

特集

女性の経済エンパワーメント

テック産業に女性を（米国）

米国テック産業の「圧倒的男性優位」を変える取り組み

2018年3月7日

ジェトロ・サンフランシスコ事務所

田中 三保子

世界経済フォーラムによれば、米国の女性のビジネス進出は先進国トップレベルだ。しかし、米国経済の主要産業であるテック業界で働く女性の割合は3割を下回る。同産業の男性優位の現状と、それを変えようとする女性エンジニアや女性起業家など支援の動きを紹介する。

<「女性のビジネス進出」は先進国トップ>

世界経済フォーラム発表の「2017年世界ジェンダー・ギャップ報告書」で示された「国別ジェンダー・ギャップ」で、「女性のビジネス進出（経済的参画・機会）」における米国の順位は対象144カ国中19位。この順位は一見するとあまり上位に感じられないかもしれないが、経済規模の近い国内総生産（GDP）トップ10内の国と比較すると、女性のビジネス進出においては米国の順位が最上位となる（表1）。

表1：GDPトップ10カ国のジェンダーギャップランキング（2017）

（単位：10億米ドル）

順位	国名	国内総生産 (単位：10億米ドル)	ジェンダーギャップランキング				総合
			経済的参 画・機会	教育的達 成	健康と生 存率	政治的権 限	
1	米国	19,362.13	19	1	82	96	49
2	中国	11,937.56	86	102	144	77	100
3	日本	4,884.49	114	74	1	123	114
4	ドイツ	3,651.87	43	98	70	10	12
5	フランス	2,574.81	64	1	54	9	11
6	英国	2,565.05	53	36	100	17	15
7	インド	2,439.01	139	112	141	15	108
8	ブラジル	2,080.92	83	1	1	110	90
9	イタリア	1,921.14	118	60	123	46	82
10	カナダ	1,640.39	29	1	105	20	16

注： ランキング内太字は各カテゴリー最上位（10カ国内に限る）。

出所： IMF/ワールドエコノミックフォーラム「世界ジェンダーギャップ報告書2017」を基にジェトロ作成

この国別ジェンダー・ギャップは、四つの指標

1. 女性のビジネス進出（経済的参画・機会）
2. 教育における男女格差（教育的達成）
3. 健康と生存率
4. 女性の政界進出（政治的権限）

においてスコアを測り、総合順位と各指標の順位をつけ、男女格差が小さい国ほど上位になる。女性のビジネス進出（経済的参画・機会）は五つの副指標「労働参画」、「類似した仕事における賃金の平等」、「推定収入」、「国会議員・政府高官・マネジャーの比率」、「専門・技術労働者の比率」のスコアによって決まる。

同報告書によると、米国は「女性の政界進出（政治的権限）」における順位が低く、上述10カ国中では日本とブラジルを上回るものの7番目に位置し、総合順位でも、フランス、ドイツ、カナダに引き離されている。一方、「女性のビジネス進出（経済参画と機会）」においては、米国の男女格差が最も小さい。つまり、世界基準において米国はビジネスにおける男女平等が最も実現されているレベルといえる。有給の出産・育児休暇が連邦レベルで法令化していない点（注1）、都市部を中心に高騰するデイケア（保育園）費用など、米国は、働く女性にとってさまざまなライフステージを通して必ずしも恵まれた労働環境とは言い難い中、この順位は先進国としてビジネス進出における男女格差縮小へ努めてきた表れだろう（表2、3）。

表2：ジェンダー・ギャップ総合

順位	国名
1	アイスランド
2	ノルウェー
3	フィンランド
4	ルワンダ
5	スウェーデン
6	ニカラグア
7	スロベニア
8	アイルランド
9	ニュージーランド
10	フィリピン
11	フランス
12	ドイツ
13	ナミビア
14	デンマーク
15	英国
16	カナダ
17	ボリビア
18	ブルガリア
19	南アフリカ
20	ラトビア

表3：「経済参画・機会」順位

順位	国名
1	ブルンジ
2	バハマ諸島
3	バハマ諸島
4	ベニン
5	ベラルーシ
6	ボツワナ
7	ルワンダ
8	ノルウェー
9	ナミビア
10	ギニア
11	モルドバ
12	スウェーデン
13	スロベニア
14	アイスランド
15	ラトビア
16	フィンランド
17	モザンビーク
18	ガーナ
19	米国
20	モンゴル

出所：「世界ジェンダーギャップ報告書2017」を基にジェトロ作成（表2、3とも）

＜テック産業は圧倒的な男性優位＞

しかし、米国のビジネスすべてに男女格差がないわけではなく、男性優位が著しい産業はまだある。テック産業がその一つだ。2017年の米国労働省労働統計局によると、全職種の労働人口のうち女性比率は46.9%だが、コンピューター・数学関連職の労働人口のうち女性の比率はわずかに25.5%、コンピューター・情報システムマネジャー職では28.6%にとどまる。主要テック企業別の従業員男女比率を見ても（図1～3）、同産業の男性優位傾向は、従業員全体での比率よりも上級管理職や技術職になるとさらに強まっていることが分かる。

こうした背景から、テック産業を男性社会と示すような「プロ・カルチャー（Bro Culture）」や「ボーイズ・クラブ」とやゆする声は多い。過去数年の間には、女性エンジニアが「エンジニアには見えない」と言われたことを発端にした「I look like an engineer」ムーブメント（注2）や、ウーバーの元女性社員が同社で受けたセクハラと不適切な社内風土を告発するなど（注3）、男性優位社会であるテック産業における女性の働きづらさに焦点が当たった。

図1～3：大手テック企業別の男女比率（2017年）

図1：従業員全体

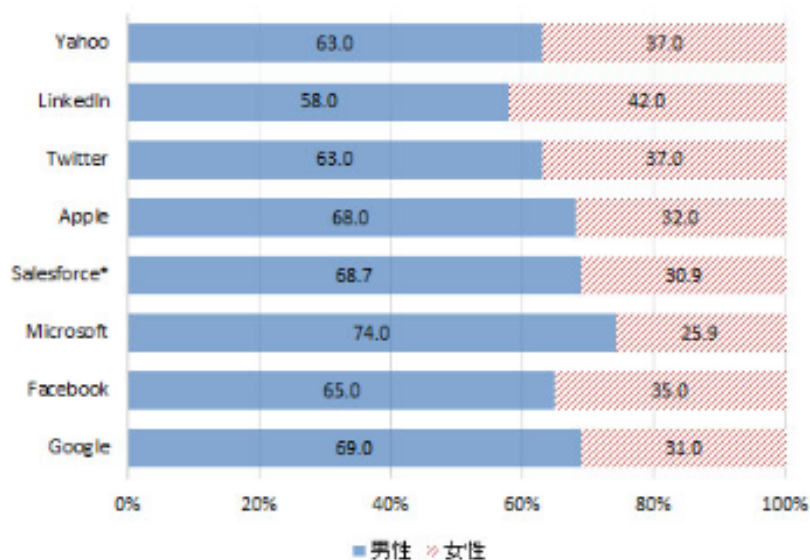


図2：上級管理職

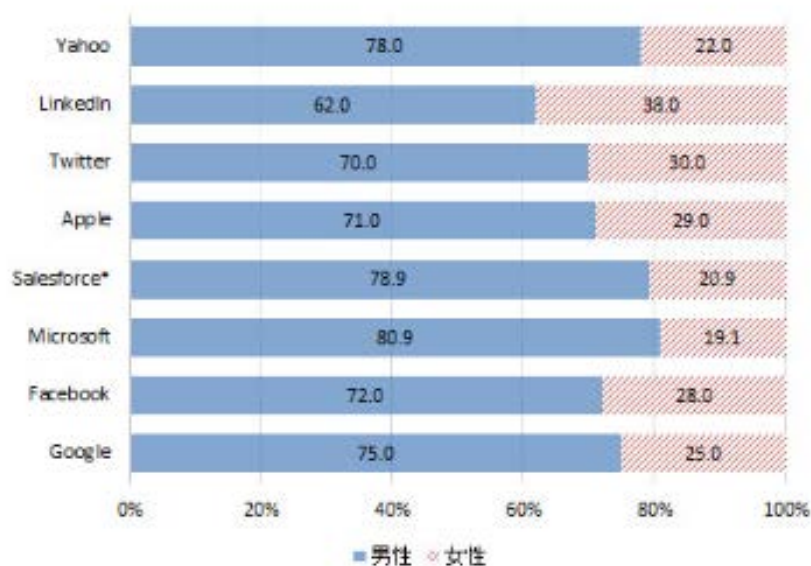
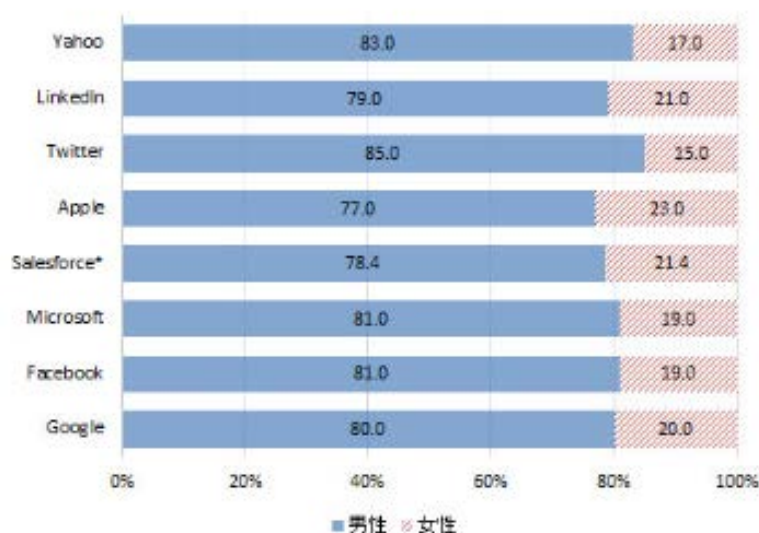


図3：技術職



注1: Twitter、Yahooは2016年データを使用。

注2: Salesforceのデータは性的マイノリティを除くため男女比率合計は100%未満。

出所: 各社ダイバーシティ報告書（グローバルデータ）を基にジェトロ作成 ※図1～3とも。

<「学び」と「つながり」深め成長促す>

現在のテック産業で働く女性が少ないのはなぜか。男性の方が女性より技術者として優れているという雇用側の無意識のバイアスの他、技術職に就くための高等教育を受ける女性の数自体が少ないことも理由の一つに考えられる。シリコンバレーの地域経済を研究するジョイントベンチャー・シリコンバレーが発表した「2018 シリコンバレー・インデックス」

によると、シリコンバレーにおいて科学・工学系学位を持つ女性は全体の 3 割台にとどまり、過去 20 年ほどの間で大きく変化していないことが分かった。

コンサルティング企業のアクセンチュアと、12~18 歳の女子生徒を対象にプログラムコーディングを教える非営利団体ガールズ・フー・コード (Girls Who Code、本部：ニューヨーク) の共同調査報告書によると、コーディングを学習する機会が男子生徒、女子生徒に同等にあっても、男子生徒のほうが女子生徒より 19% 高くコンピューター系の専攻に興味を示した。また、女子生徒は中学生の時にコーディングに興味があっても、高校生になると興味を失うケースが多く、同じクラスと一緒にコーディングを学ぶ友達がない女子生徒は大学でコーディングなどを学ぶ可能性が 33% も下がる。一方で、女子生徒は、教師が女性の場合には男性の場合よりもコーディング学習への興味が高まることが分かった。

コンピューター関連職を持つ女性の 74% が中学生時代にコーディングなどに親しんだ経験があることから、早いうちにゲームでも良いのでコーディングを経験し、女子生徒も中学から大学を通して興味を持続できる環境づくりが必要だと同報告書は述べている。

同調査を行ったガールズ・フー・コードはテック産業の男女格差縮小を目的に 2011 年設立から徐々に運営地域を拡大し、現在では全米 50 州で展開する。同団体がコーディングを教えた女子生徒数はおよそ 4 万人に達する。高校生を対象とした夏季集中プログラムでは、テック企業での就労体験も含まれ、参加費用が無料だけでなく、参加中にかかる交通費や生活費も支給されるという。

また、ウィメン・フー・コード (Women Who Code、2013 年設立、本部：サンフランシスコ) はテック産業で働く女性の活躍を支援する。同団体は、活動の場を全米だけでなくロンドンやマニラなど 20 カ国 60 都市に広げ、5 万人の女性が参加するコミュニティーだ。各地でコーディングスキルを習得するワークショップや企業の面接に備えたセッションを無料または低コストで年 1,500 件以上行っている。ウェブサイトには、エンジニアなどの人材募集広告を有料で企業が掲載できるようになっており、企業にとってより優秀な人材へのアクセスを可能にし、同団体に集う女性により良い機会を与える仕組みを作っている。さらに、会員は奨学金や世界的イベントへの参加権を手に入れるチャンスもあるなど、多角的に女性テッキー (techie) をバックアップしている。

<資金面でも女性をバックアップ>

こうしたテック産業で働く女性をサポートする動きは、コーディングを学び女性同士のつながりを深める場を提供するだけでなく、起業における資金支援も始まっている。マリア・カントウェル上院議員 (民主党・ワシントン州) がまとめた「女性起業家が直面する

21 世紀の障壁（2014 年）」と題したレポートでは、女性起業家ははまだ資金調達において困難に直面しており、中小企業が借りるローン全体の 4%しか女性起業家に回っていないと指摘している。2013 年にニューヨークで設立されたフィーメール・ファウンダーズ・ファンド（Female Founders Fund）は、その名の通り女性起業家率いるテック系スタートアップに投資するベンチャーキャピタルだ。同ファンドは、ウェブサイト上で「女性は男性よりも大きな成功を収め、失敗も少ないにも関わらず、既存のベンチャーキャピタルはその事実を反映していない」と述べている。投資先のスタートアップには資金だけでなく、テック産業で活躍する CEO やエキスパートとのネットワークも豊富に提供し、女性起業家を支援している。



年次テックイベント、ディスラプトSFで2017年に初めて開催された女性向けセッション「ウイメンズ・ブレイクファースト」の様子（ジェットロ撮影）

注 1： サンフランシスコなど市レベルや、一部大企業の福利厚生としては導入済み（2016 年 4 月 22 日付『通商弘報』「サンフランシスコ市、給与全額支給の育児休暇を義務付け一全米で初の制度導入」（ジェットロ）、および 2015 年 8 月 25 日付『通商弘報』「大手 IT 企業で出産・育児休暇拡充の動きー人材獲得競争が過熱するシリコンバレー」（ジェットロ）参照）。

注 2： 2015 年にサンフランシスコ市のテック企業に勤める女性エンジニア（アイシス・アンチャリー氏）が勤務先の人材募集広告のモデルの 1 人になったが、駅構内などに張られたポスターを見た人が「エンジニアには見えない。ただのモデルではないか」などと性差別的なコメントをフェイスブックに書き込んだことから、アンチャリー氏が自身のブログでポスターに関する反応や、これまでテック産業で働いてきた中で受けたセクハラなどをブログに記載し、「私はエンジニアに見える（I look like an engineer.）」と書いた紙を持った自分の写真を掲載した。これをきっかけに、多くの女性や人種的・性的マイノリティーのエンジニアから共感を集め、「私はエンジニアに見える」とハッシュタグをつけた写真が次々とソ

ーシャルメディアに掲載された。さらに、クラウドファンディングによってシリコンバレーの高速道路沿いにビルボード広告を出したり、大企業の CEO や有名投資家でもない、いちエンジニアのアンチャリー氏がテックイベントの「ディスラプト SF」(2015 年)でテック産業の多様性をテーマにしたセッションにゲストとして登壇した。

注 3：元社員の女性が告発内容を書いたブログはウーバー社内捜査に発展し、同社はセクハラに関与した従業員 20 人を解雇するに至った。



執筆者紹介

ジェトロ・サンフランシスコ事務所 調査部

田中 三保子 (たなか みほこ)

2015 年、ジェトロ入構。外資系消費財企業を経て 2012 年渡米、サンフランシスコ・ベイエリアでは日系食品メーカー勤務ののち、2015 年 2 月から現職。

日本貿易振興機構 (ジェトロ) 発行

〒107-6006 東京都港区赤坂 1-12-32

アーク森ビル 6 階

Tel: 03-3582-5511

お問い合わせは

海外調査部 海外調査計画課 出版班まで

Tel: 03-3582-3518

E-mail: SENSOR@jetro.go.jp

「ジェトロセンサー」の著作権はジェトロに帰属します。記事、図表の無断での転載、再配信、掲示板やイントラネットへの掲載等はお断りします。

「ジェトロセンサー」で提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご利用ください。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、「ジェトロセンサー」で提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。