

この文書の原本は英語です。日本語版は機械翻訳されています。これらの2つのテキストの間に矛盾や不一致がある場合は、英語のテキストが優先されます。



# 欧州のR&Iにおけるインクルーシブなジェンダー平等

Claudia JESUS-RYDIN, ERC

27 February 2025



# 欧州委員会の政治的リーダーシップ 2024-2029年:ウルズラ・フォン・デア・ライエン

Ekaterina Zaharieva (ブルガリア)  
スタートアップ、研究、イノベーションのための  
コミッショナー指定のための目標文書。

Hadja Lahbib (ベルギー)  
準備と危機のためのコミッショナー指定および  
平等のためのコミッショナー指定のための  
目標文書。

Roxana Mînzatu (ルーマニア)  
エグゼクティブ・バイス・プレジデント・オード  
ダー・フォー・ピープルのための目標文書。

Henna Virkkunen、テクノロジー主権、  
セキュリティ、民主主義担当エグゼクティ  
ブバイスプレジデントのための目標文書。





#HorizonEU

---

THE EU  
RESEARCH & INNOVATION  
PROGRAMME

---

2021 – 2027

Research  
and  
Innovation

この文書の原本は英語です。日本語版は機械翻訳されています。これらの2つのテキストの間に矛盾や不一致がある場合は、英語のテキストが優先されます。

# ジェンダー平等: Horizon Europeにおける優先事項の強化



**ジェンダー平等計画:** 加盟国または関連国の公的機関、研究機関、高等教育機関が資金にアクセスするための資格基準

→ [FAQを含む詳細はこちら](#)



**R&Iコンテンツへのジェンダーの側面の統合**は、トピックの説明に別段の定めがない限り、デフォルトで必須

→ [方法とケーススタディを見る](#)



**研究者の性別と地理的多様性:** 同点の評価の申請書についての**ランキング基準**

+研究者は、女性、男性、ノンバイナリーの3つのカテゴリーで性別を申告





[Framework Regulation](#)第7条(6)およびリサイトル53; [Specific Programme](#)第2条(2)(e)および第6条(3)(e).

Horizon Europeの男女平等要件の詳細については、こちらの[ウェビナー](#)をご覧ください。





# モニタリング

	Horizon 2020 (2014- 2020)	Horizon Europe (2021-2027) (暫定的な結果)
評価委員会における女性専門評価者	42%	43.5%  1,5%
専門家グループに参加する女性	43%	48.7%  5,7%
FPプロジェクトの女性コーディネーター	23%	31%  8%
FPプロジェクトにおける女性研究者	37%	37.6%  0.6%

女性の割合は、さまざまな資金調達プログラムによって異なります。

## さらに

- ・ 欧州研究領域プログラムパートの参加拡大と強化の下で、研究およびイノベーション機関における包括的なジェンダー平等計画(GEP)の策定を支援する行動のための具体的な資金提供。
- ・ 特定の資金は、特に第2の柱(Pillar)、クラスター2 - 文化、創造性、包摂的な社会の下で、**ジェンダー研究と交差研究**にも割り当てられます。
- ・ 第3の柱(Pillar)の下では、ジェンダー平等を促進するための施策や活動が導入されている。特に欧州イノベーション会議(EIC)を通じて、アクセラレーター・インストゥルメントでのプロジェクトピッチにおいて女性主導の企業を40%にするという目標、EICアドバイザリー構造のメンバーに占める女性の割合を50%にするという目標、女性主導のディープテック・スタートアップを支援するための専用イニシアチブ、女性イノベーターのためのEU賞の継続など

# 欧州研究会議

## ERCのインクルーシブエクセレンス

評価プロセスの公正性を確保するための  
継続的な措置と結果



**European Research Council**

Established by the European Commission



この文書の原本は英語です。日本語版は機械翻訳されています。これらの2つのテキストの間に矛盾や不一致がある場合は、英語のテキストが優先されます。

# ERCの概要

ERCは、2007年に欧州連合によって設立された、優れたフロンティア研究のためのヨーロッパの主要な資金提供組織

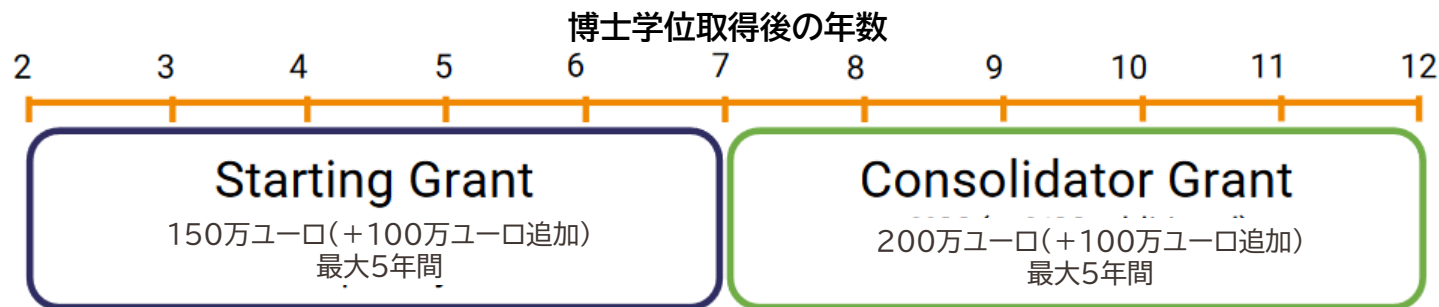
国籍や年齢を問わず、独創的な研究者に資金を提供し、ヨーロッパ全土に拠点を置く画期的なプロジェクトを実施

ERCは、Starting Grants、Consolidator Grants、Advanced Grants、Synergy Grantsの4つの主要な助成金スキームを提供

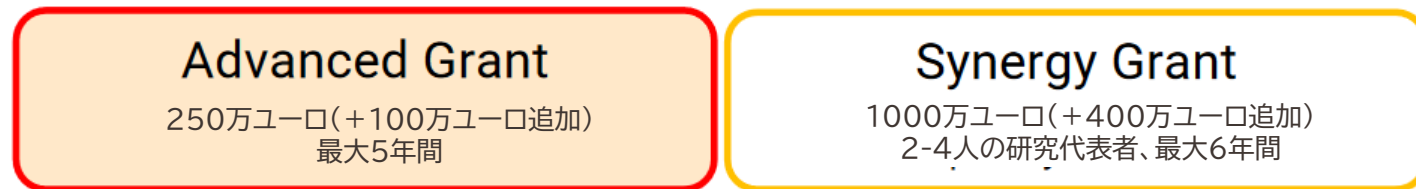
その使命を完全に果たすために、ERCは、EU基本権憲章第21条および欧州連合の機能に関する条約第10条および第19条に沿って、機会の平等を促進し、その構造と運営におけるあらゆる形態の差別を防止する必要があります



# ERC資金助成



博士学位時期とは関係がない



**(申請者の)諸事情により、申請資格期間の延長が可能**

# 申請資格期間の延長

資格期間は、以下のように指定された各種状況においては、Starting Grantと Consolidator Grantのそれぞれ7年と12年を超えて延長することができる。

- 母親の出産育児休暇
- 父親の育児休暇
- 長期にわたる病気または障害
- 国家への奉仕
- 臨床研修
- 天災
- 亡命

# 数字で見るERC



**14,000** 以上  
2007年のERC創設以来、資金提供を受けたトップ研究者



**220,000** 以上  
科学雑誌に掲載されたERCプロジェクトからの記事



**100,000** 以上  
ERC研究チームに雇用されている研究者およびその他の専門家



**950** 以上  
ERCの助成対象者を受け入れる研究機関 - EUまたは関連国の大学、公立または私立の研究センター



**2,400** 以上  
ERCの資金提供によって生成された特許およびその他の知的財産権



**93**  
助成金保有者の国籍



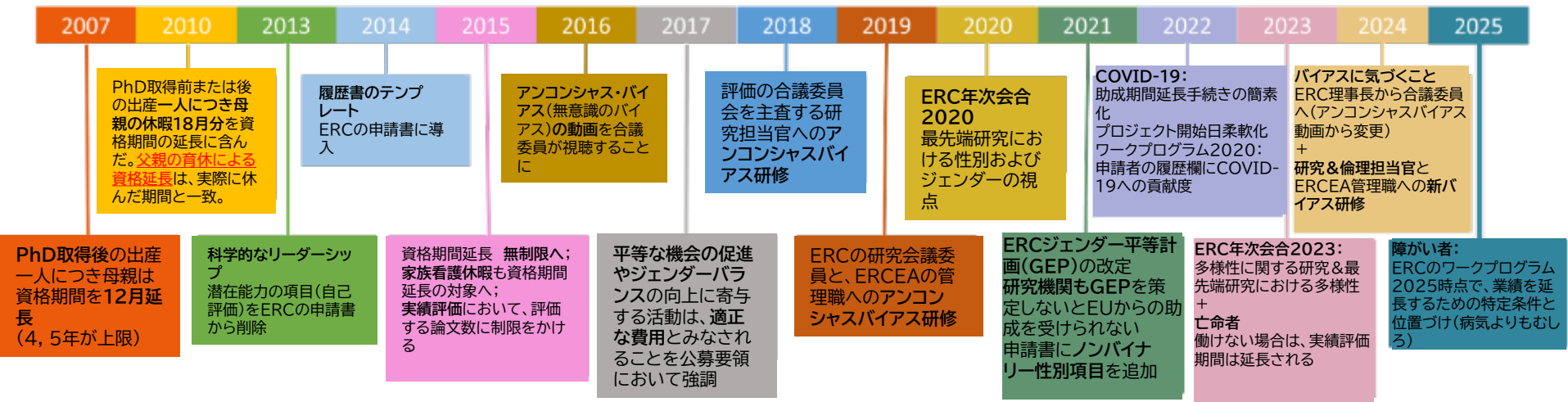
**400** 以上  
ERCの助成対象者によって設立された、または共同設立されたと特定されたスタートアップ企業



**14** Nobel Prizes, **6** Fields Medals, **11** Wolf Prizes  
そのほか、ERCの助成対象者に授与

助成金のピアレビュープロセスの公平性に  
影響を与えるバイアスの可能性は、  
資金提供者にとって深刻な懸念事項です

# 平等と多様性の主流化: アクションとグッドプラクティス



2026年 ジェンダーに基づく暴力の被害者の受理資格の延長  
(承認されたところ!)

(modified from C. Jesus-Rydin et al., 2020)

<https://adgeo.copernicus.org/articles/53/87/2020/>

この文書の原本は英語です。日本語版は機械翻訳されています。これらの2つのテキストの間に矛盾や不一致がある場合は、英語のテキストが優先されます。

ERC会長による  
バイアスに関する  
プレゼンテーション  
(2024年現在)

These slides are to be accompanied by a spoken narrative during briefings

バイアスとは、ある物事や誰かに対する  
傾向、傾斜、または偏見のこと

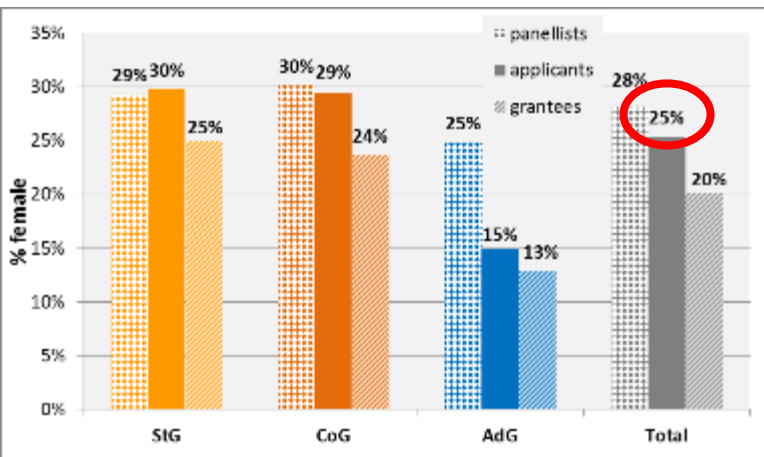


• <https://www.psychologytoday.com/intl/basics/bias>

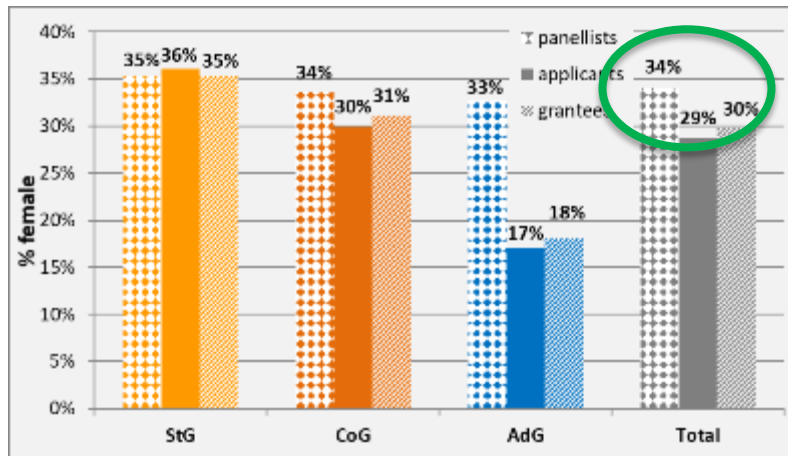
[https://erc.europa.eu/sites/default/files/2024-05/Unconscious\\_bias.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/2024-05/Unconscious_bias.pdf)

# 女性の公募への参加は15年で進展

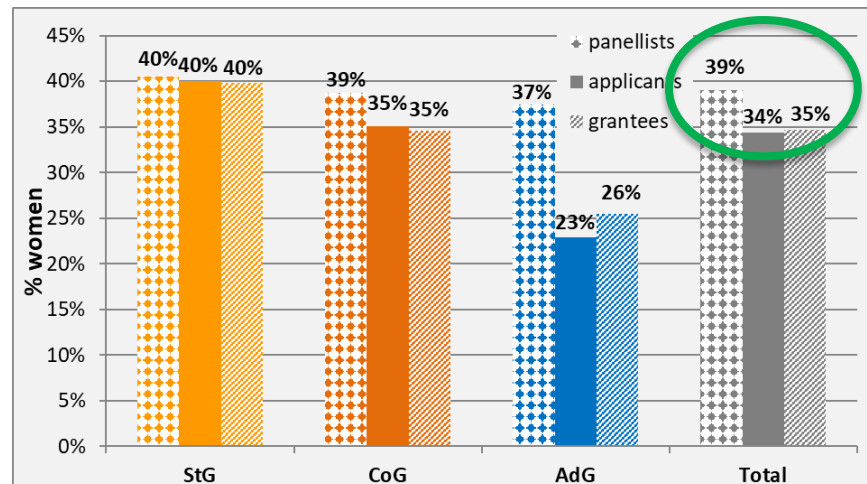
ERC Calls FP7 2007-2013



ERC calls H2020 (2014-2020)



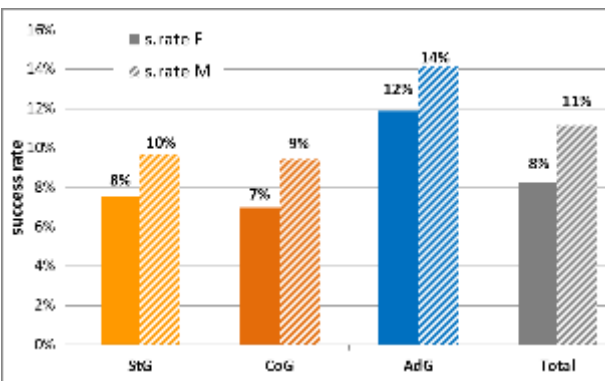
ERC Calls 2021-2023 (Horizon Europe)



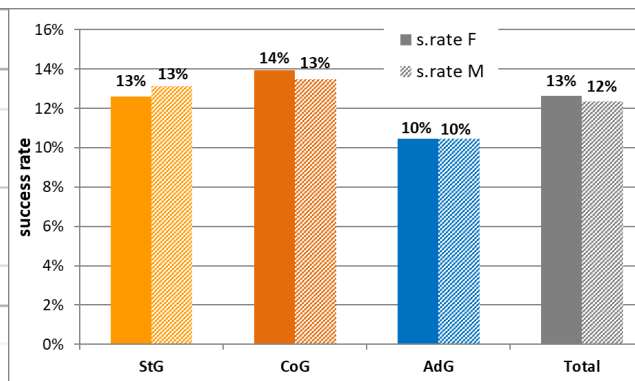
この文書の原本文は英語です。日本語版は機械翻訳されています。これらの2つのテキストの間に矛盾や不一致がある場合は、英語のテキストが優先されます。

# 公募種類別の採用率:男性と女性\*

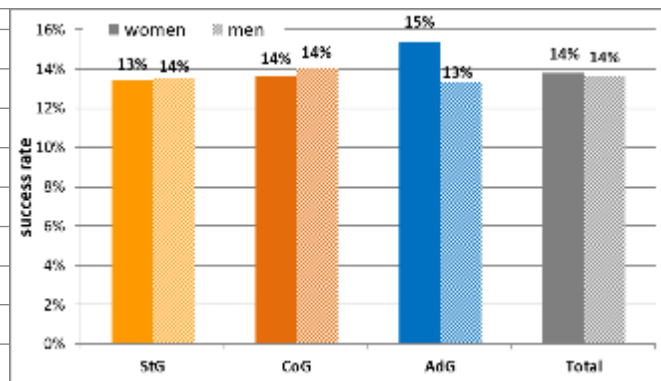
## ERC Calls 2007-2013 (FP7)



## H2020 (2014-2020)



## Horizon Europe (2021-2023)



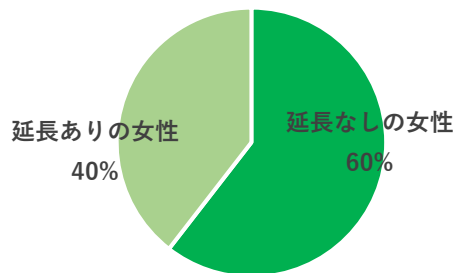
\* ノンバイナリーの応募者のプールが少なすぎるが、予備分析ではバイナリーとの比較における採用率が示されている



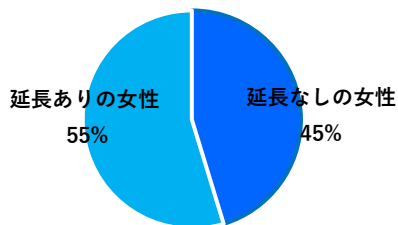
# 延長有無別の助成金共有(2018-23)

資格期間の延長は、ERC助成金への女性の参加に大きな影響を与えます

Starting Grant 2018-23  
女性採用者



Consolidator Grant  
2018-23  
女性採用者



延長資格枠の女性採用者は、ERCの成果に大きな役割を果たします。(つまり、男性と女性の間で同等の採用率)

- Starting Grantでは40%を占めている
- Consolidator Grantでは、半分以上、つまり55%を占めている

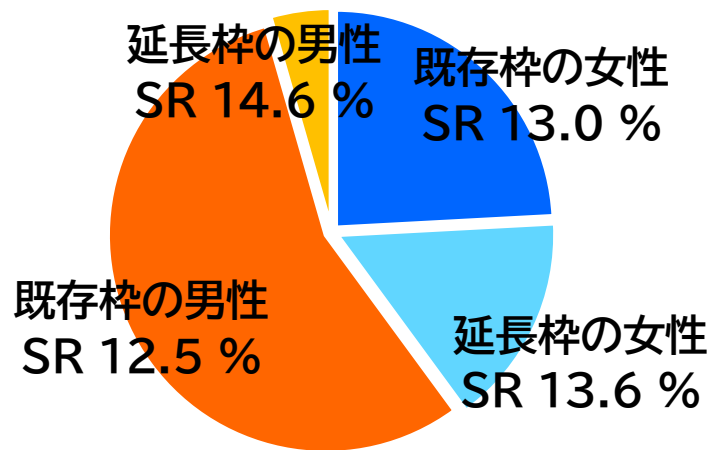
# 資格期間の延長と採用率 (1/2)

## Starting Grant (2018-23)

円グラフは、資格延長の有無による、応募者のシェアと採用率をジェンダー別に示しています。

延長の有無にかかわらず、女性と男性の採用率は同等であり、わずかな差があります(女性の方が男性よりもそれぞれ0.5%と1%低い)。

## 採用率(SR) ジェンダー別と資格別



■ F In window

■ F Extensions

■ M In window

■ M Extensions

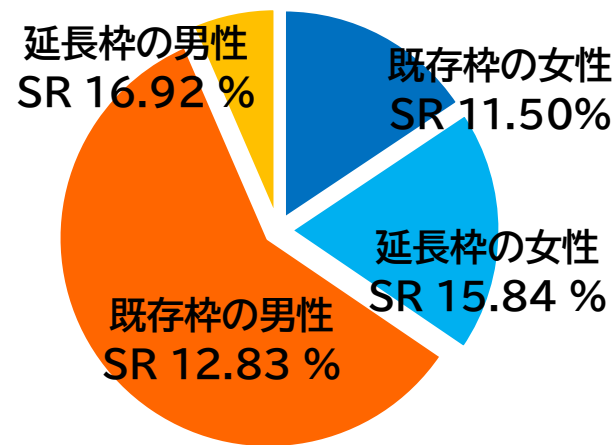
# 資格期間の延長と採用率(2/2)

## 採用率(SR) ジェンダー別と資格別

### Consolidator Grant (2018-23)

円グラフは、資格延長の有無による、応募者のシェアと採用率をジェンダー別に示しています。

延長なしの女性の採用率は、男性よりも約1.5%低いです。延長があると、男性の採用率は約17%と最も高くなっています。



■ F In window

■ F Extensions

■ M In window

■ M Extensions

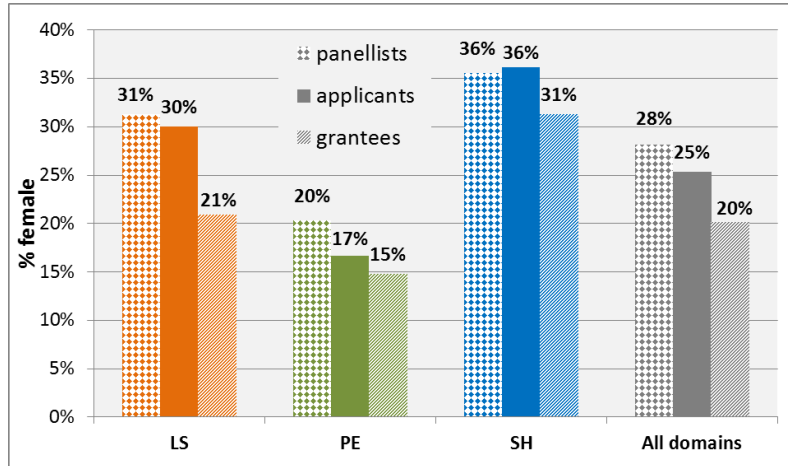
積極的な区別 なし  
アファーマティブ・アクション なし  
クォータ制の導入 なし

すべてのERC採用者は、エクセレンスにのみ基づいて  
採用されている

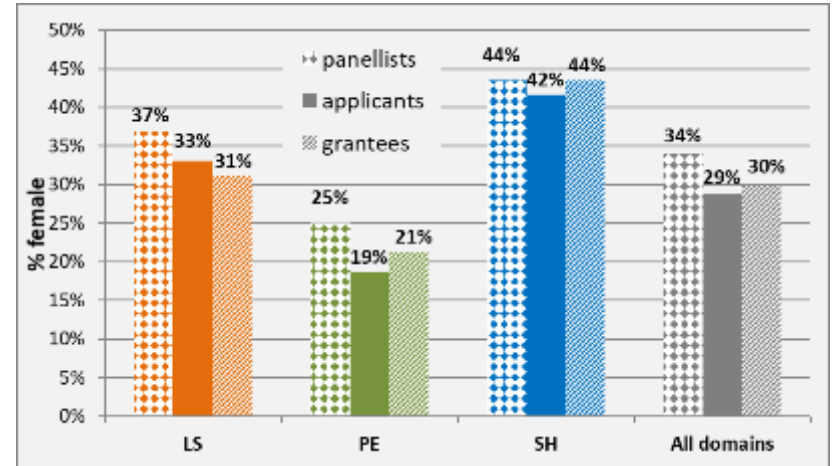
ご清聴ありがとうございます

## ERC calls by domain % women

### ERC Calls 2007-2013 (FP7)

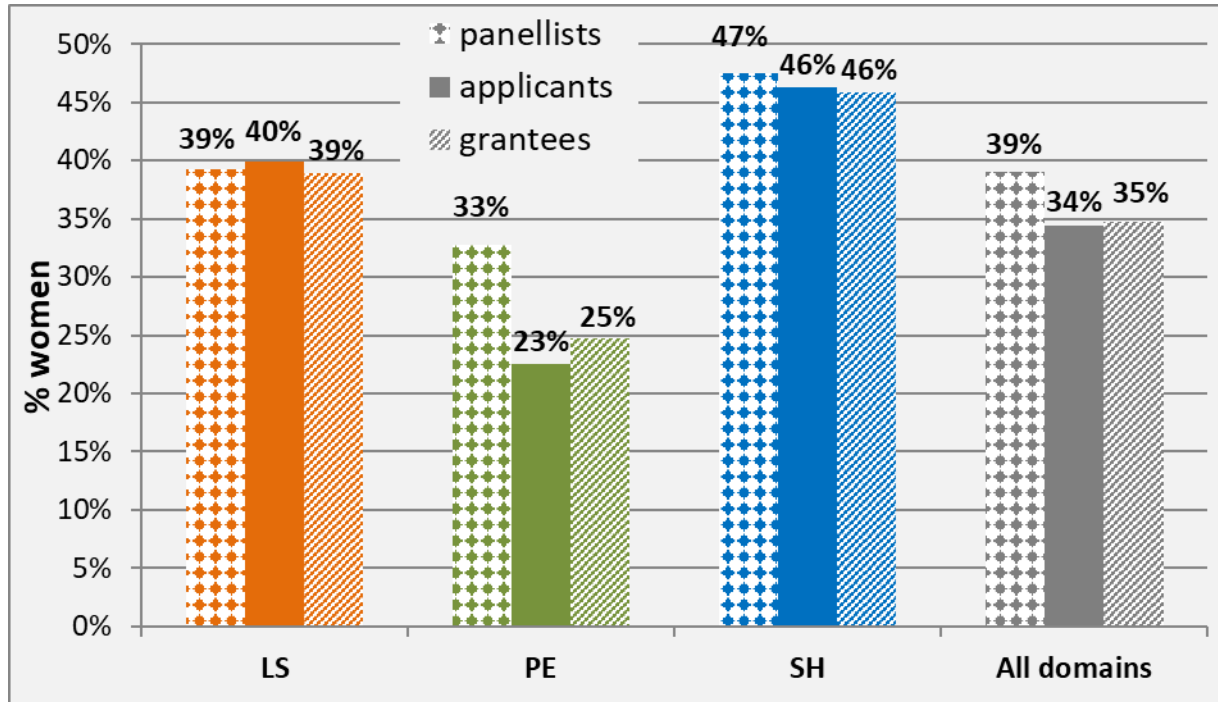


### ERC Calls 2014-2020 (H2020)



## ERC calls by domain % women

### ERC Calls 2021-2023 (Horizon Europe)

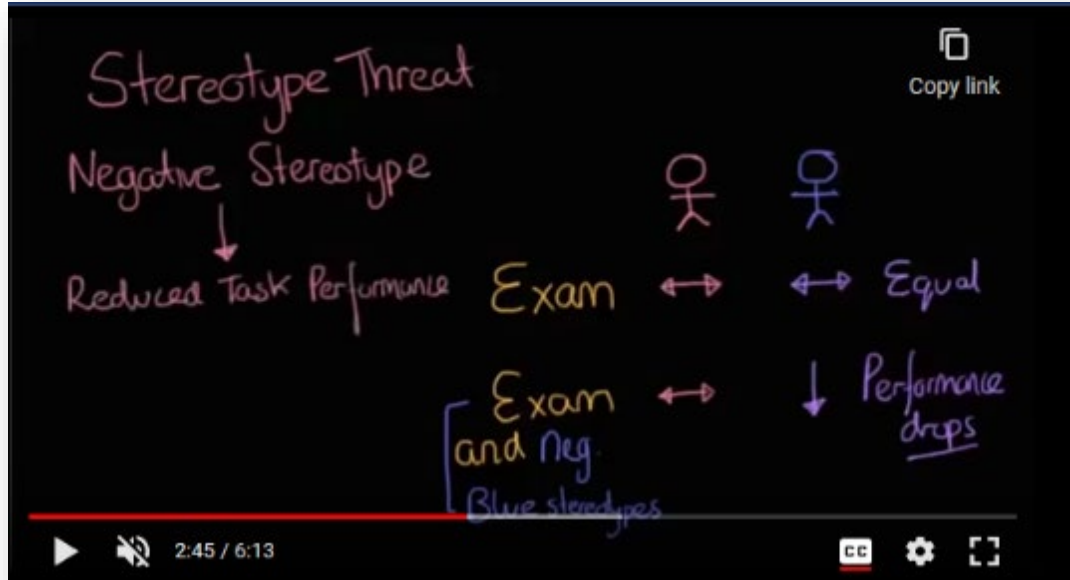


# 主な学び

- 肯定的な結果は、さまざまなアクションの累積的な効果を反映
- 潜在的な候補者は、審査システムを信頼する必要があり、そうすれば公正なチャンスを得るだろう- 歩みは決して止まらない
- 「ステレオタイプの脅威」は課題



# ステレオタイプの脅威



自分がマイノリティに属していることを自覚する状況において、この認識は彼らのパフォーマンスに悪影響を与える

学業成績における人種的および性別の格差の長年の要因である

C.M. Steele and J. Aronson

**注:** 「希望に満ちた」メッセージに焦点を当てることが重要

<https://www.khanacademy.org/test-prep/mcat/individuals-and-society/discrimination/v/stereotypes-stereotype-threat-and-self-fulfilling-prophecy>

# 目標

より多くの女性が応募する：特にAdvanced Grantに

ERC合議における多様性の確保。多様性とは、**専門知識、性別** (男性の採用率は女性よりもはるかに高い)、**地理的分布**などの  
点

科学コミュニティとのオープンな対話を維持

## ERCにとって、「ダイバーシティ&インクルージョン」とは

「ヨーロッパなしで研究成果を出している地域からのERC公募への研究者の参加を強化することにより、科学における競争力という真に包括的なヨーロッパ文化に貢献すること。」

「ERC内の各プロセス(...)は、男性と女性に平等な機会を与えるように設計されている。」

応募者と委員会の属性の多様性をモニタリング:性別、国籍、現在の受入研究機関、年齢など。

科学的なトピックの多様性と研究におけるアプローチ: ボトムアップ!

# Equality、Diversity、Inclusionを支援するERC活動: 3つのカテゴリー

- ✓ カテゴリー1:モニタリングと透明性
- ✓ カテゴリー2:意識の向上
- ✓ カテゴリー 3:変更を促進する

## モニタリングと透明性

### 現状

#### データ収集

PIのジェンダー、国籍、出生国、居住国、研究歴

研究チームの居住国、ジェンダー構成

**収集しない:**年齢、障がい、民族、宗教、性的指向、  
信条（個人情報保護のため）

ERCは、他の主要な資金提供機関の  
既存の実績を調査中

## カテゴリー2

### 意識の向上

#### 現状

合議委員に対してブリーフィング

申請書の審査時のバイアス軽減

#### 進行中のアクション

ERCのウェブサイトにて、ERCの研究の設計や実施、報告時におけるグッドプラクティスを紹介(動画、ポッドキャスト、ブログ、ダイバーシティ会議の資料)

その他のD&Iのグッドプラクティス紹介

マイノリティや周縁化のコミュニティに従事しているERCの研究

どのようにして、研究機関が多様な研究者に対してERCへの申請を可能にしているか

各国の情報提供窓口との交流

ERCEA職員向けの包括的卓越性および傍観者介入に関するトレーニング

この文書の原本は英語です。日本語版は機械翻訳されています。これらの2つのテキストの間に矛盾や不一致がある場合は、英語のテキストが優先されます。

# カテゴリー3

## 変更を促進する

### 現状

ジェンダーバイアスと不平等の撤廃

男性観の平等性の促進(母、父の育休)

申請資格の延長

母親の産休育休18か月

父親/親の育休

障がいのある申請者

ジェンダーバランス

ERCの評価委員会において

中期目標の合議委員会において

### さらなるアクションの可能性

外部の審査委員へもジェンダーバランスの必須条件を拡大

この文書の原本は英語です。日本語版は機械翻訳されています。これらの2つのテキストの間に矛盾や不一致がある場合は、英語のテキストが優先されます。



# 次期欧州委員会のあり方

## 次期欧州委員会の政治ガイドライン 2024-2029

ジェンダーに基づく暴力、政治および労働市場における女性のエンパワーメント(新しいジェンダー平等戦略、女性の権利のためのロードマップ、LGBTIQと反人種差別に関する最新の戦略)など、ジェンダー平等は強化された優先事項

## 欧州連合の優先事項2024-2029は次のとおり:

- 自由で民主的なヨーロッパ(EU内でのヨーロッパの価値観の支持を含む)
- 強く安全なヨーロッパ
- 繁栄と競争力のある欧州(EUの競争力強化を含む)

## 欧州理事会戦略アジェンダ2024-2029

## EUの競争力:将来を見据えて(Draghiレポート、9月9日)

- 民主主義とEUの価値観を強力に支持
- 特にスキルと教育(STEM、IT)に関連して言及されたジェンダー平等と:

「EUの競争力を高めるための努力は、欧州の価値観によって導かれる必要があり、それはその行動によってさらに強化されるべきである。これには、人権、法の支配、民主主義などの基本的価値だけでなく、学問の自由と独立性、研究の公正性と倫理、透明性、多様性、包括性、ジェンダー平等、オープンサイエンス、科学出版物や研究データへのオープンアクセスなど、研究とイノベーションに特に関連する価値も含まれます。これらの価値観と原則は、ヨーロッパのアプローチの中核であり続け、優れた共同研究のモデルの強みを構成するべきです。これらの価値を促進することで、ヨーロッパは世界中の研究者や企業にとってより魅力的な場所になります。」

