



広島大学



島根大学

文部科学省科学技術人材育成費補助事業

令和5年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）

広島大学・島根大学共同事業

**「地方大学における理工系の女性研究者が
働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための調査分析」**

海外調査報告（4）韓国

広島大学 崔 善境 / 島根大学 河野 美江

1. 調査目的と項目

❖ 調査目的

- 韓国の女性科学技術者の現状を把握し、首都圏と地方の格差を中心に支援政策の実効性を分析することを目的としている。特に、各機関の優良事例と限界点を把握することで、今後の政策改善のための示唆を導き出すことを目指す。

❖ 主な調査項目

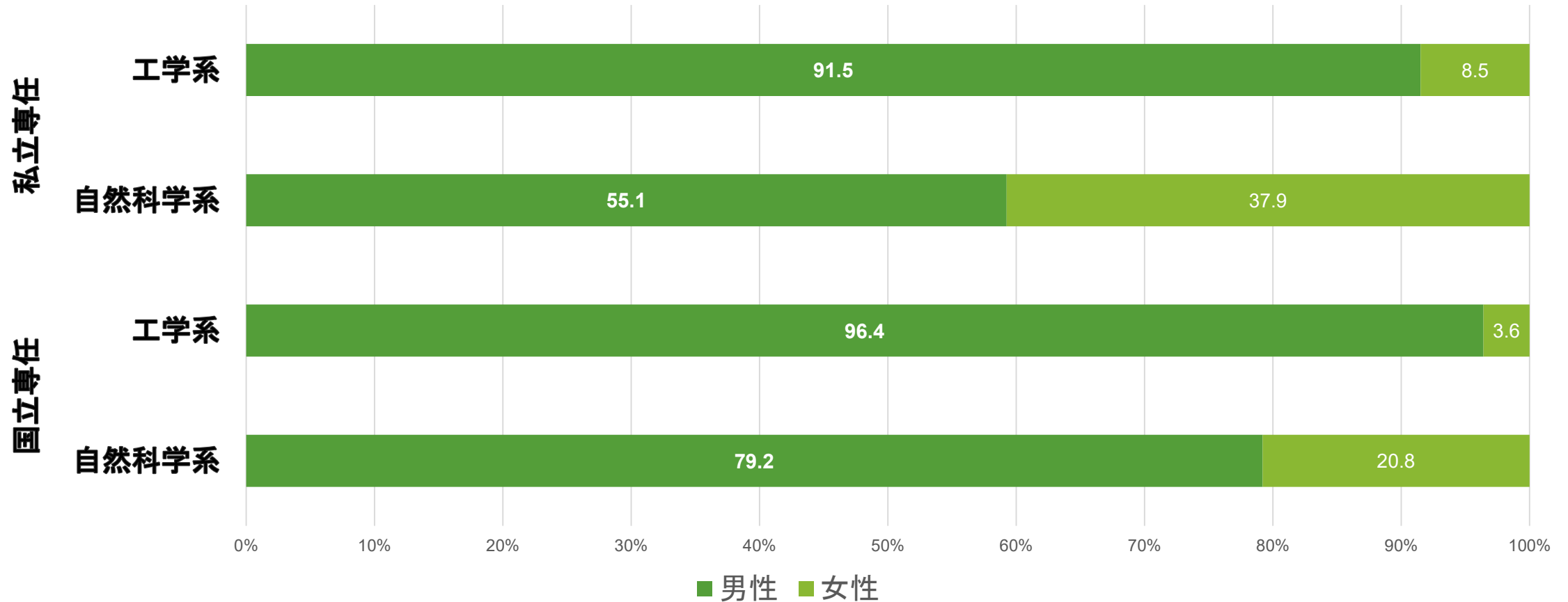
- 女性研究者支援のための制度的基盤と実施状況
- 採用・昇進における女性研究者支援の現状と課題
- 研究環境及びワークライフバランスの支援体制
- 組織文化の変化と世代間ギャップの現状
- 首都圏・地方格差における支援制度の違いと課題

2. 調査概要①

No.	機関名	所在地	公立/ 私立	教員（研究員）数
1	全北大学校	全州市	国立	1,200
2	慶北大学校	大邱広域市	国立	1,800
3	釜慶大学校	釜山広域市	国立	900
4	釜山大学校	釜山広域市	国立	1,600
5	朝鮮大学校	光州広域市 ・オンライン	私立	800
6	ソウル大学	ソウル	国立	2,300
7	高麗大学校	ソウル	私立	1,700
8	慶熙大學校	ソウル	私立	1,500
9	韓国建設技術研究院	ソウル	国立	500
10	国立山林科學院	ソウル	国立	350



2020 理工系大学(自然—工学系)女性専任教員比率



Note: 大学専任教授は、実態調査対象機関の理工系大学(256校)のうち、国公立大学(37校)および私立大学(219校)所属の専任教授を基準とする。
Source: 科学技術情報通信部・韓国女性科学技術人育成財団(2021)、2020年度 女性科学技術人材活用実態調査報告書。

2. 調査概要②

● 韓国の女性研究者支援の歴史的背景

- 1993 大徳研究団地の女性科学者らの権益向上運動を皮切りに、大韓女性科学技術人会 (KWSE) が設立
- 2000 国立大学を中心に女性教員採用目標制が導入 (新規採用の中、20%~25%を女性採用)
- 2006 「女性教授採用拡大方針」が発表され、国公立大学における女性教授の採用割合をさらに引き上げる方向で政策が強化。
- 2014 大学における女性教授採用目標制が拡大され、一部の大学では新規採用教授の30%以上を女性とする目標が導入。
- 2020 教育部が「性別構成目標比率25%」を設定し、
- 2030 全大学の女性教授比率を最低25%以上にすること。
- 現在の高等教育法には**一方の性が4分の3を超えない**ようにする規定
- しかしながら、全体的な雰囲気は女性中心に偏った政策は**バックラッシュ現象**による新たな困難も生じている。

3. 機関類型別女性研究者の現状

首都圏大学

- 専攻分野による女性比率の差が非常に大きい。ソウル大学では、**教育学科**や**師範大学**では**女性の割合が80~90%**に達している一方で、**理工系分野**では**相対的に低い割合**を示している。

国立研究機関

- 研究分野の特性によって女性比率に大きな差がある。建設技術研究院の場合、**土木分野を基盤**とする組織の特性上、全体的に**男性の割合が高い**一方で、**建築・都市計画分野**では比較的**女性比率が高い**傾向であった。

地方国立大学

- 全体的に女性教員の割合は増加傾向にあるものの、依然として**目標には達していない**状況。慶北大学の例では、2000年には7.36%だった女性教員の割合が2024年には21.08%まで大幅に増加したが、**理工系分野**では依然として**低水準**にとどまっている。

4. 韓国の地方国立大学の特徴

● 構造的特徴

- 全国39の国立大学のうち大多数が地方に位置
- 地域別の**拠点国立大学と特性化国立大学**に区分
- 研究インフラ格差: 首都圏大学に比べ研究施設・設備の不足
- 研究費支援の不均衡: **首都圏集中**現象による研究費獲得の困難
- 優秀研究人材確保の問題: **地理的条件による**優秀教員・研究員誘致の困難さ
- **学齢人口減少**に伴う大学生存戦略として浮上による**地方国立大学と近隣私立大学間の統合議論が活発**

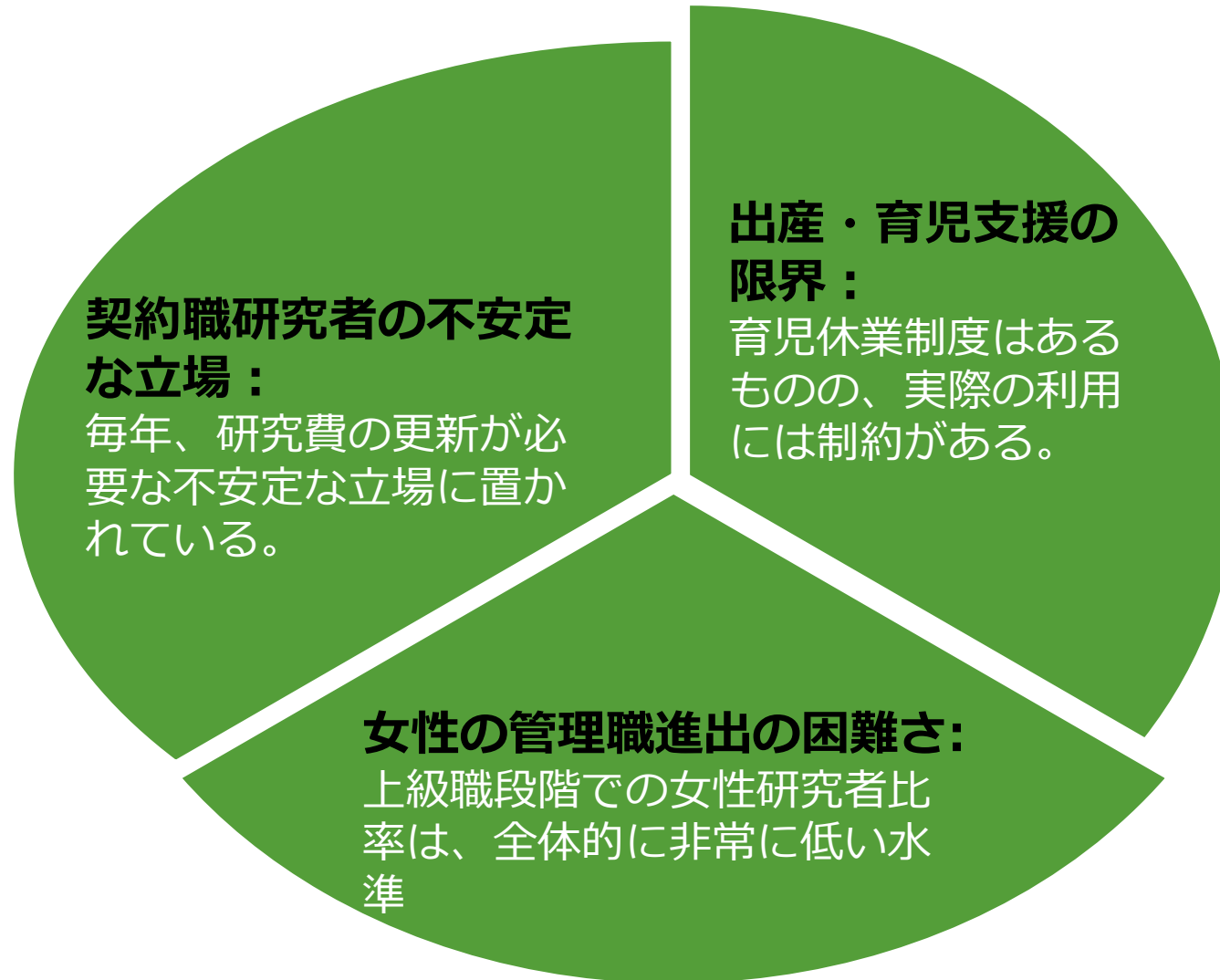
● 女性研究者の視点からみた地方国立大学の研究環境

- 首都圏に比べ女性研究者比率が低いため、女性研究者のロールモデルの不足がある
- 出産・育児支援インフラの不足
- 地理的条件に起因する配偶者の就業機会の制約による地方大学への就職忌避
- 研究資金の支援例が少なく、学内ネットワークの活用があまり進んでいない。

5. 機関類型別優れた事例

大学名	主な取り組み	具体的内容	成功要因	主な成果
慶北大学	多様性委員会の設立・制度化	2020年設立→2021年総長直属諮問機関→2024年正式機関化	<ul style="list-style-type: none">・ボトムアップ型アプローチ・制度的支援の強化	<ul style="list-style-type: none">・多様性尊重文化の拡大・ジェンダー平等政策強化
釜慶大学	女性管理職の増加	新規採用の女性比率30%達成、中間管理職への女性登用拡大	<ul style="list-style-type: none">・積極的な採用政策・意思決定プロセスへの参加拡大	<ul style="list-style-type: none">・組織内ジェンダー多様性促進・女性リーダーシップ強化
全北大学	女性研究所活動の活性化	10名の運営委員による学術会議・セミナー開催、実態調査実施	<ul style="list-style-type: none">・若手研究者の積極参加・多様な活動展開	<ul style="list-style-type: none">・ジェンダー平等意識向上・研究者ネットワーク強化
ソウル大学	研究者向け住宅支援制度	管理費程度の低コストで居住可能な住宅提供	<ul style="list-style-type: none">・住居費負担の軽減・安定した研究環境の提供	<ul style="list-style-type: none">・研究専念度向上・優秀人材確保・研究競争力強化

6. 調査期間の共通課題



7. キャリア段階別の現状と課題

上級研究者段階: 女性研究者の割合が非常に低く、
管理職への就任をためらう傾向がある

中堅研究者段階: 研究成果を創出しながら育児と両立
するという二重課題に直面

若手研究者段階: 雇用の不安定さと出産・育児関連制度
の活用の難しさに直面

8. 今後、日本の大学で考えられる取り組み

- **キャリア段階に応じたカスタマイズ支援**：若手・中堅・上位研究職に応じた制度補完
- **保育インフラの地域格差の解消**：地方大学や研究機関における基盤インフラの整備
- **研究評価および昇進制度の改善**：短期雇用研究職を含め、出産や育児による研究キャリアの中断を考慮した評価制度の導入
- **組織文化の変革**：ワークライフバランスに関する認識の向上とともに、成果重視の評価文化の定着が必要
- **制度的補完**：上記の取り組みを大学内の制度として整備するとともに、特定の性別に極端に偏らないような政策（例：一方の性が4分の3を超えない規定）を導入

ご清聴ありがとうございました。
