

## 地域連携によるキャリアパス環境整備

(実施期間：平成18～20年度)

実施機関：熊本大学（代表者：谷口 功）

### 課題の概要

女性研究者が育つキャリアパス環境整備事業を次の5項目の実施による制度改善・意識改革・キャリアパス環境整備を目指す。この取組に当たり、熊本県男女共同参画センター、子育て支援NPO、地域企業と緊密に連携しながら推進する。なお、(3)については、ライフサイエンス関連部局で当初実施し、速やかに他部局への拡大を図る。

- (1) コーディネーターを配置し全学的な男女共同参画を推進する。また、全学的な意識改革を進める。
- (2) 勤務体制に関する環境整備
- (3) 両立するための研究代替員の対応、研究費の予算配分としての助成及びITを使った在宅勤務のサポート体制を構築する。
- (4) 地域連携・人材データバンク化によるキャリアパス創出
- (5) 全学的な保育援助システムの整備

#### (1) 総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

機動性の高い中規模大学の長をを活かし、地域との密接な連携のもとに、社会的な広がりのある活動を推進した点が、他にない取組として評価できる。また、女性研究者のニーズに基づき、取組を実施するとともに、適宜改善を行いながら実施したことにより、女性研究者に対する適切な支援が行われたと評価できる。所期の計画は概ね達成しているが、女性教員の採用計画については、更なる取組を期待する。事業終了後も制度改革を進展させ、女性教員の採用を進めるなど、今後の取組の進展を期待する。

<総合評価：B>

#### (2) 個別評価

##### ①目標達成度

全学的な取組により、所期の目標を概ね達成しているものと評価できる。課題実施の3年間の女性教員採用比率の実績は、事業開始5年後の目標に達する高いレベルにあり、今後とも継続的な取組を期待する。

##### ②取組の成果

地域連携、相談窓口の設置などの取組により、女性研究者の育児と研究の両立を可能にする仕組がほぼ完成している。実施期間中は実績のあるコーディネーターを学外から招聘し、本事業を推進すると同時に、学内の教員をコーディネーターとして育成し、ノウハウや人脈を継承した上で、実施期間終了後、キャンパスごとにコーディネーターを配置したことは評価できる。また、男女共同参画室に男性教員を増員するなど、男性の意識改革も心がけている。このような環境のもと、女性教員の上位職階への昇任の増加などが認められた。今後は、女性教員の少ない理学系、工学系における環境整備、意識改革を進め、採用増加などにつながるよう期待する。

### ③取組の妥当性・効率性

アンケート調査等により、女性研究者のニーズをよく把握し本事業を実施するとともに、フィードバックを図ってきたことや、機関で対応しきれない課題に関しては地域の力を積極的に活用したことなどが高く評価できる。保育支援については、学内保育園を改築するとともに、地域のNPOと連携することによって低コストでの病児保育も実現している。また、地域において、非常勤研究支援員の雇用とキャリアアップを図るための人材バンクを導入したことも高く評価できる。

### ④波及効果

地域との連携を行い、特に大学が地域の意識改革の中心となり、先導役になっているという点は地方大学のモデルとなり得る取組であると高く評価できる。シンポジウムを地域と連携して行うだけでなく、学長が必ず参加したことは、効果的であったと高く評価できる。

### ⑤実施体制の妥当性

ライフサイエンス部門からスタートし、他の部局へ活動を広げ、学長のリーダーシップのもと、全学的な体制が構築されている。また、地域の中核大学としての立場を活かし、県や地域との密接な連携のもとに事業を実施し、妥当な体制であったと評価できる。今後とも複数のコーディネーターを分散配置するなどキャンパス間の連携により、全学的な男女共同参画推進体制を維持・強化することを期待する。

### ⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

実施期間終了後も学内予算を措置することで、本取組を継続的に発展させることを目指している。実施体制も、コーディネーターを1人から3人へ増強し、継続を図っていることは高く評価できる。また、平成21年度に入ってから、勤務制度の改革や、自然科学系における女性教授3名の採用などを実施し、今後の継続性・発展性が高く期待できる。

## (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	b	a	a	b	a