



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26年度男女共同参画推進活動

2005年度に男女共同参画推進室が本学に設置され、学長主導の下で、組織的に男女共同参画活動を推進して本年度で10年が経過しました。現在は、男女共同参画推進機構として、4本部体制で活動しています。男女共同参画推進本部によって、学内外における男女共同参画の推進方策に関する総括・調整がなされ、他の3つの事業本部では具体的な活動目標を掲げ、4つの本部が互いに連携しながら活動を推進しています。その活動実績は、様々な大学の外部評価において高い評価を受け、本学の特色ある取り組みと評されています。本誌では、2014年度の主な活動内容を紹介します。より詳細な内容は、Webページ(<http://gepo.nara-wu.ac.jp/>)に掲載しています。

男女共同参画推進機構の4つの本部と主な取り組み

本部	主な取り組み
男女共同参画推進本部	①男女共同参画の推進方策・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
女性研究者共助支援事業本部	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
女性研究者養成システム改革推進本部	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
キャリア開発支援本部	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

多くの方々のご協力の下に、本年度も恒例の3企画を実施し、男女共同参画のための意識啓蒙活動を推進しました。学生・教職員を対象とした講演会として「女性のキャリア形成：女子大学の現代的機能」、FD推進室との共催による教職員研修会「大学・大学院で身につける能力」、地域貢献活動「知る・学ぶ・伝えるequality」事業として「心を元気にするヒントーあるがままの自分を生きる（2回連続講座）」です。

また、具体的目標を掲げている3つの事業本部も円滑に活動を推進しています。女性研究者共助支援事業本部では、学生・職員のライフイベント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、そのためのサポーターの養成も行っています。女性研究者養成システム改革推進本部では、メンターチームの配置、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すると共に、補助事業終了後の次年度からの活動体制の構築を行いました。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、目標を超える17名を長期インターンシップに派遣しています。

本学がシステム改革・意識改革の一環として実践しているアクションプランの成果として、2013年度の女性教員採用比率は40.9%（目標は50%）、昇任人事に於ける女性比率は75%です。その結果、2014年5月1日時点での女性教員比率は33.7%（第Ⅱ期中期目標30%）である。また、役員女性比率28.6%は国立大学法人等90法人のなかで1位であり、意思決定過程への女性の登用が進められています。

これらの活動実績そのものは外部から高く評価される一方で、その基盤である機構のきめ細やかな支援活動の全学的周知は徹底しているとはいえない点もあり、分かりにくいという指摘も頂いています。機構の取り組みの広報として、本年度リーフレットを作成し、全学に配布しました。様々な機会を捉えて活動の学内周知をはかり、より多くの構成員のみなさまに、機構の提供するサービスを積極的に利用して頂けるよう、努めて参ります。引き続き、ご協力とご支援をお願いします。

2015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26年10月28日（火） 16:30～18:00

場 所：奈良女子大学総合研究棟文学系N棟 N101講義室

テマ：女性のキャリア形成：女子大学の現代的機能

講 師：渡辺三枝子氏

（筑波大学名誉教授、同大学研究センター客員研究員）

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（46名）



【講演概要】

研究者、カウンセラーとして男女共同参画に直接的、間接的に関わって来られた30年の経験をもとに、キャリアの概念や100年前に女子教育が始まった原点からの学びについて述べられ、リーダーシップを発揮できる人材と高等教育機関の教育的意義についてご紹介いただいた。

キャリアという言葉は、日本人とアメリカ人では異なったイメージとして捉えられている。すなわち、日本人は山を目指すイメージを持っているが、アメリカ人は道の両脇にたくさんの箱を並べていくイメージを持っている。箱の中にはその道を通過するときに経験したことが詰め込まれ、道を進むほど箱が大きくなる。箱は放置されるのではなく、必要に応じて開けられ、中身を確認することができる。その際、新たに感じたことや考えたことを追加することができる。イメージは異なるが、どちらも経験してきたことを集めて身に付けていく過程が重要であるということを示している。経験によってはネガティブな状況に陥ることもあるが、予期せぬ経験によって新たな知識が得られる可能性もある。社会の一員として、様々な知識や考えの人とともに新たな気づきを経験することで、不透明な社会を生き抜く原動力となりうるキャリアを積むことができる。

一般に、女性は順応性が高いが、男性は固定概念を壊すことが苦手である。そのため、国が中心となって男女共同参画が推進されている。例えば、女性の雇用率を3割にするとか、同レベルの能力なら女性を雇用するなどの政策がとられている。しかしながら、やり方次第では男女逆差別になりかねず、むしろ、性差を気にせず、能力に見合った待遇が得られる社会を構築することが重要である。この際、男性中心の労働界（雇用労働）への参画だけではなく、家事、子育て、介護なども対象にする必要がある。言い換えれば、ワークライフバランスやワークファミリーバランスを考慮すべきである。

女子大学の現代的存在意義は、100年余り以前の女性教育の原点から学ぶことができる。和裁、洋裁、料理などの学習内容は良妻賢母を育てるためではなく、自立と社会への貢献に必要だったものである。女子大学では、女性だけで物事を進めなければならないため、性差にとらわれない社会の一例といえる。この女子大学での経験を1つのキャリアと捉え、卒業後も、成熟した社会人として男女問わず助け合い、人間としてどうすべきが判断できれば、素敵なお気遣いができるリーダーになりうる。

経済面だけではなく、社会貢献が行えるリーダーに必要な資質として、考え込まずに行動すること、相手を思いやること、優先順位を考えること、メンタ（相談相手）を持っていること、結果をポジティブにとらえること、失敗の中から学ぶこと、人間関係を大切にすることなどが挙げられる。これらは、大学の日常生活、授業、研究などを通じて身に付けることができるキャリアである。特に、女子大学では、性差から脱却した学生生活が送れるため、男女の役割意識や協働がなく、自立した個、社会の一員として協働できる人間を育成することができる。このことを踏まえ、少し先の時代を見据えて学生を育てていくべきである。

【講演会アンケート結果】

講演に対する「満足度」については、「満足（16人）」「やや満足（16人）」と肯定的な評価が86.5%を占めた。講演の内容については「理解できた（24人）」「やや理解できた（8人）」となり、難易度についても84.2%が肯定的な評価をしていた。感想としては、「女性としての“キャリア”を個性、アイテムとして活かそうと思えた（大学院生）」「なぜこの道を選んだのか？」「そこでしか経験できないこと」というフレーズが心に残りました。なんとなく学生生活を送っていたので、今しか学べないことは何なのかすごく考えさせられました（大学院生）」「性別にとらわれず個人差・個性に注目した見方・考え方の重要性を感じることができました。自分自身はもちろん、学生たちにもそれを伝えていこうと思います（教員・女性）」「人それぞれの生き方がある。“キャリア”的意味について改めて考えるきっかけになった（職員・男性）」などの感想が寄せられた。

教職員研修会

一大学・大学院で身につける能力ー

日 時：平成26年11月17日（月）15:00～17:40

場 所：N棟202教室

講 演：①大学生のジェネリック・スキル－育成と評価－

川嶋太津夫氏（大阪大学 未来戦略機構 教授）

②研究者にとっての Transferable skills training

山内保典氏（大阪大学 全学教育推進機構 講師）

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

同機構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委員会

参加者：本学教職員、学生、一般（約30名）

【開催概要】

大学卒業後、多種多様な職業分野でグローバルに活躍できる人材を育成するため、また、専門分野の勉強を続けてきた大学院生（特に博士後期課程）が多様なキャリアパスを拓くためには、大学教育や大学院教育に求められるものは何かという視点に立って本研修会を企画した。

初めにキャリア開発支援本部・本部長の岩渕修一教授が挨拶を行った。続いて、大阪大学の川嶋太津夫先生から、大学卒業時に身につける知識と企業が学生に求める知識との間に大きなギャップがあることを踏まえ、大学において汎用的なスキルを身につけるための教育のあり方について講演していただいた。次に、大阪大学の山内保典先生から、転用可能な能力はアカデミック分野の研究活動においても必要なスキルという認識の下大阪大学超域イノベーションで行っている取り組みを紹介していただいた。二人の講演を受けて総合討論を行い、最後にファカルティ・ディベロップメント推進委員会・委員長の出田和久教授が閉会挨拶を行った。

【講演要旨】

①大学生のジェネリック・スキル－育成と評価－（川嶋太津夫先生）

大学の進学率が5割を超える、大学で学んだ専門分野と卒業後に就く職業との関係性が薄れてきている。また、卒業後3年以内の離職者が増えるなど同一企業で働き続ける意識が変化している。時代の変化が激しくなる中、大学で教える知識と企業で必要な知識との間に大きなギャップが存在している。このような時代にあって、大学教育のあり方も、特定の職業を越えて活用できる「汎用的なスキル」を身につけさせる方向に変化する必要がある。これらのスキルを教えるためには、一人の教員が授業で与える影響は小さいので、大学全体の組織的な取組みが必要であり、個別のカリキュラムを導入するよりも、これまでのカリキュラムの中に汎用スキル教育を埋め込む方が効率的である。教員の視点と学生の視点が異なるため、どのように学生を評価するのかをより具体的に示すことが必要となる。大学教育においては「学習力」が最も重要なジェネリック・スキルであり、「学ぶ方法」を学生に身につけさせることが最も重要だと考えている。

②研究者にとっての Transferable skills training（山内保典先生）

Transferable skills (TS) は非アカデミックな分野の仕事に役立つスキルであるだけでなく、アカデミックな仕事においても必要なスキルである。TSは英国のVitaeが出しているResearcher Development Framework (RDF) に整理されている。RDFは大きくは知的能力、個人能力（資質）、研究管理、影響・協働に分類される。現在の知識基盤社会においては研究を通して学ぶスキルが様々な文脈で必要なTSとなってきた。また科学の規模・多様性が変化する中、研究を進める上でTSが必要とされるよう

になった。これらの変化に対応するため大学教育に変革が求められており、大阪大学の超域イノベーション博士課程プログラムではTSのトレーニングを行っている。特に自分で学ぶ力をつけるために多様な専門分野の学生をグループにして、自律的に学習したり、ワークショップ型の授業でお互いに学び合えるようにしている。今後は、現在行っている取り組みを日本版のRDFに落とし込んで行きたい。

【総合討論】

教職員からは、「専門分野の研究活動で汎用的なスキルを身につけることが可能」「専門知識を教えるだけではなくそれが生みだされたロジックまで考えさせる」「3学部が連携して答えがない問題を考えさせる講義の検討を行っている」「超域イノベーションに選抜されない学生に対する訓練も必要」「ジェネリックスキルを獲得している人が専門分野教育で戸惑うケースがある」「教養教育とは答えのない問題について考える授業」「思考の枠組みが一つではないことを知り、自分の思考の弱点や別の思考パターンを知ることを大切にすべき」「大学のどの段階でTSが必要であるかを認識させるのが効果的か考える必要がある」など活発な意見があった。

平成26年度 教職員研修会

大学・大学院で身につける能力

大学卒業後、社会に出てグローバルに活躍できる人材を育成するために、大学教育はどうあるべきか？ また、専門分野の勉強を続ける大学院生においては、専門分野の外で必要なキャリアを拓くためには、研究能力ばかりではなく、どういったスキルが求めらるのか？ それを実現するために、教員や研究指導等で必要なものとは？

【日 時】 11月17日（月）15:00～17:30

【会 場】 奈良女子大学 N棟202教室

※題目と対象について詳しくは、どなたの見出しも記載しますが、申込不要

▶ 講演Ⅰ 「大学生のジェネリック・スキル－育成と評価－」 川嶋太津夫さん（大阪大学 未来戦略機構 教授）

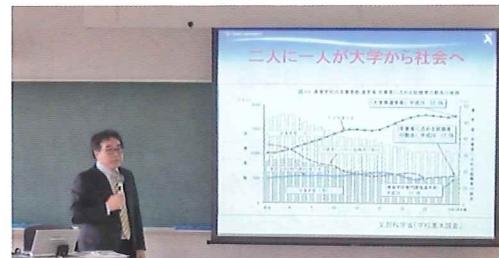
▶ 講演Ⅱ 「研究者にとってのTransferable skills training」 山内保典さん（大阪大学 全学教育推進機構 講師）

▶ 総合討論

【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

奈良女子大学 ファカルティ・ディベロップメント推進委員会

問い合わせ窓口キャリア開発支援本部（H8時30分まで） Tel/Fax 0742-20-2372 career@bs.naist.ac.jp



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ーあるがままの自分を生きる～2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=全ての人が等しく大切にされること）の実現のために、「多様な個性の尊重」に関する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いただくことを目指し、平成22年度から実施している。

平成26年度は、「あるがままの自分を生きる」ことについての2講座を大学会館の大集会室で開催し、延べ203名の方が参加した。比較や評価が常に付いて回る競争社会の中で、多くの人は、男/女らしくありたい、「成功者」でありたい、人望を集めたい等の様々な欲求を持って暮らしている。自分の理想に向かって努力すること自体は悪くないが、そのような願望に執着して縛られると、状況をありのままに見ず、その状況は「こうあるべき」というイメージを投影することで真実を否定してしまう。そして理想と現実のギャップから失意や苦悩が生じ、本当の自分を押し殺して生きていかなければならなくなる。更に、地位や財産や才能がいくらあっても、自分と他者を比較すると、自分が他の誰かよりも劣っているところが必ず見つかるため、幸せを感じにくい。「あるがままに生きる」ことは、「自分勝手に気ままに暮らす」ことではない。事実をそのままの姿で認め、感じたままの純粋な気持ちを大切にし、心の揺れを自然なものとして受け入れることである。そして他者の「あるがまま」も尊重し、周囲に感謝しながら、謙遜に愛を持って生きる姿勢である。そのような生き方は、自分と他者に内在するさまざまな可能性・力を引き出して開花させ、平和で対等な人間関係を創り出す。自分を他者と比較することなく、自分の過去やあり得べき未来に照らし合わせることもなく、今ここで、ありのままの自分を受容することは、安定した幸福感を生み出す。

【講師の方々からのメッセージ】

① <いのち>の力 ~自分の中に、外に、それはある~ 9/13(土) 14:00~16:30

金香百合氏 (ホリスティック教育実践研究所 所長)

参加者数: 95名 託児利用者数(お子様の数): 5名 (1歳児=2名、3歳児=3名)

あなたは、唯一無二のかけがえのない生命体。
人の比較・競争からあなたが解放され、
自分の“こころの声”に耳を澄ませる時、
あなたの<いのち>は 輝き始めます。
「あるがままの自分」を受け入れ、大切にする・・・
<いのち>の力の育み方をお伝えします。

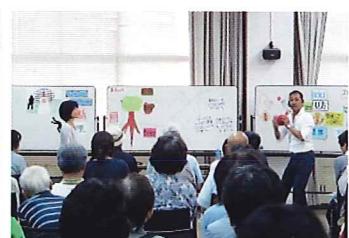


② インディアンの教え ~本当の「誇り」と「自信」を手にする~ 9/27(土) 14:00~16:30

松木正氏 (マザーアース・エデュケーション 代表)

参加者数: 108名 託児利用者数(お子様の数): 4名 (1歳児=2名、2歳児=1名、3歳児=1名)

人は「評価される」だけでは生きていけない。
「あるがままの自分」を自分で認めてあげなければー。
人の決めた“正解”に振り回されず、
矛盾する自分と折り合いをつけ、自然に優しく
たくましく生きるインディアンの知恵をご紹介し、
頑張りすぎない自分らしい生き方について考えます。



参加者からは、「心が元気になった」「人生観が変わった」「今日からすべきこと、実践したい事が沢山見つかった」「学んだ事を早速実行したい」「色々な場面・人間関係で取り入れたい」「子、孫に伝えていきたい」等のコメントが多数寄せられた。一人ひとりの個性が大切にされる環境の実現に向か、あるがままの自分と他者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）という連続講座の目的は、概ね達成出来たように思う。

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。

平成26年度本制度利用の状況

利用女性教員数	5月～9月	5名
	10月～3月	6名
	(うち1名は10月～12月)	
支援員延べ人数	18名	

教員1名に対し支援員配置時間 平均12.5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「基礎講座」を8回開講し、新たに14名がサポーター登録をした。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題目の「プラッシュアップ講座」を開講した。①体験！保育の現場@奈良こども館、②基礎からの防災－子どもと一緒に避難を学ぶ－、③伝わる言葉と伝わらない言葉－コンフリクトマネジメントの基礎－、④子どものいいしたこと！やりたいこと！－特性のある子どもと一緒に楽しむコツ－、⑤災害体験＋子どもの心肺蘇生法おさらい。

さらに今年からサポーター必修の基礎研修を設け、本年度は「小さい子どもの預かり支援」と題して子どもの体調不良に気が付くための基礎知識、病後児の扱いなど、サポーターに必要な医学的知識を学んでいただいた。

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。

このページ掲載の活動についての問い合わせ先：

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

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い本学の学生・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、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支援を依頼し、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。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整備されている。

平成27年1月現在、ならっこネット登録利用者数は46名（支援される子どもの数65名）、登録サポーター数は73名である。本年度（～1月末）「ならっこネット」を介した支援依頼は69件で、うち61件が実施された。平成23年度からは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、附属幼・小での集団託児）を開始し、本年度の依頼件数は40件、1月末時点で27件実施しており、約600名の子ども達を託児した。また本年度は、平成20年度から稼働しているWebシステム「ならっこネット」の再構築に着手し、不具合点の改良だけでなく、子育て支援システム全体としての役割を更に果たすべく、新たな機能追加・セキュリティ強化を行った。

母性支援相談室

2名の母性支援相談カウンセラー（産婦人科医師・助産師）が、学生、教職員からの相談に対応している。思春期から更年期までのこころとからだの健康相談、妊娠・出産・子育てや家族に関する相談等の相談内容に応じている。平成18年11月の開室以来、累計相談者件数は延べ849件に上り、本年度は86件であった（平成27年1月末現在）。本年度、自分の体に向かって、性・妊娠・出産についての知識を深めるための「母性に関する体験講座」を3回連続して開催した。

平成26年度その他の活動

- ・地域貢献事業equality講座全2回に協力し、託児（利用者数は9名）を行った。
- ・「ならっこネット通信」（メルマガ）を2回、「ならっこニュース」（メルマガ）を12回配信、冊子「サポーター通信」を1回、「母性支援相談室だより」を2回発行した。
- ・女性研究者養成システム改革推進本部と共に、本学女性教員を対象とした女性研究者ネットワークを発足させ、11回メルマガ配信を行った。
- ・大阪市立大学、大阪教育大学からの視察に対応した。

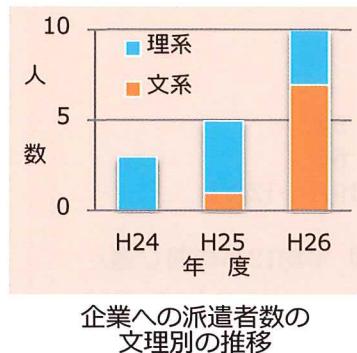
キャリア開発支援本部の活動

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4年度目に入り、ポストドクター17人が民間企業や団体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17人を派遣

今年度は当初計画の15人に加え、本学独自経費による2人のポストドクターの長期インターンシップ派遣を実施した（右表）。後者は、本学出身の博士人材で、文部科学省の補助金対象となる年齢要件（40歳未満）を越える者を対象とし、支援の幅が広がったといえる。インターンシップ派遣者数は、平成24年から9名、12名、17名と毎年着実に増加している。

派遣先の内訳は、事業開始当初は公益財団法人やNPO法人の割合が多くなったが、企業への派遣が3件（30%）、5件（42%）、10件（59%）と派遣件数に占める割合が年々増加している。この要因として、文系博士人材の企業へのインターンシップが増加していることが挙げられる（右図）。企業でのインターンシップは、派遣期間終了後に受け入れ先に採用される事例が多いことから、今後、文系博士の企業での活躍がより一般化することが期待される。



インターンシップ先	分野
株式会社	IT(画像処理)
株式会社	製薬
株式会社	情報サービス
株式会社	出版
株式会社	コンサルティング
株式会社	デザイン
株式会社	就労支援
株式会社	再生医療
株式会社	自動車関連
有限会社	映画制作
社会福祉法人	社会福祉協議会
社会福祉法人	社会福祉
一般財団法人	国際観光
国立大学法人	地域連携
学校法人	教育
公・学共同事業	博物館
県立機関	森林技術

各種イベントの開催

企業人等との交流会 -働く人×博士人材による「これからのまなびの面白素材ワークショップ」-

8月26日、企業で働くことを考えるきっかけとして、また、企業にも博士人材の魅力を知つてもらう機会として、教育関連企業6社と博士人材とでワークショップを実施した。グループワークでは、各自の専門性をまなびの素材として想定し、新規事業の企画を立案し発表した。企業参加者には各グループを巡回して「収益・組織」といった観点からアドバイスをいただいた。



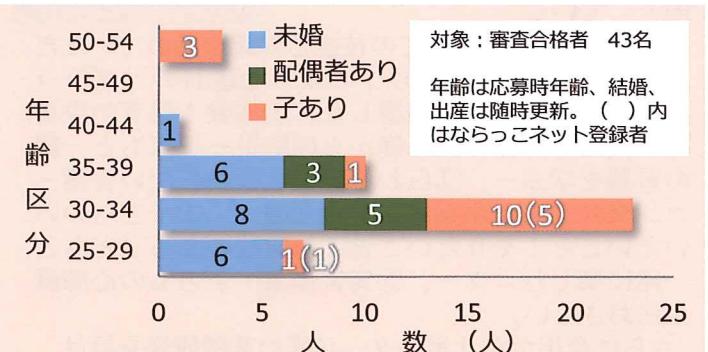
インターンシップ報告会 -口頭発表とポスター展示-

3月20日、平成25年度インターンシップに派遣された3人と、起業している1人が活動報告をし、12人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つた。ポスターは報告会終了後も本部事務所内で継続展示されており、ポスター内容は冊子化し広報資料として活用している。



子育て中であっても博士のキャリア形成を応援 -24、25、26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43人の年齢構成とライフパターンは下図のとおり。応募が多いのは30代前半でそのうちのほぼ3分の2が既婚、育児中の人が未婚者を上回っている。このことは、育児とキャリアの両立への強い希望の現われを示し、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。



対象：審査合格者 43名

年齢は応募時年齢、結婚、出産は随時更新。（ ）内はならっこネット登録者

企業からの支援金による「マイ・プロジェクト」

学生達の想像力、潜在力を引き出し、企画力・行動力を育む、新しい形のインターンシップ。8人（博士2人、修士4人、学部2人）が挑戦した。

写真：成果物の冊子



その他の活動 キャリアセミナー、自己分析セミナー等開催／教員研修会の主催（3頁参照）／教員アンケートの実施／キャリアデザインゼミの開講／博士後期課程授業への協力／博士のお茶会（交流会）

このページ掲載の活動についての問い合わせ先：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

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、最終年度に入りました。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、実施予定期間は平成22年度～平成26年度の5年間です。

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26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26年度達成状況（理学系24.7%、工学系33.3%）は、計画を上回って実施している。以下に、平成26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24年度採用の新規養成女性研究者（工学系1名）、平成25年度採用の新規養成女性研究者（理学系2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24年度及び平成25年度に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て指導助言を行った。各部局の評価委員会、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25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26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3名、農学系研究者6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26年11月17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委員会と共に、大阪大学から講師2名を招き、「大学・大学院で身につける能力」をテーマとした教職員研修会を開催した。

＜シンポジウム参加＞

文部科学省女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2014「女性研究者支援とダイバーシティ・マネジメント」に参加し、女性研究者研究活動支援に関する情報交換及び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。（平成26年11月26日 一橋大学一橋講堂、春木副本部長、鶴野（事務担当）出席）

＜女性研究者ネットワーク＞

5月に「奈良女子大学女性研究者ネットワーク」を発足し、主に研究スキルアップに関する公募情報等を配信した。

女性研究者養成システム改革加速事業の終了にあたっての活動と成果のまとめ

本学は、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年度からは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、提案課題名「伝統と改革が創る次世代女性研究者養成拠点」のもと、女性研究者養成システム改革推進本部が中心となり実施してきた本事業も今年度が最終年度となった。本事業では、女性人材育成機関としての本学の伝統を基盤とし、学長のリーダーシップの下で男女共同参画推進に係わる全学的な組織を再構築し、理工農学系の女性研究者を対象に、採用を促進するための若手研究者養成システム、研究の質の向上を図るために研究スキルアップシステム、メンターチームによる指導・助言等の支援を行う若手研究者サポートシステムの3つのシステムを推進し、次世代女性研究者養成拠点としての役割を果たすことを目指した。

本学では、平成17年度に設置された男女共同参画推進室を平成24年度に男女共同参画推進機構に改編し、全学あげて男女共同参画を推進する体制を明確にした。特にこの5年間、学長のリーダーシップの下、前述の3つのシステムを積極的に推進し、多くの優秀な若手女性研究者を採用し、支援し、養成することに努めてきた。その結果、本事業当初の採用計画を達成でき、理工農学系分野の女性研究者比率は21.9%（理学系14.3%、工学系21.4%、農学系64.3%、平成22年3月時点）から32.5%（理学系24.7%、工学系33.3%、農学系73.3%、平成27年2月時点）へと大幅に増加し、それに伴い機関全体の女性研究者比率も27.4%から33.7%へと増加した。本事業で培ったシステムとその経験をもとに、本事業終了後の5年間では、当該分野の女性教員採用比率50%を目標としており、定常的に理工系女性研究者比率を20%以上に維持することとしている。3月には、奈良女子大学男女共同参画推進機構シンポジウム『「女性研究者養成システム改革加速」の本学における取組一総括と課題』において、本事業の成果のまとめと今後の展望について紹介した。

前ページとこのページ掲載の活動についての問い合わせ先：女性研究者養成システム改革推進本部
URL <http://www.nara-wu.ac.jp/j-kaikaku/index.html> e-mail j-kaikaku@jimu.nara-wu.ac.jp

男女共同参画推進機構Newsletter発行後5年間の活動

- 子育て支援
・ならっこネット
・イベント託児システム
・ならっこルーム
・子育て支援センター
・育児奨学金制度
・母性支援相談室
・育児介護リーフレットの発行

- ポスドク支援
・インターンシップ
・ポストドクター育児支援金
・ワークスタイルセミナー
・キャリアセミナー
・自己分析セミナー
・企業交流イベント

- 女性研究者研究支援
・教育研究支援員制度
・若手研究者養成システム（スタートアップ研究費）
・若手研究者サポートシステム（メンターチーム）
・研究スキルアップシステム

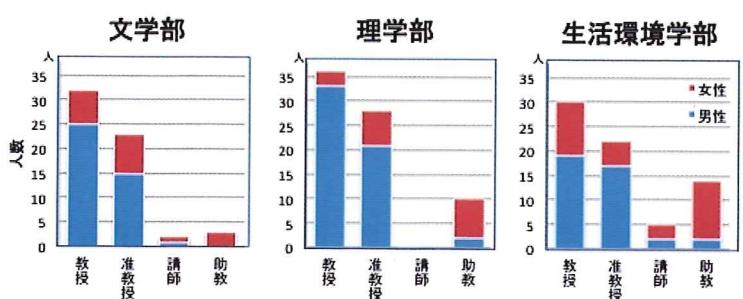
ホームページ開設
<http://gepo.nara-wu.ac.jp>

男女共同参画推進機構
リーフレットの発行

- 研究会・講演会・研修会の開催
・意識啓発のための講演会
・“知る・学ぶ・伝えるequality”連続講座
・子育て支援センター養成講座

研究機関による訪問調査

奈良女子大学教員の各役職の男女別人数 (平成26年5月1日現在)



男女共同参画推進機構の課題

本学の基本理念の第一は「男女共同参画社会をリードする人材の育成－女性の能力発現をはかり情報発信する大学へ」であり、2005年に奈良女子大学次世代育成支援行動計画が策定された。同年、男女共同参画推進室が設置され、2012年12月に室から機構に組織名称変更し、4本部体制で全学的活動を展開している。基幹となる事業は、文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業（2006-2008年度）」の継続実施、「女性研究者養成システム改革加速事業（2010-2014年度）」、「ポストドクター・キャリア開発事業（2011-2015年度）」であり、それぞれ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が活動を担っている。いずれも女性の生涯にわたる研究・職業支援システムの構築が目途であるが、2つめの採択事業も本年度をもって助成が終了し、3つめも来年度をもって終了する

本学の理念として、また、近年の社会的要請として、これらの活動は、補助事業が終了したのちも当然継続されるべきものである。支援システムの維持と発展には「構成員の理解と協力」が不可欠であり、10年間の男女共同参画推進活動が本学に根を張った今日、構成員から必要な協力が得られる土壤涵養はなされたものと考える。また、円滑な活動のためには、運用資金充足が必須である。そのためにも、本学の特徴を生かした特色ある活動を積極的に発信し、他大学と連携した開かれた活動を実践するなど、現状維持に留まらず、今後の社会的要請を見据えた一步先んじた活動の展開が求められている。

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 0742-20-3204

Fax 0742-20-3205

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