

BBLセミナー プレゼンテーション資料

2015年12月17日

「理系女子・女性研究者を増やすために
— 国立女性教育会館の取組から」

内海 房子

<http://www.rieti.go.jp/jp/index.html>

理系女子・女性研究者を増やすために

～国立女性教育会館の取組から

2015.12.17

国立女性教育会館



本日本話すること

1. 日本の男女共同参画の実態

- ①理系に進む女子が少ない
- ②理数分野における男女差はあるのか？
- ③世界の中で日本の男女平等度は？

2. NWECの取組

- ①NWECの紹介
- ②主な事業および教育分野への取組

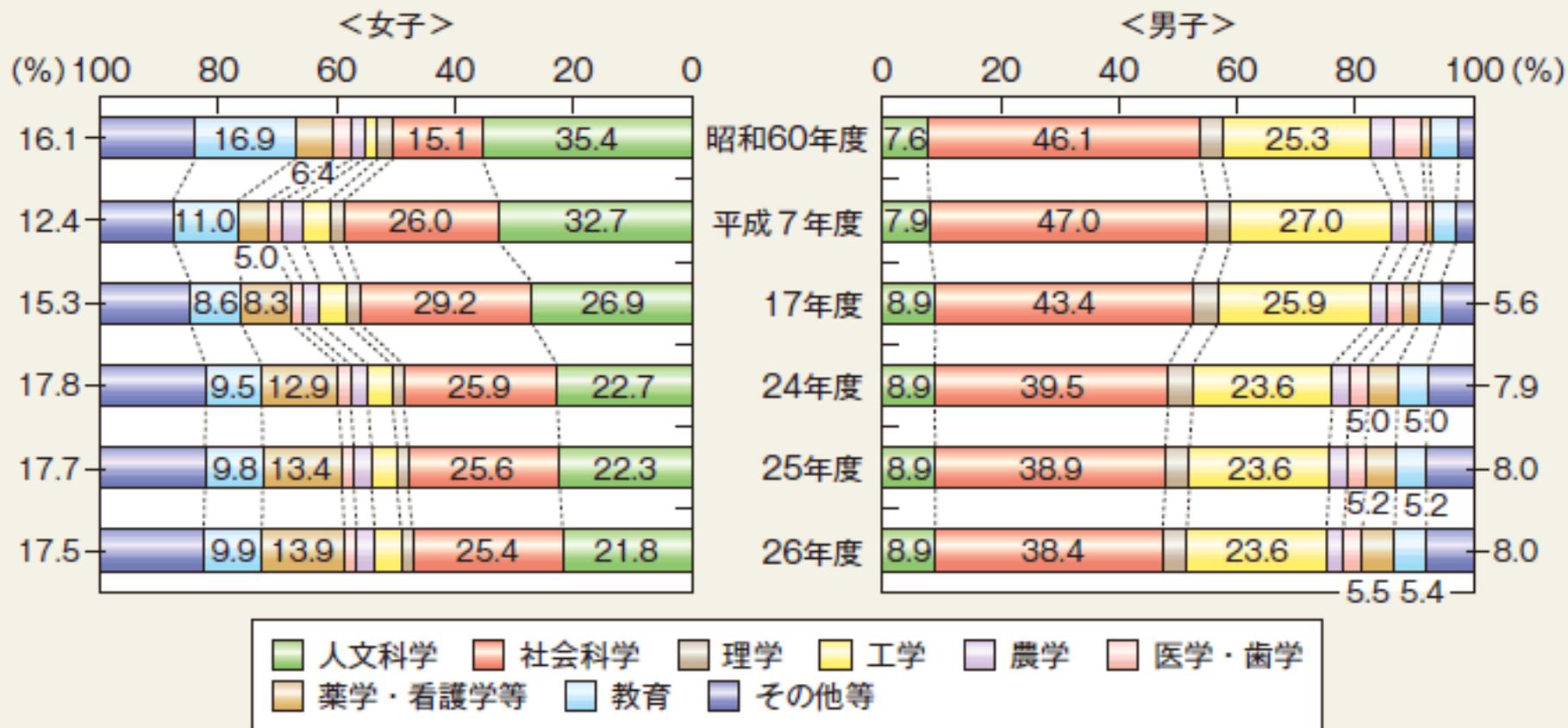
3. 日本の女性の活躍推進に歯止めをかけているのは何か？

- ①根強い性別役割分担意識
- ②男女の意識に変化の兆し

4. 男女共同参画社会の実現を目指して

- ①ヘルプではなくシェア

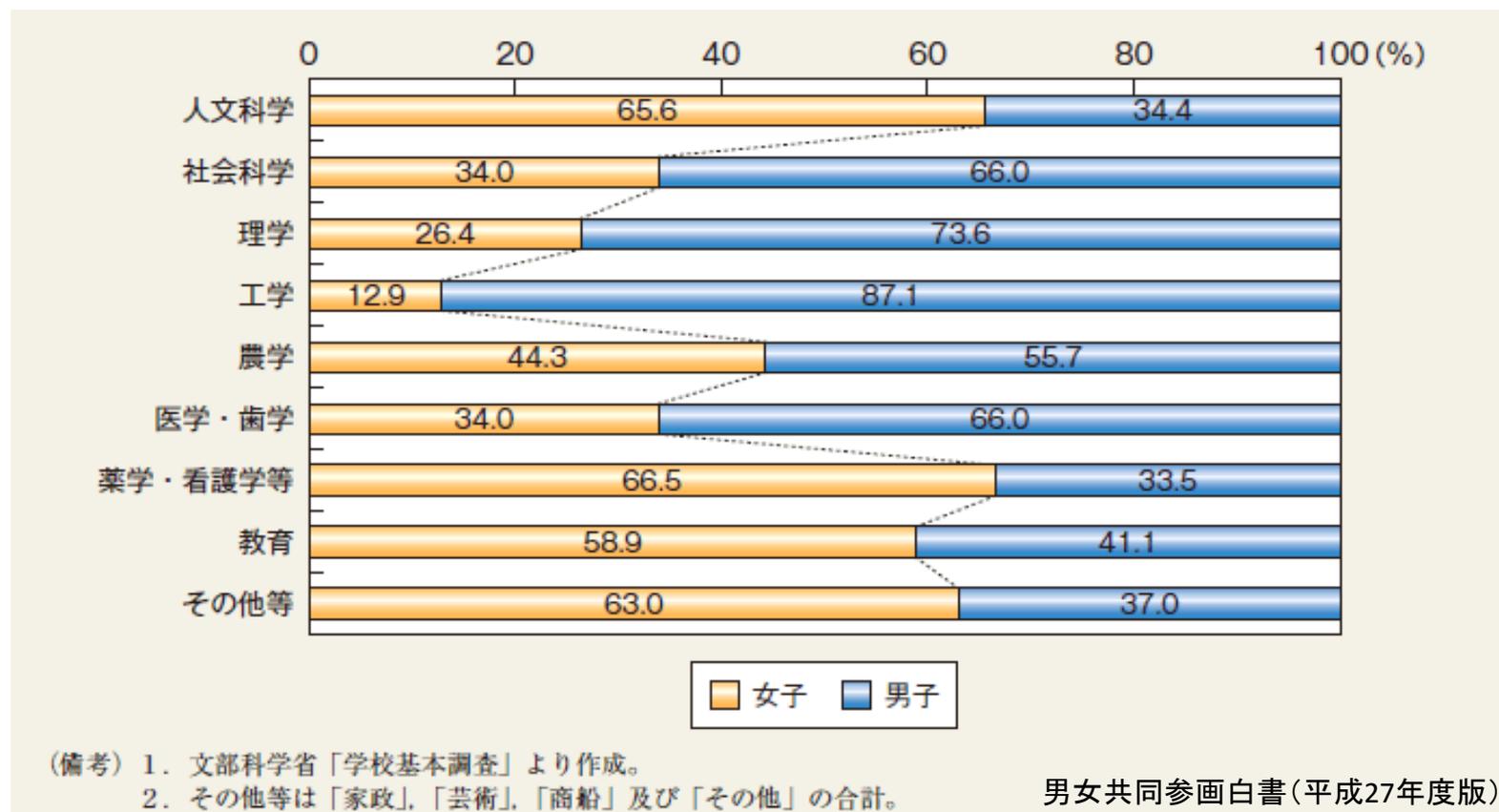
専攻分野別に見た学生分布(大学(学部))の推移(男女別)



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。
2. その他等は「家政」、「芸術」、「商船」及び「その他」の合計。

男女共同参画白書(平成27年度版)より

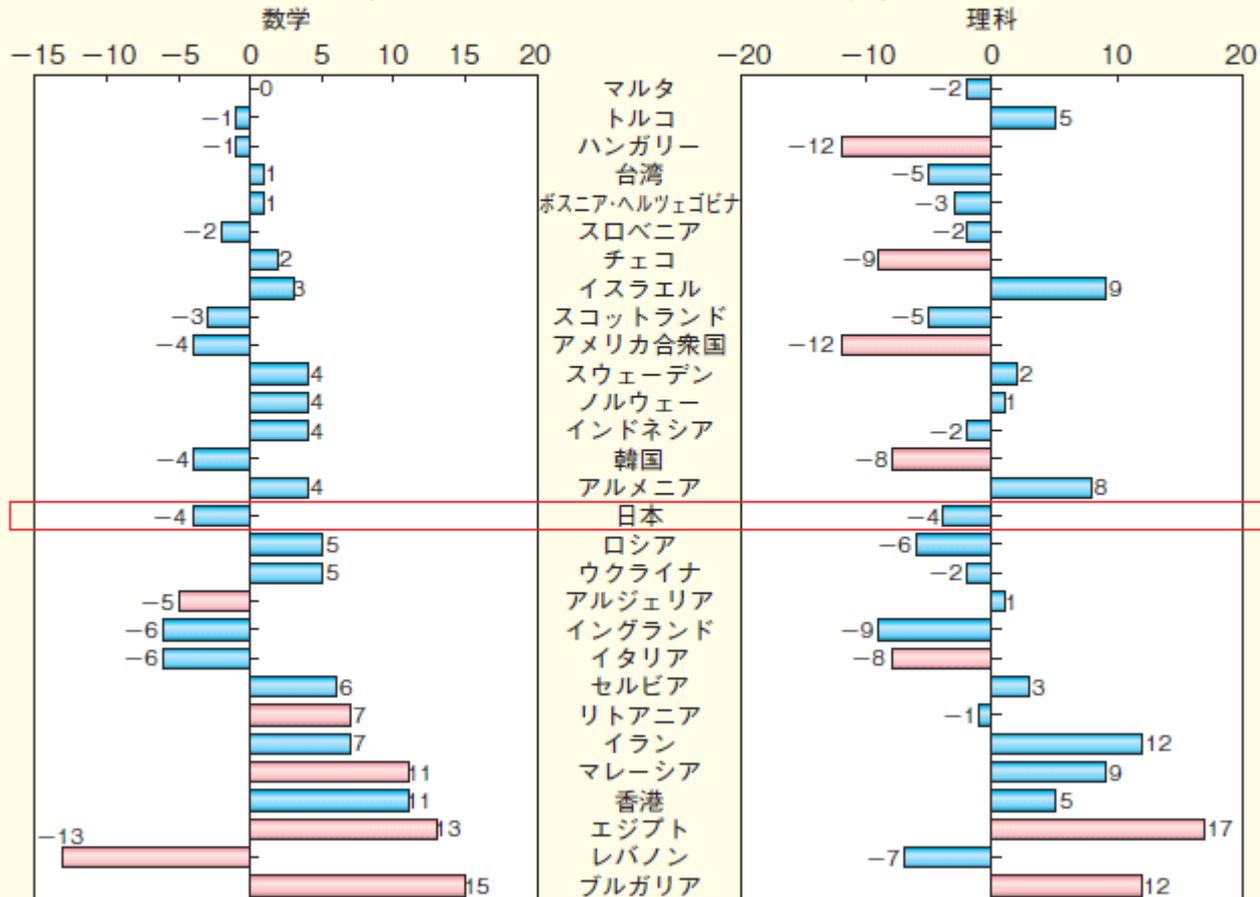
専攻分野別に見た学生(大学(学部))の割合(男女別、平成26年度)



理数分野における子どもの学力

		男子(点)	女子(点)	日本順位	前回順位 (2003)
算数・数学	小4	568	568	4位/36か国	3位/25か国
	中2	572	568	5位/48か国	5位/46か国
理科	小4	547	548	4位/36か国	3位/25か国
	中2	556	552	3位/48か国	6位/46か国

中学2年生における男女の得点差 (国際比較)



(備考) 1. IEA「TIMSS2007調査結果」より作成。

2. グラフの数値は得点差 (女子-男子)。赤は得点に統計的な有意差があるもの、青は差が非有意であることを示す。

日本の女性の活躍の遅れは先進国の中でも著しい。このほど来日した経済協力開発機構(OECD)事務次長マリ・キヴィニエミ氏に男女の教育格差を中心に課題を聞いた。

男女の学力、環境が左右

女子も理系に目を向けて



OECD事務次長
マリ・キヴィニエミ氏に聞く

——世界の男女の教育格差に着目して学習到達度調査(PISA)をしました。どんな男女の違いが見えますか。

「15歳時点では女子の方が成績は優秀だ。だが大多数の国・地域において女子が男子より劣っていた。OECD平均で約10点の差がある。日本は特に得点差が大きい。ただフィンランドやスウェーデンなど、逆に女子の方が数学の成績が高い国もある。つまり生

物学的な性差ではなく、環境要因が影響している」

「その一つは『女子は理系に向かない』とする思い込み。教師や親がこう考えて接しているために、本当は能力はあるのに女子は理系科目に自信が持てず、それが成績の低下につながっている」

「女子が理系に目を向けたいと何らかのデメリットがありますか。」

「OECDは基本的に、どの国でも性に関係なく

個々が持つ潜在能力を發揮できるようにすべきであると考えている。個人にとっても好ましいし、一人ひとりの能力が効率的に発揮できれば国も豊かになり繁栄するからだ」

「OECD諸国の平均では工学・技術やコンピュータなどの理系職業に就こうと考えている女子は5%に満たず、男子より低い。本当は理系の優れた才能があるのに、その道に進まないのは社会的な損失といえる」

「大切なのは『男だから』『女だから』と偏見で得意分野を決めつけずに、個性をしっかりと見極めること。学校や家庭の役割が重要だ。教師や親が意識を変えなくてはいけない」

——女性の活躍推進について今の日本の動きをどうみますか。

「日本政府や安倍晋三首相による、現状を変えたいという気持ちは海外にも伝わってきている。日本は深刻な少子高齢化に直面している。時間はかかるだろうが、変革を遂げて通れない。特に重要なのは女性の就業率の向上だ。男性と比べて女性の就業率が低すぎる」

「2014年11月のG20首脳会議で20年までに男女間の就業率ギャップを25%縮めると参加国は合意した。試算によれば、日本が合意通りには男女間の就業率ギャップを改善できなかった場合と比較して労働力人口は1.4%増え、国内総生産(GDP)を0.7%押し上げる」

——フィンランドは女性就業率が高い。どうやって実現したのでですか。

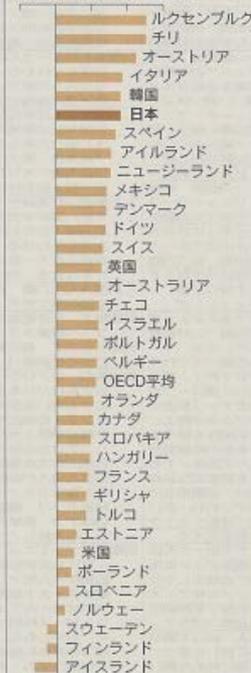
「女性の社会参加意識がもともと高い。ただ以前はほとんど女性の就業率は高くなかった。きっかけは保育サービスの拡充からだ。1996年に保育に関する法律が改正され、保育施設の利用は子どもに権利だと明示し、自治体に子どもを受け入れを義務付けた」

「日本では希望しても施設不足で保育所に入れない事例が多くあると聞く。法改正前のフィンランドも同様だった。でも今は申請すれば必ず子どもを保育施設に預けられる」

「保育施設を整えるにはコストがかかる。ただ負担の側面だけを見てはいけない。女性が外で働けば所得を獲得し、納税もする。日本は配偶者控除など働かない方が得する仕組みも見直さなくてはならないだろう」

（聞き手は女性面編集長 石塚由紀夫）

数学の成績は男子優位だが逆転の国も(OECD各国の平均点の「男子-女子」)



(注)学習到達度調査をもとに作成

1968年フィンランド生まれ。95年に26歳で国会議員初当選。貿易開発相や地方行政担当などを歴任。2014年8月より現職。

011年にフィンランド史上で2人目の女性首相を務める。家族は夫と子ども2人。

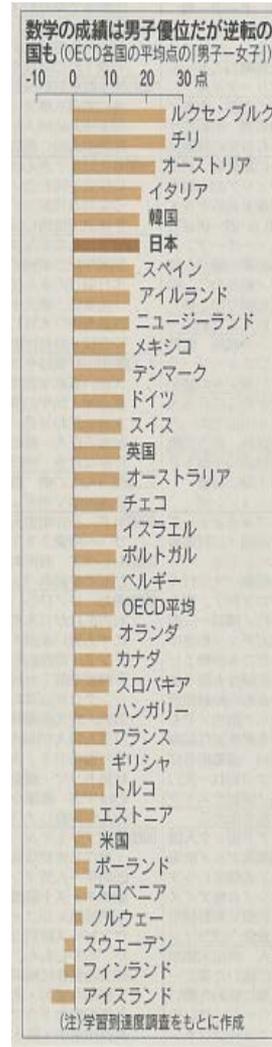
男女平等度 日本101位

男女平等度ランキング ※()は昨年順位

1(1)	アイスランド
2(3)	ノルウェー
3(2)	フィンランド
4(4)	スウェーデン
5(8)	アイルランド
6(7)	ルワンダ
7(9)	フィリピン
8(11)	スイス
9(23)	スロベニア
10(13)	ニュージーランド
28(20)	米国
91(87)	中国
101(104)	日本
115(117)	韓国

145か国比較

読売新聞(H27.11.19)から



男女の学力、環境が左右

日本経済新聞(H27.4.11)から

日本の男女共同参画は進んでいるのか？

ジェンダーギャップ指数 Gender Gap Index 2015年

日本は145カ国中101位

(2014年は104位)

【経済分野】 **106位(102位)**

【教育分野】 84位(93位)

【保健分野】 42位(37位)

【政治分野】 104位(129位)

経済分野

労働力率 82位(83位)

同じ仕事の賃金の同等性 69位(53位)

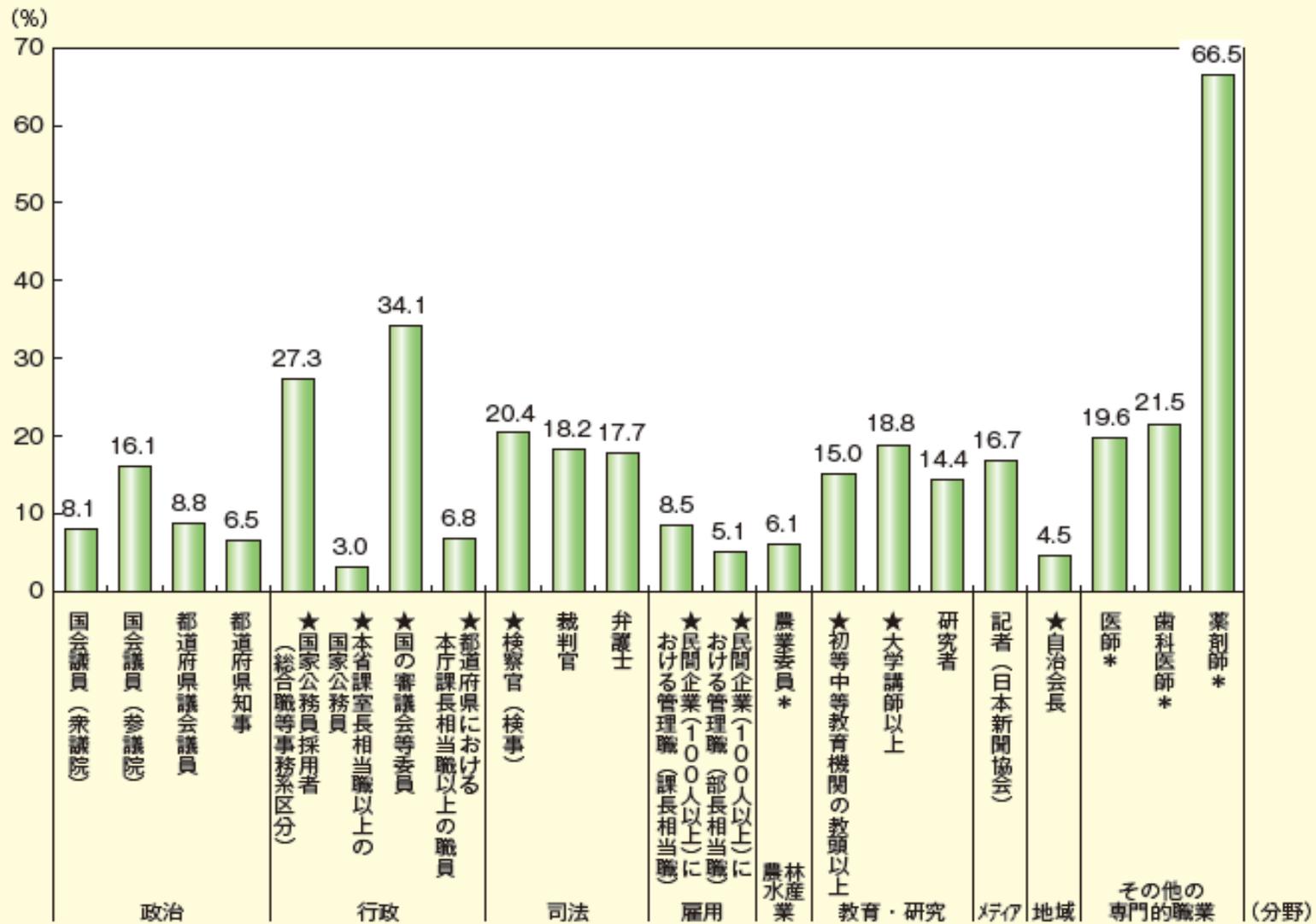
所得の推計値 75位(74位)

管理職に占める比率 **116位(112位)**

専門職に占める比率 81位(78位)

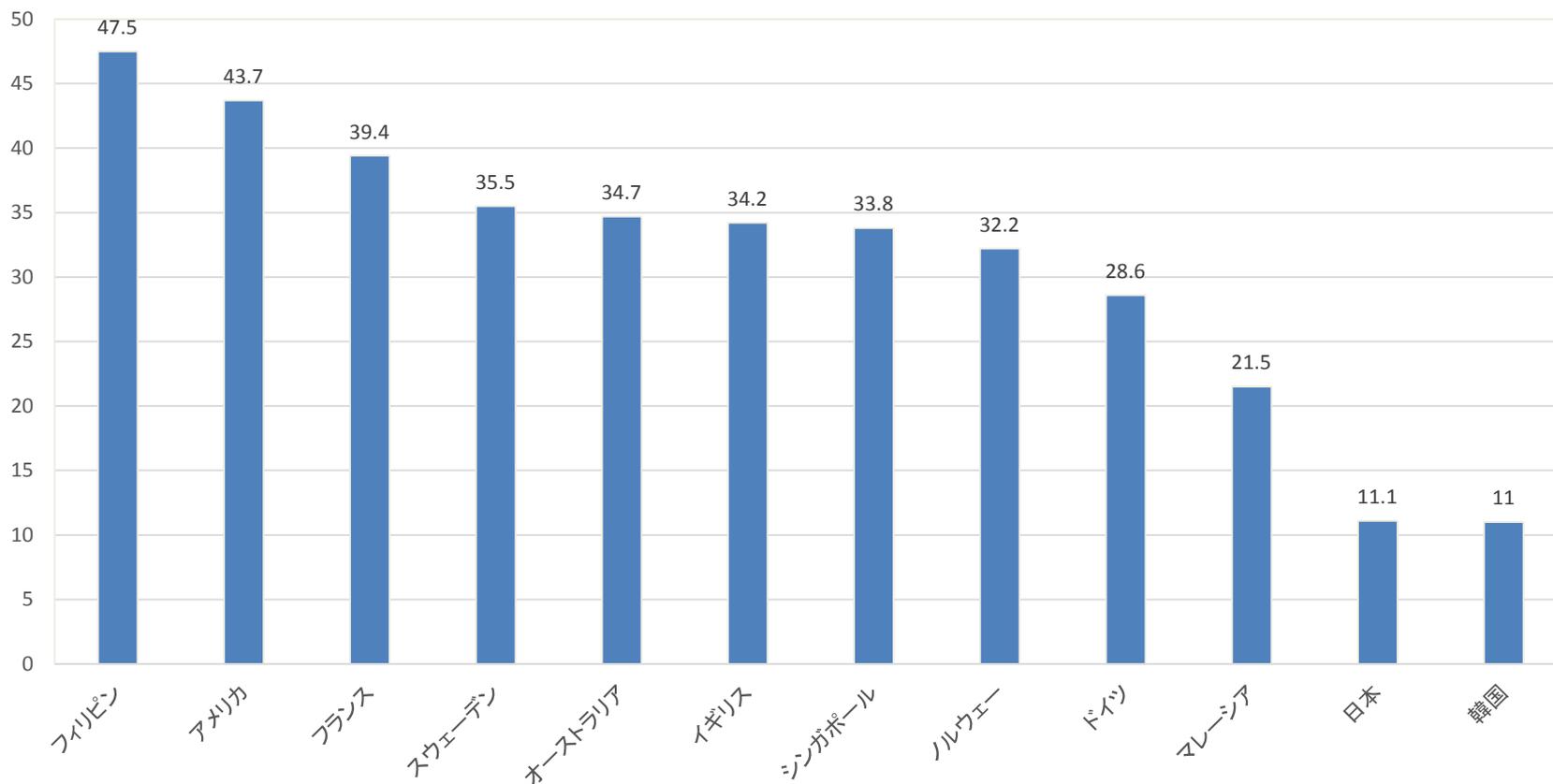
()内は2014年

各分野における「指導的地位」に女性が占める割合



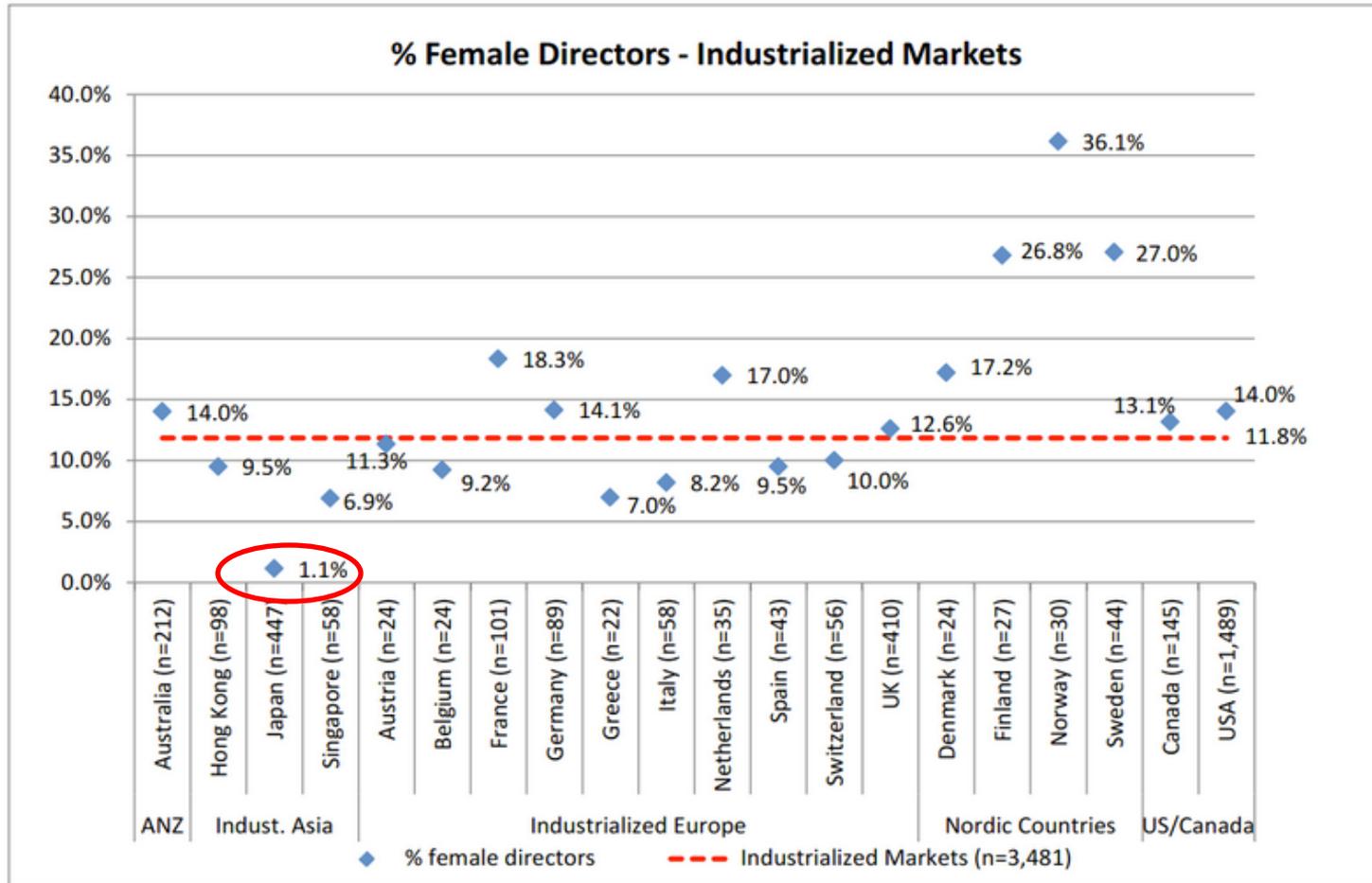
(備考) 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成25年12月)より一部情報を更新。原則として平成25年のデータ。ただし、*は24年のデータ。なお、★印は、第3次男女共同参画基本計画において成果目標が設定されている項目として掲げられているもの。

管理的職業者の女性割合(2012年)



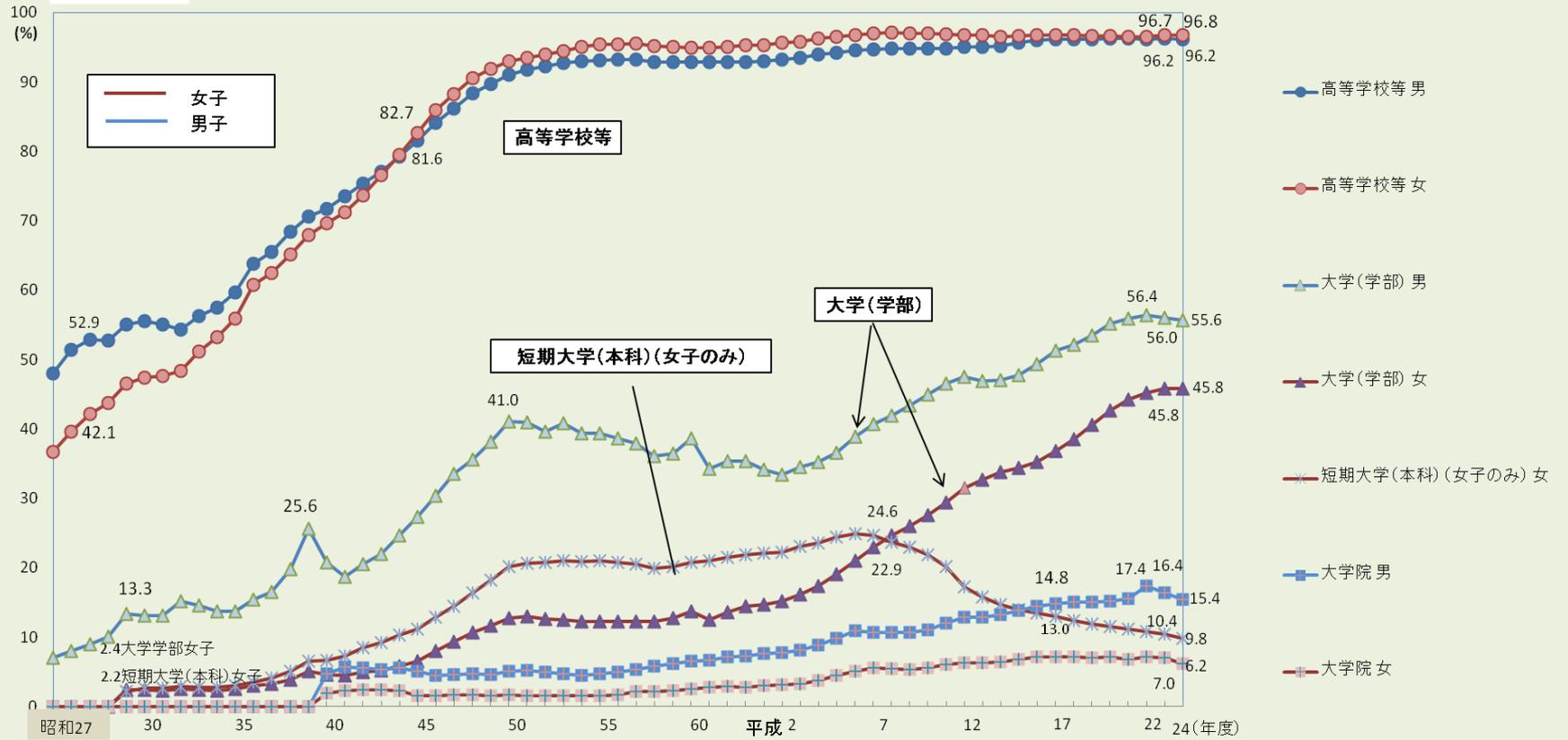
出所：データブック国際労働比較2014(独)労働政策研究・研修機構

先進国の女性役員比率(2013年)



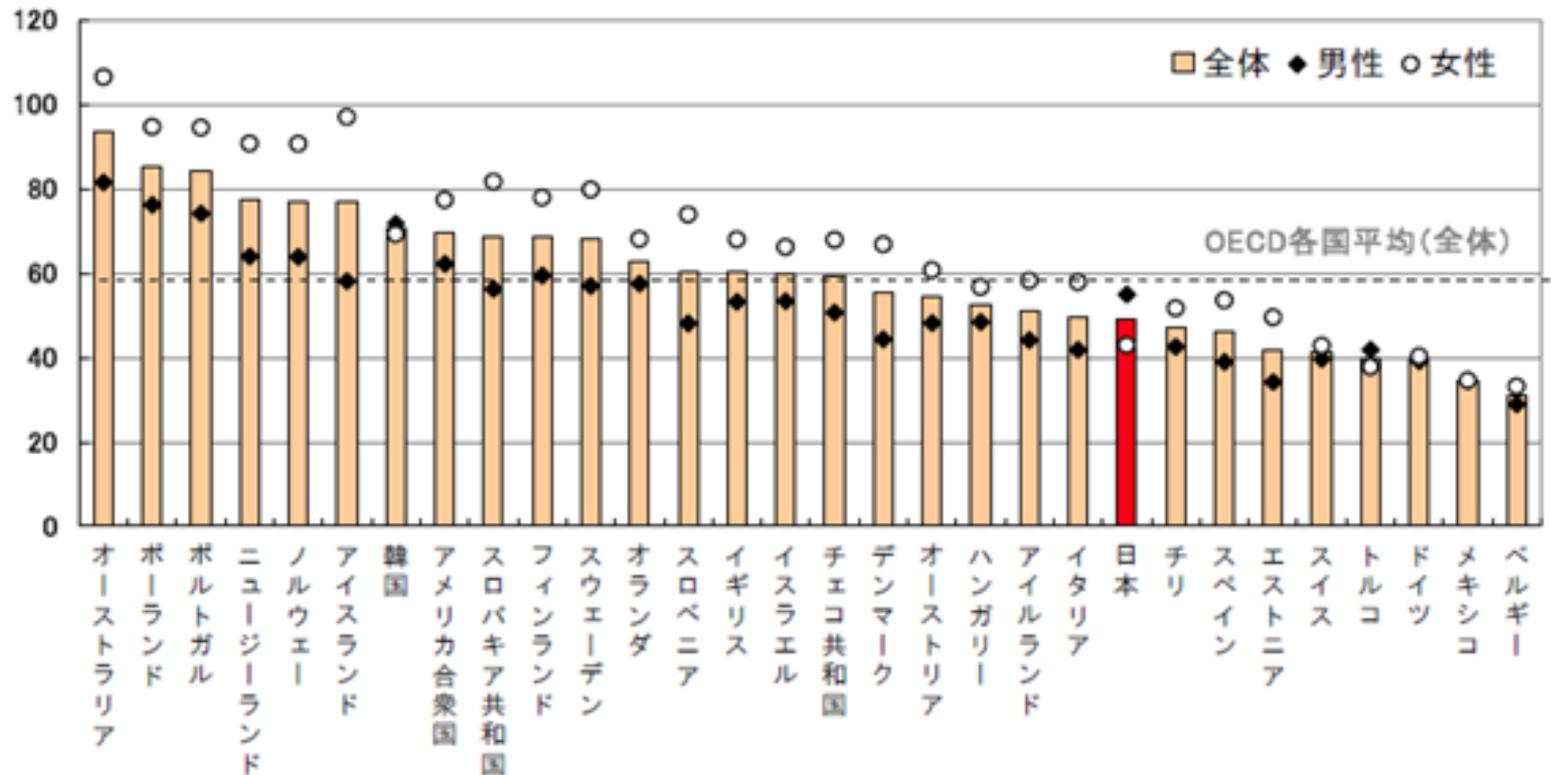
出所: GMILレーティングス(米国の調査会社)調査

ex 進学率



進学率の推移

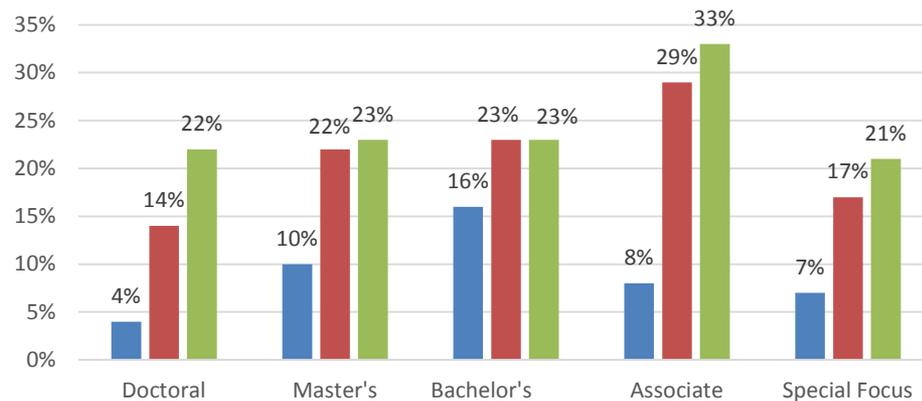
大学進学率 国際的にみると女性のほうが大学に進学している国が多い



(注) 大学進学率(%)は、大学学部初めて入学した者を年齢別に集計し、各年齢の入学者数を当該年齢人口で割った値を加算し、100をかけて求められた値である。
 入学者数に留学生数(当該年齢人口には含まれない)が含まれるため、進学率は100%を超えることがある。

アメリカの大学学長の女性が占める割合

Type of Institution	1986	2006	2011
Doctoral	4%	14%	22%
Master's	10%	22%	23%
Bachelor's	16%	23%	23%
Associate	8%	29%	33%
Special Focus	7%	17%	21%



- アメリカの大学学長の女性が占める割合 1986年
- アメリカの大学学長の女性が占める割合 2006年
- アメリカの大学学長の女性が占める割合 2011年

アメリカの女性学長



ハワイ
～2013



ブラウン
～2012



UCデービス



UCサンフランシスコ



ペンシルバニア



ハーバード



カリフォルニア



MIT ～2012



プリンストン
～2013



パデュー
～2014



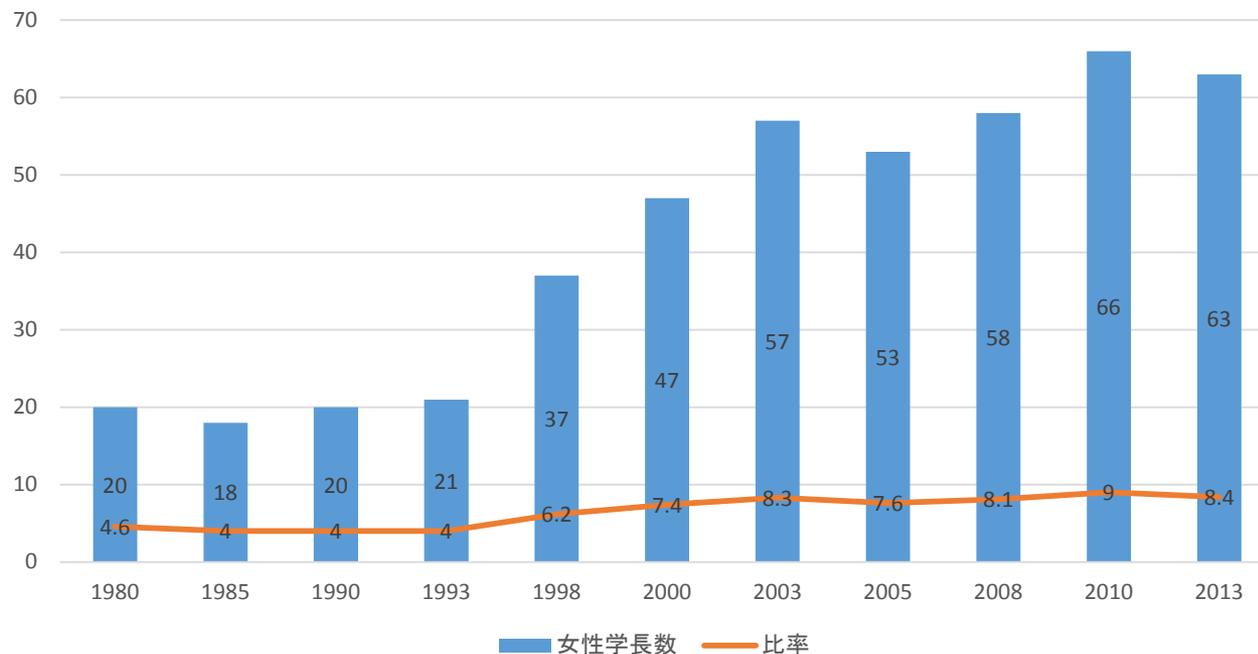
ミシガン
～2014

日本の大学学長に女性が占める比率

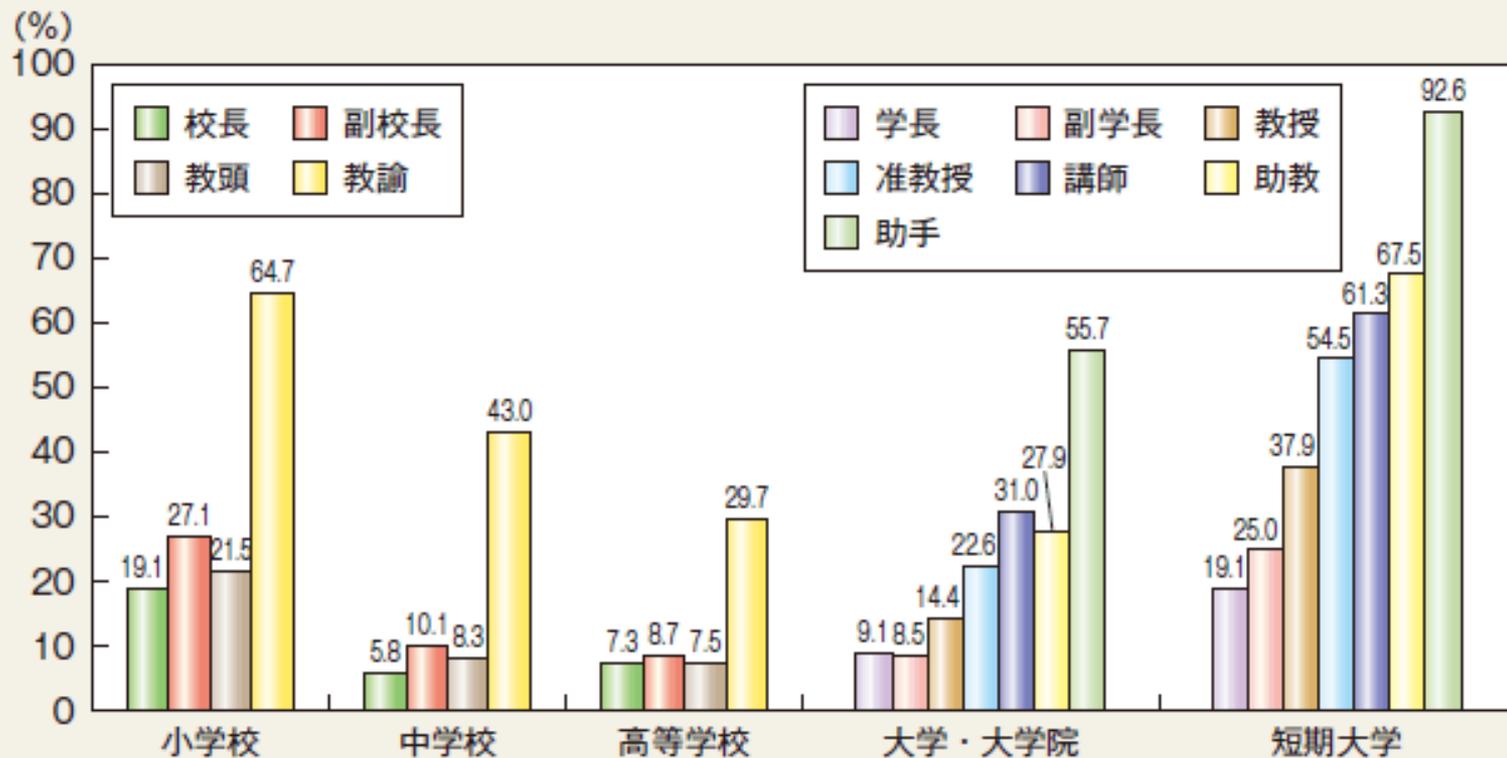
	学長	副学長	教授
女性	66	64	8580
男性	670	827	60207
女性割合	9%	7.2%	12.5%

男女共同参画統計データブックー日本の女性と男性ー2012

女性学長の推移



本務教員総数に占める女性の割合（平成26年度）



（備考）文部科学省「学校基本調査」（平成26年度）より作成。

NWECについて

独立行政法人国立女性教育会館 愛称:ヌエック
(NWEC: National Women's Education Center)

- 1977年(昭和52年)に文部省の附属機関として設立
→ 2001年(平成13年) 独立行政法人化
- 我が国唯一の女性教育のナショナルセンター

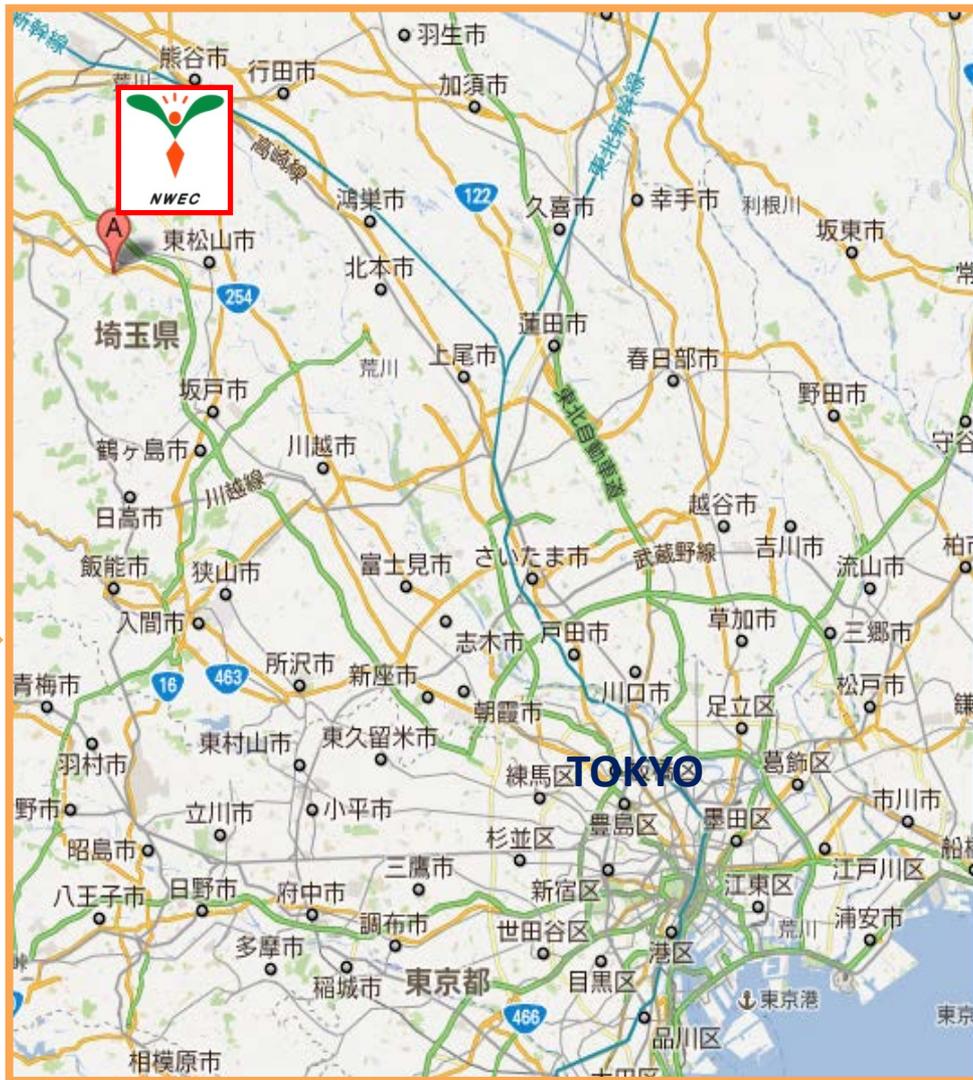
ミッション

- 女性教育指導者に対する研修、
女性教育に関する専門的な調査・研究等の実施
- 女性教育の振興を図り、もって男女共同参画社会の形成
促進

NWEC(国立女性教育会館)の位置



埼玉県比企郡嵐山町菅谷728



NWEC男女共同参画推進フォーラム

男女共同参画の推進のためには、女性センター、団体、学校、大学、企業、自治体が横断的に取り組む必要がある。NWECはナショナルセンターとして、それぞれの分野でこの問題に取り組むリーダーが一堂に会し、共通する課題を探り、問題解決につながるネットワークの在り方について考えるための会議を開催。



組織で元気に活動する女性は多いが、組織の意思決定に関与する女性が構成員のバランスに比して極めて少ないことが分野を超えた共通の課題であることが明らかとなった。

大学等における男女共同参画推進

- 国際競争力を維持・強化し、質の高い研究を進めていくためには、男女を問わず多様な研究者の育成が不可欠。
- 日本の学問・研究者の男女共同参画は他国に比し極端に遅れている。
- 大学・短大・高専の意思決定組織に所属する教職員、男女共同参画推進担当者等を対象に、専門的、実践的な研修を実施。
- H26年度は12月4日(木)～5日(金)に実施。



講義「なぜ大学における男女共同参画推進が必要なのか」

講師 村松泰子 東京学芸大学学長

【主なプログラム内容】

- 講義・情報提供
- 施策説明(文部科学省基盤政策課)
- ベストプラクティス研究
(企業の事例:高島屋・光機械製作所)
- コース別ワークショップ

【取扱いテーマ】

- 学内への男女共同参画意識の浸透
- 学内における女性研究者への支援
- 男女共同参画社会実現に向けた女子学生へのキャリア形成支援



分科会の様子

企業を成長に導く女性活躍促進セミナー

- 企業における女性の活躍促進を図るためには、トップに代表される企業内リーダーの意識改革が不可欠。
- 企業経営者、役員、管理職、現場で活躍する女性リーダー等を対象に、女性の活躍を促進することの意義や、ダイバーシティや男女共同参画の本質について学習するセミナーを実施。
- これまでの議論から、女性の活躍を推進するためには、女性支援政策の充実よりも長時間残業の是正が効果的であることが指摘されている。



女性の活躍に取り組む企業による事例報告と議論



アクションラーニングによる課題解決

女子中高生夏の学校



- 女子中高生を対象に、科学技術の世界の楽しさの体験や、生き生きと活躍する女性研究者との交流を通じ理系進路選択の魅力を伝えるプログラム。実験・実習をふんだんに盛り込む。
- 身近な支援者でもある保護者・教員向けのプログラムも設定。
- 女子中学3年生・女子高校生112名と保護者・教員29名が参加。



キャリア講演での質疑応答



近くの河原で水環境の調査

【実験・実習の例】

- 宇宙の星から学ぶエネルギー
- 金属の不思議
- 身近に生きる生物たちの生態
- 身近な川の水環境を調べよう
- 電子回路を組み立てよう！
- コンピュータで探るバイオ分子の世界
- 線虫を使って知る遺伝子のしくみ
- 結び目のゲームを作ろう
- LEDを光らせる
- 作って・見て・測って知る、地球と宇宙の「波」のふしぎ
- 見えない数？複素数の世界で絵を描こう

女子大学生キャリア形成セミナー

- 女子大学生を対象として、職業をもつ楽しさ、経済的自立の精神、社会や組織のリーダーとなる志などを伝えるキャリア開発研修を実施。
- テーマは「キャリアを考えることは、人生を考えること」
- ノウハウ型の就活セミナーではなく、女性に特有のライフイベントとの両立を視野に入れた長期的視点に立ったキャリア構築について考える。
- 27年度は、来春2月20日(土)～21日(日)に1泊2日で実施予定。



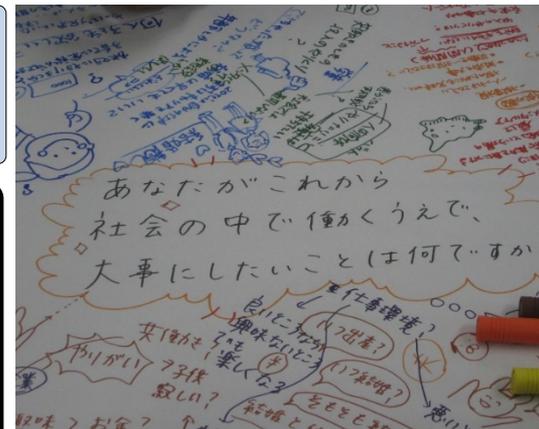
将来について夢や不安を語り合う

【主なプログラム内容】

講義：働く女性を取り巻く環境
(国際比較を通じて)
パネルディスカッション「先輩の話を聞く」
グループワーク(キャリアシートの作成)

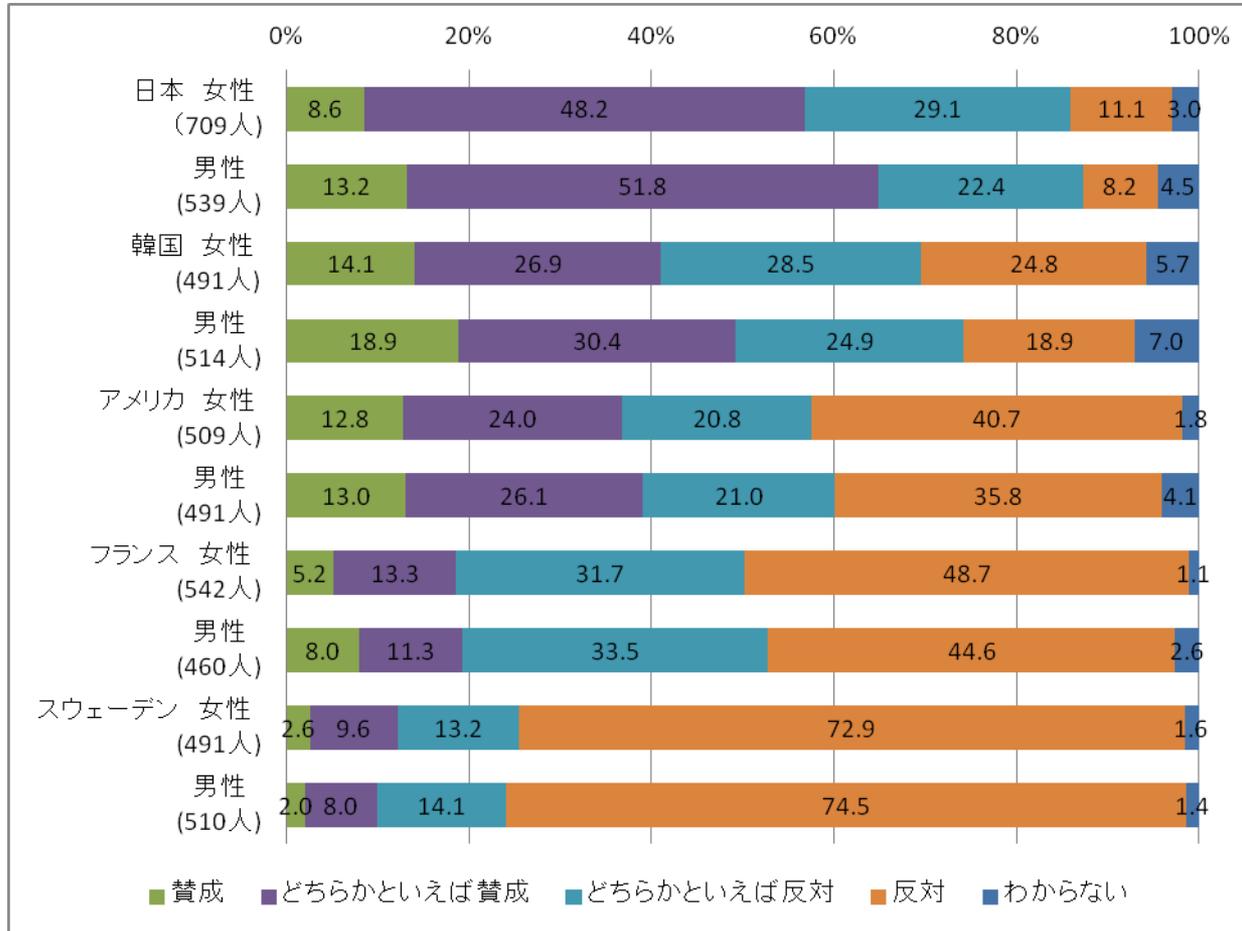
【26年度参加者の感想】

同時進行する、キャリアと日常生活。
女性の人生における行事を知り、最大限に自分が活躍できる場を持つ大切さを知ることができました。
また、将来への不安を同世代の仲間と語り合うことで、一歩前へ前進する勇気が湧きました！



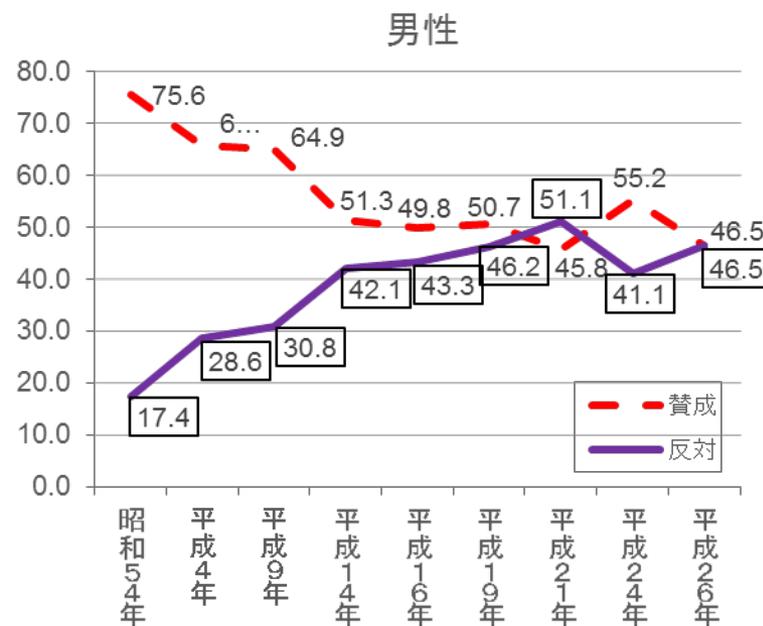
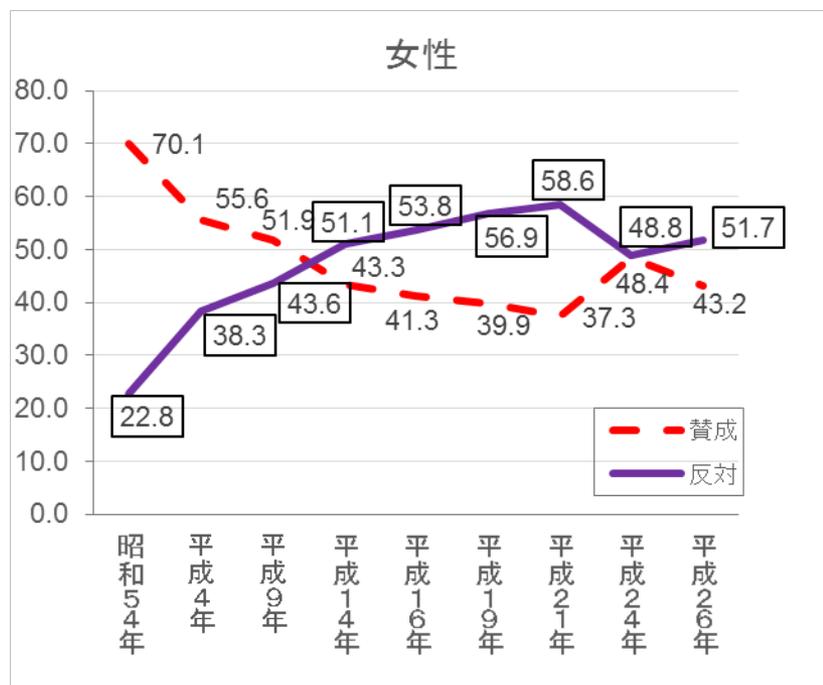
グループワークの成果

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についての国際比較



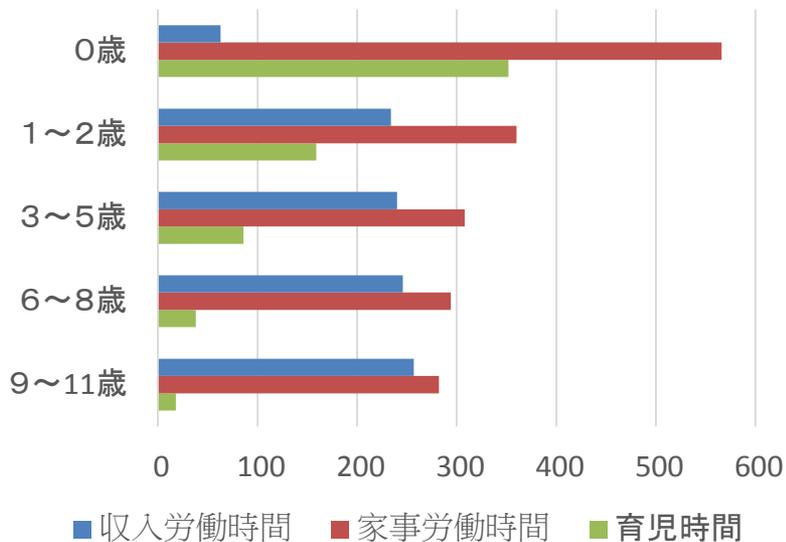
出所：内閣府『少子化社会に関する国際比較調査(2011年)』

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」との考え方に対する意識 (男女別)

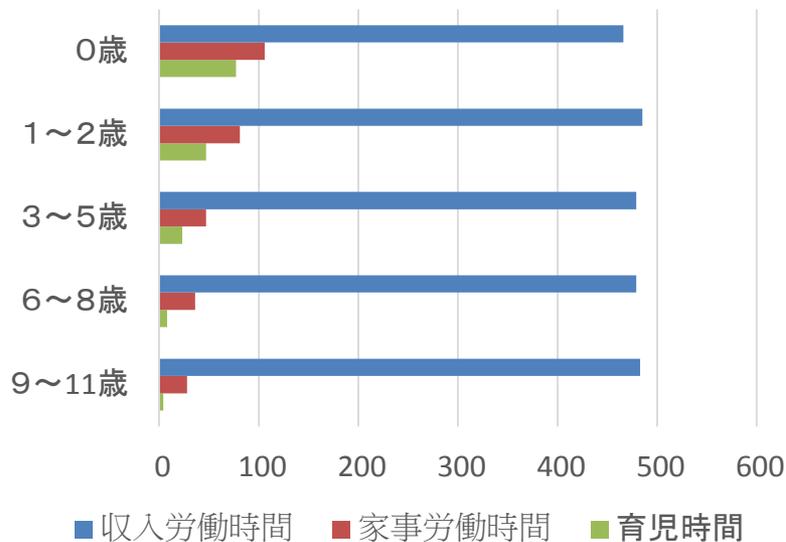


共働き夫婦、末子の年齢別、収入時間・家事労働時間・育児時間 (週全体、2011年)

共働きの妻



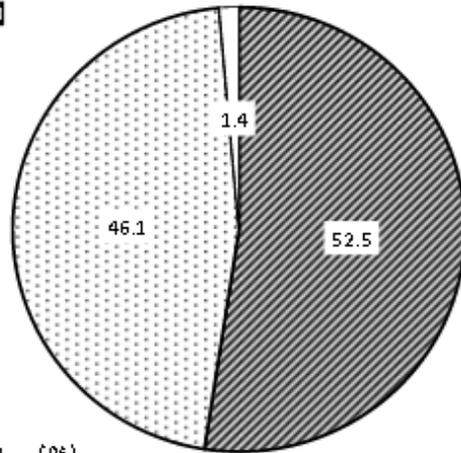
共働きの夫



出所：『平成23年社会生活基本調査』より作成

育児休業の取得希望(男女別)

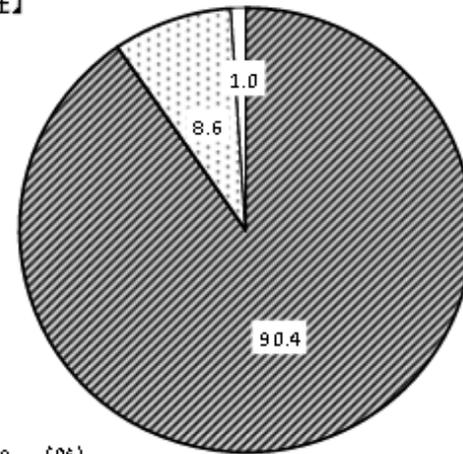
【男性】



n=713 (%)

■ 取得したいと思う
■ 取得したくない
□ 無回答

【女性】



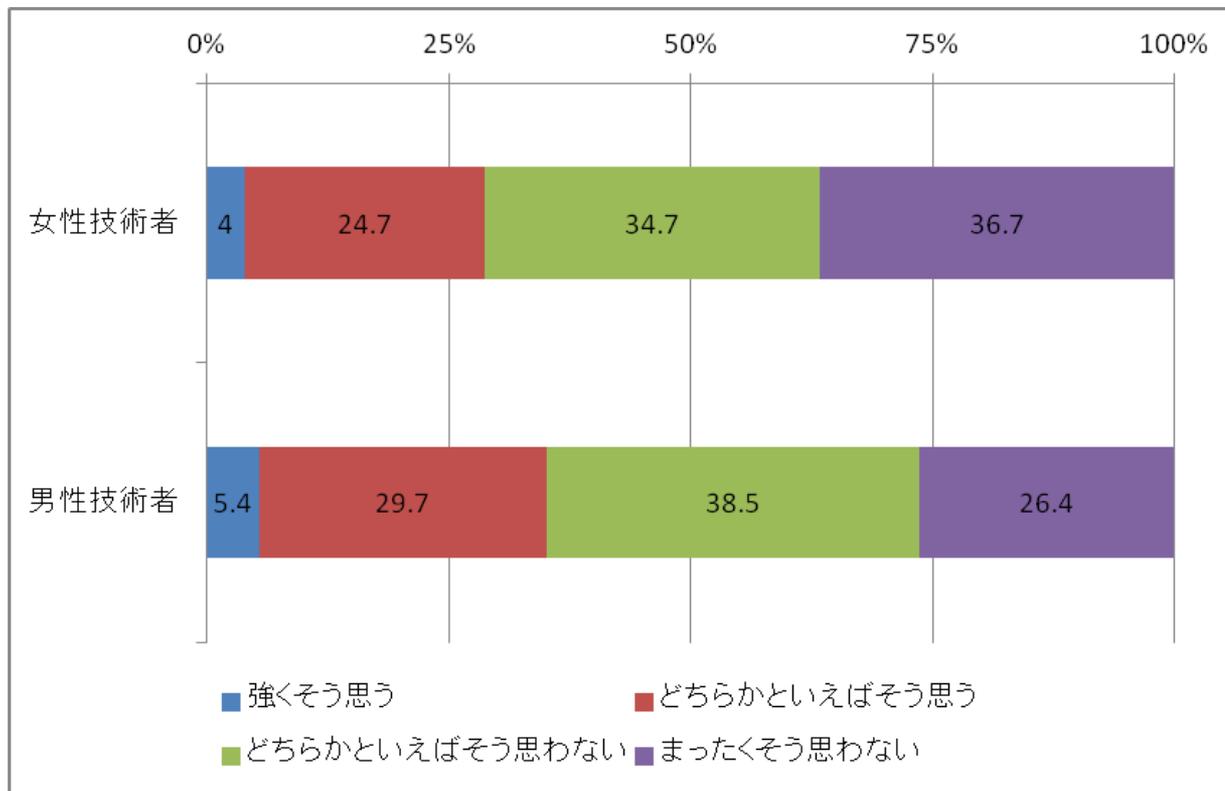
n=769 (%)

■ 取得したいと思う
■ 取得したくない
□ 無回答

出所:『平成23年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書』

管理職になりたい女性は28.7% 男女で大きな違いはない

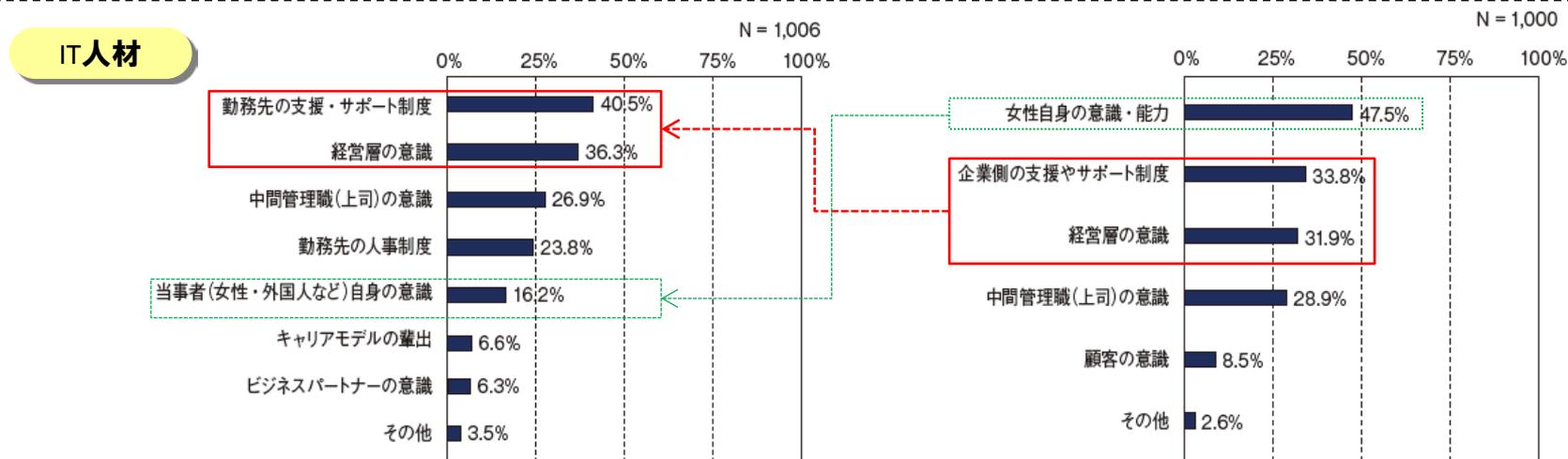
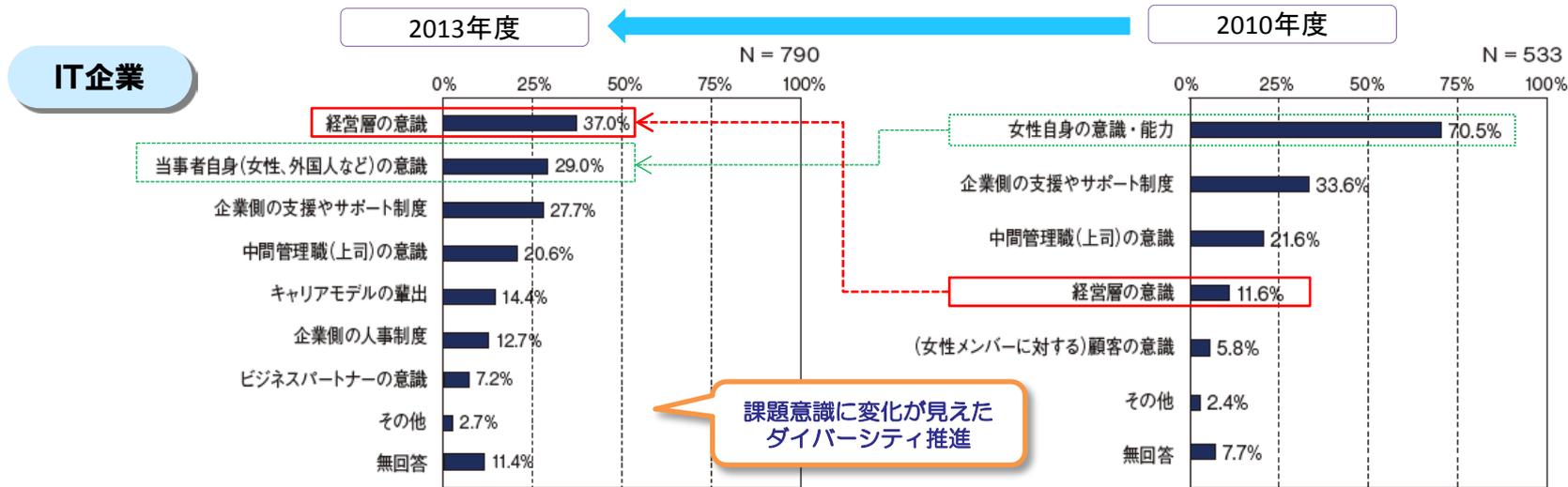
部下の人事評価権を持つ管理職に就きたいと思うか



出所: (独) 情報処理推進機構IT人材本部「IT人材動向調査」(2011)

■ 2010年度調査と比較して、企業のダイバーシティの取組みに大きな変化は見られないが、企業やIT人材が考えるダイバーシティを推進するための課題は、「当事者自身(女性、外国人)の意識・能力」から、「経営層の意識」や「勤務先の支援・サポート制度」へと変化している。

女性社員の活躍促進における重要な課題とダイバーシティ推進の課題（上段:IT企業、下段:IT企業IT技術者）



男女共同参画社会の実現を目指して

- 家庭生活や地域活動への男性の参加や政策決定の場への女性の進出などの相互乗り入れが必要
- ワークライフバランスの推進
- **女性活用には、中間管理職が鍵を握る**
迷っている女性たちの背中を押してあげてほしい
- 女性たちは、自分の力に自信を持って未知の世界に挑戦しよう！

人材育成に必要な3つの'き'

きめつけない

期待して

鍛える

リーダーに必要な3つの 'C'

運命の出会いを活かし

(chance)

変化を恐れず

(change)

果敢に挑戦

(challenge)



国立女性教育会館

<http://www.nwec.jp/>