

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

【調査分析】 概要

大学共同利用機関法人 情報・システム研究機構

男女共同参画推進室 副室長

リサーチ・アドミニストレーター

中村淑子

2. 事業の概要

2

- 2019年度は、以下の取組について補助金による支援が行われることとなった。

①「**牽引型**」大学や研究機関が企業等と連携し、地域や分野における女性研究者の活躍促進を牽引する取組

②「**先端型**」従前の特色型を前提として、更に高い目標を掲げ、上位職登用の一層の推進、ダイバーシティ研究環境の形成に対する取組

New!

③「**調査分析**」女性研究者の活躍促進に資する、海外の大学・研究機関等における優れた取組事例及び先端的な取組がみられる複数国の制度等に関する調査・分析を行う取組

調査分析（５）申請対象となる取組

3

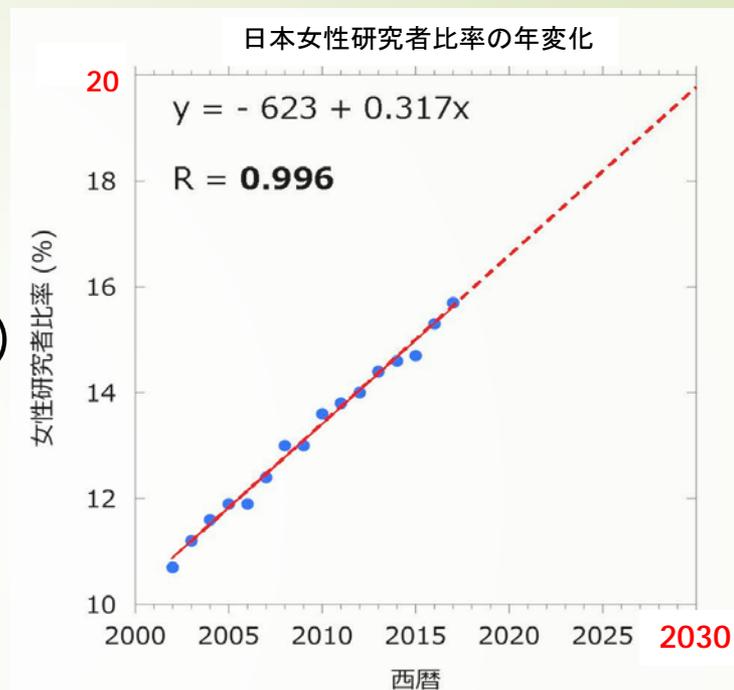
- ▶ 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組
 - ▶ 人事選考（新規採用、上位職への登用等）における意識改革の取組（「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」解消に向けた取組、教員評価等に関する取組も含む）に関する調査・分析
 - ▶ 女性研究リーダー育成の取組に関する調査・分析
 - ▶ 女性研究者の次世代（大学院博士課程学生、若手研究者）育成の取組に関する調査・分析
- ▶ 先進的な取組がみられる複数国における、政府による女性研究者の活躍促進に向けた**制度設計**及び研究環境整備
 - ▶ 女性研究者及び女性研究リーダーの活躍促進に関する**指標の設定**の調査・分析
 - ▶ 上記指標に基づいた政策の策定や研究助成金等の配分システムの導入等に関する調査・分析
 - ▶ 個々の女性研究者支援プログラムの全国連携・ネットワーク化の推進に関する調査・分析
 - ▶ 優れた女性研究者支援プログラムに取り組む団体の**表彰制度**に関する調査・分析

背景

- 日本の学術界の女性活躍促進の現状
 - 女性研究者比率
 - ・16.2% (2018年) **欧米25~40%と大差**
 - ・主要36カ国中最下位 (OECD)
 - ・年変化は一定値 (**20%到達は2030年以降**)
- ➔ **更なる施策が必要**

海外調査の意義

- 男女共同参画の促進
 - 総合的な施策（研究環境整備、ワークライフバランス、無意識のバイアスを含む意識改革、ポジティブアクション、ロールモデル、若手研究者の育成等）が必要。
 - その施策のひとつとして、**評価の導入が有効**と考えられている。**欧米に複数の先進的な成功事例**
英国SWAN, Horizon2020, 米国NSF等



総務省「科学技術研究調査」統計トピックスNo.100 (2017.4.14)のデータを利用して作画。

連携機関の特徴と、強みを活かした調査研究チームの構成

連携機関（ROIS・NIHU）の特徴（分野融合・多様性）

情報・システム研究機構

人間文化研究機構



大学共同利用機関法人

分野融合研究をめざす連携協定

理工系
女性**15%**前後

人文系
女性**30%**前後

女性研究者活動支援事業による取組

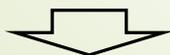
自己経費による男女共同参画推進の取組

ジェンダーサミット
招聘者ネットワーク

長年にわたる海外
研究者との交流実績

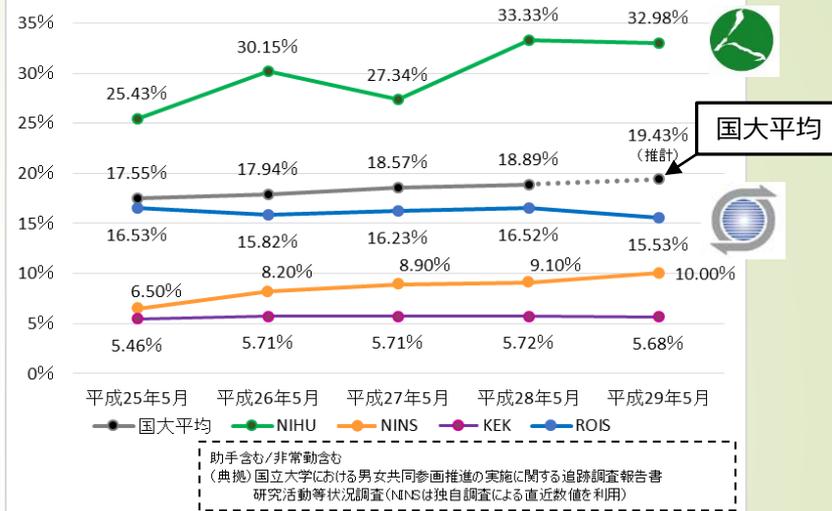
社会調査データの専門家
(統計数理研究所)

ジェンダー史研究者
(国立歴史民俗博物館)



2 機構間の共通点と異なる強みを
活かし、補い合う調査研究チーム

大学共同利用機関法人 4 機構における 女性研究者比率の推移 (平成25年~29年)



本調査研究における連携機関の間の役割分担



● 欧米の調査を推進
(GS10を契機とした人的交流と先行調査の実績あり)

● 欧州・アジア諸国を
対象として広く調査
(専門分野の研究を通じて長年にわたり積み重ねてきた交流実績・既存のネットワークを活かす)

わが国と諸外国の評価システムの対比

	日本	米国	欧州	英国
評価指標	○	○	○	○
評価の導入	機関評価に反映 (個々のプログラムで完結)	機関の取組実績が 次の予算配分に影響	機関の取組実績や 研究チームの女性 比率が研究費の採 否に影響	機関の取組実績が 大型資金獲得に影響
評価機関		○ 資金配分機関 (NSF)	○ 資金配分機関 (DFG, EC等)	○ 独立評価機関 (ECU)
制度主導※	B+T	T	B	B+T
数値目標	○ 女性研究者比率等	一定でない	一定でない	一定でない

(※種別 B:ボトムアップ T:トップダウン)

海外調査の対象

- 英国の認証制 (アテナ・スワン)
- 米国のADVANCE (女性研究者支援事業の先行事例)
- 欧州のHorizon 2020
(研究費配分の要件としてのジェンダー平等)
- アジア諸国 (文化的背景の類似点・政策面での成功事例)
- 豪州 (アテナ・スワン制度の導入例)

【調査分析】 実施予定内容

(1) 表彰制度

- ▶ 英国アテナ・スワンの調査
- ▶ 表彰制度に参加している大学の取組と課題
- ▶ 表彰制度の成立過程、評価の仕組み（金・銀・銅メダル）
- ▶ 急速な取組機関の増加と、研究費配分とのリンク
- ▶ 海外展開（オーストラリア、カナダ、アメリカ等）・・・異なる文化への導入過程、既存の取組との関係性
- ▶ 表彰制度の課題（自己評価、外部評価の反映）
- ▶ 批判的意見（Unintended consequences of gender-equality plans※）の検討

アテナスワンの特徴：

- Self assessment（自己評価）
- Peer review system（ピアレビュー）
- Making progress（銅→銀→金）

- ・ 男女機会均等に関するデータの収集及び行動計画を策定している大学として認められると「銅」認定を受けられる
- ・ 行動計画に加え、男女機会均等に具体的な進展が認められた場合、「銀」認定を受けられる
- ・ さらに著しい成果があると認められ、他機関への模範となる等、波及効果が認められると、「金」認定を受けられる



取組機関の増加（英国アテナスワン）



申請数（右）と認証数（左）の推移（2005年～2014年）。
2012年から、申請数、認証数とも大きく伸びている。

【調査分析】 実施予定内容

(2) 指標の設定

- ▶ 国内指標の項目と海外の指標との比較
(共通性と多様性の抽出)
- ▶ 各取組の有効性の検証 (アンケート調査を予定)
- ▶ 「アセスメントシート」 (仮称) の検討

「アセスメントシート」とは？ 女性研究者活躍促進度の可視化ツールである

● **アセスメントシート**とは、海外（欧・米・英）の男女共同参画促進のための評価指標の項目を網羅的にリストアップし、日本の評価指標も合わせて作成した「**評価指標の統合リスト**」を出発点とし、日本の現状に即した項目を本調査により**精査・取捨選択**して作成するものである。日本の各大学や研究機関における**女性研究者活躍促進の進捗状況の測定可能なツール**として公表し、幅広く活用されることを意図している。

● わが国の現状に即した形で項目を精査した上で必要項目を絞り込み、取組の難易度、優先順位による重みづけを付記するなど、機関が利用しやすい形式とする。

● 数値目標で表すことが難しい研究環境改善の達成度合いを可視化し、より多くの項目がクリアできれば、その機関の女性活躍推進度が高まったことを示す。

● 機関の女性活躍推進度の現状を自己査定するとともに、長期的な達成目標を自律的に設定するために役立てられる。

● 機関ごとの取組の成果を可視化するツールとして、**資金配分機関による認証基準**として用いることも可能である。

評価指標の統合リスト

Summary of assessment parameters from various evaluation systems for gender equality

Parameters	EU	US	UK	JP	Other
Science Knowledge-Making					
Leader's commitment on science knowledge making (G-1)					
Education/training of staff for Science knowledge-making (G-2)					
Incorporation of gender view in all assessments including journal selection, development, implementation, appointment, promotions, grant/reviews (G-3)					
Training for staff					
Education/training of staff for Science knowledge-making (G-2)					
Staff induction (E-14)					
Human Capital					
Research team with gender diversity (G-4)					
Provide staff data by grade and gender (disaggregate between academic and professional and support staff) (E-2) (O-8)					
Visibility of women staff in the institution (G-7)					
Introduced a highly fair and transparent hiring system (O-3)					
Set targets for hiring women researchers by research fields (O-7)					
Introduced a system to objectively evaluate performance (O-4)					
Introduced a system to promote women to management positions (O-6)					
Equality in the process of promotions (G-6) (E-15)					
Data on the process of recruitment by gender (E-13)					
Encourage women to apply for scientific positions (G-11)					
Training (including unconscious bias) (E-17)					
Provide salary negotiation tactics as training (G-10-4)					
Equal pay audits/reviews (E-8)					
Appraisal/Development Review (E-18)					
Created a mentoring system to assist women researchers (O-30)					
Support given to staff for career progression (mentors) (E-19)					
Support given to students for career progression (mentors) (E-21)					
Academic leavers by grade and gender (E-6)					
Practices and Processes					
Assessment by quality of publication (G-8)					
Provide support for research staff who have heavy committee/administrative					
Support to return to work from career break (E-23)					
Supported the career development of women researchers who are raising children (O-31)					
Created a network among women researchers (O-38)					
Dual-career couples procedure (G-10-2)					
Flexible working and support for child-rearing					
Implementing maternity/paternity leave policies (G-10-1)					
Introduced a reduced work duties system during child-rearing (O-23)					
Allocated a budget to support child-rearing (O-9)					
Support for maternity and care leave (E-22) (O-29)					
Created a consultation service to support child rearing and research (O-27)					
Measure for career breaks and resumers (G-10-3)					
Maternity return rate (E-34)					
Provide information on flexible working (E-27)					
Created a ubiquitous communication environment (Internet, teleconference system) (O-24)					
Created flexible work systems during child-rearing (O-22)					
Created a performance evaluation system that considers childbearing and child-rearing (O-26)					
Created booklets to support child-rearing (O-34)					
Hold study meetings and networking events related to child-rearing (O-44)					
Provide information on child care (E-28)					
Paternity, shared parental, adoption and parental leave uptake (E-25)					
Raised awareness among men of support for child-rearing (O-46)					
Regulation and Compliance					
Plan to identify good practice in the institution					
Monitoring consistency of practice with policy (E-35)					
Gender balance in committees (G-5)					
Representation of Men and Women on Senior Management/ Influential					
Visibility of role models (E-39) (O-36)					
Outreach and engagement activities (E-19)					
Created meeting rules (e.g., no meetings scheduled or extended past 5:00 p.m.) (O-13)					
Conducted a survey on actual working hours (O-14)					
Timing of institutional meetings and social gatherings (E-37)					
Action Plans					
Explicit targets informed by data analysis to address gender disparity in wage and representation (E-42)					
Explicit targets to improve gender balance (G-12.1)					
Action Plans to reach the target (G-12.2)					
Established an external evaluator committee (O-2)					
Integrate internal/external evaluation (E-13)					
Established an organization to support women researchers (O-1)					
Description of self-assessment team, process and future plans (E12)					
Actions to be Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound (SMART) (E43)					

(ジェンダー視点に基づいた)科学的知見の創出
リーダーによる科学的知見の創出へのコミットメント
科学的知見の創出をめざす学際協働の推進
科学的アセスメントとジェンダーの視点を用いるジョイントの選定、協力関係、implementation、活用と普及、研究費のレビュー

職員の研修(トプマネジメント・組織文化の改善含む)
科学的知見の創出をめざす教職員の研修(上記と重複あり)
採用時の教育研修

人材・雇用・人事
ジェンダー平等を推進する研究チーム
採用・ジェンダーによる職員数のデータ(研究開発者、専門職、行政・支援職)の分析
機関に所属する女性教職員の可視化
公平で競争性の高い公募を行うためのシステムの導入
研究分野ごとの女性研究者の採用目標を設定する
客観的に業績を評価するシステムの導入
女性を管理職に採用するシステムの導入

昇進プロセスにおける公平性
ジェンダーによる採用プロセスのデータ(応募数、書類審査、最終面接の合格数)に対する人性実態
リソース配分の観点からの女性の応募を奨励する
「無意識の偏見」に使用する教育研修
研修の一環として給与交渉の戦略を教えること
賞金格差に関する調査、レビュー
評価・能力向上の評価 (specialist)は何か?の具体例が必要
女性研究者を支援するためのメンター制度の導入
昇進のための障壁への克服
昇進のための学術への支援
期待(ジェンダー)で分けた研究職からの雇状況

取組とプロセス
第1期のアセスメント
委員会・学研の連携・連携を促す研究費への支援
キャリア断ちからの復帰支援
子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援
女性研究者のネットワークの構築
配偶者を考慮した制度の提供

勤務体制の柔軟性・育児支援など
産休・育休の削減化(柔軟性)
育児期における勤務体制の導入
育児支援のための予算の確保
産休・育休支援
子育てと研究のための柔軟性への対応
ハイブリッド・キャリア復帰者への支援策
産休・育休後の復帰
柔軟な勤務体制についての情報提供
在宅勤務を可能にする遠隔ワーク環境構築(ネット対応、TV会議等)
育児期における柔軟な勤務体制の導入(産休・育休)
出産・育児に配慮した業務体制の導入
育児支援についての母子作成
子育て支援に関する協議会・ネットワーク形成/体制の構築
育児支援体制の構築
「父親の育休、夫婦間の育児分担共有、長子より育児の役割?」
育児支援に関する男性向け意識啓発

制度・コンプライアンス
機関の研修制を認知(通知)するための制度
ポリシー・実践との一貫性を確保する仕組み
委員会/コンプライアンス部/ジェンダー・イニシアチブ/外部関係、研修等の実施
コンプライアンスの浸透
アウトリーチ活動/自費への説明資料に添付する担当者の男女比?
会議に関する規定は採否に男女関係を設定しない、証書を付さない等)
実労働時間に関する研修
機関の会議・イベントのタイムログ

アクションプランによる目的・目標の明確化
資金調査、男女比率に即したジョブ、配分の不平等を改善するための、より詳細に即した目標の明確化
ジェンダー・バランスを改善するための目標の明確化
目標達成に向けたアクションプラン
外部評価委員会の設置
内部・外部関係の統合
女性研究者を支援する組織の設置
自己評価チームのメンバー詳細、自己評価プロセスと将来計画の可視化
機関内の、測定可能で達成可能な(ジェンダー)関連性の高い、スモールステップの改善行動

【調査分析】 実施予定内容

(3) 全国ネットワーク事業との連携

- 実施機関は、平成30（2018）年度に国立大学法人大阪大学を代表機関として選定された「**ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））**」と協力し、事業実施による経験や知見の全国的な普及・展開等の各種取組を推進することが望まれる。

（ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ公募要領より抜粋）

- 具体的には・・・

国内アンケート調査（大阪大）の解析結果の共有

参画機関の課題と取組の好事例の共有

海外調査分析の進捗状況、及び得られた知見の共有

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 【調査分析】 概要まとめ

- ▶ 海外調査の目的と意義：表彰制度の制度設計に学び、複数国への展開のプロセスを探る。
- ▶ 指標リスト（アセスメントシート）の策定に向けた検討を行う。
- ▶ 全国ネットワークと連携し、海外の好事例と日本の課題の共有を進める。

ご清聴ありがとうございました。皆様からのご意見をお待ちしています！