

「女性研究者の採用・処遇に関する国際調査」報告概要

1. 調査研究の目的

女性研究者は、日本の科学技術の重要な人材として科学技術基本計画でも、政策目標を掲げてその育成、確保を強力に推進することをうたってきた。しかしながら、日本は国際的な水準からはまだ不十分であり(第3期基本計画は25%の目標に対し13.6%の実績、第4期基本計画は30%の目標)、特に近年、日本より低位に甘んじて来た韓国が強力な政策により日本を追い抜き、調査対象国の中では日本は最下位となるに至っている(韓国14.9%に対し、日本は13.6%)。ところでこのような政策を評価し、検討して行くためのデータについては、従来、国内における女性研究者問題調査に関する調査として、男女共同参画学協会連絡会、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会等で調査が行われているが、海外との比較データは極めてわずかであり、かつ継続的なものとなっていない。このため、政策目標を実現する強力な政策を展開するにあたり基礎となるデータを取得するため、国際比較の調査を実施することとしたものである。

2. 調査体制

男女共同参画問題、特に研究者や技術者に関する集団については多くの団体が存在しているが、これらを網羅し結集できるようそれぞれの団体のキーパーソンの参加を求め東アジア女性研究者調査委員会(委員長野呂知加子日本大学生産工学部教授)を設置し、国際比較の調査を実施することにした。同委員会では、本調査の目標と方針、具体的な進行管理、アンケートの作成とその分析を行ったものである。WEBアンケートで送信された回答はCSVファイルに蓄積されるため、Excel上にて最終集計をした。総回答数は232、内訳は日本138(内、海外在住者4)、中国48(内、日本滞在者23)、韓国35(内、日本滞在者5)、その他海外11(内、日本滞在者7)であった。

また委員会の事務局及び外部の専門家に委嘱し中国、韓国における女性研究者の環境に関する専門的な事項の調査を行った。

なお、本調査に併行して、第5回日中韓女性科学技術指導者フォーラムが2013年11月11日・13日に開催されることとなったことから、同フォーラムとの密接な連携を図ることとした。具体的には、同フォーラムの開催過程の中で中・韓の女性科学技術者にアンケートへの参加を求めるとともに、日中韓女性科学技術指導者フォーラム第3日目のサテライト会議(11月13日つくば市NIMSで開催)において成果を公開するとともにパネルディスカッションを行ったところである。

3. アンケート調査結果

【女性研究者比率】

○中国は女性研究者比率が高め、かつ充分と思う人が6割であった。

○韓国と日本は比率が低め、かつ不十分と思う人が8割以上であった。

(参考：実績は、日本が14%、中国が30%、韓国が15%であった。)

【女性研究者支援施策とその効果】

- 「方針・施策」、「数値目標」、「積極的改善策」については、半数が効果を認めた。
- 「環境整備」の有効性については中国は効果を認め、韓国ではあまり効果がないとされた。
- 「リーダー育成プログラム」は効果的という声が高く、特に中国では8割程度有効と回答があった。
- 総じて、女性研究者支援のための国の施策の認識として、日本と韓国は似た回答パターン、中国は若干異なる傾向であった。

【女性研究者増加による社会的利益】

- 国としても機関としても、半数が良い効果があると認識している。
- 「長期的な研究開発への効果」、「経済効果」、「長期的な人材養成への効果」について、確かに効果があるという回答が半数以上、いくらか効果があるという回答と合わせると7-9割であった。

【女性研究者増加のための改善策】及び【女性研究者リーダー育成のための方策】につちえ具体的な有効策が回答された。

4. 留意すべき背景と社会環境

(1) 韓国

韓国では、日本以上に厳しい「男女有別」等の風潮があるものの、女性団体の政治力や少子高齢化の進展、人材の確保の必要性等を背景に、近年急速に積極的な女性政策を展開するようになった。

とりわけ、少資源国である韓国においては、科学技術と人材が国の重要な資源と認識されており、女性の科学技術人材の育成・登用に積極的に取り組もうとする姿勢が見られる。2001年に制定された科学技術基本法（2001年制定・施行）にもこの方針は反映されており、「政府は女性科学技術者の養成及び活用に必要な施策を講じ、かつ推進しなければならない」としている。翌2002年には女性科学技術人材育成及び支援に関する法律が制定され、これに基づき積極的措置等が実施された。なお、韓国では政府系研究機関は女性採用実績が機関評価にも反映されるため、日本よりも政策の効果が得られやすいという事情がある。

OECD諸国における女性研究者比率をみると、2000年代前半は日本と下位争いをしてきた韓国が徐々にその比率を伸ばし、日本が取り残されている様に見受けられるが、この背景にはこうした韓国政府の女性科学技術者養成に係る積極的な取り組みがあると考えられる。

(2) 中国

中国は1949年の建国以来、女性の社会進出が進み「同工同酬」の原則（女性が男性と平等に仕事をし、同じ給料を得ること）のもと女性も男性も平等な社会的役割と責任を担ってきたという日韓とは異なる経緯がある。さらに、中国では子育ては「家族でするもの」

とされ、夫はもちろん、双方の両親、親族のサポートがある。このため、中国の女性は、結婚・出産後も仕事を続けるのが普通であり、労働時間も男性とあまり変わらなかった。

ただし、実際には 1980 年代に市場経済化が進むにつれ経済格差が広がり、高い経済力を身につける女性が現れる一方、競争激化のもとで女性が不利な状況におかれる現象も現れ始めている

さらに、定年については男女で明確な差がある。法定退職年齢は、男性が 60 歳であるのに対し、女性が 50 歳（女性幹部は 55 歳）となっている。これについては、定年が早ければ年金を早く受給できるので「女性優遇」とブルーカラー層の多くが肯定的に捉える一方、生涯賃金が減り、中年時の昇進に不利に働くことから、ホワイトカラー層を中心に「女性差別」として、裁判になった例まである。

中国科学技術統計年鑑（2011 年版）によると、中国における研究開発人材 354 万人のうち、およそ 25%に相当する 89 万人が女性である。中国トップの研究機関である中国科学院における女性研究開発人材比率は更に高く、7.6 万人中 2.6 万人とおよそ 34%が女性である。中国の女性科学技術人材が日本や韓国よりもはるかに多い比率で社会に進出している様子がうかがえる。

5. まとめ

本報告書は「女性研究者の採用・処遇に関する国際調査」のアンケート結果を報告するとともに、アンケート調査結果を理解するための基礎情報である「韓国・中国における女性研究者支援策」の概要を取りまとめたものである。

●アンケートの回答数は多いとはいえなかったが、日中韓の研究者から同一の質問に回答が寄せられ、同じ基準での分析を行うことが可能となったことは画期的であったと考えられる。今後は、既に行われている国内調査と比較しながら分析をすることにより、より深い政策分析を行うことが期待される。

●特に、女性研究者の採用・処遇に関し、女性だけではなく男性も含め、また自国居留者だけでなく日本滞在者も含め、また現状把握だけでなく政策に関する意見をうかがえたことは、複合的な分析を踏まえた政策の検討に資することとなると考える。

●アンケート結果では、女性研究者比率やその比率に対する満足度のような国ごとに顕著に差が示されたものと、女性研究者の支援のための具体的な改善策のように 3 国を通じて共通した回答が得られたものに分かれており、今後、こうした国ごとの政策の調査分析が深められる事がのぞまれる。

●また、本調査は、将来の国際定点調査の実施の可能性を検討する目的も持っており、本調査で得られたノウハウや手法は分野を変えた調査にも役立って行くと考えている。