

## 女性研究者の平等と地位のための原則及び行動促進に関する宣言(日本語仮訳)

### 原則

研究の卓越性における継続的なグローバルな多様性は、活動研究とイノベーションを生み出す活動のあらゆる潜在的可能性の実現に参画し、また貢献する機会を全ての人が持つことができるよう求めている。GRC 参加機関は、ジェンダーの平等を支援することがそうした才能ある人材の多様性を生かす鍵となると考えており、同時に、女性研究者の平等と地位については、より広義の平等と多様性の諸問題とあわせて考慮されるべきであると認識している。

2014 年の GRC 宣言文『未来の創造(人材育成)の原則・行動に関する宣言:次世代研究者支援』には、「多様な分野の卓越した人材を引きつけ、引きとめる」ための原則と、「GRC 参加機関は、研究における機会均等を推進し、あらゆる背景をもつ人々が学術的・科学的なキャリアを歩むように奨励する仕組みを開発して研究の卓越性に貢献しなければならない」という行動が記載されている。

GRC 参加機関が活動する諸国の情勢は、ますます平等と多様性にまつわる期待、もしくは要請を包摂している。国家単位の規模で見ると、政策はしばしば社会のすべてのグループに公平で開かれたアクセスを保証することに重点を置いている。学術研究の文脈においては、この概念は、最も優秀な人材を研究の世界に引きつけ、引きとめる力として表されうるものである。

女性研究者の平等と地位に目を向け、ひいては、制度を刷新し発展させるためには、次の 2 つの観点を考慮する必要がある。

1. 研究者の人材における女性の参画と登用。これは、学術的文化内での特定層による長年にわたる独占及び特定の研究分野や領域内における女性の参画に対する歴史的な障壁といった課題を含む
2. 研究計画や研究成果分析へのジェンダーの観点の導入

GRC 参加機関は、それぞれの管轄、権限及びより広範な政策的また文化的文脈において、リーダーシップを発揮する機会を有している。GRC 参加機関は、各々が支援する研究活動における平等と多様性に関する政策と実践の拡充を希求し、奨励すべきである。GRC 参加機関は、研究の卓越性や公的資金の効果的な管理への一致団結したコミットメントを通して、学術的、経済的、社会的に最もインパクトが大きい研究を奨励し、支援する責任を共有する。これは最適な人材を配置することで達成される。

これらの原則や行動は、その政策や実践の発展と共有を通じ、いかにして女性研究者の平等と地位をより十全に支援する研究環境を促進できるのかという、2016年GRC年次会合参加機関の見解を表している。これは生きた文書であり、状況の変化に応じて時間と共に進展していくものである。

## 行動

次に掲げる諸行動は、実施可能性のある一連の行動を示しており、それぞれの組織及び国の研究制度に最もふさわしく、有益な行動を実施する機会をGRC参加機関へ提供することを意図したものである。実施に際しては、現行の政策と実践だけでなく、各国での検討状況にも依拠し決められることになるだろう。

課題改善に向けて、GRC参加機関は次のことを目指す：

### 1. 平等、多様性、女性の地位に関する政策的枠組みの国内での議論に参画し、これらの問題の認識を確固としたものとする

多くの組織が明確で公的な政策を有しているが、一般の人々にとってのその情報の入手しやすさは大きく異なっている。政策枠組みは、その枠組みの中でエビデンスを収集し、国内において、また諸外国のパートナーと比較できる環境を提供し、政策の実施の成功を評価する上で重要な役割を果たす<sup>1</sup>。

### 2. 比較分析のためのデータ(一貫した条件下にあるもの)をGRC主導のもとに収集し、公開する<sup>2</sup>

(例えば、性別や年齢、学門分野が)異なる集団毎の研究への参画に関する細分類されたデータを入手できるようにすることは、ベンチマーキングと、異なる研究制度におけるニーズのより良い理解とを促進するだろう。現在のところは、十分に細分類されたレベルのデータを入手できないことがしばしばある。

### 3. ジェンダーに基づく目標に向けた進捗評価を導入する

GRC参加機関は、より広範な学術調査企業と協力して、量的・質的データとエビデンス(例えば、異なるキャリアステージにおける女性研究代表者の割合等)を用いて進捗を共有することが可能である。追跡システムによって、特定の是正措置によるインパクトをより深く理解することが可能となる。

### 4. 「研究業績」から「研究機会」へ観点をシフトする

伝統的な業績評価の手法は、しばしば家族の扶養に関連して、経歴に研究中断期間がある研究者にとって不利に働くことがある。「研究業績」から「研究機会」へ観点を移すことにより、例えば、目立った又は長引くキャリアの中断、育児休暇や短時間勤務の期間がキャリアアップに悪影響を及

<sup>1</sup>本宣言文は、2016年年次会合の合同主催者により委託作成された『女性研究者の平等と地位に関する調査報告』と併せて読まれるべきであり、当該報告書は現時点でのGRC参加機関の政策に関するより詳細な情報及び考察を提供するものである。

<sup>2</sup>GRC参加機関は、成功体験を含めた関連データをGRCウェブサイト上で収集・公開する仕組みを検討するワーキンググループを今後立ち上げる。

ぼしたりしないことが保証されうる。この文脈における「研究機会」は、研究者のキャリアを通じての生産性と貢献度が、これまで得ることができた機会といかに呼応しているかを考慮するものである。

#### **5. 無意識のバイアスの認識やその対処方策を含む、平等及び多様性政策についての研修を提供する**

研究資金の管理者及びピアレビュー審査プロセスの関係者を含め、研究資金配分意思決定に関わる者全員が、バイアスの根源に対する認識を高めるための研修への参加を奨励すべきである。とりわけ、無意識のバイアスに関する研修が勧奨されるべきである。成果が最も期待される研究課題への支援を確実にを行うために、審査委員会は十分に多様性のあるメンバーで構成され、審査員は適切な研修を受けるべきである。

#### **6. 女性が研究において成功し、政策・意思決定主体においてリーダーシップを発揮するためのキャリアパスを検討する**

文化的複雑性に向き合い、制度的・組織的障壁に対処するプログラムは、ジェンダーの平等に向けた進展を達成させるために非常に重要である。その際に取られる手法は様々であろうが、例えば、メンター指導の機会への支援や、管理・上級組織への女性の参画を増やすための方策も含まれるだろう。また、GRCは、ジェンダーの不平等は教育システムの初等段階に根付いているとも認識しており、この問題に取り組むため、研究資金提供者がその他のステークホルダーと協力することを奨励する。

#### **7. 必要に応じ、ジェンダーの平等を奨励するための特定の目的を持つ、特別な又は戦略的なプログラムを検討する**

研究事業へのさらなる女性の参画を促すため、各国における固有の状況が個別の枠組みの検討が価値のあるものであることを示唆することがある。そのような枠組みは、平等を推進するより幅広い政策とともに実施され、戦略的な政策への長期的なインパクトを査定するために慎重に評価されるべきである。

#### **8. 家族のケアに関連した家族に優しい政策や取り組みを促進する**

家族の世話をしなければならない者を援助するために導入できると考えられる方策は様々なものがある。それらの方策は、人事・組織方針や助成条件に組み込むことが可能である。具体例には、以下の項目への十分な支援が含まれ得る。

- 育児休暇(父母いずれも)
- 家族のケアに関連した休職後の職場復帰
- 短時間勤務や業務分担の選択肢
- 保育サービスへのアクセス
- 国際的な流動性の促進

## 9. 本宣言文の原則及び行動を定期的に見直す

女性研究者の平等を支援する環境を涵養するための関連の諸行動を改善、発展、もしくは実施するべく進められている取り組みを活性化し、奨励するため、諸行動についての実施・進捗状況は GRC のネットワークや今後の GRC 会合での報告を通じ、適当な時間をおいて共有される。<sup>3</sup>

## 10. 研究においてジェンダーの観点を考慮することの利点を認識し、その発展を奨励する

---

<sup>3</sup> 2016 年 GRC 年次会合同主催者によって委託作成された『女性研究者の平等と地位に関する調査報告』は、GRC 参加機関がこれまで実施し、また今後補完される一連の取り組みを初めて提示するものになるだろう。