

# 「女性研究者の活躍推進」 に関する最終取りまとめ

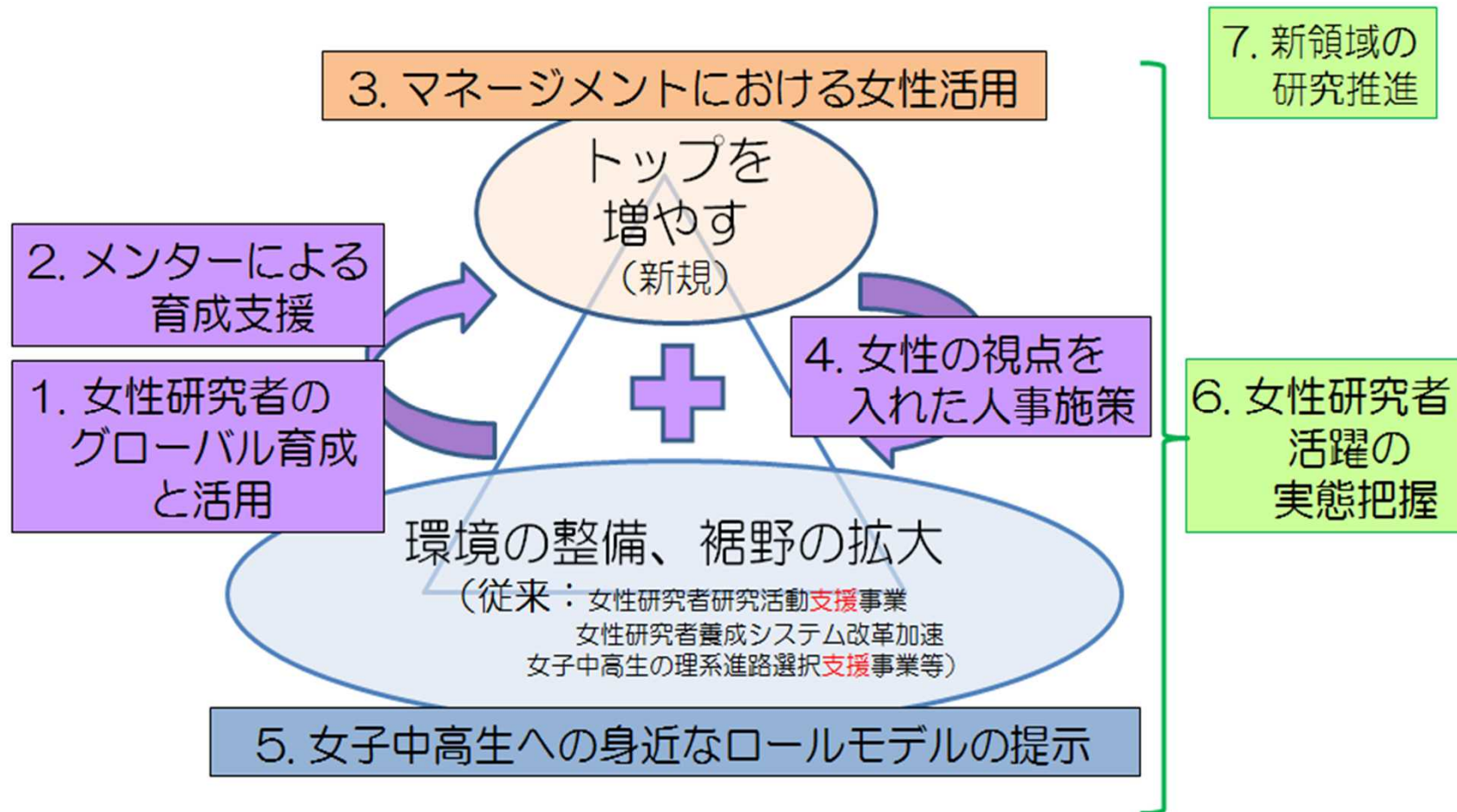
- 第5期科学技術基本計画への提案 -

2014年11月14日

科学技術振興機構  
女性研究者活躍推進タスクフォース



# 「女性研究者の活躍推進」に関する中間とりまとめ（概要） 新しい施策の提案



# 海外のアフーマティブアクションに関する調査

---

## 調査対象とした国、地域

1. 欧州連合(EU)－欧州委員会が政策を策定し管理
2. 北欧－EUの中でも女性の活躍について世界において先進的であり欧州の中心的な役割を果たしている
3. 北米－女性の社会的地位が比較的高い
4. フィリピン－アジア地域の中で女性リーダーの比率が高くかつ女性差別や性別役割が社会に深く根を下ろしている
5. オーストラリア－オセアニア地域の中で性差別撤廃等に係る各種の意欲的な取り組みが早くから進められてきた
6. 韓国－わが国と文化が類似

# 海外のアフーマティブアクション（1）

## EU

### 【施策】

- 施策欧州委員会の研究総局に「科学と女性」ユニットを設置(1998)
- 欧州委員会による Horizon2020 の中で、他のイノベーション施策と共に女性の参画推進が示されている。

## スウェーデン

### 【法律】

- 研究政策に関する基本法「研究と再生」(~2003年)

## フィンランド

### 【法律】

- 「均等法」(1987年)、「改正均等法」(1995年)

## イギリス

### 【施策】

- タフネ・ジャクソン基金
- WISE (Women Into Science and Engineering) キャンペーン(1984年)

出典:

- 内閣府男女共同参画局 男女共同参画影響調査研究会海外調査報告書
- 文部科学省女性の多様なキャリアを支援するための懇談会「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告



# 海外のアファーマティブアクション（2）

## アメリカ

### 【法律】

- 「科学技術機会均等法」(1980年)

### 【施策】

- 「アファーマティブアクション(積極的差別是正措置)」(1964年)
- 「理工系女性研究者のVisiting Professorships」(1982～1997年)
- 「理工系女性研究者のためのResearch Planning Grants, Career Advancement Grants」(1986～1998年)
- 「理工系分野における女性教員のための研究費」(1990～1991年)
- 「ADVANCE (Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers)」(2001年～)

## カナダ

### 【法律】

- 人権法 (Human Rights Codes) (1985年)
- 連邦雇用平等法 (Federal Employment Equality Act.) (1970年)

### 【施策】

- カナダ権利と自由憲章 (Canadian Charter of Rights and Freedom ) (1985年)
- 次世紀に備えた舞台づくりを行ったジェンダー平等のための政府計画 (Setting the stage for the next century; the federal plan for gender equality) (1995年)

出典:

- ・内閣府男女共同参画局 男女共同参画影響調査研究会海外調査報告書
- ・文部科学省女性の多様なキャリアを支援するための懇談会「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告



# 海外のアファーマティブアクション（3）

## フィリピン

### 【法律】

- 開発と国家形成における女性法  
(Women in Development and Nation Building Act) (1991年)

### 【施策】

- 女性のためのフィリピン開発計画  
(Philippine Development Plan for Women) (1989—1992年)
- ジェンダーに対応した開発のためのフィリピン計画  
(Philippine Plan for Gender-Responsive Development) (1995-2025年)

## オーストラリア

### 【法律】

- 性差別禁止法 (Sex Discrimination Act) (1984年)
- 改正公務員法 (省庁でのアファーマティブアクション) (1984年)
- アファーマティブアクション (女性のための雇用機会均等) 法 (1986年、1999年改正)
- 雇用機会均等 (連邦機関) 法 (1987年)
- 職場関係法 (雇用平等と同一価値労働、同一賃金原則) (1988年、1997年改正) 等

出典:

- 内閣府男女共同参画局 男女共同参画影響調査研究会海外調査報告書
- 文部科学省女性の多様なキャリアを支援するための懇談会「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告



# 海外のアファーマティブアクション（４）

## 韓国

### 【法律】

- 雇用機会均等法(1987年)

### 【施策】

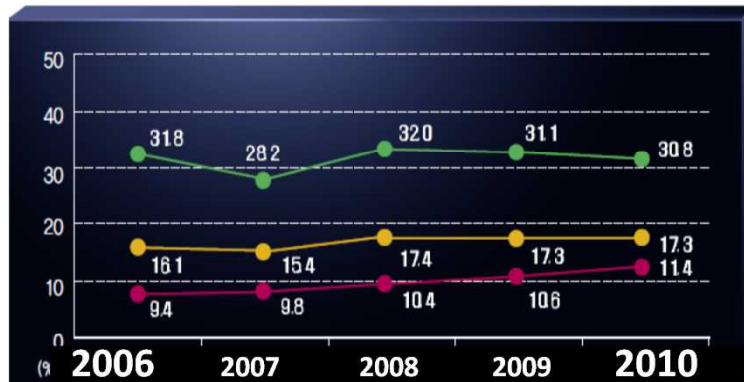
- 科学・工学・技術分野の女性支援プログラム(2012-2016)
- 科学技術における女性支援のための国立研究所プログラム(WIST)(2012-2016)

出典:

- 内閣府男女共同参画局 男女共同参画影響調査研究会海外調査報告書
- 文部科学省女性の多様なキャリアを支援するための懇談会「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告

## 韓国におけるアファーマティブアクション後の変化(2006年→2010年)

常勤・非常勤別 科学・工学・技術分野の女性比率  
[大学・公立研究機関・民間研究機関 総合]



- ● **全体(16.1%→17.3%)で微増**
- ● **非常勤が減少し(31.8%→30.8%)、**
- ● **常勤が増加(9.4%→11.4%)**

→大きな変化は見られない。(増加率:0.97倍~1.21倍)  
(若干非常勤から常勤へのシフトが見られる)

● 常勤 ● 非常勤 ● 全体

出典: Youngah Park, The 3<sup>rd</sup> AAPPs Workshop on Women in Physics 発表資料

# 海外のアファーマティブアクション（まとめ）

## 【法律】

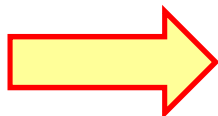
- スウェーデンでは能力の違いがなければ少ない方の性を採用。
- フィンランドでは少ない方の性を40%にすることを目標としている。
- カナダでも女性、先住民、マイノリティについて人口割合に沿った雇用を義務づけている。
- フィリピンでは「女性法」に関する歳出に全省庁・機関が最低5%を充当することが義務づけられている。
- オーストラリアでは女性に対する差別を雇用、教育など7つの分野を対象として違法とした。

## 【施策】

- EUでは「科学と女性」ユニットが設置され、Horizon2020 の中でも女性参画が示されている。
- イギリスでは一度家庭に入った科学者の復帰、科学技術分野への女性の参画を推進している。
- アメリカではアファーマティブアクションの他に、女性研究者のためのグラントも存在する。
- カナダ、フィリピンでも男女平等を実現するための施策が実施されている。

## 【韓国の事例】

- 雇用機会均等法でクォータ・システムを導入。
- 女性支援プログラムを実施。
- アファーマティブアクションを導入後の変化についても見たところ、その効果は限定的。



**アファーマティブアクション以外の施策が必要！**



# 女性研究者の現状（企業）その1

## 研究者の所属別職務内容別人数と女性比率

※企業分を全て理系とし、単純に人文社会科学分野のみを排除  
 ※(主)とは、主に研究に従事する者で、研究関係業務に従事した時間が主である者をいう。

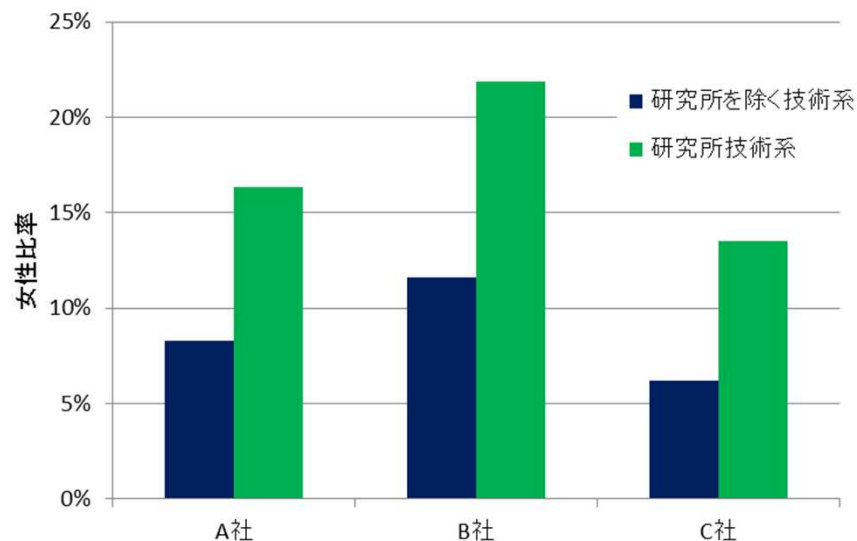
	総合			自然科学(理系)のみ(※)				
	研究者計	うち女性研究者	女性研究者比率	研究者計	うち女性研究者	うち女性研究者(主)(※)	女性研究者比率	女性研究者(主)比率
単位:百人								
<b>総数</b>	887067	127836	<b>14.4%</b>	780802	95749	42481	<b>12.3%</b>	<b>5.4%</b>
企業	528300	42243	8.0%	528300	42243	37626	8.0%	7.1%
企業以外総数(自然科学+人文社会科学)	358767	85593	23.9%	252502	53506	4855	21.2%	1.9%

出典:総務省統計局HP([http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/a3\\_25you.htm](http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/a3_25you.htm))より作成

- 自然科学(理系)の研究者に占める女性比率は12.3%だが、企業における女性比率は8.0%と低い。
- 自然科学(理系)の研究者78万人のうち、68%が企業の研究者であることを踏まえると、企業における女性研究者を増やすことが重要。

# 女性研究者の現状（企業） その2

国内企業3社（電機、化学、機械）の技術系（全職位）の女性比率



- 企業における研究者を、「研究所技術系」「研究所を除く技術系」に分けて考えると、「研究所技術系」の女性比率は「研究所を除く技術系」の約2倍と高い値になっている。
- 日本の代表的な企業において「研究所を除く技術系」に占める女性比率は12%以下であり、ここを増やすことが重要。

# 女性研究者の現状（企業）その3

## 国内企業3社（電機、化学、機械）の技術系の女性比率

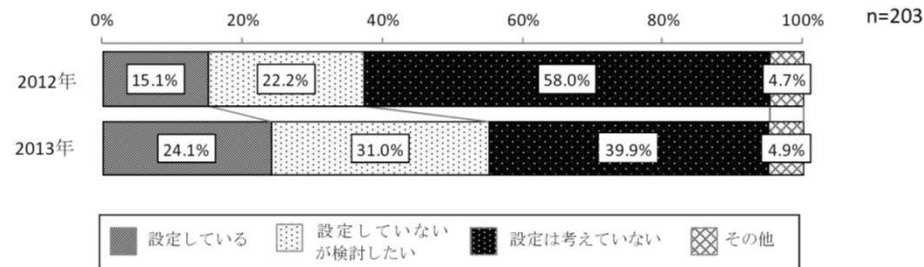
	A社			B社			C社		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
<b>全職位</b>									
全社技術系	18,214	1,768	8.8%	1,901	373	16.4%	2,863	224	7.3%
研究所を除く技術系	17,108	1,552	8.3%	1,073	141	11.6%	2,485	165	6.2%
研究所技術系	1,106	216	16.3%	828	232	21.9%	378	59	13.5%
<b>課長職</b>									
全社技術系	3,512	160	4.4%	672	26	3.7%	281	4	1.4%
研究所を除く技術系	3,233	133	4.0%	277	7	2.5%	240	3	1.2%
研究所技術系	279	27	8.8%	395	19	4.6%	41	1	2.4%
<b>部長職</b>									
全社技術系	1,960	45	2.2%	109	3	2.7%	75	0	0.0%
研究所を除く技術系	1,788	38	2.1%	41	2	4.7%	66	0	0.0%
研究所技術系	172	7	3.9%	68	1	1.4%	9	0	0.0%

- 課長職においては全職位と同様に「研究所技術系」の女性比率は「研究所を除く技術系」の約2倍となっている。
- 部長職においては「研究所技術系」と「研究所を除く技術系」の間に同様の傾向は見られない。
- 職位が上がるに従って女性比率が下がるのは大学等と同じ傾向。

# 新たな施策の具体例（数値目標）

## 企業の女性管理職登用にに関する数値目標について

A. 貴社では女性管理職の登用にに関して具体的な数値目標を設定していますか。



※設定していると回答いただいた企業の数値目標の平均：2017年までに15.4%

出典:「意思決定ボード」の真のダイバーシティ実現に向けて～女性管理職・役員の登用・活用状況のアンケート調査結果～経済同友会 2013年 <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2013/131122a.html>

## 独立行政法人等の女性登用目標設定とその成果

時期	役員	管理職
H25. 4. 1現在	3. 8%	11. 5%
H26. 4. 1現在	5. 4%(注2)	13. 1%
H27年度末(注1) (内閣府試算)	11. 3% 程度(注2)	13. 8% 程度

注1:2015年度末には、2016年6月末までに開催される株主総会での人事反映期間を含む。

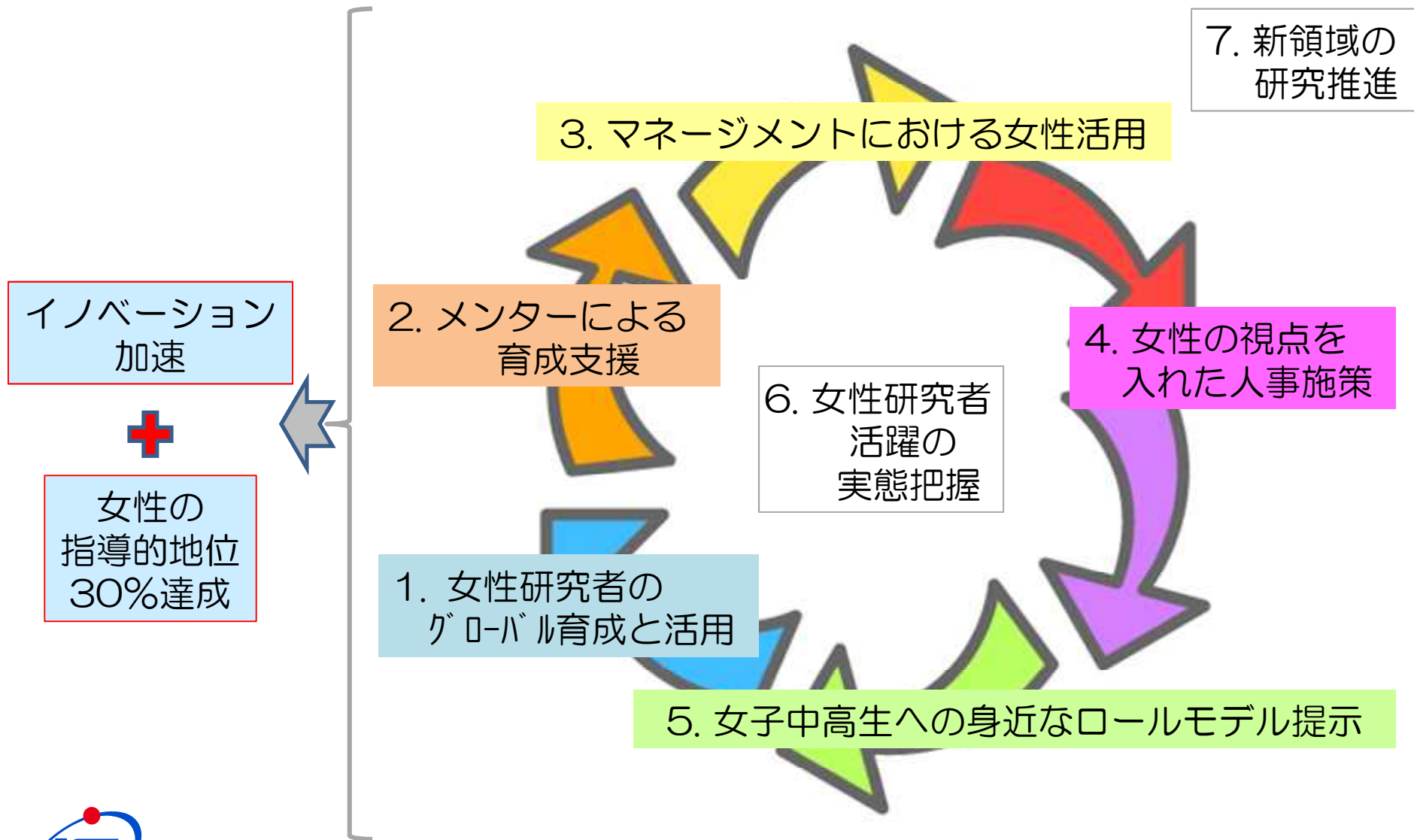
注2:一部の法人では、執行役員等を含んでいる。

出典：内閣府男女共同参画局 独立行政法人等における女性登用状況等「見える化」サイト <http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/doppo.html>

- 企業や独立行政法人における女性登用の数値目標設定の動き。  
→大学においても数値目標を設定することが有効であると考えられる。



# まとめ：持続可能なシステムの構築



# 女性研究者の活躍推進に関する報告書

---

女性研究者活躍推進に関する報告書

---

2014年11月

独立行政法人 科学技術振興機構  
女性研究者活躍推進タスクフォース

---

11月下旬発行予定！

