

地球電磁気・地球惑星圏学会
(SGEPSS)

第1回学会会員のダイバーシティ
実態調査

ダイバーシティ関連アンケート
解析報告書

2022年10月

SGEPSS ダイバーシティ推進

ワーキンググループ

目次

はじめに	1
ダイバーシティ推進ワーキンググループ名簿	2
アンケート調査結果	3
第1章 各項目の集計結果	4
1.1 基礎データ（設問 1-6）	
1.1.1 年齢・性別	4
1.1.2 学歴・学位	9
1.1.3 就業状況	11
1.1.4 役職	11
1.2 仕事（設問 7-17）	
1.2.1 雇用形態	13
1.2.2 任期付き職	14
1.2.3 任期なし職	19
1.2.4 離職・転職・異動	21
1.2.5 仕事時間	24
1.2.6 在宅勤務・リモートワーク	27
1.2.7 学会参加	29
1.3 将来に対する意識（設問 18-21）	
1.3.1 学生の大学院（博士課程）への進学に対する意識	34
1.3.2 研究者のこれまでの進路選択	37
1.3.3 昇進・昇任に関する意識	39
1.3.4 将来の結婚・子供に関する意識	41
1.4 仕事と家庭（設問 22-31）	
1.4.1 配偶者・パートナー	49
1.4.2 子供の人数	54
1.4.3 保育と育児休業	55
1.4.4 介護	62
1.4.5 家事・育児・介護等に要する時間	62
1.5 学会におけるダイバーシティ（多様性）の推進（設問 32）	65
第2章 必要な支援策について	71
2.1 これまでの取り組み	71
2.2 SGEPPSS を取り巻く社会の動向	73
2.3 今後の取り組み	75
第3章 アンケート結果のまとめ	76

はじめに

地球電磁気・地球惑星圏学会(SGEPSS)ダイバーシティ推進ワーキンググループ(WG)は、2021年10-11月に、会員が抱える問題点を把握し、支援の推進や勉強会・セミナー開催等を実施することを目的とし、アンケート調査を実施した。ダイバーシティ(多様性)に関連する調査を行うことで、会員が直面している問題点をあぶりだし、新たな支援の提言に繋げることを意図している。回答を寄せていただいた会員の皆様のご協力に感謝するとともに、本書が今後のダイバーシティ推進および科学技術の一層の発展に寄与することを強く願う。

ダイバーシティ推進ワーキンググループ第2期委員 名簿

坂中 伸也（主担当、男女共同参画担当運営委員、秋田大学）

大矢 浩代（副担当、男女共同参画担当運営委員、千葉大学）

大塚 史子（九州大学）

尾花 由紀（九州大学）

齋藤 慎司（情報通信研究機構）

佐藤 由佳（日本工業大学）

関 華奈子（東京大学）

木戸 ゆかり（海洋研究開発機構）

橋本 久美子（吉備国際大学）

望月 伸竜（熊本大学）

行松 彰（運営委員、国立極地研究所）

アンケート調査結果

アンケートの実施に関しては、会員に対し、2021年10月11日～11月30日の期間を設け、Web サイト(Google Forms)にアクセスして項目に答えるという形式により実施した。アンケート項目の設定については、2004年SGEPSS男女共同参画実態調査の項目を可能な限り踏襲し、経時的な検討が可能になるようにした。また、新たにワーク・ライフ・バランス、学会への参加、博士課程進学、研究者を目指す意識、結婚・子育てへの意識等の項目を加えた結果、合計32項目、48の質問を設定することになった。

第1章 各項目の集計結果

1.1 基礎データ（設問1-6）

アンケート回答率は、約 17.8 % だった。2021年10月時点で会員数707人(男性630人、女性77人)のうち、今回のアンケート（2021年10-11月）の回答数は男性103人、女性23人、合計126人だった。

1.1.1 性別・年齢

図 1.1.1 に本アンケートの回答者の年齢分布および女性比率を示す。今回のアンケート（2021年10-11月）の回答数は男性103人、女性23人、合計126人だった。男女とも40代の回答数が最も多かった。また図 1.1.2 に、年代別の会員数に対する回答者数の割合を示す。20代～40代は男女ともに一定の割合だが、50代以上になると男性は回答者の割合が年齢とともに減少していた。60代・70代以上の女性の回答者の割合が高くなっているが、これはこの年代の女性会員数が非常に少ないためである。

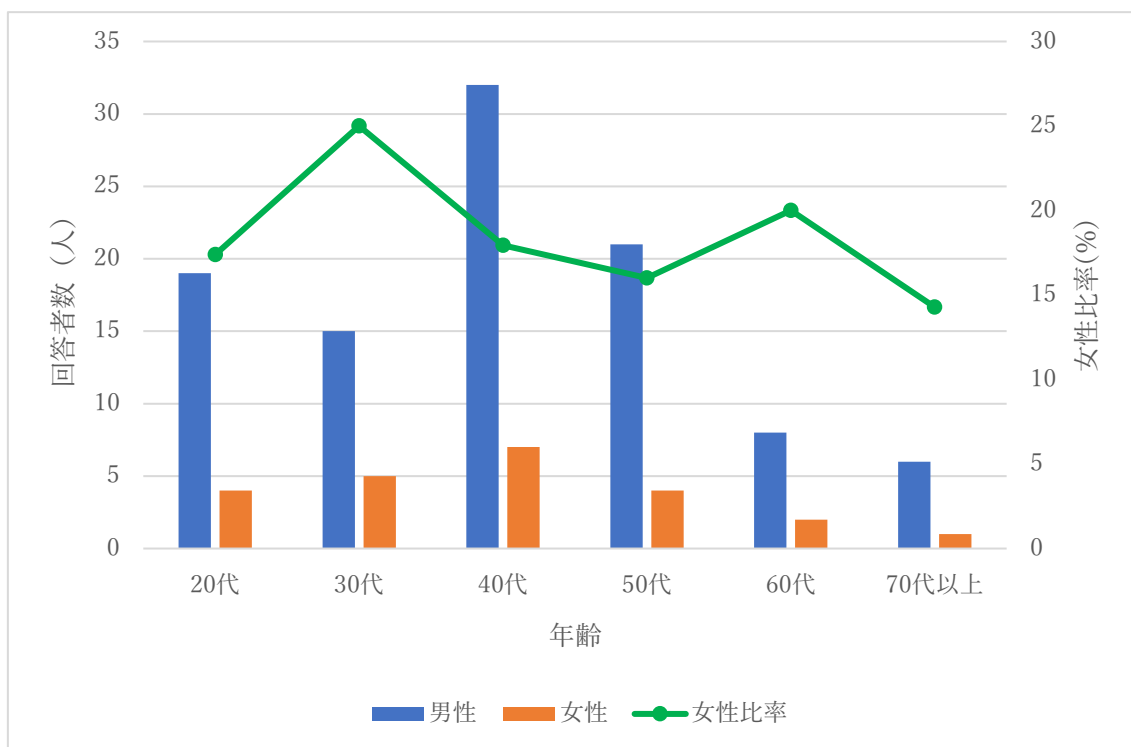


図 1.1.1 回答者の年齢分布および女性比率

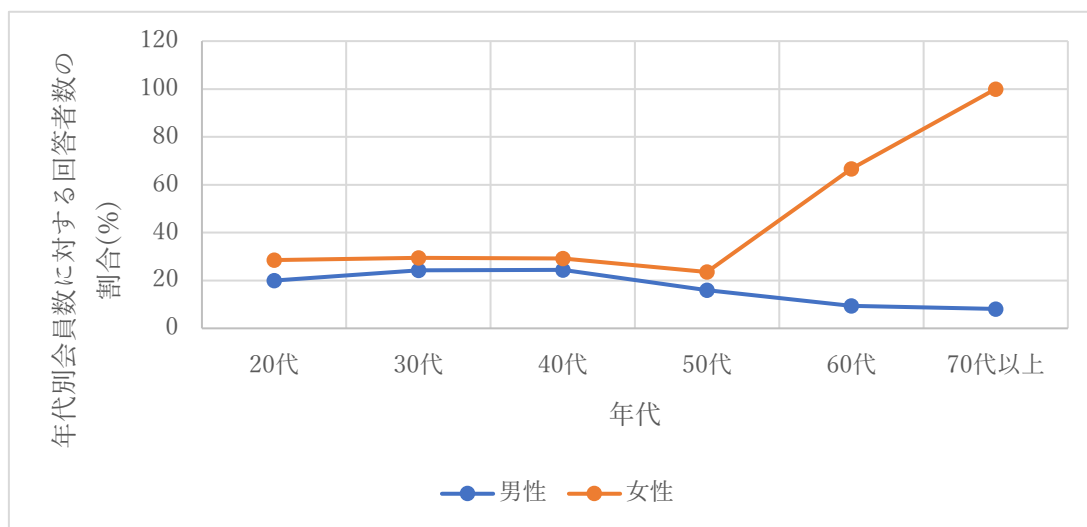


図 1.1.2 2021 年の年代別会員数に対する回答者数の割合

以下では、会員のこの 10 年間の推移をみるため、2011 年から 2021 年までの 10 年間の学会員の年齢・性別の登録データから、2 種類のグラフ表示を行なった (図 1.1.3、1.1.4)。いずれも、記録の残る 2011 年と最新情報の 2021 年のものを棒グラフと割合図で示した。

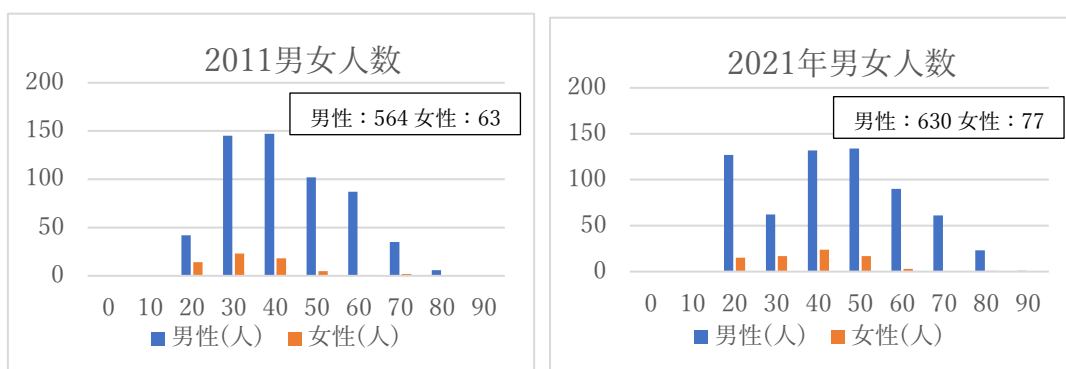


図 1.1.3 2011 年および 2021 年の SGEPS 会員の年代別男女人数

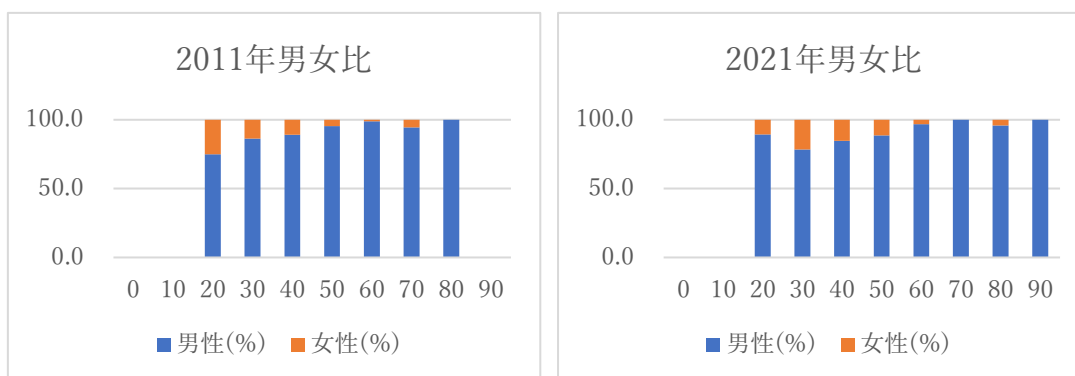


図 1.1.4 2011 年および 2021 年 SGEPS 会員の年代別男女比

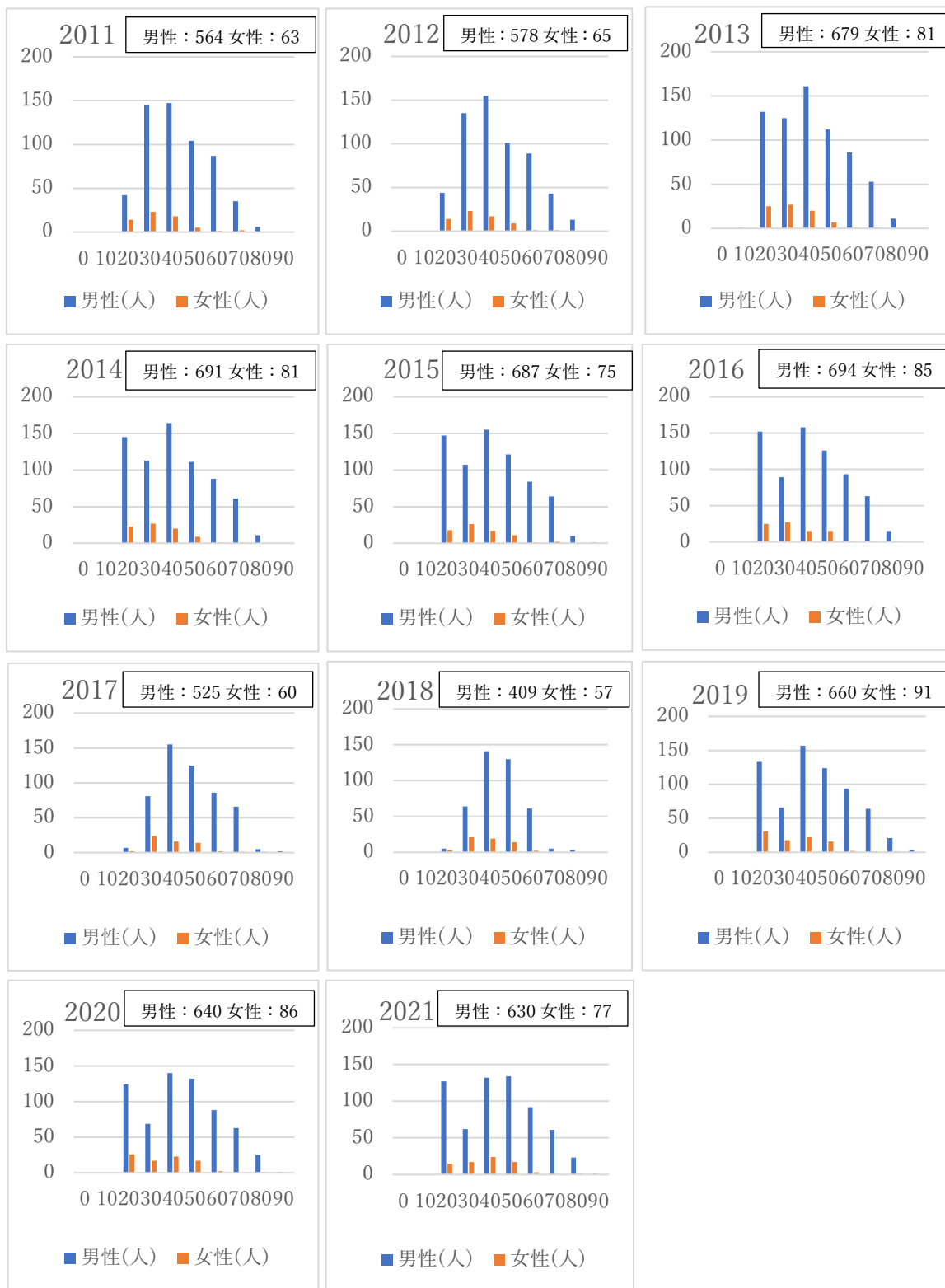


図 1.1.5 2011-2021 年の年代別男女比

この10年間の推移をみてみると、男女ともほぼ微増している（図 1.1.5）。2017、2018年に関しては、大きく減少しているが、これは学生会員が含まれていないからと考えられる。そこでこの2か年については外して、他の年度について推移を見たい。男性では、20代の増加が著しい（図 1.1.6）。2013年から学生会員は秋学会時に学会への入会を行うという制度が施行され、この制度により、20代が増加したと思われる。一方、女性では、20代が著しく多い訳ではなく、10年前から各世代ともあまり増減なく学会活動を続けてきた様子が窺える。

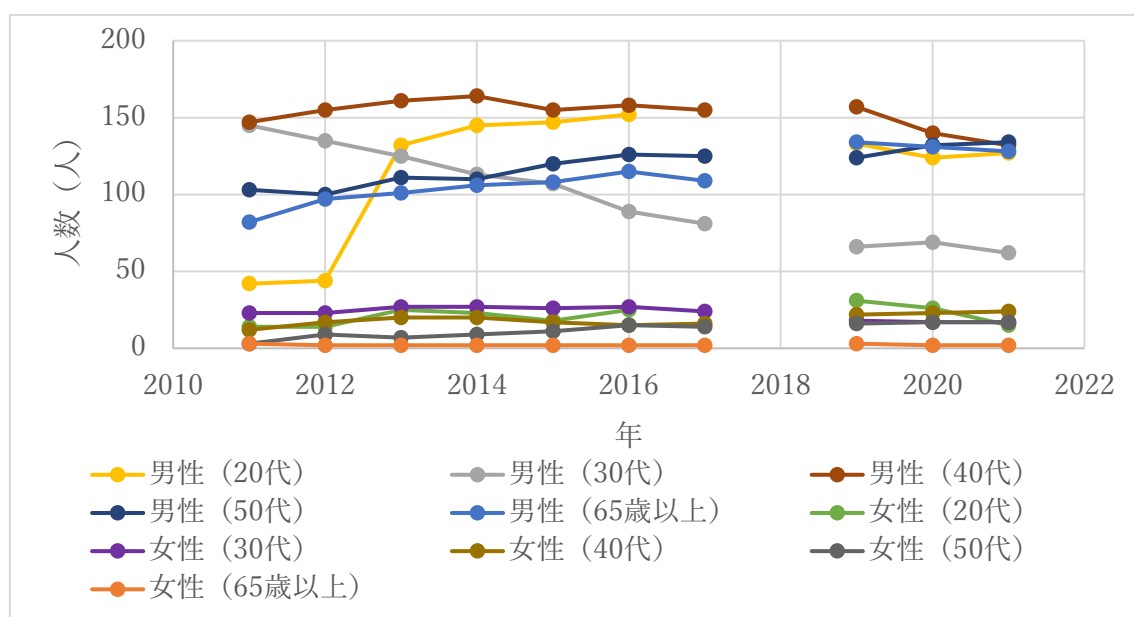


図 1.1.6 男女別・年代別会員数の推移

2013年以降の動向としては、学会発表のため男性20代の占める割合が多くなっており、この世代をいかに学会に根付かせていくかが課題となる。また、この10年間で特に男性の30代会員の減少が著しく、今後、学会の中核を担う40代の会員が少なくなることが懸念される（図 1.1.6、1.1.7）。女性会員も30代会員が2017年までは最も多かったが、最近では著しく減少している（図 1.1.8）。40代と50代会員は増加傾向にあり、2021年現在、40代は最も多い世代となっている。20代会員は2019年には一時的に増えたが、最近では減少している。一方、65歳以上の女性会員数は、この10年間で変化しておらず一定である。

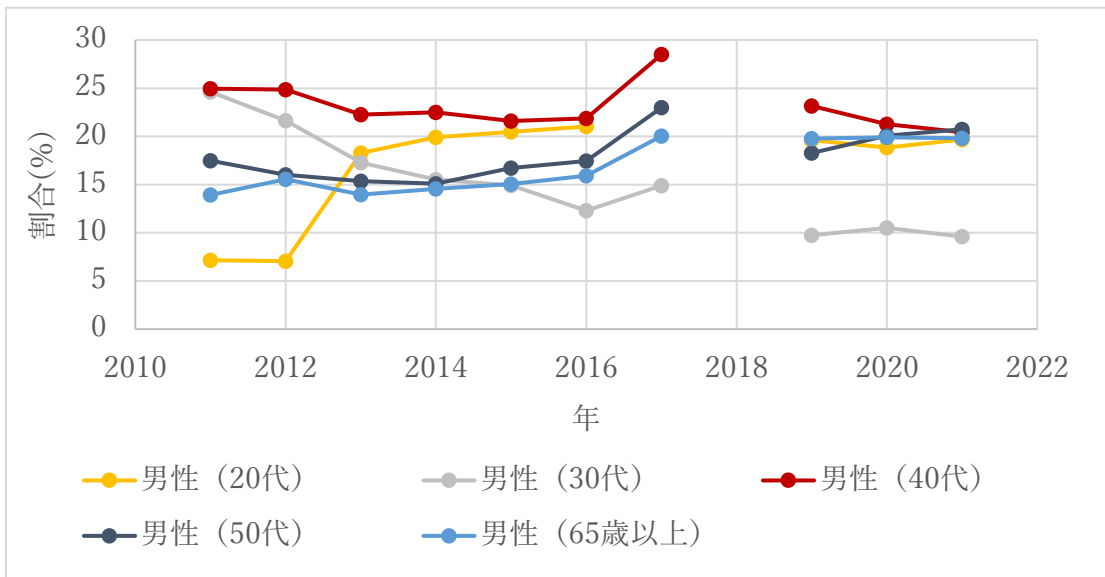


図 1.1.7 男性会員の年代別の推移

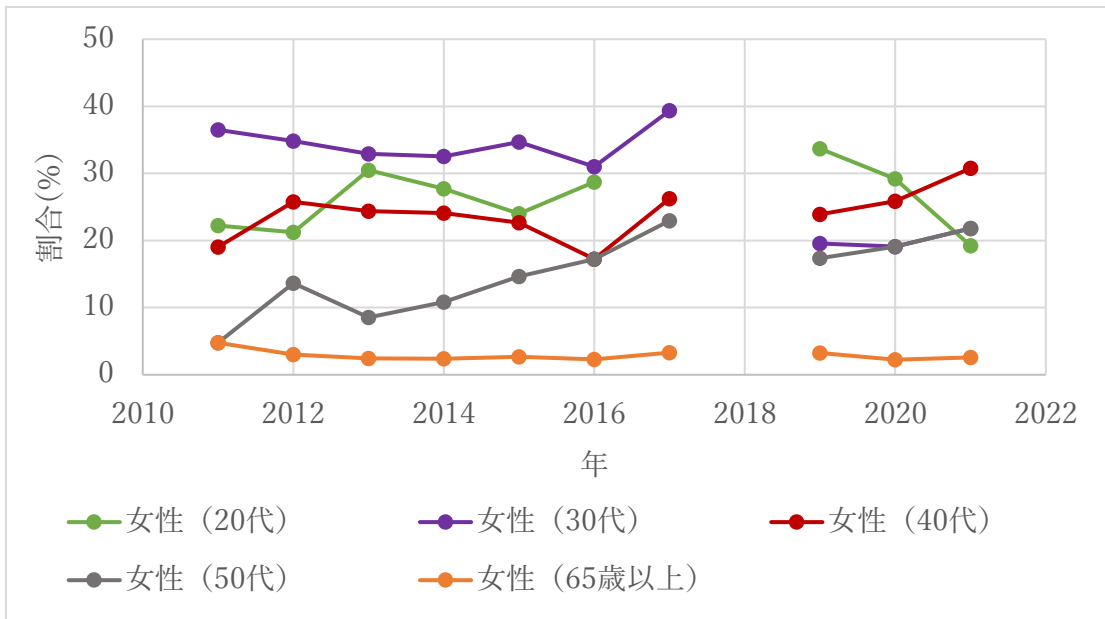


図 1.1.8 女性会員の年代別の推移

こうしたアンケートの重要性の認識を深め、コンスタントに協力を求めていくよう働きかけたい。

その上で、年齢・性別の推移の中に、任期制・定年制といった就労状況、アカデミアのポジション数、ポストの有無、結婚、出産、育児、介護といったライフイベントとの関連についても、有意なデータとして浮き彫りになるのではと考えられる。

1.1.2 学歴・学位

男女比較においては学部卒の割合は女性のほうが若干高かった（図1.1.9）。修士課程修了者は男性 15 %、女性 0 % で大きな差があったが、博士課程修了者では男女差がほぼなく、今回は男性 72 %、女性 74 % とほぼ同じとなった。男女の大学院修了者は 86 %、74 % だった。

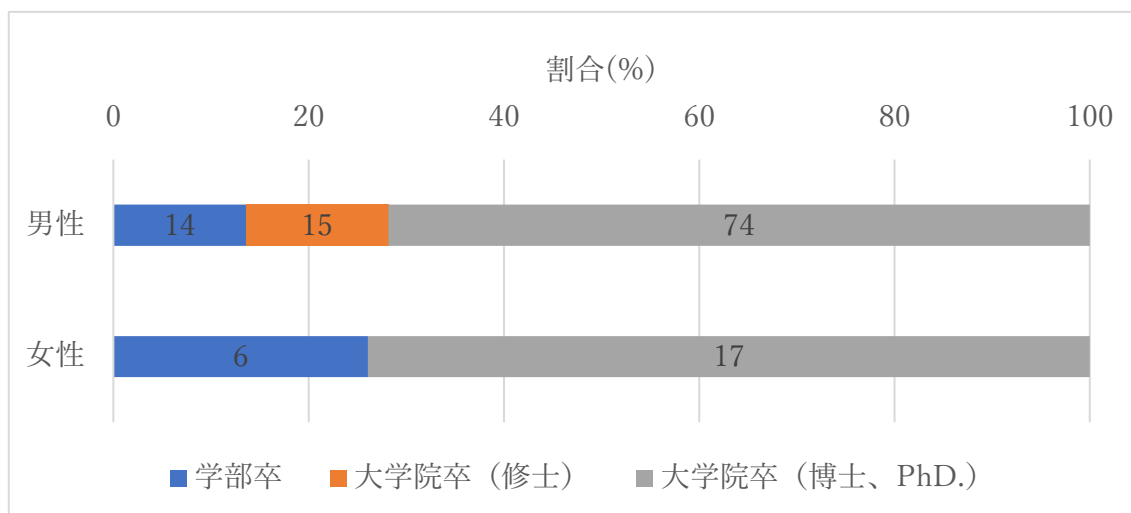


図 1.1.9 最終学歴

学位取得状況は、男女とも大きな差はなかった（図1.1.10）。男女全体の学位取得率は 79 %（男性 81 名 79 %、女性 19 名 83 %）だった。

学位取得年は、男女ともに2000-2009年が最も多く、1989年以前に、女性で学位取得した人は0人だった（図1.1.11）。

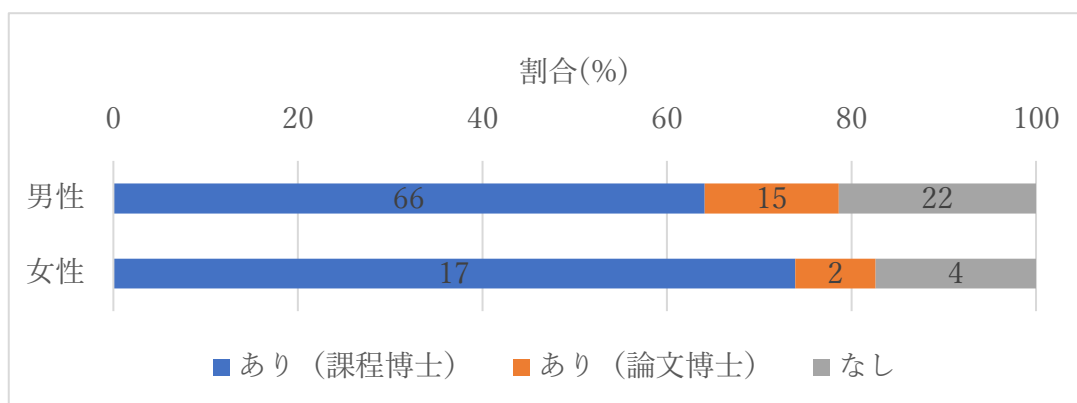


図 1.1.10 学位取得状況

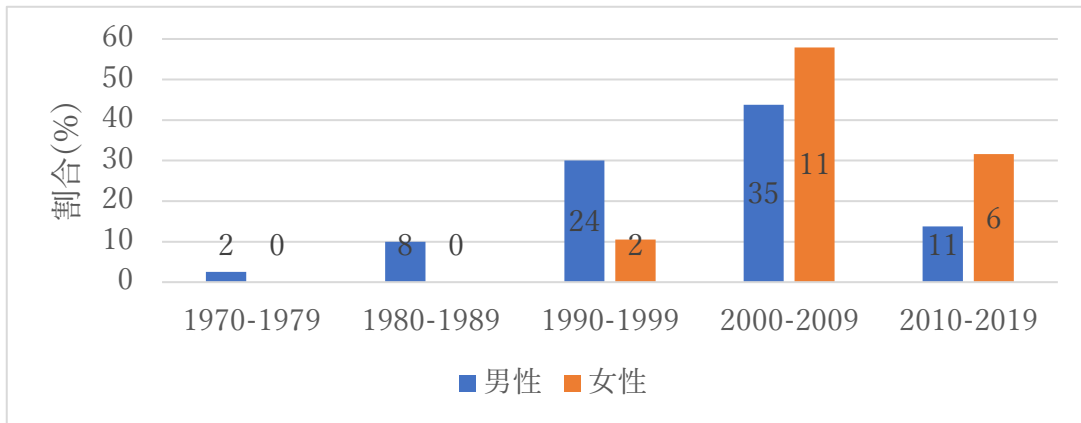


図 1.1.11 学位取得年

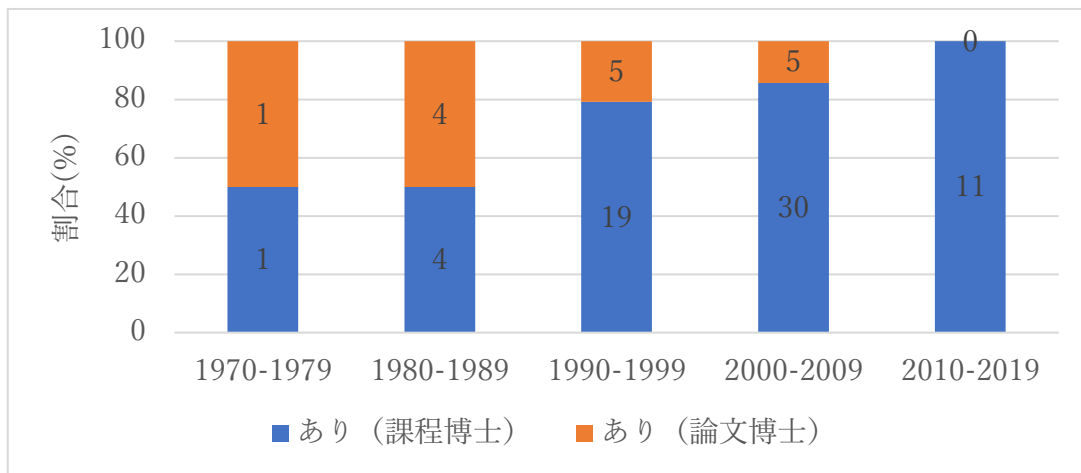


図 1.1.12 男性の学位取得率の年変化

男性の学位取得率の年変化では、1989年までは課程博士と論文博士が半数だったのに対し、課程博士の割合が年々増加し、2010年以降、論文博士取得数は0になっている(図1.1.12)。

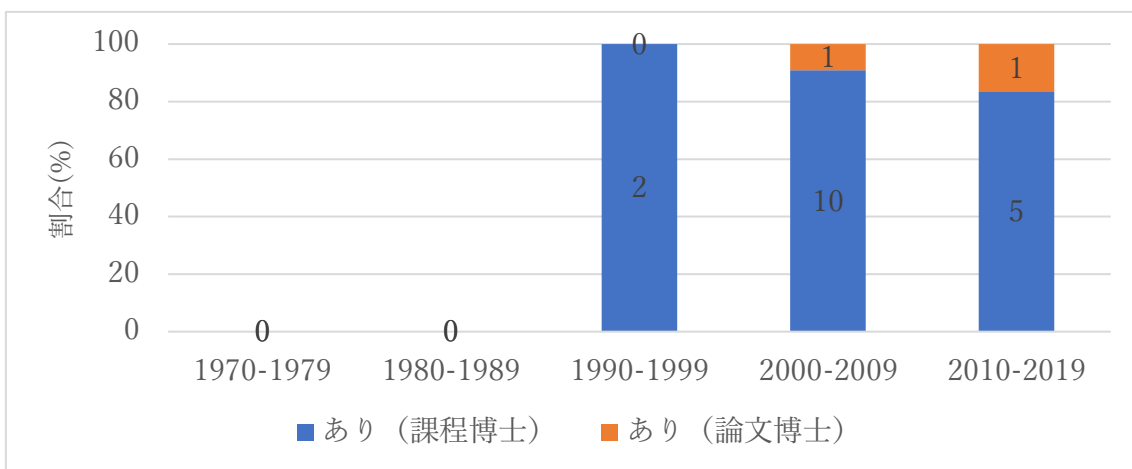


図 1.1.13 女性の学位取得率の年変化

一方、女性はアンケート回答者の中では1989年までに学位取得した人数はゼロで、1990年以降はほぼ課程博士の割合が多いものの、10年間あたり1人程度の論文博士取得者がいる(図1.1.13)。

1.1.3 就業状況

現在の就業状況については、回答者の男女とも約8割が仕事を持っている(図1.1.14)。ただし、非雇用者(定年退職後)が男性は数%いるのに対し、女性はゼロだった。

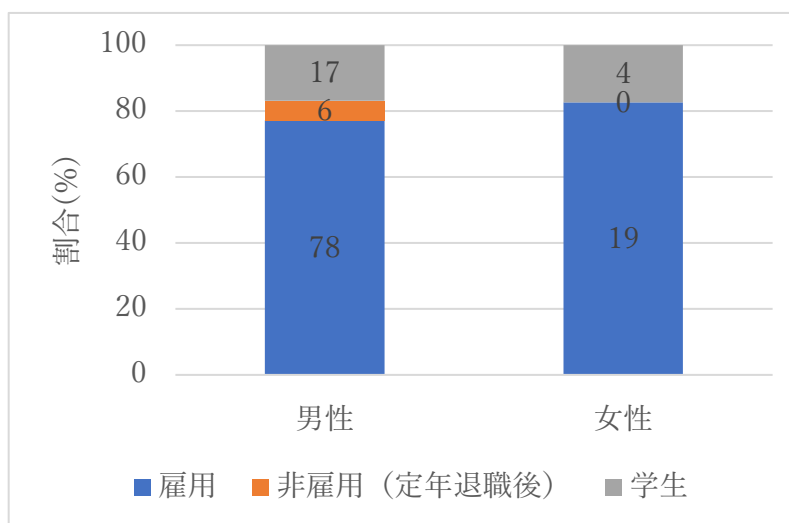


図 1.1.14 就業状況

1.1.4 役職

2021年では、教授、准教授、大学院生(博士課程)が男性の割合が高く、女性は低いが、講師、助教、研究員、大学院生(修士課程)では、女性の割合が高く男性は低い(図1.1.14、1.1.15)。2003年では、教授、准教授(当時の助教授)、助教(当時の助手)で男性の割合が高く、特に助教で女性の割合が高くなった。2003年も2021年も、教授・准教授は女性比率が低い。

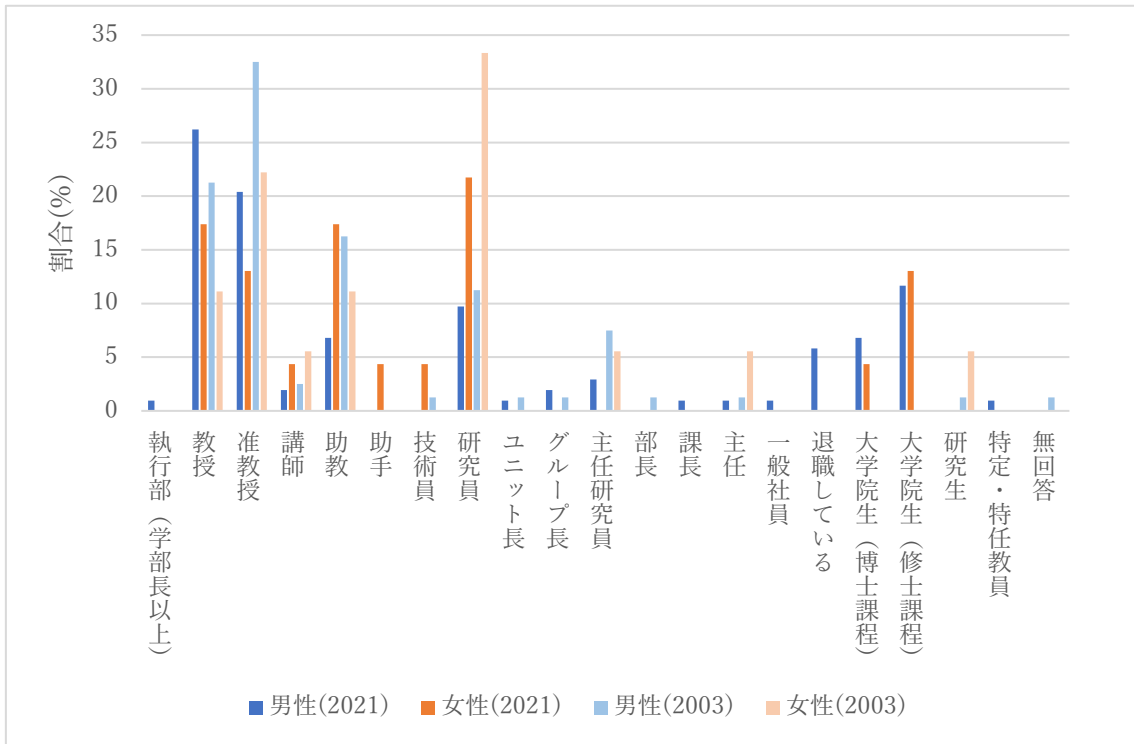


図 1.1.15 2003年と2021年の役職別男女の割合

1.2 仕事 (設問7-17)

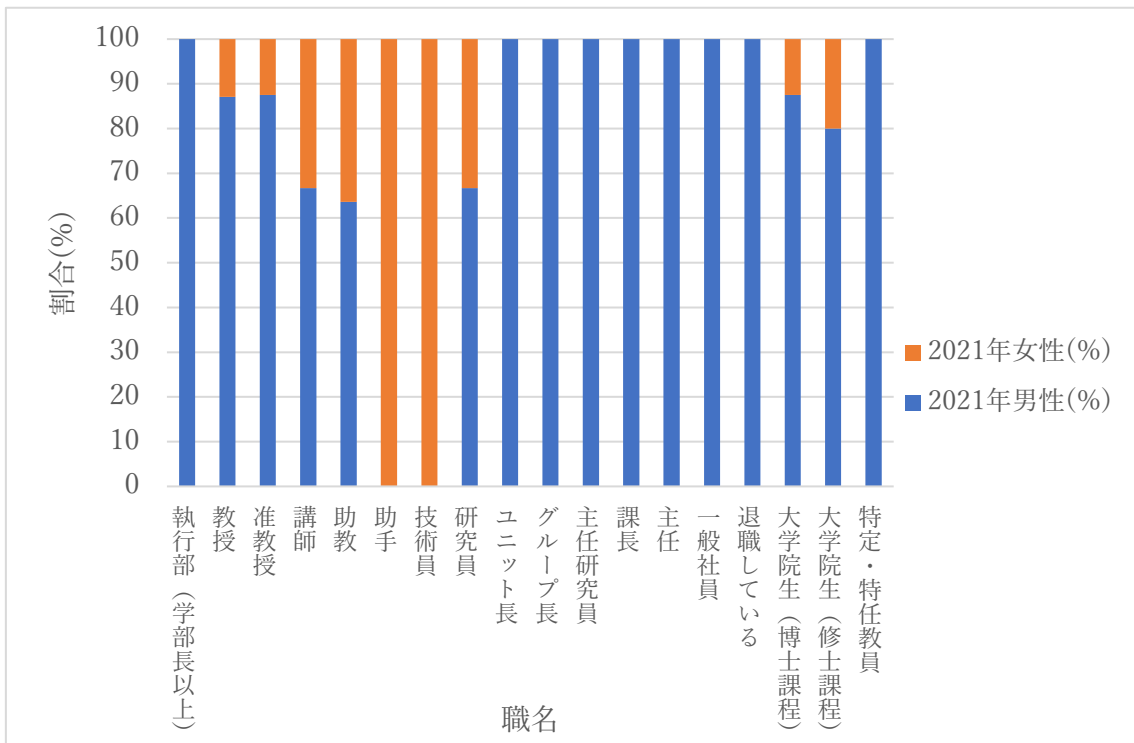


図 1.1.16 2021年の役職別男女の割合

1.2.1 雇用形態

図 1.2.1 は 2021 年と 2003 年のアンケートによる男女別の勤務形態比を示す。ここで、2003 年の「任期付職」の回答者数は 2003 年のアンケートにおいて、「常勤(任期付)」と「非常勤」の合計とした。男性では、2003 年は任期無し職が 8 割程度を占めていたが、2021 年は 6 割弱に減少し、学生と任期付き職の割合が増加した。逆に女性では、任期無し職の割合が増加し、男女ともに変わらない勤務形態に変化した。女性が任期無し職を得る機会が増えたことが推察できる。

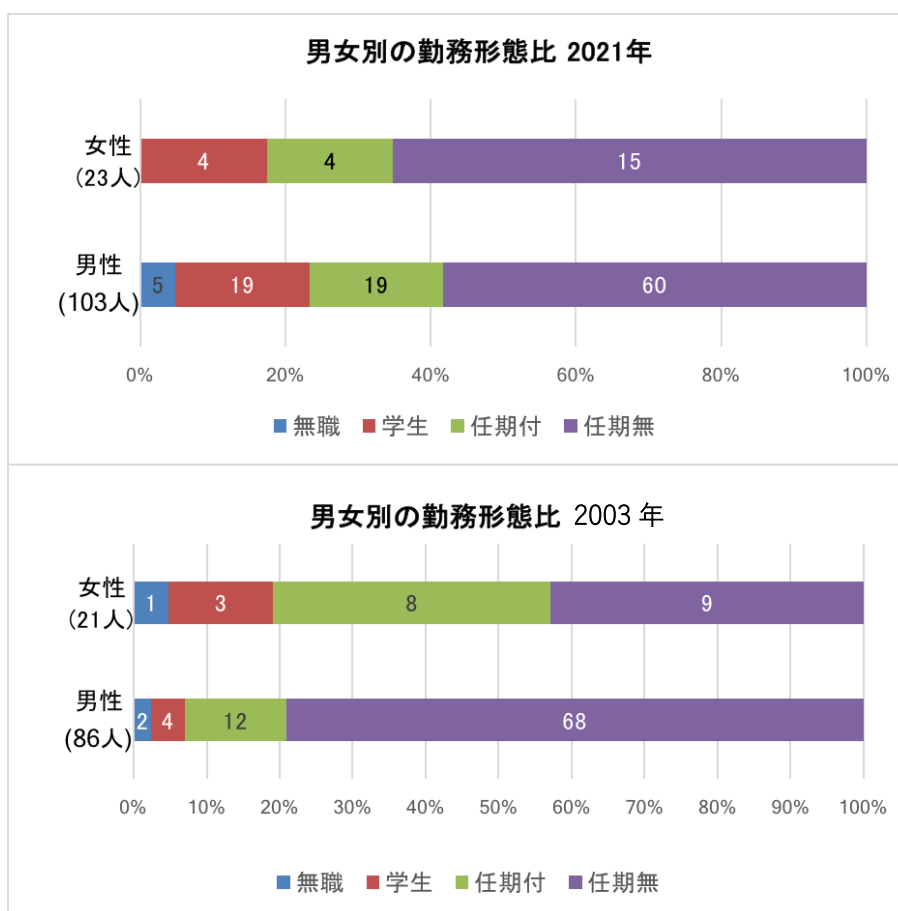


図 1.2.1 2003 年および 2021 年の男女別の勤務形態比

次に 2021 年のアンケート回答者に対し、職に就いている会員を年代別に分類したのが図 1.2.2 である。男女ともに、任期無し職に就いている回答者は 40 代が最も多く、ついで 50 代が多い。男性では、任期付き職は 50 代を除き各年代に回答者がいるが、女性が任期付き職である年代は 30 代と 40 代のみである。60 代以降も任期無し・任期付きとして職を得ている回答者は男性のみである。

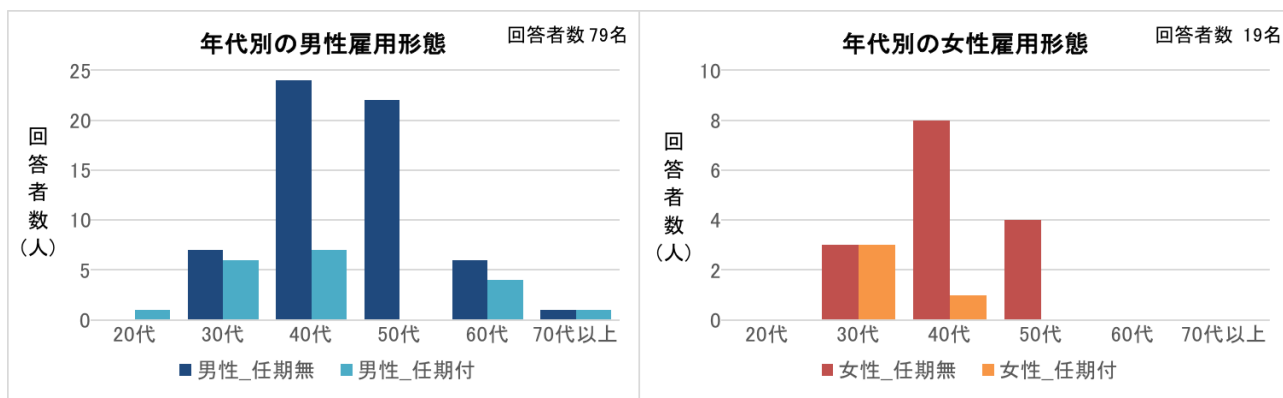


図 1.2.2 年代別の男女の雇用形態

さらに、2021年のアンケート回答者に対し、任期付の職の回答者の雇用形態を年代別に分類した(図 1.2.3)。研究員は広い年代に分布している。一方、講師は30代のみ、助教は30代と40代のみ、准教授・特定特任・教員は40代のみであり、教授以上は60代である。

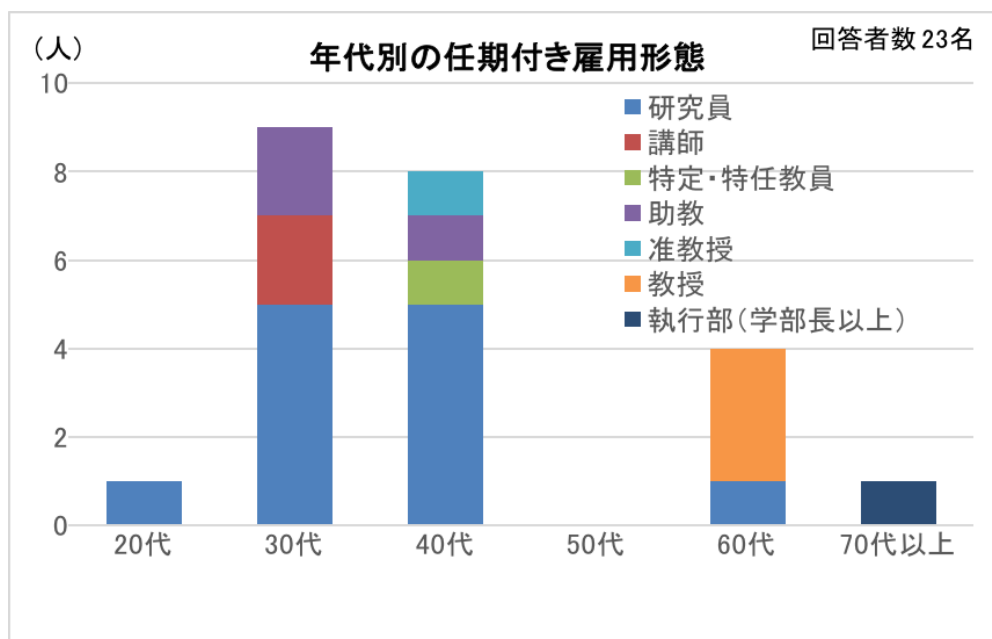


図 1.2.3 年代別の任期付き雇用形態

1.2.2 任期付き職

図 1.2.4 は、2021年10月1日現在、任期・契約期間付きの職に就いている回答者 23 名に対して、現職の任期・契約期間を職位によって分類した図である。契約期間 1 年が全体の 44%と最も多い。回答者 23 名中 12 人は研究員であり、その契約期間は最長 6 年まで各期間に分布しており、研究員の契約状況は多様であることが推察できる。

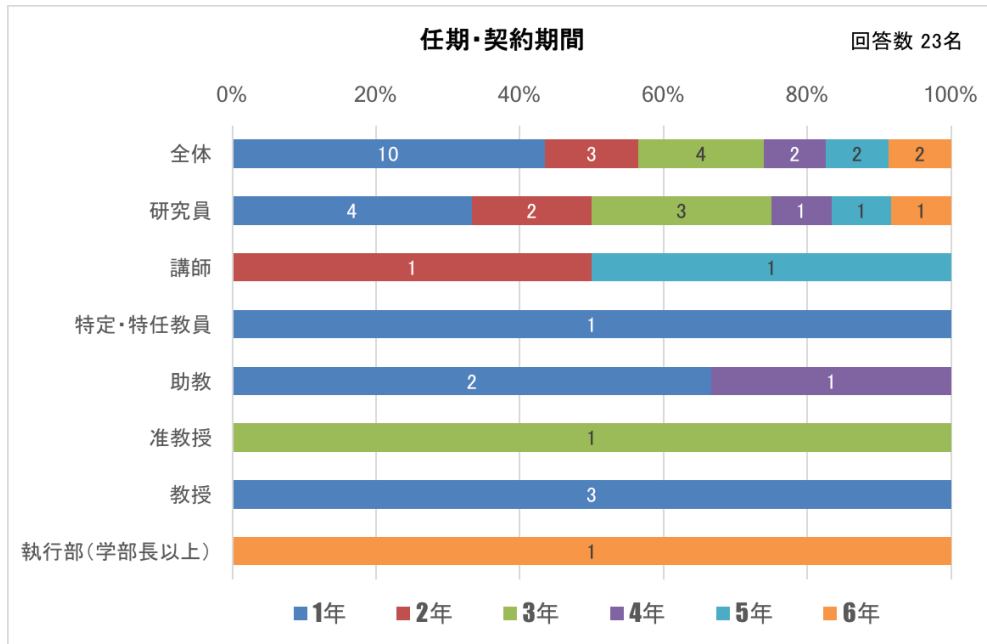


図 1.2.4 職位別の任期・契約期間

現職の任期・契約期間付きの職がテニュアトラック型か否かを、職位によって分類したのが図 1.2.5 である。全体の 83%がテニュアトラック型でないと回答した。講師は 2 名ともテニュアトラック型である。

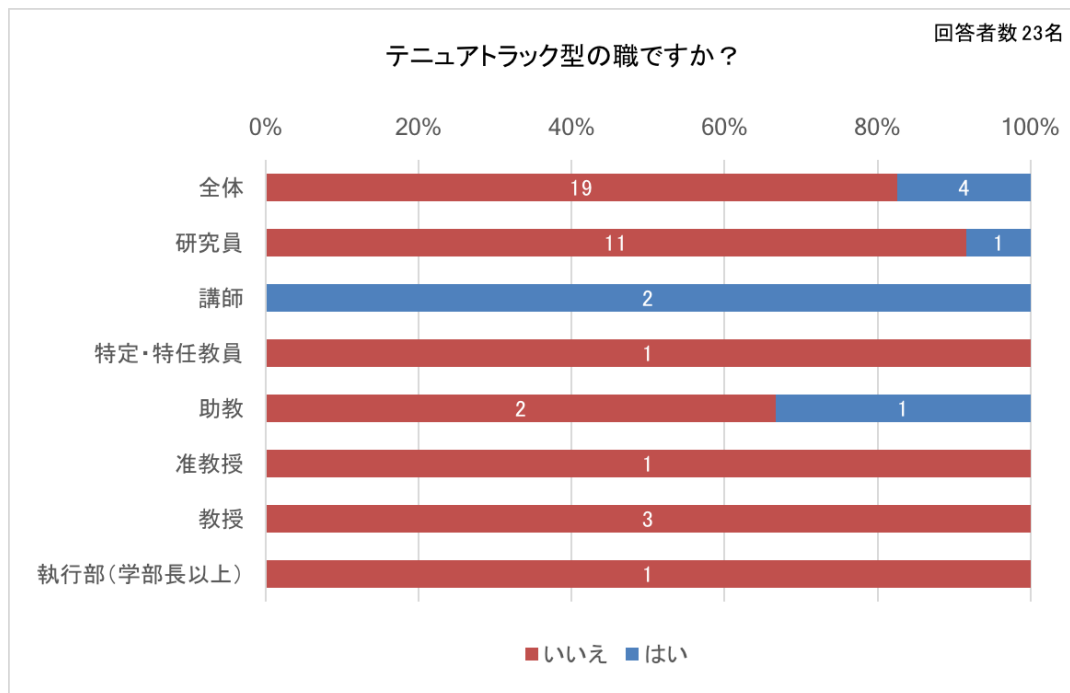


図 1.2.5 職位別テニュアトラック型の有無

図 1.2.6 は任期・契約期間付き職の再任の可否を職位別に示した。再任は「不可」が 39.1% と最も多いが、「再任可」と「再任回数に制限がある」を合わせると 47.8% となり、約半数は制限あるが再任可能である。また、教授の職位はすべて再任可能である。さらに、再任不可は助教以下の低い職位に集中しており、助教以下の職は安定していないことが推察できる。

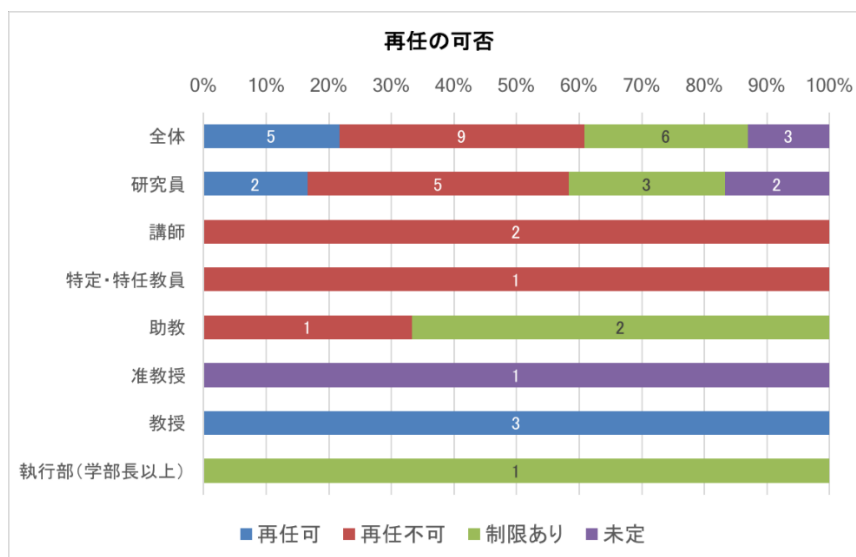


図 1.2.6 職位別再任の可否

「これまで合計何年間、任期・契約期間付きの職に就いていますか？」との問いには、40代までは年代が上がるほど長くなる傾向にあり、40代の回答者で最大 20 年間という回答があった(図 1.2.7)。一方、60代以降の回答者では 2 年間から最大 7 年間と 30代・40代の回答者と比べ短い期間に分布している。

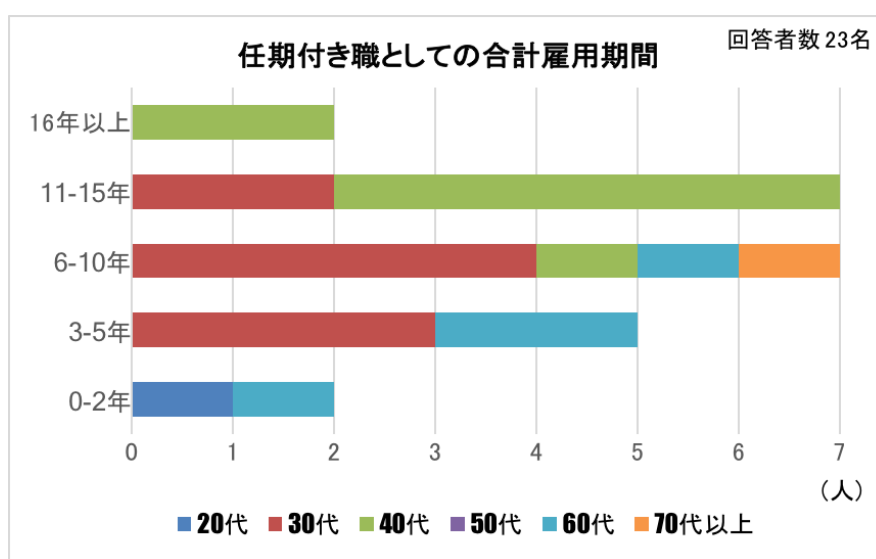


図 1.2.7 任期付き職としての合計雇用期間

上記と同様に、任期・契約期間付きの職として所属が変わった経験がある回数は、40代までは年代が上がるほど回数が増える傾向にあり、最大6回である（図 1.2.8）。一方、60代以降は最大1回である。全世代において所属が変わった経験は4回が最も多い。

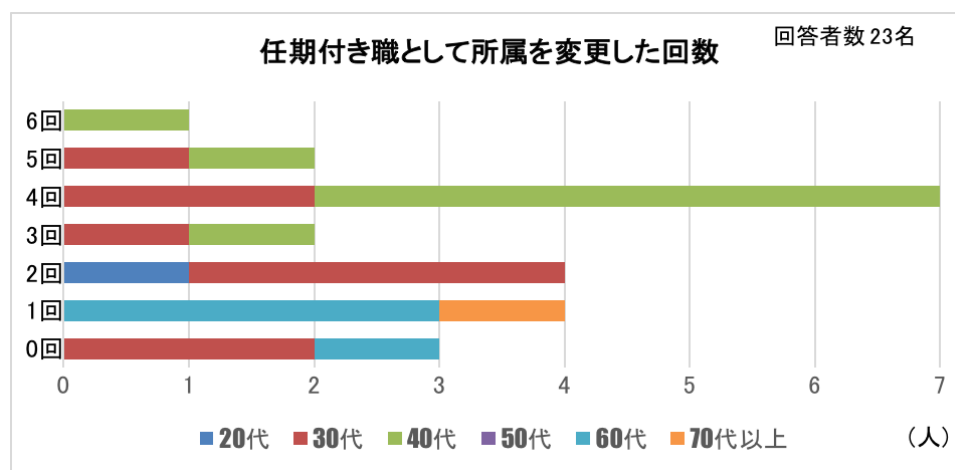


図 1.2.8 任期付き職として所属を変更した回数

図 1.2.9 は任期・契約期間付きの職に就いている回答者 23 名の社会保険の加入状況を職位別に示す。本設問は複数回答であり、回答数の合計は 42 件である。全体の 90%がなんらかの社会保険に加入している。教授職 2 名と研究員 2 名が社会保険に加入していない。うち教授 1 名の回答者から「短期雇用であるため社会保険には加入していない。」との記述があった。

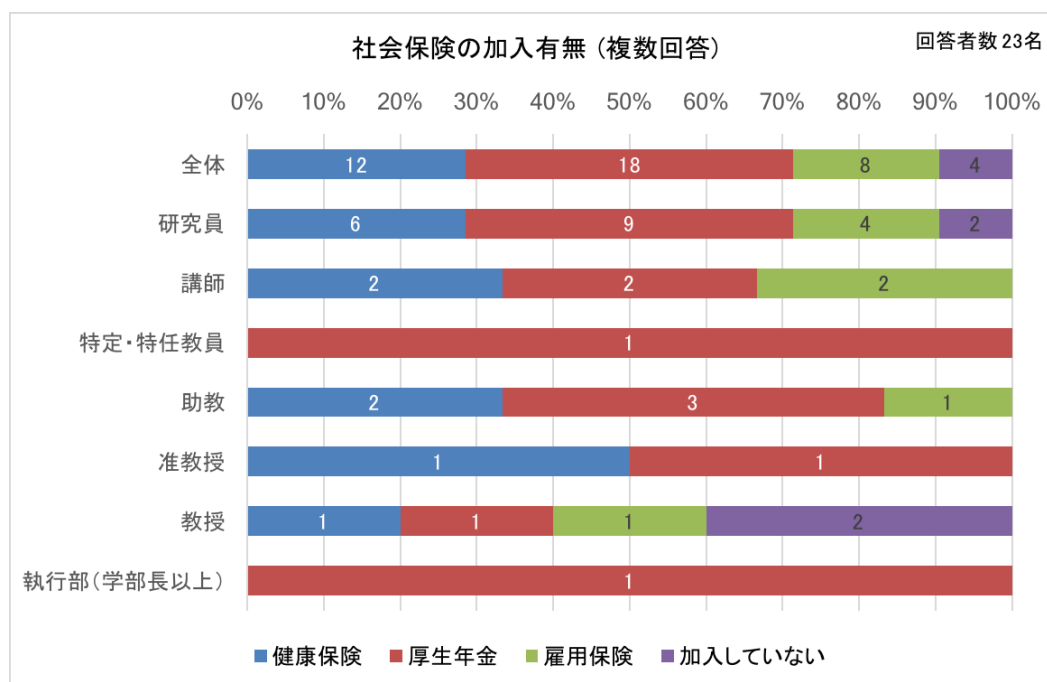


図 1.2.9 社会保険の加入有無 (複数回答)

図 1.2.10 は任期・契約期間付きの職に就いている回答者 23 名の育児休業の可否を示す。全体として 65%は育児休業が可能である。「分からない」と回答したのはすべて研究員であり、「不可」または「分からない」と回答した研究員は 58%である。

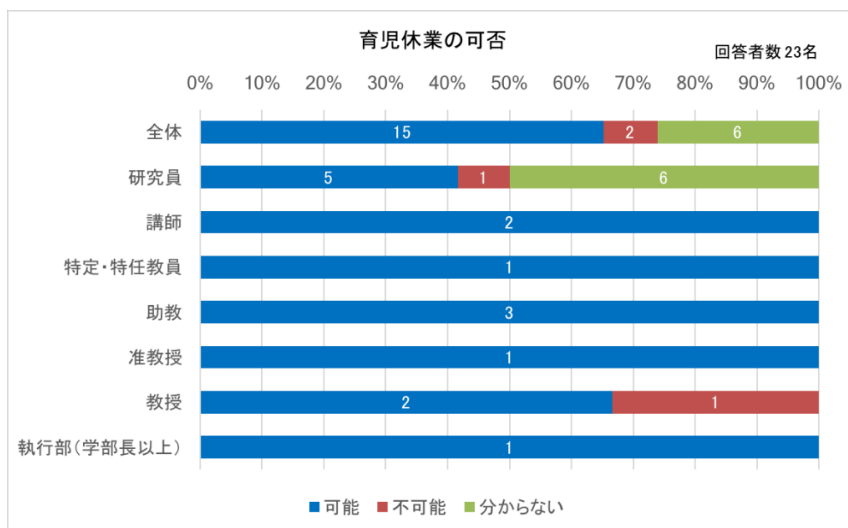


図 1.2.10 育児休業の可否

「育休・産休後に、休業期間に応じた任期・契約期間延長があるか」、との問いに対して、「分からない」と回答したのは全体の 57%であり、「無し」も含めると全体の 87%となった(図 1.2.11)。「無し」と回答した 7 人の契約期間は 1 から 4 年間に分布しており、契約期間が短い場合には、その制度を利用する前に転職・異動また離職するためかもしれない。もしくは、契約期間中に育休・産休を取らなければ、延長制度を利用しないため、制度があるか分からない、ということが考えられる。

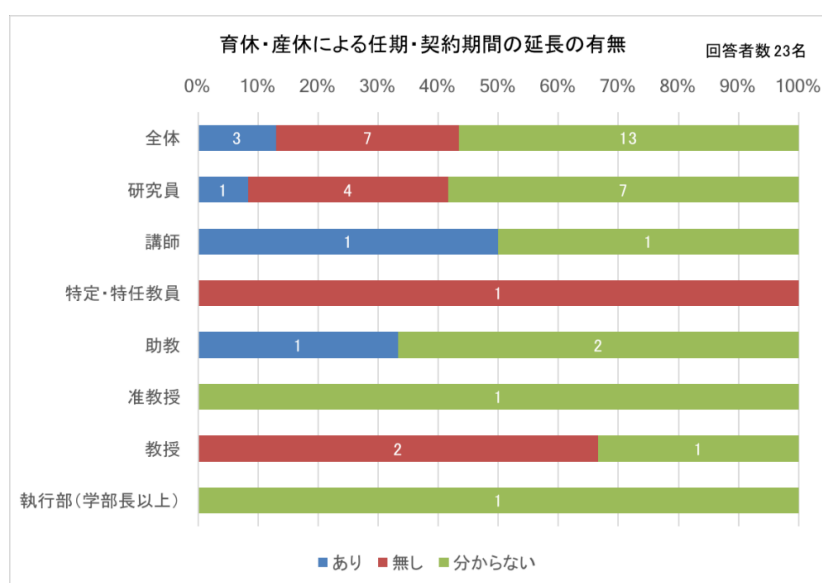


図 1.2.11 育休・産休による任期・契約期間の延長の有無

「任期・契約期間無しの職に就きたいか？」との問いには、78%が「はい」と回答した（図 1.2.12）。「いいえ」と回答したのは、60代以上の回答者である。

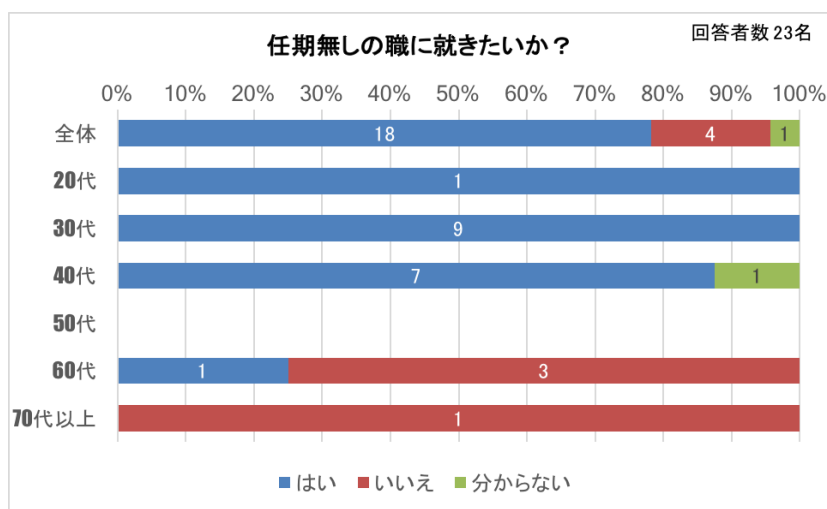


図 1.2.12 任期なしの職への希望

以上より、任期付きの職では、契約期間が1年から6年までと様々であり、社会保険制度も充実しており、育休制度も比較的ある。一方で助教以下の職位では、再任が難しい場合が多く、30代、40代の研究者は、任期付の職を転々としている現状が明らかになった。

1.2.3 任期なし職

図 1.2.13 は任期・契約期間のない職に就いている方 74 名の回答結果である(1名の無回答は表示せず)。在職年数 20 年以上に占めるのは 50代以上の回答者である。50代の在職年数は 1 年から 30 年以上に広く分布している。40代は在職年数 20 年以下に分布している。30代は在職年数 10 年以下であり、年齢と対応した結果である。

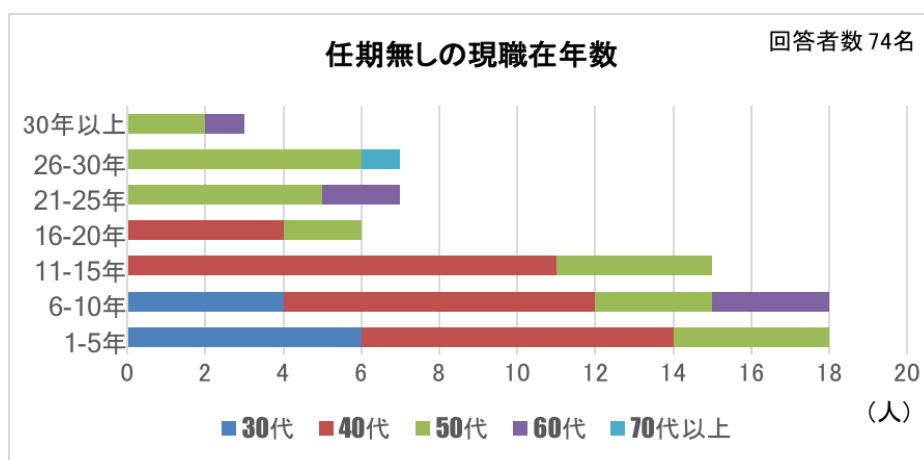


図 1.2.13 任期なしの現職在年数

図 1.2.14 は現職に就くまでに任期・契約期間付き職に従事した年数を年代別に示す。なお、休職・離職、民間への就職期間は除く。1-5 年間である回答者が最も多く、全体の 39% を占める。任期付き職に就いた経験がないのは、全体の 30% を占める。年代別に見ると、30 代と 40 代は 1-5 年に占める割合が高く、50 代以上では、年代が上がるほどに任期付き職に就いた経験がない割合が増える。

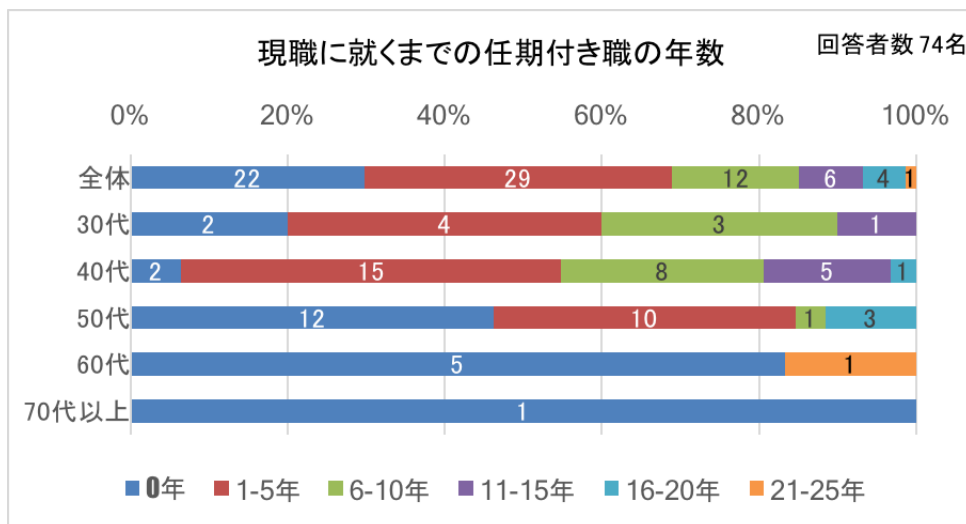


図 1.2.14 現職に就くまでの任期付き職の年数

図 1.2.15 は、任期付き職として所属が変わった経験の回数を示す。任期付き職として所属が変わった経験の回数としても 50 代以上は少ない（もしくはない）傾向にあり、40 代以下は多い傾向にある。

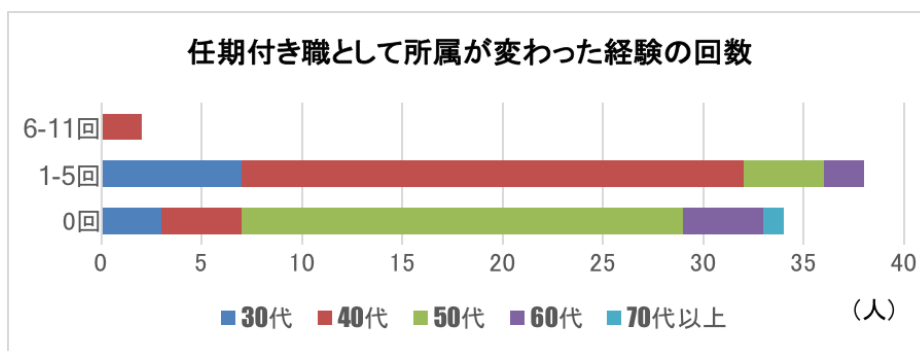


図 1.2.15 任期付き職として所属が変わった経験の回数

以上をまとめると、50 代以上の約半数は博士課程修了後に、すぐに任期無しの職として任用され、長く現職に携わっている傾向が窺える。それ以外の 50 代以上は、現職に就くまでに任期付き職を数回経験してから任期無し職を得ている。一方、40 代以下では博士課程修了後はすぐに任期無しの職として任用されるのは 1 割程度であった。

1.2.4 離職・転職・異動

男性と女性で転職・異動・離職の有無の割合は大きく変わらないが、「職種を変えず転職・異動したことがある」割合が、女性の方が若干多い（図 1.2.16）。また、「転職・異動・離職の経験なし」の割合は男性が 25%、女性が 15%である（図 1.2.17）。2003 年のアンケートでは、「転職・離職を考えたことがない」と回答した割合は、男性で 50%弱、女性で 20%である（図 1.2.18）。よって、2003 年に比べ男性が転職・異動・離職をする傾向にあることが推察できるが、転職・異動・離職を経験する割合は依然として女性の方が多。年代別では、50 代において「転職・異動・離職の経験なし」が 5 割と多く、50 代の半数以上が 20 年以上にわたり現職に長く携わっているという結果と整合する。

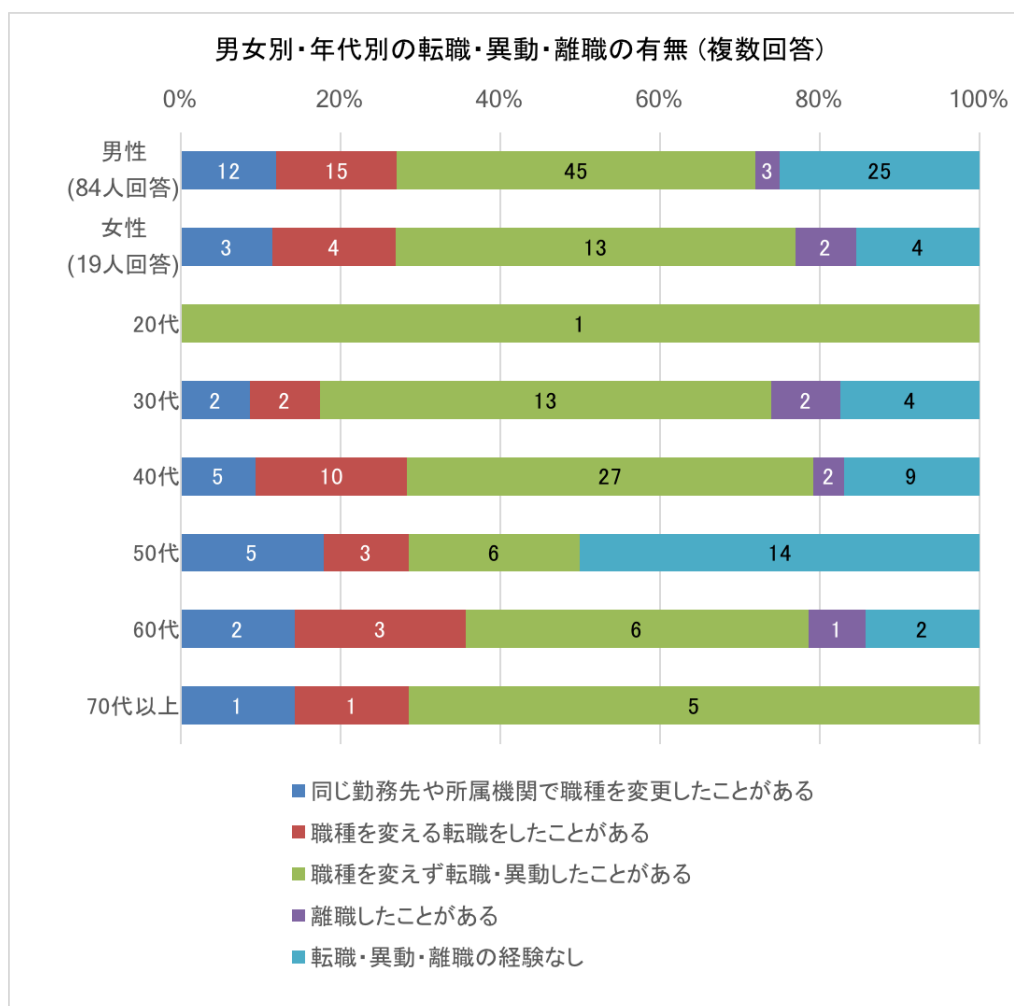


図 1.2.16 男女別・年代別の転職・異動・離職の有無（複数回答）

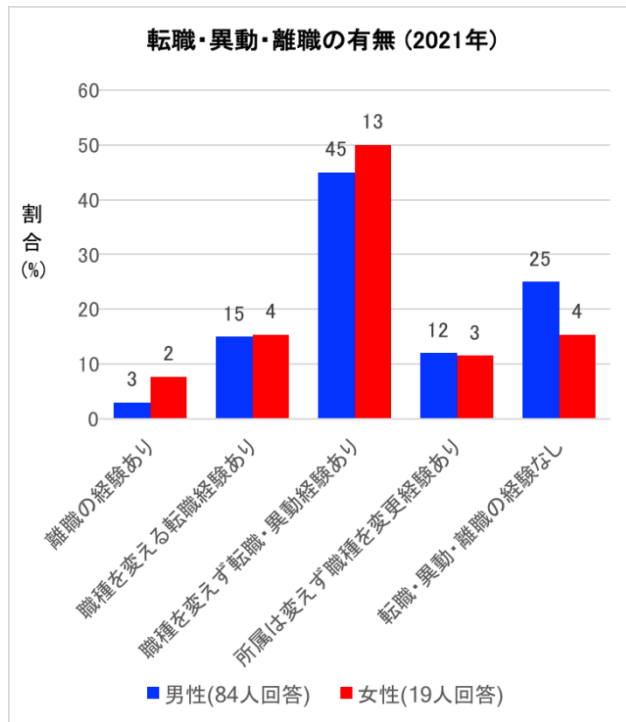


図 1.2.17 転職・異動・離職の有無

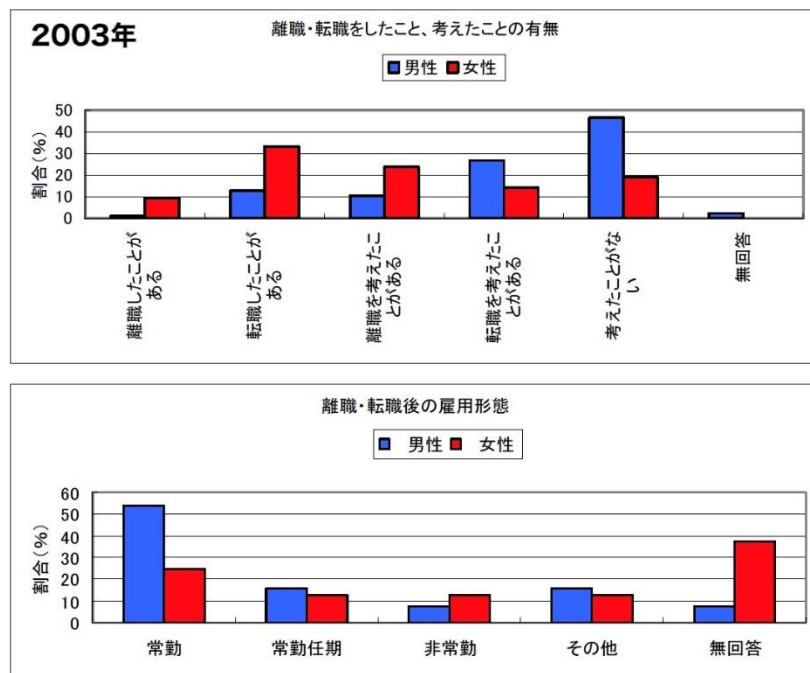


図1.2.18 2003年時の（上）離職・転職をしたこと、考えたことの有無および（下）離職・転職後の雇用形態（「地球電磁気・地球惑星圏学会（SGEPSS）男女共同参画実態調査報告2004」より引用）

転職・異動・離職の回数は、男性で0-1回が多く、2-5回で女性の割合が男性よりも高かった（図1.2.19）。転職・異動・離職の回数は、男性のほうが女性より少ない。0回は50代が最も多かった（図1.2.20）。30-40代で転職・異動・離職の回数が多くなる傾向にある。転職・異動・離職の理由は、男女ともに「職務内容（研究テーマ含む）」と「前職の任期満了」が多く、「キャリアアップ」は男性の割合が高かった（図1.2.21）。「勤務地」「介護」「結婚」「育児」は女性の割合が高かった。

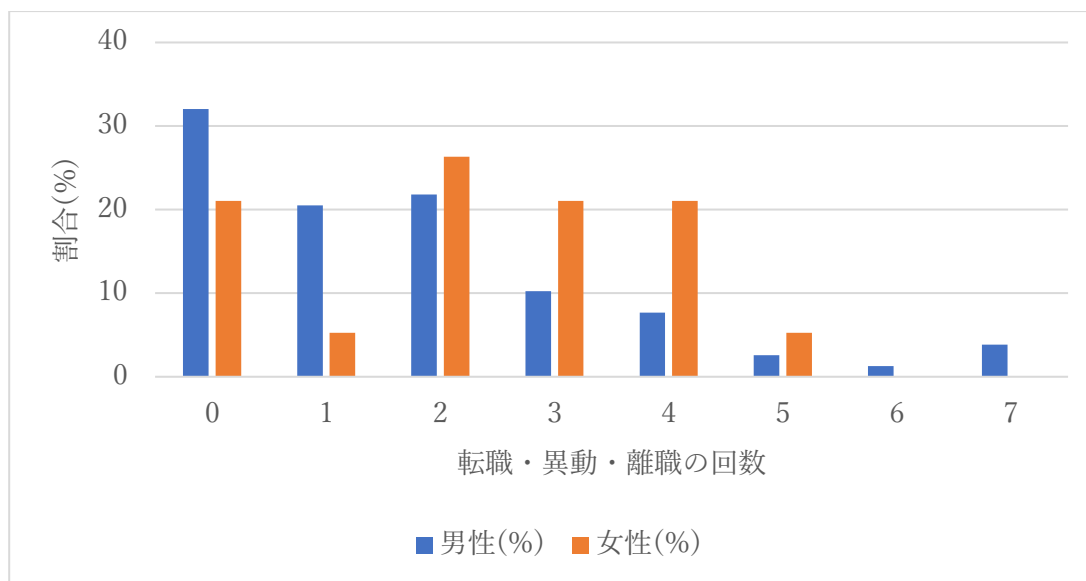


図 1.2.19 転職・異動・離職の回数の男女の割合

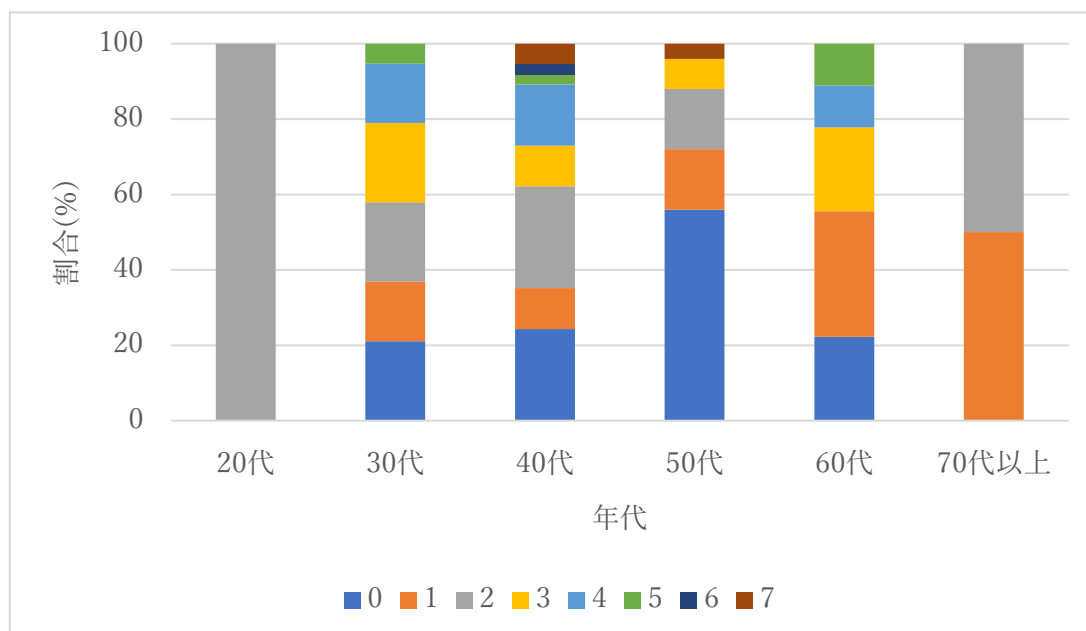


図 1.2.20 転職・異動・離職の回数の年代別割合

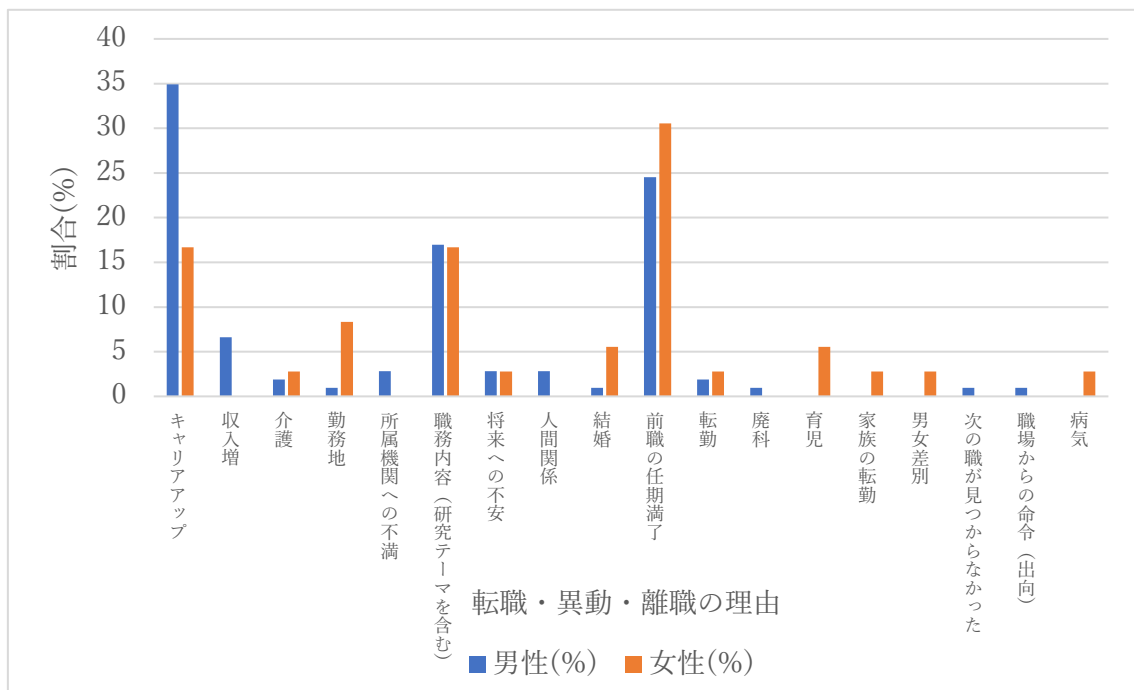


図 1.2.21 転職・異動・離職の理由の男女別割合

1.2.5 仕事時間

男女ともに「専門業務型裁量労働制」が多く、「フレックスタイム制」と「労働時間制」は女性の割合が高かった (図 1.2.22)。契約上の勤務時間は、「40 時間以上 45 時間未満」が、女性の割合のほうが男性より高かった (図 1.2.23)。職場での 1 週間当たりの勤務時間も、「40 時間以上 45 時間未満」が女性の割合が高く、「55 時間以上 65 時間未満」では男性の割合が高く、契約上の労働時間より長時間労働になっている (図 1.2.24)。1 週間当たり研究・開発に充てている時間は、女性で「5 時間未満」と「25 時間以上 30 時間未満」の割合が高く、男性も「5 時間以上 10 時間未満」が多く、長時間労働のわりに研究・開発に充てられる時間は少ない (図 1.2.25)。現在の勤務形態は、「在宅・リモートが認められている」のは男性の割合が高く、「在宅・リモートが認められていない」や「制限付きで認められて

いる」のは、女性の割合が高い（図 1.2.26）。

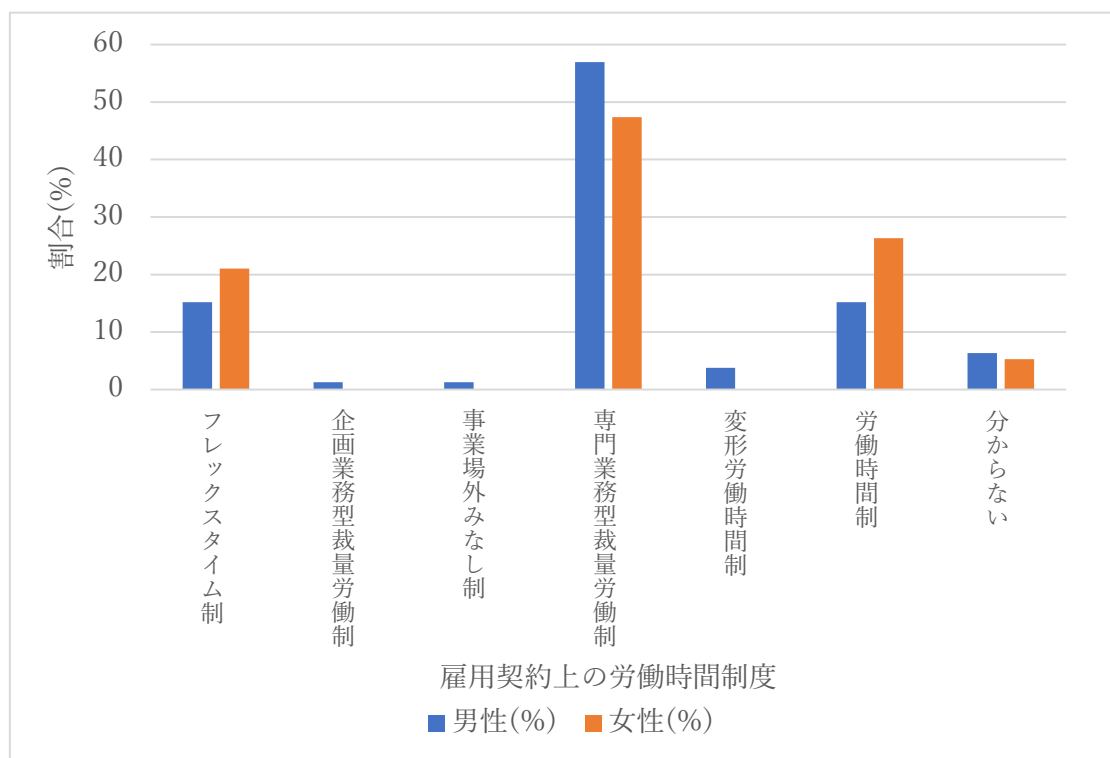


図 1.2.22 雇用契約上の労働時間制度の男女別割合

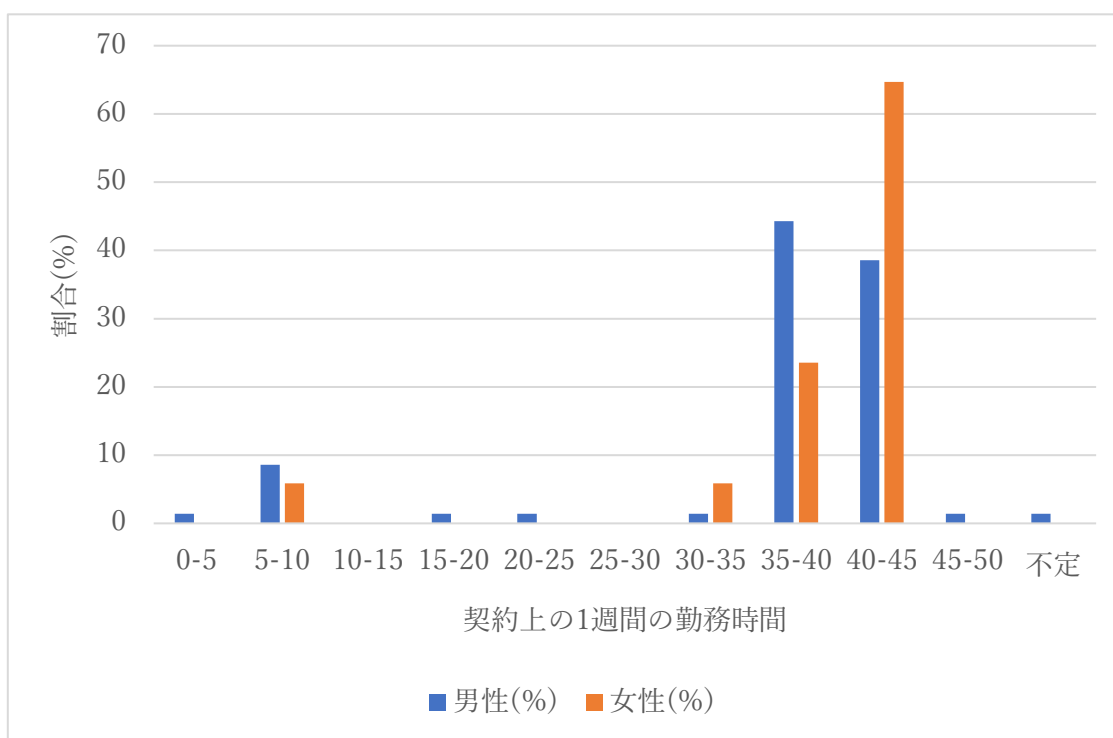


図 1.2.23 契約上の1週間の勤務時間の男女別割合

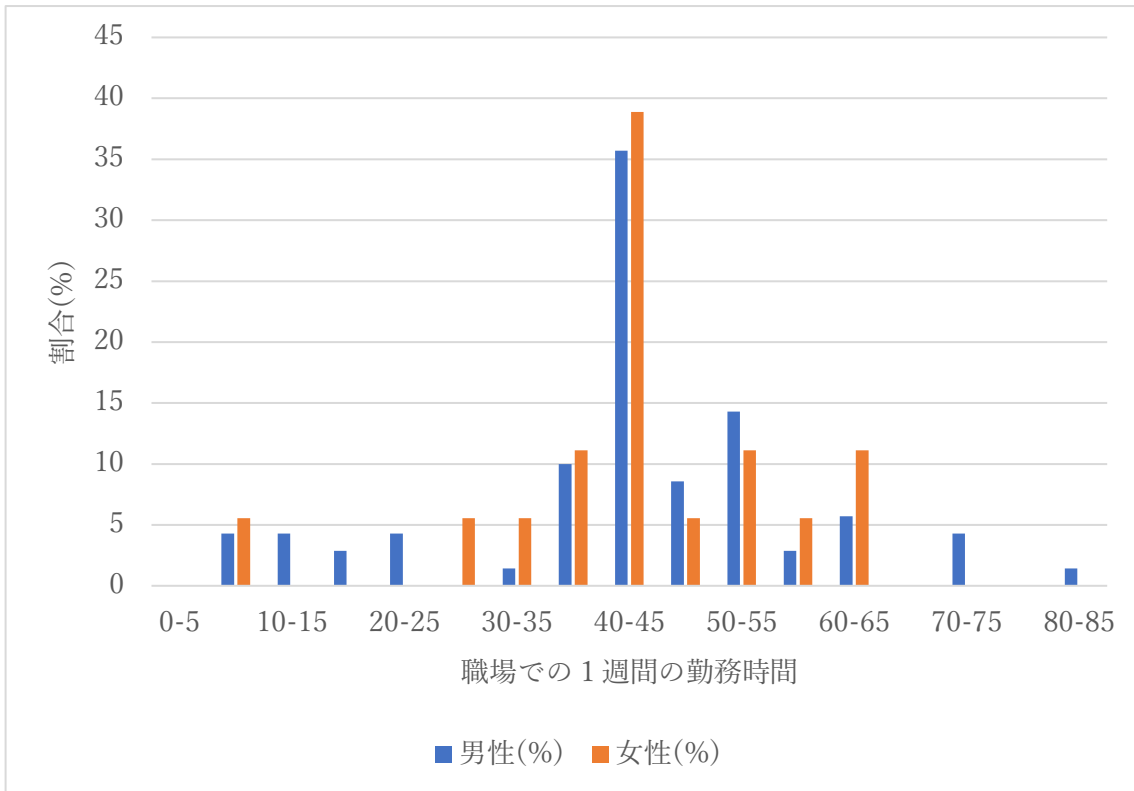


図 1.2.24 職場での1週間の勤務時間の男女別割合

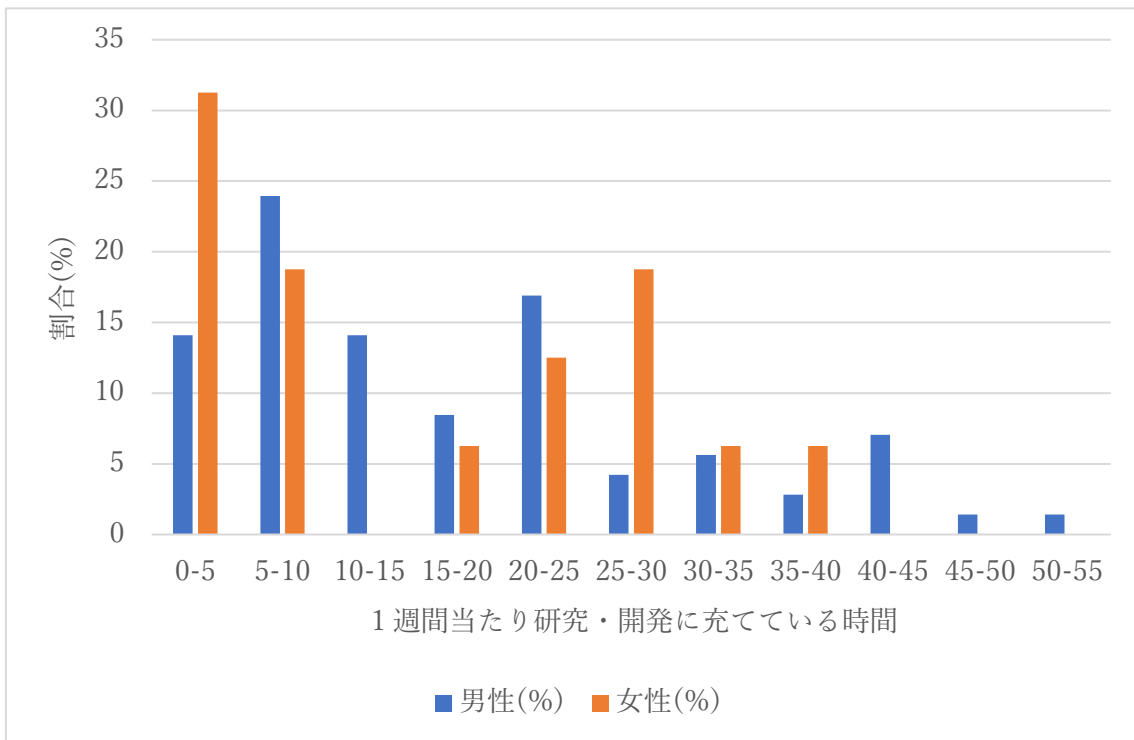


図 1.2.25 1週間あたり研究・開発に充てている時間の男女別割合

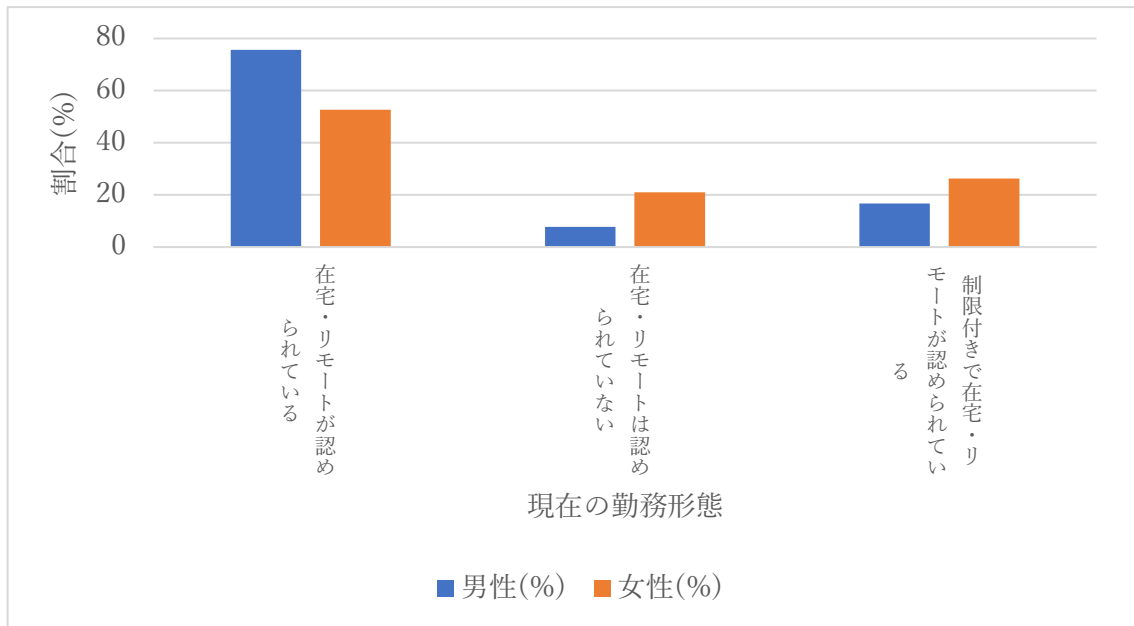


図 1.2.26 現在の勤務形態の男女別割合

1.2.6 在宅勤務・リモートワーク

在宅・リモート勤務が認められている方に在宅・リモートでの勤務時間（1週間あたり）を聞いたところ、最も多いのは男性・女性とも20時間未満であり、次に40時間未満が続いた（図1.2.27）。男女間の差異はあまりなかったが、女性では40時間以上のリモート勤務をしている人が皆無であった。なお、最長は男性で70時間、女性では24時間であった。

リモートの勤務時間のうち研究・開発にあてている時間に関しては、男性・女性とも10時間未満が最も多く、次に10時間以上20時間未満が続いた（図1.2.28）。男女間で比較すると、女性の10時間以上20時間未満の割合がやや高く、長時間（20時間以上）が皆無であった。

性別・年代別にみると、男性は30代40代50代で在宅・リモートの勤務時間が長く、60代で短い（図1.2.29）。そのうち研究・開発に充てる時間は50代で最も短く、60代でやや回復する傾向がみられる。女性では、30代40代50代と年代が上がるにつれて在宅・リモート勤務時間が長くなるのに対し、そのうち研究・開発に充てる時間は年代が上がるにつれて短くなる。なお、20代70代はそれぞれ回答者が1名のみであった。

13-1

在宅・リモートでの勤務時間は1週間あたり何時間ですか。

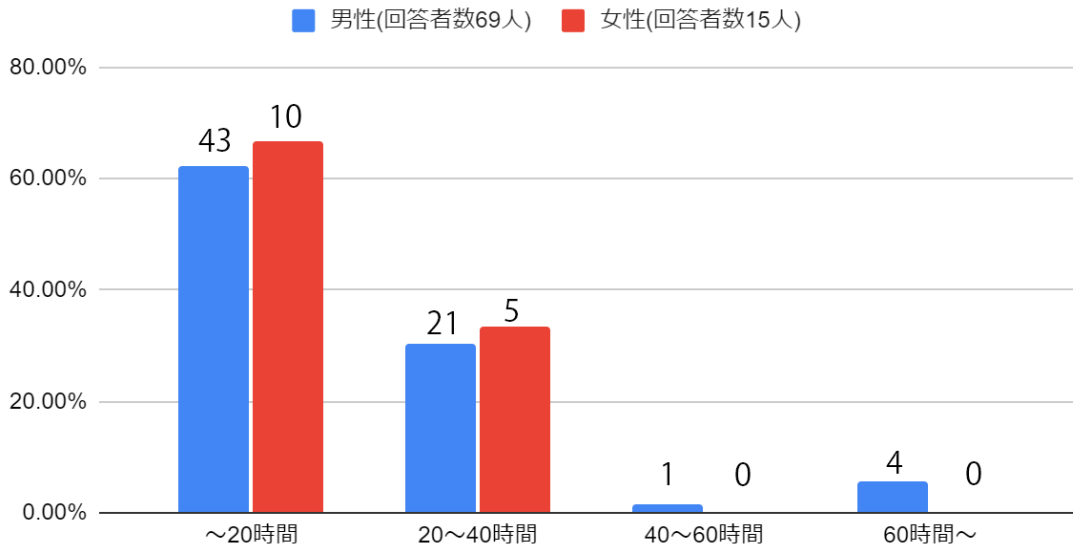


図 1.2.27 在宅・リモートでの1週間当たりの勤務時間

13-2 そのうち研究・開発にあてている時間

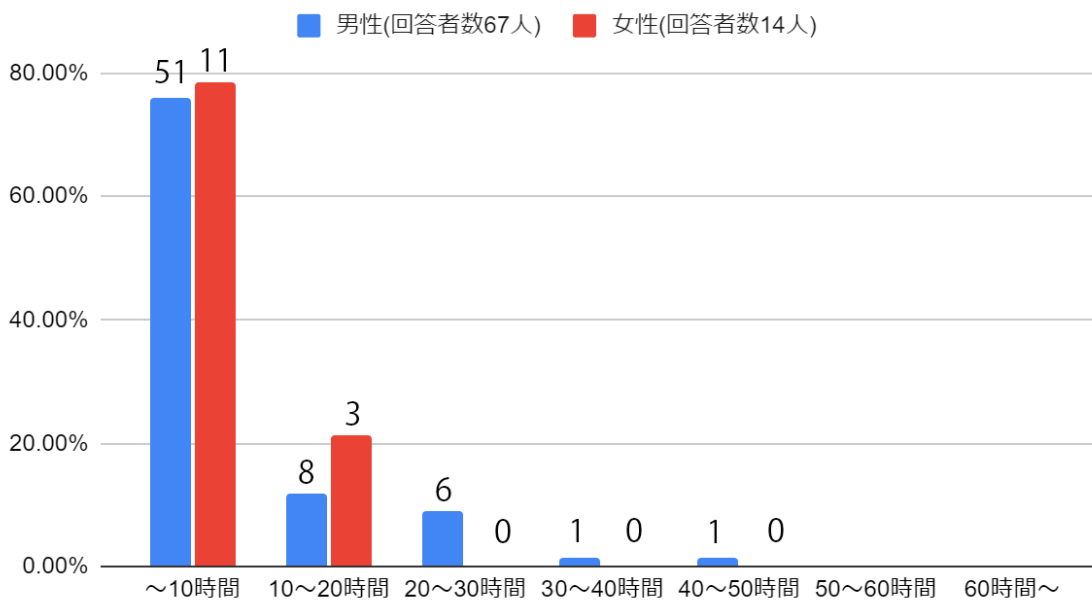


図 1.2.28 在宅・リモートでの勤務時間のうち、研究・開発にあてている時間

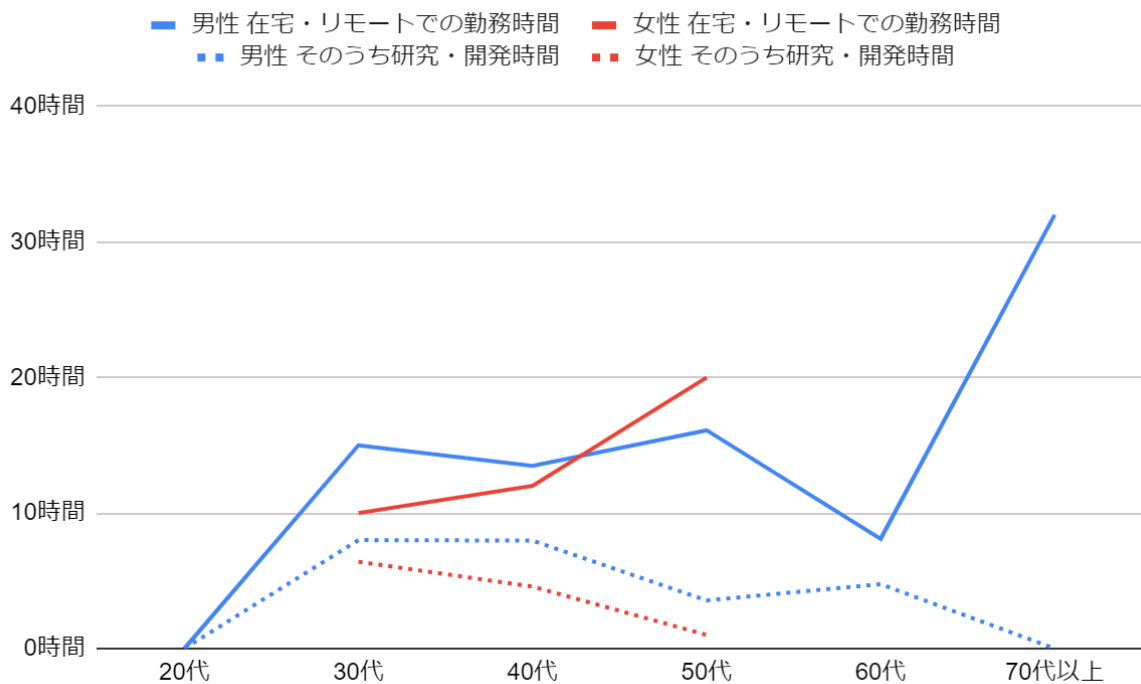


図 1.2.29 在宅・リモートでの年代別勤務時間数

1.2.7 学会参加

SGEPSS 学会への参加状況では、「学会発表したことある」との回答が男女ともに最も多く、その次に多い回答が、男性では「発表なしで聴講のみ」、女性では「参加したかったが断念したことがある」になった（図 1.2.30）。

参加できなかった・参加しにくかった理由としては、男性では「業務の調整がつかなかったため」「日程が合わなかったため」が多く「上司または職場で認めてもらえなかったため」がわずかであったのに対し、女性では「上司または職場で認めてもらえなかったため」「業務の調整がつかなかったため」が多かった（図 1.2.31）。

また、学会に参加のしにくさと職階との関連を調べるために、本設問に回答した人の 2021 年 10 月 1 日の職名を集計したが、様々な職階の人が含まれており、特筆すべき偏りは見受けられなかった（図 1.2.32）。しかしながら、本設問は過去の経験も含めて聞いていることから、現在とは違う職階で学会への参加しにくさを体験した可能性がある。

現時点での学会活動に対する意思については、男女ともに「機会があれば参加したい(オンライン含む)」が最も多かった（図 1.2.33）。

14 SGEPSS学会への参加状況（複数回答）

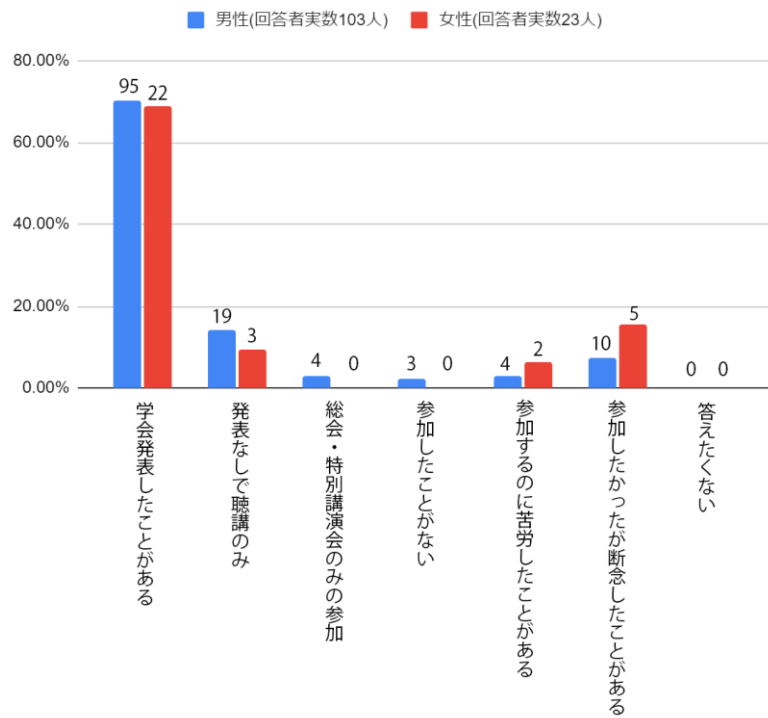


図 1.2.30 SGEPSS 学会への参加状況

14-1

「参加したことがない」「参加するのに苦労したことがある」「参加したかったが断念したことがある」理由は？（複数回答）

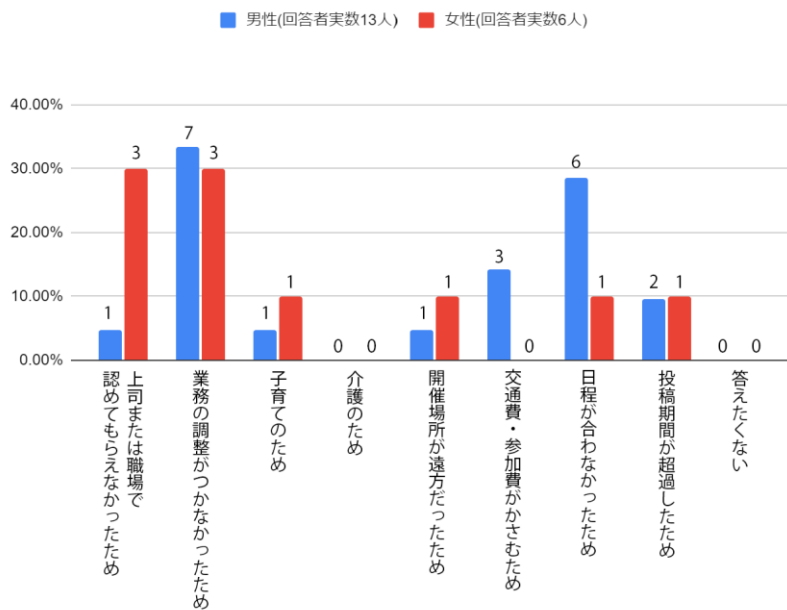


図 1.2.31 SGEPSS 学会へ「参加したことがない」「参加するのに苦労したことがある」「参加したかったが断念したことがある」と回答した理由（複数回答）

14-1 回答者の2021年10月1日現在の職名

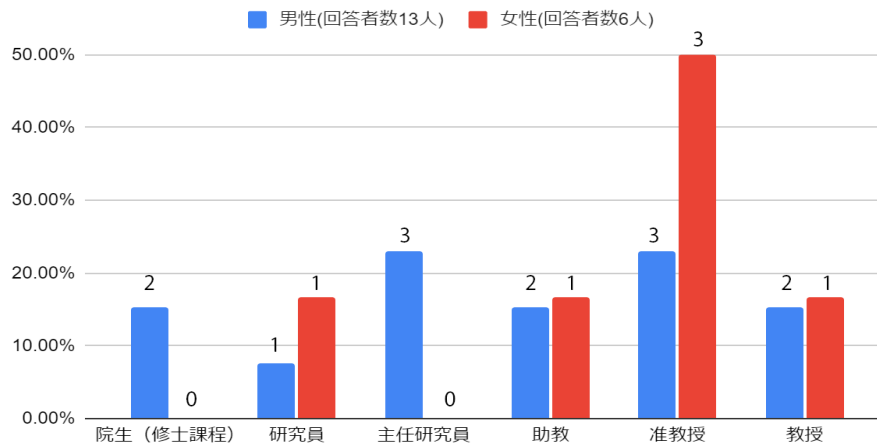


図 1.2.32 SGEPS 学会へ「参加したことがない」「参加するのに苦労したことがある」「参加したかったが断念したことがある」と回答した人の 2021 年 10 月 1 日現在の職名

14-2

現時点での学会活動(研究発表・参加)に対するあなたの意思について該当するものをお答えください

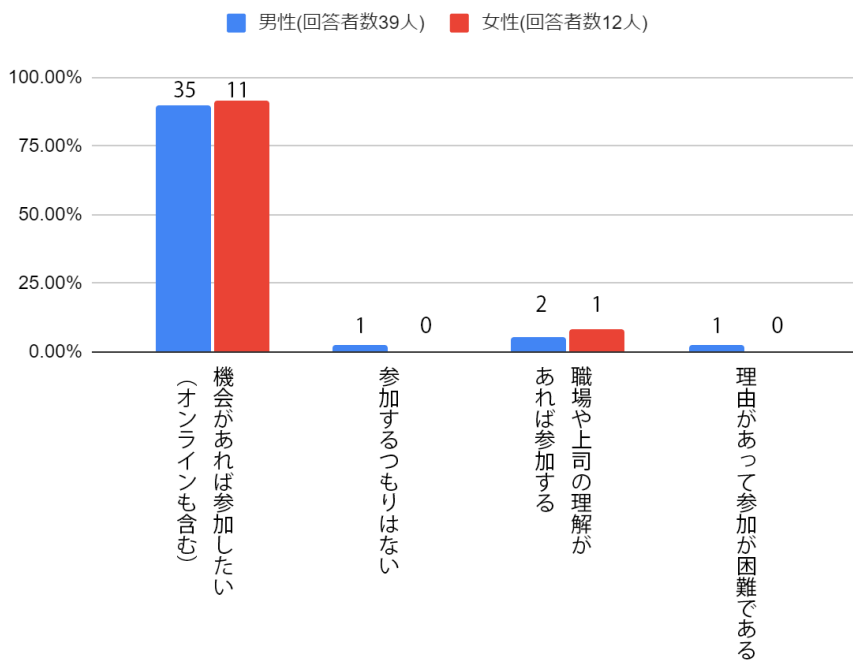


図 1.2.33 現時点での学会活動(研究発表・参加)に対する意思

学会及び研究集会等の開催方法について参加しやすいものを聞いた設問では、男性は「従来どおりの現地開催」「webを使ったオンライン開催(ライブ型)」「ハイブリッド形式」がいずれも30%程度と拮抗したのに対し、女性は「webを使ったオンライン開催(ライブ型)」がやや多い傾向となった(図1.2.34)。「webを使ったオンライン開催(収録型)」を選んだ回答者は男女ともに10%以下であった。

15-1
学会および研究集会等の開催方法について参加しやすいものを教えてください。

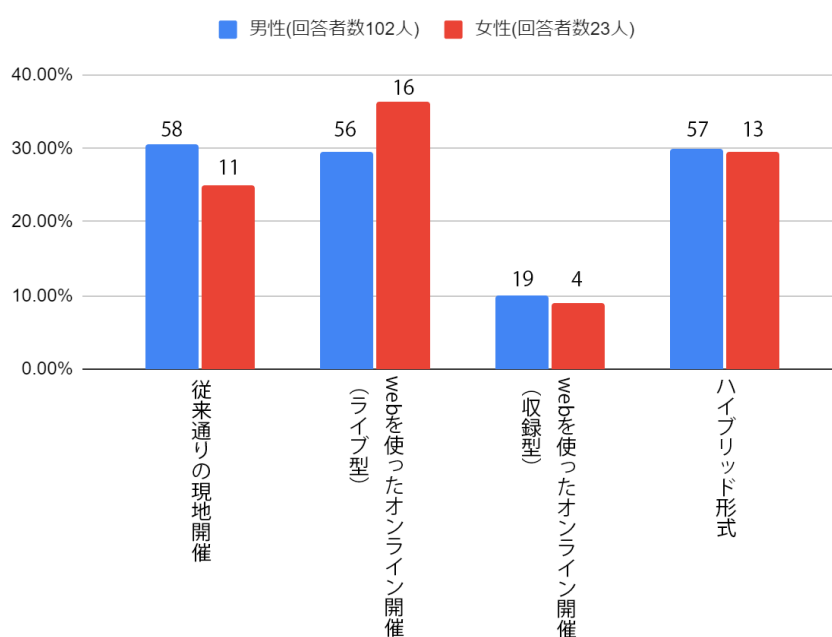


図 1.2.34 学会および研究集会等の参加しやすい開催方法(複数回答)

学会および研究集会等の開催について参加しやすい曜日・時間を聞いた設問では、現地開催の場合は男女ともに平日と答えた回答者が最も多かった(図1.2.35)。ただし、女性の方が平日と答えた回答者が男性よりもやや少なく、土曜日・日曜祝日と答えた回答者がやや多い傾向が見られた。

オンライン開催の場合は、男性は平日の午前と午後17時までを選んだ回答者がそれぞれ20%を超えたが、女性ではその時間帯を選んだ回答者は17~19%にとどまり、土曜日や日曜・祝日の午前と午後17時までを選んだ回答者が男性よりもやや多い傾向が見られた(図1.2.36)。夜20~23時を選んだ回答者は男女ともにどの時間帯よりも少なかったが、女性の方が男性よりもこの時間帯を避ける傾向が見られた。

16-1 現地開催の場合

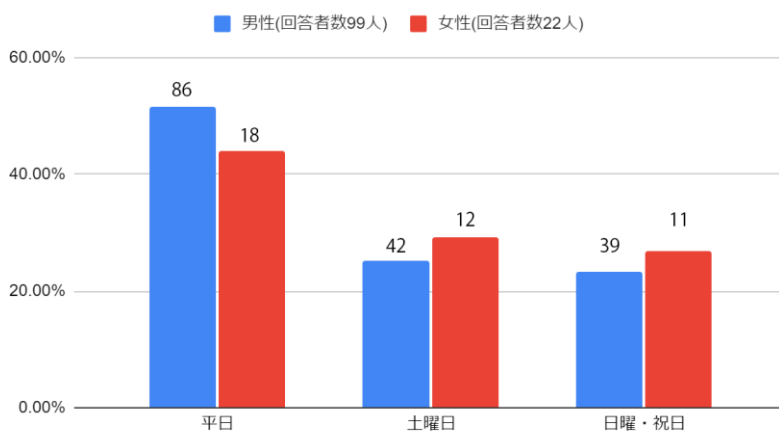


図 1.2.35 学会が現地開催の場合の希望曜日（複数回答）

16-2 オンライン開催の場合

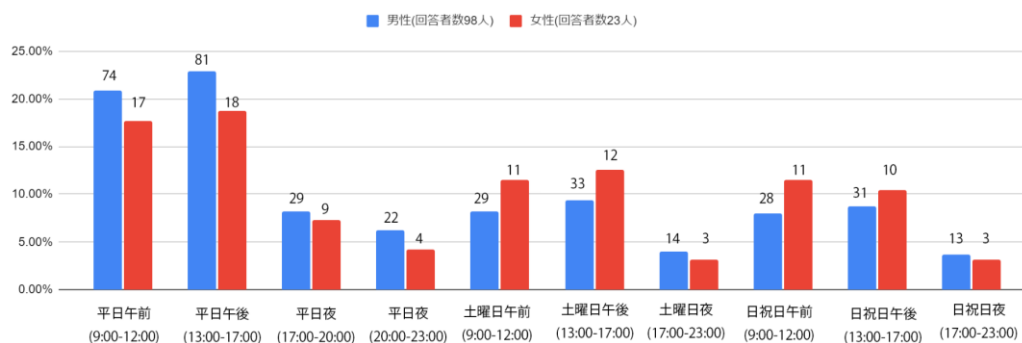


図 1.2.36 学会がオンライン開催の場合の希望日時（複数回答）

「SGEPSS は会員減少および会員の高齢化の問題に直面しています。今後、会員を増やすために取り組むべき事項は何だと思いませんか（複数回答可）」という設問に対して、2件以上の投票を持つ項目は9項目となる（総投票数291、図1.2.37）。「学会の充実」（44）と「海外からの参加のし易さ」（44）といった学会員や研究者に向けた取り組みに対し、「アウトリーチ」（49）、「一般向け講演会」（44）、「SNS等による広報活動」（42）といった外部/一般へ向けた取り組みの拡充に賛同する意見が上位9項目の約半数（46.3%）におよぶ（図1.2.X）。自由コメントの中にも、より積極的な報道発表を進める意見があり、一般および社会に対する学会プレゼンスをこれまで以上に発揮することが、今後の会員数を増やすために重要であるという意見が多い。「アウトリーチ」や「一般向け講演会」といった、外部/一般へ向けた取り組みについて女性の賛同が多い。自由記述の中には学生に対する支援や対策を提案

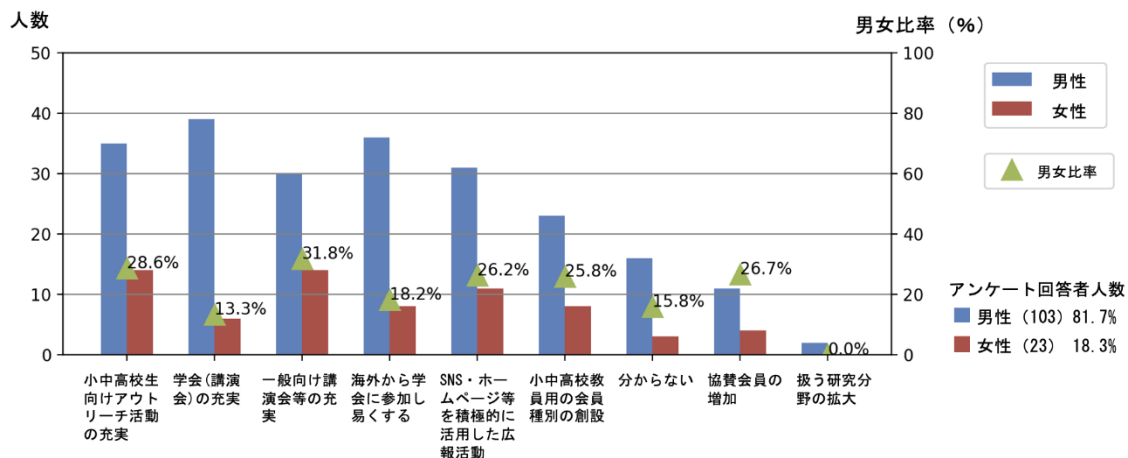


図 1.2.37 今後会員を増やすための取り組むべき課題（複数回答）

する意見が多い。学生が SGEPS 分野に入ってきてやすくなるような取り組み（アウトリーチ、学部生へのアピールなど）を挙げる意見に加えて、就職支援や SGEPS 専門分野に進むキャリアの明確化など、出口への支援を重要視する意見も挙がっている。また、任期無し正規雇用の充実を指摘するような、既存の会員の維持に着目した意見も多くあった。一方で、会員数減少の問題は、少子化などの社会問題の側面が強く、アウトリーチなどは主要な解決方法では無いという意見もあった。

他には、直接的に会員数を増やすような一般会員種別や聴講会員等の創設の提案に加え、他分野からの研究者の参加の促し、他学会分野との共同研究、多様性/マイノリティの尊重、といった意見が見られ、「多様性」を受け入れ理解することの重要性が指摘されている。

1.3 将来に対する意識（設問 18-21）

1.3.1 学生の大学院（博士課程）への進学に対する意識

学生に対して大学院（博士課程）への進学に関する設問に対しては現在修士/学部生となっている対象 15 名のうち、14 名（男性 11 名、女性 3 名）が回答している。このうち、博士課程への進学を考えている学生は 2 名（男女 1 名ずつ）にとどまる（図 1.3.1）。他は「考えていない」が 7 名（男性 6 名、女性 1 名）、「考えたことはあるが進学しない（就職する）」が 5 名（男性 4 名、女性 1 名）となった。

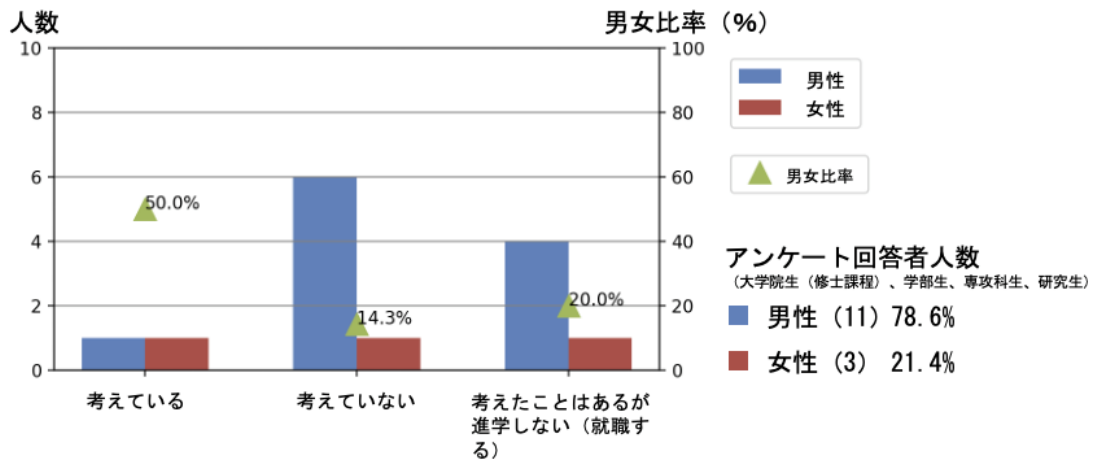


図 1.3.1 学部生・修士学生が大学院（博士課程）への進学を考えているか

博士課程へ進学しない理由について 5 名（男性 4 名、女性 1 名）の学生が回答している（図 1.3.2）。図中では意見数が 2 件以上のものを示している。経済的な理由が多く挙げられており（「経済的に自立したい」(3)、「博士号取得博士課程進学時の授業料・生活費の見通しが立たない」(3)）、博士課程中の研究生生活に不安を抱いていることが窺える。また、博士取得に対するネガティブな意見も多く、「博士取得後の就職が心配」(4) という声に加え、社会の中での評価が低く、費用対効果が少ないという意見も挙げられている。一方で、早く仕事がしたい、民間企業で研究をしたいといった、社会に出て活躍したいというポジティブな意見も出ている。

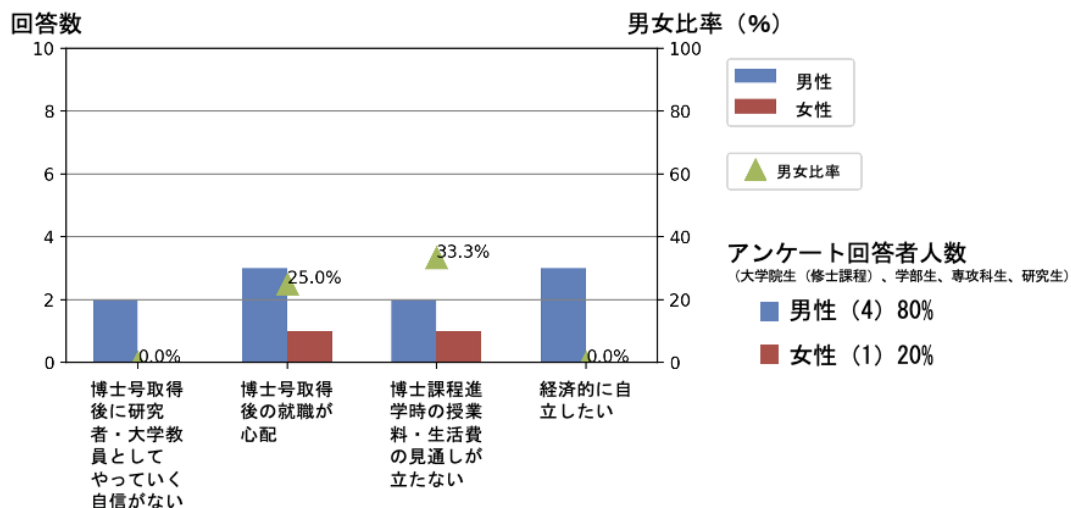


図 1.3.2 大学院（博士課程）へ進学しない理由

博士進学を検討にあたって重要視する点については7名（男性5名、女性2名）からの回答が得られている（図1.3.3）。図中では意見数が2件以上のものを示している。7名全員が挙げたのが「経済的支援の拡充」と「雇用の拡充」であった。「1.2 仕事」で指摘された問題点と重なる。また半数近くが「実験設備や研究資金などの充実」（3）を進学の見込み材料にしている。博士課程中に経験やスキルを上げられるかどうかについても重要視している学生もいることがわかった（「国際学会への参加や留学等、国際的な経験を積む機会が多い」（2）、「就職活動等に有利となるスキルが身に付く」（2）、「共同研究を通じて民間企業等とつながりを持てる」）。博士課程取得後に大学、研究機関、民間企業等での就職が得られるかどうかも重要視されており、「任期無しポストの増加」（3）に加えて、「民間企業における賃金など博士号取得者に対する雇用条件の改善」（3）と「民間企業などにおける博士号取得者の雇用拡充」（3）が挙げられている。

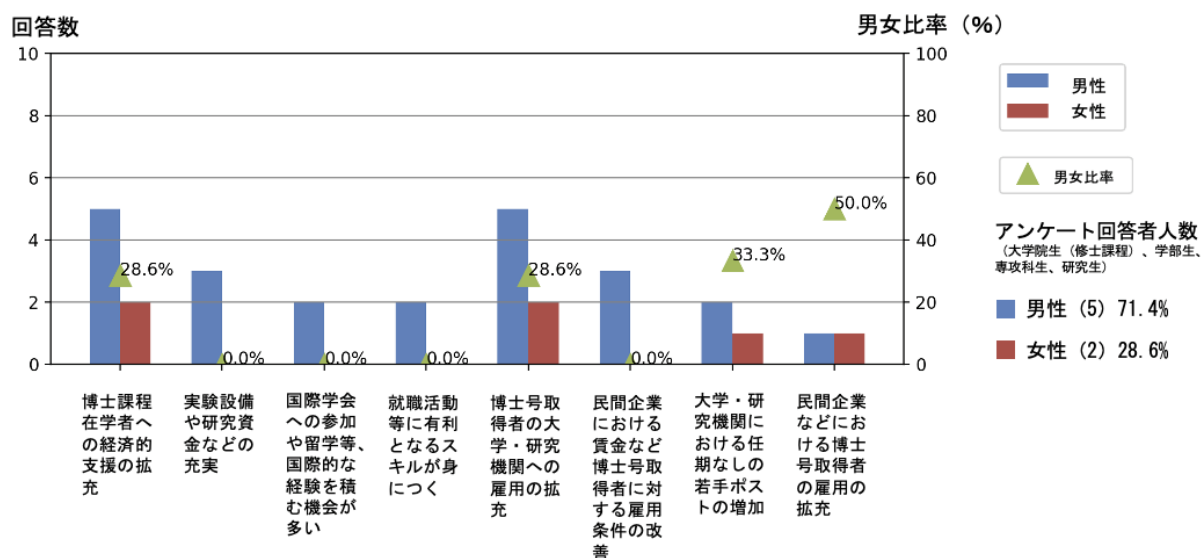


図 1.3.3 大学院（博士課程）への進学にあたって重要視する点

大学・研究機関（国内外問わず）への就職に関する設問に対しては、博士課程の学生8名（男性7名、女性1名）が回答している。回答者全員が大学・研究機関への就職を考えているという結果が得られた（図1.3.4）。

大学・研究機関への就職を考える場合に重要と思われる項目として、雇用の拡大や雇用条件の改善を求める意見が多い（図1.3.5）。これは「1.2 仕事」から得られる問題点と共通点がある。研究環境においては、研究資金や設備が充実していることや雑用がない（少ない）ことを望む学生が半数以上いることがわかる。後者においてのみ言及すると、「1.3.3 昇進・

昇任に対する意識」のアンケートからわかる「上位職に伴う業務をしたくない」「昇進、昇任したくない」の割合が多いことと繋がる。

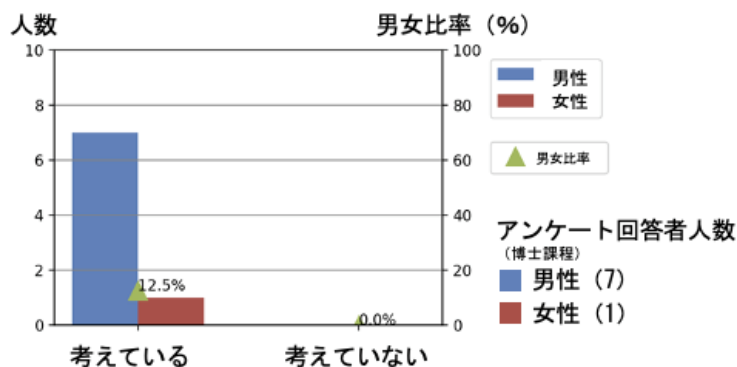


図 1.3.4 博士課程の学生が大学・研究機関（国内外問わず）への就職を考えているか

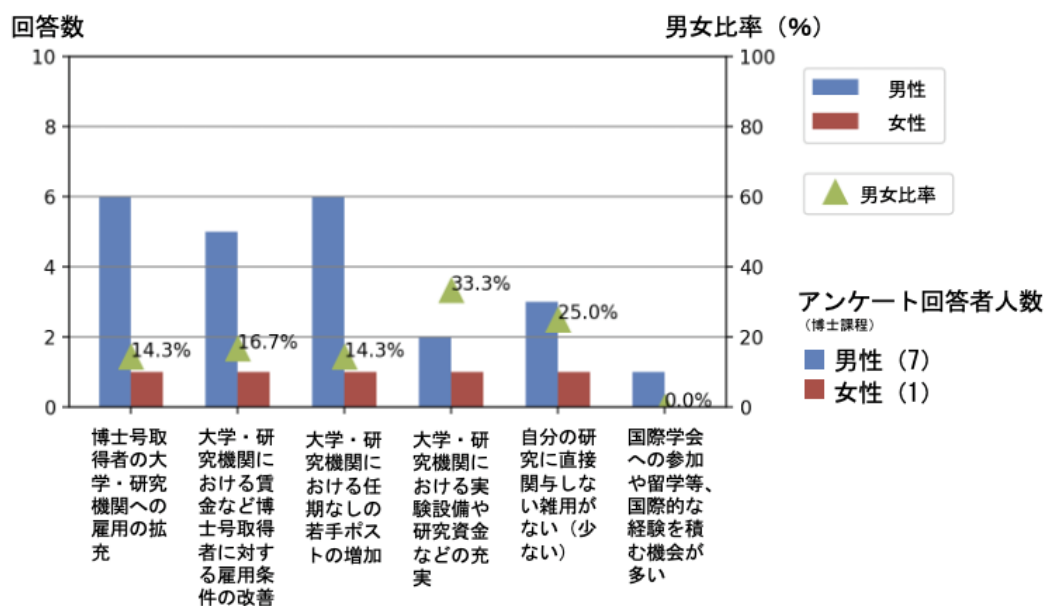


図 1.3.5 大学・研究機関への就職を考える場合に重要と思われる項目

1.3.2 研究者のこれまでの進路選択

「就職前に民間企業等への就職を考えた経験の有無」は、全体で見るとほぼ差が見られず、【考えた】が48%、【考えたことはない】が52%であった（図 1.3.6）。年代別に見ると、60代以上で【考えた】の割合が低下する傾向が見られた（20代は回答数1のため考察から除外）。なお、男女別に見たところ差は全く見られなかったため、図の掲載は省略する。

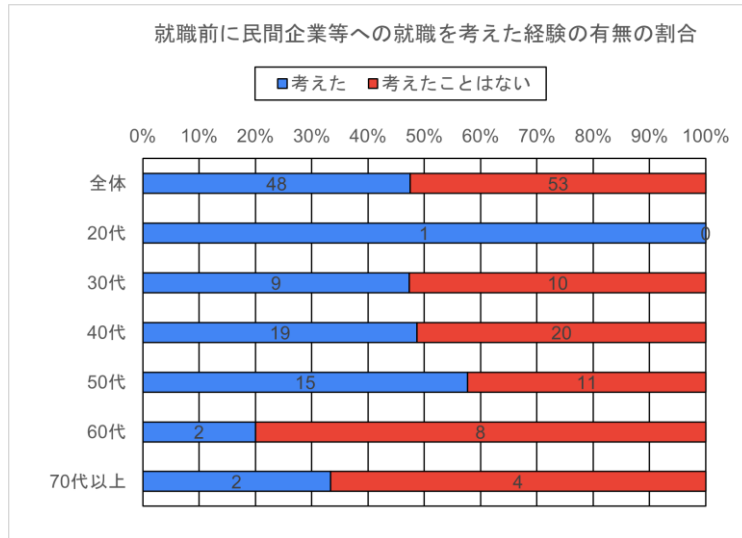


図 1.3.6 民間企業等への就職を考えた経験の有無

次に、民間企業等への就職を考えたことがあるにもかかわらず、大学・研究機関へ就職した理由（複数回答可、上記で【考えた】ことがある方のみ回答）について説明する。

男女ともに最も割合が高かった理由は【自分がやりたい研究が自由にできる】であったが、特に女性での割合が高い（女性は78%、男性は50%、図 1.3.7）。2番目に割合が高いのが、男性では【希望通りのポストがあった】（45%）である一方、女性では【教育と研究の両方が魅力的】（56%）であった。また、年代別では、顕著な差は見られなかった（図の掲載は省略）。

なお、【その他】としては3件の回答があり、「モラトリアムの結果、また、たまたまポストがあった」、「民間企業へ就職できなかった」、「大学にポストがあった、大学院進学前に就職を考えた」という記述があった。

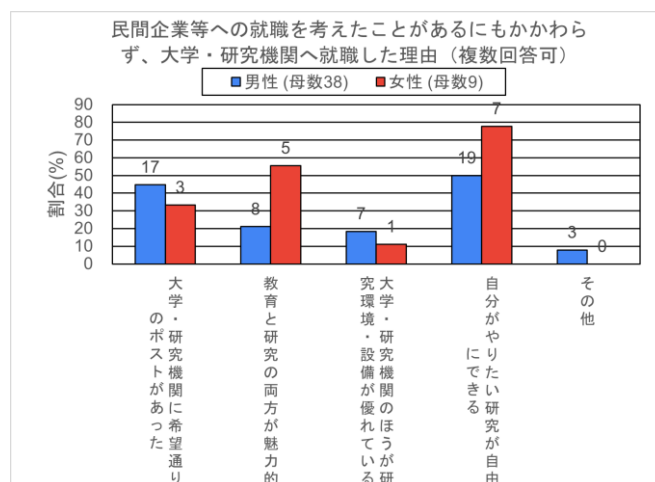


図 1.3.7 民間企業等への就職を考えたことがあるにもかかわらず、大学・研究機関へ就職した理由（複数回答）

1.3.3 昇進・昇任に関する意識

将来の昇進・昇任の希望については、全体では、【昇進・昇任したい】が39%、【昇進・昇任したくない】が33%、【分からない】が28%であり、男女別で見ても大きな差は見られなかった（図1.3.8）。年代別で見ると（20代と70代以上は回答数が少ないため参考程度に留めることとする）、30代では6割以上が【昇進・昇任したい】と回答したが、年代が上がるにつれてその割合は低下する傾向が見られた。

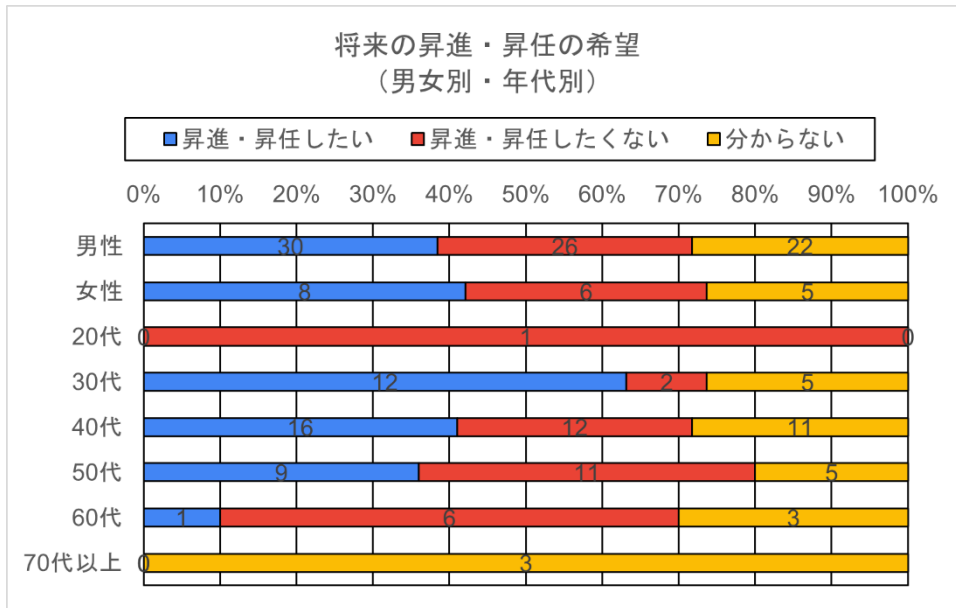


図 1.3.8 将来の昇進・昇任の希望

男女ともに、将来の昇進・昇任を希望しない理由として最も高い割合となったのは、【上位職に伴う業務をしたくない】であった（図1.3.9）。特に女性では圧倒的である（男性61%、女性83%）。2番目に高い割合となったのは、男性では【現状の身分が理想的な働き方】（43%）というやや肯定的な意見であったが、女性では同率で【上位職の仕事環境が悪そうだ】と【上位職の業務が自分にできると思わない】（50%）であった。また、【給与アップを望まない】を選択したのは全体でも2名しかおらず、給与面はほぼ理由となっていないと言える。

なお、年代別に分けた場合、回答数が少ないため20代、30代、70代以上の傾向を議論するには注意が必要であるが、60代では【現状の身分が理想的な働き方】（83%）が最多であった。

なお、【その他】としては3件の回答があり、「上位職に伴う雑事が研究時間を圧迫するため」、「雑用・会議が増えて研究時間が無くなる」、「上位職＝部局長以上を意味しています」という記述があった。図1.2.25より研究時間が非常に少ない現状が明らかとなっているが、ここで最多となった【上位職に伴う業務をしたくない】などの理由の背景にも、上位職に就くことにより研究時間がますます確保できなくなることへの懸念があることが推測される。

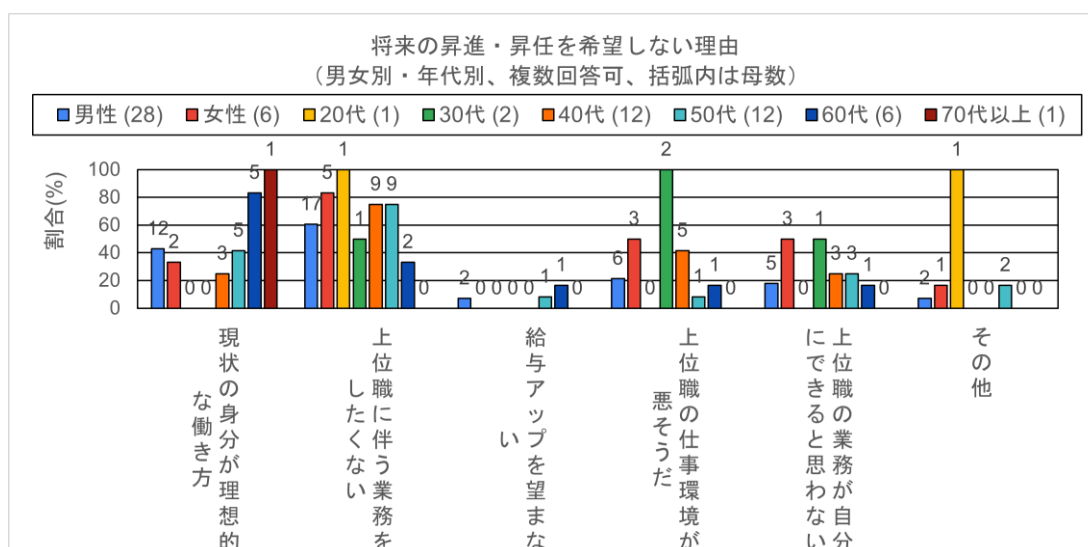


図 1.3.9 将来の昇進・昇任を考慮しない理由（複数回答）

どのような改善があれば、昇進・昇任をしてもよいか（複数回答可、上記で【昇進・昇任したくない】と答えた方のみ回答）という問いには、【とにかく昇進・昇任したくない】が男性では最多（44%）である一方、女性では同率2位（33%）であり、女性の場合は【在宅勤務・リモートワーク】（50%）や【育児・介護等のサポート支援】（33%）、【フレックスタイトム】（17%）、【短時間勤務制度】（17%）などの具体的な制度改善を望む割合が高めであった（図 1.3.10）。

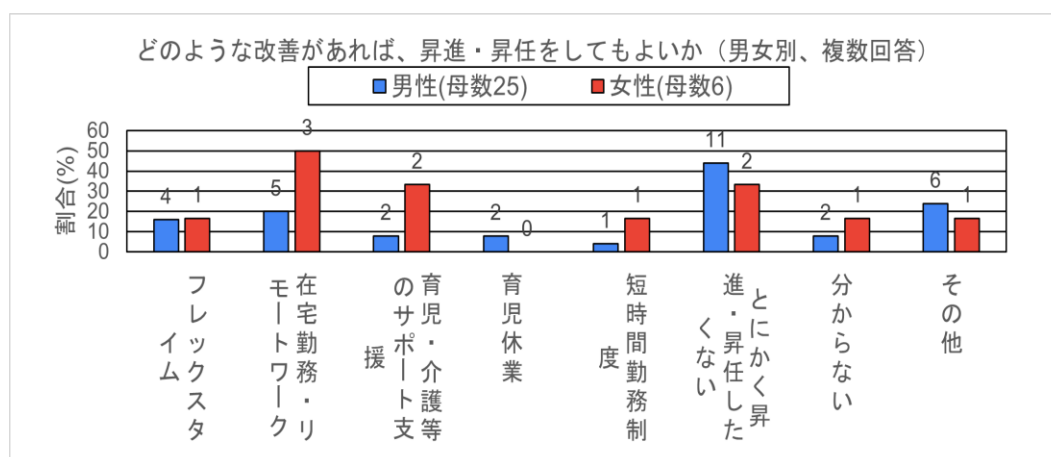


図 1.3.10 どのような改善があれば、昇進・昇任をしてもよいか

なお、【その他】としては7件の回答があり、「世襲制人事制度ではなくなったら。身内しか厚遇できない組織や社会ではなくなったら。女性やLGBTQが管理・幹部職の35%以上を占めるようになったら。」「雑務軽減」、「今より研究時間が確保できるならしても良い」、「大幅な手当の上昇」、「事務サポート体制等の充実」、「研究業務以外の業務の負担軽減」、「やらなければならない学務が減れば」という記述があった。

1.3.4 将来の結婚・子供に関する意識

未婚（結婚歴なし）の方限定の結婚観については、『結婚を考えていますか（考えたことはありますか）』の設問に対して、男性 28 名、女性 8 名の、あわせて 36 名の回答があった。ただし、「未婚（結婚歴なし）」は、本アンケートにおいて既婚・未婚の設問がなかったため、「配偶者・パートナーの有無」で「なし」回答の方と考えて集計してある。男女とも、「考えている（考えたことがある）」の回答が 60%を越え、他の回答を大きく上回ったが、「考えたことはない」の回答も一定数（男性 25%、女性 12.5%）いることが示された（図 1.3.11, 1.3.12）。

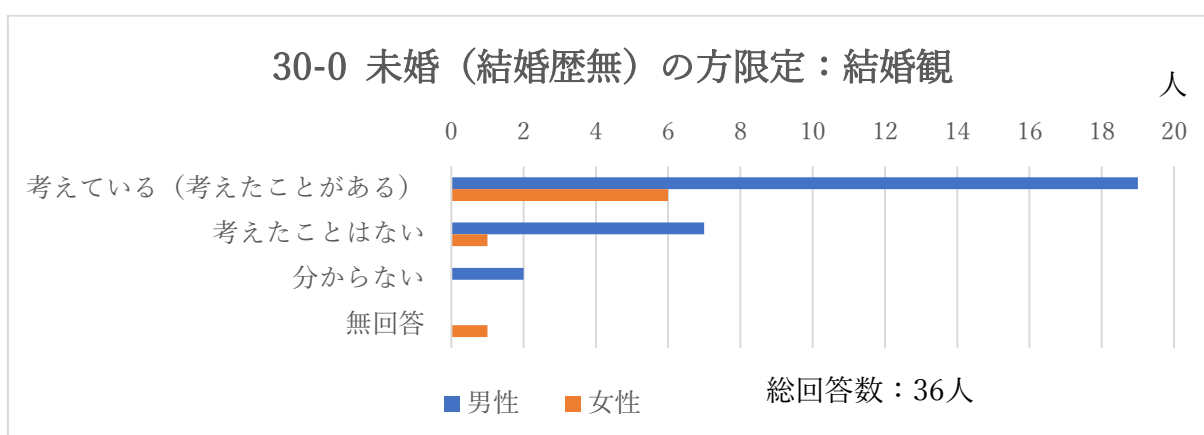


図 1.3.11 未婚（結婚歴なし）の人の結婚観

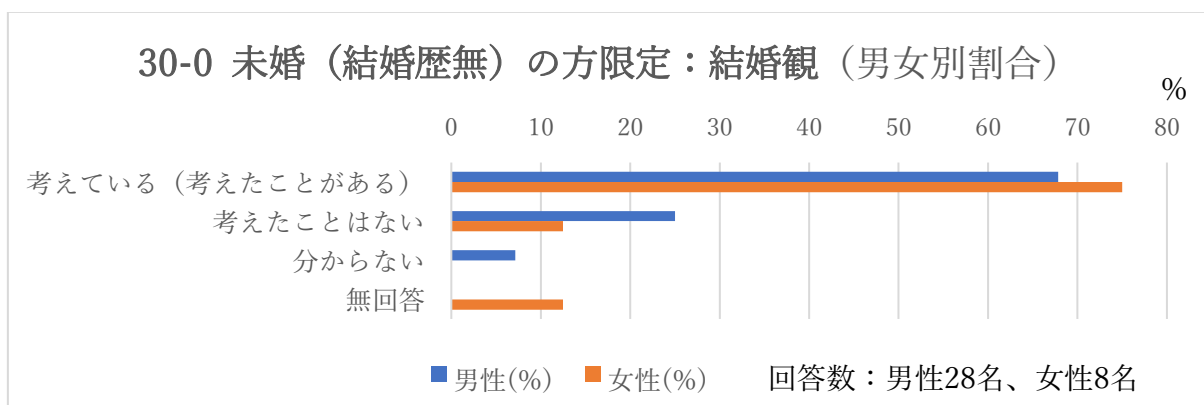


図 1.3.12 未婚（結婚歴なし）の人の結婚観（男女別割合）

『結婚するにあたって障壁となることや結婚を思いとどまらせることは（複数回答可）』の設問に対して、25 名の方から回答があった。

男女合わせた数では、「結婚したい相手・パートナーに巡り合っていない」が最も多い選択となったが、男性で選択した方が圧倒的に多く、女性では 1 名のみの選択であった（図 1.3.13, 1.3.14）。また、続いて多かったのが、「任期付きの職なので見通しが立たない」、「仕

事（研究）に打ち込みたい」であり、さらに続いて、「結婚資金が足りない」、「自由さや気楽さを失いたくない」、「相手・パートナーとうまく付き合えない」が同数であった。さらに続いて、「結婚する必要性を感じない」、「趣味や娯楽の時間を楽しみたい」、などが続いた。

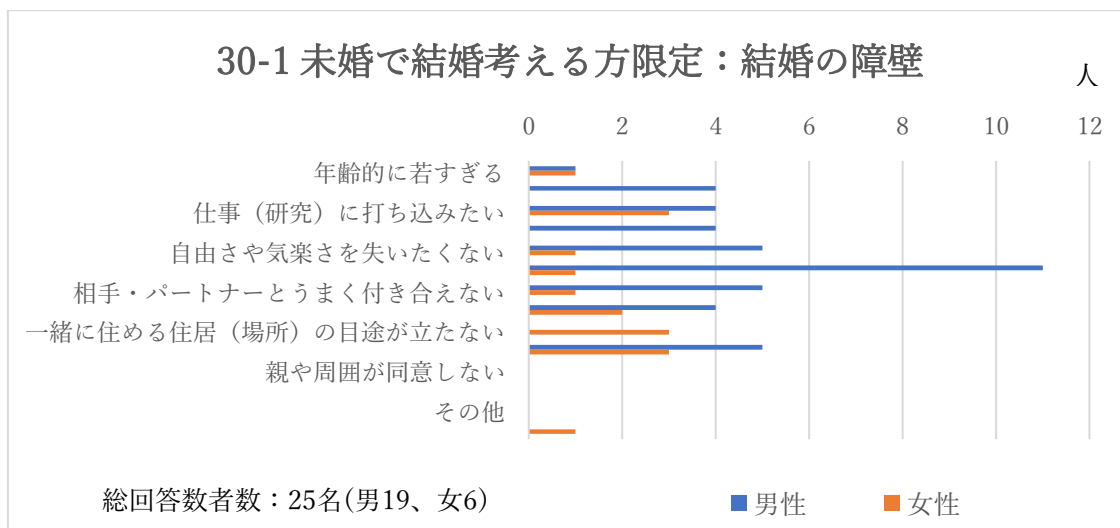


図 1.3.13 未婚で結婚を考えている人が思う結婚の障壁

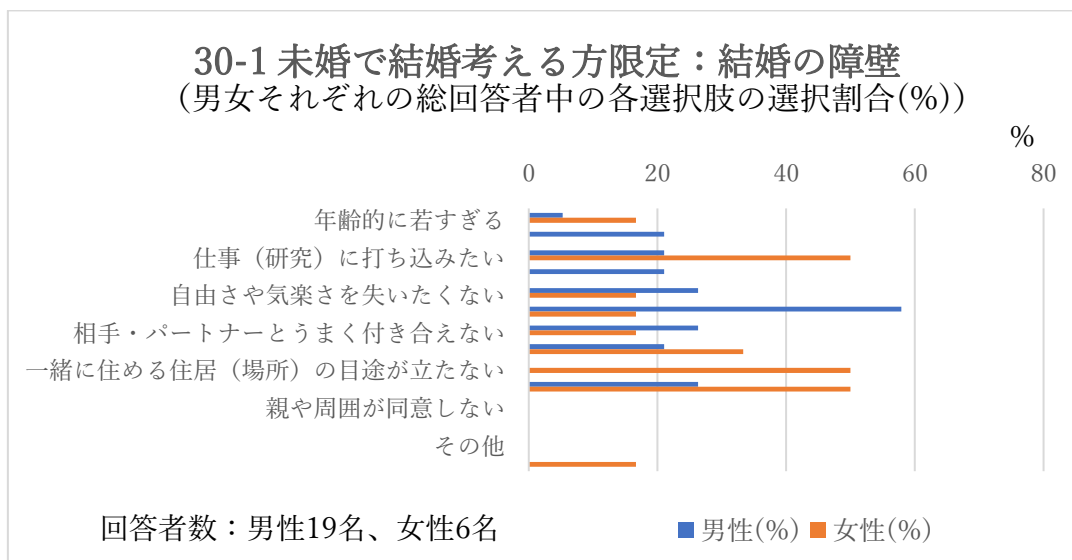


図 1.3.14 未婚で結婚を考える人が思う結婚の障壁（男女別の割合）

『結婚や子育てしやすい環境づくりにおいて重要なことは何だと思いますか（複数回答可）』の設問に対して、25名の方から回答があった。選択された数の多い順では、「十分な収入」、「仕事（研究）と家庭生活を両立できる見通しが立つ」、「博士号取得後すぐに任期なしの職に就ける」、「出産・育児休業の改善」、「良い出会いの場がある」、「奨学金等の借金返済方法の改善」、「分からない」となった。経済的な自立を理由として挙げる方が多い結果となった（図 1.3.15, 1.3.16）。

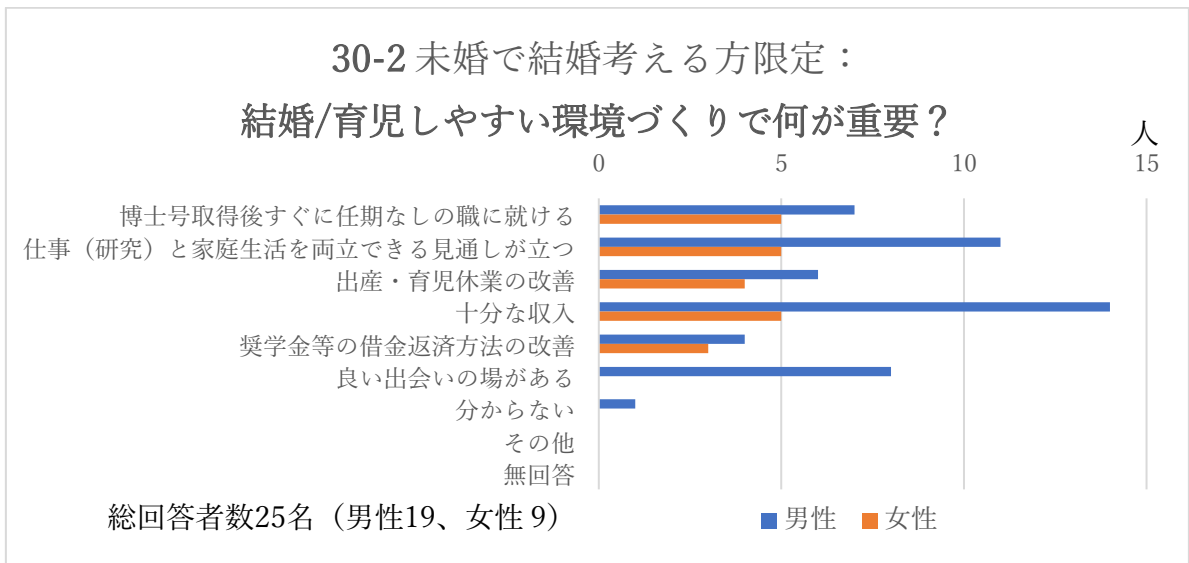


図 1.3.15 未婚で結婚を考える人が思う結婚/育児しやすい環境づくりで何が重要か？

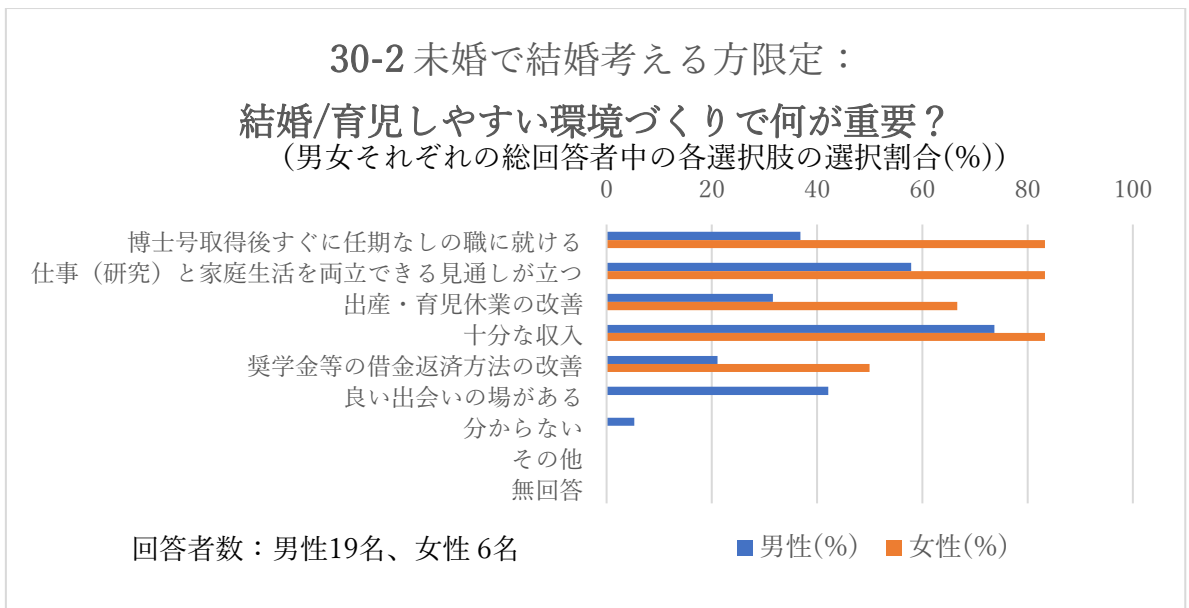


図 1.3.16 未婚で結婚を考える人が思う結婚/育児しやすい環境づくりで何が重要か？（割合）

次に既婚の人に限定した結婚観について意識調査を行った結果について報告する。ただし、「既婚」は、本アンケートにおいて既婚・未婚の設問がなかったため、「配偶者・パートナーの有無」で「あり」回答の方と考えて集計した。

『子供をほしいと考えていますか（考えたことはありますか）』との問いに対して、男女あわせて 88 名（男性 73 名、女性 15 名）から回答を得た。この内、「実際に子供がいる」の回答者が男性 49 名、女性 11 名の計 60 名となり、残る、子供がいない方（男性 24 名、女性 4 名）の方の回答では、子供をほしいと考えている、ないし、考えたことがあると回答

0%

した方が16名、ないと回答した方が4名、わからないが3名、無回答が5名との結果となった(図1.3.17, 1.3.18)。

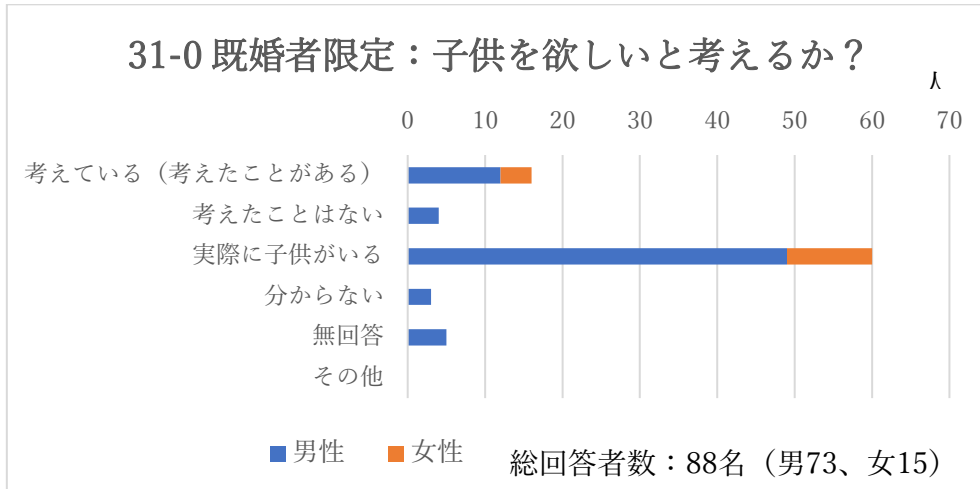


図 1.3.17 既婚者が回答者の場合の子供を欲しいと考えるか？

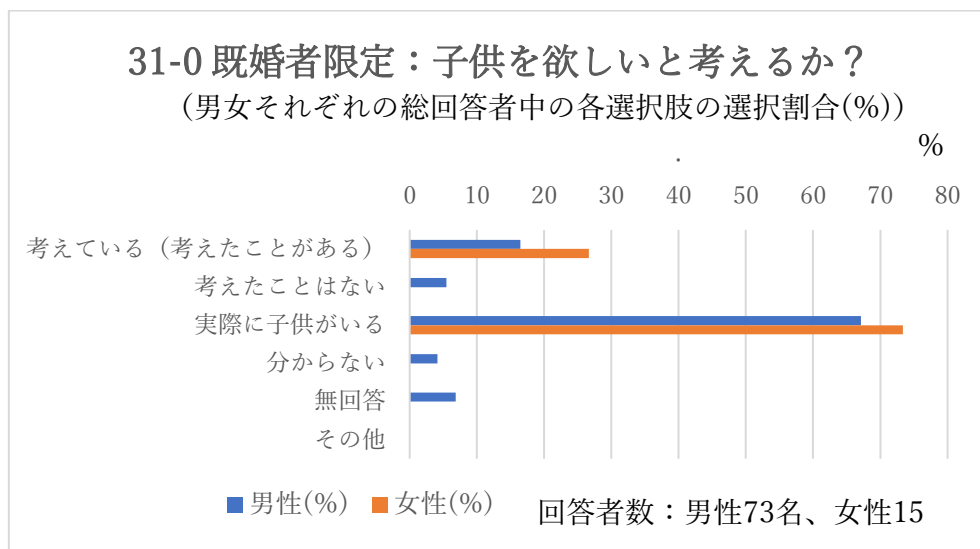


図 1.3.18 既婚者が回答者の場合の子供を欲しいと考えるか？

以下では、「子供をほしいと考えている (考えたことはある)」ないし、子供をもつ方への設問である。

『子育ての障壁になりそうなこと (なったこと) は (複数回答可)』との問いに対して、12の選択肢を用意したところ、結果はかなり分散がみられた(図1.3.19-1.3.22)。その中で、男性の中で回答が多かったのは、「仕事(研究)が忙しい」、次いで、「近くに育児をサポートしてくれる人(祖父母など)がいない」で特に多かった。さらに続いて多かったのは、「仕事(研究)と子育てを両立できそうにない」、「任期付きの職についているため、長期的に安定した収入を得る見通しが立っていない」、「保育園等の定員が少なく入れるかどうか不安

がある」と続いたが、それに続く選択肢の「出産・育児休業により、任期付きの雇用期間が終了してしまう」、「配偶者・パートナーと別居中」、「出産・育児休業により仕事（研究）が中断してしまう」、「出産・育児休業により収入が減ってしまう」、等も一定数あった。女性の回答数では「わからない」「答えたくない」以外のすべての選択肢に多少の多い少ないはあっても回答が分散する結果となった。また、無回答数が男性 20、女性 3 と多かったが、子供を欲する方では無回答がなく、無回答は子供有の方のみという結果となった。なお、選択肢に「配偶者、パートナー、同居者等の理解」を挙げておらず、この選択肢があれば選んでいたとの声があった。

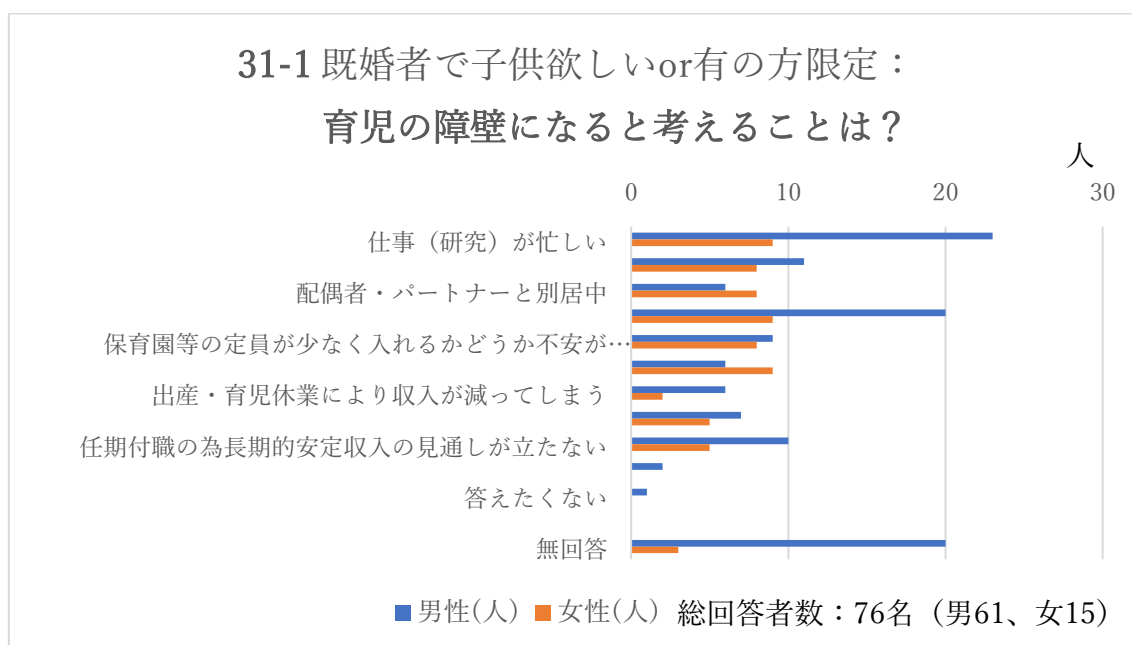


図 1.3.19 既婚者で子供が欲しいあるいは子供がいる回答者の育児の障壁になると考えることは？

31-1 既婚者で子供欲しいor有の方限定：
育児の障壁になると考えることは？(男女別回答選択割合)

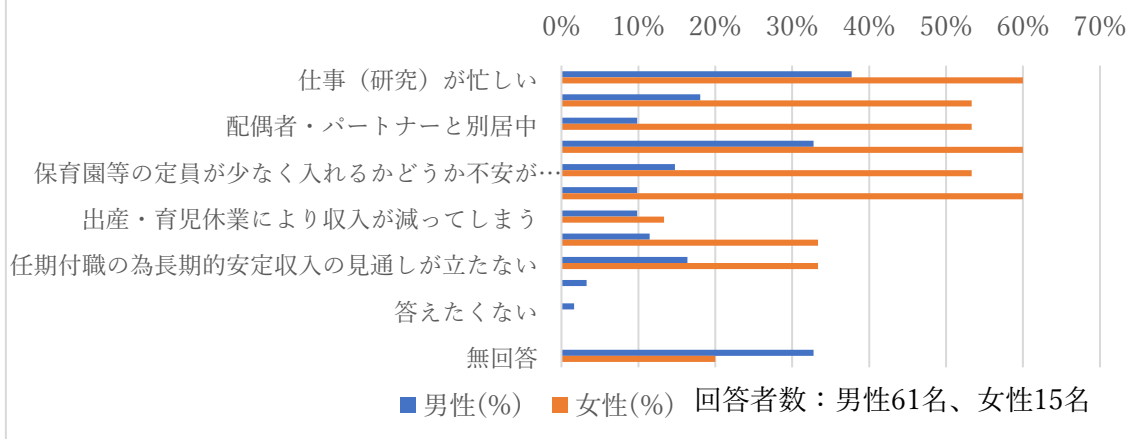


図 1.3.20 既婚者で子供が欲しいあるいは子供がいる人が育児の障壁になると考えることは？

31-1 既婚者限定：男女・子供欲しい/子有別：
育児の障壁になると考えることは？

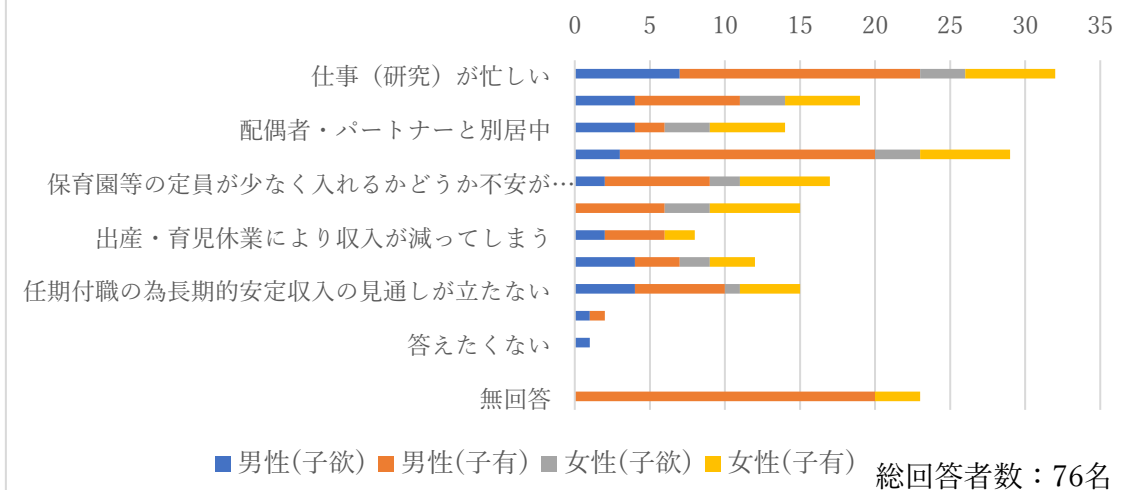


図 1.3.21 既婚者で子供が欲しいあるいは子供がいる人が育児の障壁になると考えることは？

31-1 既婚者限定：男女・子供欲しい/子有別： 育児の障壁になると考えることは？

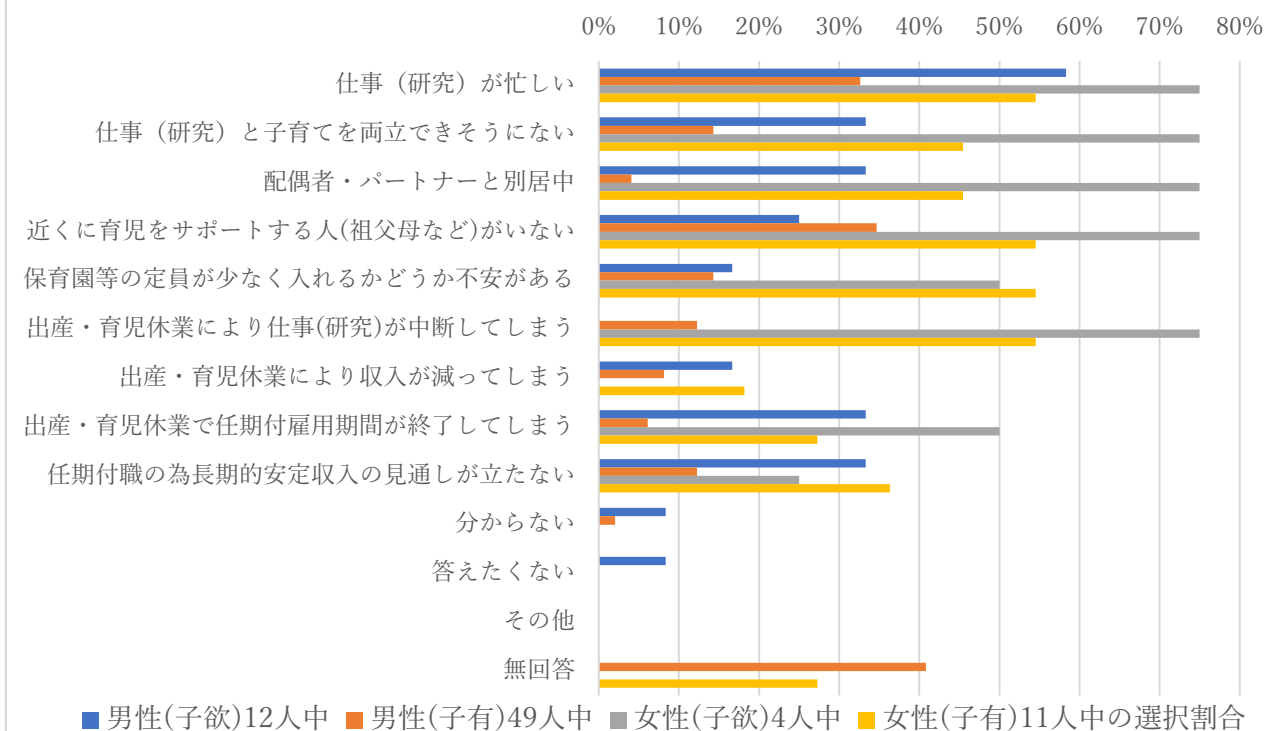


図 1.3.22 既婚者で育児の障壁になると考えることは？

『子育てしやすい環境づくりにおいて重要なことは何だと思えますか(複数回答可)』との問いに対して、76名(男性61名、女性15名)からの回答を得た。

男性では、「在宅勤務・リモートワーク制度の充実」が最も多く、次いで、「職場の上司・同僚の理解がある」、「出産・育児休業しても雇用が保証されている」、「配偶者・パートナーと同居できる」、「博士号取得後すぐに任期なしの職に就ける」、「保育園の増加・子供の定員の増加」、「出産・育児休業を考慮した業績評価がなされる」、「育児をサポートしてくれる人(祖父母等)が近くに住んでいる」と続いたが選択肢それぞれに一定数の選択があった(図1.3.23, 1.3.24)。女性でも選択はばらけたが、「職場の上司・同僚の理解がある」が最も多く、次いで、「出産・育児休業しても雇用が保証されている」となった。

なお、選択肢に「配偶者・パートナー・同居者の理解」は挙げていなかった。

31-2 既婚者で子供欲しいor有の方限定：

育児しやすい環境づくりで何が重要か？

人

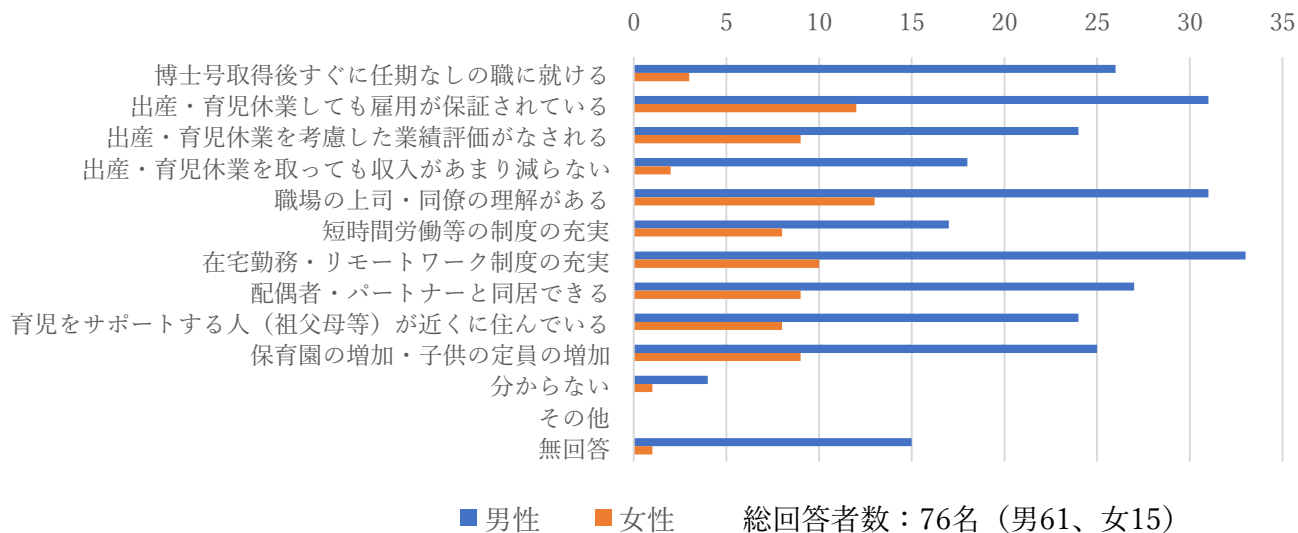


図 1.3.23 既婚者で子供が欲しいあるいは子供がいる人が育児しやすい環境づくりで何が重要か？

31-2 既婚者で子供欲しいor有の方限定：

育児しやすい環境づくりで何が重要か？

（男女各総回答者数中選択肢の選択割合）

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%

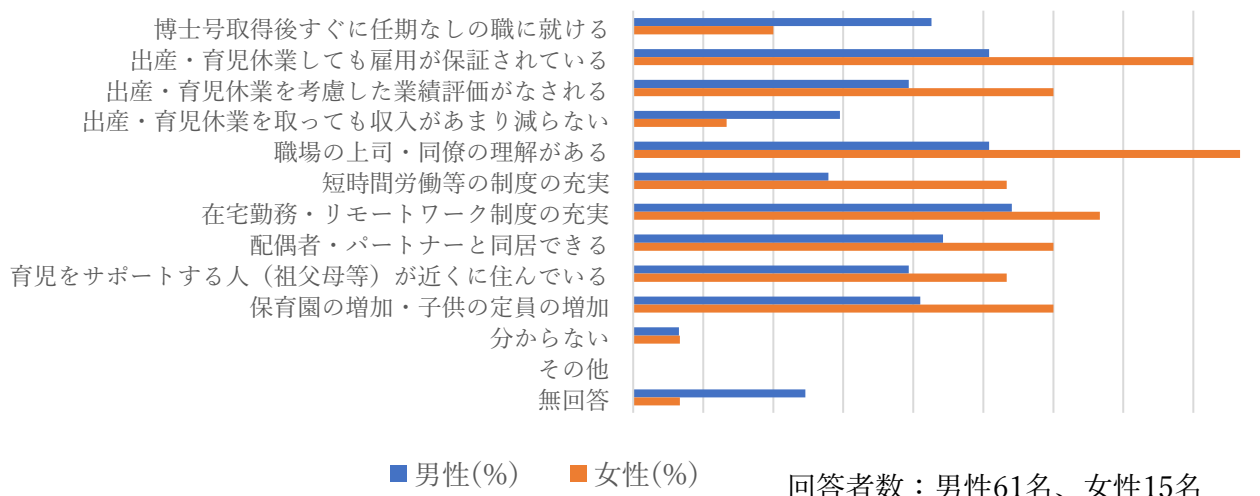


図 1.3.24 既婚者で子供が欲しいあるいは子供がいる人が育児しやすい環境づくりで何が重要か？

1.4 仕事と家庭（設問 22-31）

1.4.1 配偶者・パートナー

配偶者・パートナーの有無について、回答者の約 70%に配偶者・パートナーがおり、大きな男女差は見られなかった（図 1.4.1）。年代別で見ると、配偶者・パートナーがいるのは、20代では 5%であったが、30代では 55%に上昇し、60代以上では 100%であった。

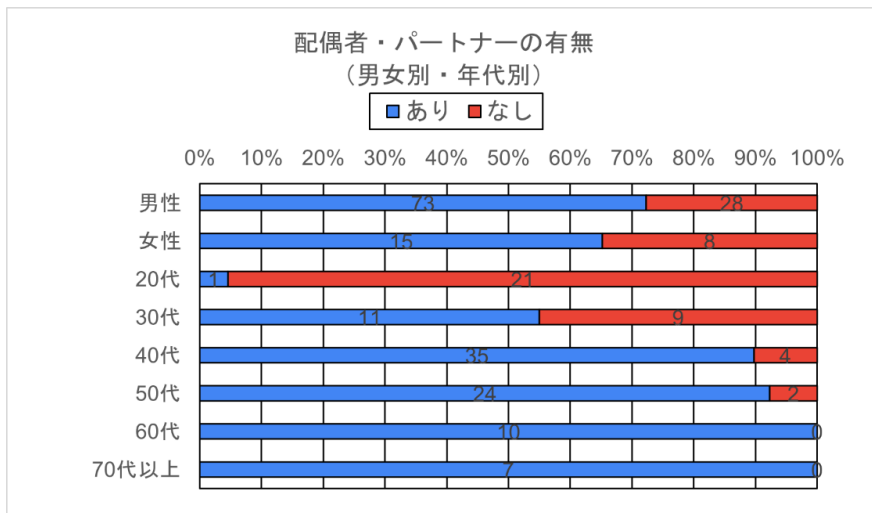


図 1.4.1 年代別の配偶者・パートナーの有無

また、男女別・雇用形態別で分けて見たところ、【女性かつ任期・契約期間付きの職】は回答数が少ないため参考程度に留めるが、他の分類では、配偶者・パートナーがいる割合は 85%前後であり、男女別や雇用形態別では大きな差は見受けられなかった（図 1.4.2）。

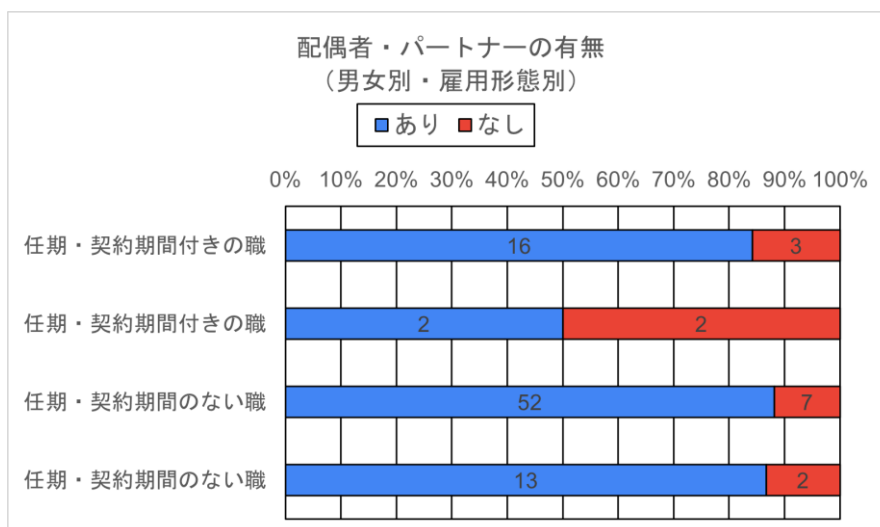


図 1.4.2 任期付き・なしごとの配偶者・パートナーの有無

配偶者・パートナーとの同居・別居（上記で【配偶者・パートナーあり】の方のみ回答）について、配偶者・パートナーがいる場合、男性は92%が同居している一方、女性は同居しているのは60%に止まり、男女で顕著な差が見られた（図1.4.3）。

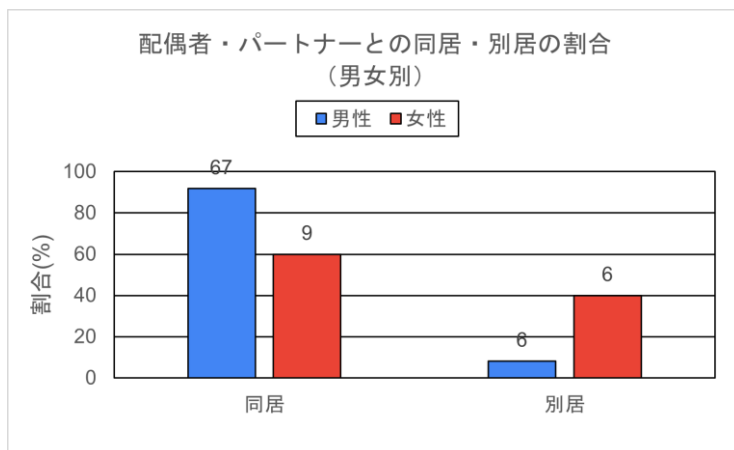


図 1.4.3 配偶者・パートナーとの同居・別居の割合

配偶者・パートナーの職は、【専業主婦・主夫】が男性では最多（41%）であったが、女性では0%であった（図1.4.4）。一方、女性での最多は【大学・研究機関等(研究技術職)】の53%、次いで【公務員】が20%であり、男女で顕著な差が見られた。男性研究者の配偶者・パートナーは半数近くが専業主婦である一方、女性研究者はほぼ100%共働きの状況と言える。

なお、【その他】としては7件の回答があり、「パート」2件、「学校」、「大学音楽部で実技を教えておりましたが定年退職」、「主婦」、「無職」、「組合職員」という記述があった。

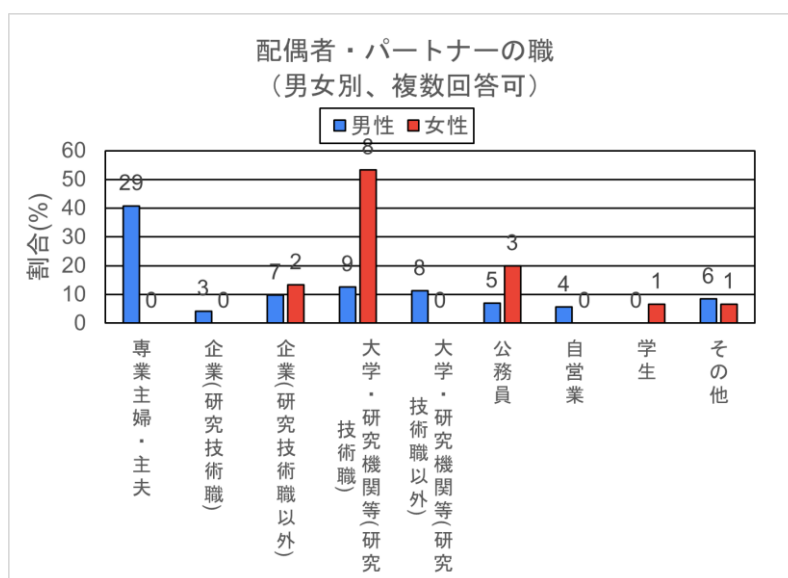


図 1.4.4 配偶者・パートナーの職

配偶者・パートナーの職の任期・契約期間の有無について、女性の配偶者・パートナーは、学生・その他以外を除くと全て【任期・契約期間のない職】(特任・非常勤・任期付き研究員・契約社員・派遣等を含む)であった一方、男性の配偶者・パートナーには、【任期・契約期間のない職】(正社員・自営業を含む)が14%含まれていた(図1.4.5)。

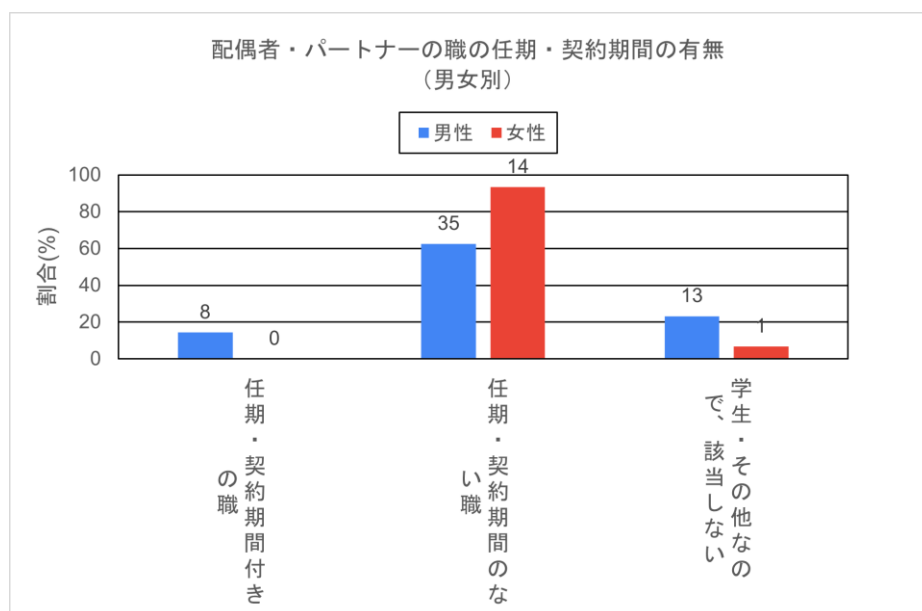


図 1.4.5 配偶者・パートナーの職の任期・契約期間の有無

配偶者またはパートナーとの別居の経験を有するのは、男性は25%、女性は73%であり、男女で差が顕著に見られた(図1.4.6)。男性では、配偶者・パートナーが【専業主婦】である割合が41%であるため(図1.4.4より)、別居を回避できる可能性が高いと推測される。

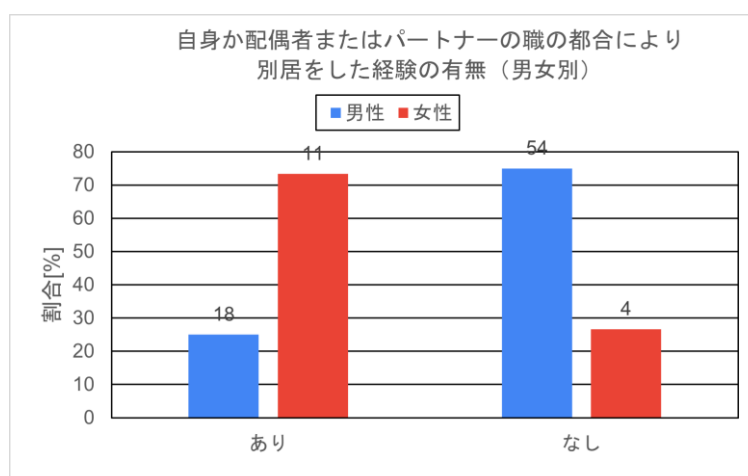


図 1.4.6 配偶者またはパートナーの職の都合により別居をした経験の有無

図 1.4.7 は、別居年数を示している。男性が2年以上3年未満の別居期間が最も多かったのに対し、女性は、5年以上6年未満および10年以上が最も多くなっており、女性のほうがより長い別居期間になっている。

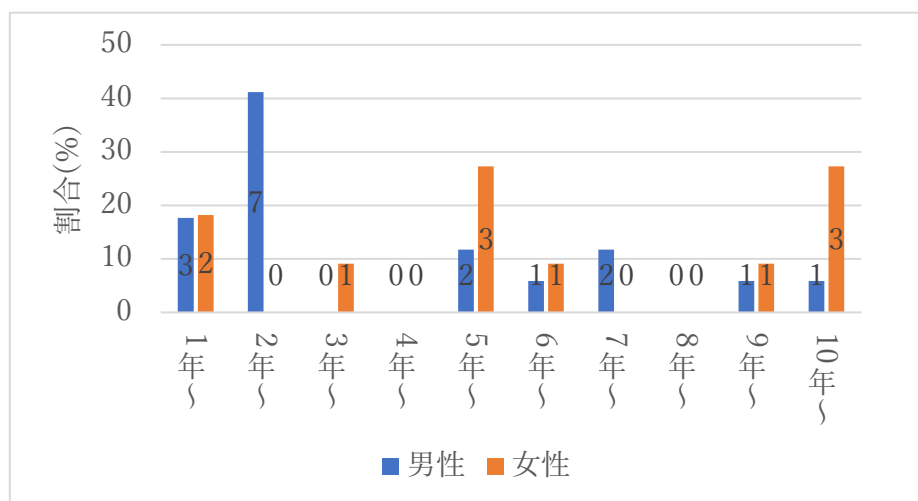


図 1.4.7 別居の年数

別居解消に向けての検討については、男性が「検討しなかった」の回答が最も多かったのに対して、女性は「検討しなかった」がゼロであり、「検討した結果別居が解消した」と「検討したが別居は解消しなかった」がほぼ同数だった（図 1.4.8）。女性のほうが積極的に別居解消に向けて検討している傾向がある。

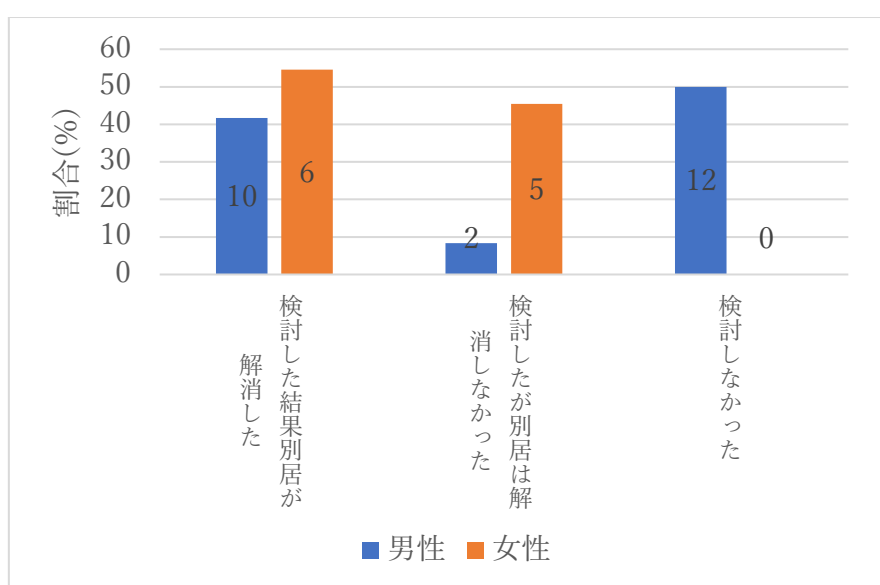


図 1.4.8 別居解消の検討の有無

所属機関に同居支援制度（または帯同雇用制度）があるかどうかを尋ねたところ（複数回答）、男性は「分からない」と回答した人が最も多く、女性は「制度は特にない」と回答した人が最も多かった（図 1.4.9）。

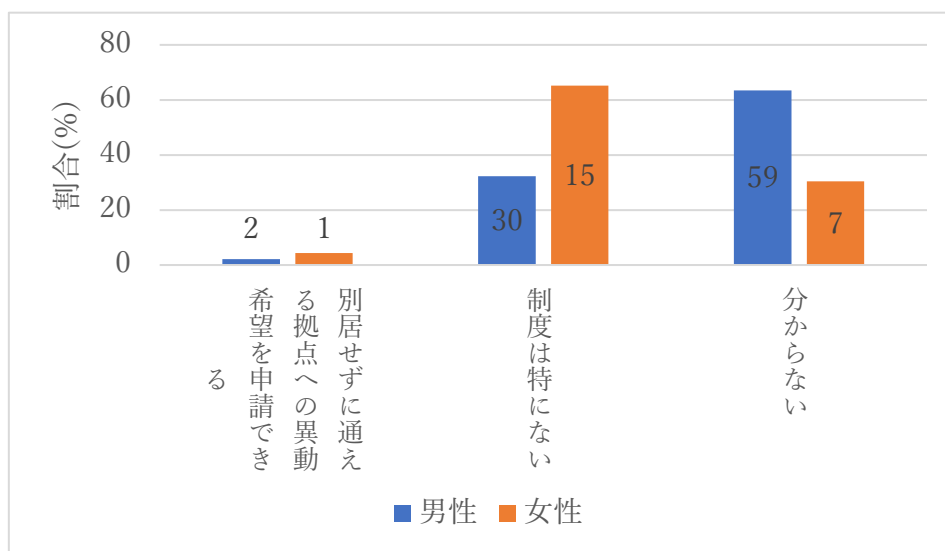


図 1.4.9 所属機関の同居支援制度の有無

同居支援制度があれば利用したいか？の設問には、男女とも「利用したい」が最も多かった（図 1.4.10）。

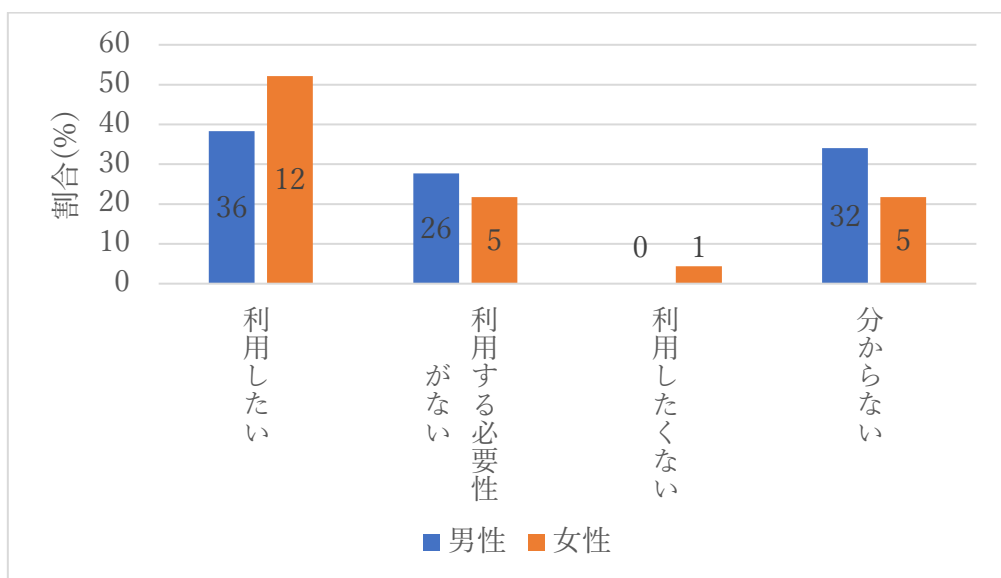


図 1.4.10 同居支援制度がある場合の利用希望

1.4.2 子供の人数

子供の人数は、男女とも0人が最も多く、次いで多かったのが男性は2人が多く、女性は1人だった(図1.4.11)。

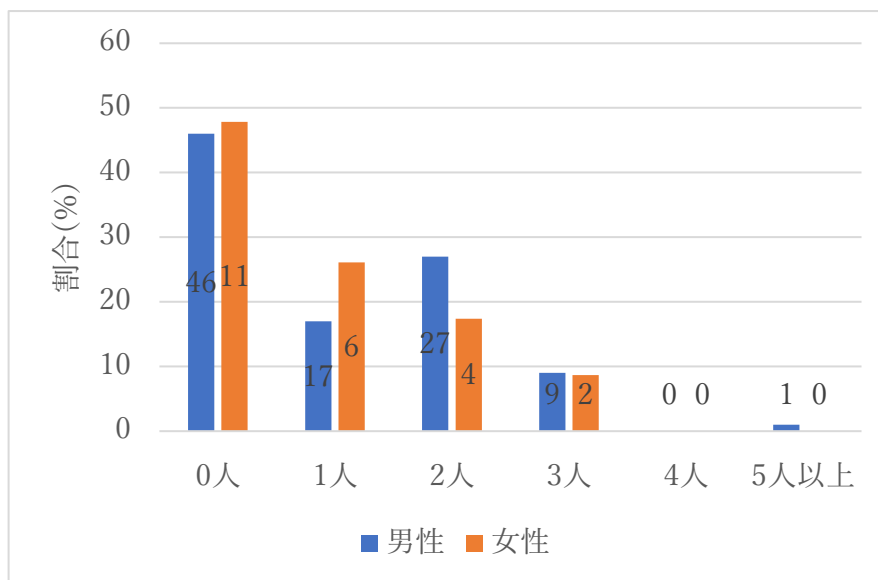


図 1.4.11 子供の人数

子供の年齢は、男女とも小学生が最も多く、次いで多かったのが社会人だった(図1.4.12)。

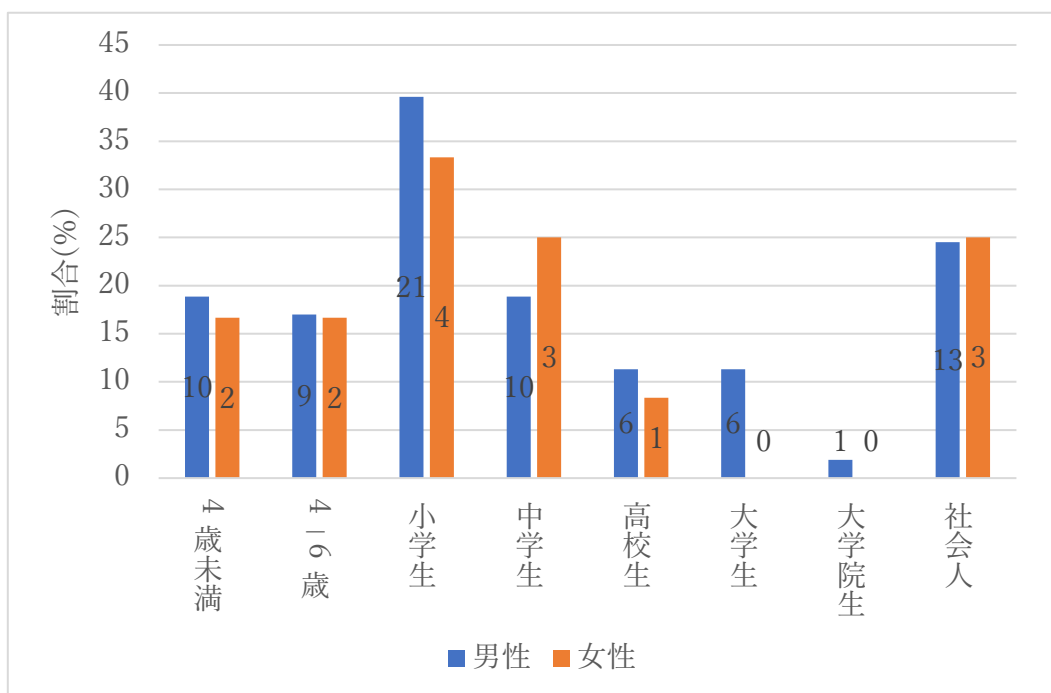


図 1.4.12 子供の年齢

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)の設問には、男女とも「配偶者またはパートナー」が最も多かった(図 1.4.13)。「あなた自身」という回答は女性のほうが多かった。また出産やコロナ禍により「(オンラインであっても)学会参加・出張できていない」との回答も男女1人ずつあった。

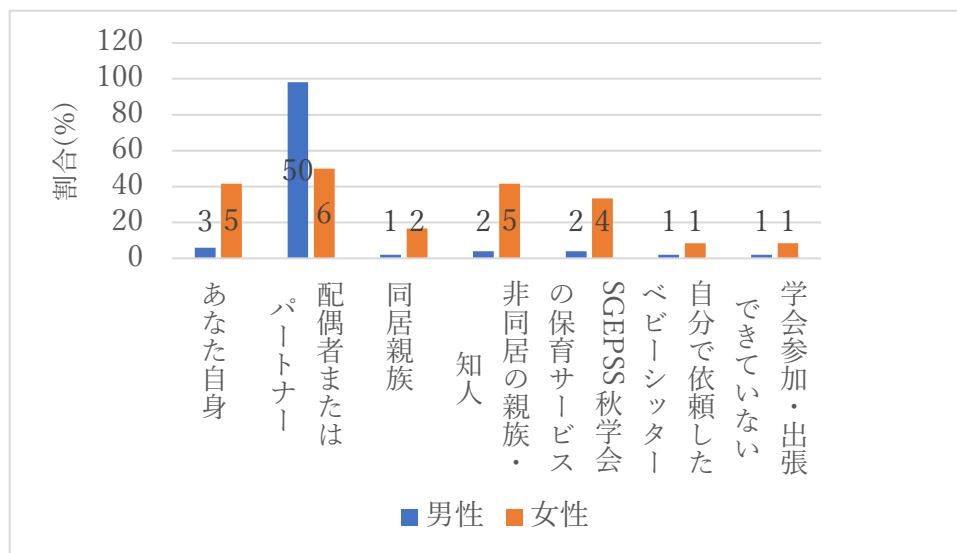


図 1.4.13 学会等の出張時に子供の世話をしている人

1.4.3 保育と育児休業

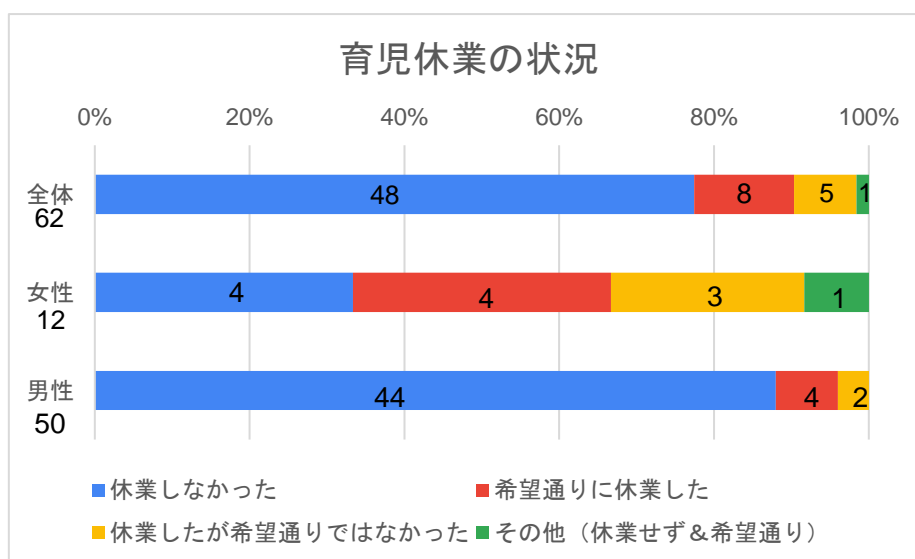


図 1.4.14 育児休業の状況

- ・育児休業に関する質問への回答は、男女で大きな違いがある。
- ・女性の回答者は、「希望通りに休業した」、「休業したが希望通りではなかった」が合わせて全体の2/3であった（図1.4.14）。「休業をしなかった」という回答は、全体の1/3を占めている。
- ・男性は「休業しなかった」という回答が9割を占める。育児休業を取得した人は1割程度であった。

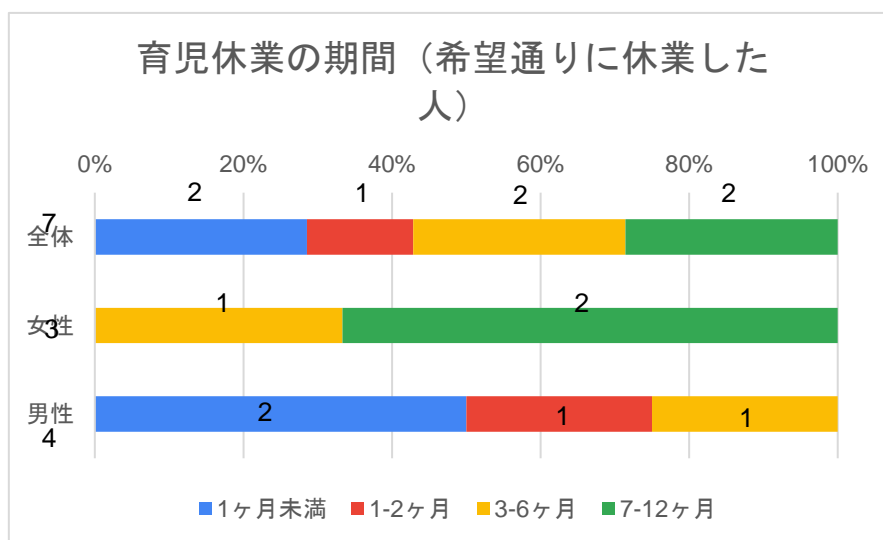


図 1.4.15 希望通りに休業したと回答した人の育児休業の期間

- ・「希望通りに休業した」と答えた女性の育児休業の期間は数か月であった（図1.4.15）。男性については1-2ヶ月以下が多い。

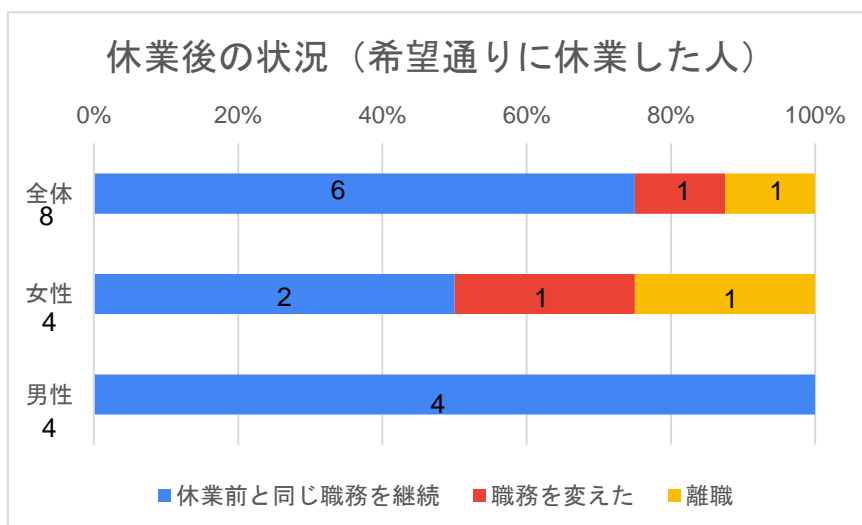


図 1.4.16 希望通りに休業したと回答した人の育児休業後の状況

・育児休業後は、女性の半数が職務を変えたり、離職をしている（図 1.4.16）。男性は全員が同じ職務を継続している。

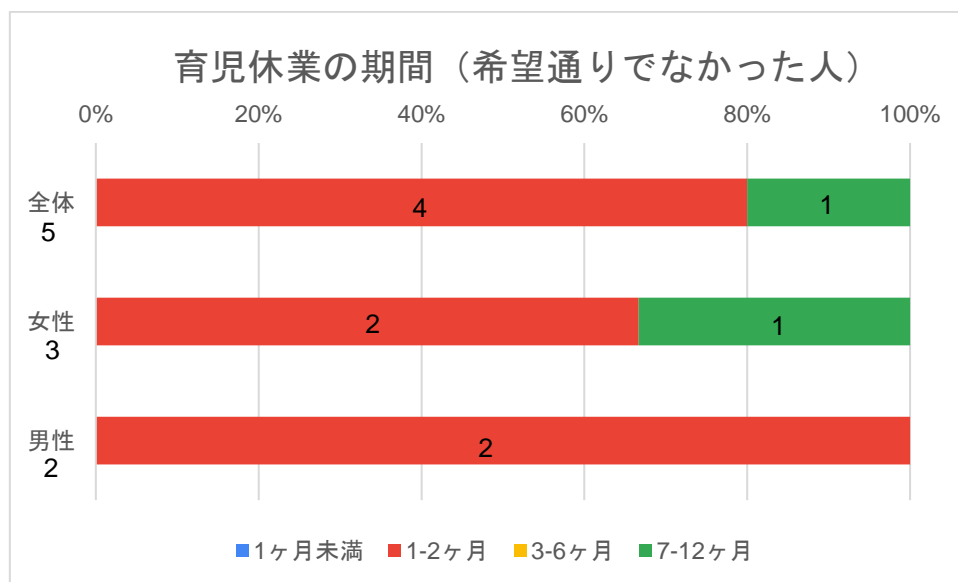


図 1.4.17 希望通りに育児休業がとれなかったと回答した人の育児休業の期間

・「休業したが希望通りではなかった」と答えた人は、1~2 か月という回答が多かった(図 1.4.17)。

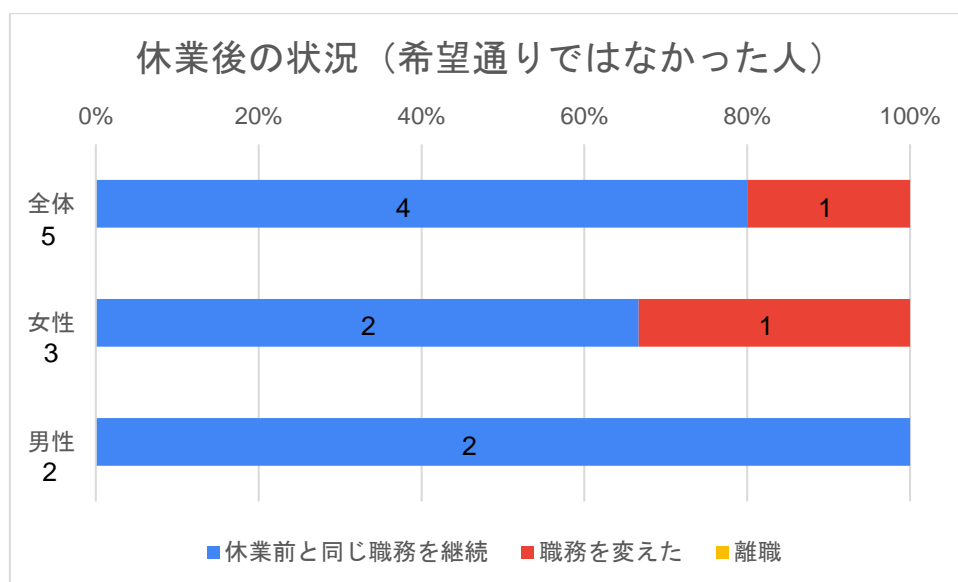


図 1.4.18 希望通りに育児休業が取れなかったと回答した人の休業後の状況

・育児休業後は、女性の一部が職務を変えた（図 1.4.18）。男性は全員が同じ職務を継続している。

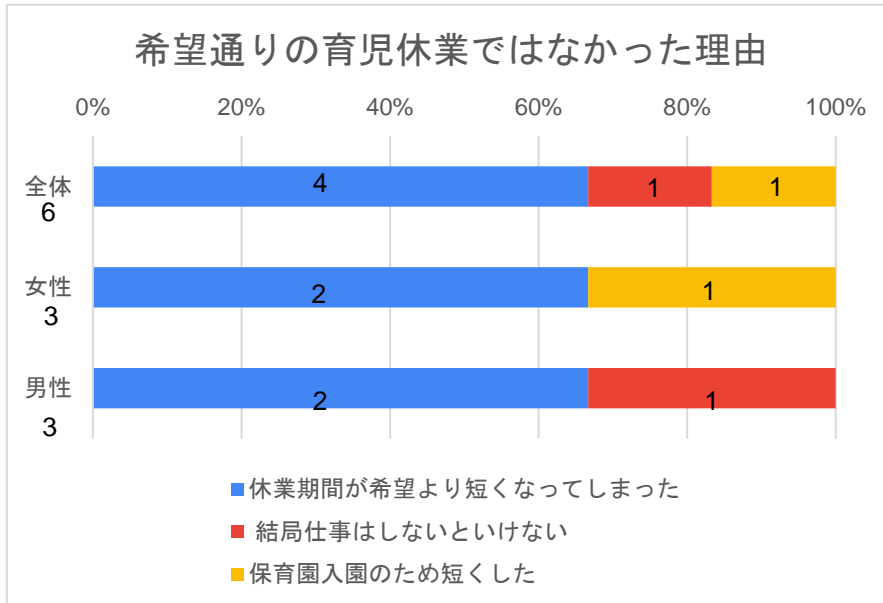


図 1.4.19 希望通りの育児休業ではなかった理由

・希望通りの育児休業ではなかった理由としては、「希望よりも短くなってしまった」と答えた人が目立つ（図 1.4.19）。「結局仕事はしないといけない」「保育園に入れるために休業期間を短くした」という回答もあった。

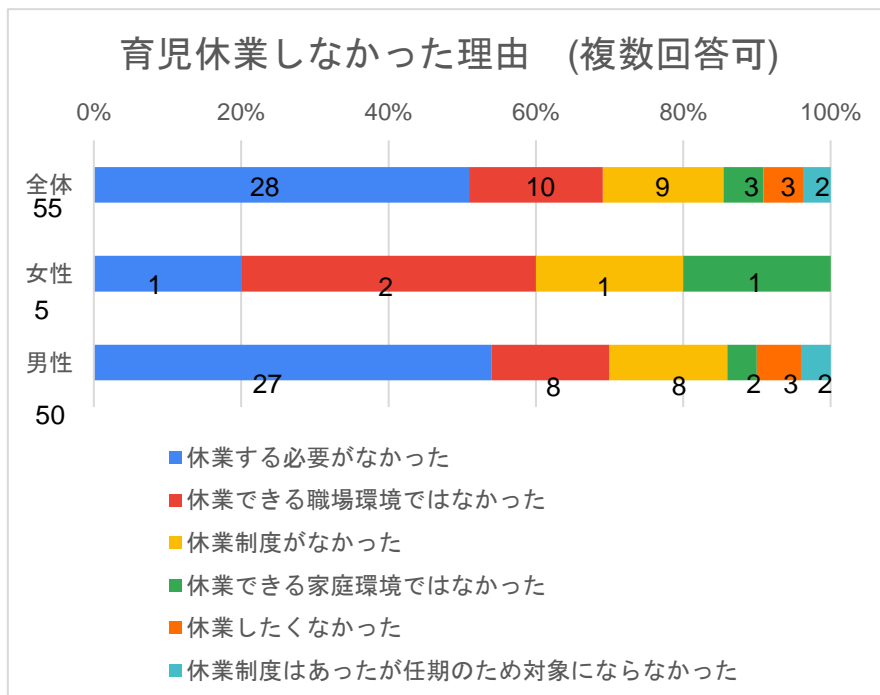


図 1.4.20 育児休業しなかった理由（複数回答）

- ・育児休業しなかった理由として、女性の多くは「休業できる職場環境ではなかった」・「休業制度がなかった」・「休業できる家庭環境ではなかった」と回答した（図 1.4.20）。
- ・男性の回答者の約半数は「休業する必要がなかった」と答えた。「休業制度がない」という回答が2割、休業制度はあるが「休業できる職場環境でない」という回答が2割であった。また、任期との兼ね合いで対象外となった例が2件あった。

以上をまとめると、

- ・育児休業制度があるものの、休業できる職場環境が整っていないために、育児休業をとれない、希望よりも期間を短くした、という実態がある。
- ・育児休業を取る男性は少ない。
- ・女性の場合、希望通り休業したと答えた人の休業期間は数カ月～12ヶ月が多い。
- ・男性の場合、希望通り休業したと答えた人の休業期間は1ヶ月未満～数カ月である。
- ・任期付ポストにおいて任期期間との関係で休業制度が利用できないケースが複数あった。

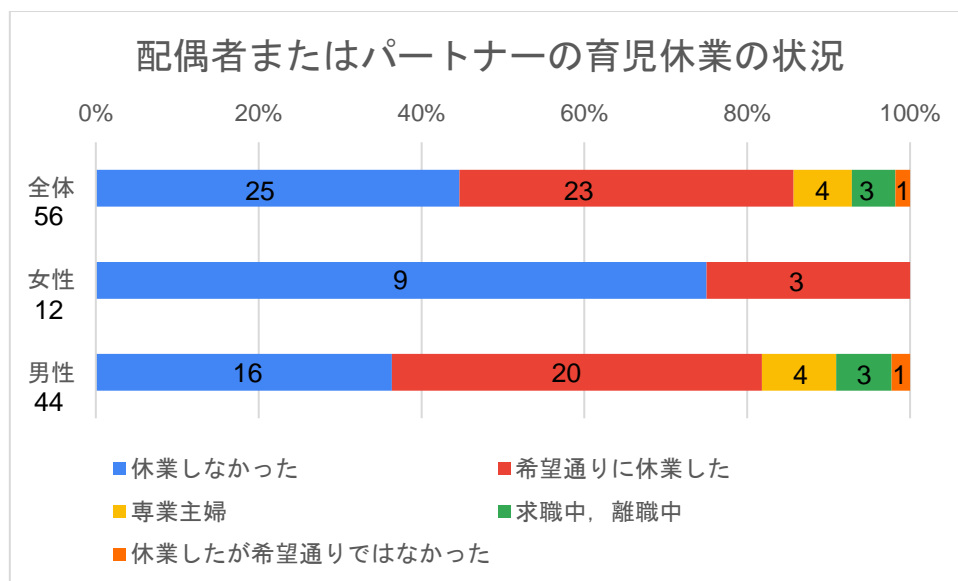


図 1.4.21 配偶者またはパートナーの育児休業の状況

- ・女性回答者の配偶者やパートナーにおいては、その 1/4 が「希望通りに休業した」が、3/4 は「休業しなかった」（図 1.4.21）。
- ・男性回答者の配偶者やパートナーの約 2/3 は、「希望通りに休業した」、「専業主婦」、「離職中」であった。また、その約 1/3 は「休業しなかった」。

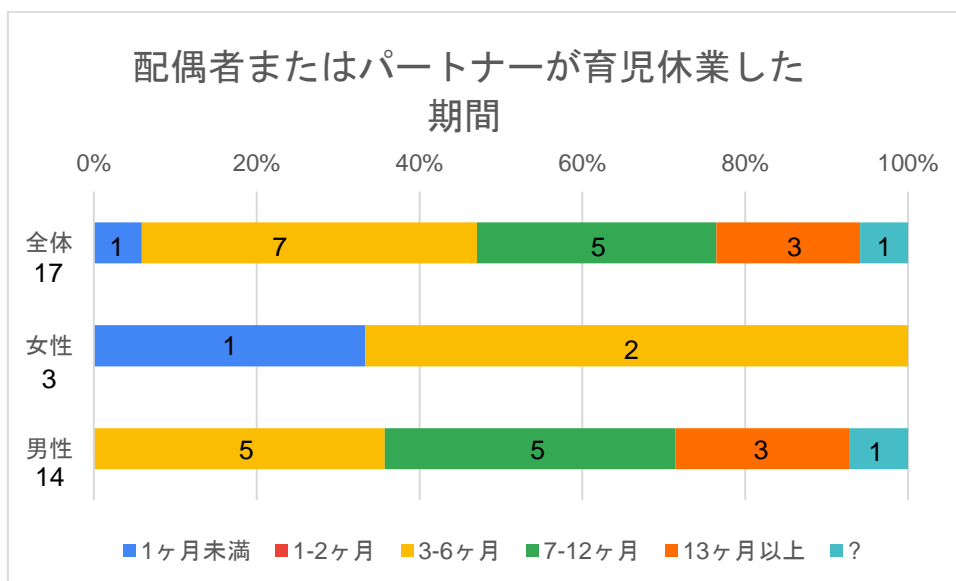


図 1.4.22 配偶者またはパートナーが育児休業した期間

- ・女性回答者の配偶者/パートナーの育児休業の期間は、3ヶ月以下である（図 1.4.22）。
- ・男性回答者の配偶者/パートナーの育児休業の期間は、7ヶ月以上が多い。

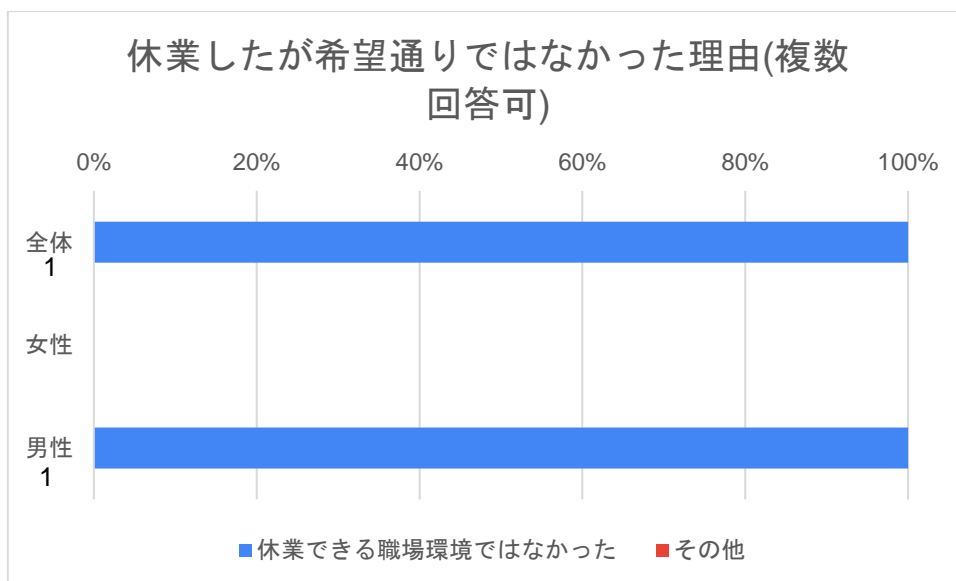


図 1.4.23 休業したが希望通りではなかった理由（複数回答）

- ・休業したが希望通りではなかった該当者は1名であるが、「休業できる職場環境でなかった」と回答した（図 1.4.23）。

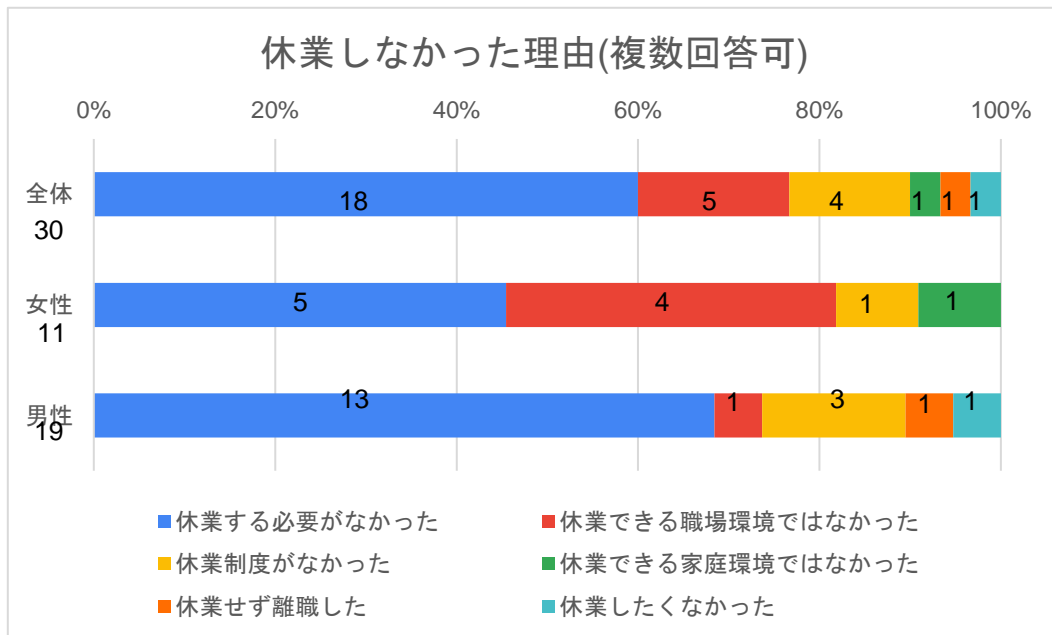


図 1.4.24 休業しなかった理由（複数回答）

・女性回答者の配偶者/パートナーが休業しなかった理由としては、「必要がなかった」と「休業できる職場環境ではなかった」が同程度であった（図 1.4.24）。合わせて全体の 80% を占める。

・男性回答者の配偶者/パートナーが休業しなかった理由としては、2/3 が「必要がなかった」とした。「休業制度がなかった」「離職した」という回答もあった。

以上をまとめると、

・女性回答者の配偶者/パートナーの多くは育児休業を取っていない。女性回答者の配偶者/パートナーが育児休業を取る場合には、その期間は 3 ヶ月以下である。

・男性回答者の配偶者/パートナーの多くは育児休業を取っているか、専業主婦あるいは離職中であるケースが多い。

・女性は育児休業あるいは専業主婦・離職などにより育児をおもに担っている（男性は配偶者/パートナーに育児を任せている）、という日本社会の縮図が SGEPS 会員の配偶者/パートナーの育児休業の状況にも現れている。

1.4.4 介護

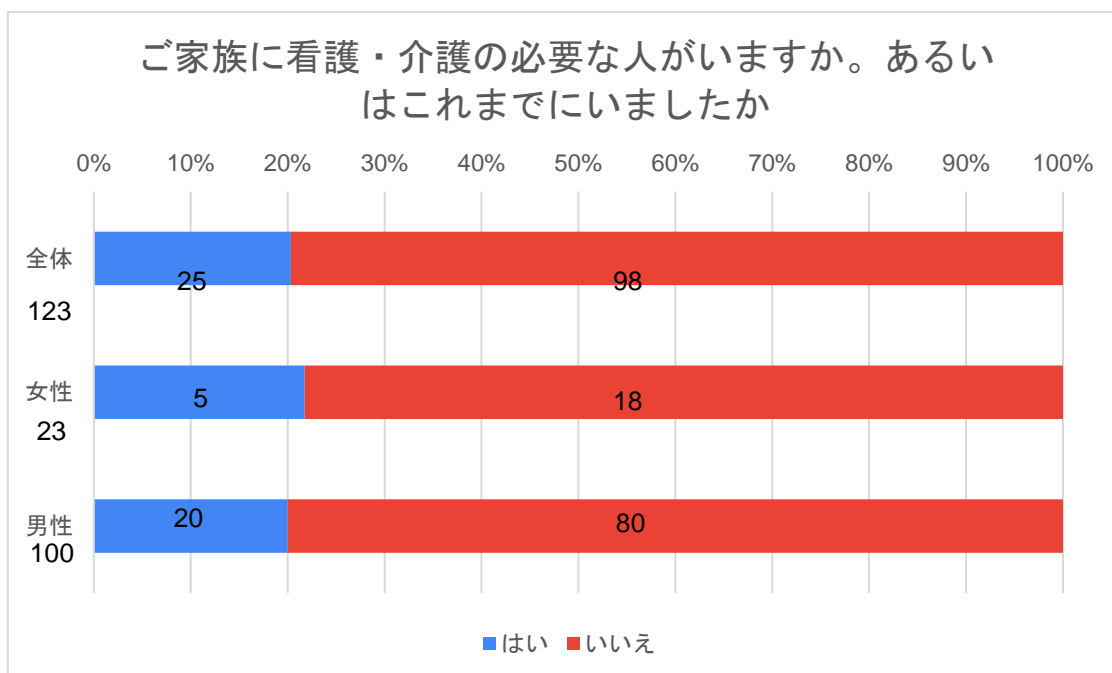


図 1.4.25 看護・介護の必要な人の有無

・全回答者の2割の人が家族の看護・介護の経験があり、回答者の年齢は幅広い(図1.4.25)。

1.4.5 家事・育児・介護等に要する時間

『家事・育児・介護などに要する時間(1日平均)(時間(整数記入))』の設問に対して、全回答者126(男性103、女性23)名中、有効回答は95(男性78、女性17)名であった。

男女とも、概ね0~8時間の回答が殆どであったが、男性の中で24時間との回答の方が1名いた(図1.4.26)。また、男女で比較すると、男性では1時間が最も多く男性有効回答者中約22%、0~2時間の回答が半数を超え(約53%)、24時間の方を除けば、時間がより多くなる回答は時間数とともに概ね減少した(0~5時間の回答が約72%、6~8時間の回答は約3%であった、図1.4.27)。これに対し、女性では、男性より多めの2~3時間の回答が最も多く(共に女性有効回答者中それぞれ約17%)、0~5時間の回答は約61%であり、より多い6~8時間の回答の方が女性の約13%と一定数いた。男性有効回答の平均は、2.23時間(24時間との回答を除いた場合の平均は1.95時間)、女性回答者の平均は2.94時間、男女全員の平均は2.36時間(24時間回答を除いた場合2.13時間)(男性平均と女性平均の単純平均は2.56時間(24時間回答除く場合2.44時間))であった。

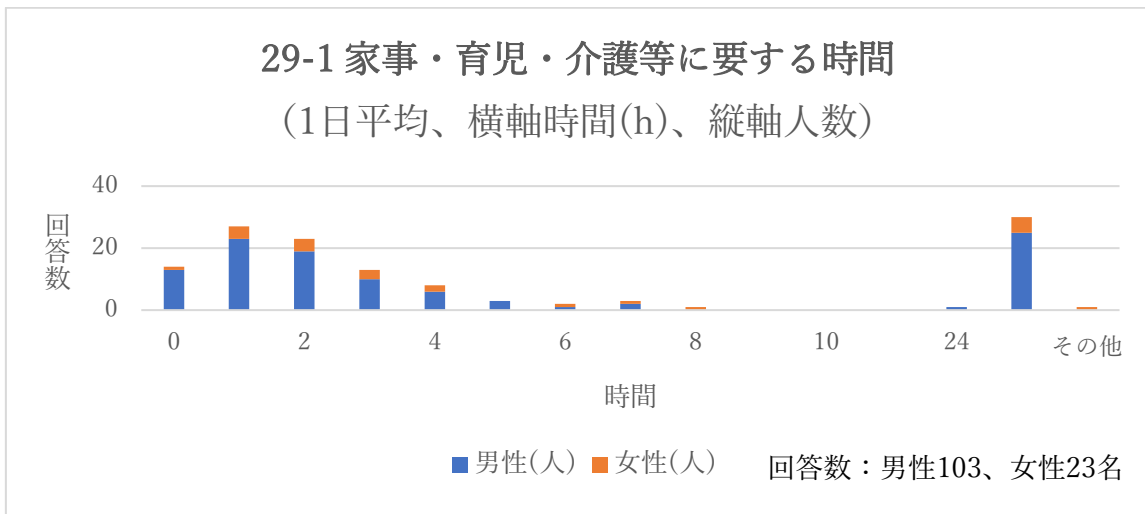


図 1.4.26 家事・育児・介護等に要する時間 (回答数)

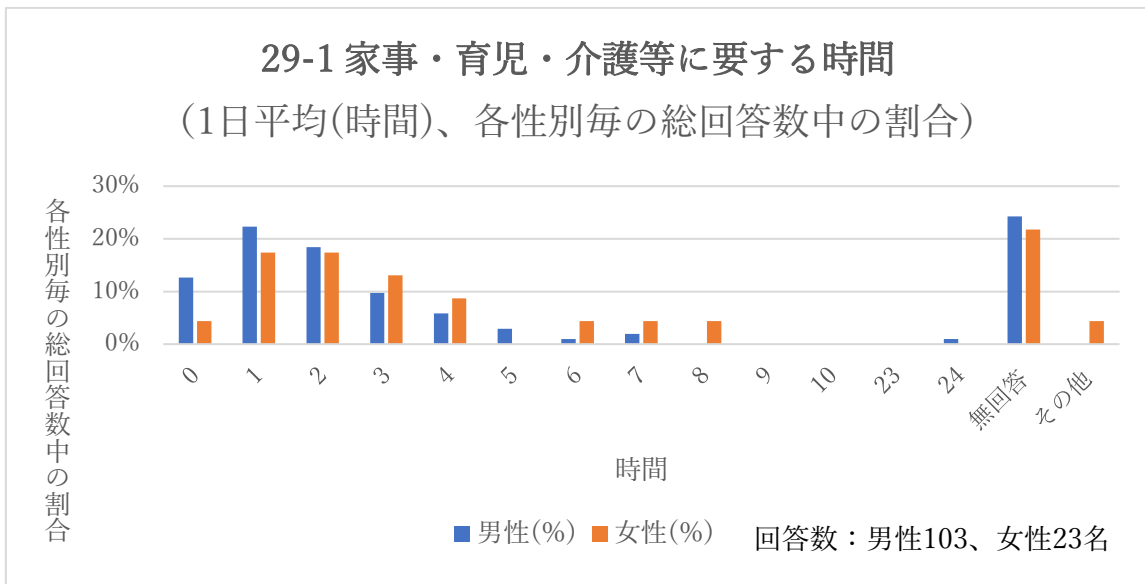


図 1.4.27 家事・育児・介護等に要する時間 (割合)

年代別に見てみる（無回答を除き、有効回答数は、20代男性11名/女性0名、30代男性12名/女性5名、40代男性25名/女性8名、50代男性19名/女性4名、60代男性8名/女性0名、70代以上男性3名/女性0名）と、20代男性と60代男性がそれぞれ1.1時間、1時間と最も短く、30代と40代男女、70代(男性)、および、50代男性(24時間の回答を含めた場合)で、2時間以上と差異が認められ、特に30代女性は4時間と最も長時間となった(図 1.4.28)。この年代による相違の原因は詳らかではないが、例えば、高校生以下の子供が有る、または、介護する方が有ると回答した年代別でこの設問への有効回答をした人に占める割合と比べると、子または介護有の人の割合が多かった世代では、本設問の回答の平均値も高めであり、因果関係が認められそうである。但し、30代と40代それぞれの男性と女

性では、いずれも子乃至介護有の割合はほぼ同じであるのに、女性の方が本設問の家事・育児・介護などに要する時間の平均値は長くなっている。50代男性では、24時間との回答を含めるか除くかで、平均値が大きく異なり、判断が難しい。

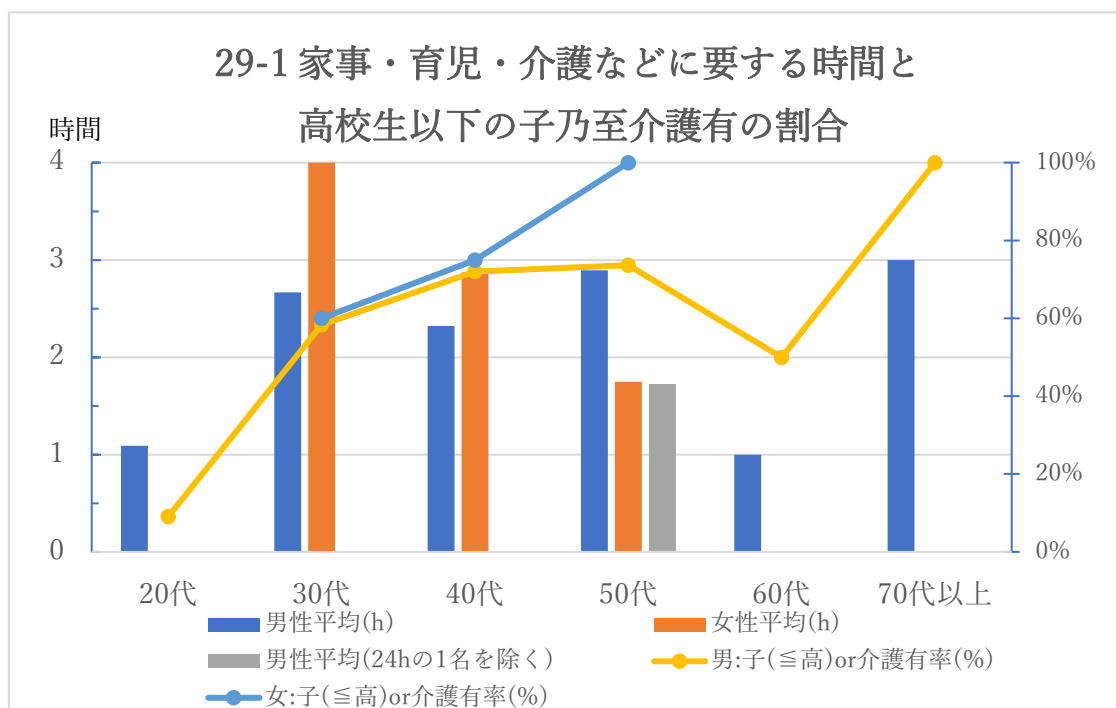


図 1.4.28 家事・育児・介護などに要する時間と高校生以下の子ないし要介護者の割合

また、年代別とせず、全有効回答の中で、高校生以下の子の有無、介護の有無で、本設問の回答を分け、それぞれ平均値を求めてみると、明らかな傾向が見いだせることがわかる(図 1.4.29)。すなわち、高校生以下の子の有の方の男性の本設問家事などの時間の平均値は約 3.2 時間、女性では 4.3 時間、高校生以下の子の無の場合は、男女の平均値がいずれも 1.5 時間未満と大きく異なった。介護の有無による家事などに要する時間では、特に女性では有の方の平均値より無の方の平均値の方が長くなるという一見不思議な結果となったが、子の有無の分布やその他の要因が影響している可能性も推察される。また、高校生以下の子有、または、介護有の場合と、高校生以下の子も介護も無の場合で比べると、男性では 2 時間台と 1.5 時間、女性の場合は、3.5 時間と 1 時間と、明確と思われる傾向が窺い知れた。

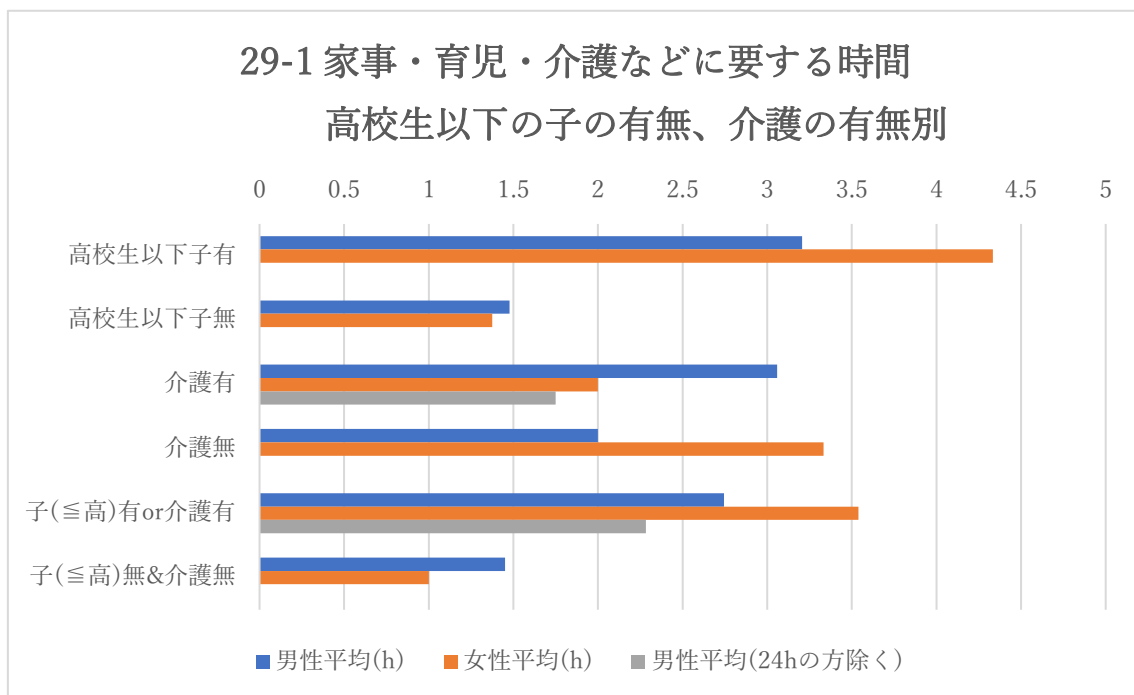


図 1.4.29 家事・育児・介護などに要する時間（高校生以下の子の有無、介護の有無別）

1.5 学会におけるダイバーシティ（多様性）の推進（設問 32）

『「学会におけるダイバーシティ（多様性）の推進」として重要だと感じるものをお答えください。（複数回答可）』という設問には、122名（男性99名、女性23名）からの回答が寄せられた。男女とも「人材の育成」、「参加可能な学会や研究会の開催」、「男女共同参画」、「年齢・キャリアを問わずに参加しやすいセミナー等の企画」を選んだ人が多く、特に「年齢・キャリアを問わずに参加しやすいセミナー等の企画」を選んだ女性の割合が男性よりも多かった（図 1.5.1）。以下に、いただいた意見をまとめたものを箇条書きにする。

- ・生活スタイルに合わせて参加可能な学会や研究会の開催
- ・年齢・キャリアを問わずに参加しやすいセミナー等の企画
- ・人材の育成
- ・男女共同参画
- ・金銭面での問題
- ・ダイバーシティを阻む者（人間、組織）の排除
- ・海外からの参加者・会員が参加しやすくする工夫
- ・シニア世代の理解及び変化
- ・アンコンシャスバイアスやハラスメント等についての啓蒙
- ・研究職の雇用に際して偏見がないこと

- ・高校の物理や地学に女性の教員を増やすこと
- ・性別、年齢、職業など様々な点に関して学会におけるマイノリティへの支援
- ・文系と理系に向かったの文理融合課題への参加要請による具体的改善策の構築プロジェクトが必要
- ・シニア男性を対象としたダイバーシティ会議参加の義務化
- ・海外の研究機関への留学の支援
- ・企業研究者・技術者との積極的交流支援
- ・ポスト・進路の増大
- ・必要に応じて参加しやすい状況を設ける

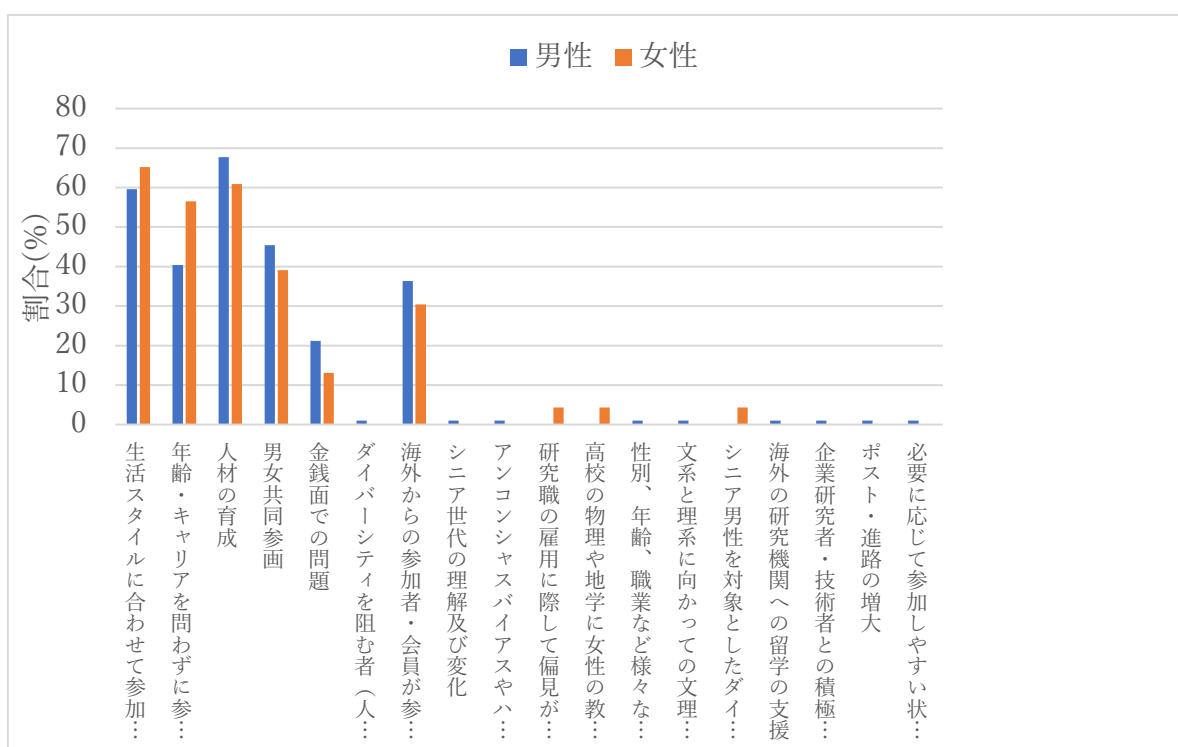


図 1.5.1 「学会におけるダイバーシティ（多様性）の推進」として重要だと感じるもの

以下に、「学会におけるダイバーシティ（多様性）への対応・配慮について、どのような要望がありますか？率直な思いを教えてください。」の設問への自由記述回答の全文を掲載する。

- ・土日祝日に総会・講演会を開催しない。
- ・女性役員の割合を増やす。女性を会長にする。
- ・現在の学会運営は、子育て・介護をしない主に男性研究者を念頭に置いた運営になってしまっているため（例えば、大学等での授業など業務も配慮し週末や祝日かけて学会日

程が組まれるが、子育てや介護という観点からは、保育園等に預けられる平日の開催の方が良い、また、SGEPSSの秋学会は、地方で行う事が多いため、出張が必要になるにも関わらず出張が難しい層への配慮が足りない点、など)、まずは現在に弱者となっている立場の視点に立った大幅な改革が必要だと感じます。子育て、介護、性差別に限らず、障害や国外への視点等も含め、現在のマジョリティに合わせた中で対応していくという方向性では、ダイバーシティの実現は原理的に叶わないと思います。性差別や高齢化に関しては、性別や年齢による会員、役員や学会への参加比率などを数字としてその年ごとの変化と合わせてHPなど様々な形で公表することをしてもいいのかなと思います。

- ・まずは運営委員会のメンバーに女性会員を増やすことが必要です。

- ・女性会員比率を上げるためには、そもそもの母数を増やす必要がある。大学入学の段階ですでに母数に差が出ていることを考えると、高校生以下の年代で理工系に対する意識を変えるような施策が必要に思う。同様に子の将来を考える保護者の意識改革も必要ではないでしょうか。

- ・各研究機関や職場により望まれない研究・労働環境の会員へのなんらかの支援ができるような相談窓口の設立と周知、勉強会等は多少の役に立つでしょうか？

- ・学会の運営に携わると負担が特に大きいと感じます。女性委員は母数の少ない中から活躍の期待値が高く選ばれるので、負担はさらに大きいのではないのでしょうか。既存の学会活動のスリム化・効率化も検討すべきではないのでしょうか。

- ・女子高生へのセミナー

- ・学会についてはよくやっていただいております問題を感じたことはありませんでした（子供ができなかったせいかもしれないですが）。しかしIAU総会のwebinarを見て女性の多さに圧倒されました（会長もノーベル賞受賞記念講演も女性で）。個人的には女性枠を作って増やすやり方には違和感があり、そうではなくて、偏見のないフェアな評価していただけること（特に公務員や国公立大学での就業の面で）を望みたいと思っています。

- ・短期的には、学会システムの英語対応によって、国内の留学生・外国人ポストクの学会参加を促すことが急務です。長期的には、中国・韓国の同分野の学会との交流を進め、学会の国際化を図ることが必要だと思います。

- ・男性女性に関わらず適材適所に人材を充てることに尽力するのが良いと思う。

- ・考え続け、工夫をすることが重要

- ・配慮も良いのですが、ダイバーシティを生かして成果を得る・得られた成果を発信す

る、ということを考えたほうが良い。

・ダイバーシティー(多様性)は文理異分野融合での、文系での市民研究者、高齢者差別もあります。半世紀~1世紀以上停滞の課題は職業研究者の視点では長年研究不能に陥った課題は人生経験を経た中高年、高齢等の市民研究者だからこそ、わかることでもあり、よく学び、教える機会を具体化することが必要です。

・中年男性の多様性に対する配慮を深めれば、全体的な問題がほとんど解決します。彼らの評価基準のなかに、育児や家事の基準があり昇給に考慮されれば良いと考えます。

・職という意味では、キャリア相談会の実施などを行い大学院生のうちから多様な道を提示する環境。その他、キャリアアップ・ライフスタイルなどは相談ブースを出すなどすることもありかもしれません(マンパワーの問題などあるかと思いますが)ので実現は難しいかと思っておりますが…。学会で扱う問題でもある一方で、所属機関でこういった取り組みをしていく必要性の方が高い気がしています。

・研究者だけでなく、SGEPSSの(元)会員でいろんなキャリアを持った人の話を聞きたい。また、どのように研究と子育てを両立してこられたのか、経験者の話を聞き、自分に合った働き方を見つけない。

・学会における保育支援の充実

・SGEPSSの学生会員の女性比率は少ないが、一般会員になるとさらに減少する。SGEPSSにおいても女性研究者のキャリア上の問題への認識と理解が必要と強く感じている。

・女性会員比率を上げるための施策

・国の目標ではなく、博士課程学生の男女等の比に合った適切な目標値の設定。大学と連携した女子博士課程学生の増加。学会員による分野開拓と大学等のポスト拡充(=ポストが少なければ、(自分も含む)高齢者(?)が頑張ってポストを増やす。)

・これ以上女性比率を上げるには、そもそも女性の大学院生・学部学生の比率を上げないと難しいと思われるので、学部生や高校生に対してのアピールなど中長期な人材育成の視点が必要だと思う。その際、この分野で博士まで行ってその後生活を成り立たせるロードマップを学生が具体的に描けるように訴えることが効果的と思われる。近年この分野の女性の就職状況は改善傾向にあるのでアピール材料になると思う。

・今後もJPGU・秋学会の少なくともどちらかはオンライン参加可能にする。

・「学会における保育支援の充実」ではなく、そもそも学会は一般的な勤務時間内に開催すべきである。リモートワーク化の弊害として、一般的な勤務時間後のオンライン打ち

合わせや勉強会が増えすぎている。これを学会としてどのように考えているのか。

- ・評議会や運営会議における女性比率を上げること（規約等で定めると効果的）、セッションやシンポジウムのコンピーナーに必ず女性を含むこと、無意識の偏見を認識するセミナー等を開催すること、セクシャルハラスメント等を廃絶し、女性研究者や女性学生が参入しやすい雰囲気を作ること、等々。

- ・女性研究者のパーマネント採用増大

- ・この様な会員の意見を聞く場を定期的に設けること

- ・ハードルの低い勉強会の開催

- ・離職者(非雇用者)や研究教育職以外の職に転職された方が参加しやすいシステム・「雰囲気」を作る。現在のように、実質的に大学・研究機関の教員・研究員+その学生のみに頼っていると、全体数はどうやっても減ってってしまう。

- ・女性でなくてもよいが育児や介護の主担当をしたことのある役員の割合を増やす、ワークライフバランスのためのノウハウの共有ができる場の設置

- ・大学・研究機関の「狭い世界」から脱却し、企業の研究者や技術者との交流を積極にした方がよいと思う。

- ・女性や若手の役員の割合を増やす必要があると思います。

- ・大学院生や任期付きで雇用されている若手研究者に対しては、学会を通じた多様なキャリアパスの支援（関連企業とのマッチングなど）が必要かと思います。分野によっては企業の研究者が働きながら博士号を取得するケースも増えていきますので、そのような方も参入しやすい環境を作ることも必要になると思います。子育て中の研究者に対しては、ハイブリッド形態での開催や会場での託児所の設置が助けになると思います。また、障害を持たれている方への参加支援も長期的には考えて欲しいです（目や耳が不自由な方でも議論に参加できる方法はないかなど）。

- ・まだ入会したばかりでSGEPSSの現状を把握していないが、積極的に学生が学会の運営に参加しても良いと思う。女性を増やすというのなら、まずは学生に対する配慮と支援が必要。学会に参加したいと思うように。

- ・女性だからという理由でいろいろな雑用を振らないでほしい。逆にダイバーシティを妨げています。

- ・一度違う分野に行っても戻ってくる(修士で就職し博士課程へ進学する、修士は違う分野だが、博士からこの分野に来た場合など) or 新たになに違う分野から来る人への支援をすることにより、新たな発見や広がりが増える機会が増えると思います。

- ・男女共同参画からダイバーシティへと方向転換した SGEPPSS の判断は正しい。男女雇用機会がほぼ達成した今、女性の雇用が一と未だに叫び続ける男女共同参画学協会連絡会は時代遅れ。脱退してよいのでは。これからは多様性を認めあい、皆が自分らしく生きることができる環境を作ることが大事。期待しています。
- ・海外会員向け Web の充実（英語化）

第2章 必要な支援策について

2.1 これまでの取り組み

SGEPSS の取り組みは、国や周辺学会における取り組みと連動する形で進められてきた。1999年6月の「男女共同参画社会基本法」の成立と翌2000年12月の「男女共同参画基本計画」(第一次)の閣議決定、日本学術会議における2000年6月の「女性科学者の環境改善の具体的措置について」(要望)と「日本学術会議における男女共同参画の推進について」(声明)の採択を受けて、複数の理工系の学会・協会が男女共同参画に取り組む上での連絡会として、「男女共同参画学協会連絡運営委員会」(学協会連絡会)が2002年10月に発足した。SGEPSS は2003年7月からこの学協会連絡会にオブザーバー参加し、2005年4月には正式加盟している。毎年、新規に加盟する学協会があり、2019年現在正式加盟が55学協会、オブザーバー加盟が53学協会にのぼる。科学技術分野での男女共同参画推進に対して情報や課題を共有する場は確実にひろがっている。2006年5月18日に日本地球惑星科学連合(JpGU)においても「男女共同参画委員会」が設立され、2015年7月には「ダイバーシティ推進委員会」となり、SGEPSS 会員が長年にわたって重要な役割を担っている。学協会連絡会では加盟学協会の協力を得て、ほぼ5年毎(2003年、2007年、2012年、2016年、2021年)に大規模アンケート調査を行っており、この調査結果に基づく議論及び提言等によって、様々な支援事業が立ち上がっている。

SGEPSS 独自の取り組みとしては、2004年5月に「男女共同参画提言ワーキンググループ」を設置し、若手研究者のキャリアパス問題を最も重要な課題のひとつと位置づけて活動を展開してきた。具体的には、若手任期付研究員雇用実態調査(2006年)、大学・研究機関における有期期限雇用の研究職に関するアンケート調査(2008年)、職種・年齢・性別人数分布調査(2010年)などの実態調査を行い、ポストクの抱える問題を明らかにしてきた。これにより、一足飛びの解決策が示されたわけではないが、ポストク問題の根底に政策的・制度的な問題が存在し、若手世代にその負担が集中していることが広い世代の共通認識として認められるようになった。

しかしながら、近年は「男女共同」だけでなく、ジェンダー・年齢・出身、障がいの有無、価値観・信条、雇用形態、家族形態など「多様性」に寛容な社会の実現に議論は拡大している。その中でSGEPSS として、女性会員、若手の会員、任期付きで雇用されている会員、外国人の会員等の実態や、会員が直面する課題などの現状を把握できていない状況だった。さらに、経済状況悪化や基礎研究への予算配分削減、非正規雇用の増加、格差拡大などの懸念される昨今の社会情勢の変化に伴い、会員のキャリアパス問題の深刻化や、ワーク・ライフ・バランスやクオリティ・オブ・ライフの悪化や後退なども懸念され、改めて実態把握が必要と考えられる。また、会員個々の学術活動や生活が豊かにかつ安定的に送るためには、多様な価値観や課題を共有・受容し、会員間の意識改革を図ることも重要である。各会員の

多様性を受容し、個々の能力が存分に発揮できる環境を実現することが、本学会や関連する学術分野、ひいては社会の持続的な発展に寄与すると考えられる。そのため SGEPS は「男女共同参画提言 WG」を発展的に解消し、「ダイバーシティ推進ワーキンググループ」を 2020 年 5 月 25 日に設立した。2021 年 10-11 月には、会員対象のダイバーシティ関連アンケートを実施し、会員が抱えている問題の把握に努めている。

また、総会・講演会に乳幼児・児童を同伴する参加者のために、2005 年秋大会から大会開催期間中に保育室を設ける取組みを実施している。利用者は子供一人につき 1 時間当たり 500 円の利用者負担を支払い、残りを学会が補助する形で運営して来たが、2012 年大会から学会員の利用については利用者負担金を廃止して無料となった。保育室利用の支援を利用する会員はこの 2014 年以降では、1 組もしくは利用なしの状況が続いたが、2019 年には 3 名 (2 組) の利用があった。2020-2021 年は新型コロナ感染拡大防止のため、学会が完全オンライン開催だったため、保育室設置は行わなかった。学会講演会への参加は、研究者として情報共有や議論の場として非常に重要である。そのため、育児中の会員が学会等に出席しやすい環境づくりは会員が利用しやすい支援の形態も含めて重要な課題である。

さらに学会外への働きかけとして、「女子中高生夏の学校」への参画が挙げられよう。SGEPS は本企画の立ち上げ段階から毎年積極的に参加し、2005 年の第一回夏の学校から 2021 年時点ですでに 17 年に涉って活動を行っている。この間、様々な会員の協力を経て、講演会の講師を派遣するほか、南極昭和基地や JAXA からの TV 会議中継などの企画を実施してきた。近年は、若手アウトリーチ活動 STEPLe の有志が中心となり、本学会の研究分野に関連した実験実習を企画、実施してきた。さらに毎回展示ブースを出して、全国から集まる女子中高生に直接、SGEPS の研究分野を紹介し、進路の相談を行なった。2020 年は新型コロナ感染症のため開催中止となり、2021 年は完全オンラインで実施した。完全オンラインの場合も、STEPLe のメンバーにより、実験実習およびポスター展示を実施した。

女子中高生夏の学校について：

理系進路を選択する女性の数が少ない要因として、進路選択を行う中高校生の時期にロールモデルと出会う機会が少ない、両親や教師が (女性の理系進路に対する情報不足などから) 女子の理系進学を阻害する場合があるといった問題が指摘されている。このことから 2005 年に日本物理学会の提案で「女子高校生夏の学校~科学・技術者のたまごたちへ~」が開催された (主催：男女共同参画学協会連絡会、国立女性教育会館)。一泊二日で女性研究・技術者の研究内容や体験を聞いたり、デモ実験を体験したりするもので、様々な理工系分野の学協会の研究紹介ブースも設置され、全国から集まった 60 名近くの女子高校生が様々な形で女性研究者等との交流を持つ機会となった。また多数の理系の女性大学生・院生も企画立案・運営に参加し、TA としてクイズ・アトラクション・進路選択相談などを行って、大いに盛り上げた。この企画の成功などを背景として、文部科学省は 2006 年に女子中高生理系進路選択事業をスタートさせた。これは、女子中高生の理系分野への関心を高め、理系分野への進学を意識してもらうための

さまざまな取り組みを公募し、優れたプランを支援するもので、本企画と同様な事業が様々な機関で実施されるようになった。夏の学校自体もその後「女子中高生夏の学校～科学・技術者のたまごたちへ～」と名前を変え、継続的に実施されている。

2.2 SGEPSS を取り巻く社会の動向

前述したように、学会や研究コミュニティが国際的な競争力・発信力を維持し、持続的に発展し続けていくためには、「多様なキャリアパス、及びワーク・ライフ・バランスを選択可能な環境の形成」が重要である。また、年齢・性別に加え、様々な差異や価値観の多様性についての相互理解や受容と意識改革や、国際化による活性化や競争力の更なる向上等々の視点からの議論も重要となろう。ポストドク問題や女性研究者の問題については、ファクトベースで認識が共有化され、国としても解決に向けた様々な施策に取り組みつつある。そのため、現在進行中の施策の効果を見据えながら更なる具体的な解決策を議論・検討する時期を迎えている。一方、急速に少子・高齢化が進み、財政状況が厳しい我が国において、常勤研究者の数を増やすことは容易ではない。我々は視野を拡げ、正しい現状認識に基づきより柔軟に課題の解決に向けた取り組みを進める必要がある。

理系の博士号を取得した人材の持つ情報収集・分析力、論理的思考能力、専門的スキルはもっと社会全体で活用されるべきである。近年は、大学や研究所などでの広報の専任教員やサイエンスコミュニケーターなど、科学研究と社会との橋渡し役としての、博士人材の活躍の場も広がりつつある。その一方で、我が国は諸外国に比べると企業の役員クラスや政治家・行政の長として活躍する理系博士号取得者の数は少ない。このことは、社会と研究コミュニティの間に乖離があることを示している。多くの理系博士号取得者が社会で活躍し、理系博士号取得者を雇用することのメリットが社会において認識されるようになれば、多様なキャリアパス構築への道が拡がることが期待される。また、少なくとも、博士号取得を検討している大学生・大学院生に多様なキャリアパスの可能性を予め提示できる状況を作り出すことは重要である。SGEPSS として実現できる取り組みとしては、現在社会で活躍する博士、ポストドク経験者の事例を調査・把握し、理系博士号取得者の活躍事例を広く周知することや、博士号取得者に対する公募情報を、大学・研究機関に限らず企業からのものも含めて周知したりすることが挙げられる。

研究コミュニティ自体の環境改善についても、きめ細かなソフト面での対応にはまだ余地がある。充実した研究環境とは、議論できる相手がいること、必要に合わせ柔軟に使うことのできる研究費があること、研究サポートの充実、忙しい中でも主体的に時間的融通を付けられること、研究者間の良好な人間関係、サポートスタッフとの良好な人間関係、これらを保証する組織の透明性、業績が公正に評価される体制、などから有機的に作られるものである。若手からシニア層まで、等しくこれを享受し、新鮮な研究の喜びに満ちた研究生活を送るために必要なものは何か、知恵を絞っていく、その議論の受け皿として学会の果たす役

割は大きい。

また、研究活動の継続のため、既存のキャリア資源に閉じずに、様々な工夫と対策によって新たなキャリア資源を大胆に開拓していくことも必要であろう。近年、高等専門学校（高専）の教員採用では博士号を有することが重要視され、ポスドクの就職先として高専が注目されている。当学会の若手会員の中にも高専で常勤職を得て教育・研究活動に従事している会員が多数おり、長年の実績を次世代に生かすことが望まれる。また、他の学会では学芸員など社会教育施設の職員として研究を継続している事例もある。広報・アウトリーチの観点も含め、今後社会教育施設との交流・連携は強化して良い課題の一つと思われる。あるいは、競争的資金の応募資格を緩和してもらうことで、従来研究活動が難しかった職種（例えば、高等学校の教員等）や民間企業等においても研究の継続が可能となるかもしれない。新しい取り組みとして、ワークシェアリングなどの導入なども検討が必要であろう。

一方、米国などのように有期雇用のまま年齢によらず、実力と研究内容を足掛かりに生涯研究活動を続ける道もあるだろう。そのためには正規雇用と非正規雇用の間の生涯賃金や社会保障の格差是正を図る必要があり、我が国の雇用システム・年金システムにも根ざす問題が立ちはだかっている。また「何歳でも挑戦できる環境」は「何歳でも失敗できる環境」によって保証される。年齢制限の壁は学術界以外の職についても緩和される必要がある。ハードルは高いが中長期的には非正規雇用問題の社会的な議論の進展とともに実現性を帯びる可能性がある。いずれにせよ、コミュニティ全体の課題として、今後あらゆる機会をとらえて多様な形態の研究キャリアパスを構築・模索することが重要であると考えられる。また、有期研究員の雇用形態・契約内容は雇用側の目的によってもまちまちではあるが、研究コミュニティの持続的発展のためには、雇用者側には有期研究員の育成という観点からのサポートや、人材育成・若手雇用のための財源も望まれる。また、有期研究員側も自らの雇用形態や契約内容を熟知すると共に、雇用者側と自らが考えるキャリアパスプランの情報を共有しておくことが望まれる。

大学・研究機関と行政、Funding Agency との人事交流も重要である。国の研究機関では、研究者が主管官庁や総合科学技術会議などの官公庁・政府系機関、研究機関内の企画部門などへ 1-2 年間出向し、行政や研究組織の運営を支援する仕事に従事するのは普通であるし、米国などでも研究者が NSF などの Funding Agency に数年間出向し、仕事に従事している。このような機会は、ともすれば自分の研究のみに閉じこもりがちな研究者に、研究を支える組織の状況や行政の仕組み・働きを認識させるきっかけとなる他、研究者の考え方や要望を、直接的に行政や研究組織の運営側に伝える役割を果たしている。

女性研究者支援については秋学会における保育所設置や女子中高生夏の学校への参画、研究とライフイベントの両立の実践事例の情報共有など、地道な取り組みを今後も継続していくことも重要である。そして、政府に対して現状の問題を提起し解決策を提言していくためには、より大きな組織である学協会連絡会や JpGU との連携が重要である。個別の情報収集やきめ細かな学会としての対応は学会独自の活動で行い、大規模調査や政府への提

言には学協会連絡会や JpGU など通じてアクションを起こすといった役割分担が効果的である。

最後に、社会の支持を得ることの重要性について述べる。我々の研究活動を支える費用の大半は国民が納める税でまかなわれていることを鑑みれば、納税者の理解を得る努力が重要である。あらゆる機会を捉えて、基礎科学研究が国家や社会に多いに役立つものであるとの認識を広げ、国民的な支持を得られるよう努力することが不可欠である。その意味で今後もアウトリーチ活動を戦略的に展開する必要がある。また未来の研究者となるべき子供たちに、夢のある職業として本学会分野の研究者を目指してもらえるように、取り組みを広げることも重要である。

2.3 今後の取り組み

従来の提言ワーキンググループは、2010-2011 年以降 JpGU の男女共同参画委員会に実質的な活動の場を移した。提言ワーキンググループ自体はその後学協会連絡会への調査協力等を除き、事実上活動休止状態となった。この間、社会の動向を受けて、JpGU では 2015 年に「ダイバーシティ推進委員会」が設立されたが、SGEPSS との連携が希薄な状態であり、最近の学会内の実態把握も十分とは言えない状況となっている。女性研究者支援、若手キャリアパス（ポストク問題や雇用・労働環境の改善など）、ワーク・ライフ・バランスに留まらず、国籍・民族・人種、貧富や障害、思想・宗教・文化・地域など多様な視点、価値観の多様性に関わるさまざまな課題について、当学会が学協会連絡会や JpGU 等とどの様に連携し、どのような方向性でどう向き合い取り組むべきかを検討・議論する仕組みや場が実質機能していない状況とも言える。この様な状況を踏まえ、2019 年 10 月、当学会 SGEPPSS の直面する課題を改めて把握し直し、学会員の多様なワーク・ライフ・バランスやキャリアパスが選択可能な環境実現を目指し、これまでの提言ワーキンググループの発展的解消を含めた新たなワーキンググループ設立に向けた準備タスクフォースの設立を経て、2020 年 5 月に「ダイバーシティ推進ワーキンググループ」が設立された。2021 年 10-11 月には、会員対象のダイバーシティ推進アンケートを実施し、今後継続的に会員が抱える問題の把握に努め、対策等の提言やダイバーシティ理解のための交流会等を検討していく予定である。また学会の国際化の推進が望まれる。国の施策として、少子化も踏まえて留学生を増やす努力がなされているのに対し、SGEPSS 関連分野の留学生は言語の壁によって、日本人学生に比べて成果発表や情報収集の機会を得にくくなっている。今後更に増えるであろう留学生や外国人研究者も会員に加わりたくなるような、学会の国際化の施策の検討に取り組むことも学会のダイバーシティの向上に重要な観点である。国外で活躍する SGEPPSS 会員や元会員も増えている中、どのように海外のコミュニティと連携するかという視点も必要である。

第3章 アンケート結果のまとめ

本アンケートの回答数は126人（男性103人、女性23人、回答率17.8%）であった。アンケート結果をまとめると、2021年10月現在の状況・課題は以下のとおりである。

【ワーク・ライフ・バランス】

1. 出勤、在宅・リモートワークの形態によらず、長時間労働のわりに研究時間は10時間未満と少ない。
2. 「在宅・リモートが認められている」のは男性の割合が高く、「在宅・リモートが認められていない」や「制限付きで認められている」のは、女性の割合が高い。「在宅・リモートが認められていない」や「制限付きで認められている」女性の職種は教授から研究員まで様々であり、原因も多様であると思われる。
3. 女性では、年代が上がるにつれて在宅・リモート勤務時間が長くなるのに対し、そのうち研究・開発に充てる時間は年代が上がるにつれて短くなる。
4. 家事・育児・介護などに要する時間は、女性のほうが男性より多い。
5. 約2割の人が家族の看護・介護の経験があり、研究時間を確保する、あるいはキャリアを中断することなく、研究者としての活動を継続できる対策が十分に整えられていない。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、長時間労働の改善、十分な研究時間を確保できる働き方の改善、勤務形態の多様性が必要である。

【任期付き職の不安定雇用問題】

1. 男性では、2003年は任期無し職が8割程度を占めていたが、2021年は6割弱に減少し、学生と任期付き職の割合が増加した。逆に女性では、任期無し職の割合が増加し、男女ともに変わらない勤務形態に変化した。女性が任期無し職を得る機会が増えた一方、男性で任期付き職の割合が2003年時に比べ増加している。
2. 任期付き職では、契約期間1年が全体の44%と最も多い。契約期間の短さから、研究計画や生涯設計を立てづらいという問題がある。また従来は、3年あるいは5年の任期が付いていても、有期契約のまま更新される場合が多かったが、2013年に労働契約法18条が施行され、5年（例外として10年）継続勤務で、無期転換の申し込みができることになった。任期付きの専任教員を無期転換して、終身雇用並みの待遇にした場合と、無期転換前に雇止めにして、新たに非常勤講師又は低賃金の任期付き専任教員を雇う場合では、生涯賃金で一人1億円程度の差が生じると試算されている。そのため、無期転換を恐れ2013年から10年たつ2023年4月になる前に雇い止める動きが強まっている。これが任期付き専任の2023年問題である[*1]。

3. 任期付き職の再任不可は助教以下の低い職位に集中しており、助教以下の職は安定していない。
4. 任期付き職に就いた合計年数は、40代までは年代が上がるほど長くなる傾向にあり、40代の回答者で最大20年間という回答があった。一方、60代以降では2年間から最大7年間と30代以上の回答者と比べ短い期間に分布している。30年前に比べ、任期付き職の在職年数が長くなっており、長期間にわたり不安定な身分で将来展望を描けない状況がうかがえる。
5. 任期付きの職として所属が変わった経験がある回数は、40代までは年代が上がるほど回数が増える傾向にあり、最大6回である。一方、60代以降は最大1回である。所属が変わった経験は4回が最も多く、上記4と同様、長期間にわたり不安定な身分に置かれている。
6. 任期付き職の育児休業の可否は全体として65%は育児休業が可能である。「分からない」と回答したのはすべて研究員であり、「不可」または「分からない」と回答した研究員は58%である。
7. 育休・産休後の休業期間に応じた任期・契約期間延長の有無の問いに対して、「分からない」と回答したのは全体の57%であり、「無し」も含めると全体の87%となった。「無し」と回答した7人の契約期間は1~4年間に分布していた。契約期間が短い場合には、その制度を利用する前に転職・異動また離職するためかもしれない。もしくは、契約期間中に育休・産休を取らなければ、延長制度を利用しないため、制度があるか分からない、ということが考えられる。

任期付き職の待遇改善のためには、大学や研究機関における若手研究者に向けた任期無し職の拡充や、企業による博士人材の積極的採用が必須である。一般調査では、任期付き職から職種変更した人の約1割は研究開発とは関係のない職に就いており、また6.6%は無職（専業主夫・専業主婦を除く）になった人も含まれている[*2]。大学や公的研究機関は非常に狭き門であるため、民間企業の研究開発枠が広がることが期待される。

【学会参加】

1. 学会参加を望んだが、通常業務や上司・職場で認めてもらえず、参加を断念したり、参加するのに苦労した経験を持つ会員がいる。
2. 学会の開催形態は、Webを使ったオンライン開催（ライブ型）を希望する女性会員が多く、Webを使ったオンライン開催（収録型）は男女ともに望む人が少ない。
3. 現地開催の場合、男女ともに平日開催を望む声が多かった。

4. オンライン開催の場合、男性は平日昼間が多かったが、土曜日、日曜・祝日の昼間を希望する人は女性のほうが男性よりやや多い。

なお、本アンケートの直接の調査結果でないが、会員数の推移についてもここで改めて指摘しておきたい。

【会員数の推移】

1. 女性比率はこの10年間で微増している傾向にあるが(0.18%/年)、2021年10月現在で10.9%と低い。
2. この10年間で、特に男女とも30代会員の減少が著しく、今後、学会の中核を担う40代の会員が少なくなることが懸念される。
3. 65歳以上の男性会員が増加傾向にあり、2021年では20代の会員の割合(約20%)と同程度となっている。
4. 会員数確保のため、学会の充実や海外からの学会参加のしやすさ等の会員への支援および、アウトリーチやSNS等による広報活動などの外部へ向けた取り組みの拡充が望まれる。

年齢・性別の推移の中に、任期制・定年制といった就労状況、アカデミアのポジション数、任期なしポストの有無、結婚、出産、育児、介護といったライフイベントとの関連についても、問題の根本が解決しなければ、若手会員の減少はストップせず、学会が衰退していくことが予想される。大学の人件費は年々削減され、30代で安定的ポストを得ることが困難な状況であり、民間企業への就職(本研究分野からの離脱)により、退会しているものと思われる。上記4で指摘したように、少しでも会員減少に歯止めをかける対策を講じることが重要だと思われる。

今後、ダイバーシティの観点からも、学会参加の重要性を広く周知する社会に対する働きかけも含め、会員に対する支援や開催形態の見直し等が必要であると思われる。

*1 任期付き教員の2023年問題と札幌大学事件の不当判決の衝撃、首都圏大学非常勤講師組合、https://note.com/hijokin_tokyo/n/n64085810b663

*2 ポストドクター等の雇用・進路に関する調査(2018年度実績)[調査資料-304]の公表について、科学技術・学術政策研究所、<https://www.nistep.go.jp/archives/46910>