

支援循環型体制による女性研究者育成モデル

(実施期間：平成19～21年度)

実施機関：千葉大学（代表者：齋藤 康）

課題の概要

女性研究者がキャリアを継続して能力発揮できる支援体制を整備し、女性研究者の相互支援や後輩支援によって自らのキャリアへの意志とリーダーシップを涵養し、卒業生・修了生・地域との連携に基づく支援循環体制を強化する。計画は3つの柱、①両立支援体制の基盤づくり、②支援と人的資源の循環づくり、③意識改革からなる。

具体的には、①支援循環体制の基盤として、各年代層の研究者が育児や介護を両立できるよう、勤務制度改革、支援要員配置など学内支援体制を整える。②両立支援を受けた女性教員がコーチングや組織運営を学びながらピアサポートや女性大学院生のメンターに加わり、自らが受けた支援を相互支援や女性研究者育成というかたちで還元する支援循環体制をつくる。③学長からの両立支援に関するメルマガ配信などによる意識啓発を行うとともに、学長が認証するしくみの構築、女性研究者支援に関するFDを実施する。

(1) 総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

両立支援、支援循環体制、意識改革の三本柱を立て、多くの取組が実施されている。両立支援体制、意識改革により、女性の自然科学系教授、部局長の大幅な増加が実現する等の成果を挙げている。病児保育クーポン制度、メンター協力ネットワークの構築、各部局におけるワークライフバランスの取組の活性化などトップダウンで効果的に実施されていることは評価できる。支援循環型体制による女性研究者育成の取組については、その効果検証に当たっては、ある程度の時間を要することから現時点での評価は困難であるため、取組を継続することで実質的な効果を明らかにすることを期待する。

<総合評価：A>

(2) 個別評価

①目標達成度

女性研究者在籍比率及び女性研究者採用比率については、概ね所期の目標を達成しているものの、工学など一部の分野において目標達成に至っていない。両立支援体制、支援循環体制、意識改革に関する取組については成果を挙げているものの、支援循環体制については、その構築プロセス及び効果の検証については今後も取組む必要がある。

②システム改革の成果

両立支援体制の基盤整備としての「育児短時間勤務制度」、「学長による活動認証・表彰制度」や「研究者支援要員配置制度」の導入や学内の意識改革がすすんだ点は評価できる。また、各部局の男女共同参画に向けた取組に対する活動認証・表彰制度等により、学内の意識改革の進展を図り、女性教授、部局長の増加等の成果が得られた点も評価できる。しかし、支援循環体制を構築することによる成果が、十分に得られているとは評価できないことから、今後の継続的な取組が必要である。

③取組の妥当性・効率性

両立支援に関する総合的な相談窓口の設置、研究者支援要員配置制度の導入、病児保育クーポン制度等、両立支援基盤整備に先立つ女性研究者ニーズ調査などの取組は妥当であると評価できる。しかし、支援を受けた者が支援する側に回るという支援循環体制の構築についての成果が十分に得られていないことから、これまでの取組をよく検証し、改善を図るなど、今後一層の努力が必要である。

④波及効果

病児保育クーポン制度、勤務制度改革など他機関への波及効果が期待できるものも多く、対外的な情報発信も適切に行われていると評価できる。また、地域との連携も進んでおり、今後の発展的な展開を期待する。

⑤実施体制の妥当性

学長・担当理事の下に両立支援企画室を置き、学内各部局の両立支援室と連携し、トップダウンとボトムアップの両面から全学体制で本事業を推進しており、実施体制は妥当と評価できる。また、学長裁量経費の積極的な投入など適切な実施体制の構築も評価できる。

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、これまでの組織と主要な取組を継続・発展させ、病児保育クーポン、研究支援者要員の配置等に必要な経費も大学で措置する計画であり、今後の継続・発展に向けた取組は評価できる。大学教員、上位職での女性比率を更に増加させるとともに、支援循環型体制構築の実質的な成果を明確にすることを期待する。

(3) 評価結果

総合評価	目標達成度	システム改革の成果	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
A	b	a	b	a	a	a