

Athena SWAN

—英国における女性研究者支援—

ロンドン研究連絡センター

大城 萌子

1.はじめに

新型コロナの感染拡大は、世界中に影響を与えたが日本においては男女共同参画の遅れにより、とりわけ女性への影響が深刻であり改めてジェンダー不平等に対する問題意識が高まったと言える。社会的、経済的、政治的等様々な側面から問題点が挙げられるが、本稿では女性研究者を取り巻く環境について改めて考えたい。私がこの課題を取り上げた理由は、ロンドン研究連絡センターでの研修において、在英日本人女性研究者にインタビューを行ったのがきっかけである。彼女と同世代（40代）の中堅女性研究者は、パートナーの異動に伴いポジションを獲得することが難しく、やむを得ず研究者としてのキャリアを諦めざるを得ない女性が多かったが、当時と比べて日本の女性研究者支援制度も徐々に変化してきたのは事実である。しかし、女性研究者を支援する体制はあるものの現在も諸外国と比べ女性研究者の割合は依然として低く¹（図1）、特に上位職に占める女性研究者の割合が低いのが現状である²（図2）。

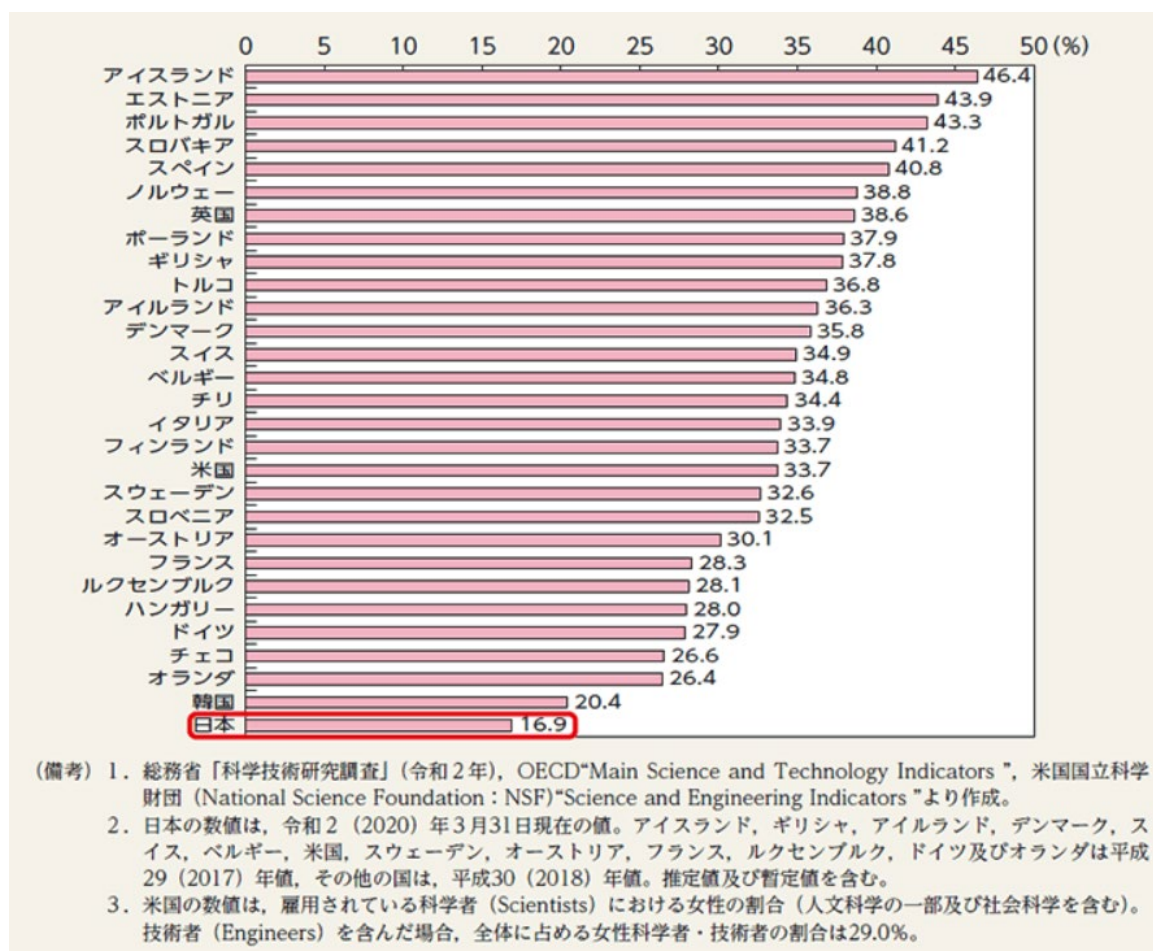
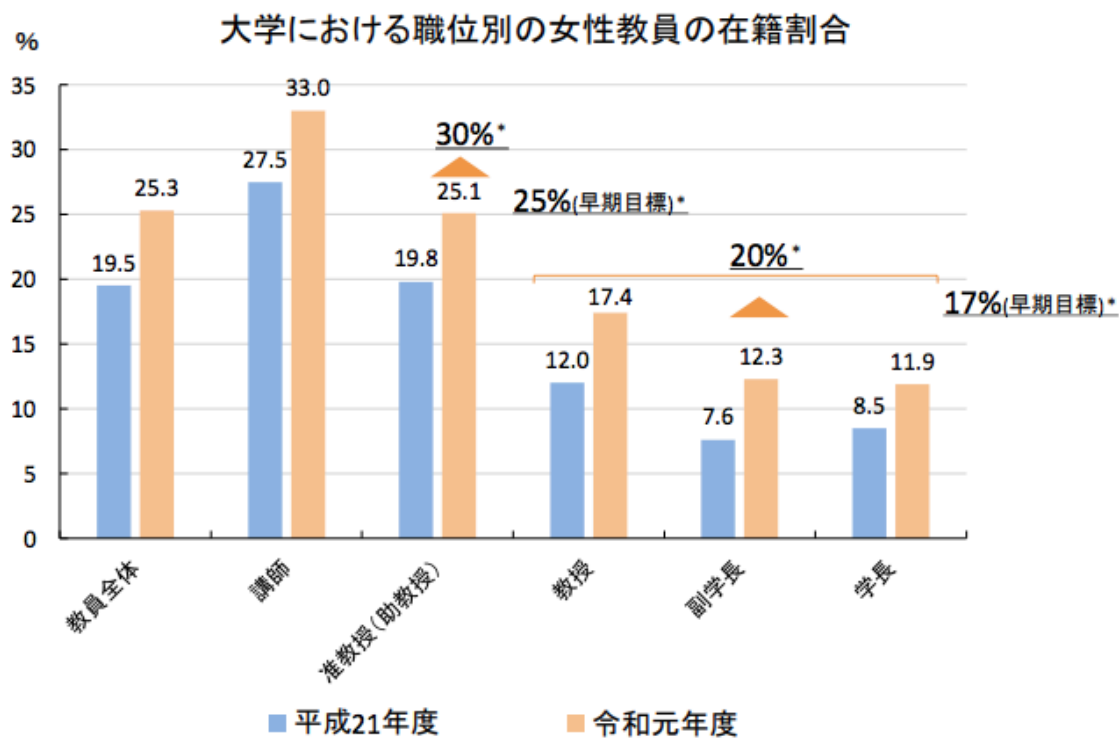


図1：研究者に占める女性の割合（国際比較）

¹ 内閣府 HP、男女共同参画白書 令和3年版、2022年1月31日アクセス

² 文部科学省 HP、令和2年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ公募説明資料、2022年1月31日アクセス、<https://www.jst.go.jp/shincho/koubo/2020koubo/diversityR2-koubosetsumeikaisiryo.pdf>



(出所) 学校基本調査の結果に基づき、文部科学省作成。

*: 第4次男女共同参画基本計画における成果目標

図2：大学における職位別の女性教員の在籍割合

インタビューの中で彼女が話していた通り、現在の中堅、上位職の女性研究者は当時の厳しい男性社会を生き抜いてきたごく僅かなロールモデルであり若手研究者には並大抵の努力では成し遂げられないように感じてしまうことが多いようだ。また、女性研究者の活躍を促進する一方で、中堅職以上の女性研究者のニーズが高まり、本業以外の仕事負担が増えているのが現状である。このように、女性研究者支援の方策を検討することで生じる新たな問題点や課題を見つめ直す必要があると考えた。

そのため本稿では、女性研究者促進の好事例として英国の Athena SWAN（アテナスワン）について調査する。初めに制度概要、表彰制度の仕組み、2020年度以降の制度改定を中心に説明する。次に、Athena SWAN に参加する英国大学の担当者への聞き取り、アンケート調査を行い、実態を明らかにする。最後に、日本の女性研究者支援をいくつか紹介する。

2. 実施組織について

2-1. Athena SWAN 制度概要

Athena SWAN は、高等教育と研究におけるジェンダー平等を支援し、3種類の賞（金、銀、銅メダル）で表彰する認証制度である。科学、技術、工学、数学、医学（STEMM）分野の雇用

における女性のキャリアを促進する取り組みを奨励し、2005年に下記の通り Athena SWAN 憲章10原則のもとでスタートした。2015年には人文、社会、経営、法律など全学問分野を対象に拡大した。

Athena SWAN 憲章10原則³

- ① 私たちは、すべての才能から利益を得ることができなければ、学术界はその潜在能力を最大限に発揮できないことを認めます。
- ② 私たちは、特にキャリアパイプラインの中での女性の減少と、上級の学問的、専門的および支援的役割における女性の欠如に対処することで、学术界におけるジェンダー平等を推進することを約束します。
- ③ 私たちは、学問分野や専門家およびサポート機能全体での不平等なジェンダーに対処することを約束します。ここでは、次のような分野の違いを認識しています。
 - ・芸術、人文科学、社会科学、ビジネス、法律（AHSSBL）の分野で上級職に就いている女性の相対的な過小評価。
 - ・科学、技術、工学、数学、医学（STEMM）分野における女性の特に高い減少率。
- ④ 私たちは、男女の賃金格差に取り組むことを約束します。
- ⑤ 私たちは、特に博士号から持続可能な学術的キャリアへの移行を含むキャリア開発と進歩の主要なポイントで、女性が直面する障害を取り除くことを約束します。
- ⑥ 私たちは、学术界において、スタッフ特に女性がキャリアを維持し、ステップアップすることができるように短期契約を結ぶことの悪影響に対処することを約束します。
- ⑦ 私たちは、トランスジェンダーの人々がしばしば経験する差別的な扱いの排除に取り組むことを約束します。
- ⑧ 私たちは、ジェンダー平等を推進するには、組織のすべてのレベルからのコミットメントと行動、特に上級職の人々の積極的なリーダーシップが必要であることを認識しています。
- ⑨ 私たちは、個人への支援と行動だけでは平等を十分に推進できないことを認識し、ジェンダー平等を推進するための主流となる持続可能な構造的および文化的変化をもたらすことを約束します。
- ⑩ すべての個人は、いくつかの異なる要因によって形作られたアイデンティティを持っています。私たちは、可能な限り、性別とその他の要因を考慮することを約束します。

のちに2020年の改定では、憲章10原則に加え、以下の項目が追加された。

- ① ジェンダー平等に取り組むという共通のコミットメントを通じて、参加者がグローバルコミュニティに参加できるようにする。
- ② 全ての性同一性障害の人々や交差的な不平等(intersectional inequalities)に直面している人々のためにより包括的なサポートを行う。

³ AdvanceHE, Athena Swan Charter, 2022年1月30日アクセス、
<https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter#diversity-monitoring-data>

- ③ 参加機関、部門、および理事会がジェンダー平等に取り組むスタッフを認識し、報酬を与えるようにする。

このように参加者全てがこの憲章に同意し、ジェンダーだけでなく人種、民族、宗教を含むあらゆる不平等を対象とするよう改定された。改定後、Athena SWAN に申請する機関、部門の代表者はこの憲章に同意し取り組むことへの表明が必要となり、改定により一部の部門だけでなく機関全体の包括的な理解が求められることになった。現在、参加機関164、学部798の総数962がAthena SWANに参加している。

2-2. 表彰制度

大学機関、部門、研究機関、PTO (professional, technical and operational) 部門の4つがあり、表彰は金、銀、銅メダルで構成されている。大学機関を対象とした金メダルの表彰は2020年以降から導入された。それぞれのメダルには以下の通り審査基準が設けられている⁴。

・銅賞

- ①ジェンダー平等の取り組みを支える構造であり、それを認識していること。
- ②申請者が直面している主要な問題を特定していること。
- ③特定された主要な問題に対処するための行動計画を実施していること。

・銀賞

- ①から③に加えて、
- ④申請者はさらに、以前に特定した優先事項に対する進捗状況を報告すること。
- ⑤ジェンダーの不平等への対処における成功例を示すこと。

・金賞

- ①から⑤に加えて、
- ⑥申請者は、部門を先導する男女平等の実践と改善が必要なものに対してどのように支援をしているかの証拠を提供する必要がある。

2020年の改定後、基準をより明確に示し改定前の金賞審査基準であった「影響のある活動」という用語を使用するのではなく、大学を先導しどのように支援をしているかを重要視する。そして、金賞はより長期的な改善証拠を示す必要があり機関レベルでは、申請者はポリシーがスタッフと学生によって効果的かつ適切であると見なされること、またはポリシーがスタッフと学生にプラスの影響を与える証拠を提供する必要がある。

⁴ 情報・システム研究機構男女共同参画推進室、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）実施・成果報告書（第1版）、2022年1月30日アクセス、
https://danjo.rois.ac.jp/multidatabases/multidatabase_contents/index/147/limit:1?frame_id=189

2-3. 変革された Athena SWAN 制度

2020年の改定では以下の点に変革された⁵。

① 規定

すべての役割、すべての性同一性、および様々な不平等に直面している人々に対して包括的な支援を行う。また、参加者はジェンダー平等の目標に沿って積極的な取り組みを行うと同時に、それらの取り組みを認識し、応えることができる。

② 審査基準

審査時の意思決定を含む、各賞レベルに期待する基準をより明確にし、申請者が注力すべきアクションプラン優先分野に集中するためにより柔軟に対応する。

③ 申請

より合理化され、申請者の管理負担が50%以上削減され、優先分野に集中できる柔軟性が高まった。

④ ガイダンスと申請支援の強化

申請書テーマごとの説明会、金賞への奨励ネットワーキングイベント、専門チームの支援など、5年ごとのフィードバック（リモートでも可能）。

3. 各大学のアンケート及び聞き取り調査

3-1. University of Nottingham

University of Nottingham（以下、UoN）は、1881年に設立された、ノッティンガム市にキャンパスを置く大学である。Athena SWAN（以下ASと略す）の大学機関部門において2006年に銅賞、2012年に銀賞を獲得、2018年に銀賞を更新。現在、学部部門において金賞1、銀賞10、銅賞6つを獲得している。Head of the Education Division and Director of EDI（Equality, Diversity and Inclusion）のAssociate Professor、Ms. Tamsin M.O. Majerus氏にアンケートを行い、回答内容は以下のとおりである。（2022年1月21日実施）

Q. ASの担当について

ASの申請とアクションプランの完了を主導することに関わる大学、学部スタッフを集めた委員会であるAthena SWAN Leads Groupを率いている。Institutional SAT（ISAT, Self-Assessment Team）の共同議長の一であり、2017年には、銀賞を受賞した申請書のリードライターを務め、UoNで生命科学部（SoLS, School of Life Sciences）のSATの議長を務め、同校で2つの銀賞受賞を主導した。現在は、SoLSのEDIのディレクターに就任している。Advance HEの議長を務めており、2014年から定期的に議長およびパネリストを務めている。

⁵ AdvanceHE, The transformed UK Athena Swan Charter, 2022年1月30日アクセス、
<https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/transformed-uk-athena-swan-charter>

Q. 初めて AS に申請したきっかけ

特にキャリアルートから外れていたSTEMM科目の女性に影響を及ぼしていることが問題だった。生命科学部は2008年に銅賞を申請していたが時期尚早であり、当時のAthena Leadsグループの会議に出席したことをきっかけに機関と学部レベルの両方でのAS参加に関心が深まった。

Q. AS を継続することの難しさ

最大の課題の1つは、前回のAS申請に関っていた同僚を疎外せず、変更および改善する必要のある要素に焦点を合わせ続けることである。例えば、昇進の流れを公正かつ明瞭にするための取り組みは常に行われているが、評価されていないと感じている白人男性の同僚はいるため、女性スタッフの比率と同等になるよう目標を設定している。

もう1つの大きな課題は、私たちの焦点が単にジェンダー平等に取り組むことから、より広範な平等性、多様性と包摂(EDI)の実現に向けて支援することへと成長するにつれて、より問題が複雑化することである。取り組みの内容をよく吟味しなければ、あるグループを支援するために行ったことが別のグループに損害を与える可能性がある。例えば、採用される女性の割合を増やすための取り組みとBAME(Black, Asian and minority ethnic)の同僚の代表を増やすことを求める取り組みは、BAMEの女性にとってうまく機能するように組み合わせることができるが、BAMEの男性の成功に悪影響を及ぼすため課題が複雑化している。

Q. AS での特徴的な活動や成果について

焦点を当ててきた重要なことは、昇進のプロセスと基準を変更したことである。EDIの中でもこの取り組みに時間をかけることに注力しており、単なる業績管理ではなくキャリア開発に焦点を当てるようスタッフの評価制度を見直している。この取り組みと並行して、既存のスタッフに対してリーダーシップやマネージメント能力を養うトレーニングや能力開発を行い、示唆的で役立つ資料とコースを幅広く提供している。

以前は、学校に子供を預けてから出勤するスタッフが駐車場を探すのに苦労することがよくあったため、一部の駐車場を確保するなど施設利用を変更した。また、キャンパス内の多くの建物で授乳できる個室を用意している。

他にも様々な学校や学部が独自に問題を特定して対処している。

最後にメンタルヘルスの問題に苦しんでいるスタッフ、自分の内面を肯定できないインポスター症候群のスタッフ、いじめや嫌がらせを受けているスタッフがいる可能性がある。またはコロナウイルスの影響を受けたスタッフに対する活動は、良い影響をもたらし始めている。私たちは、スタッフと学生が自信を持って発言し、支援を受けることができるように、多くの訓練されたアドバイザー、メンターを配置した報告システムを構築している。

Q. 女性の地位を高めるポジティブアクションについて

フェローシップスキームの1つとしてポジティブアクションを活用していた。このスキームは、

STEMM 科目で働く女性に特別なフェローシップを提供していたが、少なくとも若手研究者のレベルでは、ジェンダーのバランスに特に問題がなかったため、正当化できないことが明らかになるまで何年にもわたって実行された。その代わりに、フェローシップスキームで、約 50:50 の男性：女性のフェローを採用するという全体的な目標があるが、女性だけが利用できるスキームは今は 1 つもない。明確な必要性が証明されない限り、英国ではアファーマティブアクションを禁止する明確な法律もあるため現在そのような取り組みはしていない。

Q. AS を申請する大学または学部のメリットやインセンティブについて

過去に最高医療責任者は、AS で銀賞を受賞しない限り、英国の医学部は NIHR (National Institute for Health Research) の資金提供を受ける資格を失うという経済的リスクがあった。これは大学にとって年間 2,000 万~5,000 万ポンドの損失を意味する。そうは言っても、AS の申請に長年携わってきた大多数の人々は、この取り組みが正しいことだと信じ、歴史的に続いてきた不平等な問題に取り組んでいたと感じる。

現在は上記のような経済的リスクは適用されていないが、私たちが最初に AS に従事して以来、間違いなく大学全体で大幅な改善をしてきた。人々の働き方、不公平なシステムやプロセスに関する認識や議論に大きな変化をもたらし、誰もが最善を尽くせるようサポートされ、それを評価され、より良く、より公平で、より包摂的な職場を求める思いが推進力であると考えている。

Q. AS スタッフやチームメンバーに選ばれた女性の負担について

私たちの主なアプローチは、負担を分担する人の数を増やし貢献する人に報酬を与えることであり、現在はこの方法が主流である。当初、STEMM 分野の少人数スタッフが報酬なしですべてを行っていたが現在は EDI コーディネーターのチームがあり、彼らは EDI 領域の幅広い作業をサポートすることに従事している。Athena Leads Group には、私が議長を務める Challenge & Support Group というサブグループがあり、これは Advance HE のパネリスト経験や部門レベルで銀賞を獲得した際に主導した経験のあるメンバーで構成されている。そこではベストプラクティスを共有し、大学全体や学部に建設的なサポートとチャレンジを提供している。また、各学部には SAT (自己評価チーム) がありこれらの人々はこの仕事を正式に与えられており、役割は分担されている。申請時に Challenge & Support Group は申請書を確認してフィードバックを提供する。

Q. 2020 年度の申請書に追加された「コロナウイルスによる女性への影響・対策・是正」について

これは非常に悲しい問題であり、男性や責任のない人々が支配する大学に戻らないようにするための取り組みが必要である。悪影響を受けたスタッフと話し合い、理解し、支援し続けることが重要であり、コロナウイルスがもたらした影響とその予測についても考慮する必要がある。ネットワーキングはオンライン会議でもある程度可能だが、対面とは異なり在宅勤務では、できることが制限される。問題を感じていない一部の人もいるが、多くの人にとってこのような環境での仕事と家庭のやりくりは不可能であり、多くの犠牲を払っているのも事実である。私たちは、

すべてのスタッフや学生がサポートされていることを確認する必要があり、停滞していたキャリアに戻れるよう支援し続ける必要がある。

大学の一部の分野では、コロナウイルスがスタッフのキャリアに非常に良い影響を与えていることもわかっている。オンラインで教育を提供し、オンラインで会議を開くことを余儀なくされることで、私たちの働き方は大きく変わり、より良い学習教材と学生へのサポート、合理化された教育と評価を提供できるよう変化を続ける必要がある。通勤する必要がないことで多くの時間が節約されたが、定期的に同僚と直接会うことができない孤独やメンタルヘルスへの影響はまだ十分に評価されていないため支援とコミュニケーションに配慮し続ける必要があると感じている。

Q. 今後の AS 取り組みについて

短期的な目標は、金賞に受賞することだ。今後も大学や学部が行動計画を提出し、必要に応じて更新、新たな賞を獲得できるよう支援していくつもりだ。

3-2. University of York

University of York は、ノース・ヨークシャー州に位置し北部イングランドを代表する大学である。現在、大学部門において銀賞、学部部門において金賞3、銀賞3、銅賞17個を獲得している。Athena SWAN Manager、Equality and Diversity Office 所属の Ms. Lorna Warnock 氏にアンケートを行い、回答内容は以下のとおりである。(2022年1月26日実施)

Q. AS の担当について

Athena SWAN Manager として大学の AS 申請を調整し、性別の平等に関する専門的なアドバイスを提供している。また、Athena Swan Steering Group、Human Resources Gender Equality Working Group、および関連する委員会やフォーラムの専門的なサポートを提供し、AS に関連する戦略、レポート、ポリシーの提出、およびアクションプランの作成をサポートしている。Equality and Diversity Team として、大学全体で平等と多様性を促進するために、人事、経営、学部、学生団体のスタッフと連携しており、外部機関やネットワークと連携して、AS に対する大学のアプローチを強化し、ベストプラクティスを共有している。

Q. 初めて AS に申請したきっかけ

AS は、教育機関が高度な HE（高等教育）男女共同参画憲章の原則に従っていることを認めたものである。当初、大学が特定の資金提供団体から資金を申請する資格の要件であったため申請したのがきっかけだった。

Q. AS を継続することの難しさ

- 23学部での AS 申請をサポートしており、申請の際にはそれぞれの学部のニーズに応じて調整が必要なこと。
- AS 申請プロセスは非常に複雑であるため、申請のサポートと管理が必要。AS coordinator の

ポジションをつくった。

- 大学内で AS の仕事に対する価値を理解してもらうこと。
- 変化が遅い場合の AS アクションプランの見直し。
- ベストプラクティスを共有する機会を提供すること。
- AS 担当者スタッフの意欲と関心を維持する-スタッフがチームをリードできるようやる気を起こさせること。
- AS の作業負担が個人にかかるのではなく、チームの役割として考えること。
- アカデミックの昇進において EDI および AS の仕事に報酬を与えること。
- 勢力的に AS に取り組むとともにコロナウイルスのような情勢の変化に対応するために、アクションプランを柔軟に作成すること。

Q. AS での特徴的な活動や成果について

- 育児休暇の給与と条件の改善-ガイダンスとポリシーの改訂と更新。
- 大学職員と学生の子供たちのための新しい保育園の建設。
- 柔軟な仕事の改善-ガイダンスとポリシーの改訂と更新。
- 男女による賃金格差の報告。
- EDI および AS の仕事に報酬を与える仕組み。
- 人種に関する平等推進-人種平等委員会。
- トランスジェンダーのサポート改善-ガイダンスとポリシーの改訂と更新。
- 大学の理事会と委員会において男女の均衡が取れた構成を提供すること。
- 女性教職員の昇進改善。
- 大学全体の女性の昇進とキャリア促進。
- 改善した採用および選考プロセスの導入、面接官のための無意識のバイアストレーニング、パネリストの男女比率の改善。
- ハラスメントといじめに関するポリシーとガイダンスの改善。
- 女性に対する性的暴力に関するポリシーとガイダンスの改善。運営グループの設立。
- 男女共同参画における「ベストプラクティス」を共有する機会-イベントとワークショップ。
- 女性研究者ネットワークの構築。

Q. 女性の地位を高めるポジティブアクションについて

最近女性だけでなくより多様な候補者からの応募を奨励するために、柔軟な仕事と役割分担を考慮するなど採用について見直しをした。また、採用と選考のプロセスを改善し面接官が面接の際に無意識に行っているバイアスに気付き、改善するトレーニングを提供し、選考パネリストの男女比率を平等にしている。

Q. AS を申請する大学または学部のメリットやインセンティブについて

- 一部の資金提供団体は男女共同参画計画を要求しており、資金提供者は大学の AS への取り組みを同等のものとして扱う。

- ASに取り組むことで大学全体の男女平等に対する評価と管理が可能になる。
- ASの成功と取り組みを大学の役員やED&I委員会に報告することで、大学全体の男女平等に対する管理職の賛同が維持される。
- スタッフと学生は、働く大学や大学入学を選ぶときにASの取り組みを重視する。
- 大学の男女平等の基準と品位を維持する。

Q. AS スタッフやチームメンバーに選ばれた女性の負担について

- AS自己評価チーム（SAT）で男女の比率を維持するよう努めている。
- アカデミックの昇進の際にED&IおよびASの仕事に対する報酬を提供する。
- 男女平等が標準として受け入れられるように、大学の理事会と委員会の性別のバランスの取れた構成を提供するよう努めている。

Q. 2020年度の申請書に追加された「コロナウイルスによる女性への影響・対策・是正」について

- パンデミックがスタッフに与える影響を評価するために、調査をした。今後も引き続き影響を注視する。
- 昇進プロセスにて「例外的な状況」を考慮することを追加した。
- 今後、「柔軟な働き方」の機会をよりよく活用する。
- パンデミックの結果として生じた前向きな変化について今後も検討する。

3-3. University College London

University College London（以下、UCL）は、ロンドン中心部に位置しイギリスを代表する総合大学の一つである。現在、大学部門において銀賞、学部部門において金賞3、銀賞17、銅賞21個を獲得しており、AS憲章発足当時より精力的にASに取り組んできた⁶。（図3）UCL Envoy for Gender EqualityのProfessor Sara E Mole氏、Athena SWAN ManagerのMr. Kevin S. M. Coutinho氏にインタビューを行い、回答内容は以下のとおりである。

（2021年12月2日実施）



⁶ University College London HP, Institutional Citizenship, 2022年1月31日アクセス、
<https://www.ucl.ac.uk/human-resources/policies-advice/academic-careers-framework-and-promotions-processes/ucl-academic-careers-framework-4>

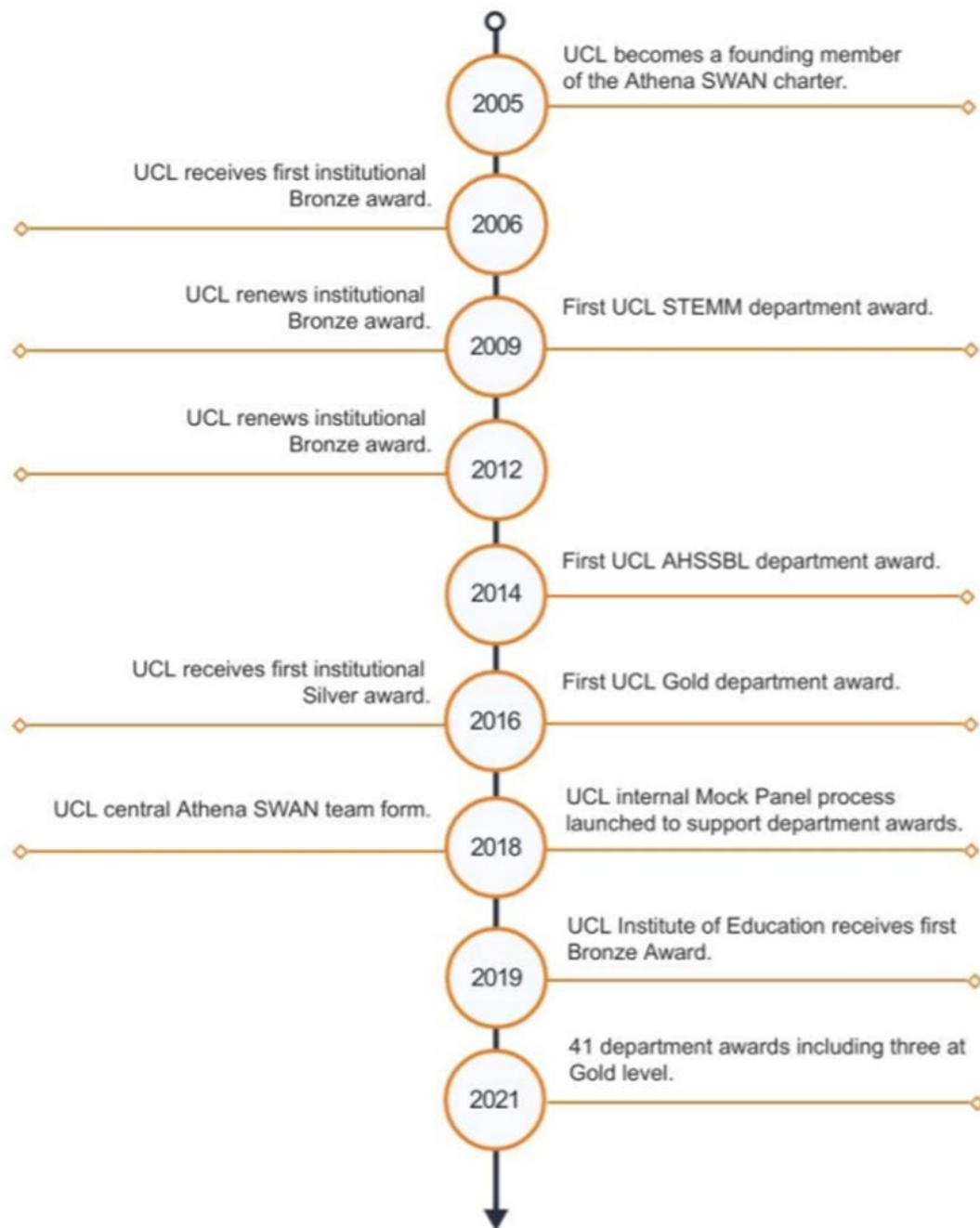


図3：UCLによるAS活動の歴史

Q. 初めてASに申請したきっかけ

UCLは、2005年のAS憲章の発足から参加した初期の創設メンバーだった。当時、男女平等の意識は低く、特にSTEMM分野では浸透していなかったため収集したデータから、UCLがこれらの分野で男性よりも女性の割合が少ないことが明らかだった。ASは組織レベルおよび部門レベルで申請でき、ジェンダー平等を改善するための行動を奨励し、これらの影響を観察、改善に繋げる一連の流れを時間をかけて繰り返す仕組みだ。

Sara教授は、最初に自身の部署でジェンダー平等について客観的に判断するためにASに参加することは利点があると考えていた。ASに参加するのは最初はかなりの時間を費やしたがSara

教授はそれに情熱を注いでいた。現在は、AS 申請においてボランティアベースで十分な時間を確保することは困難であるため、誰がこの取り組みを担当し申請をするかという役割を明確に決める必要がある。

UCL でアカデミックとして働く場合は、研究や教育だけでなく、外部活動や大学内での貢献 (Institutional Citizenship) が必要であり、昇進基準の対象となる。そのため、AS に取り組むことは、大学の一員としてのグッドプラクティスへの貢献の 1 つであり、2017 年には、大学の方針として昇進の 4 番目の指標として含まれるように変更された。したがって、昇進したい場合は、Institutional Citizenship への貢献を示す必要がある。1 つの方法は、AS に取り組むことである。ただし、機関レベルと部門レベルの参加があるが部門によってスタッフ数や管理方法が異なるため、貢献の方法や役割分担に大きな違いがある。

たとえば大規模な部門では AS 委員会もしくは重要な管理サポートを提供している場合、この作業に労働時間の最大 20% または 1 週間に 1 日を割り当てることができる。一部の部門はこれを提供しているが、すべての部門が対応しているわけではないため今後は同様のグッドプラクティスを他の部門に広めることを重視している。

Q. AS での特徴的な取り組み

Institutional Citizenship

Institutional Citizenship は、学部または大学全体で積極的に平等に関する取り組みに貢献したことを Grade 7 から 9 のレベルによって評価するものであり、昇進基準の対象となる。内容は、

- ・ 選考委員会を含む、部門、学部、または機関の委員会への参加。
- ・ 分野または部門内の文化の変化への関与またはリーダーシップ。
- ・ スタッフと学生の平等、多様性、包括性の推進。

また UCL の知名度を上げる活動も評価対象となりうる。すべての場合において、効果的な個人の活動が昇進の事例に貢献するかどうかを判断する。なお、全職場での貢献活動は、UCL での昇進にはカウントしない。

Q. AS を継続することの難しさ

AS を継続するためには、入職スタッフや学生の性別数の変化に見られる変化だけを把握するのではなく、キャリア促進などを通じて大学が提供する支援についてスタッフがどのように感じているかを把握することが重要である。毎年、性別ごとの昇進結果を分析し、改善があったかどうかを確認している。

AS の申請過程でスタッフによる努力の成果と理解が公平であるかを調査している。AS の取り組みを決定して実施した後、その影響を評価するために一連の評価と調査を実施する。申請期間開始の何ヶ月も前に情報を提供し、部門の管理者を対象に AS 申請をサポートするスタッフを奨励するようワークショップを開催している。現在、多くのスタッフがこれに多くの時間を費やしている。AS は受賞したら終わりではなく、提出された計画を実施するための努力を 5 年間継続する必要がある。根付いた文化を変えるには長い時間がかかるため、推進力を維持することは重要だ。グッドアクションプランは、進捗状況を注視できるよう取り組みを細かく分ける。AS 申請書は、

平等に関する現状を表しているため行動計画は最も重要な部分の1つであり、どのような取り組みが行われており今後どのように行われるかを示しているため一貫性が大切である。

Q. AS は基本的に「男女共同参画」を目指しているが、現在の対象はどう変化したのか

AS は、中心となるジェンダー平等に焦点を当てているが横断的なアプローチも奨励しているため最初に人種やジェンダーに焦点を当て、今後はジェンダーと並んで他の不平等な分野を検討することになっている。

Q. 女性の地位を高めるポジティブアクションについて

アイルランドは別の規則だが、英国では積極的な差別を行うことは違法であるためアファーマティブアクションは許可されていない。積極的な差別も違法だ。ただしポジティブアクションは合法であり、したがって非常に重要なため例えば黒人を支援するためのトレーニングプログラムなどがある。

Q. AS の審査結果をアップグレードするための方法や対策

賞は銅から始まり、銀、金へと進む。Sara 教授の部門は、最初の申請で銀賞を受賞した。これは UCL での最初の銀賞であり（2009年）、2012年に銀賞を更新、2016年に UCL で最初の金賞を受賞した。AS は、開始して以来何度も改訂されてきた。

UCL での最初の AS 活動は、独自の取り組みの下で部門に任せられていた。現在は、すべての研究と教育を通じて一貫してジェンダー平等に取り組むたいと考えているため、組織レベルだけでなく全ての部門をサポートしている。2018年 AS のマネージャーとして Kevin 氏は採用され、全ての部門が AS に従事することをサポートしている。また、組織レベルでもサポートをしており2021年5月に銀賞受賞に成功した。初期の AS 申請は、STEMM 部門内で取り組みに従事したいボランティアによってのみ行われていたが、現在は UCL の70部門全てが AS 活動に従事する義務があるため Kevin 氏は、これまで AS 活動に関与していなかった人文科学分野と緊密に連携している。また、科学部門が現在の賞からより高い賞を受賞することを支援しており、銅賞から銀に移行し、最終的には金賞受賞を目指す。現状では図4のように2015年と2020年を比べて STEMM 部門において AS の取り組みが精力的に実施されており、アップグレード

に成功していることがわかる⁷。

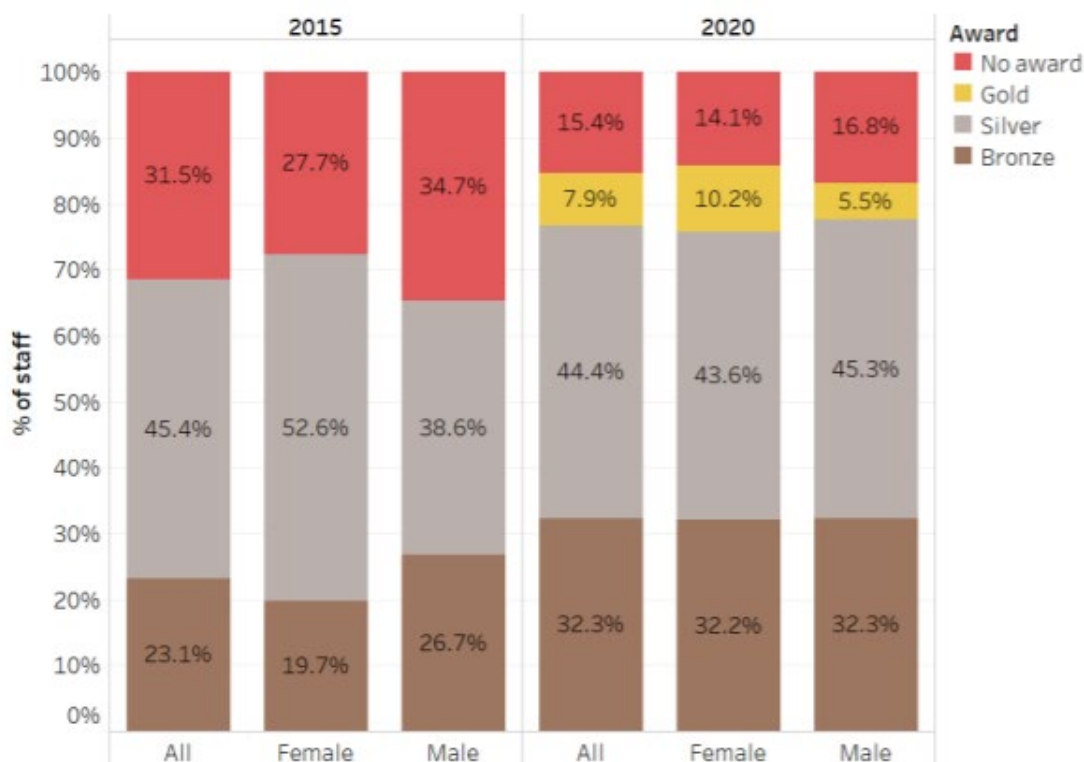


図4：UCLにおけるSTEMM分野のスタッフ数、性別ごとの割合
(2015年と2020年比較)

Q. NIHRのような資金助成団体の要件としてAS結果で銀賞以上の獲得要件が必須だと聞いたが、これは続いているのか。

現在はそのようなシステムはないが多くの資金助成団体は、ジェンダー平等に向けた取り組みの結果を求めておりASの受賞は良い指標となることは明らかである。

Q. ASスタッフやチームメンバーに選ばれた女性の負担について

変化をもたらしたい人のほとんどは女性なので、どうしても仕事の負担を背負ってしまうのは事実である。しかしこれを減らすために、UCLでは全てのレベルでジェンダー平等を奨励しており、どの委員会も男性と女性のバランスをとる必要がある。

⁷ University College London HP, Athena SWAN: Bronze and Silver institution application, 2022年2月7日アクセス、
https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/sites/equality_diversity_inclusion/files/ucl-athena-swan-submission2021.pdf

Q. 2020年度の申請書に追加された「コロナウイルスによる女性への影響・対策・是正」について

非常に多くの方が自宅で仕事をしているため、勤務に対する考えを変える必要があった。スタッフの中には子供や親戚の世話をしなければならず、その負担はまだ主に女性にかかっているため働き方を柔軟に考える必要がある。例えば、研究室のように現場で作業を行う時やオンライン授業など状況に合わせて異なる対策を考える必要がある。働き方を変えることは反対意見もあるが、様々な意見を聞くこと、支援することが大切である。もちろん長年の働き方を変えたがらないかもしれないがパンデミックは様々な働き方ができることを証明した。

Q. 今後のASに係る取り組みについて

UCLに属している人は、平等に対する意識が高くそのような評判は私たちにとって非常に重要である。UCLが設立される前は、男性だけがオックスフォード大学またはケンブリッジ大学に入学でき、しかも彼らは英国国教会の会員でなければならなかった。したがって、除外された人々のために、UCLは1826年に男性が大学教育を受けるために設立され、その後、女性が大学レベルで勉強できるようになった最初の大学になった。しかし、何年もの間、私たちはそれ以上の取り組みを行わなかった。最近では全ての分野でより平等である必要があると考えており、障害のある人々についても考えている。このような考えが私たちの仕事と価値観を形成する推進力である。

Q. Athena SWAN (AS) と EDI (Equality, Diversity and Inclusion) の関係について

ASはEDI作業の一部にすぎない。大学において人種への平等についての憲章もある。UCLは自分たちの価値観に合う取り組みを行う。

4. 日本における女性研究者支援

令和3年度男女共同参画白書では、女性研究者支援の促進として「研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備」⁸を提言しており、いくつかの活動について紹介する。

1. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業⁹

文部科学省では、出産・育児等のライフイベントと研究との両立や女性研究者の研究力の向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援す

⁸ 内閣府 HP、男女共同参画白書 令和3年版、2022年1月31日アクセス、
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b2_s06_02.html

⁹ 文部科学省 HP、令和3年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の選定機関の決定について、2022年1月31日アクセス、https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/lifeevent/1422074_00003.htm

る事業を実施している。令和2年度においては、「特性対応型」を新設し、分野や機関の研究特性や課題等に対応し研究効率の向上を図りつつ、女性研究者の活躍を促進する取組を支援した。

2. 独立行政法人日本学術振興会による支援制度¹⁰

「特別研究員-RPD」

(RPDは、研究活動を再開(Restart)する博士取得後の研究者(PD)の意味)。

出産・育児により研究を中断した研究者が円滑に研究に復帰できるよう、JSPSが特別研究員-RPDとして採用し、国内の大学等の研究機関において一定期間、研究に専念できるよう支援。

「海外特別研究員-RRA」(RRAは、Restart Research Abroadの意味)

出産・育児等により研究を中断した研究者が海外での研究機会を得られるよう、JSPSが海外特別研究員-RRAとして採用し、海外の大学等の研究機関において一定期間、独立した立場で研究に専念できるよう支援。

5. おわりに

日本と比べて女性研究者の割合が多い英国では、Athena SWANという評価制度を用いて大学のみならず学部をあげて女性研究者支援が行われていた。制度をただ導入するだけでなく、大学にはEDI、SAT、ASコーディネーター、各学部のAS申請担当者など細部に渡ってそれぞれの役割が決められており支援体制の枠組みがしっかりと構成されていた。また、ASに取り組むことはボランティアベースではなく自身の仕事以外にも各々が役割を全うする時間を与えられ、その取り組みは昇進の基準となる。このように特定の人だけに仕事が偏ることのないよう、そして持続可能な支援体制が整っていることが印象的であった。さらにAthena SWANはジェンダーの平等のみならず、現在はあらゆる不平等を対象として取り組みを広げている。対象が広がることで問題がより複雑化し、また新たな課題が生じているのも事実だが教育、研究に携わる人間としてあらゆる不平等をなくし、多様性のある大学にすることに価値を見出し、それが原動力となっていた。日本においても今後は女性研究者の支援のみに留まらず、あらゆる不平等や価値観に基づいた支援を考慮する必要があるだろう。

謝辞

本報告書の執筆にあたり、インタビューやアンケートを快く引き受けてくださった University

¹⁰ JSPS HP、JSPS CHEERS!、2022年1月31日アクセス、<https://cheers.jps.go.jp/support/>

of Nottingham の Ms. Tamsin M.O. Majerus、University of York の Ms. Lorna Warnock、University College London の Professor Sara E Mole、Mr. Kevin S. M. Coutinho、小林直人センター長はじめ他 JSPS ロンドン研究連絡センターの皆様、JSPS 東京本部での研修でお世話になった皆様、今回研修に送り出して下さった東海大学の皆様に深く御礼申し上げます。

参考文献

内閣府 HP、男女共同参画白書 令和 3 年版 特集コロナ下で顕在化した男女共同参画の課題と未来、2022 年 1 月 31 日アクセス、
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s00_00.html

内閣府 HP、男女共同参画白書 令和 3 年版、2022 年 1 月 31 日アクセス、

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-05-07.html

文部科学省 HP、令和 2 年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ公募説明資料、2022 年 1 月 31 日アクセス、

<https://www.jst.go.jp/shincho/koubo/2020koubo/diversityR2-koubosetsumeikaisiryō.pdf>

AdvanceHE、Athena Swan Charter、2022 年 1 月 30 日アクセス、

<https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter#diversity-monitoring-data>

情報・システム研究機構男女共同参画推進室、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）実施・成果報告書（第 1 版）、2022 年 1 月 30 日アクセス、

https://danjo.rois.ac.jp/multidatabases/multidatabase_contents/index/147/limit:1?frame_id=189

AdvanceHE、The transformed UK Athena Swan Charter、2022 年 1 月 30 日アクセス、

<https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/transformed-uk-athena-swan-charter>

University of Nottingham HP、Athena Swan、2022 年 1 月 21 日アクセス、

<https://www.nottingham.ac.uk/hr/equality-diversity/athena-swan/athena-swan.aspx>

University of York HP、Athena Swan、2022 年 1 月 26 日アクセス、

<https://www.york.ac.uk/about/equality/gender-equality/athena-swan/>

University College London HP、Athena Swan、2021 年 12 月 2 日アクセス、

<https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/equality-areas/equality-charter-marks/athena-swan-ucl>

University College London HP、Institutional Citizenship、2022 年 1 月 31 日アクセス、

<https://www.ucl.ac.uk/human-resources/policies-advice/academic-careers-framework-and-promotions-processes/ucl-academic-careers-framework-4>

University College London HP、Athena SWAN: Bronze and Silver institution application、2022 年 2 月 7 日アクセス、

https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/sites/equality_diversity_inclusion/files/ucl-athena-swan-submission2021.pdf

内閣府 HP、男女共同参画白書 令和 3 年版、2022 年 1 月 31 日アクセス、

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b2_s06_02.html

文部科学省 HP、令和 3 年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の選定機関の決定について、2022 年 1 月 31 日アクセス、

https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/lifeevent/1422074_00003.htm

JSPP HP、JSPP CHEERS!、2022年1月31日アクセス、

<https://cheers.jspp.go.jp/support/>