

目次

1 本事業の概要

- 1-1 本事業の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 1-2 本事業の計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 1-3 本事業の実施体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 1-4 本事業の成果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - 1-4-1 3機関における成果
 - 1-4-2 お茶の水女子大学における成果
 - 1-4-3 芝浦工業大学における成果
 - 1-4-4 物質・材料研究機構における成果

2 工学系女性研究者数の増加を目指した取組

- 2-1 女子大学生向け工学系研究の紹介・・・・・・・・・・ 35
- 2-2 工学系女性研究者のネットワークの構築・・・・・・・・ 40
- 2-3 女子中高生、女子大学生（大学院生を含む）のための連携企業への訪問・41
- 2-4 研究職への進路選択を促すインターンシップの実施・・・・・・・・ 50
- 2-5 女子中高生向け科学への誘いセミナーの実施・・・・・・・・ 56
- 2-6 生活工学系共同専攻の設置・・・・・・・・・・・・・・・・ 57
- 2-7 ロールモデル集の作成・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 58

3 女性研究者の上位職への登用を目指した取組

- 3-1 連携大学院方式の導入・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
- 3-2 上位職女性への支援員配置・・・・・・・・・・・・・・・・ 64
- 3-3 女性上位職（准教授相当以上）のみによる交流会・・・・・・・・ 66
- 3-4 男性上位職者を交えた交流会・・・・・・・・・・・・・・ 66
- 3-5 上位職女性のためのスキルアップ講習・・・・・・・・ 68
 - 3-5-1 組織マネジメント講習
 - 3-5-2 エグゼクティブ・ファシリテーション講習
 - 3-5-3 エグゼクティブ・コーチング講習

4 研究力及び研究者の質向上を目指した取組

- 4-1 教員力強化プログラムにおける研究力・運営力の養成・強化・・・・・・・・ 72
 - 4-1-1 科学英語ライティング講習、科学英語プレゼンテーション講習
 - 4-1-2 国際シンポジウム・研究集会を企画する若手女性の支援
 - 4-1-3 競争的資金獲得セミナー、コンプライアンス研修

4-1-4	研究交流会	
4-2	教員力強化プログラムにおける教育力の養成・強化	86
4-2-1	指導力・カウンセリング理論講義	
4-2-2	コーチング研修	
4-3	教員力強化プログラムを推進する取組	91
4-3-1	メンター制度の仕組みや方法の共有	

5 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組

5-1	女性研究者支援関連コーディネーター向け研修会	93
5-2	お茶大インデックスによる雇用環境の調査分析	93
5-3	妊娠、育児、介護、看護中における人的支援	96
5-4	シンポジウム	103
5-5	ワークショップ	109
5-6	本事業実施組織の交流会	111

6 本事業の評価と展望

6-1	事業実施機関による評価	114
6-2	事業実施機関外部者による評価	125
6-3	平成 29 年度以降の展望	140

※表記に関する備考：研究者等の所属、役職等は、イベント開催時点での情報になります。

お茶大：お茶の水女子大学、芝浦工大：芝浦工業大学、NIMS：物質・材料研究機構

5 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組

5-1 女性研究者支援関連コーディネーター向け研修会

【趣旨】

お茶の水女子大学は、科学技術振興調整費による女性研究者支援モデル育成事業の初年度に採択されており、様々な女性研究者支援活動を実施・実践した結果、現在の女性研究者比率は約 50%を達成している。効果的な女性研究者支援のノウハウを「COSMOS Work Book」に取りまとめていることから、連携機関である芝浦工業大学、物質・材料研究機構における女性研究者支援関連コーディネーター向けに研修会を実施する。これにより、本取組をより円滑に推進することが可能となり、かつ、事業の活性化が期待できる。

(5-1 表 1) 「女性研究者支援関連コーディネーター向け研修会」内容

	実施日 開催場所	講師・内容	参加者
1.	2014/12/8 芝浦工業大学	鷹野景子(お茶の水女子大学副学長) 「お茶の水女子大学における女性研究者の養成・育成の取組について」 「雇用環境整備指標『お茶大インデックス』について」	お茶大 4名 芝浦工大 4名 NIMS 2名
2.	2014/12/25 お茶の水女子大学	野村弘子(物質・材料研究機構 総務部門 男女共同参画デザイン室長) 「物質・材料研究機構における女性研究者支援の取組について」	お茶大 4名 芝浦工大 3名 NIMS 3名
3.	2015/2/6 芝浦工業大学	國井秀子(芝浦工業大学学長補佐・男女共同参画推進室長・大学院工学マネジメント研究科教授) 「芝浦工業大学における男女共同参画推進の取組について」	お茶大 5名 芝浦工大 3名 NIMS 3名

5-2 お茶大インデックスによる雇用環境の調査分析

【趣旨】

お茶の水女子大学では、雇用環境を自己評価する指標「お茶大インデックス」を 2010 年度に開発し、それ以降、女性研究者支援事業実施機関を対象に雇用環境調査を実施している。全国の教育研究機関の自己評価結果を蓄積するとともに、機関ごとの傾向や、経年変化を分析して、その報告書をホームページ等に掲載している。本取組においても、教育研究機関のお茶大インデックス評価を継続して実施し、情報の蓄積と発信を行う。これにより、連携 3 機関における雇用環境状況の自己点検が可能となり、他機関の状況を把握することが可能となる。

【内容】

2010年から、全国の女性研究者支援事業実施機関 計 98 機関にお茶大インデックスの自己評価結果を提供いただき、統計的分析と経年変化を調べ、その結果をホームページで公開している。お茶大インデックスは、図 1 に示す 50 問(最高得点:100 点)からなり、質問に対して「活用している(2点)」、「している(1点)」、「していない(0点)」のいずれか一つに○をつけて自機関の雇用環境を自己評価するものである。

お茶の水女子大学
お茶大インデックス

【研究教育機関向け】 女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェック 50

お茶の水女子大学の女性研究者支援活動から生まれた「お茶大インデックス」は、研究教育機関において、女性が仕事と生活の両輪(ワーク・ライフ・バランス)を実現し、子育てでも活躍し、活躍の場を広げるための取組状況を把握し、改善するためのものです。1〜50のチェック項目それぞれに、あなたの所属する機関の状況について、「1〜5の当てはまるもの」に○をつけてください。各機関での女性研究者支援の取組みがわかります。評価はあくまでも目安です。今後の活動の参考にしてください。

チェック項目	1	2	3
1 女性研究者を支援する組織の設置	活用している	している	していない
2 外部評価委員会の設置	活用している	している	していない
3 公正で透明性の高い応募を行うためのシステムの導入	活用している	している	していない
4 客観的に業績を評価するシステムの導入	活用している	している	していない
5 女性を積極的に採用するシステムの導入	活用している	している	していない
6 女性を管理職に採用するシステムの導入	活用している	している	していない
7 女性研究者を採用する目標値を研究分野別に設定	活用している	している	していない
8 女性研究者における研究分野別・職務別の女性比率の把握	活用している	している	していない
9 子育てを支援するための予算の配分	活用している	している	していない
10 業務を効率化するための取組	活用している	している	していない
11 会議に関する機密の取組 (9時以降に会議開始予定しない・昼食がない)	活用している	している	していない
12 突発休日の取組	活用している	している	していない
13 男性の育児休業制度を積極的に取得することを周知	活用している	している	していない
14 海外出張に関する取組	活用している	している	していない
15 全教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する取組	活用している	している	していない
16 女性体育会の設置	活用している	している	していない
17 授乳室・多目的トイレの設置	活用している	している	していない
18 保育施設の設置	活用している	している	していない
19 育児・介護支援施設の設置 (他機関との連携も可)	活用している	している	していない
20 学童保育施設の設置 (他機関との連携も可)	活用している	している	していない
21 子育てを支援するための学内保育施設の整備 (他機関との連携も可)	活用している	している	していない
22 育児室における単身用冷蔵庫の導入 (神宮球場、夜直勤務など)	活用している	している	していない
23 育児室における冷蔵庫制度の導入	活用している	している	していない
24 在宅勤務を可能にするビデオ会議設備 (ネット対応、TV会議等)	活用している	している	していない
25 「次世代育成支援対策行動計画」の周知	活用している	している	していない
26 出産・育児に配慮した業績評価制度の導入	活用している	している	していない
27 子育ても研究のための休暇窓口の設置	活用している	している	していない
28 学生・教員に対する子育て支援のための育児奨励金制度の導入	活用している	している	していない
29 子育て中の女性研究者を支援するための研究補助金の配分	活用している	している	していない
30 女性研究者を支援するためのメンター制度の導入	活用している	している	していない
31 子育て中の女性研究者へのキャリアアップ支援 (セミナー・国際会議など)	活用している	している	していない
32 研究奨励金のセリアップ支援	活用している	している	していない
33 ホームページによる情報発信	活用している	している	していない
34 子育て支援のための電子作成	活用している	している	していない
35 子育て中の女性研究者を支援するための人材バンク構築	活用している	している	していない
36 女性研究者を支援するためのロールモデル構築	活用している	している	していない
37 女性研究者を支援するための地キープ・他機関・地球との連携	活用している	している	していない
38 女性研究者間のネットワークの構築	活用している	している	していない
39 女子中高生向け体験授業 (学内・学外)の開催	開催している	していない	していない
40 女子中高生向けロールモデルとの交流会の開催	開催している	していない	していない
41 女子中高生向けロールモデルとの交流会の開催	開催している	していない	していない
42 女子中高生向けイベント・シンポジウムの開催	開催している	していない	していない
43 教職員向け女性研究者を支援するための情報発信(メール・新聞・掲載)	開催している	していない	していない
44 子育て支援に関する助産師・交流会の開催	開催している	していない	していない
45 ハラスメントを防止するための取組	開催している	していない	していない
46 男性向け子育て支援に関する取組	開催している	していない	していない
47 育児休業取得に関する取組	開催している	していない	していない
48 女性管理職に対する取組	開催している	していない	していない
49 ダイバーシティを推進するための取組	開催している	していない	していない
50 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組	開催している	していない	していない

○の数

配点

小計

合計 /100

採点表

評価	採点表
A	80~100
B	60~79
C	40~59
D	20~39
E	0~19

(5-2 図 1) お茶大インデックス

事業実施期間(2014~2016 年度)におけるお茶の水女子大学、芝浦工業大学、物質・材料研究機構を含む調査協力機関の評価傾向は以下のとおりである。

<2014 年度>

- ・調査協力機関 46 機関/98 機関(回収率 46.9%)
- ・平均点 55.1 点
- ・最高得点 79 点
- ・最低得点 21 点
- ・得点の高い項目(1.9 点/2.0 点) ※数字はインデックス番号を示す

1. 女性研究者を支援する組織の設置

33. ホームページによる情報発信

・得点の低い項目(0.1点/2.0点) ※数字はインデックス番号を示す

21. 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備(他機関との連携も可)
28. 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入

<2015年度>

・評価を実施した機関 42機関/98機関(回収率 42.9%)

・平均点 60.1点 ・最高得点 80点 ・最低得点 21点

・得点の高い項目(1.9点/2.0点) ※数字はインデックス番号を示す

1. 女性研究者を支援する組織の設置
29. 子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置
33. ホームページによる情報発信
45. ハラスメントを防止する取組
48. 男女共同参画に対する意識啓発

・得点の低い項目(0.1点/2.0点) ※数字はインデックス番号を示す

21. 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備(他機関との連携も可)
28. 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入

<2016年度>

・評価を実施した機関 41機関/98機関(回収率 41.8%)

・平均点 61.8点 ・最高得点 80点 ・最低得点 17点

・得点の高い項目(1.9点/2.0点) ※数字はインデックス番号を示す

1. 女性研究者を支援する組織の設置
33. ホームページによる情報発信
45. ハラスメントを防止する取組

・得点の低い項目(0.2点/2.0点) ※数字はインデックス番号を示す

21. 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備(他機関との連携も可)
28. 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入

2016年度に自機関においてお茶大インデックスをどのように活用しているかを調査したところ、41機関から(5-2表1)に示す回答が得られ、主として自己点検として活用されていることがわかる。

(5-2表1) お茶大インデックスの活用方法

活用方法	回答機関数
1)雇用環境の経年変化を把握できる	7

2) 支援活動計画時に有効な資料となる	3
3) 自己点検として評価結果を他機関と共有・比較できる	22
4) 各機関の上層部に働きかける材料となる	3
5) その他(自由記述)	6

お茶の水女子大学、芝浦工業大学、物質・材料研究機構における本事業実施期間中の自己評価結果の得点推移を(5-2 表 2)に示す。事業開始時から最終年度までいずれの機関も得点が上昇していることがわかる。3 機関における支援バランスの3年間の推移を確認したところ、最終年度の2016年度にはお茶の水女子大学では勤務体制、研究教育支援、情報支援の得点が増加し、芝浦工業大学では組織、次世代育成、情報支援の得点が増加、物質・材料研究機構では意識啓発の得点が増加していることがわかる。

このように、お茶大インデックスを用いて自己点検を行うことで、支援バランスや改善点を把握でき、支援活動を促進させることができた。

(5-2 表 2) 連携3機関におけるお茶大インデックス評価結果の得点推移

機関名	2014年度	2015年度	2016年度
お茶の水女子大学	0	+1	+2
芝浦工業大学	0	+6	+5
物質・材料研究機構	0	+7	+1

※事業開始時の2014年を基準(0)としている

5-3 妊娠、育児、介護、看護中における人的支援

【趣旨】

連携3機関がこれまでに実施してきた人的支援を継続的に実施する。連携3機関で効果的取組を情報共有し、支援策の改良を図る。

【内容】

＜お茶の水女子大学における支援＞

1) 支援員の配置状況

本学では、妊娠、育児、介護、看護中における人的支援を以下の2つに分けて支援活動を実施している。支援者数、支援員人数、主な支援理由を(5-3 表 1)に示す。

① 子育て中の女性研究者支援

2006～2008 年度までの科学技術振興調整費採択プログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」による雇用環境・情報環境の整備、次世代の女性研究者育成のための啓発活動の一環として開始した取組を、当該プログラム期間終了後も発展的に継続している。2009 年度より本学独自の事業として、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員(研究者)を対象に、アカデミック・アシスタントを週 29 時間(上限)研究補助者として配置できる支援を実施している。なお、本支援は子育て中においても研究を維持するだけでなく、研究成果の向上と上位職への積極的なチャレンジを促す目的もある。

② 学内研究者の一時支援

本学では、男女共同参画の観点に立ち、性別を問わず研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者の一時的支援を 2010 年度より開始した。支援は前期(4～9 月)、後期(10～3 月)に分け、半期に一度学内公募を実施して補助業務を行う支援者(補助者)への謝金(アルバイト代)支払いをサポートしている。なお、本支援はライフイベントによる研究の中断や停滞等を防ぐため、ライフイベントと研究活動を両立し、研究活動を維持させることを目標としている。

(5-3 表 1) お茶の水女子大学における妊娠、育児、介護、看護中の支援

年度	支援者数	支援員人数	主な支援理由	
			妊娠中・育児中	介護中・看護中
2014 年度	11 人	14 人	9 人(0 人)	2 人(2 人)
2015 年度	13 人	24 人	11 人(0 人)	2 人(2 人)
2016 年度	11 人	26 人	19 人(1 人)	2 人(1 人)

※カッコはうち男性研究者数

2) 支援員による主な支援内容

①、②の支援における支援員(補助者)の業務は、実験・調査の補助、データの入力や整理、データ分析・解析補助、図表などの校正・整形、論文作成補助、情報の検索・収集、などを中心として支援活動を実施している。支援員がポスドク相当の能力を有すれば共同研究者に近い形で実験補助等の支援が行われ、事務能力に優れていればデスクワークのサポート作業を中心に担当している。

3) 支援員配置による女性研究者の状況変化・効果

①子育て中の女性研究者支援、②学内研究者の一時支援、のそれぞれにおける支援員配置による女性研究者の状況変化・効果については、以下のとおりである。なお、2016 年度については支援が終了したのちに別途報告する。

① 子育て中の女性研究者支援

<2014 年度>

1) 子育てと仕事の両立状況

5名のうち3名が「ほぼ両立できている」と回答しており、1名は「両立できていない」と回答した。(残り1名の回答は「どちらでもない」)

2) 問題点の改善度合い

子育て中の女性研究者が抱える問題点として挙げたものは、前年度までと同様に「論文作成のための時間確保ができないこと」、そしてそのことによる「研究費の獲得機会の減少」、さらに「自身の体調管理」、「学内におけるコミュニケーションの問題」、「子育て時間の減少」などであった。改善度合いについては、「改善できなかった」の回答が多数を占めた。

3) 目標の達成度合い

支援前に研究者各自が設定した目標は、主に「学会発表、論文、業績に関すること」、「共同研究に関すること」、「研究費に関すること」、「業務の効率化に関すること」、「子育てに関すること」であった。ほとんどの研究者が「半分ほど達成できた」、「達成できた」と回答した。主な成果として、投稿論文数の増加、外部資金数の増加などがみられた。研究者の回答から、目標の達成度合いが低くなった理由として、業務量の増加、審査員や学会等の幹事・委員を複数担当、などを挙げていた。

4) 支援により得た効果

補助者を配置することにより研究活動を円滑に進めることができ、効率よく論文執筆できたなどの意見を多数得た。一例を挙げると、「目標には掲げなかったが特許を2件出願することもできた」、「研究者のみで研究を行っていた時よりも幅広く多量のサンプルの処理が出来るようになり、研究のスピードが上昇した」、「研究費の申請先を補助者に探してもらうことにより、応募しやすくなった」、「補助者が冷静に研究の進捗状況を管理してくれたことで、大変落ち着いて実験を進めることができた」などの支援効果が認められた。なお、本事業実施期間中に支援を利用した女性研究者が上位職に昇任（准教授から教授へ）し、大型プログラムコーディネーターへの就任、センター長への就任、など本支援が研究活動の活発化や成果の向上だけでなく上位職者の増加にまでつながったことは、大きな成果と言える。

子育て中の女性研究者支援に採択された女性研究者のほとんどが各自で掲げた高い目標を半分以上達成しており、論文投稿数の向上や研究スピードの上昇などについては研究補助者による継続的な支援が非常に有効であったと言える。一方で、研究者自身の体調管理や家庭生活との両立、学内外の責任ある立場に着任することも多々あり、研究補助者の配置以外の支援方法を検討する必要性が示唆された。

<2015 年度>

1) 子育てと仕事の両立状況

6名のうち4名が「ほぼ両立できている」と回答しており、1名は「あまり両立できていない」と回答した。(残り1名の回答は「どちらでもない」)

2) 問題点の改善度合い

子育て中の女性研究者が抱える問題点として挙げたものは、前年度までと同様に「論文作成のための時間確保ができないこと」、そしてそのことによる「研究費の獲得機会の減少」、さらに「自身の健康・体力」、「両親のケア(看護・介護)」、「学内におけるコミュニケーションの問題」、「子育て時間の確保」、「子どもの学童問題(長期休暇中の対応)」などであった。改善度合いについては、「やや改善できた」と「改善できなかった」の回答が約半数ずつとなった。

3) 目標の達成度合い

支援前に研究者各自が設定した目標は、主に「学会発表、論文、業績に関すること」、「共同研究に関すること」、「研究費に関すること」、「業務の効率化に関すること」、「研究室の管理に関すること」、「子育てに関すること」であった。ほとんどの研究者が「半分ほど達成できた」、「達成できた」と回答した。主な成果として、投稿論文数の増加、外部資金数の増加などがみられた。研究者の回答から、目標の達成度合いが低くなった理由として、時間確保が困難、業務量の増加、審査員や学会等の幹事・委員を複数担当、などを挙げていた。

4) 支援により得た効果

補助者を配置することにより研究活動の幅が広がり、研究デザインの立案・変更を効率よく行うことができ、論文執筆・投稿が迅速にできたなどの意見を多数得た。一例を挙げると、「目標には掲げなかったが特許を4件出願することもできた」、「研究者のみで研究を行っていた時よりも幅広く多量のサンプルの処理が出来るようになり、研究のスピードが上昇した」、「補助者に依頼できることが多くあり、その時間を研究者自身の他の業務に当てることができた」、「研究室の環境づくり雰囲気作りに効果があった」、「予備実験を行ってもらうことで貢献してもらい、実験が成功しやすくなった」などの支援効果が認められた。

昨年度と同様に、6名の女性研究者のほとんどが各自で掲げた高い目標を大部分で達成しており、論文投稿数の向上や研究スピードの上昇などについては研究補助者による継続的な支援が非常に有効であったと言える。一方で、研究者自身の体調管理や家庭生活との両立、学内外の責任ある立場に着任することも多々あり、研究補助者の配置以外の支援方法を検討する必要性が示唆された。

<2016年度>

1) 子育てと仕事の両立状況

4名のうち2名が「ほぼ両立できている」と回答しており、1名は「あまり両立できていない」と回答した。(残り1名の回答は「どちらでもない」)

2) 問題点の改善度合い

子育て中の女性研究者が抱える問題点として挙げたものは、4名全員が「教育・研究時間の十分な確保」を挙げており、さらに「自身の体力」、「学内におけるコミュニケーションの問題」、「家事負担の増大、子育て時間の減少」などであった。改善度合いについては、「やや改善できた」と「改善できなかった」の回答が半数ずつを占めた。

3) 目標の達成度合い

支援前に研究者各自が設定した目標は、昨年度に引き続き「学会発表、論文、業績に関すること」、「共同研究に関すること」、「研究費獲得に関すること」、「学生指導に関すること」、「業務の効率化に関すること」、「子育てに関すること」であった。半数の研究者が「達成できなかった」と回答しており、昨年度と比較して設定した目標が達成できていない状況が明らかとなった。「達成できた」と回答した研究者においては、投稿論文数の増加、外部資金数の増加などがみられた。研究者の回答から、目標の達成度合いが低くなった理由は、研究以外の業務量の増加が最も多くなった。

4) 支援により得た効果

支援による成果の一例を挙げると、「研究費の会計手続き、研究室の維持(安全管理)などに目配りをしてもらった」、「補助者の方に事務処理を行ってもらうことで、これまで事務処理にあてていた時間を実験や学生指導に割くことができるようになり、研究の進展に効果があった」、「昨年度末以降に採択が決定した2件の外部資金も含めて、6件の異なる研究調査を行うことになった」などの効果が認められた。

しかし、今年度は自身が設定した目標について「達成できなかった」との回答が増加した。この原因について被支援者の回答から考察すると、本事業実施期間中に支援を利用した女性研究者が上位職に昇任（准教授から教授へ）、または役職への就任（大型プログラムコーディネーター就任、センター長就任など）したことによる研究以外の業務量増加の影響が大きいと考えられる。今後は、子育てだけでなく上位職着任時における研究活動維持を目的とした支援の充実が必要と言える。

いずれの年度においても、子育て中の女性研究者支援を受けた女性研究者は、年度末(3月)に支援により得た研究成果とその他の効果について報告会で発表している(5-3 図1)。



(5-3 図1) 子育て中の女性研究者支援 2016年度成果報告会

② 学内研究者に対する一時支援

以下に本支援利用者の感想の一例を示す。

- ・認知症の母親の介護のために、学内研究者に対する一時支援を受けることにより、日常の事務

処理、研究上の基本的なデータ処理等が円滑に処理できるようになり、業務、研究・教育活動を効率的に行うことができるようになった。特に、物理的にも、心理的にも余裕ができたため、安心して有給休暇等を取り、母親の通院の付き添い、看護ができるようになりました。また時間を問わない母親からの電話にも余裕を持って対応できるようになったことを、非常に感謝しております。(2014年度、介護中の支援、男性)

・一時支援のおかげで、論文執筆や学会発表を何とかできていると思います。一時支援をしていただくことでできた時間を業務や研究などに回すことができ、作業効率があがりました。また、自分のサポーターがいるということは研究面のみではなく、仕事や子育てなどを含むトータルの生活を支えていただいているということになり、精神面でも大いに支えていただいていると思います。(2015年度、産休明けの支援、女性)

・業務が多忙で自分の研究に時間を割くことができませんでしたが、それでも、昨年度は電子ブックをやっと完成させることができましたし、国際学会での発表も行うことができました。また、分担執筆ではありますが、日本の教育者を取りまとめる事典(英語)の制作に携わることもできました。これは、デスクリサーチのみならず、定量調査のノウハウを持っている支援者に助けていただいたおかげで、様々な作業が非常に迅速に進んだことが大きく影響しています。本当に感謝しております。(2016年度、産休明けの支援、女性)

<芝浦工業大学における支援>

1) 支援員の配置状況

(5-3 表 2) 芝浦工業大学における妊娠、育児、介護、看護中の支援

年度	支援者数	支援員人数	主な支援理由	
			妊娠中・育児中	介護中・看護中
2014年度	0人	0人	0人(0人)	0人(0人)
2015年度	0人	0人	0人(0人)	0人(0人)
2016年度	2人	2人	2人(0人)	0人(0人)

※カッコはうち男性研究者数

2) 支援員による主な支援内容

①研究支援員の配置と支援の内容

妊娠・出産・産後期の准教授1名、助教1名に対し、以下の通り、本事業による研究支援員を配置した。

B 准教授

研究支援員の配置事由：妊娠・出産・産後期の研究水準維持、上位職登用促進

研究支援員の配置期間：2016年4月～12月 週2回

研究支援員：大学院修士課程男子学生 1名

支援内容：データ収集補助、データ分析補助、研究資料収集、研究資料整理

C 助教

研究支援員の配置事由：妊娠・出産・産後中の研究時間確保

研究支援員の配置期間：2016年5月～12月 週1～2回

研究支援員：大学院修士課程女子学生 1名

支援内容：録音データの書き起こし、データ入力

②研究支援員に対する研修

上位職女性研究者の研究支援員および他の学内2団体と、学部生対象イベント「～将来を見通して今を考える～10年後わたしは」を企画・共催するアクティブ・ラーニング型研修を実施した。

3) 支援員配置による女性研究者の状況変化・効果

①被支援研究者における成果

2名とも、妊娠・出産・産後休業まで本事業による研究支援員配置を、育児休業中は大学の教育研究支援員配置をシームレスに活用してこの期間の研究停滞を防ぎたい強い意向があり、妊娠初期に配置申請が為された。妊娠中から出産期、産後期までコンスタントに研究支援員を業務に当たらせ、研究活動を維持した。

②研究支援員における成果

アクティブ・ラーニング型研修「～将来を見通して今を考える～10年後わたしは」の企画・共催では、研究支援員の1名が実行委員として企画から広報、当日のまとめと閉会挨拶を担い、もう1名は当日会場係を担当するとともに、ラウンドテーブルトークでは意見交換をリードした(5-3 図2)。



(5-3 図2) アクティブ・ラーニング型研修

「～将来を見通して今を考える～10年後わたしは」の共催

<物質・材料研究機構における支援>

1) 支援員の配置状況

(5-3 表 3) 物質・材料研究機構における妊娠、育児、介護、看護中の支援

年度	支援者数	支援員人数	主な支援理由	
			妊娠中・育児中	介護中・看護中
2014 年度	0 人	0 人	0 人(0 人)	0 人(0 人)
2015 年度	0 人	0 人	0 人(0 人)	0 人(0 人)
2016 年度	1 人	1 人	1 人(0 人)	0 人(0 人)

※カッコはうち男性研究者数

2) 支援員による主な支援内容

- ・金属資料の切断、研磨
- ・顕微鏡観察のための樹脂埋め
- ・その他の試料加工及び試料作製
- ・実験室の資材管理
- ・消耗品補充など

3) 支援員配置による女性研究者の状況変化・効果

超耐熱構造材料の開発、評価研究において、研究環境を整え、試料作製といったルーチンワークを支援員により補助されたため、研究者は短時間で効率よくデータ取得、評価と考察に集中することができた。

5-4 シンポジウム

【趣旨】

本取組の成果を発表するための3機関合同シンポジウムを年1回開催する。初年度はキックオフ・シンポジウムとして開催し、2年目は中間報告、3年目(最終年度)は3年間の取組内容とそれによる成果を整理し、モデル化したものを波及するためのシンポジウムとして開催する。これらのシンポジウム開催により、本取組の成果を他機関に波及でき、かつ、多面的な意見を聴取することが可能となり、活動の見直しをはかることができる。お茶の水女子大学の女子大学ネットワーク、芝浦工業大学の工学系大学ネットワーク、物質・材料研究機構の研究機関ネットワークを活用して、全国の教育研究機関に広く参加を呼びかける。

【内容】

1. 2014年度キックオフ・シンポジウム

(5-4 表 1) 2014年度キックオフ・シンポジウム開催概要

日時	2015年2月15日(土)13:00~15:50
会場	お茶の水女子大学 大学本館 306室
テーマ	「工学系女性研究者比率向上の好循環モデル」の構築を目指して
プログラム	<p>開会挨拶 羽入佐和子 お茶の水女子大学長 来賓挨拶 川上伸昭氏 文部科学省 科学技術・学術政策局長 基調講演 國井秀子 芝浦工業大学 学長補佐・男女共同参画推進室長 大学院工学マネジメント研究科教授 原山優子氏 内閣府 総合科学技術・イノベーション会議常勤議員 鼎談 【登壇者】 羽入佐和子 お茶の水女子大学長 村上雅人 芝浦工業大学 学長 潮田資勝 物質・材料研究機構 理事長 【コメンテーター】 江端美喜子氏 福井県 総務部 男女参画・県民活動課課長 島田俊夫氏 一般社団法人 情報サービス産業協会(JISA) 副会長 株式会社 CAC Holdings 代表取締役会長 野々垣好子氏 SONY(元)B&P 事業本部 企画部門長、兼務:ダイバーシティ 幹事長、現職:キャリアコーチングマネージャー 【全体講評】 山村康子氏 独立行政法人 科学技術振興機構 科学技術プログラム推進部 プログラム主管 閉会挨拶 鷹野景子 お茶の水女子大学 副学長</p>

本事業開始にあたり、キックオフ・シンポジウムを開催した。

シンポジウム冒頭では、お茶の水女子大学と芝浦工業大学との包括協定、お茶の水女子大学と物質・材料研究機構の大学院生の教育に関する協定の調印式が行われ、文部科学省 川上伸昭氏より本事業に対する期待と励ましのご挨拶を頂戴した。

芝浦工業大学 國井秀子氏より「理工系における女性研究者・技術者の活躍に向けて」と題して、長く産業界で活躍した経験に基づき、産業界から工学系女性研究者が求められている理由や、工学系女性研究者を増やしていくため解決すべき課題についてご講演をいただいた。

内閣府 原山優子氏からは「女性にとっての選択肢『工学系の研究者』とは？」というテーマでご

講演をいただいた。ご自身が初の女性教授となられた東北大学の「工学系学生の進路選択に関する意識調査」の結果をご紹介いただきながら、教育機関である大学の役割は、魅力的なカリキュラムを整え、そこで学ぶことで学生が自分自身に付加価値をつけ次のチャンスを作っていく道筋を自らつけていける場所にするところであるとの考えに基づき、こうした役割を果たすことは1つの大学だけでは難しく、連携機関が協力することでさまざまな視点を学生に提供することが出来るとの見解を示された。また社会が多様化する中では、お互いを認め合い許容する意識変革が必要であり、女性は女性であることを強みとして打ち出し、社会を変えていくことにチャレンジしたり、発想を転換してハードルを越えることを楽しみながら力を発揮してほしいとの力強いメッセージをいただいた。

連携3機関の長であるお茶の水女子大学 羽入佐和子学長、芝浦工業大学 村上雅人学長、物質・材料研究機構 潮田資勝理事長が「『工学系女性比率向上の好循環モデル』の構築を目指して」をテーマに討論を行った。

鼎談のコメンテーターとして、行政や企業で指導的立場にある、江端美喜子氏、島田俊夫氏、野々垣好子氏よりそれぞれのお立場からのコメントを頂戴した。

また、独立行政法人科学技術振興機構 山村康子氏より、性質の違う3機関が連携することによる事業目標の達成・成功を期待しているとの激励の言葉をいただいた。

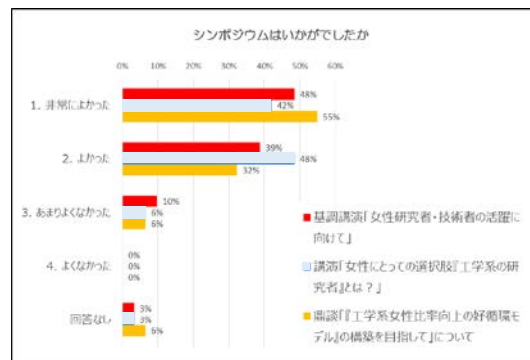
最後に代表機関実施責任者のお茶の水女子大学 鷹野景子副学長の閉会挨拶において、本日のシンポジウムでは今日の工学系女性研究者比率向上のための現状と問題点の認識が共有でき、目標に向かって邁進する決意が固められたとのまとめが述べられ、シンポジウムは盛会裡のうちに閉会した。



(5-4 図1) 「2014 年度キックオフ・シンポジウム」チラシ(表裏)



(5-4 図2) シンポジウム会場の様子



(5-4 図 3) 「2014 年度キックオフ・シンポジウム」アンケート結果

2. 2015 年度シンポジウム

(5-4 表 2) 2015 年度シンポジウム開催概要

日時	2016 年 1 月 9 日 (土) 13:00～15:50
会場	お茶の水女子大学 大学本館 306 室
テーマ	女性リーダーが職場を変える: 女性が活躍できる環境とは?
プログラム	<p>開会挨拶 猪崎弥生 お茶の水女子大学副学長</p> <p>基調講演 津谷正明氏 株式会社ブリヂストン 代表取締役 CEO 兼 取締役会長</p> <p>パネルディスカッション 【ファシリテーター】 室伏きみ子 お茶の水女子大学長</p> <p>【パネリスト】 村上雅人 芝浦工業大学 学長 橋本和仁 物質・材料研究機構 理事長 植木樹理氏 株式会社ブリヂストン 人事部 ダイバーシティ推進ユニット リーダー 鈴木清美氏 エーザイ株式会社 人財開発本部 タレントストラテジー部 部長 向後睦子氏 本田技研工業株式会社 管理本部人事部 多様性推進室 室長</p> <p>閉会挨拶 塚田和美 お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所長</p>

「女性リーダーが職場を変える: 女性が活躍できる環境とは?」をテーマにシンポジウムを開催した。80 名以上の参加があり、会場は満席となった。

お茶の水女子大学 猪崎弥生副学長の開会挨拶にはじまり、株式会社ブリヂストン代表取締役 CEO 兼 取締役会長の津谷正明氏の基調講演では女性の活躍推進を目指したブリヂストン社での取組をご紹介いただいた。

パネルディスカッションではお茶の水女子大学 室伏きみ子学長、芝浦工業大学 村上雅人学

長、物質・材料研究機構 橋本和仁理事長、株式会社ブリヂストン 植木樹理氏、エーザイ株式会社 鈴木清美氏、本田技研工業株式会社 向後睦子氏によって、各機関の取組をご紹介いただき、本テーマについて、そしてどのように女性上位職を増やすにはどうしたらよいかについて有意義な議論が交わされた。

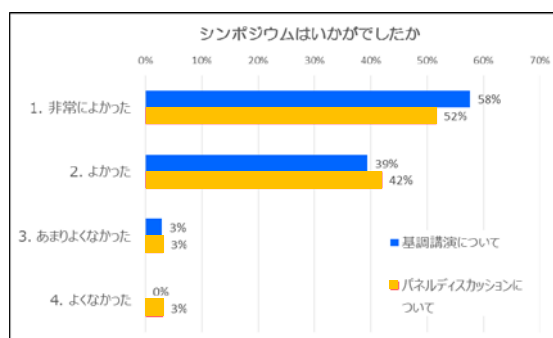
参加のアンケートでは、「企業の女性活躍に関する実情の話を聞くことができ、非常に勉強になりました」「社会で活躍する女性が増えていくことを願っています。このような活動が女性の社会進出の後押しになると思います」などのご感想が寄せられた。



(5-4 図4) 「2015 年度シンポジウム」チラシ(表裏)



(5-4 図5) 基調講演(左)、パネルディスカッション(右)の様子



(5-4 図6) 「2015 年度シンポジウム」アンケート結果

3. 2016年度シンポジウム

(5-4 表 3) 2016 年度シンポジウム開催概要

日時	2016 年 12 月 10 日(土) 13:30～15:00
会場	芝浦工業大学 芝浦キャンパス 802 教室
テーマ	女性研究者のグラスシーリングを破る ～工学系女性研究者がいつそう輝ける社会に向けて～
プログラム	開会挨拶 村上雅人 芝浦工業大学 学長 来賓挨拶 塩崎正晴氏 文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課長 基調講演 羽入佐和子氏 前お茶の水女子大学長 パネルディスカッション 【ファシリテーター】 塚田和美 お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所長 【パネリスト】 猪崎弥生 お茶の水女子大学 副学長 村上雅人 芝浦工業大学 学長 長野裕子 物質・材料研究機構 理事 閉会挨拶 塚田和美 お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所長

「女性研究者のグラスシーリングを破る～工学系女性研究者がいつそう輝ける社会に向けて～」をテーマにシンポジウムを開催した。当日は 150 名以上の参加があり、会場は満席となった。

芝浦工業大学 村上雅人学長の開会挨拶にはじまり、文部科学省 塩崎正晴氏より来賓挨拶を頂戴した。続いて、前お茶の水女子大学長 羽入佐和子氏の基調講演では「女性研究者の活躍への期待」と題して、女性研究者の研究活動支援の背景についてご説明いただき、女性の進出・活躍がもたらす新しい視点や発想が社会を変える、と期待を込めたお話をいただいた。

パネルディスカッション「連携の成果を次につなげる」ではお茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 塚田和美所長より 3 機関連携による事業の成果報告がなされ、引き続き、お茶の水女子大学 猪崎弥生副学長、芝浦工業大学 村上雅人学長、物質・材料研究機構 長野裕子理事より、各機関の取組と成果について報告がなされた。これらの報告をもとに、パネルディスカッションでは成果をどのように今後の活動に繋げ、さらなる発展をするのかについて有意義な議論が交わされた。

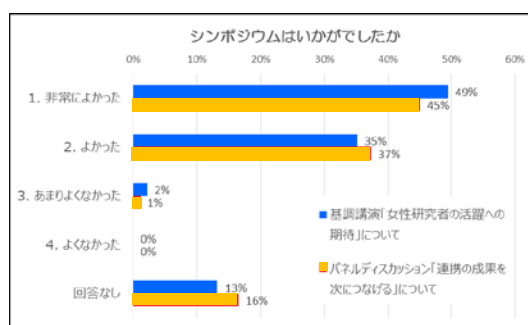
参加者からは、「『工学系』や『女性』に限らず、全ての(男女問わず、文理問わず)人に聞いてもらいたい、考えてほしい内容でした」「機関連携が数値目標達成に限らない効果を生むことがよく分かった」「男子学生にもっと聞いてほしかった」などの感想が寄せられた。



(5-4 図 7) 「2016 年度シンポジウム」チラシ(表裏)



(5-4 図 8) シンポジウム会場の様子



(5-4 図 9) 「2016 年度シンポジウム」アンケート結果

5-5 ワークショップ

【趣旨】

理工系の大学・研究機関や学会等にもなお見られる、女性のキャリアアップを阻み、上位職を男性に偏らせる“グラスシーリング”の現状を明らかにし、これを解消していくための制度整備や組織文化の変革について論じる。

(5-5 表 1) ワークショップ開催内容

日時	2016年12月10日(土) 15:15～17:00
会場	芝浦工業大学 芝浦キャンパス 802 教室
テーマ	女性研究者のグラスシーリングを破る ～工学系女性研究者がいつそう輝ける社会に向けて～
後援	IEEE JC WIE、一般社団法人技術同友会、一般社団法人 情報処理学会 日本女性技術者フォーラム
協賛	一般社団法人電子情報通信学会
プログラム	ビデオメッセージ ドナ・コスタ氏 三菱ケミカルホールディングスアメリカ社社長 パネルディスカッション 【ファシリテーター】 坂東眞理子氏 昭和女子大学 理事長・総長 【パネリスト】 菅原悦子氏 岩手大学 理事・副学長 橋本隆子氏 IEEE WIE Chair、千葉商科大学 教授 室伏きみ子 お茶の水女子大学長 國井秀子 芝浦工業大学 学長補佐

【内容】

本事業の集大成として、ワークショップを開催した。

まず三菱ケミカルホールディングスアメリカ社 ドナ・コスタ氏によるビデオメッセージ“Breaking the Glass Ceiling”が上映された。日本企業の中で、アメリカ人・女性という二重のマイノリティ性に抗し、どのような考えと行動でグラスシーリングを破りリーダーになったか、そして現在どのようにリーダーシップを発揮しているかについて、自身のキャリアを題材に明解なメッセージをいただいた。組織にとって自分が必要な存在であることを証明し続けよう、引っ込まずに前へ(ジェンダーステレオタイプへの挑戦)、チャンスは自分で創り出そう、組織内外にネットワークをつくり、ロールモデルやメンターやスポンサーが十分に得られないことを補う工夫をしよう、等々である。

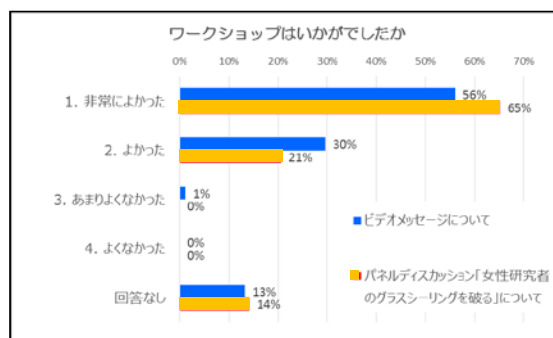
続くパネルディスカッションでは、まずファシリテーターの昭和女子大学 坂東眞理子氏が、パネルディスカッションの趣旨と論点を呈示し、ディスカッションへの導入として、前職内閣府男女共同参画局長から現職女子大学の理事長・総長に至る間、女性のグラスシーリング解消のためにどのような条件・環境整備に力を尽くしてきたかを話された。次いで、岩手大学 菅原悦子氏、IEEE WIE Chair 橋本隆子氏、お茶の水女子大学 室伏きみ子氏、芝浦工業大学 國井秀子氏の4名のパネリストより、それぞれ、大学、企業、国際学術団体の長に就くまでにどのようなことを大事にし、行動してきたかをお話しいたいただいた。チャレンジの機会を逃さない、成し遂げ結果を出す展望をもつ、厳しい状況にあっても自分を見失わない、仕事は断らず、かつ優先順位をつける、メンターをもつ、ネットワークをつくり協働する、ネガティブな状況の中にプラスの面を見出す、そして今責任ある立場にあって女性のグラスシーリング解消のために意を用いていることや取り組

んでいること、それらを身を以て体現した女性リーダーたちのお話は説得力に満ちていた。続いてファシリテーターのもこうしたパネリストの経験を踏まえ、女性研究者、とくになおマイノリティである理工系分野の女性研究者がグラスシーリングを乗り越えていくためのエンパワーメント環境の整備と、グラスシーリングを真に解消していくための組織文化の変革、ポジティブ・アクションの理解の浸透と実行などが熱く語り合われた。

参加者のアンケートでは、「実際にご活躍の方々の生き活きた考え、信念に触れることができたことが大変良かったです」「それぞれの成功へのプロセスを、興味深く聞くことができました。もっと女性が進出できる環境が実現できるといいですね」などのご感想が寄せられた。



(5-5 図1) ビデオメッセージ(左)とパネルディスカッション(右)の様子



(5-5 図2) 「ワークショップ」のアンケート結果

5-6 本事業実施組織の交流会

【趣旨】

本取組を円滑に推進するために、連携3機関の実施組織間のネットワークを強固にする交流会を年1回年度初め(初年度はプログラム採択直後)に開催する。参加者は事業実施本部会議メンバー、事業推進連絡会議メンバー、及び有識者とする。そこでは、各機関での効果的な取組と課題について十分に情報共有し、相乗効果のある事業を推進するための年度計画と実施体制を確認する。

(5-6 表 1) 「本事業実施組織の交流会」内容

	実施日 開催場所	内容	参加者
1.	2015/2/15 お茶の水女子大学	上位職の女性研究者をどのように増加させるか？などについて、グループ分けをしてディスカッションをする	お茶大 12名 芝浦工大 6名 NIMS 8名 その他 6名
2.	2016/1/9 お茶の水女子大学	2015 年度の振り返りと最終年度に向けての展望について	お茶大 12名 芝浦工大 8名 NIMS 6名
3.	2016/12/10 芝浦工業大学	3 年間の振り返りと今後の連携について	お茶大 6名 芝浦工大 10名 NIMS 3名

【内容】

1. 2014 年度本事業実施組織の交流会

連携 3 機関の実施組織間のネットワークを強化し本取組を円滑に推進するために、交流会を開催した。お茶の水女子大学 羽入佐和子学長、芝浦工業大学 村上雅人学長、物質・材料研究機構 潮田資勝理事長のほか、文部科学省科学技術・学術政策局 川上伸昭局長、内閣府総合科学技術・イノベーション会議 原山優子常勤議員など有識者の方々にもご参加いただいた。32 名の参加者を 4 つのグループに分け、「上位職の女性研究者をどのように増加させるか?」、「工学系女性研究者比率をどのように向上させるか?」、「次世代育成、啓蒙活動」、「今後の事業の進め方」の 4 テーマについて、グループディスカッションを行い、活発な意見交換がなされた。現状と問題点が認識・共有され、本事業関係者の連携強化と各機関の効果的な取組・課題について十分に情報共有ができた。

2. 2015 年度本事業実施組織の交流会

お茶の水女子大学 室伏きみ子学長、芝浦工業大学 村上雅人学長、物質・材料研究機構 橋本和仁理事長の参加をはじめ、本事業関係者が女性研究者たちを支援してゆく上での目標、課題、解決策や本事業が平成 28 年度に終了した後の展望について、各機関の代表者が意見を述べ、交流を深めた。

3. 2016 年度本事業実施組織の交流会

3 年間の事業の振り返りも含めて、実施組織の今後の協力関係と親交をなおいっそう強化するために交流会を実施した。お茶の水女子大学 室伏きみ子学長、芝浦工業大学 村上雅人学長、物質・材料研究機構 長野裕子理事をはじめ、本事業関係者を 4 つのグループに分けて、3 年間の事業の振り返り、今後の連携強化に向けて活発な意見交換がなされた。



2014 年度



2015 年度



2016 年度

(5-6 図 1) 「本事業実施組織の交流会」の様子