

科学技術調査研究助成課題（平成24年度下期）
成果報告会 報告

女性研究者の採用・処遇に関する 国際調査

平成26年3月13日（木）

公益社団法人科学技術国際交流センター
理事、上席客員調査員 國谷実

【1】女性研究者問題の調査の意義

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、

① 日本は国際的な水準からはまだ不十分

第3期基本計画：25%の目標→13.6%の実績

第4期基本計画：30%の目標

② 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（韓国：14.9% ⇔ 日本：13.6%）。

【2】女性研究者に関する国内調査・国際調査

女性研究者に関する調査に関しては、男女共同参画学協会連絡会が4～5年に1回定期的に国内調査を行っている。

第1回大型アンケート(2003年)回答数19291件

第2回大型アンケート(2007年)回答数14110件

第3回大型アンケート(2012年)回答数16314件

ところで従来、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、基礎となるデータを取得するため、試行的に国際比較の調査を実施することとした。特に、欧米との比較において課題を共有する東アジア、特に中国、韓国を交えた3カ国での調査を実施することとした。

【3】今回調査の実施体制

(1) 東アジア女性研究者調査委員会

男女共同参画問題に関する多くの集団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。

(2) 日中韓女性科学技術指導者フォーラムとの協力

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月に開催、同フォーラムとの密接な連携を図ることとした。

（同フォーラムは、特に中国、韓国を交えた3カ国での討議を通じて課題を抽出する目的で、2008年より、日・中・韓の女性科学技術者による会議が毎年開かれてきたもの。）

具体的には、同フォーラムの開催過程で中・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、サテライト会議（つくば市で開催）において成果を公開。

【4】アンケートの実施

1) 調査の手段と調査期間

回答者の簡便さと集計時の効率化を図るため、アンケートはWEBを利用した選択・記述回答方式。国際調査のため、日本語にて設計された説問の原案を英訳し、2013年8月19日にアンケートページをJISTECホームページ内に公開。調査期間は5週間程度とし、9月25日までアンケートページを開示。

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)。

【5】アンケートの分析

●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。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、より深い政策分析が可能。

●特に、女性研究者の採用・処遇に関し、①女性だけではなく男性も含め、また ②自国居留者だけでなく日本滞在者も含め、また ③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で、複合的な分析が可能。

●アンケート結果では、①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、②女性研究者の支援のための具体的な改善策のような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。

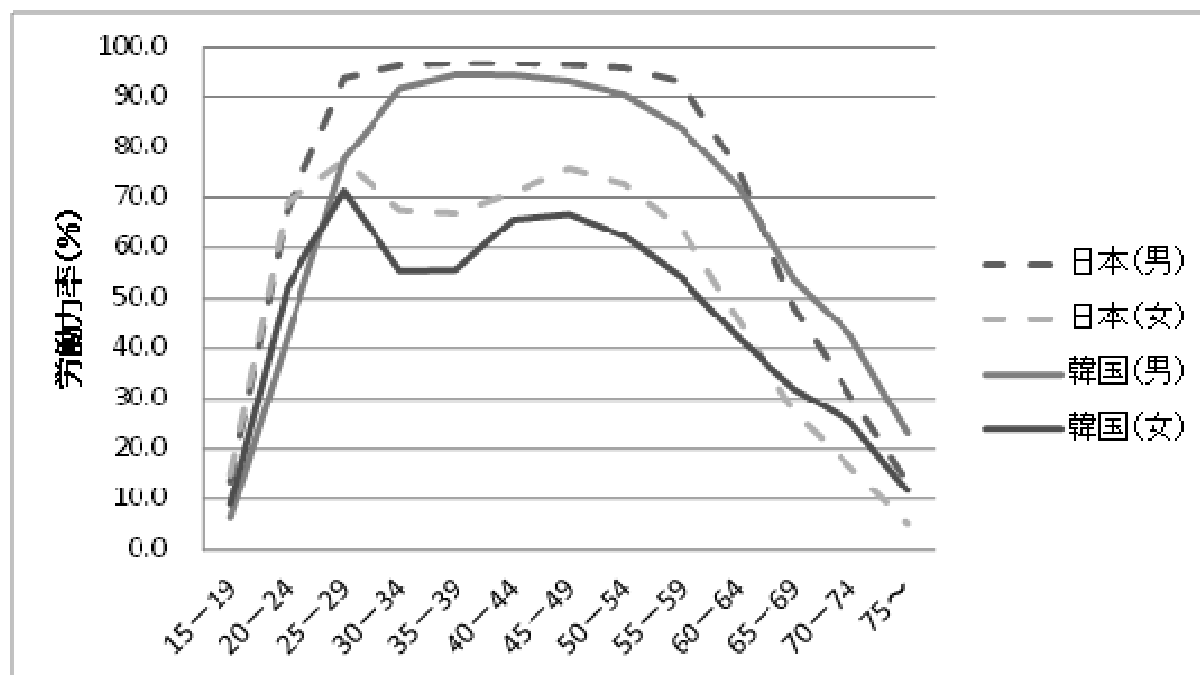
●また、本調査は、将来の『国際定点調査』の実施の可能性の検討にも有益。

【6】日中韓の女性研究者に関する基礎情報(1) 女性労働者の傾向 (韓・日)

【韓国】

韓国における労働力率を性別・年齢階層別に見ると、女性は30代半ばに出産・育児に伴う離職等のために低下する、いわゆるM字カーブ。一方、韓国では、2001年に合計特殊出生率が1.29、2005年には1.08にまで下落し、超低出産社会に突入しており、この背景には「所得及び雇用の不安定」、「仕事と家庭の両立の困難」、「子ども養育の負担増加」等があると指摘。韓国政府は女性労働者の増加と同時に出生率の増加にも取り組まなければならない状況にある。

図1: 日韓における性別・年齢階級別労働力率(2011年)



【6】日中韓の女性研究者に関する基礎情報(1) 女性労働者の傾向 (中)

【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。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り、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い。
- さらに、定年については男女で明確な差があり、法定退職年齢は、男性が60歳、女性が50歳(女性幹部は55歳)。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。ただし近年では、一人っ子政策により少子高齢化が急速に進展していることなどから、定年引き上げが議論されているところである。

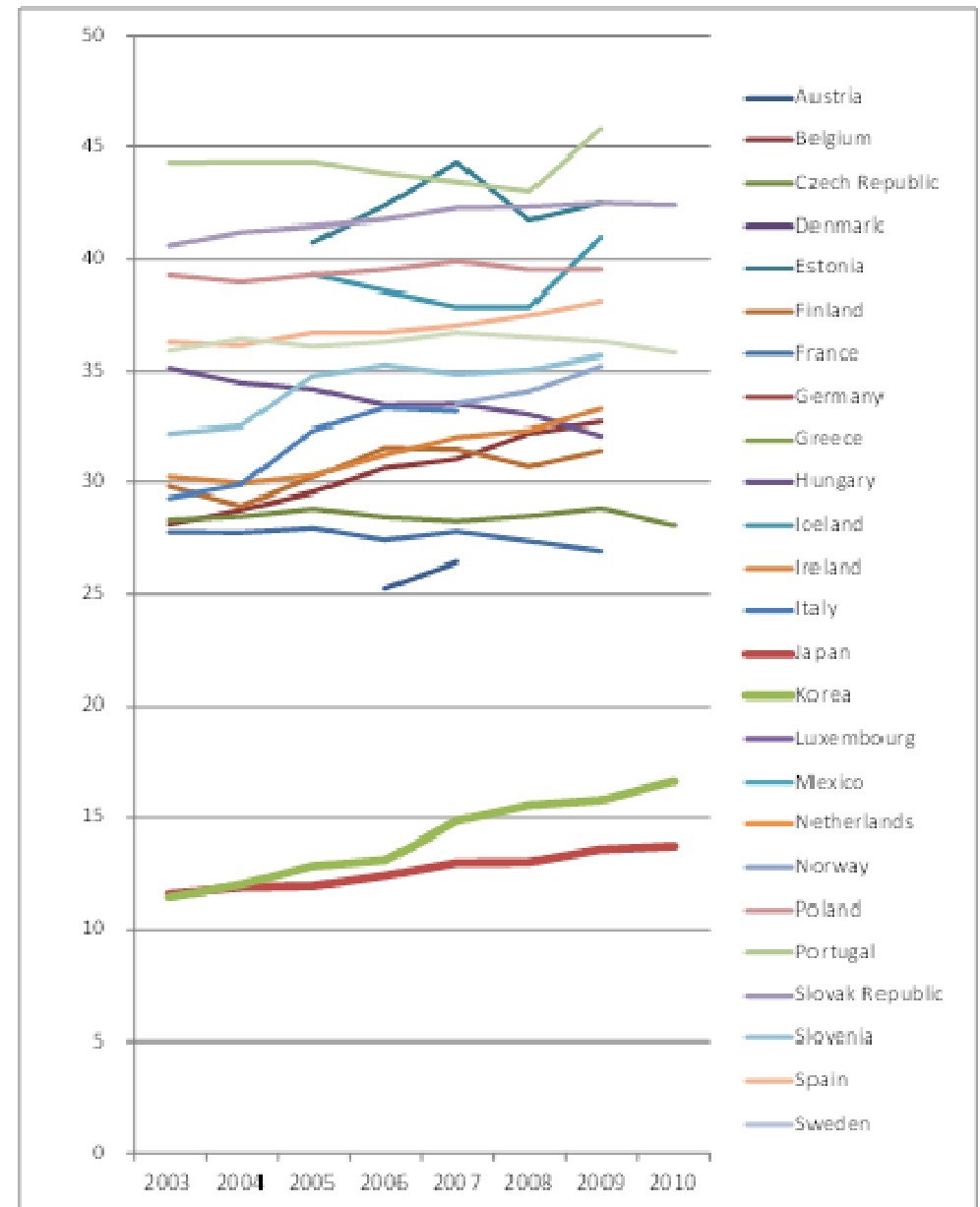
【7】日中韓の女性研究者に関する基礎情報(1) 女性研究者比率 (韓・日)

【韓国】

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。この背景には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。

9

図2: OECD諸国における女性研究者比率(% , headcount)



【7】日中韓の女性研究者に関する基礎情報(1) 女性研究者比率 (中)

【中国】

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(2011年統計)。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2.6万人とおおよそ34%が女性。もちろん、OECDとは統計の取り方が異なると考えられるため、この値は図2に示した日韓の女性研究者比率のデータと単純比較はできないものの、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。

これには、先にも述べた通り1949年の建国以来、中国では女性の社会進出を推進してきたことや、「子育ては家族で行う」といった社会環境の違いが大きく貢献しているものと思われる。

【8】アンケート結果の日中韓比較(1)

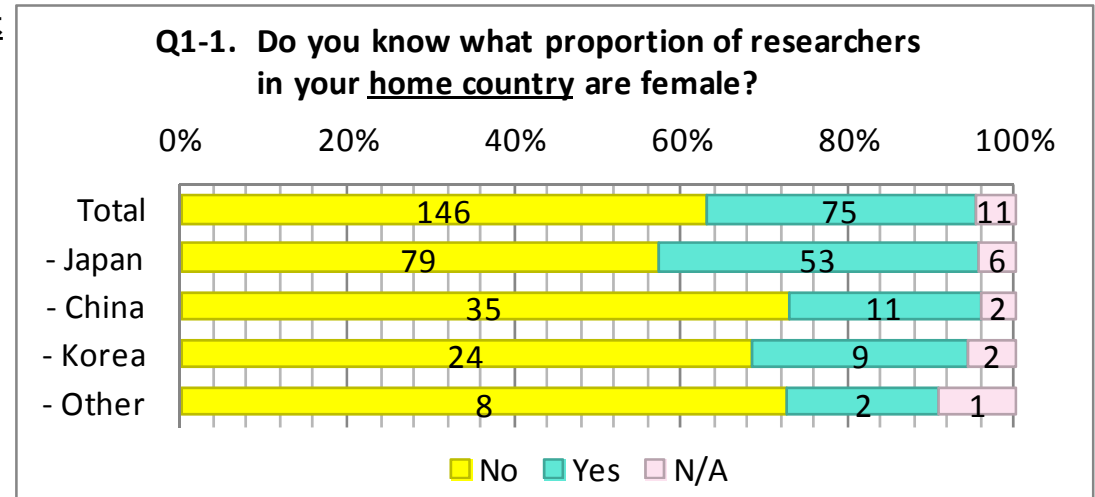
－自国の女性研究者比率の認識および女性研究者比率に対する満足度

Q1-1 あなたの国の女性研究者の比率を知っていますか？

【参考】比率として認識している%:

日本: 14%
中国: 30%
韓国: 15%

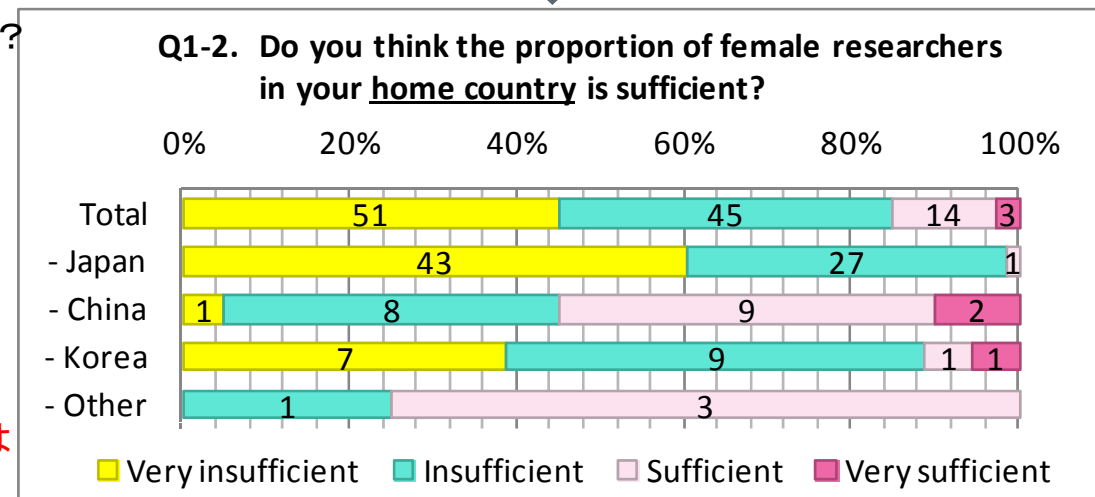
女性研究者率を「低い」と認識している国の女性研究者比率は実際に低い。



Q1-2 その比率は充分だと思いますか？
(知っている人回答のみ)

中国では女性研究者比率が3割程度と高めであり、それで充分だと思う人が過半数。対して、比率の低い日韓では8割以上が不十分だと回答。

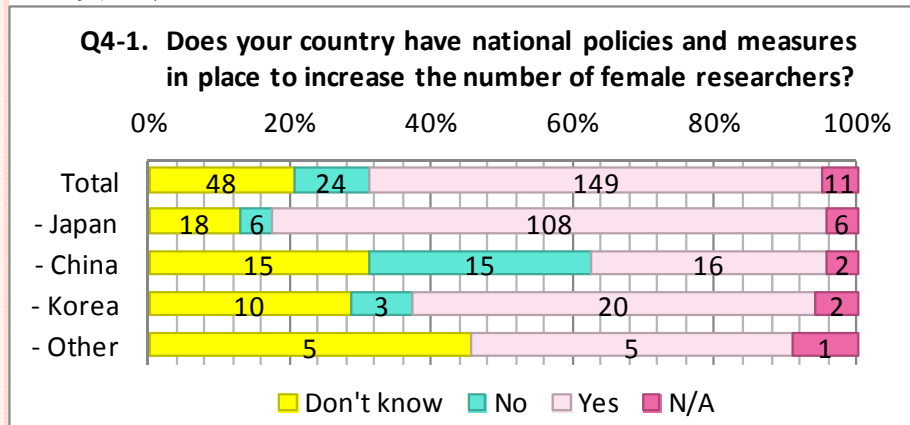
↓
第4期基本計画が掲げる30%ラインは達成すべき比率であることが明確



11

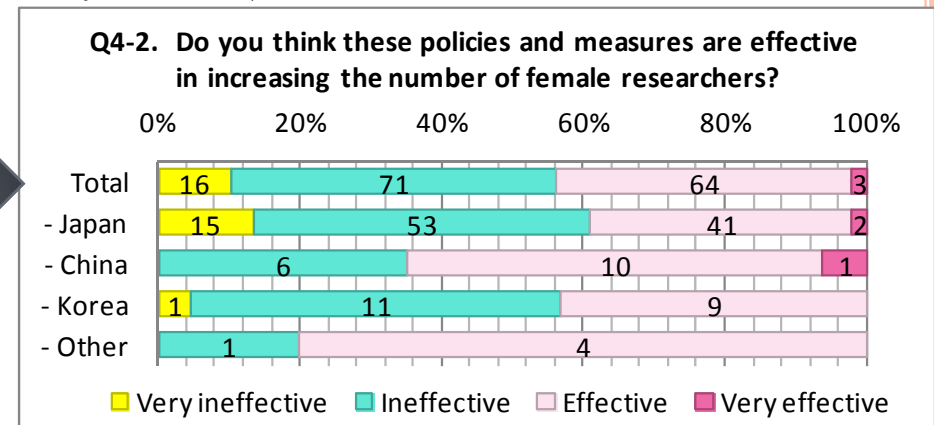
【8】アンケート結果の日中韓比較(2) ー 自国の施策に対する有効性の認識

Q4-1 あなたの国では女性研究者を増やすための国の方針や施策がありますか？



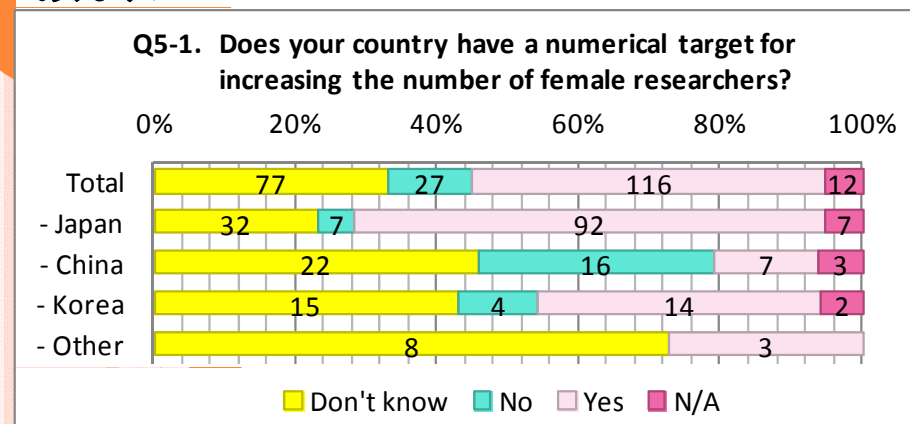
YES

Q4-2 その方針や施策は女性研究者を増やすために十分な効果があると思いますか？



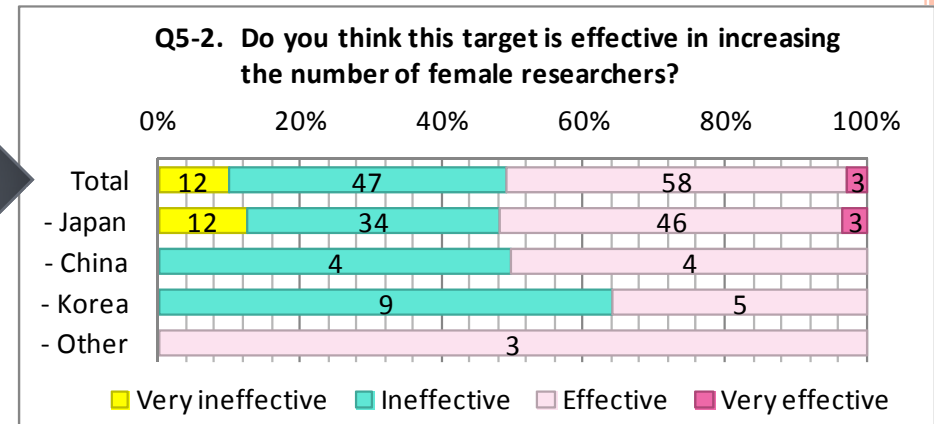
国の方針や施策の有無に対する中国の認識度は低く、6割強が不明あるいは「無」と回答。しかしながら、三国の中では施策や方針の有効性を一番評価している。対して、国の施策や方針を一番高く認知している日本においては、過半数がその有効性に疑問を抱いており、中国とは逆パターンの結果が出た。韓国における有効性への認識は日本と類似している。

Q5-1 あなたの国では女性研究者を増やすための数値目標がありますか？



YES

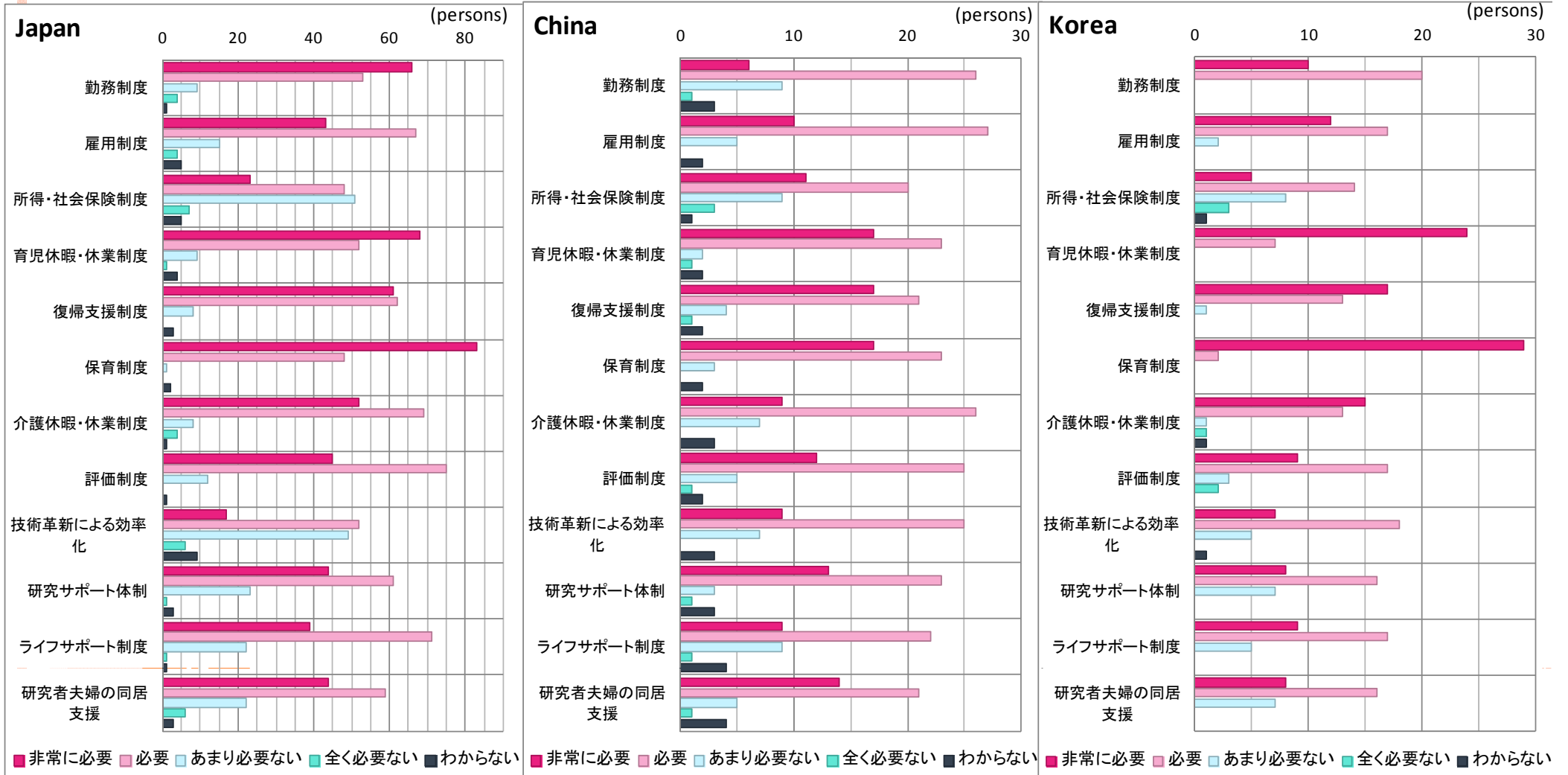
Q5-2 その数値目標には十分な効果があると思いますか？



自国の数値目標の認識度はQ4-1と同様パターンを示すが、数値目標の有効性については、日中において反数程度が効果を認めている。

【8】アンケート結果の日中韓比較(3) ー女性研究者増加のための改善策

Q19 より多くの女性研究者が研究継続し、活躍するための環境整備という観点から、次の項目の整備と改善の必要性についてどう思われますか？



- ・三国間において、評価制度、研究サポート体制、ライフサポート体制に対する改善策の必要性は類似パターンを形成している。
- ・日韓において保育制度や育児休暇制度に対して高い必要性を示しているのに対し、中国では要望が日韓ほど高くない。これは早期退職制度、家族構成という国情、文化背景の違いの表れによるものと推察できる。

ご清聴を感謝いたします

14