評価指標の統合リスト

Summary of assessment parameters from various evaluation systems for gender equality

Parameters	ECU	genSET	NSF	Ocha	
Science Knowledge-Making					**（ジェンダー視点に基づいた）科学的知見の創出**
Leader's commitment on science knowledge making (G-1)		🟧			リーダーによる科学的知見の創出へのコミットメント
Education/training of staff for Science knowledge-making (G-2)		🟧			科学的知見の創出をめざす教職員の研修
Incorporation of gender view in all assessments including journal selection, development, implementation, appointment, promotions, grant reviews (G-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（ジャーナルの選択、能力開発、implementation、採用と昇進、研究費のレビュー
Training for staff					**職員の研修（トップマネジメント・組織文化の改善含む）**
Education/training of staff for Science knowledge-making (G-2)		🟧	🟩		科学的知見の創出をめざす教職員の研修（上記重複あり）
Staff induction (E-14)	🟦				採用時の教育研修
Human Capital					**人材・雇用・人事**
Research team with gender diversity (G-4)		🟧	🟩		ジェンダー多様性を備えた研究チーム
Provide staff data by grade and gender (disaggregate between academic and professional and support staff) (E-2) (O-8)	🟦			🟨	職階とジェンダーによる職員数のデータ（研究教育職、専門職、事務・支援職に分けて）
Visibility of women staff in the institution (G-7)		🟧	🟩		機関に所属する女性教職員の可視化
Introduced a highly fair and transparent hiring system (O-3)				🟨	公平で透明性の高い公募を行うためのシステムの導入
Set targets for hiring women researchers by research fields (O-7)				🟨	研究分野ごとの女性研究者の採用数目標を設定する
Introduced a system to objectively evaluate performance (O-4)				🟨	客観的に業績を評価するシステムの導入
Introduced a system to promote women to management positions (O-6)				🟨	女性を管理職に登用するシステムの導入
Equality in the process of promotions (G-6) (E-15)		🟧	🟩		昇進プロセスにおける公平性
Data on the process of recruitment by gender (E-13)	🟦		🟩		ジェンダーによる採用プロセスのデータ（応募数、書類選考、最終面接等の各段階における女性内数）
Encourage women to apply for scientific positions (G-11)		🟧	🟩		サイエンス分野の職への女性の応募を奨励する
Training (including unconscious bias) (E-17)	🟦				「無意識の偏見」に関する教育研修
Provide salary negotiation tactics as training (G-10.4)		🟧			研修の一環として給与交渉の戦略を教えること
Equal pay audits/reviews (E-8)	🟦				賃金格差に関する監査、レビュー
Appraisal/Development Review (E-18)	🟦				評価・能力向上の評価（appraisalとは何か？の具体例が必要）
Created a mentoring system to assist women researchers (O-30)				🟨	女性研究者を支援するためのメンター制度の導入
Support given to staff for career progression (mentors) (E-19)	🟦		🟩		昇進のための職員への支援
Support given to students for career progression (mentors) (E-21)	🟦		🟩		昇進のための学生への支援
Academic leavers by grade and gender (E-6)	🟦				職階・ジェンダーで分類した研究職からの離職状況
Practices and Processes					**取組とプロセス**
Assessment by quality of publication (G-8)		🟧			論文の「質」のアセスメント
Provide support for research staff who has heavy committee/administrative		🟧	🟩		委員会・管理職の重い責務を負う研究者への支援
Support to return to work from career break (E-23)	🟦				キャリア中断からの復帰支援
Supported the career development of women researchers who are raising children (O-31)				🟨	子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援
Created a network among women researchers (O-38)				🟨	女性研究者間のネットワークの構築
Dual-career couples procedure (G-10.2)		🟧	🟩		配偶者帯同雇用制度の採用
Flexible working and support for child-rearing					**勤務体制の柔軟性・育児支援など**
Implementing maternity/paternity leave policies (G-10.1)		🟧	🟩		産休ポリシーの制度化（実施？）
Introduced a reduced work duties system during child-rearing (O-23)				🟨	育児期における職務軽減制度の導入
Allocated a budget to support child-rearing (O-9)				🟨	育児支援のための予算の配分
Support for maternity and care leave (E-22) (O-29)	🟦			🟨	産休・育休支援
Created a consultation service to support child-rearing and research (O-27)				🟨	子育てと研究のための相談窓口の設置
Measure for career breaks and returners (G-10.3)		🟧			キャリア中断・キャリア復帰者への支援策
Maternity return rate (E-24)	🟦				産休からの復帰率
Provide information on flexible working (E-27)	🟦		🟩		柔軟な勤務体制についての情報提供
Created a ubiquitous communication environment (Internet, teleconference system) (O-24)				🟨	在宅勤務を可能にするユビキタス環境整備（ネット対応、TV会議等）
Created flexible work systems during child-rearing (O-22)				🟨	育児期における柔軟な勤務体制の導入（時短・在宅）
Created a performance evaluation system that considers childbearing and child-rearing (O-26)				🟨	出産・育児に配慮した業績評価制度の導入
Created booklets to support child-rearing (O-34)				🟨	育児支援についての冊子作成
Held study meetings and networking events related to child-rearing (O-44)				🟨	子育て支援に関する勉強会・ネットワーク形成イベントの開催
Provide information on child care (E-28)	🟦		🟩		育児関連情報の提供
Paternity, shared parental, adoption and parental leave uptake (E-25)	🟦				（父親の）育休、夫婦間の育児休暇共有、養子と育児取得（の奨励？）
Raised awareness among men of support for child-rearing (O-46)				🟨	育児支援に関する男性向けの意識啓発
Regulation and Compliance					**制度・コンプライアンス**
Plan to identify good practice in the institution	🟦		🟩		機関の好事例を認知（・周知）するための計画
Monitoring consistency of practice with policy (E-35)	🟦		🟩		ポリシーと実践との一貫性をモニターする仕組み
Gender balance in committees (G-5)		🟧	🟩		委員会（コミッティー）におけるジェンダーバランス
Representation of Men and Women on Senior Management/ Influential	🟦		🟩		シニア管理職、影響力のある委員の男女比
Visibility of role models (E-38) (O-36)	🟦		🟩	🟨	ロールモデルの視認性
Outreach and engagement activities (E-39)	🟦				アウトリーチ活動・市民への説明活動（における担当者の男女比？）
Created meeting rules (e.g., no meetings scheduled or extended past 5:00 p.m.) (O-11)				🟨	会議に関する規程（5時以降に会議時間を設定しない、延長を予定しない等）
Conducted a survey on actual working hours (O-14)				🟨	実労働時間に関する調査
Timing of institutional meetings and social gatherings (E-37)	🟦				機関の会議・交流イベントのタイミング
Action Plan					**アクションプランによる目的・目標の明確化**
Explict targets informed by data analysis to address gender disparity in wage and representation (E-42)	🟦				賃金格差・男女比率における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
Explicit targets to improve gender balance (G-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
Action Plans to reach the target (G-12.2)	🟦	🟧	🟩		目標達成に向けたアクションプラン
Established an external evaluation committee (O-2)				🟨	外部評価委員会の設置
Integrate internal/external evaluation (G-13)		🟧	🟩		内部・外部評価の統合
Established an organization to support women researchers (O-1)				🟨	女性研究者を支援する組織の設置
Descritption of self-assessment team, process and future plans (E12)	🟦		🟩		自己評価チームのメンバー詳細、自己評価プロセスと将来計画の記述
Actions to be Specific, Measurable, Achieveable, Relevant, Time-bound (SMART) (E43)	🟦				機関別の、測定可能で達成可能な、（ジェンダー）関連性の高い、スケジュール感のある行動計画