

評価指標の統合リスト

Summary of assessment parameters from various evaluation systems for gender equality

Parameters	英国 ECU	EU genSET	米国 NSF	日本 Ocha Index	日本語 対訳
1. Science Knowledge-Making					1. (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) (E-36)					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)
2. Training for staff					2. 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
3. Human Capital					3. 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
4. Practices and Processes					4. 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 duties (G-9)					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
Parameters	英国 ECU	EU genSET	米国 NSF	日本 Ocha Index	日本語 対訳
5. Flexible working and support for child-rearing					5. 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
6. Regulation and Compliance					6. 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 Committees (E-32)					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
7. Action Plan					7. アクションプランによる目的・目標の明確化
Explicit 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
Description 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, Achievable, 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