

## 課題の概要

提案課題名 「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」  
総括責任者名 「 中村 信一 」  
提案機関名 「 金沢大学 」

### 機関の現状

【女性研究者の人数】最近約10年間における金沢大学の女性研究者数は約10%(102人)から14.5%(154人)と微増傾向にある。しかし内訳をみると平成19年度現在、大学院学生(26%、博士後期課程入学者)に比して助教(22%)、さらに教授(9%)と職階を追う毎に割合は低くなり、採用・昇任の際に、女性にとって超えがたい障壁が生じていたためだと考えられる。また分野別では理工系が6.7%と他分野と比して少ない。

【これまでの取り組み】平成13年度に「金沢大学男女共同参画推進委員会」を設置、平成17年度に全学的なアンケートを実施し、男女共同参画に対する学内構成員の意識や男女共同参画社会の実現に向けた基礎データの収集に務めた。その結果を金沢大学HPで公開するとともに、さらに大学として取り組むべき対応策を「提言書」としてとりまとめ、平成20年度から行動計画を策定し実行に移す段階である。

### 計画構想

男女共同参画キャリアデザインラボを新規に立ち上げ、積極的に研究を継続し成果をあげるための研究環境整備、次世代女性研究者を魅了するための制度構築、及び啓発(エンパワーメント)・広報活動を行う。

人材バンクおよび情報交換ネットワークとしての人材サロン Women-in-link (WIL) の運営

取得容易な育児・介護休業制度・金沢プランの構築

里山活動を利用し、既存の保育施設と連携した放課後等の学童保育支援の構築

学長裁量経費に女性研究者支援枠を設置及び研究パートナー制度による研究支援

優秀な若手女性研究者の雇用・多様なキャリアパスの創出

キャリアモデルとなる人材の育成及び発信、講義・講演会・研究会の充実

これらの支援策により女性研究者数、女性リーダーを増やすとともに、女性が生き生きと活躍できる男女共同参画を実現する。

### 達成目標(ミッションステートメント)

#### 【プログラム実施期間終了後】

女性研究者数を現在より10人程度増やし全体の割合として約16%にまであげる。

キャリアパスの多様性を増やすとともに、理工系の女性研究者の支援策として高度専門技術を有した Skilled Specialist (SS) ポストを2人分用意し、理工系女性研究者数を8%にあげる。

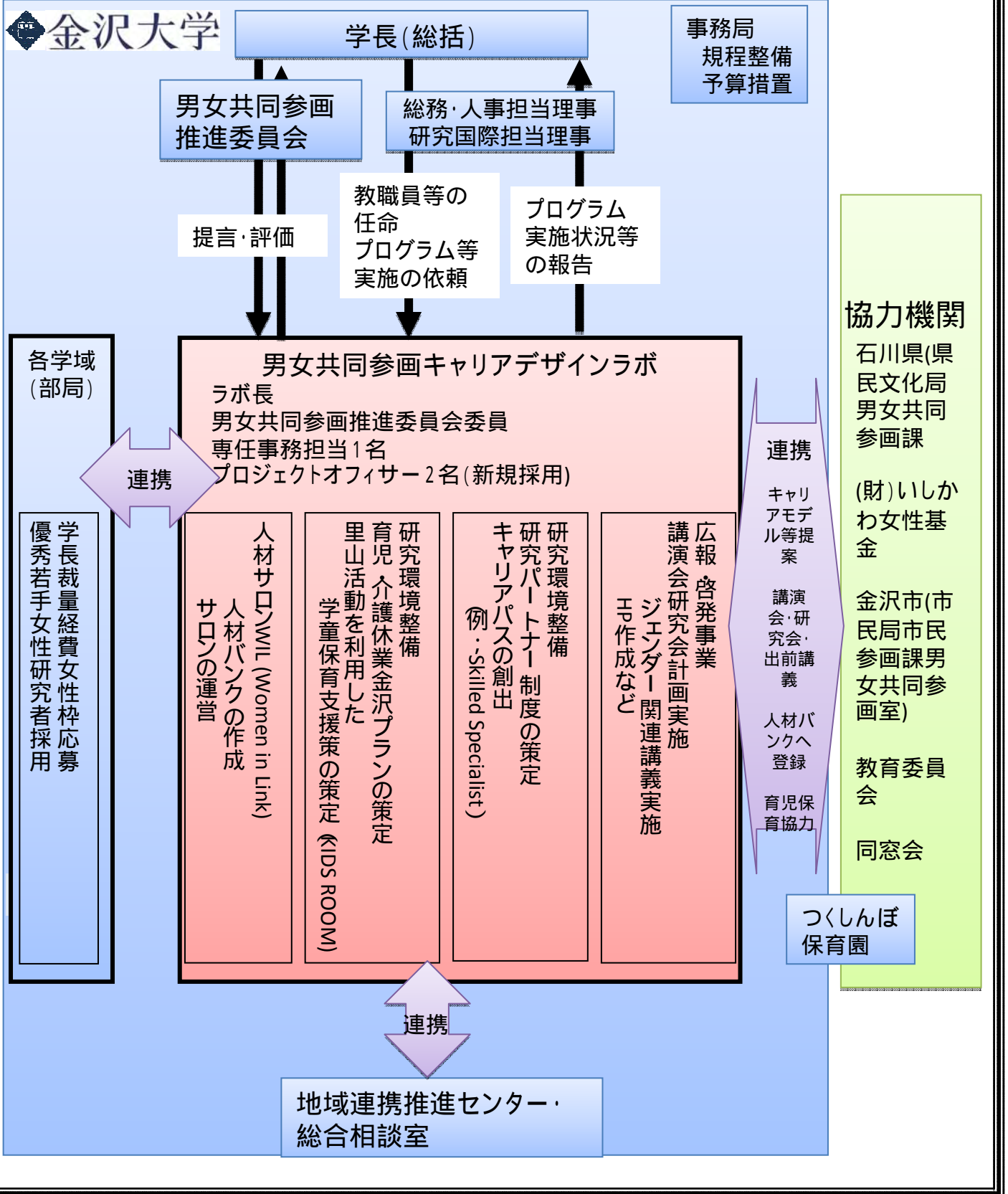
助教・准教授の昇格を増やし教授職の女性の割合を12%とする。

#### 【10年後】

女性研究者数を25%に、また教授の女性割合は倍増の20%にする。連動して職員の管理職も増やす(課長;現行2名から20%へ、部長;現行0%から20%へ)。

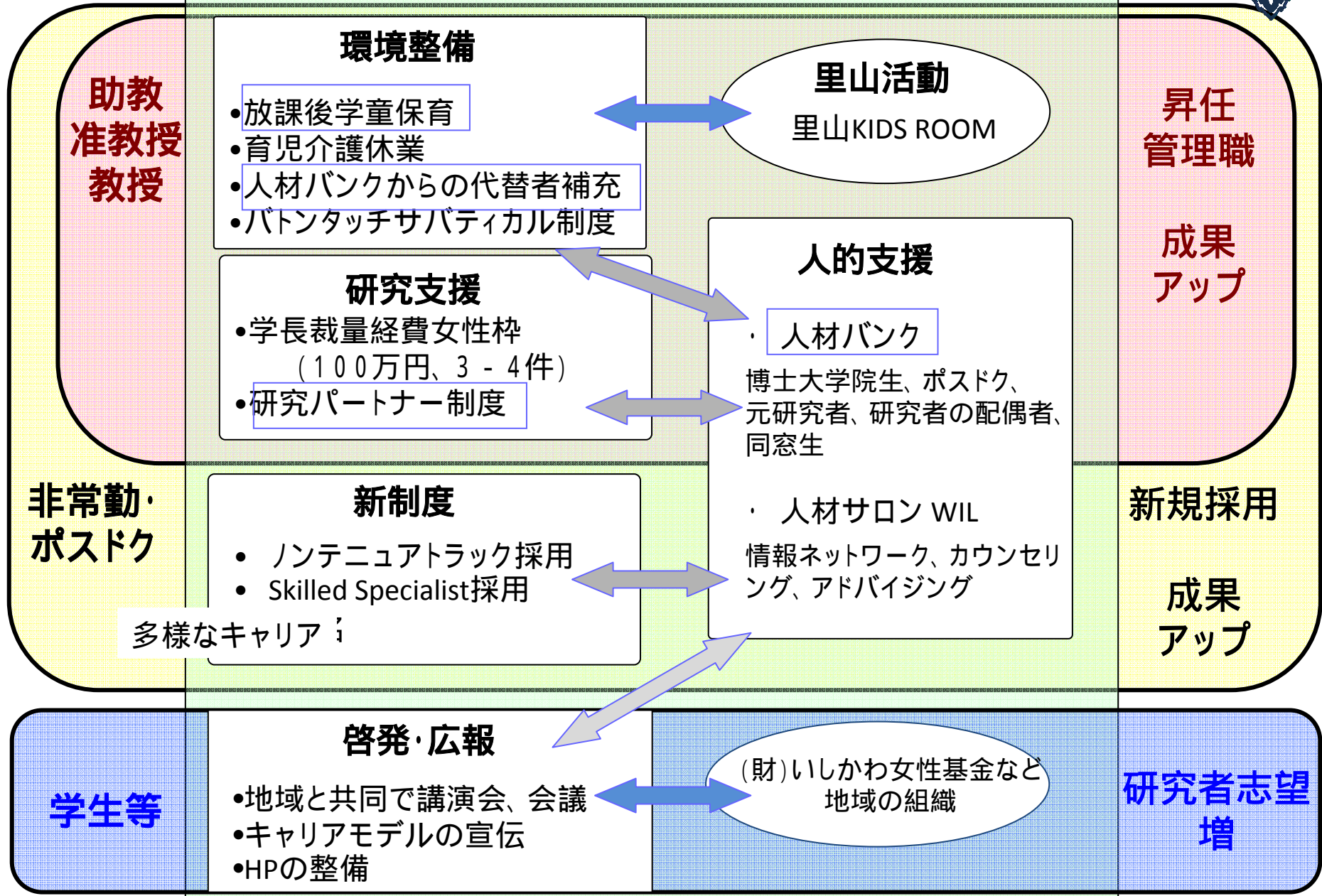
リーダーシップのとれる女性研究者を増やし、その中から経営にも参画する女性の割合を現在の0%から20%にする。

# 女性研究者支援プログラム 「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」 実施体制





# やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援 「実施内容」



## ミッションステートメント

提案課題名	「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」
総括責任者名	「 中村 信一 」
提案機関名	「 金沢大学 」

### (1) 計画構想の概要

女性研究者が研究成果をあげることができる環境を構築し、必要なポジティブアクションをとることによって女性研究者を支援する。また次世代の女性研究者を魅了し育成するために、制度整備や啓発・広報活動を行う。

男女共同参画キャリアデザインラボの新規立ち上げ  
人材バンクおよび情報交換ネットワークとしての人材サロン Women-in-Link(WIL)の運営  
取得容易な育児・介護休業制度金沢プランの構築  
里山活動を利用し、既存の保育施設と連携した放課後等の学童保育支援の構築  
学長裁量経費・研究パートナー制度を利用した研究支援  
優秀な若手女性研究者の雇用・多様なキャリアパスの創出  
モデル人材の育成・及び発信、講義・講演会・研究会の充実

### (2) 実施期間終了時における具体的な目標

#### 【プログラム実施期間終了後】

女性研究者数を現在より10人程度増やし全体の割合として約16%にまであげる。

キャリアパスの多様性を増やすとともに、理工系の女性研究者の支援策として高度専門技術を有した Skilled Specialist (SS) ポストを2人分用意し、理工系女性研究者数を8%にあげる。

助教・准教授の昇格を増やし教授職の女性の割合を12%とする。

#### 【10年後】

女性研究者数を25%に、また教授の女性割合は倍増の20%にする。連動して職員の管理職も増やす(課長; 現行2名から20%へ、部長; 現行0%から20%へ)。

リーダーシップをとれる女性研究者を増やし、その中から経営にも参画する経営参画女性を現在の0%から20%にする。

### (3) 実施期間終了後の取組

女性研究者支援プログラムで構築されたシステム(キャリアデザインラボ、人材サロン WIL 等)はそのまま存続し、女性研究者支援にあたる。またこれらのシステムによって考案された制度は、女性研究者支援プログラムとしての有効性を評価し、存続あるいは改善して発展させる。里山を利用した放課後学童保育プランは地域との連携を通し、新たな資金源を得て存続させる。研究パートナー(サポーティングスタッフ)制度、科研費取得者の有給非常勤研究員雇用については、優秀な人材の確保のために継続をめざす。またキャリアパス拡大および女性研究者支援のための新規ポスト(高度専門技術を有したSS)の増設については、既存の技術職員制度を有効活用し存続させる。

### (4) 期待される波及効果

金沢大学を取り巻く自然を大切にする里山活動を利用した学童保育サポートは自然に恵まれた多地域における機関にとってのモデルケースを提示できる。

高度専門技術員(SS)については、研究機関では同じコンセプトのポストがみられるが、教育も行う大学において、キャリアモデルとして学生にアピールする効果は十分にあり、我々の試みによって広く他大学にも波及することが期待される。

現在は石川県、金沢市が連携の主たるパートナーであり、これをさらにすすめて北陸地域全体での連携を広げる。北陸の基幹大学としての金沢大学の取り組みにより、広く北陸全体の男女共同参画への取り組みを発展させる。