

**女性研究者研究活動支援事業  
シンポジウム2014  
—女性研究者支援とダイバーシティ・マネジメント—  
に関する報告**

**平成27年1月27日**

**(独)科学技術振興機構  
プログラム主管 山村 康子**

開催日時:平成 26 年 11 月 26 日(水)

会場:一橋講堂(〒101-8439 東京都千代田区一ツ橋 2-1-2 学術総合センター内)

主催:文部科学省

プログラム:

<非公開分科会>

9:30-12:00 分科会討論

6グループ【テーマ】 座長:

A グループ【両立支援】 東村博子(名古屋大学教授)

B グループ【意識改革】 有賀早苗(北海道大学教授)

C グループ【ポジティブ・アクション(採用、登用)】 相田美砂子(広島大学教授)

D グループ【研究力向上・リーダーシップ育成】 田中真美(東北大学教授)

E グループ【次世代育成】 宮浦千里(東京農工大学教授)

F グループ【連携(地域・企業)・ネットワーク構築】 伊達紫(宮崎大学教授)

<公開シンポジウム>

13:15-13:20 開会挨拶:文部科学省 科学技術・学術政策局長 川上伸昭

13:20-13:30「女性研究者研究活動支援事業」について:文部科学省 科学技術・学術政策局  
人材政策課人材政策推進室長 和田勝行

13:30-14:20 基調講演:日本 IBM 株式会社 社長 橋本孝之

14:20-15:00 特別講演:鹿児島大学 学長 前田芳實

15:00-15:10 休憩

15:10-17:10 分科会座長発表

17:10 閉会

17:15-19:00 意見交換会

# 女性研究者研究活動支援事業

平成18年度～平成26年度

女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、ライフイベント(出産、子育て、介護)、ワーク・ライフ・バランス(研究と生活との調和)に配慮した研究環境の整備及び研究力向上のための取組(一般型)や、それら取組を他大学や企業等他機関へ普及させる取組(拠点型)、大学や研究機関、企業等が連携し、女性研究者の研究力向上のための取組及び上位職への積極登用に向けた取組(連携型)を支援します。

# ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

平成27年度～

大学・研究機関におけるダイバーシティのある研究環境の実現に必要な取組を推進することにより、多様な発想や経験を有する人材が主体性を持って活動し、優れた研究成果の創出やイノベーションを持続的に生み出す社会の実現を目指します。研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力の向上など、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学・研究機関を選定し重点支援します。

# 基調講演【IBMの経営とダイバーシティ】

日本アイ・ビー・エム株式会社 社会長 橋本孝之

## 女性のキャリア・アップ支援

- ◆実現可能な数値目標の設定
  - ・ 女性社員比率、女性管理職比率
- ◆アクションプランの実行と進捗の公表
  - ・ 採用面接における女性面接官の配置
  - ・ 意識改革と情報発信
  - ・ 女性社員の退職理由の把握
  - ・ 男性管理職や女性社員に対するメンタリング
- ◆ワーク・ライフ・インテグレーションの支援
  - ・ 社内保育園(一般保育、病児保育)の開設
  - ・ 柔軟な勤務時間と勤務場所の提供
- ◆グローバル・リーダーの育成

# 特別講演【きばいもんそ！かごっま】

## 鹿児島大学学長 前田芳實

意識改革を目指して

- 男女共同参画セミナー、シンポジウムの開催
- 男女共同参画キャラバンの実施  
執行部と部局長による意見交換  
↓  
女性限定教員公募、インセンティブ付与による  
女性教員の採用増
- 学長管理の女性教員採用枠の設定
- 男女教職員や学生の交流会(museカフェ)開催
- 女性研究者対象のキャリア形成セミナー、スキルアップセミナーの開催
- 授業科目「男女共同参画とキャリアデザイン」の開講

## Aグループ【両立支援】

### (1) 名古屋大学における両立支援

- 学内保育所(一般保育、学童保育、病児・病後児保育)の設置
- ベビーシッター利用支援
- 特別休暇、育児休業・介護休業、部分休業、育児短時間勤務、時間外勤務・深夜勤務の制限
- 代替要員の配置(部局に欠員がある場合)
- 午後5時以後及び休日の会議開催の原則禁止
- ITを用いた在宅勤務システム

### (2) 両立支援における今後の課題

- 育児休業中や短時間勤務中の研究支援員の配置
- 育児休業の分割取得の導入、代替要員配置の予算確保
- 育児休業取得中の競争的資金の執行停止
- 男性研究者のための両立支援

## Bグループ 【意識改革】

### (1) 北海道大学における意識改革

- 意識改革のためのセミナー、ワークショップ、シンポジウムの開催
- ロールモデル集の作成
- メンタリングシステムの構築

### (2) 意識改革における今後の課題

- 男女共同参画、ダイバーシティ推進における当事者意識の醸成
- 多様なライフスタイル、キャリアパスの周知
- 女性教員数の増加から意識改革へ
- 世代や職階による意識の違い

## Cグループ 【ポジティブ・アクション(採用、登用)】

### (1) 広島大学におけるポジティブ・アクション

- 教育研究評議会における女性教員増を目指した積極的改善措置、採用割合目標値の決定
- 理工農学系の女性教員を採用する部局への人件費ポイント全学調整分3割程度の配分
- 教員、研究員の公募文書に「評価において同等と認められた場合は女性を採用」と明記

### (2) ポジティブ・アクションにおける今後の課題

- 女性教員採用割合に係る目標値の具体的設定
- 教育研究評議会における女性教員採用割合、在籍割合に係る目標値の決定
- 教員、研究員の公募文書に女性の積極的採用を明記



## Dグループ【研究力向上・リーダーシップ育成】

### (1) 東北大学における研究力向上・リーダーシップ育成

- ロールモデルにふさわしい女性教授(沢柳フェロー)によるメンター制度の構築
- 沢柳フェロー等による女性研究者のための能力アップセミナー、交流会の開催
- 国際会議・国内会議における研究成果発表の支援

### (2) 研究力向上・リーダーシップ育成における今後の課題

- 能力アップセミナーの開催方法の工夫(個別型、集合型)、英語力向上を目指したセミナーの開催
- 女性研究者をエンカレッジするための奨励賞等の設立
- 機関外部からのメンターの配置
- 複数メンター(研究メンターとライフサポートメンター)の配置
- 社会貢献に対する支援制度の構築
- 機関執行部における女性割合に係る数値目標の設定

## Eグループ【次世代育成】

### (1) 東京農工大学における次世代育成

- 教育力向上セミナー、研究交流会の開催
- キャリア支援ネットワークの構築
- メンター教員の配置
- 学内女性研究者によるプロジェクト研究の実施
- 女子学生のためのメンター相談窓口の設置
- 女子大学院生への学会参加旅費補助制度の構築

### (2) 次世代育成における今後の課題

- セミナー等の対象者、焦点の明確化
- セミナー等の男性への開放
- 事業実施期間終了後の予算確保
- ロールモデルの情報公開
- 地域連携の促進
- 事業への男性の参画推進

## Fグループ 【連携(地域・企業)・ネットワーク構築】

### (1) 宮崎大学における連携(地域・企業)・ネットワーク構築

- 九州・沖縄アイランドネットワークの構築
- 九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムの開催と担当理事あるいは副学長によるパネルディスカッションの実施
- 事業実務者ネットワーク(Q-wea)の構築

### (2) 連携・ネットワーク構築における今後の課題

- 連携可能な企業の選択と共同研究等を介した連携の構築
- 行政との連携における大学、研究機関の役割認識

## 事業シンポジウム実施の効果と今後の課題

### 効果:

- 事業関係者のネットワーク構築
- 機関連携の強化
- 情報交換
- 現状把握と課題の認識
- エンカレッジメント

### 課題:

- 参加者の多様性  
機関執行部、事務局、男性研究者  
女性研究リーダー、自治体関係者  
企業研究者等