

研究力強化のための要望書及び
女性活躍推進度指標 (GEMST Index)
ご説明のための資料

男女共同参画学協会連絡会
提言・要望書委員会
2019年 4月9日

GEMST Index とは

- 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「付表1」記載の指標。
- 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、女性活躍推進に関する指標化を試みた。
- 大項目5項目 (I~V) ⇒ 後述
 - ・ 必須、かつすでに普及。絶対に外せない要件 (I)
 - ・ Indexに入れることで速やかな組織改革の普及を意図 (II, IV)
 - ・ 主要項目は概ね普及 (III, V) しかし、未達成の機関もある。
- 本Indexは今後も随時改良したい。

研究力強化に向けた 女性活躍指標の整備に関する要望1（抜粋）

1. 大学等全ての高等教育機関・研究機関等における女性研究者の研究力強化のためのさらなる基盤整備

(2) 「女性活躍推進度指標：GEMST Index」の策定

① 「女性活躍推進度指標(略称 GEMST Index)」を策定し、大学等の高等教育機関・研究機関等に対する評価項目に、本指標を含めること。

② 国公立大学等の運営費交付金における機能強化係数、私立大学等における私学助成金特別枠の決定等に、先進的な機関に対するインセンティブ付与等の形により本指標による評価を反映させること。また、各機関の自己点検・自己評価においても同様に本指標による評価を反映させること。

③ 本指標の内容については、(1) の情報公開状況も含め付表1に記載。³

研究力強化に向けた 女性活躍指標の整備に関する要望2（抜粋）

2. 多様な人材確保を目指した環境改善推進及び女性研究者の 育成支援

(1) 人事選考における公平性・透明性の確保

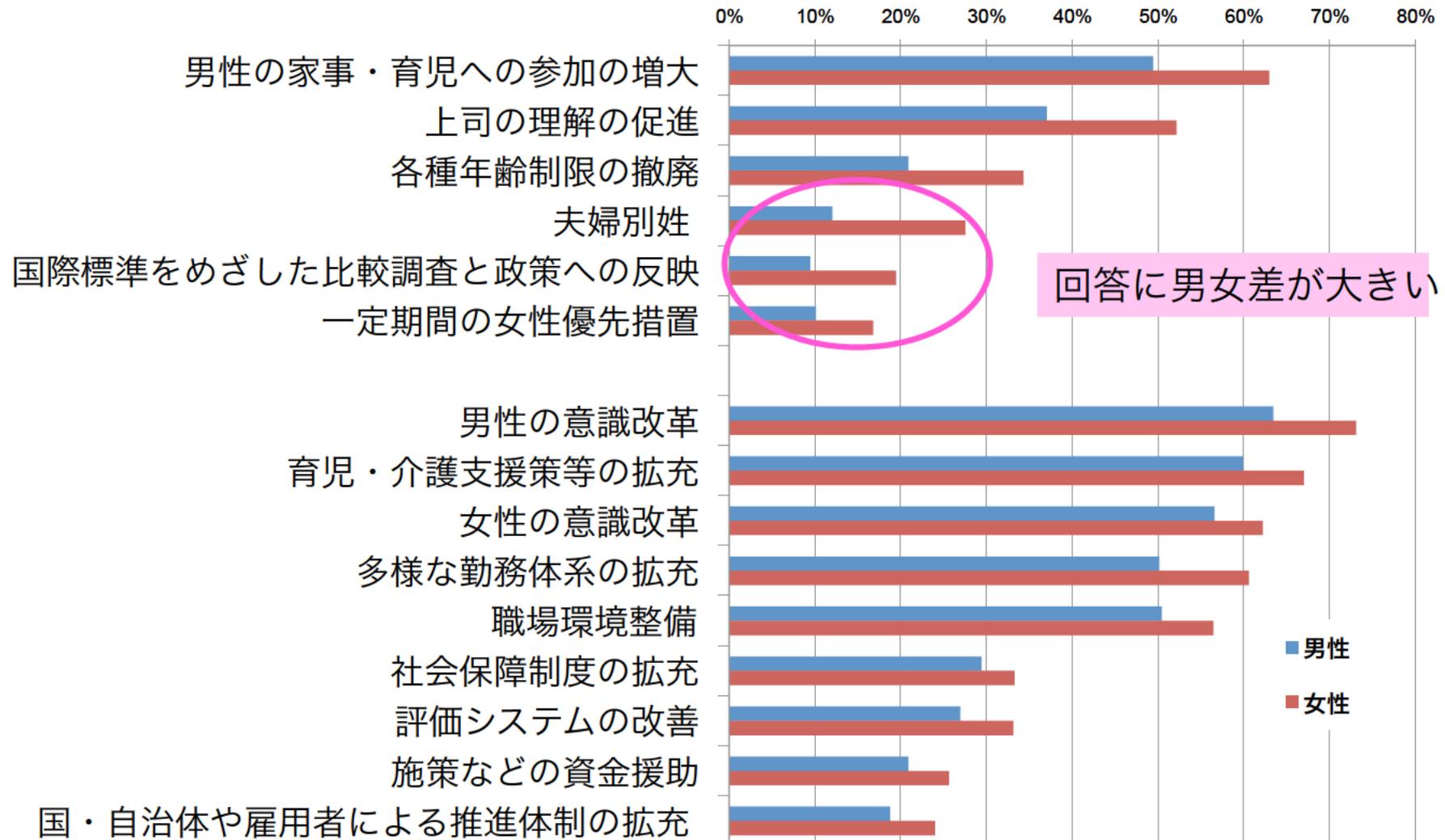
③ 大学等の高等教育機関・研究機関等の大型の競争的資金に基づく運営において、各機関が大型の競争的予算を申請する場合にはダイバーシティ推進の努力をしていることを示す客観的指標、例えば(2)の GEMST Index を申請時に示すとともに、採択後の評価においてこの客観的指標を活用すること。

GEMST Index 五大項目と指標化優先度

大項目	Index	Priority
I	女性研究者に関する情報可視化推進度 <i>Visualization of information on female faculties</i>	必須、かつすでに普及。絶対に外せない要件
II	多様な人材確保のための人事選考に関する環境改善推進度 <i>Improvement for Searching for Excellence & Diversity of Human Resources</i>	現在推進中、将来必須、INDEXに入れることで速やかな組織改革の普及を諮る
III	研究者の育成支援に関する基盤整備推進度 <i>Infrastructure development related to Supporting Researcher Development</i>	主要項目はすでに普及←(大学ごとに差異はある)
IV	女性研究者の研究力強化に対する支援推進度 <i>Providing empowerment of female researchers for research skill improvements</i>	現在推進中、将来必須、INDEXに入れることで確実な研究力強化を諮る
V	次世代を担う女性研究者の育成推進度 <i>Nurturing & Fostering Next Generation</i>	主要項目はすでに普及←(大学ごとに差異はある)

男女共同参画のために今後必要なこと（抜粋）

第4回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書（2017年8月）第1章 図1.112（p.62）より



「優遇措置」 「年齢制限の撤廃」 「国際比較調査」

→ 効果的な先行例を知る者が選択している可能性。

「意識改革」 「環境整備」 → 社会全体で改革が必要。

アメリカの例 ADVANCE Program(2001年～)

Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science And Engineering Careers (ADVANCE)

NSF's ADVANCE program is designed to foster gender equity through a focus on the identification and elimination of organizational barriers that impede the full participation and advancement of all women faculty In academic institutions.



Dr. Rita Colwell

第15代NSF長官
(1998 -2004)



Dr. Alice Hogan

初代 Program Director
(2001-2007)

ADVANCEの中心は“IT” : **Institutional Transformation**
大学のカルチャーを変える : 組織改革・意識改革・基盤整備
共通の武器は“*Unconscious Bias*” 研修の義務づけ

<http://www.portal.advance.vt.edu/index.php/awards>

ADVANCE Program 参加大学

2001年採択大学は

➤ 後の大学のモデル:

- *U. Michigan*
- *U. Washington*
- *U. Wisconsin-Madison*

➤ ADVANCE Portal 立ち上げ:

- *Georgia Tech*

➤ 後半以降に参加

- *Harvard U.*
- *Stanford U.*

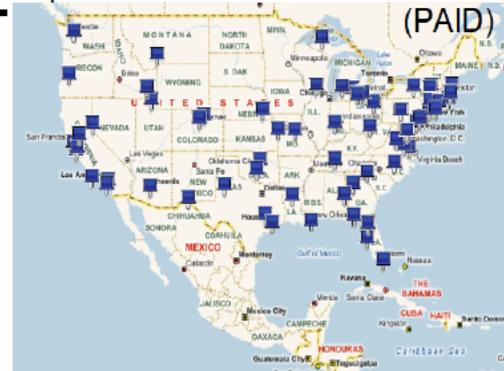
Institutional Transformation (IT)



Fellows



Partnership in Adaptation, Implementation and Dissemination (PAID)



IT-Catalyst



ADVANCE Grantee Map (<http://www.portal.advance.vt.edu/AboutthePortal/map.htm#vori>) に基づいて作成

初期の参加大学の多くが *Flagship University* として現在まで事業を牽引している

国際比較から学ぶこと

1. アメリカはADVANCEプログラムでリーダー育成から始め、日本は基盤整備から開始したが、プログラム内容はかなり追いついては来ている。
2. ただ、この成果を機関全体、国全体に根付かせなければならない。そのために、各機関の男女共同参画・ダイバーシティ推進の到達度を測る Assessment Index が必要。
3. GEMST Indexは、日本の14年間の事業の成果に基づいた指標であり、Athena-SWAN (UK) や SEA Change (USA) 等の外国の指標よりも我が国に定着しやすいと思われる。
→ GEMST indexの効果的な活用をお願い申し上げます。