

## Ⅱ わが国の女性研究者の現状—調査の視点と調査結果—

### 1 序論

わが国における若年人口の大幅な減少や急速な少子高齢化とグローバル化によって、大学等や企業においても、性別、年齢、国籍、人種、価値観、専門的能力などの多様な研究者の活用を図ることが不可欠な状況となっている。こうした状況を背景に、わが国の大学等や企業における女性研究者や研究者の現状を把握している調査が若干みられる。たとえば、総務庁統計局、内閣府男女共同参画局、文部科学省および日本学術会議等は次の調査結果を公表している。

- (a) 総務庁統計局『科学技術研究調査報告』<sup>1</sup>
- (b) 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』<sup>2</sup>
- (c) 文部科学省『科学技術白書』ならびに『科学技術要覧』
- (d) 文部科学省『学校基本調査』ならびに『学校教員統計調査』
- (e) 日本学術会議科学者委員会、男女共同参画分科会『報告 学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策』

研究者あるいは女性研究者の現状は、様々な視点から捉えることができるが、上記の調査の調査項目、調査結果を検討すると、次の4つの視点のいずれかの視点から、その現状を捉えている。

- ① 職場の視点
- ② 研究の視点—研究のバックグラウンドと研究成果
- ③ 組織の政策・方針・戦略の決定過程あるいはガバナンスへの参画の状況
- ④ 生活・家庭の視点

本章では、まず、研究者はどのように定義づけられるのか、および研究者全体に占める女性比率を示し、次に、上述の4つの視点から、わが国の女性研究者あるいは研究者の現状を捉えるために実施された調査項目と調査結果を抽出し、その現状の一端を明らかにしていきたい。

なお、わが国の研究者の研究領域として自然科学分野の研究者が多く、自然科学系研究者の占める割合は大学等では約66.8%、非営利組織・公的機関93.3%、企業98.9%と大きいため(総務庁統計局 [2016])、自然科学系研究者の特徴や傾向に比重がかかりがちな調査

<sup>1</sup> 科学技術研究調査は、統計法に基づく基幹統計調査として、わが国の企業、非営利団体・公的機関及び大学等について、研究費、研究関係従業者数など、毎年の研究活動の実態を把握することにより、科学技術振興に必要な基礎資料を得ることを目的とする調査である。

<sup>2</sup> 男女共同参画社会基本法(1999年制定)に基づいている。男女共同参画社会基本法は、男女が互いに人権を尊重しつつ、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のために施行され、仕事と家庭生活だけでなく、議会への参画や、その他の活動における基本的平等を理念とする。

結果もみられるが、本スタディ・グループの研究テーマに鑑みて、可能な限り、社会科学系研究者に関わる調査と調査結果を取り上げる。

生活・家庭の視点から捉えた女性研究者の現状については、これまでに数多くの調査と調査結果が公表されているが、わが国の女性研究者が少ない理由を明らかにしている調査に限定して述べるにとどめる。

## 2 研究者の人数および研究者に占める女性研究者比率

### (1) 研究者の定義

「研究者」について、わが国の総務庁統計局「科学技術研究調査報告」では、次のように定義している（総務庁統計局 [2016]）。

「研究者」とは、大学（短期大学を除く）の課程を修了した者（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。

#### ① 企業及び非営利団体・公的機関

- ・専ら研究に従事する者

研究者のうち、研究関係業務に専ら従事する者をいう。

- ・研究を兼務する者

研究者のうち、他の業務を兼務する者をいう。

#### ② 大学等

- ・本務者

内部で研究を主とする者をいう。なお、「学校基本調査」によると、本務者は当該学校の専任の教職員をいう（文部科学省 [2016b]）。

- ・兼務者

外部に本務を持つ研究者をいう。

なお、「研究」とは、事物・機能・現象などについて新しい知識を得るために、又は、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。企業及び非営利団体・公的機関の場合には、製品及び生産・製造工程などに関する開発や技術的改善を図るために行われる活動も研究業務とし、研究業務としない活動との区分は、以下のとおりである。

#### <研究業務とする活動>

##### ① 研究所・研究部等で行われる本来的な活動

ここで、本来的な活動とは、研究に必要な思索、考案、情報・資料の収集、試作、実験、検査、分析、報告等をいう。したがって、研究の実施に必要な機械・器具・装置等の工作、動植物の育成、文献調査等の活動も含む。

##### ② 研究所以外、例えば、生産現場である工場等では、上記の活動、パイロットプラン、プロトタイプモデルの設計・製作及びそれによる試験の活動

##### ③ 研究に関する庶務・会計等の活動

社内（内部）で研究を実施していなくても委託研究等のために外部へ研究費を支出することは研究活動とする。

#### <研究業務としない活動>

研究所や工場等の生産現場で行われる次のような活動は研究業務としない。

- ① 生産の円滑化を図るための生産工程を常時チェックする品質管理に関する活動並びに製品、半製品、生産物、土壌・大気等の検査、試験、測定及び分析
- ② パイロットプラント、プロトタイプモデル等による試験研究の域を脱して、経済的生産のための機器設備等の設計
- ③ 一般的な地形図の作成又は地下資源を探すための単なる探査活動及び地質調査
- ④ 海洋調査・天体観測等の一般的データ収集
- ⑤ 特許の出願及び訴訟に関する事務手続
- ⑥ 一般従業者の研修・訓練等の業務

以上のように、研究者とは、大学（短期大学を除く）の課程を修了した者（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行い、企業、非営利団体・公的機関、あるいは大学等の組織で研究を行っている。

## (2) 女性研究者比率

わが国の研究者の人数は、2015年3月末では、約896,900人（対前年比3.0%増）で、うち女性研究者数は136,200人で、研究者全体に占める女性比率は14.7%（2014年3月末14.6%）と過去最多である（内閣府男女共同参画局 [2016]）。

わが国の研究者数は、G8、中国および韓国と比較すると付表Ⅱ-1のような状況であり、人口1万人あたりの研究者数は約53人で、韓国に次いで多い。

ところが、図表Ⅱ-2-1のように、海外の国と比較すると依然として著しく低い割合である。最も高い女性研究者比率の国はポルトガル45.4%で、エストニア44.4%、アイスランド44.4%、スロバキア42.5%で、英国38.1%、米国34.3%、ドイツ28.0%、フランス25.5%で、韓国の女性研究者比率18.5%に次いで、わが国の女性研究者比率は著しく低い（内閣府男女共同参画局 [2016b] I-6-7 図）。

女性研究者比率が低い要因としては、もともと、女性の労働に従事する就業率が低い<sup>3</sup>、男女間賃金格差が大きいこと、等がその要因として指摘されている。また、世界の主要国では、大学院博士課程の女子学生割合が高ければ、研究者に占める女性比率も高いという関係が示されており、わが国の大学院博士課程の女性比率が、世界の主要国よりも低いことによるとの指摘もある（加藤・茶山 [2012] 54-68 頁）。

<sup>3</sup> 2015年の日本の25～54歳の女性就業率は72.7%と前年から0.9ポイント増加したが、OECDの加盟34カ国中23位で、日本の女性就業率は、国際的にはまだ低い水準である（OECD [2016]）。日本の女性就業率が低いのは、20歳から30歳代で出産を機に退職することが多いためと指摘されている。

図表Ⅱ-2-1 女性研究者比率の国際比較



出典：内閣府男女共同参画局 [2016b] I-6-7 図

なお、わが国女性研究者ならびに男性研究者を対象とした調査において、女性研究者が少ない理由として、家庭と仕事との両立が困難、育児期間後の復帰が困難、職場環境などをあげている(男女共同参画学協会連絡会 [2013b] 45-46 頁)。この点については、第6節の生活・家庭の視点でも取りあげる。

また、女性研究者比率が40%台と高い比率となっているEUメンバー国および関連国について、女性研究者比率の高い要因として、①研究者の給与が低い、②給与の低い公的機関・大学等の組織に所属する研究者の割合が高い、③男性的な分野(たとえば、防衛)と比較して、生物学、保健などの女性的な分野が占める比率が高い、④女性の就業率が高い、⑤男性研究者の頭脳流出、国際移住が生じている可能性がある、⑥職業威信が低く男性にとって研究職の魅力が乏しい、などが指摘されている(加藤・茶山 [2012] 55-57 頁)。

### 3 職場の視点からみた女性研究者の現状

研究者が就業している組織は、企業、非営利団体・公的機関、あるいは大学等であるが、わが国の女性研究者は、いかなる組織で就業しているのか、所属組織での女性研究者割合

はどのような状況であるのか、といった視点から、その現状が把握されている。

### (1) 女性研究者が所属する組織

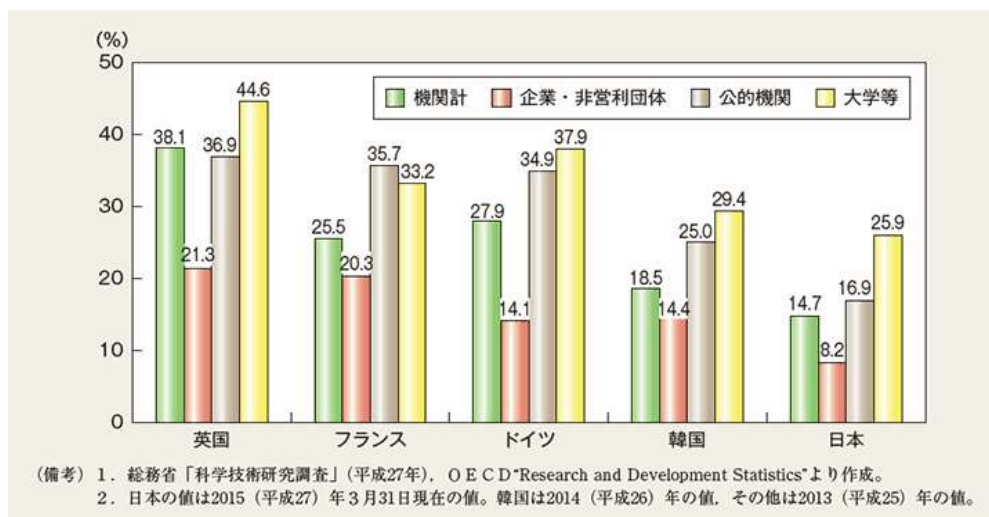
女性研究者が所属する組織は、2014年では、大学等約61.8%、企業32.9%、非営利団体・公的機関5.3%であり、大学等に所属する女性研究者は6割以上を占め、圧倒的に多い（内閣府男女共同参画局 [2015]）。

なお、男性研究者の所属組織は、大学等31.1%、企業64.1%、非営利団体・公的機関4.8%であり、企業に所属している男性研究者は6割を越え、6割以上が大学等に所属している女性研究者と対照的である。

### (2) 所属組織別の女性研究者の占める割合とその増加率

2015年の所属組織別の女性研究者の占める割合は、大学等が25.9%、非営利団体・公的機関16.9%、企業8.2%であり、いずれの組織でも前年と比較すると、その割合は増加している（内閣府男女共同参画局 [2016b]）。わが国の所属組織別の女性研究者の割合を英、仏、独、韓と比較すると、いずれの組織でも、低い率となっている（内閣府男女共同参画局 [2016b]）。

図表Ⅱ-3-1 英、仏、独、韓、日の所属組織別の女性研究者比率



出典：男女共同参画局 [2016b]

### (3) 大学等の女子学生数と大学等の女性教員数

女性研究者は、6割以上が大学等で就業しているが、大学等とは、大学の学部、大学院（修士課程）、大学院（博士課程）と、短期大学、高等専門学校等である。

大学等の女子学生比率、大学等の女性教員比率は以下のとおりである（付表Ⅱ-2参照）。

#### ① 大学・大学院の女子学生比率

平成 27 年度の大学の学部・大学院の女子学生数は 1,231,868 人（女子学生比率 43.1%）である。そのうち学部女子学生数 1,127,372 人（女子学生比率 44.1%）、大学院女子学生数 77,831 人（女子学生比率 31.2%）である。大学の女子学生比率 43.1%であるのに対して、短期大学の女子学生数 117,461 人（女子学生比率 88.5%）、高等専門学校の女子学生数 10,059 人（女子学生比率 17.5%）である（文部科学省 [2015]）。

大学の大学院（修士課程）の女子学生数 48,380 人（女子学生比率 30.4%）で、大学院（博士課程）の女子学生数 24,465 人（女子学生比率は 33.1%）である。なお、世界の主要国では、博士課程の学生に占める女性比率が高いほど、研究者に占める女性比率が高くなっている（加藤・茶山 [2012] 68 頁）。

#### ② 大学等の女性本務教員数

平成 27 年度大学の教員数は、本務者が 182,723 人（国立 64,684 人、公立 13,126 人、私立 104,913 人）で前年度より約 1,844 人増加している。大学の女性教員数は、42,433 人（前年度より 1,689 人増加（増加率 4.15%）で過去最高を更新した（文部科学省 [2015]）。

短期大学の教員数は本務者（専任教員数）8,266 人で、女性教員数 4,310 人である。大学等の教員全体に占める女性比率は、大学 23.2%（前年度より 0.7 ポイント上昇）で過去最高を更新し、短大 52.1%、高等専門学校 9.5%である。

#### ③ 国立、公立、私立の大学の平均女性専任教員比率

国立、公立、私立の大学の平均女性専任教員比率は、平成 27 年は、国立大学 15.9%（平成 13 年、9.1%）、公立大学 28.5%（平成 13 年、20.4%）、私立大学 27.3%（平成 13 年、18.1%）で、女性専任教員の割合は増加傾向にある（文部科学省 [2015]）。

#### (4) 大学における女性研究者の職名別割合

大学での本務教員の平成 27 年度の女性比率は 23.2%であるが、職名別の女性比率は、助手 56.4%（平成 26 年度 55.7%）、助教 28.7%（平成 26 年度 27.9%）、講師 31.6%（平成 26 年度 31.0%）、准教授 23.3%（平成 26 年度 22.6%）、教授 15.0%（平成 26 年度 14.4%）で前年度より増加している（文部科学省 [2015b]）。

社会科学分野の平成 26 年度の本務教員の職名別の女性比率は、助手 55.0%、助教 38.9%、講師 33.6%、准教授 26.9%、教授 14.3%と職位が上がるにつれて減少する。

ちなみに、EU の大学では、GradeC（助教相当）44%、GradeB（准教授から講師相当）37%、GradeA（教授相当）20%と、職名が上がるにつれて、低い割合となり、わが国の職名別女性比率と同様の状況である（文部科学省 [2015] 1-2-19 図）。

### (5) 大学等における専門分野別の女性研究者比率

大学等の本務者の専門分野別の内訳と女性研究者比率をみると、次のようにその専門分野によって、女性研究者比率は大きく異なっている。

#### ① 大学等における研究本務者の専門分野別内訳

大学等の研究本務者の専門分野別内訳は、自然科学部門 65.7%、人文・社会科学部門 22.9%（うち文学 5.8%、法学 2.8%、経済学 6.8%）、その他（家政、教育、その他）11.4%である（総務庁統計局 [2016]）。

#### ② 大学等の研究本務者の専門分野別女性比率

平成 27 年度の大学等の研究本務者の女性比率は、専門分野によって次のように大きく異なる（内閣府男女共同参画局 [2016b]）。

人文科学 35.5%、社会科学 24.1%、理学 14.1%、工学 10.0%、農学 20.8%、  
医学・歯学 26.2%、薬学・看護学等 51.4%、その他 40.8%。

大学等の社会科学分野の研究本務者の女性比率は 24.1%で、わが国の大学の全分野の研究者女性比率 23.2%に近い割合となっている。

#### ③ 大学等の社会科学分野の女性研究者比率

大学等の社会科学分野の女性研究者比率は、平成 27 年度では以下のとおりである（総務庁統計局 [2015b]）。

(a) 法学・政治	女性研究者割合	21.1%
(b) 商学・経済	女性研究者割合	16.1%
(c) 社会学	女性研究者割合	38.5%
(d) その他の社会科学	女性研究者割合	37.7%

なお、社会科学部門の(a)から(d)までの専門分野の内容は『科学技術研究調査報告』の「調査票記入上の注意(大学等用)」によると、次のように例示されている（総務庁統計局 [2015a]）

4。

(a) 法学・政治：法学、政治学、行政学など

(b) 商学・経済：商学、経済学、経営学、会計学、流通学、金融学、産業学、  
経営工学、経営情報学、経済情報学、経営システム学など

(c) 社会学：社会学、新聞学、広報学、社会福祉学、介護福祉学、観光学など

(d) その他の社会科学：国際関係学、政策科学など

<sup>4</sup> 社会心理学、福祉心理学等の心理学に関する分野については、社会科学部門ではなく、「その他の部門」の「心理学」となる。

## (6) 年俸制の拡大

研究者が、能力と意欲に応じて適材適所で活躍し、適切にキャリアアップを図れるようにするためには、流動性を高めることが必要とされ（文部科学省 [2015] 78-79 頁）、大学や研究開発型の独立行政法人において年俸制が導入されている。

大学に関して、年俸制が適用されている教員の全体像を把握する統計はないが、各国立大学法人が発表している役職員の報酬・給与等の資料によると、国立大学法人の一部で既に年俸制が導入されており、平成 26 年度には、大阪大学 500 人、東北大学 425 人、京都大学 405 人、名古屋大学 401 人、東京工業大学 193 人、北海道大学 232 人、筑波大学 227 人、東大 121 人他、少なくとも 3,000 人以上の教員に適用されている（文部科学省 [2015a] 78-79 頁）。また、理化学研究所等の研究開発型の独立行政法人 13 法人で年俸制が導入され、延べ 3,000 人以上に適用されている。

## (7) 若手研究者を中心とした任期付き任用の拡大

大学および公的研究機関では、自然科学系の若手研究者を中心に任期付き任用が増加している。文部科学省では、わが国の大学や研究機関の人事システムの改革を促し、若手研究者の研究環境を構築するため、2006 年から、テニユアトラック制を大学等へ導入する取組を進めてきた。テニユアトラック制は、大学や公的研究機関において、教育研究活動の活性化を目的としており、若手研究者に対し、任期付きの雇用形態で自立した研究者としての経験を積ませた上で、厳格な審査を実施し、その間の業績や研究者としての資質・能力が高いと認められた場合には任期を付さない職、テニユア（tenure）を与える仕組みである（文部科学省 [2014a]）。

米国では、博士号取得以降の大学教員のキャリアパスを、ポストドクター、テニユアトラック（終身雇用を得るための試行段階）、及びテニユア（終身雇用の教員）の 3 段階に分けて、ポストドクターは訓練段階、テニユアトラックでは自立して研究を実施しテニユアとして認められる能力があるかどうか評価される試行段階、そしてテニユアは自立して研究を行う段階としている。国や大学間によって、テニユア取得の達成率は、大きく異なり、2006 年米国 10 の大規模研究型大学を対象として行われた調査では、テニユアトラック教員のテニユア取得率は約 53%であった（文部科学省科学技術・学術政策研究所 [2015]）。

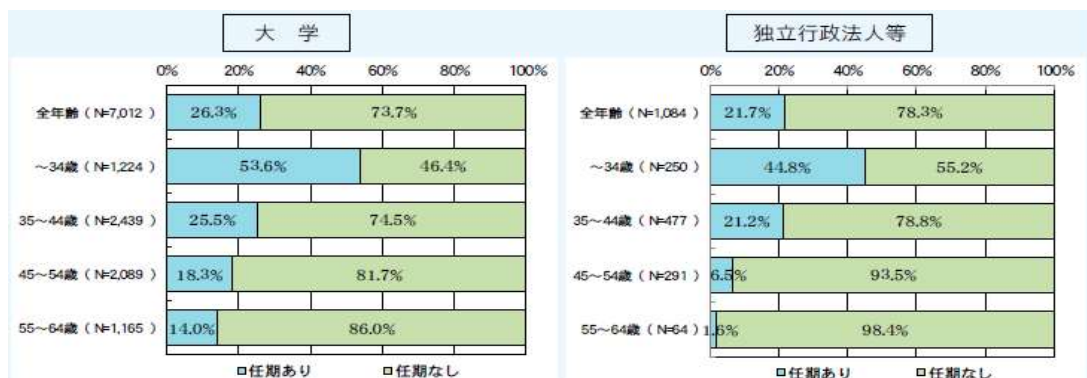
① 文部科学省科学技術政策研究所では、2009 年 3 月に、「科学技術人材に関する調査～研究者の流動性と研究組織における人材多様性に関する調査分析～」を行った。本調査は、国内の自然科学系の研究を行う研究機関の研究組織ならびに研究者を対象に行われた調査である<sup>5</sup>（科学技術政策研究所 [2009]）。この調査結果によると、自然科学系の研究を行う大学・独立行政法人等の研究組織では、34 歳以下の若手研究者については、大学では 53.6%

<sup>5</sup> 調査対象は、自然科学系の研究を行う国内の博士課程を有する各大学と、研究開発を行う独立行政法人・国立試験研究機関等の研究組織と研究者である。



が、独立行政法人等では 44.8%が任期付き任用である（文部科学省 [2014a]）。研究者に占める任期付き任用研究者の比率は、年齢が高まるほど減少し、55 才から 64 才の研究者が最も低く、大学では 14.0%が、独立行政法人等では 1.6%が任期付き任用である。

図表 II-3-2 大学および独立行政法人等における年齢層別任期制適用割合



出典：文部科学省科学技術政策研究所 [2009]

自然科学系の研究を行う大学や公的研究機関の場合、55 才～64 才の研究者では、任期つき任用はそれぞれ 14.0%、1.6%とそれほど普及していないのに対して、35 才未満の若手研究者は、大学 53.6%、公的研究機関 44.8%が任期つき任用であり、若手研究者と高年齢研究者の世代間格差が生じている。

② 2014 年 12 月、文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課及び科学技術・学術政策研究所は、主要な研究大学 11 大学の教育研究活動に従事する教員を対象に「大学教員の雇用状況に関する調査」を行った（文部科学省科学技術・学術政策研究所 [2015]）。大学教員の雇用状況に関する調査－学術研究懇談会（RU11）の大学群における教員の任期と雇用財源について－の調査対象大学 11 大学は、北海道大学、東北大学、東京大学、早稲田大学、慶應義塾大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学、筑波大学、東京工業大学である。

本調査では、2007 年度 10 月 1 日時点と 2013 年度 10 月 1 日時点における主要 11 大学の人文・社会科学系、自然科学系の全ての研究分野の 65 才以下の教員を対象に、無期雇用（任期無し）と有期雇用（任期付き）の教員比率及びその雇用状況並びに雇用財源について調査している。調査対象の 11 大学の調査対象者は、2007 年度について 26,518 人（男性 23,730 人、女性 2,788 人）で女性比率 10.5%、2013 年度は 29,391 人（男性 25,306 人、女性 4,081 人、不明 4 人）で女性比率は 13.9%である。

同調査の結果は次のとおりである。

2007 年度では、任期を付さずに雇用されるいわゆる「任期無し教員」は、19,304 人で、その比率は 72.8%を占めていたが、2013 年度では 17,876 人で、その比率は 60.8%と、任

期無し教員数が減少し、その比率も減少している。

これに対して、2007年度では、任期付き教員は7,214人で、その比率は27.3%を占めるが、2013年度には11,515人で、任期付き教員数は6年間で4,000人以上増加し、その比率は39.2%と大幅に増加している。30才以上35才未満の年齢層では約72.3%が、35才以上40才未満では約58.0%が、40才以上45才未満では約43.4%が任期付き教員である（付表Ⅱ-3）。これは、6年間で教員の年齢構成が変化し、助教職を中心に若手ポストの任期無し雇用が減少し、任期付き雇用に移行したことによる。また、任期無し教員の高齢化の傾向がみられる。なお、本調査では、テニュアトラック教員は、2007年度には69名、2013年度289名と増加したが、これは、11大学のうちの2、3の大学での増加によるものである。

教員の任期の有無には、雇用する財源の違いが大きく影響している。任期無し教員の財源は、ほぼ全てを国立大学法人運営費交付金といった基盤的経費が占め、任期付き教員の財源は、特定のプロジェクトなどに支出される競争的資金の割合が高まっている（文部科学省科学技術・学術政策研究所 [2015]）。

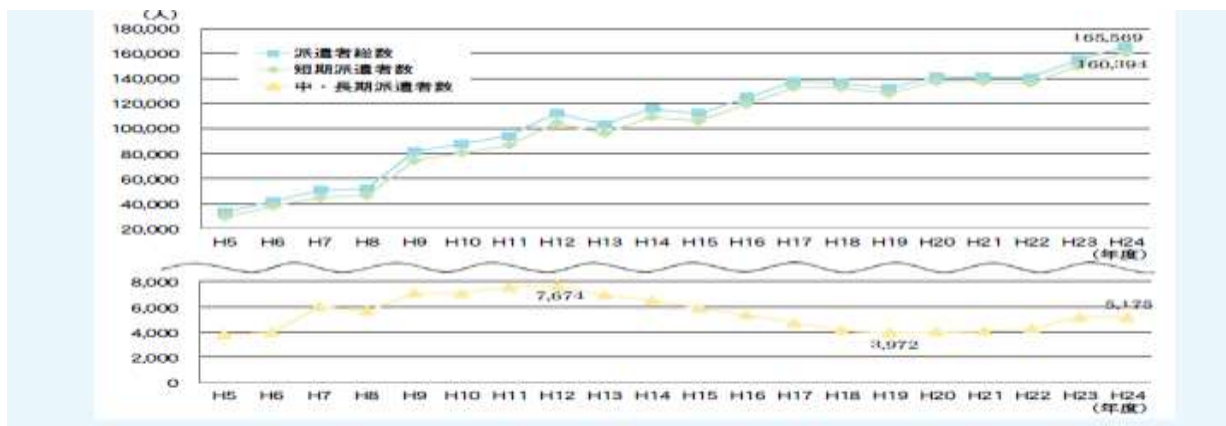
こうした任期付き雇用は、人材の流動性を高め、研究を活性化する反面、終身雇用の若手研究者のポスト不足が深刻で、優秀な若手研究者の長期的な視点での研究を脅かすとの弊害も指摘されている。特に、女性の場合、結婚・出産の時期と重なるため、研究者としての道の選択に躊躇することになる可能性がある。

こうした弊害を緩和するため、文部科学省では、優秀な若手研究者が、大学や、国立研究開発法人、あるいは企業を自由に選んで研究に専念できるように、2016年度から、毎年100人から200人の終身雇用を保証し、長期的な視点で研究に専念できることを目指した「卓越研究員制度」を導入した（日本経済新聞朝刊2016年3月）。

#### **(8) 海外への派遣研究員の動向**

大学・公的研究機関等の研究者のうち、海外への派遣研究者数は、30日の短期は増加しているが、中・長期の海外派遣研究者数は、平成12年の約7,600人をピークにその後減少し、平成19年はピーク時の約半分、平成23、24年はピーク時の約7割といった状況である（文部科学省 [2015]）（図表Ⅱ-3-3）。

図表Ⅱ-3-3 海外への派遣研究者数の推移



出典：文部科学省 [2014]

#### 4 研究の視点からみた女性研究者の現状

研究の視点から研究者の現状をみる場合、研究のバックグラウンドならびに研究成果の面から把握される。研究のバックグラウンドについては、学歴、研究歴、博士号取得割合、資格、海外勤務経験、所属学会、研究時間などの指標を用いて、女性研究者の現状の一端を明らかにしている。

研究成果については、論文・著作発表数、査読付き論文発表数、論文の被引用数、引用タイムラグ、共同研究著者数、国際共著者数、学会報告数、学会賞受賞歴、特許取得件数、競争的資金獲得状況、などの指標を用いて、女性研究者の研究成果の一端を明らかにしている。

これまでに行われた調査では、以下の点を取り上げている。

##### (1) 学会の女性研究者比率

日本学術会議によるヒアリング調査によると、研究分野によって、学会の一般会員における女性比率は、大きく異なっている（日本学術会議科学者委員会、男女共同参画分科会 [2014] 9-10 頁）。

この調査結果によると、2011 年（あるいは 2012 年）では、社会科学分野の学会としては、日本経済学会だけの調査結果が示されており、女性会員比率は、11.4%（会員数約 3,400 人）である。他の自然科学分野の学会の女性会員比率は、日本物理学会が 4.7%（会員数 14,547 人）、電子情報通信学会が 3.4%（会員数 27,372 人）、電気化学会が 5.2%（会員数約 4,200 人）、人文科学分野の日本哲学会が 8.7%（会員数 1,500 人）である。このように、研究分野により、女性の会員比率には大きな差がある。

## (2) 学歴と博士号取得者割合

大学の本務教員の学歴は、2013年の調査によると、以下のような状況である（文部科学省科学技術政策研究所第1調査研究グループ [2012] 表 183）。

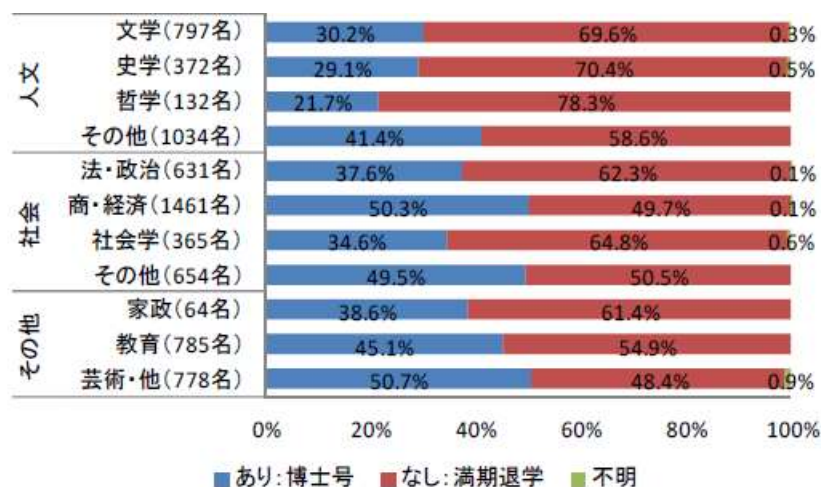
- ①専門職学位課程 0.3%、②大学院博士課程修了（単位取得済み退学含む） 51.7%、
- ③大学院修士課程修了 22.7%、④大学（学部） 19.7%、⑤外国の大学 4.6%、
- ⑥その他 1.0%。

大学の本務教員のうち、社会科学分野の本務教員に限定すると、その学歴は、以下のような状況である。

- ①専門職学位課程 0.47%、②大学院博士課程修了（単位取得済み退学含む） 57.66%、
- ③大学院修士課程修了 23.29%、④大学（学部） 11.06%、⑤外国の大学 7.19%、
- ⑥その他 0.33%。

大学の社会科学分野の本務教員（常勤教員）の学歴としては、博士課程の修了者（単位取得済み退学を含む）が約 60%近くであり、圧倒的に多い。次いで、大学院修士課程修了約 23%となっている。

図表Ⅱ-4-1 人文・社会科学分野の学位取得率



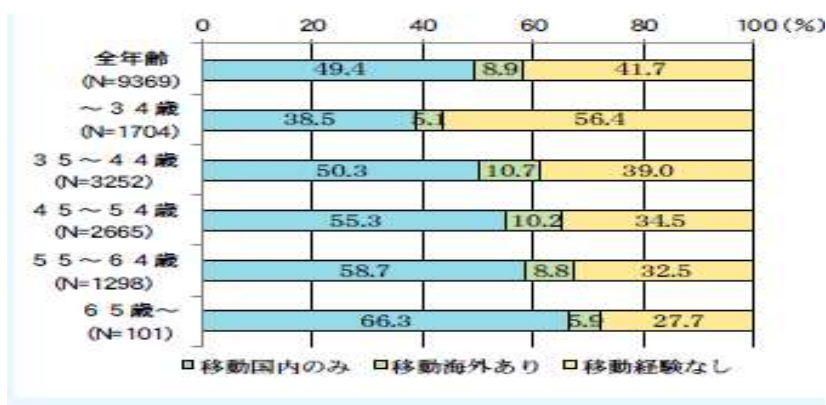
出典：文部科学省科学技術政策研究所第1調査研究グループ [2012]

博士課程終了後における社会科学分野の学位取得率は 50%を下回っており、理系分野が 80%であるのと比較すると低い。また、社会科学分野の商学・経済の学位取得率は 50%程度である。なお、社会科学分野では、学位取得者が専任の大学教員になる割合（25.5%）と学位を取得せず満期退学者が専任の大学教員になる割合（23.8%）は、ほぼ変わらないとの調査結果であった（文部科学省科学技術政策研究所第1調査研究グループ [2012]）。

### (3) 海外勤務経験と論文発表数

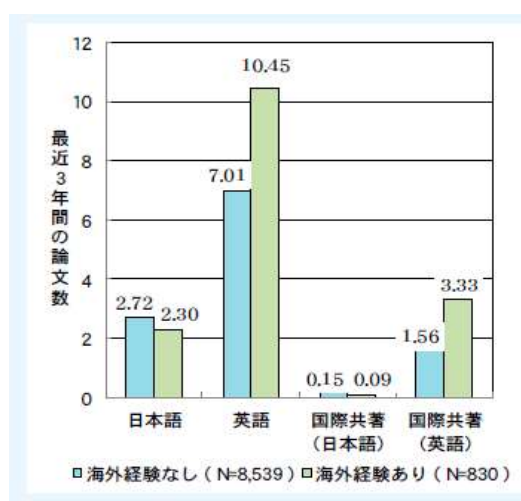
科学技術政策研究所 [2009] 『科学技術人材に関する調査』によると、大学・公的研究機関等の研究者のうち海外勤務経験を有する研究者は全体の 8.9%に過ぎない（図表 II-4-2）。海外勤務経験とは、海外で研究本務者として従事した経験である。

図表 II-4-2 大学・公的研究機関等の研究者の海外勤務経験



出典：科学技術政策研究所 [2009]

図表 II-4-3 海外本務経験の有無と論文発表数



出典：文部科学省 [2015]

海外勤務経験があるか、ないかによって、英語論文発表数は大きな差がでている（図表 II-4-3）。

### (4) 科学論文における共同研究の増加と多様な研究スキル

研究者が行っている研究活動は、研究者の個人の能力の活用だけでは限界があり、チームとしての対応が重要となる。研究を行う上で、多様な人材を集めたチームのなかで様々

な知識、視点、発想などの融合、刺激が不可欠となっている（文部科学省 [2014a] 74 頁）。

付表Ⅱ-4 のように、論文 1 本当たりの著者数は増加傾向にあり、研究の単位が個人から共同研究チームに移行する傾向が高まっている。こうした研究活動においては、研究チームをどのように構成しマネジメントするかが重要な視点となっている。そのため、特に若手研究者にとって、論文執筆能力やプレゼンテーション能力といった基本的な能力にくわえ、教育能力や統括能力といった多様なスキルの習得が重要となる。しかしながら、任期付き任用の若手研究者へのアンケート調査の結果によると、多様な研究スキルの習得のためのトレーニングが十分には実施されていないと指摘されている。若手研究者がトレーニングを受けることを要望しているのは、以下の能力である（文部科学省 [2014a]）。

①研究倫理、②執筆能力、③プレゼンテーション能力、④教育能力、⑤研究費や申請書の書き方、⑥グループ統括能力、⑦プロジェクト統括能力、⑧交渉能力、⑨知的財産に関する業務、⑩問題解決能力、⑪英語能力

以上、研究のバックグラウンドならびに研究成果の視点から若干の調査項目とその調査結果を抽出した。

研究のバックグラウンドについては、学歴、研究歴、博士号取得割合、資格、海外勤務経験、所属学会、研究時間などの指標が用いられている。

研究成果については、論文・著作発表数、査読付き論文発表数、論文の被引用数、引用タイムラグ、共同研究著者数、国際共著者数、学会報告数、学会賞受賞歴、特許取得件数、競争的資金獲得状況などの指標を用いて、女性研究者の研究成果の一端を明らかにしている。研究者の研究バックグラウンドと研究成果を把握しようとする調査では、定量的要素だけでなく、定性的要素も含むような指標を用いている。『科学技術白書』あるいは『科学技術要覧』等で取り上げられているのは、以上のような指標の一部にすぎない。

研究者の研究分野が、人文科学・社会科学分野であるか、自然科学系であるかによって、また、社会科学分野の中でも、いずれの研究領域であるかによって、研究バックグラウンドや研究成果は大きく異なっている。さらに、年齢層によって、若手研究者であるか、55 歳代以上の研究者であるかによっても、大きな違いがみられる。

## 5 組織の政策・方針・戦略の決定過程あるいはガバナンスへの参画の状況

大学等、非営利組織の方針決定に携わる学長・副学長等や、あるいは企業の目標設定や戦略策定に関わる取締役等は、ダイバーシティの観点から、性別、国籍、年齢、専門的能力等の多様性が求められる。そうした観点から、女性研究者も含め研究者について、組織（大学等、非営利組織、企業）の政策・方針決定プロセスへの参画、戦略策定の意思決定への参画が必要とされ、あるいは組織のガバナンスへの参画も必要とされる。

組織の政策・方針、戦略策定への意思決定、ならびにガバナンスへの女性の参画の現状は、以下のとおりである。

(1) 大学の学長、副学長の女性の割合

わが国大学の学長の女性比率は、平成 27 年 10.2%、平成 26 年 9.1%、平成 25 年 9.6%、副学長平成 27 年 9.3%、平成 26 年 8.5%、平成 25 年 9.0%であり、短期大学学長の女性比率は、平成 27 年 18.5%、平成 26 年 19.1%、平成 25 年 16.1%である(学校基本調査 [2015b])。

一方、米国の大学学長に占める女性の割合は 26%で、日本の大学学長の女性比率より著しく高い(文部科学省 [2014a] 97 頁)。

図表 II-5-1 大学の学長、副学長の女性割合(平成 27 年度)

(男性欄、女性欄の単位：人)

	学 長			副 学 長		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
国立	83	3	3.5%	373	32	7.9%
公立	73	12	14.1%	97	11	10.1%
私立	513	61	10.6%	648	71	9.9%
計	669	76	10.2%	1,118	114	9.3%

出典：文部科学省 [2015b]

(2) 国や公的機関の政策・方針決定過程への参画状況

国や公的機関の政策・方針決定過程への女性の参画状況は、図表 II-5-2 のように毎年増加し、国の審議会等委員については 2015 年に約 37%に達している。

図表 II-5-2 国・都道府県・市町村等審議会における女性委員の参画状況の推移(単位：%)

	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
国の審議会等委員	33.2	32.9	34.2	35.4	36.7
国の審議会等専門委員等	18.4	19.4	20.1	22.4	24.8
都道府県審議会委員	28.6	28.8	29.5	30.3	30.6
市区町村審議会委員	23.4	23.9	24.3	25.2	25.6
独立行政法人・認可法人等の役員	-	3.3	3.8	5.8	13.5

出典：内閣府男女共同参画局 [2015]「女性の政策・方針決定過程への参画状況」HP より抜粋

(3) 企業の戦略策定およびコーポレート・ガバナンスへの参画状況

経済がグローバル化していく中で、企業の目標設定、戦略的意思決定への女性の参画が、企業の業績にも大きく影響すると認識されている。

日本公認会計士協会では、わが国上場企業の女性取締役数と業績(ROE、売上高経常利



益率)との関係に関する調査を行った。海外では、役員などの女性の経営参加が企業業績を高めるか否かの分析が行われ、女性役員数が多い企業は、相対的に業績が優れているという調査結果が存在している(日本公認会計士協会 [2014] 21頁)。

わが国でも、人権尊重の面や、経済がグローバル化していく中で、企業によるダイバーシティへの取組は、企業の業績や戦略にも大きく影響すると認識されている。そのため、公認会計士協会は、上場企業を対象に、女性取締役人数と企業のROE、売上高経常利益率について調査し、女性取締役数と業績(ROEや売上高経常利益率)との関係に関する分析を行なった。企業の女性役員の絶対数が極めて少ないため、分析結果は相関を示す結果とならなかった(日本公認会計士協会 [2014] 2-3頁)。

わが国の企業の社長、取締役等の女性の人数や、女性比率は、以下のような状況である。

- ① 帝国データバンクでは、企業概要ファイル「COSMOS2」から「株式会社」「有限会社」の代表を務める社長のデータを抽出し、各年末時点における女性社長比率の推移を分析している。わが国の会社の社長の女性比率は、平成22年6.8%、平成23年7.0%、平成24年7.2%、平成25年7.3%、平成26年7.5%と毎年上昇している(帝国データバンク「全国社長分析」)。
- ② 2011年5月現在の上場企業の役員等に占める女性比率は1.2%、社外役員等の女性比率2.4%で、極めて低い割合であった(内閣府男女共同参画局 [2015])。

ところが、2015年5月施行の改正会社法により、社外役員の資格要件は独立性を強化するために改正された。また、有価証券報告書を提出しなければならない監査役会設置会社(公開会社かつ大会社)が社外取締役を置いていない場合は、定時株主総会において社外取締役を置くことが相当でない理由を説明しなければならないと規定され、相当でない理由を事業報告に記載しなければならない(改正会社法327条の2、会社法施行規則124条2項)。また、改正会社法では、監査等委員会設置会社が制度化された。2015年6月末までに開催された株主総会の決議によって、監査等委員会設置会社に移行した上場企業は169社(10月実施のコスモ石油を含む)であったが、2016年6月27日時点で監査等委員会設置会社に移行した東証上場企業は414社に達し、東証上場企業の約11.8%に達している(日本経済新聞朝刊、2016年7月25日)。

わが国でも、経営不祥事が続く中、経営の監督、株主重視の経営の必要性が高まり、上場会社(東証一部)では、社外取締役を選任している企業の比率は、2014年7月14日時点で、94.3%に達し、社外取締役の導入は拡大している(東京証券取引所 [2015年7月29日])。また、2名以上の独立社外取締役を選任する上場会社(東証一部)の比率は倍増し、48.4%に達している。

さらに、2016年5月時点で、東証一部上場企業の社外取締役の選任は増加し、社外取締役は約6,200人を越えた模様で、社外取締役は取締役の2割を超え、今後も増大すると予想される(日本経済新聞朝刊、2016年5月25日)。



社外取締役を選任している上場企業では、社外取締役として下記の者を選任している（東京証券取引所 [2015] 31 頁、デロイト・トーマツ・コンサルティング [2013]）。

- (a) 他の会社の出身者（企業の経営者または経営者の経験を有する者）
- (b) 弁護士
- (c) 公認会計士、税理士
- (d) 学者（研究者・有識者）

以上の様に、改正会社法の企業統治の規定の施行、ならびに経営戦略の説明などを求めるコーポレートガバナンス・コードの適用により、弁護士、研究者や女性研究者、女性公認会計士の社外取締役または社外監査役への選任、あるいは女性の社外取締役や社外監査役の選任も増加している。時価総額の大きな主要 100 社では、2016 年度、社外取締役全体の 18%を女性が占め、この比率は欧米では 2 割程度で日本企業も国際標準に近づく。ただし、女性取締役の 56%が、他社でも兼務し、男性を含む社外取締役全体の兼務比率 49%より高く、経営への実践的な関与が課題となる（日経新聞 2016 年 6 月 27 日朝刊）。

## 6 生活・家庭の視点

男性、女性共に、「仕事」と「家庭生活」等、複数の活動をバランスよく行うことを希望する人の割合が半数以上であるが、研究者の現状は「仕事」か「家庭生活」のいずれか一方を優先している人が多いと指摘されている（内閣府男女共同参画局 [2015]）。生活の視点については、女性研究者のワーク・ライフ・バランスの問題として調査がこれまでに多数行われ、その調査結果が公表されている。

研究者の生活・家庭の視点については、ここでは女性研究者が少ない要因を探るために行われた調査だけを示す。

女性研究者の少ない理由について、選択肢を選択する方式の調査では、女性研究者は付表 II-5 のような項目を選択している（男女共同参画学協会連絡会 [2013b] 46 頁）。

- ① 家庭と仕事の両立が困難・・・ 56.9%
- ② 育児期間後の復帰が困難・・・ 44.1%
- ③ 職場環境・・・ 42.1%
- ④ 業績評価における育児・介護における配慮不足・・・ 39.8%
- ⑤ その他の理由：家庭環境 29.7%、労働時間が長い 32.5%、ロールモデルが少ない 36.9%、男性優先の意識 31.6%、男女の社会的分業 35.3%など。

上記のように、女性研究者の少ない理由として、「家庭と仕事の両立が困難」を筆頭に、「育児期間後の復帰が困難」「職場環境」「業績評価における育児・介護に対する配慮不足」などが挙げられている。

## 7 総括

職場の視点、研究の視点、組織の政策・方針・戦略の決定過程あるいはガバナンスへの参画の視点、生活の視点の 4 つの視点から、女性研究者の現状について把握するため、総務庁統計局、内閣府男女共同参画局、あるいは文部科学省等によって実施されてきた調査項目と調査結果を抽出した。女性研究者あるいは研究者の現状の一端を以下にまとめて示す。

### (1) わが国の女性研究者数の現状

- ・ わが国の研究者数は、2015 年では、人口 1 万人当たり研究者数は韓国について多く、米国、英国、ドイツ、フランスよりも多いが、女性研究者比率は 14.7% (2014 年は 14.6%) と、英国 38.1%、米国 33.6%、ドイツ 28.0%、フランス 25.5%、韓国 18.5%と比較すると、著しく低い。
- ・ わが国の女性研究者比率が低い理由としては、他の国と比較して、女性の就業率が低い、特に、日本の 20～30 歳台の女性就業率が低いこと、大学院博士課程の女性比率が低い、が挙げられる。また、女性研究者が少ない理由として、「家庭と仕事の両立が困難」「育児期間後の復帰が困難」「職場環境」「業績評価における育児・介護に対する配慮不足」など育児・介護などの負担が大きいことが挙げられる。

### (2) 職場の視点からみた女性研究者の現状

- ・ わが国の女性研究者が就業している職場の視点からみると、女性研究者の約 62%は大学等で就業し、圧倒的に多く、男性研究者の約 64%が企業で就業しているのと、全く対称的で、男女の差が歴然としている。
- ・ 所属組織別の女性研究者比率は、2015 年では、大学等約 25.9%、非営利団体・公的機関 16.9%、企業 8.2%である。英国、フランス、ドイツ、韓国と比較すると、日本の女性研究者比率はいずれの組織でも、低い比率となっている。
- ・ 大学等の教員全体に占める女性比率は、2015 年では、大学 23.2% (前年度より 0.7 ポイント上昇) で過去最高を更新し、短大 52.1%、高等専門学校 9.5%である。
- ・ 大学における大学院博士課程の女性比率は約 33.1%、大学院修士課程については 30.4%である。
- ・ 大学における社会科学分野の本務教員の職名別女性比率は、助手 55.0%、助教 38.9%、講師 33.6%、准教授 26.9%、教授 14.3%であり、職位が高くなるほど、女性比率は低く、こうした状況は欧州でも共通している。
- ・ 大学等の研究本務者の専門分野別の 2015 年女性研究者比率は、専門分野によって、全く異なっている。  
人文科学分野の女性研究者比率・・・35.5%

社会科学分野の女性研究者比率・・・24.1%

うち、法学・政治 21.0%、商学・経済 16.1%、社会学 38.5%、その他社会科学 37.7%  
自然科学分野の女性研究者比率・・・理学 14.1%、工学 10.0%、農学 20.8%、

医学・歯学 26.2%、薬学・看護学等 51.4%

- ・ 研究者の流動性を高めるために、大学の教員や研究開発型の独立行政法人において年棒制の導入が進められている。
- ・ 自然科学系の学部・大学院を中心にテニユアトラック制が導入され、自然科学系の若手研究者を中心に、大学と公的研究機関において任期付き任用が増加している。任期付き任用は、人材の流動性を高め組織を活性化する反面、若手研究者の長期的視点で研究を進めることを脅かすとの弊害も指摘され、2016年度から卓越研究員制度が導入されている。若手の女性研究者にとって、任期付き任用の期間が、研究者としての基盤づくりの時期と、結婚・育児の時期と重なると思われる。

### (3) 研究の視点からみた女性研究者の現状

- ・ 研究者のバックグラウンドならびに研究成果については、研究者の研究分野によって、あるいは年齢層によって相違する。
- ・ 研究のバックグラウンドについては、学歴、研究歴、博士号取得割合、資格、海外勤務経験、所属学会、研究時間などの定性的、定量的指標を用いて、女性研究者の研究バックグラウンドの現状の一端が把握されてきた。
- ・ 研究成果については、論文・著作発表数、査読付き論文発表数、論文の被引用数、引用タイムラグ、共同研究著者数、国際共著者数、学会報告数、学会賞受賞歴、特許取得件数、競争的資金獲得状況などの定性的、定量的な指標によって、研究成果の一端が把握されてきた。
- ・ 研究者が行っている研究が特定の専門分野であるため、研究バックグラウンドや研究成果の現状を把握するために、特定の研究分野において、研究領域、研究テーマ、研究方法等に踏み込んだ調査も行われている。

### (4) 国や公的機関の政策・方針決定過程への女性の参画状況、ガバナンスへの参画状況の視点からみた女性研究者の現状

- ・ 国や公的機関の政策・方針決定過程への女性の参画比率は毎年増加している。
- ・ 企業の方針・戦略策定への参画、コーポレート・ガバナンスへの参画状況は、企業のCEOあるいはCEO経験者や、弁護士、公認会計士・税理士とともに、研究者も企業の社外取締役、社外監査役として、選任されている。改正会社法や、経営戦略の説明などを求めるコーポレートガバナンス・コードの適用により、研究者ならびに女性研究者の参画が求められている。

## (5) 生活・家庭の視点からの女性研究者の現状

女性研究者の少ない理由について、「家庭と仕事の両立が困難」「育児期間後の復帰が困難」「業績評価における育児・介護に対する配慮不足」などが挙げられている。

### 【参考文献】

- 科学技術政策研究所 [2009]「科学技術人材に関する調査～研究者の流動性と研究組織における人材多様性に関する調査分析～」NISTEP REPORT No.123。
- 加藤真紀・茶山秀一 [2012]「日本の大学教員の女性比率に関する分析」調査資料-209。
- (株)大和総研経営コンサルティング本部 [2015]「内閣府委嘱調査 資本市場における女性の活躍状況の「見える化」促進に関する調査等業務（平成 26 年度）報告書」。
- 株式会社東京証券取引所 [2015]「東証上場会社コーポレート・ガバナンス白書 2015」。
- コーポレート・プラクティス・パートナーズ株式会社 [2014]「有価証券報告書と「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の記載情報の比較分析業務報告書」。
- 総務庁統計局 [2016]「科学技術研究調査報告」。
- 総務庁統計局 [2014b]「我が国の科学技術を支える女性研究者—科学技術週間にちなんで—」統計トピックス No.80。
- 谷口真美 [2014]「組織成果につながる多様性の取り組みと風土」RIETI Discussion Paper Series 14-j-042、RIETI。
- 男女共同参画学協会連絡会 [2013a]「第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」。
- 男女共同参画学協会連絡会 [2013b]「第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 解析報告書」。
- デロイト・トーマツ・コンサルティング [2013]「役員報酬サーベイ」。
- 東京証券取引所 [2015]「東証上場会社コーポレート・ガバナンス白書 2015」。
- 東京証券取引所 [2015 年 7 月 29 日]「東証上場会社における社外取締役の選任状況＜確報＞」。
- 内閣府男女共同参画局 [2014a]「「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」における女性の活躍状況の開示状況と好事例（平成 25 年 12 月末現在）及び諸外国の情報開示制度」。
- 内閣府男女共同参画局 [2015]「男女共同参画白書」。
- 内閣府男女共同参画局 [2016a] 女性の政策・方針決定過程への参画状況 HP。
- 内閣府男女共同参画局 [2016b]「男女共同参画白書」。
- 内閣府男女共同参画局、男女共同参画推進連携会議 [2011]「「2020 年 30%」の目標実現にむけて」。
- 日本学術会議科学者委員会、男女共同参画分科会 [2008]「学術分野における男女共同参画促進のために」。
- 日本学術会議科学者委員会、男女共同参画分科会 [2011]「学術における男女共同参画の加速に向けて」。

- 日本学術会議科学者委員会、男女共同参画分科会 [2014] 「報告 学術分野における男女共同参画促進のための課題と推進策」。
- 日本公認会計士協会 [2014] 「CSR 報告書に見る企業のジェンダー・ギャップに関する取組」 経営研究調査会研究報告第 54 号。
- 野村修也・奥山健志 [2015] 『平成 26 年改正会社法—改正の経緯とポイント（規則対応補訂版）』 有斐閣。
- 文部科学省 [2014a][2015] 「科学技術白書」。
- 文部科学省 [2014b] 「科学技術要覧」。
- 文部科学省 [2015a] 「学校基本調査」。
- 文部科学省 [2015b] 「学校教員統計調査」。
- 文部科学省科学技術・学術政策研究所 [2015] 「大学教員の雇用状況に関する調査—学術研究懇談会（RU11）の大学群における教員の任用と雇用財源について—(速報版)」。
- 文部科学省科学技術・学術政策研究所・一橋大学イノベーション研究センター・ジョージア工科大学 [2013] 「科学研究への若手研究者の参加と貢献 —日米の科学者を対象とした大規模調査を用いた実証研究—」 DISCUSSION PAPER No. 103。
- 文部科学省科学技術政策研究所第 1 調査研究グループ [2012] 「わが国における人文・社会科学系博士課程修了者等の進路動向」。
- 山本勲 [2014] 「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係—企業パネルデータを用いた検証—」、RIETI Discussion Paper Series 14-j-016、RIETI。
- OECD [2016] *Employment Outlook*.
- National Science Board [2015] *Science & Engineering Indicators*, NSF.
- Ravindra R. Kamath, Heidi H. Meier, Edward G. Thomas [2009] “Characteristics of Accounting Faculty in the U.S.”, *American Journal of Business Education*, 2(3), 1-8, The Clute Institute.

付表Ⅱ-1 G8、中国及び韓国における研究者数（専従換算値）

国名	研究者数（万人）	人口1万人当たり（人）	年度
日本	68.3	53.8	2014
カナダ	15.7	45.0	2012
フランス	26.5	40.2	2013
ドイツ	36.0	43.9	2013
イタリア	11.8	19.5	2013
ロシア	44.1	30.8	2013
イギリス	25.9	40.5	2013
アメリカ合衆国	126.5	40.3	2012
中国	148.4	10.9	2013
韓国	32.2	64.1	2013

資料：日本以外は、OECD (2013) *Main Science and Technology Indicators*.

注1) 日本の値は、国際比較を行うため、大学等の研究者数について、文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」によるフルタイム換算係数で按分した数値である。

出典：総務庁統計局 [2015]

付表Ⅱ-2 大学等の学生数と教員数ならびに女性比率

区分	学校数(校)				在学者数(人)						教員数(人)		
	計	国立	公立	私立	計	うち女子	女性の比率(%)	国立	公立	私立	計	うち女性	女性の比率(%)
大学	(-2)	(-)	(-3)	(1)	(4,681)	(11,777)	(0.4)	(-1,707)	(724)	(5,664)	(1,844)	(1,689)	(0.7)
	779	86	89	604	2,860,210	1,231,868	43.1	610,802	148,766	2,100,642	182,723	42,433	23.2
うち学部	(2)	(-)	(-)	(2)	(4,040) (ス)	(9,594)	(0.3)	(-1,670)	(740)	(4,970)			
	753	82	87	584	2,556,062 (シ)	1,127,372	44.1	445,668	129,618	1,980,776			
うち大学院	(4)	(-)	(1)	(3)	(-1,539) (ウ)	(186)	(0.3)	(-245)	(-97)	(-1,197)			
	627	86	78	463	249,474 (セ)	77,831	31.2	150,091	15,974	83,409			
うち修士課程	(8)	(-)	(2)	(6)	(-955)	(145)	(0.2)	(13)	(-142)	(-826)			
	599	86	76	437	158,974	48,380	30.4	93,416	10,372	55,186			
うち博士課程	(3)	(-)	(1)	(2)	(173)	(145)	(0.1)	(-10)	(87)	(96)			
	440	77	56	307	73,877	24,465	33.1	50,676	4,876	18,325			
うち専門職学位課程	(1)	(2)	(-)	(-1)	(-757)	(-104)	(0.7)	(-248)	(-42)	(-467)			
	127	47	6	74	16,623	4,986	30.0	5,999	726	9,898			
うち法科大学院	(-1)	(-)	(-)	(-1)	(-825)	(-175)	(0.9)	(-286)	(-20)	(-519)			
	73	24	2	47	6,094	1,736	28.5	2,578	184	3,332			
短期大学	(-6)	(-)	(-)	(-6)	(-3,853)	(-3,261)	(0.1)	(-)	(-432)	(-3,421)	(-172)	(-49)	(0.4)
	346	-	18	328	132,681	117,461	88.5	-	6,956	125,725	8,266	4,310	52.1
高等専門学校	(-)	(-)	(-)	(-)	(-66)	(287)	(0.6)	(-110)	(-56)	(100)	(10)	(37)	(0.8)
	57	51	3	3	57,611	10,059	17.5	51,615	3,778	2,218	4,354	413	9.5

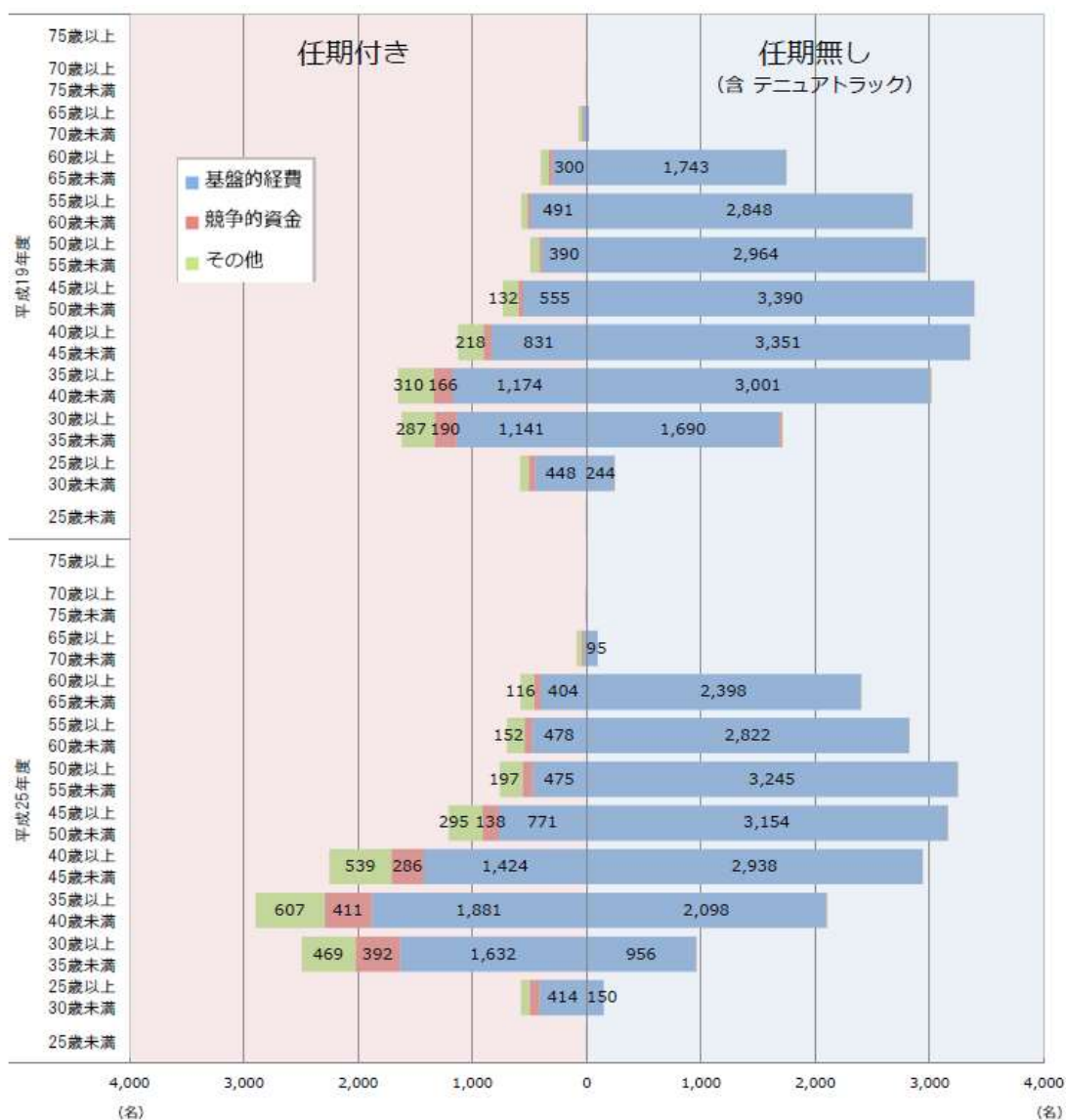
(注) 1 ( )は、前年度からの増減値である。

2 在学者数には、学部学生・本科学生のほか、専攻科・別科の学生、科目等履修生等を含む。

3 学校数のうち数については、在学者がいる学校数を計上している。

出典：文部科学省 [2015]

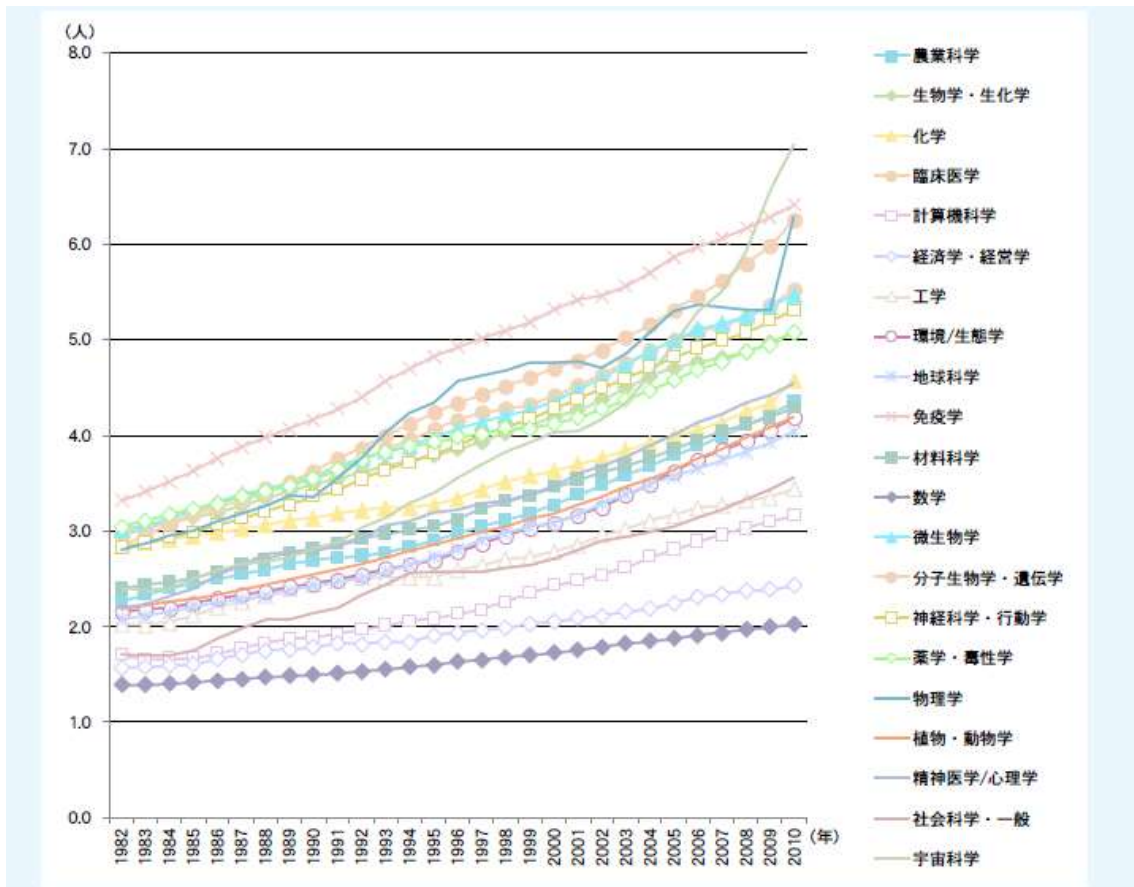
付表Ⅱ-3 主要 11 大学等の年齢別の任期付き教員数、任期無し教員数と雇用財源



出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所『大学教員の雇用状況に関する調査—学術研究懇談会（R11）の大学群における教員の任期と雇用財源について—（速報版）』



付表Ⅱ-4 科学論文における平均著者数の変化



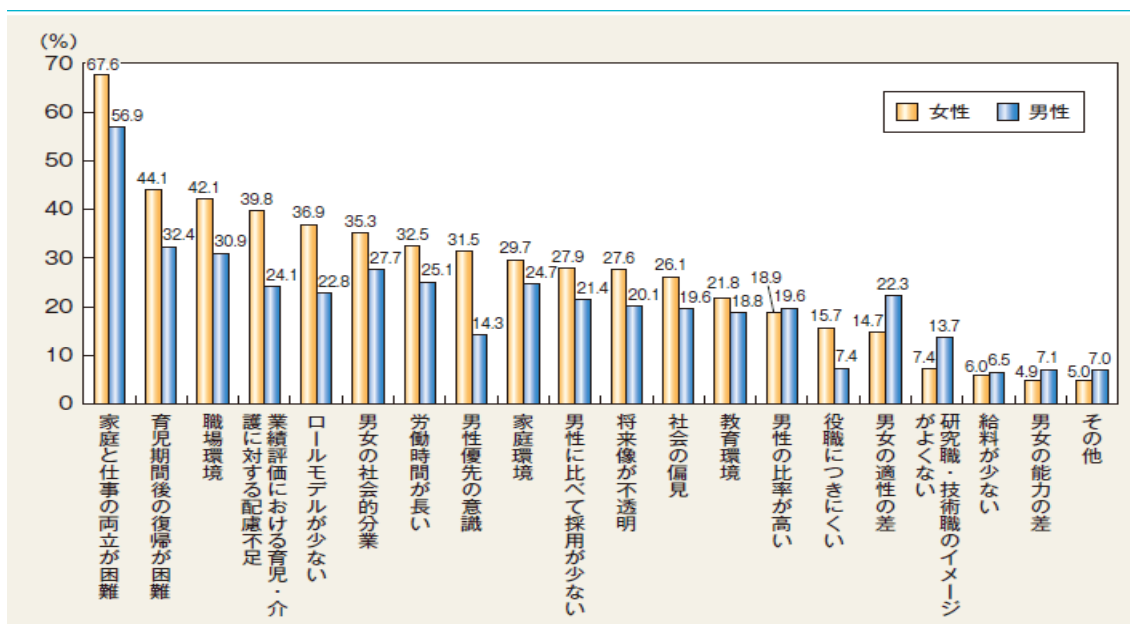
出典：トムソン・ロイター社のWeb of Science(SCIE, CPCI: Science, 2011年12月末時点)を基に科学技術・学術政策研究所において集計

注：Article, Article & Proceedings, Letter, Note, Reviewをカウント。データ年による集計。3年移動平均

資料：科学技術・学術政策研究所「科学研究への若手研究者の参加と貢献」（平成25年11月）

出典：文部科学省 [2014]

付表Ⅱ-5 女性研究者が少ない理由



出典：男女共同参画学協会連絡会 [2013]

(西村 優子)