

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：徳久 剛史）

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	目標達成度	女性研究者支援システム改革	取組の内容	実施体制	今後の進め方
A	b	a	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

定年退職教員ポストの2年前倒しにより、幅広い専門領域、職位による女性限定公募を可能とし、優れた女性教員を積極的に採用するシステムを構築し、所期の計画を上回る理系女性教員を採用したことは評価できる。さらに、女性教員養成のためのプログラムを適切に実施し、理系女性教員の科学研究費補助金新規採択率を10%以上上昇させるなど、女性教員の研究力を向上させる成果を上げたことは評価できる。今後は、より積極的に優れた女性教員の採用を進め、理系女性教員比率を高めていくことを期待する。

- **目標達成度**: 新規養成女性研究者の採用人数について所期の計画を達成したことは評価できる。しかしながら、女性研究者比率については理・工・農学系すべての分野で目標を下回った。理系女性教員の今後一層の採用促進を期待する。
- **女性研究者支援システム改革**: 理系定年退職教員ポストの2年前倒しによる女性限定教員公募の実施、各部局の教員選考委員会に女性教員1名を加えることの義務化、新規養成女性研究者の希望者全員への研究支援要員の配置等の制度設計により、女性研究者の採用、養成のためのシステム改革を実現したことは評価できる。
- **取組の内容**: 機関の状況をよく勘案し、女性教員の採用を無理なく加速する優れた仕組みを構築しており、また、新規に採用した女性教員のみならず既在籍の女性教員に対しても支援、養成を積極的に進め、研究力の向上、昇任へと繋げていることは評価できる。
- **実施体制**: 学長のトップダウンにより理系女性教員キャリア支援室を新たに設置し、両立支援企画室と連携して本事業を推進したことは評価できる。また、理系4研究科長で構成される千葉大学自然科学系大学連合 AGSST が女性教員の採用、登用で中心的役割を果たしたことは評価できる。
- **今後の進め方**: 実施期間終了後10年を経過するまでの女性研究者比率に係る新たな目標値を具体的に設定し、実施期間中に構築した採用システムを機能させ理系分野の女性教員を積極的に採用する計画を立案していることは評価できる。