

特集①

企業の科学技術人材における女性比率の拡大
—EUの政策と日本の課題—

ライフサイエンス・医療ユニット 伊藤 裕子

1. はじめに

ドイツ連邦教育研究省および欧州委員会共催の「企業の女性研究者に関する会議 Women in Industrial Research (WIR) - Conference」が平成15年10月10日と10月11日の2日間にわたって、ベルリン市内のDresdner Bankにおいて開催され、企業における女性研究者（技術者）の支援の意義、EUを対象に実施された統計調査の結果および分析、女性研究者（技術者）数の増加のための対策などが話し合われた。本学会は国際会議であり、EU加盟国のみならず世界各国からの参加があるなど（登録者は300名以上）、このテーマに関する関心の高さが伺えた。

Women in Industrial Research 企業の女性研究者（以下WIR）は、EUの第6次フレームワークプログラム（FP6, 2002年～2006年）の「科学と社会（予算8千ユーロ）」中の「女性と科学」内に置かれている研究プログラムである。WIRの専門家グループは、欧州における企業の女性研究者（技術者）に関する統計の収集と分析を行い、「企業の女性研究者：欧州の産業界は目を覚ましつつある」および「企業の女性研究者：統計学的分析と企業の試み」の2つの研究報告書を2003年に発表した^{1, 2)}。

「女性と科学」のプログラムに

注釈：本論文における「研究者」の定義

科学技術研究調査報告（総務省統計局）において、「研究者」は、「大学（短期大学を除く）の課程を終了した者（又はこれと同等以上の専門的知識を有する者）で、特定の研究テーマをもって研究を行っている者をいう」と定義され、「研究」は「事物・機能・現象などについて新しい知識を得るために、あるいは、既存の知識の新しい活用の道を開くために行われる創造的な努力及び探求をいう」と定義されている。この定義は、国際的な統計ガイドラインであるFrascati manualにおける定義と同じである。本論で引用した統計では全てこの定義が適用されている。従って「研究者」の定義は広く、「研究」活動を行っている「技術者（エンジニア）」は本論文中では「研究者」の中に含まれている。ただし、テクニシャンなどの研究補助やルーティーンワークに従事する者は「研究者」には含まれない。

はWIR以外の研究プログラムとして、「FP6期間内の女性と科学に関する進展状況の調査」、「欧州レベルで女性と科学に関する政策を討論するヘルシンキ委員会運営」、「欧州横断的な女性と科学のネットワークの創成」、「女性研究者に対する統計指標調査」、「東欧など科学分野において男女平等に関する整備が不十分な国に対する現状調査と支援」の複数のプログラムが置かれている（図表1）。このように欧州では、国レベルを超えてEUや欧州レベルで具体的な「女性と科学」に関する政策を進めている。

一方、我が国の政策的な研究プログラムとしては、平成13・14年度科学技術新興調整費科学技術政策提言プログラムにおいて、科

学技術分野の女性研究者に焦点をあてた調査研究が実施された。そして平成15年3月に、科学技術政策提言「科学技術分野における女性研究者の能力発揮」が報告された。本調査は大学や研究機関に所属する女性研究者を対象にしている。このような政策的な研究プログラムが実施される意味は大きく、今後は企業の女性研究者や技術者にも対象を広げた継続的かつ大規模な調査研究が実施されることが期待される。

本論では、科学技術人材としての女性研究者の育成や促進に関するEUの試みについて解説し、これを科学技術人材政策の一環として日本がどう取り上げていくべきかを考える。

図表1 FP6の「科学と社会 (Science & Society)」に含まれるプログラム*

プログラム	内容または含まれるプログラム
若者と科学 (Young people & Science)	<ul style="list-style-type: none"> ● 欧州若手研究者コンテスト (15歳～20歳対象) ● 若手の女性研究者コンテスト
女性と科学 (Women & Science)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mainstreaming Gender and Collecting Statistics in FP6 (FR6期間内の女性と科学に関する進展状況の調査) ● The Helsinki Group on Women and Science (欧州レベルで女性と科学に関する政策を討論するヘルシンキ委員会運営) ● Women and Science Networks (欧州横断的な女性と科学のネットワークの創成) ● Sex-disaggregated Statistics and Indicator on Women Scientists (女性研究者に対する統計指標調査) ● Women in Industrial Research (WIR) (企業の女性研究者) ● Promoting Gender Equality in Science in a Wider Europe (東欧など科学分野において男女平等に関する整備が不十分な国に対する現状調査と支援)
「科学と社会」の行動計画 (The Science and Society Action Plan)	<ul style="list-style-type: none"> ● 欧州における科学教育と文化の促進 ● 欧州市民に身近な科学政策の策定 ● 政策立案を助ける科学の創成 など38の行動計画がある。

* 「科学と社会」には上記以外に「科学とガバナンス (Science & governance)」、「倫理 (Ethics)」、「科学的認識の向上 (Scientific awareness)」プログラムが含まれる。

出典：EU Sixth Framework Programme (<http://www.cordis.lu/fp6/society.htm>) を参照し、科学技術動向研究センターにて作成

2. EU はなぜ女性研究者に焦点をあてるのか？

EU が女性研究者に注目している背景には、科学技術の世界的な大競争時代が到来し、科学技術の進展の具合が社会状況や経済にまで影響する事態となってきたことがある。

EU が女性研究者の実数を増やし比率を拡大する必然性と背景は次の2つである。

(1) EU の競争力の強化

2000年のリスボンサミットにおいて、EU は世界最大の競争力のある知的基盤経済体になることを宣言し、2002年のパルセロナサミットにおいて、EU の R&D 費を2010年までに GDP の 1.9% から 3% に増加することを決定した。そのため EU は、EU 全体で 50 万人以上^(注1) の研究者を新たに増やすことを検討している。

(注1) 研究者数の合計：EU 15カ国約では 94 万人、米国では 122 万人、日本では 66 万人、(1999年統計)

(2) 経済の活性化

消費者としての女性という市場に注目して、女性のニーズに対応する商品や女性の目を引く商品の開発を行う。その結果、国内消費の増大や新しい産業の振興などを期待する。

さらに EU は上記の「競争力の強化」および「経済の活性化」を実現可能にするためには、科学技術人材に対する政策が重要であると考え、この点からも女性研究者の比率拡大の必要性を強調している。

- 優秀な科学技術人材の確保
- 科学技術人材への多様性の導入

地球規模の国際的競争時代を迎え、マルチスキルを持ち、高い創造性、革新的な境界領域分野に対応できる人材、ビジネスや新しいアイデアの創造を起こすような多様化の起動力となる人材の必要性が高まっている。

EU は、優秀な科学技術人材の確保が十分ではない現状の改善、および女性研究者の比率の拡大の

ための具体的な施策として、次のことを考えている。

① 職場環境の整備

若者(男女ともに)のライフスタイルは変化し、職場選びの際に仕事と生活のバランスの流動性(融通性)や制度の充実を重視する傾向が見られるようになった。次世代の優秀な科学技術人材の確保のために、現在の制度の不備の改善を図らねばならない。

また、欧州では国によって職場環境の整備(育児および介護休暇など)の進展状況に違いがあり、これが米国と比較して、優秀な人材の欧州への流入・確保の妨げになっている。

② 成功事例の分析から

更なる問題点の抽出の実施

キャリアパスのヒエラルキーを上るごとに女性の割合は低くなる。上位ヒエラルキーにおける女性の確保に成功している企業等の成功事例から女性の割合を高めるための施策を探る。

3. 女性研究者の割合の国際比較

女性研究者の現状を理解するために、研究者の内に占める女性の割合(%)の国際比較を行った。

3-1

女性研究者の割合

図表2に、全ての分野の研究者の内に占める女性研究者の割合(%)を示した。日本の女性研究者の割合が10%程度であるのに対し、欧州では25%から40%である。

さらに女性研究者の割合は、科学技術分野の大学学部卒業者や大学院博士課程修了者における女性の比率と連動すると考えられるので、図表3に日本およびEUの科学技術分野の女性比率を示した。

これによると日本の科学技術分野の大学学部卒業者における女性比率は、ドイツと同程度であるが、フランス、英国、EU15カ国平均より10ポイント以上低い。

ドイツではこれらの比率を上げる対策として、第5章で述べるような「研究者の育成」に重点を置いた施策を打ち出している。

3-2

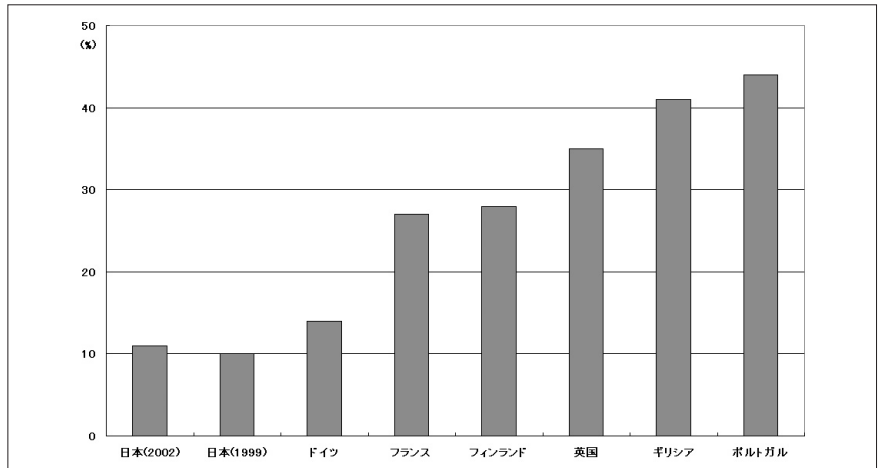
企業の女性研究者の割合

企業に所属する研究者の内、女性の割合はどの程度だろうか？図表4にセクター別の女性研究者の割合を日本およびEUの3カ国とEU15カ国平均に関して示した。

日本の女性研究者の割合は、大学、研究機関(政府機関)、企業の全てのセクターにおいて、EUと比べて遙かに低い。EU内で比較すると、ドイツはEU15カ国の平均より全てのセクターにおいて女性研究者の割合が低く、フィンランドは全てのセクターにおいて割合が高い。

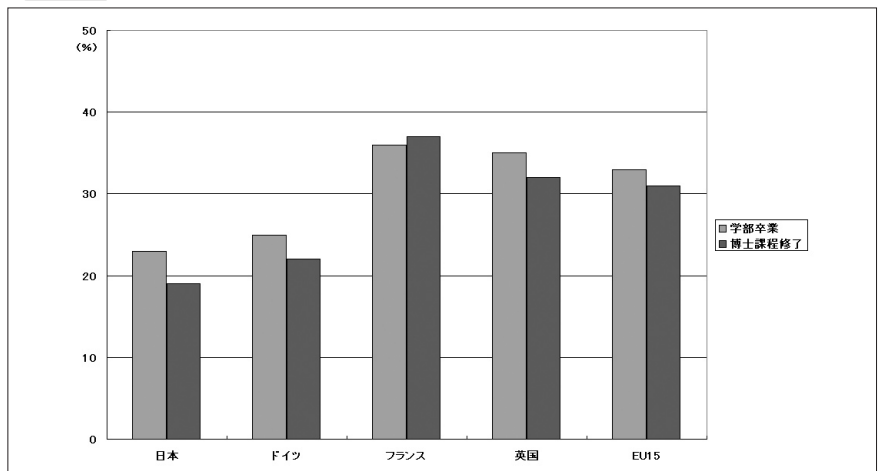
セクター別に女性比率を比較す

図表2 女性研究者の割合の国際比較(1999年)



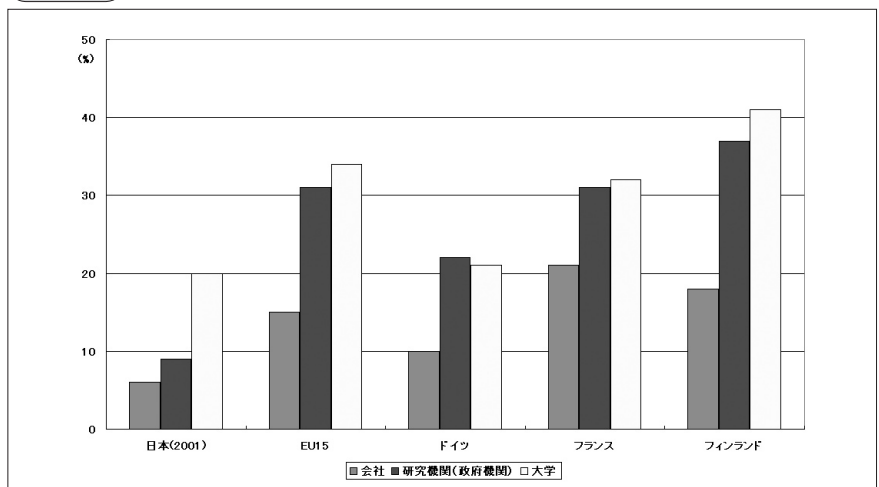
出典：She Figures 2002, Science and Society, European Commission, 日本のデータは総務省統計局「科学技術研究調査報告」を参照し、科学技術動向研究センターにて作成

図表3 科学技術分野の学部卒業者および博士課程修了者の内の女性比率



出典：EUのデータは参考文献²⁾を参照、日本のデータは平成13年度学校基本調査を参照し、科学技術動向研究センターにて作成

図表4 セクター別の女性研究者の割合の国際比較(2000年)



出典：She Figures 2002, Science and Society, European Commission を参照し、科学技術動向研究センターにて作成

ると、大学に所属する女性研究者の割合が最も高い。EU15カ国の平均では34%であり、図表には示さなかったがアイルランド、ポル

トガル、ギリシャでは大学に所属する女性の割合は、44～46%となっている。

企業に所属する女性研究者の割

合は、いずれの国においても低く、EU15カ国の平均は15%であり、日本では6%に過ぎない。

4. 企業の女性研究者を増やすためのEUの試み

3章で示した女性研究者の統計では、EUの女性研究者比率は日本に比較してかなり高いが、2章で述べたようにEUは現状に対して危機感を持っており、様々な試みを実行している。

企業の女性研究者を増やすための策として考えられるのは、①企業の女性研究者の育成、および②企業の環境整備である。さらに、現状を理解するためや改善状況を知るためには、③統計調査も重要であると考えられる。

以下にプログラムの事例を挙げて解説する。

4-1

企業の女性研究者の育成

(1)ドイツの事例

ドイツは図表3や図表4にも示したように、EU15カ国の平均と比較して科学技術分野に進学する女性の割合が低く、さらに企業で働く女性研究者の割合も低いことなどから、IT関連技術専攻の女性数の増加支援や企業で働く女性

数の増加に関連する多くの国家的なプログラムを実行している(図表5)。

特に、2001年からドイツ連邦政府などの支援で始まった「女の子の日(Girls Day)」は将来の科学技術分野の人材育成策として期待されている。2003年は5月8日に開催され、10万人の10代の子供達が3,905の研究センター、企業、事務所を訪問した。

(2)英国および米国の事例

ドイツの人材育成策に類似するものとして、米英で行われている「娘を職場につれていこう(Take Our Daughters to Work)」プログラムがある。米国では10年前から開始され、英国では2003年4月3日に初めて実施された。このプログラムの目的は、女性の伝統的な職業に目を向けがちな女の子に、それ以外の様々な職業や仕事があることを「見せる」ことで将来の職業選択の幅をもたせることにある。

米国では2003年4月24日にプ

ログラムが改正され、「娘と息子を職場に連れていこう(Take Our Daughters and Sons to Work)」となった。主催者によると米国では女の子に関しては目的が達成されたということである。

4-2

企業における職場内環境の整備

全ての職種の人にとって働きやすい職場環境を整備している企業は、研究者にとっても働きやすい環境を整備していると考えられる。企業のより良い職場内の環境整備を促すために、欧州委員会では、「最高の職場(Great Place to Work)」コンテストを行い、2003年3月27日に100社の優秀企業のリストを発表した(www.eu100best.org)。100社の中には研究を主な業務としている会社が多く含まれていた。リストは、1,000以上の参加機関に所属するEU15カ国の約21万人を対象に行われたアンケート調査(有効回答者数は約12万4千人)の

図表5 ドイツで実施されている代表的な女性研究者の育成プログラム

プログラム名	目的	対象	ウェブサイト
Women in the Information Society and in technology	科学技術やコンピュータ科学専攻の女性を増やす	若手の女性	www.kompetenzz.de
Be.ing — in Future together with Women	情報技術(IT)分野の女性の割合を増やす	若手の女性	www.be-ing.de
be.it	IT分野の女性の割合を増やす	若手の女性	www.werde-informatikerin.de
Do.ings	科学技術コースを選択する女性への高等教育の支援	女子児童・学生	www.do-ing.rwth-aachen.de
Initiative D21	IT分野の女性の割合を増やす	若手の女性	www.initiated21.de
Girls@D21	IT専門家の仕事に対する理解増進	女子児童・学生	www.girls-d21.de
Girls Day	企業訪問により企業の仕事を知る機会を増進	女子児童・学生	www.girlsday.de
Chemistry in Context	化学を学ぶ女子学生を増やす	女子児童・学生	www.chik.de

出典：参考文献⁴⁾を参照し、科学技術動向研究センターにより作成

図表6 代表的な企業の女性活用の状況

会社名 (本社のある国)	産業分野	全研究者数	女性研究者数 (割合)	研究管理職の女性数 (割合)	特許発明者の女性の割合
AstraZeneca (英国)	製薬	10,000	5,000 (50%)	29% (研究管理職の人数内)	17%
Schering AG (ドイツ)	製薬	480	140 (29%)	27 (17%)	
DSM (オランダ)	ライフサイエンス	2,000	400 (20%)	1 (0.5%) R&D director, 20 (20%) resource managers, 50 (10%) project managers	
Ford European Research Center (ドイツ)	自動車製造	272	16 (6%)	3 (5%)	1 of 43 patent applications
Schlumberger, worldwide (米国, フランス, オランダ)	石油	3,308 (技術者を含む)	614 (19%) (技術者を含む)	47 (9%)	
Siemens AG, worldwide (ドイツ)	エネルギー	53,100	7,400 (14%) (技術者を含む)	8.6%	

出典：参考文献³⁾を参照し、科学技術動向研究センターにて作成

結果から作成され、アンケートの結果により11社のノミネート企業が選ばれ、最終的な最優秀企業が審査により決定された。2003年度コンテストでは、生涯学習部門 (lifelong learning) に法律会社である Hannes Snellman (フィンランド)、多様性部門 (Diversity) にIT関連会社である Intel (アイルランド)、男女均等部門 (Gender Equality) に製薬会社である Schering (ドイツ)、が最優秀賞として選ばれた。

また、雑誌 The Scientist の購読者 (多くは研究者) 対象に企業の職場の環境整備に関するアンケート調査が実施され、その結果が2003年6月に発表された⁹⁾。

さらに、前述した WIR におい

ても企業と企業の研究者に対して、職場環境の整備に関するアンケート調査 (個別インタビューを含む) が実施されており、その結果が公表されている³⁾。アンケートは、①企業の責任者が「男女均等」、「人材の多様化」、「職場での品位恒常」を実施しているか、②男女均等などに関して、企業内で監視、評価分析、統計調査、相談などを行っているか、③イノベーションを応援しキャリア拡充の機会を与えているか、④公平でオープンな雇用、昇進、社員評価がされているか、⑤勤務スケジュールに融通性があるか、⑥育児および介護休暇などやその関連施設があるか、⑦若い女性が科学分野に参入するための応援策 (インターン

シップやフェローシップの提供) があるか、⑧女性同士のネットワークがあるか、をポイントにして作成された。図表6に、WIRのアンケートに協力して女性研究者に関するデータを公表した企業から産業分野別に1、2社を選び、その女性活用状況を示した。

これらは企業の職場環境の整備のインセンティブになると考えられるとともに、若者 (男女ともに) が就職の際にこれらの結果を参考にすることも考えられ、企業側の職場環境の整備に対する意識が高まると考えられる。

将来的には、日本の企業においても女性研究者の活用状況の積極的な公表が期待される。

5. 企業における研究者の必要性和我が国の現状

本章では、わが国の企業における研究者の現状を示し、科学技術人材として女性の活用の可能性を考える。

5-1

企業における研究者の不足感

平成15年9月に「平成14年度民間企業の研究活動に関する調査

報告 (文部科学省 科学技術・学術政策局)」として、資本金10億円以上で研究開発活動を実施していると推測される民間企業約2,000社を対象にしたアンケート (研究者等の科学技術関連人材についての調査を含む) の結果が報告された。

その中で「科学技術関連人材の不足状況 (図表7)」が示され、

調査に回答した1,061社の内、約40%にあたる企業が「研究者」人材について「不足」であると回答している。

そして30%近い企業が不足している研究者の研究分野は、「情報通信分野」、「製造技術分野」、「ナノテクノロジー・材料分野」であった (図表8)。

さらに研究者の不足の要因を選

拒回答してもらった結果、「研究者採用の事情等により研究者の絶対数が不足している」と「専門分野が多様化しているため、対応できる研究者が、新規採用者を含め不足している」が45%の比率で上げられた。

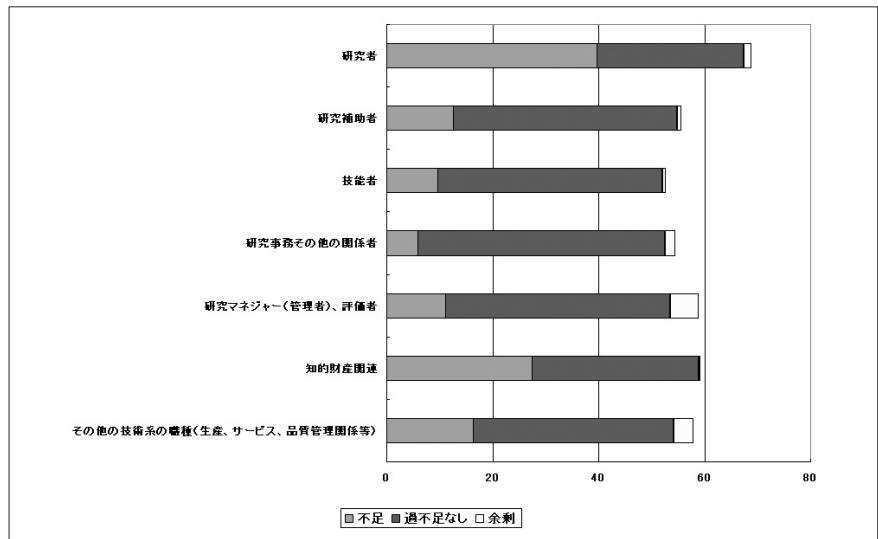
5 - 2

企業における女性研究者の活用に変化が見られる

図表8で示したような企業の研究者の不足は女性研究者で補うことができるだろうか？

その問いに答えるために、図表9の分野別の女性研究者数の推移を示した。我が国の企業の女性研究者は、化学分野、電気・通信分野、薬学分野の数が多い。1981年以降の約20年間の女性研究者数の推移を見ると、電気・通信分野の女性研究者数の伸び率が著しく、ここ5年間の女性研究者数も大きく伸びている。この傾向は2001年度から2002年度においても同様であり、1年間で約1,000人の女性研究者数の増加が報告されている。また、電気・通信分野の研究者の内の女性の割合は、1996年には2%であったが、2002年には4%まで増えている。

図表7 我が国の科学技術関連人材の不足状況 (全回答企業 1,061社に対する比率%)



出典:「平成14年度民間企業の研究活動に関する調査報告(文部科学省 科学技術・学術政策局)より」

図表8で研究者の不足感がある分野として示された「情報通信分野(質問票によると情報、通信システム、電気、電子、コンピュータ等)」と同様な分野である「電気・通信分野」において、企業の女性研究者数の強い増加傾向が見られることから、企業は研究者の不足分野に積極的に女性を登用していると考えられる。

また、「大学」においては医学・歯学分野、研究所等の「研究機関」においては農学分野の女性研究者数が一番多く、どちらも1981年

以降の20年間に増加傾向を示した。このように企業、大学、研究所などの機関ごとに女性研究者が増加傾向を示す研究分野が異なっている。

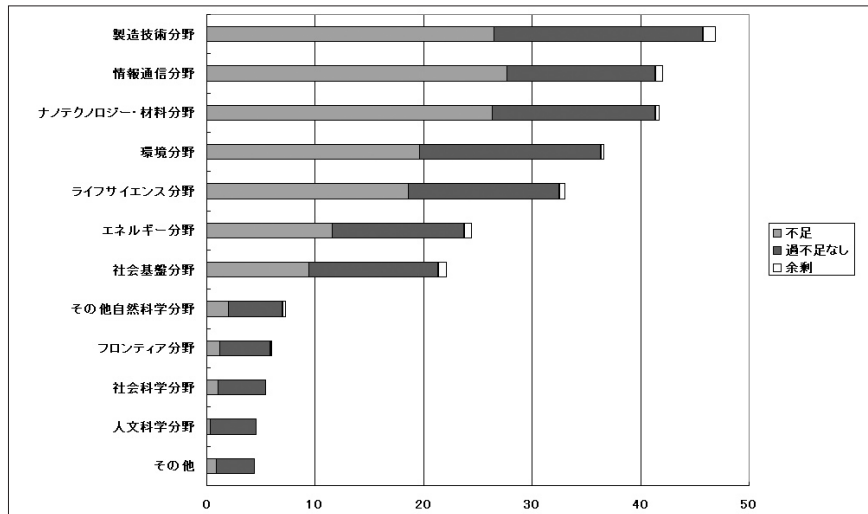
企業は科学技術の進展への迅速な対応が必要であるため、企業のニーズに合う人材であれば男女関係なく活用するという傾向が近年示されて来たと考えられる。

5 - 3

研究者の職務内容に男女差がみられることがある

研究者であっても、主に研究に従事する者、職務に研究以外の活動が含まれる者、研究以外の活動を兼務している者など、研究に従事する時間や割合は個々の研究者によって異なると考えられる。大学の研究者にとって研究以外の活動は、教育(講義や学生指導など)や社会活動(コンサルティングや研究成果の技術移転など)などである。企業の研究者においては、研究以外の職務としてマネジメント業務や特許関連業務などがあると考えられる。研究者の活動の実態を知るには、職務内容や研究に従事する時間を調査しなければな

図表8 我が国の研究者の不足等の状況 (全回答企業 1,061社に対する比率%)



出典:「平成14年度民間企業の研究活動に関する調査報告(文部科学省 科学技術・学術政策局)より」

らない。

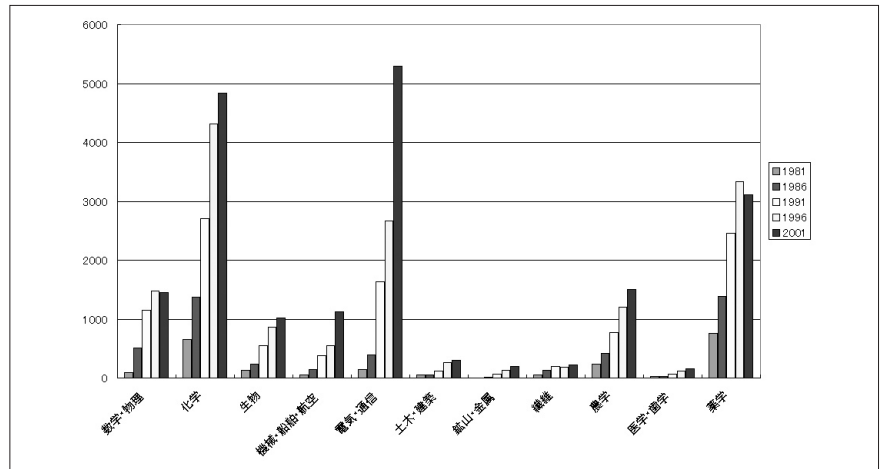
「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査報告（文部科学省 科学技術・学術政策局）」が平成15年11月に発表された。これは、無作為に抽出した大学（短期大学、高等専門学校、大学附置研究所などを含む）の教員（教授、助教授、講師、助手）に対して、「研究活動」や「教育活動」などの職務内容とそれらの時間数を調査したものである。本調査は男性6,090人、女性1,088人の回答を含んでおり、調査の結果、研究活動時間の割合に男女差が示された。

図表10のように大学学部、短期大学などに所属する教員の所属機関別の研究活動時間の割合を男女で比較したところ、大学学部、短期大学、大学附置研究所において、女性の研究活動時間の割合が男性に比べて低いことが示された。

さらに、研究活動以外の職務活動内容の時間を比較するために、男女の年間の総職務時間の活動内容の内訳を図表11に示した。女性の「研究活動」の割合（39%）は男性（48%）に比べて低く、その分、女性の「教育活動」の割合（32%）が男性（22%）より高いことが示され、男女で職務内容の違いがあることが分かった。

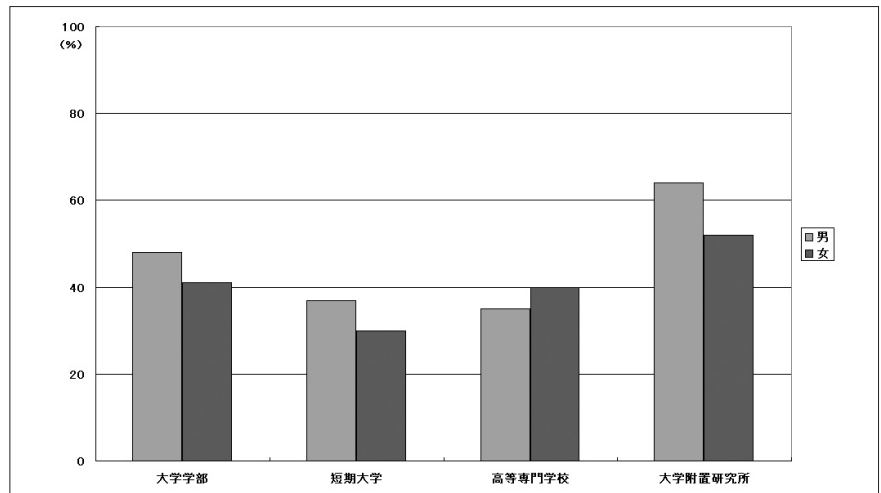
この違いの原因が何に起因するのか、これが女性の昇格や昇進に不利益に作用しているのかは不明であり、今後はこの点に関して詳細な分析を行う必要がある。しかし、まず各企業に女性研究者が何人居てどのような職務についているのかを調査する必要があり、その上で同じ職種の男女で職務内容の違いがあるかどうかを調査する必要があると考えられる。

図表9 分野別の女性研究者数の推移（会社）



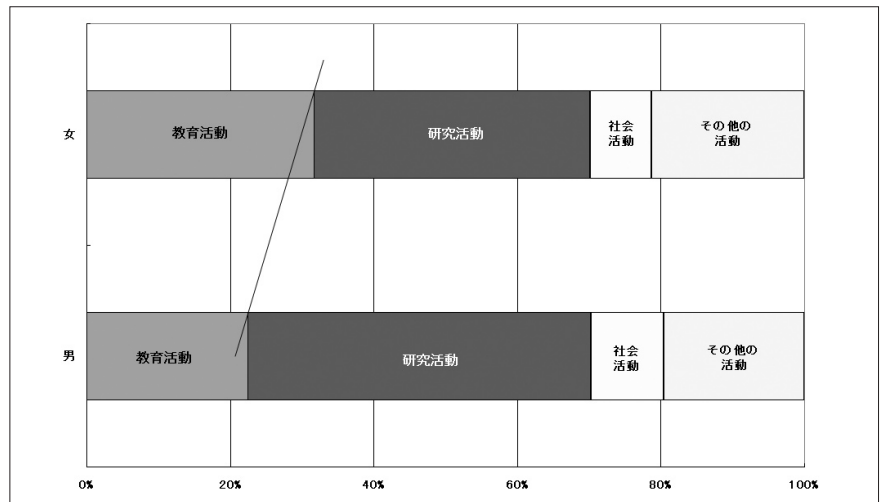
出典：総務省統計局「科学技術研究調査報告」より科学技術動向研究センターにて作成

図表10 総職務時間内の研究従事割合（%）に関する所属機関別の男女比較



出典：「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査報告（文部科学省 科学技術・学術政策局）」を参照し、科学技術動向研究センターにて作成

図表11 年間総職務時間の活動内容内訳（%）の男女比較



出典：「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査報告（文部科学省 科学技術・学術政策局）」より、科学技術動向研究センターにて一部改変

6. 結語と提言

ブレイクスルーや更なる科学技術の進展を促す起動力である科学技術人材の育成と活用は、先進国において重要な政策のひとつである。

欧州では「クローン化社会からはクローン化したアイデアしか生まれない」として、「脱クローン化社会」および「多様化社会への移行」をキーワードとして、科学技術人材の女性比率の拡大によって多様化社会を創出する政策が実施されている。「多様化社会」を是とする考えは、女性や様々な人種を社会に取り込み、世界に先行した「多様化社会」となっている米国が科学技術で世界をリードしていることによる。

一方日本においても、「多様性」が科学技術や社会活動において重要であることが指摘されるようになっており、社会の様々な分野での女性の活用が目立つようになってきた。実際にここ10年間の女性研究者の実数は増加傾向を示している。ところが、研究者全体の女性比率は数年来10%程度を推移しておりこれ以上の増加の兆しがない。また企業の研究者における女性比率は6%に過ぎない。

EUの研究者における女性比率は現時点で日本の2、3倍多い。しかし、EUは「多様性」の効果を生むためには企業研究者に関しては、女性比率を30%まで上げることが必要であると考え、各種施策を実行している。

日本の企業研究者における適正な女性比率が何%であるかを見積もることは難しい。1つの考え方として、現在のEUレベルにまで女性比率を上げることが日本の当面の目標になるのではないだろうか。EUの施策を参考にして日本の国家的な施策を考えることは可能であると考えられる。

以下に日本の問題点とそれに対

して考えられる日本の施策を示す。

問題点

- ①科学技術分野の大学学部卒業者や博士課程修了者における女性比率が低い。
- ②企業の研究者における女性比率が低い。
- ③EUの第6次フレームワークプログラムにおける「女性と科学」のような、女性と科学に関わる統計調査、学術研究、研究グラント支援などの包括的なプログラムを実施する国家的な母体がない。

問題点①についての施策

- 学童期からの女性の科学技術人材の育成

日本版“Girls Day”および“娘を職場につれていこう (Take Our Daughters to Work)”を計画し、女子生徒・児童に対して研究者や技術者との対話や科学技術関連施設の見学の機会を増やし、女子の科学技術に対する興味と関心を喚起して、将来的に科学技術分野を専攻する人材を確保および育成する。

問題点②についての施策

- 企業で研究に従事する女性に対する調査の実施

EUでは、女性のキャリアパスを“水漏れする水道管”と表現している。これは大学学部卒業から先のキャリアパスの上に行けば行くほど、いつの間にか女性の数が少なくなり、最終的な出口ではほとんど女性が見あたらないという現状を指している。これは大学の教員などのアカデミックキャリアパスに限らず、企業における女性のキャリアパスにおいても見られる。女性比率の低下に関して、何が主な原因であるのかを明らかに

するため様々な調査が実施されている。

我が国においてもEUと同様に、雇用形態、勤務内容、勤務状況などに関する統計調査、科学技術分野の学部や大学院卒業者のキャリアパスの追跡調査、企業で研究に従事する者への対面調査を含めた意識調査を実施し、女性研究者のキャリアパス上の阻害要因の分析を行う必要がある。

問題点③についての施策

- 「女性と科学」を担当する責任部署を明確にする

科学技術人材としての女性の育成や支援に関する調査研究および研究グラントの支援、さらに統計調査を含めた調査プログラムを策定および実施し、その結果を政策に反映させる機能をもつ政府機関内の部署を明確にする。

欧州委員会 (EC) では1998年から研究総局のC局「社会と科学」の中に「女性と科学課」を設置して各種施策を実行している¹⁰⁾。

- 第3期基本計画において科学技術人材としての女性に焦点をあてる

2006年から開始される第3期基本計画に「科学技術人材としての女性の育成、活用、支援」の項目を設置し、科学技術政策における位置づけを明確にする。

参考文献

- 1) Women in Industrial Research, A wake up call for European Industry, Science & Society, EC (2003).
- 2) Women in Industrial Research, Analysis of statistical data and good practices of companies, Science & Society, EC (2003).
- 3) Women in Industrial Research,

- Good practices in companies across Europe, Science & Society, EC (2003).
- 4) Future Opportunities, generated by diversity in higher education and training, Gender mainstreaming as an impetus and driving force behind the course reform in computer science, engineering and natural sciences, International conference (Munich), February 2002, Bundesministerium fur Bildung und Forschung.
- 5) National Policies on Women and Science in Europe, The Helsinki Group on Women and Science, Science & Society, EC (March 2002).
- 6) She Figures 2003, Statistics and Indicators, Women and Science, Science & Society, EC (2003).
- 7) Frascati Manual, OECD (2002).
- 8) Sally Goodman, Europe is pushing to get more women scientists into industry and academia, but can the commission legislate for gender equality?, Nature 426, 210-211 (2003) .
- 9) The Scientist Readers' survey www.the-scientist.com/industry/topten.html
- 10) 欧州委員会研究総局の組織：
http://europa.eu.int/comm/dgs/research/index_en.html
- 11) 科学技術研究調査報告（総務省統計局）
- 12) 平成14年度民間企業の研究活動に関する調査報告（文部科学省科学技術・学術政策局）
- 13) 平成14年度学校基本調査（文部科学省）
- 14) 大学等におけるフルタイム換算データに関する調査報告（文部科学省科学技術・学術政策局）平成15年11月

