

平成19年度文部科学省科学技術振興整備費

女性研究者支援モデル育成事業「研究者養成のための男女平等プラン」成果2007-2

研究者養成のための男女平等プランに関する調査(4)

若手研究者の現状と支援ニーズ調査報告書

2007年10月

早稲田大学

女性研究者支援総合研究所

はじめに

研究者としてのキャリア形成の過程は、通常の専門職よりも複線的であり、かつ方向性が不明瞭である。おおまかには、学部や大学院での学習・研究を経て学位を取得し、それと前後して助手、助教などの任期付き専任職ならびに非常勤講師職などで職歴を蓄積し、大学や研究機関での専任職に就職するというコースがある。しかし、学位取得前後の職業としてのキャリア形成は、研究者としてのキャリア形成（研究実績）と必ずしも直結しないという課題をかかえている。また多くの場合、この時期は家族形成をはじめとする職業以外の生活領域でもキャリア形成過程上にあたる。実際に、キャリア出発途上にある若手研究者たちは、研究生活と仕事、結婚・出産・育児等のライフイベントとの両立、さらには今後の人生設計に関して多くの課題や悩みに直面している。

早稲田大学では、平成 18 年度から文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業プログラムに「研究者養成のための男女平等プラン」が採択され、こうした若手研究者支援に本格的に着手したところである。昨年度には、大学院生を対象にした全数調査ならびにヒアリング調査を実施し、彼らの生活の実態とニーズを明らかにした（『大学院生の現状と支援ニーズ調査(1)』、『同 (2)』）。ついで今年度は、キャリア出発点にある若手研究者を対象に、同様のヒアリング調査ならびに全数調査を実施し、より具体的な支援事業の策定をすすめていく計画である。

本報告書で結果を紹介する調査は、調査活動の第 4 弾にあたる。具体的には、助手、助教、客員講師・客員助手、非常勤講師職にある者たちへの全数調査であり、web を用いて実施した。その結果、助手・助教を中心に 208 名から回答をえた。本調査は研究生生活、職業生活、家庭生活、研究と仕事、男女共同参画の現状と必要な支援に関する質問からなっている。本報告書では、任期付き教員の仕事の実態（2 章）、非常勤講師の仕事と負担感・満足感（3 章）、キャリア形成（4 章）、ライフプランと研究・仕事・家庭の両立（5 章）、研究生生活（6 章）、必要としている支援（7 章）という構成で、若手研究者の実態とニーズを詳細に記述し説明している。

現職については、4 割が 40 時間以上勤務するなど激務であるものの、7 割は現在の仕事にそれなりに満足し、研究上有益と考えている。しかし、2 割がなんらかのパワー・ハラスメントを感じているという実態もあり看過できない。他方、非常勤講師職は時間的負担感が強く、満足度も助手職等と比して低い。キャリア形成においては、全体の 8 割は見通しがたてられない状態にあり、男性よりも女性の方が、理系よりも文系の方で深刻である。そこでの課題の中心は、仕事と家庭生活の両立にある。この点は、研究と結婚・育児等を含めたライフプランについての悩みと直結している。実際に現在育児中の場合には、研究との両立に、男女とも悩んでおり、女性に強い。研究生生活については、研究に意欲的に取り組んでいるものの、研究生生活に対する満足度が低いという結果であり、この点は前回の大学院生調査と共通している。

支援および男女共同参画については、目標値を設定した女性教員の積極的採用について賛否が男女で対照的である。すなわち男性で反対が、女性で賛成が多数を占める結果であった。具体的支援については、出産・育児に関する費用負担や休暇取得に関する支援を8割以上の者が今後必要になったときに利用したいとしているなど、大学院生以上に支援へのニーズは高く示された。男女共同参画にむけては、第1に、男女ともに研究と育児や介護ができる環境づくり、第2に、非常勤講師の待遇の改善や支援の拡充、第3に、就職およびキャリア形成の支援や透明性の高い採用システムの構築、第4に若手研究者の研究継続にむけた経済的支援を中心とした環境整備、といった要望が寄せられた(詳細は7章、まとめ)。本調査と並行してヒアリング調査を実施している。本報告書の結果は、そこでのより具体的な若手研究者の声と合わせて、今後、本研究所での支援活動ならびに男女共同参画推進に反映していきたい。

なお、本調査は調査ワーキング・グループで実施したが、先行調査の検討や調査票の作成は、文学研究科社会学コース「調査企画・設計特論」授業で演習として実施した。本報告書付録1に先行研究・調査のレビュー内容を資料として掲載した。実査ならびに報告書取りまとめは笹野悦子が、各章執筆は研究補助員・研究補助者が担当した。一瞥してわかるように、各章ともたいへん詳細に記述・説明を試みている。若手研究者である彼ら自身にとっても本報告書の執筆は貴重な経験であり、今後のライフプランニングを考える機会となった。

最後に、学期末の多忙な時期にもかかわらず本調査へご協力いただいた助手、助教、客員教員、非常勤講師の方々に心から感謝いたしますとともに、皆様の今後の研究生活がますます充実したものになるよう祈念いたします。

2007年9月25日

早稲田大学女性研究者支援総合研究所

調査ワーキング・グループ

嶋崎尚子(文学大学院・教授)

笹野悦子(本研究所・客員講師)

荻野佳代子(本研究所・客員准教授)

研究補助員

小村由香(文学研究科博士課程5年:7章)

研究補助者

熱田敬子(文学研究科博士課程1年:6章)

岡田聡志(文学研究科博士課程1年:4・5章)

河野昌広(文学研究科博士課程6年:6章)

関水徹平(文学研究科博士課程2年:3章)

多田光宏(地域社会と危機管理研究所

客員研究員2章)

(五十音順)

目次

第1章 調査概要と基本属性	1
1. 調査の目的	
2. 調査デザイン	
3. 回収状況	
4. 基本属性	
第2章 任期付き若手研究者における仕事の現状と今後	9
1. 現職の実態と前職	
2. 授業担当の実態	
3. 今後の展望と公募への応募	
4. 小括	
第3章 非常勤講師の仕事の現状とその負担感・満足感	42
1. 非常勤講師の現状	
2. 現状に対する評価(1) 時間的・心理的負担感	
3. 現状に対する評価(2) 仕事の量と仕事への満足感の関係	
4. 現状に対する評価(3) 配偶者の有無と仕事への負担感・満足感の関係	
5. 現状に対する評価(4) 子どもの有無と仕事への負担感・満足感の関係	
6. 現状に対する評価(5) 博士課程修了後の年数と仕事への負担感・満足感の関係	
7. 現状に対する評価(6) 非常勤講師の職場関係	
8. 小括	
第4章 キャリア形成	71
1. これまでのキャリア	
2. これからのキャリア	
3. 小括	
第5章 ライフプラン、研究と仕事・家庭生活の両立	92
1. ライフプランに関する悩み	
2. 研究と仕事・家庭生活の両立	
3. 小括	

第6章 研究・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 116

1. 研究スタイル
2. 学会
3. 指導教員
4. 研究生活における意欲と見通し
5. 研究生活における悩み
6. 相談相手
7. 小括

第7章 支援・男女共同参画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 149

1. 女性教員比率に対する評価
2. 目標値を定めて女性研究者比率を上げることに對する意見
3. 大学で研究を継続する上で必要な支援
4. 男女共同参画のための組織・活動に対する意見
5. 研究と出産・育児の両立の実態と支援ニーズ
6. 小括

まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 190

付録

1. 先行研究・先行調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 193
2. 調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 218
3. 単純集計表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 225

凡 例

1. 自由回答

部分的な引用は「 」でくくり、文中に示した。また、全文を引用する場合は箇条書きで表示した。

属性は基本的には職位・性別を示したが、Nが小さく個人が特定されるおそれのある場合は性のみ、または職位のみを示した。

明らかに誤記と思われるものは訂正した。

2. 本書で用いている「文系」「理系」の区別は、自己申告に基づくもので必ずしも出身研究科を反映しているとは限らない。
3. 本書で用いる「客員専任」とは客員講師・客員研究助手を指し、「任期付き教員」とは助手・助教・客員専任を指す。
4. 表中のNは実数をあらわす。
5. 本書で用いる授業コマ数は調査票に基づいて半期1コマを「1コマ」とした。

第1章 調査概要と基本属性

1 1. 調査の目的

本調査は、文部科学省「女性研究者支援モデル育成」事業にもとづき、若手研究者養成にむけての具体的支援を策定する際の基本情報として、本学の若手研究者の研究活動におけるやりがいと隘路等を中心に、仕事・生活・ライフプラン上の問題や具体的なニーズ等を量的に把握することを目的としたものである。本調査でいう「若手研究者」とは、研究者としてのキャリアの出発点に立ち、任期付きの業務に就くものを指す。具体的には本学に勤務する助手・助教・客員講師・客員助手・本務校のない非常勤講師である。調査実施にあたっては、若手研究者が研究生活と仕事、さらに結婚・出産・育児等のライフイベントとの両立の悩みなど、男女を問わず今後の人生設計をふくめて多くの悩みを抱えていると考え、その実態とニーズを明らかにする項目を用いた。本調査は同時期に並行して実施した聞き取り調査、また、2006年度に実施した大学院生調査と対応し、本学における若手研究者の実情とニーズを量的・質的両面から把握することを目指した。

1 2. 調査デザイン

(1) 対象

研究者としてのキャリアの出発点に立ち、2007年4月1日現在任期付きの専任教員（助手・助教・客員講師・客員研究助手（専任扱い））および非常勤講師（本務校のない非常勤講師、客員講師（非常勤扱い））1,567名のうち、メディアネットワークセンターでメールアドレスを把握している1,091名を対象とした。内訳は表1-1参照。

現職	在職者数	メールアドレス提供者数
助手	338	335
助教	40	40
客員講師（専任扱い）	94	89
客員研究助手	68	58
専任 小計	540	522
非常勤講師	932	535
客員講師（非常勤扱い）	95	34
非常勤 小計	1,027	569
合計	1,567	1,091

2007年4月1日現在

(2) 調査手順・実施時期

- ・ 教務部長、メディアネットワークセンター所長へ個人情報（メールアドレス）提供のお願い（2007年6月）
- ・ 調査票作成（2007年4-7月：文学研究科「調査企画・設計特論」の協力）
- ・ 調査協力依頼の配信（2007年7月25日）
- ・ 調査期間（画面開設期間） 2007年7月25日（水）～2007年8月12日（日）
- ・ 調査回答礼状・督促状の配信（2007年8月3日）
- ・ 調査回答督促のポータル掲載（2007年8月10日）
- ・ 調査回答締め切り（2007年8月12日）

(3) 調査方法

調査依頼およびIDとパスワードをメールで配信し、調査協力者が調査画面URLにアクセスして調査票に回答するWeb調査。

(4) 調査実施

調査画面の作成、配信から回収・データ作成までの工程は中央調査社に委託して行った。委託にあたっては、「個人情報保護に関する覚書」を早稲田大学と中央調査社で交わし、個人情報の秘密保持を確認した。なお回収した調査票データは女性研究者支援総合研究所が厳重に管理しており、本報告書の検討を終えた段階で、速やかに廃棄する。

(5) 調査項目

調査項目は本調査に先立って2006年12月～2007年1月に実施された「大学院生の現状と支援ニーズ調査」との比較を念頭において設計された。大項目は5つである。A. 研究生生活に関する項目：研究形態、学会活動、指導教員との関係、研究生生活全般の評価、研究生生活上の困難に関する項目、B. 職業生活に関する項目：仕事形態、非常勤講師の実態と評価、任期終了後の見通し、職業生活に必要な支援に関する項目、C. 家庭生活に関する項目：特に育児、出産に関する項目、D. 研究と仕事・家庭生活のバランスに関する項目、E. 男女共同参画の現状と必要な支援に関する項目、そして基本属性とストレス尺度に関する項目からなっている（図1-1参照）。

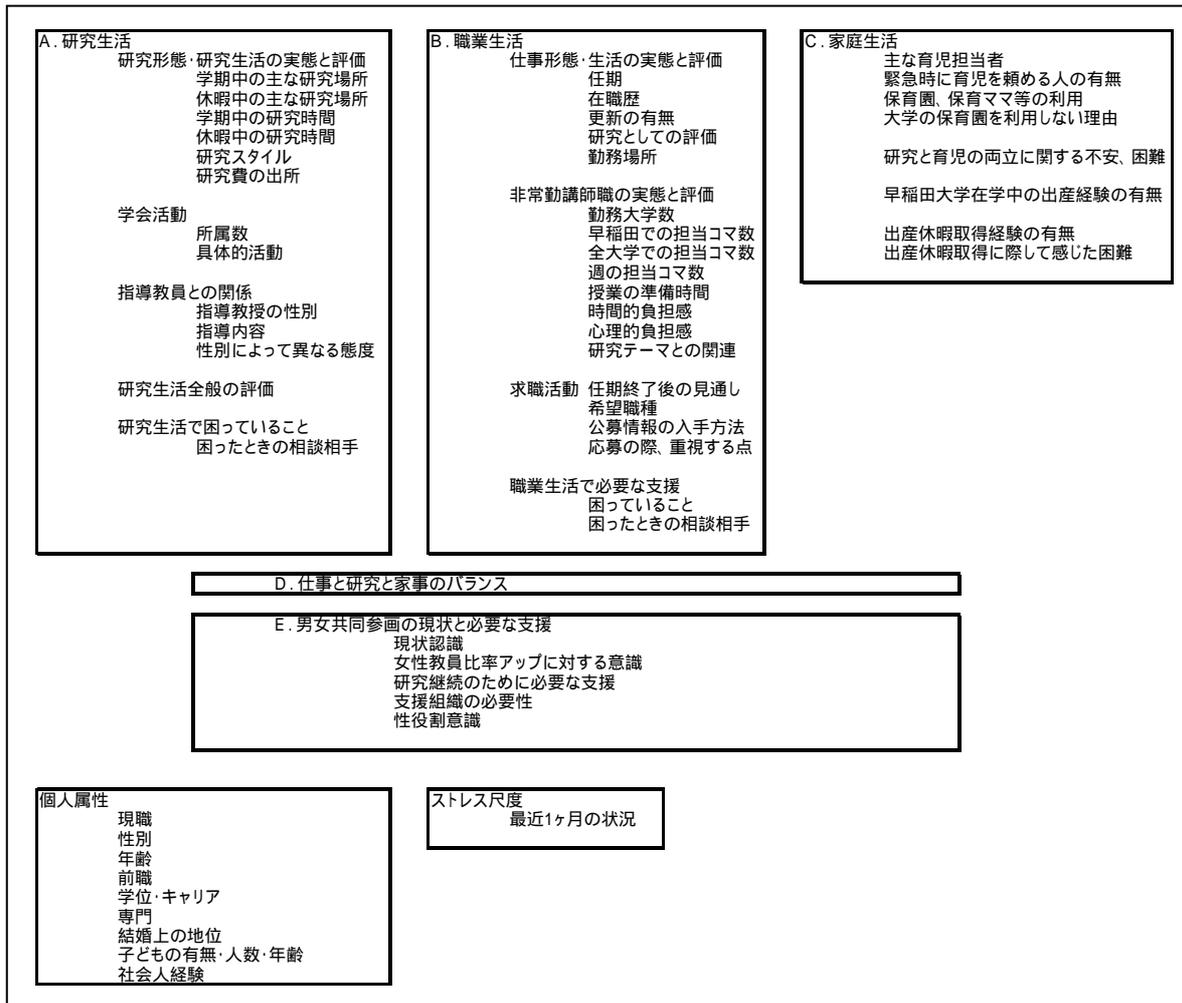


図 1-1 「若手研究者の現状と支援ニーズ調査」デザイン

1 3. 回収状況

208名から回答を得、有効回収数は208票、有効回収率は19.1%であった。現職ごとの回収率は、助教が3割、助手が25%、客員専任が2割と、専任の4人に1人が回答したのに対して非常勤講師は14%にとどまった(表1-2)。

表1-2 回収状況

	配信数	回収票数	回収率
助手	335	83	24.8%
助手男		48	
助手女		35	
助教	40	12	30.0%
助教男		9	
助教女		3	
客員講師・客員研究助手(専任扱い)	147	32	21.8%
客員教員(専任扱い)男		21	
客員教員(専任扱い)女		11	
非常勤講師・客員講師(非常勤扱い)	569	81	14.2%
非常勤講師男		41	
非常勤講師女		40	
合計	1,091	208	19.1%

1 4. 基本属性

調査結果の記述にはいる前に、回答若手研究者の基本属性をみてみよう。本調査では基本属性として、現職、性別、年齢、前職、学位・キャリア、専門、結婚上の地位、子どもの有無・人数と年齢、専門分野(回答者の自己申告による)の計9項目をたずねている。

まず現職についてみると、助手が4割、助手・助教と客員講師・客員研究助手(専任扱い)(=以下客員専任と表記)をあわせた任期付き教員が6割、非常勤講師が4割である。本学の若手研究者の在職者数は助手が2割、任期付き教員は若手研究者全体の3分の1で非常勤講師が3分の2である。本調査では非常勤講師の回答率の低さを反映して非常勤講師の割合が低くなっている(表1-3)。

表1-3 現職

	N	助手	助教	客員講師・客員研究助手(専任扱い)	非常勤講師・客員講師(非常勤扱い)
全体	208	39.9	5.8	15.4	38.9
女性	89	39.3	3.4	12.4	44.9
男性	119	40.3	7.6	17.6	34.5
在職全体	1567	21.6	2.6	10.3	65.5
在職女性	467	16.5	1.7	8.1	73.7
在職男性	1100	23.7	2.9	11.3	62.1

次に性比をみると、回答者の4割強が女性であり、在職者女性が3割であるのと比較すると女性の回答割合が高くなっている。これはどの職位にも共通してみられる傾向である(表1-4)。

表 1-4 性比 (%)

	N	女性	男性	在職全体	在職女性	在職男性
全体	208	42.8	57.2	1,567	29.8	70.2
助手	83	42.2	57.8	338	22.8	77.2
助教	12	25.0	75.0	40	20.0	80.0
客員専任	32	34.4	65.6	162	23.5	76.5
非常勤講師	81	49.4	50.6	1027	33.5	66.5

年齢については 30 歳未満が 4 分の 1、35 歳未満が 6 割強である。一方で 45 歳以上が 1 割であった (表 1-5)。

表 1-5 年齢 (%)

	N	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45 歳以上
全体	206	23.3	38.8	18.4	8.7	10.7
任期付き教員女	48	31.3	52.1	12.5	2.1	2.1
任期付き教員男	78	42.3	42.3	12.8	2.6	0.0
非常勤講師女	40	0.0	27.5	20.0	17.5	35.0
非常勤講師男	40	0.0	27.5	35.0	20.0	17.5

前職についてみると、「仕事をしていなかった」が全体の 2 割で現職が初職である。次いで他大学の非常勤講師、早稲田大学助手、その他が 2 割弱で続く。

学位についてみると、全体の 4 割が博士課程修了 (学位取得)、3 割が博士課程修了 (学位未取得)、2 割強が博士課程在学中である (表 1-6)。博士課程終了後年数は、半数強が 3 年以内であるが、任期付き教員は 4 人に 3 人が 3 年以内であり、非常勤講師は終了後年数が長い (表 1-7)。

表 1-6 学歴 (%)

	N	博士課程修了 (学位取得)	博士課程修了 (学位未取得)	博士課程 在学中	修士課程修了
全体	207	41.5	30.9	22.2	5.3
任期付き教員女	49	40.8	14.3	42.9	2.0
任期付き教員男	78	50.0	17.9	32.1	0.0
非常勤講師女	40	25.0	57.5	0.0	17.5
非常勤講師男	40	42.5	50.0	0.0	7.5

表 1-7 博士課程終了後年数 (%)

	N	3 年以内	5 年以内	6 年以上
全体	147	55.8	18.4	25.9
任期付き教員女	27	74.1	14.8	11.1
任期付き教員男	52	76.9	13.5	9.6
非常勤講師女	31	25.8	35.5	38.7
非常勤講師男	37	37.8	13.5	48.6

結婚上の地位をみると、全体では女性の半数、男性も 6 割弱が未婚である。男女の年齢別の未婚率を全国平均¹と比較すると、女性はどの年齢層をみても全国の未婚率よりも回答

¹ 厚生労働省『平成 17 年国勢調査』「第 1 次基本集計結果 (全国結果) 統計表・第 5 表 配偶関係：全国、日本人」

者の未婚率のほうがかなり高くなっている。男性も 40～44 歳と 50 歳以上以外は全国の未婚率よりも高い。とりわけ、20 代後半では 8 割、30 代前半でも 7 割は未婚である(表 1-8)。

表 1-8 性別・年齢別の未婚率 (%)

		N	回答者	全国
女性	25～29 歳	15	93.3	59.4
	30～34 歳	36	48.6	32.2
	35～39 歳	14	50.0	18.6
	40～44 歳	8	37.5	12.1
	45～49 歳	6	20.0	8.2
	50 歳以上	9	11.1	6.1
	(全体)		50.0	
男性	25～29 歳	33	81.8	71.6
	30～34 歳	44	70.5	47.2
	35～39 歳	24	45.8	30.2
	40～44 歳	10	10.0	22.1
	45～49 歳	2	50.0	17.2
	50 歳以上	5	0.0	14.1
	(全体)		60.2	

全国統計は厚生労働省『平成 17 年国勢調査』より作成

また、有子率をみると、回答者全体では子どもがいるのは 2 割である。性別、年齢別にみると、20 代後半女性では子どものいるケースはゼロ、30 代前半で 10 人に 1 人、30 代後半でも 5 人に 1 人で、全国の同年代女性の有子率の半分にも達していない。男性も 20 代後半、30 代前半で 10 人に 1 人、30 代後半で 6 人に 1 人という割合で、女性同様きわめて低い割合にとどまっている(表 1-9)。未婚率の高さとあわせて回答者の家族形成の割合はきわめて低い。

表 1-9 有子率 (%)

		N	回答者	全国
女性	25～29 歳	15	0.0	17.6
	30～34 歳	36	11.1	35.1
	35～39 歳	14	21.4	50.0
	40～44 歳	8	37.5	64.6
	45～49 歳	6	50.0	69.8
	50 歳以上	9	66.7	74.8
	(全体)		21.6	
男性	25～29 歳	33	9.1	38.4
	30～34 歳	44	11.4	59.6
	35～39 歳	24	16.7	70.5
	40～44 歳	10	60.0	80.0
	45～49 歳	2	0.0	84.0
	50 歳以上	5	40.0	86.5
	(全体)		16.9	

全国統計は国立社会保障・人口問題研究所 2001『第 5 回人口移動調査』より作成

次いで性別役割規範に関する 3 項目について意見をたずねた。まず、「家族を(経済的に)養うのは男性の役割だ」という男性の稼得責任については男性のほうが「そう思う」傾向が強い(図 1-2)。また、「子どもが 3 歳くらいまでは、母親は仕事を持たず育児に専念すべ

きだ」という 3 歳児神話については、全体的に「そう思わない」という回答傾向が見られた（図 1-3）。また、「男性が外で働き、女性は家庭を守るべきである」という性別役割分担意識については、全体的に「そう思わない」という回答傾向が見られ、とりわけ女性にその傾向が強かった（図 1-4）。

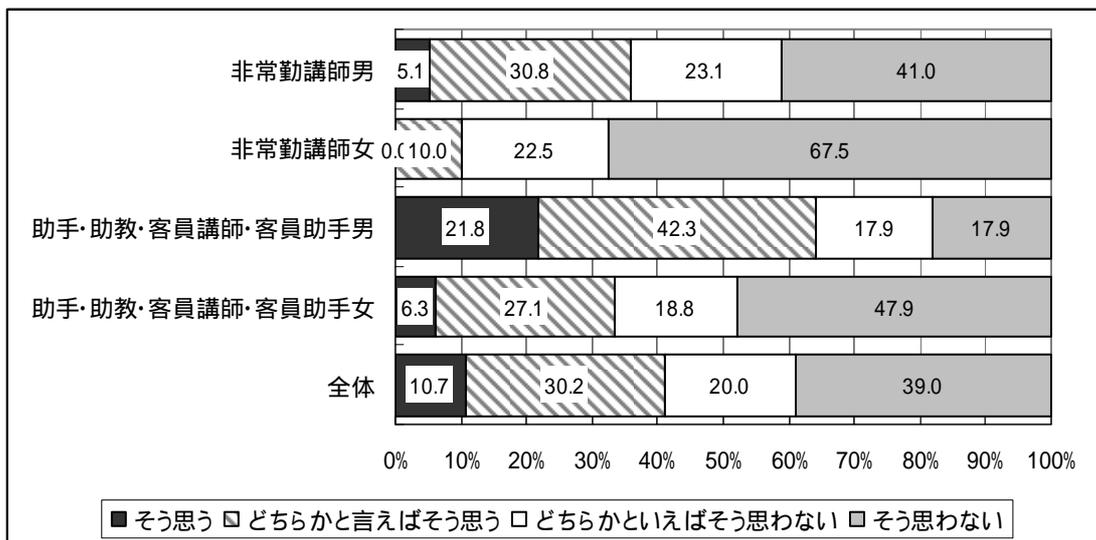


図 1-2 現職×性別 と男性稼得役割意識

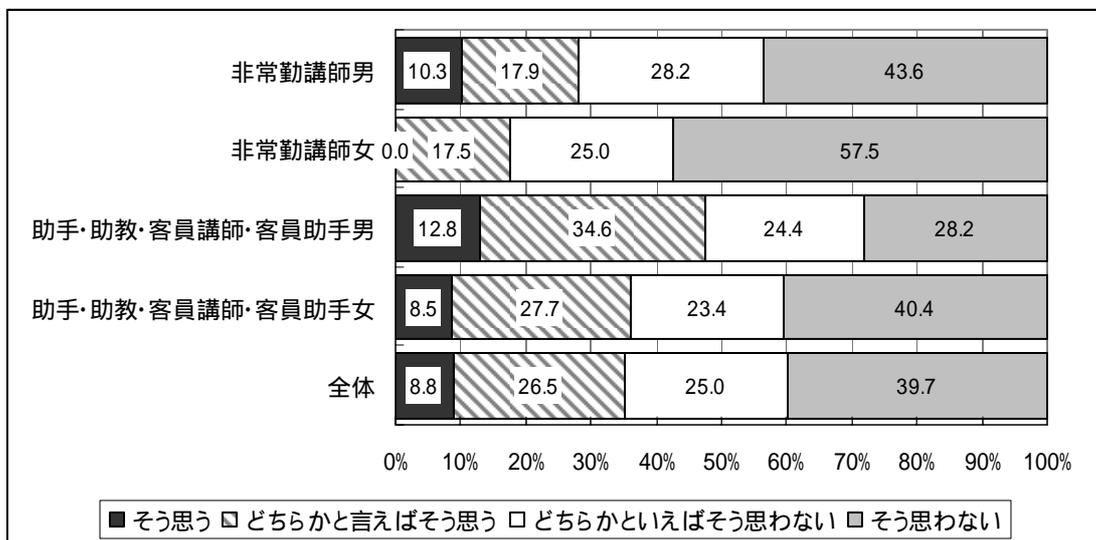


図 1-3 現職×性別 と 3 歳児神話意識

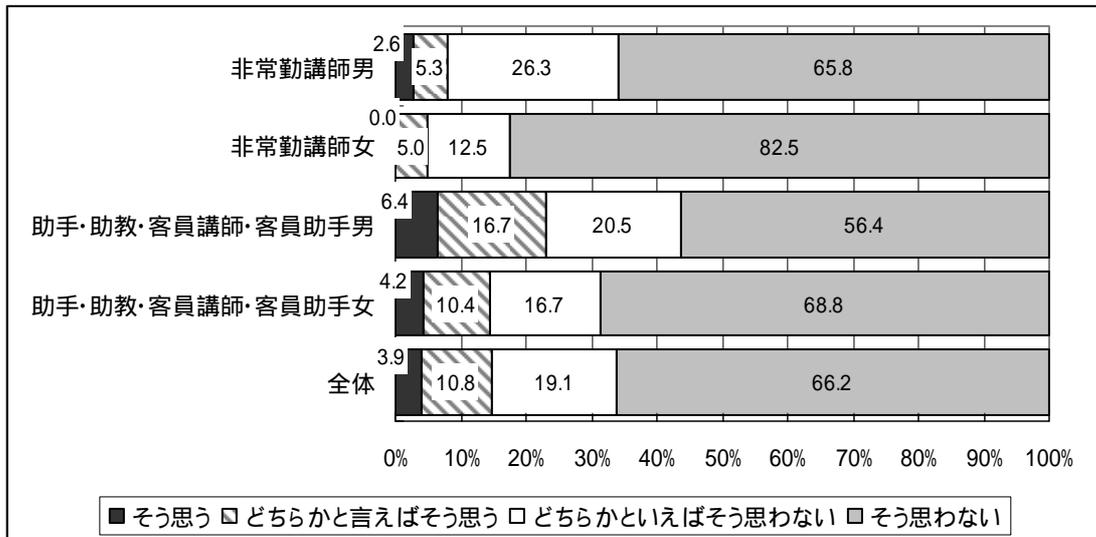


図 1-4 現職×性別 と性別役割分業意識

最後に、ここ 1 ヶ月間の心身の状態を 18 項目からなる尺度を用いてたずねた。これを「活気あり」「いらいら」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」の次元で得点化したところ、表 1-10 のような結果となった。得点が高いほど（「活気あり」「いらいら」「疲労感」「不安感」については最高 12 点、「抑うつ感」は最高 24 点）その特徴が顕著であることを示す。どの項目も男女で優位な差はなく、旧労働省データの結果と比較すると若干点数が高い。

表 1-10 ストレス得点の平均点

	活気あり	いらいら	疲労感	不安感	抑うつ感
合計	7.37	6.51	7.26	6.54	11.19
女	7.35	6.25	7.51	6.52	11.15
男	7.39	6.71	7.07	6.55	11.21
労働省調査データ(男性)	6.70	6.30	6.30	6.00	10.00
労働省調査データ(女性)	6.60	6.50	6.40	5.50	10.10

注：労働省データのサンプルは、科学，工業，電気，製鉄，電力，精糖，生命保険等の企業および小規模事業場に勤務する労働者，男性 10089 名（平均年齢 38.4±10.1 歳），女性 2185 名（同 35.3±10.2 歳）

本報告書では、若手研究者の職業生活ならびに研究環境が任期付き教員と非常勤講師とは異なることを想定し、職位と性別による 4 カテゴリーを設定して集計ならびに記述した。すなわち、職位（任期付き教員／非常勤講師）と、性別（女／男）の組み合わせからなっている。

（笹野悦子）

第2章 任期付き若手研究者における仕事の現状と今後

本章では、研究者としてのキャリアをスタートさせた「任期付き教員」の職にある若手研究者たちから、業務の実態や今後への見通しなどについて得られた回答をまとめる。「任期付き教員」とはここでは、具体的には「助手」「助教」「客員講師・客員助手（以下、客員専任と略記）」の3つを指す。なお本調査の名称は「研究者養成のための男女平等プランに関する調査 若手研究者の現状と支援ニーズ」であり、メインタイトルとサブタイトルからわかるように、調査のポイントは「男女」と「若手研究者」の2点である。そのため本章でも、各質問項目について、回答の全体的な傾向にくわえて、性別や職位別での分析を軸とする。

あらかじめ分析結果の概略をのべておく。質問項目が多岐にわたるため、全体を通した何らかの傾向というのは把握しにくいですが、まず「若手研究者」の労働実態として目立つ点としては、たとえば、

- ・ 規程の勤務時間数を実働時間がオーバーしている割合が少なくない。
- ・ 現職業務が研究成果として評価されると考えているのは5割に満たない。
- ・ 全体の2割弱が職場での何らかのパワー・ハラスメントの存在を感じている。
- ・ 現職の任期後の見通しのない割合が8割以上に達する。
- ・ 公募の際に重視するのは、とくに専門分野と任期の有無や長さである。

などがあげられよう。なかでも回答者の大多数で任期後の見通しが無いという現状は、若手研究者をとりまく最大の問題のひとつであり、本論では少し詳しく分析した（キャリア形成については本報告書第4章も見よ）。また「男女」つまりジェンダーを意識した質問では、

- ・ 職場でのセクシュアル・ハラスメントの存在を感じているのは男女とも1割未満である。
- ・ 女性の5割以上が育休・産休をとりにくいと感じている（男性では2割弱）。
- ・ 女性の4分の1強が、職場で女性は男性より不利益を被っていると感じている（男性では1割未満）。
- ・ 女性の4割以上が、気軽に相談できる同性が身近にいない（男性では2割強）。
- ・ 女性の2割が、公募の際に女性教員の割合を重視する（男性では1割未満）。ただしこの項目の公募の際の重要性は男女を問わず最低である。

などが特徴的な点としてあげられる。性別で回答に差がでる項目があるということは、研究職においてジェンダーに特有の問題が存在することを示唆するものであり、実態のより正確な究明が求められるだろう（またライフプランや男女共同参画については、本報告書第5、7章も見よ）。

以上、詳細は本論で述べるが、本調査のサンプル数は決して多くはないので、以下で示される比率の値や分析の内容は必ずしも一般化できるとはかぎらないことには、念のため注意を促しておく。これを念頭においたうえで、まずは本章であつかう任期付き教員（助手・助教・客員専任）の基本属性の内訳について、何点かごく簡単にみておきたい（非常勤講師もふくめた回答者全体についての詳しい属性は本報告書第1章参照）。

(1) 年齢構成

表 2-1 のように、年齢構成は、20 代後半から 30 代前半で全体の 8 割以上を占める。

男女別の年齢構成では、男性回答者のほうが 20 代で 1 割ほど多く、女性にくらべてやや平均年齢が若そうである。職位別にみると、助手は大学院生助手をふくむため約 5 割が 20 代だが、助教と客員専任では 7~8 割が 30 代以上であり、30 代後半以上に限定しても 3 割前後いる。「若手」研究者とはいえ、年齢的にはひろがりがあることがわかる。

表 2-1 職位別・男女別の年齢構成の内訳 (%)

	N	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45 歳以上
全体	127	38.1	46.0	12.7	2.4	0.8
任期付き教員 女	48	31.3	52.1	12.5	2.1	2.1
任期付き教員 男	78	42.3	42.3	12.8	2.6	0.0
助手	83	49.4	42.2	8.4	0.0	0.0
助教	12	25.0	41.7	33.3	0.0	0.0
客員専任	31	12.9	58.1	16.1	9.7	3.2

(2) 男女比

表 2-2 のように、回答者全体の男女比はだいたい 6 対 4 である。

職位別でみると、助教では他にくらべて男性比率がやや高くなる様子である。専門区分別(文系・理系)の男女比は、文系で 5 対 5、理系で 7 対 2 程度であり、数のうえでも理系男性がいちばん多く、理系女性がいちばん少ない。

表 2-2 職位別・男女別の男女の内訳 (%)

	N	女	男
全体	127	38.6	61.4
助手	83	42.2	57.8
助教	12	25.0	75.0
客員専任	32	34.4	65.6
任期付き教員 文系	67	52.2	47.8
任期付き教員 理系	60	23.3	76.7

(3) 職位比率

表 2-3 のように、回答者中の職位の比率は、全体の 6 割以上が助手である。つぎに客員専任が 2 割台とつづく。助教は制度的にスタートしてまだ間もないため、1 割程度にかぎられている。以下では職位別の比較もところどころでおこなうが、とくに助教についてはサンプル数自体が少ない点には注意されたい。

性別でみると、男性のほうが女性にくらべてやや職位にひろがりが見られる。男性では女性より助手の割合が 1 割ほど低く、そのぶん助教と客員専任に分散しているようである。

表 2-3 男女ごとの職位の内訳 (%)

	N	助手	助教	客員専任
全体	127	65.4	9.4	25.2
任期付き教員 女	49	71.4	6.1	22.4
任期付き教員 男	78	61.5	11.5	26.9

以上を踏まえてさっそく本論に入りたい。なおその他の属性については、分析での必要に応じて適宜ふれるものとする（任期付き教員の「最終学歴」「未婚率」「有子率」については、本章第3節「今後の展望と公募への応募」の(1)- および(4)- を見よ）。

2 1. 現職の実態と前職

本節では、回答者の現職における諸実態や業務に対する認識、および前職についてまとめる。

(1) 現職の任期

まずは現職の任期からみてみたい。表 2-4 のように、任期は「3 年」がもっとも多く、つぎに「2 年」がつづく。このふたつで全回答者の 8 割程度を占める。任期「1 年」や「4 年以上」は少数派である。職位別にみると、助手では任期「3 年」がもっとも多い 6 割近くを占める。残りはほとんどが「2 年」である。助教では「2 年」が 6 割以上を占め、残りは多くが「3 年」である。これにくらべて客員専任の任期にはばらつきがある。任期「1 年」が 3 割以上ある一方、つぎに多いのは「4 年以上」である。「2 年」と「3 年」もそれぞれ 2 割前後いる。これは客員専任の職が、所属する研究プロジェクトなどの存続期間に左右されるためだと考えられる。したがってたとえ任期「1 年」でも、更新可能の者がそれなりにふくまれるものと推測される。これについては以下の(3)「任期更新の可能性」で後述する。

表 2-4 男女別・職位別の現職の任期 (%)

	N	1 年	2 年	3 年	4 年以上
全体	124	12.1	34.7	46.0	7.3
任期付き教員 女	49	6.1	42.9	46.9	4.1
任期付き教員 男	75	16.0	29.3	45.3	9.3
助手	81	4.9	35.8	58.0	1.2
助教	12	8.3	66.7	25.0	0.0
客員専任	31	32.3	19.3	22.6	25.8

(2) 在職年数

表 2-5 のように、現職の在職年数の内訳は、「1 年目」が 4 割以上、「2 年目」で約 3 割、「3 年目」で約 2 割である。「1 年目」の多くはおそらくこの 4 月に着任したばかりで、まだ年間を通しての業務の全体は体験していないはずである。なお職位別でみたときに、助教で着任 1 年目ばかりなのは、制度が本年度からスタートしたためである。

表 2-5 男女別・職位別の現職年数 (%)

	N	1 年目	2 年目	3 年目	4 年以上
全体	127	44.9	29.9	20.5	4.7
任期付き教員 女	49	44.9	30.6	20.4	4.1
任期付き教員 男	78	44.9	29.5	20.5	5.1
助手	83	39.8	37.3	21.7	1.2
助教	11	100.0	0.0	0.0	0.0
客員専任	32	40.6	21.9	25.0	12.5

(3) 任期更新の可能性

表 2-6 のように、回答者の 6 割以上が「更新不可能」である。「更新可能」は 2 割弱にとどまる。「更新可能」について、更新の回数や期間の限度は本調査ではあきらかではない。

やや気になるのは、「わからない」が全体の 2 割弱いることだろう。これは、本人が所属先の規程を把握していないだけなのか、それとも更新に関する明確な規程が存在しないためなのかは判断としない。あるいは、更新の規程は存在するものの、自分の更新が認められるかどうかは「わからない」といったケースもふくまれると考えられる。更新の可否が不透明だと、任期後のキャリアプランは立てにくいだろう。

なお男女別でみると、男性では「更新可能」の割合が女性にくらべて多い。女性のそれは 1 割に満たないが、男性では 2 割台いる。これは冒頭の(3)「職位比率」で示したように、男性回答者のほうが女性にくらべて助教や客員専任など任期 1 年の者の割合がやや多いため、そのかわりに更新可能の者も多いことが理由のひとつとして考えられる。

任期別では、任期 1~2 年のほうが、任期 3~4 年よりも「更新可能」の割合が高い。

職位別でみてみると、「更新可能」の割合は助教でもっとも多く 7 割近くを占める。逆に助手では 7 割以上が「更新不可能」であり、「更新可能」は 1 割に満たない。ほとんどの助手は、任期 2~3 年で次のポストを探す必要に迫られることになる。客員専任では 5 割弱が「更新不可能」、3 割弱が「更新可能」、2 割強が「わからない」である。

	N	更新可能	更新不可能	わからない
全体	126	18.3	64.3	17.5
任期付き教員 女	49	6.1	71.4	22.4
任期付き教員 男	77	26.0	59.7	14.3
1 年	14	50.0	21.4	28.6
2 年	43	23.2	58.1	18.6
3 年	57	8.8	82.5	8.8
4 年以上	9	11.1	55.6	33.3
助手	83	7.2	75.9	16.9
助教	12	66.7	25.0	8.3
客員専任	31	29.0	48.4	22.6

(4) 規程上の週の勤務時間数

表 2-7 のように、規程で定められた勤務時間数は「20~35 時間未満」が全体の約 3 分の 1 である。これにさらに「20 時間未満」も加えると、35 時間未満の回答者で全体の 5 割近くを占めることになる。だが「35 時間以上」も 2 割程度いる。週 35 時間以上ということは、平日 1 日あたり 7 時間以上の勤務が定められていることになる。「明確に決まっていない」も 3 割以上存在する。

職位別でみると、とくに目立つのは、助手 4 割弱と助教 5 割以上が「明確に決まっていない」のに対し、客員専任では 9 割以上がはっきり決まっていることである。具体的にいえば「20~35 時間」6 割弱、「35 時間以上」3 割強という内訳である。

表 2-7 男女別・職位別の規程の就業時間（週）（％）

	N	20～35 時間			明確に決ま っていない
		20 時間未満	未満	35 時間以上	
全体	123	13.0	33.3	21.1	32.5
任期付き教員 女	48	18.8	35.4	18.8	27.1
任期付き教員 男	75	9.3	32.0	22.7	36.0
助手	81	16.0	27.2	17.3	39.5
助教	11	18.2	9.1	18.2	54.5
客員専任	31	3.2	58.1	32.3	6.5

（5）実際の週の平均勤務時間数

表 2-8 のように、実際の週の実働時間数は、35 時間未満の回答者で全体の 4 割強を占める。これに対して 35 時間以上の回答者、なかでも「40 時間以上」は多く、それだけで全体の 4 割以上にのぼる。とくに男性ではちょうど半数が「40 時間以上」に該当する。ただし本調査ではこれらの回答者たちが 40 時間を超えて実際どれくらい働いているかは定かではない。この点は、若手研究者の労働実態として今後のより正確な把握が求められよう。

職位別でみると、客員専任では「40 時間以上」が約 3 分の 2 を占める。また客員専任にくらべて助手と助教では「40 時間以上」の割合は相対的に少ないとはいえ、もっとも比率の高いカテゴリーである点では違いはない。前項（4）「規程上の週の勤務時間数」で述べたように、助手と助教では規程で就業時間数が明確に定められていない割合が高かったわけだが、しかし、定められていないからといって実働時間が短いわけでは必ずしもなさそうである。

表 2-8 男女別・職位別の実際の実働時間（週）（％）

	N	10 時間未	10～20 時	20～35 時	35～40 時	40 時間以
		満	間未満	間未満	間未満	上
全体	125	8.8	8.8	24.0	13.6	44.8
任期付き教員 女	49	8.2	10.2	32.7	12.2	36.7
任期付き教員 男	76	9.2	7.9	18.4	14.5	50.0
助手	82	11.0	12.2	31.7	9.8	35.4
助教	12	8.3	8.3	8.3	25.0	50.0
客員専任	31	3.2	0.0	9.7	19.4	67.7

また表 2-9 は、前項「規程の就業時間（週）」とのクロス集計表である。

実態として、日常的に超過勤務の傾向にあるとおぼしき回答者が、いずれの層にも一定の割合で存在する。大まかにはつぎのとおりである（表の網かけの部分）。

- ・ 規程で「20 時間未満」の 4 割近くが、実際には 20 時間以上の勤務をしている。
- ・ 規程で「20～35 時間未満」の 5 割以上が、実際には 35 時間以上の勤務をしている。
- ・ 規程で「35 時間以上」と定められている回答者は、当然その多くが規程にそって 35 時間以上の勤務をしている。ただ実際のところ、実働「40 時間以上」が 8 割以上に達している点は注目に値する。変形労働時間制として夏期休業期間等をふくめて平均化するとどうなるかは定かではないにせよ、法定労働時間は週 40 時間以内なので、これらの回答者も多くが超過勤務に陥っている可能性がある。
- ・ 規程で「明確に決まっていない」とした回答者も、5 割近くが週 40 時間以上の勤務をし

ている。労働時間が定められておらず、裁量労働的なだけに、かえって実働時間が長くなるのではないかと推測される。

表 2-9 規程の就業時間別の実際の就業時間（週）（％）

	N	実際の就業時間（週）					
		10 時間未 満	10～20 時 間未満	20～35 時 間未満	35～40 時 間未満	40 時間以 上	
規程の時間	全体	122	9.0	9.0	23.8	13.9	44.3
	20 時間未満	16	37.5	25.0	25.0	6.3	6.3
	20～35 時間未満	41	0.0	7.3	39.0	22.0	31.7
	35 時間以上	26	3.8	0.0	7.7	7.7	80.8
	明確に決まっていない	39	10.3	10.3	17.9	12.8	48.7

(6) 業務内容の研究成果・業績としての評価

表 2-10 のように、業務内容が研究成果・業績として「とても評価される」「まあ評価される」があわせて 4 割強、「どちらともいえない」2 割強、「あまり評価されない」「まったく評価されない」があわせて 3 割強という結果となった。したがって、評価されるかどうかわからない、あるいは評価されないと感じている回答者で、全体の 5 割以上を占めていることになる。これらの回答者では、業務内容が自分の研究とは直結していないものと推測される。

職位別にみると、業務内容と研究との関係がややわかりやすくなる。客員専任の 6 割以上で、業務内容が研究成果・業績として評価されると考えられている。客員講師や客員助手は、明確な主題をもった研究プロジェクトでの職位のため、こうした結果になったものと考えられる。これに対して助手では回答が平均的に分散している。その理由は、助手の種類が大きく二分されるためだと思われる（ヒアリング報告書第 2 章）。研究自体が業務と見なされる助手と、教務的な仕事をおもに遂行する助手とである。前者では、助手としての業務はそのまま本人の研究であるのに対し、後者ではほぼ無縁である。助手のポストにあることが「経歴」としても評価されないわけではないにせよ、とくに後者の種類の助手において、業務自体は研究業績としては評価されないと感じられているものと推測される。

表 2-10 男女別・職位別の業務内容の研究成果・業績としての評価（％）

	N	とても評価される	まあ評価される	どちらともいえない	あまり評価されない	まったく評価されない
全体	127	14.2	31.5	22.8	18.9	12.6
任期付き教員 女	49	6.1	34.7	26.5	22.4	10.2
任期付き教員 男	78	19.2	29.5	20.5	16.7	14.1
助手	83	12.0	25.3	25.3	21.7	15.7
助教	12	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0
客員専任	32	25.0	40.6	15.6	9.4	9.4

(7) 現職の業務

以下では現職での業務について得られた回答をまとめる。

回答者に対し、現職業務に関する 15 項目について「あてはまる」から「あてはまらない」まで 4 段階で尋ねた。

「自分のペースで仕事ができる」

表 2-11 のように、7 割以上の回答者が、それなりに自分のペースで仕事ができているようである。ただし男性にくらべて女性のほうがやや消極的な評価をしている。男性では 5 割以上が「あてはまる」を選んだのに対し、女性では 3 割台にとどまる。女性では「ややあてはまる」のほうが「あてはまる」よりもわずかに多い。男女差の理由は定かではないが、男女で職位の比率にやや差があったので、それが関係している可能性もある。

職位別では、助教で「あてはまる」が半数を超え、6 割近くを占めている。興味深いことに、客員専任では「あてはまらない」が 4 分の 1 と、助手や助教にくらべて多い。客員専任では、専従している研究プロジェクトの進行に業務が左右されがちになるためかもしれない。

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	127	45.7	31.5	12.6	10.2
任期付き教員 女	49	34.7	38.8	14.3	12.2
任期付き教員 男	78	52.6	26.9	11.5	9.0
助手	83	47.0	32.5	14.5	6.0
助教	12	58.3	25.0	16.7	0.0
客員専任	32	37.5	31.3	6.3	25.0

「自分の研究に役立つ」

表 2-12 のように、現職での仕事は、全体の約 3 分の 2 が自分の研究にも役立つと考え、約 3 分の 1 が役立たないと考えている。男女別でみると、この項目でもわずかに差があるようで、男性にくらべて女性のほうが少し評価が低いようである。女性では「ややあてはまらない」と「あてはまらない」をあわせると 4 割を超える。

職位別でみると、特徴的なのは、客員専任の 8 割以上において、業務が研究に役立つと考えられている点である。客員専任は、従事するプロジェクトが自分の研究と何らかの関係があるのだろう。これに対して助手になると、程度の差はあれ 4 割近くが役立たないと考えている。助手の場合、研究に専念できる助手もいるものの、所属先の運営や事務処理がメインの仕事となっている者も多いためだと推測される。冒頭で述べたように、男性にくらべて女性のほうが助手の比率がやや高いので、現職が研究にあまり役に立たないと考えている割合が男性にくらべて女性で多いのは、この点が理由かもしれない。

なお参考までに前々項(6)「業務内容の研究成果・業績としての評価」別でみると、評価されるとしている回答者では、「あてはまる」と「ややあてはまる」でほぼ 9 割を占めている。これとは逆に、評価されないとしている層では、「ややあてはまらない」と「あてはまらない」で 7 割以上を占めている。研究業績としては対外的に評価されない業務というのは、要するに、自分の研究にも役に立たないということだろう。こうしたケースで課されている業務は、雑務的な仕事など、研究とはかけはなれたものがメインとなっているものと思われる。

表 2-12 男女別・職位別・業務内容の研究成果としての評価別の「現職が自分の研究に役立つ」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	127	35.4	32.3	15.7	16.5
任期付き教員 女	49	26.5	32.7	22.4	18.4
任期付き教員 男	78	41.0	32.1	11.5	15.4
助手	83	30.1	31.3	16.9	21.7
助教	12	33.3	41.7	25.0	0.0
客員専任	32	50.0	31.3	9.4	9.4
評価される	58	62.1	27.6	8.6	1.7
どちらともいえない	29	13.8	65.5	13.8	6.9
評価されない	40	12.5	15.0	27.5	45.0

「体力的にきつい」

表 2-13 のように、全体として、約 3 分の 1 が多かれ少なかれ体力的にきついとし、約 3 分の 2 がそれほどでもないと感じている。

男女差では、女性のほうが男性にくらべて「あてはまる」が 1 割強ほど多い。女性の場合、男性にくらべてそのときどきの身体的な好不調の波も大きいと思われるが、とくに男性の多い職場では、そうした問題などを相談したり生理休暇の取得を言い出しづらいなどのため、結果として体力的にきついと感じざるをえないという状況は大いにありうる。ただこうした女性の身体特有の問題は、もともと男性には分かりづらいうえに、問題の性質上、男性の側から女性に対して直接的な配慮がしにくい面もあろう。よってこの点は、男女双方において異性の立場に対する意識をあらためつつ、一方が体力的にきつくなならないよう、仕事負担などでの公平性にも配慮しながら、問題の解決策を模索していく必要がある。

職位別でもみてみると、とくに興味を惹くのは、「客員専任」が体力的にもっともきついと感じていることである。本項の「自分のペースで仕事ができる」の質問で「あてはまらない」と答えた割合がもっとも高かったのも、客員専任であった。業務が自分の研究に役立つ反面、プロジェクト進行などの仕事量が多いのかもしれない。これに対して「助手」は、程度の差はあれ 7 割以上が、体力的にきついとは感じていない。業務内容が比較的ルーチンワークであるか、研究助手のようにほとんど雑務が課せられていないケースも多くふくまれているためだろう。

表 2-13 男女別・職位別の「体力的にきつい」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	127	11.8	21.3	30.7	36.2
任期付き教員 女	49	18.4	20.4	26.5	34.7
任期付き教員 男	78	7.7	21.8	33.3	37.2
助手	83	7.2	21.7	26.5	44.6
助教	12	8.3	33.3	41.7	16.7
客員専任	32	25.0	15.6	37.5	21.9

「給与待遇がよい」

表 2-14 のように、給与待遇がよいとは感じていない割合が全体の 5 割強と、よいと感じている者にくらべてやや多い。男女ではとくに目立った違いはなさそうである。職位別に

みると、助手や客員専任とは異なり、助教では約3分の2が給与待遇がよいと感じている。ただ本調査では、職位ごとの給与体系の具体的な差異についてはあきらかではない。

表 2-14 男女別の「給与待遇がよい」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	127	7.9	36.2	22.0	33.9
任期付き教員 女	49	10.2	34.7	26.5	28.6
任期付き教員 男	78	6.4	37.2	19.2	37.2
助手	83	9.6	32.5	21.7	36.1
助教	12	8.3	58.3	25.0	8.3
客員専任	32	3.1	37.5	21.9	37.5

「仕事量が多い」

表 2-15 のように、仕事量が多いかどうかは、「あてはまる」から「あてはまらない」まで4ついずれの категория も2~3割ずつに分散している。男女でも同じように分散している。ただ職位別にみると、客員専任の7割近くが、程度の差はあれ仕事量が多いと感じている。上の「自分のペースで仕事ができる」や「体力的にきつい」でみたように、助手や助教に比べ客員専任では、自分のペースで仕事がしづらい、また体力的に厳しい状態にあると感じている割合が高かった。そう感じる背景には、仕事量の多さがあるということだろう。

表 2-15 男女別・職位別の「仕事量が多い」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	127	22.8	30.7	26.0	20.5
任期付き教員 女	49	26.5	30.6	22.4	20.4
任期付き教員 男	78	20.5	30.8	28.2	20.5
助手	83	19.3	27.7	28.9	24.1
助教	12	25.0	33.3	25.0	16.7
客員専任	32	31.3	37.5	18.8	12.5

「雑用が多い」

表 2-16 のように、全体の5割以上が、雑用が多いと感じている。男女別では、女性のほうがそう感じている割合が高い。「あてはまる」を選んだのは、男性では2割弱なのに対して女性では4割であった。本項の「自分のペースで仕事ができる」で、女性のほうがやや消極的な評価を下す傾向があったことも考慮すると、もしかすると男性にくらべて女性のほうが雑用を課せられやすいという可能性はじゅうぶん考えられる(ちなみに後述「職場では女性が男性と比べて不利益をうけていると感じることがある」でも、男女で認識に差がある)。ただ上の「仕事量が多い」では男女でそこまでの差はないので、仕事のうちで何を雑用と見なすかの感覚の違いなのかもしれない。冒頭の(3)「職位比率」で述べたように、女性のうちで助手の占める割合が男性よりも高いといった事情もあるのかもしれない。ただ職位別でみると、むしろ客員専任のほうが、助手よりも雑用が多いと感じている割合がやや高そうである。とくに「あてはまらない」は1割に満たない。

表 2-16 男女別・職位別の「雑用が多い」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	126	27.0	30.2	30.2	12.7
任期付き教員 女	48	39.6	27.1	22.9	10.4
任期付き教員 男	78	19.2	32.1	34.6	14.1
助手	82	26.8	30.5	29.3	13.4
助教	12	16.7	33.3	25.0	25.0
客員専任	32	31.3	28.1	34.4	6.3

「職場の人間関係は良好である」

表 2-17 のように、全体の 8 割以上が職場の人間関係は良好としている。良好ではないと感じている回答者は 1 割程度と、比較的少数にとどまった。男女でとくに目立った差異はない。職位別では、助手では 9 割以上が良好だとしたのに対し、客員専任ではやや評価が消極的になるようである。あまり良好だと感じていない者が、客員専任では 4 分の 1 程度いる。

表 2-17 男女別の「職場の人間関係は良好である」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	127	52.0	33.9	10.2	3.9
任期付き教員 女	49	55.1	32.7	8.2	4.1
任期付き教員 男	78	50.0	34.6	11.5	3.8
助手	83	60.2	30.1	6.0	3.6
助教	12	41.7	41.7	8.3	8.3
客員専任	32	34.4	40.6	21.9	3.1

「職場にはセクシュアル・ハラスメントが存在する」

表 2-18 のように、職場でのセクシュアル・ハラスメントの存在について、全体のうち「あてはまる」とした回答者はひとりもおらず、「あてはまらない」が 7 割以上を占めた。男女別でも、職場でのセクシュアル・ハラスメントの存在の有無の認識にはほとんど差はなさそうである。ただ少数ながら「ややあてはまる」と「ややあてはまらない」を選んだ回答者が男女ともにいる。この中間的な回答を選択したことが、具体的にどういう状態をさすのかはあきらかではない。たとえば、日常的にはではないがまれにならある、あるいは、セクシュアル・ハラスメントと断言できるかどうかきわどい事例ならある、といったところかもしれない。ただハラスメントを受ける側にとって、現実的にはっきりとした対応が難しいのは、むしろこうしたグレー・ゾーン的な部分かもしれない。その意味では、この中間的な回答の内実は、今後、より具体的に把握される必要があるだろう。ちなみに、ひとくちにセクシュアル・ハラスメントといっても、必ずしも女性だけが不快に感じたり被害を受ける事柄を指すのではなく、男女どちらも加害者にも被害者にもなりうるものであることには念のために留意を促しておく。

なお職位別でみると、客員専任の「あてはまらない」の割合が助手などくらべて少し低い。そのぶん「ややあてはまる」と「ややあてはまらない」のグレー・ゾーン的な回答の割合が若干多い印象を受ける。上の「職場の人間関係は良好である」でも客員専任で

は評価に消極的な割合がやや多かったが、それと相関している可能性があるかもしれない。専門区分別では文系と理系とでほとんど差はない。

表 2-18 男女別・職位別・専門区分別の「職場にはセクシュアル・ハラスメントが存在している」(%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	126	0.0	7.1	16.7	76.2
任期付き教員 女	49	0.0	6.1	14.3	79.6
任期付き教員 男	77	0.0	7.8	18.2	74.0
助手	83	0.0	4.8	14.5	80.7
助教	12	0.0	8.3	16.7	75.0
客員専任	31	0.0	12.9	22.6	64.5
任期付き教員 文系	66	0.0	7.6	18.2	74.2
任期付き教員 理系	60	0.0	6.7	15.0	78.3

「職場にはパワー・ハラスメントが存在する」

表 2-19 のように、前述 のセクシュアル・ハラスメントにくらべ、パワー・ハラスメントのほうが、存在していると感じている割合が相対的に高い。「あてはまる」と「ややあてはまる」をあわせて 2 割弱ほどいる。男女でそれほど顕著な認識の差はなさそうである。

職位別では、セクシュアル・ハラスメントのときと同じく、若干ながら客員専任で「あてはまる」「ややあてはまる」の割合が高いように見える。もともとサンプル数が少ないのでたまたまの可能性もあるが、ただ客員専任は、特定の教員を頂点としたヒエラルキカルな組織のなかで、特定の研究プロジェクトに従事しているケースが多いはずである。そのため、プロジェクトの組織内部で何らかのつよい力関係が発生している可能性は考えられる。先の「職場の人間関係は良好である」において、客員専任でやや評価に消極的な割合が多かったのも、それが理由かもしれない。ただし、かりに客員専任の「職場」にパワー・ハラスメントが存在しやすいとしても、客員専任という職位にある人間がその被害を受けやすい、あるいは回答者本人が受けているという意味では必ずしもないことに注意されたい。なお専門区分別では、理系よりも文系のほうで、パワー・ハラスメントが存在すると感じている割合がやや高いようである。

表 2-19 男女別・職位別・専門区分別の「職場にはパワー・ハラスメントが存在している」(%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	126	6.3	12.7	23.8	57.1
任期付き教員 女	49	10.2	10.2	24.5	55.1
任期付き教員 男	77	3.9	14.3	23.4	58.4
助手	83	3.6	12.0	26.5	57.8
助教	12	8.3	8.3	25.0	58.3
客員専任	31	12.9	16.1	16.1	54.8
任期付き教員 文系	66	9.1	16.7	25.8	48.5
任期付き教員 理系	60	3.3	8.3	21.7	66.7

「職場には産(育)休をとりにくい雰囲気がある」

表 2-20 に示されるように、産休・育休に対する職場の雰囲気については、男性と女性とで認識がわかれている模様である。女性は 5 割以上が、多かれ少なかれ産休・育休がとりにくいと感じているのに対し、男性でそう感じているのは 2 割にも満たない。これは男性

の側にかなり好意的に解釈すれば、若手の男性研究者はじつは女性の側が想像する以上に産休・育休の取得に賛意をもっていて、男女ですれ違っているだけともいえなくもないが、いずれにせよ、一般的に出産・育児で男性よりも負担のかかりがちな女性の側で、半数以上が休みをとりにくいと感じている現状は、とくに女性の若手研究者をとりまく職場環境の大きな問題のひとつであって、男女で認識をすりあわせていく必要がある。なかでも男性で、職場での立場が上にある場合は、産休・育休へのより意識的な配慮が要請されるだろう。

また育休の場合、本来であれば、女性だけでなく男性もとることもじゅうぶんありうるはずである。本項目では、休暇をとる主体を男性か女性かで限定しなかったが、かりに質問を「職場には男性が育休をとりにくい雰囲気がある」と限定したならば、とりにくいと感じる割合は男性の側でより増加したのではないだろうか。だとすれば、男女の性役割分業に対する固定観念は、休暇取得の大きな障害となると思われる。

表 2-20 男女別・職位別の「職場には産（育）休をとりにくい雰囲気がある」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	125	20.0	13.6	27.2	39.2
任期付き教員 女	49	38.8	16.3	28.6	16.3
任期付き教員 男	76	7.9	11.8	26.3	53.9
助手	82	17.1	17.1	26.8	39.0
助教	12	8.3	0.0	75.0	16.7
客員専任	31	32.3	9.7	9.7	48.4

またそのほかに、産休・育休をとりにくいと感じさせる雰囲気をつくる大きな要因として、残された者に仕事のしわよせがいくためということが考えられる。現実問題として人員が減れば、そのぶんの業務負担は残された者がこなさざるをえない。また看過できないのは、人員が減れば、残された者はいっそう産休・育休が取得しにくくなるということである。要するに、男女の性別に関係なく、休暇取得者と未取得者で不公平が生じてしまう可能性があることが、職場で産休・育休を促進する雰囲気にならない大きな原因だと思われる。よってこの問題の解決のためには、たとえば他の者が業務を肩代わりした場合、取得者へのたんなる無償の犠牲ではなく、その負担分を正當に評価する仕組みが必要であろう。また、残された者もちゃんと産休・育休がとれるよう公平を期さねばならない。おそらくもっともありうる具体的な解決案は、休暇取得者の業務を担当できる代替要員の投入であろうが、ただ助手・助教・客員専任の代替要員となると、その者もおそらく若手研究者であり、たんなる一時的な穴埋めとして使ってそれで終わりというのでは、これもやはり取得者の犠牲にすぎず、誰も代替要員になどなりたがらないはずである。よって、ただ代わりを入れればいいというのではなく、その身分保障やキャリア形成にもじゅうぶんな配慮が必要であろう。代替要員として入った者が産休・育休をとりたいと思う可能性もおおいにありうるはずである。

このように、産休・育休をとりやすい職場の雰囲気の形成のためは、残された者や代替の者も負担や不公平を感じずにすむ制度づくりが、何よりも不可欠だと思われる。その意味ではこの産休・育休の問題は、たんに職場での男性の女性に対する関係や、あるいは男性同士の関係だけでなく、女性の男性に対する関係、女性同士の関係も考慮しなければ

らない問題だろう。たとえば、女性も男性同僚の育休取得を積極的に奨励・支援する意識が必要であるし、女性間でも休暇取得者と未取得者で業務負担やその後の休暇取得に不公平がないようにしなければならない。そうした両性相互や同性相互の関係も考慮してはじめて、公平な制度づくりが可能となり、また職場全体としての産休・育休に対する雰囲気も変わってくるものと思われる。

なお職位別でみると、職位ごとで男女比が異なるのでどれくらい参考になるかどうか分からないが、助教では大部分がそれほど産休・育休がとりにくいとは感じていない。助手でも5割以上がそうであるが、残る3分の1以上はとりにくいと感じている。客員専任では、助手以上に産休・育休に対する職場の雰囲気が二極化しているようである。「ややあてはまる」と「ややあてはまらない」のグレー・ゾーンが少ないかわりに、「あてはまる」で3割以上、「あてはまらない」で5割弱を占めている。

「職場の物理的環境（空間、騒音、照明、換気等）はよくない」

表 2-21 のように、全体の3分の2は、職場の物理的環境はそれなりによいと感じており、逆に3分の1程度がよくないと感じている。具体的にどのあたりがよくないと感じているかはあきらかではないものの、回答者の大部分が個人研究室などは持っていないと思われるので、個々人にあたえられているスペースの狭さなどが不満に感じられることは大いにありうる。

職位別でみると、助教ではやや環境はよさそうではある。

表 2-21 男女別・職位別の「職場の物理的環境（空間、騒音、照明、換気等）はよくない」（％）

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	127	15.7	16.5	27.6	40.2
任期付き教員 女	49	20.4	20.4	20.4	38.8
任期付き教員 男	78	12.8	14.1	32.1	41.0
助手	83	19.3	13.3	24.1	43.4
助教	12	0.0	16.7	41.7	41.7
客員専任	32	12.5	25.0	31.3	31.3

「職場では男性が女性と比べて不利益をうけていると感じることがある」

表 2-22 にあるように、全体の9割以上が、男性が女性とくらべて不利益を受けていると感じていない。これは男女でもほとんど認識に差はない。なおこの項では、職場が同性のみ（男性のみ、女性のみ）のケースは除外してあることを注記しておく。

職位別で興味をひくのは、客員専任の2割近くで男性が女性とくらべて不利益をうけていると感じている点かもしれない。その不利益の具体的な内容は定かではないものの、先の(5)「実際の週の平均勤務時間数」でみたように、客員専任では実働時間が長い傾向があるために、とくにそのうち男性は職場で女性よりも長い労働時間や多くの作業量を強いられているなどの可能性はあろう。また本項の「職場にはセクシュアル・ハラスメントが存在する」でみたとおり、客員専任ではその質問に対し「ややあてはまる」を選んだ割合が若干ながら高かった。したがって何人かの客員専任の職場では、男性へのセクシュアル・ハラスメントが存在するという可能性もないわけではない（ハラスメントをおこなう側が男性か女性かはわからないにせよ）。

なお、専門区分ではそれほど目立った差はみられない。

表 2-22 男女別・職位別・専門区分別の「職場では男性が女性と比べて不利益をうけていると感じることがある」(%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	115	4.3	4.3	21.7	69.6
任期付き教員 女	49	4.1	4.1	22.4	69.4
任期付き教員 男	66	4.5	4.5	21.2	69.7
助手	76	2.6	3.9	18.4	75.0
助教	10	0.0	0.0	50.0	50.0
客員専任	29	10.3	6.9	20.7	62.1
任期付き教員 文系	64	6.3	3.1	18.8	71.9
任期付き教員 理系	51	2.0	5.9	25.5	66.7

「職場では女性が男性と比べて不利益をうけていると感じることがある」

表 2-23 のように、全体としては 8 割以上が、女性が男性よりも不利益をうけているとは感じていない。ただしこれには男女差がある。女性の 4 分の 1 以上が、多かれ少なかれ女性が男性とくらべて不利益をうけていると感じている。逆に男性でそう感じるのは 1 割にも満たない。男性の 3 分の 2 以上が「あてはまらない」を選んでいる。残るほとんども「ややあてはまらない」であり、男女で認識の違いがみられる。

上の「職場にはセクシュアル・ハラスメントが存在する」でみたとおり、職場でセクシュアル・ハラスメントが存在するとした割合は、男性だけでなく女性でもかぎられており、男女でそれほど差はなかったものの、業務上での女性に対する何らかの不利益な扱いとなると、男女で認識に差がでてくる。不利益の具体的な内容はここでは明らかではないが、たとえばすでに上の「雑用が多い」でみたように、女性のほうが男性にくらべて雑用が多いと感じている。このように男性と女性とで、課される業務の性質の違いがある可能性はおおいにありうる。あるいは、責任ある業務や有力なプロジェクト、またそれに関連するポストの配分などで、男性が女性よりも不当な扱いをうけているといった事態も考えられるかもしれない。研究職における男女平等の実現のためには、女性の側で感じられている不利益の具体的な内容や実情、また背景を、正確に把握することが急務であろう。

職位別でみると、助手の 6 割以上が「あてはまらない」と答えている点が特徴的かもしれない。ただそれに「ややあてはまらない」の 2 割弱もあわせると、職位ごとではそれほど顕著な差はないといえる。これに対して専門区分別では、文系の 2 割以上で女性が男性とくらべて不利益をうけていると感じているが、理系では 1 割に満たない。ただしこれは理系の女性回答者の数が少ないためということも考えられる。

表 2-23 男女別・職位別・専門区分別の「職場では女性が男性と比べて不利益をうけていると感じることがある」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	114	3.5	12.3	26.3	57.9
任期付き教員 女	49	8.2	18.4	28.6	44.9
任期付き教員 男	65	0.0	7.7	24.6	67.7
助手	76	2.6	13.2	19.7	64.5
助教	9	0.0	11.1	44.4	44.4
客員専任	29	6.9	10.3	37.9	44.8
任期付き教員 文系	63	6.3	15.9	19.0	58.7
任期付き教員 理系	51	0.0	7.8	35.3	56.9

「困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない」

表 2-24 のように、全体の 3 割強が、困ったとき（仕事上で困ったとき）に身近（つまり職場）で気軽に相談できる同性がいない。この項目でも男女差がみられる。女性では、そうした同性がいないとする割合が 4 割を超える。男性研究者にくらべて女性研究者の数が少ないという事情をかなり直接に反映しているものと思われる。ただ男性でも、気軽に相談できる同性が身近にいないと答えているのが 2 割強ほどいる点は、興味深い。所属先の人員や職位の構成上、年齢・立場の近い先輩や同僚・同期と呼べる人間の数がそもそも少なかったり、仮にいても心理的なつながりが希薄になりがちといった問題があるのかもしれない。同性だからといって業務上のことを誰にでも気軽に相談できるわけではないだろうし、あるいは同性同士であるがゆえにかえって相談しにくい、ということもありえよう。

職位別でみると、助手のじつに 5 割以上が「あてはまらない」を選んでいる点が特徴的といえそうである。おそらく助手の場合、助教や客員専任とくらべて、教務的な仕事を通じて同僚助手と協力する機会が多いため、おのずと気軽に相談しあえる関係を築きやすいのかもしれない。

表 2-24 男女別・職位別の「困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	125	12.8	18.4	23.2	45.6
任期付き教員 女	49	24.5	18.4	22.4	34.7
任期付き教員 男	76	5.3	18.4	23.7	52.6
助手	82	13.4	12.2	23.2	51.2
助教	11	9.1	36.4	27.3	27.3
客員専任	32	12.5	28.1	21.9	37.5

「だいたいにおいてこの仕事に満足している」

表 2-25 のように、全体の 7 割強が、現職にはそれなりに満足しているようである。ただし、逆に言えば 3 割近くは不満を持っていることになるが、具体的な不満点は残念ながら本調査ではあきらかではない。男女別では女性のほうが男性より 1 割ほど満足派が多い。また職位別にみると、助教の満足度は、総合的にみれば、助手や客員専任とくらべて高そうな印象を受ける。

表 2-25 男女別・職位別の「だいたいにおいてこの仕事に満足している」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	127	30.7	41.7	21.3	6.3
任期付き教員 女	49	36.7	42.9	18.4	2.0
任期付き教員 男	78	26.9	41.0	23.1	9.0
助手	83	33.7	38.6	20.5	7.2
助教	12	16.7	75.0	8.3	0.0
客員専任	32	28.1	37.5	28.1	6.3

(8) 前職

表 2-26 のように、前職が「大学助手・客員専任・専任教員等」は約 2 割、また「大学非常勤講師・中高講師等」は 2 割未満にとどまる。これに対し約 3 分の 1 が「前職なし」である。また「その他」も約 3 割と意外に高い割合を占めた。したがって回答者の 6 割以上が、基本的には過去に大学内で働いた経験がなく、現職を通じてはじめて研究者としての職業的キャリアを踏み出したといえる。ただし「その他」のなかには、日本学術振興会の特別研究員であったなど、前職ですでに研究や教育と何らかのかたちで結び付いていた回答者がふくまれることは注記しておく。

職位別にみると、助教や客員専任では、助手や非常勤講師などを経て就任している割合が高い。これに対して助手では「前職なし」が 4 割以上を占める。これは、大学院に在籍中あるいは修了と同時に着任したケースが多いためだと考えられる。

表 2-26 男女別・職位別の前職 (%)

	N	大学助手・客員専任・専任教員等	大学非常勤講師・中高講師等	その他	前職なし
全体	127	22.8	14.2	29.1	33.9
任期付き教員 女	49	16.3	16.3	38.8	28.6
任期付き教員 男	78	26.9	12.8	23.1	37.2
助手	83	8.4	14.5	33.7	43.4
助教	12	66.7	8.3	25.0	0.0
客員専任	32	43.8	15.6	18.8	21.9

2 2. 授業担当の実態

本節では、回答者の授業担当の実態についてまとめる。

(1) 他大学での非常勤講師（助手のみ回答）

表 2-27 のように、助手の大多数、約 8 割が他大学で非常勤講師を「していない」。おそらくは在職 1 年目の比較的若い回答者が多いこと、および、規程や申し合わせなどで非常勤講師の職に何らかの制限(たとえばコマ数の制限)が課せられているためだと推測される。なお男性で非常勤講師をしているのは 1 割にも満たず、女性の 3 割近くとは差がある。男性のほうが 20 代の割合が多いためかもしれないが、理由は定かではない。

表 2-27 男女（助手）別の「他大学で非常勤講師をしているか」（％）

	N	している	していない
全体	83	16.9	83.1
助手 女	35	28.6	71.4
助手 男	48	8.3	91.7

（2）早稲田大学での授業担当および他大学での非常勤講師（助教・客員講師のみ回答）

まず早稲田大学内部での授業担当だが、表 2-28 にあるように、有無はほぼ 5 割ずつである。制度上、助教のほとんどは学内で授業を持っているはずなので、そうでない回答者の大部分は客員講師ということになる。つぎに他大学での非常勤講師の担当は、表 2-29 に示されるように、していない回答者が全体の 7 割以上を占める。

表 2-28 男女別（助教・客員講師）の「早大で授業を担当しているか」（％）

	N	している	していない
全体	43	51.2	48.8
助教・客員講師 女	13	61.5	38.5
助教・客員講師 男	30	46.7	53.3

表 2-29 男女別（助教・客員講師）の「他大で非常勤講師をしているか」（％）

	N	している	していない
全体	40	27.5	72.5
助教・客員講師 女	13	30.8	69.2
助教・客員講師 男	27	25.9	74.1

（3）授業を担当している大学の数（早稲田大学ふくむ）

表 2-30 のように、6 割以上が「授業を担当していない」を選んだ。授業を担当しているという回答者も、大部分が「1 大学」である。前々項（1）「他大学での非常勤講師」と前項（2）「早稲田大学での授業担当および他大学での非常勤講師」での分析とあわせて推測すれば、早稲田大学で授業担当している回答者は他大学ではしていない、逆に他大学で授業担当している回答者は早稲田大学ではしていない、というケースが多いものと思われる。

表 2-30 男女別の授業担当の大学数（％）

	N	1大学	2大学	3大学	4大学	5大学以上	授業を担当していない
全体	127	28.3	8.7	0.0	0.8	0.0	62.2
任期付き教員 女	49	34.7	6.1	0.0	2.0	0.0	57.1
任期付き教員 男	78	24.4	10.3	0.0	0.0	0.0	65.4

（4）今年度の担当授業コマ数（90 分半期を 1 コマと換算）

表 2-31 のように、大学での担当授業コマ数は「1～5 コマ」が 7 割強、「6～10 コマ」が 2 割強いる。ごく少数ながら「11～20 コマ」という回答者も存在する（ただし本調査では 90 分半期 1 コマの換算なので、通年で考えればその半分のコマ数ということになる）。

職位別でみると、助手と助教にくらべて、客員専任では担当コマ数の多い割合が高く、6

コマ以上が 5 割以上を占める。これに対して助手と助教で 6 コマ以上は、せいぜい 2 割程度にとどまる。制度上、助手は早稲田大学学内では授業をもたず、また助教は早稲田大学学内での授業がメインになるため、相対的に、客員専任よりも担当コマ数が少ないのだと思われる。

表 2-31 男女別・職位別の大学での担当授業数（年間）（％）

	N	1～5 コマ	6～10 コマ	11～20 コマ	21 コマ以上
全体	48	70.8	25.0	4.2	0.0
任期付き教員 女	21	71.4	23.8	4.8	0.0
任期付き教員 男	27	70.4	25.9	3.7	0.0
助手	22	86.4	13.6	0.0	0.0
助教	10	80.0	20.0	0.0	0.0
客員専任	16	43.8	43.8	12.5	0.0

（5）授業準備のための週の平均時間数

表 2-32 のように、授業準備にかかる週の平均時間は「1～5 時間未満」がほぼ 5 割を占めた。つづいて「5～10 時間未満」の 3 割弱である。準備に要する時間は、授業の内容や種類にもよるだろうが、さしあたり受け持ちのコマ数に比例すると考えられる。上で示したとおり、回答者の多くが「1～5 コマ」ないし「6～10 コマ」の担当数なので、単純に計算して、1 コマあたり 1～2 時間程度で準備しているものと推測される。

表 2-32 男女別の授業準備等の時間（週）（％）

	N	1～5 時間未満	5～10 時間未満	10～20 時間未満	21 時間以上
全体	48	50.0	27.1	14.6	8.3
任期付き教員 女	21	52.4	23.8	14.3	9.5
任期付き教員 男	27	48.1	29.6	14.8	7.4

ただしこれは、授業準備の負担が少ないということを必ずしも意味しない。全体の 5 割が「1～5 時間未満」ということは、逆にいえば、残る 5 割は週 5 時間以上の準備時間を要するということである。それらの回答者は、平均して、平日は毎日最低でも 1～2 時間以上を準備にあてねばならない。教員としての大学での講義、助手などとしての大学での諸業務や諸雑務、そしてもちろん研究者としての自分の研究に加えて、授業準備だけで連日数時間を確実に費やさねばならない状況が存在するといえる。

（6）授業準備の時間的負担と心理的負担

まず授業準備の時間的な負担感のほうからみると、表 2-33 に示されるように、全体の 5 割強が「負担である」と答えている。「負担ではない」は 2 割台にとどまる。つづいて心理的な負担感であるが、表 2-34 にあるように、こちらのほうでは「負担である」と「負担ではない」がどちらも 4 割強で拮抗している。

表 2-33 男女別の授業準備等の時間的負担 (%)

	N	かなり負担	やや負担	どちらとも いえない	それほど 負担ではない	まったく 負担ではない
全体	47	21.3	29.8	23.4	19.1	6.4
任期付き教員 女	21	28.6	19.0	19.0	23.8	9.5
任期付き教員 男	26	15.4	38.5	26.9	15.4	3.8

表 2-34 男女別の授業準備等の心理的負担 (%)

	N	かなり負担	やや負担	どちらとも いえない	それほど 負担ではない	まったく 負担ではない
全体	48	8.3	33.3	18.8	31.3	8.3
任期付き教員 女	21	9.5	33.3	23.8	28.6	4.8
任期付き教員 男	27	7.4	33.3	14.8	33.3	11.1

したがって、時間的負担のほうが心理的負担よりもやや勝っているといえる。授業準備にかかる時間的負担が、自分の研究や他の業務、あるいは私生活などを圧迫しているということだろう。

ところで「心理的負担」のほうであるが、具体的にどのような点が心理的に負担なのかは本調査ではあきらかではない。たとえば、準備にかかる手間や作業があまり楽しくないなどの意味で、心理的に苦痛と感じられていることが考えられる。ただそれ以外にも、時間的な負担感が心理的な負荷につながっている可能性もじゅうぶん考えられよう。下の表 2-35 は、授業準備等の時間的負担と心理的負担のクロス表である。時間的な負担感のある層では、心理的な負担も大きい。逆に時間的に負担を感じていない層は、心理的にも負担感がない。大学での研究者である以上、講義義務と授業準備は避けられないにせよ、その時間的な負担を軽減させるだけでも、若手研究者の心理的状态を大きく改善できるのではないかと推測される。

表 2-35 授業準備等の時間的負担別の心理的負担 (%)

	N	心理的に どちらとも 負担である いえない	心理的に どちらとも 負担ではな い
時間的に 全体	47	42.6	38.3
時間的に 負担である	24	75.0	16.7
時間的に どちらともいえない	11	18.2	18.2
時間的に 負担ではない	12	0.0	100.0

なお参考として、表 2-36 および表 2-37 のように、担当している授業コマ数別でもそれぞれの負担感の比率をみてみたところ、当然ながら、担当数の多い層で負担感が増すようである。とくに表 2-36 の時間的負担のほうでは、週 6 コマ以上を担当していて負担を感じていない回答者はいないという結果になった。

表 2-36 担当コマ数（週）別の授業準備等の時間的負担 (%)

	N	かなり負担	やや負担	どちらとも いえない	それほど 負担ではない	まったく 負担ではない
全体	47	21.3	29.8	23.4	19.1	6.4
1～5 コマ	33	6.1	27.3	30.3	27.3	9.1
6 コマ以上	14	57.1	35.7	7.1	0.0	0.0

表 2-37 担当コマ数（週）別の授業準備等の心理的負担 (%)

	N	かなり負担	やや負担	どちらとも いえない	それほど 負担ではない	まったく 負担ではない
全体	48	8.3	33.3	18.8	31.3	8.3
1～5 コマ	34	8.8	23.5	20.6	38.2	8.8
6 コマ以上	14	7.1	57.1	14.3	14.3	7.1

(7) 担当授業と自分の研究分野との直接の関連性

表 2-38 のように、回答者の 5 割が「どの担当授業も自分の研究分野に直接関連する」と答えている。逆にいえば、残る 5 割は、担当授業に自分の研究分野と関連のない授業がふくまれるか、あるいはどの担当授業も関連がない。担当しているコマ数が多いほど、研究分野とは無関係の授業を受けもつ可能性は高まるものと推測される。また、自分の研究分野と関連のない授業の準備には負担感は大いのではないだろうか。

なお職位別にみると、制度的なこともあり、さすがに助教ではどの授業も自分の研究分野と関連する割合が高いようである。

表 2-38 男女別・職位別の「担当する授業とは研究分野に直接関連する内容か」 (%)

	N	どの授業も関連が ある	関連のない授業も ある	どの授業も関連が ない
全体	48	50.0	39.6	10.4
任期付き教員 女	21	42.9	52.4	4.8
任期付き教員 男	27	55.6	29.6	14.8
助手	22	50.0	36.4	13.6
助教	10	80.0	20.0	0.0
客員専任	16	31.3	56.3	12.5

2 3. 今後の展望と公募への応募

本節では、回答者の現職任期後の展望や希望職種、公募への応募に関する実態や意識について分析する。

(1) 現職任期後の見通し

現職任期後の見通しについては、最初に述べておけば、全体では「まったく見通しがいい」が 6 割近くを占めた。つぎに「あまり見通しがいい」が 2 割台でつづく。総じて全体の 8 割以上で見通しがいいことになる。この問題は、若手研究者をとりまく諸問題のなかでも最大のもののひとつであると思われるので、以下では各項ごとに少し詳しく整理してみたい。

男女別

表 2-39 のように、性別でみると、男性のほうが何らかの見通しのある割合が若干だけ高いが、それほど顕著な差があるというほどではなく、任期後の見通しのなさは男女に共通する問題のようである。

表 2-39 男女別の現職任期後の仕事についての見通し (%)

	N	見通しがある (内定している)	ある程度の 見通しがある	あまり 見通しが無い	まったく 見通しが無い
全体	127	4.7	12.6	24.4	58.3
任期付き教員 女	49	2.0	10.2	28.6	59.2
任期付き教員 男	78	6.4	14.1	21.8	57.7

職位別

職位別で任期後の見通しをみるまえに、あらかじめ回答者の最終学歴を確認しておきたい。表 2-40 のように、まず学位取得済の博士課程修了者は、全体の 5 割弱を占める（出身大学院は早稲田大学内外を問わない）。博士課程を修了しすでに学位を取得しているいわゆるポスドクの比率が高いと言える。また 4 割弱は博士課程在学中である。職位別では、とくに客員専任では学位取得者が 8 割近くにも達する。助教では学位取得者は 5 割弱だが、学位の有無に関係なく全員が博士課程をすでに修了している。助手ではやや分散しているが、5 割強がまだ博士課程在学中の大学院生助手である。

表 2-40 職位別の最終学歴 (%)

	N	博士修了(学 位取得)	博士修了(学 位未取得)	博士在学中	修士修了
全体	127	46.5	16.5	36.2	0.8
助手	83	31.4	15.6	53.0	0.0
助教	12	46.7	33.3	0.0	0.0
客員専任	32	78.2	12.5	6.3	3.1

これを踏まえて任期後の見通しを職位別でみると、表 2-41 にあるように、とくに助手では「まったく見通しが無い」割合だけで 6 割以上ときわめて多い。ただこれは、回答者の助手のなかには大学院生助手が多いなどが事情もあるためだろう。助教や客員専任ではかろうじて 2 割代で何らかの見通しがあるものの、とはいえ残りの 8 割近くが「あまり見通しが無い」「まったく見通しが無い」を選んでおり、見通しが不透明なことには変わりはない。とくに助教や客員専任のポストは、現状ではポスドクの一部にとって受け皿となっている面があるだけに、けっきょくその 8 割近くの任期後に見通しが無いという現状は、ポスドクの過剰供給の問題が顕在化するのを先送りしただけで、根本的な解決になっていないといわざるをえないかもしれない。

表 2-41 職位別の現職任期後の仕事についての見通し (%)

	N	見通しがある (内定している)	ある程度の 見通しがある	あまり 見通しが無い	まったく 見通しが無い
全体	127	4.7	12.6	24.4	58.3
助手	83	6.0	8.4	22.9	62.7
助教	12	0.0	25.0	41.7	33.3
客員専任	32	3.1	18.8	21.9	56.3

専門区分別

表 2-42 のように、文系・理系の別では、理系のほうがやや見通しのある割合が高いが、いずれにせよやはり 7 割以上で見通しが立っておらず、この問題は専門区分にも関係なく当てはまりそうである。

表 2-42 専門区分別の現職任期後の仕事についての見通し (%)

	N	見通しがある (内定している)	ある程度の 見通しがある	あまり 見通しが無い	まったく 見通しが無い
全体	127	4.7	12.6	24.4	58.3
任期付き教員 文系	67	1.5	7.5	31.3	59.7
任期付き教員 理系	60	8.3	18.3	16.7	56.7

在職年数別・任期更新可能性別

現職での在職年数別でも見てみたい。表 2-43 から一見してわかるように、どの層でも見通しのない割合がかなり高く、在職 4 年以上の層をのぞけば、いずれの層でも見通しのない割合が 8 割前後で推移している。

表 2-43 在職年数別の現職任期後の仕事についての見通し (%)

	N	見通しがある (内定している)	ある程度の 見通しがある	あまり 見通しが無い	まったく 見通しが無い
全体	127	4.7	12.6	24.4	58.3
1 年	57	0.0	14.0	29.8	56.1
2 年	38	5.3	5.3	26.3	63.2
3 年	26	11.5	11.5	7.7	69.2
4 年以上	6	16.7	50.0	33.3	0.0

ただ先に第 1 節の (2)「在職年数」で示したとおり、回答者のなかには在職 1 年目が半数近くふくまれており、その多くはまだ 1~2 年ほどの任期を残しているはずである。したがって、在職 1 年の回答者で任期後の見通しが無いのは、ある意味では当然ともいえる。着任してまだ間もない、これからさらなるキャリアを形成しようという時期に、数年後の次のポストの見通しをすでに持っているほうが一般的にあまり考えられない。任期後の処し方は、現職での業績等々の如何に左右されるはずであるし、そもそも任期切れが近づいてはじめて考えることだろう。したがって在職 1 年目の層での「見通しが無い」という回答の意味は、多少割り引いて考える必要がある。彼らはまずは助手や助教、客員講師などのポストを得たことで、研究者としてのキャリア形成の第一歩は踏み出すことができているのであり、着任時点で任期後の次の仕事が未定であることは、必ずしも将来が悲観的であることを意味しない。

これにくらべてあきらかに問題といえそうなのは、現職での在職期間がすでに2～3年を経過している回答者である。その多くは早くて1年以内に任期満了となるはずだが、にもかかわらずその後の展望を持っておらず、「まったく見通しがない」だけで6割以上にも達している。何らかの見通しがあるのは、任期2年の層で1割強、任期3年の層でも2割強にとどまっている。しかも「見通しがある(内定している)」とはいっても、本調査ではその具体的な内容までは立ち入って尋ねておらず、必ずしも常勤職への内定だけを意味しないことには注意が必要である。たとえば表2-44をみると、任期の更新可能な層では何らかの見通しのあるとする割合がやや高い印象をうける。したがって「見通し」の実態にはたんに現職の任期更新もふくまれている可能性がある。

表 2-44 任期更新の可否別の現職任期後の仕事についての見通し (%)

	N	見通しがある (内定している)	ある程度の 見通しがある	あまり 見通しが無い	まったく 見通しが無い
全体	126	4.8	12.7	23.8	58.7
更新可能	23	4.3	21.7	43.5	30.4
更新不可能	81	4.9	9.9	16.0	69.1
わからない	22	4.5	13.6	31.8	50.0

いずれにせよ、さいわい研究者としてのキャリア形成の第一歩を踏み出せても、その多くは次の二歩目ないし三歩目を踏み出す場所が定まらない、より正確に言えば、踏み出す場所がそもそもないというのが現状だということになる。任期後に常勤の職を得られなければ、自動的に失業状態、あるいはそれに近い不安定な身分に甘んじざるをえなくなるわけだが、現状では8割前後もの人々でそうなる可能性が高いとなると、本人の能力や資質などといった自己責任論の以前に、研究職への道そのものにかなり構造的な問題があると言わざるをえない。しかもいったん不安定な身分におかれると、生活費や研究費の捻出のために研究時間を犠牲とせざるをえず、所属がなければ研究施設の利用も制限されるため、そこからあらたに業績をあげて常勤職への扉を開けるのはますます困難になっていくという、悪循環に陥るのではないだろうか。だとすれば、おそらく逆の「好循環」も存在するはずで、若手時代のわずかな違い(必ずしも能力や資質の違いとはかぎらない)でその後の「格差」が二極分化する可能性はおおいにありうると思われる。

いずれにせよ、とりあえず助手・助教・客員専任のポストを得た者ですらこれほど見通しのない状況であるから、それらのポストを得られなかった者もふくめると、若手研究者全体の将来をとりまく現状はさらにひどいものと推測される(なお非常勤講師については本報告書第3、4章も見よ)。研究職への道をことさら特別なものとみなすのではなく、むしろ世の中の非正規雇用者や若年失業者の問題とも比較しながら、あまたある労働問題のひとつとしてとらえる視点が必要なのではないだろうか。

現職での業務内容の研究成果としての評価別

現職での業務内容が研究成果として評価されるかどうかの観点からもみてみた。表2-45に示されるように、興味深いことに、現職の業務内容が研究成果として評価されると答えている回答者のほうが、全体的な傾向として、任期後の見通しのある割合が相対的に高い

ようである。逆に「まったく評価されない」のじつに9割近くが「まったく見通しが無い」と答えた。

表 2-45 業務内容の研究成果・業績としての評価別の現職任期後の仕事についての見通し (%)

	N	見通しがある (内定している)	ある程度の 見通しがある	あまり 見通しが無い	まったく 見通しが無い
全体	127	4.7	12.6	24.4	58.3
とても評価される	18	5.6	16.7	33.3	44.4
まあ評価される	40	5.0	25.0	17.5	52.5
どちらともいえない	29	3.4	3.4	31.0	62.1
あまり評価されない	24	8.3	8.3	29.2	54.2
まったく評価されない	16	0.0	0.0	12.5	87.5

最終学歴別

最終学歴別でもみてみたい。

表 2-46 のように、博士課程修了者(出身大学院が早稲田大学内外かは問わない)のうち、博士号を取得している層と取得していない層とでやや差がある。博士号取得者では見通しがある割合は2割台なのに対し、未取得者では1割に満たない。博士号の取得についてはここ何年かのあいだに急激に状況が変化し、まだ大学や専攻、所属年次ごとで学位授与の基準の足並みがそろっていないというのが現状だろう。こうしたなかで学位未取得者をどう評価するかという問題は看過すべきではない。また、仮に取得したところで7割以上に見通しが立たない状況にも、何らかの対策が必要だと思われる。博士課程修了者でこれだけの問題があるかぎり、博士課程在学者でも見通しが立たないのは当然であろう。

表 2-46 最終学歴別の現職任期後の仕事についての見通し (%)

	N	見通しがある (内定している)	ある程度の 見通しがある	あまり 見通しが無い	まったく 見通しが無い
全体	127	4.7	12.6	24.4	58.3
博士課程修了・博士号取得	59	6.8	18.6	15.3	59.3
博士課程修了・博士号未取得	21	4.8	4.8	33.3	57.1
博士課程在学中・修士課程修了	47	2.1	8.5	31.9	57.4

(2) 希望する仕事

回答者の希望する仕事として、「大学教員(常勤)」と「研究職(大学以外の公務員・企業等)」の2つについてそれぞれ尋ねた。あらかじめ述べておけば、このどちらも希望しないとしたのは全回答者中1名のみであった。回答者のほとんどが、何らかの機関で研究職を続行する希望があるといえる。これまで培ってきたものを活かすという点で、そうした希望は当然であろう。

まず表 2-47 からわかるように、大学教員志望者は、そうでない回答者にくらべて圧倒的に多く、全体の9割以上を占めた。これに対して大学以外の公的機関ないし民間企業の研究職となると、表 2-48 に示されるように、大学教員にくらべてやや減少し、志望者の割合は7割程度となる。この2割ほどの差の理由は定かではないが、推測するに、たとえば研究費の規模の違いであるとか、あるいは民間企業は営利につながらなければならないといった、研究内容の自由度、またそもそも、大学以外に研究者としてキャリアを積んできた

人材へのニーズが乏しいことが考えられよう。ただ逆にいえば、公的機関であれ民間企業であれ職業として研究を続行できるのであれば、大学には固執しない者が7割前後いるということでもある。大学以外でも研究者の人材を活用する道が広がれば、博士課程修了者の就職難も大幅に解消されるかもしれない。

表 2-47 男女別の職業希望（常勤の大学教員）（％）

	N	希望する	希望しない
全体	126	95.2	4.8
任期付き教員 女	49	98.0	2.0
任期付き教員 男	77	93.5	6.5

表 2-48 男女別の職業希望（大学以外の公務員・企業等の研究職）（％）

	N	希望する	希望しない
全体	120	69.2	30.8
任期付き教員 女	43	72.1	27.9
任期付き教員 男	77	67.5	32.5

なお文理別でもみたところ、表 2-49 のように、文系では全員が大学教員を希望したものの、表 2-50 では文系の7割弱で大学以外での研究職も可と考えており、これは理系とくらべてそれほど大きな違いはない。おそらく一般的には、文系のほうが大学への就職につよく執着していると考えられがちだと思われるので、実態としては必ずしもそうではないことは注目に値する。

表 2-49 専門区分別の職業希望（常勤の大学教員）（％）

	N	希望する	希望しない
全体	126	95.2	4.8
任期付き教員 文系	67	100.0	0.0
任期付き教員 理系	59	89.8	10.2

表 2-50 専門区分別の職業希望（大学以外の公務員・企業等の研究職）（％）

	N	希望する	希望しない
全体	120	69.2	30.8
任期付き教員 文系	63	66.7	33.3
任期付き教員 理系	57	71.9	28.1

（3）公募情報の入手源（大学教員・研究職希望者）

公募情報の入手源について尋ねた（複数回答可）。表 2-51 に示されるように、回答者の約8割が「研究者人材データベース」に代表される公募サイトを利用している。また「募集機関（大学や研究機関など）のホームページなど」「学会・研究会のメーリングリストやニューズペーパーなど」も4～5割の回答者で利用されている。したがって、応募者側の多くが、公募情報の入手に際して何らかのかたちでインターネットを利用しているといえる。これは逆にいえば、公募の告知自体が、インターネットなどを媒介として広くおおよけにされるようになってきているということでもあろう。それにより、応募者はかつてにくらべて公募情報にアクセスしやすくなっていると思われる。ただその一方で、回答者の7割が「教員・知り合いなどからの情報」にも依拠している。ローカルな人的ネットワークも、情報

源として公募サイトに匹敵する価値を維持しているといえる。

表 2-51 男女別の公募情報入手源（複数回答）（％）

	N	募集機関の HP	人材データ ベース等の 公募サイト	学会・研究会 ML やニュー ズペーパー	教員・知り合 い等からの 情報
全体	126	54.0	79.4	43.7	71.4
任期付き教員 女	49	55.1	77.6	46.9	73.5
任期付き教員 男	76	53.9	81.6	42.1	71.1

（４）仕事項目の公募での重要性

ここでは、公募に応募する際の重要度を 11 項目につき、「非常に重要である」から「まったく重要でない」までの 5 段階で尋ねた。以下、各項目ごとに整理したい。

専門分野

表 2-52 のように、担当科目などの専門分野は、当然、ほとんどの回答者が重要だと考えている。全体の 6 割強が「非常に重要である」、3 割強が「重要である」を選んだ。興味深いことに、男性にくらべて女性のほうが専門分野をより重視する傾向にあるらしく、「非常に重要である」を選んだのは、男性が 5 割強であるのに対して女性は 7 割台である。

表 2-52 男女別の公募の際の重要度「専門分野（担当科目など）」（％）

	N	非常に 重要である	重要である	どちらとも いえない	重要でない	まったく 重要でない
全体	126	62.7	33.3	3.2	0.8	0.0
任期付き教員 女	49	75.5	18.4	4.1	2.0	0.0
任期付き教員 男	77	54.5	42.9	2.6	0.0	0.0

時間的自由

表 2-53 のように、全体の 5 割強が「時間的自由」を重視しているものの、重視の度合いという点では、多くが「非常に重要である」とまでは考えていないようである。たんなる「重要である」が全体の 4 割強を占める。そもそも時間的自由度の実態は、採用されて勤務してみないとわからないというのが実際だろう。そのためか、「どちらともいえない」を選んだ回答者も全体の 3 割強ほどいる。

表 2-53 男女別の公募の際の重要度「時間的自由」（％）

	N	非常に 重要である	重要である	どちらとも いえない	重要でない	まったく 重要でない
全体	126	13.5	42.9	31.7	8.7	3.2
任期付き教員 女	49	10.2	51.0	30.6	8.2	0.0
任期付き教員 男	77	15.6	37.7	32.5	9.1	5.2

勤務地

表 2-54 のように、全体の 6 割近くが「勤務地」を重視している。とくに女性のほうが男性にくらべてよりつよく重視する傾向にあるらしく、「非常に重要である」を選んだのは、

男性 2 割弱に対して女性 4 割弱である。

表 2-54 男女別の公募の際の重要度「勤務地」 (%)

	N	非常に重要である	重要である	どちらともいえない	重要でない	まったく重要でない
全体	126	27.0	39.7	19.0	10.3	4.0
任期付き教員 女	49	38.8	38.8	14.3	8.2	0.0
任期付き教員 男	77	19.5	40.3	22.1	11.7	6.5

こうした男女差は、とくに家庭の有無と関係しているかもしれない。よって、まずは回答者の既婚率をみておきたい。表 2-55 で示されるように、全体の 3 割強が有配偶者（事実婚をふくめた既婚者）で、残りが無配偶者（未婚者、ただし離死別 2 人ふくむ）である。ただ性別で見ると、有配偶者は男性が 2 割台なのに対して女性が 4 割台と相対的に高い。一般的に初婚年齢は女性のほうが若いというえに、冒頭で述べたように、女性回答者のほうが年齢がやや高いためだと考えられる。また男性の場合、社会一般として、性役割分業的な観点から社会的・経済的な安定性が強く求められる（また自らも望む）傾向があるため、常勤職を得るまでは結婚を延期している（あるいはそもそもパートナーが見つかりにくい）などの可能性もある。なお表 2-56 のように、回答者での子供の有無は男女とも 1 割台にとどまる。

表 2-55 男女別の配偶者の有無 (%)

	N	無配偶(未婚・離死別)	有配偶(事実婚含む)
全体	126	65.9	34.1
任期付き教員 女	48	54.2	45.8
任期付き教員 男	78	73.1	26.9

表 2-56 男女別の子供の有無 (%)

	N	子供あり	子供なし
全体	127	14.2	85.8
任期付き教員 女	49	14.3	85.7
任期付き教員 男	78	14.1	85.9

一般の性役割分業的な観点からすると、女性の側がパートナーを残して遠隔地に単身赴任する、あるいは女性の赴任先にパートナーが仕事をやめてついていく、などのケースは少ないだろう。そのため女性のほうが、男性にくらべて勤務地を限定せざるをえない者が多いと思われる。ただこうした同別居の問題は、有配偶者であれば、性別に関係なく多かれ少なかれ考慮せざるをえない事柄でもある。その意味では、冒頭で示したように、女性のほうが男性にくらべて既婚率が高いがゆえに、それに比例して、おのずと勤務地を重視する割合が男性より多くなったという可能性もある。

いずれにせよ、下の表 2-57 にあるように、性別はさしあたり度外視して配偶者の有無だけでみた場合、有配偶者のほうが無配偶者にくらべて、勤務地をつよく重視する傾向にあるのは間違いなさそうである。「非常に重要である」を選んだ割合は、未婚者では 2 割弱なのに対して既婚者では 4 割強である。なお子供の有無ではあまり目立った差はなさそうで

ある。

表 2-57 配偶者有無別・子供有無別の勤務地の重要性 (%)

	N	非常に重要である	重要である	どちらともいえない	重要でない	まったく重要でない
全体	125	27.2	40.0	18.4	10.4	4.0
無配偶(未婚・離死別)	82	19.5	43.9	20.7	11.0	4.9
有配偶(事実婚含む)	43	41.9	32.6	14.0	9.3	2.3
子供あり	18	27.8	33.3	22.2	16.7	0.0
子供なし	108	26.9	40.7	18.5	9.3	4.6

収入

表 2-58 のように、全体の 6 割強が「収入」を重視している。男女別にみると、1 割程度ながら、女性よりも男性のほうがその傾向が高いようである。これは、男性の性役割に対する社会的期待の反映という面もあるのかもしれない。あるいは上の「勤務地」のところで示したように、女性のほうが男性にくらべて既婚率が高く、パートナーの収入をふくめた世帯収入として生活を設計できるためという可能性もあろう。

ただ配偶者有無や子供有無でみると、有配偶者のほうが「非常に重要である」と答えた割合が、無配偶者にくらべて 1 割ほど多い。また子供のある回答者では、収入を重視している割合がやや多いようである。有配偶者で、とくに子供の養育やその将来を考慮する必要があると、収入はどうしても気になってくるころだと思われる。また子供をもつ回答者のほうが、そうでない回答者にくらべて相対的に年齢が高いはずなので、年齢にみあった給与を期待するという面もあるだろう。

表 2-58 男女別・配偶者有無別・子供有無別の公募の際の重要度「収入」 (%)

	N	非常に重要である	重要である	どちらともいえない	重要でない	まったく重要でない
全体	126	21.4	38.9	26.2	12.7	0.8
任期付き教員 女	49	18.4	36.7	28.6	16.3	0.0
任期付き教員 男	77	23.4	40.3	24.7	10.4	1.3
無配偶(未婚・離死別)	82	18.3	40.2	26.8	13.4	1.2
有配偶(事実婚含む)	43	27.9	37.2	23.3	11.6	0.0
子供あり	18	27.8	50.0	11.1	11.1	0.0
子供なし	108	20.4	37.0	28.7	13.0	0.9

任期の有無や長さ

表 2-59 のように、全体の 8 割以上が「任期の有無や長さ」を重要と見なしている。そのうち「非常に重要である」と考えている割合は、たんなる「重要である」にくらべて 1 割以上高く、全体の 5 割程度に達しており、この項目の重要性がわかる。回答者の多くが、身分の安定化を強く望んでいるということだろう。したがって、任期なしのパーマネントの職、あるいはたとえ任期付きでも長ければ長いほど、より好まれると考えられる。

表 2-59 男女別の公募の際の重要度「任期の有無や長さ」 (%)

	N	非常に		どちらとも		まったく
		重要である	重要である	いえない	重要でない	重要でない
全体	126	48.4	36.5	10.3	4.8	0.0
任期付き教員 女	49	44.9	38.8	8.2	8.2	0.0
任期付き教員 男	77	50.6	35.1	11.7	2.6	0.0

研究費

表 2-60 のように、回答者の 6 割以上が「研究費」を重視している。とくに大がかりな実験や調査などを必要とする研究者にとっては、研究費の額は死活問題だろう。ただしその重要度という点では、「非常に重要である」を選んだ回答者は全体の 2 割にも満たない。たんなる「重要である」と答えたのが全体の約 5 割である。「どちらともいえない」も 3 割弱いる。研究キャリアの初期にいる者にとって、予算のかかる研究プランはまだあまり現実的ではないということかもしれない。

表 2-60 男女別の公募の際の重要度「研究費」 (%)

	N	非常に		どちらとも		まったく
		重要である	重要である	いえない	重要でない	重要でない
全体	126	16.7	49.2	26.2	7.1	0.8
任期付き教員 女	49	14.3	51.0	28.6	6.1	0.0
任期付き教員 男	77	18.2	48.1	24.7	7.8	1.3

授業負担

表 2-61 のように、全体のうち、「授業負担」を重要視する割合は約 5 割である。回答者の多くが、教育者というよりも第一には研究者をめざしているという意識のはずなので、おそらく授業負担は軽いほうが好まれると思われる。ただいずれにせよ、授業負担の程度もやはり先の「時間的自由」と似て、まずは実際に勤務してみないとわからないというのが実情だろう。そのためか、これも「どちらともいえない」が 3 割以上いる。

表 2-61 男女別の公募の際の重要度「(教育機関の場合)授業負担」 (%)

	N	非常に		どちらとも		まったく
		重要である	重要である	いえない	重要でない	重要でない
全体	125	14.4	35.2	37.6	11.2	1.6
任期付き教員 女	48	16.7	43.8	31.3	8.3	0.0
任期付き教員 男	77	13.0	29.9	41.6	13.0	2.6

授業以外の仕事の負担

表 2-62 に示されるように、全体的に、これも「時間的自由」や「授業負担」の項目と似た傾向を示しているように思われる。具体的には、「非常に重要である」1 割台、「重要である」約 4 割、「どちらともいえない」3 割台である。授業以外の仕事負担がどの程度かもやはり、本人の人的ネットワークを介して聞く以外は、実際に働いてみないとわからないと思われる。そのため、公募に際し、重視する優先順位は他の項目にくらべて相対的に低くなるものと考えられる。

表 2-62 男女別の公募の際の重要度「授業以外の仕事の負担」 (%)

	N	非常に		どちらとも		まったく 重要でない
		重要である	重要である	いえない	重要でない	
全体	123	17.1	40.7	34.1	7.3	0.8
任期付き教員 女	48	14.6	43.8	35.4	6.3	0.0
任期付き教員 男	75	18.7	38.7	33.3	8.0	1.3

機関の社会的評価

応募先のいわゆるネームバリューについてであるが、表 2-63 からあきらかなように、「非常に重要である」とした回答者は、意外にも全体の 1 割に満たない。機関の社会的評価の高いほうが、おそらく先の他の項目（「収入」や「研究費」など）でもより有利だと思われるが、他方で、そうした機関において自分の「専門分野」での公募があるかどうかは、タイミングなどに大きく左右されよう。仮にあったとしても、社会的評価の高い機関ほど、競争率は高くなるものと思われる。ただいづれにせよ、回答者の多くは、応募先を社会的評価の高い大学や研究機関だけにしぼれるほどの時間的および心理的な余裕はないだろう。結局のところ、社会的評価はあるにこしたことはないが、目先のポストの確保のことを考えると何ともいえないというのが本音ではないだろうか。そのためか、ただの「重要である」と「どちらともいえない」がともに 4 割弱で拮抗している。

表 2-63 男女別の公募の際の重要度「機関の社会的評価」 (%)

	N	非常に		どちらとも		まったく 重要でない
		重要である	重要である	いえない	重要でない	
全体	126	7.9	39.7	37.3	11.9	3.2
任期付き教員 女	49	2.0	40.8	49.0	8.2	0.0
任期付き教員 男	77	11.7	39.0	29.9	14.3	5.2

女性教員（研究員）の割合

表 2-64 に示されるように、女性教員（研究員）の割合の重要性は、回答者の性別を問わずにかなり低い。「非常に重要である」を選んだのは、男女ともひとりもいなかった。たんなる「重要である」を選んだ回答者は、女性ではかろうじて 2 割いるものの、残るは「どちらともいえない」が 5 割弱、「重要でない」「まったく重要でない」があわせて 3 割強である。女性研究者の割合が一般的にそもそも高くないという現状があるので、だからこそ重視するという人もいる反面、大多数の女性は、その現状のなかで他の項目にプライオリティをおいて応募するということだろう。そもそも現実として、女性の研究者が男性より少ない以上、男女比を気にしながら公募の応募先を取捨選択することは難しいと思われる。

表 2-64 男女別の公募の際の重要度「女性教員（研究員）の割合」 (%)

	N	非常に		どちらとも		まったく 重要でない
		重要である	重要である	いえない	重要でない	
全体	126	0.0	11.1	38.9	23.8	8.2
任期付き教員 女	49	0.0	20.4	46.9	24.5	8.2
任期付き教員 男	77	0.0	5.2	33.8	23.4	37.7

ただこの質問では、公募先の教員の男女比が具体的にどうであると好ましいと思うかは尋

ねていないことに注意が必要である。女性教員の割合を重視するとした回答者のほとんどは、その割合が高いほうが自分にとって好ましいと考えているはずだと思われるものの、たとえば「収入」のような項目とは異なり、では高ければ高いほどよいのかとなると、そこまではいいきれない。公募の応募先の教員が、全員同性（男性にとっては異性）であるのが望ましいのか、半々くらいがよいのか、などはこの質問だけでは分からない。厳密には、回答者が男性か女性かにかぎらず、たとえ女性教員の割合を重視していると答えていても、女性教員の割合がむしろ少ない機関を優先的に選びたいという意味でそう答えている者がいる可能性も、ないわけではない。

なお男性では、4割弱が「まったく重要ではない」、3割強が「どちらともいえない」、2割強が「重要ではない」を選んでいいる。要するに、男性回答者のほとんどが、公募の応募先の女性教員比率にはつよい関心を怠いていない。こうした傾向は、一般的に研究機関では男性比率のほうが高いものという基本前提があり、公募先での女性の割合がいくらか多かろうが少なかるうが、本人にとってとくに利益にも不利益にもならないと考えられているためだと思われる。ただここで注意を要するのは、この質問で女性比率を重視しないとしている男性回答者のなかには、応募先に女性教員が圧倒的に多くてもとくに気にならない、あるいは、研究者としての能力に性別は関係ないといった考えで、そう答えた者もふくまれている可能性があることである。自分の応募先の女性教員の比率を重視しないからといって、女性研究者をとりまく一般的な問題にも無関心であるとか、ましてや女性研究者に対して差別的であることを必ずしも意味しないので、このあたりの意識の実態がどうであるかは、今後慎重にみきわめていく必要があるようである。

仕事と家庭の両立可能性

表 2-65 のように、6割以上が、仕事と家庭の両立可能性を重視している。「非常に重要である」を選んだ回答者は、全体の3割以上である。またこの項目でも、男性にくらべて女性のほうが、仕事と家庭の両立をやや重視する傾向にあるようにみえる。ただし冒頭で述べたとおり、女性のほうが男性にくらべて既婚率が高い。そのためこの項目も、男女の意識の差よりは配偶者の有無の反映のほうが強い可能性がある。単身者であれば、仕事と家庭の両立は、男女に関係なく既婚者ほどさしせまった問題ではないだろう。

なお、配偶者有無および子供有無それぞれでみると、配偶者のいる回答者、および子供のいる回答者は、どちらも「非常に重要である」が5割を超えており、そうでない回答者にくらべて仕事と家庭の両立可能性をよりつよく重視しているのがわかる。

	N	重要度				
		非常に重要である	重要である	どちらともいえない	重要でない	まったく重要でない
全体	126	30.2	35.7	24.6	5.6	4.0
任期付き教員 女	49	38.8	32.7	24.5	4.1	0.0
任期付き教員 男	77	24.7	37.7	24.7	6.5	6.5
未婚	82	18.3	40.2	30.5	6.1	4.9
有配偶（事実婚含む）	43	53.5	25.6	14.0	4.7	2.3
子供あり	18	55.6	33.3	5.6	0.0	5.6
子供なし	108	25.9	36.1	27.8	6.5	3.7

公募で重視する項目のまとめ

以上の全 11 項目をあらためてすべてならべると以下の表 2-67 のとおりとなる。

表 2-66 項目別の公募の際の重要度一覧 (%)

	N	非常に 重要である	重要である	どちらとも いえない	重要でない	まったく 重要でない
専門分野（担当科目など）	126	62.7	33.3	3.2	0.8	0.0
時間的自由	126	13.5	42.9	31.7	8.7	3.2
勤務地	126	27.0	39.7	19.0	10.3	4.0
収入	126	21.4	38.9	26.2	12.7	0.8
任期の有無や長さ	126	48.4	36.5	10.3	4.8	0.0
研究費	126	16.7	49.2	26.2	7.1	0.8
授業負担（教育機関の場合）	125	14.4	35.2	37.6	11.2	1.6
授業以外の仕事の負担	123	17.1	40.7	34.1	7.3	0.8
機関の社会的評価	126	7.9	39.7	37.3	11.9	3.2
女性教員（研究員）の割合	126	0.0	11.1	38.9	23.8	8.2
仕事と家庭の両立	126	30.2	35.7	24.6	5.6	4.0

全項目中では「専門分野（担当科目など）」がもっとも重視されている。「非常に重要である」とした回答者が 6 割以上に達し、「重要である」も 3 割以上を占めている。つまりほとんどの回答者が重視している項目である。つぎに「任期の長さや有無」が重要だとされている。回答者の 5 割近くが「非常に重要である」とし、「重要である」も 3 割以上いる。これも両方あわせると 9 割近い。したがって当たり前ではあるが、回答者のほとんどは、自分の専門分野でパーマネントの職を得ることを、公募に応募する際の最大の目標としていると言える。

これに対して重視する割合が少ないのは、「女性教員（研究員）の割合」である。それが重要だと考えているのは全体の 1 割強にすぎない。このつぎにくるのは「機関の社会的評価」であるが、それでも 4 割以上の回答者は多かれ少なかれ応募先のネームバリューを気にするようなので、かなりの差がある。

またこれら以外の特徴としては、たとえば「勤務地」のような公募の際に最初からほぼ明らかな項目にくらべて、「時間的自由」「授業負担」「授業以外の仕事の負担」などといった、個人的なネットワークを介さないかぎり実態の情報が得にくい項目では、「どちらともいえない」と答えている割合が 3 分の 1 前後いる。これらの項目は採用されてみないとわからないので、応募の際には考慮のしようがないといったところではないだろうか。しかしだからといって、これらの項目の重要性が低いというわけではけっしてないので、大学や研究機関側は今後、いまよりもいっそう広く公募の出して優秀な人材を集めようとするならば、それらの情報も事前にオープンにする必要に迫られるかもしれない。

なお公募で重視する項目については、本報告書第 4 章で、非常勤講師の回答者もふくめてより包括的な観点で分析しているので、そちらも参照されたい。

2 4 . 小括

以上でみたように本章では、任期付き教員（助手・助教・客員専任）の業務などを扱った。分析の概要は冒頭ですでに示したとおりである。以上の分析をより深めるには、いく

つかの項目についてより立ち入った調査をおこない、若手研究者の労働実態や職場環境などについて詳しく明らかにしていく必要があるだろう。なかでも若手研究者の将来に関する問題は、現状において差し迫っているので、大学や関連諸機関が連携をとりながら、早急な対応をとることがつよく望まれる。また、女性の労働力の積極的な活用が叫ばれる今日、ジェンダーにかかわる問題についても引きつづき調査がおこなわれ、研究職における男女の平等をはかる公正で実効力のある対策の検討と実施が求められる。

昨今、大学を取りまく環境の変化はきわめて著しいが、若手の研究者、女性の研究者が研究に打ち込める環境づくりこそが、大学はもとより日本全体の研究力を向上させるはずだということが、つねに念頭におかれていしかるべきだと思われる。

(多田光宏)

第3章 非常勤講師の仕事の現状とその負担感・満足感

3-1. 非常勤講師の現状

以下では、現職を非常勤講師と回答した者（大学等で専任の職に就いていない者）の全数調査での回答を中心に、非常勤講師の仕事の現状を記述していきたい。まず本節の分析対象となる非常勤講師グループの概要を説明した上で、非常勤講師の仕事の現状として、1週間の担当コマ数、授業を担当している大学の数、授業準備にかかる時間、授業内容と自分の研究との関連などをみていく。適宜、任期付きの教員（助手・助教・客員講師・客員助手）に就いている者の回答との比較をおこなう。

(1) 非常勤講師グループの概要

はじめに、本章の分析対象となる非常勤講師というグループの概要について述べておきたい。全回答者 208 名中、現職を「早稲田大学での非常勤講師」と回答した者は、男女合わせて 81 名、男女の内訳は、男性 41 名、女性 40 名であった（ただし、質問によって回答者数に若干の変動がある）。

まず年齢構成を男女別にみると、非常勤講師の男性では、35～39 歳がもっとも多く 3 割強、30～34 歳が次いで多く 3 割弱、40～44 歳が 2 割、45 歳以上が 2 割弱という構成になっている。女性では、45 歳以上がもっとも多く 3 割強、30～34 歳が次いで 3 割弱、35～39 歳が 2 割、40～44 歳が 2 割弱という構成となっている（表 3-1）。

助手・助教・客員講師・客員助手という任期付き教員のグループと年齢構成比率を比較してみると、任期付き教員のグループでは 34 歳以下が 8 割以上を占めているのに対し、非常勤講師のグループでは、35 歳以上が 7 割以上を占めている。

表 3-1 年齢構成 (%)

	N	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45 歳以上
非常勤講師全体	80	0.0	27.5	27.5	18.8	26.3
非常勤講師女	40	0.0	27.5	20.0	17.5	35.0
非常勤講師男	40	0.0	27.5	35.0	20.0	17.5
任期付き教員全体	126	38.1	46.0	12.7	2.4	0.8
任期付き教員女	48	31.3	52.1	12.5	2.1	2.1
任期付き教員男	78	42.3	42.3	12.8	2.6	0.0

博士課程修了後の年数をみると、任期付き教員のグループでは 3 年以内という回答が 7 割以上なのに対し、非常勤講師では、男性回答者の 6 割以上、女性回答者の 7 割以上が、博士課程修了後 4 年以上である（表 3-2）。

表 3-2 博士課程修了後年数 (%)

	N	3 年以内	5 年以内	6 年以上
非常勤講師全体	68	32.4	23.5	44.1
非常勤講師女	31	25.8	35.5	38.7
非常勤講師男	37	37.8	13.5	48.6
任期付き教員全体	79	75.9	13.9	10.1
任期付き教員女	27	74.1	14.8	11.1
任期付き教員男	52	76.9	13.5	9.6

配偶者の有無についてみても、任期付き教員のグループでは「配偶者なし」と答えた者が半数以上だったのに対して、非常勤講師のグループでは「配偶者あり」と答えた者が半数以上だった(表 3-3)。子どもの有無については、7 割強が「子どもはいない」と答えている(表 3-4)。その他の属性については第 1 章を参照していただきたい。

以上が、本章で扱う非常勤講師グループの基本的なプロフィールである。年齢構成からみても、博士修了後の年数からもみても、非常勤講師のグループは、任期付き教員のグループと比較して、若手研究者キャリアのやや後方に位置づけられるといえよう。

表 3-3 配偶者の有無 (%)

	N	配偶者なし	配偶者あり(事実婚含む)	離別別
非常勤講師全体	79	41.8	55.7	2.5
非常勤講師女	39	46.2	51.3	2.6
非常勤講師男	40	37.5	60.0	2.5
任期付き教員全体	126	64.3	34.1	1.6
任期付き専任女	48	52.1	45.8	2.1
任期付き専任男	78	71.8	26.9	1.3

表 3-4 子どもの有無 (%)

	N	いる	いない
非常勤講師全体	81	25.9	74.1
非常勤講師女	40	30.0	70.0
非常勤講師男	41	22.0	78.0
任期付き教員全体	127	14.2	85.8
任期付き専任女	49	14.3	85.7
任期付き専任男	78	14.1	85.9

文系・理系の専門区分をみると、全体では 9 割弱が文系で、理系の非常勤講師は 1 割弱であった。男女別にみても、女性では 9 割以上、男性でも 85% が、文系と回答している(表 3-5)。結果的に、以下に続く本章の分析は文系の非常勤講師を中心としたものとなっていることに留意しておいた方がよいだろう。

表 3-5 専門区分 (%)

	N	文系	理系
全体	80	88.8	11.3
非常勤講師女	40	92.5	7.5
非常勤講師男	40	85.0	15.0

(2) 1週間の担当コマ数

非常勤講師の1週間の担当コマ数としてもっとも多いのは、5コマ以内であった(女性で3割強、男性で5割強)が、男女をあわせたグループ全体としては週に6コマ以上を担当している者が過半数を占めている。その中でも、担当コマ数11コマ以上という者が男女とも3割を超えている(表3-6)。今回の回答者の中では、女性の非常勤講師の担当コマ数が、男性に比べて多い傾向があった(担当コマ数の現状については、本章第5節も参照)。

担当コマ数を、任期付き教員(任期付き教員)のグループと比較すると、大きな差がみられる。任期付き教員にとって、非常勤講師として授業を担当することは、あくまで「副業」と位置づけられることを考えれば当然ではあるが、任期付き教員のグループでは、担当コマ数は週1~5コマがもっとも多く、全体の7割を超えている。多い場合でも10コマ以内であり、11コマ以上という人はほとんどいない。

表3-6 週の担当コマ数 (%)

	N	1~5コマ	6~10コマ	11~20コマ	21コマ以上
非常勤講師全体	78	43.6	23.1	28.2	5.1
非常勤講師女	39	35.9	28.2	33.3	2.6
非常勤講師男	39	51.3	17.9	23.1	7.7
任期付き教員全体	48	70.8	25.0	4.2	0.0
任期付き教員女	21	71.4	23.8	4.8	0.0
任期付き教員男	27	70.4	25.9	3.7	0.0

早稲田大学で非常勤講師をしていると回答した者に、早稲田大学で週に何コマを受け持っているかを聞いたところ、もっとも多かったのは1コマで、全体の3割だった。次に多かったのが2コマで、これも全体の3割近い。次いで、5コマ以上という者が2割弱いた。残りは、担当コマ数3コマという者が1割強、4コマという者も同程度である。担当コマ数を全体としてみると、大半が、担当コマ数1、2コマであるが、3コマ以上という者を合計すると4割強いることになる(表3-7)。

男女比でみると、男性非常勤講師では1コマのみ担当しているという者が多いのに対して、女性非常勤講師では5コマ以上担当している者の比率が高く、全体に女性の担当コマ数が多いことが確認される。

表3-7 早稲田大学での担当コマ数(週) (%)

	N	1コマ	2コマ	3コマ	4コマ	5コマ以上
全体	79	30.4	27.8	11.4	11.4	19.0
非常勤講師女	40	20.0	32.5	12.5	10.0	25.0
非常勤講師男	39	41.0	23.1	10.3	12.8	12.8

(3) 授業を担当している大学数

早稲田大学を含めていくつの大学で授業を担当しているかという質問に対しては、非常勤講師のグループでは、1大学のみという者は全体の2割程度であり、3割強が2大学、4割強が3大学以上で授業を担当している(表3-8)。

全数調査に先立って行われた聞き取り調査からは、(授業準備等の時間よりもむしろ)通勤時間や授業を担当している大学間の移動時間の負担が大きいことが確認されている。また、大学によって制度も違えば、シラバスや成績の出し方の形式や締め切りも違うので、そのことが負担感を強めている、という声も聞かれた。担当大学数と負担感の関係については、以下でさらに検討するが、非常勤講師の4割以上が3大学以上で授業を担当しているという今回の調査結果からは、多くの非常勤講師がこうした負担を感じていることが推察される。

任期付き教員のグループと比較してみると、担当コマ数と同様、ここでも大きな差がある。任期付き教員グループでは、そもそも授業を担当していないという者が6割強おり、授業を担当しているという者にしても、1大学のみという者が大半であった。

なお、非常勤講師の中で「授業を担当していない」と回答した者には、後期の担当科目であるために、全数調査回答時点では授業が始まっていない、といった者が含まれると考えられる。

表3-8 早大を含め、授業を担当している大学数 (%)

	N	1大学	2大学	3大学	4大学	5大学以上	授業を担当していない
非常勤講師全体	81	21.0	32.1	18.5	13.6	11.1	3.7
非常勤講師女	40	25.0	32.5	17.5	17.5	5.0	2.5
非常勤講師男	41	17.1	31.7	19.5	9.8	17.1	4.9
任期付き教員全体	127	28.3	8.7	0.8	0.8	0.0	62.2
任期付き専任女	49	34.7	6.1	2.0	2.0	0.0	57.1
任期付き専任男	78	24.4	10.3	0.0	0.0	0.0	65.4

授業を担当している大学数と担当しているコマ数の関係をみると、当然ではあるが、担当大学数が多いグループほど、担当コマ数が多い。Pearsonの相関係数は、0.691とかなり強めの相関を示している。

担当大学1大学のグループでは、全体の9割弱が5コマ以内である。担当大学数2大学のグループでは、5コマ以内が6割弱、6~10コマが27%、11コマ以上が15%となっている。担当大学3大学以上のグループでは、5コマ以内が1割弱、6~10コマが3割弱、11コマ以上が6割となっている(表3-9)。

表3-9 担当大学数別にみた担当コマ数 (%)

	N	1~5コマ	6~10コマ	11コマ以上
全体	78	43.6	23.1	33.3
1大学	17	88.2	5.9	5.9
2大学	26	57.7	26.9	15.4
3大学以上	35	11.4	28.6	60.0

(4) 授業準備等に費やす時間

授業準備等に費やす時間については、非常勤講師全体でみると、週に5~10時間未満がもっとも多く4割、ついで1~5時間未満が25%程度、10~20時間未満という者が2割強、

21 時間以上という者が 1 割強であった。とりわけ、女性の非常勤講師では、週の授業準備時間が 21 時間以上という者が多く、2 割近くにのぼった（表 3-10）。

今回の調査では、女性非常勤講師の担当コマ数が全体に多い傾向にあったために、他に比べて授業準備時間が長いのだと考えられるが、ヒアリング調査でも確認されたように、授業準備時間は、単純にコマ数だけではなく、その授業を担当している年数、授業内容、同じような内容のコマを何コマ担当しているか、といった要素にも左右されることを付言しておきたい。

任期付き教員のグループと比べると、任期付き教員のグループでは担当コマ数が少ないため、授業準備にかかる時間も少なくなっている。任期付き教員では、授業準備に週 5 時間以上費やしている者は、男女とも半数程度なのに対して、非常勤講師のグループでは、週に 5 時間以上費やしている者が、男性の 7 割強、女性の 8 割弱にのぼっている。

表 3-10 授業準備等のために費やす時間（週）（％）

	N	1～5 時間未満	5～10 時間未満	10～20 時間未満	21 時間以上
非常勤講師全体	77	24.7	40.3	23.4	11.7
非常勤講師女	39	20.5	41.0	20.5	17.9
非常勤講師男	38	28.9	39.5	26.3	5.3
任期付き教員全体	48	50.0	27.1	14.6	8.3
任期付き教員女	21	52.4	23.8	14.3	9.5
任期付き教員男	27	48.1	29.6	14.8	7.4

授業準備にかかる時間と担当コマ数の関係を見ると、担当コマ数が多いグループほど、授業準備にかかる時間も長い、という関係が確認される（ここでは、「10～20 時間未満」と「21 時間以上」を「10 時間以上」とまとめ、「11～20 コマ」と「20 コマ以上」を「11 コマ以上」としてまとめてカテゴリー化している）。2 つの変数の相関関係を、Pearson の相関係数でみると、0.678 とかなり強めの相関を示している（1%水準で有意）。

週の授業準備等に費やす時間は、担当コマ数が 1～5 コマのグループの場合、5 割弱が 1～5 時間未満、4 割強が 5～10 時間未満であるが、担当コマ数が 6～10 コマのグループでは、5～10 時間未満を費やしている者と 10 時間以上を費やしている者が同程度になり、担当コマ数が 11 コマ以上のグループだと、授業準備に週 10 時間以上を費やしている者が 6 割を超える（表 3-11）。

任期付き教員のグループの授業準備時間と比較してみよう。担当コマ数が 5 コマ以内の非常勤講師のグループでは、授業準備に週 5 時間以上費やしているという割合が 5 割を超えているのに対して、同じく担当コマ数 5 コマ以内の任期付き教員では、週の授業準備時間が 5 時間未満という者が 65%と過半数である。

非常勤講師は、同じ 1～5 コマというカテゴリーで比較すると、任期付き教員より準備時間をかけている。これは、同じコマ数なのに非常勤講師は授業準備に時間をかけているというよりも、同じ 1～5 コマというカテゴリーの中でも、非常勤講師が任期付き教員より多いコマを担当していると考えた方が妥当だと思われる。5 コマ区切りの今回の回答からははっきりとは見えてこないが、同じ 1～5 コマというカテゴリーの該当者であっても、非常勤講師は、任期付き教員よりも相対的に多くのコマを担当している可能性が高い。5 コマ区切りのカテゴリーの内実は、非常勤講師の場合と任期付き教員の場合ではかなり異なってい

る可能性を念頭において回答を分析する必要がある。

表 3-11 担当コマ数別にみた授業準備等に費やす時間 (%)

	N	1～5 時間未満	5～10 時間未満	10 時間以上
非常勤講師全体	77	24.7	40.3	35.1
1～5 コマ	33	48.5	42.4	9.1
6～10 コマ	18	11.1	44.4	44.4
11 コマ以上	26	3.8	34.6	61.5
任期付き教員全体	48	50.0	27.1	22.9
1～5 コマ	34	64.7	20.6	14.7
6～10 コマ	12	8.3	50.0	41.7
11 コマ以上	2	50.0	0.0	50.0

(5) 授業内容と研究内容との関連

授業内容と自分の研究内容との関係については、「どの授業も関連がある」と答えた者がもっとも多く、5 割を超えていた。「関連のない授業もある」と答えた者が 4 割弱、「どの授業も関連がない」と答えた者は 1 割に満たなかった(表 3-12)。

この回答に関しては、任期付き教員のグループと非常勤講師のグループの間に際立った違いは見出せないが、若干、非常勤講師のグループの方が「関連がある」と答えている割合が高い。

また、この質問では、関連の「度合い」については尋ねることができなかったが、ヒアリング調査の中では、ほとんどの非常勤講師が「関係がないわけではない」「広い意味では関係がある」という答え方をしていた。あるインフォーマントは「同じ陸上競技でも違う種目という感じ」といった表現をしているが、こうした程度の関連がある場合が多いと推察される。

表 3-12 授業内容と自分の研究内容の関連 (%)

	N	どの授業も関連がある	関連のない授業もある	どの授業も関連がない
非常勤講師全体	78	56.4	37.2	6.4
非常勤講師女	39	61.5	30.8	7.7
非常勤講師男	39	51.3	43.6	5.1
任期付き教員全体	48	50.0	39.6	10.4
任期付き教員女	21	42.9	52.4	4.8
任期付き教員男	27	55.6	29.6	14.8

担当コマ数が多い者ほど、授業内容と研究内容の関連がない科目が多いことが予想されるが、実際に、担当コマ数と、授業内容と研究内容との関連という 2 つの変数の間の関係をみておこう。担当コマ数が 1 コマ～5 コマの場合は、「どの授業も関連がある」と答えた者が 7 割を超えており、「関連のない授業もある」と答えた者は 2 割以下にとどまったが、担当コマ数が 6～10 コマでは、「関連のない授業もある」と答えた者が 4 割近くにまで増加し、担当コマ数が 11 コマ以上では、「関連のない授業もある」と答えた者が 6 割を超え、「どの授業も関連がある」という回答は 3 割を割っている。やはり、担当コマ数が多いと、自分の研究内容と関連のない授業も多い、という関係がうかがえる(表 3-13)。Pearson の相

関係数をもても、0.435 と中程度の正の相関がみられる（1%水準で有意）。ただし、「どの授業も関連がない」という割合は、多くとも1割程度で全体に低い。

表 3-13 担当コマ数別にみた授業内容と研究内容の関連（非常勤講師のみ）（%）

	N	どの授業も関連がある	関連のない授業もある	どの授業も関連がない
全体	78	56.4	37.2	6.4
1～5 コマ	34	76.5	17.6	5.9
6～10 コマ	18	61.1	38.9	0.0
11 コマ以上	26	26.9	61.5	11.5

3 - 2. 現状に対する評価（1） 時間的・心理的負担感

上で述べてきたような非常勤講師の仕事の現状に対して、非常勤講師はどのような評価を与えているだろうか。以下では、仕事の現状、とくに授業準備等に費やす時間、担当コマ数、担当大学数と時間的・心理的負担感の関係をみていきたい。

（1）授業準備等時間への時間的負担感

授業準備等の時間的な負担感については、非常勤講師の男女をあわせて、もっとも多かった回答が「やや負担」で4割を超えている。次に多かったのは、「かなり負担」で2割強であった。「やや負担」と「かなり負担」を合わせて、授業準備等の時間を「時間的に負担だ」と感じている者は6割強にのぼる。男女別でみると、非常勤講師の男性では、時間的な負担を感じている者が7割、女性では6割である（表 3-14）。

任期付き教員のグループでは、「かなり負担」と「やや負担」を合わせても、5割程度であることに比べると、非常勤講師のグループの授業準備への時間的負担感はかなり大きいといえる（任期付き教員については第2章を参照）。

表 3-14 授業準備等の時間的な負担感（%）

	N	かなり負担	やや負担	どちらとも いえない	それほど負担 ではない	全く負担 ではない
全体	77	22.1	44.2	14.3	16.9	2.6
非常勤講師女	39	25.6	35.9	20.5	15.4	2.6
非常勤講師男	38	18.4	52.6	7.9	18.4	2.6

（2）授業準備等の心理的負担感

授業準備等の心理的負担についてみると、「かなり負担」と答えた者が2割弱、「やや負担」と答えた者が3割弱で、授業準備等を「心理的な負担だ」と感じている者が全体の5割弱いる。とくに、授業準備等に心理的な負担を感じているのは、非常勤講師の女性に多い（表 3-15）。

表 3-15 授業準備等の心理的負担感

(%)

	N	かなり負担	やや負担	どちらとも いえない	それほど負担 ではない	全く負担 ではない
全体	78	17.9	28.2	20.5	25.6	7.7
非常勤講師女	39	25.6	30.8	20.5	20.5	2.6
非常勤講師男	39	10.3	25.6	20.5	30.8	12.8

(3) 授業準備時間と時間的負担感の関係

ここからは、授業準備時間・担当コマ数と、時間的・心理的負担感との関係についてみていく。なお、ここでは、授業準備時間については「1～5 時間未満」「5～10 時間未満」「10 時間以上」、担当コマ数については「1～5 コマ」「6～10 コマ」「11 コマ以上」、負担感については「負担である」「どちらともいえない」「負担ではない」の 3 カテゴリーに再構成して分析している。

授業準備等の時間数と授業準備等の時間的負担感は、当然のことではあるが、かなりはっきりとした相関関係を持っている。Pearson の相関係数をみると、-.0531 で中程度の負の相関があるといえる（1%水準で有意）。

週の授業準備時間が 1～5 時間未満のグループでは「負担である」と回答した者の割合は 4 割弱であるが、5～10 時間未満のグループではその割合は 6 割を超え、10 時間以上のグループでは 9 割以上に達する（表 3-16）。

表 3-16 授業準備等に費やす時間別にみた時間的負担感

(%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
非常勤講師全体	77	66.2	14.3	19.5
1～5 時間未満	19	36.8	21.1	42.1
5～10 時間未満	31	61.3	19.4	19.4
10 時間以上	27	92.6	3.7	3.7

(4) 担当コマ数と時間的負担感の関係

担当コマ数と時間的負担感も同様に比例する関係にある。Pearson の相関係数をみると、0.509 で中程度の正の相関があるといえる（1%水準で有意）。担当コマ数と時間的負担感をそれぞれ 3 カテゴリーに再構成してみた場合、担当コマ数 1～5 コマのグループでは「時間的負担がある」と回答した者が 5 割強であったが、コマ数 6～10 コマのグループでは 7 割弱、11 コマ以上のグループでは 8 割以上が「時間的負担がある」と回答している（表 3-17）。

任期付き教員のグループでは、担当コマ数が 5 コマ以内で「時間的負担がある」と回答した者は、「かなり負担」「やや負担」をあわせて 33%程度であることと比較すると、同じ担当コマ数 5 コマ以内でも、非常勤講師のグループの方がかなり大きな時間的な負担を感じている。

第 1 節で、同じ 1～5 コマというカテゴリーでも、非常勤講師の方が、任期付き教員よりも多くのコマを担当している可能性があることと示唆したが、同じ担当コマ数カテゴリーの比較にみられる時間的負担感の違いも、その仮説を裏付けているといえよう。

また、任期付き教員のグループでは、担当コマ数 6 コマ以上だと、授業準備等に時間的

負担を感じている者が9割を超えている。

表 3-17 担当コマ数別にみた時間的負担感 (%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
非常勤講師全体	77	66.2	14.3	19.5
1～5コマ	33	51.5	21.2	27.3
6～10コマ	18	66.7	11.1	22.2
11コマ以上	26	84.6	7.7	7.7
任期付き教員全体	47	51.1	23.4	25.5
1～5コマ	33	33.3	30.3	36.4
6～10コマ	12	91.7	8.3	0.0
11コマ以上	2	100.0	0.0	0.0

(5) 授業準備時間と心理的負担感との関係

次に、授業準備等に費やす時間と授業準備等の心理的負担感の関係をみると、これも時間的負担感の場合と同様に比例関係にある。Pearson の相関係数でみると、-0.377 で弱い負の相関があるといえる（1%水準で有意）。

授業準備時間が週1～5時間未満のグループでは、授業準備等が「心理的に負担である」と回答している者は、26%程度であるが、授業準備時間が週5～10時間未満のグループでは45%、週10時間以上のグループでは6割強が「心理的負担である」と回答している（表3-18）。

だが、相関係数の違いからも分かるように、授業準備時間数と授業準備等の心理的負担感とは比例関係にあるものの、授業準備時間数・担当コマ数と時間的負担感との関係ほど強い相関関係にはない、という点にも注意しておく必要があるだろう。時間的負担を感じている者が、週の授業準備時間が10時間以上のグループの中では9割を超えたのに対して、心理的負担は週10時間以上を授業準備に費やしているグループの中でも、6割強にとどまっている。次にみるように、こうした相関関係は、担当コマ数と心理的負担感との関係においてはさらに弱いものになる。

表 3-18 授業準備等時間別にみた授業準備等に費やす時間への心理的負担感 (%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
全体	77	46.8	19.5	33.8
1～5時間未満	19	26.3	26.3	47.4
5～10時間未満	31	45.2	16.1	38.7
10時間以上	27	63.0	18.5	18.5

(6) 担当コマ数と心理的負担感との関係

担当コマ数と心理的負担感との関係をみると、担当コマ数と時間的負担感との関係ほど単純な比例関係にはなっていないことは明らかである。Pearson の相関係数をみても、有意な相関は出ていない。

担当コマ数1～5コマのグループでは、「心理的負担である」と回答した者は35%であっ

たのに対して、担当コマ数 6～10 コマのグループでは、その割合は 55%を超える。だが、担当コマ数 11 コマ以上のグループでは、「心理的負担である」と回答した者の割合は、53%と若干減っている。「心理的負担ではない」と回答した者の割合も、1～5 コマで 35%、6～10 コマで 39%、11 コマ以上では 27%と、単純な反比例の関係にはない(表 3-19)。

担当コマ数と心理的負担感とのこうした関係の背景には、どのような事情があるのだろうか。ひとつには、時間的負担感と心理的負担感の違いを考える必要がある。時間的な負担感とは、授業準備時間が多くなればそれだけ多くなる。だが、たとえ時間的には負担感があつたとしても、そこになんらかの対価、心理的な喜び等を見出せれば、心理的な負担感とは生じない、もしくは減じる、と考えられるだろう。

ヒアリング調査でのインフォーマントの発言からもうかがえたように、教えること自体が喜びであったり、授業準備の中で「分かったつもりになっていたことが分かっていなかったことに気づく」ことがあつたり、授業や授業準備が自分の研究によい影響を与えることがあるという事情を考慮に入れば、授業準備時間や担当コマ数と心理的な負担感とがそれほど強い比例関係にないということは理解しやすいのではないだろうか。

もうひとつ、同じような内容の授業を複数コマ担当している場合には、担当コマ数が増えても、授業準備の時間はさほど増えないという事情もあると考えられる。

表 3-19 担当コマ数別にみた授業準備等の心理的負担感 (%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
全体	78	46.2	20.5	33.3
1～5 コマ	34	35.3	29.4	35.3
6～10 コマ	18	55.6	5.6	38.9
11 コマ以上	26	53.8	19.2	26.9

(7) 授業内容と研究内容の関連と心理的負担感との関係

最後に、授業内容の研究内容との関連度と授業準備等の心理的負担感との関係のみておくが、ここには授業準備時間との比例関係にみられるような、はっきりした関係を見出すことはできなかった。相関係数をみても、有意な関係は見られない。

「どの授業も自分の研究と関連がある」と答えたグループでは「心理的負担である」という者の割合は 4 割弱、「関連のない授業もある」と答えたグループでは「心理的負担である」という者の割合は 6 割弱に増加するが、「どの授業も関連がない」と答えたグループでは負担を感じている者の割合は 4 割に減少している(表 3-20)。

そもそも「どの授業も関連がない」というグループの該当者が 5 名と非常に少ないため、パーセンテージには、さほど統計学的な意味はない。また、すでにみたように、担当コマ数が多いグループほど「関連のない授業もある」という回答が多い。そのため「関連のない授業もある」というグループで「負担である」という回答がもっとも多くなっている要因は、担当コマ数の影響だと考えられる。

表 3-20 授業内容と研究内容の関連別にみた心理的負担感 (%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
全体	78	46.2	20.5	33.3
どの授業も関連がある	44	38.6	25.0	36.4
関連のない授業もある	29	58.6	13.8	27.6
どの授業も関連がない	5	40.0	20.0	40.0

3 - 3 . 現状に対する評価 (2) 仕事の量と仕事への満足感の関係

以下では、非常勤講師の仕事の現状への評価、とくに「仕事を減らしたい」という項目と「だいたいにおいて現在の仕事に満足している」という項目への回答をみていく。さらに、担当コマ数、授業準備時間と「仕事への満足」をみることで「もっとも満足する者の割合の高い仕事量」の考察を試みる。最後に、補足として仕事の量と研究生活への満足度との関係をもておく。

(1)「仕事を減らしたい」

「仕事を減らしたいと思うか」という質問に対して、もっとも多い回答は「あてはまらない」で 5 割を超えている。「ややあてはまらない」は 2 割弱。「あてはまらない」と「ややあてはまらない」をあわせると、非常勤講師の 7 割以上が「仕事を減らしたい」とは考えていないことになる (表 3-21)。

一方で、「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた者は、それぞれ 1 割強で、あわせても 3 割に満たない。男女差はさほどないが、女性の非常勤講師の方が、「仕事を減らしたい」と考えている比率が若干高い。

表 3-21 「仕事を減らしたいと思うことがある」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	80	13.8	15.0	18.8	52.5
非常勤講師女	39	15.4	17.9	15.4	51.3
非常勤講師男	41	12.2	12.2	22.0	53.7

次に、担当コマ数と「仕事を減らしたい」という回答の関連をみると、両者の間には比例の関係が見られた。すなわち、担当コマ数が多いグループほど、「仕事を減らしたい」という者は多くなっている。担当コマ数 1~5 コマのグループでは、「仕事を減らしたい」と回答した者の割合は 15%に満たないが、担当コマ数 6~10 コマのグループでは、その割合は倍増し、3 割近くなっている。11 コマ以上のグループでは、5 割が「仕事を減らしたいと思う」と回答している (表 3-22)。Pearson の相関係数でも、-0.475 と中程度の負の相関が確認される (1%水準で有意)。

担当コマ数が 11 コマ以上のグループでは「時間的・心理的負担感がある」と答えた者が多い、と前節で述べたが、それでも「仕事を減らしたい」とは考えていない者が 5 割にのぼっていることにここでは注目すべきだろう。

表 3-22 担当コマ数別にみた「仕事を減らしたい」 (%)

	N	あてはまる	あてはまらない
全体	77	29.9	70.1
1~5 コマ	34	14.7	85.3
6~10 コマ	17	29.4	70.6
11 コマ以上	26	50.0	50.0

授業を担当している大学数と「仕事を減らしたい」という回答の関係をみると、これも大学数に比例する関係になっている。担当大学数が 1 大学では 18%、2 大学では 23%、3 大学では 4 割以上の回答者が、「仕事を減らしたい」と考えている（表 3-23）。

担当大学数が多いと、担当コマ数も多い傾向があるので、担当コマ数の負担が間接的に表れているだけとも考えられるが、本章第 1 節で述べたように、ヒアリングの中からは、授業準備にかかる時間だけでなく、通勤時間の負担が大きいという声が複数聞かれており、担当大学数が多いことから生じる固有の負担感もあると推測される。

表 3-23 担当大学数別にみた「仕事を減らしたい」 (%)

	N	あてはまる	あてはまらない
全体	77	29.9	70.1
1 大学	17	17.6	82.4
2 大学	26	23.1	76.9
3 大学以上	34	41.2	58.8

授業準備等に費やす時間数と「仕事を減らしたい」という回答との関係でも、「仕事を減らしたい」という人は少数派である。週の授業準備時間が 1~5 時間未満のグループでは 9 割近く、5~10 時間未満のグループでも 7 割近くが「仕事を減らしたい」とは考えていない。授業準備等に費やす時間が週 10 時間を超えているグループにおいても、「仕事を減らしたい」とは考えない人が 6 割近くにのぼっている（表 3-24）。

表 3-24 授業準備時間別にみた「仕事を減らしたい」 (%)

	N	あてはまる	あてはまらない
全体	76	30.3	69.7
1~5 時間未満	19	10.5	89.5
5~10 時間未満	30	33.3	66.7
10 時間以上	27	40.7	59.3

聞き取り調査の中では「非常勤講師職は、限られたコマの奪い合いになっている面がある」と語るインフォーマントや、自分自身が担当コマ数を減らした経験に触れて「コマを減らすなんて普通では考えられないことだ」と語ったインフォーマントもいたが、こうしたヒアリングから得られた情報から考えても、多くの非常勤講師にとって、担当コマ数は減る心配こそあれ、多すぎて心配をするという状況にはない、と推察される。収入の面から言っても、非常勤講師職だけで生活をしていくためには、授業準備の負担等がどれほど大きくとも、担当コマ数を減らすということはなかなか考えづらいことだろう。

また、ヒアリング調査の中からは、子どもが長期にわたる病気になってしまい、担当コマ数を減らしたいという要望を出したところ、「やりたくないならやってもらわなくてもいい

い」と、すべての担当コマを外されそうになった、という女性の非常勤講師の声も聞かれた。そうした非常勤講師の立場の弱さから、担当コマ数を調整したいと思ってもうまく要望を出すことができない、という状況が、回答に影響している可能性もある。

賃金の低さ、契約更新など人事の不透明さ、非常勤講師の立場の弱さ、横のつながりのなさ等、ヒアリング調査の中から浮かび上がってきた非常勤講師の抱えている困難については、「聞き取り調査」編を参照していただきたい。

(2) 仕事全体への満足感

次に、非常勤講師の仕事への満足度をみていこう。「全体として仕事に満足しているか」という設問に「あてはまる」という回答が3割弱、「ややあてはまる」が2割強で、あわせて「だいたいにおいて現在の仕事に満足している」と答えた者は、あわせて5割近くに達している。だがその一方で、「あてはまらない」と回答した者が26%、「ややあてはまらない」という回答者が25%で、「満足していない」と回答した者はあわせて51%おり、「満足している」と答えた者と拮抗している(表3-25)。

男女別にみると、男性非常勤講師では「あてはまる」という回答率が高いが、同時に「あてはまらない」という回答率も高く、「あてはまる」「ややあてはまる」と「あてはまらない」「ややあてはまらない」との2つに分けると、さほどの男女差はない。

任期付き教員の仕事への満足度は、全体で7割を超える回答者が「満足している」と回答していることに比べると、非常勤講師の仕事への満足度は全体に低い(任期付き教員の仕事については、第2章を参照)。

表3-25 「だいたいにおいて現在の仕事全体に満足している」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
非常勤講師全体	80	27.5	21.3	25.0	26.3
非常勤講師女	40	22.5	27.5	30.0	20.0
非常勤講師男	40	32.5	15.0	20.0	32.5
任期付き教員全体	127	30.7	41.7	21.3	6.3
任期付き教員女	49	36.7	42.9	18.4	2.0
任期付き教員男	78	26.9	41.0	23.1	9.0

(3) 仕事の量と「仕事に満足している」

担当コマ数・授業準備等の時間といった仕事の量は、仕事への満足とどのように関係しているだろうか。まず、担当コマ数と仕事への満足の関係をみていこう。ここでは、満足度の回答を「あてはまる」と「あてはまらない」の2カテゴリーに再構成している。

週の担当コマ数5コマ以内のグループでは56%近く、6~10コマのグループでは47%が「満足している」と回答したのに対し、11コマ以上のグループで「満足している」と回答した者は4割に満たなかった。「仕事に満足している」と回答した者が平均で5割弱いたことと比べると、週に11コマ以上担当しているグループでは、満足している者の比率が10%ほど低い。全体として、担当コマ数が多いグループほど仕事に満足している者が少ない、という反比例の関係になっていることが分かる(表3-26)。

なぜ、担当コマ数が多いグループほど仕事に満足している者が少ないのだろうか。このことへの説明として、まず、担当コマ数が多いと授業準備等の負担が大きくなるためだ、という仮説が考えられる。そこで次に、授業準備時間と仕事への満足の関係をみておこう。

表 3-26 担当コマ数別にみた仕事への満足 (%)

	N	あてはまる	あてはまらない
全体	77	48.1	51.9
1～5 コマ	34	55.9	44.1
6～10 コマ	17	47.1	52.9
11 コマ以上	26	38.5	61.5

授業準備時間と仕事の満足との関係とみると、かならずしも、授業準備等に費やしている時間が長いグループに、仕事に満足していない者が多いわけではないことが分かる。

授業準備等の時間が週 1～5 時間未満と最も少ないグループで 47% が「満足している」と答えているのに対して、週 5～10 時間未満のグループでは 56% が「満足している」と答えており、満足している者の比率が上がっている。授業準備時間が週 10 時間以上のグループになると、ふたたび「満足している」という回答者が 4 割に下がる (表 3-27)。

たしかに授業準備時間がもっとも長い週 10 時間以上のグループで満足度がもっとも低くなっており、全体では「満足している」と答えた人が 5 割弱いたのに比べると、10 ポイント近く下回っている。だが、授業準備時間が短いグループほど仕事に満足している者が多いのかといえばそういうわけではなく、授業準備等に費やす時間が週 5 時間未満のグループよりも、週に 5～10 時間未満を費やしている人々の満足度が全体と比較して 10 ポイント近く高くなっているのである。

表 3-27 授業準備時間別にみた仕事への満足 (%)

	N	あてはまる	あてはまらない
全体	76	48.7	51.3
1～5 時間未満	19	47.4	52.6
5～10 時間未満	30	56.7	43.3
10 時間以上	27	40.7	59.3

担当コマ数からみると、最小の 5 コマ以内というグループでもっとも満足している者が多かったが、授業準備等の時間からみると、授業準備時間が短いグループほど仕事に満足している者が多いというわけではなかった。この分析結果からは、非常勤講師にとって、もっとも満足している者の比率の高い仕事量というものが、おぼろげながら見えてくる。

端的には、担当コマ数が 1～5 コマ、授業準備時間が週 5～10 時間未満という仕事量が、もっとも満足している者の割合高い仕事量だといえる。だが、さらに確認しておくべきことは、もっとも仕事への満足している者の割合が高かった、担当コマ数 1～5 コマのグループの構成である。すでに、非常勤講師のグループの担当コマ数 1～5 コマの内実は、任期付き教員の 1～5 コマの内実よりも大きい、すなわち、このカテゴリーに該当する多くの非常勤講師が、同じカテゴリーに該当する任期付き教員よりも多くのコマ数を担当している可能性が高い、ということを指摘した。

同じ1~5コマのカテゴリーの該当者であっても、授業準備時間が短いグループほど仕事への満足度が高いというわけではない、という分析結果から考えると、担当コマ数が少なすぎる場合には、満足度が低くなっているという可能性がある。担当コマ数5コマ以内のグループが授業準備に費やしている時間は、本章第1節で述べたとおり、週1~5時間未満が5割弱、週5~10時間未満が4割強であった。授業準備時間の分布から推測すると、この1~5コマというカテゴリーに該当する非常勤講師の中にも、より多いコマ数を担当している者と少ないコマ数を担当している者がおり、それらの者の間では、満足度はかなり異なってきたのではないだろうか。

今回の調査からでも、担当コマ数1~5コマ、週の授業準備時間5~10時間未満というおおまかなラインはみえてくるが、いずれにせよ、5コマ区切り、5時間区切りの回答では、回答者の具体的な担当コマ数、授業準備時間の内実は推測することしかできない。同じカテゴリーに、実質的にはかなり幅のある回答者が含まれる可能性が高いため、今回の調査だけから、担当コマ数5コマ以内、授業準備等の時間が週に5~10時間未満であれば仕事に満足している者が多い、という判断を一般化することは避けるべきだろう。

今後、担当コマ数、授業準備等の時間をより詳細に調査することが必要であるが、同時に、以下でも検討するように、仕事への満足度に影響を与えられようとする要因は、担当コマ数、授業準備等の時間以外にも複数ある。そうした点に留意しつつ、担当コマ数や授業準備時間と仕事の満足感を探ることで、「仕事に満足している」という回答の比率がもっとも高くなる仕事量を特定することができると思われる。そして、その調査結果は、非常勤講師の1コマあたりの適正な賃金を考えていく上でも重要な意味をもってくるだろう。非常勤講師の賃金の問題については、ヒアリング調査での多くのインフォーマントの声を参照していただきたい。

(4) 仕事の量と研究時間・研究への満足度

仕事の量は、仕事への満足度だけでなく、研究への満足度とも大きく関わっている可能性が高い。本節の考察への補足として、担当コマ数・授業準備時間と、研究時間が取れているかについての自己評価、研究への満足との関係性をみておこう。任期付き教員を含めた仕事と研究との関わりについては、第5章で詳細に検討されているので、参照していただきたい。ここでは非常勤講師の回答のみを取り出して、仕事の量（担当コマ数・授業準備等に費やす時間）と研究時間（学期中・休暇中）との関係性をみておく。

まず、担当コマ数と学期中の研究時間との関係を Pearson の相関係数でみると、0.409 と両者は中程度の相関を示している（1%水準で有意）。クロス表を確認すると、担当コマ数1~5コマのグループでは、4割強が「研究時間がとれている」と答えているが、その割合は担当コマ数が増えるほど下がっており、6~10コマのグループでは2割弱、11コマ以上のグループでは1割弱である（表3-28）。

ここでは、担当コマ数1~5コマのグループでも、「学期中は研究時間がとれていない」という回答者が半数を超えていることに注目しておくべきだろう。非常勤講師の多くが学期中の研究時間を確保できていないといえる。

表 3-28 担当コマ数別にみた研究時間（学期中）（％）

	N	とれている	とれていない
全体	76	28.9	71.1
1～5 コマ	34	44.1	55.9
6～10 コマ	17	23.5	76.5
11 コマ以上	25	12.0	88.0

担当コマ数と休暇中の研究時間の関係もみておこう。相関係数をみても、やはり両者の間には学期中の研究時間の場合のような、統計学的に有意な相関はみられない。1～5 コマのグループでは 7 割弱、6～10 コマのグループでは 72%、11 コマ以上のグループでは 77%、全体でも 7 割強の回答者が「休暇中には研究時間がとれている」と回答している（表 3-29）。

表 3-29 担当コマ数別にみた研究時間（休暇中）（％）

	N	とれている	とれていない
全体	78	71.8	28.2
1～5 コマ	34	67.6	32.4
6～10 コマ	18	72.2	27.8
11 コマ以上	26	76.9	23.1

授業準備等に費やす時間と学期中の研究時間の関係もみておくと、担当コマ数と同様の関係がみられる。Pearson の相関係数では、0.310 と弱い正の相関が示されている（1%水準で有意）。週の授業準備時間 1～5 時間のグループでは「研究時間がとれている」という回答者は 5 割弱、5～10 時間未満のグループでは 3 割強、11 時間以上のグループでは 1 割強という結果だった（表 3-30）。

表 3-30 授業準備時間別にみた研究時間（学期中）（％）

	N	とれている	とれていない
全体	75	29.3	70.7
1～5 時間未満	19	47.4	52.6
5～10 時間未満	31	32.3	67.7
10 時間以上	25	12.0	88.0

次に、担当コマ数と「仕事のために十分研究ができない」という悩みとの関係をみよう。担当コマ数 1～5 コマのグループでは「悩んでいる」という回答者が 5 割弱、6～10 コマでは 6 割強、11 コマ以上では 7 割強にのぼっている（表 3-31）。Pearson の相関係数では、-0.330 と弱い負の相関が示されている（1%水準で有意）。

表 3-31 担当コマ数別にみた「仕事のために十分研究ができない」（％）

	N	悩んでいる	どちらともいえない	悩んでいない
全体	76	59.2	13.2	27.6
1～5 コマ	34	47.1	14.7	38.2
6～10 コマ	16	62.5	18.8	18.8
11 コマ以上	26	73.1	7.7	19.2

授業準備等に費やす時間と「仕事のために十分研究ができない」という悩みとの関係も、同様の相関関係を示している。授業準備等に費やす時間が週1～5時間未満のグループでは「仕事のために十分研究ができない」という回答者は4割弱、5～10時間未満のグループでは6割弱、10時間以上のグループでは8割強にのぼっている（表3-32）。

表3-32 授業準備時間別にみた「仕事のために十分研究ができない」 (%)

	N	悩んでいる	どちらともいえない	悩んでいない
全体	75	60.0	12.0	28.0
1～5時間未満	19	36.8	21.1	42.1
5～10未満	30	56.7	10.0	33.3
10時間以上	26	80.8	7.7	11.5

次に、担当コマ数と研究への満足度との関係をもみていきたい（ここでは、研究への満足度を3つのカテゴリーに再構成している）。担当コマ数が多いグループでは十分研究時間が確保できないために、研究への満足度も低いという仮説が考えられるが、担当コマ数が1～5コマのグループでは「研究に満足している」という回答者は4割弱、6～10コマのグループでは3割弱、11コマ以上のグループでは2割強と、たしかに担当コマ数が多いグループほど、研究への満足度は下がっていることが確認される（表3-33）。ただし、そもそも全体で3割程度しか「研究に満足している」という回答者がいなかったという点にも着目しておくべきだろう。非常勤講師の研究への満足度は全体に低いといえる（第5、6章も参照）。

表3-33 担当コマ数別にみた研究への満足 (%)

	N	あてはまる	どちらともいえない	あてはまらない
全体	77	31.2	19.5	49.4
1～5コマ	34	38.2	14.7	47.1
6～10コマ	17	29.4	35.3	35.3
11コマ以上	26	23.1	15.4	61.5

授業準備時間と研究への満足との関係についてもみておこう。「満足している」という回答は、授業準備時間が週1～5時間のグループで37%と最も高い割合だが、同時に「満足していない」という回答も5割強とかなり高くなっている（表3-34）。相関係数をみても、授業準備時間と研究への満足の間には、有意な相関は示されていない。だが一方で、研究への満足が、週の授業準備時間11時間以上のグループでもっとも低いことも、この表から確認される。

授業準備時間や担当コマ数といった仕事の量と研究への満足度の間には、たしかに相関がみられるものの、その詳細な関係については、今後さらに検討される必要がある（なお、仕事・家事・研究の全体的な関係については、第5章を参照していただきたい）。また、本節で考察してきた仕事の量と仕事の満足度との関係は、仕事の量と研究生活の満足度との関係をも視野に入れて、より詳細に検討していくことが必要であると思われる。

表 3-34 授業準備時間別にみた研究への満足 (%)

	N	あてはまる	どちらともいえない	あてはまらない
全体	76	31.6	19.7	48.7
1～5 時間未満	19	36.8	10.5	52.6
5～10 未満	31	35.5	19.4	45.2
11 時間以上	26	23.1	26.9	50.0

3 - 4 . 現状に対する評価 (3) 配偶者の有無と仕事への負担感・満足感の関係

以下では、事実婚を含む配偶者、パートナーの有無という観点から、仕事の時間的・心理的負担感、仕事への満足度についてみていく。配偶者の有無によって、仕事の負担感、満足感になんらかの違いはみられるだろうか (家事・仕事・研究の両立についての全体的な分析は、第 5 章を参照)。なお、配偶者と離婚もしくは死別したという回答者が男女ともに 1 名ずついるが、以下の分析には含めていない。

(1) 配偶者の有無と担当コマ数・授業準備等に費やす時間

まず、本節の分析の前提となる、配偶者の有無と担当コマ数・授業準備等に費やす時間の関係についてみておく。もっとも担当コマ数の少ない傾向にあるグループは、配偶者のいない男性非常勤講師グループで、そのうちの 64% が担当コマ数 1～5 コマ、14% が 6～10 コマ、2 割が 11 コマ以上である。逆に担当コマ数が多いのは、配偶者のいない女性非常勤講師で、5 割近くが 11 コマ以上を担当し、6～10 コマが 2 割弱、1～5 コマが 35% であった。また、配偶者のいる男性非常勤講師も、4 割が 11 コマ以上を担当し、6～10 コマが 1 割強、1～5 コマが 5 割弱である。配偶者のいる女性非常勤講師は、11 コマ以上が 25%、6～10 コマが 4 割、1～5 コマが 35% であった (表 3-35)。

表 3-35 配偶者の有無別にみた担当コマ数 (%)

	N	1～5 コマ	6～10 コマ	11 コマ以上
全体	74	44.6	21.6	33.8
非常勤講師女・配偶者なし	17	35.3	17.6	47.1
非常勤講師男・配偶者なし	14	64.3	14.3	21.4
非常勤講師女・配偶あり(事実婚含む)	20	35.0	40.0	25.0
非常勤講師男・配偶あり(事実婚含む)	23	47.8	13.0	39.1

授業準備等に費やす時間をみると、配偶者がいない男性非常勤講師のグループでは、1～5 時間未満が 35%、5～10 時間未満が 5 割、10 時間以上が 14% である。配偶者がいない女性非常勤講師のグループでは、1～5 時間未満が 2 割弱、5～10 時間未満が 4 割、10 時間以上も 4 割いる。配偶者のいる男性非常勤講師のグループでは 1～5 時間未満が 2 割、5～10 時間未満が 3 割、10 時間以上が 46%、配偶者のいる女性非常勤講師のグループでは 1～5 時間未満が 25%、5～10 時間未満が 35%、10 時間以上が 40% であった (表 3-36)。

表 3-36 配偶者の有無別にみた授業準備等に費やす時間 (%)

	N	1～5 時間未満	5～10 時間未満	10 時間以上
全体	73	24.7	38.4	37.0
非常勤講師女・配偶者なし	17	17.6	41.2	41.2
非常勤講師男・配偶者なし	14	35.7	50.0	14.3
非常勤講師女・配偶あり(事実婚含む)	20	25.0	35.0	40.0
非常勤講師男・配偶あり(事実婚含む)	22	22.7	31.8	45.5

(2) 配偶者の有無と時間的負担感

配偶者のいる者といない者で、授業準備等への時間的負担感に違いはあるだろうか。配偶者がいる者のグループでは、家事分担等の影響で時間的な負担感になんらかの違いが出ることを予想されるが、表 3-37 をみると、配偶者のいる非常勤講師の男性の時間的負担感が、他と比べてきわめて大きいことが分かる。時間的負担を感じている者が多いグループは順に、配偶者のいる男性非常勤講師の 86%、配偶者のいない女性非常勤講師の 65%、配偶者のいない男性非常勤講師の 57%、配偶者のいる女性非常勤講師の 55%となっている。

配偶者のいる男性非常勤講師は、担当コマ数 11 コマ以上の者が 4 割おり、授業準備時間も 10 時間以上という者が 4 割を超えていたが、そうした事情を考慮しても、他のグループと比較して配偶者のいる男性非常勤講師が感じている授業準備等の時間的負担感は際だっている。

表 3-37 配偶者の有無別にみた授業準備等の時間的負担感 (%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
全体	73	67.1	13.7	19.2
非常勤講師女・配偶者なし	17	64.7	23.5	11.8
非常勤講師男・配偶者なし	14	57.1	7.1	35.7
非常勤講師女・配偶者あり(事実婚含む)	20	55.0	20.0	25.0
非常勤講師男・配偶者あり(事実婚含む)	22	86.4	4.5	9.1

(3) 配偶者の有無と心理的負担感

配偶者の有無と授業準備等への心理的負担感についてみていこう。「負担ではない」という回答に着目すると、授業準備等への心理的な負担感がもっとも少ないのは、配偶者のいない男性非常勤講師のグループで、64%が「負担でない」と答えている。残りのグループで「負担ではない」と回答している者はいずれも 20%台にとどまっている(表 3-38)。

「負担である」という回答に着目すると、「負担である」と答えている割合は、配偶者のいない女性非常勤講師で 65%ともっとも高く、以下、配偶者のいる女性非常勤講師の 5 割、配偶者のいる男性非常勤講師の 4 割強、配偶者のいない男性非常勤講師の 3 割弱と続く。男女で比べると、配偶者がいる場合もいない場合も、いずれも女性のほうが授業準備等への心理的負担が高くなっている(授業準備等への心理的負担については、本章第 2 節も参照)。

表 3-38 配偶者の有無別にみた授業準備等に費やす時間への心理的負担感 (%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
全体	74	47.3	20.3	32.4
非常勤講師女・配偶者なし	17	64.7	11.8	23.5
非常勤講師男・配偶者なし	14	28.6	7.1	64.3
非常勤講師女・配偶あり(事実婚含む)	20	50.0	25.0	25.0
非常勤講師男・配偶あり(事実婚含む)	23	43.5	30.4	26.1

(4) 配偶者の有無と「仕事を減らしたい」

続いて、配偶者の有無と「仕事を減らしたい」という回答の関係をみていこう。この項目については、配偶者のいない女性非常勤講師のグループで「仕事を減らしたい」という回答が他に比べて4割弱とやや高い。それ以外のグループでは差はみられず、「仕事を減らしたい」と回答した者は、20%台にとどまっている(表 3-39)。

配偶者のいない女性非常勤講師は、先ほどの授業準備等に費やす時間への心理的負担感の回答でも、非常勤講師グループ全体の中でもっとも負担を感じていたグループである。配偶者のいない女性非常勤講師のグループは、担当コマ数もかなり多いグループであり、それがこの仕事への負担感を高めている一因だと推測されるが、授業準備等に費やす時間にさほど差がない他のグループと比べると、このグループの心理的負担感の大きさは目立つ。この負担感の背景について、今後より詳しく調査する必要があると思われる。

表 3-39 配偶者の有無別にみた「仕事を減らしたい」 (%)

	N	あてはまる	あてはまらない
全体	76	28.9	71.1
非常勤講師女・配偶者なし	18	38.9	61.1
非常勤講師男・配偶者なし	15	26.7	73.3
非常勤講師女・配偶あり(事実婚含む)	19	26.3	73.7
非常勤講師男・配偶あり(事実婚含む)	24	25.0	75.0

(5) 配偶者の有無と仕事への満足感

配偶者の有無と仕事への満足の違いについてみると、この回答も、いずれのグループでも際立った差は見られず、「仕事に満足している」という回答者と「満足していない」という回答者が、いずれも半数ずついる。ただし、配偶者のいない男性非常勤講師のグループでは、「仕事に満足していない」という回答率が他のグループよりも若干高く、57%に上っている(表 3-40)。

担当コマ数 5 コマ以内という者がもっとも多く、授業準備等に費やす時間、授業準備時間への心理的負担感ももっとも少ない傾向にあったグループが、配偶者のいない男性非常勤講師であったが、前節で述べた「もっとも満足のいく仕事量」という点を考えると、仕事の少なさがこのグループの仕事への満足感を下げている可能性もある。サンプル数が少ないために、今回の調査からは、このグループがとりわけ満足感が低いということとはできないが、今後より詳しい調査が待たれる。

表 3-40 配偶者の有無別にみた仕事への満足 (%)

	N	あてはまる	あてはまらない
全体	76	48.7	51.3
非常勤講師女・配偶者なし	18	50.0	50.0
非常勤講師男・配偶者なし	14	42.9	57.1
非常勤講師女・配偶あり(事実婚含む)	20	50.0	50.0
非常勤講師男・配偶あり(事実婚含む)	24	50.0	50.0

3-5. 現状に対する評価(4) 子どもの有無と仕事への負担感・満足感の関係

以下では、子どもの有無という観点から、仕事の時間的・心理的負担感、仕事への満足感についてみていきたい。子どもがいるかどうかによって、授業準備等の時間的・心理的負担感は変わってくるという仮説が立てられるが、それがどのような形で回答に表れているのか、あるいは表れていないのかを探ることが本節の目的である。なお、本節においても、とりわけ「子どもがいる」という回答者の母数が少ないため、数値は参考程度のものになってしまうこと、また、子どもの有無と配偶者の有無という回答者層は重なる部分が多いことをあらかじめ断っておく。

(1) 子どもの有無と担当コマ数・授業準備等に費やす時間

まず、分析の出発点として、子どもの有無と担当コマ数、授業準備等に費やす時間との関係をみておこう。担当コマ数をみると、子どものいない女性非常勤講師のグループでは、1~5コマが4割、6~10コマが2割弱、11コマ以上が4割と、11コマ以上を担当している者の多さが目立つ。子どものいない男性非常勤講師のグループでは、1~5コマが5割強、6~10コマが2割強、11コマ以上も2割強と、5コマ以内という回答者が多い。子どものいる女性非常勤講師のグループでは1~5コマが25%、6~10コマが5割、11コマ以上が25%と、6~10コマを担当している者が多い。子どものいる男性非常勤講師のグループでは、1~5コマが44%、6~10コマがおらず、11コマ以上が56%で、11コマ以上を担当している者が目立った(表3-41)。11コマ以上に着目すると、子どものいない女性非常勤講師と、子どものいる男性非常勤講師の担当コマ数の多さが目立つ。

表 3-41 子どもの有無別にみた担当コマ数 (%)

	N	1~5コマ	6~10コマ	11コマ以上
全体	78	43.6	23.1	33.3
非常勤講師女・子なし	27	40.7	18.5	40.7
非常勤講師男・子なし	30	53.3	23.3	23.3
非常勤講師女・子あり	12	25.0	50.0	25.0
非常勤講師男・子あり	9	44.4	0.0	55.6

子どもの有無と授業準備等に費やす時間の関係もみておこう。授業準備等に費やす時間の長さに着目すると、子どものいる男性非常勤講師、子どものいる女性非常勤講師のグループが目立つ。子どものいる男性非常勤講師では、10時間以上が6割強、6~10時間未満が25%、1~5時間未満が1割強、子どものいない女性非常勤講師では、10時間以上が5割、

5～10 時間未満が 3 割強、1～5 時間未満が 17%である。子どものいない男性非常勤講師では、10 時間以上が 2 割強、5～10 時間未満が 4 割強、1～5 時間未満が 3 割強、子どものいない女性非常勤講師では、10 時間以上が 3 割強、5～10 時間未満が 44%、1～5 時間未満が 2 割強である（表 3-42）。

表 3-42 子どもの有無別にみた授業準備等に費やす時間 (%)

	N	1～5 時間未満	5～10 時間未満	10 時間以上
全体	77	24.7	40.3	35.1
非常勤講師女・子なし	27	22.2	44.4	33.3
非常勤講師男・子なし	30	33.3	43.3	23.3
非常勤講師女・子あり	12	16.7	33.3	50.0
非常勤講師男・子あり	8	12.5	25.0	62.5

(2) 子どもの有無と時間的負担感

子どもの有無と時間的負担感の関係をみよう。「負担である」という回答に着目すると、とりわけ時間的負担感の大きいグループは、子どものいる男性非常勤講師のグループで、9 割弱が授業準備等を時間的負担だと感じている。次に負担を感じている者が多いのは、子どものいる女性非常勤講師と子どものいない男性非常勤講師で、ともに 67%ほどである。子どものいない女性非常勤講師で負担を感じている者は 6 割ほどである（表 3-43）。

一方「負担ではない」という回答に着目すると、もっとも「負担を感じていない」者が多いのは、子どものいない男性非常勤講師で、27%が「負担ではない」と回答している。女性は子どもがいるグループもいないグループも、「負担ではない」という回答は 2 割に満たない。子どものいる男性非常勤講師では、「負担ではない」と答えた者は一人もいなかった。

子どものいる男性非常勤講師は、担当コマ数も多く、授業準備等に費やす時間も長い傾向にあることが、こうした回答結果の背景にあると考えられるが、同じく授業準備時間の長かった子どものいる女性非常勤講師のグループと比べても、その時間的負担感の大きさは際だっているため、担当コマ数・授業準備時間の大きさだけで、子どものいる男性非常勤講師の時間的負担感の大きさを説明しきることはできないと思われる。前節では、配偶者のいる男性非常勤講師の時間的負担感の大きさについて述べたが、それと重なる回答者が多いと思われる、子どものいる男性非常勤講師のグループでの時間的負担感が大きい。

表 3-43 子どもの有無別にみた授業準備等の時間的負担感 (%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
全体	77	66.2	14.3	19.5
非常勤講師女・子なし	27	59.3	22.2	18.5
非常勤講師男・子なし	30	66.7	6.7	26.7
非常勤講師女・子あり	12	66.7	16.7	16.7
非常勤講師男・子あり	8	87.5	12.5	0.0

(3) 子どもの有無と心理的負担感

子どもの有無と授業準備等への心理的負担感の関係をみると、授業準備等への心理的負担がもっとも大きいのは、子どものいない女性非常勤講師で、全体の6割近くに達している。以下、各グループで負担を感じている者の割合は、子どものいる女性非常勤講師の5割、子どもいる男性非常勤講師の4割強、子どものいない男性非常勤講師の3割強、と続いている(表3-44)。前節では、配偶者のいない女性非常勤講師の負担感の大きさが際立っていると述べたが、本節でも、その回答者と重なる部分の大きい、子どものいない女性非常勤講師の授業準備等に対する心理的負担感の大きさが確認される。

表3-44 子ども有無別にみた授業準備等の心理的負担感 (%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
全体	78	46.2	20.5	33.3
非常勤講師女・子なし	27	59.3	18.5	22.2
非常勤講師男・子なし	30	33.3	10.0	56.7
非常勤講師女・子あり	12	50.0	25.0	25.0
非常勤講師男・子あり	9	44.4	55.6	0.0

(4) 子どもの有無と「仕事を減らしたい」

次に、子どもの有無と「仕事を減らしたい」という回答の関係をみよう。ここでは、子どものいる男性非常勤講師の「仕事を減らしたい」という回答率の高さが目立つ。「仕事を減らしたい」という回答率の高さをグループ別にみていくと、もっとも高いのが、子どものいる男性非常勤講師の4割強、以下、子どものいない女性非常勤講師の36%、子どものいる女性非常勤講師の27%、子どものいない男性非常勤講師の36%と続く(表3-45)。

子どものいる男性非常勤講師は、該当者が9名と少ないため、このパーセンテージも参考程度のものだが、子どものいる男性非常勤講師の仕事への負担感(とりわけ時間的な負担感)の高さが今回の調査では目だった。この点についても、今後より詳しい調査が必要だと思われる。

表3-45 子ども有無別にみた「仕事を減らしたい」 (%)

	N	あてはまる	あてはまらない
全体	80	28.8	71.3
非常勤講師女・子なし	28	35.7	64.3
非常勤講師男・子なし	32	18.8	81.3
非常勤講師女・子あり	11	27.3	72.7
非常勤講師男・子あり	9	44.4	55.6

(5) 子どもの有無と仕事への満足感

最後に、子どもの有無と仕事への満足感の関係をみておこう。もっとも満足を感じている者が多いグループは、子どものいる女性非常勤講師で、6割近くの人が「仕事に満足して

いる」と答えている。続いて、子どものいない男性非常勤講師の 5 割、子どものいない女性非常勤講師の 5 割弱、子どものいる男性非常勤講師の 33%が「仕事に満足している」と答えている（表 3-46）。

さきほど、子どものいる男性非常勤講師で「仕事を減らしたい」という回答が多く、仕事への負担感も強いことを確認したが、ここでもやはり、子どもいる男性非常勤講師グループで「仕事に満足していない」という回答者が多くいる。

一方、配偶者がいない男性非常勤講師のグループでは、仕事に満足していない者の比率が 57%と若干高くなってはいたが、子どものいない非常勤講師というグループでは、この比率が 5 割まで下がっている。これは、「配偶者がいて子どもがいない」という男性非常勤講師の仕事への満足感が相対的に高いためであると考えられる。

表 3-46 子ども有無別にみた仕事への満足 (%)

	N	あてはまる	あてはまらない
全体	80	48.8	51.3
非常勤講師女・子なし	28	46.4	53.6
非常勤講師男・子なし	31	51.6	48.4
非常勤講師女・子あり	12	58.3	41.7
非常勤講師男・子あり	9	33.3	66.7

3 - 6. 現状に対する評価 (5) 博士課程修了後の年数と仕事への負担感・満足感の関係

本節では、博士課程終了後の年数と、仕事の時間的・心理的負担感や仕事への満足感の関係についてみていく。博士課程終了後の年数が長い者ほど、非常勤講師のキャリアも長いと推測されるため、このような仮説に基づいて考察をおこなう。

(1) 博士課程修了後の年数と担当コマ数・授業準備等に費やす時間

まず、博士課程終了後の年数と担当コマ数との関係をもておく。全体では、担当コマ数 5 コマ以内が 4 割、6～10 コマが 2 割、11 コマ以上が 4 割弱である。個々のカテゴリーに該当する回答者の数が少ないため、ここでのパーセンテージも参考程度になってしまうが、女性の非常勤講師では、博士課程修了後 3 年以内では 1～5 コマが 5 割でもっとも多いのに対して、5 年以内、6 年以内では 11 コマ以上が 5 割である。男性では、博士課程修了後 3 年以内のグループでは 5 コマ以内という者が 7 割近くおりもっとも多いが、5 年以内では 5 コマ以内という回答者は若干減り 6 割、11 コマ以上が 4 割ともっとも多い。修了後 6 年以上という者では、5 コマ以内という回答者が 3 割程度まで下がり、4 割弱が 11 コマ以上を担当している。全体として、博士修了後の年数が長いグループほど、担当コマ数が多いという傾向はみてとることができる（表 3-47）。

だが、博士課程修了後 3 年以内のグループでも、11 コマ以上を担当している者が 25%と 4 人に 1 人に上っている一方で、博士課程修了後 6 年以上というグループでも 1～5 コマという者が 2 割を超えているため、修了後の年数が長いほど担当コマ数が多い、と一概にいうことはできない面もある。

また、全体でみた場合に、1~5 コマという回答者と 11 コマ以上という回答者がともに全体の 4 割程度でもっとも多く、6~10 コマという回答者が全体の 2 割程度でもっとも少なくなっており、コマ数の多い者と少ない者とが 2 極に分かれている傾向もみられる。

ただし、すでにたびたび問題になっていることだが、同じ 1~5 コマというカテゴリーの中でも 1 コマと 5 コマではその実質がかなり異なっており、それは 6~10 コマ、11 コマ以上というカテゴリーについても言える。そのため、カテゴリーごとの比較をして、担当コマ数が多い、少ないと一概にいうことはできないという点には注意が必要である。

表 3-47 博士修了後年数別にみた担当コマ数 (%)

	N	1~5 コマ	6~10 コマ	11 コマ以上
全体	65	40.0	21.5	38.5
非常勤講師女・3 年以内	8	50.0	25.0	25.0
非常勤講師女・5 年以内	10	30.0	20.0	50.0
非常勤講師女・6 年以上	12	16.7	33.3	50.0
非常勤講師男・3 年以内	12	66.7	8.3	25.0
非常勤講師男・5 年以内	5	60.0	0.0	40.0
非常勤講師男・6 年以上	18	33.3	27.8	38.9

博士課程修了後の年数と授業準備に費やす時間の関係のみよう。10 時間以上に着目すると、博士課程修了後 3 年以上 5 年以内の男性非常勤講師の授業準備時間の長さが目立つ。逆に授業準備時間が短いのは、博士課程修了後 3 年以内の非常勤講師の男女である。博士課程修了後 3 年以上 5 年以内の女性非常勤講師グループと博士課程修了後 6 年以上の女性非常勤講師のグループでは、6~10 時間未満という回答者が 6 割程度でもっとも多い。博士課程修了後 6 年以上の男性非常勤講師は、6~10 時間未満と 10 時間以上がそれぞれ 4 割強ずついる (表 3-48)。

表 3-48 博士課程修了後の年数別にみた授業準備等に費やす時間 (%)

	N	1~5 時間未満	5~10 時間未満	10 時間以上
全体	64	20.3	42.2	37.5
非常勤講師女・3 年以内	8	50.0	12.5	37.5
非常勤講師女・5 年以内	10	0.0	60.0	40.0
非常勤講師女・6 年以上	12	0.0	58.3	41.7
非常勤講師男・3 年以内	12	41.7	41.7	16.7
非常勤講師男・5 年以内	5	20.0	20.0	60.0
非常勤講師男・6 年以上	17	17.6	41.2	41.2

(2) 博士課程修了後の年数と時間的負担感

博士課程修了後の年数と時間的な負担感の関係のみよう。各カテゴリーの該当者が少ないため、参考程度の数値であるが、博士課程修了後 3 年以内の女性非常勤講師のグループで「授業準備等が時間的負担である」という回答の比率が 5 割であったのに対して、残りのすべてのグループで、授業準備等の時間的負担を感じている者が 7 割を超えている (表 3-49)。

先に確認したように、博士課程修了後 3 年以内の女性非常勤講師のグループは、担当コ

マ数も5コマ以内が5割、授業準備時間も週5時間未満という回答者が5割である。このグループは、5コマ以内の中でも相対的に少ないコマ数を担当している者が多いと推測される。

また、ヒアリング調査の中では、授業準備は1年目が大変だが2年目以降はさほどでもない、という声が複数聞かれた。今回、博士課程修了後の年数が非常勤講師のキャリアの長さの指標となるのではないかという仮説のもとクロス集計をおこなったが、博士課程修了後の年数が長いと授業準備等への時間的負担が軽減されるというわけでは必ずしもないようである。

表 3-49 博士課程修了後の年数別にみた授業準備時間等の時間的負担感 (%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
全体	64	70.3	14.1	15.6
非常勤講師女・3年以内	8	50.0	50.0	0.0
非常勤講師女・5年以内	10	70.0	30.0	0.0
非常勤講師女・6年以上	12	75.0	0.0	25.0
非常勤講師男・3年以内	12	75.0	8.3	16.7
非常勤講師男・5年以内	5	80.0	0.0	20.0
非常勤講師男・6年以上	17	70.6	5.9	23.5

(3) 博士課程修了後の年数と心理的負担感

博士課程修了後の年数と授業準備等の心理的な負担感の関係も、はっきりと解釈できるほどの特徴はない。「負担である」と答えた者がもっとも多かったは、博士課程修了後5年以内の女性非常勤講師であった。以下、多い順に、博士課程修了後6年以上の女性で6割弱、修了後3年以内の男性で4割強、修了6年以上の男性で4割弱、修了後3年以内の女性で4割弱と続き、修了後5年以内の男性では、「負担である」と回答したのは2割にとどまった(表3-50)。

博士課程修了後の5年以内の男性と女性を比較すると、授業準備等に時間的負担を感じている者の割合は同程度であったが、心理的負担を感じている者の割合には、男女で大きな差がある。何度か述べてきたように、女性非常勤講師の心理的負担感は全体に高い傾向にあるが、この背景についてより詳しい検討が必要だと思われる。

表 3-50 博士課程修了後の年数別にみた授業準備等の心理的負担感 (%)

	N	負担である	どちらともいえない	負担ではない
全体	65	46.2	21.5	32.3
非常勤講師女・3年以内	8	37.5	50.0	12.5
非常勤講師女・5年以内	10	70.0	10.0	20.0
非常勤講師女・6年以上	12	58.3	16.7	25.0
非常勤講師男・3年以内	12	41.7	25.0	33.3
非常勤講師男・5年以内	5	20.0	20.0	60.0
非常勤講師男・6年以上	18	38.9	16.7	44.4

(4) 博士課程修了後の年数と仕事への満足度

博士課程修了後の年数と仕事への満足の関係についてみると、博士課程修了後3年以上5年以内というグループで「満足していない」という回答が多い(男性で8割、女性で6割強)が、他のグループでは、「満足している」という回答者と「満足していない」という回答者が5対5程度である(表3-51)。

博士課程修了後3年以上5年以内の男性非常勤講師のグループでは、授業準備等に費やす時間が週10時間以上という者が6割に達し、修了後3年以上5年以内の女性非常勤講師のグループでは、授業準備時間等への心理的負担を感じている者が7割に達していた。これらのことが、このカテゴリーの非常勤講師の満足度の低さの一因となっていると考えられる。ただし、これも各カテゴリーの該当者数が少ないため、参考程度の数値である(本章3節の「仕事への満足」の回答とサンプル数が異なっているのは、博士課程修了後の年数を回答しなかった者がいるためである)。

表3-51 博士課程修了後の年数別にみた仕事への満足 (%)

	N	あてはまる	あてはまらない
全体	67	44.8	55.2
非常勤講師女・3年以内	8	50.0	50.0
非常勤講師女・5年以内	11	36.4	63.6
非常勤講師女・6年以上	12	50.0	50.0
非常勤講師男・3年以内	14	50.0	50.0
非常勤講師男・5年以内	5	20.0	80.0
非常勤講師男・6年以上	17	47.1	52.9

3-7. 現状に対する評価(6)——非常勤講師の職場関係

本節では、非常勤講師の職場関係について、とりわけジェンダーの問題を中心に回答をみていく。職場の男女関係についての詳しい分析は、後の男女共同参画についての章(第7章)で行われる。

(1)「男性が女性と比べて不利益を受けている」

非常勤先の職場で、男性が女性と比べて不利益を受けていると感じている者は、全体では「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせて1割強だった。残りの9割近い回答者は、男性のほうが不利益を受けているとは感じていない。男女別に見ると、男性では、「男性のほうが不利益を受けている」と感じている者が1割強、女性でも1割強であり、あまり男女差はなかったが、「あてはまる」と回答した男性のほうが若干多かった(表3-52)。

表3-52 「非常勤先で男性が女性と比べて不利益を受けていると感じる」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	79	8.9	3.8	8.9	78.5
非常勤講師女	40	7.5	5.0	5.0	82.5
非常勤講師男	39	10.3	2.6	12.8	74.4

(2)「女性が男性と比べて不利益を受けている」

一方、非常勤先で、女性が男性と比べて不利益を受けていると感じている者は、全体で「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせて2割弱だった。8割以上の回答者は、女性が男性と比べて不利益を受けているとは感じていない。男女別に見ると、男性では、女性が不利益を受けていると感じている者は「ややあてはまる」が3%いるのみで、残りの男性回答者は、女性が不利益を受けているとは感じていない。それに対して、女性は、「女性のほうが不利益を受けている」と感じている者が「あてはまる」「ややあてはまる」を合わせて3割以上にのぼっており、女性の不利益については、男女の意識の差が大きい(表3-53)。

表3-53 「非常勤先で女性が男性と比べて不利益を受けていると感じる」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	79	11.4	7.6	17.7	63.3
非常勤講師女	40	22.5	12.5	7.5	57.5
非常勤講師男	39	0.0	2.6	28.2	69.2

(3)「困ったときに相談できる同性が周囲にいない」

困ったときに相談できる同性が周囲にいない、という設問に対しては、「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた回答者が、全体の36%程度だった。男女別にみると、男性33%、女性38%で、若干女性のほうが多かった。全体では64%、過半数の回答者が「困ったときに相談できる同性が身近にいる」と答えている(表3-54)。

表3-54 「困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない」 (%)

	N	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない
全体	78	14.1	21.8	17.9	46.2
非常勤講師女	39	15.4	23.1	17.9	43.6
非常勤講師男	39	12.8	20.5	17.9	48.7

3-8. 小括

本章では、非常勤講師の仕事の現状と、現状に対する非常勤講師の負担感・満足感とを分け、全数調査の回答に基づいて、任期付き教員のグループの回答と適宜比較しながら記述してきた。

はじめに、検討対象となる非常勤講師グループの概要として、年齢構成が任期付き教員のグループに比べて全体に高い、博士課程修了後の年数も長い、文系の回答者が9割近い、といった点を確認した。

現職を非常勤講師と答えた者は81名いたが、その中で、担当コマ数については、6コマ以上という回答者が過半数(そのうち11コマ以上という回答者が3割以上)、大学数については、3大学以上という回答者が4割強でもっとも多かった。授業準備等にかかる時間については、週に5時間以上という回答が7~8割であった。

担当コマ数と授業準備の時間の間には、比例関係が確認され、担当コマ数が1~5コマの

場合、週の授業準備等の時間は1～5時間が過半数であるが、担当コマ数が6～10コマになると、5～10時間未満がもっとも多くなり、担当コマ数が11コマ以上の場合、週の授業準備は10時間以上という者が6割を超える。

授業内容と自分の研究分野との関連については、どの授業も関連があると答えた者がもっとも多く、過半数を超えていた。関連のない授業もある、と答えた者は、全体では4割弱であった。また、担当コマ数が増えれば増えるほど、自分の研究内容と関連のない授業も増えていくという傾向がうかがえた。

こうした仕事の現状に対する評価として、まず時間的・心理的な負担感がどの程度あるかをたずねたところ、非常勤講師の男性では、時間的な負担を感じている者が7割、女性では6割にのぼった（任期付き教員のグループでは、6割に満たない）。

心理的負担については、全体の4割強が「心理的な負担感がある」と回答している。また、担当コマ数や授業準備の時間が増加するにともなって、時間的・心理的な負担感も増大することが確認された。

「仕事を減らしたいと思うか」という質問に対しては、全体では「あてはまらない」と「ややあてはまらない」を合わせて、回答者の7割以上が「仕事を減らしたい」とは考えていない。また、担当コマ数が11コマ以上のグループや週の授業準備が10時間以上のグループでは、時間的・心理的負担感があると答えた者が多いが、それでも仕事を減らしたいとは考えていない者が過半数であった。

非常勤講師の仕事への満足度では、満足していると答えた者が5割近くに達しているが、満足していない者のほうが51%とやや上回っている。仕事に満足している割合がもっとも高いのは、担当コマ数1～5コマ、週の授業準備時間5～10時間のグループであった。また、仕事量が多いグループでは、研究への満足度も低くなっていることが確認された。

配偶者の有無、子どもの有無、博士課程修了後の年数といった観点から、仕事への満足感、負担感を比較した結果については、配偶者のいる男性非常勤講師、子どものいる男性非常勤講師のグループで、授業準備に費やす時間への時間的負担感が大きく、配偶者のいない女性非常勤講師、子どものいない女性非常勤講師のグループでは、授業準備時間への心理的負担感が大きいことが分かった。また、博士課程修了後の年数と担当コマ数・授業準備に費やす時間はさほど関連がないことを確認した。

非常勤先の職場関係については、女性がこうむっている不利益についての、男性と女性との認識のギャップが大きいことが明らかになった。

（関水徹平）

第4章 キャリア形成

本章では、キャリアの初期にある研究者がこれまでどのようなキャリアを歩み、今後のキャリアをどのように考えているのか、またそれが職位や男女差等の属性でどのように異なるのかを検討する。

4 1. これまでのキャリア

(1) 最終学歴

まず、本調査の対象である助手・助教・客員講師・客員助手・非常勤講師といったキャリアの初期にある研究者は、どのようなキャリアを歩んできたのだろうか。

図4-1は、最終学歴を質問した結果の単純集計である。まず、最も割合が大きいのは「博士課程修了(学位未取得):早稲田大学」で4分の1が該当する。次いで、ほぼ同じ割合で「博士課程修了(学位取得):早稲田大学」、「博士課程在学中」が続いている。よって、今回の対象者の大半が、早稲田大学の博士課程に在籍していた、あるいは在籍しているといえる。その割合は、「博士課程在学中」と回答しているものの現職の9割以上が助手であるということを考えてみると、7割以上になる。また、これを博士の学位の取得有無でみると、学位を取得している割合は早稲田大学と早稲田大学以外を合わせて約4割であることがわかる。

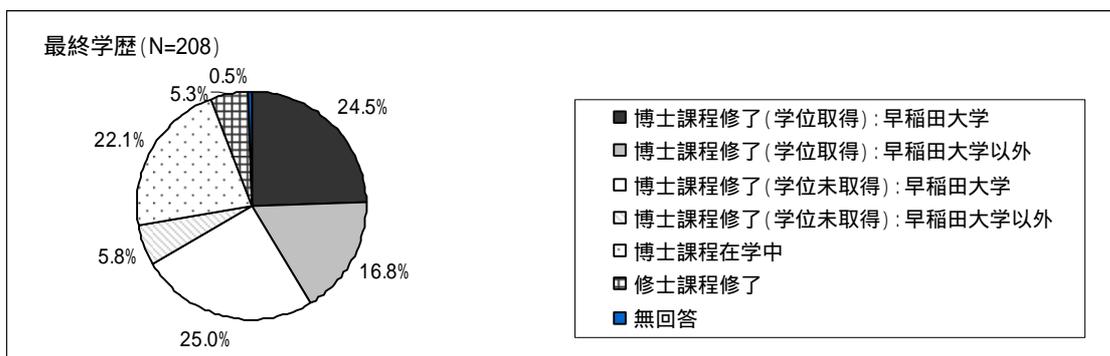


図4-1 最終学歴(単純集計)

博士の学位有無について年齢別にみたものが図4-2である。これをみると、博士の学位を最も多く取得しているのは「35~39歳」で、5割以上が取得していることがわかる。次いで、「30~34歳」で4割強、「40~44歳」の4割弱となっている。年齢との関係でいえば、傾向として年齢が増加していくにつれ博士の学位取得の割合は増加していくが、「35~39歳」のカテゴリをピークにその割合は減少していく。この傾向は、年代によって博士の学位取得ということの意味が異なっている可能性を示唆している。

博士の学位有無について、特に博士課程修了者に焦点を当て、博士課程修了後の年数との関係を見たものが図4-3である。これをみると博士課程修了者の過半数が「3年以内」であり分布に偏りがみられるものの、最も博士の学位取得の割合が高いのは「3年以内」のカテゴリであり、6割以上が取得していると回答している。また、傾向として博士課程修了後の年数が増えれば増えるほど、博士の学位取得の割合は低下していくということがいえる。

このことは、先の年齢別でみたように、年代や博士課程を修了した時期によって博士の学位を取得することの意味が異なっている可能性を示唆している。

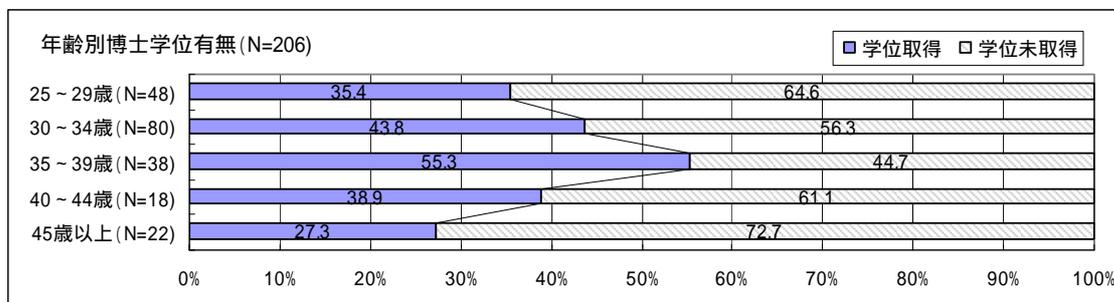


図 4-2 年齢別博士学位有無

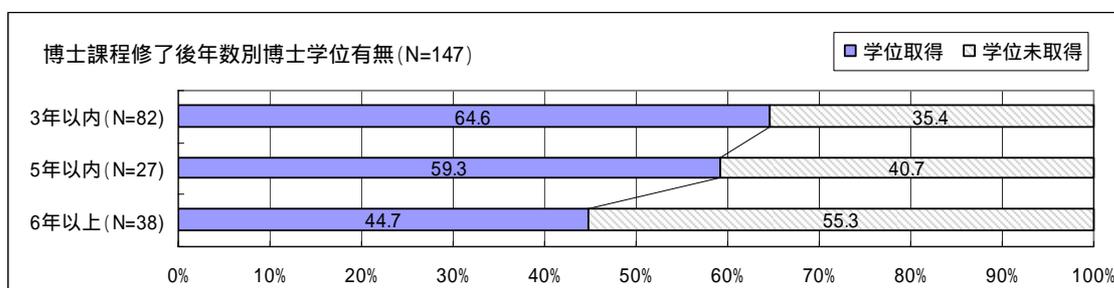


図 4-3 博士課程修了後年数別博士学位有無

博士の学位有無について、「性別」「専門分野」「職位」「職位と性別による 4 カテゴリ」といった属性別にみたものが表 4-1 である。

まず、性別でみてみると、博士の学位取得の割合は「男性」のほうが高く、5 割弱となっており、女性と比べて 1 割以上の差があることが確認できる。

専門分野別では、博士の学位取得の割合は「理系」の方が圧倒的に高く、およそ 7 割というように、理系では大半が博士の学位を取得していることがうかがえる。その一方で、「文系」の博士の学位取得の割合は低く、3 割を下回っている。理系と比べると 4 割以上の差がみてとれ、文系と理系では状況がかなり異なることがわかる。

職位別にみると、「客員専任」「助教」の博士の学位取得の割合が比較的高い一方で、「助手」「非常勤講師」の学位取得割合は低くなっている。これは、「助手」については博士課程在学中のものが多く、「客員専任」の 4 分の 3 が理系であり、「非常勤講師」の大半が文系であるということを反映している可能性がある。しかし、「助教」や「客員専任」といった専任職に就く際に、博士の学位の有無が影響している可能性も示唆される。

職位と性別による 4 カテゴリをみてみると、同じ「任期付き教員」「非常勤講師」でも女性のほうが学位を取得している割合は低く、性別によって差異があることが確認できる。また、同じ性別でも「非常勤講師」のほうが学位取得している割合は低く、「非常勤講師女」の博士の学位取得の割合は、他のカテゴリと比べても顕著に低いことがわかる。最も割合の高い「任期付き教員男」と比べると、「非常勤講師女」が博士の学位を取得している割合はその半分であり、「非常勤講師男」と比べても 2 割近い差があることが確認できる。

表 4-1 属性別博士学位有無

(%)

		N	学位取得	学位未取得
性別	女性	89	33.7	66.3
	男性	118	47.5	52.5
専門分野	文系	138	27.5	72.5
	理系	69	69.6	30.4
職位	助手	83	31.3	68.7
	助教	12	66.7	33.3
	客員専任	32	78.1	21.9
	非常勤講師	80	33.8	66.3
職位×性別	任期付き教員女	49	40.8	59.2
	任期付き教員男	78	50.0	50.0
	非常勤講師女	40	25.0	75.0
	非常勤講師男	40	42.5	57.5

これらのことから、今後のキャリア形成において博士の学位を取得していることが重要になっているという状況を考えると、女性の学位取得率を向上させること、また文系において博士の学位を取得することができるような体制を整備していくことが必要であるといえる。更に、年代や博士修了後年数によって、学位取得の意味が変容している可能性があることから、学位取得が困難であった世代の研究者を支援していくことの必要性が示唆される。

(2) 前職

次に、これまでのキャリアとして、現職と前職の関係についてみていきたい。

図 4-4 は、本調査の対象である助手・助教・客員講師・客員助手・客員講師が、その現職に就く直前にしていた仕事について質問した結果の単純集計である。これをみると、最も割合が大きいのは「仕事をしていなかった」で全体の 2 割を占めている。次いで、「他大学非常勤講師」、さらに「早稲田大学助手」「その他」が続いている。この 4 つの仕事で、全体の 7 割以上になる。

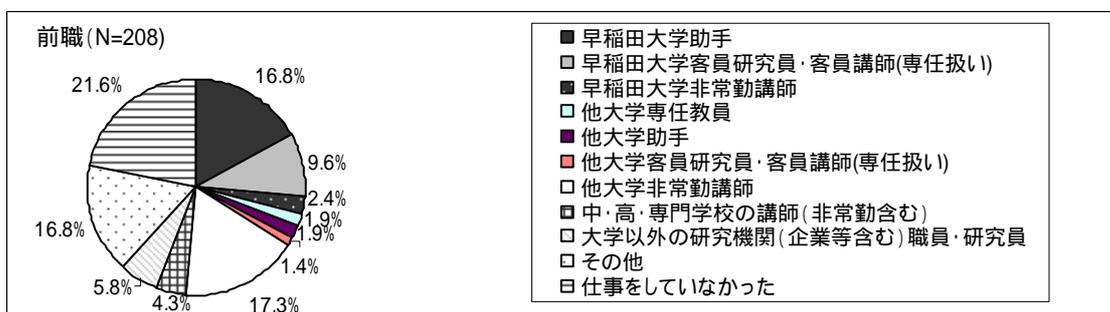


図 4-4 直近の前職 (単純集計)

そこで、現職と前職の関係をより端的に捉えるため、職位に焦点を当て次のように前職を要約し、新たなカテゴリを作成することとした。まず大学に関する仕事について、「早稲田大学助手」と「他大学助手」を合わせた『助手』、「早稲田大学客員研究員・客員講師(専

任扱い)」「他大学専任教員」「他大学客員研究員・客員講師(専任扱い)」を合わせた『専任(客員・他大)』、「早稲田大学非常勤講師」と「他大学非常勤講師」を合わせた『非常勤講師』の3つのカテゴリを作成し、さらに「中・高・専門学校の講師(非常勤含む)」「大学以外の研究機関(企業等含む)職員・研究員」「その他」といった大学以外の仕事を合わせた『その他(企業、中高校講師)』、「仕事をしていなかった」を『無職』とし、計5つの新たなカテゴリを作成した。

このカテゴリを利用し、現職別に前職の割合を示したものが図4-5である。まず、全体として「助手」は他の「助教」「客員専任」「非常勤講師」といった職位と比べて、前職の構成割合が大きく異なることがわかる。「助手」において、最も割合が大きいのは「無職」であり、次いで「その他(企業・中高校講師)」といった大学以外での仕事が続いている。この2つを足した割合が助手全体の8割以上を占めている。よって、「助手」は大学におけるキャリアという上で、その始点となっていることがわかる。

一方、「助教」においては「助手」において多くを占めていた「無職」はなく、「助手」や「専任(客員・他大)」といった割合が大きい。この2つで助教全体の7割近くを占めている。このことから、「助教」には助手や専任の客員研究員・客員講師といった専任の職を経て、現職に就いていることがうかがえる。

「客員専任」については、現職の4つの職位のうち、前職の構成が最も多様である。前職で最も割合が大きいものは「助手」であるが、その割合は3割弱とそれほど高いものではない。「その他」「無職」の割合が2割以上、「専任(客員・他大)」「非常勤講師」の割合も1割以上あることから、「客員専任」は前職について多様な構成を持っているといえる。

「非常勤講師」は、「助手」と「専任(客員・他大)」の割合については先の「客員専任」と類似しているところがみられるが、「非常勤講師」の割合が他の職位と比べて顕著に大きいことがみてとれる。このことは、「助手」や「専任(客員・他大)」といった専任職から非常勤講師になったというものと、非常勤講師を続けているものという2つの流れが非常勤講師のなかにあることを示しているといえる。

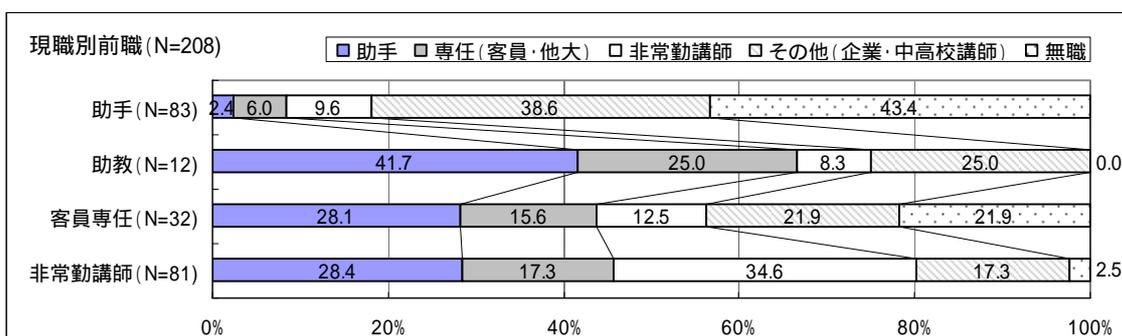


図4-5 現職別前職

現職と前職の関係について、職位と性別による4カテゴリでみたものが図4-6である。特に男女差に注目してみると、任期付き教員においても非常勤講師においても「助手」や「専任(客員・他大)」といった専任職が前職であるのは男性のほうが割合が大きいのにに対して、「非常勤講師」が前職である割合は女性のほうが大きいということがみてとれる。このこ

とは、同じ現職においても男女でそこまでに至る経路が異なっていることを示唆するとともに、先述したように非常勤講師に至る経路に 2 つの流れがあることを踏まえると、女性のほうが非常勤講師を続けている割合が多いことを示しているといえる。

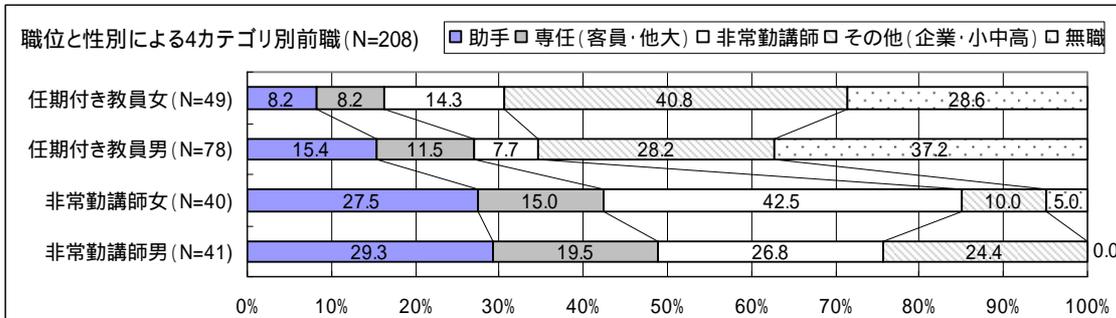


図 4-6 職位と性別による 4 カテゴリ別前職

(3) 経路

では、前職から現職へという経路そのものにはどのような要因が影響を与えているのだろうか。ここでは、前職について先のカテゴリの「助手」と「専任(客員・他大)」を『任期付き教員等』、それ以外を『任期付き教員等以外』という 2 つに更に要約し、現職について「任期付き教員」と「非常勤講師」を分けた上で、その経路について「任期付き教員等 任期付き教員」「任期付き教員等 非常勤講師」「任期付き教員等以外 任期付き教員」「任期付き教員等以外 非常勤講師」という 4 つのカテゴリを作成し、この経路にどのような要因が影響を与えているのかを検証していく。

この経路について、年齢別にみたものが図 4-7 である。まず、全体的な傾向として、現職に注目してみると、年齢の低い「25～29 歳」では全員が現職が任期付き教員であるが、年齢のカテゴリが上昇するにつれて、その割合が低下することがみてとれる。「45 歳以上」のカテゴリでは 9 割以上の現職が非常勤講師である。

経路についての各カテゴリに注目すると、「任期付き教員等 任期付き教員」という経路は 20 歳代で 1 割ほどで、30 歳代で 2 割弱になったのをピークに、40 代後半では消失している。「任期付き教員等以外 任期付き教員」という経路については、20 歳代をピークに年齢のカテゴリが上昇するにつれ、その割合は小さくなっている。「任期付き教員等 非常勤講師」という経路は、20 歳代ではみられないが、40 歳代前半でその割合が最も大きくなっている。但し、40 歳代後半ではその割合は小さくなっている。「任期付き教員等以外 非常勤講師」という経路も、20 歳代ではみられないが、年齢のカテゴリが上昇するにつれ、その割合は大きくなっている。特に 40 歳代後半では、この経路が 8 割近くとほぼ大半を占めていることがわかる。このように、現職に至る経路については回答者の年齢が大きく影響しているといえるだろう。

次に、経路について博士の学位を取得しているかがどのような影響を及ぼしているのかをみたものが図 4-8 である。これをみると、博士の学位を取得しているものについては「任期付き教員等 任期付き教員」という経路が未取得の場合と比べて、突出して高い。割合でいうと 2 割ほど高いという結果になっている。その一方で、「任期付き教員等以外 非常勤講師」という経路は博士の学位を未取得のほうが割合が 1 割ほど大きくなっている。こ

このことから、博士の学位を取得していることは、比較的安定している任期付き教員に継続して就くということに影響を及ぼしている可能性が示唆される。

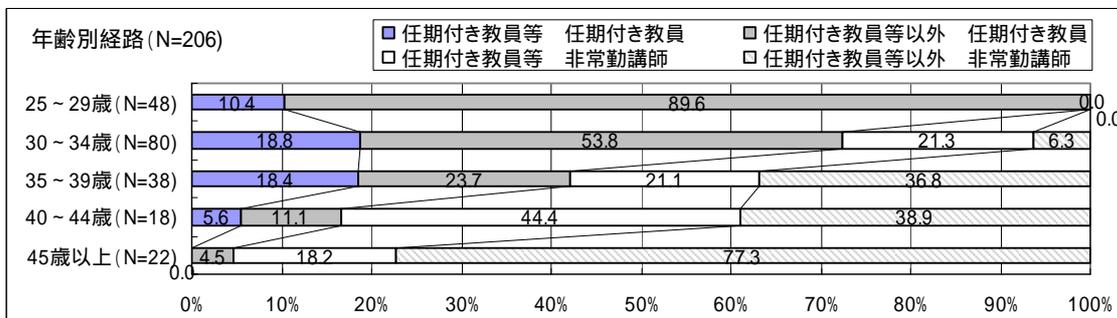


図 4-7 年齢別経路

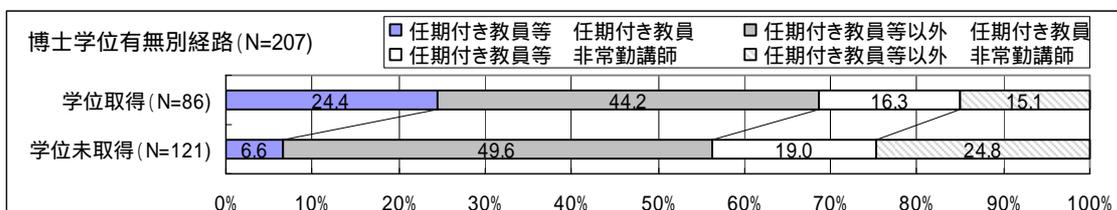


図 4-8 博士学位有無別経路

この博士の学位有無別の経路について、性別の影響をみたものが図 4-9 である。学位取得内で男女を比較してみると、「任期付き教員等 任期付き教員」という経路の割合は男性のほうが大きくなっており、女性と比べると 2 倍以上その割合が大きいことが確認できる。また、「任期付き教員等以外 非常勤講師」という経路では女性のほうがその割合は大きく、男性と比べて 2 倍以上割合が大きくなっている。

一方、博士の学位を取得していない中では、男女で現職の任期付き教員と非常勤講師の割合がそもそも異なるため解釈はむずかしいが、「任期付き教員等 非常勤講師」「任期付き教員等以外 非常勤講師」の割合が男性と比べて女性のほうが大きいことがみてとれる。

先に博士の学位を取得していることが任期付き教員に継続して就くことに影響している可能性に言及したが、このことからその影響は男女で異なることが示唆されている。特に男性においては、学位を取得していることで任期付き教員を継続する割合は大きくなっているが、女性においてはその効果は男性ほどではないといえるだろう。

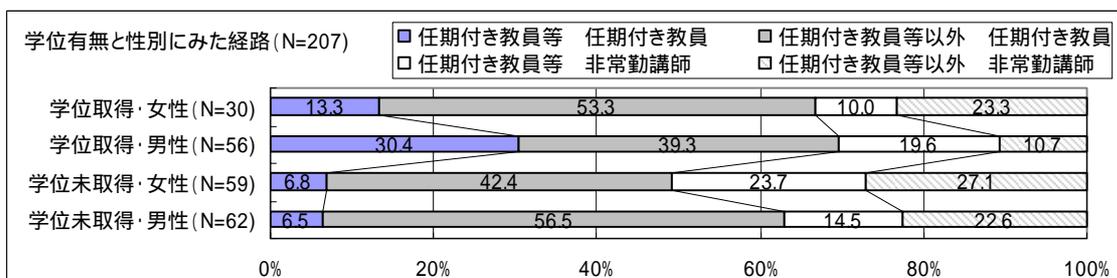


図 4-9 学位取得有無と性別にみた経路

経路について専門分野別にみたものが図 4-10 である。全体的な傾向として、文系では現職における任期付き教員と非常勤講師の割合がほぼ同じ程度であるのに対して、理系では任期付き教員の割合が大きく、9割近くの現職が任期付き教員である。よって、職位について専門分野で偏りがあることを踏まえたうえで解釈しなければならない。

文系では、「任期付き教員等 任期付き教員」というように任期付き教員を継続する経路は1割以下とごく稀であることがみてとれる。一方で、理系ではその割合が3割弱あることから、任期付き教員を継続する経路というものが明確に存在することがうかがえる。また、前職が任期付き教員等というところに注目してみると、文系では「任期付き教員等 非常勤講師」という経路が2割強あることがわかる。よって、文系では任期付き教員の任期後は非常勤講師になりやすいということがうかがえる。さらに、文系では「任期付き教員等以外 非常勤講師」の割合も3割弱あることから、文系では任期付き教員の任期後、非常勤講師になり、その後非常勤講師を続けていくというような経路が存在することが示唆される。

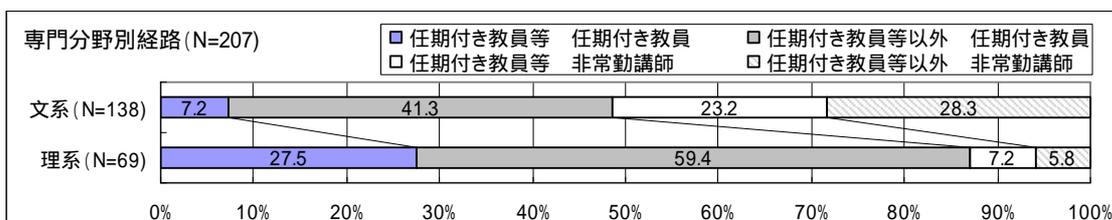


図 4-10 専門分野別経路

このことをより詳細にみるために、専門分野別の経路について性別の影響をみたものが図 4-11 である。文系のなかでみてみると、現職の任期付き教員と非常勤講師の割合は男女でそれほど差はみられないが、前職が任期付きの教員等かそれ以外かのところで差がみられる。つまり、現職が同じ任期付き教員でも男性のほうが前職が任期付き教員等である割合が高いのに対して、女性のほうが前職が任期付き教員以外である割合が高い。その傾向は、現職が非常勤講師の場合でも同様で、男性のほうが前職が任期付き教員等である割合が高いのに対して、女性のほうが前職が任期付き教員等以外である割合が高い。一方、理系では現職が任期付き教員か非常勤講師かの割合が男女で若干異なるが、男性のほうが「任期付き教員等 任期付き教員」という経路の割合が高いのに対して、女性のほうが「任期付き教員等 非常勤講師」という経路の割合が高くなっている。男性で任期付き教員が継続し、女性で非常勤講師が継続しやすい傾向は専門分野内でもみられるといえるだろう。

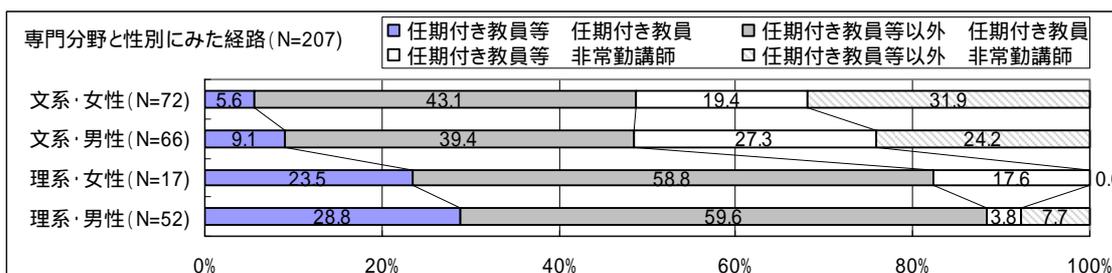


図 4-11 専門分野内性別経路

4 2. これからのキャリア

(1) 希望する職種

次に、本調査の対象である助手・助教・客員講師・客員助手・非常勤講師といったキャリアの初期にある研究者は、これからのキャリアをどのように考えているのだろうか。

図 4-12 は、「大学教員（常勤）」あるいは「研究職（大学以外の公務員・企業等）」を将来の仕事として希望するかどうかを質問した結果の単純集計である。これをみると、「大学教員（常勤）」を希望すると回答した割合は 9 割を超えており、本調査の対象者のほとんどが「大学教員（常勤）」を希望していることがわかる。一方、「研究職（大学以外の公務員・企業等）」を希望すると回答した割合は 6 割を超えているものの、「大学教員（常勤）」と比べるとその割合はやや低い傾向がみられる。

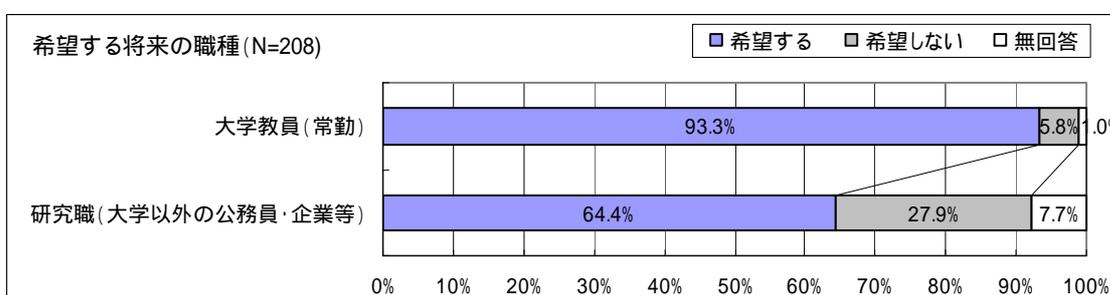


図 4-12 希望する将来の職種（単純集計）

次に、「大学教員（常勤）」及び「研究職（大学以外の公務員・企業等）」の希望について新たに「両方希望する」「大学教員のみ」「研究職のみ」「どちらも希望しない」という 4 つのカテゴリを設け、その希望する割合を年齢別にみたものが図 4-13 である。

「両方希望する」の割合は 35～39 歳と 45 歳以上のところで他の年齢と比べて小さくなっている。「大学教員のみ」を希望する割合は 35～39 歳まで、年齢のカテゴリが上昇するにつれ、その割合は大きくなっているが、35～39 歳で最も大きくなった後、40 歳代のカテゴリでは小さくなっている。「研究職のみ」を希望する割合は、年齢の最も若いカテゴリである 25～29 歳のカテゴリで最も大きいですが、年齢のカテゴリが上昇するにつれ、その割合は小さくなっており、35～39 歳、40～44 歳のカテゴリでは消滅している。但し、45 歳以上のカテゴリでは、最も割合が大きかった 25～29 歳のカテゴリに次ぐ割合で「研究職のみ」と回答していることがみてとれる。「どちらも希望しない」については、「研究職のみ」とほぼ同様の傾向を示しており、20 歳代でわずかにみられるものの、30 歳代では消滅し、40 歳代でその割合が大きくなっている。

年齢のカテゴリに注目すると、20 歳代では「研究職のみ」を希望する割合が他の年齢区分と比べて相対的に高いものの、ほぼ全員が研究に従事・関連する何らかの仕事我希望している。30 歳代になると、「大学教員」を希望する割合が相対的に大きくなっており、35～39 歳では全員が大学教員を希望していることから、職種の中でも大学教員を特に希望しているといえる。その一方で、40 歳代では「どちらも希望しない」の割合が大きくなっている。このことは、ある年齢までは研究に従事・関連する何らかの仕事我希望するが、ある年齢を境にそれを希望しなくなっていくことを示している。

このことから、希望する職種については年齢が影響している可能性が示唆されるとともに、研究に従事・関連する何らかの仕事我希望している実年齢の若い研究者を早い段階で支援していく必要があるといえる。

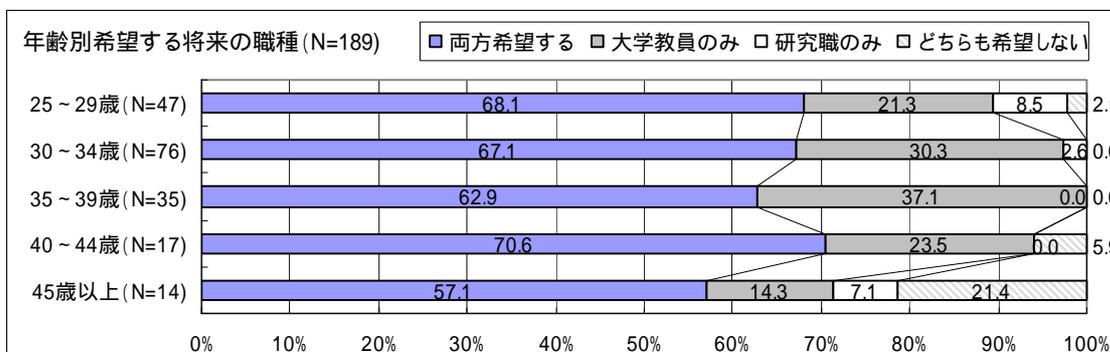


図 4-13 年齢別希望する将来の職種

希望する将来の職種について、博士課程修了者のみを抽出し、博士課程修了後の年数との関係を見たものが図 4-14 である。これを見ると、3 年以内・5 年以内・6 年以上のいずれのカテゴリでも「両方希望する」という回答の割合が最も大きい。6 年以上では他と比較してその割合が顕著に大きくなっている。3 年以内と 5 年以内を比較すると、5 年以内の「大学教員のみ」の割合が大きくなっていることから、博士課程修了後の年数が経過するにつれて、将来の職種として大学教員への希望が高まるが、その後研究に従事・関与する何らかの職種を希望するというように希望する職種の範囲を広げる傾向があることが示唆される。

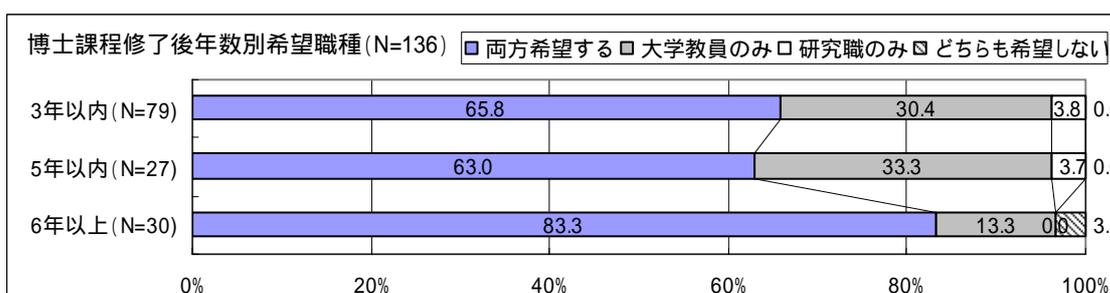


図 4-14 博士課程修了後年数別希望する将来の職種

さらに、回答者の属性として「性別」「専門分野」「職位」「職位と性別による 4 カテゴリ」という 4 つの属性別に希望する将来の職種を見たものが表 4-2 である。

性別でみてみると、その傾向はほぼ同様の傾向を示しており、顕著な男女差はみられない。但し、若干ではあるが「どちらも希望しない」の割合が女性のほうが高くなっているのに対して、男性はほぼ全員が研究に従事・関連する何らかの職種を希望しているということがみてとれる。

専門分野でみると、文系・理系ともに「両方希望する」の割合が高いが、若干ではあるが文系では「大学教員のみ」を希望する割合が理系と比べて高く、理系では「研究職のみ」

を希望する割合が文系と比べて高くなっている。これについては、理系における大学以外での研究者需要が影響していることが考えられるが、文系理系ともに全体として研究に従事・関連する職業を希望する割合は非常に大きく、また差がないということがいえるだろう。

職位別にみると、「助手」「助教」については「どちらも希望しない」という回答がみられないため、全員が研究に従事・関連する何らかの職業を希望していることがわかる。その一方で、「客員専任」では「両方希望する」の割合が他の職位と比べて顕著に低くなっている。しかし、「研究職のみ」の割合が高いこと、「客員専任」の4分の3が理系であることを考えると、これは理系のキャリアの特性を反映している可能性がある。

職位と性別による4カテゴリでは、任期付き教員をみても「両方希望する」の割合は女性が高いのに対して、「大学教員のみ」と「研究職のみ」と回答する割合は男性のほうが高い。よって、任期付き教員の男性は女性よりも特定の職種を希望する割合が高いということが示唆される。また、非常勤講師に目を向けると「非常勤講師女」の「両方希望する」の割合は他のカテゴリと比べて顕著に低いことがわかる。さらに「どちらも希望しない」の割合も相対的に高い値を示しているため、同じ非常勤講師でも男女では状況が異なることが示唆されるとともに、同じ女性でも任期付き教員と非常勤講師では状況が異なることがうかがえる。

表 4-2 属性別希望する将来の職種 (%)

		N	両方希望する	大学教員のみ	研究職のみ	どちらも希望しない
性別	女性	76	64.5	27.6	2.6	5.3
	男性	114	66.7	28.1	4.4	0.9
専門分野	文系	125	66.4	28.8	1.6	3.2
	理系	64	65.6	25.0	7.8	1.6
職位	助手	78	69.2	26.9	3.8	0.0
	助教	11	63.6	36.4	0.0	0.0
	客員専任	30	53.3	36.7	6.7	3.3
	非常勤講師	71	67.6	23.9	2.8	5.6
職位 × 性別	任期付き教員女	43	69.8	27.9	2.3	0.0
	任期付き教員男	76	61.8	31.6	5.3	1.3
	非常勤講師女	33	57.6	27.3	3.0	12.1
	非常勤講師男	38	76.3	21.1	2.6	0.0

最後に経路別に、希望する将来の職種をみたものが図 4-15 である。これをみると、「専任 任期付き教員」という経路では、「どちらも希望しない」という回答がみられず、「大学教員のみ」や「研究職のみ」の割合が他の経路と比べて高くなっていることから、研究に従事・関連する何らかの仕事を希望しつつも特定の職種を希望する傾向がみてとれる。その一方で、「専任以外 任期付き教員」や「専任 非常勤講師」という経路では、「大学教員のみ」や「研究職のみ」の割合は「専任 任期付き教員」という経路よりも小さいが、「両方希望する」の割合が高くなっている。「専任以外 非常勤講師」という経路では、その「両方希望する」の割合は小さくなっているが、「大学教員のみ」と「どちらも希望しない」の

割合が増加している。現職が非常勤講師である経路において「どちらも希望しない」の割合が相対的に大きく、研究に従事・関連する何らかの仕事を希望する割合が小さくなっていることから、非常勤講師という職位が希望する将来の職種に影響を与えることが示唆される。

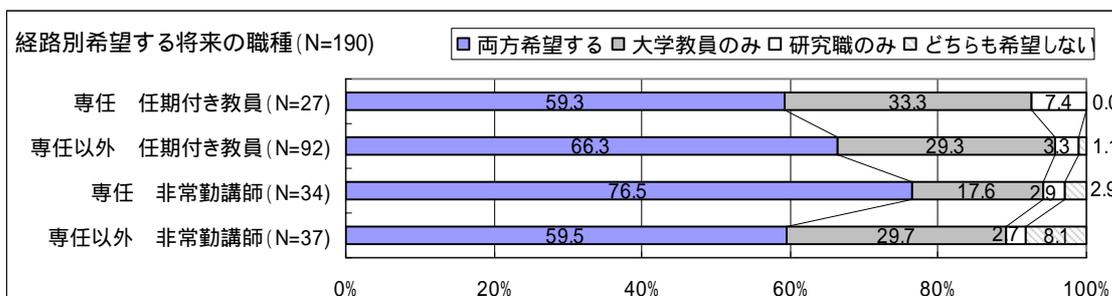


図 4-15 経路別希望する将来の職種

(2) 将来の目標

ここまで、これからのキャリアとして希望する将来の職種について、大学教員と研究職に焦点を当ててみてきたが、職種ということから離れて目標ということで考えた場合、キャリアの初期にある研究者は将来の目標をどのように考えているのだろうか。

図 4-16 は、現在の研究生生活においてどの程度自分の将来の目標が明確になっているかを質問した結果の単純集計である。これをみると、最も割合が大きいのは「ややあてはまる」で 3 割強、次いで「どちらともいえない」が 2 割ほどで、断定的な回答をしない傾向がみられる。但し、「とてもあてはまる」が 2 割弱、「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」もそれぞれ 1 割以上あることを考えると、将来の目標がどの程度明確になっているかについては意見が分かれているとみることができるだろう。

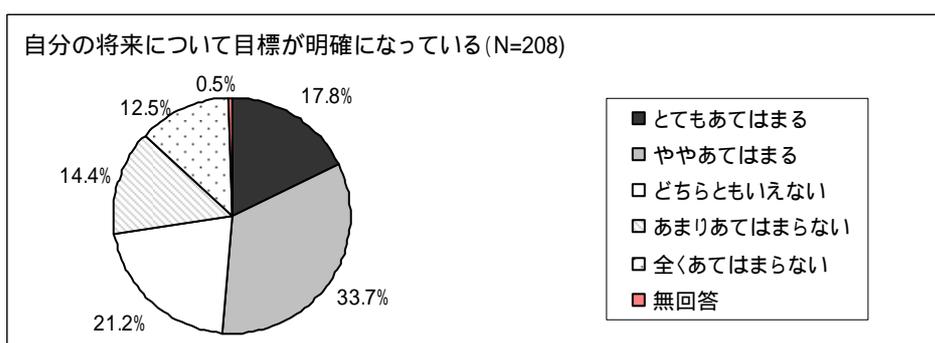


図 4-16 将来の目標の明確さ (単純集計)

この将来の目標の明確さについて、年齢別にみたものが図 4-17 である。年齢と目標ということでは、年齢が高いカテゴリほど目標がより明確であることが想定されるがそれとは異なる結果となっている。「とてもあてはまる」と「ややあてはまる」とを合わせてみると、その割合は 20 歳代で最も高く、30 歳代ではそれとほぼ同じ割合で 6 割ほどとなっているが、40 歳代ではその割合が顕著に小さくなっている。特に 45 歳以上で

は、その割合は1割ほどであるのに対して、「あまりあてはまらない」と「全くあてはまらない」を合わせた割合は5割を超えている。また、あてはまらな回答する割合が30歳代後半で3割、40歳代前半で4割、40歳代後半で5割と年齢とともにその割合が大きくなっている。このことは、将来の目標の明確さについて、本調査の対象者であるキャリアの初期にある研究者のなかでも、40歳未満と40歳以上では状況が異なることを示しており、比較的年齢の高い層では目標を明確に立てにくいことが示唆される。

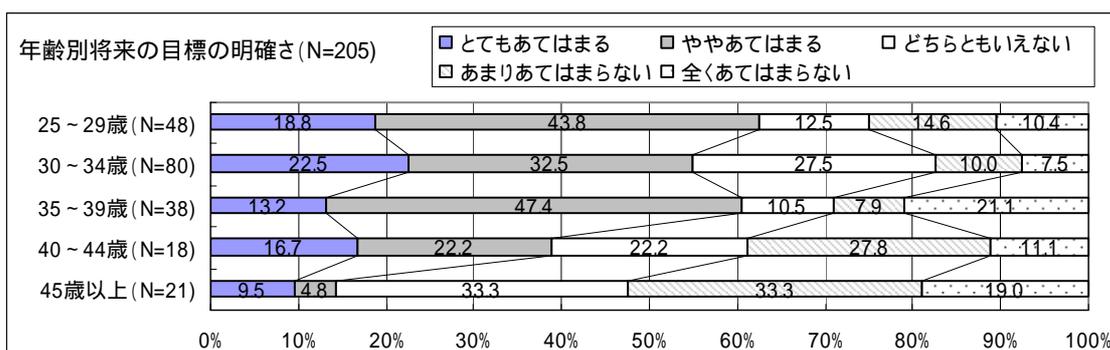


図 4-17 年齢別将来の目標の明確さ

次に、どの程度自分の将来の目標が明確になっているかについて、「性別」「専門分野」「職位」「職位と性別による4カテゴリ」という4つの属性別にみたものが表 4-3 である。

性別でみると、女性では最も割合が大きいのが「どちらともいえない」であるのに対して、男性では「ややあてはまる」と回答している割合が最も高く、男女差がみられる。

「とてもあてはまる」と「ややあてはまる」を合わせてみると、女性ではその割合が4割弱、男性では6割以上と2割以上の差がみられる。また、女性では「全くあてはまらない」と回答している割合が男性よりも高いため、女性のほうが将来の目標を明確には立てにくいということが示唆されている。

専門分野では、文系・理系ともに「ややあてはまる」という回答の割合が最も高く、全体的傾向としては文系と理系でそれほど差はみられない。但し、若干ではあるが文系のほうが、あてはまらな回答する割合が多い。

職位でみると、「助手」「助教」「客員専任」では「ややあてはまる」の割合が最も大きくなっているのに対して、「非常勤講師」では「どちらともいえない」の割合が最も大きくなっており、専任職と非常勤講師では傾向が異なることがみてとれる。「とてもあてはまる」と「ややあてはまる」とを合わせてみても「助手」「助教」「客員専任」は6割ほどであるのに対して、「非常勤講師」は4割弱と顕著に低い。その一方で、「あまりあてはまらない」と「全くあてはまらない」とを合わせてみると、「助教」でその割合が顕著に低くなっているのに対して、「客員専任」と「非常勤講師」で3割以上になっている。このことから、「非常勤講師」において将来の目標が立てにくいことが示唆されるとともに、「客員専任」では意見が分かれていることから、同じ職位のなかでも状況が異なっていることがうかがわれる。

職位と性別による4カテゴリにおいては、「任期付き教員女」「任期付き教員男」「非常勤講師男」では「ややあてはまる」の割合が最も大きいに対して、「非常勤講師女」では「ど

ちらともいえない」の割合が最も大きくなっており、「非常勤講師女」では傾向が異なっている。また、「非常勤講師女」に関しては「とてもあてはまる」の割合が顕著に低くなっており、「あまりあてはまらない」と「全くあてはまらない」の割合が他のカテゴリと比べて大きくなっているため、将来の目標を立てにくいことが示唆される。同じ性別でも任期付き教員よりも非常勤講師のほうが、同じ職位でも男性よりも女性のほうが目標を立てにくい傾向を示している。

表 4-3 属性別将来の目標の明確さ (%)

		N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
性別	女性	88	13.6	25.0	30.7	14.8	15.9
	男性	119	21.0	40.3	14.3	14.3	10.1
専門分野	文系	137	18.2	30.7	22.6	15.3	13.1
	理系	69	17.4	40.6	17.4	13.0	11.6
職位	助手	83	25.3	37.3	16.9	8.4	12.0
	助教	12	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	客員専任	32	18.8	37.5	12.5	15.6	15.6
	非常勤講師	80	12.5	23.8	27.5	22.5	13.8
職位 × 性別	任期付き教員女	49	20.4	28.6	26.5	8.2	16.3
	任期付き教員男	78	21.8	47.4	11.5	10.3	9.0
性別	非常勤講師女	39	5.1	20.5	35.9	23.1	15.4
	非常勤講師男	41	19.5	26.8	19.5	22.0	12.2

(3) 現職任期後の仕事の見通し

以上のことから、大半が大学教員や研究職を希望しつつも、将来の目標という点では必ずしも明確というわけではなく、状況によってその意見が分かれているということがわかった。では、将来ということではなく、より直近のこととしての現職任期後の仕事の見通しはどのようになっているのだろうか。

図 4-18 は、現職の任期後の仕事の見通しがどの程度あるかを質問した結果の単純集計である。これをみると、「全く見通しが無い」と回答した割合は過半数を超えており、また「全く見通しが無い」と「あまり見通しが無い」とを合わせた割合は 8 割を超えている。具体的に「見通しがある(内定している)」と回答している割合も 1 割を下回っていることから、本調査の対象であるキャリアの初期にある研究者は、その先の仕事にほとんど見通しが無いまま、現職に従事していることがわかる。

このことは、研究生生活の悩みとしても表れている。図 4-19 は、研究生生活の悩みとして任期後の仕事の見通しについてどの程度悩んでいるかを質問した結果の単純集計である。これをみると、任期後の仕事の見通しについて「とても悩んでいる」と回答している割合は過半数を超えており、その割合は「やや悩んでいる」と合わせると 8 割を超える。この数値は先ほどみた現職の任期後の仕事の見通しが無いと回答した割合とほぼ一致する。よって、キャリアの初期にある研究者においては、そのほとんどがその先の仕事にほとんど見通しが無い状態であり、そのことが研究生生活の深刻な悩みになっていることがうかがえる。

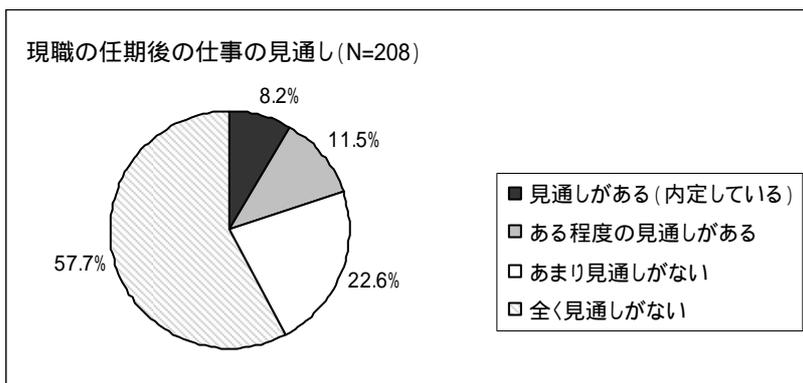


図 4-18 現職の任期後の仕事の見通し (単純集計)

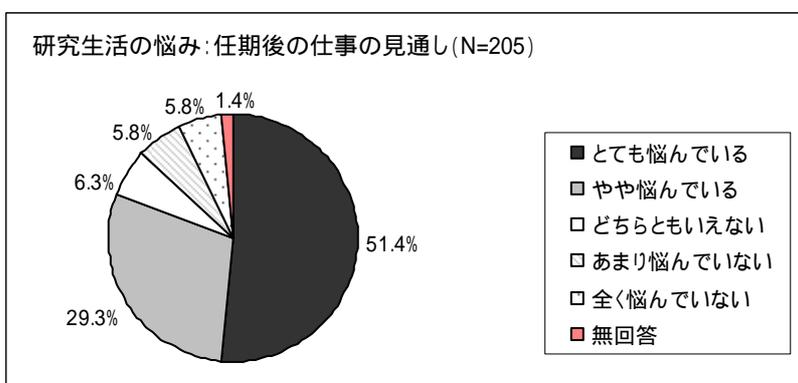


図 4-19 研究生活の悩み: 任期後の仕事の見通し (単純集計)

この任期後の見通しと見通しについての悩みにどのような関係があるかをクロス表で示したものが表 4-4 である。これをみると、現職の任期後の見通し有無の「全く見通しがない」で「とても悩んでいる」「やや悩んでいる」の割合が高くなっていることがみてとれる。「あまり見通しがない」でも悩んでいると回答している割合が高いことがわかる。その一方で「見通しがある」では、悩んでいないと回答している割合がわずかであるが高くなっている。

この見通しと悩みの相関関係を調べたところ、相関係数は -0.561 であり、かなりの負の相関があることがわかる。すなわち、現職の任期後の仕事の見通しがどの程度あるかということと、それに対してどの程度悩んでいるかということの間には負の関連があるということがいえる。

表 4-4 現職の任期後の仕事の見通しと悩みの関係 (N=205) (% : 全体)

		研究生活の悩み: 任期後の仕事の見通し				
		とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない
見通し有無	見通しがある	0.5	1.5	1.0	2.0	3.4
	ある程度の見通しがある	1.5	6.3	1.5	2.4	0.0
	あまり見通しがない	9.3	8.3	3.9	0.5	0.5
	全く見通しがない	41.0	13.7	0.0	1.0	2.0

現職の任期後の見通しとそれに対する悩みについてより詳しくみていこう。現職の任期後の仕事の見通しについて、「性別」「専門区分別」「職位別」「職位と性別による4カテゴリ」の4つの属性別にみたものが表4-5である。

まず、性別に注目してみると、「見通しがある(内定している)」の割合が男性の方が女性より顕著に高く、男性の方が女性よりもポジティブに回答している傾向がうかがえる。このことは、キャリアの初期にある女性研究者の方が任期後の仕事に見通しが立てにくい状況を示しているといえる。ただし、「全く見通しがない」の割合が、男女ともほぼ同じであるということを見ると、同じ男性というカテゴリ内でも任期後の仕事の見通しについて差があることがわかる。

次に、専門区分別にしてみると、「見通しがある」「ある程度の見通しがある」の割合は両方とも理系のほうが高く、文系のほうが任期後の仕事により見通しが立てにくいということがいえる。

職位別にしてみると、「見通しがある」の割合がもっとも高いのは「非常勤講師」である。但し、「全く見通しがない」の割合が他とほぼ同じであるということを見ると、「非常勤講師」のカテゴリ内でも見通しに差があるということがわかる。一方で、「助教」については「見通しがある」「全く見通しがない」の割合が他のカテゴリと比べて低く、回答が中央に集まる傾向がみられる。

職位と性別による4カテゴリでみると、ここでも同じ職位内で女性の方が男性よりも「見通しがある」と回答している割合は小さく、任期後の仕事の見通しに男女差があることが確認できる。特に、非常勤講師においては「見通しがある」の割合で男女間の差が非常に大きくなっており、同じ非常勤職においてもその任期後の仕事の見通しは性別によってかなりの差があることがうかがえる。また、「非常勤講師男」では「見通しがある」の割合が高い一方で、「全く見通しがない」の割合が他のカテゴリと比べるとほぼ同じ割合であることから、同じ「非常勤講師男」というカテゴリ内でも状況にかなりの差異があることが推察される。

表 4-5 属性別現職の任期後の仕事の見通し (%)

		N	見通しがある (内定あり)	ある程度 見通しがある	あまり 見通しが無い	全く 見通しが無い
性別	女性	89	2.2	12.4	27.0	58.4
	男性	119	12.6	10.9	19.3	57.1
専門区分	文系	138	7.2	8.7	23.9	60.1
	理系	69	10.1	17.4	18.8	53.6
職位	助手	83	6.0	8.4	22.9	62.7
	助教	12	0.0	25.0	41.7	33.3
	客員専任	32	3.1	18.8	21.9	56.3
	非常勤講師	81	13.6	9.9	19.8	56.8
職位 × 性別	任期付き教員女	49	2.0	10.2	28.6	59.2
	任期付き教員男	78	6.4	14.1	21.8	57.7
	非常勤講師女	40	2.5	15.0	25.0	57.5
	非常勤講師男	41	24.4	4.9	14.6	56.1

以上のように、現職の任期後の仕事の見通しがあるかないかという事実について各属性別にみてきた。では、その見通しに対する意識については属性で差異があるのだろうか。表 4-6 は、研究生生活の悩みとして任期後の仕事の見通しについてどの程度悩んでいるかを属性別にみたものである。

まず、性別をみてみると、女性の方が男性よりも「とても悩んでいる」「やや悩んでいる」の割合が大きいのがみてとれる。このことは先の表 4-5 でみたキャリアの初期にある女性研究者の方が任期後の仕事に見通しが立てにくい状況にあるということを反映しているといえる。

専門区別にみても、やはり文系のほうが理系よりも「とても悩んでいる」「やや悩んでいる」と回答する割合は高く、表 4-5 でみた見通しの有無と関連があることが伺える。

職位別にみても、助教で「とても悩んでいる」の割合が顕著に低くなっており他のカテゴリと若干異なる傾向を示しているが、「とても悩んでいる」「やや悩んでいる」を合わせてみるといずれの職位においてもおよそ 8 割ほどになり、職位によって差異があるとはいいきれない。

職位と性別による 4 カテゴリでみても、ここでも職位内で女性のほうが「とても悩んでいる」「やや悩んでいる」と回答する割合が高く、男女差があることが確認できる。また、その差は非常勤講師において顕著であり、4 つのカテゴリのうち「非常勤講師女」では「とても悩んでいる」「やや悩んでいる」と回答している割合がもっとも高く、「非常勤講師男」ではその割合はもっとも低くなっている。

表 4-6 属性別研究生生活の悩み：任期後の仕事の見通し (%)

		N	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない
性別	女性	87	56.3	31.0	5.7	2.3	4.6
	男性	118	49.2	28.8	6.8	8.5	6.8
専門区分	文系	136	57.4	30.1	4.4	3.7	4.4
	理系	69	42.0	29.0	10.1	10.1	8.7
職位	助手	83	53.0	34.9	2.4	3.6	6.0
	助教	12	25.0	58.3	8.3	8.3	0.0
	客員専任	32	59.4	18.8	12.5	9.4	0.0
	非常勤講師	78	52.6	24.4	7.7	6.4	9.0
職位 × 性別	任期付き教員女	49	53.1	38.8	4.1	2.0	2.0
	任期付き教員男	78	51.3	29.5	6.4	7.7	5.1
性別	非常勤講師女	38	60.5	21.1	7.9	2.6	7.9
	非常勤講師男	40	45.0	27.5	7.5	10.0	10.0

(4) 公募の際に重視すること

ここまでのことから、キャリアの初期にある研究者の大半がなんらかの研究に関わる仕事を希望する一方で、現職の任期後の仕事の見通しがほとんど立っておらず、そのことが研究生生活の大きな悩みとなっているという実態が明らかになった。では、大学教員及び研究職を希望している研究者は、実際に今後の仕事に関する情報をどのように得て、またど

のようなことを重要と考えているのだろうか。

図 4-20 は、大学教員あるいは研究者を希望するキャリアの初期にある研究者が、今後の仕事の公募情報をどこで手に入れているかについて、複数回答で質問した結果を示したものである。これをみると、最も多く利用されているのが「人材データベース等の公募サイト」であり、その割合は 8 割を超えている。次いで多いのが、「教員・知り合い等からの情報」でその割合は 6 割強である。このことから、多くの任期付き研究者が人材データベースに登録をして、そこから情報を得ている実態とともに、教員や知り合いといった人的なネットワークの重要性が示唆される。

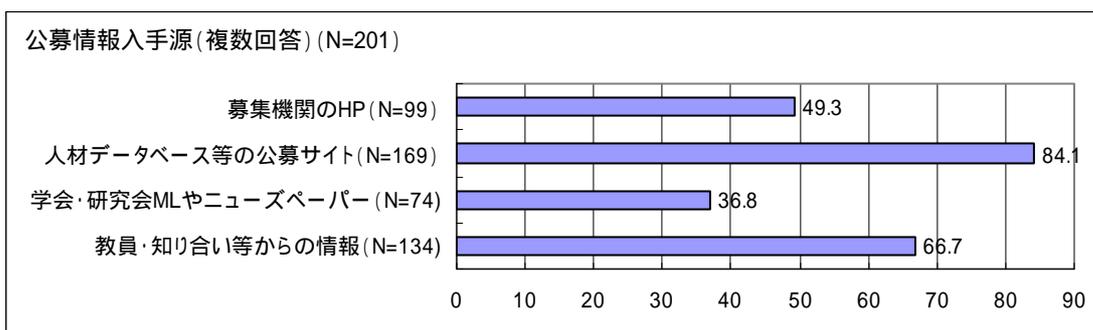


図 4-20 公募情報入手源 (複数回答)

次に、公募に応募する際に重視する項目について質問した結果の単純集計を示したものが図 4-21 である。図では、「非常に重要である」と回答した割合が高い項目を上から並べている。

これをみると、公募に応募する際に最も重視する項目は「専門分野」であり、「非常に重要である」と回答した割合は 6 割ほどで、「重要である」と合わせると 9 割を超えている。次いで多いのが、「任期の有無や長さ」で「非常に重要である」と回答した割合は 4 割強、「重要である」を合わせると 8 割を超える。他の項目と比べても、この 2 つの項目は重要であると回答する割合が多く、公募に応募する際に特に重視されているといえる。3 番目に重要であると回答した割合が多いのは「仕事と家庭生活を両立できること」及び「勤務地」であり、「非常に重要である」と回答した割合はいずれも 2 割 5 分程度、「重要である」を合わせて 6 割程度である。これらの項目に、「収入」「授業以外の仕事の負担」「時間的自由」などの項目が次いでいるが、重要であると回答している割合が 2 番目に低い「機関の社会的評価」でさえ、「非常に重要である」と「重要である」を足した割合が 4 割を超えていることから、公募に応募する際には様々な項目や条件を勘案していることがうかがえる。その点でいえば、「女性教員 (研究員) の割合」を重要と答える割合は 1 割ほどで他の項目と比べても少なく、公募に応募する際に勘案する項目にはあまりなっていないといえる。

では、公募に応募する際に重視する項目は属性によって異なるのだろうか、異なるのであればどの項目がどの程度異なるのだろうか。図 4-22 は、「非常に重要である」から「全く重要でない」にそれぞれ 2 から -2 の点数を割り振り、性別に各項目の平均値を示したものである。これをみると、折れ線の動きは男女ともほぼ同様の傾向を示しているが、特に「仕事と家庭生活を両立できること」「勤務地」「女性教員 (研究員) の割合」で男女の平均値

に差がみられ、これらの項目で女性の方が男性よりも平均値が高いことがみてとれる。このことから、女性の場合、仕事と家庭生活のバランスや生活的側面をより重要視している可能性が示唆される。

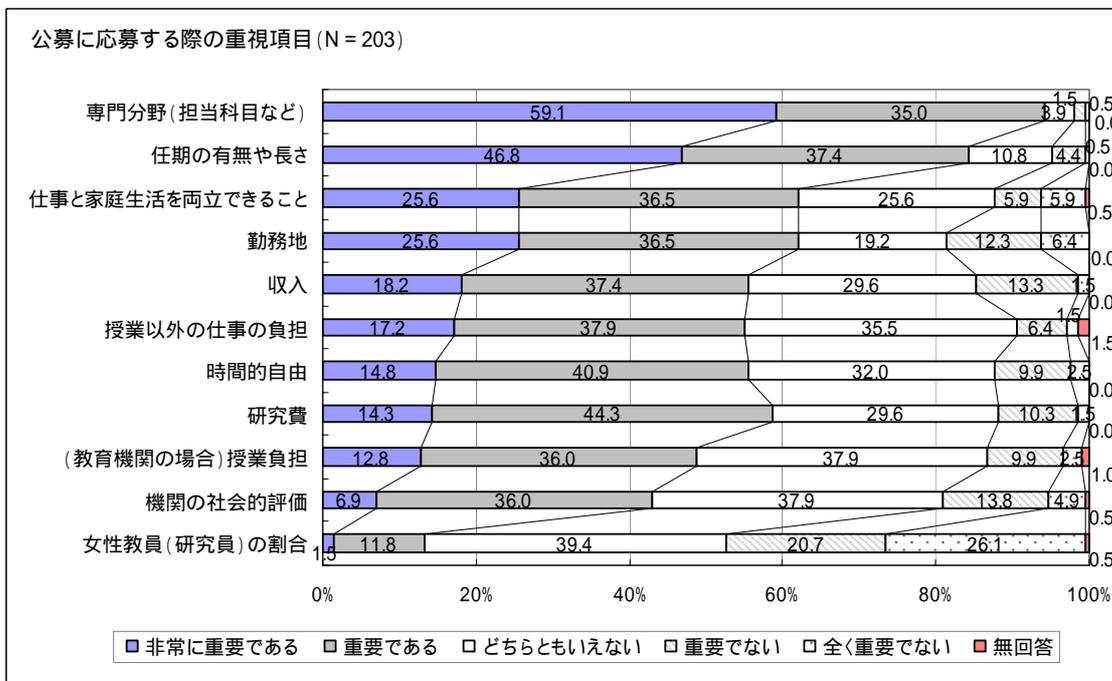


図 4-21 公募に応募する際の重視項目

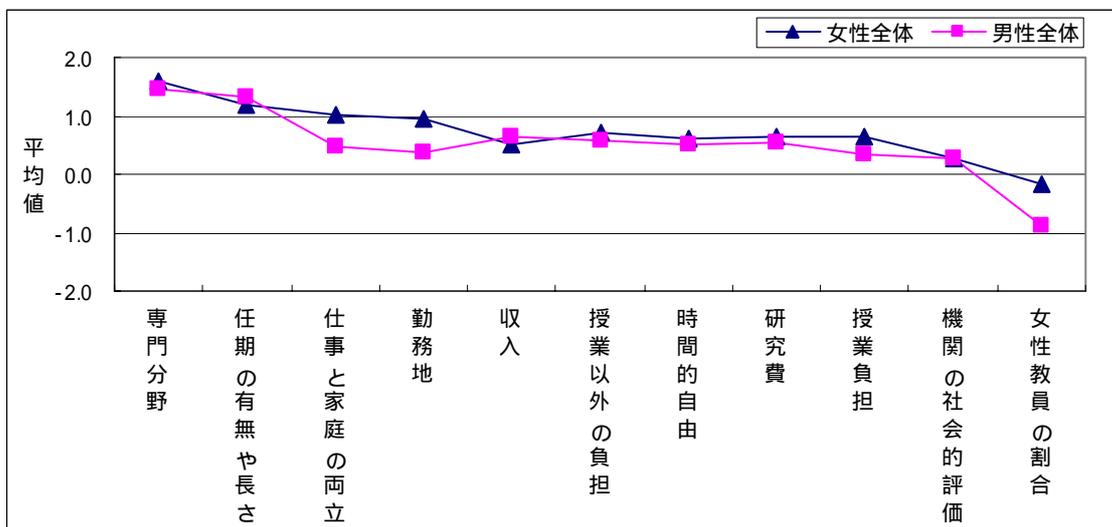


図 4-22 性別公募に応募する際の重視項目

この性別の公募に応募する際の重視項目について、配偶者の有無の影響をみたものが図 4-23 である。これをみると、特に差が大きくみられるのは性別のときと同様に、「仕事と家庭生活を両立できること」「勤務地」「女性教員(研究員)の割合」であるが、「女性教員(研究員)の割合」に関しては、配偶者がいるかいないかに関わらず男女で意見が分かれてい

るのに対して、「仕事と家庭生活を両立できること」「勤務地」に関しては同じ性別でも配偶者がいるかないかで平均値に差がみられる。この2つの項目では、同じ性別でも配偶者がいる場合には重視する度合いが高まり、またそれは配偶者のいる女性の場合に顕著であることがみてとれる。このように配偶者がいることによって、公募の際に重視する項目が変化することは特筆すべきことであるだろう。

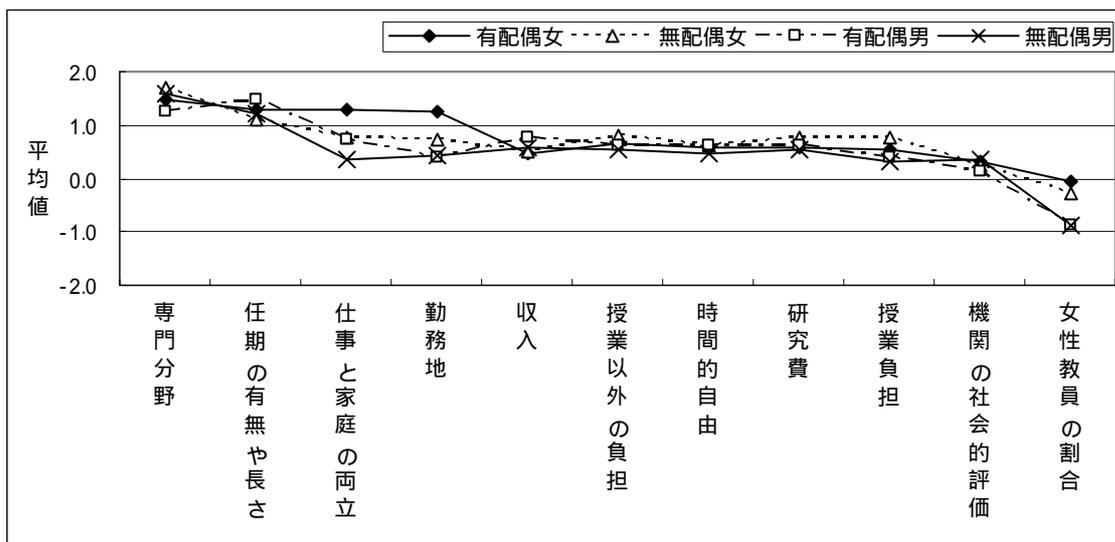


図 4-23 性別と配偶者の有無別にみた公募に応募する際の重視項目

さらに、職位と性別による4カテゴリ別にみたものが、図 4-24 である。全体的に「任期付き教員女」および「非常勤講師女」の平均値が高く、その一方で「非常勤講師男」の平均値が低いことがみてとれる。すなわち、職位にかかわらず、女性は各項目を重要であると回答する傾向がある一方で、非常勤の男性は各項目を全体としてそれほど重要でないと感じる傾向があるといえる。

各項目に注目してみると、「仕事と家庭生活が両立できること」「勤務地」「研究費」「女性教員（研究員）の割合」の項目で折れ線に開きがあることがみてとれる。このことは、この4カテゴリでその項目を重要とする程度に差があることを示している。

「仕事と家庭生活が両立できること」については、ここでも性別で差がみられるが、同じ男性内でも専任職の「任期付き教員男」と非常勤職の「非常勤講師男」では、その平均値にかなりの差がみられる。特に、「非常勤講師男」の平均値は他のカテゴリと比べて低く、公募に応募する際に仕事と家庭生活を両立できることをあまり重視していないといえる。

「勤務地」については、「任期付き教員女」の平均値が最も高いが、カテゴリ間の差が大きく、そのなかでも「非常勤講師男」の平均値が他のカテゴリと比べてかなり低い値を示していることがみてとれる。また同じ性別でみた場合、専任職の方が非常勤職よりも勤務地を重視する傾向を示している。

「研究費」をみてみると、カテゴリ間で平均値の差はそれほど大きくないが、ここでも「非常勤講師男」の平均値が他のカテゴリと比べて低くなっている。また、わずかではあるが、専任職のほうが研究費を重要視する傾向にある。

「女性教員（研究員）の割合」については、性別でかなりの意見の差がみられる。職位

に関わらず男性の平均値は 2 に近く、重要視していない割合が高いことが推察される。一方で、女性が女性教員の割合を重視しているかというとその平均値は 0 に近いいため、それほど重視しているとはいえない。

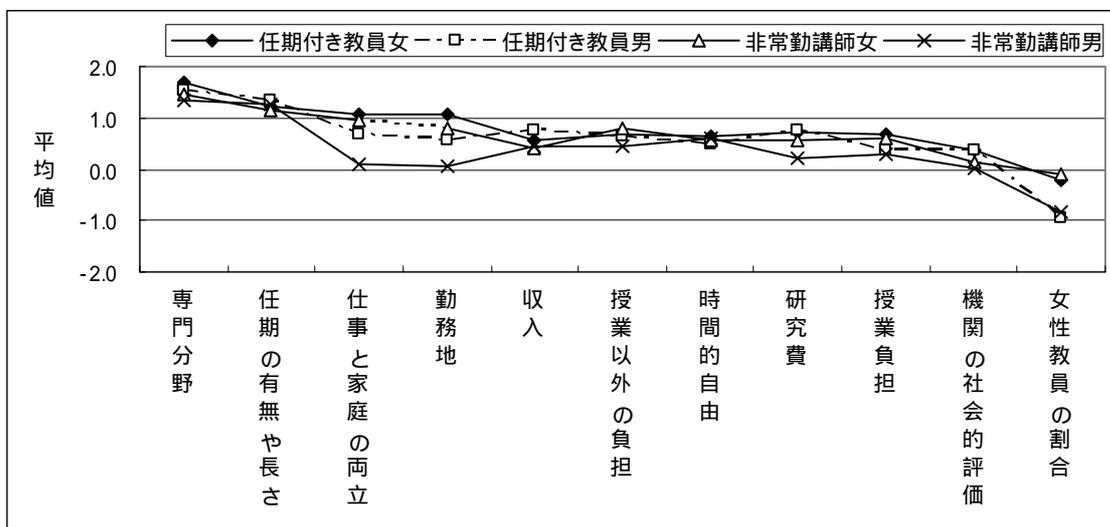


図 4-24 職位と性別による 4 カテゴリ別公募に応募する際の重視項目

4 3. 小括

本章では、キャリアの初期にある研究者がこれまでどのようなキャリアを歩み、今後のキャリアをどのように考えているのか、またそれが職位や男女差等の属性でどのように異なるのかについて検討してきた。ここまでで得られた知見を要約すると以下のことが挙げられる。

学歴については、本調査の回答者の少なくとも 7 割以上が早稲田大学の博士課程に所属していた（または所属している）経歴があり、また博士の学位を取得している割合は全体の 4 割ほどであった。博士の学位の有無については、35~39 歳で最も取得している割合が高い一方で、性別や専門分野による差もみられたため、今後女性や文系の学位取得率を向上していく必要性が示唆された。

前職については、助手の場合、無職の割合が多く、助手が初職であったり、アカデミックキャリアの始点となっていることがうかがえた。その一方で、客員専任は前職の構成が非常に多様であること、非常勤講師については専任職から非常勤講師になったものと非常勤講師を続けているものという 2 つの流れがあることが確認された。特に女性の場合、非常勤講師を続けている割合が多いことが示唆されたため、今後その原因についての更なる分析が必要とされる。

前職から現職に至る経路については、年齢や博士の学位の有無、専門分野によって違いがみられ、年齢が高いと非常勤講師を繰り返している割合が高くなること、学位を

取得していると任期付き教員を継続している割合が高くなること、文系では非常勤講師が一つのキャリアとなっていることなどが示唆された。

これからのキャリアとして、希望する職種については、大学教員を希望するという回答が 9 割、研究職を希望するという回答が 6 割を超えており、大半が大学教員や研究職といった研究にかかわる何らかの職業に就きたいと考えていることがわかった。但し、大学教員及び研究者を希望する割合は、40 歳代以上で若干減少することがみてとれ、職種への希望を早期に実現していく必要性が示唆された。また、同じ女性でも専任の職にあるものと非常勤の職にあるものではその希望が異なっており、非常勤の女性では大学教員および研究職を希望する割合が相対的に低いことがわかった。前職と現職の関係から希望を見た場合も、非常勤の職を長く続けていることによって大学教員・研究職を希望する割合が低くなる傾向がみられたため、非常勤の職で希望職種の変更やあきらめといったことが起こりやすいことが示唆された。

将来の目標がどの程度明確かについては、「ややあてはまる」の割合が多かったものの、全体的に意見が分かれる傾向がみられた。年齢別にみた場合、年齢が高くなるにつれ、将来の目標が立てにくくなっている傾向がうかがえた。また、性別では女性に、職位では非常勤講師に、目標が立てにくくなっている傾向がみられたため、それらの層をターゲットとした支援を充実させる必要が示唆された。

現職の任期後の仕事の見通しについては、見通しがないと回答した割合が 8 割を超えており、またそのことが研究生活の深刻な悩みになっていることがわかった。これを属性別にみた場合、男性よりも女性の方が、理系よりも文系の方が、より見通しが立てにくく、見通しに対してどの程度悩んでいるかについてもその実態を反映する結果となっていることが示された。また、非常勤職の男性では見通しがあると回答する層と見通しがないと回答する層が分かれており、同じ非常勤の男性というカテゴリの中にも状況にかなりの差異があることが推察された。

公募に関しては、その情報は人材データベース等の公募サイトや教員・知り合い等から大半が得ており、人材データベースを有効に活用する必要とともに人的なネットワークの重要性が示唆された。また、公募の際に重視する項目については、専門分野と任期の有無や長さが特に重視されていたが、次いで仕事と家庭生活を両立できること、勤務地が重要であるとされ、この二つの項目では男性より女性の方が、さらに配偶者がいないものよりいるもののほうが、それを重要視する傾向がみられ、生活的側面を重視していることがうかがえた。さらに、職種を考慮した場合、非常勤職の男性は全体的に各項目をあまり重要としない傾向がみられ、非常勤職よりも専任職のほうが各項目を重要であると回答する傾向がみられた。

(岡田聡志)

第5章 ライフプラン、研究と仕事・家庭生活の両立

本章では、キャリアの初期にある研究者が将来のライフプランをどのように考えているのか、また実際に研究と仕事と家庭生活をどのように両立させているのか、その意識と実態について検討する。

5-1. ライフプランに関する悩み

まず、本調査の対象であるキャリアの初期にある研究者は、将来のライフプランをどのように考えているのだろうか。

図 5-1 は、研究生活の悩みとして研究と結婚・育児等を含めた将来のライフプランについてどの程度悩んでいるかを質問した結果の単純集計である。これをみると、「とても悩んでいる」の割合がおよそ4割で、「やや悩んでいる」とあわせると7割が将来のライフプランについて悩んでいると回答している。すなわち、研究生活の悩みとして、研究と結婚・育児等を含めた将来のライフプランは、キャリアの初期にある研究者にとって深刻な悩みであるということがいえる。

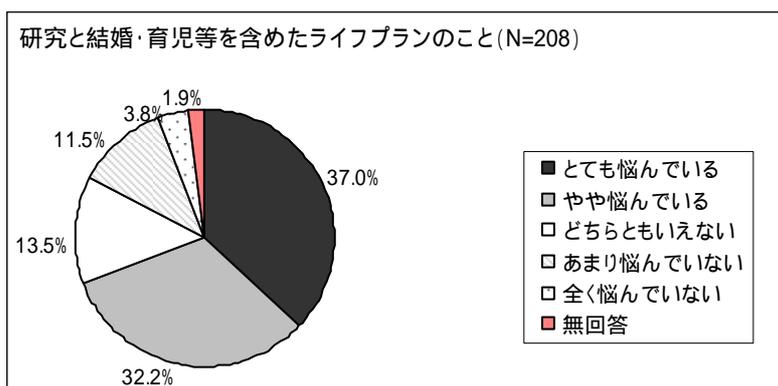


図 5-1 研究生活の悩み：研究と結婚・育児等を含めた将来のライフプランのこと

次に、この将来のライフプランについてどの程度悩んでいるかを年齢別にみたものが、図 5-2 である。「とても悩んでいる」と回答した割合が最も高いのは「35～39歳」で5割を超えている。次いで、「30～34歳」で4割を超えており、「35～39歳」まで「とても悩んでいる」の割合が増加していること、およびその割合を「25～29歳」と「35～39歳」とで比較したときにおよそ2倍に増加していることを考えると、30歳代で将来のライフプランの悩みが深刻化していることをうかがわせる。また、「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」をあわせると、20歳代と30歳代でその割合が7割を超えているのに対して、40歳以上ではその割合が4割から5割程度と小さいことを考えると、将来のライフプランという悩みが、特に実年齢の若い研究者に多くみられる悩みであるということがわかる。但し、40歳以上でも半数近くが将来のライフプランについて悩んでいると回答していることは特筆すべきことであり、キャリアの初期にある研究者にとってライフプランについての悩みは、年齢によって解消されない深刻なものであることを示しており、それに対する支援の必要性を示唆している。

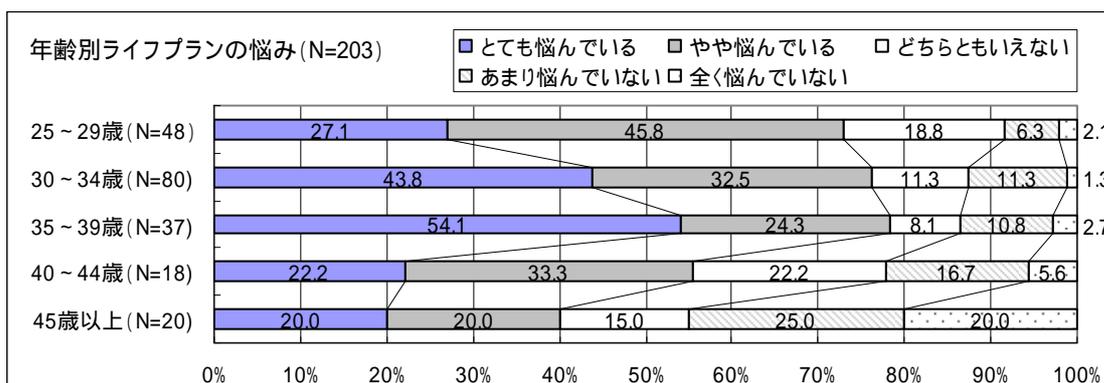


図 5-2 年齢別将来のライフプランの悩み

研究生生活の悩みとして研究と結婚・育児等を含めた将来のライフプランにどの程度悩んでいるかについて、「性別」「専門区分」「配偶者の有無」「職位」「職位と性別による4カテゴリ」の5つの属性別にみたものが表 5-1 である。

性別でみると、研究生生活の悩みとして研究と結婚・育児等を含めた将来のライフプランについて「とても悩んでいる」と回答した割合は女性の方が高く、男性と比べて1割以上多いことがわかる。但し、「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」をあわせた割合は、女性で7割、男性で6割を超えていることから、性別でそれほど大きな偏りがあるとはいえず、男女ともに将来のライフプランについて悩んでいるといえるだろう。

専門分野では、「とても悩んでいる」の割合は文系の方が1割以上高く、理系よりも文系の研究者が悩んでいると回答する傾向にあることがわかる。

配偶者の有無に関しては、「有配偶」と「無配偶」でそれほど大きな差はみられない。「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」とをあわせた割合は、ともに7割を超えていることから、配偶者の有無に関わらず、キャリアの初期にある研究者は将来のライフプランについて悩みを抱えているということがいえる。

職位別では、「助教」で「とても悩んでいる」と回答した割合が他の職種と比べて低いことがみてとれる一方で、「非常勤講師」で「とても悩んでいる」と回答した割合が若干高くなっていることがわかる。但し、この「非常勤講師」については、悩んでいないと回答した割合が他の職種と比べ若干高いため、同じ職位内でも将来のライフプランについての意識に差があることが示唆される。

職位と性別による4カテゴリでみると、「任期付き教員男」で「とても悩んでいる」と回答した割合が顕著に低くなっており、同じ職位のカテゴリでも性別によってかなりの意識差があることがうかがえる。一方で、非常勤講師においては性別によって顕著な差はみられないが、「非常勤講師男」では職位のところと同様、他のカテゴリと比べて悩んでいないと回答した割合が若干高くなっており、非常勤講師の男性というカテゴリ内でもライフプランに対する意識に差があることがわかる。

最後に、この将来のライフプランの悩みについて、性別と博士の学位の有無による4つのカテゴリからみたものが図 5-3 である。これをみると、男性では博士の学位の有無によって「とても悩んでいる」と回答する割合にそれほど大きな差はみられないのに対して、女性では博士の学位の有無によって顕著な差がみられる。学位を取得していない女性の場合、

学位を取得している女性と比べて「とても悩んでいる」の割合が1割以上高く、「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」とを合わせたときの差は2割以上になる。このことから、特に女性においては、学位の取得ということが将来のライフプランの悩みに大きく影響しており、研究上の悩みと将来のライフプランの悩みが密接に関連している可能性が示唆される。

表 5-1 属性別将来のライフプランの悩み (%)

		N	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない
性別	女性	87	44.8	32.2	11.5	10.3	1.1
	男性	117	32.5	33.3	15.4	12.8	6.0
専門分野	文系	135	42.2	33.3	11.9	9.6	3.0
	理系	69	29.0	31.9	17.4	15.9	5.8
配偶者有無	有配偶	85	36.5	34.1	11.8	12.9	4.7
	無配偶	117	38.5	32.5	14.5	11.1	3.4
職位	助手	83	36.1	38.6	15.7	7.2	2.4
	助教	12	16.7	41.7	41.7	0.0	0.0
	客員専任	32	37.5	31.3	9.4	18.8	3.1
	非常勤講師	77	42.9	26.0	9.1	15.6	6.5
職位 × 性別	任期付き教員女	49	46.9	34.7	12.2	6.1	0.0
	任期付き教員男	78	26.9	38.5	19.2	11.5	3.8
	非常勤講師女	38	42.1	28.9	10.5	15.8	2.6
	非常勤講師男	39	43.6	23.1	7.7	15.4	10.3

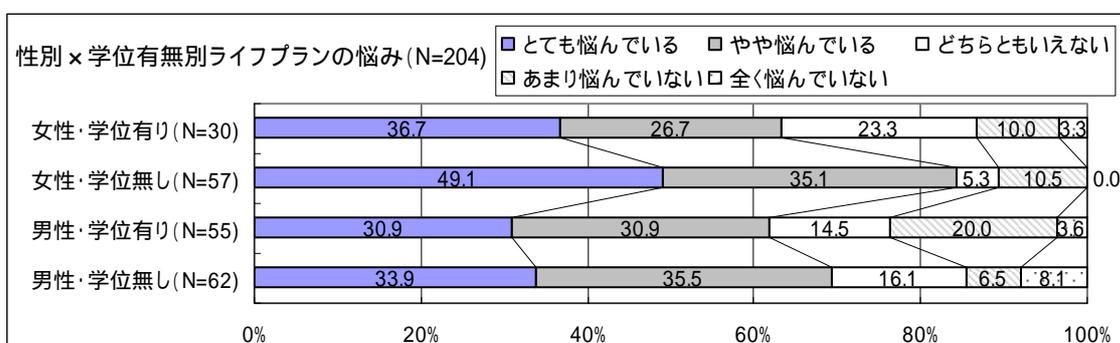


図 5-3 性別と学位有無別に見た将来のライフプランの悩み

5-2. 研究と仕事・家庭生活の両立

(1) 研究・仕事・家事の割合

ここまで、研究生活の悩みとして研究と結婚・育児等を含めた将来のライフプランについてどの程度悩んでいるかをみてきた。その結果、性別や専門分野、職位といった回答者の属性によってその意識に様々な差異がみられるとともに、キャリアの初期にある研究者の大半が将来のライフプランについて悩んでいることが明らかになった。では、現状としてキャリアの初期にある研究者は研究と仕事・家庭生活をどのように両立させ、またその両立についてどのように考えているのだろうか。

図 5-4 は、学期中と休暇中の研究と研究以外の仕事、家事に費やす時間の割合を、合計 100 になるように質問した結果の単純集計である。学期中に最も多くの時間が割かれているのが「研究に関連しない仕事」であり、半分近くの時間が仕事に費やされているのがわかる。また、学期中に「自分の研究」に費やす時間は全体の 4 割弱である。

休暇中では、学期中に比べて「自分の研究」と「家事」をする時間の割合が増えていることがみてとれる。「自分の研究」は学期中と比べて 1.4 倍程度増えており、「家事」は 1.3 倍程度増えている。但し、休暇中にも「研究に関連しない仕事」に割く時間が全体の 2 割以上あることを考えると、キャリアの初期にある研究者は休暇中にも自分の研究と直接関連しない事務仕事等の仕事を担っていることがわかる。

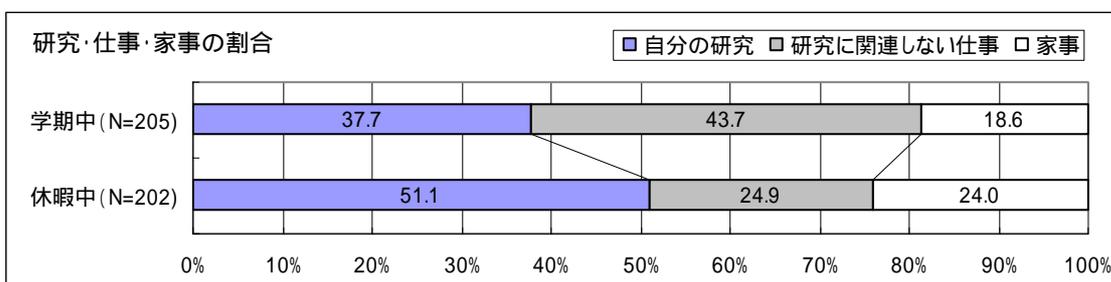


図 5-4 研究・仕事・家事の割合（平均値）

この学期中と休暇中のそれぞれの研究・仕事・家事の割合について、特に授業を担当しているものに焦点をあてて、週の担当コマ数との関係をみたものが図 5-5 である。

まず、学期中に注目すると、当然のことながら週の担当コマ数が多いところでは「研究に関連しない仕事」の割合が大きいことがわかる。その一方で、週の担当コマ数が多いところでは「自分の研究」の割合が小さくなっているが、「家事」については「21 コマ以上」を例外としてその割合に大きな差はみられない。このことは、週の担当コマ数が増えるにつれて、自分の研究の時間と仕事の時間が引き換えになっていることを示唆している。よって、週の担当コマ数が「21 コマ以上」となると、自分の研究の時間だけを引き換えにするだけでは限界があり、そのため家事の時間を減らさざるを得ないという状況であるということがうかがえる。

休暇中については、「21 コマ以上」を除いて、週の担当コマ数によって研究・仕事・家事の割合に大きな差はみられない。休暇中であるため、仕事の時間の割合が減り、自分の研究を軸として生活していることがうかがえる。「21 コマ以上」については、学期中の反動のためか、より多くの時間を自分の研究に割く傾向が示されている。

次に、学期中と休暇中のそれぞれの研究・仕事・家事の割合について、性別でみたものが図 5-6 である。これをみると学期中・休暇中とも「研究に関連しない仕事」については性別でそれほど大きな差がみられないに関わらず、いずれにおいても女性のほうが「家事」により多くの時間を割き、男性のほうが「自分の研究」により多くの時間を割いていることがみてとれる。このことは、依然として社会構造的に女性が家事を負担する割合が高く、それによって男女で「自分の研究」に割く時間やエネルギーに差が出てしまうという問題を顕在化しているといえる。女性にとっては「自分の研究」と「家事」を両立させることが大きな課題となっていることがうかがえる。

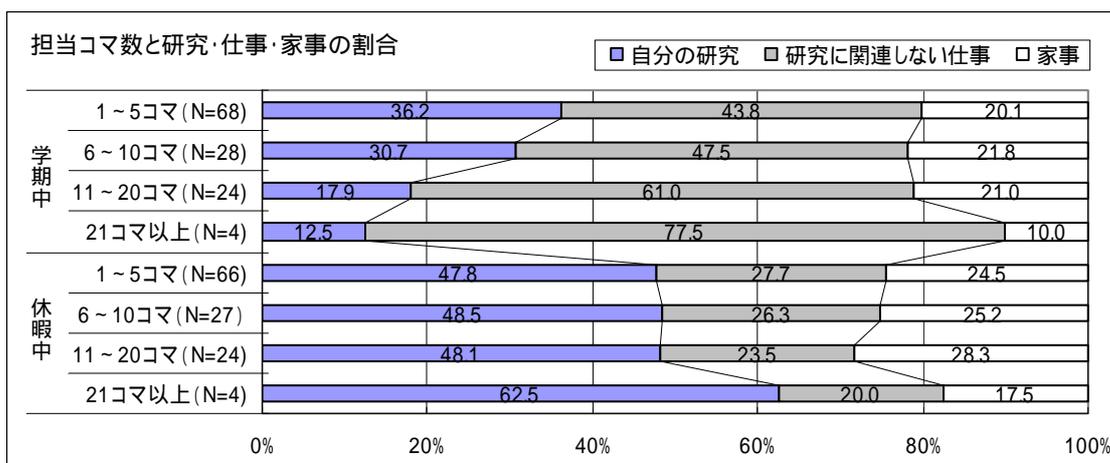


図 5-5 担当コマ数と研究・仕事・家事の割合

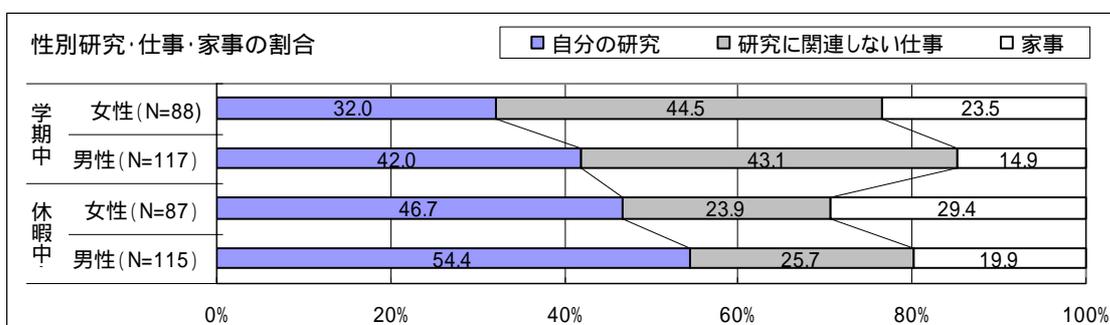


図 5-6 性別研究・仕事・家事の割合

性別と研究・仕事・家事の割合の関係について、配偶者の有無の影響をみたものが図 5-7 である。

学期中に注目すると、「男性・無配偶」で「自分の研究」の割合が他のカテゴリと比べて 1 割以上大きくなっているのに対して、「女性・有配偶」で「家事」の割合が他のカテゴリと比べて 1 割以上大きくなっている。「女性・有配偶」では「研究に関連しない仕事」の割合も小さくなっていることから、女性の場合、配偶者がいることによって「家事」の時間が増えるのと引き換えに「研究に関連しない仕事」に割く時間が減ることがうかがえる。その一方で男性の場合、有配偶と無配偶では、有配偶で「家事」の割合が大きくなっていることから、「家事」の時間が増えるのと引き換えに「自分の研究」に割く時間が減るといことがうかがえる。また、女性の場合、配偶者の有無に関わらず、男性よりも「自分の研究」の割合が低いことは注目すべき点であるだろう。

休暇中でも、学期中と比べると全体的に「自分の研究」の割合は増えているが、概ね学期中と同様の傾向がみられる。すなわち、「女性・有配偶」では「家事」と「研究に関連しない仕事」が、「男性・有配偶」では「家事」と「自分の研究」が、配偶者がいない場合と比べて変動している。このことから、特に配偶者のいるキャリアの初期にある研究者は、家事に時間をとらざるをえない状況が垣間見られ、そのことが自分の研究や仕事に対して影響を及ぼしていることがみてとれる。このような状況はライフプランについての悩みに少なからず影響していることが考えられる。

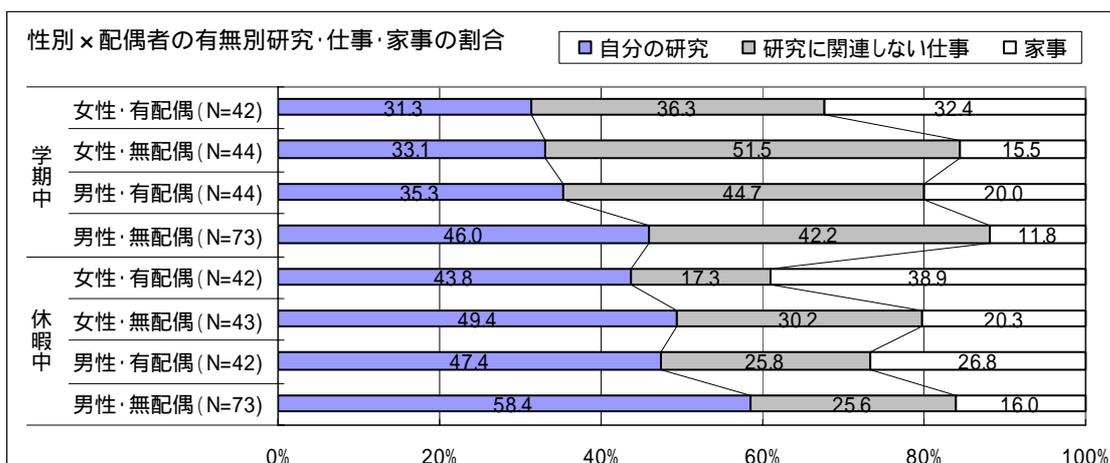


図 5-7 性別と配偶者の有無別にみた研究・仕事・家事の割合

研究・仕事・家事の割合について、専門分野別にみたものが図 5-8 である。これをみると、理系においては学期中に「自分の研究」に割く時間の割合と、休暇中に「自分の研究」に割く時間の割合にほとんど差がないことがみてとれる。理系の場合、休暇中には「研究に関連しない仕事」に割く時間の割合が減る分、その時間を家事にまわしているということが推察される。一方で、文系では学期中と休暇中では「自分の研究」に割く時間の割合が、休暇中で 2 割程度増えており、文系と理系では学期中と休暇中で時間の使い方が大きく異なることが示唆される。

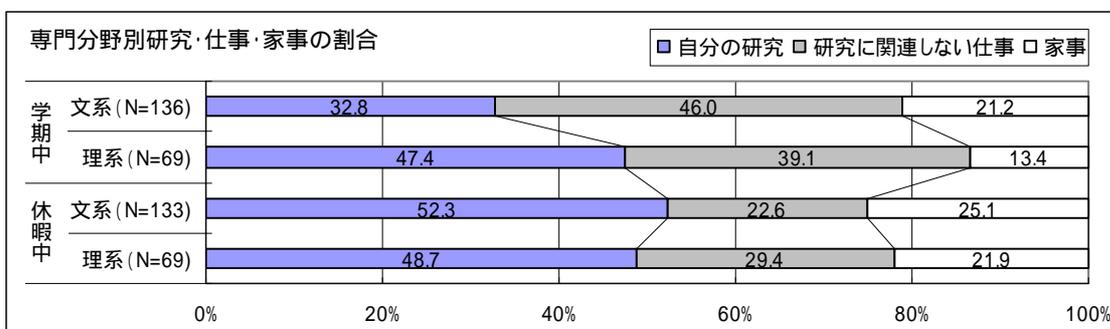


図 5-8 専門分野別研究・仕事・家事の割合

さらに、研究と仕事と家事の割合について、職位別にみたものが図 5-9 である。これをみると、非常勤講師の学期中に「自分の研究」に割く時間が他の職種と比べて 2 割以上低いことがみてとれる。その分、「研究に関連しない仕事」に割く時間が学期中は半分以上を占めている。これは、非常勤講師において授業の担当コマ数が多いことが影響している可能性がある。客員専任については、学期中と休暇中で「自分の研究」の割合に差がみられないが、これは学期中も比較的多くの時間を「自分の研究」に割り当てられていることが影響しているのかもしれない。但し、助手・助教・客員専任が、若干の差異はありつつもほぼ同様の傾向を示していることから、職位においては専任の職と非常勤講師で、学期中と休暇中とで時間の使い方にはかなりの違いがあることが示唆されている。

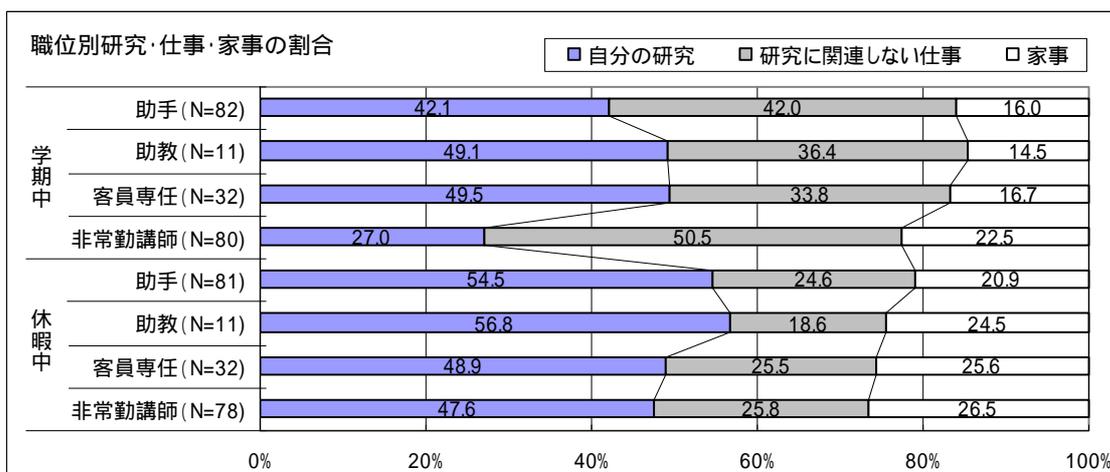


図 5-9 職位別研究・仕事・家事の割合

研究と仕事と家事の割合について、職位と性別による 4 カテゴリ別に見たものが図 5-10 である。学期中では、任期付き教員で男性のほうが「自分の研究」の割合が大きいのに対して、女性は「研究に関連しない仕事」と「家事」の割合が大きくなっており、男女差がみられる。一方、非常勤講師では女性の「家事」の割合が若干大きくなっており、それに応じて「研究に関連しない仕事」の割合が男性のほうが大きくなっているが、「自分の研究」の割合に関してはそれほど大きな差がみられない。

休暇中では、「任期付き教員男」の「自分の研究」の割合が比較的大きいこと、任期付き教員においても非常勤講師においても「家事」の割合が女性で大きくなっていることがみてとれる。

学期中・休暇中ともに職位に関わらず、女性の「家事」の割合が大きくなっていることは、必然的に女性の「自分の研究」あるいは「研究に関連しない仕事」に割く時間が少なくなることを意味しており、同じキャリアを歩む上で女性は男性とは異なった形で「自分の研究」や「研究に関連しない仕事」に従事しなければならない状況にあることが推察される。

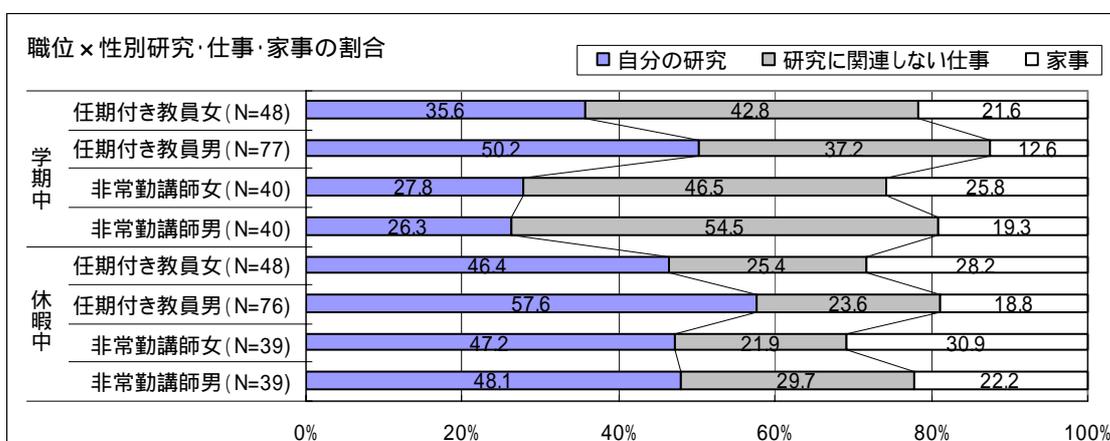


図 5-10 職位と性別による 4 カテゴリ別に見た研究・仕事・家事の割合

最後に、研究と仕事と家事の割合について、年齢別にみたものが図 5-11 である。学期中でみると、年齢のカテゴリが上がるにつれて「自分の研究」の割合は小さくなっているのに対して、「家事」の割合は 45 歳以上を例外として年齢とともに大きくなる傾向がみとれる。「研究に関連しない仕事」についても、30 歳代後半からその割合が大きくなっていることから、年齢とともに「研究に関連しない仕事」や「家事」の割合が増加し、「自分の研究」の時間が制約されることが示唆される。

休暇中においても、全体的に「自分の研究」の割合は学期中に比べて増加する傾向にあるが、年齢による傾向は学期中と類似している。休暇中であるため「研究に関連しない仕事」の割合は小さくなっているが、年齢とともに「家事」の割合が大きくなり、それに伴って「自分の研究」の割合は小さくなっている。

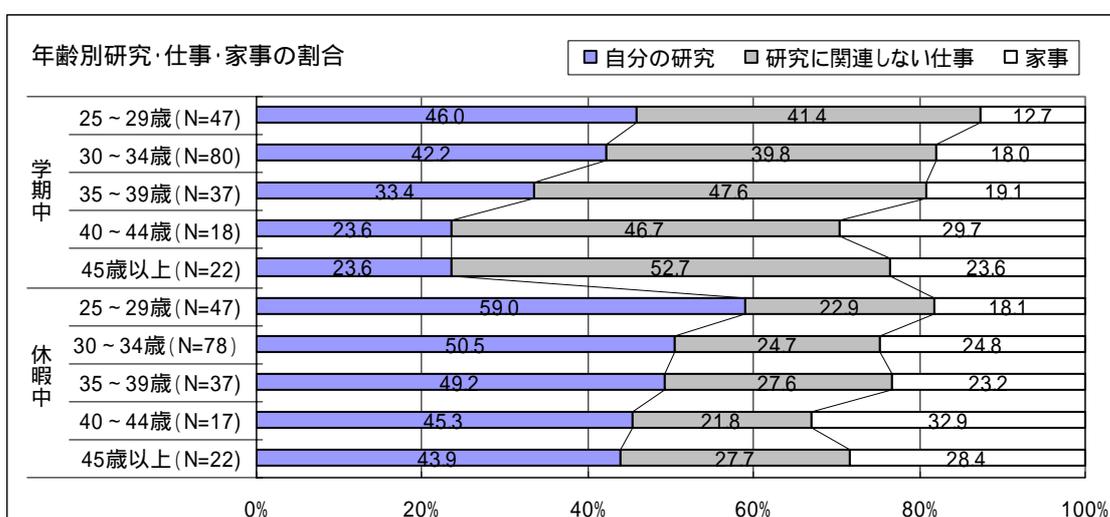


図 5-11 年齢別研究・仕事・家事の割合

(2) 自分の研究時間に対する評価

では、このような研究・仕事・家事の割合の現状を、すなわち、現状としての研究と仕事と家事の関係について、キャリアの初期にある研究者はどのように評価しているのだろうか。

図 5-12 は、学期中・休暇中の自分の研究時間に対する評価について質問した結果の単純集計である。これをみると、学期中に自分の研究時間が「十分にとれている」の割合は 2 割弱の一方で、「全くとれていない」と回答している割合もほぼ同じ割合がいることから、学期中でも自分の研究時間をとれていると評価するものととれていないと評価するものに分かれていることが示されているといえる。休暇中には自分の研究時間がとれていると回答する割合が学期中よりも増加しており、7 割強が「とれている」と回答しているが、それでも「あまりとれていない」と回答するものが 4 分の 1 近くいるなど、休暇中においても自分の研究時間を確保することが一部で困難になっていることが推察される。

この学期中・休暇中の自分の研究時間に対する評価と研究・仕事・家事の割合の関係をみたものが、図 5-13 である。学期中でみると、当然のことながら、自分の研究時間をとれていないと評価しているところで、「自分の研究」の割合が小さくなっている。その一方で、

「研究に関連しない仕事」の割合が大きくなっていること、自分の研究時間の評価によって「家事」の割合にそれほど大きな差がみられないことから、主に「研究に関連しない仕事」の時間が、「自分の研究」の時間を圧迫していることが推察される。また、自分の研究時間が「十分にとれている」という層と「全くとれていない」という層では、「自分の研究」の割合が4倍以上異なることは特筆すべきことであろう。

休暇中においても、学期中ほどの差ではないが、自分の研究時間をとれていないと評価しているところで、「自分の研究」の割合が小さくなっている。それに対して「研究に関連しない仕事」の割合が大きくなっているため、主に「研究に関連しない仕事」の時間が「自分の研究」の時間を圧迫しているという学期中と同様の傾向が休暇中にもみられる。

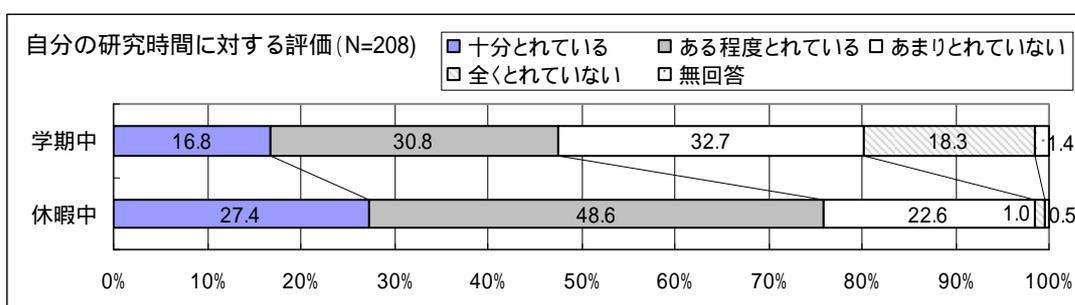


図 5-12 学期中・休暇中の自分の研究時間に対する評価 (単純集計)

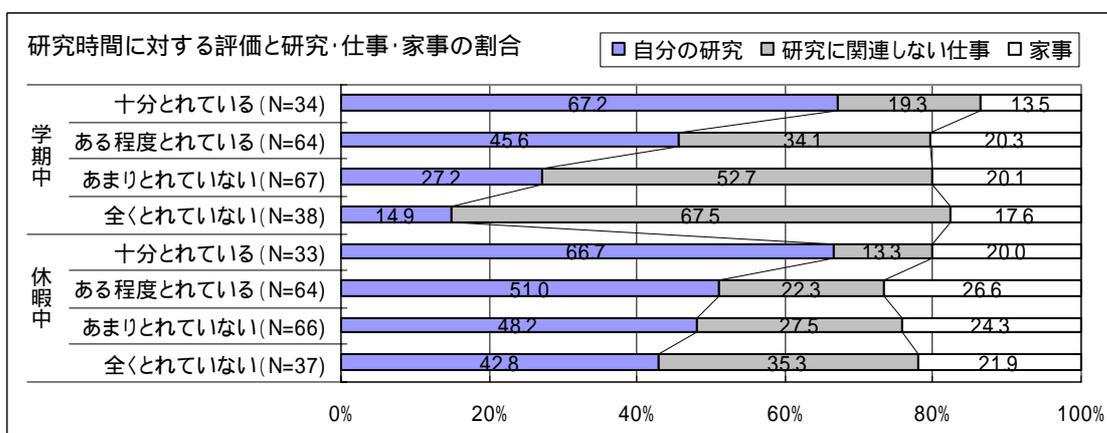


図 5-13 研究時間に対する評価と研究・仕事・家事の割合

学期中・休暇中の自分の研究時間に対する評価について、特に授業を担当しているものに焦点をあてて、週の担当コマ数との関係を見たものが図 5-14 である。学期中でみると、週の担当コマ数が多くなるにつれて、「あまりとれていない」「全くとれていない」の割合が大きくなっていることがみてとれる。担当コマ数が「1~5コマ」の場合、「とれている」と「とれていない」と回答している割合はほぼ半々であるが、担当コマ数が「21コマ以上」の場合、「とれていない」と全員が回答していることから、授業の担当コマ数が自分の研究時間に大きな影響を及ぼしていることがわかる。

一方、休暇中においては、授業の担当コマ数によって「とれている」と「とれていない」の割合には、大きな差はみられない。「21コマ以上」のときに「十分とれている」と回答し

ている割合が消滅しているが、自分の研究と仕事を両立していかなければならないキャリアの初期にある研究者にとってより深刻であるのは、学期中に自分の研究と仕事、あるいは生活をどのように両立させていくかであることが推察される。

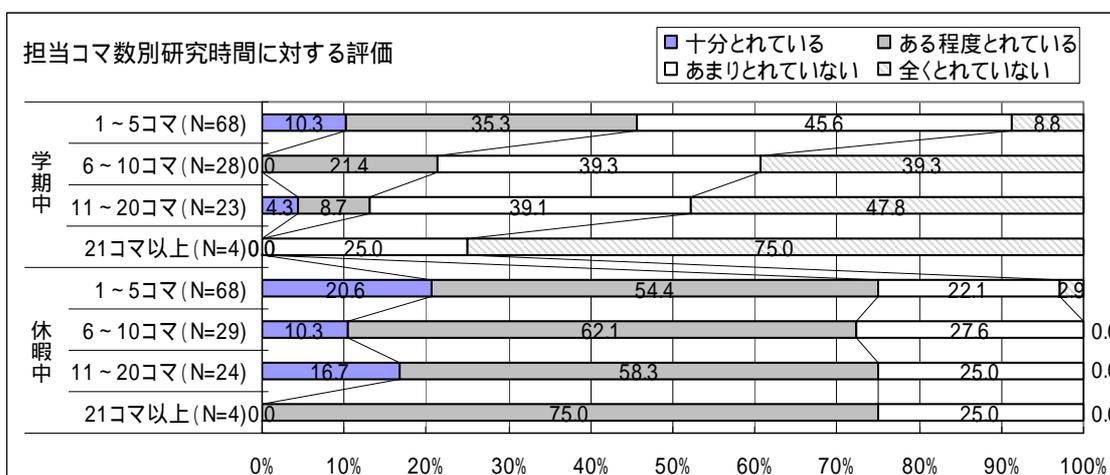


図 5-14 週の担当コマ数別研究時間に対する評価

学期中・休暇中の自分の研究時間に対する評価について、「性別」「専門分野」「職位」「職位と性別による4カテゴリ」という4つの回答者の属性別にみたものが、表 5-2、表 5-3 である。

まず、学期中の自分の研究時間に対する評価をみた表 5-2 について、性別でみると、「十分とれている」の割合は男性のほうが女性よりも1割ほど高いのに対して、「全くとれていない」の割合は女性のほうが男性よりも若干高くなっている。この評価は、先の図 5-6 でみた研究・仕事・家事の割合の男女差と一致しており、その状況に対して研究時間がとれていないと感じているということがわかる。

専門分野別では、文系のほうが理系よりも自分の研究時間に対する評価は厳しいものとなっている。「十分とれている」の割合は、文系は理系よりも1割以上低くなっており、「十分とれている」と「ある程度とれている」とを合わせた割合の差は2割以上になる。このこともまた先の図 5-8 でみた研究・仕事・家事の割合の傾向と一致している。

職位別では、非常勤講師で「十分とれている」の割合が顕著に低くなっており、1割を下回っている。「十分とれている」と「ある程度とれている」をあわせても、非常勤講師では3割ほどであり、他の職位では5割以上になっていることから考えると、低い水準であるということが出来る。一方で、客員専任は「十分とれている」と回答している割合が、他の職位と比べて最も高いが、「全くとれていない」と回答している割合も高く、客員専任のなかでも状況に差異があることがうかがえる。

職位と性別による4カテゴリでみると、任期付き教員では女性のほうが「とれていない」と回答する割合が多いのに対して、非常勤講師では男性のほうが「とれていない」と回答する割合が若干ではあるが多い。但し、非常勤講師については性別に関わらず、「十分とれている」と回答している割合が1割を下回っていることから、同じ性別でも職位によって自分の研究時間の評価にかなりの違いがあることが示されているといえる。

表 5-2 属性別自分の研究時間に対する評価（学期中）（％）

		N	十分 とれている	ある程度 とれている	あまり とれていない	全く とれていない
性別	女性	87	12.6	32.2	34.5	20.7
	男性	118	20.3	30.5	32.2	16.9
専門分野	文系	135	12.6	28.9	37.0	21.5
	理系	69	26.1	36.2	24.6	13.0
職位	助手	83	24.1	37.3	30.1	8.4
	助教	11	9.1	45.5	27.3	18.2
	客員専任	32	28.1	28.1	18.8	25.0
	非常勤講師	79	6.3	24.1	43.0	26.6
職位 × 性別	任期付き教員女	49	16.3	34.7	30.6	18.4
	任期付き教員男	77	28.6	36.4	24.7	10.4
	非常勤講師女	38	7.9	28.9	39.5	23.7
	非常勤講師男	41	4.9	19.5	46.3	29.3

表 5-3 属性別自分の研究時間に対する評価（休暇中）（％）

		N	十分 とれている	ある程度 とれている	あまり とれていない	全く とれていない
性別	女性全体	89	23.6	52.8	22.5	1.1
	男性全体	118	30.5	45.8	22.9	0.8
専門分野	文系	138	28.3	50.7	21.0	0.0
	理系	68	25.0	45.6	26.5	2.9
職位	助手	83	36.1	45.8	18.1	0.0
	助教	11	9.1	81.8	9.1	0.0
	客員専任	32	28.1	37.5	34.4	0.0
	非常勤講師	81	21.0	51.9	24.7	2.5
職位 × 性別	任期付き教員女	49	26.5	49.0	24.5	0.0
	任期付き教員男	77	35.1	45.5	19.5	0.0
	非常勤講師女	40	20.0	57.5	20.0	2.5
	非常勤講師男	41	22.0	46.3	29.3	2.4

次に、休暇中の自分の研究時間に対する評価をみた表 5-3 についてみると、性別では若干ではあるが、女性のほうが「十分とれている」と回答している割合は小さくなっているが、大きく「とれている」と「とれていない」でみた場合、男女で大きな差はみられず、学期中にみられた男女の差はみられない。

専門分野別でも、文系のほうが自分の研究時間を「とれている」と評価している割合が高く、学期中と休暇中では評価が文系理系で逆転している。学期中と休暇中を比べると、理系はそれほど評価に大きな差がみられないのに対して、文系では「とれている」と回答する割合が休暇中で大幅に大きくなっていることがわかる。このことから、文系と理系では学期中と休暇中で、自分の研究の位置づけが大きく異なっていることが示唆される。

職位別では、客員専任で「とれている」と回答している割合が若干小さいが、全ての職位で「全くとれていない」の割合は小さくなっており、研究時間に対する評価は学期中に比べて改善しているといえる。但し、大きく「とれている」と「とれていない」でみた場

合、客員専任については学期中と休暇中でそれほど変動しておらず、「あまりとれていない」の割合が3割以上あることから、休暇中においても客員専任のなかで研究時間に対する評価が分かれていることがうかがえる。

職位と性別による4カテゴリでは、「十分とれている」の割合でみた場合、任期付き教員においても非常勤講師においても、若干ではあるが女性のほうが割合が小さくなっているが、「十分とれている」と「ある程度とれている」とをあわせてみたときは、男女でそれほど大きな差はみられない。

さらに、性別の学期中・休暇中の自分の研究時間に対する評価について、配偶者の有無の影響をみたものが、図5-15である。学期中でみると、特に男性で配偶者の有無によって自分の研究時間の評価が異なることがみてとれる。「男性・無配偶」では「十分とれている」と「ある程度とれている」とをあわせた割合が6割近いのに対して、「男性・有配偶」ではその割合が4割を下回っている。一方で、女性では配偶者がいる場合のほうが若干ではあるが「とれている」と回答している割合は小さくなっているが、配偶者の有無によってそれほど大きな差はみられない。この4つのカテゴリでは、「男性・無配偶」のみが「取れている」と回答する割合が比較的高いが、その他3つのカテゴリではいずれの割合もほぼ同じ程度であるのがわかる。また、その3つのカテゴリでは、「とれている」と「とれていない」と回答する割合がほぼ半々であり、同じカテゴリでも意見が分かれていることがうかがえる。

休暇中では、全体的に学期中よりも「とれている」と回答する割合が大きくなっているが、大きく「とれている」と「とれていない」で分けてみた場合、男女ともに有配偶で「とれていない」と回答している割合が大きくなっている。これは、休暇中においても、配偶者がいる場合、研究の時間が十分にとれていない状況があることを示唆している。学期中においても、休暇中においても自分の研究時間が十分でないという回答している層の存在が示唆されることは、研究と仕事と家事を両立させていかなばならないキャリアの初期にある研究者にとって深刻な問題であるといえるだろう。

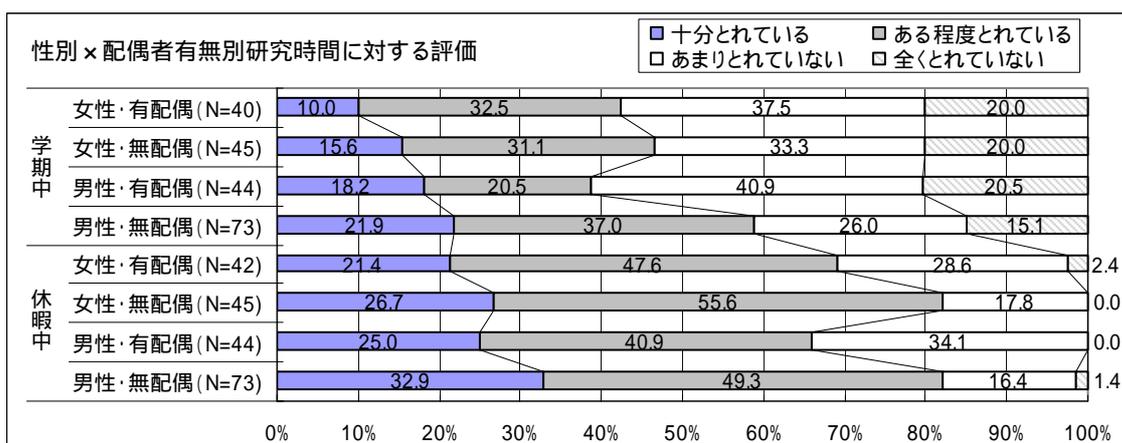


図5-15 性別と配偶者有無別にみた研究時間に対する評価

最後に、学期中・休暇中の自分の研究時間に対する評価について、年齢別にみたものが図5-16である。学期中では、年齢のカテゴリが上昇するにつれて、自分の研究時間に対する

る評価が厳しくなることがみてとれる。「十分とれている」と「ある程度とれている」とを合わせた割合は、「25～29歳」では6割以上であるのに対して、「45歳以上」では2割を下回っている。また、「40～44歳」で「十分とれている」と回答しているものがないこと、「35～39歳」の「全くとれていない」と回答する割合が、隣接する「30～34歳」と比べて2.5倍も大きくなっており、年齢とともに大きくなっていることから、年齢の高い層での自分の研究時間に対する評価は深刻なものであることが示唆される。

休暇中でも、「十分とれている」と回答する割合は年齢のカテゴリが上昇するにつれて、小さくなる傾向がうかがえるが、「十分とれている」と「ある程度とれている」とを合わせた割合では、35歳以降からはほぼ同じ割合であり、30歳代前半までと30歳代後半からで状況が異なることが推察される。特に30歳代後半以降では休暇中においても3割から4割近くの回答者が自分の研究時間を「あまりとれていない」と評価していることは、キャリアの初期にある研究者にとって深刻なことであるといえる。

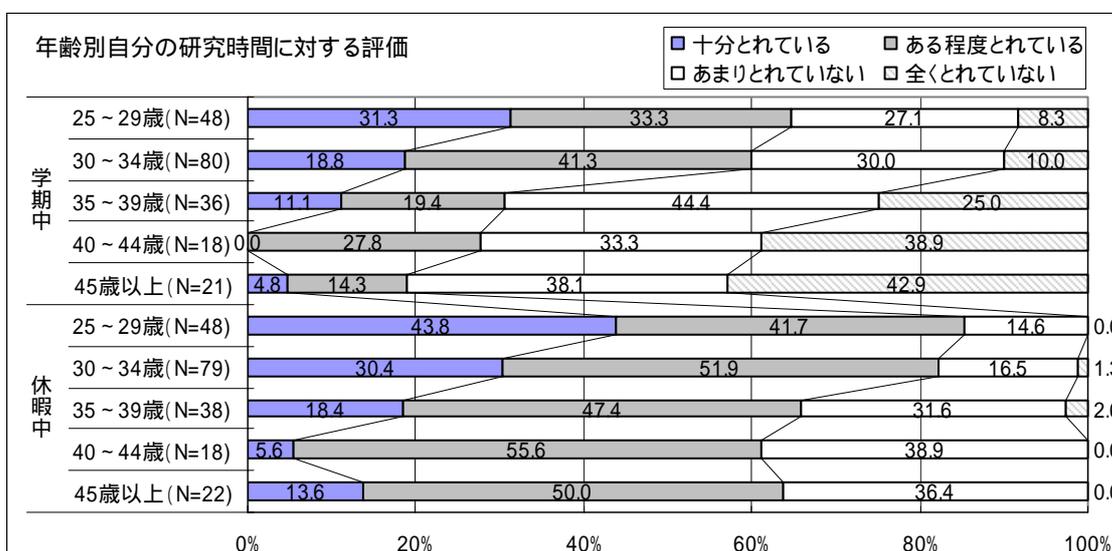


図 5-16 年齢別自分の研究時間に対する評価

(3) 研究が十分にできない理由

ここまで、研究・仕事・家事の現状と両立について、主に自分の研究時間が十分とれているかどうかという点から、属性によってどのような差があるかを中心に考察してきた。では、今回の調査対象であるキャリアの初期にある研究者は、研究が十分にできない理由を仕事と家事の関係でどのように捉えているのだろうか。ここまでで得られた知見を検証する上でも、仕事や家事が研究にどの程度影響を及ぼしているのかについての回答者の意見を確認しておく。

図 5-17 は、研究生活の悩みとして、仕事のために研究が十分できないこと、あるいは家事のために研究が十分できないことにどの程度悩んでいるかを質問した結果の単純集計である。これをみると、研究が十分にできない理由としては「家事」よりも「仕事」と回答する割合が高く、仕事のために研究ができないことに悩んでいる割合は「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」を合わせて、4割以上となっている。一方、家事のために研究ができ

ないことに悩んでいる割合は 2 割程度である。但し、仕事のために研究が十分できないことについて「悩んでいない」と回答している割合も「悩んでいる」と回答している割合とほぼ同じであることから、意見が分かれていることがうかがえる。

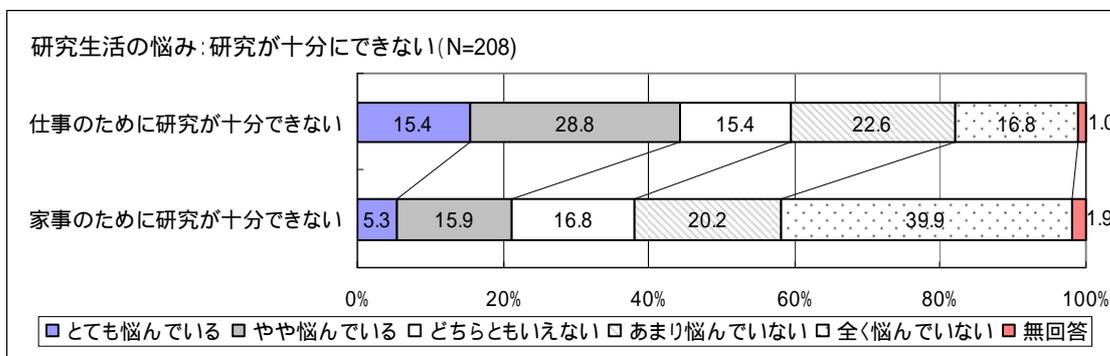


図 5-17 仕事・家事のために研究が十分できない悩み (単純集計)

この仕事のために研究が十分できないことにどの程度悩んでいるかということと、家事のために研究が十分できないことにどの程度悩んでいるかということの関係をクロス表でみたものが表 5-4 である。これをみると、仕事と家事のどちらともで悩んでいないと回答している割合は比較的大きいが、どちらとも悩んでいると回答している割合は小さいことがみてとれる。この仕事と家事の関係について相関分析を行ったところ、相関係数は 0.36 とわずかながらではあるが相関関係がみとめられた。但し、それほど強い関係ではないため、仕事で研究ができない理由と家事で研究ができない理由には、原因となっていることが同じである場合と異なっている場合があることが示唆される。

表 5-4 仕事で研究ができない悩みと家事で研究ができない悩みの関係 (% : 全体)

		家事でできない				
		とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない
仕事でできない	とても悩んでいる	2.0	3.9	2.5	2.5	4.4
	やや悩んでいる	1.0	6.4	7.8	7.4	6.4
	どちらともいえない	1.5	3.9	3.4	2.0	4.9
	あまり悩んでいない	0.5	0.5	2.5	7.4	12.3
	全く悩んでいない	0.5	1.5	1.0	1.5	12.7

特に、仕事のために研究が十分できないことにどの程度悩んでいるかに焦点をあて、学期中と休暇中の研究と仕事と家事の割合との関係をみたものが図 5-18 である。これをみると、仕事のために研究が十分できないという悩みの程度と、自分の研究と研究に関連しない仕事の間には密接な関連があることがわかる。学期中では「とても悩んでいる」と回答している層の「自分の研究」の割合は 2 割を下回っており、「全く悩んでいない」と回答している層と比べると 3 分の 1 以下になっている。一方、「研究に関連しない仕事」の割合は「とても悩んでいる」と回答している層で 6 割強で、「全く悩んでいない」と回答している層と比べると 2 倍以上の差がある。

休暇中についても、全体的に「自分の研究」の割合は学期中と比べて増加しているとはいえども、悩みの程度によって、「自分の研究」の割合と「研究に関連しない仕事」の割合が変化していることがみてとれる。また、「家事」の割合が「どちらともいえない」で大きくなり、「とても悩んでいる」と「全く悩んでいない」という両極で小さくなっていることは、特に休暇中において、仕事で研究ができない状況が家事に対しても影響を及ぼしていることを示唆している。

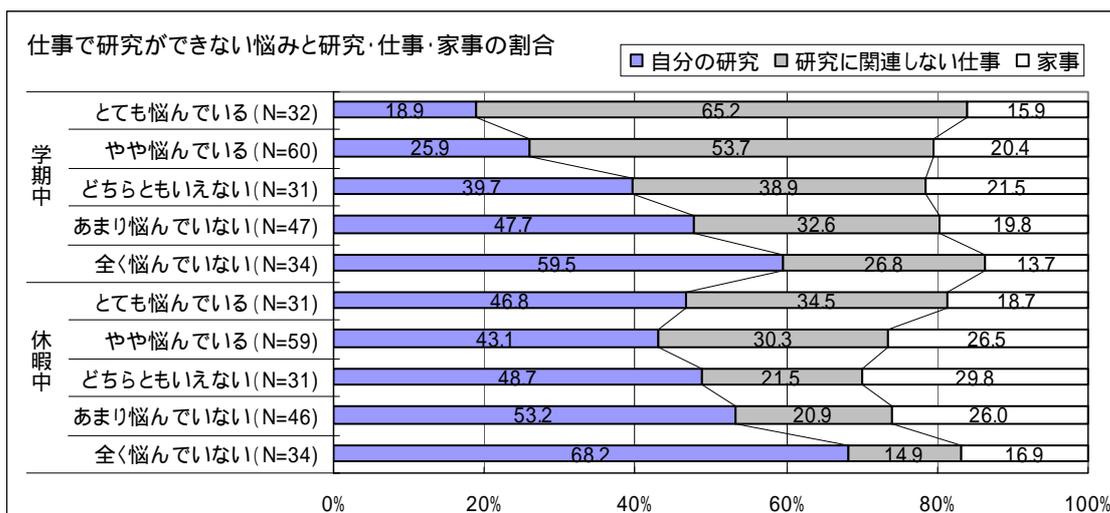


図 5-18 仕事で研究ができない悩みと研究・仕事・家事の割合

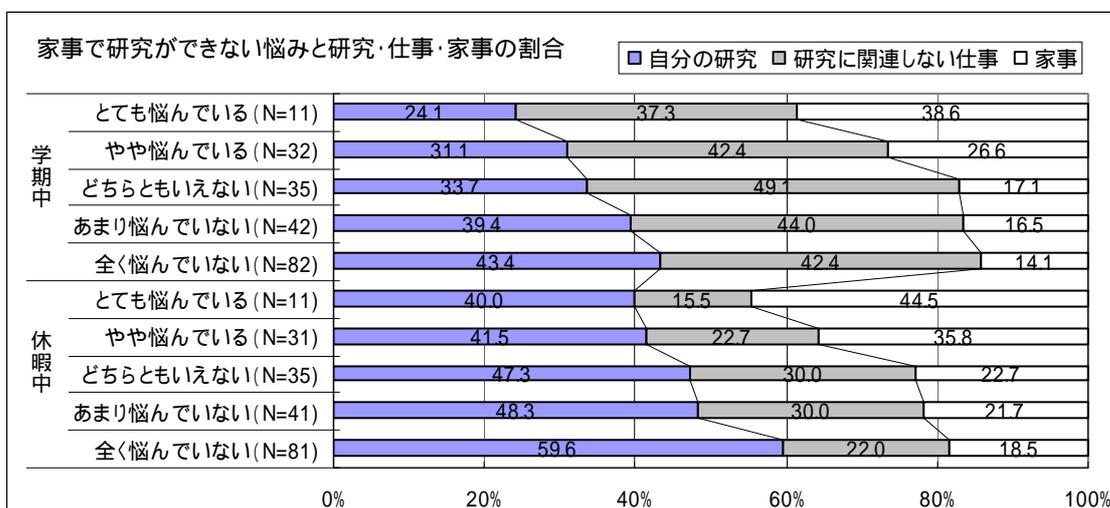


図 5-19 家事で研究ができない悩みと研究・仕事・家事の割合

家事のために研究が十分できないことにどの程度悩んでいるかに焦点をあて、学期中と休暇中の研究と仕事と家事の割合との関係を見たものが上掲の図 5-19 である。ここでも、家事のために研究が十分できないという悩みの程度と、自分の研究と研究に関連しない仕事の間には密接な関連があることがわかる。学期中では「とても悩んでいる」と回答している層の「自分の研究」の割合は2割ほどであり、「全く悩んでいない」と回答している層

と比べると2割近く小さくなっている。一方で、「家事」の割合は「とても悩んでいる」と回答している層で4割近くになっており、「全く悩んでいない」と回答している層と比べて、2倍以上の差がある。

休暇中では、「家事」の割合は学期中と比べてさらに大きくなっており、「悩んでいる」と回答している層では「家事」の割合が全体の3分の1以上を占める結果となっている。このことから、家事で研究ができないと悩んでいる層と悩んでいない層では「家事」の割合が決定的に異なっており、その状況が悩みの程度に繋がっていることがわかる。

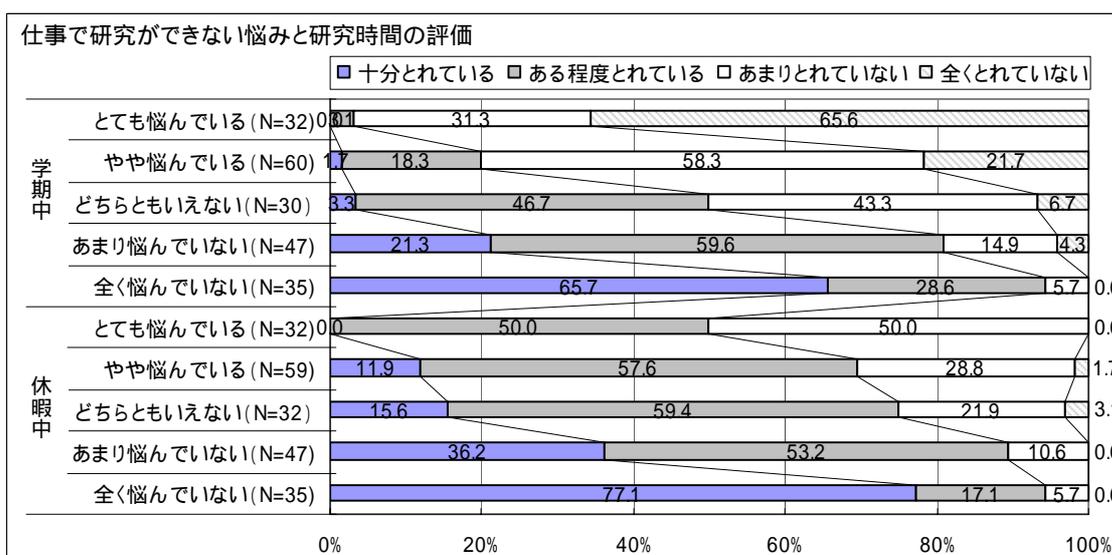


図 5-20 仕事で研究ができない悩みと研究時間の全体的評価

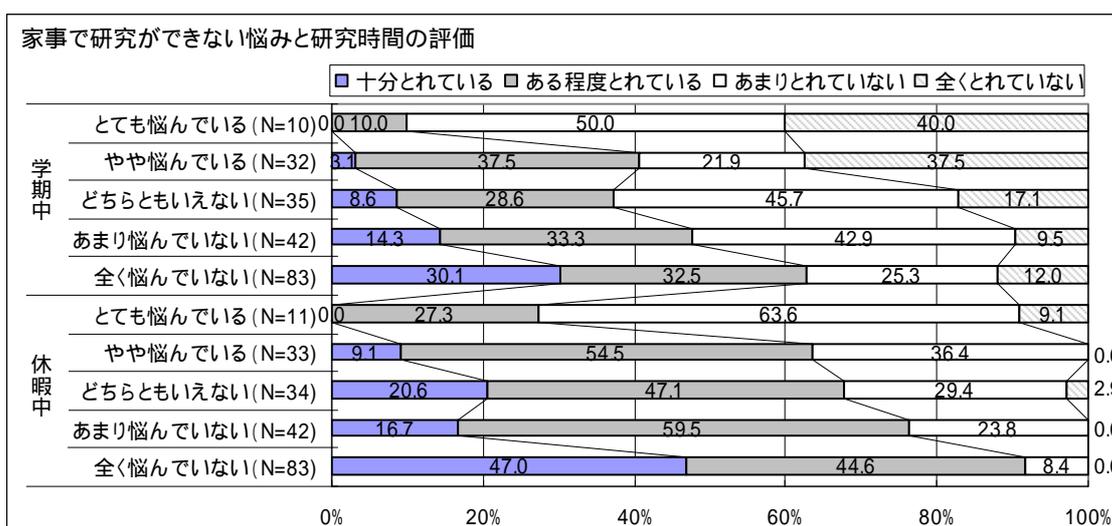


図 5-21 家事で研究ができない悩みと研究時間の全体的評価

仕事のために研究が十分できないことにどの程度悩んでいるかについて、家事のために研究が十分できないことにどの程度悩んでいるかについて、学期中と休暇中の自分の研究時間に対する全体的な評価との関係をそれぞれみたものが上掲の図 5-20、図 5-21 である。

学期中・休暇中ともに、仕事や家事のために研究が十分できないことに悩んでいる程度と自分の研究時間に対する全体的な評価には密接な関連があることがわかる。加えて、仕事と家事の割合をそれぞれ対比させてみると、当然のことながら学期中では仕事のために研究が十分できないという悩みの程度が深刻であるのに対して、休暇中では家事のために研究が十分できないという悩みが深刻であることがみてとれる。ただし、仕事のために研究が十分できないという悩みの程度は学期中に深刻ではあるが、休暇中では改善する傾向にあるのに対して、家事のために研究が十分できないという悩みの程度は学期中と比べると休暇中で改善する傾向がみられるが、仕事の場合と比べるとその改善の幅は小さいことがわかる。

また、仕事・家事のために研究が十分できないことに悩んでいる程度と、学期中と休暇中の研究時間に対する全体的な評価について相関分析を行ったところ、仕事の場合の相関係数は学期中で - 0.74、休暇中で - 0.52 であり、家事の場合の相関係数は学期中で - 0.34、休暇中で - 0.44 であった。いずれも、負の相関がみられ、家事よりも仕事で研究ができないことに悩んでいる程度と自分の研究時間に対する全体的な評価の間に強い相関関係があることがわかる。また、仕事の場合、休暇中よりも学期中で相関係数が大きくなっているのに対して、家事の場合、学期中よりも休暇中で相関係数の絶対値が大きくなっており、先の知見が追認される結果となっている。

次に、仕事・家事のために研究が十分できないことにどの程度悩んでいるかについて、「性別」「専門分野」「職位」「職位と性別による4カテゴリ」という4つの属性別にみたものが、それぞれ表5-5と表5-6である。

まず、表5-5について性別でみると、女性のほうが男性よりも悩んでいると回答している割合が高いことがみてとれる。「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」をあわせた割合は、女性のほうが男性よりも2割ほど大きくなっており、女性のほうが仕事のために研究が十分できないと悩んでいる割合が多いことがわかる。

専門分野別では、文系で悩んでいる傾向がみられる。「とても悩んでいる」の割合は、理系では1割を下回っているのに対して、文系では2割であり、理系よりも2倍以上高い。「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」をあわせた割合は、文系では5割を上回っており、文系の半数以上のキャリアの初期にある研究者が、仕事のために研究が十分できないとして悩んでいることがわかる。

職位別では、非常勤講師で「悩んでいる」と回答している割合が比較的高い。「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」をあわせた割合は、非常勤講師で5割を超えていることから、仕事のために研究ができない状況は非常勤講師において深刻であることがうかがえる。一方で、助手や客員専任でも「悩んでいる」と回答している割合が一定数確認できるため、助手や客員専任といった同じ職位のなかでも、仕事のために研究ができないことに対する悩みの程度に差があるとともに、仕事の状況が異なることが示唆される。

職位と性別による4カテゴリ別では、「任期付き教員男」で「悩んでいる」と回答している割合が小さいことがみてとれ、同じ任期付き教員でも性別によってかなりの差があることが確認できる。一方で、非常勤講師では男性のほうが「とても悩んでいる」と回答している割合は高いが、「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」をあわせた割合でみると、女性のほうがその割合が大きくなるため、大きな差があるとはいえない。

表 5-5 属性別研究生生活の悩み：仕事のために研究が十分できない (%)

		N	とても 悩んでいる	やや 悩んでいる	どちらとも いえない	あまり 悩んでいない	全く 悩んでいない
性別	女性	88	19.3	35.2	13.6	15.9	15.9
	男性	118	12.7	24.6	16.9	28.0	17.8
専門分野	文系	137	19.7	33.6	13.1	19.0	14.6
	理系	69	7.2	20.3	20.3	30.4	21.7
職位	助手	83	12.0	22.9	16.9	24.1	24.1
	助教	12	8.3	33.3	33.3	16.7	8.3
	客員専任	32	15.6	25.0	12.5	31.3	15.6
	非常勤講師	79	20.3	36.7	12.7	19.0	11.4
職位 × 性別	任期付き教員女	49	22.4	28.6	14.3	14.3	20.4
	任期付き教員男	78	6.4	21.8	19.2	32.1	20.5
	非常勤講師女	39	15.4	43.6	12.8	17.9	10.3
	非常勤講師男	40	25.0	30.0	12.5	20.0	12.5

表 5-6 属性別研究生生活の悩み：家事のために研究が十分できない (%)

		N	とても 悩んでいる	やや 悩んでいる	どちらとも いえない	あまり 悩んでいない	全く 悩んでいない
性別	女性	86	9.3	25.6	18.6	17.4	29.1
	男性	118	2.5	9.3	16.1	22.9	49.2
専門分野	文系	135	5.9	17.8	14.8	19.3	42.2
	理系	69	4.3	13.0	21.7	23.2	37.7
職位	助手	83	3.6	10.8	19.3	20.5	45.8
	助教	12	0.0	16.7	25.0	25.0	33.3
	客員専任	32	3.1	28.1	18.8	21.9	28.1
	非常勤講師	77	9.1	16.9	13.0	19.5	41.6
職位 × 性別	任期付き教員女	49	8.2	24.5	20.4	16.3	30.6
	任期付き教員男	78	0.0	10.3	19.2	24.4	46.2
	非常勤講師女	37	10.8	27.0	16.2	18.9	27.0
	非常勤講師男	40	7.5	7.5	10.0	20.0	55.0

表 5-6 について性別でみると、女性のほうが男性よりも「悩んでいる」と回答している割合が顕著に高い。「とても悩んでいる」と回答している割合は男女ともに 1 割を下回っており高い水準とはいえないが、女性では「やや悩んでいる」と回答している割合が男性に比べて 3 倍近く大きくなっており、女性が家事のために研究が十分できないとして悩んでいる傾向がうかがえる。

専門分野別では、文系のほうが「悩んでいる」と回答する割合が若干高くなっているが、それほど大きな差はみられない。先の表 5-5 の仕事のために研究が十分できないという悩みの程度では文系理系に差がみられたが、家事のために研究が十分できないという悩みの程度では文系理系に差がみられないということは、家事の負担意識に文系理系によってそれほど差異がないことを示唆している。

職位別では、「客員専任」と「非常勤講師」で「悩んでいる」と回答している割合が若干高くなっており、3 割ほどになっている。但し、他の職位同様、「客員専任」及び「非常勤講

師」でも5~6割ほどが「悩んでいない」と回答していることを考えれば、同じ職位のなかでも意見が分かれていることがうかがえる。

職位と性別による4カテゴリ別では、任期付き教員や非常勤講師という職位に関わらず、女性のほうが「悩んでいる」と回答している割合が顕著に大きいことがみてとれる。「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」とを合わせた割合は、女性のほうが男性よりも、任期付き教員の場合で3倍以上、非常勤講師でも2倍以上大きくなっており、性別によって家事のために研究が十分できないと悩む程度は大きく異なることがわかる。このことは、各種の属性でみたとき、専門分野や職位といったことよりも性別で差がみられたことから追認され、家事と女性が密接に結びついていることを示しているといえる。

この仕事・家事のために研究が十分できない悩みの程度について、年齢別にみたものが図5-22である。まず、図の上段の仕事のために研究が十分できない悩みの程度と年齢の関係をみてみると、「45歳以上」のカテゴリを例外として、年齢のカテゴリが上昇するにつれて「悩んでいる」と回答している割合が大きくなっていることがわかる。特に、30歳代後半から「とても悩んでいる」の割合が2割以上、「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」をあわせた割合が5割以上と大きくなっていることから、30歳代後半で仕事と自分の研究の両立が困難になっていることがわかる。

下段の家事のために研究が十分できない悩みの程度と年齢の関係をみてみると、全体的な傾向として、仕事と比較して「悩んでいる」と回答している割合は小さくなっているが、「45歳以上」を例外として年齢のカテゴリが上昇するにつれて「悩んでいる」と回答している割合が大きくなるという、仕事のとときと同様の傾向がみられる。特に「40~44歳」のカテゴリでは「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」をあわせた割合が顕著に大きくなっていることから、これらの年代で家事と自分の研究の両立が困難になっていることがわかる。

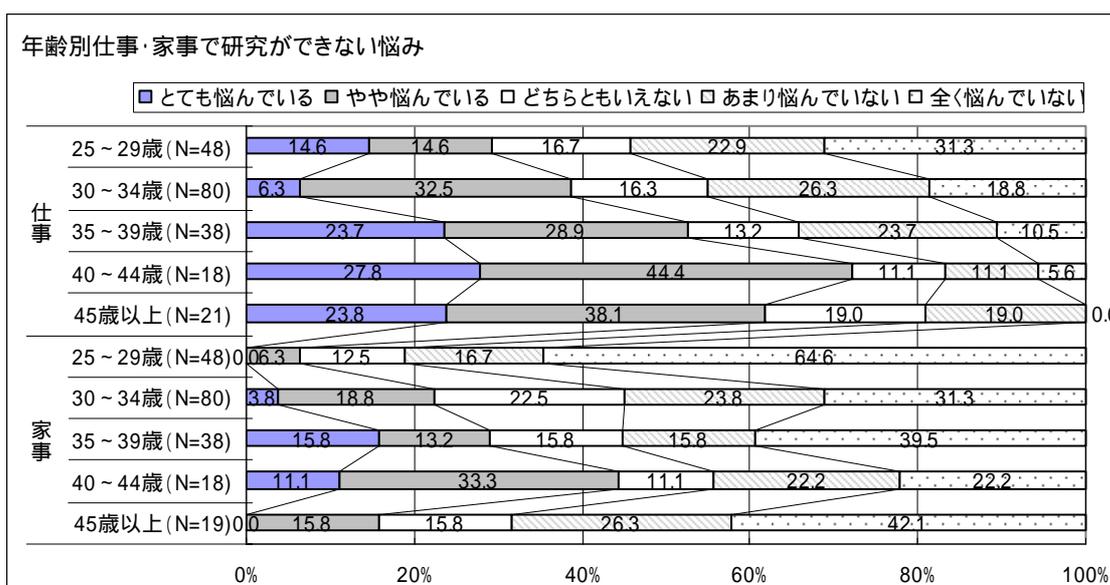


図5-22 年齢別仕事・家事のために研究が十分できない悩み

さらに、仕事・家事のために研究が十分できない悩みの程度について、授業を担当して

いるものに焦点をあて、特に仕事と研究の關係に直接的な影響を及ぼしていると考えられる週の担当コマ数との關係でみたものが、図 5-23 である。図の上段の仕事のために研究が十分できない悩みの程度と週の担当コマ数との關係をみても、やはり週の担当コマ数のカテゴリが大きくなるにつれて、「悩んでいる」と回答している割合は大きくなっている。「とても悩んでいる」と回答している割合は、「1~5 コマ」では1割を下回っているのに対して、「21 コマ以上」では5割に達しており、5倍以上の差があることがわかる。また、「6~10 コマ」以上のカテゴリで、「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」とをあわせた割合が、7割近くからそれ以上になっていることを考えると、週の担当コマ数が「6~10 コマ」以上になると、仕事と自分の研究の両立が困難になっていることがわかる。

一方、図の下段の家事のために研究が十分できない悩みの程度と週の担当コマ数との關係をみても、比較的週の担当コマ数が大きい「11~20 コマ」「21 コマ以上」で「全く悩んでいない」あるいは「あまり悩んでいない」の割合が大きくなっている。このことについては、週の担当コマ数と家事の時間的割合に關係性がみられないといったことが影響しているものと考えられる。

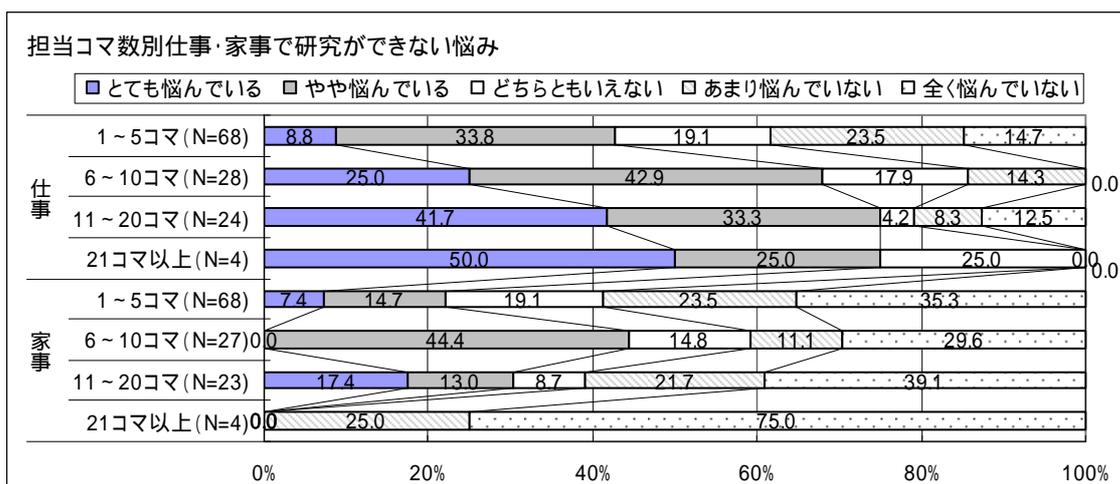


図 5-23 週の担当コマ数別仕事・家事で研究ができない悩み

仕事・家事のために研究が十分できない悩みの程度について、性別と配偶者の有無の關係からみたものが図 5-24 である。図の上段の仕事のために研究が十分できない悩みの程度と、性別と配偶者の有無との關係をみても、「とても悩んでいる」という回答の割合が最も大きいのは「女性・無配偶」であり、逆に最も割合が小さいのが「男性・無配偶」である。よって、特に配偶者がいない層で、男女の差が大きいことがわかる。配偶者がいることの影響は性別によって一貫しておらず解釈が困難であるが、「女性・有配偶」「男性・有配偶」ともに「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」とをあわせた割合は5割を超えていることから、その多くで仕事と自分の研究の両立に困難を感じていることがわかる。

一方、図の下段の家事のために研究が十分できない悩みの程度と、性別と配偶者の有無との關係をみても、ここでは「女性・有配偶」が他のカテゴリと比べて「悩んでいる」と回答している割合が顕著に高いことがみてとれる。「とても悩んでいる」の割合は他のカテゴリが数パーセントに過ぎないのに対して、「女性・有配偶」では2割近くになっている。

また、「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」とをあわせた割合は他のカテゴリが2割に満たないのに対し、「女性・有配偶」では過半数を超えており、3倍以上の差がある。このことから、特に配偶者のいる女性は家事と自分の研究の両立について困難をかかえているということがわかる。

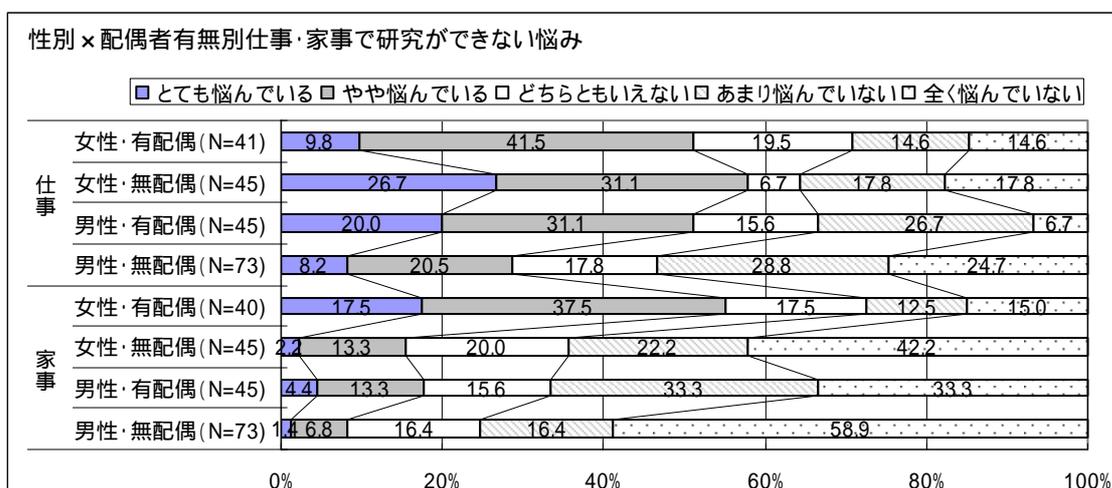


図 5-24 性別と配偶者有無別にみた仕事・家事で研究ができない悩み

(4) 育児と研究の両立

ここまで、回答者の様々な属性から研究と仕事、あるいは研究と家事の両立について検討してきた。ここでは、特に若手研究者のライフプランや研究と仕事と家事の両立と密接に関連していると考えられる育児との両立について焦点をあて、キャリアの初期にある研究者が育児に際して、研究と仕事、あるいは家事の関連をどのように考えているのかについて考察していく。

図 5-25 は、仕事・家事のために研究が十分できない悩みの程度について、性別と子どもの有無の関係からみたものである。まず、図の上段の仕事のために研究が十分できない悩みの程度と、性別と子どもの有無の関係からみると、「女性・子ども有」で「とても悩んでいる」という回答がみられないが、「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」とをあわせた割合でみると、男女ともに子どもがいることによってその割合が大きくなっていることが確認できる。また、男性よりも女性で悩んでいると回答している割合が大きいこともみとれる。

一方、図の下段の家事のために研究が十分できない悩みの程度と、性別と子どもの有無の関係からをみても、子どもがいることによって「悩んでいる」の割合が大きくなり、女性のほうが男性よりも「悩んでいる」の割合が大きいという同様の傾向がみとれる。特に「女性・子ども有」では「とても悩んでいる」と「やや悩んでいる」とをあわせた割合が5割を超えており、同じく子どもを抱える「男性・子ども有」と比べても2倍以上大きくなっていることがわかる。

このことから、子どもがいることによって、仕事と自分の研究の両立、あるいは家事と自分の研究の両立が困難になっていることがわかるとともに、その傾向は特に女性に顕著であるということがいえる。

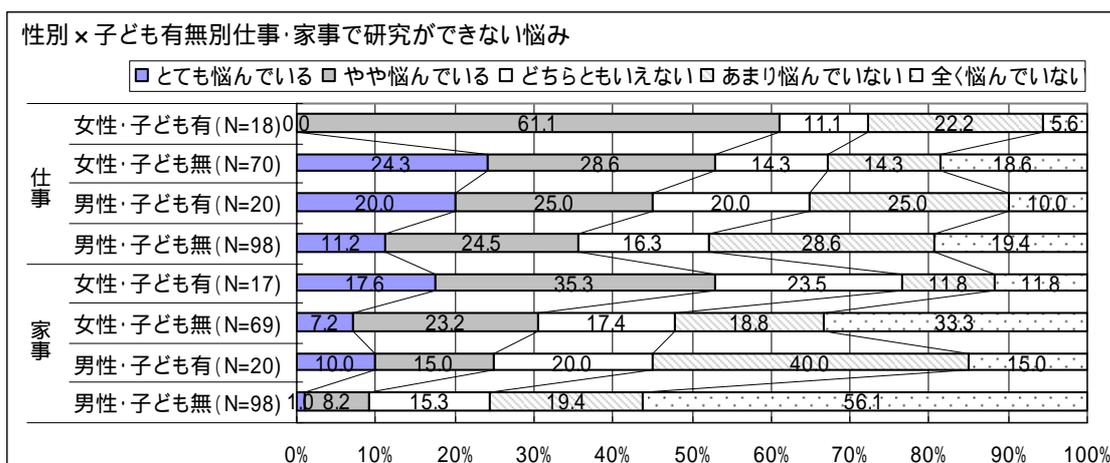


図 5-25 性別と子どもの有無別にみた仕事・家事で研究ができない悩み

では、子どもがいることによって、キャリアの初期にある研究者は研究と仕事、あるいは家事の両立に、具体的にどのようなことを困難と感じているのだろうか。本調査では、子どもをもつ対象者に、研究と育児に関して不安に思うこと、困難を感じることにについて、自由記述で質問している。その結果、大きく分けて「時間」「経済」「意識」の3つの観点から意見が寄せられた。

まず、最も多く意見が寄せられたものが「時間」に関連するものである。「仕事が忙しく、育児の時間がもっとほしい」(助手・女)、「残業手当も出ないのにもかかわらず、一日10時間程度の研究生活(帰宅は深夜)は育児に関わる時間さえも取ることができない」(助手・男)あるいは「子どもがいて、育児を主として担っている研究者はみな研究の時間がとれないと思う」(客員専任・女)といった意見に代表されるように、仕事の忙しさのため育児に十分参加できなかつたり、目の前にある育児と仕事の両立で手一杯で自分の研究にまで手が回らない、あるいは継続的に研究をすることが困難である状況がこれらの意見からうかがえる。

また、子どもと関わる貴重な時間である週末でさえ、「土日も研究会等が多く、子どもと一緒にいる時間が持ちにくい」(客員専任・女)というように、学会や研究会などで時間がとれなかつたり、週末は保育園がないので負担が厳しい、学会に託児所がほしいなどといった研究者に特有な背景を持つ意見もみられた。

次に、特に男性から意見が寄せられたものが「経済」に関連するものである。助手や客員専任といった任期付きの専任職からは、「早稲田大学の助手や客員講師の給与は他大学に比べ低く、家庭をもちながら続けるのは困難が伴う」(客員専任・男)あるいは「任期付研究員の場合、住宅手当や扶養手当が全く無く、かつ給与も極めて低い」(助手・男)といった給与・待遇に関する意見がみられた。一方、非常勤講師からは、「(自分の)研究に時間をかけると収入が少なくなってしまう」(非常勤講師・男)という、自分の研究と仕事、そして生活の維持ということが複雑に関係しあっていることを象徴する意見がみられた。

また、「意識」という観点からは、教員をはじめとする周囲の理解の無さや意識改革の必要性を指摘する意見が多くみられた。例えば、以下のような意見が挙げられる。

- ・子育て中は、研究が出来ないことを指導教授から責められた。(非常勤講師・女)
- ・教員に「あの人は子どもを持っているから」と勝手にレッテルを貼ってほしくない。(助手・女)
- ・育児の大変さについての周りの無理解が負担。子どもを持っていない人には、育児のために研究が出来ないということが理解できないようだ。また、子育てを終えた人はその大変さを忘れている。(非常勤講師・男)
- ・同じように子どもはいても男性にはなかなか理解されがたく、また同性でも独身または子どものいない方には全く理解されないことが多い。(非常勤講師・女)

以上のことから、子どもをもつキャリアの初期にある研究者が、研究と仕事あるいは家事を両立させるのに、「時間」「経済」「意識」という問題を抱えているという実態が明らかになった。これらの問題はそれぞれが互いに密接に関連しあい、また研究者特有の背景を持つものであるということが出来る。よって、教員や学生、学界などといった大学に関係するもの全体がこのような状況の改善に向けて、支援や対策を講じていく必要があるといえる。

5-3. 小括

本章では、キャリアの初期にある研究者が将来のライフプランをどのように考えているのか、また実際に研究と仕事と家庭生活をどのように両立させているのか、その意識と実態について検討してきた。ここまでで得られた知見を要約すると以下のことが挙げられる。

ライフプランについては、キャリアの初期にある研究者の多くが研究と結婚・育児等を含めたライフプランについて悩んでおり、特に実年齢の若い研究者において深刻なものとなっていることがわかった。但し、年齢が高くともライフプランの悩みを抱えている割合は一定数みられるため、時機に応じた支援が必要であることを示唆している。また、女性では学位の取得とライフプランの悩みに関連がみられたため、研究上の悩みを解消していく支援が重要であるといえる。

研究・仕事・家事の割合については、女性で「家事」の割合が大きくなっていることがみてとれ、自分の研究や仕事に向けることができる時間に男女で差があることがうかがえた。また、学期中の「自分の研究」の割合が、文系や非常勤講師といった属性で小さくなる傾向がみられ、専門分野や職位によって学期中と休暇中で時間の使い方が異なることがわかった。さらに、年齢のカテゴリが上昇するにつれて、自分の研究を確保することが困難になっていることから、このような属性を考慮した支援の必要性が示唆された。

自分の研究時間に対する評価については、研究時間がとれているとするものととれていないとするものが半々と、意見がわかれていることがわかった。また、学期中においても休暇中においても、「自分の研究時間」の割合に対して「研究に関連しない仕事」の割合が影響していることがみてとれ、「研究に関連しない仕事」が研究の時間を圧迫

していることがわかった。回答者の属性別でみた場合には、特に配偶者がいるとき、あるいは30歳代後半以降で、自分の研究時間に対する評価が厳しくなる傾向がみられ、研究と仕事、家事の両立が困難になっていることがうかがえた。

研究が十分にできない理由については、家事よりも仕事と回答する割合が多く、また仕事で研究ができないという悩みの程度と家事で研究ができないという悩みの程度の間には、相関係数が0.36とわずかな相関がみられた。これらの悩みには、仕事と家事の割合が密接に関連しており、特に性別と年齢で異なっていることが示されたことから、女性や30歳代後半以降といった属性を持つキャリアの初期にある研究者で、自分の研究と仕事、あるいは家事の両立が困難になっていることから、このような属性に焦点をあてた支援の必要性が示唆された。

育児と研究の両立については、仕事のために研究が十分できないという悩みでは男女ともに子どもがいることによって「悩んでいる」と回答している割合が高く、また女性のほうが男性よりも悩んでいる傾向がみられた。家事のために研究が十分できないという悩みでは、特に子どものいる女性で「悩んでいる」と回答している割合が高いことがわかった。さらに、育児と研究の両立に関する自由記述からは、「仕事が忙しく育児に参加できない」「仕事と育児で自分の研究ができない」といった時間の問題、「給与・待遇が悪い」「自分の研究を優先すると収入が減ってしまう」といった経済的問題、「周囲の理解がない」といった意識の問題に関する意見がみられ、その問題が互いに密接に関連しあい、また研究者特有の背景を持つものであることから、大学に関係するもの全体が状況の改善に向けて支援や対策を講じていく必要性が示唆された。

(岡田聡志)

第6章 研究

本章では、今回の全数調査で得られたデータをもとに、若手研究者の研究活動に関連する事柄について分析を行う。分析に使った大きな3つの変数は、専門分野/研究系統・性別・職位である。

専門分野/研究系統により、研究場所・時間、個人・共同の研究スタイル、研究資金獲得、指導教官や研究室の人間関係のあり方は異なっている。また、性別は家庭生活や育児との両立のみならず、仕事や大学での人間関係、業務量、ライフプラン、指導教員や大学から受けられる援助や資金・機会提供に大きな違いをもたらしていた。職位も同様で、ことに研究条件・資金面で一定の保護を受けられ、指導教員との関係も比較的密である任期付き教員と、非常勤講師の条件の差は、若手研究者が全般的に苦しい研究条件にある中で、非常勤講師にさらに不利をもたらすものとなっている。

以上の3変数が、どのような悩みやエンパワメントをもたらし、それぞれの研究の進め方や計画にどのような違いをもたらしているのかを分析することが本章の目的である。

6-1. 研究スタイル

(1) 研究系統

研究の系統を選んでもらったところ、全体では、「実験系」としたものの、「調査研究系」としたものがそれぞれ2割、「文献研究系」としたものが4割、「実技研究系」としたものが5%、「理論研究系」としたものが1割強であった(表6-1)。

理系では「実験研究系」が半数を超え、反対に文系では「文献研究系」に6割が集中する。理系の2大研究スタイルは、実験と理論研究であり、調査・文献研究を行っている者はほとんどいない。理論研究の理系における比率の高さは、文系と比較すると際立っている。反対に、文系の研究者は調査・文献研究を行っているものが多いといえる。実技研究系は全体的に少なく、強いて言えば、理系の客員講師に多い研究スタイルである。

任期付き教員の「実験系」に対して、非常勤講師の「実験系」が非常に少ないのは、第3章にあるとおり、今回の非常勤講師回答者の9割が文系であることに由来すると思われる。これを反映して、助手・助教の3割が「文献研究系」を行っているのに対し、非常勤講師の「文献研究系」は6割と多くなっている。客員講師・客員助手の実験系の多さについては、この職位の回答者の3/4を理系がしめていることから、客員講師は理系の実験をとまなうプロジェクトに多い雇用形態であるといえるのかもしれない。

男女別に見ると、理論研究を行っている女性が非常に少ないことが目につく。実技研究系の男性も少ないようであるが、これについては実技研究を行っている回答者自体が10人程度であるため、はっきりしない。性別による専門分野の偏りの傾向として、留意する必要があるだろう。

表 6 1 研究系統 (%)

	N	実験系 (屋 内外含む)	調査研究系	文献研究系	実技研究系	理論研究系
全体	208	20.7	20.2	38.5	5.3	15.4
助手・助教	95	24.2	23.2	31.6	3.2	17.9
客員講師・客員助手	32	56.3	12.5	9.4	9.4	12.5
非常勤講師	81	2.5	19.8	58.0	6.2	13.6
文系	138	5.1	26.8	57.2	3.6	7.2
理系	69	52.2	7.2	1.4	8.7	30.4
女性	89	14.6	27.0	42.7	10.1	5.6
男性	119	25.2	15.1	35.3	1.7	22.7

(2) 個人研究・共同研究

個人か共同かの研究のスタイルを選んでもらったところ、全体では、「個人研究が主」としたものが 6 割、「個人研究・共同研究の両方」としたものが 3 割、「共同研究が主」としたものは 1 割に満たない。個人研究を主とするか、何らかの形で共同研究にかかわりつつも、個人研究を行う若手研究者がほとんどであることがわかる。

文理別にみると、文系は 7 割が個人研究が主であると答えており、共同研究を行っている者は 2 割程度にとどまる。理系は逆に、7 割近くが何らかの形で共同研究にかかわっており、共同研究は理系に多い研究スタイルといえよう (表 6-2)。

表 6-2 専門分野別共同研究・個人研究 (%)

	N	個人研究が主	個人研究・共同研究の両方	共同研究が主
全体	207	58.9	33.8	7.2
文系	138	73.2	23.9	2.9
理系	69	30.4	53.6	15.9

(3) 研究費

今年度の研究費の支給先を全てを選んでもらったところ、全体では、「所属機関」としたものが 6 割、「科研費(代表)」としたものが 15%、「科研費(分担者等)」としたものが 14%、「特定課題研究(代表)」としたものが 19%、「特定課題研究(分担者等)」としたものが 3%、「各種財団(代表)」としたものが 3%、「各種財団(分担者)」としたものが 4%、「国等の競争資金(代表)」としたものが 1%、「国等の競争資金(分担者)」としたものが 4%、「企業委託費」としたものが 5%、「私費」としたものが 55%であった (表 6 3)。

職位と性別によるカテゴリー別では、任期付き教員では「所属機関」としたものが約 8 割、研究費を持ち出している「私費」の割合には任期付き教員の間でも、男性が 3 割、女性が 5 割と男女差があるようだ。また、任期付き教員の中でも、客員講師・客員助手は所属機関からの支給を受けているものが約 4 割にとどまり、特定課題研究費を受け取っているものも 1 割弱 (助手・助教では 4 割) であるが、一方外部からの資金 (科研費²・各種財団・国等の競争的資金) を獲得しているのはほぼこの層である。以上から、助手・助教の、

² 客員講師・助手の科研費獲得割合は高く、代表者・分担者を合わせて 5 割強にのぼる。

ことに男性は所属機関支給の研究資金に恵まれ、客員講師・客員助手は科研費を獲得しているものが多いと言えよう。

これに対して、非常勤講師で「所属機関」としたものは約2割にとどまっており、「特定課題研究(代表)」としたものはほとんどいない。全般的な傾向として、所属機関以外からの研究費の獲得は低い傾向にあり、財団・国などの競争的資金の獲得についてもきびしい状況におかれているようだ。その結果、「私費」としているものが、男女とも8割以上にのぼっている。非常勤講師は、科研費の応募資格などに該当しない場合があるため³、全般的に研究費を持ち出さざるを得ない傾向にあり、非常勤講師の研究に一定の制限をつけている可能性がある。さらに、非常勤講師の中でも、男性の非常勤講師は「所属機関」・「特定課題研究(代表)」以外の項目では、任期付き教員の女性と同程度の研究費を獲得しており、非常勤女性よりも研究費を獲得しやすい傾向にあるといえるだろう(表6-3)。

また、専門別に見れば、すべての資金獲得において理系の方が文系より有利な傾向がみられる。文系では私費(持ち出し)の割合が7割を超えており、理系の2割とは対照的だ。文系にとって研究費は持ち出すものであり、理系にとっての研究費は獲得するものであるといえるかもしれない(表6-3)。

表6-3 今年度の研究費の支給先(複数回答) (%)

	N	所属機関	科研費 (代表)	科研費 (分担者等)	特定課題研 究(代表)	特定課題研 究(分担者等)
全体	207	57.5	15.0	14.0	19.3	3.4
助手 助教 客員講師 客員助手女	49	83.7	14.3	16.3	34.7	4.1
助手 助教 客員講師 客員助手男	77	81.8	20.8	16.9	29.9	5.2
非常勤講師女	40	15.0	5.0	7.5	0.0	0.0
非常勤講師男	41	22.0	14.6	12.2	0.0	2.4
文系	138	55.1	10.9	10.9	16.7	1.4
理系	68	63.2	23.5	20.6	25	7.4

	各種機関 (代表)	各種機関 (分担者 等)	国等の競 争的資金 (代表)	国等の競争的 資金(分担者)	企業委(費)	私費
全体	3.9	4.8	1.9	4.3	5.8	55.6
助手 助教 客員講師 客員助手女	4.1	6.1	4.1	4.1	6.1	51.0
助手 助教 客員講師 客員助手男	6.5	5.2	2.6	3.9	7.8	28.6
非常勤講師女	2.5	0.0	0.0	5.0	0.0	85.0
非常勤講師男	0.0	7.3	0.0	4.9	7.3	82.9
文系	2.9	2.9	0.7	2.2	2.2	72.5
理系	5.9	8.8	4.4	8.8	13.2	20.6

³ 従来、常勤以外は応募できないといわれていた科研費については、2005年度の応募資格の大幅な見直しの結果、どの研究者を応募要件を満たす者として位置づけるかは、各研究機関の判断に任されることとなり、研究機関が有資格者として認めれば、非常勤講師でも応募可能となった。しかし、事実上非常勤講師を有資格者とは認めていない大学が多く、依然として狭き門である。早稲田大学においても、非常勤講師は研究代表者・分担者としては資格が無く、協力者として応募できるのみである。

(4) 研究場所

主要な研究場所を3つまで選んでもらったところ、学期中は全体で1番多かったのが「自宅」で7割、2番目が「早大内の勤務場所」で6割、3番目が「各種図書館[学内]」で3割であった(表6-4)。休暇中も、1番多かったのが「自宅」で8割、2番目が「早大内の勤務場所」で4割、3番目が「各種図書館[学内]」で25%と、全体の順位は変わらない(表6-5)。職位別にみると、任期付き教員は男女とも、1番目が「早大内の勤務場所」、「自宅」となっている。勤務先で研究が行えることは、研究環境に対する一定の支援といえるだろう。それに対して、非常勤講師は男女とも、1番目が「自宅」、2番目が「各種図書館」となっている。

また、研究系統別に見ると目立つのは、実験研究系において、学期中・休暇中ともに学内の勤務場所が8割を超える高い数字を示しており、あまり変動が見られないことだ。これは、実験研究が、大学の施設や設備の利用を必要とする可能性を示唆しているのではないか。だとすれば、今回回答者の非常に少なかった、実験研究を行う理系非常勤講師が研究場所をどのように確保しているかは気になるところである。院生専用の研究室・実験室の割合は総じて低い。

	N	自宅	早稲田 大学内 の勤務 場所	勤務以 外の研 究室・実 験室[学 内]	院生専 用の研 究室・ 実験室 [学内]	他の研 究機関 の施設	各種図 書館 [学 内]	各種図 書館 [学 外]	研究フ ォール ド	その他
全体	208	73.1	56.7	16.3	5.8	17.3	30.3	7.7	8.7	3.4
助手・助教・客員講 師・客員助手女	49	71.4	83.7	24.5	6.1	8.2	28.6	2.0	16.3	0.0
助手・助教・客員講 師・客員助手男	78	53.8	85.9	21.8	9.0	11.5	16.7	5.1	3.8	1.3
非常勤講師女	40	95.0	20.0	5.0	2.5	15.0	47.5	12.5	7.5	10.0
非常勤講師男	41	90.2	4.9	7.3	2.4	41.5	41.5	14.6	9.8	4.9
実験研究系	43	30.2	88.4	32.6	7.0	20.9	7.0	2.3	7.0	0.0
調査研究系	42	78.6	61.9	4.8	7.1	21.4	23.8	2.4	23.8	2.4
文献研究系	80	93.8	33.8	8.8	1.3	10.0	50.0	16.3	3.8	5.0
実技研究系	11	81.8	63.6	45.5	9.1	18.2	18.2	9.1	0.0	0.0
理論研究系	32	68.8	62.5	18.8	12.5	25.0	25.0	0.0	6.3	6.3

表 6-5 現職・実験系統別休暇中の研究場所（複数回答）（％）

	N	自宅	早稲田 大学内 の勤務 場所	勤務先 外の研 究室・実 験室 [学内]	院生専 用の研 究室・ 実験室 [学内]	他の研 究機関 の施設	各種図 書館 [学 内]	各種図 書館 [学 外]	研究フ ォール ド	その他
全体	207	84.5	39.1	11.1	3.4	14.0	25.6	13.0	13.0	5.8
助手・助教・客員講 師・客員助手女	49	87.8	51.0	14.3	4.1	8.2	20.4	12.2	20.4	6.1
助手・助教・客員講 師・客員助手男	77	75.3	66.2	15.6	5.2	10.4	16.9	10.4	6.5	2.6
非常勤講師女	40	97.5	10.0	2.5	2.5	15.0	40.0	15.0	15.0	7.5
非常勤講師男	41	85.4	2.4	7.3	0.0	26.8	34.1	17.1	14.6	9.8
実験系統別休暇中の研究場所（複数回答）（％）										
実験研究系	43	55.8	76.7	27.9	4.7	18.6	9.3	7.0	4.7	0.0
調査研究系	41	87.8	36.6	0.0	4.9	22.0	17.1	4.9	36.6	7.3
文献研究系	80	93.8	18.8	6.3	0.0	6.3	41.3	26.3	11.3	7.5
実技研究系	11	100.0	36.4	27.3	9.1	27.3	27.3	9.1	0.0	0.0
理論研究系	32	90.6	43.8	9.4	6.3	12.5	18.8	0.0	3.1	9.4

(5) 研究時間

学期中の自分の研究時間についての評価をみると、全体では、「十分とれている」、「ある程度とれている」としたものが5割。「あまりとれていない」、「全くとれていない」としたものが5割であり、はっきり評価が分かれた項目である。任期付き教員では、「十分とれている」、「ある程度とれている」としたものが6割であるのに対し、非常勤講師の、ことに女性では「十分とれている」、「ある程度とれている」としたものは3割にとどまり、任期付き教員と比較して、非常勤講師は学期中の自分の研究時間が十分に確保できていないと感じているということがわかる（表 6-6）。非常勤講師の授業負担が任期付き専任よりも重くなっていること（3章-1）、非常勤講師の4割以上が3大学以上で授業を担当しており、移動の負担も重くなっていること（3章-1、ヒアリング調査第3章）などが、非常勤講師の学期中の研究時間を奪っているといえるのではないだろうか。

また、研究系統別に見れば、実験研究系のものは、他のグループに比して研究時間が十分取れていると答えた割合が高い（表 6-6）。研究場所についての質問（前項）では、実験系の多くのものが勤務先や、勤務先のある学内の施設で研究を行っていると答えており、業務のあき時間や業務終了後にそのまま研究が行えるということなのかもしれない。

表 6-6 研究時間の満足度

(%)

	N	十分 とれている	ある程度 とれている	あまり とれていない	全く とれていない
全体	205	17.1	31.2	33.2	18.5
助手 助教 客員講師 客員助手女	49	16.3	34.7	30.6	18.4
助手 助教 客員講師 客員助手男	77	28.6	36.4	24.7	10.4
非常勤講師女	38	7.9	28.9	39.5	23.7
非常勤講師男	41	4.9	19.5	46.3	29.3
実験系（屋内外含む）	43	30.2	37.2	16.3	16.3
調査研究系	41	12.2	39.0	39.0	9.8
文献研究系	80	15.0	25.0	35.0	25.0
実技研究系	10	20.0	30.0	50.0	0.0
理論研究系	31	9.7	29.0	38.7	22.6

休暇中の自分の研究時間についての評価をみると、全体では、「十分とれている」、「ある程度とれている」としたものが75%。「あまりとれていない」、「全くとれていない」としたものが25%であった（表 6-7）。「学期中の自分の研究時間に対する評価」に比べると、休暇中の方が研究時間を確保できていると感じているということがわかる。職位と性別によるカテゴリー別では、大きな差はみられない。

表 6-7 休暇中の自分の研究時間に対する評価

(%)

	N	十分 とれている	ある程度 とれている	あまり とれていない	全く とれていない
全体	207	27.5	48.8	22.7	1.0
助手 助教 客員講師 客員助手女	49	26.5	49.0	24.5	0.0
助手 助教 客員講師 客員助手男	77	35.1	45.5	19.5	0.0
非常勤講師女	40	20.0	57.5	20.0	2.5
非常勤講師男	41	22.0	46.3	29.3	2.4
実験系（屋内外含む）	43	27.9	46.5	25.6	0.0
調査研究系	42	26.2	54.8	16.7	2.4
文献研究系	80	33.8	43.8	22.5	0.0
実技研究系	11	18.2	63.6	18.2	0.0
理論研究系	31	16.1	51.6	29.0	3.2

配偶者の有無という点から見れば、有配偶のものについて、「十分とれている」、「ある程度とれている」とした割合が、学期中で40%（無配偶54%）、休暇中で67%（無配偶82%）と、無配偶のものに比べいじりしく低くなっており、家庭生活と業務、研究時間のバランスがむずかしいと感じている層がいるのではないかと推測される。

(6) 研究スタイルまとめ

以上、本節を通して見えてきた、いくつかの研究スタイルのタイプを記述しておく。代表的な研究スタイルとしては、理系の実験研究・理論研究、文系の調査研究・文献研究があげられる。理系は共同研究を何らかの形で行っているものが多く、研究費を文系よりも獲得しやすい。客員講師・客員助手はほとんどが理系の実験研究系に所属し、科研費など外部資金獲得の中心となっている。実験研究系では勤務先および、勤務先の存在する学内

の施設で研究を行っている者が多く、学期中・休暇中ともに大学で研究を行っている。業務を行う場所と研究場所が隣接しているせいか、学期中でも他の研究分野のものに比べて研究時間を確保できているようだ。同じ理系でも、自宅で主として研究を行っている理論研究系の者は、実験系に比べ、学期中の研究時間確保が困難であると答えている。

文系はほとんどが個人研究を主とし、研究費も理系に比べ獲得しにくい。何らかの形で研究費を獲得しつつも、私費を持ち出しているものが8割を超えており、任期付き教員よりも非常勤講師が、男性よりも女性が研究費を獲得しづらい傾向にある。今回その多くが文系である非常勤講師は、勤務先で研究を行うことができず、学期中の研究時間の確保も難しい状況にあるようだ。ことに、授業時間数、勤務先大学数の多い女性の非常勤講師にとって、状況は厳しいといえる。

6 2. 学会

本節では学会に関する事柄についてみていく。

(1)所属学会の有無

所属学会の有無については、全体では、「所属している」としたものが96%、「所属していない」としたものが3%である。職位と性別によるカテゴリー別にみても、大きな違いはない。ほとんどの若手研究者が、何らかの学会に所属していることがわかる。

(2)所属学会数

所属学会数は「1~3」が58%、「4~6」が36%、「7以上」が6%。7つ以上の学会に所属する割合は任期付き専任3%、非常勤講師10%と非常勤講師がやや高くなっている。学会費の負担感は全体に非常勤講師が高いが、表6-8に示すように、所属学会数が多くなれば負担感が高くなるとはいいがたいことから、これは所属学会数の傾向とはかかわりがないといえる。また、参加費が高くなると思われる国外学会への参加経験有無も、負担感にはあまり影響していない(表6-9)。むしろ、先述した研究費の項目で、学会費をまかなうことができると思われる所属先からの研究費支給を、ほとんどの非常勤講師が受けていないことが原因ではないだろうか。(学会活動にかかる経済的負担についての評価は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが3割、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが半数強、「どちらともいえない」としたものが2割であった。)研究系統別の所属学会数に大きな差は見られなかった。

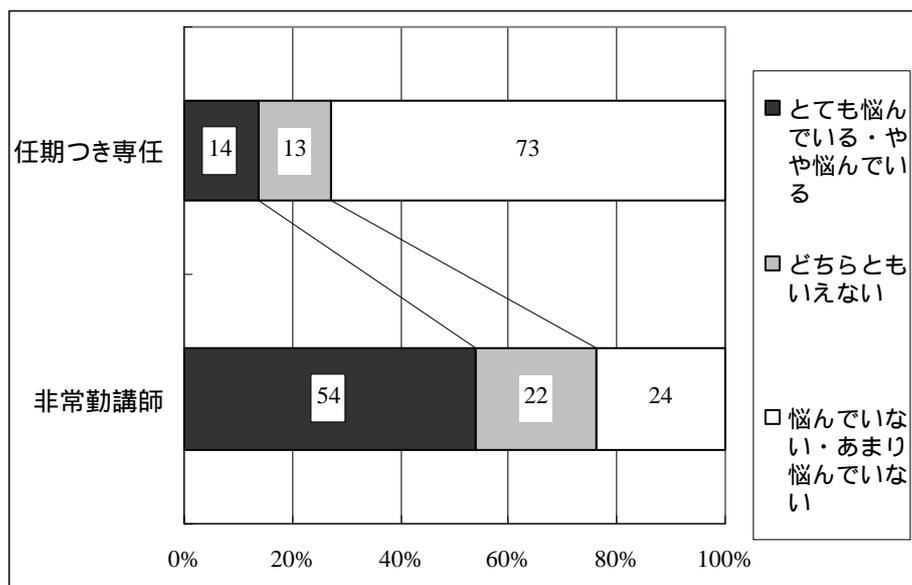


図 6 1 職位・学会費負担感

表 6 8 学会所属数・学会費負担感 (%)

	N	悩んでいる	どちらともいえない	悩んでいない
全体	194	28.9	17.0	54.1
1～3	111	26.1	21.6	52.3
4～6	71	32.4	11.3	56.3
7以上	12	33.3	8.3	58.3

表 6-9 国外学会参加経験・学会費負担感

	N	悩んでいる	どちらともいえない	悩んでいない
全体	187.0	29.9	15.5	54.5
ある	123	29.3	14.6	56.1
ない	64	31.3	17.2	51.6

(3)国内学会での経験事項

ほとんどの回答者が国内学会の大会に参加し、8割以上が一般報告の経験があり、投稿論文が掲載された経験のあるものも8割にのぼる。全体的にみて、若手研究者は国内学会での活動に積極的に参加しているといえるだろう。その他の活動については、「論文執筆(依頼)」が4割、「学会賞受賞」、「研究助成金交付」が1割強、「研究プロジェクト参加」が2割であった。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、まず「論文執筆(依頼)」に関して、非常勤の男性が6割、非常勤講師の女性が4割と、他のグループと比較して多くなっている。また、「学会賞受賞」に関しては、任期付き教員の男性が2割と、他のグループよりも多くなっている。また「研究プロジェクト」参加に関しては、非常勤講師の男性が3割と、他のグループよりも多くなっている(表6-10)。研究系統別の経験事項の差異はあまりみられなかった。

表 6-10 国内学会での経験事項（複数回答）

（％）

	N	大会参加	一般報告	論文投稿掲載	論文執筆(依頼)	学会賞受賞	研究助成金交付	研究プロジェクト参加
全体	172	98.8	85.5	80.2	39.0	14.0	11.6	19.2
助手 助教 客員講師 客員助手女	42	100.0	90.5	83.3	33.3	4.8	14.3	14.3
助手 助教 客員講師 客員助手男	66	98.5	83.3	72.7	30.3	21.2	7.6	15.2
非常勤講師女	28	96.4	75.0	82.1	42.9	14.3	7.1	17.9
非常勤講師男	36	100.0	91.7	88.9	58.3	11.1	19.4	33.3

(4) 国外学会での経験事項

国外学会についても 6 割が大会参加を経験し、半数が一般報告をしている。「論文投稿掲載」が 3 割、「論文執筆(依頼)」が 1 割、少ないながらも学会賞受賞や、研究プロジェクトに参加している者もいるようだ。文理別では大会参加などの項目で、理系がやや高い割合を示しているが、研究系統別での大きな差は見られない。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、「大会参加」に関して、任期付き教員の女性が 8 割と、他のカテゴリーと比較して多くなっている。また、「一般報告」に関しては、任期付き教員は、非常勤講師よりも 2~3 割高い割合を示している。多くの場合旅費の負担が国内よりも重くなる国外学会に関して、学会参加費の支援を受けにくい非常勤講師が不利な状況にあるといえる。一方で、「論文執筆(依頼)」に関しては、非常勤講師が任期付き教員よりも高い値を示した(表 6-11)。研究系当別の経験事項の差異はあまりみられない。

表 6-11 国外学会での経験事項（複数回答）

（％）

	N	大会参加	一般報告	論文投稿掲載	論文執筆(依頼)	学会賞受賞	研究助成金交付	研究プロジェクト参加
全体	172	62.8	51.7	31.4	9.3	1.7	1.2	2.3
助手 助教 客員講師 客員助手女	42	78.6	64.3	33.3	2.4	0.0	0.0	0.0
助手 助教 客員講師 客員助手男	66	59.1	57.6	33.3	7.6	3.0	3.0	1.5
非常勤講師女	28	60.7	35.7	28.6	14.3	3.6	0.0	0.0
非常勤講師男	36	52.8	38.9	27.8	16.7	0.0	0.0	8.3

(5) 学会活動の満足度

学会活動に全般的に満足しているかについて評価をもらった。全体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが 4 割強、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが 2 割強であった。「どちらともいえない」としたものが 3 割と、他の項目よりも多くなっている。

「所属学会の有無」の項目や「国内外の学会での経験事項」の項目からみて、学会活動には積極的に参加している若手研究者であるが、学会活動の満足度となると、それほど高いとはいえないだろう。学会誌への論文の掲載、学会賞受賞、論文執筆(依頼)、研究助成金交付、研究プロジェクト参加などの経験は、この満足度にあまり影響を及ぼしておらず、活動の成果が目に見える形になっているかどうかと満足度の関連は見られなかった。

(6) 学会活動での人間関係

研究生生活における悩みに関して、学会活動での人間関係について評価してもらった。結果は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが1割、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが7割、「どちらともいえない」としたものが2割であった。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、非常勤講師の男女で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが2割と、他のグループと比較して多い。

その一方で、任期付き教員の男性で「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが80%と、他のグループと比較して、この問題について悩んでいるものが少ないことがわかる。ただし、このグループの学会活動への参加率は表6-10、11にみられるように、他のグループに比べると全般的にやや低いこともあり、コミットの度合いのより深い非常勤講師グループで悩みが具体的に生じているとも読める。

(7) 学会活動でのハラスメント

研究生生活における悩みに関して、学会活動でのハラスメントについて評価してもらった。結果は全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが6%、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが83%、「どちらともいえない」としたものが12%であった。全体としては、この問題については、多くのものはそれほど悩んでいないということがわかる。

ただし、職位と性別をみると、非常勤講師の女性で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが17%と、他のグループと比較すると多い。また、非常勤講師の男性でも、約1割が問題を感じており、任期付き教員の男女がほぼ0%であったのと対照的である。

(8) 学会活動まとめ

国内・国外ともに、総じて若手研究者は学会活動を熱心に行っているといえる。文理、研究系統、職位、性別などで参加の度合いに差が生じてくることは少ないようだ。その反面、学会活動に関する満足度はあまり高くないことが気になった。

学会の人間関係については、全般的に悩みはあまり深くないといえるが、任期付き教員に比べ年齢的に高く、コミットの度合いもやや深いとみられる非常勤講師で、やや悩みを感じているものがいた。学会費負担に関しては、所属学会数・国外学会参加有無などはあまり関係なく、研究費支給の有無などが関係しているようである。

6 3. 指導教員

(1) 指導教員の性別

指導教員の性別に関しては、「女性」は1割に満たず、「男性」の割合が圧倒的に多い。また、指導教員を「女性」としているのは、非常勤講師の女性が13%、任期付き教員の女性が13%であるのに対して、非常勤講師の男性が8%、任期付き教員の男性では0%である（表6-12）。つまり、指導教員を「女性」としているのは、ほとんどが女性であるということがいえる。

	N	男性	女性
全体	202	93.1	6.9
助手 助教 客員講師 客員助手女	48	87.5	12.5
助手 助教 客員講師 客員助手男	75	100.0	0.0
非常勤講師女	39	87.2	12.8
非常勤講師男	40	92.5	7.5

(2) 指導教員の指導・時間と内容

指導教員の指導に関して、研究指導は時間的に十分であったかという項目について評価してもらった。その結果は、全体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」を合わせて約5割、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが合わせて約3割、「どちらともいえない」としたものが約2割であった（表6-13）。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の女性で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが合わせて6割と、比較的満足度が高い。それに対して非常勤講師の女性で「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが合わせて4割と、比較的満足度が低いといえる。

	N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体	205	24.4	26.3	18.0	17.6	13.7
助手 助教 客員講師 客員助手女	48	29.2	29.2	16.7	18.8	6.3
助手 助教 客員講師 客員助手男	78	26.9	25.6	19.2	15.4	12.8
非常勤講師女	39	17.9	23.1	20.5	25.6	12.8
非常勤講師男	40	20.0	27.5	15.0	12.5	25.0

指導教員の指導に関して、研究指導は内容的に適切であったかという項目について評価してもらった。その結果は、全体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが6割、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが1/4、どちらともいえない」としたものが1割であった。職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男女で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが合わせて6割と

比較的満足度が高いのに対して、非常勤講師の男女で「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものがどちらも3割強で比較的満足度が低いといえる（表 6-14）。

表 6-14 指導教員の指導：研究指導は内容的に適切であった (%)

	N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体	205	36.6	22.9	16.1	17.6	6.8
助手・助教 客員講師 客員助手女	48	41.7	22.9	18.8	12.5	4.2
助手・助教 客員講師 客員助手男	78	39.7	26.9	14.1	15.4	3.8
非常勤講師女	39	28.2	15.4	25.6	25.6	5.1
非常勤講師男	40	32.5	22.5	7.5	20.0	17.5

以上 2 項目をならべてみれば、若手研究者にとって、研究指導の時間的な評価よりも、内容的な評価の方が高いことがわかる。ただし、この 2 項目間の関係を見ると、時間的に十分であったと答えている者は、内容についても適切であったと答えている割合が高い。

(3)「研究者/教育者のロールモデルとなった」

指導教員の指導に関して、研究者のロールモデルとなったかという項目について評価してもらった。その結果は、全体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが 62%、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが 27%、「どちらともいえない」としたものが 11%であった（表 6-15）。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の女で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが 69%と多く、比較的満足度が高い。その一方で、非常勤の男女で比較的満足度が低いといえる。

指導教員の指導に関して、教育者のロールモデルとなったかという項目についての評価では、全体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが 58%、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが 29%、「どちらともいえない」としたものが 13%であった。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが 7割と多く、比較的満足度が高い。それに対して、非常勤講師の女で「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが 4割と、他のグループよりも多く、比較的満足度が低いといえる。

表 6-15 指導教員の指導：研究者のロールモデルとなった (%)

	N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体	204	32.4	29.9	11.3	14.2	12.3
助手 助教 客員講師 客員助手女	48	27.1	41.7	8.3	16.7	6.3
助手 助教 客員講師 客員助手男	78	39.7	26.9	11.5	12.8	9.0
非常勤講師女	38	23.7	23.7	18.4	15.8	18.4
非常勤講師男	40	32.5	27.5	7.5	12.5	20.0

指導教員の指導：教育者のロールモデルとなった (%)						
	N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体	203	29.6	28.1	13.8	13.3	15.3
助手 助教 客員講師 客員助手女	48	29.2	29.2	20.8	10.4	10.4
助手 助教 客員講師 客員助手男	77	33.8	33.8	7.8	13.0	11.7
非常勤講師女	38	15.8	21.1	21.1	18.4	23.7
非常勤講師男	40	35.0	22.5	10.0	12.5	20.0

(4) 研究・成果発表/就職の機会提供

指導教員の指導に関して、研究機会や発表成果の機会を提供されたかという項目について評価してもらった。その結果は、全体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが7割、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものの2割、「どちらともいえない」としたものが約1割であった。この項目は、指導教員の指導に関するものでは、もっとも満足度の高いものであるといえる(表6-16)。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男性で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが8割と多くなっている。その一方で、非常勤講師の女性で「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが3割であり、他のグループよりも多く、比較的満足度が低いといえる。この項目は、任期付き教員の方が非常勤講師よりも満足度が高く、女性よりも男性のほうが満足度が高い傾向にある。

表 6-16 指導教員の指導：研究機会や成果発表の機会を提供された (%)

	N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体	204	42.2	27.0	12.3	6.4	12.3
助手 助教 客員講師 客員助手女	48	41.7	27.1	12.5	8.3	10.4
助手 助教 客員講師 客員助手男	78	55.1	23.1	7.7	5.1	9.0
非常勤講師女	39	23.1	30.8	17.9	7.7	20.5
非常勤講師男	39	35.9	30.8	15.4	5.1	12.8
実験系(屋内外含む)	43	62.8	23.3	7.0	0.0	7.0
調査研究系	42	31.0	35.7	14.3	7.1	11.9
文献研究系	78	29.5	29.5	15.4	9.0	16.7
実技研究系	10	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0
理論研究系	31	54.8	16.1	12.9	9.7	6.5

指導教員の指導に関して、就職の機会を提供されたかという項目についての評価は、全

体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが 5 割弱、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが 4 割、「どちらともいえない」としたものが 14%であった。研究機会や成果発表の機会提供に比べると、やや比率は落ちるものの、約 5 割が、指導教員のなんらかの世話によって就職をしていることがわかる（表 6-17）。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが 6 割と多く、比較的満足度が高い。それに対して、非常勤講師の男女が 5 割前後と比較的満足度が低いといえる。聞き取り調査においては、助手への就任に関して、指導教員の推薦がある事例がとりあげられていたが、この結果は、そのような事項とも関連があるかもしれない。男女差もみられるが、任期付き教員と非常勤講師の差が大きい傾向にあるといえよう。

以上の結果を、研究の系統別に見れば、実験研究系で研究機会や成果発表の機会提供を受けたものが約 8 割、就職の世話をされたものが約 7 割と、きわめて高い割合を示している。文献研究系の非常勤講師の中で文献研究を行っていたものが多いことを反映しているといえるだろう。さらに、就職の世話をされた者は、9 割以上が研究機会や成果発表の機会も提供されたと感じており、就職がこうした日常の機会提供の延長線上にある可能性を示唆している。

表 6-17 指導教員の指導：就職の機会を提供された (%)

	N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体	205	22.4	25.9	14.1	11.2	26.3
助手 助教 客員講師 客員助手女	48	22.9	25.0	8.3	12.5	31.3
助手 助教 客員講師 客員助手男	78	29.5	30.8	16.7	10.3	12.8
非常勤講師女	39	15.4	17.9	15.4	5.1	46.2
非常勤講師男	40	15.0	25.0	15.0	17.5	27.5
実験系（屋内外含む）	43	27.9	39.5	16.3	9.3	7.0
調査研究系	42	16.7	35.7	14.3	9.5	23.8
文献研究系	79	17.7	19.0	13.9	8.9	40.5
実技研究系	10	40.0	20.0	0.0	10.0	30.0
理論研究系	31	29.0	12.9	16.1	22.6	19.4

なお、前項で、研究者・教育者としてのロールモデルとなったと答えていたグループでは、指導教員から就職の機会や、研究機会や発表成果の機会を提供された者の割合が、全体に比べて大変高くなっている⁴。同時に、このグループは、研究指導の時間・内容に満足しているものも 8 割を超えており、指導教員との関係が良好であるか否かが、指導教員からの機会提供に密接に結びついていることがわかる。非常勤講師の女性では、就職の機会を提供されたことがあまりない、全くないと答えた者が 5 割を超えており、ヒアリング調査で確認された非常勤講師の女性は就業の継続などに関して弱い立場にあるという指摘（ヒアリング調査・第 5 章）反映する形になっている。

⁴ 就職の機会を提供されたものが 7 割、研究機会や発表成果の機会を提供された者が 8 割を超える。

(5) 研究費などの経済的支援

指導教員の指導に関して、研究費などの経済的支援を受けたかという項目について評価してもらった。その結果は、全体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが44%、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが43%、「どちらともいえない」としたものが13%であった(表6-18)。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男性で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが65%と、他のグループと比べて非常に多く、比較的満足度が高い。任期付き専任の間での男女差は、「今年度の研究費」に関して、任期付の女性の「私費」割合が男性よりも2割ほど高くなっていたことと一致する(表6-18)。

また、非常勤講師では、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」の割合が男女とも6割~7割に達し、任期付き教員と比較して3割ほど高くなっている。これも、「今年度の研究費の支給先」の項目において、任期付き教員は「所属機関」や「特定課題研究費(代表者)」を挙げたものが多かったのに対して、非常勤講師は「私費」が多かったということと関連付けて考えることができるかもしれない。さらに、研究系統別に見れば、実験系で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」が8割を超え、他の研究系統が3割前後なのと比べて非常に高い割合となっている(表6-18)。

表6-18 指導教員の指導：研究費などの経済的支援を受けた (%)

	N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体	205	22.4	22.0	12.2	11.2	32.2
助手 助教 客員講師 客員助手女	48	22.9	27.1	14.6	8.3	27.1
助手 助教 客員講師 客員助手男	78	37.2	28.2	9.0	9.0	16.7
非常勤講師女	39	7.7	10.3	10.3	17.9	53.8
非常勤講師男	40	7.5	15.0	17.5	12.5	47.5
実験系(屋内外含む)	43	53.5	32.6	9.3	4.7	0.0
調査研究系	42	11.9	23.8	16.7	9.5	38.1
文献研究系	79	6.3	12.7	10.1	15.2	55.7
実技研究系	10	50.0	20.0	0.0	10.0	20.0
理論研究系	31	25.8	29.0	19.4	12.9	12.9

(6) 「専門領域における人脈形成の機会を提供された」

指導教員の指導に関して、専門領域における人脈形成の機会を提供されたかという項目について評価してもらった。その結果は、全体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが57%、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが26%、「どちらともいえない」としたものが17%であった(表6-19)。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男性で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが72%と、他のグループに比べて非常に多く、比較的満足度が高い。それに対して非常勤講師の女性で「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが49%と、他のグループに比べて非常に多く、比較的満足度が低いといえる。また、「就職の機会を提供された」について、「とてもあてはまる」、「ややあ

てはまる」と思っていたものは、ここでも 65%がとてもあてはまる、「ややあてはまる」と答えている。公募の情報を人脈を通じて手にいれていたものが多かったことを考えれば、(4章-2)人脈の提供が間接的な就職の機会の提供となっている可能性もある。

また、実験研究系の研究者は、ここでも他の系統よりも高い7割が「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としており、研究資金・就職の機会だけでなく、人脈の形成も指導教員に負うところが大きいことを示している。

表 6-19 指導教員の指導：専門領域における人脈形成の機会を提供された (%)

	N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体	204	25.5	31.4	16.7	9.8	16.7
助手 助教 客員講師 客員助手女	48	29.2	27.1	18.8	10.4	14.6
助手 助教 客員講師 客員助手男	78	30.8	41.0	10.3	3.8	14.1
非常勤講師女	39	12.8	20.5	17.9	25.6	23.1
非常勤講師男	39	23.1	28.2	25.6	5.1	17.9
実験系(屋内外含む)	43	44.2	27.9	9.3	2.3	16.3
調査研究系	42	21.4	23.8	26.2	14.3	14.3
文献研究系	78	21.8	29.5	19.2	10.3	19.2
実技研究系	10	10.0	40.0	10.0	30.0	10.0
理論研究系	31	19.4	48.4	9.7	6.5	16.1

(7) 男子/女子学生に対する意識態度の違い

「指導教員の意識態度が男子学生と女子学生とで異なると感じたことはありますか」という質問に関して、全体では、「感じたことがある」としたものが3割、「感じたことはない」としたものが6割であった(表6-20)。

男女別に見ると、女性のほうが「感じたことがある」と答えた割合は高くなっており、現状の認識について男女の意識の差がうかがえる。また、職位と性別によるカテゴリー別では、非常勤講師の女性で「感じたことがある」としたものが57%と、他のグループと比べ突出して多くなっており、女性の中でも任期つき教員と非常勤講師の間で温度差があることになる。今回行ったヒアリング調査では、研究室内の人事である助手職までは男女の割合の公平性が意識されていると答えたものや、人事が絡んでくるまでは差別を感じたことはなかったと答えたもの(ヒアリング調査5章)また、結婚・出産・育児に直面してはじめて壁を感じたとする発言(ヒアリング調査6章)があったことなどから考えると、女性はキャリアおよびライフステージの段階がすすむにつれ、意識の差を感じるようになるということなのかもしれない。第1章で記されたように、非常勤講師の有配偶率は任期付き教員よりも高く、有配偶者が指導教員の意識の差を感じる割合は、無配偶の者よりも高くなっている。また、今回この項目に関しては、文理・研究系統の違いによる回答傾向に差は見られなかった。

表 6-20 指導教員の意識態度の男子学生と女子学生による違い(%)

	N	感じたことがある	感じたことはない
全体	190	36.3	63.7
女性全体	82	42.7	57.3
男性全体	108	31.5	68.5
有配偶	35	45.7	54.3
無配偶	155	34.2	65.8

(8) 指導教員の指導の満足度

指導教員の指導に全般的に満足しているかについて評価をしてもらった。全体では、「とてもあてはまる」としたものが25%。「ややあてはまる」としたものと合わせると約63%である(表6-21)。

これらの数値は、昨年度実施した大学院生を対象とした全数調査では「とてもあてはまる」としたものが15%、「ややあてはまる」としたものと合わせると約47%であったのと比較すると、若手研究者の方が大学院生より、指導教員の指導に関しては満足度が高いといえよう。これは、就職の世話をされたと答えている者は、指導教員との関係を表す他の事項も高い数値が出ていたことを考えると(6-3(5))、就職に際して指導教員の何らかの世話が合ったと答えているものが5割を超えていたことと関係があるのかもしれない。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、非常勤講師の男性で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としているものが約7割と多く、次いで、任期付き教員の男性では6割である。その一方で、非常勤講師の女性で「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としているものが、全体の数値より約10ポイント高く、比較的満足度が低いといえる。これも、非常勤講師の女性が指導教員から機会提供や就職の世話をされていないと答えた割合が高かったことと一致する。男女別に見ると、女性の満足度は全般的に男性よりやや低いといえ、「ややあてはまる」、「どちらともいえない」と、中間的な評価をするものが多くなっている。

表 6-21 指導教員の指導に全般的に満足している (%)

	N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体	168	25.0	37.5	20.2	11.9	5.4
助手 助教 客員講師 客員助手女	45	15.6	42.2	28.9	8.9	4.4
助手 助教 客員講師 客員助手男	71	28.2	38.0	15.5	12.7	5.6
非常勤講師女	23	21.7	30.4	21.7	17.4	8.7
非常勤講師男	29	34.5	34.5	17.2	10.3	3.4
女性全体	68	17.6	38.2	26.5	11.8	5.9
男性全体	100	30.0	37.0	16.0	12.0	5.0

研究系統別にみれば、ここまで、就職、研究および成果発表、人脈形成の機会や、研究費用の提供などで指導教員と関係の深かった実験研究系であるが、満足度は必ずしも他に比べて高いとはいえない(表6-22)。関係の深さがそのまま満足度には結びつかないようである。

表 6-22 研究系統別・指導教員の指導に全般的に満足している (%)

	N	とてもあて はまる	ややあては まる	どちらとも いえない	あまりあて はまらない	全くあては まらない
全体	168	25.0	37.5	20.2	11.9	5.4
実験系(屋内外含む)	38	21.1	42.1	23.7	10.5	2.6
調査研究系	36	5.6	44.4	13.9	25.0	11.1
文献研究系	61	34.4	34.4	16.4	9.8	4.9
実技研究系	7	42.9	42.9	14.3	0.0	0.0
理論研究系	26	30.8	26.9	34.6	3.8	3.8

(9) 指導教員まとめ

指導教員の性別は 9 割が男性であり、数少ない女性指導教員を選んでいるのはほとんどが女性である。これを反映してか、指導教員からの機会提供には、性別と職位によって明らかな差があるようだ。指導教員の意識態度が男子学生と女子学生とで異なるかというような項目では特に女性の満足度が低くなっている。概して任期付き専任よりも非常勤講師のほうが満足度が低く、男性より女性の方が満足度が低い。女性の中でも、非常勤講師の女性の満足度は任期付き専任の女性よりも明らかに低くなっており、女性の中でも評価に差があることがうかがえる。

これが、女性の中でも優遇されているものといえないものがあるということなのか、女性の場合はキャリアの段階がすすむ⁵と指導教員からの機会提供が減っていくということなのか、今回の結果からはっきりした因果関係は読み取れない。しかし、本節を通じて検討してきた各項目は、相互に比較的はっきりとした相関を示す傾向がある(表 6-23)。機会提供が無いから満足度が低いのか、満足度が低く、指導教員との関係が密でないから機会提供が無いのかは分からないが、非常勤講師女性の満足度の低さと、指導教員からの機会提供や指導の機会の少なさには関係があるだろう。

また研究系統別では、理系の、ことに実験研究系の指導教員との関係が密なことが目立つ。このグループは他の系統と比較して、研究・成果発表・就職・研究費・人脈形成などを、かなり指導教員におうところが大きかった。文系の多い研究系統は、機会提供にかかわる項目は比較的评价が低く、特に文献研究系で低い結果となっている。

⁵ 先述したように、非常勤講師カテゴリーは任期付き専任カテゴリーよりも、博士課程修了後の年数が長い。

表 6-23 指導教官への評価項目間相関係数 (Pearson)

	研究指導は 時期的に 十分	研究指導は 内容的に 適切	研究者の ロールモデル	教育者の ロールモデル	研究や成 果発表の機 会提供	就職の機 会提供	研究費な どの経済的 支援	人脈形成 の機会提供	男子/女 子学生で異 なる意識態 度
研究指導は 時期的に十分	1	0.8099 **	0.6708 **	0.6842 **	0.5317 **	0.3768 **	0.3005 **	0.5058 **	-0.1794 *
研究指導は 内容的に適切	0.8099 **	1	0.7372 **	0.7300 **	0.5006 **	0.3540 **	0.2950 **	0.5110 **	-0.2616 **
研究者のロ ールモデル	0.6708 **	0.7372 **	1	0.7729 **	0.5146 **	0.3314 **	0.2574 **	0.5196 **	-0.2167 **
教育者のロ ールモデル	0.6842 **	0.7300 **	0.7729 **	1	0.5193 **	0.3821 **	0.2696 **	0.5112 **	-0.2774 **
研究や成果 発表の機会提 供	0.5317 **	0.5006 **	0.5146 **	0.5193 **	1	0.5417 **	0.6079 **	0.7006 **	-0.1209
就職の機会 提供	0.3768 **	0.3540 **	0.3314 **	0.3821 **	0.5417 **	1	0.4961 **	0.5442 **	-0.1356
研究費など の経済的支援	0.3005 **	0.2950 **	0.2574 **	0.2696 **	0.6079 **	0.4961 **	1	0.4975 **	-0.0594
人脈形成の 機会提供	0.5058 **	0.5110 **	0.5196 **	0.5112 **	0.7006 **	0.5442 **	0.4975 **	1	-0.0913
男子/女子 学生で異なる 意識態度	-0.1794 *	-0.2616 **	-0.2167 **	-0.2774 **	-0.1209	-0.1356	-0.0594	-0.0913	1

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

* 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

6 4. 研究生活における意欲と見通し

(1) 研究意欲

研究に意欲をもって取り組んでいるかについて評価をしてもらった。全体では、「とてもあてはまる」としたものが 34%。「とてもあてはまる」と「ややあてはまる」としたものを合わせると 73%である。若手研究者は、多くのものたちが、意欲をもって研究に取り組んでいることがわかる。なお、これらの数値は、昨年度実施した大学院生を対象とした全数調査においても、ほぼ同じ結果であった。

なかでも、任期付き教員の男性で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものは 8 割にのぼり、きわめて高い研究意欲がうかがわれる(表 6-24)。

表 6-24 研究に意欲をもって取り組んでいる (%)

	N	とても あてはまる	やや あてはまる	どちらとも いえない	あまりあて はまらない	全くあては まらない
全体	207	34.3	38.2	13.5	11.6	2.4
助手 助教 客員講師 客員助手女	49	28.6	36.7	18.4	12.2	4.1
助手 助教 客員講師 客員助手男	78	46.2	37.2	9.0	6.4	1.3
非常勤講師女	39	23.1	43.6	12.8	17.9	2.6
非常勤講師男	41	29.3	36.6	17.1	14.6	2.4

(2) 研究上の能力発揮

研究において能力が発揮できているかについて評価してもらった。結果は、全体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが合わせて5割、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが2割、「どちらともいえない」としたものが3割であった(表 6-25)。

これらの数値は、昨年度実施した大学院生を対象とした全数調査では「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが35%であったのに対して、約10ポイント高くなっている。今回行ったヒアリング調査では、職につくという経験が、自分の研究を評価されたという思いにつながったという発言がみられ、院生調査との結果の差は、職につくということが実力を評価された経験として受けとめられていることを示しているのかもしれない。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男性で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」の回答をあわせると6割と多く、比較的満足度が高い。また、非常勤講師の男性も「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」とした者の合計が半数を超えている。

その一方で、非常勤講師の女性で「とてもあてはまる」としているものが0なのが気になる。非常勤講師の女性は「ややあてはまる」としているものも3割程度しかおらず、「どちらともいえない」としているものが4割を超えていると非常に多い。この質問は女性の満足度が男性に比べて明らかに低く、また、任期付き教員よりも非常勤講師のほうが低くなる傾向にあるといえる。

表 6-25 研究において能力が発揮できている (%)

	N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体	206	12.1	35.9	28.2	17.5	6.3
助手・助教・客員講師・客員助手女	49	6.1	38.8	30.6	18.4	6.1
助手・助教・客員講師・客員助手男	77	15.6	41.6	19.5	18.2	5.2
非常勤講師女	39	0.0	28.2	43.6	17.9	10.3
非常勤講師男	41	24.4	29.3	26.8	14.6	4.9
女性	88	13.6	25.0	30.7	14.8	15.9
男性	119	21.0	40.3	14.3	14.3	10.1

第3章で検討した非常勤講師の現状からは、女性の非常勤講師は5コマ以上担当している者の比率が高く、週の授業準備時間が21時間以上という者が2割近くにのぼるなど、他のグループと比べて授業準備の負担が重いことがわかっている(3-1)。ヒアリング調査の中でも、このグループからは研究・業務と家庭生活に関して、時間が足りず、バランスが取れないという声があがっていた(ヒアリング第5章)。また、任期付き教員と比較して、非常勤講師は学期中の自分の研究時間が十分に確保できていないと感じていたこと(本章1-5)を考えると、業務や勤務先への移動の時間の負担が重いことも考えられるかもしれない。

(3) 将来の目標

自分の将来について目標が明確になっているかについて評価してもらった。結果は、全体では、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものがあわせて5割、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが3割、「どちらともいえない」としたものが約2割であった(表6-26)。これらの数値は、昨年度実施した大学院生を対象とした全数調査とあまり変わらず、若手研究者にとって任期付きの職を得るという経験が、必ずしもその後の見通しにはつながらないことを示している。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男性で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが7割と多く、将来についての目標が明確になっていることがうかがわれる。その一方で、非常勤講師の女性で「とてもあてはまる」は5.1%しかない。「ややあてはまる」と合わせても26%しかおらず、研究上の能力発揮において満足度の低かった非常勤講師の女性は、将来の目標についても定まらないと感じている。前項の能力発揮について、積極的な答えをしている者は、ここでも肯定的な傾向がみられた。

表6-26 自分の将来について目標が明確になっている (%)

		N	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全体		207	17.9	33.8	21.3	14.5	12.6
助手 助教 客員講師 客員助手女		49	20.4	28.6	26.5	8.2	16.3
助手 助教 客員講師 客員助手男		78	21.8	47.4	11.5	10.3	9.0
非常勤講師女		39	5.1	20.5	35.9	23.1	15.4
非常勤講師男		41	19.5	26.8	19.5	22.0	12.2
女性	女性全体	87	13.8	25.3	31.0	14.9	14.9
	25～29歳	15	6.7	33.3	26.7	13.3	20.0
	30～34歳	36	27.8	25.0	33.3	8.3	5.6
	35～39歳	14	7.1	28.6	21.4	14.3	28.6
	40～44歳	8	0.0	37.5	25.0	37.5	0.0
	45歳以上	14	0.0	7.1	42.9	21.4	28.6
男性	男性全体	118	21.2	40.7	13.6	14.4	10.2
	25～29歳	33	24.2	48.5	6.1	15.2	6.1
	30～34歳	44	18.2	38.6	22.7	11.4	9.1
	35～39歳	24	16.7	58.3	4.2	4.2	16.7
	40～44歳	10	30.0	10.0	20.0	20.0	20.0
	45歳以上	7	28.6	0.0	14.3	57.1	0.0

(4) 研究生活全般の満足度

研究生活全般において満足しているかについて評価してもらった。結果は、全体では「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが45%、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」としたものが31%、「どちらともいえない」としたものが24%であった。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男性で「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」としたものが62%と多く、比較的 research life 全般の満足度が高いことがうかがわれる。一方で、非常勤講師の女性で「とてもあてはまる」としたものは0%で、「ややあてはまる」としたものを合わせても3割に満たない。研究生活全般においても、非常

勤講師の女性の満足度が低いといわざるをえない(表 6-27)。

表 6-27 研究生生活全般において満足している (%)

	N	とても あてはまる	やや あてはまる	どちらとも いえない	あまりあて はまらない	全くあては まらない
全体	207	10.1	35.3	23.7	21.3	9.7
助手 助教 客員講師 客員助手女	49	4.1	38.8	28.6	22.4	6.1
助手 助教 客員講師 客員助手男	78	14.1	47.4	23.1	12.8	2.6
非常勤講師女	39	0.0	28.2	30.8	25.6	15.4
非常勤講師男	41	19.5	14.6	12.2	31.7	22.0

(5) 研究意欲まとめ

研究意欲は全般的にきわめて高い。最も目につくのは、研究意欲の高さでは他のグループと遜色ない非常勤講師の女性が、能力の発揮・将来の目標・研究生生活全般の満足度においていずれも他より低い数値を示していることである。これは前節での指導教員への満足度では、非常勤講師の女性グループで、指導教員からの機会提供が全般的に少なくなっている傾向が観察されたことと関係しているのではないかと推察される。

全体的に、専任より非常勤が、男性より女性が低い満足度を示しているといえ、平均的な満足度が高くなるのは任期付き教員の男性グループである。

6 5. 研究生生活における悩み

本項では、研究生生活における悩みに関する事柄についてみていく。

(1) 研究(論文)の進め方

研究生生活における悩みに関して、研究(論文)の進め方について評価してもらった。結果は全体では「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としてものが6割、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが2割、「どちらともいえない」としたものが2割であった(表 6-28)。

これを職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の女性で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが6割と多い。その一方で、非常勤講師の男性で「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが35%と、他のグループと比較すると、この問題に関して悩んでいるものはそれほど多くないことがわかる。研究系統別には大きな差は見られない。

表 6-28 研究生生活の悩み：研究(論文)のすすめ方

(%)

	N	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない
全体	205	19.0	39.5	21.0	15.6	4.9
助手・助教・客員講師・客員助手女	49	30.6	36.7	18.4	12.2	2.0
助手・助教・客員講師・客員助手男	78	12.8	46.2	21.8	16.7	2.6
非常勤講師女	38	21.1	36.8	26.3	15.8	0.0
非常勤講師男	40	15.0	32.5	17.5	17.5	17.5

(2) 指導教員との関係

研究生生活における悩みに関して、指導教員との関係について評価してもらった。その結果は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが14%、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが71%、「どちらともいえない」としたものが16%であった。この問題に関しては、全体としては、多くのものはそれほど悩んではいないということがわかる(表 6-29)。

また、専門分野別に見ると、理系が多くを占める実験系・理論研究系では悩んでいるとしたものが他のグループよりも少なくなっている。職位別に見れば、任期付き教員の男性が特に高い満足度を示している。

表 6-29 研究生生活の悩み：指導教員との関係

(%)

	N	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない
全体	160	1.9	11.9	15.6	38.1	32.5
助手・助教・客員講師・客員助手女	42	2.4	14.3	14.3	40.5	28.6
助手・助教・客員講師・客員助手男	72	0.0	11.1	13.9	37.5	37.5
非常勤講師女	19	5.3	10.5	31.6	26.3	26.3
非常勤講師男	27	3.7	11.1	11.1	44.4	29.6
実験系(屋内外含む)	38	0.0	7.9	21.1	39.5	31.6
調査研究系	34	2.9	17.6	23.5	35.3	20.6
文献研究系	56	3.6	16.1	10.7	30.4	39.3
実技研究系	7	0.0	0.0	14.3	71.4	14.3
理論研究系	25	0.0	4.0	8.0	48.0	40.0

(3) 研究室内の人間関係

研究生生活における悩みに関して、研究室内の人間関係について評価してもらった。その結果は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが15%、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが74%、「どちらともいえない」としたものが11%であった(表 6-30)。

これらの数値は、昨年度実施した大学院生を対象とした全数調査では「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが23%であったのと比較すると、約8ポイント低くなっている。また、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものは64%だったので、こちらは約10ポイント高くなっている(今回は74%)。つまり、若手研究者の方が、

大学院生よりも、研究室内の人間関係については、悩んでいないということがわかる。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、非常勤講師の女性で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが3割と、他のグループよりも多い。

表 6-30 研究生生活の悩み：研究室内の人間関係 (%)

	N	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない
全体	166	2.4	12.7	10.8	37.3	36.7
助手 助教 客員講師 客員助手女	46	4.3	6.5	10.9	37.0	41.3
助手 助教 客員講師 客員助手男	73	1.4	13.7	6.8	42.5	35.6
非常勤講師女	21	0.0	28.6	28.6	23.8	19.0
非常勤講師男	26	3.8	7.7	7.7	34.6	46.2

(4) 任期後の仕事の見通し

研究生生活における悩みに関して、任期後の仕事の見通しについて評価してもらった。その結果は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが82%、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが12%、「どちらともいえない」としたものが6%であった(表 6-31)。全体的に就職の悩みは深く、若手研究者の多くが不安を抱えていることがわかる。本節を通した質問項目の中でもっともネガティブな反応が出てきており、若手研究者の最大の悩みといえるだろう。しかしながら、この項目と前節の「研究に意欲を持って取り組んでいるか」、「将来の目標が明確になっているか」などの項目は、有意な相関を示さない(Pearsonの相関係数 - 0.058, - 0.261)。就職状況がきびしい中で、意欲の高さでモチベーションを保っている若手研究者の姿が浮かびあがる。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の女性で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが92%と、特に多い。任期付き教員の多くを占める助手のポストについては、ヒアリングの中で研究室内の人事である助手職については、比較的男女差をなくす配慮がはたらいっている場合があることが分かっている(ヒアリング第5章)。指導教授に就職の世話をされたと答えた者の中でも、7割が「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」と答えており、任期付き教員の中で指導教授に就職の世話をされたものの割合が高かったこととあわせて考えると、任期付き教員の、ことに女性にとって助手・助教といった学内のポストの次の段階が問題になっていることをうかがわせる(6章-3)。

その一方で、非常勤講師の男で「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが20%と、他のグループと比較すると、多い。非常勤の間での男女差が若干みられることに関しては、ヒアリング調査で「女性の非常勤はすごく地位が不安定」であるという発言(ヒアリング調査第5章)や、若手の女性研究者が出産や育児などに際して研究の継続が危うくなるような経験をしていることが分かったことなど(ヒアリング調査第6章)と関係があるのではないだろうか。

表 6-31 研究生生活の悩み：任期後の仕事の見通し

(%)

	N	とても 悩んでいる	やや 悩んでいる	どちらとも いえない	あまり 悩んでない	全く 悩んでない
全体	205	52.2	29.8	6.3	5.9	5.9
助手・助教 客員講師 客員助手女	49	53.1	38.8	4.1	2.0	2.0
助手・助教 客員講師 客員助手男	78	51.3	29.5	6.4	7.7	5.1
非常勤講師女	38	60.5	21.1	7.9	2.6	7.9
非常勤講師男	40	45.0	27.5	7.5	10.0	10.0

(5) 研究における自分の適性

研究生生活における悩みに関して、研究における自分の適性について評価してもらった。結果は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが 36%、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが 42%、「どちらともいえない」としたものが 22%であった(表 6-32)。

これらの数値は、昨年度実施した大学院生を対象とした全数調査では「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが 49%であったのと比較すると、約 14 ポイント低くなっている。若手研究者の方が大学院生よりも、全体的に研究における自分の適性に関しては、自信を深めているといえるかもしれない。ヒアリングの中でも、就職が自分の能力を認められたという自信につながっている例が確認されており、職についていること自体がエンパワメントになっている可能性があるだろう。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の女性で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが 49%と、他のグループと比較すると多い。

また、非常勤講師の男性で「全く悩んでいない」としたものが 40%と、他のグループと比較すると突出している。非常勤講師では博士号取得後 6 年以上たっているものが 45%をしめている(第 3 章)。こうしたキャリアの長さや、また学会活動においても、非常勤講師の男性は論文執筆や研究プロジェクト参加などの経験が他よりも高かったことから、目に見える形で業績を出していることが自信と結びついているのではないかと推測される。

表 6-32 研究生生活の悩み：研究における自分の適性

(%)

	N	とても 悩んでいる	やや 悩んでいる	どちらとも いえない	あまり 悩んでない	全く 悩んでない
全体	204	9.8	26.0	22.1	25.5	16.7
助手・助教 客員講師 客員助手女	49	16.3	32.7	20.4	16.3	14.3
助手・助教 客員講師 客員助手男	78	5.1	26.9	20.5	37.2	10.3
非常勤講師女	37	10.8	27.0	21.6	32.4	8.1
非常勤講師男	40	10.0	15.0	27.5	7.5	40.0

(6) 研究と結婚・育児等を含めた将来のライフプラン

研究生生活における悩みに関して、研究と結婚・育児等を含めたライフプランについて評価してもらった。結果は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」が 71%、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」が 16%、「どちらともいえない」が 14%であっ

た。若手研究者の家族形成率の低さは第一章で述べられていたが、それが悩みとして感じられていることが分かる（表 6-33）。

これらの数値は、昨年度実施した大学院生を対象とした全数調査では「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが 63%であったのと比較すると、約 7 ポイント高くなっている。つまり、大学院生よりも年齢の高い若手研究者の方が、ライフプランの問題がより切実になり、大きな悩みになってきているということがわかる。これはヒアリング調査で、結婚や育児の問題が、それに直面するまでは実感できなかったというコメントが出てきていることと関係があるだろう。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の女性で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが 87%と、他のグループと比較して多い。任期付き教員の多くを占める助手グループは、非常勤講師よりも年齢が低いと見られ（3-1）、結婚・出産の決定を迫られるタイミングにあたっているのではないだろうか。ヒアリング調査では、結婚や出産と研究の両立について、具体的イメージが描けない悩みが女性に多く聞かれている（ヒアリング第 5 章・7 章）。

表 6-33 研究生活の悩み：研究と結婚・育児等を含めた将来のライフプランのこと（％）

	N	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない
全体	204	37.7	32.8	13.7	11.8	3.9
助手 助教 客員講師 客員助手女	49	46.9	34.7	12.2	6.1	0.0
助手 助教 客員講師 客員助手男	78	26.9	38.5	19.2	11.5	3.8
非常勤講師女	38	42.1	28.9	10.5	15.8	2.6
非常勤講師男	39	43.6	23.1	7.7	15.4	10.3

(7) 健康面

研究生活における悩みに関して、健康面のことについて評価してもらった。結果は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが 35%、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが 46%、「どちらともいえない」としたものが 20%であった。職位と性別によるカテゴリー別にみると、非常勤講師の男女で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが 4 割と、他のグループと比較するとやや多い。

(8) 家族の理解

研究生活における悩みに関して、家族の理解について評価してもらった。その結果は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが 10%、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが 76%、「どちらともいえない」としたものが 14%であった。全体としては、若手研究者の多くは、家族の理解を得て研究に取り組んでいるといえる。

(9)「家事(育児・看護)のために研究が十分できない」

研究生活における悩みに関して、家事(育児・介護)のために研究が十分できないことについて評価してもらった。結果は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが22%、「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが61%、「どちらともいえない」としたものが17%であった。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、非常勤講師の女で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが4割と、他のグループと比較して多い。また、任期付き教員の女で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものも3割である。対照的なのが、任期付き専任の男の悩みの低さである。任期付き専任は無配偶者の割合が高く、表6-34の中で最も悩みの低い傾向を示している未婚男性の傾向が反映されているといえよう。また既婚の場合も、ヒアリングで確認された男性に課される最も強い家庭規範が、稼得役割であったことを考えれば(ヒアリング第6章)比較的收入面で安定しているこのグループの男性は、配偶者に家事を引き受けてもらいやすいのかもしれない。

この問題に関しては、男性よりも女性の方が悩む傾向があり、未婚者より既婚者が悩む傾向にある(表6-34)。さらに、回答数が少ないために参考程度の数字にとどまるが、子どもがいるものの方がいないものよりも悩む傾向にあるようだ。面白いのは、男性はことに結婚という変数でみれば、それほど影響を受けていないように見えることである。また、前項で家族の理解が少ないことに「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものの6割弱が、この項目でも「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」と答えており、理解の多寡は具体的な研究時間の圧迫となってあらわれることがわかる。

表6-34 研究生活の悩み：家事(育児・看護)のために研究が十分できない (%)

		N	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない
全体		204	5.4	16.2	17.2	20.6	40.7
助手 助教 客員講師 客員助手女		49	8.2	24.5	20.4	16.3	30.6
助手 助教 客員講師 客員助手男		78	0.0	10.3	19.2	24.4	46.2
非常勤講師女		37	10.8	27.0	16.2	18.9	27.0
非常勤講師男		40	7.5	7.5	10.0	20.0	55.0
未婚	未婚全体	114	1.8	8.8	18.4	17.5	53.5
	女性	43	2.3	11.6	20.9	20.9	44.2
	男性	71	1.4	7.0	16.9	15.5	59.2
有配偶 (事実婚含む)	既婚全体	85	10.6	24.7	16.5	23.5	24.7
	女性	40	17.5	37.5	17.5	12.5	15.0
	男性	45	4.4	13.3	15.6	33.3	33.3
子あり	子あり全体	37	13.5	24.3	21.6	27.0	13.5
	女性	17	17.6	35.3	23.5	11.8	11.8
	男性	20	10.0	15.0	20.0	40.0	15.0
子なし	子なし全体	167	3.6	14.4	16.2	19.2	46.7
	女性	69	7.2	23.2	17.4	18.8	33.3
	男性	98	1.0	8.2	15.3	19.4	56.1

(10)「仕事のために研究が十分できない」

研究生活における悩みに関して、仕事のために研究が十分できないことについて評価してもらった。結果は、全体では、「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが45%、

「あまり悩んでいない」、「全く悩んでいない」としたものが40%、「どちらともいえない」としたものが16%であった(表6-35)。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、非常勤講師の女性で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたものが6割と、他のグループに比較して多い。また、非常勤講師の男性で「とても悩んでいる」、「やや悩んでいる」としたのも55%である。表6-35からは、週のあたりの担当授業数が6コマ以上になると、途端に悩みが大きくなっていることが分かる。任期付き教員の7割の週あたり担当時間数は週5コマ以内であるが、非常勤講師は週に6コマ以上を担当している者が過半数を占めている。担当コマ数11コマ以上という者も3割を超えており、中でも女性は担当コマ数が、男性に比べて多い傾向があった(3-1、5-2)。これは非常勤講師の方が、任期付き教員よりも仕事との両立に関する悩みが深く、また、非常勤講師の中でも女性のほうが男性よりも悩んでいると見られる本項の結果を説明するものだろう。また、6-1の、学期中の研究時間についての結果も同様である。

表6-35 担当コマ数・仕事のために研究が十分できない (%)

	N	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない
全体	124	20.2	35.5	16.1	17.7	10.5
1～5コマ	68	8.8	33.8	19.1	23.5	14.7
6～10コマ	28	25.0	42.9	17.9	14.3	0.0
11～20コマ	24	41.7	33.3	4.2	8.3	12.5
21コマ以上	4	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0

(11) 研究の悩みまとめ

全体を通して、若手研究者の抱えるもっとも大きな問題は、任期後の就職の見通しが立たないことであるといえよう。また、出産・育児などを含めたライフプランの見通しも立たないとしている者も非常に多く、公私共に先の見えない状態に置かれていることがわかる。

ここでも専任より非常勤が、男性より女性が悩む傾向が見られたが、ことに「家事(育児・看護)のために研究が十分できない」、「仕事のために研究が十分できない」の質問について、非常勤講師の女性の悩みが他のグループよりも深い。これは、前節で、非常勤講師女性が研究において能力を十分に発揮できていないと感じていたことと一致する。任期後の見通しなどでも、同じ非常勤講師の男性に比べ、さらに低い割合を示している。健康面などでも非常勤講師は男女とも不安を感じている割合が専任より高く、業務負担・家庭生活との両立の間で気力・体力ともに緊張を強いられている可能性を示している。

これに対し、研究者としての適性・ライフプランといった将来像にかかわる項目では、年齢的に若いことがあってか任期付き専任の女性の悩みが深くなっていた。対照的に任期付き専任男性の不安は、どの項目でも他のグループよりも低くなっている。

6 6. 相談相手

本項では、研究生活で困ったり悩んだりした時に頼りにする相談相手に関してみていく。

(1) 職場の先輩・同僚

相談相手に関して、職場の先輩・同僚について評価してもらった。結果は、全体では、「非

常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが5割、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが3割、「どちらともいえない」としたものが23%であった(表6-36)。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の女性で「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが57%と、他のグループと比較して、やや多い。その一方で、非常勤講師の男女で、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが36%と、他のグループと比較して、やや多かった。

表 6-36 相談相手・職場の先輩・同僚 (%)

	N	非常に頼りにしている	やや頼りにしている	どちらともいえない	あまり頼りにしていない	全く頼りにしていない
全体	194	11.3	37.6	22.7	17.5	10.8
助手・助教 客員講師 客員助手女	46	8.7	47.8	19.6	15.2	8.7
助手・助教 客員講師 客員助手男	74	17.6	32.4	27.0	10.8	12.2
非常勤講師女	38	7.9	39.5	15.8	28.9	7.9
非常勤講師男	36	5.6	33.3	25.0	22.2	13.9

(2) 現在の(かつての)指導教員

相談相手に関して、現在の(かつての)指導教員について評価してもらった。結果は、全体では、「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが6割、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが30%、「どちらともいえない」としたものが13%であった(表6-37)。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男で「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが67%と、他のグループと比較して多い。

その一方、非常勤講師の女性で「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが50%と、他のグループと比較して多い。また、非常勤講師の男性で「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものも41%と、比較的多い。これは、先述の指導教員に対する満足度や、指導教員がロールモデルとなったかどうかの質問に、非常勤講師のグループで否定的な答えをするものが多かったことと一致する。また、非常勤講師は、第1章の記述から分かるように博士課程修了後の年数が長い者が多く、指導教員との関係が薄くなっているのかもしれない。

表 6-37 相談相手：現在の(かつての)指導教員 (%)

	N	非常に頼りにしている	やや頼りにしている	どちらともいえない	あまり頼りにしていない	全く頼りにしていない
全体	191	28.3	28.8	13.1	16.8	13.1
助手・助教 客員講師 客員助手女	47	23.4	31.9	23.4	14.9	6.4
助手・助教 客員講師 客員助手男	78	38.5	28.2	11.5	14.1	7.7
非常勤講師女	32	15.6	25.0	9.4	25.0	25.0
非常勤講師男	34	23.5	29.4	5.9	17.6	23.5

(3) 研究室(該当しない場合は研究科)の仲間・先輩

相談相手に関して、研究室(該当しない場合は研究科)の仲間・先輩について評価してもらった。その結果は、全体では、「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが6割、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものと、「どちらともいえない」としたものがそれぞれ2割であった。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の男性で「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが66%と、他のグループと比較して多い。その一方で、非常勤講師の男女で、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが32%と、他のグループと比較して多い。

表 6-38 相談相手：研究室(該当しない場合は研究科)の仲間・先輩 (%)

	N	非常に頼りにしている	やや頼りにしている	どちらともいえない	あまり頼りにしていない	全く頼りにしていない
全体	189	15.3	41.8	20.1	14.8	7.9
助手 助教 客員講師 客員助手女	47	10.6	46.8	14.9	17.0	10.6
助手 助教 客員講師 客員助手男	77	20.8	45.5	22.1	7.8	3.9
非常勤講師女	30	13.3	26.7	26.7	26.7	6.7
非常勤講師男	35	11.4	40.0	17.1	17.1	14.3

(4) 研究室以外(学会など)で同領域を研究する仲間・先輩・教員

相談相手に関して、研究室以外(学会など)で同領域を研究する仲間・先輩・教員について評価してもらった。結果は、全体では、「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが54%、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが21%、「どちらともいえない」としたものが26%であった。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の女性で「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが67%と、他のグループと比較して多い。その一方で、非常勤講師の女性で「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが27%と、他のグループと比較してやや多い。

(5) 家族(配偶者)

相談相手に関して、家族(配偶者)について評価してもらった。その結果は、全体では、「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが56%、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが25%、「どちらともいえない」としたものが18%であった。

職位と性別によるカテゴリー別にみると、任期付き教員の女性で「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが7割と、他のグループと比較して多い。その一方で、非常勤講師の女性で「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが3割と、他のグループ(平均2割弱)と比較してやや多い。

(6) 家族(親・きょうだい)

相談相手に関して、家族(親・きょうだい)について評価してもらった。その結果は、全体では、「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが3割、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが4割強、「どちらともいえない」としたものが2割であった。

この項目は、相談相手全体の中で、「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものの割合が最も低い。また、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものの割合が、「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものの割合を上回っている唯一の項目である。研究者としてのキャリアを積み始めた若手研究者は、親やきょうだいをさほど頼りにすることなく、研究活動に取り組んでいるといえるかもしれない。また、今回の回答者層がすでに生育家族をでて、あらたな家族を形成するライフステージにあることのあらわれとも読めるだろう。

(7) 友人・恋人

相談相手に関して、友人・恋人について評価してもらった。その結果は、全体では、「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものが5割、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものが3割、「どちらともいえない」としたものが2割であった。

(8) 相談相手まとめ

以上みてきたように、相談者に関しては、「非常に頼りにしている」、「やや頼りにしている」としたものの割合がもっとも高いものは、家族(配偶者)であった。それに次いで割合の高いものが、現在の(かつての)指導教員、そして研究室(該当しない場合は研究科)の仲間・先輩であった。それに対して、「あまり頼りにしていない」、「全く頼りにしていない」としたものの割合がもっとも高いものは、家族(親・きょうだい)であった(表 6-39)。

性別で見れば、全般的な傾向として、女性は指導教員・先輩・同僚・研究室の仲間などよりも、配偶者・親・きょうだい・友人・恋人など私的領域の相談者を頼る傾向があり、男性はその逆である。但し女性の中でも温度差があり、非常勤講師の女性は指導教官・職場の同僚・研究室の仲間について、より頼りにしていないと答えがちな傾向が見られた。

任期付き教員に比べ、非常勤講師で(かつての)指導教員や研究室、職場の先輩・同僚などについて頼りにしていないとする割合が高くなっているのは、同僚の顔が見えにくく、勤務先があちこちにちらばっている勤務形態と関係があるのかもしれない(ヒアリング第3章)。また、研究系統別に見ると、就職の過程、研究費の出所などから指導教員との関係が深いと推測される実験研究系について、他の研究系統と比較して指導教員や研究室の仲間を頼りにしているという結果はでなかった(表 6-40)。関係が密な相手が、必ずしも悩みの相談相手とはなりえないということなのかもしれない。

表 6-39 相談相手

職場の先輩・同僚

	N	非常に頼りにしている	やや頼りにしている	どちらともいえない	あまり頼りにしていない	全く頼りにしていない
全体	194	11.3	37.6	22.7	17.5	10.8
女性全体	84	8.3	44.0	17.9	21.4	8.3
男性全体	110	13.6	32.7	26.4	14.5	12.7
現在の(かつての)指導教員						
全体	191	28.3	28.8	13.1	16.8	13.1
女性全体	79	20.3	29.1	17.7	19.0	13.9
男性全体	112	33.9	28.6	9.8	15.2	12.5
研究室の仲間・先輩						
全体	189	15.3	41.8	20.1	14.8	7.9
女性全体	77	11.7	39.0	19.5	20.8	9.1
男性全体	112	17.9	43.8	20.5	10.7	7.1
研究室以外で同領域を研究する仲間・先輩・教員						
全体	195	13.8	40.0	25.6	14.9	5.6
女性全体	82	14.6	39.0	24.4	14.6	7.3
男性全体	113	13.3	40.7	26.5	15.0	4.4
家族(配偶者)						
全体	141	27.0	30.5	17.7	11.3	13.5
女性全体	64	35.9	29.7	12.5	9.4	12.5
男性全体	77	19.5	31.2	22.1	13.0	14.3
家族(親・きょうだい)						
全体	198	10.6	21.7	22.2	19.2	26.3
女性全体	83	12.0	30.1	21.7	15.7	20.5
男性全体	115	9.6	15.7	22.6	21.7	30.4
友人・恋人						
全体	196	13.8	34.2	21.9	16.3	13.8
女性全体	85	14.1	38.8	16.5	18.8	11.8
男性全体	111	13.5	30.6	26.1	14.4	15.3

表 6-40 研究系統別・相談相手：現在の(かつての)指導教員 (%)

	N	非常に頼りにしている	やや頼りにしている	どちらともいえない	あまり頼りにしていない	全く頼りにしていない
全体	191	28.3	28.8	13.1	16.8	13.1
実験系(屋内外含む)	43	25.6	34.9	16.3	16.3	7.0
調査研究系	41	26.8	29.3	12.2	19.5	12.2
文献研究系	70	31.4	21.4	11.4	18.6	17.1
実技研究系	8	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0
理論研究系	29	27.6	37.9	10.3	6.9	17.2
研究系統別・相談相手：研究室(該当しない場合は研究科)の仲間・先輩 (%)						
全体	189	15.3	41.8	20.1	14.8	7.9
実験系(屋内外含む)	42	23.8	33.3	21.4	14.3	7.1
調査研究系	40	10.0	40.0	17.5	22.5	10.0
文献研究系	72	15.3	38.9	20.8	15.3	9.7
実技研究系	8	12.5	50.0	25.0	12.5	0.0
理論研究系	27	11.1	63.0	18.5	3.7	3.7

6 7. 小括

若手研究者全体として、研究意欲は高く、学会活動などにも熱心に取り組んでいる姿がみられた。反面、現在の研究生活に対する満足度は総じて低い。これは、任期終了後の就職やライフプランの見通しに対する強い不安を反映したものといえよう。仕事や家庭生活との両立への不安感があることと関係しているようである。また、任期付き教員の男の満足度がどの項目も高い一方で、非常勤講師の女の満足度がどの項目でも低く、対照的であった。全般的に、任期付き専任よりも非常勤で、男性よりも女性で、満足度は低くなり、不安や不満は高まる傾向がある。

任期付き教員は非常勤講師と比べ、指導教員との関係がうまくいっているケースが多いと思われ、就職や研究費などの便宜を受けている。勤務先で研究を行えることも多く、勤務先からの研究費支給も大部分が受けていることなど非常勤講師に比べれば有利な研究条件にあるといえる。しかし、任期後の就職やライフプランについては、不安の軽減があまりみられないことから、現在の有利な条件が将来につながるものとしてはあまりとらえられていないようにみえる。また、研究資金などの項目では、任期付き教員間でも男女差があり、男性のほうが援助を受けている者が多い傾向にあったし、任期付き教員の女性は能力発揮やライフプランの見通しについて男性よりも困難を覚えていることがうかがわれる。

非常勤講師は、業務負担や資金の獲得で研究上の困難を抱えており、既婚者の割合が高くなり、家庭生活の圧迫もある。指導教員などを通じての就職・成果発表・研究・人脈形成の機会提供も少なく、指導教員への満足度も低くなっている。ことに女性の非常勤講師は、能力の発揮について仕事や家庭による阻害を受け、研究資金面や大学・勤務先での人間関係上も問題を感じているケースが多くなっており、同じ非常勤の中でも不利な立場におかれていると感じていることがほぼ全ての項目であらわになった。

また、研究系統別に見ると、理系、ことに実験研究系は就職・研究費・成果発表・人脈形成など研究生生活の多くの面で指導教員との関係が非常に深く、大半が何らかの形で共同研究を行っている。研究費も比較的多く獲得しており、私費の持ち出しが少ない。研究を行う場所も大学内の勤務先や実験室が半数以上を占めており、こうした施設での設備利用が研究に不可欠であると思われる。今回の非常勤講師回答者には理系が大変少なかったことから、こうした条件が任期付き教員と非常勤の間でどう異なってくるのかは分からなかった。調査研究や文献研究を行っている文系研究者の間では、対照的に自宅や図書館での勉強が主流で、個人研究者が多く、ほとんどのものが調査費を持ち出していた。

以上から、全体として就職やライフプランの実現がきびしい状況にある若手研究者でも、受けられている支援にはグループによる明らかな濃淡があり、文系・(理系の中での)理論研究・非常勤・女性といった諸要素が、より研究継続に不利な影響を及ぼしていることが明らかになった。

(河野昌広・熱田敬子)

第7章 支援・男女共同参画

本章では、男女共同参画に関する現状認識とその実現に向けて必要な支援ニーズについて、以下の5項目の調査結果をもとに分析する。

- 早稲田大学における女性教員の比率に対する意見
- 目標値を定めて女性研究者比率を上げることにに対する意見
- 大学で研究を継続する上で必要な支援
- 男女共同参画のための組織・活動に対する意見
- 研究と出産・育児の両立の実態と支援ニーズ

7-1. 女性教員比率に対する評価

2006年4月現在、早稲田大学の専任女性教員比率は13.9%（助手を含む）10.5%（助手を除く）である（教員数、博士課程および修士課程在籍者数と女性比率は、付録の調査票・問43の表1、表2、表3を参照ください）。この現状をどう評価するかをたずねたところ、全体で25%が「かなり問題だ」と答え、「やや問題だ」とあわせると半数以上が問題視していることがわかった。逆に「それほど問題ではない」、「全く問題ではない」と回答したものは全体の2割にすぎなかった。回答の内訳をみると、女性のほうが男性よりも現状を問題だと捉えていることがわかる。とくに非常勤講師の女性の55%、任期付き教員女性の4割が「かなり問題だ」と回答しているのに対し、男性の場合はそれぞれ15%、8%のみとなっており、問題視しないものが非常勤講師男性では4割を超えている。現状に対して、性別によって大きな違いがあることがはっきりと示された。また職種ごとにみると、非常勤講師のほうが現状を問題視しており、「かなり問題だ」が男性では任期付き教員の約2倍となっている（表7-1）。この結果を院生調査と比較すると、「かなり問題だ」が7ポイント高いが、それ以外はほぼ類似した結果となった（院生調査では、「かなり問題だ」18.2%、「やや問題だ」25.8%、「どちらともいえない」30.3%、「それほど問題ではない」16.6%、「全く問題ではない」9.1%）。また性別では院生調査の結果と同様に、女性のほうが現状を問題視する割合が高い傾向がみられた。

表7-1 早稲田大学の専任女性教員比率の現状に対する評価 (%)

	N	かなり 問題だ	やや 問題だ	どちらとも いえない	それほど 問題ではない	全く 問題ではない
全体	207	25.1	26.6	28.5	14.5	5.3
任期付き教員女	49	36.7	36.7	20.4	6.1	0.0
任期付き教員男	78	7.7	21.8	46.2	16.7	7.7
非常勤講師女	40	55.0	27.5	12.5	5.0	0.0
非常勤講師男	40	15.0	22.5	20.0	30.0	12.5

サンプルが少ないため参考程度にしかならないが、年齢と性別ごとにみると、女性の45歳以上では8割、40～44歳では5割、35～39歳でも4割が「かなり問題だ」としているが、

20代では「かなり問題だ」「やや問題だ」をあわせても5割程度にとどまっている。男性でも同様に、45歳以上では約3割が「かなり問題だ」とし、「やや問題だ」まであわせると6割弱が問題視しているが、20代、30代では「かなり問題だ」「やや問題だ」をあわせてもそれぞれ2割、3割程度にとどまるなど、それほど問題視していない。30代前半では1割強が「全く問題ではない」としている(表7-2)。また博士課程修了後年数との関連をみると、修了後5年以上では半数以上が現状を問題視している(表7-3)。つまり男女ともに博士課程を修了し、年齢が上がるほど、現状を問題視しており、とりわけ女性でそれが顕著であるといえるだろう。

表7-2 年齢・性別と早稲田大学の専任女性教員比率の現状に対する評価 (%)

		N	かなり問題だ	やや問題だ	どちらとも いけない	それほど 問題ではない	全く 問題ではない
女性	25～29歳	15	20.0	33.3	26.7	20.0	0.0
	30～34歳	36	38.9	44.4	13.9	2.8	0.0
	35～39歳	14	42.9	21.4	28.6	7.1	0.0
	40～44歳	8	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0
	45歳以上	15	80.0	13.3	6.7	0.0	0.0
男性	25～29歳	33	3.0	18.2	54.5	18.2	6.1
	30～34歳	44	9.1	25.0	34.1	18.2	13.6
	35～39歳	24	8.3	20.8	33.3	29.2	8.3
	40～44歳	10	30.0	20.0	20.0	20.0	10.0
	45歳以上	7	28.6	28.6	14.3	28.6	0.0

表7-3 博士課程修了後年数と早稲田大学の専任女性教員比率の現状に対する評価 (%)

	N	かなり問題だ	やや問題だ	どちらとも いけない	それほど 問題ではない	全く 問題ではない
全体	147	25.9	23.1	28.6	15.0	7.5
3年以内	82	18.3	20.7	36.6	18.3	6.1
5年以内	27	37.0	25.9	14.8	11.1	11.1
6年以上	38	34.2	26.3	21.1	10.5	7.9

上記の回答理由を自由記述でたずねたところ、以下のような結果が得られた。前回の院生調査でも同一の質問をしているが、回答理由は類似していた。前回の調査では、提示した情報では判断材料に欠けるとの意見が多くみられたため、今回は大学院生および専任教員の女性比率を一覧表で提示したこともあり、前回よりも具体的な回答理由が増えた。

(1) 「かなり問題だ」「やや問題だ」と回答した理由

院生の男女比率に比べ、専任教員の女性比率が少ない

現状を問題視した者の約半数は、「修士・博士課程在籍者における女性比率に比べて専任教員の女性比率が明らかに少ない」(助手・女)という理由であった。さらに「助手までは女性もかなり比率が良いが、専任となると、とたんに差が開きすぎるのは問題」(助手・女)といったように、研究者としてのキャリア階段を登っていくにつれ女性比率が下がってい

くことを理由に挙げた者も複数みられた。例えば、次の回答理由は特徴的である。

- 女性の占める割合が少ないことも問題だが、修士 博士 助手 専任という順で並べた場合に一定の率であってしかるべきなのに、助手から専任になるにおいて大幅に率が減少していることが理由である。助手のポストに就いている間、もしくは専任になるにあたり、女性という性別を根拠としたなんらかの理由があるのだと思う。(助手・女)
- 文系大学院で男女の比率(半々)に対して、文系学部の女性の専任がこれほど少ないのはかなり問題だ。教育の場で男女平等を唱える大学も、組織としては男性を優遇する社会であることがわかる。(非常勤講師・男)

教育上、問題がある

次に多かった理由として、教育面での影響や問題があげられた。具体的には、女子学生への理解や配慮が十分でない、さらに女子学生が同性の教員に相談できない状況が考えられている。

- 教育面において、偏りが出る可能性がある。また職場としても、女性が働きやすいとは言えない環境であることが予想されるため。(助手・女)
- 男性教員が多いことによる女子学生に対する無理解が非常に目立つ。たとえば、妊娠3ヶ月前の学生に「出産はまだまだ先なのだから」と大きな負担を課すなど。3ヶ月前であれば既に安定期は過ぎているはずなのだが、そういった認識がそもそも欠如している。また、同様の理由で女性職員に対する対応も不適切なことが多いように思われる。(客員講師・女)
- 博士課程、助手の女性比率に比べても専任教員の女性比率は低すぎる。学生が卒論、修論、博士論文執筆という大きなプロジェクトに取り組む際に、生活面や心身の問題は発生しがちである。その際に気軽に相談できる同性の女性教員が全くいない。ほとんどいない状況は大きな問題である。学生比率に相当する女性の専任教員の存在が望まれる。また、助手と専任教員の女性比率の格差も非常に大きい。女性がなかなか専任職に就けないことを示しているのではないか。専任職嘱任に当たって女性排除の気風があるとすれば大きな問題である。(客員講師・女)

女性の能力発揮の機会が保証されていない

さらに、こうした状況は、「女性研究者の能力を発揮する機会を奪っている」(非常勤講師・女)「女性にも能力を持つ人が多いが、うまく育てられていないか、機会が均等に与えられていないように感じる」(助教・男)といったように、機会の不平等を指摘する声もあった。

その他にも、「人権としての男女平等上の問題だけでなく、数字上の男女比の著しい偏り

は、国際的にみて、信頼できる研究機関でないことのあらわれとみなされる。(非常勤講師・女)、「本学のような有名私大の女性の低比率は、日本全体の傾向を左右するから」(助教・男)といったように、国際的な視点やわが国における本学の位置や役割からみて問題であるといった理由を挙げる者も少なくなかった。

(2)「どちらともいえない」と回答した理由

「どちらともいえない」と回答した理由をみると、「女性だからなのか、個人的な問題なのかわからないため」(助手・男)、「この男女差の有意性、原因(差別、世代など)が不明だから」(助教・男)、「女性比率が少ないのは確かだが、全ての事例が男女差別によるものなのかどうか不明であるため」(助手・男)といったように、調査票で提示した表(数値)から問題だとは判断できない、あるいは原因が性別に起因するのか判断できないことをあげた者が多数を占めた。

その他に、「確かに少ないとは思いますが、世代・分野によって女性の進学率も違うので、現在の助手・学生世代と教員世代を直接比較することは難しいのではないかと考える」(客員講師・女)といったように、世代差や時代背景等も考慮しなければ判断できないという理由を挙げる者もいた。さらに、女性は男性とは異なるキャリアパスや事情があることを理由とした者もいた。

- 女性は特に出産と育児で年齢的なバイアスがかかるため、男性とは異なるキャリアパスがあると思う。託児所や休職中のポスト、待遇が整備されなければ職業人として社会生活を送ることは障害が多い。マジョリティーが男性であり、また女性と働くことに慣れていない世代が残っている昨今、異性間の上司や同僚との距離のとり方は、経験的に身につけるのみでは手薄であると思う。できれば、専門家からのアドバイスを伺い、実践に生かしたい。結論として、女性の比率が少ないことは、能力の問題に帰着することは難しく、男性と異なるキャリアパスや組織構成に依拠していると思う。(助手・女)

(3)「それほど問題ではない」「全く問題ではない」と回答した理由

現状を問題ではないとみる主な理由としては、第1に、「博士課程に進む女性が少ないのだから、仕方がない」(助手・女)、「研究職を求める女性の絶対数が、そもそも男性に比べ、少ないと思われるから」(非常勤講師・男)といったように、研究者を志望する女性が少ないこと、第2に、「性別は研究者としての能力とは無関係です」(非常勤講師・男)というように、研究能力と性差とは無関係であること、第3に、「学部によって女性の比率が違うので、あまり問題と感じません」(非常勤講師・女)というように、分野ごとに男女比率が異なることなどがあがった。

その他に、「世代格差もあるのでは。現在、専任教員格の世代にとっては研究の継続は女性には難しかったかもしれないけれど、30年後には女性比率は上がると思います」(非常勤講師・女)と将来的に改善されるだろうとみる者や、「長期的には、男女比はほぼ均衡すべ

きと考えるが、女性の社会進出に関して、大学は、他の社会分野と比較すれば、きわめて公正な状況にあると思われ、現状の女性比率が差別的な行為によってもたらされているとは思われないため」(助教・男)というように、現状は問題ではなく、むしろ他と比較して肯定的な判断をしている者もいた。

反対に、「女性というだけで採用・昇進の際に優遇されているケースも多いので、むしろ男性の方が不利益をこうむっていると思う」(非常勤講師・男)という回答理由もみられた。

7-2. 目標値を定めて女性研究者比率を上げることにに対する意見

早稲田大学では女性教員比率のアンバランスを是正するために、国立大学協会が申し合わせた目標(2010年に女性教員比率を20%とする)を参考にしながら、目標値(全体で25%、理工系で15%)を設定して、男女共同参画室の開室や助成研究者支援総合研究所を開設するなど、女性専任教員の比率を増やすための支援事業を行っている。こうした活動についてどのように考えるかをたずねた。その結果、全体の約半数が「賛成」と回答し、「反対」が15%、「わからない」が3割弱であった(表7-4)。

院生調査と比較してみると、「賛成」が8ポイント高く、「反対」が4ポイント低くなっている。院生調査時とは基本属性やカテゴリーが異なるため、単純に比較できないが、「賛成」する女性のポイントも軒並み7割近くにまで達している(院生調査では、「修士女」61.6%、「博士1-3年女」59.6%、「博士4-6年女」62.5%)。

また参考程度ではあるが、年齢と性別ごとにみても、女性は軒並み5割を超え、45歳以上では9割、40~44歳で5割、35~39歳と20代で6割、30~34歳では7割にもものぼった。他方で、男性でも45歳以上で6割、40~44歳、25~29歳、30~34歳で約4割、35~39歳で3割が「賛成」であった。しかし女性はどの年代でも1割にも満たない「反対」が、男性では20代で2割、30代から40代前半の3割が「反対」だとしている(表7-5)。なお博士課程修了後年数との関連では、修了後年数の長さや女性専任教員の比率を増やすための支援への是非については、とくに大きな差はみられなかった(表7-6)。

表7-4 女性専任教員の比率を増やすための支援事業に対する意見 (%)

	N	賛成	反対	わからない
全体	206	51.9	15.0	33.0
任期付き教員女	48	68.8	2.1	29.2
任期付き教員男	78	41.0	21.8	37.2
非常勤講師女	40	67.5	2.5	30.0
非常勤講師男	40	37.5	30.0	32.5

表 7-5 性別・年齢別女性専任教員の比率を増やすための支援事業に対する意見（％）

		N	賛成	反対	わからない
女性	25～29 歳	15	60.0	6.7	33.3
	30～34 歳	35	74.3	0.0	25.7
	35～39 歳	14	57.1	7.1	35.7
	40～44 歳	8	50.0	0.0	50.0
	45 歳以上	15	86.7	0.0	13.3
男性	25～29 歳	33	42.4	21.2	36.4
	30～34 歳	44	38.6	25.0	36.4
	35～39 歳	24	33.3	29.2	37.5
	40～44 歳	10	40.0	30.0	30.0
	45 歳以上	7	57.1	14.3	28.6

表 7-6 博士課程修了後年数 と女性専任教員の比率を増やすための支援事業に対する意見（％）

	N	賛成	反対	わからない
全体	146	47.9	15.1	37.0
3 年以内	82	48.8	13.4	37.8
5 年以内	27	51.9	18.5	29.6
6 年以上	37	43.2	16.2	40.5

女性専任教員の比率を増やすための支援事業についての賛否について、その理由をたずねたところ、以下のような回答が得られた。

(1)「賛成」の回答理由

女性専任教員の比率を増やすための支援事業に賛成だと回答した理由をみたところ、以下の 5 項目に要約できると思われる。回答理由の内容は院生調査とほぼ同じ結果であった。

女性の能力発揮ができていない

この問いに対し、7 割近い女性が「賛成」だと回答したが、その主な理由としては、第 1 に、「女性研究者の就職は非常に厳しい状況」(助手・女)、「現在のままでは女性の力が生かされる機会が不当に少ない」(非常勤講師・女)ため、女性専任教員の比率を増やすための支援は、「研究を続けていく上で心強い」(助手・女)、「女性のやる気につながる」(非常勤講師・女)というように、女性の研究意欲を向上させ、能力発揮の場を確保できることにつながると考えていることによる。

- 早稲田ではありませんが、結婚・出産後、社会人として博士課程へ進み、研究・仕事を進めてきましたが、その個人的状況に対して揶揄・誹謗等を実際に経験しており、まだまだ女性に対する理解があるとは思えません。せめて、数の内で女性を増やし、女性が働きやすく、研究しやすい環境を作るのは大切だと思います。(非常勤講師・女)

- 今後の女性研究者や女子学生の育成のためにも「働く女性・母親」のロールモデルとして女性教員が増えることはいいことであると思う。(客員専任・女)

男性側からも、「研究能力のある女性研究者が就職困難な状況があるとすれば問題である」(非常勤講師・男)ため、「機会均等に向かうプロジェクトは非常に重要なことだと考えられる」(助手・男)という回答理由があがった。さらに「能力を持つ女性に活躍して欲しいから」(助教・男)「新しい価値観が広がる可能性がある」(助教・男)「男女比のバランスがよい職場は活気があるから」(非常勤講師・男)のように、女性の専任教員比率があがることによるメリットをあげた者もいた。

現状をかえるには積極的な施策が必要

第2に、「女性の比率が現状において低すぎる」(助手・男)ため、「制度的・意識的な問題も含めた積極的な支援がなければこのアンバランスの是正は難しい」(非常勤講師・女)「当分は、積極的な働きかけが必要だと考える」(助手・男)「現場の研究者個人と大学をつなぐ中間組織の存在は必要不可欠」(助手・男)というように、現状を改善するためには多少強引な施策が必要だという理由である。

- 単純に男女比のバランスをそろえるためにというのに抵抗がある人もいると思うが、そもそも強引なこ入れをしないかぎり、現時点でおきているアンバランスは解消されることはないので、あえて賛成。しかし、行き過ぎた人事が行われるようであれば問題だとも思う。(非常勤講師・女)
- 公平な支援事業を通じて大学の質向上となるなら賛成。ただし、数値目標達成のために質を下げるなら反対。(非常勤講師・男)

このように、「強引なこ入れ」は必要だとしながらも、男性への逆差別や採用の不透明さを増大させるようなやり方には反対する声も少なくなかった。

現状の改善につながる

第3に、女性の専任教員の比率が少ないという問題の解消は、公正な採用や選考方法の透明化や、女性にとって働きやすい環境づくり、介護支援など将来的な問題への対処など、大学や研究者が直面している問題の改善にもつながるとする理由である。

- 後期課程在籍者と専任教員の女性比率に差がありすぎるのは、採用の段階で何らかの意図(=男性を採る)が働いていると思われる。そのため、公正な採用(たとえば性別や名前を隠して業績のみで審査する、など)を進める方向での支援は必要だと考えるから。(客員専任・女)
- さまざまな社会的要因により、女性教員の数が不当に低かったのだから、とりあ

えずは数値目標を決めるのはいいことだと思う。このことは、男女にかかわらず専任の選考方法の透明化にもつながると思う。将来的にはさらに女性の割合を増やすべきだと思う。(非常勤講師・女)

- まずは、女性教員の数を増やすことから、女性が働きやすい環境づくりの一步が始まると思うので。(助手・女)
- 出産育児などのライフサイクルを織り込んだ上で、研究の世界に復帰できるような受け入れ体制作りは全学として取り組むべき課題であると思える。なお、遠くない将来、「女性支援」のみならず、家庭で要介護の家族を抱えた教職員を支援する体制作りが急務となるだろう。発展的改組の必要が予想される。(非常勤講師・男)

数値目標よりも女性への支援の充実を求める

第4に、女性教員の比率をあげることだけではなく、女性研究者への支援そのものを充実してほしいという意見もみられた。

- いいことだと思うが、ただ人数を増やすだけでなく、支援体制に力をいれてほしいと思う。(助手・女)
- 女性教員の比率を増やすだけではなく、女性のキャリアディベロプメントのためのセミナーを開催するなど、側面支援もしてほしい。就職できるか、だけが問題なのではなく、そこにいたるまでに女性が越えなければならないハードルは非常に高い。(客員専任・女)

大学の役割・社会的義務

最後に、「グローバル、留学生受け入れ強化などを掲げる大学として、国際的基準に合うように努力していくべきだから」(非常勤講師・女)、「社会的義務として当然すべきこと」(助手・男)、「社会の流れに適應している」(助手・男)というように、社会全体の動向や大学の社会的な役割や位置づけ、および国際的な研究環境などを考慮した場合にこうした支援が必要であるため賛成だという理由であった。

(2)「反対」の回答理由

女性専任教員の比率を増やすための支援事業に対し、女性は2%余りとどまったのに対し、男性の任期付き教員の2割強、非常勤講師の3割が「反対」だと回答するなど、性別によって大きく意見が分かれた。

反対の回答理由をみたところ、大きく以下の3項目に要約できると思われる。

男性への逆差別になる

最も多かったのは、「そもそもの研究者を志す女性が少ないだけで、恣意的に増やす必要は無い」(助手・男)にもかかわらず、女性を優遇することは、男性への逆差別になるからという理由であった。これは院生調査のときは4番目に多い回答理由であった。男性の就職難を反映しての結果であると予想される。

- わざわざ逆差別につながりかねないアファーマティブアクションを採らなくてもいい。(助手・男)
- 女性というだけで、研究業績・教育実績にかかわらず、採用・昇進の際に優遇されているケースが多く、男性の方が不利益をこうむっているから。(非常勤講師・男)
- 公平な審査の結果として女性の比率が高まることは結構だが、これ以上不可解な要素を持ち込まないで欲しい。意欲が削がれることになるし、能力ある女性研究者までも色眼鏡で見られることになるのではないか。(助手・男)

さらに、女性だけではなく、男性も就職難に困っているという意見もみられた。

- 若い研究者で、就職に困っているのは女性だけではなく、男性も多いのです。彼らのチャンスを奪わないように。(非常勤講師・男)
- 能力があってもポストに就けない人は山ほどいるのに、なぜ女性を優遇しないとイケないのか。これまでも女性を差別してきたわけではなく、自然にこうなっているはずなのだから、このまま自然に任せておけばよい。(助手・男)

女性の側からも、「無駄に数値を上げようとするより、本当に相応しいと思う人を選ぶべきである」(助手・女)という声もみられた。

性別ではなく能力で評価すべき

次に目立った回答理由は、研究者の採用は性別ではなく能力で評価すべきだという意見である。

- 研究者の採用にあたっては性別でなく能力で評価することが必要と考えるため。支援方法を考えるべきであり、数値目標を立てる話ではない。(助手・男)
- 能力で判断されるべきである。初めに数字ありきでは、頭数を揃えればよいということにもなりかねず、逆に女性に対し大変失礼な話だと思う。(助手・男)

その他

上記の2項目に該当しないが反対の理由として、「意識を変える方が重要。たとえば子育て支援などがほしい」(助手・男)といったように、もっと他に重要な支援があるという意見や、「女性が教員を目指す上でどのような点が問題なのかが分からない」(非常勤講師・男)さらに「なぜ、理工系では15%でしかないのか? 文系理系を問わずに20%以上であるべき」(客員専任・男)「国立大学を基準にする必要はない。より高い目標を掲げるべき。理工系を文系と区別する理由もない」(助教・男)というように女性研究者が直面している問題が分からない、目標値の設定が妥当ではないからという意見もあった。

(3)「わからない」の回答理由

女性専任教員の比率を増やすための支援事業の是非をめぐって、「わからない」と態度を留保した者は、男性よりも女性がやや少ないが、性別、職種を問わず、ほぼ3割程度であった。その理由をみると、多くの者が男女共同参画の推進について肯定的な立場にあるが、数値目標を設定すること自体や、数値目標の達成のために数を重視することへの弊害について危惧しているように思われる。他方で、女性教員の積極的な採用よりも他にもっと必要な支援があるため、是非を判断しかねているようにもみえる。

数値ではなく、能力や資質が重要

まず第1に、「性別に関係なく優秀な人材を確保することが大切であるはず」(非常勤講師・女)というコメントに代表されるように、研究には性別ではなく、能力や資質が重要であるため、もっと他に必要な支援があるのではないかという理由をあげたものが最も多かった。いくつかその声を紹介したい。

- 結局は能力と資質の問題なので、女性であるがゆえの差別がないのであれば、割合を増やすことよりも女性も男性も働きやすい職場を作る方が優秀な人材が集まると思います(助手・女)
- 女性研究者にとって雇用機会が増えるのは良いことだと思うが、性別よりも能力や適性の方が重要だと考えるため、賛成とも反対とも言えない。(助手・女)

また、「主旨は理解できるが、数値目標のための採用にならないでほしい」(非常勤講師・男)というように、支援そのものへは肯定的な評価をしているが、数値目標を設定してしまうことによる弊害を危惧する者もいた。

- 「わからない」ではなく、賛成と反対の異なる意見を併せ持っています。女性をサポートしようという動きは大歓迎で求めますが、目標値を満たそうという方向性が必ずしも女性をサポートするわけではないと思います。サポートされたいと思っている女性が適切に支援されるような方針であるよう希望します。(助手・女)

- 社会全体の構造が男性社会なのに、数値目標だけ設定するのは、男性研究者への逆差別へ繋がる可能性もあるかと思います。(非常勤講師・女)
- 女性を特別扱いしていると感じるから。(非常勤講師・女)
- 女性支援や、根本的な意識・制度改革は必要。比率のみを問題にして、人数あわせのために実力(総合的な)を軽視した女性教員増やしには疑問を感じる。(非常勤講師・女)
- 男女共同参画の推進には賛成である。しかし、研究成果の公平な評価が大前提であり、数値目標を実現すること自体が目的となることには反対である。前述の前提が満たされることが重要であり、その場合に、逆に女性比率が大きく男性を上回るのでもよい。重要なことは、男女ではなく、大学研究者・教育者としての資質が公正に評価されることであると考えている。(助教・男)

上記の助教男の理由をはじめ、「数値自体が男女の平等性を決めるといいかねるから」(助手・女)「数値目標を掲げることは公平な選考(男女平等)といえるか疑問があるから」(助手・男)「性別によらず働きやすい職場環境を構築することは重要だが、数値目標を先験的に定めることの合理性が理解できない」(助教・男)「目標比率を設定することが教育の場に適切かどうかはわからない」(客員専任・男)といったように、数値目標の設定自体に問題があると感じている者も少なくなかった。

他方で、「75%男でいいというのはちょっと」(非常勤講師・女)、「目標値が低いのではないだろうか」(助手・女)というように、設定した目標の数値自体に疑問の声もあがった。

他に取り組むべき問題がある

「女性を増やそうという姿勢は評価できるが、数字だけの問題ではないとも思う」(非常勤講師・女)という指摘があった。ではどこに問題があるのか。

- 女性教員の人数の問題もあるが、育児や女性研究者に対する認識などの社会文化的環境を整備しない限り、研究職を志望し研究し続けられる女性研究者は増えないのではないかという懸念から。(非常勤講師・女)
- 分野によってはそもそも女性の研究者自体が少ないため無理に女性教員を増やすことが良いことなのかどうか判断がつかない(助手・男)
- 女性が少ない理由によるので、数値だけからは対応策は決められない。(非常勤講師・男)
- 数値目標は参考になると思う。しかし、出産や育児、体力的な違い(30代から体調の変動がある)を考慮し、女性の労働環境を下支えする政策なくして、数字だ

けを増やすことは安易であると思う。結果として研究や教育における成果が認められない場合、振り出しに戻るばかりか、女性教員への評価低迷を招く可能性もある。政策とあわせて、実行可能な人数を早稲田大学として目標設定するとよいと思う。(助手・女)

「男女比も問題だが、ポストじたいが少ない」(助手・男)ため、男女問わずに、若手研究者支援の必要がある。

- 男か女かは自分についていえば関係のないことだ。優秀な人が就けばいいこと。結婚している人の場合、どちらかというとなの方が状況は厳しい。女性の比率を増やすとか、ナンセンス。男女に関わらず、若い人を専任に増やすことは賛成。(非常勤講師・男)

判断材料が乏しい

第3に、「なぜ『男女平等』が教員数の比率拡大につながるのかわからない」(助手・男)「目標値の算出理由がわからないから。適切な比率であるのか疑問」(助手・男)といったように、教員数の性別比率と現状との因果関係や、目標値設定の根拠が不明であるため、「わからない」と回答した者もいた。

- 現在までの環境で、周囲の女性が(自分が男性だからかもしれないが)不利であるという印象がほとんどない。例えば、研究職を希望する実際の男女比が目標比率と合致しているのかといったことを判断できる材料がないので、明確な立場に立てない。希望者の男女比と実際の乖離が大きいのであれば、支援事業は適切だと思う。(助手・男)

その他

- この場合の「専任」はパーマネントの職であることが重要であると考え。数合わせのために任期付きの「専任扱い」や助手の女性比率を上げる施策であれば賛成できない。(客員専任・女)

7-3. 大学で研究を継続する上で必要な支援

大学で研究を継続するための支援策として、主に育児・看護と研究の両立のための支援を中心に、以下の16項目について、現在の支援ニーズと利用の意向についてたずねたところ、下記のような結果がえられた(表7-7)。

全体の傾向をみると、大学院生調査よりも、各支援の必要性や利用意欲は高く、書く支援項目について「今必要で、ぜひ利用したい」が増加し、「今は必要ないが、今後ぜひ利用したい」がやや減少しており、出産や育児、介護が現実的な問題としてたち現れ、相談なども含めて、早急な支援が望まれていることがわかる。

現在必要で利用したい項目では、常勤職のフレックスタイム制や裁量労働制、女性教員の積極採用、育児期の研究助成金、育児・看護費用補助が上位にあがったが、以下でみるように、職位や性別によって異なる。

表 7-7 支援の必要ニーズと利用意欲 (%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
a. 育児・看護の相談窓口	205	11.2	1.5	78.5	8.8
b. メール・電話による育児・看護相談	205	10.7	2.0	76.1	11.2
c. 育児・看護休暇制度	205	11.7	0.0	83.4	4.9
d. 育児・看護費用補助	204	13.2	0.5	82.4	3.9
e. 育児・看護休暇後の復帰支援制度	204	11.3	0.0	82.4	6.4
f. 産休・育休を取得促進	201	12.4	0.0	80.1	7.5
g. 育児期の研究助成金	201	13.4	0.0	74.6	11.9
h. 男性研究者の育児支援情報	200	11.5	0.5	81.0	7.0
i. ハラスメントに対する相談窓口	205	9.3	2.0	81.5	7.3
j. 女性教員の積極的採用	195	21.0	2.1	42.6	34.4
k. 常勤職のフレックスタイム制や裁量労働制	202	21.3	0.0	69.8	8.9
l. 学内保育所	200	10.0	1.0	78.5	10.5
m. 病時・病後保育	200	12.0	0.0	80.0	8.0
n. 障害のある子どもの受け入れ可能な保育園	197	8.1	0.0	83.2	8.6
o. 学齢期の育児支援	200	10.0	0.5	80.5	9.0
p. 出産・育児経験のある研究者の交流	197	11.7	1.5	69.0	17.8

第 6 章 1 節でもみたように、文系では約 6 割が文献研究系であるのに対し、理系では 5 割弱が実験系であるといったように、専門によって研究スタイルは大きく異なる。それゆえ、専門によって必要とされる支援が違うのではないかと考えられる。そこで専門と性別ごとにカテゴリー分けをして、支援項目への必要性および利用意欲をみると、理系女性では「今必要で、ぜひ利用したい」で 3 割を超えたものは 16 項目中 11 項目もあり、逆に他のグループと比較して、「現在は必要ないが、今後利用したい」の数値が全体として低くなっており、早急な支援を求めていることがわかる。なかでも育休・看護休暇の利用促進は 5 割を超え（文系女性は 8.7%）、育児・看護休暇の取得（同 11.1%）、育児期に応募できる研究助成金（同 11.6%）、フレックスタイム制や裁量労働制の導入（同 26.4%）、出産・育児経験者との交流では 4 割（同 15.4%）を超えている（表 7-8）。理系女性のサンプルは少ないため、参考程度でしかないが、同じ女性であっても、専門によって非常に大きな違いがみられる。理系の場合は、周囲に女性が少ないため相談相手やロールモデルが不在であることが多く、よりいっそう不安を募らせていると解釈することもできるだろう。

表 7-8 理系女性 支援の必要ニーズと利用意欲

(%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
a. 育児・看護の相談窓口	16	37.5	12.5	43.8	6.3
b. メール・電話による育児・看護相談	16	31.3	18.8	43.8	6.3
c. 育児・看護休暇制度	16	43.8	0.0	50.0	6.3
d. 育児・看護費用補助	16	31.3	6.3	56.3	6.3
e. 育児・看護休暇後の復帰支援制度	16	37.5	0.0	56.3	6.3
f. 産休・育休の取得促進	16	50.0	0.0	43.8	6.3
g. 育児期の研究助成金	16	43.8	0.0	50.0	6.3
h. 男性研究者の育児支援情報	16	18.8	6.3	68.8	6.3
i. ハラスメントに対する相談窓口	16	6.3	18.8	68.8	6.3
j. 女性教員の積極的採用	16	43.8	6.3	37.5	12.5
k. 常勤職のフレックスタイム制や裁量労働制	16	43.8	0.0	50.0	6.3
l. 学内保育所	16	25.0	6.3	62.5	6.3
m. 病時・病後保育	16	31.3	0.0	62.5	6.3
n. 障害のある子どもの受け入れ可能な保育園	16	18.8	0.0	75.0	6.3
o. 学齢期の育児支援	16	25.0	0.0	62.5	12.5
p. 出産・育児経験のある研究者の交流	15	40.0	13.3	40.0	6.7

さらにサンプルが少ないが参考までに子どもの有無でみると、実際に子育て中の場合、どの支援項目についても 3~4 割が、「現在必要で利用したい」と回答しているなど、支援ニーズ、利用意欲が高い。とりわけ育児期にある研究者が応募できる研究助成金 (41.7%) 保育 (40.0%) が上位を占めている。「現在不要だが、今後利用したい」支援項目では、ハラスメントに対する相談窓口 (82.1%)、育児・看護休暇制度 (64.1%)、育児・看護休暇後の復帰支援 (61.5%)、産休・育休を取得しやすくするための支援 (58.6%) など、育児・看護休暇に関するニーズが高いことがわかる。

子どもがいない場合でも現在は必要がないが、今後必要になった場合に、下記項目についておおむね 8 割以上が「ぜひ利用したい」と考えていることがわかる。特に、育児・看護費用の補助 (90.4%)、「育児・看護休暇制度」(88%)、「育児・看護休暇後の復帰支援」(87.3%) また「男性研究者の育児支援に関する情報」(87.2%) の利用意欲も非常に高く、男性の育児への関心の高さがうかがえる。

それでは以下、各支援項目についてみていきたい。

a. 育児・看護と両立するための相談窓口

全体で 1 割、女性では 2 割近くが「現在必要があり、利用したい」としている。また男女ともに、「現在は必要ないが、今後利用したい」という者が 7 割を超え、任期付き教員男

性の約 9 割が「今後利用したい」としている。また参考程度であるが、子どもがいる者のうち 3 割が「現在必要で、利用したい」と回答しており、何らかの困難を抱えながら研究生活と育児を行っていると予測される（表 7-9）。

他方で、「必要はあるが利用したくない」という者もいた。その主な理由として、「大学に個人的な問題を相談して解決するとは思えない」（助手・女）、「相談しても役に立たないと思う」（非常勤講師・女）、「育児は家庭内の問題だから」（助手・男）、「個人的な問題は、できるだけ個人的に解決したい。家庭的なことを自分以外の人間に話すことは生理的に嫌悪感がある」（助教・男）、「必要になった場合でも、周りの友人や家族に相談するので」（客員専任・男）という回答がみられた。

表 7-9 職位・性別、子どもの有無と必要な支援：育児・看護と両立するための相談窓口（％）

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	205	11.2	1.5	78.5	8.8
任期付き教員女	48	18.8	4.2	70.8	6.3
任期付き教員男	78	6.4	1.3	85.9	6.4
非常勤講師女	40	15.0	0.0	77.5	7.5
非常勤講師男	39	7.7	0.0	74.4	17.9
子ども有	39	28.2	2.6	56.4	6.3
子ども無	166	6.6	1.2	83.7	6.4

b. 育児・看護と両立するためのメール・電話など気軽な方法による相談

育児・看護と研究の両立について相談する際には、それほど大きな差はないものの、メールや電話よりも、直接窓口に行って相談したいという意向がうかがわれた。参考程度だが、子どもがいる任期付き教員・男の場合は、直接窓口へ行くよりもメールや電話での相談を希望する傾向がみられた（表 7-10）。

メールや電話などでの相談を利用したくない理由としては、「相手の顔が見えずどんな人が応対してくれるかわからないところでは、どのような期待ができるのかわからないので、相談したいという意欲がわきづらい」（助手・女）、「メール・電話で「手軽に」相談するよりは、状況に応じて必要な情報を得て解決法を考えるとと思う。」（助教・女）、「手軽な方法で解決が得られると思わないため。」（助手・男）としている。

表 7-10 必要な支援：メール・電話など手軽な方法による相談（％）

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	205	10.7	2.0	76.1	11.2
任期付き教員女	48	14.6	8.3	68.8	8.3
任期付き教員男	78	7.7	0.0	84.6	7.7
非常勤講師女	40	15.0	0.0	75.0	10.0
非常勤講師男	39	7.7	0.0	69.2	23.1

c . 育児・看護休暇制度

全体では、1割、女性では約2割が「現在必要で利用したい」と回答し、「現在不要でも、今後利用したい」という者は性別・職種を問わず8割、任期付き教員男性のほぼ9割が利用したいと回答するなど、育児・介護休暇制度のニーズが非常に高いことが明らかになった（表7-11）。

子どもの有無でみると、子どもがいる者の3割が「現在必要で利用したい」と回答している。子どもがいない者でもほぼ9割が「今後利用したい」と回答するなど、利用意欲の高さが際立っていた。

今回の調査と並行して実施した若手研究者のヒアリング調査でも男性も育児休暇の取得を希望する者が複数例みられるなど、男性側の意識が少しずつ変化していることを裏付けているのかもしれない。

表 7-11 必要な支援：育児・看護休暇制度 (%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	205	11.7	0.0	83.4	4.9
任期付き教員女	48	16.7	0.0	81.3	2.1
任期付き教員男	78	7.7	0.0	87.2	5.1
非常勤講師女	40	17.5	0.0	80.0	2.5
非常勤講師男	39	7.7	0.0	82.1	10.3
子ども有	39	28.2	0.0	64.1	7.7
子ども無	166	7.8	0.0	88.0	4.2

d . 育児・看護費用の補助制度

育児・看護にかかる費用の補助を「現在必要で利用したい」と回答した者は全体で1割強であったが、女性は2割近くが「利用したい」と回答し、「利用したくないと回答した者は、1割に満たない。また8割の者が現在は不要でも、「今後必要になったときに利用したい」としている。経済的に不安定な若手研究者にとっては、育児・看護費用が負担となっており、ニーズの大きい支援項目であることがわかる（表7-12）。

参考程度だが、実際に子どものいる者の4割が今必要で、ぜひ利用したいと回答しており、実際に子育て期にある者は育児・看護に経済的な負担感があると推測される。子どもがいない場合でも、9割が今後必要になったら利用したいと回答しており、育児・看護への経済的負担に対する不安感が広がっているといえよう。

表 7-12 必要な支援：育児・看護費用の補助制度

(%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	204	13.2	0.5	82.4	3.9
任期付き教員女	48	16.7	2.1	79.2	2.1
任期付き教員男	78	9.0	0.0	87.2	3.8
非常勤講師女	39	17.9	0.0	79.5	2.6
非常勤講師男	39	12.8	0.0	79.5	7.7
子ども有	38	42.1	2.6	47.4	7.9
子ども無	166	6.6	0.0	90.4	3.0

e . 育児・看護休暇後の復帰支援制度

上記の育児・看護休暇の取得とともに育児・看護休暇後の復帰支援に対するニーズも大きく、全体の1割強、女性の2割弱が「現在必要で利用したい」と回答し、「現在不要でも今後利用したい」という者が8割を超えた。だが一方で、男性の非常勤講師の1割は「今後も利用したくない」と回答した(表 7-13)。

参考までに、子どもがいる場合では、3割が「現在必要で利用したい」、6割が「今後利用したい」と回答した。また子どもがいない場合でもほぼ9割が「今後、利用したい」と回答した。

表 7-13 必要な支援：育児・看護休暇後の復帰支援制度

(%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	204	11.3	0.0	82.4	6.4
任期付き教員女	48	12.5	0.0	83.3	4.2
任期付き教員男	78	7.7	0.0	84.6	7.7
非常勤講師女	40	17.5	0.0	80.0	2.5
非常勤講師男	38	10.5	0.0	78.9	10.5
子ども有	39	28.2	0.0	61.5	10.3
子ども無	165	7.3	0.0	87.3	5.5

f . 産休・育児休暇を取得しやすくするための支援

産休・育児休暇を取得しやすくするための支援については、全体でのニーズは大きいですが、特に任期付き教員女性の約2割が「利用したい」と回答したのに対し、男性はその半分以下にとどまった(表 7-14)。他方で任期付き教員男性の8割強が「今後利用したい」と回答するなど、ここでも男性の産休取得への関心の高さがみとれる。

より詳細にみていくと、任期付き教員の女性および非常勤講師の男性で子どもがいる者は、4割、任期付き教員男性の3割が「今必要で利用したい」と回答している(表 7-15)。子どもがいない者では、8割以上が「現在は不要だが、今後利用したい」としており、これから出産・育児を考えるにあたり、産休・育休の取得を促進する支援への高いニーズがみ

てとれる。これは裏返せば、産休・育休取得の難しさが親なりを控えさせる一因になっていることも十分考えられる。

表 7-14 必要な支援：産休・育休を取得しやすくするための支援 (%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	201	12.4	0.0	80.1	7.5
任期付き教員女	48	18.8	0.0	77.1	4.2
任期付き教員男	78	9.0	0.0	84.6	6.4
非常勤講師女	37	13.5	0.0	83.8	2.7
非常勤講師男	38	10.5	0.0	71.1	18.4

表 7-15 基本属性・性別 子ども有無と産休・育休を取得しやすくするための支援 (%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	201	12.4	0.0	80.1	7.5
任期付き教員女・子あり	7	42.9	0.0	57.1	0.0
任期付き教員女・子なし	41	14.6	0.0	80.5	4.9
任期付き教員男・子あり	11	27.3	0.0	63.6	9.1
任期付き教員男・子なし	67	6.0	0.0	88.1	6.0
非常勤講師女・子あり	9	11.1	0.0	77.8	11.1
非常勤講師女・子なし	28	14.3	0.0	85.7	0.0
非常勤講師男・子あり	9	44.4	0.0	33.3	22.2
非常勤講師男・子なし	29	0.0	0.0	82.8	17.2

g . 育児期にある研究者が応募できる研究助成金など

育児期にはフルタイムで働くことも難しく、研究時間の確保だけではなく、研究費の獲得も困難になることが予想される。そうした事情を考慮して、日本学術振興会では、平成 18 年度に特別研究員制度の一環として、子育て支援や学術研究分野における男女共同参画の観点から、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する「特別研究員 - RPD」事業を創設した⁶。この背景には、非常勤研究員や任期付ポスドクは、出産・育児休業制度が適用されない場合があり、「出産・育児に際してその職を辞めざるを得ないなど、その後の研究現場への復帰が困難な状況」にあるた

⁶ 申請資格は、「採用年度の 4 月 1 日現在、博士の学位を取得している者（申請時には、見込みでも良い）。ただし、人文学又は社会科学の分野にあっては、我が国の大学院博士課程に標準修業年限以上在学し、所定の単位を修得の上退学した者で、博士の学位を取得した者に相当する能力を有すると認められる者も含む。応募する年度の 4 月 1 日から遡って過去 5 年以内に、出産又は子の養育のため、概ね 3 ヶ月以上やむを得ず研究活動を中断した者」となっている。対象分野は、人文・社会科学及び自然科学の全分野となっている。詳細は日本学術振興会 HP（http://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd_gaiyo.html）を参照ください。

めである。

今回の調査結果をみると、育児期にある研究者に対する研究助成金の支給については、「現在必要で利用したい」という者が全体で1割強、任期付き教員の女性、非常勤講師の男性では2割だった。他方で、任期付き教員男性の利用意欲は1割にも満たなかったが、「今後利用したい」と回答した者は約8割にもものぼった。また男性の非常勤講師の2割が、「今後必要になった際も利用したくない」と回答した(表7-16)。

サンプル数が少ないので参考程度ではあるが、子どもの有無でみたところ、子どもがいる者の4割が「現在必要で利用したい」と回答しているのに対し、子どもがいない者は1割にも満たないなど、子どもの有無によって大きな差がみられた。さらに専門別と性別でみると、理系女性の4割以上が「現在必要で利用したい」と回答し、文系・女性でも「現在不要だが、今後利用したい」が8割を超えるなど、女性の利用意欲が高い。他方で、男性では2割弱が「今後も利用したくない」としている。

「利用したくない」と回答した理由として、下記のように様々な意見が出された。

- 研究の助成はあくまで研究に対して支給されるべきであり、「育児期」だからというのは甘えのような気がする。助成がほしいのは「育児」そのものに対してである。(助手・男)
- 研究助成金(限られた研究資源)は研究できる状態にある人に配分されるべきだと思う。そもそも、高齢の両親の介護、障害を持った兄弟・姉妹の介護など、家庭に抱える問題は育児に限定されるものではないので、育児のみが特別な問題とは思えず、助成金応募資格について育児に限定する必然性がまるで見えない。(助手・男)
- 研究助成金は内容(育児期にあるか否かは無関係のはず)で可否が決まるべきものだから。(助教・男)
- 育児期は実際に研究ができないのだから、税金を使うべきではない。その代わりに育児休暇として完全に休みを取れる体制と、かつ職場復帰できる環境を整備して欲しいから。(客員専任・男)

上記のような理由について全面的に否定することはできないが、現状では、家事や育児を主に担当しているのは女性である。例えば、男性が育児を主に担う場合でも、上記のような理由で研究費の支給を拒否するのだろうか。

今回の調査において、子どもがいる者に主たる育児担当者をたずねているが、研究者であるか専業主婦かによらず、女性が主に育児を担当していることが多い。こうした状況をふまえると、育児期の研究助成金などの支援について、性別によっても意見が異なるといえるだろう。なかには「育児期に研究費をもらっても、研究レベルを保った研究ができる自信がない」(非常勤講師・女)という回答もあるように、育児は経済的な負担ばかりでなく、肉体的、精神的にもパワーを要する。しかし、だからこそ、男女問わず、育児中に研究助成金などの支援が受けられるということは、大変大きな意義があると思われる。

表 7-16 基本属性・子どもの有無と専門と必要な支援：育児期にある研究者が応募できる研究助成金（％）

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	201	13.4	0.0	74.6	11.9
任期付き教員女	48	20.8	0.0	75.0	4.2
任期付き教員男	78	6.4	0.0	79.5	14.1
非常勤講師女	37	13.5	0.0	78.4	8.1
非常勤講師男	38	18.4	0.0	60.5	21.1
子あり	36	41.7	0.0	47.2	11.1
子なし	165	7.3	0.0	80.6	12.1
文系・女	48	11.6	0.0	82.6	5.8
理系・女	78	43.8	0.0	50.0	6.3
文系・男	37	10.9	0.0	71.9	17.2
理系・女	38	9.6	0.0	75.0	15.4

h. 男性研究者の育児支援に関する情報

男性の育児支援に関する情報提供については、現在その必要に直面している場合、女性よりも男性のほうが、高い利用意欲がみられた。「現在不要だが今後利用したい」という者は全体で 8 割を超えるなど、男女問わず、そのニーズは大きいといえよう。しかし、非常勤講師の女性の 9 割が「今後利用したい」と回答したのに対し、男性は 66%にとどまり、「今後必要になっても利用したくない」と回答した者が 2 割と他のカテゴリーと比較して大きな差がみられるなど、性別による差異が明確に表れた（表 7-17）。

とはいえ男性の育児への関心が高まっていることはこの数字からも十分に読み取れる。今後は男性研究者にとってどのような育児支援情報があればよいのか、今回の調査では特に希望をたずねてはいないが、必要な情報内容について広く意見を求めていくことが必要だろう。また男女を問わず、育児経験のある研究者同士の交流によって情報交換が可能になるかもしれない。

表 7-17 必要な支援：男性研究者の育児支援に関する情報（％）

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	200	11.5	0.5	81.0	7.0
任期付き教員女	48	8.3	2.1	81.3	8.3
任期付き教員男	78	14.1	0.0	83.3	2.6
非常勤講師女	36	5.6	0.0	91.7	2.8
非常勤講師男	38	15.8	0.0	65.8	18.4

i. セクシュアル（アカデミック）・ハラスメントに対する相談窓口

任期付き教員では、女性の 15%が「現在必要で利用したい」と回答したが、男性は 5%にすぎなかった。だが、「現在不要だが今後利用したい」は、男性のほうが女性よりも 10

ポイント以上も多く、とりわけ任期付き教員の男性では 9 割にのぼった。非常勤講師の場合は、男性のほうが女性よりも「現在必要で利用したい」と回答しているが、「今後必要になった場合に利用したくない」という者も男性のほうが女性よりも多かった（表 7-18）。ハラスメントに対する相談窓口については、院生調査と比較して数値が大きくなっており、それだけニーズが高くなっていることを示している（院生調査では、「現在必要で利用したい」が 7.9%、「現在必要だが、利用したくない」が 2.6%、「今後利用したい」が 72.5%、「今後も利用したくない」が 17.0%であった。ただし院生調査ではセクシュアルハラスメントに限定している）。

しかしながら、女性の場合、職種を問わず、現在必要でありながら、「利用したくない」と回答した者が 5%いた。その理由として、次のような意見があった。

- 加害者からの報復のおそれがある（過去に報復した事がある人からのセクシュアルハラスメントにあっていた）。現在もその人の問題行動を見聞きしているが何もできない。（助手・女）
- 知人からアカハラの話聞いたときに、学内のハラスメント対策について調べたが、情報の守秘や実際にとれるアクションといった面で、整備が不十分である印象を受けたため。（助手・女）
- ハラスメントに対する相談窓口は必要だと思うが、セクシャルとかアカデミック等に限定する考えには 賛同できないから。（非常勤講師・女）
- アカデミックハラスメントについては、実際にあてはまりそうなことを目にしたり、体験しても、訴えにくい。そのあとの人間関係に響くのだから、うまく要領よくやるしかない。（非常勤講師・女）
- ハラスメントが著しく、改善される見込みがないと思われる職場で働きたいとは思えないため。（非常勤講師・女）
- ハラスメントの相談窓口に実際に行ける人はハラスメントから自力で脱出できるのでは。人間関係とハラスメントは紙一重であり、過敏に反応しすぎないことは教員を守ることにもなると考える。（助手・男）

表 7-18 必要な支援：セクシュアル（アカデミック）・ハラスメントに対する相談窓口（％）

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	205	9.3	2.0	81.5	7.3
任期付き教員女	48	14.6	4.2	77.1	4.2
任期付き教員男	78	5.1	0.0	88.5	6.4
非常勤講師女	40	7.5	5.0	82.5	5.0
非常勤講師男	39	12.8	0.0	71.8	15.4

j．女性教員の積極的採用制度（のもとでの応募）

7-2でも女性教員の積極採用制度（ポジティブ・アクション）の是非を尋ねたが、ここでも同様に性別によって意見がはっきりと分かれた。女性の場合、任期付き教員の3割強、非常勤講師では4割強の者が「現在必要で、利用したい」と回答している。そして任期付き教員女性の半数は、現在は「不要であるが、今後利用したい」と回答している（表7-19）。

他方で、男性では、職種を問わず現在必要で利用したいと回答した者は1割未満にすぎず、今後も利用したくないと回答した者が半数を超えた。その理由としては、「男性であれ、女性であれ、選考に性別を考慮する採用方法には賛成しない」（助手・男）、「女性教員の積極的採用制度はそもそも男女平等ではない。選考は性別に関係なく実力によりすべし」（助手・男）といったように、採用においては性別ではなく能力を重視すべきであるといった意見や男性への逆差別になるという意見が目立った。

- 女性の数だけを問題にすることには疑問がある。男女間で能力格差があるとは思えない。採用側に見識があれば女性比率は自ずと上がるはずであり、「女性教員の積極的採用制度」を全面に出すのは問題の本質ではないだろう。むしろそのような機関には違和感を感じる。（助手・男）
- 現状の女性教員の採用が消極的で、結果として、故意に採用が少ないのであれば、積極的採用制度は必要になってくるかもしれないが、現状は必ずしもそのような不利がおきているかについてはいささか疑問を感じる。（助手・男）
- 男のため、女性教員の積極採用ということには当てはまらない。また、男性であれ、女性であれ、選考に性別を考慮する採用する方法には賛成しない。（助手・男）
- 逆に男性差別につながることもあるかもしれません。雇用は能力・経験・適正性などを基準に行うものだと思います。性別は雇用の基準としては適切ではないと思います。（客員専任・男）
- もしこの制度が採用段階で女性であることのみを理由にして優遇するという制度であるとしたら、やや行き過ぎのように思われる。（非常勤講師・男）

- ポジティブ・アクション制度そのものに賛同できない。(非常勤講師・男)

また女性の約 1 割も「今後必要がある場合でも利用したくない」と回答している。その理由としては、下記のように女性側からみても男性への逆差別になるのではないかと、あるいは「男性と同じ採用基準で採用されないと、ずっと引け目を感じそう」(助手・女)といったように、採用後の差別や引け目を感じてしまうことへの危惧がある。なかには「女性特有の支援に頼ってまで研究したいと思わない」(助手・女)、「女性ばかりの職場ではかえって働きづらそうなので、特に制限が設けられていないところで働きたい」(助教・女)という者もいた。

- 女性教員の積極的採用制度のもとでの採用では、けっきょく採用後の差別につながるのではないかと。女性が敬遠されがちな就職状況に対して女性教員の積極的な採用という方向を取ることは正しいと思うが、それを「制度化」してしまうと、男性の方が逆差別を感じることも考えられる。女性も男性も(他者に関しても、自己に関しても)性別に関係なく、各自の能力に応じて採用不採用が決まるのだと感じる必要がある。(助手・女)
- 採用に関しては、業績その他で平等に考慮したという建前が大事になると思うので。コネで採用されたと見なされるのは、後々組織のなかで不利に働くおそれがあると考えられる。(助手・女)

だが、大学院生をはじめ、女性研究者が増加しているのにもかかわらず、専任教員の 9 割を男性が占めている現状をどう捉えればよいのだろうか。今回の全数調査と並行して実施した若手研究者へのヒアリング調査では、任期付きの教員や非常勤講師の採用プロセスに対する不透明さや、性別による嘱任の機会や仕事内容の違いがみられたことを考慮すると、性別より能力が優先されている、女性はもともと研究志望者が少ないからといった理由だけからは現状を説明できないのかもしれない。

表 7-19 必要な支援：女性教員の積極的採用制度(のもとでの応募) (%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	195	21.0	2.1	42.6	34.4
任期付き教員女	47	34.0	2.1	51.1	12.8
任期付き教員男	73	6.8	1.4	41.1	50.7
非常勤講師女	40	42.5	2.5	42.5	12.5
非常勤講師男	35	8.6	2.9	34.3	54.3

k. 常勤職のフレックスタイム制や裁量労働制の導入

「現在必要で利用したい」と回答した者は男性よりも女性に多く、職種を問わず 3 割前後と、男性の 2 倍以上の差がみられた。今後の利用意欲については、全体では 7 割、任期付き教員の男性の 8 割が「現在不要であるが、今後利用したい」と回答している(表 7-20)。

また理系女性の 4 割が「現在必要で利用したい」としており、第 2 章(2-1)で指摘されているように、女性の体力的なつらさの一因が時間にあることがここから推測される。

「利用したくない」と回答した者の中には、「裁量労働制だと実質勤務時間が長くなってしまいう危険性がある」(非常勤講師・男)、「フレックスタイム制の利用が『やはり女性は...』というまなざしを強化する危険性があるから。」(助手・女)という理由を挙げた者もいた。

表 7-20 職位・性別・子どもの有無と必要な支援：常勤職のフレックスタイム制や裁量労働制の導入（％）

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	202	21.3	0.0	69.8	8.9
任期付き教員女	48	31.3	0.0	60.4	8.3
任期付き教員男	77	14.3	0.0	79.2	6.5
非常勤講師女	40	27.5	0.0	70.0	2.5
非常勤講師男	37	16.2	0.0	62.2	21.6
文系・女	68	26.4	0.0	68.1	5.6
理系・女	16	43.8	0.0	50.0	6.3
文系・男	64	12.9	0.0	74.2	12.9
理系・男	52	17.3	0.0	73.1	9.6

1. 学内保育所

性別・職種を問わず 1 割前後の者が、大学内の保育所を「現在必要で利用したい」と回答した。また「現在は不要だが、今後必要になったときに利用したい」と回答した者は約 8 割に達しているなど、ニーズの大きさがうかがえた。他方で、「今後も利用したくない」と回答したのは女性より男性に多かった(表 7-21)。

子どもの有無でみると、子どもがいるものは 3 割が「現在必要で利用したい」と回答したが、子どもがいない者でも 8 割強が「今後利用したい」としており、学内保育所の設置に対する支援ニーズは高いといえる。

利用したくない理由として、「もし出産したならば、自宅の近くの保育所に預けたいので」(助手・女)というように、自分が住んでいる地域の保育所を利用したい、あるいは混雑した電車で子どもをつれてくるのが困難であるという理由をあげる者もいた。

- 保育所は自宅に近いほうが子どもにも親にも良い。大学まで連れてくるというのは現実的でなく、自宅に近いほうを優先的に考えたいため。3 歳から 5 歳くらいまでの預かりは利用を考えるかもしれないが、場合による。(助手・女)

- 早稲田から 1 時間ほどのところに住んでいるので、学内保育所や学内の学童は現実的ではない。子どもには子どもの社会があり、くらしがある。地域の保育所・学童に通うことで子どもの世界が広がり、親同士のつながりもできる。学内の保育所は、早稲田の近くに住んでいる人が利用すればよい。ただ、早稲田で実施される学会やシンポジウムの際には保育所で一時預かりを実施してくれると活用できる。(客員専任・女)
- どこに設置されるかが問題だろうが、仮に本部キャンパス周辺になるとしたら、東西線をはじめとする朝夕の混雑状況下に子どもを連れてくることは現実的でないように思う。(助手・男)

表 7-21 職位・性別・子どもの有無と必要な支援：学内保育所 (%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	200	10.0	1.0	78.5	10.5
任期付き教員女	48	10.4	4.2	77.1	8.3
任期付き教員男	78	10.3	0.0	78.2	11.5
非常勤講師女	36	11.1	0.0	83.3	5.6
非常勤講師男	38	7.9	0.0	76.3	15.8
子あり	35	31.4	2.9	54.3	11.4
子なし	165	5.5	0.6	83.6	10.3

m.(保育所に通えないときの)病時・病後保育

子どもの急な発熱や病気にかかったときは、保育所に預けることはできない。社会的にも病時・病後保育の支援ニーズが大きいが、ほとんどサポート体制が整備されていないのが現状である。今回の調査でも、「現在必要で利用したい」と回答した者は 1 割強だが、「今後必要になったときに利用したい」と回答した者は 8 割にものぼるなど、院生調査の結果以上にニーズが大きかったことがわかった(院生調査では、全体で「現在必要で利用したい」が 6.7%、「現在必要だが、利用したくない」が 1.5%、「現在不要だが、今後利用したい」が 78.2%、「今後も利用したくない」が 13.6%)。しかし非常勤講師男の 16%は今後も利用したくないと回答している。利用したくない理由として、「自身の就業形態そのものを見直すと思うから」(助手・男)と回答した者もいた(表 7-22)。

参考程度の数字ではあるが、子どもをもつ者の 4 割が「現在必要でぜひ利用したい」と回答しているように、育児中の若手研究者にとって保育園と子どもの病気はもっとも関心の強い支援項目であるといえる。また現在子どもがいない者であっても約 9 割が「今後必要になったときに利用したい」と考えている。若手研究者のヒアリング調査でも、子どもの急病で授業を休講にせざるをえないため学生に迷惑をかけて申し訳なく思っている者や、それによってコマを失う(=仕事を失う)ことを危惧する者もいた。

表 7-22 職位・性別・子どもの有無と必要な支援：(保育所に通えないときの)病時・病後保育(%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	200	12.0	0.0	80.0	8.0
任期付き教員女	48	14.6	0.0	79.2	6.3
任期付き教員男	78	11.5	0.0	82.1	6.4
非常勤講師女	37	13.5	0.0	81.1	5.4
非常勤講師男	37	8.1	0.0	75.7	16.2
子あり	35	40.0	0.0	51.4	8.6
子なし	165	6.1	0.0	86.1	7.9

n. 障がいのある子どもの受け入れ可能な保育園

「現在必要で利用したい」と回答した者が約 1 割いた。また「今後必要になったとき、利用したい」という者は全体で 8 割を超えている。障がい児を持つ親は、健常児の親以上に日々心身ともに疲れ、悩みが多く、将来の不安を抱えながら育児をしていると思われる。障がいのある子どもを受け入れる保育施設は十分であるとはいえない状況において、無視できない結果であると思われる(表 7-23)。

表 7-23 必要な支援：障がいのある子どもの受け入れ可能な保育園 (%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	197	8.1	0.0	83.2	8.6
任期付き教員女	48	8.3	0.0	81.3	10.4
任期付き教員男	77	7.8	0.0	85.7	6.5
非常勤講師女	36	8.3	0.0	86.1	5.6
非常勤講師男	36	8.3	0.0	77.8	13.9

o. 学童の一時預かりなど学齢期の育児に対する支援

保護者が労働などにより昼間家庭にいない小学校の児童に対し、放課後や長期休暇中、保護者に代わって行う学童保育⁷を、「現在必要で利用したい」という者が女性の方が多かった。また「今後利用したい」と回答した者も全体で 8 割を超えるなど、学齢期の子どもをもつ者への育児支援についてのニーズも大きいことがわかった。ただ非常勤講師男では今

⁷ 1997年に児童福祉法が改正され、学童保育は「放課後児童健全育成事業」として、法的に位置づけられた。放課後児童健全育成事業とは、小学校に就学しているおおむね10歳未満の児童であって、その保護者が労働等により昼間家庭にいないものに、政令で定める基準に従い、授業の終了後に児童厚生施設等の施設を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業をいう。(学童保育 by 遊巴舎 HP <http://www.geocities.co.jp/SweetHome-Skyblue/6187/index.html>)

後必要になっても2割が「利用したくない」と回答している(表7-24)。

その理由としては、「公的機関または民間機関で代用できるものがあると思うので」(非常勤講師・男)、「大学以外の場所で、同様の機能をもつ場所を確保している、あるいはしうるため」(非常勤講師・男)という声がみられた。

表7-24 必要な支援：学童の一時預かりなど学齢期の育児に対する支援 (%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	200	10.0	0.5	80.5	9.0
任期付き教員女	48	14.6	2.1	77.1	6.3
任期付き教員男	78	7.7	0.0	85.9	6.4
非常勤講師女	37	10.8	0.0	83.8	5.4
非常勤講師男	37	8.1	0.0	70.3	21.6

p . 出産・育児経験のある研究者の交流や経験の共有

全体では1割が出産・育児経験のある研究者の交流や経験の共有が「現在必要で利用したい」と回答し、「今後必要になったときに利用したい」と回答した者は7割にのぼった。性別でみると、女性の2割前後が、「現在必要で利用したい」と回答したのに対し、男性は1割にも満たない。さらに2割の男性の非常勤講師が今後必要になった際にも「利用したくない」と回答したように、性別によって利用意欲に顕著な差異がみられた(表7-25)。

他方で、ある女性は、「出産・育児経験のある研究者の状況は、現状ではケースバイケースであり、あまり参考にならず、むしろ地域の経験者との交流や経験の共有を重視したいと考えるのではないかと思う」(助手・女)、「交流や経験の共有は特に研究者である必要がないと思う」(助教・女)ことを理由に、利用したくないと回答している。

表7-25 必要な支援：出産・育児経験のある研究者の交流や経験の共有 (%)

	N	現在必要		現在不要	
		利用したい	利用したくない	利用したい	利用したくない
全体	197	11.7	1.5	69.0	17.8
任期付き教員女	47	23.4	4.3	59.6	12.8
任期付き教員男	77	5.2	1.3	74.0	19.5
非常勤講師女	37	16.2	0.0	75.7	8.1
非常勤講師男	36	5.6	0.0	63.9	30.6

q . その他 必要だと思う支援

上記16項目以外に必要なと思う支援についてたずねたところ、下記のような項目があがった。主なものとしては、育児・介護と研究の両立に関する支援が多かった。

- 任期付ポストの場合の産休、育休、看護休暇による期間の延長（助手・女）
- 若手には少ないかもしれないが、老人介護に困っている同僚が多いので、介護の補助も必要（非常勤講師・女）
- 学内の設備の充実（おむつ替えできるトイレなど。衛生用品の販売など）（非常勤講師・男）

といったように大学内での乳幼児向けの施設や育児用品の販売の拡充といった指摘もあった。中には下記に引用するように、妊娠・出産に大きなプレッシャーを感じている者もいた。

- 多くの 20 代後半から 30 代の女性研究者が、育児の手前の妊娠するかどうかの時点で非常に悩んでいます。研究生活や就職、復職に不利になることが分かっているからです。特に、専任以外の非常勤講師、助手などの場合は身分が不安定なため、妊娠もできず、またするにしても休み期間に出産できるようにと、非常なプレッシャーを感じています。（非常勤講師・女）

また、下記のような研修の受講や、専門医や女性向けの就職相談窓口の設置などを求める声があった。

- ティーチングスキルを上げるための講座・研修（客員専任・女）
- アサーティブネストレーニングなど、女性であることがマイナスにならないようなトレーニングを比較的安価に受けられるようにしてほしい（客員専任・女）
- （カウンセラーではなく）メンタルヘルスの専門医（助手・女）
- 女性研究者のための就職相談窓口の設置（非常勤講師・女）

そして「上記の利用が非常勤解雇に繋がらぬようにする監視制度」（非常勤講師・女）も必要だという指摘もあった。

回答者の中には、「未婚者ですので実感がわかりません」（非常勤講師・男）「男性である僕には、答えづらいものばかり」（助教・男）「男性が回答しにくい質問項目が多い」（客員専任・男）という意見もあった。確かに未婚者の場合、結婚や親なりについて、さらには育児に関して起こりうる事態を想定するのは難しいだろう。しなしながら、家事や育児、介護は男女ともに担うべきものであり、男性の側にやや性別役割分担意識が強いのではないかと思われた。

今回の調査では院生調査と同様に、ジェンダー規範〔A. 家族を（経済的に）養うのは男性の役割である、B. 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべき、C. 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである〕についての意識をたずねている。こうしたジェンダー規範と育児・看護と研究の両立支援への利用意欲の関連をみると、院生調査の結果と同様に、ジェンダー規範に肯定的であるほど、育児・看護に関する支援への利用意欲が低い傾向がみられた。

7-4. 男女共同参画のための組織・活動に対する意見

現在、北海道大学、名古屋大学等全国の大学および民間研究機関において「男女共同参画室」が設置され、女性研究者を支援する活動が行われている。早稲田大学も2007年6月に「男女共同参画推進準備室」が設置され、今後、男女共同参画推進および育児・介護支援を含む若手研究者支援組織を大学内に設置する計画がある。このような組織や活動に期待することについて、自由回答形式でたずねたところ、120名余りの回答があり、以下のよう

に多岐にわたる意見や要望がよせられた。最も多かったのは、育児と研究の両立に関する要望や意見であった。具体的には、男女共に育児と研究が両立できるような環境づくりや意識改革から、産休・育児休暇の取得および復帰後の支援や保育施設といった具体的な支援内容にまで及んでいる。さらに支援の対象を、専任の教職員だけではなく、経済的な困難をかかえ、身分的にも不安定な非常勤職にも拡大してほしいという声も強かった。それと関連して、非常勤講師の待遇の改善に関する意見や要望が非常に多くよせられた。

また就職およびキャリア形成の支援や透明性の高い採用システムの構築を望む声が多かった。とくに若手研究者のキャリア形成において出発点となる時期と結婚・親なりが重なることも多く、そうしたライフプランをも考慮した支援が必要とされている。また経済的に不安定な時期にもあたるため、研究が継続できるような環境整備や経済的支援への期待も大きかった。

(1) 男女ともに研究と育児が両立できる環境づくり

若手研究者が、研究者としてのキャリアを歩み始める時期は、年齢的にも結婚・出産・親なりといった人生でも重要なライフイベントと重なる時期でもある。第5章で分析されていたように、家事・育児と研究時間のやりくりは育児中の若手研究者の大きな悩みのひとつである。まず、次のコメントを読んでいただきたい。

- 女性であるがゆえの不利益（出産・育児等）を是正する支援を願います。正直なところ、私は就職や研究の妨げになるのであれば、子供は産まなくても構わないという心境です。（助手・女）
- 育児休暇制度・支援の強化、保育所の設置を強く期待しております。近い将来結婚、育児などの可能性を考えているところなので、このような制度が強化されれば、将来に対する不安も軽減され安心して授業や研究に取り組めると思います。（非常勤講師・女）
- 少しいの外れかもしれませんが、今活躍している女性の先生方をみると人間的な生活（家族や子育て）を犠牲にして、がんばっておられるように思う。自分の研究を優先するために遠距離夫婦の生活をしている方もおられる。（助手・女）

これらの声はまさに自分のキャリア形成と家族形成との問題に対する不安を鮮明に表している。「育児や介護のために、有能な人材が大学を去らねばならなくなるような事態を防止することを期待します」(非常勤講師・男)というように、女性も男性も、家族生活と研究生活とを両立していける環境づくりや各種制度の整備が切に求められている。

- 女性教職員が、気軽に出産できる環境・職場の雰囲気形成。(助教・女)
- 出産・育児に直面した女性、ならびに育児に直面した男性の両方が安心して出産・育児休暇を取れる環境作り。女性研究者のみが育休を頻繁に取るのでは、女性研究者雇用が運営側にデメリットとして受け止められる可能性がある。男性研究者にも積極的に育休取得を勧め、男女双方がそれを心置きなくとれる環境を望む。(助手・女)

産休・育休取得と復帰後の支援

「出産・育児休暇を取りやすくし、休暇復帰後、元の職に戻れることを保障する制度を確立してほしい」(非常勤講師・女)という意見は数多くみられた。また「実効性のある対策」として、「助手の任期3年のうち、産休を取得すると任期がその分、停止するなど。実際に、任期中に出産したため、3年がとても短かった」(助手・女)という者もいた。

また育児・介護は女性が担うとされてきた日本の文化的な特徴をふまえた柔軟な勤務体制を望む声やワークシェアによる育児研究者の負担の軽減といったアイデアも出された。

- 育児・介護支援は日本では身内の女性の手を借りる考えが一般に多いと思います。このような文化背景の中では、負担を減らすよう支援するのは難しいと思いますが、例えば、時短勤務や在宅勤務など、負担を認めた上で両立できるような新たな勤務体制を提案していただけたらうれしいです。(助手・女)
- ワークシェアによる育児研究者の負担の低下。非常勤講師における女性の割合の不均衡の是正。女性の積極的な採用。女性教員研究者のためのワークショップ。特に家庭と仕事を両立させ若い子供を抱えている場合、外部のワークショップに出かける時間をとるのが非常に難しいため、学内での取り組みがあれば大きく評価したい。(客員専任・女)

男性への育児支援

「男性教員も含めた育児休暇の充実」(助手・男)というように、男性の側からも育児支援や男性の育児休暇の取得を望む声は多く、育児や家庭生活にも積極的にコミットしているという姿勢がみてとれた。「女性だけでなく、育児をする男性の支援もしてほしい。それが、女性研究者を支援することにつながる」(非常勤講師・女)のである。

なかには「男性育児休暇制度の有無を知りませんが、もしなければ実現させてください」

(助教・男)という回答もみられたが、特に男性への育児支援内容について周知徹底されていないことがうかがえた。

- 女性研究者に対する支援ももちろん重要であるが、「男女共同参画」なのであるから、男性研究者も同じように育児・介護が担えるような制度にしていきたい。男性の育児休暇取得率は少ないと聞き及んでいるので、大学が率先して男女共同参画の模範を示してほしい。(非常勤講師・男)

託児所・保育所

「『支援組織』というようなお題目よりも、現実的な支援がほしい。例えば学生も使える託児所を各キャンパスに設置してほしい」(非常勤講師・女)「学内託児所等、喉から手が出るほどほしい」(助手・女)「安い料金で小さな子どもを預けることができる施設」(客員専任・男)といったように、大学内の保育施設の設置を切に求める者も多くみられた。

また自宅から大学までは距離が離れているため、日常的に大学内の保育施設を利用することはない場合でも、「学会大会における一時保育施設の設置を義務化する」(客員専任・男)など、早稲田大学で開催される学会や研究会、イベントなどに参加する際に一時的な利用もできるよう、「大学内に保育施設の設置を義務化する」必要があるとの意見も出された。

意識改革

育児と研究との両立を支援は制度面での整備だけではなく、教職員や院生を含め、若手研究者自身の意識を変えていくことも必要であろう。そのために「男性研究者の意識改革を促すようなプログラムを作って欲しい」(助手・女)「教員側の女性のライフプランへの理解促進」(助手・女)を求める意見も複数みられた。そのためには何らかのワークショップや研修が有効ではないかということを示している。

- 女性ばかりを支援するのではなく、男性教員が女性教員と接するための支援を行う。つまり、適当な距離のとり方(遠すぎても近すぎても問題が起こる)男女の違い(体力的な点、キャリアパスの違い)等、ワークショップ型の研修を行ってほしい。このような施策が可能なのであれば、段階的に行うと効果的だと思う。具体的には、まず女性教員からニーズをくみ上げ、男性教員へのプログラム策定と実施し、最終段階として男女教員双方の参加によるワークショップと展開するのがよいと思う。男女の違いがあるのは事実である。前提となる事実が誤認識されては、いかなる政策も無効となる。それゆえ、上記のような準備も考慮されるとよいと思う。新しい活動には批判や拒絶が付きものであるが、日本の大学に好例を示せるような活動となるよう、応援しています。(助手・女)

介護支援

- 「若手」には少ない悩みかもしれないが、老人介護で困っている研究者は多い。

育児と違って、大学で援助はむずかしい（施設を設置するわけにもいかないし）が、フレックスタイムや、介護休暇や、休暇後の復帰などは、育児と同様に考えるべき。高齢社会を迎える今後、大問題となると思われる。（非常勤講師・女）

その他

その他にも、「研究と育児の両立に関する情報交換の場所。物理的に集まる時間はないので、インターネット上が便利」（助手・女）「個々の女性研究者が実際に困ったときに気軽に相談ができるような場」（非常勤講師・女）や「女性研究者のネットワークづくりも大事」（非常勤講師・女）など、交流のできる場への要望もあった。

さらに、育児だけではなく、介護に対する支援や、研究者同士が結婚する際に別居することが多いが、アメリカでの事例を参考にしながら、「男性がある大学で働いた場合、女性の就職についても同様に考えてくれる制度があるそうだ。夫婦で近くで働けるような制度があれば、仕事を両立させながら研究を進められるかと思う」（助手・女）というように、配偶者の勤務地を考慮して同居できるような制度を望む声もあった。

さらに、これまで述べてきたような育児支援への取り組みや活動についても様々な意見や要望が出された。

- 男女を問わず、育児・介護をする立場になった際に、必要な支援が、無理なく自然に行なわれることが第一だと考えております。個人差の大きい問題を扱うのは大変なことと思いますが、画一的ではなく、本当の支援になるよう、意味のある組織であって欲しいと願っています。（非常勤講師・女）
- まず女性の状況を把握し、受け入れ、今後の昇進などに影響を与えない条件で積極的に保育、看護の制度を設置してほしい。他の機関などでは制度をつくっても、その後の昇進、評価には時短などを初めとした制度利用者の評価を下げるなどの現実がある。ぜひこれらを改めた考えが大切だ。（非常勤講師・女）
- 若手研究者支援の幅が広がることは良いことだと思います。特に、非常勤講師の方へのサポート体制や、育児や家庭などをもたれている方の今後のサポートに期待します。（非常勤講師・男）

(2) 非常勤講師の待遇改善について

第3章でも詳細に記述されていたように、非常勤講師職にある者は、現在の窮状を訴えており、支援に対するニーズや期待がとても大きい。安定した地位と収入に欠け、経済的にも社会的にも不安定であること、そして将来に対する不安がある。そのため非常勤講師の待遇および労働条件の改善、支援対象を非常勤講師職まで拡大することに関する強い要

望が出された。少し長いが、代表的な意見を引用しておく。

非正規雇用者としての大学研究職

- 既に専任として終身雇用されている者は男女とも問題ないと思うが、大学研究職は元祖「非正規雇用」業界で、博士課程修了者の多くが男女とも生涯を非正規雇用で終わることを覚悟せざるを得ない。妻子持ちを専任にし、女性は非常勤でコマ数を工夫しながら家庭を維持しているのが現状の日本研究職業界の「ジェンダー」ではあるまいか。先進国全体で雇用情勢が格差化しているなか、派遣労働者の各種権利を規定した途端に「規定逃れ」の現象が多く現れたように（偽装請負など）ポストクや非常勤の女性に対し産休や育児休暇、介護などお金の絡んだ保護制度を設けると、経費削減のためにリストラの対象、とあからさまではなくとも、そもそもの「採用減らし」につながるのではないか。つまり、非常勤の職すらなくなるのではないかと懸念する。（非常勤講師・女）
- 非常勤に多くのコマ数をもたせるより、専任をきちんと雇うべき。労働ダンピングされているとしか思えない。（非常勤講師・女）
- 非常勤で生計を立てるのは非常に困難です。年間契約で安定した収入が保証されないの、非常に不安定な経済状況にあります。配偶者が専任やサラリーマンなど、定収入を得られる職業に就いているのなら、出産・育児も可能なのですが（もちろん育児環境が整っていることは必須ですが）、配偶者が同じ研究者であった場合は、とても子供を生み育てる経済的余裕はありません。また非常勤のコマは一度手放したら二度と戻ってこないの（昨今では人件費削減などの理由から非常勤のコマも減少しているので、コマが必要な研究者は山のようにいます）たとえ出産したとしても、産休や育休をとれる環境にはありません。よって非常勤で生計を立てなければならない女性から、出産・育児の機会は奪われてしまうのです。育児環境を整えることも重要ですが、非常勤の労働条件を良くすること（専任との賃金格差の是正、ワーク・シェアリングの導入 産休・育休後の復職の保障、大学の厚生年金や健康保険への加入）はもっと根本的な問題だと思います。こちらの問題にも取り組んでいただきたいです。（非常勤講師・男）

支援対象の拡大

支援対象については専任教員だけではなく、大学に勤務する多数の非常勤講師にも拡充してほしいという要望も多かった。

- 専任の女性教員だけに限らず、経済的に困難な、大多数の非常勤女性講師を支援することに力を入れてほしい。（非常勤講師・女）
- 活動が専任教員のためだけにならないようにしてほしい。現状では非常勤はいずれ切り捨てる存在とされているように見受けられる。（非常勤講師・男）

(3) 就職・キャリア形成について

第4章など各章で指摘されていたように、研究者としてパーマネントの職に就くことが多くの若手研究者の希望であるが、研究者の労働市場を考えた場合、若手研究者の増加に見合ったポストがあるわけでもなく、その希望を実現するのは容易ではない。そのため「若手研究者へのキャリア形成支援」(非常勤講師・男)が求められている。以下のコメントは、現状の厳しさと若手研究者支援事業への期待の大きさを明確に示している。

- この企画が雇用拡大を伴わないのなら弊害がある。この企画によって、職に就けなくなる男性については、どういう対策をするのか。男女比よりも、退職年齢を下げるか、システムの改善をしたほうが雇用には良い影響があるのに、男女の問題にすりかえられている。たとえば、55歳を過ぎたら教授ではなくスーパーバイザーのような立場について、研究者教育者の育成とこれまでの研究を社会に還元することに専念するようにして、研究教育の現場は若手に早めに渡していかないと、日本の大学はいつまでも改革できない。早稲田はそういうことを率先して実行して、他の私立を牽引する役割があることを自覚しないとイケない。(非常勤講師・男)

また研究者の採用については、「とにかく公平な雇用採用システム」(非常勤講師・女)の構築が求められている。そうした観点に立てば、下記のコメントのように、研究者の採用では性別ではなく能力を重視すべきであり、それが実行できるような選抜方法を求める声もあった。

- そもそも、女性・男性という区別でものをいうこと自体がおかしい。能力のある研究者・教育者を男女の別なく評価できる制度・方針がないことが根本の問題である。その意味で、男女の別に依存しない、研究者の雇用・採用における、評価・選別方式の策定が望まれる。(助教・男)

研究者としての能力が採用においても最重要視されるのであれば、個々の若手研究者の研究能力を高め、優れた研究実績をあげていくための環境整備も必要であろう。次のコメントは、若手研究者の前に立ちのぼる常勤職への高い壁の存在と、彼ら/彼女らが研究活動に専念できるような現行制度の見直しを求めている。

- ジェンダー格差も是正されなければならないが、若手研究者支援という観点で考えるなら、男女を問わずパーマネントの職に就く際の階段があまりにも高すぎるのが問題だと思う。それは階段というよりも壁のように立ちふさがっている。パーマネントの職に就くための要件(業績重視、人脈形成?)を満たすことができるような支援を期待したい。この大切な時期に、研究に割くべき時間をそれ以外の仕事にとられている若手研究者の例を多く見ているので、若手研究者が構造的

にこのような所謂「雑務」に就かされる制度を見直すよう、全学的に取り組んでいただきたい。(客員専任・女)

(4) 大学院生への支援

今回の調査対象者のなかには博士課程の在籍者も含まれているため、何らかの職についている若手研究者だけではなく、大学院生も安心して研究できるような環境づくりのための支援が必要だとの指摘もあった。

- 若手研究者の大多数は大学院生だと思います。教員・助手は(期間限定ながらも)職があるだけ幸せなのかもしれません。私もまだ学生ですので、その立場からすれば、職場環境というよりも、学生が学生を続けられる環境の整備(収入面など)の方が切実な問題です。(助教・男)

この他に、「乳幼児を抱える院生(男女問わず)への経済的支援」(助手・女)や、「助手などの職についていない院生の待遇改善(学内における研究場所の確保等)」(助手・男)という意見もあった。

(5) 男女共同参画準備室への期待と要望

男女共同参画推進準備室の設置や今後の事業展開や活動についての意見も多数あったが、一番重要なことは「机上の空論に終わらずに、目に見える形で具体化」(非常勤講師・男)することであろう。また「問題点の是正は結構なことだが、「男女共同参画推進」が、単なる「女性推進」と受け取られることのないような公平・中立な活動」(助手・男)や「一人ひとりの声をすくいあげて、大学に交渉・提案する窓口・また代弁者になってくれること」(助手・女)が期待されている。

- 男女共同参画推進準備室が設置されたことはいいことだと思う。今後期待している。女性はどうしても妊娠・出産・育児でキャリアを中断せざるを得ない機会が男性と比較すると多い。特に、博士課程を出たような女性研究者にとっては、学位取得・就職・結婚・出産・育児(・時には介護も)と、人生のある一時期にこれらのことが集中する。若手研究者は、現在、大学院終了後は任期付きの職からキャリアを始めることが多いが、任期がある職であるという理由で産休・育休・介護休暇をとれない・とりづらい、次の就職活動がしづらい、よって出産の計画も立たない、(出産を優先して)キャリアをあきらめなければいけないというようなことになるのは、おかしいと思う。女性の能力が男性と比較して劣っているのに女性を優遇するというのも不自然だと思うが、積極的に女性を採用したり、女性が働きながら出産などの人生計画も考えられるようになる制度・支援を期待する。また、育児・介護などは女性だけの仕事ではない。男性にも育児・介護に関する制度を充実させることにより、男女共同参画が成り立つのではないかと思う。

なお、現在ではどのような制度・支援が受けられるのか知らされていないことも多いのが現状である。支援や制度ができれば積極的にアナウンスしてほしい。(客員専任・女)

他方で、次のような批判的な意見もあり、今後よりいっそうの努力が求められている。

- 今回のアンケート内容に鑑みると、若手の(女性)研究者が置かれている状況をあまり把握していないように思われます。すでにある程度の地位を確保した「恵まれた」立場からの物言いに思えてしまいました。大学院生その他が置かれている現状を、よりいっそう把握した上で、若手研究者の支援に努めていただきたく存じます。(非常勤講師・男)

(6) ハラスメント対策

ハラスメント対策についてはまだまだ改善の余地があり、「学内関係者だけでなく、学外の第三者に相談ができるようにする」(助手・女)といった意見や、問題が起きた際に機能しなかったことへの批判もあった。

- ハラスメント委員会に相談しても門前払いにされた女子院生を知っている。彼女は病気になってしまった。早稲田では特に専任男性教員のセクハラ、アカハラが処分されることは稀である。こんな組織なら不要だ。(非常勤講師・男)

これまで述べてきたように、様々な要望や意見が出されたが、「特にない」、「今のところ何も期待していない」という回答も少なからず存在した。こうした回答の背景には、2つのケースが考えられる。ひとつは、現在の状況に満足しており特に問題がない場合であり、もうひとつは大学や支援組織の実行力に疑問を感じている、あるいはこれまでに期待を裏切られた場合である。しかし前者の場合でも、今後何らかの困難に直面することも考えられる。そのときに頼れる組織があるということは心強いであろう。後者に対しては、今後の活動やその効果を明示していくことによって、男女共同参画への理解やコミットメントも増大していくであろう。

7-5. 研究と出産・育児の両立の実態と支援ニーズ

最後に、子どもがいると回答した者に対し、研究と出産・育児の両立についての実態と支援のニーズをたずねた。

(1) 現在の育児状況

本調査の回答者のうち、子どもがいると回答したのは39名で約2割であった(表7-26)。

子どもの年齢は、3歳未満が約半数を占め、3歳から6歳の未就学児が15%と、まだ小さい子どもをかかえながら研究生活をしている者が多かった（表7-27）。

表7-26 子どもの有無 (%)

	N	いる	いない
全体	208	18.8	81.3
任期付き教員女	49	14.3	85.7
任期付き教員男	78	14.1	85.9
非常勤講師女	40	30.0	70.0
非常勤講師男	41	22.0	78.0

表7-27 子どもの年齢

	1人	%	2人	%	4人	%
1歳未満	9	23.1	0	0	0	0
1～3歳未満	9	23.1	1	2.6	0	0
3～6歳未満 (未就学)	6	15.4	1	2.6	0	0
小学生	9	23.1	0	0	0	0
中学生以上	7	17.9	6	0	1	2.6

小学生以下の子どもがいる家庭で、主に育児を担当しているのは、「自分」が約3割、「配偶者」が6割強であった（表7-28）。性別の内訳をみると、女性の8割が主に育児をしているのに対し、男性の9割が配偶者（女性）に育児を任せていることがわかる（表7-29）。また「自分」と回答した者のうち、多忙なときや緊急時に自分に代わって子どもをみてくれる人をたずねたところ、「配偶者」および「配偶者の親」が約4割、「自分の親」が約3割であり、配偶者のみならず親の協力が非常に大きいことがわかった。「近所の方」、「友人」、「専門のサービス機関」を利用しているものはいなかったが、親が近くに住んでいない場合は、地域の行政機関や専門のサービス機関をうまく利用していくことが必要であろう。

表7-28 主な育児者

	N	%
自分	8	28.6%
配偶者	18	64.3%
自分の親	1	3.6%
配偶者の親	0	0.0%
その他の方	0	0.0%
無回答	1	3.6%
全体	28	100.0%

表7-29 性別と現職と主に育児をしている者（ % ）

	N	自分	配偶者	自分の親
全体	27	29.6	66.7	3.7
女性	10.0	80.0	20.0	0.0
男性	17.0	0.0	94.1	5.9

次に現在利用している保育施設をたずねたところ、「認可保育園」が9名、「認証保育園」および「無認可保育園」がそれぞれ2名、「幼稚園」が4名であったが、5名は「利用していない」と回答した。

早稲田大学内には「ポピンズナーサリー 早稲田」という保育施設（認証保育園）があるが、これを利用している者はいなかった。利用していない理由として、約半数の者が「家から遠い」と回答しており、「朝の通勤電車には乗せられない」という回答もあった。また「料金が高い」が17%、「存在を知らなかった」と回答したものが2割強いた。

(2) 早稲田大学在勤中の出産経験

子どものいる女性のうち、早稲田大学に在勤中に出産を経験した者は26%（N=5）、経験していない者は74%（N=14）であったが、全員が出産休暇を取得したと回答した。しかし、出産休暇の取得を考えた際に何らかの困難を感じたという者が経験者3名中5名いた。具体的には、以下のような事柄が困難としてあげられた。

- 産休は法律で定められたもので、産休を取得するのは労働者としての権利である。しかし、産休を取得することへの周囲の理解のなさ（産休ってとれるの？という疑問）や、制度の不備（産休を取得するということはその間仕事ができない＝代替の人が必要となるが、そのような制度はない）から、どこか後ろめたさを感じていた。なお、体調が一番よくないのは妊娠初期であり、一部の企業のようにその時期に休暇をとれるような制度があるとうれしい。（客員専任）
- 自分に代わる仕事をしてくれる人がいないため、実質的に産休中も1日9回の授乳の合間に、睡眠ではなくメールチェックをするはめになった。また、院生も冷たい。（助手）
- 任期があり、学位も未取得で、休暇によって、今後の進路選択までの期限が短縮される。また、休暇中の業務の交代をお願いする際に、やむを得ないことではあるが、あまり快く思ってもらえなかった。（助手）

産休に対する周囲の理解のなさや産休時の代替要員が確保されていないために、産休をとることへのためらいや罪悪感が生じていることがわかる。また妊娠初期の体調が不安定な時期に休めない事情もあり、精神的な負担だけではなく身体的にも大きな負担を抱えながら仕事をしなければならない状況にある。これも妊娠に関する知識や理解が不足していることにより生じているのであろう。出産・育児に関する理解を求めるような活動や産休を取得する際に、それが本人および周囲に多大な負担とならないような諸制度の早急な確立が望まれる。

7-6. 小括

本節では、若手研究者が大学で研究を継続していく上で必要な支援、男女共同参画の推進および育児・介護（看護）支援を含む若手研究者支援に関する意識や期待について検討してきた。この調査結果から得られた知見を繰り返すことになるが、要約しておきたい。

(1) まず、早稲田大学の専任女性教員比率については、性別では男性よりも女性のほうが現状を問題視している。職種ごとにみると、任期職よりも、非常勤講師のほうが問題視している。一方、男性の任期職の多くが、「どちらともいえない」に回答が集中しており、男性非常勤講師の4割強が現状を問題ではないとみている。またサンプル数が少ないので参考程度でしかないが、年齢で見ると、男女ともに、年齢が高いほど、現状を問題視する傾向が非常に強く、20代後半、30代前半は問題だと感じている者が男性では2割から3割程度、女性でも5割程度と、40代の半数程度であった。

現状が問題だとする理由は、明らかに院生の男女比率よりも専任教員の女性比率が少ない、教育上問題がある（学生の比率とのバランスや女子学生への配慮・理解・相談相手やロールモデルの不在）、女性の能力発揮ができない環境にあることが多数を占める。

他方、問題ではないとする理由の多くは、博士課程に進む女性や研究職を志望する女性が少ない、性別と研究とは別のものだとする意見が多い。

「どちらともいえない」の場合は、女性教員が少ないことの原因が不明だから、提示した数値からは判断できないということであった。

(2) 目標値を設定した女性教員の積極的採用については、性別によって大きく意見が分かれた。女性は賛成、男性は反対が多数を占めた。また参考程度だが、年齢との関連をみると、やはり年齢が高いほど、賛成だとする割合が高くなるが、性別ほどの大きな差はみられなかった。

賛成の理由は、女性が差別され能力発揮ができない状況を改善するため、それがひいては若手研究者全体の現状改善につながるということである。反対の理由の多くは、性別ではなく能力を重視すべきだ、そして男性への逆差別になるということである。

「わからない」と回答した者は、現状に何らかの問題があることは察しながらも、性別や数値目標に左右されるのではなく能力を重視すべき、あるいはほかにもっと取り組むべき問題があることなどをあげている。

(3) 大学で研究を継続する上で必要な支援については、女性の積極的採用制度を除けば、利用意欲は全体として高かった。現在必要で利用したい支援項目の上位は、女性教員の積極的採用と在勤職のフレックスタイムや裁量労働制の導入が2割を超えて最も高かった。現在は必要ないが、今後必要になったときに利用したい支援項目としては、出産・育児に関する費用負担や休暇取得に関するもので8割以上が利用したいとしている。また男性への育児支援情報の提供にも男女ともに期待していることがわかる。しかし学内の保育施設、病児・病後の保育、学童保育の利用については、男性非常勤講師の2割前後が利用したく

ないと回答していた。

常勤職へのフレックスタイム制や裁量労働制の導入については、現在必要で利用したいと回答したものが任期職では 3 割を超えており、彼らにとっては出産・育児よりも勤務体制が現段階で直近の問題となっていると思われる。

またサンプルは少ないため参考程度ではあるが、理系・女性の場合、多くの項目で「今必要でぜひ利用したい」と回答しており、育児・看護休暇の利用促進は 5 割を超え、育児・看護休暇の取得、育児期に応募できる研究助成金、フレックスタイム制や労働裁量性、出産・育児経験者との交流では 4 割を超えており、早急な支援を求めている。理系分野における女性の割合は男性よりも小さいが、彼女たちの切実な支援への要求を無視することはできないだろう。この結果は十分に考慮されてしかるべきだろう。

さらに育児期にある者のサンプルが少なかったため、こちらも参考程度ではあるが、現在子どもがいる場合、4 割が、育児中の研究者が応募できる研究助成金、病児・病後保育の支援を現在必要で利用したいと回答するなど、早急な支援の提供が求められていることがわかる。また今後利用したい支援としては、育児・看護休暇制度（64.1%）、育児・看護休暇後の復帰支援（61.5%）、産休・育休を取得しやすくするための支援（58.6%）など、育児・看護休暇に関するニーズが高いことがわかる。子どもがいない場合でも現在は必要がないが、今後必要になった場合に、下記項目についておおむね 8 割以上がぜひ利用したいと考えていることがわかる。特に、育児・看護費用の補助（90.4%）、「育児/看護休暇制度」（88%）、「育児・看護休暇後の復帰支援」（87.3%）また「男性研究者の育児支援に関する情報」（87.2%）の利用意欲も非常に高く、男性の育児への関心の高さがうかがえた。

（4）男女共同参画のための組織・活動に対する意見としては、第 1 に、男女ともに研究と育児や介護ができる環境づくりに関する要望であり、これが最多であった。第 2 に、非常勤講師の待遇の改善や支援を非常勤職まで拡充してほしいという意見や要望がよせられた。第 3 に、就職およびキャリア形成の支援や透明性の高い採用システムの構築、第 4 に経済的支援を中心に、若手研究者が継続して研究ができるような環境整備や経済的支援への期待も大きかった。

（5）出産・育児経験のある者の現状としては、3 歳児未満の小さな子どもをもつ者が約半数を占めた。そのうち小学生以下の子どもの主な育児担当者は女性である。

現在利用している保育施設では、保育園のうち 4 割が認可保育園、1 割が無認可保育園、2 割が幼稚園を利用していた。ちなみに大学内に設置されている「ポピズナーサリー早稲田」の利用者はゼロであった。利用していない理由としては、家から遠い、混雑した電車には乗せられないということであった。大学内に保育施設を求める声は多数出ていたが、実際に利用する段階では様々な障害が出てくるのだろう。例えば、自宅からの距離（早稲田界隈の住居費は高い）保育施設の利用料金（ポピズのような認証保育園・無認可保育園では認可保育園より割高）など。こうした点をふまえて、保育料金の補助や一時利用の促進など、利用方法について再度検討する必要があるかもしれない。

以上のように、現状認識や必要な支援のニーズや利用意欲については、年齢や性別ある

いは専門、子どもの有無によっても異なる。今回の調査結果をみると、男女ともに育児・看護と研究の両立支援については双方が必要だとの意向を示していたが、実際に家事や育児を担当するのはやはり女性であろうとする性別役割分業意識が根強く残っていることがうかがわれた。そのことは、女性の専任教員が少ないことへの問題意識と無関係ではないだろう。今回の調査と併せて実施した若手研究者のヒアリング調査では、出産・育児にあたり研究を中断するあるいはペースダウンを覚悟しているのは女性であった。こうした事態を目の当たりにして、出産・育児は研究の「ハンディ」とされてしまう。女性研究者が少ないのは個人の能力の差なのか。そうとは言い切れないだろう。もちろん中には育児に積極的にコミットしていきたいと考える男性の姿もデータからみてとれる。しかしながら現状ではまだまだ男女に均等な機会が付与され、男女双方が能力を発揮できる状況にあるとはいえないだろう。まずは今回の調査を機に、男女相互の対話、大学と若手研究者との対話のなかから、双方にとってよりよい研究生活を送ることができる道を模索していくことから男女共同参画に向けての第一歩を踏みだしてはどうだろうか。

(小村由香)

まとめ ——本学若手研究者の実情と支援に向けて

本調査の目的は、支援ニーズの総合的な把握のために、本学でキャリアのスタートラインに立つ若手研究者の研究活動におけるやりがいと隘路等を中心に、生活・ライフプラン上の問題を明らかにし、具体的な支援策を探ることにある。調査の対象となった若手研究者は本学で助手・助教・客員専任の職に就く任期付き教員および非常勤講師である。調査では研究生活、職業生活、家庭生活、研究と仕事・家庭生活のバランスに関する項目と男女共同参画の現状と必要な支援に関する項目の計 5 項目にわたって質問を準備した。調査結果から浮かび上がってきた研究者像と支援ニーズを以下、仕事、研究、キャリア形成、ライフプランおよび研究と仕事・家庭生活の両立、支援ニーズの 6 つの側面からとりまとめる。

最初に仕事について検討したが、若手研究者の中で任期付き教員と非常勤講師とでは業務形態、内容ともに異なっているためそれぞれに検討を加えた。まず任期付き教員をみると、勤務時間は約半数が規定では週 35 時間未満であるが、実際は約 4 割が 35 時間未満の勤務で 4 割は 40 時間以上勤務仕事をしており、規定を超えて勤務している割合が少ない。任期付き教員の 7 割は現在の仕事にそれなりに満足しており、3 分の 2 は現職が自分の研究に役立つと考えている。一方で現職が研究成果として評価されていると考えているのは半数に満たない。また、2 割弱が職場での何らかのパワー・ハラスメントの存在を感じていることも看過できない。さらに回答者の大多数は任期後の見通しがないと答えており、若手研究者をとりまく最大の問題のひとつである。

非常勤講師は年齢構成が任期付き教員のグループに比べて高く、博士課程修了後の年数も長いことが確認された。過半数は週に 6 コマ（半期 1 コマ換算）以上、3 割が 11 コマ以上を担当している。多くは自分の研究と関連のある授業を担当しているが、担当コマ数が増えると研究に関連のない授業も増える傾向がある。授業準備等に費やす時間的負担については 3 分の 2 が負担だと回答している。非常勤講師の仕事への満足度は満足している者としていない者がほぼ同数で任期付き教員と比べると満足度は低い。満足度が最も高いのは授業コマ数と準備時間が多くも少なくもないグループであった。その一方で仕事を減らしたいと考えている者は 3 割にも満たなかった。

次にキャリアについてみると、7 割以上が早稲田大学の博士課程出身（または在籍）で、4 割が博士の学位を取得している。前職をみると、助手は現職がアカデミックキャリアの始点となっていることがうかがえた。その一方で、客員専任は前職の構成が非常に多様であり、非常勤講師は専任職から非常勤講師になったものと非常勤講師を続けているものという 2 つの流れがあることが確認された。特に女性の場合、非常勤講師を続けている割合が高い。また、年齢が高いと非常勤講師を繰り返している割合が高くなり、文系では非常勤講師が一つのキャリアとなっていることもうかがわれる。今後希望する職種については、大学教員が 9 割、研究職が 6 割を超えており、大半が研究にかかわる職業を希望している。この中では非常勤の女性の大学教員および研究職を希望する割合が相対的に低い。現職の任期後の仕事については、見通しがないと回答した割合が 8 割を超えており、研究生活の深刻な悩みになっている。とくに男性よりも女性の方が、理系よりも文系の方が、より見通しが立てにくいことが明らかになった。公募の際には、専門分野と任期の有無や

長さに次いで、仕事と家庭生活の両立と勤務地が重視項目として上がり、後者二項目では男性より女性、無配偶者より有配偶者が重視する傾向があり、生活的側面が重視されていることが示唆された。

次にライフプランについてしてみると、多くが研究と結婚・育児等を含めたライフプランについて悩んでいる。研究・仕事・家事の割合については、女性で「家事」の割合が大きく、自分の研究や仕事に向けることのできる時間に男女で差があった。また、学期中の「自分の研究」の割合が、文系や非常勤講師といった属性で小さく、専門分野や職位によって学期中と休暇中で時間の使い方が異なっている。育児と研究の両立については、仕事のために研究が十分できないという悩みでは男女ともに子どもがいることによって「悩んでいる」と回答している割合が高く、また女性のほうが男性よりも悩んでいる傾向がみられた。家事のために研究が十分できないという悩みでは、特に子どものいる女性で「悩んでいる」と回答している割合が高いことがわかった。

次に研究についてみると、昨年度調査した大学院生同様に若手研究者も、研究に意欲をもって取り組んでいながらも現在の研究生活に対する満足度は低いという結果がでた。また、任期付き教員の男性の満足度がどの項目も高い一方で、非常勤講師の女性の満足度がどの項目でも低く、対照的であった。非常勤講師は仕事や家庭生活との両立に関する悩みも任期付き教員に比して深い、一方でこの層がキャリアも長く、非常勤男性は国内学会活動において他のグループよりも若干多くの実績を上げていることが示唆された。

最後に支援および男女共同参画に関する意識についてみる。まず本学の女性教員比率について問題視しているのは、男性よりは女性、任期職よりは非常勤講師のほうが多いことがわかった。また、目標値を設定した女性教員の積極的採用については、女性は賛成、男性は反対が多数を占めた。研究を継続する上で必要な支援について、現在必要で利用したい支援項目の上位は、女性教員の積極的採用と在勤職のフレックスタイムや裁量労働制の導入が2割を超えて最も高かった。今後必要になったときに利用したい支援項目としては、出産・育児に関する費用負担や休暇取得に関するもので8割以上が利用したいとしている。また男性への育児支援情報の提供にも男女ともに期待していることがわかる。さらに育児期にある者のサンプルが少なかつたため参考程度ではあるが、4割が育児中の研究者が応募できる研究助成金、病児・病後保育の支援を現在必要で利用したいと回答しており、早急な支援の提供が求められている。3歳児未満の小さな子どもをもつ者で大学内に設置されている「ポピンズナーサリー早稲田」の利用者はゼロであった。大学内に保育施設を求める声は多数出ていたが、現実問題として自宅からの距離や利用料金などが障壁となっているようだ。学内施設の利用促進について再度検討する必要があるだろう。最後に男女共同参画のための組織・活動に対する意見としては、第1に、男女ともに研究と育児や介護ができる環境づくりに関する要望が最多であった。第2に、非常勤講師の待遇の改善や支援の拡充、第3に、就職およびキャリア形成の支援や透明性の高い採用システムの構築、第4に経済的支援を中心に、若手研究者が継続して研究ができるような環境整備や経済的支援への期待も大きかった。

本学でキャリアをスタートさせた若手研究者は、大学院生同様研究に強い意欲を持っていることが明らかになった。しかし研究生活に対する満足度は高いとは言えず、その背景には、大半のものが任期後の仕事の見通しが無いというきわめて不安定な中で研究を続け

ているという事実がある。将来の見通しのなさや手薄な育児支援を反映して、既婚率、有子率ともに同年代の全国平均の半分にも達しておらず、男女ともに若手研究者であるという立場で家族を形成することの困難さを物語っている。一方で大半のものが大学をはじめとする研究機関で研究を続けることを希望している。研究か家族・子どもかという究極の二者択一や、子どもを持つことで研究生活に悩みが生じるという問題を回避するための支援こそが大学がとりうる最大の支援であろう。また、今回の調査では任期付き教員はおおむね仕事に満足しているが非常勤講師では満足派は半数にとどまるなど若手研究者の中でも職位で仕事と研究のかかわりや研究環境に差が出た。特に文系では非常勤講師がキャリアのひとつとなっており、女性では非常勤講師を続けている層があることがわかったが、非常勤講師まで射程に収めた支援が強く望まれる。さらに、本調査では母集団を確定することすら困難でその実情を把握できなかったが、無給の若手研究者がいる。所属を持たず図書館で本の借り出しもできない劣悪な研究環境にあり、様々な方法で生活費を得つつ、研究を続けている層である。本調査で大半が不安を抱いていた「任期後の見通しのなさ」の帰着点のひとつとして想定されるこのグループに、研究者としての足場を提供することもまた、若手研究者支援として必要なことではあるまいか。

最後に夏季休業中にもかかわらず調査にご協力いただいた若手研究者のみなさまに深く感謝いたします。

(笹野悦子)

付録1 先行研究・先行調査(1)

『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』

原ひろ子編 勁草書房、1999

第1章「本書の概要」 原ひろ子

*本書は、日本学術会議の女性会員経験者らによって組織された「女性科学研究者の環境改善に関する懇談会（JAICOWS）の研究担当チームにより、平成8年から9年にかけて行われた下記二つの調査の報告書である。この章では調査の方法、全体像などが示されている。

1. 調査目的

A. 「科学研究者の環境に関する調査」

女性科学研究者をとりまく研究環境の実態を、男女比較を通して明らかにし、その改善のための方策を検討する。

B. 「各学会における諸活動への女性研究者の参画状況の調査」

各学会において諸活動に女性研究者がどのように参画しているかを見る。

2. 方法

A. 「科学研究者の環境に関する調査」

学会に所属する研究者を対象とした質問紙調査。

(1) 調査対象学会の選定

日本学術会議のすべての部（分野）の学会が含まれるようにする。また女性比率が「大きい（75.0%以上 100%）」学会から「極端に小さい（0.0%以上 10.0%未満）学会まですべて含まれるようにする。サンプル数は5000、各部の按配配分は塩田・猿橋研究（『女性研究者のライフサイクル』1982～84）と同じにする。上のようにして調査対象候補となった46学会の中から、会員の重複ができるだけ少ないように28学会を決定する。

(2) 各学会のサンプル数の決定

学会の規模にかかわらず、その部の男女別サンプル数を調査対象学会の数で割り、学会ごとのサンプルとする（会員数の多い学会の影響が出過ぎないようにするため）。

調査対象学会の名簿を用い、各学会員の男女の区別をつけ（あるいは推定し）たうえで、ランダム・サンプリングを行った。

B. 「各学会における諸活動への女性研究者の参画状況の調査」

本研究チームの研究分担者24人が関係している45学会に対する調査（8章で詳述）。

3. 調査項目

A. 「科学研究者の環境に関する調査」

(1) 回答者の属性

性別・年齢・国籍	所属	最終学歴	取得学位
役職についた経験	婚姻状態：配偶者・パートナーの年齢および職種		
子供の有無、長子と末子の年齢	同居家族	単身赴任・別居経験の有無	

- (2) 回答者の学会活動や論文
 学会活動への参加状況(国内学会レベル/国際的学会レベル) 所属学会(3つ)
 研修などの経験の有無 最初に論文が学術誌に掲載された年齢
 これまでの研究成果
- (3) 回答者の研究環境
 主に研究を行う場所 所属機関における有給研究者のうちの女性の割合
 現在の研究スタイル 個人研究か共同研究か
 「研究」「教育」「その他の活動」の配分
- (4) 回答者が研究者となるにあたってのきっかけや促進要因
 研究職を選択した歳 研究者になることに対する励まし・意欲の阻害の有無
 現在研究を阻害している事項 研究を遂行するために必要な事柄
 研究活動を促進する事柄
 研究活動を続ける上で多額に使用する費用/予算はあるが支出に自由度がない費用
- (5) 回答者の就職や勤務状況
 常勤職への就職・転職に応募した回数
 やりたいテーマをさせてもらえなかった経験の有無
 自分の業績を他人が行ったような形で公表された経験の有無
 の具体的状況について(自由回答)
 就業状況(常勤/非常勤、研究に関係する/しない、など)
 現在の職に採用されたときの形式(公募である/ない、など)
 現在の職に採用されるにあたってプラスに影響した事柄
 (「研究に関係する常勤職」以外の人に)現在の職場の数
 (同上)「研究に関係する常勤職」についていない理由
 「研究に関係する非常勤職」のメリット・デメリット(自由回答)
- (6) 回答者のライフ・サイクル
 ライフ・サイクルを記入:学歴、職歴、所属機関、海外経験、家庭の状況など
- (7) 研究環境における差別など
 女性(男性)であるために受けた、不利(あるいは有利)な扱いの経験の有無
 女性(男性)であるために受けた、給与面における不利な扱いの経験の有無
 女性(男性)であるために受けた、昇進における不利な扱いの経験の有無
 通勤・通学先でセクシュアル・ハラスメントを受けた経験の有無
 その他、本人もしくは本人周辺での差別について(自由回答)
 女性研究者は常勤職を得にくいと思うか否か
 研究者の研究環境を改善するために何が必要か(自由回答)
 女性研究者への注文・アドバイス(自由回答)

4. 知見

* 本稿は調査全体の概略を示す章であるため、調査から得られた知見については他の章を参照のこと。

(平野直子・文学研究科博士課程3年)

第2章「回答者のプロフィールと男女比較」 直井道子

1. 調査目的

「科学研究者の環境に関する調査」の回答者の諸属性を、とくにその男女差に焦点をあてて記述する。それと同時に、男女差が生まれる諸要因について簡単な考察を加える。

2. 方法

「科学研究者の環境に関する調査」の調査結果を、諸属性（所属機関・職種、学歴・学位、配偶関係と家族の状況）における男女差に焦点をあてて分析。

3. 調査項目

(1) 回答者の属性

- 性別・年齢・国籍
- 所属
 - ・ 所属機関名
 - ・ 共学 / 別学
 - ・ 所属機関の設立主体
 - ・ 所属機関の所在地
 - ・ 現住所
 - ・ 通勤・通学時間
 - ・ 職種
 - ・ 専攻分野
 - ・ 専門分野
- 最終学歴
- 取得学位
- 役職についた経験
- 婚姻状態
- ・ 配偶者・パートナーの年齢および職種
- 子供の有無
- ・ 長子と末子の年齢
- 同居家族
- 単身赴任・別居経験の有無
- 「研究」「教育」「その他の活動」の配分

4. 知見

(1) 国籍と居住地

全体の半数近く(45.0%)が関東地方に居住するが、女性のほうが集中の度合いが高い(女性47.7%、男性39.8%)。

(2) 所属機関と職種

大学勤務

女性 39.3%に対して男性 47.3%で男性の方が高率。

短期大学勤務

女性 16.2%に対して、男性は 5.8%と女性が 2 倍。

この違いは、「女性は短期大学でよい」という就職斡旋時の男女差と、回答者の年齢が男性より女性のほうが若いということの両方からもたらされるのではないか。

教授職についている者

女性 17.0%に対して男性 31.9%。年齢別に見ると、46～55歳の階層で教授職についている女性が少ない(男性の半分)。

「二次研究者」(教務補佐員・副手、非常勤講師)

女性比率が高い。助手は 35 歳以下では男性の比率が女性より高いが、それ以上の年齢では女性の比率が高い。助手は男性ではキャリアの一つの「通過点」と位置づけられているが、女性はそうではない(6章参照)。

(3) 学歴と学位

女性は大学・修士課程・博士課程にほぼ 3 分されるが、男性では博士課程が最も高率。職種や昇進の男女差の一部は、この最終学歴の差異から来ている面もあるだろう。学位については、博士の取得で女性 35.6%・男性 55.0%とかなりの差が見られる。

(4) 配偶関係と家族の状況

配偶関係と子供

既婚の比率は女性 53.7%・男性 86.8%と、大きな差がある。また離婚・死別を経験している人のほとんどは女性である。未婚者は、男性では 35 歳以下が大多数(70.8%)であるのに対し、女性ではその年齢層は半数ほどで、他の層にも多くの未婚者がいる。

既婚者の子供の有無についてみると、女性では<既婚・子供あり>は 41.9%にとどまるが、男性では<既婚・子供あり>に 78.7%が集中する。女性の回答者のほうが若いということも一因であるだろう。

配偶者の職業

女性の場合、44.9%と半数近くで夫が研究職についており、ついで研究職以外の専門技術職が 24.5%となっている。これに対し、男性では無職が最も高率で 62.4%にのぼる。男性の研究者は専業主婦に支えられ、家事・育児から解放されていることが多いのに対して、結婚した女性研究者は夫婦ともに専門技術職についていて、家事・育児を担わざるを得ない状況にあると推察される。

子供の人数

どの年齢層で見ても、女性回答者は<3人>が低率で<1人>が高率。

別居経験

配偶者の単身赴任経験は、女性で 29.6%、男性で 2.9%と大きな差がある。

(平野直子・文学研究科博士課程 3 年)

1. 調査目的

本章では第一に、研究業績や学会活動などの研究活動について、男女間にどのような違いが見られるのかを明らかにし、第二に、研究活動の男女差をうむ要因について分析する。そして、女性研究者の研究活動の成果を高めるための提言を行う。

2. 方法

本研究では発表物の数や口頭発表などの回数をもって研究活動を測定する。分析にあたっては、女性回答者が低年齢層に偏り、男性回答者が高年齢層に偏っているため、男女回答者全体のみならず、同一年齢層における比較をすることに留意する。また、各学問領域で何に（＜レフェリーつき学術雑誌への論文掲載＞＜単著＞＜学会発表＞など）重きが置かれているは多様であるため、専攻分野の相違を超えて比較できるように、研究業績については「業績指標」を、学会活動については「学会活動指標」を作成する。

3. 調査項目

回答者の学会活動や論文

学会活動への参加状況（国内学会レベル／国際的学会レベル）

（参加のみ、研究発表、座長やテーマ代表、役員など、経験したものを選択）

所属学会（3つ）

研修などの経験の有無

（国内・国外の研究会や学会やシンポジウム、研修などに参加した経験とその時期）

* 経験がある場合、「全額私費」「一部私費」「私費なし」のどれかを選択

最初に論文が学術誌に掲載された年齢

これまでの研究成果

（単著、共著・編著、学術誌での論文発表、学会報告、翻訳などから選択）

4. 知見

（1）研究業績ごとの男女差

ほとんどの項目で男女の間に有意差があり、男性の方が多い。＜翻訳（共同）＞では、各年齢とも男女間に統計的有意差は見られない。

（2）業績指標の全体的傾向

女性回答者全体の平均は - 0.1330、男性では 0.2522、どの年齢層でも女性より男性の方が業績指標の平均が高い。年代別に見ると、女性では 35 歳以下の回答者の平均が一番高く、年齢が若いほど業績指標の平均が高い傾向にあるが、男性の場合は 46 歳～55 歳の回答者の平均が最も高くなっている。専攻分野別にみても、ほとんどの分野で男性のほうが女性より業績指標が高いが、工学分野では女性（40 人）0.1434・男性（73 人）- 0.790、広領域では女性（14 人）0.1016・男性（8 人）- 0.1781 と、女性の研究活動のほうが活発。

（3）学会活動に見る男女差

国内学会への参加・研究発表の経験では男女の統計的有意差はないが、＜座長・テーマ

代表 > < 学会の役員 > < 研究・報告会の組織 > などの経験には全体として有意差がみられ、男性が多い。また国際学会での活動、海外における学会や留学などの経験も男性の方が多く、さらに費用がかかる 6 ヶ月以上の海外留学・研修においてより多くの年齢層で男女間に有意差が見られ、男性の方が経験を有している。

(4) 学会活動指標の全体的傾向

学会活動指標の女性全体の平均は - 0.09907、男性の平均は 0.19639 と男性の方が高く、すべての年齢層で差が出ている。専攻分野別に学会指標をみると、経済学・工学・広領域で、男性より女性の学会活動指標の平均が高く、それ以外では男性の方が高い。

(5) 研究活動における男女差を生む要因

研究業績と家族の状況

女性では、業績指標平均の高いカテゴリーの上位 3 つは < 既婚・子供なし > 0.0140、< 未婚 > 0.0125、< 死別・子供あり > 0.0839 となり、< 既婚・子供あり > は - 0.2786 で最も低くなっている。男性では業績指標平均の高い順に < 既婚・子供なし > 0.2897、< 既婚・子供あり > 0.2769、< 未婚 > 0.0471 となっている。

また子供に関連する項目についてみると、女性の場合子供のいる人のほうがいない人より業績指標の平均値が低く、高いランクの人の割合も低い。男性の場合は、業績指標の平均値は < 子供が 4 人 > の 0.7688 が飛びぬけて高く、子供が 2 人または 3 人いる人のほうが、子供 1 人の人よりも高い。女性の場合、配偶者を持つこと、特に子供を持つことが研究生活において必ずしもプラスにならないが、男性の場合はプラスに働く傾向にある。

配偶者・パートナーの職種別にみると、男女とも配偶者・パートナーが < 専門的・技術的職業従事者（主として研究職） > である人が、もっとも平均値が高い。

研究業績と就業形態・就業先の状況

< 研究に関連する非常勤職 > に従事する研究者の研究業績には男女間に差がない（女性 - 0.1713、男性 - 0.1808）。一方、< 研究に関連する常勤職 > では、女性 - 0.0913・男性 0.4051 と、男性の方がかなり高くなっている。これより、第一に常勤職に採用される女性の少なさは研究業績の違いのためではなさそうだとことが見て取れる。また < 研究に関連する常勤職 > は平均的にそれ以外の職より研究業績が高いため、常勤職に女性がつきにくいことが、女性研究者全体の業績指標の低さに影響を与えていることが考えられる。

常勤職での男女差については、女性回答者の就業先として短期大学・威信の低い私立大学が多くを占め、高い研究業績を上げうる大学院・大学での就業が少ないことが挙げられる。これは、研修・講習や資金援助を受ける機会が男性のほうが多いことにも影響を与えていると考えうる。

そして統計的數字には表れにくいだが、女子が研究者のコミュニケーション・ネットワークから排除されやすいという現実もある（自由回答より）。研究活動を促進する要因として、「励ましを受けること」が明らかな影響を与えていることから、女性研究者をとりまく「環境」を、制度面から研究室のあり方まで含めて整えていくことの重要性が見て取れるだろう。

（平野直子・文学研究科博士課程 3 年）

第4章「研究活動を規定する認知的要因」 馬場房子

1. 調査目的

研究活動を規定する（促進・阻害する）要因を研究者の認知的側面から見る。

2. 調査結果および知見

(1) 研究者のキャリア形成を規定する阻害要因・促進要因

キャリア形成を阻害する要因

・学校教育や教師、家族・親類、近所の人、書物やマスコミなどが阻害要因となっている割合が、すべての時代において、男性よりも女性の方が高い。
・男性は、全般的に阻害要因についてのコメントが少なく、促進要因についてのコメントが多い。

キャリア形成を促進する要因

・学校教育や教師が促進要因となっている割合については、男女差がほとんど見られないものの、大学院時代においてはその割合は男性の方が高い。
女性は、様々な阻害要因を克服して研究者としてのキャリアを形成している女性研究者のキャリア形成を促進する施策が考えられるべき。

(2) 研究活動を阻害している要因

全体的傾向

・「大いに阻害している」から「全く阻害していない」までを点数化して、平均値を算出した。
・女性では「その他」、男性では「管理的事務」が上位に来ているところに、男性と女性との差が見られた。「研究と関係のない雑用」では男性研究者の平均値の方が高く、「研究時間が十分にとれないこと」では女性研究者の平均値の方が高いことを考えると、女性研究者がいかに様々なことによって研究を阻害されているかが推測できる。一方、男性の方がより感じている要因は「生活費にゆとりがないこと」のみである。

年齢別傾向

・年齢層を35歳以下、36～45歳、46～55歳、56～65歳、66歳以上の5グループに分けて、男女で統計的有意差があるかを検定すると、あるものとなないものがある。年齢層によって阻害要因は異なることに着目する必要がある。
・多くのグループで男女間に有意差が示され、かつ女性の方が阻害要因であると認知しているのは、「組織内の人事が公平でないこと」「研究時間が十分にとれないこと」「妊娠・出産」「育児」「子供の教育」「介護」「家庭・家族の人間関係」である。

(3) 研究活動を促進する要因

全体的傾向

・男女とも共通である。また、これまでにおいても、今後においても、研究者の活動を規定する重要な要因は、人間的側面であることが分かった。

年齢層別傾向

・年齢層を 5 グループに分け、男女間の有意差を検定。促進要因で男女差のあるものはあまりない。

(4) 研究遂行に必要な要因

過去の研究遂行に必要な要因

・「大いに必要だった」とされるものを男女別に見てみると、子どものことについて心配するのは母親の役目のようである。

・「大いに必要だった」から「全く必要ではなかった」までを点数化して平均値を見ても、子育てが母親である女性研究者の肩のみにかかっていることが分かる。

現在の研究遂行に必要な要因

・「大いに必要」であるものを男女別に見たところ、男女ともに「職住接近の宿舎」を必要としており、多くの女性研究者が子育てに関する施設の充実を求めていることが分かる。

・「大いに必要」から「全く必要でない」までを点数化し平均値を出すと、女性研究者の場合、3.0 以上のものは、上位から「その他」「保育施設」「学会期間中のベビーシッター」「職住接近の宿舎の設備」であり、男性研究者の場合は 3.0 以上のものはなかった。

将来の研究遂行に必要な要因

・「大いに必要」であるものをみると、男女ともに老人介護に関わるものを必要としている。

・点数化して平均値を見ると、女性研究者はすべてにおいて 3.0 以上であり、中でも介護(保育)に関わるものが 4.0 以上を示している。男性の方が平均値は低いものの、男性もまた介護に関わるものを必要としている。

3. 女性研究者の研究活動を促すために

「子育て」の時代におけるサポート・システム、老人介護のための施設やシステム、研究組織の組織・人事システムにおける「公平さ」、組織のメンバーの潜在的行動の変容、女性自身の意欲、女性研究者による研究環境改善のアクション、書物やマスコミ等の影響、教師、上司、家族等の励ましが、研究促進には重要であることがわかり、また、これらは相互に関連している。

(大貫恵佳・早稲田大学文学研究科)

1. 調査目的

研究者の雇用状況におけるジェンダーバランスについて検討すること。具体的には、常勤職の採用形式、採用の決定要因、研究業績や学位との関係、非常勤職の研究環境について分析を行っている。

2. 方法

研究者の雇用状況について、科学研究者の環境に関する調査をもとに男女比較を中心に、単純集計や、応募回数・研究業績・学位などとのクロス集計（二重・三重）、t検定といった統計的分析に加え、非常勤職に関しては自由回答欄の分析を実施している。

3. 調査項目

(1) 常勤職者のプロフィール

応募回数

採用形式

採用決定要因

研究業績と雇用

学位と雇用

常勤職者の所属機関

管理職・役職

(2) 非常勤職者の状況

応募回数

常勤職に就いていない理由

自由回答欄に見る常勤職に就けない理由

自由回答欄に見る非常勤職のメリット

自由回答欄に見る非常勤職のデメリット

(3) 女性研究者の雇用を促すために

4. 知見

分析の結果、特に男女差が認められたものとしては、常勤職採用の決定要因として「研究業績」と回答した割合は男性が多く、「指導教授以外の人脈」と回答した割合は女性が多いという点、業績指標や学位が同じであっても雇用状況は女性に不利になっているという点、女性常勤者の所属機関は、短大・私立・女子高という偏りが見られる点などが挙げられる。また、非常勤職の自由回答からは、女性が家事・育児などのために職場選択の制限を受けざるを得ない状況などが明らかにされている。以上から筆者は、(1)公募枠の一層の拡大、(2)研究業績・学位を正当に評価するシステム作り、(3)非常勤職の研究環境の改善、(4)女性自身による人脈ネットワーク拡大の努力の必要性という4点に示唆を得ている。

(岡田聡志・文学研究科博士課程1年)

第6章「研究者のライフコース」 直井道子・川原ゆかり

1. ライフコース分析の目的

第1の目的は、対象者が研究者としての出発点から現在に至るまでどのような研究職キャリアを築き、あるいは中断、放棄してきたかを明らかにすること。第2の目的は、キャリア形成過程の世代差を分析すること。

2. 分析方法

対象者が18歳から現在までの経歴を記入したライフコース表(問35)に基づいて分析をする。量的分析のために標準型(学歴に2年以上のブランクなし)と非標準型(就職、結婚、出産などにより学歴に2年以上のブランクあり)をパターン化し、点数化された職階指標(教授5.0点~会社員0.8点等)、国公私立(国立1.5、公立1.2、私立1.0)、所属機関指標(大学院・大学4.0~中学校1.0等)を使用する。

3. 研究歴と昇進

(1) 研究歴

就業開始年齢

女性全回答者の就業開始年齢のピークは22-23歳にあり、大卒で就職した率が高い。男性全回答者については25歳がピークで修士課程終了後就職した率が高い。

海外出張、研修、留学の経験

20歳代ではあまり男女差はないが、30歳代以降では男性のほうが経験率が高い。

学歴タイプと雇用

男性は16.5%、女性は30.2%が非標準形。非標準形である事情は、男女とも職歴による中断が多い。女性の場合、研究関係の常勤職に就いている者は、標準形のうち68.5%、非標準形のうち56.6%、男性の場合、標準形のうち75.1%、非標準形のうち80.7%。また非標準形のうち、非常勤職の割合は、女性12.5%、男性6.1%であり、非標準形の女性のほうが、常勤研究職の就職において不利。

(2) 昇進パターン

大学における昇進

助手のピークは、男女とも31歳であるが、女性は高齢でも助手である割合が高い。同じく専任講師は、女性36歳、男性34歳。助教授は、女性44歳、男性39歳。教授は、女性63歳、男性61歳。全体に、女性は下位の職階に長期的に留まることが多い。

非常勤講師

全体に非常勤講師職は女性において高率だが、女性は40歳代に入っても非常勤職に留まる率が高い。

研究所における昇進

男性は年齢とともに着実に地位が上がるが、女性は年齢が上がっても研究員の地位に留まる率が高い。昇進パターンに明確な山も見られない。

4. 業績と職階

(1) 業績・職階指標による分析

最終学歴が低い男性(4年生大学卒以下)と最終学歴の高い女性(大学院卒)がほぼ重なった機関・職階指標の推移をたどっている。また、ほぼ同じ業績ランクの男女を比較しても、女性のほうが機関・職階指標において低い地位に置かれている。

(2) 女性の昇進の遅れに関する事例分析

(問 37、38 の自由記述からの分析)

職階による差異

女性の昇進が遅れるメカニズムは、職階が低いほど強力に作用する。また、同じ二次研究者的な職種(補佐員、副手、助手等)でも男性と女性で待遇・昇進機会が違う。

女性の昇進を遅らせる多様なメカニズム

女性は給与表や昇格規定が男性のそれと異なる、留学機会等が男性優先、欠点や失敗が女性であることを理由にされる、女性の昇進への抵抗感、女性の側の自己規制や家族への配慮。

5. 家族生活歴と職階

(1) 未既婚子供の有無と機関・職階指標の分析

未既婚と子供の有無と、機関・職階指標の推移との間に、格別な差異は見られない。

(2) 結婚や子供の有無が女性差別につながる事例

(問 37、38 の自由記述からの分析)

結婚・出産の「可能性」を理由に査定や昇進が不利になる。妊娠・出産による配置換えや就職の遅れ。

6. 機関・職階指標の推移の世代間比較

世代間比較は困難であるが、男女差が一般に減少してきているという結論を導くことは出来ない。また、常勤職が決まらなると結婚しないという形で、家族・生活歴と機関・職階指標との関連は、女性よりもむしろ男性のほうが大きい。

7. 結論 研究者のキャリア形成のために

養成、採用、昇進というライフコースすべての局面、とりわけキャリア形成初期において、女性よりも男性を優先する力が働いている。

状況改善のために、まず男性はこの事実を認識する必要がある。また、女性はキャリア形成初期は出産などの負担を負いやすいが、ともかく研究を続け実績を出し続けることが女性がキャリアを積むことへの偏見や差別に抗するために重要である。最後に、性別、出身校、上司との人間関係などにかかわらず、ポストに適合的な人間を採用することが必要である。

(関水徹平 文学研究科博士後期課程2年)

1. 調査目的

採用、賃金、昇進・昇格における性差別の経験、およびセクシュアル・ハラスメント関連体験とその改善に関する統計と自由回答欄を見ることによって、差別の内容を明らかにしながら、差別経験の多寡を左右するような経験者の属性について分析する。

2. 方法

男女差別の経験：就職時の性差別（問36）、給与面の性差別（問37）、昇進・昇格の性差別（問38）の3項目、およびセクシュアルハラスメント経験（問39）について、単純集計、属性別クロス集計、および自由記述の分析

3. 調査項目

(1) 就職時の性差別

就職時の性差別経験の有無（問36）

自由記述（性差別の具体例）

属性とのクロス集計

所属機関、専攻分野、研究スタイル、最終学位、所属機関の女性割合

(2) 給与面の性差別

給与面での性差別経験の有無（問37）

自由記述（性差別の具体例）

属性とのクロス集計

所属機関

(3) 昇進・昇格の性差別

昇進・昇格での性差別経験の有無およびその後の改善（問38）

自由記述（性差別の具体例）

属性とのクロス集計

所属機関、専攻分野、研究スタイル、最終学位、所属機関の女性割合

(4) セクシュアル・ハラスメントの経験およびその後の改善

セクシュアル・ハラスメント経験の有無およびその後の改善（問39）

属性とのクロス集計

所属機関の種類、設立主体、所在地、共学・女子校別、女性割合、研究スタイル、専攻分野、学歴、職種、年齢

自由記述

4. 知見

(1) 就職時の性差別

女性研究者のうち「就職時に不利な扱いを受けた」と回答したのは27.2%。

就職を紹介する側（指導教員）、採用する側双方に差別的な対応がある。

属性別差別経験者の割合

所属機関別には、企業 > 研究所 > 大学 > 短大 の順に割合が高い。

専攻分野別には、工学、理学、農学、経済学 等で相対的に割合が高い。

(2) 給与面の性差別

女性研究者のうち 17.6%が多少とも給与面での性差別を経験している。

具体例として、初任給、雇用形態、昇級・昇格、諸手当、残業制限、出産・育児を理由 等で差別がみられる。(初任給の差は明らかに違法、残業制限は 1997 年均等法改正(1999 施行)により廃止、出産・育児理由は判例により違法)

属性 企業 > 研究所 > 短大の順に割合が高く、大学は相対的に低い割合。

(3) 昇進・昇格の性差別

女性研究者のうち 26.5%が多少とも昇進・昇格で不利な扱いを経験している。

昇進・昇格が遅れた理由として、上司等に「女だから」、「未婚」、「既婚」を理由に挙げられたもの、あるいは、女性に雑用を押しつけられる、テーマの与えられ方に差があるなどの結果としての遅れがある。

属性 研究所、企業、(給与面では低い割合の)大学も割合が高い。

女性が 4 割を越える機関では被差別経験の割合が少ない。

実技研究、共同研究系の研究スタイルで被差別経験の割合が高い。

(4) セクシュアル・ハラスメント関連体験

女性研究者のうち 30.7%がセクシュアル・ハラスメントを経験。このうちその後状況が改善したと回答したのは 3 割弱。

属性 企業、研究所、大学、大学院で経験率が高い。

国公立機関が私立機関より経験率が高い。

所属機関の地域差はない。

女子校所属者は経験率は低い改善率も低い。

専攻分野は、農学、工学、法学、文学、理学等で経験率が高い。

職種では、技師、研究部長、助手、研究員、専任講師、研究職以外の公務員、博士課程大学院生などで経験率が高く、組織で弱い立場のことが多い。

年齢は、低いほど経験率が高い。

事例より、対価型(権限ある上司から与えられる性的に不快な体験。要求に従わないとキャリア上不利になる)と環境型(一見不利はないが、本人の仕事に悪影響を及ぼす)では、環境型は男性の経験もあるが、対価型は女性のみ経験している。

補論より、1998 年キャンパスセクハラ全国ネットワークが発足し運動が活発化した。また同年、2 件のキャンパスセクハラに関する判決が出されいずれも損害賠償を命じられている。また判決では、大学が学生に「研究教育環境整備義務」を負い、指導教授はこの義務の履行補助者であると明記されている。

(5) 知見まとめ

約 3 割の女性研究者が職場での男女差別あるいはセクハラを経験しており、特に企業、研究所、大学機関において、さらに理工系分野でその割合が高いことが示唆された。

(荻野佳代子・女性研究者支援総合研究所)

1. 調査目的

各学会において、諸活動に女性研究者がどのように参画しているのかをみること。
(女性研究者をとりまく研究環境の実態を把握し、改善すること)

2. 方法

『全国学術研究団体総覧』¹に収録されている学術研究団体のなかから、研究分担者が所属し、調査可能な学会(1~3)を担当し、当該学会の資料をもとに調査。

3. 調査項目

(1) 会員の年齢層別・男女別構成(会員の総数と男女別人数・比率)

会員の女性比率

年齢構成による女性比率

(2) 役員の男女別構成(役員の総数と男女別人数・比率)

(役員には、会長、副会長、理事、評議員、諸委員会委員長、委員を含む)

会員全体の女性比率と役員の女性比率

役員の女性比率の推移

(3) 学会誌掲載状況(全体の執筆者数と、そのうちの女性執筆者と比率)

最近の学会誌掲載における女性比率と会員の女性比率)

学会誌掲載状況の推移

ここでは、学会誌に掲載される「論文」「ノート」「資料」「書評」は一括して扱うことにする。

(4) 若手研究者の育成にむけての工夫

4. 知見(終章)

(1) 会員の年齢層別・男女別構成

調査対象となった45学会のうち、女性比率が〔大〕(75%以上)8学会、〔中〕(25%以上75%未満)6学会、〔小〕(10%以上25%未満)20学会、〔極小〕(10%未満)10学会、〔不明〕1学会であり、学会会員の女性比率は低い状況にあった。

年齢構成をみると、20歳代、30歳代の若い年齢層の女性会員が増加しており、特に20歳代の女性比率が全年齢層の女性比率の約1.5~3倍になっている。

¹ 2001-3年版から資料名が変更になり、『学会名鑑』として刊行。日本学術会議の登録団体・広報協力団体などを対象とし、連絡先、創設経緯、設立年月日、出版物などの情報を記載。2004-6年版には「日本を代表する1730の学術研究団体を網羅した唯一の総覧」とある。

(2) 役員の男女別構成

学会の役員の女性比率について検討するにあたり、役員の女性比率が学会会員全体の女性比率の 80.0% 以上であることを「見合う」とみなした場合、45 学会のうち 15 学会がこれに相当した。この 15 学会は、各学会の女性会員比率でいうと〔大〕〔中〕〔小〕〔極小〕のすべてに分布していた。3 学会（日本社会保障法学会、日本平和学会、日本熱物性学会）では、会員全体の女性比率よりも役員の女性比率のほうが高くなっていた。上述したように、女性会員は若い層に相対的に多い傾向があり、役員を務めることが多いと思われる高年齢層の女性会員比率が全般に低いことにも留意しなければならない。役員の女性比率の推移をみると、前年時（期）より最近の年時（期）の女性比率が上昇している学会は 11 あり、なかでも日本応用心理学会では 1987 年から 1999 年までの 4 つの年次にわたり、確実な女性役員登用の進展がうかがえた。

(3) 学会誌掲載状況

最近の学会誌に掲載された執筆者の女性比率が、会員全体の女性比率の 80.0% 以上であることを「見合う」とし、学会誌のデータが 2 誌以上ある場合、1 誌でも上記の条件に該当すれば、学会名を挙げる。25 学会があてはまった。第 5 部に分類される学会はすべて会員の女性比率が〔小〕または〔極小〕であるにもかかわらず、学会誌掲載の女性比率が高い。また学会誌掲載状況の推移では、前年時（期）よりも最近の女性比率が上昇しているのは 13 学会であった。

(4) 若手研究者の育成にむけての工夫

学会ごとの若手研究者養成の工夫についてみると、45 学会のうち 15 学会で若手研究者の研究を奨励する賞が設けられていた。さらに、複数の学会で実施されている工夫としては、国際学会への若手研究者の派遣、学会・セミナーなどにおける若手研究者が発表する機会の常設、またその発表機会の企画運営の委任、学会誌執筆に関する若手研究者の積極的な登用や若手研究者向けのセミナー・研究会の実施、海外派遣留学制度、奨学金制度、若手研究者の会の設置等が挙げられた。そのほかにも、支部や地域における工夫（研究会・発表会の設置、編集委員会を若手・中堅で構成）もみられた。特に日本繊維機械学会では、若手研究者養成の工夫が 6 点にわたり述べられていた。別の調査（「科学研究者の環境に関する調査（HAKKBUN：1996-1997）」）の結果、女性の場合、研究業績を年齢層別にみると、業績指数の平均値が最も高いのは 35 歳以下の年齢層であった。若手研究者の養成に対して心を砕くことが、今後の女性研究者の研究活動を促進し、研究成果を高めることにつながるかもしれない。

（小村由香・文学研究科博士課程）

先行研究・先行調査(2)

「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像 男女共同参画推進のために」
男女共同参画学協会連絡会

0. 男女共同参画社会の位置づけ

条件：(1)性別にとらわれないこと(2)多様な価値観の承認(3)多様な選択肢の確保

目標：すべての人が能力を発揮する機会を与えられる社会

1. 調査目的

技術者・研究者が置かれている状況の現状把握、課題抽出、提言

2. 方法

(1) アンケート実施期間

2003年8月20日～11月10日

(2) 調査主体

男女共同参画学協会連絡会（平成15年度文部省委託事業）

(3) 調査対象

39学協会（うち、男女共同参画学協会連絡会正式加盟学会21、オブザーバー学会17、
その他1）

(4) 調査方法

ウェブ回答と調査用紙記入の併用

(5) 回答状況

回収率：

回答者数：19291人（うち、ウェブ回答96.5%）

回答者数男女比：男性83.7%、女性16.1%（0.2%が性別に関しては無回答）

3. 調査項目

(1) 回答者の属性

年齢 性別

(2) 家族

配偶者 子供

(3) 学歴・職歴・役職等

最終学歴 学位 現職 所属先 役職

(4) 勤務・研究・開発環境

職場での勤務時間と、そのうち研究・開発の時間

自宅での仕事時間と、そのうち研究・開発の時間

部下（指導学生含む）の人数

研究・開発費の年額

(5) 生活設計

現在の職業を選んだ理由

将来像

- ・ 将来希望する職業
 - ・ その職に求められる要因
 - ・ 実現可能性
- 離職・転職について
- ・ 離職・転職希望の有無。
 - ・ その理由
 - ・ 離職・転職後の雇用形態
 - ・ 転職先の分野

任期付き職の評価

(6) 家事・育児・介護

子供の育児担当

育児休職取得経験の有無、その期間、その理由

取得後の影響

配偶者の育児休職取得期間、とらなかった場合の理由

仕事と育児、介護、あるいは自分のための時間との両立に必要なこと

育児、介護による休職者に対する評価について

(7) 男女共同参画社会推進と関連して

研究・開発を進めるのに適した環境

技術者・研究者の女性比率が少ない理由

指導的地位に女性が少ない理由

科学技術分野において男女の処遇の差の有無（ありの場合、どの面で）

男女共同参画社会推進のために今後必要なもの

4. 調査結果

省略

5. 重要項目調査結果

省略

(柏木良介・文学研究科修士課程1年)

先行研究・先行調査(3)

「女性研究者の現状に関する基礎調査」
科学技術庁 科学技術政策研究所 第一調査グループ
遠藤英樹、横尾淑子、平野千博、下田隆二

1. 調査目的

女性研究者の感じている職場環境の現状と問題点について

2. 方法

1991年10月から1993年2月にかけて、国立研究所研究員6名(a~fさん、うちcさんは退職者)、大学研究者3名(g~iさん)、民間企業研究者7名(j~pさん)の計13名に対してインタビュー調査(aさんのみ電話によるインタビュー)。

3. 調査項目

(1) 仕事及び教育機会の与えられ方について

国立研究所

- ・ 全員が仕事や教育機会の与えられ方に差があるとは感じていない。インタビューの限りでは、基本的には男女平等。

大学

- ・ 全員が男女差を感じていない。

民間企業研究所

- ・ 仕事の与えられ方、教育機会について男性との差を感じていない。
- ・ 均等法施行以前に入社した研究職の女性は、研究補助者的に扱われることが多く、留学の機会も与えられることが少なかった。1986(昭和61)年の男女雇用機会均等法施行以後も、施行以前に入社した女性については同様の差が残っていることがインタビューから伺えた。均等法以降に入社した女性については、補助者ではなく、研究者として扱われている。

(2) 女性研究者の処遇について

国立研究所

- ・ インタビューしたほとんどの女性が性による差別を感じていない。

大学

- ・ 全員が性差別を感じていない。大学で男女差別というのは、過去のものになりつつあるようだ。

民間企業研究所

- ・ mさん、nさんを除き、全員が処遇について特に問題を感じていない。mさん、nさんのF社についても、均等法以前の入社者については差別が残っているが、均等法以後の女性には処遇上も平等になっているようだ。
- ・ ただし、インタビュー対象者の属している会社では、女性研究員の採用が増加し

たのは昭和 50 年代後半以降であるため、調査時点で年齢の高い在籍女性研究員が少なく、今後少ないポストを巡って性差別が起こる可能性がある。

(3) 研究者を続ける上での障害について(結婚、出産、育児など)

(4) 職業としての「研究者」に対する認識

(5) 自然科学の分野で女性を増加させる施策

4. 知見

女性の能力を発揮する機会が男性と同様に与えられるため、研究業務は女性にとって真剣に考慮する価値のある職場である。また、均等法の施行に伴い、会社の女性社員に対する処遇の変化が見られる。

ほぼ全員が性差別を感じておらず、昇進の差は個人の成果次第であると考えられている。また、一部差別があると答えた点も、均等法以降の入社者には会社側も平等に処遇しており、女性の処遇は改善されつつあるといえる。ただし、今後、採用が増えている昭和 50 年代後半以降の入社者が高位のポストにつく年齢になると、少ないポストを競っての性差別が起こりうる可能性もある。

出産、育児が一番問題とされているが、民間企業ではフレックスタイム制となっているところが多く、国立研究所も今年度(調査時点)からフレックスタイム制を導入する。大学もかなり自由が利くところが多い。また、マイペースで研究をおこなうことができる点で、研究生活を継続しやすい。一方で、実験などで、夜間、土・日に勤務しなければいけない場合も多い。保育施設の増設はもちろんのこと、時間外保育制度の充実、子供が急に病気になったときの対応、出張時の子供の保育対応として、病児保育の導入、ベビーシッター派遣制度の制定など、子供の保育環境の整備を早急にはかる必要がある。

結婚については特段の問題の指摘はなかった。

専門のバックグラウンド、適応性が必要で、技術の進歩にも常についていかななくてはならない。しかし他方で、研究職は主体性を持って、自由に創造性あふれる大変魅力的な職業と認識されている。研究職は女性が選択すべき職業としても十分推奨できるものである。

女性を科学技術の分野で増加させるために、青少年期の家庭、学校での教育、躰が大切。子供が自然科学に興味を示したとき、性別に関わらず、その興味を深めることができ、進路の選択を自由にできる環境づくりが大切。そのために、まず、親、教育者が女性の科学分野に進むことに対して理解を示し、積極的な支援が出来るよう意識を変えなくてはならない。女性の科学技術者を身近なものにするため、青少年だけでなく、親、教育者にも活躍する女性研究者を明示的に PR することが必要である。また、科学技術に親しみが持てるよう、学校の理科教育などを分かりやすく、具体的にすることも大切である。

(水元えり子・早稲田大学大学院文学研究科修士課程社会学専攻二年)

先行研究・先行調査(4)

「女子大におけるキャリア教育・就職支援に関する状況」

独立行政法人 国立女性教育会館

1. 調査目的

社会的・経済的環境の激しい変化に伴い、全教育課程において「キャリア教育」の視点からの教育のあり方の見直しが求められていて、社会・経済・政治等、様々な分野で女性の能力が十分に活かされていないという現状において、男女共同参画社会の実現を目指すべく、キャリア教育・就職支援を推進する動きと、女性の社会参画とキャリアデザインを支援する必要性から、短大・大学における女子学生のためのキャリア教育・就職支援の取り組みについての現状把握を行っていくことを目的としている。

2. 調査方法

本調査は、全国の4年制女子大学の就職支援担当部局を対象に、調査票を送付し、協力を依頼して実施した。調査の実施は2006年1月～2月。調査対象の女子大74大学は、当会館のデータベースをもとに、近年共学化された大学を除き、2006年1月現在に把握した全ての女子大である。回答のあった大学は63大学で、回収率は85.1%であった。回答者は、当該の女子大における、キャリア教育や就職支援に携わる責任者であった。

3. 調査項目

(1) キャリア教育・就職支援の体制について

大学名

記入者の職掌

平成17年3月卒業の学生の進路別の人数

就職支援に関する業務に携わる職員の人数

就職支援・キャリア教育に関わる教員の人数

学生の個別相談に対応するカウンセラー等の相談員の種類

(2) キャリア教育・就職支援の内容について

(1. 順調である 2. やや順調である 3. やや順調でない 4. 順調でない 5. 実施していない)

就職支援の内容とその取り組みの評価

「3. やや順調でない」、「4. 順調でない」のいずれかの項目に該当した場合に、その理由・問題等を具体的に記入する

(3) インターンシップについて

インターンシッププログラムの位置づけ

- a. 全学部において正規の教育課程に位置づけられた科目
- b. 一部の学部において正規の教育課程に位置づけられた科目

- c. 正規の教育課程に位置づけられていないが、就職支援の一環とした制度で、単位の付与のある科目
- d. 就職支援の一環とした制度で、単位の付与はない科目
- e. 実施していない
- f. その他

上記の「a」、「b」、「c」のいずれかの項目に該当した場合に、単位数を明記する

上記の「a」、「b」、「c」、「d」のいずれかの項目に該当した場合に、インターンシッププログラムへの今年度の参加者数を明記する

上記の「a」、「b」、「c」、「d」のいずれかの項目に該当した場合に、今年度の受け入れ先の企業数を明記する

上記の「a」、「b」、「c」、「d」のいずれかの項目に該当した場合に、インターンシッププログラムの評価（1. 順調である 2. やや順調である 3. やや順調でない 4. 順調でない）を明記する

「3. やや順調でない」、「4. 順調でない」のいずれかの項目に該当した場合に、その理由・問題等を具体的に記入する

(4) 低学年（1, 2年）からのキャリア教育・就職支援について

低学年の学生を対象に、早期からのキャリア教育・就職支援の種類

(5) キャリア教育・就職支援全般に関わる現状や課題について

キャリア教育・就職支援に関する現状や課題に該当する項目

キャリア教育・就職支援に関して、今後重点を置いて取り組む予定のある事柄に該当する項目

女子大であるために考慮している点、特徴としている点があれば明記する

キャリア教育・就職支援の推進に関して、課題等があれば明記する

国立女性教育会館について、考えや要望があれば明記する

4. 知見

本調査の結果を通して、女子大のキャリア教育・就職支援の現状と課題についての全体像を見ることができた。それは、端的に言って、以下の3点である。1点目は、女子大の就職支援策は必ずしも順調に行われていない。2点目は、女子大におけるキャリア教育・就職支援は、就職率は全体として高い一方で、教員を巻き込んだ大学全体の連帯や低学年からのキャリア教育の充実等に今後の課題がある。3点目は、多くの女子大において、女性の社会参画の推進や、ライフコースの多様性や男女格差の現状を視野に入れた、特徴ある取り組みが行われていることが確認できた。

（高柳勇基・文学研究科修士課程2年）

先行研究・先行調査(5) 「女性研究者育成の観点から見た大学教育の問題点」
学術体制常置委員会報告

1. 調査目的

平成12年に日本学術会議より内閣総理大臣宛に提出された要望書を背景に、日本学術会議学術体制常置委員会が「若手研究者の養成」の検討の一環として、女性研究者育成の観点から見た大学院教育の問題点をあきらかにすることを目的とした調査。

2. 方法

調査時期 平成17年1月～2月

調査方法 ランダムサンプリングによる、無記名の質問紙調査。

有効回答数 107

3. 調査項目と主な回答

(1) フェイスシート項目

性別

有効回答数のうち、女性合計56名、男性合計51名。

専門分野、学年。

文系61名、(女性29名、内修士17名、博士11名、不明1名。男性32名、内修士17名、博士14名、不明1名)

理工系46名(女性27名、内修士12名、博士15名。男性19名、内修士2名、博士16名、不明1名)

(2) 進学理由と進学を促した/ためらわせた要因

大学院進学をした理由と、あれば進学をためらった理由。

「研究・勉強をしたいため」の理由が圧倒的。

進学についての家族などの理解・経済的支援の有無。

経済的な支援に関しては、得られた学生が多数。但し、得られないと答えた学生も20%。

大学院入試の時点で欲しかった情報(カリキュラムや研究内容以外)。

文系・理系ともに、研究者となる道程/学位取得後の進路に関する情報、指導教員の指導方針や研究室にかかわる情報があがっている。文系では奨学金・科研費・学振に関する情報などが欲しかったという声もある。

(3) 出身学部と現在の所属大学院の分野(理系/文系)の一致と不一致

女子の理系離れを念頭に置いた質問であったが、学部の時点で選んだ専攻を、文系理系の枠を超えて変えているケースは1例のみ。

(4) 進学後の悩みと相談相手

進学後に感じた問題点や改善すべき点。大学一般の問題と、女性の問題。

大学一般・女性の問題共に、指導教員の対応に問題があると答えているものが多い。

女性の問題については、「特にない」が男女問わず半数弱いると同時に、問題を感じているものの声は厳しい。特に出産育児については、可能かどうかという不安の声がある。

大学院進学してよかったかどうか、後輩の女子学生に大学院進学を勧めるか。
全体の80%が進学してよかったと回答。後輩への対応は勧めると勧めないが半々。
周囲に相談できる大学院卒業の女性がいるかどうか。相談したい内容は、
女性56名中36名が「いる」と回答。相談内容は研究・恋愛・結婚・出産・復帰・人間関係など。

(5) 就職と男女差

卒業後の就職状況はどうか、男女差はあるか。

回答に男女差が大きい。女性からは女性は非常勤になりがちなことや、就職した女性が「女性枠」での就職だとうわさされたことなどがあがっている。

就職に関する問題。男女共通の問題と、女性の問題。

男女共通の問題としては、ほとんどの学生が就職に問題を感じている。就職の困難さに男女差があるかどうかの回答は男女差が大きかった。

(6) 女性大学院生の少ない現状への理解と奨励策への意見

女性大学院生の少ない理由をどう考えるか。女性院生を増やすべきか。数値目標への意見。

少ない理由について、女性回答には「結婚、出産、育児」をあげるものが多いが、男性回答では少ない。数値目標については反対が多く、「女性には目標意識が少ない」、「男性研究者への逆差別」、「昔から学問は男が担ってきた」などの男性の意見も見られた。

女性大学院生を増加させるために何が必要か。奨学金、科研費、各種の賞で助成対象のものを設けること、数値目標の設定、男女対象の育児支援型奨学金などへの必要性の有無。

女性枠については、あくまで能力で評価すべきであり、反対という声が男女共に多い。目標値については、男女共に反対が多いものの、男性のほうが反対している割合がかなり高い。これについて、「限られた資源の配分の不公平と捕らえる男性が多いようであり、女性研究者の現状をほとんど知らないことも伺われた」とのコメントがある。

(7) その他、この問題に関する意見の自由記述

4. 知見

ほぼ全ての質問が自由回答方式であるため、個々の状況は詳細につかめるものの、統計的な処理のしにくいデータとなっているように感じた。報告書執筆者によるアフターコーディングなどの工夫が目立つ。また、本文中でも指摘されていることであるが、「辞めた女性」の抱える問題はここには当然ながら現れてこず、より深刻ではないかと推測される。出産・育児などに関する問題は、まだ自分のことと捕らえている人が少なかったという記述、また就職や出産経験者が年齢による不利を訴えた回答もあり、年齢など、性別以外の要因とのクロスによる比較などが見たいという気がした。

就職における男女差、およびアフターマティヴ・アクションについては、男女の間で意識の差がかなりあることが浮き彫りになっている。

(熱田敬子・文学研究科博士課程1年)

先行研究・先行調査(6)

「名古屋大学における男女共同参画報告書(2003)

第5章アンケート結果の報告」

第一節 保育所設置に関するアンケート結果報告 (育児支援についての検討ワーキンググループ)

1. 調査目的

2002年の調査を受けて、名古屋大学内に保育施設を設置することが計画されている。そこで教職員と大学院生において、実際にどれだけの、ないしどのような形態での保育が望まれているのかをより具体的に把握するための調査。調査時期は2003年10月。

2. 方法

ある条件で、学内に大学関係者を対象とした保育所が2005年度に開設されたと仮定し、その際の利用意志や希望についての回答を求めた。アンケートの配布枚数は教職員(非常勤職員含む)4,357、大学院生・大学院研究生 6,213 の合計 10,570 枚。回収率は 34.44%。

3. 調査項目

(1) 回答者の属性

年齢 性別 身分

(2) 現在の子供の状況

生後6ヶ月以下 7ヶ月~1歳6ヶ月 1歳7ヶ月~3歳6ヶ月

3歳7ヶ月~6歳(未就学) 小学生以上 2,3年以内に子供を持つ予定または希望がある 近い将来に子供を持つ予定はない

(3) 仮に2005年度に開設された場合、利用を希望するか

ぜひ利用したい 利用したい できれば利用したい

(4) 希望または予定している保育形態

昼間(7:30~18:00)の通常保育 昼間+夜間(~最長21:00)の延長保育
夜間の臨時保育 その他

4. 居住地域

(ア)名古屋市 愛知県(市・町を記入) その他

5. 大学への就職を考える際、学内保育施設の有無はどれくらい重要と考えるか

(ア)必要不可欠 あることが望ましい 有無はまったくの無関係 その他

6. 知見

- (1) 育児中の人のみならず、広い範囲の大学構成員が学内保育施設設置を肯定的に受け止めている。
- (2) 利用希望に対する男性の積極回答が顕著であり、保育所設置は一方的な女性優遇策ではなく、男女共同参画推進それ自体に寄与するものとして位置づけることが出来る。

- (3) 65%の利用規模者が夜間の延長保育を望むなど、臨時保育に対するニーズが高く、大学の特殊性に応じて多様な保育形態が望まれる。
- (4) 大学院生など、今現在、対象となる子供を持っていない場合にも利用希望度が高く、教職員と並んで大きな利用者集団となることが予想される。

第二節 学生支援に関するアンケート

(女子学生支援策検討ワーキンググループ)

1. 調査目的

大学における女性研究者の割合が低い理工系分野において、女子学生に対する支援策を行うことが必要である。こうした認識を背景に、大学における男女共同参画を推進するに当たり、学生の進路・大学の環境に関する認識について検討するため。

2. 方法

全女子学生と、ほぼ同数の男子学生を対象（博士課程前期・後期、大学院研究生、博士研究員）。アンケートは日本語によるもので、項目は全 16 項目。アンケート調査表は各部署事務所を通して、10月下旬に配布し、11月6日に回収した。有効回収数は 1,043 部(回収率 28%)。

3. 知見

調査内容からは、女性研究者育成に関する女子学生支援と、男女ともが働きやすくなるような職場環境の形成が大学に求められていることが示唆される。学生は、性役割に基づく就労の困難さや社会の無理解を、女性研究者の抱える困難として認識している。特に理系に関しては、大学以外に魅力的な職場が存在することが、大学以外の場に職を求める大きな理由となっている。博士後期過程に進学し研究者を目指す問いへの女子大学院生の進学動機が、研究に対する真剣な態度に裏付けられていることは注目に値する。

第三節 教員採用に関するアンケート結果

1. 調査目的

今後の女性教官比率向上に向けての教員採用のあり方を検討するための基礎資料とするため、各教官の男女共同参画に関する意識や経験を知り、また女性教官比率が低くとどまっている原因を究明する手がかりを得る目的。

2. 方法

対象者の内訳は男性理科系 78%、男性文科系 7%、女性理科系 10%、女性文科系 5%。そのため全体の傾向は理系男性の回答を強く反映している。回収率は 689 / 1809 (38%)。

(新良貴泰夫・文学研究科修士課程 2 年)

研究者養成のための男女平等プランに関する調査 若手研究者の現状と支援ニーズ

早稲田大学男女共同参画推進準備室
早稲田大学女性研究者支援総合研究所
2007年7月25日

早稲田大学では、「研究者養成のための男女平等プラン」のもと、継続的に若手研究者を育成・支援し、女性研究者が働きやすい環境の整備を目的とした事業を推進しています。6月には男女共同参画推進準備室が設置され、全学的な取り組みも本格化しております。このたび支援ニーズの総合的な把握のために、本学でキャリアのスタートラインに立っておられる若手研究者の皆様へのwebによる全数調査を企画いたしました。

この調査は、あなたの研究を継続する上での必要な支援についてお尋ねするものです。正しい答とか間違った答というものはありません。あなたが最も近いと思う回答を選択、または記入してください。なお、回答して頂いた内容は統計的に処理されますので、個人が特定されることは決してありません。
プライバシーは守られますので、ご協力のほどお願いいたします。

ここから記入を始めてください

まず、下記にお答え下さい

- 問1 あなたが早稲田大学で現在ついている職を次の中から1つ選んでください
- 1 助手 1~3を選択した者は問2へ
 - 2 助教
 - 3 客員助手・客員講師(専任扱い)
 - 4 非常勤講師・客員講師(非常勤扱い) 4を選択した者は問9へ

現在のそのお仕事(以下現職)についてうかがいます

問2 現職の任期は何年ですか。
 年

問3 あなたは現職について何年目ですか。
 年目

- 問4 あなたの現職の任期は更新可能ですか。
- 1 更新可能
 - 2 更新不可能
 - 3 わからない

- 問5 あなたは現職で週に何時間仕事をすることになっていますか。
- 1 20時間未満
 - 2 20~35時間未満
 - 3 35時間以上
 - 4 明確に決まっていない

- 問6 あなたは実際に現職で週に平均何時間仕事をしていますか。
- 1 10時間未満
 - 2 10~20時間未満
 - 3 20~35時間未満
 - 4 35~40時間未満
 - 5 40時間以上

- 問7 あなたの現職での業務内容は、あなたの研究成果・業績として評価されますか。
- 1 とても評価される
 - 2 まあ評価される
 - 3 どちらともいえない
 - 4 あまり評価されない
 - 5 全く評価されない

問8 早稲田大学におけるあなたの現職についてうかがいます。最もあてはまるものに を付けてください

	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない	
a 自分のペースで仕事ができる					
c 自分の研究に役立つ					
d 体力的にきつい					
e 給与待遇がよい					
f 仕事量が多い					
g 雑用が多い					
h 職場の人間関係は良好である					
i 職場にはセクシュアル・ハラスメントが存在している					
j 職場にはパワー・ハラスメントが存在している					
k 職場には産(育)休をとりにくい雰囲気がある					
l 職場の物理的環境(空間、騒音、照明、換気等)はよくない					
	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない	職場は男性もしくは女性のみである
m 職場では男性が女性と比べて不利益をうけていると感じることがある					
n 職場では女性が男性と比べて不利益をうけていると感じることがある					
o 困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない					
p だいたいにおいてこの仕事に満足している					

<すべての方にうかがいます>

問9 あなたは現職に就く前に以下のような仕事をしていましたか。仕事をしていた場合には現職の直前にしていた主な仕事を1つ教えてください。(社会人入学などの方は、博士課程入学後の仕事について教えてください。)

- 1 早稲田大学助手
- 2 早稲田大学客員研究員・客員講師(専任扱い)
- 3 早稲田大学非常勤講師
- 4 他大学専任教員
- 5 他大学助手
- 6 他大学客員研究員・客員講師(専任扱い)
- 7 他大学非常勤講師
- 8 中・高・専門学校の講師(非常勤含む)
- 9 大学以外の研究機関(企業等含む)職員・研究員
- 10 その他 ()
- 11 仕事をしていなかった

問10 (助手の方にうかがいます)あなたは現在他大学で非常勤講師をしていますか。

- 1 している
- 2 していない

問11 (助教・客員講師の方にうかがいます)

(1)あなたは現在早稲田大学で授業を担当していますか。

- 1 している
- 2 していない

(2)また、他大学で非常勤講師をしていますか。

- 1 している
- 2 していない

<現在早稲田大学で非常勤講師・客員講師(非常勤扱い)をしている方にうかがいます>

問12 あなたは、今年度、早稲田大学で週に何コマ授業を担当していますか。(90分半期を1コマと換算する)

- 1 1コマ
- 2 2コマ
- 3 3コマ
- 4 4コマ
- 5 5コマ以上

<授業を担当している方全員にうかがいます>

問13 あなたは現在早稲田大学を含めていくつの大学で授業を担当していますか。

- 1 1大学
- 2 2大学
- 3 3大学
- 4 4大学
- 5 5大学以上

問14 あなたは、今年度、週に何コマ授業を担当していますか。(90分半期を1コマと換算する)

- 1 1～5コマ
- 2 6～10コマ
- 3 11～20コマ
- 4 21コマ以上

問15 あなたは現在授業準備等のために週に何時間費やしていますか。

- 1 1～5時間未満
- 2 5～10時間未満
- 3 10～20時間未満
- 4 21時間以上

問16 授業準備等は現在のあなたにとってどれほどの時間的負担となっていますか。

- 1 かなり負担
- 2 やや負担
- 3 どちらともいえない
- 4 それほど負担ではない
- 5 全く負担ではない

問17 授業準備等は現在のあなたにとってどれほどの心理的負担となっていますか。

- 1 かなり負担
- 2 やや負担
- 3 どちらともいえない
- 4 それほど負担ではない
- 6 全く負担ではない

問18 あなたの担当する授業はあなたの研究分野に直接関連する内容ですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 どの授業も関連がある
- 2 関連のない授業もある
- 3 どの授業も関連がない

<問19・20は現在早稲田大学で非常勤講師・客員講師(非常勤扱い)をしている方にうかがいます>
問19 あなたが担当している授業全体について全体についてうかがいます。最もあてはまるものに を付けてください

	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない	
a 仕事を減らしたいと思うことがある					
b 男性が女性に比べて不利益をうけいると感じることがある	あてはまる	ややあてはまる	ややあてはまらない	あてはまらない	職場は男性もしくは女性のみである
c 女性が男性に比べて不利益をうけいると感じることがある					
d 困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない					
e だいたいにおいて現在の仕事全体に満足している					

問20 あなたはこれまでに以下のような仕事をしたことがありますか。仕事をしたことがある場合には最も最近に就いていた主な仕事を1つ教えてください(社会人入学などの方は、博士課程入学後の仕事について教えてください)

1. 早稲田大学助手
2. 早稲田大学客員研究員・客員講師(専任扱い)
3. 早稲田大学非常勤講師
4. 他大学専任教員
5. 他大学助手
6. 他大学客員研究員・客員講師(専任扱い)
7. 他大学非常勤講師
8. 中・高・専門学校等の講師(非常勤含む)
9. 大学以外の研究機関(企業等含む)職員・研究員
10. その他 ()
11. 仕事をしていなかった

<すべての方にうかがいます>

問21 あなたは現職の任期後の仕事について、現在、見通しがありますか。

- | | | | |
|---|----------------|---|-----------|
| 1 | 見通しがある(内定している) | 3 | あまり見通しがない |
| 2 | ある程度の見通しがある | 4 | 全く見通しがない |

問22 あなたは以下の仕事を希望していますか。

- | | | | |
|---|-------------------|---|----------------|
| 1 | 大学教員(常勤) | | |
| 1 | 希望する (1は問23・24へ) | 2 | 希望しない (2は問25へ) |
| 2 | 研究職(大学以外の公務員・企業等) | | |
| 1 | 希望する (1は問23・24へ) | 2 | 希望しない (2は問25へ) |

問23 大学教員・研究職を希望する場合、あなたは今後の仕事の公募情報をどこで手にいれていますか。あてはまるものをすべて教えてください。

- 1 募集機関(大学や研究機関など)のHPなどの情報
- 2 「研究者人材データベース(JREC-IN)」などの公募サイト
- 3 学会・研究会のMLやニューズペーパーなど
- 4 教員・知り合いなどからの情報
- 5 その他 ()

問24 ここにおける仕事に関する項目は、公募に応募する際あなたにとってどの程度重要ですか。

	非常に重要である	重要である	どちらともいえない	重要でない	全く重要でない
a 専門分野(担当科目など)					
b 時間的自由					
c 勤務地					
d 収入					
e 任期の有無や長さ					
f 研究費					
g(教育機関の場合)授業負担					
h 授業以外の仕事の負担					
i 機関の社会的評価					
j 女性教員(研究員)の割合					
k 仕事と家庭生活を両立できること					
l その他 ()					

現在のあなたの研究生活についてうかがいます

問25 あなたは学期中どこで研究していますか。主な場所を3つまで教えてください。

- 1 自宅
- 2 早稲田大学内の勤務場所
- 3 勤務場所以外の研究室・実験室〔学内〕
- 4 院生専用の研究室・読書室〔学内〕
- 5 他の研究機関の施設
- 6 各種図書館〔学内〕
- 7 各種図書館〔学外〕
- 8 研究フィールド
- 9 その他 ()

問26 あなたは休暇中どこで研究していますか。主な場所を3つまで教えてください。

- 1 自宅
- 2 早稲田大学内の勤務場所
- 3 勤務場所以外の研究室・実験室〔学内〕
- 4 院生専用の研究室・読書室〔学内〕
- 5 他の研究機関の施設
- 6 各種図書館〔学内〕
- 7 各種図書館〔学外〕
- 8 研究フィールド
- 9 その他 ()

問27 学期中の自分の研究時間についてどのように感じていますか。

- 1 十分とれている
- 2 ある程度とれている
- 3 あまりとれていない
- 4 全くとれていない

問28 休暇中の自分の研究時間についてどのように感じていますか。

- 1 十分とれている
- 2 ある程度とれている
- 3 あまりとれていない
- 4 全くとれていない

問29 あなたは現在、主としてどのような研究スタイルをとっていますか。

- 1 屋内実験系
- 2 屋外実験系
- 3 調査研究系
- 4 文献研究系
- 5 実技研究系
- 6 理論研究系

問30 上記のうち主とする研究スタイルは次のうちどれですか。

- 1 個人研究が主
- 2 個人研究・共同研究の両方 1・2を選択した 問30へ
- 3 共同研究が主 (3)へ

問 31 「共同研究が主」の方にうかがいます。)現在の主たる共同研究に関わっている人数は(あなたをふくめて)何人ですか。

- 1 2人
- 2 3～5人
- 3 6人～10人
- 4 11人～19人
- 5 20人以上

問 32 今年度のあなたの研究費はどこから支出されますか。あてはまるものすべてを教えてください。

- 1 所属機関から給付される個人研究費
- 2 科学研究費補助金(研究代表者)
- 3 科学研究費補助金(研究分担者など)
- 4 特定課題研究助成費(研究代表者)
- 5 特定課題研究助成費(研究分担者など)
- 6 各種財団による研究助成金(研究代表者)
- 7 各種財団による研究助成金(研究分担者など)
- 8 国等による競争的研究資金(研究代表者)
- 9 国等による競争的研究資金(研究分担者など)
- 10 企業委託費
- 11 私費

問 33 (1)現在、あなたは学会に所属していますか。いる場合には、所属する学会数はいくつですか。

- 1 所属している 学会
- 2 所属していない

問 34 あなたはこれまで、所属する学会で以下の事柄を経験したことがありますか。

		ある	ない
国内学会	a 大会への参加		
	b 大会一般報告		
	c 機関誌への論文投稿・掲載		
	d 機関誌等への論文執筆(依頼)		
	e 学会賞受賞		
	f 研究助成金の交付		
	g 研究プロジェクトへの参加		
国外学会	a 大会への参加		
	b 大会一般報告		
	c 機関誌への論文投稿・掲載		
	d 機関誌等への論文執筆(依頼)		
	e 学会賞受賞		
	f 研究助成金の交付		
	g 研究プロジェクトへの参加		

以下ではあなたの指導教員についてうかがいます。博士課程をすでに修了なさった方は修了時点での指導教員について教えてください。

問 35 指導教員の性別を教えてください。

- 1 男性
- 2 女性

問 36 あなたはこれまで指導教員から以下のような指導をどの程度受けましたか。

	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
a 研究指導が理論的に十分であった					
b 研究指導が内容的に適切であった					
c 研究者のロールモデルとなった					
d 教育者のロールモデルとなった					
e 研究機会や成果発表の機会を提供された					
f 就職の機会を提供された					
g 研究費などの経済的支援を受けた					
h 専門領域における人脈形成の機会を提供された					

問 37 指導教員の意識態度が男子学生と女子学生とで異なると感じたことはありますか。

- 1 感じたことがある 副問へ
- 2 感じたことはない 2.3は問35へ
- 3 そのような機会がなかった(同性のみの研究室など)

問 38 差支えがなければ、どのような時に感じたかを教えてください。

()

問 39 現在、あなたの研究生活は以下のものにどのくらいあてはまりますか。

	とてもあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
a 研究に意欲をもって取り組んでいる						
b 学会活動に全般的に満足している						所属していない
c 指導教員の指導に全般的に満足している						指導を受けていない
d 研究において能力が発揮できている						
e 自分の将来について目標が明確になっている						
f 研究生活全般において満足している						

問40 あなたは現在、研究生活において以下のことで困ったり悩んだりしていますか。また、他にもあれば自由にあげてください。

	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない	
a 研究(論文)の進め方						
	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない	指導を受けていない
b 指導教員との関係						
	とても悩んでいる	やや悩んでいる	どちらともいえない	あまり悩んでいない	全く悩んでいない	所属していない
c 研究室内の人間関係						
d 学会活動で人間関係						
e 学会種別でのプレゼン						
f 学会種別にかかる経費負担						
g 任期後の仕事の見通し						
h 研究における自分の適性						
i 研究と結婚・育児等を含めた将来のライフプランのこと						
j 健康面のこと						
k 家族の理解が足りないこと						
l 家事(育児・看護)のために研究が十分でない						
m 仕事のために研究が十分でない						
n その他()						

問41 あなたは、研究生活で困ったり悩んだりしたとき、以下の人たちを相談相手として頼りにしていますか。

	非常に頼りにしている	やや頼りにしている	どちらともいえない	あまり頼りにしていない	全く頼りにしていない	該当する者はいない
a 職場の先輩・同僚						
b 現在の(かつての)指導教員						
c 研究室(該当しない場合は研究科)の仲間・先輩						
d 研究室以外(学会など)で同領域を研究する仲間・先輩・教員						
e 家族(配偶者)						
f 家族(親・きょうだい)						
g 友人・恋人						
h その他()						

問42 あなたが研究と研究以外の仕事、家事に費やす時間の割合を、合計が100になるように例にならってお答え下さい。学期中と休暇とでそれぞれ教えてください。

		学期中	休暇中	例
1	自分の研究(研究に関連した仕事を含む)	()	()	(30)
2	研究に直接関連しない仕事(事務仕事等を含む)	()	()	(40)
3	家事(育児・看護を含む)	()	()	(30)
	合計	100	100	100

男女共同参画に関する現状と必要な支援

問43 2006年4月現在、早稲田大学の専任女性教員比率は以下の表のように、13.9%(助手を含む)、10.5%(助手を除く)と低い割合となっています。この現状についてあなたはどのように思いますか。またその理由を教えてください。

表1 教員数と女性比率(2006年4月)

	政経院	法経院	文経院	教育院	商経院	理工院	社経院	人経院	スガ科院	国際院	計
専任教員	101	55	166	123	115	247	61	73	44	57	1042
女性	11	8	23	17	8	10	8	7	1	16	109
女性比率	10.9%	14.5%	13.9%	13.8%	7.0%	4.0%	13.1%	9.6%	2.3%	28.1%	10.5%
助手	16	19	37	32	22	132	8	26	16	7	315
女性	7	3	17	9	6	13	1	12	6	5	79
女性比率	43.8%	15.8%	45.9%	28.1%	27.3%	9.8%	12.5%	46.2%	37.5%	71.4%	25.1%
専任計	117	74	203	155	137	379	69	99	60	64	1357
女性	18	11	40	26	14	23	9	19	7	21	188
女性比率	15.4%	14.9%	19.7%	16.8%	10.2%	6.1%	13.0%	19.2%	11.7%	32.8%	13.9%

表2 博士後期課程専任教員と女性比率(2006年4月)

	政治学	経済学	法学	文学	教育学	商学	理工学	社会学	人科	スガ科	計
総数	82	57	140	420	145	53	375	94	113	22	1501
女性	19	15	48	197	66	12	46	29	52	16	500
女性比率	23.2%	26.3%	34.3%	46.9%	45.5%	22.6%	12.3%	30.9%	46.0%	72.7%	33.3%

表3 修士課程専任教員と女性比率(2006年4月)

	政治学	経済学	法学	文学	教育学	商学	理工学	社会学	人科	スガ科	計
総数	106	74	131	411	211	212	226	102	220	123	3846
女性	30	13	51	206	104	57	220	26	120	27	854
女性比率	28.3%	17.6%	38.9%	50.1%	49.3%	26.9%	9.8%	25.5%	54.5%	22.0%	22.2%

出典 『統計で見る早稲田大学』2006年度版 早稲田大学教務部。(女性比率は筆者による算出)

1. かなり問題だ 2. やや問題だ 3. どちらともいえない 4. それほど問題ではない 5. 全く問題ではない

上記の回答をした理由

問44 早稲田大学では女性教員比率のアンバランスを是正するために、国立大学協会が申し合わせた目標(2010年に女性教員比率を20%とする)を参考にしつつ、目標値(全体で25%、理工系で15%)を設定して、女性専任教員の比率を増やすための支援事業を行っています(男女共同参画室の開設、女性支援総合研究所など)。このことについてあなたはどのように思いますか。またその理由を教えてください。

1. 賛成(理由:)
 2. 反対(理由:)
 3. わからない(理由:)

問45 あなたが大学で研究を継続する上で、以下の支援を今必要としていますか。また利用したいと思いますか。

	今必要がある		今は必要ない	
	ぜひ利用したい	しかし利用したくない	今後必要になったときぜひ利用したい	今後必要になったとき利用したくない
a 育児・看護と両立するための相談窓口				
b 上記のうちメール・電話など手軽な方法による相談				
c 育児・看護休暇制度				
d 育児・看護費用の補助制度				
e 育児・看護休暇後の復職支援制度				
f 産休・育休を取得しやすくするための支援				
g 育児期にある研究者が応募できる研究助成金など				
h 男性研究者の育児支援に関する情報				
i セクシュアル(アカデミック)・ハラメントに対する相談窓口				
j 女性教員の積極的採用制度(のもとでの応募)				
k 常勤職のフレックスタイム制や裁量労働制の導入				
l 学内保育所				
m(保育所に通えないときの)病時・病後保育				
n 障害のある子どもの受け入れ可能な保育園				
o 学童の一時預かりなど学齢期の育児に対する支援				
p 出産・育児経験のある研究者の交流や経験の共有				
q その他				

問46 上記の各項目で「今必要がある。しかし利用したくない」、「今後必要になった時、利用したくない」につけた方はその理由を教えてください。

問47 現在、北海道大学、名古屋大学等全国の大学および民間研究機関において「男女共同参画室」が設置され、上記問46・47のような女性研究者を支援する活動が行われています。早稲田大学でも本年6月に「男女共同参画推進準備室」が設置され、今後男女共同参画推進および育児・介護支援を含む若手研究者支援組織を大学内に設置する計画があります。あなたはこのような組織および活動にどのようなことを期待しますか。

あなたの考えおよび現状についてうかがいます

問48 次のような意見について、あなたはどのように思いますか。あなたの気持ちに最も近いものに を付けてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
a 家族を(経済的に)養うのは男性の役割だ				
b 子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ				
c 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである				

問49 近1ヶ月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに を付けてください。

	ほとんどいつもあった	しばしばあった	ときどきあった	ほとんどなかった
a 活気がわいてくる				
b 元気がいっぱいだ				
c 生き生きする				
d 怒りを感じる				
e 内心腹立たしい				
f イライラしている				
g ひどく疲れた				
h へとへとだ				
i だるい				
j 気が張りつめている				
k 不安だ				
l 落ち着かない				
m ゆうつだ				
n 何をするのも面倒だ				
o 物事に集中できない				
p 気分が晴れない				
q 仕事が手につかない				
r 悲しいと感じる				

あなた自身についてうかがいます

問50 あなたの性別は
1 女性 2 男性

問51 あなたの年齢は
1 25歳未満 5 40～44歳
2 25～29歳 6 45～49歳
3 30～34歳 7 50歳以上
4 35～39歳

- 問 52 あなたの最終学歴は
- | | | | | |
|---|---------------|--------|---------|--------|
| 1 | 博士課程修了(学位取得) | 早稲田大学 | 早稲田大学以外 | 問 53 へ |
| 2 | 博士課程修了(学位未取得) | 早稲田大学 | 早稲田大学以外 | 問 53 へ |
| 3 | 博士課程在学中 | 問 54 へ | | |
| 4 | 修士課程修了 | 問 54 へ | | |

問 53 1・2 を選択した人は修了後何年ですか。

- 1 3 年以内
- 2 5 年以内
- 3 6 年以上

問 54 あなたの専門をあえて区分すると

- 1 文系
- 2 理系

問 55 あなたは現在結婚していますか。

- 1 未婚
- 2 有配偶(事実婚含む)
- 3 離死別

問 56 お子さんはいますか

- 1 いる 問 57 へ
- 2 いない 終わり

問 57 (お子さんがいる方のみお答えください)お子さんの年齢で当てはまるところの人数をすべてご記入ください。

- 1 1 歳未満()人
- 2 1~3 歳未満()人
- 3 3~6 歳未満(未就学)()人
- 4 小学生()人
- 5 中学生以上()人

問 46 以下の問はお子さんをお持ちの方に、現在の育児状況についてうかがいます

問 58 (小学生以下のお子さんをお持ちの方にうかがいます)現在主に育児をなさっているのはどなたですか。あてはまるもの 1 つを選択してください。

- 1 自分 問 59 へ
- 2 配偶者 2,3,4,5 を選択した方は問 60 へ
- 3 自分の親
- 4 配偶者の親
- 5 その他の方

問 59 (問 58 で 1 自分と答えた方にうかがいます。)あなたが忙しいとき、また緊急時などに代わってお子さんを見てくれる方は主にどなたですかあてはまるもの 1 つを選択してください。

- | | |
|----------|--------------|
| 1 配偶者 | 5 友人、近所の方 |
| 2 自分の親 | 6 専門家やサービス機関 |
| 3 配偶者の親 | 7 いない |
| 4 その他の親族 | |

問 60 (未就学のお子さんをお持ちの方にうかがいます)現在保育園や保育ママさんなどを利用していらっしゃいますか。主なもの 1 つを選択してください。

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1 ボピズナーサリー早稲田 | 問 61 へ |
| 2 認可保育園 | 2~8 を選択した方は問 62 へ |
| 3 認証保育園 | |
| 4 無認可保育園 | |
| 5 保育ママなどのサポート | |
| 6 幼稚園 | |
| 7 その他 | |
| 8 利用していない | |

問 61 (問 60 で 1 ボピズナーサリー早稲田以外の回答をした方にうかがいます)大学の保育園を利用しない理由は何ですか。

- 1 家から遠い
- 2 料金が高い
- 3 存在を知らなかった
- 4 定員がいっぱいでは入れなかった
- 5 その他()

問 62 (お子さんをお持ちの全ての方にうかがいます)研究と育児の両立に関して不安に思われること、困難を感じておられることについて自由にお書きください。

()

問 63 (お子さんをお持ちの全ての女性の方にうかがいます)あなたは早稲田大学在学中に産産を経験しましたか。

- 1 経験した 問 64, 65 へ
- 2 経験していない 終わり

問 64 (問 63 で「1 産産を経験した」と答えた方にうかがいます)産産時に産産休暇を取得しましたか。お子さんを二人以上お持ちの方で一回でも取得した方は「取得した」とお答えください。

- 1 取得した
- 2 取得しなかった

問 65 (問 63 で「1 産産を経験した」と答えた方にうかがいます)(実際産産休暇取得の有無に関わらず)産産休暇取得を考えた際に困難を感じましたか。

- 1 困難を感じた 問 66 へ
- 2 困難を感じなかった 終わり

問 66 (問 65 で困難を感じたと答えた方にうかがいます)それはどのようなものでしたか。自由にお書きください。

以上で調査は終わりです。長時間にわたりご協力まことにありがとうございました

なお、大学院生調査の結果に就きましては、女性研究者支援総合研究所サイトでご覧いただけます。

<http://www.waseda.jp/prj-giwr/>

Q1

	あなたが早稲田大学で現在ついている職を次の中から1つ選んでください。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	助手	83	39.9%
2	助教	12	5.8%
3	客員助手・客員講師(専任扱い)	32	15.4%
4	非常勤講師・客員講師(非常勤扱い)	81	38.9%
	全体	208	100.0%

Q2

	現職の任期は何年ですか。	全体	
		N	%
	1年	15	11.8%
	2年	40	31.5%
	2.5年	3	2.4%
	3年	57	44.9%
	4年	2	1.6%
	4.5年	1	0.8%
	5年	5	3.9%
	5.5年	1	0.8%
	無回答	3	2.4%
	全体	127	100.0%

Q3

	あなたは現職について何年目ですか。	全体	
		N	%
	1年	57	11.8%
	2年 (2.5年含む)	38	29.9%
	3年	26	44.9%
	4年	5	1.6%
	7年	1	0.8%
	全体	127	100.0%

Q4

	あなたの現職の任期は更新可能ですか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	更新可能	23	18.1%
2	更新不可能	81	63.8%
3	わからない	22	17.3%
0	無回答	1	0.8%
	全体	127	100.0%

Q5

	あなたは、現職で週に何時間仕事をするかになっていきますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	20時間未満	16	12.6%
2	20～35時間未満	41	32.3%
3	35時間以上	26	20.5%
4	明確に決まっていない	40	31.5%
0	無回答	4	3.1%
	全体	127	100.0%

Q6

	あなたは実際に、現職で週に平均何時間、仕事をしていますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	10時間未満	11	8.7%
2	10～20時間未満	11	8.7%
3	20～35時間未満	30	23.6%
4	35～40時間未満	17	13.4%
5	40時間以上	56	44.1%
0	無回答	2	1.6%
	全体	127	100.0%

Q7

	あなたの現職での業務内容は、あなたの研究成果・業績として評価されますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	とても評価される	18	14.2%
2	まあ評価される	40	31.5%
3	どちらともいえない	29	22.8%
4	あまり評価されない	24	18.9%
5	全く評価されない	16	12.6%
0	無回答	0	0.0%
	全体	127	100.0%

Q8

	早稲田大学におけるあなたの現職についてうかがいます。最もあてはまるものを1つずつ選んでください。 (マトリクス・単一回答)	全体		あてはまる		ややあてはまる		ややあてはまらない		あてはまらない		無回答	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	a自分のペースで仕事ができる	127	100.0%	58	45.7%	40	31.5%	16	12.6%	13	10.2%	0	0.0%
2	b自分の研究に役立つ	127	100.0%	45	35.4%	41	32.3%	20	15.7%	21	16.5%	0	0.0%
3	c体力的にきつい	127	100.0%	15	11.8%	27	21.3%	39	30.7%	46	36.2%	0	0.0%
4	d給与待遇がよい	127	100.0%	10	7.9%	46	36.2%	28	22.0%	43	33.9%	0	0.0%
5	e仕事量が多い	127	100.0%	29	22.8%	39	30.7%	33	26.0%	26	20.5%	0	0.0%
6	f雑用が多い	127	100.0%	34	26.8%	38	29.9%	38	29.9%	16	12.6%	1	0.8%
7	g職場の人間関係は良好である	127	100.0%	66	52.0%	43	33.9%	13	10.2%	5	3.9%	0	0.0%
8	h職場にはセクシュアル・ハラスメントが存在している	127	100.0%	0	0.0%	9	7.1%	21	16.5%	96	75.6%	1	0.8%
9	i職場にはパワー・ハラスメントが存在している	127	100.0%	8	6.3%	16	12.6%	30	23.6%	72	56.7%	1	0.8%
10	j職場には産(育)休をとりにくい雰囲気がある	127	100.0%	25	19.7%	17	13.4%	34	26.8%	49	38.6%	2	1.6%
11	k職場の物理的環境(空間、騒音、照明、換気等)はよくない	127	100.0%	20	15.7%	21	16.5%	35	27.6%	51	40.2%	0	0.0%
12	l職場では男性が女性と比べて不利益をうけていると感じることがある	127	100.0%	5	3.9%	5	3.9%	25	19.7%	80	63.0%	1	0.8%
13	m職場では女性が男性と比べて不利益をうけていると感じることがある	127	100.0%	4	3.1%	14	11.0%	30	23.6%	66	52.0%	3	2.4%
14	n困ったときに気軽に相談できる同性が身近にいない	127	100.0%	16	12.6%	23	18.1%	29	22.8%	57	44.9%	2	1.6%
15	oだいたいにおいてこの仕事に満足している	127	100.0%	39	30.7%	53	41.7%	27	21.3%	8	6.3%	0	0.0%

Q9

	あなたは現職に就く前に、以下のような仕事をしていたか、仕事をしていましたか。仕事をしていた場合には、現職の直前にしていた主な仕事を1つ教えてください(社会人入学などの方は、博士課程入学後の仕事について教えてください)。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	早稲田大学助手	35	16.8%
2	早稲田大学客員研究員・客員講師(専任扱い)	20	9.6%
3	早稲田大学非常勤講師	5	2.4%
4	他大学専任教員	4	1.9%
5	他大学助手	4	1.9%
6	他大学客員研究員・客員講師(専任扱い)	3	1.4%
7	他大学非常勤講師	36	17.3%
8	中・高・専門学校の講師(非常勤含む)	9	4.3%
9	大学以外の研究機関(企業等含む)職員・研究員	12	5.8%
10	その他	35	16.8%
11	仕事をしていなかった	45	21.6%
0	無回答	0	0.0%
	全体	208	100.0%

Q10

	(助手の方)にうかがいます)あなたは現在、他大学で非常勤講師をしていますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	している	14	16.9%
2	していない	69	83.1%
0	無回答	0	0.0%
	全体	83	100.0%

Q11

	(助教・客員講師の方)にうかがいます) (1)あなたは現在、早稲田大学で授業を担当していますか。(2)また、他大学で非常勤講師をしていますか。 (マトリクス・単一回答)	全体		している		していない		無回答	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	(1)あなたは現在、早稲田大学で授業を担当していますか。	44	100.0%	22	50.0%	21	47.7%	1	2.3%
2	(2)また、他大学で非常勤講師をしていますか。	44	100.0%	11	25.0%	29	65.9%	4	9.1%

Q12

	あなたは、今年度、早稲田大学で週に何コマ授業を担当していますか。(90分半期を1コマと換算する) (単一回答)	全体	
		N	%
1	1 コマ	24	29.6%
2	2 コマ	22	27.2%
3	3 コマ	9	11.1%
4	4 コマ	9	11.1%
5	5 コマ以上	15	18.5%
0	無回答	2	2.5%
	全体	81	100.0%

Q13

	あなたは現在、早稲田大学を含めていくつの大学で授業を担当していますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	1 大学	53	25.5%
2	2 大学	37	17.8%
3	3 大学	15	7.2%
4	4 大学	12	5.8%
5	5 大学以上	9	4.3%
6	授業を担当していない	82	39.4%
0	無回答	0	0.0%
	全体	208	100.0%

Q14

	あなたは、今年度、週に何コマ授業を担当していますか。(90分半期を1コマと換算 (単一回答)	全体	
		N	%
1	1 ~ 5 コマ	68	54.0%
2	6 ~ 10コマ	30	23.8%
3	11 ~ 20コマ	24	19.0%
4	21コマ以上	4	3.2%
0	無回答	0	0.0%
	全体	126	100.0%

Q15

	あなたは現在、授業準備等のために週に何時間費やしていますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	1 ~ 5時間未満	43	34.1%
2	5 ~ 10時間未満	44	34.9%
3	10 ~ 20時間未満	25	19.8%
4	21時間以上	13	10.3%
0	無回答	1	0.8%
	全体	126	100.0%

Q16

	授業準備等は、現在のあなたにとって、どれほどの時間的負担となっていますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	かなり負担	27	21.4%
2	やや負担	48	38.1%
3	どちらともいえない	22	17.5%
4	それほど負担ではない	22	17.5%
5	全く負担ではない	5	4.0%
0	無回答	2	1.6%
	全体	126	100.0%

Q17

	授業準備等は、現在のあなたにとって、どれほどの心理的負担となっていますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	かなり負担	18	14.3%
2	やや負担	38	30.2%
3	どちらともいえない	25	19.8%
4	それほど負担ではない	35	27.8%
5	全く負担ではない	10	7.9%
0	無回答	0	0.0%
	全体	126	100.0%

Q18

	あなたの担当する授業は、あなたの研究分野に直接関連する内容ですか。あてはまるものを1つ選んでください。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	どの授業も関連がある	68	54.0%
2	関連のない授業もある	48	38.1%
3	どの授業も関連がない	10	7.9%
0	無回答	0	0.0%
	全体	126	100.0%

Q19

	あなたが担当している授業全体についてうかがいます。最もあてはまるものを1つずつ選んでください。 (マトリクス・単一回答)	全体		あてはまる		ややあてはまる		ややあてはまらない		あてはまらない		無回答	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	a仕事を増らしたいと思うことがある	81	100.0%	11	13.6%	12	14.8%	15	18.5%	42	51.9%	1	1.2%
2	b授業を担当している職場では男性が女性と比べて不利益をうけていると感じること	81	100.0%	7	8.6%	3	3.7%	7	8.6%	62	76.5%	1	1.2%
3	c授業を担当している職場では女性が男性と比べて不利益をうけていると感じること	81	100.0%	9	11.1%	6	7.4%	14	17.3%	50	61.7%	1	1.2%
4	d困ったときに気軽に相談できる同僚が身近にいない	81	100.0%	11	13.6%	17	21.0%	14	17.3%	36	44.4%	2	2.5%
5	eだいたいにおいて現在の仕事全体に満足している	81	100.0%	22	27.2%	17	21.0%	20	24.7%	21	25.9%	1	1.2%

Q20

	あなたはこれまでに、以下のような仕事をしたことがありますか。仕事をしたことがある場合には、最も最近に就いていた主な仕事を1つ教えてください(社会人入学などの方は、博士課程入学後の仕事について教えてください)。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	早稲田大学助手	21	25.9%
2	早稲田大学客員研究員・客員講師(専任扱い)	9	11.1%
3	早稲田大学非常勤講師	6	7.4%
4	他大学専任教員	6	7.4%
5	他大学助手	1	1.2%
6	他大学客員研究員・客員講師(専任扱い)	0	0.0%
7	他大学非常勤講師	26	32.1%
8	中・高・専門学校の講師(非常勤含む)	4	4.9%
9	大学以外の研究機関(企業等含む)職員・研究員	3	3.7%
10	その他	3	3.7%
11	仕事をしていたなかった	2	2.5%
0	無回答	0	0.0%
	全体	81	100.0%

Q21

	あなたは、現職の任期後の仕事について、現在、見通しがありますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	見通しがある(内定している)	17	8.2%
2	ある程度の見通しがある	24	11.5%
3	あまり見通しがない	47	22.6%
4	全く見通しがない	120	57.7%
0	無回答	0	0.0%
	全体	208	100.0%

Q22

	あなたは、以下の仕事を希望していますか。 (マトリクス・単一回答)	全体		希望する		希望しない		無回答	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	(1) 大学教員(常勤)	208	100.0%	194	93.3%	12	5.8%	2	1.0%
2	(2) 研究職(大学以外の公務員・企業等)	208	100.0%	134	64.4%	58	27.9%	16	7.7%

Q23

	大学教員・研究職を希望する場合、あなたは、今後の仕事の公募情報をどこで手に入れていますか。あてはまるものをすべて教えてください。 (複数回答)	全体	
		N	%
1	募集機関(大学や研究機関など)のHPなどの情報	99	48.8%
2	「研究者人材データベース(JREC-IN)」などの公募サイト	169	83.3%
3	学会・研究会のMLやニューズペーパーなど	74	36.5%
4	教員・知り合いなどからの情報	134	66.0%
5	その他	1	0.5%
	全体	203	100.0%

Q24

	ここにあげた仕事に関する項目は、公募に応募する際、あなたにとってどの程度重要ですか。 (マトリクス・単一回答)	全体		非常に重要である		重要である		どちらともいえない		重要でない		無回答	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	a 専門分野 (担当科目など)	203	100.0%	120	59.1%	71	35.0%	8	3.9%	3	1.5%	0	0.0%
2	b 時間的自由	203	100.0%	30	14.8%	83	40.9%	65	32.0%	20	9.9%	0	0.0%
3	c 勤務地	203	100.0%	52	25.6%	74	36.5%	39	19.2%	25	12.3%	0	0.0%
4	d 収入	203	100.0%	37	18.2%	76	37.4%	60	29.6%	27	13.3%	0	0.0%
5	e 任期の有無や長さ	203	100.0%	95	46.8%	76	37.4%	22	10.8%	9	4.4%	0	0.0%
6	f 研究費	203	100.0%	29	14.3%	90	44.3%	60	29.6%	21	10.3%	0	0.0%
7	g (教育機関の場合) 授業負担	203	100.0%	26	12.8%	73	36.0%	77	37.9%	20	9.9%	2	1.0%
8	h 授業以外の仕事の負担	203	100.0%	35	17.2%	77	37.9%	72	35.5%	13	6.4%	3	1.5%
9	i 機関の社会的評価	203	100.0%	14	6.9%	73	36.0%	77	37.9%	28	13.8%	1	0.5%
10	j 女性教員 (研究員) の割合	203	100.0%	3	1.5%	24	11.8%	80	39.4%	42	20.7%	1	0.5%
11	k 仕事と家庭生活を両立できること	203	100.0%	52	25.6%	74	36.5%	52	25.6%	12	5.9%	1	0.5%

Q25

	あなたは、学期中どこで研究していますか。主な場所を3つまで教えてください。 (複数回答)	全体	
		N	%
1	自宅	152	73.1%
2	早稲田大学内の勤務場所	118	56.7%
3	勤務場所以外の研究室・実験室〔学内〕	34	16.3%
4	院生専用の研究室・読書室〔学内〕	12	5.8%
5	他の研究機関の施設	36	17.3%
6	各種図書館〔学内〕	63	30.3%
7	各種図書館〔学外〕	16	7.7%
8	研究フィールド	18	8.7%
9	その他	7	3.4%
	全体	208	100.0%

Q26

	あなたは、休暇中どこで研究していますか。主な場所を3つまで教えてください。 (複数回答)	全体	
		N	%
1	自宅	175	84.1%
2	早稲田大学内の勤務場所	81	38.9%
3	勤務場所以外の研究室・実験室〔学内〕	23	11.1%
4	院生専用の研究室・読書室〔学内〕	7	3.4%
5	他の研究機関の施設	29	13.9%
6	各種図書館〔学内〕	53	25.5%
7	各種図書館〔学外〕	27	13.0%
8	研究フィールド	27	13.0%
9	その他	12	5.8%
	全体	208	100.0%

Q27

	学期中の自分の研究時間についてどのように感じていますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	十分とれている	35	16.8%
2	ある程度とれている	64	30.8%
3	あまりとれていない	68	32.7%
4	全くとれていない	38	18.3%
0	無回答	3	1.4%
	全体	208	100.0%

Q28

	休暇中の自分の研究時間についてどのように感じていますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	十分とれている	57	27.4%
2	ある程度とれている	101	48.6%
3	あまりとれていない	47	22.6%
4	全くとれていない	2	1.0%
0	無回答	1	0.5%
	全体	208	100.0%

Q29

	あなたは現在、主としてどのような研究スタイルをとっていますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	屋内実験系	41	19.7%
2	屋外実験系	2	1.0%
3	調査研究系	42	20.2%
4	文献研究系	80	38.5%
5	実技研究系	11	5.3%
6	理論研究系	32	15.4%
0	無回答	0	0.0%
	全体	208	100.0%

Q30

	下記のうち主とする研究スタイルは次のうちどれですか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	個人研究が主	123	59.1%
2	個人研究・共同研究の両方	70	33.7%
3	共同研究が主	15	7.2%
0	無回答	0	0.0%
	全体	208	100.0%

Q31

	（「共同研究が主」の方にうかがいます）現在の主たる共同研究に関わっている人数は、あなたを含めて何人ですか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	2人	1	6.7%
2	3～5人	7	46.7%
3	6～10人	6	40.0%
4	11～19人	1	6.7%
5	20人以上	0	0.0%
0	無回答	0	0.0%
	全体	15	100.0%

Q32

	今年度のあなたの研究費は、どこから支出されますか。あてはまるものすべてを教えてください。 (複数回答)	全体	
		N	%
1	所属機関から給付される個人研究費	119	57.2%
2	科学研究費補助金（研究代表者）	31	14.9%
3	科学研究費補助金（研究分担者など）	29	13.9%
4	特定課題研究助成費（研究代表者）	40	19.2%
5	特定課題研究助成費（研究分担者など）	7	3.4%
6	各種財団による研究助成金（研究代表者）	8	3.8%
7	各種財団による研究助成金（研究分担者など）	10	4.8%
8	国等による競争的研究資金（研究代表者）	4	1.9%
9	国等による競争的研究資金（研究分担者など）	9	4.3%
10	企業委託費	12	5.8%
11	私費	115	55.3%
	全体	208	100.0%

Q33

	現在、あなたは学会に所属していますか。所属している場合、所属する学会数はいくつですか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	所属している	201	96.6%
2	所属していない	7	3.4%
	全体	208	100.0%

Q33

	現在、あなたは学会に所属していますか。所属している場合、所属する学会数はいくつですか。	全体	
		N	%
	1	30	14.9%
	2	47	23.4%
	3	39	19.4%
	4	36	17.9%
	5	26	12.9%
	6	9	4.5%
	7	4	2.0%
	8	3	1.5%
	9	1	0.5%
	10	2	1.0%
	11	2	1.0%
	無回答	2	1.0%
	全体	201	100.0%

Q34

	あなたはこれまで、所属する学会で以下の事柄を経験したことがありますか。 (マトリクス・単一回答)	全体		ある		ない		無回答	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	国内学会a大会への参加	208	100.0%	204	98.1%	3	1.4%	1	0.5%
2	国内学会b大会一般報告	208	100.0%	173	83.2%	31	14.9%	4	1.9%
3	国内学会c機関誌への論文投稿・掲載	208	100.0%	157	75.5%	44	21.2%	7	3.4%
4	国内学会d機関誌等への論文執筆（依頼）	208	100.0%	78	37.5%	117	56.3%	13	6.3%
5	国内学会e学会賞受賞	208	100.0%	25	12.0%	165	79.3%	18	8.7%
6	国内学会f研究助金の交付	208	100.0%	23	11.1%	167	80.3%	18	8.7%
7	国内学会g研究プロジェクトへの参加	208	100.0%	35	16.8%	154	74.0%	19	9.1%
8	国外学会a大会への参加	208	100.0%	126	60.6%	68	32.7%	14	6.7%
9	国外学会b大会一般報告	208	100.0%	102	49.0%	89	42.8%	17	8.2%
10	国外学会c機関誌への論文投稿・掲載	208	100.0%	63	30.3%	126	60.6%	19	9.1%
11	国外学会d機関誌等への論文執筆（依頼）	208	100.0%	17	8.2%	168	80.8%	23	11.1%
12	国外学会e学会賞受賞	208	100.0%	3	1.4%	180	86.5%	25	12.0%
13	国外学会f研究助金の交付	208	100.0%	3	1.4%	182	87.5%	23	11.1%
14	国外学会g研究プロジェクトへの参加	208	100.0%	6	2.9%	179	86.1%	23	11.1%

Q35

	指導教員の性別を教えてください。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	男性	188	90.4%
2	女性	14	6.7%
0	無回答	6	2.9%
	全体	208	100.0%

Q36

	あなたはこれまで、指導教員から以下のような指導をどの程度受けましたか。 (マトリクス・単一回答)	全体		とてもあてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		あまりあてはまらない		無回答	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	a研究指導は時間的に十分であった	208	100.0%	50	24.0%	54	26.0%	37	17.8%	36	17.3%	3	1.4%
2	b研究指導は内容的に適切であった	208	100.0%	75	36.1%	47	22.6%	33	15.9%	36	17.3%	3	1.4%
3	c研究者のロールモデルとなった	208	100.0%	66	31.7%	61	29.3%	23	11.1%	29	13.9%	4	1.9%
4	d教育者のロールモデルとなった	208	100.0%	60	28.8%	57	27.4%	28	13.5%	27	13.0%	5	2.4%
5	e研究機会や成果発表の機会を提供された	208	100.0%	86	41.3%	55	26.4%	25	12.0%	13	6.3%	4	1.9%
6	f就職の機会を提供された	208	100.0%	46	22.1%	53	25.5%	29	13.9%	23	11.1%	3	1.4%
7	g研究費などの経済的支援を受けた	208	100.0%	46	22.1%	45	21.6%	25	12.0%	23	11.1%	3	1.4%
8	h専門領域における人脈形成の機会を提供された	208	100.0%	52	25.0%	64	30.8%	34	16.3%	20	9.6%	4	1.9%

Q37

	指導教員の意識態度が男子学生と女子学生とで異なると感じたことはありますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	感じたことがある	69	33.2%
2	感じたことはない	121	58.2%
3	そのような機会がなかった（同性のみの研究室など）	15	7.2%
0	無回答	3	1.4%
	全体	208	100.0%

Q39

	現在、あなたの研究生活は以下のものにどのくらいあてはまりますか。 (マトリクス・単一回答)	全体		とてもあてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		あまりあてはまらない		所属していない/指導を受けていない		無回答	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		1 a研究に意欲をもって取り組んでいる	208	100.0%	71	34.1%	79	38.0%	28	13.5%	24	11.5%	0	0.0%	1
2 b学会活動に全般的に満足している	208	100.0%	17	8.2%	77	37.0%	61	29.3%	37	17.8%	2	1.0%	2	1.0%	
3 c指導教員の指導に全般的に満足している	208	100.0%	42	20.2%	63	30.3%	34	16.3%	20	9.6%	37	17.8%	3	1.4%	
4 d研究において能力が発揮できている	208	100.0%	25	12.0%	74	35.6%	58	27.9%	36	17.3%	0	0.0%	2	1.0%	
5 e自分の将来について目標が明確になっている	208	100.0%	37	17.8%	70	33.7%	44	21.2%	30	14.4%	0	0.0%	1	0.5%	
6 f研究生活全般において満足している	208	100.0%	21	10.1%	73	35.1%	49	23.6%	44	21.2%	0	0.0%	1	0.5%	

Q40

	あなたは現在、研究生活において以下のことで困ったり悩んだりしていますか。また、他にもあれば自由にあげてください。 (マトリクス・単一回答)	全体		とても悩んでいる		やや悩んでいる		どちらともいえない		あまり悩んでいない		指導を受けていない/所属していない		無回答	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		1 a研究(論文)の進め方	208	100.0%	39	18.8%	81	38.9%	43	20.7%	32	15.4%	0	0.0%	3
2 b指導教員との関係	208	100.0%	3	1.4%	19	9.1%	25	12.0%	61	29.3%	45	21.6%	3	1.4%	
3 c研究室内の人間関係	208	100.0%	4	1.9%	21	10.1%	18	8.7%	62	29.8%	40	19.2%	2	1.0%	
4 d学会活動で人間関係	208	100.0%	3	1.4%	22	10.6%	34	16.3%	63	30.3%	7	3.4%	4	1.9%	
5 e学会活動でのハラスメント	208	100.0%	3	1.4%	8	3.8%	23	11.1%	41	19.7%	7	3.4%	5	2.4%	
6 f学会活動にかかる経済的負担	208	100.0%	20	9.6%	38	18.3%	33	15.9%	53	25.5%	6	2.9%	4	1.9%	
7 g任期後の仕事の見通し	208	100.0%	107	51.4%	61	29.3%	13	6.3%	12	5.8%	0	0.0%	3	1.4%	
8 h研究における自分の適性	208	100.0%	20	9.6%	53	25.5%	45	21.6%	52	25.0%	0	0.0%	4	1.9%	
9 i研究と結婚・育児等を含めた将来のライフプランのこと	208	100.0%	77	37.0%	67	32.2%	28	13.5%	24	11.5%	0	0.0%	4	1.9%	
10 j健康面のこと	208	100.0%	22	10.6%	49	23.6%	40	19.2%	59	28.4%	0	0.0%	4	1.9%	
11 k家族の理解が少ないこと	208	100.0%	7	3.4%	14	6.7%	28	13.5%	60	28.8%	0	0.0%	5	2.4%	
12 l家事(育児・看護)のために研究が十分できない	208	100.0%	11	5.3%	33	15.9%	35	16.8%	42	20.2%	0	0.0%	4	1.9%	
13 m仕事のために研究が十分できない	208	100.0%	32	15.4%	60	28.8%	32	15.4%	47	22.6%	0	0.0%	2	1.0%	

Q41

	あなたは、研究生活で困ったり悩んだりしたとき、以下の人たちを相談相手として頼りにしていますか。 (マトリクス・単一回答)	全体		非常に頼りにしている		やや頼りにしている		どちらともいえない		あまり頼りにしていない		該当する者はいない		無回答	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
		1 a職場の先輩・同僚	208	100.0%	22	10.6%	73	35.1%	44	21.2%	34	16.3%	10	4.8%	4
2 b現在の(かつての)指導教員	208	100.0%	54	26.0%	55	26.4%	25	12.0%	32	15.4%	13	6.3%	4	1.9%	
3 c研究室(該当しない場合は研究科)の仲間・先輩	208	100.0%	29	13.9%	79	38.0%	38	18.3%	28	13.5%	13	6.3%	6	2.9%	
4 d研究室以外(学会など)で同領域を研究する仲間・先輩・教員	208	100.0%	27	13.0%	78	37.5%	50	24.0%	29	13.9%	10	4.8%	3	1.4%	
5 e家族(配偶者)	208	100.0%	38	18.3%	43	20.7%	25	12.0%	16	7.7%	64	30.8%	3	1.4%	
6 f家族(親・きょうだい)	208	100.0%	21	10.1%	43	20.7%	44	21.2%	38	18.3%	7	3.4%	3	1.4%	
7 g友人・恋人	208	100.0%	27	13.0%	67	32.2%	43	20.7%	32	15.4%	8	3.8%	4	1.9%	

Q42

	あなたが研究と研究以外の仕事、家事に費やす時間の割合を、合計が100になるように例にならってお答えください。学期中と休暇とでそれぞれ教えてください。	全体		自分の研究 (研究に関連した仕事を含む) 平均	研究に直接 関連しない 仕事(事務 仕事等を含む) 平均	家事(育 児・看護を 含む) 平 均
		N	%			
		1 学期中	208			
2 休暇中	205	51.1%	24.9%	24.0%		

*無回答 = 3

Q43

	2006年4月現在、早稲田大学の専任女性教員比率は以下の表のように、13.9%(助手を含む)、10.5%(助手を除く)と低い割合となっています。この現状についてあなたはどのように思いますか。またその理由を教えてください。 (単一回答)	全体	
		N	%
		1 かなり問題だ	52
2 やや問題だ	55	26.4%	
3 どちらともいえない	59	28.4%	
4それほど問題ではない	30	14.4%	
5 全く問題ではない	11	5.3%	
0 無回答	1	0.5%	
全体	208	100.0%	

Q44

	全体	
	N	%
1 賛成	107	51.4%
2 反対	31	14.9%
3 わからない	68	32.7%
0 無回答	2	1.0%
全体	208	100.0%

Q45

	全体		今必要がある。ぜひ利用したい		今必要がある。しかし利用したくない		今は必要ない。今後必要になったとき、ぜひ利用したい		今は必要ない。今後必要になったとき、利用したくない	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1 a育児・看護と両立するための相談窓口	208	100.0%	23	11.1%	3	1.4%	161	77.4%	18	8.7%
2 b上記のうちメール・電話など手軽な方法による相談	208	100.0%	22	10.6%	4	1.9%	156	75.0%	23	11.1%
3 c育児・看護休暇制度	208	100.0%	24	11.5%	0	0.0%	171	82.2%	10	4.8%
4 d育児・看護費用の補助制度	208	100.0%	27	13.0%	1	0.5%	168	80.8%	8	3.8%
5 e育児・看護休暇後の復帰支援制度	208	100.0%	23	11.1%	0	0.0%	168	80.8%	13	6.3%
6 f産休・育休を取得しやすくするための支援	208	100.0%	25	12.0%	0	0.0%	161	77.4%	15	7.2%
7 g育児期にある研究者が応募できる研究助成金など	208	100.0%	27	13.0%	0	0.0%	150	72.1%	24	11.5%
8 h男性研究者の育児支援に関する情報	208	100.0%	23	11.1%	1	0.5%	162	77.9%	14	6.7%
9 iセクシュアル（アカデミック）・ハラスメントに対する相談窓口	208	100.0%	19	9.1%	4	1.9%	167	80.3%	15	7.2%
10 j女性教員の積極的採用制度（のもとの応募）	208	100.0%	41	19.7%	4	1.9%	83	39.9%	67	32.2%
11 k常勤職のフレックスタイム制や裁量労働制の導入	208	100.0%	43	20.7%	0	0.0%	141	67.8%	18	8.7%
12 l学内保育所	208	100.0%	20	9.6%	2	1.0%	157	75.5%	21	10.1%
13 m（保育所に通えないときの）病時・病後保育	208	100.0%	24	11.5%	0	0.0%	160	76.9%	16	7.7%
14 n障害のある子どもの受け入れ可能な保育園	208	100.0%	16	7.7%	0	0.0%	164	78.8%	17	8.2%
15 o学童の一時預かりなど学齢期の育児に対する支援	208	100.0%	20	9.6%	1	0.5%	161	77.4%	18	8.7%
16 p出産・育児経験のある研究者の交流や経験の共有	208	100.0%	23	11.1%	3	1.4%	136	65.4%	35	16.8%

Q48

	全体		そう思う		どちらかと言えばそう思う		どちらかといえばそう思わない		そう思わない	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1 a家族を（経済的に）養うのは男性の役割だ	208	100.0%	22	10.6%	62	29.8%	41	19.7%	80	38.5%
2 b子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ	208	100.0%	18	8.7%	54	26.0%	51	24.5%	81	38.9%
3 c男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである	208	100.0%	8	3.8%	22	10.6%	39	18.8%	135	64.9%

Q49

	全体		ほとんどいつもあった		しばしばあった		ときどきあった		ほとんどなかった	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1 a活気がわいてくる	208	100.0%	21	10.1%	84	40.4%	74	35.6%	25	12.0%
2 b元気がいっぱいだ	208	100.0%	24	11.5%	66	31.7%	82	39.4%	31	14.9%
3 c生き生きする	208	100.0%	26	12.5%	71	34.1%	78	37.5%	28	13.5%
4 d怒りを感じる	208	100.0%	14	6.7%	59	28.4%	85	40.9%	45	21.6%
5 e内心腹立たしい	208	100.0%	13	6.3%	61	29.3%	79	38.0%	47	22.6%
6 fイライラしている	208	100.0%	12	5.8%	47	22.6%	94	45.2%	50	24.0%
7 gひどく疲れた	208	100.0%	30	14.4%	73	35.1%	85	40.9%	15	7.2%
8 hへとへとだ	208	100.0%	23	11.1%	63	30.3%	70	33.7%	45	21.6%
9 iだるい	208	100.0%	25	12.0%	58	27.9%	84	40.4%	36	17.3%
10 j気が張りつめている	208	100.0%	25	12.0%	68	32.7%	63	30.3%	44	21.2%
11 k不安だ	208	100.0%	27	13.0%	57	27.4%	66	31.7%	53	25.5%
12 l落ち着かない	208	100.0%	12	5.8%	36	17.3%	78	37.5%	77	37.0%
13 mゆううつだ	208	100.0%	14	6.7%	38	18.3%	75	36.1%	74	35.6%
14 n何をしても面倒だ	208	100.0%	6	2.9%	35	16.8%	75	36.1%	87	41.8%
15 o物事に集中できない	208	100.0%	12	5.8%	40	19.2%	87	41.8%	62	29.8%
16 p気分が晴れない	208	100.0%	16	7.7%	34	16.3%	86	41.3%	66	31.7%
17 q仕事手がつかない	208	100.0%	4	1.9%	29	13.9%	85	40.9%	85	40.9%
18 r悲しいと感じる	208	100.0%	10	4.8%	23	11.1%	56	26.9%	114	54.8%

Q50

	あなたの性別は？ (単一回答)	全体	
		N	%
1	女性	89	42.8%
2	男性	119	57.2%
	全体	208	100.0%

Q51

	あなたの年齢は？ (単一回答)	全体	
		N	%
1	25歳未満	0	0.0%
2	25～29歳	48	23.1%
3	30～34歳	80	38.5%
4	35～39歳	38	18.3%
5	40～44歳	18	8.7%
6	45～49歳	8	3.8%
7	50歳以上	14	6.7%
0	無回答	2	1.0%
	全体	208	100.0%

Q52

	あなたの最終学歴は？ (単一回答)	全体	
		N	%
1	博士課程修了（学位取得）：早稲田大学	51	24.5%
2	博士課程修了（学位取得）：早稲田大学以外	35	16.8%
3	博士課程修了（学位未取得）：早稲田大学	52	25.0%
4	博士課程修了（学位未取得）：早稲田大学以外	12	5.8%
5	博士課程在学中	46	22.1%
6	修士課程修了	11	5.3%
0	無回答	1	0.5%
	全体	208	100.0%

Q53

	博士課程修了を選択した人は、修了後何年ですか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	3年以内	82	54.7%
2	5年以内	27	18.0%
3	6年以上	38	25.3%
0	無回答	3	2.0%
	全体	150	100.0%

Q54

	あなたの専門をあえて区分すると次のどれですか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	文系	138	66.3%
2	理系	69	33.2%
0	無回答	1	0.5%
	全体	208	100.0%

Q55

	あなたは現在結婚していますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	未婚	114	54.8%
2	有配偶（事実婚含む）	87	41.8%
3	離死別	4	1.9%
0	無回答	3	1.4%
	全体	208	100.0%

Q56

	お子さんはいますか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	いる	39	18.8%
2	いない	169	81.3%
	全体	208	100.0%

Q57

	全体		1人		2人		4人		なし		
			N	%	N	%	N	%	N	%	N
(お子さんがいる方のみお答えください) お子さんの年齢であてはまるところの人数をすべてご記入ください。											
1歳未満	39	100.0%	9	23.1%	0	0.0%	0	0.0%	30	76.9%	
1～3歳未満	39	100.0%	9	23.1%	1	2.6%	0	0.0%	29	74.4%	
3～6歳未満(未就学)	39	100.0%	6	15.4%	1	2.6%	0	0.0%	32	82.1%	
小学生	39	100.0%	9	23.1%	0	0.0%	0	0.0%	30	76.9%	
中学生以上	39	100.0%	7	17.9%	6	15.4%	1	2.6%	25	64.1%	

Q58

	全体	
	N	%
(小学生以下のお子さんをお持ちの方にうかがいます) 現在、主に育児をなさっているのはどなたですか。あてはまるもの1つを選択してください。(単一回答)		
1 自分	8	28.6%
2 配偶者	18	64.3%
3 自分の親	1	3.6%
4 配偶者の親	0	0.0%
5 その他の方	0	0.0%
0 無回答	1	3.6%
全体	28	100.0%

Q59

	全体	
	N	%
(Q58で「自分」と答えた方にうかがいます) あなたが忙しいとき、また緊急時などに代わってお子さんを見てくれる方は主にどなたですか。あてはまるもの1つを選択してください。(単一回答)		
1 配偶者	3	37.5%
2 自分の親	2	25.0%
3 配偶者の親	3	37.5%
4 その他の親族	0	0.0%
5 友人、近所の方	0	0.0%
6 専門家やサービス機関	0	0.0%
7 いない	0	0.0%
0 無回答	0	0.0%
全体	8	100.0%

Q60

	全体	
	N	%
(未就学のお子さんをお持ちの方にうかがいます) 現在、保育園や保育ママさんなどを利用していらっしゃるでしょうか。主なもの1つを選択してください。(単一回答)		
1 ボビンスナーサリー早稲田	0	0.0%
2 認可保育園	9	39.1%
3 認証保育園	2	8.7%
4 無認可保育園	2	8.7%
5 保育ママなどのサポート	0	0.0%
6 幼稚園	4	17.4%
7 その他	1	4.3%
8 利用していない	5	21.7%
0 無回答	0	0.0%
全体	23	100.0%

Q61

	全体	
	N	%
(「ボビンスナーサリー早稲田」以外の回答をした方にうかがいます) 大学の保育園を利用しない理由は何ですか。(複数回答)		
1 家から遠い	11	47.8%
2 料金が安い	4	17.4%
3 存在を知らなかった	5	21.7%
4 定員がいっぱいで入れなかった	1	4.3%
5 その他	3	13.0%
全体	23	100.0%

Q63

	全体	
	N	%
(お子さんをお持ちのすべての女性の方にうかがいます) あなたは、早稲田大学在勤中に出産を経験しましたか。(単一回答)		
1 経験した	5	26.3%
2 経験していない	14	73.7%
0 無回答	0	0.0%
全体	19	100.0%

Q64

	ましたか。お子さんを二人以上お持ちの方で一回でも取得した方は「取得した」とお答えください。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	取得した	5	100.0%
2	取得しなかった	0	0.0%
0	無回答	0	0.0%
	全体	5	100.0%

Q65

	(Q63で「出産を経験した」と答えた方にうかがいます)(実際の出産休暇取得の有無に関わらず) 出産休暇取得を考えた際に困難を感じましたか。 (単一回答)	全体	
		N	%
1	困難を感じた	3	60.0%
2	困難を感じなかった	2	40.0%
0	無回答	0	0.0%
	全体	5	100.0%

平成19年度科学技術振興調整費

「女性研究者支援モデル育成 研究者養成のための男女平等プラン」事業業務参加者

総長 白井 克彦
常任理事 清水 敏

常任理事 堀口 健治
理事 堀越 佳治

(女性研究者支援総合研究所)

所長 棚村 政行(法務研究科教授)

研究員

浅倉 むつ子(法務研究科教授)	石田 眞(法務研究科教授)
円城寺 守(教育・総合科学学術院教授)	片山 博(理工学術院教授)
勝方 恵子(国際教養学術院教授)	加藤 尚志(教育・総合科学学術院教授)
川田 宏之(理工学術院教授)	菊池 馨実(法学学術院教授)
北山 雅昭(教育・総合科学学術院教授)	木村 晶子(教育・総合科学学術院教授)
久保 純子(教育・総合科学学術院教授)	河野 貴美子(文学学術院准教授)
越川 房子(文学学術院教授)	小林 富久子(教育・総合科学学術院教授)
齋藤 美穂(人間科学学術院教授)	坂内 夏子(教育・総合科学学術院准教授)
嶋崎 尚子(文学学術院教授)	島田 陽一(法務研究科教授)
高木 秀雄(教育・総合科学学術院教授)	高松 敦子(理工学術院教授)
谷口 真美(商学学術院准教授)	多辺 由佳(理工学術院教授)
中村 采女(理工学術院教授)	長谷部 信行(理工学術院教授)
東中川 徹(教育・総合科学学術院教授)	藤野 京子(文学学術院准教授)
古荘 玲子(教育・総合科学学術院助手)	星井 牧子(法学学術院准教授)
村田 晶子(文学学術院教授)	矢口 徹也(教育・総合科学学術院教授)
弓削 尚子(法学学術院准教授)	

客員研究員

金 亮完(山梨学院大学法学部専任講師)

客員教員(専任)

荻野 佳代子(客員准教授)	安部 芳絵(客員講師)	榎本 裕子(客員講師)
笹野 悦子(客員講師)	戸邊 恵里(客員講師)	

研究補助員・補助者

小村 由香(文学研究科博士課程5年)	熱田 敬子(文学研究科博士課程1年)
岡田 聡史(文学研究科博士課程1年)	河野 昌弘(文学研究科博士課程6年)
関水 徹平(文学研究科博士課程2年)	多田 光宏(地域社会と危機管理研究所)

客員研究員
(五十音順)

平成19年度文部科学省科学技術振興調整費
女性研究者支援モデル育成事業「研究者養成のための男女平等プラン」成果2007-2

研究者養成のための男女平等プランに関する調査(4)
若手研究者の現状と支援ニーズ調査報告書

2007年10月4日発行

発行 早稲田大学

〒162-0042 東京都新宿区早稲田町 27-7

41-31号館 3F 女性研究者支援総合研究所

電話 03-3203-4610

<http://www.waseda.jp/prj-giwr/>