

東京女子大学

文部科学省科学技術人材育成費補助事業選定プログラム

「女性研究者研究活動支援事業」

外部評価報告書

2015年1月

「女性研究者研究活動支援事業」外部評価委員会

．外部評価委員名簿

うらの みつと
浦野 光人

(株)ニチレイ 相談役

なかつい いづみ
中津井 泉

元リクルート「カレッジマネジメント」編集長

むらまつ やすこ
村松 泰子

公益財団法人日本女性学習財団 理事長

．面談調査日程

2014年10月25日(土) 13時30分～16時30分

於 東京女子大学

2015年1月26日

東京女子大学「女性研究者研究活動支援事業」に対する評価結果

浦野 光人
中津井 泉
村松 泰子

1. 女性研究者研究活動支援事業の目的

女性研究者の育成は、女子のための高等教育機関である東京女子大学にとっては、極めて基本的な課題である。ただ、それは、あまりにも基本点で根源的な課題であるがために、日常的な大学運営においては、意識されないまま、取り立てて議論されないこともあると思われる。

本事業は、そうした課題を、大学として改めて意識的に取り上げ、学内のコンセンサスを得ながら、組織的に取り組んで、教員採用や研究支援員制度など、具体的成果に結び付けたことが高く評価できる。とりわけ、長年懸案であった自然科学系分野の女性研究者採用を実現化させたことは意義深い。そのために行った人事組織や採用条件（ポジティブ・アクションの記載など）の見直しは、今後へも繋がるものとなった。

また、本事業の支援の対象を教員研究者だけではなく、大学院生や卒業生にも広げ、将来の女性研究者の育成をも視野に入れた活動としたことは、博士後期課程の設置や修士課程の再編により大学院を整備し、学問研究の高度化を掲げる東京女子大学の活動として評価できる。

さらには、本事業申請を一過性の資金獲得と活動で終わらせることなく、これからの東京女子大学の女性研究者育成機能強化のための意識作りと組織作りに繋げていることも高く評価できる。

今後は、東京女子大学の意図した本事業の狙いが達成され、確実な結果を生むことを期待したい。

2. 事業を担う組織体制

（所見）

新設された「女性研究者支援室」は、期間限定組織ながら「女性研究者研究活動支援事業」の推進・目的達成に大きく寄与した。

(優れている点)

「女性研究者支援室」を学長直属の組織とし、その運営委員会を全学の関係組織から適任者を委嘱することにより構成した。その結果、理事会・大学評議会・全学人事委員会との関係が確保でき、本支援事業は全学で共有されることとなった。

(努力課題)

運営委員会は機動性を重視したこともあり、委員に外部人材の導入はなかったが、本学の様々なステークホルダーの存在を考えると、学外からの意見を取り入れることは有用と考えられる。

(今後に向けて)

2015年度以降、「女性研究者支援室」はエンパワーメント・センターに統合されることであるが、3年間の実績がよりパワーアップできるように工夫して欲しい。

3. 女性研究者支援室の活動状況とその効果

(所見)

「女性研究者支援室」の5本の活動の柱である「啓発活動」「広報・情報発信」「相談事業」「研究者の交流促進」「学内制度及びニーズに関する調査分析」は、いずれも手作りながらしっかりと実を結び、研究者の支援に大きく寄与し、また研究者を目指す院生に展望を与えることが出来たと評価できる。

(優れている点)

6回にわたるトップセミナーを通じて、学内の議論を深め、ポジティブ・アクションの意義について再認識することができた。

ロールモデルインタビューを数多く実施し、そのインタビューからホームページに掲載する原稿の作成までを本学大学院在学生在が担当したことは、研究者を志すうえで大きな動機付けとなったと思われる。

相談事業は手探りの状況から始めたが、就職につながる実績もあり、粘り強く続けた結果である。

研究者交流会も継続して開催され、今後の研究活動への示唆を自由な雰囲気の中で得られる点が良かった。

(努力課題)

「メンター相談」制度導入については、慎重に検討がされているが、試行錯誤を前提にスピードを重視し、推進してはどうか。

アンケートの自由記述欄は宝の山と言われることが多い。研究者のニーズをしっかりと読み取り、制度変更や新しい取り組みにつなげて欲しい。

(今後に向けて)

女性研究者の研究活動支援、在籍比率・上位職在職比率の向上に向け、今後も全学による地道な活動がもとめられる。なかでも発刊予定の「ロールモデル集」は若手研究者・院生の夢の拠り所になると思われる。継続した事例収集と続巻の発刊を期待したい。

アンケート調査をPDCAサイクルの起点として重視し、女性研究者の抱える様々な課題発見そして課題解決につなげて欲しい。

4. 研究支援員制度

(所見)

先行事例調査、アンケート調査、ヒアリング調査の実施という周到な準備を踏まえ、規程を理事会で制定し、一時的なものとしてでなく制度として確立させたこと、予測を上回る申請者がおり、かつその全員に対応していること、利用者にとっても支援員にとっても有益な成果をあげていることなどから、所期の目標は十分達成していると評価できる。

(優れている点)

支援対象者に、大学に雇用されている女性研究者だけでなく、受け入れている女性研究者、さらに配偶者が大学等の研究者である男性研究者を含めている。

利用条件として、育児対象の子どもを小学校6年生までと広くし、また要支援・要介護者の介護だけでなく、家族の病気看護中の人も含めている。

次世代の女性研究者育成も視野に入れた制度として、研究支援員候補者の研究に多くに有用であるなどの条件をつけている。

(努力課題)

詳細なニーズ調査と入念なマッチングは評価されるが、今後も十分この機能を果たせるような人的・財政的基盤を維持することが必要である。

支援員の業務内容が明確なことは評価できるが、その変更の届け出や、定期的な報告などと、かなり厳格で、利用者の負担にならないよう可能な範囲で柔軟化してもよいのではないか。支援者の権利の確保などに支障のない範囲内であるのは、もちろんである。

制度の利点が学内で周知されることにより、利用が拡大することも考えられ、対応するための予算措置を大学として一定程度確保することが求められる。

(今後に向けて)

長期的に見て、この制度がどのように女性研究者数の拡大や上位職の女性在籍率の向上に寄与するかを検証していくことが望まれる。

5. 総評

2012年8月に採択された東京女子大学の「女性研究者研究活動支援事業」は、その目的、組織体制、実施組織としての女性研究者支援室の活動実績とその成果、大きな柱である研究支援員制度の実績は、いずれも周到な準備や先行事例なども参照しての充実したものとなったと高く評価できる。

ただし、到達目標であった「女性の少ない自然科学分野をはじめ大学全体の女性研究者数及び上位職在籍比率を向上させる」の数値目標は完全には到達できていない。採用にあたってはポジティブ・アクションとして「業績が同等の場合は、女性を採用する」旨の記載をし、上位職登用促進に向けても一定の取組をしており、まだ到達に向けての途次にあるともいえる。しかし、全国の大学では、とくに女性研究者比率の低い分野についてなど、女性の採用・昇任に大学としての資源を投入した強力なインセンティブを付与したり、さらには女性枠を設けるなどして、実績をあげている大学も複数ある。先行事例も参照して将来的に検討されることも期待したい。

この3年間で今後の大学の女性研究者支援の基盤がつくられたので、これを出発点に、この活動を大学として今後も継続していき、女子大学としてのモデルとなっていくことを期待したい。

以上