



男女共同参画推進機構 Newsletter

男女共同参画推進本部・女性研究者共助支援事業本部・
女性研究者養成システム改革推進本部・キャリア開発支援本部

平成25年度男女共同参画推進活動

本学は基本理念の第一に「男女共同参画社会をリードする人材の育成」をかかげ、この理念の基に5つの基本方針を定め、男女共同参画推進機構では4本部体制で連携をとりながらこれを推進しています。平成25年度には、男女共同参画推進機構ではFD推進室との共催による教職員研修会「多様化する大学院生をどう育てるか（名古屋大学 近田政博准教授）」ならびに地域貢献活動「知る・学ぶ・伝えるequality」講演会を実施しました。男女共同参画推進本部では、本学における男女共同参画推進の一環として、学生・教職員を対象とした意識啓発のための講演会「二つの視点（帝人株式会社 神山三枝氏）」を実施しました。女性研究者共助支援事業本部では、母性支援相談、託児システムをはじめ学生・職員の育児・介護に関わる問題を解消するための様々な支援活動を実施しました。女性研究者養成システム改革推進本部では、メンターチームを配置した若手女性研究者の養成、女性研究者の国際会議への参加支援等を行い、女性研究者の研究基盤環境整備に尽力しました。キャリア開発支援本部では、本学の卒業生のみならず全国の女性ポスドクのためのキャリア開発拠点として活動し、長期インターンシップへの派遣事業を推進しました。また、「ポストドクター・キャリア開発事業」は平成25年度が中間評価の年度であり、機構の女性研究者支援体制を活用した独自の活動成果について報告しました。各本部の活動の詳細は、Webページ等で報告しています。

男女共同参画の5つの基本方針

1. 女性人材の育成の促進
2. 学生及び教職員の学習・研究・職業生活と私的生活の両立支援
3. 教職員の雇用等における男女の均等な機会と待遇の確保
4. 男女共同参画社会形成のための意識改革
5. 男女共同参画推進体制の整備・強化

男女共同参画推進機構の4つの本部と主な取り組み

| 男女共同参画推進本部 | 女性研究者共助支援事業本部 | 女性研究者養成システム改革推進本部 | キャリア開発支援本部 |
|--|--|--|--|
| 学内外における男女共同参画の推進方針に関する総括・調整の実施 | 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」(平成18～20年度採択)を学内措置により継続実施 | 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22～26年度採択)の実施 | 文部科学省科学技術人材育成費補助金「ポストドクター・キャリア開発事業」(平成23～27年度採択)の実施 |
| ①男女共同参画の推進方針・啓蒙活動の企画、立案及び実施 ②男女共同参画についての調査及び現状分析 ③男女共同参画についての学内外との連絡調整 | ①女性研究者の教育研究活動と私的生活の両立支援 ②学生・教職員の子育て・介護支援 ③思春期から更年期までの女性の健康相談 | ①女性研究者養成システム改革加速プログラムに基づく新規養成女性研究者・独自養成女性研究者の人事・研究支援 ②理工農系分野の既在籍女性研究者に対する研究支援 | ①ポストドクター・キャリア開発事業プログラムに基づくポストドクター・博士後期課程の学生を対象とした長期インターンシップへの派遣などのキャリア開発支援 |

今日、大学は様々な観点から評価を受けます。国立大学法人奈良女子大学の平成24年度に係る業務の実績に関する評価（平成25年11月）では本学の「特色ある取り組み」として、本機構における「女性研究者支援モデル育成事業」、「伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点事業」、「ポストドクター・キャリア開発事業」に言及されています。さらに、独立行政法人大学評価・学位授与機構による認証評価（平成26年3月）においても、教育研究員支援制度、若手研究者サポートシステム、研究スキルアップ経費の配分等、女性教員の育児と教育研究活動の両立およびポストドクターと博士後期課程学生のキャリア形成支援のために多様な体制を整備するとともに、子育て中の男女教員のための一時預かりルーム（ならっこルーム）設置等、男女共同参画社会に於ける大学構成員の課題解決のために積極的に取り組んでいる本機構の活動が、本学の主な優れた点として取りあげられています。

平成17年から9年間にわたる男女共同参画推進機構（平成24年12月に室から機構に組織名称変更）の活動は着実に根を張り、葉を繁らせ、実を結んでいます。引き続き、一層の質的改善に向けて努力を続けてまいりますので、ご協力とご支援をお願いします。

平成26年3月
奈良女子大学男女共同参画推進機構長 井上容子

男女共同参画推進のための講演会

日時：平成25年10月30日（水） 16:30～18:00

場所：奈良女子大学総合研究棟N棟 N202講義室

テーマ：二つの視点

講師：神山三枝氏

（帝人株式会社高機能繊維事業本部生産・研究開発部門
ソリューション開発部技術主幹 博士（工学）

主催：奈良女子大学男女共同参画推進機構（世話人：男女共同参画推進本部）

参加者：本学教職員・学生・一般（35名）



【講演概要】

「事業推進」と「人の成長を助ける」、この二つの視点が企業における(女性)リーダーの役割として重要であることを、ご自身の体験を交えながらご紹介いただいた。

帝人株式会社では、新入社員の3割を女性が占めるよう目標に掲げており、男・女それぞれの「強み」を仕事で活かせるような職場環境づくりに努めている。勤務先では新技術の商品開発に向けた研究プロジェクトのリーダーとして、研究・開発部門に携わってきた。プロジェクトチームでの取り組みが新素材の開発で画期的な成果を生み、専門の学会から学会賞を授与されたこともある。企業の一員として取り組める極限まで研究・開発に力を注ぐことの喜びや、チームのメンバーが一丸となって取り組んだ達成感は、なにもものにも代え難いもどと実感した。実際、工場内で開発製品が生産される光景を目の前にして涙が出るほど感動したことを、いまも鮮明に覚えている。

学生時代に所属したゼミの先生から、「お茶を上手に入れられる女子社員になろう」と言われたことがある。その時は、何のこともよく理解できなかった。しかし、いま考えると、先生は「社会に出たら、大人になろう」ということをおっしゃりたかったのだろう。就職してから、ある先輩が「結婚・出産しても、創造性は変わらない」と励ましてくれた。確かにそのとおりで、創造性は結婚や出産に左右されるものではない。また、業務・管理の面では、「大きな課題を小さなタスクに分けて、できることから取り組む」というヒントをもらった。社会人として働く中で、これらの言葉やヒントは、つまずきそうになったときの大きな励みになった。

講演テーマである「二つの視点」のひとつ目の視点は、「事業推進」で、平たく言えば、企業としてどれだけ利益を上げることができるか、ということだ。そのためには、俯瞰性や戦略的アイデアが重要となる。また、今日のキーワードである「グローバル化」や「スピード」に対応していくためには、効果的な「変化」を仕掛ける力が大切になってくる。メーカーの役割は「ものづくり」だけではない。「ことづくり」という重要な役割もあると思う。「ものづくり」から「ことづくり」へと視野を広げていくことで、「ひとづくり」にもつながっていく。

ふたつ目の視点は、「人の成長を助ける・伴走する楽しさ・やりがい」である。これは、自分自身を磨くこととチームメンバーの成長を見守ることの両方を意味する。チームリーダーとしてこれまで心がけてきたことは、例えば、研究・開発の計画段階ではチーム内で十分ディスカッションを行わせ、その結果にもとづいてメンバーにきちんと実行させることである。そして、部下であるメンバーが仕事の責任を果たしているかどうか、信頼して見守ることが大切なのだ。上司としてつい口を出したくなる時もあるが、部下には、失敗を恐れず突き進み、仕事を遂行する喜び感じてほしい。帝人の社外取締役から、「たくさんの責任を持つことは、人生を豊かにする」という言葉を聞いたことがあるが、チームリーダーとしての存在は、まさにこの言葉に当てはまるだろう。「女性」の管理職として、とくに意識したことはない。状況に応じた冷静な判断ができること、そして、部下のフォローができることが、管理職に求められているのではないだろうか。

教職員研修会

日 時：平成25年11月15日（金）16:30～18:30

場 所：生環系D棟 D012教室

テーマ：多様化する大学院生をどう育てるか？

講 師：近田政博先生（名古屋大学高等教育研究センター准教授）

主 催：奈良女子大学男女共同参画推進機構（キャリア開発支援本部、女性研究者養成システム改革推進本部）、奈良女子大学
ファカルティ・ディベロップメント推進室

参加者：本学教職員、学生、一般（約30名）



【開催概要】

今日の大学院では他大学出身者、外国人留学生、社会人の割合が大きくなっている。伝統的な研究室の徒弟制度で育った多くの大学教員は、すっかり多様化した大学院教育の現場で試行錯誤しながら研究指導を行っている。他教員の事例を多く知っている授業とは異なり、研究室運営や研究指導のロールモデルは非常に限られている。

本研修会では大学院生と指導教員の間にはどのような認識ギャップがあるのか、そのギャップを克服するためにどのような手段があるのかについて講演していただき、本学教職員と意見交換を行った。

講師の近田政博先生は、大学院での研究指導方法や大学生のための学習支援方法などを研究分野とされており、他大学においても講演に招待されるなど、幅広く活躍されている。主催者からはキャリア開発支援本部長の岩淵修一教授が開催挨拶を、またファカルティ・ディベロップメント推進室長の出田和久教授が閉会挨拶を行った。



【講演要旨】

文部科学省の調査によれば、他大学出身者の割合は修士課程で33%、博士課程で47%、また社会人入学者の割合も修士課程で12%、博士課程で39%と大きくなっている。外国人学生の割合も年々増大しており、国立大学の博士課程では30%に達している。このような出身背景の多様化だけでなく、大学院での学習動機も多様化している。大学院教育を「コースワーク」、「研究室全体の活動」、「個別指導」に分けて、その評価を分析すると、前二者については学生と教員間の認識差は小さいが、個別指導については教員は評価が高く、学生は低いという顕著な認識ギャップがある。このギャップを埋めるために、他大学出身者には新しい環境への適応をし易くする仕組み構築が大切、外国人学生には日本の大学における学習・研究の基本姿勢を伝えることが大切、社会人学生に対しては時間的制約に配慮した柔軟な指導が大切である。また文系・理系に共通した課題として日本語リテラシーの不足という問題がある。この対策として名古屋大学では「学術論文の書き方入門の講義」や「学生論文コンテスト」を実施している。さらにタイムマネジメントやコミュニケーション能力、危機管理能力などの社会人スキルの不足に対しては専門組織で対応している。



【参加者感想】

「学部生から大学院生への転換（受け身から主体的な姿勢へ）をどう身を持って理解してもらうか、それにアプローチしていく必要性を感じます。ただ、それ以前に学部生の段階でアプローチする仕組みが必要だと思います。多様なニーズに大学教員側が合わせていくことが重要になります。」「ご自身の体験談や具体例をたくさん取り入れた講演でとても分かりやすく良かったです。まだ大学院生の指導経験はありませんが、今後学生を受け入れることになった時に参考になると思います。特に他の研究室のことを積極的に聞いていこうと思いました。」「個別指導の評価の高さに対して教員と学生とのギャップが大きいという点におどろきを感じました。新しい視点が開け、とてもいい研修会でした。」「最近の院生の特質、研究室での教育、日本語リテラシー、社会的スキルなど、何となく感じていた問題点をきちんと整理して説明していただけた。解決するのはなかなか難しい問題も多いが、研究室での学生指導における注意点を認識することができたと思うので、今後の運営に役立てていければと思います。」「個別指導に対しての教員と学生の認識ギャップはとても強く感じる。最近の学生の社会的スキルの不足を強く感じ、こちらが学生のためにと、良かれと思って行っている指導に対しても、その思いは通じず、学生側は否定的にとらえる傾向にある。社会的スキルの不足を大学、又大学院教育の中で改善できるとは思えず、この問題にどう対応すべきか・・・。」等のコメントが多く寄せられた。

地域貢献活動

「知る・学ぶ・伝える equality」事業 ～心を元気にするヒント～ 3回連続講座

この事業は、男女共同参画の根幹であるequality（平等＝全ての人々が等しく大切にされること）を実現するために、「多様な個性の尊重」についての様々な話題を提供する。初めて知ったこと（“知るequality”）、関連する問題や背景などについて学んだこと（“学ぶequality”）、一人ひとりが大切にされる社会を作るために毎日の生活の中で自分が出来ること（“伝えるequality”）を参加者に持ち帰って頂くことを目指す。平成25年度は「心を元気にすること」をテーマに、①寂しさ・悲しみ、②不安・恐れ、③怒りの感情の受け止め方・対処の仕方に関する3回連続講座を本学S棟235教室で開催した。3講座で延べ570名の方が参加された。自分や他者の本当の感情を軽視又は拒絶し、社会の「こうあるべき」や「こうしなくてはならない」に合わせていくと、多くの場合心の中に歪みが生じる。反対に、自分と他者の感情を大切に受けとめて、それらと適切に向き合える・付き合えることは、ありのままの自分と他者を受け容れて、個性を尊重する姿勢に繋がる。感情が伝えようとするメッセージにしっかりと耳を傾け、「どのように生きたいか」「どのようにすれば納得できるか」を主体的に考え行動する力は、一人ひとりが大切にされる環境づくりに不可欠である。

【講師の方々からのメッセージ】

①自分をあたたかく見つめる 寂しさ・悲しみの癒し方 8/10（土）

金香百合さん〈ホリスティック教育実践研究所 所長〉

申込者数:252名 参加者数:198名 託児利用者数(お子様の数):8名

つらい、情けない、孤独・・・そんな自分の内なる声に、耳を傾けて応答していますか？あなたという存在は、この宇宙の中で輝く唯一無二の生命体。どんな感情も大切に、優劣や良し悪しはないのです。傷ついたところに寄り添い、丸ごと抱きしめる“癒し”についてお話します。



②気持ちをらく～に解放！ 不安・恐れを笑顔に変える処方箋 8/31（土）

三浦 伸也さん〈(特)ほがらか絵本畑 理事長〉

申込者数:275名 参加者数:197名 託児利用者数(お子様の数):12名

“日本中を笑顔で包もう！”と、これまで10万人の子どもたちに絵本の読み聞かせをしてきました。物語の世界で安心して遊べる想像力は、未知のものを思い描く力で、夢や希望を育みます。被災地の子ども達から大人が学ぶ不安との向きあい方、幸せの見つけ方をご紹介します。



③“イライラ”“ムカッ”とうま～くおつきあい 怒りのメカニズムと対処法 9/20（金）

宮本 由起代さん〈(特)心のサポート・ステーション 代表理事〉

申込者数:286名 参加者数:175名 託児利用者数(お子様の数):6名

めっちゃ腹立つ、イラつく、切れそうなき、あなたは何派ですか？がまん、爆発、仕返し、それとも・・・怒りは大切な心のシグナル！気持ちをみてという心の叫び！それを無視する自分いじめは、今日でおしまいにして、怖がらずに、怒りと上手に付き合ひましょう。感情の受けとめ方、前向きな対処のコツをお伝えします。



参加者からは、連続講座全体に対し「心が癒されて、あたたかくなった。」「本当に心がイキイキと元気になった。」「自分にも回復力があると知れた。」「今後の生き方を考えるととても良いきっかけとなった。」「多くの気づきがあり、学んだことをぜひ生活の中で実践していきたい。」等の感想が多数寄せられた。一人ひとりの個性が大切にされる環境をつくるために、感情を大切に受けとめて、感情が伝えようとするメッセージに耳を傾け、主体的に考えて行動する力を育む（そのきっかけをつくる）という今回の連続講座の目的は、概ね達成出来たように思う。「このような講座に、他の人も誘ってまた参加したい。」等、心のケアをテーマとした講座のアンコールを求める声も多かった。

女性研究者共助支援事業本部の活動

平成18～20年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」採択期間に培った女性研究者に対する支援環境整備を採択期間終了後も大学の重要な事業と位置付け、更なる整備と拡充を図っています。

教育研究支援員制度

出産・育児・介護等に関わる女性研究者の教育研究活動の支援のため主に博士後期課程修了者を教育研究支援員として採用し、支援者と被支援者双方のキャリア形成、キャリア復帰等のチャレンジ支援・再チャレンジ支援に寄与することを目的として開始した制度である。平成21年4月以降、本学独自の経費で実施している。

本年度、他の研究機関における男性教員に対する教育研究活動支援の状況について調査を行った。調査結果を参考にして、本学の男性教員に対する本制度の適用の可能性について検討を行う予定である。

平成25年度本制度利用の状況

| | | |
|----------------|-------------|----|
| 利用女性教員数 | 5月～10月 | 7名 |
| | 11月～3月 | 9名 |
| 支援員延べ人数 | 26名 | |
| 教員1名に対し支援員配置時間 | 平均 11時間(/週) | |

サポーター養成講座

子育て支援システムを支障なく運営するために、信頼のおけるサポーターを学内外で確保し、その質を高めていくことが最重要課題である。本年度は、サポーターとしての基礎知識を提供するために4回

「基礎講座」を開講（この他に個別に7回開講）した。この講座を一回受けることで、サポーター登録を可能としている。またサポーターとしての技能と知識を高めていただくために、9月以降に以下のような「ブラッシュアップ講座」を開講した。

①認可外保育施設ってどんなところ？－奈良こども館での講義と保育体験－、②子どもの事故 予防と手当、③傾聴の技法－Win-Winの発想で聴く－、④からだコミュニケーションのすすめ、⑤赤ちゃん大好き－赤ちゃんの育て方いまむかし－、⑥子どもに“できた！” “わかった”を体験させるために！－特性を持つ子どもたちへのアプローチを考えるワークショップ－、⑦子どもの心肺蘇生法。また、サポーター間の親交と更なるスキルアップのために勉強会も開催した。



子育て支援システム

学童保育後等の子どもの送迎・預かり支援を受けた本学の学生・教職員と子育て支援を志す者（サポーター）を組織化し、学業・職業と出産・育児等の両立支援を目的としたシステムである。複数名の共助サポーターが各利用者の要望に合わせて選出される。利用者は、主にWebシステム「ならっこネット」を通じて共助サポーターに依頼し、支援が実施される。支援依頼は24時間可能、支援時間帯は7:30～22:00である。保険にも加入し、迅速・確実・安心のシステムである。平成26年2月現在、登録利用者数45名（支援される子どもの数60名）、登録サポーター数62名となっている。本年度は、SSL認証導入作業を行い「ならっこネット」のセキュリティ強化を図った。運用開始（平成20年4月）から平成26年1月までの70月間の「ならっこネット」を介した支援依頼は1035件に達し、897件が実施された。なお、学生、院生、ポストドクターが「ならっこネット」を利用した場合、その利用経費の支援をする制度が平成23～24年度に整備されている。サポーターの能力の更なる活用のために、そして、本学の教職員の教育研究活動支援のために、平成23年度からイベント託児システム（シンポジウムや講演会等開催時の託児）を開始した。平成22年9月（22年度は試験運用）から平成26年1月までの41月間のイベント託児の依頼件数は105件であり、そのうち95件が実施された。託児総数は1519名であり、携わったサポーターの人数は延べ346名である。

母性支援相談室

2名の母性支援カウンセラーが思春期から更年期までのこころとからだの健康相談、及び妊娠・出産・育児・家族に関する相談に応じている。平成18年11月の開室以来、累計相談件数は760件以上であり、今年度は2月までに70件の相談があった。相談室では、机等の配置換えを行い相談スペースを広く開放的にした。また、自分の体を知り、妊娠・出産についての知識を深めて疑問を解決していただくために、母性体験講座（3回連続講座）を開催した。

平成25年度その他の活動

- 平成25年度地域貢献事業「知る・学ぶ・伝える equality」事業 ～心を元気にするヒント～ 3回連続講座を、女性研究者共助支援事業本部と男女共同参画推進本部の主催で開催した。参加者数は延べ570名、イベント託児利用者数は26名。
- 「ならっこネット通信」6回・「ならっこニュース」14回（メルマガ）を配信、冊子「サポーター通信」を2回発行、「母性支援相談室だより」を2回発行した。
- 武庫川女子大学、九州大学からの視察に対応した。

このページ掲載の活動についての問い合わせ先：
奈良女子大学 女性研究者共助支援事業本部
Tel/Fax 0742-20-3344
URL <http://gepo.nara-wu.ac.jp/>
e-mail shien@cc.nara-wu.ac.jp

女性研究者養成システム改革推進本部の活動

平成22年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」(平成23年度より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」として継続実施)に採択され、4年度目に入る。本学の提案課題名は「伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点」であり、実施予定期間は平成22年度～平成26年度の5年間である。

女性研究者養成システム改革加速事業の取り組み

本事業では、女性研究者数が極端に少ない理工系分野において女性研究者比率を採択期間5年以内に定常的に20%以上にするという数値目標を掲げ、以下のシステムを実施し、理工系分野の女性教員数の増加及び女性研究者の育成に取り組んでいます。

若手女性研究者養成システム

公募方式と推薦方式による選抜を行い、優秀な女性研究者を採用。

若手研究者サポートシステム

メンターチームによる女性研究者支援とPDCAサイクルによる指導助言体制の改善。

研究スキルアップシステム

女性研究者に対する種々の支援を充実し、女性院生を養成する指導教員を支援。



平成25年度の活動実績

理工系分野における女性研究者比率の平成25年度達成状況（理学系24.4%、工学系33.3%）は、計画を上回って実施している。以下に、平成25年度における各システム及びその他の活動実績を示す。

若手女性研究者養成システム

平成25年度は理学系研究者（助教）2名を採用し、申請に基づきスタートアップ研究費を支給した。また、平成23年度採用の新規養成女性研究者（理学系1名）、平成24年度採用の新規養成女性研究者（工学系1名）、及び平成24年度採用の本学独自養成女性研究者（工学系1名）に対し、研究費の支給等により養成支援を継続して実施した。

若手研究者サポートシステム

平成23年度～平成25年度に事業計画に基づいて採用された助教に対し、数名の教員からなるメンターチームを構成し指導助言を行った。各部署の評価委員会、全学組織の評価企画室を経由するPDCAサイクルに従って、平成24年度のメンターチームの評価が実施された。この評価により、各助教がその研究活動を着実に進めていること、指導助言が適切に行われていること等が確認され、サポートシステムの改善に活用された。

研究スキルアップシステム

学内の理工農学系女性研究者を対象に、国際会議・国内会議等の参加及び英語論文校閲等の経費を支援した。

平成25年度研究スキルアップ経費支援の利用状況

理学系研究者7名、工学系研究者1名、農学系研究者3名

その他

<意識啓発活動>

女性研究者養成に係る学内構成員及び学内教職員のスキルアップのため、平成25年11月15日に、キャリア開発支援本部及びファカルティ・ディベロップメント推進室と共催で、名古屋大学高等教育研究センターから講師を招き、「多様化する大学院生をどう育てるか？」をテーマとした教職員研修会を開催した。

<本学の取り組み紹介>

下記のシンポジウムに参加し、本学の取り組みを紹介するとともに、他大学の取組状況を聴取し、女子大学としての女性研究者の研究活動支援の在り方等について議論した。

- ・文部科学省女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2013 「世界で活躍できる理系女性研究者の育成」(平成25年11月11日 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター、岩井本部長出席)

キャリア開発支援本部の活動

文部科学省の科学技術人材育成費補助事業「ポストドクター・キャリア開発事業」の3年度目に入り、ポストドクター12名が民間企業や公益財団法人などで長期インターンシップに取り組みました。研究活動で培った専門性に付加価値をつけ、企業や団体で活躍できる高い職業能力を身につけた人材としてポストドクターを育成しています。

インターンシップに12人を派遣

今年度は当初の計画どおり、12人のインターンシップ派遣を実施した（右表）。全国から応募してきた文理それぞれ6名は多様な派遣先を開拓し、それぞれのキャリアパス形成に挑戦している。受け入れ企業の中には、自社でインターンシップ中の人件費を負担し、終了後に社員として採用を決めた事例もあった。

インターンシップ終了後は、派遣先で引き続き採用されたり、派遣先とは異なる職場に就職するなどさまざまである。平成24～25年度に終了した17人中11人（65%）が何らかの形で就業している（平成26年2月現在）。

| インターンシップ先 | 分野 | インターンシップ先 | 分野 |
|-----------|----------|-----------|--------|
| NPO法人 | 多文化共生 | 株式会社 | 金融 |
| 公益財団法人 | 国際交流 | NPO法人 | 教育 |
| 株式会社 | 科学教育 | 公益財団法人 | 国際交流 |
| 株式会社 | 科学教育 | 国際機関 | 保健 |
| 一般社団法人 | 教育出版 | 株式会社 | サービス |
| 株式会社 | コンサルティング | 公益社団法人 | シンクタンク |

各種セミナー・イベントの開催

実践的講義 - 企業との連携 -

今年度も昨年同様、キャリアセミナー（ビジネススキル3回・職業能力開発・国際貢献各2回）・ワークスタイルセミナー2回を実施した。

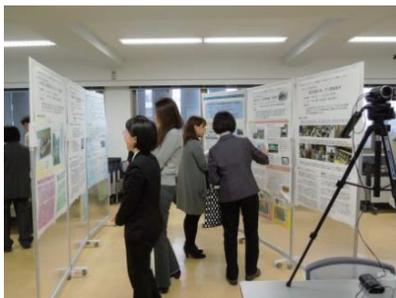


キャリアセミナー（ビジネススキル）

「『行動観察』によるマーケティングアプローチ解説」と、ワークスタイルセミナー「日中関連企業での働き方について」（写真）では、インターンシップ先の企業の方に講師を務めていただいた。

インターンシップ報告会 - 口頭発表とポスター展示 -

3月18日に24年度インターンシップに派遣した3名が活動報告をし、9名全員の活動内容をポスターで紹介した。報告会後のポスターセッションは参加者の交流の機会となった。



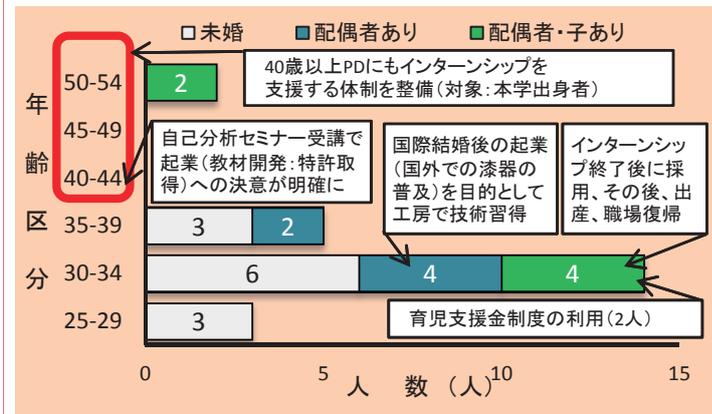
ポスターは、報告会終了後も本部事務所（H501）内で継続展示され、同様の内容を冊子化して、広報資料として活用する計画である。

【参加者の感想】ドクター取得後はその研究内容と直結するような仕事にしか就けないのだと思い込んでいたが、研究内容とは違う企業にインターンシップに行った方の話を聞き、少し自分の視野が広がった気がした。

女性のライフサイクルに合わせた きめこまかい支援

- 24, 25年度の支援対象者のライフパターンから -

これまでの審査合格者24名の年齢構成とライフパターンは下図のとおりで、「キャリアの壁」への対応策として特徴的な事例を図中に示した。応募者が多い年齢層は30代前半で半数以上が既婚でその半分が子どもがいる。このことは、女性のポストドクのキャリア開発支援として、男女共同参画の視点に基づいた取り組みが必要であることを示しているものと思われる。



事業参加者同士の仲間づくり

本事業に参加しているポストドクからの発案で、博士後期課程学生やポストドクの仲間づくりが始動した。12月に懇親会を開き、集まった仲間で「何をやりたいか」「何ができるか」それぞれの思いを書き出すワークショップを行い、「地域」「教育」などのキーワードが浮かび上がった。継続した活動が期待される。

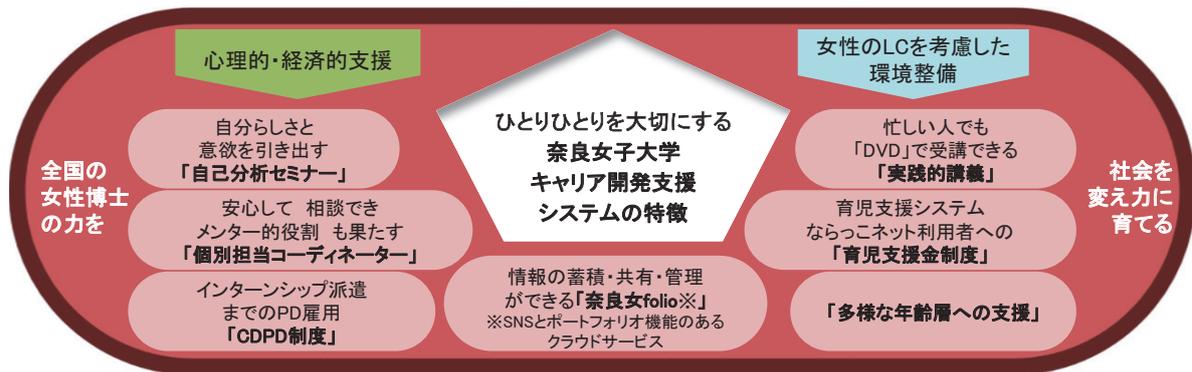


その他の活動 インターンシップ先開拓、派遣中の管理、相談等／自己分析セミナー／教員研究室訪問／中間評価書作成／担当者会議・シンポジウム参加／仕事との出会い創出企画（キャリアインタビュー）支援／近畿経済局・奈良経済同友会での事業説明／京都ジョブパークとの連携／インターンシップ報告会など

中間評価について

平成25年度は事業実施3年目にあたり、文部科学省（科学技術人材育成費補助事業）による中間評価を受けた。中間評価のヒアリングは、平成25年10月29日に、科学技術振興機構サイエンスプラザにおいて、25分間（発表10分）行われた。本学からは学長（総括責任者）、キャリア開発支援本部長、及びキャリア・コーディネーターの3人が出席した。ヒアリングでは、学長が本事業の進捗状況について、所期の目標達成のために、どのようにシステムを構築し、その過程でPDCAサイクルをどのように回していったかを盛り込みながら、ポストドクターの多様なインターンシップの実現に向けた取り組みを説明した。また、今後の課題、事業の継続性、方向性について表明した。その後、質疑応答が行われ、本部長とコーディネーターが、具体的な事例を交えて回答した。質問の中には配偶者の理解度についてのものもあり、男女共同参画という視点でのキャリア開発支援の必要性が認知される一助となったのではないかと考えられた。

評価コメントでは、多様な支援策が実績につながっていると評価された。特に、インターンシップ希望者へのきめ細かい対応が目標達成に寄与していること、40歳以上のポストドクに対しても大学独自の支援策を整えていることなどが取り上げられた。今後は、学内の意識変化の把握、企業との連携などが課題として示された。



▲ 本学のキャリア開発支援システムの特徴 ヒアリングスライドより改変

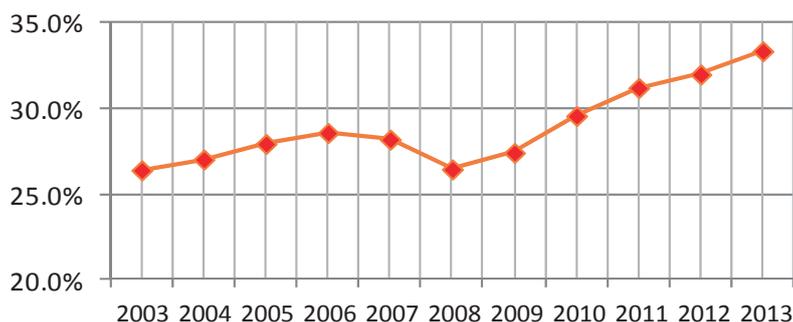
前ページとこのページ掲載の活動について問い合わせ先：奈良女子大学 キャリア開発支援本部

Tel/Fax 0742-20-3572 URL <http://cdpd.nara-wu.ac.jp> e-mail career-k@cc.nara-wu.ac.jp

数値で見る本学の現状 (平成25年5月1日現在)

| 役員 ()は非常勤で内数 | | | | 大学教員 | | | | | 附属学校教員 | | | その他職員 | | |
|------------------|----|----|------|------|------|------|------|------|--------|------|------|-------|------|------|
| | 学長 | 理事 | 監事 | 教授 | 准教授 | 講師 | 助教 | 計 | 副校長 | 教諭 | 計 | 課長 | 一般職員 | 計 |
| 男 | 1 | 3 | 1(1) | 69 | 57 | 3 | 5 | 134 | 3 | 34 | 37 | 8 | 45 | 53 |
| 女 | 0 | 1 | 1(1) | 20 | 17 | 5 | 25 | 67 | 1 | 31 | 32 | 1 | 35 | 36 |
| 計 | 1 | 4 | 2(2) | 89 | 74 | 8 | 30 | 201 | 4 | 65 | 69 | 9 | 80 | 89 |
| 女性比率(%) | | | | 22.5 | 23.0 | 62.5 | 83.3 | 33.3 | 25.0 | 47.7 | 46.4 | 11.1 | 43.8 | 40.4 |

本学女性教員比率推移 (5月1日現在)



編集・発行：奈良女子大学
男女共同参画推進機構

連絡先：奈良女子大学総務・企画課

〒630-8506 奈良市北魚屋東町

Tel 0742-20-3220 Fax 0742-20-3205

URL <http://gepo.nara-wu.ac.jp/>