

米国の大学における女性研究者支援事業
—ADVANCE プログラムの実践例—

ワシントン研究連絡センター

田中 旭

1. はじめに

日本では、安倍内閣の定める成長戦略の柱のひとつとして「女性の活躍」が掲げられている。国が率先する形で国家公務員で女性の採用・登用の機会を広げ、ワーク・ライフ・バランスを支援するための指針を策定し、一方で企業に対しても、インセンティブを付与して女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組むよう働きかけている。

大学も研究者等の職場として例外ではない。むしろ、大学を含む研究機関に勤める女性研究者の就業継続を支援する施策はこの成長戦略が定められるよりも以前に開始されており、支援のあり方について経験が蓄積されていると言えるかもしれない。

筆者が籍を置く東京医科大学では主に医師の養成を担っており、ここ最近の卒業生では女性が約2割を占めている。医師になる女性の数は増加しており、大学単体としてだけでなく、日本全体としても女性医師がワークフォースの一翼として活躍することを期待され、女性医師を対象としたワーク・ライフ・バランス、離職後の現場への復帰等の就業継続のための支援が行われている。日本学術振興会での研修を始める前、本所属の大学で、主に女性医師を対象とした就業継続を支援する部署の仕事に関わる機会を得ていたこともあって、米国の高等教育に関する報告書を作成するにあたり、女性研究者の就業支援はどのように行われているのか関心を抱いていた。

本報告書では、導入のための参考として、日米各国における女性研究者の現状を主に統計データにより把握し、国としてどのような課題が認識され支援策が講じられているのかについて簡単に触れたのちに、米国の大学で支援策が実際にどのように取り組まれているのかについて、ホームページで公開されている情報と担当者へのインタビューをまとめたものを事例として紹介し、最後に自分なりの考察を加えている。

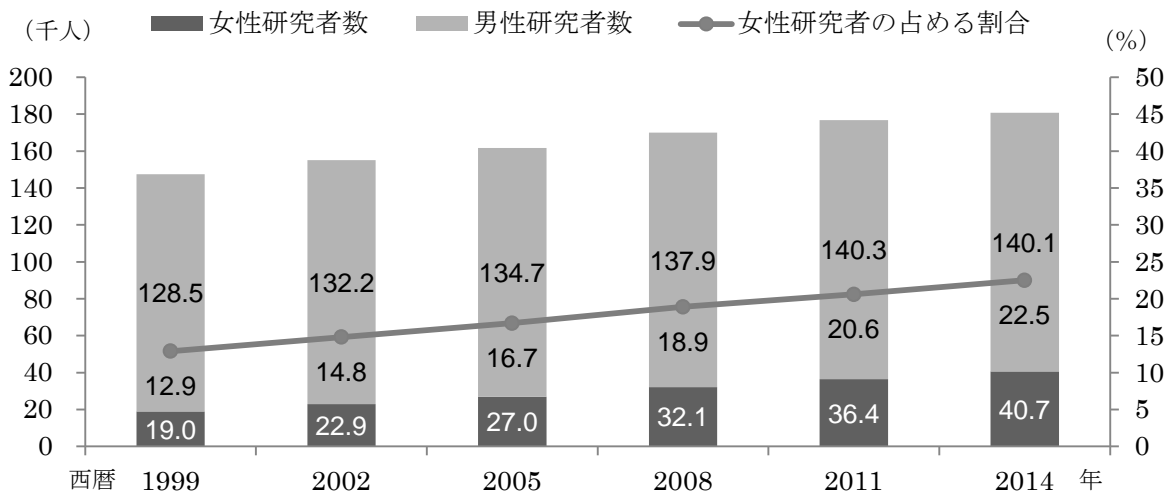
2. 日本における女性研究者の現状

2.1. 女性研究者の割合¹

日本の大学において、研究職のうち女性が占める割合はどうなっているか確認してみると、2014年度では22.5%となっている。便宜的に3年で区切ってみると1999年度からおよそ2%ずつ割合が上昇しており、増加傾向にあることが分かる。研究者総数も増加していることから新しく大学の研究職に就いているのは女性の方が多いと推測できる。

¹ 本報告では大学を中心にしているが、他方で企業や非営利団体・公的機関等も含めた統計で国際比較をしてみると、女性研究者の占める割合は諸外国に比べて低いことが指摘されている。ちなみに同統計では日本での機関種別で見た場合に、企業における女性研究者の割合が7.6%と極端に低く、大学等での割合が最も高く24.7%となっている。「企業での割合<大学等での割合」という図式は諸外国でも同じ状況にある。（「男女共同参画白書 平成25年版 第1-7-8図 研究者に占める女性割合の国際比較」による）

図 2-1

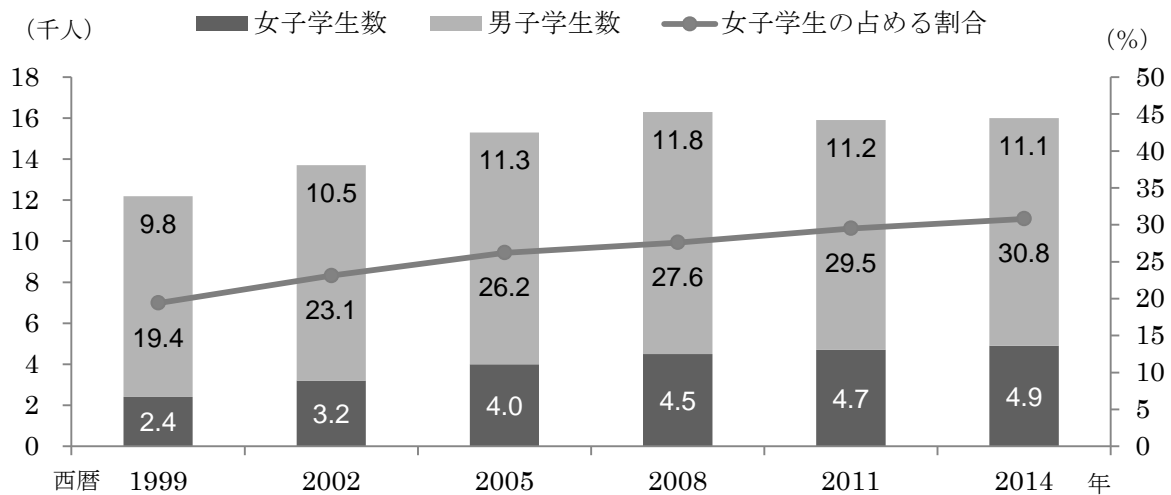


(文部科学省「学校基本調査」に基づき作成²⁾)

2.2. 博士号取得者に占める女性の割合

研究者養成の登竜門となる博士課程を修了した学生のうち女性が占める割合を見てみると、緩やかな増加傾向にある。

図 2-2



(文部科学省「学校基本調査」に基づき作成³⁾)

2つのグラフを比較してみると、博士号取得者での女性の割合と、研究職における女性の割合とでは乖離があり、その差は一時期広がったもののこの数年でまた少し差が縮まってきている。増加の傾向で比較すると、博士号取得者の方では近年において増加の割合が鈍化している。

²⁾ 「年次統計：大学の学校数、在籍者数、教職員数（昭和23年～）」における本務教員数を計上している。

³⁾ 博士後期課程、一貫性博士課程（医学・歯学・獣医学・その他）、一貫性博士課程（医学・歯学・獣医学・その他以外）を合算した数を計上。

2.3. 女性研究者数を増やすにあたっての課題

女性研究者の数を増やすべく文部科学省を主として支援策が取られているが、具体的にはどのような課題が認識されていて、解決されるべきなのか。

男女共同参画学協会連絡会が実施した「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(2008年)や文部科学省実施の「我が国の研究活動の実態に関する調査報告」(2005年度)によると、女性研究者が少ない理由として大きく挙げたのは、出産・育児や家庭の事情といったワーク・ライフ・バランスに関することだった。

2.4. 取り組まれている支援策

女性研究者を支援する施策としては、科学技術振興機構(JST)が実施している「女性研究者活動支援事業」、日本学術振興会(JSPS)の実施する「特別研究員-RPD」がある。どのような支援なのか中身について簡単にふれておきたい。

(1) 女性研究者活動支援事業

大学や公的研究機関を対象に、女性研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備と研究力向上のための取組を支援したり、大学が他の研究機関や企業等と連携して女性の研究力を向上させる取組や上位職への積極的な登用に向けた取組を支援する事業で、前身である「女性研究者支援モデル育成支援」を含めると2006年度から実施されている。具体的な取組としては、ワーク・ライフ・バランスに関する相談室の整備や、家庭との両立を助けるために研究支援に必要な人材を配置したり、研究力向上のための競争的資金獲得セミナー等の開催などが挙げられている。

(2) 特別研究員-RPD

日本の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保するため特別研究員制度の一環として実施されており、出産・育児により研究活動を中断した、または職を辞めざるを得なかった等の事情を抱える優秀な若手研究者が研究活動を再開するための復帰のための環境整備を支援する事業で、一定期間するため研究奨励金が支給される。この事業も2006年度から開始されている。

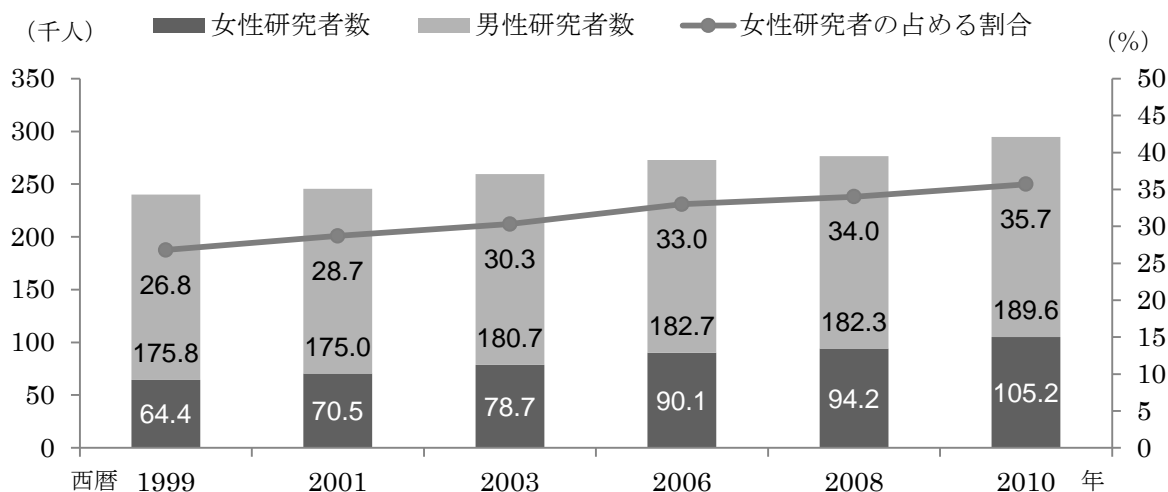
上記2つの事業によって、機関の環境整備の支援と直接的なニーズに応える個人への支援といったトップダウンとボトムアップの双方から支援を受ける機会があることになる。

3. 米国における女性研究者の現状

3.1. 女性研究者の割合

一方で、米国の大学における研究職のうち女性が占める割合については以下のとおりで、公表されている最新のデータでは2010年までとなっている。米国でも同様に女性研究者の割合は増加傾向にある。

図 3-1



(米国国立科学財団 (National Science Foundation: NSF) 「Science and Engineering Indicators 2014」に基づき作成⁴⁾)

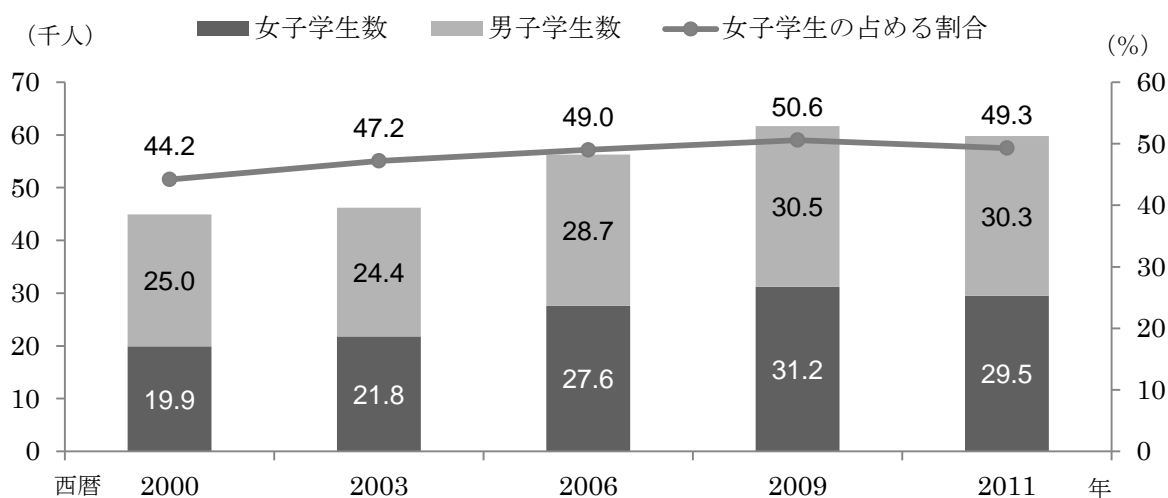
3.2. 博士号取得者に占める女性の割合

米国では博士号取得者の中で女性の占める割合とはどれくらいなのかについても確認しておく。こちらでは最新の公表データでは2011年までとなっている。2011年には女子学生の博士号取得者数、割合ともに若干減少しているが、それまでは増加傾向にあり取得者の半数以上が女性だった年もある⁵⁾。2006年からの傾向を追っていくと、ほぼ男女同数となるのが定着しているといえる。

⁴⁾ Appendix table5-15より。

⁵⁾ グラフには記載はないが2007年と2008年も女性の博士号取得者数が男性を上回っている。

図 3-2



(NSF「Science and Engineering Indicators 2014」に基づき作成⁶⁾)

日本に比べて、米国での研究職、博士号取得者それぞれでの女性の割合をみたときの乖離は大きい。博士号取得者では男女間で差がないのは性差による教育に機会に偏りが無いという点で成功していると言えるであろうが、その反面、研究職での割合に偏りがあるというのが際立っている。

3.3. 女性研究者支援へ向けての課題

1999年にマサチューセッツ工科大学(MIT)の女性研究者によって、学内で女性研究者の割合が少ないことに焦点をあてた調査⁷⁾が行われた。同調査はデータの収集・分析とインタビューにより行われ、結果として次の内容が報告⁸⁾されている。

(1) データの検証を通じて判明したこと

研究室の面積、研究費から拠出される給料、授業の受け持ちの数、授与された表彰、部局内の主要な委員会への参加や役職への割り当てといった点で不公平な状態にあることがわかった。

また、学部での女子学生数はかなりの数があるにも関わらず、大学院生、ポスドク、研究職と進むにつれて各ステージで人数が少なくなっていること、少なくとも過去10年間で女性研究者の占める割合というのは変化していないことが指摘されている。

(2) インタビューを通じて判明したこと

シニアの女性研究者が共通して持っている認識として、自分たちの声が部局内で反映されない「見えない存在」となってしまうことが挙げられている。

⁶⁾ Appendix table 2-31より。

⁷⁾ 「A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT」という名称で報告されている。

⁸⁾ 部局によって傾向に差異があることが指摘されているが、本報告書では総括的に記載している。

一方で若手の女性研究者は、部局の運営に参加している、部局から支援を受けられているという意識を持っていて、ただし家庭と仕事の両立が難しいと感じていることが共通した認識となっている。

同調査では、女性研究者の数が男性研究者に比べて少ない状況を是正するための具体的な提言・対策案も提示されており、下記に記載する米国での女性研究者支援施策につながったとも言われている。

3.4. 取り組まれている支援策

米国ではSTEM⁹分野における女性研究者の数・割合を増やすために、大学や研究機関等を対象とした「Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers (ADVANCE)」プログラムがNSFにより実施されている。

ADVANCE プログラムの狙いは (1) STEM 分野で活躍するシニアな女性研究者の数を増やすための組織的な取り組みのあり方を開発すること、(2) STEM 分野の研究者の間で、男女共同参画に対する意識を促すための革新的で持続可能な方法を開発すること、(3) 科学と工学分野での研究者の分布がより多様なものとなるように貢献すること、とされている。

上記の目的を達成するために ADVANCE プログラムでは、現在主に 3 つのカテゴリ (1) Institutional Transformation (IT)、(2) Institutional Transformation Catalyst (IT-Catalyst)、(3) Partnerships for Learning and Adaptation Networks (PLAN) に分けて募集されており、2001 年のプログラム開始からこれまでに 100 を超える機関が支援されてきている。

カテゴリ別の目的をみると、IT では機関内での組織構造、組織文化などを体系的に変化させていくための取り組みを支援するのに対し、IT-Catalyst では別の機関が IT で実施したプロジェクトを自身の機関に適合するように応用して実施することを支援している。また PLAN では STEM 分野での女性進出を支えるネットワーク形成の支援をするなど一機関内にとどまらずに波及的な効果を促すための支援も期待されている。

4. ADVANCE プログラムの実践例

ここからは ADVANCE プログラムが実際にどのようにして実行されているのかについて、IT で採択実績のある大学で、担当者に直接話を聞くことができた 2 つの大学を事例として紹介する。

なお、特に言及がない場合を除いて研究者とファカルティは STEM 分野のものを指す。

⁹ Science, Technology, Engineering & Mathematics の頭字語。

4.1. ブラウン大学 (Brown University)

(1) 大学の概要

1764年創立。ロードアイランド州プロビデンス市にあり、アイビー・リーグの一角をなす研究型大学として知られている。全米での大学ランキングでは16位¹⁰。教員718名。学部生6,264、大学院生（メディカルスクールを含む）2,584名。

(2) ADVANCEプログラムの採択期間

ブラウン大学は第3次募集で採択された。採択期間は2006年から2011年でADVANCEプログラムによる支援期間は既に終了している。

(3) ADVANCEプログラムの実施目的

メンターの活用、研究費獲得の支援、アカデミアや科学関連の団体でリーダーとなるためのノウハウの提供によって、女性研究者の退職率を減らし、キャリアを進めていく女性研究者の数を増やしていくことを目的としている。

それと同時に社会科学分野における男女共同参画に関する文献資料を各部局や本部の意思決定権者に示すことによって組織としての変革を実現できるよう目指している。

(4) 具体的な取り組み

アカデミアでのリーダーとなるために研鑽を積む機会を提供したり、外部での研修に参加するための費用を支援する「Leadership Program」、職場で求められる公平性や透明性を確保するための啓発的な活動を行う「Faculty Development」、部局の責任者が指導力を発揮して、女性を含むマイノリティの研究者の採用活動・就業継続やジェンダーバイアスの排除に取り組む組織文化の環境整備が行えるよう優れた実践方法を紹介する「Transforming Departments」に大きく分けて、それぞれの目的を達成するための各種取り組みを行っている。

(a) Leadership Program における取り組み

Administrator Shadowing Program

女性研究者を大学の上級役員の傍につけ、学内全体に亘るプロジェクトを1 Semester 担う機会を提供することでリーダーシップの経験を積ませるOJTのようなプログラム。

Career Development Awards

学外において共同研究者やメンターとなってくれる人を探し、交流を持つ機会を増やすための支援。研究を立ち上げたばかりの若手や、研究分野を転換した中堅の研究者を対象としている。

¹⁰ U.S. News College Rankings の National Universities Ranking 2015 による。

Leadership Support Fund

外部で行われている役員向けの研修やリーダーシッププログラムに参加するための資金を女性研究者に支給する支援。

Scientific Leadership Awards

学術誌の編集者や学会の会長・副会長といった専門分野でのリーダーシップを引き受ける能力を持つ女性研究者に対して、授業時間の割り当ての減免等を行うことによって、機会が訪れた際にその役職を引き受けやすい環境を整えるための支援。

Travel Grant

女性研究者が他の大学や外部の会議、シンポジウムなどで招待講演者として招かれた際の同伴者の旅費を支援するもの。

(b) Faculty Development における取り組み

Faculty Outreach and Networking Events

月に1回開催する会合で研究者間のネットワークや共同研究の促進を目的としている。各会合では研究費の獲得やリーダーシップ開発、コミュニケーション論などについてプレゼンテーションを行った後、レセプションを開催する。

Faculty Mentoring Program

以下の2種類のメンタープログラムがある。

One-to-One Faculty Mentoring Program

新しくテニユア・トラックの職に就いた研究者にテニユアの研究者を1対1でつけるメンター制度で、ブラウン大学でキャリアパスを構築していくための相談ができる相手を持たせる制度。利益相反を避けるためにメンターとなるテニユアの研究者は別の部局から選ばれることになっている。

Peer-Mentoring Groups

女性研究者が仕事・研究において求められる専門能力を身につけるために、助けとなるような協働関係・ネットワークを形成する機会を提供するプログラム。

Sponsored Project Support

学内でだけでなく専門領域においても実績・評価につながることを期待される外部資金の獲得を支援する仕組み。申請書類作成の支援に特化したオフィスがある。

Work-Life Balance

Office of the Dean of the Faculty、人事部門と協働して、家庭を持つ研究者に配慮した指針の作成を促したり、大学周辺地域での就職情報を提供する仕組み。

(c) Transforming Departments における取り組み

Department Chair Workshops

FD や部局の組織文化にいい変化を及ぼすようなスキルや情報を部局長に提供したり、部局長間でのコミュニケーションを活発化させてお互いの経験や優れた実践例を共有してもらうもので、ワークショップを通じて多様性の確保と男女共同参画に関して情報を共有したり議論を交わすことによって、採用活動、就業継続そして昇進審査のあり方を改善するためのワークショップ。

(5) インタビュー

回答者：Tayhas Palmore, Director of ADVANCE & Professor of Engineering, Chemistry, & Medical Science

訪問日：2014年12月4日

Q1. ADVANCE プログラムに応募したきっかけは何か。

応募したのはNSFがADVANCEプログラムを始めてから数年経過していたところで、大学院に在籍している女性・マイノリティの学生数とファカルティに就いている女性・マイノリティの数との間で乖離があった。

テニュア制度の下ではテニュアの研究者が退職するまでの期間はとても長いため、この乖離が解消されるためには長い時間が必要で、学内で起こる変化はとてもゆっくりとしたものになると想定されていた。ブラウン大学のファカルティでは女性が5%、マイノリティは1-2%程に過ぎず、ファカルティが多様なものとなるために組織の構造としてどのような障害が存在しているのか、その障害を克服するためにどのような対応策を講じることができるのかを模索するためにADVANCEプログラムを始めた。

当初のPI¹¹はDr. Pamela O'Neilで、以前NSFでプログラム・マネジャーを務めていたことがあり、ADVANCEプログラムをよく知っている人物であった。ブラウン大学に移ってきた際にADVANCEプログラムを学内で知らせて回り、Dr. Pamelaが先導して私を含むファカルティ数名で申請書類を作成して採択に至った。当時はDr. Ruth Simmonsが学長を務めており、多様性を確保するための役員を新たに任命したということもあって、新しいプログラムに挑戦するための環境が整っていたといえる。

Q2. 何か具体的なニーズは存在していたのか。

Dr. Ruth が Boldly Brown: Campaign for Academic Enrichment というキャンペーンを始め、100人の新しいファカルティを採用するということがあり、そのうち25人を多様性を確保するための枠としていた。我々が持っていたニーズは他の大学とはおそらく違って、新しく若手のファカルティを多く採用すると同時に准教授などの中堅の研究者を教授まで昇進させるというニーズもあったので、それに取り組むこともADVANCEプログラムの目的としていた。

¹¹ Principal Investigator の頭字語。自身で研究室を運営する独立した研究者のこと。

一般的には STEM 分野のファカルティは多様なものではない。一番の例としては私で、ひと昔前は工学分野に女性研究者は私を含めて 3 人いたが、200 年以上に及ぶブラウン大学の歴史の中で女性で教授まで進んだのは私が初めての事例だった。

私の受け持つ授業の受講生で女性の占める割合は 40% である。それはまだいい方で 20% ほどの授業もある。一方でファカルティの女性研究者は 5-7% に留まっていた。今は少し様子は変わってきているもののまだまだ実行しなければならないことがたくさんある。

Q3. ADVANCE プログラムの担当部署はどのように運営されていたか。

申請時の PI であった Dr. Pamela が責任者として運営しており、その他に 3 名のスタッフが居た。日々の運営を管理するマネジング・ディレクターが 1 人。2 人のプログラム・コーディネーターがおり、データ収集やミーティング開催時の会場予約やケータリング手配といった庶務を担当していた。

NSF に対して毎年年次報告書を提出しているが、年間でファカルティを何人採用し、そのうち女性やマイノリティは何人だったかといったデータを収集している。例として Peer Mentoring があるが、ブラウン大学に新しく来た若手の研究者にはそれぞれメンターが付けられることになっていて、マッチングのためにメンターを務めてくれる人を探さなければならぬし、メンターに対して若手の研究者をどのように指導していくのか、自然とうまく指導できる人もいれば、支援が必要な人にはガイドブックを支給していた。

さらに Peer Mentoring Groups を通して、主に若手の女性研究者がどのようなニーズを持っているのかについて知ることができた。ブラウン大学で特に必要だったのは育児支援であった。今では保育のための補助金を受け取ることができる。また他に大きなニーズとしてあったのはテニユア・クロックを止められる¹²ようにすること、育児休暇についても男女ともに取得できるようにすることが挙げられた。

結果として数年かかったものの組織内の制度として確立することができ、今現在も継続して実施され、運営・管理は Office of the Dean of Faculty が行っている。ADVANCE プログラムで試験的に実施しその効果・影響を検証して、大学として継続させていくというプログラムの趣旨に沿ったものとなっている。

Q4. Administrative Shadowing Program はユニークなプログラムと思うが、どのように実施されてきたか。

確かに Administrative Shadowing Program はとてもユニークである。ブラウン大学では特に准教授に支援の焦点を当てていたが、結果としてこのプログラムは時期尚早であったという認識となっている。

我々のプログラムがモデルとしていろいろな大学で実施されてはいるが、ブラウン大学ではわかひとりがこのプログラムに参加した。考えられる理由としては、准教授にとってテニユアを取った後というのは少し落ち着きを持つ時間になっていて、間をおいてから教授になるための準

¹² テニユア・トラックで業績（論文の執筆数など）を評価する際に、例えば出産・育児等で職を離れていた期間を考慮して、不当に低く評価されないようにすることをテニユア・クロックを止めると表現している。

備を進めていくため、准教授の段階で上級管理職としての経験を積むことは有益とはみなされず、関心を持たれなかったし、若手のファカルティも関心を持っていなかった。テニユアのファカルティについては既にリーダーシップを取る地位にあって、このプログラムに関心を示さなかった。結果としてこのプログラムは成功しなかった。

Q5. 他に成功した・影響力のあったプログラムはあるか。

シード・グラント (seed grant) は成功したプログラムといえる。シード・グラントは新しい研究プロジェクトを始めるための資金で、研究の初期段階のデータを集めることで競争力のあるプロポーザルを書くことができる。シード・グラントを使用しているプロジェクトを追跡調査して、1、2年後にはNSFやNIHから研究費を獲得するという流れになっている。シード・グラントで1ドル当たり1,000ドルほど外部資金を獲得しているので投資効果はとても高い。

女性研究者に特化したシード・グラントを作ろうと力を注いできたが、今のところ実現されていない。Vice Provost of Researchによって配分されているシード・グラントがあり、追加の研究費獲得を促進するとともに効果的な施策であることが分かっている。制度化するためには原資が必要で、ブラウン大学ではVice Provost of Researchが受給者に対して資金を提供している。

この他には、外部から講師をブラウン大学に呼んでくるプログラムを実施していて、今も続けられている。初期の段階では社会科学の学者を招聘してワークショップや講演を開催し、研究者を評価するときに自分では気づかないうちに持っている「見えないバイアス

(implicit bias)」について、推薦状を書くときや採用者を決める選考委員会や昇進を決める審査委員会を運営していくときに、誰が委員として任命されているか、委員の構成が評価・価値判断をどのように歪めてしまっているのか、どのようにしてそのような事態を避けるかについて、話をしてもらっていた。

部局長も同様のワークショップに参加させるようにして、女性やマイノリティに対して「見えないバイアス」があることに注意を向けさせ、是正を促すように努力している。

ADVANCEプログラムが終わってからこの数年は、私の関心に沿って優れた女性研究者を呼んで講演していただいている。若手のファカルティに同じ研究分野で活躍するシニアの研究者について知ってもらえるだけでなく、若手のファカルティにとっては例えばテニユア・レターを書いてもらえる人が見つかったり、講演者側にとっては若手のファカルティとの交流で研究内容を知ること、学会やシンポジウムの開催者や講演者として参加をお願いすることもできる。

加えて、著名な研究者が講演するため関連する部局の多くの大学院生やファカルティが出席して、女性研究者によって素晴らしい研究がなされていることを認識してもらえる。特にシニアのファカルティにとっては、講演者は大学として採用したい人材ともなり得るのでブラウン大学に合うかどうか、転職が可能かどうかなどを知る機会になっており、講演に参加する強い動機にもなっている。

Q6. ADVANCEプログラムを実施するにあたって困難だったことはあるか。

困難は常についてまわったが、特に難しかったのはカルチャーを変化させる点だ。性差に対する偏見や差別が存在する根本的な原因は何か、女性やマイノリティが自然科学分野の学位をとら

ない、または自然科学分野でのキャリアを歩まないという選択をさせている要因について知る必要がある。取り払うべき障壁はたくさんあるがその多くは職場でのカルチャーの変化として起こるものであり、ファカルティがリタイアするとともに多様性と相容れないカルチャーも無くなっていく。いま工学分野には多くの若手のファカルティがおり、まったく違うカルチャーとなっている。その多くは配偶者も学者であることが多く、女性が研究者であることに以前より受容的になっている。このカルチャーを共有する人間が指導的立場にいないければ、ADVANCE プログラムを実施するのは難しい。開始当初は特に困難だったと思う。育児支援やテニユア・クロックの停止、育児休暇や受け持つ授業の減免などは制度化されなかつただろう。5年前までにはブラウン大学にはそのような支援策はなかつた。

配偶者に関する配慮も重要となってきた。女性研究者が結婚する相手は研究者であることが多く、一般的なものとなっている。男性研究者は研究者と結婚もできるだろうが、弁護士であったり、医者であったり、会社員であったりもしくは専業主婦であったりすることが多い。そのため男性研究者にとっては住居を移して職場を変えるということが比較的容易だが、女性研究者にとってはとても難しい。夫が経済学者であったり社会科学者であったり工学研究者であったりすると、女性研究者を大学で採用するときにはその配偶者の雇用が重要な判断要素となっている。

Q7. ADVANCE プログラムはどのように評価されてきたか。

外部評価者がいて、学内でのインタビューを行い、事業の進捗について報告書を作成する。アンケートやインタビューを実施して社会科学的なデータを収集するため、女性研究者のグループまたは男女混成のグループを対象として ADVANCE 実施前と実施後との対照実験を行った。これは ADVANCE プログラム全体で共通したやり方で、適切な外部評価を行う機関の情報を NSF が保有しているのでそこから採用している。

それに加えてブラウン大学にいる社会科学者にもデータ収集を行ってもらった。男女共同参画につながった MIT による調査で、研究室の部屋割りに関する調査が行われていたため、それに倣ってブラウン大学でも同様の調査を行った。ちょうど新しく建設された研究棟があったので、そこで新しくスペースを割り当てられた状態が、男女間で差があるかについて調査した。面白かったのは、調査を始めた時には不平等になっていることが予想されていたのだが、部局長が研究での必要性に応じて慎重に割り振りを行った結果、女性研究者は男性研究者と同じくらい質の良いスペースを割り当てられていた。この結果は我々にとって良いものだった。

ブラウン大学では Office of the Dean of the Faculty で様々なデータ収集・分析を行っており、その中で ADVANCE プログラムでも使用できるものが多くあった。NSF に提出する年次報告書の中でデータを書くための様式があったため、それらを埋めるためのデータを貰うために Office of the Dean of the Faculty を尋ねたところ、そのようなデータはないという回答があった。実際には彼らはそのデータは持っていて、しかし使えるような形で整理されていなかった。女性やマイノリティの研究者が何人いて、平均給与・最高額・最低額はいくらで、誰がどんな理由で退職したのか、大学に引き留められなかつた要因は何か、何かしらの問題が大学で起こっているのか。こういった情報がきちんとした形で収集されるようになったのも ADVANCE プログラムの産物であると考えている。

Q8. ADVANCE プログラムを実施していて不満に感じたことはあるか。

1 つには NSF が求めている外部評価の仕組みにある。外部評価者は商業者だったが、どのように請求され、どのような成果物が提供されるのか理解することができず、恣意的なもののように思われた。我々にとって評価者・成果物を評価・判断することはとても難しく、契約締結時には成果物が提供される前に支払う金額を決めなければならないが、成果物に満足がいかなかったとしても払い戻しを請求できるものではない。

別のやり方としては、あくまでも個人の意見だが、例えば男女共同参画に関心を持つ社会学者に対して、社会・職場での共同参画に関する研究に対して研究費を支援して評価させるということも考えられる。社会学者にとって論文を書くためのデータを収集することができると同時に ADVANCE プログラムに対するサービスにもなる。プログラム開始時に、調査に入って 3 年後にプログラム実施の結果を再調査してフィードバックをもらうなどすれば相互にとって有益な関係となる。

この点を除けば ADVANCE プログラムというのとはとても良い考えだと思うし、年々より良いものとなっていると思う。他の採択機関も含めて全体として経験から学ぶようなシステムになっていて、ADVANCE プログラムのホームページは情報提供のため永続的に残すよう求められているし、ポータルサイトも開設されていて全ての採択機関が経験したことなどの情報を集約しており、他の機関がどのようなプログラムを実施しているのか参考にして自身の機関で実行することもできる。

Q9. 女性研究者の展望について意見があれば。

鍵となるのは育児支援、産休、テニユア・クロックの停止と配偶者の雇用で、働く女性にとって重要な要素だと思うが、産業界ではよりその支援がなされている。大企業では育児施設が備わっていたりするが、大学にはない。この差が要因となって、多くの女性科学者が産業界に進んでいると考えている。産業界にはテニユア・クロックは存在せず、柔軟であるのを考えると、アカデミアの中でテニユア・クロックを止められるようにすることはとても重要なことだ。

女性が STEM とは別の研究分野を選択する動機にもなってしまうている。例えば医学分野を選んで大企業に就職している。というのもそういった大企業は女性に特有の問題を解消している、もしくは解消しようと取り組んでいるからだ。

ブラウン大学では、女性に対して大学での研究職が魅力的に映るようになってきたと考えている。家族を育てるとき、9 時-5 時で予定を組んで、家に帰って子供の面倒をみたり夕食を一緒にとることは企業に勤めていればより簡単に行える。朝早めに出勤して 4 時に帰宅して子供を迎えに行ったりすることもできる。一方でアカデミア、特にテニユアになる前の段階ではそれはとても難しい。実験しなければならないし、時には深夜遅くまで居なければならないこともある。私が若手だったときに夫の助けがなければ子供を持つことが無理だったことを覚えている。育児支援だったり、ベビーシッターを雇うことを進めたりと何らかの支援策がないとうまくいかない。

指導していた大学院生が卒業して働き出す時に、企業で職を得て家族を持って良い給料をもらうことができるのだから、長時間働くような大学の研究職には就かないという話をよくしていた。彼らは知的な生活 (life of the mind) は最良の仕事であるということに気づいていない。学び続

けて思索を続けるこの仕事はとても素晴らしいもので、他の職業では得られない。彼らはこの生活の豊かさという重要な要素を見逃していて、長時間労働とテニユア獲得に要する負担しか見ていない。

ADVANCEプログラムを実施したことによって、アカデミックでの職を考える隙間を与えることができている。シニアのファカルティが持つ仕事のひとつに研究者の採用がある。女性に研究職に興味を持ってもらうことが私の役割であって、ブラウン大学で仕事と家庭を両立することは難しいことではないと言えるようになってきた。

4.2. カリフォルニア大学デービス校 (University of California, Davis)

(1) 大学の概要

University of Californiaシステム 10校のうちの1校で1905年に設置された。全米の大学ランキングでは38位¹³。2011年の研究費支出総額は713,292千ドルにのぼり、その支出額の大きさでは全米の大学で21位¹⁴に位置する。教員2,317名¹⁵。学部生27,728名、大学院生(専門職大学院を含む)7,687名。本報告では以降UCデービスとする。

(2) ADVANCEプログラムの採択期間

UCデービスの採択期間は2011年からの5年間で、現在もNSFによる支援を受けている。

(3) ADVANCEプログラムの実施目的

UCデービスでは、以下の目的をもってADVANCEプログラムを実施している。

- ・研究コミュニティを活気に満ちあふれた、誰もが歓迎される多様なものとする。
- ・学内全体に亘って多様性に価値を見出す文化を確立すること。
- ・女性研究者とマイノリティの研究者のキャリア形成・開発が公平に行われるよう促進すること。
- ・ラティーナ¹⁶がアカデミアでのキャリアを形成するうえで障害となっていること、成功を収めるために必要なことについて理解を進めること。

(4) 具体的な実施プログラム

(a) Inclusive Campus Climate Initiative

このプログラムの目的は、(1)女性研究者やマイノリティの研究者を公平に評価する仕組みを考案し、実行すること、(2)カルチャーや人種・民族、性別に対する無意識なバイアスや組織構造に潜むバイアスに対する意識の啓蒙と、多様性が研究者コミュニティに資することへの理解を進めるためのエビデンスに基づいた活動を開発・実行すること、の2点となっている。

¹³ U.S. News College Rankings の National Universities Ranking 2015 による。

¹⁴ NSF による Rankings by total R&D expenditures
(<https://ncesdata.nsf.gov/profiles/site?method=rankingBySource&ds=herd#a2477>)

¹⁵ “UC Davis Budget Overview”で Ladder-Rank Faculty と Other Faculty and Other Academic を合わせた数。

¹⁶ アメリカに住むラテン・アメリカ系女性のこと。

Strength Through Equity and Diversity (STEAD) ワークショップ 2014 年の秋に持ち上げている。研究者の採用選考委員会に参与する研究者を対象に行うもので、選考時の評価プロセスにおいて、どのようなバイアスが存在しているかについて理解するとともに、その影響を最小限にするための実践的トレーニングを提供するワークショップとなっている。

(b) Mentorship & Networking Initiative

研究活動や仕事に関する情報やガイダンス、ネットワーキングの機会を提供することによって女性研究者の成功につなげようとするプログラムを実施している。

(i) 若手研究者を対象とした取り組み

LAUNCH Committees

新しく赴任した研究者を対象としたもので、赴任の 2-3 ヶ月前から赴任後 1 年が経過するまで四半期毎に 2 回、面談や電話会議を行って、就労開始を支援する取り組み。この委員会は同じ部局のシニア研究者、部局長、別の部局からのシニア研究者、ADVANCE プログラム関係者で構成されている。

New Faculty Network

月に 1 回の頻度でインフォーマルな形式で実施するイベントで、ファカルティの主権により行われ、ネットワーキングや情報交換を目的としている。

(ii) 中堅の研究者を対象とした取り組み

ADVANCE Scholar Awards

女性研究者が研究で指導的な地位に就いたり、女子学生やマイノリティの学生に対する支援活動を応援するためのアワードで、貢献度の高い女性研究者に授与される。賞金だけでなく、自信の研究やメンターとしての取り組みについて全学を対象とした講演会を持つ機会も与えられる。

(c) Policy & Practices Review Initiative

採用活動や離職の防止、昇進に関するポリシーや諸手続きを、組織的にレビューするもので、必要な場合にはポリシー等の改正を提案して、「見えないバイアス」の撲滅や多様性の促進につなげる取り組み。

(d) CAMPOS (Center for the Advancement of Multicultural Perspectives on Science) Initiative

UC デービス総長 (chancellor) のビジョンに基づいて設立されたセンター。ADVANCE プログラムの実行委員会と協力して、女性研究者 (特にラティナーナの研究) を増やすために学内の各部局を変革するための青写真を作成したり、全米または世界の人口動態に応じて学内の研究者コミュニティの多様性を担保したりする。

(5) インタビュー

回答者：Linda Bisson, Professor of Viticulture and Enology & ADVANCE Associate Director

訪問日：2015年1月7日

Q1. ADVANCE プログラムに応募したきっかけは何か。

主な目的はファカルティの中でラティーナが不当に少ない問題に対処するためだった。どういった人たちが修士号、博士号を取得してどういう道に進んだのか、統計データを収集してラティーナに注目すると、彼女らは PhD を取得しているが、PhD を必要としない職に付いているということがわかった。アカデミアでの職や産業界で上位の職に就くのではなく、産業界の低いポジションに就く傾向があったのだ。

ADVANCE プログラムでは、どのような影響力が作用しているのか理解するとともにラティーナのファカルティを増やすためのポリシーやシステムについて議論することを根底においている。PhD を取得するために本人は努力し、国も支援しており、PhD が必要な職に就くことが期待されている。PhD を取得した人材と、アカデミアや産業界で採用される PhD 取得者とは同位であることが望ましい。つまり PhD を取得する人の半数が女性なら、ファカルティの職に応募する人たちの半分は女性であるべきだし、そこで職を得るのも半分は女性であるべきだ。それによって組織構造としてバイアスがないことを示すことになる。

Q2. ラティーナが PhD を取得しているのは西海岸特有のことなのか？ラティーナに焦点を当てた理由はなにか。

割合として西部の州のほうが高いということはあるが、全米で普遍的なことと言える。

ラティーナに焦点をおいた理由は一番状況が悪かったからだ。PhD を取得してもそれが活かされていないという状況が常態化していた。対処が求められていたのは明白で、この問題が起きている要因は、他のグループにも共通するのではないかと考えている。

ラティーナがより深刻となっている理由を明らかにすることは大事で、おそらく負担の大きい仕事と家庭や子育てを大事にしたいという考えとの対立だと考えられる。負担を軽減するための方策を考える必要があるが、ひとつの策としては、身近に低コストもしくは無料の育児支援を提供することが挙げられる。職場から歩いて5分でいけるような近さ、または同じ建物内に施設を設けて一緒に昼食を取ることができつつ仕事を継続できればいいが、そのような支援を皆に提供するとコストが膨大になる。しかし、こういった何らかの支援策が求められている。

Q3. ファカルティに対して多様性への啓蒙は行われているが、学生に対しては行っているのか。

学生に関して言えば、人種に対する先入観は「見えないバイアス」と呼ばれるものほど問題になっていないようだ。

「見えないバイアス」というのは、人々がどのような行為・行動を取るのかという「思い込み (expectations)」のようなもので、メキシコ系の人たちは、一般的に、ものごとを深刻に捉えず、気を配らないというように思われている。生徒の話によれば、授業で見られる光景として、ファカルティ（白人系もメキシコ系も）が前述のような「思い込み」を抱いているので、授業で当て

られることもあまりないそうだ。研究室に学生を呼んで試験やレポートを返却する際にも、ファカルティがこの生徒はもっとできるはずということを知っていても、抱いている「思い込み」が「メキシコ系だからそれほどでもないか」ということであつたら、その学生はファカルティから指導や支援を受ける機会を逸してしまう。このことも専門職を選択しない要因の1つとなっている。「やれる」という励ましが得られる機会がないためだ。

人種に対する偏見というのは、一方のグループが他方のグループに持つものであるが、「見えないバイアス」というのは双方のグループが共に同じものの見方を持つもので、それを克服しようと努力することはあまりなく、関心も持たれていない。

子供を持つことと男性研究者と同じくらい職場に貢献するということが相反するため、女性研究者は期待を持たれていないことが一般的になっている。男性よりも子育てに時間を割く必要が出てくるだろうということで、女性研究者を採用しないし、上級職にも就かせないということがある。

いま社会は変化していて、両親が共に同じ程度に子育てを担うようになってきており、もはや女性だけの問題ではない。しかし我々が取り組んでいるのはそういった「見えないバイアス」であつて、家庭と仕事がトレードオフになってはならないし、子供を持つことが即ち仕事に熱心に取り組まなくなるということにならないように、カルチャーを変えようとしている。子供を持つことと仕事の両立ができるべきだ。

Q4. ADVANCE プログラムの進捗はどうか。

想定していたよりも進んでいない。ひとつ大きな問題として報奨の仕組みがある。UC Davis Faculty Honors というものがあつて、理想的なファカルティが選ばれているが、まさに男性的な像となっている。疾病を治したり、問題を解決したりと仕事に打ち込んで、家では寝るだけのような生活を送るようなあり方が評価されてしまっている。家庭との両立はできるはずもなく、キャリアを追求している間は子育てなどできない。研究活動に週 60 時間、授業等の指導で週 20 時間の計 80 時間働ける人間が理想とされては、子供を持つ人のやる気は損なわれてしまう。短い期間でどれだけ論文を出したかという時間を軸にした評価であれば、例えば週 60 時間働ける人は週 50 時間働く人より週 10 時間、年間では 500 時間多く仕事することになり、より早く出世することになる。だが社会的なコストを考えなければならない。

私の担当するグループでは能力主義任用制度、人を評価するためのマトリックスを検討している。家庭での用事が誰かに発生したときに、職場としてどのようにバランスを取っているか、その人に家庭を優先することを躊躇させていないかといったことを評価しようとしている。ファカルティになったり、テニユアを獲得したり、教授になるための障害になると言われてしまつては、学生がその道に進む意欲を削ぐことになる。学生は実際にそれを見て、仕事して週末を過ごしたくないし、子供を持って、そばに居て成長を見守りたいと思っている。この点がひとつ大きな阻害要因となっている。

PhD を取得している優秀な人が見合ったキャリアに進んでいないことが大きな問題だと考えている。

Q5. 「見えないバイアス」に対してはどのように取り組んでいるか。

STEAD ワークショップにより男女共同参画と多様性について関して研修を実施している。

推薦状 (letter) の審査を最も良い例として、研究者の採用や大学院での入試といった場面で影響を与える因子として、人が男性と女性を描写する際にどのような違いが出るのか、修飾語はどのようなものが使われるのかについて注目している。具体的には、男性はよく「独立している (independent)」、「リーダー (leader) である」と表現される一方で、女性は「協同的 (collaborative)」、「チームにとって重要である」と表現されることが多い。独立した研究者を採用したいとき、男性的な表現が使われている人を採用したくなる。たとえ共同研究が多いために協同的なチームプレイヤーのほうがより多くのグラントを獲得していたり、成果を公表していたとしても。

前述したように、男性的な表現が用いられていると理想的な研究者として評価されてしまうが、それはカルチャーによるものであって、具体的な業績に基づくものではない。例えば執筆論文が 20 本だった場合に、「協同的」と描写されていると実際の働きが過小評価される一方で、共同研究であっても功績があるように表現されているほうが評価されるようになってしまっている。

人を評価するときに、推薦状に書かれている表現を見るのではなく、その人の全容を見なければならぬし、単に人を表現する描写の違いであって、推薦状を批判的に読む方法を学ばなければならぬと理解する必要がある。書き手がなんのバイアスもなく同じ視点で書いていると予断しないことも必要だ。

Q6. ADVANCE プログラムはどのように評価されているか。

NSF による評価を受けている。1 年目に現地視察があったし、3 年目にも現地視察があつて、この 1 月に行われる予定だ。訪問者は NSF による選定で、ADVANCE プログラムで成功している機関から来る方がほとんどだ。プログラムの進捗状況はどうか、対峙している問題はどんなものがあるかを確認し、計画通りに進んでいるか批判的に検討し、アドバイスをいただいている。

それとは別に外部評価も行われている。日常的にメールや電話会議などでコミュニケーションをとりつつ協働する人が学外の評価者としており、年に 3 回ほどキャンパスを訪れて、学内の人とミーティングを行ってプログラムの進捗状況を確認している。この評価者から提案を受けたり、NSF への報告がなされている。

その他に内部評価も実施している。2 名のファカルティで ADVANCE プログラムに直接関わっていない人たちで、かつ評価を行うための専門的な知識を持っている人が務めている。例えば「見えないバイアス」のトレーニングプログラムでは受講者全員を対象にしてウェブ上で評価フォーム (質問票) を送付して、回答を回収・分析し、うまくいっていないプログラムや高い評価が得られているプログラムなどを教えてもらっている。

いくつかの層で ADVANCE プログラムの実施者からは独立した立場からそれぞれ評価してもらい、アドバイスを得ている。

Q7. 「見えないバイアス」に対処する上でいちばん難しいことは何か。

最も困難なのは皆がその存在を認めていないことだ。例えば先に挙げた推薦状の審査でいえば、協同的と描かれていて、リーダーという言葉は使われていないため、その人はリーダーではない、他の人ほど仕事に熱心でない、というように解釈してしまう。そこにバイアスは無く、リーダーでないで描かれており、言葉の通り判断しているという人が多い。

また PhD 取得者が研究職に進んでいないというデータを見たときに、それは彼らに才能がなかったからだ、とたとえ根拠がなかったとしてもそう理由付ける人がいる。もしくは、女性であれば、ファカルティとして成功するためには子供を諦めなければならない、という選択を迫られている状況にあるにもかかわらず、彼ら自身による選択の結果であって、好きに決めさせてよいとする人もいる。性別の違いによって選択肢が異なることは仕方のないことだとするバイアスの存在が認識されないことが大きな問題だ。管理職、特に ADVANCE プログラムに関わる人たちはそのような考えは持っていない。

その他に、研究機関としてはファカルティの外部資金獲得の能力に依存している状況があるが、そこで問題となるのが、研究費獲得者の高齢化だ。研究費獲得者の統計で年齢の分布をみると、55 歳以上では増加している一方で 35 歳以下では減少、40 歳は概ね横ばいとなっている。生産性の観点から、子育てを終えたシニアのファカルティが多く研究費を獲得できている、という年齢によるバイアスもある。若手の研究者は研究費が獲得できないことによって、研究職でのキャリアを諦めるという流れになってしまっている。

Q8. ADVANCE での成果は何か出ているか。

影響が出るには時間がまだ短すぎるが、ラティナーナのファカルティの数は 2 倍になった。今後もし組み続けていくことでさらに増えると考えている。女性研究者の採用という点では、今年初めて新規採用者のうち半分を女性が占めるようになった。PhD 取得者はいま女性の方が多いので、その状況に合致しているといえる。トレーニングの効果によって、推薦状の読み方を皆が学んで、描かれている内容をただ表面的に読み取るのではなく、執筆論文を実際に読んで、候補者がどんな働きをしているのかを知るようになってきている。今まで気づいていなかったけれど多くの人が、「見えないバイアス」は確かにあって問題である、という認識を持ち、対処するようになってきている。そういった意味では成功していると考えている。STEAD ワークショップは ADVANCE プログラムの支援期間が終了しても継続していく予定である。

学内のポリシーの変更はまだできていない。というのも UC デービスではこうする、と決めるとしても、ポリシーは University of California システム全体に適用されるため、他の 9 つのキャンパスも含めた意思決定を行わなければならないためだ。各キャンパスで検討されるため時間はかかるものの、一旦採用されれば他のキャンパスでも実践されることになる。

Q9. ADVANCE が終わった後に何か計画はあるか。

CAMPOS を設置しており、多様なファカルティを集めてメンタリング (mentoring) とネットワーキングを行っていて、仕事での成功や共同研究を進めるのに重要なものとなっている。また、研究費の申請プロセスにおいてリーダーシップは重要な要素となっているため、リーダーシ

ップ開発のプログラムも提供している。

根底にはラティーナが大学に残れるような支援の仕組みを構築するという考えはあるものの、多くのプログラムでは対象をラティーナに限っておらず、希望する人全員が受けられるようにしている。

大学のポリシーとして一度採用されれば、今後誰かがそれを変えない限り将来に渡って続いていくことになる。

5. 考察

本報告では米国での支援の実態を知ることには主眼を置いており、日本との比較は行っていない。従って、以下では米国での支援において特徴的な点、印象に残った点に触れながら、考察をまとめる。

5.1. エビデンスに基づく取り組み

米国での女性研究者支援策は、取り組みのきっかけにエビデンスが用いられている。ADVANCEプログラムの発端ともなったMITの研究者等による調査では、女性研究者の割合等を調べるのにとどまらず、大学の学部生に占める女性の数まで調べることによって、本来あって然るべき女性研究者の割合との差異を示すことで、支援・対策の必要性を訴えている。UCデービスでも、ラティーナのファカルティが極端に少ないことを人口動態や、PhDを取得したラティーナの多くが専門的なキャリアを進んでいないことをエビデンスとして支援が必要としていることも同様だ。

女性研究者の支援が必要だと訴える人たちのみにより取り組みでなく、学内の経営層・管理層などの他者も巻き込んで状況を改善していくために、エビデンスを明示的にすることは重要だ。

5.2. 指導的立場への導入

ADVANCEプログラムではワーク・ライフ・バランスを推進して働く研究者を増やすだけでなく、名称に女性研究者の **Advancement** を増やすとあるように、STEMの各分野でリーダーシップを務める女性を増やすことも目的としている。ブラウン大学での取り組みで紹介したように、学内でのリーダーシップはもちろんジャーナルの編集など学術分野でのリーダーシップを担うことも期待されている。ジェンダーによらず男女で同じように研究等の第一線で活躍する人が増えることは、男女共同参画の一番の目標といえる。女性研究者のリーダーシップを経験する機会を直接支援する方法だけでなく、そのようなポジションに選ばれる際の評価プロセスが公平・公正に行われることが担保されている必要もあって、UCデービスにおいてワークショップで研修している推薦状の批判的読み方は、これを実践できるようにするための取り組みとなっている。

5.3. 多層な評価の仕組み

インタビューによって知ることができたのは、ADVANCEプログラムでは実施要件として、NSFが指定する団体・人物により第三者評価を受けなければならない、とされていることだ。今回の報告では具体的にどのような性格のひとたちがこの第三者評価を担っているのか詳しくは調べていないが、商業者であるとのことだったので、社会科学の調査・分析を行えるコンサルティングのようなものと仮定して、この第三者の評価に加え、NSF主体による視察・評価、実施主体による報告書の作成も求められているので、そこで自己評価を行うことになり、少なくとも3つの視点からADVANCEプログラムの実施状況が評価されることになっている。

評価を行うためのプログラム等の批判的検討によって、アドバイスなどのフィードバックを得ることができ、より充実したADVANCEプログラムの実施につながっていると考えられる。

5.4. 実施プログラムの共有

本報告ではADVANCEプログラムのITを見てきたが、前述したとおりIT-CatalystやPLANといった、他の大学の経験を情報として共有するだけでなく、実際に自分たちも行ってみることを支援している点、NSFがポータルサイトを立ち上げて各機関の実施状況などの情報を集約している点はとても有意義な支援のあり方だと考える。

各機関が個別に支援のあり方を模索するよりも、より効率的でかつ知見に基づいた効果的な取り組みの方法を考えることができるし、情報を共有する中で機関同士での協力関係が構築されることも考えられる。

今回、女性研究者支援の実態を知ることが目的として情報を収集してきたが、上記でまとめた内容は女性研究者支援特有のものではなく、国が大学等機関の取り組みを支援する際に共通して組み込むべき要素だといえる。エビデンスによって客観的な状況の判断とターゲット・課題の絞り込みを行い、公正性・公平性が確保されたアプローチを確立して、複数の視点から実施状況の評価・フィードバックを受け、それらを他の大学等とで共有しあう。PDCAサイクルと情報共有により、ADVANCEプログラムが着実に実施され、米国における女性研究者支援は成果に結びついているというように思う。

6. 謝辞

第一線で活躍される研究者でありながら ADVANCE プログラムに関与されていたブラウン大学の Tayhas Palmore 教授、現在も関与されている UC デービスの Linda Bisson 教授には、ご多忙の中、快くインタビューをお引き受けいただきまして誠にありがとうございました。ホームページ等では見えてこない実態についてインタビューを通して知ることができ、本報告を充実したものとすることができました。

また、2年に亘る素晴らしい研修の機会を与えていただきました日本学術振興会、東京医科大学の関係者の皆様にも厚く感謝いたします。特に海外赴任中に本報告を作成にするにあたり、ご協力・ご配慮いただきました、ワシントン研究連絡センターの下村理センター長、阿部成剛副センター長、清水和子前副センター長ほかセンターの皆様には大変お世話になりました。ありがとうございます。

本報告の内容に直接は関わりませんが、研修で与えられた各種業務をとおして、大学の職員では得られなかったであろう経験を積み、見聞を広めることができたことはとても貴重だと感じています。

参考文献・資料

- ・ Nature 2012 年 6 月 28 日号「科学に挑む女性研究者たち キャリアパスの現状と課題にせまるブックマーク」
- ・ A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT, Massachusetts Institute of Technology, 1999
- ・ ADVANCE Program Brochure published by NSF

参照 URL

- ・ 女性研究者研究活動支援事業 (2015 年 2 月 9 日アクセス)
http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/index.html
- ・ 特別研究員・RPD (2015 年 2 月 9 日アクセス)
http://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd_gaiyo.html
- ・ ADVANCE Portal Website (2015 年 2 月 23 日アクセス)
<http://www.portal.advance.vt.edu/index.php>
- ・ ADVANCE at Brown (2015 年 1 月 27 日アクセス)
<http://www.brown.edu/research/projects/advance/>
- ・ UC Davis ADVANCE (2015 年 2 月 20 日アクセス)
<http://ucd-advance.ucdavis.edu/>