

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。

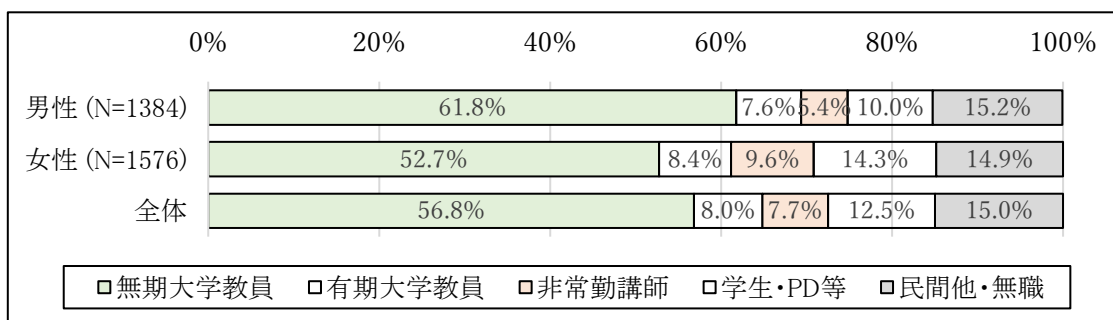


図 3-1 研究分野別・男女別 就業類型割合

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。

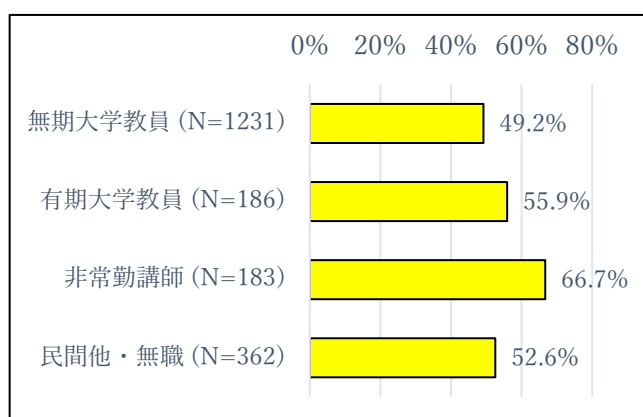


図 3-2 就業類型別の女性割合

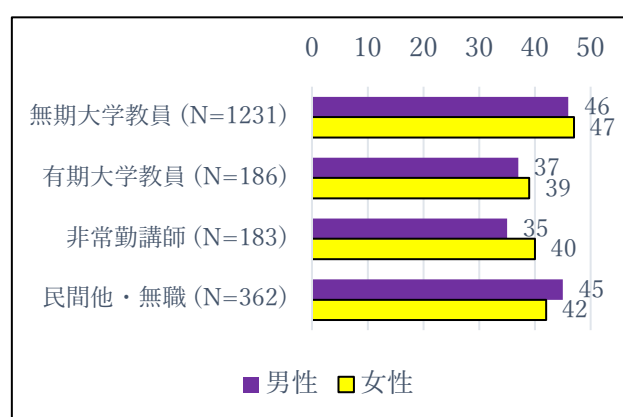


図 3-3 就業類型別の年齢（中央値）

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。

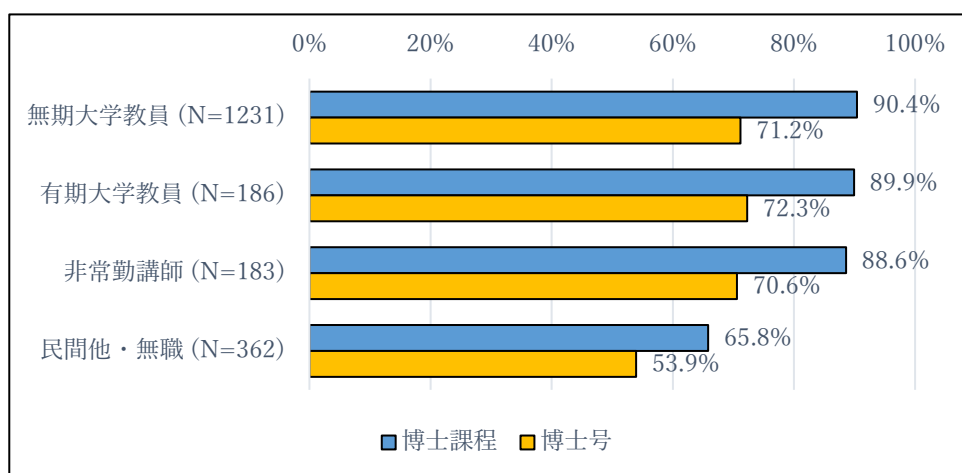


図 3-4 就業類型別の博士教育状況

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。

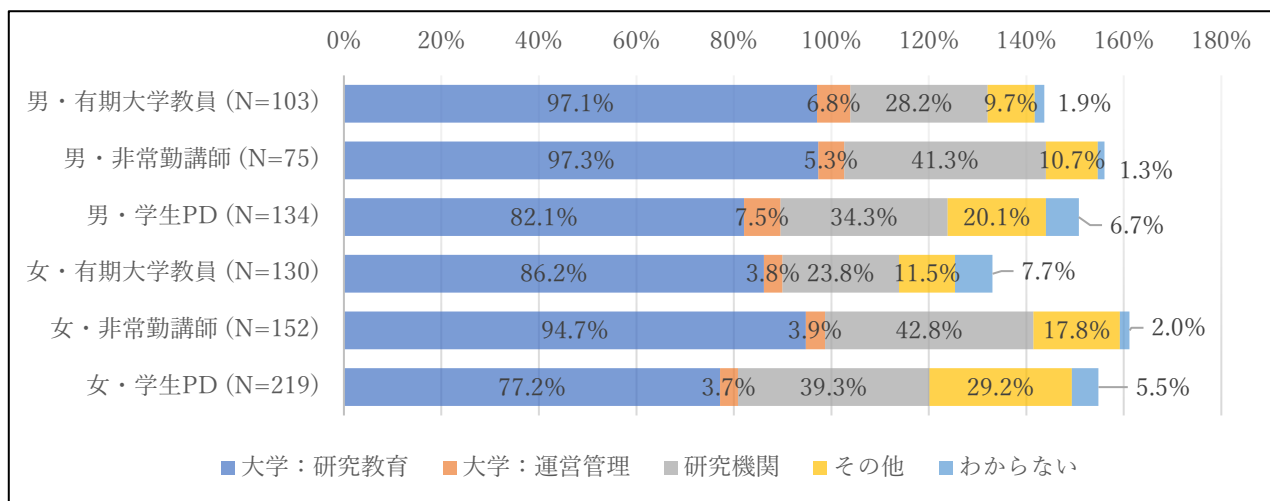


図3-5 将来どのような職に就きたいか（複数回答）

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。

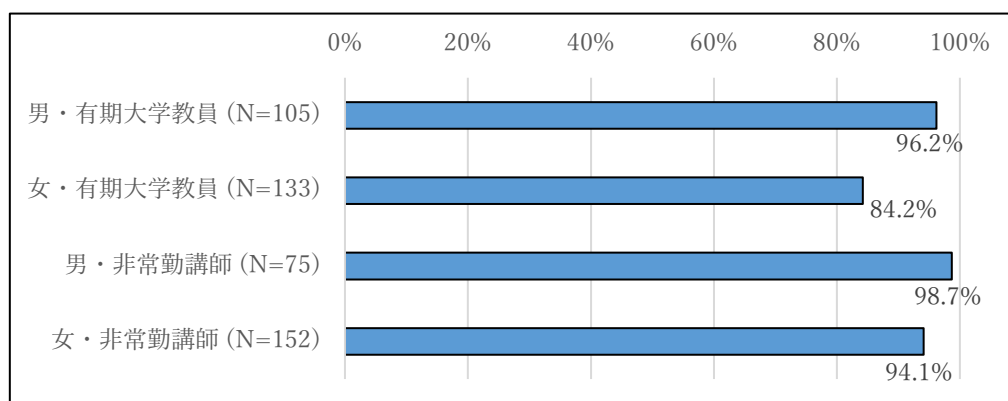


図3-6 任期のない職に就きたいか

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。

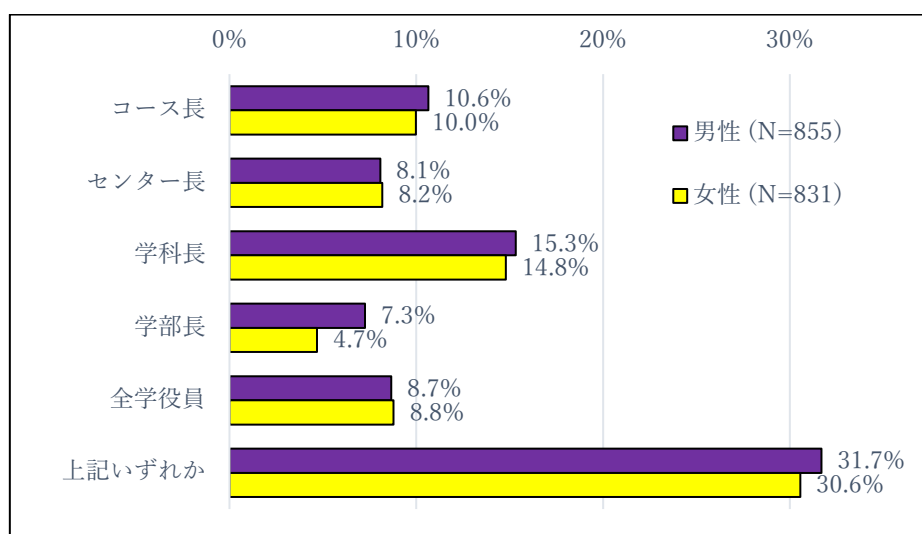


図 3-7 無期大学教員の役職経験

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。

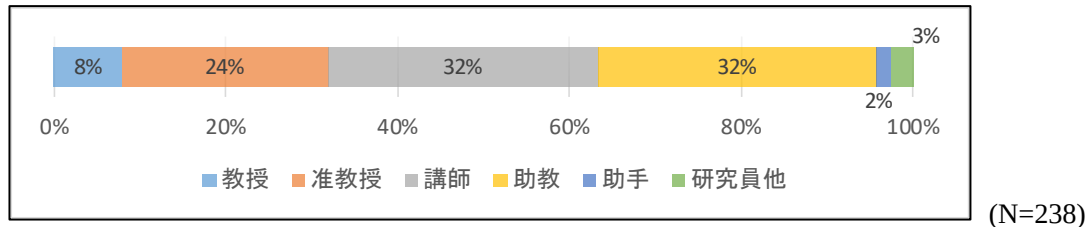


図3-8 有期大学教員の職位

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。

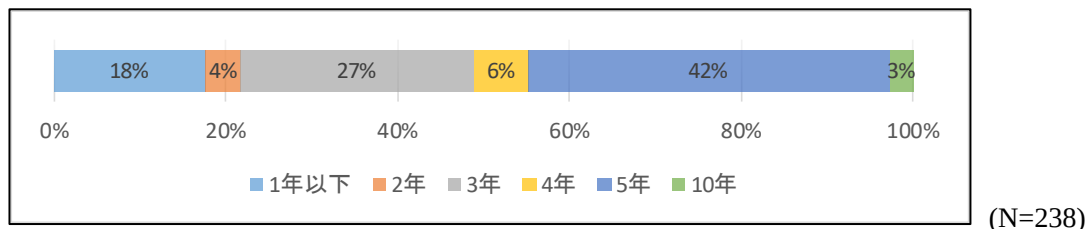


図3-9 任期の年数（有期大学教員）

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。

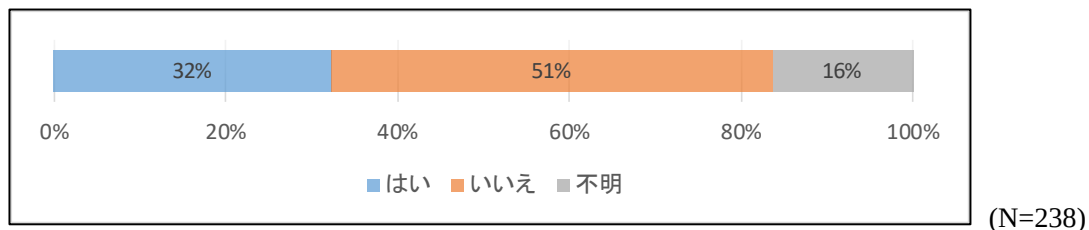


図3-10 テニユア・トラックか（有期大学教員）

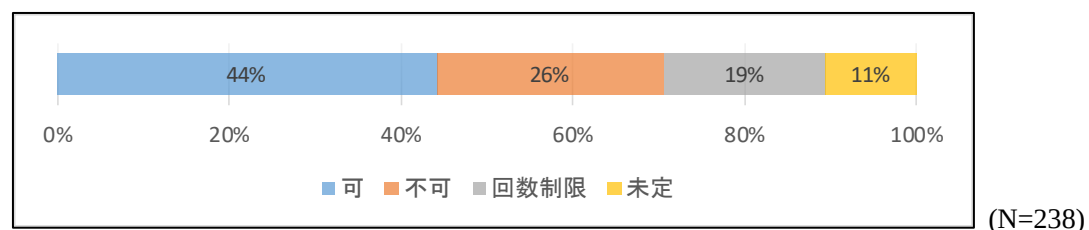


図3-11 再任は可能か（有期大学教員）

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。

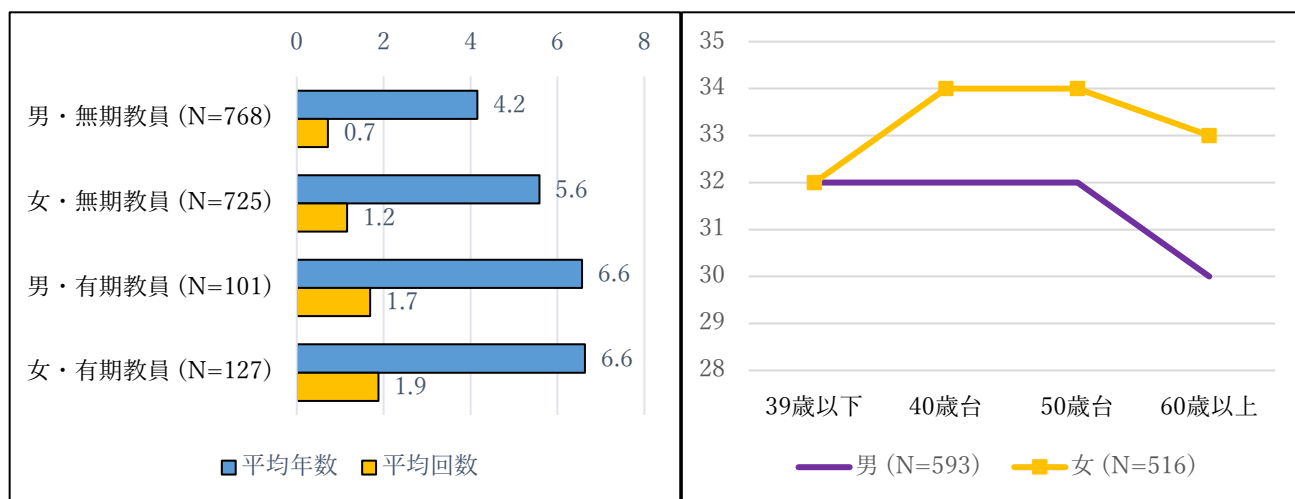


図 3-12 有期大学教員経験年数と回数

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。

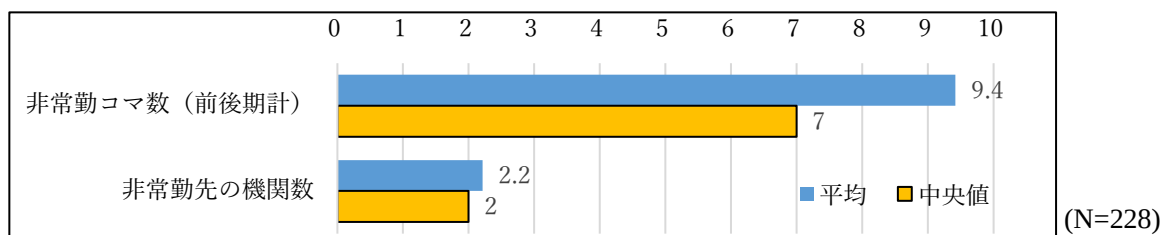


図 3-14 非常勤講師の授業コマ数（前後期の合計）

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。

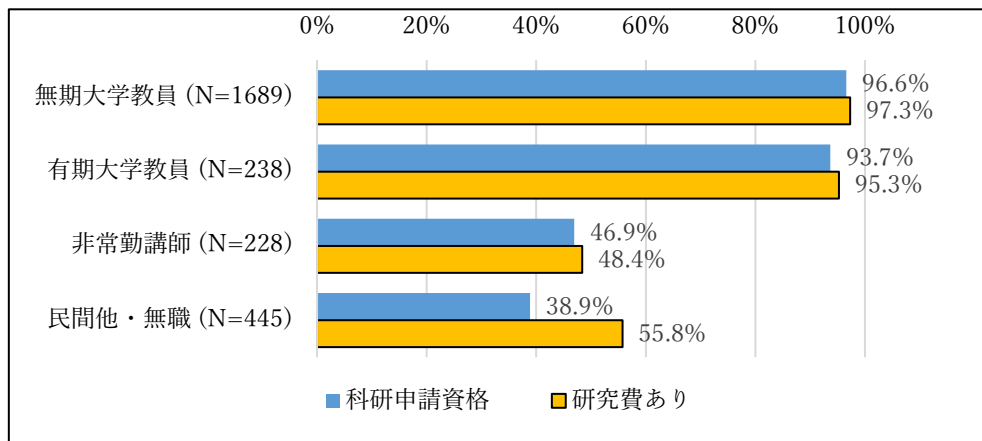


図 3-15 所属での科研費申請資格と研究費の有無

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。

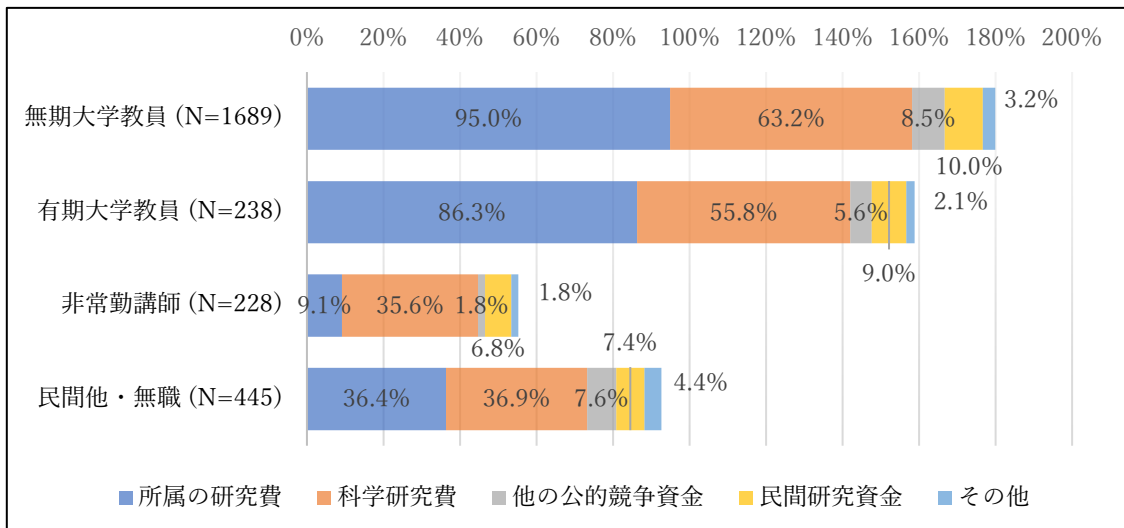


図 3-16 研究費を得ている割合（複数回答）

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。

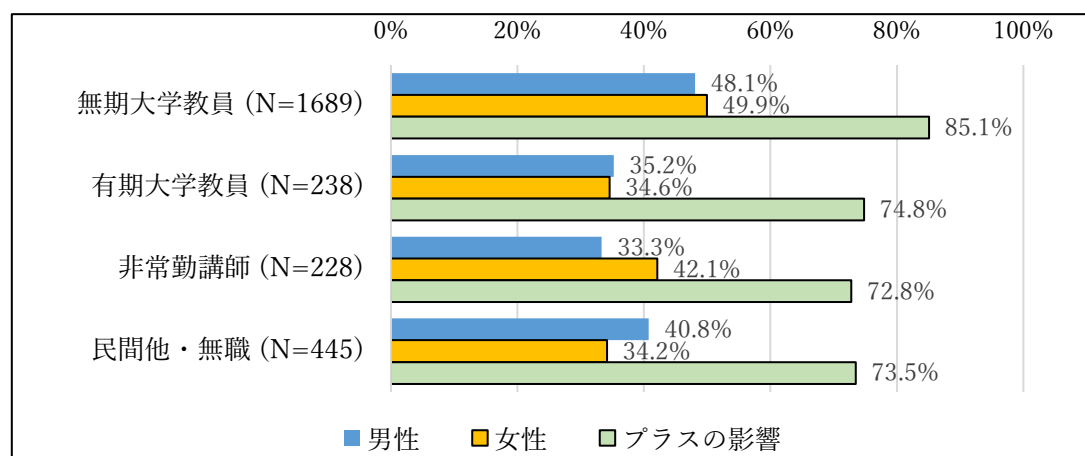


図 3-17 半年以上の海外経験（男女別）とプラスの影響があると思う割合

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。

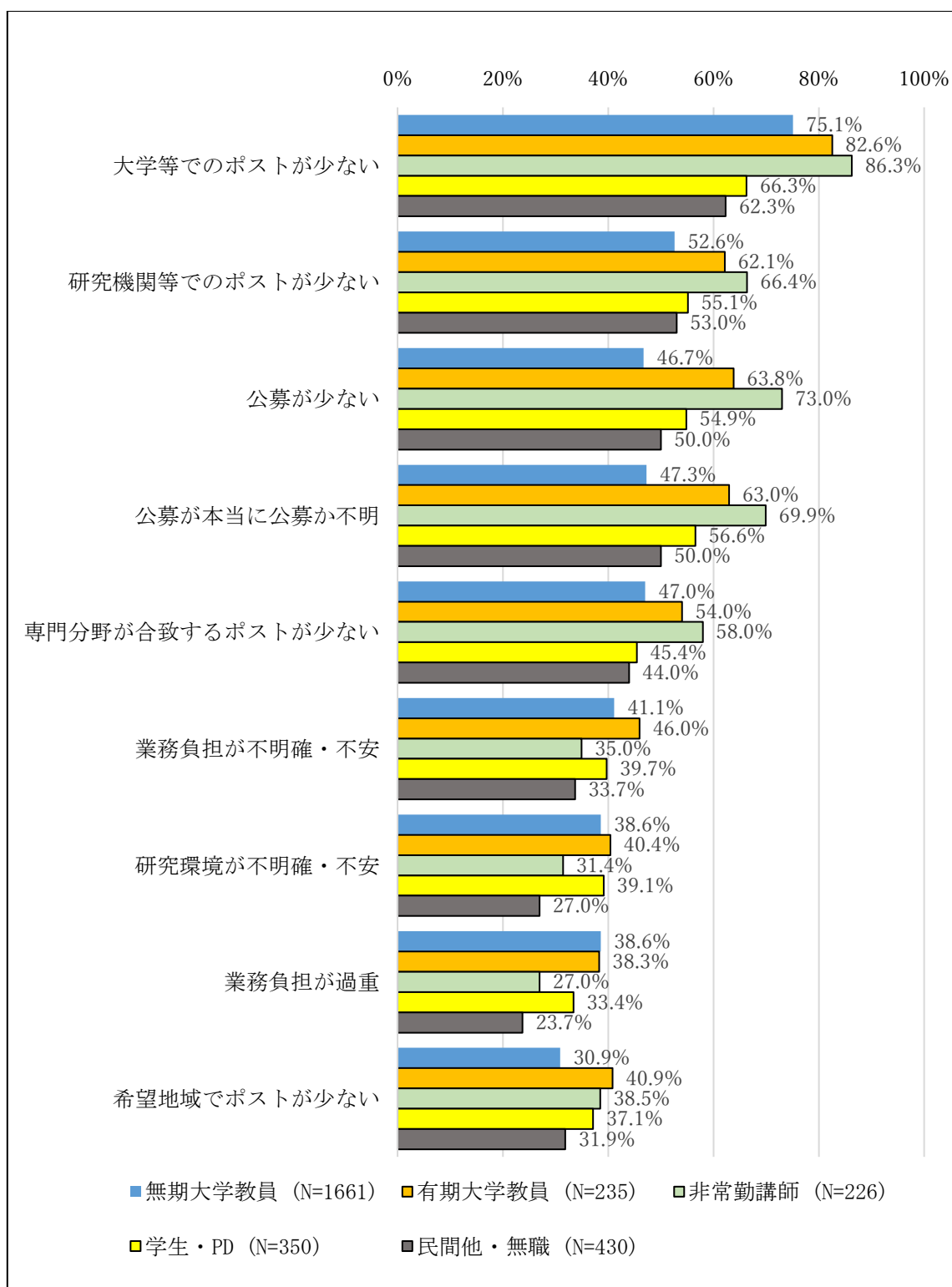


図 3-18 任期のない教員職の採用に対する問題意識（複数選択）

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。

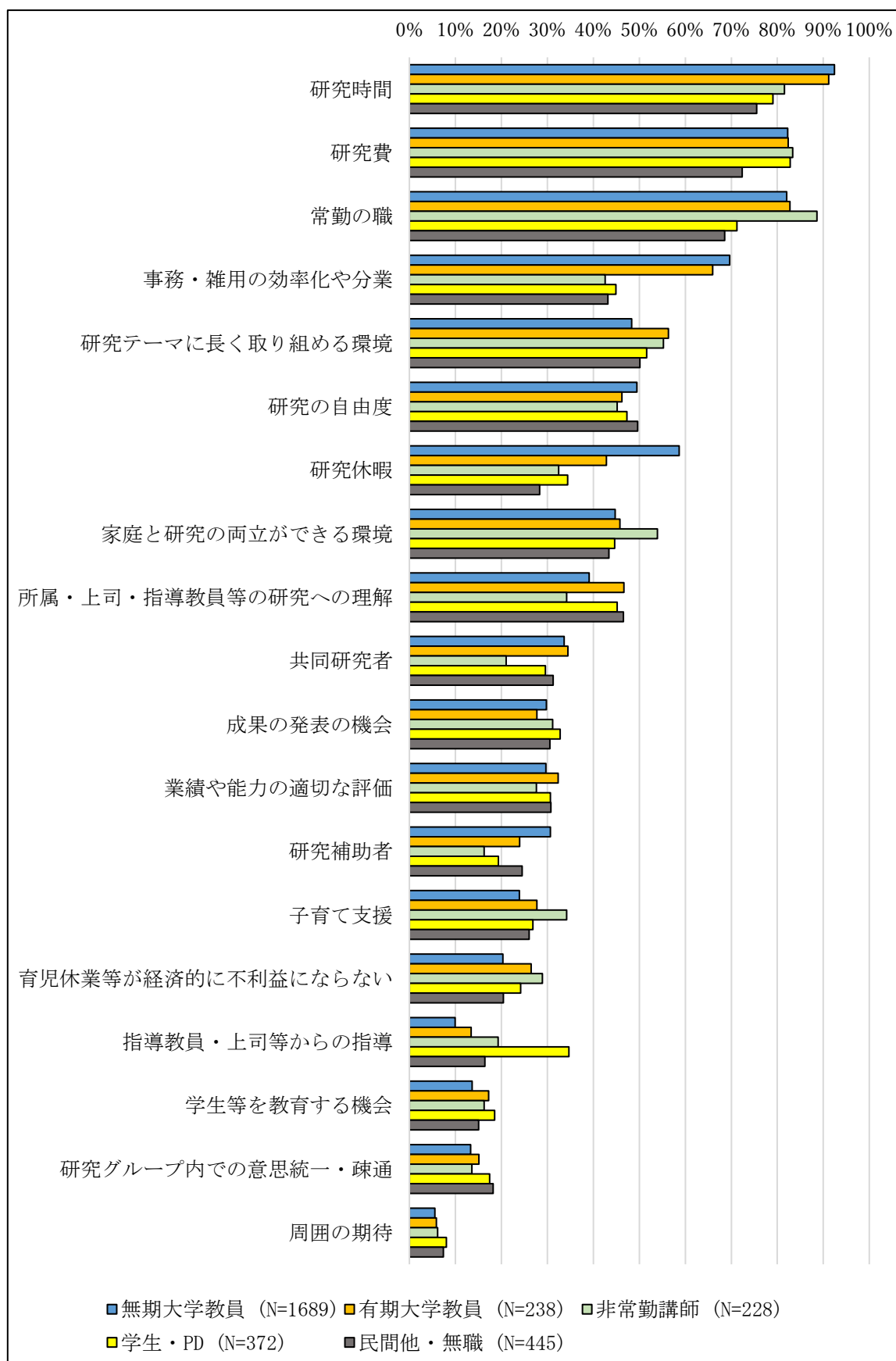


図 3-19 研究に必要な環境や機会（複数選択）

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。

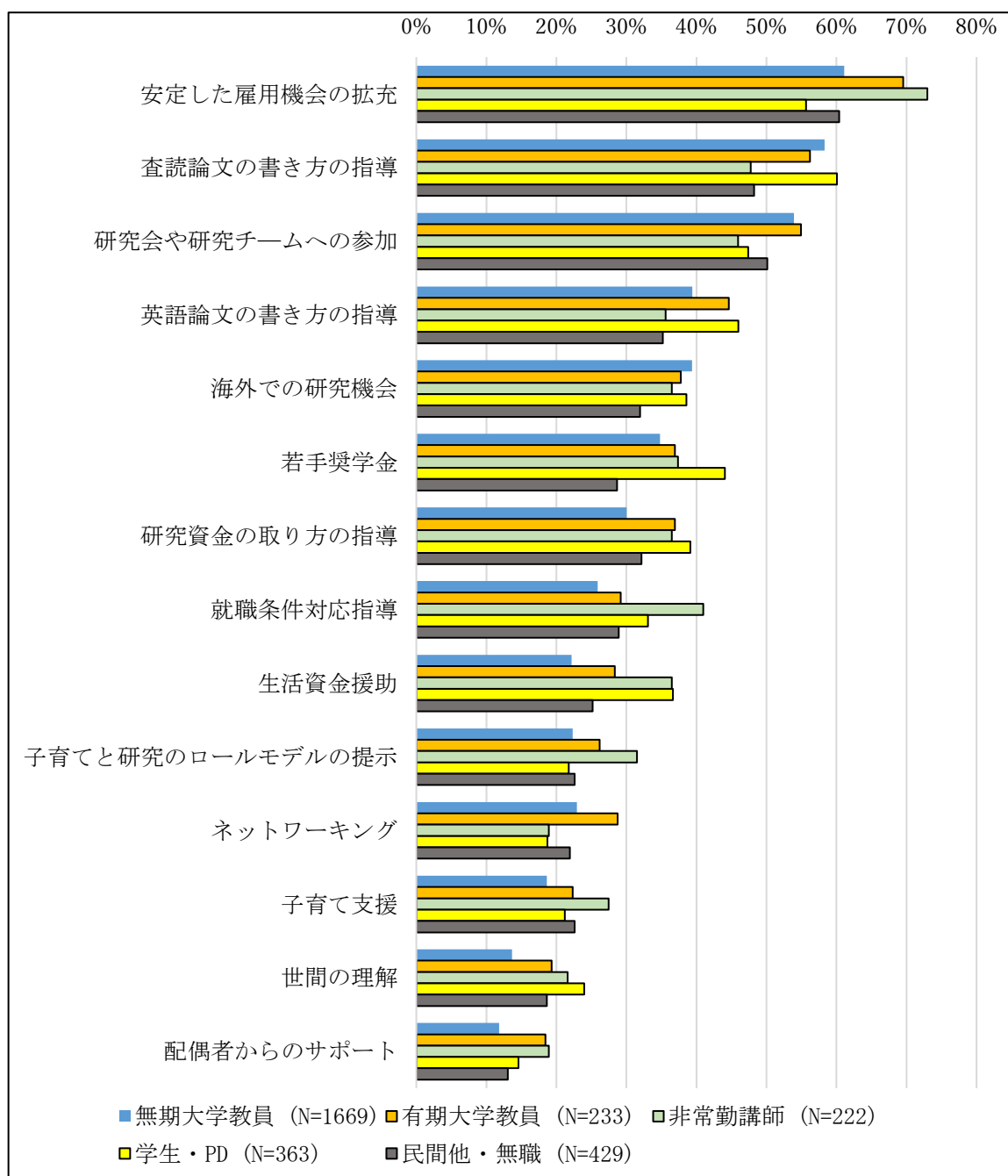


図 3-20 若手研究支援として重要なもの（複数回答）

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。

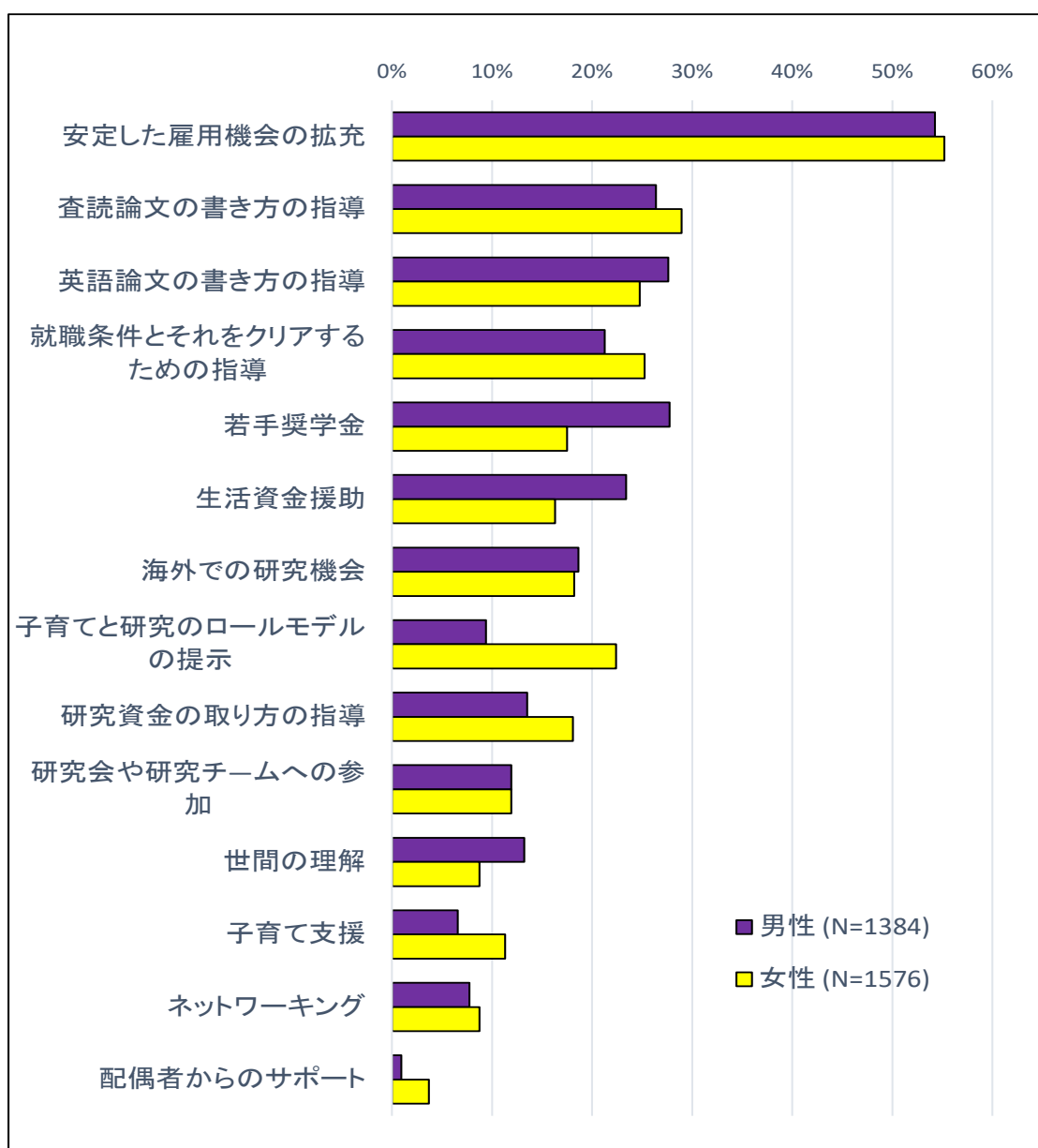


図 3-21 欠けている支援（3つまで選択）

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と。

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 >