

千葉大学 理系女性教員キャリア支援プログラム 事業報告

Career-Support Program for Woman Scientists at Chiba University

文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速事業」

平成22年度～平成26年度

5年間の成果と
千葉大学における
女性研究者支援の
発展

つねに、より高きものをめざして



千葉大学長 **徳久 剛史**



千葉大学では、女性教員の持つ素晴らしい能力が発揮されるような支援体制を構築すべく、平成18年度から両立支援企画室が中心となって様々な取り組みを行ってきています。そして、平成22年度からは文部科学省の「女性研究者養成システム改革加速」事業に「理系女性教員キャリア支援プログラム」が採択され、理工系分野の女性教員のキャリア教員にも大きな成果を挙げています。

本支援プログラムでは、本学の理工系分野に女性教員を積極的に採用し、研究支援要員の配置、メンター・ピアサポーターによる支援、研究スキルアップ助成、スキルアップセミナーなどが優先的に行われています。特に新任の理工系女性教員には、スタートアップ支援として研究費なども配分されています。

このような支援活動が、千葉大学の女性教員のキャリア支援ばかりでなく、素晴らしい能力を発揮できる環境の構築に繋がってきています。実際に、このような女性教員へのサポート体制の整備から、平成26年度の科学研究費補助金の採択件数における女性比率では、千葉大学が国立総合大学では第一位(23.1%)となっています。

ここに改めて、これまで本支援プログラムを始めとする両立支援活動を積極的に推進されてきた関係者の皆様のご努力に深く感謝いたします。そして、これからも女性教員のキャリア支援に対する本学の職員の意識をさらに高めていくとともに、両立支援活動を積極的に推進していくようにいたします。



千葉大学 理系女性教員キャリア支援部門 部門長
工学研究科長 **北村 彰英**



千葉大学理系女性教員キャリア支援プログラムは平成22年度から平成26年度の5年間、「女性研究者養成システム改革加速事業」の一環として実施されました。今回、このプログラムの最終報告をまとめられたことを、非常にうれしく思います。

この5年間、世の中の情勢が大きく変化したということはありますが、それにも増して千葉大学の環境が大きく変化したと思っております。当初はこのプログラムが掲げた数値目標が達成できるか大きな疑問符が付けられていました。しかしながら、現在では十分に達成できているのみならず、今後もさらに発展していくであろうという楽観論すらでているほどになっています。今や、「両立支援」、「女性研究者キャリア支援」は千葉大学のもつ固有の文化として定着したように思います。この事業は終了しますが、今後もこの精神は千葉大学を代表するキーワードとして代々受け継がれてゆくものと思います。また、そのようになるよう努力を重ねてゆかねばならないと認識しているところです。そのためにも皆様方の更なるご支持、ご支援が必要です。どうぞよろしく願いいたします。

このような特別の支援が必要であったことが過去のものとなり、男女共同参画が普通であると思えるような社会の到来を強く期待します。ここに至るまでの両立支援部門を初めとする関係者の御努力に深く感謝するとともに、敬意を表したいと思います。

理系女性教員キャリア支援プログラム概要	4
● 本学の女性研究者支援の取り組み状況	4
● 事業概要	5
● 実施体制	6
理系女性教員の採用	7
● 採用計画	7
● 千葉大式採用システム～定年退職ポスト2年間前倒しによる女性教員枠設定～	7
● 採用実績	8
● 審査方法	9
新規養成女性教員に対する支援	10
● スタートアップ支援	10
● 研究活動支援	11
・研究支援要員配置制度（大学自主経費）	11
・メンターの配置	12
・研究スキルアップ助成制度	13
・スキルアップセミナー	15
・その他の支援	17
外部評価の実施	18
事業実施による波及効果	19
● 本学全体の女性教員比率の増加	19
● 既存籍理系女性教員比率の増加と昇進	20
● 科研費採択率の増加	21
事業終了後の計画	22
活動の記録	23

理系女性教員キャリア支援プログラム概要

本学の女性研究者支援の取り組み状況

千葉大学では、平成18年度に「両立支援企画室※」を学内に設置し、本室のメンバーが中心となって、女性研究者がキャリアを継続して能力を発揮できる支援体制の整備に取り組んで参りました。平成19年度には、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され、3年間にわたり、大学全体の女性研究者に対する研究環境の改善を進めた結果、平成18年度に16.0%だった女性教員比率は、平成21年度には17.1%となりました。しかし、理系分野における女性教員数は、平成18年度6.0%（25名）から平成21年度6.3%（25名）と横ばいが続いており、理系分野の女性教員を積極的に公募・採用すること、また、既存籍理系女性教員が上位職位へ昇進できる能力を育成することを並行して推進することが本学の課題となっていました。

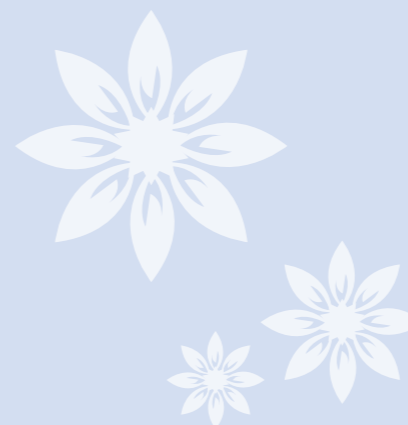
そこで、本学独自の組織で平成19年度から設置されている、理学、工学、園芸学、融合科学の4研究科の部長で構成された自然科学系大学院連合「千葉大学AGSST (Chiba University, Association of Graduate Schools of

Science and Technology)」は、平成22年3月25日に「千葉大学AGSST“男女共同参画”に係る共同宣言」を発表。この精神に基づき各部署は、女性研究者の増加の必要性に対する共通認識を持ち、男女共同参画社会の実現のために“公正な評価に基づく女性研究者の積極的登用”に向けた努力することで合意しました。

これが契機となり、同年5月には、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速」に、本学が提案した「理系女性教員キャリア支援プログラム」が採択され、千葉大学AGSSTの理工農学系4研究科が協同して、理系女性教員の採用・養成に取り組むこととなりました。平成24年度からは環境健康フィールド科学センター、平成26年度からはフロンティア医工学センターも参加し、学内における理工農学系部局の女性教員養成の裾野が広がり、理系女性教員の新規採用者比率、在籍者比率ともに着実に増加しています。

※両立支援企画室は平成26年10月より運営基盤機構 両立支援部門に改組。

平成22年3月25日「千葉大学AGSST“男女共同参画”に係る協働宣言」を発表



平成24年12月 JST中間評価にて、総合最高評価「S」を獲得

● 本学の「理系女性教員キャリア支援プログラム」が、昨年実施された外部有識者を交えた科学技術振興調整費による女性研究者養成システム改革加速プロジェクトの中間評価において、総合最高評価「S」を獲得しました。

女性研究者の採用促進、研究成果の向上、実施終了後の体制等で高い評価を受けました。

事業概要

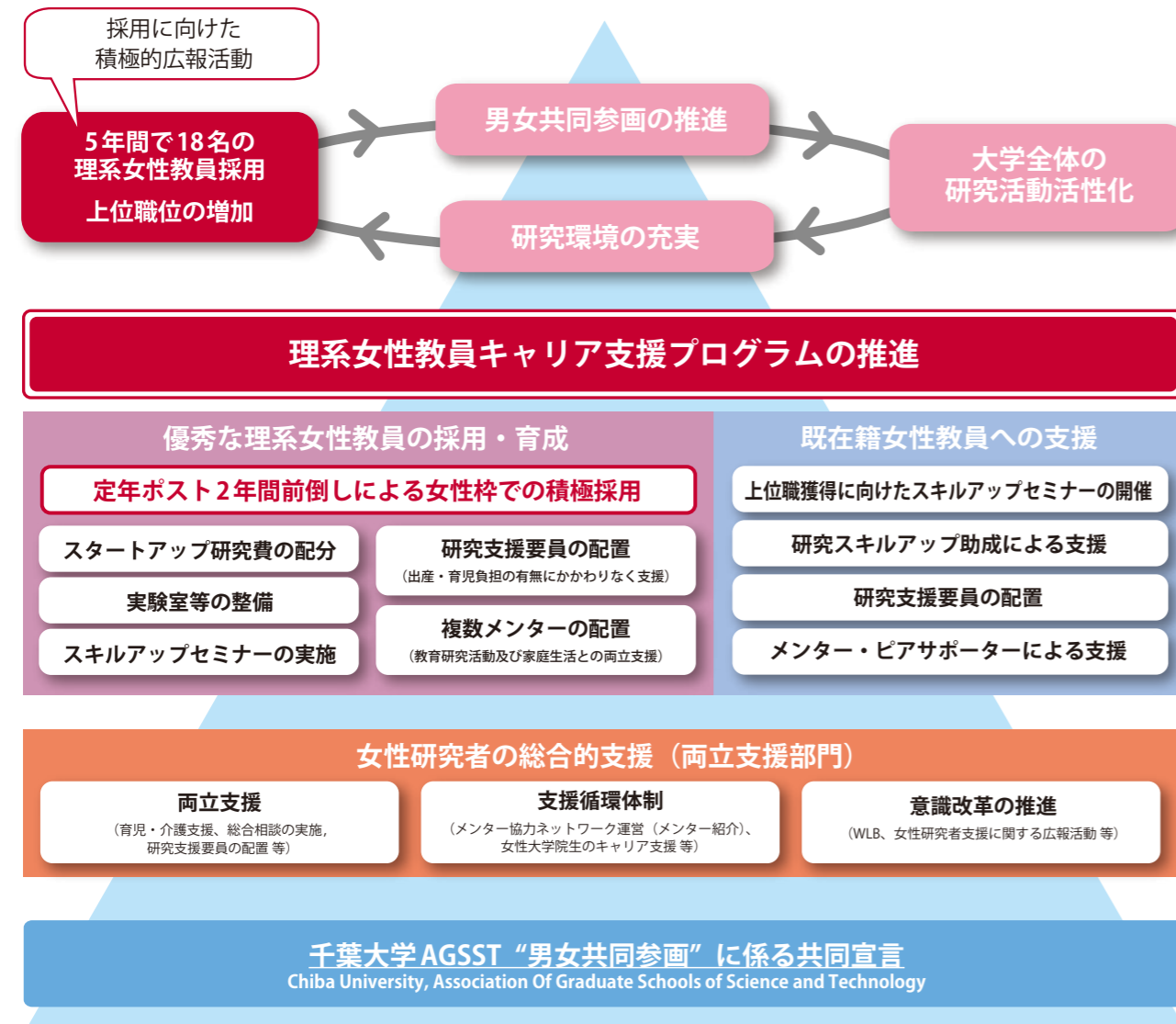
本プログラムでは、新規養成女性教員の採用計画として、理系分野の女性研究者を、「女性教員枠」で積極的に公募・採用し、5年間で18名を採用することを目標に掲げました。

新たに採用した理系女性教員には、着任後すぐに研究活動を開始できるよう、スタートアップ研究費の配分、研究支援要員や複数メンターの配置、実験室等の整備、スキルアップセミナーの実施を重点的に実施しました。また、既存籍理系女性教員に対しても、上位職獲得に向けたスキルアップセミナーの開催や、研究スキルアップ

助成による支援、研究支援要員の配置、メンター・ピアサポートによる支援を行っています。

さらに本学では、大学全体の女性研究者の総合的な支援として、両立支援部門が中心となって、育児や介護と研究活動を両立させるための環境整備や、メンター協力ネットワークの運営、女性大学院生に対するキャリア支援、ワークライフバランス（WLB）や女性研究者支援に関する広報活動等を通じて、大学全体の意識改革を促進することで、大学全体の研究環境の充実と男女共同参画を推進しています。

事業内容

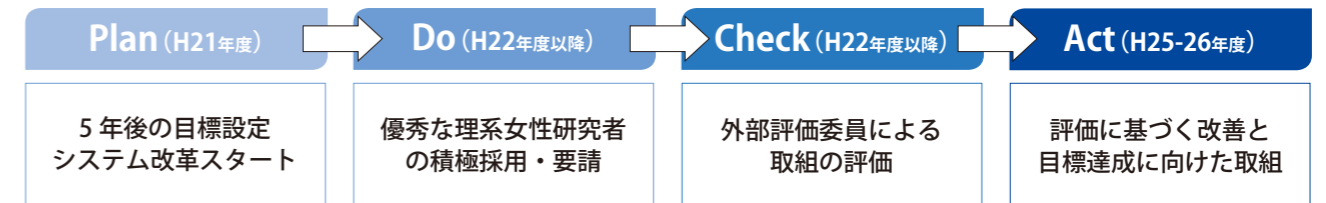


実施体制

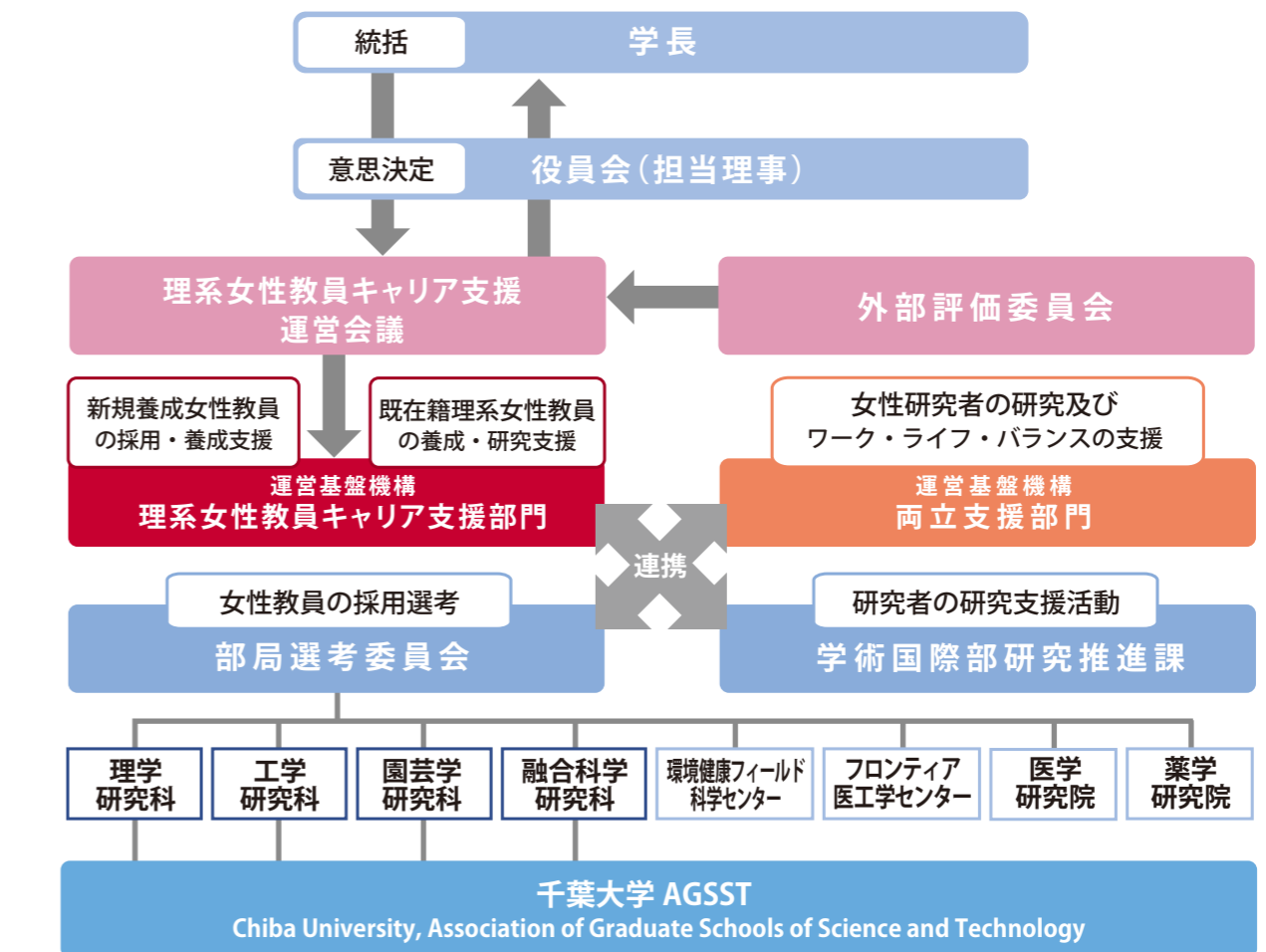
本学では、学長のリーダーシップのもと、大学全体の重点施策である男女共同参画推進の一環として、理工農学系4研究科長から毎年度1名が交代で理系女性教員キャリア支援部門の部門長を務める形で、理系女性教員キャリア支援プログラムを実施しました。

事業実施4年目となる平成25年度には、本プログラムに対して、「計画(Plan)」→「実行(Do)」→「評価(Check)」→「改善(Act)」のPDCAサイクルを機能させるため、学外の有識者と学内の理工農学系以外の部局から選ばれ

た部局長又は評議員を委員とする「外部評価委員会」を新たに設置するとともに、プログラム実施の意思決定を迅速に行うため、担当理事、理系女性教員キャリア支援部門長を含む理工農学系4研究科長、両立支援部門長で構成した「理系女性教員キャリア支援運営会議」を新設し、学内規程の整備を実施しました。これにより、実施期間終了後の女性教員の採用及び養成の継続と発展を目指して、本プログラムの「評価」や「改善」が円滑に進められる体制を強化しました。



組織体制



理系女性教員の採用

採用計画

本プログラムでは、平成22年度は2名、次年度以降2～4年目は4～5名、5年目にあたる26年度は3名を女性教員枠で積極的に公募・採用し、5年間で新規養成女性研究者を18名採用することを目標に掲げました。この目標を達成するために、「千葉大式採用システム」を導入し、定年退職ポスト2年間前倒しで女性教員を公募する仕組みを設定しました。

採用にあたっては、専門領域・職位を広く設定することで、優秀な女性研究者を採用できるよう配慮するとともに、目標達成を目指すために、千葉大学AGSSTの理系4研究科（理学、工学、園芸学、融合科学）が連携を図り、採用活動を進めました。

系統	年度	平成22年度 1年目	平成23年度 2年目	平成24年度 3年目	平成25年度 4年目	平成26年度 5年目	合計
理学系		0	1	1	1	1	4
工学系		1	2	3	3	2	10
農学系		1	1	1	0	0	4
合計（累計）		2 (2)	4 (6)	5 (11)	4 (15)	3 (18)	18

千葉大式採用システム～定年退職ポスト2年間前倒しによる女性教員枠設定～

理系女性教員の新規採用にあたっては、理系定年退職ポストを2年間前倒し、定年退職者の後任ポストを女性教員枠として設定しました。公募にあたっては、定年退職教員の専門領域に限定しない形で、各部局で柔軟に女性教員枠を設定し、優秀な女性教員の採用を目指しました。

さらに公募は、年度のできるだけ早い時期（4月）に着任できるよう計画的に採用活動を行い、採用後は、着任した女性教員が新たな環境で研究・教育活動を円滑に進められるよう、余裕を持った養成計画を実施しました。



採用実績

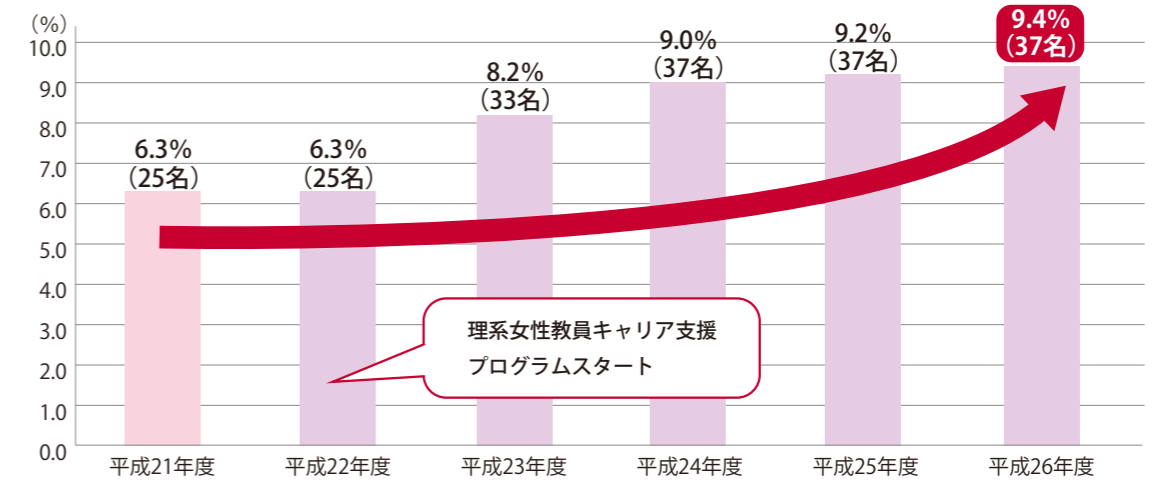
計画的な採用活動により、計画の18名を上回る19名を採用し、そのうち11名を4月着任で採用することができました。4月着任で採用することにより、各部局が採用した女性教員に対してゆとりをもった養成体制をとることができるというメリットがあり、公募に応じる女性研究者にとってもあらかじめ常勤ポストが提示され、将来の育成計画も示されることから、安心して研究ができる組織であるという認識を持つことができるという効果がありました。

5年間の採用により本学の理系女性教員は、開始前の平成21年度と比較して3.1%、12名増加しました。

系統	年度	平成22年度 1年目	平成23年度 2年目	平成24年度 3年目	平成25年度 4年目	平成26年度 5年目	合計
理学系		0	3	1	0	1	5
工学系		1	3	2	2	2	10
農学系		1	2	1	0	0	4
合計（累計）		2 (2)	8 (10)	4 (14)	2 (16)	3 (19)	19

計画 +1 名採用

理工農学系女性教員比率（人数）

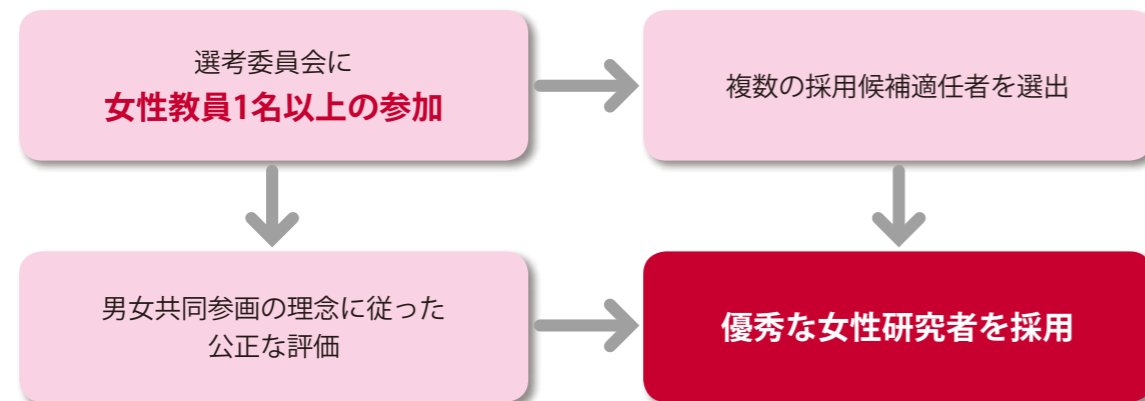


新規養成女性教員に対する支援

審査方法

審査にあたっては、各部局で女性教員枠による公募と候補者選考を行う「選考委員会」を設置し、選考委員には、部局の教員選考規定に則って選考された選考委員会を拡大して、理系女性教員キャリア支援部門（両立支援部門 部門長1名含む）から2名（うち1名は女性）が参加し、オープンで女性の視点を反映させる体制を構築しました。選考委員会は、各部局で公募毎に全2～4回実施

されており、そのうちの少なくとも1回には本プログラムに係る女性教員が最低1名加わる体制を取っています。また、選考にあたっては、原則として分野ごとに複数の採用候補者を選考した上で、対象部局の人事教授会で1名の候補適任者を選出し、最終的に役員会で採用の決定を行っています。



採用の選考に参加した教員からのコメント



副理事（両立支援）／両立支援部門 部門長
教授（看護学研究科） **森 恵美**

私は平成18年度から両立支援企画室室長となり、女性研究者支援について様々な取り組みを推進してまいりました。この「理系女性教員キャリア支援プログラム」についても計画構想の時点からかわり、教員選考過程に女性研究者の視点を反映させる体制を提案しました。当初、女性限定公募ということで応募者が少ないのではないかと不安がありました。そこで、選考委員会では応募専門領域について十分に検討した上で応募要領を日本語・英語で作成し、従来の公募に加えて学会等を通して周知を徹底しました。女性限定公募にしたことで、研究業績だけで評価せず潜在能力が高く優秀な女性研究者を採用・養成しようとしているという本学の信念が伝わったようです。予想を超える多くの応募があり安堵したのを覚えております。また、選考委員会の選考過程を透明化して、その経験を次の選考委員会に活かすことができましたこともよりよい選考につながったと思います。この選考過程に参画することを通して、私は研究業績以外で女性研究者がもつ強みを評価する視点を提供することができました。これによって、応募者の教育研究者としての潜在能力や資質を評価することが可能となり、優秀な女性研究者を選考することに貢献できたと考えております。また、この評価視点は専門領域や性別にかかわらず、教員選考上の重要な視点であることを確認することができ、よい経験を積むことができたと思っております。

スタートアップ支援

新規養成女性教員には、効率的に研究・教育活動をスタートできるよう各種支援策を実施することで、着任直後から研究に打ち込める体制を整備しました。本プログラムでは、定年退職教員のポストを前倒して採用しているため、本来であれば定年退職予定者が退職

するまでは、研究室等のスペースに空きはなく、新たなスペースの確保は困難でしたが、各部局長のリーダーシップにより部局内で調整を行うことで、採用された部局の同職位の教員と同程度の研究スペース等を提供することができました。

新規養成女性教員に対する支援

着任3年目までの支援	スタートアップ研究費の配分	着任1年目は150万円、着任2・3年目は100万円の研究費を配分。研究活動をスムーズに開始し、軌道に乗せるための経費として利用可能。
	研究支援要員配置制度（大学自主経費）	出産・育児・介護負担の有無に関わりなく、本人の申請により、年間1人当たり上限400時間まで、審査の上配置。
	メンターの配置	研究活動の支援や、研究と家庭生活を両立（WLB）するための学内メンターを2名以上配置。希望者には、学外メンターも配置。

研究スキルアップ支援	研究スキルアップ助成制度 国際学会参加経費支援	研究成果を学外に広く発信できる機会を提供するために、申請・審査により、国際学会に参加するための渡航費、参加費等の経費を助成。
	研究スキルアップ助成制度 英文校閲経費支援	研究成果を学外に発信できる機会を提供するために、申請・審査により、論文投稿の際の英文校閲経費を助成。
	スキルアップセミナー	上位職位獲得に向けた能力育成のために、研究成果発信能力やマネジメント能力を育成するためのスキルアップセミナー開催。

その他の支援	オリエンテーションの開催（年1回開催）
	メーリングリストによる情報提供（月1回発行）
	キャリアコーディネーターによる総合相談

「千葉大キャリアプランシート」を用いたキャリア計画立案の支援

研究活動支援

■ 研究支援要員配置制度（大学自主経費）

本学では、平成19年度から育児・介護負担のある教員が、研究を中断することなく継続できるよう、研究活動を支援する要員を配置する「研究支援要員配置制度」を実施し、研究活動と私生活の両立を支援してきました。

平成22年度からは本制度に加えて、大学自主経費により、新規養成女性教員に対し、着任後の3年間、400時間を上限として、研究活動のスタートアップのために研究支援要員を配置する制度を実施しました。

▶ 利用実績（利用者数）

利用年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
スタートアップ	1	7	12	9	4
育児支援	6	9	8	8	16
介護支援	5	3	2	4	4
合計	12	19	22	21	24

利用者の声



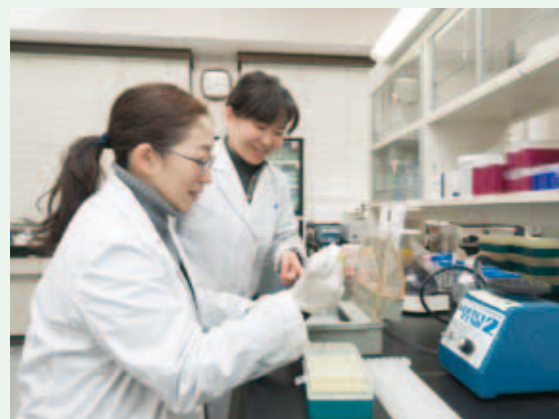
理学研究科 教授 浦聖恵

大学院の学生の頃は、独立して研究室を主催する研究者になることは女性には無理だと思っていました。しかしアメリカに留学してほぼ半数が女性の研究者で、女性の研究室主催者も数多くいる状況を体験してからは、いつか独立したいと夢見るようになりました。それから20年。何度も挑戦して諦めそうになりましたが、昨年、本学の「理系女性教員キャリア支援プログラム」でチャンスを頂き、念願の独立の夢を千葉大で実現しました。

夢が叶って舞い上がったのですが、しばらくすると研究室のセットアップなど厳しい現実と直面することになり、一気に不安になりました。初めての場所に一人で移動して何が出来るだろうか…、助っ人を雇いたくてもその費用は無い。など途方に暮れていると、こちらのキャリア支援室の方から救いのメールが届きました。まさに私が求めていた人的及

び経済的支援の案内です。研究支援要員配置制度、研究スキルアップ制度（国際学会参加経費助成）、メンターの配置など、それは一人で独立する女性研究者の抱える問題を推し量って親身に支える有り難い支援のパッケージでした。

それから半年、私は頂いた案内に次々に応募してメンターの先生方にも支えられ、研究室をセットアップし、己の研究成果を海外で発表することもできました。今、生まれて初めての独立で、漠然と感じていた不安な時期は乗り越えたと実感しております。本制度のおかげです。研究室に学生や研究者も加わり、これから気を引き締めて教育と研究の責任をこの千葉大学でしっかり果たして行きたいと思えます。



■ メンターの配置

新規養成女性教員には、着任3年目まで、本人の希望に応じて、教育・研究に対する助言を受けられるメンターや、研究と家庭生活を両立にあたってのアドバイスを受けられるメンター等、複数のメンターを配置しました。

さらに希望者には、本学以外の研究機関等に所属する研究者又は、指導内容に関する有識者を「学外メンター」として配置し、優れた能力・技術を持つ方による助言・指導を受けられる機会を提供しています。

利用者の声



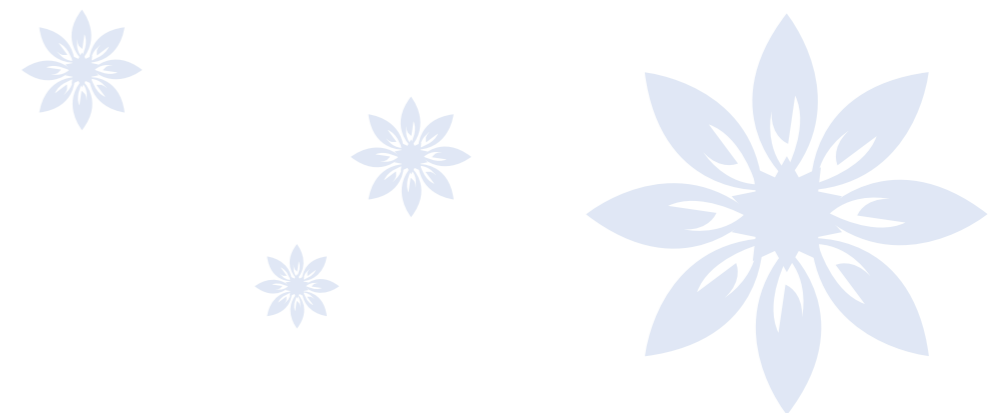
園芸学研究科 助教 相馬 亜希子

2011年4月に千葉大学園芸学研究科・助教に着任後の3年間、理系女性教員キャリア支援プログラムによる支援で、スタートアップ研究費を頂いたほか、研究支援要員配置制度、メンター制度を利用させて頂きました。新天地で教務などに追われる中、お蔭さまで研究を滞りなく遂行できました。また研究課題に携わった指導学生たちにも学会発表の機会を与えることが出来ました。関係者の方々に心より感謝申し上げます。

本プログラムには、女性の教員および研究者としての活動の後押しを目的としたaffirmative actionとして様々な支援制度があります。私は英文校閲経費および国際学会参加経費助成制度を利用して頂いたほか、様々なスキルアップセミナーにも参加しました。



それにより、海外の雑誌に論文が採択されたほか、国際学会での発表が叶いました。また、学術研究にとどまらず、学生指導や一般生活においても役に立つ情報やスキルを、論理的・実践的に学ぶことができました。本プログラムに採用された他学部の方々との交流も非常に心強く感じました。教員として、研究者としての活動を安心して続けられたことは、千葉大に赴任して良かったと思えたことの一つです。この経験をもとに、学生が積極的に学ぶことを楽しめるような教育・研究活動を心掛け、千葉大学が女子学生・女性教員にとってますます自由に活動できる場となるよう、微力ながら貢献していきたくと考えております。



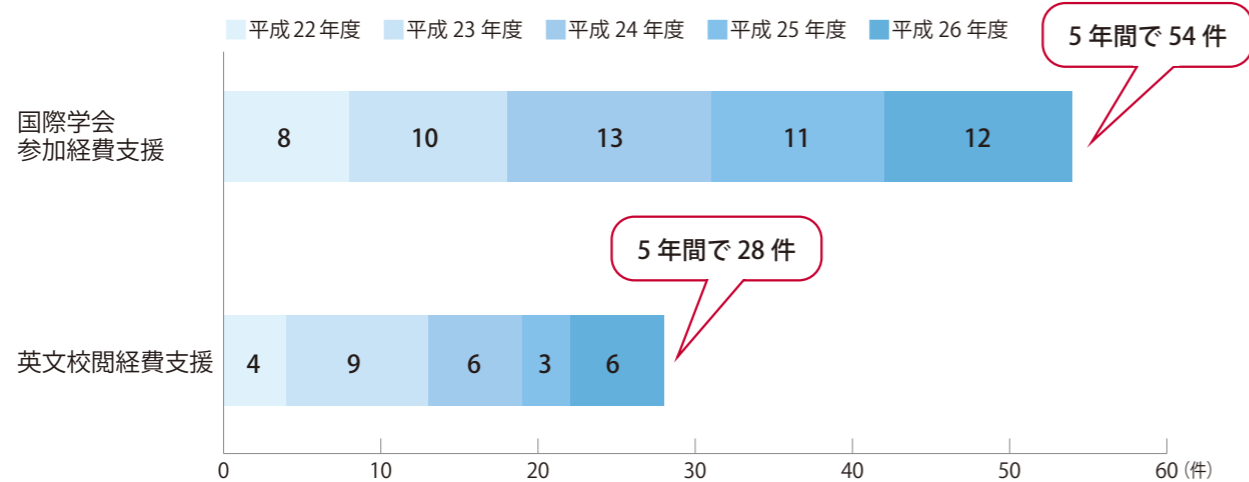
研究活動支援

研究スキルアップ助成制度

研究成果を学外に発信できる機会を提供するために、国際学会で発表する際の渡航費や宿泊費、参加費等を助成する「国際学会参加経費支援」と、論文投稿の際の英文校閲の経費を助成する「英文校閲経費支援」の2つの研究スキルアップ助成制度を実施しました。

本制度は、新規養成女性教員に加え、既在籍系女性教員を対象に、支援希望者から申請を受け付け、審査を行った上で、助成対象者を決定しました。本制度により、利用者の研究成果発表の機会拡大につながりました。

利用実績（件数）



利用者の声



理学研究科 助教 横田 紘子

国際学会参加経費支援を利用させていただいて、多くの国際学会に参加させていただきました。年度始まりの予算が確定していない時期や、年度終わりなど予算の確保が難しい時期にこのような制度を利用させていただくことで円滑に研究を行うことができました。

私にとって、国際学会に参加することは情報収集を行うと同時に、海外にいる共同研究者と会って直接議論を行うことができる数少ない機会となっております。メールなどで連絡を取り合うこともできますが、それだけでは話が一方通行であったり、誤解が生じてしまうことも少なくありません。やはり、直接会って話をすることが一番だと考えております。

それにより、一人で考えているときには思いつかなかった新しい考えが生まれてくることもあります。研究というと一人で黙々と作業を続ける孤独な戦いだというイメージを抱かれている方も少なくないと思います。もちろん、そのような時間もありますが、一人で行えることというのは限られています。多くの場合には、人々に支えられ、また支えあうことにより成り立っています。これから研究者を目指す学生さんたちには、人と人の繋がりの大切さを念頭に、今後積極的に国際学会に参加していただければと思っています。



国際学会参加経費支援 利用者の声

報告者 融合科学研究科 助教 溝上 陽子 (平成26年度より准教授)

参加学会 THE 21st SYMPOSIUM OF THE INTERNATIONAL COLOUR VISION SOCIETY：国際色覚学会第21回シンポジウム
平成23年7月1日～7月5日 Kongsberg (ノルウェー)

発表題目 Effect of spatial structure on colorfulness-adaptation in natural images：自然画像におけるカラフルネス順応に空間的構成が与える影響

発表・参加による研究への成果・効果

本学会は色覚の専門家が大半を占めるため、専門分野を深く掘り下げた、密度の濃い発表・議論ができた。自身の発表に対しては概ね好反応を得ることができたが、問題点や検討事項についての指摘やアドバイスも受けることができ、非常に有意義であった。また、自身の研究に関連する分野の特別講演もあり、大変参考になった。本学会での発表研究は、「the Journal of the Optical Society of America A」誌に投稿し、2012年2月発行の学会特集号（Special Issue on Color Vision）に掲載された。

学会はシングルセッションで行われたため、心理物理学的研究だけでなく生理学的な研究から動物の色覚に関する研究まで、幅広い分野の知見を得ることができ、視野を広げる良い機会となった。

小規模な学会のため、他国の研究者と交流を深めることができた。著名な研究者とお話する機会や、若い世代の交友関係を広げる機会を得ることができた。

さらに、今回のシンポジウムの総会において、本学会を2015年に日本で開催することが決定した。個人の成果発表としてだけでなく、日本人の1人として参加したことで日本開催決定に貢献できたと考えている。今回、ネットワークを広げることができたことで、今後も継続したコミュニケーションが期待でき、自身の研究のみならず、日本の色覚研究分野を推進することができると思える。

本制度に関する感想等

本年度は、例年よりも視覚、色覚、色彩学に関連する国際学会が多く開催されたため、どの学会に参加するかという選択が難しかったが、本制度により補助を受けたことで、当初の予定よりも多くの学会に参加することができた。どの学会も非常に有意義であったため、研究の推進にとって貴重な経験を多く得ることができた。

国際学会に参加することは研究者として非常に重要だと思うが、研究費がないとあきらめざるを得ない場合もある。貴重な機会を逃すことなく研究の推進に生かすことができるよう、本制度が継続していくことを願っている。



研究活動支援

■ スキルアップセミナー

上位職位を目指す能力を育成するために、研究成果発信能力やマネジメント能力育成をテーマとしたセミナーを、年3回以上開催を目標に実施しました。

セミナーの内容は、理系女性教員からの要望を聞き、特に要望が多かった国際学会発表スキルを向上させるための「英語プレゼンテーション」、「英語論文の書き方」、「研究資金獲得」のテーマを中心に企画・開催しました。

開催にあたっては、理系女性教員を優先的に受け入れた上で、空きがあった場合には、性別に関係なく教職員や大学院生も広く参加を呼び掛け、累計で540名に受講して頂くことができました。

セミナー終了後、アンケートを実施した結果、内容に対する満足度は非常に高く、セミナーの受講が研究活動の活性化に役立つものとなっていました。

▶ スキルアップセミナー開催一覧

開催日	タイトル	受講者数
英語プレゼンテーションスキルの向上		
平成26年9月1,3日、10月7日,12月5日	英語プレゼンテーション研修（個別指導）	10名
平成26年3月18日	英語プレゼンテーション能力向上セミナー	34名
平成25年3月13日	Presenting in English	19名
平成24年3月5日	理系研究者のための英語プレゼンテーション	43名
平成22年11月～23年2月	英語プレゼンテーション研修（個別指導）	10名
英語論文執筆スキルの向上		
平成26年10月9日	英語論文の書き方	68名
平成25年10月30日	採用率を高める科学英語論文の執筆方法	47名
平成24年8月3日	科学英語論文の書き方	60名
平成23年9月2日	科学英語論文ライティングセミナー	45名
研究費獲得		
平成24年4月24日	女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー	16名
平成23年3月4日	大型研究資金獲得のためのマネジメントセミナー	17名
平成23年1月26日	研究資金獲得セミナー ～研究を継続し、発展させていくための研究資金獲得マネジメントからリーダー育成に向けて～	21名
その他		
平成26年10月29日	理系で学ぶ、理系を活かす (千葉大学と千葉県男女共同参画センターとの共催セミナー)	87名
平成26年4月25日	女性研究者のための研究生活に役立つコミュニケーションセミナー	13名
平成25年4月15日	研究者のためのスキルアップセミナー	16名
平成23年4月22日	女性科学者対談 独創的研究と研究資金獲得法	34名
受講者数累計		540名

利用者の声



融合科学研究科 助教 今泉 祥子

2011年、理系女性教員キャリア支援プログラムによって採用されて以来、この4年間で国際学会参加経費支援には数多くお世話になりました。研究活動の国際化が進むなか、成果はできるだけ広く海外において発信していきたいと考えています。しかし、国際会議はその参加費が高く、海外への出張、特に、欧州など遠方への渡航についてはどうしても費用がかかってしまいます。そのような状況下で本支援は大変ありがたいものでした。また、この費用を支援いただいたお蔭で、その分を他の研究活動資金に充てることもできました。より多くの成果を生み出したことに、大変感謝しております。

千葉大学に赴任する以前は、国際会議での発表件数は多くありませんでしたが、今では英語での発表にも抵抗なく対応できるようになりました。最近では、セッションのオーガナイザーやTPC (Technical Program Committee)も務めています。海外で活躍できるようになると、より多くの人々に出会う機会が巡ってきて、想像していた以上に様々な交流が生まれます。それは、私自身にも自信として返ってきていると実感しています。今後も、この支援により得た経験を糧にして、今まで以上にグローバルな視点で、研究活動や教育活動に前向きに取り組んでいきたいと思っています。



英語プレゼンテーション研修参加者の声

学 びたいと思っていたポイントをよく知ることができました。Posture, Gestureといった点は、日本人には慣れないことなのでなかなか難しいですが、これも積極的に取り入れて、魅力あるプレゼンテーションを行えるよう心がけていきたいと思えます。多くを学ぶことができ大変有意義でした。今後のプレゼンテーションや授業に活かしていきたいと思えます。

ス ライドの言い回しを教えてほしいと要望をあらかじめお願いしていたのだが、その要望に応えてくださった。たくさんの言い回しを学ぶことができた。

一枚一枚のスライドの導入の言い方、締め方のいい方、そして次にスライドへのつなぎの言い方を複数パターン教えてもらったのがとてもよかった。

よ り魅力的な発表ができるため、本研修を申し込みました。観客の関心を惹きつけるような振る舞いや話し方を教えて頂いて、期待以上の成果が得られました。今後は練習を重ねながら指導されたような発表をしたいです。

英 語に対する苦手意識から、英語が間違っていないか気にしてプレゼンの準備をこれまでしていたが、プレゼンの基本骨格

を指導して頂いて、プレゼンの準備で何が大切か教えられて、目が覚める様に感動しました。これまでと全く違う姿勢で前向きに、楽しみながら準備ができる気がします。

今 ままで、国際学会での発表は本当にパワポを読むぐらいだったのが、今度の研修を受け、聞く側から研究内容をよく分かってもらうための話すスキル（ポスター、ジェスチャー）などを学び、英語でより自然な発表をすることが身につけられた。本当に役に立っていると思う。もし機会があれば、もっと利用したいと思う。

研究活動支援

■ その他の支援

新規養成女性教員を対象に、毎年4月にオリエンテーションとしてCareer-Support Program Meetingを開催しました。さらに、本プログラムに関する情報の提供及び、情報交換を目的としたメーリングリストとして、毎月1

回、理系女性教員キャリア支援Newsの配信、両立支援部門において、キャリアコーディネーターによる総合相談体制を整備することで、総合的に理系女性教員の支援を実施しています。



オリエンテーション参加者のコメント

千 葉大では、授業も研究もバランスが取れている。退職される先生の前倒しで採用されたので、オーバーラップしており、前任の先生の教育を引き継ぐことができた。スタートアップの経費で、大型の装置を運ぶことができ、科研費では出せないものだったので、非常に助かった。また科研費も通り、計測に必要な器具を購入し、研究に役立っている。とても充実している。今後成果を出していきたい。

× ンター制度により、自分の健康面や、研究・教育などの面もすぐに相談することができて、初めから違和感なく研究がはじめられた。

研 究支援要員を活用し、研究支援要員と進めた実験をもとに科研費を申請、昨年から科研費がもらえている。次に新しいテーマの研究を始めたが、研究費がない中で始めるので、何にでも使えるスタートアップ経費が非常に使いやすかった。その業績をもとに、また科研費を申請していきたい。初めの一步を助成してもらって助かっている。2年間前倒しで採用されているので、教育面において、受け持つ授業が1年目は1コマ、2年目は2コマ、3年目は3コマと負担が緩やかで、非常にやりやすかった。

国 際学会参加経費支援を利用してもらい、国際学会に参加できる機会が増えたので感謝している。私の研究分野では、研

究を広く公表していくために、ホームページがとても重要なので、研究支援要員を活用し、ホームページの構築を手伝ってもらった。上司からも感謝されている。スタートアップ研究費も有効に使わせてもらいたい。

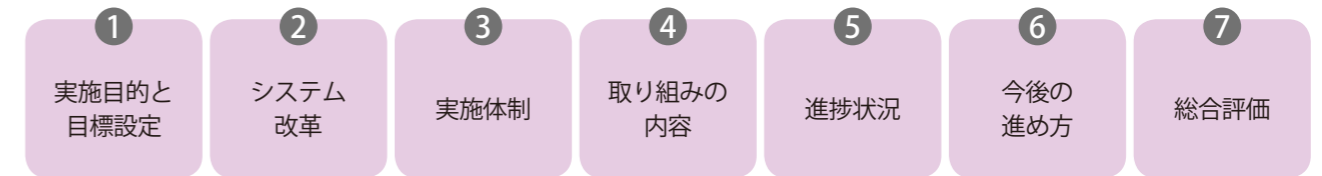
研 究支援要員配置制度を利用して、2名博士の学生に実験を手伝ってもらった。学生もバイトを減らすことができ、実験を手伝うことにより勉強にもなるので、とてもありがたいと言われている。スタートアップ研究費にて、大型の計算機を買うことができ、学内で作業できるようになったので、とてもありがたい。支援を有効に使わせてもらっている。

外部評価の実施

本プログラムの改善及び円滑な運営を実現するために、事業実施4年目にあたる平成25年度に、学内外から5名の外部有識者に外部評価委員を委嘱し、外部評価を実施しました。外部評価委員による評価に先立ち、平成25年9月30日に「外部評価委員会」を開催し、外部評価委員に対して、本事業の概要について説明を行った上

で、本事業に関する質疑応答を受けました。委員会終了後、本事業の取り組みについてまとめた「現況調査報告書」を各外部評価委員に配布し、以下の7つの評価項目について、書面評価（「評価票」に各自の評価結果を記入）を依頼した結果、すべての項目で5段階評価の4以上の評価を得ることができました。

▶ 評価項目



外部評価委員長からのコメント

男 女共同参画が十分に達成されているとは言い難い日本社会において、女性研究者を継続的に育成する千葉大学の姿勢を高く評価する。女性研究者を増やすことは、既存の価値観や評価基準を柔軟に変化させることでもある。女性研究者が増加し継続的に研究に打ち込むことができれば、研究分野や大学教育現場に多様性が生れ、そのことによって研究内容も研究プ

ロセスも研究成果も「化学反応」を起こして変化し、新しい発見や学問的・教育的発展に繋がることが期待される場所である。

男性も女性も共に等しく研究に携わることのできる環境を作り、競争するだけでなく「協奏」して研究を進め、人間が幸せに生きる世界に貢献するような科学技術の発展に寄与していただきたいと願う。

(外部評価委員長 宮腰直子 (千葉県弁護士会所属 弁護士))

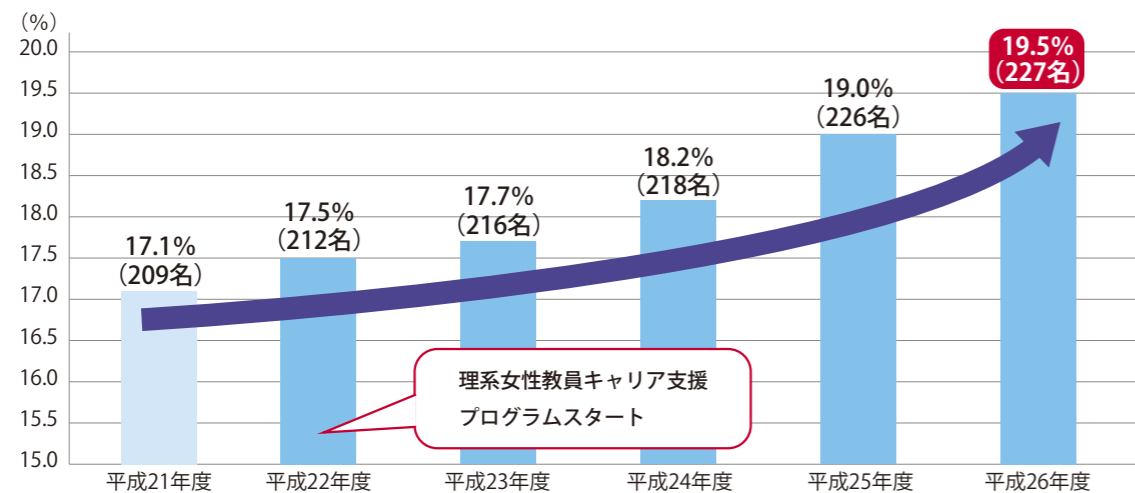
事業実施による波及効果

本学全体の女性教員比率の増加

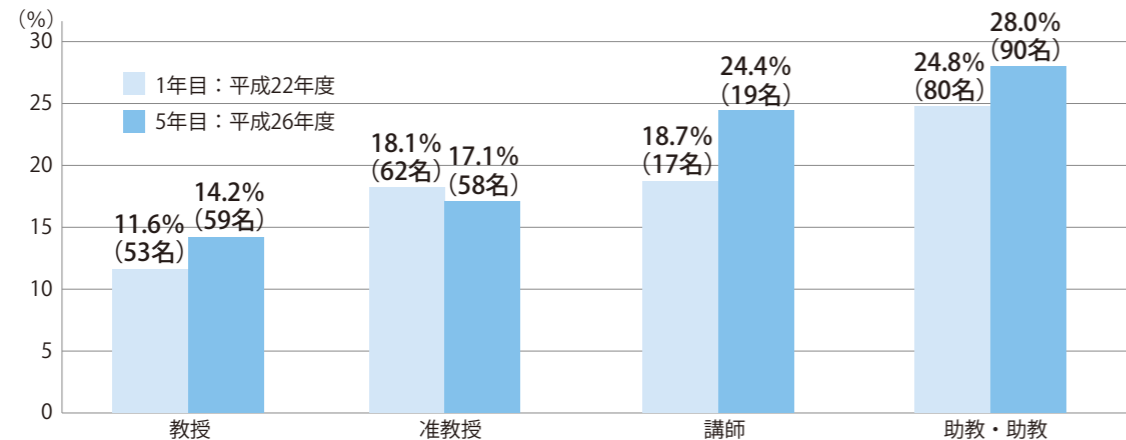
5年間の取り組みにより、本学全体の女性教員比率は、開始前の平成21年度と比較して2.4%、女性教員数は18名増加しました。

また、本事業1年目の平成22年度と、5年目の平成26年度の女性教員比率を比較すると、機関全体の女性教員比率は、准教授を除き増加しました。

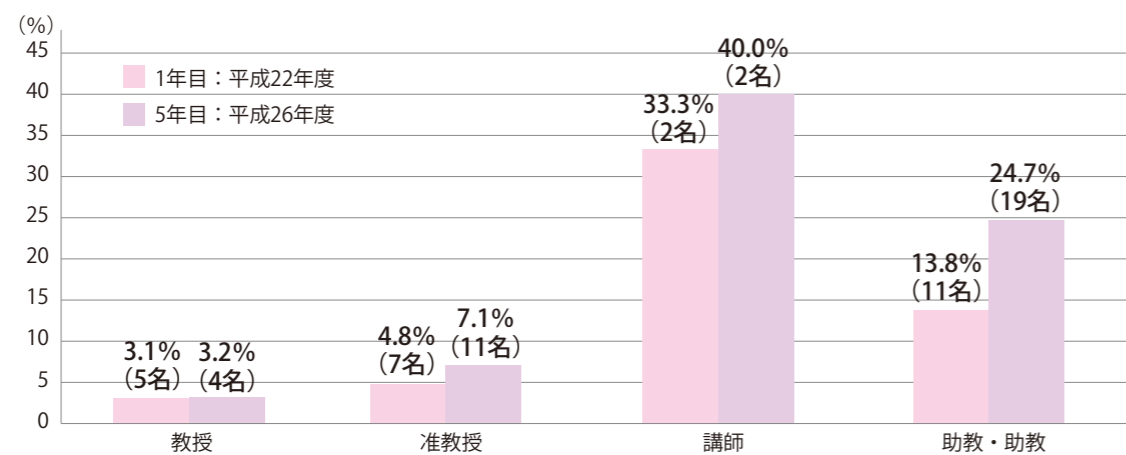
本学全体の女性教員比率（人数）



職位別女性教員比率（人数）



職位別理系女性教員比率（人数）



既存籍理系女性教員比率の増加と昇進

理系女性教員については、本事業1年目の平成22年度と、5年目の平成26年度を比較すると、全職位で女性教員が増加しました。また、5年間で7名の理系女性教員が

昇進し、工学研究科では、これまで0名だった女性教授が2名誕生しました。

理系女性教員の昇進状況

- 平成23年度 医学薬学府初の女性学部長誕生
- 平成25年度 初の理学系女性研究科長誕生
初の工学系女性教授2名誕生
- 平成26年度 初の女性副学長誕生（農学系女性教授）

年度	昇進状況	人数
平成23年度	理学研究科 助教から准教授へ	1名
平成25年度	工学研究科 准教授から教授へ	2名
平成26年度	工学研究科 助手から助教へ	1名
平成26年度	園芸学研究科 講師から准教授へ	1名
平成26年度	園芸学研究科 助教から講師へ	1名
平成26年度	工学研究科 助教から准教授	1名

既存籍理系女性教員の声



園芸学研究科 講師 八島 (松島) 未和 (平成26年度 助教から講師へ)

千葉大学が「女性研究者養成システム改革加速事業」の助成を受けている期間、私のこれまでの海外研究経験などを考慮された結果、園芸学部留学生担当となり、助教から講師になりました。同時期、私生活においては結婚・第1子の妊娠・出産、さらに第2子の妊娠という出来事が起こりました。すべての出来事が『加速』して起こったような期間でした。

千葉大学が「女性研究者養成システム改革加速事業」の助成を受けている期間、私のこれまでの海外研究経験などを考慮された結果、園芸学部留学生担当となり、助教から講師になりました。同時期、私生活においては結婚・第1子の妊娠・出産、さらに第2子の妊娠という出来事が起こりました。すべての出来事が『加速』して起こったような期間でした。

事業の助成を通して、国際学会参加費支援を2回いただき、2011年アメリカにおけるSoil Science Society of Americaの年次大会、2014年韓国におけるWorld Congress of Soil Scienceに出席することができました。学会発表を行っただけでなく、共同研究者とディスカッションの機会に多く恵まれ、研究ネットワークの構築と継続、さらにその後の論文発表・執筆に大変役に立っています。まだ論文文化できていない内容が残っておりますので、今後も引き続きいただいた支援の最大活用を続けていきたいと考えています。その面では英文校閲経費の支援にも大変お世話になっております。

そのほかにもセミナーなど、とても参考になりました。さまざまにご支援いただきまして、本当にありがとうございました。

2012年の第1子妊娠中から出産後には『研究支援要員配

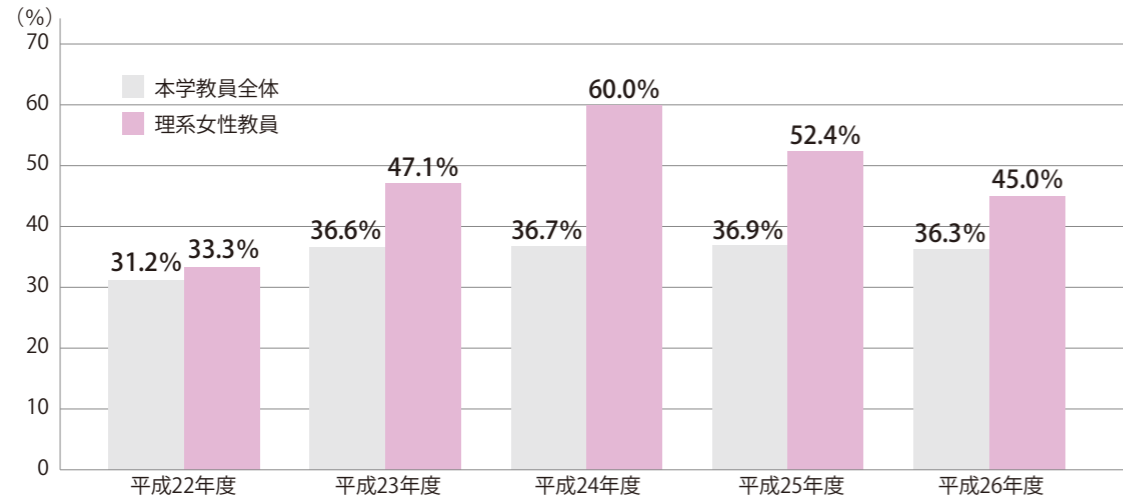


科研費採択率の増加

科研費（外部研究資金）採択率は、本学教員全体では、平成22年度は31.2%から26年度には36.3%とゆるやかな増加傾向ですが、理系女性教員のみを見ると、平成22年度の33.3%から平成26年度には45.0%と10%以上増

加しました。また、平成26年度の科研費採択における女性比率は23.1%で国立大学法人トップとなる等、本プログラムの取り組みが、大学全体の研究力向上にも結びついています。

千葉大学 科研費採択率



平成26年度 科研費採択女性比率 23.1% (国立大学法人トップ)

利用者の声



工学研究科 准教授 大武 美保子

人工知能学の観点から、会話による認知活動支援について研究しています。千葉大学に着任後は、それまで任期があって取り組めなかったことに次々と取り組みました。スイス連邦工科大学チューリッヒ校において在外研究を行い、健康な加齢に関する国際共同研究を開始しました。企業との本格的な共同研究として、パラマウントベッドとの共同研究講座を開講し、声掛けロボットを開発しています。この他、健康長寿で有名なぎんさんの娘さん姉妹と出会い、会話支援ロボットの基盤となる技術を発明しました。研究プロジェクトとして、学内では、COC、COI、学外では、新学術領域研究や、JST RISTEXの企画調査などに新たに参加し、研究の幅を広げています。文部科学大臣表彰若手科学者賞の受賞、TBS テレビ夢の扉+による取材など、着任後約3年間で、受賞が3件、報道が55件ありました。

新天地で研究環境を速やかに立ち上げ、それまで以上に研究を加速することができたのは、本プログラムを通じて、任期無の職に採用頂いたことと、メンター制度、研究支援要員配置制度等を通じ、人、資金、環境面で多大なる支援を受けたことによります。特に、メンター教員の先生には、一連の活動を全面的にバックアップして頂きました。研究支援要員の方には、会話による認知活動支援の要点をまとめた動画教材を制作して頂き、人材育成の基礎ができました。最善の環境に心から感謝しています。



事業終了後の計画

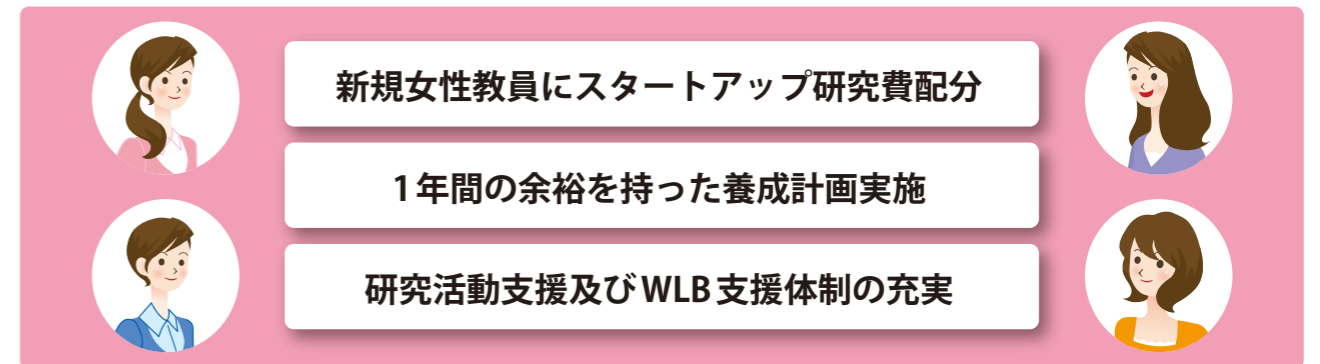
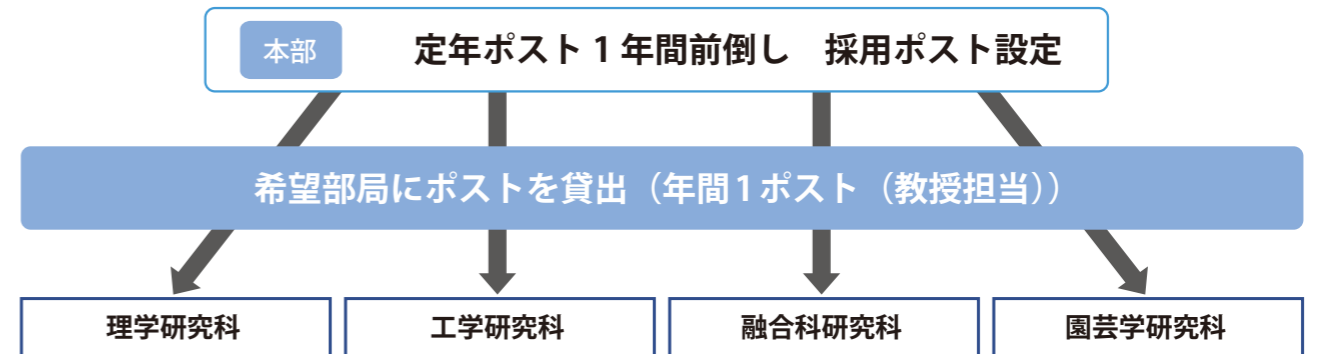
本プログラムのシステム改革により、女性比率の低い理工農学系分野の女性研究者の採用・養成システムとして有効に機能し、所期の目標を上回る成果を上げることができました。

本学では今後、この成果を継続・発展させるために、「プログラム終了後10年経過するまでに、本学における女性研究者比率を、理系分野で12%、全体で20%以上にする」という新たな目標を設定しました。具体的な仕組みの導入方策として検討している内容は、平成28年度より、今回の対象である理工農学系分野の部局が、対象を女性に限定して募集・採用を行う場合、本部への申請によって教員ポストの1年間前倒しの採用を認める新たな制度を導入する計画です。これは、本プログラムで「2年間前倒し」という形で実施した採用促進スキームが比較的成功したことから、本部でそのために必要な人員ポ

ストを確保し、「1年間前倒しの採用」という形で実施するものです。当面は、そのためのポストは1名分を確保し、目標である「理系女性研究者12%」が達成できるまで、この制度を維持する計画です。



千葉大式早期採用システム Early Succession (Employment) System



プログラム終了後10年経過までの本学女性研究者比率
理系分野で12%・全体で20%以上へ

事業実施前

19年度～ 22年度 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業
「支援循環型体制による女性研究者育成モデル」実施
22年3月25日 「千葉大学AGSST“男女共同参画”に係る共同宣言」制定

平成22年度

実施責任者：【学長】齋藤 康 【室長】工学研究科長 野口 博
22年5月21日 文部科学省科学技術システム改革事業「女性研究者養成システム改革加速」理系女性教員キャリア支援プログラム」採択
22年6月4日～ 6月21日 平成22年度 研究支援要員配置制度 利用者募集（出産・育児・介護負担者対象）
22年7月1日～ 7月23日 第1期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
22年8月5日 キャリア支援プログラム推進室（理系女性教員キャリア支援室）会議開催
22年9月3日～ 10月22日 第2期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
22年9月10日～ 9月24日 平成22年度 研究支援要員配置制度 後期利用者募集（出産・育児・介護負担者対象）
22年11月5日～ 23年2月9日 第1回 スキルアップセミナー（英語プレゼンテーション研修（個別指導））開催
22年12月20日～ 23年1月20日 第3期 研究スキルアップ助成制度「英文校閲経費支援」利用者募集（「国際学会参加経費支援」の募集はなし）
23年1月26日 第2回 スキルアップセミナー（研究資金獲得）開催
23年3月4日 第3回 スキルアップセミナー（研究資金獲得）開催



平成23年度

実施責任者：【学長】齋藤 康 【室長】理学研究科長 大橋一世
23年4月19日 理系女性教員キャリア支援プログラム新規採用者オリエンテーション開催
23年3月28日～ 4月21日 第1期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
23年4月22日 第1回 スキルアップセミナー（研究資金獲得）開催
23年4月26日～ 7月21日 第2期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
23年5月18日 理系女性教員キャリア支援室会議開催
23年6月1日～ 6月17日 研究支援要員配置制度 利用者募集（本プログラム新規採用者対象、出産・育児・介護負担者対象）
23年8月18日～ 11月21日 第3期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
23年9月2日 第2回 スキルアップセミナー（英語論文ライティング）開催
24年2月1日～ 3月21日 平成24年度 第1期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
24年3月5日 第3回 スキルアップセミナー（英語プレゼンテーション）開催
24年3月6日～ 3月21日 平成24年度 「研究支援要員配置制度」利用者募集（本プログラム新規採用者対象、出産・育児・介護負担者対象）

平成24年度

実施責任者：【学長】齋藤 康 【室長】理学研究科長 大橋一世
24年4月17日 Career-Support Program Meeting 2012（本プログラム新規採用者オリエンテーション）開催
24年4月19日～ 7月18日 第2期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
24年4月24日 第1回 スキルアップセミナー（研究資金獲得実践セミナー）開催
24年8月3日 第2回 スキルアップセミナー（科学英語論文の書き方）開催
24年8月1日～ 11月21日 第3期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
24年12月4日 JSTによる中間評価にて、総合最高評価「S」獲得
25年2月12日～ 3月12日 平成25年度 「研究支援要員配置制度」利用者募集（本プログラム新規採用者対象、出産・育児・介護負担者対象）
25年3月1日～ 3月19日 平成25年度 第1期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
25年3月8日 理系女性教員キャリア支援室会議開催
25年3月13日 第3回 スキルアップセミナー（Presenting in English）開催
25年3月25日～ 6月26日 平成25年度 第2期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集

平成25年度

実施責任者：【学長】齋藤 康 【室長】園芸学研究科長 木庭卓人

- 25年4月15日 第1回 スキルアップセミナー（研究者のためのスキルアップセミナー）開催
- 25年4月16日 Career-Support Program Meeting 2013（本プログラム新規採用者オリエンテーション）開催
- 25年6月27日～10月30日 第3期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
- 25年10月30日 第2回 スキルアップセミナー（採用率を高める科学英語論文の執筆方法）開催
- 25年11月29日～12月13日 「学外メンター」利用者募集
- 26年2月12日～3月11日 平成26年度「研究支援要員配置制度」利用者募集（本プログラム新規採用者対象、出産・育児・介護負担者対象）
- 26年3月5日～3月18日 平成26年度 第1期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
- 26年3月5日～4月25日 平成26年度 第1期「学外メンター」利用者募集
- 26年3月18日 第3回 スキルアップセミナー（英語プレゼンテーション能力向上セミナー）開催
- 26年3月19日～6月26日 平成26年度 第2期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集

平成26年度

実施責任者：【学長】徳久剛史 【部門長】工学研究科長 北村彰英

- 26年4月15日 Career-Support Program Meeting 2014（本プログラム新規採用者オリエンテーション）開催
- 26年4月25日 第1回 スキルアップセミナー（女性研究者のための研究生活に役立つコミュニケーションセミナー）開催
- 26年6月27日～10月30日 第3期 研究スキルアップ助成制度「国際学会参加経費支援」、「英文校閲経費支援」利用者募集
- 26年8月25日～9月30日 第2期「学外メンター」利用者募集
- 26年9月1, 3日, 10月7日,12月5日 第2回 スキルアップセミナー（英語プレゼンテーション研修（個別指導）開催
- 26年10月1日 組織改組により、「理系女性教員キャリア支援室」から「運営基盤機構 理系女性教員キャリア支援部門」に名称変更
- 26年10月9日 第3回 スキルアップセミナー（英語論文の書き方）開催
- 26年10月29日 第4回 スキルアップセミナー（理系で学ぶ、理系を活かす（千葉県との千葉大学の共催セミナー後援））開催

運営基盤機構
理系女性教員キャリア支援部門／
両立支援部門

運営基盤機構
両立支援部門
の支援内容



● キャリア支援

- ・総合相談窓口（キャリア・コーディネーター常駐）
- ・女性大学院生のキャリア支援

● 育児・介護支援

- ・研究支援要員配置制度
- ・病児保育支援助成制度
- ・女性専用休憩室
- ・介護に関する情報提供

● 情報提供

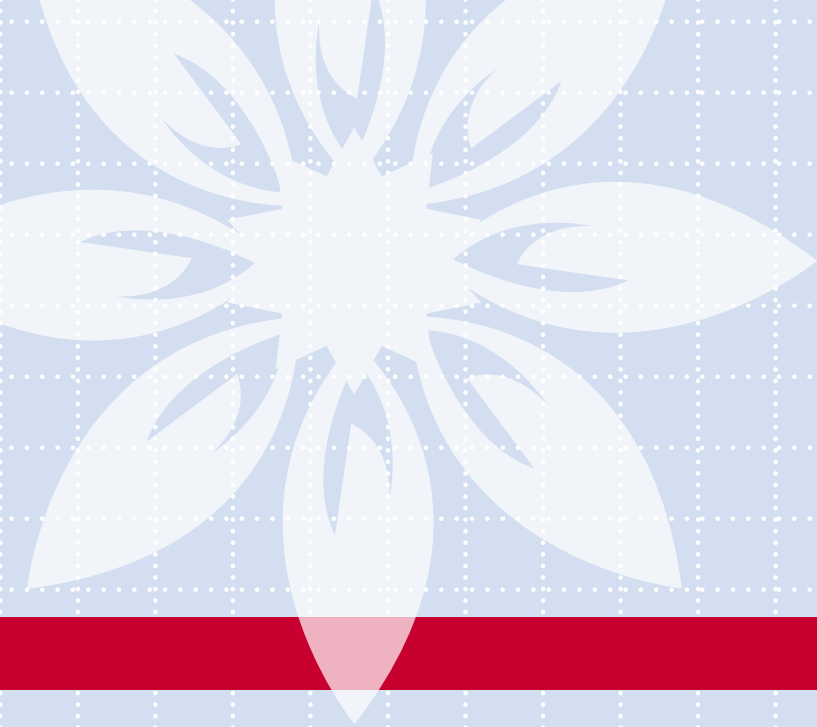
- ・資料ライブラリー（図書、セミナー DVD 貸出）
- ・ホームページによる情報提供

編集後記

平成18年度にスタートした本学の女性研究者支援は、今年度で8年目を迎えました。そして、平成22年度に開始した、文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速事業」による「理系女性教員キャリア支援プログラム」により、5年間で理工農学系分野の女性教員が増加しただけでなく、大学全体の女性教員の増加、また上位職の増加により、意思決定の場に女性教員が登用されるようになったこと、さらに、女性教員が意欲的に科研費を獲得したこと等、女性教員の活躍が際立つようになりました。こうした取り組みの成果が今後も継承されるとともに、今後本学で実を結び、多くの成果につながることを期待しています。

最後に、本報告書の作成にあたり、御協力を頂きました関係者の皆様に厚くお礼申し上げます。

運営基盤機構 両立支援部門
理系女性教員キャリア支援プログラム担当
特任研究員 小玉 小百合



千葉大学 理系女性教員キャリア支援プログラム
事業報告

平成 27 年 2 月発行

発行元 国立大学法人 千葉大学 運営基盤機構
理系女性教員キャリア支援部門
連絡先 〒 263-8522 千葉市稲毛区弥生町 1-33
TEL&FAX 043-290-2020
E-mail womensupports@office.chiba-u.jp
URL <http://www.womensupport.chiba-u.jp/>