

女性研究者支援モデル育成

提案課題名 : 「保育とワークシェアによる女性医学研究者支援」

提案機関名 : 東京女子医科大学

計画構想
<p>女性医師が子育てのために医学を断念することは多く、医学研究に携わる医学部卒業生は減少傾向にある。子育てをしつつ医学研究を遂行する女性医師の育成は本学の使命である。「女性医学研究者支援室」に「女性医学研究者支援委員会」を設置し、女性医学研究者を指導、監督、支援、評価する。「保育支援システム」「研究支援システム」を構築する。「保育支援」としては、本学の院内保育所に「病児保育」を導入し、本学に勤務する全女性医師を対象として登録制によって、研究と育児の両立可能な環境を整備する。「研究支援」として、「ワークシェア」、「フレックス制」、研究費の支給によって、子育て中の女性医師に研究の推進、学会発表、論文発表の機会を与え、育児との両立によって研究の遂行を可能とするシステムを構築する。先輩医師や心理職によって構成される「サポート委員」が子育て中の若手女性医学研究者の相談に乗り、カウンセリングを行うシステムを作成する。「研究成果発表会」「女性医学研究者交流会」によって、若手女性医学研究者同士が切磋琢磨し意見交換ができる場を構成する。本課題終了後は、卒業生の同窓会と協力して本システムを継続し、「病児保育」「ワークシェア」「フレックス制」により、子育てと医学研究の両立を支援する。本学における若手女性医師の支援体制を発展させ、指導的な立場となる優れた女性医学研究者を育成する。全国の医学部、病院における育児支援と女性医師支援のモデルとなり得る。</p>

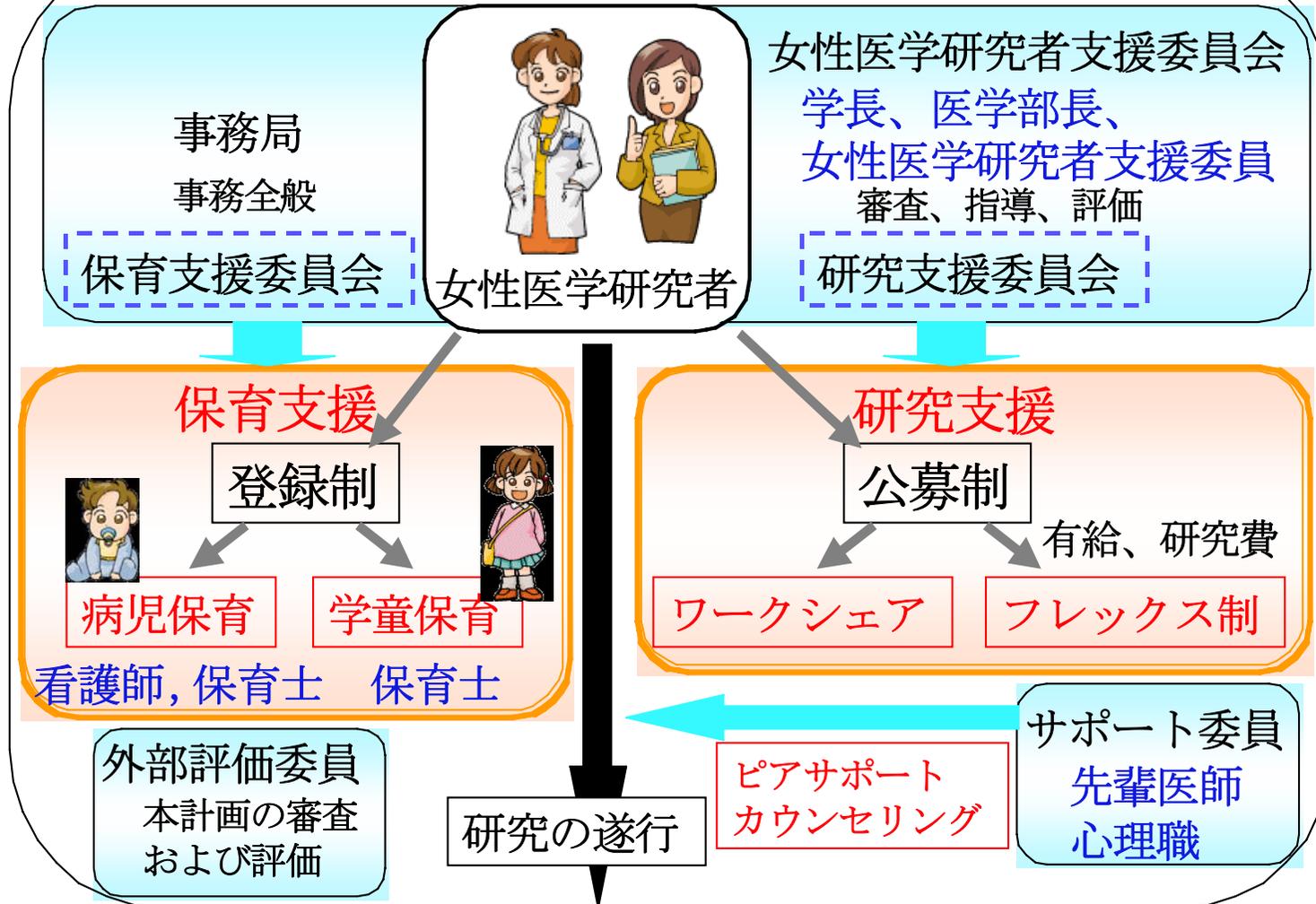
達成目標
<p>「保育支援」とは、女性医学研究者の支援であると共に、子どもの心身の健全な育成の支援でもある。全国初の病児保育による大学医学部病院勤務の女性医師の支援モデルとなる。「研究支援」と「保育支援」を通して、日本の医学研究を支え、リーダーシップを取れる女性医学研究者の育成のモデルを形作り、指導的な立場となる優れた女性医学研究者の育成を目標とする。具体的には、保育支援によって女性研究者の職場復帰が可能となり、研究支援によって目標の設定と指導體制の確立が期待される。「サポート委員」の先輩女性医師によるピアカウンセリング、心理職によるカウンセリング、「女性医学研究者交流会」などによって、女性医学研究者が気軽に相談ができる場を形成し、女性医学研究者支援体制の確立を目指す。これらによって、平成22年度の女性医学研究者（女性医師）の採用目標を25%以上とすること、またはその比率を現行比率よりも倍増することを目標とする。</p>

事業実施状況（平成18年11月末現在）
<p>7月に女性医学研究者支援室、病児保育室、サポート委員室のネットワーク工事を行った。また、本事業の開始に当たって、本学に勤務する全女性医師を対象としたアンケート調査を行った。700名に配布して200名から回答を得た（回収率28.6%）。その結果、妊娠・出産・育児がキャリア形成の支障となっており、労働条件明確化、勤務形態の多様性、病児保育・学童保育などの保育支援体制を期待していることが明らかになった。「保育支援」としては、7月から保育士、看護師を採用、病児保育室の準備を行い、8月中旬から保育を開始した。登録児数は現在58名である。利用児数は日ごとに増えてきており、11月27日現在56名である。保育時間は当初は9時から16時半であったが、利用者の希望に沿うような形に整え、7時半から20時半までの間で保育士、看護師がシフト制をとってフレキシブルに対応できるようにしている。「研究支援」としては、7～8月に研究者の募集を行い、ワークシェアにての研究者が9月から2名、フレックス制の研究者が11月から2名、12月から1名が研究支援を受けて研究を開始した。研究支援を受けている女性医学研究者は1カ月に1回、研究発表会を行っている。1月20日（土）には「女性医師支援交流会」を本学にて開催する予定であり、特別講演、パネル討論を企画している。</p>

課題の実施体制

- プログラム名 「女性研究者支援モデル育成」
- 課題名 「保育とワークシェアによる女性医学研究者支援」
- 総括責任者名 「学校法人 東京女子医科大学学長 高倉 公朋」
- 実施機関名 「学校法人 東京女子医科大学」

東京女子医科大学 女性医学研究者支援室



課題の実施内容

東京女子医科大学 女性医学研究者支援室

1年目

2年目

3年目

女性医学研究者支援委員会：審査、指導、評価

保育支援委員会、研究支援委員会

サポート委員会：先輩医師のピアサポート、カウンセリング

女性医学
研究者支援
シンポジウム

保育支援
研究に専念できるバック
アップ体制の構築

研究成果
発表会

研究成果
発表会

研究成果
発表会

若手女性医学
研究者交流会

若手女性医学
研究者交流会

若手女性医学
研究者交流会

登録

病児保育

学童保育

研究支援
細やかな指導体制の整備

公募

第1期生

研究テーマ決定
研究推進

審査、評価

学会・論文発表

審査、評価

学会・論文発表

ワークショップ
フレックス制

第2期生

研究テーマ決定
研究推進

審査、評価

学会・論文発表

第3期生

研究テーマ決定
研究推進

目標 指導的な立場となる優れた女性医学研究者の育成

女性研究者支援モデル育成

提案課題名 : 「地域連携によるキャリアパス環境整備」

提案機関名 : 熊本大学

計画構想

本申請では、女性研究者が育つキャリアパス環境整備事業を次の5項目の実施による制度改善・意識改革・キャリアパス環境整備を目指す。この取り組みに当たり、熊本県男女共同参画センター、子育て支援NPO、地域企業と緊密に連携しながら推進する。なお、(3)については、ライフサイエンス関連部局で当初実施し、速やかに他部局への拡大を図る。

- (1)コーディネーターを配置し全学的な男女共同参画を推進する。また、全学的な意識改革を進める。
- (2)勤務体制に関する環境整備：短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げを可能にするフレキシブルな勤務制度を整備する。また、勤務緩和を法律が定める小学校就学前までから子供が小学校を卒業するまでの期間へ延長する。
- (3)両立するための研究代替員の対応、研究費の予算配分としての助成及びITを使った在宅勤務のサポート体制を構築する。
- (4)地域連携・人材データバンク化によるキャリアパス創出：学生（女性研究者）の就職サポート、夫婦が共に同一地域の大学・研究機関でポストを得るための情報提供、技術職員の人材バンク化を図る。
- (5)全学的な保育援助システムの整備：学内保育施設の充実及び医学部附属病院と連携した病児保育や地域の子育て支援システムを活用した保育支援サービスを検討し、病児保育、時間外・休日勤務時の保育支援システムを構築する。また、利用者の負担を軽減する支援措置を設ける。

達成目標

- (1)大学の男女共同参画政策を制定し、実施する組織としての男女共同参画委員会を設置する。学内全体に意識改革を定着させる。新たに構築した女性研究者の支援体制は、事業終了後は大学により維持する。
- (2)コーディネーター制度を設置し、職員を対象とした意識啓発セミナー等を定期的開催する。このミッションステートメントに掲げた目標を達成するため、全学の男女共同参画への意識を高める。
- (3)女性研究者が育つ環境を整備する：研究と育児・介護両立支援するための勤務制度並びに保育援助システムの整備を全学的に進める。育児・介護に携わる研究者に対する研究代替員の対応などにより、育児・介護期間中の研究者の負担を軽減する。
- (4)地域連携により、多様なキャリア創出を図り、次世代を担う多様で優れた女性研究者の参入を促進する。ライフサイエンス分野において、新規採用教員のうち女性の占める割合を5年後には、現在の博士課程の女性が占める割合（22%）にまで増加させる。

なお、プログラムが終了する3年目終了時には、大学の職員の中からコーディネーターとして専門家が育つようにするとともに、保育施設の整備を完了する。さらに、研究補助業務の委託、研究費の補助、保育援助システムなどの各支援策については、大学の経費負担及び点検評価に基づき、これらの支援制度の維持・充実を図る。

これらのことを通して、科学技術基本計画の目標達成に貢献する。

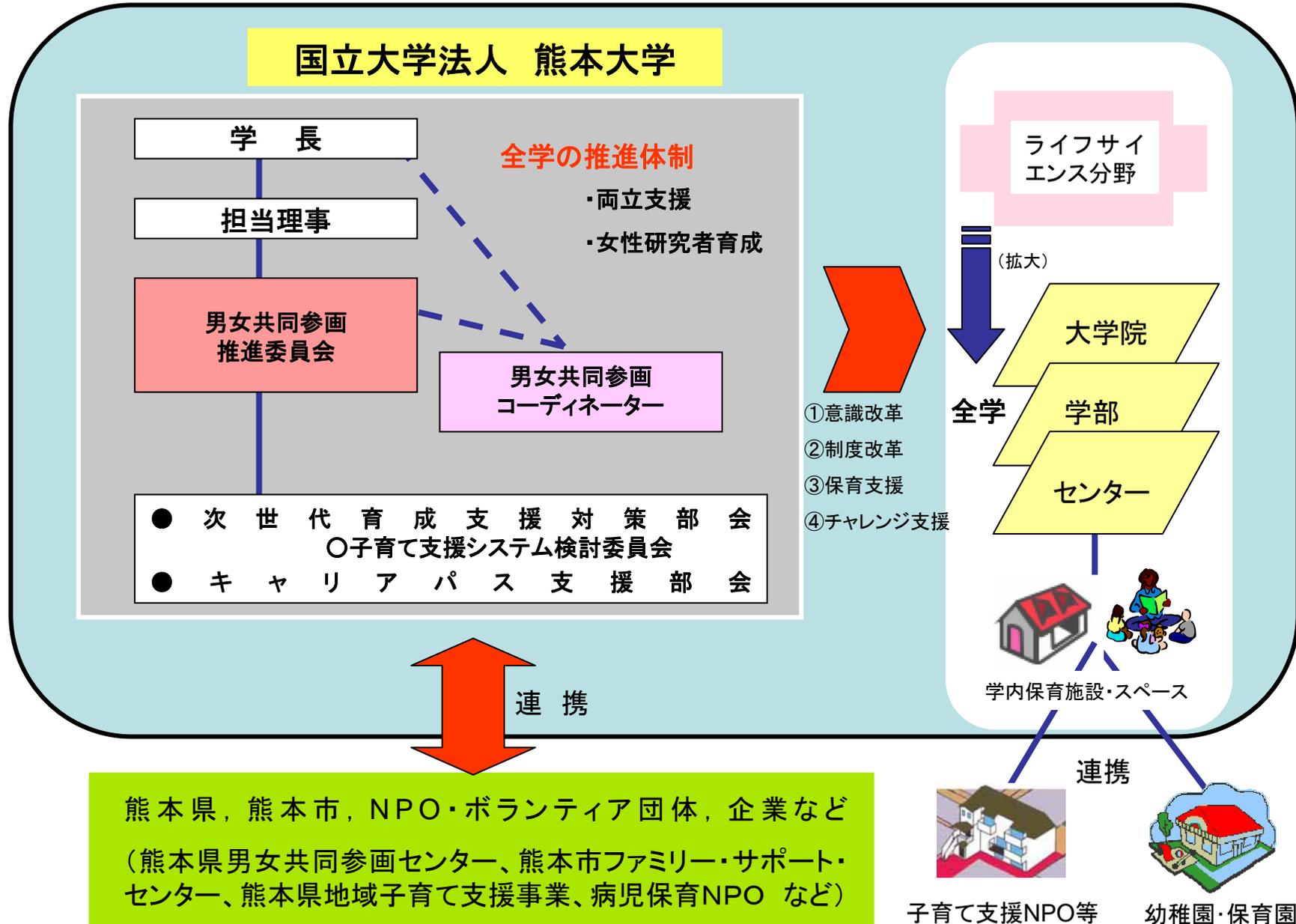
事業実施状況（平成18年11月末現在）

- (1)学内に男女共同参画推進体制を構築し、審議機関として男女共同参画推進委員会及び女性研究者支援WGを設置した。
- (2)男女共同参画推進に関する実施機関として男女共同参画推進室を設置した
- (3)男女共同参画コーディネーターを配置した。
- (4)広報活動の一環として、大学のホームページに男女共同参画推進のコンテンツを設け、関係団体とリンクし、情報収集のための環境を整備した。また、熊本大学の取り組みについてA4版の両面ポスターチラシを作成し、学内教職員・学外関係各所に配布した。
- (5)職員を対象とした意識啓発連続セミナーとして、10月31日に学内施設において学内パネリストによるキックオフシンポジウムを開催した（参加者約120名）。
- (6)学園祭時期にあわせて中高生を対象にライフサイエンス部局において研究体験事業を実施した。
- (7)育児に係る研究支援業務について、実験補助者の派遣の募集を行い、3件の研究補助者の派遣委託をした。
- (8)男女共同参画に関する意識調査を学内全教職員及び女性大学院生、学外は九州地区国立大学に在学する女性研究者（教員除く）を対象に実施中である。（回収期限は12月13日）
- (9)保育支援として、子育て支援検討部会（女性研究者支援WGの下部機関）による院内保育園の状況報告に基づき改修に着手した。



Kumamoto University

熊本大学における女性研究者支援 —地域連携によるキャリアパス環境整備— 実施体制



熊本県，熊本市，NPO・ボランティア団体，企業など
(熊本県男女共同参画センター、熊本市ファミリー・サポート・センター、熊本県地域子育て支援事業、病児保育NPO など)



熊本大学における女性研究者支援

—地域連携によるキャリアパス環境整備— 実施内容

Kumamoto University

全学的な男女共同参画 推進体制の整備

男女共同参画推進委員会
コーディネーター制度の創設

育児・介護に関する
相談窓口
情報提供・情報収集・
広報

勤務実態・
キャリアパスの
情報収集・提供

意識改革

意識啓発シンポジウム・
啓発セミナー

メンター制度
ロールモデル

など

保育支援

全学的な保育援助システムの整備

学内保育施設・スペースの整備

地域保育NPO, 保育事業と連携



子育て支援NPO等



幼稚園・保育園

制度改革(1)

勤務体制に関する環境整備

フレキシブルな
勤務時間制度

育児・介護休業
の取得促進

年次有給休暇
の取得促進

ITを使った在宅
勤務のサポート

など

制度改革(2)

ポジティブアクション

両立するための
研究代替員の対応

研究費の予算配分
としての助成

チャレンジ支援

地域連携によるキャリアパス創出

次世代の研究者
への広報活動

産業界、教育界と
情報共有

夫婦研究者の配偶者に対し、
熊本の研究職情報をサポート

学生と女性研究者と
の交流の場

女性研究者
人材データベース化

など

女性教員の
恒常的な増加

5年後の新規採用女性教員の割合
=現在の博士課程の女性割合(22%)

女性研究者支援モデル育成

提案課題名 : 女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」

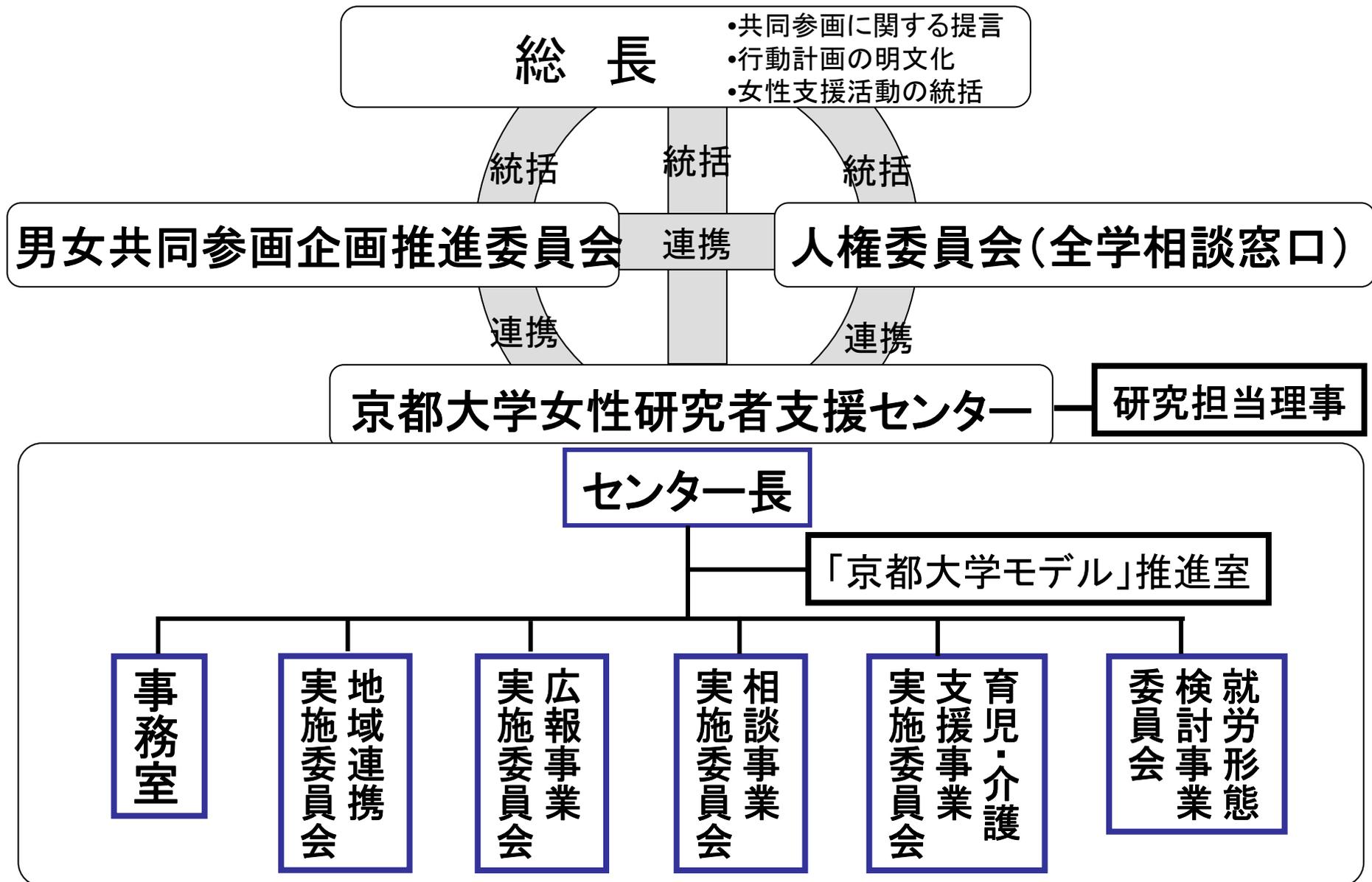
提案機関名 : 京都大学

計画構想
<p>京都大学モデルでは、卓越した女性研究者を京都大学から輩出する環境を整えるため、その基盤となる「京都大学女性研究者支援センター」を設立し、その上で「交流・啓発・広報」、「相談・指導」、「育児・介護支援」、「柔軟な就労形態による支援」という4つの支援事業を行う。そして、京都府、京都市および関連NPO法人等との連携の下、地域に根付いたプログラムを実行していく。学外に対しては、女性研究者による出前授業を行うことによって、女性研究者としてのキャリアを選択する女子学生の数の増加を図る。一方、女性研究者のパートナーや仕事仲間としての理解を増進させるため、男性への意識改革セミナー等も開催していく。また、女性が抱える問題に関する相談窓口を学内に開設することにより、個々の女性研究者のより実際に即した支援を行うことができるようになる。更に、附属病院を擁する大学として「患児保育」など社会的にみても支援が手薄になっている部分に積極的に取組むことによって、包括的に女性研究者を支援することができるようになる。</p>

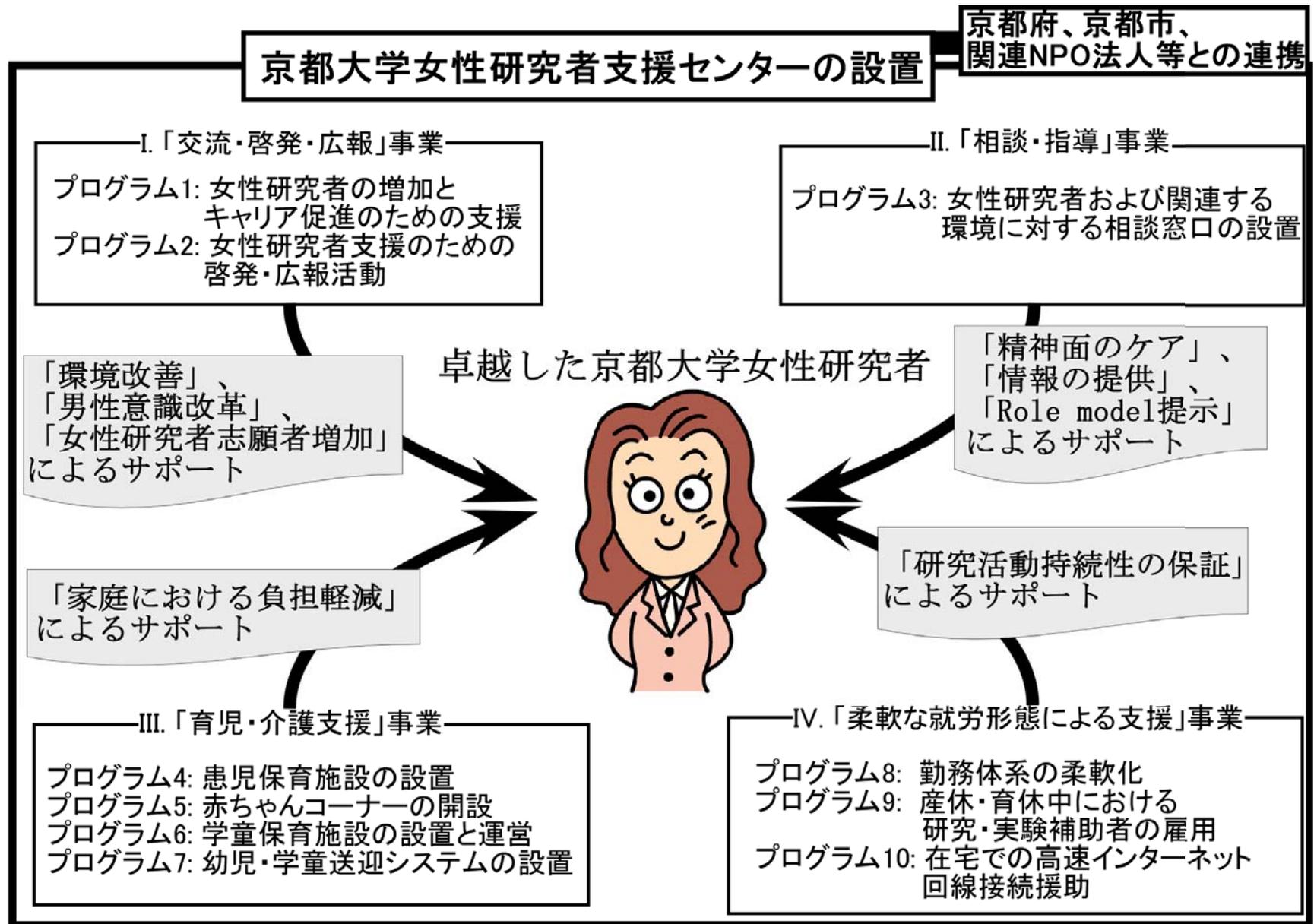
達成目標
<p>女性研究者支援を包括的に実施するための学内拠点として、「京都大学女性研究者支援センター」を立ち上げ、定常的な運用体制を整備し、以下の具体的な目標を達成する。そして、本事業の取組が本学の通常の取組として認知され、大学独自経費によって継続的に予算措置されることが原則となる。なお、女性研究者の人数等に関して数値目標を設定するなど目標設定そのものについても、その方策についての議論をさらに深めていく他、本支援モデルの他機関への普及という観点でも達成目標を検討していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 広報体制を確立し、また、女性研究者同士の大・小の交流会の開催を根付かせる。 ・ 京都府、京都市、財団法人京都市女性協会との共催セミナー等に加え、出前講義の定例化。 ・ 京都大学医学部附属病院内に患児保育施設を設置し、その定常的な運用体制の確立をはかる。 ・ 「多目的スペース」を設置し、女性研究者達の交流、授乳・搾乳、シンポジウム等における託児など、女性研究者支援において様々な用途として利用できるスペースを設置する。 ・ 産休・育休中など十分な研究態勢がとれない女性研究者に対する研究補助者支援システムの整備。 <p>以上の実績を踏まえ、実施期間終了時において、<u>輩出する女性研究者比率10%台を達成目標とする。</u></p>

事業実施状況（平成18年11月末現在）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 学内に女性研究者支援センターを設立し、支援室に特任教授とスタッフ2名が常時勤務。総合窓口として、各種問い合わせにも対応している。 ・ 女性研究者に関する基礎調査を実施。 ・ 女性研究者支援センターHPを立ち上げ、センターに関する実施体制等の説明の他、イベント情報や子育て関係情報など各種情報提供を行っている。http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/ ・ 10月9日に女性研究者支援センター設立記念シンポジウムを開催。文部科学省、内閣府男女共同参画局のほか、地域連携として京都府、京都市、地元民間企業（オムロン株式会社）など学外の関係者も参加して、パネルディスカッション等を実施。名取はにわ氏による基調講演もいただいた。参加者約120名。 ・ (財)京都市女性協会からカウンセラーの派遣、共同企画により、学内に女性研究者支援のための相談室を開室。 ・ 学内広報を図るため、ニュースレターを発行。（毎月発行、必要があれば即時。） ・ 育児・介護等を支援するための研究・実験補助者の雇用プログラムの公募開始。 ・ 女性研究者の生き方や研究について、女子高生と女性研究者・院生が車座になって語り合う「車座フォーラム」を教育委員会の意見も聞きながら企画、2月3日に京都大学・清風荘で開催することで決定、広報開始。 ・ 患児保育について、病院関係者も含めたWGにより運用方法を検討。保育室の工事を開始。1月から受入開始予定。 ・ 「多目的スペース」設置の準備を開始。

女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」: 実施体制



女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」: 実施内容



女性研究者支援モデル育成

提案課題名 : 理系女性のエンパワーメントプログラム

提案機関名 : 国立大学法人 東京農工大学

計画構想

女性研究者の支援と活動推進を目的とし、女性キャリア支援・開発センターを設置する。女子学生が博士研究員などを経て女性研究者として育ち、出産・育児・介護により研究活動の継続困難に陥ることなく研究活動を推進し、女性が教員として積極的に登用されるよう全学をあげて取り組む。現有の男女共同参画推進室、学内各種委員会及び女性教員ネットワーク等と連携する形で女性キャリア支援・開発センターを新たに設置し、専任のコーディネータと研究支援員を配置して、支援活動を実施する。その内容の骨子は、次の4項目である。(1) 大学として目標値を明示した男女共同参画推進のポリシーと行動計画を策定する。(2) 女子学生をエンカレッジして研究者の道にチャレンジするように、キャリアガイダンスやメンター制度を整備する。(3) 出産・育児・介護に伴う負担の軽減を目的として提携事業を用いた費用支援ならびに研究支援員を配置して研究の継続を支える。(4) 卒業生ネットワークを構築して「母校に戻ろうキャンペーン」を実施し、卒業生が社会人大学院生として学び、研究支援員として就業して母校の研究活動に参加することを推進する。これら対策により、女子学生が果敢にチャレンジして女性研究者が育ち、継続的な研究が可能となって、女性教員の採用推進、ひいては大学全体の活力向上と教育研究の充実につながる。

達成目標

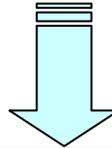
初年度は、女性キャリア支援・開発センターを新設し、専任コーディネータを雇用して活動を開始する。男女共同参画推進室を大学の意思決定機関とし、センターはコーディネータが中心となって活動のマネージメントを行なう。大学としての男女共同参画推進の行動計画の策定に向けて、センターを中心として同窓会、部局、推進室等と連携して検討を進める。女子学生を対象とするキャリアパスガイダンスを開催する。卒業生ネットワークを構築し、研究支援員を雇用する。2年目は、出産・育児・介護に伴う負担の軽減を目的とし、外部施設と提携して費用支援する。また、研究支援員の配置制度を整備し、ニーズに従い実施する。若手女性研究者を対象としたメンター制度を作成して実施する。大学として行動計画を策定し、女性教員の登用を推進する。3年目（終了時）は、支援事業を活性化し、女子大学院生の100%が研究者として学内外に巣立ち、博士研究員などの80%以上が常勤の研究員として活動を継続し、当該年度の教員採用における女性比率を本事業終了時に20%に向上させ、5年後をめぐりに25%を達成する。

事業実施状況（平成18年11月末現在）

平成18年9月1日付けで、女性キャリア支援・開発センターを開設した。本学は2つのキャンパスを有しているため、それぞれキャンパスに府中センター室、小金井センター室を設けた。本センターにセンター長（工学部教授が兼務）を配置、専任コーディネータ（特任助教授）1名、研究支援員（特任助手）3名を新規に採用し、両センター室に配置した。本センターを中心にして、以下4つの事業を進捗させている。(1)男女共同参画室と連携し、男女共同参画推進ポリシーの策定、出産・育児・介護と男女共同参画に関するアンケートを実施した。また、学内および学外にむけた女性キャリア支援・開発センターの活動として、10月には東京医科歯科大学の都河明子先生による意識改革講演会を、11月にはJT生命誌研究所の中村桂子先生の特別講演会を実施した。(2)学内向けの支援として、全教職員が利用できる介護および育児クーポンの導入を決定した。また、出産・育児・介護などの理由により、研究の遂行が困難になっている女性研究員を対象にした研究支援を開始した。本制度は、今年度内を試行期間として学内で公募を行い、実際の支援活動を通して、来年度以降の正式な施行にむけた制度の確立を行う予定である。(3)学生向けの支援として、研究者としてキャリア形成を促すことを目的にしたキャリアデザイン講座を企画し、各キャンパス（計2回）で12月に開催する予定としている。本講座には、社会で活躍している本学の女性卒業生（私立大学助教授、国立機関研究所研究員）を招待し、本学の女性教員と学生との座談会も行う予定としている。(4)さらに卒業生向けの、専用サーバーの設置も行った。同窓会と連携して女性の卒業生に限定したネットワークサイトの構築も1月に完了する予定となっている。

実施体制：理系女性のエンパワーメントプログラム

学長



男女共同参画推進室

【主な業務】

- ・行動計画の策定
- ・調査及び分析
- ・情報発信
- ・相談体制の整備

部局

- 共生科学技術研究院
 - 3学府 2研究科
 - センター
- 【主な取り組み】
女性教員の採用比率
目標の設定等

女性キャリア支援・開発センター

文部科学省 女性研究者支援モデル育成

— 理系女性のエンパワーメントプログラム —

【構成メンバー】

- センター長
- 専任コーディネータ 1名
- 研究支援員 3名
- 事務職員 2名

【主な業務】

- (1) キャリアパス支援
- (2) 出産・育児・介護支援システム
- (3) 卒業生支援ネットワークの構築
- (4) エンパワーメント環境整備

女性教員ネットワーク

【主な活動】

- ・キャリアパス支援
- ・メンター制度への協力

同窓会

会員 約37,000名

【主な活動】

- ・会員名簿の作成
- ・「農工通信」発刊

実施内容:各年代層の女性研究者に必要なサポートを実施する

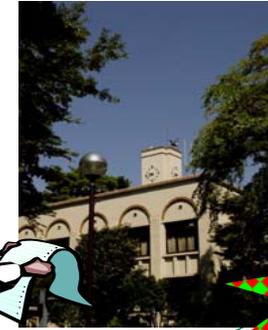
(3)卒業生支援ネットワーク

「母校に戻ろうキャンペーン」in 農工大

母校におけるブラッシュアップ支援

学内外から雇用発掘して再就職を支援

職場復帰



(2)出産・育児・介護の支援

「ワーク・アンド・ライフのバランス」を支援

研究支援員によるサポート

育児・介護の外部施設との提携



出産・育児
介護

男女共同参画ポリシーの策定
意識改革の推進

(1)キャリアパス支援

「研究者の道にチャレンジ」を推進

メンター制度

キャリアガイダンス

大学院生



就職

学部学生



(1)～(4)の実施により、各年代層の女性研究者が活躍できる体制を確立

女性研究者支援モデル育成

提案課題名 : 女性研究者マルチキャリアパス支援モデル

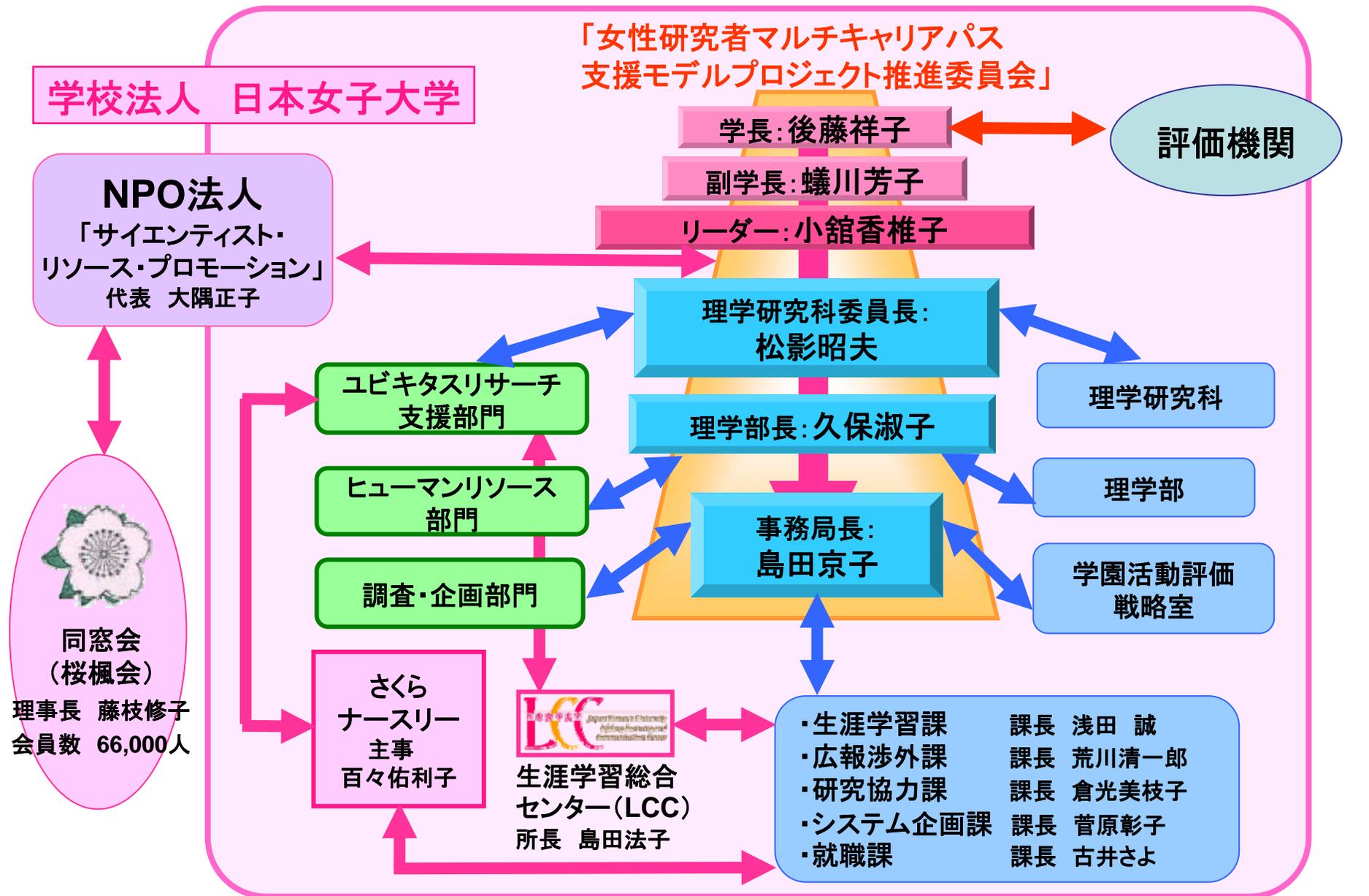
提案機関名 : 日本女子大学

計画構想
<p>本プロジェクトの目的は「出産・育児と研究活動の両立支援」および「女性研究者の活躍の場の拡大」である。実現させるために①ユビキタスリサーチによる支援、②ヒューマンリソース支援、③調査・企画の3つを柱として実施していく。出産育児で研究を中断する女性研究者に対して自宅から研究を継続できるシステムを整備し、研究活動の低下を最小限にとどめる支援をする。そのために支援要員の確保、自宅からのオンライン専門雑誌閲覧、オンライン測定監視などを実現する。支援要員を非常勤研究助手として採用する制度を設け、一度は研究の道を断念した卒業生に研究現場復帰の道をひらく。教員、非常勤研究助手のキャリアを電子情報(e-ポートフォリオ)として蓄積し、就職活動に活用する。本学教員・卒業生を中心とした人材の有効活用と円滑に結集し、方向づける役割としてNPO法人「サイエンティスト・リソース・プロモーション」を設立し、大学を補完する立場で、女性研究者をとりまく諸問題の相談業務を実現する。女性研究者がさまざまな場所で活躍できることを示し産学連携など就職に結びつける活動を通して女性研究者数の拡大を促す。以上に述べた活動を次世代に示し、科学の面白さを伝えることで継続的な女性研究者の育成を図る。</p>

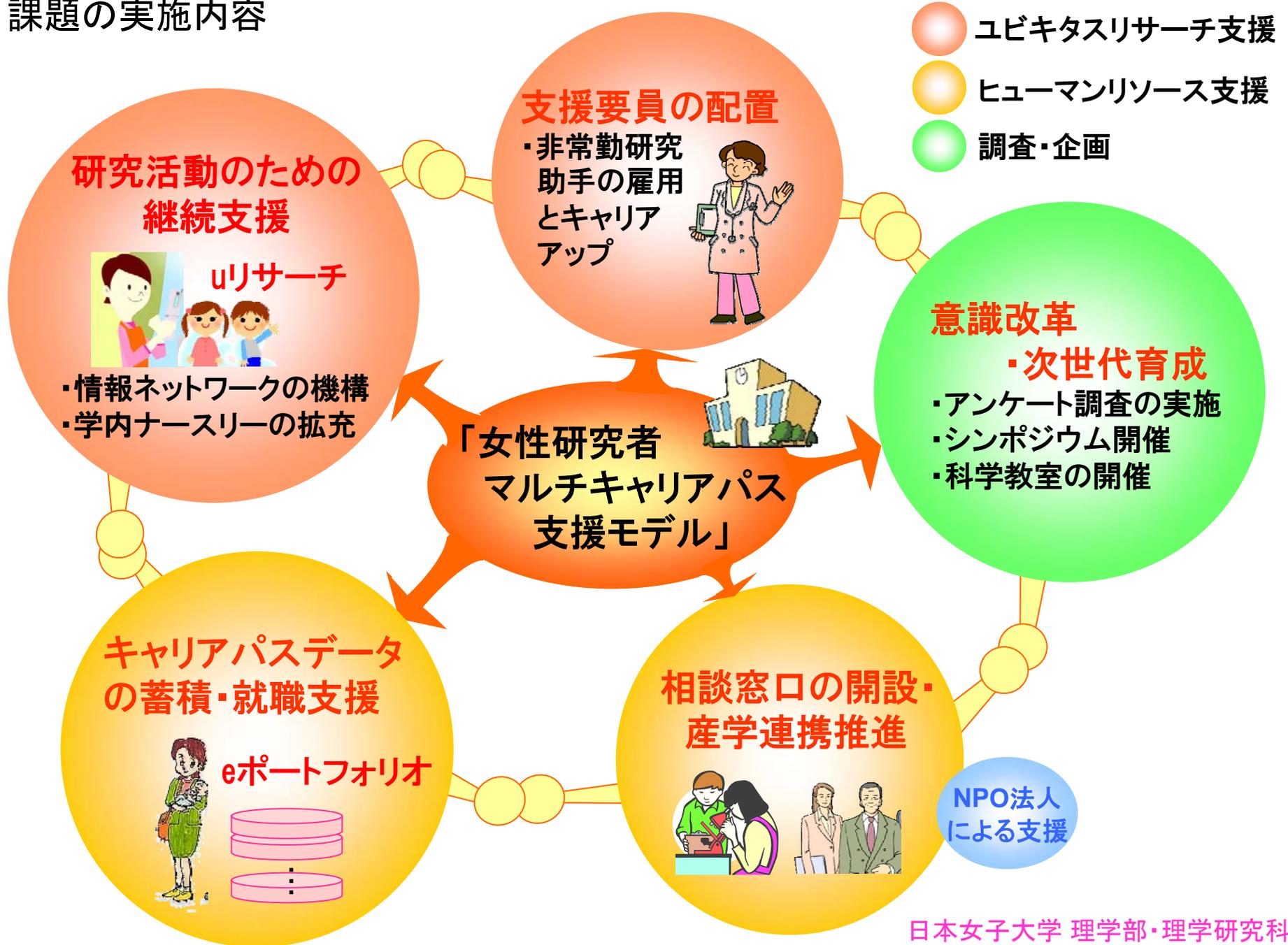
達成目標
<p>新しい3つの部署を従えた学内の新組織体制の整備、また本学105年の人的資源を活用するためのNPO法人の設立等による統括的な実施体制を構築し、理学部・理学研究科をモデルケースとした活動を半年後から始動、3年後には全学での運用を目指す。支援のためのシステム整備、データベース構築、追跡調査等を順次進め、準備期間・試験的始動を経て、半年後から実際の運用を開始する。社会の意識改革のための活動として、年2回のシンポジウム、年6回の科学教室の開催、及び年2回刊行物を発行する。</p> <p>具体的な数値目標を以下に記す。出産・育児との両立支援を受ける研究者数を8人以上とする。キャリアパス形成の中継ぎポストとして非常勤研究助手を8人以上、客員教員を5人以上雇用することを目標とし、さらに中継ぎポストをステップとして上位ポストを獲得する人材を2人以上輩出する。また、本学部女性教員比率(助手を除く)を3年後に45%に、10年後に60%とする。さらに、女性研究者の活躍の場の拡大として、インターンシップ研修などに、20人以上の大学院生を送り出し、産学連携体制を構築しながら、出口の確保に努める。社会に送り出す女性研究者予備軍として、本学部出身の研究者をめざす学生を、現在の年数人のオーダーから、年20人程度に引き上げる。</p>

事業実施状況(平成18年11月末現在)
<p>本事業開始とともに、「女性研究者マルチキャリアパス支援」プロジェクト推進室を設置し、専任の客員教授を任命した。</p> <p>ユビキタスリサーチによる支援としては、被支援者であるU-リサーチャーを公募し、理学部・理学研究科及び家政学部より8名を決定し、同時に非常勤助手として10名を採用して支援を開始した。U-リサーチャー3名の自宅と大学の間にはセキュリティの確保されたグループネットを構築し、テレビ会議システム3式を導入し、さらに顕微鏡・望遠鏡に遠隔制御装置を設置し、自宅に居ても学内ネット上でのゼミや会議出席、実験データ取得を可能にするよう進捗中である。</p> <p>ヒューマンリソース支援では、将来ジョブマッチングへ活用するe-ポートフォリオに蓄積する情報の検討を行うために、企業および文部科学省平成18年度科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業に採択されている名古屋大学へヒヤリングを行った。e-ポートフォリオの就職支援活用については、10月31日の日刊工業新聞に掲載された。また、コミュニティづくりとして、はこだて未来大学で開催されたサイエンスカフェに参加し、企画している。更に、育児中の女性研究者のキャリア蓄積支援のために、草の根eラーニングのサービスも開始した。</p> <p>「女性と科学」第1回シンポジウムを本プロジェクト開始直後の平成18年7月15日(土)に開催し、学内外から約400名が参加した。第2回シンポジウムは11月25日(土)に開催し、約200名の参加があった。第2回では、企業で研究活動に従事する先輩を中心に経験を披露してもらい、交流会で直接の会話も行った。8月には中高生向けサマースクールを開催し、延べ約250人の女子学生が参加した。また、小学生向けインターネット教室も5回を計画し、既に3回を実施した。2月には科学教室も実施予定である。</p>

課題の実施体制



課題の実施内容



女性研究者支援モデル育成

提案課題名 : 杜の都女性科学者ハードリング支援事業

提案機関名 : 東北大学

計画構想
<p>女性科学者のキャリアパスに障害となる様々なハードルを乗り越えるため、東北大学女性研究者育成支援推進室を設け、以下のような支援を行う。</p> <p>1) 育児・介護支援プログラム 育児・介護支援のための短時間勤務や休業制度の弾力的運用の検討、試行および実施を行う。また推進のためにインセンティブを付与する。同時に育児・介護との両立を考慮した研究・教育業績評価制度を検討および提案をする。</p> <p>2) 環境整備プログラム 東北大学病院で運営中の病児保育施設を拡充する。女性用トイレ・休憩室等の環境整備について提案、助言を行い、また財政的な補助も行う。</p> <p>3) 次世代支援プログラム 博士課程進学的女子学生支援や研究者を志す女子学生啓発のためのサイエンス・エンジェル制度(母校への出張セミナーや女子学生ネットワークの整備)を実施し、東北大学女性研究者フォーラムによる交流会を開催する。</p>

達成目標
<p>1) 育児・介護支援プログラムを自然科学系の部局で延べ30名の女性科学者が利用することにより、女性科学者が研究・教育業務を育児や介護と両立できるように支援する。</p> <p>2) 上記により、東北大学に短時間勤務制度や育児・介護休業制度の弾力的な運用を定着させる。</p> <p>3) 病児保育の年間延べ利用者数が、約200名から300名程度になる。</p> <p>4) 全ての自然科学系研究科に女性用休憩室が整備される。</p> <p>5) サイエンス・エンジェルとして任命される女子大学院生が延べ120名になり、母校への出張セミナー等の成果により、東北大学の自然科学系学部に進学する女子学生の比率が2020年までに現行の16.8%から20%に、博士課程の女子大学院生の比率が19.3%から25%になることを目指す。</p> <p>6) 上記のような女性科学者の支援事業全般により、2020年までに女性の講師・助教授・教授の数が0名の部局は1名以上にし、1名以上の部局は助手を含む女性教員の採用時における比率が博士課程の女子学生の比率に近づくことを目標とする。</p> <p>7) 全学的な委員会、「室」等における女性委員の比率を30%に近づけることを目標とする。</p> <p>8) 東北大学の女性研究者の世代や分野を超えた交流が深まる。</p>

事業実施状況(平成18年11月末現在)
<p>7月に本事業の実施主体となる「女性研究者育成支援推進室」を学内に設置し、各支援プログラム実施に向けての検討を開始した。</p> <p>1) 育児・介護支援プログラム 育児支援のための短時間勤務制度及び育児との両立を考慮した研究業績評価制度の検討を開始し、また各制度の弾力的な運用を推進するためのインセンティブとして支援要員を雇用し、学内利用希望者へ配置を行った。</p> <p>2) 環境整備プログラム 大学病院で運営中の病児後保育施設を拡充して、これまで星陵地区に限定されていた利用対象者を11月1日より全学の教職員・学生が利用できることとした。また、自然科学系研究科の女性用休憩室の整備状況を調査し、設置に向けての具体の検討を開始した。</p> <p>3) 次世代支援プログラム サイエンス・エンジェル制度を学内に発足させ、10月1日より39名の女子大学院生を採用した。また、10月末には県内高等学校へ派遣を行った。</p>

実施体制

もり みやこ 杜の都女性科学者ハードリング支援事業



東北大学



東北大学女性研究者育成支援推進室

① 育児・介護支援

1. 短時間勤務制度および育児介護休業制度の検討および実施
2. 短時間勤務制度および育児・介護休業制度の弾力的な運用に対する補助
3. 育児・介護を考慮した研究評価制度の検討および提案

② 環境整備

1. 病児保育の拡充
2. 環境整備の提案、助言および補助

③ 次世代支援

1. サイエンス・エンジェル制度
2. 東北大学女性研究者フォーラム

A 部局
B 部局
C 部局
...
X 研究所
Y 研究所
...

東北大学川内
けやき保育園
東北大学病院
病児保育室

男女共同
参画委員会

学生相談室

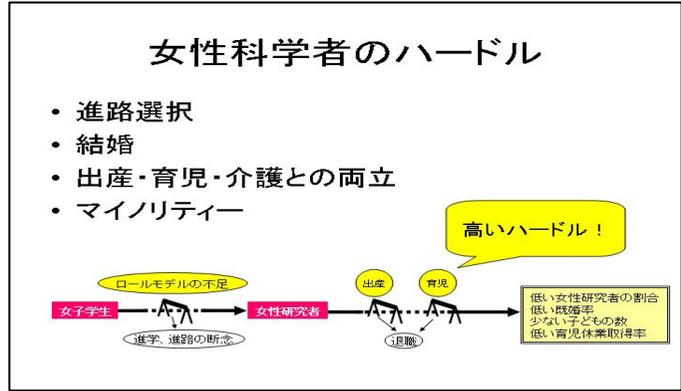
21 世紀 COE
プログラム
「男女共同参画社
会の法と政策」

宮城県内男女共同
参画民間団体

宮城県各種女性団体
連絡協議会
女性学を学ぶ会・仙
台
特定非営利活動法人
あかねグループ
...

仙台市、宮城県
教育委員会
SSH(宮城一女高校)

実施内容



東北大学女性研究者育成支援推進室

「女性研究者の育成を通じ、
学内の男女共同参画を推進」



① 育児・介護支援

1. 短時間勤務制度・育児介護休業制度の検討・実施
2. 短時間勤務制度・育児介護休業制度の弾力的な運用に対する補助
3. 育児・介護を考慮した研究 評価制度の検討・提案

② 環境整備

1. 病児保育の拡充
2. 環境整備の提案、助言、補助

③ 次世代支援

1. サイエンス・エンジェル制度
2. 東北大学女性研究者フォーラム

ハードル1: 進路選択

- 15歳児の数学リテラシー
- 大学の理系への進学率
 - 社会通念、ロールモデルの不足
- サイエンス・エンジェル(SA)
 - 女子院生の母校へ出張セミナー
 - 女性研究者の「研究室へようこそ」

ハードル2: 出産・育児・介護

- 育児休業制度の現状と問題点

・育児休業の期間は、出生の日から満3歳の誕生日の前日までにおいて、連続する一ヶ月間とし、取得できる回数は、同一の子について原則として1回とする。
 ・育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

 - 3年も休めない! (育児休業制度の改善)
 - 短時間勤務制度
 - 弾力的運用制度
 - 補充人員の配置

ハードル3: 環境整備

- トイレ、休憩室の整備提案と助言
- 学内保育所(川内けやき保育園)
- 病児保育施設の拡充
- 相談窓口との連携

ハードル4: マイノリティー

- ネットワークの構築(SAの活用)
 - 女子院生・研究者のメールネットワーク
 - ランチョンミーティング・お茶会
 - 相談窓口
- 女性研究者フォーラム
 - 女性研究者の交流会(SAも交えて)
 - 21世紀COE「男女共同参画社会の法と政策」との共催
 - ・ 人文・社会系と自然科学系の交流
- 地域との連携
 - 宮城県内の男女共同参画団体
 - 教育委員会
 - スーパーサイエンスハイスクール(SSH)の宮城一女高

女性研究者支援モデル育成

提案課題名 : 研究者のための男女平等プラン

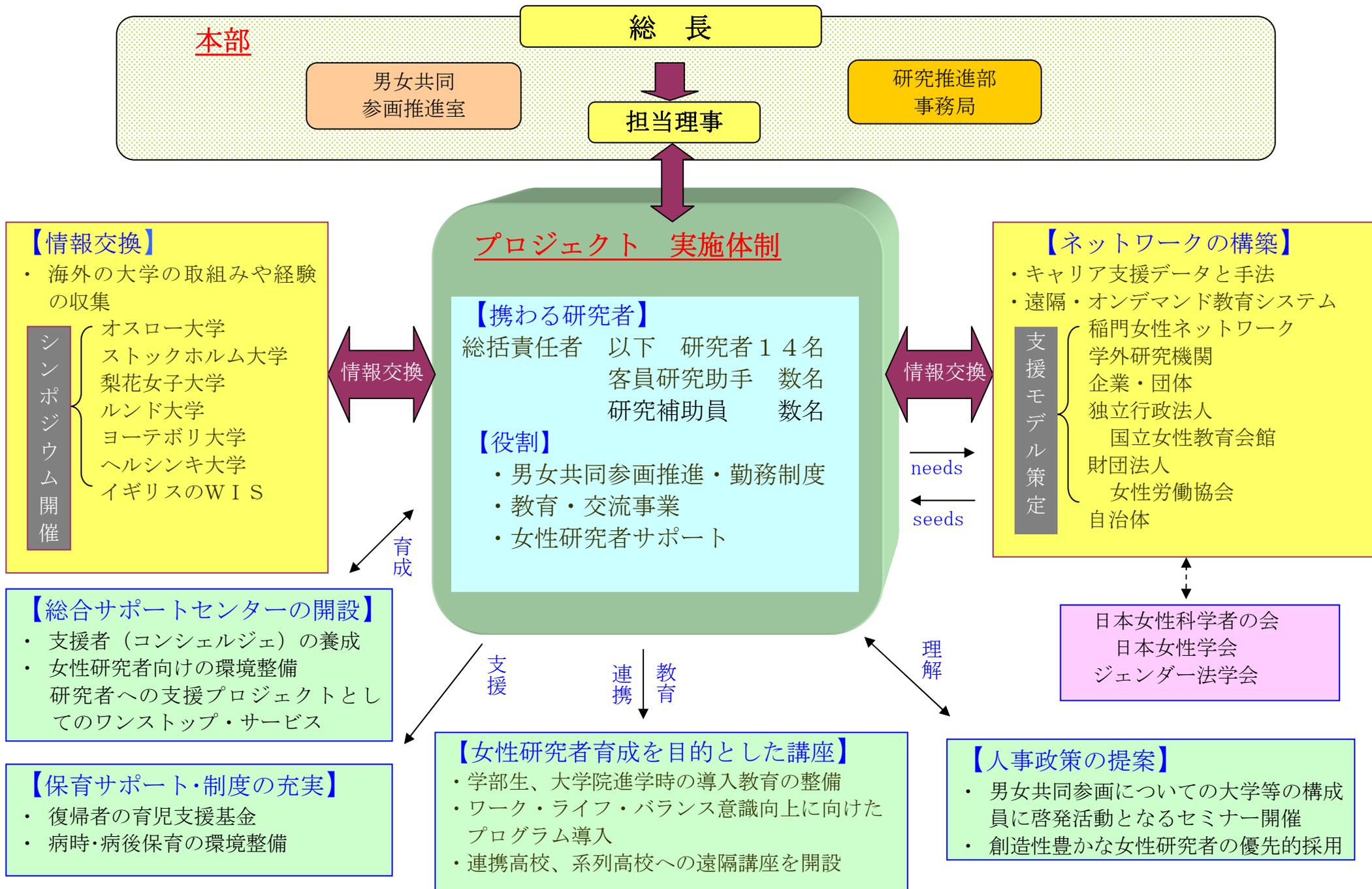
提案機関名 : 早稲田大学

計画構想
<p>私立総合大学の特性を活かし、理工系と人文・社会科学系、付属中高の教員が協力し、ひろく企業および公的機関と連携して男女共同参画を推進することとする。次世代を担う研究者養成において男女共同参画を推進し、主に次の3つの業務を中心に実施する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男女共同参画推進・勤務制度改善事業 2. 教育・交流事業 3. 女性研究者総合サポートセンター関連事業 <p>具体的には、学内に男女共同参画推進室を設置し、理工系を中心とした女性研究者の育成・支援を実施する。また、ワンストップ・サービス窓口（女性研究者総合サポートセンター）を設置し、カウンセリング・スキルを持った支援者を育成し、女性研究者を養成・支援する。女性研究者への支援モデルを策定し、継続的なサポート体制を構築する。従来の学内保育機能の充実に加え、病時・病後保育の制度設置、環境整備をおこなう。併せて、企業等の連携を進め、女性の就業・研究継続に関する基礎講座の開設、ロールモデル提示を含むキャリア教育を実施する。基礎講座は女子高生にも開放し、女性研究者育成の裾野拡大につとめる。上記のことから、安定した研究支援体制を構築できることにより、最高峰レベルに達成された女性研究者を育成できる。実施機関終了後は学内制度となり、将来的に女性研究者の継続的な増加、排出が見込まれる。</p>

達成目標
<p>実施期間終了までに、男女共同参画推進室を大学本部に設置する。</p> <p>また、実施期間終了時において、女性の専任教員の比率25%を目標とする。なお、理工系においては15%を目標とする。</p> <p>以下、年度ごとの目標</p> <p>2年目 15%（理工系 9%） 3年目 20%（理工系 12%）</p> <p>実施期間終了時 25%（理工系 15%）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 創造性豊かな女性研究者を支援するために、女性の学びやすい働きやすい環境整備、先進的な研究活動サポートによって、最高峰レベルの女性研究者を輩出し、また、優れた研究者の人事政策を提案する。 ・ 企業等とのネットワークを利用した支援体制を強化し、女性研究者へのサポートセンターを設置する。 ・ 本学の女性研究者支援の戦略的な取り組みをホームページ等で幅広く情報開示し、若手の女性研究者育成の手本としての拠点となる。

事業実施状況（平成18年11月末現在）
<p>本プログラムの実施拠点として、女性研究者支援総合研究所を立ち上げ、10月1日より業務を開始した。本プロジェクトの開始ならびに女性研究者支援総合研究所開所のキックオフとして、9月29日に第1回シンポジウム『研究者養成のための男女平等プラン—キャンパスにおける男女共同参画—』を行なった。</p> <p>本学教員による4つのワーキンググループ（男女共同参画推進WG、教育・交流事業WG、女性研究者支援事業WG、調査WG）を立ち上げ、各ワーキンググループが中心となり本プロジェクトを進めることとした。なお、各領域において、学内外の取り組み、現状、先行研究を把握し、基本的なデータベースを作成する予定である。</p> <p>今年度は本学の学部生・大学院生に対しアンケート調査を実施し、学生の抱えている悩みを明らかにし、来年度の相談窓口立ち上げにつなげたいと考えている。</p> <p>また、本学ならびに連携高校にテレビ会議システムを導入し、相互にやり取りする中で女子高生に研究者としてのロールモデルを提示する場を設けたいと考えており、現在準備中である。</p> <p>なお、12月18日には、本プロジェクトにおいて客員教授としてお迎えした名取はこわ氏に講演いただき、第2回シンポジウムを開催する予定である。</p>

実施体制



実施内容



女性研究者総合
サポートセンター



育児支援基金



裾野拡大



高い研究
レベル獲得



海外の大学との交流

男女共同参画推進室

カウンセリング・スキルを持った総合的学習支援者（コンシェルジュ）を育成

育児中の復帰者支援
学内保育機能の充実・環境整備

学部生、大学院生用研究者育成基礎講座、高校生用キャリア形成の支援講座の遠隔配信

実験・研究場面に優先的に採用
企業からの研究者の受け入れ

先進的な海外の大学と交流
継続的な教育プログラムの相互

目標

女性教員比率 25%
(理工系女性教員 15%)

制度改革
人件費
復帰研究

教員成果
還元

研究環境
整備

【学外機関・学内機関・
団体等との連携】

- ・ ワンストップ・サービス
- ・ 女性研究者を養成・支援のネットワーク作り
- ・ 出産・育児により研究を中断した女性研究者に対する人事政策
- ・ 遠隔講座など基礎講座を開設し、提携高校などの女子校生にも開放することにより、裾野拡大に努める

理工系をはじめ女性研究者の比率の拡大を図る

全学的な合意形成を図り、具体的な施策を実施

女性研究者支援モデル育成

提案課題名 : 生涯にわたる女性研究者共助システムの構築

提案機関名 : 国立大学法人 奈良女子大学

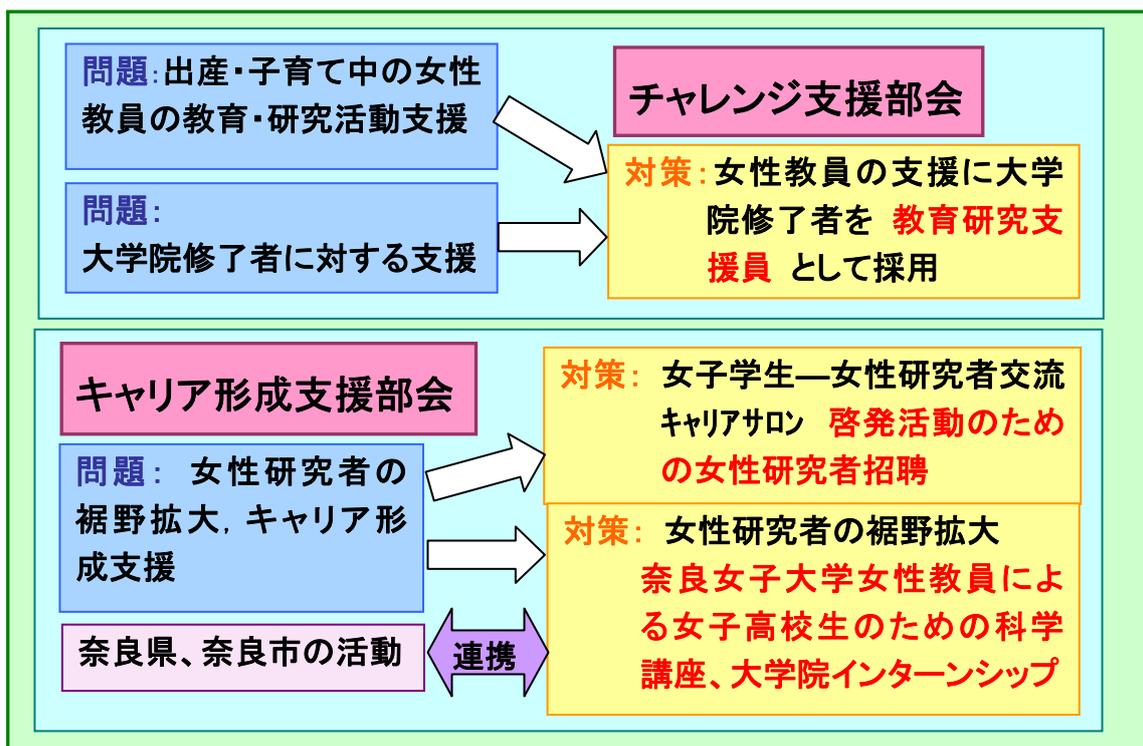
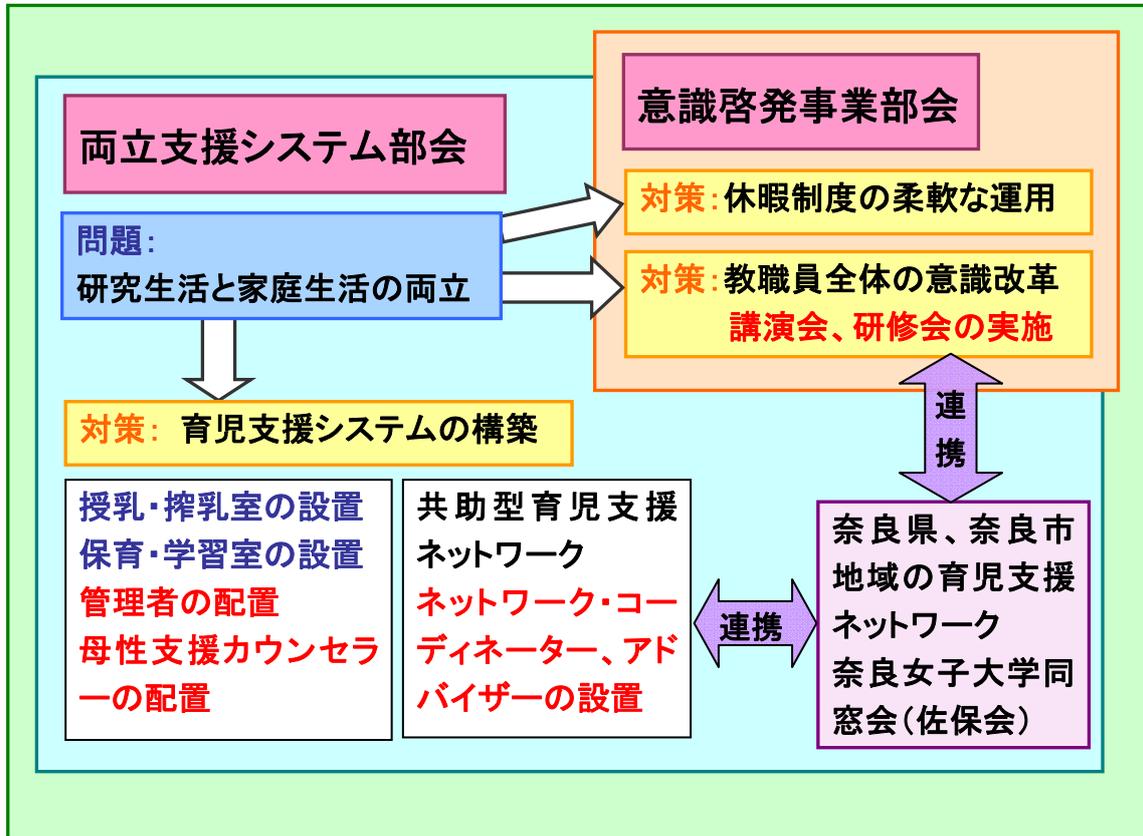
計画構想
<p>① 学内に管理人のいる安全な保育室・学習室を設置する。搾乳・授乳室を充実させる。地域住民・教職員・学生等からなる共助型育児支援ネットワークを構築し、育児の情報交換、相談体制を充実させるとともに保育者を確保し、通常の保育所では行えない二次保育や休日保育等を行う。このネットワークの構築に関しては、自治体や民間の育児支援グループと連携し、豊富な人材を互いに共有するとともに、研究者の実情に則したきめ細やかな共助型支援システムの充実を目指す。</p> <p>② 出産・育児・介護等に関わる女性研究者の教育研究活動を支援するために、博士後期課程修了者等を教育研究支援員として採用する。これは支援側と被支援側双方にとってキャリア形成、キャリア復帰等でメリットとなる効果が期待できる。</p> <p>③ 女性学生－女性研究者交流キャリアサロンを立ち上げる。女性研究者の裾野拡大、女性学生のキャリアパスの相談の充実化等を図る。</p> <p>④ 自治体と連携して小中高生対象の科学講座・講演会等を開催する。科学分野への児童・生徒の興味・関心を喚起・向上させ、女子の理工系進路選択を促す。</p> <p>このような方策により、地域と連携して、女性研究者を生涯にわたって支援していくとともに、女性研究者の裾野を広げる活動を行っていく。</p>

達成目標
<p>① 通常の保育体制ではカバーが不十分な保育（二次保育、休日保育等）に対する支援体制をきめ細かく整えることにより、女性研究者の家庭生活と職業生活の両立が可能となり、教育研究を継続する女性研究者が増加する。女性教員数を1割以上増やし、女性研究者比率を概ね30%以上まで引き上げる。</p> <p>② 出産・育児・介護等、女性研究者の各状況に応じて、教育研究活動を支援する者として、主に博士後期課程修了者を「教育研究支援員」として配置する。博士後期課程修了者にとっては、キャリアを中断することなくその研究を継続でき、また、中断している者にとってはキャリア復活につながる。女性研究者が周囲の支援を受けながら、出産・育児・介護等を伴う家庭生活と教育研究の職業生活を両立させる生き方に身近に接することで、若手研究者もまた同じ生き方が可能なことを知り、両立させる道を選択し、女性研究者の増大につながる。身近にいる学生もまた、キャリアアップのために大学院へ進学するなど大学院生数（特に科学分野）の10%以上の増加を目指す。</p>

事業実施状況（平成18年11月末現在）
<p>① 子育て支援サポーター養成講座の開講 自治体等が提供する保育体制を補完する二次保育等を行うために、地域住民、教職員、学生等から構成される共助型育児支援ネットワークを構築するための準備として、責任ある子育て支援者を養成するために開講。実施期間：平成18年11月9日～平成18年12月20日（期間内9日間開催）</p> <p>② 母性支援カウンセラーの設置 学生、女性教職員の母性にかかわる健康相談や、育児・介護などに関する相談を担当するものとして、2名のカウンセラーを配置。</p> <p>③ 教育研究支援員の配置 出産・育児・介護等に関わる女性研究者の教育研究活動支援のため、大学院博士後期課程修了者等を教育研究支援員として10月1日から採用。14名の女性教員に対し、その支援内容に応じて、24名の教育研究支援員（内訳：博士研究員7名、博士前期課程修了者3名、学部卒業生1名、大学院在学学生13名）を採用。</p> <p>④ ネットワークアドバイザー、コーディネーターの配置 育児支援ネットワーク構築準備、キャリア支援ネットワーク構築準備として、アドバイザーを1名、コーディネーターを4名配置。</p> <p>⑤ 小中高生対象の科学講座を開催 小中高生対象の科学講座を開講（9月9日、11月3日、11月26日）、「青少年のための科学の祭典2006奈良大会」でパネル展示、出前授業も含めた科学講座募集を開始（平成18年10月～平成19年1月）</p>

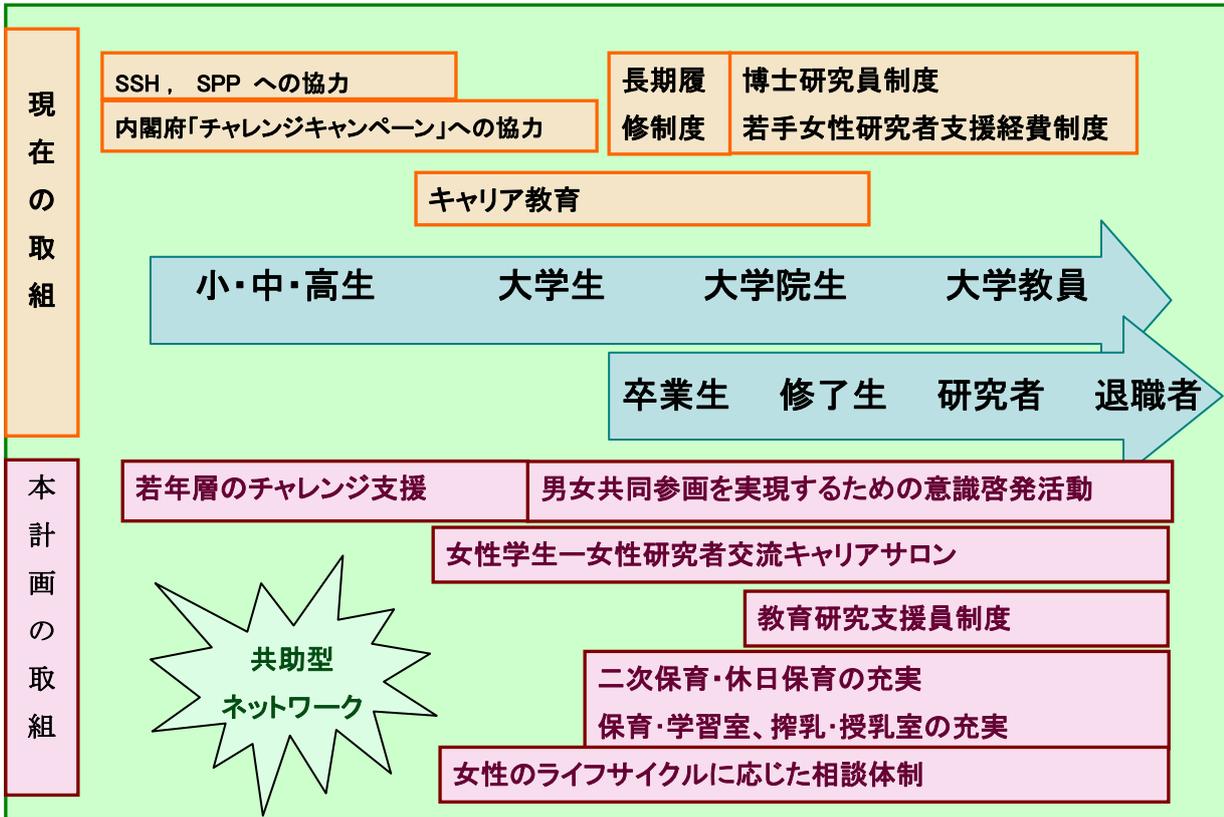
実施体制

- 提案課題名 「生涯にわたる女性研究者共助システムの構築」
- 総括責任者名 「学長 久米 健次」
- 提案機関名 「国立大学法人 奈良女子大学」

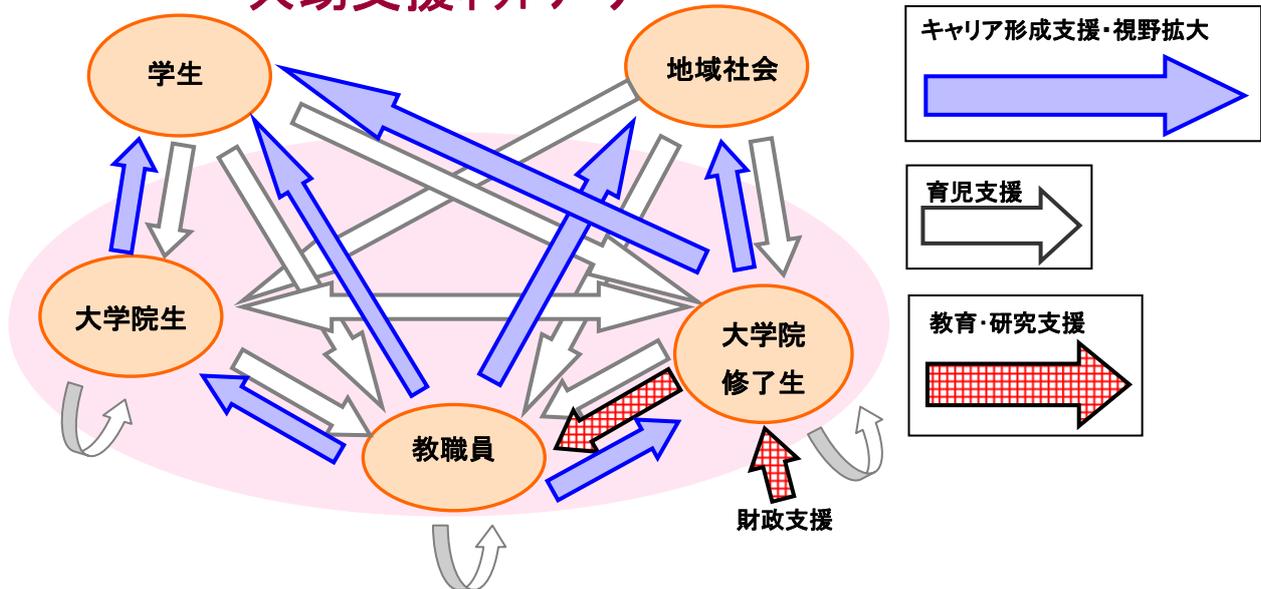


実施内容

生涯にわたる女性研究者共助システム



共助支援ネットワーク



女性研究者支援モデル育成

提案課題名 : 女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築

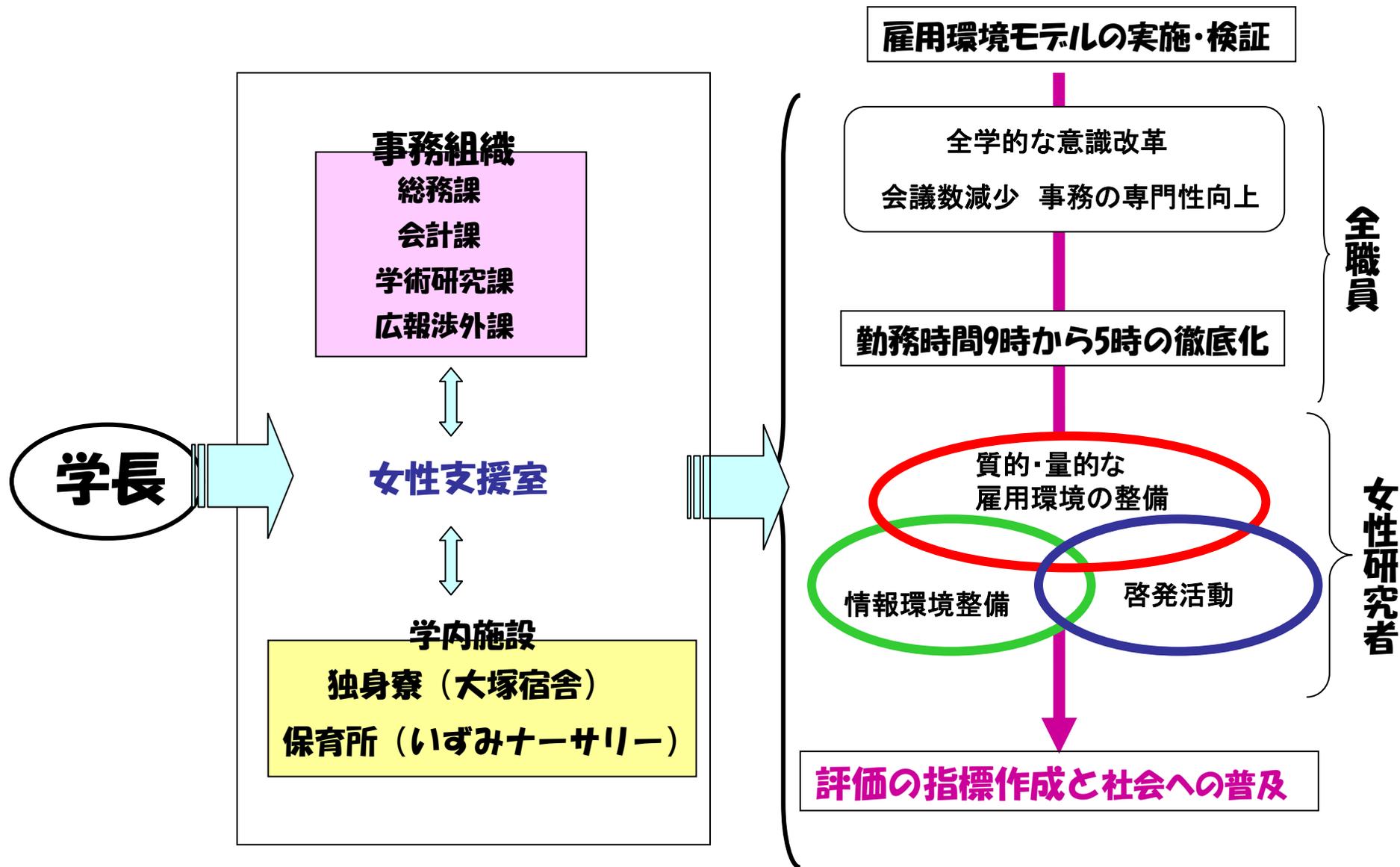
提案機関名 : お茶の水女子大学

計画構想
<p>計画 (1) 女性研究者を取り巻く質的・量的な雇用環境の整備 :</p> <p>a) 多様な女性研究者支援メニューの提供</p> <p>b) 勤務時間9時から5時の徹底化</p> <p>c) 学内保育所と隣接する独身寮の連携による女性研究者支援</p> <p>(2) 女性研究者支援のための情報環境の整備 女性研究者支援「情報バンク」の設置</p> <p>(3) 女性研究者育成のための人的交流 ロールモデルによる理工農系を目指す若い女性の啓発活動およびその活動のDVD化</p>

達成目標
<p>お茶の水女子大学の「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」が目指すもの</p> <p>(1) 「勤務時間9時から5時の徹底化」によって、「仕事と家庭」を両立させる21世紀型ライフスタイルの実践例を示す。</p> <p>(2) 女性研究者のための「3つの支援」(支援メニュー・学内保育所と隣接する寮の連携による支援・情報バンクの設置)と「意識改革の試み」に対する有効性と実行可能性を検証し、他研究機関へ波及させる。</p> <p>(3) 「ロールモデルによる若い理工農系女子学生の啓発活動」とロールモデルのDVD化によって、理工農を志す女性を増やし、社会の認識と理解を深める。</p>

事業実施状況 (平成18年11月末現在)
<p>主にモデル研究者グループを対象とした活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 9時5時WGへの参加と情報提供 (毎月開催) ● 研究者グループのヒアリング実施 (8月) ● 研究者グループによる進捗状況に関する月次報告書の提出 (8月、9月、10月) ● アカデミック・アシスタント及びリサーチ・フェローによる報告会 (隔月開催。9月8日、11月10日) ● 大塚宿舎の整備: 3部屋の整備が済み、利用規定作成中。12月に見学会を実施予定。試験的な運用を開始。 <p>広報活動・アウトリーチ活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ホームページの開設 ● 事業紹介パンフレットの作成 ● 微音祭での広報活動 (女性支援室と合同) ● 第一回ロールモデル講演会実施 日時: 11月21日 お茶の水女子大学にて開催。参加者数: 150名 講演タイトル「ワークライフバランスを目指して～お茶大モデルの構築」 プログラム内容: 板東久美子内閣府男女共同参画局長による講演、郷通子学長と吉丸由紀子日産自動車ダイバーシティ・ディベロップメント・オフィス室長のトークショー (進行役はNHKアナウンサー滝島雅子氏 (卒業生)) ● 取材: 日本経済新聞、読売新聞、日本テレビ <p>情報バンク・情報収集</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 情報バンクのシステム構築: サーバ設置、システム開発に着手済み。 ● ロールモデル情報の収集 (講演会及びDVD制作のため) ● JICA アフリカ研修団との情報交換 (9月29日) ● ノルウェー男女・こども大臣表敬訪問・情報収集 (8月) ● アフガニスタンから希望の学校の教員来学 (11月) 女性の仕事と子育ての情報交換

実施体制



雇用環境モデルの実施・検証



学長の強いリーダーシップ

全学的な意識改革
会議数減少 事務の専門性向上

勤務時間9時から5時の徹底化



多様な女性研究者
支援メニューの提供

質的・量的な
雇用環境の整備

学内の保育所と隣接する独身寮
による女子研究者支援

女性研究者支援
情報バンクを設置

情報環境整備

啓発活動

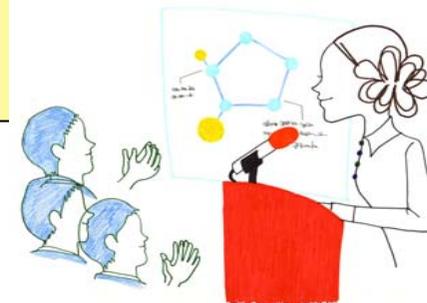
女性研究者の
諸活動をDVD化

研究支援コンシェルジュ
の養成・活用

ロールモデルによる
若い女性への啓発活動



評価の指標作成と社会への普及



女性研究者支援モデル育成

提案課題名 : 輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大

提案機関名 : 国立大学法人 北海道大学

計画構想
<p>総長直轄の男女共同参画委員会の下に女性研究者支援室を開設し、女性副理事を室長とする。支援計画の企画・立案・実施を多面的に検討・展開できるように、学内協力教員に加えて、学外から支援担当客員教授を振興調整費を用いて任用し、下記のような支援策を推進する。このうち*のもの（①②③⑧⑨）は主に振興調整費を使って検討・推進する。</p> <p>I) 女性研究者活躍のための環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> *①女性研究者ネットワークおよびメンタリングシステムの構築 *②女性研究者が抱える問題および就業様態への意識改革プロモーション *③産休・育休中の教育研究代替のための人材需給システムの構築 ④保育園、育児休業制度等の改善（利便性の拡大） ⑤北大赴任者の研究者パートナーのキャリア継続支援策 <p>II) 女性研究者増員のための具体的取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑥部局毎の女性教員比率の数値目標設定と達成奨励 ⑦部局管理人員費負担軽減による女性教員の採用・昇任促進 *⑧女子大学院生・女子学生の研究者チャレンジ支援 *⑨女子大学院生による女子中高生理系進路選択支援の展開（道内各地）

達成目標
<p>新設する女性研究者支援室を中心に、女性研究者が活躍できる環境整備と女性研究者増員のための具体的取組を検討・推進する。様々な支援はどれも数年で結果の出るものではなく、本事業終了後も組織として継続的・精力的に取り組んでいく。優秀な女性研究者の活躍促進によって大学全体の研究・教育を活性化させ、本学が男性研究者も含め適切なライフ・ワーク・バランスを保ちつつ、国際的競争力を持った独創的研究・教育の発信ステーションとなることを目指す。また女性副理事の登用により、大学全体の経営・研究戦略・将来構想等にも女性研究者の声が充分反映されていく道を拓く。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個々の女性研究者の様々なキャリアおよびライフステージにおける研究・生活両面での支援ニーズを把握し、支援制度の利活用示唆、ロールモデルの提示、メンタリング等を通して研究・生活の両立を支援する。 ・産休・育休中等の研究教育代替・補助にあたる人材需給システムを設立し、潜在的な女性研究者の活用により女性研究者が産後・育児期を乗り越えられるよう支援する。 ・北大赴任者の研究者パートナーのキャリア継続支援・研究者カップル家庭形成期同居支援策を先導的に推進し、他大学・研究機関にも波及させて全国的に若手研究者の円滑な流動性の実現に資する。 ・ポジティブアクションとして部局管理人員費負担の軽減による女性教員の健全かつ有効な採用・昇任促進を行う。正規女性教員の増員に努めると同時に学術研究員等にも積極的に女性を採用し、2020年までに北大全研究者中の女性研究者比率20%を達成する。 ・次世代女性研究者の人材不足が特に懸念される理系分野において女子学生・院生の研究者チャレンジ支援、女子中高生の理系進路選択支援を展開し、女性研究者ネットワークによる横の連携に加えて世代間の縦のつながりを築き、女性研究者活躍の流れを確固たるものにしていく。

事業実施状況（平成18年11月末現在）
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者支援室開設記念シンポジウムの開催：学内外に向けて支援室の開設・活動内容・本委託事業の紹介および本学若手女性研究者の現況報告を行い、支援活動への初期理解・協力体制を整えた。 ・上級管理者向け意識改革セミナーおよび意識調査の実施：役員、部局長等の上級管理職を対象に、女性研究者の抱える諸問題、女性研究者支援の必要性を支援室長・客員教授を中心に説明するセミナーの定期的開催を開始し、ポジティブアクションを始めとする支援策の効果的推進を図っている。また、毎回、参加上級管理職の意識調査を行い、支援策企画・展開上の問題点の把握に努めている。同時に全学の男女研究者対象の大規模意識調査の準備も進めている。 ・女性研究者ネットワーク構築：学内全女性教員、ポスドク等のリストアップを終え、各種支援のパーソナライズに必要な情報のデータベース化の準備を進め、メンタリングシステム構築にも着手している。 ・女子中高生理系進路選択支援イベントの開催：名寄市、富良野市において、本学理系5部局から出前実験展示10ブースを出展、女子中高生だけでなく一般市民にも開放して大好評を得、主体となって企画・運営した女子学生・院生を中心とする学生スタッフも教育・研究者としての自覚・意欲を大いに増進した。 ・産休・育休等の教育研究代替補助の実施：7名について実施すると共に、キャリア継続支援でもある教育研究人材需給システム構築の企画準備を開始している。

主な女性研究者支援事業の具体的イメージ

- ・学内では学部横断的に女性研究者支援を推進・展開
- ・学外では他大学・研究機関、関係省庁・企業との連携推進

女性研究者支援室



- ・室長／副理事，学内協力教員
- ・客員教授3名

企業から

行政から

大学から



- ・技術補佐員2名



産・官・学の
知恵を活かす

メンター講習会、
意識改革セミナー等の開催
～女性研究者・女子学生が抱える問題への
理解増進と環境改善



大学独自の資金による
ポジティブアクション北大方式
～女性教員を無理なく着実に増員

理系の面白さ+理系での女性の活躍
を中高生や社会に伝える



女子学生・
院生スタッフは
教育研究者への
意欲を増進

女性研究者ネットワーク、
研究教育人材需給
システムの構築
～女性研究者人材を孤立させず
さまざまな活躍の場を与える

大学独自の資金による
研究者パートナー支援

～若手研究者カップルの同居支援により
キャリア形成・次世代育成を促進

産休・育休等の教育研究代替補助

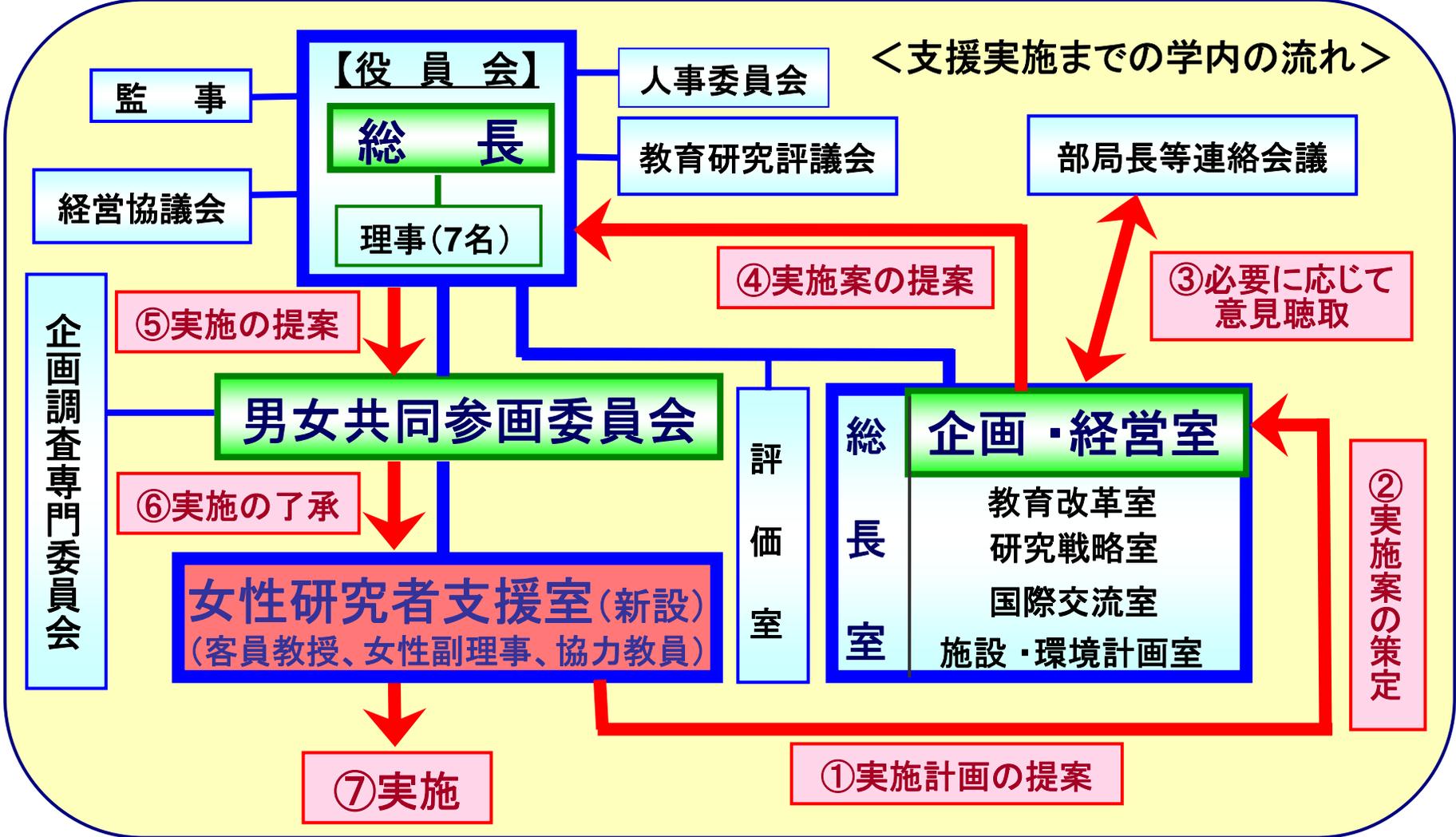
～研究補助員・非常勤講師を配置して
教育・研究の質・量の維持を支援

女子中高生理系進路選択支援イベントの開催

～北大女子学生による理系応援キャラバン隊を
道内各地に派遣(平成18年度は名寄市、富良野市)



「輝け、女性研究者！活かす・育てる・支えるプラン in 北大」 実施体制



- ＜学外＞
- 他大学・研究機関・学協会等の男女共同参画推進組織との連携
 - 保育園・学童保育、NPO法人子育て支援ネットワーク等との連携
 - 女性研究者支援に協賛する民間企業・財団等との連携