

# アンケート調査結果

## 第四章 重要項目：任期付き職、ポストク

### 4.1 任期付き職の基礎データ

#### 勤務形態(図 4.1-5)

勤務形態を、年齢別・男女別に分析した結果を図 4.1 に示した。大規模アンケートでは、25 歳-30 歳では、任期付き職の割合が任期無し職よりも明らかに多かった。水産学会では、男性では任期無し職、女性では任期付き職が多かった。大規模アンケートでは 40 歳代から男性は任期無し職の割合が増加したが、女性では増加の程度が小さかった。水産学会では女性が 45-50 歳で男性と同程度になっているが、この年代の回答者数が少ないためだと考えられる。

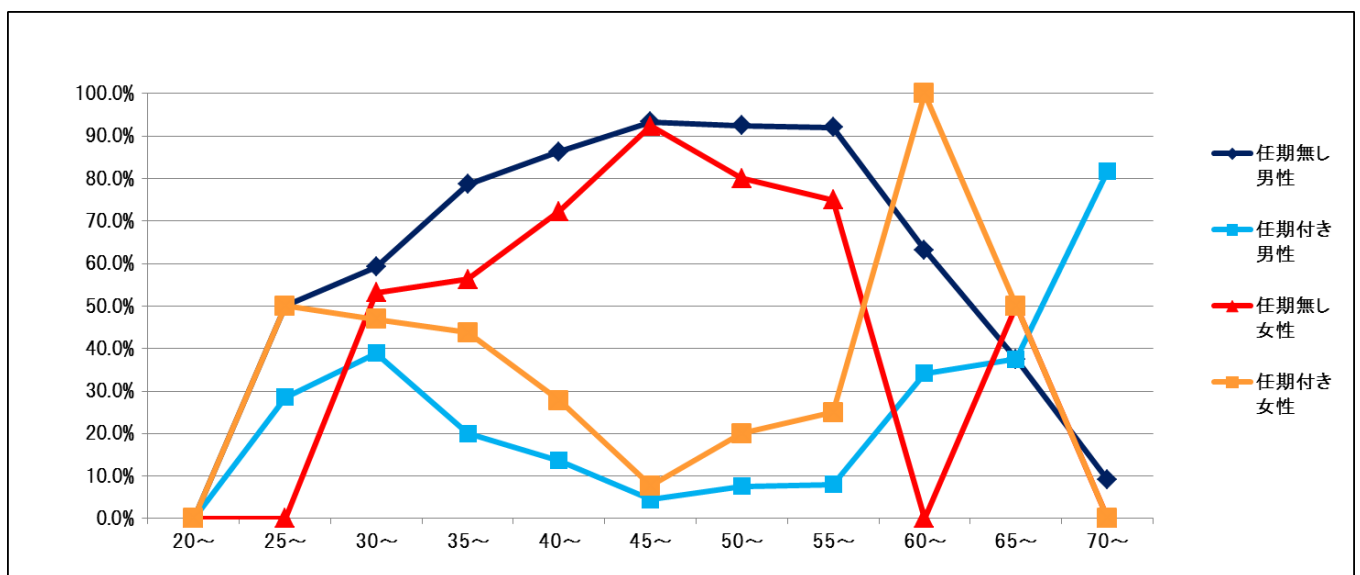
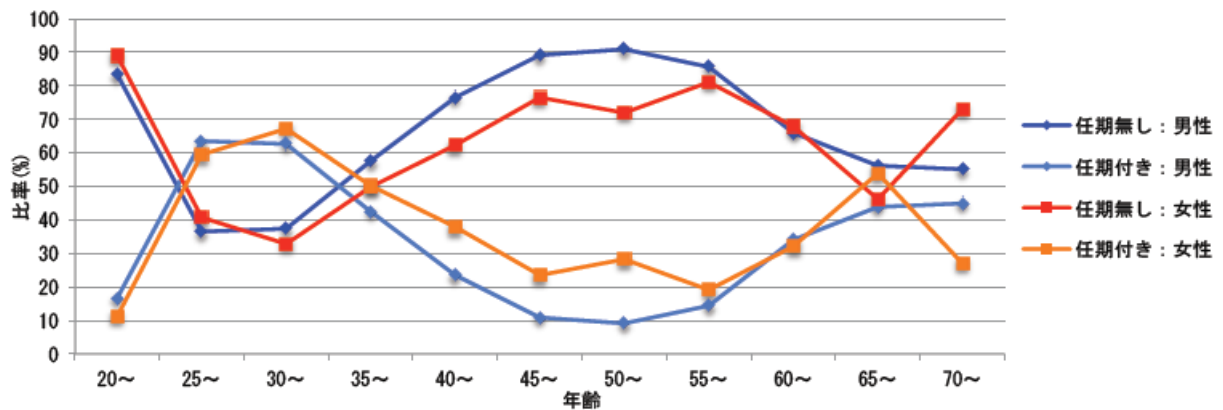


図 4.1 年齢別勤務形態(上:全体/下:水産学会)

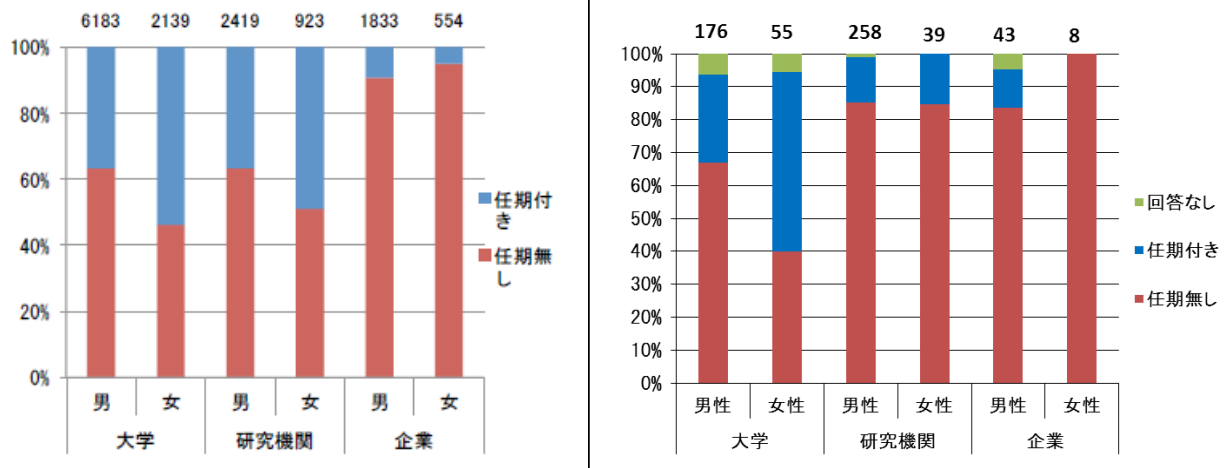


図 4.2 所属別勤務形態 (左:全体/右:水産学会)

また、所属機関別にみると、大規模アンケートでは、大学および研究機関での任期付き職の割合が多く、その割合は同程度であった。一方、水産学会では研究機関における任期付き職の割合が低かった。企業では、男性にのみ任期付き職が見られたが、女性には見られなかった。

男女別にみると、大規模アンケートと同様に大学で女性の任期付き職の割合が高かった(男性 27%、女性 55%)が、研究機関では差が見られなかった(男性 14%、女性 15%)。

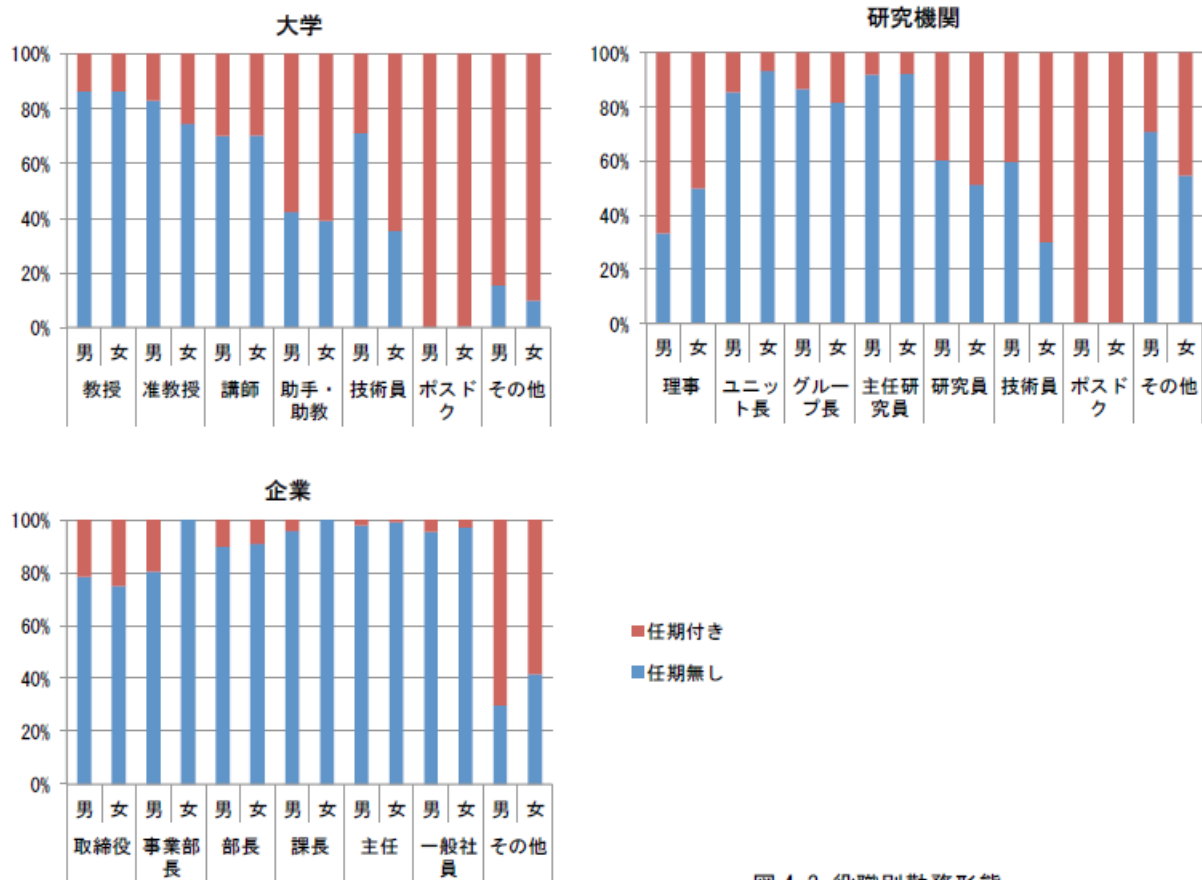


図 4.3 役職別勤務形態

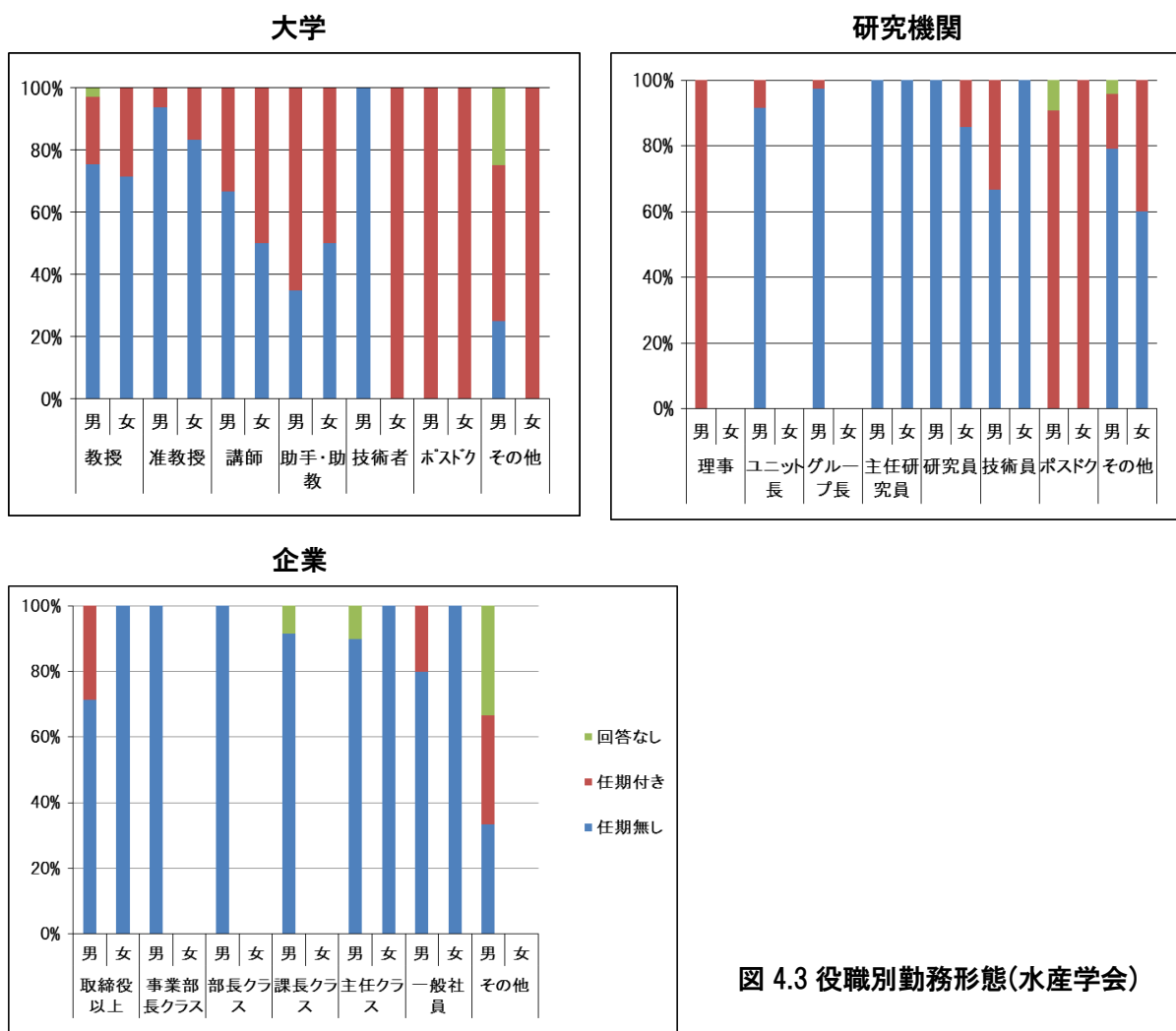


図 4.3 役職別勤務形態(水産学会)

次に役職別勤務形態(図 4.3)を見ると、大学では職位が上がるにつれて、男女を問わず任期付き職の割合が減少した。また回答人数が少ないが、技術者では男性が全て任期無しで女性が全て任期付きである。この傾向は、研究機関、企業でもほぼ同様であると思われるが、理事・取締役などの最上位職層にまた任期付き職が多くなる。

任期付き職の任期期間と再任の可能性を大学等・研究機関等の PI、NPI、ポストクおよび企業で比較した(次頁、図 4.4、図 4.5)。PI の任期期間は大規模アンケートでは男女ともに 7 割が任期 5 年以上と長かったが、水産学会においては、大規模アンケートと異なり、男性は 9 割が 5 年以上の任期であったのに対し、女性は 3 割にとどまり、さらに約 1 割が任期 1 年であった。任期付職の平均任期期間が、大規模アンケートでは PI、NPI、企業がそれぞれ 3-5 年であったが、水産学会では回答者数が少ないためか、全体的に平均任期期間が 7.5 年から 16 年と長くなっている。ポストクに関しては 2 年程度で同様であった。

なお、再任可能性については、NPI、ポストクと職位が低くなるにつれ任期期間が短くなるとともに再任可能性が低下する点は大規模アンケートと同様であった。特に、ポストクで再任不可と答えた割合は大規模アンケートより多くなっている。

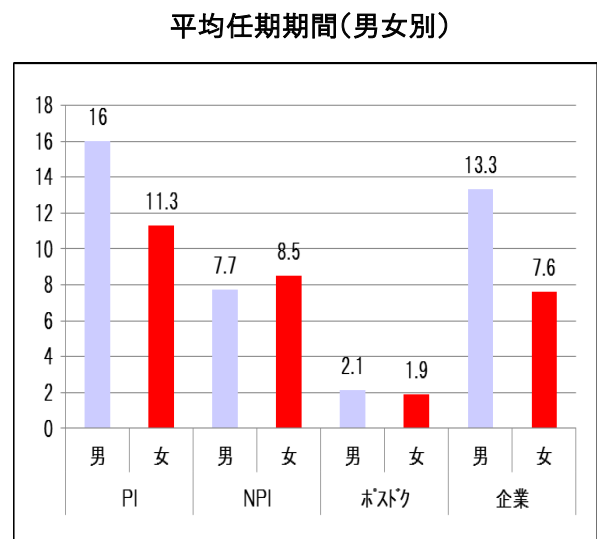
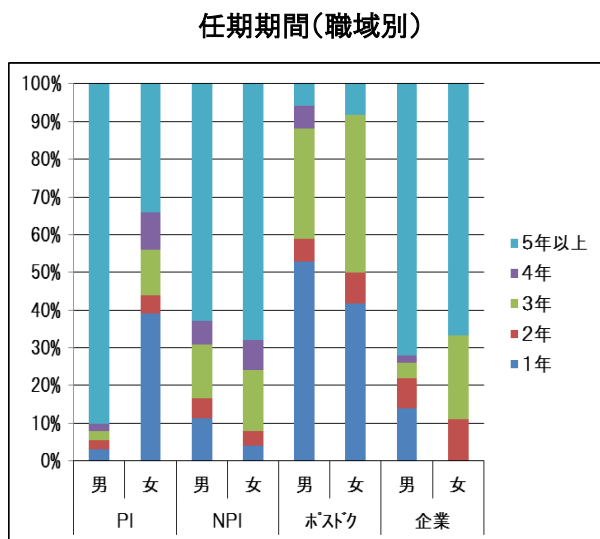
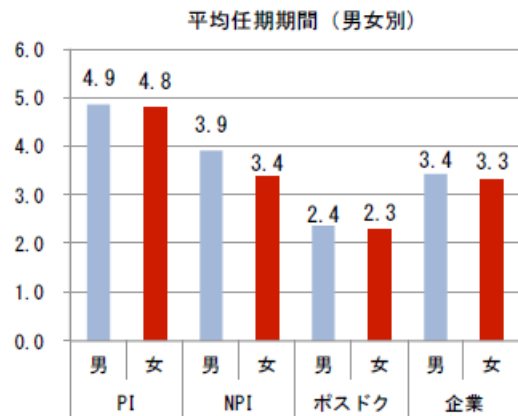
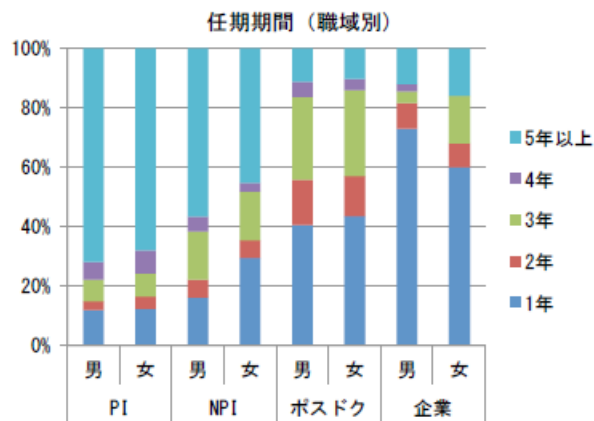


図 4.4 任期付き職の職域別任期間と男女別平均任期間 (上:全体/下:水産学会)

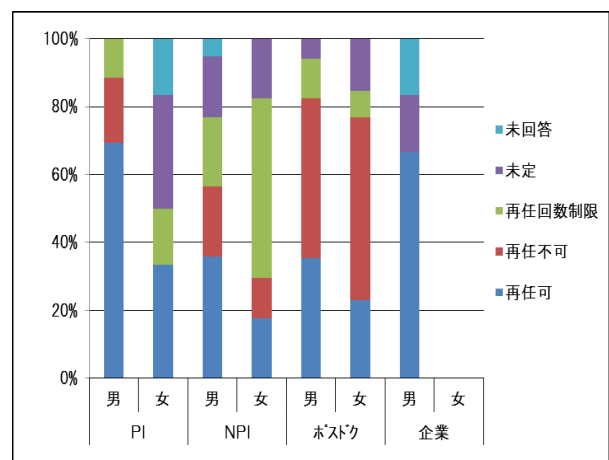
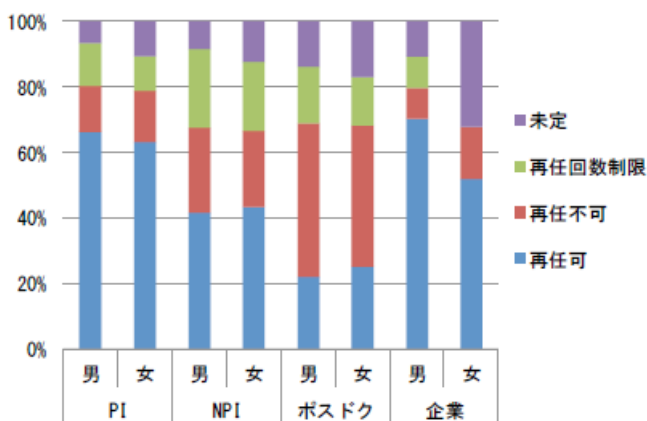


図 4.5 任期付き職の再任可能性 (左:全体/右:水産学会)

## 任期付き職の収入(図 4.6)

図 4.6 に大学等・研究機関等の職域別・雇用形態別・男女別の平均年収を示した。ここでは短時間勤務者をデータから除くために在職場時間 40 時間/週以上を解析対象とした。大規模アンケートでは、男女間の比較で職域や勤務形態によらず、一般的に女性の年収が低い傾向があるが、水産学会のデータでもおおむねそのような傾向が見られたが、講師の場合に任期付き、任期無しに関わらず女性が男性より平均年収が高い結果となっている。

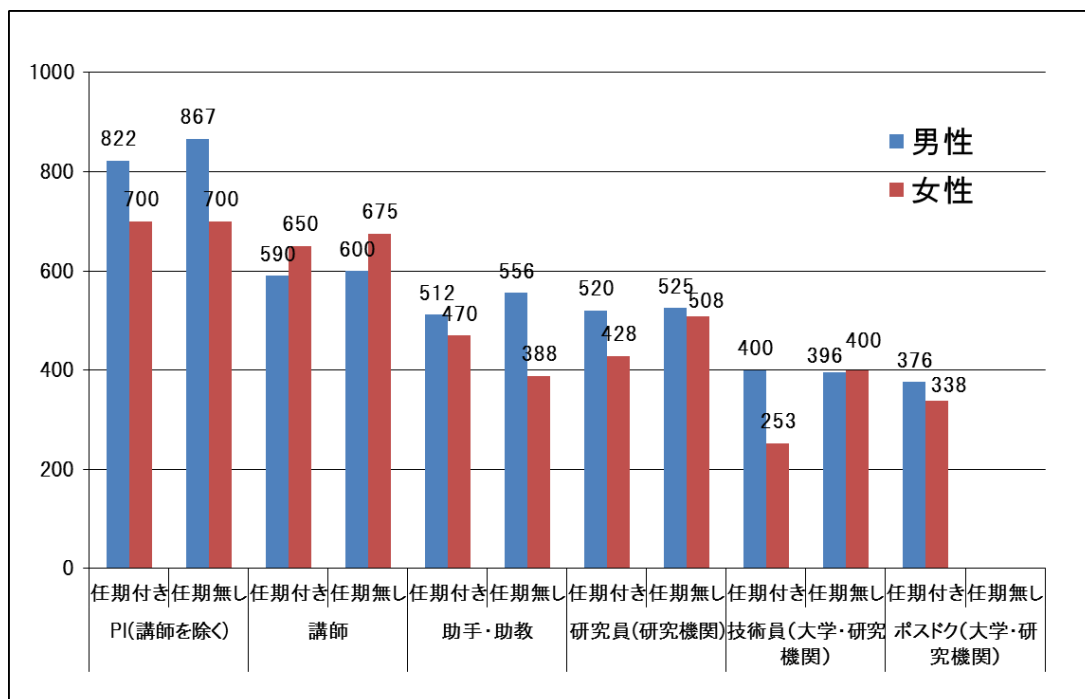
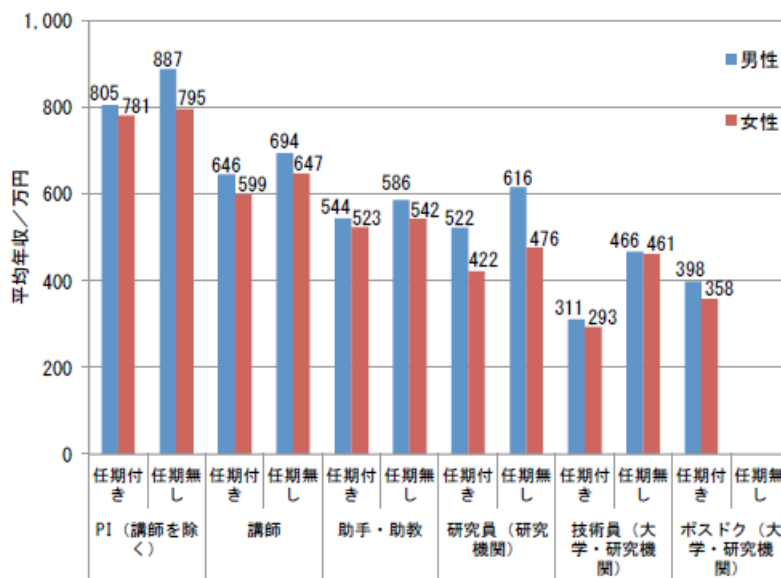


図 4.6 雇用形態と平均年収(役職・男女別、在職場時間 40 時間/週以上のみ)  
注:ポスドク、任期無しは母数 0 (上:全体/下:水産学会)

## 任期付き職の社会保障(図 4.7-8)

任期付き職における健康保険、厚生・共済年金の加入状況の職域別、男女別分析である(図 4.7-8)。水産学会での調査結果では、契約期間が30時間以上の雇用者の加入率は、全職域平均で健康保険 88%、厚生・共済年金 86%と、やや大規模アンケートより低いが高率であったのに対し、契約期間が30時間未満では健康保険 61%、厚生・共済年金 61%であり、30時間以上と比べても、30時間未満の大規模アンケートと比べてもかなり低い数字である。

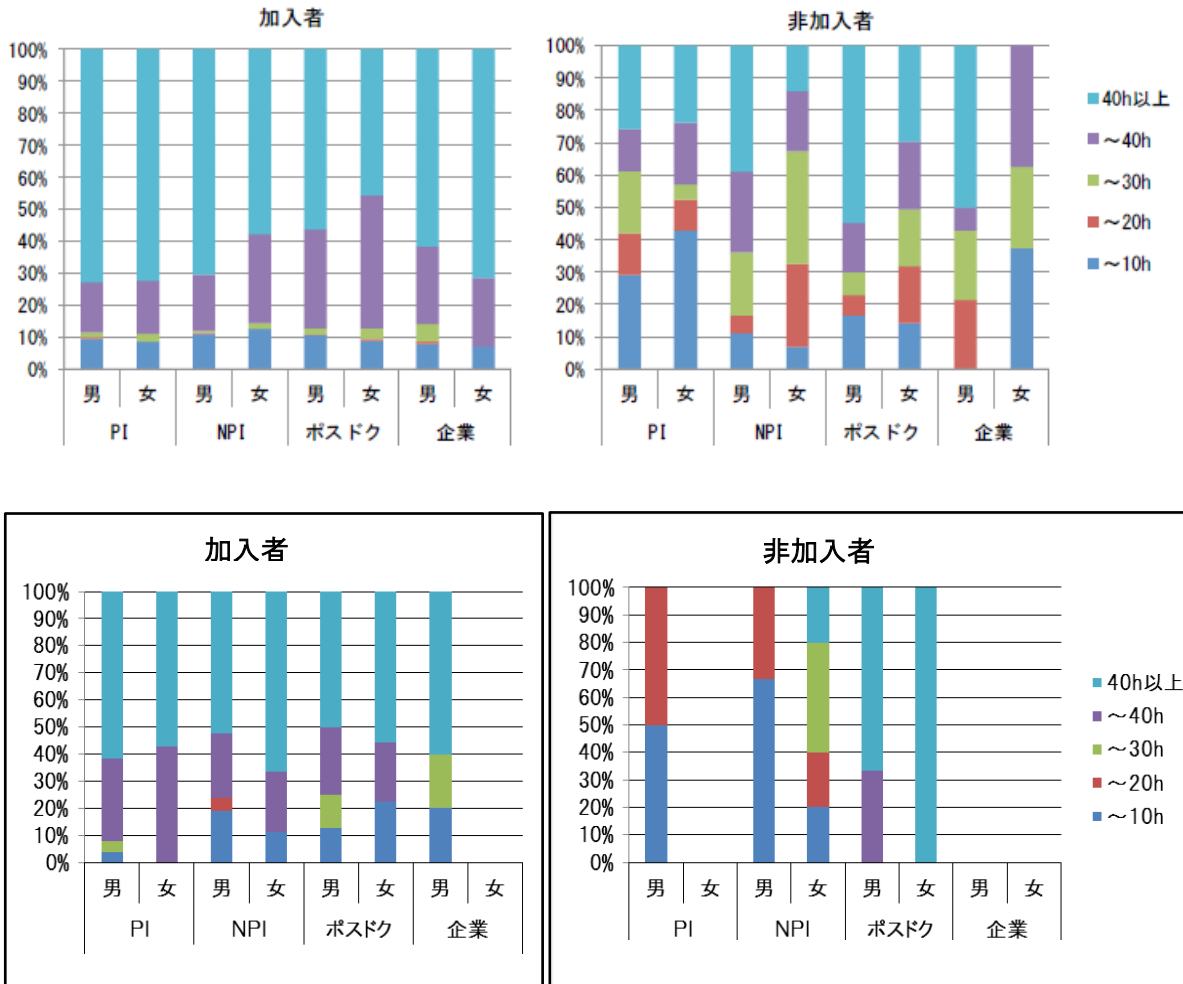


図 4.7 健康保険の加入状況(契約時間、職域、男女別との関係)(上:全体/下:水産学会)

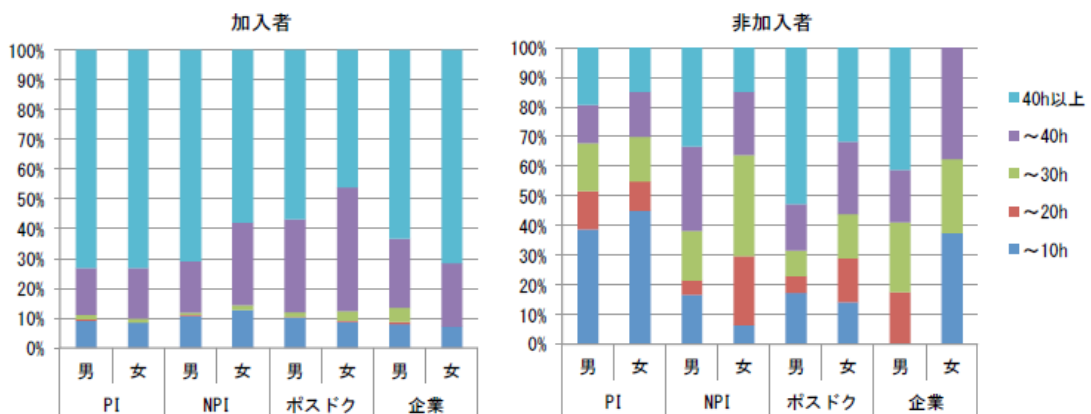


図 4.8 厚生・共済年金の加入状況(契約時間、職域、男女別との関係)

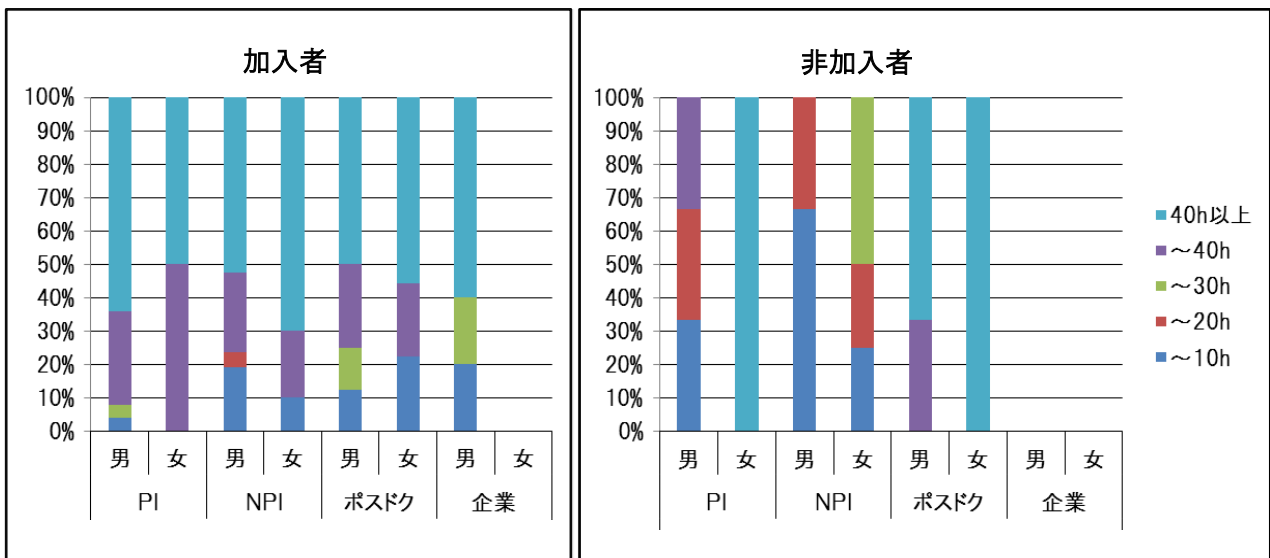


図 4.8 厚生・共済年金の加入状況(契約時間、職域、男女別との関係)(水産学会)

### 任期付き職と子育て(図 4.9)

任期付き職の割合が高い 20-30 歳代は出産・子育ての時期でもある。任期の有無と子どもの数の関係を、男女別に 35-39 歳に絞って分析した(図 4.9)。大規模アンケートでは、男性のポスドクの子どもを持つ割合と子どもの平均人数が最も低く、特に NPI 任期付きでは 0 人、ポスドクで 0.8 人と子どもを持つ割合が低くなっていた。女性では任期の有無、職位の高低によらず、子供を持つ割合は 40%前後で、特に企業を除く4つの職位で子どもを持つ割合が 50%を超えていた。その多くが 1 人であるという傾向が出ているが、水産学会では回答数が少ないため、任期の有無や職位の高低と子どもの数の相関は論じ難い。

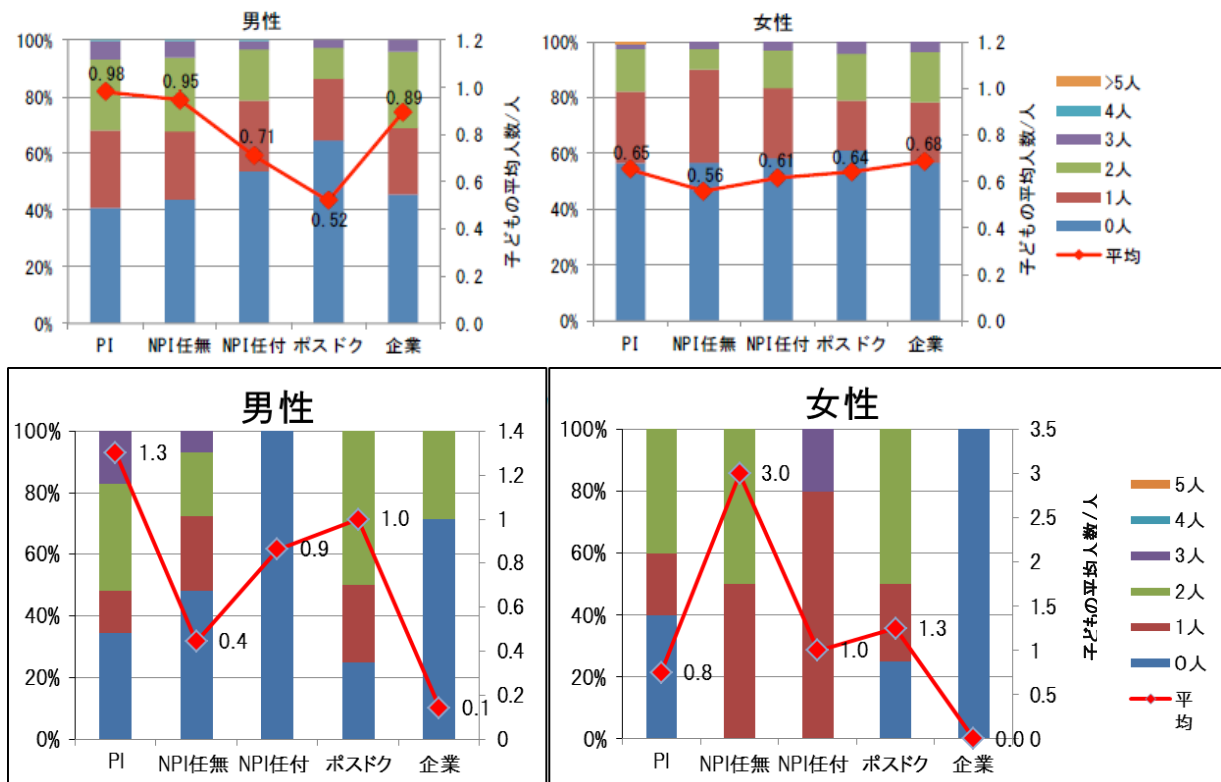


図 4.9 子どもの数(男女別・職位別、35-39 歳限定)(上:全体/下:水産学会)

## 4.2 ポスドクの雇用状況

### ポスドクの男女比(図 4.10)

図 4.10 にポスドクの年齢分布と男女比率を示した。ポスドクは 30 代が一番多く、大規模アンケートでは 30-32 歳で最も多かったが、水産学会では 33-35 歳が最大であった。女性比率は、20 歳代で 25 %、30-32 歳で 25 %、33-35 歳では 50 %に上り、しかし、いずれにしろ 30 台の前半までで、全体の 6 割を占める。また、大規模アンケートと同様にポスドクの女性比率は年齢とともに増加する傾向が見られる。

本結果は、大規模アンケートにも見られた結果であり、ポスドク後の職探しにおいて、女性がより困難で、ポスドク職を続けざるを得ない現状があるのではないかと示唆されていた。

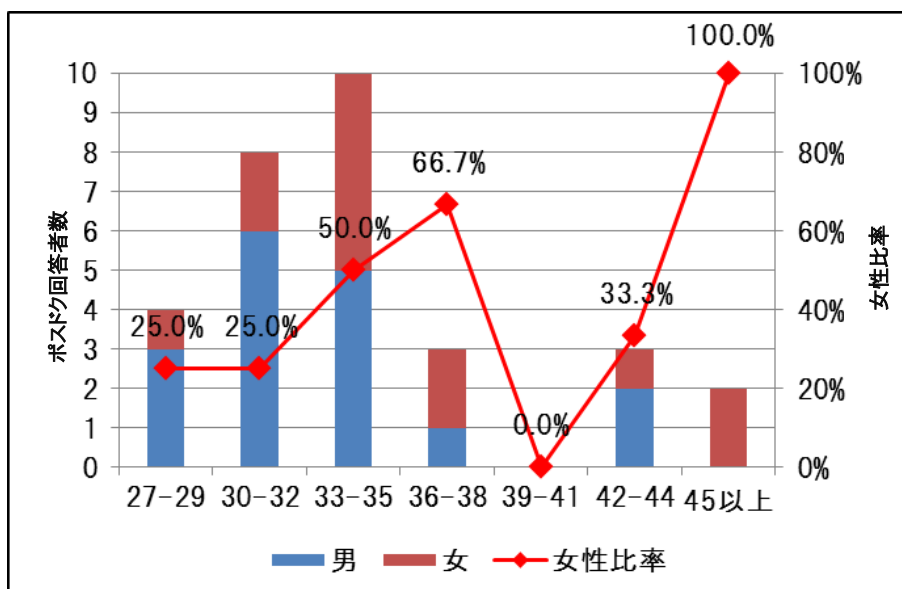
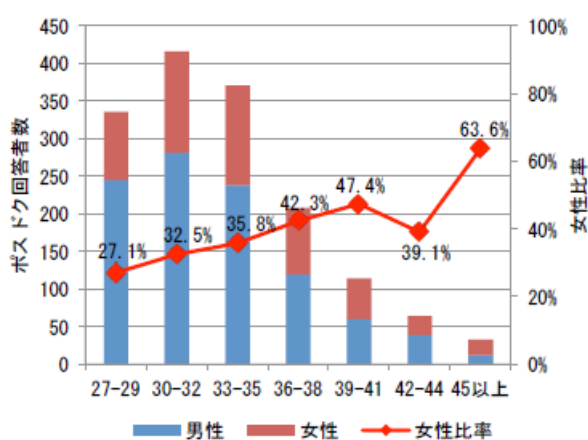


図 4.10 ポスドクの年齢分布と女性比率 (上:全体/下:水産学会)



## ポスドクの仕事時間(図 4.11-14)

ポスドクの契約時間は大規模アンケートと同じく、8割以上が週30時間以上の勤務であり、男女比はほとんど変わらない状況である(図 4.11)。また、契約時間なしと答えた回答者は男性のみで女性にはいない。

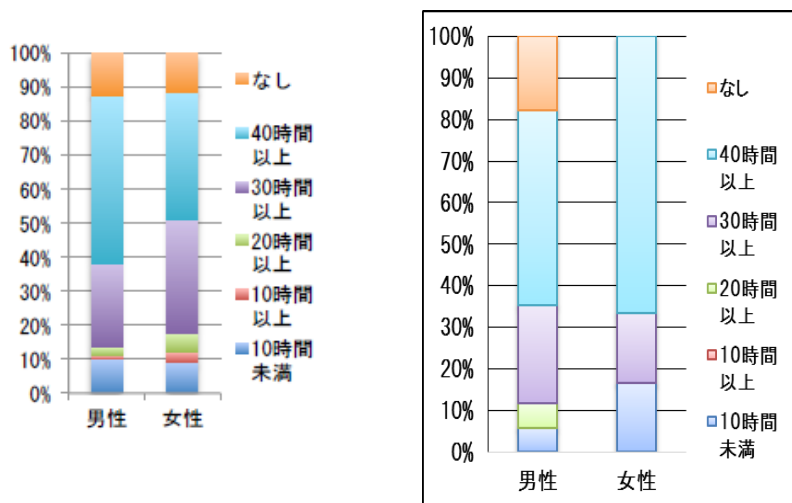


図 4.11 ポスドクの契約上の勤務時間 (左:全体/右:水産学会)

時間ごとに男女の比較をすると、契約時間 30-40 時間では男性の方が 7 ポイント多いが、40 時間以上では 19 ポイント女性が多くなっている。この調査結果は大規模アンケートとは全く逆なので、水産学会の回答数が少ないことが影響していることも考えられる。

一方ポスドクの在職場時間は男性平均 52 時間/週、女性平均 43 時間/週である。女性の在職場時間は職域間では PI が最も多く、任期無し NPI が最も低くばらつきがある(図 4.12)。

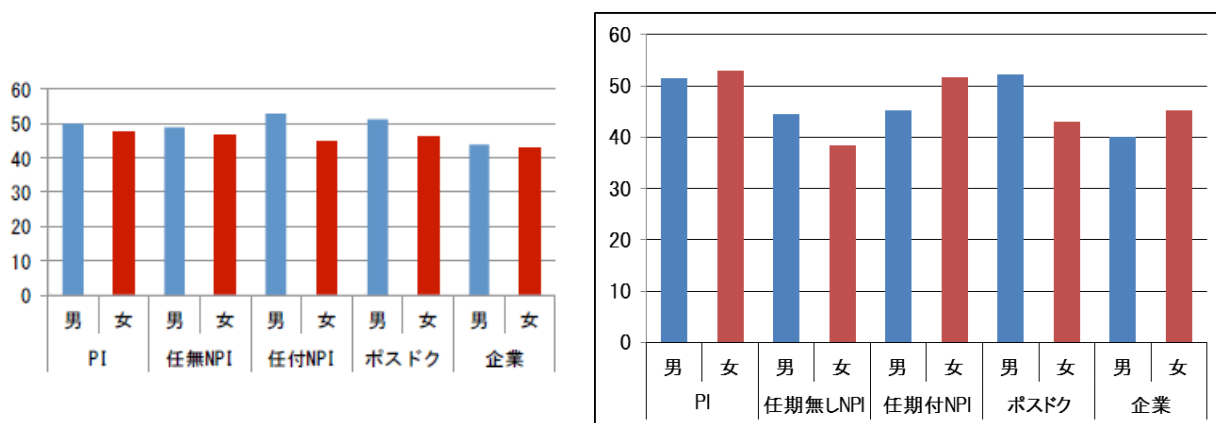


図 4.12 週当たり在職場時間(職域別) (左:全体/右:水産学会)

ポスドクについて、在職場時間と契約時間との相関を見ると、やはり回答数が少ないため、一定の相関は認められなかった。

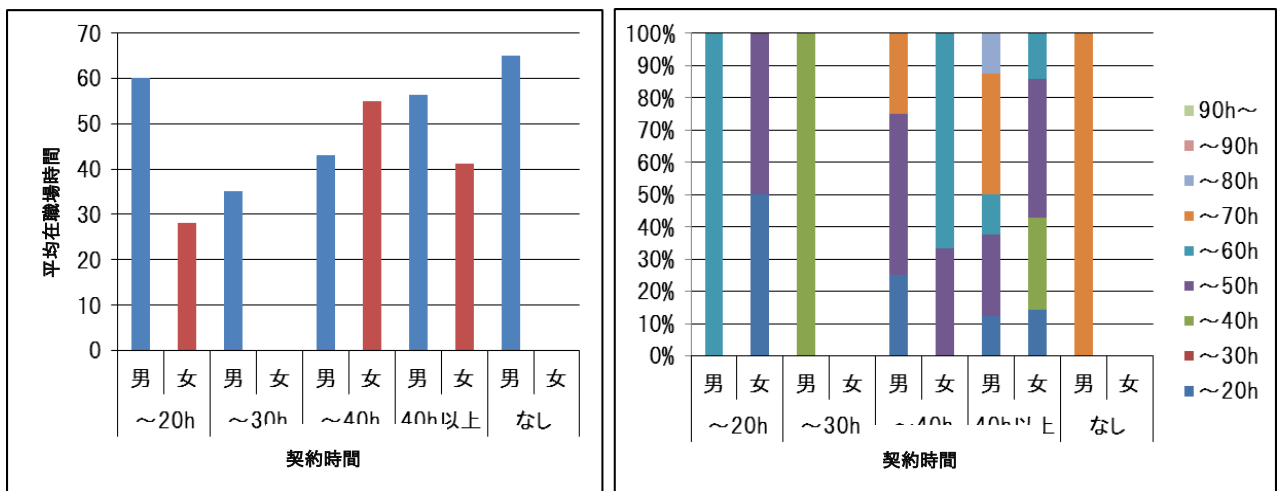
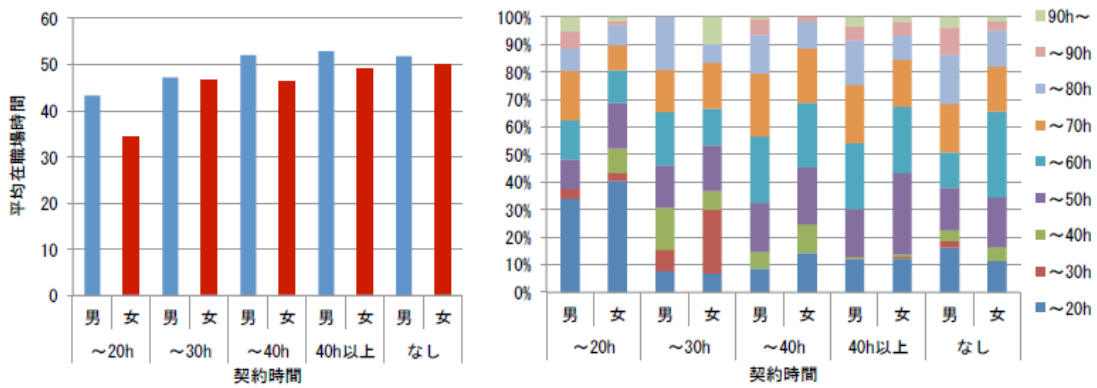


図 4.13 ポスドクの平均在職場時間(左)、契約時間と在職場時間の分布(右) (上:全体/下:水産学会)

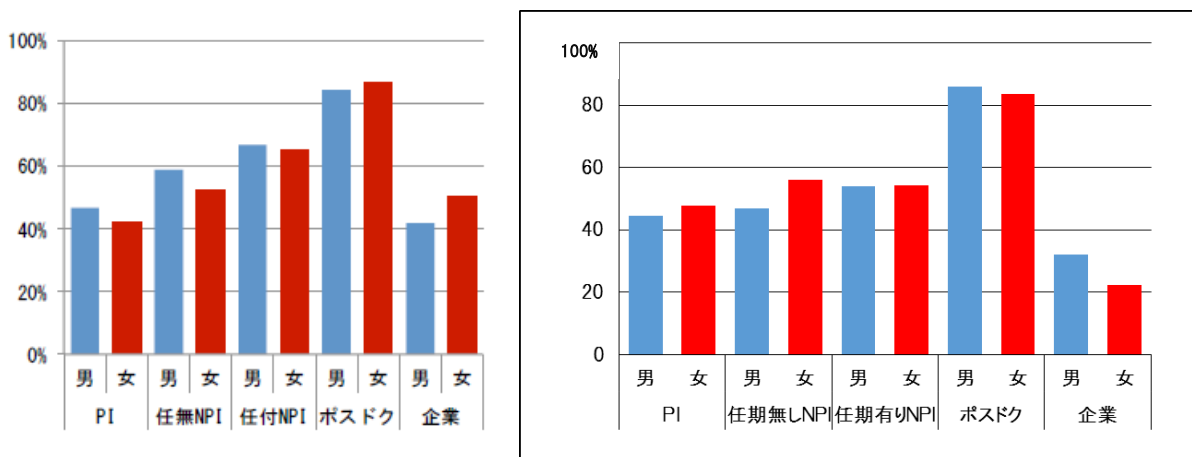


図 4.14 在職場時間に占める研究時間の割合(平均) (左:全体/右:水産学会)

図 4.14 では在職場時間に占める研究時間の割合を職域別で比較した。この割合は、大規模アンケートと同じく、いずれの職域においても男女差が非常に小さい。また、PI および任期無し NPI では女性の方がわずかに多くなって

いる。在職場時間中で研究時間が占める割合はPIで40%強であったのに対し、研究機関、大学等の職の中で職位が下がるにつれて増加し、ポストクでは80%を超えている。大規模アンケートと同じく、ポストクが研究に専念し、研究活動に大きく寄与している状況がうかがえる。

### ポストクの年収(図 4.15-16)

図 4.15 にポストクの年収分布を示す。年齢別・男女別に見たポストクの平均年収のグラフから、水産学会でのポストクの年収は300~400万円に集中し、これは大規模アンケートと比較してやや低い傾向にある。全体の79%が年齢別平均年収を見てもほぼ横ばいの状況である。グラフにプロットした企業一般の平均年収と比べても、35~39歳で200万円ほどポストクの年収の方が低くなっている。また、水産学会のポストクにおいては男女の差がほとんどない。

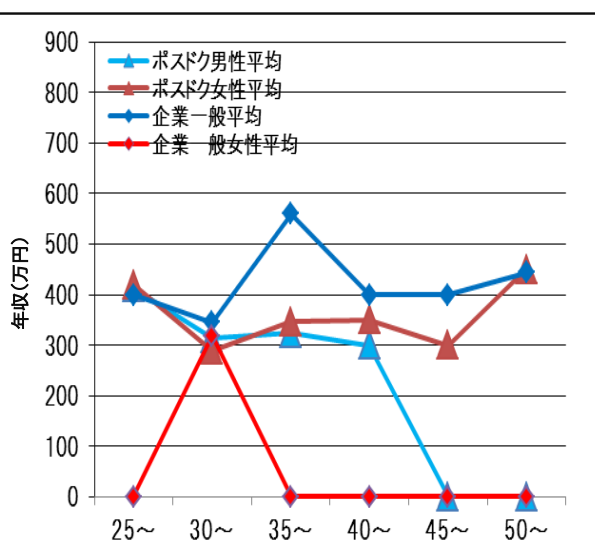
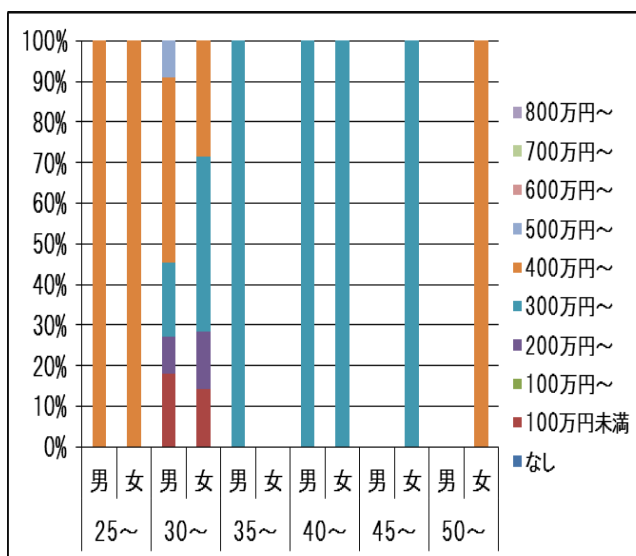
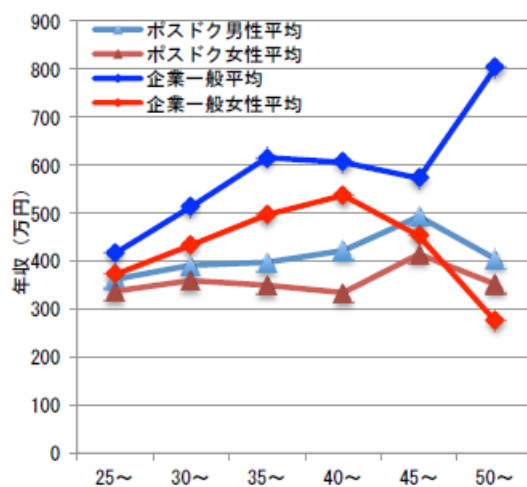
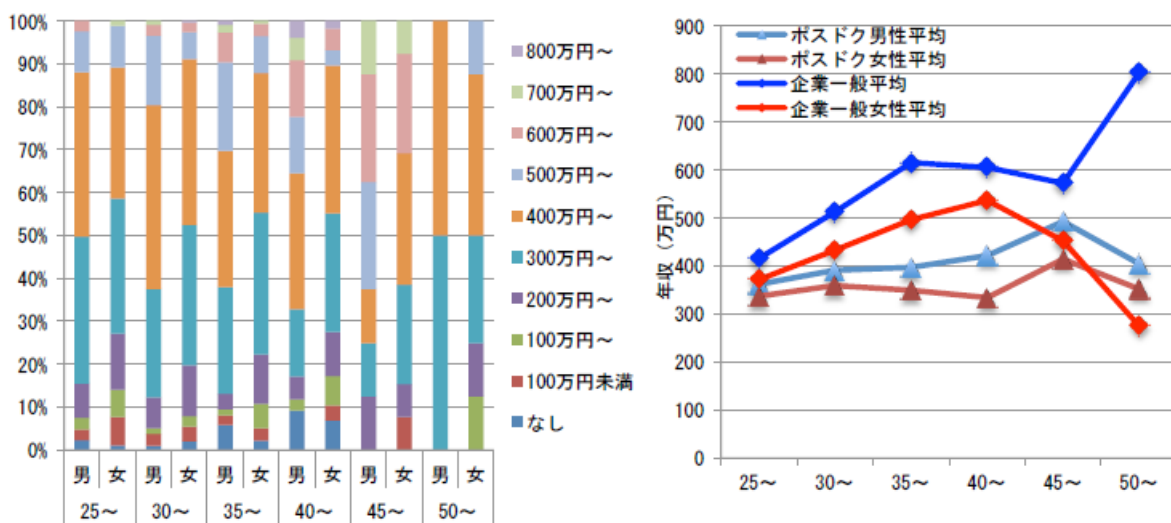


図 4.15 ポストクの年収(年齢別・男女別) (左:全体/右:水産学会)

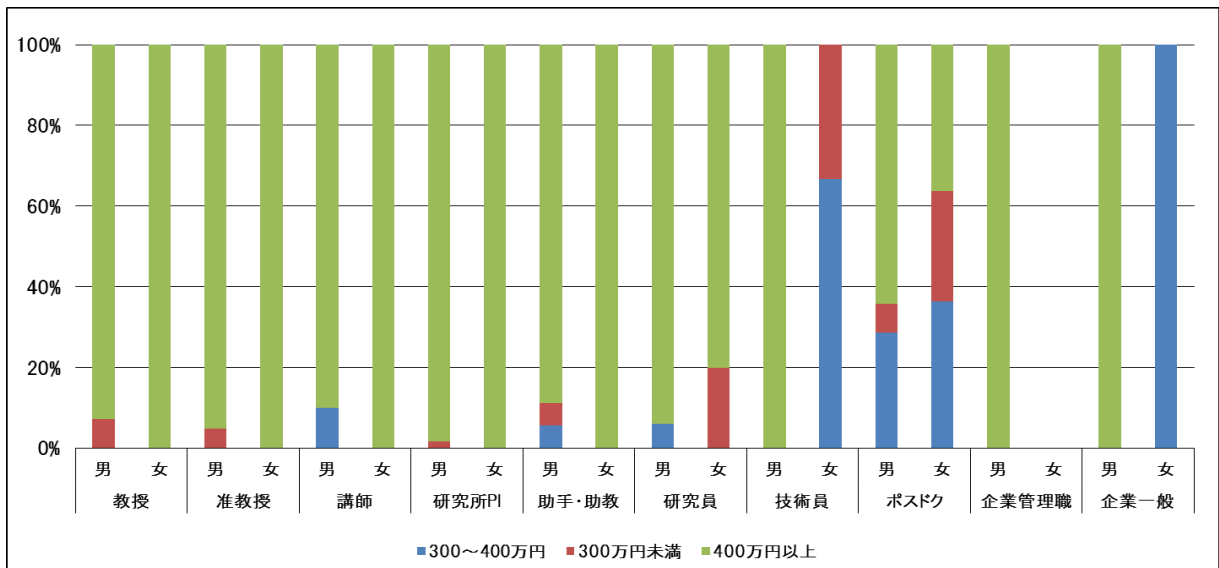
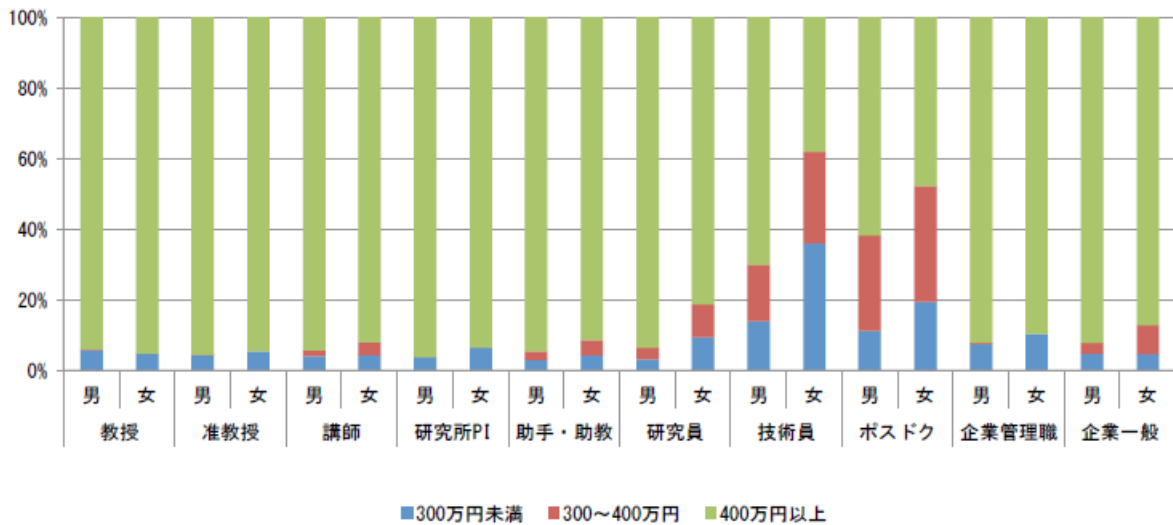


図 4.16 在職場時間が 40 時間/週以上の学位取得者の年収 (上:全体/下:水産学会)

図 4.16 には、各役職において、学位取得者の中で在職場時間 40 時間/週以上かつ年収 400 万円以下のものの割合を示している。多くの役職で、年収 400 万円以下の条件下で勤務する者が散見されるが、ポストク、技術員、研究員でその割合が高く、また、女性の割合が高い。特に母数の多い分類のうち、ポストクでは男性で 36%、女性で 64%、技術員では女性で 100%がそのような状況である。なお、本調査では、現在の職をその他と回答したものは除いてある。

## ポストクの育児休業制度(図 4.17-18)

育児休業取得の可否について、ポストクを他の任期付き職と比較したのが図 4.17 である。大規模アンケートでは「はい(取得可能)」の回答割合が、PI、NPI、ポストクと職位がさがるとともに減少する傾向が見られたが、水産学会では明確にその傾向が表れていない。これは回答数が少ないことも影響していると思われる。また、「いいえ」と「わからない」の回答割合には明らかな男女差がみられ、水産学会でもこの制度に対する認識の差が大きいことがうかがえる。図 4.18 では任期付き職が育児休業制度を取得した場合の任期延長の可否を分析したものであるが、大規模アンケートでは「はい(任期延長可能)」の回答割合が4-24%で低かったのに対し、水産学会では5-60%となっている。

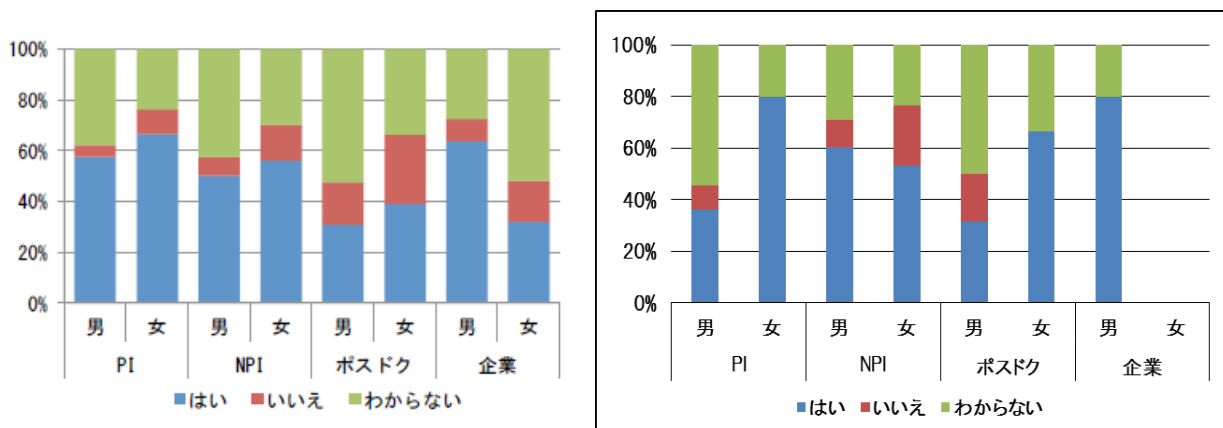


図 4.17 任期付き職の育児休業取得の可否(職域別)(左:全体/右:水産学会)

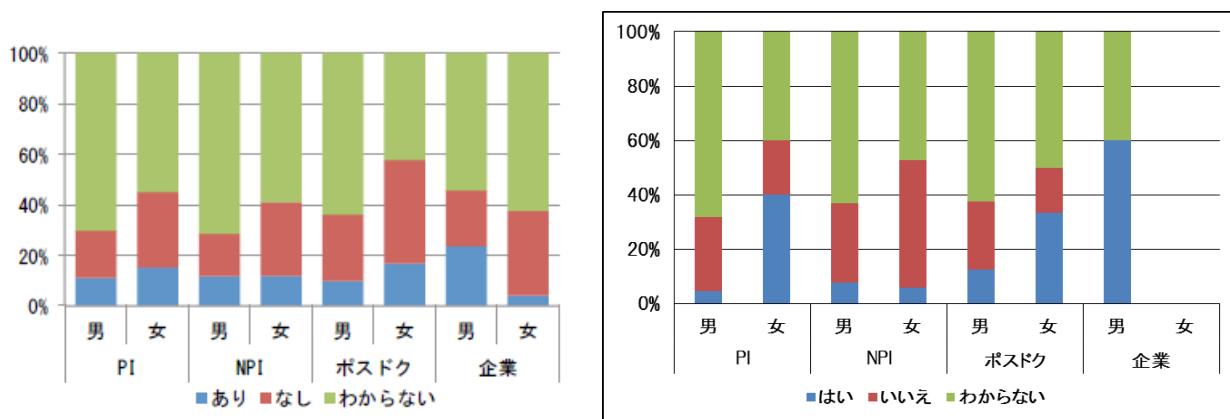


図 4.18 任期付き職の育児休業による任期延長の可否(職域別) (左:全体/右:水産学会)

### 4.3 ポスドクが持つ意識

図 4.19 は、現職に就いた理由(複数回答)を職域別に示したものである。ポストクの 63.3%が「真理の探究をしたい」と答えており、ポストクの回答の中では最多である。一方、PI 及び助教・助手・研究員は「自分の能力が発揮できる」が最も多くそれぞれ 63.2%と 57.8%であるが。また、企業管理職で最も多いのが「社会の役に立つ」で 73.2%となっているが、ポストクでは 26.7%に留まっている。他に「安定している」「家庭と両立できる」なども 6.7%と低く、これらにより、水産学会でもポストクは、社会的な理由ではなく、学究の世界にとどまるべくポストクに就いた場合が多いことが読み取れる。

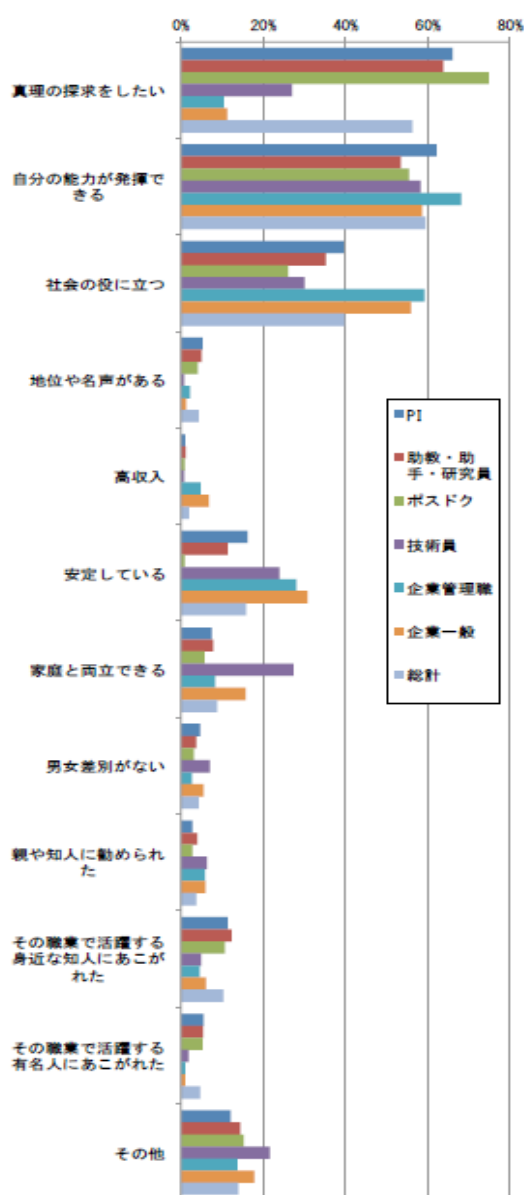


図 4.19 現職に就いた理由(職域別)  
(左:全体/右:水産学会)⇒