

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

6 本事業の評価と展望

6-1 事業実施機関による評価

【内容】

〈お茶の水女子大学〉

1) 自機関における目標の達成状況

目標値を設定した4つの成果指標のすべてにおいて目標値を達成した(6-1表1)。なお、本学は工学系分野に関わる教員ポストが少ないため、工学系分野に限らず採用した女性研究者全体の比率を示す「女性研究者採用比率」として表記している。工学系分野の女性研究者採用比率・在職比率については、3)-①工学系女性研究者数の増加を目指した取組と成果を参照されたい。

(6-1表1) お茶の水女子大学における目標の達成状況

達成目標	目標値 (2014年10月設定)	実績値 (2017年3月時点)
女性研究者在職比率	50% (理系35%)	52% (138人/266人) (理系39%)
女性研究者採用比率	60%	63% (29人/46人)
女性研究者上位職登用率	43%	71% (5人/7人)
ライフイベントを理由とする離職	0名	0名

2) 自機関の目標達成に効果が見られた取組とその成果

事業実施初年度(2014年度)に設定した数値目標の達成において、特に寄与した取組は以下の3つである。

1. 研究補助者の配置による研究業績の向上と上位職への昇任・着任

子育て中の女性研究者に対して、アカデミック・アシスタント(研究補助者)を雇用して配置した。事業実施期間中の被支援者は2014年度5名(補助者7名)、2015年度6名(補助者11名)、2016年度4名(補助者7名)である。本支援により、外部資金獲得件数の維持、論文数と学会発表数の増加など、研究業績の維持・向上が認められた。また、研究者によっては特許数や国内外からの講演招聘などの件数も増加した。それに伴い、上位職への昇進(准教授から教授へ)やリーダーとしての役割を果たすポストに就く等の著しい実績を上げた。子育て中の女性に対する補助者の配置は、被支援者の精神にも良い影響を与え、学科長などの役職を積極的に引き受けるというような気持ちの醸成にもつながった。

2. 学内研究者の一時支援によるライフイベントを理由とする離職の回避

本学では、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研究者に対して、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。事業実施期間中の被支援者は、2014 年度 6 名(補助者 7 名)、2015 年度 7 名(補助者 13 名)、2016 年度 7 名(補助者 19 名)であった。利用者からは、「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った」「本支援により時間を業務や研究などに回すことができた」などの声が寄せられた。本支援により、ライフイベントによる研究の中断や停滞、離職を防ぐことができた。

3. 生活工学系共同専攻の設置による工学系女性研究者の採用比率向上

これまで工学系の専攻が存在しなかったお茶の水女子大学に「生活工学系」という新たな専攻(奈良女子大学との共同専攻)を 2016 年 4 月に設置した。初年度(2016 年度)入学者は 12 名であった。また、同専攻(他専攻との兼任を含む)教員を 4 名新規採用し、うち 3 名は女性研究者である。生活工学系共同専攻の設置により、工学系分野に関わる教員ポストが増加し、工学系女性研究者の採用比率も向上した。さらに、工学系分野の研究者として活躍できる女子大学院生を多数養成・輩出できる素地も整備できた。

3) 自機関の評価 (評価:S、A、B、C の 4 段階、該当するものひとつに○)

① 工学系女性研究者数の増加を目指した取組と成果

< 評価 >

- | | |
|--|--------------------|
| <input checked="" type="radio"/> S. 所期の目標を上回っている | A. 所期の目標に達している |
| B. 所期の目標をやや下回っている | C. 所期の目標を大幅に下回っている |

< 評価理由 >

本学は工学系分野に関わる教員ポストが少ない中、工学系分野の女性研究者採用比率は、事業開始前(2013 年度)0%(0 名)であったが、2014 年度は 33%(1/3 名)、2015 年度は 50%(2/4 名)となった。工学系分野の女性研究者在職比率は、事業開始前(2013 年度)11%(1/9 名)であったが、2014 年度は 17%(2/12 名)、2015 年度は 27%(4/15 名)となり、事業終了時(2016 年度)までその比率は継続された。このように、工学系分野の女性研究者採用比率及び在職比率が向上した背景には、前項でも述べた通り、生活工学系共同専攻の設置の影響が大きい。また、本学の学部生・大学院生が NIMS や工学系企業の見学会に参加し、「理工学系研究職に魅力を感じた」との回答が増加し、NIMS のインターンシップに参加することで「工学系の研究職に就きたい」の回答が増加するなど、工学系の研究者(研究職)を志す女子学生が増加した。さらに、本学の大学院生が NIMS の長期 RA (Research Assistant)として在籍して賞を受賞したのち、研究者として企業に就職する事例も得ている。

工学系分野の女性研究者採用比率や在職比率の向上、さらには工学系分野の研究者を目指す女子学生の増加が認められたことから、「S. 所期の目標を上回っている」と判断した。

② 女性研究者の上位職への登用を目指した取組と成果

< 評価 >

- | | |
|--|--------------------|
| <input checked="" type="radio"/> S. 所期の目標を上回っている | A. 所期の目標に達している |
| B. 所期の目標をやや下回っている | C. 所期の目標を大幅に下回っている |

<評価理由>

採用・昇進人事において学長のリーダーシップを発揮し、学長や理事・副学長に相当する「女性役職者比率」は事業開始時の40%(2人/5人)から事業終了時には71%(5人/7人)となり、目標を大幅に上回る数値を達成した。また、補助者を配置した本学の子育て中の女性研究者については、研究業績の向上に伴い、准教授から教授への昇進や大型プログラムのコーディネーターやセンター長へ就任するなど上位職への昇進やリーダーとしての役割を果たすポストに就く著しい実績を上げた。よって、「S. 所期の目標を上回っている」と判断した。

③ 研究力及び研究者の質向上を目指した取組と成果

<評価>

- S. 高く評価できる
B. 改善の余地がある
- A.** 妥当である
C. 改善の必要がある

<評価理由>

研究力と研究者の質(クオリティ)を高めるための「教員力強化プログラム」を代表機関である本学が中心となり実施した。本学で開催した取組のうち、「科学英語プレゼンテーションセミナー」は2部構成で延べ51名が参加し、口頭発表やポスター発表に必要な技術を基礎から応用まで学んだ。参加者たちからは大変好評で、「実践的で良かった」「また開催してほしい」などの感想や希望が多数寄せられた。2016年4月に開催した「JSTによる研究倫理に関する出前講習会」には50名が参加し、研究不正行為や不誠実な研究を防止するために研究者が取り組むべきことについて学んだ。若手女性研究者の研究リーダーとなる力を育成するため、若手女性研究者による研究集会やシンポジウムの企画、運営を支援する事業を実施した。グローバルリーダーシップ研究所特別研究員(呼称:みがかずば研究員)を対象に学内公募を実施し、採択者に対して本学の自主経費にて費用面の支援を行った。その結果、企画運営力が向上し、参加者や登壇者とのネットワークが構築され、開催したシンポジウムの内容が専門紙(新聞)に掲載されるなど、注目を集めた。本支援を受けた女性研究者は、2017年4月に他大学の常勤職(講師)に着任することが決定し、任期の定めのないアカデミックポストへのキャリアパスの一端を担うことができた。



(6-1 図1)

科学英語プレゼンテーションセミナーの様子

いずれも研究力及び研究者の質を向上させるための素地を構築する取組として高い効果が見込まれる。研究業績面で即効性があるわけではないが、今後の成果が期待されることから、「A. 妥当である」と判断した。

④ 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組と成果

< 評 価 >

- | | |
|---|-------------|
| <input checked="" type="radio"/> S. 高く評価できる | A. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

< 評価理由 >

雇用環境の自己点検と国内の支援状況を把握するために、全国の女性研究者支援関連機関 98 機関を対象に、本学が開発した雇用環境を自己評価する指標「お茶大インデックス」をメール配布し、雇用環境状況調査を実施した。回収率は 2014 年度 46.9% (46 機関)、2015 年度 42.9% (42 機関)、2016 年度 41.8% (41 機関)であった。連携 3 機関では自己評価を毎年実施し、事業開始時点(2014 年度)と比較して本学は 2 点増、芝浦工大は 5 点増、NIMS は 1 点増となり、支援活動の推進状況が確認できた。妊娠、育児、介護、看護中の人的支援の効果においては 2) 自機関の目標達成に効果がみられた取組とその成果を参照されたい。お茶大インデックスを用いた雇用環境評価については、本学のみが調査及びデータの管理を行っており、他機関への情報提供など支援活動の普及や波及に大いに貢献できたと言える。本事業の成果を発信、普及するため各年度にシンポジウムを開催した。シンポジウム参加者アンケートでは「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」など高い評価を得た。また、本事業の成果が新聞掲載されるなど広く普及できた。これらの成果から、「S. 高く評価できる」と判断した。

⑤ 3 機関連携による効果・成果

< 評 価 >

- | | |
|---|-------------|
| <input checked="" type="radio"/> S. 高く評価できる | A. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

< 評価理由 >

3 機関連携による本学における主な効果として、「研究者支援活動における新たな視点の獲得」、「3 機関が連携することにより実現できた取組の実施」、「連携機関との人材交流、研究交流、情報交流の活発化」の 3 つが挙げられる。特に「連携機関との人材交流、研究交流、情報交流の活発化」については、連携機関内における公募情報を共有し、本学の大学院生やポストドク研究者などに応募の働きかけを行うなど、キャリア支援に貢献した。本学所属ではないが、本学関係者からの女性教員採用につながった事例も得ている。また、本学と芝浦工大の間において大学院教育・研究における研究指導や単位互換などの学生交流を行うための覚書を締結した。これにより、本学と芝浦工大の研究交流が促進されることが期待される。本学と NIMS の間においては、NIMS の女性研究者を本学の客員教授や大型プログラムの学外担当者として招聘し、教育研究活動の交流を進めている。また、本学の学生計 20 名を NIMS のインターンシップ生として派遣した。

このように、事業実施期間中に、連携機関内において活発な人材交流、研究交流が行われ、本事業の目標である「工学系女性比率向上の好循環モデル」の構築に貢献できる成果を得ることができたことから、「S. 高く評価できる」と判断した。

<芝浦工業大学>

1) 自機関における目標の達成状況(2017年3月現在)

目標値を設定した4つの成果指標のすべてにおいて、事業終了時点で目標値を達成した(6-1表2)。

(6-1表2) 芝浦工業大学における目標の達成状況

達成目標	目標値 (2014年10月設定)	実績値 (2017年3月時点)
女性研究者在職比率	11.9%	13.8%
工学系女性研究者採用比率	30%	31.0% ※
女性研究者上位職登用率	16.7%	23.1%
ライフイベントを理由とする離職	0名	0名

※ 任期無し理学・工学系研究者の女性採用比率

2) 自機関の目標達成に効果がみられた取組とその成果

候補者となる女性研究者が稀少な工学各分野を中心とする芝浦工業大学の教員採用において、こうした女性の加速的増加を可能にしたのは以下のような要因による。

- ・ 男女共同参画推進室を理事長及び学長直轄とし、学校法人および大学の長のリーダーシップで取組を進める体制が採られた。
- ・ 推進項目「ダイバーシティ推進先進校」の実施目標の1つに「男女共同参画推進」を位置づけた、創立100周年に向けた行動計画“Centennial SIT Action”の実施過程に、一般型事業および本事業への取組を組込んだ。
- ・ 2014、2015年度の教授会で、「ダイバーシティ推進」、「男女共同参画を意識した戦略的人事政策への配慮」を求める学長名通知「教員公募についての考え方—戦略的人事のお願い—」が決定された。これが共有され、学科・研究科の教員公募における選考活動に反映された。
- ・ 2014年度より、実施されたすべての常勤教員の公募への女性の応募状況を逐次把握し、一覧資料として可視化し、教学系会議で共有・確認してきた。
- ・ 2014年度に、年度内に常勤教員の公募を行った学部長、学科主任を対象に「今年度教員公募への女性の応募状況等」のヒアリング調査を行った。調査を通じて、教員の公募・選考過程で「戦略的人事」の学長方針がどのように踏まえられ、女性の応募促進や選考過程で具体的などのような取組が為されているのか、また女性の応募と採用を促進する上での課題を把握し、取組にフィードバックした。
- ・ 2015年度より、学長付託型組織体制が採られ、人事選考結果に対する学長面接が行われるようになった。女性の応募者があったにもかかわらず選考されなかった場合、面接時学長より理由の確認が行われた。

3) 自機関の評価 (評価:S、A、B、Cの4段階、該当するものひとつに○)

① 工学系女性研究者数の増加を目指した取組と成果

<評価>

- S. 所期の目標を上回っている A. 所期の目標に達している
B. 所期の目標をやや下回っている C. 所期の目標を大幅に下回っている

<評価理由>

機関の長の強いリーダーシップのもと、前項 2)に記したように工学系女性研究者の増員に全学で積極的に取組み、事業実施期間中に、工学系 12 名を含む 20 名の女性研究者を採用した。それによって、本項目に係る2つの成果指標「女性研究者在職比率」(目標値 11.9%、実績 13.8%)、「工学系女性研究者採用比率」(目標値 30%、実績 31.0%(任期無し理学・工学系研究者の女性採用比率))の目標をともに達成することができたことを以て「S. 所期の目標を上回っている」と判断する(6-1 表 2)。

② 女性研究者の上位職への登用を目指した取組と成果

<評価>

- S. 所期の目標を上回っている A. 所期の目標に達している
B. 所期の目標をやや下回っている C. 所期の目標を大幅に下回っている

<評価理由>

本項目の成果指標「女性研究者上位職登用率」は、教学執行部である学長、副学長、学長補佐の女性比率を用いた。目標値 16.7%に対し、実績値は 2014 年度の 8.3%(12 名中 1 名)から、本事業終了時には 23.1%(13 名中 3 名)となり、目標を達することができた。

また、「芝浦工業大学女性研究者メンター&アドバイスプログラム」が機能し、活用された。女性研究者が、研究・教育経験において先輩の研究者と対話し助言を受け、あるいはロールモデルを得ることを通じて、女性が少ない環境下、研究者・大学人としてより高い成長を遂げていくことを支援することを目的に、「芝浦工業大学女性研究者メンター&アドバイスプログラム」を実施している。2014 年度は 1 名、2015 年度は 5 名、2016 年度は 3 名の女性研究者が、約 2 か月に1回、メンターの面談を重ねている。2015 年度に、本プログラム利用者より、プログラムを利用した感想や、プログラムが芝浦工業大学の女性研究者により広く有効に活用されていくようになるための意見や提案を聴取した。「メンターに、ワーク・ライフ・バランスの逼迫、教員研究上の葛藤をありのまま伝えている。それが理解され、自分にはない広く長期的視点にたった助言をもらうことにたいへん感謝している。メンター自身の体験を聞くことは何にも代え難い」、「メンターとの面談対話から大きな影響を受けている。面談開始以来、日常の言動や認識を見直す機会が増えた」、「これまでと異なる視点での研究に取り組む契機となった」、「ずっと男性が大半の職場におり、女性どうしの関わりは殆どなかった。メンターの薦めにより、学内外の他の女性たちとの連絡や協力を意図的に増やすようになり、それが楽しみになった。偏りがあることにあらためて気づかされた」、「将来的には、私もメンターとして誰かをサポートできるようになりたい」といった感想が述べられ、面談が継続しているケー

スではメンティの満足度が高いことが確認された。以上を総合し、「A. 所期の目標に達している」と判断する。

③ 研究力及び研究者の質向上を目指した取組と成果

<評価>

- S. 高く評価できる **Ⓐ**. 妥当である
B. 改善の余地がある C. 改善の必要がある

<評価理由>

本事業の英語による論文執筆・発表・ファシリテーションのセミナー、コーチング研修等と併せた、研究力・研究者の質向上を目指した大学の取組として、科学研究費等研究資金獲得支援(面接相談、書類のチェックと助言)、産学連携支援(委託・共同研究、技術移転、起業)、女性ランチ研究交流会等を行ってきた。

女性ランチ研究交流会は、教員の1割余り、全学で40名余にすぎない女性研究者どうしの交流・繋がりを深めるとともに、専門を異にする研究者の対話から新たな研究が創出されることを期し、概ね2ヶ月に1回、2015年度までは全学で、2016年度は3キャンパスごとに開催してきた。研究紹介に対して、自由に意見を交わし、その中から女性教員の共同研究も生まれている。



(6-1 図2) 女性ランチ研究交流会

こうした取組が相俟って、研究力の1つの表現である科学研究費助成事業採択件数

に占める女性研究者の割合は、本事業開始前2013年度の9.8%から17.7%へと1.8倍に上昇した。2016年度の17.7%は、同5月1日時点の女性教員比率を4.2ポイント上回っている(1-4-3 2)④参照)。これらのことより、「A. 妥当である」と判断する。

④ 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組と成果

<評価>

- S. 高く評価できる **Ⓐ**. 妥当である
B. 改善の余地がある C. 改善の必要がある

<評価理由>

本事業実施期間中、成果指標「ライフイベントを理由とする離職」はなかった。

本事業による研究支援員の配置を行った上位職女性研究者は、優れた研究成果により、2015年度に第8回「資生堂サイエンスグラント」、および、学内顕彰「宮地杭一記念賞」を受賞した(1-4-

3) 2)④参照)。また、ライフイベントに対する研究支援員の配置を行った 2 名の女性研究者は、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従事させ、研究活動を維持した。

研究支援員の振り返り・事後報告書(2015 年度)における感想、2016 年度のアクティブ・ラーニング型研修での活躍から、研究支援業務と研究支援員研修を併せて行ったことが、研究支援業務に従事した大学院生の、仕事と家庭生活の両立や女性のキャリア形成に関する当事者意識や問題意識の獲得につながったことが確認された。

本事業による研究支援員配置の実績と効果が、「芝浦工業大学教育研究支援員配置規程」の制定・施行につながった。

これらのことより、「A. 妥当である」と判断する。

⑤ 3 機関連携による効果・成果

< 評価 >

- S. 高く評価できる A. 妥当である
B. 改善の余地がある C. 改善の必要がある

< 評価理由 >

本事業実施を契機に、お茶の水女子大学との間に包括連携協定が締結され(2015 年 2 月)、その下での具体的取組として、両大学大学院間の研究指導交流と単位互換が行われることとなった(2017 年 3 月覚書締結)。

本事業の実施過程で、性質の異なる他 2 機関との間の人材、研究、情報の交流が進んだ。具体的には、教員公募の際の応募働きかけ、機関の外部評価委員の委嘱、非常勤講師の委嘱、教員間の共同研究の実施、外研生の受け入れ等である。うち、教員公募の際の応募働きかけでは、連携機関への特段の働きかけが、結果的に選考採用された者の応募につながった事例があった。

研修機会の拡がりという点でも、連携機関でのインターンシップ、各機関内の研修事業・イベント等の相互開放、シンポジウム/ワークショップ、見学会等の共同実施等、自機関単独では提供し難い、性格が異なる機関が連携してこそその種々の研修機会を教職員、学生に提供することが可能になった。

これらのことより、「A. 妥当である」と判断する。

< 物質・材料研究機構 >

1) 自機関における目標の達成状況

目標値を設定した 4 つの成果指標のうち、女性研究者上位職登用率は、目標値を大きく上回り、また、ライフイベントを理由とする離職はゼロであり、それぞれ目標を達成した。2017 年 3 月時点における女性研究者在職比率及び工学系女性研究者採用比率については、目標値に及ばなかったが、研究者と同等の理系職である技術職を含めれば、女性研究者在職比率実績値 10.8%、工学系女性研究者採用比率実績値 15%となり、一定の成果が得られたものと考えられる。

(6-1 表 3) 物質・材料研究機構における目標の達成状況

達成目標	目標値 (2014年10月設定)	実績値 (2017年3月時点)
女性研究者在職比率	10%	9.6%
工学系女性研究者採用比率	15%	6.3%
女性研究者上位職登用率	16.7%	33.3%
ライフイベントを理由とする離職	0名	0名

2) 自機関の目標達成に効果がみられた取組とその成果

a. 研究者採用に係る女性枠の設置

2013年度より、研究者採用に女性枠を設け、女性研究者の応募をエンカレッジしているところであるが、これにより、女性応募者数の増加、ひいては、数値目標こそ未達成ではあるものの女性採用者、女性在籍者数が増となっている。

b. 育児・介護支援制度及び上位職女性への支援員配置

機構では、本事業以前より育児又は介護を要する職員に代替職員を措置する同制度を実施しているところであったが、さらに、本事業により上位職女性への支援員配置の取組を加えた。これにより、女性職員の育児又は介護による所属部署の負担を低減し、かつ、女性職員自身の業務貢献度の低下に対する心理的プレッシャーを軽減させる効果が見られた。これらが、女性研究者の研究意欲向上に寄与したと共に、ライフイベントを理由とする離職がゼロとなった一因と考えられる。

3) 自機関の評価 (評価:S、A、B、Cの4段階、該当するものひとつに○)

① 工学系女性研究者数の増加を目指した取組と成果

<評価>

S. 所期の目標を上回っている

A. 所期の目標に達している

○ B. 所期の目標をやや下回っている

C. 所期の目標を大幅に下回っている

<評価理由>

工学系女性研究者数の増加に向け、効果のあった取組は、定年制研究職の公募において「女性のみ応募可能」な枠を設定したことである。機構が女性研究者を積極的に雇用しているという宣伝効果により、「女性枠」のみならず、一般の公募に際しても女性の応募が増加した。

本項目に係る2つの成果指標「女性研究者在職比率」(目標値10%、実績9.6%)、「工学系女性研究者採用比率」(目標値15%、実績6.3%)では、目標値には届かなかった。しかし、事業実施

期間中の 2014～2016 年度には、6 名の女性研究者を採用し、3 年間の平均では、採用比率 13% となり、目標値に達している。なお、研究者と同等の理系職である技術職を含めれば、13 名を採用し、採用比率は 21.3%であった。

その他の取組としては、NIMS インターンシップ制度による次世代研究者の育成がある。本制度により、お茶の水女子大学、芝浦工業大学から 2014～2016 年度の間に合計 31 名の学生を受入れた。NIMS インターンシップ参加者が、お茶の水女子大学卒業後、NIMS ジュニアとして雇用され、その後企業に研究職として採用されたが、これは女性研究者育成におけるキャリアパスの好事例と言える。また、NIMS 見学会、企業見学会などを通じて、実際の研究現場や女性研究者と直接対話する機会を与えた。終了後のアンケートでは、進路として、大学院への進学や研究職への就職を希望する回答が多く見られるようになったのは啓発活動としても有意義であった。

これらにより、「B. 所期の目標をやや下回っている」と判断する。

② 女性研究者の上位職への登用を目指した取組と成果

< 評価 >

- S. 所期の目標を上回っている A. 所期の目標に達している
B. 所期の目標をやや下回っている C. 所期の目標を大幅に下回っている

< 評価理由 >

本項目の成果指標「女性研究者上位職登用率」は、役員である理事長、理事及び監事の女性比率を用いた。目標値 16.7%に対し、実績値は 2014 年度の 0% (6 名中 0 名)から、本事業終了時には 33.3% (6 名中 2 名)となり、目標を達することができた。

よって、「S. 所期の目標を上回っている」と判断する。

③ 研究力及び研究者の質向上を目指した取組と成果

< 評価 >

- S. 高く評価できる A. 妥当である
B. 改善の余地がある C. 改善の必要がある

< 評価理由 >

英語論文作成のための基本的な英語表現を講義・演習を通して学習することを目的とした科学英語論文ライティングセミナーを実施した。女性研究者たちが研究成果を国内外の学術雑誌などに迅速かつ正確に発表できるスキルを身につけることを目指し、お茶の水女子大学及び芝浦工業大学の教職員・学生の参加も奨励した。

雇用環境の整備や支援活動の普及との複合的な成果ではあるが、英語による研究論文の発表等内外での活動が活発化する一助となった。

よって、「A. 妥当である」と判断する。



(6-1 図 3) 科学英語論文ライティングセミナー

④ 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組と成果

<評価>

S. 高く評価できる

A. 妥当である

B. 改善の余地がある

C. 改善の必要がある

<評価理由>

上位職女性への支援員配置及び妊娠、育児、介護における人的支援により、研究活動がより活発化した。上位職に就くためには、研究所や大学内部の活動だけでなく、外部の研究者と連携し、その分野を牽引していくことが必要となる。そのための学会活動、関連分野の研究者との交流の時間を確保するために、研究所における直接の研究以外の業務を担う支援員の雇用は有用であった。これにより、外部資金の獲得、研究業績発表数の増加など定数的な効果に加えて、学会活動への貢献を含む研究交流の促進などの定性的な効果も顕れた。

よって、「A. 妥当である」と判断する。

⑤ 3 機関連携による効果・成果

<評価>

S. 高く評価できる

A. 妥当である

B. 改善の余地がある

C. 改善の必要がある

<評価理由>

本事業実施を契機に、お茶の水女子大学との間に連携大学院協定が締結された(2015年2月)。

さらに、NIMS 職員への研修機会と学生への教育の機会が広がった。具体的には各機関内の研修事業・イベント等の相互開放、シンポジウム/ワークショップ、見学会等の共同実施等、自機関単独では提供し難い、性格が異なる機関が連携してこそこの種々の研修機会を NIMS 職員に提供することが可能になった。

また、NIMS インターンシップ、NIMS 見学会等を通じて、学生に NIMS について知ってもらい、さらに卒業後の進路の一つとして検討されるようになったことは大きな意義があった。

これらのことにより、「A.妥当である」と判断する。

6-2 事業実施機関外部者による評価

外部の有識者より3年間における本事業に対する評価をいただくため、外部評価を2回実施した。外部評価委員は、男女共同参画推進に関する見識を有し、女性活用に関わる取組を積極的に実施している工学系企業や自治体の役職者、及び有識者に依頼した。

【外部評価委員】 ※各委員の所属、職位は、外部評価実施時のものである。

- ・藤丸伸和氏 福井県 総合政策部ふるさと県民局女性活躍推進課 課長
- ・水本伸子氏 株式会社 IHI 調達企画本部 本部長／執行役員
- ・羽生ひとみ氏 株式会社リコー ビジネスソリューションズ事業部
PPCTL 開発センター 第二開発室 室長
- ・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
- ・野村浩子氏 淑徳大学 人文学部表現学科 教授

1. 第1回 外部評価

日 時 : 2017年3月2日(木)14:00～16:00

場 所 : お茶の水女子大学 大学本館 第一会議室(213室)

評価方法: 外部評価委員を招集し、本事業の成果報告に対して、質疑応答と意見交換を行う。

【プログラム】

<進行役> 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

14:00～14:05 開会挨拶

室伏きみ子 お茶の水女子大学長(代表機関 実施総括責任者)

14:05～15:05 成果報告

① 事業全体の成果について

猪崎弥生 お茶の水女子大学 副学長(代表機関 実施責任者)

② 各機関における成果について

<お茶の水女子大学の成果>

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

<芝浦工業大学の成果>

村上雅人 芝浦工業大学 学長

<物質・材料研究機構の成果>

長野裕子 物質・材料研究機構 理事

15:05～16:00 質疑応答と意見交換

【出席者】

＜外部評価委員＞

- ・藤丸伸和氏 福井県 総合政策部 ふるさと県民局女性活躍推進課 課長
- ・羽生ひとみ氏 株式会社リコー ビジネスソリューションズ事業部
PPCTL 開発センター 第二開発室 室長
- ・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
- ・野村浩子氏 淑徳大学 人文学部表現学科 教授

※欠席の水本伸子氏(株式会社 IHI 調達企画本部 本部長／執行役員)については、2017 年 3 月 9 日(木) 9:00～10:00 に株式会社 IHI 本社ビルにて評価いただいた。

＜事業担当者＞

◎お茶の水女子大学

- ・室伏きみ子 学長
- ・猪崎弥生 副学長
- ・塚田和美 グローバルリーダーシップ研究所長
- ・内藤章江 グローバルリーダーシップ研究所 特任講師
- ・小林敦子 グローバルリーダーシップ研究所 アカデミック・アシスタント
- ・脇紀夫 企画戦略課 副課長 広報・男女共同参画推進担当

◎芝浦工業大学

- ・村上雅人 学長
- ・野田夏子 デザイン工学部 准教授
- ・内藤和美 教育イノベーション推進センター 特任教授
- ・白石美知子 豊洲学事部大学企画課 次長

◎物質・材料研究機構

- ・長野裕子 理事
- ・竹内孝夫 人材部門 部門長 人材開発・大学院室長
- ・岩澤明美 人材部門 人材開発・大学院室 室長代理

【質疑応答】 ※ Ocha:お茶の水女子大学 SIT:芝浦工業大学 NIMS:物質・材料研究機構

Q1. それぞれの機関に応募する工学系女性研究者の応募者の男女比率は？(藤丸伸和氏)

【Ocha】 工学系ポストが少なく、教員公募の機会がほとんどないので、大学全体の応募状況を述べる。正確な比率はわからないが文系 3 割、理系 2 割程度。また領域によっても異なる。

【SIT】 ほぼ男性。30 名の応募者の中、1 名の女性がいるかどうか。多くて数名。

【NIMS】 年間で 180～200 名が応募する中、女性は 30 名弱(2 割弱)。応募者の半数以上は外

国人で外国人応募者のほうが日本人応募者より女性比率が高い。

Q2. 理工系の女性研究者は労働時間が長いけど定着具合(離職具合)はどうか?また、応募を躊躇したりする傾向はあるか?(羽生ひとみ氏)

【Ocha】 理系は実験などで夜なべ仕事が多いが、研究者として残る人はこういったことに躊躇しない。出産・育児、介護などのライフイベントに直面したときは、研究者として続けられるかを悩むが、お茶大の場合は支援体制が整っているため離職する人、挫折する人はいない。お茶大に転職してきた女性研究者から「支援があったから研究者としてやってこられた」との声も寄せられている。

【SIT】 博士号を取得していることが応募の条件で、もともと理工系分野では女性の博士取得者は少ないが、博士を取得した人は研究マインドも高く、応募に躊躇はない。職に就いた後、ライフイベントに直面したときの悩みは理工系に限らず大学の先生、研究者に共通の悩みであるが、支援体制が整っているため安心である。

Q3. ①今回の取組から感じたこと、②もっとこうしたらよいと思ったことは?(植木樹理氏)

【Ocha】① 女子中高生・大学生・大学院生を対象に企業見学会、大学生・大学院生を対象にNIMS インターンシップを開催。実際の研究に触れることでより理工系に興味を持ったり、自分にも出来るんだ、と参加者が思えるようになった。

② 理系の道に誘うにはもっと小さいころからの意識付けが大切である。女の子が理系の進路を選択することについて、親や先生、特に母親の理解を促す必要がある。

お茶の水女子大学では、奈良女子大学と共同して女性の理系への進路選択の促進や、理系へ進んだ女性の社会での活躍を目指して理系女性教育開発共同機構を設置し、全国を回ってシンポジウムを開催する計画である。また、2005年4月1日にサイエンス&エデュケーションセンターを設置し、初等中等教育段階から科学に興味を向けさせる教育活動を行っている。

Q4. 工学系分野での女性のリーダー育成のためにどのようなポジティブ・アクションをとっているか?(各機関の特色に沿って質問)(野村浩子氏)

Q4-Ocha. 数値目標を達成するにあたり、リーダー層に女性を引き上げるために特に行ったことは?

女性が活躍できる土壌を整えている。教員採用を実施する際に選考委員会(審査員)に女性を複数名含めることを原則としている。

Q4-SIT. 戦略的人事について、その方針を内外に発しているのか?

目先の採用ではなく、10年20年先に芝浦工大の教員構造がどのようになるかを把握して、先を見据えて戦略的な採用をすべきと伝えている。工学系の女性教員候補が少ない中、優秀な人材

がないかどうか長期的ビジョンで情報収集をし、女性の応募者がいたら必ず面接まで進ませるように指示をしている。また、これまでは学科長に採用の権限があったが、学部長に権限を移して大学全体の視点から候補者選を任せるようにしている。さらに書類選考の場に女性を 2 名以上入れるようにしている。

Q4-NIMS. ①女性枠の募集人数は何人か？②女性枠を設置した効果はあったか？③副作用(反発)についてどのように対応しているか？

①若干名(1名、多くて2名)。

②女性枠を設置することで一般枠での女性の応募者も増えた。一般枠と女性枠での女性の採用は6名(2014～2016年の3年間)。全体では毎年20名。

③審査のプロセスが幾重にもなっており、多くの人の目を通るため女性が優遇されていると思わないし、採用結果にも説得力がある。



(6-2 図 1)

第 1 回外部評価委員会の様子

2. 第2回 外部評価

日 時:2017年3月上旬～3月下旬

評価方法:報告書と評価シートを評価委員へ郵送し、評価を書面にて返送いただく。

評価項目は以下の1)～3)の3項目とし、各項目においてS、A、B、Cの4段階評価を実施する。また、評価に対するコメントを評価シートに記載する。

【評価結果一覧】

外部評価委員5名による評価結果の一覧を以下に示す。

評価内容	評価結果(人)			
	S	A	B	C
1)3 機関連携による取組内容とその成果				
①工学系女性研究者数の増加を目指した取組	4	1	0	0
②女性研究者の上位職への登用を目指した取組	4	1	0	0
③研究力及び研究者の質向上を目指した取組	1	4	0	0
④雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組	4	1	0	0
2)3 機関それぞれにおける連携の効果	4	1	0	0
3)本事業全体の評価(総合評価)	4	1	0	0

※評価指標

S. 高く評価できる

A. 妥当である

B. 改善の余地がある

C. 改善の必要がある

総じて「高く評価できる(S 評価)」が多く、「すべての目標数値を達成するなど具体的な成果をあげられた」、「3年間にわたり、複数の着眼ポイントで多くの施策を継続的に実施してきており、評価できる」、「各機関のトップの強いリーダーシップを感じた」、「女子大、男女共学の大学、研究機関とタイプの異なる3機関が連携するという、極めて意欲的な事業であり、異なる機関の連携だからこの効果を上げている」などのコメントをいただいた。

評価委員5名それぞれにおける評価結果については、次ページ以降を参照されたい。

【評価結果】

＜評価者＞ 藤丸伸和氏（福井県 総合政策部 ふるさと県民局女性活躍推進課 課長）

1. 3機関連携による取組内容とその成果

① 工学系女性研究者数の増加を目指した取組と成果

＜評価＞ ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
A. 妥当である
B. 改善の余地がある
C. 改善の必要がある

＜評価理由＞

- ・工学系女性研究者採用比率は、お茶の水女子大学(63.0%[目標 60%])、芝浦工業大学(31.6%[目標 30%])、物質・材料研究機構(15.0%[目標 15%])とすべての機関において目標を上回る成果をあげられた。
- ・特に芝浦工業大学においては、学長のリーダーシップのもと戦略的人事を執行し学長面談の実施等により女性研究者比率を増加させた。また、物質・材料研究機構においては、定年制研究職公募で「女性のみ枠」を設置するなど各機関において創意工夫がなされた。
- ・3機関連携により、女子大学生の物質・材料研究機構見学会やインターンシップが実現し、参加者が将来の研究職について具体的なイメージを持つことができ就業希望が著しく増加するなど大きな成果をあげられた。そのほか女子中高生向けのシンポジウムの開催や連携企業への訪問なども積極的に実施し、これらの取り組みが将来の理工系研究者の増加につながるものと考えられる。

② 女性研究者の上位職への登用を目指した取組と成果

＜評価＞ ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
A. 妥当である
B. 改善の余地がある
C. 改善の必要がある

＜評価理由＞

- ・女性研究者上位職登用率は、お茶の水女子大学(71.0%[目標 43%])、芝浦工業大学(23.1%[目標 16.7%])、物質・材料研究機構(33.3%[目標 16.7%])とすべての機関において目標を大幅に上回る成果をあげられた。
- ・成果をあげた要因としては、上位職登用の女性研究者に対する支援員配置があげられる。上位職に就くことにより増加する外部委員等業務の負担を軽減し、本来の研究業務に専念できる時間の確保につながった。この支援員制度は女性登用に大きな効果を持つものと考えられる。
- ・そのほか、男性上位職との交流会や組織マネジメント・ファシリテーションなど様々なスキルアップ研修を実施するなど、女性研究者育成に総合的に取り組まれた。

③ 研究力及び研究者の質向上を目指した取組と成果

＜評価＞ ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
 B. 改善の余地がある
 A. 妥当である
 C. 改善の必要がある

＜評価理由＞

- ・女性研究者の研究業績向上については、特に芝浦工業大学において、科研費採択件数に占める女性割合が事業開始前の9.8%に比べ、事業最終年度には17.7%と1.8倍に上昇した。
- ・「教員力強化プログラム」として、科学英語ライティングセミナーやプレゼンテーションセミナー、競争的資金獲得セミナー、コンプライアンス研修など具体的なスキルを学ぶ多彩な研修を開催し、成果につながられた。

④ 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組と成果

＜評価＞ ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
 B. 改善の余地がある
 A. 妥当である
 C. 改善の必要がある

＜評価理由＞

- ・すべての機関において、ライフイベントを理由とする離職者0名の目標を達成された。
- ・妊娠、育児、介護、看護中の研究者向けに補助者を配置しその研究業務の負担軽減を図ったことが成果につながった。研究者へのアンケート調査によれば約6割の研究者が子育てと仕事を両立できていると回答しており、研究成果にも効果があったことから、こうした支援策の継続が必要と考えられる。
- ・雇用環境を自己評価する「お茶大インデックス」を活用し働きやすい職場環境づくりに継続して取り組んでいる。経年変化や他機関との比較が可能な優れた指標であり環境改善に効果があったものと思われる。
- ・そのほか、女性研究者支援関連コーディネーター向け研修や3機関合同シンポジウムの開催など多面的な取り組みにより成果につながられた。

2. 3 機関連携による効果

＜評価＞ ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
 B. 改善の余地がある
 A. 妥当である
 C. 改善の必要がある

＜評価理由＞

- ・機関連携により、例えば物質・材料研究機構へのインターンシップや、多くの企業への見学会参加、女性研究者のロールモデル集の作成などが実現し、内容も高度化した。特に学生がインターンシップ等により具体的な研究職業務のイメージを持つことができ、将来の女性研究者の増加につながる成果を得た。
- ・連携機関の人材交流や研究交流、さらに女性人材確保に関する情報交流などが活発化し、「工学系女性比率向上の好循環モデル」の構築に寄与した。

3. 本事業全体の評価(総合評価)

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|---|-------------|
| <input checked="" type="radio"/> S. 高く評価できる | A. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

<評価理由>

- ・ 上記のとおり全ての目標数値を達成するなど具体的な成果をあげられた。
- ・ 特に3機関が連携することにより、①女子中高生への啓発から、②女子大学生・院生への研究職就業イメージの構築、③若手女性研究者の採用拡大、④上位職研究者への登用という循環モデルを構想し、総合的多面的に取り組みを進められたことを高く評価したい。中でも次世代育成については中長期的に必ず成果につながる取り組みであり継続的な支援を期待したい。

<評価者> 水本伸子氏 (株式会社 IHI 調達企画本部 本部長/執行役員)

1. 3機関連携による取組内容とその成果

① 工学系女性研究者数の増加を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|---|-------------|
| <input checked="" type="radio"/> S. 高く評価できる | A. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

<評価理由>

- ・ 3機関の特徴を活かした活動が行われている
- ・ 女性研究者の増加のみでなく、工学系企業で働く女性エンジニア/研究者の増加にも貢献している

② 女性研究者の上位職への登用を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|---|-------------|
| <input checked="" type="radio"/> S. 高く評価できる | A. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

<評価理由>

- ・ 連携大学院方式の導入、客員研究員としての受け入れなどによって、女性研究者の視野が拡大できる
- ・ 研究に対するモチベーション向上につながっている

③ 研究力及び研究者の質向上を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|-------------|---|
| S. 高く評価できる | <input checked="" type="radio"/> A. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

<評価理由>

- ・ 英語に対する抵抗がなくなると、発表の機会が増え、男女関係なく、研究者の質の向上につながる

④ 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|-------------|-------------|
| S. 高く評価できる | Ⓐ. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

<評価理由>

- ・ 様々な取り組みをおこなう事で環境作りができています

2. 3 機関連携による効果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|-------------|-------------|
| Ⓢ. 高く評価できる | A. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

<評価理由>

- ・ 3 機関でそれぞれが立てた目標を実現に向けていくことで相乗効果を出し成果が上がっている
- ・ 他機関の良い取り組みを横展開できる
- ・ 対象となる母集団を増やすことができる

3. 本事業全体の評価(総合評価)

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|-------------|-------------|
| S. 高く評価できる | Ⓐ. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

<評価理由>

- ・ 現在行っている様々な取り組みを継続させる仕組み作りが必要
- ・ 特に、研究支援者制度は男性にとっても必要、資金の捻出をどうするかでもう少し違った手段が必要かもしれない

<評価者> 羽生ひとみ氏 (株式会社リコー ビジネスソリューションズ事業部

PPCTL 開発センター第二開発室 室長)

1. 3 機関連携による取組内容とその成果

① 工学系女性研究者数の増加を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|------------|----------|
| Ⓢ. 高く評価できる | A. 妥当である |
|------------|----------|

B. 改善の余地がある

C. 改善の必要がある

<評価理由>

全ての取り組みが、工学系女性研究者を増やす動機付けとして有効と考えられる。特に、“2-4 研究者への進路選択を促すインターンシップの実施”は、各学生の一定期間の体験を通じ、表面的ではなく、より現実に近い工学系研究者の将来像を描くことができる取り組みであり、研究者を目指す学生を増やす取り組みとして大変有効であるとする。

② 女性研究者の上位職への登用を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

S. 高く評価できる

A. 妥当である

B. 改善の余地がある

C. 改善の必要がある

<評価理由>

“3-1 連携大学院方式の導入”は、環境の異なる機関に所属する各学生に視野を広げるための刺激を与える意味でも、また、進路のチャンスの幅を広げる意味でも有効な取り組みと考えられ、とてもよいと考える。

“3-5 上位職女性のためのスキルアップ講習”に関しては、その効果を得るためには一時的ではなく継続的な取り組みが必要と考えるため、今後も継続的な実施を期待する。

③ 研究力及び研究者の質向上を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

S. 高く評価できる

A. 妥当である

B. 改善の余地がある

C. 改善の必要がある

<評価理由>

いずれの取り組みも、特にポジティブプランとして女性の工学系研究者の質向上につながるスキル向上にかかわるものであり、よい取り組みと考える。

参加者も多く、研究者本人にとっても関心が高いテーマであったと考えられる。

ただ、講義形式の取り組みが多く、その効果がわかりにくい。この部分については、今後の工夫が必要であるとする。

④ 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

S. 高く評価できる

A. 妥当である

B. 改善の余地がある

C. 改善の必要がある

<評価理由>

雇用環境整備として、“5-2 お茶大インデックスによる雇用環境の調査分析”の取り組みは各機関の自己改善意識を促す意味で、大変有効と考える。このインデックスで経時変化をみて、少なか

らず、どの 3 機関も改善(インデックス値がプラスへ)が図られたのはとてもよいと考える。今後、今回の試行を元に、うまく時期をみてインデックス自体の改善も検討してゆけばよりよいものになるのではないかと考える。

2. 3 機関連携による効果

< 評価 > ※当てはまるもの 1 つに○

- S. 高く評価できる
A. 妥当である
B. 改善の余地がある
C. 改善の必要がある

< 評価理由 >

環境や構成人員(男女比等)の異なる3機関が、それぞれの視点から工学系女性研究者を増やすポジティブプランとして合同で施策を考えて実施したり、相互の施策を共有したりすることで、単独機関で実施するよりも、よりよい効果があげられていると考える。

特に、女性の問題を男性も多く所属している NIMS や芝浦工大とともに施策化できたのは、男性からの視点も加えることができ、また、男性の意識改革にもつながり、とてもよい取り組みと考える。

3. 本事業全体の評価(総合評価)

< 評価 > ※当てはまるもの 1 つに○

- S. 高く評価できる
A. 妥当である
B. 改善の余地がある
C. 改善の必要がある

< 評価理由 >

3 年間にわたり、複数の着眼ポイントで多くの施策を継続的に実施してきており、評価できる。参加者のコメントをみても、また、別の効果指標をみても、それらの施策が工学系女性研究者比率向上に寄与していると評価できる。

< 評価者 > 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)

1. 3 機関連携による取組内容とその成果

① 工学系女性研究者数の増加を目指した取組と成果

< 評価 > ※当てはまるもの 1 つに○

- S. 高く評価できる
A. 妥当である
B. 改善の余地がある
C. 改善の必要がある

< 評価理由 >

数少ない工学系女性研究者を大学、研究機関、民間企業等で奪い合うことにならないためには、工学系学部に進学する女性を増やすこと、工学系の高等教育を受けた女性をより多く研究の道に進ませることは重要な取組みと捉えています。この度の活動で、女子学生・女子大学院生に対し NIMS 他の見学会やインターンシップを数多く実施されたことは、3 機関の連携を活かすことができる良い機会と思いました。

明確な成果が現れるまで時間はかかりますが、今後もぜひ続けていただきたい活動です。

② 女性研究者の上位職への登用を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
B. 改善の余地がある
- A. 妥当である
C. 改善の必要がある

<評価理由>

上位職を担う女性研究者の数が未だ多くはない中で、3機関が連携して各種の取組みを進めていることは意味があると思います。1機関では少数でも3機関計では人数もまとまり、有意義な交流が可能になると感じました。

③ 研究力及び研究者の質向上を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
B. 改善の余地がある
- A. 妥当である
C. 改善の必要がある

<評価理由>

民間企業の研究者がチームでの成果、会社全体としての成果を重視されるのに対し、大学や研究機関においては個人の研究力・研究者としての質で評価される厳しさがある中で、非常に有益な活動と考えます。当事業のターゲットとなる女性研究者のうちどの程度が参加しているのか明確ではないのですが、やはり若手のうちにこのような機会を得られることが、その後の研究者としての成長にも活きると思いますし、特に女性は出産での中断、育児での時間的負担から自身の研究そのもの以外には時間をかけられない懸念があると思われるので、重要であると感じました。

④ 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
B. 改善の余地がある
- A. 妥当である
C. 改善の必要がある

<評価理由>

労働の提供とその見返りとしての給与という側面の強い民間企業への就職とは異なり、大学・研究機関の研究者は自ら希望して進むものであるという点に、両立の難しさを感じます。妊娠、育児、介護、看護中における人的支援は、今まさに両立の壁にぶつかっている研究者のみならず、これから研究職を目指す学生、大学院生にとって将来の安心に繋がる、先進的な取組みと思います。非常に高い水準の教育を受けた優秀な女性が安心して研究の道に邁進していくために、このような人的支援の取組みは積極的にアピールしていただきたいと思います。また、「お茶大インデックス」については非常に興味深い取組みです。教育研究機関を対象としたものとなっていますが、「女性が働きやすい雇用環境の構築」に関しては、民間企業でも共通している問題が多く、民間企

業でも十分に活用できるものと感じました。教育研究機関だからこそ具体化できたこのような知見を、ぜひ社会に発信していただきたいと考えます。

2. 3 機関連携による効果

< 評価 > ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|-------------|---|
| S. 高く評価できる | <input checked="" type="radio"/> A. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

< 評価理由 >

異なる特徴を持つ3機関ですので、女性研究者の活躍に関して現在抱える問題点・課題認識等も異なる状況と推察します。その中で、多様な視点で課題に取り組まれたことは、今後の活動発展に向けて多様な気づきがあったことと思います。

3. 本事業全体の評価(総合評価)

< 評価 > ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|---|-------------|
| <input checked="" type="radio"/> S. 高く評価できる | A. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

< 評価理由 >

当事業を通じて、3機関がそれぞれの目標を達成できたことを高く評価します。各機関のトップの強いリーダーシップを感じました。工学系の高いレベルの教育を受けた優秀な女性が、活躍の場を自身の家庭内に留めることなく、研究活動に従事し広く社会の発展に貢献できる環境を整備することは、人材の持つ力を活かしきるという観点で非常に重要と感じます。引き続きの活動発展と社会への還元を期待します。

< 評価者 > 野村浩子氏 (淑徳大学 人文学部表現学科 教授)

1. 3 機関連携による取組内容とその成果

① 工学系女性研究者数の増加を目指した取組と成果

< 評価 > ※当てはまるもの1つに○

- | | |
|---|-------------|
| <input checked="" type="radio"/> S. 高く評価できる | A. 妥当である |
| B. 改善の余地がある | C. 改善の必要がある |

< 評価理由 >

- ・ 研究職への進路選択を促すインターンシップを2~3週間行い成果を上げている点が、高く評価できる。短期インターンシップが多いなかで、受け入れ側に大きな負担がかかる長期インターンシップに意欲的な取組みは素晴らしい。
- ・ 女子中学生向け科学への誘いセミナーの成功事例を生かしての全国展開に期待したい。

② 女性研究者の上位職への登用を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
A. 妥当である
B. 改善の余地がある
C. 改善の必要がある

<評価理由>

- ・ 女性研究者が上位職に就く上での課題分析が丁寧になされており、そのための支援員配置が適切になされている。
- ・ 組織マネジメント、エグゼクティブ・ファシリテーション、エグゼクティブ・コーチングといった、実践的な研修も有効だと思われる。

③ 研究力及び研究者の質向上を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
A. 妥当である
B. 改善の余地がある
C. 改善の必要がある

<評価理由>

- ・ 組織間でメンター制度の仕組みを共有するなど、ノウハウの共有が積極的に行われ、効果を上げている。
- ・ 科学英語のライティング、プレゼンセミナーといった実践的な研修は有効だと思われる。
- ・ 競争的資金獲得セミナー、コンプライアンス研修は、どこの組織でも必要とされる研修のため、特筆すべき報告項目ではないように思われる。

④ 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組と成果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
A. 妥当である
B. 改善の余地がある
C. 改善の必要がある

<評価理由>

- ・ 「お茶大インデックス」で雇用環境整備を他の機関と比較し、さらには経年で把握する試みは高く評価できる。3機関にとどまらず、全国の研究機関に変化を促す効果が期待できる。
- ・ 「支援員」を男女問わず配置する取り組みは、評価できる。

2. 3 機関連携による効果

<評価> ※当てはまるもの1つに○

- S. 高く評価できる
A. 妥当である
B. 改善の余地がある
C. 改善の必要がある

<評価理由>

- ・ 数値目標を掲げ、3機関ともに達成できている点、高く評価できる。

- ・ 情報の共有、ノウハウの共有にとどまらず、人材の交流まで踏み込んで実施しており、高い効果を上げている。

3. 本事業全体の評価(総合評価)

< 評価 > ※当てはまるもの1つに○

S. 高く評価できる

A. 妥当である

B. 改善の余地がある

C. 改善の必要がある

< 評価理由 >

- ・ 女子大、男女共学の大学、研究機関とタイプの異なる 3 機関が連携するという、極めて意欲的な事業であり、異なる機関の連携だからこそその効果を上げている。
- ・ 今後は、本事業の成果を広く全国、また海外に発信していただきたい。

6-3 2017年度以降の展望

1. 実施体制（体制、人員等）

事業実施期間終了後は、実施期間中に構築した実施体制を継続活用する。各機関それぞれに事業を中心に継続する部署（お茶大：グローバルリーダーシップ研究所、芝浦工大：男女共同参画推進室、NIMS：男女共同参画係）を窓口とし、事業終了後も本事業を発展・継続する事業を連携して取組むために、引き続き連絡を取り合う体制を配備した。なお、連携企業・自治体も継続して協力関係を深め、中でもブリヂストン社とお茶大は女性リーダー育成に係る協定締結（2017年1月）に基づき、これまでの取組を男女共同参画にとどまらず、ダイバーシティ推進を視野に入れ、幅広く多様なニーズに対応できる取組として発展・拡大させる体制を整備した。

2. 取組の継続と今後の課題

本事業で構築した「工学系の女性研究者比率向上モデル」を3機関以外の機関で実施することにより、我が国における工学系の女性研究者比率の向上、自然科学系全体の女性研究者比率全体の向上が期待できる。さらに、これらの成果を発展させるべく、3機関がそれぞれに自主経費を準備し、引き続き連携して各種取組を実施する。実施内容については「1-4-13 機関における成果」の「4）改善点と今後の展開」を参照されたい。

なお、各機関における今後の課題は次のとおりである。

【お茶の水女子大学】

お茶大における今後の課題は、以下の3点である。

- ① 理系分野における女性教授比率の向上：全学における女性研究者の割合は目標値（50%）を達成し、理系全体における女性研究者比率も目標値（35%）を超えて39%となった。しかし職位別に見ると、上位職である教授の場合、全学における女性の割合は33%（2016年度）と他の職位と比較して値が低い。理系分野に限定するとさらにその値は低いため、今後は理系の女性研究者増に向けた取組を継続するとともに、理系分野の女性教授比率向上に力を入れる。そのため、国際的にも研究活動のリーダーシップをとる「女性研究リーダー」育成に取組む。
- ② 3機関の連携継続と取組の継続：今回の事業で成果が得られた3機関連携の取組、人材交流、研究交流、情報交流を継続発展させ、工学系分野の研究促進、工学系女性研究者増に寄与する取組を引き続き実施する。また、補助者を配置した子育て中の女性研究者に研究業績の向上が認められたので、今後は研究の中断・停滞、離職の回避を目的とした学内研究者の一時支援においても研究業績が向上できるように雇用環境・研究環境の整備をさらに進める。
- ③ 事業成果の波及活動：本事業の成果を代表機関として広く波及させるために、本事業の成果報告書の作成、成果発信用に構築したWEBサイトの維持・管理、雇用環境整備指標「お茶大インデックス」と整備手法をまとめた「COSMOS Work Book」の活用方法に関する講習会を希望機関に対して実施する。

【芝浦工業大学】

芝浦工大が本事業を経て、次に取組む課題は以下の3点である。

- ① 工学系の女性研究リーダーの育成:工学系分野、とくに女性が稀少な電気、電子、機械等の分野の女性研究者を増やしていくことと同時に、国際的共同研究を統括し、最先端の成果を産生していける女性リーダーの育成に取り組む。
- ② 育児期の両立・研究水準維持支援の一層の充実:育児休業中の教員に係る特任教員の採用や研究費配分、支援員の配置等本事業までに整備してきた諸制度に加え、時間外勤務や突発事態時の一時保育・病児保育の支援等、育児期の両立・研究水準維持支援の体制を一層充実させていく。
- ③ 連携の成果産生:本事業を通じて作られた連携のしくみからの人事上・研究上の成果産生を軌道に乗せ、常態化させていくことである。これらの3課題を、機関内では Centennial SIT Action の下で、機関間では、本事業の連携を基に新たな連携枠組みの中に設定し直して取り組む。

【物質・材料研究機構】

NIMS が取組むべき課題は以下の2点である。

- ① 女性研究者の在籍者数の増加:過去からの戦略的努力と意識的な女性研究者採用によって、女性研究者の数は増加しつつあるが、在職比率、採用比率ともに依然として目標値を達成することは困難である。そこで、引き続き、公式 HP の研究職公募案内などで女性研究者の積極的な応募を呼びかけると共に、女性のみ応募可能な専用枠を活用して女性の採用割合の増加を目指す。
- ② 女性管理職割合の増加及び上位職を目指す女性リーダーの育成:2016年度より人事評価基準の見直しを行い、評価基準が出産・育児休暇等に十分配慮されたものになっているかなどを検討した。出産・育児休業等により1月以上研究業務から離脱した者については、当該年の人事評価点と離脱直前の業績における人事評価点を比較して高い方をその年の人事評価点とすることとなり、これまでも出産・育児休業等が人事評価において不利に作用しないことが確認できた。今後は、女性職員を対象として管理職育成を目的とした研修(セミナー)等を実施する。研修効果をより高めるため、事前にヒアリングやアンケートを実施し職員のニーズに合った研修(セミナー)プログラムの選定に努める。

3. 今後の展望(2018年度以降の中長期的計画)

お茶大では、第3期中期目標期間中(2016~2021年度)、女性研究者の活躍促進を図るために、①女性研究者在職比率は50%を維持する。自然科学系については、早期に40%を達成し、それを維持する。②女性研究者採用比率は中期目標期間中の平均で55%。自然科学系の女性研究者採用比率は中期目標期間中の平均で40%。③役職員(学長、理事、副学長、部局長、評議員)に占める女性の割合について35%以上を維持する。として数値目標を掲げている。

芝浦工大では、大学の中長期行動計画“Centennial SIT Action”(2015~2027年度)の推進項目

「ダイバーシティ推進先進校」、実施目標「男女共同参画推進」、および、文部科学省スーパーグローバル大学等事業「スーパーグローバル大学創成支援」(2014～2023 年度)の下で継続される。前者には、「ライフイベント支援」、「学内環境整備(女性休憩室など)」、「Shiba-jo プラチナネットワーク会員数」、「女性教員比率」、「女性職員管理職比率」、「女子学生比率」の 6 指標とその 2026 年度目標値が、後者には、「女性教員比率」、「女性職員管理職比率」の 2 指標とその 2023 年度目標値が設定されており、これら目標の達成を追求していく。

NIMS では、第 3 次男女共同参画グランドデザインに定めたアクションプランを軸として継続される。「子育て・介護支援」「働き方の改革」「女性の能力を活用する職場作り」「男女共同参画に対する啓発・周知等」の 4 項目において、実施目標と達成目標値が設定されており、年度ごとにフォローアップを行い、目標の達成に向けて取組を継続する。

「工学系の女性研究者比率の引き上げ」という長期的課題への効果的な解決策を見出すため、お茶大、芝浦工大、NIMS の三者が連携・協働しつつ年度計画を立案し、取組を実施した結果、各機関が設定した「女性研究者在職比率」、「工学系女性研究者採用比率」、「女性研究者上位職登用率」、「ライフイベントを理由とする離職」の 4 つの成果指標のすべてにおいて、事業終了時点(2017 年 3 月)で目標を達成した。また、「工学系の女性研究者比率の引き上げ」に貢献できる「工学系の女性比率を向上させる好循環モデル」を構築し、シンポジウム等を通してこれまでの取組内容とその効果、構築したモデルの有用性を他機関やメディアに示し、成果を発信・普及させるとともに、モデルの有用性を検証することができた。したがって、本事業における初期の目標は十分に達成できたと言える。

今後も 3 機関が連携し、自機関の資源を有効に活用・共有し、交流を図りながらそれぞれの特長を生かした取組の実施・発展とモデルの普及活動を推進したい。