

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)
実施・成果報告書
(第1版)

代表機関名:情報・システム研究機構

総括責任者名:藤井 良一

共同実施機関名:人間文化研究機構

実施期間:2019年度～2020年度

目次

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1. 実施機関と実施体制 | |
| 1-1 代表機関等 | 1 |
| 1-2 実施体制 | |
| 2. 本調査分析の目的 | |
| 3. 本調査分析の背景 | 2 |
| 3-1 国内の女性研究者支援事業における組織的取組と課題 | 2 |
| 3-1-1 支援事業実施機関の状況分析 | 3 |
| 3-1-2 課題と問題点の例 | 6 |
| 3-2 女性研究者支援事業の成果、特に女性教員数の増加状況の分析 | 7 |
| 3-3 国内における評価手法の先行した取組 | 10 |
| 4. 調査の方法 | 11 |
| 5. 国内外の指標比較に基づく標準的な新指標の策定 | 15 |
| 5-1 指標の定義 | 15 |
| 5-1-1 指標の機能 | 15 |
| 5-1-2 定量指標と定性指標 | 16 |
| 5-1-3 定量的指標の重要性 | 16 |
| 5-1-4 プロキシメトリクスの導入 | 17 |
| 5-2 各国指標の収集 | 18 |
| 5-2-1a お茶大インデックス(オリジナル) | 19 |
| 5-2-1b お茶大インデックス(改訂版) | 19 |
| 5-2-2 GEMST INDEX | 19 |
| 5-2-3 SPF & EPMEWSE_WG のリスト | 20 |
| 5-2-4 Athena SWAN 銀メダル申請の記載要件 | 20 |
| 5-2-5 ADVANCE 「インジケータ・ツールキット」(2005) | 21 |
| 5-2-6 コロラド大学のツールキット(2014) | 22 |
| 5-2-7 欧州の指標(genSET) | 23 |
| 5-3 指標項目の分類方法:指標分類におけるマトリクス分析の適用 | 24 |
| 5-4 国際比較にみる各国の重点項目 | 26 |
| 5-5 網羅的指標の検討:アセスメントリストの提案 | 28 |
| 5-6 指標の利用法(全国ダイバーシティネットワーク事例集からの具体例) | 30 |
| 5-7 国内の男女共同参画関係者からの意見・アドバイス | 32 |
| 補足:<NSF プログラム管理にみる評価手法> | 33 |
| 6. Athena SWAN の概要と運営の仕組み | 37 |
| 6-1 Athena SWAN 憲章 制度運営 | 37 |
| 6-1-1 制度概要 | 37 |
| 6-1-2 ガバナンス | 38 |
| 6-1-3 運営資金 | 38 |
| 6-1-4 Athena SWAN 憲章 | 39 |
| 6-1-5 表彰制度の設計 | 39 |
| 6-1-6 受賞実績 | 39 |
| 6-2 審査プロセス | 42 |
| 6-2-1 審査基準 | 42 |
| 6-2-2 審査パネリスト | 44 |
| 6-2-3 トレーニング | 44 |

| | | |
|------------|--|-----|
| 6-2-4 | 審査パネル | 45 |
| 6-2-5 | 審査の正当性 | 47 |
| 6-2-6 | SAGE の自国適合 | 48 |
| 6-2-7 | 評価レビューと制度変更 | 49 |
| 6-3 | 申請プロセス | 49 |
| 6-3-1 | 申請手続き | 49 |
| 6-3-2 | 自己評価チーム(Self-Assessment Team (SAT)) | 50 |
| 6-3-3 | 大学機関用の申請書、アクションプランのフォーマット | 51 |
| 6-3-3-1 | 申請書 | 51 |
| 6-3-3-2 | アクションプラン | 54 |
| 6-3-3-3 | データサンプル | 55 |
| 6-3-4 | 評価レビューと2020年以降の変更 | 59 |
| 6-4 | 推進環境の整備 | 59 |
| 6-4-1 | データ利用環境の整備 | 59 |
| 6-4-2 | パイロットの設計 | 60 |
| 6-4-3 | インセンティブ | 61 |
| 6-4-4 | 大学機関への支援提供 | 62 |
| Appendix 1 | Athena SWAN 憲章 | 65 |
| Appendix 2 | 英国大学オンライン調査 | 66 |
| Appendix 3 | The future of Athena SWAN 評価レビュー アンケート | 82 |
| | 参考文献リスト | 84 |
| 7. | 組織変革による男女共同参画推進のプロセスへの提案 | 85 |
| 7-1 | 教育研究機関における男女共同参画の必要性・重要性 | 85 |
| 7-2 | 男女共同参画促進の方策 | 85 |
| 7-3 | 組織としての自立的自己改革による男女共同参画推進のための基本的プロセス | 86 |
| 7-4 | 本提案基本的プロセスの評価への適用可能性 | 89 |
| 7-5 | 基本現況データ | 92 |
| 7-6 | 自己点検・自己評価の期間 | 95 |
| 7-7 | 評価機関 | 95 |
| 7-8 | 自己点検・分析の体制と評価の委員会構成等 | 95 |
| 7-9 | 評価の客観性・公平性 | 96 |
| 7-10 | 自己点検、アクションプラン、自己評価等の公表 | 97 |
| 7-11 | 実施可能性のある評価対象 | 97 |
| 7-12 | 本提案の試行等、今後の課題 | 98 |
| 7-13 | 本提案の結語 | 99 |
| 参考資料1 | 第5次男女共同参画基本計画(抜粋) | 100 |
| 参考資料2 | 科学技術・イノベーション基本計画について(答申素案)2021年 | 102 |
| 参考資料3 | すべての女性が輝く政策パッケージ(H26.10.10)抜粋 | 103 |
| 参考資料4 | 提言 科学者コミュニティにおける女性の参画拡大する方策(2015年8月6日) | 104 |
| 参考資料5 | 研究活動等状況調査(文科省毎年度実施)他 | 106 |

1. 実施機関と実施体制

1-1 代表機関等

代表機関名: 情報・システム研究機構

総括責任者名(役職): 藤井 良一(機構長)

実施期間: 2019年度～2020年度

1-2 実施体制

代表機関 ROIS と共同実施機関 NIHU の機構長の下に、両機関の担当理事 2 名と外部有識者、実施担当者を含む「運営委員会」を設置して、計画の策定、進捗の確認、調査への適切な助言及び結果の検討を行った。調査分析の実施組織であるタスクフォースは、両機関の実務代表者や社会統計調査を専門とする研究者、評価指標の調査に実績を持つメンバーから構成され、両機関が常時協働する体制で、必要な文献調査や海外調査の実務、分析研究に当たった。調査結果から導き出された提案は運営委員会メンバーを中心とする政策策定委員会が検討・策定した。

調査研究運営委員会(政策策定委員会) 委員名簿

工藤委員以外全員が運営委員会及び政策策定委員会委員。工藤委員は政策策定委員会委員のみ。

| 全体統括責任者 | 委員名 | 所属等 |
|-----------------------|---|--|
| | 藤井 良一 | 情報・システム研究機構 機構長 |
| | 平川 南 | 人間文化研究機構 機構長 |
| 運営委員会 | | |
| 委員長 | 佐藤 信 (2020.3 まで) 岸上 伸啓 (2020.4 から) | 人間文化研究機構 男女共同参画担当理事 |
| 副委員長 | 岡田 亜弥 | 名古屋大学・大学院国際開発研究科 教授 |
| 委員 | 喜連川 優 | 情報・システム研究機構 男女共同参画担当理事 |
| 外部委員 | 久保 真季 | 東京大学・ニューロインテリジェンス国際研究機構 機構長特別補佐 |
| 外部委員 | 野呂 知加子 | 日本大学・医学部 客員教授 日本大学 生産工学部 非常勤講師 |
| 外部委員 | 工藤 眞由美* | 大阪大学 理事・副学長 |
| オブザーバー (2020.3) まで | 毛利 るみこ | 文部科学省男女共同参画共生社会学習・安全課 女性政策調整官 |
| オブザーバー (2020.4 より) | 高野 智志 | 文部科学省総合教育政策局 男女共同参画共生社会学習・安全課 女性政策調整官(兼)男女共同参画学習室室長補佐 |
| タスクフォース | 中村 淑子 | 情報・システム研究機構 男女共同参画推進室 副室長 |
| タスクフォース | 芝崎 靖代 | 情報・システム研究機構 男女共同参画推進室 特任研究員 |

2. 本調査分析の目的

本調査分析は、成功事例の評価実施主体と被評価機関やその構成員への調査の実施・分析を中心

として、日本の風土や学術体制に適した男女共同参画促進のための自己改革方法とそれを後押しする評価システムと実施方法について提案を行うことを目的としている。

具体的には、本調査分析では以下の2項目に

1) 男女共同参画推進に必要な観点・事項の網羅的リスト(アセスメントリスト)の策定(5章:中村叔子)

- a. 日本の各大学や研究機関における男女共同参画の計画策定や進捗状況を測定・評価可能なツールとして、欧米および日本における男女共同参画促進のための評価指標項目を網羅的にリストアップし、本調査により日本の現状に即した項目を精査して「アセスメントリスト」を作成。
- b. 全国共通のリストとするために、リスト案を日本の男女共同参画コミュニティに開示し、意見・助言を求めて改定する。

2) 英国 Athena SWAN (Scientific Women's Academic Network) 等の成功事例の調査分析

(6章:芝崎靖代)

- a. Athena SWAN の運営の仕組みを調査し、組織変革のための評価の基本的な考え方や、データに基づく実態の把握、自己分析や施策の評価等、評価方法と運営の仕方等を調査。
- b. そのために、評価機関 Athena SWAN と評価を受けた大学双方を調査し、また Athena SWAN を導入した豪州等を比較検証して、改善点を含め日本に導入できるシステムを調査。

これらを基に

3) 組織変革による自律的・循環的な男女共同参画推進プロセスの提案

(7章:藤井良一,中村叔子,芝崎靖代)

- a. 日本の学術に導入可能な「組織としての自律的で循環的な、自己改革による男女共同参画推進のための基本的促進プロセス」と評価システムを提案する

ことを目指した。

3. 本調査分析の背景

本調査分析の背景として全国的な状況として文部科学省の2006年から実施されてきている「女性研究者支援」の男女共同参画促成への効果と課題について分析を行った。

文部科学省の施策「女性研究者支援モデル育成事業」(平成18-22年度)は、第2次男女共同参画基本計画(H17(2005)年12月決定)の重点事項として知られる数値目標「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待し、各分野における取組を促進する」(いわゆる202030)が定められた翌年にスタートした。「モデル育成」は女性研究者が出産・育児と研究のバランスをとり研究活動を継続できるよう支援する大学・研究機関の取り組みを支援するものであった。以降、「システム改革加速」(平成21-22年度採択分)、「研究活動支援」(平成23-26年度採択分)から「ダイバーシティ環境促進」(平成27年度以降)へと、女性研究者の育成、数の増加を狙った施策が過去14年にわたり継続されてきた。(女性研究者支援10年のあゆみより)

以下、これらの成果と課題について分析を試み、本調査分析の必要性を考える。

3-1 国内の女性研究者支援事業における組織的取組と課題

「文部科学省が平成18年度から平成26年度まで実施した女性研究者を支援、養成する「女性研究者研究活動支援事業」により、女性研究者を取り巻く研究環境整備、意識改革、次世代育成が推進され、

女性研究者の離職の抑制、女性研究者割合の増加が加速されてきました。平成 27 年度からは、新たに「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を開始し、機関や地域の特色を踏まえた女性研究者の活躍推進に向けた組織全体としての目標・行動計画を設定、公表する機関を対象とし、女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や研究力向上のための取組及び上位職への積極登用に向けた取組を支援しています。「特色型」では単一の機関内での部局横断的な取組を、「連携型」「牽引型」では大学や研究機関、企業等が連携した取組を支援しています。」(ダイバーシティイニシアティブ HP 記載より抜粋)

政府主導で 10 数年にわたり相当額の予算を配分し、一連の女性研究者支援事業が継続されたこと、また多数の機関がこれら補助事業に申請し、研究環境の整備等に努力したことは高く評価されるべきである。しかしながら後述するように、補助事業期間後の継続的な取り組みに至っていない機関も散見された。補助事業をどのように活用するか？の意識的な努力、組織改革を目的とした長期的な取り組みであるという認識の度合い(制度設計の問題というよりむしろ活用する機関の側の問題)で、機関の間には予想外の格差が生じている実態がうかがわれる。

3-1-1 支援事業実施機関の状況分析

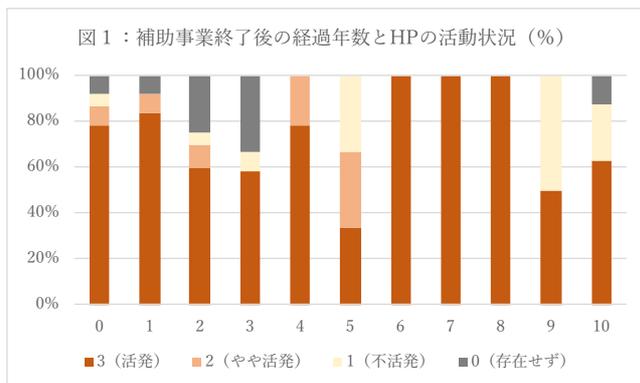
調査分析の前提となる国内各機関の状況を、いくつかの分析によって概観する。

上述のように、2006 年からスタートした一連の女性研究者支援事業で、連携機関を含め 130 を越す大学・研究機関が補助事業に採択され(令和 2 年度採択分まで)、学内保育所の設置や研究支援員制度といった両立支援のための基盤整備を中心に進めてきた。それらの採択機関は、事業終了後にどの程度活動を継続しているか。その目安の一つとなるのが、HP やニュースレター、報告書等の発行を通じた活動の発信である。

機関における推進体制(推進室・支援室)が維持され、どのような取り組みが続けられているか、HP からの情報発信を調査した(別表 1. 事業と HP 活性、1-2. 計画終了)。活発に更新が行われている HP については、①更新年月日がわかるものは 3 ヶ月以内、②1 年以内、③HP は存在するが 2 年以上更新されていない、さらに、④HP が存在しないかリンク切れとなっている、以上の4段階に分類した。

補助事業を実施中、または実施経験のある 125 機関のうち 90 機関、72%が生きた HP(①:3 ヶ月以内に更新)を持っていることがわかる。

複数の採択経験を持つ機関については、直近の事業が終了してからの年数別に示したグラフが図 3-1 である。(事業継続中をゼロとする。別表 1-3. 補助事業終了 を参照)



活動継続の鍵となるのは、共同実施を含む継続的な補助事業への採択であると予想したが、必ずしも事業終了後の経過年数で HP 活性が下がっていくわけではなく、いわゆる自走式で複数年度にわたり活動を継続している機関も数多くあることが、グラフから見て取れる(特に 6-7-8 年の 14 機関は全て①と活性が高い)。年数 0-3 に分類される機関は、直近のプログラム「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に採択され、トータルで 6 年間の計画を実施中の機関である。このうち年数 1-3 は、前半 3 年の補助事業期間が終了し、後半 3 年の自走期間に入った機関の状況が反映されている。グレーで表示した「HP なし」と、淡黄で示した「更新なし」の合計の比率は、年数とともに増加、「更新あり」は年数3で約6割に低下している。このことは、事業開始時には事業の後半が自走式となることを前提にしていたものの、想定通りに進んでいない状況を示している。年数 4-5 に分類される機関は、「女性研究者支援事業」の第 3 期・第 4 期に相当する。事業終了後の自走期間が長いにも関わらず、特に 4 年目は、上述の 3 年目(ダイバ1期)をしのぐ HP 更新活性がある。これは、3 年制で採択された機関よりも 6 年制を前提として事業を開始した機関の方が事業継続の意思が強く維持されるとの予想に反する結果になっている。年数 6-8 の機関は「支援事業」の第 1 期・第 2 期、または同時期に並行して走っていた「モデル事業」に採択された機関のうち、以後は補助事業を取らず自己資金で活動を継続している機関である。

ここでは補助事業に依存しない形での活動が継続されていると見られ、HP 活性だけでなく、どのような形で活動が継続されているか、これらの機関から学ぶべき好事例があるように思われるが、今後のより掘り下げた調査が望まれる。

次に、機関ごとの女性研究者支援の活性を示す他の目安として、全国ダイバーシティネットワーク(DN と略)のウェブサイト上の「取組事例」(<https://www.opened.network/case/index/>)登録の有無と、支援事業採択履歴との関係を分析し、上記の検討結果で現れた傾向を検証した(別表 2.及び 2-2. DN 加盟及び補助事業経験)。同サイトには、DN に参画する大学・研究機関が自身の判断で好事例を登録する形で、45 機関からの好事例が具体的に掲載されている。

参画機関(令和 2 年度 1 月現在:174 機関)と事業実施機関(令和 2 年度採択分まで、130 機関)との関係は、図 3-2 に示した通りである。

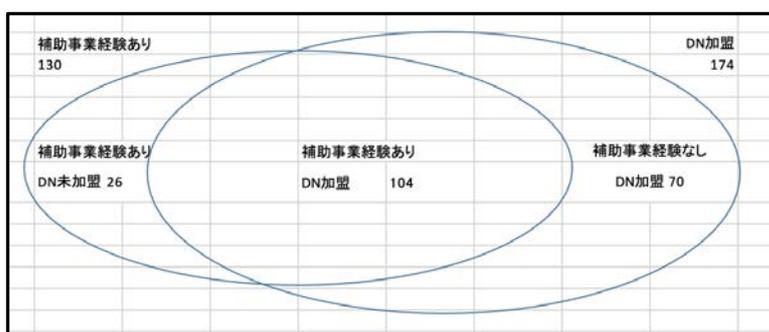


図 3-2: 全国ダイバーシティネットワーク参画機関(DN)と女性研究者支援事業実施機関(補助事業経験あり)の関係。130 の実施機関の約8割がネットワークに参画している(例外は 26 機関)。補助事業未実施機関も多数ネットワークに参画しており、その数は 70 機関で、DN 参画機関全体の6割を占める。

過去に支援事業を経験した大学・研究機関の多くが上記の事例登録を行ったのではないかと予想に違わず、事例登録機関(45)の全てが、現在までに一回以上の補助事業実施経験があり、事例登録と

補助事業実施経験の間には強い相関が見られた。一方、事業実施経験のある機関(総数 130: 共同実施機関を含む)の中で、事例登録を行った機関は 45 機関(34.6%)にとどまっており、事業の採択経験が必ずしも好事例の登録に結びつくわけではなかった。

次に、補助事業の種別ごとに事例登録率を算出した。(別表3「支援制度採択機関」参照)

「モデル育成」: 52.7% (29 機関 / 55 機関)

「システム改革加速」: 90.9% (10 機関 / 11 機関、モデル事業の採択機関を含む)

「研究活動支援」: 22.5% (9 機関 / 40 機関)

「ダイバーシティ環境」: 66.6% (6 機関 / 9 機関、他事業の採択機関は除く)

初期の「モデル育成」や「システム改革加速」に採択された機関からの事例登録率、及び直近の「ダイバーシティ研究環境イニシアティブ」の採択機関からの登録率が高率となっているが、「研究活動支援」の採択機関からの登録率は低下している。「システム改革加速」は 9 割と突出しており、システム改革事業の成功を示唆するものと考えられる。

さらに採択年度ごとの登録率をみると、

初期のプログラムに手探りで挑戦し、長年にわたり試行錯誤を続けてきた先駆的な機関の登録率が非常に高い。年度ごとにコホートで比率を算出すると、「モデル育成」のコホート1 (H18 採択) は 80%、コホート2 (H19 採択) は 70%、コホート3 (H20 採択) は 38%、コホート4 (H21 採択) は 33%と、モデル育成の中でも初期ほど高く、年代が下がるにしたがって低下する傾向が見られる。こうした傾向から推測されるのは、初期に補助事業を開始したパイロット大学における豊富な好事例、事業の継続性の高さ、アウトリーチへの熱心さという状況である。他方、過去に支援事業に採択され、さらに DN に参画しながらも、事例登録に至らない機関が予想外に多く存在することが判明した。DN への参画は組織変革への意欲があることを示しているが、実際には十分なリソースが得られず、活動継続に困難をきたしている機関の存在を示唆しているのではないかと推察する。(実質 2 年半の支援事業のみで終わっている機関では、その状況がより如実なのではないか?)

(注) 研究活動支援事業の採択機関の平均登録率が 22.5%と比較的低い割合となるのはなぜか? これは、後発機関では研究支援員制度等、既に普及した取組を行なっているため、機関独自の工夫を凝らした好事例が登録に値するもので、特に事例として登録するに値しないのではとの自己評価に左右された可能性がある。

次に、事業開始時期に加え、リピート状況(複数回採択)を考慮した分析を行った。

1) 複数回採択の実績を持つ機関のグループと一回のみ採択のグループとを分けると、複数回採択グループの事例登録率は目立って高い。

a. 複数回採択・事例登録あり 29 機関

b. 単一回採択・事例登録あり 11 機関

c. 複数回採択・登録なし 15 機関

d. 単一回採択・登録なし 42 機関

複数回採択グループのうち、事例登録あり機関の割合: $a/(a+c)=29/29+15=0.65$ 、一回採択グループのうち、事例登録あり機関の割合: $b/(b+d)=11/11+42=0.21$ となっている。一回採択と比較して複数採択

は44ポイント差と、両者に明らかな差が生じている。女性研究者支援を継続しようとする機関の強い意思が、申請・採択回数に現れ、採択の結果として、支援事業の継続により現在に到るまで比較的堅牢な実施体制を継続でき、活動が更に進展した可能性があると推測する。

2) モデル育成のコホート5(H22 年度採択分)は50%と高い割合を示している。このコホートは、10 機関のうち8 機関が別事業で採択され、活動が継続できているものと見られる。

以上の分析結果から、補助事業の終了後、活発な支援活動を維持できている機関と、そうでない機関があることが推測できる。上述のHP 活性度の分析も合わせて見ると、補助事業を実施し事例登録に至らない機関(101 機関)の中にも、HP からの発信を続けている機関が半数以上あることがわかる(59 機関、58.4%) (別表4。「事例登録なし・HP 活性あり」参照)。これらの機関では、活動が中断したのではなく、好事例の登録に至るためのいくつかのハードル、すなわち支援体制の維持、優れた取組の継続、情報発信のいずれかの点が障壁となって、事例登録まで至っていないのではと推測される。

以上をまとめると、女性研究者支援事業の採択後の活動継続状況をHP の活性度、好事例登録の観点から分析した結果では、次のような点が特徴的であった。

- ・初期に補助事業を開始したパイロット大学ではHP 活性、事例登録率ともに高い。
- ・中期の採択機関はHP 活性のような指標で示される事業継続性はそれほど低くないものの、取組内容としてはやや画一的(例:セミナー開催・両立支援)となり、全国DN においてユニークな取組の成功事例を報告するには至っていない。
- ・現在事業実施中のものは、特に牽引型など複数機関が参加するタイプのもので、主となるリーダー機関からの波及効果が共同実施機関まで十分に及んでいない。また6年制への制度変更は、HP 活性で示される継続性の向上に大きな寄与をしていない可能性がある。

3-1-2 課題と問題点の例

この、採択機関のケーススタディとして、H26 に「女性研究者研究活動支援事業」に採択され、平成28 年度までの約3 年間事業を実施した情報・システム研究機構の状況を振り返る。事業完了の翌年度に得られた成果について報告したが、ここでは実施から抽出された課題と問題点について述べる。

- ・申請に至るまでの準備期間における、女性研究者のニーズ調査をはじめとする機関の状況の自己分析が十分ではなく、女性研究者全体を網羅しない施策が一部設定された。例えば、ライフイベント支援が中心の女性支援が、配偶者や家族を持たない単身の女性研究者のニーズに合わないとの指摘があった。なお、補助事業終了後に女性研究者支援室を男女共同参画推進室に名称変更し、研究支援員の対象者を男女共ライフイベント中の研究者に拡大するなど、大幅な軌道修正を行なった。
- ・過去の女性研究者比率の推移の自己分析が不十分で、その結果、達成困難な数値目標の設定がなされた。機構内からは、数値目標達成のための女性研究者の採用は本末転倒であるとの批判もあった。(今回の提案はこの点でも改善されると思われる)
- ・女性限定公募で数値が上昇した部門でも、離職を食い止める仕組みができておらず、補助事業中に採用された女性研究者の離職(他機関への異動を含む)が事業終了後に相次いだ。
- ・実施側の「女性支援」疲れ: 事業に関わったスタッフの疲弊、補助期間終了後に関係者がチームを離脱し、補助事業終了後の活動継続のための人的リソースが枯渇した。

- ・機構内の構成員全体の女性研究者支援の意識向上や理解共有が十分に拡大したとは言えなかった。これらの拡大の状況の可視化・分析も不十分であった
- ・機関に所属する無期雇用の人材でなく、補助事業の予算で雇用された有期雇用職員が中心となって事業を実施する構造となっている。そのため事業経験を持ったコーディネーターが、支援事業の実施機関を転々とせざるを得ない状況がある。これがノウハウや失敗事例の継承が機関内で行われないことにつながる。
- ・特に理工系の女性研究者の増加を狙うプログラムであるが、コーディネーターは人文系出身のジェンダー研究者が転身したケースが多く、理系の研究現場の特性を理解した上での事業実施が難しい。また、データ分析に基づいたプログラムの成果検証には躊躇するところがある。今後、エビデンスベースの取組を推進するためには、統計処理など基本的なデータサイエンスのトレーニング、研修を必修とするなど、コーディネーターの研修が課題となる。

幸いにも「A」評価を受けた情報・システム研究機構でも、実態はこのように多くの課題・問題点がある状況であった。当機構に限らず、女性支援事業の実施の前後で起きている様々な構造的な課題・問題点を、課題管理側の JST や文部科学省と共有し、好事例だけでなく失敗事例からより多くを学ぶことが、今後の女性研究者支援事業の発展、大学等の組織的な改善に必須であると考え。真にプログラムを成功に導くためには、徹底した自己分析を行って自己の弱点を洗い出し、改善のための課題を認識し組織的に取り組むことが不可欠である。これは、後述の先行好事例において基盤となる考え方である。

3-2 女性研究者支援事業の成果、特に女性教員数の増加状況の分析

女性研究者支援事業が、その当初の目的であった、女性研究者数の増加に寄与したのかを検証する。

女性研究者比率は、過去 20 年間、ほぼ一定の率で増加しているが、その増加率は年 0.3%と、緩やかな伸びに留まっている。この増加率が続くと仮定すると、図 3-3 に見られるように全国的女性研究者比率が 20%に達するのは 10 年後の 2030 年頃と予想される。

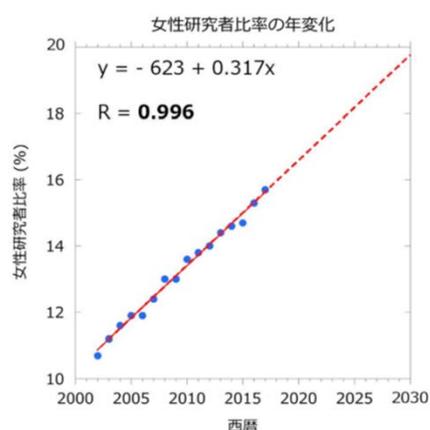


図 3-3: 日本における女性研究者 ～増加の推移と今後の予想(申請書より再掲載)

日本の女性研究者支援事業は、一部の採択機関における女性研究者数の増加などローカルな変化はもたらしたかもしれないが、日本全体の女性研究者比率に大幅な伸びは見られないことから、日本全体の女性研究者を増加させるまでの波及効果をもたらしていない可能性を示唆しており、抜本的な施策

が必要である。

女性研究者支援事業と女性研究者増加の関連を見るために、事業実施前後の女性研究者比率の変化について、機関ごとの女性比率と補助事業実施経験との相関を調べた。女性教員比率は国大協の年次報告「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」の数値データに基づくものであり、公立大・私立大やその他の研究機関はカバーされていないが、事業実施機関(107、主体で採択のみ)の過半数(60)が国立大学で占められていることから、ある程度の傾向はつかめると期待した。

各大学の女性教員比率(学長、理事、副学長、教授、准教授、常勤の講師、助教を含む。助手は含まない)について、2020年の値を実施機関・未実施機関に分けて分析すると、事業実施機関(69大学)の平均は18.6%であったのに対し、未実施機関(17大学)平均は22.7%と、支援事業を実施していない機関の方が4.1ポイント高い値となる逆転現象が生じていた。国大協報告書によると、女性教員比率ランキング上位には各地の教育大学が名を連ねており、これらの大学は支援事業に参画していないながらも比較的高い女性教員比率を維持していることが、この逆転現象の主たる原因であると推察する。(具体的な数値は別添の表を参照)

次に、事業実施機関は当初低いベースラインからスタートし、現在の水準まで比率が上昇した可能性を考慮し、国大協の男女別の統計データが存在する2005年(モデル事業開始前年)と2020年の数値との差分を調べた。その結果、支援事業未実施17大学の平均は8.3ポイントの上昇であったのに対し、採択1回の機関22大学の平均は8.5ポイントの上昇、採択2回以上の39大学の平均は8.9ポイントの上昇であり、支援事業を経験した大学でわずかながらも数値の伸びが大きかった。

国立大学以外の高等教育機関の状況も加味すると、前述のように日本の女性研究者数の増加率は年0.3%であることから、国立大学を含めた大学や研究機関等や企業の研究所等に所属する女性研究者は15年間に4.5%増加した計算になるが、その中で国立大学の女性教員比率は(事業実施の有無に関わらず)15年間に8.6%以上の増加と、全国平均を上回っている。この増加率の高さには様々な要因があると推察するが、2019年2-3月に実施された機関対象のアンケート調査結果で、男女共同参画の推進を重要な方針として位置付け、数値目標の設定をはじめとする各種の取組を行っている機関の割合は、国立大学の方が公立・私立大学より高かったこととも符合する(全国ダイバーシティネットワーク・日本学術会議連携「全国大学・研究機関における男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査」2019年12月、全国ダイバーシティネットワークシンポジウム資料より)。

こうした中で、女性研究者支援事業の実施の有無による女性研究者の増加の差は比較的小さいことが見て取れた。この事実と支援事業の役割・効果を結びつけるためには、実施大学と未実施大学の性質の違い等も加味して結論を得る必要があるが、事業を実施したことによる変化は、比較的小さいと言わざるを得ないであろう。

女性研究者支援事業の採択回数と女性教員比率の関係を掘り下げるため、図3-4に、全国立大学の2005年から2020年間の比率上昇でソートした結果を示す。複数回実施機関(最大4回採択、濃橙)と一回採択(淡橙)、共同実施のみ(淡緑)、未実施(淡青)の分布には強い傾向は見られない。濃色で示す複数回実施機関は中央付近に点在する一方、下位には淡青で示す未実施機関がやや多く位置している。このことは、実施しなかった機関の伸びはやや低く留まっている一方で、比率上昇の大きい機関が必ずしも事業を複数回実施したとは言えないことを示す。

同じデータを散布図で示したのが図 3-5である。ここから読み取れるのは、採択回数が増えるに従い、点の分布で示された%増加の下限値が緩やかに上方に推移する傾向である。実際の数値の幅(下限値と上限値)を示すと、

0回:0.8%-14.4% 1回:3.7%-15.3% 2回:3.7%-14.1% 3回:6.6%-17.9% 4回:7.6%-10.6%

上限値は回数と明らかな関係は見取れないが、下限値は回数に合わせて増加上傾向にある。この結果から、事業実施は飛躍的な女性教員数の伸びを約束するものではないが、少なくともベースラインをじわじわと押し上げる効果があったと推察される。

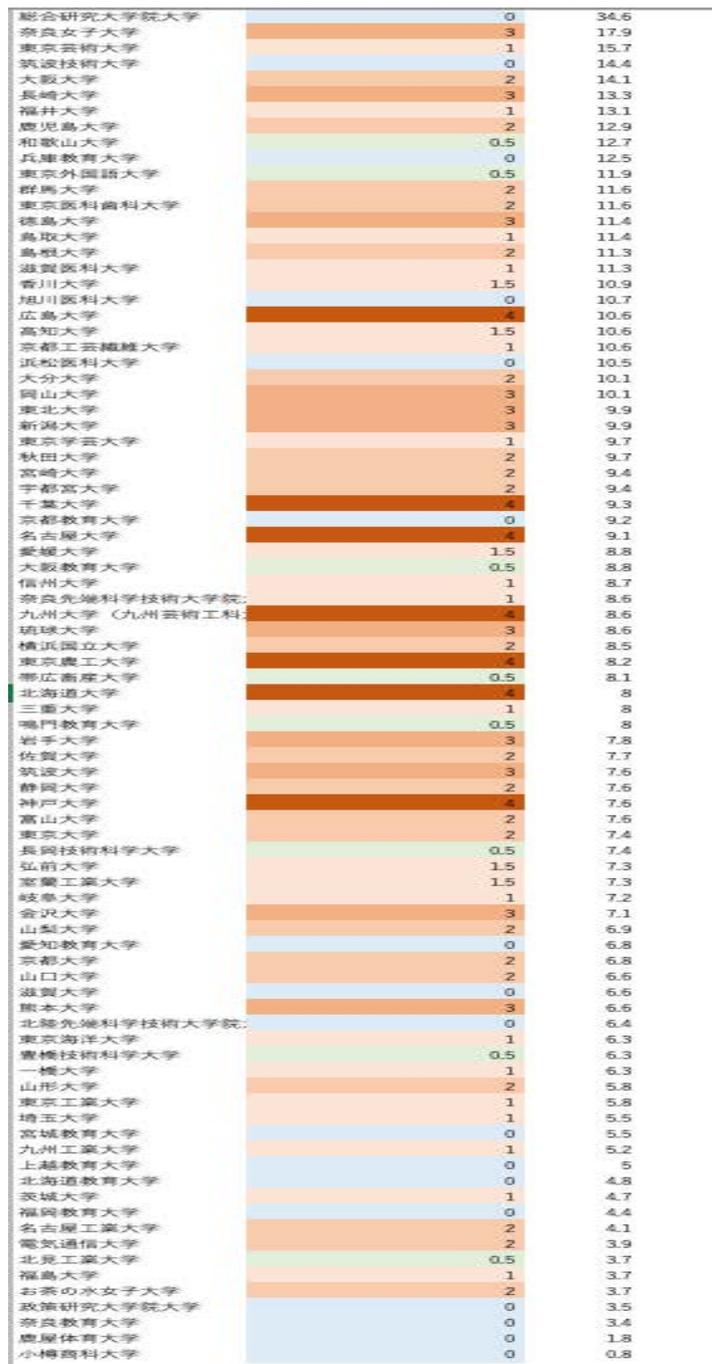


図 3-4: 実施機関・未実施機関における女性教員比率の上昇度。左端に大学名、右端の数値は、2005

年から 2020 年までの比率の差をパーセンテージで示し、上昇度でソートした結果を示している。中央に事業実施回数を色表示で示した。複数回(最大4回採択、濃橙から橙の濃淡)、一回採択(淡橙)、共同実施のみ(淡緑)、未実施(淡青)。

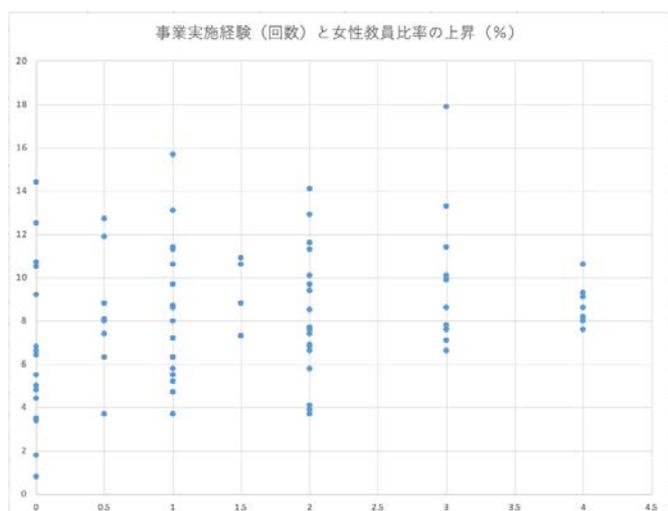


図 3-5: 散布図 横軸に採択回数(0.5 は共同実施による参加を示す、共同実施2回は 0.5x2=1 ではなく、0.5 とカウントした)、縦軸に女性教員比率の上昇分(2005 年～2020 年)を表示している。グラフ表示上の観点から、外れ値の総合研究大学院大学(34.6%増)はグラフから外して表示している。

ここまで、日本の女性研究者支援事業の成果・効果と問題点についてデータに基づき論じてきた。事業の貢献について考察するためには、両立支援や基盤整備に投じてきたリソースが女性比率以外の点、例を挙げると、女性研究者が生み出した論文数の推移や、ライフイベントによる離職の危機を乗り越えて在職期間の延長につながっているか、博士号取得から教授職への登用までの年数が変化したか等の点をデータに基づき分析する必要がある。しかし最も重要な指標である女性研究者数の増加で見た場合、従来の支援事業等は日本全体の底上げに大きな貢献を果たしているが、同時にこの支援だけでは飛躍的な発展をもたらすことはできず限界があることも示している。この状況を打開するためには、以下の章で述べる諸外国の先行事例が示すように、徹底した自己分析を行って自己の弱点を洗い出し、改善のための課題を抽出し組織的に取り組み自己変革をしていくことが不可欠である。その一環として「女性研究者の活躍促進に関する指標を基にした評価が有効な方策の一つとして考えられている。女性比率の数値目標だけでなく様々な観点からの総合的な評価が可能になる」(申請書抜粋)ことが期待されている。そのためには、自己分析の基盤となる男女共同参画推進に必要な観点・事項の網羅的なリストとそれを活用した自己分析と改善の良い循環を産む改革システムが必要であるが、日本においては全国で共有するものはまだ無い。これが本調査分析を構想するに至った理由である。

3-3 国内における評価手法の先行した取組(表彰制度への社会的要請と ROIS-NIHU への期待)

本調査分析の課題は 2017 年 5 月に日本で開催されたジェンダーサミット 10 におけるセッション「ダイバーシティ推進に係る評価手法の提示」の開催とその準備のためのワーキンググループにおける検討・議論が基になっている。そこでは

- ・ジェンダーサミット分科会の準備ワーキンググループにおける英国 Athena SWAN の紹介 ・ジェンダ

ーサミットへの Athena SWAN 関係者の招へい・英国の表彰制度に対する国内関係者の議論, が行われた。

GS10 以降の特筆すべき動向としては以下が挙げられる。

JUDGES (Japan Universities Diversity and Gender Equality Steering Committee) の活動・功績

ジェンダーサミット 10 後のフォローアップという位置付けの勉強会 JUDGES が Athena SWAN 表彰制度に倣った評価制度の導入に向け検討した資料「大学／研究機関における男女共同参画の進展に関するアセスメント制度の導入について」の内容を箇条書きに記す。

- ・日本の大学・研究機関における現状
- ・アセスメントの国際動向
- ・認証制度・表彰制度の利点
- ・Athena SWAN の拡大
- ・Athena SWAN の特徴
- ・Athena SWAN 憲章 10 項目
- ・申請書の項目
- ・金銀銅の受賞の基準
- ・認証の継続期間と更新、レベルアップ
- ・表彰制度のインパクト
- ・表彰制度参画大学を対象とした 2014 年のアンケート調査結果
- ・国際展開
- ・豪州における適用の例
- ・日本型 Athena SWAN 導入

この資料は、Athena SWAN ならびにその海外展開の概要が簡潔にまとめられており、2018 年当時における日本語での最も詳細な情報だけでなく、導入までのスケジュール感を示すなど、大変に意欲的な内容であった。

4. 調査の方法

第 2 章で述べたように、本調査分析は、以下の 1), 2), 3)を実施する。

1) 男女共同参画推進に必要な観点・事項を網羅したアセスメントリストの策定(第5章)

- a. 海外(英・米・欧)および日本における男女共同参画促進のための評価指標項目から日本の現状に即した項目を精査し整理した「アセスメントリスト」を作成すること。
- b. 日本の各大学や研究機関における男女共同参画の進捗状況を測定可能な共通のツールとするために、リスト案を日本の男女共同参画コミュニティに開示し、意見・助言を求めて改定する。

2) Athena SWAN 等の成功事例の調査分析(第6章)

- a. Athena SWAN の運営の仕組みを調査し、組織変革のための評価の基本的な考え方やデータに基づく実態の把握、自己分析や施策の評価等、評価方法と運営の仕方等を調査。また Athena SWAN の方式を導入している国(豪州)の取り入れ方を調査。
- b. そのために、評価機関 Athena SWAN と評価を受けた大学双方を調査し、その効果とともに今後の改善点を調査し、日本に導入できるシステムの有り様を調査。

これらを基に

3) 組織変革による自律的・循環的な男女共同参画推進プロセスの提案(第7章)、を行う。

1)と2)の調査方法として Athena SWAN をはじめとする様々な機関が発表している資料を基に調査することを基本とした。各々の資料については4章, 5章, 6章(章末)の中に URL アドレス等で示してある。資

料全体は大部で、重要な資料の一部は和訳も実施した。7章については内閣府、学術会議等の関連資料の該当部分を章末に示した。

- 1)については、リスト案を全日本で共有し、将来利用してもらうために、全国の男女共同参画コミュニティの意見・助言を求めて改定することが必須である。そのために項目5-7で述べるように、日本国内全域で180機関が参画する全国ダイバーシティ・ネットワーク(<https://opened.network>)に支援・協力をいただき、2021年1~2月に、参画機関にアセスメントリスト(案)について広く意見照会を行った。回答いただいた意見・質問・助言を基に必要な改定を行うとともに、2021年3月19日に公開シンポジウムを開催し参加者からコメント等も反映して最終案を作成した。
- 2)については、計画作成時点の当初では、
 - 2)-a. では、Athena SWAN や Athena SWAN 方式を試行・導入した国(豪州)の評価機関を訪問し、資料だけではわからない点(具体的な事柄は表4-1を参照)について、面談で調査する予定であった。
 - 2)-b. では、評価を受ける英国の大学数校を訪問し、Athena SWAN の効果や課題を面談で調査する予定であった。

実際には、

- 2019年9月に正式に調査分析を開始し、連絡を取り合いながら訪問調査の準備を進めていたが、2020年1-2月から顕著となった新型コロナウイルス COVID-19 の世界的蔓延により、2)-a で計画した2020年2月末に Athena SWAN へ訪問調査した以降は海外訪問調査は実施することができなくなった。この唯一の訪問調査では Athena SWAN から直接情報を得て、それ以降の協力や合同の会合等についての綿密な打ち合わせを実施することができた。さらに、Athena SWAN の実施されていた審査パネル(6-2-4参照)の傍聴が許され、審査の実態について貴重な情報を得ることができた。

現地に赴く訪問調査の代替として、2020年3月以降

2)-a については Athena SWAN と豪州の SAGE (Science in Australia Gender Equity)と本調査分析の運営委員会及びタスクフォースによる遠隔(zoom)会議を実施した。

- 会議は2020年3月23-25日の3日間開催し、2021年3月18日にはフォローアップの会議を開催した。時差の関係で一日当たり4時間程度の会合となった。
- Athena SWAN と SAGE からの各々の取り組みの具体的かつ詳細な説明に加え、予め質問事項(表4-1)を運営委員会とタスクフォースで検討し、事前に Athena SWAN と SAGE に伝え準備してもらったことにより、組織体制、評価委員会、定量的及び定性的な事項と評価、評価方法、他国への導入と工夫、等々について大変有益な情報や助言を効率的に得ることができた。
- 当初予定の評価機関訪問は実現できなかったが、Athena SWAN と SAGE と同時に議論や質問等を行うことができ、各々を数日訪問するよりもより詳細で総合的な情報と知見を得ることができ、当初の目的は十分に達成したと自己評価している。
- これらの情報は特に6章の各項目に反映されている。
- 2)-b については当初数校への訪問調査の予定であったが、オンラインアンケート調査に切替えた。
- 第一弾として英国の大学から2020年11月に総合大学27校(銀8校、銅19校:6章表4と5)を対象に

実施した。第2段として2020年12月にAthena SWANに登録している総合大学107校を対象に行った。

- 調査はEU一般データ保護規則(GDPR)を遵守するオンライン調査サービスを利用して調査サイトを作成して実施した。
- 質問項目はダイバーシティ推進(組織文化の改善, 研究支援, 女性支援等々)におけるAthena SWANの有効性(改善の変化)や課題(申請の作業負荷が高いことや審査の観点の改善の必要性等々)を自由記述を含む30問程度の質問に回答する形式で実施した。さらに大学側に取りより良い評価のために、Athena SWANに新たに追加したい評価項目についても意見を求めた。
- 質問項目や回答等の詳細は第6章の付録2と付録3を参照されたい。
- 当初予定の数校の訪問は実現できなかったが、より多数の大学にアンケート調査を行うことができたことと、また面談で可能となる臨機応変で議論をインタラクティブに深める事ができなかった代わりに、すべての大学に同じ質問への回答を求めたことにより、システムティックに多様な情報を得ることができ、7章の提案に反映することができた。当初の目的は達成したと自己評価している。

表4-1 Athena SWAN, SAGE とのワークショップでの質問(検討)リスト

Athena SWAN 質問項目リスト

I 組織体制 (1日目、3月23日(月))

① Advance HE のアテナスワン憲章セクションの組織構成と機能

- ・ 運営資金(登録料、申請費用)(政府や資金配分機関からのファンド獲得)(チャリティ)
- ・ 国の組織にならない理由は何か(独立性?)
- ・ アテナスワンの結果は、資金配分の基礎となる大学評価に影響があるのか。なぜ、一般的な大学評価とは独立に行っているのか? (英国においては、大学に対する資金配分が、基礎的な配分と評価に基づいた配分になっている?)
- ・ Advance HE に Equality Challenge Unit が併合された経緯
- ・ 現在取り組まれている表彰制度改革の取り組み
- ・ Advance HE から評価委員会に介入することがあるか(採否の決定は委員会に完全に委任されているが、コメント編集権限がある等)

② Advance HE から評価を委託される評価委員会(パネル)

- ・ 評価委員(パネリスト)となるための要件、推奨される経験等
職位(大学や研究機関の研究者、国や自治体の職員、Gender 研究の専門家、運営を担当している人も入っているのか?)
- ・ 評価委員の候補者に対する訓練
- ・ 評価の客観性と透明性を保つ取り組み
- ・ 評価委員会の構成はどのように決めているのか?
利益相反に関する regulation はしているか? STEM 分野、AHSSBL 分野の組み合わせ、データ分析の専門家を必ず配する等
- ・ パネリスト1人あたり年間の平均担当件数

II 申請書の評価 (2日目、3月24日(火))

① 申請書に記載を求める項目に関して

定性的部分(qualitative indices)

- ・ 組織変革等への長のコメントに必ず含むべき事項はあるか?
- ・ この組織変革等への長のコメントの目標の妥当性はどのように評価するか?

定量的部分(quantitative indices)

- ・ 全大学(または研究科・部局)共通の数値目標を設定した項目はあるか?
- ・ 各大学(または研究科・部局)独自の数値目標の設定を許す項目はあるか?
 - 低い目標を設定した方が得になる方式だと不公平になるが、より高い目標を設定させるためにどのような方策を導入しているか?
 - その妥当性として各大学(または研究科・部局)の過去のデータやそのトレンドを利用するよう指導しているか?
- ・ 分野ごとの数値目標が設定されているか
- ・ 必須データの種類(学生数、職員数、研究支援スタッフの男女比)

- ・ Advance HE によるデータ収集 (online data portal? 自動データ収集システムの開発?)
- ・ データセンター設立に向けた動き、予算獲得、どの組織が行うか? (大学ごとの中央集約は行われている)
- ・ 研究者情報に基づく基礎データの収集・分析から、機関評価へは?

② 評価審査の手法

- ・ 定量的及び定性的な評価項目の評価の基準はどのように設定されるか?
- ・ 組織変革等へのコミットメントを示す定性的な評価項目の評価の評定の基準は何か?
- ・ 目標設定の妥当性の判断 (客観的根拠は何か)
 - ・ 特に初めての申請の場合 (過去にコミットメントは無い)、定量的な評価項目はどのように評価しているか?
- ・ 継続やグレードアップの申請の評価の場合、前の term のコミットメントの実行状況をどのように取り入れて評価しているか?
- ・ 相対評価をしているか? (前回申請時に掲げた目標をどの程度達成すれば「銀」認定されるか)
- ・ 目標設定の高さと、目標達成率のバランス
- ・ 組織変革を測定する指標、手法は?
- ・ 評価は (各委員が) 評点をつけるのか (何段階か)? 委員の意見はどのように集約されるのか? 可否はどのように決められるのか? 定量的か定性的か?
- ・ 評価結果について、被評価大学が異議を唱えることができるか?

III 海外展開 (3 日目、3 月 25 日 (水))

① 国別の評価機構の組織体制

- ・ オーンライズのプロセス (個人や一部団体の力だけでは全体が動かない)
- ・ 運営資金 (登録料、申請費用) (政府や資金配分機関からのファンド獲得) (チャリティ)
- ・ オーストラリア、カナダ、アメリカは、評価機構をどのように設計したのか (ECU のような独立機関なのか、政府主導なのか)

② 表彰制度の導入によるアドバンテージ

- ・ 国ごとの従来の女性研究者支援事業との共存と相乗効果
- ・ 導入にあたり、日本が配慮すべきポイントはなにか

5. 国内外の指標比較に基づく標準的な新指標の策定

国内では、お茶大インデックス等、女性研究者の活躍を支援するための環境整備状況を測定するツールが活用されてきた。一方、学協会連絡会 WG では後述するように GEMST Index を策定・公表し、全国ダイバーシティネットワーク・各ブロック幹事会からは「男女共同参画の取組に関する評価指標の統一化」の提案が出されるなど、機関の組織改革を推し進めるための共通指標の策定には多方面から関心が寄せられている。したがって、大多数の大学・研究機関のコンセンサスが得られた統一基準となる評価指標の策定は、学術セクターからの強い要請を受けたものであると言える。

国際的な動向を俯瞰すると、米国 NSF の ADVANCE や欧州 Horizon2020、英国 Athena SWAN などの先行事例では、それぞれ独自の評価指標が設定されるとともに、指標を活用して研究機関としての取組を促す仕組みが存在する。指標を持つこととともに、指標をどのように用いるかが諸外国の施策の強みとなっている。

5-1 指標の定義

以下で取り扱う国内外の指標には、インデックス、ツールキット、インジケーター等の異なる呼び方が与えられているため、まずそれらの意味を確認しておく。

- ・インデックスは、日経平均株価や東証株価指数など株価指数でイメージされるもののよう、指標・指数の意味で用いられるが、索引・見出しといった一般的な意味からの転用で、データベースやプログラミング用語として、かなり異なる意味で用いられる場合もある。
- ・インジケーターは、標識、計器、表示器、指針、指標などの意味を持ち、対象の状態を表示する装置、または、状態を知る手がかりとなる指標などを指す。
- ・ツールキットは、工具箱に収められた道具類をイメージする言葉だが、近年では多方面で特定の目標達成や課題解決のために、新しいコンセプトの解説や思考プロセス、導入や分析のための手法(ツール)の一連をまとめたガイドラインを指すようになった。例えば、欧州委員会による男女共同参画のツールキットは mainstreaming gender equality(男女平等のメインストリーミング)というコンセプトとそのための手法を紹介している。男女平等法を外部に作るのではなく、あらゆる意思決定、法律、現場に男女平等の目線を編み込むように浸透させ、主流に加わるようにするという考え方と共に、その考え方を実行に移す手法として、「意思決定に関わるメンバー構成は平等か」「意思決定の方法は平等か」を確認するという視点と手法を提示するものである。

まとめると、インデックスやインジケーターは「数量的」、ツールキットは「手法」寄りの意味合いが強いに思われるが、必ずしもその分類通りにならないケースもある(ADVANCE のツールキットはおおよそ数量的であるが、お茶大インデックスは手法がメインになっている)。そのため、本調査の中では英語名の違いによらず一律に「指標」という訳語を当てて扱うこととする。

5-1-1 指標の機能

指標, 特に全国で共通の指標を持つことで、

自機関の自己分析:年ごと、隔年など定期的にチェックすることで、自機関の進展・後退を捉え自己

変革に利用できる； 大学間の比較：同一基準で自機関の現状と他機関との比較が可能になる； 機関の評価：評価やそれに基づく措置（予算配分等）の基準として用いることも可能； 等々が可能となる。

5-1-2 定量指標と定性指標

指標は、大別して定量的なものや定性的なものに分類される。

- ・定量的指標は目標を立てやすく、達成度が示しやすい特徴があるとされる。在職者における女性比率、上位職の女性比率、採用者における女性比率などの指標がこれに相当する。
- ・定性的な目標は「トップのコミットメントを示す」「託児所・宿泊施設等のファシリティを設置する」「制度を導入する」など、多くのものはアクションを示している。こうしたアクションを目標として設定した場合、結果は「実施した」「できなかった」の2段階になる。

「組織文化の変革」は質的な目標であると考えられがちであるが、定量的な評価も可能である。質的データ (qualitative data) をどのように「測定」するか？という疑問に対し、海外の評価制度の運営担当者からは次のような回答があった。

- ・Athena SWAN の申請書では、アクションプランを「SMART」ターゲットとするように要求している。SMARTとは、Specific (明確な) Measurable (測定可能な) Achievable (達成可能な) Relevant (適切な・方針に合った) Time-bound (時限設定のある) の略である。
- ・具体例を挙げると、スタッフの気持ち (feeling) を引き出すような質問を設定し、毎年 (あるいは定期的) にスタッフを対象にした調査をする。例えば「昇進プロセスは公平か？」に Yes と回答する研究者の割合が年々増加しているか。これによって、「昇進プロセスを公平にする」という定性的な目標に対し、ポジティブな回答者の割合を1%から3%に引き上げるといった、定量的な達成目標を持たせられる。
- ・(昇進プロセスが公平であるかどうか？については、プロセスの改善・制度の導入だけでなく、昇進プロセスに対する組織の構成員の理解が深まり、それぞれ必要に応じてアクセス可能な状態にすること等を通じ、構成員がそのように感じられているかどうか、主体的な観点でのレベルが上がることを重要であることを意味している)

5-1-3 定量的指標の重要性

本提案では、海外の事例で用いられている SMART ターゲットから学び、指標の設定基準として定量性を重視したい。その理由は次の3点である。

1. 現状を正しく知ることができる
2. 到達目標を適切に設定できる
3. 達成度を客観的に評価できる

定性的であり定量化が難しいとされるものにも、例えばトップのコミットメントなどの最重要項目があり、必ずしも定量指標のみを取り扱う訳ではないが、定量化が重要である理由は次のものである。

定性的な指標のみでは、特定の取組の継続の可否や、複数の取組のどこに重点を置くべきかの判断が難しい。すなわち、機関のトップのコミットメントの下で女性活躍推進を行う上で、それ以外の要素との

バランスをとるため割けるリソースは限りがあり、望ましいとされる取組の全てを実施できるわけではない。女性活躍推進のための多くの取組を継続的に行う場合の障害となり得るのが、個々の取組の成果の可視化がなされないことである。限られたリソースをどのように配分するか、どの取組が優先すべきかを判断することは、機関トップの重要な判断であるが、判断のための客観的な情報として、上記の1、2、3の点が定量的に示されるべきである。

5-1-4 プロキシメトリクスの導入

長期にわたり取組を継続しないと変化を捉えることができないパラメーターの代用として、短期的に変化が捉えられ、長期パラメーターの変化をもたらすと考えられる評価指標を導入し、より細かく年次変化を見ていくことが望ましい。これは「プロキシメトリクス」と呼ばれる考え方である。豪州の高等教育機関のジェンダー平等に取り組む SAGE(略注)の指導的立場にある Wafa El-Adhami 博士は、2020年3月のワークショップでプロキシメトリクスについて、次のように言及している。

。。。 in SAGE we want to come up with a data framework that allow us to try and look at those cultural or qualitative metrics、 how do we measure them and this is something that our sector desperately needs. I think some of the other points that we've learned in this process are the proxy metrics too.

プロキシメトリクスは重要な概念であるが当該分野では馴染みのないものと思われるので、実例を挙げながら少し丁寧に説明したい。米国 NETFLIX 社で最高製品責任者(CPO)を務めた Gibson Biddle 氏のプロダクト戦略に関する記事「Proxy Metrics」によれば、プロキシメトリクスとは具体的に次のようなものである。NETFLIX 社においては、会員の解約率は現在2%程度であるが、20年前には10%が毎月解約していたことから、解約率を下げるのが最重要指標(North Star Metrics)のひとつとなっていた。これは、20年をかけて10%から2%に減少できたことから分かるように、変化が微妙で一朝一夕に改善することが難しい。そのため、より業務改善の取組に鋭く反応し、最重要指標の改善に貢献するような、中間の指標を設定した。これがプロキシ(代わりの、代用となる)メトリクスと呼ばれる所以である。NETFLIX が行った業務改善は、トップページをシンプルでアクセスしやすい構造にし、操作を簡易にする変更を行うことだった。これに対応するプロキシメトリクスは、新規会員が初日に行った行動をモニターして「見たいものリストに少なくとも3つの映画を追加したユーザーの割合」であった。これらの改善を行ううち、プロキシメトリクスは70%から90%に改善し、これに伴って最重要指標である解約率も2%減少した。プロキシメトリクスと最重要指標が連動しているところがポイントである。このように、プロキシメトリクスと最重要指標の間には相関関係(理想的には因果関係)が見られることが望ましい。

日本で新たな評価指標を設定する際には、海外や民間企業で用いられているこれらの手法を取り入れるべきではないだろうか。これまでの女性研究者支援の中で、組織改革のための努力は続けているものの手応えが感じられない、意識の変化が起きているのかどうか分からない、という、徒労感、無力感があるように思われる。我々にとっての最重要指標である女性研究者比率は一朝一夕に向上させることが難しい。長年努力を続けるためには、変化が肌で感じられることによるモチベーションの維持が欠かせない。そこで、わずかずつでも改善していることを示す中間的なプロキシメトリクスをモニターし、改善度合いを可視化することによって、施策の成果が数値的に示されるだけでなく、支援の実施側にも手応えが感じられ、活動継続のための精神的な支柱となりうると考えられる。すなわち、中間的な指標の改善

は、最終目標の達成に近づくことと努力の継続の力になること、2つの効果を持つことになる。

それでは、指導的立場にある女性の数の増加という最重要指標に対するプロキシメトリクスはどのように設定できるだろうか。豪州の担当者は、まだスタンダードなプロキシメトリクスのセットを持つに至っていないとしながらも、一つの具体例として次のものを挙げている。

..... some of the examples we've seen early in the SAGE pilot, where institutions very quickly increase the number of women in senior leadership positions because they use what we called positive discrimination, which is advertising for women and the positions and they are very quickly increase them with really significant numbers. But what happened is they did not change the support mechanisms for these women in the senior leadership positions. There were still hostile environment, lacking it support, no flexible work arrangement and the likes, and so they have lost them.

So some of the proxy metrics could relate to retention rates for example, beside the satisfaction kind of like responses that get.

指導的立場の女性の数を、positive discrimination によって急速に増やすことに成功したが、指導的立場に就いた彼女たちへの支援の仕組みは備わっておらず、敵対的な環境は続いていた。結果的に彼女らを失うことになった。このようなケースから考えて、満足度の調査とともに、retention rate (在職者の継続率) というものが一種のプロキシメトリクスとして使えるのではないか。女性研究者比率のようなハードターゲットを目指し持続的に取り組むことは重要なことであるが、その変化につながるような、ショートタームで達成可能なターゲットを施策に応じて複数設け、それらをモニターし続けることが推奨される。現在のところ、最重要課題に対する有効なプロキシメトリクスは未だ特定されていないため、新たに定量的指標のアイデアを取り入れて目標設定を行う場合、因果関係が立証されるまでには複数年度が必要となるとの見方もある。

5-2 各国指標の収集

ジェンダーサミット 10「ダイバーシティ推進に係る評価手法の提示」における認識は、どの国においてもアカデミアにおける女性の参加が不足しているという事実であった。その共通の課題の解決に向けて、他の国々ではどんな取り組みがなされているのか？何をすれば課題の解決に近づけるのか？そこで我々が試みたのは、グッドプラクティスを出し合い、相互に比較することで、より良い共通のツールを構築することであった。各国で既に導入され、効果が認められているベストプラクティスを収集し、共通のツールを構築することが、わが国だけでなく多くの国々の関係者の利益になると考えた。その一つの形が「評価指標の統合リスト」(2017年)であった。

本調査分析においても、その基本姿勢は一貫している。各国の評価指標から多くの評価項目を抽出、比較し、何が成功のための要因であるかを追求した上で、構築した世界標準の指標を共有することは、わが国の大学・研究機関の研究環境向上に貢献すると考える。

本項「各国指標の収集」で述べるように、バランスのとれた新たな指標を策定する目的で、可能な限り多数の項目を網羅し、好事例も漏らさず収集することとした。国内指標としてお茶大インデックス(2020年度改訂版を含む)、学協会連絡会の研究力強化指標 GEMST INDEX、海外指標として Athena SWAN 銀賞の要件、ADVANCE 組織改革(IT)プログラムのツールキット、Horizon2020 の 13 の提言(genSET)の

項目を収集した。これらの指標について、以下に概要を示す。

5-2-1a お茶大インデックス(オリジナル)

お茶大インデックスは、「女性研究者支援モデル育成」(2006-2008 年度)の成果として、教育研究機関における雇用環境の自己評価指標として開発された。2009年3月に策定・公開され、現在まで継続的に運用されてきた。

50項目からなる指標項目は、お茶大における制度改革と支援のための取組(お茶大モデル)をベースに、多くの大学からの好事例を集めて作られた。女性研究者が働きやすい環境とは何か?という点に重点を置いて作られている。フィールドワークを行う文系の研究者や、実験系の理系の研究者などライフイベントに制約を受けやすい人々を想定し、両立支援のための基盤整備が重視されていることが特徴的である。

インデックスは公開され、日本の教育研究機関が雇用環境改善の自己評価のために用いることが可能である。採点方法は50項目からなる設問に i。していない、ii。している、iii。活用されている等の3段階で回答し、i=0点、ii=1点、iii=2点の配点で総合点を算出する。

同インデックスを用いた調査は、2010年度から「女性研究者支援モデル育成事業」「女性研究者養成システム改革加速事業」「女性研究者研究活動支援事業」に採択された機関の協力を得て、ほぼ毎年、アンケート調査の形で行われてきた(アンケートはお茶大から送付される照会に回答する形で行われるが、回答は強制的ではない)。調査回答に協力した機関には、回答機関中の位置付けや、レーダーチャート形式の強み・弱みといった情報が提供される。集計された回答は主に研究目的で使用され、機関が特定される形で内容が公表されることはなく、また学外へのデータ共有がなされることもない。

5-2-1b お茶大インデックス(改訂版)

オリジナルの策定後10年以上が経過した2020年度に項目の見直しが行われた。50項目からなる全体の構成に大きな変更はなく、従来の項目の削除や、新たな項目との入れ替えはなかった一方で、個々の項目は大幅な文言の見直しがなされ、時代の変遷に則した形に改定されている。修正の具体例を挙げると、複数の項目で「子育て中の女性研究者」という限定が外され、ライフイベントだけでなく幅広く女性研究者の活動を支援することが考慮されている。時代の要請に合わせて研究力強化の観点が本指標の中に盛り込まれたものと言えるだろう。

5-2-2 GEMST INDEX (Gender Empowerment Measure in Science and Technology INDEX)

第6期科学技術基本計画にむけた男女学協会連絡会要望書「研究力強化に向けた女性活躍指標の整備に関する要望*」(2018年12月17日)に付記された指標であり、過去14年間の文部科学省「女性研究者支援事業」の成果と進捗状況を反映したものである。

下記の5つの大項目、及び21の細目で構成される。

- I 女性研究者に関する情報可視化推進度
- II 多様な人材確保を目指した人事選考に関する環境改善推進度
- III 研究者の育成支援に関する基盤整備推進度

IV 女性研究者の研究力強化に対する支援推進度

V 次世代を担う女性研究者の育成推進度

優先順位が付記されており、I は必須、すでに普及、絶対に外せない要件としている。II、IV は将来必須で、この指標に盛り込むことで速やかな普及を狙っている。III と V は、大学によって差があるものの、一部は普及しているとしている。

*第5期科学技術基本計画には、女性の活躍促進についての記載及び女性研究者採用割合が指標として含まれていたが、第6期ではそれらが維持されないのではとの危機感から策定された。指標の用途としては大学等の高等教育機関・研究機関などに対する評価項目に含めることを要望していた。さらに、運営費交付金の機能強化係数、私学助成金特別枠の決定などに本指標による評価を反映させることを求めるものでもあった。

5-2-3 SPF & EPMEWSE_WG のリスト

このリストは、笹川平和財団・男女共同参画学協会連絡会「女性科学者技術者の活躍促進に関する施策と効果の国際調査」ワーキンググループ(略称 SPF & EPMEWSE_WG)がまとめた「女性研究者支援10年の歩み ～ジェンダー平等評価に向けた重要課題の整理と国際比較～」の中で、日本の女性研究者支援事業の事後評価の報告書からキーワードを抜粋し、マトリクス表(科学技術人材育成費補助事業の評価結果一覧)の形で展開されたものである。

公表された国内指標として評価のために用いられているリストではないが、女性研究者支援事業を実施した機関自身がポジティブな成果として挙げ、事後評価を受けた内容であることから、自己評価及び外部評価の基準となった要件を示している。

過去14年にわたるわが国の女性研究者支援事業に関連した取組を網羅しており、好事例集としても重要な位置付けとなる。わが国の女性研究者・女性技術者の活躍促進を図る上での重要課題として、次の7項目が挙げられている。

- ・体制整備・意識改革
- ・女性研究者の増加(採用・昇進)
- ・リーダー育成
- ・幹部・上位職登用
- ・研究力強化
- ・環境整備・両立支援
- ・次世代育成
- ・連携(地域・企業)とネットワーク構築

本リストの成り立ちから見てこれまでの日本の取組事例はおおよそこれら7項目のいずれかに属すると考えられる。その点を考慮し、本調査分析では後述するマトリクス横軸の条件設定に、体制整備・意識改革から次世代育成までの6項目を用いて国内外の評価項目の分類を試みた。

5-2-4 Athena SWAN 銀メダル申請の記載要件

Athena SWAN:2006年に開始した英国の大学組織のシステム改革と女性活躍促進のための顕彰制度には金・銀・銅メダルの3レベルの表彰があり、各メダルを申請する際にはレベルに応じて種々の項目を調査し記載する必要がある。金メダル獲得は非常に困難(これまでに獲得した大学はなく、学部単位での受賞のみ)であるため、本調査分析ではより汎用性の高い指標として、銀メダル申請の際に要求される記載項目を対象とした。43の細目の詳細については別項に譲り、ここでは申請書を構成する6つの主なセクションのみ、概要を述べる。

- ・リーダーのコミットメント

申請書の冒頭には機関トップのコミットメントを示すレターを付す。

•機関の状況の記述

研究職、教職や学生だけでなく、専門性の高い技術者や研究支援職のジェンダー別データも要求している。機関の自己分析を詳細に行う必要があることから、規模に応じて複数のメンバーからなる自己評価チームを編成するが、教員、ポスドク、学生、技術者、支援職等、幅広い職種と適切なジェンダー比率で構成することが求められる。

•女性のキャリアを支援・推進するための計画

採用・昇進に関わるデータ(応募数、書類選考、最終面接等の各段階における女性内数)や、採用後の研修、昇進のための研修が重視されている。

•柔軟な働き方とキャリア中断の管理

ライフイベント中の研究者に対する産休・育休支援や復帰支援とともに、産休からの復帰率を求めるなど、支援計画の効果測定のための項目も盛り込まれている。

•組織と文化

組織文化という捉えにくいものの改善にどのように取り組むべきか?の具体的な項目が記載され、43項目中13項目を割いている。上位職や委員の男女比といった数値データの提示もここに含まれている。

•アクションプラン

メダル獲得はゴールではなく、そこから4年間の実施計画のスタートを意味する。アクションプランはいわゆるSMARTターゲット(Specific(明確な) Measurable(測定可能な) Achievable(達成可能な) Relevant(適切な・方針に合った) Time-bound(時限設定のある)の略)であることが求められる。ここで、在職比率や賃金等のジェンダー間の不平等を改善するための、データ解析に基づいた目標の明確化を行うこととなっている。

注目すべき点は、機関の状況を示す数値データが多く要求されているが、女性研究者比率等の絶対的な数値目標は設定されていないことである。数値目標の設定は、各機関の状況に即した実現可能かつ意欲的なものであれば、各機関の自主的な判断で行うことができる。

詳細な内容は、セクション「6.3 大学機関用の申請書、アクションプランのフォーマット」の項を参照されたい。

5-2-5 ADVANCE「インジケーター・ツールキット」(2005)

開始以来、20年の歴史を持つ大学組織のシステム改革プログラム、NSFのADVANCE IT (Institutional Transformation、機関改革の略)では、プログラムの進捗状況に関して毎年の報告義務があり、インジケーター・ツールキットと呼ばれる指標で組織改革の進捗を測定している。

ジェンダー平等のための組織改革の根本的な課題として:4つの質問

- 職階別のジェンダー比(学部別)
- ジェンダー別の、採用・昇進プロセスの改善とその成果
- 教育機関で指導的立場にある者のジェンダー分布
- リソースの配分(給与、研究スペース、新規採用者のスタートアップパッケージ)

(注:ADVANCEプログラムが理工系の大学・学部における女性研究者の活躍促進を狙いとしているため、

いずれも「理工系学部の」と特定されている)

これらは、Lisa FrehillらのグループがADVANCE ITプログラムを実施したコホート1、2、3に属する30以上の大学・研究機関の報告書を調査した結果、特定された課題であり、制度改革に向けた進展を明確化するための枠組みを提供するものと位置付けられている。

上記の4つの課題解決の進捗状況を測るため、次に挙げる12の項目に関するデータを収集することが求められている。(12のインジケータはいずれもジェンダー間の比較を行うという意味)

- 女性教員の学科別の人数と比率
- ランク別、学科別のテニュアトラック教員の人数と比率
- テニュア昇進率
- 在職年数(ランクアップまでの年数?)
- 在職期間と離職率
- 有期雇用の研究者の人数と比率
- 管理職の人数と比率
- endowed chairs、 named chairs?
- 昇進・テニュア審査委員会の人数と比率
- 給与の男女格差(学科、職階、在職年数で標準化 controlling)
- 研究室等のスペース割り当ての男女差
- 新規採用職員に対するスタートアップパッケージの内容

これらの指標をツールキットと呼んでいる。標準化されたツールキットのメリットは、組織横断的な比較を可能にするの他に、個々の組織の継時的変化を追跡可能にすることが挙げられるだろう。

それぞれのデータ要件についてのより詳細な内容は、別添資料「Proposed Toolkit」の邦訳版、または下記のサイトから入手可能な原著を参照されたい。

https://advance.vt.edu/content/dam/advance_vt_edu/documents/other/advance_indicators_toolkit.pdf

5-2-6 コロラド大学のツールキット(2014)

ADVANCEプログラムの実施母体であるNSFから示された公式の評価指標ではないが、プログラムを実施した大学で具体的にどのような取り組みを行っているのか?の好事例集として、コロラド大学のツールキットを参考とした。13項目から構成される戦略的介入(Strategic Intervention)が、各項目に4-7ページに及ぶ詳細な解説付きで示されている。それぞれの戦略的介入について、導入しようとする組織にとって適合するかどうか、どのように有用であるかを検討した上で、総合的なポートフォリオの一部として活用できるとしている。その13項目は、

- 教員に対する職業教育プログラム
- 教員へのファンド(キャリア支援、研究費、WLB支援を含む)
- メンタリングとネットワークの活性
- 機関のリーダー育成
- 包摂的な採用と求人
- テニュア及び昇任プロセスの公平性

- ・アカウントビリティ構造の強化
- ・柔軟な勤務体制
- ・教員の家族に配慮した宿舎
- ・帯同支援
- ・組織文化の改善戦略
- ・客員研究員招聘プログラム
- ・女性の可視化、女性が直面する課題の可視化

それぞれの戦略的介入についての詳細な内容は、別添資料「StratEGIC Toolkit」の邦訳版、または下記のサイトから入手可能な原著を参照されたい。

<https://www.colorado.edu/eer/research-areas/women-science/strategic-toolkit>

5-2-7 欧州の指標 (genSET)

genSET は、EC の FP7 における「社会の中の科学」プログラムに採択されたプロジェクトで、2009 年 9 月-2012 年 2 月の期間に 1.03 ミリオンユーロが与えられた。特徴としては、「科学者による科学者のための 13 の提言 (the 13 recommendations from Scientists to Scientists)」の形をとっていることである。

- 1) リーダーによるコミットメント
- 2) 科学的知見の創出をめざす教職員の研修
- 3) すべてのアセスメントにジェンダーの視点を採用する (能力開発、採用と昇進、研究費のレビュー等)
- 4) ジェンダー多様性を備えた研究チーム
- 5) 委員会 (コミッティー) におけるジェンダーバランス
- 6) 昇進プロセスにおける公平性
- 7) 機関に所属する女性教職員の可視化
- 8) 論文の「質」のアセスメント
- 9) 委員会・管理職の重い責務を負う研究者への支援
- 10-1) 産休ポリシーの制度導入
- 10-2) 配偶者帯同雇用制度の採用
- 10-3) キャリア中断・キャリア復帰者への支援策
- 10-4) 研修の一環として給与交渉の戦略を教えること
- 11) サイエンス分野の職への女性の応募を奨励する
- 12-1) ジェンダーバランスを改善するための目標の明確化
- 12-2) 目標達成に向けたアクションプラン
- 13) 内部・外部評価の統合

この指標の特徴の一つが、「多様性を研究の活性化の戦略として位置付ける」ことである。その一つ「4) ジェンダー多様性を備えた研究チーム」に見られるように、研究チームの男女の構成を多様性の指標とすることがまず挙げられる。

Horizon2020 の研究費申請においては、研究チームの男女の構成を記載することが義務付けられている。また、ERC のジェンダー平等プラン 2014-2020 においては、ERC のポリシーとして「研究開発にお

けるジェンダー平等の推進はコミットメントである」として、冒頭に次の3つの目標が掲げられている。

- 研究チームのジェンダーバランス
- 意思決定におけるジェンダーバランス
- 研究とイノベーションに、ジェンダー・性差の観点を盛り込むこと

これらは Horizon2020 のコアドキュメントに沿ったものであり、ERC としてもこれらの目標を達成するため、ERC グラントへの申請・審査プロセス・ピアレビューアのジェンダーバランスなどの点に留意すると記されている。

https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC_ScC_Gender_Equality_Plan_2014-2020.pdf

さらに、「科学的知見の創出を目指す (Science Knowledge-Making)」では、研究テーマの選択において性差を意識に置くことで、新たなイノベーション、新奇な研究分野の開拓を目指していることが先進的であると言える。例を挙げると、従来、創薬の分野の動物実験では、実験データに雌雄の別が記載されないケースがある一方で、ホルモンバランスの変化で結果が安定しないメスの動物を避け、オスの動物で得られたデータを使用するケースも多かった。そうした研究開発プロセスで作られた薬の中には、男性の体に対する安全性しか確認されていないため、女性の健康被害が生じることが報告されている。

本提言は 2009 年から 2010 年にかけて科学者にエビデンスを提示した上で3ヶ月かけて議論し、性差に注目する研究の意義について合意がなされ、各分野のエキスパートがサインして提出された(2010 年 6 月)。(ROIS 男女共同参画国際ワークショップ、2017 年 2 月 1 日、エリザベス・ポリツァー博士講演資料より) この「発見」を共有するため、ジェンダーサミットの開催(2011 年)につながった。

13 の提言の詳細な内容は、下記のサイトから入手可能な原著を参照されたい。

<https://gender-summit>

[com/images/genSET_Recommendations_for_Action_on_the_Gender_Dimension_in_Science.pdf](https://gender-summit.com/images/genSET_Recommendations_for_Action_on_the_Gender_Dimension_in_Science.pdf)

5-3 指標項目の分類方法:指標分類におけるマトリクス分析の適用

本調査分析の申請時に提案したのは「網羅的なリストを目指す」ことであつたが、収集した多数の指標項目を効率よく、システムティックに整理する新たな手法が必要だった。

本提案では、次の手法で指標項目を体系的に整理する。

- 1) 国内外の複数の指標について網羅的に収集
- 2) 195 の指標項目を 6 x 4 の 24 区分のマトリクス表で分類
- 3) 24 の区分に分類された各国の指標項目を、それぞれの区分の中で比較検討
- 4) 重複・類似する指標を整理して、項目数をミニマムに落とし込む

最終的に、

- 5) 取組(いわゆる好事例)と、その取組の実施によるインパクトが直接または間接的に測定可能となる定量的指標を峻別
- 6) 定量的指標を抜粋してショートリストを作成した。
- 7) 好事例については別表(事例集)を作成し、定量的指標(中項目と呼称)との対応を明示した。

新指標の構築にあたり、指標項目の共通点・類似点・相違点を明らかにしながら整理・分類を進めて

いく必要がある。本調査分析では多数の指標項目のカテゴリー分けを行うため、新たにマトリクス分析を応用した整理方法を導入した。指標項目の整理を、マトリクス図を用いて行うこのアイデアは、Athena SWAN 表彰制度の外部評価レポートを主として執筆された英国ラフバラ大学の数学者、Eugenie Hunsicker 博士の指導によるものである。博士は自身が学内の Athena SWAN チャンピオン(指導者)でもあり、外部評価レポートの執筆過程で英国大学の Athena SWAN 申請書を多数調査された経験から、指標を構成する取組・好事例について深い洞察を得ていた。その経験から、適切な条件の2軸で分類し、2次元に展開することによって、現存する全ての取組事例は分類可能であるはずとの考察に至っていた。

適切な2軸の条件を探るため、プロトタイプとして次の2つの条件で分類を行うこととした。

1. 「いつ」
2. 「どんなアプローチか」

1の「いつ」は、研究者のキャリアパスを妨げるボトルネックだと考えられる「次世代育成(進路選択)」・「採用」・「昇任」のポイントがあげられる。これらに、Hunsicker 博士からの指摘で、「組織文化」「満足度」等の項目を加えた。2の「どんなアプローチか」は、Hunsicker 博士の提案に基づき「制度(policy change)」・「支援(support)」・「コミュニケーション(communication)」・「研修(training)」を設定した。

図 5-1 に示すように、この2軸によって指標項目の2次元展開を行うと、次の結果が得られた。

| | For Student Recruitment (次世代育成) | For Staff Recruitment (採用) | For Staff (教職員対象) | For Promotion (昇任) | For Culture (組織文化) | For Satisfaction (満足度) |
|---------------------------|--|------------------------------------|---|--|---|------------------------|
| Policy (制度導入) | 1a | 1b 03, 05, 07 (3), 9, 18, 21 | 1c 011, 012, 022, 023, 024 (04, 18) (3), 18, 22, 27, 32(=011) | 1d 06, 026, (04, 18) (3), 8, 18, 30, 31 | 1e (010, 013, 014, 015) 17, 24, 29, 30, 31, 32 | 1f 015 13 |
| Support (支援) | 2a (016-21), 028 16 | 2b | 2c 01, 09, 010, 016, 017, 018, 019, 020, 021, 024, 027, 030, 032, 035 (031, 037, 044) 20=23, (15, 19, 26) | 2d 031 15, 19, | 2e | 2f |
| Communication (コミュニケーション) | 3a 025, (036, 037), 039, 040, 041, 042 (10) | 3b 10 | 3c 013, 014, 015, 025, 034, 036, 037, 038, 043 25, 26, 27, | 3d | 3e (011, 012, 013, 036, 043, 045, 046, 047, 048, 049, 050) (25), 28 | 3f |
| Training (研修) | 4a | 4b 11 | 4c 2, 4, 5, 11, | 4d 11 | 4e 045, 046, 047, 048, 049, 050 11 | 4f |

図 5-1 マトリクス分析(プロトタイプ) : 日本の指標項目は青で、欧州・英国の指標項目は緑で、指標番号のみ示した。

欧州・英国の指標項目と、日本のお茶大インデックスの指標項目の分布の違いに注目したい。日本の指標は教職員を対象とする両立支援(2c)と、組織文化の変革のための啓蒙活動(コミュニケーション、3e)に多数の項目を充当している一方、採用(b)や昇任(d)のための活動にはそれほど多くを割いていないことが分かる。他方、欧州の指標では、トータルの指標項目の数は少ないものの、より広いエリアをカバーしており、特定の枠への集中は見られない。様々な取組がバランスよく配分されているように見受けられる。

「いつ」「どんなアプローチか」、この2軸を用いたマトリクス分析からは、日欧の指標比較で興味深い結

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|--------------|--------------|---|---------------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------|--|--------------|---------------------|-------------------|---------------------------|
| 1a 2, 45 | 1b 3, 5, 7, 8 | 1c 6 | 1d 4 | 1e 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 | 1f Ocha Index (50) | 1a 2 | 1b 9, 10, 11, 12, 13, 15 | 1c 16, 17 | 1d 27 | 1e 29, 30, 31, 32, 34 | 1f JST (39) | 1a B7, B11 | 1b A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, B5 | 1c A9, B6 | 1d A10, A11, A12 | 1e B8, B9, B10 | 1f ADVANCE (12+13) |
| 2a 1 | 2b | 2c 30 | 2d 29, 32 | 2e 31, 35 | | 2a 3, 5, 6 | 2b | 2c 18, 19, 21 | 2d 22, 23, 25, 26, (27) | 2e 24, 33, 35 | 2f 38, 39 | | 2b | 2c B2, B3 | 2d B1, B2 | 2e B2, B10 | |
| 3a 29, 33, 36, 37, 43, 47, 49 | | 3c 38 | | 3e 13, 34, 44, 46, 48, 50 | 3f 39, 40, 41, 42 | 3a 4, 7 | 3b 14 | 3c 20 | 3d 28 | | 3f 37 | 3a B13 | | 3c B3, B4 | 3d B12 | | |
| | | | | 4e | | | | | | 4e 36 | | | 4b B5 | 4c B4 | 4d B1 | 4e | |
| 1a 6, 15, 30, 35, 38, 40 | 1b 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 24, 27 | 1c 32 | 1d 16, 18 | 1e 26, 34, 37 | 1f Athena SWAN (43) | 1a 1-4 | 1b 1-1, 11-1, 11-3 | 1c 11-4, V-2 | | 1e 11-2, 11-3 | 1f GEMST (21) | 1a 1, 8 | 1b 7 | 1c 5 | 1d 3, 4, 8 | 1e 10.1, 10.2 | 1f Horizon2020 (17) |
| | 2b | 2c 19, 21 | 2d 20 | 2e 22, 23 | | 2a 111-1 | 2b | 2c 11-1, (V-2) | 2d 11-2, 11-3 | 2e 11-1 | 2f V-1 | | 2b | 2c 9 | | 2e 10.3 | |
| 3a 38, 39 | | | | 3e 25, 27, 28 | | 3a 111-1, 111-5 | 3b 1-2, 1-3 | | 3d 11-4 | 3e 111-4, 111-5 | 3f V-1, V-3 | | | | | | 3f 11 |
| 4a 14, 17 | | | | | | 4a 11-2 | | | | 4e | | | | 4c 10.4 | 4d 2 | 4e | |

図 5-3 マトリクス分析結果(左上:お茶大インデックス、中上:SPF & EPMEWSE_WG のリスト、右上: ADVANCE、左下:Athena SWAN、中下:GEMST INDEX、右下:Horizon2020)。マトリクス2軸の分類項目及び色強調については枠外に示した。

10 項目以上が集中する枠(濃色で示す)が位置する場所によって、その指標がどのような課題の解決を意識して策定されたのかが見て取れる。例を挙げると、お茶大インデックス(左上)では、1e 環境整備と両立支援のための取組が多く盛り込まれている。これは他の国の指標にはない特徴である。一方、ADVANCE(右上)、英国 Athena SWAN(左下)では 1b 女性研究者数の増加に関する定量データの要求度が高いことが分かる。また、お茶大インデックスの他の特徴として、「3. コミュニケーション」の横軸に 4-9 項目の枠が複数あるが、「4. 研修」はゼロとなっている。日本の他の指標(GEMST)は、無意識のバイアス研修を重視する形で 4a に1項目が入っているが、まだ事例は少ない。「4. 研修」については、米国、欧州の指標でリーダー育成(c)や研究力強化(d)のための取組がなされており、こうした事例を考慮することが、様々な取り組みを過不足なく、バランスのとれた形で含む総合メニューリストとするために必須であると考えられる。

次世代育成の取り組み(3f など)は 4 項目を挙げているお茶大インデックスが最多となっているが、他はどの指標でも事例が少なくなっている。項目が欠如する枠(濃青または白色で示す)は、それぞれの国の指標で異なっていたことから、複数の国の指標を組み合わせることで、ある国の指標で欠如する枠を埋める取り組みを見出せ、国々の指標の特徴を生かし、互いに相補できることも分かった(濃青の枠)。

以上まとめると、各国の指標で強調される「注目点」は国によって、また策定された時期によっても異なっていることが、マトリクス分析の一覧表示で明瞭に示された。これは評価指標の国際比較という観点でこれまで前例のない知見であり、本調査分析で得られた分析結果の中で最も価値ある成果の一つである。

マトリクス分析には、多数の指標項目を取り扱えることから、異なる指標間の類似点、相違点を浮き彫りにするだけでなく、希少な好事例を収集できるメリットがあることも確認された。指標項目を内外に求めたことで、わが国及び諸外国で長年取り組まれてきた貴重な経験の蓄積の成果がここに集約されている。そのことを考慮し、様々な指標を取捨選択することなく、全ての指標項目を盛り込んだ網羅的なリスト(アセスメントリストと呼ぶ)を作成することとした。

5-5 網羅的指標の検討:アセスメントリストの提案

網羅的なリストには、粒度の異なる項目、すなわち、取組事例に相当するもの、短期的な目標、長期的に取り組むべき課題が含まれている。

ADVANCEのハンドブックで提唱されている論理モデル(補足資料:NSFプログラム管理にみる評価手法参照)を適用し、「活動」「短期的アウトカム」「長期的アウトカム」の3レベルに分類することで、粒度の整理を行うとともに、目的(長期的に取り組むべき課題)に合わせた活動を設定できる。本提案で新たに策定する指標のリスト:アセスメントリストでは、「大項目」「中項目」「事例集」の3つのレベルを設けた。

| 女性研究者の活躍のための達成指標 | |
|-----------------------------|---|
| a. リーダーのコミットメントと体制整備 | |
| 1. | 実現可能性があり測定可能な達成目標を設定する |
| 2. | 目標達成のための複数年度にわたる行動計画を立てて公表する |
| 3. | 目標達成度に関する報告書を作成し公表する |
| 4. | 組織変革及び各項目におけるポジティブアクションの策定と実施 |
| 5. | 無意識のバイアスの低減を始めとする執行部・構成員の意識改革 |
| b. 女性研究者数の増加 | |
| 6. | 研究分野別、職階別、雇用形態別の女性数と比率 |
| 7. | 研究分野別、職階別、雇用形態別、男女別の採用比率 |
| 8. | 研究分野別、職階別、雇用形態別、採用プロセス(応募、書類審査、面接審査)の女性内数 |
| 9. | 離職率(男女別、定年退職と死亡による離職を除く) |
| 10. | 産休からの復帰率 |
| 11. | 在職数の数値目標(数、比率) |
| 12. | 採用数の数値目標(数、比率) |
| 13. | 公平で透明性の高い公募システムの導入とプライバシーに配慮した人事選考記録の公表 |
| 14. | 昇任(テニューア)の男女別の成功率(昇任数/全体数) |
| c. リーダー育成 | |
| 15. | 研究を主導できる女性の人材を増やす |
| 16. | 執行部・幹部の女性内数を増やす |
| 17. | 重要な委員会に含まれる女性の割合を増やす |
| 18. | リーダー意識の醸成 |
| d. 研究力強化 | |
| 19. | 論文数・業績の向上 |
| 20. | 研究費の増加 |
| 21. | 業績評価の改革 |
| 22. | 研究チームの多様性の確保 |
| e. 両立支援 | |
| 23. | 両立に関する意識の向上 |
| 24. | ワークライフバランスの達成 |
| 25. | ライフイベント中の研究者のワークライフバランス達成 |
| f. 次世代育成 | |
| 26. | 女子中高生のための理系選択支援のアウトリーチ活動を行う |
| 27. | 大学院博士後期課程への進学支援 |

表 5-1 女性研究者の活躍のための達成指標(アセスメント・リスト)

アセスメントリストの見出しにある「大項目」には、女性研究者研究活動支援事業で重要視されてきた6つの項目(リーダーシップと体制整備、女性研究者数の増加、リーダー育成、研究力強化、両立支援、次世代育成)を設定し(表 5-1)、そのそれぞれに対し、国内外の評価指標に共通の、あるいは複数の指標で重視されている「中項目」を挙げた。特に中項目の設定においては、数値的な目標を立てやすいものを選ぶよう留意した。

大項目・中項目にある目標の達成のために、どのような取組事例が存在するかの部分に相当するのが「事例集」である。ここには、前述の各国の評価指標から網羅的に収集した、女性研究者の活躍促進に必要な取組事例を列挙した。(次ページ表 5-2 参照)

| 女性研究者の活躍のための達成指標 | 事例 | 番号 | 出典 | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|-------|--------|-----|----|---------|---------|--|--|--|--|--|--|
| | | | Osaka | GEAMST | JST | AS | Horizon | ADVANCE | | | | | | |
| a. リーダーのコミットメントと体制整備 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. 実現可能性があり測定可能な達成目標を設定する | リーダーによるコミットメント | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 2. 目標達成のための複数年度にわたる行動計画を立てて公表する | 学長など機関トップをリーダーとする学内体制 | 2 | | | | | | | | | | | | |
| 3. 目標達成度に関する報告書を作成し公表する | 男女共同参画推進室など女性研究者を支援する組織（本部、室、センター、部門など）の設置 | 3 | | | | | | | | | | | | |
| 4. ポジティブアクションの策定と、その実施に係る大学組織内の教員・職員意識改革 | 女性活躍推進に関する外部評価委員会の設置や外部評価の実施 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 5. 無意識のバイアスの低減を始めとする執行部・構成員意識改革 | ハラメントを防止するための取組 賃金格差に関する監査、レビュー 昇進プロセスにおける平等性の確保 人事ポリシー ポリシーと実践との一貫性をモニターする仕組み トランスジェンダーの人々を機関としてどのように支援するか 研究者支援の取組状況や成果を発信するためのホームページの設置 女性研究者のニーズ把握 相談体制 | 5 6 7 8 9 10 11 12 13 | | | | | | | | | | | | |
| | 女性研究者を養成、支援するためのロールモデル情報（事例集）の発信 | 14 | | | | | | | | | | | | |
| | 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域とのネットワーク連携、コンソーシアム設置 | 15 | | | | | | | | | | | | |
| | 機関内向け研究者支援に関する情報発信（メール・広報誌・掲示・WEB） | 16 | | | | | | | | | | | | |
| | ダイバーシティ&インクルージョンを理解するための意識啓発 | 17 | | | | | | | | | | | | |
| | 男女共同参画推進に向けた意識啓発や女性研究者支援に関わる表彰制度や顕彰制度の実施 | 18 | | | | | | | | | | | | |
| | 意識改革・広報 | 19 | | | | | | | | | | | | |
| | アウトリーチ活動、市長への説明活動（担当者の男女比） | 20 | | | | | | | | | | | | |
| | 機関内の各部署の男女共同参画推進制度策定状況に応じた、部署へのインセンティブ付与 | 21 | | | | | | | | | | | | |
| | 採用時の教育研修 | 22 | | | | | | | | | | | | |
| | 「無意識の偏見」に関する教育研修 | 23 | | | | | | | | | | | | |
| | 人事選考委員会委員長、及び全ての委員への「無意識のバイアス」セミナー受講もしくはe-learningツール | 24 | | | | | | | | | | | | |
| b. 女性研究者数の増加 | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. 研究分野別、職階別、雇用形態別の女性数と比率 | 女性限定公募や女性採用に関するインセンティブ付与を含むポスト配分 | 25 | | | | | | | | | | | | |
| 7. 研究分野別、職階別、雇用形態別、男女別の採用比率 | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. 研究分野別、職階別、雇用形態別、採用プロセス（応募、書類審査、面接審査）の女性内数 | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. 離職率（男女別、定年退職と死亡による離職を除く） | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. 産休からの復帰率 | | | | | | | | | | | | | | |
| 11. 在職数の数値目標（数、比率） | | | | | | | | | | | | | | |
| 12. 採用数の数値目標（数、比率） | | | | | | | | | | | | | | |
| 13. 公平で透明性の高い公募システムの導入とプライバシーに配慮した人事選考記録の公表 | | | | | | | | | | | | | | |
| 14. 昇任（テニューア）の男女別の成功率（昇任数/全体数） | | | | | | | | | | | | | | |
| c. リーダー育成 | | | | | | | | | | | | | | |
| 15. 研究を主導できる女性の人材を増やす | テニュアトラック制度整備や、キャリアパス支援など、若手研究者が安心して研究に取り組みやすい環境整備 | 26 | | | | | | | | | | | | |
| 16. 執行部・幹部の女性内数を増やす | 女性を管理職に登用する制度や仕組みの導入 | 27 | | | | | | | | | | | | |
| 17. 重要な委員会に含まれる女性の割合を増やす | 上位職階女性教員の増加 | 28 | | | | | | | | | | | | |
| 18. リーダー意識の醸成 | 女性幹部・執行部の増加 シニア管理職、影響力のある委員の男女比 研究・教育プログラム等に対する評価委員会に外部の評価委員、女性の評価委員を一定割合以上入れる リーダー養成プログラム キャリアアップ支援 | 29 30 31 32 33 | | | | | | | | | | | | |
| | 女性研究者を支援するためのメンター制度の導入（枠外注） | 34 | | | | | | | | | | | | |
| | 委員会・管理職の重い責務を負う研究者への支援 | 35 | | | | | | | | | | | | |
| d. 研究力強化 | | | | | | | | | | | | | | |
| 19. 論文数・業績の向上 | 客観的に業績を評価する制度や仕組みの導入 | 36 | | | | | | | | | | | | |
| 20. 研究費の増加 | 論文の「質」のアセスメント | 37 | | | | | | | | | | | | |
| 21. 業績評価の改革 | 女性研究者を支援するための予算の配分（別除：子育て中の女性研究者） | 38 | | | | | | | | | | | | |
| 22. 研究チームの多様性の確保 | 理工系教員のジェンダー別給与（学部、職階、在職年数別） 理工系学部の教授のジェンダー別スペース配分 新規採用教員のスタートアップパッケージ（学部、職階別） 研究評価制度（による評価結果） 評価・能力向上の評価（appraisal） すべてのアセスメントにジェンダーの視点を採用する（ジャーナルの選択、能力開発、implementation、↑ ジェンダー多様性を備えた研究チーム 科学的知見の創出をめざす教職員の研修 | 39 40 41 42 43 44 45 46 | | | | | | | | | | | | |
| | 研究者を支援するための研究補助者（支援員）の配置（別除：子育て中の女性） | 47 | | | | | | | | | | | | |
| | 研究補助者（支援員）のキャリアアップ支援（セミナー開催、キャリア相談など） | 48 | | | | | | | | | | | | |
| | 若手・女性研究者に対する英語論文執筆支援、研究費申請支援等（女性に対しては一定割合以上の参加推奨） | 49 | | | | | | | | | | | | |
| | 若手・女性研究者に対する国内・国際学会発表支援（国内・海外出張時の保育等） | 50 | | | | | | | | | | | | |
| e. 両立支援 | | | | | | | | | | | | | | |
| 23. 両立に関する意識の向上 | 管理職向け働き方や両立支援に関する意識啓発 | 51 | | | | | | | | | | | | |
| 24. ワークライフバランスの達成 | 業務を効率化するための取組、業務負担モデル | 52 | | | | | | | | | | | | |
| 25. ライフイベント中の研究者のワークライフバランス達成 | 会議に関する規則の設定 定時帰宅日の設定 実労働時間に関する調査 教職員を対象としたWLBに関する調査 産休ポリシーの制度導入 次世代育成支援対策行動計画や女性活躍推進対策行動計画、一般事業主行動計画の機関内外への周知 育児・介護等との両立支援基盤整備状況（学内保育施設、学童保育施設、代替補助員雇用制度等、各種 女性休養室（女性が安心して休憩できるスペース）の設置 授乳室（授乳スペース）、多目的トイレ（おむつ替えスペース、子ども用便座、ベビーカーの設置含む） 育児・病児保育施設等の設置（利用補助券配布、他機関との連携も可） 子育てを支援するための機関内宿泊施設の整備（他機関との連携も可） 育児期における柔軟な勤務体制の導入 在宅勤務を可能にする研究環境（インターネット・TV・WEB会議等） 出産・育児・介護に配慮した業績評価制度の導入 出産育児短期延長 研究や子育て、介護のための相談窓口の設置 学生・院生に対する子育て支援のための育児見守り制度の導入 女性研究者のキャリアアップ支援（英語関連セミナー、国際学会発表支援、リーダー・PI育成など）（別除 女性研究者を支援（研究補助、事務補助、子育て補助など）するための人材（人財）バンク構築（別除：子 母知からフルタイム勤務への復帰の移行（者の数） 家事・育児・介護等との両立支援問題に関する若手・女性研究者向けメンター制度の存在及び内容 キャリア中絶からの復帰支援 配偶者帯同雇用制度の採用 ワークライフバランスの実現に向けた意識啓発 父親の育児・介護参加、夫婦間の育児見守り共有、養子と育児取得の奨励 柔軟な勤務体制についての情報提供 育児関連情報の提供、子育てや介護に関する勉強会・交流会の開催 | 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 | | | | | | | | | | | | |
| | 研究や子育て、介護のための相談窓口の設置 | 68 | | | | | | | | | | | | |
| | 学生・院生に対する子育て支援のための育児見守り制度の導入 | 69 | | | | | | | | | | | | |
| | 女性研究者のキャリアアップ支援（英語関連セミナー、国際学会発表支援、リーダー・PI育成など）（別除 | 70 | | | | | | | | | | | | |
| | 女性研究者を支援（研究補助、事務補助、子育て補助など）するための人材（人財）バンク構築（別除：子 | 71 | | | | | | | | | | | | |
| | 母知からフルタイム勤務への復帰の移行（者の数） | 72 | | | | | | | | | | | | |
| | 家事・育児・介護等との両立支援問題に関する若手・女性研究者向けメンター制度の存在及び内容 | 73 | | | | | | | | | | | | |
| | キャリア中絶からの復帰支援 | 74 | | | | | | | | | | | | |
| | 配偶者帯同雇用制度の採用 | 75 | | | | | | | | | | | | |
| | ワークライフバランスの実現に向けた意識啓発 | 76 | | | | | | | | | | | | |
| | 父親の育児・介護参加、夫婦間の育児見守り共有、養子と育児取得の奨励 | 77 | | | | | | | | | | | | |
| | 柔軟な勤務体制についての情報提供 | 78 | | | | | | | | | | | | |
| | 育児関連情報の提供、子育てや介護に関する勉強会・交流会の開催 | 79 | | | | | | | | | | | | |
| f. 次世代育成 | | | | | | | | | | | | | | |
| 26. 女子児童・生徒のための理系選択支援のアウトリーチ活動を行う | 女子大学院生、若手女性研究者に対する真の創設・女性学術賞 | 80 | | | | | | | | | | | | |
| 27. 大学院博士前期・後期課程への進学支援 | 昇進のための学生への支援 | 81 | | | | | | | | | | | | |
| | 女性研究者に関わる女子中高生、女子大学生向け授業・セミナー（ラボ見学、インターンシップ含む） | 82 | | | | | | | | | | | | |
| | 女子中高生向け女性研究者ロールモデル情報の発信や、女性研究者ロールモデルとの交流会の開催 | 83 | | | | | | | | | | | | |

表 5-2 女性研究者の活躍のための達成指標(アセスメント・リスト) 事例集(全体)

| 女性研究者の活躍のための達成指標 | 事例 (赤字はお茶大インデックス改訂版の追記部分を示す) | 番号 | 出典 | | | | | | |
|---|---|----|---------|-------|---------|------|--------------------|---|---|
| | | | Onizuka | GEMST | SPF&EPN | SWAN | Horizon ADVANCE | | |
| a. リーダーのコミットメントと体制整備 | | | | | | | | | |
| 1. 実現可能性があり測定可能な達成目標を設定する | リーダーによるコミットメント | 1 | | | | | | | ● |
| 2. 目標達成のための複数年度にわたる行動計画を立てて公表する | 学長など機関トップをリーダーとする学内体制 | 2 | | | | ● | | | |
| 3. 目標達成度に関する報告書を作成し公表する | 男女共同参画推進室など女性研究者を支援する組織 (本部、室、センター、部門など) の設置 | 3 | ● | ● | ● | | | | |
| 4. ポジティブアクションの策定と、その実施に係る大学組織内の教員・職員の意識改革 | 女性活躍推進に関する外部評価委員会の設置や外部評価の実施 | 4 | | | | | | | |
| 5. 無意識のバイアスの低減を始めとする執行部・構成員の意識改革 | ハラスメントを防止するための取組 | 5 | ● | | | | | | |
| | 賃金格差に関する監査、レビュー | 6 | | | | | ● | | |
| | 昇進プロセスにおける平等性の確保 | 7 | | | | | | | |
| | 人事ポリシー | 8 | | | | | | ● | |
| | ポリシーと実践との一貫性をモニターする仕組み | 9 | | | | | | | |
| | トランスジェンダーの人々を機関としてどのように支援するか | 10 | | | | | | | ● |
| | 研究者支援の取組状況や成果を発信するためのホームページの設置 | 11 | ● | ● | | | | | |
| | 女性研究者のニーズ把握 | 12 | | | ● | | | | |
| | 相談体制 | 13 | | | ● | | | | |
| | 女性研究者を養成・支援するためのロールモデル情報 (事例集) の発信 | 14 | ● | | | | | | |
| | 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域とのネットワーク連携、コンソーシアム設置 | 15 | ● | ● | ● | | | | |
| | 機関内向け研究者支援に関する情報発信 (メール・広報紙・掲示・WEB) | 16 | ● | | | | | | |
| | ダイバーシティ&インクルージョンを理解するための意識啓発 | 17 | ● | | | | | | |
| | 男女共同参画推進に向けた意識啓発や女性研究者支援に関する表彰制度や顕彰制度の実施 | 18 | ● | | | | | | |
| | 意識改革・広報 | 19 | | | ● | | | | |
| | アウトリーチ活動・市民への説明活動 (担当者の男女比) | 20 | | | | | | ● | |
| | 機関内の各部署の男女共同参画推進制度策定状況に応じた、部署へのインセンティブ付与 | 21 | | ● | | | | | |
| | 採用時の教育研修 | 22 | | | | | | | ● |
| | 「無意識の偏見」に関する教育研修 | 23 | | | | | | | ● |
| | 人事選考委員会委員長、及び全ての委員への「無意識のバイアス」セミナー受講もしくはe-learningツール | 24 | ● | | | | | | |

表 5-3 事例集(抜粋)

表 5-3 を使って説明すると、左側は、表 5-1「アセスメントリスト」と共通である。表の右半分は、各国の指標リストから収集した事例を一覧表の形で掲載している。例えば大項目「a. リーダーのコミットメントと体制整備」に対応する中項目 1-5 の横に、それらを達成するために実施可能な、具体的な事例を併記している。表の最も右側、出典のカラムには、それぞれの取組事例がどの国の指標に由来するものかをマーク(●)で表示している。マーク(●)の数が多きものは、複数の指標で共通して挙げられている重要な取組であることを意味している。

5-6 指標の利用法(全国ダイバーシティネットワーク事例集からの具体例)

本指標リストは、これから本格的に組織改革に取り組む大学・研究機関にとって、ダイバーシティ推進において考慮すべき観点の全体像を知り、その中の個々の項目における有効な取組を企画・計画するための総メニューリストとして、また機関の強み弱みを見出すための自己分析用のチェックリストとして、女性研究者の活躍促進に必要な要件の全体像を見渡せる網羅的なメニューリストとして活用されることを想定している。

各大学・研究機関等が自己評価に用いる際には、大項目・中項目は全てを満たさねばならないというものではなく、リストの項目を基に、各教育研究機関等が独自に自己分析を行い、不足している点、強化すべき点に該当する大項目と中項目を選び、独自の施策立案とそれを評価する指標を立てて女性研究者の活躍を促進するために用いられることを意図している。

本リストを用いた取組事例の効果測定はどのようなものか?ここで具体例を挙げて示したい。

全国ダイバーシティネットワーク事例集では、ネットワーク参画機関が自主的に登録した機関ごとの好事例をウェブ上に掲載している。この事例を別表(評価指標シート3枚目:指標+NW 事例)にまとめた。

45 機関から登録された 66 件の好事例が、アセスメントリストの6つの大項目の課題のいずれに該当するかを分析したところ、1つではなく複数の大項目にまたがって評価しうるものが見出された。以下、そうした事例を2つ述べる。

1つは九州工業大学の事例(九工大方式で女性教員増・研究力 up)である。研究支援員の配置と柔軟な勤務体制の複合支援の結果、研究力の向上等が認められたというものである。研究支援員制度や柔軟な勤務体制の確立は両立支援のカテゴリーに属する事例であるが、その成果がリーダー育成と研究力強化にまたがって評価しうる点で、特筆すべき好事例と考えられる。この事例が「アセスメントリスト」上でどのように示されるかを、表 5-4 に表示する。

| c. リーダー育成 | | |
|--------------------------|---|----------|
| 15. 研究を主導できる女性の人材を増やす | 女性研究者に多様で発展的なキャリアパスを！産学官連携による女性研究者循環型育成クラスター | 大阪大学 |
| 16. 執行部・幹部の女性内数を増やす | 千葉大学独自の昇任システムを導入し、優秀な女性教員を積極的に上位職へ登用 | 千葉大学 |
| 17. 重要な委員会に含まれる女性の割合を増やす | 女性医師・研究者の育成と積極的な登用により、女性が輝き続ける持続的なサイクルを実現!! | 東京女子医科大学 |
| 18. リーダー意識の醸成 | 徳島大学AWA(QUR)サポートシステム 女性研究者プロジェクト | 徳島大学 |
| | 理工系で原則として全ての人事を女性限定公募！あなたを活かすダイバーシティ研究環境の整備 | 金沢大学 |
| | 教授及び准教授に占める女性の割合増加を！女性教員特別昇任（ポストアップ）制度 | 岡山大学 |
| | 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」による国際的に活躍する女性研究者の支援と上位職登用の一層の推 | 国立循環器病研究 |
| | 教授及び准教授に占める女性の割合増加を！女性教員特別昇任（ポストアップ）制度 | 東京藝術大学 |
| | 女性研究者を研究リーダーに育てるための連続性のあるスキルアップ支援プログラム | 大阪府立大学 |
| | 真のダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて | 筑波大学 |
| d. 研究力強化 | | |
| 19. 論文数・業績の向上 | 理系女性研究者の活躍に向けて 東京農工大学における女性研究者支援の取組 | 東京農工大学 |
| 20. 研究費の増加 | Kyutech Project：「九工大方式」で女性教員増・研究力upを！ ～「独自の推進体制」×「複合支援」＝「九工大方式」 | 九州工業大学 |
| 21. 業績評価の改革 | 科研費フォローアップ助成金～科学研究費の採択率向上等を含む女性研究者の研究力向上に係る取組～ | 東京医科大学 |
| 22. 研究チームの多様性の確保 | 女性教員のエンパワーメント向上を目指して！女性教員支援助成金制度 | 岡山大学 |
| | 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」による国際的に活躍する女性研究者の支援と上位職登用の一層の推 | 国立循環器病研究 |
| | 理工系で原則として全ての人事を女性限定公募！あなたを活かすダイバーシティ研究環境の整備 | 金沢大学 |
| | 地域産学連携による女性研究者の研究力向上 | 広島大学 |
| | サービスデザインプロジェクトとネットワークを活用した特色ある研究力向上の取組 | 山形大学 |
| | 女性特設定による教員採用・養成システム ～論文業績分析で明らかになった無意識のバイアス～ | 九州大学 |

表 5-4 九工大方式(研究支援員配置と柔軟な勤務体制:両立支援>リーダー育成と研究力強化の2つの大項目にまたがって成果が測定される例) <https://www.opened.network/case/p-0033/>

従来、研究支援員制度の実施の成果は、支援員配置数で報告され評価されるものであったが、この事例では、配置のインパクトを数値化し、成果が上位職への昇任数の増加と科研費採択率の上昇という数値データで定量的に示されているという点で、まさに我々が提案する新指標が狙う「定量化」を先取りした例であることから、リスト運用のモデルケースとして取り上げた。

2つ目は茨城大学の事例であり、教員採用時のポジティブ・アクションの成果の見える化を行なっている。「ダイバーシティ推進の取組チェックリスト」を導入し、9ヶ月の試行期間中に行われた人事選考委員会から19件のチェックリスト提出を受けた(提出率:100%)。この19件のうち4件で、「評価が同等であれば女性を採用する」が実現されていた。このように、ポジティブ・アクションの制度化はしたものの実際の運用の度合いが測れていなかったケースで、運用率の形で定量的に明示されるようになったのは、顕著な好事例に相当する。この事例が「アセスメントリスト」上でどのように示されるかを、表 5-5 に表示する。

大項目「トップのコミットメントと体制整備」の中で2項目、「女性研究者数の増加」で2項目、合計4項目で測定される成果ということになり、効率のよい取組であると言える。

このように、現在示しているリストの運用に関しては、大項目～中項目～事例は必ずしも限定的ではなく、一つの取組の成果が複数の大項目や中項目で測定することはむしろ推奨される。各機関の創意工夫により柔軟に運用されることが望ましいと考える。

実際の運用については、今後、有志の大学を募り、実施計画の策定から目標設定の妥当性の判断、

実際の計画実施に到るまでのプロセスを行なった上で現行のリストの項目の見直しを行うことが望まれる。

| | | |
|--|---|----------|
| a. リーダーのコミットメントと体制整備 | | |
| 1. 実現可能性があり測定可能な達成目標を設定する | 9キャンパスの特性を生かした男女共同参画推進体制の構築と運用 | 兵庫県立大学 |
| 2. 目標達成のための複数年度にわたる行動計画を立てて公表する | 新男女共同参画推進協力教員制度 | 神戸大学 |
| 3. 目標達成度に関する報告書を作成し公表する | 真のダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて | 筑波大学 |
| 4. ポジティブアクションの策定と、その実施に係る大学組織内の教員・職員の意識改革 | ゆるやかにつながることで課題・情報を共有（機関の枠を超えた人的ネットワーク） | 宮崎大学 |
| 5. 無意識のバイアスの低減を始めとする執行部・構成員の意識改革 | 新潟から全国へ ダイバーシティ意識改革への挑戦 | 新潟大学 |
| | | |
| b. 女性研究者数の増加 | | |
| 6. 研究分野別、職階別、雇用形態別の女性数と比率 | 女性研究者・上位職増加をめざして、無意識のバイアスに挑戦 | ダイノ 岩手大学 |
| 7. 研究分野別、職階別、雇用形態別、男女別の採用比率 | 教員採用時のポジティブ・アクションの成果を見える化する！ | 茨城大学 |
| 8. 研究分野別、職階別、雇用形態別、採用プロセス（応募、書類審査、面接審査）の女性内数 | Kyutech Project：「九工大方式」で女性教員増・研究力upを！ ～ | 九州工業大学 |
| 9. 離職率（男女別、定年退職と死亡による離職を除く） | 京都産業大学型ポジティブ・アクションを軸にした取組について | 京都産業大学 |
| 10. 産休からの復帰率 | もっと女性に活躍の場を！（採用のポジティブアクション）～ポジティブ | 愛媛大学 |
| 11. 在職数の数値目標（数、比率） | 私学の特徴を活かしたスピード感のある合意形成女性が参画しやすい | 立命館大学 |
| 12. 採用数の数値目標（数、比率） | 理系女性研究者の活躍に向けて 東京農工大学における女性研究者支援 | 東京農工大学 |
| 13. 公平で透明性の高い公募システムの導入とプライバシーに配慮した人事選考記録の公表 | 女性枠設定による教員採用・養成システム ～論文業績分析で明らかに | 九州大学 |
| 14. 昇任（テニュア）の男女別の成功率（昇任数/全体数） | 工学系女性の着実なキャリアアップを支援～多様な人材育成プログラム | 名古屋工業大学 |

表 5-5 茨城大学の事例。ポジティブ・アクションの見える化の成果が4つの中項目で測定可能。

5-7 国内の男女共同参画関係者からの意見・アドバイス

日本の大学（国公立・高専）・研究機関が加盟する全国ダイバーシティ・ネットワークにご支援・ご協力をいただき、2021年1～2月に、作成したアセスメントリストについてネットワーク加盟機関にアセスメントリスト（案）について広く意見照会を行い、ご意見・コメント・アドバイスを頂いた。また2021年3月に開催したシンポジウムでもご意見・アドバイスを頂いた。それらを基に文言の修正や中項目と事例集の取組事例の関係等見直す必要はあるが、全体の構成（分類の方法や項目等）についてはご異論が無く、ご理解・合意をいただけたと史料するところである。ご指導・ご協力いただいた、大阪大学工藤真由美副学長をはじめとするネットワークの皆様に深く感謝いたします。

補足: <NSF プログラム管理にみる評価手法>

ここでは、定量的・定性的指標とは何か？という基本的な問いを再確認し、計画策定と成果測定に際してそれらの指標はどのように設定され用いられるのか？といった設問に対しても答えるため、海外事例の分析として、アメリカ国立科学財団 (NSF) の教育プログラムの評価に対する基本指針を示すために作成された「ユーザー・フレンドリー・ハンドブック」(2002) の記載に基づいた知見を述べる。

ADVANCE は科学技術分野の女性研究者やマイノリティ研究者を可視化し公正に登用するための大学の組織改革推進のためのプログラムで、2001 年から現在に至るまで継続している。実施母体は NSF である。

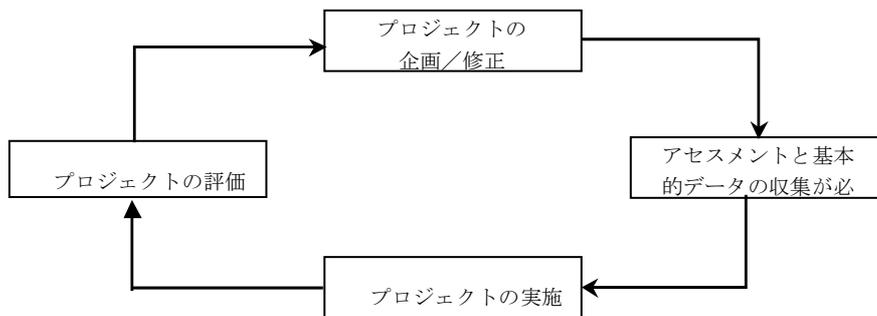
上記のハンドブックは NSF で働くプログラム管理者に向けて作成されたもので、女性研究者やマイノリティの支援に特化した ADVANCE プログラムだけでなく、広く科学技術分野のプログラム管理に必要な知識がまとめられており、特にプログラムの進捗や成果を測定するための定量的および定性的評価方法について体系的に論じられている。出版年は 2002 年と若干古いですが、最新の ADVANCE 募集要項 (<https://www.nsf.gov/pubs/2020/nsf20554/nsf20554.pdf>) にも、このハンドブックを参照し計画を策定するようとの記載がある。

以下に、同ハンドブックの記載から、女性研究者支援・大学の組織改革に係る計画策定・プログラム管理に参考となる部分を抜粋する。

定量的および定性的データ収集法の概要

評価はプロジェクトを改善するのに役立つ情報をもたらす。ゴールを達成しようとしているかどうか、そしてプロジェクトの様々な側面がどのように機能しているのかについての情報は、継続的改善プロセスにとって不可欠である。(p. 3)

図 10: プロジェクトの展開/評価のサイクル



p.7: formative (形成的) 評価と総括的評価

形成的評価および総括的評価である。形成的評価の目的は、当初および進行中のプロジェクト活動を査定することである、総括的評価の目的は、十分に実施したプロジェクトの質やインパクトを査定することである

p.8: 実施評価の目的は、プロジェクトが計画通りに実施されているかどうかを評価することである。

実施評価を導くのは、実施に対する一連の問いである。例えば、NSF によるマイノリティ参画のためのルイス・ストークス連合 (Louis Stokes Alliances for Minority Participation: LSAMP) に対して提起される可能性がある問いは次のとおりである:

- 適切な学生が選択されたか？ 大学進学前の準備で目標に足りていない生徒も、より優れた成績の生徒と共に含まれたか？ 参加グループの構成はより多様な NSF のより多様な人員を育成するというゴールと一致しているか？
- 適切な採用戦略を用いたか？ 学生はその大学の学歴において必要とされる過渡期の支援を行う上で十分早い時期に特定されたか？
- 活動や戦略は計画で説明されている人々に適しているか？ 学生は学問的および個人的支援の両方を受けたか？ 研究を行う有意義な機会がどの程度提供されたか？
- 堅実なプロジェクト管理計画が策定され、これに従ったか？

p.9: 進捗評価の目的は、プログラムやプロジェクトのゴールを達成する上での進捗を査定することである。これは情報を収集して参加者の進捗がベンチマークに達したかどうかを知り、予期しない展開を指摘することを伴うものである。進捗評価は情報を集め、その活動や戦略が参加者やカリキュラム、あるいは教育機関に対して介入の様々なステップでどのようなインパクトがあるのかを判断する。

- 学生の進捗は、プログラムやプロジェクトの長期的ゴールに沿った十分なもので、伝統的に数の少ない学生で科学や数学、あるいはテクノロジーの単位を取得する者が増加していくと思われるか？

p10.: 総括的評価の目的は、完了したプロジェクトが所定のゴールへの到達において成功しているかを査定することである

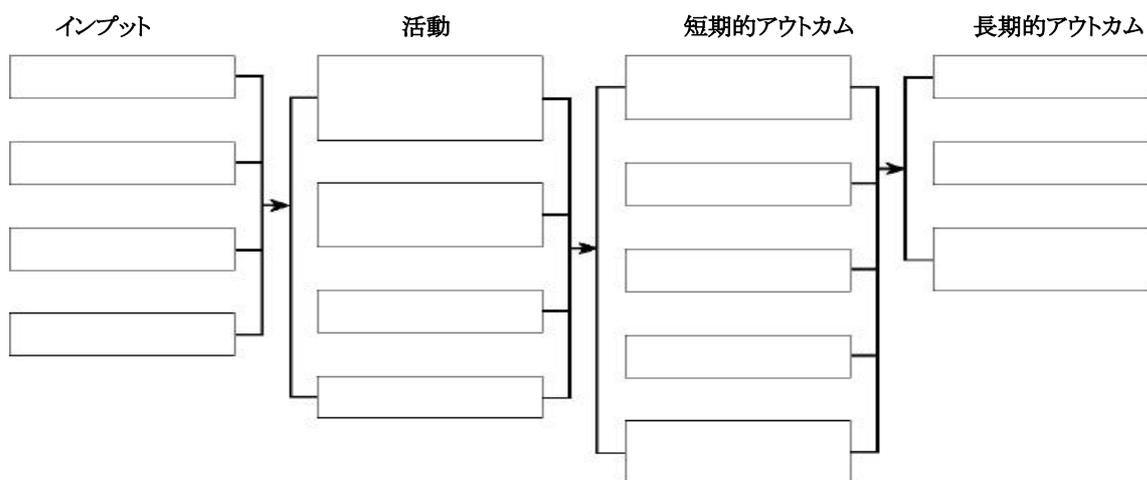
る。総括的評価(インパクト評価やアウトカム評価という場合もある)では進捗評価と同じ問いの多くに取り組むことがしばしばだが、これが行われるのはそのプロジェクトが確立しており、変化に対して仮定された期限が来た後である。LSAMP プロジェクトの総括的評価では、次のような基本的な問いに取り組むものと思われる:

- そのプロジェクトは変化やインパクトに対する所定のゴールをどの程度達成しているか?
- 理学士号を取得する背景の多様な学生の数が増えており、科学系のキャリアに対する興味の高まりを示しているか?
- 参加者が通う学校へのインパクトはあるか? 課程に変化はあるか? LSAMP プログラムが、全課程の提供内容やそうした機関が提供する支援サービスにインパクトを与えているか?
- どの構成要素が最も効果的か? どの構成要素に改善の必要があるか?
- 成果はプログラムのコストに見合っていたか?
- プログラムは維持できるか?
- プログラムは再現可能でトランスポートブルか?

p11: 総括的評価はアウトカムとそれに関連するプロセス、戦略、それに至った活動についての情報を収集する。この評価とは価値、すなわちメリットの査定である。通常意思決定にはこの種の評価が必要である。そうした決定による選択としては、他の拠点や機関への介入の普及や、資金提供の継続・増額、試用状況の継続、修正や再挑戦、打ち切りなどがある。

p12: 形成的評価と総括的評価は限られた数の問いに答えるための情報を集めるよう意図したものである。評価内容は記述的情報を含むが、それにはとどまることはない。一般的に、形成的評価と総括的評価はより綿密なデータ収集活動を含み、意思決定の支援を目的とし、よりコストがかかる。パフォーマンス指標は一般的なプログラム統計と形成的/総括的評価との間のどこかに位置する。パフォーマンス指標システムとは、プログラムの現状を一連の目標やメトリクスに照らしてモニターするために用いることができる統計データの集まりである。「パフォーマンス」という用語は、プログラムの達成内容を調査し、具体的ゴールへ向けた進捗を測定するという指標システムの根本的目的を強調するものである。

p16: 論理モデル 資料5-論理モデル



p.20: 評価の設問を策定し、アウトカムを定義する。評価の設問策定はいくつかのステップで構成される:

- カギとなるステークホルダーや受け手を特定する
- そのステークホルダーや受け手にとって関心のある可能性がある評価の設問を策定する
- 測定可能な観点からアウトカムを定義する
- 設問を優先順位付けしたり削除したりする

p.22: 測定可能性の問題

例えば、教員向けの夏期研究体験に対するゴールを一つ挙げると、一般には「教員が科学を教える際に基準に準拠した指導法を用いる度合いを高めること」となるだろう。このゴールを達成しているか否かを判断するには、評価チームは基準に準拠した指導法の指標を一つまたは複数定義し、教員側の動静に関するゴールを定め、それから成功について測定するため暫定的なベンチマークを設定しなければならないだろう。測定可能な目的を策定する際にとりわけ課題となるのは、成功の基準を決定することである。つまり、どの程度の変化であれば成果を重要または有益であると宣言するのに足りるのか決めるということである。過去の歴史を統計的に有意な結果の重要性を判断する方法として利用することが可能な場合がある。歴史から現実的なベースラインを規定することができ、これに対してプロジェクトによって生まれた差を査定すること

ができるのである。

p.23 ワークシート

1. プロジェクトの目的を簡単に説明せよ。
2. 全般的ゴールの観点から上記を述べよ:
3. 評価すべき目的をできるだけ明確に述べよ:
4. この目的はさらに細分化できるか? 最小単位にまで細分化せよ。具体的に何が記録される、もしくは変わるのを見たいと望んでいるのかが明確でなければならない。
5. この目的は測定可能か(指標や基準がそのために策定できるか)? できない場合、目的を言い換えよ。
6. 上記の各ステップを終えたら、No. 3 へ戻り次の目的を記載し、ステップ 4、5、6 と続けよ。

p.24: 方法論的アプローチを選択する

設計を策定する際、定量的および定性的という二つの一般的な方法論的アプローチがしばしば選択肢として検討されてきた。数字(定量的)と言葉(定性的)の間の明らかな区別は別にして、評価者らの間では、定量的方法と定性的方法にはそれぞれのメリットとデメリット、要件がある。それらはどちらがその目的に最も適しているかに対する評価者の決定に影響するというのが、従来から評価者の間での見識である。第 5 章では各手法それぞれの主唱者の間の議論を確認し、我々が「混合法」による設計と呼ぶものに対する説明を行う。これは、伝統的に「定量的」とラベル付けされたテクニックと「定性的」とラベル付けされたテクニックとを結び付けて、なぜプロジェクトが望んでいた成果を得られるのか、または得られないのかについての全体像を築き、アウトカムを記録するというアプローチである。

p. 26: サンプリングにおける3つのエラーとその原因(資料 9)

- ・サンプリングエラー: 研究すべき母集団全体ではなくサンプルを用いる。
- ・サンプルバイアス: 参加するよう選ばれた人の中に参加しなかった人や不十分な情報をもたらした人がいた。
- ・回答バイアス: 回答者が質問を誤解するか、真実を語ろうとしなかったために「真の」意見や行動を反映しない。

統計では正当な一般化が定性的評価のゴールとなることはめったにない。むしろ定性的調査は主として、徹底的な研究用に情報豊富なケースを探すことに関心を寄せる。革新的手法の実施についての観察用に教室を選ぶ場合では、その評価には逸脱事例のサンプリングを用い、その革新が「最も成功裏に」実施されていると報告される一つの教室と、大きな問題が報告されている別の教室を選択するかもしれない。

p.27: 比較群

古典的な評価設計では、処理群と対照群または比較群を作り、潜在的参加者プールをこれらの様々な条件にランダムに割り付けることでこの起因の問題に対応する。理想世界であれば、プロジェクトの評価者らはこの同じアプローチを採用でき、うまく管理された実験条件下でプログラムのインパクトを調べることができたらと思うことだろう。残念ながら、現実世界の用途でも大半の NSF プロジェクトでも、こうした条件はどう考えても生まれないのである。

p.28: タイミング、データ収集の頻度

一般的ルールとして、プロジェクト評価はデータが最低二つの時点、イノベーションが最初に導入される前、そして相当の期間において実施された後に集められる場合に最も強固なものとなる。

p.34: データを分析する

データを準備して分析・解釈する際に従うステップは、データの種類によって変わる。定性的データの解釈は、一部のケースでは記述的談話に限定される可能性があるが、その他の定性的データは、主題分析や内容分析といった定量的アプローチの使用による体系的分析に適しているだろう。

p.35: 正式なレポートは一般に六つの主要部分を含む:

- ・背景 ・評価研究における問い ・評価手順 ・データ分析 ・所見 ・結論(および勧告)

背景の部分では、(1)取り組むべき問題またはニーズ、(2)該当する場合は文献の審査、(3)ステークホルダーと彼らの情報ニーズ、(4)参加者、(5)プロジェクトの目的、(6)活動と構成要素、(7)プロジェクトの場所と計画された期間、(8)プロジェクト実施に用いるリソース、そして(9)プロジェクトで期待される測定可能なアウトカムである。結論の部分では、より広範にわたる総括的な意見により所見を報告する。こうした意見はプロジェクトの評価における問いについての所見、およびプログラム全体のゴールに関連していなければならない。いかなる勧告についても、どれほど説得力があるにせよ事例による証拠ではなく、データを根拠とする堅牢な所見にのみ基づくよう注意を払わなければならない。

p.39: …こうした分析を行ったが結論は出なかったと述べれば十分である。まったく差異の生じていない、あるいはパターンがまったく現れていないことを示す表の提示は、それを行うだけの強い概念的または政治的理由がないのであれば、お

そらく得策ではないだろう。

p.43:セクションⅢ

定量的および定性的データ収集法の概要

前章では、定量的評価と定性的評価という二つの主な評価の種類を特定した。このセクションでは、これらのアプローチの相対的価値を巡る議論についてさらに述べ、様々な種類のインストルメントについて、そのメリットやデメリットをいくつか論じる。そうした議論の中で、論理的および実際のという二つの種類の課題について検討する。

データの価値

定量的テクニックと定性的テクニックは幅広さと奥深さ、および一般化と特定の(場合によっては非常に限定的な)母集団を対象とすることとのトレードオフになっている。例えば、特別な科学教科プログラムに参加した高校生のサンプル意識調査といった定量的データ収集法は、彼らが大学へ入ったときに科学を専攻しようと計画する参加者の割合について、またこの割合が性別でどう異なるのかについての、典型的で大まかに一般化できる情報を生み出すことができる。しかしせいぜいこの意識調査は、この性差に対してわずかな、しかもしばしば表面的な理由しか引き出せない。一方、男子学生と女子学生の少人数グループで行われる別個のフォーカスグループ(グループインタビューに関連する定性的テクニック)は、科学専攻の選択における性差のほか、特別科学プログラムによって姿勢がどの程度変化もしくは強化したのかについて、より多くのヒントをもたらすだろう。しかしながらフォーカスグループのテクニックは、所見がグループに含まれる個々の個人を超えて当てはまる程度については限界がある。

科学的厳密性

定量的手法で集められたデータは、より客観的で正確な情報を生み出すと考えられることが多い。なぜならデータは標準化された方法で集められ、再現することができ、そして定性的データと異なり高度な統計テクニックを用いて分析することができるからだ。こうした議論と一致して、従来の常識では、定性的手法の方が形成的評価には適しているのに対し、総括的評価ではプロジェクトの根本的価値を判断するため「厳格な」(定量的)手段を要するとされてきた。

この区別はあまりにも安易である。いずれのアプローチも、科学的厳密性の原則を満たす場合、あるいはそうでない場合がある。定量的研究者は、意識調査の回答者が自分たちの回答する質問の意味を理解できないため、そして人が出来事を思い起こすのはしばしば不完全であるため、自分たちのデータの中には正確で正当だとはならないものがあることにますます気が付きつつある。一方の定性的研究者は、大量の記述データを分類して分析するためのより優れたテクニックを開発してきている。また、定量的および定性的のいずれにせよ、あらゆるデータ収集は文化的脈絡の中で行われており、研究者やデータ収集者の認識や意見にある程度影響されるということが、ますます認識されるようになっている。

6. Athena SWAN の概要と運営の仕組み

6-1 Athena SWAN 憲章 制度運営

6-1-1 制度概要

Athena SWAN (Scientific Women's Academic Network) は、大学機関のジェンダー平等の推進度合いに応じ、3種類の賞(金銀銅メダル)で表彰する認証制度である。2005年、STEMM分野(科学・技術・数学・医学)における女性の雇用問題を改善する優れた取組を拓げるため、英国科学アカデミーと王立協会の支援のもと、Athena Projectに参加していた10大学でスタートした。2011年のNIHR研究助成金とAthena SWAN銀メダル受賞(学部単位)の連携を機に、参加大学機関・学部数が急増した(図6-1)。2015年には学術対象を人文・社会・経営・法律へ拡大し、現在、参加機関・学部の総数は980に達する。

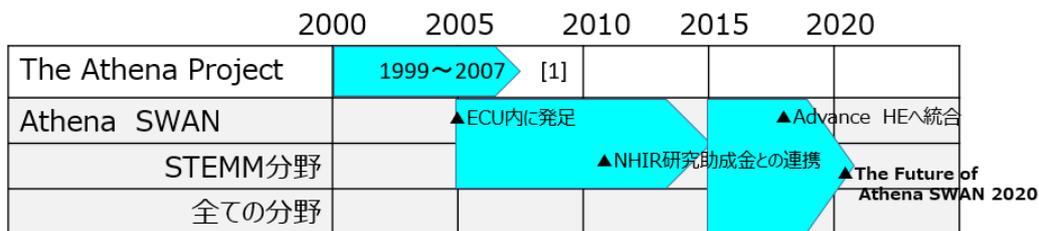


図6-1:Athena SWAN の活動

Athena SWAN の強みは、自身の組織の特性、文脈にあわせた独自のジェンダー目標を設定できることである。その特徴として、以下が挙げられる。

- 目標設定、アクションプランの進捗管理のためのベースラインとして、定量・定性データを収集分析する
- 推薦状で執行部が活動支援をコミットし、トップダウンとボトムアップの課題解決アプローチを実現する

Athena SWAN は、ジェンダー認証制度の成功事例としてアイルランド、豪州、アメリカ、カナダでも試験導入されている(表6-1)。2020年には、インドでもパイロットを開始した。各国の文化、固有事情等にあわせた制度設計、運営法を採用しており、本調査では2016年からAthena SWANを導入したSAGE (Science in Australia Gender Equity)の適合事例を取り上げる。

| 国名 | 制度名称 | ポイント |
|--------|-------------|--|
| アイルランド | Athena SWAN | 大学・学部が英国制度に参加。本国運営に向けパイロット実施。 |
| 豪州 | SAGE | 2016年から、44大学機関が参加しパイロットを推進 ジェンダーとともに先住民をカバー |
| アメリカ | SEA Change | 2017年10月からパイロットを開始 ジェンダーとともにRACEをカバー。AAASが審査を担当 |
| カナダ | DIMENSION | 2019年から17大学が参加し、パイロットを開始 ジェンダーとともに先住民、EDIをカバー |
| インド | Athena SWAN | British Councilが運営、対象は大学機関のみ。 |

表6-1:Athena SWAN の海外展開

6-1-2 ガバナンス

Athena SWAN の運営事業者は、非営利団体の Advance HE である。Advance HE は、英国政府や省庁、大学機関と密接に連携しながら、学生や教職員および社会の利益のために、「実践内容の進歩」「成果の改善」というミッションを通じて高等教育機関を支援している。

2005 年の発足から 10 年以上にわたり Athena SWAN を運営していたのは Equality Charter Unit (ECU) だが、2018 年、Advance HE の配下にダイバーシティ、教育と学習サポート、トレーニングとメンタリング等を担当していた ECU、HEA、LF の 3 組織が統合された。現在、英国内のほぼすべての大学機関は、Advance HE の会員である。

- ECU (Athena SWAN 憲章と Race Equality 憲章の運営)
- HEA (Higher Education Academy、奨学金制度の運営)
- LF (Leadership Foundation、オーロラプログラム等のトレーニングを提供)

Athena SWAN は、5 年ごとに評価レビューを実施し、制度設計、運営体制を見直している。2020 年 3 月に発表された「The future of Athena SWAN2020」では、2018 から 2 年にわたって Athena SWAN の推進担当者を対象に実施した評価レビュー(インタビュー、アンケート)を見直しの根拠とした。同発表によれば、新たにガバナンス委員会を設置し、憲章および運営方針に関するアドバイス、ガイダンスを Advance HE 執行部に提供することになった。2020 年以降の制度変更、評価レビューについては、各章でふれる。

豪州は、大学機関が個別にジェンダー公平の取り組みを進めていたが、進捗やエビデンスにばらつきがあり、とくにシニア職レベルのジェンダーバランス実現に課題があった。そこで、The Australian Academy of Science(AAS)、The Australian Academy of Technology and Engineering (ATSE)という 2 大科学アカデミーの全面支援を受け、2016 年にパイロットを立ち上げた。SAGE は非営利団体で、事業内容は表彰スキームの運営管理(表彰認定、審査パネルの運営、トレーニング開発、大学機関の支援)である。SAGE は、2020 年に法人化した。

6-1-3 運営資金

2005 年の発足から 2015 年までの 10 年間、Athena SWAN は王立協会から GDP2 万/年(400 万円*/年)、The Higher Education Funding Council for England (HEFCE)から GDP1 百万/年(2 億円*/年)、Scottish Funding Council(SFC)から GDP1 百万/年(2 億円*/年)の資金を得ていた。運営資金のうち 85% が政府系で、主な用途は会員大学数の拡大だった。

2015 年に政府系資金が完全に停止し、大学機関からのメンバーシップ費、学部の申請費をベースにした自立運営へ移行した。メンバーシップ費は、一律のベースライン(GDP3、500/年(53 万円**/年))と大学機関の規模に比例した金額で構成される。学部の申請費は一律 GDP500/回(75、000 円/回)で、年間 300 学部の応募がある。(*GDP=200 円 2005 年当時、**GDP=150 円 2021 年)

また、Advance HE は、Athena SWAN を採用した各国から収入を得ている。アイルランドは、同国政府は Athena SWAN に制度運営費を支払っている。一方、豪州、アメリカ、カナダは、申請書フォーマット、フレー

ムワーク、プロセスの利用に関しライセンス契約を締結した。ライセンス料は国ごとに異なり、契約を毎年更新している。英国オリジナルの著作物に風評被害を与えない限り、各国にあわせた適応が可能である。このライセンス契約は、大学機関単位ではなく国単位で締結する。

SAGE は、パイロットの立ち上げにあたり、政府から AUD2.26 百万/2016～2019 年(2 億円*)、2019 年に AUD1.4 百万(1.2 億円*)を獲得した。同時に、パイロットに参加する大学機関からは、メンバーシップ費(一律ベースラインと大学歳入ベース)を得ている。このなかから英 Athena SWAN にライセンス使用料、コンサルティング料を支払っている。(*AUD=85 円)

6-1-4 Athena SWAN 憲章

Athena SWAN は発足後の 10 年間、STEMM 分野の学術者のみを憲章の対象としていた。Appendix. 1 に、憲章 10 原則を示す。2015 年から、対象を全学問分野の学術者に拡大した。2020 年以降は、PTO(専門スタッフ、技術スタッフ)を対象に追加する。

SAGE は、STEMM 学術者のみを対象としているが、アボリジニや島嶼民族等への配慮を加えた。

6-1-5 表彰制度の設計

Athena SWAN の表彰有効期間は、発足当初は 3 年間、以降 3.5 年間、4 年間と延長されてきた。長期化の背景には、女性数やジェンダー構成にインパクトがあらわれるまで時間がかかる、有効期間が短いと常に申請準備に追われることになる等の判断がある。2020 年度以降はさらに延長され、5 年間になる。

申請機会は 2 回/年、審査結果をフィードバックとともに 5 か月以内に通知する。2020 年以降は、オンライン申請システムの導入を機に申請機会を 6 回/年、審査結果の通知を 2 か月以内とする。

申請単位には、大学機関と学部がある。大学には、総合大学、単科大学、研究機関、放送大学が含まれる。学部には、Department、Faculty、School、College が含まれる。

大学機関の表彰は銀銅メダル、学部の表彰は金銀銅メダルで構成されている。大学機関が銀メダルを申請する場合は、学部表彰の受賞実績が必要である。ただし、開始当初から一律で銅メダルからスタートしたわけではなく、銀メダルからの参加(1 総合大学、81 学部)、金メダルからの参加(3 学部)が認められていた。2020 年以降は、大学機関の表彰に金メダルが加わり、学部の受賞実績との連携は廃止される。

SAGE は、パイロットの対象を大学と研究機関としており、銅メダルからの一律スタートとした。表彰の有効期間を 4 年間としていたが、2020 年以降は 5 年間に延長する。

6-1-6 受賞実績

Athena SWAN、受賞大学のホームページ(HP)で公開されている 2011 年 4 月～2019 年 11 月の申請書、広報発表等から、大学機関別(表 6-2)、学部別(表 6-3)の受賞実績を分析した。

| 大学機関 | 金 | 銀 | 銅 | 未受賞 | 登録数 |
|--------------|----------|-----------|------------|-----------|------------|
| 総合大学 | 0 | 17 | 98 | 14 | 114 |
| (Ireland) | (0) | (0) | (8) | (1) | (9) |
| 単科大学 | 0 | 1 | 5 | 3 | 8 |
| (Ireland) | (0) | (0) | (1) | (1) | (2) |
| 機関 | 1 | 3 | 23 | 19 | 44 |
| (Ireland) | (0) | (0) | (3) | (5) | (8) |
| 英国 合計 | 1 | 21 | 126 | 36 | 166 |
| (Ireland) | (0) | (0) | (12) | (7) | (19) |

表 6-2 大学機関別受賞実績(延べ)

大学機関(総合大学、単科大学、研究機関)の総登録数は 166 校で、総合大学が 114 校(70%)を占める。金メダルを受賞したのは、1 研究機関(John Innes Centre)、14 学部で(いずれも工学部以外の STEMM 学部)である。総合大学の銀メダル受賞は 17 校、銅メダル受賞は 83 校で、総合大学用の金メダルの審査基準が 2020 年に設定されたため、金メダル受賞校はまだ誕生していない。

総合大学の銅メダル校の平均受賞期間は 6 年間で、表彰の有効期間 4 年を超えている。受賞期間が 8 年におよぶ銅メダル校が、20 校(24%)含まれる。同期間に 35 校が銅メダルからのランクアップに失敗し、13 校が銀メダルから銅メダルへランクダウンしている。このデータから、Athena SWAN の審査プロセスの厳格さがうかがえる。また、銅メダルで滞留する大学をいかにアップグレードさせるかも、Advance HE の運営課題だと推察される。

学部(Department、Faculty、School、College)の登録数は、2015 年から対象になった人文社会分野も加わり、821 学部に達している。これには、銀メダルから参加した 81 学部、金メダルから参加した 3 学部が含まれる。金メダルを受賞した 14 学部はいずれも STEMM(工学部を除く)であり、うち 8 学部が銀メダルから参加している。医学、薬学分野では、登録学部の 50%以上が銀メダル、金メダルを受賞している。また、本期間中に銅→銀→金メダルと進んだのは、エジンバラ大学のロズリン研究所、グラスゴー大学医学部看護系、リーズ大学薬学部の 3 学部である。同期間の申請合否を分析すると、STEMM146 学部がアップグレードに成功する一方で、73 学部が失敗、22 学部がダウングレードしている。また、4 年間を経て銅メダルをアップグレードせずに更新した学部が、170 ある。

2016 年から対象になった AHSSBL 分野の受賞学部数 160 で、全登録数の 20%を占めており、ほぼ全てブロンズ表彰である。直近 2 年間の銅メダル受賞学部数は 150 で、AHSSBL が 55%を占める。

| 学術分野 | 金 | 銀* | 銅* | 未受賞 | 登録数 | 学部 分野別 |
|-------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|---|
| 薬学 | 2 | 29 | 53 | 4 | 62 | 薬学(44)バイオ(18) |
| 工学 | 0 | 25 | 123 | 12 | 140 | 情報処理(51)工学(30)インフラ(21)機械(12)化学(9)電気(9)素材(8) |
| 理学 | 9 | 95 | 222 | 32 | 263 | バイオ(43)物理(41)環境(40)数学(38)化学(30)心理(29)生命科学(25)理学(17) |
| 医学 | 3 | 91 | 135 | 22 | 170 | 医学(93)看護(58)歯学(11)保健体育(5)獣医(3) |
| 人文科学 | 0 | 3 | 132 | 22 | 156 | 社会科学(43)言語文化(30)ビジネス(27)歴史(21)法学(19)地理(8)心理(8) |
| 教育 | 0 | 1 | 12 | 2 | 15 | 教育(10)体育(5) |
| 芸術 | 0 | 0 | 10 | 4 | 14 | 芸術(14) |
| 英国合計 | 14 | 244 | 687 | 98 | 820 | *のべ数 |

表 6-3 総合大学 学部別受賞実績

銀メダルを受賞した総合大学は、以下の 17 校である(表 6-4)。Queen's University Belfast は、銀メダルからスタートした。大学機関の銀メダル申請には銀メダルの受賞学部があることが条件になるため、結果的に大学機関をあげて Athena SWAN に取り組んでいることになる。UCL の受賞学部数は 41 で、最多である。また、UCL、Cambridge、Edinburgh、Leicester の 4 大学は、アップグレード失敗の経験がある。本調査のオンラインアンケート A (Appendix. 2) では、銀メダル保有期間が 4 年を超えている緑色で示した 8 校を対象にした。

| No | 銀メダル受賞大学機関 | 受賞期間 (年) | | 更新失敗経験 | | 受賞学部数 | ランクダウン | ランクアップ |
|----|----------------------------------|----------|-----|--------|---|-------|--------|--------|
| | | 銀 | 銅 | 銀 | 銅 | | | |
| 1 | Queen's University Belfast | 8 | 0 | 0 | 0 | 17 | | 4 |
| 2 | Imperial College London | 7 | 1 | 0 | 0 | 24 | 3 | 5 |
| 3 | University of Nottingham | 7 | 1 | 0 | 0 | 24 | 1 | 5 |
| 4 | University of Warwick | 6.5 | 1.5 | 0 | 0 | 17 | 1 | 2 |
| 5 | University of Exeter | 6.5 | 1.5 | 0 | 1 | 10 | | 6 |
| 6 | University of Cambridge | 5.5 | 2.5 | 0 | 1 | 27 | | 6 |
| 7 | University College London | 4.5 | 3.5 | 0 | 1 | 41 | 4 | 9 |
| 8 | University of Edinburgh | 4.5 | 3.5 | 0 | 1 | 25 | 1 | 6 |
| 9 | Newcastle University | 4 | 4 | 0 | 1 | 27 | | 3 |
| 10 | University of Sheffield | 4 | 4 | 0 | 1 | 20 | | 6 |
| 11 | University of Southampton | 3.5 | 4.5 | 0 | 1 | 13 | 1 | 4 |
| 12 | University of Liverpool | 3 | 5 | 0 | 1 | 16 | | 6 |
| 13 | University of Leicester | 1.5 | 6.5 | 0 | 2 | 20 | | 4 |
| 14 | University of East Anglia | 0.5 | 7 | 0 | 1 | 14 | | 3 |
| 15 | Queen Mary, University of London | 3 | 5 | 0 | 1 | 10 | 1 | 2 |
| 16 | Swansea University | 2.5 | 5.5 | 0 | 1 | 7 | 1 | 3 |
| 17 | Aston University | 1.5 | 6.5 | 0 | 1 | 2 | | |

表 6-4: 銀メダルを受賞した大学機関および学部の申請活動

銅メダルを受賞した大学機関は 83 校で、登録総数の 80%を超える。このうち、銅メダルを受賞期間 4 年間を超えて保有している大学機関は、以下の通りである。このうち、8 年間にわたって銅メダルを保有している大学機関が 17 校あり、いずれもアップグレードに失敗している。本調査のオンラインアンケート A では、アップグレードできず 7 年以上銅メダルにとどまっている、緑色で示した 19 校を対象とした。

| No | 銅メダル受賞大学機関 | 受賞期間 (年) | | 更新失敗経験 | | 受賞学部数 | ランクダウン | ランクアップ |
|----|--|----------|-----|--------|---|-------|--------|--------|
| | | 銀 | 銅 | 銀 | 銅 | | | |
| 1 | Cardiff University | 0 | 8 | 0 | 1 | 15 | 2 | |
| 2 | Keele University | 0 | 8 | 0 | 1 | 12 | 1 | |
| 3 | King's College London | 0 | 8 | 0 | 1 | 28 | | 4 |
| 4 | University of Lancaster | 0 | 8 | 0 | 1 | 13 | | 1 |
| 5 | University of Bristol | 0 | 8 | 0 | 1 | 15 | 2 | 4 |
| 6 | University of Manchester | 0 | 8 | 0 | 1 | 23 | | 7 |
| 7 | University of Oxford | 0 | 8 | 0 | 1 | 38 | 3 | 17 |
| 8 | University of Strathclyde | 0 | 8 | 0 | 1 | 14 | | |
| 9 | University of York | 0 | 8 | 0 | 1 | 17 | | 4 |
| 10 | University of Bath | 0 | 8 | 0 | 1 | 14 | | 5 |
| 11 | Bangor University | 0 | 8 | 0 | 1 | 5 | | |
| 12 | Durham University | 0 | 8 | 0 | 1 | 17 | | |
| 13 | Sheffield Hallam University | 0 | 8 | 0 | 1 | 5 | | |
| 14 | University of Leeds | 0 | 8 | 0 | 1 | 8 | 1 | 4 |
| 15 | University of Plymouth | 0 | 8 | 0 | 1 | 9 | | 1 |
| 16 | University of Reading | 0 | 8 | 0 | 1 | 7 | | 1 |
| 17 | University of Birmingham | 0 | 8 | 0 | 2 | 13 | | 1 |
| 18 | Birkbeck College, University of London | 0 | 8 | 0 | 0 | 4 | | 1 |
| 19 | Royal Holloway, University of London | 0 | 8 | 0 | 1 | 6 | | 1 |
| 20 | University of Sunderland | 0 | 8 | 0 | 1 | 0 | | |
| 21 | Brunel University | 0 | 7.5 | 0 | 0 | 5 | | |
| 22 | University of Aberdeen | 0 | 7.5 | 0 | 0 | 16 | | |
| 23 | Loughborough University | 0 | 7 | 0 | 1 | 6 | | |
| 24 | University of Glasgow | 0 | 7 | 0 | 0 | 21 | | 6 |
| 25 | University of St Andrews | 0 | 7 | 0 | 0 | 16 | 1 | 2 |
| 26 | University of Sussex | 0 | 7 | 0 | 1 | 5 | | 2 |

表 6-5: 銅メダルを4年以上保有している大学機関および学部の活動状況

6-2 審査プロセス

6-2-1 審査基準

大学機関向け表彰の審査基準は表 6 のとおりで、2020 年時点で金メダルを受賞した機関はまだない。大学機関は、銅メダルからスタートする。これにより、データ収集の基本条件をクリアできる。

受賞成功率(大学機関、学部)は、銅 65~70%、銀 40~50%、金 30~40%である。銀と金の違いは持続的インパクトで、金メダルを申請する際の前提条件は、銀メダルの受賞である。よって、金メダルは、持続的インパクトを示すデータ、エビデンスを長期間にわたって有していることになる。各メダルの表彰審査基準を表 6-6 に示す。

| 大学機関 | Bronze | Silver | Gold |
|--|--------|--------|------|
| 定性、定量データ分析を用いた自己評価活動（SAT）を実施する。 | ● | ● | ● |
| 主要な課題を特定する | ● | ● | ● |
| 主要課題に取り組み、大学機関を前進させる | ● | ● | ● |
| ブロンズの基準を満たしている。それまでの活動のインパクトを立証する | | ● | ● |
| ブロンズとシルバーの基準を満たしている。インパクトを継続しており、各大学の機関の「指針」に位置づけられる | | | ● |

表 6-6: 大学機関の表彰審査基準

金銀銅メダルのすべての表彰で共通する審査基準は、表 6-7 のとおりである。

| | |
|-------------------------------|--|
| コミュニケーション | 政策や計画が、スタッフにどの程度、適切に伝わっているか？ |
| 上級レベル、またはハイレベルのコミットメント | 上級スタッフからのコミットメントはあるか？どのように伝達されているか？ |
| 効果的なデータ分析 | データに何が示され、特定した問題に対処するため、どのような行動が取られるのか？インパクトをどのように測定するか？ |
| 自省、誠実 | 審査パネルは、難題に直面した際に間違いを犯す可能性があることを容認する。しかし、難題と間違いについて対処措置とともに明らかにし、共有し、認識する必要がある。 |
| エンゲージメント | あらゆるレベルのスタッフが政策の策定、実施および評価に関与しているか？ |

表 6-7: 表彰に共通する審査基準（出典 Athena SWAN Handbook）

一方、Athena SWAN に申請する大学機関の前提条件、実証事項、期待される審査結果は、表 6-8 のとおりである。

| 表彰レベル | ブロンズ | シルバー |
|----------------|--|---|
| 前提条件 | アテナスワン憲章に署名している。 メンバーシップ費を滞納していない。 | アテナスワン憲章に署名している。 メンバーシップ費を滞納していない。 少なくとも1学部が、シルバーを受賞している。 |
| 実証事項 | ブロンズ表彰は、受賞期間がジェンダー・バイアスを排除し、すべての職員に価値を置く包括的文化を発展させるための確固な基盤を有していることを認める。 以下が含まれる。 ① 大学機関におけるジェンダー平等の審査。 ・定量エビデンス（スタッフデータ） ・定性エビデンス（ポリシー、慣行、制度および取決め） ・課題と機会の特定など。 ② 今回の審査、推進中の活動に関する情報、および審査や活動から学んだことに基づく4年計画 ③ 組織構造の構築、提案した行動を前進させるための自己審査チーム(SAT)など。 | シルバー表彰は、ジェンダー平等を促進し、様々な分野で課題に取り組むにあたり、大学機関の活動と達成に関して優れた業績を認めるものである。 申請書では、以下に焦点をあてる必要がある。 ・ブロンズ申請以降に改善された点 ・受賞学部の業績を基にした大学機関の取り組み ・各学部がAthena SWAN表彰を申請できるように支援するための大学機関の取り組み 大学機関は、憲章原則の推進に強いリーダーシップを発揮しながら、Athena SWANがどのようなかたちで大学機関に適切に組み込まれているかを示し、Athena SWANの活動のインパクトを証明する必要がある。 |
| 期待される結果 | 大学機関 ブロンズ表彰 受賞なし | 大学機関 シルバー表彰 大学機関 ブロンズ表彰 受賞なし |
| フィードバック | 審査パネルは、すべての申請書に対して建設的なフィードバックを提供し、奨励し、サポートする。このフィードバックは、委員会が推奨したい効果的な事例と、委員会が改善できると考える分野に焦点を当てている。 | |

表 6-8: 大学機関の申請条件

大学機関は、Athena SWAN 憲章に署名する際に、大学副総長、学長、理事(または同等の人物)の推薦状を Advance HE へ提出する。推薦状では、Athena SWAN 憲章の原則への同意、大学機関の最高レベルでのコミットメントを表明し、トップダウンとボトムアップの両方向から推進環境を整備する。

6-2-2 審査パネリスト

Athena SWAN の審査パネリストはボランティアベースで募集し、自らオンラインで登録する。2020 年時点で登録プールは 1400 名に達し、Advance HE は審査パネリストの氏名をサイトで公開している。ただし、担当した審査パネルの情報は未公開としている。

審査パネリストは無報酬だが、昼食と旅費(上限 GDP50(7,500 円))は Advance HE が支給する。

審査パネルの議長は、Advance HE が審査パネルへ 3 回以上参加経験がある者から選出する。審査は申請書のみで進められ、現地訪問等はない。審査パネルの審査結果の最終決定権は、Advance HE が有する。

2020 年以降は、ボランティアベースから有償化および Advance HE の任命へ移行する。

審査パネリストに応募する際は、履歴書、応募動機、適性、専門審査員 2 名の氏名と問い合わせ先を提出する。また、EDI 専門家、データ分析専門家、意思決定委員会の経験者、Athena SWAN 受賞経験者のパネル参加を検討する。審査パネリストは 4~6 回/年の審査パネルに参加し、10~20 本/年の申請書を審査する。各者が審査プロセスに時間は 12~18 日/年とし、3 年の有期期間(更新可)とする。

6-2-3 トレーニング

審査パネリストは、オンラインのトレーニングを 2 年ごとに受講する。過去 2 年間に受講していなければ、審査パネルには参加できない。トレーニングの所要時間は Q&A を含め 1.5~2 時間で、内容は以下を含む

- 各表彰の評価基準、申請書の何を見て何を見ないのかを繰り返す
- 審査パネリストが抱えている無意識のバイアスに気づかせる
- 申請書を評価する際は、申請パネルと無関係な事象を考慮しないこと
- 当日の作業内容と模擬体験

2020 年以降は、審査パネリストの任命後、公式トレーニング行事に参加する。また、審査パネルの参加前に、無意識のバイアスのトレーニングを受講する。審査パネルの議長は、審査パネリストよりも長時間のトレーニングを受講する。内容は、審査パネルの審査プロセス、内容にふわしい決定、審査パネリスト、Advance HE が任命するモデレーター、書記、議長の各役割、議長が直面する可能性のある課題とその克服方法に関する助言、無意識のバイアスを含む偏見や対立についてで、具体的には以下を含む。

- 審査パネルの調査で生じた矛盾や対立を、どのように扱うか
- 対応の難しいパネリストへの対処方法
- 自分自身の意見をどのように抑えるか
- どう効果的に議論を進めるか

6-2-4 審査パネル

Advance HE は、提案書の締め切り後、審査パネルを組成する。ボランティア登録プールから審査パネリストの経験、専門分野を配慮しながら、審査パネリストを選出する。同時に、審査パネルの議長、モデレーター、書記を任命する。審査パネルは Advance HE の指定日時で設定され、終日(10:30-16:30)をかけて最大 4 申請書を審議する。年間 100~120 の審査パネル、1 ラウンドで 50 の審査パネルが、開催されている。締切日から5か月後に審査結果を発表し、申請者全員にフィードバックを送付する。

審査パネルのミッションは、大学機関および学部が提出した申請書を討議し、Advance HE に表彰を推薦するか否かを決定することである。推薦内容は、以下のいずれかである。

- 申請者が希望したレベルの賞を授与するか、現レベルで更改するか、
- 申請者の希望よりも低いレベルの賞を授与するか、現レベルで更改するか
- 申請者の希望よりも高いレベルの賞を授与するか、現レベルで更改するか
- 賞を授与しない。

審査パネルは、パネリスト 3 名(議長を含む)、モデレーター 1 名、書記 1 名の合計 5 名で組成する。

選出にあたり、Athena SWAN 憲章と Race Equality 憲章に照らし、パネリストのジェンダー構成、人種構成、パネリスト経験の有無に配慮する。審査パネリスト 3 名のうち 2 名は、Athena SWAN の審査パネル経験者とする。

- 学術スタッフ、技術サービススタッフ
- 高等教育分野の経験がある人事部、または平等、ダイバーシティ担当者
- 高等教育分野の経験があるプロのサービススタッフ
- スペシャリスト(産業界・研究機関の代表、プロフェッショナル業務メンバー、人権専門家)
- 学生

Advance HE は、議長、モデレーター、書記を任命する。議長には、審査パネル経験者を任命し、投票権を与える。モデレーターと書記には、投票権はない。モデレーターは、審査の一貫性をパネリストに意識づける役割を果たす。書記は、議論について意見を述べない。

審査パネルに参加するパネリストは、Advance HE からパネル開催の 5 週間前までに申請書を受け取る。通常、審査パネリストは最大 4 件の申請書を審査する。申請書 1 件を査読する所要時間は約 4 時間で、申請書ごとにフィードバックを作成し、パネル開催の 2 週間前までに、フィードバックを返送する。審査パネリストは通常、1 ラウンドで 1 パネル、年間 2 パネルを担当する。

審査パネリストは、フィードバックの作成にあたり、表彰基準に照らし、各申請書の強み、弱みを具体的に記入する。大学機関用のフィードバック書式は、要約評価のチェックとコメント記入、申請書の各設問のコメント記入、で構成される。

- ① 要約評価のチェック、いかに提案が基準に達しているか否かについての説明記入

- ・定量データ、定性データを用いてジェンダー平等を自己評価している*
- ・自己評価と連携したアクションプラン*
- ・(銀メダル申請のみ) 特定した課題に取り組んだ過去の活動のインパクトのエビデンス、活動と達成に関する重要記録)
- ・上記取り組みを改善するための推奨事項、好事例の紹介、追加コメント

② 申請書の各設問(8章8項目)に対するコメント

審査パネルでは、申請書全体を評価する包括的アプローチで、設問ごとに記載内容を確認していく。注目するのは、キャリアアップに関わる4障壁(キャリアの進捗、キャリアの変換点、採用活動、昇進プロセス)についてエビデンス、データ、理解が引き出されているか、である。また、最も重要視するのはアクションプランで、以下を精査する。

- 徹底的な自己評価を通じ、アクションプランに論拠、優先順位、具体的な計画が含まれているか？
- 定量評価が可能な数値目標、論拠、ベースラインデータが含まれているか？

数値目標は、所属機関が自身のベースラインデータから導き出した独自目標とする。全国一律の目標ではない。組織の特性、文脈にあわせた数値目標となっているかが、重要である。さらに、アクションプランの目標が申請者にとって野心的な目標になっているか？を議論する。申請時に設定した数値目標の達成状況よりも、目標実現のためのアクションが組織内により大きなインパクトを与えている可能性を考慮する。

大学執行部、学部長／学科長等の目標設定、施策は、各大学機関で選出システム、役割管理方法、応募方法が異なるため、大学側の判断に任せる。

審査パネルでは、適切な表彰レベルを決定するために以下を考慮する。

- 実施内容、計画内容に関して提供されたエビデンスの明確性
- 実施内容、計画内容、それらが組織の戦略ミッションと目標にどのように結びついているかの論拠
- アクションがどのように成功しているか。その成功が、どのように測定され評価されたのか。組織およびその組織で働く個人に、どのように利益をもたらしたか
- データとアクションプランの連携
- 大学機関の文脈／特有の環境、および提示された主要な問題点の理解。
- 期待される成果、その持続可能性、および組織・プロセス・文化に対して長期的に起こりうるインパクトの各観点における変化とプログラム／イニシアチブの重要性
- 上級管理職、学部長、上級学術者、研究チームリーダー(男女)からの意見、投資、関与、コミットメントおよび支援のレベル
- すべての研究学術スタッフ(男女)からの意見を取り入れた、なかでも女性の参加を促進する協議
- 構築、導入した施策がどの程度の違いをもたらし、革新的であり、難題に挑戦しているか
- 構築した施策の適合性と持続可能性、および変化が組織的／学部文化に組み込まれている、あるいは組み込まれていく可能性があるという容易性

- キャリアの選択や成果を形付け、かつ制約する認知や期待に対して、本活動、プログラム、変化がどの程度の成功をもたらしたか
- 実施内容の価値が、どの程度までスタッフ全般に認識され、歓迎され、評価されているか

6-2-5 審査の正当性

審査パネリストは、オンライントレーニングを2年ごとに受講する。直近2年の間に受講していなければ、審査パネルに参加できない。

審査パネルの審議を中立に保つための施策は、以下のとおりである。

- 審査パネリストは、提案締切日まで提案書をチェックしない
- 審査パネルの一貫性を担保するため、アサインされた審査パネルの議長と審査パネリストの全員をトレーニングする
- Athena SWAN 地域ネットワークミーティング(9地域)を定期的開催し、ジェンダーの問題や優先事項を集中的に検討する

審査パネリストの登録、選出にあたり、利害相反を申告する。違反行為は、以下のとおりである。申請者には、「この人には申請書を審査してほしくない」と申し立てる権利がある。

- 現在所属する、学んでいる学術機関が提出した申請書のレビュー
- 過去10年以内に所属した、学んだ学部、学術機関
- 過去5年以内に学部、学術機関でコンサルタント料を支払った相手
- 学部や学術機関に所属する人と個人的に深い関わりのある人、あるいは交流のある人
- 申請の際に、学部または学術機関を支援した人
- 学部や学術機関が実行すると提案した業務(アクションプランや業務プログラム関連の審査パネルメンバー)に関わった人
- 直近5年間に、学部や学術機関に所属する個人と研究プロジェクトで協力した人

また、審査パネルの審査の一貫性を保つために以下を実施している。

- 審査パネルで、モデレーターが、パネリストが見逃した可能性、審査基準等を指摘する
- 審査パネルの結果と申請書のセットを10件抽出し、評価基準の一貫性を再評価する
- 表彰ラウンドの終了後、審査パネリスト、申請者、Athena SWANの3視点でフィードバックを行い、トレーニング教材に反映する
- 表彰ラウンドの終了後、Athena SWANは審査した申請書の15%をサンプリング抽出し、審査の一貫性を再評価している
- 表彰ラウンドの終了後、Athena SWANが審査関係者から非公式なフィードバックを収集し、フィードバック方法の変更等について討議する
- Advance HEが審査パネルの提言に同意することが難しいと判断した場合、別の審査パネルの意見を求める権利がある

■Advance HE が過度に手厳しい、批判的、寛大と気づいた場合は、審査パネリストを再教育する

全ての申請者に、審査の申し立てをする権利がある。Advance HE は、申請者の申し立てに利点があれば、別の審査パネルに再調査を依頼する。申請者には、自身の申請書の虚偽をエビデンスとともに提供できる場合、評価中止を申し立てる権利がある。申請書に不正があった場合、Advance HE は表彰をなく奪できる。

6-2-6 SAGE の自国適合

SAGE は、Athena SWAN のパイロット導入にあたり、審査プロセスを表 6-9 のように適合させた。SAGE を支援する2アカデミーとほぼ同様の審査プロセスを採用した。

- ・審査パネリストは7名で構成され、うち審査パネリストは5名である。
- ・審査パネリストは、パイロット参加大学が推薦した専門家3名からSAGEが選出する。
- ・審査パネリスト用のトレーニングは、対面とオンラインで受講する。
- ・審査パネリストは、フィードバック用のコメントに加え、申請書のスコア(0:不十分、1:十分、2:十分以上)を事前に提出する。また、審査パネルの開催前にSAGEと議長が協議し、審査する申請書の順番を決定する。
- ・審査パネルでは、審査基準にあわせて議論を進める。

| | | AthenaSWAN in the UK (before FY2020) | SAGE in AU |
|-----------------|---------|---|---|
| 運営者 | | AdvanceHE/ECU | SAGE |
| | 母体 | Athena Project 王立協会 | Australian Academy of Science Australian Academy of Technology and Engineering |
| 参加機関数 | | 860(うち、大学機関は170) | 44 |
| 受賞機関数 | | 812 | |
| 申請機会/年 | | 2回 (①2~4月末、②9~11月末) | パイロット (2017-2019年) |
| 表彰の有効期間 | | 4年間 | 4年間 |
| パネリスト人数 (議長を含む) | パネリスト | 5 (パネリスト3、モデレータ、書記) | 7 (パネリスト5、モデレータ、書記) |
| | 議長 | 自薦ボランティア登録、ECUが選出 AdvanceHEが任命、パネルの最終決定権をもつ 審査パネルを少なくとも3回経験している | 参加機関が3名を推薦し、SAGEが選出 SAGEが任命 |
| | モデレーター | AdvanceHEメンバー | 学術界 |
| | オブザーバー | 同席。審査終了後、意見表明可 | 同席、意見表明なし |
| 査読トレーニング | | webベース | 対面 |
| パネルで審議する提案書数 | | 4 | 5 |
| | 提案書提供形態 | 審議用に白黒印刷 | PDFのみ |
| 提案書プレゼンリーダー | | 不在 | 申請書別に同席 |
| 事前レビュー期間(週間) | | 5 weeks | 6 weeks |
| | 準備 | コメント | コメント、スコア(0:不十分、1:十分、2:十分以上) |
| 事前提出 | | なし | パネルの3週間前までに全パネリストのコメント、スコア |
| 審査順番 | | アルファベット順 | SAGEと議長が事前協議 コメントとスコアで順位づけ |
| 議論とフィードバック | | 申請書の各章について議論 評価基準には言及せず | 審査基準にあわせて議論 |
| フィードバックレポート | | 審査パネリストが、事前にフォームに記載し返信する 書記がパネルの全コメントをまとめる | SAGEが事前にコメントをまとめる 書記が、パネル議論から追加コメントをまとめる |
| | 一貫性 | モデレーターが一貫性を検証 議長とパネリストはフィードバックを検証せず | プレゼンリーダーと議長が詳細を確認 モデレーターが一貫性を検証 |
| | | パネリストが結果に同意しない場合、モデレーターは別パネルの再審査へまわすことができる | モデレーターは、提案書を別パネルで再審査する決定権をもたない。 申し立てが認められれば、再審査となる |
| モデレーター | | | |

表 6-9:Athena SWAN(2020 年以前)とSAGE の審査プロセス等

なお、Advance HE が発表した 2020 年以降の制度変更では、審査パネリストの任命制、事前準備でのスコア評価、現地訪問の検討など、SAGE の事例が採用された。

6-2-7 評価レビューと制度変更

前述のとおり、Advance HE は、2020 年 3 月に発表した The future of Athena SWAN の策定にあたり、Athena SWAN 推進者を対象に 2 年間にわたり評価レビューを実施した。このなかで、審査基準の透明性や審査パネルの一貫性に疑問が投げかけられた。

例えば、審査基準の透明性については、「審査条件が都合よく変わってしまう印象がある。」「明確な審査基準がない」「前回からの改善をエビデンスで示したのに、表彰のアップグレードに失敗し、当惑している」などが挙げられた。

また、審査パネルの一貫性については、「多大な作業量と長時間の拘束で、審査パネリストが注意散漫になっているのではないか」「審査パネルには、新たに見直しされる規律を理解した学術スタッフ上層部を加えるべき」「審査プロセスに現地訪問を加えると、組織文化の改善に寄与する」「審査パネリストのトレーニングが不十分」との意見が挙げられた。

さらに、申請経験者へのアンケートでは、「あなたが申請書を提出した場合、審査プロセスの一貫性にどの程度信頼性を置くか？」の質問に肯定的だった回答者は 15%にとどまった。(Appendix. 3)

こうした厳しい意見が、2020 年以降の審査プロセスの制度変更で反映された。新たな審査基準では、以下のようにデータよりもアクションプランの進展を重視し、未達成に対する批評と学習等を評価することになった。

- ・銅メダル: SMART なアクションプランの提示、5 年以内のアップグレードの奨励
- ・銀メダル: 好事例の展開、アクションプランの顕著な進展
- ・金メダル: 好事例の他大学への展開、エビデンスを伴う先行事例
- ・表彰の取り消しやランクダウンは、アクションの進捗を示すエビデンスがない場合に限定する。

審査パネルの運営制度の変更は、各項に記載したとおりである。

6-3 申請プロセス

6-3-1 申請手続き

大学機関、学部が進める申請手続きと標準スケジュールは、表 6-10 のとおりである。申請準備の開始から申請、結果通知まで、所用期間は約 1 年である。

| 時間軸 (+/- 締切) | アクション |
|--------------------------|--|
| -3/4か月 (最小) | Department, Faculty, Schoolなど、どの立場で申請すべきかわからない組織は、ECUに問い合わせること。 |
| -2ヶ月 | 申請者は、申請書を提出する意思をECUに通知する必要がある。連絡先リストと主要な連絡先には、電子メールのリマインダーが送信される。 |
| 最終勤務日4月/11月 午後5時 (締切) | 申請書類はPDF形式で athenaswan@advance-he.ac.uk まで送信する。Advance HEの事前同意なく、提出が遅れた場合は、審査を受けることはできない。 |
| +5勤務日 | 申請書の審査をカラー印刷で希望する大学機関および学部は、以下に示す日までに届くよう、10部のカラーコピーを送付すること。 |
| +2か月 | 表彰の審査パネルが開かれる。補足情報が要求される場合がある。 |
| +5か月 | 結果が申請者に送付される。フィードバックが不合格者に送信される。 受賞した申請者は申請書をウェブサイトに公開し、ウェブアドレスをAthena SWANに通知する必要がある。個人情報または秘密情報は、公開前に提出物から削除することができる。 |
| +6か月 | 申請した賞よりも、低いレベルの賞を受賞した申請者に、フィードバックが送信される。 |
| +7か月 | 申請した賞を受賞した申請者に、フィードバックが送信される。 |

表 6-10: 大学機関、学部の申請フロー

6-3-2 自己評価チーム (Self-Assessment Team (SAT))

Athena SWAN に申請する際には、大学機関、学部の申請単位で、影響効果の高い自己評価チーム(以下、SAT)を組成する。SAT の主な活動は以下のとおりで、Athena SWAN のボトムアップアプローチを支える活動基盤である。こ

の活動を経験することで、データやエビデンスの扱い方のノウハウ、プロジェクトマネジメント、事例を通じたジェンダー問題への対処方法、人的ネットワークの拡大などを獲得できる。

- 幅広い定量・定性データを精査し、ジェンダー平等に関する課題と機会の双方を特定する。
- 関連する政策、実務慣行、および活動を評価する
- 上記の結果に対応し、ジェンダー平等に基づく優先分野、適切な期待レベル、目標を設定する
- 合意した優先順位で進展を図るべく、対象の期間全体にわたって、エビデンスに基づく包括的なアクション・プランを作成する。期間終了後には、申請者は賞の更改またはアップグレードを申請する
- 掲げたアクションが目標に確実な影響を与えるよう、実行中のアクションの有効性を継続的に評価し、評価に応じてアクション・プランを進化させる

SAT の組成、運営にあたってのポイントは、以下のとおり。

- 大学機関向けの表彰の場合、学部から最低 1 名の代表者が SAT に参加するのが望ましい
- 管理可能な人数規模で、大学機関の主要領域を代表することが望ましい
- SAT は、キャリアの各段階(特にキャリアの初期と中期)を代表するグレード、役割で混成する
- SAT は、少なくとも年 3 回、会議を開催する
- 申請書の作成は、SAT と大学機関による精力的なグループ作業と協力の結果でなければならない

6-3-3 大学機関用の申請書、アクションプランのフォーマット

大学機関が Advance HE に提出する書類は、申請書とアクションプランで構成される。申請書には、セクション構成とガイドライン、文字数の上限があるが、記入様式は規定していない。データ分析では少なくとも過去 3 年間の直近データを提示し、傾向分析とともにベンチマーキングを示すが、分析方法は規定していない。アクションプランは、Athena SWAN のあらゆる活動の要約に位置づけられる。

6-3-3-1 申請書

申請書のセクション構成と文字数上限、および各セクションのガイドラインは表 6-11 のとおりである。銅メダルと銀メダルの違いはセクション 4 と5で、銅メダルは学術スタッフのみを対象とするのに対し、銀メダルでは過去のインパクトのエビデンスとともに PTO(専門職、支援職)に関する活動状況およびデータを示す。

| 2020年まで | | |
|-----------------|--------|--------|
| 表彰 | ブロンズ | シルバー |
| ワード数 | 10,000 | 12,000 |
| 1 推薦状 | 500 | 500 |
| 2 大学機関の概要説明 | 500 | 500 |
| 3 自己審査プロセス | 1,000 | 1,000 |
| 4 大学機関の状況 | 2,000 | 3,000 |
| 5 女性のキャリア支援と昇進 | 5,000 | 6,000 |
| 6 トランスジェンダーへの支援 | 500 | 500 |
| 7 追加情報 | 500 | 500 |

表 6-11 Athena SWAN 申請書の構成、文字上限

上記各項目について説明する。

1. 推薦状

大学機関は、Athena SWAN 憲章に参加するにあたり、大学副総長、学長、理事(または、同等の人物)の推薦状を Advance HE に提出する。

この推薦状のなかで、Athena SWAN の原則への同意、これらの原則に対して組織の最高レベルでのコミットすること、大学機関レベル、学部レベルで行動することに対するコミットメントを表明する。また、大学機関が Athena SWAN 憲章を尊重する理由、およびアクションプランが戦略目標の達成にどのように役立つかを説明する。

審査パネルでは、推薦状から、トップのジェンダー平等への個人的なコミットメントを感じ取ろうとする。

2. 大学機関の概要説明

まず、Athena SWAN の活動実績および達成状況を説明する。

■ 大学機関が Athena SWAN に参加した年、現在の表彰を受賞した年、現在の受賞学部数と受賞レベル次に、大学機関の特性を説明する。

■ 人文・芸術が中心なのか、研究にどの程度重点を置く大学機関なのか最後に、スタッフ数、学部数および学生総数の各データを示す。

■スタッフを学術、専門、およびサポートスタッフに分類のうえ、記入

■AHSSBL(人文社会)学部とSTEMM 学部のスタッフ数、学生数を表で提示

3. 自己評価プロセス

まず、大学機関、学部、SAT におけるメンバー構成と役割について、指名プロセス、属性比率、活動における配慮を示す。次に、SAT の運営形態について、会議開催頻度、情報伝達方法、外部との交流、レポート体制を示す。最後に、SAT の将来計画について、アクションプランのモニタリング、会議計画、引継ぎ、学部申請の奨励を示す。

4. 大学機関の状況

まず、学術者データのベンチマーク分析(ジェンダー別、文理別、雇用契約別、職務別、グレード別)、定着率、賃金格差を報告する。銀メダルの申請書では、PTO(専門スタッフ、支援スタッフ)のベンチマーク分析を追加し、導入施策とインパクトのエビデンスを示す。次に、学生データのベンチマーク(i) 基礎コースの男女の数、(ii) ジェンダー別の学部学生数、(iii) 大学院の教職学位を取得した男女の数、(iv) 大学院の研究学位を取得した男女の数)を中心に分析し、報告する。

5. 女性のキャリア支援と昇進

主要なキャリア転換点、柔軟な働き方とキャリア中断のマネジメント、組織と文化の3点について説明し、データを提示する。

まず、主要なキャリア転換点の記入ポイントを以下に示す。銀メダルの申請書では、PTO について同内容を追加する。

■学術者(ポスドクを含む)の採用応募データを、性別、グレード別で分類する。

■採用応募データは、ロングリストとショートリストの候補者、オファー、受入れ率で示す。

■大学機関および/または学部は、採用プロセスに関する情報を提示する。特に女性(および、過小評価されている男性)の応募をいかに奨励しているかに重点を置く。例えば、採用委員会のジェンダー比率を確保するための方針が定められているか、研修が提供されているか、無意識の偏見に対処するために何を実施しているか、など

■新規スタッフの勧誘プロセス、受け入れと有効性の検証について説明する

■昇進に応募したスタッフ種類、応募数、合格率に関するデータ。これを性別、グレード別(申請のグレード)、雇用契約別(フルタイムとパートタイム)で分類する

次に、キャリア開発の記入ポイントを以下に示す。

■トレーニング: 平等とダイバーシティ、マネジメント、リーダーシップ、および/またはキャリアアップ関連研修の受講状況、習得度の性別提示。伝達方法の説明。研修の有効性に関する大学機関のモニタリング方法

■業績評価の検証: 現在の評価検証プロセス、昇進とワークライフバランスが評価検証プロセスとして議論され、考慮されているか

■学術スタッフのキャリアアップのサポートについて

さらに、柔軟な働き方とキャリア中断のマネジメントの記入ポイントを以下に示す。

- 出産休暇、養子縁組休暇の取得時の業務カバーと支援
- 産休取得後の復職率
- 父親の育児休暇、共同育児、養子縁組、および育児休業の取得
- 柔軟な勤務体制
- パートタイム勤務からフルタイム勤務への復帰
- 大学機関の育児規定
- ケア(育児、介護)責任の支援

最後に、組織と文化について、文化と人事政策の記入ポイントを以下に示す。

- 文化(すべてのスタッフと学生を含む)
 - ・ 大学機関がジェンダー平等、包括をどのように積極的に考慮しているか
 - ・ 大学機関の文化に関連するスタッフおよび学生からの相談の詳細
 - ・ 文化に関する収集データやエビデンスを分析し、ジェンダー別の差異、AHSSBL 学部と STEM 学部の差異に着目し、対処するためのアクションに結び付ける
- 人事(HR)ポリシー
 - ・ 平等、職場での尊厳、いじめ、嫌がらせ、不平、および懲戒プロセスに関する人事施策の一貫性と、大学機関のモニタリングの審査
 - ・ School/Faculty/Department の代表者のジェンダー比率
 - ・ 上級経営委員会におけるジェンダー比率と選出プロセス
 - ・ 影響力のある大学機関の委員会におけるジェンダー比率と選出プロセス
 - ・ 委員会の作業負荷と業務配分モデル
 - ・ 大学機関の政策、事例、および手続におけるジェンダー平等の配慮
 - ・ 作業負荷の配分モデルの説明
 - ・ 大学機関会合や懇親会の開催時期の配慮
 - ・ ロールモデルの可視化、広報資料やイベントでのジェンダー平等の考慮
 - ・ ボランティア活動の公式認識と作業負荷モデル
 - ・ Athena SWAN への申請に対するサポート(データサポート、模擬委員、スタッフ、資金配賦)。大学機関の SAT が果たすべき役割

なお、2020 年度以降の申請書の構成は、表 6-12 のとおりである。2021 年度以降のフォーマット策定に向けた移行期間にあたり、セクション 7 ではコロナ禍の対策修正に触れている。

| 2020年以降 | | | |
|---|--|-----------|-----------|
| 表彰 | | ブロンズ | シルバー |
| ワード数 | | | |
| 1 | 大学機関の概要説明（データ分析を含む） | 7,000 | 8,000 |
| 2 | EDIの組織構成、スタッフ、リソースの説明 | 1,000 | 1,000 |
| 3 | 自己審査チーム（体制、役割、評価、やりがい） | 300 | 300 |
| 4 | （ブロンズ更改とシルバー申請）フィードバックをどう活用したか | 300 | 300 |
| 5 | 申請書のために使用したデータソース（スタッフ調査、フォーカスグループ） | 300 | 300 |
| 6 | トピック（*に）に関する、大学機関の施策（学者とPTO） | 250/Topic | 250/Topic |
| 7 | コロナ禍が女性学者者に与えた悪影響を認識し、修正した施策 | - | - |
| 8 | （ブロンズ更改とシルバー申請）最新アクションプランの批評（SMART分析、批評） | 1,000/評 | 1,000/評 |
| 9 | 次のアクションプランで取り組みたいジェンダー関連の主要課題、その理由（SMART分析、批評） | - | - |
| 10 | 推薦状 | 750 | 750 |
| 11 | 追加情報 | - | - |
| *採用、キャリア開発、昇進、産休、育児休暇（介護、養子等）、柔軟な働き方、評価 | | | |

表 6-12 Athena SWAN 申請書の構成 (2020 年以降)

6-3-3-2 アクションプラン

アクションプランは、今後 4 年間の間で推進するすべてのアクションを照合し、ひとつにまとめた基本文書である。ゆえに、申請書よりも重要と位置づけられ、記入内容は進捗に従って常に更新される。アクションプランのポイントは、以下のとおりである。

- 提出書類で特定されたアクションをわかりやすく強調し、相互参照できるようにすること。その結果、審査パネリストがアクションプランを読んだときに、そのアクションの根拠が明らかになっていること
- アクションは、受賞期間の 4 年間にわたって立案されていること
- アクション（およびアクションプラン）は SMART（具体的、測定可能、達成可能、適切、期限付き）であること
- 審査パネルは、優先順位の根拠になるエビデンスの提示を期待している。アクションプランは、時系列あるいはテーマ別ではなく、優先順位で示される
- アクションを実行する責任は、スタッフ間で分担されなければならない。人事、平等、ダイバーシティの実践者がすべての責任を負うアクションプランでは、審査パネルには受け入れられないだろう。
- 既に実施されている施策は、モニタリングあるいは進展に関する詳細を必ずアクションプランに記述する
- アクションの成功をどのように測定するのかを提示することが、重要である。これは、表内のコラムに記入する
- アクションの数は任意である。ただし、簡潔さと適切なレベルの詳細さでバランスを取ることが重要である
- アクションプランは、野心的で革新的であるべきである。特により高いレベルの賞では、期待される
- アクションプランは基本文書であり、常に見直し、更新する必要がある（賞の提出物の一部だけに用意するものではない）

アクションプランの項目例には、「参照番号」「計画したアクション/目的」「エビデンス(このアクション/目的を促した根拠は何か?)」「主要な成果とマイルストーン」「タイムフレーム(開始日/終了日)」「責任者(役職名を含む)」「成功基準と結果」等がある。申請者は、自らの組織の分脈にあわせて、項目、基準を任意で設定する。図 6-2 に、アクションプランの例を示す。

Athena SWAN は 2020 年以降、データよりもアクションプランの進展を重視して審査する。また、従来の申請書、アクションプランに「バックグラウンド情報」を追加し、大学機関、学部固有の文化、文脈の理解に努める。さらに、学部に向け、組織文化の評価指標(30 項目、定性調査)を用意した。

Athena SWAN Silver Action Plan May 2016 – April 2020

| Action | Objective | Action before Apr 2016 (inc Bronze AP) | Action after Apr 2016 | Responsibility | Timescale | Success measure |
|--------|--|--|--|--|--|--|
| 2.2 | Prepare and support MSc and MRes students for next career step | i) interviewed female MRes Biophysics students to find out what attracted them to course and what difficulties they face ii) added female staff member to course steering committee for MRes iii) added information on previous female students on MRes website iv) organised career afternoon for MRes and MSc students in Feb 2016 | i) Further promote MRes course to females on website by using interviews. ii) Interview all female MRes and MSc students carrying out research projects in ; use response to improve career information provision and input of MRes/MSc students into action plan. iii) continue to run career events for PGT students, using feedback from each event to improve content and delivery | i) Divisional PGT Programme Directors ii) PGT SAT representative iii) Divisional Manager, Research Staff, PhD students, PGT SAT representative | i) September 2016 ii) July 2016 and annually thereafter iii) annually end of Feb/beginning of March to capture new intake of rotation students | i) >90% of MRes/MSc students report satisfaction with careers support and guidance by March 2017 ii) 90-95% of PGT students taking up PhD or research post on completion of programme by October 2018 iii) Post event survey shows >95% positive responses to all questions (by Feb 2018) |
| 2.3 | Prepare and support PhD students for next career step | i) Student SAT members surveyed students for opinions on support currently provided, Aug 2014; fed into action plan. ii) In response to survey, students and research staff organised career day at Retreat, and invited seminar speakers. iii) Students created Facebook site to cross-mentor and keep in touch with previous students. | i) Continue to run career sessions at retreat to prepare students for their next career step. ii) Improve gender balance of speakers at next Career's Day iii) Continue to evaluate impact of career sessions through PhD student survey of leavers iv) Connect with ex-students to continue to share ideas on their time in the , and share best practice tips v) Offer students access to peer-peer mentoring, and survey for impact | i + ii) Students and research staff iii) PhD student representative s iv) PhD student representative s and SAT members v) PhD student representative s, PhD coordinators, Divisional Administrator | i, ii + iii) September 2016 and annually thereafter iv) June 2016 v) October 2016 | i) 90+% of PhD students satisfied with career support and guidance they receive (student surveys) by Dec 2017 ii) Numbers of female PhD students converting to post doc positions remains above 80% and is comparable to that of male PhD students. iii) 100% of students report that they understand where to access career information by September 2018 iv) Receive at least one idea per year that we can implement to improve life for current students v) Survey results show that >85% think the mentoring is helpful (survey 6 months after scheme launch) |

(Athena SWAN Actions and Analysis Workbook)

図 6-2 銀メダル申請用 アクションプラン例

6-3-3-3 データサンプル

以下に、銅メダルの大学機関(University of Bristol)が 2013 年に提出した申請書に掲載したデータを示す。当時の憲章の対象は STEMM 分野の学術スタッフのみだったため、学機関のジェンダー比率と STEMM 比率を軸にデータを提示し、変化の背景、課題対策等を自己分析している。

| STEMM students - level of study | Male | Female |
|--|-------------|---------------|
| Undergraduate | 54% | 46% |
| <i>Benchmarking data</i> | 52% | 48% |
| Postgraduate research | 57% | 43% |
| <i>Benchmarking data</i> | 57% | 43% |
| Postgraduate taught | 54% | 46% |
| <i>Benchmarking data</i> | 51% | 49% |

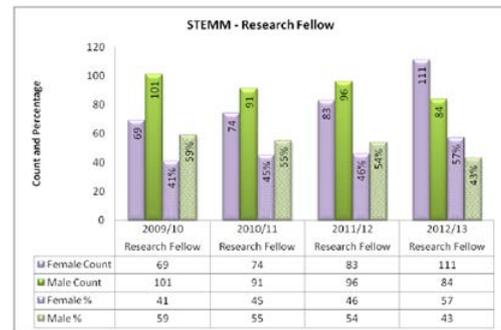
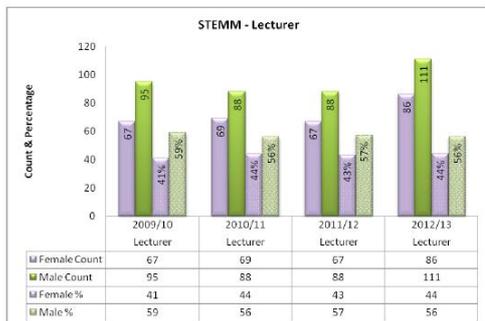
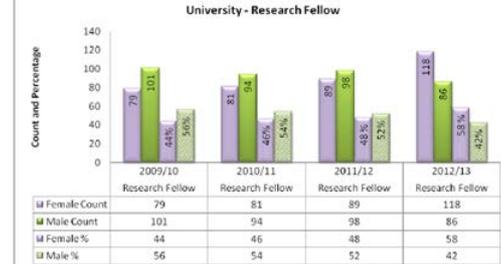
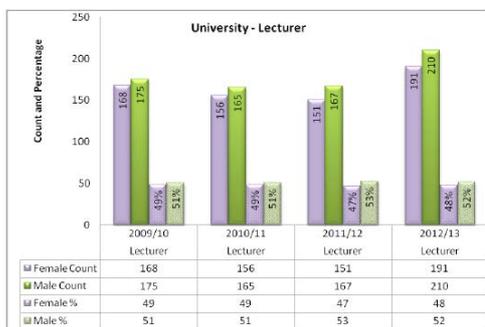
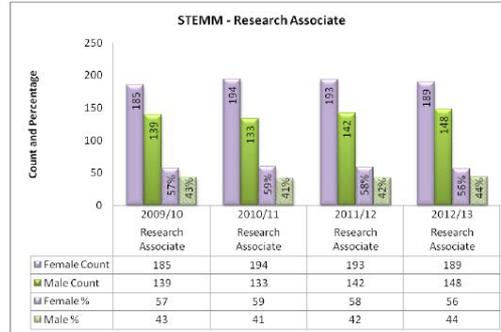
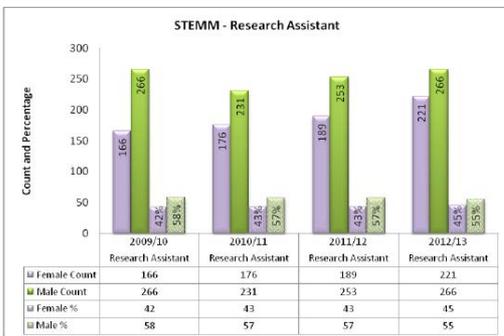
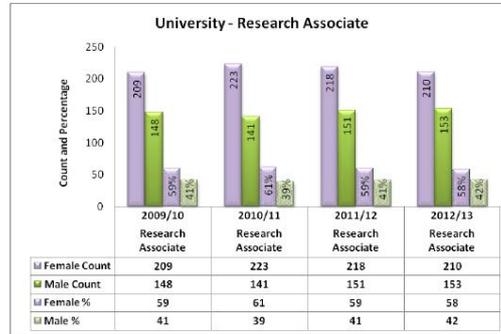
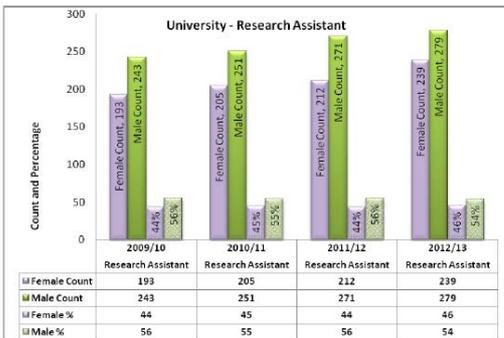
表 6-13: 研究レベル別比率と全国データとのベンチマーキング

| Academic and research staff | Male | Female |
|------------------------------------|-------------|---------------|
| University – all faculties | 58% | 42% |
| | 1442 | 1045 |
| STEMM faculties | 60% | 40% |
| | 1146 | 764 |

表 6-14: 学術者・研究者別のデータ提示

また、Research Assistant、Research Associate、Lecturer、Research Fellow、Senior Research Fellow、Senior Lecturer、Reader、Professor の8グレードで、4年間の変化を分析する。表 6-15 のように、グレードごとに人数の増減、昇進、学内外からの登用等を追跡し、パイプライン上の課題、対策、改善の見込みを提示する。同様に、執行部や意思決定機関の委員会の構成についても、経年変化を分析する。(表 6-16)

表 6-15 : パイプラインを構成する 8 グレード別の分析



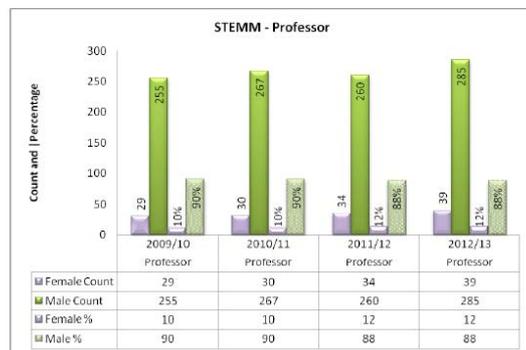
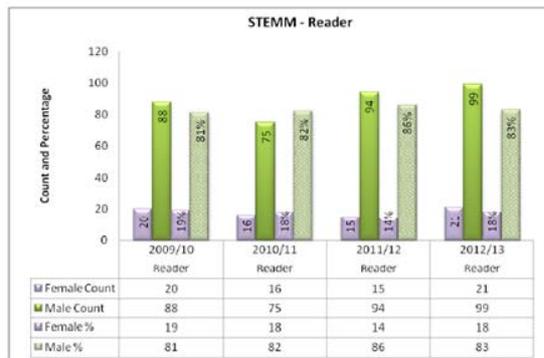
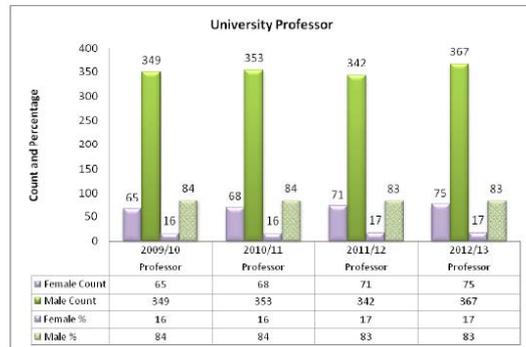
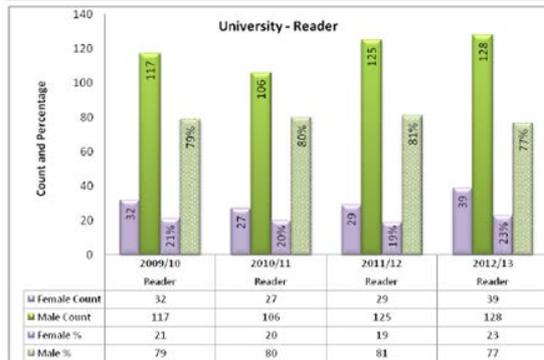
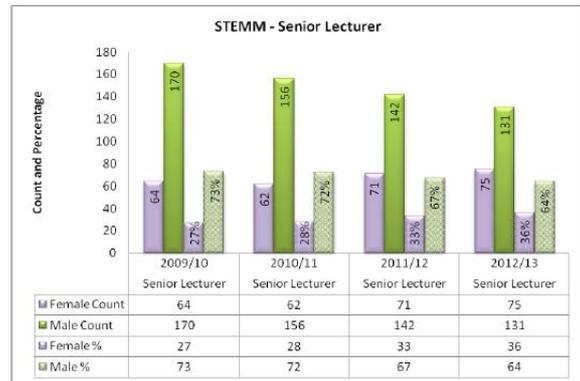
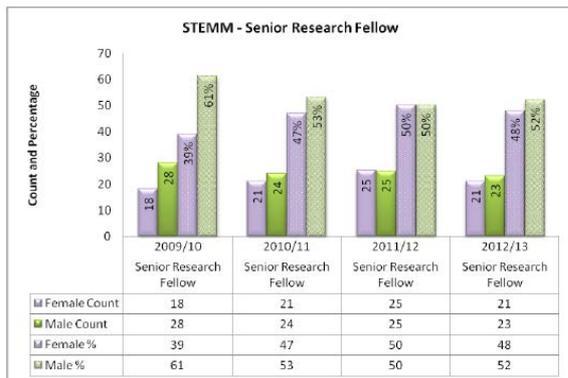
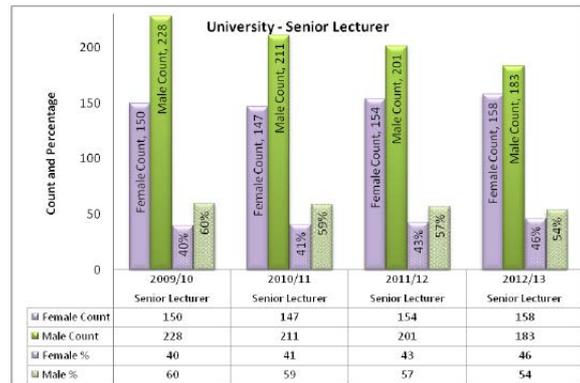
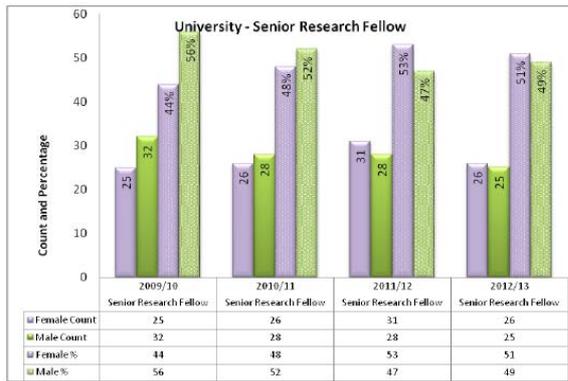


表 6-15: パイプラインを構成する 8 グレード別の分析

| Heads of School | 2009 | 2013 |
|--------------------------|-----------|-----------|
| University totals | 34 | 24 |
| Female | 4 (12%) | 5 (21%) |
| Male | 30 (88%) | 19 (79%) |
| STEMM totals | 25 | 16 |
| Female | 2 (8%) | 4 (25%) |
| Male | 23 (92%) | 12 (75%) |

表 6-16: 学部長の時系列変化

6-3-4 評価レビューと 2020 年以降の変更

前述のとおり、Advance HE は、Athena SWAN 推進者を対象に 2018～2019 年の 2 年間にわたり評価レビューを実施した。

このなかで、審査プロセスの作業負荷の大きさが指摘された。なかでも、データ収集・分析の負担については、「データの収集・報告に時間がかかりすぎて、継続できない」「短時間で変化を求めるプレッシャーに晒される」「申請書は、データの解釈よりも、組織文化の改善や効果的な施策導入に焦点を当てた方がよい」「イジメやセクシャルハラスメントの対策について、申請書で取り扱ってほしい」などの意見が挙がった。

申請書についてはフォーマットの縮小、手続きフローの簡略化、バックグラウンド情報の充実に関して要望が集まった。

また、「大学機関、学部に固有の組織文化、関係性が、女性活用に影響を与えている」という認識が共有され、2020 年以降の申請書にバックグラウンド情報が追加されることになった。

2020 年 10 月からオンライン申請システムが稼働し、これにあわせた新フォーマットの確定を 2021 年度に見込んでいる。

6-4 推進環境の整備

6-4-1 データ利用環境の整備

現在、英国の大学機関が Athena SWAN と重複データを提供している制度には The Research Excellence Framework(REF)、The Teaching Excellence and Student Outcomes Framework (TEF) The Higher Education Statistics Agency (HESA)、Race Equality 憲章(Advance HE が運営)等がある。各制度間でデータ項目が重なっていないながら、入力数値が異なる例も生じている。

なかでも、HESA に対しては、英国の高等教育機関は法令に基づき毎年データを提供している。加えて、HESA 会員になるためにメンバーシップ費を支払い、データを利用するための利用料を支払っている。その一方で、利用者を 2 名まで登録しなければならず、学内での利用推進にも制限がある。このため、Advance HE は、HESA のデータ利用ライセンスを購入し、Athena SWAN メンバーの申請作業を支援するため統計レ

ポートを作成し、各大学に配布してきた。大学機関側のデータ収集分析の負荷削減、データ精度の向上を図るため、Athena SWAN は入力データの一元管理、提供、なかでも HESA と Athena SWAN 間のデータ連携体制構築を検討している。

また、Athena SWAN 独自のデータは採用、昇進、休暇取得に関連するが、データの管理状況は大学機関、学部で各様である。銀メダルを受賞した大学でも、そもそもデータがない、紙面管理だったという状況だったため、ベースラインデータの収集に苦労した。また、大学本部と学部で管理するデータの整合性が取れていない、といった課題も生じた。このため、過去には、ECU が大学機関にデータ整備・分析用の人員を派遣した例もあった。

SAGE は Athena SWAN 導入にあたり、大学機関が Athena SWAN のために IT 環境に投資することはないという前提で、支援体制を構築した。一方、アメリカの SEACHange では、データ収集に苦戦したこともあり、指定期間内に申請書を提出できたのは 3 大学のみであった。大学機関のデータインフラの整備状況、データ収集分析の負荷を想定し、適切な支援を提供することが、導入時のカギである。

6-4-2 パイロットの設計

Athena SWAN は、1999 年に設立した The Athena Project が母体になった。参加したのは、Southampton、Oxford、Plymouth、Bristol、ICL、Edinburgh、Cambridge、UCL、Queen's University Belfast、Loughborough の 10 大学であり、2005 年以降は Athena SWAN を表彰申請、評価レビュー作成、関連論文発表など様々な役割で牽引、支援している。

一方、SAGE のパイロットプログラムは、参加単位は大学機関のみとし、44 機関を 3 コホートにわけ、銅メダル表彰の申請からスタートした。大学機関の選考基準は以下を基本とし、申請の準備期間を 2 年間に設定した。その間、大学機関のリソース(推進部署、推進担当者)の有無を調査した。また、集中ワークショップ(5 回)、地域ネットワーク会議を開催した。

- 大学機関の種類(総合大学、医療研究機関)
- 大学機関の規模
- 所在地
- 研究重点大学／教育型大学
- ジェンダー平等、ダイバーシティの取り組み

また、前述のとおり、SAGE の運営資金の 60%はパイロット参加機関からのメンバーシップ費である。メンバーシップ費は一律ベースラインと参加機関の歳入ベースのライセンス費で構成されるが、後者の費用体系は、表 6-17 のとおりである。

| 豪州ドル | | 日本円換算(AUD=84.6) | |
|-----------------|------------|-----------------|--------|
| 参加機関歳入レベル | 費用/年 | 参加機関歳入レベル | 費用/年 |
| >AUD 850M | AUD 30,000 | >720 億円 | 250 万円 |
| AUD 450M - 850M | AUD 25,000 | 380 億円-720 億円 | 210 万円 |
| AUD 250M - 450M | AUD 20,000 | 210 億円-380 億円 | 170 万円 |
| AUD 150M - 250M | AUD 18,000 | 127 億円-210 億円 | 150 万円 |
| AUD 50M - 150M | AUD 16,000 | 42 億円-127 億円 | 130 万円 |
| AUD 20M - 50M | AUD 13,000 | 17 億円-42 億円 | 125 万円 |
| < AUD 20M | AUD 7,000 | <17 億円 | 60 万円 |

表 6-17 SAGE パイロットのメンバーシップ費(歳入ベースの費用体系)

既存のジェンダー制度との差異を示すために、最初のワークショップで高等教育機関の代表者を招き、データ解析を軸に説明した。

豪州の2つのトップアカデミーが全面支援していること、海外の成功事例である Athena SWAN のブランド力も、大学機関の参加を後押しした。また、SAGE がガイダンスを整備し、トレーニングを提供し、支援リソースを投入したことが、大学機関の前向きな取り組みにポジティブな影響を与えた。

SAGE はチャンピオン、リーダーと直接連絡し、支援のレスポンスを速くするなど、きめ細かく対応した。

6-4-3 インセンティブ

Athena SWAN の参加大学数、学部数が増加した背景には、2011 年の NIHR 研究助成金との連携があった。連携が他の助成金制度にも波及するという憶測を呼び、大学機関、学部の Athena SWAN 参加を加速させた。一方、SAGE は、研究助成金とは連携していない。

また、Athena SWAN の受賞実績や取り組みを HP 等で公開することで、大学機関、学部のブランド力が増し、公平で心地よい研究環境を指向する学生、研究者等の応募増加につながっている。(図 6-3)

Athena SWAN

The Athena SWAN Charter recognises good practice in promoting gender equality in higher education

The University of Oxford was a founder member of the Athena Charter and has held an institutional award since 2006.

Going through the Athena SWAN application process gives universities and departments the space to reflect on, and celebrate, current organisational and cultural practices that promote gender equality. Athena SWAN also offers a valuable framework for introducing cultural changes that create a better working environment for both men and women.



図 6-3: 大学機関 HP と Athena SWAN ロゴ (Oxford University HP)

2020年以降、Athena SWANは、SATや審査パネリストの活動が個人、大学機関の業績と連携する評価環境を整備する。採用選考の際に同活動や休暇取得の実績がレジюмеに記載されているかを考慮する、などを検討している。

6-4-4 大学機関への支援提供

Athena SWANは、大学機関の取り組みを各方面から支援する体制を構築している。

申請書作成および定量・定性データ分析のガイダンス、アクションプラン策定に向けたワークブック等を作成し、FAQとともにHPで公開している。また、無意識のバイアスやキャリア開発のトレーニングを独自開発し、提供している。前述のとおり、HESAライセンスを購入し、ベンチマーク用のデータを提供している。

一方、大学機関と協力して、Athena SWAN専用のリソース配置を進めている。銀メダルの受賞機関はAthena SWAN専任スタッフを配置しており、申請書作成、データ収集・分析、好事例の共有・横展開を支援している。2020年以降は、活動資金の配賦を検討する。

2005年のスタートから15年が経過し、Athena SWANは英国の大学機関、学部の組織文化に有形無形のインパクトを与えてきた。例えば、2019年度のポストドク、学術スタッフの女性比率は、50%に迫っている。女性教授の同比率は27.6%で、2004年度の15.8%から+12%上昇した。(表6-18)

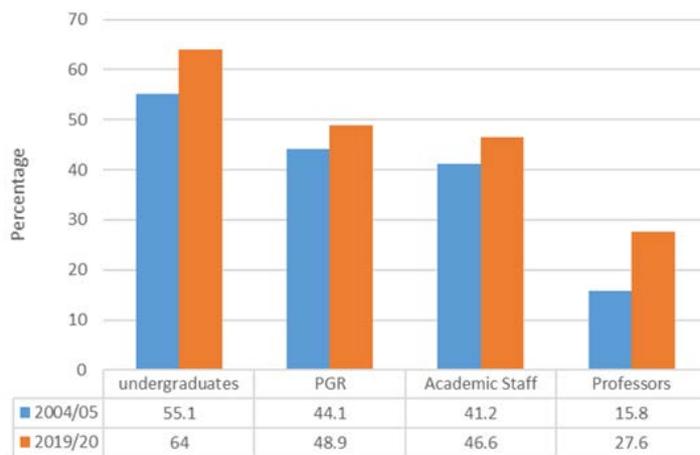


表6-18 英国大学機関の女性比率の変化(FY2004 - 2019、Advance HE)

上記のような女性比率の改善とともに、働きやすい制度・環境の整備と利用促進、組織文化の変化、研究施策の充実、知名度の向上、学生や研究者の応募増加という好循環が内在していることが、本調査のオンラインアンケートから浮かび上がった。(Appendix. 2)

例えば、Athena SWANのもとでダイバーシティを推進したことで生じたポジティブなインパクトは、研究活動の促進、人材の多様性、組織文化の多面性に及んでいる。研究活動の促進については、「ジェンダー公平に取り組むコミットメントが、全体で共有された(大学機関)」「研究部門で女性の昇進に障壁があることに、注

目が集まった(大学機関)」など問題の存在をデータで明らかにすることの意義、「女性の人数は変わらないが、仕事の種類や進め方が変わった(学部)」等の意見が挙げられた。また、人材の多様性については、採用、昇進のジェンダーバランス推進に関するコメントが最も多く、次いで女性教授比率の上昇が続き、パイプラインにわたって女性登用が進んだ成果がうかがえる。また、組織文化の多面性については、積極性、柔軟な働き方やワークライフバランス施策の利用、委員会のジェンダーバランスなどが挙げられた。さらに、大学執行部がジェンダー推進をコミットする効果として、積極的かつインクルーシブな雰囲気を醸成する、ジェンダー平等に真剣に問題に取り組む姿勢が共有される、採用昇進や委員会のジェンダーバランスが実現する等が挙げられた。

この好循環を継続、発展させるためには、現行の課題への対処も必要である。Advance HE は The future of Athena SWAN 2020 の発表にあたり、以下の見解を示した。

- Athena SWAN は、将来にわたり、英国高等教育部門におけるジェンダー平等の実践を推進する
- 発足から 15 年が経過し、憲章を改正し、各部門から寄せられた課題に取り組むタイミングである
- 申請プロセスの簡略化、スタッフ、とくに女性スタッフにかかる運営負荷を軽減する必要がある
- 審査プロセスにおける表彰結果の一貫性、透明性を保証し、各部門の信頼を獲得する
- ジェンダー平等の推進にあたり、建設的かつ支援的な文化風土が重要である。審査についても同様である
- 憲章のジェンダーの定義を従来の男女の性別から拡張し、PTO(専門技術・運営スタッフ)を加える
- Advance HE は、申請書作成にあたりトレーニングと支援を拡充する
- 統治機構は、各部門が憲章を有し先導していくことを保証する
- 申請書の審査にあたり、厳密性と一貫性を保証する新たな制度、手続きを確立する。同時に、表彰結果、フィードバックを迅速に伝える仕組みを構築する
- HESA 等とオンラインデータソースを開発し、申請者がデータにアクセス、分析できる環境を提供する
- 新たな統治プロセスを確立する

ここで指摘された課題のうち、申請プロセスの作業負荷の軽減、審査プロセスへの信頼回復は Athena SWAN 運営の両輪であり、改善が急務である。本調査が実施したオンラインアンケートでも、Athena SWAN がもたらしたインパクトをポジティブに評価しつつ、データ収集分析の作業負荷の大きさ、SAT 管理とメンバー間での作業分担、リソースアサイン(資金、人材)の要望等の意見が挙げられた。

この結果の背景には、2015 年以降、憲章の対象を AHSSBL(人文社会)に広げ、申請する学部数、大学機関数が急増したが、これにあわせた Advance HE の審査パネリストの育成、データ分析を含む申請作業や SAT マネジメントの支援が遅れた可能性もあるのではないかと考えられる。

Advance HE によれば、教授および執行委員会のシニアレベルでは、男性が 70%前後を占めている。HESA によれば、STEMM 分野の女性学術スタッフの比率は、2014 年度の 18%に対し 2018 年度は 19%と伸び悩んでいる。

また、年収格差も存在し、STEMM 分野の全男性の 50%以上が GDP45、900(700 万円)に達しているが、

女性の場合は 37%である。逆に、年収が GDP34, 200(500 万円)以下の同比率は、女性の 17%に対し男性は 11%である。

加えて 2020 年初頭からのコロナ禍は、国内外で女性が置かれた脆弱な雇用環境が浮き彫りにした。

2020 年 9 月に NIHR 研究助成金との連携停止が発表されたが、Athena SWAN を通じてこのような課題に引き続き取り組むことが熱望されている。

各章に記載したとおり、Athena SWAN は 2020 年以降、オンライン申請システムの導入を機に申請プロセス、審査プロセスを変更し、申請者および大学機関への支援を厚くする。

自らの取り組みを率先して見直し、より良い方向に変わっていく姿を表明できる懐の深さも、Athena SWAN の強みである。

Appendix 1 Athena SWAN 憲章

- We acknowledge that academia cannot reach its full potential unless it can benefit from the talents of all.
- We commit to advancing gender equality in academia, in particular, addressing the loss of women across the career pipeline and the absence of women from senior academic, professional and support roles.
- We commit to addressing unequal gender representation across academic disciplines and professional and support functions. In this we recognise disciplinary differences including:
 - the relative underrepresentation of women in senior roles in arts, humanities, social sciences, business and law (AHSSBL)
 - the particularly high loss rate of women in science, technology, engineering, mathematics and medicine (STEMM)
- We commit to tackling the gender pay gap.
- We commit to removing the obstacles faced by women, in particular, at major points of career development and progression including the transition from PhD into a sustainable academic career.
- We commit to addressing the negative consequences of using short-term contracts for the retention and progression of staff in academia, particularly women.
- We commit to tackling the discriminatory treatment often experienced by trans people.
- We acknowledge that advancing gender equality demands commitment and action from all levels of the organisation and in particular active leadership from those in senior roles.
- We commit to making and mainstreaming sustainable structural and cultural changes to advance gender equality, recognising that initiatives and actions that support individuals alone will not sufficiently advance equality.
- All individuals have identities shaped by several different factors. We commit to considering the intersection of gender and other factors wherever possible.

Appendix 2 英国大学オンライン調査

調査目的

日本におけるジェンダー推進のための評価指標、導入手法等を提案するにあたり、ジェンダー認証制度の成功事例と評される英国 Athena SWAN に長年取り組んできた大学に対して、Athena SWAN 推進担当者を対象にオンライン調査を実施し、ダイバーシティ研究環境の実現を牽引・疎外する要因、研究機関における意識変化、効果的な施策等を分析する。

調査概要

① 調査期間:

A:2020年11月02日～11月30日(4週間)

B:2020年12月10日～2021年1月13日(4週間(長期休暇あり))

英国で実施された COVID19 対策のロックダウンが、A、B の両期間に重なった。

②調査対象:

A:調査対象機関は、ランクアップ申請を目指す総合大学 27 校とする。調査候補リストは、1.6 の表(緑)のとおり。回答者は、スタッフ、大学・学部単位の申請を統括するスタッフ(学術スタッフ、技術スタッフ、行政スタッフ、EDI 専門家等)とする。

B:調査対象期間は、Athena SWAN に登録した英国の総合大学 104 校(調査 A の 27 校を含む)とする。回答者は、大学単位で Athena SWAN を統括するスタッフ (同上)とする。

③ 設問数:30 問程度

④ 調査方法:

EU 一般データ保護規則(GDPR)を遵守するオンライン調査サービスを利用して調査サイトを作成し、同サイトの URL を掲載したメールを回答者宛てに送付する。回答者が入力した数値、コメントの各データを Excel で入手し、特任調査員が分析する。

⑤ 収集データの管理:

個人を特定できる情報は、収集しない。

⑥ 分析データの公開範囲:

本調査分析事業の成果物として文部科学省へ提出する報告書、高等学術機関およびダイバーシティ活動への情報提供で使用する。

データ収集結果

・調査 A(27 校)は、6 大学 6 学部から有効回答を得た。6 大学の受賞別内訳は、銀メダル 3 校、銅メダル 3 校だった。6 学部の同内訳は、金メダル 1 校、銀メダル 3 校、銅メダル 1 校、不明 1 校だった。

- ・調査 B(104 校)は、5 大学から有効回答を得た。5 大学全て、銅メダル受賞校だった。
- ・12 の記述質問に対するコメント総数は、197 件だった。内訳は、組織別では大学 144 件、学部 53 件、調査別では調査 A が 150 件、調査 B が 47 件だった。

なお、コメントは、「データ収集」などの単語のみの場合を含む。また、一人の回答者が異なる視点で複数のコメントを記載した場合、各コメントを抽出してカウントした。

アンケート回答

【4. ダイバーシティ推進における Athena SWAN の位置づけ】

貴組織において、Athena SWAN のもとでダイバーシティを推進した結果、ポジティブな影響を与えたと感じるのはどのような活動でしょうか？

Q9 研究活動を促進している。(コメント総数 18)

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 0 | 0% |
| 3 | Agree | 8 | 73% |
| 4 | Strongly Agree | 1 | 9% |
| 5 | N/A | 2 | 18% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

1 組織の文化 (8)

| | |
|---|--|
| S | 公正な業務配分により、研究のための時間と場所を公平にした。 |
| B | 現状に挑戦し、研究や指導の考え方を変える新たな視点をもたらした。 |
| B | 学際的な研究プロジェクト |
| B | 全体として、専門サービスから学術部門にわたって、ジェンダー公平の実現に取り組むコミットメントを理解している。 |
| B | 研究部門で女性の昇進に障壁があることに、より注目が集まった。 |
| G | より多くの女性がより高い上級職に進出するようになり、様々な研究プロジェクトや協力につながった。その結果、女性の数は変わらないが、仕事の種類や仕事の進め方が変わった。 |
| S | インクルージョンの文化を醸成することで研究活動を増やし、女性スタッフ(他のマイノリティグループとともに)が評価され、かつ大学機関コミュニティに所属していることを示した。 |
| S | 科学自体はジェンダーから独立したものだが、多様なスタッフ構成が新鮮なアイデアをもたらし、結果的に研究や成果に恩恵を与えている。 |

2 研究支援施策(3)

| | |
|---|--------------------------------------|
| B | 学部レベルでのジェンダー別の研究申請のモニタリング、申請に向けた査読支援 |
| B | 研究者が研究助成金や学術論文を増やすための、追加支援 |

| | |
|---|--|
| B | 多くの学部で、スタッフが研究活動をすすめるために学術会議に参加する際に、特別保育助成金が提供されるようになった。 |
|---|--|

2 女性支援施策(3)

| | |
|---|--|
| S | 産休取得後の女性研究者の定着率が非常に高く、Athena SWAN はその支援の仕組みを構築させるのに役立った。 |
| B | 評価の際に、育児や出産が生産性に与えるインパクトが配慮されるようになった。 |
| B | 2つの女性学術ネットワーク(Network of Women、Academic Women's Action Group)が創設された。後者のネットワークは補助金を運営し、女性学術者のためのキャリアアップイベントを開催した。 |

3 キャリア開発と昇進(2)

| | |
|---|--|
| S | 多くの女性 STEMM 研究者が、研究分野でキャリアアップできるようになった。 |
| B | 研究の点では、女性研究者を目にする機会が増え、女性学者、女性研究者のキャリアアップや昇進が増え、政策やサービスにおける女性研究者に対する大学の支援が増えている。 |

4 主要委員会のジェンダーバランス(1)

| | |
|---|--|
| S | 研究助成金の審議会や編集委員会で、女性リーダーが増えた。エビデンスが、多部門にわたる多様な委員会の意思決定をよりよい方向で支援している。 |
|---|--|

5 シニア女性スタッフの増加(1)

| | |
|---|----------------------|
| B | シニア学術職(研究)における女性数の増加 |
|---|----------------------|

Q10 人材にバラエティをもたらしている。(コメント総数 17)

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 0 | 0% |
| 3 | Agree | 7 | 64% |
| 4 | Strongly Agree | 3 | 27% |
| 5 | N/A | 1 | 9% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

1 採用、昇進のジェンダーバランス(6)

| | |
|---|--|
| S | 我々は、Athena SWAN とともに、STEMM 分野、マネジメント、あらゆる学問領域で女性の採用を増やすことに注力している。さらに、看護等の分野で男性の採用を増やす重要性を認識し、採用に取り組んできた。 |
| B | 女性学術スタッフの採用数が増えた。 |
| B | ある学問領域(コンピュータ科学、物理、天文学)では、女性研究生と女性学術スタッフの数が増えている。 |

| | |
|---|---|
| B | 工学部は、女性の大学院生に特化した奨学金を用意しており、学生数の微増に役立っている。 |
| S | 我々は、規定で、過去 3 年間で少なくとも 40%の女性学術スタッフを採用しており(10 年前は 20 ~30%)、ドクター層の女性スタッフ比率は 50%である。 |
| S | 女性の大学院生数、女性のポスト数を増やす。 |

2 女性教授の増加(4)

| | |
|---|---|
| S | 女性教授の比率を上げる |
| B | 女性教授数が増え、学術キャリアのステージで女性比率が上がっている。 |
| B | シニア学術職と管理職の女性数の増加 |
| S | 正規雇用の女性教授の比率が、18%(2010 年)から 33%(2020 年)に上昇した。 |

3 女性支援施策(2)

| | |
|---|--|
| S | 女性ロールモデル、メンタリング、奨学金の申請、学術職や学術界での生き方に関するキャリアワークショップ等のキャリア開発を奨励し、女性研究者を支援し、評価している。 |
| S | 「パイプラインの漏れ」に取り組み、スタッフが定着するよう改善し、支援、報酬、評価を提供してきた。とくに重要なのは、出産休暇等から研究に復帰する際に、事務業務を免除する、一定期間は研究に集中するなどの現実的な支援を提供することである。 |

3 シニア女性の増加(2)

| | |
|---|-------------------|
| B | リーダー職の女性比率が上がった。 |
| G | 女性をシニア職でさらに成功させる。 |

そのほか(3)

| | |
|---|---|
| B | BAME のスタッフ数、学生数を増やす |
| B | 委員会や執行会議の女性数の増加により、ジェンダー不平等が低減した。 |
| S | オープンで生産的な職場環境、指導環境をつくりだすのに役立っている。これは公共の知識になっており、潜在能力のある学生、スタッフがより優れた申請書を提出している。 |

Q11 貴機関の組織文化に多面性を与えている。(コメント総数 29)

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 1 | 9% |
| 3 | Agree | 6 | 55% |
| 4 | Strongly Agree | 3 | 27% |
| 5 | N/A | 1 | 9% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

組織の文化(9)

| | |
|---|---|
| S | ジェンダー平等の課題と挑戦に対する認知度が上がった。 |
| S | 職場の文化が、より積極的になった。 |
| S | 家庭に配慮した施策の認知度を上げ、同僚が制度を利用できるようにする。 |
| B | Athena SWAN の認知度アップが、シニア管理職グループのジェンダーバランスを改善し、より透明性が高く、公正な職場構成を保証する。 |
| B | 大学業務の多くの点で平等、ダイバーシティを考慮し、大学の戦略のなかで平等とダイバーシティに焦点を当てる。 |
| G | まずジェンダー平等を考えて取り組むことが、他の全ての平等を考えることにつながる。 |
| S | 注力する必要がある分野を明らかにしたものの、文化の多様性の点でまだ道りは長い。 |
| S | オープンで生産的な労働環境、指導環境をつくりだすのに役立っている。これは公共の知識になっており、潜在能力のある学生、スタッフがより優れた申請書を提出している。 |
| B | ダイバーシティとジェンダーバランスを改善する。 |

柔軟な働き方(6)

| | |
|---|---|
| S | 健康に重点を置いてワークライフバランスを改善し、柔軟な働き方を通じて害の多い長時間労働の文化に取り組んだ。労働実態に基づいた成果に向け、職務時間内のパフォーマンス低下(Presenteeism)から一線を画している。 |
| B | 幼稚園、学校の見送り時間、お迎え時間と重なる会議に NO というキャパシティを向上する。 |
| B | 私自身は現在、月曜日は勤務していないが、もし Athena SWAN がなかったらこの勤務形態を申請しなかっただろう。 |
| B | 家庭配慮/ワークライフバランスの施策、政策を導入する。 |
| B | Athena SWAN を通じて、柔軟な勤務体制と取り決めがより多く取り入れられた。 |
| B | Athena SWAN 労働文化、労働の柔軟性をさらに自省することを支援している。その成果には、Eメール施策(Eメールの利用は、AM7時からPM7時までとする。金曜日、週末は、Eメールを利用しない)、コア時間の設定(AM9:30 以前に会議を設定しない)、育児担当者は在宅勤務とする(コロナ禍以前に該当、現在は全員が在宅勤務)などがある。 |

主要委員会のジェンダーバランス(5)

| | |
|---|---|
| S | 委員会、執行委員会のジェンダーバランスに重点を置く。 |
| S | 意思決定グループ/委員会のジェンダー比率を改善する。 |
| B | 委員会のジェンダーバランスの改善 |
| B | 執行委員会のジェンダーバランスを改善する。 |
| S | 学部の最高意思決定機関である執行委員会のジェンダーバランスが、2020年に実現した。2010年は、委員会メンバー10人のうち女性が1人だった。 |

女性支援施策(4)

| | |
|---|--|
| S | 経営執行部として Athena SWAN に取り組む大学機関は家庭への配慮を強化しており、有給出産休暇の延長や夫の有給育児(出産)休暇の拡張など政府よりも手厚い。 |
| S | 学術人生のあらゆる分野で、女性の知名度を上げる。 |
| B | Athena SWAN を通じて、家庭配慮施策と子供をもつスタッフへの対策が改善された。 |
| B | 2つの女性学術ネットワーク(Network of Women、Academic Women's Action Group)が、該当する。女性ネットワークには執行本部のシニアチャンピオンが参加しており、合法性と潜在インパクトを高めている。 |

そのほか(4)

| | |
|---|--|
| S | 管理職グループの女性数が増えた。 |
| B | Athena SWAN を通じて、女性スタッフの応募や募集が増えた。 |
| B | シニア管理職を増やす。 |
| S | LGBT コミュニティと両親の支援グループのために、定期的な社交イベントを開催している。 |

Q12 ジェンダー平等への取り組みが、ダイバーシティの重要性に気づききっかけになっている。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 0 | 0% |
| 3 | Agree | 4 | 36% |
| 4 | Strongly Agree | 7 | 64% |
| 5 | N/A | 0 | 0% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

Q13 自己評価活動(SAT)が、所属員がダイバーシティの考え方やマネジメントを実践し、組織文化

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 2 | 18% |
| 3 | Agree | 5 | 45% |
| 4 | Strongly Agree | 3 | 27% |
| 5 | N/A | 1 | 9% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

Q14 女性に対する逆差別を助長しないか、懸念している。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 1 | 10% |
| 2 | Disagree | 7 | 70% |
| 3 | Agree | 2 | 20% |
| 4 | Strongly Agree | 0 | 0% |
| 5 | N/A | 0 | 0% |
| TOTAL | | 10 | 100% |

Q15 採用、昇進に関して、女性所属員の応募者が増えた。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 1 | 9% |
| 3 | Agree | 4 | 36% |
| 4 | Strongly Agree | 5 | 45% |
| 5 | N/A | 1 | 9% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

Q16 貴所属を志望する女性の学生数が増えた。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 4 | 36% |
| 3 | Agree | 3 | 27% |
| 4 | Strongly Agree | 1 | 9% |
| 5 | N/A | 3 | 27% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

Q17 正規雇用の所属員数が増えた。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 2 | 20% |
| 3 | Agree | 4 | 40% |
| 4 | Strongly Agree | 1 | 10% |
| 5 | N/A | 3 | 30% |
| TOTAL | | 10 | 100% |

Q18 執行部がジェンダー平等実現への意志を表明したことで、所属員にポジティブな変化が生じたと感じ

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 2 | 18% |
| 3 | Agree | 7 | 64% |
| 4 | Strongly Agree | 2 | 18% |
| 5 | N/A | 0 | 0% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

組織の文化(7)

| | |
|---|--|
| S | 積極的かつインクルーシブな文化の雰囲気をつくる。 |
| S | 委員会のメンバー、昇進、採用、研究審査、スピーカーリストなどの施策や手続きの公平性、透明性を確立する。 |
| B | もしジェンダー関連の不平が生じたら深刻に受け止めるべき、という感覚を強くする。 |
| B | Athena SWAN のインパクトと執行委員会のジェンダー公平へのコミットメントを結び付けるのは、不謹慎かもしれない。むしろ、大学のジェンダー平等への取り組みの重要性を証明し、施策やプロセスの変化に影響を与えるかたちで私達がコミットメントを利用することを可能にしている。 |
| B | スタッフの定着が改善した。 |
| S | インクルーシブな環境を完全に醸成するために、トップダウン、ボトムアップのアプローチが必要である。 |
| S | 「大学機関の管理職がジェンダー平等にコミットしていること」を知っていることが、非常に役立っている。 |

そのほか (4)

| | |
|---|---|
| B | 2015 年から 2020 年まで、我々の トップは黒人女性で、執行部の大多数は女性だった。これが、力強い宣言を送ることになった。 |
| B | キャリア開発の機会が増え、支援が追加された。 |
| G | 女性が 60%を占める生物科学のような分野で女性を増やすことではない。学科から教授に至る全てのレベルでジェンダー平等に取り組むことである。 |
| G | ときには男性を惹きつける必要もあり、あるレベルでは女性を定着させ昇進させることも必要である。 |

【5. Athena SWAN の取り組みがもたらした効果】

Athena SWAN の導入が貴機関の執行部のジェンダー平等に対する姿勢や判断に与えた影響、変化について、運営施策、研究施策の各視点でお答えください。

Q19 運営施策(雇用体系、昇進基準など)に与えた変化をご記入ください。(コメント総数 23)

1 採用、昇進のジェンダーバランス(8)

| | |
|---|---|
| S | 採用施策にダイバーシティを織り込むことをコミットする。 |
| B | 女性比率が低い分野へより注目し、採用や昇進で比率改善に取り組む。 |
| B | 学術昇進での女性支援 |
| B | 採用でポジティブアクションがなされた。 |
| B | 平等とダイバーシティ、例えばジェンダーや民族多様性の改善に焦点をおくことなどが、大学の採用と昇進プロセスの中核部分である。 |

| | |
|---|---|
| S | 採用を精査し、バイアスがかかっていないことを保証する。 |
| S | 役職に関するジェンダーに依らない選考、申請書からの名前の削除、ジェンダーバランスを実現した採用 |
| S | よりバランスのとれた採用、透明性のある昇進プロセス、キャリア中断の公平な評価など。 |

2 主要委員会のジェンダーバランス(4)

| | |
|---|--|
| S | ジェンダーバランスを実現した採用委員会 |
| B | 採用委員会のジェンダーバランス |
| B | 採用、昇進に関わる面接パネルの多様性を保証する、例えば女性を少なくとも1人含むなど。 |
| G | 面接パネルは、混成にしている。 |

3 女性支援施策

| | |
|---|------------------|
| B | 家族関連施策を見直した。 |
| B | 産休取得中の女性の追加支援 |
| B | 有給の父親用育児休暇取得の増加。 |

3 トレーニング(3)

| | |
|---|-------------------------------------|
| S | 無意識バイアスのトレーニングの受講を、全スタッフの必須とする。 |
| S | 平等と多様性に関するトレーニングの受講を、全スタッフの必須とする。 |
| G | 面接をする際は、無意識バイアスとインクルーシブのトレーニングを受ける。 |

4 そのほか(5)

| | |
|---|--|
| S | すべての政策を、大学機関にわたる EDI 政策とともに改めて調査する。 |
| S | コロナ禍で生じた問題を扱うために、EDI への配慮をアジェンダのトップに据え置く。 |
| B | Respect at work and Respect at study も、見直しがかかっている。 |
| B | シニア管理職の多様性目標の設定 |
| G | 講演では、ジェンダーバランスに配慮して講演者を招いている。 |

Q20 研究施策(成果評価方法、費用配賦など)に与えた変化をご記入ください。

(コメント総数 16)

研究支援施策(7)

| | |
|---|--|
| S | ジェンダーの観点から研究助成金をモニターし、英国内に根づかせる。 |
| S | 国内外の学会に参加し発表するために、該当者と扶養家族用に学会支援ファンドを新たに設けた。 |
| B | キャリアの浅い学者には、支援を拡充している。 |
| B | 産休、育児休暇の取得者用の、研究休暇の追加 |

| | |
|---|---|
| B | 研究者の支援増、好事例の共有 |
| S | 我々の大学では研究と予算配賦は科学的な卓越性をベースにするので、影響は少ない。ただし、女性とマイノリティグループ向けの専用フォーマットはある。 |
| S | 研究助成金の配賦にあたりジェンダー間のバイアス有無をモニターし、理由を調査し、これを軽減すべく行動を起こす。 |

組織の文化(5)

| | |
|---|--|
| S | 英国全体で、研究文化に注力する。 |
| S | 大学は、インクルーシブな文化を改善するため、ジェンダーに基づく問題を取り込んだ研究文化に取り組んでいる。 |
| B | 環境と研究に対する障壁を検討し、これらに取り組むために介入する。 |
| B | 好事例の共有 |
| G | 現時点でデータは集まっているが、まだ変化はない。 |

昇進、採用のジェンダーバランス(4)

| | |
|---|---|
| S | 履歴書レジュメは、出版や助成金収入に関する期待に関し、産休期間や家族関連休暇への取り組みなど全体的に評価される。 |
| S | 指導評価アンケートは、「ジェンダーに関して無意識バイアスがある」といわれる学生の評価を重視せず、査読や内省をより重視する。 |
| B | 学術スタッフのキャリアアップと昇進プロセスを見直している。 |
| B | 学部には、採用通知に関する非集計の性別データを提供する。 |

[6. 評価指標、評価手法]

Q21 貴機関の執行部がより意欲的にダイバーシティに取り組むためには、Athena SWAN 以外にどのような評価指標、評価方法、評価結果の利用方法があればよいと思いますか？(コメント総数 11)

| | | |
|---|------------------------------------|---|
| 1 | Race Equality Charter (Advance HE) | 3 |
| 1 | 独自の指標 | 3 |
| 2 | Stonewall Diversity Champion | 2 |
| 3 | Harvard discrimination survey。 | 1 |
| 3 | 組織の文化 | 1 |
| 3 | 交差性への配慮 | 1 |

独自の指標(3)

| | |
|---|--|
| S | モニタリングをしているのは全ての学生、スタッフのジェンダー別年間データ、各学年でジェンダー別のスタッフおよび学生のグラフから Scissors diagram を作成する。(学生の業績(達成度に加えて表彰、メダル)、学生の採用(および定着)、スタッフの採用(および定着)) |
|---|--|

| | |
|---|-------------------------------------|
| S | 内部モニタリングから取得する、スタッフ満足度の指標、スタッフ文化の指標 |
| S | 我々の大学の本質にあわせた内部指標がある。 |

組織の文化、交差性(各1)

| | |
|---|---|
| S | ウェブサイト、講座の販促資料、SMS、講演者の招待の見直し |
| B | 交差性により配慮すること、単なる女性ではなく、マイノリティの背景を持つ女性、障害のある女性、性的マイノリティの女性などをターゲットにすること。 |

Q22 ダイバーシティを貴機関の研究者の成長につなげるためには、Athena SWAN 以外にどのような評価指標、評価方法、評価結果の利用方法があればよいと思いますか？(コメント総数 6)

| | | |
|---|------------------------------|---|
| 1 | Race Equality Charter | 2 |
| 2 | Stonewall Diversity Champion | 1 |
| 2 | Research Concordat | 1 |
| 2 | Technician Commitment | 1 |
| 2 | REF | 1 |

[7. 申請時の作業量]

大学機関単位でランクアップを申請する場合の、平均作業量をお答えください。

Q23 作業人数 (人) × 作業期間 (か月)

Q24 最も負荷が大きい作業は何ですか？(コメント総数 30)

| | | |
|---|----------|----|
| 1 | データ収集 | 12 |
| 2 | データ処理、提示 | 6 |
| 3 | 申請書 | 5 |
| 4 | アクションプラン | 4 |
| 5 | プロセス管理 | 3 |

データ収集

| | |
|---|--|
| B | データ探し、多くの場合データを作成しなければならない。学部と本部にわたる HR システムが、必ずしも連携していない。 |
| S | 品質の高いデータの収集 |
| S | データ収集のアレンジメント |
| S | 素晴らしい申請書を作成するために、重要なデータをまとめること。長期間でみた時に多くのデータの意味がわかるよう、早い段階でまとめ始めなければならない。 |

申請書

| | |
|---|---|
| B | 審査員が理解できるスタイルでレポートをまとめること。 |
| B | 最も時間がかかるプロセスは提案書の策定で、データを集めて正しいフォーマットにおとすこと、それを分析し、説明を書き、すべてを指定の文字数で提案書に含むこと。 |
| S | 申請書草案の作成(記載量が非常に多く、全体像に反して意味のない詳細事項を重視していた) |

アクションプラン

| | |
|---|---|
| B | アクションプランも、かなりの時間を要する。理想的には、これに取り組むスタッフが1人以上いるべき。 |
| B | 我々の大学にはAthena SWAN チャンピオンがいて、アクションプランのために週に1日をあてている。年内の提案に向け週2回に増やすべきだが、実現しないだろう。 |

プロセス管理

| | |
|---|---|
| B | 過去5年間のプロセスと申請書の記載は全体のほんの一部であり、プロセスをよりうまく管理し、より多くの影響を与えるようにしておけば、申請書の記載はより簡単になる。 |
| B | もっとも時間がかかるポイントは主要マイルストーン、つまりSATの招集、中間プロセスの評価、アクションプランの追跡、調査策定と普及、データ分析、アクションプランの見直しと導入、申請書類の用意と提出プロセスである。 |
| B | 誰かが提案書の準備をしているかによって、所要時間は異なる。 |

Q25 上記 Q24 に関し、どのように解決してきましたか？(コメント数 17)

リソース配分(6)

| | |
|---|--|
| S | 大学機関レベルでの効率性は、複数のシステムに横断して取り組むこと。 |
| B | 他の学部やサービスに関わり、対応可能かつ関係するパートを支援する。 |
| B | 作業量は低減できないが、注意深く一貫したプロジェクト管理、大学機関からのリソースと同意という形態での支援を通じて管理できる。 |
| B | Athena SWAN アドバイザー、スペシャリストを雇う。 |
| B | エクオリティアドバイザーを軸にした支援も、不可欠である。 |
| S | 長期計画を立て、時間をかけて準備をし、専門メンバーを登録する。 |

SAT 内での業務分担(4)

| | |
|---|------------------------------------|
| S | チームで取り組むことで、責任負担を共有し、集約的な意見を提供できる。 |
| S | SAT の仲間で申請書の記載を分担する。 |
| B | SAT メンバー全員に作業を広げる。 |

| | |
|---|--|
| B | 提案を用意するために、責任を共有する。例えば、SAT のなかにワーキンググループを創設し、提案を記載し、特定部門のデータを分析する。同様に、アクションプランに向けて活動する、など。 |
|---|--|

その他(7)

| | |
|---|--|
| S | 全体プロセスの評価を低くすること以外に、方法はない。 |
| S | 大学機関レベルの申請書には複数のスタッフが関与しており、申請書類をまとめるために 12～18 か月にわたって様々な程度で取り組んでいる。 |
| B | 前回の申請ラウンドから学ぶ。 |
| B | データマネジメントシステムを改良し、Athena SWAN の基準にあわせてより合理化し、データのプレゼンテーションを自動化した。 |
| G | データ収集が支援の中心。提示と理解とアクションプラン立案を分担する。 |
| S | 現在の申請書に関する限り、作業負荷を低減するのは不可能である。作業負荷は、非常に大きい。 |
| S | ベストプラクティスについて、学部内の他学科と一緒にとりくむこと |

[8. 新たに加えたい評価項目]

ジェンダー平等をさらに推進するうえで、貴機関が Athena SWAN に新たに加えたい評価項目についてお答えください。

Q26 研究助成金と Athena SWAN をひもづけ、研究活動におけるジェンダーバランスを確保する。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 1 | 9% |
| 2 | Disagree | 2 | 18% |
| 3 | Agree | 5 | 45% |
| 4 | Strongly Agree | 3 | 27% |
| 5 | N/A | 0 | 0% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

Q27 研究チームにクォータ制を導入し、ジェンダーバランスを確保する。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 1 | 9% |
| 2 | Disagree | 3 | 27% |
| 3 | Agree | 4 | 36% |
| 4 | Strongly Agree | 1 | 9% |
| 5 | N/A | 2 | 18% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

Q28 執行部にクォータ制を導入し、ジェンダーバランスを確保する。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 1 | 9% |
| 2 | Disagree | 2 | 18% |
| 3 | Agree | 6 | 55% |
| 4 | Strongly Agree | 1 | 9% |
| 5 | N/A | 1 | 9% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

Q29 採用、昇進、業務配分などのプロセスを、モニタリングする。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 0 | 0% |
| 3 | Agree | 3 | 27% |
| 4 | Strongly Agree | 8 | 73% |
| 5 | N/A | 0 | 0% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

Q30 女性専用職や女性専用地位を用意する。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 3 | 30% |
| 2 | Disagree | 4 | 40% |
| 3 | Agree | 1 | 10% |
| 4 | Strongly Agree | 0 | 0% |
| 5 | N/A | 2 | 20% |
| TOTAL | | 10 | 100% |

Q31 女性研究者限定のファンドを用意する。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 2 | 18% |
| 3 | Agree | 5 | 45% |
| 4 | Strongly Agree | 3 | 27% |
| 5 | N/A | 1 | 9% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

Q32 委員会、管理職等の重責を担うシニア研究者に対し支援環境を整備する。

| 11 Universities | | | |
|-----------------|-------------------|----|------|
| 1 | Strongly Disagree | 0 | 0% |
| 2 | Disagree | 0 | 0% |
| 3 | Agree | 5 | 45% |
| 4 | Strongly Agree | 6 | 55% |
| 5 | N/A | 0 | 0% |
| TOTAL | | 11 | 100% |

Q33 設問 26-32 以外に加えたい評価項目、視点等があれば、ご記入ください。(コメント総数 3)

| | |
|---|---|
| S | クオータ制と女性限定職は、英国では一般的に違法である。 |
| S | 表彰プログラムは、平等推進に役立つ助成金を授与できるようにすべきだ。現在、データを収集、分析、提示する取り組みは学者によって無償で進められており、学者は作業負荷に耐えられなくなっている。 |
| S | データを収集、分析し、アクションプランを導入する EDI 専門家にとって表彰はわりにあわず、学界の多様性のためになることをみつけだして推進することは学者に重点が置かれている。 |

【9. 意見等】

Q34 他にご意見があれば、ご記入ください。(コメント総数 17)

Positive(8)

| | |
|---|---|
| S | 男性同僚は、家族に配慮した働き方事例を利用できる点が Athena SWAN 文化の利点だと報告している。 |
| S | ジェンダー平等に取り組むことは、組織内のすべての所属員に利益を与える。 |
| S | ・「ジェンダー平等の取り組みをネガティブに捉える同僚は少数で、全体としては懸念材料ではない。 |
| S | Athena SWAN は、学生レベル、初期キャリアのレベルではジェンダーバランスは適正なのに、教授やシニア執行職の女性数が非常に少ないなど、それまで見えていなかったデータに光をあてた。 |
| B | Athena SWAN のインパクトは重要だ、なぜなら、ジェンダー不平等に取り組むための、部門全体にわたるツールを提供するからだ。結果的に、大学も同意する。 |
| G | Athena SWAN は、不平等に気づき問題に取り組むツールを提供し、英国の大学の EDI を改革した。 |
| G | IT の良い点は、大学機関レベルでも学部レベルでも機能する、つまり組織の全レベルで機能することである。 |
| S | Athena SWAN 憲章は、私が所属する学部非常に強いインパクトを与えており、ジェンダーバラ |

| | |
|--|----------------------|
| | ンスに大変役立っていることは間違いない。 |
|--|----------------------|

Suggestion (6)

| | |
|---|--|
| S | SAT は、長くたちはだかる不平等に女性を固定させないように、ジェンダーバランスの考慮が必要である。 |
| S | 「女性を修正する」といった不利なモデルは避けるのが重要である。 |
| B | この制度は、大学機関内部に重要な変化をもたらすために利用できるが、シニアリーダーからの支援と Athena SWAN のプロセスへの適切なリソース配分が、スタッフや学生が計測できるインパクトにするためには重要である。 |
| G | 「支援する」、「報いる」、「インセンティブを与える等」のポジティブなアクションは、変化の速度を速める。 |
| G | ジェンダーから始めることで、全ての不平等に目を向けるようになる。重要なのは、シニア層の取り組みとリーダーシップ、そして文化の変化に向けた長期計画である。 |
| S | あなたが検討している分野についてあなた自身が気づくのが、よい方法だ。 |

Negative (2)

| | |
|---|---|
| B | 私には Athena SWAN 憲章のポジティブな成果がわからないので、重要点を理解できていない。 |
| B | 全体として、インパクトはネガティブだ。ジェンダー平等を改善するならば、もっと優れた、退屈ではない、リソースや時間を集中する方法がある。 |

Other Comment (1)

| | |
|---|---|
| S | Athena SWAN 憲章がジェンダーバランスに役立っていることは間違いない。しかし、付随する作業負荷が大きすぎてジェンダーバランスを改善するための新たなプロジェクトを推進できず、そのために Athena SWAN を受賞できない。所属学部で 5 年間 Athena SWAN 委員会の議長を務めた者として、私はデータ収集、分析を監督し、申請書案を用意しただけではなく、我々の計画の助成金を得るために別の助成金申請書を書かなければならなかった。つまり、研究室で教え、監督しながら、私の時間の 20~25%以上を計画に費やしたことになる。これはあまりに過酷で、結局、私は燃え尽きてしまった。残念なことに、似たような経験をしている Athena SWAN 委員会の議長は私だけではない。多くの議長は女性なので、Athena SWAN は学術界の強いリーダーシップで多くの女性にネガティブな影響を与えると、いう逆説の結果になっている。 |
|---|---|

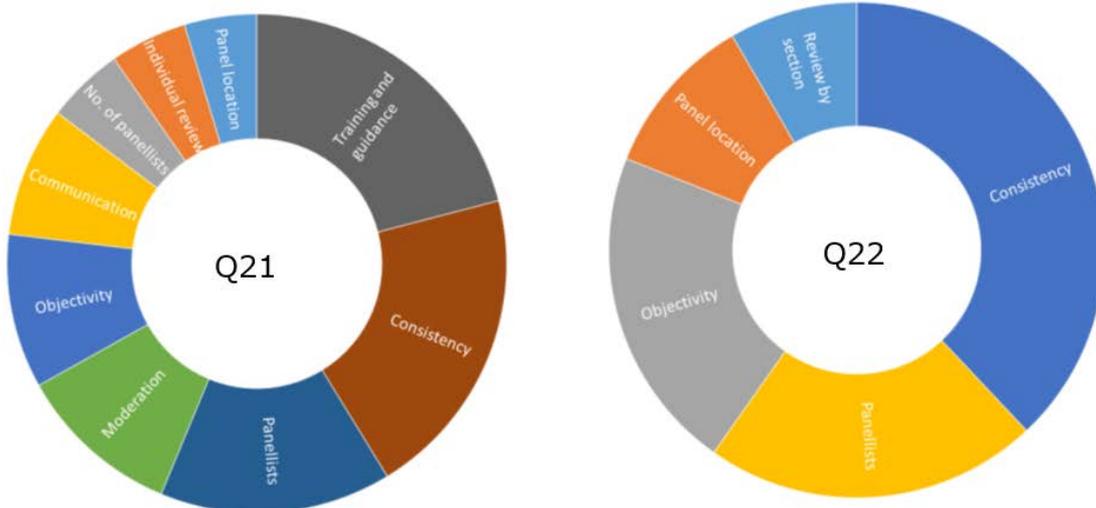
Appendix 3 The future of Athena SWAN 評価レビュー アンケート

Athena SWAN の申請作業を経験した 1,578 名を対象に、6 週間のオンライン調査を実施した。申請書 (9 問)、表彰の審査基準(5 問)、憲章(4 問)、審査パネル(9 問)について、回答を分析した。

■ 審査パネルについての回答結果

| Assessment Panel | | Positive |
|------------------|---|----------|
| 20 | 審査パネルによる判断の一貫性について。 あなたが申請書を提出した場合、審査プロセスの一貫性に対してどの程度信頼を置くか？ | 15% |
| 21 a | どのように審査のプロセスを改善できるか？ (自由記述) | |
| 22 a | 審査プロセスのなかで最も変更したい部分は？ (自由記述) | |
| 23 | ブロンズ、シルバー、ゴールドの表彰制度を各部門のスコア、GPA(成績評定平均値) に差し替えるべきである。 | 31% |
| 24 | パネリストは、ボランティアの大量登録に頼るのではなく、少数の専門家の登録による報酬制にすべきである。 | 55% |
| 25 | パネリストは規律専門家だけにすべきである、規律専門家と人権専門家の両方にすべきである、人権専門家だけにすべきである (3択) | 89% |
| 26 | もしパネリストが報酬制になった場合、REFやResearch Council、同等委員会と同様に有期とすべきである。 | 76% |
| 27 | アテナスワンへのパネリスト登録は、REF委員会やResearch Councilや報酬制委員会に取り組むのと同様に、大学機関から認識されるべきである。 | 90% |
| 28 | 表彰更新が複雑で、手間がかかりすぎる。更新手続きを簡略化し、アクションプランと将来のアクション提案に関わるプロセスに焦点を当てるようにする。 | 81% |
| 28 a | その理由はなにか？ (自由記述) | |
| 29 | 先日の調査で、シルバー、ゴールドの更新時のランクダウンが不安だという意見があった。ランクダウンに該当するのは、アクションプランの進捗に関わる証拠がなかった場合のみに限定すべきである。 | 62% |
| 29 a | その理由はなにか？ (自由記述) | |

Q21、22 のコメント解析



■ 申請書についての回答結果

| Application | | Positive |
|-------------|--|----------|
| 2 | アテナスワンの申請書を作成した経験があるか？ | 83% |
| 2 | a アテナスワンの申請作業に対する印象は？ | 26% |
| 3 | 申請書の作成では、自身の所属する学部、大学・機関に特有の課題を重視すべきである。 | 81% |
| 4 | アクションプランの作成では、自身の所属する大学・機関、学部の優先順位にもっと着目すべきである。 | 71% |
| 5 | 施策の記載は大学・機関用の申請書だけで扱うこととし、学部用の申請書では学部の施策を支持すること、意見が異なる場合は正当な理由を示すことだけを要件にするべきである。 | 65% |
| 6 | 1 初回のブロンズ申請では、記載に必要なデータを少なくすべきである。 | 61% |
| 6 | 2 初回のブロンズ申請では、申請書のフォーマットを短くすべきである。 | 70% |
| 6 | 3 初回のブロンズ申請では、申請手続きのスピードを速くすべきである。 | 74% |
| 7 | ブロンズ表彰用のパネルを、ネットワーク環境で開催する。 | 37% |
| 8 | 大学・機関、学部の文化風土は決定的な要素だが、現行の申請では記載が少ない。文化風土に関する質問を全ての申請者が回答する共通事項に設定し、文化風土とその変化を提示すべきである。この追加の可能性について、どのように感じるか？ | 73% |
| 9 | アテナスワンの申請書に必要なデータは、HESAからダウンロード可能な範囲だけにすべきである。 | 34% |
| 10 | 申請者は、申請書を提出する前段階で、AdvanceHEの支援をもっと受けるべきである。 | 63% |
| 10 | a AdvanceHEの支援形態は（自由記述） | |

参考文献リスト

•The Future of Athena SWAN – Review、Appendix1～15-
(Advance HE)

<https://www.AdvanceHE.ac.uk/knowledge-hub/review-athena-SWAN-charter-report-and-appendices>

•Athena SWAN Impact Evaluation 2019

(ortus Economic Research、Loughborough University)

<https://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2019/08/Athena-SWAN-Impact-Evaluation-2019.pdf>

•Athena SWAN Handbook

(Advance HE)

<https://www.AdvanceHE.ac.uk/sites/default/files/2020-04/03%20Athena%20SWAN%20Handbook%20v1%20Mar%2020.pdf>

•Analysis Qualitative Data

(Advance HE)

<https://www.AdvanceHE.ac.uk/knowledge-hub/analysing-qualitative-data>

•Athena SWAN: Actions and Analysis Workbook

(Advance HE)

[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.AdvanceHE.ac.uk%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2020-](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.AdvanceHE.ac.uk%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2020-04%2F18%2520Athena%2520SWAN%2520Actions%2520%2526%2520Analysis%2520Workbook%2520v1%2520Mar%252020.docx)

[04%2F18%2520Athena%2520SWAN%2520Actions%2520%2526%2520Analysis%2520Workbook%2520v1%2520Mar%252020.docx](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.AdvanceHE.ac.uk%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2020-04%2F18%2520Athena%2520SWAN%2520Actions%2520%2526%2520Analysis%2520Workbook%2520v1%2520Mar%252020.docx)

•Gender Equality Guidance

(Advance HE)

<https://www.AdvanceHE.ac.uk/sites/default/files/2020-04/20%20Gender%20Equality%20Guidance%20v1%20Mar%2020.pdf>

•Self Assessment Team Guidance

(Advance HE)

<https://www.AdvanceHE.ac.uk/sites/default/files/2020-04/21%20Self%20Assessment%20Team%20%28SAT%29%20Guidance%20v1%20Mar%2020.pdf>

•SAGE REPORT-Putting Gender on Your Agenda

(SAGE)

https://www.sciencegenderequity.org.au/wp-content/uploads/2018/12/SAGE_Report_44pp_SCREEN.pdf

•Woman in STEMM Decadal Plan

(SAGE)

<https://www.science.org.au/support/analysis/decadal-plans-science/women-in-stem-decadal-plan>

7. 組織変革による男女共同参画推進のプロセスへの提案

7-1 教育研究機関における男女共同参画の必要性・重要性

男女共同参画は機会公平という社会正義の実現の観点から重要であることは勿論のこと、教育と学術研究水準の向上と活性化の観点から極めて重要である。学術研究の進展や新たな分野の創出等のブレークスルーには多様性が重要であることが科学的見地からも指摘されている(例えば Gender MAP (2015)、 Gender in the Global Research Landscape (2017)、 いずれも Elsevier を参照)。そのため、日本においては半分を占める女性の力をほぼ活用していないのが現状であるが、大多数の女性の参画が可能になれば、教育と学術研究水準の向上と活性化が期待でき、国際競争力の強化も期待できる。現在、国際的に日本の学術が停滞していること危惧されているが、男女共同参画の遅れも原因の一つであると思料する。

これに加えて「ジェンダードイノベーション」と呼ばれる男女の性差や思考法の違い等、ジェンダーの視点を入れて科学技術の進展とイノベーション創出を行い、社会を包摂的に発展させる観点からも喫緊の課題である。この「ジェンダードイノベーション」は、ジェンダー平等の発達段階としては、国際的には 1980 年代に始まった女性研究者増加促進の第 1 段階、2000 年初頭からの制度改革や組織改革促進の第2段階に続く、第3段階として 2010 年前後から強調されている概念である。経済的な観点だけでなく、持続可能性の強化や新分野の創成につながるものと期待される。欧州各国では政策の中に既に取り入れられているが、日本では最近注目され始めた段階である。

何より、男女共同参画を進め、社会に発信することにより、より多くの女性が魅力と将来への希望を感じて、様々な分野に参画して自分の能力を存分に発揮できる好循環が生まれ、ひいては機関を発展させる効果も期待できる。さらに、社会に人口減少・少子化進行下で、入学定員を減少させない大学等の高等教育機関の現状では、入学学生のレベルの維持・向上のためにも重要であろう。また企業をはじめとする社会において女性の更なる参画が求められつつあるにも関わらず不足している深刻な現状の下で、より多くの女子学生を社会に送り出すことは大学果たすべき重要な使命である。

以上に述べたように男女共同参画の推進は教育研究機関の機能や活動の強化・向上させるもので、これから述べる様々な施策は機関自身が自己変革し、より発展するために提案するものである。

7-2 男女共同参画促進の方策

女性研究者の参画を推進する方策の中で重要なものの一つは、「男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供する」積極的是正措置(ポジティブ・アクション)の推進である。

その法的根拠は 1999 年に施行された男女共同参画社会基本法で、「社会構造的な男女格差や過去の差別の影響により、所与の出発点に格差がある場合、その格差が解消されるまで、ポジティブ・アクションを実施し、暫定的・一時的に男女を別異に取り扱うことは、実質的な意味での「機会の平等」を目指した合理的な区別であり、平等原則に反するとは言えない」とされている。例えば「女性限定募集」は、女性比率が一定以下の場合には「平等原則には反しない」。

ポジティブ・アクションの例として重要と思われるものとして

○ 大学を運営する役員や教育研究で人事を含め指導的役割を担う上位職女性教員(教授や女性 PI 等)の増加による組織改革とロールモデルの提示。

○ 女性大学院学生の増加と若手女性教員の育成。

○ 研究環境整備・キャリア支援充実(キャリア継続支援・キャリアアップ支援)。

学内保育所等の施設、病後児保育支援、短時間勤務制度、IT 利用両立支援システム、スキルアップやメンターの配置等々。

最終的にはワークスタイル、ワークライフバランスが変わることが必要。

等が挙げられる。

これらを組織的、計画的に実現するためには、

● 学長・執行部の強いリーダーシップと男女共同参画の施策立案(明確な目標の設定)と実施へのコミットメント及びそれらの組織内及び外部への発信。

● 構成員の意識改革(男女の役割や能力に関する無意識のバイアスの自覚と除去を含む)が重要かつ有効である。

7-3 組織としての自立的自己改革による男女共同参画推進のための基本的プロセス

本提言では組織として大学等の研究教育機関を対象に検討を行っている。以下に展開する基本的プロセス等の提案は、研究教育機関全体にだけでなくその中の組織:部局や研究科、さらにその下の専攻科等の自己変革や評価のプロセスとしても利用可能である。

本調査では英国の Athena SWAN や米国 NSF の ADVANCE、 欧州の Horizon 2020 等における先導的なベストプラクティスの調査から、これらで共通している基本的な考え方は、

a) 組織としての変革のシナリオと目標、そのための施策が重要

男女共同参画促進(女性教員増加、研究力強化等々)のための、組織としての長期戦略シナリオと目標、その達成のために組織が責任を持って実施するための施策を策定する。そのために徹底した自己分析を行って課題を認識し、組織としての課題克服のための施策からなるアクションプランを作成し実施すること。アクションプランは SMART (specific、Measurable、Achievable、Related、Time-bound)アクションプラン 具体的な、(達成度合いが)測定可能な、関連した、いつまでに目標を達成するか)であることが求められる。

b) 自主的施策と目標値の設定

各研究教育機関が持つ、独自の特性・環境等の多様性に配慮し、アクションプランにおける施策には、一律の到達点(目標値)を求めず、各研究教育機関が独自に設定を行う。なお、研究教育機関の目標値設定に加え、学部等の特性等を配慮した各学部等固有の目標値設定も可能とする。研究教育機関はその目標値等の客観的妥当性については多様なデータを基にして証明する社会的責を負う。

上記「一律の目標値を求めず」に関連するが、教育研究機関は設置の形態・目的(国公私、総合大学、単科大学等々)は様々であり、学術分野はさらに多様である。各学術分野とそれらに結びついている学部・研究科における男女共同参画の状況も異なっている。これら多様な状況や過去の経緯を有する大学や学部・研究科が、やる気を持って実現を目指し最大限の努力を行うことを可能にするためには、男女共同参画の施策、目標等の多様性に配慮した方式が必須である。

一方で、日本が国際的に大きく遅れている現状から 2003 年に男女共同参画推進本部により設定された「2020 年までに指導的立場の女性比率を 30%にする」のような目標も必要である。

上記 a)及び b)を受けて、本調査では「組織としての自立的自己改革による男女共同参画推進のための施策策定と実施の基本的プロセス」として以下に循環的プロセスを提案する。全体の流れを図 7-1 に示す。

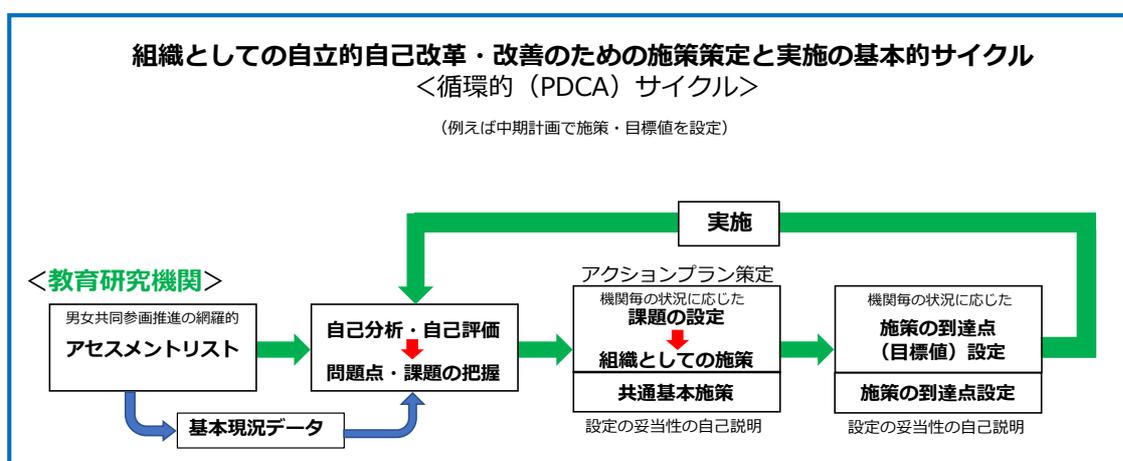


図 7-1: 組織としての自立的自己改革による男女共同参画推進のための施策策定と実施の基本的プロセス

男女共同参画の促進には様々な観点・課題があり、それらはお互い関連しあい総合的に実施されることにより男女共同参画が進む(図 7-2 参照)。女性研究者の増加とそれによる教育研究活動の発展はその一つの重要な結果である。

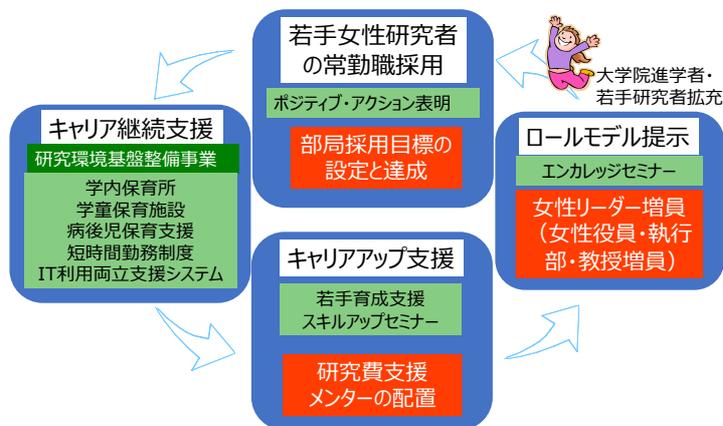


図 7-2: 男女共同参画推進のための様々な施策の必要性

基本的プロセス(図1)の流れは以下の通りである。

- ①本調査では、まず最初に国内外のチェック指標を調査して、これらの男女共同参画の促進に関わる多様な観点・項目を網羅したアセスメントリスト(図1左端:詳細については第3章参照)を基に、客観的データに基づく徹底した自己分析・点検(図1左から2番目)を行う。
- ②その際、自己の状況を正しく把握するために男女共同参画の進捗状況を客観的に示す基本現況データをモニターすることを必須とする。この基本現況データは全国の大学の合意の基に大枠を設定することが必要であるが、具体的にはアセスメントリストの中項目や好事例集、第5章の「新指標の策定」で紹介されている、Athena SWAN や NSF の ADVANCE の基本項目を準用することになる。
- ③その自己分析・点検から自機関の問題点や課題を把握する(図1左から2番目)。
- ④自機関の状況等に応じて取り組むべき課題を抽出し、組織として実施をする施策からなるアクションプランを策定する(図1右から2番目)。第6章で述べたように Athena SWAN においてもこのアクションプランの策定が最も重要と認識されている。
- ④この自律的なプランに加えて、全国の大学間での議論と合意に基づく、どの大学でも必須となる共通基本施策を設定することが望まれる(図1右から2番目の下段)。
- ⑤自機関のそれまでの実績や投入できる資源等も考慮し、個々の施策(共通施策を含む)に対し自機関でできる最大限の到達点(目標値)を設定する(図1右端)。
- ⑥特に目標を達成するための手法・施策を明らかにするとともに、過去のデータやそのトレンドを基に目標値の妥当性を明らかにする(図1右端)。
- ⑦アクションプラン・施策とその到達点(目標値)、実現のための方法・道筋及び基本現況データを学内外に明らかにして、実施について組織(学長)が責任をもって実施する強い意志を表明する(図1右端)。
- ⑧施策を実施する(図1上)
- ⑨その結果を一定期間後に自己分析・自己評価し(図1左から2番目)、達成状況の確認し、新たな発展のための施策や未達成の場合の原因の究明と達成のための施策等、次期の施策に反映させる(PDCAを回す)。

この PDCA サイクルを回すことで、循環的に男女共同参画を発展させることが可能となる。

このサイクルが機能することを担保するためには、自己点検と自己分析、それに基づく具体的実施手法を含む施策とその目標値設定を、組織が責任を持って実施するアクションプランとして構成員と社会に公表し、その達成を公約すること、実施後には、自己点検と自己評価を行い、アクションプランが達成できたか、不十分な場合における達成のための施策とその達成の公約を公表して組織としての責任に明らかにすることが必要である。

この基本的プロセスサイクルの期間は、女性比率やジェンダー構成に効果で現れるまでに時間がかかることを考慮すると、国立大学で言えば中期目標期間である6年程度、公立・市立・私立大学においても中期に

相当する期間であることが望ましい。その意味で国立大学においては中期計画策定時に教育・研究・運営計画とともに立案するのは大学の施策として取り組むためにも良い方法であると思われる。

アセスメントリストは第5章で詳述されたように、大項目及び各々の大項目の下の中項目群からなり、各々の中項目の下に好事例を掲載している。本基本的プロセスでは、これら網羅的なリストの各項目について自己分析を行うことにより、必要と思われる中項目を選び出し、その中項目に独自の施策を設定するとともに、その実現に向けた方法・施策を明らかにする。従来、施策は全国共通(例えば女性教員の増加等)でかつ目標値だけを設定する場合が多かったが、本提案では、施策と目標値が機関(又は学部・研究科)ごとに異なること、その施策を達成するための方法・施策を明示する点が、新しい点である。これにより機関として実現可能で、かつ責任をもてる施策を策定することが可能になる。

目標値はできる限り定量的に設定することが求められるが、定性的な施策、定性的な到達点を持つ施策も許容する。目標値としては、過去のトレンドを示すベースラインデータを基に、ポジティブ・アクション等の導入により機関として可能な最大限の増加・改善を含む設定を行うことが求められる。努力を伴う未達成も許容し、できる限り挑戦的な施策を設定することが推奨される。(第6章参照)

7-4 本提案基本的プロセスの評価への適用可能性

本基本的プロセスは機関による自主的、自律的な計画立案や実施、その結果の自己評価によるさらなる施策や目標の設定、それによる教育・研究の継続的・循環的な発展のために提案するものであるが、評価への利用も可能である。

3)で述べた、挑戦的かつ多くの努力やリソースを必要とする施策を設定し、実施するために、機関がより強いモチベーションを持ち推進するために、評価は駆動力となり得る。

今までのタイムアンドゴール方式の目標設定では、拘束力はなく、達成できなくてもペナルティはなく効果も限定的であった。実際、現在第5次男女共同参画基本法(2020年12月:参考資料1)や第6次科学技術・イノベーション基本計画(素案)(2021年2月:参考資料2)、すべての女性が輝く政策パッケージ(2014年10月:参考資料3)等において、男女共同参画を促進することは述べられているが、強制力のある提言は行われていない。男女共同参画促進を加速するためには、組織としての施策結果に対する責任を明確にして強制力とインセンティブを有し、評価結果が施策の改善に活かされる循環的な(PDCAが回る)方策が必要である。〈参考〉上記二つの基本法、基本計画で共通に「国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。【文部科学省】」提言されているにとどまる。一方学術会議の提言(参考資料4)では「ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理し、それに基づきジェンダー平等を目指す取組みのガイドラインを作成し、大学・研究機関等の評価に加える」と明確に述べられている。

評価に利用する場合も基本的な考え方は3)の自律的な促進方法と同じで、以下の5項目が基本となる。

- a) 大学等の自律的組織・意識変革を促し、支援する。
- b) そのために組織として自己分析・評価を行い、問題の所在と課題を把握する
- c) それを基にした男女共同参画促進(女性教員増加、研究力強化等々)のための、組織としての長期戦略シナリオと目標、その達成のために組織が責任を持って策定する施策を評価する。
- d) 研究機関の多様性に応じた組織・意識改革のための目標を設定する。
- e) 目標に対する実現のために組織として取り組む施策・プロセスと実現に向けた組織(学長)としてのリーダーシップを評価する。

実際の適用例として二つのケースを提示する。

＜適用例1＞ 基本的サイクルの外部機関による評価への利用例(図7-3)

3)で説明した「組織の自立的自己改革による男女共同参画推進のための基本的プロセス」を利用した評価である。評価機関の関与する部分をマゼンダ色で表示する。

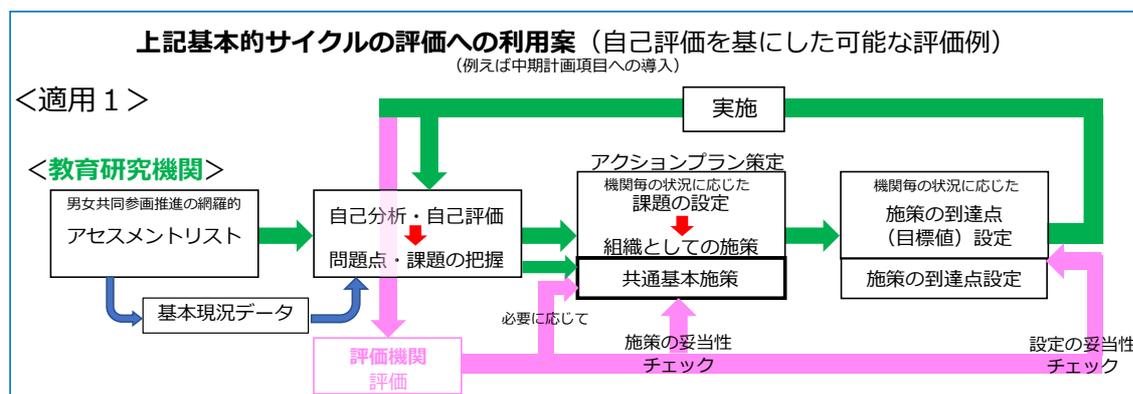


図 7-3 適用例1

この場合、例えば中期目標計画に組み込む場合等には、施策(図3右から2番目)としては評価機関が設定する「共通基本施策」の比重が高まることが予想される(Athena SWANの基本データがこれに相当する)。その場合にも施策を実現するための方策と施策の到達点(図3右端)は一律ではなく、大学ごとに設定できることが肝要である。これは結果とともに(またはそれ以上に)実現のための方策・プロセス(それが大学の自己改革のために最も重要)の実施状況を評価として重要視する必要があるからである。

評価は、自己分析により抽出された課題とそれらをまとめた組織としてのアクションプランの妥当性、各課題解決のための施策の妥当性、施策の目標の妥当性、目標値(目標の高さ)の妥当性(最大努力の目標値か)、定量評価が可能な数値目標、論拠、その基となるベースラインデータが含まれているか、等について行うことが考えられる。特に重視されるのはその目標を達成するための組織としての「具体的」施策と達成のためのプロセス、実施にあたっての執行部のリーダーシップである。

「評価機関が設定する課題」としては評価機関が網羅的リスト等を参照して個別に設定することになる。可能な項目の一例として必須の項目となることが予想される「女性教員増加」に関しては、例えば「女性教員(常勤役員、教育研究評議会、研究科・部局別及び全学の研究科長・部局長、教授、准教授、講師、助教、ポスドク(等)研究員)の女性比率、増加率等の、ベースラインデータを根拠として策定した目標値(評価期間内における目標値)とその実現のための具体的な取り組み・施策」等が考えられる。

なお、第1回目の評価と次回以降では評価の方法が若干異なる。

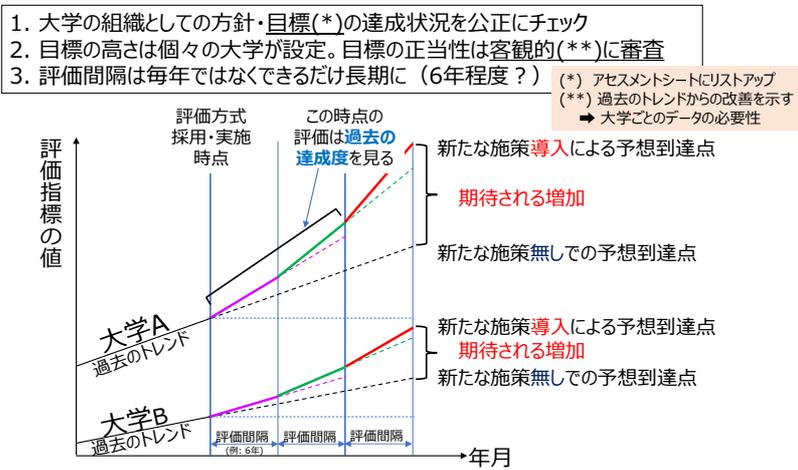
第1回目: 今後の施策・計画を評価する。

- ・アクションプランや個別の課題について十分な分析と評価が行われているか
- ・課題解決の施策がベースラインデータ等から見て十分意欲的であるか、組織として最大限の到達点を目指しているか
- ・組織が達成に対し責任を持って対応することをコミットしているか
- ・組織が達成できる十分な能力や財政的支援、体制構築をできるか
- ・基本現況データから男女共同参画が順調に促進されているか

第2回目以降: 上記に加えて以下を評価する。

- ・前期(または今期)の計画の進捗状況: 計画しコミットした計画は達成・改善したか。
 - ・その実績と評価結果を自己分析・検証し、次期の計画が立てられているか。
 - ・長期にわたる課題について継続性を持ち、PDCA が回る形で施策改善が行われているか等が考えられる。
- 循環的に発展する評価イメージを図 7-4 に示す(定量的な指標の場合)

組織の特性に応じた組織評価の指標とレベル設定のイメージ



注意: 評価は定量的な指標が立てられない場合もあるので、上記は評価の考え方のイメージである

図 7-4 循環的な発展のための評価イメージ図

このサイクル実施自体が大学の男女共同参画を促進することから大学のメリットは大きいと考えるが、それに加えて例えば運営費交付金等への反映がなされると強いインセンティブとして働くことが期待される。本提

案のような大学ごとに施策や目的値が異なる施策・プロジェクトの評価は KPI 評価として既に実施されていること、第4期中期目標計画期間から機関評価が毎年から期間全体の評価に変わったことから、導入は可能であると考える。

なお、被評価者である各大学が評価を受けて問題点を認識し次回の改善のためのPDCAが回る方式とするために、評価の結果(例えば S、A、B、C 等)だけではなく、評価で指摘された問題点や改善の方向性等の内容を被評価者に開示することが必要である。

＜適用例2＞アセスメントリストを利用した単発の評価の方式例

図 7-5 に示すように、3)で説明した「基本的プロセス」の内、アセスメントリストを利用した評価である。評価機関の関与する部分をマゼンダ色で表示する。

評価機関がアセスメントリストの中項目から選択した項目(図5左から2番目)について、被評価教育研究機関は施策の策定(図5右から2番目)と到達点(目標値)の設定を行う。この場合も課題の到達点(図5右端)は一律ではなく、大学ごとに設定できるようにするべきである。

評価は、＜適用例1＞と同様に、各課題対応のための施策の妥当性、施策の目標の妥当性、目標値(目標の高さ)の妥当性(最大努力の目標値か)、定量評価が可能な数値目標、論拠、その基となるベースラインデータが含まれているか、等について行うことが考えられる。評価においては、適用例1及び適用例2ともに目標を達成するための具体的な施策が最重要視されるべきである。

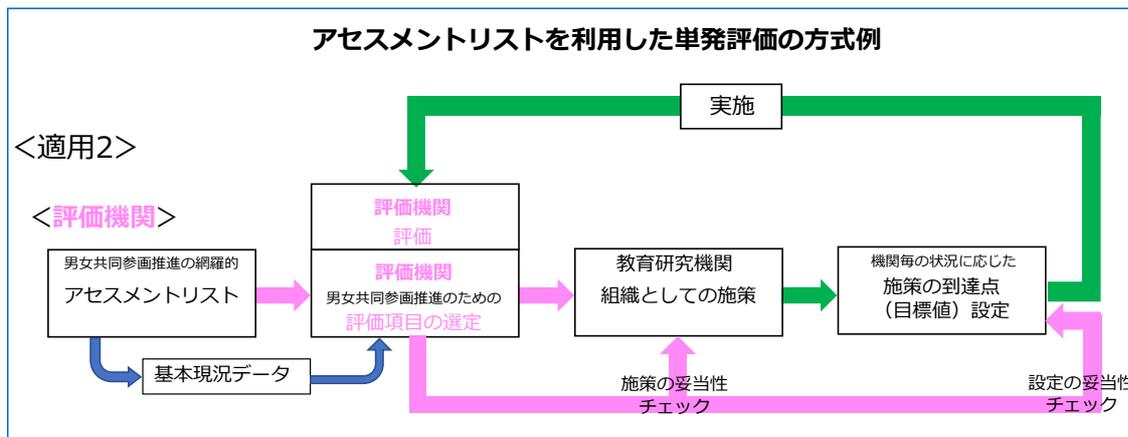


図 7-5 適用例 2

7-5 基本現況データ

基本現況データは各大学が自己の課題や問題点、改善すべき点等を見出すために必要となるデータである。大学が継続的に記録するべきものであると同時に、評価に際して大学等の客観的状況の把握のために提出するべきデータである。その場合、データにより示される実証事項について評価の一環として確認が行われる。ここでは一例を示すことに留めるが、具体的にはアセスメントリストの中項目や好事例集、第5章の

「新指標の策定」で紹介されている、Athena SWAN や NSF の ADVANCE の基本項目を準用することになる (Athena SWAN の具体例は下記を参照)。

＜女性教員の比率に関する例＞

- ・女性教員 (常勤役員、教育研究評議会、研究科・部局別及び全学の研究科長・部局長、教授、准教授、講師、助教、ポスドク (等) 研究員)、大学院後期課程の女性比率及び全学での女性比率の経年変動・増加率 (期間は過去中期2回分程度か?)
- ・研究科・部局別及び全学における教授、准教授、講師、助教、ポスドク (等) 研究員採用に女性採用比率と公募における女性比率の経年変化 (期間は過去中期2回分程度か?)
- ・教員の昇進と異動 (離職ではなく、他大学等への昇進を伴う異動) の男女別職階別研究科・部局別データ
- ・そのほかに研究成果や研究費獲得等についてのデータ等についても基本状況データを定める。

Athena SWAN の場合は、第6章で示されているように基本状況データを基に実証事項として確認するべき点は以下のようである。基本状況データは＜参考＞を参照。

受賞機関がジェンダーバイアスを排除し、全ての職員に価値を置く包括的文化を発展させるための確固たる基盤を有していること

① 大学機関におけるジェンダー平等の審査

- ・定量的エビデンス (スタッフデータ)
- ・定性的エビデンス (ポリシー、慣行、制度及び取り決め)
- ・課題と機械の特定等

② 今回の審査、推進中の活動に関する情報、及び審査や活動から学んだことに基づく4ヵ年計画

③ 組織構造の構築、提案した行動を前進させるための自己審査チームなど。

このために要求されているデータの具体については下記＜参考＞を参照のこと。

＜参考＞ Athena SWAN の基本データ: 第6章 (芝崎) から再掲

1. 大学機関の状況

- 学術者データのベンチマーク (ジェンダー別、文理別、雇用契約別、職務別、職階別) (i) 定着率、(ii) 賃金格差を報告。
- 学生データのベンチマーク (i) 基礎コースの男女の数、(ii) ジェンダー別の学部学生数、(iii) 大学院の教職学位を取得した男女の数、(iv) 大学院の研究学位を取得した男女の数) を中心に分析し、報告。

2. 女性のキャリア支援と昇進

主要なキャリア転換点、柔軟な働き方とキャリア中断のマネジメント、組織と文化の3点について説明し、データを提示。

2-1) 主要なキャリア転換点の記入ポイントを以下に示す。

- 学術者 (ポスドクを含む) の採用応募データを、性別、グレード別で分類。
- 採用応募データは、ロングリストとショートリストの候補者、オファー、受入れ率で示す。
- 大学機関および/または学部は、採用プロセスに関する情報を提示。特に女性 (および、過小評価されている男性) の応募をいかに奨励しているかに重点を置く。例えば、採用委員会のジェンダー比率を確保するための方針が定められているか、研修が提供されているか、無意識の偏見に対処するために何を実施しているか、など

- 新規スタッフの勧誘プロセス、受け入れと有効性の検証について説明。
- 昇進に応募したスタッフ種類、応募数、合格率に関するデータ。これを性別、グレード別(申請のグレード)、雇用契約別(フルタイムとパートタイム)で分類。

キャリア開発の記入ポイント。

- トレーニング: 平等とダイバーシティ、マネジメント、リーダーシップ、および/またはキャリアアップ関連研修の受講状況、習得度の性別提示。伝達方法の説明。研修の有効性に関する大学機関のモニタリング方法
- 業績評価の検証: 現在の評価検証プロセス、昇進とワークライフバランスが評価検証プロセスとして議論され、考慮されているか
- 学術スタッフのキャリアアップのサポートについて

2-2) 柔軟な働き方とキャリア中断のマネジメントの記入ポイントを以下に示す。

- 出産休暇、養子縁組休暇の取得時の業務カバーと支援
- 産休取得後の復職率
- 父親の育児休暇、共同育児、養子縁組、および育児休業の取得
- 柔軟な勤務体制
- パートタイム勤務からフルタイム勤務への復帰
- 大学機関の育児規定
- ケア(育児、介護)責任の支援

2-3) 組織と文化について、文化と人事ポリシーの記入ポイントを以下に示す。

- 文化(すべてのスタッフと学生を含む)
 - ・ 大学機関がジェンダー平等、包括をどのように積極的に考慮しているか
 - ・ 大学機関の文化に関連するスタッフおよび学生からの相談の詳細
 - ・ 文化に関する収集データやエビデンスを分析し、性別の差異、AHSSBL と STEMM 学部の差異に着目し、対処するためのアクションに結び付ける。
- 人事(HR)ポリシー
 - ・ 平等、職場での尊厳、いじめ、嫌がらせ、不平、および懲戒プロセスに関する人事施策の一貫性と、大学機関のモニタリングの審査。
 - ・ School/Faculty/Department の代表者のジェンダー比率・上級経営委員会におけるジェンダー比率と選出プロセス・影響力のある大学機関の委員会におけるジェンダー比率と選出プロセス・委員会の作業負荷と業務配分モデル。

現在国立大学等の教育研究機関は国の様々な調査で多様なデータを定期的に提出している。参考までに国立大学、大学共同利用機関法人が提出している情報の内、研究活動等状況調査(文科省毎年度実施)等、男女共同参画のデータが含まれるものを<参考資料5>として末尾に掲載する。調査が重複していることが見て取れるが、それらの項目は、上に参考として再掲した Athena SWAN の基本状況データの「1. 大学機関の状況 学術者データのベンチマーク(ジェンダー別、文理別、雇用契約別、職務別、職階別)(i)定着率、(ii)賃金格差を報告」のうち、「ジェンダー別」しか求めておらず、本提案が目指す自律的な施策を誘

導・支援するために十分な情報ではないことがわかる。調査日は年度末か5月1日が多いが、それを統一するとともに、Athena SWAN の基本状況データに示すような多くの有用な情報の提出を求めることが、大学自身の現状把握の面からしても必要である。

一方、第6章で述べられているように、Athena SWAN に参加する英国大学の調査では、被評価大学の指摘としてデータの集約、整理等で大きな労力を費やしており負担が大きいという課題が挙げられている。国内で実施する場合においてもベースラインデータ等の取得、蓄積、整理等での省力化や効率化が必要である。近年内閣府で開発・運用されている e-CSTI 等により一部の有用データが集められているのでそれを利用し、労力の最小化を図ることも検討すべきであろう。

7-6 自己点検・自己評価の期間

大学等においては、国立大学は6年間の中期目標計画期間が統一性を持って施策を行う基本単位となっている。公立・市立大学、私立大学においても特定の期間を設けて目標計画を設定することが多いと推察する。男女共同参画の計画は必ずしもこの中期期間や学長等の任期に拘泥するものではないが、女性比率やジェンダー構成に効果で現れるまでに時間がかかることを考慮すると、国立大学で言えば6年程度、公立・市立・私立大学においても中期に相当する期間であることが望ましい。文科省による中期目標・中期計画の策定と同期させて前期の実施状況・成果と次期の計画を評価することは、大学全体の施策として取り組むために効率的で良い方法であると思われる。なお、計画の妥当性等の根拠となる過去データについては6年×2=12年程度の提供を求めるのが適当であろう。

7-7 評価機関

項目4)で述べた「組織としての自立的自己改革による男女共同参画推進のための基本的プロセス」を評価に利用する場合における評価機関については、学術会議の「提言 科学者コミュニティにおける女性の参画拡大する方策(2015年8月6日):参考資料4」では、「ポジティブ・アクションを拡充し、その実施状況、機能実態を調査・評価・公表・是正勧告する権限を有する専門機関を設置する」“(中略)男女共同参画の進捗の有無を具体的に調査し、包括的に評価し、公表・是正勧告する専門機関の設置を政府は早急に行うべきである”と提言している。しかし現状から鑑みるに実現は容易ではない。既存の組織に役割を付加する・委託することが現実的であると考えられる。

一つの案として国が実施している様々な調査・評価に男女共同参画の項目を加えて実施することが考えられる。例えば前述のように文部科学省や独立行政法人が実施している国立大学の中期目標期間の業務実績評価や教育研究評価に、今回提案したプロセスと評価項目を追加し、ピアレビュー方式で評価することが実現可能であるか検討することを期待したい。

7-8 自己点検・分析の体制と評価の委員会構成等

第6章(芝崎)で述べられているように、Athena SWAN では、自己点検・自己分析、課題抽出や施策の策

定等のために、自己評価チームを設置することが求められている。日本においても同様の組織の設置が必要である。Athena SWAN におけるそのタスクを(一部変更・省略して)再掲すると、

- 幅広い定量・定性データを精査し、ジェンダー平等に関する課題と機会双方を特定する
- 関連するポリシー、実務慣行、および活動を評価する
- 上記に対応しジェンダー平等に基づく優先分野、適切な期待レベル、目標を設定する
- 学内で設定した優先順位に基づき、対象期間のエビデンスに基づく包括的なアクション・プランを作成する
- 掲げたアクションが目標に確実な影響を与えるよう、実行中のアクションの有効性を継続的に評価し、評価に応じてアクション・プランを進化させる

自己評価チームの組織、運営にあたってのポイントは、

- 学部から最低1名の代表者がSATに参加するのが望ましい
- 管理可能な人数規模で、大学機関の主要領域を代表することが望ましい
- キャリア各段階(特にその初期と中期)を代表するグレード、役割の混成で組織する

一方、外部機関による評価を行う場合の評価体制については、国立大学の業務実績評価や教育研究評価と同様のピアレビュー方式が望ましい。評価委員会の構成についてはAthena SWANの委員会構成を参考に、審査員として

- EDI専門家やデータ分析専門家
- 学術スタッフ、技術サービススタッフ
- 高等教育分野の経験がある人事部、または平等、ダイバーシティ担当者
- 高等教育分野の経験があるプロのサービススタッフ
- 産業界・研究機関の代表、プロフェッショナル業務メンバー、人権専門家
- 学生

からジェンダー構成も考慮して3名程度で構成している。なお、Athena SWAN では審査をスムーズかつ公平に進めるために、審査には参加せず俯瞰的な立場で様々な調整を行うモデレータを1名アサインしている。

7-9 評価の客観性・公平性

第6章(芝崎)に記されているように、Athena SWAN では審査の公平性を確保するために、審査員のトレーニングを実施している。その内容は、

- 各表彰の評価基準、申請書の何を見て何を見ないのかを繰り返す
- 審査パネリストが抱いている無意識のバイアスに気づかせる
- 申請書を評価する際は、申請パネルと無関係な事象を考慮しないこと
- 当日の作業内容と模擬体験

なお、評価のプロセスの中で、評価結果(とそれに含まれる評価で指摘された問題点や改善の方向性等の内容を含む)に対する(異議)申し立ての仕組みを設けることが必要である。

7-10 自己点検、アクションプラン、自己評価等の公表

前項2)で述べたように、男女共同参画の推進には学長・執行部の強いリーダーシップと男女共同参画の施策立案(明確な目標の設定)と実施へのコミットメント及びそれらの組織内及び外部への発信が組織の意思表出として極めて重要である。この観点から定期的に行う自己点検、その分析から組織として責任を持つべき、改善すべき課題とその方策、到達点(目標値)等からなるアクションプラン、その実施結果の自己評価、それを受けての自己点検と課題克服・改善のアクションプラン及び基本現況データは学内及び社会に公表することが重要であり、組織として責任を持ってアクションプランを実施することにつながる。大学等の機関は自主的に公表を行うとともに、文部科学省等も公表を中期計画等の必要項目として設定することが期待される。さらにその自己点検・評価等について教育研究評議会や経営協議会等で報告をするとともに助言等を得ることも確実な実施のために重要である。なお、第5次男女共同参画基本計画(参考資料1)でも「大学、公的研究機関において、(中略)、機関の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う」とあり、2015年に成立した女性活躍促進法においても、(1)女性の活躍に関する状況把握・課題分析(2)課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表(3)自社の女性の活躍に関する情報の公表が一定の規模以上の会社(組織)に義務付けられている。

7-11 実施可能性のある評価対象

男女共同参画を迅速に推進し、機関内に根付かせるためには、評価を他の施策等を連動させることも効果的である。例えば、

- ・運営費交付金
- ・補助金等の大型プロジェクト予算、等々と連動させることなどが考えられる。

例えば、現在毎年実施されている運営費交付金の「成果を中心とする実績状況に基づく配分」について考察する。この評価は4)本提案基本的プロセスの評価への適用可能性<適用例2>アセスメントリストを利用した単発の評価の方式例に相当する。

この配分については2020年度から導入開始され、評価項目は

- ①卒業・修了者の就職・進学率(女性比率等は考慮されていない) 【35億円】
- ②博士号授与率(女性比率等は考慮されていない) 【35億円】
- ③カリキュラム編成上の工夫の状況 【30億円】
- ④常勤教員当たり研究業績数 【75億円】
- ⑤常勤教員当たり科研費受入件数・受入額 【75億円】
- ⑥若手研究者比率(女性比率等は考慮されていない) 【120億円】
- ⑦常勤教員当たり受託・共同研究等受入額 【75億円】

⑧人事給与マネジメント改革状況(女性比率等は考慮されていない) 【75 億円】

⑨ダイバーシティ環境醸成の状況 【20 億円】

外国人教員比率、**女性教員比率**、障害者雇用比率、留学生比率、社会人学生比率

⑩会計マネジメント改革状況 【75 億円】

⑪経営資金獲得実績 【120 億円】

⑫施設マネジメント改革状況 【30 億円】

<以下、重点支援③の大学及び大学共同利用機関のみ>

⑬運営費交付金等コスト当たり TOP10%論文数 【85 億円】

合計 【850 億円】

となっている。2021 年度は評価の総額が 1000 億円に増加したが、「ダイバーシティ環境醸成の状況」の項目については 20 億円から 15 億円に減額されている。

本評価について言えば、第一に大学等へのインセンティブと促進のモチベーションを上げるために、すべての基本である男女共同参画を単独の項目とするべきである。

さらに本評価の目的である、大学の積極的な施策作りと実施を後押しするために、女性比率だけではなく促進のステップとなる以下のような評価項目を設けると効果的であると考え。前項でも述べたが、各大学が必要なデータを取ることにより、現状の正確な把握ができ、問題点の把握と有効な施策の策定に有益である。

(単独項目) 男女共同参画の推進状況

<評価項目の例示>

- ① 女性教員(教授～助教各職階別、全職階)数及び比率及びこれらの増加率
- ② 教員採用(教授～助教各職階別、全職階)における女性教員採用比率、応募者の女性比率
- ③ 女子大学院生(後期)数及び比率、増加率と新規採用ポストク及び助教の女性比率との紐付け
- ④ 女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組
- ⑤ 上記目標を達成するための大学組織としての具体的なアクションプラン

上記は現在ある評価の改善についての提案でありあくまで対処療法である。本調査における評価方式や考え方が現在進行している運営費交付金における評価にも適用できることを示している。

7-12 本提案の試行等、今後の課題

本提案は女性教員比率等の指標(群)に一律の目標値を定め、それへの到達の成否を問うという従来の方式とは異なり、組織ごとのアセスメントリストを基にした自己点検と分析、課題の抽出、その解決の具体的な方策、組織としての改革の実施への意思と責任体制を自己評価し、組織の自律的改善・改革を行うことを目的としている。一方、それを評価に利用する場合には、例え評価施策項目を固定したとしても、到達点(目標値)は組織ごとに異なるので、到達点の設定のデータによる妥当性の判定等々についての公正性、公平性、客

観性が担保されることが必須である。この点については先行する Athena SWAN 等でも課題として改善に努力をしてところである。これらの要件を本提案においてどのように担保するか、本格的な実施の前に、実際に試行し確認することが必要である。いくつかの異なる特性を持つ大学に協力を仰いで一連のプロセスを実施し、公正な評価になっているか、改善するべき点があるか、体制・組織も含めてトライアルを実施することが次へのステップとして不可欠である。

7-13 本提案の結語

教育研究機関における男女共同参画促進のために、厳しく自己分析を行うとともに、課題の抽出と期間毎に適切な目標の設定を行い、組織として責任を持って実施することにより、継続的に発展するために、今回「組織としての自立的自己改革による男女共同参画推進のための基本的プロセス」を提案した。今後自己点検・評価に、さらに必要があれば評価等に利用されることを期待する。いずれの場合にも、前項までに提案したような自己点検に基づくピアレビュー評価を定期的に行い、その達成状況等により機関ごとの男女共同参画促進・達成度の評価・認定を行うことが必要である。その結果は、機関の自立的かつ循環的発展に役立てられるという最も重要な本来の役割を担うとともに、上記の運営費交付金における評価や補助金の採択に関する審査等に伴う全ての評価で、共通して利用されることが望まれる。それは、男女共同参画の促進は個々人の努力が必要であるが、それにもまして、その促進は大学のアクションプランと執行部の強いリーダーシップコミットメントが必須であるであり、そのため個々のプログラム等毎の評価に際しても、大学全体の評価が優先して使用されるべきであるかである。

男女共同参画の促進は毎年の地道な努力が重要であることは言うまでもないが、その変化や成果を確認するにはある程度の期間が必要で、毎年の評価は馴染まない。本提案で述べたように最短でも中期期間 6 年間程度の期間が必要であると考え。但し、ベースラインデータや基本データについてはそのトレンドを正しく推定するために、毎年の取得が必須である。

男女共同参画促進には総合的な施策や地道な努力が必要なことを認識しながら、「ひとつ」の有効な方法として、適切な目標設定を含む、男女共同参画促進を通じた大学の発展に結びつく、真に大学のためになる自己点検と評価のシステムを作り定期的に実施されることが望まれる。そのために本調査で得られた知見と提案が活かされることを期待したい。

<参考資料1>

第5次男女共同参画基本計画 ～ すべての女性が輝く令和の社会へ ～ (2020年12月25日) 抜粋

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

【基本認識】

- また、男性の視点で行われてきた研究や開発プロセスを経た研究成果は、女性には必ずしも当てはまらず、社会に悪影響を及ぼす場合もある。体格や身体の構造と機能の違い、加齢に伴う変化など、性差等を考慮した研究・技術開発が求められる。これはイノベーションの創出にもつながる。そのためには、多様な視点や発想を取り入れていくことが必要であり、差別的取扱いを受けることなく女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備することが求められる。
- 現在、研究職・技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、日本は16.6%と諸外国と比較して低水準にとどまっている。研究者の前段階となる大学・大学院生における専攻分野別の女性比率を比較すると、理工系学部が低い。研究職・技術職は、職業人としての専門性を身に付けキャリアアップにつながる職種であり、女性の更なる参画拡大が望まれる。そのためには、分野ごと、地域ごとの課題を精査し、実効性のある対策実施を促進する必要がある。
- 女性研究者・技術者の裾野を広げると同時に、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層や現場のトップ、研究現場を主導する上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等への積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の取組支援が必要である。
- 女性研究者・技術者が研究活動を継続でき、長期的に最前線で活躍できるよう、男女双方に対する研究等と育児・介護等の両立支援や、研究・技術力の維持・向上に対する支援など、環境整備は不可欠である。
- 計画的・長期的に研究職・技術職に進む女性を増やすべく、女子中高生、保護者、教員等における科学技術系の進路への興味関心や理解を全国的に向上させるための取組により女性の理工系進路選択を促進し、次代を担う女性の科学技術人材を育成することも重要である。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大

- 大学や企業等において、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層、管理職や教授など現場のトップや、研究現場を主導する上位職に女性研究者・技術者を積極的に登用する。
- 女性研究者・技術者のキャリアパスの明確化や研修の充実等、女性リーダー育成を支援する。

(2) 具体的な取組

ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上

- ① 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主(大学を含む。)については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。【内閣府、文部科学省、厚生労働省、関係府省】
- ② 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、科学技術・学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体(大学、研究機関、学術団体、企業等)が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。【内閣府、文部科学省、関係府省】
- ③ 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術・イノベーション基本計画等において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた具体的な取組を明記する。【内閣府】
- ④ 国が関与する科学技術プロジェクト等における積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の取組を推進するなど、科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。【内閣府、文部科学省】
- ⑤ 日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査や提言を行う。【内閣府】
- ⑥ 研究者・技術者及び研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計データを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を分析し、改善策を見出す。【内閣府、総務省、文部科学省、関係府省】

イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等

- ① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図る。【内閣府、文部科学省、関係府省】
- ② 女性研究者・技術者の就業継続や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネットワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供、定期的な研修や相談窓口の活用及び各種ハラスメントのない職場環境の整備等を促進する。【内閣府、文部科学省、関係府省】
- ③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の経営層や管理職が多様な人材を活かした経営の重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、男女共同参画に関する研修等による意識改革を促進する。【内閣府、文部科学省、関係府省】
- ④ 男女双方に対する研究と出産・育児、介護等との両立支援や、女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与、博士後期課程へ進学する女子学生への支援の充実等を一体的に推進する、ダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援する。【文部科学省】

2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進

(1) 施策の基本的方向

- これまでの男性の視点で行われてきた研究・開発プロセスを見直し、男女の心身の違いやニーズを踏まえ、性差を考慮した研究・技術開発を求める。
- 研究遂行過程において女性を積極的に評価し、女性の視点を取り入れた研究プロジェクトを推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 体格や身体の構造と機能の違いなど、性差等を考慮した研究・技術開発を実施し、より有効な研究成果を生み出し、その研究成果を社会の向上に役立てる。【内閣府、文部科学省、厚生労働省、関係府省】
- ② 国が関与する公募型の大型研究はもとより競争的研究費について、男女問わず責任者となれるよう、採択条件に、事業の特性も踏まえつつ、男女共同参画の視点の有無と取組状況を把握できる評価項目を設定する。【内閣府、文部科学省、関係府省】
- ③ 国が関与する競争的研究費において、事業の特性も踏まえつつ、採択条件に、出産・育児・介護等に配慮した取組を評価する項目の設定を進める。【内閣府、文部科学省、関係府省】
- ④ 多様な価値観を持つ評価者の育成や配置、研究現場における性別役割分担など固定観念の打破、性別や年齢による差別がない人事運用や優秀な女性研究者のプロジェクト責任者への登用等を促進する。【内閣府、文部科学省、関係府省】

4 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

(2) 具体的な取組

- ④ 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。【文部科学省】

<参考資料2>

科学技術・イノベーション基本計画について(答申素案) 2021 年

③ 女性研究者の活躍促進

- 大学、公的研究機関において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し、各事業主が、各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合(理学系 19%、工学系 18%、農学系 35%、医・歯・薬学系合わせて 34%、人文科学系 54%、社会科学系 36%(2017 年度)や機関の特性等に
応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う。

【男女、文、関係府省】

- 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。【文】
- 中高生、保護者、教員等に対し理工系の魅力を伝える活動や、理工系を中心とした博士後期課程学生の女性割合を増加させるための活動において、女性研究者のキャリアパスやロールモデルの提示を推進する。女性の理工系への進学を促進するため、2021年度以降、更なる拡充を図る。【男女、文】
- 大学、公的研究機関において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し、各事業主が、各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合(理学系 19%、工学系 18%、農学系 35%、医・歯・薬学系合わせて 34%、人文科学系 54%、社会科学系 36%(2017年度)や機関の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う。【男女、文、関係府省】
- 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。【文】
- 中高生、保護者、教員等に対し理工系の魅力を伝える活動や、理工系を中心とした博士後期課程学生の女性割合を増加させるための活動において、女性研究者のキャリアパスやロールモデルの提示を推進する。女性の理工系への進学を促進するため、2021年度以降、更なる拡充を図る。【男女、文】

イ 男女平等を推進する教育・学習の充実

- ⑤ 独立行政法人国立女性教育会館において、関係省庁、地方公共団体、男女共同参画センターや大学、企業等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図る。【文部科学省】

ウ 大学、研究機関、独立行政法人等による男女共同参画に資する研究の推進

- ② 独立行政法人国立女性教育会館において、教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供を行う。【文部科学省】
- ③ 日本学術会議において、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する学術研究及び教育制度について、多角的な調査、審議を一層推進する。【内閣府】

<参考資料3>

すべての女性が輝く政策パッケージ(H26. 10. 10) 抜粋

■「すべての女性が輝く社会づくり本部」が司令塔となり、女性の活躍を阻むあらゆる課題に挑戦し、「すべての女性が輝く社会」を実現します。

■すべての女性が輝く社会をつくる。これは、安倍内閣の最重要課題である。

■「隗より始めよ」の観点から、女性国家公務員の採用をより一層拡大するとともに、積極的な登用を推進しています。

■女性の参画が少ない分野での就業支援

・女性研究者・技術者が出産・子育て・介護等と仕事の両立ができるような働きやすい環境づくりを進めるとともに、研究機関等における女性研究者等の採用・登用等の活躍を促進する。

■テレワーク等の導入促進

・女性が希望する就業形態を確保するための手段としてテレワークのさらなる普及を図るため、……………、テレワークの普及促進に取り組む。

・国家公務員について、……………、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方ができるリモートアクセス環境の整備等に関し、ICT を活用した取組を行う。

■企業等における女性の活躍の迅速かつ重点的な推進

・女性の活躍推進の取組を一過性に終わらせることなく着実に前進させるため、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応や認定制度について規定した法案を、臨時国会に提出する。

・女性活躍の現状に関する実態把握・情報開示を行うとともに、課題達成に向けた目標を定め行動計画の策定・公表を行う民間事業主に対するインセンティブについて検討する。

<参考資料4>

提言 科学者コミュニティにおける女性の参画拡大する方策(2015年8月6日)

日本学術会議 科学者委員会 男女共同参画分科会

4 提言の内容

(1) ポジティブ・アクションを拡充し、その実施状況、機能実態を調査・評価・公表・是正勧告する権限を有する専門機関を設置する

大学・研究機関等で女性研究者の採用・登用自体を拡大するためにポジティブ・アクションは有効だが、その取組みの実態や成果については十分な情報共有がされておらず、それゆえに改善要請も十分でない。男女共同参画の進捗の有無を具体的に調査し、包括的に評価し、公表・是正勧告する専門機関の設置を政府は早急に行うべきである。

(2) ジェンダー・センシティブにデータを収集・整理し、それに基づきジェンダー平等を目指す取組みのガイドラインを作成し、大学・研究機関等の評価に加える。

初等・中等教育から高等教育までの学習効果をはじめ、教育成果等にかかわる統計を、ジェンダー・センシティブに収集・整理・分析し、公表する。あわせて、男女共同参画の達成度や進捗状況を示す指標や評価基準となるガイドライン、施策推進の総合的指標等を具体的に考案する。国からの支援を受ける際、民間企業の研究機関を含む全ての研究機関には、考案された指標やガイドラインを用いて、支援期間とその後の一定期間における男女共同参画の進捗状況を検証し、上記(1)の専門機関への報告を義務付ける。

(3) 科学者コミュニティ全体として、女性の参画拡大を推進する

「科学技術・学術における男女共同参画の推進」は、人文・社会科学、及び分野横断的な複合領域を含むあらゆる学術領域においてはかられるべきである。大学や研究機関に加えて学協会等の学術団体も男女共同参画の取組みを求める対象機関に含め、それらに対して男女共同参画の現状を定期的に報告することを推奨して、科学者コミュニティにおける男女共同参画のプロセスを強化する。

(4) 研究者のワーク・ライフ・バランス向上のため、「選択肢のある仕組み」を構築する

男女共同参画は、学術研究における多様性の確保と深くかかわり、かつ次代を担う若手研究者・技術者育成とも不可分の関係にある。それゆえに、キャリアパスの明確化やメンタリングによる女性参画支援プログラム、女性研究者等の職業継続を可能にする社会環境整備等には、多様なライフスタイルに配慮し、研究者としての能力が十分に発揮できる「選択肢のある仕組み」を構築する。

(5) 科学者コミュニティにおける多様性(ダイバーシティ)を多面的に推進する

研究の活性化や研究交流のグローバル化に向けた学術領域における多様性(ダイバーシティ)の実現のためには、大学・研究機関・学術団体等の学術研究機関における意思決定過程に、性別・文化的多様性はもとより、家族のあり方やライフスタイルの多様性等を含む、多様な人材が参加できることが重要である。そのために、多様な家族のあり方(事実婚や同性カップル等)にも対応しうる取組みの制度化が必要である。

<参考資料5>

1. 研究活動等状況調査(文科省毎年度実施)

(1) 研究教育職員:

常勤・非常勤について、教授、准教授、講師、助教、助手、特任研究員の区分で、機構全体(総括表)及び各研究所等(個別表)において、「(女性数)」として報告。

(2) 事務系・技術系職員:

事務系・技術系それぞれ、常勤・非常勤について、機構本部及び各研究所を一表にして「うち女性」として報告。

(3) URA 職員:

機構本部及び各研究所等で、担当業務・相当職位を記載して「うち女性」として報告。

(4) 共同研究者:(※機構の員数ではなく、関連する研究者の数値となります。)

共同研究の実数及び延べ人数を、所属機関の内訳(国立大、公立大、私立大、大学共同利用機関、公的

機関、民間機関、外国機関、その他)により、機構全体(総括表)及び各研究所等(個別表)に報告。合わせて、所属機関名ごとの人数を、機構全体(総括表)及び各研究所等(個別表)において、「うち女性研究者」として報告。

2. 大学ポートレートデータ調査(NIAD 毎年度実施)

本務教員(基本)調査として、常勤について、教授、准教授、講師、助教、助手の区分で、機構本部・DS施設及び研究所ごとに男女別に報告。職員及び研究員については、男女別の数値提出はなし

3. 業務の実績に関する報告書(文科省毎年度実施)大学等により異なる。ROIS の場合を以下に記す。

年度計画【64-2】の実施状況として、当該時点の女性研究者比率を記載。

これまでの記載内容:

H28 年度実績報告:記載なし

H29 年度実績報告:遺伝研 H29 年度末 18.8%

H30 年度実績報告:H30 年度当初 15.6%、R1 年度当初(予定)17.3%

H31/R1 年度実績報告:H29 年 5 月 16.0%、R1 年度末 18.0%、R2 年度当初(予定)18.4%

4. 国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関する基礎データの作成及び調査(文科省毎年度実施。

研究振興局学術機関課、高等教育局国立大学法人支援課)

・教員数等に関する基礎データ(令和2年5月1日現在)

承継職員について、教授、准教授、講師、助教別に、当該時点の女性研究者比率を記載。

・基礎データ(R1 退職者)

対象となる退職教員は、平成31年4月1日から令和2年3月31日の間で退職した承継職員のうち、職種が教授、准教授、講師、助教。

・年齢別承継教職員数データの作成について

承継職員 年齢別、職種別の数。

5. 人事給与マネジメント改革の進捗状況の調査(令和2年度調査日現在)

(「H28～R1」欄は、平成28年度から令和元年度(原則として、当該年度末)における該当状況を記載)

提出項目の中に、女性研究者の積極的雇用や教育研究環境の整備(ライフイベントに応じた支援等)を回答する欄有

以下の二つの調査は女性数を調査していない。

6. 大学共同利用機関法人の常勤職員数調査(文科省例年調査:学術機関課(総務省行政管理局)

令和3年1月1日現在。総務人事担当)※国会報告用

- ① 独立行政法人等の令和3年1月1日現在の役員数(監事を含む。)、常勤職員数及び非常勤職員数
- ② 独立行政法人等の常勤職員数の増減理由
- ③ 特殊法人、国立大学法人等について、令和3年1月1日現在の役員数(監事を含む。)及び常勤職員数

7. 国立大学法人等における役職員の給与水準の公表、国立大学法人等給与等実態調査(文科省例年調査(人事院、総務省)総務人事担当)

国立大学法人等給与等実態調査の対象となるのは、令和2年4月1日に在職している者のうち令和元年度中の月例給与及び賞与を減ぜられることなく支給された、

- * 常勤の職員(在外職員、任期付職員及び再任用職員を含む。)
- * 非常勤の職員(1年を超えて継続勤務しており、かつ、常勤職員と同じ勤務時間数の者に限る。)