でも、50代後半から60代前半の世代では、その大部分は離別によるものであることが分かる。また、任期なしの仕事についている女性の場合は、あらゆる世代を通じて「婚姻歴あり－既婚率」の多くが離別によるものである。

以上を総合して分かる女性のもう1つの特徴は、男性より離婚の経験率が高いこと、また、現職が任期つきか／任期なしにかかわらず、50代後半から60代前半の時期にかけて、離別することによってシングルに戻る者の割合が男性より多いことにある。

いずれにせよ、同じ研究者と言っても、男性と女性の人生は大きく異なる様相を見せている。現代日本社会全体の平均像とは異なり、50歳時の未婚割合（生涯未婚率）は女性の方が高かった。女性は男性より未婚率が高だけでなく、いったん結婚しても、その後に配偶者と離別してシングル生活を送っている者の割合も、任期付き／なしの雇用形態いかにかわらず男性より高かった。

すなわち男性にとって研究者人生とは「仕事も家族も」双方手に入れることができるものであるが、女性の人生は「仕事か家族か」どちらか一方の選択となりがちである。具体的に以下の節では、男女の研究者が結婚・子どもの誕生後、どのような私的生活を送っているかについて、家庭生活を中心にスポットを当てていく。

1-2. 配偶者職業

図5-5は「既婚」と回答した者を取り出し、男女別に配偶者の職業を集計示したものである。ここからは男性と女性の配偶者属性に違いがみられることが分かる。たとえば女性の3分の1以上（35.6%）は配偶者（夫）も研究職に従事しており、その割合は男性の（14.3%）の2倍以上である。一方、男性は3人に1人（34.3%）が専業主婦の配偶者（妻）を持つ。女性は共働き研究者カップルが多く、男性は男性片働きカップルが多かった。

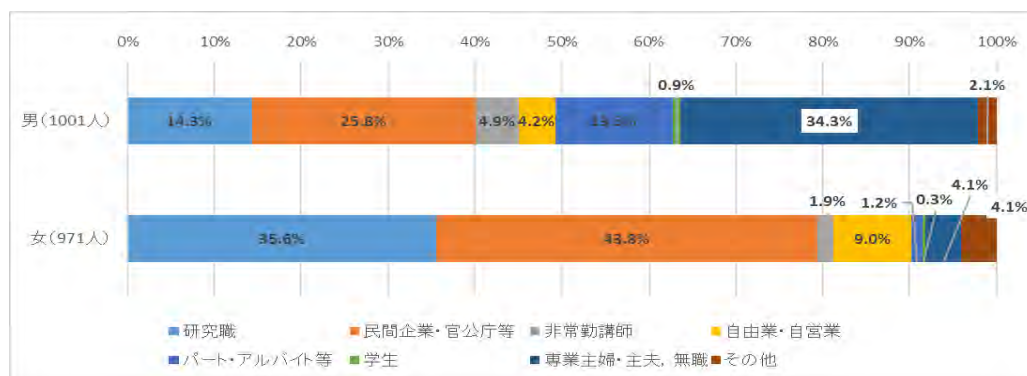


図5-5 男女別にみた配偶者職業

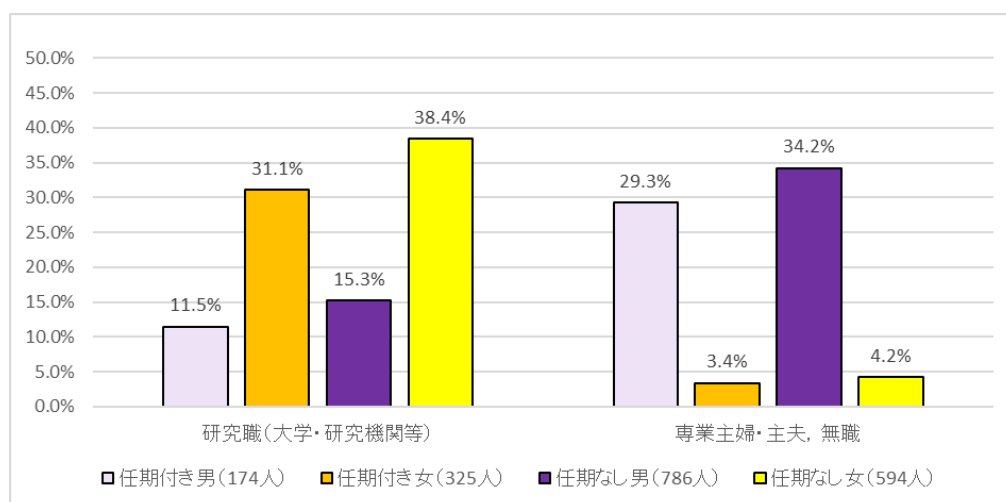


図 5-6 現職任期の有無別・男女別にみた配偶者職業（研究職と専業主婦／主夫のみ抽出）

さらに図 5-6 は、配偶者の職業が研究職の者の割合と、専業主婦／主夫の者との割合を、現職任期つき／任期なし別・男女別に示したものである。ここからは、配偶者の属性の差異は、回答者の現職の任期の有無よりも、回答者の性別からの影響が多いことが分かる。研究職の配偶者を持つ者は、現職任期の有無に限らず、女性に多い。一方、専業主婦／主夫の配偶者を持つ者は、現職任期の有無に限らず男性に多い。本来、任期付きのポストに就いている男性よりも、任期なしポストにある女性のほうが経済的安定は保障されているはずであるが、配偶者の専業主婦／主夫率は、雇用の安定性よりも、研究者の性別によって左右されているといえる。配偶者の選択や、その配偶者が働く／働かないかの違いは、経済要因よりもジェンダーの要因が強く影響するということである。

以上、本節では回答者の婚姻状態について明らかにしてきたが、同じ研究職についているにもかかわらず、男女の研究者の婚姻状態や配偶者の属性は大きく異なっていることが分かった。このことから推測できるのは、男女の研究者の私的領域における生活状況、とりわけ家事・育児の分業状態にはかなりの差異が生じている可能性である。次節では、さらに子どもがいる場合の生活状況の違いについて考察する。

2. 子どもの状況

初めに子どもの有無と回答者の性別をクロス集計したところ、男性の半数以上にあたる 55.6%の者に子どもがいる一方で、女性の場合は 44.7%と半数以下であり、女性の方が子どもを持つ者が有意に少なかった。

図 5-7 は、子どもがいる場合、何人の子どものいるかも含めて男女別に集計したものである。なお、子どもがいない回答者の場合、子ども数は「0 人」となる。図 5-7 からは、たとえ子どもがいる場合であっても、女性の持つ子どもの数は、男子研究者のそれより少ないことが分かる。女性は子どもがいる場合であっても、半数以上が「1 人」のみであり、2 名以上の子どもを持っている女性は女性全体の 2 割に過ぎなかった。一方、男性に子どもがいる場合は、半数以上が 2 人以上の子どもを持っており、男性の方が子ども数そのものも多い。

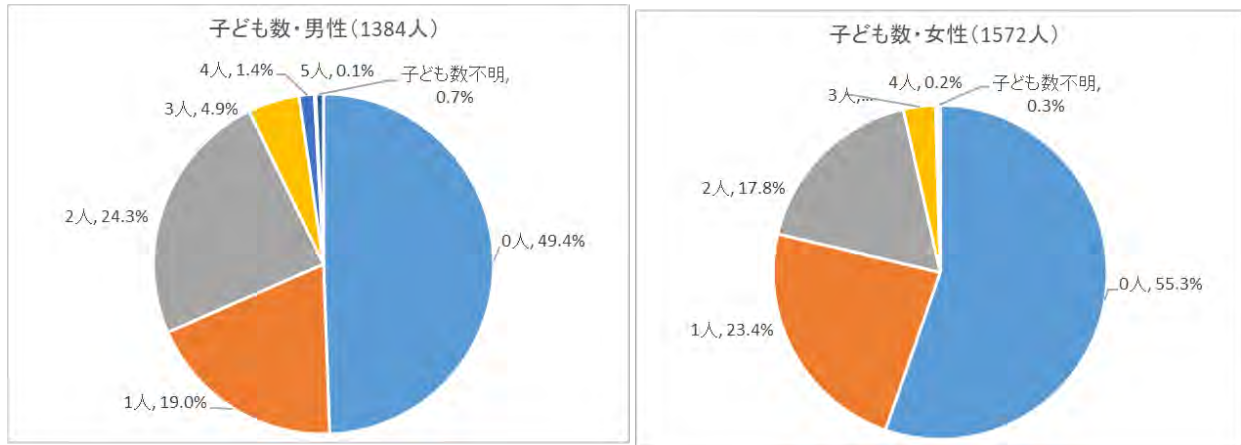


図 5-7 男女別にみた子ども数

なお、男女別に回答者一人あたりの平均子ども数を算出したところ、男性は 0.90 人、女性は 0.69 人であり、女性が子どもを「産みびかえ」する傾向にあることがうかがえる。

また、第 1 子誕生時の回答者本人の平均年齢は、男性の場合 33.8 歳、女性の場合は 32.5 歳であり、子どもを持つ場合は女性の方が 1 歳ほど若い時期に子どもを設けていることが分かる。平均値に加えて、第 1 子を設けた年齢の分散の男女差を確認したものが図 5-8 である。



図 5-8 男女別にみた第 1 子誕生時の年齢

図 5-8 を見ると、男性の場合も女性の場合も、ともに 30 代後半に第 1 子誕生のピークが来ていることが分かる。とはいうものの、20 代後半に第 1 子を設けた者は女性の方が 1 割ほど多く、女性のほうが早めに第 1 子を持つ傾向にあることも分かる。それと同時に、男女ともに 40 代以降に第 1 子を持つケースも少なくなかった。

3. 子どもの誕生がもたらす影響

3-1. 第1子誕生と育休取得状況

子どもを持つことは、回答者の研究者人生に一定以上の影響を与えることが予想されるが、そこにはどのような男女差がみられるだろうか。本節ではこの点について考察する。

まず、図5-9(a)は、第1子誕生時の本人の就業状況を回答者の男女別に示したものである。本人の就業状況を見ると、男性の半数以上（53.7%）は本人が任期なしの研究職に就業した後に第1子を持っているが、女性の場合、第1子誕生時に任期なしの研究職を得ていた者はわずか3分の1（33.8%）であった。女性は、民間・官公庁・小中学校勤務者（10.2%）を含めても、第1子誕生時に安定した就業状態に到達していた者は半数以下（44.0%）である。任期付きの研究職（15.6%）、非常勤講師（10.2%）、専業主婦（12.9%）など、研究者としてのキャリアの安定を待たずに第1子誕生を迎えた者が3分の1以上を占めた。

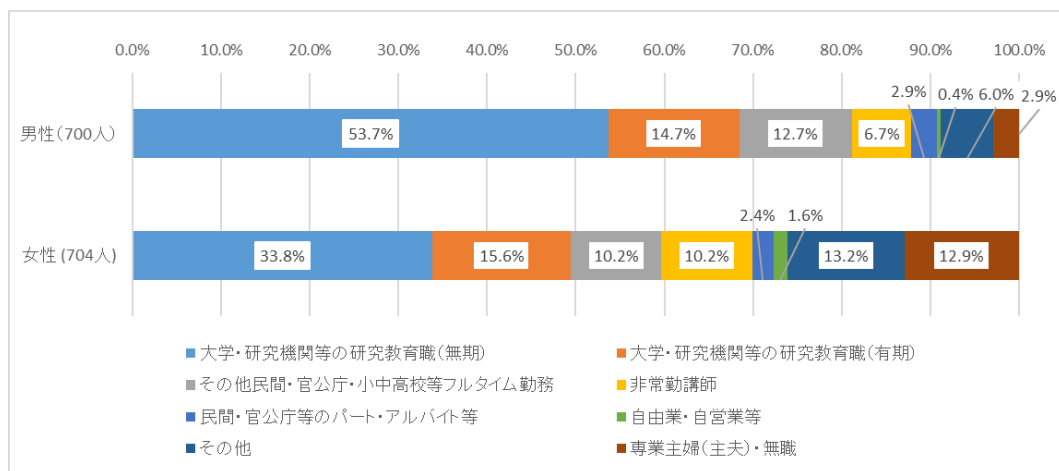


図5-9(a) 男女別にみた第1子誕生時の本人の就業状況

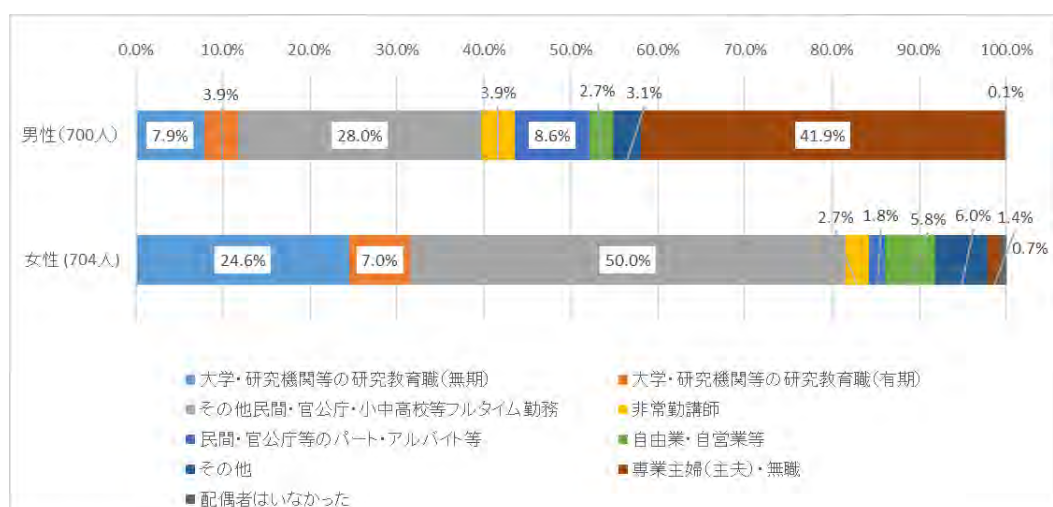


図5-9(b) 男女別にみた第1子誕生時の配偶者の就業状況

なお、第1子誕生時の配偶者の就業状況（図5-9(b)）を見ると、男性の回答者の配偶者は、その4割（41.9%）が専業主婦であった。一方、女性の回答者の配偶者は、4分の3（74.6%）が任期なしの研究職（24.6%）または民間・官公庁・小中学校等でのフルタイム勤務（50.0%）に従事しており、第1子誕生時の経済的安定性は、本人よりも夫の側の職業によって保証されていることが分かる。

すなわち、同じように生まれたばかりの子どもを抱える研究者という立場であっても、第1子誕生後の育児を自らが担う必要があるかどうかについて、男性と女性では異なる現実直面していることが推察できる。配偶者に専業主婦の占める割合が高い男性は、育児は配偶者に任せ、自身はその第一次的責務から逃れやすい状況下にある者が多い。これに対して女性の場合は、自身よりも配偶者のほうが職業的安定性の高い者が多いため、結果的に自らが育児の主たる担い手となりやすい状況下にある。

次の図5-10(a)は、第1子誕生時の回答者自身の育児休業取得状況を男女別に集計したものである。これを見ると、育児休業を取得した者は圧倒的に女性が多い（37.8%）ことが分かる。男性の取得者はわずか4.0%であり、育休制度があっても取得しなかった者がその10倍以上（47.1%）を占める。また、20人に1人（5.5%）の女性は、第1子誕生を機に離職や退学をしている。

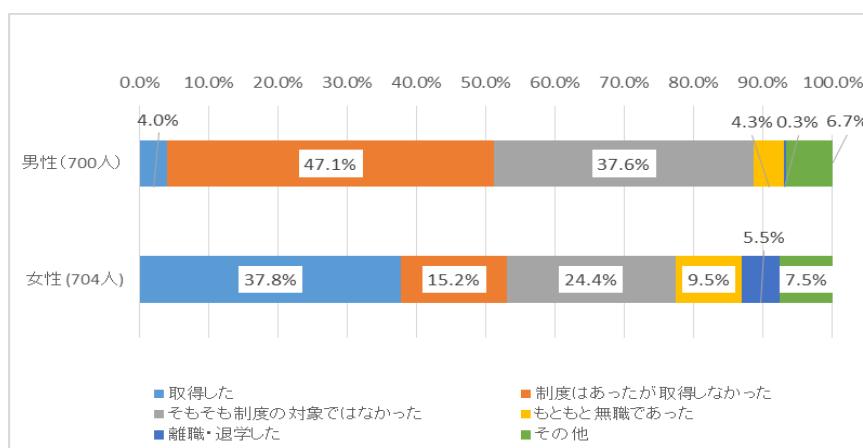


図5-10(a) 男女別にみた第1子誕生時の本人の育児休業取得状況

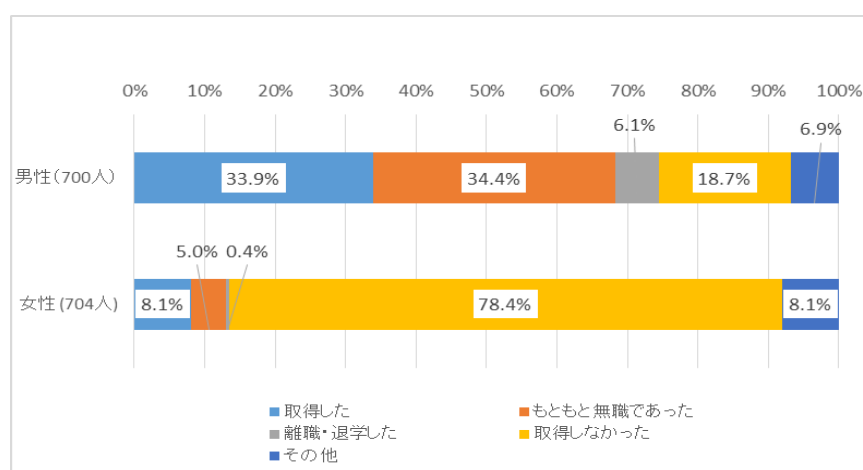


図5-10(b) 男女別にみた第1子誕生時の配偶者の育児休業取得状況

自らが育児休業を取得しない代わりに男性が頼るのが配偶者の存在である。図 5-10(b)は、回答者の配偶者の育児取得状況を示したものである。ここを見ると男性の配偶者は、第 1 子誕生当時以前から無職であったケースが全体の 3 分の 1 (34.4%) を、さらに配偶者が育児休業を取得したケースが 3 分の 1 (33.9%) を占めていることが分かる。要するに 7 割近くの男性は、自分の子どもが誕生しても育児のことを心配しなくても良い環境下にある。

一方、女性の場合、配偶者が育児休業を取得したケースは 1 割未満 (8.1%)、配偶者がもともと無職であったケースは 5.0%であり、両者を合わせても生まれてきた子どもの育児を配偶者に頼ることのできた者は 1 割強 (13.1%) に過ぎない。すなわち、同じように第 1 子が誕生し、親となったとしても、そのことが新たな労働負荷をもたらす可能性は、女性と男性とで大きく異なっているのである。

3-2. 子どもの誕生とキャリアの継続・分断

では、実際に子どもの誕生は、回答者の職業継続にどのような影響を与えたのだろうか。まず、詳しい図表は省略するが、第 1 子の誕生前と「同じ職務を継続した」と答えた者の割合は男女で異なっており、男性 78.4%であったのに対し、女性は 66.3%にとどまっていた。自分の希望または職場の指示で職務や部署を変えた者はわずかであったが、双方合計すると男性 1.6%、女性 4.4%、一方、失職や退職した者は双方合計すると男性 1.4%、女性 11.1%と、女性に多かった。全体的な傾向として、男性よりも女性の方が第 1 子誕生当時、何らかの職業上の変更を経験していることが分かる。

もっとも、その職業の継続可能性は、男女差だけでなく、第 1 子誕生当時本人が従事していた職業や就業状況によっても影響を受けると考えられる。そこで表 5-2 では、第 1 子誕生当時本人が従事していた職業およびその就業状況別に、その職業を継続できたかどうかについて集計した。上段は男性、下段は女性の結果である²。

表 5-2 男女別、第 1 子誕生当時の職業・就業状況別にみた、職業継続状況

		第1子出産時の職業および就業状況（本人）				
		大学・研究機関等 研究教育職 （無期）	大学・研究機関等 研究教育職 （有期）	非常勤講師	民間・官公庁・ 小中高校等 フルタイム勤務	専業主婦（主夫） ・無職
男 性	（人数）	376	103	47	89	20
	同じ職務を継続	83.5%	84.5%	78.7%	74.2%	40.0%
	自分の希望で職務・部署を変えた	0.3%	2.9%	2.1%	2.2%	0.0%
	職場の指示により職務・部署が変わった	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%
	失職・退職	0.5%	1.9%	0.0%	3.4%	5.0%
	その他	15.7%	10.7%	19.1%	18.0%	55.0%
女 性	（人数）	238	110	72	72	91
	同じ職務を継続	92.4%	85.5%	54.2%	80.6%	8.8%
	自分の希望で職務・部署を変えた	0.8%	1.8%	5.6%	4.2%	4.4%
	職場の指示により職務・部署が変わった	1.3%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%
	失職・退職	1.7%	7.3%	23.6%	11.1%	29.7%
	その他	3.8%	5.5%	16.7%	0.0%	57.1%

※第1子出産時の本人の就業状況が「民間・官公庁等パート・アルバイト等」「自由業・自営業等」だった者はサンプル数が少ないため、また「その他」はその具体的状況が多様であることが予測されるため、記載を省略した

² なお、今回の調査では、第 1 子誕生当時の職業・就業状況について、「大学・研究機関等の研究教育職（無期）」「大学・研究機関等の研究教育職（有期）」「その他民間・官公庁・小中高校等フルタイム勤務」「非常勤講師」「民間・官公庁等のパート・アルバイト等」「自由業・自営業等」「その他」「専業主婦（主夫）・無職」の 8 つの選択肢を設けたが、このうち「民間・官公庁等のパート・アルバイト等」「自由業・自営業等」は、男女合わせても前者 37 名、後 14 名と該当者が少なかったため、また「その他」はその具体的状況が多様であることが予想されるため、表 5-2 への記載を省略した。

まず、男女ともに、第1子誕生時に大学・研究機関等の研究教育職に従事していた者の職業継続率は、無期、有期に関わらず高いことが明らかである。特に女性の場合、「無期の大学・研究機関等の研究教育職」に従事していた場合は、9割以上の者（92.4%）が同じ仕事を継続できている。また、「有期の大学・研究機関等の研究教育職」の場合も、男性同等の職業継続が可能となっているが、7.3%の者が失職や退職を経験している。一方、失職や退職は、無期の研究教育職に従事していた女性や、無期有期に関わらず研究教育職に従事していた男性にはほとんど見られない。「民間・官公庁・小中高校等フルタイム勤務」だった女性も、職業継続率自体は教育研究職と遜色がないが、1割の者が失職や退職を経験している。

一方、第1子誕生に伴う職業継続という点において最も脆弱なのが、当時、非常勤講師だった女性である。非常勤講師の女性の4人に1名近く（23.6%）が、第1子誕生後に失職または退職を経験している。男性非常勤講師の場合、第1子誕生にもともなう失職・退職が0.0%であることを照らし合わせると、非常勤講師の中でも女性が、家族状況の変換の影響を受けやすい複合的な弱者となっていることが明らかである。

それでは第1子誕生時の就業状況は、その後の研究者人生にどのような影響を与えることになるのだろうか。また、そこにはどのようなジェンダー差がみられるのだろうか。表5-3はこうした疑問を明らかにするために、第1子誕生当時の職業・就業状況別に、現在、無期の研究教育職に就業している者の割合を掲載したものである。なお、第1子誕生時に民間・官公庁・小中高校等においてフルタイムの仕事に就いていた者の中には、もともと研究教育職志望でなかった者も多いことが予想されるため、ここでは分析対象から除いた。以下で考察するのは、第1子誕生時に無期の研究教育職、有期の研究教育職、非常勤講師、または専業主婦／主夫であった者の現在の状況の比較である。

表5-3 男女別、第1子誕生当時の職業・就業状況別にみた、現在研究教育職（無期）就業率

			第1子出産時就業状況（本人）			
			大学・研究機関等 研究教育職 （無期）	大学・研究機関等 研究教育職 （有期）	非常勤講師	専業主婦（主夫） ・無職
全世代	男性	全人数	376	103	47	20
		うち 研究教育職（無期）	90.4%	65.0%	68.1%	50.0%
	女性	全人数	238	110	72	91
		うち 研究教育職（無期）	89.1%	57.3%	51.4%	36.3%
世代（現在の年齢）別						
30代	男性	全人数	44	43	7	3
		うち 研究教育職（無期）	100.0%	53.5%	42.9%	0.0%
	女性	全人数	25	34	13	8
		うち 研究教育職（無期）	92.0%	35.3%	7.7%	0.0%
40代	男性	全人数	96	25	7	3
		うち 研究教育職（無期）	99.0%	84.0%	100.0%	100.0%
	女性	全人数	69	40	17	22
		うち 研究教育職（無期）	91.3%	67.5%	47.1%	13.6%
50代	男性	全人数	89	8	10	1
		うち 研究教育職（無期）	97.8%	75.0%	100.0%	0.0%
	女性	全人数	50	7	19	27
		うち 研究教育職（無期）	96.0%	100.0%	73.7%	55.6%

※20代は第1子誕生後の者が極めて少数のため、また60代以降は定年期を迎えるため、世代別の表からは掲載を省略した。

初めに、表 5-3 の読み方について解説を加えておく。表 5-3 は、第 1 子誕生当時の職業・就業状況が、「無期の研究教育職」、「有期の研究教育職」、「非常勤講師」、「専業主婦／主夫」であった者のうち、現在、無期の研究教育職に従事している者の割合を取り出して表に記載したものである。それぞれ、回答者が男性の場合と女性の場合とに分けて無期の研究教育職従事率を算出してある。

表の上半分には全世代をまとめた集計結果を掲載した。ただし、無期の研究職の従事しやすさは、世代によって異なる可能性も考えられるため、下半分には回答者の世代別の状況も掲載した。なお、20 代は第一子誕生を迎えた者が極めて少数であったことから、また 60 代以上は定年期を迎え始めることから、下半分の世代別比較への掲載は省略した。

表中にある「全人数」とは、世代別、男女別、第 1 子誕生当時の職業・就業状況別にグループを作った際に、各グループ全体の人数を意味している。例えば左上の「376 人」は、全世代の男性で第 1 子誕生時に無期研究教育職に従事していた者が 376 人いたということである。そしてすぐ下の「90.4%」は、その 376 人のうち 90.4%の者が現在、無期の研究教育職に従事していることを意味する。なお、特に下半分の世代別比較は多重クロス表であるため、全人数が非常に小さい数値の場合は、誤差によるゆがみが生じやすくなるため、そのすぐ下のパーセントはあくまでも参考値となる。

さて、表 5-3 から分かるのは、いずれの世代においても、特に女性が現在無期の研究教育職に従事できる割合は、第 1 子誕生時に本人がどのような就業状況であったかの影響を受けているということである。例えば、第 1 子誕生時に既に無期の研究教育職に従事できていた女性（全世代）は、その後、現在においてもほとんどの者（89.1%）が無期の研究教育職に従事できている。さらに言えばその割合は、男性（90.4%）の場合と全く変わらない。

ところが、第 1 子誕生時に有期の研究教育職または非常勤講師にあった女性のケースを見ると、現在は無期の研究教育職のポジションを得ている割合は、世代全体では 57.3%、51.4%と、半数程度にまで落ちこんでいる。もちろん男性の場合も 65.0%、68.1%と 6 割代後半に落ち込んでおり、第 1 子誕生時の就業状況の影響を少なからず受けているが、いずれにせよその影響は女性の方が大きい。

世代別の状況を見ると、特に若年層の女性は、第 1 子誕生時の就業状況とジェンダー双方の影響を受けやすい存在であることが分かる。子どもを抱えた女性が研究者としてのキャリアを積んでいく際に、男性よりもレイト・スターターとなりがちであることが表 5-3 から浮かび上がる。サンプル数が少ないため、結論には慎重を期する必要は残されているものの、とりわけ第 1 子誕生時に非常勤講師であった女性は、他のグループよりも無期の研究教育職に到達しにくく、その傾向は 50 代になっても確認できる。

以上から言えることは、女性研究者のキャリア形成にとって、第 1 子誕生以前に大学・研究機関等での研究職のポジションを得ることができているかどうか一つの分かれ道であるということである。子どもの誕生は、特に女性にとってその後のキャリアの分断やキャリアアップの遅延を引き起こしかねない問題となる。唯一その影響に巻き込まれない策は、第 1 子誕生前に無期の研究教育職を得ることができたかどうかポイントのようである。

ただし、既に本章第 1 節でも明らかにしてきたように、そもそも女性研究者の既婚率や子どもを持っている割合は男性研究者より低く、とりわけ無期の雇用を確保した女性の既婚率は、有期雇用の女性の既婚率をさらに下回る。となると、第 1 子誕生後の就業継続に有効であるかのようでもある「無期雇用の事前の確保」という対策も、そのことを第一目標にした場合に生じるその後の人生のリスクというものも多分に伴うことが予測できる。実は、このことこそが女性研究者が人生において直面する「困難」と言える。

それは男性研究者が決してぶつかることのない人生の選択の問題である。

4. 育児の担い手にみられる男女間格差

ここまで、女性が配偶者との関係性において育児に従事させられやすい構造にあり、一方の男性は育児から回避しやすい構造にあること、また特に第1子誕生時の女性の就業状況が、その後今日までの研究者としてのキャリア形成に影響をもたらす可能性があることを指摘した。ではなぜ、子どもの誕生はここまで女性のキャリアに影響を与えてしまうのだろうか。本節では、子どもの誕生後、男女の研究者の育児への携わり方がどのように異なっているかを明らかにする。

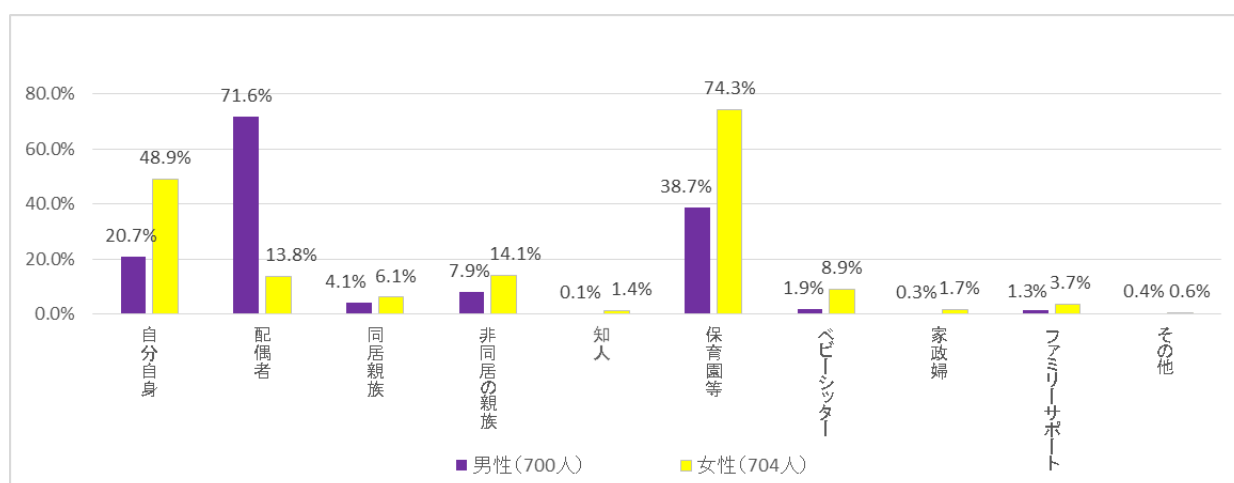


図5-11 就学前の子どもの育児（昼間）の担当者（複数回答）

図5-11は、子どもが就学前、昼間の育児を誰が担当していたかを見たものである。本来、出産以外の子どもの育児は親の性別に関わらず可能なはずであるが、図5-11から分かるのは、就学前の子どもの日中の育児を担当する割合は、男性と女性の間で大きな差異があるということである。

女性はほぼ半数が「自分自身が担当した」と答えているのに対し、男性は2割にとどまっている。また男性の7割が「配偶者が担当した」と答えている。すなわち、男性は子どもがいたとしても育児は「他人任せ」、中でも配偶者に依存することでしのぐことができている。すでに見てきたように、男性の中には配偶者が専業主婦である者も少なくないためか、保育園利用も4割に満たない。一方女性は、回答者の4分の3が保育園を活用しており、自分以外の育児の担い手として最大の頼り先が保育園となっていることがうかがえる。同じく子どもの親であるにもかかわらず、配偶者（夫）への依存は、非同居の家族と同程度にとどまっているが、これは男性回答者の多くが配偶者に育児を任せていることと裏表の構造と言える。

育児の女性親依存の傾向は、子どもが成長した後も大きくは変わらない。第1子が小学生の時、放課後の子どもの世話を誰が担当したかを男女別に集計したところ（図5-12）³、相変わらず男性の7割が配

³ この設問は子どもがいる回答者全員に尋ねたものであったが、本来、子どもが小学生未満の回答者にとっては回答不要（非該当）であるため、他の設問項目に比べて「該当しない」を選択した者が多かった。そこで本稿では、「第1子が6歳以上」かつ「この質問に『該当しない』を選択しなかった者」の条件を満たす回答者を「小学生以上の子どもがいる」とみなし、この設問に回答する対象者とみなした。

偶者任せであったことが分かった。男性回答者の配偶者が子どもの世話を担当した割合は、女性回答者の配偶者が担当した割合の5倍にも上る。一方、女性が配偶者の代わりに頼る先は学童保育であった。回答者の6割以上が学童保育を活用している。また自分自身で世話をしたケースも4割以上であった。

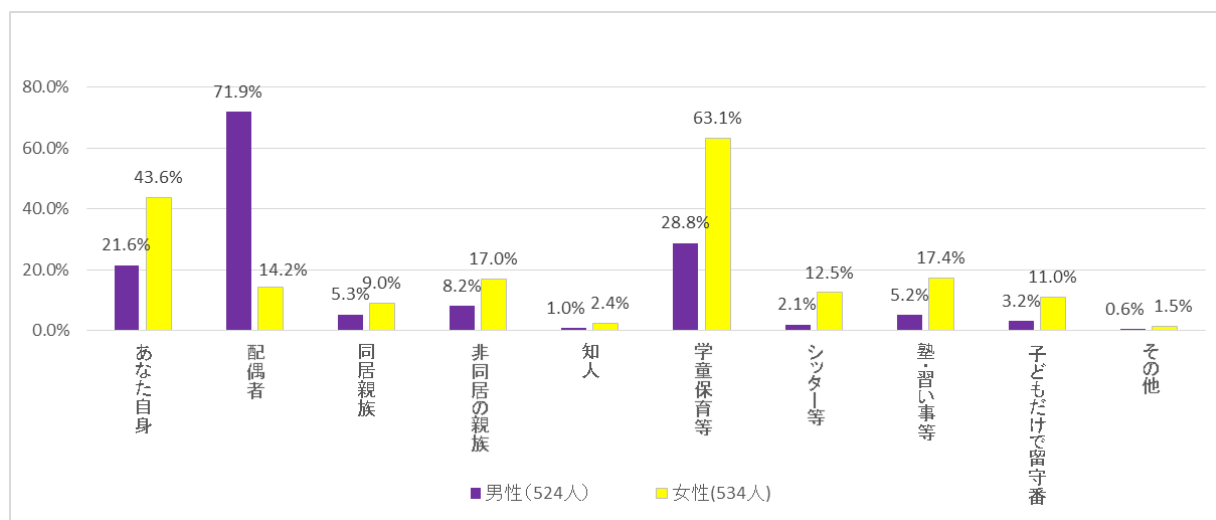


図 5-12 小学生の子どもの放課後の世話の担当者（第1子小学生以上のみ・複数回答）

次の図 5-13 は、回答者が学会等の出張をする際に誰に育児を任せるかについて男女別に集計したものである。男性はそのほとんどが配偶者に育児を任せていたが、女性が配偶者に任せているケースは7割にとどまっていた。その一方で、4割もの女性が非同居の親族・知人の助けを受けていた。近年増えてきた学会の保育サービスの活用者は女性の方が多く1割見られた。

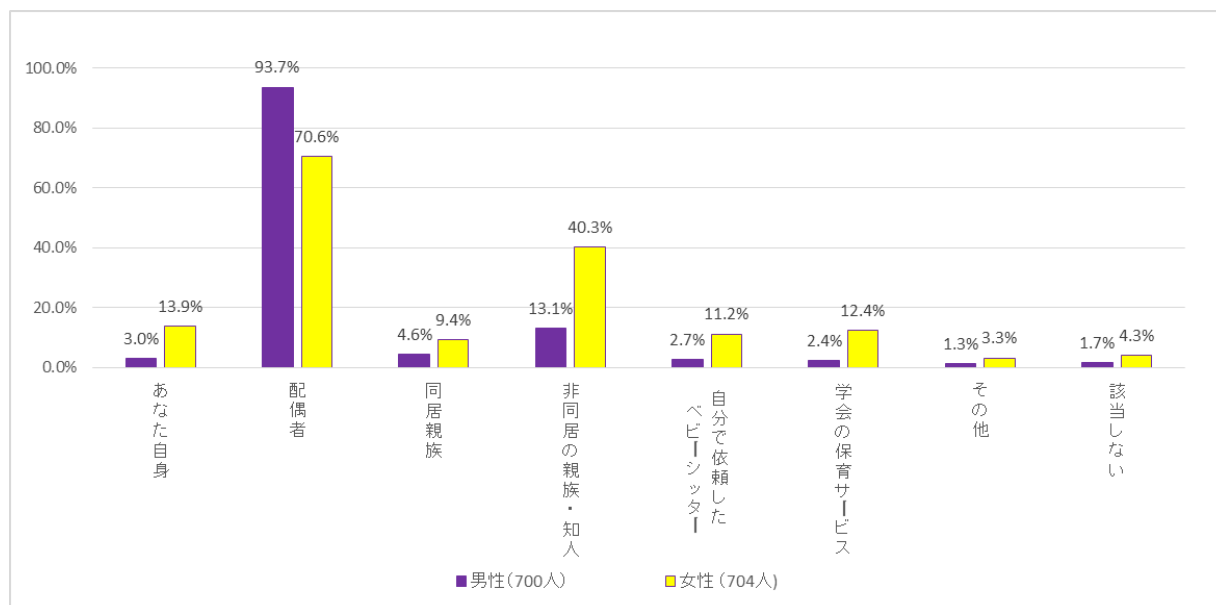


図 5-13 就学前の子どもの育児（昼間）の担当者（複数回答）

要するに、「子どもを持つ」ということは、男女の研究者に全く異なる世界をもたらすことになる。女性にとって子どもを持つということは、その本人が研究者であろうと、専業主婦であろうと、育児の第一責任者としての任務を引き受けることと同義である。他方、男性の場合、自らは育児に全くかわらなくても自身の子どもの持つことが多くの場合可能となっている。この男女間に見られる子育て責任の圧倒的な格差が、前節までに明らかにしてきた男性と女性研究者の人生選択の違いの背景にあるのである。

5. どのような夫婦の職業の組合せだと育児の協働は進むのか？

前節までに明らかになったのは、女性にとって子どもの誕生とその後の育児の発生が、男性とは異なる責務を女性に負わせることになってしまっているという夫婦の役割分業の現実であった。結果的に、子どもが誕生して以降の女性は職場と家庭との二重労働状態となっていた。

しかしながら女性たちにとっての「第二の労働（セカンドシフト）」（＝育児）も、もしそれを配偶者と平等に分配することができればその負担を軽減することは可能である。配偶者がどの程度まで育児に携わることができるかは、第二の労働現場における女性の労務量を左右し、ひいては女性が第1の労働現場で費やせる時間も左右することになる。それはすなわち、研究者としての人生そのものを左右するものでもある。配偶者が「イクメン」であればあるほど、女性は「第一の労働」にも割ける時間が確保できるし、一方、もし配偶者が妻に「ひとり育児（ワンオペ育児）」を強いるようであれば、妻の研究者としての労働時間は著しく阻害される。

もちろんそれは、配偶者の個人的意思だけに帰せるものではなく、配偶者がどのような仕事に就き、職場での労働時間やその他の労働条件がどのようなものとなっているかにも大きな影響を受ける。従って、配偶者の職業・就業状況の違いは、配偶者の育児への参加度の格差をもたらす重要な要因となる。それでは、配偶者がどのような職業・就業状況にあり、夫婦双方の職業・就業状況がどのような組合せであれば、もっとも育児の協働は進行しやすく、逆にどのような組合せであれば育児の協働は疎外されやすいのだろうか。

表5-4 回答者とその配偶者の職業・就業状況の組合せ（全体上位10位）

本人職業 X 配偶者職業	全体 (1975人)		男性 (1000人)		女性 (970人)	
	順位	%	順位	%	順位	%
研究（無期）X 民間・官公庁（無期）	①	18.2%	②	15.7%	①	20.8%
研究（無期）X 研究（無期）	②	14.9%	④	9.6%	②	20.4%
研究（無期）X 主婦/夫	③	14.0%	①	25.1%	⑦	2.6%
研究（有期）X 民間・官公庁（無期）	④	8.1%	⑥	4.4%	③	11.9%
研究（無期）X パート	⑤	5.7%	③	10.4%	圏外	0.9%
研究（有期）X 研究（無期）	⑥	4.2%	圏外	0.5%	④	7.2%
研究（無期）X 自営	⑦	4.1%	⑧	3.0%	⑤	5.2%
研究（有期）X 主婦/夫	⑧	3.0%	⑤	4.8%	圏外	1.1%
研究（無期）X 非常勤講師	⑨	2.8%	⑦	4.2%	圏外	1.3%
研究（無期）X 研究（有期）	⑩	2.5%	⑨	2.3%	⑥	2.8%

※回答者全体で上位10位までの組合せを抽出してあるため縦和は100%に満たない。

表 5-4 は、回答者とその配偶者の職業・就業状況の組合せを上位 10 位までリストアップしたものである。「本人×配偶者」の組合せでもっとも多かったのは、「研究職（任期なし）×民間・官公庁等勤務（任期なし）」であり、そこに「研究職（任期なし）×研究職（任期なし）」、「研究職（任期なし）×専業主婦・主夫」が続く⁴。

なお、回答者が男性か女性かによって、出現しやすい本人×配偶者の組合せには違いがみられた。これは、職業・就業状態がジェンダーの影響を受けるからであり、本人にせよ配偶者にせよ、男性である者のほうが雇用は安定しやすい傾向にあった。回答者が男性の場合、出現率の多い夫婦の組合せ上位 3 位は、第 1 位「研究職（任期なし）×専業主婦」（25.1%）、第 2 位「研究職（任期なし）×民間・官公庁等勤務（任期なし）」（15.7%）、第 3 位「研究職（任期なし）×非研究職のパート・アルバイト」（10.4%）の順であり、いわゆる「サラリーマンの夫と専業主婦（またはパートタイム）の妻」といった、高度経済成長期モデルの夫婦が優勢であることが分かる。

一方、回答者が女性の場合の上位 3 位は、第 1 位「研究職（任期なし）×民間・官公庁等勤務（任期なし）」（20.8%）、第 2 位「研究職（任期なし）×研究職（任期なし）」（20.4%）、第 3 位「研究職（任期あり）×民間・官公庁等勤務（任期なし）」（11.9%）であった。女性の場合、多く見られるのは夫婦共働きであり、夫は無期雇用のパターンである。

なお、回答者全体では上位 10 位に入る職業・就業形態の組合せの中には、男性回答者、女性回答者に分けて、それぞれ順位をつけると上位 10 位の圏外になってしまう組合せもあった。たとえば男性の間では第 3 位の「本人（夫）：研究職（任期なし）×配偶者（妻）：非研究職のパート・アルバイト」という組合せは、女性の場合はわずか 9 名（組）で 0.9%と極めて少なかった（女性回答者の場合は「本人（妻）：任期なし研究職×配偶者（夫）：非研究職のパート・アルバイト」という組合せに相当する）。他方、女性の間では 4 番目に多い「本人（妻）：任期あり研究職×配偶者（夫）：任期なし研究職」という組合せは、男性の場合 13 名（組）で 0.5%しか見られなかった（男性回答者の場合は「本人（夫）：任期あり研究職×配偶者（妻）：任期なし研究職」に相当する）。

回答者と配偶者のどちらが男性／女性であるかを考えると、一見、当たり前のようにも思えるこうした現象そのものが、男女の研究者の非対称性を現している。すなわち、研究者の配偶者選択は、ジェンダー・ニュートラルに行われるのではなく、回答者本人が男であるか女であるか夫の側であるかに応じて、その配偶者選択の方向性は異なってくるのである。夫婦は男性の方がより雇用の安定性を求められる一方で、女性の側には「第二の労働」現場における業務分担をより求められている。その違いが、同じ「第一の労働現場」に従事する研究者であっても、二重労働状況の違いを生み出し、結果的に「第一の労働」に従事する際のハンディの違いをもたらしてしまうのである。

それでは、表 5-4 で示したような回答者と配偶者の職業・就業状況の組合せの違いは、それぞれの家庭における育児分担に何らかの影響をもたらしているのだろうか。次の表 5-5 は、表 5-4 で紹介した回答者と配偶者の職業・就業形態の組合せの中でもより人数の多い（80 人以上）グループを取り出したものである。結果的に表 5-4 のうち上位 7 位までが掲載されている。表 5-5 では、各グループの回答

⁴ なお、ここでの「研究者同士の夫婦」とは、あくまでも本調査に協力した回答者の配偶者の職業が研究者であるというだけのことであり、配偶者自身が本調査の回答に含まれるかどうかは全く未知数である。なぜなら夫婦ともに本調査の対象学会に所属していたとしても、双方が調査協力しているとは限らないし、また配偶者が調査対象外の学会に所属している場合も多々あるからである。従って以下の分析では、男性回答者と女性回答者の世帯に一部重複があることは特に考慮せず、あくまでも独立したものとみなす。

者とその配偶者が、それぞれどのように育児を負担しているかを示した。

表 5-5 回答者と配偶者の育児負担状況

			回答者と配偶者の職業・就業状態の組合せ						
			研究（無期） X 研究（無期）	研究（無期） X 民間・官公庁 （無期）	研究（無期） X 自営	研究（有期） X 研究（無期）	研究（有期） X 民間・官公庁 （無期）	研究（無期） X パート	研究（無期） X 主婦/夫
男性	（人）		96	157	30	13	44	104	251
	平均年齢（歳）		48.37	43.93			40.47	48.81	49.30
	子ども	子どもあり	65.6%	67.5%			59.1%	69.2%	74.5%
		子ども数平均	1.48	1.70			1.50	2.01	1.83
	第1子誕生時 育休	本人取得	11.1%	5.7%			0.0%	2.8%	1.1%
		配偶者取得	60.3%	78.3%			84.6%	12.5%	13.9%
	就学前 昼間育児	自分自身	33.3%	23.6%			15.4%	16.7%	13.9%
		配偶者	39.7%	45.3%			42.3%	93.1%	93.0%
	小学生放課後 世話	自分自身	46.7%	26.1%			18.2%	17.9%	13.2%
		配偶者	46.7%	37.7%			18.2%	89.6%	94.4%
	出張時子ども 世話	自分自身	11.1%	1.9%			0.0%	0.0%	1.1%
		配偶者	95.2%	93.4%			100.0%	95.8%	95.7%
女性	（人）		198	202	50	70	115	9	25
	平均年齢（歳）		49.05	47.49	48.94	41.65	40.93		
	子ども	子どもあり	69.2%	67.3%	66.0%	68.6%	58.3%		
		子ども数平均	1.53	1.63	1.45	1.50	1.60		
	第1子誕生時 育休	本人取得	41.6%	51.5%	45.5%	35.4%	35.4%		
		配偶者取得	8.0%	12.5%	6.1%	14.6%	9.0%		
	就学前 昼間育児	自分自身	46.0%	45.6%	45.5%	60.4%	58.2%		
		配偶者	19.0%	14.7%	24.2%	8.3%	9.0%		
	小学生放課後 世話	自分自身	36.6%	39.6%	32.1%	66.7%	52.3%		
		配偶者	21.4%	11.9%	46.4%	11.1%	0.0%		
	出張時子ども 世話	自分自身	15.3%	10.3%	15.2%	22.9%	11.9%		
		配偶者	81.0%	80.9%	75.8%	70.8%	71.6%		
※凡例			：夫の育児への積極関与がみられる						
			：妻への育児の依存がみられる						
※太数値は各行（横一列）で比較した際もっとも数値の大きいセル。ただし0.5%未満の差でそれに続くセルがある場合は第二位までを太数値とした。									

表では共働き夫婦を左側に、片働き夫婦を右側に示している。共働き夫婦の中でも夫婦双方が無期雇用の組合せをより左側に、当人が有期雇用で配偶者は無期雇用の組合せを中央に、当人が無期雇用で配偶者は非正規雇用の組合せをより右側に配置した⁵。上段は男性の回答を、下段は女性の回答結果である。上段の一行目、下段の一行目には、回答者の男女別にみた、本人と配偶者の職業・就業形態別のグループに何名の回答者がいたか、その人数を示してある。各グループの人数が少なすぎる場合は、集計結果にゆがみが生じている可能性があり、他のグループとの比較が難しいため、表ではグループ別人数が30名以下の箇所については集計結果の記載を省略した。

なお、各セルのパーセントは、先に紹介したグループごとにみて何パーセントの者がその項目に相当するかを表している。例えば、表の左上の数値を説明すると、男性回答者のうち夫婦ともに無期雇用の研究職である者96名のうち、子どもがいる者は65.6%であり、第1子が誕生した際に11.1%の者が回答者本人が育休を取得したという意味である。

⁵ なお、グループ全体のサンプル数が著しく少なくなってしまうペアについては、表中に詳しい数値の記載を省略した。

「男性本人（夫）：任期あり研究職×配偶者（妻）：任期なし研究職」（13名）、「女性本人（妻）：任期なし研究職×配偶者（夫）：非研究職のパート・アルバイト」（9名）の2つがそれにあたる。

なお、表中の緑色のセルは夫の育児への積極参加がみられると判断できる項目を、ピンク色のセルは妻への育児の依存がみられると判断できる箇所の色を付したものである。男性回答者自身の育児への関与が多くみられる箇所や、女性回答者の配偶者の育児への関与が多くみられる箇所は緑色とした。また、男性回答者が育児を配偶者に任せている度合いが多い箇所や、女性回答者が自分自身で育児をしている度合いが多い箇所、また、女性回答者の配偶者が育児に関与している度合いが低い箇所はピンク色とした。着目すべきは、男性、女性それぞれが、どのような職業・就業状況の配偶者とペアになった際に最も育児の協働が行われやすく、またどのような組合せの時に最も行われにくいのか、ということである。

表5-5からは、まず、回答者が男性の場合、夫婦双方が無期雇用の研究職のペアである時に最も育児に関与していることが分かる。男性自身による育休の取得率が最も高いのはこのペアであり、1割の者が第1子誕生時に育休を取得していた。加えて日常の育児に対する男性自らの関与も他のペアに比べて多い。ただし、無期雇用の男性にみられる「イクメン」化は、もっぱら妻が無期雇用の研究職に限って見られる現象である。同じ無期雇用者同士の共働きペアであっても、妻が研究職ではなく民間・官公庁の無期雇用職の場合は、男性の育児への関与は低い。さらに、妻が専業主婦やパートタイマーである場合、男性は育児にほとんど関与しておらず、妻の「ひとり育児（ワンオペ）」状態となっていた。

また、着目すべきは、男性が有期雇用の研究職で、妻が民間・官公庁に勤めているペア（上段右から3つめのグループ）である。本来、研究職と民間・官公庁職では、裁量時間労働制が適用される研究職のほうが時間の自由があり、育児に関与しやすいようにも思えるが、このペアもまた男性がほとんど育児に関与しない妻のワンオペ育児状態となっている。上段左から2つめにある男性が無期雇用で、その妻が民間・官公庁の無期雇用のペアと比較しても、むしろ研究者である夫が有期雇用である方が妻への育児依存率は高いことが分かる。その理由として考えられるのは、任期に限りのある有期雇用の研究者の労働実態が、無期雇用の研究者の労働より時間的に過酷である可能性である。多くの有期雇用の研究職は、3～5年が雇用期間の上限であるが、期限内に研究成果を上げ、次のポストを見つけなければならない立場にある男性の場合は、育児に携わる時間はないと判断されるのかもしれない。ただし、後にも言及するように、逆に女性が有期雇用の研究者である場合は、育児を免除されていないことにも留意する必要がある。

一方、回答者が女性の場合をみると、夫の育児参加がもっとも多いのは、配偶者が自営の場合であった。回答者が無期の研究職で夫が自営のペアは、就学前の子どもの昼間の育児や小学校の子どもの世話に夫が携わる割合がもっとも高かった。夫が被雇用者である場合よりも、夫自身が自らの労働時間・生活時間のやりくりを自由にできることが夫婦の育児の協働を可能にしていると考えられる。

これとは逆に、女性が育児のワンオペ状態にもっとも陥りやすいのは、自らが有期雇用の研究職である場合である。回答者本人が有期雇用の研究職であり、配偶者が無期雇用の研究職のペアは夫の育休取得率が最も高かったが、日常の育児への関与は少なく、女性が自分自身で対処しているケースが多い。夫が民間・官公庁の無期雇用の場合も同様であり、育児の主たる担い手は妻である女性回答者の側に任されている。なお、先ほども指摘した通り、本人が有期雇用の研究職で配偶者は民間・官公庁の無期雇用というペアは、男性が有期雇用の研究職である場合にもみられたが、この場合、育児の負担は男性ではなく配偶者の妻側に任されていた。すなわち、有期雇用の研究職であることが育児から逃れるエクスキューズとなっているのは、男性の場合に限ってのことである。妻の側が有期雇用で夫の側が無期雇用の組合せでは、家庭内労働の配分というパワーゲームにおいて、妻は圧倒的な弱者となってしまうのである。

同様のことは、夫が同じく無期雇用の研究職、あるいは民間・官公庁の無期雇用であっても、女性が無期雇用か有期雇用かによって、夫の育児への関与が異なってくることからも明らかである。たとえば女性も夫とともに無期雇用の研究職であるペア（下段一番左）と、女性は有期雇用の研究職で夫は無期雇用の研究者であるペア（下段左から4番目）とを、あるいは女性が無期雇用の研究職で夫が民間・官公庁の無期雇用職のペア（下段左から2番目）と、女性は有期雇用の研究者で夫が民間・官公庁の無期雇用職のペア（下段右から3番目）とを比較してみると、就学前の子どもの育児や、小学生の子どもの放課後の世話、あるいは出張時に子どもの世話を夫に任せられるかなどの点において、有期雇用の女性は、無期雇用の女性ほど、育児に対する夫の協力を引き出せていないことが分かる。

既に指摘したように、有期雇用の職にあることが夫婦の育児分担における「立場の弱さ」をもたらすといった現象は、男性の場合には見られなかった。自身が有期雇用の職にあるということが、夫婦間の力学において何を引き起こすのかは、女性の場合と男性の場合とでは正反対であった。

以上を総合して言えることは、夫婦の育児分担は、双方がどのような職業に就いているかに大いに影響されるが、夫または妻がどのような職業についているかということ単独で決まるわけではない。イクメン夫になるかワンオペ妻になるかは、夫婦の職業・就業状況の組合せと、その結果の夫婦間のパワーバランスがどのようなものであるかによって、複合的に決まるのである。

6. 仕事と育児の両立には何が必要か？：私的領域を含めた労働環境の整備

本来、男女の研究者が、公正な労働条件の下で「第一の労働」に従事するためには、「第二の労働」の場が女性にもたらすハンディをあらかじめ是正する必要がある。そのためには、子どもを抱える男性女性共に、仕事と育児を両立できる社会環境を整備していく必要がある。それでは、回答者たちは仕事と育児および介護との両立のために必要なこととして、どのような見解を持っているのだろうか。またそこにはどのような男女差がみられるのだろうか。このことを示したものが表5-6である。

表5-6のうち、選択率が多い項目のトップテンをみると、①「仕事中心の考え方を変える」②「男女役割分担の意識を変える」③「所属機関・上司の理解」④「職場の雰囲気」⑤「労働時間の短縮」⑥「保育施設・サービスの拡充」⑦「多様な休暇・休業制度」⑧「育児・介護への経済支援」⑨「休業中の代替要員」⑩「介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充」の順であった。多くの回答者が改善が必要だと指摘した項目には、「意識の改革」に関するものが多いことが明らかである。加えて「労働時間の短縮」「多様な休暇・休業制度」「休業中の代替要員」といった、具体的な制度改革や、「育児・介護への経済支援」といった積極的な経済支援も並ぶ。

表5-6からは、項目によって男性と女性が考える「両立に必要なこと」の重要度が異なることも明らかである。たとえば女性の方が男性より10パーセント以上選択率が高かった項目は、「男女役割分担の意識を変える」（12.78%）、「育児・介護サービス提供者との信頼関係」（12.69%）、「多様な働き方」（11.73%）、「配偶者の応分の分担」（10.85%）、「病児保育」（10.31%）、「休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み」（10.09%）といったものであった。ここで着目すべきは「配偶者の応分の分担」を挙げている者が男性より女性に多く見られるということであり、本稿が明らかにしてきた「第二の労働」の現場において業務分配に不公平があるという意識が、女性の方に多くみられることが分かる。また、「病児保育」や「休業中の自宅での職業継続」は、日ごろから仕事と育児の両立の困難さに直面している者からこそその指摘であり、今後の改革が望まれる。

表 5-6 男女別、第 1 子誕生当時の職業・就業状況別にみた、現在研究教育職（無期）就業率

		男性	女性
意識改革	所属機関・上司の理解	52.2%	61.8%
	職場の雰囲気	49.1%	58.2%
	男女役割分担の意識を変える	46.2%	58.9%
	仕事中心の考え方を変える	46.9%	45.7%
	配偶者の応分の分担	28.6%	39.5%
	育児・介護サービス提供者との信頼関係	28.7%	41.4%
制度改革	多様な休暇・休業制度	50.7%	56.2%
	労働時間の短縮	48.0%	51.0%
	勤務時間の弾力化	45.7%	45.9%
	休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み	35.4%	45.5%
	休業中の代替要員	34.9%	39.9%
	業務サポート	31.6%	35.5%
	多様な働き方(多様なキャリアパス)	28.2%	39.9%
	ワークシェアリング	23.5%	23.5%
経済支援	任期制度など雇用形態の改善	20.0%	22.1%
	育児・介護への経済支援	42.7%	41.2%
	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）	24.3%	27.4%
施設やサービスの改善	休業者の勤務先への公的補助	24.9%	23.5%
	保育施設・サービスの拡充	46.1%	48.0%
	介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充	41.0%	46.5%
	学童保育の拡充	32.9%	39.1%
	病児保育	29.4%	39.7%
その他	ファミリーサポートの拡充	23.8%	28.7%
	わからない	3.8%	1.9%
	その他（具体的に）	2.7%	3.3%

7. まとめ

本章を通じて明らかになったことは、同じ「研究職」に従事していたとしても、男性と女性の家族事情には大きな違いがみられ、女性たちは私的領域における育児を中心とする労働との二重労働を抱える中で研究業務に従事しているということである。それではどのような違いがみられたのか、本稿を通じて明らかになったことは次の点である。

1. 女性研究者は男性研究者に比べてシングル状態（無配偶者状態）の者が多い。これは婚姻歴がない未婚の者が男性より多いだけでなく、結婚後に離別・死別を経験した者が男性よりも女性に多いことが背景にある。日本社会全体では 50 歳時未婚率（旧「生涯未婚率」）は男性の方が高いことが知られているにもかかわらず、研究者の 50 歳時未婚率は女性の方が高かった。
現職の任期の有無と婚姻状態の関係性を見ると、男性の場合は無期の仕事を手にすることが既婚率を上昇させていたが、女性の場合はその逆であった。
2. 女性研究者は配偶者も研究職に従事している者が多く、一方、男性研究者は専業主婦の配偶者を持つ者が多かった。全体的に女性は共働き研究者カップルが多く、男性は男性片働きカップルが多かった。このことは、子どもを持った場合の育児負担の格差を男女の研究者にもたらす遠因となっていた。
3. 女性研究者は男性研究者に比べて子どもを持つ割合が少なく、また子どもがいる場合もその数は少なかった。その理由は子どもが誕生した後の育児負担が男女に不均等にもたらされることにありと推察できる。

4. 第1子誕生時、配偶者に専業主婦の占める割合が高い男性は、育児は配偶者に任せ、自身はその第一次的責務から逃れやすい状況下にある者が多い。一方、女性は、配偶者に比べて自身の職業的安定性が低い者が多いため、結果的に自らが育児の主たる担い手となりやすい状況下にあった。
5. 第1子誕生後の職業の継続可能性は、男女差だけでなく、第1子誕生当時本人が従事していた職業や就業状況によっても影響を受けていた。女性であっても、第1子誕生時に無期の研究職に就いていた者は、その後も研究職を続ける者は男性同等に多かった。すなわち、女性研究者のキャリア形成にとって、第1子誕生以前に大学・研究機関等での研究職のポジションを得られたかどうかのポイントである。ただし、その一方で無期雇用の女性研究者の既婚率の低さを鑑みると、女性研究者の人生において、安定した職業を確保することと、子どもを持つことのどちらを優先するかはジレンマでもある。
6. 「子どもを持つ」ことは、男女の研究者に全く異なる現実を突きつける。女性にとってそれは、当人が研究者であろうと、専業主婦であろうと、育児の第一責任者としての任務を引き受けることと同義であった。他方、男性の場合、自らは育児に全くかかわらなくても自身の子どもを持つことが多くの場合可能となっていた。この男女間に見られる子育て責任の圧倒的な格差が、本稿で明らかにしてきた男性と女性研究者の違いの背景にある。
7. 女性研究者が配偶者との間で育児をどのように配分するかという問題は、女性が研究教育業務にどのくらい専従できるかということと関わってくる。育児の配偶者間での分担は、女性や配偶者の従事している職業・就業が単独で影響するのではなく、研究者がその配偶者とどのような職業的組合せのペアになっているかによって複合的に決まっていた。夫が同じ仕事に就いていても、家庭内における妻とのパワーバランスによって、夫がイクメンになったり、妻がワンオペ育児になったりするのである。

以上を踏まえ、考えられる今後の対策は以下のとおりである。

第一に、女性研究者が「第二の労働」（育児）によって第一の労働が疎外される度合いは想像以上に大きいものである。職場の側で考えられる対策は、まずもって「第一の労働現場」における労働時間を短縮することである。夕方以降の会議や授業負担がある場合は、それらを削減することが重要である。また、教育業務や学務に関しては、ワークシェアやネットを使ったキャンパス外からの業務参加形態などを導入し、出産・育児によるキャンパス内の「不在」をフォローするシステムの構築も考えられる。子どものいる男女の労働者双方に対して、職場が保育施設やサービスを拡充することも重要であろう。

第二に、やはり社会全般における男女役割分担の規範は早急な変革が必要である。この件に関しては、共働きの女性研究者の個々の家庭で夫婦が意識を変えるだけでは不十分であり、片働きの男性研究者自身も家事・育児に携わり、あらゆる夫婦形態において、男女が応分に「第二の労働現場」での業務を負担できるように社会全体を変えていく必要があると考えられる。

<参考文献>

ホックシールド・アーリー・ラッセル, 1989=1990, 『セカンド・シフト 第二の勤務: アメリカ共働き革命のいま』, 朝日新聞社.

国立社会保障・人口問題研究所, 2019, 「人口統計資料集 (2019 年版)」

(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2019.asp?chap=6&title1=%87Y%81D%8C%8B%8D%A5%81E%97%A3%8D%A5%81E%94z%8B%F4%8A%D6%8CW%95%CA%90I%8C%FB>, 2019 年 9 月 13 日 確認)

第6章 若手のキャリア形成過程の変化とジェンダー

お茶の水女子大学 永瀬伸子

この章では、44 歳以下の若手のキャリア形成が、40 歳代後半から 60 歳代前半の中高年世代と比べてどのように変化しているのかを分析する。課程博士号の取得が研究者としての就職の前提条件になりつつある中で、こういったジェンダー課題が出現しているのか、また奨学金の返還特別免除制度の廃止によって若年世代の返済負担はどう増加したのか、さらに若い世代における有期雇用の拡大によって男女の年収水準はどのように変化したのかを分析する。またキャリアと家族形成との関係について、子どもを持ちたいとの希望がありながらも実際には子どもを持つに至らない研究者の世代差とジェンダー差とを見る。若い世代については、仕事と家庭の両立というかねてからの課題に加えて、経済問題と雇用不安定問題があり、男性にも厳しい状況が出現している。しかし厳しい状況は若手に限定されているわけでもない。中高年の女性研究者の一部とはいえ、男性よりはるかに高い頻度で非常勤勤務による低年収状態が見られる。

1. 学位取得方法の世代による変化と課程博士の学位取得期間のジェンダー差

学位あり（課程博士、論文博士、PhD のいずれか）の割合を人文科学系と社会科学系で年齢階級別、男女別に見たものが図 6-1 である。なお、「課程博士」とは、大学院博士後期課程に入学し、学位の条件を満たした上で博士論文を申請し、審査を経て博士号を取得する方法である。大学院によっては、修士課程と博士課程を合わせた 5 年の一貫コースを設けているところもあるが、2 年の修士課程と、3 年の博士後期課程を分けている大学院も少なくない。論文博士は、博士課程を経ずに予備審査を経て博士論文を提出し、博士と認定されたものである。PhD は海外の大学における博士の学位である。

60 歳以上の層については、図の上段右側となる。当時は、文系において課程博士号をとる者は少数であった。このため学位をとらないまま博士課程満期退学という形で教員職に就いた者が多かったとみられ、学位取得者は、人文科学系男性で 4 割未満、社会科学系男性で 4 割強と、他の年齢層に比べて低めである。一方でこの年齢層では相対的に論文博士号取得者の割合が高い。調査に回答した女性は論文博士取得者が多く、また海外での PhD の取得も含め、人文科学、社会科学ともに女性の学位取得者は 6 割近い。

これに対して 39 歳以下や 40 歳代では、図 6-1 下段左右図のとおり課程博士号の取得者が大幅に増えている。もっとも 40 歳代、39 歳以下について男女を比較すると、課程博士号の取得者は、男性に比べて女性は 5% から 10% 以上低くなっている。これは社会科学系よりも人文科学系で顕著である。

図 6-3 は博士学位によって取得年齢がどのように異なるかを見たものである。50 歳代、60 歳代の回答者は論文博士取得者の割合が高いが、論文博士の取得年齢は 30 歳代から 40 歳代に幅広に分布している。これに対して課程博士の場合は、28-30 歳に学位取得年齢のピークがあり、次のピークは 31-33 歳である。



図 6-1 世代別にみた学位取得者の割合と学位取得方法の内訳

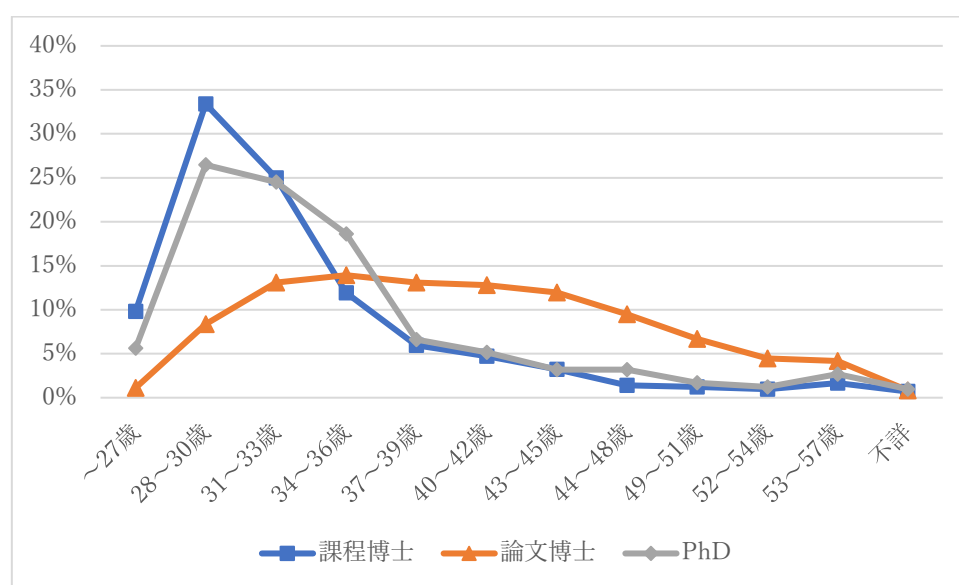


図 6-2 博士の学位の種類と取得年齢の分布

この調査からは、第2章図2-11で示したように、40歳代以下の層では女性の博士学位取得者割合（課程博士、論文博士、PhDを含む）が男性を統計的に有意に下回っていると示されている。若い世代では、大学博士後期課程で博士号を得ることが研究者として職を得る前提条件となりつつある。それにもかかわらず、女性の課程博士学位取得割合が男性を下回っているのであるとすれば、そこになんらかの問題が存在していることを示唆する。

そこで表6-1では近年の学位取得の代表的な方法である課程博士号の取得にかかった年数について、男女差を見た。今回の調査票では、博士学位取得者について、大学院修士課程に入学後、休学、留学を含めて博士学位を取得するために合計何年かかったかを聞いている。標準の最短の期間は5年である。選択肢は5年以下、6年、7年・・・11年、12年、13年以上である。そこで表6-1では5年以下を仮に5年、13年以上を仮に13年と置き、課程博士の学位取得の平均期間を出した。論文博士を除いたのは、教育課程が何年と定まっているわけではないためである。

40歳代以下の層では課程博士の取得そのものが女性の方が低い、表6-1のとおり課程博士の学位取得をしている場合も取得年数の平均期間に男女差があることがわかった。現在既婚をみると男性はおおよそ7.13、女性はおおよそ7.50年であり、統計的に有意な差がある¹。また現在子どもがいる者の平均取得期間は、男性は平均7.03年だが、女性は平均7.50年であり統計的に有意な差がある。

表6-2は課程博士の学位取得年齢である。2歳近い男女差があり、未婚、既婚、離死別、子どもあり、いずれの場合にも統計的に有意な男女差がある。課程博士学位取得の男性の平均年齢は31.9歳であるが、女性は33.9歳である。

表6-1 課程博士の学位取得の平均期間

	現在未婚 (男性133、女性157)	現在既婚 (男性331、女性325)	現在離死別 (男性9、女性30)	現在子ども有 (男性473、女性512)	計 (男性473、女性512)
男性	7.03	7.13 **	7.00	7.03 **	7.10 ***
女性	7.25	7.50	8.37	7.50	7.48

以下 ***1%水準で有意 ** 5%水準で有意 *10%水準で有意

表6-2 課程博士の学位取得の平均年齢

	現在未婚 (男性152、女性178)	現在既婚 (男性384、女性374)	現在離死別 (男性16、女性36)	現在子ども有 (男性249、女性262)	計 (男性552、女性588)
男性	31.34 ***	32.12 ***	32.94 **	32.05 ***	31.93 ***
女性	32.96	33.82	38.81	34.40	33.86

以下 ***1%水準で有意 ** 5%水準で有意 *10%水準で有意

¹ 課程博士として学位を得ることができる期間は、多くの場合、博士課程在籍可能年数の3倍の15年程度（休学期間含む）が上限と考えられる。もっとも修士課程修了後、博士後期課程への入学までに準備期間があるとすれば、15年より長くなる場合もあり得る。仮に13年と置いたことで平均年数は実際よりは短くなっているだろう。課程博士号取得者のうち13年以上と回答した者の割合は5%程度と多くはないが、男女別にみると男性では3%弱、女性は7%弱であり、13年以上かかった者の割合は女性にやや高く、取得年数の男女差はこの平均値の数字以上に大きい可能性がある。

図 6-3 は課程博士の世代別に見た課程博士の学位取得年齢の分布を男女別にみたものである。若い世代ほど、28－30 歳での取得のピークが上昇している。しかし分布には男女差があり、女性の方が、39 歳以下の一番若い世代でも 28－30 歳のピークは低く、30 歳代後半になだからに分布している。課程博士学位取得女性 588 名のうち 44% が第 1 子出産年齢を報告しているが、その第 1 子出産年齢のピークは 28－30 歳、31－33 歳、34－36 歳（それぞれ回答者の 22%、23%、22% の割合）である。学位取得時期と第 1 子出産時期とを見比べると、学位取得後（のおそらく就職の駆け出し期）と第 1 子出産の時期が重なる者、学位論文作成時期と第 1 子出産の時期が重なる者が見られる。両立問題は、女性に限らないが、特に女性には負担が重いと考えられる。

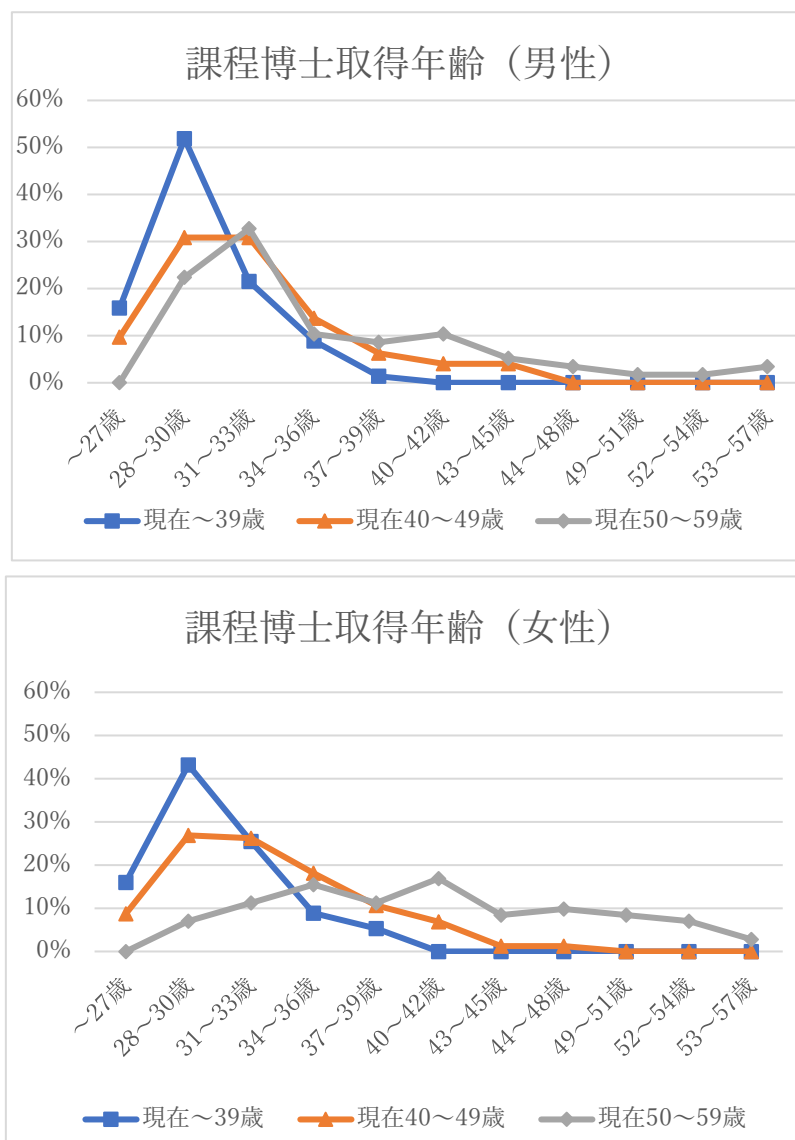


図 6-3 課程博士の学位の種類と取得年齢の分布

2. 奨学金制度の変更による若手の返済負担の増大

研究者のキャリア形成における変化の 2 つ目は、奨学金を受けて大学院に行く者が特に女性で増加したこと、その一方で、制度変更によって、奨学金返済の免除を受ける者が大幅に減少したことである。

2003 年に日本育英会法が廃止され、2004 年に日本育英会を含めた複数の団体が合併し、独立行政法人

日本学生支援機構（JASSO）が設立された。

日本育英会法のもとでは、返還特別免除制度があった。すなわち、大学院に2年以上在学しており（学位を受けた場合は1年以上）、大学院を終了または退学後2年以内に免除職に就職し（条件によっては退学後5年以内まで可）、5年以上在職するなどの条件を満たせば返還が一部免除され、15年間在職した場合には全額免除された。免除職とは、教育または研究の職であり、常時勤務を要する小中高等学校や高等専門学校、大学、大学院の常勤講師の職である。

この制度は2004年度よりなくなり、日本学生支援機構は大学院で第1種奨学金の貸与を受けた者の30%を上限として、貸与期間中に特に優れた業績を上げた者を対象に、貸与期間終了時に奨学金の全部または一部返還を免除する制度につくりなおされた²。返還特別免除制度がなくなった2004年に18歳～25歳の学生は調査実施時に32～39歳である。

そこで表6-3は奨学金の新制度のもとの39歳以下の層と、旧制度のもとの50歳代の層について、日本育英会または日本学生支援機構の奨学金の借入の有無とその金額を見たものである。借入ありの割合は、男性については、59%、62%と世代による差は大きくないが、女性については、50歳層の44%に比べて39歳以下層では58%と、若い層は男性の数値に近づいている。

奨学金の借入金額の実額は、50～59歳層に比べると、39歳以下は第1四分位、中位数ともに上昇した。この間の大学の学費上昇を考えれば当然のことであろう。第3四分位は、世代による差は少ない。男性をみると50歳代の者は650万円、39歳以下の者も600万円とかなり大きい借入額となっている。これに対して女性の奨学金借入額は男性より低めである。第3四分位は、それぞれ500万円、480万円と、年代によらず男性よりも100万円程度少ない。

表 6-3 日本学生支援機構または日本育英会の奨学金受給の有無および金額
(万円)

		奨学金返済額の分布			奨学金借入ありと 回答した者の割合
		第1四分位	中央値	第3四分位	
39歳以下	男性(n=409)	288	432	600	62%
	女性(n=401)	300	360	500	58%
50-59歳	男性(n=221)	228	400	650	59%
	女性(n=227)	200	302	480	44%

注：利息は含まれていない。

大きい世代差がみられるのが返済しなければならない奨学金の金額である。表6-3から要返済額がある者の割合を見ると、返還特別免除制度があった50歳層は、最右欄のとおり、奨学金の返済が必要と回答した男性は、奨学金を受けた者の36%と約3人に1人である。一方、女性では53%とより高い。女性の免除率が男性よりも低かったのは、女性の場合、非常勤講師、教務補佐員、無給助手など、免除職にはならない非常勤職に就く者が多かった可能性が高い。それでも表6-4の通り、50～59歳層の男女を見れ

² 続けて2015年度からは、一部について奨学生採用時に特に優れた業績による返還免除候補者を内定できる制度をつくった。さらに2018年度進学者からは、博士（後期）課程に進学して第1種奨学金の貸与を受けた者は、貸与修了者に対する免除者数の割合を全体で30%から45%に増やし、全額および半額免除対象者数を拡充した。

ば、借入をした男性の半数は、返済額が0円であり、返済負担を免除されている。女性も47%は返済額が0であるが、奨学金の借り入れをした中央値の返済額は144万円であり、男性より多くなっている。

表 6-4 日本学生支援機構または日本育英会の奨学金受給の要返済額

(万円)

		奨学金返済額の分布			奨学金借入ありで 正の返済予定額 を回答した者の割合
		第1四分位	中央値	第3四分位	
39歳以下	男性(n=206)	198	303	480	91%
	女性(n=192)	159	300	557	89%
50-59歳	男性(n=131)	0	0	240	36%
	女性(n=121)	0	144	360	53%

しかし39歳以下の層を見ると、男女とも約6割が奨学金を利用しており、その約9割は返済が必要であると回答している。さらにその返済額を男女別にみると、第1四分位は男性で198万円、女性で159万円だが、中央値は男女とも300万円程度である。さらに第3四分位は、男性が480万円、女性が557万円と高い。安定した雇用に就くまでに長い年月がかかるが、返済すべき借入金の金額が大きくなっているのである。奨学金免除制度の変更によって、若年層の奨学金返済負担は明らかに上昇した。その上、後述のとおり、若手研究者に有期フルタイム雇用が広がっている。39歳以下の男女を見ると、奨学金借り入れがある者にしめる任期付き雇用者は、男性で4割強、女性で6割近くである。

では返済はきわめて困難なのだろうか？ 39歳以下の男女について、奨学金借り入れがあり、要返済額が正である者をみると、その年収は、第1四分位について、男性が500万円、女性が350万円である。中位数では男性が650万円、女性は500万円である。日本全体の年収分布から見れば高い方と言えよう。

3. 研究職のへ入口の変化、有期雇用の拡大

3-1. 仕事への入口：無期雇用の縮小

近年の若手研究者の雇用環境を見るために、44歳以下層、45-64歳層と、年齢階級別に2つのグループに分け、過去履歴に関する情報も利用しながら若年時の雇用状況を比較する（在学者は除く）。44歳以下層、45-64歳層と大きい2つのグループに分けるのは、セル内のサンプル数を確保するためである。

44歳以下層を、ここでは便宜的に「若手」とし、45-64歳層と比較しつつその課題を検討する。

有期雇用比率は2章図2-1、図2-2で示したように、若年層で高く、男性と比べ女性に有意に高い。改めて44歳以下で現在有期雇用である回答者の割合（学生を除く）を見ると、男性34.8%、女性45.1%である。一方、45-64歳層の有期雇用者は男性11.3%、女性17.3%と大きく下がる。有期雇用者には、大学で雇用されている有期フルタイム雇用者、プロジェクトで時間単位で雇用され研究に従事する研究員、非常勤講師として勤務している有期雇用者などがいると考えられるが、有期雇用と無期雇用とでは第2章図2-3のとおり大きい年収差があり、有期雇用の高さは、若手女性だけでなく、若手男性にとっても大きい課題であることが見て取れる³。

³総務省『科学技術研究調査』は平成29年から、研究本務者のうち、教員、その他の研究員のうち、雇用既契約期間の定

2004 年の国立大学の法人化と総人件費の削減、運営費交付金の削減、競争的資金の拡大とプロジェクトベースの雇用の拡大などの要因により、有期フルタイム雇用が増えたのとの指摘があるが⁴、この調査では、これまで研究職としてフルタイムの有期雇用に就いた経験があるかどうかを尋ねており、この経験と現職が有期雇用か無期雇用かをクロスさせたのが図 6-4 である。具体的には、「あなたは研究職もしくは高等教育機関の教育職としてフルタイムの有期雇用の仕事についてことはありますか」という設問 17 と、「現在の仕事が任期・契約期間つきの職かどうか、任期・契約期間がない職（正社員・自営業を含む）かどうか」という設問 8 とを、在学者を除いてクロス集計した。

この設問から有期雇用フルタイム研究職の経験の有無と、現在無期雇用かどうかの基準で回答者を 4 つの類型に分けた。①有期フルタイム研究職経験なしに直接無期雇用に就いた者、②有期フルタイム研究職経験を経て無期雇用に就いた者、③有期フルタイム研究職経験を経て、現在も有期雇用である者、④有期フルタイム研究職を経験せずに現在は有期雇用である者である⁵。

世代によって安定雇用への入り口の差が顕著である。45-64 歳層では、有期フルタイム研究職の経験なしに安定雇用に就いた者（赤色の部分である①）が、男性の 54%、女性の 46%と半数を占める。一方、若手層（44 歳以下）では、①は大幅に減少し、男性 26%、女性 21%である。

有期フルタイム研究職経験があり、現在無期雇用である②の割合は、世代差が小さく、どちらも 3-4 割程度である。

若手層（44 歳以下）層は、③有期フルタイム研究職を経験したまま現在も無期雇用に就いていない者が女性 28%、男性 23%と 45-64 歳層に比べて 20 パーセントポイント近く高い。また④類型についても 44 歳以下は女性 17%、男性 12%であり、45-64 歳層に比べて高い。

めがない者の数、そのうち 40 歳未満の者の数を調査するようになった。これによれば、令和元年調査で、大学の教員とその他研究員の合計のうち無期雇用の者の割合は、大学学部で男性 69%、女性 60%である。人文社会科学では男性 79%（平成 29 年 78%）、女性 72%（平成 29 年 71%）、自然科学では男性 63%（平成 29 年 62%）、女性 52%（平成 29 年 51%）であり、いずれも女性の方が無期雇用者の割合は低い（第 10 表より計算）。こうしてみると自然科学系より人文社会科学系の方が有期雇用が少ない数字が出るが、ただちに人文社会科学系で有期雇用が少ないとは結論づけられない。この統計では、学生に対する講義のみを行う者（非常勤講師など）は、「研究以外の活動に従事する者」と記入する指示があり、そもそも研究者数としての分母分子に入らないからである。文部科学省『学校教員統計調査』では、本務なしの兼務教員の人数は、本務教員に人数に比べて、文系全般、特に人文系で高いと示されている。そうした非常勤講師が『科学技術研究調査』では研究者の統計から抜けているため、人文社会科学系の研究者にしめる有期雇用者の割合は低めに出ていると考えられる。なお無期雇用者にしめる 40 歳未満の割合は、人文社会科学は男性で 9%（平成 29 年 10%）、女性で 10%（平成 29 年 13%）ときわめて低い。これは本アンケート調査よりも低いものとなっている。自然科学は男性で 16%（平成 29 年 17%）、女性で 24%（平成 29 年 25%）である。自然科学では、第 5 期科学技術基本計画（2016-2020 年度）において、40 歳未満の大学本務教員数を 2020 年までに 1 割増加させる、女性研究者の新規採用者割合を自然科学系全体で 3 割にするという目標がたてられたため、こうした設問が『科学技術研究調査』につくられた。ただし人文社会科学はこれらの目標の対象ではない。

⁴ たとえば戒能民江他(2016)「若手研究者の雇用環境の変化とハラスメント問題」(ハラスメント防止委員会企画講演)『教育心理学年報』第 55 集 322-342.

⁵ 過去の短時間の有期雇用研究職経験はわからないため、これを捨象した 4 類型とした点で限界はある。

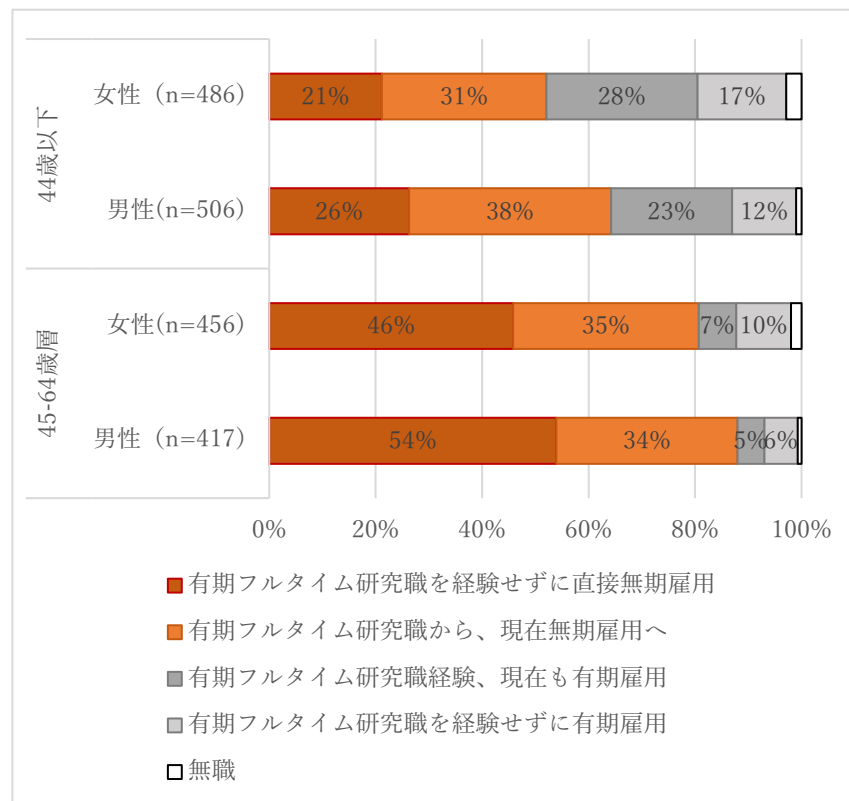
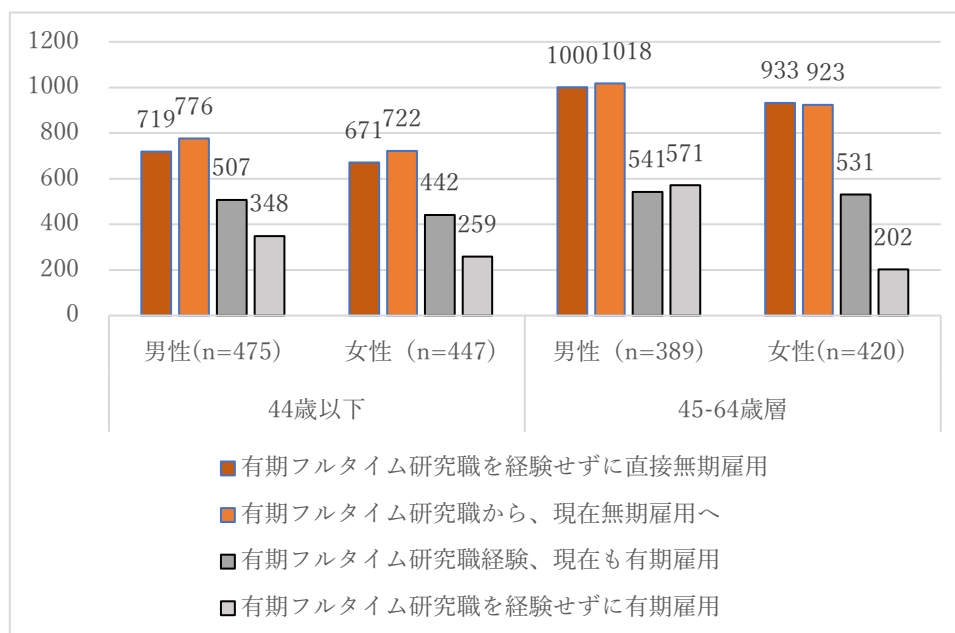


図 6-4 仕事の入口の男女差、世代差（学生を除く）

図 6-4 に沿って、雇用への入口のタイプ別に、現在の年収を見たものが図 6-5 である。類型④の平均年収は、女性は特に低く、若手層（44 歳以下）で平均 259 万円、45-66 歳層で平均 202 万円である。専業非常勤講師や専業非常勤研究員が多いと考えられる。

一方、フルタイムの有期雇用経験がある者は、現在有期雇用でもその賃金は 400～500 万円程度と自立可能な水準である。しかし無期雇用者との年収格差は大きい。現在無期雇用であれば若手層でも 700 万円から 800 万円近くであり、45～64 歳層は 900～1000 万円程度となる。



注：年収 7500 万円から一億 2000 万円までの 5 名は外れ値として平均値の算出から除いた。この 5 名を除くと、年収は 40 万円から 2200 万円の間となる。

図 6-5 世代、男女別にみた雇用への入口と現在の年収平均（学生を除く）（単位：万円）

無期雇用の職を得られるかどうか大きい経済格差を引き起こしている。有期雇用者と無期雇用者との経済格差は世代を問わず大きい。若手層は明らかに有期フルタイム雇用を経験した者が増えている。45-64歳層は、有期フルタイム雇用を経験せずに無期雇用に就職している者が、男女とも過半数を占め、有期フルタイム雇用を経験する者は4割程度であった。これに対して若手層は、前者は2割程度に減少し、後者が6割に増加した。有期フルタイム雇用を経験し、現在までに無期雇用に移動できている者は女性は、半数強であり、男性よりもやや低い。またフルタイム、短時間を含め、現在も有期雇用である者は、若手層の女性の4割（28%+17%）、男性の35%（23%+12%）であることから、無期雇用への移動が容易ではないとわかる。

3-2. 不安定雇用を繰り返す経験

これまでの転職経験の有無を世代で比較すると、表6-5のとおり、年齢が高い層を含めて、対象者の6割から7割が転職経験を持つ。しかし若手層（44歳以下）について倍増したのは、「前職の任期満了」（問22.2）による転職である。若い層で任期付きの仕事が増えているためだろうが、これが若い層では転職理由の3割にまで増えた。

表6-5 転職経験の有無、転職理由としての任期満了（学生を除く）

	転職経験あり	転職理由、前職の任期満了		
		男性	女性	計
44歳以下	59%	32%	32%	32%
45-64歳	74%	14%	13%	14%

では現在有期雇用者（学生を除く）の累積での有期雇用期間はどのくらいなのだろうか。

前出の図6-4は、若手層（44歳以下）は、男女とも約7割から8割近くが、有期の研究職として仕事を始めたということを示している。有期フルタイム研究職として仕事を始めた者のうち男性は約半数が、女性は3人に1人が、調査時点までに無期雇用に移れている。

図6-6は、調査時点で有期雇用を続けている者に対して、その有期雇用の累積期間を見たものである（問15.2）。44歳以下では累積期間が5年以下という回答者が6割弱である。しかし4割強は5年を超えて有期雇用の仕事に就いている。若手層（44歳以下）の女性研究者の45%、男性研究者の35%割が有期雇用者であることを考えると、その4割が、前職の任期満了等によって転職を経つつ、5年を超えて有期雇用契約で働き続けていることは重みのある数字といえる。

45歳以上64歳以下になると有期雇用者の割合は大きく減少し、女性研究者の2割弱、男性研究者の1割強に過ぎなくなる。人数としては少数になるとはいえ、女性の6割弱、男性の4割強は有期雇用期間が10年を超えている。ここに専業非常勤が多く含まれるものと考えられる。

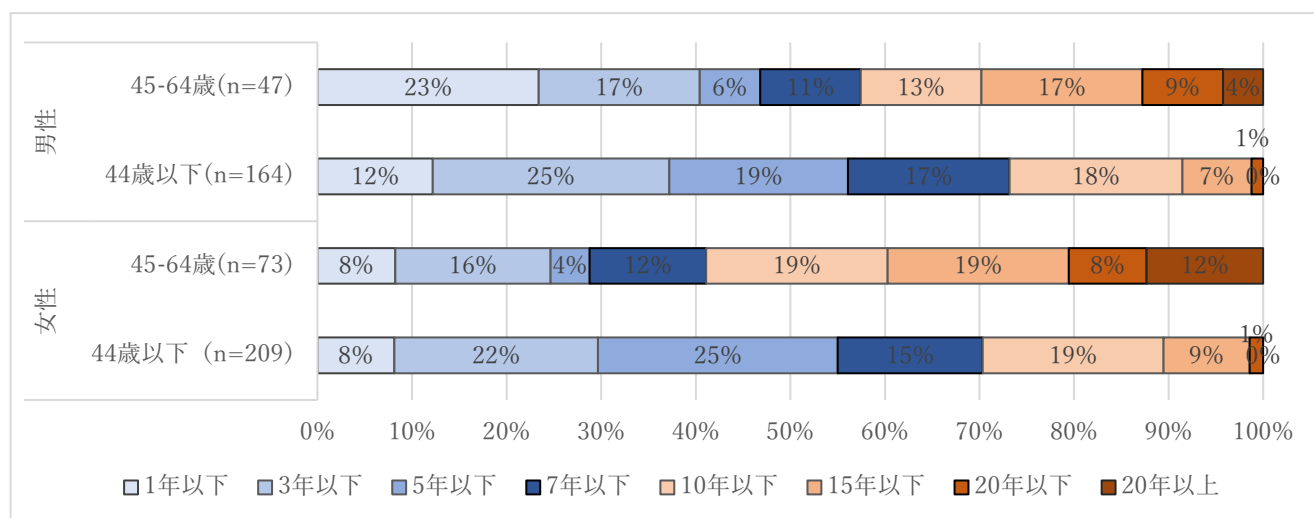


図 6-6 これまで任期・契約期間付の職に就いていた期間の合計

3-3. 有期雇用者の労働時間と仕事の専門性

表 6-6 は現在の有期雇用者について、契約上の 1 週間の勤務時間（問 15.1.5）が週 30 時間以上の者を有期フルタイム雇用者として、その割合を若手層（44 歳以下）と 45～64 歳の層で比較してみたものである（なお無回答が 2 割程度、156 人いるがこれは集計からはずした）。週 30 時間としたのは、勤務先が本人を社会保険に加入させる義務が生じるからであり、これをフルタイムに近い働き方の基準とした。なお勤務先の健康保険、厚生年金に加入しているかどうかの回答（問 15.1.6）を確認すると、実際に週 30 時間以上の基準では、44 歳以下では男性の 90%、女性の 93%が、45～64 歳層では男性の 100%、女性の 93%が加入しており、逆に週労働時間 30 時間未満の層は 1 %程度しか加入していない。このため、この基準は、有期雇用者のうち、勤務先の社会保険に加入している者の割合ともほぼ同義である。

表 6-5 のとおり若手層（44 歳以下）では、有期雇用者のうち、男性の 61%、女性の 57%が週 30 時間以上であった。しかし残りの 4 割の有期雇用者は勤務先の社会保険に加入できていない有期雇用ということになる。

また 45～64 歳層の有期雇用者を見ると、女性の 4 人に 3 人はその勤務時間が社会保険加入基準以下の短時間勤務者となっている。この層に専業非常勤が多い可能性がある⁶。

表 6-6 有期雇用者のうち週 30 時間以上の契約の雇用者の割合

	男性	女性	計
44歳以下	60.6% 137	57.2% 166	58.7% 303
45-64歳	47.7% 44	23.8% 63	33.3% 108

注：上段は各年齢層に占める割合、下段はサンプル数

⁶ 勤め先の数(問 15.1)を見ると、週 30 時間未満に該当する 45-64 歳の女性 48 名中 52%が 3 か所、21%が 2 か所であり、1 か所は 27%にとどまるため非常勤職の掛け持ちではないかと想像される（契約雇用時間不詳の 16 名を除く）。ただし週 30 時間以上であっても、44 歳以下については、勤務先の数が 1 か所である者は男性の 54%、女性の 48%にとどまり、3 か所以上がそれぞれ 24%、21%である。社会保険にカバーされる働き方であるため、若手層では週 30 時間以上の有期フルタイム研究職をする他に非常勤も掛け持ちしている者が少なくないと想像される。

表 6-7 は、有期雇用者の主要な勤め先における仕事内容が、教育歴や専門分野と関連がある(問 15. 1. 1)か、専門性を生かしているかどうかを、フルタイムに近い労働時間、短時間、時間回答なしの者について、整理したものである。

これによれば、契約上の勤務時間(問 15. 1. 5)について無回答だった者が、9割ともっとも高い割合で、専門分野と関連があると回答している。自由回答を見ると、雇用契約を結んでいない研究者は、雇用契約がないために、育児休業等各種の補償を受けられないと嘆いている。若手層(44歳以下)をみると、労働時間契約のない働き方が、女性では219人中53名と有期雇用者の4分の1を占める働き方になっている。

契約上の1週間の勤務時間が30時間以上とフルタイム雇用に近い者は、若手層(44歳以下)をみると、男性の83%、女性の79%が専門に関連ある仕事と回答している。一方、契約上の1週間の勤務時間が30時間未満の者となると、男性の場合、専門性との関連はやや下がるが、女性ではどちらの年齢層も77%が関連ありとしている。

労働条件は到底良いとはいえない働き方であっても、専門とかかわりのある仕事であるために、有期雇用就き、常勤への移動を目指して仕事を継続しているのではないだろうか。

表 6-7 有期雇用者：仕事内容は教育歴・専門分野と関連ありの割合(学生を除く)

	男性			女性		
	44歳以下	45-64歳	計	44歳以下	45-64歳	計
週30時間未満	74.1% 54	48.3% 23	79.4% 77	77.5% 71	77.1% 48	80.4% 119
週30時間以上	83.1% 83	100.0% 21	86.7% 104	78.9% 95	66.7% 15	80.0% 110
時間無回答	86.8% 38	100.0% 3	88.5% 41	86.8% 53	93.8% 16	86.7% 69
有期雇用者計	81.1% 175	89.6% 47	84.4% 222	80.4% 219	78.5% 79	81.6% 298

注：上段は各年齢層に占める割合、下段はサンプル数

4. 雇用の不安定化と子どもを持たない研究者の増加

4-1. 子どもを希望しつつも子どもを持たない男女の増加

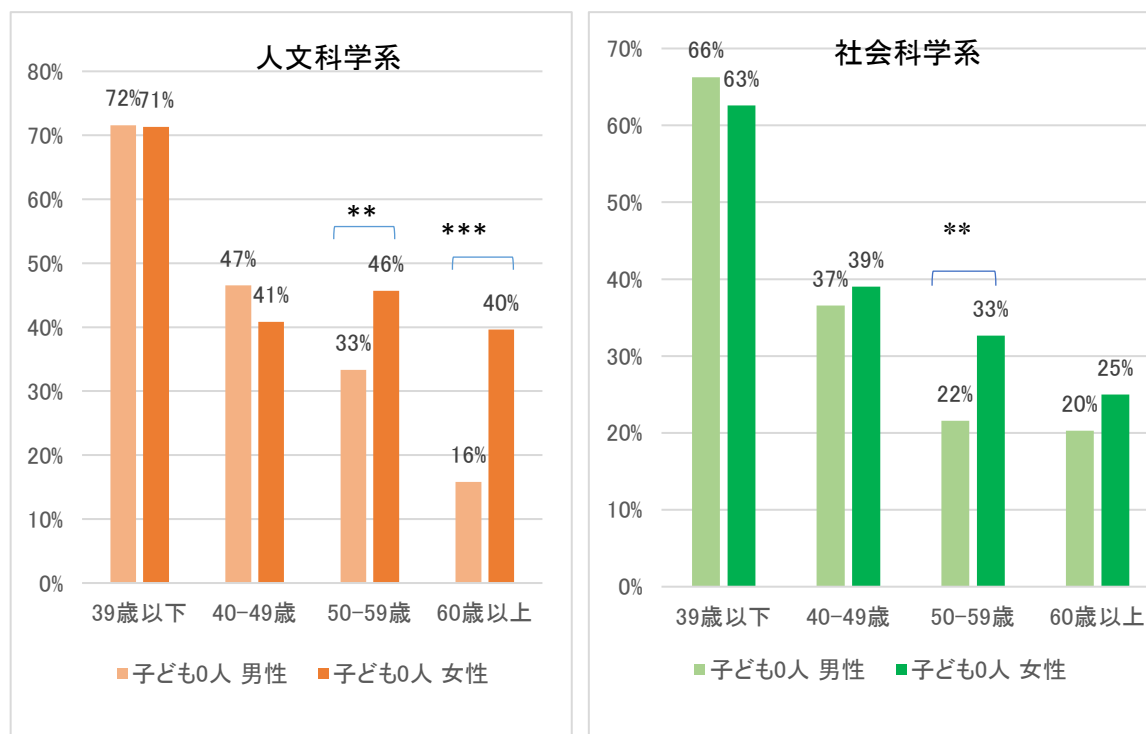
このような経済環境の悪化は、若い世代の家族形成にも影響を与えていると考えられる。

回答者のうち、子どもを持っていない者の割合をみると、39歳以下では、分野にかかわらずおおそ男女ともに7割、40歳代では、男女ともに45~48%程度である。一方、50歳代になると男女差が顕著になっていく。

しかしそもそも子どもを希望していない者もいるだろう。そこで子どもを持つ希望があるが、持てていない者の割合を見るために、理想子ども数(問 44. 1)への回答が0人である者は除いて、現在の子どもの数が0人である者の割合を集計したものが図 6-7 である。なお理想子ども数が0人と回答した者は、12から15%程度である。

子どもを希望している者について、30歳代では人文科学系で7割、社会科学系で6割が子どもを持た

ない。40 歳代になると、子どもを持つ者が増えていき、希望がありながら子どもを持たない男女は 4 割近くまで低下する。しかし 50 歳代、60 歳代になると、男性については、子どもを持つ者が増えていくが、女性はわずかに下がる程度である。そのために、男女差が統計的に有意になる。



注：理想子ども数0を除く。

図 6-7 子ども数0の男女の年齢階層、分野別割合

4-2. 若い世代に両立の困難、経済的困難が増加

希望があるにもかかわらず、子どもを持たないことの理由として、子どもを持つタイミングがつかめないということがあるのではないだろうか。これについて「子どもを持つ時期について次のようなことがありましたか」（問 44.3）という設問を集計したものが表 6-8 である。「雇用が不安定な間は子どもが持てない」と考える者は 44 歳以下の層で男女ともに 47% とほぼ半数を占める。また研究の見通しがつくまでは子どもが持てないと考える女性は 44 歳以下の層では 39% である。男性は 25% であるから、女性の方が子どもを持ちにくいと感じていることがわかる。

一方、45-64 歳層は、「特にそのようなことはなかった」と、男性の 47%、女性の 35% が回答している。この数字は 44 歳以下の層では、男性で 23%、女性で 20% に下落している。現在の若い層は、男女ともに子どもを持つタイミングについてより敏感になっている。

表 6-8 研究と子どもを持つタイミングに関する認識

	男性		女性	
	44歳以下	45-64歳	44歳以下	45-64歳
研究の見通しがつくまでは子どもが持てない	25.0%	12.3%	38.6%	24.5%
雇用が不安定な間は子どもが持てない	47.2%	27.8%	46.7%	26.0%
奨学金借入金の返済のあてがつくまでは子どもが持てない	8.7%	3.2%	8.3%	3.1%
特にそのようなことはなかった	22.7%	47.1%	19.9%	35.3%
もともと子どもはほしくなかった	8.0%	7.7%	8.4%	10.7%
その他	4.2%	3.9%	6.8%	9.9%
サンプル数	599	431	617	515

続いて子ども数（予定子ども数を含む）が理想の子ども数より少ない理由（問 44.2）を見る。こちらは子どもが 1 人いるとしても、本当の理想は 2 人であったなど、数の上で理想に届いていないということも含んだ回答となる。回答率が高いものを掲載したのが図 6-8 である。女性でもっとも回答が高いのは、「育児とキャリアの両立」である。若い世代については、より「育児とキャリアの両立」の困難を考える者が増え、この理由を肯定した女性は 37%から 53%に上昇した。

一方、男性については、経済的理由で子どもが持てないと回答する者が若い世代では上の世代の 20%から 41%へと大幅に増えている。職の安定性がないことで理想の子どもが持てないという回答も男女ともに 1 割未満から 3 割近くに上昇した。

年齢的理由は、若手層（44 歳以下）も、45-64 歳の層も、男女とも比較的高い割合で回答している。研究で一定の成果を上げてからと家族形成を先送りすることで子どもを持ちにくくなっている。

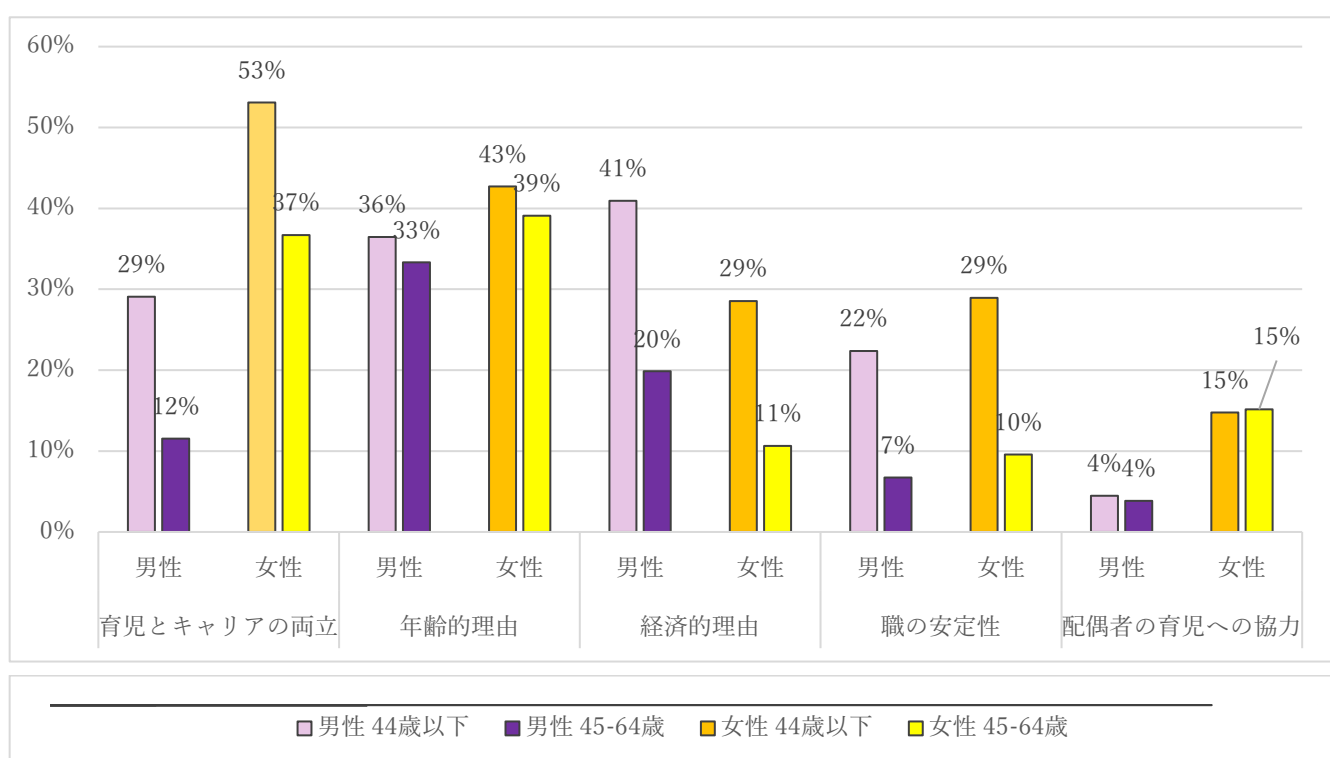


図 6-8 理想の子ども数を持てない理由(複数回答)

2つの設問の結果から、総じて、経済的に不安定であり、職が不安定であるために、子どもを持てないというのは、現在の若い研究者の男女共通の悩みとなっている。さらに特に女性が子どもを持ちにくい理由として、育児とキャリアの両立の難しさが認識されていること、研究の見通しがつくのに時間がかかることが挙げられている。

このように子どもが持ちにくいとの回答が増えた背景に、現実の子どもを持つ時点での就業状況の変化があるだろう。図 6-9 は、第 1 子が 1 歳当時の回答者の就業状況(問 35)である。第 1 子が 1 歳当時、45 歳-69 歳層では、男性回答者の 61%が無期雇用の研究職であり、有期雇用の研究教育職は 4%に過ぎなかったが、44 歳以下では無期雇用の研究職は 46%に低下し、第 1 子を持つ男性の 33%が有期雇用の研究職に就くようになった。女性の回答者を見ると、45-69 歳層では 36%が無期雇用の研究職であった。そ

の割合は、男性よりも大幅に低いとはいえ、44 歳以下の回答女性については、上の世代よりも一層に低い 25%が無期雇用の研究職である。また上の世代の 6%に対して 30%の回答女性が有期雇用の研究職に就きながら第 1 子を持つようになっている。また 45－69 歳層の女性回答者の 17%は第 1 子 1 歳時において専業主婦・無職であったと回答しているが、この割合は 44 歳以下では 9%に下落している。

つまり若い世代では男女ともに不安定雇用に就きながら第 1 子を持つ者が増加している。

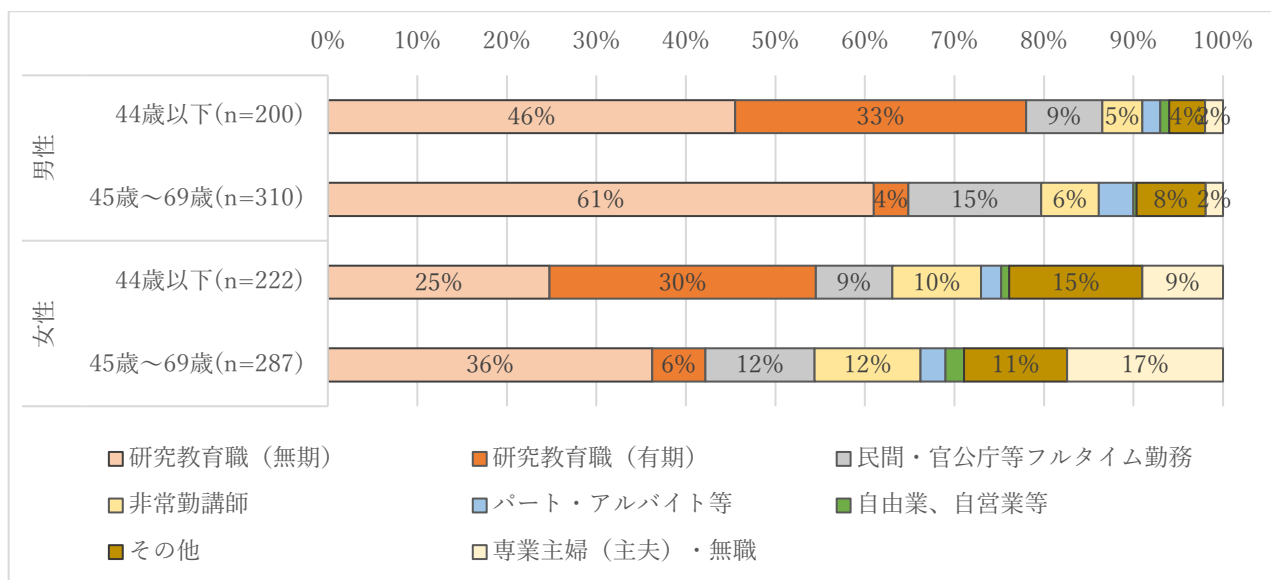


図 6－9 第 1 子 1 歳時の回答者の仕事に見られる世代差（回顧による回答）

図 6－10 は、第 1 子 1 歳時の回答者の配偶者の状況(問 35)である。世代による変化が大きいのは男性の配偶者の就業状況である。

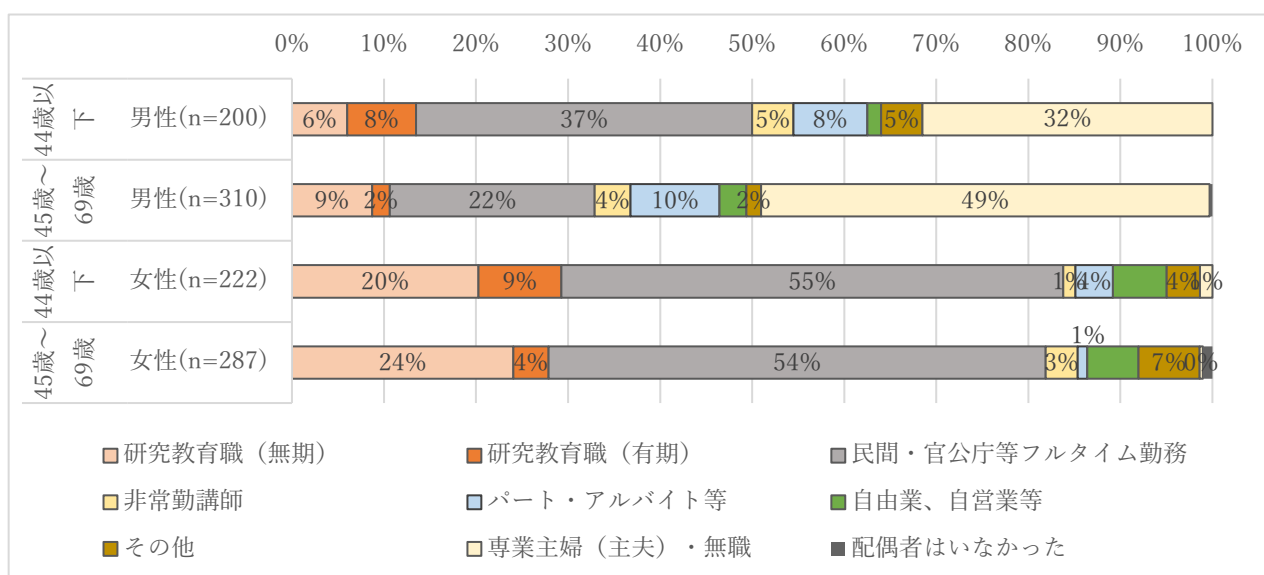


図 6－10 第 1 子 1 歳時の回答者の配偶者の仕事に見られる世代差（回顧による回答）

男性 45－69 歳層では、回答者の妻の 49%が第 1 子 1 歳時に専業主婦であったが、若手層（44 歳以下）は 32%に減少している。かわりに 22%から 37%へと増加しているのは、民間・官公庁等でフルタイムの勤務を持つ配偶者である。

女性の配偶者の就業状況については、男性ほど大きい変化はなく、民間・官公庁でフルタイム勤務をしている夫がほぼ半数を占める。

また男性、女性ともに、配偶者が有期雇用の研究者であるという者の割合は 5%未満から 10%近くへと増加している。

かつては、男性研究者については、第 1 子が生まれた時点で専業主婦世帯である世帯が半数を占めており、女性研究者のほとんどが共働き世帯であるのに対して差は大きかった。しかし若手（44 歳以下）の世代では、男性についても、専業主婦世帯は減少し、夫婦ともに仕事を持つ世帯が増えている。

理想の子どもの数を持てない理由に、男女ともに仕事と家庭の両立の困難、および経済的困難が 20%ポイント以上、若い世代で上昇したことを図 6－8 で見たところであるが、これは男女ともに共働きが拡大したこと、そして男女ともに経済的不安定な職に就く者が拡大したことと大きくかかわっている。

4－3． 有期雇用者に対する育児休業制度、社会保険等を含めた支援の不足

それでは大幅に増加しつつある有期雇用の研究者であるが、そのうち、育児休業制度が勤務先にあり実際に取得できるという回答はどうだろうか。表 6－9 のとおり、週 30 時間以上働くフルタイム勤務に近い女性であっても 44%、男性では 37%と一層低い。さらにこうしたフルタイム勤務に近い有期雇用男女の 2 割は制度があるが実際に取得は難しいと回答し、女性の 2 割について制度はあるが自分は対象外としている。第 1 子 1 歳時において男性の有期研究教育者が増えている中で、男性にとっても育児休業の問題は重要になっていよう。ただし男性はわからないとの回答も 2 割とやや高いが女性は 1 割と低く、有期雇用の研究職女性の方が、育児休業取得について高い関心をもち理解していることがわかる。

労働時間にかかわらず有期雇用者全体を見れば、制度があって実際に取得できるという回答は、女性で 30%、男性で 25%に過ぎない。制度はあるが自分は対象外が、女性で 27%、男性で 17%に増える。有期雇用の研究者の多くは出産年齢にあると考えられるが、安定雇用に就けていないばかりか、当然与えられるべき育児休業の権利も十分には与えられない。

表 6－9 有期雇用者の育児休業制度の整備の有無

	任期つき全体		週30時間以上	
	男性(n=363)	女性(n=543)	男性(n=137)	女性(n=185)
勤務先に制度があり実際に取得できる	24.8%	30.4%	36.5%	44.3%
制度はあるが取得することは難しい	12.4%	13.1%	22.6%	20.5%
制度はあるが自分は対象外	16.5%	27.3%	13.1%	19.5%
制度がない	11.3%	8.1%	6.6%	4.3%
わからない	35.0%	21.2%	21.2%	11.4%
合計	100%	100%	100%	100%

表 6－10 は、有期雇用週 30 時間未満、有期雇用週 30 時間以上、および無期雇用と比較し、有配偶率をみたものである。男性 44 歳以下を見ると、明らかに雇用が安定しているほど有配偶率が高い。無期雇用者の有配偶率は 72%、社会保険に加入できている有期雇用者では 48%、短時間の雇用者では 28%であ

る。女性は無期雇用の方がむしろ有配偶率はやや低いと言えるかもしれない。気になるのは、女性 45-64 歳層の有期雇用短時間雇用者である。雇い主を通じた社会保険に加入できていない週 30 時間未満の有期雇用者の有配偶率は 67%であり、配偶者を通じた形としての社会保険加入もできていない者⁷が少なくとも 3 割強いることがわかる。家庭の仕事の傍らとして、短時間有期雇用を選んだというより、雇い主を通じた社会保険に加入できるだけの仕事を得られていないと想像される。

表 6-10 働き方と有配偶率

	男性		女性	
	44歳以下	45-64歳	44歳以下	45-64歳
週30時間未満	27.8% 54	78.3% 23	66.2% 71	66.7% 48
週30時間以上	48.2% 83	85.7% 21	62.1% 95	80.0% 15
時間無回答	44.7% 38	100.0% 3	71.7% 53	87.5% 16
合計	41.1% 175	83.0% 47	65.8% 219	73.4% 79

5. 経済状況の世代差および自由記述

44 歳以下と 45～64 歳について、男女別、有期雇用、無期雇用別に年収(問 10)の分布を見たものが表 6-11 である。学生は除いている。

そもそも無期雇用の教員職は年功賃金的な公務員賃金がベースとなってきた。無期雇用者だけを比較すると、年齢が上がるほど賃金は上昇している。

44 歳以下の収入の第 1 四分位は男性 500 万円、女性 400 万円である。しかし有期雇用者に限定すれば第 1 四分位の年収は、男性 300 万円、女性 220 万円である。その一方で、無期雇用者でみれば、第 1 四分位は男女ともに年収 600 万円であるから、有期雇用か無期雇用かで大きく年収水準が異なる。

一方、45～64 歳層の年収は、第 1 四分位でも男性 800 万円、女性 700 万円である。無期雇用が増えること、また年功的な賃金体系により賃金が上昇することを反映し、ボトム 25%であっても安定した賃金を得ている。しかし少数にはなるが、女性の有期雇用者は第 1 四分位で 142 万円(男性が 300 万円)ときわめて年収が低い。ここは専業非常勤講師が多いものと思われる。

⁷ 配偶者を通じて第 3 号被保険者として年金加入をする場合と、個人で第 1 号被保険者として年金加入をする場合を比較すると、個人に給付されるのは基礎年金のみと同額である。しかし第 3 号被保険者の場合は、配偶者の死後に遺族年金の支給が期待できる。一方個人加入においては基礎年金のみでありきわめて手薄い公的年金額となる。

表 6-11 年齢階級別にみた男女の有期雇用、無期雇用別年収分布（学生を除く）

（万円）

		第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位	サンプル数
44歳以下	男性	300	500	700	800	1000	475
	女性	190	400	550	750	900	447
	男性有期雇用	150	300	450	600	720	162
	女性有期雇用	100	220	400	500	600	209
	男性無期雇用	500	600	750	900	1000	313
	女性無期雇用	450	600	700	850	1000	238
45-64歳	男性	600	800	1000	1100	1400	391
	女性	270	700	900	1000	1200	421
	男性有期雇用	100	300	525	800	1000	46
	女性有期雇用	100	142	200	500	700	72
	男性無期雇用	700	850	1000	1200	1400	345
	女性無期雇用	700	800	900	1000	1200	349

なお、研究職の環境整備・キャリア支援についての声は、本報告書9章「自由記述回答」においてもっとも多く寄せられた声であることが本報告書9章、表9-1で整理されている。具体的な声については、本報告書9章のこの項目をさらにご覧いただきたいが、若い世代中心にいくつか拾う。

「博士号を取った後の求職の期間が妊娠の適齢期と重なってしまう。この点は研究職を目指す女性の大きな壁になっていると思う。」（30歳代前半、任期付き女性）、「有期雇用で育児休暇がなく同居家族もおらず・・・雇用期限があるため妊娠を上司に伝えてどういう反応があるかわからない」（30歳代前半、任期付き女性）という不安の声、「出産してから、研究にも教育にも、充てられる時間が著しく減った。その中で任期のない職につくための業績を作るのは、かなり困難だと感じる。一方で、任期なしの仕事を得てから出産した人は、皆、高齢出産のリスクを負っている。任期終了は迫ってくるが、時間はないままで、まさに八方塞がりである」（30歳代後半、任期付き女性）、「大学等に所属している研究者は所属機関の育児支援を受けられるが、学振を含むポスドクや非常勤の研究者などは対象外になってしまう」（30歳代前半、有期雇用女性）、「女性研究者が出産・子育てを迎える時期に、必要な支援が届かず、研究を断念するケースが多い」（40歳代後半、無期雇用女性）などが見られる。

しかしその一方で、「これまでの男女共同参画は、全て既婚で子供がいる女性が対象になっている。そうでない女性も平等に扱うべきだ。」（30歳代後半、任期付き女性）などシングル女性に目を向ける必要性を指摘する声や、「不妊によってキャリアが中断されるなどの問題」（40歳代、任期付き女性）の考慮を指摘する声、シングルペアレントや夫婦別居での両立課題の一層に厳しい状況なども自由回答の中に記述されている。

他方で、女性研究者が少ない理由としてハラスメントを指摘する声も一定程度あった（表9-1参照）。

「男性たちによる女性に対するイジメが多い。」（40歳代、無期雇用女性）。「男性の院生ネットワークに女性は最初から閉め出されており、そこで有力な研究会情報や非常勤勤務を回しており、女性は知らない間に蚊帳の外に置かれている。教授はそれに気付いても知らんぷりである」（50歳代、有期雇用女性）。また女性間の関係性を問題として指摘する声もあった。

その一方で有期雇用男性からは若手男性の状況への不安の声が出ている。「雇用の不安定さや給与・生活資金の不十分さは、ケアを抱えながら研究を担う研究者や、奨学金返済などを抱えて困窮する研究者を、特に過酷な状況に置いていると実感している」（30歳代前半、有期雇用男性）。「アフーマティブア

クシヨンの社会的な意義は理解できるが、歴史的に形成されてきた男女の不平等を、自分の世代で帳尻を合わせられているような印象を受け、不公平感がある」(30 歳代前半、有期雇用、男性)。

6. まとめ

若手のキャリア形成過程の変化とジェンダー課題として次の点を指摘できる。

1. 若い世代では、女性は男性よりも課程博士号取得までの期間が長く、取得年齢も高いものとなっている。課程博士号取得が就職の前提条件になりつつある中で、女性は学位取得により長い時間がかかっており、女性の就職条件がより厳しくなっていると想像される。
2. 2003 年までの育英会奨学金制度のもとでは、常勤の教職に就く者に対する奨学金の返還特別免除制度があった。このため 50 歳代をみると、返済を免除された者は男性の 3 分の 2、女性の約半数をしめていた。女性に免除者が少なかったのは、資格を満たさない非常勤職者や無職期間等が多かったからだろう。しかしそれでも本調査の回答を見れば奨学金を受けて研究者となった女性の約半数は免除を受けている。一方、2004 年以後の学生支援機構の奨学金制度の改正によって、39 歳以下の層では、返済義務がある者は男女ともに 9 割と大多数となった。返済予定額の中位数は 300 万円程度であり、男女ともに学費の返済負担は、中高齢世代に比べて大きく増加し、重いものとなっている。
3. 奨学金返済負担が拡大しているにもかかわらず、中高齢世代と比べると、初職が無期雇用である男女が大きく縮小し、有期フルタイム雇用の仕事に就く男女が大幅に増えた。44 歳以下の層では、8 割が有期雇用で仕事をはじめめる。実際に奨学金返済をしている若年層の年収を見ると、第 1 四分位であっても男性で 500 万円、女性で 350 万円であり、日本学生支援機構の奨学金返済遅延が認められる年収水準 300 万円を超えているとはいえ負担は重いものと考えられる。
4. 学位取得にかかる長い年月、不安定雇用の拡大、奨学金返済負担等から、子どもを持つ希望があっても子ども数が 0 である 40 歳代層の研究者は、この調査の中で、男女ともに 4 割近くにのぼった。男性は第 1 に経済問題、第 2 に雇用不安定を、女性は第 1 に子どもとキャリアの両立の困難を、第 2 に雇用不安定を、理想の子ども数が持てない理由として挙げている。若年層において、男性は経済問題を、また女性は子どもとキャリアの両立問題を挙げる者が大幅に高まった。50 歳代になると子ども希望があるが子ども数が 0 にとどまる者は男性に比べて女性で統計的に有意に高くなる。
5. 実際に第 1 子 1 歳時の雇用状況を 45-69 歳と 44 歳以下とで比較すると、有期雇用の研究者が男性 4%から 33%へ、女性では 6%から 30%へと増加し、無期雇用の研究者は男性が 61%から 46%へ、女性が 36%から 25%へと下落している。また第 1 子 1 歳時の配偶者の雇用状況をみると、男性では専業主婦世帯が 49%から 32%へと下落し、共働き世帯が半数から 7 割へと増加している。女性については民間や官公庁のフルタイム雇用の夫が半数であり共働きが多数という点では変わらない。男女ともに増加した有期雇用者に育児休業の権利があるかどうかといえ、制度があっても実際に取得できるという回答は、任期付き研究者の男性で 4 人に 1 人、女性で 3 人に 1 人に過ぎない。週 30 時間以上のフルタイムに近い有期雇用者に限定しても男性 37%、女性 44%に過ぎず、制度はあっても取得することが難しい、制度はあるが自分は対象外、という回答が 4 割弱を占める。
6. 有期雇用と無期雇用とでは、雇用の安定性だけでなく、年収水準の差が著しく大きい。44 歳以下で無期雇用の仕事に移れていない者は、44 歳以下層の女性の半数近く、男性も 3 割弱となっている。研究職は若い男女にとって将来リスクの高い選択となっている可能性が高い。

7. 44 歳以下の有期雇用者に対する社会的保護の制度の適用をみると、週労働時間 30 時間以上の者は、その多数が事業主負担付きの社会保険に加入できている。しかし週 30 時間未満である者も 4 割おり、そのほとんどは事業主負担付きの社会保険に加入できていない。
8. 有期雇用者に対する育児休業制度の利用については、週 30 時間以上のフルタイムに近い雇用者に限定しても、女性の 4 割強、男性の 4 割弱のみが、勤務先に制度があり実際にとることができるとしている。制度はあるが実際にはとりにくい、自分は制度の対象外といった回答が多い。第 1 子 1 歳時において、有期研究教育職の割合は、45-66 歳層と若手層（44 歳以下）とを比べると、女性は 6% から 30% に、男性も 4% から 33% にと大幅に増加している。それにもかかわらず、育児休業等の支援が届いていない。この点は、自由回答でも多く述べられている点である。

女性だけでなく男性にも若手研究者に対する支援は必要である。ただし男性と女性でやや異なる側面もある。

第 1 は、経済的困難の緩和である。大学院後期課程に進学した研究者を対象に、何等かの形で奨学金の返還特別免除制度、あるいは奨学金給付制度につながる道筋を設けることが必要である。若手層においてこの支援が低下しており、これは男女ともに必要な措置であろう。

第 2 に、課程博士号取得に長すぎる期間がかからないよう、計画的な育成を行うことが必要である。男性と異なる点としては、女性の場合、学位取得の時期が出産可能な時期と重なることがある。このため学位取得が遅滞する場合が少なくない。指導側の工夫が必要であり、男女の応分の育児家事介護分担の実現とともに、両立を可能とするモデルについて、知見を共有することが必要である。

第 3 に、若年層に広がる有期雇用の在り方の見直しである。若手に広がる有期フルタイム雇用は、そもそも若者の育成を考えて計画的に増加した類のものとは思われない。文部科学省の方針として競争的研究資金が拡大しており、有期フルタイム雇用が拡大している。しかしその競争的資金の目的は、必ずしも当該学生の専門と重なるものとは限らない。若い優秀な研究者が育つためには、研究時間と、関連分野の研究者との対話が必要であり、どう育てるのかというプランも必要である。米国で行われているようなテニュアトラック型の有期雇用は、われわれの調査では 44 歳以下層で 12% いるに過ぎなかった。若手に広がる有期雇用を、研究時間がとれる、若者が就きたいような魅力を持つ仕事にしていく必要があり、また当人の成長に配慮した形で仕事を与える必要がある。

第 4 に、家族形成への配慮である。40 歳代の男女の 4 割は子ども希望がありつつ、実際は子どもを持っていない。その理由は、経済不安定や両立の困難などがある場合が考えられる。育児休業制度についてさえ、増加しつつある有期雇用者に対してその支援は十分には及んでいない。週 30 時間以上に限定した場合も制度が勤務先にあり実際に取得できるという回答は、女性の 44%。男性の 37% に過ぎない。女性だけでなく男性も、仕事と家庭の両立困難を子どもが持てない理由として挙げる者が増えている。若手層では、第 1 子 1 歳時点で配偶者がフルタイムの仕事を持つ者は男性について増加し、かつ本人が有期研究職である者が男女ともに増加しているからである。有期雇用者を含めて、育児休業の権利や保育のサポートを充実すべきである。

ただし家族形成の困難は、女性の場合は、無期雇用者からも表明されている。それは女性の多くが、育児とキャリアの両立が困難と感じているためである。これを改革するために何が必要か（設問 47）について、全体の回答を見ると（付属統計表参照）、女性の 6 割（男性の 5 割）が挙げたのは、所属機関、上

司の理解、職場の雰囲気、男女役割分担意識を変えるという＜意識改革＞である。また多様な休暇制度、労働時間短縮など＜時間の柔軟性＞を女性の５割以上、男性の５割があげている。また５割近くが挙げるのが保育サービスの拡充や介護施設の拡充など＜保育介護施設の拡充＞である。この点は日本全体と重なる問題であり、子どもを希望する者が、子どもを持ってもキャリアが阻害されない体制への転換が必要といえる。加えてハラスメントへの対応も必要である。

博士後期課程の学生に対して、選抜的に給付型奨学金を与えることも検討する必要がある。米国の有力大学院の後期課程は、博士論文作成時間に配慮しつつも、学部生教育のための助手をつとめることを条件として、選抜的に給付型奨学金を出す場合が多い。大学院生の側も複数の大学院に応募し、提供される諸条件を比較した上で大学院を選ぶ。このように多様な支援制度の在り方の検討を含め、若年層の研究意欲をどう引き出し、また経済的安定をどう与えるのか、さらに女性の研究と家族形成の両立をはかるための条件は何なのか、幅広く考える必要がある。

第7章 男女共同参画をめぐる認識

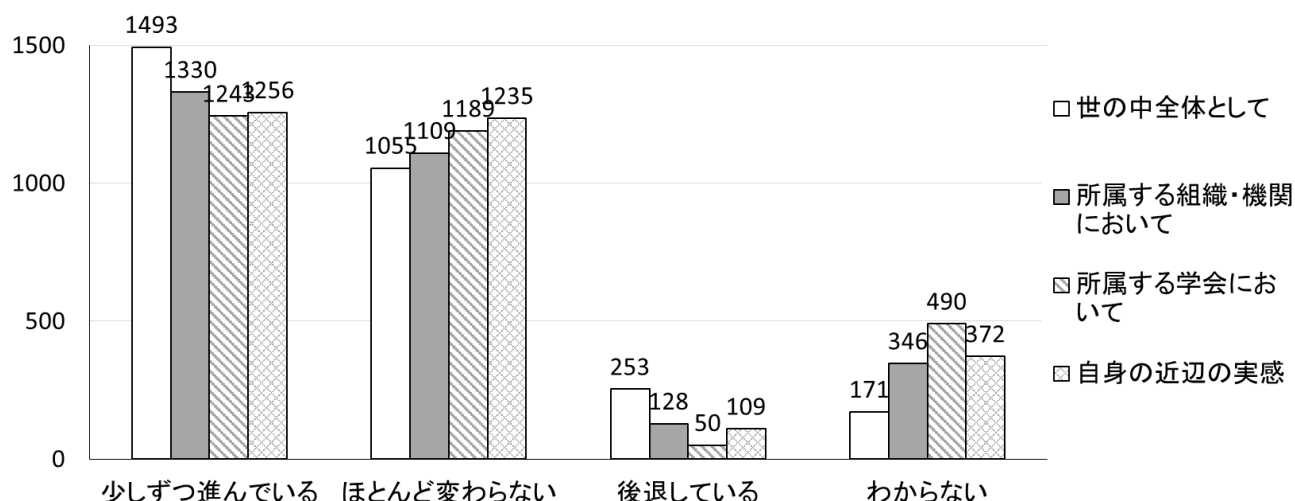
静岡大学 滑田明暢

本章では、調査から得られた男女共同参画をめぐる認識についての結果を報告する。まず男女共同参画が促進されているかどうかの認識（問 56-1, 56-2, 56-3, 56-4）の結果を概観し、続いて、研究活動で不利と感じた経験（問 53-1, 53-2）、男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識（問 57）を尋ねた質問項目の結果を順に示す。問 53-1, 53-2 と問 57 については、自由記述回答の結果も示す。回答者が現状での男女共同参画についてどのような認識をもち、昨今の状況においてどのような経験をしてきたのかを整理して理解することによって、今後の男女共同参画推進に向けた指針を探る。

1. 男女共同参画が促進されているかどうかの認識

調査では、ここ数年の範囲で男女共同参画が促進されたと感じているかどうかを、世の中全体、所属する組織・機関、所属する学会、自身の近辺の4つの領域において尋ねた。全体の回答結果を図7-1に示す。回答結果を見ると、いずれの領域においても、少しずつ進んでいるとする回答とほとんど変わらないとする回答が多数を占めていた。

4つの領域の結果を比較すると、少しずつ進んでいるとする回答が、世の中全体の領域において最も多かった。一方で、ほとんど変わらないとする回答は自身の近辺の実感の領域において最も多かった。また、後退しているとする回答も、世の中全体の領域において最も多かった。世の中全体のことについては、少しずつ進んでいるあるいは後退しているということが明確に認識されている一方で、いざ自身の近辺において男女共同参画の促進的変化が起こっているかと問われれば、男女共同参画をめぐる状況はそれほど変わっていない、あるいはわからないという認識がもたれていると考えられる。

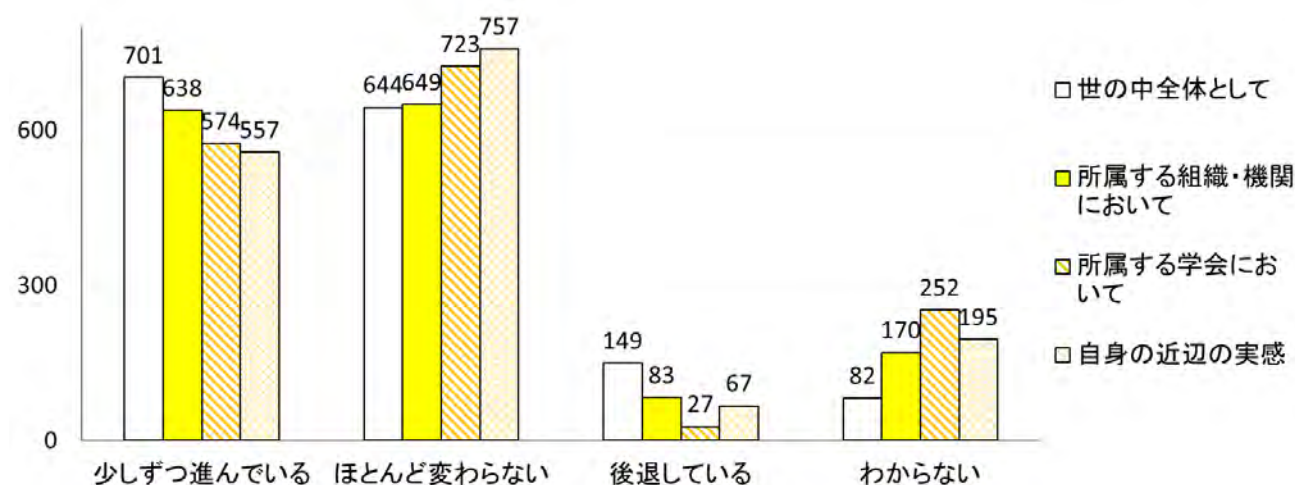


注：各領域、回答数は2972。「所属する組織・機関」の回答からは、所属していないとする59回答を省略。

図7-1 「世の中全体」「所属する組織・機関」「所属する学会」「自身の近辺」において男女共同参画が促進されているかどうかの認識（それぞれの選択肢への回答数）

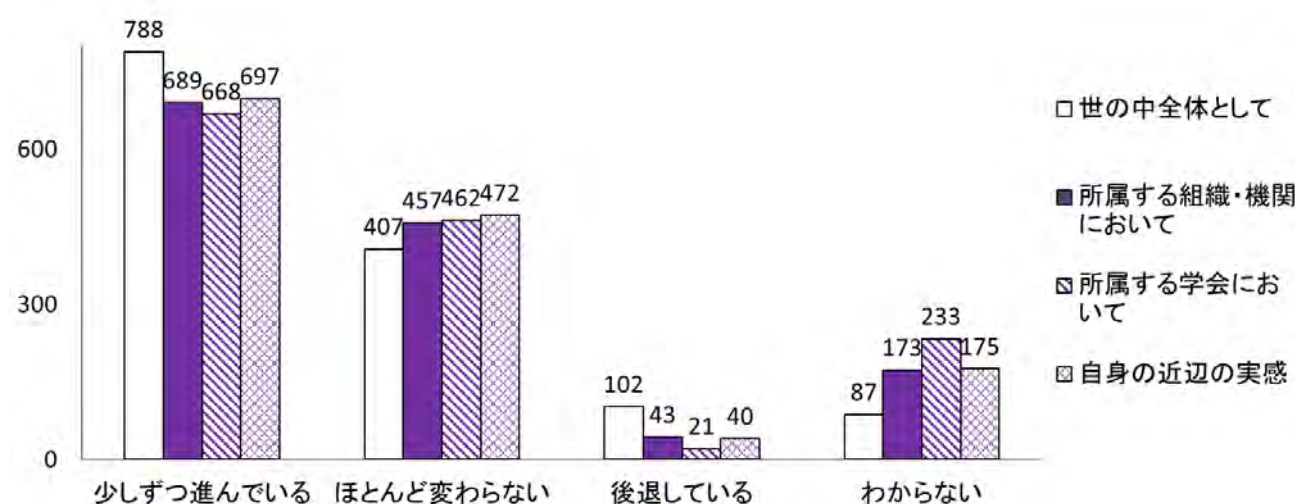
次に、同設問に女性および男性ごとの回答数を図7-2, 7-3に示す。

各領域の回答数を女性男性ごとに確認すると、女性と男性の回答分布には違いがあるように見える。例えば、所属する学会および自身の近辺の実感においては、女性ではほとんど変わらないとする回答が、少しずつ進んでいるとする回答の数を上回っているが、男性では少しずつ進んでいると回答した人が、ほとんど変わらないと回答した人の数を上回っていた。全般的に、男性よりも女性において、ほとんど変わらない、とする回答数が多かったことを確認することができる。



注：回答数は1576。所属する組織・機関においては、「所属していない」とする回答36を省略。

図7-2 女性回答者の「世の中全体」「所属する組織・機関」「所属する学会」「自身の近辺」において男女共同参画が促進されているかどうかの認識（それぞれの選択肢への回答数）

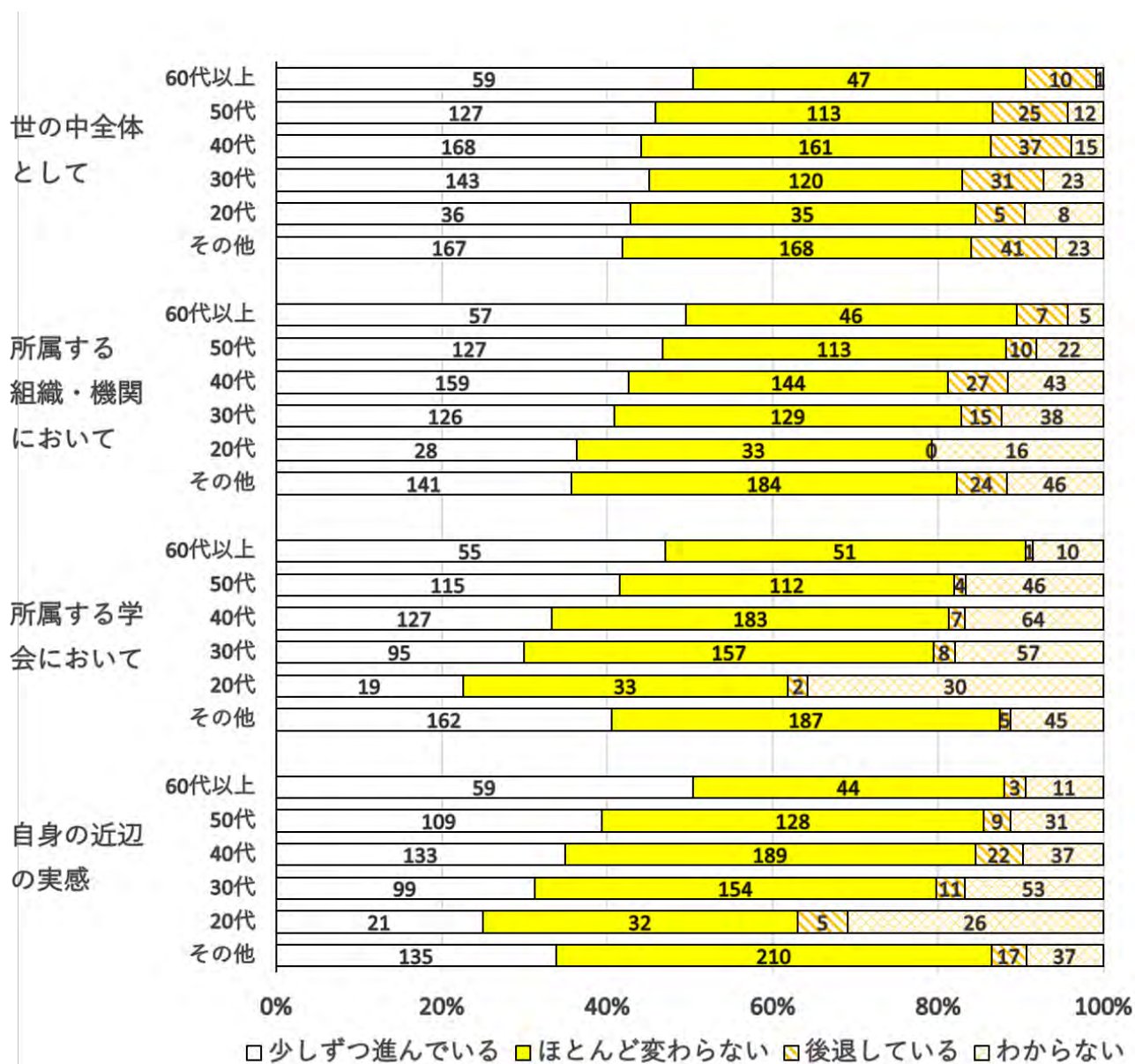


注1：回答数は1384。所属する組織・機関においては、「所属していない」とする回答22を省略。

注2：図7-1から7-3ともに、「世の中全体として／所属する組織・機関において／所属する学会において、ここ数年の範囲で男女共同参画が促進されたと感じていますか」と尋ねた設問への回答数を示している。自身の近辺については、「ご自身の近辺で女性研究者の増加および昇進等処遇改善の実感がありますか」と尋ねる設問への回答。

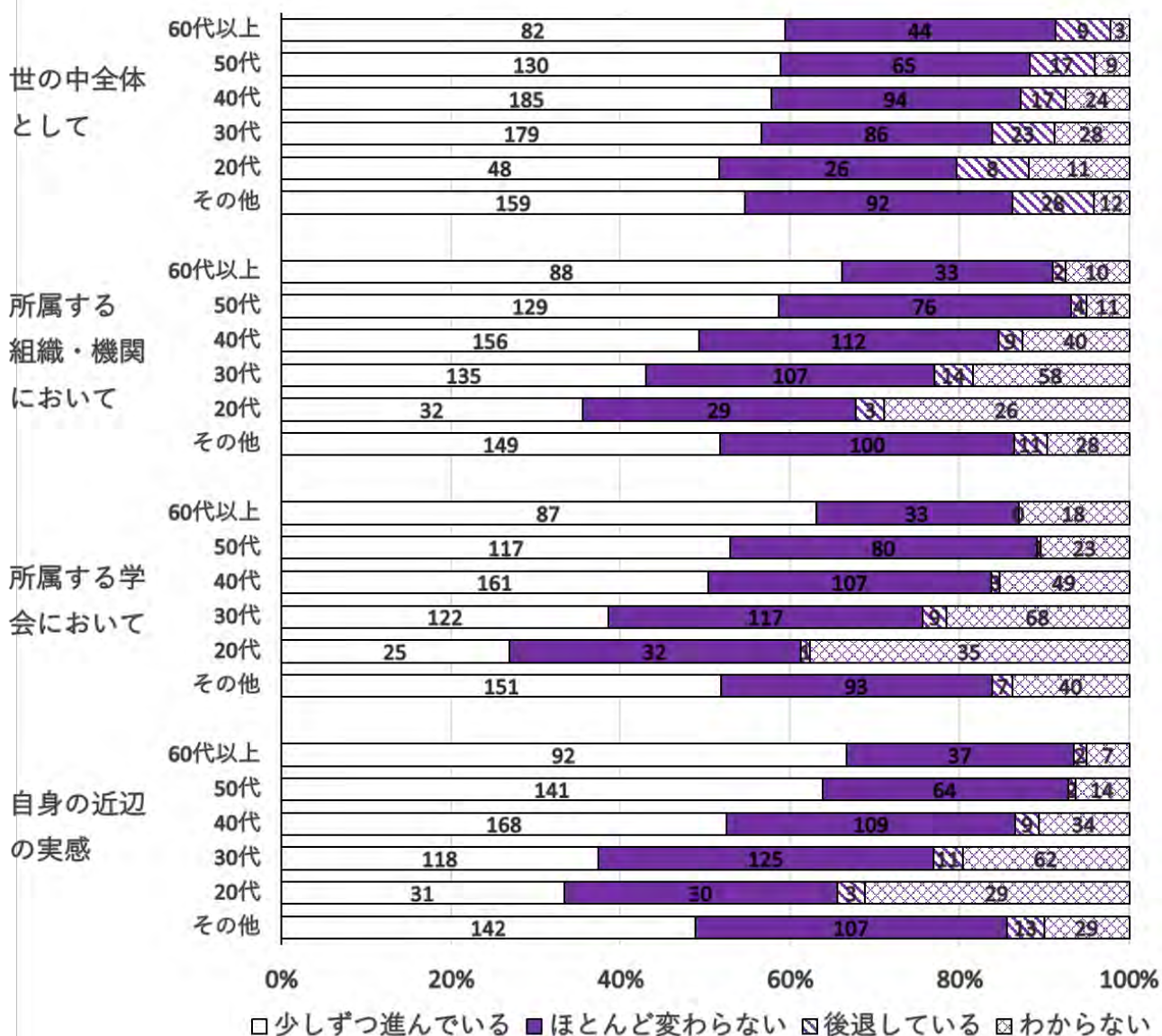
図7-3 男性回答者の「世の中全体」「所属する組織・機関」「所属する学会」「自身の近辺」において男女共同参画が促進されているかどうかの認識（それぞれの選択肢への回答数）

また、男女共同参画が促進されたかどうかの認識について、年齢層ごとの回答傾向を確認する。女性男性それぞれの回答結果を図 7-4, 7-5 に示した。



注：各年齢層のそれぞれの選択肢への回答数を年齢層ごとに 100%積み上げ棒にて図示。

図 7-4 女性回答者の「世の中全体」「所属する組織・機関」「所属する学会」「自身の近辺」において男女共同参画が促進されているかどうかの認識



注：各年齢層のそれぞれの選択肢への回答数を年齢層ごとに100%積み上げ棒にて図示。

図7-5 男性回答者の「世の中全体」「所属する組織・機関」「所属する学会」「自身の近辺」において男女共同参画が促進されているかどうかの認識

世の中全体として促進されたかどうかの認識は、女性男性ともに年齢層ごとに大きな隔たりはないように見える。一方で、所属する組織や機関、所属する学会、自身の近辺においての実感の回答結果を見ると、若年層においては少しずつ進んでいるとする回答をする人たちの割合は小さく、高齢層になるほどその割合は大きいという結果が示されており、わからないとする回答割合も若年層においてより大きく見える。この回答傾向については、どれくらいの時間幅の過去と現在の状況を比較できるかが、回答結果に反映されたと考えることができるかもしれない。つまり、高齢層の回答者はより長い期間の状況を比較することができるため、状況の変化を認識しやすいことが、高齢層における少しずつ進んでいるとする回答の割合に反映されたと考えることはできるかもしれない。その一方で、設問では「ここ数年」の範囲での

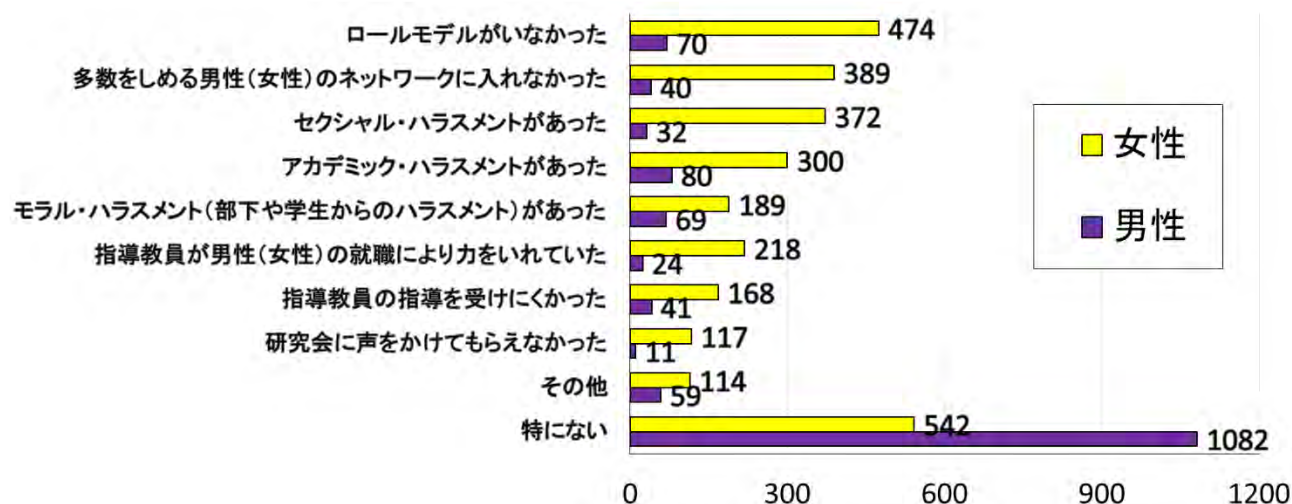
状況の変化があったかどうかを尋ねている。また、世の中全体としての変化については、各年齢層の認識には大きな違いがあるようには見えない。そのため、経験による認識への影響があったかどうかは別として、ここ数年の変化についての認識は年齢層ごとに違いがありそうだ（年齢層ごとに相対的に見れば、より若年層の回答者は所属する組織や機関、学会、自身の近辺では促進されているとは感じていない、あるいはわからないと認識している）、とする解釈も一つの事実として認識され得る。

女性と男性の年齢層ごとの回答傾向を比較して見てみると、所属する組織・機関における男女共同参画が促進されたかどうかの認識は、男性においては、若年層と高齢層の差があるように見える一方で、女性においては、その差は男性のそれよりも小さいように見える。男性の若年層と高齢層を比べると、より高齢層において、少しずつ進んでいるという認識がもたれていることが示されていると考えられる。意思決定をする立場にて大きな割合を占める男性高齢層とその他の層、性別の人たちとで認識が異なる傾向があるのであれば、より多様な年齢層と性別の人たちが議論に加わることができるようにするなど、組織や機関における意思決定に関して何か対策を講じる必要はあるのかもしれない。

2. 研究活動で不利と感じた経験

2-1. 回答の多かった項目、少なかった項目

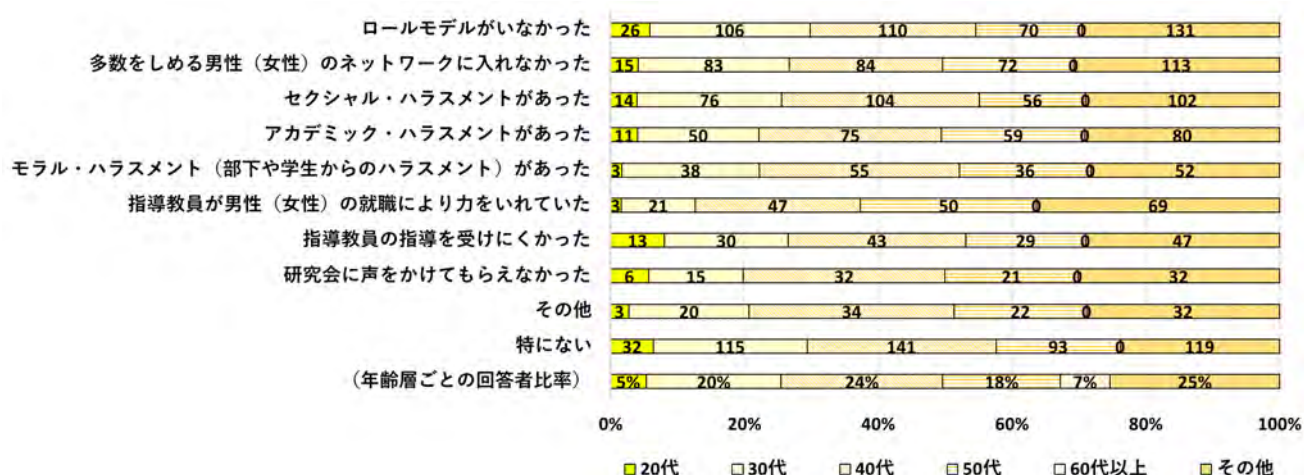
研究活動において女性あるいは男性ということでの不利を感じたことはありますか（複数回答可）とする問いに対する回答結果を図7-6に示した。女性と男性を合わせた数字で見ると、「特にない」とする回答が最も多かった。次に、「ロールモデルがいなかった」「多数をしめる男性（女性）のネットワークに入れなかった」「セクシャル・ハラスメントがあった」の順に回答数が多かった。女性と男性それぞれの回答数を見ると、「特にない」とする回答は女性に比べて男性に多く、「ロールモデルがいなかった」「多数をしめる男性（女性）のネットワークに入れなかった」等の回答には女性の回答が多かった。「特にない」とする回答を除くと、男性において最も回答が多かったのは、「アカデミック・ハラスメントがあった」とする回答であり、次に回答が多かったのは、「ロールモデルがいなかった」とする項目であった。



注：各項目の経験があったとする回答数。回答者数は、女性 1576、男性 1384。

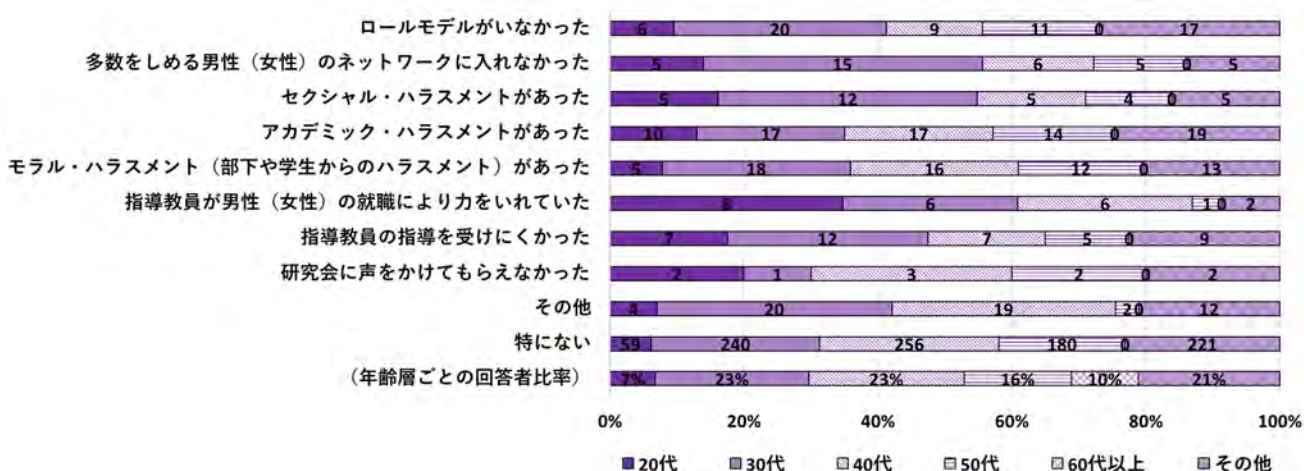
図7-6 研究活動において女性／男性ということでの不利と感じた経験（男女別）

次に、各項目の年齢層ごとの回答を見ると（図7-7、7-8）、60代以上の年齢層を除いて、それぞれの項目についての経験は、女性と男性ともに、20～50代のいずれの世代でも一定の割合の人に経験されていたようだ。このことから、研究活動において女性あるいは男性ということで不利と感じる経験は、年齢層を問わず経験されている事象であるということが考えられる。そして、若年層の回答者からも各項目への回答があるということは、種々の不利と感じる経験はいずれも過去の出来事ではなく、現在進行形で経験されていることであるということが明確にうかがえる。当然、高齢層の方々が現在進行形で経験されている現実があることも想定される。



注：年齢層ごとの回答数を項目ごとに100%積み上げ棒にて図示

図7-7 研究活動において女性／男性ということで不利と感じた経験（女性の回答）

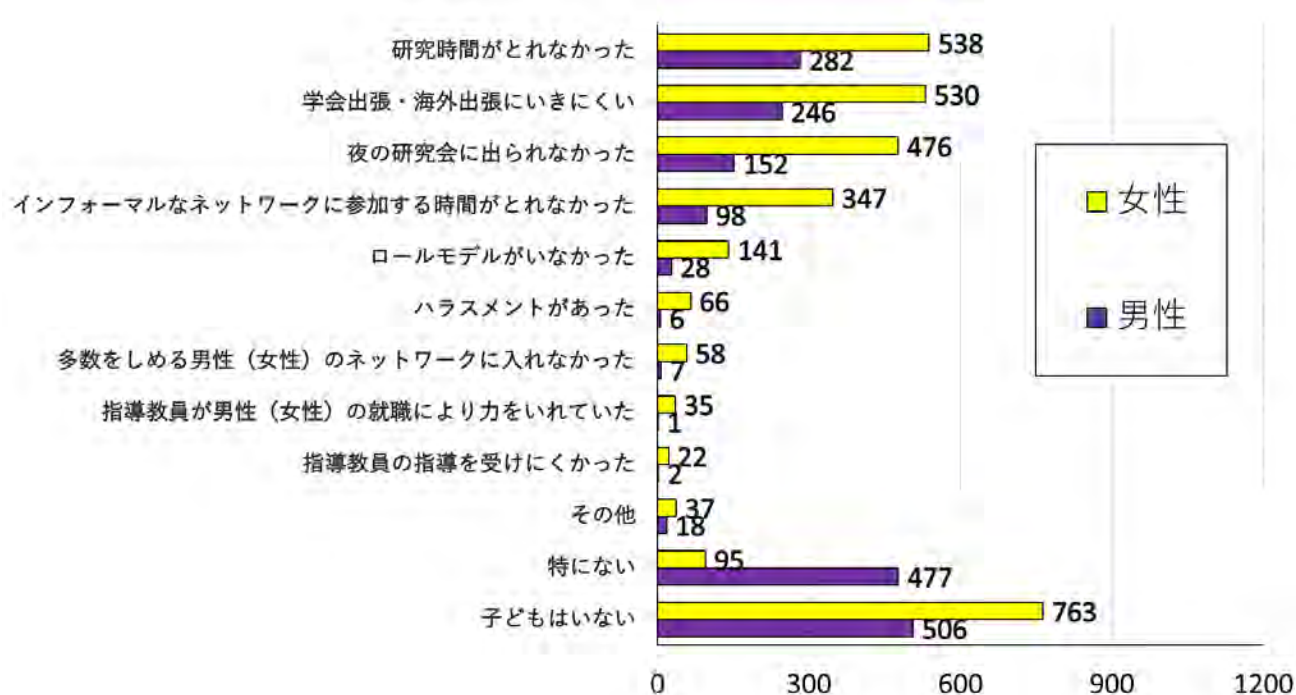


注：年齢層ごとの回答数を項目ごとに100%積み上げ棒にて図示

図7-8 研究活動において女性／男性ということで不利と感じた経験（男性の回答）

研究活動において子どもがいるということで不利と感じたことはあるか（複数回答可）、とする問いに対しては、「子どもはいない」とする回答の数が最も多かった（図7-9）。次に、「研究時間がとれなかつ

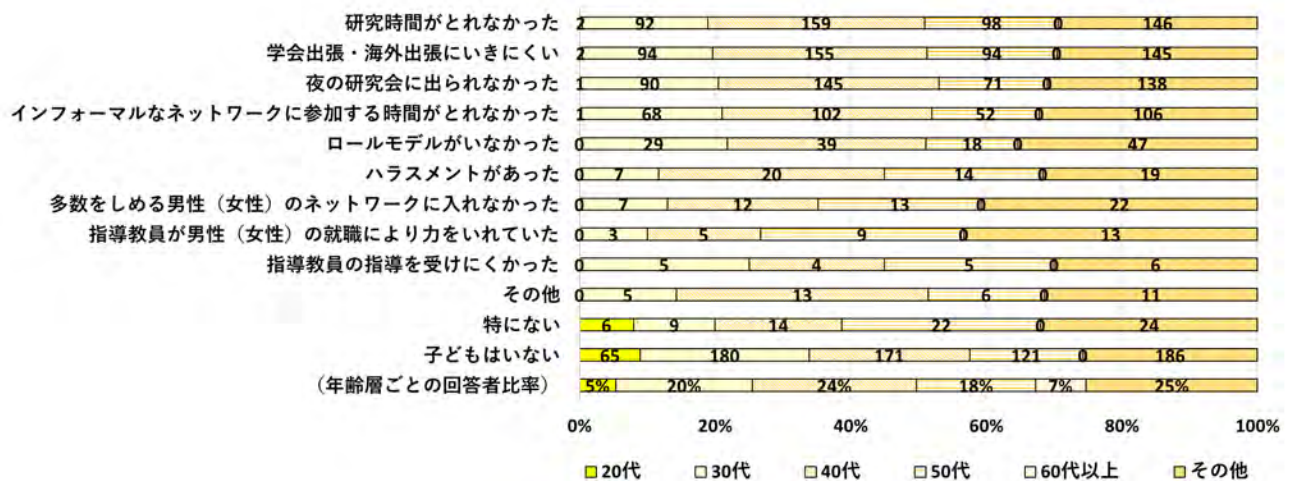
た」「学会出張・海外出張にいきにくい」「夜の研究会に出られなかった」の項目の順で回答数が多かった。女性と男性それぞれの回答数を見ると、「特にない」とする回答は、男性に多く見られた。「子どもはいない」「研究時間がとれなかった」「学会出張・海外出張にいきにくい」「夜の研究会に出られなかった」等の項目についての回答数は相対的に女性に多かった。その一方で、女性あるいは男性ということで不利と感じたことはあるか、という問いと比べると、全体的に男性の回答数も多い結果であった。女性男性ともに回答数の多い項目の内容を見ると、研究活動をするうえでの制約に関する内容が続いている。子どもがいる、子育てをしている研究者にとっては、性別にかかわらず不利と感じられる事項があることを示唆している。



注：各項目の経験があったとする回答数。回答者数は、女性 1576、男性 1384。

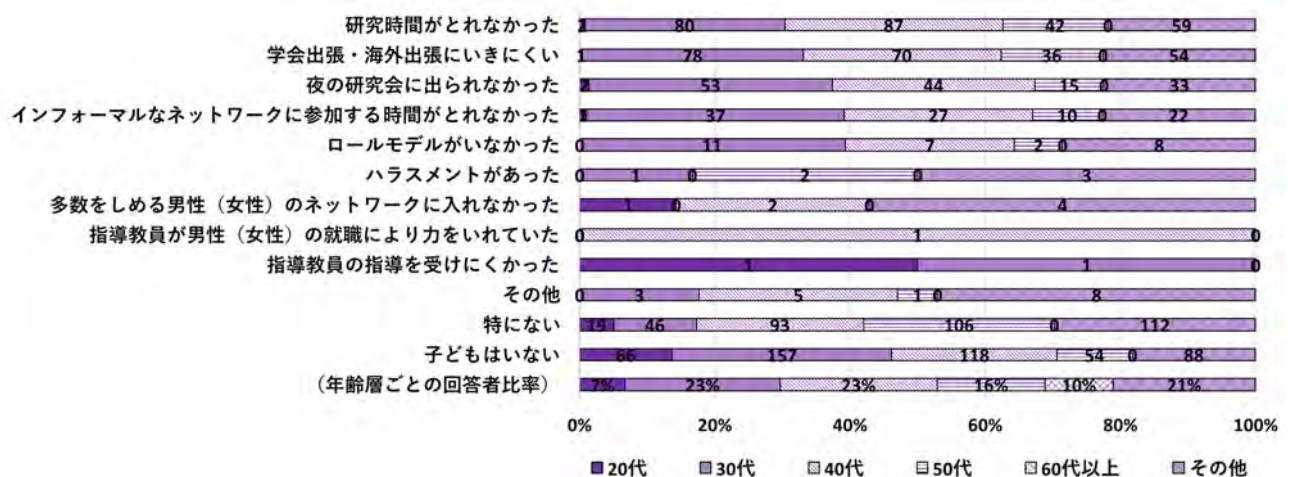
図 7-9 研究活動において子どもがいるということで不利と感じた経験（男女別）

各項目の年齢層ごとの回答を確認すると（図 7-10, 7-11）、20 代の回答者は、「子どもはいない」「あるいは「特にない」とする回答をしている割合が多かった。そして、「研究時間がとれなかった」「学会出張・海外出張にいきにくい」といった全体でも回答数が多かった項目は、女性男性ともに、30～50 代のいずれの年齢層においても、一定割合の回答があった。世代を問わず、研究活動をするうえでの制約を感じる経験がされていることが示されていると解釈できる。



注：年齢層ごとの回答数を項目ごとに100%積み上げ棒にて図示

図7-10 研究活動において子どもがいるということで不利と感じた経験（女性の回答）



注：年齢層ごとの回答数を項目ごとに100%積み上げ棒にて図示

図7-11 研究活動において子どもがいるということで不利と感じた経験（男性の回答）

2-2. 自由記述回答から見てきたこと

調査では、上記2つの事項（女性あるいは男性ということで不利と感じた経験、子どもがいるということで不利と感じた経験）の具体例を自由記述いただいた欄がある。その自由記述の回答をまとめた結果を示す。

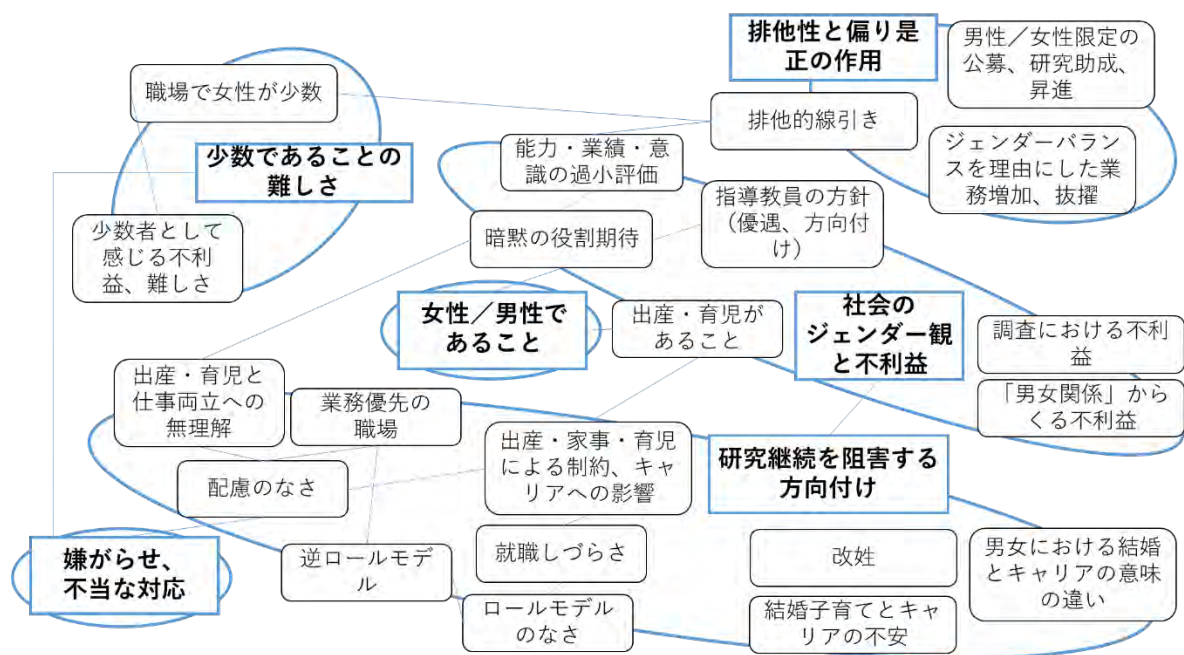
まず、女性あるいは男性ということで不利と感じた経験の具体例（記述回答数164）を整理した結果を示す（表7-1, 図7-12 ※具体的な整理の手順は、図7-12の下部に示した）。結果として、具体例は「女性／男性であること」「社会のジェンダー観と不利益」「研究継続を阻害する方向付け」「嫌がらせ、不当な対応」「少数であることの難しさ」「排他性と偏り是正の作用」の6つにまとめられた。

表 7-1 女性あるいは男性ということでの不利と感じた経験（見出された各まとまりの具体的内容）

大まとまり	中まとまり	小まとまり
女性／男性であること	女性／男性であること	女性、男性
社会のジェンダー観と不利益	暗黙の役割期待	雑用は女性がすることが多い／男性職員への業務集中（産休・育休のカバー、大学運営参画）／家庭での介護・育児・家事は女性という風潮／学外の人々の性別役割意識（苦情や要望は女性教員に伝えられる等）
	能力・業績・意識の過小評価	優先枠などによって男女ともに能力が不当に低く評価されることがある／男性が採用されるケースが多かった／奥様研究者として見られた（研究者でなく配偶者として見られた）
	指導教員による方針（優遇、方向付け）	指導教員が女性に甘く、男性に過度に厳しかった／女性を理由として研究職以外への転職をすすめられた／指導教員が女性の進学・就職を考えていないようだった／他の研究者や機関への橋渡しを突然しなくなった
	調査における不利益	研究対象の地域が男性社会で、赴くときには男性がいた方がいいと言われハンデがあった／研究対象者に接近しにくい／フィールドワークで危険な目にあった
	「男女関係」からくる不利益	男女関係を心配されて、親密なコミュニケーションに入ってもらえない／宿泊をともなう調査等において異性の教員と二人で赴けなかった（関係の誤解を避けるため、教員と自分を含めて三人以上の参加が必要になった）
	出産・育児があること	妊娠や子育て／出産育児がある
研究継続を阻害する方向付け	出産・家事・育児による制約、キャリアへの影響	夕方以降・夜・週末の研究会活動等ができない／宿泊をともなう出張・学会参加が難しい／研究時間の不足・減少、全力で打ち込めない／キャリアにブランクができる／昇給が遅れる／同期に追いつけない／キャリア転向した／ネットワークからおいていかれてしまう／就職先の限定／負担が重い／妊娠中につき、公募への応募を諦めた（男性だったら応募していただろう）／研究中断、復帰のめどが立たない／自分の転職時に家族を転居させられない
	就職のしづらさ	男性と独身女性、出産後の女性が就職に有利に感じる／就職可能な条件に制限が大きい
	ロールモデルのなさ	子育てをされている研究者のロールモデルがいない／大学院にて同性の先輩が少ない

	逆ロールモデル	優秀な先輩が研究者を諦めるという逆ロールモデルをたくさん見た（子どもをもつと姓が変わり、業績に影響が出る、出張や研究会に出にくくなるなどにより）
	業務優先の職場	家庭や自分の研究のことよりも職場の業務を優先させられた
	配慮のなさ	会議等にて、男性が多いところに入っていきづらく感じる／異性の教員と研究室で長時間いるのは女性の立場からすればストレスだが、男性側は気づいていない／家事等を主に担っていない男性教員の場合、勤務時間を超えた会議等を行うことに躊躇がないように感じる
	出産・育児と仕事両立への無理解	男性の育児と仕事の両立について、否定はされないが理解もされない／上司に子育てへの理解がなく、男女にかかわらず 24 時間仕事に向けることができないことで不利な扱いを受ける／男性教員、高年齢の教員の出産育児への理解が乏しい／育児休暇の取得に困難を感じた
	改姓	研究上の氏名と戸籍上の氏名の不一致／職場において旧姓使用への理解がなかった／就職初期にワーキングネームの使用が認められなかった
	結婚子育てとキャリアの不安	結婚・出産などのライフイベントを逆算しながら、キャリアを考えざるを得ない（30 代前半までに出産すると考えると、何歳までに結婚していないと・・・など）
	男女における結婚とキャリアの意味の違い	男性は収入がないと結婚しにくい事情があり、大学院生時代に後押しが得られず研究活動の断念へと導く圧力があつた／女性は、研究によるキャリアを積むことが必ずしも他のライフイベントの成功とは一致しない
嫌がらせ、不当な対応	嫌がらせ、不当な対応	研究会で不当に強い指摘、セクハラ発言、差別的発言を受ける／研究できる職で研究をさせてくれない、研究内容の決定に介入するなどのパワーハラスメントを受けた／同性同士だからこそその嫌がらせを受けた／ハラスメントをめぐる難しさ（都合の悪いことをすぐにセクハラという、女性のハラスメントを告発しづらいなど）
少数であることの難しさ	職場で女性が少数	女性が少数でポストも少なく、雇われるには不利／そもそも女性が少ない／学生の半数以上が女性の職場でも女性の教員がいなかった

少数者として感じる 不利益、難しさ		女性中心の領域で研究活動する難しさを感じた／男性の意見が常識で女性の意見は非常識と捉えられた／男性的な文体が評価されるように感じた場面があった／男性優先・男性優位／男性中心のノリについていけない／性的マイノリティとしての生きづらさ／意思決定は男性クラブが行っていく／マイノリティ（女性一人）だと、研究会や懇親会に入っていくづらい、親身なアドバイスを受ける機会が少ない／性別に由来する悩みも、（マイノリティだと）自覚できないし相談もできない（無配慮な対応も受ける）
排他性と偏り是正の 作用	排他的線引き	抑圧的、排他的な発言を受けた／男女は平等ではないと考えられている／女性であることを理由にした就職の拒否／女性が責任者・リーダーになることを認めない男性上司がいた
男性／女性限定の公 募、研究助成、昇進	男性限定あるいは優先の常勤職募集と紹介／女性限定あるいは優先の公募、研究助成、昇進の機会／上の世代の男性が社会の中心であったことの償いをさせられている／男性というだけで必要とはされていないように感じる	ジェンダーバランス を理由にした業務増 加、抜擢
女性比率の高さが求められるために、女性の教員数が少ないにもかかわらず大学運営業務や委員会業務への参画が迫られる／ジェンダーバランスを理由に仕事を増やされ、研究時間が圧迫されている、大迷惑		



注1：具体例の整理には、KJ法（川喜田，1967；1970；1986）に準ずる方法を用いた。まず、それぞれの記述を一つの意味まとまりととらえ、それぞれカード化した。そして、同じ内容と感ぜられる記述をまとめ、その記述のまとまりの内容を反映した具体的なラベルをつけ、さらに同じ内容をもつと感ぜられるまとまり同士をまとめてラベルをつける作業を繰り返し、個別の諸記述の内容を反映した抽象度の高いまとまりを作成していった。まとまりのラベルがある程度の抽象度をもった時点で、まとまり同士の関係性を考慮して図解して整理した。

注2：図中、四角内の太字で示されているものが最も抽象度の高いまとまりのラベル、その他の四隅が丸の四角にて示されているものが次に抽象度の高いまとまりのラベルを示している。四角同士を結ぶ線は、まとまり同士に関連があると考えられる箇所に示されている。

図 7-12 女性あるいは男性ということと不利と感じた経験の全体構造

「女性／男性であること」は、女性であること、男性であることが不利と感じる経験であるとする記述のまとまりである。そして、女性であること、男性であること、に関連があると考えられるまとまりが、「社会のジェンダー観」である。女性あるいは男性であることにそれぞれ差が生まれている様相を示す記述が含まれている。具体的には、暗黙の役割期待、能力・業績・意識の過小評価、指導教員による方針（優遇、方向付け）、調査における不利益、「男女関係」からくる不利益、出産・育児があること、等に関わる記述である。業務がいずれかの性別の人に偏る経験や、指導教員による接し方が性別によって異なる、といった経験が示されている。社会において性別役割分業とよばれるものがあるがゆえに、性別と結びつく形で業務や仕事の偏りが生まれ、それぞれの性別の人たちへの対応やその人たちの能力や業績等の見方もその性別によって異なっている、と感ぜられることが起きていることを記述から確認できる。また、このまとまりには性別役割だけでなく、男女関係に起因する不利な経験の記述も含まれている。例えば、男女関係を心配されて親密なコミュニケーションに入れてもらえない、誤解を避けるために3人以上で調査に赴くことになった、といった記述も見られる。

「研究継続を阻害する方向付け」は、文字通り、研究活動を継続することから遠ざける方向に力が働いているときの経験の記述のまとまりである。具体的には、出産・家事・育児による制約、キャリアへの影

響、就職のしづらさ、ロールモデルのなさ、逆ロールモデル、業務優先の職場、配慮のなさ、出産・育児と仕事両立への無理解、改姓、結婚子育てとキャリアの不安、男女における結婚とキャリアの意味の違い、に関する記述が含まれたまとまりである。子どもがいるということで不利と感じた経験については後にも述べるように、出産・家事・育児によって、研究活動が制限されたり、キャリアを転向したりすることを迫られた経験が示されている。そして、就職の際の制限や不利益、子育てをしている研究者のロールモデルの見つけづらさ、優秀な先輩が研究者のキャリアを諦めていく逆ロールモデルを見た等の経験も示されている。職場において家庭よりも業務を優先させられる、出産育児への理解と配慮がない、改姓と通称使用への理解がない、といったことから不利と感じた経験も示されていた。また、ライフイベントのことを考慮に入れながら研究職のキャリアを展望しなければいけない現状や、男性と女性では研究活動を進めることとライフイベントとの関係も異なり、男性であれば無収入で大学院生生活を送る際の研究中断への方向付け、女性であれば研究の成功が人生上のイベントの成功と必ずしも一致しない力が働いている、とする経験の記述も見られた。

「嫌がらせ、不当な対応」は、不当な対応やハラスメントを受けたとする経験、ハラスメントをめぐる難しさに関する経験の記述のまとまりである。研究会で不当に強い指摘を受けた、同性同士だからこそその嫌がらせを受けた等の記述が含まれている。力関係があるからこそ、不当な対応や介入を受けるということも起こり得るため、このまとまりは、パワー・バランスあるいは「少数であることの難しさ」とも関係があると考えられる。「少数であることの難しさ」は、少数者として感じる不利益や難しさ、職場で女性が少数であること、に関わる記述のまとまりである。そもそも女性が少数である現状を示した記述や、少数であるからこそその難しさ、多数派の人たちの輪の中への入っていきづらさについての記述が含まれている。少数派であるがゆえに意見が非常識と捉えられたという経験を示した記述もあった。

「排他性と偏り是正の作用」は、排他的線引きと、男性／女性限定の公募、研究助成、昇進の機会があることについての記述、ジェンダーバランスを理由にした業務増加や抜擢についての記述を含むまとまりである。排他的線引きについては、女性が責任者になることが認められなかった経験を示した記述等が含まれていた。また、男性限定あるいは優先の常勤職募集と紹介があったとする記述があった一方で、女性限定あるいは優先の公募、研究助成、昇進の機会があったとする記述も含まれていた。それらをめぐっては、上の世代の男性が社会の中心であったことの償いをさせられている、男性というだけで必要とはされていないように感じる、とする記述もあった。そして、近年の女性比率を高めるための数値目標に関わって、女性教員の職務の増加についての記述もあった。このことについては、研究時間を圧迫している、大迷惑、とする経験の記述が見られた。

また、必ずしも女性あるいは男性ということでの不利と感じた経験ではなかったため、図表のなかには含めなかったが、民間企業の職を得た際の学者ネットワークへの入りづらさ、日本の大学院への在籍経験がない際の日本の学会への馴染みづらさ、職種間の関係性の難しさ（例えば、医師の多い職場での心理職の冷遇など）等についての記述も回答には含まれていた。

ここで整理した結果をもとに、女性あるいは男性ということでの不利を感じる経験とはこういったものかを考察する。まず、図7-12の中央に「女性／男性であること」があるように、始まりは女性であることと男性であることにあると考えられる。出産の可否等を含めて、それぞれの人生上の選択肢に違いがでてくることになると考えられる。さらに、現代社会では、性別と結びついた形での役割観や期待が個々人に向けられることがあり、それによって他者とは異なる評価や待遇を受けることがあるようである。社会

全体における男性と女性の関係性によって起こる不利益から、業務の集中や指導教員の接し方まで、その具体的事象は様々であるが、何らかの不利益を受けたという経験が「社会のジェンダー観と不利益」のまとまりのなかでは示されていた。

今回の整理によって見出された結果をふまれば、現代日本社会において、性別と結びついた形での役割観や期待によって強く影響を受けるものの一つが、育児であると考えられる。暗黙の役割期待として、家庭での介護、育児、家事をすることへの期待が向けられることを示した記述も、本整理から見出されている。そして、その出産、育児、家事を担うことによって、研究活動やキャリア形成における制限を経験した記述も多様に見出されている。妊娠あるいは出産育児からくる様々な制約等から、研究活動の中断や就職転職の断念など、さまざまな部分での制約を感じた経験が示されていた。そして、そうした制約によって研究を断念している人をその周囲の人たちが見るという逆ロールモデルを見ることにもつながっている。ロールモデルのなさについても、ロールモデルとなる方はたくさんいらっしゃるが、子育てをしながらの研究者ロールモデルを見つけるとなると難しい、とする趣旨の記述もあった。結婚などのライフイベントと研究者としてのキャリアを築いていくことが、相反する方向に向かっている経験も示されていた。業務中心の職場、職場における無理解や配慮のなさも加えると、波状的に、研究活動を阻害する力の影響を私たちは受けているといえる。もちろんこれは、性別を問わず、ライフイベントに関わる人すべてが向き合う影響と考えられる。今後は、研究活動の継続を阻害する方向に向かわせる力だけではなく、研究活動の継続を維持する方向に向かわせる力にも焦点を当てて検討を行っていくことが有用であると考えられる。

研究活動の継続を断念させる方向に働く力の延長線上にあるものが「嫌がらせ、不当な対応」であると考えられる。さまざまな場面において難しさを生じさせていることが、記述内容からもうかがえる。難しさという点では、少数であることによって起こる難しさも、本整理の中からは見出されている。理解のされなさ、相談のしづらさ等に加え、ネットワークへの入りづらさも、その背景には少数であることと「少数であることの難しさ」があるのかもしれない。

不利と感じる経験の一つとして、「排他性と偏り是正の作用」についても確認をしておきたい。抑圧的な発言を受ける、あるいはある性別の人たちに業務や仕事を任せないなど、排他的な扱いを受けた経験が本結果では示されていた。そして、男性あるいは女性に限定した公募、研究助成、昇進の機会があることも、不利と感じられていた。総じて、性別をもとに排他的な扱いをすることについては、女性男性を問わず、不利と感じられる様相があるようである。また、組織や機関におけるジェンダーバランスを保つために数値目標が設定されることもあり、その際には女性教員に業務依頼が届くことも不利な経験として示されていた。偏りを是正するときの活動においても、不利と感じられるような経験を生み出す作用があるようである。

内容を整理すると、私たちが女性あるいは男性ということで不利と感じる経験は多種多様であるが、整理すれば、ジェンダー観と結びついて現れる不利益、研究継続を阻害する方向に働く力、嫌がらせと不当な対応、少数であることによって起こる難しさ、排他的な取り扱いと偏り是正の作用によって、まとめられる。その整理から見てきたものは、例えばロールモデルのなさは、ライフイベントへ対応する環境の不足によるものである可能性があること、ネットワークへの入りづらさは、少数であることの難しさからきている可能性があること、等である。少数であることを改善するために、偏り是正の取り組みがすでにその方策として推し進められている一方で、それによって不利と感じている人たちもいることがうかが

える。全体像と具体的な事例を確認しながら、それぞれに不利と感じる経験が軽減されるような対応策を検討することが求められている。

また、それぞれのまとまりにおける性別ごとの回答割合に注目すると、「社会のジェンダー観と不利益」「研究継続を阻害する方向付け」「嫌がらせ、不当な対応」「少数であることの難しさ」においては、おおむね 7 割以上が女性による回答であった。一方で、男性による回答も一定数含まれていることは確認しておきたい。「排他性と偏り是正の作用」においても女性の回答が一定数あったが、男性からの回答のなかで、女性限定あるいは優先の公募、研究助成、昇進の機会について言及している回答が多くあり、それが多数を占めた。それぞれの性別やジェンダーの人たちが接している状況の相互理解と調整も、今後の課題となってくるかもしれない。

次に、子どもがいるということで不利と感じた経験の具体例（記述回答数 54）を整理した結果を示す。子どもがいるということで不利と感じた経験については、似ている記述をまとめることで整理した。主に「子育ての大変さによる諸活動の制限」「妊娠・出産・育児とキャリア形成」「理解のなさ・配慮のなさ」「ロールモデルのなさ」にまとめられた（表 2、図 7-13 ※まとめ方は、表 2 の下部に記載した）。

「子育ての大変さによる諸活動の制限」は、子育ての特徴および大変さと、それにより業務や研究活動において負荷や制限がかかっている様相を示しているまとまりである。例えば、育児があることによって重い業務を引き受けづらいといった業務との両立の難しさがある。そして、子育てをすること自体が生活を多忙にし、体力や時間を使うことに加えて、子どもの健康状態の不安定さや予定の立てづらさ、預け先のなさから遠方への出張や夜間・休日の時間を使うことができず、研究会や学会などの研究活動への参加の制限を迫られる等の経験がされていたことが読み取れる。

「妊娠・出産・育児とキャリア形成」に関する具体例には、妊娠や育児によって、就職や転職の機会、海外留学、サバティカル休暇がとりづらくなったことを示す記述があった。そして、妊娠中あるいはその前後に起きることや不妊治療と業務や研究との両立の難しさ、年齢制限による支援の受けられなさの記述もあった。

「理解のなさ・配慮のなさ」についての具体例も一定数あり、例えば、子育てがどのようなものかということについての理解がされていない、嫌がらせと思えるような対応をされる、といった経験が記述されていた。また、男性が育児をすることが想定されていない問題についても記述がされていた。「ロールモデルのなさ」に関しては、自分自身に合ったロールモデルの見つからなさについての経験が記述されていた。

まとまりを構成するほど複数の見解が示されていた訳ではないが、男女にかかわらず「主たる養育者になること」によって、子育ての大変さやそれによる制限を経験することになることを示した見解が示されていた。さらに、育児ではないが、その他の「家庭の事情」によって、大変な状況になったことをうかがうことができる記述もあった。

また、「子育ての大変さによる諸活動の制限」「妊娠・出産・育児とキャリア形成」「ロールモデルのなさ」においては比較的女性の回答が多く、「理解のなさ・配慮のなさ」においては男性の回答が占める割合が大きかった。それぞれ女性と男性あるいは男性と女性の回答はおおよそ 7 : 3 の割合であり、女性と男性のどちらか一方だけの課題であるというわけではないが、例えば、子育ての大変さによって研究活動が制限される現状をふまえて、子育ての予定の立たなさや多忙さを抱えながら研究を進めていく方法を共有することや、子育てをしている男性への無理解がある等に対して「男は仕事、女は家庭」といった見

方に合致しない形の生活実態にも想定を拡げていくことが課題となりそうである。子育てをしながら研究活動が続ける道筋が見えるような環境をつくり上げていく、ということと、典型的な性別役割分業のイメージにとらわれずに、性別問わずそれぞれの人が何らかの家庭の事情を抱えている、といった見方をもって、職場や研究環境の整備を行っていく必要があると考えられる。

表 7-2 子どもがいるということで不利と感じた経験の具体例

テーマ	記述まとめ	具体的記述
子育ての大変さによる諸活動の制限	業務と生活との重なり、両立の難しさ	出産後すぐ配偶者が転勤になり、生活が回らなくなったタイミングで重大な任務を負わされ、組織のスケープゴートにされた。
		子どもの急病等の可能性（突然のキャンセル・予定変更がどうしても起こりえる）を考えると、重責の仕事を引き受けにくくなる。
		子どもがいるのに、国際学会理事などの職に推される。子どもを理事会や学会に連れていくため、子どもとベビーシッターの渡航費、宿泊費、滞在費を自己負担。全く理解がない。
		職場においてワークアンドバランスがはかられていない。土日夜間の勤務を行い辛い。
予定の立たなさ	予	子どもが急に病気にならないかハラハラするため、研究発表や仕事をセーブした。
		子どもが小さいときは突然の病気や入院という事態が多くあるため、先を見越した研究計画（資料調査など）の予定を立てられない。
体力の消耗	体	そもそも多忙。突発的な子供の体調不良により、スケジュール変更を余儀なくされる。体力的にきつい。
		寝不足。
		体力が消耗した。
多忙・時間の不足	多	時間。
多忙・時間の不足／体力の消耗／配慮のなさ・理解のなさ	多	遠距離通勤、子どもの看護で、勤務地で宿泊できなくなったため、時間も不足し、体力的にも消耗した。校務やオムニバス授業などの配分などで配慮がなかった。
時間の不足	時	研究に充てられる時間が少ない。
週末・夜間・休日の時間のとりづらさ	週	研究活動ではないが、教授会等の学内運営で夕刻からの会議等がよく行われており、欠席せざるを得なかった。

余暇時間のなさ	仕事以外の余暇時間は子育てにとられる時期が、女性は多い。教育職では、研究への理解も低い。
子どもの健康状態／時間の不足	子どもに十分な時間と注意力を注がないと問題が生じたりうまく解決できなくなったりして更に研究ができなくなる。
子ども帯同による経済的難しさ	海外調査に行きにくい（連れていくにはお金がかかりすぎる）。
社会における性別役割分業による影響／預け先のなさ	夫も仕事があり、子どもの急な発熱等の対応はほぼ「母親が行うもの」という前提が保育園や学校・PTA等にも根付いているため、仕事よりも育児を優先させざるを得ない。
研究中断	育児休業等で研究を中断しなければならなかったこと。
学会・研究会参加の制限（遠方へ行くことの難しさ／子どもの健康状態／預け先のなさ／長期間家を空けられない／週末・夜間・休日の時間のとりづらさ）	まだ育休から復帰してないのでわかりませんが、「インフォーマルなネットワークに参加する時間がとれなかった」はこれからありそう。
	研究プロジェクトに入れない、遠方の研究者に会いにいけない。
	子どもが病気の時や保育園が休みの時に学会等に参加できなかった。
	週末や夜間の研究会や学会への続くと子どもが不安定になるから、結果的に出席しづらい。
	近隣の学会、研究会があっても週末に開催されるため、参加しにくい。
実験・調査実施の制限（遠方／子どもの健康状態／預け先のなさ）	フィールドワークに行きにくい。子どもを帯同する場合は出張費が自費である。その保育者をフィールドワーク先に見つけられない場合には保育者を帯同する必要がある、それも自費である。
	ほかの人の学会発表が聞けなかった、調査に行ける時間帯が昼間に限られる。
	子どもを宿泊を伴って預かってくれるところがないので、フィールドワークに出られない。

		調査にいきにくい（単身別居子育てのため宿泊を伴う出張や調査が困難）。
		調査に出かけられない。
		遠方での調査などへの参加が制限された。
		妊娠中のフィールド実験等が困難でできなかった、実験中の病児対応が困難。
妊娠・出産・育児とキャリア形成	就職・転職の機会の制限	公募に応募するときに妊娠・育児中で諦めたことがなんどかある。 子どもが小学校入学後は転校を避けるため、遠隔地の大学への転任を諦めた。
	キャリア形成の制約	海外留学できなかった。 サバティカルをとりづらい。
	妊娠中の健康問題とその後 のキャリア	妊娠中は高血圧や切迫早産などのシビアな健康上の問題で入院・安静期間が長かったため、博士論文の執筆に苦勞した。 出産後、収入がないため保育園には入れず、研究再開が難しかった。夫の海外就職に帯同し、研究を中断せざるを得なかった。
	妊娠中のトラブルと仕事	今妊娠中、妊娠中に急に起こったトラブルは仕事と両立しにくい。
	年齢制限	私の場合は単に子供がいたことだけでなく、年齢制限もあって研究支援の受給資格がなかったことが一番大きい。
	不妊治療	不妊治療との両立への支援がなかった。
	両立の難しさ、 展望の見えなさ	「（結婚・出産したばかりの女性研究者について）就職前に出産するなど考えられないことだ」という言葉を周囲の人たちから聞いたり、就職の面接で「もちろん、結婚の予定も出産の予定ありませんよね？」と聞かれたりしたことから、研究者になるためには結婚も出産も人生すらも自由にならないのかもしれないと感じ、頭から血が引いて目の前が真っ暗になった。
理解のなさ・配慮のなさ	嫌がらせ	ある組織の上司は、子どもがいることを知っていて、帰宅時間前になると毎回研究室に呼び出し、2-3 時間拘束した。呼び出しを避けると、執拗な嫌がらせが始まった。

	男性育児への 想定 のなさ、支 援 のなさ	無職に近い状態だったので男の私も相当な子育て負担を担ったのだが、男性には子育て支援・育児休業などの制度が存在せず非常に不利。論文をアウトプットできないキャリア上の空白が生じてしまったが説明もつかないので困った。未婚の研究者も多いため男性の育児参加がそもそも想定されていない問題を感じる。
	理解 のなさ	そもそも子育てに時間がかかる、ということが理解されていない。 子育て経験のない共同研究者が一般的な子育て状況を理解しない。 博士論文審査のスケジュールと妻の出産スケジュールが重なったが、事前に相談していたにも関わらず、特に配慮が受けられなかった。
ロールモデル のなさ	ロールモデル のなさ	子どもを育てながら活躍する女性教員が複数いたが、(ロールモデルとして模倣できる側面も若干あったものの、おおむね) 優秀過ぎてロールモデルにはならなかった。 男性だけでなく、女性でも優秀な研究者はケア労働をしなくてもよいような条件に恵まれた人が少なくないなか、ひとり親としてのロールモデルがほぼいないし理解もされない。

注1：具体的内容の整理は、以下の方法で行った。1) 各記述に、それぞれの内容を反映した名前をつけた。2) 内容が似ている記述をまとめて、名前をつけた。3) それぞれのまとまり(内容が似ている記述のまとまり)に共通するテーマを考え、仮設定した。4) テーマとまとまり、まとまりと具体的内容との関係および名前が妥当かどうかを見直した。5) よりの確な共通テーマやまとめ方、名前が見つかった際には、修正した。まとまりの内容と量、関係性ともに、具体的記述をある程度整理して説明できる状態になるまで、この修正作業を繰り返した。

注2：表の記述は、誤字脱字が認められた箇所や具体的な記述があった箇所等については、執筆者にて表現を変更あるいは省略した箇所がある。また、同内容の記述もあったため、全回答を記載している訳ではない。

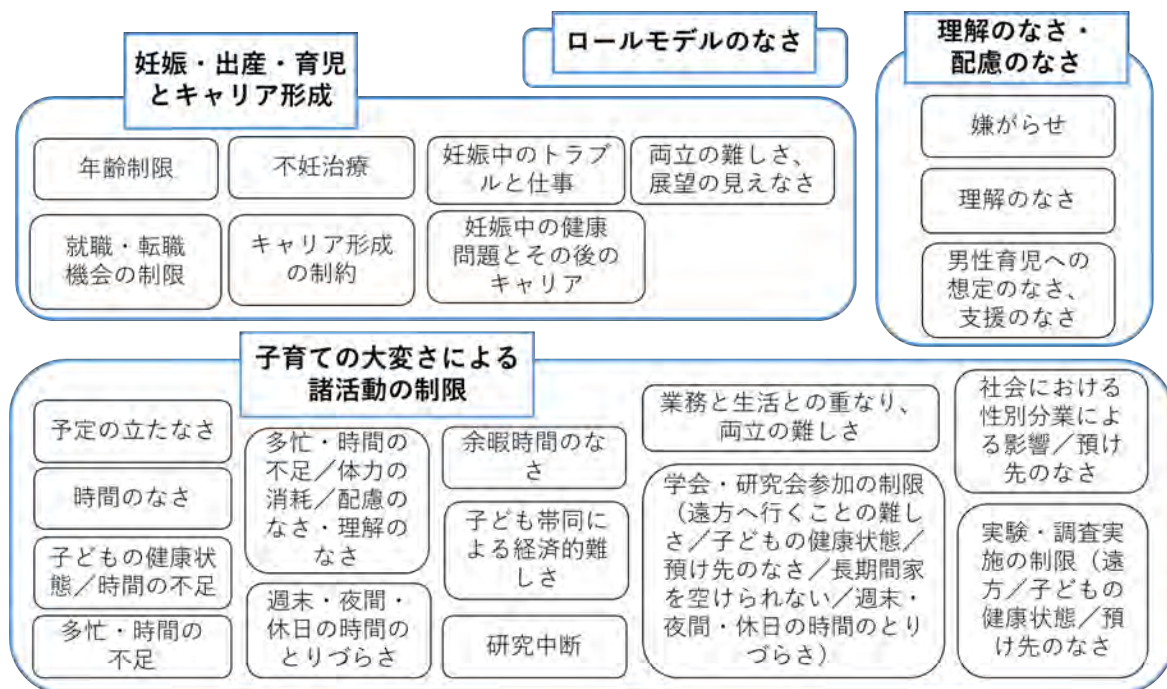
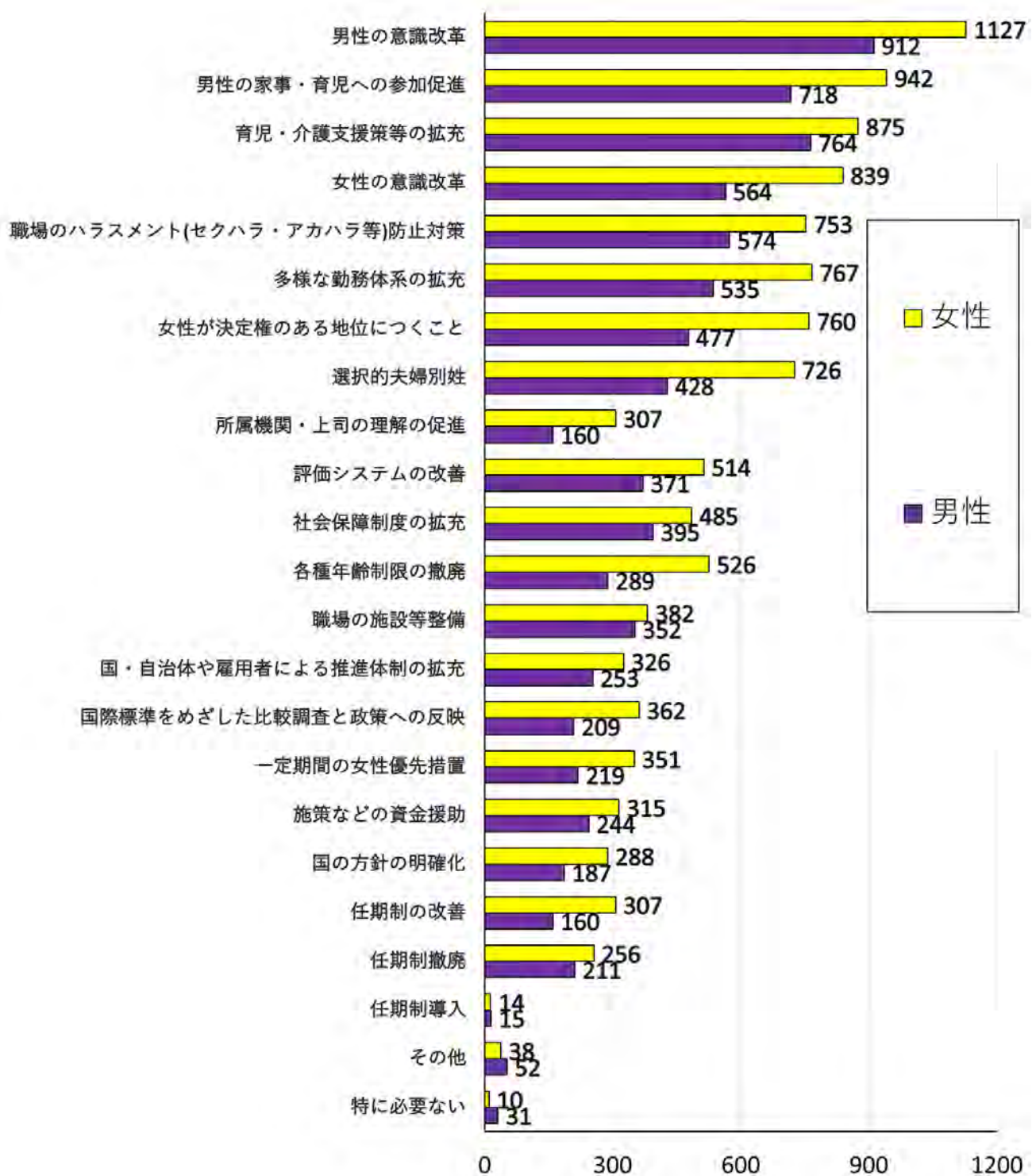


図 7-13 子どもがいるということでの不利と感じた経験の内容

3. 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識

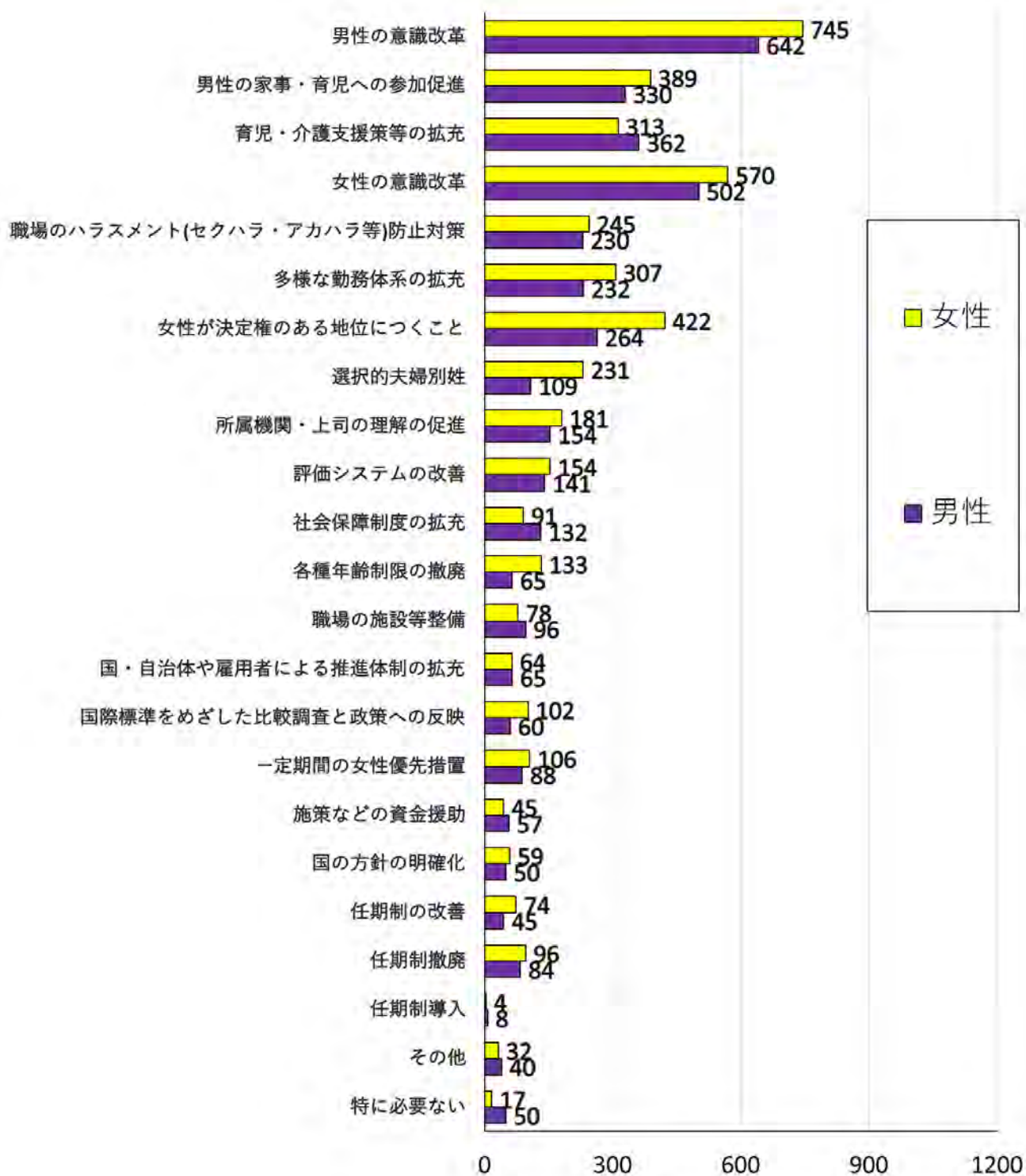
男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることを尋ねた質問（複数回答可）に対しては、「男性の意識改革」を挙げた回答が女性男性ともに最も多く、次に「男性の家事・育児への参加促進」「育児・介護支援策等の拡充」「女性の意識改革」「職場のハラスメント（セクハラ・アカハラ等）防止対策」と続く順番に全体として回答数が多かった（図 7-14）。女性と男性それぞれの回答を別々に見ても、全体とほぼ同様の傾向を確認することができる。また、女性の回答者数が男性の回答者数を上回っていることを差し引いて見ても（女性の回答者数は、男性回答者数の約 1.1 倍）、全体的に女性の回答者は男性の回答者と比べて、多くの推進策を挙げている傾向を見て取ることができる。男性と女性の回答傾向に差があると見られるのは、「男性の意識改革」「育児・介護支援策等の拡充」「女性の意識改革」「多様な勤務体系の拡充」「女性が決定権のある地位につくこと」「選択的夫婦別姓」「所属機関・上司の理解の促進」等の項目であった。

上記の回答のなかから、特に重要なもの 3 つを尋ねた質問の回答結果を図 7-15 に示した。特に重要なものとして多く挙げられていた項目は、「男性の意識改革」と「女性の意識改革」であった。複数選択可の質問への回答傾向と見比べると、「女性が決定権のある地位につくこと」への回答も比較的多かった（複数選択可の質問では、7 番目に回答数の多い項目であったが、特に重要なもの 3 つを尋ねた質問では、4 番目に回答数が多い項目であった）。特に重要なもの 3 つを尋ねた質問において、女性と男性のそれぞれの回答数を比較すると、「育児・介護支援策等の拡充や社会保障制度の拡充」等については、男性回答数が女性からの回答数を上回っている。一方で、「女性が決定権のある地位につくこと」等の項目については、女性の回答数が男性の回答数を一定数上回っていることを確認することができる。



注：それぞれの選択肢への回答数。回答者数は、女性 1576、男性 1384。

図 7-14 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識（男女別）



注：それぞれの選択肢から「特に重要なもの」として挙げられた項目の回答数。回答者数は、女性 1576、男性 1384。

図 7-15 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識（男女別）

次に、その他の回答として、具体的な内容の記述があったものを整理して示す（表 7-3、図 7-16 ※まとめ方は、表の下部に記載した）（記述回答数 89）。似た内容のものをまとめていくと、それぞれ「多

様な働き方が可能になる柔軟な労働環境の設計」「キャリア形成支援」「収入・生活の保障」「組織・大学運営」「人事制度」「家庭内での調整」「ハラスメントへの対策」「問題解決実践」「平等・公平性の追求」「わからない」等にまとめられた。ここでは、それぞれのまとまりを具体的に示していく。

まず、「多様な働き方が可能になる柔軟な労働環境の設計」に関しては、多様性や柔軟な労働環境、年齢差別をしない、配偶者との同時採用、働き手がライフイベントに対応できる環境の設定、労働負荷の軽減、労働時間の短縮、についての具体的記述が含まれる。例えば、雇用の流動化（女性が育児・出産を終えてから再就職ができる環境づくり、再訓練の機会があること）や、年齢による雇用差別をしないこと、転職にともなって夫婦ともに近接地域に居住可能な人事交流制度、不妊治療への配慮、会議や講義、研究会の開催時間への配慮、保育園の整備、長時間労働の是正と労働負荷の軽減、等が挙げられる。

「キャリア形成支援」には、女性キャリア形成支援と若手支援についての具体的記載が含まれており、学会での女性同士のネットワーク形成を促進する取り組みや、男女を問わない大学院生や若手研究者への経済的支援が挙げられている。「収入・生活の保障」に関しても、ベーシックインカムの導入や常勤職の増加が挙げられている。

「組織・大学運営に関する取り組み」に関しては、組織や所属機関長の意識改革や、男女を問わずジェンダーにとらわれない考え方をした人を意思決定の立場に置くこと、法的義務付け、予算および人員増等が具体的に挙げられている。「人事制度の改変」に関しても、職務内容・業績重視の人事・評価制度が必要な推進策として挙げられている。

家事手伝いサービスの充実や家族の理解などを含む「家庭内での調整」や、広く「ハラスメントへの対策」に関すること、調査等をもとにした「問題解決実践」の推進に関する具体的内容の記載もあった。また、男女あるいは世代間の格差是正等を含む「平等・公平性の追求」や「わからない」とする回答もあった。

「多様な働き方が可能になる柔軟な労働環境の設計」に関しては、その回答のおおよそ 7 割が女性からの回答であった。「組織・大学運営に関する取り組み」と「調査研究等による問題解決実践」については、ほぼ同数、その他のまとまりにおいては、男性による回答の占める割合が比較的大きかった。選択式回答の結果とともに、今後の推移に注目することによって、現状の理解や変化につなげていくことが期待される。

表 7-3 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの具体的内容

(その他回答の具体的記載のまとめ)

テーマ	記述まとめ	具体的記述
多様な働き方が可能になる柔軟な労働環境の設計	多様性や柔軟な労働環境の設計	正社員・フルタイム勤務という概念を無くす。副職をもつことを基本にする。非正規雇用を行う雇用者の社会保障負担を正規雇用についてのものより重くする。 生活の保障と多様な働き方の両立。 多様な働き方の促進。雇用の流動化（女性が育児・出産を終えてから再就職できること（たとえ辞職したとしても戻れるような環境づくり、再訓練））。 職に貴賤はないという意識。痛み分けの意識。人材登用の柔軟化など。

	性別に関係なく、多様なキャリアアップの選択肢があることが望ましい。
年齢差別をしない	海外と違うのは年齢差別がまかりとおっていること。育児等でキャリアが中断されたら人生おしまい日本！ 正規非正規労働格差縮小。同一価値労働同一賃金。年齢による雇用差別(定年制)の廃止。
配偶者との同時採用・同居への配慮	ワンオペ育児を解消するため、夫婦共働きで同居できるよう採用時に配慮があるとよい(諸外国では、同じ機関に夫婦単位で採用される人事がある)。 配偶者の転勤に伴い、転勤先に近接する職場への転籍・人事交流の制度化。 夫婦で研究室を運営する。
働き手がライフイベントに対応できる環境の設定	大学の常勤職だが不妊治療で仕事を辞めた知り合いが何人かいる。出産・育児・介護に対するサポートは継続して必要だが、彼女たちを見ていると出産前の不妊治療でのハードルがここまで高いのか(治療を続けながらの就業は大学教員の場合はほぼ無理)と感じた。 仕事時間(週末や祝日、夕方以降の会議、講義をなくすなど)。 シッター利用補助。保育園では出張や夜の研究会参加への助けにならない。 育児や介護に対する人的支援または人に使う資金の支援。 育児期間中、研究以外の授業・委員等の負担軽減。 学会や研究会、委員会などの週末開催をやめる。 男性が家事・育児・介護に参加できるための柔軟な制度と体制作り。現状は女性が行うものとして制度が作られていることが多く、男性が参加したくてもできなくなっている。 保育園、学童の充実(数だけ増えるのではなく、きちんと質を確保するためにも保育士の給料などをあげることも必要-保育士資格のないアルバイトの人が無認可には多すぎる)。 保育園の整備。
労働負担の軽減、労働時間の短縮	長時間労働、転勤制度の改革。 (配偶者の)労働時間の単純な短縮。 ワークシェアリング。 一般社会における長時間労働の是正(労働時間の制限)。 休日を含め、拘束される労働時間の短縮。 男女を問わず過重労働を解消すること。 長時間労働の改善など。 長時間労働の撤廃、長時間労働をして当たり前という意識の改善。

		本業の研究教育以外の雑務（会議、アドミニ業務等）の削減。研究者全体が多忙すぎる。
		労働時間短縮。
		労働時間短縮と業務軽減。
キャリア形成支援	女性キャリア形成支援	学会での女性同士のネットワーク形成の促進。
	若手支援	子育て支援の拡充と、非正規雇用（＝若手研究者）の待遇改善。
		キャリア教育の強化。
		学振特別研究員のような若手研究者への経済的援助制度の拡充。 男女問わず大学院生や若手研究者への経済的支援。
収入・生活の保障	収入・生活の保障	BI（ベーシックインカム）の導入。
		常勤のポストの増加。
組織・大学運営に関わる取り組み	意識改革	研究・教育機関の意識改革。
	トップの意識改革	所属機関長など組織のトップの意識改革。 女性だからという生物学的性別ではなく、ものの考え方がジェンダーにとらわれていない人たちを決定権のある地位につける（女性が女性をハラスメントや女性差別などすることはある）。
	男女共同参画を考慮した外部評価	組織（企業・自治体・政府・大学等）ダイバーシティ&インクルージョン評価と公表の義務化。
	法的方向づけ	男女の雇用・職務格差を無くすことの法的義務づけ。 法制度によって罰則規定を策定して実施する必要がある。
	予算配分	教育機関への予算配分の増加。
	人員増	人員増。
人事制度の改変	職務内容・業績重視の人事・評価制度へ	成果主義の導入、特に正社員への無条件のボーナスの撤廃。 日本型雇用から欧米型の職務中心、職務給ベースの雇用システムへの変革。日本的な正規雇用の大幅な減少と、現在の非正規雇用の待遇向上。同一労働同一賃金。 業績評価の重視。 解雇の容易化（金銭解雇の自由化等）。
	家庭内での調整	移民による家事手伝い業の充実。
	家事労働への対応	
	家族の理解の必要性	家族の理解。
	性別役割に基づく家事労働への対応	家族制度の廃棄、もしくは家事労働への給与支給。
ハラスメントへの	ハラスメント	職場では優位的立場にある男性とそれをうまいこと利用して若

対策	対策	手男性をいじめる女性がいる。男性優位社会でぬくぬくやってきた人をターゲットにしてほしい。われわれの世代で調整されるのは迷惑。
		制度遵守違反やハラスメントに対する罰則の強化。
調査研究等による 問題解決実践	調査研究等による問題解決 実践	この分野の研究者にも国にも政策アドバイザーにも、姓や家事育児・収入・仕事内容・役職など、女男で差がある事項やライフスタイルを細かくリストアップし、それらを徹底的に国外と比較し、数値で広く国民に紹介し、問題の解決方法を示してほしい。
		男女差に関する実証的研究。
平等・公平性の追求	格差の是正	男女間賃金格差の是正。
		男女平等の徹底。いまさらながらだが。
	機会均等	機会均等。
	世代間不公正の是正	古い世代にはとっとと退場、空いたポストを若手で埋める。
	同等の待遇	女性研究者も男性研究者と完全・自動的に同じ扱いにする。
	応募制限をしない	アファーマティブ・アクションの即時廃止。 教員募集の際、女性に限定した応募制限は、この男女共同参画社会の動きに逆行すると思う。
	平等・公平性の追求	子供の有無、未婚・既婚で女性を差別しないこと。 真に男女が平等であること。
わからない	わからない	本当にわかりません。
		よくわからない。
		わからない
その他		女性自身の意識改革。男性と対等になろうという意識を払拭すること。
		政権交代。性差について差別、偏見をもつ議員を問題と思わない政権党のもとで実効力のある政策は期待できない。
		性差の違いと能力の違い、性差への配慮と区別の違いを理解すること。
		男女共同参画社会についての早期教育（道徳その他）。
		規範的でない学術的研究の増加。
		公民権法ないしこれに準ずる法律の制定。
		質問の意味がよくわからない。男女の差別をなくすという意味ならば、それは全分野において当然のことではないでしょうか。また、改善を要する事項のほとんどは男女問わないのではないのでしょうか。
		社会活動に参画する女性の絶対数を増やす。

女性の機会が少ないことは事実であり、改善すべき。ただ、先進的な女性が過激な発言や行動をすることは、かえって社会的にマイナスになることも認識した方がよい。

親からの干渉・搾取をなくす。

男女共同参画社会の定義の見直し。

男女共同参画社会よりも少子化対策を優先に考えるべき、専業主婦という職業が肩身の狭い思いをしないような社会。

日本での改善は難しく、可能性のある若い研究者は欧米、北欧等でできるだけ就職先を探すのが手っ取り早い解法だとは思いますが。日本での実現にはもう期待していません。

防衛予算を減らして保育園を。

離婚後の共同親権制。

労働組合の組織率向上。

注1：具体的内容の整理は、以下の方法で行った。1）各記述に、それぞれの内容を反映した名前をつけた。2）内容が似ている記述をまとめて、名前をつけた。3）それぞれのまとまり（内容が似ている記述のまとまり）に共通するテーマを考え、仮設定した。4）テーマとまとまり、まとまりと具体的内容との関係および名前が妥当かどうかを見直した。5）よりの確な共通テーマやまとめ方、名前が見つかった際には、修正した。まとまりの内容と量、関係性ともに、具体的記述をある程度整理して説明できる状態になるまで、この修正作業を繰り返した。

注2：表の記述は、誤字脱字が認められた箇所や具体的な記述があった箇所等については、執筆者にて表現を変更あるいは省略した箇所がある。また、同内容の記述もあったため、全回答を記載している訳ではない。

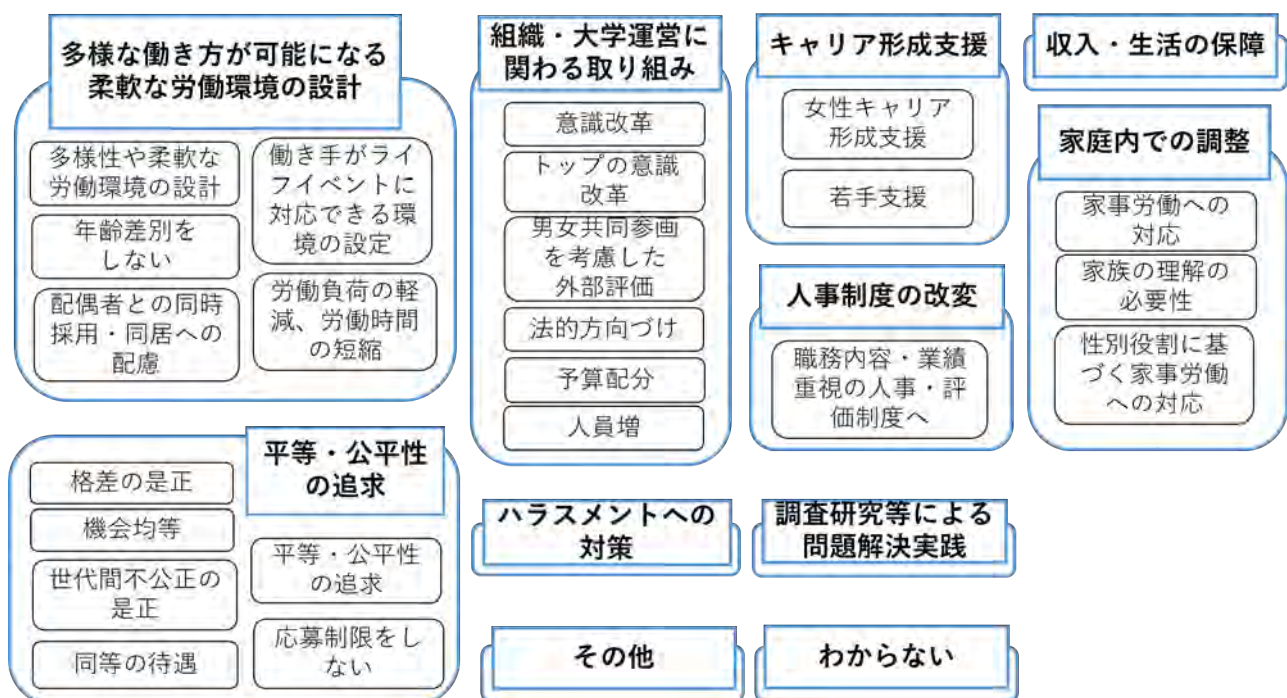


図 7-16 男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの内容

4. まとめ

まず、これまで見てきた結果をまとめる。男女共同参画が促進されているかどうかの認識については、世の中全体よりも自身の近辺において、以前と変わらないあるいはわからないとする考えがもたれていた。そして、認識には男女差があるように見え、以前と変わらないという認識の回答数は、特に所属学会および自身の近辺において、女性のそれが男性のそれを上回っていた。年齢層ごとでは、所属する組織・機関、所属学会、自身の近辺においての状況については、若年層において、少しずつ進んでいるとする回答割合は小さかった。女性の回答傾向と比べると、所属する組織・機関における認識の男性における世代差はより大きいものであり特徴的であった。

研究活動において、女性あるいは男性ということで不利と感じた経験として、「特になし」とする回答を除いて最も多く挙げられていたのは、「ロールモデルのなさ」であり、「多数を占める男性（女性）のネットワークに入れなかった」がそれに続いた。この回答数を女性と男性ごとに見ると、女性の回答が占める割合は大きかった。どの年齢層の人たちも、一定の割合の人たちが不利と感じる経験をしていた。

研究活動において、子どもがいるということで不利と感じた経験のなかで多く挙げられていたのは、「研究時間がとれなかった」ことであり、「学会出張・海外出張にいきにくい」ことが次に続いた。女性と男性のそれぞれの回答数を見ると、全般的に女性の回答数が男性のそれを上回っていたが、男性からも一定数の回答があった。

男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識については、「男性の意識改革」「男性の家事・育児への参加促進」「育児・介護支援策等の拡充」「女性の意識改革」の順に回答数が多かった。特に重要なものとして挙げられていたのは、「男性の意識改革」と「女性の意識改革」である。そして、特に重要なものを尋ねる質問への回答のなかで女性と男性で回答数に差があるように見えたのは、「女性が決定権のある地位につくこと」とする項目であり、女性の回答数が男性の回答数を上回っていた。

これらの結果をふまえると、男女共同参画をめぐる認識については、男女や年齢層によって差があるように見える。女性と男性の回答傾向を比べると、男女共同参画が進んでいるかどうかについては、比較的女性において、進んでいないとする認識がもたれており、不利な経験をしたとする回答数も、女性に多い。女性あるいは男性ということで不利と感じたとする回答数は女性に多く、子どもがいるということで不利と感じた経験については、男性からの回答も一定数あったが、数の上では女性が上回っている。

年齢層による回答傾向に注目すると、男女共同参画が少しずつ進んでいるとする回答の割合は、高齢層において大きくなっている。また、男性における世代差があることも読み取れる。男女共同参画をめぐる情勢に対しては、全体的には女性がより厳しい見方をしているように見える一方で、男性においても相対的には若年層において、男女共同参画が促進されているとは感じられないあるいはわからないとする見方がよりもたれていると考えることができる。

では、こうした見方をより楽観的な方向へと変えていくにはどうしたらよいか。当然ながら、現状の改善が答えであるが、その手がかりとなるのは本章でも結果を整理した、不利と感じた経験や、男女共同参画社会の推進のために必要と思われることの具体例にあると考えられる。まず、女性あるいは男性ということで不利と感じた経験の具体例を整理した結果をもとに考えると、「ロールモデルのなさ」については、ライフイベントに対応できるような環境をつくりあげることが、一つの対応策になると考えられる。本章における結果や本調査全体の結果において、妊娠、出産、育児、介護等のライフイベントに関する具体的記述や経験も示されているため、それらをもとにして検討をさらに深めていく方向性が考えられる。ま

た、本章において今後の男女共同参画の推進のために必要なことをまとめた結果から見出すことができるように、年齢制限なく（これから職業キャリアをスタートあるいは再スタートするという意味での）若手研究支援が受けられるような仕組みをつくることや、安定的収入と職務・業績中心の評価を取り入れた採用人事の設計をすること、人事予算の増額によって労働負荷の軽減を図ること等、全体を見渡しながら、それぞれの課題に対して対応策を考えることは可能である。誰がその作業を行うのか、という問題はあるながらも、全体のなかで何が課題になっているのか、何に注目して取り組みを進めていけばいいのかを考えるための材料は、本章における結果や本調査全体の結果において、見出すことは可能であると考えられる。少なくとも、本章の結果に関するところでは、それぞれの性別、年齢層において認識が異なる部分があることをふまえると、その認識をそれぞれの性別、年齢層の人たちで共有することが必要であることが見出されるし、意思決定をする立場の人たちがそれぞれの状況に置かれた人たちの視点や経験を知ることが重要であることも、本章の結果が示唆するところである。

<参考文献>

- 川喜田二郎（1967）『発想法 創造性開発のために』中央公論社
川喜田二郎（1970）『続発想法 KJ法の展開と応用』中央公論社
川喜田二郎（1986）『KJ法 渾沌をして語らしめる』中央公論社

第8章 女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由と改善策

横浜国立大学 二神 枝保

1. はじめに—日本の研究職における女性の現状—

日本において2018年の女性の研究者比率は、16.2%であり、OECD諸国の中で最下位となっている(OECD, 2018)。

第24期(2017年10月～)の日本学術会議会員の210名のうち、女性会員数は69名であり、女性比率は32.9%となっている。そして、第24期(2017年10月～)の日本学術会議連携会員の1,883名のうち、女性連携会員は542名であり、女性比率は28.8%となっている(日本学術会議, 2017)。

なお、日本学術会議が指定する協力学術研究団体である学会の役員64,191名のうち、女性の役員数は9,024名であり、全体の14.1%に過ぎない。さらに学会の長の2,029名のうち、女性の学会長は178名であり、全体のわずか8.8%に過ぎない(日本学術会議, 2018)。

学会の役員や長に占める女性比率は、専門分野において大きな違いがみられている。例えば、ギースに参加する学会でみると、ジェンダーやフェミニズム分野、服飾や看護・福祉分野の学会では、女性会員比率が90%以上、女性役員比率も90%~100%と高くなっている。しかし、人文系では、哲学や倫理の分野において、女性会員比率が10%~13%であり、女性役員比率も10%~12%と低い。社会科学系では、経済学分野において、女性役員比率が16%と低い。また、教育系では、女性会員比率が40%強、女性役員比率が30%弱とその中間に位置している。

大学の職位でみると、2019年「学校基本調査」(文部科学省, 2019)によれば、講師における女性比率は33.0%、准教授における女性比率は25.1%、教授における女性比率は17.4%、副学長における女性比率は12.3%、学長における女性比率は11.9%と職位が上がるにつれて低くなっており、研究職における指導的地位の女性の活躍が課題といえる。

したがって、本章では女性研究者比率が低い理由や指導的地位の女性研究者比率が低い理由、その改善策、就職する際に評価される業績について分析し、検討する。

2. 研究職の女性比率が低い理由の分析

2-1. 研究職の女性比率が低い理由とは

第1に、研究職の女性比率が低い理由を検討する。

図8-1から明らかなように、最も多い回答が、「家庭と仕事の両立が困難(1,137)」である¹。次いで、「教育環境(807)」が多い。さらに、「男女の社会的分業(760)」が多くなっている。

¹ アンケートでは、最も当てはまると思う選択肢の項目を3つ複数回答してもらった。したがって、それぞれの選択肢の項目について1、0のダミー変数化したうえで、集計している。

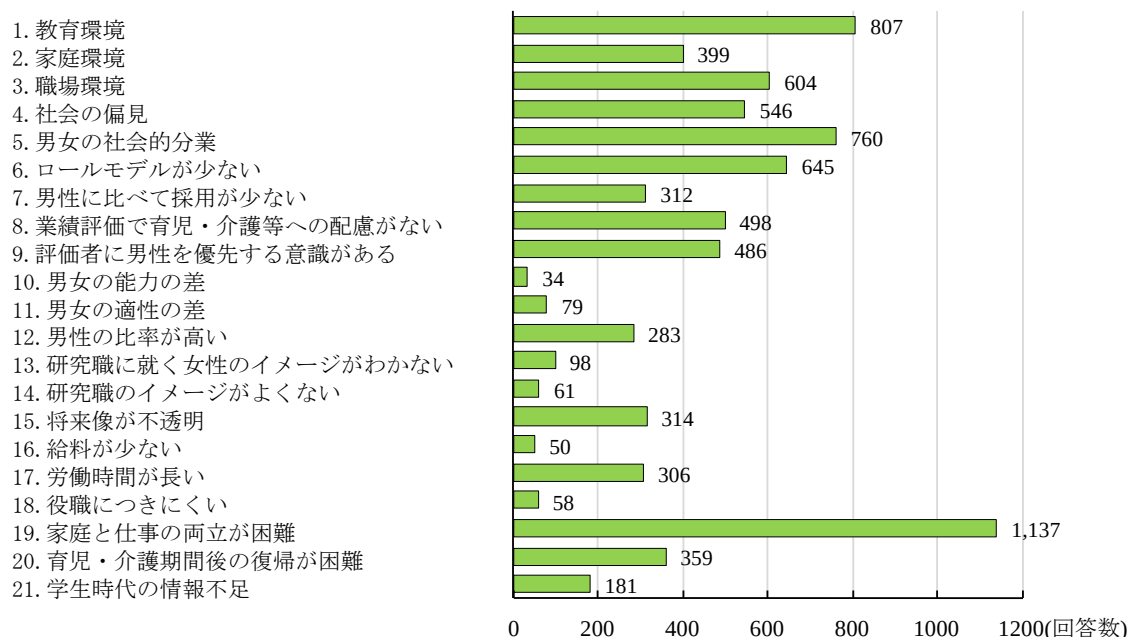


図8-1 研究職の女性比率が低い理由

2-2. 研究職の女性比率が低い理由の性別による違い

ここでは、研究職の女性比率が低い理由について、性別によってどのような違いがあるのかを検討する。性別は、男性（1,384）、女性（1,576）、その他（12）である。アンケート調査では、自認によって性別を回答している。その他には、LGBT も含まれると考えられるので、サンプル数は少ないが、分析対象としている。

どの性別においても最も多い回答は、「家庭と仕事の両立が困難（男性：514、女性：618、その他：5）」である。男性で次いで多いのは、「教育環境（407）」、「男女の社会的分業（338）」となっている。女性で次いで多いのは、「男女の社会的分業（419）」、「ロールモデルが少ない（352）」、「評価者に男性を優先する意識がある（352）」となっている。その他で、次いで多いのは、「男女の社会的分業（3）」となっている（図8-2）。

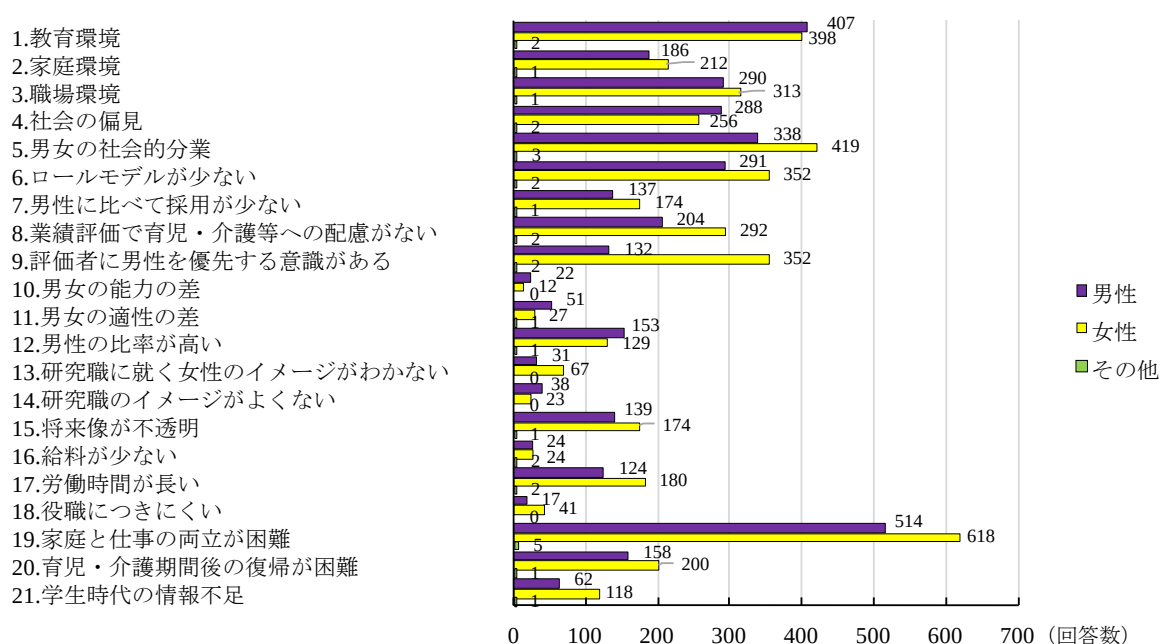


図8-2 研究職の女性比率が低い理由：性別ごとの分析結果

さらに、図 8-3 は、項目ごとに性別による違いがあるか、カイ 2 乗検定を行った結果を示している。

分析結果によれば、性別による有意な差がある項目は、「教育環境」、「社会の偏見」、「業績評価で育児・介護等への配慮がない」、「評価者に男性を優先する意識がある」、「男女の適性の差」、「男性の比率が高い」、「研究職に就く女性のイメージがわからない」、「研究職のイメージがよくない」、「給料が少ない」、「役職につきにくい」、「学生時代の情報不足」となっている（図 8-3）。

このように、研究職の女性比率が低い理由について、性別によって意識に差があることがわかった。例えば、男性では女性に比べて「教育環境」や「社会の偏見」と回答する比率が有意に高いが、女性では、男性に比べて「評価者に男性を優先する意識がある」や「業績評価で育児・介護等への配慮がない」と回答する比率が有意に高い。その他では、男性、女性に比べて「給料が少ない」と回答する比率が有意に高い。

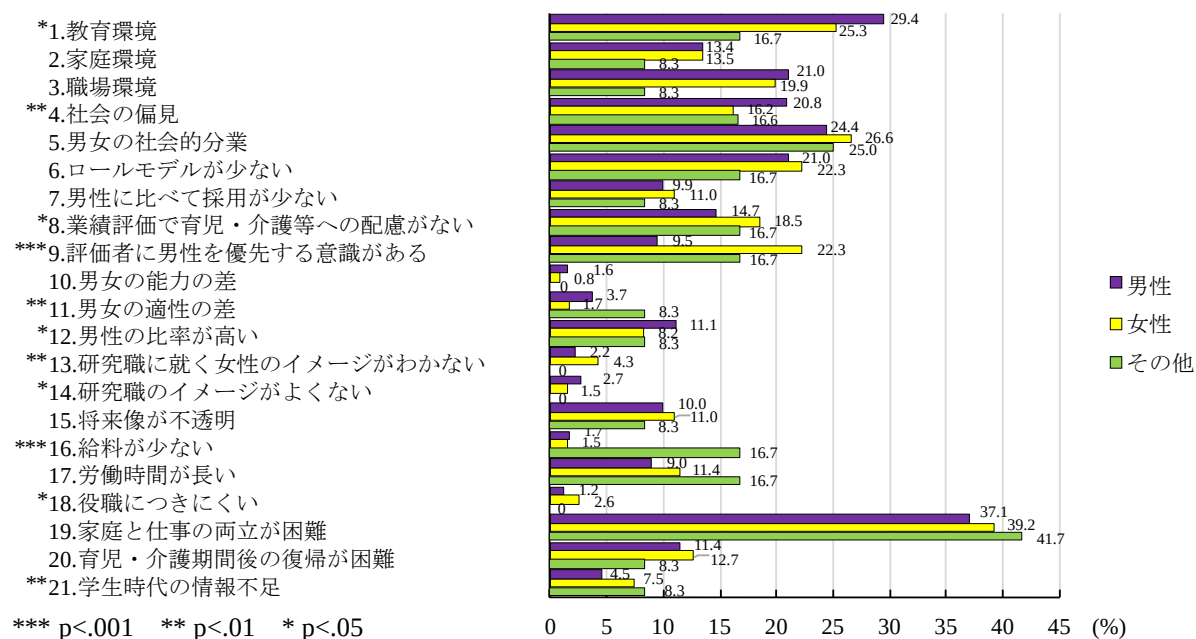


図8-3 研究職の女性比率が低い理由：性別ごとの検定結果

2-3. 研究職の女性比率が低い理由の年齢による違い

次に、研究職の女性比率が低い理由について、年齢によってどのような違いがあるのかを検討する。年齢は、40歳未満と40歳以上に分けている。

40歳未満においても、40歳以上においても、最も多い回答は、「家庭と仕事の両立が困難（40歳未満：310、40歳以上：568）」である。40歳未満で次いで多いのは、「ロールモデルが少ない（206）」、「教育環境（199）」となっている。40歳以上で次いで多いのは、「男女の社会的分業（408）」、「教育環境（402）」となっている（図 8-4）。

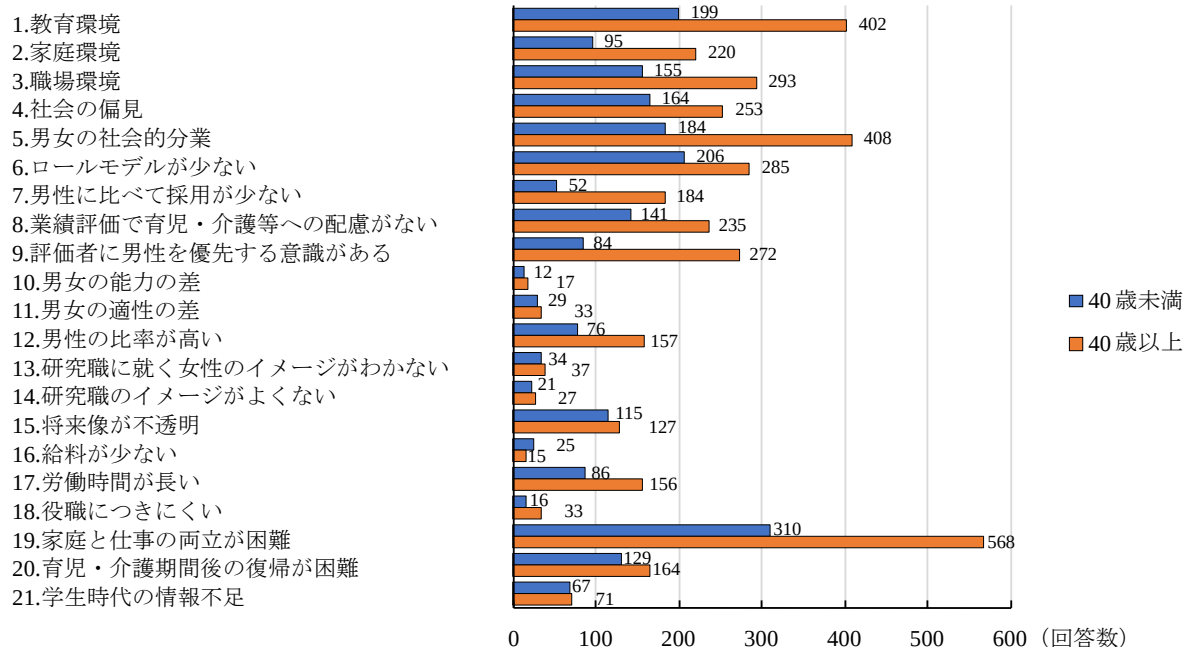


図8-4 研究職の女性比率が低い理由：年齢別の分析結果

さらに、図 8-5 は、項目ごとに年齢による違いがあるか、カイ 2 乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、40 歳以上の回答比率の方が、40 歳未満の回答比率よりも有意に高い項目は、「家庭環境」、「男女の社会的分業」、「男性に比べて採用が少ない」、「評価者に男性を優先する意識がある」である。

逆に 40 歳未満の回答比率の方が、40 歳以上の回答比率よりも有意に高い項目は、「ロールモデルが少ない」、「研究職に就く女性のイメージがわからない」、「将来像が不透明」、「給料が少ない」、「育児・介護期間後の復帰が困難」、「学生時代の情報不足」である。

このように、研究職の女性比率が低い理由について、年齢によって意識に違いがあることがわかった。例えば、40 歳以上では「男女の社会的分業」や「評価者に男性を優先する意識がある」を理由として、40 歳未満よりも有意に高い比率で挙げているのに対して、40 歳未満では「ロールモデルが少ない」を理由として 40 歳以上よりも有意に高い比率で挙げている。

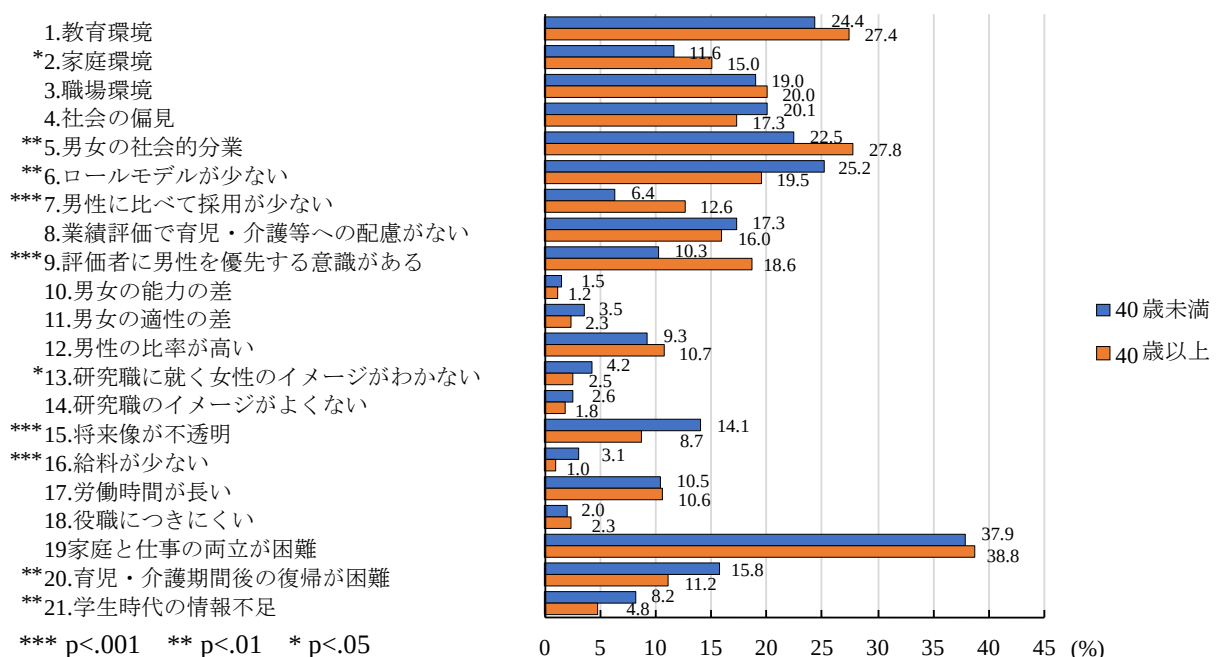


図8-5 研究職の女性比率が低い理由：年齢別の検定結果

3. 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由の分析

3-1. 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由とは

第2に、研究職において指導的地位の女性比率が低い理由を検討する。図8-6から明らかなように、最も多い回答が「家庭との両立が困難（1,864）」である²。次いで、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い（958）」が多い。さらに、「評価者に男性を優先する意識がある（852）」が多くなっている。

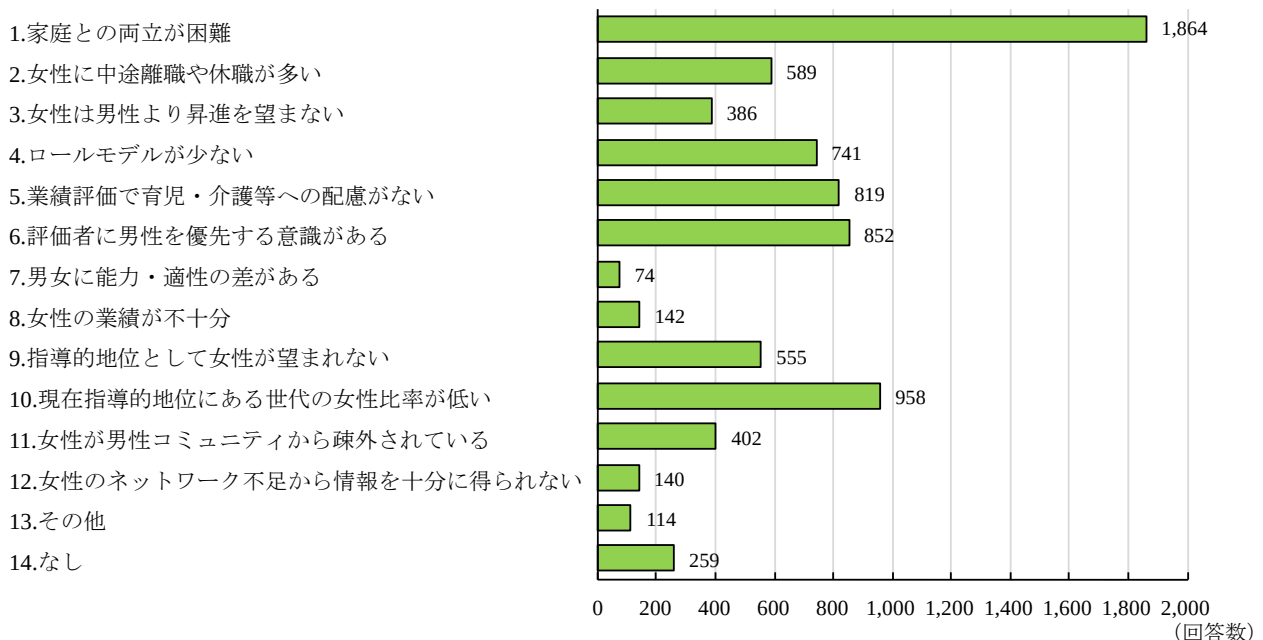


図8-6 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由

3-2. 研究職について指導的地位の女性比率が低い理由の性別による違い

ここでは、研究職において指導的地位の女性比率が低い理由について、性別によってどのような違いがあるのかを検討する。

どの性別においても最も多い回答は、「家庭との両立が困難（男性：897、女性：960、その他：7）」である。男性で次いで多いのは、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い（452）」、「ロールモデルが少ない（382）」となっている。女性で次いで多いのは、「評価者に男性を優先する意識がある（516）」、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い（502）」となっている。その他で次いで多いのは、「業績評価で育児・介護等への配慮がない（4）」、「指導的地位として女性が望まれない（4）」、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い（4）」となっている（図8-7）。

² アンケートでは、最も当てはまると思う選択肢の項目を3つ複数回答してもらった。したがって、それぞれの選択肢の項目について1、0のダミー変数化したうえで、集計している。

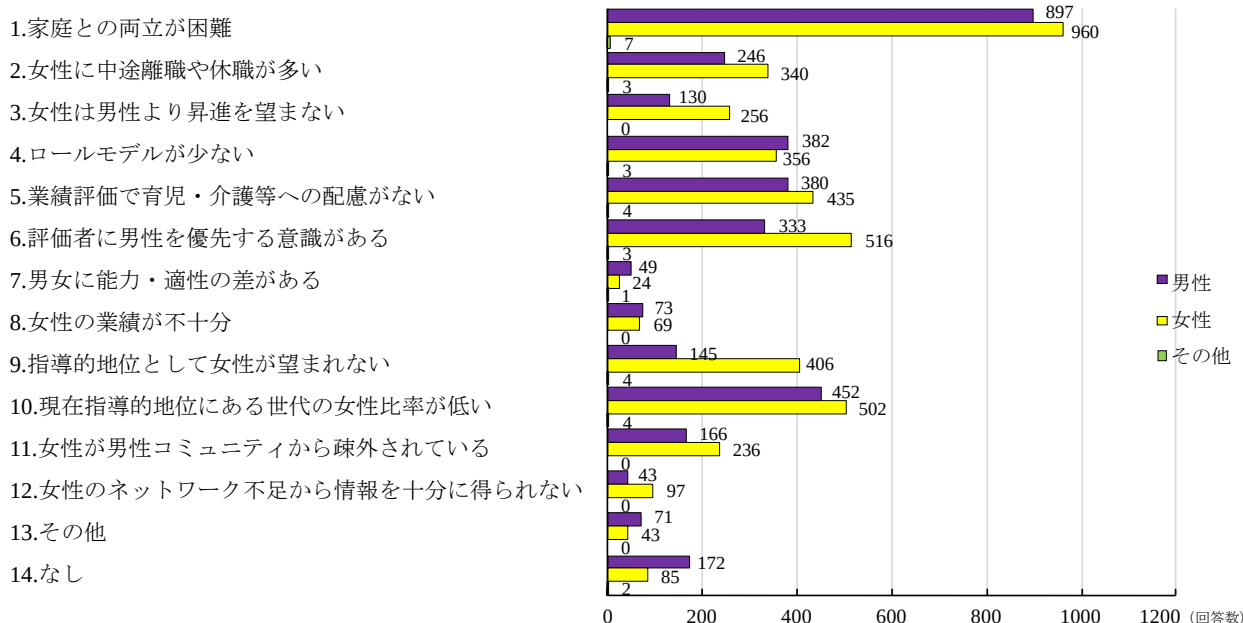


図8-7 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由：性別の分析結果

さらに、図 8-8 は、項目ごとに性別による違いがあるか、カイ 2 乗検定を行った結果を示している。

分析結果によれば、性別によって有意な差がある項目は、「女性に中途離職や休職が多い」、「女性より男性より昇進を望まない」、「ロールモデルが少ない」、「評価者に男性を優先する意識がある」、「男女に能力・適性の差がある」、「指導的地位として女性が望まれない」、「女性が男性コミュニティから疎外されている」、「女性のネットワーク不足から情報を十分に得られない」となっている（図 8-8）。

このように、研究職において指導的地位の女性比率が低い理由について、性別によって意識に違いがあることがわかった。例えば、男性では女性に比べて「ロールモデルが少ない」と回答する比率が有意に高いが、女性では、男性に比べて「評価者に男性を優先する意識がある」、「女性より男性より昇進を望まない」と回答する比率が有意に高い。その他では、男性に比べて「指導的地位として女性が望まれない」と回答する比率が有意に高い。

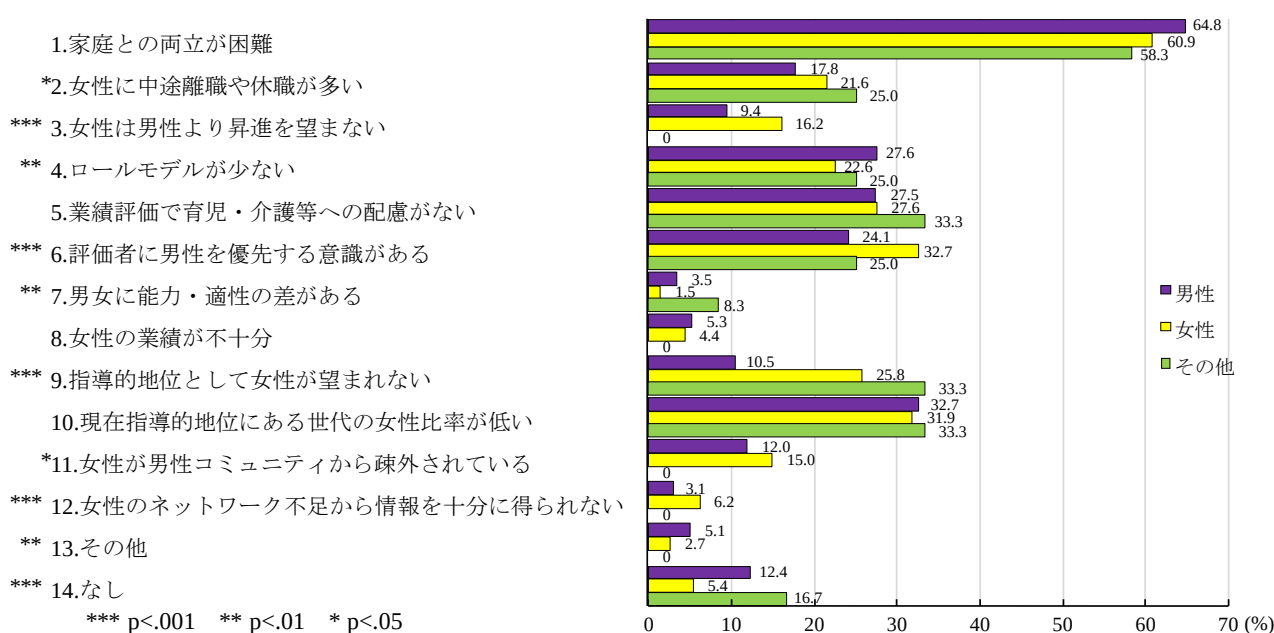


図8-8 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由：性別ごとの検定結果

3-3. 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由の年齢による違い

次に、研究職において指導的地位の女性比率が低い理由について、年齢によってどのような違いがあるのかを検討する。年齢は40歳未満と40歳以上に分けている。

40歳未満においても、40歳以上においても、最も多い回答は、「家庭との両立が困難（40歳未満：518、40歳以上：894）」である。40歳未満で、次いで多いのは、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い（255）」、「業績評価で育児・介護等への配慮がない（249）」となっている。

40歳以上で、次いで多い回答は、「現在指導的地位にある世代の女性比率が低い（496）」、「評価者に男性を優先する意識がある（458）」となっている（図8-9）。

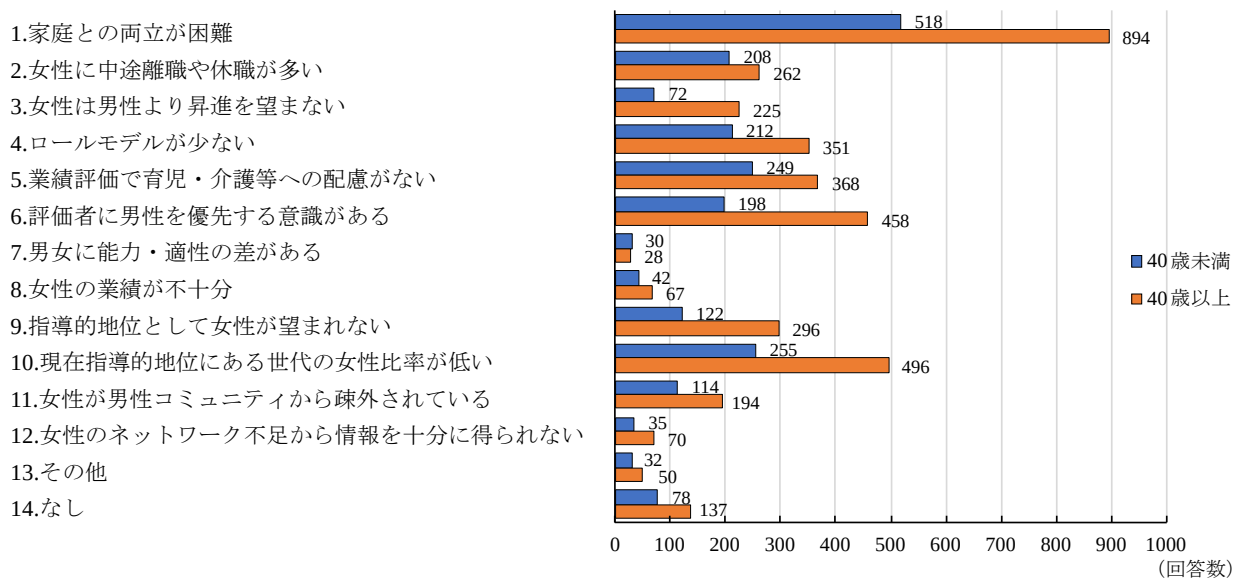


図8-9 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由：年齢別の分析結果

さらに、図8-10は、項目ごとに年齢による違いがあるか、カイ2乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、40歳未満の回答比率の方が、40歳以上の回答比率よりも有意に高い項目は、「女性に中途離職や休職が多い」、「業績評価で育児・介護等への配慮がない」、「男女に能力・適性の差がある」である。

逆に40歳以上の回答比率の方が、40歳未満の回答比率よりも有意に高い項目は、「女性は男性よりも昇進を望まない」、「評価者に男性を優先する意識がある」、「指導的地位として女性が望まれない」である。

このように、研究職において指導的地位の女性比率が低い理由について年齢によって意識に違いがあることがわかった。例えば、40歳以上では40歳未満よりも、「評価者に男性を優先する意識がある」や「指導的地位として女性が望まれない」と回答する比率が有意に高いが、40歳未満では40歳以上よりも、「業績評価で育児・介護等への配慮がない」や「女性に中途離職や休職が多い」が有意に高い。

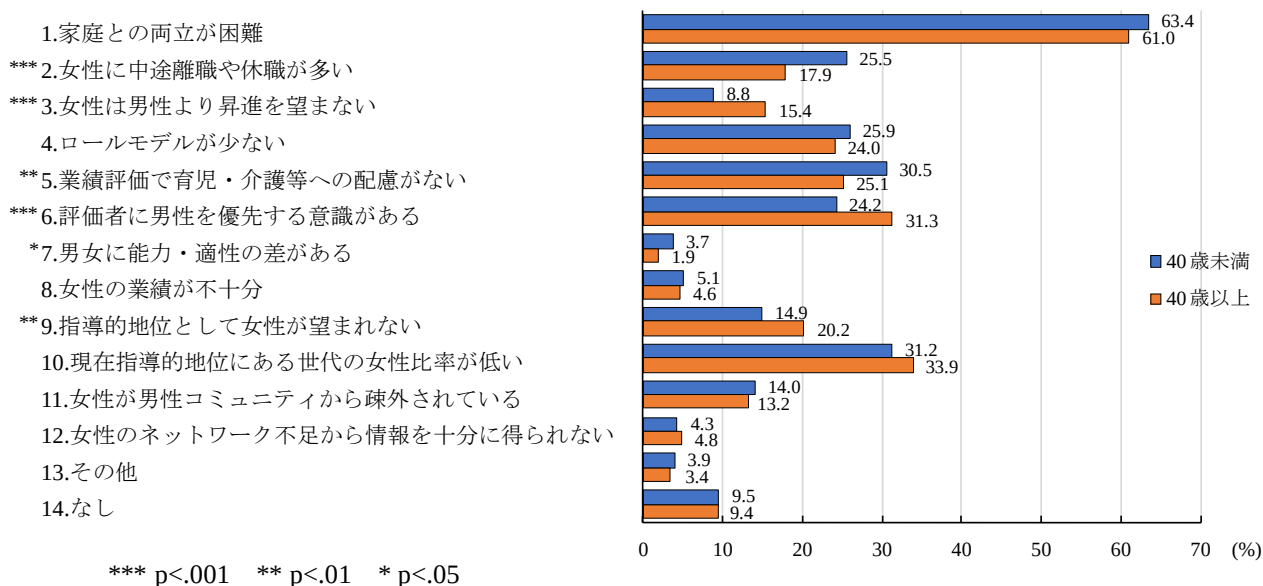


図8-10 研究職において指導的地位の女性比率が低い理由：年齢別の検定結果

4. 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置の分析

4-1. 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置とは

第3に、研究職において女性比率が低い現状を改善する措置を検討する。図8-11から明らかなように、最も多い回答が、「女性の優先採用（1,284）」である³。次いで、「業績評価におけるライフイベント等の考慮（879）」が多い。さらに、「役職・管理職への登用（844）」が多くなっている。

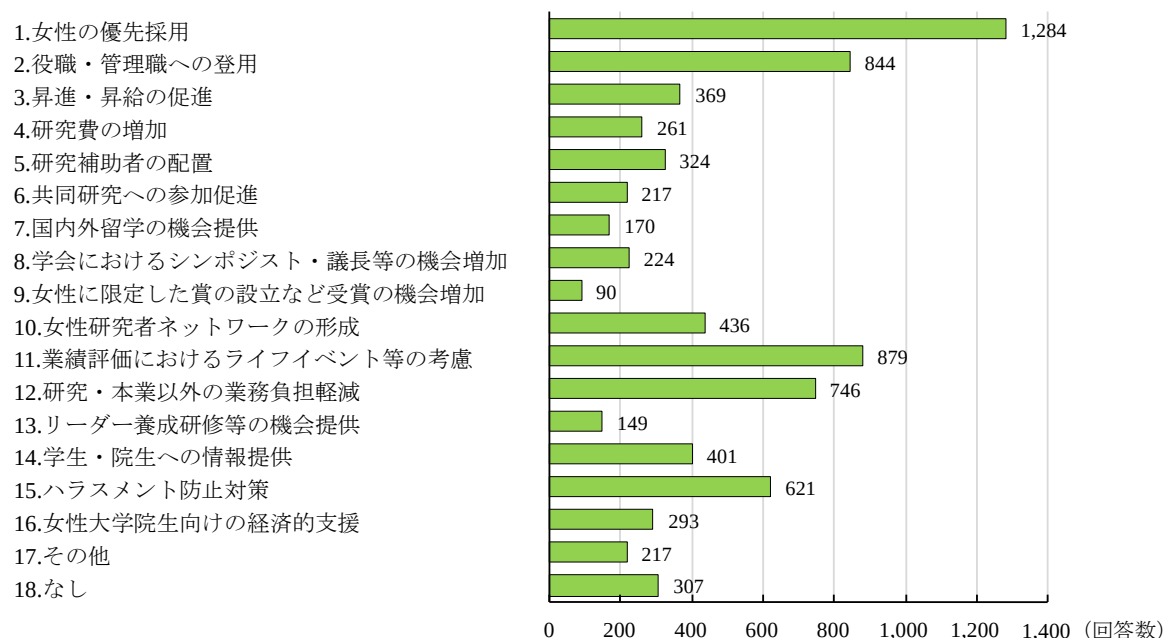


図8-11 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置

³ アンケートでは、最も当てはまると思う選択肢の項目を3つ複数回答してもらった。したがって、それぞれの選択肢の項目について1、0のダミー変数化したうえで、集計している。

4-2. 研究職について女性比率が低い現状を改善する措置の性別による違い

ここでは、研究職において女性比率が低い現状を改善する措置について、性別によってどのような違いがあるのかを検討する。

男女ともに最も多い回答は「女性の優先採用（男性：602、女性：677）」である。その他で最も多い回答は、「ハラスメント防止対策（6）」、「共同研究への参加促進（6）」である。男性で次いで多いのは、「役職・管理職への登用（375）」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮（370）」となっている。女性で次いで多いのは、「業績評価におけるライフイベント等の考慮（506）」、「役職・管理職への登用（466）」となっている。その他で次いで多いのは、「女性の優先採用（5）」、「役職・管理職への登用（3）」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮（3）」となっている（図8-12）。

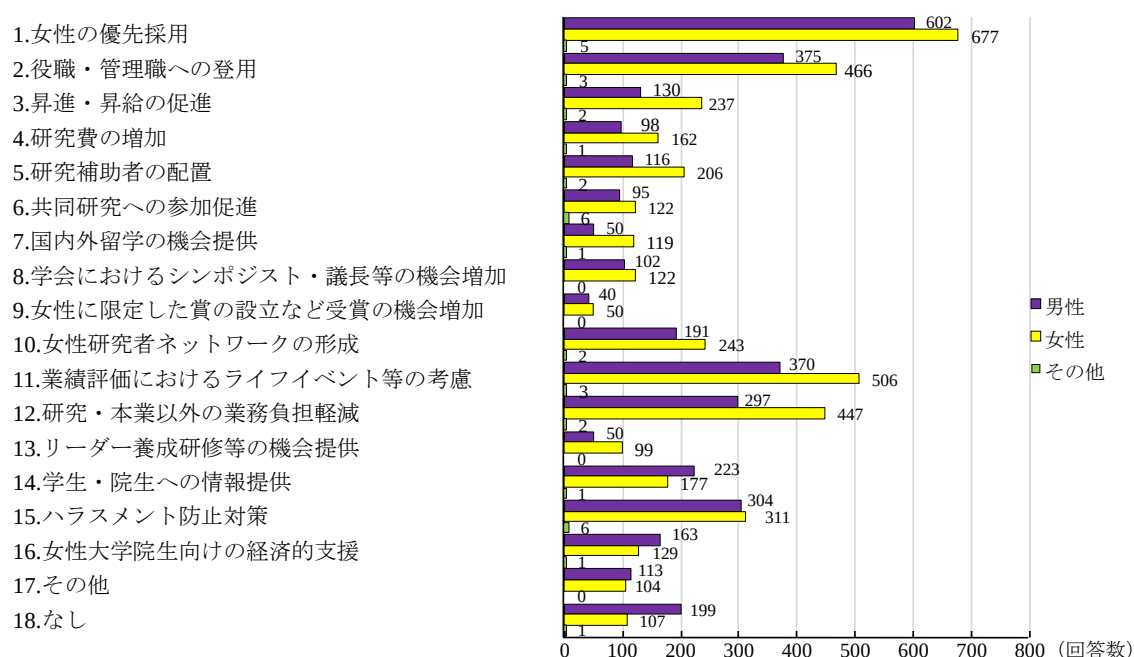


図8-12 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置:性別の分析結果

さらに、図8-13は、項目ごとに性別による違いがあるか、カイ2乗検定を行った結果を示している。

分析結果によれば、性別によって有意な差がある項目は、「昇進・昇給の促進」、「研究費の増加」、「研究補助者の配置」、「国内外留学の機会提供」、「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」、「リーダー養成研修等の機会提供」、「学生・院生への情報提供」、「ハラスメント防止対策」、「女性大学院生向けの経済的支援」となっている（図8-13）。

このように、研究職について女性比率が低い現状を改善する措置について、性別によって意識に違いがあることがわかった。例えば、男性では女性に比べて「学生・院生への情報提供」や「女性大学院生向けの経済的支援」と回答する比率が有意に高いが、女性では、男性に比べて「業績評価におけるライフイベント等の考慮」と回答する比率が有意に高い。その他では、男性、女性それぞれに比べて「ハラスメント防止対策」と回答する比率が有意に高い。

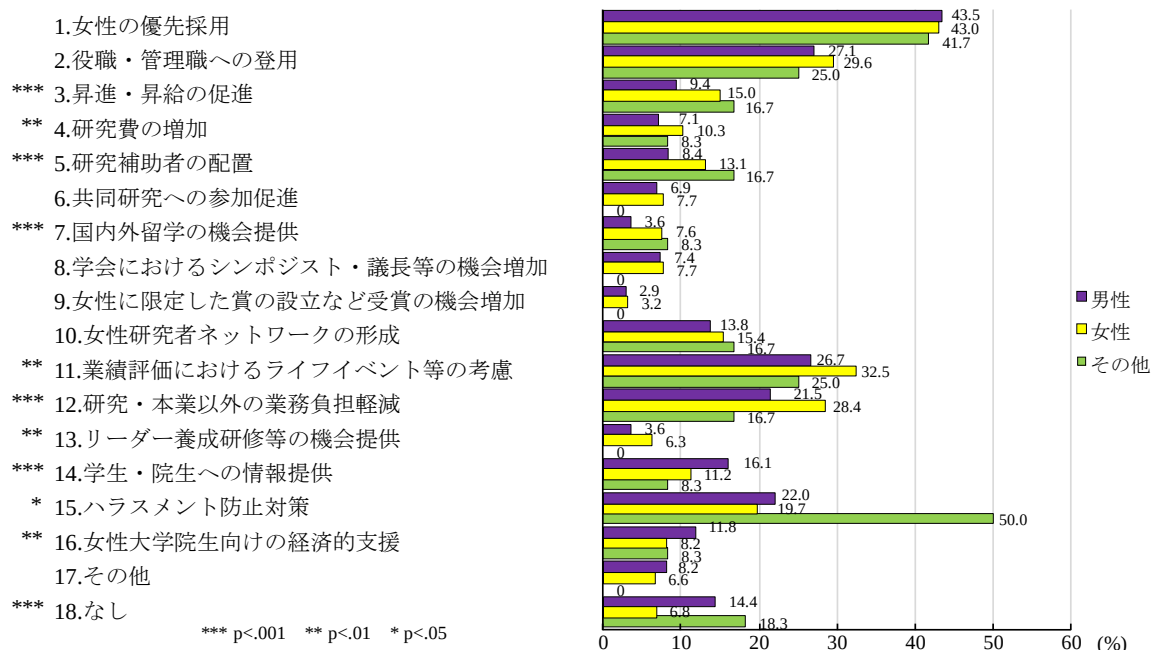


図8-13 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置:性別ごとの検定結果

4-3. 研究職について女性比率が低い現状を改善する措置の年齢による違い

次に、研究職において指導的地位の女性比率が低い現状を改善する措置について、年齢によってどのように違いがあるかを検討する。年齢は40歳未満と40歳以上に分けている。

40歳未満においても、40歳以上においても、最も多い回答は、「女性の優先採用（40歳未満：311、40歳以上：662）」である。40歳未満で次いで多いのは「業績評価におけるライフイベント等の考慮（294）」、「研究・本業以外の業務負担軽減（205）」となっている。40歳以上で、次いで多いのは「役職・管理職への登用（474）」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮（381）」となっている（図8-14）。

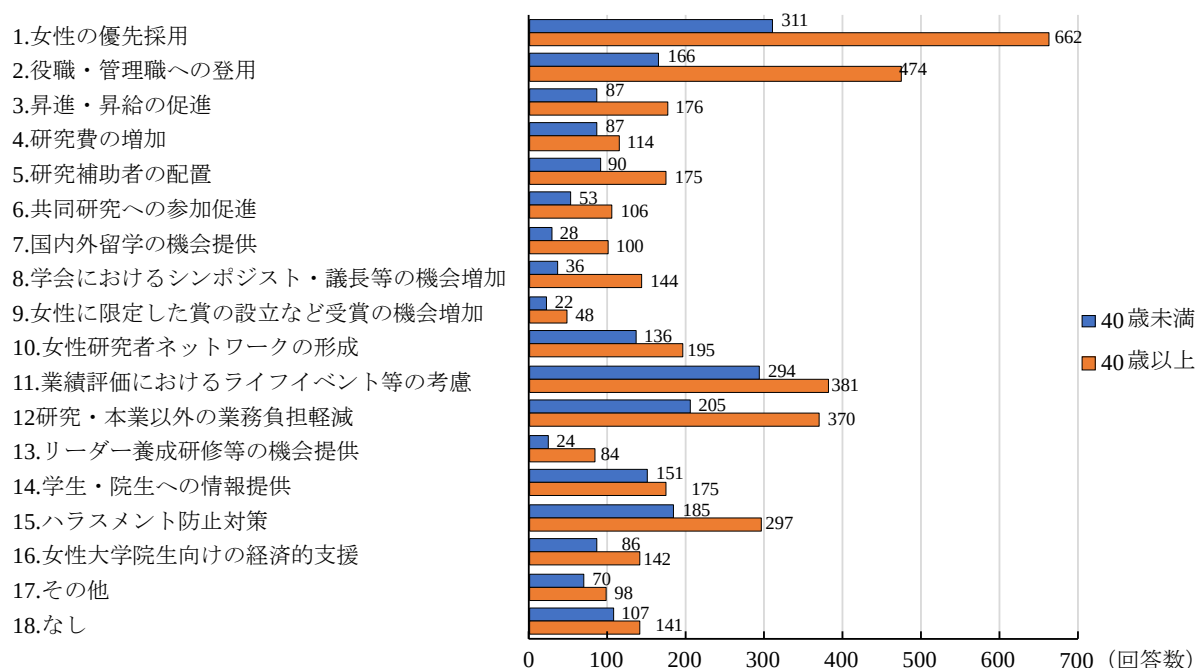


図8-14 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置:年齢別の分析結果

なお、図8-15は、項目ごとに年齢による違いがあるか、カイ2乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、40歳未満の回答比率の方が、40歳以上の回答比率よりも有意に高い項目は、「研究費の増加」、「女性研究者ネットワークの形成」、「業績評価におけるライフイベント等の考慮」、「学生・院生への情報提供」である。

逆に40歳以上の回答比率の方が、40歳未満の回答比率よりも有意に高い項目は、「女性の優先採用」、「役職・管理職への登用」、「国内外留学の機会提供」、「学会におけるシンポジスト・議長等の機会増加」、「リーダー養成研修等の機会提供」である。

このように、研究職において指導的地位の女性比率が低い現状を改善する措置について、年齢によって意識に違いがあることがわかった。例えば、40歳以上では40歳未満よりも「女性の優先採用」や「役職・管理職への登用」と回答する比率が有意に高いが、40歳未満では40歳以上よりも「業績評価におけるライフイベント等の考慮」や「学生・院生への情報提供」と回答する比率が有意に高い。

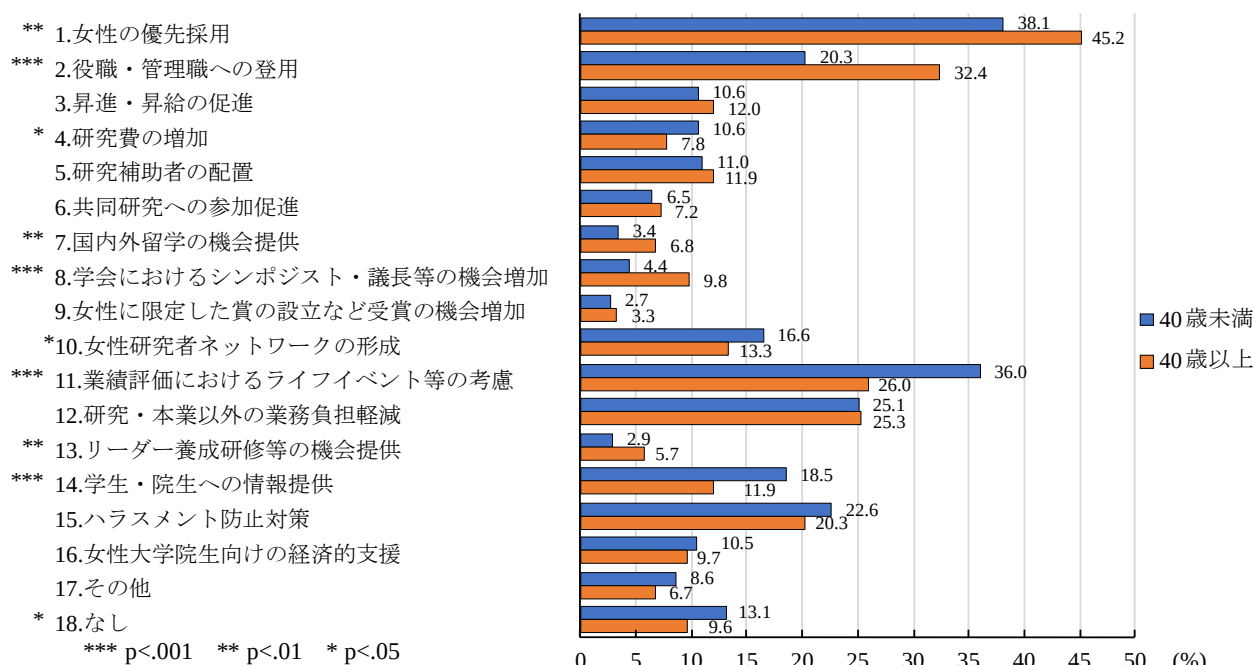


図8-15 研究職において女性比率が低い現状を改善する措置:年齢別の検定結果

5. 就職する際に評価される業績の分析

5-1. 就職する際に評価される業績とは

第4に、就職する際に評価される業績について検討する。表8-1が、評価される業績の第1位、第2位、第3位としてそれぞれ挙げられたものを示している。第1位では、「博士号学位 (936、31.5%)」、「査読付き学術誌論文 (日本語) (650、21.9%)」、「査読付き学術誌論文 (英語他) (614、20.7%)」が多い。第2位では、これら以外に「著書 (単著) (486、16.4%)」も多い。第3位では、「大学での教育経験 (非常勤講師を含む) (487、16.4%)」も多い。

表8-1 就職するのに業績として評価されるもの

	第1位 (回答数(%))	第2位 (回答数(%))	第3位 (回答数(%))
1. 著書(単著)	396(13.3%)	486(16.4%)	445(15.0%)
2. 著書(単著以外。編著・共著・分担執筆など)	18(0.6%)	73(2.5%)	95(3.2%)
3. 査読付き学術誌論文(日本語)	650(21.9%)	763(25.7%)	471(15.8%)
4. 査読付き学術誌論文(英語他)	614(20.7%)	468(15.7%)	259(8.7%)
5. 査読なし学術誌論文(日本語)	8(0.3%)	37(1.2%)	33(1.1%)
6. 査読なし学術誌論文(英語他)	3(0.1%)	6(0.2%)	14(0.5%)
7. 紀要論文	8(0.3%)	16(0.5%)	24(0.8%)
8. 博士号学位	936(31.5%)	597(20.1%)	424(14.3%)
9. 修士号学位	21(0.7%)	29(1.0%)	21(0.7%)
10. 国家資格	33(1.1%)	26(0.9%)	29(1.0%)
11. 国家資格以外の資格	19(0.6%)	13(0.4%)	13(0.4%)
12. 競技成績・芸術作品等	0(0%)	2(0.1%)	3(0.1%)
13. 大学での教育経験(非常勤講師を含む)	74(2.5%)	194(6.5%)	487(16.4%)
14. 大学以外での実務経験	22(0.7%)	32(1.1%)	63(2.1%)
15. 出身大学・研究科	19(0.6%)	24(0.8%)	63(2.1%)
16. 人柄	38(1.3%)	77(2.6%)	193(6.5%)
17. 大学運営へのコミットメント	12(0.4%)	17(0.6%)	92(3.1%)
18. 海外経験・語学力	12(0.4%)	33(0.6%)	113(3.8%)
19. その他	61(2.1%)	31(1.0%)	57(1.9%)
20. なし	28(0.9%)	48(1.6%)	73(2.5%)
合計	2,972(100%)	2,972(100%)	2,972(100%)

5-2. 就職するのに評価される業績の性別による違い

ここでは、就職するのに評価される業績(第1位)について、性別によってどのような違いがあるのかを検討する。

どの性別においても最も多い回答は、「博士号学位(男性:387、女性:541、その他:8)」である。男性で次いで多いのは、「査読付き学術誌論文(英語)(341)」、「査読付き学術誌論文(日本語)(277)」となっている。女性で次いで多いのは、「査読付き学術誌論文(日本語)(372)」、「査読付き学術誌論文(英語)(271)」となっている。その他で次いで多いのは、「査読付き学術誌論文(英語)(2)」となっている(図8-16)。

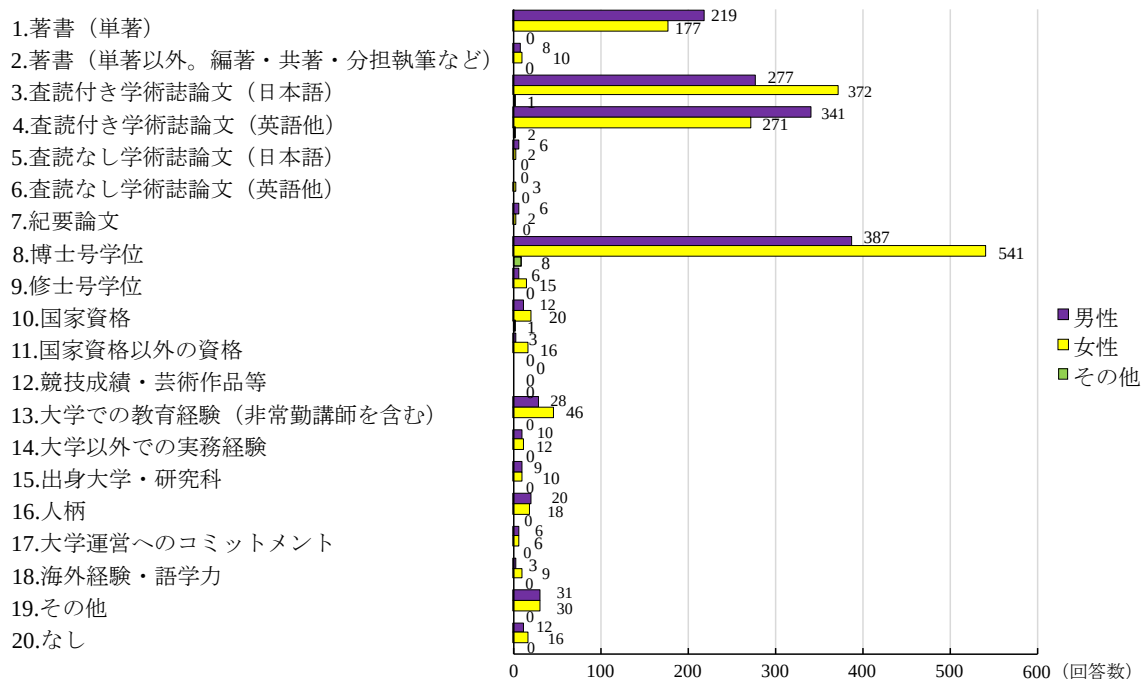


図8-16 就職するのに業績として評価されるもの(第1位):性別の分析結果

さらに、図 8-17 は、項目ごとに性別による違いがあるか、カイ 2 乗検定を行った結果を示している。

分析結果によれば、性別によって有意な差がある項目は、「査読付き学術誌論文（日本語）」、「査読付き学術誌論文（英語）」、「博士号学位」となっている（図 8-17）。

このように、就職するのに評価される業績について、性別によって意識に違いがあることがわかった。例えば、男性では女性に比べて「査読付き学術誌論文（英語）」と回答する比率が有意に高いが、女性では、男性に比べて「査読付き学術誌論文（日本語）」と回答する比率が有意に高い。その他では「博士号学位」と回答する比率が、男性、女性それぞれに比べて有意に高い。

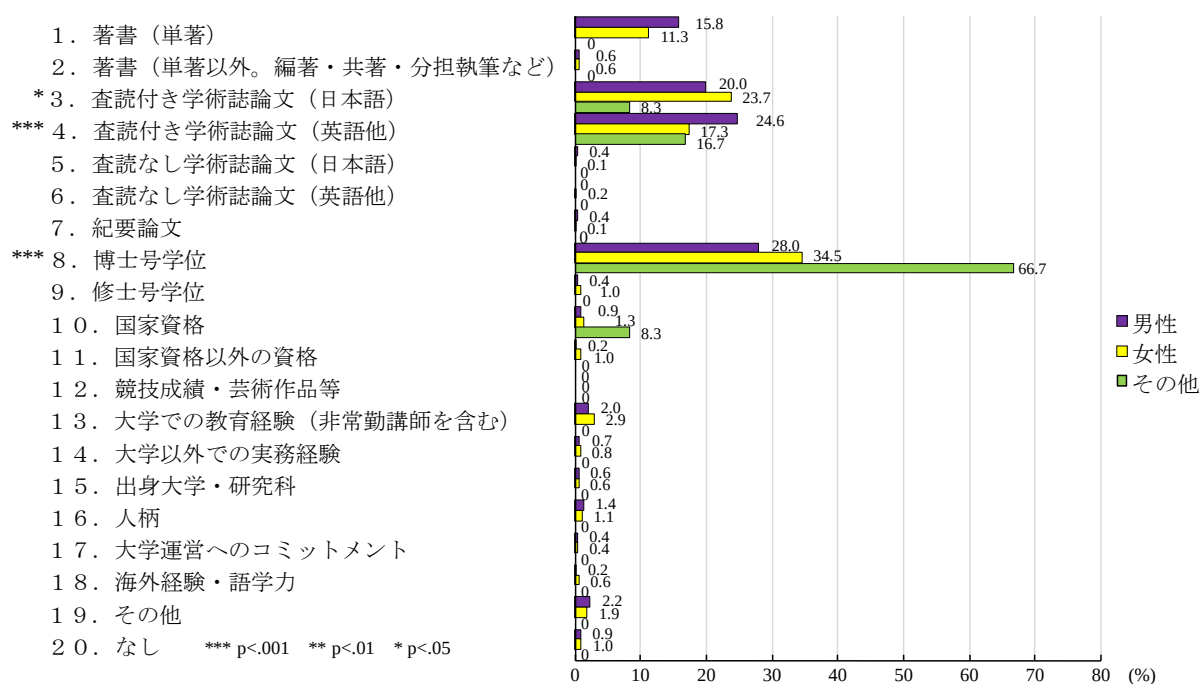


図8-17 就職するのに業績として評価されるもの（第1位）： 性別ごとの検定結果

5-3. 就職するのに評価される業績の年齢による違い

次に、就職するのに評価される業績（第1位）について、年齢によってどのように違いがあるかを検討する。年齢は40歳未満と40歳以上に分けている。

40歳未満においても、40歳以上においても、最も多い回答は、「博士号学位（40歳未満：259、40歳以上：451）」である。40歳未満で次いで多いのは「査読付き学術誌論文（英語）（198）」、「査読付き学術誌論文（日本語）（161）」となっている。

40歳以上で、次いで多いのは「査読付き学術誌論文（日本語）（340）」、「査読付き学術誌論文（英語）（268）」となっている（図 8-18）。

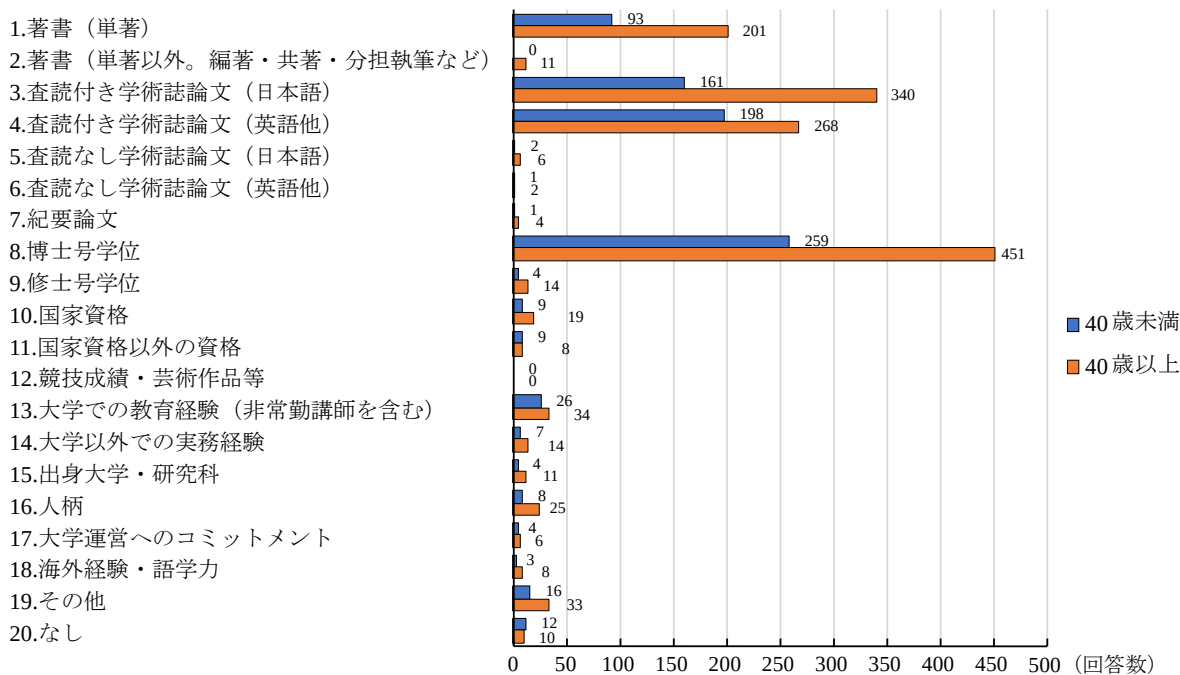


図8-18 就職するのに業績として評価されるもの（第1位）：年齢別の分析結果

なお、図8-19は、項目ごとに年齢による違いがあるか、カイ2乗検定を行った結果を示している。分析結果によれば、40歳未満の回答比率の方が、40歳以上の回答比率よりも有意に高い項目は、「査読付き学術誌論文（英語）」である。

このように、就職するのに業績として評価されるものについて、年齢によって意識に違いがあることがわかった。40歳未満では40歳以上よりも「査読付き学術誌論文（英語）」を第1位として回答している比率が有意に高い。

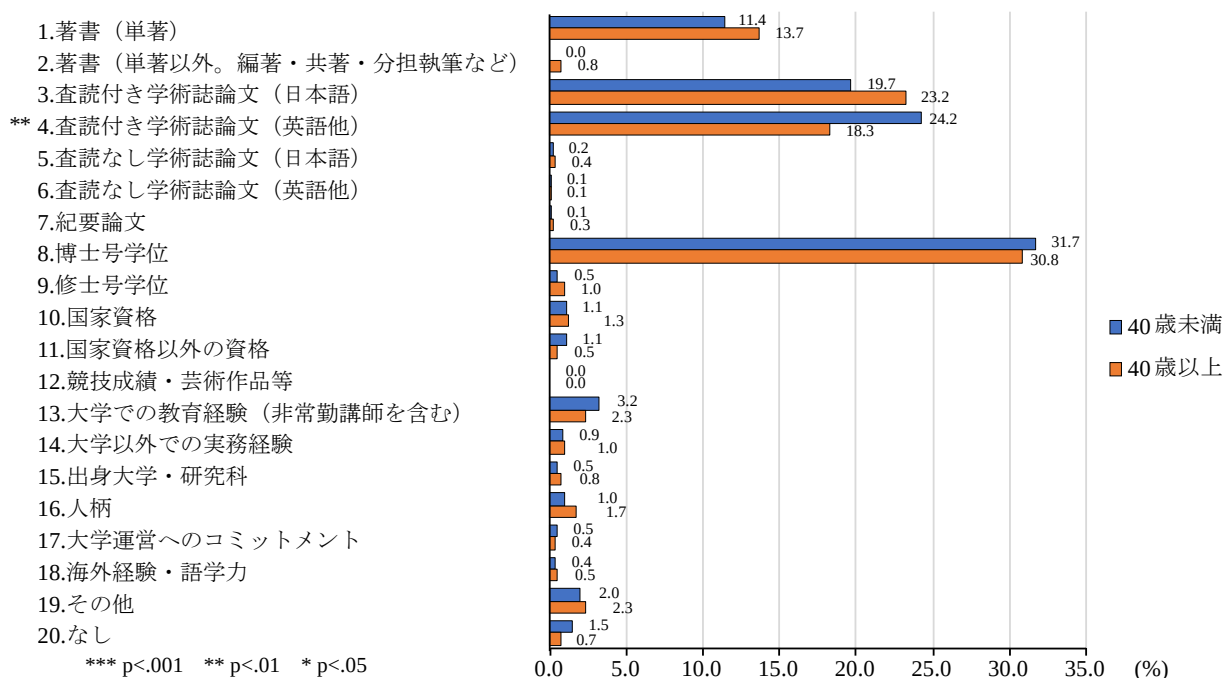


図8-19 就職するのに業績として評価されるもの（第1位）：年齢別の検定結果

6. 今後の課題と展望

以上の分析から、女性研究者の活躍推進について5つの論点を提言したい。

まず第1に、「ワークライフバランス支援制度の整備」と「男女の性別役割分業意識の改革」は、依然として重要な論点である。このことは、1996年から1997年に実施された「科学研究者の環境に関する調査」（科学研究者の環境に関する調査研究会、2017）で指摘された点でもある（原、1999）。つまり、この問題が、科学研究者を対象に実施された調査から20年以上経った今もなお深刻な課題であることが明らかとなっている。そして、2016年に実施された「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」においても、理系の女性研究者が少ない理由として、「家庭と仕事の両立が困難」や「男女の社会的分業」は上位となっている（男女共同参画学協会連絡会、2017）。したがって、この問題が文系、理系をと問わず早急に解決すべき課題であることも明らかになっている。

第2に、女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由とその改善策、就職する際に評価される業績について、本分析結果より、性別や年齢によって、意識に違いがあることがわかった。例えば、研究職について女性比率が低い現状を改善する措置について、男性では女性に比べて「学生・院生への情報提供」や「女性大学院生向けの経済的支援」と回答する比率が有意に高いが、女性では、男性に比べて「業績評価におけるライフイベント等の考慮」と回答する比率が有意に高い。その他では、男性、女性それぞれに比べて「ハラスメント防止対策」と回答する比率が有意に高い。また、40歳以上では40歳未満よりも「女性の優先採用」や「役職・管理職への登用」と回答する比率が有意に高いが、40歳未満では40歳以上よりも「業績評価におけるライフイベント等の考慮」や「学生・院生への情報提供」と回答する比率が有意に高い。このように、性別や年齢による意識の違いにも配慮しながら、研究職について女性比率が低い現状を改善する措置を講じる必要があるだろう。

第3に、女性研究者の活躍を推進するには、女性研究者の積極的な採用・配置・昇進・業績評価といった一連の体系的な人的資源管理プログラムが重要であることが、今回の調査から明らかとなっている。今回の調査で男性研究者の回答比率が女性研究者のそれよりも有意に高かったものとして、「学生・院生への情報提供」や「女性大学院生向けの経済的支援」が挙げられている。つまり、採用以前に女性大学院生に対して研究職というキャリアを紹介したり、奨学金などの経済的支援をすることによって、女性研究者のすそ野を広げることができるだろう。そして、女性を「採用」するのみならず、「役職・管理職への登用」や「業績評価におけるライフイベント等の考慮」といったように、採用後も女性研究者を積極的に配置・昇進させ、業績評価を行うといった一連の体系的な人的資源管理プログラムの重要性が、今回の調査で明らかとなった論点である。

第4に、女性研究者のグローバルな舞台での活躍推進を提言したい。今回の分析結果でも、女性研究者の回答比率が男性研究者のそれよりも有意に高かったものとして、「評価者に男性を優先する意識がある」が挙げられた。また、男性および40歳未満の研究者が業績評価の第1位として「国際ジャーナル」を挙げている比率が高いのに対して、女性研究者は「国内の学術雑誌」を挙げている比率が高かった。したがって、今後女性研究者も国際ジャーナルなど競争が激しいが、評価がフェアに行われているグローバルな舞台、例えば国際学会や国際ジャーナルなど活躍の場を広げ、業績を積み、研鑽し、真の研究力を開発すれば、一層活躍推進する可能性があると提言したい。

最後に、多様性(diversity)の視点から女性研究者の活躍を推進するという論点である。女性研究者の活躍推進によって、創造的な視点がもたらされ、柔軟性を取り入れられるので、学会、学術界、大学の包摂

的成長(inclusive growth)と持続可能な開発(sustainable development)を期待することができるだろう。なお、包摂的成長とは、G20 首脳会議においても、今日グローバルに共鳴されている最優先課題である。力強く、持続可能で、バランスのとれた成長のためには、インクルーシブでなければならないのであり、包摂的成長の必要性が強調されている(二神・村木、2017)。企業経営の分野では、多様性が企業の収益性にポジティブな成果をもたらすことが明らかとなっている(二神、2017)。例えば、女性管理職比率の高い企業のほうが、そうでない企業よりも有意に収益性が高いことが明らかとなっている(Futagami, 2010; 2014, Futagami and Helms, 2017a; 2017b)。また、女性起業家のビジネスも注目されているが、女性起業家の発想力には創造性があり、従来の起業家にはない視点から女性起業家のビジネスが日本経済の活性化にインパクトを与えることもわかっている(Futagami, 2010; 2014, Futagami and Helms, 2009a; 2009b; 2017a)。つまり、多様性を導入する企業やビジネスのほうが、収益が高くなることを示唆している(二神、2017)。このことは、学会、学術界、大学においても、同様といえるだろう。ある女性の学会長は「女性の学会長はまだ少ないので、その意味では大きな発信力をもつことができると考えている」と回答している。以上のように、多様性の視点からも、女性研究者の活躍推進は、学会、学術界、大学にとって極めて重要であるだろう。

<参考文献>

- 男女共同参画学協会連絡会 (2017)「第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」
- Futagami, Shiho (2010) 'Non-standard employment in Japan : Gender dimensions', International Institute for Labour Studies (IILS), International Labour Organization (ILO), 200, pp. 1-21.
- Futagami, Shiho (2014). 'Working women in Japan: Future trends and possibilities,' presented at WIN conference, Tokyo.
- Futagami, Shiho and Helms, Marilyn M. (2009a) 'Emerging female entrepreneurship in Japan: A case study of Digimom Workers', *Thunderbird International Business Review*, Vol. 51, No. 1, pp. 71-85.
- Futagami, Shiho and Helms, Marilyn M. (2009b) 'Entrepreneurs: Challenging perceptions', *Japan Inc.*, 13- 15.
- Futagami, Shiho and Helms, Marilyn H. (2017a) 'Can Women Avoid the Rice Paper Ceiling? A SWOT Analysis of Entrepreneurship in Japan', *SAM Advanced Management Journal*, Vol. 82, No. 2, pp. 40-52.
- Futagami, Shiho and Helms, Marilyn H. (2017b) 'Employment Challenges in Japan: Age and Gender Dimensions', *Japan Studies Review*, Vol. XXI, pp. 51-67.
- 二神枝保・村木厚子 (2017)『キャリア・マネジメントの未来図：ダイバーシティとインクルージョンの視点からの展望』八千代出版
- 原ひろ子 (1999)『女性研究者のキャリア形成：研究環境調査のジェンダー分析から』勁草書房
- 科学研究者の環境に関する調査研究会 (1997)「科学研究者の環境に関する調査」
- 文部科学省 (2019)「学校基本調査」

第9章 自由記述回答

首都大学東京 杉田真衣・静岡大学 滑田明暢

今回の調査では、最後に「人文社会科学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」という質問項目を設けた。本章ではこの質問に対する回答を見ていく¹。

1. 自由記述回答者の特徴

最初に、自由記述回答者について概観する。自由記述回答を記入したのは、女性380名、男性237名、計617名であり（図9-1）、総回答者の20.8%にあたる。女性回答者の24.1%、男性回答者の17.1%、性別が「わからない・その他」の人の41.7%（ただし回答者は少ない）が自由記述回答を記入している。

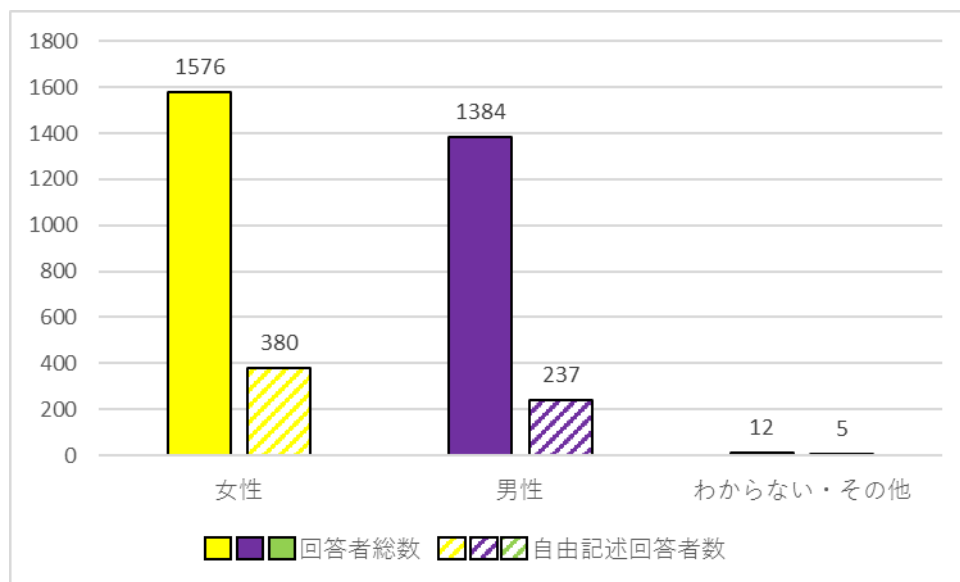


図9-1 性別回答者総数と自由記述回答者数

年代で分けると、年代が不明な回答者を除けば、最も自由記述回答者が多いのは男女ともに40代である（図9-2）。ただし、それぞれの年代の総回答者の中の自由記述回答者が占める比率を見てみると、女性においては40代だけでなく60代以上でも高くなっており（いずれも21.2%）、男性では50代（19.0%）で最も高い。また、20代以外の全ての年代において、男性よりも女性のほうが、自由記述回答者比率が高くなっている（図9-3）。

¹ 分析にあたっては、男女共同参画学協会連絡会『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』（2017年）を参考にした。

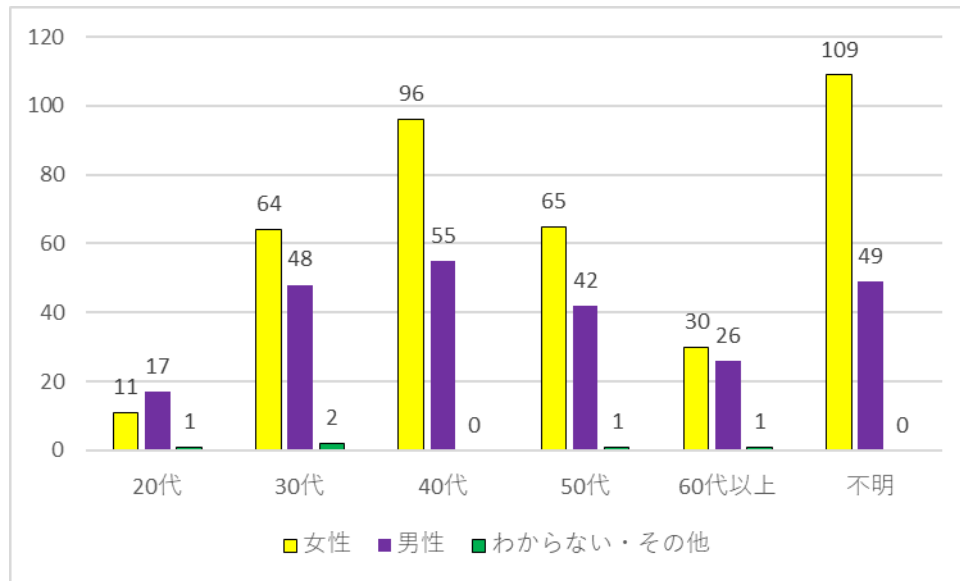


図 9-2 年代別・性別自由記述回答者数

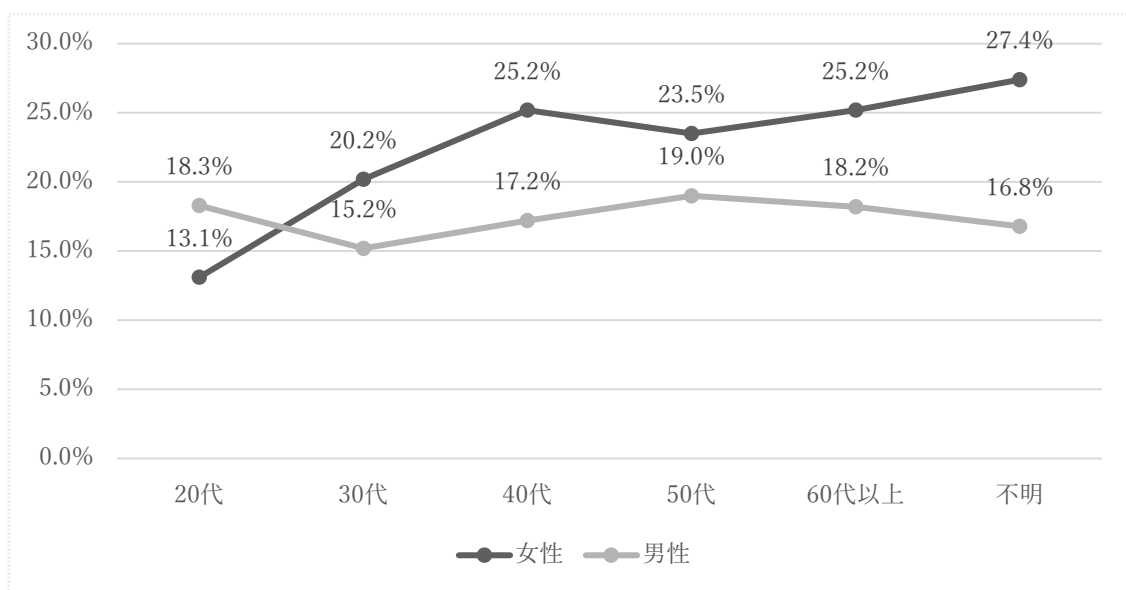


図 9-3 年代別・性別自由記述回答者比率

雇用形態が任期付きであるか否かで見ると、男女ともに、任期付きよりも任期無しのほうが自由記述回答者の数が多くなっているが（図 9-4）、それぞれの総回答者における自由記述回答者の比率を見てみると、逆に任期無しよりも任期付きにおいての方が高くなっている（図 9-5）。なお、図中の「その他」は、「現在の就業状況についてお答えください」とする問いに「働いていない」と回答した回答者を指す。

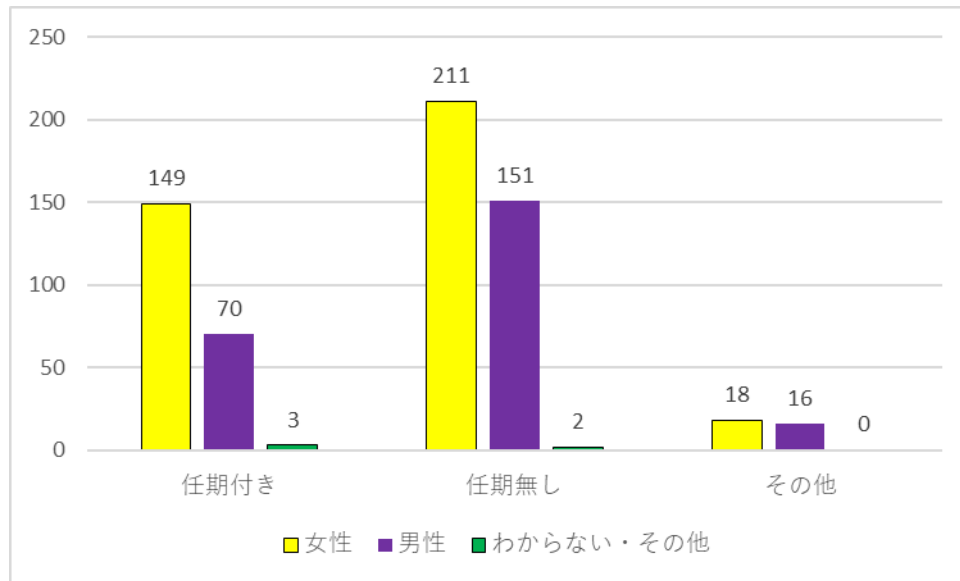


図 9-4 雇用形態別・性別自由記述回答者数

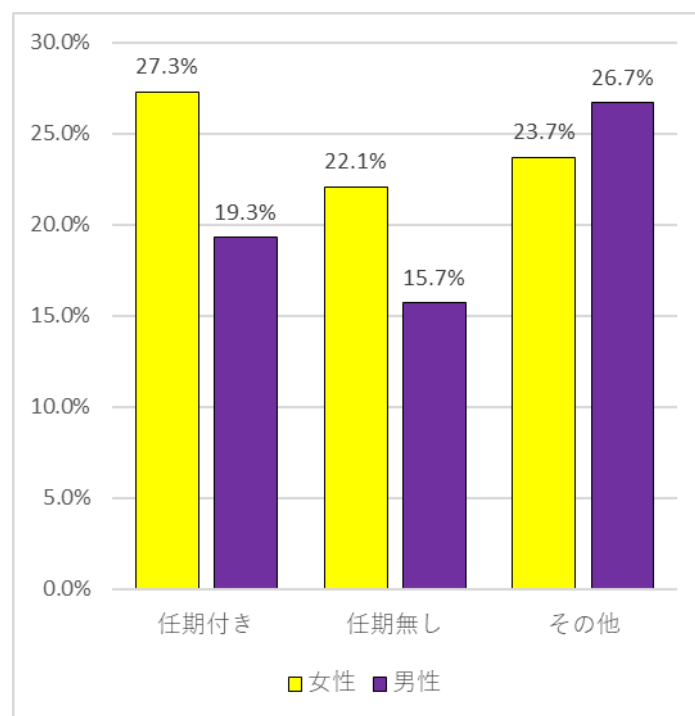


図 9-5 雇用形態別・性別自由記述回答者比率

2. 自由記述回答の特徴

ここからは、自由記述回答の内容について見ていく。自由記述回答は 30 の項目に分けられる²。それらを大まかに括ると、(1) 環境、(2) 意識・行動、(3) 制度、(4) 性別にとどまらない要因、(5) 本調査への意見、(6) 提案、(7) その他、の 7 つとなる。こうした項目とそれぞれの回答数を示したのが、表 9-1 である。以下、項目ごとに回答を抜粋する。なお、自由記述回答ごとに回答者の性別、年代、雇用形態の情報を付記する。雇用形態の「任期その他」は、現在働いていないと回答した回答者である。

表 9-1 自由記述回答の内容と性別回答数

大分類	女性	男性	わからない・その他	計	小分類	女性	男性	わからない・その他	計
環境	43	14	0	57	女性が少数	6	0	0	6
					女性に不利な現状	13	0	0	13
					現状で女性は活躍している・不当な例も見ない	0	4	0	4
					男女を取り巻く環境の違い	1	0	0	1
					ハラスメント	17	10	0	27
					指導教員	1	0	0	9
					ロールモデル	5	0	0	5
意識・行動	45	22	0	67	性役割ステレオタイプ	7	5	0	12
					女性に対する固定観念	1	0	0	1
					考え方と行動の変化が必要	37	17	0	54
制度	124	110	0	234	実態や解決策の検証	1	3	0	4
					政策	3	6	0	9
					制度変化による変化	0	2	0	2
					男女共同参画活動の維持	1	0	0	1
					全体的に賛成	5	18	0	23
					ジェンダー平等教育の必要性	1	2	0	3
					研究職の環境整備・キャリア形成支援	93	48	0	141
					優先公募に賛成	3	0	0	3
					優先公募に反対	14	26	0	40
					優先枠による副作用	3	5	0	8
性別にとどまらない問題	44	23	0	67	人文社会科学分野	13	0	0	13
					分野の状況	13	10	0	23
					世代交代・世代間不公正	0	5	0	5
					多様性	14	7	0	21
					多数派少数派	1	1	0	2
					地方での課題	3	0	0	3
本調査への意見	12	24	1	37	調査の改善を	12	17	1	30
					調査（その他）	0	7	0	7
提案	62	29	3	94	提案	62	29	3	94
その他	45	7	1	53	その他	45	7	1	53

² 分類は、①各回答にラベル（内容を反映した名前／コード1）をつけ、②似たような内容の記述をまとめてラベル（コード2）を付け、③それらのまとまりをテーマ（コード3）ごとに分類するという方法でおこなった。テーマごとの分類をおこなった時点でコード2とコード3のラベルを見直し、各記述内容を反映するかたちでラベルをつけ直した。最終的に、コード3を表中の小分類として示した。

2－1．環境

研究環境に関しては、次のような回答があった。

〈女性が少数〉

- ・以前所属していたゼミでは、女性が常に1割ほどだった。そのため同性の同期の仲間を得ることが非常にまれであり、これが修士論文執筆をうまく進めるうえで障害になっていると思った。また自分はあてはまらないが、男性ばかりの研究合宿も紅一点で参加するのに抵抗感をもつ女性が大半なので、たまに参加したほうがいいのか相談を受けることがある。(女性・20代・任期その他)

〈女性に不利な現状〉

- ・自分より業績がない若手の男性ばかりがどんどん常勤として採用されていき、自分はいくら応募してもなかなか面接にすら進めない。セクシャルハラスメントをうけて、学会活動をすることが困難になっている。(女性・30代・任期付き)

〈現状で女性は活躍している・不当な例も見ない〉

- ・周りを見る限り、「女性であること」を理由にして不当な不利益を被った事例を見たことがない。もちろん、人文社会全般を見た場合にはそうではないのかもしれないが、そうした情報でさえ、ほとんど入ってこない。したがって、何がどういう仕方で不当な不利益をもたらしていると考えられるのか、よくわからない。(男性・40代・任期なし)

〈男女を取り巻く環境の違い〉

- ・男女共同参画の調査と聞いて子育て・介護が多く問われるとは思わなかった。子育てが問題になるところまでたどり着く道なりに男女で違うハードルがあるように感じる。(女性・年齢その他・任期付き)

〈ハラスメント〉

- ・ハラスメントが余りに多い上に、問題提起したとしても、カウンセラーや委員会、意思決定機関などの認識不足から「ハラスメント」として認定されなかったり、解決されないまま、同じ加害者が再びハラスメントを繰り返す悪循環がある。いくつかの国の施策において、子どもを産んだり、配偶者のいる女性だけを対象とすることで、家族主義を強化して、シングル女性に男性的な働き方を強制したり、ハラスメントの被害者になりやすくさせてしまう恐れがあることを丁寧に考えていく必要がある。(女性・40代・任期なし)
- ・指導的地位にある女性によるハラスメントにも留意が必要だと思います。(男性・30代・任期なし)

〈指導教員〉

- ・指導教員に男性優位の考えがあると、その分野では指導教員を変えられないので就職に応募できない(女性・50代・任期なし)

〈ロールモデル〉

- ・学生時代、私の分野では、子育てをしながら研究を継続する研究者があまりいない印象を受けており、ロー

ルモデルも身近におらず、キャリア形成・人生設計において、子どもを産むという選択肢が現実的ではないように感じていた。しかし、探してみるといえないわけではなかった。そうした存在が見えにくかったのは、研究を続けるため、子どもがいない時と同じ仕事のパフォーマンスをするために、私生活の状況をあまり周囲に出さないようにしている状況があったように思う。仕事のことを考えれば、そうならざるを得ないことは理解ができるが、多くの人が苦勞しているのに、それが共有されず個々人が個別に努力する状況では、環境改善は望めない。将来の若手研究者のために、できればもっと等身大の姿を見せてほしいと思うし、自分は可能な限りそうしていきたいと思う。(女性・30代・任期付き)

総じて、女性に不利な環境があり、ロールモデルも乏しいことが指摘されているが、ハラスメントの加害者も女性であるケースの存在が複数の回答者から指摘された。

2-2. 意識・行動

次に、意識や行動に関わる回答を挙げる。

〈性役割ステレオタイプ〉

- ・研究者の夫婦が多いが、大半が夫が常勤研究者、妻が非常勤研究者であり、特に人文社会科学分野ではその傾向が強い。それをロールモデルとして、次世代が再生産されている。私の博論審査員の半分がこのモデルにあてはまり、女性研究者である私が真に常勤研究者として就職したいと願っていることが伝わっているのか甚だ疑問である。(女性・30代・任期付き)

〈女性に対する固定観念〉

- ・仕事と生活、仕事とライフイベントの「調和、バランス」が重要であると思うが、その意味をわたしの周辺では「両立」と理解しており、どちらも頑張ってしまう真面目な人が多い。また、上司は「女性は能力が低い」と思っているようだ。(女性・50代・任期付き)

〈考え方と行動の変化が必要〉

- ・建前上は「男女共同参画に賛成」とする組織が多くても、暗黙裡に旧態依然の運用をしていることが多いように感じられる。この暗黙の不均等に何か手立てを講じられないだろうか。(女性・年齢その他・任期付き)
- ・とにかく男性対女性の構図に単純化されがちですが、女性側の認識も変えてゆく必要があると感じています。(女性・30代・任期付き)
- ・男性研究者（特に大学教員）が自分の子どもに対し、男子なら大学教員に、女子なら小中学校教員又は地方公務員に就かせようとする例がほとんどであり、医師が多額の費用を投じて世襲させようとするのと同様、まずは自らの姿勢（本音）を律しないと世の中は変わらないと思う。(男性・50代・任期なし)

教育・研究機関で男女共同参画の推進が是とされたとしても、依然として固定的な性役割意識が広く見られ、それがジェンダー平等の実現を妨げているという指摘がされている。

2－3．制度

制度に関わっては、研究職の環境整備・キャリア形成支援と分類した回答が 141 と多くなっており、この項目の回答は多く抜粋する。

〈実態や解決策の検証〉

- ・勤務先の中国の大学を見ても、試験で合格するのは女性が多く、同僚や上司も女性の方が多い状態。試験をしたら女性のほうが多く通るのでそうなるとのこと。日本でなぜそうならないのか？海外の事例も参考にする必要あり。（男性・40代・任期付き）

〈政策〉

- ・人文社会系は、研究分野自体がジェンダー的視点と関心を共有することも多いため、医学等に比べると取組みとして理解、共感を得やすい部分もあるはずだが、まだ浸透したとは言い難いのも現状ではないか。また、文科省補助事業（現ダイバーシティ推進…）は段々、有力大学を中心とした大規模事業への”投資”となっているように感じる。競争原理もよいが、一件ごとの予算枠が大きくなり過ぎて、常連大学による”華のある進んだ取組み”ばかりへの補助の様相であり、これでは中小規模の大学は応募すらできず、単なる国のアピールに便乗させられているだけで本来の目的と乖離しているのではないか。地方私立大学のダイバーシティ推進担当者として率直な疑問である。（女性・40代・任期付き）

〈制度変化による変化〉

- ・男女の社会的地位・役割の差は、基本的にすべて「女が家に縛り付けられている」ことから生じている。「意識改革」が叫ばれて久しいが、呼びかけやキャンペーンによる努力目標にとどめずに、具体的な制度によって家庭をめぐる男女の役割の固定を取り払う施策が必要である。（男性・年齢その他・任期付き）

〈男女共同参画活動の維持〉

- ・大学で男女共同参画推進の専門職に就いてきたが大学の及び腰が激しい。男女共同参画推進の専門職自体が任期付で終了し部署も閉じてしまった（女性・年齢その他・任期付き）

〈（男女共同参画活動に）全体的に賛成〉

- ・積極的に推進してほしい。学術の面から共同声明など声をあげ続けていくべきと思う。（女性・60代・任期なし）
- ・最終的には、性差が問題とならない（性差を意識しない）ような研究環境・職場環境になるようにすべきと思います。（男性・年齢その他・任期なし）

〈ジェンダー平等教育の必要性〉

- ・ジェンダーに関する講座（授業）が大学から取り潰される例を多く耳にしている。大学の授業はジェンダーの視点を身に着けるための貴重な機会であるから、男女共同参画社会にとって人文社会科学が果たすべき役割が後退することのないようサポートをしてほしい。（男性・年齢その他・任期付き）

〈研究職の環境整備・キャリア形成支援〉

- ・28 歳まで博士号取得のために時間を費やし学位を取得しても、35 歳になっても安定した職が得られない人文社会科学。テニユア獲得は 40 歳前後。いつ結婚して、子どもをもうけたらよいのか、将来が不安すぎます。安定した収入もなく、どの地で働くかもわからないので、結婚後の住まいの確定も難しい状況です。任期制・テニユアの過度な負荷をやめてほしいです。研究者として全うしたいが、研究者のキャリアが描きにくい現実をどうにかしてほしいです。（女性・年齢その他・任期付き）
- ・任期付き社会系研究者・妊娠中。労働契約がない（報酬での給与支給）ため、各種保障が受けられない状態。こうした若手研究者は多いと思うが、妊娠出産の前例がない現職場での理解を求めるのが難しいと感じている。（女性・30 代・任期付き）
- ・何よりも女性教員の最も多い、非常勤講師職の待遇改善が急務と思います。非常勤講師で 5 コマ程度持てば、最低限暮らしが立ち、社会保障制度にも入れるような措置をすべきです。また、非常勤の産休や育休のとりにくさを考えれば、多くの大学で横行している無期転換逃れを許すべきではありません。大学での職を勝ち得た人だけが良い待遇を得られるようになっていくのでは、いつまでたっても同じことが繰り返されます。（女性・30 代・任期付き）
- ・ここ数年研究費が大幅に削減される中で、研究成果を法人から強く要請される。一方、学内業務は増加、煩雑化。会議への女性の参加率が高い場合、論点が明確化するのか早く終了することができるため、実感としては構成員における女性の割合の上昇が最も必要だと思う。（女性・30 代・任期なし）
- ・子育て中の友人（女性研究者）の話を聞くと、研究との両立がいかに大変かがよくわかる。一方で、子育てしていないせいか、前職では業績にならない管理運営業務を多く負担させられたので、どちらにしても不満はたまると思う。ただ、業務負担が多かった理由の一つに、女性教員がなめられている（男性教員よりも仕事を頼みやすい）ということがあるように感じる。（女性・40 代・任期なし）
- ・学位取得後（博士号）専門研究員・客員研究員等の無給研究員 12 年目です。非常勤講師と科研の他は親の年金に頼っています。公募はすべて不採用が続いていますが、あきらめていません。介護と仕事の両立、将来の不安でいっぱいです。両親が他界したら、ダブルデグリーで科研費があっても研究を諦めて、コンビニ等で働く覚悟で研究を続けるのは辛いです。（女性・50 代・任期付き）
- ・大学の雑務が多く、家でもずっとメールの処理が続き、研究の時間が削られてしまう中で、育児や介護で業務にあまり時間の割けない人が遠慮せずにと言える仕組みが必要。（女性・50 代・任期なし）
- ・職場が変わっても家庭内の男女の役割は昔と変わらない。夫は研究職だが、夫の職場（ほぼ男性）は、妻が主たる育児者介護者であることを前提にしている（夜遅い、休日出勤が当たり前）。周りの研究者同士のカップルも、妻が育児家事を主として担うことが多く、二人で平等に家事育児を分担、あるいは夫が主として担うケースは稀だ。自分自身の職場でも学会でも、要職についたり研究業績を上げたりしているのは、男性か、未婚の女性か、既婚だが子どもを持たない女性研究者が多いという印象を受ける。スーパーウーマンでない限り、家事育児、そして研究・教育を両立させることは無理である。自分自身は学位取得後すぐに常勤職に就き、子どもも 3 人育て、育児休暇を 3 度・介護休暇を 1 度とりながら、それなりに研究も続けてサバイバルしてきたが、これと同じことを後輩の女性研究者らに求めるのは酷であろう。なんとかこの状況が改善されれば。。と切に願う。（女性・年齢その他・任期なし）
- ・人社系に限った話ではないが、若手研究者は殆どが非正規雇用で育休や各種支援制度の対象外で、もし利用したら契約更新や転職時のデメリットとなるおそれが強く、出産したい女性は研究者を目指せない。（男性・

年齢その他・任期付き)

- ・大学内に学生・教員の子供のための託児所・保育園がないことは、学問の自由に反すると考える。また現状では男性は家事・育児をしないことになっており、職場で言い出しづらい状況である。既存の性差別構造に依存しなければ男性も研究ができない状況があると思う。(男性・30代・任期付き)
- ・男性研究者として第二子の育休を半年間取得した経験から、育児家事を経験していない男性は無理解で子育てに配慮出来ていないと感じた。男性上司の意識改革がないと、女性の家事育児負担は変わらず、女性の社会進出も進まないと思う。(男性・30代・任期なし)
- ・育児・介護による臨時の人員の補充のみでは、状況は改善されない。全教育機関で授業担当できる人員を複数人にすべきと考える。(男性・40代・任期付き)
- ・任期なし常勤職の拡充が今後も見込まれない現状では、多様な勤務体系を拡充し、非正規雇用でも生活できる環境を整備する必要があると考えます。非常勤講師や研究補助職が正規雇用へのステップアップと位置付けられ、そのために給与が極めて低い水準に抑えられている状況は、現状には合っていないと思います。多様な形態で勤務しながら生活できるようになることで、男女を問わず家事・育児と研究との両立が可能になると考えます。(男性・40代・任期付き)
- ・昨今の「改革」の連続で、「改革」に関する業務量と通常の業務量がともに増大し、男女問わず家庭との両立はハードルが高くなったと感じる。その点で共同参画は後退局面に入ったのではないかと。(男性・40代・任期なし)
- ・専任職に就く時期が決まっているにもかかわらず妊娠してしまい、出産のため着任の時期を遅らせたいなどの申請が時折あります。場合によっては、着任前の段階から育児休暇を利用したいという事例もありました。教育研究力、人柄などだけではなく、組織社会的な連帯意識も必要だと感じます。(男性・40代・任期なし)

〈優先公募に賛成〉

- ・ポストが少ないため、女性優遇措置を推進する(女性・年齢その他・任期付き)

〈優先公募に反対〉

- ・女性の育児の負担は、実家の有無や配偶者の参加の有無によって、それぞれ大きく異なる。一律の女性優遇では、家庭環境が考慮されず、有効ではない。また業績の少ないまま職につける等の優遇よりも、業績を作れるサポートが本質的である。(女性・40代・任期付き)
- ・格差是正の中途にあるので仕方ないことなのかもしれませんが、むしろ男女共同参画を喧伝しすぎのきらいがあることに複雑な思いを持っています。業績十分で人柄もいい優秀な男性研究者が落ち、他方でその「女性性」をうまく活用した候補者が採用された事例を複数目にしました。(男性・30代・任期なし)

〈優先枠による副作用〉

- ・男女共同参画の名の下に内外問わず様々な会議での女性比率が求められ、結果女性研究者の加重的な業務負担を招いているように感じます。数ではなく、内実を問う男女共同参画の推進を求めます。(女性・年齢その他・任期なし)
- ・常勤職について以後、自分(男性)は女性の社会進出を歓迎する人間であると思っていたのが、実は自分は女性蔑視の心を持っているのではないかと自己嫌悪に陥るほど、学部的女性同僚の意欲のなさ・わがまま・

能力不足に日々疲れ果てている。どう考えて良いのか、本当に苦しんでいる。(男性・40代・任期なし)

制度に関わる回答においては、男女共同参画の推進に対する肯定的な記述が見られると同時に、文部科学省や大学の男女共同参画(ダイバーシティ)推進施策の問題点や、大学教育の課題が指摘されている。

研究者が置かれている状況については、展望の見えなさなど、切実な声が寄せられている。同じ女性の中でも、妊娠・出産した女性が厳しい状況に置かれてきた一方で、妊娠・出産を断念せざるを得ない女性や、断念したかどうかはともかくとして子どもがいないことで「男性並み」に働くよう求められる女性もいるというように、それぞれの立場に困難があることがわかる。雇用形態や世代による差も大きい。その一方で、大学全体でポストが削減され、多忙化していることが、いくつもの困難の背景にあることもうかがえる。大学院生、研究員や非常勤講師であっても、子どもがいてもいなくても、研究を続けていける賃金と社会保障、子育て支援、そして時間が求められることが浮かび上がっている。

女性を優先的に採用する制度に関しては、女性よりも男性のほうが反対する傾向があるが、女性にも反対を表明する回答が見られた。

2-4. 性別にとどまらない問題

女性の間での差異に関する指摘があったことは先述した通りだが、性別だけに注目しては見えてこないことについての指摘があった。

〈人文社会科学分野〉

- ・理系の女性参加(「リケジョ支援」)はよく言われますが、人文社会科学においても決して女性研究者の現状は恵まれていません。双方同じような支援が必要だと感じます。(女性・40代・任期なし)
- ・そもそも人文社会科学に対して国が意義を認めているとは考え難い施策がなされている上に、その分野での女性研究者となるとまったく視野の外で、その結果自己責任とされ、問題があることすら届いていない。したがって国が人文社会科学研究の重要性を認めて援助を制度として実施することと、その分野の女性研究者支援の両輪の理解と支援体制が必要だ(女性・50代・任期なし)

〈分野の状況〉

- ・人文社会科学とひとくくりにされること自体が現状を反映していない。人文科学系のように女性がすでにある程度いる分野もあるが、社会科学系では分野によって女性のばらつきが大きく、個別の事情も違うので必要な対策は全く違う。(女性・40代・任期なし)
- ・非常勤講師歴の長い私としては、非常勤講師に占める女性の割合は高かったです。とくに語学系が多いです。学問分野によって学部生からそもそも偏りがある点も考慮する必要があると思います。(男性・年齢その他・任期なし)

〈世代交代・世代間不公正〉

- ・若い男性研究者が不利益を被らない男女共同参画を望む。そのためにはシニアの男性高位職教員の早期退職も勧奨するべき。(男性・年齢その他・任期なし)

〈多様性〉

- ・男女平等をジェンダー平等と読み替えるならば、性的指向・性自認も含めた包括的提言をしてほしい。女性カテゴリーに入れられている人が女性であるがゆえに差別されることと、制度が異性愛とシスジェンダーを中心に組み立てられたままに放置されているのとで、両方で苦しみます。(女性・30代・任期なし)
- ・女性問題なら女性だけという感じが否めない。制約がある人には性別を超えて多様な方々がいらっしやり、特に障害者に対する参画などはまったく考慮されていない。このような取り組みはもっと広い文脈で、通常とは異なる制約を持つ人という枠組みで行っていただきたい。(男性・40代・任期付き)

〈多数派少数派〉

- ・マイノリティの独創性が重要な分野であるにもかかわらずマジョリティが支配する学術環境では、斬新な進歩が望めないでしょう。(女性・年齢その他・任期なし)

〈地方での課題〉

- ・現在、地方高等教育機関に所属していますが、都市部では経験しなかった男尊女卑、セクハラを体験しています。日本社会全体が変化しなければジェンダーギャップ指数が改善されることはないと思います。(女性・年齢その他・任期付き)

以上のように、研究分野、世代、性的指向・性自認、地域による違いにも注目する必要があることを示す回答があった。

2－5．調査への意見

調査に対する意見も寄せられた。質問項目などに対する具体的な指摘が多く、ここでは調査全体への意見を挙げる。

〈調査の改善を〉

- ・せっかくこのようなアンケートをするのであれば、質問項目、回答選択肢をもっと精査していただきたいかった。(女性・50代・任期なし)
- ・この調査における選択肢の作成方法に問題がある設問があると思いました。(男性・40代・任期なし)

〈調査（その他）〉

- ・本結果をどうするのかは不明ですが、必ず課題を解決してほしいです。データ取得で終わり、論文発表して終わり、では、この課題は永遠に解決しません。(男性・40代・任期なし)

2－6．提案

研究機関のあり方、奨学金等の制度のあり方や、本調査についてなど、様々な提案があった。

- ・男性／女性で分けて考える考え方から、変化させていく必要があるのかもしれない、と思います。(女性・30代・任期付き)

- ・学部から博士前期課程、博士前期課程から博士後期課程、博士号の取得、という段階ごとに女子院生が脱落していく。親の理解がない、配偶者の理解がない、（それを配慮して）女子学生に期待しない指導教員の態度など複合的な要因によると理解している。収入があれば親も配偶者も女子学生の進路を尊重するので、収入をつけさせることが絶対に必要。（女性・30代・任期なし）
- ・奨学金や就職にあたり、年齢制限を撤廃すべきです。出産や育児以外でも女性は研究から離れる場合があります。そうした女性にも救済措置が必要です。また、1年更新最長3年といった任期付の募集は無意味です。長く勤務できる環境になくても生活も研究もできません。（女性・40代・任期付き）
- ・このような組織が立ちあがるのは心強いことと思います。ただ、このことによって、関わって下さる教員の方々の負担が増えすぎることが心配です。NP0など、何か組織にして、そこで若手研究者を常勤で雇うのもよいかと思いました。（女性・40代・任期付き）
- ・分野、職位、世代などによって女性研究者のあいだにさまざまな分断があり、なかなか共通の目標をもてずにいることも、人文社会科学系における男女共同参画の遅れの原因だと思われます。日本学術会議などでおこなわれているように、横断的なかたちで共通の課題や目標を確認することが重要なのではないのでしょうか。（女性・40代・任期なし）
- ・ジェンダーや男女共同参画について、教職員への研修を義務付ける必要がある（女性・60代・任期付き）
- ・研究分野も民間の企業社員でも状況は同じ。ただしマスコミなどに上げられる頻度から言うと研究職は不利と思う。こういう調査をしたことを広くマスコミに広報しいっていただければと思います。（男性・60代・任期その他）
- ・女性を重職に積極的に登用するとともに、男性に過重な労働を配分する意識の是正を期待したい。（男性・50代・任期なし）
- ・これから多様な立場の意見をできるだけ多く取り入れ、早急に現状の閉塞感を取り払って欲しい。（男性・50代・任期なし）

2-7. その他

最後に、分類が難しいため「その他」とした回答の中から抜粋する。本調査が前提としている研究者像を問う回答や、理不尽な目に遭ったことの苦悩を記した回答等があった。

- ・あきらめています。こんな調査に意味があるのでしょうか？責任のある立場の人が、セクハラをしていることも多く、不信感しかありません。（女性・30代・任期付き）
- ・このような政策は、夫がいて、子供がいて、という家族を想定したものが多く、そのような対象がいない女性は、不利益や差別がないと評価されているように感じる。次はあなたの番だから、、といわれながら、働き続けなければならない女性は男性と同じように働けていてよいという評価なのだろうか。（女性・30代・任期なし）
- ・夫婦ともに任期なしフルタイム職は首都圏か関西圏でないとはほぼ不可能であり、地方大の場合、独身男性はその後家庭を持つことが多いが、独身女性は子なし別居婚か独身のままという現実がある。共同参画はできるが、子育ては難しいと思う。（女性・40代・任期なし）
- ・出産を控えていること理由に退職を迫られ、制度上の都合から育児休暇を受ける選択肢もなく、上司や相談窓口からの援助も得られず、やむなく退職したことは私の人生において大きな苦しみでした。決して忘れま

せん。(女性・年齢その他・任期付き)

- ・このアンケートに関してですが、どうしても、余り苦勞なく進んでこられた方が作られているように思われます。簡単に答えられないので、非常に時間が掛かりました。また、こういうアンケートでいつも思うことですが、どうしても、やはり子供がいて当たり前な感じを受けてしまい、気分が暗くなります。私のような人間はそう多くないでしょうが、仕方なく仕方なく転職を繰り返してきて、50 過ぎてから博士号を取って、研究者仲間もいないような人間には、研究者番号はやっと貰えても、共同研究の声もかからないし、実績がないから、科研費も通らないし…という現状です。もちろん、任期なしの常勤になれたので、すこぶるラッキーです。なってみると、お節介なため（自分が苦勞してきたから、例えば、大学に来られない気持ちもわかる）学生の世話にほとんどの空き時間を取られ、研究は全くできませんね。別に、もう首にはならないでしょうから、いいのですが。(女性・年齢その他・任期なし)
- ・理系よりも差別が顕著だと感じる。そもそも「男性の家事・育児への参加促進」と男性は家事育児に参加の可否の選択権があると思っている現状を改善しなければならない。(男性・30代・任期なし)

3. 自由記述回答のまとめ

これまで見てきたように、研究者個々人の意識・行動だけでなく、それを取り巻く環境および制度に関する様々な経験や指摘が自由記述回答では表現されていた。また、性別にとどまらない問題も示されていた。ここでは、本調査において示された自由記述回答を概観することで、今後の課題整理に向けた考察を加えたい。

まず、意識・行動に関しては、性別役割分業の考え方や行動が職場においても家庭においても再生産されていることを指摘した自由記述回答が見られた。性別役割分業によって不利益を受けることがなくなるような環境づくりをめざし、ジェンダーに関する知見を共有し議論する機会がつくられることが望まれる。また、ジェンダー平等教育の必要性が指摘されていたように、次の世代の人たちにこれまでの知見や経験を伝えていくことも、一つの対策の方向性として考えられる。

個々の研究者をめぐる環境や制度に関しては、多岐にわたる課題が示されていた。第7章における結果とも一致するが、育児介護などのライフイベントによって研究活動に制約を受けるあるいは多大な負担から厳しい状況のなかで研究活動を継続している、という様相が示されていた。さらに、業務負担が大きくなっている現状も指摘されており、いっそうの業務負担の軽減あるいは人員の補充の必要性がうかがえる。非常勤職や任期付き雇用形態での就労環境の改善の声もある。大学を管理・運営する立場にある人々はそれらを実現するために努力することが望まれ、政府にはそうした各大学の制度改善が可能となるような財政的措置を講じることが求められるだろう。そして、大学内に存在する多様な立場のニーズを汲み上げ、共有を図りながら、個々の現場に即した工夫や配慮の方法を考えていく必要がある。また、女性が少数であることに関しての記述があった。提案としてまとめられた自由記述においても、学位取得までの各段階において女性が少なくなっていく現実があることが示されている。学位取得までだけでなく、就業までそして就業後の各段階において、女性が少数となる原因を探ると同時に、たとえ少数であっても不利益を被ることなく安心していられる環境をつくる必要がある。そうした環境づくりは、女性や男性という性別カテゴリーにとどまる課題としてではなく、子どもがいるかいないか、単身かどうか、性的指向・性自認、雇用形態、世代、地理的条件、障害、国籍など、より広く多様性（ダイバーシティ）の課題として、改めて議論をされる事項とも考えられる。

さいごに、調査への意見として、この調査結果を発表するだけでは課題が解決しないとする指摘があったことを再確認したい。まさに、課題を見つけるだけでは実際の状況は変わらない。そして本章で見てきたように、本調査の自由記述から見えてくる課題だけでもその数や範囲は膨大である。一部の少数の人たちの試みだけでは状況は変わらないと捉えられる。多くの人たちで課題を共有しながら、それぞれの現場でその現場の人たちが改善の動きをすることができるような環境をつくれるかが課題でもあるだろう。

調査の実施体制

調査企画委員会

永瀬伸子	(日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会委員長、 ギース調査担当幹事、日本学術会議会員、 お茶の水女子大学教授、日本経済学会、日本人口学会)
上田貴子	(日本学術会議連携会員、早稲田大学教授、日本経済学会)
仲真紀子	(日本学術会議連携会員、立命館大学教授、法と心理学会、日本心理学会、 日本発達心理学会)
本田由紀	(日本学術会議会員、東京大学教授、日本教育学会、日本教育社会学会、 日本社会学会)
中西祐子	(武蔵大学教授、日本教育社会学会、日本社会学会)
大多和直樹	(帝京大学教授(調査実施時)、現お茶の水女子大学教授、日本教育社会学会)

調査分析委員会

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会より

永瀬伸子	
上田貴子	
仲真紀子	
二神枝保	(日本学術会議連携会員、横浜国立大学教授、日本経営学会、日本労務学会)
本田由紀	

ギース加盟学会からの推薦委員および公募委員

コリー紀代	(北海道大学助教、社会教育学会、公募委員)
杉田真衣	(首都大学東京准教授、日本教育学会、日本教育社会学会)
中西祐子	(武蔵大学教授、日本教育社会学会、日本教育社会学会、日本社会学会)
滑田明暢	(静岡大学講師、日本心理学会)

作表補佐およびデータクリーニング補佐

久保京子	(東京大学大学院教育学研究科博士課程)
------	---------------------

データクリーニング

お茶の水女子大学生生活科学部生活社会科学講座学部学生有志

調査に関する活動経過・委員会の開催

2018 年 1 月 30 日	調査企画委員会の発足:調査票の検討 (於東京大学)
2 月 27 日	日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会において調査票案の審議
3 月	調査企画委員会におけるメール審議
3 月 7 日	ギース会員に対して調査票案の配布と意見聴取
3 月 29 日	調査企画委員会 (於お茶の水女子大学)
2018 年 3 月 31 日	第 1 回日本学術会議ギース主催公開シンポジウム:調査の説明、協力へのお願い (於お茶の水女子大学)
2018 年 4 月 4 日	日本学術会議第一部会において人文社会科学系研究者男女共同参画実態調査を行うことを報告、協力を総合ジェンダー分科会より依頼 (於日本学術会議)。
2018 年 4 月 30 日	調査企画委員会 (於お茶の水女子大学)
2018 年 5 月 7 日	ウェブ調査票画面案の立ち上げ (於東京大学)
	調査企画委員会メンバー拡大
2018 年 6 月 13 日	ウェブ調査サイトのギース学協会への案内:調査開始
2018 年 7 月 29 日	日本学術会議第一部夏季部会において、分野別回収状況を示し、GEAHS 非加盟学会を含めてのアンケート協力を総合ジェンダー分科会より依頼 (於東北大学)。
2018 年 7 月 29 日	日本学術会議副会長、第一部長、総合ジェンダー分科会長名で、日本学術会議第一部会員、第一部連携会員あてに調査協力依頼文を発信。
2018 年 9 月 25 日	調査分析委員会の発足 (於お茶の水女子大学)
	調査分析委員会ギース公募委員募集、委員会拡大
2018 年 11 月 17 日	調査分析委員会 (於お茶の水女子大学)
12 月 14 日	データ・クリーニング／一次データ配布／個人情報秘匿に関する誓約書提出
2018 年 1 月 26 日	調査分析委員会 (於お茶の水女子大学)
2019 年 2 月 9 日	第 2 回日本学術会議ギース主催公開シンポジウム:調査の中間報告 (於日本学術会議講堂)
	中間報告結果のギースホームページへの掲載
2019 年 4 月 21 日	調査分析委員会 (於お茶の水女子大学)
2019 年 5 月 12 日	日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会での調査結果の検討 (於甲南大学東京キャンパス)
2019 年 9 月 27 日	日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会における調査結果の報告 (於日本学術会議)
	ギース運営委員会における調査結果の報告 (於日本学術会議)
2019 年 12 月 27 日	総合ジェンダー分科会委員より、調査報告書へ追加コメント
2019 年 1 月 29 日	報告書案完成

付属資料

1. ギース加盟学会：アンケート回答依頼のお願い
2. 日本学術会議からの協力学協会へのギースへのお誘いおよび本調査へのご協力の依頼
3. ギース加盟学会一覧
4. ギース役員
5. 日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会委員
6. アンケート調査票

1. ギース加盟学会：アンケート回答依頼のお願い

「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査」

(第1回) 2018年6月

貴学協会の会員の皆様への回答依頼のお願い

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会 (Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences, GEAHSS)・日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会・お茶の水女子大学・東京大学の共同で、「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査」を実施する運びとなりました。

つきましては、以下のウェブ調査画面 URL を貴学協会のすべての会員（男女いずれも）の皆様にごメールリスト等を通じて周知していただき、ご回答を奨励していただけますよう、何卒お願い申し上げます。

<https://panelsrv.p.u-tokyo.ac.jp/v2/?r=30NxbM0we5ySoUsCHSJl>

以下の QR コードからも画面に入ってくださいことができます。(QR コード略)

ご回答の期限は 2018 年 9 月末までです。調査画面はマルチデバイス対応で、PC、スマホ、タブレット等のいずれからでもご回答いただけます。

調査範囲は、GEAHSS 加盟学協会を基本としつつ、未加盟の学協会にもお願いすることを予定しております。

調査の内容は、教育経験、仕事内容・仕事の履歴、仕事環境・研究環境、家庭との両立、今後のキャリア展望、研究職の男女共同参画に関する意見などに関する事柄です。ご存知のように、理系では、男女共同参画学協会連絡会を 2002 年に立ち上げて以来、4～5 年ごとにこうした大型調査をされてきました。<http://www.djrenrakukai.org/> にその成果をみることができます。その成果は、科学技術・学術政策にも影響を与えてきました。それをふまえ、本調査の項目は、理系が行ってきたものをベースにしながら、理系との比較を可能にするような人文・社会科学系向けの項目を付加いたしました。

本調査の分析結果を第 2 回目の GEAHSS と日本学術会議との年次共同シンポジウム（2019 年 2 月予定）で報告して、政府への提言等に生かせればと考えております。

日本は理系、人文社会科学系ともに、女性の研究者割合が OECD の中でも際立って低いことはご存知の通りです。人文・社会科学系においても、研究者の実態を踏まえ、ニーズを明らかにして、政策にアピールしていければと思っております。

なお、本調査の企画・実施は下記 6 名の調査実施企画委員が担当しております。各委員は日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会もしくは GEAHSS 加盟学協会に所属しております。今後も調査結果の分析・公表等については、日本学術会議と GEAHSS の 2 つの組織が協力して実施していければと考えております。

以上について、何卒よろしくお願い申し上げます。

調査実施企画委員

永瀬 伸子（お茶の水女子大学教授、日本経済学会、日本人口学会）

上田 貴子（早稲田大学教授、日本経済学会）

仲 真紀子（立命館大学教授、法と心理学会、日本心理学会）

本田 由紀（東京大学教授、日本教育学会、日本教育社会学会、日本社会学会）

中西 祐子（武蔵大学教授、日本社会学会、日本教育社会学会）

大多和 直樹（帝京大学教授、日本教育社会学会）

調査実施主体

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会（委員長：永瀬伸子）

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（委員長：井野瀬久美恵

甲南大学教授、日本学術会議連携会員、第一部総合ジェンダー分科会委員）

お茶の水女子大学

東京大学

連絡先：geahss.office@gmail.com

2. 日本学術会議からの協力学協会へのギースへのお誘いおよび本調査へのご協力の依頼

2018 年 8 月 3 日

人文社会科学系諸学会
代表者各位

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会 Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences (GEAHSS) へのお誘いおよび 「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）」ご協力をお願い

日本学術会議 副会長	三成 美保
日本学術会議第一部部長	佐藤 岩夫
日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会委員長	永瀬 伸子

日本学術会議との連携のもとで準備してまいりました「人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会」Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences (GEAHSS 略称ギース、委員長 井野瀬久美恵) が 2017 年 5 月 21 日に発足し、その後順調に加盟学会を増やして、2018 年 7 月末現在、54 学会が加入いたしています（加入学会の詳細・GEAHSS 設立までの経緯については、本文書末尾をご参照ください）。

GEAHSS は主たる活動として、下記の 3 つを掲げております。

1. 学協会におけるジェンダー平等に関するグッド・プラクティス（好事例）の調査・公表
2. 学協会におけるジェンダー統計に関する調査・公表・分析
3. シンポジウム・ワークショップなどの開催

本年は、上記 2、「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）」を、GEAHSS と日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会との協力で実施いたします。

すでに GEAHSS 加盟学協会には調査依頼を済ませ、順次調査に参加・回答いただいておりますが、人文社会科学系学協会の実態をより正確に把握するために、未加盟の学協会にもアンケート調査へのご協力を呼びかけるべく、このたびのお願いとなりました。

下記の本調査内容・趣旨にご賛同いただける場合は、GEAHSS 事務局にご一報いただき、調査の WEB サイトを貴学協会の HP 画面やメーリングリストを通じて、学協会メンバーに流していただければ幸いです。

WEB 調査の締切は **2018 年 9 月末**を予定しておりますが、これからご参加いただける学協会については、本調査への参加の可否を諮る時間等を加味して、最大 2018 年 12 月半ばまでの期間延長を考えております。

重ねて、下記にご賛同いただければ、以下の WEB 調査画面 URL を貴学協会の全会員に周知いただき、回答を奨励していただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

<https://panelsrv.p.u-tokyo.ac.jp/v2/?r=30NxbM0we5ySoUsCHSJl>

以下の QR コードからも画面に入ってくださいことができます。(QR コード略)

調査の内容は、教育経験、仕事内容・仕事の履歴、仕事環境・研究環境、家庭との両立、今後のキャリア展望、研究職の男女共同参画に関する意見などに関する事柄です。

ご存知のように、理系では、男女共同参画学協会連絡会を 2002 年に立ち上げて以来、4～5 年ごとにこうした大型調査をされてきました。<http://www.djrenrakukai.org/> にその成果をみることができます。その成果は、科学技術・学術政策にも影響を与えてきました。

この良き前例に学びつつ、本調査の項目は、理系が行ってきたものをベースにしながら、理系との比較を可能にするような人文社会科学系向けの項目を付加しております。人文社会科学系学協会としては、初めての大規模調査の試みとなります。

本調査の中間的な分析結果は、第2回目の GEAHSS と日本学術会議の年次共同シンポジウム(2019 年 2 月 9 日、日本学術会議で開催予定)で報告し、政府への提言等に生かしたいと考えております。

また、未加盟の貴学協会におかれましても、本連絡会へのご参加を、理事会や役員会等で議論していただければ幸いに存じます。GEAHSSを通じた人文社会科学系学協会の相互連携により、男女共同参画の具体的な実現を図る一助にいただければ幸甚に存じます。当面、会費等の経済的負担はございません。なにとぞ前向きにご検討いただけますよう、アンケート調査のご協力と合わせて、お願い申し上げます。

なお、GEAHSSの趣旨に賛同いただき、ご参加いただける学協会におかれましては、下記HPよりお申込みください。規約も活動（の一部）もHPにてご覧いただけます。

GEAHSS ホームページ

<https://geahssoffice.wixsite.com/geahss>

お問い合わせ先

geahss.office@gmail.com

GEAHSS：井野瀬久美恵 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会委員長
前日本学術会議副会長、現連携会員、甲南大学教授
inose@konan-u.ac.jp

〒663-8204 兵庫県神戸市岡本 8-9-1 甲南大学文学部 井野瀬研究室

日本学術会議：永瀬伸子 日本学術会議第1部総合ジェンダー分科会委員長
日本学術会議会員、お茶の水女子大学基幹研究院教授
nagase.nobuko@ocha.ac.jp

〒112-8610 東京都文京区大塚 2-1-1 お茶の水女子大学永瀬研究室

<GEAHSS 加盟学会一覧>（2018 年 7 月末現在）

略

<ご参考>

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会設立にいたるまでと
その後の日本学術会議の活動

○日本学術会議第22期（2011年～2014年）において、2013年に設立された「人文社会科学系諸学会男女共同参画連絡会準備会」と連携をとることを目的として設置された第一部社会学委員会複合領域ジェンダー分科会の役割を引き継ぎ、第23期（2014年～2017年）中の2015年、第一部附設の部会として総合ジェンダー分科会設立。設立の趣旨としては、学協会との学術におけるジェンダー平等の促進について連携をとることとされている。なお、日本学術会議は、三部からなっており、第一部には、言語・文学、哲学、教育学・心理学、社会学、史学、地域研究、法学、政治学、経済学、経営学という人文社会科学を網羅した10の分野の委員会が設けられている。

○2016年3月5日 シンポジウム「若手研究者養成とジェンダー」於日本学術会議

○2016年8月 ジェンダー統計の調査：日本学術会議会員に対して、人文社会科学系学協会での男女共同参画推進状況のメールでのアンケート調査を実施。そこで、各学会員所属の学会におけるグッド・プラクティス（好事例）を収集。

○2017年1月21日 シンポジウム 「どう実践する！ジェンダー平等—人文社会科学系学協会における男女共同参画推進に向けて」於日本学術会議

一部 Good Practice に向けて：日本哲学会、日本経済学会、

二部 報告：西洋史学会、英米文学会、日本法社会学会、日本労務学会、日本経営学会、
日本哲学会、日本宗教学会

三部 参加諸学会コメント：日本西洋古典学会、日本哲学会、日本宗教学会、日本社会福祉学会、日本社会学会、日本心理学会・日本教育心理学会、歴史学研究会、日本文化人類学会、
日本政治学会、日本経済学会、日本人口学会

人文社会学系の会合・交流会の定期的な開催が満場一致の合意事項として確認される

日本学術会議「ニューズレター」第23期8号参照

<http://www.scj.go.jp/ja/member/iinkai/1bu/index.html>

○2017年5月21日 於一橋大学国立キャンパス 発足式

英国哲学会におけるグッド・プラクティス・スキームの立案・実践活動の中心的役割を担う Dr. Joe Morrison (Director of the British Philosophical Association, Queen's University Belfast) の男女共同参画の国際的連携を巡る最新の動向のレクチャーのあとに発足式が行われる

○2017年12月16日 於奈良女子大学記念館 GEAHSS およびジェンダー史学会共催
「人文社会科学分野の男女共同参画を目指して」

○2018年3月31日 於お茶の水女子大学 GEAHSS 発足記念公開シンポジウム

「人文社会科学系学協会における男女共同参画を目指して」

発足記念シンポジウムの様子は GEAHSS のホームページ上でビデオでご覧いただけるようになっています。配布冊子も同様にご覧いただけます。

3. ギース加盟学会一覧

2020 年 1 月現在(アイウエオ順)

アメリカ学会	日本社会心理学会
沖縄女性研究者の会	一般社団法人 日本社会福祉学会
科学技術社会論学会	日本社会文学会
科学基礎論学会	日本宗教学会
化学史学会	日本助産学会
関西社会学会	日本人口学会
九州西洋史学会	公益社団法人 日本心理学会
京都民科歴史部会	日本水産工学会
経済理論学会	日本スポーツとジェンダー学会
国際ジェンダー学会	日本政治学会 (オブザーバー参加)
国際服飾学会	日本西洋古典学会
ジェンダー史学会	日本村落研究学会
ジェンダー法学会	日本哲学会
信濃史学会	一般社団法人 日本認知・行動療法学会
社会言語科学会	日本認知心理学会
一般社団法人 社会情報学会	日本年金学会
総合女性史学会	日本農村生活学会
東南アジア学会	一般社団法人 日本発達心理学会
日本アメリカ文学会	日本犯罪社会学会
日本医学哲学・倫理学会	日本フェミニスト経済学会
日本英語学会	日本文化人類学会
日本教育学会	日本法社会学会
日本教育行政学会	日本法哲学会
日本教育社会学会	日本保健医療社会学会
一般社団法人 日本教育心理学会	一般社団法人 日本民俗学会
日本基督教学会	日本倫理学会
日本経営学会	日本労働法学会
日本経済学会	日本労務学会
日本言語学会	広島史学研究会
一般社団法人 日本健康心理学会	文化史学会
日本語学会	法と心理学会
日本ジェンダー学会	北東アジア学会
日本社会学会	歴史学研究会
日本社会教育学会	

4. ギース役員（第1期） ギース発足より2019年9月27日まで

	氏 名	所 属 ・ 職 名
委員長	井野瀬 久美恵	日本ジェンダー史学会、甲南大学教授
副委員長	青野 篤子	日本心理学会、福山大学名誉教授
副委員長	伊藤 公雄	日本社会学会、京都産業大学客員教授
副委員長	後藤 弘子	ジェンダー法学会、千葉大学教授
幹事	小方 直幸	日本教育社会学会、東京大学教授
幹事（調査担当）	永瀬 伸子	日本人口学会、お茶の水女子大学教授
幹事	吉原 雅子	日本哲学会、九州大学准教授
幹事（事務局）	大串 尚代	日本アメリカ文学会、慶應義塾大学教授

5. 日本学術会議附置第一部総合ジェンダー分科会委員（第24期）

	氏 名	所 属 ・ 職 名	備 考
	伊藤 公雄	京都産業大学現代社会学部客員教授（ダイバーシティ推進室長兼任）	第一部会員
△	窪田 幸子	神戸大学大学院国際文化学研究科教授	第一部会員
◎	永瀬 伸子	お茶の水女子大学基幹研究院教授、学長補佐	第一部会員
△	藤原 聖子	東京大学大学院人文社会系研究科教授	第一部会員
	本田 由紀	東京大学大学院教育学研究科教授	第一部会員
○	和泉 ちえ	千葉大学文学部教授	連携会員
	井野瀬 久美恵	甲南大学文学部教授	連携会員
	上田 貴子	早稲田大学政治経済学術院教授	連携会員
	後藤 弘子	千葉大学大学院社会科学研究院教授	連携会員
	杉田 敦	法政大学法学部教授	連携会員
	巽 孝之	慶應義塾大学文学部教授	連携会員
	仲 真紀子	立命館大学総合心理学部教授、北海道大学名誉教授	連携会員
	二神 枝保	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授	連携会員
	吉田 克己	早稲田大学大学院法務研究科教授	連携会員
	大串 尚代	慶應義塾大学文学部教授	特任連携会員

◎：委員長、○：副委員長、△：幹事

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences, GEAHSS）・日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会・お茶の水女子大学・東京大学の共同で、「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査」を実施する運びとなりました。2018年6月頃から実施し、その分析結果を第2回目のGEAHSSと日本学術会議との年次共同シンポジウム（2019年2月予定）で報告して、政府への提言等に生かせればと考えております。

日本は理系、人文社会科学系ともに、女性の研究者割合がOECDの中でも際立って低いことはご存知の通りです。人文社会科学系においても、研究者の実態を踏まえ、ニーズを明らかにして、政策にアピールしていければと思っております。

ご存知のように、理系では、男女共同参画学協会連絡会を2002年に立ち上げて以来、4～5年ごとにこうした大型調査をされてきました。<http://www.djrenrakukai.org/> にその成果をみることができます。その成果は、科学技術・学術政策にも影響を与えてきました。それもあって、本調査項目は、理系が行ってきたものをベースにしながら、理系との比較を可能にするような人文社会科学系向けの項目を付加いたしました。

調査の内容は、教育経験、仕事内容・仕事の履歴、仕事環境・研究環境、家庭との両立、今後のキャリア展望、研究職の男女共同参画に関する意見などに関する事柄です。

本調査は、WEB上でお答えいただけるように設定し、GEAHSS加盟学会および人文社会科学系の学会にご依頼して、会員の方々にご回答を呼びかけていただいております。ご回答は任意かつ無記名です。ご回答結果の集計・分析はすべて計量的に行い、結果の公表に当たってご回答者個人が特定されることはありません。

なお、本調査の企画・実施は下記6名の調査実施企画委員が担当しております。各委員は日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会もしくはGEAHSS加盟学協会に所属しております。今後も調査結果の分析・公表等については、日本学術会議とGEAHSSの2つの組織が協力して実施していければと考えております。

本調査の趣旨にご理解を賜り、何卒ご回答にご協力をいただけますよう、よろしくお願いいたします。

調査実施企画委員

永瀬 伸子（お茶の水女子大学教授、日本経済学会、日本人口学会）
上田 貴子（早稲田大学教授、日本経済学会）
仲 真紀子（立命館大学教授、法と心理学会、日本心理学会、日本発達心理学会）
本田 由紀（東京大学教授、日本教育学会、日本教育社会学会、日本社会学会）
中西 祐子（武蔵大学教授、日本社会学会、日本教育社会学会）
大多和 直樹（帝京大学教授、日本教育社会学会）

調査実施主体

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会（委員長：永瀬伸子）
人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（運営委員長：井野瀬久美恵
甲南大学文学部教授、日本学術会議連携会員、第一部総合ジェンダー分科会委員）
お茶の水女子大学
東京大学 連絡先：geahss.office@gmail.com

【回答時の注意点】

- ・実数を記入する質問は、回答欄内に半角数字でお答えください。仕様上、回答欄が横長になっています。
- ・回答内容によって、質問項目が増減します。
- ・画面上部と下部にある「>」を推すと次のページへ、「<」を押すと前のページへ移動します。
- ・「>>」を推すと最後のページへ、「<<」を押すと最初のページへ移動します。
- ・最後のページでは画面下部の「送信」ボタンを押してください。うまく送信できない時は、赤い文字で表示された質問を見つけてご回答下さい。
- ・回答には20分程度かかります。書きかけのまま12時間経過すると、送信ができなくなることがあります。その場合はページを再読み込みして、最初から改めてご回答ください。

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

1. 2018年4月1日時点の年齢（歳）を選択してください。（必須）*

16歳未満



（16歳未満または90歳以上の場合）年齢を記入して下さい。（半角数字で記入）

2. 性別をお答えください。（自認）*

- ☐ 男
- ☐ 女
- ☐ わからない・その他

2-1. また、次のうち、よりあてはまるものをお答え下さい。*

- ☐ 日本人
- ☐ 特別永住者
- ☐ 外国人
- ☐ わからない・その他

3. 現在の専門分野について、次の中からもっとも近いものを1つお選びください。（必須）*

- ☐ 文学・文化系
- ☐ 史学系
- ☐ 哲学系
- ☐ 言語学系
- ☐ 心理学系
- ☐ その他人文科学系
- ☐ 法学系
- ☐ 政治学系
- ☐ 経済学系
- ☐ 商学・経営学系
- ☐ 社会学系
- ☐ その他社会科学系
- ☐ 教育学系

- ☐ 生活科学系
- ☐ 芸術系
- ☐ その他

4. 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)(必須、この欄は2018年3月時点でGEAHSSに加盟している学協会の一覧です。他学会の場合は具体的にその他に記入ください)(複数回答可) *

- ☐ 無所属
- ☐ アメリカ文学会
- ☐ 医学哲学・倫理学会
- ☐ 英語学会
- ☐ 科学技術社会論学会
- ☐ 科学基礎論学会
- ☐ がん看護学会
- ☐ 教育学会
- ☐ 教育行政学会
- ☐ 教育社会学会
- ☐ 経済学会
- ☐ 経済理論学会
- ☐ 言語学会
- ☐ 国際ジェンダー学会
- ☐ 国際服飾学会
- ☐ ジェンダー史学会
- ☐ ジェンダー法学会
- ☐ 社会学会
- ☐ 社会教育学会
- ☐ 社会言語学会
- ☐ 社会心理学会
- ☐ 社会福祉学会
- ☐ 社会文学会
- ☐ 人口学会
- ☐ 心理学会
- ☐ 水産工学会
- ☐ スポーツ教育学会
- ☐ 村落研究学会
- ☐ 地域デザイン学会
- ☐ 地理情報システム学会
- ☐ 哲学会
- ☐ 東南アジア学会

- ☐ 日本語学会
- ☐ 認知・行動療法学会
- ☐ 認知心理学会
- ☐ 農村生活学会
- ☐ 犯罪社会学会
- ☐ フェミニスト経済学会
- ☐ 文化人類学会
- ☐ 法哲学会
- ☐ 法と心理学会
- ☐ 北東アジア学会
- ☐ マスコミュニケーション学会
- ☐ 流通学会
- ☐ 倫理学会
- ☐ その他

次のページにお進みください。

連絡先：geahss.office@gmail.com

Copyright (C) Tokyo University All Rights Reserved.

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

あなたの教育について伺います

5. あなたは現在教育機関に在学中ですか。(必須)*

- ☐ 在学中
- ☐ 在学中でない

5.1 在学中の方は現在在学している教育機関を、在学中でない方は最終学歴をお答えください。(必須)*

- ☐ 大学院博士課程
- ☐ 大学院修士課程
- ☐ 大学
- ☐ 短大
- ☐ 高専
- ☐ 専修学校
- ☐ 高校
- ☐ その他

（16歳未満または90歳以上の場合）年齢を記入して下さい。（半角数>字で記入）

5.3 博士および修士学位の取得状況と取得年齢をお答えください。(複数回答可)(必須)

- ☐ なし
- ☐ 課程博士
- ☐ 論文博士
- ☐ PhD, MD
- ☐ 修士
- ☐ その他

最上位資格取得年齢（歳）

16歳未満

▼

(16歳未満または90歳以上の場合) 年齢を記入して下さい。(半角数>字で記入)

5.4 あなたは仕事（現在についている仕事以外を含む。運転免許は除く）に関連する資格を取得済みもしくは取得見込みですか。(必須)*

- ☐ 取得済み
- ☐ 取得見込み
- ☐ なし

5.4.1 取得済みもしくは取得見込みの場合、最も重要な資格を1つお答えください。*

- ☐ 臨床心理士
- ☐ 産業カウンセラー
- ☐ 専門社会調査士
- ☐ 公認会計士
- ☐ 税理士
- ☐ 弁護士
- ☐ 司法書士
- ☐ 行政書士
- ☐ 社会保険労務士
- ☐ 教員免許
- ☐ 幼稚園教諭・保育士免許
- ☐ 図書館司書
- ☐ 博物館学芸員
- ☐ 社会福祉士
- ☐ 精神保健福祉士
- ☐ 販売士
- ☐ 簿記
- ☐ 証券外務員
- ☐ ファイナンシャルプランナー
- ☐ 宅地建物取引主任者
- ☐ 中小企業診断士
- ☐ 秘書検定
- ☐ 管理栄養士
- ☐ 理学療法士
- ☐ 看護師
- ☐ 医師
- ☐ 介護福祉士
- ☐ 建築士

☐ 情報処理技術者

☐ その他

5.5 博士学位取得済みの方に伺います。大学院修士課程に入学後、博士学位を取得するまでに合計何年かかりましたか（休学・留学等を含む）。 *

☐ 5年以下

☐ 6年

☐ 7年

☐ 8年

☐ 9年

☐ 10年

☐ 11年

☐ 12年

☐ 13年以上

6. 学費を賄うための奨学金について伺います。

6.1 日本学生支援機構または日本育英会の奨学金を在学中に受けていましたか。(必須) *

☐ はい

☐ いいえ

6.2 日本学生支援機構または日本育英会以外の奨学金を在学中に受けていましたか。(必須) *

☐ はい

☐ いいえ

次のページにお進みください。

連絡先：geahss.office@gmail.com

Copyright (C) Tokyo University All Rights Reserved.

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

あなたの現在の仕事について伺います

7. 現在の就業状況についてお答えください。(必須) *

- ☒ 働いている（TA、RA、アルバイト、非常勤、学術振興会特別研究員等を含む）
- ☐ 働いていない

8. 現在の雇用形態が任期付きかどうかについてお答えください。(必須)*

- ☐ 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)
- ☐ 任期・契約期間のない職(正社員・自営業を含む)

9. 現在の勤務先をお答えください(複数の勤務先がある方は主なものについてお答えください)。(必須) *

- ☒ 国立大学
- ☐ 公立大学
- ☐ 私立大学
- ☐ 高専・短大
- ☐ 専門学校
- ☐ 高校
- ☐ その他の学校
- ☐ 公的研究機関
- ☐ 民間研究所等
- ☐ 官公庁
- ☐ 民間企業
- ☐ NPO
- ☐ 所属機関なし
- ☐ その他

10. 【大学・高専・短大等勤務の場合】現在の役職名（職位）をお答えください。*

- ☐ 教授
- ☐ 准教授
- ☐ 講師
- ☐ 助教

- ☐ 助手
- ☐ 研究員
- ☐ その他

10.1 あなたはこれまで以下の役職に就いたことがありますか。(複数回答可)

- ☐ コース長
- ☐ センター長
- ☐ 学科長
- ☐ 学部長
- ☐ 全学の執行部

11. 現在の勤務先での勤続年数を教えてください（内部で異動した場合や契約が更新された場合は合計の年数を入れてください）。（年、四捨五入して整数を半角数字で記入）

12. 現在の職種について、次の中からもっとも近いものを1つお選びください。(必須)*

- ☐ 研究・教育職
- ☐ 研究・教育を補助・支援する職
- ☐ 研究・教育以外の専門・技術職
- ☐ 経営・管理職
- ☐ 事務職
- ☐ 営業・販売職
- ☐ その他

13. 現在のおおよその年収（税込み、万円）をお答えください。（半角数字で記入）

14. 現在、科学研究費の申請が可能ですか。(必須)*

- ☐ 研究者番号を取得しており所属先に科学研究費の申請が可能
- ☐ 研究者番号は取得しているが所属先に科学研究費を申請することができない
- ☐ 研究者番号を取得できる条件を満たしているが所属先が取得させてくれない
- ☐ 研究者番号を取得できる対象ではない
- ☐ その他

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

任期つき雇用について伺います

15. 現在、任期・契約期間付きの職（非常勤講師、アルバイト等を含む）についている方に伺います。

15.1 勤め先は何か所ですか。*

- ☐ 1か所
- ☐ 2か所
- ☐ 3か所以上

以下の質問は、最も主要な勤め先について伺います。

15.1.1 現在の仕事内容は教育歴や専門分野とは関連がありますか。*

- ☐ ある
- ☐ ややある
- ☐ ない

15.1.2 現在の任期・契約期間は何年ですか。（半角数字で記入）

15.1.3 テニユアトラック型の職(任期・契約期間終了後にそれらが無い職への変更審査を受けられる職)ですか。*

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ わからない

15.1.4 再任は可能ですか。*

- ☐ 再任可
- ☐ 再任不可
- ☐ 再任回数に制限有り
- ☐ 未定

15.1.5 契約上の勤務時間は1週間当たり何時間ですか。（半角数字で記入）

15.1.6 勤務先の健康保険(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。*

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ 健康保険のみ
- ☐ 厚生年金のみ
- ☐ わからない

15.1.7 あなたは現在の勤務先で育児休業は取得可能と思いますか。*

- ☐ 勤務先に制度があり実際に取得できる
- ☐ 制度はあるが実際に取得することは難しい
- ☐ 制度があるが自分は対象外
- ☐ 制度がない
- ☐ わからない

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

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ わからない

15.2 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)。(半角数字で記入)

15.3 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。(半角数字で記入)

15.4 任期・契約期間のない職につきたいと思いますか。*

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ わからない

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

これまでの仕事等の経験について伺います

17. あなたは研究職もしくは高等教育機関の教育職（以下「研究教育職」と表記）としてフルタイムの有期雇用の仕事についたことはありますか。*

- ☒ ある
- ☐ ない

その仕事に初めて就いたのは何歳ですか。

16歳未満



（16歳未満または90歳以上の場合）年齢を記入して下さい。（半角数>字で記入）

17.1 その時の年収（税込み）は次のどれがもっともあてはまりますか。*

- ☐ 200万円未満
- ☐ 200-300万円未満
- ☐ 300-400万円未満
- ☐ 400-500万円未満
- ☐ 500-600万円未満
- ☐ 600-700万円未満
- ☐ 700-800万円未満
- ☐ 800-900万円未満
- ☐ 900-1000万円未満
- ☐ 1000-1500万円未満
- ☐ 1500-2000万円未満
- ☐ 2000万円以上

18. あなたは研究教育職として無期雇用の仕事についたことはありますか。*

- ☐ ある
- ☐ ない

19. あなたの研究教育職以外の就業経験や学生でない無職経験を伺います。

19.1 あなたは研究教育職以外の就業経験（大学院生時代のアルバイト等を含む）をお持ちですか。*

- ☐ ある
- ☐ ない

19.2 あなたは在学でない無職経験（家事育児失業など）をお持ちですか。*

- ☐ ある
- ☐ ない

20. これまでに経験された勤務先（大学院生時代のアルバイト等を含む）をお答えください。（複数回答可）

- ☐ 国立大学
- ☐ 公立大学
- ☐ 私立大学
- ☐ 高専・短大
- ☐ 専門学校
- ☐ 高校
- ☐ その他の学校
- ☐ 公的研究機関
- ☐ 民間研究所等
- ☐ 官公庁
- ☐ 民間企業
- ☐ NPO
- ☐ 所属機関なし
- ☐ その他

21. これまで、常勤職（有期雇用や常勤パートを含む、短期アルバイトや非常勤は含まない）について転職・異動・離職をしたことがありますか。（複数回答可）

- ☐ 職種を変える転職をしたことがある
- ☐ 職種は変えず転職・異動したことがある
- ☐ 同じ勤務先や所属機関で職種を変えたことがある
- ☐ 離職して無業になったことがある
- ☐ 転職・異動・離職の経験なし

22. 転職・異動・離職ありの方に伺います。（離職は無職期間があれば1回と数えてください）

22.1 その回数は何回ですか。（半角数字で記入）

22.2 その理由は（複数回答可）

- ☐ 勤務先からの指示
- ☐ キャリアアップ
- ☐ 職務内容(研究テーマを含む)の変更
- ☐ 収入増
- ☐ 自身の転勤
- ☐ 家族の転勤
- ☐ 配偶者との同居
- ☐ 勤務地の変更
- ☐ 前職の任期満了
- ☐ 結婚
- ☐ 育児
- ☐ 介護
- ☐ 将来への不安
- ☐ 男女差別
- ☐ 人間関係
- ☐ 所属機関への不満
- ☐ 解雇
- ☐ 倒産
- ☐ その他

23. 任期・契約期間のない職への就職に際し、あなたの専門分野またはご所属では以下のような問題があると思いますか。(複数回答可)

- ☐ 大学等でのポストが少ない
- ☐ 研究機関等でのポストが少ない
- ☐ 公募が少ない
- ☐ 公募が本当に公募か不明（既に採用者が決まっていることがある）
- ☐ 希望地域でポストが少ない
- ☐ 専門分野が合致するポストが少ない
- ☐ 研究環境が不明確・不安
- ☐ 業務負担が不明確・不安
- ☐ 業務負担が過重
- ☐ その他
- ☐ 特に問題はない

上記で選択した問題のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

大学等でのポストが少ない



2つめ：

大学等でのポストが少ない



3つめ：

大学等でのポストが少ない



«

<

6 / 12

>

»

連絡先：geahss.office@gmail.com

Copyright (C) Tokyo University All Rights Reserved.

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

現在の仕事環境・研究環境やこれまでの海外研究経験についてうかがいます

24.仕事時間（大学等の場合は学期中）、研究費について伺います。

24.1 職場にいる時間は1週間（24時間×7日＝168時間）当たり平均何時間ですか。（半角数字で記入）

24.2 そのうち研究にあてている時間は1週間当たり平均何時間ですか。（半角数字で記入）

24.3 大学等で教育負担がある方に伺います。

24.3.1 1週間当たり平均授業時間数（ゼミ・指導を含む。非常勤を含む）は：（半角数字で記入）

時間

分

24.3.2 常勤の場合の1コマ（授業1回分）あたりの時間（分）：（半角数字で記入）

24.3.3 常勤の場合のコマ数（回）：（半角数字で記入）

前期：

後期：

24.3.4 非常勤（本務校外の場合を含む）の場合の1コマ（授業1回分）あたりの時間（分、平均）：（半角数字で記入）

24.3.5 非常勤（本務校外の場合を含む）の場合のコマ数（回）：（半角数字で記入）

前期：

後期：

24.3.6 非常勤（本務校外の場合を含む）に通っている機関数（大学数等）：（半角数字で記入）

24.4 現在、ご自身で利用できる研究費をお答え下さい。(複数回答可)

- ☐ 所属機関からの研究費
- ☐ 科学研究費
- ☐ その他公的競争資金
- ☐ 民間研究資金
- ☐ その他
- ☐ 研究費なし

25. 自宅での仕事時間について伺います(大学等の場合は授業期間中)。

25.1 自宅での仕事時間は1週間当たり何時間ですか。（半角数字で記入）

25.2 そのうち研究にあてている時間は（半角数字で記入）：

26. 海外(自国以外の国)での留学・研究・勤務について伺います。

26.1 海外での留学・研究・勤務は、キャリア形成にどのように影響すると思いますか。*

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

26.2 あなたは海外で半年以上の留学・研究・勤務の経験がありますか（複数回答可）。

- ☐ ある（その間、自国に在籍あり）
- ☐ ある（その間、自国に在籍なし）
- ☐ なし

27. 研究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）*

- ☐ 常勤の職
- ☐ 研究時間
- ☐ 研究補助者
- ☐ 研究費
- ☐ 共同研究者
- ☐ 研究休暇
- ☐ 研究の自由度
- ☐ 事務・雑用の効率化や分業
- ☐ 成果の発表の機会
- ☐ 所属機関・上司・指導教員等の研究への理解
- ☐ 研究テーマに長く取り組める環境
- ☐ 研究グループ内での意思統一・コミュニケーション
- ☐ 業績や能力の適切な評価
- ☐ 指導教員・シニア教員・上司等からの指導
- ☐ 学生等を教育する機会
- ☐ 周囲の期待
- ☐ 子育て支援
- ☐ 家庭と研究の両立ができる環境
- ☐ 育児休業等が経済的に不利益にならないこと
- ☐ 仕事の性格上研究に携わっていない
- ☐ その他

上記で選択した環境や機会のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

常勤の職



2つめ：

常勤の職



3つめ：

常勤の職



«

<

7 / 12

>

»

連絡先： geahss.office@gmail.com

Copyright (C) Tokyo University All Rights Reserved.

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

あなたの仕事と家庭について伺います

28. あなたがふだん一番長く滞在するお住まいは何人で暮らしていますか。*

- ☐ 1人
- ☐ 2人
- ☐ 3人
- ☐ 4人
- ☐ 5人
- ☐ 6人以上

29. あなたの婚姻状態についてうかがいます。*

- ☒ 既婚（事実婚を含む）
- ☐ 未婚
- ☐ 離別
- ☐ 死別

30. 配偶者ありの方に伺います。

30.1 配偶者の職は：*

- ☒ 研究職（大学・研究機関等）
- ☐ その他雇用（民間企業・官公庁等）
- ☐ 非常勤講師
- ☐ 自由業・自営業
- ☐ パート・アルバイト等
- ☐ 学生
- ☐ 専業主婦・主夫，無職
- ☐ その他

30.2 その職は任期・契約期間付きですか。*

- ☐ あり
- ☐ なし

30.3 配偶者の年収（税込み）は次のどれがもっともあてはまりますか。*

- ☐ 200万円未満
- ☐ 200-300万円未満
- ☐ 300-400万円未満
- ☐ 400-500万円未満
- ☐ 500-600万円未満
- ☐ 600-700万円未満
- ☐ 700-800万円未満
- ☐ 800-900万円未満
- ☐ 900-1000万円未満
- ☐ 1000-1500万円未満
- ☐ 1500-2000万円未満
- ☐ 2000万円以上
- ☐ わからない

30.4 あなた自身または配偶者の職(勉学を含む)の都合により別居や別居を検討された経験はありますか。*

- ☒ あり
- ☐ なし

31. 配偶者と別居や別居を懸念する経験がある方に伺います。

31.1 実際に別居した期間は通算で何年間ですか。（半角数字で記入）

31.2 別居せざるをえない状況に遭遇した時、それを解消すべく、あなたまたは相手が異動や転職の検討をしましたか。*

- ☐ あなたの異動や転職の結果別居が解消した
- ☐ 配偶者の異動や転職の結果別居が解消した
- ☐ あなたの離職によって解消した
- ☐ 配偶者の離職によって解消した
- ☐ 週に何日かは同居できるよう授業日を工夫した
- ☐ 検討したが別居は解消しなかった
- ☐ 検討しなかった

32. 配偶者の転勤・就職による離職を防ぐための制度について伺います。

32.1 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、近いものを選んでください。（複数回答可）

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

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

- ☐ 利用したい
- ☐ 利用したくない
- ☐ 利用する必要がない

33. お子さまについてお答えください（全員）。*

- ☒ 子どもあり
- ☐ 子どもなし

34. お子さまありの方に伺います。

34.1 現在の子どもの数は：（半角数字で記入）

34.2 お子様の年齢をお答えください。（半角数字で記入）

第1子：

第2子：

第3子：

第4子：

第5子以上は「、」で区切ってまとめてご記入ください。

34.3 第1子を持たれたのは何歳の時ですか。（半角数字で記入）

あなた：

配偶者：

☐ 配偶者はいなかった

34.4 第1子について伺います。お子様が小学校就学までの平日昼間の育児(2次保育を含む)を主に担当したのはどなたですか。(複数回答可)

- ☐ あなた自身
- ☐ 配偶者
- ☐ 同居親族
- ☐ 非同居の親族
- ☐ 知人
- ☐ 保育園等
- ☐ ベビーシッター
- ☐ 家政婦
- ☐ ファミリーサポート
- ☐ その他

33.5 第1子が小学生の時、放課後のお子さんの世話(2次保育も含む)を主に担当したのはどなたですか。(複数回答可)

- ☐ 該当しない
- ☐ あなた自身
- ☐ 配偶者
- ☐ 同居親族
- ☐ 非同居の親族
- ☐ 知人
- ☐ 学童保育等
- ☐ シッター等
- ☐ 塾・習い事等
- ☐ 子どもだけで留守番
- ☐ その他

34.6 あなた自身の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)

- ☐ 該当しない
- ☐ あなた自身
- ☐ 配偶者
- ☐ 同居親族
- ☐ 非同居の親族・知人
- ☐ 自分で依頼したベビーシッター
- ☐ 学会の保育サービス
- ☐ その他

35. あなた、または配偶者が第1子を出産した時の、それぞれの就業状況を教えてください。

◆あなた：*

- ☒ 大学・研究機関等の研究教育職（無期）
- ☐ 大学・研究機関等の研究教育職（有期）
- ☐ その他民間・官公庁・小中高校等フルタイム勤務
- ☐ 非常勤講師
- ☐ 民間・官公庁等のパート・アルバイト等
- ☐ 自由業・自営業等
- ☐ その他
- ☐ 専業主婦（主夫）・無職

◆あなたの配偶者：*

- ☐ 大学・研究機関等の研究教育職（無期）
- ☐ 大学・研究機関等の研究教育職（有期）
- ☐ その他民間・官公庁等フルタイム勤務
- ☐ 非常勤講師
- ☐ パート・アルバイト等
- ☐ 自由業・自営業等
- ☐ その他
- ☐ 専業主婦（主夫）・無職
- ☐ 配偶者はいなかった

36. 第1子についてあなたの育児休業（休学を含む）取得状況についてお答えください。*

- ☒ 取得した
- ☐ 制度はあったが取得しなかった
- ☐ そもそも制度の対象ではなかった
- ☐ もともと無職であった
- ☐ 離職・退学した
- ☐ その他

37. 一番末のお子さんについてあなたの育児休業（休学を含む）取得状況についてお答えください。*

- ☒ 取得した
- ☐ 制度はあったが取得しなかった
- ☐ そもそも制度の対象ではなかった
- ☐ もともと無職であった
- ☐ 離職・退学した
- ☐ その他

38. 第1子について育児休業を取得した方に伺います。その期間は（産休を除く子ども1人当たりの平均で）どれくらいでしたか。週または月のいずれかでお答え下さい。（半角数字で記入）
週の場合：

月の場合：

40. 第1子の出産および休業後の状況についてお答えください。*

- ☐ 休業前と同じ職務を継続
- ☐ 自分の希望で職務を変えた
- ☐ 自分の希望で部署を変えた
- ☐ 職場の指示により職務が変わった
- ☐ 職場の指示により部署が変わった
- ☐ 失職した
- ☐ 退職した
- ☐ その他

41.1 第1子について配偶者の育児休業取得の状況についてお答えください。*

- ☐ 取得した
- ☐ もともと無職であった
- ☐ 離職・退学した
- ☐ 取得しなかった
- ☐ その他

41.2 末子について配偶者の育児休業取得の状況についてお答えください。*

- ☐ 取得した
- ☐ もともと無職であった
- ☐ 離職・退学した

☐ 取得しなかった

☐ その他

42. 配偶者が育児休業（休学）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）どれくらいでしたか。週または月のいずれかで答え下さい。（半角数字で記入）

週の場合：

月の場合：

連絡先：geahss.office@gmail.com

Copyright (C) Tokyo University All Rights Reserved.

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

あなたの仕事とプライベートの理想や将来像、両立についてのお考えを伺います

44. あなたの生涯での理想の子どもの数について伺います。

44.1 その数は：（半角数字で記入）

44.2 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)：

- ☐ 該当しない
- ☐ 年齢的理由
- ☐ 経済的理由
- ☐ 健康上の理由
- ☐ 職の安定性
- ☐ 育児とキャリア形成の両立
- ☐ 配偶者の育児への協力
- ☐ 職場の理解
- ☐ 子どもが育つ社会的環境
- ☐ 不妊
- ☐ その他

44.3 子どもを持つ時期について次のようなことはありましたか。（複数回答可）

- ☐ 研究の見通しがつくまで子どもをもてない
- ☐ 雇用が不安定な間は子どもをもてない
- ☐ 奨学金借入金の返済のあてがつくまでは子どもをもてない
- ☐ 特にそのようなことはなかった
- ☐ もともと子どもはほしくなかった
- ☐ その他

45. 配偶者、子ども以外のご家族について伺います（複数回答可）

- ☐ 実母と同居している
- ☐ 実父と同居している
- ☐ 義父と同居している

- ☐ 義母と同居している
- ☐ その他の家族・親族と同居している
- ☐ 誰とも同居していない

46. 介護について伺います.

46.1 現在ご家族（同居以外を含む）に看護・介護の必要な人がいますか。あるいはこれまでにいましたか。*

- ☐ 現在いる
- ☐ これまでにいた
- ☐ いない

46.3 介護休業・介護休暇制度についてご存知ですか。*

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ わからない

47. 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)

- ☐ 【意識改革】仕事中心の考え方を変える
- ☐ 【意識改革】男女役割分担の意識を変える
- ☐ 【意識改革】職場の雰囲気
- ☐ 【意識改革】所属機関・上司の理解
- ☐ 【意識改革】育児・介護サービス提供者との信頼関係
- ☐ 【意識改革】配偶者の応分の分担
- ☐ 【制度改革】労働時間の短縮
- ☐ 【制度改革】業務サポート
- ☐ 【制度改革】多様な休暇・休業制度
- ☐ 【制度改革】休業中の代替要員
- ☐ 【制度改革】休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み
- ☐ 【制度改革】ワークシェアリング
- ☐ 【制度改革】勤務時間の弾力化
- ☐ 【制度改革】任期制度など雇用形態の改善
- ☐ 【制度改革】多様な働き方(多様なキャリアパス)
- ☐ 【経済支援】育児・介護への経済支援
- ☐ 【経済支援】休業者の勤務先への公的補助
- ☐ 【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）
- ☐ 【施設やサービスの改善】保育施設・サービスの拡充
- ☐ 【施設やサービスの改善】病児保育
- ☐ 【施設やサービスの改善】学童保育の拡充

- ☐ 【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
- ☐ 【施設やサービスの改善】ファミリーサポートの拡充
- ☐ わからない
- ☐ その他（具体的に）

上記で選択した項目のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

【意識改革】仕事中心の考え方を変える



2つめ：

【意識改革】仕事中心の考え方を変える



3つめ：

【意識改革】仕事中心の考え方を変える



人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

キャリア形成について伺います

48. あなたの将来像について伺います(定年等退職者は終職在職中の考えをお答え下さい)。将来どのような職にもっとも就きたいですか(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)

- ☐ 大学等で教育・研究に従事
- ☐ 大学等で運営管理（学部長・本部付等）に参加
- ☐ 研究機関等で研究に従事
- ☐ その他教育職
- ☐ 民間企業等で研究以外の職
- ☐ 行政職
- ☐ わからない
- ☐ その他

49. ご自身の専門分野で、任期・契約期間のない職に就くために重視される業績や条件を3つまでお答えください。

もっとも重要な業績・条件：*

- ☐ 著書（単著）
- ☐ 著書（単著以外。編著・共著・分担執筆など）
- ☐ 査読つき学術誌論文（日本語）
- ☐ 査読つき学術誌論文（英語他）
- ☐ 査読なし学術誌論文（日本語）
- ☐ 査読なし学術誌論文（英語他）
- ☐ 紀要論文
- ☐ 博士号学位
- ☐ 修士号学位
- ☐ 国家資格
- ☐ 国家資格以外の資格
- ☐ 競技成績・芸術作品等
- ☐ 大学での教育経験（非常勤講師を含む）
- ☐ 大学以外での実務経験
- ☐ 出身大学・研究科
- ☐ 人柄

- ☐ 大学運営へのコミットメント
- ☐ 海外経験・語学力
- ☐ その他
- ☐ なし

«	<	10 / 12	>	»
---	---	---------	---	---

2 番目に重要な業績・条件：*

- ☐ 著書（単著）
- ☐ 著書（単著以外。編著・共著・分担執筆など）
- ☐ 査読つき学術誌論文（日本語）
- ☐ 査読つき学術誌論文（英語他）
- ☐ 査読なし学術誌論文（日本語）
- ☐ 査読なし学術誌論文（英語他）
- ☐ 紀要論文
- ☐ 博士号学位
- ☐ 修士号学位
- ☐ 国家資格
- ☐ 国家資格以外の資格
- ☐ 競技成績・芸術作品等
- ☐ 大学での教育経験（非常勤講師を含む）
- ☐ 大学以外での実務経験
- ☐ 出身大学・研究科
- ☐ 人柄
- ☐ 大学運営へのコミットメント
- ☐ 海外経験・語学力
- ☐ その他
- ☐ なし

3 番目に重要重要な業績・条件：：*

- ☐ 著書（単著）
- ☐ 著書（単著以外。編著・共著・分担執筆など）
- ☐ 査読つき学術誌論文（日本語）
- ☐ 査読つき学術誌論文（英語他）
- ☐ 査読なし学術誌論文（日本語）
- ☐ 査読なし学術誌論文（英語他）
- ☐ 紀要論文
- ☐ 博士号学位
- ☐ 修士号学位
- ☐ 国家資格
- ☐ 国家資格以外の資格

- ☐ 競技成績・芸術作品等
- ☐ 大学での教育経験（非常勤講師を含む）
- ☐ 大学以外での実務経験
- ☐ 出身大学・研究科
- ☐ 人柄
- ☐ 大学運営へのコミットメント
- ☐ 海外経験・語学力
- ☐ その他
- ☐ なし

50. ご自身の専門分野で、若手が研究者として伸びていくために重要だと思う研究支援はどれですか。（複数回答可）

- ☐ 査読論文の書き方の指導
- ☐ 英語論文の書き方の指導
- ☐ 就職をするための条件とそれをクリアするための指導
- ☐ 研究会や研究チームへの参加
- ☐ 子育てをしながら研究をするロールモデルの提示
- ☐ ネットワーキング
- ☐ 研究資金の取り方の指導
- ☐ 海外での研究機会
- ☐ 若手奨学金
- ☐ 生活資金援助
- ☐ 配偶者からのサポート
- ☐ 子育て支援
- ☐ 世間の理解
- ☐ 安定した雇用機会の拡充
- ☐ その他

上記で選択した研究支援のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

査読論文の書き方の指導



2つめ：

査読論文の書き方の指導



3つめ：

査読論文の書き方の指導



51. 特にあなたの研究分野で欠けていると思うものはどれですか。下記選択肢の中から3つまでお答えください。

1つめ：*

- ☐ 査読論文の書き方の指導
- ☐ 英語論文の書き方の指導
- ☐ 就職をするための条件とそれをクリアするための指導
- ☐ 研究会や研究チームへの参加
- ☐ 子育てをしながら研究をするロールモデルの提示
- ☐ ネットワーキング
- ☐ 研究資金の取り方の指導
- ☐ 海外での研究機会
- ☐ 若手奨学金
- ☐ 生活資金援助
- ☐ 配偶者からのサポート
- ☐ 子育て支援
- ☐ 世間の理解
- ☐ 安定した雇用機会の拡充
- ☐ その他
- ☐ なし

2つめ：*

- ☐ 査読論文の書き方の指導
- ☐ 英語論文の書き方の指導
- ☐ 就職をするための条件とそれをクリアするための指導
- ☐ 研究会や研究チームへの参加
- ☐ 子育てをしながら研究をするロールモデルの提示
- ☐ ネットワーキング
- ☐ 研究資金の取り方の指導
- ☐ 海外での研究機会
- ☐ 若手奨学金
- ☐ 生活資金援助
- ☐ 配偶者からのサポート
- ☐ 子育て支援
- ☐ 世間の理解
- ☐ 安定した雇用機会の拡充
- ☐ その他
- ☐ なし

3つめ：*

- ☐ 査読論文の書き方の指導
- ☐ 英語論文の書き方の指導
- ☐ 就職をするための条件とそれをクリアするための指導
- ☐ 研究会や研究チームへの参加
- ☐ 子育てをしながら研究をするロールモデルの提示ネットワーキング
- ☐ 研究資金の取り方の指導
- ☐ 海外での研究機会
- ☐ 若手奨学金
- ☐ 生活資金援助
- ☐ 配偶者からのサポート
- ☐ 子育て支援
- ☐ 世間の理解
- ☐ 安定した雇用機会の拡充
- ☐ その他
- ☐ なし
- ☐

52. あなたはこれまで、指導教員や勤務先の意向により研究テーマを変更しなかった経験がありますか。*

- ☐ ない
- ☐ ある

人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）

研究職における男女共同参画について伺います

53. 次の質問にお答えください。

53.1 研究活動において女性（男性）ということで不利と感じたことはありますか。(複数回答可)

- ☐ 多数をしめる男性（女性）のネットワークに入れなかった
- ☐ 指導教員の指導を受けにくかった
- ☐ 指導教員が男性（女性）の就職により力をいれていた
- ☐ 研究会に声をかけてもらえなかった
- ☐ アカデミック・ハラスメントがあった
- ☐ セクシャル・ハラスメントがあった
- ☐ モラル・ハラスメント（ここでは部下や学生からのハラスメントを意味するものとします）があった
- ☐ ロールモデルがいなかった
- ☐ その他
- ☐ 特にない

53.2 研究活動において子どもがいるということで不利と感じたことはありますか。(複数回答可)

- ☐ 子どもはいない
- ☐ 多数をしめる男性（女性）のネットワークに入れなかった
- ☐ 指導教員の指導を受けにくかった
- ☐ 指導教員が男性（女性）の就職により力をいれていた
- ☐ 夜の研究会に出られなかった
- ☐ 研究時間がとれなかった
- ☐ インフォーマルなネットワークに参加する時間がとれなかった
- ☐ ハラスメントがあった
- ☐ ロールモデルがいなかった
- ☐ 学会出張・海外出張にいきにくい
- ☐ その他
- ☐ 特にない

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

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

上記で選択した項目のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

教育環境



2つめ：

教育環境



3つめ：

教育環境



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

- ☐ 家庭との両立が困難
- ☐ 女性に中途離職や休職が多い
- ☐ 女性は男性より昇進を望まない

- ☐ ロール モデルが少ない
- ☐ 採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない
- ☐ 評価者に男性を優先する意識がある
- ☐ 男女に能力・適性の差がある
- ☐ 女性の業績が不十分
- ☐ 指導的地位として女性が望まれない
- ☐ 現在指導的地位にある世代の女性比率が低い
- ☐ 女性が男性コミュニティから疎外されている
- ☐ 女性のネットワーク不足から情報を十分に得られない
- ☐ その他

上記で選択した項目のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

家庭との両立が困難



2つめ：

家庭との両立が困難



3つめ：

家庭との両立が困難



53.5 研究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と思いますか。(複数回答可)

- ☐ 女性の優先採用
- ☐ 役職・管理職等への登用
- ☐ 昇進・昇給の促進
- ☐ 研究費の増加
- ☐ 研究補助者の配置
- ☐ 共同研究への参加促進
- ☐ 国内外留学の機会提供
- ☐ 学会におけるシンポジスト・議長・オーガナイザー等の機会増加
- ☐ 女性に限定した賞の設立など受賞の機会増加
- ☐ 女性研究者ネットワークの形成
- ☐ 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
- ☐ リーダー養成研修等の機会提供
- ☐ 学生・院生への情報提供
- ☐ ハラスメント防止対策

- ☐ 女性大学院生向けの経済的支援
- ☐ その他

上記で選択した措置のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

女性の優先採用



2つめ：

女性の優先採用



3つめ：

女性の優先採用



54. 出産・育児に関して現在進められている研究者支援策について伺います。該当する箇所にチェックを入れてください。

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

- ☐ 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

(2)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～)

*

- ☐ 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

(3)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)*

- ☐ 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

55. 政府の「科学技術」の定義の中には人文社会科学が含まれていなかったことをご存知でしたか。*

- ☐ 知っていた
- ☐ 知らなかった

56. ここ数年の範囲で男女共同参画が促進されたと感じていますか。

56.1 所属する組織・機関において：

- ☐ 少しずつ進んでいる
- ☐ ほとんど変わらない
- ☐ 後退している
- ☐ わからない
- ☐ 組織・機関に所属していない

56.2 所属する学会において：*

- ☐ 少しずつ進んでいる
- ☐ ほとんど変わらない
- ☐ 後退している
- ☐ わからない

56.3 世の中全体として：*

- ☐ 少しずつ進んでいる
- ☐ ほとんど変わらない
- ☐ 後退している
- ☐ わからない

56.4 ご自身の近辺で女性研究者の増加および昇進等処遇改善の実感がありますか。*

- ☐ 少しずつ進んでいる
- ☐ ほとんど変わらない
- ☐ 後退している
- ☐ わからない

57. 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)

- ☐ 女性の意識改革
- ☐ 男性の意識改革
- ☐ 女性が決定権のある地位につくこと
- ☐ 男性の家事・育児への参加促進
- ☐ 選択的夫婦別姓
- ☐ 職場の施設等整備
- ☐ 職場のハラスメント(セクハラ・アカハラ等)防止対策
- ☐ 一定期間の女性優先措置
- ☐ 各種年齢制限の撤廃
- ☐ 評価システムの改善
- ☐ 所属機関・上司の理解の促進
- ☐ 多様な勤務体系の拡充

☐ 育児・介護支援策等の拡充

☐ 任期制導入

☐ 任期制の改善

☐ 任期制撤廃

☐ 国際標準をめざした比較調査と政策への反映

☐ 国の方針の明確化

☐ 施策などの資金援助

☐ 国・自治体や雇用者による推進体制の拡充

☐ 社会保障制度の拡充

☐ その他

☐ 特に必要ない

上記で選択し項目のうち、特に重要なものを3つまで選択して下さい。

1つめ：

女性の意識改革



2つめ：

女性の意識改革



3つめ：

女性の意識改革



58. 人文社会科学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。

連絡先：geahss.office@gmail.com

Copyright (C) Tokyo University All Rights Reserved.

人文社会科学系研究者の男女共同参画 実態調査（第1回）

以上で設問は終わりです。ご協力いただき誠にありがとうございました。以下の「送信」ボタンを押して下さい。うまく送信できない時は、赤い文字で表示された質問を見つけてご回答下さい。

送信

連絡先：geahss.office@gmail.com

Copyright (C) Tokyo University All Rights Reserved.

執筆者紹介(執筆順)

井野瀬久美恵

永瀬 伸子

上田 貴子

本田 由紀

中西 祐子

滑田 明暢

二神 枝保

杉田 真衣

巻頭言

第 1 章、第 2 章、第 6 章

第 3 章

第 4 章

第 5 章

第 7 章、第 9 章

第 8 章

第 9 章

◆書名

「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査（第1回）報告書」（Web版）

◆発行者

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会

(Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences、GEAHSS、ギース)

◆編集責任

調査企画委員会・調査分析委員会（委員長 永瀬伸子）

◆発行日

2020年2月3日

○本冊子を引用する場合は以下のように引用ください。

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会／調査企画委員会・調査分析委員会『人文社会科学系学研究者の男女共同参画実態調査（第1回）報告書』2020年2月

（Web版は簡略版ですが、各ページは冊子版のページと対応しています）