

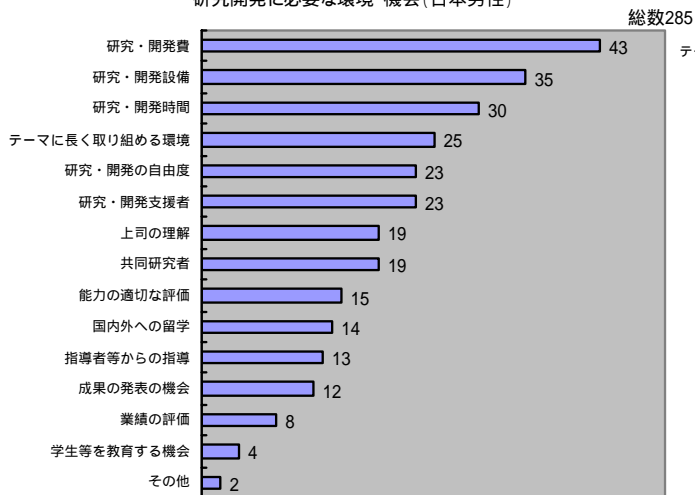
21. 研究・開発を進める上でどのような環境や機会が必要ですか。

- 研究・開発時間 研究・開発設備 研究・開発費 研究・開発支援者  
 国内外への留学 上司の理解 指導者等からの指導 研究・開発の自由度  
 テーマに長く取り組める環境 共同研究者 学生等を教育する機会  
 成果の発表の機会 業績の評価 能力の適切な評価 周囲の期待 その他

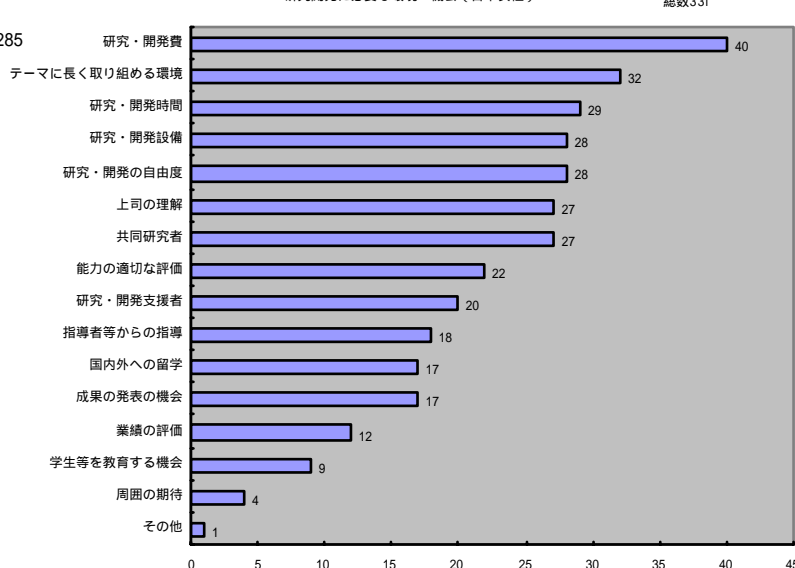
日本人女性の意見：教育負担の軽減（私立では学部学生の人数が多すぎて、卒業研究の指導に時間も労力もかかる割に、全く研究面での見返りが無い）。

日本人男性の意見： 雑務の軽減化と効率化。 将来に強い不安を感じている学生が多い。優秀な学生は特にその傾向が顕著であるように思われます。単に開発費だけでなく、雇用の確保を目的とした公的助成が絶対的に不足しています。異性で少ないパイを争うのではなく、ポストの大幅増による、売り手市場を形成できれば、性別問わず良い研究環境が醸成されるかと思えます。

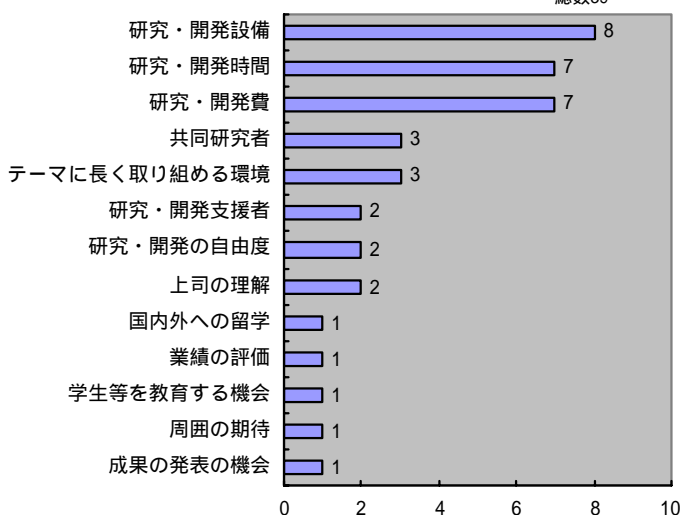
研究開発に必要な環境・機会（日本男性）



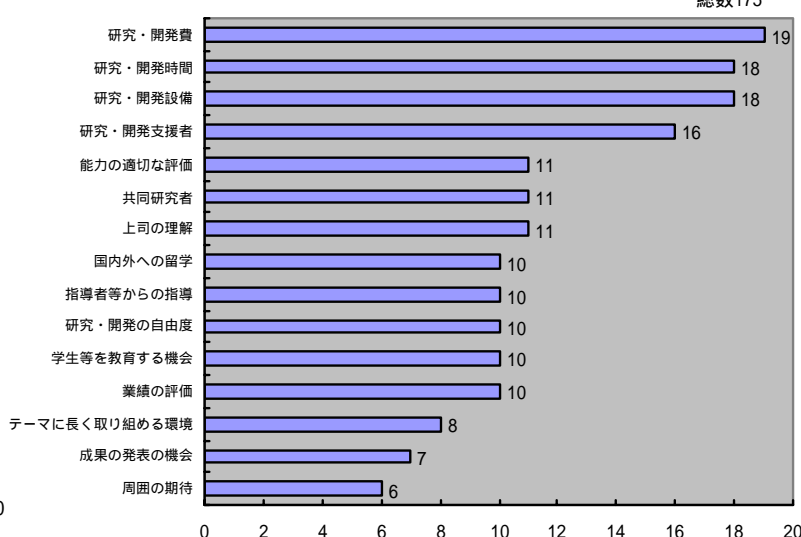
研究開発に必要な環境・機会（日本女性）



研究開発に必要な環境・機会（外国男性）



研究開発に必要な環境・機会（外国女性）

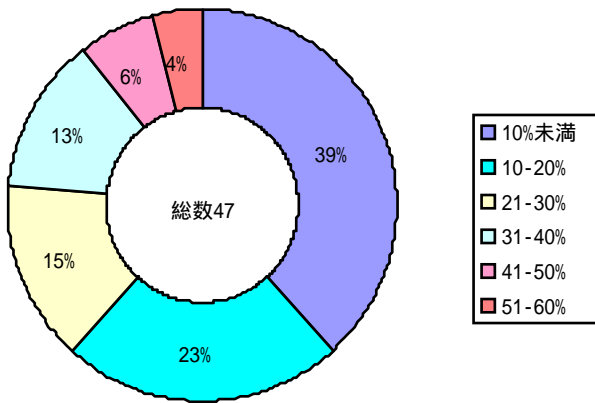


22. 次の中で該当すると思われるものをお答えください。

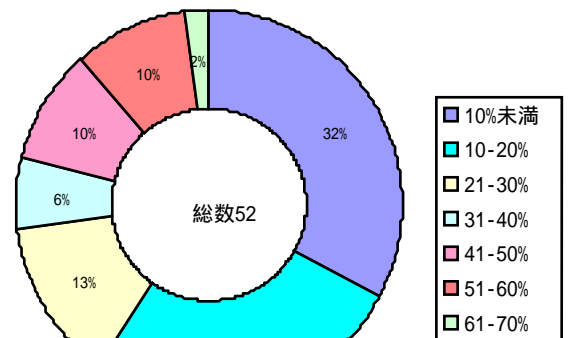
22.1 あなたの所属する機関における女性技術者・研究者のだいたいの割合を教えてください。

- 10%未満    10～20%    21～30%    31～40%    41～50%    51～60%  
 61～70%    71～80%    80%以上

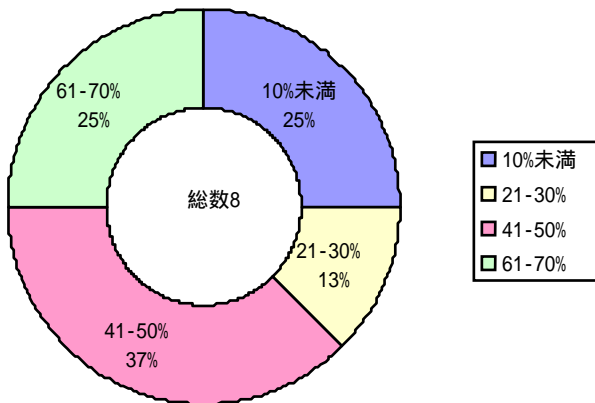
所属機関の女性研究・技術者の割合(日本男性)



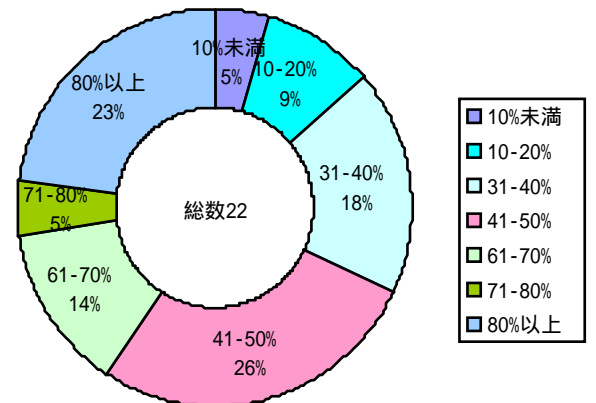
所属機関の女性研究・技術者の割合(日本女性)



所属機関の女性研究・技術者の割合(外国男性)

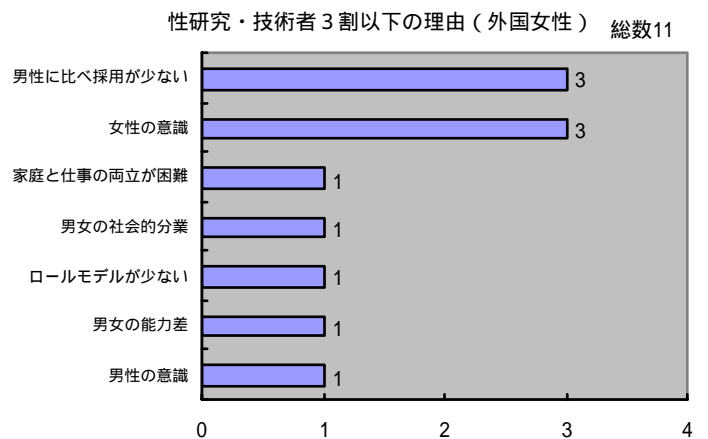
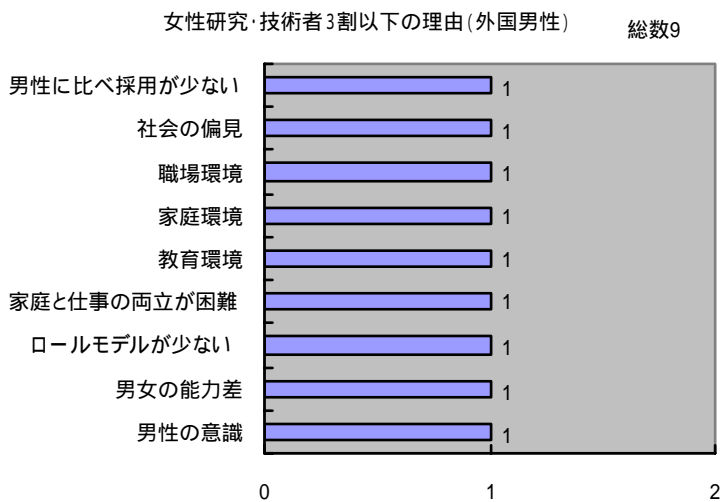
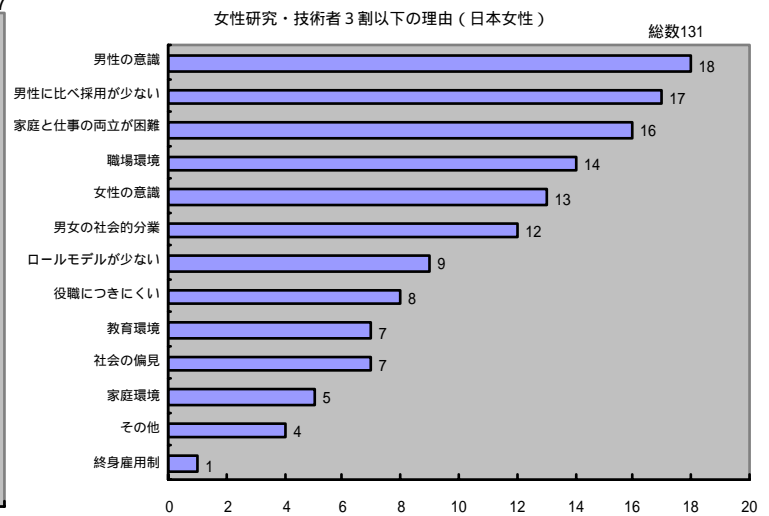
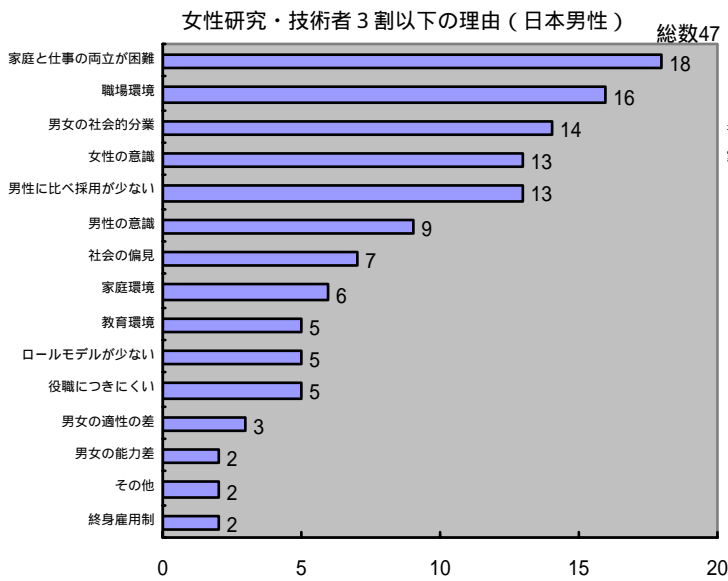


所属機関の女性研究・技術者の割合(外国女性)



22.2 質問 22.1 で 30%以下と答えた方に質問します。技術者・研究者の女性比率が低いのはなぜだと思いますか。

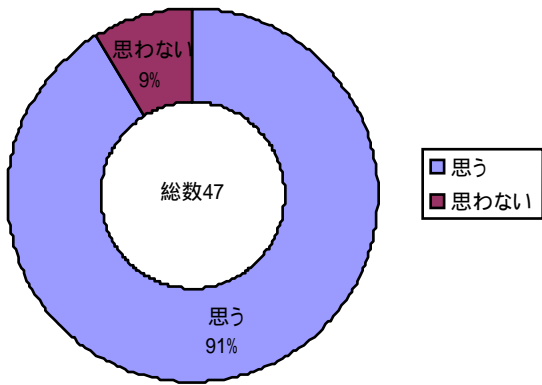
教育環境 家庭環境 職場環境 男女の社会的分業 社会の偏見 男女の能力差 男女の適性の差 女性の意識 男性の意識 終身雇用制 ロールモデルが少ない 家庭と仕事の両立が困難 男性に比べ採用が少ない 役職につきにくい その他



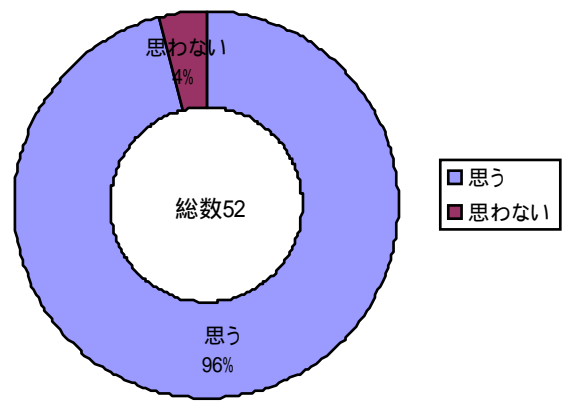
### 22.3 指導的地位にある女性の比率が低いと思いますか。

思う 思わない

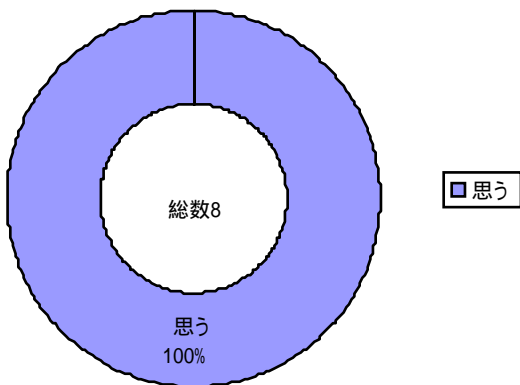
女性指導者の比率は低い(日本男性)



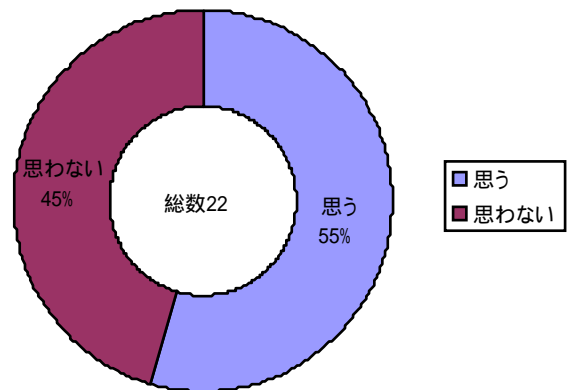
女性指導者の比率は低い(日本女性)



女性指導者の比率は低い(外国男性)



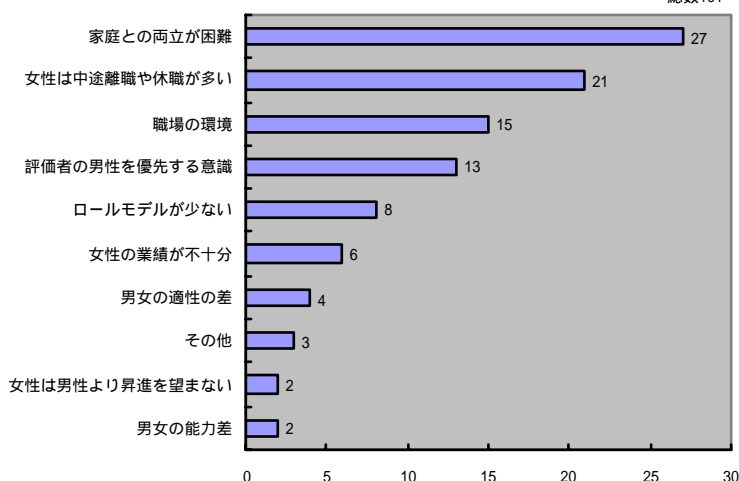
女性指導者の比率は低い(外国女性)



22.4 質問 22.3 で「思う」と答えた方に質問します。指導的地位に女性の比率が低いのはなぜだと思いますか。

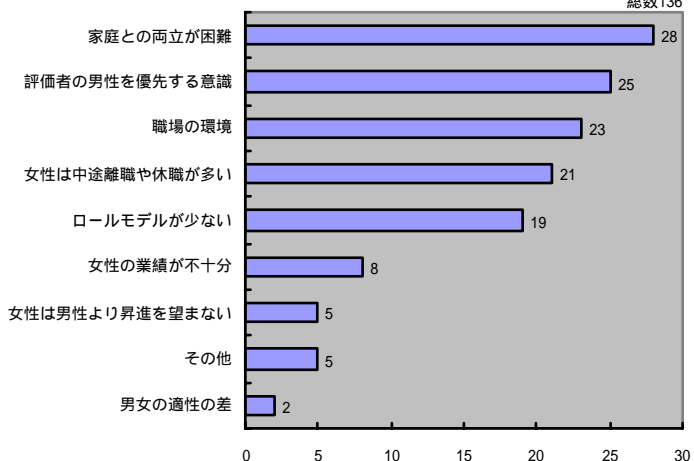
評価者の男性を優先する意識 女性の業績が不十分 家庭との両立が困難  
女性は中途離職や休職が多い 女性は男性より昇進を望まない 男女の能力差  
男女の適性の差 ロールモデルが少ない 職場の環境 その他

女性指導者の比率が低いと思う理由（日本男性） 総数101



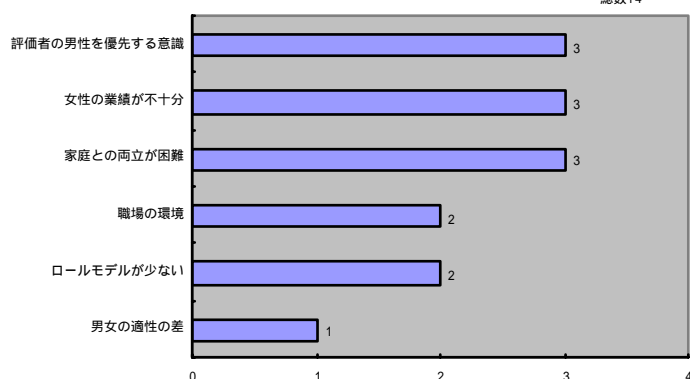
女性指導者の比率が低いと思う理由（日本女性）

総数136



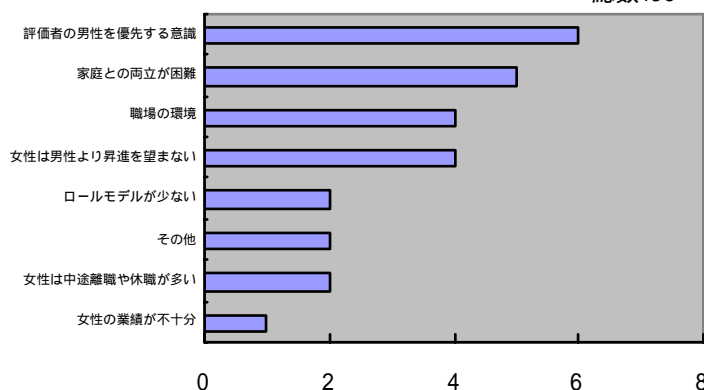
女性指導者の比率が低いと思う理由（外国男性）

総数14



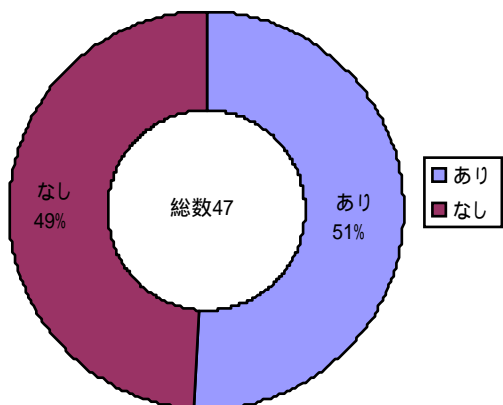
女性指導者の比率が低いと思う理由（外国女性）

総数136

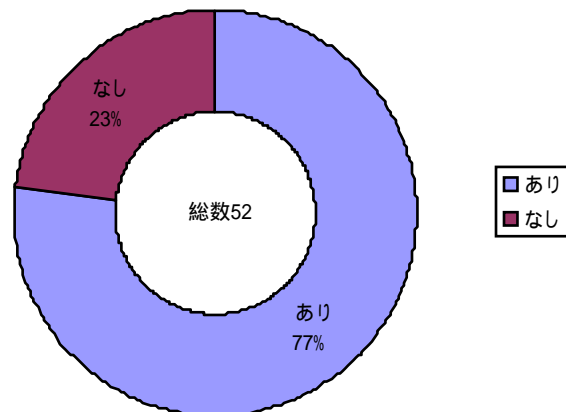


## 22.5 科学技術分野において男女の処遇の差はありますか。 なし あり

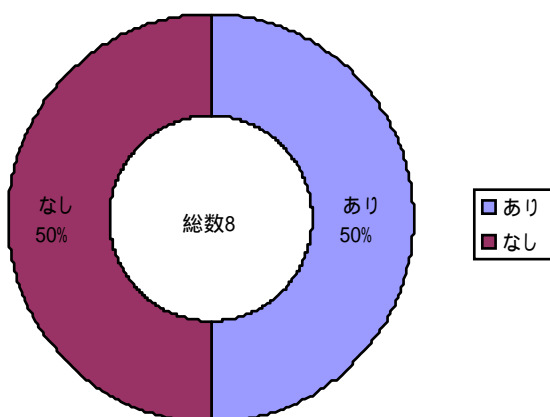
科学技術分野での男女処遇差(日本男性)



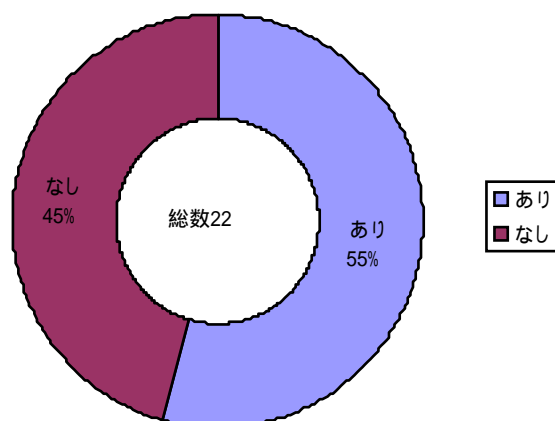
科学技術分野での男女処遇差(日本女性)



科学技術分野での男女処遇差(外国男性)

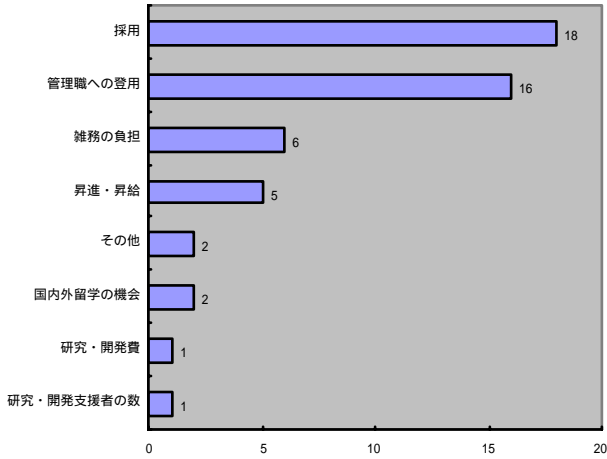


科学技術分野での男女処遇差(外国女性)

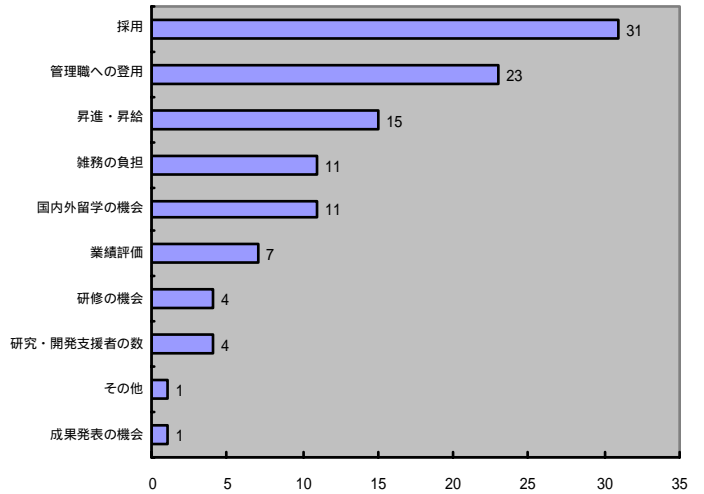


ありの場合、どの面で：採用 管理職への登用 昇進・昇給 研究・開発費 研究・開発支援者の数 業績評価 雑務の負担 国内外留学の機会 成果発表の機会 研修の機会 その他

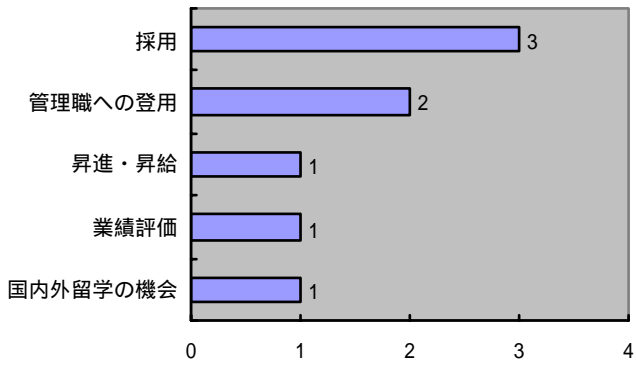
科学技術分野での男女処遇差（日本男性） 総数51



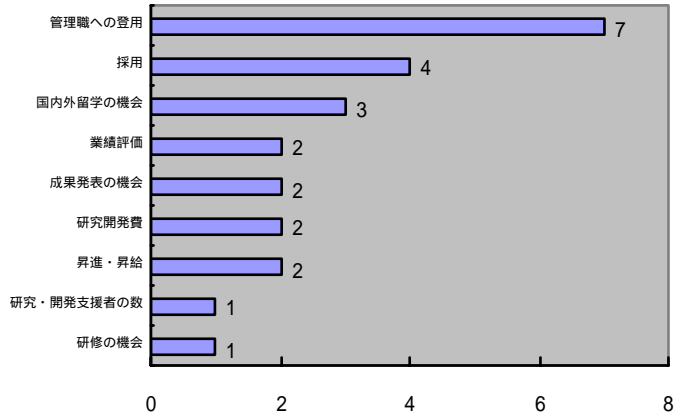
科学技術分野での男女処遇差（日本女性） 総数108



学技術分野での男女処遇差（外国男性） 総数8

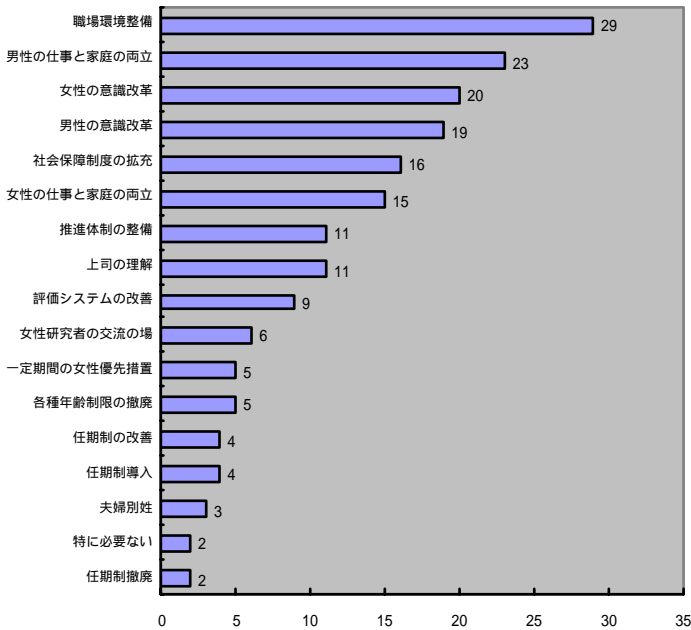


学技術分野での男女処遇差（外国女性） 総数24

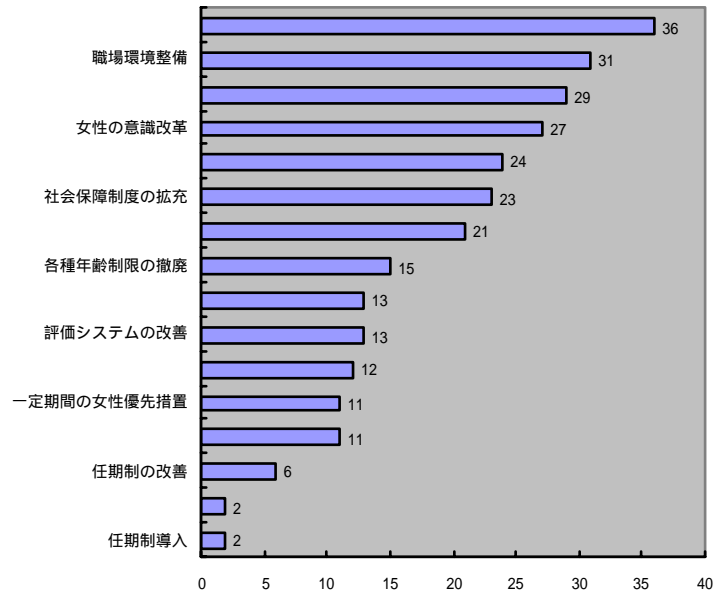


23. 技術・研究職で女性が活躍するために今後必要と思われることをお答えください。  
職場環境整備 推進体制の整備 評価システムの改善 社会保障制度の拡充 上司の理解 一定期間の女性優先措置 各種年齢制限の撤廃  
女性研究者の交流の場 女性の意識改革 男性の意識改革 夫婦別姓  
女性の仕事と家庭の両立 男性の仕事と家庭の両立 任期制導入 任期制の改善 任期制撤廃 特に必要ない

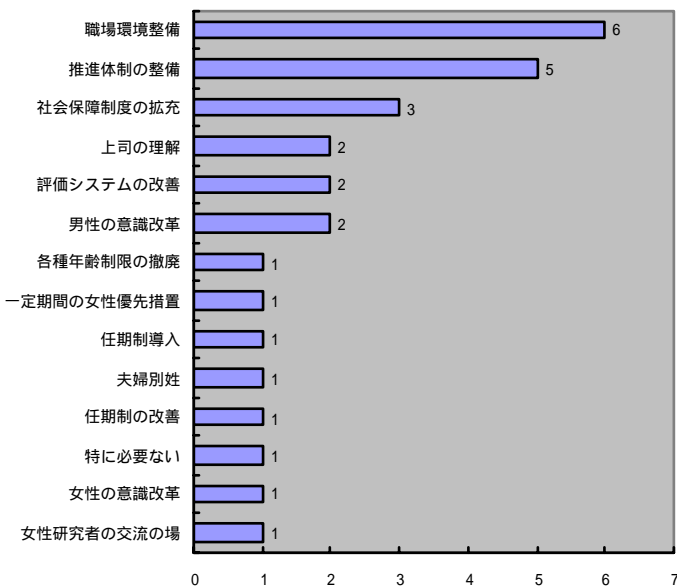
女性の技術・研究職での今後の活躍の要因（日本男性） 総数184



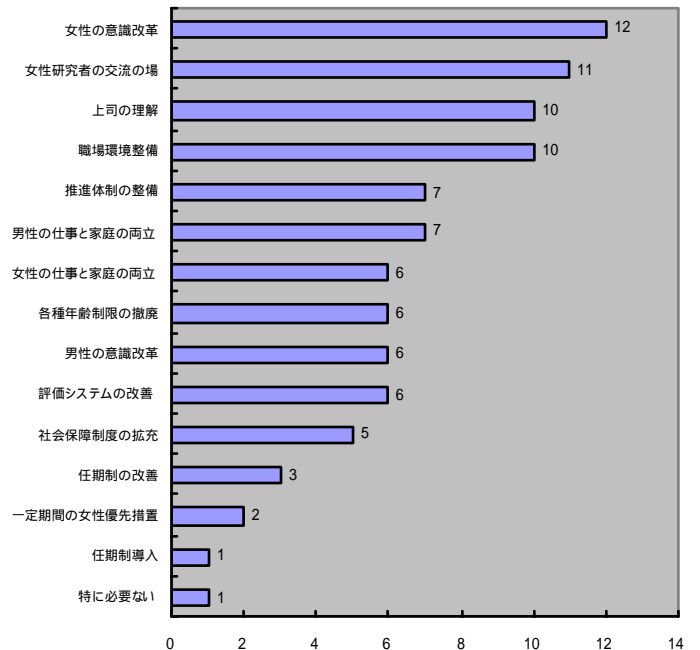
女性の技術・研究職での今後の活躍の要因（日本女性） 総数276



女性の技術・研究職での今後の活躍の要因（外国男性） 総数28



女性の技術・研究職での今後の活躍の要因（外国女性） 総数93

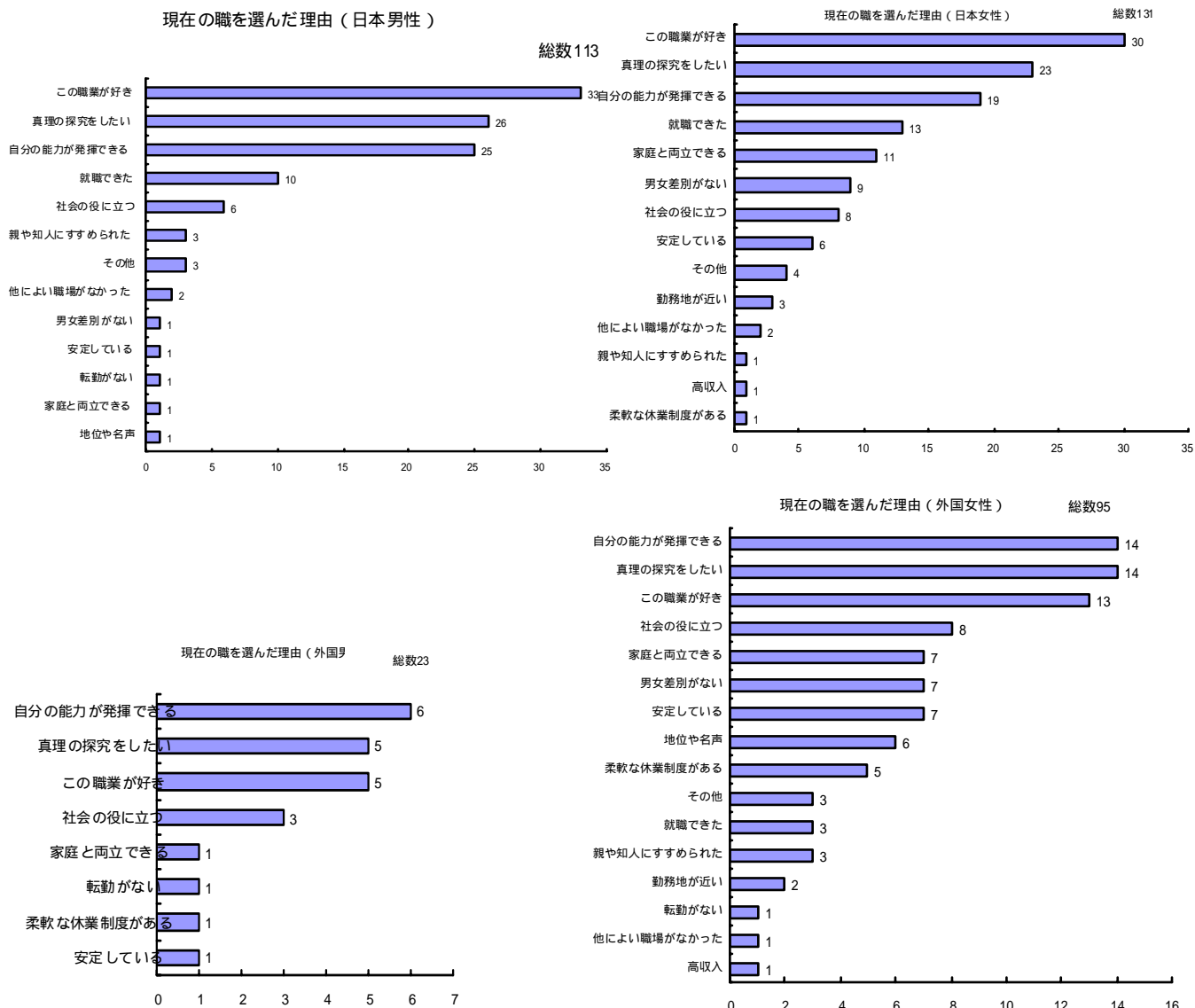




アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

14. 現在の職業を選んだ理由をお答えください。

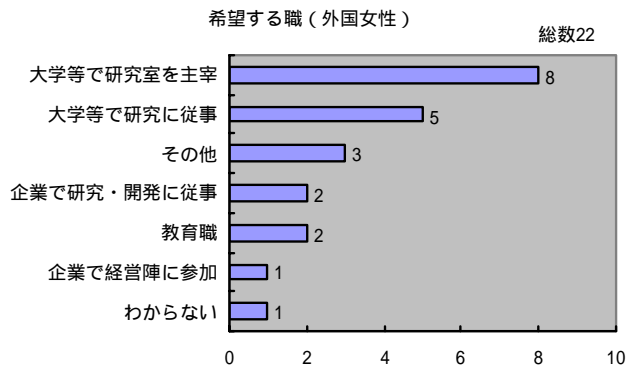
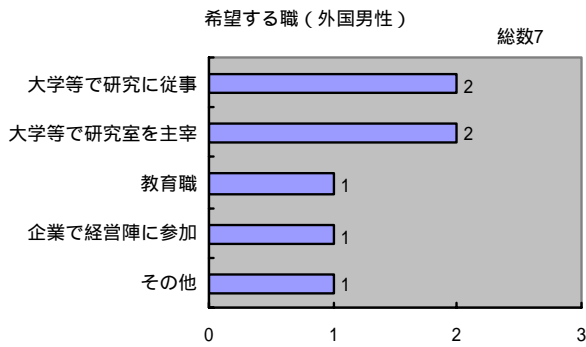
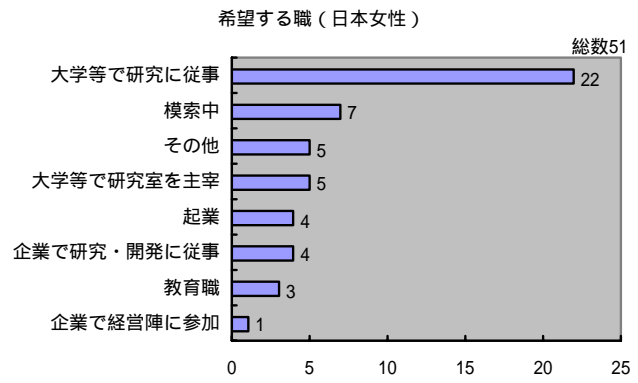
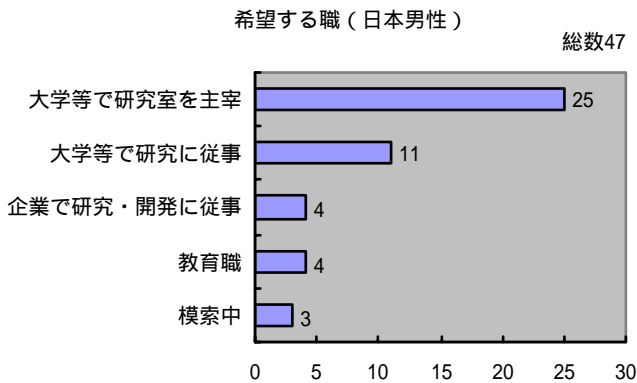
真理の探究をしたい 自分の能力が発揮できる この職業が好き 高収入  
安定している 家庭と両立できる 男女差別がない 社会の役に立つ  
地位や名声 他によい職場がなかった 就職できた 親や知人にすすめ  
られた  
勤務地が近い 転勤がない 柔軟な休業制度がある その他



15. あなたの将来像についてお聞きします(退職者は最終職の時点でお答えください)。

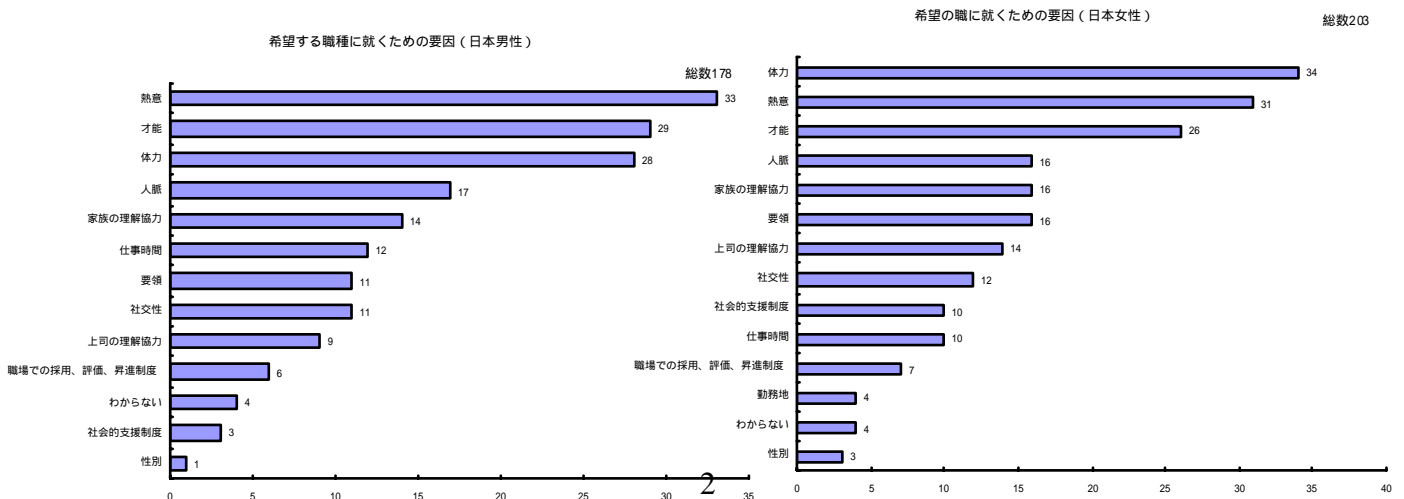
15.1 将来、どのような職に就きたいですか(将来も現職に就いていたい場合は現状をお答えください)。

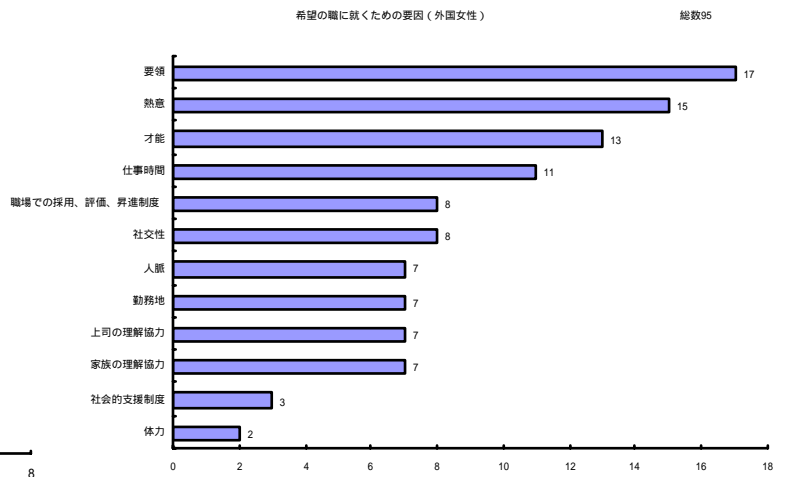
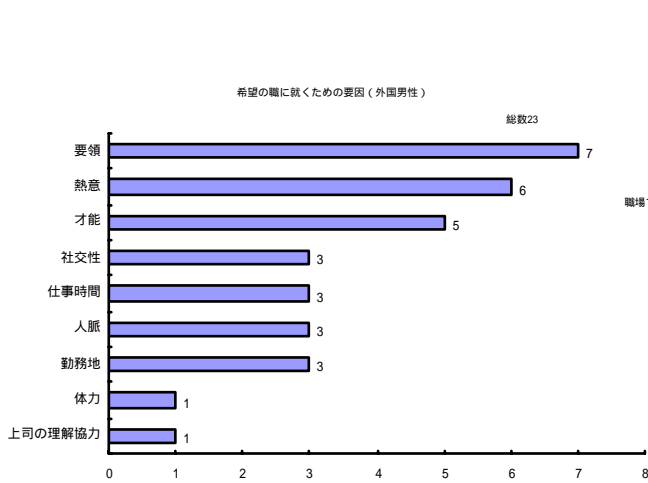
大学等で研究室を主宰 大学等で研究に従事 企業で経営陣に参加 企業で管理職 企業で研究・開発に従事 教育職 行政職 起業 模索中 その他



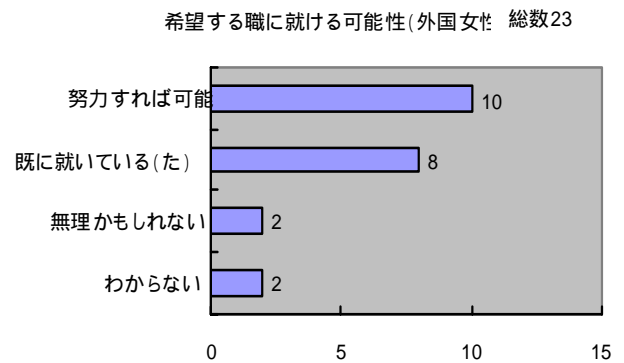
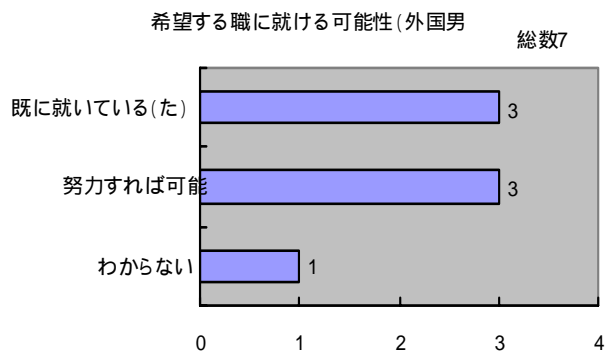
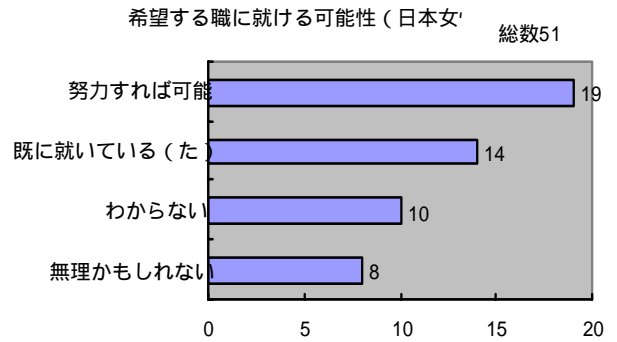
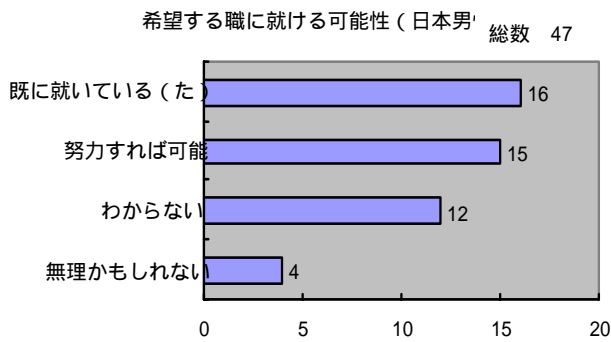
15.2 その職に就くために重要(だった)と思われる要因は(5個以内):

才能 熱意 体力 要領 仕事時間 社交性 性別 人脈 上司の理解協力 家族の理解協力 職場での採用、評価、昇進制度 社会的支援制度 勤務地 わからない





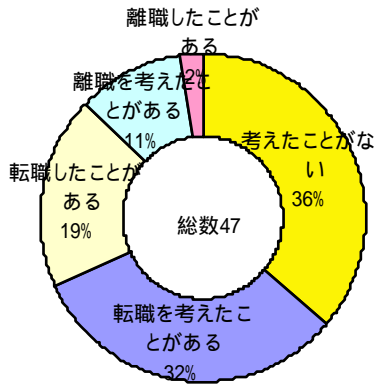
15.3 その職に就ける可能性は： 既に就いている（た） 努力すれば可能  
無理かもしれない わからない



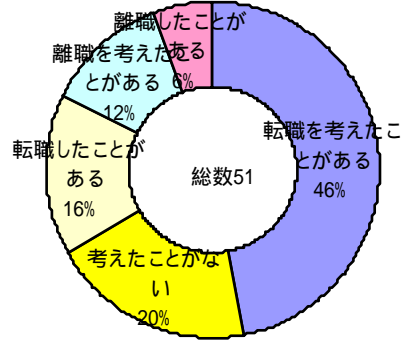
16. 離職・転職を考えたこと、したことがありますか。

離職したことがある    転職したことがある    離職を考えたことがある  
 転職を考えたことがある    考えたことがない

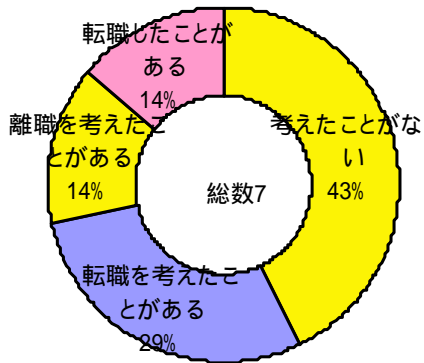
離職と転職(日本男性)



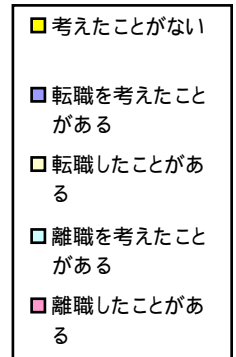
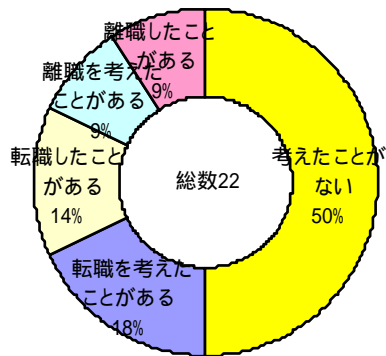
離職と転職(日本女性)



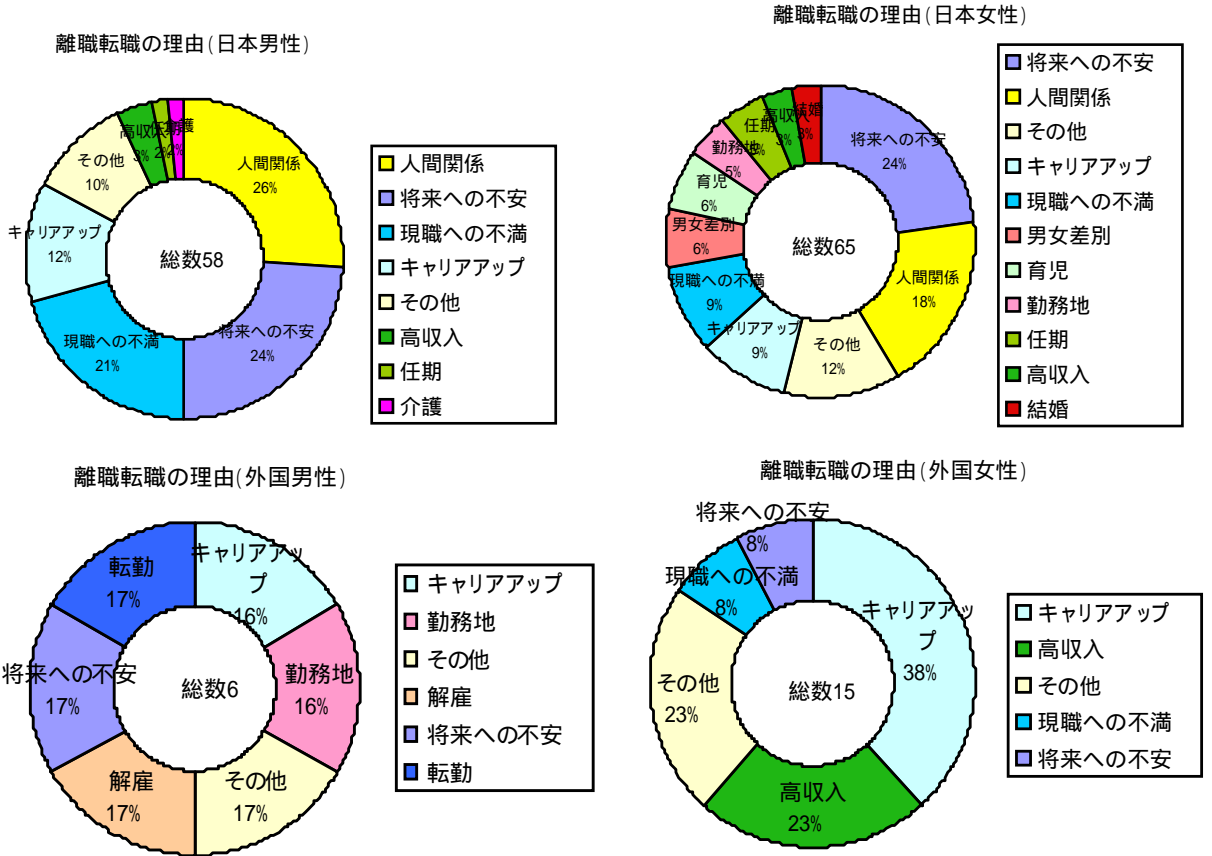
離職と転職(外国男性)



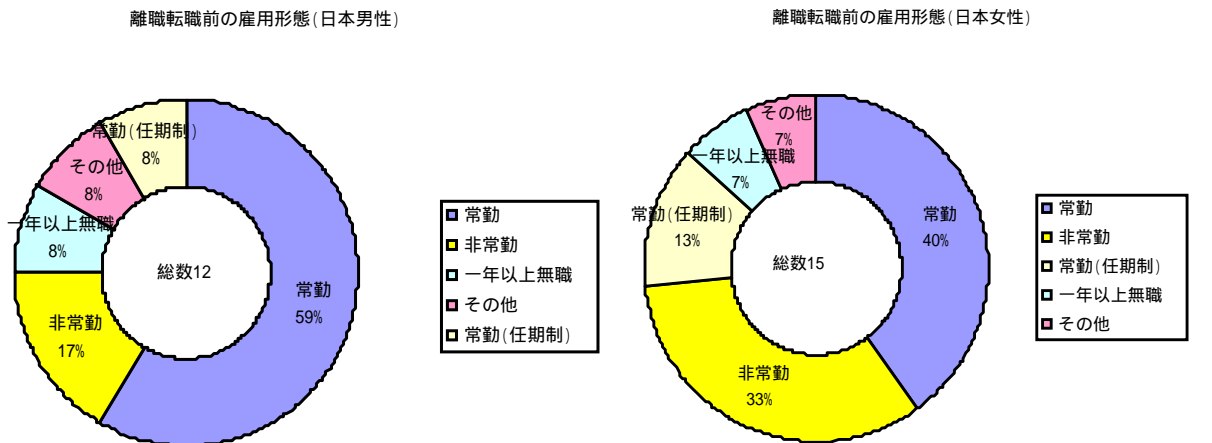
離職と転職(外国女性)



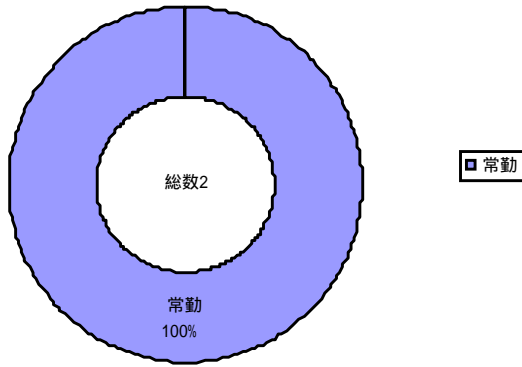
16.1 ありの場合、その理由をお答えください(日本人には離職・転職を考えたこと、  
したことの理由。外国の方には離職・転職をした理由をお答え頂きました): キャリアア  
ップ 高収入 転職 家族の転職 勤務地 任期 結婚 育児 介護  
将来への不安 男女差別 人間関係 現職への不満 解雇 その他



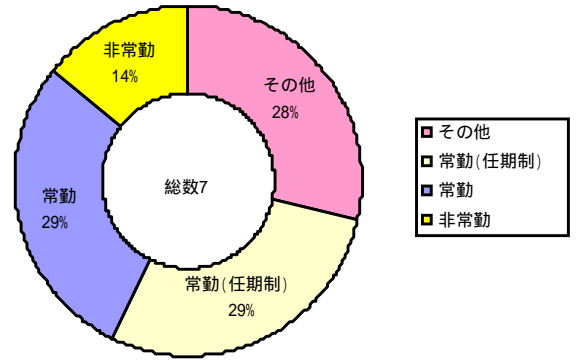
16.2 離職・転職した場合、その後の雇用形態：常勤 常勤(任期制) 非  
常勤 一年以上無職 その他



離職転職前の雇用形態 (外国男性)

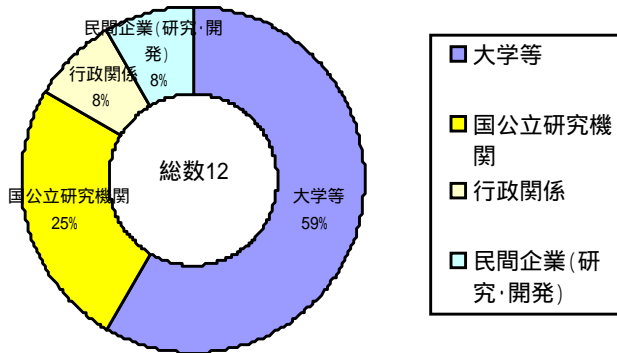


離職転職前の雇用形態 (外国女性)

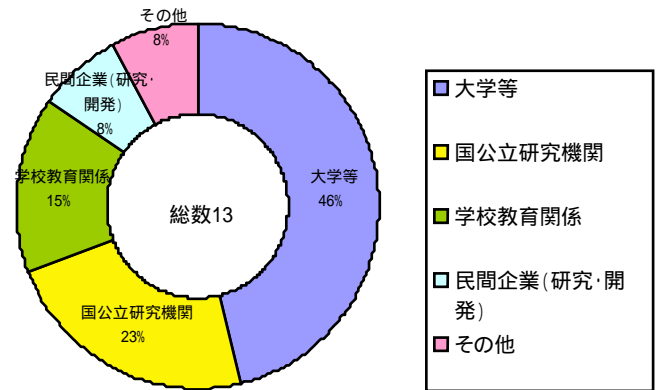


16.3 どのような分野へ転職しましたか： 大学等 国公立研究機関 学校教育関係 民間企業（研究・開発） 民間企業（調査・コンサルティング） 民間企業（その他の職種） 行政関係 その他

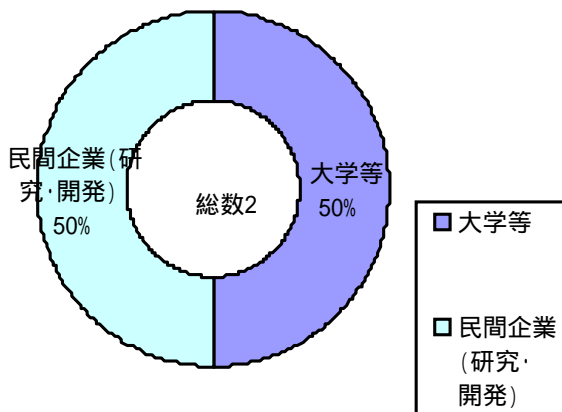
転職後の分野 (日本男性)



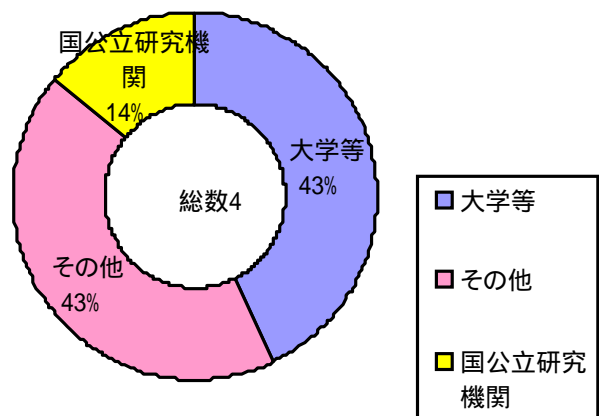
転職後の分野 (日本女性)



転職後の分野 (外国男性)

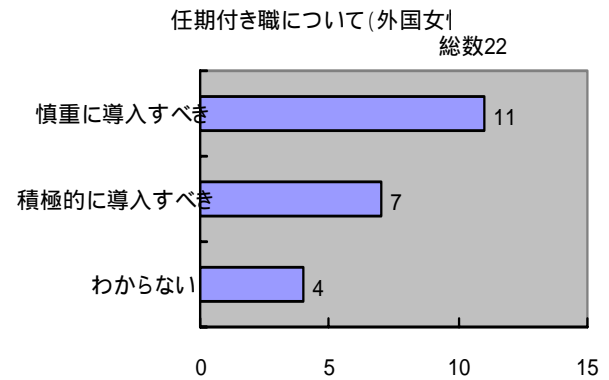
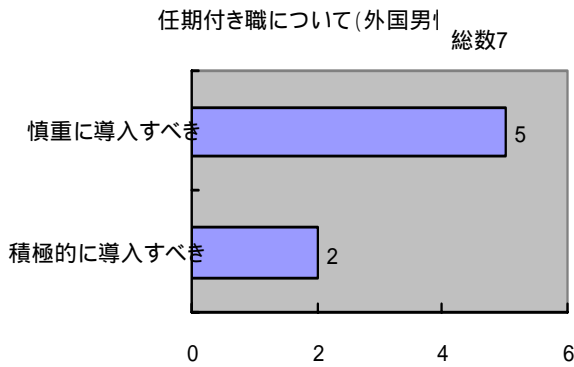
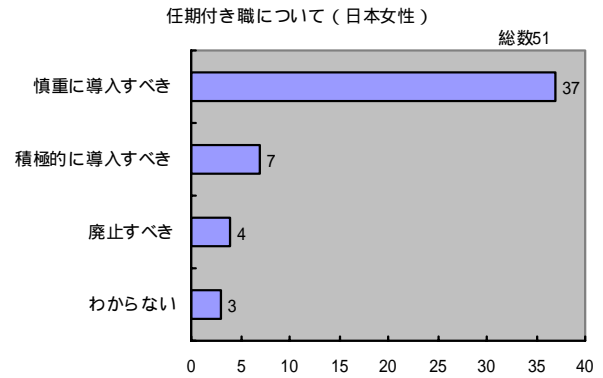
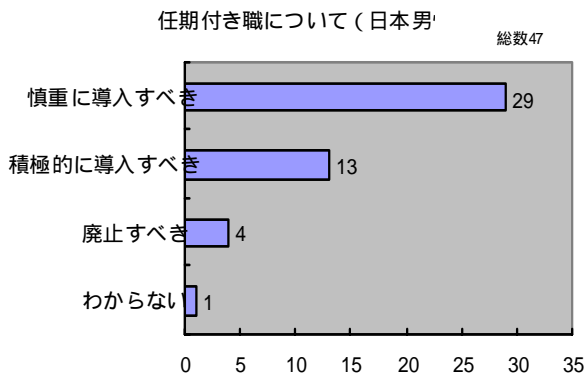


転職後の分野 (外国女性)

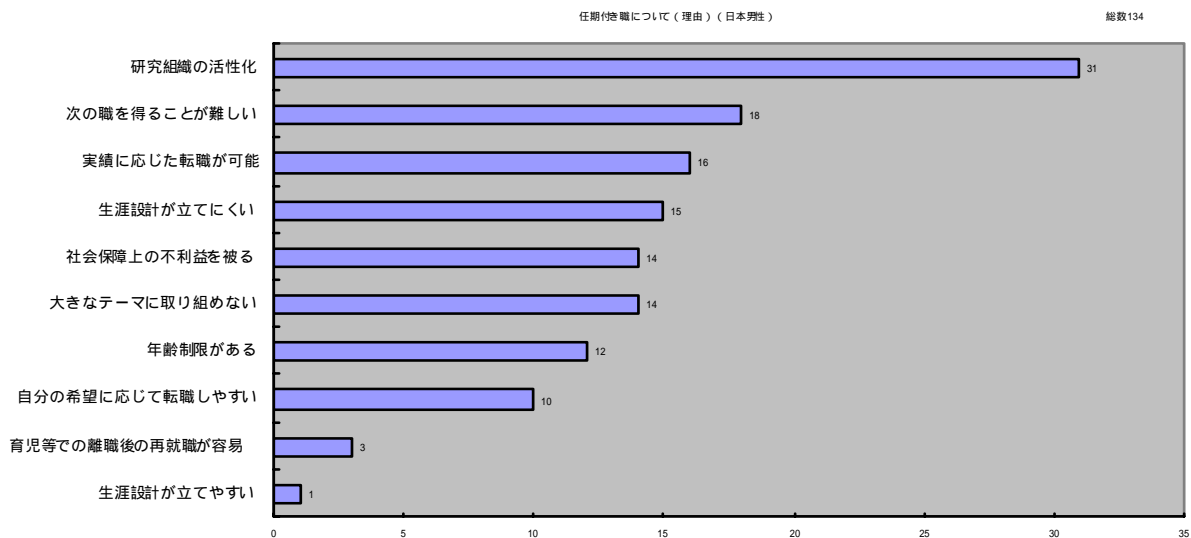


17. 任期付き職（ポスドクを含む）についてどう思いますか。

積極的に導入すべき 慎重に導入すべき 廃止すべき わからない



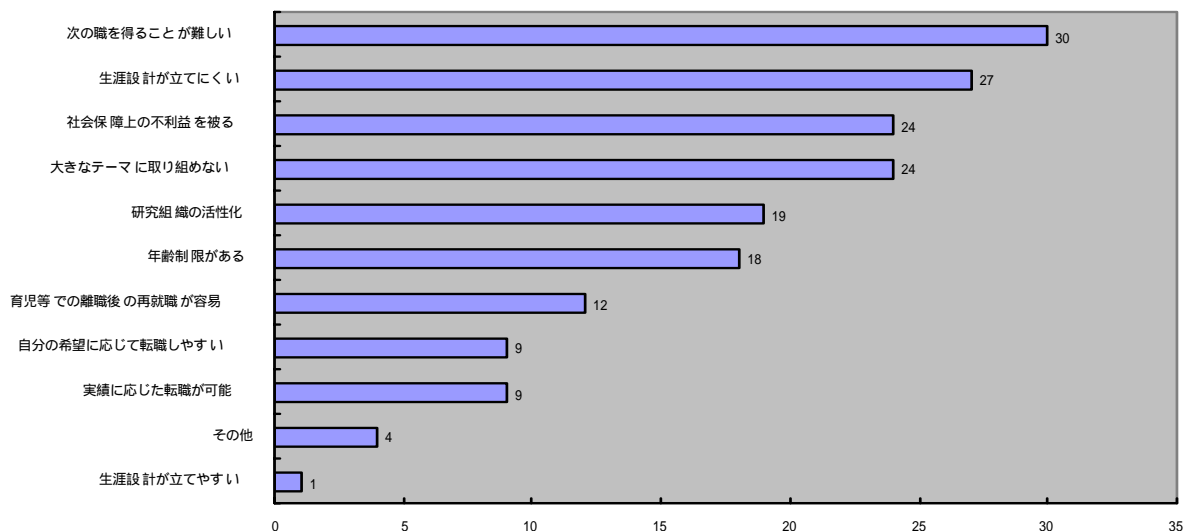
その理由は：自分の希望に応じて転職しやすい 実績に応じた転職が可能  
研究組織の活性化 生涯設計が立てやすい 育児等での離職後の再就職が容易  
大きなテーマに取り組めない 生涯設計が立てにくい 次の職を得ることが難しい  
年齢制限がある 社会保障上の不利益を被る その他





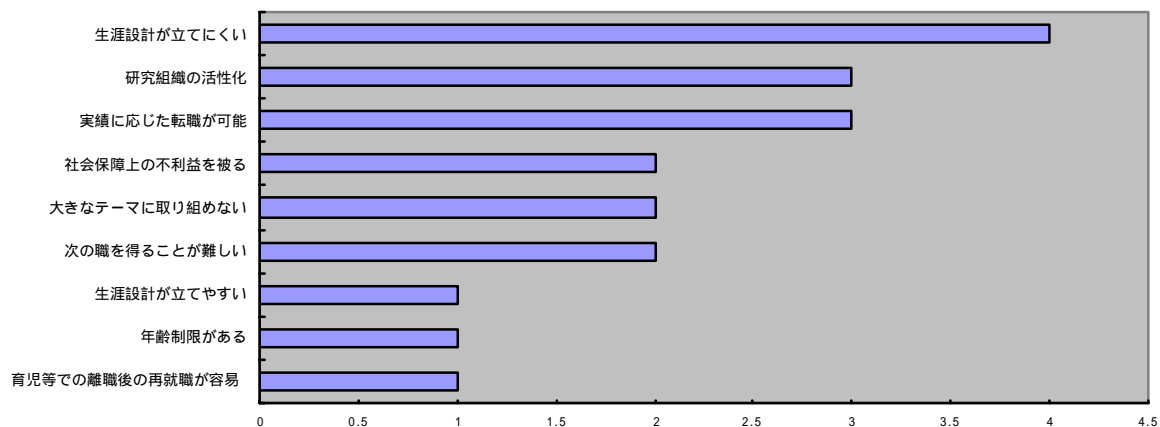
任期付き職について（理由）（日本女性）

総数177



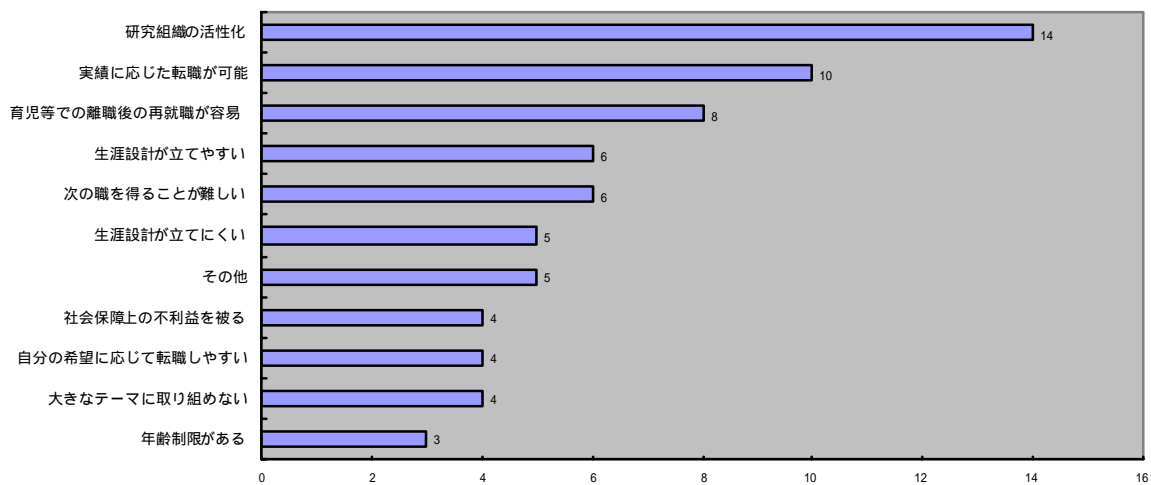
任期付き職について（理由）（外国男性）

総数19



任期付き職について（理由）（外国女性）

総数69

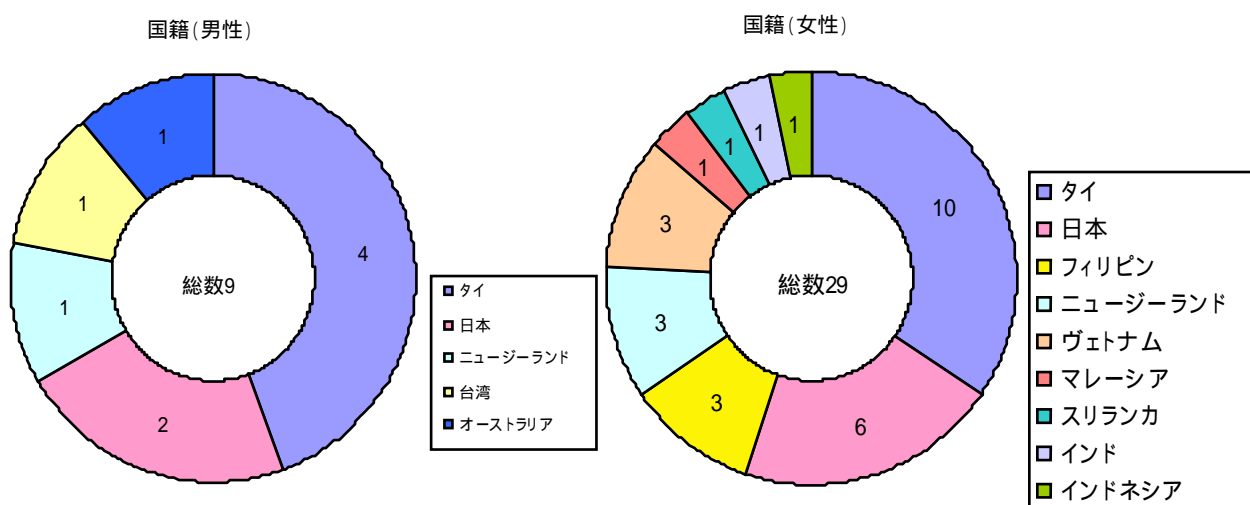


## 奈良サテライトシンポジウム用アンケート案

(科学技術系専門職の男女共同参画実態調査を一部改変した)

注) 複数選択とある設問以外は一つを選択して □□ 点にてご回答ください。  
 また、複数の学会から回答の依頼がある場合は、回答は一回のみとし、設問7で所属している全ての学会を選択してください。(下線は複数回答選択肢)

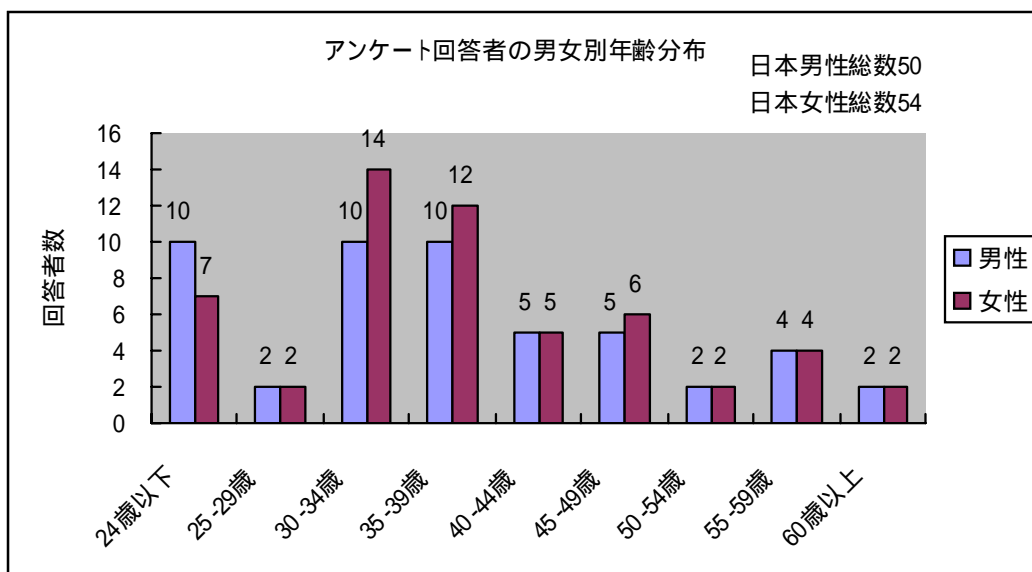
0. (外国の方) 国籍あるいはテリトリーをお答えください。

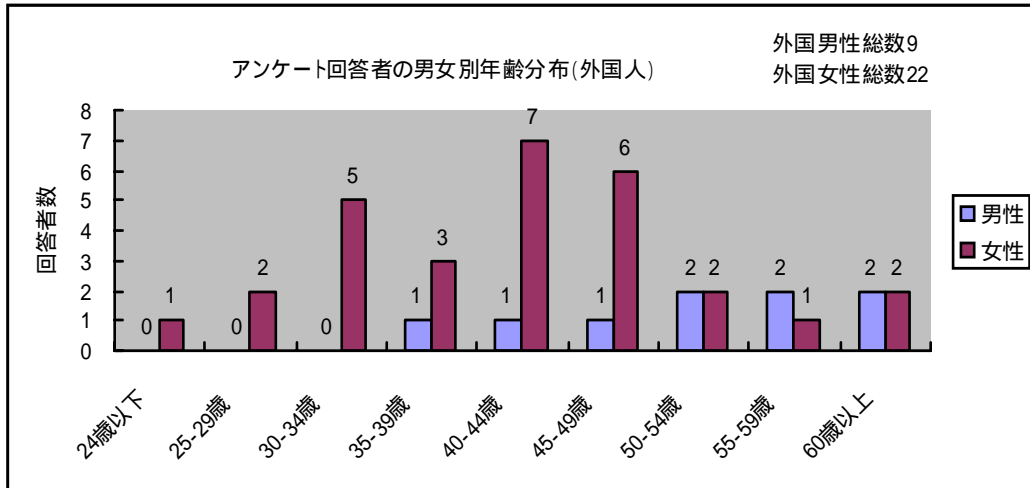


1. 年齢をお答えください。

24歳以下 25~29歳 30~34歳 35~39歳 40~44歳 45~49歳 50~54歳 55~59歳 60歳以上

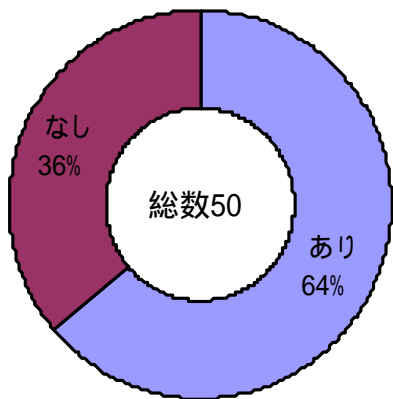
2. 性別をお答えください。 男性 女性



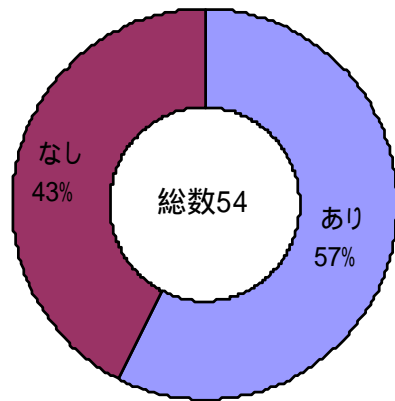


3. 配偶者の有無をお答えください。 あり なし

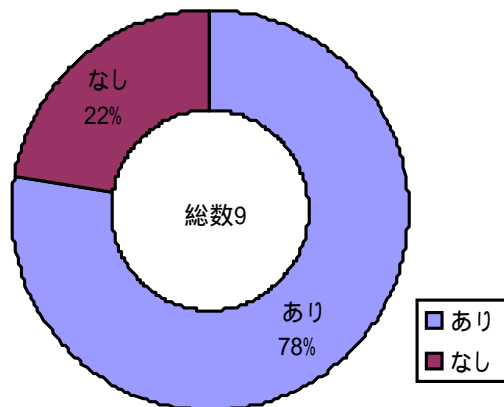
配偶者の有無 (日本男性)



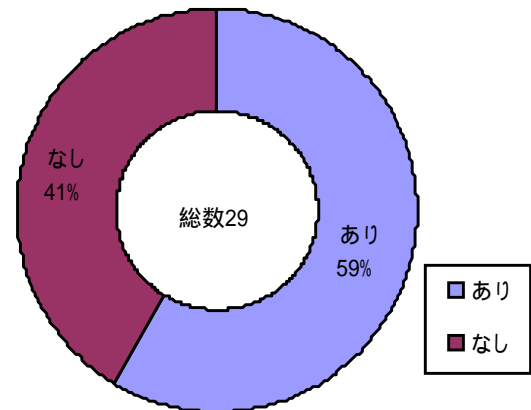
配偶者の有無(日本女性)



配偶者の有無(外国男性)

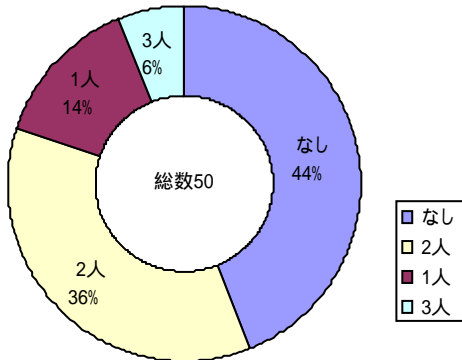


配偶者の有無(外国女性)

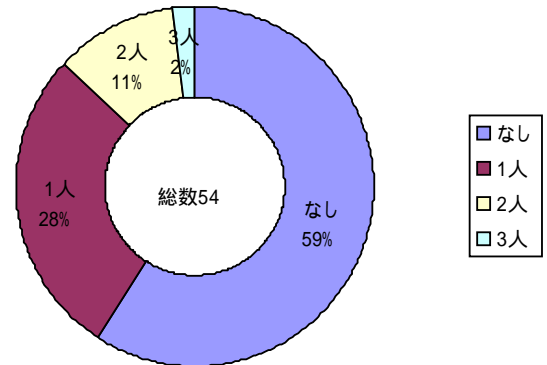


4. 子供についてお答えください。人数： なし 1人 2人 3人 4人以上

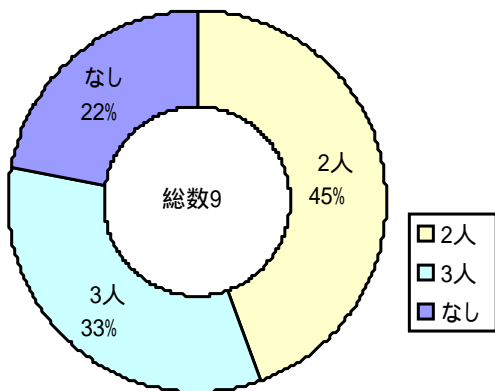
子供の人数(日本男性)



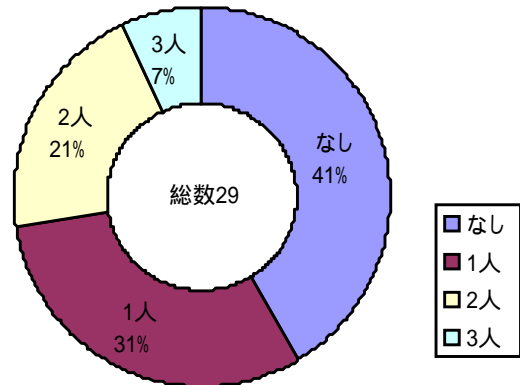
子供の人数(日本女性)



子供の人数(外国男性)

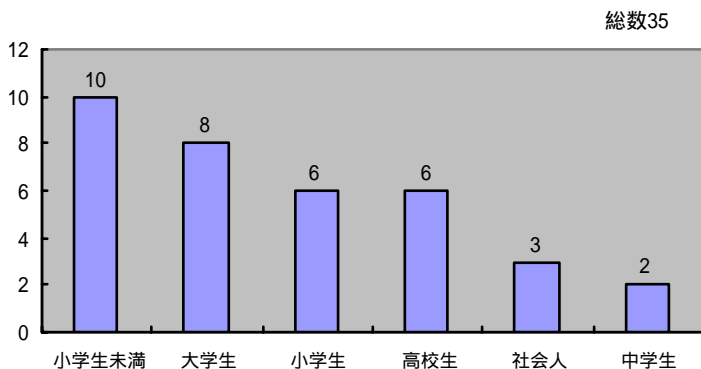


子供の人数(外国女性)

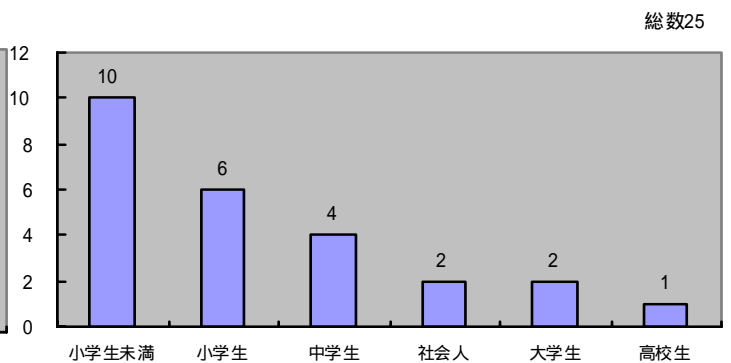


年齢： 小学生未満 小学生 中学生 高校生 大学生 社会人 その他

子供の年齢(日本男性)

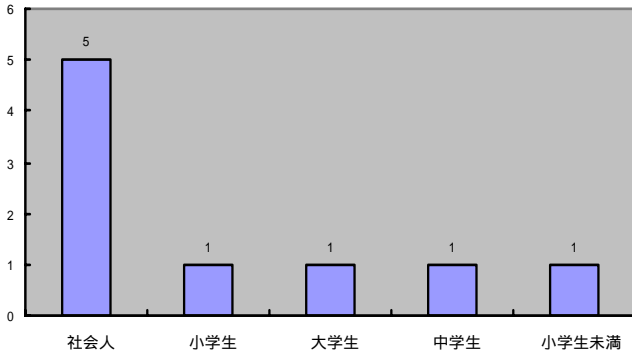


子供の年齢(日本女性)



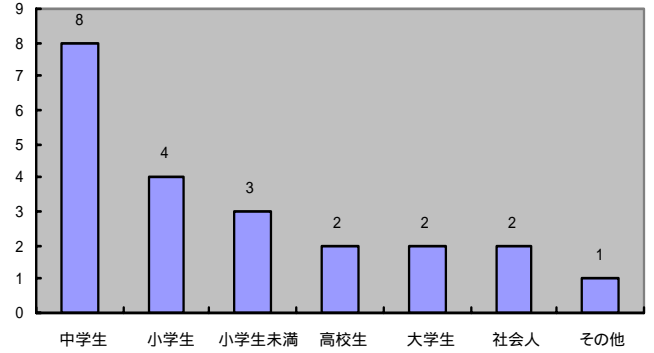
子供年齢(外国男性)

総数9



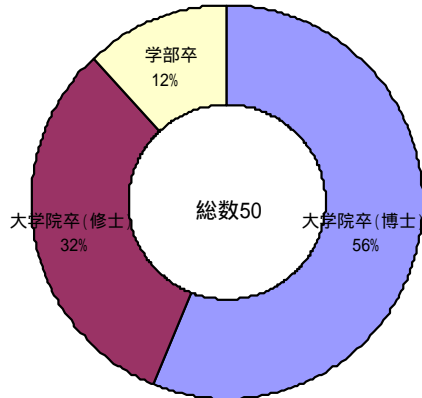
子供年齢(外国女性)

総数22

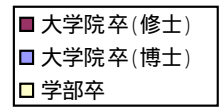
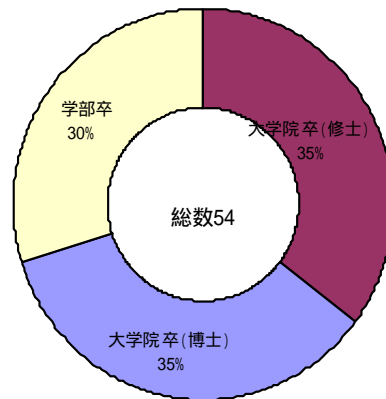


5. 最終学歴をお答えください。 学部卒 大学院卒(修士) 大学院卒(博士) その他

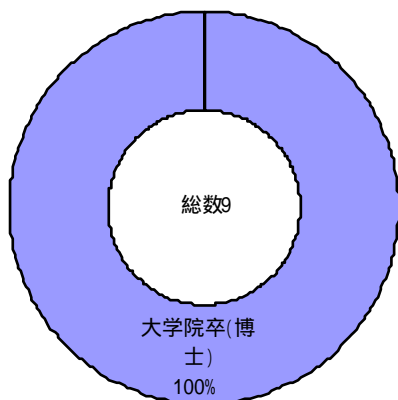
最終学歴(日本男性)



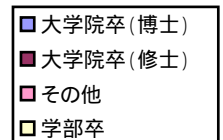
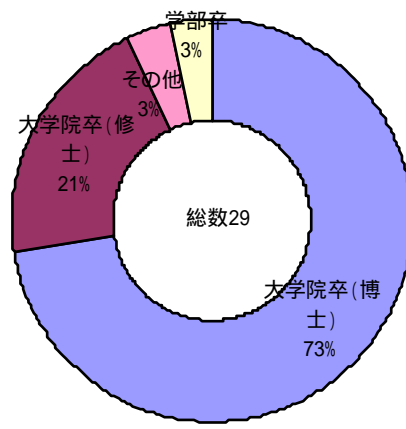
最終学歴(日本女性)



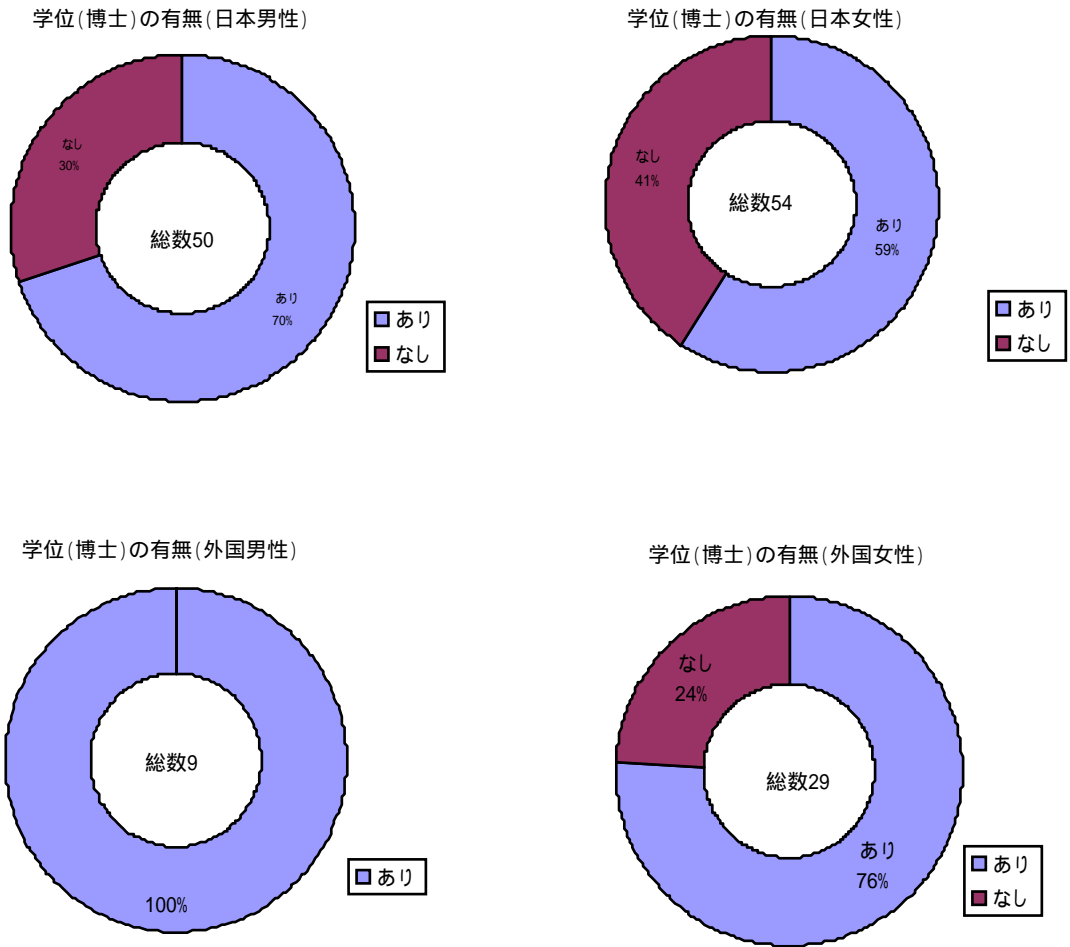
最終学歴(外国男性)



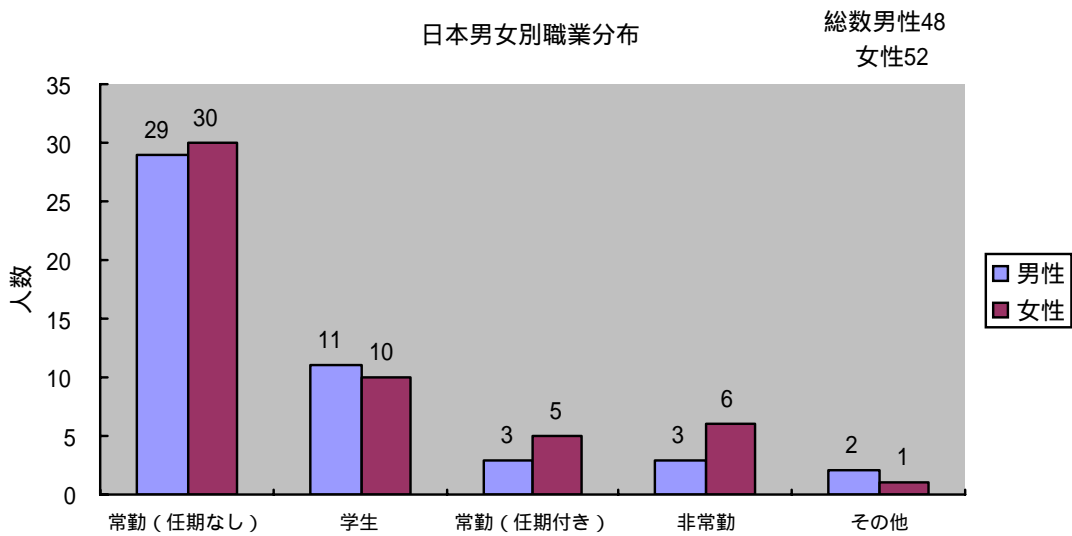
最終学歴(外国女性)



6. 学位（博士）についてお答えください。 なし あり

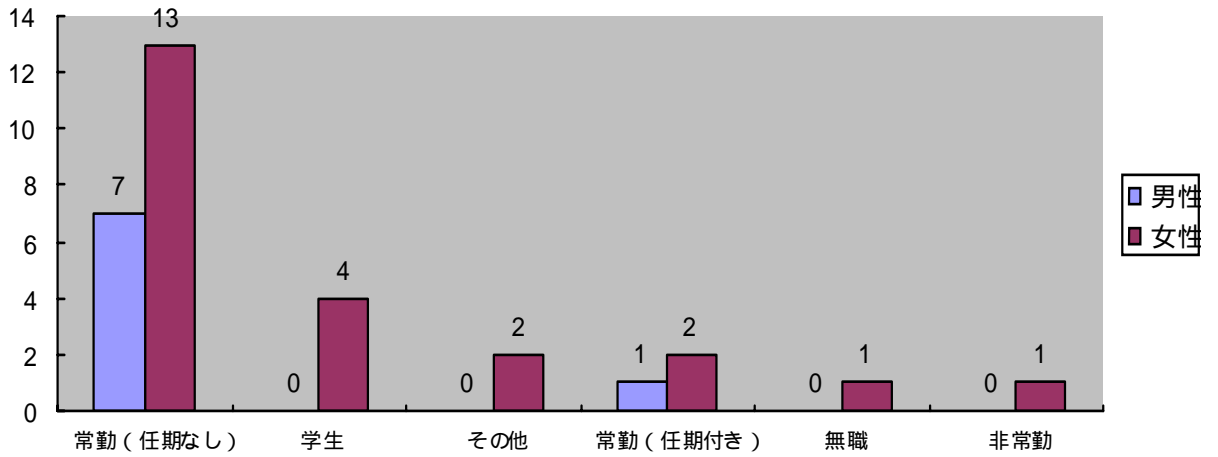


7. 現在の職業をお答えください。 学生 常勤（任期なし） 常勤（任期付き） 非常勤 無職 その他



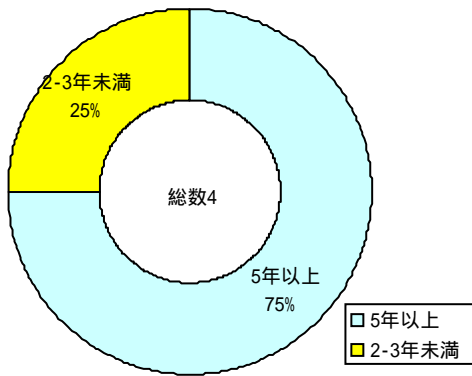
外国男女別職業分

男性総数8  
女性総数23

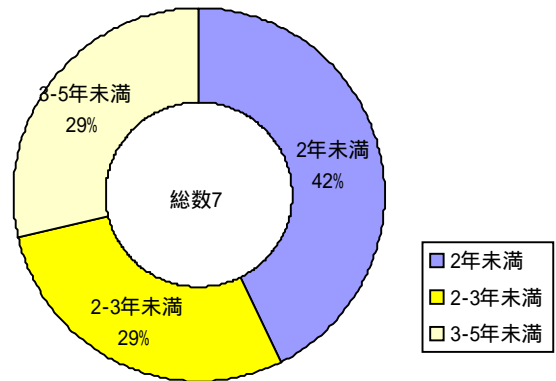


任期付きの方のみ： 任期年数をお答えください。 2年未満 2~3年未満  
3~5年未満 5年以上

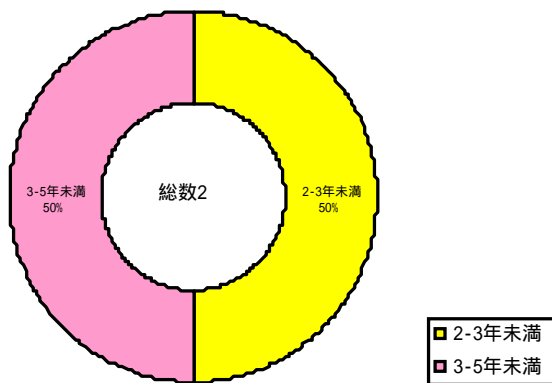
任期付き-任期年数(日本男性)



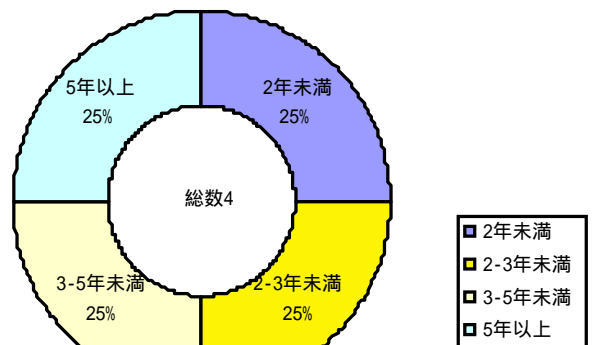
任期付き-任期年数(日本女性)



任期付き-任期年数(外国男性)

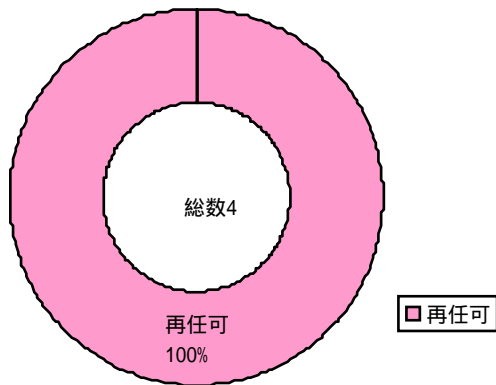


任期付き-任期年数(外国女性)

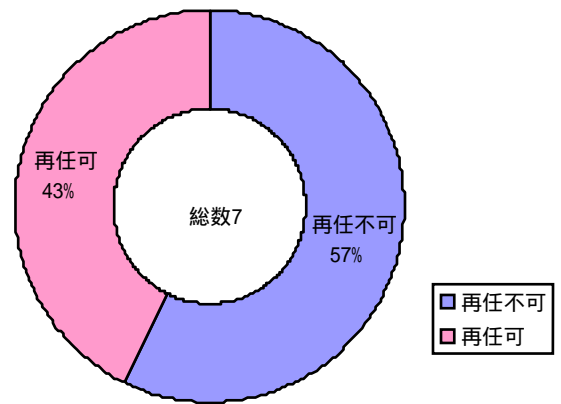


そのポストは： 再任可 再任不可

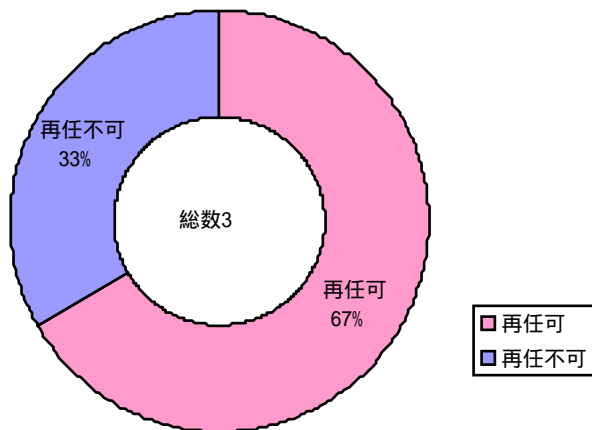
任期付きポスト(日本男性)



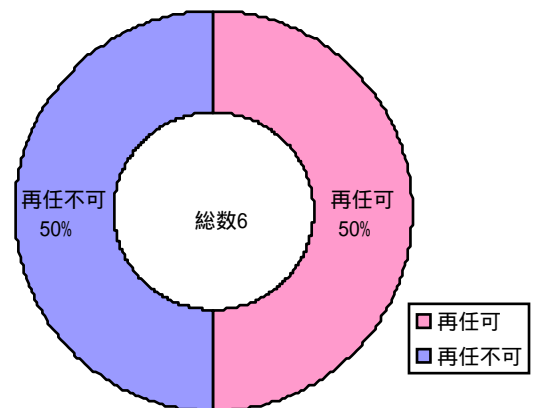
任期付きポスト(日本女性)



任期付きポスト(外国男性)



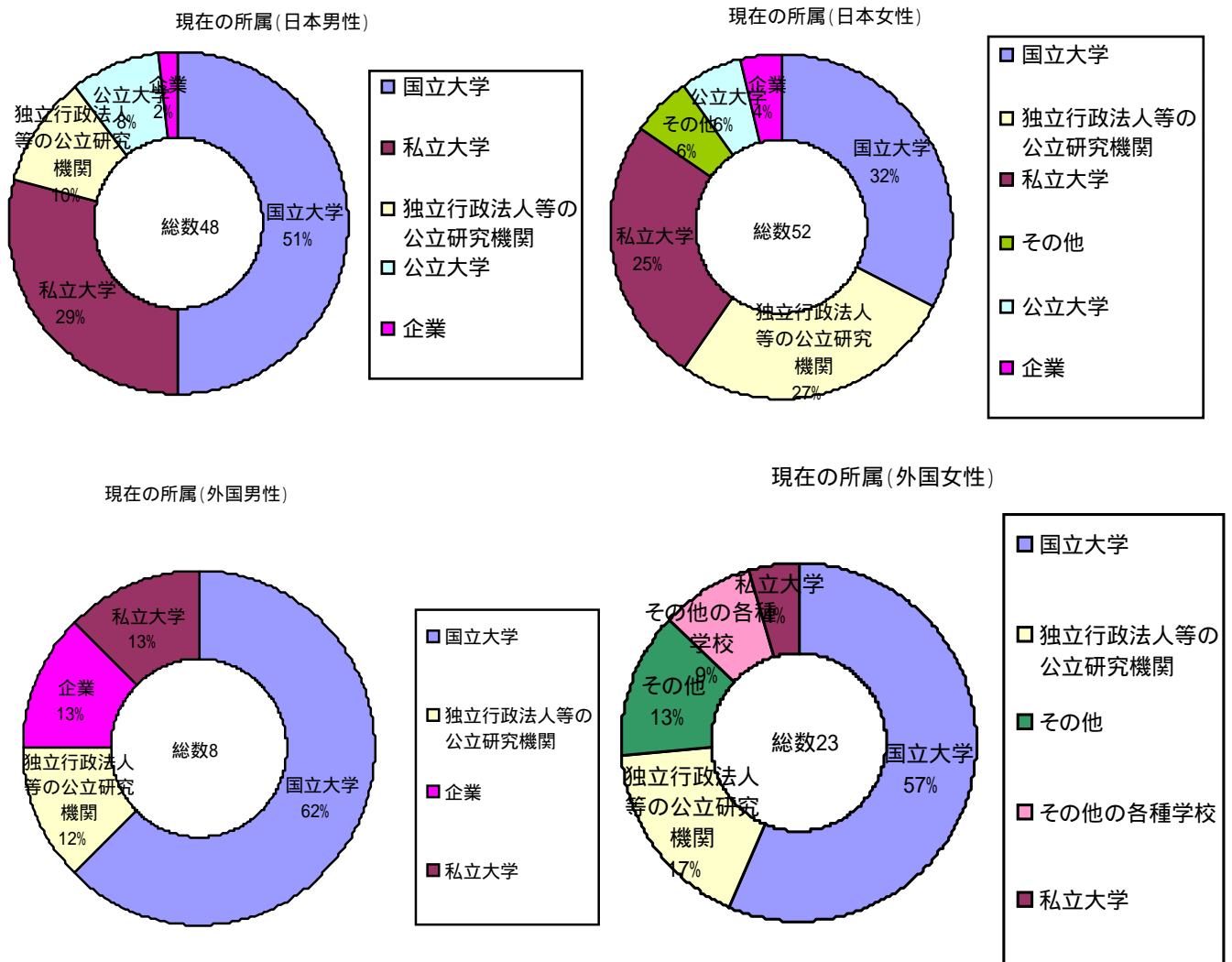
任期付きポスト(外国女性)





8. 現在の主な所属をお答えください(退職された方は、以下の設問 16 まで最終職についてお答えください)。

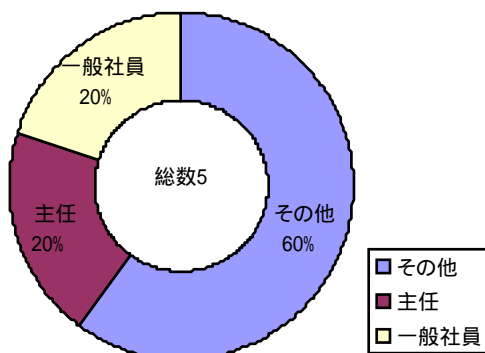
企業 国立大学 公立大学 私立大学 その他の各種学校 独立行政法人等の公立研究機関 その他



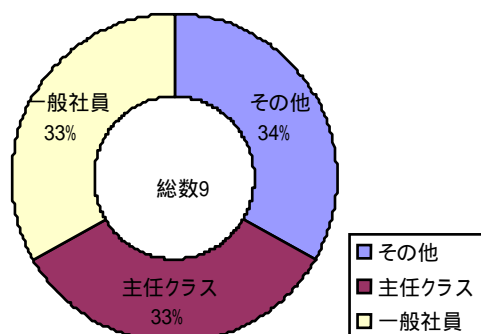
9. 現在の役職をお答えください。ご自分の所属以外の分類で答えていただいても構いません。

企業の場合： 一般社員 主任クラス 課長クラス 部長クラス 事業部長クラス 取締役以上 その他

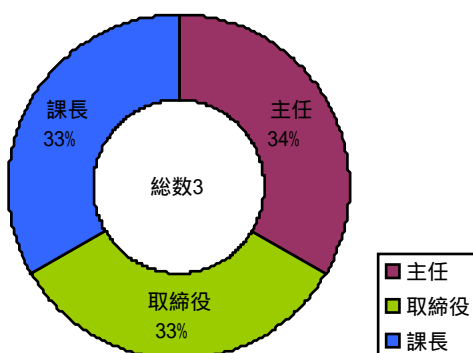
現在の役職(企業)(日本男性)



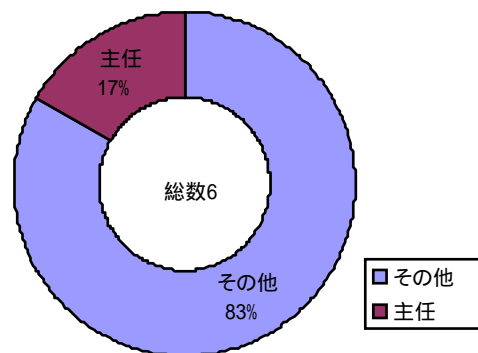
現在の役職(企業)(日本女性)



現在の役職(企業)(外国男性)

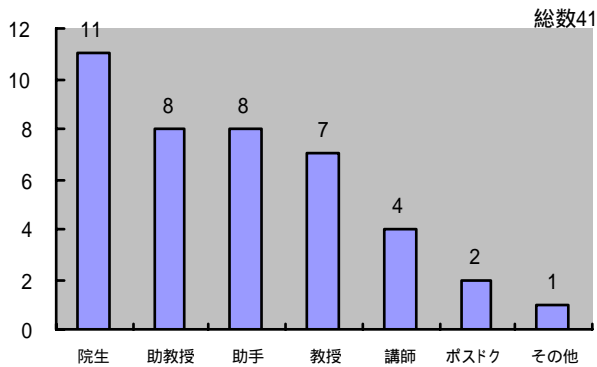


現在の役職(企業)(外国女性)

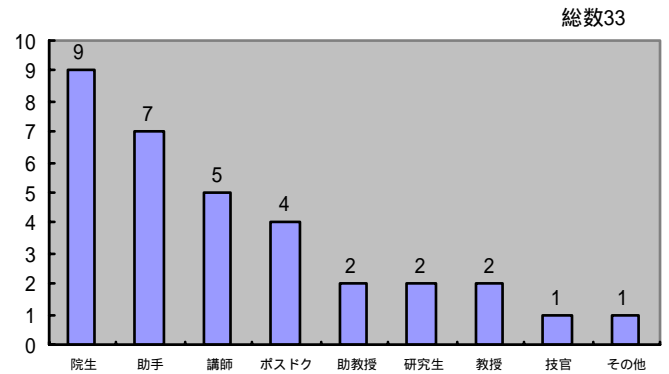


大学の場合： 学部生 院生 研究生 ポスドク 技官 助手 講師  
 助教授 教授 その他

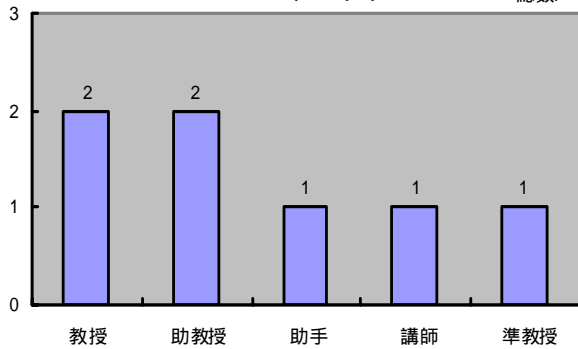
現在の役職(大学)(日本男性)



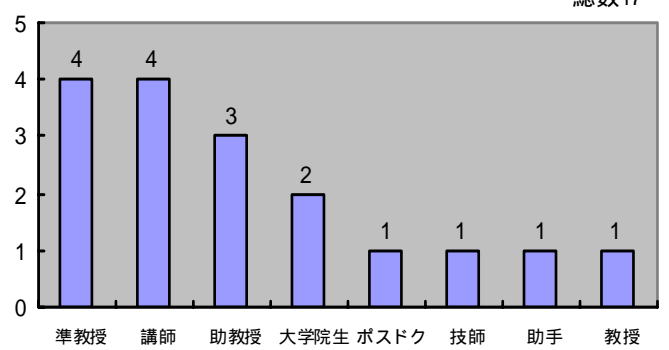
現在の役職(大学)(日本女性)



現在の役職(大学)(外国男性)

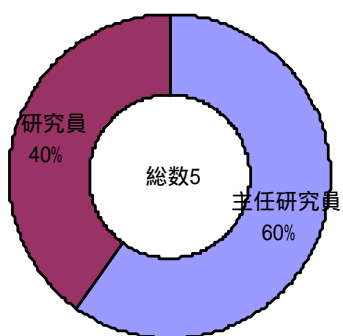


現在の役職(大学)(外国女性)

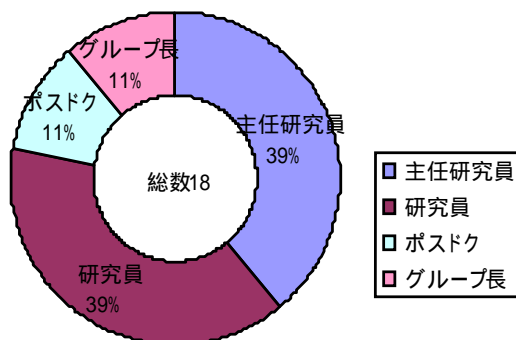


国公立研究機関の場合： ポスドク 研究員 主任研究員 グループ長  
 ユニット長 理事 その他

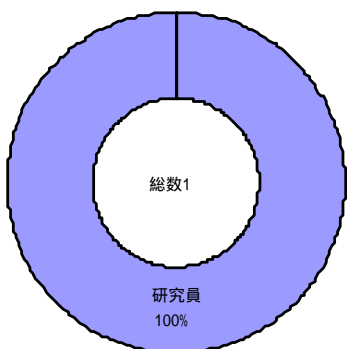
現在の役職(国公立研究機関)(日本男性)



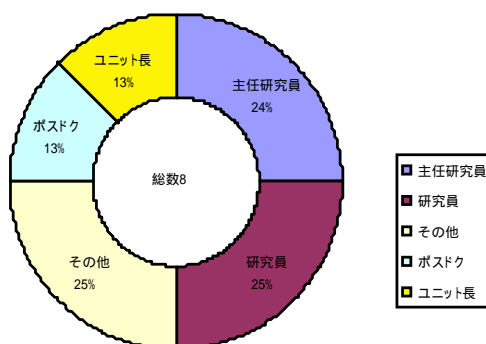
現在の役職(国公立研究機関)(日本女性)



現在の役職(国公立研究機関)(外国男性)



現在の役職(国公立研究機関)(外国女性)

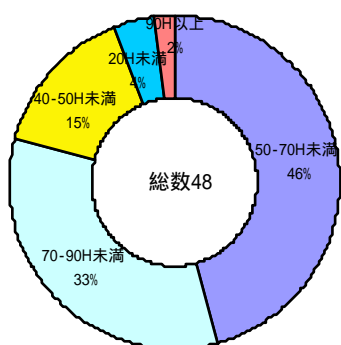


## 10. 職場での勤務時間についてお答えください。

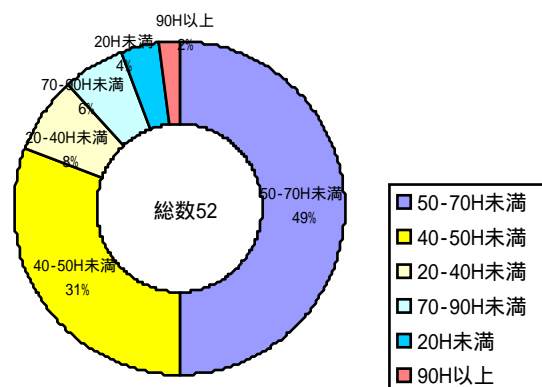
### 10.1 職場にいる時間を1週間単位でお答えください。

20H 未満    20~40H 未満    40~50H 未満    50~70H 未満    70~90H 未満  
90H 以上

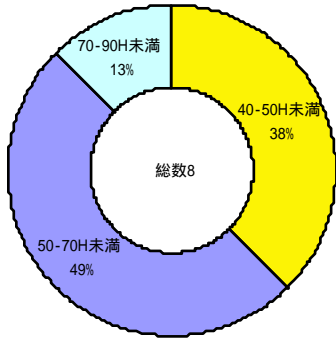
職場での勤務時間(一週間単位)(日本男性)



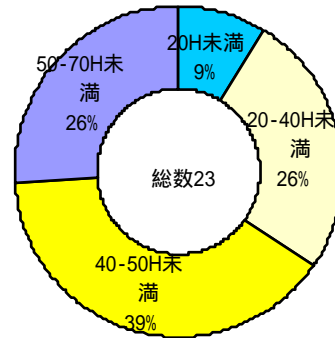
職場での勤務時間(一週間単位)(日本女性)



職場での勤務時間(一週間単位)(外国男性)



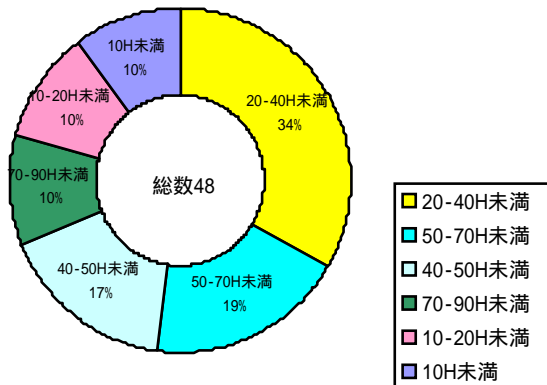
職場での勤務時間(一週間単位)(外国女性)



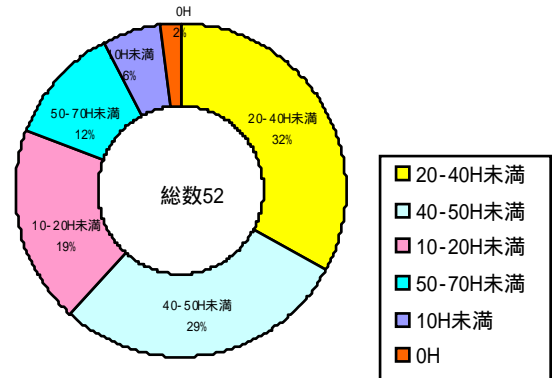
10.2 そのうち研究・開発に要している時間を1週間単位でお答えください。

0H 10H未満 10~20H未満 20~40H未満 40~50H未満 50~70H未満  
70~90H未満 90H以上

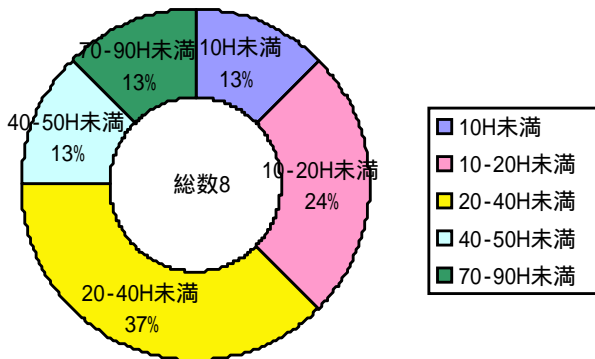
職場での研究開発時間(一週間単位)(日本男性)



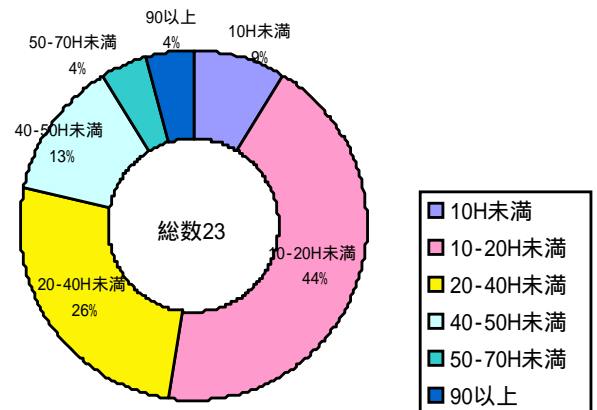
職場での研究開発時間(日本女性)



職場での研究開発時間(一週間単位)(外国男性)



職場での研究開発時間(一週間単位)(外国女性)

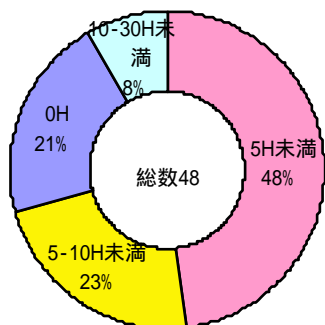


11. 自宅での仕事時間についてお答えください。

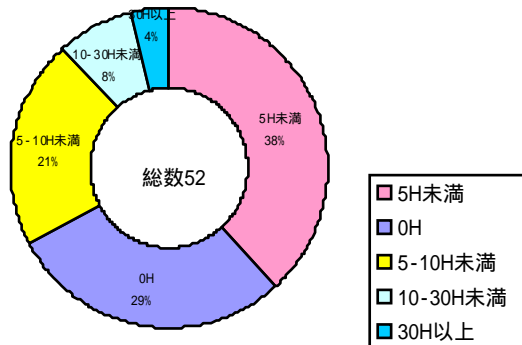
11.1 自宅で仕事をする時間を1週間単位でお答えください。

0H 5H未満 5~10H未満 10~30H未満 30H以上

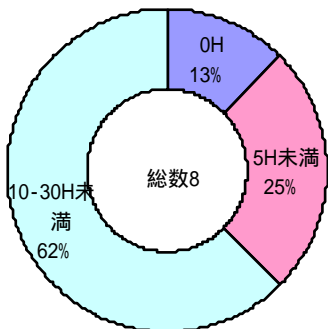
自宅での仕事時間(一週間単位)(日本男性)



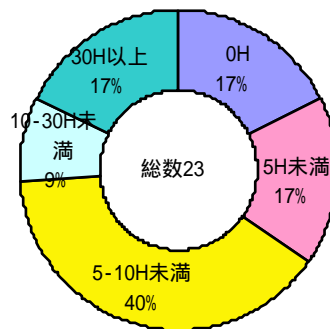
自宅での仕事時間(一週間単位)(日本女性)



自宅での仕事時間(一週間単位)(外国男性)



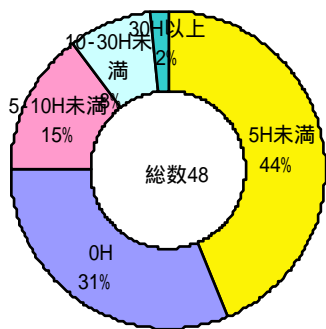
自宅での仕事時間(一週間単位)(外国女性)



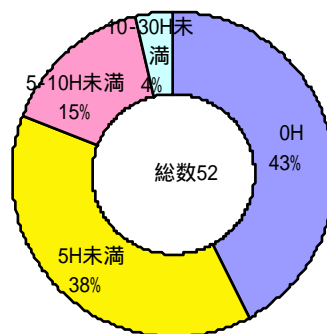
11.2 そのうち研究・開発に要している時間を1週間単位でお答えください。

0H 5H未満 5~10H未満 10~30H未満 30H以上

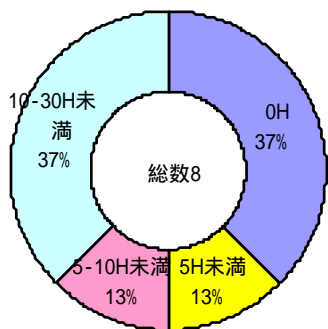
自宅での研究開発時間(一週間単位)(日本男性)



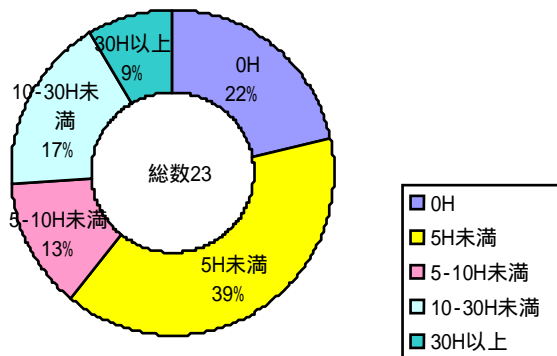
自宅での研究開発時間(一週間単位)(日本女性)



自宅での研究開発時間(一週間単位)(外国男性)



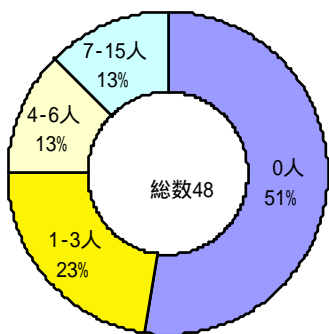
自宅での研究開発時間(一週間単位)(外国女性)



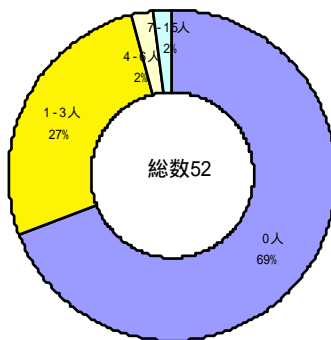
12. 自分の部下の人数をお答えください。大学の場合は指導している人数をお答えください(学部生除く)。

0人 1~3人 4~6人 7~15人 16~30人 31人以上

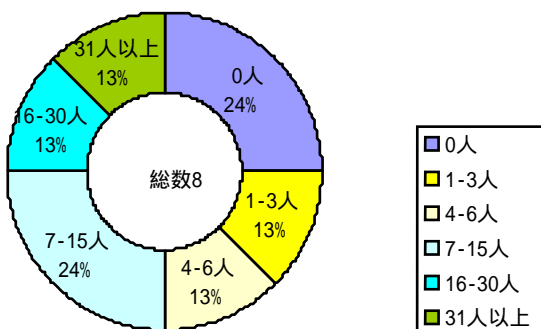
部下の人数(日本男性)



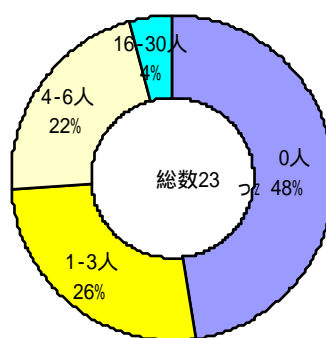
部下の人数(日本女性)



部下の人数(外国男性)



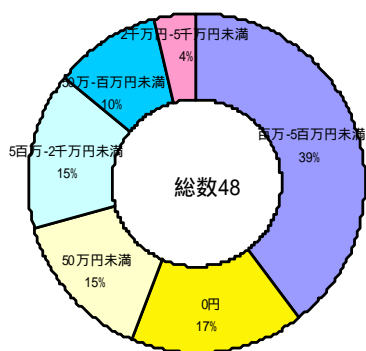
部下の人数(外国女性)



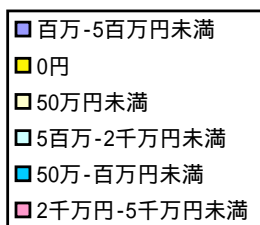
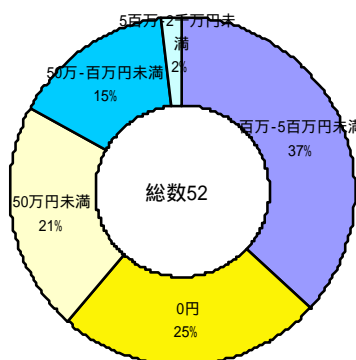
13. 研究・開発費としてあなたが使用できる今年の年額（リーダは総額）をお答えください（人件費を除く）。

0円 50万円未満 50万～百万円未満 百万～5百万円未満 5百万～2千万円未満 2千万円～5千万円未満 5千万円以上

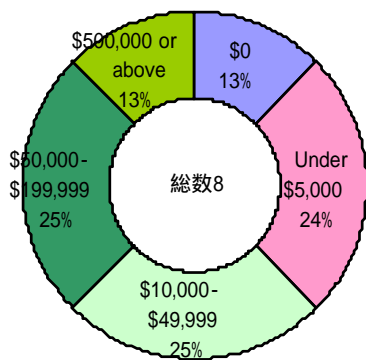
今年の研究開発費(日本男性)



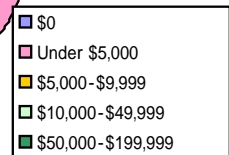
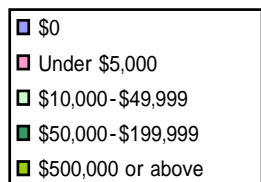
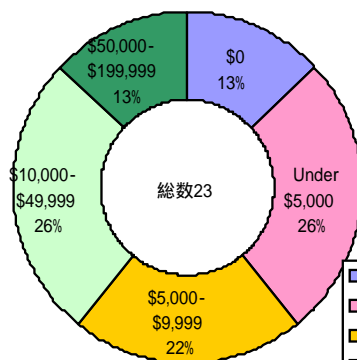
今年の研究開発費(日本女性)



今年の研究開発費(外国男性)



今年の研究開発費(外国女性)



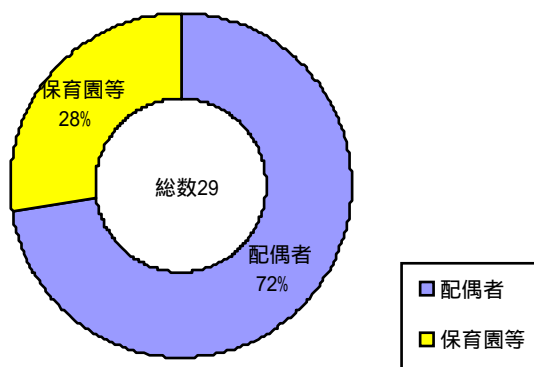


18. 子供ありの方にお伺いします。

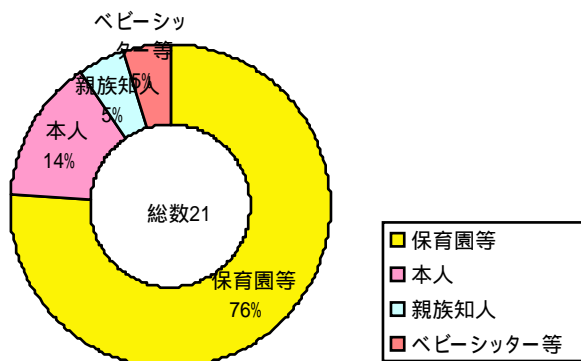
18.1 子供が小学校就学までの平日昼間の育児を主に担当したのはどなたですか。

本人 配偶者 同居親族 親族知人 保育園等 ベビーシッター等

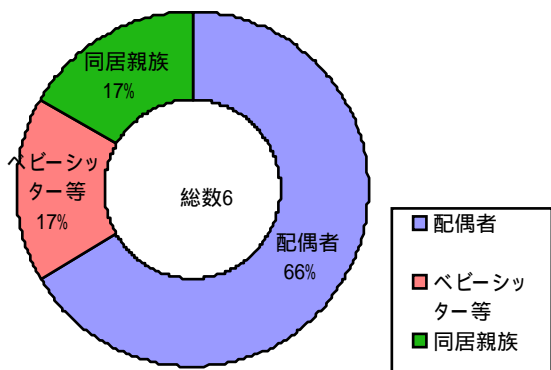
育児の主な担当者(日本男性)



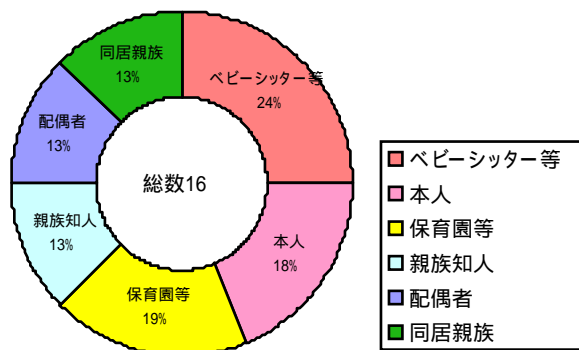
育児の主な担当者(日本女性)



育児の主な担当者(外国男性)

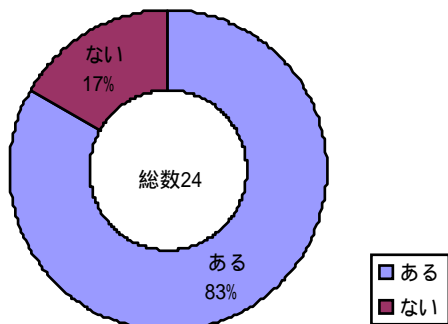


育児の主な担当者(外国女性)

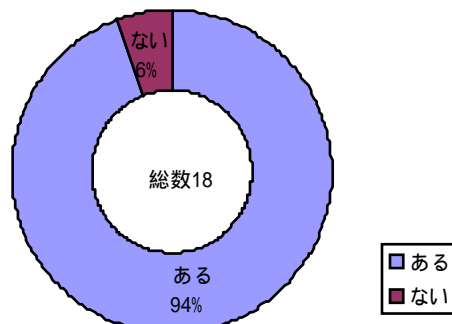


18.2 あなたの国に育児のための休職制度はありますか。 ある ない

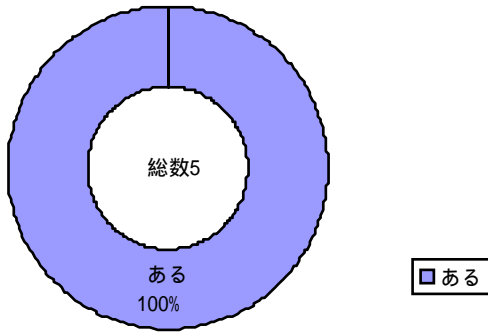
育児のための休職制度(日本男性)



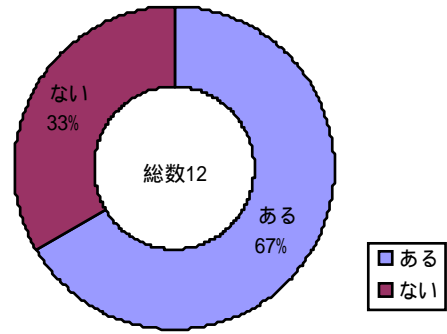
育児のための休職制度(日本女性)



育児のための休職制度(外国男性)

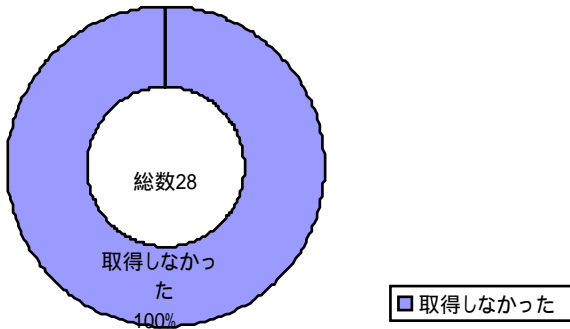


育児のための休職制度(外国女性)

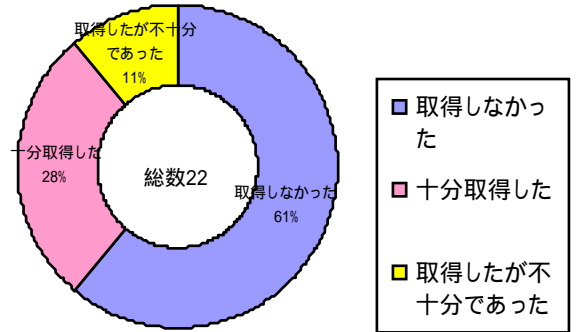


18.3 あなたの育児休職取得、非取得の状況についてお答えください。  
 十分取得した    取得したが不十分であった    取得しなかった

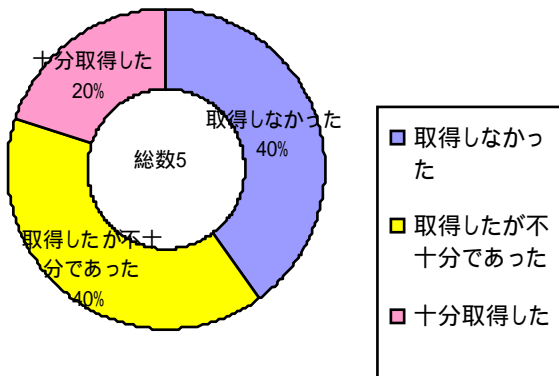
育児休職取得状況(男性)



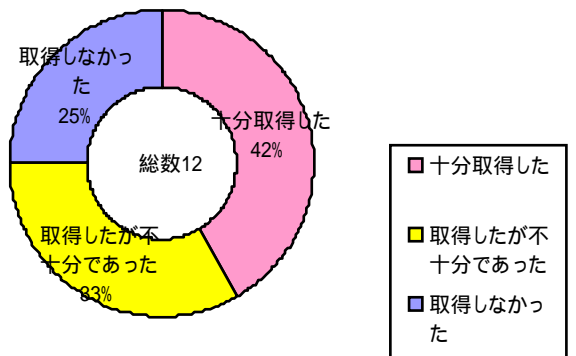
育児休職取得状況(女性)



育児休職取得状況(外国男性)



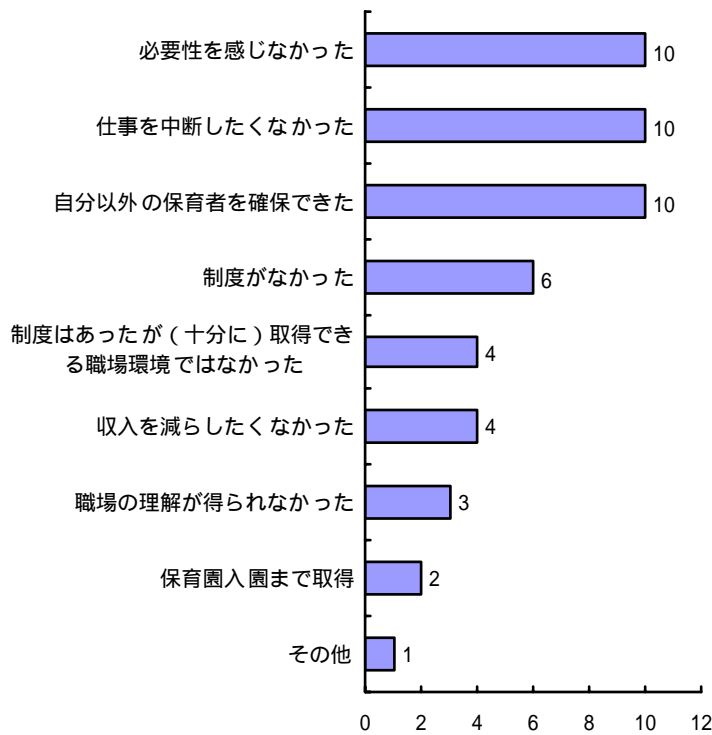
育児休職取得状況(外国女性)



その理由は：職場の理解が得られた 自分で育児を行いたかった 自分  
保育園入園まで取得 仕事を中断したくなかった 収入を減らしたくなかつ  
た 必要性を感じなかった 自分以外の保育者を確保できた 制度がなかつ  
た 制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった その他

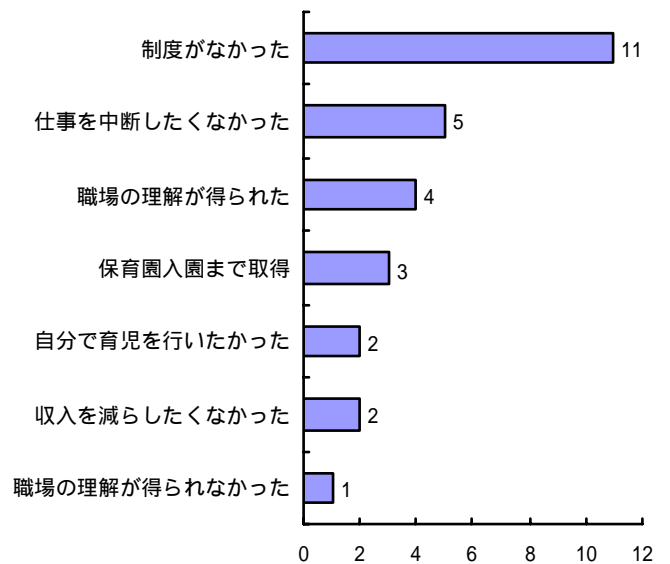
育児休職取得状況（理由）（日本男性）

総数50



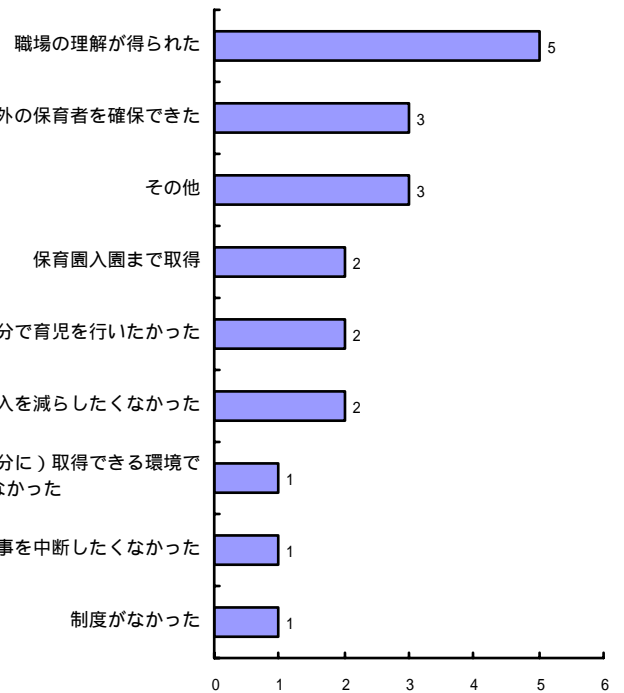
育児休職取得状況（理由）（日本女性）

総数28



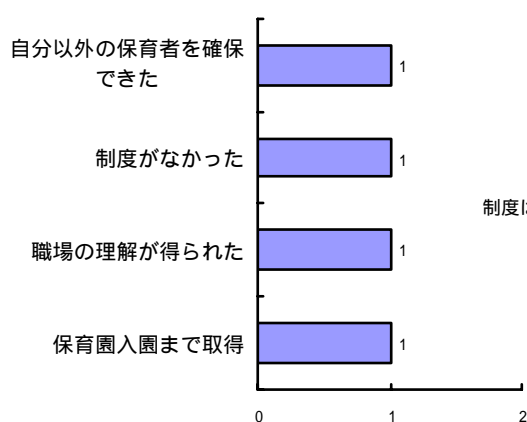
育児休職取得状況（理由）（外国女性）

総数20



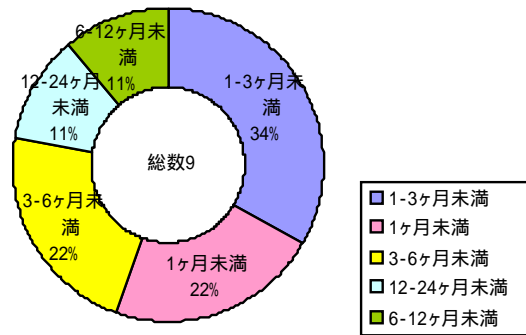
育児休職取得状況（理由）（外国男性）

総数4

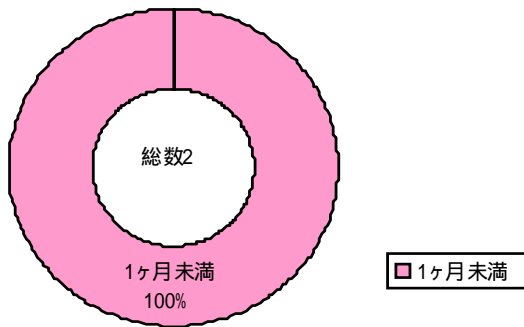


取得された方の期間は（産休を除く子供一人あたりの平均で）： 1ヶ月未満  
 1～3ヶ月未満 3～6ヶ月未満 6～12ヶ月未満 12～24ヶ月未満 24ヶ月以上

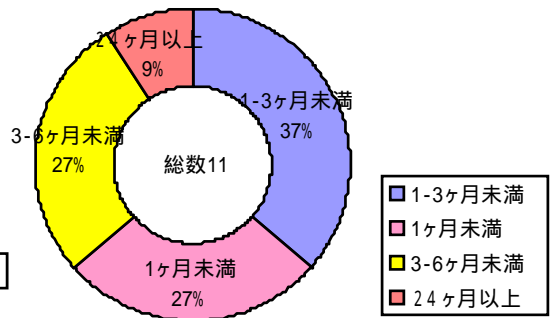
子供一人当たりの育児休職期間(日本女性)



子供一人当たりの育児休職期間(外国男性)

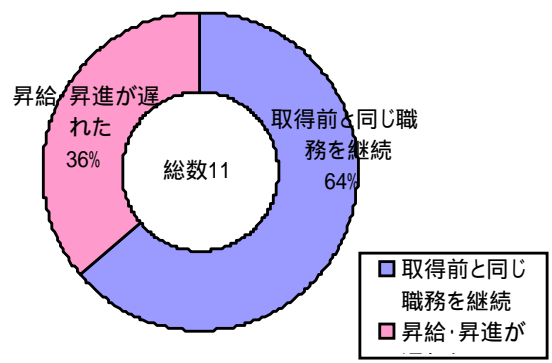


子供一人当たりの育児休職期間(外国女性)

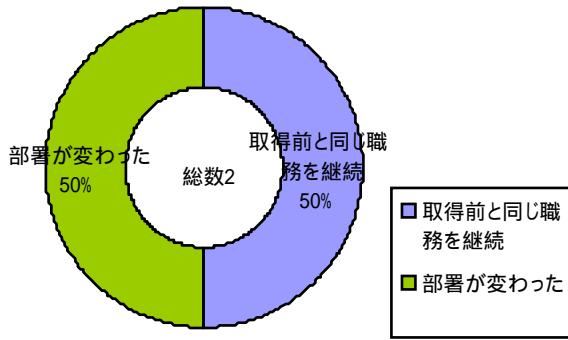


18.4 育児休職を取得した方にお伺いします。取得後の影響をお答えください。  
取得前と同じ職務を継続 職務が変わった 部署が変わった 昇給・昇進  
が遅れた 失職した 退職した

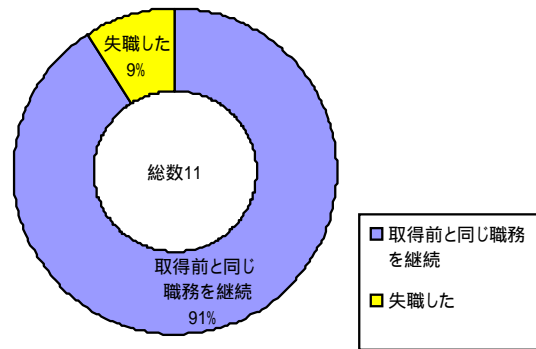
育児休職後の影響(日本女性)



育児休職後の影響(外国男性)



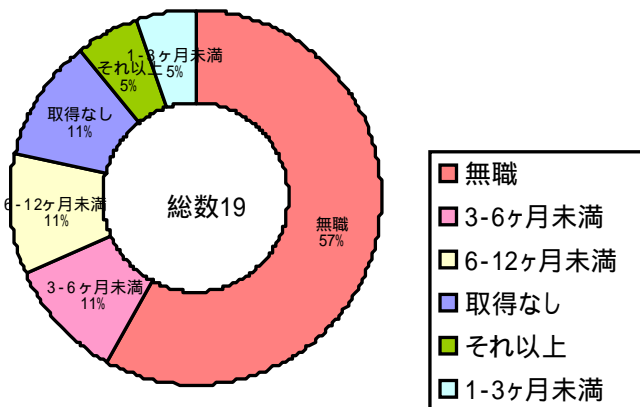
育児休職後の影響(外国女性)



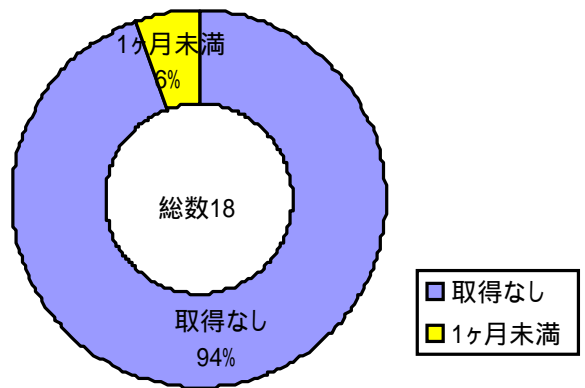
18.5 配偶者の育児休職取得期間をお答えください(産休を除く子供一人あたりの平均で)。

無職 取得なし 1ヶ月未満 1~3ヶ月未満 3~6ヶ月未満 6~12ヶ月未満 12~24ヶ月未満 それ以上

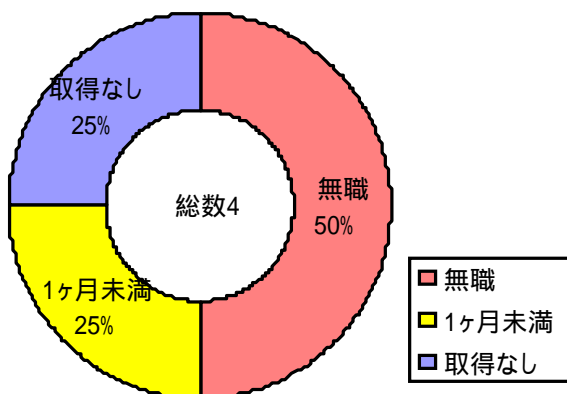
配偶者の育児休職期間(日本男性)



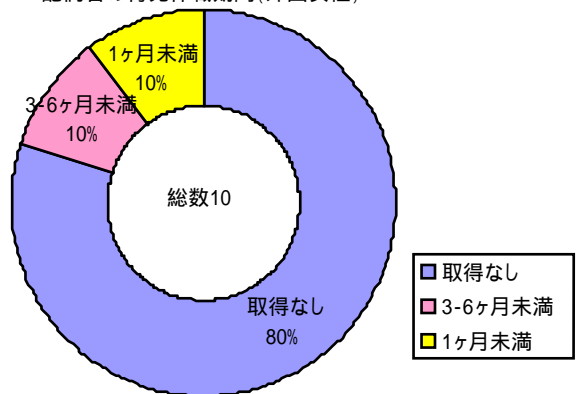
配偶者の育児休職期間(日本女性)



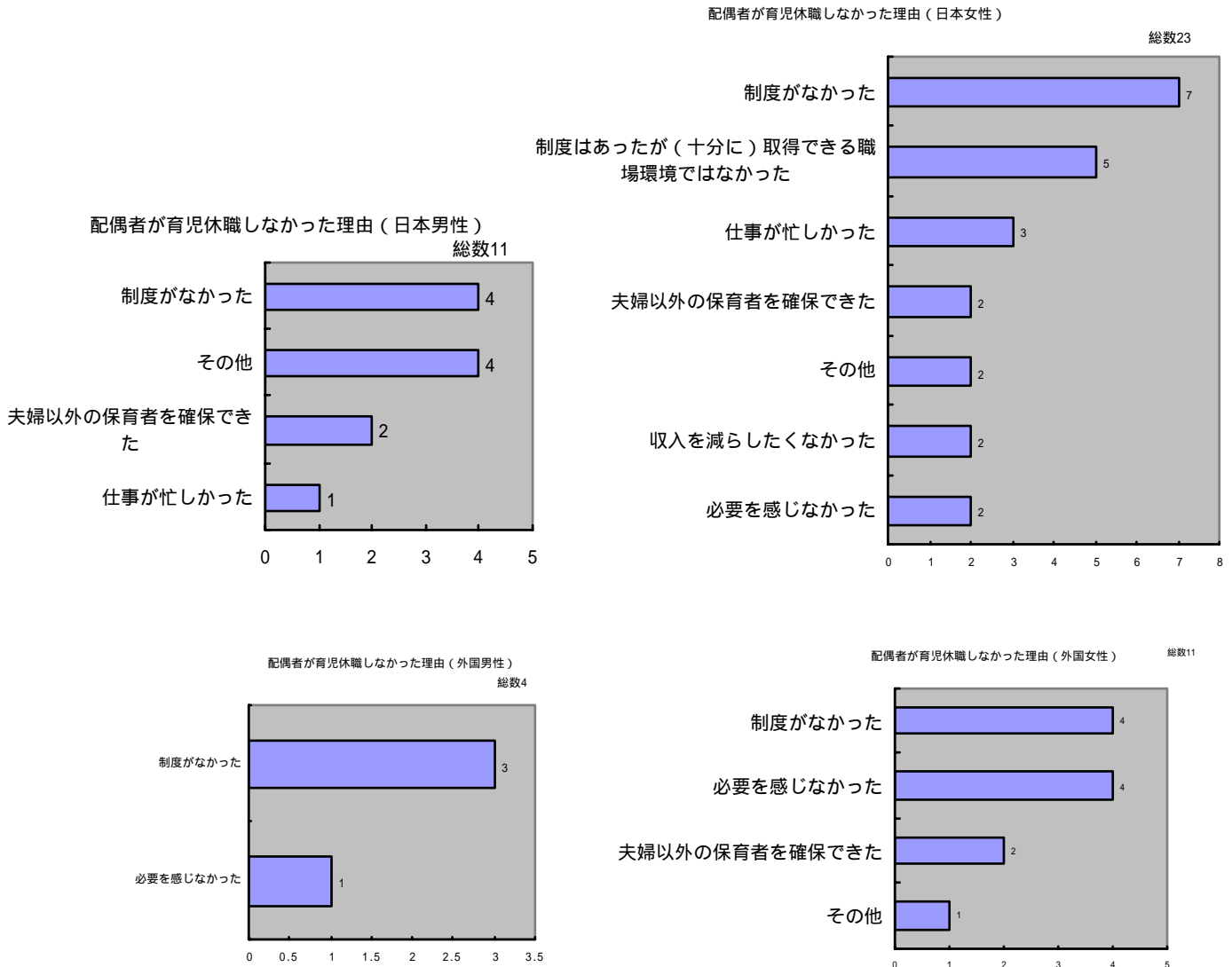
配偶者の育児休職期間(外国男性)



配偶者の育児休職期間(外国女性)



配偶者が育児休職を取らなかった場合、その理由：仕事が忙しかった 収入を減らしたくなかった 必要を感じなかった 制度がなかった 制度はあったが（十分に）取得できる職場環境ではなかった  
夫婦以外の保育者を確保できた その他



19. 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は何だと思いませんか。

多様な働き方 労働時間短縮 仕事中心の考え方を変える 男女役割分担の意識を変える 職住近接 有給休暇の増加 実験補助員 家事サポート 保育施設の増設 介護サービスの拡充 多様な休職制度 育児・介護への経済支援 病児保育 休職者の勤務先への公的補助 休職中の代替要員 休職中に自宅で仕事を継続できる仕組み ワークシェアリング 勤務時間の弾力化 職場の雰囲気 その他 特になし

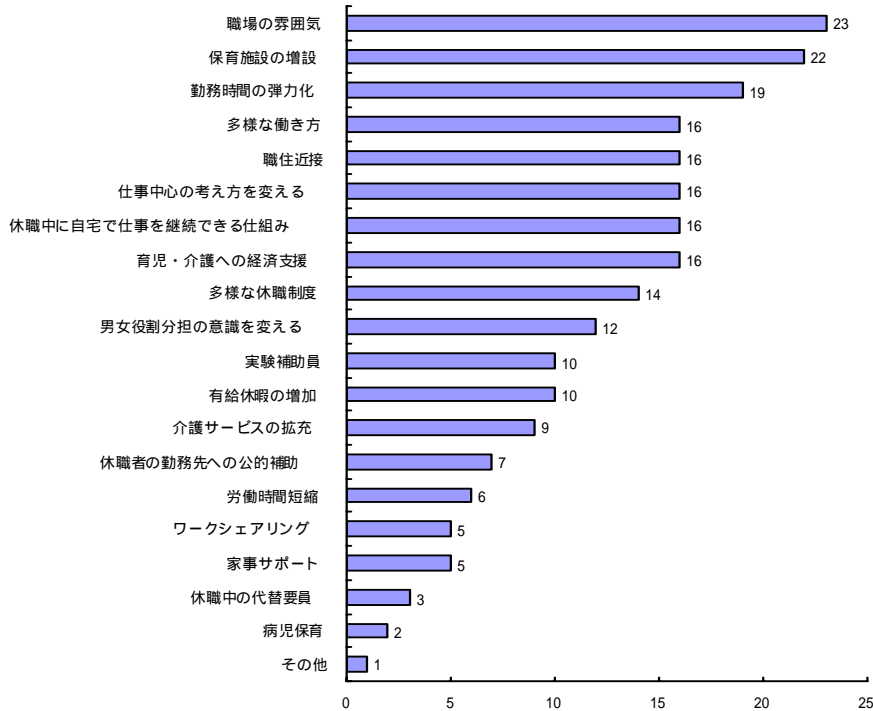
日本人女性の意見： 職場内保育施設、育児休業制度のフレキシブルな利用。

育児への経済支援（をきたいけれどマークできない）

日本人男性の意見： 自宅でのサーバティカル：半年とか1年，論文あるいは総説や教科書を書く，ネットワークを活用した情報収集とその整理，といったことをやりつつ育児にも携わりエネルギーの充填を図る。バーチャルユニバシティーを実現させれば，自宅にいて教育にも関わられる。

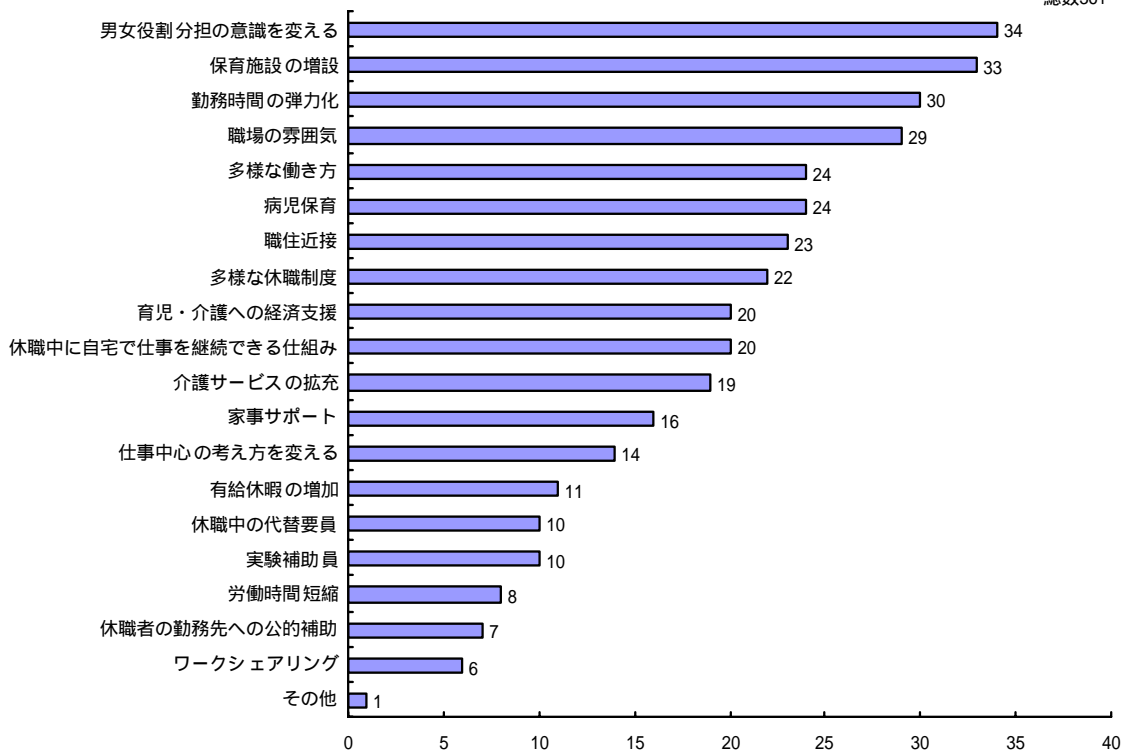
仕事との育児、介護、自分の時間との両立（日本男性）

総数228



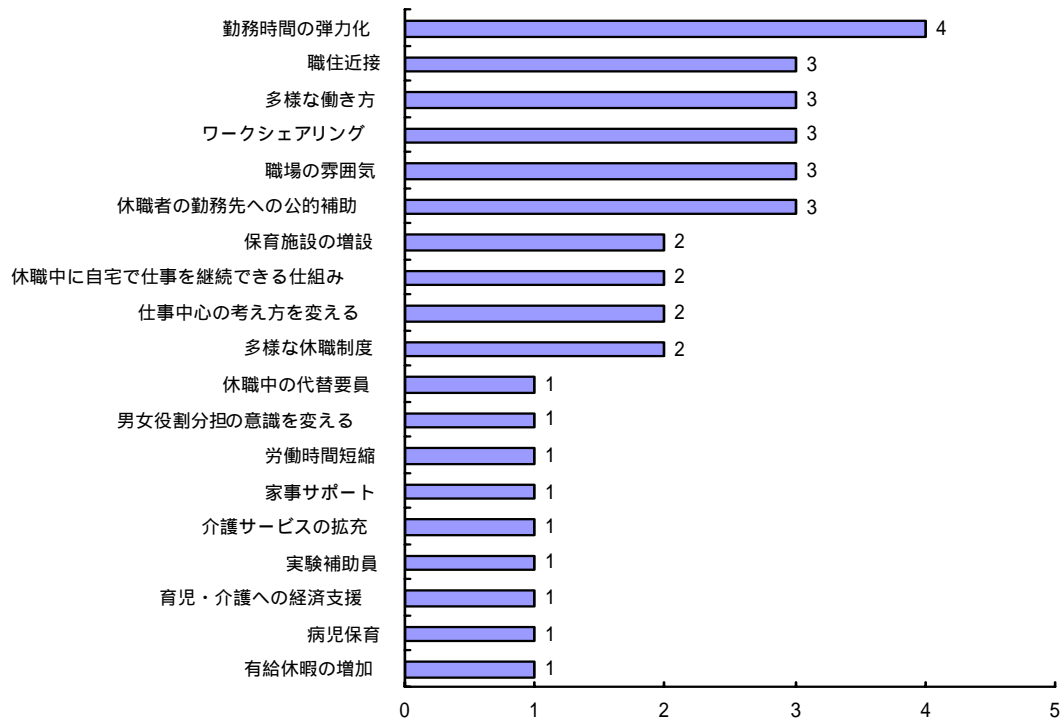
仕事との育児、介護、自分の時間との両立（日本女性）

総数361



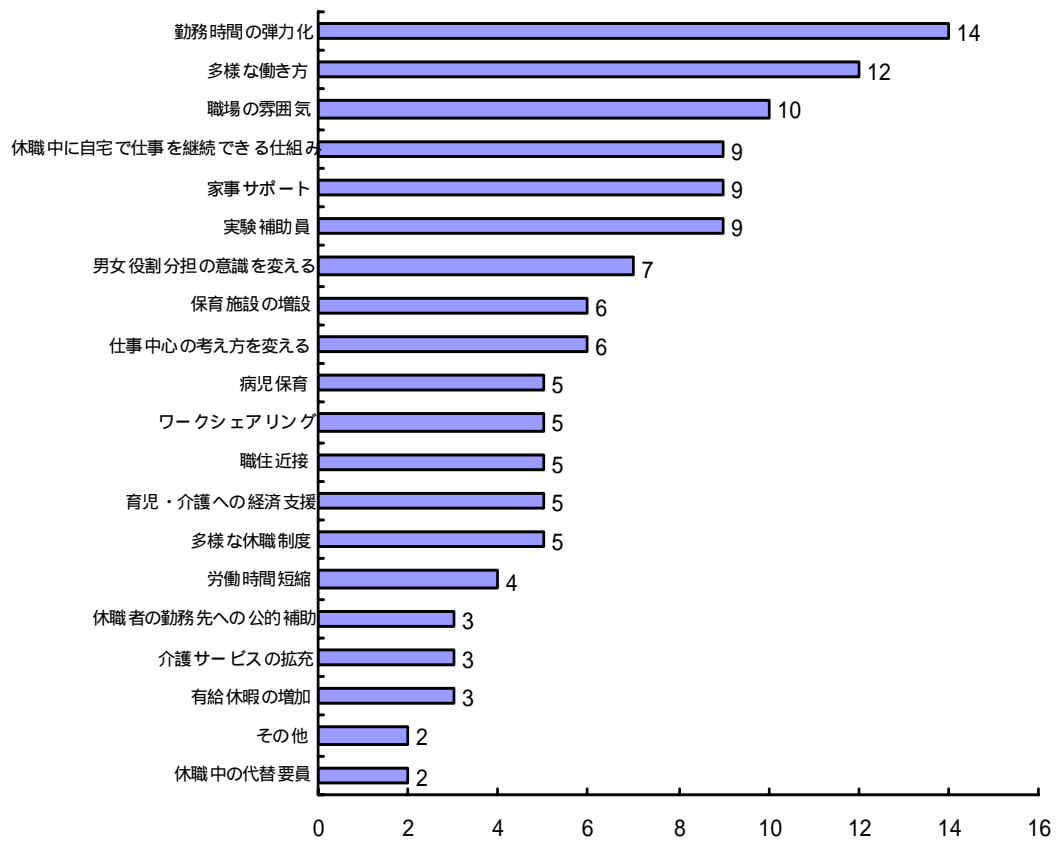
仕事との育児、介護、自分の時間との両立（外国男性）

総数36



仕事との育児、介護、自分の時間との両立（外国女性）

総数124





20. 育児、介護による休職者に対する評価をどのようにしたら良いと思いますか。  
休職期間分だけ報酬を減らす 休職期間分だけ昇給・昇進を遅らせる 将来にわたって昇給・昇進を遅らせる 休職を配慮し評価を優遇する 能力やそれまでの業績に応じて個別に対応する あくまで成果主義 その他 わからない

日本人女性の意見：現在は1ヶ月以上の取得で将来にわたって昇級・昇進が遅れるしくみであるので改善した方がよい。

日本人男性の意見：自宅でのサーバティカル：半年とか1年，論文あるいは総説や教科書を書く，ネットワークを活用した情報収集とその整理，といったことをやりつつ育児にも携わりエネルギーの充填を図る。バーチャルユニバシティーを実現させれば，自宅にいて教育にも関わられる。

