

文部科学省特別経費

「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」

(H22-27年度)

**COSMOS**

Career Opportunity Support Model  
from Ochanomizu Scientists



# COSMOS

## Work Book

さあ、女性研究者支援をはじめよう！



国立大学法人  
お茶の水女子大学

## ごあいさつ

平成23年度、お茶の水女子大学は全学的組織として男女共同参画推進本部を新設します。この本部は、本学が135年に亘って蓄積してきた女性人材の育成の実績を礎として、男女共同参画の観点から教育・研究・組織運営のすべての要素を総合的に検証し、研究教育機関としてのモデルを提示することを目指しています。

「お茶大インデックスー女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェック50ー」と「**COSMOS Work Book**」は、組織改善のための指標と手法を提案すべく作成したもので、文部科学省科学技術振興調整費による事業「女性研究者支援モデル育成」として本学が平成18年度から20年度にかけて実施したプログラムの成果の一部でもあります。お茶大インデックスと**Work Book**については、公表以来今日に至るまで、大学のみならず様々な機関からも多くのお問い合わせやご訪問をいただき、海外からの視察団もお迎えしています。このような反響に深く感謝申し上げ、皆様からのご意見を参考に今後も女性研究者の支援と育成はもとより、女性の社会的活躍を促進するための具体的な方策を提案して参ります。

現在、国立大学の女性教員割合は12.7%（平成22年国立大学協会調査、助手を除く）です。女性研究者の活躍の促進は教育投資の有効活用でもあり、女子学生の割合が41.1%（平成22年度文部科学省学校基本調査）であることからすれば、潜在化している女性の能力を活用できる可能性は多く残されているといえます。

女性の活躍を促すには職場の制度や職員の意識の変革が重要であり、この点で本学では、女性研究者支援モデル事業を実施する際にも、女性研究者に対する直接的な支援とともに職場環境にも着目し、事業名を「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」としました。この成果を踏まえ、女性が活躍し、男女が共に働きやすい職場の条件を調査分析し、提示して参りたいと思います。

ひきつづき皆様のご指導を賜りますようお願い申し上げます。



2011年 春

お茶の水女子大学長

羽入 佐和子

# 目次 \* COSMOS Work Book \*

	page
なぜ、女性研究者の支援が必要か？	
I. 女性研究者を支援する目的	2
女性研究者支援を行うと、どのような効果・影響があるか？	
II. 女性研究者支援の効果と影響	3
女性研究者支援はどのように行うか？	
III. 実施手順	4
～現状を理解・把握し、支援方法を計画しよう！～	
IV. Step1. <b>PLAN</b> (計画)	6
～計画に沿って、支援活動を実行しよう！～	
V. Step2. <b>DO</b> (実行)	10
～支援の状況とその効果をチェックしよう！～	
VI. Step3. <b>CHECK</b> (状況と効果の把握)	28
～支援方法を見直そう！～	
VII. Step4. <b>ACT</b> (調整・改善)	29
女性研究者支援が充足されたら？	
VIII. 環境が整った後に・・・	31

## 付録 お茶大インデックス



## I. 女性研究者を支援する目的

なぜ、女性研究者を支援する必要があるのでしょうか。

まず、女性研究者の現状からみてみましょう。

わが国の女性研究者は、増加傾向にあるものの、いまだ諸外国に比べるとその割合は低いのが現状です。その理由として、出産・育児・介護などが大きな原因として挙げられます。さらに、女性を取り巻く職場環境が十分でないこと、ロールモデルが少ないこと、そして、社会の意識の低さも指摘されています。

女性研究者を増やし多様な能力を活用する場を整えることは、研究者の研究活動のためばかりではなく、わが国が豊かな社会となるために必要なことと考えられます。仕事と子育ての両立には、安心して預けられる保育施設、家族の協力、そして、子育てを支援する職場が整っていることがよいとされています。

あなたの所属する機関では、ワーク・ライフ・バランスを実現するための雇用環境が、どのくらい整っていますか？ この「Work Book」では、科学技術振興調整費による女性研究者支援モデル育成事業「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」(H18-20年度)によって得られた成果をもとに、雇用環境の状況をはかる方法や、それぞれの状況に応じた様々な支援方法を紹介・提案しています。なお、本冊子は平成21年3月に発行した「Work Book」に一部手を加えた改訂版であります。

ワーク・ライフ・バランスを実現することが、女性研究者のみならず広く社会一般に必要であることを認識いただき、雇用環境を整備するために、この「Work Book」をご活用いただけますと幸いです。

仕事と子育てを両立できる雇用環境を整えるのは、容易なことではありません。しかし、環境の整備が一歩進めば、一歩分、生活の充実感も上がります。

ぜひ、トライしていただきたいと思います。





## Ⅱ. 女性研究者支援の効果と影響

### Input ~雇用環境・体制を整える~

組織の制度改革と支援体制	女性の積極的採用のための制度改革
	女性の意思決定の場への登用
	女性支援室・推進室の設置
勤務体制 (心おきなく帰宅できる体制)	業務の改善・効率化
	定時帰宅日の設定
	会議制度の見直し
	会議時間設定のための制度改定
女性研究者支援体制	研究教育支援
	情報支援
	次世代育成の取組
	意識啓発の取組
システム改革 (制度・意識改革)	

お茶の水女子大学では、研究教育機関において働きやすい雇用環境を構築する方法について、様々な視点から検討し、検証を行ってまいりました。その取組を図表化したものが「お茶大モデル」であり、その具体的指標を「お茶大インデックス」として作成しました。

### Throughput ~整備した環境を有効に活用する~

研究教育支援	職務軽減制度
	メンター制度
	研究補助者の配置
	保育施設の整備
	休憩室の設置
	ベビールームの設置
	国際活動への参加支援
	宿舍の整備
	評価システムの見直し
	病後児保育の対応
	子供の放課後、長期休暇への対応
補助者のキャリアアップ	
情報支援 (情報バンク構築)	研究補助者の情報収集・蓄積
	支援冊子の作成
	HP開設・運営
	ロールモデル情報の収集・蓄積・発信 交流会・勉強会の開催
次世代育成の取組	育児支援奨学金制度
	ロールモデルDVD作成
	女性リーダー育成のためのプログラム
	女子中高生のためのイベント開催
	シンポジウムの開催
意識啓発の取組	アンケート調査
	男性の意識啓発
	学内外交流会の開催

### \* お茶大モデル \*

雇用環境を整え、有効に活用し、最大の効果を得る。

### Output ~整備した環境から効果を得る~

ワーク・ライフ・バランスの実現
ダイバーシティの実現
男女共同参画の実現
有能な人材の確保、育成により
・女性比率の向上
・定着率の向上
・研究成果の向上

#### <Input> ~雇用環境・体制を整える~

雇用環境・体制を整えるためには、全学的な取組が必要です。本学では、学長の強いリーダーシップのもとに、①組織の制度改革と支援体制、②心おきなく定時帰宅できる勤務体制、③女性研究者支援体制、の3つの支援体制によりシステム改革を行いました。

#### <Throughput> ~整備した環境を有効に活用する~

全学的なシステム改革で整備した環境を有効に活用するために、支援体制を充実させましょう。女性研究者を取り巻く多様な状況に応えるためには、多角的な視点が必要です。そして、支援によって生じるメリットは支援対象の女性研究者だけでなく、周りの人々にも享受されます。この取組が、「お茶大インデックス」の作成へとつながりました。

#### <Output> ~整備した環境から効果を得る~

雇用環境が整備され、有能な人材を確保し、その育成により、活躍する女性比率や研究成果が向上することは、日本の国際競争力の推進につながります。日本国内の研究教育機関では、今日なお、「ワーク・ライフ・バランス」、「ダイバーシティ」、「男女共同参画」を実現しにくい状況にあります。女性研究者支援を実施する大学や研究機関が増加し、その効果を広く社会に発信することが、世の中の意識を変える原動力ともなるでしょう。

### Ⅲ. 実施手順

## ◎4 つの Step で女性研究者を支援しよう！

### \* Step1 PLAN (計画)

～現状を理解・把握し、支援方法を計画しよう！～

**Step1** では、雇用環境の現状と、そこに勤める人々の気持ち（意識と満足度）を把握します。それらをふまえて、女性研究者を支援する計画を立てましょう。

雇用環境の現状を把握するために、お茶の水女子大学が実際に行った支援の効果を検証してまとめた「お茶大インデックス」を用いてみます。「お茶大インデックス」をもとに、あなたの所属する機関にお勧めのコースを見つけましょう。

**Step4** では、これまでに実施してきた活動を振り返り、Step3で把握した支援の効果や問題点などをもとに、改善案を検討します。また、他機関の取組状況を把握することにより、客観的に各自の機関を見つめ直します。

これまで実施してきた活動と、他機関の好事例を参考に、ステップアップするための計画を練り直し、次のステージへと進みましょう。



### \* Step4 ACT (調整・改善)

～支援方法を見直そう！～




## \* Step2 DO (実行)

～計画に沿って、支援活動を実行しよう！～

Step2では、Step1で計画した支援コースごとに、具体的な実行例を難易度別に紹介しています。

基礎を固めるコース、既の実施している活動を推進・活性化させるコース、さらにはこれまで行ってきた活動を定着させるコースも用意しており、ステップアップしながら女性が働きやすい環境を構築できるように設計しています。



研究者を  
ための  
サイクル

Step3では、Step2で実施した支援活動が順調に行われているか、支援の利用状況がどのようなか、支援の効果が現れているかをチェックします。チェックの方法として、各種支援の利用実績や運用率、支援の効果を測定するためのアンケート調査やヒアリングを行います。ここでチェックした内容は、次のStep4における活動の調整や見直し、改善の基礎資料となります。

## \* Step3 CHECK (状況と効果の把握)

～支援の状況とその効果をチェックしよう！～

# IV. Step1. PLAN (計画)

\* 支援方法を計画する前に、まずはあなたが所属する機関の現状を理解・把握しよう！

## 1. 雇用環境の現状把握

付録の「お茶大インデックス」を使って、あなたが所属する機関の雇用環境の状況を評価しましょう。

### (1) 所属機関の雇用環境総合評価

◎女性が働きやすい雇用環境が整っているか、確認しましょう。

#### ① チェックする

各チェック項目について、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの回答欄からあてはまるもの1つに○をつけます。

#### ② 点数を出す

Ⅰ、Ⅱ、Ⅲそれぞれの○の数を集計し、配点をかけ合わせて合計点を算出します。

#### ③ 総合評価を出す

表から、現在所属する機関が女性が働きやすい職場環境であるかを評価します。

\* 総合評価 \*

- A-非常に充実した支援がなされており、女性が働きやすい雇用環境といえます。
- B-充実した支援がなされており、女性が働きやすい環境がほぼ構築されています。
- C-さらなる支援を行い、女性が働きやすい環境の構築を目指しましょう。
- D-やや支援が不足しています。女性が働きやすい環境の構築に努めましょう。
- E-支援が不足しています。女性が働きやすい環境の構築に力を注ぎましょう。

		チェック項目	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	
1・全学的な支援体制	組織	1 女性研究者を支援する組織の設置	していない	している	活動されている	
		2 外部評価委員会の設置	していない	している	反映されている	
		3 公正で透明性の高い公募を行うためのシステムの導入	していない	している	活用されている	
	勤務体制 (心おきなく働ける体制)	I II III	4 客観的に業績を評価するシステムの導入	していない	している	活用されている
			5 女性を積極的に採用するシステムの導入	していない	している	活用されている
			6 女性を管理職に登用するシステムの導入	していない	している	活用されている
			7 女性研究者を採用する目標値を研究分野別に設定	していない	している	目標が達成されている
			8 女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握	していない	している	比率が公表されている
			9 子育てを支援するための予算の配分	していない	している	活用されている
			10 業務を効率化するための取組	していない	している	取り組まれている
			11 会議に関する規則の設定 (5時以降に会議時間を予定しない・延長しない)	していない	している	実施されている
			12 定時帰宅日の設定	していない	している	実施されている
			13 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知	していない	している	推進されている
			14 実労働時間に関する調査	していない	している	結果が反映されている
			15 全教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する調査	していない	している	結果が反映されている
2・女性研究者支援	子育て支援	16 女性休養室の設置	していない	している	活用されている	
		17 授乳室・多目的トイレの設置	していない	している	活用されている	
		18 保育施設の設置	していない	している	活用されている	
	研究教育支援	I II III	19 病児・病後児保育施設の設置 (他機関との連携も可)	していない	している	活用されている
			20 学童保育施設の設置 (他機関との連携も可)	していない	している	活用されている
			21 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備 (他機関との連携も可)	していない	している	活用されている
			22 育児期における柔軟な勤務体制の導入 (時短勤務、在宅勤務など)	していない	している	活用されている
			23 育児期における職務軽減制度の導入	していない	している	活用されている
			24 在宅勤務を可能にするユビキタス環境整備 (ネット対応、TV会議等)	していない	している	活用されている
			25 「次世代育成支援対策行動計画」の周知	していない	している	計画を実行している
			26 出産・育児に配慮した業績評価制度の導入	していない	している	活用されている
			27 子育てと研究のための相談窓口の設置	していない	している	活用されている
			28 学生・院生に対する子育て支援のための育児見学会制度の導入	していない	している	活用されている
			29 子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置	していない	している	活用されている
			30 女性研究者を支援するためのメンター制度の導入	していない	している	活用されている
			31 子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援 (セミナー・国際活動など)	していない	している	活用されている
			32 研究補助者のキャリアアップ支援	していない	している	活用されている
			3・情報支援	情報支援 (情報バンクの構築)	33 ホームページによる情報発信	していない
34 子育て支援のための冊子作成	していない	している			活用されている	
35 子育て中の女性研究者を支援するための人材バンク構築	していない	している			活用されている	
36 女性研究者を支援するためのロールモデル情報の発信	していない	している			活用されている	
37 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域との連携	していない	している			連携されている	
38 女性研究者間のネットワークの構築	していない	している			活用されている	
4・意識啓発	意識啓発の取組	39 女子中高校生向け体験授業(学内・学外)の開催	していない	している	継続している	
		40 女子中高校生向けロールモデル情報の発信 (DVD・HP・冊子)	していない	している	継続している	
		41 女子中高校生向けロールモデルとの交流会の開催	していない	している	継続している	
		42 女子中高校生向けイベント・シンポジウムの開催	していない	している	継続している	
4・意識啓発	意識啓発の取組	43 全職員向け女性研究者を支援するための情報発信(メール・新聞・掲示)	していない	している	継続している	
		44 子育て支援に関する勉強会・交流会の開催	していない	している	継続している	
		45 ハラスメントを防止するための取組	していない	している	継続している	
		46 男性向け子育てに関する意識啓発	していない	している	継続している	
		47 管理職向け両立支援に関する意識啓発	していない	している	継続している	
		48 男女共同参画に対する意識啓発	していない	している	継続している	
		49 ダイバーシティを理解するための意識啓発	していない	している	継続している	
		50 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発	していない	している	継続している	

取り扱いについて

お茶大インデックスの著作権は、お茶の水女子大学に帰属しており、無断複製等の行為は法律で認められた時を除き、著作権の侵害に当たります。ご利用を行うときは、お茶の水女子大学の承認手続きが必要です。

総合評価	合計点数
A	80~100
B	60~79
C	40~59
D	20~39
E	0~19

○の数

配点

○の数×0点    ○の数×1点    ○の数×2点

小計

0 点    点    点

合計

/100

※女性が働きやすい雇用環境の度合いを算出する際は、現在の状況を評価してください。

### (2) 支援の過不足評価

◎支援のバランスを確認しましょう。

#### ① 再集計する

インデックスの「組織」、「勤務体制」、「子育て支援」、「研究教育支援」、「情報支援」、「次世代育成の取組」、「意識啓発の取組」それぞれにⅠ、Ⅱ、Ⅲの○の数を数えます。

#### ② 過不足の評価を出す

○の数によって、以下のように評価します。  
Ⅰが最も多い・・・「支援不十分」  
Ⅱが最も多い・・・「さらに十分な支援が必要」  
Ⅲが最も多い・・・「十分な支援がなされている」

## 2. 教職員の意識と満足度の調査

あなたが所属する機関に勤める人々は、女性研究者支援についてどのように考えているのでしょうか。以下の手順で調べましょう。調査が難しい場合は、周囲の人に簡単な質問をして聞いてみましょう。

### ① 調査対象者を決める

(例) 女性研究者のみ対象、子どもを持つ(妊娠期含む)教職員対象、全教職員対象、など

### ② 調査項目を決める

(例) 基本属性、女性研究者を支援する組織について、子育て支援施設・設備について、研究教育支援について、情報支援について、次世代育成について、意識啓発について、ワーク・ライフ・バランスについて など

### ③ 調査を実施する

(例) 集合調査、留め置き(配布し、後に回収)調査、面接調査(ヒアリング)など

### ④ 調査結果を集計・分析する

(例) 単純集計、クロス集計、検定、多変量解析などの解析後、図表を作成

### ⑤ 調査結果を考察し、まとめる

(例) 図表から結果を読み取り、各機関における背景などをふまえて考察する、問題点や特徴を抽出する など



## \* Work Sheet \*

◇あなたの所属する機関の雇用環境の特徴をまとめてみましょう。

### (1) 全体評価

合計点	点
総合評価	

### (2) 支援の過不足評価 (○の数が最も多いところに◎をつける)

支援項目	I	II	III
組織			
勤務体制			
子育て支援			
研究教育支援			

支援項目	I	II	III
情報支援			
次世代育成の取組			
意識啓発の取組			

◇ 教職員の意識と満足度の調査を行い、現在の問題点と特徴を簡単にまとめてみましょう。調査が難しい場合は、周囲の人からの意見や自分の考えをまとめてみましょう。

- ・
- ・
- ・
- ・
- ・



## IV. Step1. PLAN (計画)

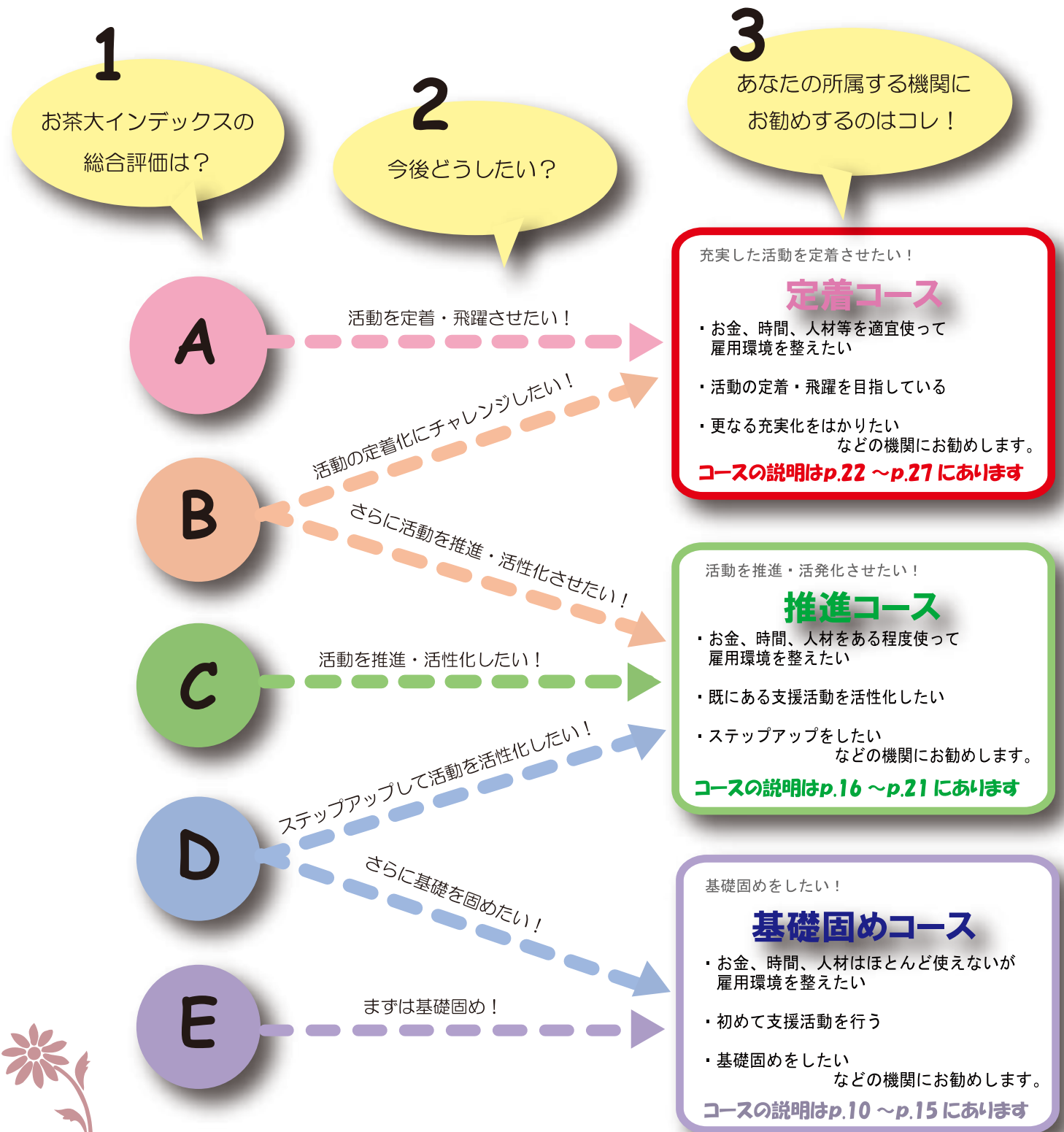
\* あなたが所属する機関の現状をふまえて、支援計画を立てよう！

### 3. 支援計画

女性研究者支援を行うためには、経費や人手などが必要です。

また、支援活動を無理なく実行できるように計画を立てることが、支援を継続していくためにも重要です。

まずは以下のチェックシートを使って、あなたの所属する機関にお勧めの支援方法を見つけましょう。



## 支援活動は ステップアップの繰り返し

お茶大インデックスの総合評価が「E」であったとしても、それはこれから支援の基礎を固めるチャンス！です。まずは、あせらずじっくりと女性研究者支援の「基礎固め」をしましょう。

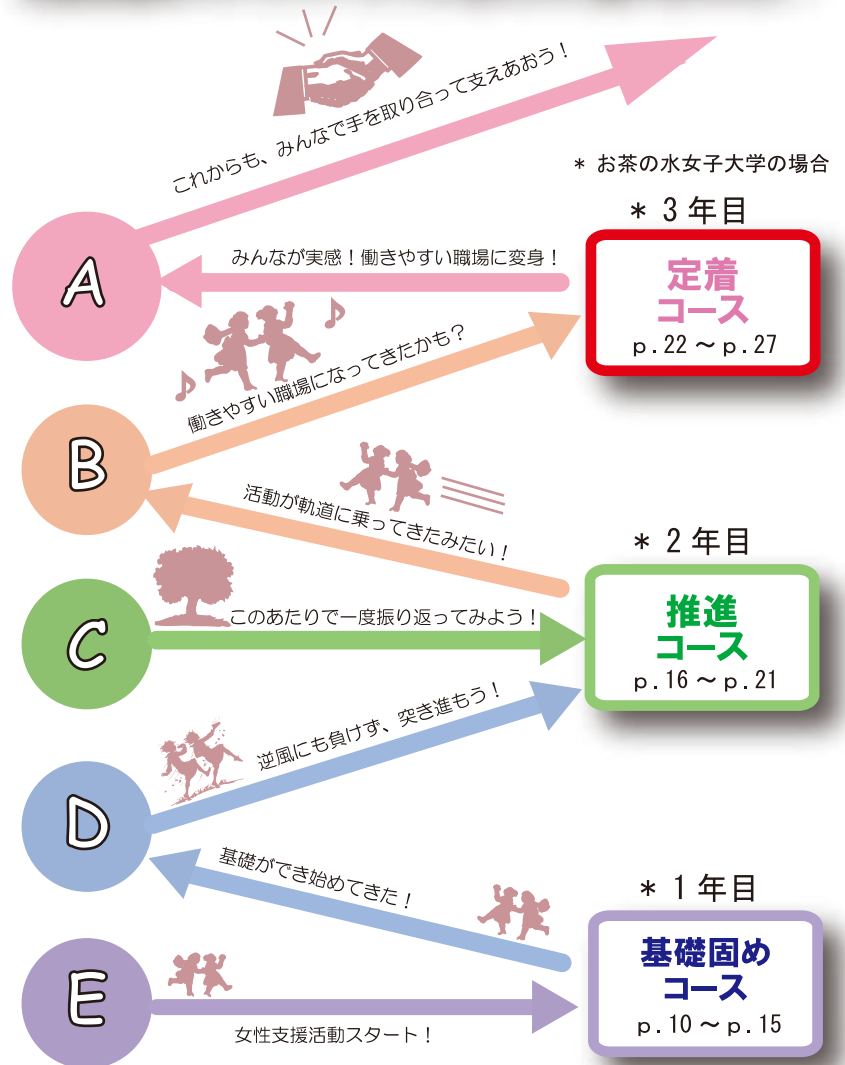
総合評価が「B」、「C」、「D」の場合は、ステップアップにチャレンジすることが望ましいのですが、もう一度振り返って「基礎固め」や「活性化」に力を注いでもよいでしょう。

総合評価が「A」であった場合には、女性研究者だけでなく、だれもが働きやすい職場を作ろうとする「雰囲気、風土」を保つことも重要です。

お茶の水女子大学では、3年間にわたってこれらの取組を行ってきましたが、内容も、時間のかけ方も、それぞれの機関にあわせたやり方でよいのです。

まずは支援を始めることです。そして、働きやすい職場作りを一步一步目指しましょう。

支援活動はステップアップするたびに確かなものに！



### \* Work Sheet \*

◇あなたが所属する機関において、女性が働きやすい環境が構築されたら、どのような結果 (Output) が待っていると思いますか。思いつくものを書き出してみましょう。

★ さあ、さっそく該当するコースのページに移動し、女性研究者支援を実行してみましょう！

## V. Step2 DO (実行)

### (1) 基礎固めコース

◎この「基礎固めコース」は、

- ・ **お金、時間、人材はほとんど使えないが雇用環境を整えたい**
- ・ **初めて支援活動を行うがどのようなことから始めたらよいかわからない**

などの機関にお勧めするコースです。

お茶の水女子大学における女性研究者に適した雇用環境モデルの検証結果と、他大学における好事例を集約し、支援を行ううえで特に必要とされるものを中心にまとめました。

\* 次の①～③の手順で支援内容を検討し、p.15の Work Sheet に実行内容を書き込みましょう。

# 1

どれから  
実行するか  
決める

この「基礎固めコース」では、「お茶大インデックス」の中でも特に基礎固めに必要な17項目について、実行例を難易度別にご紹介します。まず、次のページの「インデックスの項目」欄を見て、どれから実行するかを決めましょう。

\* Step1 で行った「お茶大インデックス」の支援の過不足評価の結果をふまえて、不足している項目から行うとよいでしょう。

◎初めて支援活動を行う機関では、以下の項目を優先して実施しましょう。

- (1) 女性研究者を支援する組織の設置
- (8) 女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握
- (43) 全職員向け女性研究者を支援するための情報発信
- (44) 子育て支援に関する勉強会・交流会の開催

( ) はインデックスの項目番号を示しています

# 2

実行例から  
実行内容  
を決める

実行したいインデックスの項目を決めた後、「実行例」を見て、具体的な支援実行内容を決めます。もちろん、ここに示された実行例の通りに行く必要はありません。自機関の状況に合わせてカスタマイズしましょう。

\* Step1 で把握した雇用環境の現状と、勤めている人々の気持ちをふまえて決めましょう。

# 3

p.15の  
Work Sheet に  
実行内容を  
書き込む

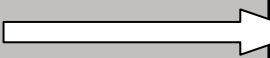
具体的な実行内容を決めたら、p.15の Work Sheet に、その内容を記入しましょう。記入が終わったら、もう一度見返してみましょう。

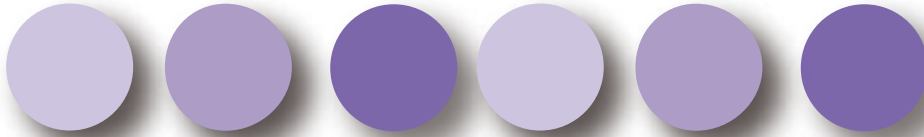
\* さあ、これで準備は整いました。さっそく実行しましょう！





インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □	→	むずかしい	
組織	1	<p><b>女性研究者を支援する組織の設置</b></p> <p>*女性研究者を支援する組織を設置します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワーキンググループ(WG)や委員会を結成</li> <li>女性支援窓口(相談窓口)を設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性支援室(センター、推進室)の設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性支援室に専任の教員やスタッフを配置して機関の女性支援、男女共同参画策定の中核に</li> <li>各キャンパスに女性支援室(センター、推進室)を設置</li> </ul>
	7	<p><b>女性研究者を採用する目標値を研究分野別に設定</b></p> <p>*女性を採用する目標値(人数、割合)を研究分野ごとに設定します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究分野における女性研究者の比率が1/10になるように女性を採用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究分野における女性研究者の比率が1/4になるように女性を採用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究分野における女性研究者の比率が1/2になるように女性を採用</li> </ul>
	8	<p><b>女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握</b></p> <p>*研究分野別、職階別に女性の比率を調査し、把握します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>文系・理系別、部署別、職階別(助教以上)女性比率の調査・把握・分析</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学部・学科別、職階別(特任、助手含む)女性比率の調査・把握・分析</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究分野別、職階別(非常勤を含む全ての)女性比率の調査・把握・分析</li> <li>公表</li> </ul>
勤務体制	10	<p><b>業務を効率化するための取組</b></p> <p>*機関内の業務を効率よく行うために、様々な取組を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>書類の簡易化と事務処理のマニュアル化</li> <li>アイデアコンテストの実施</li> <li>業務窓口のクローズ時間の明示と周知徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務における無理、無駄、ムラのチェック</li> <li>WEB上で情報共有が可能となるシステムの構築</li> <li>電子決裁等のシステムを構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織や業務の統廃合再構築</li> <li>人員の配置・配分の見直し</li> </ul>
	15	<p><b>全教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する調査</b></p> <p>*機関に勤める人々のワーク・ライフ・バランスの実現状況や意識調査を実施します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもの有無、男女別にワークとライフのバランスと意識を調査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部局、学部、学科ごとにワークとライフのバランスと意識を調査し、ワーク・ライフ・バランス実現施策に活用する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全学的に(任期付き、非常勤含む)ワークとライフのバランスと意識を調査し、ワーク・ライフ・バランス実現施策に活用する</li> </ul>

インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □		むずかしい	
子育て支援	16	<p><b>女性休養室の設置</b></p> <p>*女性が体調不良等で一時的に休養が必要な場合に安心して利用できる部屋を設置します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機関内の空き室をそのまま使用</li> <li>・ 横になることができる設備（ベッド、布団、毛布など）を整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機関内の空き室を改修して使用</li> <li>・ 妊娠初期の補食をとることができる設備（電子レンジやミニキッチンなど）を整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機関内に休養室を新設</li> <li>・ 医務室や病院との緊急連絡用ホットラインの導入</li> </ul>
	17	<p><b>授乳室・多目的トイレの設置</b></p> <p>*安心して授乳できる場所、子どもと一緒に利用できるトイレを設置します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 授乳室は、機関内の空き室をそのまま使用</li> <li>・ 調乳用のポットやベビーベッドの整備</li> <li>・ 大人用洋式トイレに子供用便座を設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 授乳室は、機関内の空き室を改修して使用</li> <li>・ 調乳用の電子レンジや給湯器、乳児用のおもちゃやプレイマットの整備</li> <li>・ 幼児用便器やオムツ替え台の設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機関内に授乳室を新設</li> <li>・ 医務室や病院との緊急連絡ホットラインの導入</li> <li>・ 幼児用トイレ、多目的トイレの新設</li> </ul>
研究教育支援	22	<p><b>育児期における柔軟な勤務体制の導入</b> (時短勤務、在宅勤務など)</p> <p>*法定の制度に加えて、育児期に滞りなく勤務できるよう柔軟な勤務体制を導入します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コアタイムの設定</li> <li>・ 委員会等役職の免除</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 早出遅出勤務制度の導入</li> <li>・ 時短勤務制度の導入</li> <li>・ 時間割の配慮(5時以降の担当なし)</li> <li>・ 仕事の依頼を業務終了(定時帰宅時間)の一時間前に締め切り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教職員間における仕事依頼を4時以降禁止する制度の導入</li> <li>・ 会議への出席免除制度</li> <li>・ 在宅勤務制度の導入</li> </ul>
	25	<p><b>『次世代育成支援対策行動計画』の周知</b></p> <p>*次世代育成支援対策支援行動を計画し、広く社会に明示・周知します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機関内に計画内容を掲示・周知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホームページ、機関案内等に計画内容を公表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メディア、国際社会に広く計画内容を公表(英語で表記)</li> </ul>
	27	<p><b>子育てと研究のための相談窓口の設置</b></p> <p>*子育てと研究に関する相談を受け付ける窓口を設置します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学科長、学部長(部局長)へ相談できる窓口を開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非常勤、任期付きのカウンセラー(専門職員)によるカウンセリング</li> <li>・ 匿名性の高いインターネット掲示板を利用した相談受付</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専任の専門職員によるカウンセリング</li> <li>・ 専用の相談室の設置</li> </ul>



あせらず、じっくり考えてから実行内容を決めましょう

インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □	→	むずかしい	
情報支援	33	<p><b>ホームページによる情報発信</b></p> <p>*女性研究者支援に関する情報をホームページで広く社会に発信します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>HP委員会の結成（責任者の決定と製作者の決定）</li> <li>HPの開設手続きと作成の依頼</li> <li>実施内容、イベント情報、子育て情報、お役立ち情報等の掲載</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属機関周辺の情報や病院情報の掲載</li> <li>イベント参加申し込み等のフォームを設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティサイトの開設</li> <li>人材情報、ロールモデル情報（ストリーミング配信）を掲載</li> </ul>
	34	<p><b>子育て支援のための冊子作成</b></p> <p>*子育てを支援するための冊子を作成・配布します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援内容を紹介する掲示物（チラシ、ポスター）の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援内容を紹介するリーフレット、パンフレットの作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援内容をまとめた冊子体（ブックレット書籍など）を作成</li> </ul>
次世代育成の取組	39	<p><b>女子中高校生向け体験授業(学内・学外)の開催</b></p> <p>*女子中高校生を対象としたサイエンスにかかわる体験授業を開催します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学内教員による中高校生及び在学生向け進路相談会の開催</li> <li>中高校生を対象とした学内紹介（学内案内）</li> <li>中高校生を対象とした学内教員による出張講義（座学のみ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学内教員による中高校生向け実験・実習・演習授業（模擬授業）</li> <li>卒業生ロールモデルによる中高校生向け・在学生向け講演会の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中高校生向けの公開の企画（サイエンスフェスティバルなど）の開催</li> <li>次世代向け意識啓発冊子の作成</li> </ul>
	41	<p><b>女子中高校生向けロールモデルとの交流会の開催</b></p> <p>*女子中高校生とロールモデルの交流を深める会を開催します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児中の研究者とロールモデルの交流会を開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内で活躍しているロールモデルとの交流会を開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際的に活躍しているロールモデルとの交流会を開催</li> </ul>

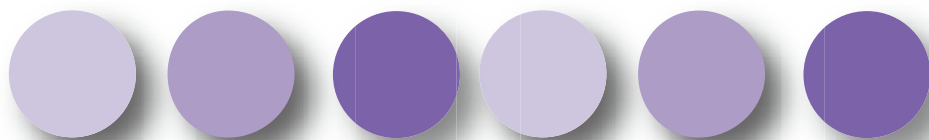
インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □	→	むずかしい	
意識啓発の取組	43	<b>全職員向け女性研究者を支援するための情報発信 (メール・新聞・掲示)</b>  *女性研究者を支援するための情報をメール、新聞、掲示等で発信します。	・年に1回以上、女性研究者支援に関する情報を学内メール等で教職員全員に一斉配信	・半年または4ヶ月に1回以上、女性研究者支援に関する情報を学内メール等で教職員全員に一斉配信	・隔月または毎月1回以上、女性研究者支援に関する情報を学内メール等で教職員全員に一斉配信
	44	<b>子育て支援に関する勉強会・交流会の開催</b>  *子育てに役立つ情報を得るための勉強会・交流会を開催します。	・学内で勉強会や交流会を開催 (キックオフミーティングなど)	・学外有識者を招き研修会を開催	・学内外を対象としたシンポジウム、フォーラムの開催
	45	<b>ハラスメントを防止するための取組</b>  *アカハラ、パワハラ、セクハラなどのハラスメントの防止に取り組みます。	・ハラスメントに関する情報をメール、掲示などにより発信  ・ハラスメントの具体例を挙げて機関内講習会を開催	・学外講師を招き、ハラスメントを防止するための学内研修を開催  ・建物、ドア、設備等にハラスメントを防止する工夫を施す (居室内が見えるようになど)	・学外での研修を開催  ・ハラスメント防止体制の外部評価を行い、体制を整備

## 活動は順調に進んでいますか？

実行した項目については、右ページのチェック表に○をつけましょう。

チェック表に○がついたら、実行による効果と状況を把握するために **p.28 の CHECK** を確認し、**p.29 の ACT** に進みましょう。

17項目のうち、8割程度に○がついたら、このコースで固めた基礎を推進・活発化させるために、**p.16 の「推進コース」**へ進みましょう！



## \* Work Sheet \*

- ◇ 実施内容を記入し、実行できた項目については「支援実行済み」に○をつけましょう。  
○をつけた項目がある場合、p.28のCHECK, p.29のACTに進みましょう。

インデックスの項目		支援実行チェック欄	
		支援内容	支援実行済み (○をつける)
組 織	1	女性研究者を支援する組織の設置	
	7	女性研究者を採用する目標値を 研究分野別に設定	
	8	女性研究者における研究分野別・職階別の 女性比率の把握	
勤務体制	10	業務を効率化するための取組	
	15	全教職員を対象とした ワーク・ライフ・バランスに関する調査	
子育て支援	16	女性休養室の設置	
	17	授乳室・多目的トイレの設置	
研究教育支援	22	育児期における柔軟な勤務体制の導入 (時短勤務、在宅勤務など)	
	25	『次世代育成支援対策行動計画』の周知	
	27	子育てと研究のための相談窓口の設置	
情報支援	33	ホームページによる情報発信	
	34	子育て支援のための冊子作成	
次世代育成の取組	39	女子中高生向け 体験授業(学内・学外)の開催	
	41	女子中高生向けロールモデルとの 交流会の開催	
意識啓発の取組	43	全職員向け女性研究者を 支援するための情報発信 (メール・新聞・掲示)	
	44	子育て支援に関する勉強会・交流会の開催	
	45	ハラスメントを防止するための取組	

## (2) 推進コース

◎この「推進コース」は、

- ・ **お金、時間、人材をある程度使って雇用環境を整備したい**
- ・ **既に支援活動を実施しており、それを推進・活性化させたい**

などの機関にお勧めするコースです。

お茶の水女子大学における女性研究者に適合した雇用環境モデルの検証結果と、他大学における好事例を集約し、支援を行ううえで特に必要とされるものを中心にまとめました。

\* 次の①～③の手順で支援内容を検討し、p.21のWork Sheetに実行内容を書き込みましょう。

# 1

どれから  
実行するか  
決める

この「推進コース」では、お茶大インデックスの中でも特に活動の推進・活性化に必要な17項目について、実行例を難易度別にご紹介します。まず、次のページの「インデックスの項目」欄を見て、どれから実行するかを決めましょう。

\* Step1で行った「お茶大インデックス」の支援の過不足評価の結果をふまえて、不足している項目から行うとよいでしょう。

# 2

実行例から  
実行内容  
を決める

実行したいインデックスの項目を決めた後、「実行例」を見て、具体的な実行内容を決めます。もちろん、ここに示された実行例の通りに行く必要はありません。自機関の状況に合わせてカスタマイズしましょう。

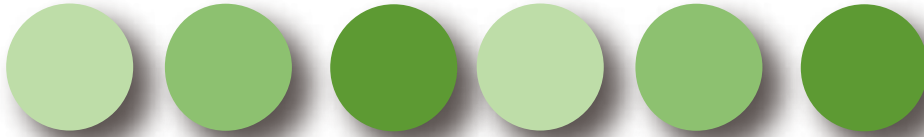
\* Step1で把握した雇用環境の現状と、勤めている人々の気持ちをふまえて決めましょう。

# 3

p.21の  
Work Sheetに  
実行内容を  
書き込む


具体的な実行内容を決めたら、p.21のWork Sheetに、その内容を記入しましょう。記入が終わったら、もう一度見返してみましょう。

\* さあ、これで準備は整いました。さっそく実行しましょう！

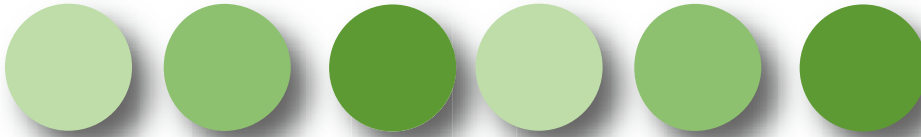


インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □	→	むずかしい	
組織	2	<p><b>外部評価委員会の設置</b></p> <p>*機関外に所属する人(第三者機関)に支援状況の評価を依頼します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部評価委員会の結成 (~5名程度)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価結果のフォローアップ</li> <li>外部評価委員の結成 (5名以上)</li> <li>外部評価結果の一般公開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的に外部評価委員会を開催</li> <li>外部評価委員会を一般に公開して開催</li> <li>海外の有識者に評価を依頼</li> </ul>
	3	<p><b>公正で透明性の高い公募を行うためのシステムの導入</b></p> <p>*平等で偏りのない公募を行う方法を提案し、導入します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自機関のホームページに公募要項を掲載</li> <li>科学技術振興事業団が運用する「ReaD」に公募要項を掲載</li> <li>公募要項に「性別、年齢、国籍等は問いません」の一文を掲載</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用に関する客観的な評価指標の作成</li> <li>選考の手順を公開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際公募の導入</li> <li>選考の結果を公表</li> </ul>
	5	<p><b>女性を積極的に採用するシステムの導入</b></p> <p>*女性を積極的に採用する方法を提案し、導入します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集要項に「女性の積極的な応募を期待する」を明記</li> <li>研究グループ、委員会の構成員として積極的に女性を採用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性教員を採用する目標値を設定・決定する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>選考委員会に男女共同参画や女性支援の視点を加える</li> <li>女性を採用した学部や研究所に人件費や研究費を補助</li> <li>目標人数に達するまで業績同等の場合女性を優先して採用</li> </ul>
勤務体制	11	<p><b>会議に関する規則の設定</b> (5時以降に会議時間を予定しない・延長しない)</p> <p>*公的な会議を5時以降に予定・延長しないための規則を設定します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>議題や報告事項を事前に予告</li> <li>会議開催時間の見直しと会議時間の短縮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種会議の統廃合、再構築</li> <li>公式会議を5時までに終了する制度の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>代議員制の導入</li> <li>テレビ会議システムの導入</li> </ul>
	14	<p><b>実労働時間に関する調査</b></p> <p>*機関に勤める人々の実労働時間を調査します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもの有無、男女別に実労働時間を調査</li> <li>年に一度調査を実施</li> <li>調査結果についてディスカッションを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部局、学部、学科ごとに実労働時間を調査</li> <li>調査結果を業務改善などにフィードバック</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全教職員を対象とした詳細な実労働時間の調査</li> <li>隔月~3ヶ月に一度調査を実施</li> <li>調査結果をホームページなどで一般公開</li> </ul>



インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □		むずかしい	
子育て支援	18	<p><b>保育施設の設置</b></p> <p>*機関内で子どもを預けられる施設を設置します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関内の空き室をそのまま利用する</li> <li>・対応年齢は6ヶ月～3歳未満まで</li> <li>・利用は平日のみとし、5時まで利用可</li> <li>・対応人数は10名程度まで（小規模託児所）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関内の空き室を改修して使用する</li> <li>・対応年齢は6ヶ月～3歳未満とし、特に0歳児保育を充実</li> <li>・対応人数は30名程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関内に新設する</li> <li>・対応年齢は6週～就学前まで特に0歳児保育を充実</li> <li>・延長保育や土曜日保育にも対応</li> <li>・近隣住民の利用も可能</li> </ul>
	19	<p><b>病児・病後児保育施設の設置</b> (他機関との連携も可)</p> <p>*子どもが病氣中、または回復しつつあるときでも預かってもらえる保育施設を設置します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・近隣の病児・病後保育施設の調査と連携</li> <li>・病児・病後保育の必要性に対する意識改革</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護師や小児科医を配置</li> <li>・子どもの病時・病後時の勤務体制の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医務室や病院との緊急連絡ホットラインの導入</li> <li>・機関内に新設する</li> <li>・対応年齢は6ヶ月～小学校低学年まで</li> </ul>
研究教育支援	23	<p><b>育児期における職務軽減制度の導入</b></p> <p>*育児期(妊娠期を含む)の職務を軽減する制度を導入します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員が担当する授業を集中講義等に置き換え</li> <li>・職員が担当する業務を同部局で分担、サポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員が出席する会議、委員会、入試業務、出張業務の軽減</li> <li>・職員が出席する会議、委員会、入試業務、出張業務の軽減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員が担当する授業コマ数を軽減し、代替教員(非常勤)を雇用</li> <li>・職員が担当する業務を軽減し、代替職員(非常勤)を雇用</li> </ul>
	24	<p><b>在宅勤務を可能にするユビキタス環境整備</b> (ネット対応、TV会議等)</p> <p>*在宅で勤務できる環境を整備します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メールと電話による勤務を認める制度の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Webカメラによる打ち合わせ、会議への参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅においてもリアルタイムに勤務先の状況が把握できるシステムの導入</li> </ul>
	28	<p><b>学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入</b></p> <p>*子育てをしながら勉学に励む学生・院生に対する奨学金制度を導入します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業料を所得にあわせて一部補助する制度等の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育料を所得にあわせて一部補助する制度の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育料を一部免除する制度の導入</li> <li>・授業料を一部免除する制度の導入</li> </ul>





あせらず、じっくり考えてから実行内容を決めましょう

インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □	むずかしい		
研究教育支援	30	<p><b>女性研究者を支援するためのメンター制度の導入</b></p> <p>*経験豊富な先輩教職員からアドバイスを受けるためのメンター制度を導入します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンター候補者(学内者)の選出と任命</li> <li>・メンター制度の内容と利用方法を学内に周知徹底</li> <li>・連絡窓口の明示</li> <li>・育児期の女性教職員にメンターを配置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各学科、学部、部局等にメンターを配置</li> <li>・定期的にメンターと面接を実施</li> <li>・相談事例をまとめた冊子、書籍を発行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズに応じて複数メンターを導入</li> <li>・ホームページに相談事例を掲載し、社会に広く発信</li> <li>・Web等を用いた匿名相談の受付</li> </ul>
	35	<p><b>子育て中の女性研究者を支援するための人材バンク構築</b></p> <p>*子育て中の女性研究者を支援するための人材情報を蓄積・活用します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業生を支援者として登録</li> <li>・研究補助者情報の登録内容の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業生を支援者として登録 (HP, 同窓会報、ML等を利用して登録者を募集)</li> <li>・登録者情報(匿名)を機関内限定で開示し、希望者とのマッチングを図った上で紹介</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学外の支援者を登録 (HP, 広報紙等を利用して登録者を募集)</li> <li>・登録者情報(匿名)を広く開示し、希望者とのマッチングを図った上で紹介</li> </ul>
		36	<p><b>女性研究者を支援するためのロールモデル情報の発信</b></p> <p>*目標、参考となる女性研究者の情報を収集・蓄積し、広く社会に発信します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関内の教職員を対象としたロールモデル取材</li> <li>・ロールモデル情報を機関内の人へのみに発信 (文字・写真情報)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業生を対象としたロールモデル取材 (トップランナーや最近の卒業生・修了生)</li> <li>・ロールモデル情報を学内外に発信 (文字・写真情報)</li> </ul>
次世代育成の取組	42	<p><b>女子中高校生向けイベント・シンポジウムの開催</b></p> <p>*女子中高校生が進路や目標を決める参考となるシンポジウムを開催します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身近な先輩の話(大学生、卒業生)を聞く機会となるシンポジウムの開催</li> <li>・進路選択の参考になるシンポジウムの開催</li> <li>・体験授業やワークショップの開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子中高校生と研究教育機関の共同シンポジウムの開催</li> <li>・国内で活躍する女性の話聞く機会となるシンポジウムの開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・世界的女子中高校生と交流するための国際シンポジウムの開催</li> <li>・女性リーダーを育成するためのシンポジウムを開催</li> </ul>

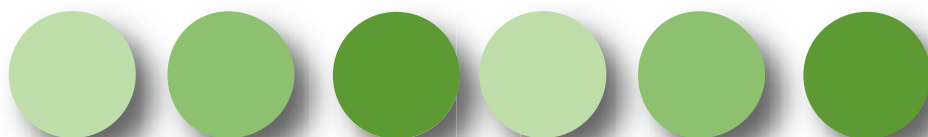
インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □	→	むずかしい	
意識啓発の取組	46	<b>男性向け子育て支援に関する意識啓発</b>  *男性を対象に子育て情報を提供し、意識啓発を行います。	・機関内で勉強会や交流会を開催	・学外有識者を招き研修会を開催	・機関内外を対象としたシンポジウム、フォーラムの開催
	47	<b>管理職向け両立支援に関する意識啓発</b>  *各機関の管理職レベルを対象とした仕事と育児の両立に関する意識啓発を行います。	・機関内で勉強会や交流会を開催	・学外有識者を招き研修会を開催	・機関内外を対象としたシンポジウム、フォーラムの開催
	48	<b>男女共同参画に対する意識啓発</b>  *男女平等のもとでよりよい社会を築くための意識啓発を行います。	・機関内で勉強会や交流会を開催	・学外有識者を招き研修会を開催	・機関内外を対象としたシンポジウム、フォーラムの開催

## 活動は順調に進んでいますか？

実行した項目については、右ページのチェック表に○をつけましょう。

チェック表に○がついたら、実行による効果と状況を把握するために p.28 の CHECK を確認し、p.29 の ACT に進みましょう。

17項目のうち、8割程度に○がついたら、このコースで推進・活発化させた活動を定着させるために、p.22 の「定着コース」へ進みましょう！



## \* Work Sheet \*

- ◇ 実施内容を記入し、実行できた項目については「支援 実行済み」に○をつけましょう。  
○をつけた項目がある場合、p.28のCHECK, p.29のACTに進みましょう。

インデックスの項目		支援の実行例	
		支援内容	支援実行済み (○をつける)
組 織	2	外部評価委員会の設置	
	3	公正で透明性の高い公募を行うためのシステムの導入	
	5	女性を積極的に採用するシステムの導入	
勤務体制	11	会議に関する規則の設定 (5時以降に会議時間を予定しない・延長しない)	
	14	実労働時間に関する調査	
子育て支援	18	保育施設の設置	
	19	病児・病後児保育施設の設置 (他機関との連携も可)	
研究教育支援	23	育児期における職務軽減制度の導入	
	24	在宅勤務を可能にするユビキタス環境整備 (ネット対応、TV会議等)	
	28	学生・院生に対する子育て支援のための 育児奨学金制度の導入	
	30	女性研究者を支援するための メンター制度の導入	
情報支援	35	子育て中の女性研究者を支援する ための人材バンク構築	
	36	女性研究者を支援するための ロールモデル情報の発信	
次世代育成の取組	42	女子中高校生向け イベント・シンポジウムの開催	
意識啓発の取組	46	男性向け子育て支援に関する意識啓発	
	47	管理職向け両立支援に関する意識啓発	
	48	男女共同参画に対する意識啓発	

## (3) 定着コース

◎この「定着コース」は、

- お金、時間、人材を必要なだけ使って雇用環境を整備したい
- 既に活動を実施しており、それを定着させたい

などの機関にお勧めするコースです。

お茶の水女子大学における女性研究者に適合した雇用環境モデルの検証結果と、他大学における好事例を集約し、支援を行ううえで特に必要とされるものを中心にまとめました。

\* 次の①～③の手順で支援内容を検討し、p.27の Work Sheet に実行内容を書き込みましょう。

1

どれから  
実行するか  
決める

この「定着コース」では、お茶大インデックスの中でも特に活動の定着に必要な16項目について、実行例を難易度別にご紹介します。まず、次ページの「インデックスの項目」欄を見て、どれから実行するかを決めましょう。

\* Step1 で行った「お茶大インデックス」の支援の過不足評価の結果をふまえて、不足している項目から行うとよいでしょう。

2

実行例から  
実行内容  
を決める

実行したいインデックスの項目を決めた後、「実行例」を見て、具体的な実行内容を決めます。もちろん、ここに示された実行例の通りに行く必要はありません。自機関の状況に合わせてカスタマイズしましょう。

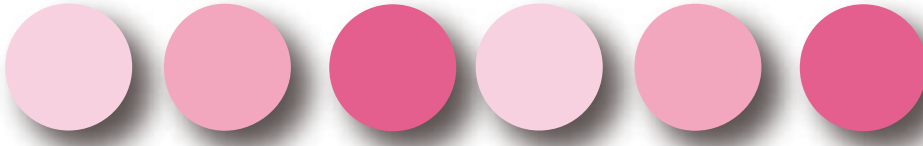
\* Step1 で把握した雇用環境の現状と、勤めている人々の気持ちをふまえて決めましょう。

3

p.27の  
Work Sheet に  
実行内容を  
書き込む

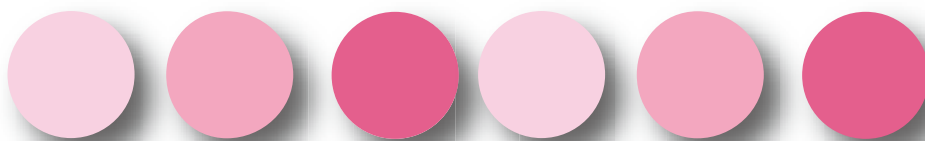
具体的な実行内容を決めたら、p.27の Work Sheet に、その内容を記入しましょう。記入が終わったら、もう一度見返してみましょう。

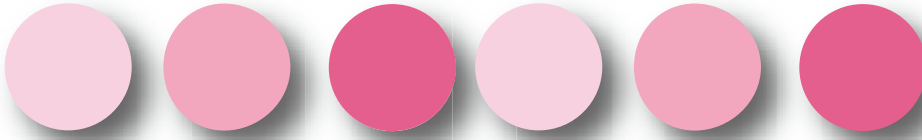
\* さあ、これで準備は整いました。さっそく実行しましょう！



インデックスの項目		支援の実行例		
		やさしい □ □	→	むずかしい
組織	4	<b>客観的に業績を評価するシステムの導入</b> *業績を客観的に評価する方法を提案し、導入します。	・既存の業務評価システムの見直し	・機関内業務、社会貢献等の状況・業績を数値化 ・機関内の意見を反映した客観的な業務評価指標の作成 ・第三者機関による業績評価
	6	<b>女性を管理職に登用するシステムの導入</b> *女性を管理職などの指導的地位に登用する方法を提案し、導入します。	・グループの長、係長などに女性に登用	・意思決定機関(学長、理事、評議員相当)に女性に登用 ・女性を管理職に登用するシステムの構築導入
	9	<b>子育てを支援するための予算の配分</b> *子育てにかかわる支援を行うための予算を配分します。	・他大学の事例を調査	・子育てにかかわる施設・設備を修繕するための予算を配分 ・出産・育児による研究中断者への復帰制度の確立 ・妊娠期、育児期における代替要員費用の助成 ・子育て関連施設設備を新設するための予算配分
勤務体制	12	<b>定時帰宅日の設定</b> *子どものお迎えやワーク・ライフ・バランスを実現するために「定時帰宅日」を設定します。	・月に一回以上の定時帰宅日を設定 ・年間行事予定表に定時帰宅日を掲載	・週に一回以上の定時帰宅日を設定 ・定時帰宅強化月間・週間を設定 ・毎日心置きなく定時帰宅できる体制の確立 ・定時帰宅するための電気消灯システムの導入
	13	<b>男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知</b> *女性だけでなく、男性が育児休業制度を取得できるよう配慮し、周知します。	・男性を対象とした意識啓発セミナーの開催 ・男性も育児休業の取得が可能であることをホームページ、メール等で周知	・育児期の男性教職員に対する柔軟な勤務時間を設定 ・育児休業制度を利用した男性ロールモデル情報の収集・提供 ・男性が育児休業を取得する場合、代替要員を配置 ・育児休業中・休業後のフォローアップ(研修、情報提供)制度を導入

インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □	→	むずかしい	
子育て支援	20	<p><b>学童保育施設の設置</b> (他機関との連携も可)</p> <p>*放課後や長期休暇中、保護者に代わって保育を行う施設を設置します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関内の空き室をそのまま利用する</li> <li>・夏季休業など長期休暇時のみ利用可</li> <li>・利用は平日のみとし、5時まで利用可</li> <li>・小学校3年生まで</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関内の空き室を改修して使用する</li> <li>・平日のみ利用可</li> <li>・土曜日も対応</li> <li>・小学校6年生まで</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関内に新設する</li> <li>・毎週月曜～土曜日まで利用可能</li> <li>・近隣住民の利用も可能</li> </ul>
	21	<p><b>子育てを支援するための学内宿泊施設の整備</b> (他機関との連携も可)</p> <p>*学内で子どもと一緒に宿泊できる施設を整備します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関内の空き室をそのまま利用する</li> <li>・大人用・子ども用寝具を整備</li> <li>・事前申し込み制、利用は平日のみ</li> <li>・就学前の子ども連れを優先</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員寮、学生寮を改修して使用する</li> <li>・寝具以外にミニキッチンを整備</li> <li>・インターネット(無線LAN)利用可</li> <li>・インターネットによる申し込みシステムの構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トイレ・浴室・洗面洗濯機を整備</li> <li>・医務室や病院との緊急連絡ホットラインの導入</li> </ul>
研究教育支援	26	<p><b>出産・育児に配慮した業績評価制度の導入</b></p> <p>*業績を評価する際、出産・育児に配慮して行う制度を導入します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業績評価システムの検討</li> <li>・出産・育児期における研究教育業績、学内業務の評価制度の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産・育児期における研究教育業績、学内業務の特別評価</li> <li>・論文本数だけでなく、エフォート時間も考慮する評価制度の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産・育児期における研究教育業績、学内業務の評価の改善</li> <li>・ダイバーシティを尊重し、研究教育の動機付けとなる評価制度の構築</li> </ul>
	29	<p><b>子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置</b></p> <p>*子育て中の女性研究者に研究を補助するアシスタントを配置します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スポットサポーター(短期アルバイト)の募集と活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学部、学科、グループ単位に研究補助者を配置(RF、AA、テクニシャン等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者個人に研究補助者を配置(RF、AA、テクニシャン等)</li> </ul>





あせらず、じっくり考えてから実行内容を決めましょう

インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □	→	むずかしい	
研究教育支援	31	<p><b>子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援</b> (セミナー・国際活動など)</p> <p>*子育てにより女性研究者のキャリアアップが滞らぬよう支援します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究専念タイムの確保を支援 (専念中は雑用を依頼しない)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究専念タイムを確保する環境の整備</li> <li>国際活動への参加支援</li> <li>専門家による英文(論文等)のチェック支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際的な学会、シンポジウム、ミーティングを主催する際の支援</li> </ul>
	32	<p><b>研究補助者のキャリアアップ支援</b></p> <p>*研究者だけでなく、研究補助者も共にキャリアアップできるよう支援します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談会の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ相談窓口の開設</li> <li>キャリアアップのための講習会、勉強会、研修会(学内)の開催</li> <li>メールやホームページによるキャリアアップ情報の提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップのための研修(学外、海外)への参加支援</li> <li>研究補助者のステップアップ支援(上位ポストの獲得、キャリアアップ支援)</li> </ul>
情報支援	37	<p><b>女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域との連携</b></p> <p>*女性研究者を支援するために、多くのキャンパス、他機関、地域と連携します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援に対する話題を会議で取り扱う(報告・議題)</li> <li>女性支援関連連絡会を年に1回以上開催(キャンパス複数の場合は各キャンパスの代表者1名以上が参加)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各キャンパスに女性研究者支援に関する連絡係りを一人以上配備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性支援関連連絡会を毎月1回程度開催(キャンパス複数の場合は各キャンパス1名以上参加)</li> <li>保育や研究支援の連携</li> </ul>
	38	<p><b>女性研究者間のネットワークの構築</b></p> <p>*女性研究者同士の情報交換を可能にするネットワークを構築します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他大学の実施例を調査(HP、電話、訪問)、官公庁発行の資料を収集</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ネットワーク事務局を設置</li> <li>ネットワークを活用して保育・研究関連情報を共有</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有識者を招聘した学内研修会(講演会)の開催</li> <li>ネットワークを活用したシンポジウム・フォーラムを開催</li> </ul>



V. Step2 DO (実行)

インデックスの項目		支援の実行例			
		やさしい □ □	→	むずかしい	
次世代育成の取組	40	<b>女子中高生向け ロールモデル情報の発信</b> (DVD・HP・冊子)  *女子中高生が進路・目標を決定する際に参考となる情報を発信します。	・ロールモデル情報を機関内に発信 (文字・写真情報)	・ロールモデル情報を学内外に広く発信 (文字・写真情報)	・ロールモデルDVDを作成 ・ロールモデル情報のストリーミング配信 ・ロールモデル情報の冊子を作成
	49	<b>ダイバーシティを理解するための意識啓発</b>  *ダイバーシティ(多様性)を理解するための意識啓発を行います。	・機関内で勉強会や交流会を開催	・学外有識者を招き研修会を開催	・機関内外を対象としたシンポジウム、フォーラムの開催
意識啓発の取組	50	<b>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発</b>  *女性研究者同士の情報交換を可能にするネットワークを構築します。	・機関内で勉強会や交流会を開催	・学外有識者を招き研修会を開催	・機関内外を対象としたシンポジウム、フォーラムの開催

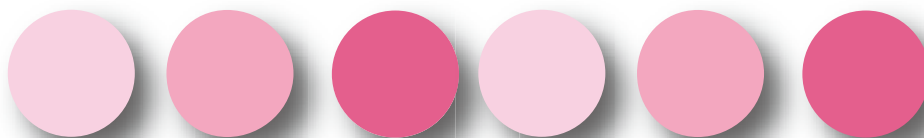
## 活動は順調に進んでいますか？

実行した項目については、右ページのチェック表に○をつけましょう。

チェック表に○がついたら、実行による効果と状況を把握するために p.28 の CHECK を確認し、p.29 の ACT に進みましょう。

16の支援項目のうち、8割程度に○がついたら、活動はすっかり定着しているはずですよ。

p.31 の「環境が整った後に・・・」へ進みましょう！





## \* Work Sheet \*

- ◇ 実施内容を記入し、実行できた項目については「支援実行済み」に○をつけましょう。  
○をつけた項目がある場合、p.28のCHECK, p.29のACTに進みましょう。

インデックスの項目		支援の実行例	
		支援内容	支援実行済み (○をつける)
組 織	4	客観的に業績を評価するシステムの導入	
	6	女性を管理職に登用するシステムの導入	
	9	子育てを支援するための予算の配分	
勤務体制	12	定時帰宅日の設定	
	13	男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知	
子育て支援	20	学童保育施設の設置 (他機関との連携も可)	
	21	子育てを支援するための学内宿泊施設の整備 (他機関との連携も可)	
研究教育支援	26	出産・育児に配慮した業績評価制度の導入	
	29	子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置	
	31	子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援 (セミナー・国際活動など)	
	32	研究補助者のキャリアアップ支援	
情報支援	37	女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域との連携	
	38	女性研究者間のネットワークの構築	
次世代育成の取組	40	女子中高生向けロールモデル情報の発信 (DVD・HP・冊子)	
	49	ダイバーシティを理解するための意識啓発	
意識啓発の取組	50	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発	

## VI Step3. CHECK (状況と効果の把握)

### Check 1. 利用状況の把握 ～実行した支援の利用状況を把握しよう～

これまでに行ってきた支援は、どれだけの人に利用され、どのような人が利用したのでしょうか。支援の利用状況を把握しましょう。

\* 手順

- 1) 実行した支援の利用状況について、「利用者記録」等から把握します。
- 2) 利用実績を人数、性別などの利用者属性に分けてグラフ化し、結果について考察します。

### Check 2. 運用率の算出 ～実施した支援の運用率は？～

これまでに行ってきた支援のうち、施設や設備については、利用したい人がどのくらい存在しているか、そして、その人たちが希望通り利用できているかどうかを調べます。これにより、設置した施設・設備がどの程度運用できているかを知ることができます。

\* 手順

- 1) 次の式を用いて、支援がどのくらい運用できているかを算出します。

$$\text{運用率 (\%)} = \text{利用者数} \div \text{利用希望者数} \times 100$$

- 2) 運用率に影響した要因を検討します。

### Check 3. 支援効果の測定 ～実施した支援の効果は？～

これまでに行ってきた支援が、どのような効果をもたらしたのかを検討するために、Step1で行った「教職員の意識と満足度の調査」をここでもう一度行います。支援前の結果と比較することにより、支援による意識と満足度の変化を把握することができます。

\* 手順

- 1) 支援後の意識と職場の満足度の変化を見るために、p.7「2. 教職員の意識と満足度の調査」と同じ調査を実施します。調査が難しい場合は、周囲の人に質問をしてみましょう。
- 2) 支援前の結果と比較し、支援による様々な変化を考察します。



## VII. Step4. ACT（調整・改善）

### 支援体制の見直し



いよいよ Step4 です。ここまでの Step で、女性研究者を支援する方法を計画し、実際に実行し、雇用環境をチェックできたことと思います。

予想していた効果を得ることはできましたか。もしくは、思ってもいない効果を得たでしょうか。さらには、様々な問題点が見えてきたかもしれません。

この Step4 では、支援をさらにステップアップさせるために、これまでに行ってきた女性研究者支援を振り返り、得られた効果や問題点を洗い出し、方法の再検討・改善を行います。

- 1) 支援利用状況、運用率、支援効果から、見直すべき点や問題点を抽出する。
- 2) 他機関での事例等を参考に支援方法の見直し案を作成する。

#### \* Work Sheet \*

◇ 女性研究者支援を実施してから、あなたの所属する機関ではどのような変化がみられましたか？これまでの活動を振り返り、簡単にまとめてみましょう。

- 
- 
- 
- 
- 

◇ あなたの所属する機関では、今後どのような支援活動を行う予定ですか。予定を書いてみましょう。

☆さあ、これまでに行った活動を、次ページの自己点検シートに記録しましょう。

## 自己点検



ついにここまでやってきました！

ここで、もう一度「お茶大インデックス」を使って、あなたが所属する機関の雇用環境を評価してみましょう。「お茶大インデックス」の使用方法は、p.6をご覧ください。

いかがですか？ 女性だけでなく、勤めている人々が口々に「働きやすくなった！」と  
言ってくれる雇用環境に近づいたのではないのでしょうか。

これまでに行った活動の中には、順調に進んだものもあれば、なかなか理解が得られず、進まない活動もあったかもしれません。しかし、これらの活動を実行することにより、少しずつでも意識は変化したことでしょう。その変化は、これから、もっと大きな変化として現れてくることと思います。

以下の Work Sheet に、「お茶大インデックス」の評価を達成した日や感想などを記入し、これまでの努力と成果を得るまでの軌跡を記しましょう！

### \* Work Sheet \*

◇ 「お茶大インデックス」の評価が達成されたら○をつけましょう。コメント欄には感想を書きましょう。

「お茶大インデックス」の評価	達成！ (○をつける)	達成した日 (年月日)	コメント
	Workbook は卒業！	年 月 日	
	ここまで良くがんばりました！	年 月 日	
	いよいよ半分まできました！	年 月 日	
	この勢いでがんばろう！	年 月 日	
	さあ、がんばろう！	年 月 日	

## VIII. 環境が整った後に・・・

あなたの機関の現在の雇用環境の状況はいかがでしょう。

この Work Book をもとに、なんらかの改善がなされたり、  
新たな改革に着手して下さっていただければ幸いです。



この Work Book では、女性研究者がワーク・ライフ・バランスを実現し、子育て中でも充実した研究生生活をおくるためにはどのような取組をすればいいのかを、本学における活動をもとに紹介してまいりました。本書が、国際的なトップリーダーとなる女性研究者を養成するためばかりではなく、わが国における女性研究者支援を育成する環境やワーク・ライフ・バランスを実現するための手がかりとなってくれることを切に願います。

本学では、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業により、全学的な意識改革に取り組むとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能な職場環境を整備してまいりました。

本学における「女性研究者支援モデル育成」事業の実施期間は平成 20 年 3 月まででしたが、それまでの成果と全学的支援体制を拡大・強化するために、平成 21 年 4 月以降は「リーダーシップ養成教育研究センター」に業務を移管し、さらに平成 23 年 4 月には全学的な組織として「男女共同参画推進本部」を設置して、男女共同参画社会の実現と我が国の科学技術研究体制全体の改革に寄与する活動を引き続き実施していきます。

女性研究者が、女性としても研究者としても遺憾なくその能力を発揮できること、研究者自身だけではなく社会全体が HAPPY でいられること、そのような研究者の姿を見て若い世代の研究者がまた研究の道を志してくれること、そして、そのようにして優れた女性研究者を時代を超えて世の中に送り出していくこと・・・、これこそがこれからの女性研究者支援に共通の目標であり、使命でもあります。

すべては輝かしい人間の未来のために。









「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」(H22-27年度)

## COSMOS Work Book

---

発行日 平成 21 年 3 月 31 日 初版発行 / 平成 23 年 3 月 31 日 改訂版第 1 刷

発行 国立大学法人 お茶の水女子大学

※ご意見・ご感想をぜひお寄せ下さい

連絡先 〒112-8610 東京都文京区大塚 2-1-1 お茶の水女子大学

大学本館 227 号室 リーダーシップ養成教育研究センター COSMOS

電話/Fax 03-5978-5520 E-mail frsp-info@cc.ocha.ac.jp

URL <http://www.cf.ocha.ac.jp/cosmos/>



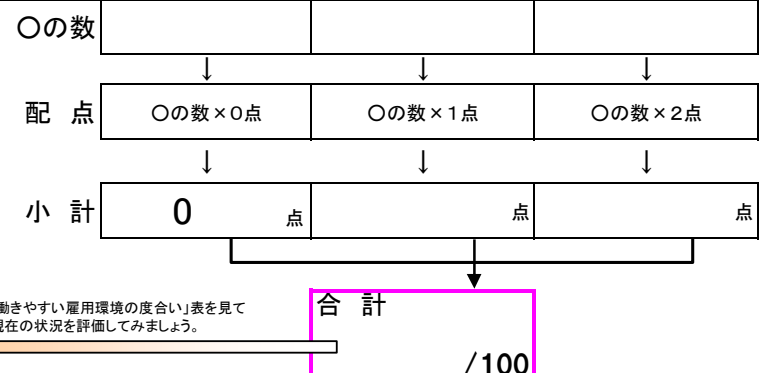
【研究教育機関向け】 女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェック **50**

# お茶大インデックス

フィフティ

お茶の水女子大学の女性研究者支援活動から生まれた「お茶大インデックス」は、研究教育機関において、女性が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現し、子育て中でも充実した研究生活をおくる雇用環境を構築するための取組状況を指標にしたものです。1～50のチェック項目それぞれに、あなたの所属する機関の状況について、I～IIIの当てはまるものひとつに○を付けてください。各機関での女性研究者支援の取り組みがわかります。評価はあくまでも目安です。今後の活動の参考になれば幸いです。

		チェック項目	I	II	III
1・全学的な支援体制	組織	1 女性研究者を支援する組織の設置	していない	している	活動をしている
		2 外部評価委員会の設置	していない	している	反映されている
		3 公正で透明性の高い公募を行うためのシステムの導入	していない	している	活用されている
		4 客観的に業績を評価するシステムの導入	していない	している	活用されている
		5 女性を積極的に採用するシステムの導入	していない	している	活用されている
		6 女性を管理職に登用するシステムの導入	していない	している	活用されている
		7 女性研究者を採用する目標値を研究分野別に設定	していない	している	目標が達成されている
		8 女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握	していない	している	比率が公表されている
		9 子育てを支援するための予算の配分	していない	している	活用されている
	勤務体制 (心おきなく帰宅できる体制)	10 業務を効率化するための取組	していない	している	取り組まれている
		11 会議に関する規則の設定 (5時以降に会議時間を予定しない・延長しない)	していない	している	実施されている
		12 定時帰宅日の設定	していない	している	実施されている
		13 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知	していない	している	推進されている
		14 実労働時間に関する調査	していない	している	結果が反映されている
		15 全教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する調査	していない	している	結果が反映されている
2・女性研究者支援	子育て支援	16 女性休養室の設置	していない	している	活用されている
		17 授乳室・多目的トイレの設置	していない	している	活用されている
		18 保育施設の設置	していない	している	活用されている
		19 病児・病後児保育施設の設置 (他機関との連携も可)	していない	している	活用されている
		20 学童保育施設の設置 (他機関との連携も可)	していない	している	活用されている
	21 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備 (他機関との連携も可)	していない	している	活用されている	
	研究教育支援	22 育児期における柔軟な勤務体制の導入(時短勤務、在宅勤務など)	していない	している	活用されている
		23 育児期における職務軽減制度の導入	していない	している	活用されている
		24 在宅勤務を可能にするユビキタス環境整備 (ネット対応、TV会議等)	していない	している	活用されている
		25 『次世代育成支援対策行動計画』の周知	していない	している	計画を実行している
		26 出産・育児に配慮した業績評価制度の導入	していない	している	活用されている
		27 子育てと研究のための相談窓口の設置	していない	している	活用されている
28 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入		していない	している	活用されている	
29 子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置	していない	している	活用されている		
30 女性研究者を支援するためのメンター制度の導入	していない	している	活用されている		
31 子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援 (セミナー・国際活動など)	していない	している	活用されている		
32 研究補助者のキャリアアップ支援	していない	している	活用されている		
3・情報支援	情報支援 (情報バンクの構築)	33 ホームページによる情報発信	していない	している	活用されている
		34 子育て支援のための冊子作成	していない	している	活用されている
		35 子育て中の女性研究者を支援するための人材バンク構築	していない	している	活用されている
		36 女性研究者を支援するためのロールモデル情報の発信	していない	している	活用されている
		37 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域との連携	していない	している	連携されている
		38 女性研究者間のネットワークの構築	していない	している	活用されている
4・意識啓発	次世代育成の取組	39 女子中高校生向け体験授業(学内・学外)の開催	していない	している	継続している
		40 女子中高校生向けロールモデル情報の発信(DVD・HP・冊子)	していない	している	継続している
		41 女子中高校生向けロールモデルとの交流会の開催	していない	している	継続している
		42 女子中高校生向けイベント・シンポジウムの開催	していない	している	継続している
	意識啓発の取組	43 全職員向け女性研究者を支援するための情報発信(メール・新聞・掲示)	していない	している	継続している
		44 子育て支援に関する勉強会・交流会の開催	していない	している	継続している
		45 ハラスメントを防止するための取組	していない	している	継続している
		46 男性向け子育て支援に関する意識啓発	していない	している	継続している
		47 管理職向け両立支援に関する意識啓発	していない	している	継続している
		48 男女共同参画に対する意識啓発	していない	している	継続している
		49 ダイバーシティを理解するための意識啓発	していない	している	継続している
		50 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発	していない	している	継続している



**取り扱いについて**

お茶大インデックスの著作権は、お茶の水女子大学に帰属しており、無断複製等の行為は法律で認められた時を除き、著作権の侵害に当たります。この利用行為を行うときは、お茶の水女子大学の承認手続きが必要です。

女性が働きやすい雇用環境の度合い	
総合評価	合計点数
A	80～100
B	60～79
C	40～59
D	20～39
E	0～19