

平成24年度下期（一財）新技術振興渡辺記念会助成事業報告

「女性研究者の採用・処遇に関する国際調査」報告書

平成25年11月29日

公益社団法人科学技術国際交流センター

第1章 はじめに

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。

（参考）

女性研究者に関する調査に関しては、最も悉皆的な調査として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が、直近では2012年に大規模調査が行われている。

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

2. 調査体制

（1）東アジア女性研究者調査委員会

男女共同参画問題、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次のメンバーによる東アジア女性研究者調査委員会を設置し、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。

野呂知加子（委員長 日本大学生産工学部教授 JST 男女共同参画アドバイザー委員会委員 生物系・化学系）

小舘香椎子（日本女子大学名誉教授 JST 男女共同参画主監 日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会副委員長 応用物理系）

有賀早苗（北海道大学副理事 北海道大学大学院農学研究院／生命科学院教授 生物系）

板倉明子（物質材料機構 先端的共通技術部門 表面物理グループ グループリーダー 物理系）

曹 基哲（お茶の水女子大学理学部教授 JST 男女共同参画アドバイザー委員会 WG 委員 物理系）

林ゆう子（東京工業大学 産学連携推進本部産学官連携コーディネーター JST 男女共同参画アドバイザー委員会 WG 委員 化学系）

小川賀代（日本女子大学理学部准教授 JST 男女共同参画アドバイザー委員会 WG 委員 情報系）

渡邊恵理子（電気通信大学特任助教 応用物理系）

菅原香代子（東京農工大特任教授 INWES-japan 代表 情報系）

渡辺美代子（JST 研究開発戦略センターフェロー JST 男女共同参画アドバイザー委員会委員 日本女性技術者フォーラム運営委員長 応用物理系）

岡山純子（JST エキスパート研究開発戦略立案担当 研究開発戦略センターフェロー）
館澤博子（JST 経営企画部）

渡辺その子（文部科学省科学技術・学術政策研究所 総括上席研究官）

干場静夫（JISTEC 国際交流企画アドバイザー 調査研究代表研究者）

國谷 実（JISTEC 理事 上席客員調査員 共同研究者）

工藤裕子（JISTEC 本部 副参事）

（2）J I S T E C 内における調査体制

また委員会の事務局を勤めるとともに、基礎的調査を実施するための組織を J I S T E C 内に構築し、次のメンバーにより基礎的な作業を実施することとした。

代表研究者：干場 静夫 … JISTEC 国際交流企画アドバイザー

（（独）海洋研究開発機構 アプリケーションラボ所長代理）

共同研究者：國谷 実 … JISTEC 理事・上席客員調査員

工藤 裕子 … JISTEC 本部 副参事

また専門的な事項の調査に当たり、独立行政法人科学技術振興機構エキスパート（研究開発戦略立案担当）・研究開発戦略センターフェロー岡山純子氏に協力をいただいた。

（3）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。同フォーラムは、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カ国での討議を通じて課題を抽出し、こうした国々の諸団体等とも連携して問題を解決していく目的で、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で、2013年は日本において開催されることとなったものである。

具体的には、同フォーラムの開催過程での中・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（1

1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. 調査の方法

(1) アンケートの方法

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・記述回答方式とした。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した。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した。

2) 調査対象者と依頼の方法

調査対象者は日本、中国、韓国の大学・研究機関および企業の理系研究者とし、次のルートからアンケートへの協力依頼を行った。

- ① 各委員が交流のある研究者および研究機関へ直接依頼し、情報展開を行う。国内に在所する中国の科学技術関係機関や東京在所の韓国関連財団など。
- ② 委員より女性研究者支援団体へアンケート情報の展開依頼。学協会連絡会においてはHP上に告知を掲載。その他、女性研究者関連の複数メーリングリストによる情報周知
- ③ JST国際部経由にて中国、韓国にある関係機関に協力依頼
- ④ 筑波研究学園都市交流協議会の協力を得て、筑協より参加の各研究機関等へアンケートへの協力依頼
- ⑤ JISTECが運営・管理を行うJST外国人研究者用宿舎 二の宮ハウス/竹園ハウス居住者に対し、メールにて協力依頼
- ⑥ つくば在住の中国人用メーリングリストにおいて中国語による依頼
- ⑦ JISTECつくば事業所よりつくば在所の研究機関内国際担当者へ協力依頼

3) 回答集計

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。上述の通り、調査先について委員、事務局それぞれが各々の手段にて依頼をかけたため、全体としての回収率は定かではない。

国ごとの比較分析を行うため、回答者全体の他、日本、中国、韓国、その他の4つに分類してソート集計を出し、グラフでは全体回答数に並記した。

(2) 基礎的な事項の調査

女性研究者の採用・処遇に関する各国の状況や政策は、日本に関しては男女共同参画学協会連絡会や日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会等で情報が収集されているが、中国や韓国に関しては部分的には把握されているものの日本においては全体像がとらえにくく、特に日本と比較しての状況が分かりにくい。このため、科学技術振興機構研究開発戦略センターの協力を得て、各種の関係資料を総合整理して概要を示した。これだけで十分とはなっていないが、上記アンケート調査を分析するための参考となるものである。

4. 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。

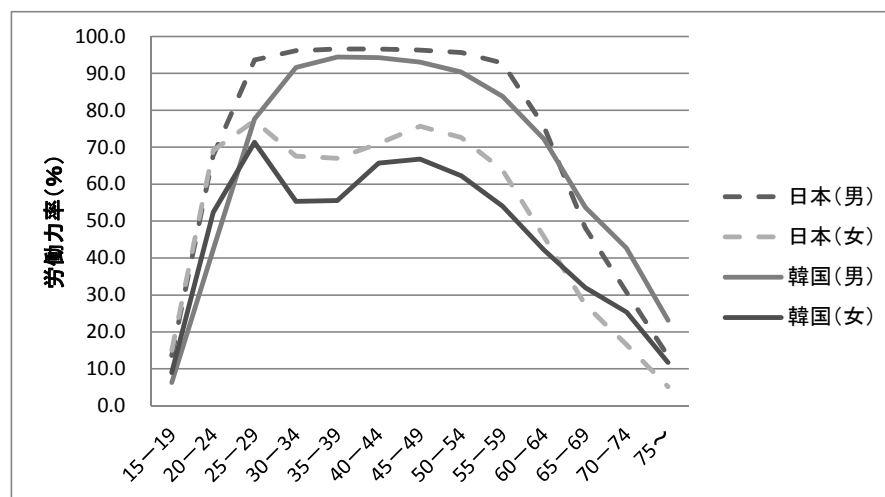
第2章 韓国・中国における女性研究者支援策

I. 韓国

① 韓国の男女共同参画をめぐる概況

- ・ 韓国は、東アジアの中でも儒教の影響が色濃く残る伝統的な家父長制社会であり、「男女有別」、「三従」の考えが根深く残っている。その一方で、1980年代の民主化運動と共に進展した女性運動は今や大きな政治勢力となっており、各政党にとって無視できない存在となっている。金大中政権下（1998-2003年）の2001年には、女性政策を専門に担当する行政機関である女性省（英語名は **Ministry of Gender Equality**。現・女性家族省）が発足するなど、女性の地位向上のための様々な立法・法改正がなされ、この傾向は以降の政権にも引き継がれている。¹
- ・ 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字カーブを描いている（図1）²。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」等があると指摘されている³。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¹。

図1：日韓における性別・年齢階級別労働力率（2011年）²



¹ 白井京、「韓国の女性関連法制・男女平等の実現に向けて」、

<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/226/022605.pdf>

² 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2013」のデータをもとに作成

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2013/ch2.html>

³ 内閣府「平成20年度「アジア地域（韓国、シンガポール、日本）における少子化社会対策の比較調査研究」報告書」<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa20/hikaku/pdf/p4-16.pdf>

② 男女共同参画に係る法制度（主要なもののみ抜粋）^{1, 4}

韓国における男女共同参画及び女性科学技術人材育成策のうち、主要なものについて以下に要約する（時系列に記載）。

- ・ **女性発展基本法**（1995 年制定）：「憲法」における男女平等理念を実現するため、国家と自治体の責務に関する基本的な事項を規定。女性参画が低い分野に対する「暫定的な優遇措置」導入や「女性政策基本計画」策定の義務化等を掲げる。
- ・ **女性企業支援に関する法律**（1999 年制定）：女性が所有もしくは経営する企業の活動および女性による起業を支援し、女性の経済活動を高めることを目的に制定。
- ・ **女性科学技術人材育成及び支援に関する法律**（2002 年制定）：政府による基本計画及び年度別施行計画の策定、実態調査の実施、理工系進学促進、優秀な女子学生への奨学金や研究奨励金の支援、積極的措置、科学技術者の妊娠・出産・育児によるキャリア中断からの再復帰支援、女性科学技術者支援センターの設置等を定めている。
- ・ **男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律**（2007 年の改正に伴い、（旧）男女雇用平等法（1987 年制定）を名称変更）：男女への平等な機会と待遇の保障、労働者の仕事と家庭の両立支援等を掲げる。
- ・ **経歴断絶女性等の経済活動促進法**（2008 年制定）：妊娠・出産・育児・介護等を理由に離職した女性や、経済活動をしたことはないが就業を希望する女性の経済活動を促進するための支援を行うことを目的とする。

③ 出産・育児・介護に係る具体的な支援策^{5, 6}

韓国における出産・育児等に係る支援策のうち、主要なものについてその概要を以下に記載する。

- ・ 産前・産後休暇（労働基準法）
 - 90 日の産前産後休暇（うち、少なくとも 45 日は産後としなければならない。また、60 日分は有給休暇として事業主が賃金を支給し、残る 30 日分は雇用保険から出産給付（ただし上限あり）として支給される。）
- ・ 育児休業制度（男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律）
 - 対象者：満 6 歳以下の小学校就業前の子を養育する労働者
 - 請求権講師の要件：雇用期間 1 年以上で配偶者が育児休業を取得していない者
 - 期間：休業期間は 1 年以内
 - 復職：育児休業前と同じまたは同等の賃金水準のその他の職務に復職できる

⁴ 内閣府「諸外国における専門職への女性の参画に関する調査-スウェーデン、韓国、スペイン、アメリカ合衆国」（平成 23 年度）

http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/senmonsyoku/10_ch3-1-1.pdf

⁵ 独立行政法人労働政策研究・研修機構、国別基礎情報、韓国基礎情報（2013 年版）

http://www.jil.go.jp/foreign/basic_information/korea/2013/KOR_20130801.pdf

⁶ 厚生労働省「2011～2012 海外情勢報告」（2013 年 3 月）

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/13/dl/21.pdf>

- 担保方法：使用者が育児休業取得を理由とする解雇や不利益取扱を行った場合、3年以内の懲役または2000万ウォンの罰金が科せられる
- 育児手当：休暇中は賃金の40%（最低月50万 Won～最高100万 Won）の育児手当を支給
- ・ 保育サービス
 - 保育施設の設置運営主体：国・地方自治体、民間
 - 利用者：6歳未満の就学前児童
 - 利用状況（保育施設の児童数）：158万3198人（2011年末現在）
- ・ 家族介護休暇⁷（男女雇用平等と仕事と家庭の両立支援に関する法律）
 - 家族が病気、事故や高齢によって介護を必要とする場合、最長90日の家族介護のための休暇を取得できる（2012年8月2日より運用開始）

④ 韓国における女性研究者の現状及び考察

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⁸。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（図2）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。

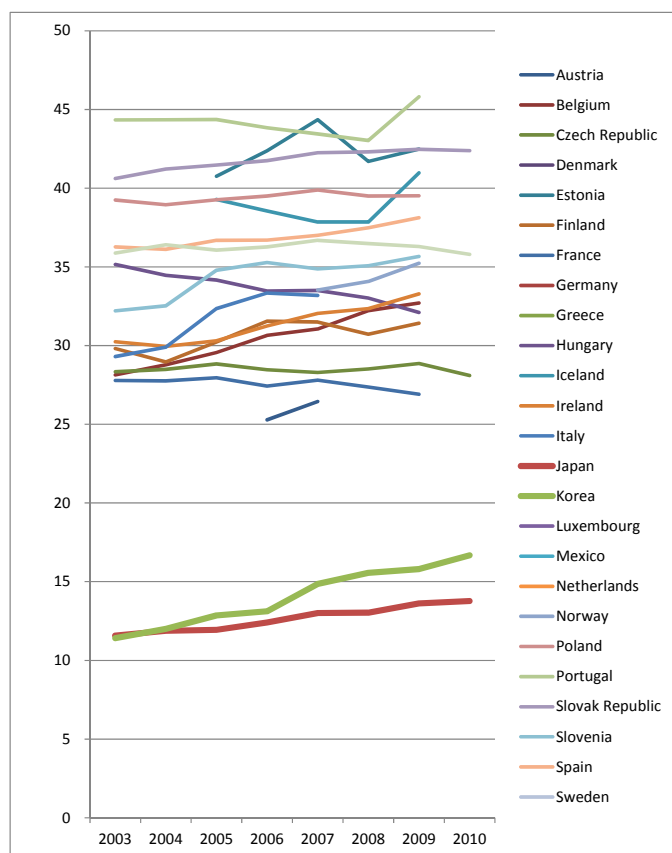
⁷ 独立行政法人労働政策研究・研修機構、海外労働情報

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_8/korea_01.htm

⁸ 白井京、「科学技術人材の育成及び支援に関する法的取組み」、外国の立法221（2004.8）

<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/221/022112.pdf>

図 2 : OECD 諸国における女性研究者比率 (% , headcount) ⁹



2013年2月には、韓国初の女性大統領が誕生した。朴槿恵大統領は選挙公約として、10万人の女性リーダー養成（具体的には、多くの要職において女性人材が少ないことを解消するためのポジティブアクションや人材育成支援等を実施予定）、個々人の事情に応じた育児休業からの復職支援プログラムの提供、ケアサービスの質の向上等を掲げていた。

実際、2012年の総選挙では原子力研究所の女性研究者を比例代表第1位の候補として据え、科学技術政策及び女性政策立案の要として起用している。2013年10月には、韓国未来創造科学部傘下の科学技術評価企画院（KISTEP）の院長に初めて女性（元物理学者、元セヌリ党議員）が就任した。このような取り組みには、女性研究者の新たな出口、成功事例をつくろうという意図がある気がしてならない。今後韓国では女性大統領のもと、女性研究者等の更なる積極的な登用が進むものと思われる。

⁹ OECD Statistics (2012/3)のデータをもとに作成

II. 中国

① 中国の男女共同参画をめぐる概況

- ・ 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¹⁰。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¹¹。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¹²。
- ・ 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。中国のジェンダー統計ハンドブック「Women and Men in China - Facts and Figures」によると、都市部における失業率は 2000 年現在、男性が 7.6%であるのに対し女性が 9.0%とやや高くなっている。また、歴史的・文化的に残っている男女不平等の古い習慣が今なお完全には排除されていない面もある。¹⁰
- ・ 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。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。¹³

② 男女共同参画に係る法制度

中国の男女共同参画に関する法制は、憲法及び女性權益保障法を基礎としており、その他多くの法律・法規が定められている。主要な政策及びその概略は以下の通り。

- ・ **中華人民共和国憲法**（1982 年）：女性の権利と利益の保護、男女の同一労働同一報酬の実行、女性幹部の育成・登用等を明記。（第 48 条）¹⁴
- ・ **中華人民共和国女性權益保障法**（1992 年制定、2005 年改正）：男女平等を促進し、女性に対するあらゆる差別を解消することを目的とする。このため、国務院は中国女性發展要綱を制定しそれを国民經濟・社会發展計画に組み入れること、全国人民代表大会や国家機関、社会団体、企業等で適当な数の女性が指導メンバーを担当することなどが規

¹⁰ 内閣府「男女共同参画白書 平成 19 年版」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h19/zentai/danjo/html/column/col01_00_01.html

¹¹ 日本 EAJ ホームページ <http://china-plan.eaj.ne.jp/2013/09/7467/>

¹² 独立行政法人労働政策研究・研修機構、海外労働情報

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_7/china_01.htm

¹³ 日本財団「日中政策勉強会レポート」 <http://www.tkfd.or.jp/research/project/news.php?id=929>

¹⁴ 中華人民共和国中央人民政府 Web サイト http://www.gov.cn/gongbao/content/2004/content_62714.htm

定されている。¹⁵

- ・ **中華人民共和国労働法**（1995年制定）：産前産後の休暇等について明記している。更に細かな点については、国務院の「女性従業員労働保護特別規定」に定められている。^{16,17}

③ 出産・育児・介護に係る具体的な支援策¹¹

中国における出産・育児等に係る支援策のうち、主要なものについてその概要を以下に記載する。

- ・ 産前・産後休暇（国務院令「女性従業員労働保護特別規定」¹⁷)
 - 産前休暇：出産前 15 日
 - 産後休暇：出産後 83 日
 - 晩婚晩育：30 日追加（24 歳以上の女性が第一子を出産する場合）
 - 難産：15 日追加（帝王切開含む）
 - 双生児以上の出産：1 児毎に 15 日追加
 - 産休中の給与：法廷の産休期間中は給与支払義務あり（社会保険事務所負担）
- ・ 育児休業制度
 - 産前産後休暇の他に法定の休暇制度はない。ただし、子が満一歳になるまでは 1 日 1 時間以内の授乳休暇が付与される。

④ 中国における女性研究者の現状及び考察

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¹⁸。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。

とはいえ、環境が異なるから学ぶべき点がないというわけではない。例えば、中国の資金配分機関である国家自然科学基金委員会では、女性には出産・育児で研究を中断する期間があることを考慮し、若手研究者向けの助成金応募の年齢制限を、男性 35 歳、女性 40

¹⁵ 中華人民共和国女性權益保障法（中国唐山市日本事務所翻訳）

<http://www.e-tangshan.cn/houritu/jyosei%20keneki%20hogo%20hou.pdf>

¹⁶ 独立行政法人労働政策研究・研修機構、「中華人民共和国労働法（日本語訳）」

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2004_7/china_01_01.htm#link_007

¹⁷ 中華人民共和国国務院令第 619 号（2012/4/28）

http://www.gov.cn/zwgk/2012-05/07/content_2131567.htm

¹⁸ 中国国家統計局・科学技術部編「中国科技統計年鑑 2011」中国統計出版社

歳としている¹⁹。これはほんの一例に過ぎないが、日韓に先じて女性の社会参画に取り組んできた中国においては、「女性問題」として声高に扱われてはいないが各所で定着しているルールにも、日本の参考となる取り組みが埋もれている可能性がある。

¹⁹ NSFC “Guide to Programmes 2013”, <http://www.nsf.gov.cn/english/03re/01/pdf/2012/041.pdf>

第3章 女性研究者の採用・処遇に関する国際調査の概要

今回の女性研究者の採用・処遇に関する国際調査におけるアンケートの結果は次の通りであった。

I. 属性調査

- 中国は男性が半数，自国外滞在者が半数，30代が多かった。
- 韓国と日本は8割が女性，自国滞在者が9割以上であった。
- 中国は研究員が多く，韓国と日本は研究と教育従事者が多かった。
- 雇用はほとんどがフルタイムであった。
- 分野は生物系が若干多いものの，多岐にわたっている。

II. 調査項目

(1) 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。)

(2) 女性研究者支援施策とその効果

- 「方針・施策」は必要で、その効果は半数程度が認めた。
- 「数値目標」については、半数が効果を認めた。
- 「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。

(3) 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。

(4) 女性研究者増加のための改善策

- 環境整備として重要なのは、子育て支援、「産休育休」と「終了後の復帰支援」であった。

○「雇用システム」や「評価方法」、「生活および研究サポートシステム」も重要と認識している。

○海外経験をもつ女性研究者の数は不十分という回答が7・8割であった。

(5) 次世代女性研究者の育成

○「博士後期課程学生女性比率」、「博士前期課程学生女性比率」、「学部学生女性比率」については大半が十分でないとの回答であった。

(6) 女性研究者リーダー育成のための方策

○特に女性の「研究費審査の女性審査員の増加」、「政策実行に関わる女性公務員等の増加」、「政策決定責任をもつ女性国会議員等の増加」の比率が高かった。

○「女性研究者ネットワーク形成支援」は8割以上が重要と回答があった。

(7) 自由記述

自由記述についてはここでは回答を省略した。

第4章 (別添)

女性研究者の採用・処遇に関する国際調査2013アンケート項目と結果