

3. 研究分野への女性の参画

(1) 研究分野における女性の参画の実態

① 女性研究者数

2007年現在、研究機関に従事する研究者のなかで、女性研究者は14.9%（42,977名）であり、2006年の13.1%に比べて増加した。特に公共研究機関が2006年15.8%から18.2%に、大学は2006年19.8%から23.1%に増加した。

図表3-23 2007年女性研究者数

所属	女性比率 (%)	女性研究者 (人)	研究者総数 (人)
民間企業	10.8	20,121	185,633
公共研究機関	18.2	3,696	20,342
大学	23.1	19,160	83,123
計	14.9	42,977	289,098

出典：女性家族部（2009）「女性政策年次報告」

② 大学・大学院学生に占める女性の割合

大学生に女性が占める割合は、少しずつ上昇しており、1999年35.3%から2008年現在37.4%まで約2ポイント増加した。実数をみると、男女ともに、10年間で約20万人程度増えている。

大学院での専攻別の男女学生数をみると、2009年現在、工学系の場合、博士課程での女性の割合が10.9%で、修士課程での女性の割合が14.6%で、他の専攻での女性学生の割合に比べ非常に低いのが現状である。

図表3-24 男女別の大学生数の推移（1999年～2008年）

	合計	男性	女性	女性の割合
1999年	1,587,667	1,027,831	559,836	35.3%
2000年	1,665,398	1,069,009	596,389	35.8%
2001年	1,729,638	1,102,656	626,982	36.2%
2002年	1,771,738	1,124,087	647,651	36.6%
2003年	1,808,539	1,143,280	665,259	36.8%
2004年	1,836,649	1,161,156	675,493	36.8%
2005年	1,859,639	1,175,401	684,238	36.8%
2006年	1,888,436	1,192,002	696,434	36.9%
2007年	1,919,504	1,206,769	712,735	37.1%
2008年	1,943,437	1,216,259	727,178	37.4%

出典：教育統計サービス（2009）「大学統計」

図表 3-2 5 専攻別の男女大学院生数 (2009 年)

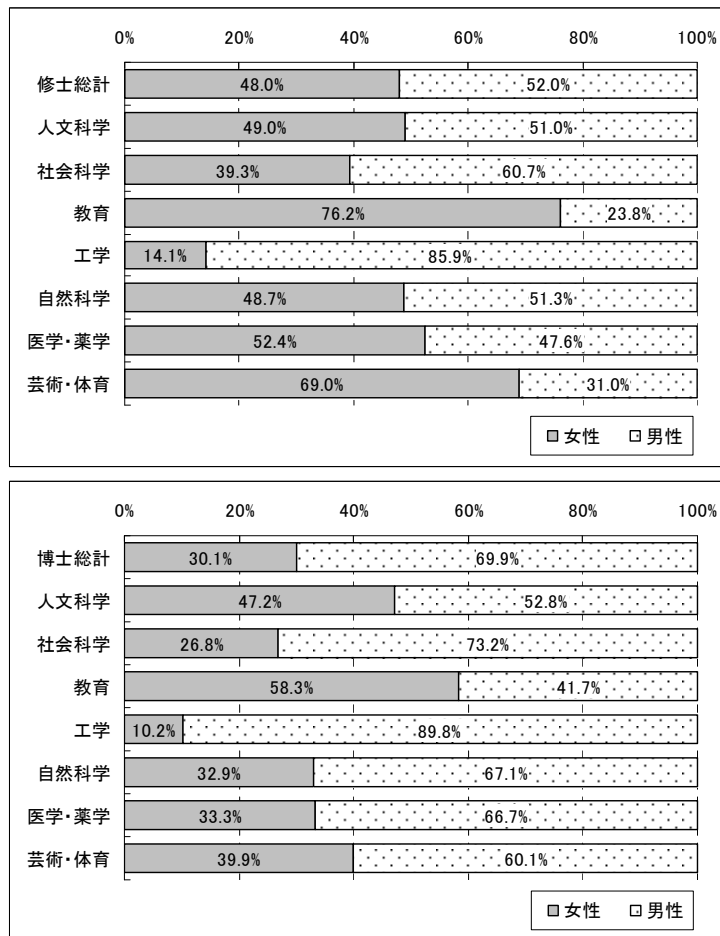
(単位:人、%)

専攻	合計	博士			修士		
		男性	女性	女性の割合	男性	女性	女性の割合
工学	45,729	9,336	1,140	10.9%	30,099	5,154	14.6%
教育	63,626	1,291	2,469	65.7%	15,605	44,261	73.9%
社会	78,672	6,884	3,564	34.1%	40,394	27,830	40.8%
芸術	22,915	1,818	1,878	50.8%	6,489	12,730	66.2%
医学・薬学	29,373	4,372	2,936	40.2%	9,563	12,502	56.7%
人文	41,371	3,515	3,485	49.8%	17,517	16,854	49.0%
自然	24,785	4,564	3,134	40.7%	8,941	8,146	47.7%
合計	306,471	31,780	18,606	36.9%	128,608	127,477	49.8%

出典：教育統計サービス (2009) 「大学統計」

専攻分野での修士・博士を取得した男女の割合を比較してみると、大学院生数での傾向と同様に、工学系 (Engineering) では女性が 14.1% で他の専攻における割合と比較して特に低い。

図表 3-2 6 専攻分野別修士・博士取得の男女割合 (2009 年)



出典：教育人的資源部統計サービス (2009) 「教育統計年報 2009」

③ 職位別の女性大学職員数

大学での女性職員数の推移は、年々その割合が増えているものの、男性職員の割合と比べると、その差は大きい。例えば、「教授」での男女割合は、2009年現在、86.4%対13.6%で、70ポイント以上の差がある。

図表3-27 職位別の女性大学職員数

		2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	
学長、院長	総計	405	382	394	393	395	
	女性	実数	44	39	40	41	45
		割合	10.9%	10.2%	10.2%	10.4%	11.4%
	男性	実数	361	343	354	352	350
		割合	89.1%	89.8%	89.8%	89.6%	88.6%
教授	総計	28,168	29,400	30,926	32,162	33,592	
	女性	実数	3,720	3,968	4,197	4,371	4,584
		割合	13.2%	13.5%	13.6%	13.6%	13.6%
	男性	実数	24,448	25,432	26,729	27,791	29,008
		割合	86.8%	86.5%	86.4%	86.4%	86.4%
准教授	総計	15,959	16,175	16,269	16,990	17,607	
	女性	実数	2,637	2,711	2,840	3,112	3,407
		割合	16.5%	16.8%	17.5%	18.3%	19.4%
	男性	実数	13,322	13,464	13,429	13,878	14,200
		割合	83.5%	83.2%	82.5%	81.7%	80.6%
助教	総計	13,976	14,326	14,642	14,465	14,707	
	女性	実数	2,965	3,203	3,458	3,618	3,872
		割合	21.2%	22.4%	23.6%	25.0%	26.3%
	男性	実数	11,011	11,123	11,184	10,847	10,835
		割合	78.8%	77.6%	76.4%	75.0%	73.7%

出典：教育統計サービス（2009）「教育統計年報」

④ 専攻分野別の女性の大学職員

専攻分野別の女性の大学職員の割合をみると、「学長・院長」と「教授」における女性の割合が高いのは「教育」と「芸術・体育」分野であり、低いのは「社会科学」と「工学」である。

図表 3-28 専攻分野別の女性大学職員数

		学長、院長	教授	准教授	助教
語学・文学	総計	16	2,399	1,035	973
	女性	3 18.8%	576 24.0%	310 30.0%	364 37.4%
	男性	13 81.3%	1,823 76.0%	725 70.0%	609 62.6%
人文科学	総計	99	1,767	1,143	1,167
	女性	10 10.1%	288 16.3%	224 19.6%	347 29.7%
	男性	89 89.9%	1,479 83.7%	919 80.4%	820 70.3%
社会科学	総計	130	5,646	3,139	2,524
	女性	8 6.2%	382 6.8%	412 13.1%	546 21.6%
	男性	122 93.8%	5,264 93.2%	2,727 86.9%	1,978 78.4%
自然科学	総計	19	4,432	1,778	1,338
	女性	3 15.8%	636 14.4%	358 20.1%	341 25.5%
	男性	16 84.2%	3,796 85.6%	1,420 79.9%	997 74.5%
工学	総計	45	8,571	4,399	2,727
	女性	- -	146 1.7%	205 4.7%	186 6.8%
	男性	45 100.0%	8,425 98.3%	4,194 95.3%	2,541 93.2%
医学	総計	23	4,984	3,120	3,362
	女性	8 34.8%	863 17.3%	873 28.0%	1,054 31.4%
	男性	15 65.2%	4,121 82.7%	2,247 72.0%	2,308 68.6%
薬学	総計	-	213	77	81
	女性	- -	51 23.9%	32 41.6%	37 45.7%
	男性	- -	162 76.1%	45 58.4%	44 54.3%
芸術・体育	総計	14	2,379	1,663	1,368
	女性	3 21.4%	757 31.8%	523 31.4%	474 34.6%
	男性	11 78.6%	1,622 68.2%	1,140 68.6%	894 65.4%
教育	総計	43	1,651	718	730
	女性	9 20.9%	444 26.9%	281 39.1%	337 46.2%
	男性	34 79.1%	1,207 73.1%	437 60.9%	393 53.8%

出典：教育統計サービス（2009）「教育統計年報」

⑤ 両立・復職支援の個別事例

● 妊娠・出産女性職員の別途年次評価制度（2009）

「妊娠・出産女性職員の別途年次評価制度」は、妊娠・出産のため業績評価に参加できなかった女性研究員が最下位の評価にならないよう、5段階評価のなかで中間評価（B）を付与する制度であり、科学技術政策研究院が韓国で初めて導入した。政府傘下の研究機関の場合、研究員の業務評価と昇進審査に、S・A・B・C・Dの5段階評価を行い、5年以内でD評価を3回以上受けると免職処分となる。この制度の導入により、妊娠・出産で受けていた不利益はある程度解消されるが、出産・育児休職期間が業務評価期間から完全に除外されていないことから、根本的な解決策ではないとの指摘もある。

● 昇進所要年限伸縮適用制度（Stop Tenure Clock）

ソウル大学女教授会では、女性教授、講師、研究員が出産・育児によって受ける不利益を改善するために、「昇進所要年限伸縮適用制度（Stop Tenure Clock）」と保育サービス拡大を2010年から導入することを提案している³⁷。同制度は、妊娠・出産・育児による休職期間中には研究業績評価を延期する制度である。1971年米国スタンフォード大学で始めて導入した以来、現在ハーバード大学、MITなど米国の多くの大学が採択している。この制度は女性だけではなく、同じ理由で休暇・休職した男性にも適用される。

（2） 研究分野における女性の参画を阻む障害³⁸

科学技術系の政府出資研究機関での上級研究員での女性研究員の在職状況は、2008年12月現在、8%（837名）程度であるが、職階が上がるほど女性研究員の在職比率が低くなる。

研究分野の場合、研究時間が長いほど良い結果が得られる場合が多く、また実証実験など規模の大きいプロジェクトのメインメンバーとして活躍するためには、長い勤務時間を求められる場合が多い。このことから、結婚・出産後の女性が研究活動と家庭を両立することは非常に難しい。そのため、結婚・出産後の女性研究員の場合、元の職場に復帰したとしても、研究プロジェクトのメインメンバーではなく、アシスタントとして働く場合が多い³⁹。

（3） 研究分野の参画に関する取組

① 女性科学技術者の育成・支援基本計画

先進国より活動度が低い女性科学技術者の役割を強化するために、2004年から5ヵ年計画を策定・施行している。2009年から新たに策定された第2次計画では、特に出産・育児

³⁷ 導入の時期については未定である（2010年3月時点）。

³⁸ 淑明女子大学の現地調査にもとづいて作成

³⁹ 淑明女子大学ヒアリングによる

による経歴断絶女性の研究支援を強化する方案を具体的に示している。以下の 3 つが主な推進内容である。

- 女子学生に親和的な教育環境整備により、女子学生の理工系進出を促進し、女子学生の科学英才支援及び高級女性科学技術人材の養成
- 女性科学技術者に対する就職先の創出及び職業能力プログラムの拡大
- 女性科学技術者が仕事と家庭の両立できるような家族親和的研究環境の整備

② 女性科学技術人材育成・支援制度

- 女性科学技術者のキャリア開発支援
- 文化芸術・文化産業分野の男女別文化人材の実態調査によるデータベース構築
- 女性農業従事者のリーダーシップ教育

③ 女性科学技術者の採用目標制度

- 女性科学技術者の進出が少ない科学技術分野での女性科学技術者の進出を拡大するために、2001年から実施されている。
- 国公立研究院 66 カ所と政府投資研究所 8 カ所、国立理工系大学を対象としている。
- 毎年新規採用する研究員及び教授での女性比率を 2006 年 15%から、2010 年に 20%、最終的に 30%まで拡大する方針。この制度の定着のため、機関評価項目としての反映、別定員を認めるなどのインセンティブを付与する予定である。

④ 女性科学技術者支援センター(WISE)の設置

女性の科学技術分野での進出促進、女性科学技術者の能力向上のために、女性科学技術者のキャリア開発及び専門性強化教育、就職・キャリア管理システムを活用したデータベース構築、インターンシップ制度の運営などを行っている。

また、経歴断絶された女性科学技術者を対象にして「科学指導士 (Science Communication) 養成過程」の教育も実施している。