

京大式女性研究者養成コーディネートプラン

(実施期間：平成 21～25 年度)

実施機関：京都大学（総括責任者：松本 紘）

プロジェクトの概要

本構想では、高い研究ポテンシャル等を有する研究者のうち、公正な評価に基づく女性研究者の積極的登用の方針を十分に踏まえた上で、理工農系において、毎年 16 名程度の女性研究者を採用する。その際、本学が女性研究者に対し、働きやすい環境を整備していることや、積極的な女性の応募の呼びかけを周知徹底し、その上で、同等の能力を有すると判断される場合には、女性の採用を促進する。

新規に養成する女性研究者に対しては、メンター制度を設け、研究キャリア継続のための研究指南や研究生活維持のためのロールモデル提示・意見交換に加え、研究スペース及び研究費の確保、研究支援員の雇用等、キャリア形成のスタートアップからステップアップまでを段階的に支援する。また、既在籍女性研究者に対しても、研究活動継続のための支援経費や研究支援員の雇用等を実施する。

上記のような計画・取組の推進は、卓越した女性研究者の育成・輩出を促進し、更に多くの女性研究者がいきいきと活躍できる場を提供することとなり、本学の魅力の増大にもつながる。また同時に、本学のみならず、ひいてはアカデミア全体の知力の底上げに多大な貢献をもたらすものであり、近隣大学はもとより、多数の大学や研究機関への大きな波及効果も期待される。さらに、これらの動きは、次世代の科学技術振興の担い手となる女子学生への、女性研究者というキャリア形成の在り方やロールモデル提示による裾野の開拓・拡大へとつながり、その結果として更なる女性研究者の誕生という一連の好連鎖を導く。

(1) 評価結果

総合評価	進捗状況	女性研究者支援システム改革状況	取組の内容	実施体制	今後の進め方
C	c	c	b	c	c

総合評価：C（総じて所期の計画以下の取組である）

(2) 評価コメント

女性枠を設けない一般公募により優秀な女性研究者を 5 年間で 72 名採用し、優れた研究環境及び支援環境の下、育成を進めていこうとする意欲的な目標を設定した取組である。しかし、平成 23 年度までの新規養成女性研究者採用数は目標（40 名）を大幅に下回り、女性研究者の養成を加速するためのシステム改革は不十分である。

今後の我が国の科学技術を牽引する貴学の先進的な取組の推進を期待する。

- ・進捗状況：理工農学系分野における女性研究者採用数、女性研究者比率ともに、農学系を除き目標に達していない。女性教員数は年々微増してはいるものの、大幅な目標未達状況を改善する状況には至っていない。

- **女性研究者支援システム改革状況**：各部局への採用依頼に加え、平成 22 年度からは総長裁量による戦略定員措置等のポジティブアクションを導入しているが、システム改革の成果として理工農学系の女性研究者の採用が加速されるような状況には至っていない。
- **取組の内容**：インセンティブ経費の支給、「プラス 1 方式」等のポジティブアクション、女性研究者に対する公募の周知等が実施されているものの、目標達成に至るまでの成果はあげていない。大幅な目標未達の原因や、公募人事に女性応募者が少ないこと、及び女性教員の高い流動性の理由の分析が必要である。女性研究者の昇進により、工学研究科で初の女性教授が誕生した点、また、女性研究者のための環境整備、優秀女性研究者賞の創設は評価できる。
- **実施体制**：プロジェクトの実施において実施本部と部局の間の連携が十分ではないため、推進体制を強化するなど全学体制での実施が必要である。
- **今後の進め方**：現時点で新規養成女性研究者の採用目標を単に削減することは適切ではなく、システム改革の実現に向けた改善を行う必要がある。

平成 24 年度以降のプロジェクトの実施については、下記の 4 点を実施条件とする。

1. 新規養成女性研究者の採用目標を達成するため、研究者の公募において公募対象となる分野を幅広く設定するなど、女性研究者が応募しやすい公募のあり方を検討するとともに、採用者の増加につながるような効果的なポジティブアクションの具体策を講じること。
2. 新規養成女性研究者の採用目標に関して、国の財政状況によるもの以外の削減は行わないこと。
3. 本部と部局が連携して理工農学系分野の優れた女性研究者の採用・養成を加速するシステム改革を実現するために、総長のリーダーシップの下、実施体制を強化すること。
4. 女性教員の高い流動性について、昇進を理由とする異動以外の環境要因を分析し、必要な方策を講じること。