

## 女性研究者養成システム改革加速事業 各大学の取組

### 女性研究者の養成システム

#### 北海道大学 (北大メンターフォーミングシステム)

##### ＜取組内容＞

- ・様々な年齢、研究分野、職階、国籍の教員（男女とも）で「メンターフォーラス」を構成
- 研究者が必要な場面でメンターに相談（コーディネーターがメンター決定）
- メンタリングを通じて顕在化した女性研究者が抱える問題を全学にフィードバック

→女性研究者が研究や教育を継続し、キャリアを積んでいくサポートシステムを構築

#### 東北大学（沢柳フェロー等）

##### ＜取組内容＞

- ・**沢柳フェロー**（学長が任命したロールモデルにふさわしい女性教授20名）によるランチミーティング等を開催
- キャリア、研究、及び研究と育児との両立に関する相談を行う機会を提供
- ・セミナー開催など**研究スキルアップ支援**
- 論文の業績、外部資金獲得につながる
- ※スキルアップ支援を受けた研究者（24名）：  
論文発表数79件、外部資金32件獲得（平成21～23年累計）

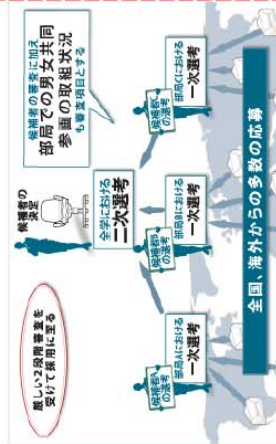
→学内人員の有効活用により効率的に予算執行するとともに、本事業で採用した女性教員のみならず、大学独自の制度で採用した女性研究者等の研究業績の向上にも寄与



（参考）ランチミーティングの様子

### 女性研究者の採用システム

#### 九州大学 (九大方式採用システム)



##### ＜取組内容＞

- ・各部署は人員を「ポイント制」で管理  
(購置ごとに基準ポイントがあり、部署は定められた総ポイント内で人員構成を管理)
- 理工農分野に関しては、部署の規模に依りて女性教員ポスト用ポイントを拠出
- 理工農の各部署からのポイント合計し確保された女性教員枠を巡って各部署一斉に国際公募
- 優れた採用・養成計画、候補者を出した**部署に女性枠ポスト付与**※  
(毎年5名程度 (部署間競争に勝てばプラスになる))

→部署間の競争を促すことによって、優秀な女性研究者を採用  
→人文科学系の他部署にも波及※(毎年2～3名程度採用)

#### 東京農工大学（1プラス1）

種別	H21年度	H22年度	H23年度 (5月1日時点)
新採用女性研究者 キャリア加速プログラム	4	4	0
知自養成女性研究者 農工大式PAI「1+1」	2	2	0
プロジェクト以外	4	1	3
新規採用女性研究者 合計	10	7	3

加速プログラム実施期間

##### ＜取組内容＞

- ・当該事業により優れた女性研究者を採用するのに加え、独自経費で常勤の教授・准教授・講師・助教として女性研究者を採用した専攻等に、**特任助教1人分の人件費を2年間支給するシステム**を構築  
(農工大式PAI「1+1」)  
※21年度、22年度ともに特任助教2名分（男女どちらでも可）の人件費が支給された。

→両システムがあいまって女性研究者の採用数の増加につながっている

→女性の採用を推進するポジティブ・アクションとして先駆的な取組

→他研究機関へも波及（愛媛大学※専大式ポシティブアクション「1プラス1」等、神戸大学※ONE/IN/センター等）

→女性研究者の活躍促進に向けた、大学の取組基盤（採用システム・養成システム）を構築