

事業概要等

以下に、本事業（採択課題名『伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点』）に係る次のⅠ～Ⅵの項目について、本事業の事後評価の資料として平成27年6月に提出した報告書から抜粋したものをベースに、必要に応じて一部加筆修正したものを掲載しました。

- Ⅰ．計画の概要（申請時における課題の概要ならびにミッションステートメント）
- Ⅱ．所要経費
- Ⅲ．目標の達成状況
- Ⅳ．機関の自己評価
- Ⅴ．取組と成果の詳細
- Ⅵ．実施期間終了後の継続性・発展性

Ⅰ．計画の概要

課題の概要（申請時）

- 課題名 「伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点」
- 総括責任者名 「野口 誠之」
- 機関名 「国立大学法人奈良女子大学」
- （実施予定期間： 平成22年度～平成26年度）

機関の現状

- （１）機関における安定的な職の分野別・職階別女性研究者の人数、及び比率
 理学系：計 11(14.3%)，教授 3(9.1%)，准教授 3(9.4%)，講師 1(50.0%)，助教 4(40.0%)
 工学系：計 3(20.0%)，教授 3(37.5%)，准教授 0(0.0%)，講師 0(0.0%)，助教 0(0.0%)
 農学系：計 9(69.2%)，教授 2(50.0%)，准教授 2(50.0%)，講師 2(100%)，助教 3(100%)
- （２）機関における安定的な女性研究者の分野別採用者数及び採用割合（平成16年度～20年度）
 理学系： 1(20.0%)，1(50.0%)，1(20.0%)，1(33.3%)，2(40.0%)
 工学系： 0(0%)， 0(0%)， 0(0%)， 0(0%)， 0(0%)
 農学系： 0(0%)， 0(0%)， 0(0%)， 0(0%)， 1(100%)
- （３）女性研究者支援に関する現在の取組状況
 平成18年度～20年度に文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択され、1)男女共同参画推進のための組織体制強化、2)女性研究者の両立支援のための環境整備、3)女性採用のポジティブアクションと意思決定過程への女性の登用促進、4)若手女性研究者支援制度などに積極的に取り組んできた。事業終了後も大学独自の財源で、すべての事業を継続している。

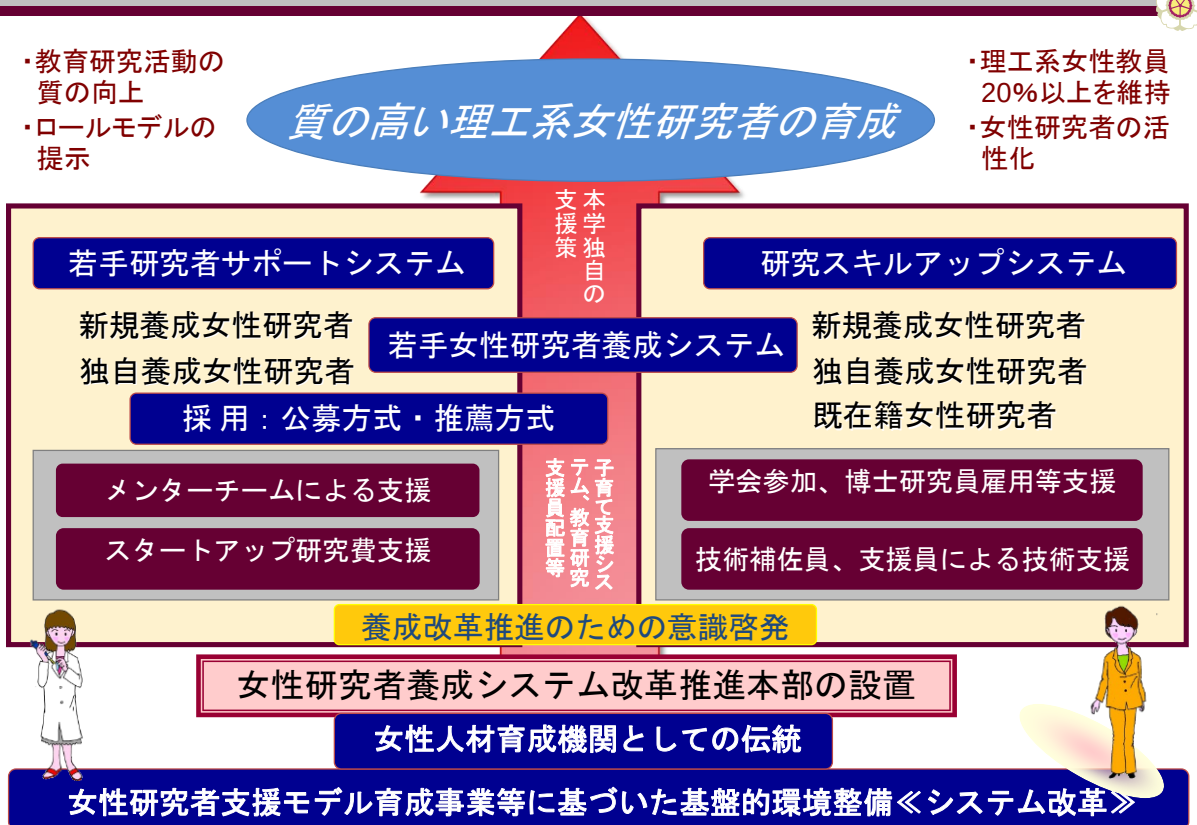
計画構想

- （１）新規養成女性研究者の採用計画（平成22年度～26年度）。（ ）内は女性教員採用比率
 理学系：4(80.0%)，1(100%)，0(0%)， 2(66.7%)，0(0%)
 工学系：1(100%)， 0(0%)， 1(100%)，0(0%)， 0(0%)
 本学は農学系に比べ理工系の女性研究者比率が低い。本申請では比率の低い理学系と工学系に関して重点的に採用を計画した。極めて高い採用比率をポジティブアクションで実施することにより、加速的に女性教員比率を高め、当該課題対象分野（理工農系）で3年度目には27.5%、5年度目には28.4%という高い女性教員比率を達成する。
- （２）女性研究者養成のための取組内容 採用した新規養成・独自養成女性研究者、既在籍女性研究者に対し、1)若手研究者サポートシステム、2)若手女性研究者養成システム、3)研究スキルアップシステムを適用し、メンター制度などにより教員の協力体制のもとに女性研究者を養成する。
- （３）期待される効果 本申請課題の推進により、本学の理工系女性教員比率が加速的に伸び、20%以上を安定的に維持できるようになり、全学の比率も30%を超える。また3つの支援システムにより次世代を含めた女性研究者の増加と研究の質の向上が大いに期待できる。

達成目標（ミッションステートメント）

- (1) 3年目終了時の女性研究者比率を、理学系 19.8%、工学系 31.3%、農学系 75.0%、当該課題対象分野 27.5%、実施機関全体 30.8%とする。
- (2) 実施期間終了時（5年目）の女性研究者比率を理学系 21.0%、工学系 31.3%、農学系 75.0%、当該課題対象分野 28.4%、実施機関全体 31.7%とする。
- (3) 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、定常的に理工系女性研究者比率 20%以上を維持する。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、研究の質の向上を図る。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、奈良女子大学若手研究者サポートシステムを継続し、その充実と改善を図る。

「伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点」実施内容 奈良女子大学



ミッションステートメント（申請時）

- 課題名 「伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点」
 ○総括責任者名 「野口 誠之」
 ○機関名 「国立大学法人奈良女子大学」
 （実施予定期間： 平成22年度～平成26年度）

◆3年目終了時における具体的な目標

- ・3年目終了時における機関の分野別女性研究者比率

	実施機関全体	当該課題 対象分野計	理学系	工学系	農学系
実施機関全体	30.8%	27.5%	19.8%	31.3%	75.0%

- ・その他、3年目終了時における目標

「若手研究者サポートシステム」、「研究スキルアップシステム」、「若手女性研究者養成システム」により、積極的に優れた若手女性研究者を養成するとともに、既在籍女性研究者の研究活動支援を行い、研究の質の向上を目指す。

◆実施期間終了時（5年目）における具体的な目標

- ・実施期間終了時（5年目）における機関の分野別女性研究者比率

	実施機関全体	当該課題 対象分野計	理学系	工学系	農学系
実施機関全体	31.7%	28.4%	21.0%	31.3%	75.0%

- ・その他、実施期間終了時（5年目）終了時における目標

引き続き、「若手研究者サポートシステム」、「研究スキルアップシステム」、「若手女性研究者養成システム」により、積極的に優れた若手女性研究者を養成するとともに、既在籍女性研究者の研究活動支援を行い、研究の質の向上を目指す。

◆実施期間終了後の取組

当該分野の女性教員の採用比率50%を目指し、理工系女性研究者比率を定常的に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。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を対象とした公募を引き続き行い、優秀な若手女性研究者を採用する。奈良女子大学若手研究者サポートシステムと既在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。

◆期待される波及効果

本申請課題の推進により、理工系女性教員が20%以上となり、全学の比率も30%を超える。

- 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・管理運営などの活性化、
- 2)若手研究者と既在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り、本学学生（女性研究者予備軍）の勉学へのモチベーション高揚、などが期待される。

Ⅱ. 所要経費

(単位：百万円)

経費の内訳	年度(平成)					備考
	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	
【補助対象経費】						
1. 人件費	13.5	37.7	46.3	24.1	18.9	新規養成女性研究者給与 新規養成女性研究者支援 員給与
2. 事業実施費	11.3	12.0	11.3	10.7	10.4	新規養成女性研究者研究費 メンター教員補助経費 研究スキルアップ経費 事業展開シンポジウム等経費
3. 設備備品費	0	1.2	0.6	0.5	0	新規養成女性研究者研究 設備
4. 人材育成システム 改革促進費	0	2.3	2.0	2.0	1.9	事業運営人件費、業務費等
5. 間接経費	7.4	0	0	0	0	事業運営人件費、業務費等
計 (補助金額)	32.2 (23.4)	53.2 (32.1)	60.2 (35.0)	37.3 (24.8)	31.2 (20.9)	

Ⅲ. 目標の達成状況

1. 機関の概要及び考慮すべき背景

奈良女子大学は、昭和 24 年に発足し、「女子の最高教育機関として、広く知識を授けるとともに、専門の学術文化を教授、研究し、その能力を展開させるとともに、学術の理論及び応用を教授、研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与すること（学則）」を目的として教育研究活動を行ってきた。

さらに、社会における女性の知的自立と知的展開能力の獲得を目指し、時代状況や社会の変化に柔軟に対応し、また、社会からの要請に応えていくため、次の 4 つの基本理念を掲げている。

理念 1 男女共同参画社会をリードする人材の育成-女性の能力発現をはかり情報発信する大学へ-

理念 2 教養教育、基礎教育の充実と専門教育の高度化

理念 3 高度な基礎研究と学際研究の追究

理念 4 開かれた大学-国際交流の推進と地域・社会への貢献-

本学は、この基本理念に基づき、次の事項を第 2 期中期目標（平成 22 年度～平成 27 年度）として定めた。

- 1) 社会のリーダーとして男女共同参画社会の実現に貢献し活躍する女性人材を育成する。
また、女性のライフサイクルに配慮した教育研究環境の整備、女性教員比率の向上を図り、男女共同参画社会実現の先行モデルとなる。
- 2) 学士課程においては、体系的に構築された専門教育、キャリア教育と教養教育により、幅広い分野で活躍できる女性人材を育成する。大学院課程においては、高度な専門教育を行い、国際的にも活躍できる研究者・高度専門職業人として男女共同参画社会をリードし活躍する女性人材を育成する。

- 3) 国際的水準の個性的、独創的な基礎研究や応用研究を推進するとともに、本学の特徴を生かした分野横断的な研究を展開する。
- 4) 地域に開かれた大学として、社会連携を推進するとともに、アジア諸国を中心とした国際交流を推進する。
- 5) 社会の要請や時代の変化に柔軟に対応できるよう、必要に応じて教育研究組織や業務全般の見直しを行い、効率的な組織運営を図る。

平成 27 年 5 月 1 日現在、本学は、3 学部（文学部、理学部、生活環境学部、学生数 2,140 人）及び大学院人間文化研究科（博士前期課程学生数 392 人、博士後期課程学生数 46 人）から成り、教員数 203 人（うち女性比率 35.5%）及び職員数 95 人である。

これまでに、本学は我が国における女性の高等教育機関として、数多くの女性人材を育成し社会に輩出してきた。また、優れた女性研究者を採用し、そのキャリア形成・維持・向上の支援のために、様々な研究環境整備を行ってきた。これらの基盤の上で、平成 18 年度には文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択され、採択課題「生涯にわたる女性研究者共助システムの構築」のもとで各種の女性研究者支援事業を開始し、これを大学の組織の中に位置づけ、システム改革を着実に推進し、積極的に女性教員を採用してきた。しかし、全国的に優秀な女性研究者を求める研究機関が次第に増え、本学のような小規模研究機関から他の中大規模研究機関への女性研究者の流出が進んだこと、人件費抑制等により思うように新規女性研究者の雇用を望めない等の状況が生じた。本学を離職した女性教員のうち、定年退職や自己都合による退職を除くと、大半が他研究機関の上位職階へ異動しており、優れた女性研究者の養成機関としての実績は残したものの、人件費削減等の結果として全学での教員数が減少し、女性教員の比率の上昇につながっていない現状がみえてきた。

そこで、より積極的な女性教員の採用を促すために、平成 20 年 10 月、学長による「女性教員の採用促進に関するアクションプラン」を制定し、女性研究者の採用促進を図るとともに、平成 21 年度以降（女性研究者支援モデル育成事業採択期間終了後）も事業を継続し、システム改革を更に推進することとした。更に、平成 21 年 2 月には、女性研究者養成システム改革加速事業への応募に伴い、学長名で、女性研究者の採用割合が低い分野である理工農系分野における特別の人事上の取り扱いについて通知が行われた。この学長の通知を受け、平成 21 年 9 月の理学部教授会で、理学部の新規女性教員採用計画について「平成 25 年 3 月までの間に理学部の女性教員比率を 20%以上にすることを目標とする」ことが承認されるとともに、第二期中期目標・中期計画期間（平成 22 年度～平成 27 年度）において、機関全体の女性教員比率を 30%以上にすることを明記した。

2. 目標達成度

「ミッションステートメント」の所期の計画である 3 年目終了時の女性研究者比率を、理学系 19.8%、工学系 31.3%、農学系 75.0%、当該課題対象分野 27.5%、実施機関全体 30.8%とする目標については、3 年目終了時（平成 25 年 3 月）に、理学系 21.5%、工学系 33.3%、農学系 71.4%、当該課題対象分野 29.6%、実施機関全体 33.5%となり、理学系、工学系、当該課題対象分野、および実施機関全体については目標を上回って達成した。

実施期間終了時（5 年目）の所期の計画である女性研究者比率を、理学系 21.0%、工学系 31.3%、農学系 75.0%、当該課題対象分野 28.4%、実施機関全体 31.7%とする目標については、5 年目終了時（平成 27 年 3 月）に、理学系 24.7%、工学系 33.3%、農学系 73.3%、当該課題対象分野 32.5%、実施機関全体 33.7%となった。理学系、工学系、当該課題対象分野、および実施機関全体については目標を上回って達成した。農学系については、最終的には目標値には達しなかった。これは平成 26 年 4 月の採用で目標を達成していたが、6 月に農学系女性研究者 1 名が転出したことによるものである。この女性研究者は、本学助教（任期

有り）から他大学の常勤講師として昇任に伴って異動したものであり、本学のミッションの1つである女性研究者の育成機関としての役割を果たすと同時に、全国的には女性教員比率の向上に寄与しているといえる。このような任期有り助教から他大学に昇任した（または任期無し助教になった）例はこの他にも9件ある。

よって、本学は、目標に対する達成度に関して、所期の計画（ミッションステートメントを含む）に沿って着実に目標を達成したといえる。また、（1）採択時コメント等への対応で述べたように、採択時のコメントおよび中間評価のコメントに対し適切に対応したといえる。

IV. 機関の自己評価

（1）目標達成度

平成22年度本事業の採択後に、男女共同参画推進室の組織改革及び本事業の実施体制の整備を行った。具体的には、若手女性研究者養成システム、研究スキルアップシステム、若手研究者サポートシステムを導入することにより、採用計画に沿った優れた女性研究者の採用と養成ができる体制を築いた。

新規養成女性研究者を当初計画通り採用したことで、「ミッションステートメント」の所期の計画である3年目、及び5年目終了時の女性研究者比率について、理学系、工学系、当該課題対象分野、および実施機関全体については目標を上回って達成した。農学系については、5年目終了時点で73.3%であり目標値（75%）には達しなかった。一方で、男女共同参画の観点から、75%は目標値としては高すぎる設定であると判断している。今後は、理学系、工学系分野の女性研究者の比率を更に上昇させ維持し、農学系については適正值に下方修正するべきであると判断する。

新規養成・独自養成女性研究者の採用実績は計10名で、いずれもスタートアップ経費（本事業の補助金および本学経費）を支援した。新規養成・独自養成によらない理工農系分野における女性研究者の採用人事は13件であり、採用者に対してスタートアップ経費（本学経費）を配分し、女性研究者の研究力強化のための支援を行った。

女性研究者の採用・養成に当たっては、若手女性研究者養成システム、研究スキルアップシステム、若手研究者サポートシステムを運用、PDCAサイクルを効果的に機能させた。また、男女共同参画推進機構における各本部の連携のもとで女性研究者の教育研究支援体制を充実させ、教育研究支援員制度、本学独自の子育て支援システムや女性研究者に対する相談体制等により、女性研究者を強力にサポートした。これらの支援により、新規養成・独自養成および既在籍女性研究者の研究力が大きく向上したことが、論文数をはじめ、科研費およびその他の外部資金の採択率と採択金額にも表れている。子育て支援システムについては、他機関の女性研究者からの利用希望が多く、これに応えるためにシステムの改善を行い、既に利用提供を開始した。

また、理工農系の上位職階への昇任人事を促進した（平成22年度～平成26年度 女性7件）。女性研究者の上位職階への昇任は平成25年度より全学的に飛躍的に増加しており、この事業成果であるといえる。

事業の最終年度には、本事業の総括としてシンポジウム「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」を開催した。また、本事業の外部評価を実施し、い

表. 新規養成女性研究者採用実績

	研究分野	新規養成女性研究者採用数	
		所期の計画の 予定数	実績数
平成22年度 課題採択時以前*	理学系		2
	工学系		0
	農学系		3
平成22年度	理学系	4	4
	工学系	1	1
	農学系	0	0
平成23年度	理学系	1	1
	工学系	0	0
	農学系	0	0
平成24年度	理学系	0	0
	工学系	1	1
	農学系	0	0
平成25年度	理学系	2	2
	工学系	0	0
	農学系	0	0
平成26年度	理学系	0	0
	工学系	0	0
	農学系	0	0

ずれも高い評価を得たことから、客観的にも目標達成度は高いといえる。

外部評価委員による評価結果

	総合評価	目標達成度	若手女性研究者養成システムの構築と推進	若手研究者サポートシステムの構築と推進	研究スキルアップシステムの構築と推進	実施体制
外部評価委員A	A	A	a	s	a	a
外部評価委員B	A	A	a	a	a	a
外部評価委員C	A	A	a	a	a	s
外部評価委員D	A	A	a	a	a	a
外部評価委員E	S	S	s	a	s	s

総合評価と目標達成度については以下の S,A,B,C, それ以外の項目については s,a,b,c の4段階評価

S: 所期の計画を超えた取組が行われている
 A: 所期の計画と同等の取組が行われている
 B: 所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる
 C: 総じて所期の計画を下回る取組である

s: 高く評価できる
 a: 妥当である
 b: やや不適切である
 c: 不適切である



本学で開催した男女共同参画推進機構シンポジウムのチラシ

(2) 女性研究者支援システム改革

「1. 機関の概要及び考慮すべき背景」で述べたように、平成21年2月に、女性研究者養成システム改革加速事業に応募するに当たり、学長名で、当該の理工農系分野における特別の人事上の取り扱いについて通知が行われた。平成21年9月の理学部教授会で、理学部の新規女性教員採用計画について「平成25年3月までの間に女性教員比率を20%以上にすることを目標とする」ことが承認された。また、第二期中期目標・中期計画期間において、機関全体の女性教員比率を30%以上にすることを明記し、学長の主導の下、当該部局では年度進行の詳しい計画を立案し、学長・副学長とも緊密に連携して女性研究者採用人事を進めることとした。この人事計画に沿って女性研究者を採用し、若手研究者サポートシステムおよび研究スキルアップシステムのもとで、女性研究者の養成を行った。また、従前の採用方法に加え、ミッションの再定義等の状況に応じて戦略的な人事を行うために、平成26年度から学長のトップダウンで大学教員を選考・採用するシステムを導入した。このように、女性研究者の採用・育成を大学の重要な課題と位置づけ、実行するというシステム改革を学長のリーダーシップの下に行ったことが特徴である。

(3) 取組の内容

前項の「(2) 女性研究者支援システム改革」で述べたように、本学の女性教員採用・養成計画は、状況を勘案した適切かつ具体的な設計であった。選考方法は、公募方式であり、一部に推薦方式を採り入れているが、これは、公募を行った選考委員会からの推薦に基づいたものである。また、公募時には、女性教員を採用する趣旨を明記しており、公正な選抜方法を実施した。採用した新規女性研究者には、本事業の補助金と本学経費によりスタートアップ支援を行った。また、補助対象外経費による本学独自資金により、独自養成女性研究者の養成システムを確立し、スタートアップ支援を行った。

また、メンター教員3名以上によるメンターチーム体制とその評価体制（部局での評価と全学組織での評価）を構築し、新規養成女性研究者（助教）にメンターチームを配置し、年度末には、メンターチーム報告書に基づく各部局の評価委員会における評価結果をもとに、全学の評価企画室で評価を行い、その結果を各部局の男女共同参画推進委員会にフィードバ

ックすることにより改善措置を講じており、PDCA サイクルを有効に稼働させた。これによりメンターの指導助言が適切に行われ、サポートシステムの改善も図られた。

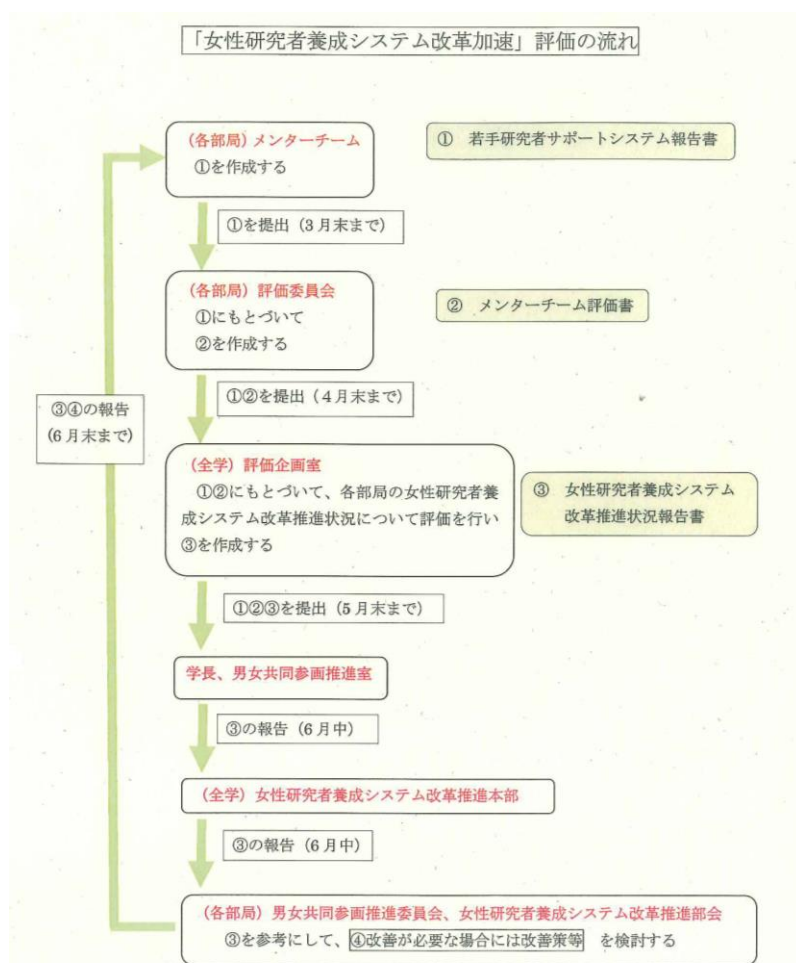


図. 「メンターチーム」評価の流れ

このように、本事業は、本学独自に創意・工夫した女性研究者養成システムであり、他機関への波及効果が期待される先導的な取組である。なお、メンター制度は、平成 27 年度以降、理工系分野に限らず全学において、新規採用若手教員に対して適用されることになった。

既在籍理工農系女性研究者については、研究活動支援として、研究スキルアップ経費を配分した。学内公募を行い、女性研究者養成システム改革推進本部での審査に基づいて実施した。このシステムは女性研究者の研究活動の活性化に大きく寄与し、女性研究者の研究力強化に対し効果的に機能したといえる。本課題の遂行により、女性教員比率の上昇だけでなく、優れた若手女性研究者の採用により、次世代を担う優秀な女性研究者層が厚くなり、更に、既在籍女性研究者の活発な研究活動により、大学全体としての教育研究活動の活性化に繋がった。

このように、取組内容は、本事業の構想全体の中で、自主的な取り組みが含まれた資金計画とプログラム内容になっていたといえる。

(4) 実施体制

「V. 取組と成果の詳細 2. 実施体制と実施概要」に示すように、学長主導のマネジメントによる全学的な実施体制となっている。特に、「女性研究者養成システム改革推進本部」の本部長または副本部長に、理事・副学長（理学系）や理学部長を置くことにより、「女性研究者養成システム改革推進本部」の実施計画を、学長主導のもとで効率よく実施することが

できた。このように、本事業は全て学長のリーダーシップの下で各部局長を加えた全学的な実施体制で推進されており、総括責任者のリーダーシップが十分に発揮されたといえる。

(5) 今後の進め方（実施期間終了後の継続性・発展性）

採択時のミッションステートメントでは、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%を目標としており、理工系女性研究者比率を定常的に20%以上に維持することとしている。したがって、実施期間終了後も取組の継続性・発展性を確保し得る体制である。また、今後の活動計画に基づいて資金計画が立案され、平成27年度の予算配分が行われ、平成27年度の研究活動支援等の活動を行っている。

更に、学長主導のもとで、第三期中期目標・中期計画（平成28年度～平成33年度）を策定し、「男女共同参画推進のためのアクションプランを実施し、女性教員が占める割合を35%に引き上げるとともに女性管理職が占める割合を15%に引き上げる。」としている。

V. 取組と成果の詳細

1. 女性研究者養成の基本方針

平成20年10月、学長による「女性教員の採用促進に関するアクションプラン」を制定し、女性研究者の採用促進を図るとともに、平成21年度以降も女性研究者支援モデル育成事業（採択期間は平成18年度～平成20年度）を継続し、システム改革を更に推進することとした。特に、教育研究支援員制度、「ならっこネット」による子育て支援システム及び女性研究者に対する相談体制等により、女性研究者を強力にサポートし、女性研究者の研究環境整備に努め、女性研究者の定着化を図ることとした。更に、平成21年2月には、女性研究者養成システム改革加速事業に応募するのに伴い、学長名で、女性研究者の採用割合が低い分野である理工農系分野における特別の人事上の取り扱いについて通知が行われた。具体的には、当該分野で定年を迎える教員について、後任補充に関して、少なくとも目標達成期間までは女性教員を採用する。この新規採用は教員の定年時期を待たず、前倒しで採用人事を実施する。この事業の支援対象が安定的な職に優秀な女性研究者を新規に採用し養成するために必要な取組であることを考慮するなどとした。

この学長の通知を受け、平成21年9月の理学部教授会で、理学部の新規女性教員採用計画について「平成25年3月までの間に理学部の女性教員比率を20%以上にすることを目標とする」ことが承認されるとともに、第二期中期目標・中期計画期間（平成22年度～平成27年度）において、機関全体の女性教員比率を30%以上にすることを明記した。

理学系では、女性教員の定年退職や転出における補充人事では、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第8条特例による女性教員の採用を行うこと、男性教員の定年退職や転出における補充人事では、男女を問わないが、公募書類に「ポジティブアクション」に取り組んでいることを明記し、積極的に女性教員の採用を促進することとした。また、工学系においても、公募書類に「ポジティブアクション」に取り組んでいることを明記することとした。

上記のように女性研究者の採用・育成の方針を定め、本学では、提案書「計画構想・詳細」に基づき、本学における女性研究者のニーズを踏まえ、優秀な女性研究者を公正に選抜し採用すること、採用した女性研究者および既在籍女性研究者の教育研究環境を整備し、教育・研究力の向上を目指して女性研究者を養成することとした。そのために、1) 若手研究者サポートシステム、2) 若手女性研究者養成システム、3) 研究スキルアップシステムを稼働させてきた。

本課題を実施するに当たり運営委員会等を設置し、全学レベルでの男女共同参画推進室（現機構）の下に、課題実施本部である女性研究者養成システム改革推進本部を置き、本部長に

性人材育成のために必要な支援体制・教育研究指導体制等について学内ニーズの把握と問題点の検討を行う。これまでの女性人材育成・養成・輩出機関としての機能の充実・改善を検討し、他の研究機関にそのノウハウを提供する。

(3) 「女性研究者共助支援事業本部」

女性研究者の教育研究生活と私的生活の両立を支援する事業を、引き続き本学の事業として実施する。

(4) 「キャリア開発支援本部」

- 1) ポストドクターと博士後期課程の学生を対象とした実践的講義、自己分析・自己PR作成プログラムと企業人・起業人との交流会の実施
- 2) キャリア・インタビューと長期インターンシップの実施
- 3) 教員の意識改革に関する講演会・研修会の実施
- 4) その他ポストドクターと博士後期課程のキャリア開発支援

以上の4本部の他に、各学部には、実施体制図に示すように、学部長を委員長とする「男女共同参画推進委員会」を設置し、次の2つの部会を置き、それぞれ連携を保ちながらも独自の活動をし、機能的・機動的な組織体制とした。

(1) 「女性研究者養成システム改革推進部会」

- 1) 「女性研究者養成システム改革推進本部」が作成した「優れた女性研究者確保と維持の採用方針」にしたがって、各部局は採用人数を決定し、決定内容を、各学科・講座へ指示する。
- 2) 各学科・講座で決定した採用人事に関する報告書（採用分野、候補者決定までの審議経過、「真に優秀な女性研究者」であると判断した理由、メンターチームの構成等）を作成し、全学組織である「女性研究者養成システム改革推進本部」に提出する。

(2) 「男女共同参画推進企画部会」

次の各項目について検討し、全学組織の「男女共同参画推進本部」に報告する。

- 1) 意識啓発のためのFD活動。
- 2) 部局内における男女共同参画推進の現状の把握、問題点の把握。
- 3) 高度女性人材育成のために部局で必要な支援体制、教育研究指導体制の充実。

なお、各学部には「評価委員会」を置き、男女共同参画活動に関する以下のプロセスにより評価を行っている。

- 1) 各部局の女性研究者養成システム改革推進状況、男女共同参画推進状況について自己評価報告書を作成し、全学の「評価企画室」に提出する。
- 2) 「若手研究者サポートシステム」報告書に基づいて、新規養成・独自養成女性研究者に係わる「メンターチーム評価書」を作成し、「若手研究者サポートシステム」報告書とともに、「評価企画室」に提出する。

また、全学の「評価企画室」は、各学部の自己評価報告書、および新規養成・独自養成女性研究者に関する「若手研究者サポートシステム報告書」と「メンターチーム評価書」に基づいて、各部局の女性研究者養成システム改革推進状況、男女共同参画推進状況、メンターチームの活動について評価を行い、学長及び女性研究者養成システム改革推進本部に報告する。これらの評価書は、各部局にフィードバックされ、必要な改善措置を講ずることとしている。



本学で開催した男女共同参画推進のための講演会のチラシ（一部）

このようなPDCAサイクルにより、取組に対する評価を適切に行い、ニーズの変化に対応し、必要な対策を講じることができた。

本事業の総括責任者は学長であり、実際の実施部門は「女性研究者養成システム改革推進本部」である。各部局の教員は、優秀な女性研究者を採用するに当たって本事業内容を理解し、本事業の取組推進に協力した。特にメンターとして助教の研究支援を行い、本事業を支援した。事務局部門は総務・企画課および学務課が担当し、事務組織を含めた全学的な実施体制を構築した。このように、実施体制としては、実施部門だけでなく、管理部門（学長、副学長、事務局）、研究支援部門（各部局教員）を含めた全学的な体制が構築でき、本事業を円滑に推進することができた。その中でも学長によるアクションプラン等の制定により、本事業を大きく前進させることができたことから、総括責任者である学長のリーダーシップが十分に発揮されたといえる。

3. 公募・選考・採用状況

(1) 公募

優れた女性研究者に、本学の公募に興味をもってもらえるよう、

第一に、女性研究者の採用を促進していること

第二に、採用後は研究費の支給の他に、スタートアップ研究経費（補助金）、又は若手研究者養成支援経費（本学経費）及び女性研究者養成加速支援経費（本学経費）が支給されること

第三に、教育・研究活動と私的生活のワークライフバランスが実現できる支援があることをホームページに掲げるとともに、全国的に公募するなど工夫を行った。

その結果、下表のとおり、多数の女性研究者が積極的に応募してきたと思われる。

表. 新規養成女性研究者の応募状況・採用実績

採用年度 (平成)	公募分野	公募 人数	応募者数※			採用者数※		
			日本国 籍	外国籍	計	日本国 籍	外国籍	計
22 年度	数学	1	20 (20)	1 (1)	21 (21)	2 (2)	0 (0)	2 (2)
	物理学	1	2 (2)	0 (0)	2 (2)	1 (1)	0 (0)	1 (1)
	化学	1	4 (4)	1 (1)	5 (5)	1 (1)	0 (0)	1 (1)
	工学 (建築学)	1	34 (34)	0 (0)	34 (34)	1 (1)	0 (0)	1 (1)
23 年度	化学	1	3 (3)	0 (0)	3 (3)	1 (1)	0 (0)	1 (1)
24 年度	工学 (衣環境学)	1	9 (9)	0 (0)	9 (9)	1 (1)	0 (0)	1 (1)
25 年度	数学	1	12 (12)	1 (1)	13 (13)	0 (0)	1 (1)	1 (1)
	生物科学	1	53 (53)	1 (1)	54 (54)	1 (1)	0 (0)	1 (1)

※女性の人数〔 () 内は、男女総人数を示す。〕

(2) 選考・採用

優れた女性研究者を採用するために、第1次選考から最終選考の採用審査会には、極力、女性教員を委員にするなど、女性の視点に立った選考を行うようにした。また、公平・公正に審査できるよう、専門分野以外の教員を委員にするよう工夫も行った。

また、准教授・講師・助教と職種を広く募集し、研究業績に見合う処遇（職種）での採用を図り、優れた女性研究者を積極的に採用するよう工夫を行った。

採用決定後にあっても、採用に至った結果を学長だけでなく、当該部局の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、全学の男女共同参画推進室（現男女共同参画推進機構）女性研究者養成システム改革推進本部に報告することで、真に優れた女性研究者を選抜できるシステムを構築した。

① 若手女性研究者養成システム

優秀な女性研究者を選考ー公平・公正・透明な選考プロセス

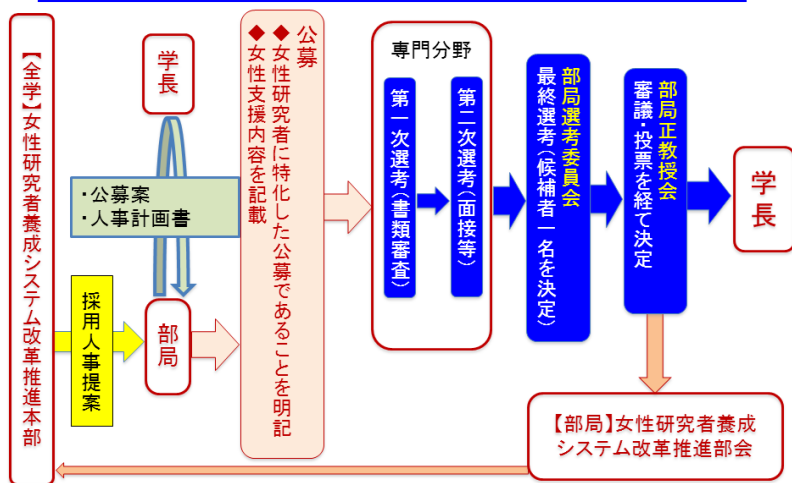


図. 新規養成女性研究者（「女性研究者養成システム改革加速」事業によるもの）の選考過程

なお、募集人員にかかわらず、優秀な女性研究者がいる場合には選考委員会の推薦により、採用したこともある（平成 22 年度、数学分野）。この推薦による場合であっても、次のいずれかの基準を満たす、または、同等と判断されることを要件とした。

- 1) 大学院在学中に日本学術振興会特別研究員（DC1、 DC2）に採用されたこと。または、大学院博士後期課程修了後 2 年以内に日本学術振興会特別研究員（PD）に採用されたこと。あるいは、これに準じる研究費などを獲得したこと。
- 2) 海外の研究機関で、半年以上の研究経験があること。または、国内の他の研究機関で 1 年以上の研究経験があること。
- 3) 学位取得後 3 年以内に、科学研究費補助金などの研究費を獲得したこと。
- 4) 募集分野で優れた業績を有し、教育にも意欲があること。

以上、女性研究者を選考するにあたっては、男女を問わず、女性の視点に立つことができる選考委員を任命することが、選考にあたって重要と思われる。

平成 22 年度から平成 26 年度までの本学における採用人事案件数と、女性教員採用比率を表に示す。

本学の採用人事件数と女性教員採用比率

平成22～26年度の採用人事案件数

経費	分野	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	計	
本事業	補助金	理工系	5 (5)	1 (1)	1 (1)	2 (2)	0	9 (9)
	本字	理工系	0	0	1 (1)	0	0	1 (1)
本事業以外	本字	理工系系	5 (4)	1 (0)	2 (1)	8 (5)	6 (3)	22 (13)
	本字	理工系系以外	4 (2)	3 (0)	6 (6)	11 (2)	5 (3)	29 (13)
計			14 (11)	5 (1)	10 (9)	21 (9)	11 (6)	61 (36)

女性教員採用比率

女 性 教 師 比 率	理工農醫	9/10	1/2	3/4	7/10	3/6	23/32
		90%	50%	75%	70%	50%	71.9%
	理工農醫以外	2/4	0/3	6/6	2/11	3/5	13/29
		50%	0%	100%	18.2%	60.0%	44.8%
	機關全體	11/14	1/5	9/10	9/21	6/11	36/61
		78.5%	20%	90%	42.9%	54.5%	59.0%

表. 本学の全採用人事件数（「女性研究者養成システム改革加速」事業によるものとそれ以外を含む）と女性教員採用比率〔（ ）内は女性教員採用人事案件数を示す。〕

本事業の補助金で採用した理工系の新規養成女性研究者数は合計 9 名であり、本学の独自経費で採用した理工系の独自養成女性研究者は合計 1 名である。それ以外にも、本学の独自経費で採用した理工農系の女性研究者は 13 名おり、これには必ずしも上記の選抜方法によらない、例えば学長主導の下で採用された女性研究者も含む。従って、本事業実施期間（平成 22 年度～平成 26 年度）に、本学が採用した理工農系女性研究者の総数は 23 名となる。これは理工農系で採用した全ての研究者数（男性を含む）32 名の 71.9%を占めており、極めて高い採用比率であるといえる。このことは本事業で女性研究者を採用することを本学の重要課題と位置づけ、学長のリーダーシップのもとにアクションプラン等を打ち出してきた成果といえる。さらに、理工農系に留まらず、文系を含む理工農系以外の分野においても女性研究者採用比率は 44.8%となっており、機関全体では 59.0%となる。これは女性研究者養成システム改革加速事業が機関全体にもたらした「女性研究者増加に伴う効果を正しく評価する」という意識改革の成果であるといえよう。このように、構築された女性研究者の採用システムは、本学の他の部局にまで波及しえた先導的なものであったといえる。

4. 女性研究者数の推移

本課題の実施により、理工農系の女性教員比率は実施前の 21.9%（平成 21 年度末）から 32.5%（平成 26 年度末）と大幅に増加した。本学の機関全体における女性教員数は、表に示すとおり、任期有り及び任期無しともに増加し、その合計数は、57 名（平成 21 年度）、64 名（平成 22 年度）、64 名（平成 23 年度）、67 名（平成 24 年度）、71 名（平成 25 年度）、70 名（平成 26 年度）であり、女性教員比率も、27.4%（平成 21 年度）、31.1%（平成 22 年度）、31.7%（平成 23 年度）、33.5%（平成 24 年度）、34.3%（平成 25 年度）、33.7%（平成 26 年度）と増加した。本事業の終了時には、理学系 24.7%、工学系 33.3%、農学系 73.3%、当該課題対象分野 32.5%、実施機関全体 33.7%となった。このように、学長のリーダーシップの下、理工学系に限らず、機関全体において女性研究者採用が推進されたことがわかる。

表. 女性研究者在籍数の推移

任期の有 無		年度					
		21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度
任期無し	女性教員数 (%)	45(23)	49(26)	49(27)	51(29)	50(28)	53(30)
	男性教員数 (%)	148(77)	140(74)	134(73)	127(71)	129(72)	124(70)
	計	193(100)	189(100)	183(100)	178(100)	179(100)	177(100)
任期有り	女性教員数 (%)	12(80)	15(88)	15(79)	16(73)	21(75)	17(55)
	男性教員数 (%)	3(20)	2(12)	4(21)	6(27)	7(25)	14(45)
	計	15(100)	17(100)	19(100)	22(100)	28(100)	31(100)

5. 新規養成女性研究者の研究環境整備

新規養成女性研究者の助教には、メンターチーム（3 名以上の教員によって構成）が配置され、メンターチームは次の業務を行うこととしている。

- 1) 新規養成女性研究者の求めに応じて適切な指導助言を行う。
- 2) 新規養成女性研究者の研究活動（査読付き学術雑誌への論文掲載、国内外の学会・研究会での成果発表、外部研究資金への応募、研究会への参加、研究会などの主催など）をチェックし、研究の進捗状況を把握するとともに、研究活動全般についての指導助言を行う。

- 3) メンター間、あるいは他の教員とのネットワークを活かして新規養成女性研究者の研究上の支援を行う。
- 4) 新規養成女性研究者の研究活動遂行上の問題点を調査し、問題解決のための方策を検討するとともに、適切な助言を行う。

このような調査の中で、問題点の解決に予算あるいは研究環境整備などが必要と判断される場合には、それを「女性研究者養成システム改革推進部会」に報告し、必要な改善策を講じられるようにしている。さらにメンターチームは各部局の評価委員会で評価を受け、さらに全学の評価企画室において評価を受け、各部局にフィードバックされる。このような PDCA サイクルを機能させることにより、女性研究者のニーズを把握し、必要な対策を講じることができた。

このように、複数のメンターによるメンターチーム制度を採用し、かつ、研究スペースを提供することにより、新規養成女性研究者の自立性確保を図った。

また、平成 26 年度には、育児休業から復帰した新規養成女性研究者 1 名に対し、研究支援員を配置し（10 月から 3 月まで本事業の補助金による）、平成 27 年 4 月からは大学の経費で支援員（教育研究支援員）を配置している。

新規養成・独自養成女性研究者は、採用された年に研究費（スタートアップ研究費として本事業の補助金から 150 万円、理学系では女性教員支援経費が配分され、運営費交付金から年間研究費が支給され、さらに化学科では学科からも初年度に研究支援経費）が配分されるなど、他の教員より経費面では強化されている。また、採用 2 年目と 3 年目にはスタートアップ研究費として本事業の補助金から 100 万円が支給された。2 年目以降は、新規養成・独自養成女性研究者も研究スキルアップ支援（国際学会等参加経費、投稿論文の英文校閲経費の支援）が受けられる。共通研究設備・施設等は部局や研究室によっても異なるが、基本的には全学や学科の共同利用の設備や施設が使える。具体的には、図書館や電子ジャーナル、および DNA シークエンサー、電子顕微鏡、走査型共焦点レーザー顕微鏡など各種の（大型）実験装置等である。

6. 女性研究者の養成計画とその成果

（1）新規養成女性研究者の養成

新規養成女性研究者の論文の一人当たりの発表件数は、平成 22 年度から平成 26 年度において、それぞれ平均 1.4 件、1.8 件、1.5 件、2.0 件、1.7 件である。この数値は決して多いとはいえないが、新規採用され新しい環境で研究室を立ち上げてまもない時期の業績としては悪くはない数値である。論文数は分野によって個人差があり、6-8 報程度を毎年発表している新規女性研究者もいる。各種外部資金の獲得状況は、平成 22 年度から平成 26 年度で 9 名全員が科研費をはじめとする外部資金を獲得しており、半数は 2 件以上獲得している。この採択率は一般教員よりもやや高くなっており、養成計画の成果が表れているといえる。

新規養成女性研究者の研究スキルアップ支援は、平成 23 年度から開始した。国際学会参加経費支援については、平成 23 年度 2 件（理学系 2 名）、平成 24 年度 3 件（理学系 2 名）、平成 25 年度 4 件（理学系 2 名、工学系 1 名）、平成 26 年度 4 件（理学系 2 名、工学系 1 名）であり、新規養成女性研究者の研究成果が順調に表れている。国内学会参加経費支援については、平成 23 年度 1 件（理学系 1 名）、平成 24 年度 2 件（理学系 2 名）、平成 25 年度 2 件（理学系 1 名）、平成 26 年度 3 件（理学系 1 名、工学系 1 名）であり、論文英文校閲経費支援については、平成 25 年度 4 件（理学系 1 名）であった。

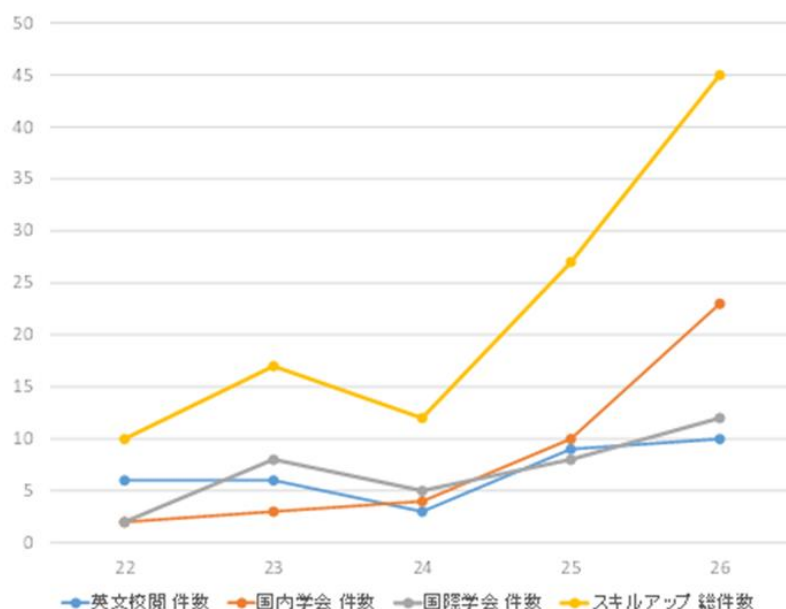
新規養成女性研究者の昇任の状況は、助教 8 名中 1 名（平成 22 年度採用：物理学分野）が准教授に昇任（平成 26 年 4 月 1 日付）した。本学では、学長裁定により、採用後 5 年を経過した若手教員（助教、講師、男女を問わない）に上位職階へのプロモーションの機会を与え

るシステムを導入しており、本課題の採択後の新規養成女性研究者を積極的に支援する体制を整えている。

(2) 独自養成女性研究者、既在籍女性研究者の養成

理工農系の既在籍女性研究者に対するスキルアップ支援では、国内学会参加経費、国際学会参加経費、英語論文校閲経費について募集を行い、女性研究者養成システム改革推進本部で審査し、支援者を決定した。独自養成女性研究者についても、新規養成女性研究者と同等の研究支援（補助金による初年度 150 万円、2～3 年目 100 万円など）を行った。また、出産・育児・介護・看護に関わる女性研究者（新規養成、独自養成、既在籍を問わない）には、本学の経費で教育研究支援員を配置した。毎年、数名の女性研究者が平均 12.5 時間/週の教育研究支援員による支援を受けている。教育研究支援員は原則として本学大学院修了生または大学院生で、この制度は教育研究支援員に対する経済的支援、キャリア支援にもなっている。次に、既在籍理工農系女性研究者のスキルアップ経費支援件数およびスキルアップ経費支援額を図示した。スキルアップ経費は、平成 22 年度から 24 年度は年 2-3 回の募集を行っていたが、募集の機会の増加を求める女性研究者からの声に応じて、平成 25 年度と平成 26 年度は募集回数を増やし、英文校閲の募集をそれぞれ 5 期、6 期に分けて行った。その結果、英文校閲の申請・採択件数は 2 倍近くに増えた。スキルアップ経費の申請・採択件数は、平成 25-26 年度に大きく増加しており、女性研究者の研究力向上への意識が高まってきたことを示している。国際学会参加経費と国内学会参加経費への申請・採択件数も伸びている。採択額も平成 22 年度から増加してきたが、いずれの年も国際学会参加経費が大きな割合を占め、国内学会・英文校閲費用よりもはるかに多くなっている。女性研究者にとって、参加に費用のかかる国際学会への支援が、望まれている支援であることがうかがえる。

スキルアップ経費支援件数



■職階別

()内は英語論文校閲経費支援件数を示す。

年度	教授	准教授	講師	助教	計
22	0(0)	2(2)	4(3)	4(1)	10(6)
23	1(0)	5(2)	4(2)	5(0)	15(4)
24	0(0)	1(0)	4(3)	7(0)	12(3)
25	1(1)	4(2)	3(1)	19(5)	27(9)
26	2(0)	14(4)	8(2)	21(3)	45(9)
計	4(1)	26(10)	23(11)	56(9)	109(31)

図. 既在籍理工農系女性研究者へのスキルアップ支援（支援件数）

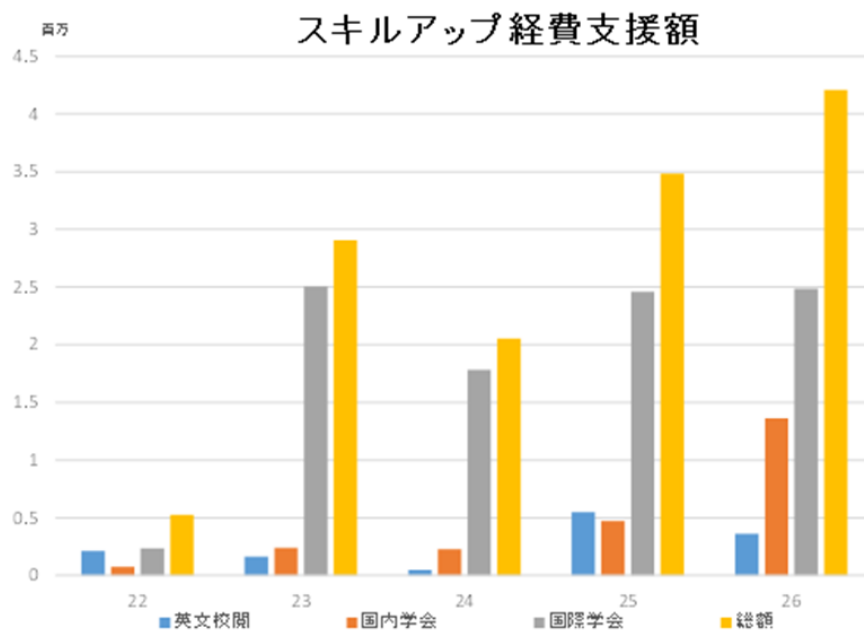


図. 既在籍理工農系女性研究者へのスキルアップ支援 (支援金額)

研究スキルアップ支援を受けた 18 名の既在籍女性研究者の一人当たりの論文発表件数は、平成 22 年度から平成 26 年度において、それぞれ年 1.8 件、1.5 件、2.3 件、2.1 件、1.7 件で、一人当たりの論文発表件数は一般研究者 (0.63 件) (科学技術振興調整費プログラム評価報告書: 文部科学省平成 24 年 12 月より) の約 3 倍となっている。また、論文の発表の他に著書や特許出願、受賞もある。外部資金獲得状況では、ほとんどの女性研究者が少なくとも 1 件は採択されており、中には数件以上採択されている女性研究者もいる。

また、平成 20 年度から 26 年度における本学教員全体の科研費採択件数・採択額と科研費以外の外部資金の採択件数・採択額を下図に示した。

女性教員の実績: 科研費採択状況

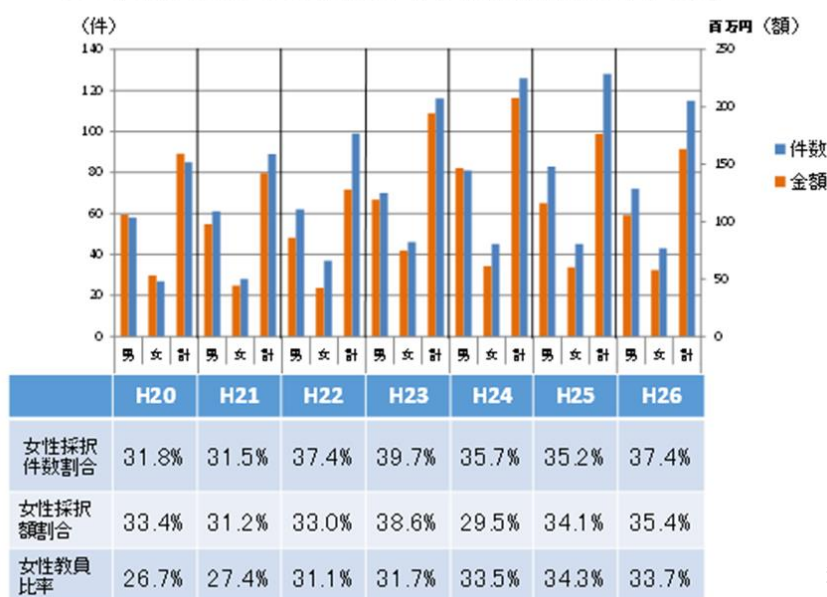


図. 本学女性教員の実績: 科研費採択状況

女性教員の実績: 外部資金(科研費以外) 採択状況

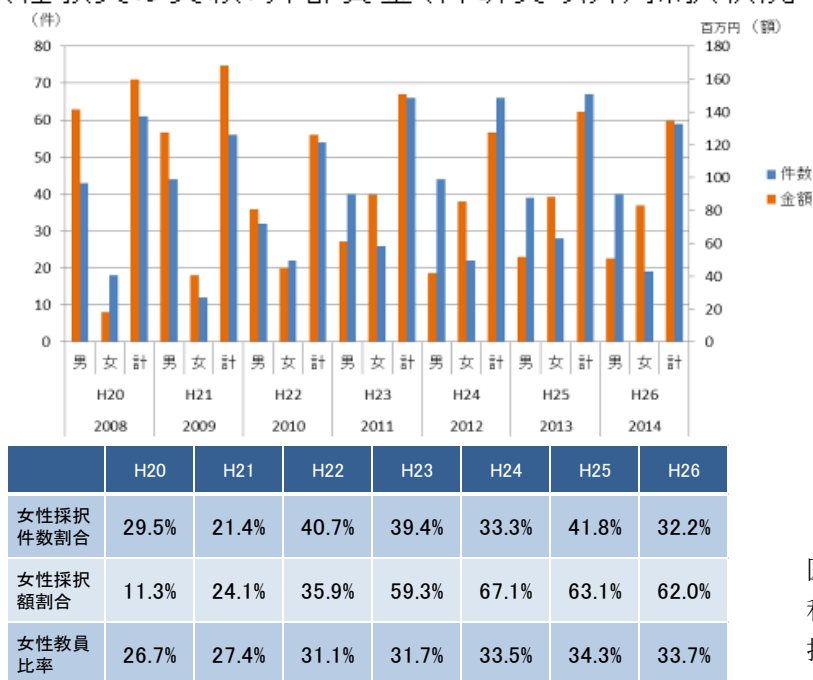


図. 本学女性教員の実績：
科研費以外の外部資金採
択状況

科研費の採択件数は平成 20 年度から徐々に増加しており、採択額も増えている。女性教員の採択件数と女性教員の採択額の割合は、平成 20 年度の 31.8%から平成 26 年度の 37.4%へと増加しており、それぞれの年度で、女性教員の採択件数割合と採択額割合は、女性教員比率をほぼ上回っている。すなわち、女性教員は科研費の採択件数および採択金額において、男性教員と肩を並べているといえる。更に、科研費以外の外部資金の採択件数・採択額についても、女性教員の採択件数と女性教員の採択額の割合は増加しており、特に採択額は平成 23 年度より大きく増加していることがわかる。女性教員の採択額割合は、女性教員比率をはるかに上回っており、平成 23 年度以降は、男性教員よりも女性教員の採択額の方が多くなっている。すなわち、平成 23 年度以降、本学の女性研究者全体の研究力が向上していることがうかがえる。

独自養成女性研究者 1 名の昇進はまだないが、既在籍女性研究者の昇任、登用の状況については、本事業の大きな成果があった。平成 22 年度から平成 24 年度では理工農系の女性研究者の昇進はなかったが、平成 25 年度と平成 26 年度はそれぞれ 2 名（講師から准教授へ 1 名、助教から講師へ 1 名）、5 名（准教授から教授へ 1 名、講師から准教授へ 1 名、助教から准教授へ 3 名）の女性研究者の昇任があった。理工農系以外でも、それぞれ 4 名（平成 25 年度）、3 名（平成 26 年度）の女性研究者の昇任人事が行われており、本事業の波及効果であるといえる。

7. 女性研究者養成システム改革の推進

本学では、優れた女性研究者の採用、養成、登用を進め、女性研究者の活躍を推進するため、本学において女性研究者比率が低い理工系分野において女性研究者の採用を促進し、採択期間である平成 22 年度～平成 26 年度に、本事業の当初計画の新規養成女性研究者 9 名（准教授 1 名、助教 8 名）に加えて、独自養成女性研究者 1 名（講師）の計 10 名の女性研究者を採用した。採用した女性研究者にはスタートアップ経費（補助金および本学経費）を配分し、助教の場合は複数のメンターを配置して、女性研究者の養成に努めてきた。また、本事業とは別に、理工農系の女性研究者を 13 名（教授 1 名、助教 12 名）採用し、いずれも本学経費

でスタートアップ経費を支援した。また、女性研究者のニーズに基づき、スキルアップ経費により、国際・国内学会参加経費および英文校閲費用を支援した。また、出産・子育て・介護・看護に関わる女性研究者のニーズや状況に基づき、本学経費により、研究・教育の補助を行う教育研究支援員を配置した。両立支援では、本学が独自に開発・運用している子育て支援システム（ならっこネット）により、子育て中の女性教員に、信頼できるサポーター（子どもの預かり支援等を行う）を養成し配置した。また、出産・育児・介護の相談を受ける母性支援相談室を整備した。こういった情報が女性研究者に周知されるように、平成 26 年 5 月に「奈良女子大学女性研究者ネットワーク」を立ち上げ、有益な情報を女性研究者に向けてメールにより配信している。このように、本学は、単なる研究者の雇用策、研究費支援策ではなく、個々の女性研究者の状況とニーズを勘案してさまざまな支援を行っており、女性研究者のライフイベントの間も研究力を維持できるような仕組みを作り上げている。

こういったシステム改革の推進により、男女共同参画に対する教員の意識は変わってきたといえる。例えば、平成 19 年度に行った「奈良女子大学における男女共同参画に対する取組みについての調査」では、「奈良女子大学における人事に関する基本方針」において、教職員の新規採用に当たっては、候補者の能力、業績等に係る評価が概ね同等と認められる場合については、積極的に女性を採用するなどの方策により、女性教職員の採用の促進を図る」ことについて、適切な措置だと思うかの設問に対して、勤務 5 年未満の男性に限ると、「わからない」「不適切」と答えたものが 60%を占め、男女共同参画推進についてやや消極的な状況であった。しかし、平成 27 年 2 月に行ったアンケート調査では、女性に限定した公募や女性教員比率の数値目標がある程度必要であると答えた教員が約 70%であった。また、メンター制度や研究費支援、スキルアップ支援についても 60%以上の教員が理解を示していた。自由記述欄にも、「大学から、女性を積極的に採用し、支援する旨の意思表示がなされたことで、女性が積極的に活動しだしたという実感がある」「女性というだけでサポートを受けることを心苦しく思っていたこともあったが、今は、そのようなサポートを受けた分を教育研究に反映させ、本学の学生に女性研究者が魅力ある職業であると感じてもらい、できるだけ多くの学生に大学院に進学してもらえよう努力することが重要であると考えようになった」など、本事業により、教員の男女共同参画についての意識の醸成が推進されたといえる。

機関全体の離職者比率（任期無し）は、1.6%（平成 21 年度）、2.6%（平成 22 年度）、1.1%（平成 23 年度）、3.9%（平成 24 年度）、1.1%（平成 25 年度）、1.7%（平成 26 年度）である。女性研究者離職者比率（任期無し）は、それぞれ 4.4%、2.0%、0%、3.9%、2.0%、0%で、男性研究者離職者比率は、それぞれ 0.7%、2.9%、1.5%、3.9%、0.8%、2.4%であり、女性研究者の離職者比率は男性研究者とほとんど変わらず、定着率が高い。

昇任を伴う他機関への女性教員（任期無し）の異動は、平成 21 年度から平成 26 年度では 1 件（平成 25 年度、本学助教から他大学准教授へ）あった。任期有りの女性教員に関しては、他機関への異動は平成 21 年度から平成 26 年度では 13 件あり、その中には、任期有り助教から任期無し助教へ（3 件）、任期有り助教から専任講師へ（4 件）、および任期有り助教から准教授へ（3 件）が含まれている。このことは、本学が女性研究者を養成・輩出する機関としての役割を果たしていることを示している。

機関内での昇任人事は、図に示すように、平成 22 年度～平成 26 年度の間に 37 件あったが、そのうち女性教員の昇任は、0 名（0%）（平成 22 年度）、1 名（25%）（平成 23 年度）、0 名（0%）（平成 24 年度）、6 名（75%）（平成 25 年度）、8 名（62%）（平成 26 年度）であり、上位職階への登用が顕著に増加しており、女性研究者養成システム改革が順調に進んでおり、その成果が表れてきていることがわかる。

女性研究者の上位職階への昇進

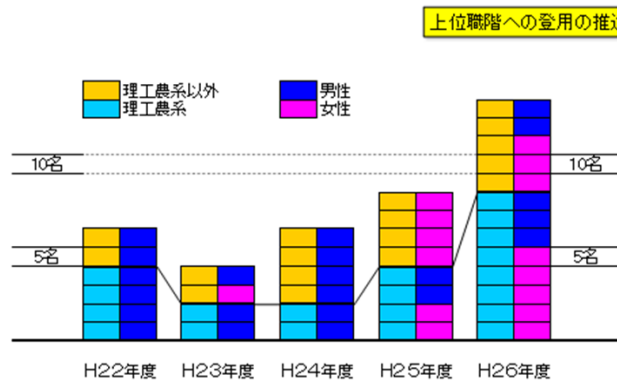


図. 女性研究者（理工農系とそれ以外）の上位職階への昇進状況

8. 波及効果

本事業の取組みの波及効果として以下のことが挙げられる。

- 1) 本事業のシステムに寄らない理工農系の女性研究者の採用 13 名があった。また、理工農系以外の女性研究者の採用も促進され、平成 22 年度から平成 26 年度における本学の全採用人事 61 件のうち 36 件で女性研究者が採用され、この間の女性研究者採用比率は 59.0% に上った。これは本事業の取組みにより教職員の男女共同参画に関する意識が醸成された結果であると考えられ、本事業の機関全体への波及効果であるといえる。
- 2) 本事業で女性研究者養成に大きな効果のあったメンター制度は、本事業終了後、平成 27 年度より全学に広げられ、若手研究者（35 才以下の助教、男女を問わない）に 3 年間メンターチーム（3 名以上の教員から構成）が配置され、若手研究者の養成に努めることになった。メンターチームは PDCA サイクルに従って評価を受け、必要な場合は改善する。これは、本事業の若手サポートシステムが全学へ波及した結果であるといえる。
- 3) 本学の女性研究者養成システムは、「女性研究者養成システム改革推進本部」を中心として、「男女共同参画推進本部」、「女性研究者共助支援事業本部」及び「キャリア開発支援本部」との密接な連携により構築されており、他大学にはない極めて先導的なものである。特に、本学が独自に開発してきた子育て支援システムは、他大学からも関心を寄せられ、毎年他の研究機関から訪問調査を受けている（平成 22 年度 3 件（長崎大学、東海大学、和歌山大学）、平成 23 年度 1 件（室蘭工業大学）、平成 24 年度 3 件（大阪市立大学、弘前大学、武庫川女子大学）、平成 25 年度 2 件（武庫川女子大学、九州大学）、平成 26 年度 2 件（大阪市立大学、大阪教育大学））。また、本学の子育て支援システムを利用したいという他大学の要望にも応え、サポーターを配置するなどの支援を行っている。これは本学の取組みが他の研究機関へ波及した効果であるといえる。
- 4) 本事業をはじめとする本学の男女共同参画推進に係る取組みは他大学、特に関西圏の女子大学に対して女子大学の特徴を活かした取組の啓発効果を及ぼし、関西の五女子大学（武庫川女子大学、神戸松蔭女子学院大学、京都女子大学、同志社女子大学、奈良女子大学）は連携して女性研究者研究活動支援を進めるためにワーキンググループを形成し、平成 26 年 2 月から取組内容等について検討を開始した。これまで共同シンポジウムの実施等を行ってきたが、今後は、女性研究者の研究力強化の推進、共同研究の推進、大学院の共同カリキュラム開発、施設の共同利用、能力のある女性の学び直しの支援、本学の子育て支援

システムの他大学への普及などの取組を進めていく予定である。これは、女子大学としての特徴を生かした取組の波及効果であるといえる。

本事業の内容や各年度の事業報告は、本学のウェブサイト (<http://www.nara-wu.ac.jp/j-kaikaku>) に公表しており、常に最新の情報を提供してきた。また、各年度の事業実施報告書は冊子体としてまとめ、学外の教育研究機関に配布している。共助支援事業本部に係る事業実施報告書も平成 18 年度より毎年冊子体としてまとめ、学内外に配布している。

本事業については、高校訪問等の入試広報活動でも紹介し、理工農学系の志願者獲得に努めている。平成 21 年度～平成 24 年度の理学部及び生活環境学部の入試志願者数（一般入試及び推薦入試の合計）は、平成 21 年度（1,184 名、うち理学部 687 名、生活環境学部 497 名）、平成 22 年度（1,312 名、うち理学部 697 名、生活環境学部 615 名）、平成 23 年度（1,232 名、うち理学部 625 名、生活環境学部 607 名）、平成 24 年度（1,316 名、うち理学部 735 名、生活環境学部 581 名）、平成 25 年度（1,231 名、うち理学部 627 名、生活環境学部 604 名）、平成 26 年度（1,421 名、うち理学部 662 名、生活環境学部 759 名）であり、隔年毎に増減があるが、漸次増加傾向がある。いうまでもなく、志願者数の 100% が女子学生である。大学院に進学する学生（100% 女子）については、理学系の大学院前期課程（数学専攻、物理科学専攻、化学専攻、生物科学専攻、情報科学専攻）の志願者数の合計は、平成 21 年度から平成 26 年度では、それぞれ 112 名、107 名、95 名、113 名、117 名、116 名（春季・秋季入学志願者の合計）であった。工農系の大学院前期課程（食物栄養学専攻、生活健康・衣環境学専攻、住環境学専攻）の志願者数の合計は、平成 21 年度から平成 26 年度では、それぞれ 69 名、84 名、65 名、67 名、59 名、67 名（春季・秋季入学志願者の合計）であった。理工農系の大学院博士前期課程を志願する女子学生の人数は増加とはいえないまでも、減少してはいない。国立大学の大学院在籍者数が平成 23 年度をピークに減少傾向にあること（学校基本調査による）を考えると、本学の数値が減少してはいないことは、本取組の効果が表れていることを示唆している。本学の大学院前期課程（数学、物理学、化学、生物学専攻）の学生数が全国の国立大学法人女子大学院生数に占める割合は高く、数学（18.8%）、物理学（10.6%）、化学（10.1%）、生物学（9.7%）で、1 割近くから 2 割近くを占める（平成 24 年度学校基本調査に基づいて計算）。このことは、本学が重要な女性研究者の輩出母体であることを意味しており、今後も学部・大学院生の教育に力を注ぎ、本学だけでなく、他機関への輩出を担っていく。

VI. 実施期間終了後の継続性・発展性

1. 女性研究者養成システム改革の継続・発展状況

(1) 中長期的計画

中長期的計画においては、ミッションステートメントに述べたように、女性教員採用比率 50% を目指し、定常的に理工系女性研究者比率 20% を維持し、全学的には女性教員比率 35%、女性管理者比率 15% を目指すべく、第 3 期中期目標・中期計画を策定した。

また、本学とお茶の水女子大学による共同事業「大学の枠を越えた科学技術創造立国の中核となる理工系女性リーダー育成拠点の構築」が平成 26 年度文部科学省「国立大学改革強化推進補助金」の対象事業として採択された。その事業の 2 本柱として、(1)「理系女性教育開発共同機構」の設置と(2)「生活工学共同機構(仮称)」の設置があるが、(1)では理系進路選択の可能性の拡大を目標に、魅力的な理数教育の創造などの中等教育改革や大学理工系教育改革などを目指す理系女性教育開発共同機構を設置して理系女子の裾野を拡大し、(2)では理工系の高度な専門的知識をもち、生活者の視点を兼ねそえた女性研究者・技術者を養成する目的で、お茶の水女子大学と大学院生活工学共同専攻を平成 28 年度に開設する。このように本学はお茶の水女子大学とも連携しながら、本学の使命である理工系女性研究者の養成に向けて今後も前進していく。

更に、平成 26 年 2 月から、本学は関西圏の女子大学と連携して男女共同参画に関するワーキンググループを立ち上げて、共同シンポジウムの実施等を行ってきたが、今後も大学院の共同カリキュラム作成

や大学間での施設の共同利用、能力のある女性の学び直しの支援、本学の子育て支援システムの他大学への普及などの取組を進めていく。

平成 27 年 4 月の教育研究評議会において、学長より、新規教員採用比率が 50%以上になるようにすること、講師以上の女性教員の比率を上げることにについて通達があった。このような学長のリーダーシップの下に本学の女性研究者支援を推し進め、以下の課題に全学を挙げて取組む。

- 1) 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。
- 2) 本学のメンター制度等をはじめとした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、研究の質の向上を図る。
- 3) スキルアップシステムを継続させ、女性研究者の研究力向上を支援する。
- 4) 子育て支援システム、教育研究支援員制度、母性支援相談室をはじめとした女性研究者への支援を引き続き行い、女性研究者の研究・教育とライフイベントの両立を支援していく。
- 5) 優秀な女性研究者の裾野を広げるために、学部生・大学院生の教育に全力で取組む。