

## 事業の概要と実績報告

平成 22 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」に採択された奈良女子大学の課題『伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点』は、平成 23 年度より科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速事業」として継続実施され、今年度で採択期間が終了する。

### 1. 事業の概要

本事業は、女性人材育成機関としての本学の伝統を基盤とし、学長の強いリーダーシップの下で男女共同参画推進に係わる全学的な組織を再構築し、システム改革の加速を推進し、次世代女性研究者養成拠点としての役割を果たすことを目的としている。また、本学の第二期中期目標・中期計画において全学の女性教員比率を 30%以上にするという数値目標を掲げ、これまで多数の女性研究者を輩出してきた女性研究者養成機関としての実績を生かし、学長主導體制のもとで、次のシステムを実施する計画である。

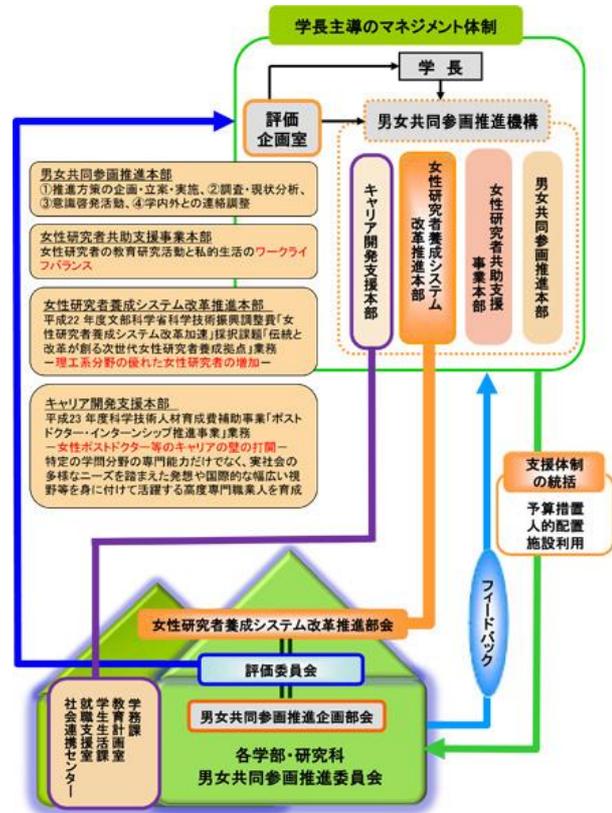
- 1) 若手女性研究者養成システム：公募方式と推薦方式による選抜を行い、優秀な女性研究者を採用
- 2) 研究スキルアップシステム：女性研究者に対する種々の支援を充実し、女性院生を養成する指導教員を支援
- 3) 若手研究者サポートシステム：メンターチームによる女性研究者支援と PDCA サイクルによる指導助言体制の改善



## 2. 実施体制

本事業を推進する「女性研究者養成システム改革推進本部」は、学長主導の下で男女共同参画推進機構の4つの本部（男女共同参画推進本部、女性研究者共助支援事業本部、女性研究者養成システム改革推進本部、キャリア開発支援本部）の一つとして、それぞれ連携を保ちながら独自の活動を実施している。また、各部局に男女共同参画推進委員会（女性研究者養成システム改革推進部会、男女共同参画推進企画部会）を設置し、全学との連携の強化を図る。

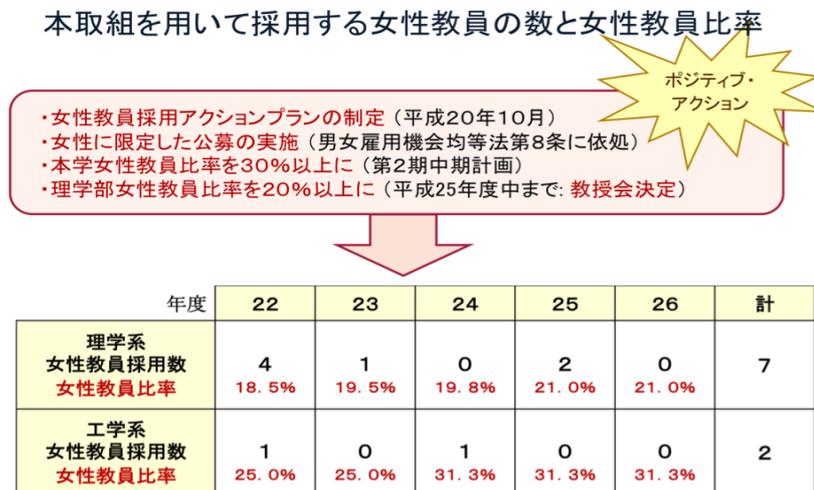
「女性研究者養成システム改革推進本部」は、理学部長を本部長として、文学部長、生活環境学部長、大学院人間文化研究科長および男女共同参画推進機構副機構長等で組織され、次の業務を行う。



- 1) 女性研究者養成システム改革加速プログラムによって養成する新規養成女性研究者の人事に関すること
- 2) 女性研究者養成システム改革加速プログラムによらず、本学独自の予算で支援を行い養成する独自養成女性研究者の人事に関すること
- 3) 新規養成女性研究者の研究計画に基づく経費配分に関すること
- 4) 独自養成女性研究者の研究計画に基づく経費配分に関すること
- 5) 新規養成女性研究者、独自養成女性研究者のメンターチームに対する支援経費に関すること
- 6) 理工農系分野の既存籍女性研究者に対する研究支援に関すること
- 7) その他女性研究者養成システム改革加速に係る事業実施に関すること

### 3. 新規養成女性研究者の採用計画

平成22年度～26年度に、本プログラムを用いて採用する女性教員の数は、次の通りであり、この採用計画により、女性教員比率は、平成26年度までに理工学系で20%以上を達成する。



### 4. 実施期間終了後の取組と期待される波及効果

本事業の実施期間を第1フェーズととらえ、実施期間終了後5年間の第2フェーズでは、当該分野の女性教員の採用比率50%を目指し、理工学系女性研究者比率を20%以上に維持する。奈良女子大学若手女性研究者独自養成システムにより、次世代を担う優秀な女性研究者層を厚くし、質の向上を図る。また、国内外の研究機関で研究活動を行っている若手女性研究者（ポスト・ドクターを含む）を対象とした公募を引き続き行い、本学の人事方針に基づき、優秀な若手女性研究者を採用する。さらに、奈良女子大学研究者サポートシステムと既存籍女性研究者に対する研究支援を継続し、その充実と改善を図る。

本事業を推進することにより、本学の理工学系女性教員が20%以上になり、全学での比率も30%を超えることになり、次のような波及効果が期待される。

- 1) 学内の意思決定に女性研究者の意見が一層反映され、教育・研究・管理運営面での活性化
- 2) 若手研究者と既存籍研究者相互の教育研究活動の活性化
- 3) 女性研究者の増加による研究の質の向上への意識改革の加速
- 4) 本学独自養成システムによる女性研究者の確保
- 5) 優秀な女性研究者の養成
- 6) 身近な女性研究者のロールモデルが増えることによる本学学生（女性研究者予備軍）の勉学へのモチベーションの高揚

## 5. 平成26年度の事業の達成状況と実績

平成26年度の実績は、次の4項目である：①若手女性研究者養成システムの推進により平成24年度、平成25年度採用の新規養成女性研究者及び平成24年度採用の本学独自養成女性研究者を支援した。②研究スキルアップシステムの推進により理工農学系の既在籍女性研究者を支援した。③若手研究者サポートシステムを推進し、メンターチームによる新規若手女性研究者の進捗状況の把握及び指導助言を行った。④メンターチームの評価制度を導入したPDCAサイクルによる指導助言体制の改善を行った。

本事業の実施期間全体の女性教員比率の目標は、平成26年度までに20%以上であり、平成26年度の達成状況（理学系24.7%、工学系33.3%）は、年度計画を上回って実施しているといえる。以下にそれぞれの項目を具体的に示した。

### ① 若手女性研究者養成システムの推進

平成24年度採用の新規養成女性研究者（工学系1名）、平成25年度採用の新規養成女性研究者（理学系2名）、及び平成24年度採用の本学独自養成女性研究者（工学系1名）に対し、研究費の支給等により養成支援を継続して実施した。

また、平成25年度までに、平成22年度～平成26年度の採用計画（理学系研究者7名、工学系研究者2名）は既に達成済みである。

### ② 研究スキルアップシステムの推進

3月、7月、11月及び1月の4回、学内の理工農学系女性研究者を対象に国際会議・国内会議の参加等を支援する「研究スキルアップ経費」の公募を開始し、4月、7月、11月及び1月に、理学系研究者7名、工学系研究者3名及び農学系研究者6名の支援を決定し、申請に基づき研究スキルアップ経費を支給した。

3月、5月、7月、9月、11月及び1月の6回、学内の理工農学系女性研究者を対象に英語論文校閲経費を支援する「研究スキルアップ経費」の公募を開始し、4月、5月、9月、11月及び1月に、理学系研究者3名及び農学系研究者3名の支援を決定し、申請に基づき研究スキルアップ経費を支給した。7月の学内募集には、申請者はいなかった。

8月～9月に、補助対象外経費による「研究スキルアップ経費」として、若手女性研究者の研究支援のための博士研究員配置・テクニカルアシスタント配置に係る学内募集を行ったが、申請者はいなかった。

### ③ 若手研究者サポートシステムの推進

平成24年度採用の新規養成女性研究者（助教）1名、及び平成25年度採用の新規養成女性研究者（助教）2名に対し構成したメンターチームの各教員に対して、申請に基づきメンターチーム研究支援経費（メンター教員補助経費）を支給した。メンターチームは、引き続き新規女性研究者の研究の進捗状況を把握し、指導・助言を行うなどのサポートを実施し、年度末に「若手研究者サポートシステム報告書」を提出した。

④ メンターチームの評価

前年度末にメンターチームから「若手研究者サポートシステム報告書」が所属部局評価委員会に提出され、部局評価委員会からの「メンターチーム評価報告書」が全学評価企画室に提出され、全学評価企画室が評価を実施した。全学評価企画室の評価報告書に基づき、サポートシステムの改善に活用した。

⑤ その他

<女性研究者ネットワーク>

5月に「奈良女子大学女性研究者ネットワーク」を発足し、主に研究スキルアップに関する公募情報等を配信した。

<意識啓発活動>

女性研究者養成に係る学内構成員及び学内教職員のスキルアップのため、平成26年11月17日に、大阪大学から講師2名を招き、「大学・大学院で身につける能力」をテーマとした教職員研修会を開催した。

<シンポジウム参加>

女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2014「女性研究者支援とダイバーシティ・マネジメント」（平成26年11月26日開催）に参加し、女性研究者研究活動支援に関する情報交換及び女性研究者の研究活動支援の在り方等について議論した。

<シンポジウム開催>

平成27年3月9日に、『奈良女子大学男女共同参画推進機構シンポジウム「女性研究者養成システム改革加速」の本学における取組—総括と課題』を開催し、本事業5年間の成果を紹介、及び女性研究者比率の向上・維持とその効果について意見交換を行った。

### 数値にみる奈良女子大学の現状

平成27年2月1日現在の奈良女子大学役員及び教職員数は、以下の通りである。本事業による女性研究者の積極的な採用計画により、女性教員比率は33.7%となり、本学が第2期中期目標・中期計画に掲げた「教職員の人事に関する目標：女性教員比率を30%以上にすること」を達成している。

(平成27年2月1日現在)

役員 ( )は非常勤で内数				大学教員					附属学校教員			その他職員		
	学長	理事	監事	教授	准教授	講師	助教	計	副校長	教諭	計	課長	一般職員	計
男	1	3	1(1)	78	53	3	4	138	3	31	34	8	50	58
女	0	1	1(1)	22	22	5	21	70	1	31	32	1	33	34
計	1	4	2(2)	100	75	8	25	208	4	62	66	9	83	92
女性比率(%)				22.0	29.3	62.5	84.0	33.7	25.0	50.0	48.5	11.1	39.8	37.0