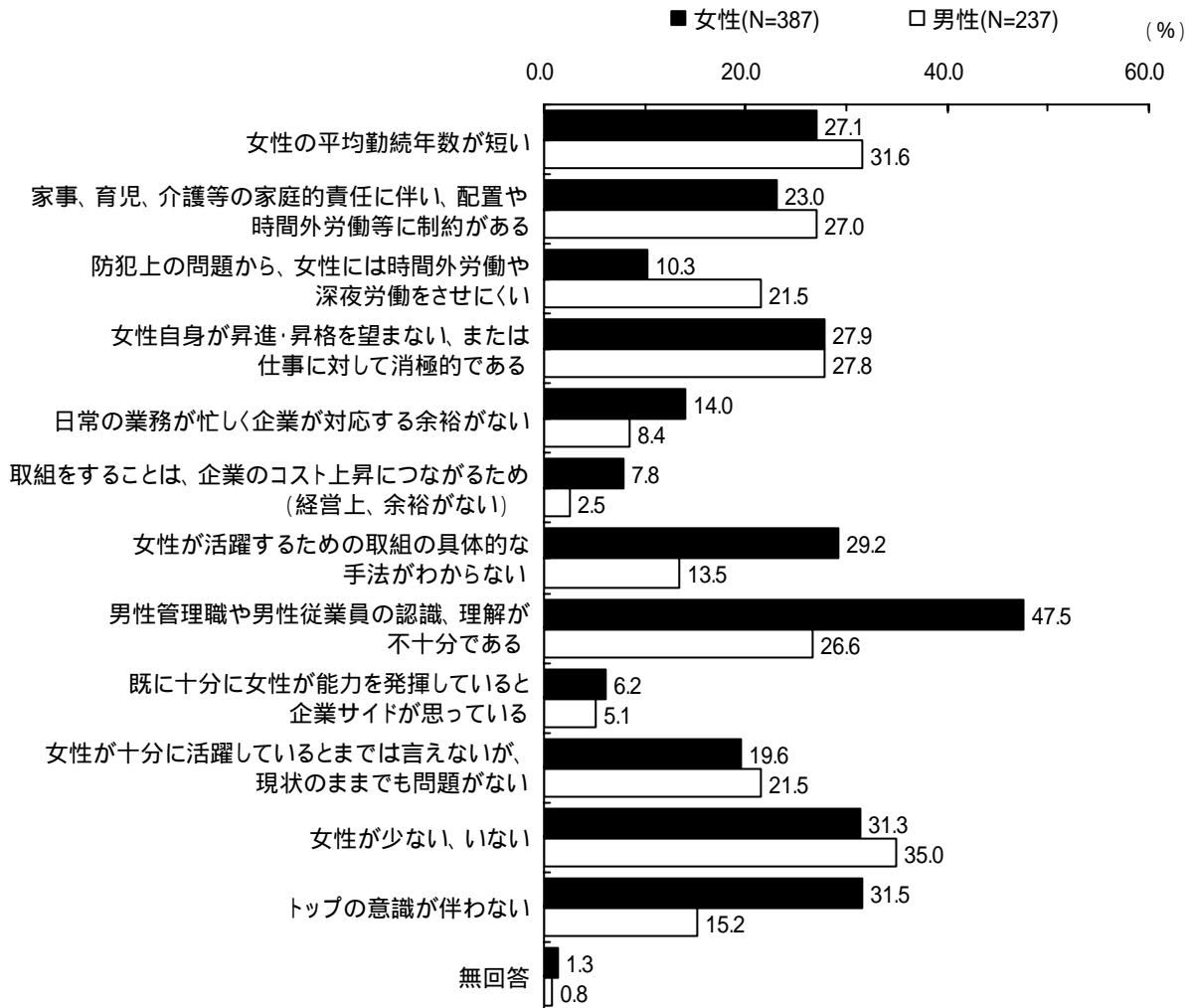


## 活躍をめぐる周辺環境

### 1 女性の活躍を阻むもの

女性が職場で活躍できない理由として、女性は「男性管理職や男性従業員の認識、理解が不十分である」が47.5%で最も高く、続いて「トップの意識が伴わない」が31.5%、「女性が少ない、いない」が31.3%となっている。男性では「女性が少ない、いない」が35.0%で最も多く、続いて「女性の平均勤続年数が短い」が31.6%となっている。

図表 - 1 - 1 女性が職場で活躍できない理由（都・複数回答）



注1：従業員に対する調査。

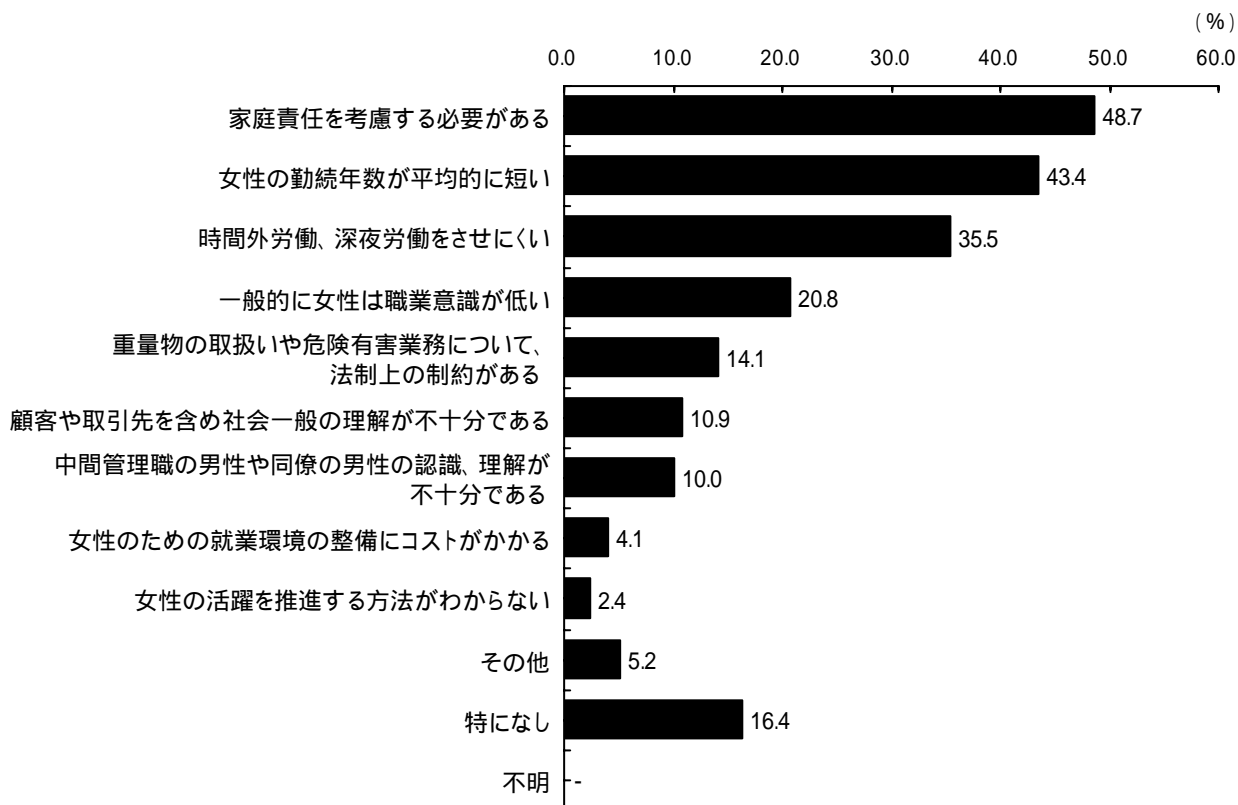
注2：女性が職場で男性と平等に活躍できるかどうかについて、「あまり平等に活躍できない」「平等に活躍できない」と回答した男女にその理由をたずねた。

資料：東京都産業労働局「平成16年度男女雇用平等参画状況調査」2004（平成16）年

## 2 女性の活用が進まない理由

女性の活用が進まない理由は、「家庭責任を考慮する必要がある」が 48.7%で最も高く、続いて「女性の勤続年数が平均的に短い」が 43.4%で 4 割を超えている。

図表 - 2 - 1 女性の活躍を推進する上での問題点（全国・複数回答）



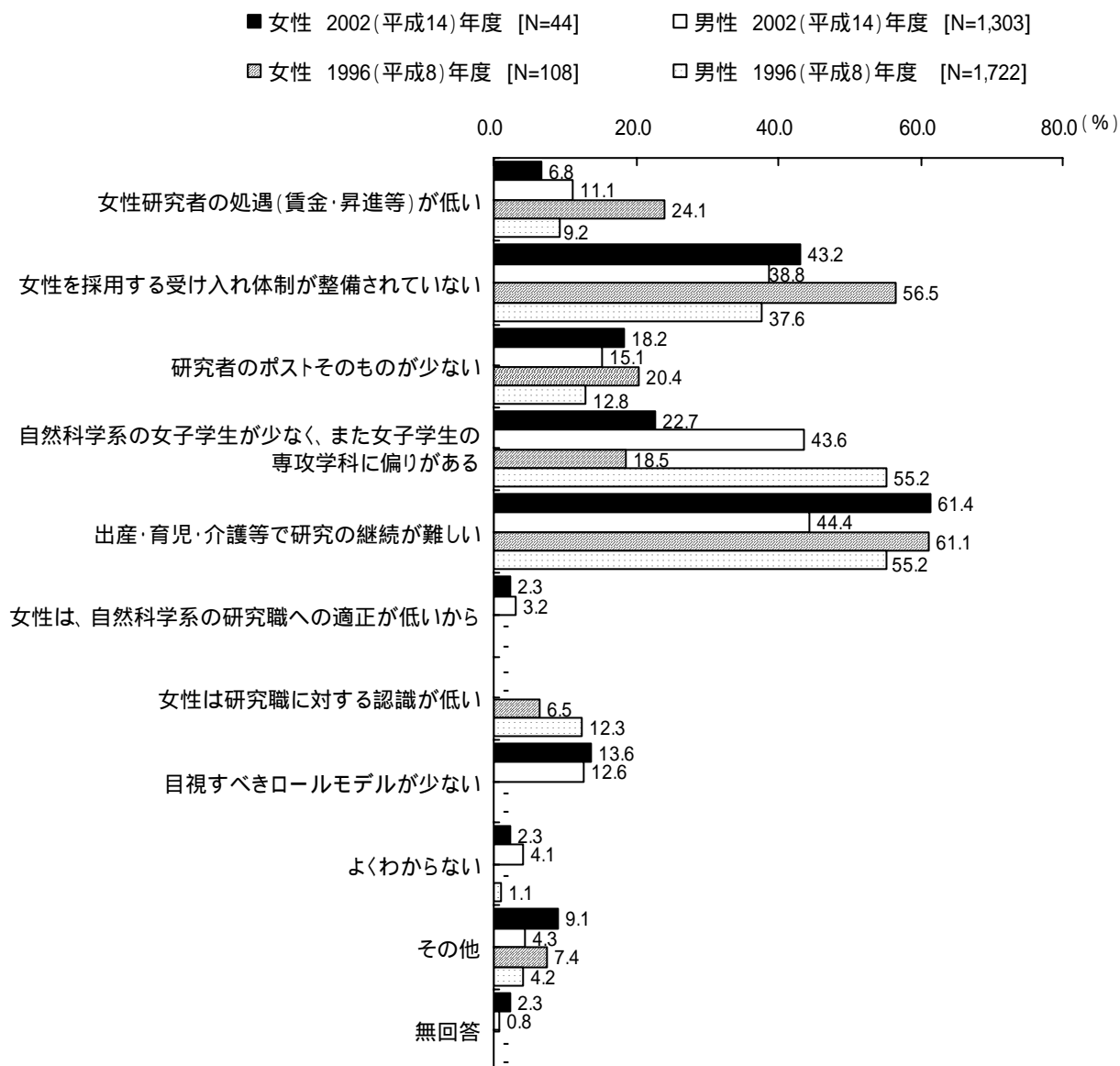
注：調査対象は、本社において常用労働者を 30 人以上雇用している民間企業のうちから、産業・規模別に層化して抽出した約 7,000 企業。回収率は 74.7%。

資料：厚生労働省「平成 15 年度女性雇用管理基本調査報告」2004（平成 16）年

### 3 女性研究者が少ない理由

女性研究者が少ない理由として、女性は「出産・育児・介護等で研究の継続が難しい」が最も高い。続いて「女性を採用する受け入れ体制が整備されていない」が高く、4割を超えている。男性は「出産・育児・介護等で研究の継続が難しい」「自然科学系の女子学生が少なく、また女子学生の専攻学科に偏りがある」が高い。

図表 - 3 - 1 女性研究者が少ない理由（複数回答）



注1：調査対象者は、現在研究活動を行っている研究者として2001年中にJSTPlusファイル(注3)に登録された論文から、第1著者もしくは第2著者として科学技術論文を執筆している産学官の研究者を現在研究活動を行っている研究者として、2,000名を民間企業50%、大学等30%、公的研究機関等15%、その他機関5%の割合で無作為抽出した。

注2：平成14年度では、平成8年度にあった「女性は研究職に対する認識が低い」の選択肢が削除され、「女性は、自然科学系の研究職への適正が低いから」と「目指すべきロールモデルが少ない」が追加された。

注3：科学技術振興事業団(JST)が提供するJOIS(JST Online Information Systems)に含まれている、科学技術全分野(医学を含む)に関する文献情報データベースファイルの名称。

資料：文部科学省「平成14年度我が国の研究活動の実態に関する調査報告」2003(平成15)年