

# 若手研究者の評価における 課題と対応策

—若手・女性・理工系研究者の視点から—

日本学術会議 連携会員、若手アカデミー会員  
産業技術総合研究所 ナノ材料研究部門 主任研究員

大矢根 綾子

Ayako OYANE



# 若手にとって重要な研究評価は？

---

## 研究者としての個人評価

1. 正規職員への採用時の評価
2. テニユア審査  
(パーマネント化審査)
3. 競争的資金への提案の評価
4. 学会賞等の選考
5. 人事考課(昇進、昇給等)

スタートラインに立てるか？

研究者としての生き残り・自身  
や家族の生活がかかっている



人生設計(結婚・出産など)に  
多大な影響

キャリアアップできるか？

研究環境の整備・向上

研究の加速・進展

研究者としてのプレゼンス向上

# 課題

何報?



## 1) 論文数に偏った評価指標

- ・ 同じ学会や部局内であっても、研究内容により論文化のペースに違い
- ・ 若手にチャレンジ回避の傾向 テーマの小粒化、留学や分野転向はリスク?
- ・ 効率的な論文発表が目的化 学術への貢献・若手育成の点で好ましくない影響

## 2) 多様なライフ・キャリアパスへの対応が十分でない

- ・ 出産・育児期がキャリア形成・ポスト獲得時期と重なる  
不安定なポスト、ライフとの両立の難しさ
  - ⇒ 出産・育児等が採用・若手グラント・受賞等で不利になる懸念
  - ⇒ 若手研究者の晩婚化・少子化、またはキャリアアップの躊躇・断念
- ・ 正規ポスト獲得までのキャリアパスの多様化・長期化
  - ⇒ 現状の評価指標・方法に合致しない環境・ポストを経験する若手も

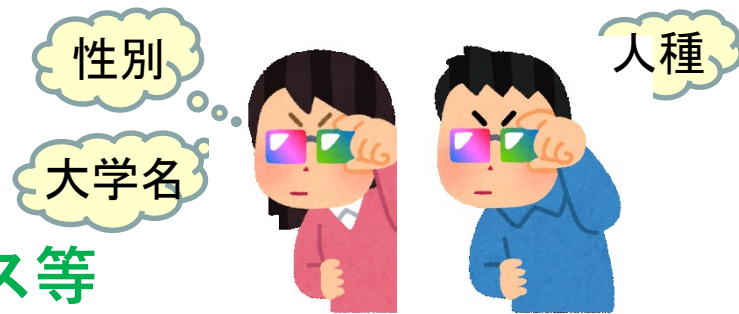


### 例) 産官プロジェクト研究員

- 守秘義務の壁
- オリジナリティを発揮しにくい
- 自身の成果を可視化しにくい

若手の成果は、より優位な地位にある研究者の成果と見なされやすい

# 課題



## 3) ジェンダーバイアス・地位バイアス等

- ・日本のアカデミアにも認められる **マチルダ効果** (Rossiter MW, 1993)

女性研究者の論文や学術的発見が過小評価されるバイアス

例) 理工系の女性研究者は男性研究者よりも 49.6%教授になるチャンスが低い

藤原綾乃 (2017)「一連の大学改革と教授の多様性拡大に関する一考察～研究者の属性と昇進に関するイベントヒストリー分析～」, NISTEP DISCUSSION PAPER, No.144, 文部科学省科学技術・学術政策研究所

- ・バイアスの存在と影響に対する認知・対策が不十分
- ・評価者の経験・価値観・感情に基づき公平性・妥当性に欠ける評価が行われる可能性

評価エラー

ライフイベントに左右されやすい女性の採用はリスク？  
女性は男性のようには働けない？

6/8 日本学術会議 公開シンポジウム  
「横行する選考・採用における性差別：統計からみる間接差別の実態と課題」

# 提言(対応策)

## ◆ 論文数は参考指標の一つとし、多様なライフ・キャリアパスに対応した評価を

- 採用においては、ライフパス、前職のポストや研究目的等も考慮し、今後の研究ポテンシャルを公平に評価する
- 多様な属性・背景を持つ評価者チームにより、客観的に評価する
- 大きな研究テーマへの取り組みや新分野の開拓、留学など、挑戦する姿勢・プロセスも評価する
- 産休等による研究中断期間に応じて、採用・若手グラント・若手賞等における年齢制限を緩和する



## ◆ ジェンダーバイアス、地位バイアス等への対策を

- 被評価者の名前・性別・所属・国籍等をブラインドで評価する
- バイアスの存在と影響について、アカデミア全体の理解促進を図る
- 評価者を対象とした対話形式ワークショップ等<sup>1)</sup>、有効策を機関主導で実施する

<sup>1)</sup> 笹川平和財団「女性のエンパワメント」専門家レビューシリーズ  
無意識のバイアス - 女性のキャリア形成にあたるインパクト -  
Amarette Filut, Anna Kaats, Molly Carnes 著 大坪久子、田中順子共訳