

(事後評価)

輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大

(実施期間：平成 18～20 年度)

実施機関：北海道大学（代表者：佐伯 浩）

課題の概要

総長直轄の男女共同参画委員会の下に女性研究者支援室（仮称）を開設し、全計画の要となる支援推進担当特任教授を任用し、以下の支援策を検討・推進する。

I) 女性研究者活躍のための環境整備

- ①女性研究者ネットワーク及びメンタリングシステムの構築
- ②女性研究者が抱える問題および就業様態への意識改革プロモーション
- ③産休・育休中の教育研究代替のための人材供給システムの構築
- ④保育園、育児休業制度等の改善
- ⑤北大赴任者の研究者パートナーのキャリア継続支援策

II) 女性研究者増員のための具体的取組

- ⑥部局毎の女性教員比率の数値目標設定と達成奨励
- ⑦部局管理人件費負担軽減による女性教員の採用・昇任促進
- ⑧女子大学院生・女子学生の研究者チャレンジ支援
- ⑨女子大学院生による女子中高生理系進路選択支援の展開

(1) 総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

総長のリーダーシップのもと、ポジティブアクション北大方式やパートナーのキャリア継続支援策などユニークな各種の取組を推進して多くの成果を得ており、北海道大学における女性研究者支援の基盤システムを構築していることが評価できる。他に先駆けた新しい試みや積極的な情報発信にも取り組み、他大学の参考となるモデルである。実施機関終了後も自主財源を確保しているだけでなく、大学の第二期中期目標・中期計画にも男女共同参画の推進等を明記しており、継続性・発展性も期待できる。今後とも、女性研究者数増加を目指し、実効性の高い先導的な取組を期待する。

<総合評価：B>

(2) 個別評価

①目標達成度

当初計画した9つの課題全てに取り組み、これによって女性研究者を取り巻く環境が改善され、微増ながらも女性研究者数の増加につながった。女性研究者比率20%の数値目標（2020年）への到達に向け、着実に環境整備と裾野拡大が進んでいることから、今後とも、目標の確実な達成に向けて一層の努力を期待する。

②取組の成果

当初計画の課題に意欲的に取り組み、多くの支援策について成果を得るとともに、積極的な情報発信によって先導的な役割を果たしている。メンター制度、支援を要する女性研究者への研究補助代替、病児保育、パートナーキャリア継続支援、任期付教員の出産等に関わる任期延長制度など、女性研究者の両立支援につながる重要な観点での数多くの施策に取り組み、女性研究者を

取り巻く環境改善、仕組作りを果たしたものと高く評価できる。

③取組の妥当性・効率性

女性を採用した部局にインセンティブを付与する女性採用促進策である「ポジティブアクション北大方式」の試行は本事業へ向けた大学としてのポリシーの現れである。「研究者パートナーキャリア支援」の施策は真に解決が望まれている困難な問題への挑戦であり、一つの対応策として評価できる。「理系応援キャラバン隊」の施策は中高生だけでなく、実施者側の女子学生の意識改革、啓発活動としても実施されたなど、独自の視点での優れた取組を行ってきたことは高く評価できる。

④波及効果

学外でのシンポジウムや、中高校生対象の出前授業等の広報啓発活動を積極的に実施するとともに、学内においても上級管理職や教授会に的を絞った啓発活動を行ってきた。また、ポジティブアクション北大方式やパートナーキャリア継続支援等の取組は、他にはない斬新な試みであり、他大学でも参考になる幅広い波及効果が期待できる優れた取組と高く評価できる。

⑤実施体制の妥当性

総長のリーダーシップのもと、充実したスタッフを整えて多方面の取組を実現し、全学的な取組のためのシステムができていると評価できる。工学系における女性教員の採用が進みにくい原因を分析し、システムを十分機能させつつ、更なる努力を期待する。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

実施期間終了後、女性教員増加を一層加速すべくポジティブアクション北大方式のための財源等、自主財源を確実に確保しており、活動の継続が確保されていることは高く評価できる。また、大学の第二期中期目標・中期計画にも男女共同参画の推進や、女性教員の新規採用、子育て支援、理工系分野での次世代女性研究者の育成を明記しており、これまでの活動の継続に加え、更に高いレベルでの継続及び発展も期待できる。

（３）評価結果

総合評価	目標達成度	取組の成果	取組の妥当性・効率性	波及効果	実施体制の妥当性	実施期間終了後における取組の継続性・発展性
B	b	a	a	a	b	a