

(中間評価)

名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラム

(実施期間：平成 22～26 年度)

実施機関：名古屋大学（総括責任者：濱口 道成）

プロジェクトの概要

(1) 新規養成女性研究者の採用計画

理・工・農学系女性研究者を 3 年度目までに 15 名、5 年度目までに 29 名(教授 4 名、准教授 5 名、助教 20 名)を新規に採用する。女性教授・准教授(P I)の積極的増加策として、全学流用定員を利用した「女性 P I 枠」設置や理・工・農学系合同公募などを実施する。

「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」を継続実施し、助教採用増加を促進する。

(2) 女性研究者養成のための取組内容

①特別研究費の配分②メンター制度の導入③育児中の支援員配置④研究の成果発表支援
⑤スキルアップセミナーの定期的開催などを全学的体制の下に実施する。

(3) 期待される効果

女性 P I の増加により、大学の意思決定に関わる女性比率が上昇し、女性研究者の地位確立、採用比率上昇、研究環境の改善が見込まれる。さらに人事権をもつ P I 増加により女性研究者比率を飛躍的に加速させるポジティブフィードバック効果が期待される。

(1) 評価結果

総合評価	進捗状況	取組の内容	システム改革	実施体制	今後の進め方
B	b	a	a	b	a

総合評価：B（所期の計画以下の取り組みであるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる）

(2) 評価コメント

自主経費を用いて独自養成女性研究者の採用を推進しており、また、目標数を上回る女性 P I（教授・准教授）を採用している点は評価できる。しかしながら、所期の計画構想に掲げた新規養成女性研究者の採用は計画通りには進んでおらず、部局により本事業に対する取り組み姿勢が異なっており、全学的な実施体制の構築や女性研究者の養成を加速する

ためのシステム改革が十分でない。今後は、全学体制で女性研究者の採用を進める改善策の検討が必要である。

・**進捗状況**：独自養成女性研究者を8名採用し、また、目標数を上回る女性PIを採用している点は評価できる。しかしながら、新規養成女性研究者の採用数が計画を下回っており、部局により新規養成女性研究者採用目標の達成度に差が見られる。採用が計画通りに進まない要因を分析し、全学体制で採用を進める改善策の検討が必要である。

・**取組の内容**：総長管理PIポスト、発展型ポジティブアクションプログラム、一般公募の3本立てで女性研究者の採用促進に取り組んでいる。女性研究者の採用に対するインセンティブ施策（運営費交付金の傾斜配分、プラス1施策）を実施し女性研究者の採用を増加させている点、また、新規養成女性研究者の研究環境の整備により研究業績が上昇している点が評価できる。

・**システム改革**：総長管理PIポストを用いた女性PI採用のための全学的システムを構築し、さらに、メンタープログラムの創設、ロールモデルの提示、サイエンスフォーラム等の実施により女性研究者養成システムを構築しており評価できる。本システム改革の部局への更なる浸透を期待する。

・**実施体制**：総長の強いコミットメント、取組に対する全学的合意は評価できる。しかしながら、部局間で本事業に対する取り組み姿勢に差があり、今後、トップダウンによる全学的な取組強化を期待する。

・**今後の進め方**：女性PIの採用、環境整備、メンタリングシステム等の効果により、本課題の成果が顕在化してきており評価できる。これらの取組が今後継続して実施されることを期待する。