

「女性研究者研究活動支援事業」自己点検・評価及び外部評価を終えて

本学では、大学全体で恒常的に PDCA サイクルを回すことを目的として、毎年テーマを定め、自己点検・評価活動を行っております。2014 年度は、2012 年度科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の終了に伴い、事業の実施内容を振り返って、本学の自己点検・評価委員会による自己点検・評価を行いました。

さらに、今回の自己点検・評価結果について、客観性・公平性を担保するため、外部評価委員として浦野光人氏（株式会社ニチレイ相談役）、中津井泉氏（元リクルート「カレッジマネジメント」編集長）、村松泰子氏（公益財団法人日本女性学習財団 理事長）からご協力をいただき、外部評価を実施いたしました。

自己点検・評価報告書及び資料による書面審査、本学での面談調査を経て、外部評価委員 3 氏による外部評価結果をご執筆いただきました。自己点検・評価報告書と共に本学公式サイトに掲載いたしましたので、ご高覧いただければ幸いです。

本事業は、2014 年度をもって終了いたしますが、事業の一部を引き継ぐ本学エンパワーメント・センターにおきまして、今回の自己点検・評価結果及び外部評価結果を受けて、事業の継続と質向上に役立てていきたいと存じます。

最後に、ご多用中のところ面談調査等お時間をお取りくださるとともに短期間で評価結果報告書をまとめていただいた外部評価委員会の各氏に深く御礼申し上げます。

2015 年 2 月

東京女子大学 学長 小野 祥子
自己点検・評価委員長 下出 鉄男

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」

自己点検・評価報告書

2014年9月

東京女子大学 自己点検・評価委員会

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」自己点検・評価報告書

目 次

	頁
はじめに	1
第 章 本学における女性研究者研究活動支援事業の目的	
1 事業の目的・目標は学内で共有されているか	3
2 女性研究者の採用・上位職登用を進める具体策を実施したか	5
3 数値目標は達成できているか	5
第 章 本事業を担う組織体制	
1 組織的に本事業を推進する仕組みが整備され、機能しているか	7
第 章 女性研究者支援室の活動状況とその効果	
1 具体的な活動は実質的な効果を上げているか	
(1) 管理職、研究者及び学生に対する啓発活動	8
(2) 研究者にとって有用な情報発信	10
(3) 研究活動を継続・発展させていくための相談事業	13
(4) 研究者の交流促進	15
(5) 定期的な学内制度及びニーズ調査の実施及び分析と改善への提言	17
第 章 研究支援員制度	
1 研究支援員制度は整備されているか	19
2 研究者のニーズに対して適切な研究支援員の配置が行われているか	20
3 研究支援員制度の効果	21
資料一覧	省略

はじめに

本学は、2012年8月に文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に選定され、女性研究者の研究活動を支援するとともに女性研究者の在籍比率、上位職在職比率の向上に努めてきた。2014年度を以て、本事業の補助事業期間は終了する。ついては、これまでの事業実施状況について自己点検・評価を行い、その結果を受けて、補助事業期間終了後の2015年度以降、どのように大学の恒常的事業としていくかを検討していきたい。

本学は本事業申請以前より、女性研究者のキャリア形成のための環境整備の一環として、以下の取組を実施してきた。

1. 会議時間の9時～18時設定の定着
(教授会開会時刻は2009年度より15時から13時30分に変更)
2. ワーク・ライフ・バランスの構築に向けた学内の意識改革
3. 教職員及び大学院学生対象の通常保育以外の二次保育・休日保育・病児保育支援
(2009年度より)
4. 女性学研究所による研究奨励金に博士の学位取得者対象の女性研究者支援部門を設置

教職員の出産、育児、介護支援体制についても整備を進めてきた点が評価され、2011年度には、仕事と家庭の両立支援等に関し有益な取組を積極的に行っている企業・事業者を表彰する「杉並区子育て優良事業者表彰制度」において、最優秀賞を受賞した。しかし、職員と比べるとライフイベントに対応する従来の支援制度を利用する教員は少なかった。2011年5月1日現在、女性教員比率は大学全体では40%を超えていた。このように女性教員比率が比較的高いことは、女子大学として女性教員の採用に積極的に取り組んできた結果ではあるが、学問領域(具体的には学科・専攻)による女性教員比率の格差が存在していたことは否めない。また、女性教員のライフイベントを考慮した体制作りという点に関しても、授業時間割の設定等において、本人や女性教員を擁する専攻等の周囲の自発的な努力に依存してきたと言わなければならない。このような状況に対して、女性教員比率のさらなる向上(とくに女性教員比率の低い専攻における女性教員の採用)およびライフイベントを考慮した体制作りを、大学全体の課題として明確に認識し、大学としての施策形成を目標として、本事業を開始することにした。

施策形成にあたり、具体的な課題を明らかにするために、本事業申請前に本学研究者(教員及び博士の学位をもつ研究員)及び大学院学生を対象とした調査(2012年2月、4月)で明らかになった課題は以下の通りであった。

1. 女性研究者の積極的登用方針表明の必要性
2. 研究支援者制度の必要性
3. 研究者の意識改革の必要性
4. 就職支援及び経済支援の必要性
5. 女性研究者ネットワーク構築・相談窓口の設置
6. 大学院学生等の研究環境整備

同調査の上位の回答から見てみると、研究活動継続のための制度として、研究支援者が

必要と考えている研究者は回答者の 80%以上であった。

また、女性研究者の比率を高めて、その研究を進展させるために、女性研究者の積極的登用方針の表明が必要との回答、及び女性の少ない分野への採用が必要との回答がいずれも 30%を超えた。女性教員比率が比較的高い本学においても、分野により女性教員比率は大きく異なる。特に自然科学分野(本学では理学、工学、医学領域)の女性教員比率は 22.2%と少なく、教授が不在であるなど、大学全体と比較して女性教員比率が低だけでなく、上位職の在職比率も非常に低い状況であった。

本事業では、これらの課題解決に向けて、大学としての組織的な対応を行うために、学長直属の組織として女性研究者支援室を設置した。学長直属とすることで、教員配置の決定機関である全学人事委員会との連携の構築を企図した。

女性研究者支援室は、第 4 章に述べる本事業の目標の達成と前述の課題解決のため、以下の活動を行うこととした。

1. 管理職、研究者及び学生に対する啓発活動
2. 広報(研究者にとって有用な情報発信)
3. 研究活動を継続・発展させていくための相談事業
4. 研究者の交流促進
5. 定期的な学内制度及びニーズ調査実施・分析及び改善策の提言

さらに研究支援員制度設置後は、研究支援員制度の運営実務を行っている。

女性研究者支援室を中心とした 3 年間の活動を通して、本学がどこまで本事業の目標を達成したかを点検・評価し、PDCA サイクルを機能させる。

第 章 本学における女性研究者研究活動支援事業の目的

到達目標

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。

1. 事業の目的・目標は学内で共有されているか

【現状の説明】

本事業の目的は、大学として組織的な支援策を実施することにより女性研究者の活動を支援し、女性研究者の在籍比率、上位職在職比率の向上を図ることである。また、この取り組みの結果として、21世紀男女共同参画社会の担い手としての女性研究者を育成する女子大学の実現を目指す。この目的・目標を共有するため、下記(1)項記載の通り、各会議等で趣旨説明を行った他、セミナーの開催、定例資料への記載、ハンドアウト資料の作成等、共有化に向けた施策を実施した。なお、本事業申請時に届け出た女性研究者の在籍比率の数値目標は、以下の通りである。

表 1 大学全体及び自然科学分野の女性研究者比率の数値目標

	教授	准教授	講師	助教・ 特任研究員*1	研究員*2	全体
大学全体	34.0%	65.0%	40.0%	100.0%	100.0%	45.0%
自然科学 分野	11.1%	50.0%	33.3%	100.0%	100.0%	40.0%

*1：雇用関係にある任期1年（3年を上限として更新可）の有給のポストドクター

*2：雇用関係にない任期1年（原則として5年を上限として更新可）の無給のポストドクター等研究者

取組実施期間中の大学全体及び自然科学分野の女性研究者採用比率の数値目標

大学全体:65%以上、

自然科学分野（数理科学科 および医学、工学は他学科教員）: 80%以上

(1) 学内周知

2012年9月13日 本事業の開始にあたり、大学評議会において、事業の概要及び目的・目標を学長より報告。

2012年9月20日 理事会で本事業推進のための規程の制定（資料1 - 、参照）一部改正を決定した。

2012年12月5日 学長より教授会で本事業の概要及び目的・目標に関し説明

2012年12月14日 トップ・セミナーを開催、21名が参加した。本セミナーでは、科学技術振興機構の山村当事業プログラム・オフィサーより、現在の日本における女性研究者の在籍比率、上位職比率の説明、本事業の効果についての説明と質疑応答を行った。本法人理事長・常務理事・財務理事、各学科主任・専攻主任、その他の教育職員、

特に自然科学分野の教育職員が参加した。

2013年1月24日 事務職員部長・課長会で本事業の概要及び目的・目標を周知。

2013年3月1日 大学評議会において現代教養学部長より達成目標を報告。

2013年3月7日 理事会において現代教養学部長より達成目標を報告。

その他、2012年10月の女性研究者支援室設置以降、女性研究者支援室ホームページ、パンフレット、専任教員ハンドブック、特任研究員ハンドブック及び学生要覧に本事業の目的や研究活動支援方針等を記載し、教職員並びに学生への周知を図った。

(2) 女性研究者支援室運営委員会構成員

2012年10月に女性研究者研究活動支援に特化した組織として「女性研究者支援室」を新設した。規程で定める構成員の内、「大学評議会選出委員1名」は数理科学科の教員より選出し、本事業の目的・目標を法人を含む組織全体で共有し、補助事業終了後の事業継続を着実にするため、2014年4月より、新たに理事を構成員に加えた。

(3) 目的・目標の共有度

2012年8月の本事業選定以降2014年5月までに開始された教育職員の公募では、14件中13件で、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、募集要項に記載しており、大学全体として目的・目標の共有を図っている（資料2 - ~ ）。

* 「ポジティブ・アクション」は、「積極的改善措置」を指す。これは、「機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」（男女共同参画社会基本法第2条二）と定義されている。

【点検・評価、長所・問題点】

女性研究者支援室運営委員に理事を加えたことにより、大学組織全体での問題意識・課題の共有が促進された点が評価できる。

前項(3)に記載の通り、教育職員募集要項記載内容と件数から当該学科・専攻が本学の目的・目標を共有していると、評価できる。

研究支援員制度（後述）の利用状況が良好であることから、対象となる構成員には事業の目的・目標が十分浸透していると判断できるが、学内全体の共有度についての測定は行なわれていない。

【将来の改善に向けた方策】

女性教員比率向上の取り組みとして、現在は募集要項に記載しているが、さらに「業績が同等の場合は、女性を採用する」というポジティブ・アクションの表明を大学ホームページに掲載するなど、大学全体として社会に発信する。また、学内における目標の共有の実証的な測定については、今後、教職員、大学院学生に向けて、本事業に関するアンケートを実施し、目的・目標に関する共有度を数値により測定し、いっそう広く共有されるよう方策を検討する。その指標を用いて、PDCAサイクルの機能をさらに強化する予定であ

る。

2. 女性研究者の採用・上位職登用を進める具体策を実施したか

【現状の説明】

(1) 女性研究者の採用を進める具体策

教育職員人事全体を統括する全学人事委員会において、教員の構成・配置を全学的見地から検討・審議し、女性研究者採用をいっそう進めることとした。

選定前に募集を開始した理論物理学を専門分野とする教員募集の際には、「業績が同等の場合は、女性を採用する。」ことに加え「女性の積極的な応募を歓迎する。」ことを併せて記載している。また、既述の通り、全学人事委員会が女性教育職員の積極的採用方針を明示した結果、14件中13件で、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、募集要項に記載している。

(2) 女性研究者の上位職登用を進める具体策

女性研究者の研究業績を上げるため、学部長より学科主任・専攻主任に対して、学会発表・論文作成の助言や相談の機会を設けるなどを依頼し、上位職登用促進にむけた条件・環境づくりを行った。

【点検・評価、長所・問題点】

全学人事委員会が女性研究者の積極的採用方針を明示し、個別の募集要項にポジティブ・アクションを記載した点、及び教員人事の構成・配置を全学的見地から検討・審議し、候補者の選考時面接に全学人事委員が直接参加していることは、女性研究者の採用方針の徹底に繋がった。

【将来の改善に向けた方策】

本学が、第 4 章で述べる女性研究者支援室の活動を通じて、大学として組織的に女性研究者の研究活動を支援していること、女性の少ない分野では女性研究者の在籍比率、上位職在職比率の向上を図っていること、また、既存の組織との連携を強化し、この取り組みの結果として、21 世紀男女共同参画社会の担い手としての女性研究者を育成する女子大学を目指していることを社会的に公表していく。特に、全学的な採用方針としてのポジティブ・アクションを継続し、女性研究者への応募促進策を強化する。

なお、上位職に女性が少ない点に関しては、まず昇任人事の実態を客観的なデータとして把握する必要がある。とくに、ライフイベントの業績への影響を検証し、必要とされる女性教員の研究支援体制を検討する。

3. 数値目標は達成できているか

【現状の説明】

終了時達成目標（平成 27（2015）年度初め）に対する平成 23 年 5 月 1 日現在の比率及び本事業達成状況（平成 26（2014）年 10 月 1 日現在）は以下の通り。

表 3 (1) 大学全体の女性研究者在籍比率

	教授	准教授	講師	助教・特任研究員	研究員	全体
目標値	34.0%	65.0%	40.0%	100.0%	100.0%	45.0%
H23.5.1	30.0%	61.9%	53.8%	88.9%	-	41.4%
達成状況	30.9%	48.1%	64.3%	80.0%	100.0%	44.5%

表 3 (2) 自然科学分野の女性研究者在籍比率

	教授	准教授	講師	助教・特任研究員	研究員	全体
目標値	11.1%	50.0%	33.3%	100.0%	100.0%	40.0%
H23.5.1	0.0%	33.3%	50.0%	100.0%	-	22.2%
達成状況	10.0%	25.0%	100.0%	100.0%	100.0%	40.0%

表 3 (3) 取組実施期間中の女性研究者採用比率

		全体	男性	男性比率	女性	女性比率
全体	目標値			35%以下		65%以上
	達成状況	43名	13名	30.2%	30名	69.8%
自然科学分野	目標値			20%以下		80%以上
	達成状況	8名	1名	12.5%	7名	87.5%

(1)、(2)の表は、職位別の女性研究者在籍者数比率を表している。いずれも、以下の傾向を見ることができる。

全体として目標値は、ほぼ達成できている。教授職位の女性研究者比率は目標値を若干下回る程度だが、准教授は目標値を大幅に下回る。講師の職位は目標値を上回る数値であり、助教と特任研究員、研究員ではそのほとんどが女性となっている。

(3)の表から、取組実施期間中の女性研究者新規採用比率については、目標値に達していることがわかる。

【点検・評価、長所・問題点】

本学の女性研究者比率は本事業開始前から高い水準にあったが、達成状況の数値に表れているように、1)女性研究者採用比率と自然科学分野の女性研究者在籍比率が目標値を上回ったこと、2)女性の少ない自然科学分野と歴史学分野で女性研究者を採用できたことは、本事業申請時に設定した二つの大きな課題を、ともに解決したと高く評価できる。

ただし、表(1)、(2)に見られるように、下位職(講師、助教、特任研究員及び研究員)が相対的に多いという問題が残されている。これは本学が女性研究者採用に取り組むとともに、教育職員の年齢構成への配慮を必要としている事情(若手の採用を必要としている)のためでもある。しかし、下位職位の研究者が多いことは、以下で説明するように、積極的に評価できる面を有している。

本学は下記のように、博士後期課程の設置以降、若手研究者の育成に力を注いできた。

- (1) 特任研究員の制度の設置。博士の学位取得者を本学が認める特定の学術研究に一定の職務を分担し研究に参画させることで、研究者としての経験を積めるようにした。
- (2) 既設の研究員制度。研究者を志す博士の学位取得者等を本学専任教員が受入れ、支援している。
- (3) 特任研究員及び研究員制度を整えているだけでなく、受入教員による支援の他、希望者には科学研究費の応募資格を付与するとともに、日本学術振興会特別研究員制

度の周知を図るとともに応募支援を行い、学内の科学研究費応募説明会への参加を奨励する等、若手研究者の積極的育成に努めている。

この結果、特任研究員及び研究員の制度を利用する若手研究者が増加することにより、下位の女性研究者の在籍比率が高くなった。このように、若手の研究職への道を踏み出す一助となっている両制度は、女性研究者支援の事業において成果をあげており、積極的に評価できる。

残された問題としては、女性研究者の上位職の増加が挙げられる。その実現のためには、採用時のポジティブ・アクションに加え、今後の昇任にむけての施策の如何が重要となる。

【将来の改善に向けた方策】

女性の上位職在籍比率を向上させる方策としては、教員採用に際してのポジティブ・アクション、学長を中心とする全学人事委員会の取組みの継続に加え、次項以降述べる女性研究者のライフイベント期を支援する種々の取組みを今後も継続することとする。

なお、前項でも述べたが、女性教員の昇任人事に関する施策策定のために、まず、その実態を客観的なデータとして把握し、ライフイベントの業績への影響を検証することとする。

第 章 本事業を担う組織体制

到達目標

本事業に積極的・継続的に取り組んでいくため、実質的に機能する組織の体制を整える。

1. 組織的に本事業を推進する仕組みが整備され、機能しているか

【現状の説明】

2012年8月の本事業の選定後、女性研究者研究活動支援の目的に特化した組織「女性研究者支援室」を新たに設置し、業務の中核的役割を担う特任専門員（コーディネーター：特別職員）を採用した。同時に、女性研究者支援室、同運営委員会、コーディネーターに関する規程を制定し、支援室長及び運営委員を委嘱して運営体制を整備した（既出資料1 - 、 ）。運営委員会委員の構成は以下のとおりである。

- | | |
|------------------|----------------------------|
| (1) 支援室長(委員長) | (2) 理事長の推薦する理事 (2014年4月より) |
| (3) コーディネーター | (4) 大学院合同研究科会議議長 |
| (5) 現代教養学部長 | (6) 女性学研究所長 |
| (7) 大学評議会選出委員 1名 | (8) 学長の推薦する教員 2名 |
| (9) 教育研究支援部長 | * 陪席として教育研究支援課長 |

本委員会は学長直属の委員会とし、法人の意思決定機関である理事会、教学の機関である大学評議会及び全学人事委員会と関係を確認する体制とした。そのために理事長の推薦する理事及び女性学研究所長、エンパワーメント・センター長（学長の推薦する教員のうち1名）を委員に委嘱した。また、女性研究者比率及び上位職在籍比率の低い数理科学科教員を委員に加えた。女性研究者支援室のコーディネーターを2012年10月1日付で採用、事務補助の職員を配置し、2013年2月に正式に開室した。

本事業展開にあたり、女性学研究所、心理臨床センター、キャリア・センター及び学生

相談室といった学内機関との連携が重要であることに鑑み、開室前から情報交換を続けている。本事業が終了する2015年度以降は、女性研究者支援室をエンパワーメント・センターに統合して、女性研究者研究支援活動を継続することが予定されているため、同センターとの情報共有は緊密に行っている。

【点検・評価、長所・問題点】

本事業の立ち上げに当たって、学長の直属の女性研究者支援室を設けたため、実質的に機能する組織となっていると評価できる。具体的には、ライフイベント期の女性研究者（配偶者も含む）の研究支援が軌道に乗っている（2013年度前期6名、後期7名、2014年前期8名、後期は現在募集中）。また、女性研究者支援室では、大学院学生や特任研究員の相談が増え、相互交流の場として成果をあげているため、今後も継続が望まれる。

【将来の改善に向けた方策】

実施してきた事業を点検し、継続すべきと判断した事業をエンパワーメント・センターに引き継ぐ。

第 章 女性研究者支援室の活動状況とその効果

到達目標

女性研究者支援室の活動を通して、女性研究者の裾野を広げ、研究活動を支援する環境を整備する。

1. 具体的な活動は実質的な効果を上げているか

(1) 管理職、研究者及び学生に対する啓発活動

【現状の説明】

2012年8月の本事業の選定後、学内の意識改革のため、管理職を対象としたトップセミナーをはじめとする啓発活動を行った。「女性研究者の採用人数及び上位職女性研究者を増加させる取組」の目標値の共有及び女性研究者支援室の諸活動を通じた支援室の存在と支援方針を定着させ、本事業の全学的な取り組みの機運が醸成された。

啓発活動として実施されたトップセミナー、女性研究者キャリア形成セミナー（2回）、男女共同参画セミナー、文理融合シンポジウム（2回）及び開催予定の本事業成果報告会の概要は以下の通りである（表 1）。

表 1 開催セミナー・シンポジウム一覧

開催日		内 容
2012年	12月14日(金)	<p>トップセミナー</p> <p>山村康子氏 科学技術システム改革事業プログラム主管 学長、理事、学科主任、専攻主任、大学院合同研究科会議議長 大学院専攻主任、数理科学科教員、大学運営部長、人事課長 女性研究者支援室運営委員 25名参加</p>
2013年	7月18日(木)	<p>第1回女性研究者キャリア形成セミナー</p> <p>「数学の新たな挑戦&東北大学における女性研究者育成支援」 小谷元子氏 東北大学大学院理学研究科教授 東北大学原子分子材料科学高等研究機構 機構長 学部学生・大学院学生・教職員・一般の方々等 約90名参加</p>
	10月5日(土)	<p>第2回女性研究者キャリア形成セミナー</p> <p>大塚裕子氏 公立はこだて未来大学 メタ学習センター准教授 「東京女子大学のキャンパスは誰にでも使いやすいか」 *ロールモデルともなる本学卒業生の大塚氏の研究成果である「話し合い学」 をワークショップ形式で体験するセミナーを実施 学部学生・大学院学生・教職員・卒業生・一般の方々等 33名参加</p>
	11月7日(木)	<p>男女共同参画セミナー</p> <p>浅川智恵子氏 日本IBM(株)IBMフェロー 「自分にこそできる仕事～あきらめなければ道は開ける～」 学部学生・大学院学生・教職員・一般の方々等 約200名参加</p>
2014年	3月19日(水)	<p>第1回文理融合シンポジウム</p> <p>「リベラル・アーツについて対話する」 話題提供者:轟 莉莉教授(文化人類学)、高橋 修准教授(博物館学) 藤野 裕子専任講師(歴史学)、田中 章浩准教授(認知心理学) ファシリテーター:赤堀 三郎准教授(社会学) 教職員 34名参加</p>
	5月19日(月)	<p>第2回文理融合シンポジウム</p> <p>「問いを立てる～女子大におけるリベラル・アーツを考える～」 講師:山田純子氏(東京女子大学同窓会会長) 加藤由花教授(数理科学科情報理学専攻) 乗立雄輝教授(人文学科哲学専攻) 司会:黒崎政男教授(人文学科哲学専攻) 学部学生・大学院学生・教職員・一般の方々等 約100名参加</p>
	11月3日(月)	<p>女性研究者研究活動支援事業 成果報告会 開催予定</p>

2014年7月5日には、世界最大規模の電気・電子工学分野の学会 IEEE(The Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc.) 内のグループである WIE(Women in Engineering Affinity Group)との共催で「女性が拓く未来のテクノロジー2014」を本学で開催した(参加者102名)。技術講演を本学文理学部数理学科卒業生である平岡利枝氏(株三菱電機)が行い、ラウンドテーブルトークのファシリテーターとして本学数理科学科情報理学専攻の加藤由花教授、本学数理学科卒業の田中三喜子氏(株NTTドコモ)、川久保智恵氏(株日立ソリューションズ)が参加した。

さらに、2014年8月31日に4女子大学(お茶の水、津田塾、日本女子大学と本学)共催の「女子中高生のためのサイエンスフェスティバル」を本学で開催した。いずれも自然科学分野の女性研究者の裾野を広げ、研究活動を支援する環境整備に繋がる

活動と位置づけられる。

【点検・評価、長所・問題点】

事業申請時に計画したセミナー、シンポジウムは、本年 11 月 3 日に開催予定の成果報告会を除き、予定通り全て実施された（表 1 参照）。中でも、リベラル・アーツ教育を行う大学における自然科学分野とは何かを問う、2 回にわたる文理融合シンポジウムは学内における議論を深めた。話題提供者、講師、ファシリテーター、司会を本学教員及び同窓会会長が担ったことにより、女性研究者の育成を含めた女子大学としての未来構想を考えるうえで意義のある催しとなった。また、IEEE との共催事業の開催は、本学の女性研究者の裾野拡大への積極的姿勢を対外的にアピールした。本学学部学生・大学院学生 8 名、卒業生 6 名を含む本学関係者の積極的な参加を得られたことも、本学で開催した成果と言えよう。

課題として、セミナー等全般について、テーマの焦点が絞り込めず、必ずしも研究者の裾野拡大に結びつくテーマとはなっていなかったことがあげられる。

【将来の改善に向けた方策】

今後のセミナー等のテーマ設定においては、幅広く女性研究者の裾野拡大を目指すものと男女共同参画、ポジティブ・アクションに対する理解を深めることを目的としたものとを分けて検討し企画する。また、自然科学分野の女性研究者の研究活動支援をテーマとしたセミナー等の開催を、エンパワーメント・センターをはじめ、大学全体の講演活動の展開に併せて検討するとともに、ライフイベントと研究の両立についてロールモデルの提示も検討する。

(2) 研究者にとって有用な情報発信

【現状の説明】

広報活動の主な内容については、リーフレット、ホームページ及び Facebook、ニュースレター、ロールモデルインタビュー、メールマガジン、ロールモデル集、その他の順に説明する。

1. リーフレット

女性研究者支援室設置と研究活動支援方針の周知のため、女性研究者支援室のリーフレットを作成し、学内、大学院修了者、関係各所へ配布した（2000 部）。

2. ホームページ及び Facebook

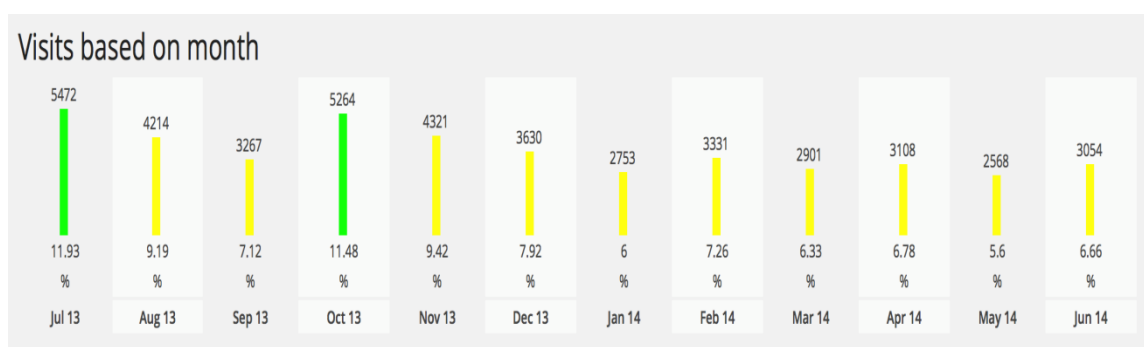
女性研究者支援室ホームページを 2012 年 12 月に開設した。ホームページ運用後 4 か月を経過した 2013 年 4 月より、内容、読みやすさ、アクセスのしやすさを再検討し、同年 8 月に全面的なリニューアルを実施した。現在は、「HOME」、「支援室とは」、「Information」、「支援員制度」、「活動報告」、「Interview」、「Staff Blog」を軸に、Facebook、メールサービス登録窓口、ニュースレターにアクセスしやすい形となっている。また、活動支援事業において連携している女性学研究所、エンパワーセンターのホームページにもリンクしている。

具体的な発信内容は、教員等採用情報、研究支援員制度、日本学術振興会特別研究員・

女性学研究所秋枝蕭子奨励金をはじめとする募集情報、講演会の案内等である。また、ホームページと連動させ、Facebook による情報発信も実施し、情報へのアクセスを容易にしている。

ホームページへのアクセスは月平均あたり約 3000 件、トータル 45,868 件となっている(図 1 参照。2014 年 7 月 25 日時点)。アクセス数が多い 2013 年 7 月は 7 月 19 日に女性キャリア形成セミナー(講師:小谷元子東北大学教授)を、10 月は 11 月 7 日の男女共同参画セミナー(講師:浅川智恵子 IBM フェロー)開催が影響している。(* ホームページへのアクセス検索キーワードより)

図 1 ホームページへの月別アクセス数



* データはホームページリニューアルを検討しはじめた 2013 年 7 月より検索が可能となったため、2013 年 7 月以降のデータのみとなっている。

なお、Facebook へのアクセスは、開設した 2013 年 2 月 19 日から 2014 年 7 月 25 日までにのべ 16,000 回であり、「いいね」は 144 となっている。

* 「いいね」とは、「いいね」ボタンを押すことにより、それ以降自動的に女性研究者支援室 Facebook 情報がタイムラインに流れる機能である。「いいね」ボタンを押すことは、女性研究者支援室の活動に関心が高いことを意味する。

3. ニュースレター

ニュースレターを 3 ヶ月に 1 度ホームページ上で発行している(2014 年 6 月末現在、5 号発行)。また 2 号からは学内での普及を目的として、印刷媒体でも学内に配布している。主な内容は、女性研究者支援室が開催したセミナー、講座、研修、研究者の交流会の活動報告である。また研究支援員制度の普及を目的として研究支援員の具体的な活動についての特集や、女性研究者の裾野を広げることを目的としたロールモデルへのインタビューの特集も掲載している。

4. メールマガジン

女性研究者のネットワーク化、研究者をめざす人のニーズに即した情報を発信することを目的に、本学大学院及び他大大学院修了者への情報発信として、メーリングリストを作成し、メールマガジンを 1 か月に 2 回発信している(2014 年 6 月末現在、11 回発信)。本事業申請時に計画したオンラインフォーラムについては、先行大学の事例研究、ニー

ズ調査の内容分析等を検討した結果、メールマガジンで対応することとした。メールマガジンは、後述するニーズ調査の協力者のうちメールマガジン配信の希望者（62名）がベースである。さらに、ホームページからメーリングリストへの登録が可能になる設定を加えた。2014年7月末現在、登録者は124名である。

5. ロールモデルインタビュー

女性研究者の裾野拡大を目的として、本学卒業後に大学院に進学、または研究者となった人10名を対象にインタビューを実施した。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本学大学院在学生在が担当した。2013年度は本学の研究者5名を対象とし、大学院進学を希望する学部学生及び本学大学院学生がインタビュー対象者の選定、アポイントからインタビュー、ホームページ掲載までの一連の仕事の流れを経験した。インタビュー対象者は以下のとおりである（表2）。

表 2 インタビュー対象者一覧

2012年度

(敬称略)

1	高橋 尚子	國學院大学経済学部教授/ナウハウス(有)代表取締役
2	野田 夏子	芝浦工業大学デザイン工学部准教授 ソフトウェア研究室
3	榎本 裕子	芝浦工業大学システム理工学部数理科学科准教授
4	仙石 淳子	東京女子大学大学院理学研究科特任研究員
5	石井 志保子	東京大学数理科学研究科教授
6	下澤 昌史	ソフトウェア開発、東京女子大学理学研究科博士後期課程修了
7	松岡 沙穂里	平塚学園高等学校数学教諭
8	堀 裕子	東京女子大学非常勤講師
9	小谷 幸	日本大学生産工学部准教授
10	清宮 普美代	(株)ラーニングデザインセンター代表取締役/NPO 法人日本アクションラーニング協会代表

2013年度

1	轟 莉莉	東京女子大学現代教養学部国際社会学科教授
2	湊 晶子	東京女子大学元学長
3	スティーブニー ケープ	東京女子大学非常勤講師
4	高畠 克子	東京女子大学現代教養学部人間科学科教授
5	金野 美奈子	東京女子大学現代教養学部国際社会学科教授

6. ロールモデル集

2014年10月末発行目標に、ロールモデル集の作成にとりかかっている。本事業申請時は報告書形式を予定したが、これを再検討し、より魅力的な内容・形式の冊子を編集する。研究者の裾野拡大を目的として、大学院進学を検討し始める学部3年次学生を主要読者に想定し、博士前期課程における研究及び生活の実態を伝えるとともに、研究者のロールモデルを紹介し、研究者のキャリアが俯瞰できる内容にすることを検討している。冊子の企画にあたっては、女性研究者支援室のスタッフだけでなく、学部学生・大学院学生の参加を得ている。

7. その他

本学広報誌「学報」において、女性研究者研究活動支援事業について継続的に記事を掲載することにより、学内外へ情報を発信している。

2012年度 第4号「東京女子大学で女性研究者を支援する意味 - 文部科学省女性研究者研究活動支援事業に選定されて - 」 室長 国広陽子 (資料3)

2012年度 第4号「女性研究者支援室のスタートにあたって」

コーディネーター江頭説子 (資料同上)

2013年度 第3号「女性研究者支援室の一年」 室長 国広陽子 (資料3)

また、研究者特に自然科学分野の女性研究者の支援、研究に役立つ文献を整備し、2013年5月より図書貸し出し制度を開始し、女性研究者支援室所蔵の図書リストをホームページ上で公開している。他大学院学生からの貸出の要望も含め、平均して月に1~2冊の貸出を実施している。

【点検・評価、長所・問題点】

情報発信は、媒体の多様性(8種類) 内容、頻度ともに充実している。特にホームページに関しては学外からのアクセスが多く、アクセス(月平均約3000件)が順調に増えている点が評価できる(図 1参照)。メールマガジンの登録者数が開始時の62名に対して2014年7月には124名と、倍増している。内容に関する問い合わせだけでなく、双方向性をもつ情報手段として機能していることが示されている。メールマガジンで提示したトピックスについて複数名から返信があるなど、メールマガジンの配信は、本事業申請時に計画したオンラインフォーラムに代わる機能を果たしている。

ロールモデルインタビューは、本来のロールモデル提示の役割とともに、情報発信能力等のスキル向上など、インタビューからホームページ上の公開までの過程に関わった学部学生・大学院学生にとって、有用な活動になったといえる。

【将来の改善に向けた方策】

2014年度中に女性研究者支援室が教職員、学生等学内者向けアンケートを実施し、今後の情報発信ツールとして、どのようなものが有効であるか、検討していく。アンケート結果を踏まえて、これまでの情報発信のなかから効果的な媒体については継続をはかり、エンパワーメント・センターをはじめ、大学全体の広報活動の展開にあわせて女性研究者を支援する広報活動を継続する。

(3) 研究活動を継続・発展させていくための相談事業

【現状の説明】

相談事業体制の確立にあたっては、相談を受ける際のスキル向上のため、2013年3月にキャリアカウンセラーの森理宇子氏を講師に招き相談業務基礎講座を開催、支援室内外で相談業務にかかわる教職員が面談面接の技術を学んだ。また相談業務開始にあたり、学生相談室、心理臨床センターとの連携を図るために、当該部署と連携体制について打合せを行った。

相談の受付は、当初は毎週月曜日から金曜日の13時~18時とし、ホームページから申し

込みをする予約制としたが、相談業務をスタートさせたところ、実際には直接又はメール・電話による申し込み、あるいは、午前中の来談があったので、臨機応変に対応できる、柔軟な体制をとることとした。

表 3 相談内容及び件数の推移 (件)

	2013年度				2014年度
	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	第1四半期
ライフイベント(出産)	1	2	3	2	1
研究環境	2			1	
進路・キャリア	2	2	4	4	4
研究復帰		1			1
研究生活			2		
科研費申請				1	1
博士前期課程修了後の就職					4
博士後期課程修了後の就職					1
非常勤講師関係					2
合計	5	5	9	8	14

相談事項として常にあがってくるのは、出産と研究及び非常勤講師の継続に関する問題とより幅広い進路・キャリアに関することである(表 3)。

進路・キャリアに関する相談については、お茶の水女子大学キャリア・イノベータープログラム説明会を開催(2013年7月16日)した(2名参加)。また、2013年8月7日には、独立行政法人国立高等専門学校機構のキャリアガイダンスを本学にて開講した(2名参加)。うち1名がこのキャリアガイダンス参加をきっかけに、国立高等専門学校の専任教員公募に応募し、2014年4月より専任教員採用が決定した。書類作成、面接についての助言も実施した。

またメンター制度構築のために、先行大学での事例を検討するとともに、東京学芸大学、首都大学東京への聴き取り調査を行った。メンター制度導入への教職員への理解を深めることを目的として、2014年1月31日に公益財団法人21世紀職業財団の石川邦子氏を講師に迎え<メンター制度>導入研修を実施した。研修には現代教養学部長をはじめ、教職員、卒業生を含む15名が参加した。4月24日、7月30日の2回の女性研究者支援室運営委員会で検討した結果、「メンター相談」制度導入を決定した。試験的な「メンター相談」を2014年度中に実施する。

【点検・評価、長所・問題点】

相談業務開始にあたり、女性研究者支援室に係るスタッフが相談業務に携わる必要な基礎的なスキルを学んだことにより、相談の導入についてスムーズに対応できる体制を確立することが可能となった。相談件数については、相談業務開始当初は、月平均1~2件であったが、女性研究者支援室の存在が認知されるにつれ、月平均2~3件へと増加、2014年度には開室当初の約3倍の14件まで相談が増えている。その理由は、アクセス方法、時

間等について臨機応変に対応する体制に変更したこと、女性研究者支援室の認知度を高める広報活動が効果を上げていることである。

開室当初は、博士後期課程修了後の研究職・専任教員への就職支援については、相談は可能だが、具体的支援は困難であることが予想された。しかし、具体的支援ではなくとも、相談業務という周辺支援の効果は、以下の事例から証明されたと言える。自然科学分野の博士後期課程修了者が2014年4月より専任教員のポストに就くことができたのだが、それは、本人の資質・能力・業績に加え、セミナー、ガイダンス実施で就職機会を周知し、書類作成から面接など、具体的対策にも対応した相談業務の成果とも言えよう。

しかし、同時に相談の内容が多岐にわたっている(表 3 参照)ことから、特に博士前期課程修了後のキャリア形成や就職相談についてはキャリア・センターとの連携をさらに深める必要がある。

メンター制度については、研究支援員制度設置にあたり、聴き取り調査、インタビューを重ね、ニーズに即した制度として支援を実施した経緯を参考に時間をかけて慎重に準備を進めているため、制度導入が遅れている。

【将来の改善に向けた方策】

大学院学生のキャリア支援については、博士後期課程進学だけでなく、進路全般や就職についても、キャリア・センター、大学院学生の指導教員等と連携し、支援体制の強化を図る。メンター制度については、試行結果を検証したうえで全学的な導入の可能性を検討する。

(4) 研究者の交流促進

【現状の説明】

研究者の交流促進を目的として、研究に必要なスキルに関する講座(表 4)、ゲストスピーカーを招いての交流会(表 5)、大学院学生が心身ともに健康な状態で研究ができるような環境を整えるための交流会、講座等(表 6)を開催している。具体的な内容は以下の通りである。

表 4 開催講座一覧

			(人)
2013年	内 容	対 象	参加
3月	アクションラーニング講座(全3回)	教職員	4名
3月	アクションラーニング講座(全3回)	大学院学生	4名
3月31日	アクティブラーニング講座	教職員・大学院学生	9名
2014年			
8月20日	パワーポイント講座 開催予定	教職員・大学院学生	

表 5 開催研究者交流会一覧 (人)

2013年		ゲストスピーカー	所 属	参加
4月25日	1	高橋 尚子	國學院大学経済学部教授	11名
6月6日	2	菅 知絵美	東京大学大学院 医学系研究科 精神保健学分野 特任研究員	11名
6月12日	3	窪田 ひろみ	(財)電力中央研究所 環境科学研究所 研究員	6名
6月20日	4	桑田 薫	半導体協会、本学兼任講師	3名
7月19日	5	湊 晶子	東京女子大学 元学長	12名
10月24日	6	花野 泰子	本学大学院人間科学研究科 博士後期課程	5名
11月18日	7	川野 江里子	本学文理学部心理学科卒/東京工業大学大学院修士課程修了	3名
11月22日	8	久保 響子	本学博士前期課程修了/印刷会社勤務	5名
12月11日	9	堀 聡子	本学大学院人間科学研究科博士後期課程修了	8名
2014年				
1月30日	10	池田 知歌子	本学大学院人間科学科博士前期課程在籍	9名
3月13日	11	紀 愛子	早稲田大学大学院文学研究科博士後期課程在籍	3名
6月10日	12	院生の 院生による 院生のための会		18名
6月16日	13	教員、特任研究員、院生、ポスドクによる授業に関する研究会		4名
7月31日	14	院生の 院生による 院生のための会		25名

研究者交流会は、気軽な情報交換、対話ができる場として、企画内容も多様である。ゲストスピーカーについても本学関係者だけでなく、大学院学生から要望のあった本学以外の研究者を招くなど企画を工夫している。本学大学院学生在籍者、修了者がゲストスピーカーとして登壇した第6回からは、学生同士が縦につながり、第10回からは大学院学生自らが企画・実施する形となり、交流や研究発表をする会へと進展、第12回では、大学院学生に必要な、関心のあるテーマで学生同士が対話する会となり、内容についての希望や提案も寄せられるようになってきている。

その他に、研究をするうえでの心身の健康維持を目的として健康に関する講習会、トレーニングジム講習会を総合教養科目「女性のウェルネス」領域担当の平工准教授により実施した。また、女性研究者支援室の存在を知らせることを目的としてランチ交流会や自由開放日を設けた(表 6)。

表 6 開催その他の交流会

2013年	内 容	対 象	参 加
5月22日	健康に関する講習会	大学院学生	11名
5月23日	ランチ交流会	大学院学生	3名
11月27日	トレーニングジム講習会	大学院学生	4名
2014年			
4月14日～16日	女性研究者支援室自由開放日	全学	のべ20名

【点検・評価、長所・問題点】

研究者の交流促進を目的とした講座、交流会等は徐々に活発な活動へと展開した。講座及び交流会については、研究者・大学院学生に聴き取りを実施し、ニーズに即した形で開催されており、特に、表5の研究者交流会は、気軽な情報交換、対話ができる場として効果を上げた。企画内容も多様で学生主体の交流が盛んになっていること、ゲストスピーカーは本学関係者だけでなく、大学院学生から要望のあった本学以外の研究者を招くなど、企画を工夫しながら、2014年7月現在14回と回を重ねたことは評価できる。

【将来の改善に向けた方策】

講座、交流会は継続することにより内容がますます充実し、交流も深まると期待される。自由な雰囲気の中での学際的な交流をすることによって、新たな視点の獲得、共同研究等のアイデアを生み出すことのできる、継続性のある取組みを検討する。

(5) 定期的な学内制度及びニーズ調査の実施及び分析と改善への提言

【現状の説明】

2012年度は、2001年まで遡って女性研究者の離職原因調査を行った。また、大学院学生7名、大学院進学予定者2名に対し、学内制度の利用実態の把握のための聴き取りを実施した。その後本学教員（含む、男性1名）、研究員、大学院学生、卒業生延33名に対して支援ニーズに関する聴き取りを実施し、ニーズを研究支援員制度に反映させた（研究支援員制度については後述する）。

2013年度は、大学院のあり方や将来像を検討し、女性研究者や研究者を目指す女性の支援活動を検討する基礎資料とすることを目的として、本学大学院修了者及び本学卒業後他大学大学院に進学した者を対象にアンケート調査を2回実施した。調査の詳細は以下のとおりである。尚、実施するアンケートの内容を作成するにあたり、事前に大学院修了者に対しての聴き取り調査を実施した（調査対象者3名）。

1. 第1回アンケート調査

調査対象：1999年3月～2012年9月の間の本学大学院修了者

名簿記載629名中調査対象者494名。回収率38.3%（回答者189名）

実施時期：2013年3月

2. 第2回アンケート調査

調査対象：1999年3月～2012年9月の他大学大学院進学者

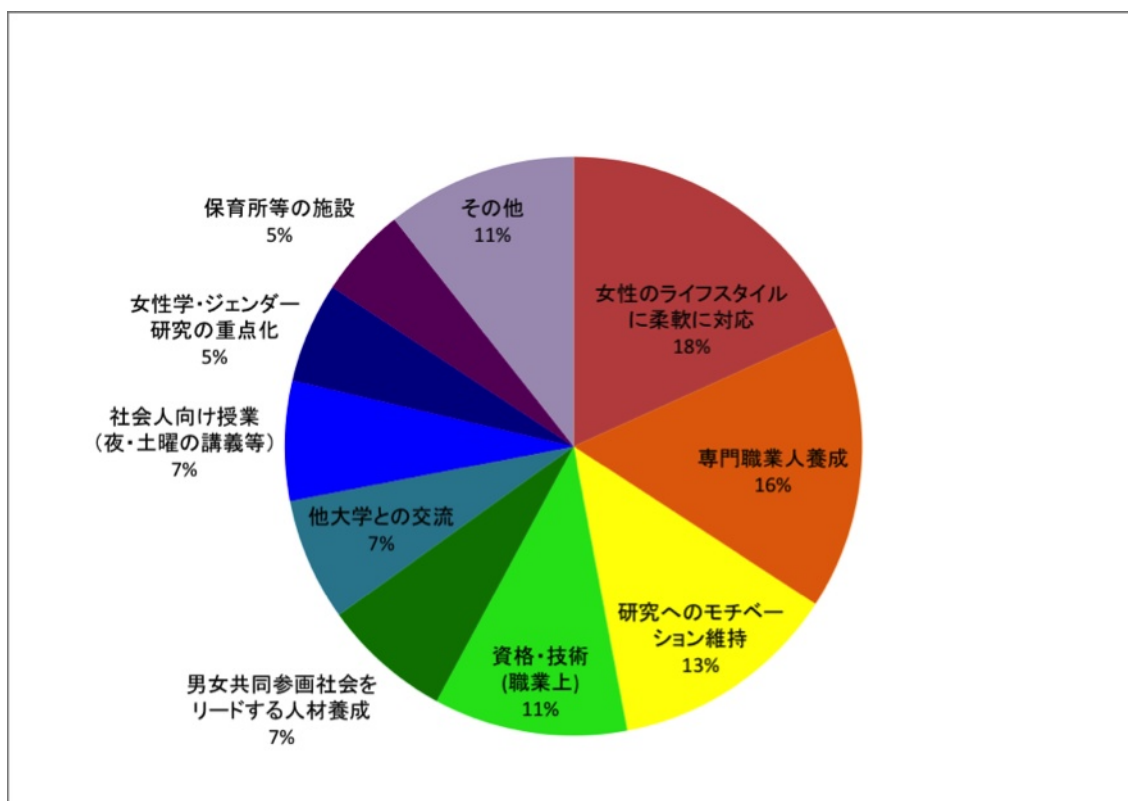
名簿記載339名中調査対象者323名。回収率24%（回答者79名）

実施時期：2014年11月

2回の調査の質問項目はほぼ同一とし、本学大学院修了者と他大学大学院進学者について比較検討を図った（資料4-、）。調査結果の一部を2013年11月11日に文部科学省によって開催された「女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2013」のポスターセッション及び2013年11月30日発行のニューズレター第3号にて公開した。

第1回アンケートで東京女子大学大学院に期待することをたずねたところ（選択肢から1つだけ選択）、最も多かったのは、「女性の多様なライフスタイルに柔軟に対応する大学院」（18%）で、以下「高度な専門職業人養成を重視した大学院」（16%）、「研究へのモチベーション維持の為の環境が整った大学院」（13%）となっている。（図2参照）

図 2：東京女子大学大学院への期待



また、相談業務、アンケート調査の自由記述において要望の多かった、保育・託児制度の整備について、他大学における先行事例及び地域における保育サービス実施グループ等を調査し、講演会等開催時に託児を実施する体制を整えた。

【点検・評価、長所・問題点】

本学では本学大学院修了時に、その時点での進路及び在学中の研究環境等について、アンケート調査が実施されているが、大学院修了後及び他大学大学院進学者については、その後の進路・キャリア等について十分に把握されていなかった。今回、他大学を含め、大学院へ進学した学部卒業生全体についてアンケート調査を実施し、大学院学生に対する研究支援の在り方について検討するための基礎資料を得られた。

講演会等の開催時の託児保育の制度を実現させ、利用者を募集したが、応募者はなかった。原因の一つに、広報活動の不十分が考えられるが、その他の原因についても、検証する必要がある。

【将来の改善に向けた方策】

上記のアンケート結果をもとに、どのようなニーズがあるかを確認する。月曜祝日にあたる授業日の託児支援を含む対応策を検討し、実施していく。

第 章 研究支援員制度

到達目標

研究を支援する者を配置し、育児・介護等のライフイベント期にある女性研究者の研究活動を支援し、研究継続を図る。

1. 研究支援員制度は整備されているか

【現状の説明】

女性研究者支援室の開室と同時に、育児・介護等のライフイベント期にある女性研究者の研究活動を支援し、継続を図ることを目的とした研究支援員制度を策定するために、他大学の先行事例の検討と同時に、2012年12月5日付けで、「研究支援員配置希望に関する調査」を実施した。その結果をもとに、2012年12月から本学教員（含、男性1名）、研究員、大学院学生、卒業生延べ33名に支援ニーズに関するヒアリングを実施し、研究支援員の業務内容、配置方法を検討した。

先行事例の検討、アンケート調査、ヒアリング調査等の結果をもとに、女性研究者支援室運営委員会、大学評議会での審議を経て、「女性研究者研究支援員制度に関する規程」を2013年2月21日に理事会で制定した（資料5、資料6参照）。

本学における研究支援員制度とは、女性研究者が出産・育児、介護に携わる期間、大学院学生等を研究支援員として配置することにより研究活動の継続を支援する制度である。支援対象者は、本学に雇用または受入れを許可されている女性研究者、配偶者が大学等の研究者である男性研究者のうち、以下の理由により研究時間が十分に確保できない者である。

- (1) 本人または配偶者が妊娠中の方
- (2) 小学校6年生までの子を育児している方
- (3) 家族（要支援または要介護の認定を受けている）を介護中の方
- (4) 家族の病気看護中の方

支援業務の内容および支援時間は、文献検索、データ整理・入力、図表作成、資料収集、実験補助等、その他研究業務についての補助であり、原則として週 10 時間までである。

申請にあたっては、1. 申請を要する理由、2. 本学での研究について、3. 兼務状況、4. 研究支援員に依頼する業務内容、5. 研究支援員利用希望期間及び時間、6. 研究支援員制度利用により期待される効果、7. 研究支援員候補者について記載のうえ、提出する(資料 7 参照)。研究支援員候補者については、推薦理由、研究支援員のキャリア形成への助言等を考慮し、候補者の学業に支障がないこと、候補者の研究に特に有用であることを指導教員に確認の上、別途女性研究者支援員候補者推薦書の提出が求められる。適当な候補者がいない場合は、女性研究者支援室で提案し、申請者の了承を得て推薦をする。

【点検・評価、長所・問題点】

1) 事前の調査を充分に実施した上で、規程を制定し、全学的な制度として確立したこと、
2) 詳細なニーズ調査と入念なマッチングによって、研究支援員制度の効果をあげたことは、高く評価できる。(制度利用による利用者の研究の成果については次々項及び表 3 参照)

【将来の改善に向けた方策】

詳細なニーズ調査と入念なマッチングを継続できる体制を維持するとともに、成果の継続的な検証をもとに、女性研究者研究支援員制度を実情に即して改善・拡充してゆく。

2. 研究者のニーズに対して適切な研究支援員の配置が行われているか

【現状の説明】

2013 年前期から開始した研究支援員制度は 3 期目を迎えており、利用者の推移は以下のとおりとなっている。本事業申請時には育児より介護への支援要請が高いことが想定されたが、利用者の増加は育児の支援要請によるものとなっている。

表 1 研究支援員制度利用者及び研究支援員の概要 (人)

	支援員制度利用者			研究支援員			
	育児	介護	計	前期課程	後期課程	修了者	計
2013 年前期	3	3	6	2	3	1	6
2013 年後期	4	3	7	3	2	2	7
2014 年前期	5	3	8	5	2	1	8

* 前期、後期ともに育児による利用者のうち 1 名は男性研究者(配偶者が研究者)所属、支援内容その他の詳細は、資料 8 参照

研究支援員の配置については、原則として申請者が研究支援員の候補者を推薦することになっているが、候補者の推薦が困難な場合は女性研究者支援室でマッチングをしている。その際、申請者のニーズを聴き取るとともに、研究支援員の候補者にも事前面接を実施し、研究支援員が大学院学生の場合は指導教員とも相談の上、決定している。

すでに実績の確定している 2013 年度の予算と実績は以下のとおりである。

表 2 2013 年度予算・実績対比表

(円) (%)

	予算	実績	予算比
2013 年前期	1,209,600	979,193	81
2013 年後期	518,400	685,800	132
前期通勤手当	48,000	21,320	44
後期通勤手当	16,000	56,600	354
通年	1,792,000	1,742,913	97

【点検・評価、長所・問題点】

研究支援員制度については、以下の点が評価できる。

当初は、申請者 3 名に対する研究者支援員配置を予定していたが、予測を上回る申請者があったが、時間を調整する等、予算内で対応することができた。その後も増加する申請者の全員に対応できている。研究支援員の配置についても、必要な経験、スキル等を把握し、研究支援員候補者にも聴き取りを行うなど、入念な準備を実施し、適切な配置を実現した。

【将来の改善に向けた方策】

研究支援員の適切な配置のためには、研究者、研究支援員双方に対する事前調査が効果をもたらすことが判明したので、この点をさらに進めてゆく。また、多くの支援要望にできる限り応えてゆくために、柔軟な配置を追求することとする。

3. 研究支援員制度の効果

【現状の説明】

2013 年度に支援を行った研究者の研究成果は以下のとおりとなっている。

表 3 2013 年度の研究成果

研究者	論文	論文 受諾待ち	学会発表等	学会開催	研究支援員が行った主な業務
A	4		1		資料収集、資料目録づくり等
B		1	1		記事検索、データ入力
C		1	1		データベース作成
D	1		2		データベース作成、データ入力
E	1		1	1	データ整理、資料作成
F	1		1		実験データの収集・整理
G*	1		1		データ入力
計	8	2	8	1	

*後期のみ

【点検・評価、長所・問題点】

表 3 に見られるように、既発表の論文数にかぎっても、7人あたり年間8本と、申請者の研究成果数は顕著である。それにとどまらず、制度設計の段階から大学院学生または大学院修了者である研究支援員のキャリア形成に資するよう意図したことにより、研究支援員にとっても意味のある制度であることが、聴き取り調査、業務終了後の報告書等で明らかとなっている。主な効果は以下の通りである。

- 1)研究者としてライフイベント期の自身の将来像を具体的にイメージできる
- 2)大学院学生として研究継続のモチベーションが維持できる
- 3)データ利用、分析等のスキルが向上する

また研究領域が異なる申請者と研究支援員をマッチングさせることにより、学際的な視野の拡がりが見られる点も報告されている。

研究支援員制度が周知されたことにより、申請者が増加し、研究成果が向上している。このことから研究支援員制度は機能していると高く評価できる。また、研究支援員にとっても、研究者としてのスキルやモラルの向上という効果が見られたことは評価できる。

課題としては支援要望が増えた場合、支援対象者、支援期間、支援内容について出ている多様な要望に対応するため、今後に向けて制度の充実が必要となっていることである。

【将来の改善に向けた方策】

定期的に制度の内容を見直し、研究支援員制度を実態に即した形で充実させてゆくこととする。特に、現行の制度が申請者と研究支援員双方の研究成果を向上させる制度として機能している点を重視し、支援の質を高めていく。さらに、支援要望の増加に対する対応策も、併せて検討することとしたい。これらの課題を実現するためには、研究支援員制度を継承するエンパワーメント・センターの体制整備が必要となるので、この点に関しても、全学的な検討を予定している。