

女性研究者研究活動支援事業

(実施期間：平成 24～26 年度)

実施機関：琉球大学（総括責任者：大城 肇）

プロジェクトの概要

(1) 支援室の体制と具体的な活動内容

女性研究者比率の上昇、さらにワーク・ライフ・バランス支援のために以下の取組を行う。

- ①「うない研究者支援センター」の設置
- ②研究補助員雇用制度とゆいネットワークの構築
- ③メンター制度の構築
- ④柔軟な勤務体制と在宅勤務システムの構築
- ⑤ポジティブ・アクションの導入
- ⑥男女共同参画意識の啓発及び広報の強化

(2) 研究を支援する者の配置計画

女性研究者支援策実施の中心的な役割を担うコーディネーターを配置し、男女共同参画室の3プログラム部会は、これに連携・協力する。女性研究者への直接的な研究支援は、研究補助員(大学院生、ポストドクター等)を配置する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果 (システム改革)	実施体制	実施期間終了 後の取組の継続性・発展性
A	a	b	b	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

研究環境整備、意識啓発、研究力強化、女性限定公募やインセンティブ経費付与によるポジティブ・アクションを着実に実施し、女性研究者の科学研究費補助金の採択率の向上、女性教員の採用数の増加に繋げており評価できる。今後は、女性研究者の離職を更に抑制し、自然科学系分野の任期なしのテニユアポジションに就く上位職階の女性教員を増加させることを期待する。

- ・**目標達成度**：学長のリーダーシップの下、男女共同参画担当理事の統括により、女性研究者の採用数及び採用割合が所期の目標を大きく上回ったことは評価できる。女性研究者の在籍割合は、目標値には及ばなかったものの、概ね目標を達成したと認められる。今後は、女性研究者の離職を抑制することにより、在籍数を増加させることを期待する。
- ・**取組**：「うない研究者支援センター」の設置、研究補助員雇用制度の発足と研究補助員人材バンクの創設、女性限定公募の実施と女性研究者採用部局に対するインセンティブ経費の付与等、様々な取組を実施したことは評価できる。しかしながら、女性教員の離職の抑制や自然科学系女性教員の大幅な増加といった成果には結びついておらず、機関側で採用数と離職数等の分析

が十分行われていないため、今後の原因分析や改善策の立案が必要である。

- **取組の成果（システム改革）**：研究支援員の配置、相談体制の整備、メンター制度の構築、意識啓発セミナーの開催等の取組により、女性研究者の研究力が向上し、科学研究費補助金の採択率の大幅な向上、大型研究費の獲得に繋がったことは評価できる。しかしながら、自然科学系の任期無しのテニユアポジションに就く女性教員は僅かしか増加しておらず、取組が女性研究者数の大幅な増加につながっているとは言えないため、今後はより積極的な増加策の立案が必要である。
- **実施体制**：学長の強いリーダーシップの下、全学体制で事業を推進したことは評価できる。男女共同参画室内に設置された「うない研究者支援センター」は、女性研究者支援に大きな役割を果たしており評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：実施期間終了後は、女性研究者のみならず、多様な人材の活躍と研究環境整備を促進することを目的とし、関連部局との連携を強化した「ダイバーシティ推進本部」を設置し、その下部組織として男女共同参画室と「うない研究者支援センター」を統合した「ジェンダー協働推進室」を設置し、実施体制の発展を図っており、評価できる。第3期中期目標・中期計画に、女性研究者比率の上昇、指導的地位における女性教員の増加を明記する方向で検討を進めていることは評価できる。