

パネルディスカッション Panel Discussion

未来を担う人材を育て、活かせる社会
Toward an Inclusive Society that ~~F~~osters and Empowerment in STEM

中学・高校

大学

企業

パネルディスカッション Panel Discussions

未来を担う人材を育て、活かせる社会へ

Toward an Inclusive Society that Fosters and Empowers Women in STEM

パネリスト Panelists

韓国科学技術ジェンダード・イノベーションセンター(GISTeR)センター長 /
梨花女子大学 名誉教授
President, GISTeR / Professor Emeritus, Ewha Womans University

東北大学流体科学研究所 所長・教授
Director, Institute of Fluid Science, Tohoku University

中央大学 商学部特任教授
Specially Appointed Professor, Faculty of Commerce Chuo University

特定非営利活動法人Waffle 理事長
CEO Waffle (non-profit organization)

ファシリテーター Facilitator

東北大学DEI推進センター副センター長・教授
Vice Director, Centre for DEI, Tohoku University

Heisook Lee 氏

丸田 薫 氏
Kaoru Maruta

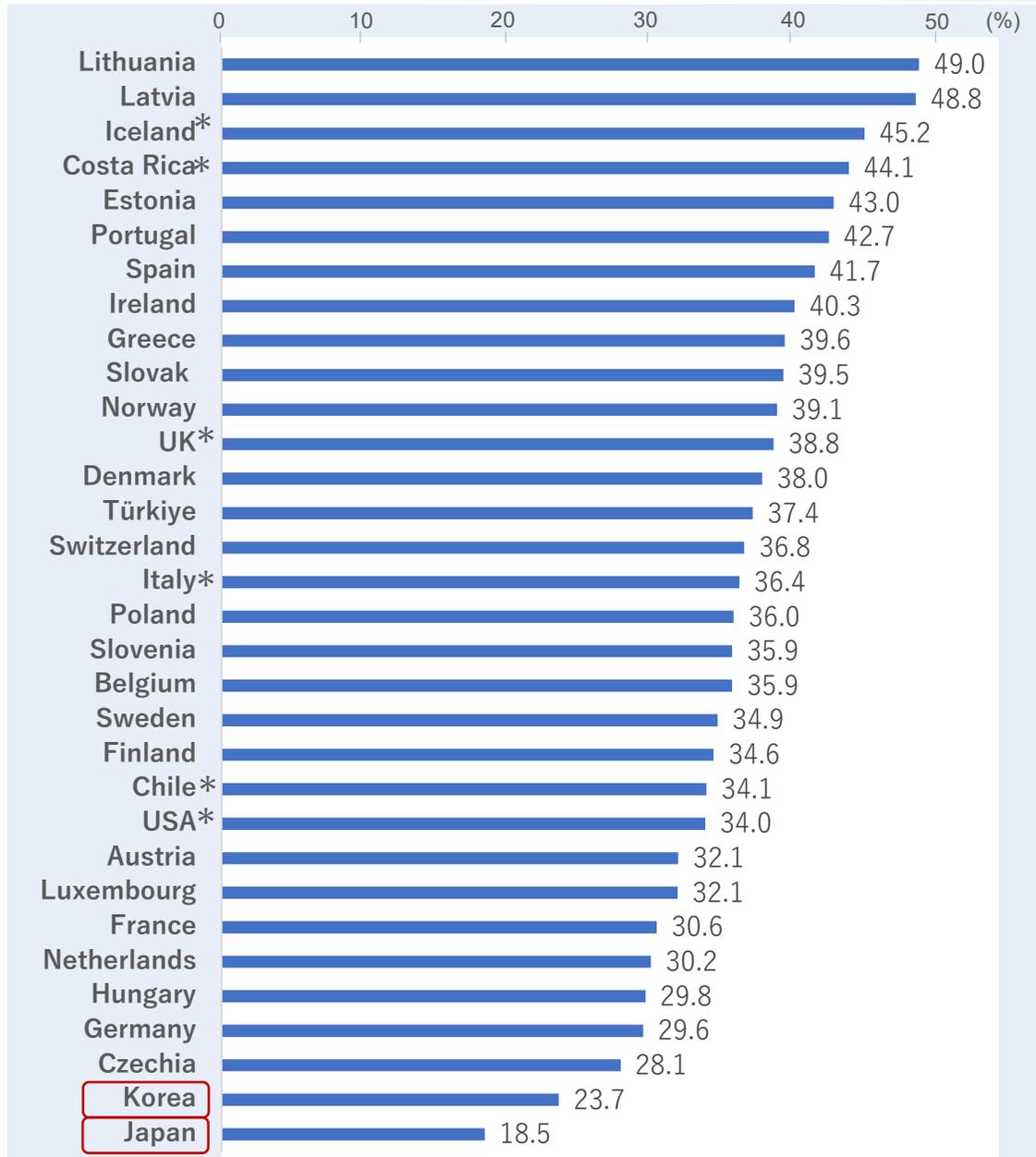
行木 陽子 氏
Yoko NaMeKi

田中 沙弥果 氏
Sayaka Tanaka

佐々木 成江
Narie Sasaki

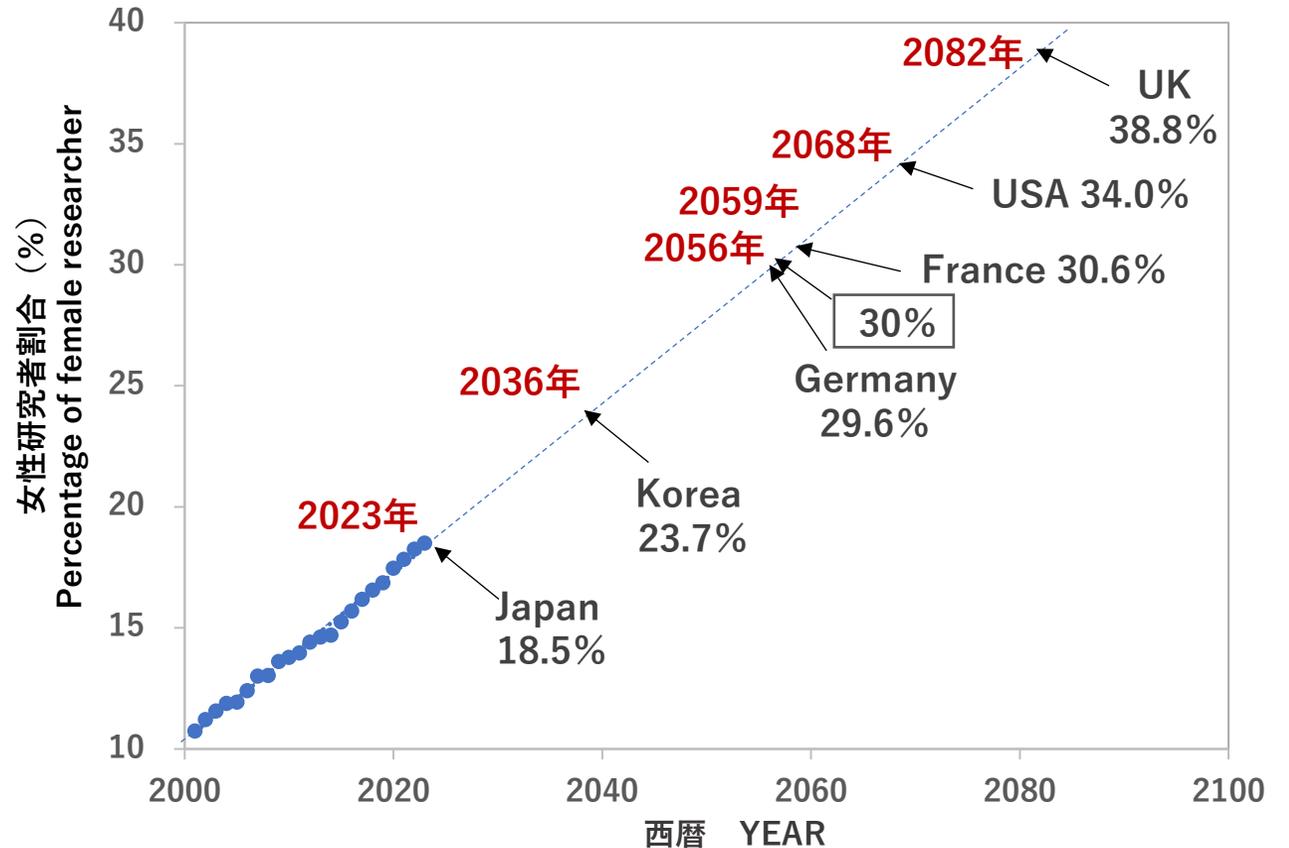
日本の女性研究者割合はOECD加盟国で最下位（2023年）

Japan has the lowest percentage of female researchers among OECD member countries in 2023



各国の数値に日本が到達する予測時期

Projected time when Japan will catch up to the current level of each country



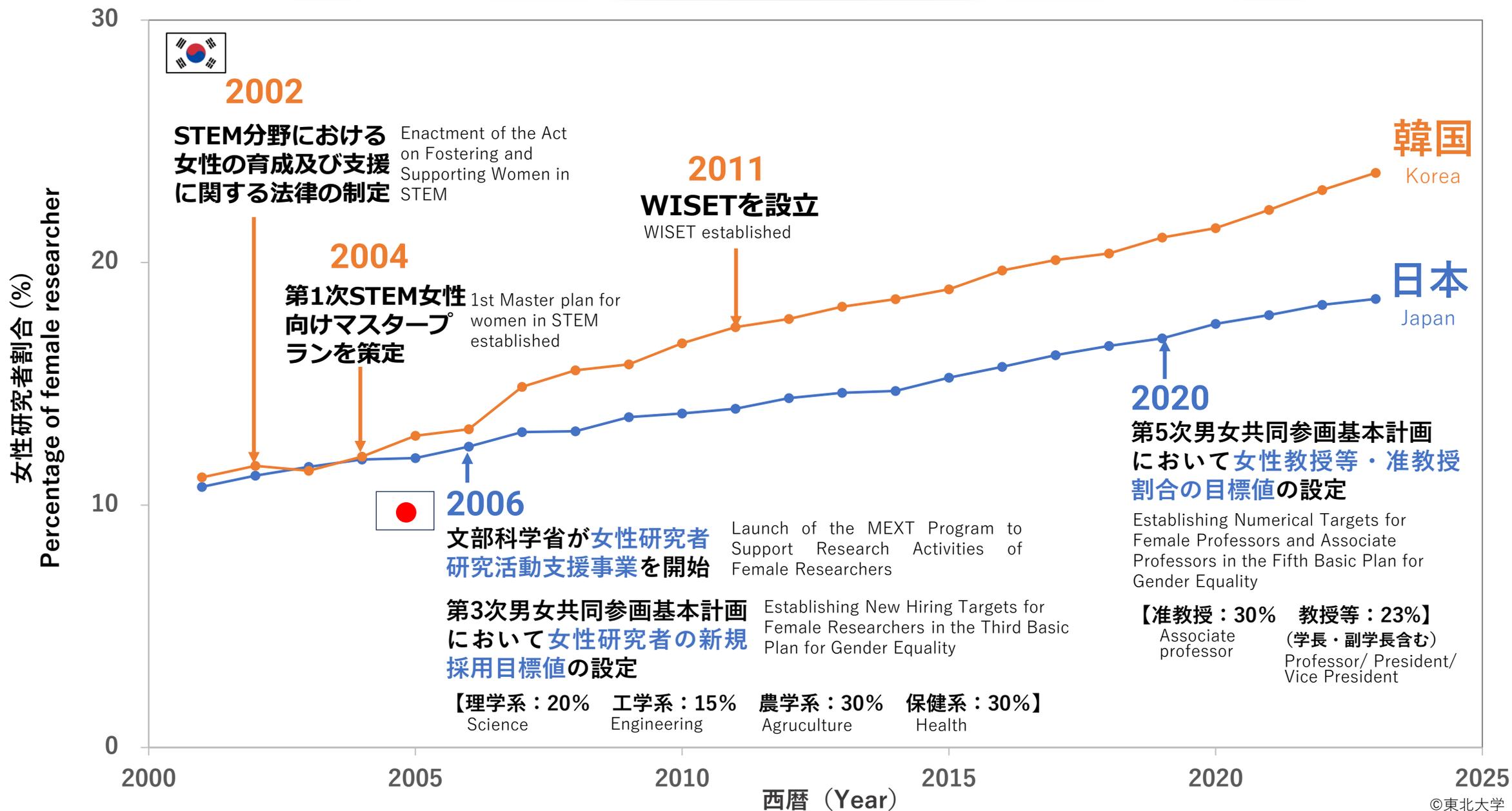
各国の値はOECD “Main Science and Technology Indicators”およびアメリカはNSF “Science and Engineering Indicator”のScientistの数値を使用して佐々木が作成

The values for each country are based on the OECD "Main Science and Technology Indicators" and the United States is based on the Scientist values from the NSF "Science and Engineering Indicators".

*2023年以外の数値を使用した国 Countries that used data other than 2023
Iceland (2021), Costa Rica (2021), UK (2017), Italy (2022), Chile (2022), USA (2021)

韓国と日本の女性研究者割合の推移

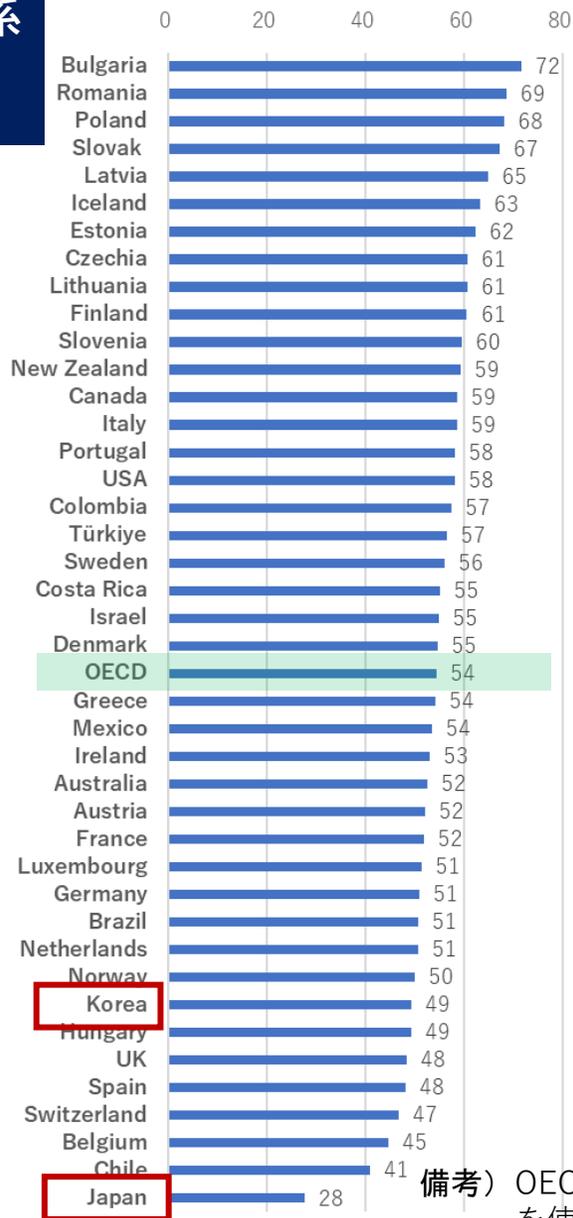
Trends in the Percentage of Female Researchers in South Korea and Japan



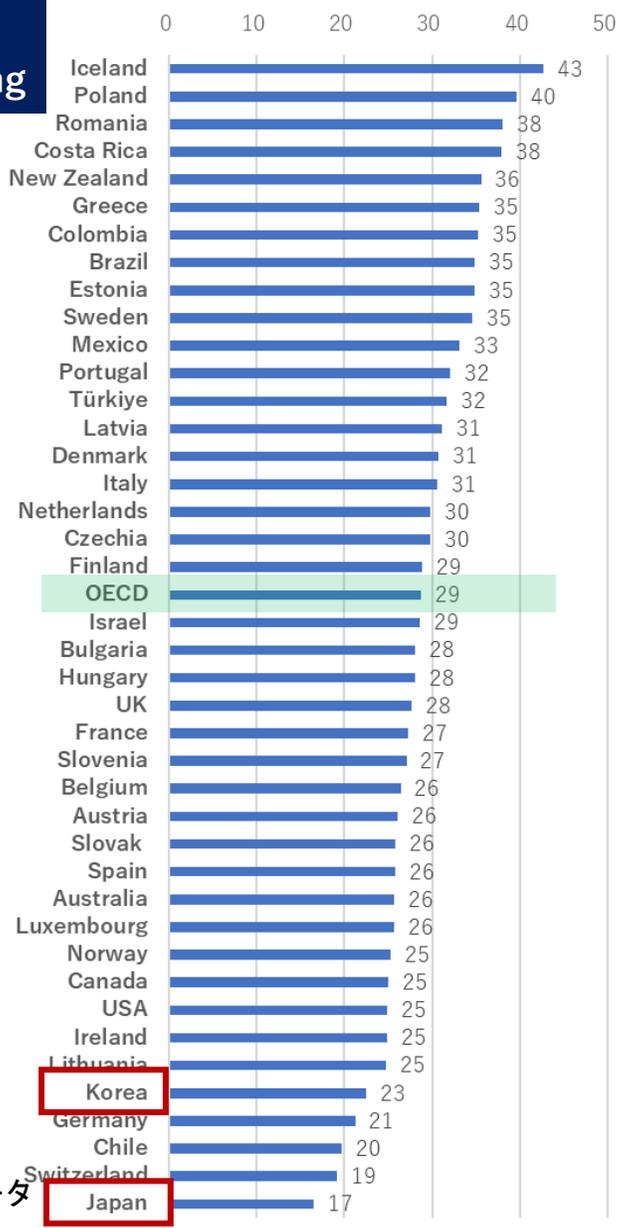
日本のSTEM分野への大学等入学女性割合はOECD加盟国で最下位（2023年）

Japan has the lowest percentage of female enrollment in STEM field among OECD member countries in 2023

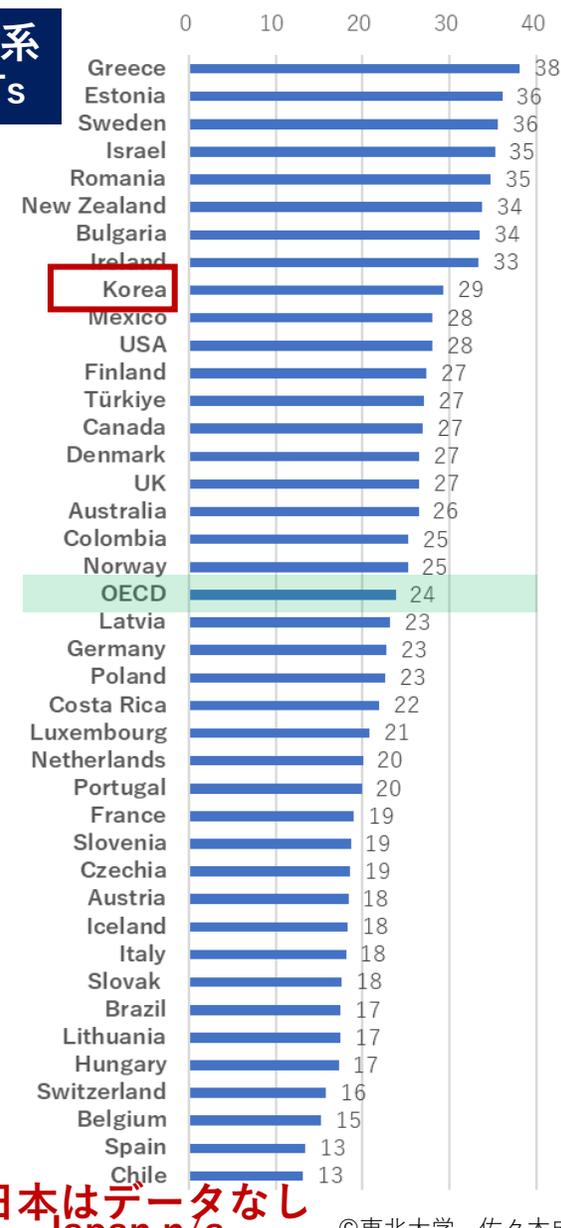
自然科学系 Natural Science



工学系 Engineering

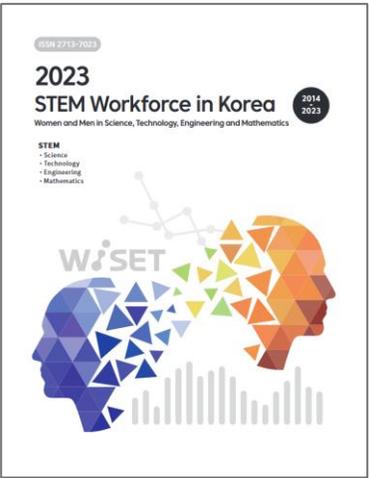


ICT系 ICTs



備考) OECD Data explorerのデータを使用して佐々木が作成

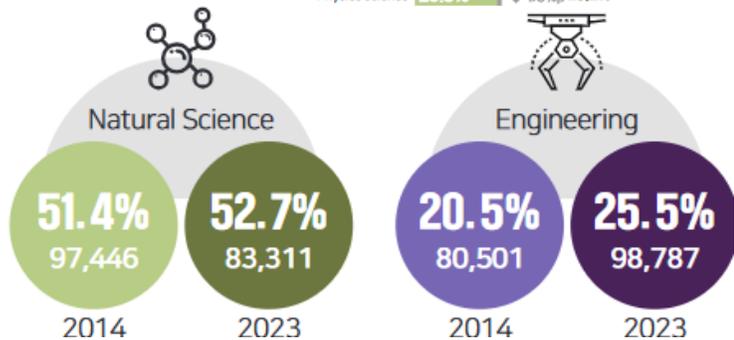
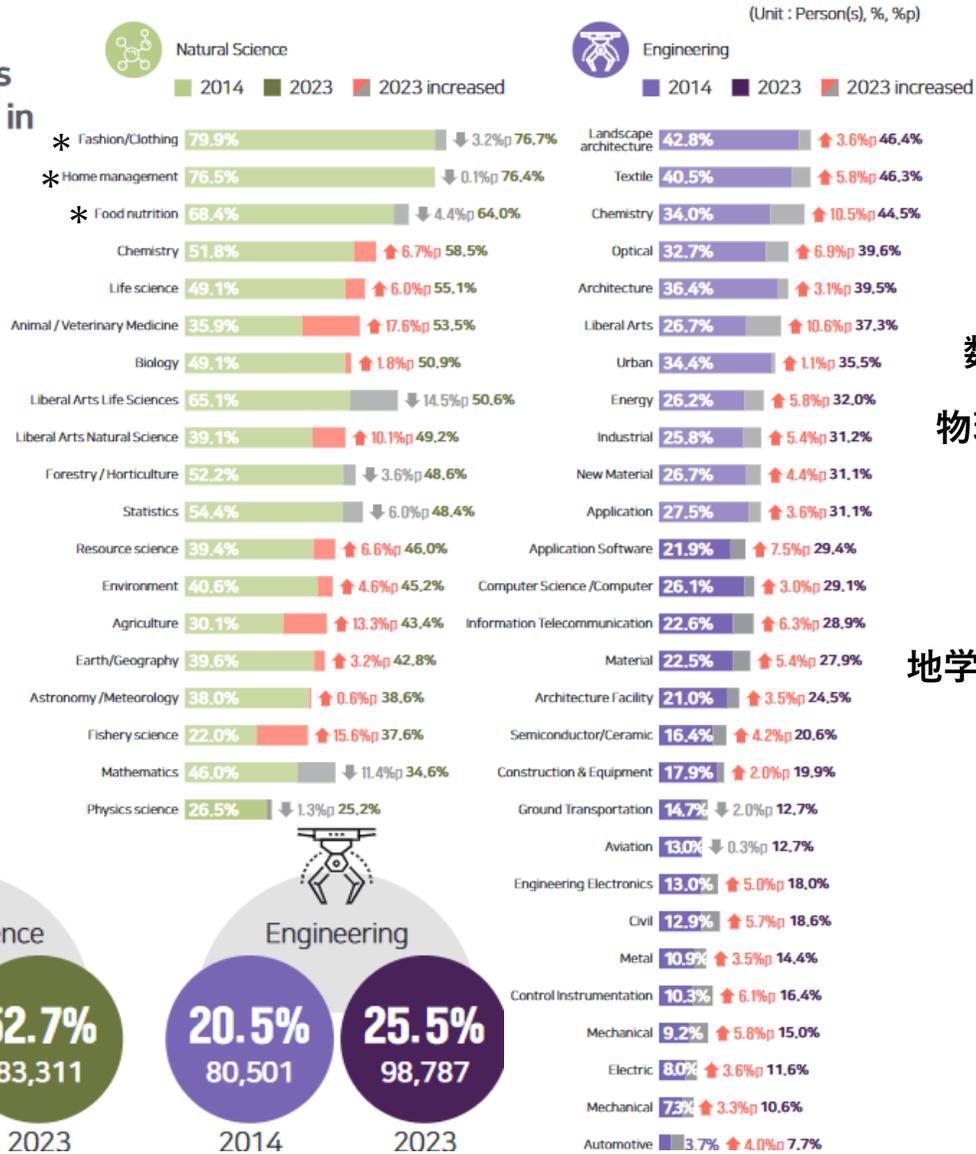
*日本はデータなし
Japan n/a



02

College Students Enrolled in STEM Majors

Female Students Enrolled in STEM Majors - Subject Breakdown : Bachelor's Program (2014, 2023)



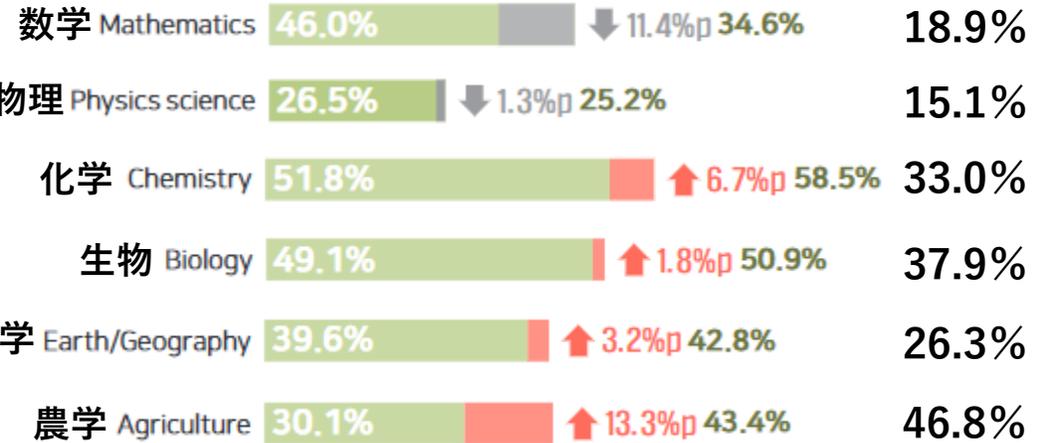
51.6%

16.7%

*家政学・食物学・被服学を含む
Including Fashion/Clothing, Home Management, Food nutrition



2024



日本の値は「令和6年度学校基本調査」の値を使用
The value for Japan is based on the "Fiscal Year 2024 School Basic Survey."



2024

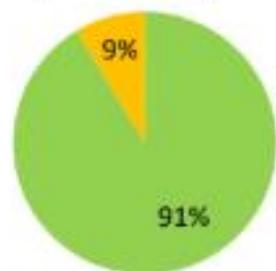
東北大学における男女構成比と推移/Gender Composition and Trends at Tohoku University

2025. 5. 1

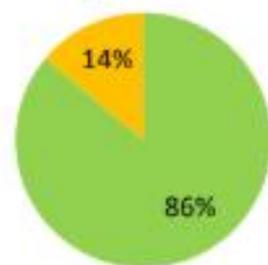
教員男女構成比/Gender Composition of Faculty Members

■ 男性/Male ■ 女性/Female

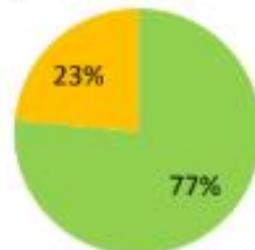
教授/Professor
(Total: 887)



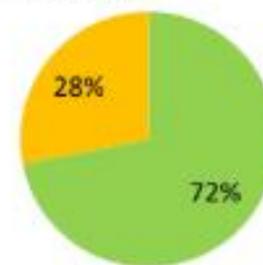
准教授 / Associate Professor
(Total: 696)



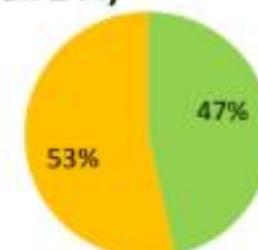
講師/Lecturer
(Total: 196)



助教/Assistant Professor
(Total: 1,121)

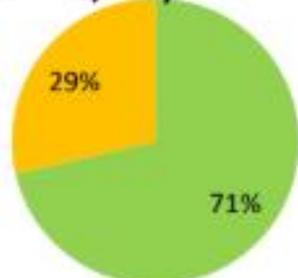


助手/Research Associate
(Total: 144)

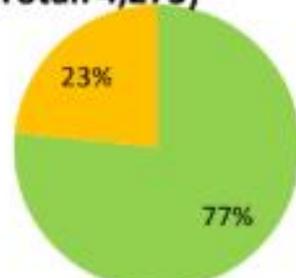


学生男女構成比/Gender Ratio of Students

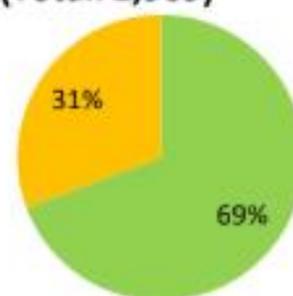
学士/Bachelor's degree
(Total: 10,733)



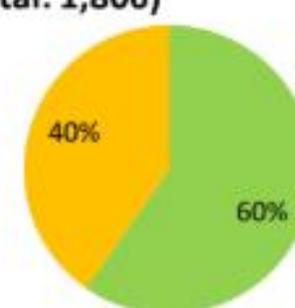
修士/Master's Student
(Total: 4,273)



博士/Doctoral Student
(Total: 2,969)



外国人留学生/International Student
(Total: 1,806)

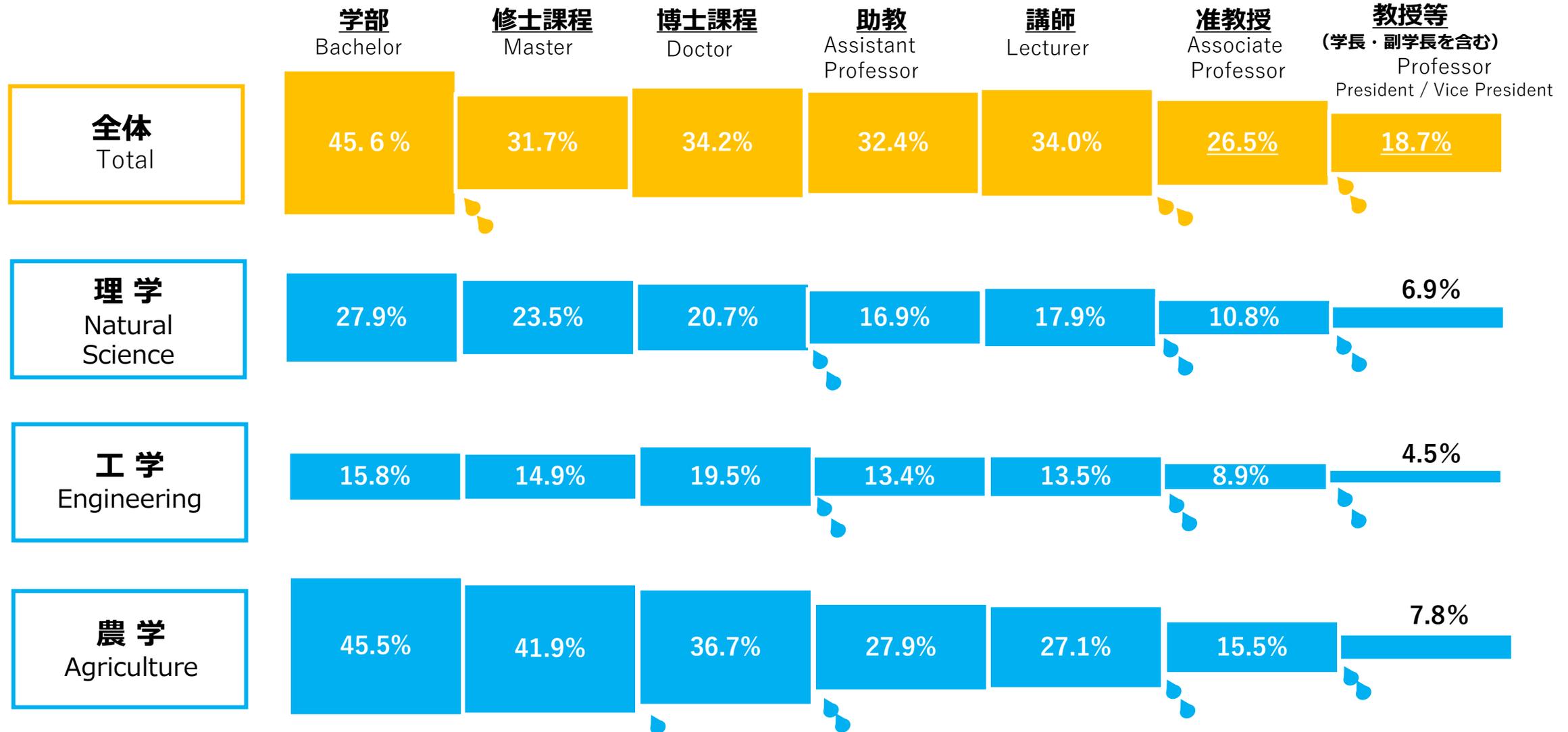


日本の大学における女子学生と女性教員の割合（2022年）

Ratio of female students and researcher at various stages in Japan (2022)

2025年の目標値は、准教授は30%、教授等（学長・副学長も含む）23%

The target values for 2025 : 30% for associate professors, 23% for professors/ President / Vice President



WISET Report (2023)



Part 1 概要

1. 分析の目的
2. 分析の特徴
3. 報告書の構成および分析内容
4. 報告書内の主要用語

Part 2 男女科学技術人材の育成の現状

I. 幼・小・中等課程の学生育成の現状

1. 幼・小・中等課程の学生統計
2. 科学高等学校の学生統計

II. 英才教育の現状

1. 英才教育の統計

III. 小中高学生の性別希望進路の現状

1. 性別科学技術系希望職業統計
2. 性別科学技術系希望専攻統計

IV. 小中高の私教育費の現状

1. 小中高の私教育費統計

V. 大学校（自然・工学・医学系列）学生育成の現状

1. 大学校（工学系列）学生入学統計
2. 大学校（工学系列）学生在学統計
3. 圏域別大学校（工学系列）性別在学統計
4. 大学校女性科学技術人材卒業統計

X. 性別科学技術人材の新規博士学位取得者の現状

1. 新規博士学位取得者の専攻別統計
2. 新規博士学位取得者の年齢別統計
3. 新規博士学位取得者の取得地域別統計
4. 新規博士学位取得者の雇用状態別統計
5. 新規博士学位取得者の職場の類型および従事上の地位別統計
6. 新規博士学位取得者の職場形態別統計
7. 新規博士学位取得者の年間所得別統計
8. 新規博士学位取得者の海外就職および移住計画

XI. 海外博士学位取得者の性別現況

1. 海外博士学位取得者の性別統計

Part 3 男女科学技術人材の活用の現状

I. 性別科学技術人材の職業別就職の現状

1. 性別科学技術就業者の職業別平均賃金

II. 性別科学技術人材の経済活動参加の現状

1. 性別科学技術人材の経済活動人口規模および失業率
2. 性別科学技術人材の経済活動参加率の推移
3. 女性科学技術人材の経済活動参加率の比較

V. 性別科学技術人材の研究開発活動の現状

1. 研究開発人材の一般現況および増減
2. 研究員専攻別統計
3. 女性研究員統計
4. 研究員学位別統計
5. 研究開発主体別研究員統計

VI. 国家研究開発事業の性別研究責任者の現状

1. 研究責任者現況および増減
2. 専攻別研究責任者統計
3. 年齢別研究責任者統計
4. 学位別研究責任者統計
5. 研究責任者の課題遂行現況および増減
6. 新進研究責任者の課題遂行現況および増減
7. 中堅研究責任者の課題遂行現況および増減

VII. 科学技術人材活用（経営層・一般産業）

1. 全国事業体調査結果の代表者の現状
2. ベンチャー企業代表取締役の現状
3. 創業企業の創業者の現状
4. 産業技術人材の性別現況
5. 仮想・拡張現実産業の性別現況
6. 気象産業の性別現況
7. (新技術産業統計)
 - 原子力産業の分野別・職務別性別人材統計,
 - 宇宙産業の専攻別性別人材統計,
 - ブロックチェーン産業の従事者統計,
 - 人工知能産業の従事者統計,
 - 環境産業の業種別性別人材統計,
 - 水素産業の業種別性別人材統計,
 - 組織別・産業区分別・企業規模別ソフトウェア専門人材統計,
 - データ産業の産業別・データ職務別性別人材統計,
 - クラウド産業の学歴別性別人材統計,

Part 4 海外統計

1. 主要国の研究員および女性研究員統計,
2. OECD会員国の性差（ジェンダーギャップ）統計

日本: 男女共同参画白書



第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

Promotion of Gender Equality in Science, Technology, and Academia

1. 大学および大学院学生に占める女子学生の割合
 2. 大学等における専門分野別教員の女性の割合
 3. 大学の研究者の採用に占める女性の割合の推移
 4. 女性研究者数及び研究者に占める女性の割合の推移
- ・ Proportion of female students in universities and graduate schools
 - ・ Proportion of women among faculty members by academic field in universities and related institutions
 - ・ Trends in the proportion of women among newly hired researchers in universities
 - ・ Trends in the number of women researchers and their proportion among all researchers

技術人材の従事職種統計
 技術人材の従事地位統計
 学技術人材のキャリア断絶の現状
 技術人材のキャリア断絶の規模
 技術人材のキャリア断絶の推移
 技術人材のキャリア断絶の比較
)
 断絶女性の経済活動の現状
 断絶女性回答者の特性（経験の有
 断絶女性の再就職統計
 断絶の事由および問題解決時の職
 々に要したキャリア断絶期間

東北大学における無意識のバイアスに関する取り組み Initiatives on Unconscious Bias at Tohoku University



東北大学

ダイバーシティを基盤とする 研究力強化

～適正な評価を阻む
無意識のバイアスを克服するために～

Strengthening Research Capacity Through Diversity

Ways to overcome the unconscious bias
that hinders fair evaluation

Unconscious Bias



東北大学男女共同参画推進センター

2 ダイバーシティと選考・評価

Diversity in Selection and Evaluation

無意識のバイアスを排除し、多様性を配慮した選考、評価を行うことは、優秀な人材を確保するうえで不可欠です。そのためには、まず人事選考に関わる委員会での多様性の確保が必要です。最近では、採用試験や人事評価等の審査員や各種選考に関わる委員、さらに

組織の全構成員に対して、無意識のバイアスに関する研修や留意点の明示を行う機関が増えています。透明性のある人事選考、評価を行うために、以下のチェック項目の確認が必要です。

CHECK! Here are some basic points that everyone should be aware of, to ensure transparent personnel selection and evaluation:

- 無意識のバイアスには、性別や出身地、出身校など、自分と同じないし同類集団に属する人に親近感を抱き、属さない人に警戒心を抱く「同属性」があります。選考や評価の際にそれらが影響します。
- 性別、学歴、出身地、所属先、前職等の属性は特定の代表的なイメージを想起させます。これらが採否要件や評価基準に影響します。
- 顔や表情、しぐさ、経歴などがこれまでに会った人に似ていると、本来無関係でも評価に影響を与えます。
- 面接の最初に「こういう人だろう」と予断・即断すると、以後の質問はその仮説を検証するためのものになります。
- 採用、昇進のための評価会議・委員会では、能力や成果ではなく、性別や国籍など属性が影響します。
- 早急な判断が必要な時、疲労した時、多様な情報で脳に負荷がかかる時には、バイアスが強くなります。
- 業績等については、正確で妥当な情報、データに基づく判断が必要です。
- ダイバーシティ、ライフイベント（出産・子育て・介護等）の考慮についても適正な選考・評価基準の設定が必要です。
- 選考、評価基準は予め設定し、人事選考に関わる委員会委員で共有し、適正に評価を進めます。
- 組織への適応性は現時点での組織状況ではなく、将来像を想定した判断が必要です。