

(中間評価)

## 理系女性教員キャリア支援プログラム

(実施期間：平成 22～26 年度)

実施機関：千葉大学（総括責任者：齋藤 康）

### プロジェクトの概要

(1) 新規養成女性研究者の採用計画： 初年度は 2 名、次年度以降 2～4 年目は 4～5 名、5 年目は 3 名を女性教員枠で積極的に公募・採用し、5 年間で新規養成女性研究者を 18 名採用する。

(2) 女性研究者養成のための取組内容： 新規採用者には着任後すぐに研究活動を開始できるように、スタートアップ研究費、研究支援要員や複数メンターの配置、実験室等整備などの支援を、既在籍者には研究スキルアップ助成、スキルアップセミナー、メンター・ピアサポートによる支援などを行い、上位職位に必要とされる能力を育成する。

(3) 期待される効果： 5 年間で 18 名の理系女性教員を採用することで、理系女性教員比率がほぼ 10% となり、上位職位の教員の増加につながる。さらに、理系の公募者全体における女性比率の増加、理系採用者における女性比率の増加も期待される。このことにより、理系の若手女性研究者にとっては、自分の専門分野において身近な役割モデルを得ることにつながり、研究者としての将来に希望を持つことができ、上位職へチャレンジする意欲や活力が高まることが期待される。さらに大学全体としては、教育研究活動ならびに大学運営面における男女共同参画推進を図ることができ、学内の教育研究活動の活性化及び男女共同参画意識の醸成を組織的に推進する。

### (1) 評価結果

総合評価	進捗状況	取組の内容	システム改革	実施体制	今後の進め方
S	s	a	a	s	s

総合評価：S（所期の計画を超えた取組が行われている）

### (2) 評価コメント

定年退職ポストの 2 年前倒しにより教員公募において女性枠を設定するという、女性研究者採用推進のための特徴的な仕組みを構築した。さらに、理系部局の連携を図る自然科

学系大学院連合を効率的に機能させることにより所期の計画を上回る良好な成果を上げている。事業実施期間終了後の具体的で実現性のある計画も立案されており高く評価できる。

・**進捗状況**：教員公募における女性枠設定が有効に働き、新規養成女性研究者の採用が所期の計画を上回り進んでおり高く評価できる。女性研究者比率も3年目までの目標を達成している。

・**取組の内容**：教員公募における女性枠及び専門領域・職位の幅広い設定、女性教員を含む教員選考委員会の設定、新規養成女性研究者全員への研究支援員の配置、スキルアップ支援の取組は実効性が高く、女性研究者の採用促進、研究成果向上に繋がっており評価できる。

・**システム改革**：定年退職ポスト2年前倒しにより、教員公募において女性枠を設定し理系女性研究者を採用する仕組みは、女性研究者の採用を加速する無理のない適切なシステムであり、他機関への波及効果が期待できる。さらに、理系部局長で構成される自然科学系大学院連合の働きも有効に機能し、システム改革が着実に進んでおり評価できる。

・**実施体制**：学長、理系研究科長を中心に学内の意識が高く、また、自然科学系大学院連合の仕組みがよく機能しており高く評価できる。理系女性教員キャリア支援室を中心とした体制に加え、外部評価委員会の設置など取組を強化する工夫も行っている。

・**今後の進め方**：事業実施期間終了後の具体的な女性教員採用計画が立案されており、取組の継続性が大いに期待でき高く評価できる。さらに、女性研究者支援体制についても、理系に限らず大学全体の女性研究者支援組織として存続させる計画であり、取組の今後の発展が期待できる。