

3. 研究分野への女性の参画

(1) 研究分野における女性の参画の実態

① 専攻分野別の女性割合

2006～2007年におけるスウェーデンの大学生は女性が64%を占めている。専攻分野として最も女性比率が高いのは健康科学分野であり、86%を女性が占める。他方、最も女性比率が低い専攻分野は工学分野であり、女性比率は29%である。

図表 2-14 専攻分野別の女性割合

専攻分野	1996/97			2006/07		
	総数	女性	女性の割合 (%)	総数	女性	女性の割合 (%)
健康科学	4,549	4,018	88	6,479	5,601	86
教育	6,722	5,337	79	7,524	6,079	81
人文科学・神学	1,686	1,168	69	2,513	1,749	70
農学・林学	360	149	41	319	220	69
薬学・歯学	1,150	608	53	1,366	896	66
法学・社会科学	7,264	4,102	56	13,645	8,665	64
自然科学	1,438	903	63	2,046	1,297	63
芸術分野	505	286	57	666	373	56
工学	5,719	1,197	21	8,067	2,357	29
計	29,400	17,771	60	42,687	27,285	64

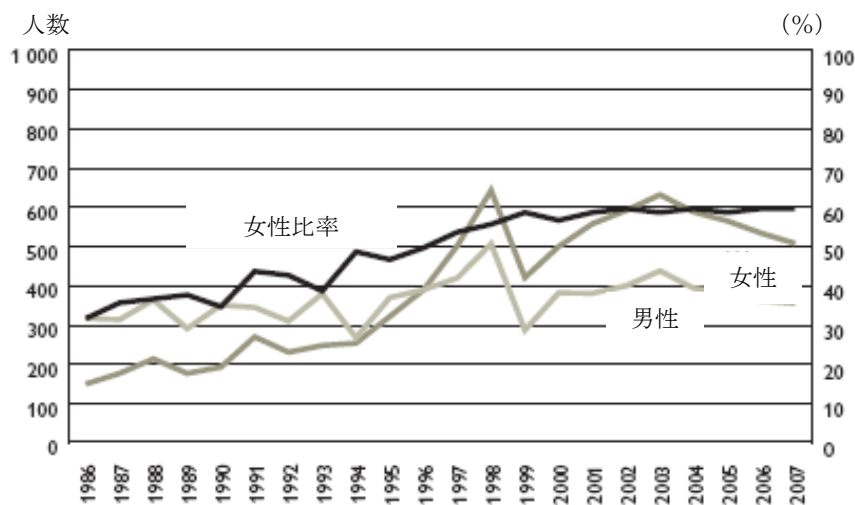
出典：Swedish National Agency for Higher Education(Högskoleverket) (2008) *Women and men in higher education*, p. 37

② 大学院博士課程に占める女性の割合

大学院博士課程在籍者に占める女性の割合は1990年代半ばに50%に到達し、1999年以降は60%程度を推移している。

図表 2-15 博士課程における女性の割合

医学薬学系専攻の大学院博士課程在籍者及び女性比率



出典 : Swedish National Agency for Higher Education(Högskoleverket) (2008) *Women and men in higher education*, p. 68

③ 職位別の女性大学職員数

大学教授に占める女性の割合は 18%となっており、他の研究・教育従事者と比較し低い水準となっている⁸。女性の割合が高い職位は「講師 (57%)」、「客員講師・パートタイム教員 (48%)」等であり、教授と上級講師を除く他の職位に女性の占める割合は 4 割を超えている。

図表 2-16 研究・教育従事者の男女比 (2007 年) 単位：人

職種	女性	男性	合計	女性の割合
教授	804	3,700	4,504	18%
ポストドクター研究者	404	562	966	42%
上級講師	2,778	4,410	7,188	39%
講師	4,035	3,100	7,135	57%
客員講師/パートタイム教員	439	471	910	48%
その他の研究・教育職員	2,317	2,733	5,050	46%
技術者/事務員 (但し研究・教育活動を行っている者)	839	1,054	1,893	44%
合計	11,616	16,030	27,646	42%

出典 : Swedish National Agency for Higher Education(Högskoleverket) (2008) *Women and men in higher education*

⁸ スウェーデンの大学教員制度は日本における助教、講師、准教授、教授という明確なキャリアパスがある制度ではなく、ポストドクター研究者や講師、上級講師の職にある研究者が任期付きのプロジェクト研究員として研究を継続し、そのなかから少数の研究者が終身職である教授職に就く制度である。(国内ヒアリングより)

④ 専攻分野別の女性大学職員数

分野別にみると、科学技術分野の女性の教授の比率が最も低く 8%に留まっている。他方、保健科学分野では女性の教授の割合が 71%となっている。

図表 2-17 大学教授の分野別男女比 (2007 年)

	女性	男性	合計	女性の割合
社会科学/法律	166	628	794	21%
科学技術	74	853	927	8%
人文科学/宗教	175	426	601	29%
医学/歯学/薬学	166	794	960	17%
自然科学/数学	110	787	897	12%
農学/獣医学	37	148	185	20%
保健科学 (Health Science)	52	21	73	71%
その他	24	43	67	36%
合計	804	3,700	4,504	18%

出典: Swedish National Agency for Higher Education(Högskoleverket)(2008) *Women and men in higher education*

(2) 研究分野における女性の参画を阻む障害

研究職については、女性の参画は盛んであるが、教授職に就く女性は未だ少数であるのが実態である。現状では、博士研究員（スウェーデンでは博士課程在籍者は研究者として扱われ給与も支給される）における女性比率は高く、任期付きのプロジェクト研究に従事する女性も多いとされるが、一方で、教授職等の終身的な研究職については女性の比率は高くない（上述の任期付きプロジェクト研究を反復して研究職を継続していく研究者等が多く存在する）。ただし、スウェーデンにおける研究職におけるゴールは必ずしも「教授職」がゴールとはいえないため、一概に女性の参画が遅れているとはいえない⁹。

(3) 研究分野の参画に関する取組

女性研究者の参画に係る支援は、全般的な取組に準ずる形で行われており、大学や研究機関が実施する取組の中には、差別法に基づく男女平等推進のためのアクションプランなどが含まれている。

例えば、スウェーデンの医科系大学であるカロリンスカ研究所 (Karolinska Institutet) では、3年ごとに職員及び生徒の男女平等確保に向けた行動計画を策定している。策定にあたり、職員（教授、トップ層に占める女性の割合）、給与に関する調査を行い、それぞれの調査結果から得られた情報（男女間での教授数、トップ層に占める割合の違い、給与水準の差等）を基に、具体的な計画及びそれらの実施主体を策定している。

⁹ 国内有識者ヒアリングより。

図表 2-18 男女平等の確保に向けた 2003 年-2005 年のアクションプランの例
(カロリンスカ研究所のケース)

活動内容	責任者	実施方法
雇用環境/研究環境の改善	男女平等担当者	全職員及び博士課程に在籍者に対し、男女平等の確保に向けた職場の環境に関するインタビューを実施。 すべての職員が仕事と育児を両立することができるよう配慮を行う。 (例：ミーティングの時間設定、育児休暇取得中の情報提供の強化)
採用/昇進	研究科長	各研究科の職員数の男女比が最低でも 6 : 4 になるよう配慮を行う。 各研究科における主導的な役割を担う職員 (leading position) の男女比が最低でも 6 : 4 になるよう配慮を行う。
給与水準	研究科長	教授、研究助手、研究者、技術者の給与の差を分析し、公平性を担保する。

出典： Karolinska Institutet (2007) *Action plan for Gender Equality and Diversity among students and staff at the department of Medicine year 2005 – 2006*