

文部科学省  
科学技術人材育成費補助事業

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ  
(特色型・連携型)

平成 29 年度中間評価

評価結果報告書

平成 30 年 3 月

国立研究開発法人科学技術振興機構  
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ委員会

## (1)ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型・連携型) 中間評価結果総括

### 【事業の目的】

女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、研究とライフイベント（出産・子育て・介護等）との両立や女性研究者の研究力の向上を一体的に推進するなど、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を体系的・組織的に実施する大学・独立行政法人等を選定し、重点的に支援する。「特色型」では、単一の機関内での部局横断的な取組、「連携型」では、大学や研究機関、企業等が連携した取組を支援する。

### (1)-1.<評価結果概要>

平成27年度に選定された12プロジェクトについて、中間評価を実施した。プロジェクトの総合評価結果は、総合評価「S」であったものが2プロジェクト、「A」であったものが9プロジェクト、「B」であったものが1プロジェクトであった。

今回実施したプロジェクトの中間評価を通じて、事業全体に共通して見られる主な傾向や進捗、成果は以下の通りである。

- 研究とライフイベントとの両立を図る両立支援の一環として、育児支援に加え介護支援が推進された。介護支援ニーズの把握、介護コンサルジュ等による個別相談、研究支援者の配置、介護帰省費用助成、地域社会や自治体と連携した介護支援制度の構築等、機関の女性研究者の実状に即した介護支援を展開し、女性研究者の介護離職を予防する効果を挙げた。
- 出産・子育てにより研究を中断せざるを得ない女性研究者は、長期育児休暇の取得よりも、研究中断からの速やかな復帰を望んでいる。そこで、研究支援者の配置、復職をアドバイスするメンター制度の構築、復職支援研究助成金(復職時のリスタートアップ研究費)の付与、教員活動評価の評価項目(研究、教育、地域貢献、管理運営等)へのライフイベントの追加等を行った。産前・産後休業や育児休業取得後の研究の場への復帰率が顕著に上昇する成果が挙げられた。
- 優れた女性研究者を積極的に採用し、その活躍促進を図るため、テニユア教員・テニユア研究者の女性優先公募(男性候補者と女性候補者の業績及び人物評価が同等であった場合は、女性を優先して採用)や女性限定公募(対象を女性に限定した公募)、女性研究者を積極的に採用した部局へのインセンティブ経費付与が実施された。12プロジェクトの内、9プロジェクトにおいて、テニユアポストに就く自然科学系分野(理学、工学、農学、医学、歯学、薬学)の女性研究者数が増加したものの、工学系の女性研究者は未だ少なく、工学系女性研究者を取り合う状況となっていることは今後の課題である。
- 女性研究者を研究代表とする共同研究プロジェクトへの研究費支援、国内・国際シンポジウムの開催を通じたマネジメント力の涵養等により、チームリーダーとして共同研究を統

括し、研究成果を国際的に発信する女性研究者の育成を図った。産学連携研究、異分野融合研究を推進する女性研究リーダーの育成が進んだ。

- 優れた女性研究者の研究業績に見合った上位職(教授、准教授、チームリーダー、主任研究員等)への昇任を速やかに進めるため、部局から推薦された女性研究者を審査し、学長裁量経費等を用いて積極的に昇任を進めるポストアップ制度が構築された。部局内の女性研究者の研究業績を調査することにより、優れた研究業績を有するにもかかわらず上位職への昇任が遅れている女性研究者が少なからず存在する状況が把握されることとなり、昇任への道が開かれる突破口となった。さらに、プロジェクト総括責任者のリーダーシップの下、女性研究者の機関マネジメント層(理事、副学長、研究科長、学部長等)への登用も進み、プロジェクト実施機関全体で、女性理事及び女性研究科長・学部長の数が1.5倍に増加する成果が挙げられた。

#### (1)-2.<まとめ>

出産・子育てにより研究を中断した女性研究者の復帰を支援する様々な取組が進められ、産前・産後休業や育児休業取得後の研究の場への速やかな復帰が推進された。地域社会や自治体と連携し、介護支援も積極的に進められており、復帰支援、介護支援の充実により、ライフイベントを理由とする女性研究者の離職が今後更に抑制されるものと期待できる。

テニユア教員・テニユア研究者の女性優先公募、女性限定公募、インセンティブ経費付与の取組が一定の成果を挙げたにもかかわらず、工学系分野の女性教員・研究者は未だ少なく、機関が工学系女性研究者を取り合う状況であり、工学系女性研究者の次世代育成は喫緊の課題である。工学系の学部、大学院における女子学生の確保に向け、小中高等学校の女子生徒、その保護者に、工学系女性研究者の将来像を明確に伝える必要があり、意識啓発を目指したアウトリーチ活動(オープンキャンパスにおける意識啓発講演会、東北大学「サイエンス・エンジェル」や名古屋大学「あかりんご隊」のような女子大学院生による啓発活動等)が重要な役割を果たすものと期待される。さらに、工学系女性研究者の次世代プールとして、工業高等専門学校が注目される。

研究代表者として共同研究プロジェクトを統括する機会を得ることにより、若手女性研究者の研究力、リーダーシップ、マネジメント力の強化が効率的に図られ、広く国際的に活躍できる女性研究リーダーの育成が進められた。しかしながら、女性研究者の業績及びマネジメント力に見合った上位職への登用は十分に進んでいるとは言い難く、教授に登用される女性研究者の数は増加傾向にあるものの未だその数は少ない。特に、理学・工学・臨床医学・薬学系分野の部局においては、女性教授が未だ在籍しない機関が少なからずあり、研究、教育、機関のマネジメントにおいて多様な視点や発想を取り入れ、創造力をさらに高めていく上で今後の課題となっている。さらに、女性研究者の研究力強化に係る取組の成果はある程度上がっているものの、ノーベル賞の受賞に繋がるような世界的に高く評価される卓越した研究成果が女性研究者により創出される状況には未だ至っていない。実施期間終了後も機関が自立的な展開

を見据え、女性研究者の研究力強化を目指した様々な取組の継続を図ることを期待する。

(2)平成 29 年度 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 中間評価結果一覧

<特色型>

実施機関	総括責任者	総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
富山大学	遠藤 俊郎	A	b	s	a	a	a
岡山大学	横野 博史 (森田 潔)	A	b	s	a	a	a
九州大学	久保 千春	A	a	a	b	a	a
長崎大学	河野 茂 (片峰 茂)	A	b	a	a	a	a
琉球大学	大城 肇	A	b	a	a	a	a
大阪府立大学	辻 洋	S	s	s	s	a	a
国立高等専門学校機構	谷口 功	S	s	s	s	a	a

\* 総括責任者欄の()内は実施期間中における総括責任者

<連携型>

実施機関 (代表機関)	総括責任者	総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
山形大学	小山 清人	A	a	a	b	a	a
千葉大学	徳久 剛史	A	b	a	a	a	a
東京医科歯科大学	吉澤 靖之	B	b	a	b	a	b
新潟大学	高橋 姿	A	b	a	a	a	a
岐阜大学	森脇 久隆	A	b	a	a	a	a

**【総合評価】**

S. 所期の計画を超えた取組が行われている

A. 所期の計画と同等の取組が行われている

B. 所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる

C. 総じて所期の計画以下の取組である

### (3)ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ委員会 委員名簿(敬称略)

委員長	前田 瑞夫	国立研究開発法人理化学研究所 前田バイオ工学研究室 主任研究員
	植木 俊哉	東北大学 理事
	江原 由美子	横浜国立大学 大学院都市イノベーション研究院 教授
	加藤 聖子	九州大学 大学院医学研究院 教授
	但野 茂	独立行政法人国立高等専門学校機構 理事 ・ 函館工業高等専門学校 校長
	西山 忠男	熊本大学 大学院先端科学研究部 教授
	野崎 治子	株式会社堀場製作所 管理本部 理事
	麓 幸子	株式会社日経BP 執行役員 日経BP総研マーケティング戦略研究所長
	吉武 博通	首都大学東京 理事
委員長補佐	山村 康子	国立研究開発法人科学技術振興機構 プログラム主管

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)



## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

実施機関：富山大学（総括責任者：遠藤 俊郎）

## 取組の概要

意識を変える：男女共同参画の先進的学術機関である欧米の提携大学へ女性研究者の短期留学を推進する。学術的刺激や男女共同参画についての意識を深めた国際型女性研究者は、帰学後、部局縦断・横断ミーティング等においてメンターやコーディネーターとなり、経験を次世代に伝え、挑戦意欲の循環を生み出す。

組織を変える：優秀な女性研究者の上位職への登用が公正になされるための多様な視点での人事裁定を担保するよう、各部局の人事選考委員会に男女各1名の外部委員が参加する。

環境を変える：病児・病後児保育、ベビーシッター・プーリング、研究サポーターの拡充、介護コンシェルジュ配置など研究環境を充実させる。

以上の取り組みにより、国際的視野を持ち高い実力を有する女性研究者が増加し循環的に人材育成がなされるシステムが構築されることで、上位職への女性の登用機会が高まり、大学が活性化する。

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	s	a	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

「国際型女性研究者育成プログラム」として、若手・中堅女性研究者を対象とした「短期留学助成金制度」と上位職女性研究者を対象とした「国際シンポジウム開催助成制度」を構築し、研究力、マネジメント力を備えた国際的に活躍できる女性研究者の養成を目指し、一定の成果を挙げており評価できる。また、「保育コンシェルジュ」及び「介護コンシェルジュ」を配置し、研究とライフイベントとの両立支援を着実に進めており評価できる。一方、女性教員在職比率、女性教授比率、執行部役員及び部局長の女性比率に係る所期の目標は未達であり、今後は、目標達成に向け取組の改善を図ることを期待する。

- ・**目標達成度**：国際的に活躍できる女性研究者の育成は、所期の計画通り順調に進捗しており評価できる。しかしながら、女性教員在職比率、女性教授比率、執行部役員及び部局長の女性比率に係る所期の目標はともに未達であり、実施期間終了時の最終目標達成の道のりは遠い。現行の取組の改善が望まれる。
- ・**取組**：「国際型女性研究者育成プログラム」は、女性研究者の研究力、マネジメント力向上に繋がる取組であり高く評価できる。保育支援及び介護支援は、女性研究者のニーズに基づき拡充し運用実績を高めており、また、「保育コンシェルジュ」及び「介護コンシェルジュ」の配置により効率的な支援を実現しており高く評価できる。

- **取組の成果**：「国際型女性研究者育成プログラム」により、女性研究者の研究力及びマネジメント力の向上、意識啓発が確実に進んでおり評価できる。女性研究者の科学研究費取得数は顕著に増加し、また、4名の女性教員が教授への昇任を果たしており、女性研究者の研究力向上に向けた取組が着実に成果を挙げているものであり評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、各部局からの教員が参画する「男女共同参画推進委員会」、本事業実施母体である「男女共同参画推進室」を設置し、機関全体として女性研究者の養成を進める実施体制を構築したことは評価できる。「男女共同参画推進担当理事」の配置や「男女共同参画推進委員会」の委員増員等、体制の強化に努めていることも評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後も一定の自主経費を確保し、取組の継続を図っており評価できる。国際的な広い視野と高い研究力を合わせ持つ女性研究者を増加させることにより機関全体を活性化するという当初の方針に則り、未達の目標の達成へ向け取組の改善を図ることを期待する。

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

実施機関：岡山大学（総括責任者：榎野 博史）

## 取組の概要

理系分野を中心にポストアップによる女性研究者の上位職登用およびウーマン・テニユア・トラック（WTT）制度等により女性研究者の採用を促進するとともに、教員評価制度の見直し等により優秀な女性研究者の活躍を推進する。このための基盤として、各種研修に加え、共同研究プロジェクトの立ち上げ・展開、国内・国際シンポジウムの開催を通じてリーダーシップ・マネジメント力を涵養し、チームリーダーとして研究成果を国際的に発信し、上位職でもその実力を発揮出来る総合研究力のある女性研究者を着実に輩出する体制を実現する。これに加えて、研究支援・カウンセリング・メンタリング、さらには継続的なキャリア形成支援などのサポートを強化する。

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	s	a	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

既存の「ウーマン・テニユア・トラック（WTT）制度」と「女性教員特別昇任（ポストアップ）制度」を組み合わせ、女性研究者の上位職登用を加速させていることは評価できる。また、若手女性教員の研究力強化やグローバルなマネジメント力、リーダーシップを育むための「女性教員支援助成金制度」、女性復職者へリスタートアップ研究費を助成する「復職支援助成金制度」等、工夫を凝らした機関独自の特色ある取組を実施していることは評価できる。今後は、女性研究者在職比率が特に低い理学・工学・農学系の女性研究者の増加を含め、女性研究者採用比率及び在職比率に係る目標達成に向け、取組の成果をより一層上げることが期待される。

- ・ **目標達成度**：「女性教員特別昇任（ポストアップ）制度」の新設等により上位職女性比率の目標を達成したことは評価できる。しかしながら、女性研究者採用比率及び在職比率に係る目標は未達であり、実施期間終了時の最終目標達成に向け取組の成果をより一層挙げることを期待する。
- ・ **取組**：「ウーマン・テニユア・トラック（WTT）制度」、「女性教員特別昇任（ポストアップ）制度」、「女性教員支援助成金制度」、「復職支援助成金制度」、「業績評価・人事評価の際にライフイベントを考慮するシステム」等、女性研究者の活躍促進に係る機関独自の工夫を施した特徴ある取組は高く評価できる。
- ・ **取組の成果**：機関独自に様々な特徴ある制度を構築、運用して、女性研究者の採用及び昇任を推進した。特に、機関全体として女性研究者の上位職への登用が確実に進んだことは評価できる。今後は、理学・工学・農学系の女性研究者の増加を含め、女性研究者採用比率及び在職

比率の向上を図ることを期待する。

- **実施体制**：理事・副学長を本部長とする学長直属の「ダイバーシティ推進本部」の運営組織の一つであり、本事業運営母体である「男女共同参画室」を二つのキャンパスに設置していたが、両キャンパスの関係教職員の相互連携や情報共有をさらに推進するため、「ダイバーシティ推進本部オフィス」を設置するとともに、テレビ会議システムを導入し、機関全体として女性研究者の活躍促進を図る体制を強化したことは評価できる。
- **今後の進め方**：実施期間終了までの資金計画がしっかり立てられており、取組の継続および発展が期待できる。また、実施期間終了後は、産業界等学外組織と連携し、優れた女性研究者人材の育成を図る「好循環システム」の構築を目指しており、新たな女性研究者養成システムとして今後を期待する。理学・工学・農学系の女性研究者については、上位職登用に係る目標値の設定やインセンティブ付与などが検討されており、採用比率及び在職比率の今後の向上が期待できる。

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

実施機関：九州大学（総括責任者：久保 千春）

## 取組の概要

これまで実施してきた支援・増加策に加え、女性研究者の活躍促進のため以下の4つの取組を行う。

- ①出産・育児や介護などのライフイベントと研究の両立支援を充実させるため、インフラ整備や休日保育、病児保育のための環境整備
- ②女性の両立支援への理解を深めるため、男性教職員に対する啓発やライフイベント関連の多様な休暇制度の周知と取得促進。自主経費によるシングルファザーへの支援
- ③女性の研究力向上のため、出産後復帰するポスドクへの研究費支援や、将来の研究者候補である大学院生向け研究力向上セミナーの実施
- ④女子学生や職階毎の女性教員比率を考慮した部局の総合評価手法の確立と、女性研究者の上位職階への登用促進

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	a	a	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

世界的研究拠点をめざす基幹総合大学独自の「女性枠設定による教員採用・養成システム」を活用し、女性研究者の上位職登用等において着実に成果を上げている。特に、所期の目標を大幅に上回り女性研究者採用比率を 19.0%としたこと、女性准教授比率を所期の計画に沿って順調に上昇させたこと、他機関へ昇任異動した7名の女性研究者を養成したことは評価できる。さらに、2名の女性理事が誕生したことは大学運営への女性の積極的な参画として今後が期待できる。申請時に計画された「配偶者帯同雇用制度」、「女性活躍総合評価」といった特色ある取組は、未だ実績に乏しく、残された実施期間中に確実に成果を上げることを期待する。

- ・**目標達成度**：数値目標の達成については概ね順調に推移しており、女性研究者採用比率は目標を上回り、女性准教授比率も順調に上昇していることは評価できる。「女性活躍総合評価」、「在宅研究活動支援制度」は未だ検討段階に留まっており、これらの取組を早期に実施段階へ移行させることを期待する。
- ・**取組**：既存の「女性枠設定による教員採用・養成システム」を活用し女性教員の採用を進めるとともに、部局独自に女性限定公募を実施し女性教員の積極的な採用を進めたことは評価できる。さらに、出産・育児から復帰した女性研究者への研究費支援、育児シッターを活用した休日保育、時間外保育、病児・病後児保育、出張時保育の支援を行っていることも評価できる。
- ・**取組の成果**：「女性枠設定による教員採用・養成システム」等により女性教員の採用、養成が

進み、また、研究費支援を受けた出産・育児から復帰した女性研究者の研究業績が向上したことは評価できる。しかしながら、申請時に計画された特色ある取組のうち、「配偶者帯同雇用制度」は利用実績が無く、「女性活躍総合評価」、「在宅研究活動支援制度」は検討段階にあり、取組の成果が十分出ていない。実施期間中に確実に成果を上げることを期待する。

- **実施体制**：学長を委員長、部局長を委員とする「男女共同参画推進委員会」を設置し機関が一体となって取組を進めており、学長のリーダーシップの下、女性教員の積極的な採用を進めていることは評価できる。今後は、「女性活躍総合評価」を運営費交付金の部局傾斜配分に反映させる取組において、学長のさらなるリーダーシップが発揮されることを期待する。
- **今後の進め方**：実施期間終了後も一定額の自主経費により事業が継続される計画となっており評価できる。「配偶者帯同雇用制度」、「女性活躍総合評価」、「在宅研究活動支援制度」については早期に取組を進め、実施期間中に具体的な成果を上げることを期待する。

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

実施機関：長崎大学（総括責任者：河野 茂）

## 取組の概要

1. 実績をあげてきた従来の取組に、さらに多様な視点と発想を取り入れ、女性研究者の研究力向上・上位職登用を実現する。特に今後急増する介護支援ニーズへの対応の視点から新規ライフイベントサポートプログラムを重点的かつ先進的に実施する。
2. 学長直下に司令塔機能を担う「推進会議」を置き、「ダイバーシティ推進センター」組織を再構築する。センターに「介護支援専門部会」を置きプログラム全体の実施主体となるとともに、複数の介護専門家（介護コンシェルジュ）を配置し、教職員へのきめ細かな個別対応を行う。
3. 地域との連携体制のもと、地域の介護者を支えるサポーター（地域住民や学生）の育成に取り組む。

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	a	a	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

学長の強いリーダーシップの下、地域社会と連携し研究と介護の両立を目指す「長崎モデル」を提唱するとともに、研究者の働き方の見直しにも繋げる意欲的な取組であり評価できる。女性研究者の採用、研究力強化、女性リーダー育成の取組も概ね順調に進められており評価できる。一方、女性研究者の上位職（学長、副学長、理事相当、教授）への登用については、所期の目標が未達であり、成果が十分に挙がっていない。今後どのように改善を図るのか具体的な方策を明確にした上で、新たな展開を図ることを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性研究者の採用比率、在職比率の数値目標は達成しており評価できる。しかしながら、女性研究者の上位職（学長、副学長、理事相当、教授）への登用については、所期の目標が未達であり、実績値が年々減少傾向にあることが懸念される。具体的な改善策を策定し、早期に目標を達成することが望まれる。
- ・ **取組**：地域社会を巻き込んだ研究と介護の両立（「長崎モデル」）、働き方の見直し（「働き方見直しプログラム」）に係る特徴的な取組を展開している。「長崎モデル」については、女性研究者のための両立支援にとどまらず、地域社会、自治体、学生を巻き込み、地域連携、ボランティア活動の推進に繋げており評価できる。「働き方見直しプログラム」については、主に医学・薬学系部局での実施に留まっているが、今後の全学的な横展開を期待する。
- ・ **取組の成果**：「介護コンシェルジュ」による個別対応、研究と介護の「両立事例集」の発刊等の取組により介護離職を防止した事例が3件、また、学内保育園の新設、研究支援員の配置等の研究環境整備の取組により、女性医師（医学系研究者）の産前・産後休業や育児休業後の復

職率を100%に維持していることは評価できる。

- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、学長を議長とする「ダイバーシティ研究環境推進会議」の直下に設置された「ダイバーシティ推進センター」内に「介護支援専門委員会」と「働き方見直し推進委員会」を創設し、研究と介護の両立支援、働き方の見直しに特化した実施体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方**：事業実施費の縮小はあるものの、今後も体系的取組の実施が期待できる。女性研究者の上位職（学長、副学長、理事相当、教授）への登用については、未だ課題が多く、減少傾向にある女性上位職を今後どのように増加させるのか早期に具体的な改善策を策定することが望まれる。



## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

実施機関：琉球大学（総括責任者：大城 肇）

## 取組の概要

女性研究者確保に係る採用や昇任の人事プロセスを改革することにより、女性研究者の在職比率を目標値まで引上げ、女性研究者がその能力を最大限に発揮し、活躍できる研究環境の拡充に努める。

また、平成27年4月に発足したダイバーシティ推進体制においてジェンダー協働推進室を運営主体に、ライフイベント中の女性研究者を支援する研究支援員の配置、外部資金の獲得や研究の国際通用性を高めるセミナーの開設や研究専念制度の実施など、在職する女性研究者の研究力を向上させる取組を実施する。加えて、研究や大学運営において女性がリーダーシップを発揮できる環境を整備し、研究プロジェクトや役員・管理職等における女性比率を向上させる。

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	a	a	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

学長の強いリーダーシップの下、教員の女性限定公募やインセンティブ経費付与の実施等を通じて、女性研究者採用比率、在職比率の目標を達成し、特に准教授の採用については、30%～40%という高い比率で女性を採用したことは評価できる。さらに、若手女性研究者を一定期間研究に専念させ研究力強化を図る「女性教員短期研究専念制度」、女性教授・准教授を対象とした英語を使用した「女性リーダー養成のためのリーダーシップ研修」、遠隔島嶼地域に位置する機関の地理的条件を考慮した介護支援に係る「介護帰省費用助成事業」等、特色ある取組を実施したことは評価できる。今後は、優れた女性准教授をポストアップする方策等を検討し、女性研究者の上位職（役員、教授）への登用を加速することを期待する。

- ・ **目標達成度**：教員の女性限定公募やインセンティブ経費付与の実施等を通じて、目標を上回る女性研究者の採用が行われ、女性研究者採用比率、在職比率の所期の目標を達成したことは評価できる。しかしながら、女性役員、女性教授ともに増加が見られず、女性研究者の上位職（役員、教授）への登用に係る目標は達成できていない。上位職登用の今後の加速を期待する。
- ・ **取組**：「介護帰省費用助成事業」、「女性教員短期研究専念制度」、「女性リーダー養成のためのリーダーシップ研修」、教員の女性限定公募、「女性研究者採用に係るインセンティブ経費の配分」等、機関や地域の現状を踏まえた特徴的な取組を実施しており評価できる。
- ・ **取組の成果**：教員の女性限定公募等の効果により、自然科学系の女性教員が着実に増加しており評価できる。また、女性研究者の科学研究費採択率の上昇、発表論文数の増加、自然科学系分野の大学院における女子学生数の増加が見られ評価できる。
- ・ **実施体制**：学長の直下にダイバーシティ推進担当理事を本部長とする「ダイバーシティ推進

本部」を、また、「ダイバーシティ推進本部」の下に、本事業推進母体である「ジェンダー協働推進室」を配置し、機関全体として女性研究者の活躍促進を推進する体制を整備したことは評価できる。さらに、研究推進機構等、学内の関係組織と連携するのみならず、沖縄県内の「女性産官学コンソーシアム」とも連携し、情報交換を行っていることは評価できる。今後は、本事業への部局のより積極的な関与を期待する。

- **今後の進め方**：女性研究者の上位職（役員、教授）への登用に係る目標が未達であり、優秀な女性准教授の研究力向上のための支援体制の継続、「教員ポスト戦略的再配分」の仕組みを活用した教授職における女性限定公募の実施が期待される。さらに、機関執行部に留まらず、機関の全構成員に対して本事業の趣旨をより一層浸透させることが望まれる。

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

実施機関：大阪府立大学（総括責任者：辻 洋）

## 取組の概要

異分野融合・共同研究の女性研究リーダーへの支援、女性上位職の両立支援など、産学官連携に強みを持つ大阪府立大学の女性研究リーダー育成を特色とした取組を推進する。

ダイバーシティ研究環境研究所を開設し、全部局参加の運営委員会が外部評価委員会の評価を受けながら以下に取り組む。進捗管理は人材育成ステアリング委員会（委員長：学長）が行う。

①女性比率の数値目標達成のための計画を次期中期目標・計画に位置づけ、部局ごとの計画に取り組み、高成果の部局に競争的インセンティブを付与する(自主経費)。

②若手女性研究者の支援は、パーソナル・ポートフォリオ（上位職へのロードマップを含む）の活用と研究力強化プログラムにより行う。

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
S	s	s	s	a	a

総合評価：S（所期の計画を超えた取組が行われている）

## (2) 評価コメント

理事長・学長のリーダーシップの下、機関全体として女性研究者の活躍促進に取り組む体制を構築し、女性教員採用比率、女性教員在職比率、上位職女性比率等の目標達成に向け、部局毎の人事計画と環境整備計画を策定し、女性研究者のための研究環境整備、研究力強化を目指した特色ある様々な取組を実施した。「部局への競争的インセンティブ付与」、「女性限定公募」といったポジティブ・アクションに加え、「スキルアップ支援プログラム」、「研究実践力強化プログラム」、「パーソナル・ポートフォリオの分析」を通じた女性研究者の研究力強化、リーダーシップ育成により、新規教員採用における女性比率 47%、女性教授比率の上昇、テニユア・トラック若手女性教員全員の准教授への昇任という成果を挙げており高く評価できる。

- **目標達成度**：所期の目標をすべて達成したことは高く評価できる。特に、新規教員採用における女性採用比率を実施期間終了時の最終目標 30%を大きく上回る 47%に上昇させたことは高く評価できる。
- **取組**：各部局が女性教員の採用等に係る人事計画と環境整備計画を策定し、女性教員の在籍がなかった専攻・分野で教員の「女性限定公募」が実施された。また、研究支援員の配置や保育支援等の「ワーク・ライフ・バランス支援」、女性研究者の研究力強化、リーダーシップ育成を図る「スキルアップ支援プログラム」、「研究実践力強化プログラム」、「パーソナル・ポートフォリオの分析」等、女性研究者のニーズを踏まえた段階的かつ連続的な養成計画が策定、実施されており高く評価できる。
- **取組の成果**：新規教員採用における女性採用比率が実施期間終了時の最終目標を大きく上回

り 47%に達したこと、「スキルアップ支援プログラム」の個別指導を受講した女性研究者の科学研究費採択率が、全国平均採択率の約 2.5 倍の 66.7%に達したことは高く評価できる。

- **実施体制**：理事長・学長のリーダーシップの下、機関全体として女性研究者の活躍促進に取り組む体制が整備された。「ダイバーシティ研究環境研究所」と「女性研究者支援センター」が連携して取組を実施し、理事長・学長が委員長である「科学技術人材育成ステアリング委員会」が進捗管理を行う仕組みは評価できる。また、「URA センター」が「ダイバーシティ研究環境研究所」と連携し、女性研究者のリーダー育成を推進する体制も評価できる。
- **今後の進め方**：実施期間終了後も自主経費によりこれまで以上の事業実施費を確保し、取組を継続する計画となっており評価できる。今後は、将来的な統合が計画されている大阪市立大学とのさらなる連携強化を期待する。

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

実施機関：国立高等専門学校機構（総括責任者：谷口 功）

## 取組の概要

「女性研究者が生き生きと研究教育活動に取り組むことが出来る高専を作り上げる」決意の下、機関のスケールメリットを活用し、国立高専の女性研究者特有のニーズに応える次の取組を実施する。

1. 修士の女性を雇用し、博士号取得支援により研究者として育成する「めざせ高専研究者の道」プログラムで女性研究者比率向上を図る。
2. 55キャンパス活用同居支援プログラム等で研究環境の向上を目指す。
3. ライフイベントで研究を中断した研究者へ研究アドバイザーによるRe-Start研究支援プログラムを実施する。
4. 計画的な上位職登用を促す女性登用促進プログラムを実施する。

これらは、全国55キャンパスのスケールメリットを活用した高専ならではのユニークな取組である。

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
S	s	s	s	a	a

総合評価：S（所期の計画を超えた取組が行われている）

## (2) 評価コメント

理事長のリーダーシップの下、全国に分散する 55 キャンパスを有する機関ならではのスケールメリットを活かし、女性研究者のニーズを踏まえた同居支援システムを構築するとともに、博士号取得支援や研究とライフイベントとの両立支援を通じて女性研究者の研究力強化を進め、さらに、抜本的な人事制度改革により初の女性校長の誕生を可能にしたことは高く評価できる。女性教員の採用比率及び在職比率、女性教授比率ともに、所期の目標を上回り達成しており、さらなる展開も期待できる。今後は、病児保育支援、学童保育支援等について検討することを期待する。

- **目標達成度**：女性研究者の採用比率及び在職比率、女性教授比率は、所期の目標を上回り上昇しており高く評価できる。取組は順調に進められており、実施期間終了時の最終目標についても達成の見通しが高く期待できる。
- **取組**：「55 キャンパス活用同居支援プログラム」、「めざせ高専研究者の道プログラム」、「Re-Start 研究支援プログラム」、「女性登用促進プログラム」は、機関ならではの優れた取組であり高く評価できる。また、女性教員を採用した高等専門学校に対する「特別経費の配分」、「教員人事枠運用の弾力化」、全教員公募における「女性優先公募」の実施といった実効性の高いポジティブ・アクションも高く評価できる。
- **取組の成果**：任期を付さない職に就く女性教員が 51 名と大幅に増加し、その内、29 名は自然科学系分野の女性教員であり、また、任期を付さない職に就く自然科学系分野の女性教授が

10名増加したことは高く評価できる。さらに、これまで全国どの高等専門学校にも在籍しなかった女性校長が2名誕生したことは機関のガバナンスの成果として高く評価できる。

- **実施体制**：理事長の強いリーダーシップの下、機関（機構事務局）内に「A11 KOSEN 女性研究者支援オフィス」を設置し、全国に所在する51高等専門学校を5ブロック体制とし、各ブロックに「男女共同参画推進室併任教員」を配置し、全国すべての高等専門学校において効率的に取組が展開できる実施体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方**：今後の具体的な資金計画が立てられており取組の継続性は評価できる。さらに、保育支援に関する女性研究者のニーズを調査し、ニーズが認められる場合には積極的に取り組むことを期待する。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

代表機関：山形大学（総括責任者：小山 清人）

共同実施機関：山形県立米沢栄養大学、大日本印刷株式会社研究開発センター

## 取組の概要

## (1)連携体制

「有機エレクトロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」をテーマに、既に連携を進めている3機関が女性研究者支援体制を整え、より積極的に女性研究者の参画を促し、研究力を強化する取組を行う。各機関の学長、センター長のリーダーシップのもと、3機関によるダイバーシティ連携推進会議で緊密な連絡調整を図りながら実施する。

## (2)活動内容

3機関がそれぞれの特徴や得意分野を活かして活動する。①山形大学米沢キャンパス(工学部)に男女共同参画推進室の米沢分室(ダイバーシティ連携推進会議事務局)を設置すると共に、ワーク・ライフ・バランス相談室や託児ルームを開設し、女性研究者の共同研究環境を整える。②共同研究に従事するライフイベント中の男女研究者の支援制度を構築する。③女性が代表となる共同研究の開発と研究費支援制度を構築する。女性の研究力向上を通して研究者及び上位職の増加を図る。

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	a	a	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

有機エレクトロニクス研究における代表機関の高い実績を活かし、「有機エレクトロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」という特色あるテーマを掲げ、3機関が連携して女性研究者の活躍促進のための基盤整備、異分野交流、研究力強化を進めた。共同実施機関で実践する「サービスデザイン」の手法を取り入れ、女性研究者による工学系分野の産学連携研究を促進し研究力強化を図る所期の計画を着実に実施し、研究成果の実用化も図っており、また、中間評価時点での数値目標も概ね達成して評価できる。今後は、「有機エレクトロニクス・健康・栄養」の分野のみならずより広い分野において取組を展開し、広く他機関へ波及効果を及ぼすことを期待する。

- ・ **目標達成度**：連携機関全体として、女性研究者の在職比率及び上位職比率の目標を達成したことは評価できる。代表機関においては女性研究者の在職比率が目標をやや下回っており、女性研究者の増加に向けた一層の取組を期待する。
- ・ **取組**：代表機関において女性研究者を増加させるため、女性優先公募や女性限定公募のポジティブ・アクションを実施したことは評価できる。また、「サービスデザインプロジェクト」による女性研究者の研究力強化の取組、「自己啓発合宿」による女性リーダー育成の取組は評



価できる。

- **取組の成果**：代表機関において、女性優先公募や女性限定公募の成果として女性研究者の採用が進んだこと、共同研究を行った女性研究代表者の研究業績が向上したことは評価できる。しかしながら、「有機エレクトロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」という特色あるテーマの下、3機関が連携したことの成果、他機関への波及効果が十分見えない。今後は、当該テーマに沿った事業展開を期待する。
- **実施体制**：各連携機関の機関長のリーダーシップの下、「ダイバーシティ連携推進会議」を定期的に開催し、密接な連絡調整を図りながら事業を推進した実施体制は評価できる。また、実施期間初年度に有識者による外部評価委員会を設置し、その意見を事業計画の推進に反映していることも評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後も申請時に計画した自己負担額を大幅に超える予算を確保し、取組の継続性・発展性を確保する計画となっており評価できる。今後は、各連携機関の優れた取組が3連携機関全体、さらに他機関へも波及するよう、更なる工夫を進めることを期待する。

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

代表機関：千葉大学（総括責任者：徳久 剛史）

共同実施機関：東邦大学、放射線医学総合研究所

## 取組の概要

## 【概要】

本取組は、千葉大学が代表機関、東邦大学並びに放射線医学総合研究所が共同実施機関となりコンソーシアムを組織することで、男女共同参画推進に関するそれぞれの機関の実績を共有するとともに、新たな取組を共同で行い、多様な立場や経験をもつ人材が活躍できるダイバーシティ研究環境の実現とその環境の周辺機関への波及を目指すものである。

上記目標を達成するために、次のA～Hの取組を初期3年間の行動計画に基づいて組織的に推進し、かつそれらの取組内容を他の周辺機関へも波及させる。

## 【取組項目】

## ダイバーシティ環境推進

- A. 共同シンポジウム開催
- B. ライフイベント支援
- C. 研究活動再開支援

## 研究力向上

- D. 共同研究の支援・促進
- E. 研究インターンシップ
- F. 研究スキルアップ支援

## キャリア・アップ支援

- G. 女性上位職の増加の取組
- H. 上位職増加に向けての女性研究者の裾野拡大

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	a	a	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

各連携機関がその強みを活かして得意分野の主担当となり、計画的に他連携機関へ取組の普及を図り成果を挙げており評価できる。機関内保育施設や機関内病児保育施設を3連携機関で共有することが可能となったことは評価できる。女性研究者在職比率、上位職（教授・准教授・講師）女性比率、科学研究費採択率については、機関毎に見ると所期の目標が未達のものもあるが、連携機関全体としては上昇傾向にあり評価できる。代表機関においては、教員人事凍結の影響により女性研究者の積極的な採用が難しいところではあるが、研究環境のより一層の整備や業績に見

合った上位職への積極的な登用等により女性研究者の定着を図り転出による離職を抑制するなど増加に向けた何らかの工夫を図ることが望まれる。

- **目標達成度**：女性研究者在職比率、上位職（教授・准教授・講師）女性比率、科学研究費採択率等の所期の目標は、連携機関全体としては概ね達成できており評価できる。しかしながら、機関毎に見ると所期の目標が未達のものもあり、目標達成に向け今後の取組を期待する。
- **取組**：機関内保育施設や機関内病児保育施設の3連携機関による共有、共同実施機関で実施する研究スキルアップを目指した「研究インターンシップ」は、複数の機関による連携の強みを活かした取組として評価できる。また、代表機関で創設した「女性教員昇任システム」は独自の優れた取組であり、他連携機関への普及を図っており評価できる。
- **取組の成果**：代表機関においては、「女性教員昇任システム」が創設され、女性研究者の上位職（准教授、講師）への登用が進められており、代表機関のみならず共同実施機関への今後の展開が期待できる。また、「共同研究強化支援制度」により研究費支援を受けた38件の共同研究に関わった女性研究者7名が昇任を果たしことは評価できる。
- **実施体制**：3連携機関の機関長で構成される「統括会議」を年3回開催し、トップレベルで密接な連携が図られたことは評価できる。さらに、代表機関のリーダーシップの下、「ダイバーシティ CHIBA 研究環境促進コンソーシアム」を構築することにより、3連携機関のみならず、千葉県内及び東京都内の高等教育機関、研究機関、企業へ取組の普及を図る体制が整備されたことは評価できる。
- **今後の進め方**：各連携機関が独自予算を確保し、実効性の高い取組を中心に継続して実施するとしており、取組の一定の継続性は担保されており評価できる。今後は、未達の目標を早期に達成するとともに、「ダイバーシティ CHIBA 研究環境促進コンソーシアム」をプラットフォームとして、広く他機関へ実効性の高い取組の波及を図ることを期待する。

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

代表機関：東京医科歯科大学（総括責任者：吉澤 靖之）

共同実施機関：順天堂大学、株式会社ニッピ

## 取組の概要

少子高齢化が進む中、多様性のある未来を形成するには、医療系の女性研究者が活躍し、女性目線を活かした医療を社会に還元することが必要不可欠である。

そのため、各連携機関では女性研究者の活躍促進に取り組んできたが、共通して女性研究者の「低い上位職率」「高い離職率」の課題が残された。

これら課題の解決に向け、女性のリーダーシップ力を向上させるため、マネジメント力・課題解決力を育成する講座を開き、上位職登用を促進させる。かつ女性研究者の研究統率力と研究成果の応用力を培うため、共同研究と産学連携研究を支援する。また育児・介護と研究との両立支援として、地域参加型の育児・介護支援システムを構築し運用する。そしてメンター制度の導入とキャリア相談室の共有により、

女性研究者のキャリア目標の達成支援を行う。

更には、次世代を担う若手研究者のキャリアデザイン力を育成するプロジェクトを実施し、持続可能な社会の構築に寄与する。

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
B	b	a	b	a	b

総合評価：B（所期の計画以下の取組であるが、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

医療系大学において共通する女性研究者の「低い上位職率」と「高い離職率」を解消することを目指して、代表機関と2つの共同実施機関がそれぞれの強みを活かした特色ある取組を進めたことは評価できる。しかしながら、所期の目標を概ね達成したものの、代表機関においては、任期を付さない上位職（教授、准教授）に就く女性研究者は減少しており、また、共同実施機関の内、順天堂大学においては、任期を付さない職に就く女性教授は増加したものの女性准教授は大幅に減少した。また、女性研究者の離職率は、3連携機関全体として0.5%減少したものの、依然として11%を超えている。今後は、3機関の連携を強化するとともに、「低い上位職率」と「高い離職率」を改善するための実効性の高い取組の策定及び着実な実施を期待する。

- ・ **目標達成度**：3連携機関全体としては概ね目標を達成しており評価できる。しかしながら、最大の課題であった女性研究者の「低い上位職率」と「高い離職率」の解決については若干の改善に留まっている。他機関への転出等の事由により、代表機関においては任期を付さない職に就く女性教授、女性准教授とも減少しており、また、3連携機関全体としての女性研究者の

離職率は11%を超えている。

- **取組**：代表機関と共同実施機関が連携し、大都市圏にある機関の特性を活かし、地域住民を巻き込んだ「地域ファミリーサポートシステム」の構築と運用を進め、研究と育児の両立を支援したことは評価できる。女性研究者を研究代表とする共同研究支援（「女性PI 育成共同研究支援」、「研究シーズ実用化プロジェクト」）、女性リーダー育成のための「ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト」等、女性リーダー育成を目指した特色ある取組が実施されたことは評価できる。
- **取組の成果**：女性研究者を研究代表とする18件の共同研究、5件の「研究シーズ実用化プロジェクト」を支援することにより、4件の特許出願、15件の外部研究資金獲得などの成果が上がったことは評価できる。さらに、共同実施機関の内、順天堂大学においては任期を付さない職に就く女性教授が4名増加、企業においては課長2名が誕生したことは評価できる。しかしながら、代表機関においては女性教授、准教授の人数が減少するなど主要課題に係る成果が不十分であり、今後の取組の改善を期待する。
- **実施体制**：事業運営の意思決定機関として「DD ユニット事業推進委員会」を設置し、その直下に3機関連携の中核として実務を担う「DD ユニット事業推進室」、各取組の具体的な運営方法を検討・審議する小委員会を設置し、事業を円滑に推進する体制を構築したことは評価できる。今後は、各連携機関の機関長がリーダーシップを発揮し、3機関連携をさらに強化し、各連携機関の持つ強みの相乗効果を明らかにすることを期待する。
- **今後の進め方**：外部評価委員会及び内部評価委員会の評価結果を踏まえ、これまでの取組の継続を図るため体制及び予算を確保していることは評価できる。しかしながら、「低い上位職率」と「高い離職率」という主要な課題の解決を図るため、今後は、上位職教員の女性限定公募等、より積極的なポジティブ・アクションの実施、また、さらなる研究環境整備や業績に見合った上位職への昇任の推進により優れた女性研究者の定着を図ることを期待する。

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

代表機関：新潟大学（総括責任者：高橋 姿）

共同実施機関：株式会社タケショー

## 取組の概要

新潟県の女性研究者の活躍促進を図るために、代表機関である新潟大学がイニシアティブをとり、「上位職登用推進プログラム」「両立支援プログラム」「研究力向上プログラム」を実行することで、連携機関における女性研究者の採用・上位職登用に係る意識改革とマネジメント改革を促進するとともに、女性研究者のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて個々のニーズに応じたテラーメイド支援を提供することで、ライフイベントに妨げられずに継続的研究が行える研究環境を実現し、女性研究者が代表の新たな共同研究を複数創出する。そうすることにより、新潟県の女性研究者の質的保証と量的拡大を促進し、研究の力量を付けた女性研究者が組織に定着して地域産業等の活性化に貢献することを目指す。

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	a	a	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

学長のリーダーシップの下、代表機関が県内の高等教育機関に、共同実施機関が県内の企業に、女性研究者の活躍促進を図る実効性の高い取組を普及させる先導的な役割を果たしており優れた連携体制として評価できる。「女性リーダー研修・管理職研修」、「上位職シャドウイング研修」等の取組により、優れた女性研究者の上位職登用を図り、代表機関においては女性教授比率が目標を上回る 8.5%に上昇し、また、共同実施機関においては女性上位職比率が実施期間終了時の最終目標を上回る 45.5%に上昇したことは評価できる。平成 30 年度からは、ポイント制による人事管理方式の導入により、女性研究者の採用・登用へのポイント配分とインセンティブが計画されており、新たな展開が期待できる。

- ・**目標達成度**：女性研究者の研究力強化や上位職登用を促進するための特色のある取組により、代表機関においては女性教授比率が目標を上回り上昇し、また、共同実施機関においては女性上位職比率が大幅に上昇したことは評価できる。しかしながら、代表機関において、女性研究者在職比率、上位職比率の目標が未達であり、より一層の研究環境整備を進め、優れた女性教員の定着を図ることが望まれる。
- ・**取組**：女性研究者の個々のニーズに対応して支援情報を提供する「テラーメイド支援体制」、連携機関の女性研究者が研究代表となり実施する共同研究を支援する「連携型共同研究スタートアップ支援制度」、「研究力向上セミナー」等、様々なきめ細かな取組を実施したことは評価できる。また、出産・育児・介護を抱える女性研究者のみならず、男性研究者も支援対象とし、

研究補助者の配置を進めたことは男性の意識改革も含めた取組の展開として評価できる。

- **取組の成果**：代表機関においては、理学部で女性限定公募が実施され女性教員（助教）が採用され、また、工学担当の女性准教授が誕生するなど、自然科学系部局において意識啓発が順調に進められたことは評価できる。また、共同実施機関においても上位職女性比率が大幅に上昇しており評価できる。さらに、協力機関である長岡工業高等専門学校においては女性教員在職比率、上位職女性比率が上昇する成果が上がっており取組の波及効果として評価できる。今後は、これまでに構築した県内女性研究者ネットワークを活用し、高等教育機関、研究機関、企業等へ実効性の高い取組を普及させ、県内女性研究者の活躍促進を図ることを期待する。
- **実施体制**：代表機関の学長が「ポジティブ・アクション宣言」を行い、学長裁量経費を用いて財政的措置を実施するなど、学長のリーダーシップの下、本事業が推進されたことは評価できる。また、代表機関と共同実施機関が定期的に「連携協議会」を開催し連携を進めるとともに、県内の高等教育機関や企業等が参加する「連携協議会総会」を開催し、県内全体に波及効果をもたらしたことは評価できる。
- **今後の進め方**：平成30年度から、ポイント制による人事管理方式の導入が計画されており、「女性昇任枠」の創設、「女性限定テニユア・トラック」制度の構築が検討されており、取組の継続性のみならず発展性が担保されており評価できる。今後は、代表機関における自然科学系の女性教員の増加に向け、他機関への転出の原因分析と定着へ向けた環境整備、業績に見合った昇任等の対応策の立案を期待する。

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

代表機関：岐阜大学（総括責任者：森脇 久隆）

共同実施機関：岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社

## 取組の概要

多様な設置主体(国立・市立・私立・民間企業)の連携機関を中核とする本事業は、各機関の特長を活かし、地域の要請に応える独創的な「連携型共同研究」を支援することによって、岐阜県全体としての企業と大学の総合的研究力向上を目指す。特に、企業インターンシップ制度の構築、人財バンク共同利用等によって、女性研究者の地元企業への就職支援、女性研究者(技術者)が上位職や学位取得にチャレンジする環境整備、休業期間中の応援・スキルアップと復職支援、さらには専門分野間の交流や転換が期待できる「研究者の地域循環型育成」を創造するものである。地元企業が期待する人材育成と女性研究者のキャリア形成によって、岐阜県の地域創生リーダーとして、女性研究者が活躍する地域社会を実現する。また、様々な取組の全体最適化を実現する「統括コーディネーター」を岐阜大学に配置し、共同実施機関及び地元企業等との連携の要としての役割を担う。

## (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	a	a	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

設置主体が異なる県内4機関（国立大学法人、公立大学、私立女子大学、企業）が「地域循環型女性研究者育成」を掲げて連携を図り、代表機関のリーダーシップの下、女性研究者の活躍促進を図る先駆的な取組を広く地域に普及させたことは評価できる。また、「連携型共同研究プロジェクト支援制度」を構築し、女性研究代表による36件の共同研究を支援し、新たな競争的研究資金の獲得や女性研究者の昇任へ繋げたことは評価できる。代表機関においては女性研究者在職比率及び女性教授比率の数値目標が未達であり、今後は女性研究者の採用、昇任に向けた実効性の高いポジティブ・アクションの実施を期待する。

- ・ **目標達成度**：連携機関全体としては概ね所期の目標を達成しており、特に共同実施機関で順調に目標を達成していることは評価できる。しかしながら、代表機関においては、女性研究者在職比率、女性教授比率の目標が未達であり、今後は女性研究者の採用、昇任を加速するための具体的な取組の立案を期待する。
- ・ **取組**：「地域循環型女性研究者育成」の理念に基づき4機関の有意義な連携を図り、「連携型共同研究プロジェクト支援」により女性研究代表による36件の共同研究を支援し、また、民間企業等での「女性研究者インターンシップ」等の取組を積極的に進めたことは評価できる。代表機関における、女性限定公募の実施、工学部「多様な人材参画推進室」の設置、保育園の拡充、病児・病後児保育の実施等も評価できる。



- **取組の成果**：代表機関における実効性の高い取組が共同実施機関のみならず地域の教育機関や企業に普及し、「地域循環型女性研究者育成」の基盤が整備されたことは評価できる。「連携型共同研究プロジェクト支援」が、新たな競争的資金の獲得や研究代表者・共同研究者の昇任に繋がったこと、代表機関において教員の女性限定公募が応用生物科学部から工学部へ学内展開されたことは評価できる。
- **実施体制**：各連携機関の長が共同実施に関する協定を締結し、「機関長会議」、「連携協議会」を設立して、4機関が機能的に連携する体制を築いたことは評価できる。また、代表機関に配置したチーフ・コーディネーターが共同実施機関、地元企業との連絡調整を行い、連携の要として機能したことは評価できる。
- **今後の進め方**：チーフ・コーディネーターのポストを確保し事業継続に必須な人員配置を行い、6年間の実施期間中の計画をすべて実施するとしており、取組の継続性が期待できる。また、代表機関においては、すべての教育職員が所属する「教育研究院」を設置し、機関の将来構想に資するもの、女性及び若手教員の雇用促進に資するものに優先順位を付けた人事を行うこととしており評価できる。今後は、これまでの連携機関の円滑な協力関係をさらに発展させ、所期の目標達成に邁進することを期待する。