

文部科学省

科学技術人材育成費補助事業

女性研究者研究活動支援事業（一般型・連携型）

平成 29 年度事後評価

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) 女性研究者研究活動支援事業（一般型・連携型） 事後評価結果総括

【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、ライフイベント（出産、子育て、介護）、ワーク・ライフ・バランス（研究と生活との調和）に配慮した研究環境の整備及び研究力向上のための取組（一般型）や、大学や研究機関、企業等が連携して行う、女性研究者の研究力向上のための取組及び上位職への積極登用に向けた取組（連携型）を支援する。

(1)-1. <評価結果概要>

平成 28 年度に事業が終了した 10 プロジェクトについて、事後評価を実施した。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 1 プロジェクト、「A」であったものが 9 プロジェクトであった。

今回実施したプロジェクトの事後評価を通じて、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。

- 一般型 6 プロジェクトにおいては、事業を開始するに当たり、女性研究者を取り巻く研究環境整備の状況を把握するため、女性研究者を対象とする詳細なアンケート調査が実施された。調査結果から、女性研究者を取り巻く研究環境整備が十分でないことが明らかとなり、女性研究者のニーズに沿った様々な取組（支援組織の創設、カウンセリング体制の構築、研究支援者の配置、柔軟な勤務体制の確立、保育支援制度や介護支援制度の構築、研究中断からの復帰支援等）が実施された。女性研究者の活躍を促進する基盤整備が整ったことにより、6 プロジェクトの内、5 プロジェクトで、テニユアポスト（任期を付さない安定的な職）に就く女性研究者の離職が減少する成果が挙げられた。
- 優れた女性研究者を業績に見合った職位で積極的に採用し、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。10 プロジェクトすべてにおいて、テニユアポストに就く女性研究者数が増加した。また、女性研究者の採用割合が特に低い自然科学系分野（理学、工学、農学、医学、歯学、薬学）で、テニユアポストに就く女性研究者数が着実に増加したことは大きな成果と言える。
- プロジェクト総括責任者（機関長）のリーダーシップの下、上位職教員（教授、准教授、主任研究員等）の女性限定公募、ポストアップ制度等の構築により、優れた女性研究者の業績に見合った上位職による採用、上位職への積極的な昇任が進んだ。これまで極端に少なかった自然科学系分野の女性教授が、10 プロジェクト全体で 27 名増

加する成果を挙げた。さらに、女性上位職教員（教授、准教授）のマネジメント力を向上させるため、プロモーションメンター（理事、副学長、研究科長、学部長）の配置、リーダーシップ・プログラムの実施等を行い、女性研究者のマネジメント層（理事、副学長、研究科長、学部長等）への登用を進め、10プロジェクト全体で、女性理事数、女性研究科長・女性学部長数がそれぞれ3倍、4倍に増加する成果を挙げた。

- 研究スキルアップ支援（競争的研究資金獲得のためのセミナー、論文作成や研究成果発表のための英文校閲や英語トレーニング等）、メンター制度の構築、女性研究者対象の異分野交流会の開催、女性研究者を研究代表者とする共同研究への研究費支援を実施することにより、女性研究者の研究業績（発表論文数、競争的研究資金獲得数等）が顕著に向上した。

(1)-2.<まとめ>

プロジェクト総括責任者のリーダーシップの下、女性研究者を取り巻く研究環境が整備され離職が抑制されるとともに、優れた女性研究者の積極的な採用が進められ、これまで女性研究者採用割合が特に低かった自然科学系分野を含め、高い研究業績及び人物評価を有する女性研究者の在籍数が顕著に増加した。これに伴い、機関内の男女共同参画意識の醸成が大きく亢進され、機関マネジメント層（理事、副学長、研究科長・学部長等）への女性研究者の登用が進んだ。その結果、研究及び教育の場に多様な視点や発想が取り入れられることとなった。今後の、研究活動及び教育活動の活性化が大いに期待される。

女性研究者の研究力強化に係る取組については、発表論文数等の増加、科学研究費採択率の向上が見られるが、その成果は未だ限定的であり、女性研究者による世界的に高く評価される卓越した研究成果の創出に向け長期的に取組を継続する必要がある。女性研究者を研究代表者とする共同研究への研究費支援は、連携型に選定された4プロジェクトで新たな取組として実施された。女性研究者の研究力、リーダーシップ、マネジメント力を鍛える上で実効性の高い取組として期待できるものであり、実施期間終了後も機関が自立的な展開を見据え、当該取組の継続を図ることを期待する。

(2) 平成 29 年度 女性研究者研究活動支援事業 事後評価結果一覧

<一般型>

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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
名古屋工業大学	鵜飼 裕之	A	b	a	a	a	a
山口大学	岡 正朗	A	a	s	a	a	a
杏林大学	跡見 裕	A	a	a	s	a	a
明治大学	土屋 恵一郎 (福宮 賢一)	A	b	a	b	a	a
京都産業大学	大城 光正	S	s	s	s	a	a
情報・システム 研究機構	藤井 良一 (北川 源四郎)	A	b	a	a	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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
お茶の水女子大学	室伏 きみ子 (羽入 佐和子)	A	a	a	a	s	a
名古屋大学	松尾 清一 (濱口 道成)	A	b	a	s	a	a
神戸大学	武田 廣	A	b	a	b	a	a
徳島大学	野地 澄晴	A	b	a	a	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

【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

女性研究者研究活動支援事業（一般型）

女性研究者研究活動支援事業（一般型）

(実施期間：平成 26～28 年度)

実施機関：名古屋工業大学（総括責任者：鶴飼 裕之）

プロジェクトの概要

(1) 支援体制と活動

「男女共同参画推進センター」を新設し、教員 8 名とコーディネーター 2 名、相談員 1 名を配置し、女性研究者の研究力向上に向けて包括的支援を行い、昇任への条件を整える。同時に、広報活動の充実と啓発セミナーの定期実施を通じて構成員の意識向上を図り、女性研究者が研究に専念できる学内環境を整える。WLB（ワーク・ライフ・バランス）相談室を新設して問題の発見と改善に努める。新規採用では、ポジティブ・アクションを発動し、女性研究者数を着実に増加させる。

(2) 支援員の配置

「OG 人財バンク」を新たに構築し、女性研究者の多様なニーズに対し、最適な支援員を、迅速に配置できる態勢を整える。これにより、既存の研究支援員制度の大幅な改善を図る。

(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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
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

女性研究者の数が特に少ない工学系の単科大学において、学長のリーダーシップの下、女性研究者の活躍促進のための基盤づくりに機関全体として取り組むとともに、女性優先公募や女性限定公募を積極的に実施し 6 名の優れた女性教員を採用し、また、6 名の女性教員を上位職（教授、准教授）へ昇任させたことは評価できる。さらに、女性卒業生の人脈を活用した「OG 人財バンク」を創設し、企業で活躍する女性卒業生を特任准教授として招へいし産学連携を進めるとともに、女性卒業生のキャリアアップを支援し、また、キャリアを中断した女性卒業生についてはキャリア復帰支援を図ったことは特色ある取組として評価できる。今後は機関執行部への女性研究者の積極的な登用を期待する。

- **目標達成度**：女性限定公募の実施、企業からの女性プロジェクト特任教員の招へい、女性研究者在職比率や女性常勤教員採用数等の目標は達成した。しかしながら、常勤教員やテニユアトラック教員の女性採用比率については目標を下回った。今後は、学長のリーダーシップの下、若手教員の採用を増加させる人事システム改革における、積極的な女性の採用を期待する。
- **取組**：病児・病後児保育制度の制定、女性優先公募と女性限定公募を活用した積極的な女性研究者の採用に加え、「OG 人財バンク」や「ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾」の創設、企業からの女性プロジェクト特任教員の招聘等、地元企業と連携した特色ある取

組を実施したことは評価できる。

- **取組の成果**：女性研究者を取り巻く研究環境整備や機関内の意識改革が格段に進み、女性常勤教員の採用や上位職への昇任が推進されたことは評価できる。また、地元企業とも連携し女性研究者・技術者の意識啓発や活躍促進を図っており、機関内のみならず地域における女性研究者・技術者の活躍促進を主導したこと、こうした取組の成果が評価され、地元自治体から表彰を受けたことは評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、学長が指名した学長特別補佐がセンター長となる学長直属の「男女共同参画推進センター」を創設し、センター長の下、協力教員、人事課が連携し、女性研究者の活躍を実現するため組織全体として事業に取り組んだことは評価できる。
- **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、「男女共同参画推進センター」の統括コーディネーターをセンター専任教員（特任准教授）として配置し実施体制の強化を図り、十分な予算を確保しこれまでの取組を継続しており評価できる。さらに、「持続可能な工学女性研究リーダー育成システム」の構築を目指しており、取組の今後の発展が期待できる。

女性研究者研究活動支援事業（一般型）

(実施期間：平成 26～28 年度)

実施機関：山口大学（総括責任者：岡 正朗）

プロジェクトの概要

山口大学では、女性研究者を積極的に支援するため、学長直属の組織として「女性研究者支援推進本部」を設置する。併せて、当該推進本部の指示のもと、女性研究者支援を実施する組織として「女性研究者支援室」を新設し、既存の男女共同参画推進室と連携して活動する。

山口大学の特徴としては、全学的な男女共同参画の意識向上を促進することで、女性研究者の研究環境を整える各事業の展開に波及され、積極的な支援への好循環を創出する。また、山口大学の理念である共同・共育・共有の精神に基づき、女子学生が女性研究者の支援事業に参画することで、研究活動への興味や研究者としての心構えを涵養し、将来の優秀な女性研究者の育成に繋げていく。

(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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	a	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

大都市圏から離れた地域に立地する機関の状況をよく勘案し、また、県内に分散する3キャンパスをよく取りまとめ、実効性の高い相談体制の整備、病児保育を含む充実した保育支援等、女性研究者のニーズに沿ったきめ細やかな取組を進め、女性研究者の活躍促進のための基盤を整備したことは評価できる。地域の大学における基盤整備のロールモデルとなるものと期待できる。さらに、女性教員の採用を積極的に進め、理系部局においてすべての学科に女性教員を在籍させたことも評価できる。今後は、理系部局において女性教授の登用をより積極的に進めることを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性教員在籍比率の目標は僅かに下回り達成できなかったが、その他の目標はすべて達成しており評価できる。医学部を除く理系部局の女性教員比率、すべての理系部局の学科に女性教員を在籍させる5年後の目標は、前倒しで達成しており評価できる。
- ・ **取組**：アンケート調査等により女性研究者のニーズを的確に把握し、研究補助員の配置、カウンセラーを配置した実効性の高い相談体制の構築、病児保育や学童保育を含む様々な保育支援の実施等、研究環境整備のための充実した取組を実施した。不妊治療のための特別休暇にも配慮する等、学内からの要望にもよく応えており高く評価できる。また、女性研究者のみならず女子学生を対象としたメンター制度を構築したことは高く評価できる。
- ・ **取組の成果**：教員の女性限定採用、テニュアトラック女性教員採用に対するインセンティブ経費付与、意識改革等の取組が、女性教員12名の採用、理系部局のすべての学科における女

性教員の在籍、工学部初の女性教授の誕生に繋がったことは評価できる。女性研究者への研究活動支援の取組により、科学研究費申請数の増加や大型プロジェクトの採択に繋がったことは評価できる。

- **実施体制**：学長を本部長とし、理事を構成員として加えた「女性研究者支援推進本部」、その直下に「女性研究者支援室」を創設し、全学として女性研究者の活躍促進に取り組んだことは評価できる。全学の人事案件を一括して把握するための「人事委員会」を新たに設置しており、今後の計画的人事により女性研究者採用増が期待できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：「女性研究者支援室」と「男女共同参画推進室」を統合し「ダイバーシティ推進室」を創設し、また、コーディネーターとカウンセラーを継続して配置する等、取組の継続に配慮している点は評価できる。また、「女性研究者支援推進本部」を「ダイバーシティ推進本部」に改組し、構成員に全部局長を加えており、3キャンパスを取りまとめる上で有効に機能することが期待できる。

女性研究者研究活動支援事業（一般型）

(実施期間：平成 26～28 年度)

実施機関：杏林大学（総括責任者：跡見 裕）

プロジェクトの概要

男女共同参画推進室（室長・副室長・支援コーディネータ・カウンセラー・事務員2名の計6名で構成）を設立し、「ライフイベントやワーク・ライフ・バランスに配慮した両立支援」と「女性研究者の裾野拡大・研究力向上」を全学的に推進する。具体的な取組は、ライフイベント支援制度活用の奨励、出産・子育て支援ナビと介護支援ナビの運営、復職支援策の拡充、ハラスメント防止対策、柔軟な勤務制度の運用、女性研究者採用・キャリア継続支援の意識啓発、人事を含む組織運営への女性参画拡大、進学相談体制の強化、メンターによる個別指導等である。また「研究活動支援者制度」を発足させ、学生・若手研究生等を研究支援員として配置する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	a	a	s	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

自治体と連携しつつ、きめ細やかな出産・子育て支援を進めるとともに、アンケート調査の分析結果を踏まえ、多面的な介護支援を実施し、出産・子育て・介護を理由とする女性研究者の離職を皆無とした。また、学長のリーダーシップの下、学内の意識改革を進め、医学部の3名の女性教授を含め、機関全体として女性教授を7名、准教授を6名増加させ、女性研究者の上位職への登用を積極的に進めたことは評価できる。これら女性研究者活躍促進の取組の成果により、自治体から表彰を受けるなど外部からも高い評価を得ている。今後は、研究力強化の取組の成果により、女性研究者による競争的研究資金獲得件数が増加することを期待する。

- **目標達成度**：女性研究者在職比率をはじめ、女性上位職数や女性研究者による科学研究費申請数の増加、ライフイベントによる女性離職者ゼロ等の目標をほぼ達成したことは評価できる。女性上位職数の増加については部局により偏りがあり、今後は総合政策学部における増加を期待する。また、研究力向上の取組の観点から科学研究費の申請数のみならず採択数の増加を期待する。
- **取組**：全学アンケート調査の分析結果から女性研究者のニーズをよく把握し、また、地元自治体とも連携することにより、男女共同参画に係る意識啓発や保育支援、介護支援を効果的に展開し、女性研究者の活躍促進のための基盤を整備したことは評価できる。
- **取組の成果**：女性研究者の活躍促進に向けた組織全体としての機運が醸成され、女性研究者の採用や上位職への昇任が進み、医学部においては新たに3名の女性教授、全学では7名の女性教授が誕生したことは高く評価できる。また、機関内のみならず地域における女性研究者の

活躍促進を主導したことが評価され、地元自治体から表彰を受けたことも高く評価できる。

- **実施体制**：学長を委員長とする「女性・若手研究者研究活動支援委員会」を創設し、同委員会の下、「男女共同参画推進室」と「研究推進センター」が自治体とも連携しつつ、取組を推進する体制を構築したことは評価できる。また、第三者評価機関を設置し、外部チェック機能を活用したことも評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：実施期間終了後も、十分な予算を確保し、コーディネーターや事務員を継続して雇用し、取組を継続しており評価できる。また、法人の中長期計画に取組の継続・発展を組み込み、今後の展開を決定していることは評価できる。

女性研究者研究活動支援事業（一般型）

(実施期間：平成 26～28 年度)

実施機関：明治大学（総括責任者：土屋 恵一郎）

プロジェクトの概要

(1) 「男女共同参画推進センター」と「女性研究者研究活動支援事業推進本部」を設置し、女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles、以下「WEPs」という）に基づいたエンパワー計画を策定して、グローバル化事業を支える女性研究者支援体制・両立支援体制を確立・実施する。女性研究者増加と男女共同参画推進のために有効適切なポジティブ・アクションを導入し、理系を中心とした若手女性研究者の養成を加速させる。また支援活動の連携・ネットワーク化により男女共同参画型地域社会の活性化に貢献する。

(2) コーディネーター1名、事業支援員2名採用のほか、外国人留学生・女性研究者のネットワーク化、理系若手女性研究者支援・養成を担うためサイエンス・サポーター（SS）を多数配置する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	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

部局の自立性が強い伝統的な大規模私立大学において、学長のリーダーシップの下、機関全体としての推進体制を構築し、男女共同参画に係る意識改革を進め、女性研究者の活躍を促進するための基盤を整備したことは評価できる。在籍する女性教員が特に少ない理系3部局で、教員の女性限定公募を実施し3名の女性教員を採用するとともに、理系部局では初の女性学部長の就任を実現し、また、機関全体として女性専任教員16名が上位職（教授、准教授）へ昇任したことは評価できる。今後は機関全体として更なる意識改革を進め、女性教員の増加を図ることを期待する。

- ・ **目標達成度**：機関全体の女性教員の採用比率は目標を大幅に上回ったが、在籍比率は目標を下回った。また、理系の女性教員の採用比率、在籍比率はともに目標を大幅に下回った。今後は理系女性教員増加に向けた実効性の高いポジティブ・アクションを立案するなど、積極的な増加を図ることを期待する。
- ・ **取組**：全学アンケートの実施などを通じて女性研究者のニーズを掘り起こし、「サイエンス・サポーター制度」や「保育費用補助制度」を創設し、女性研究者のための研究環境整備を適切に行なったこと、また、女性教員の積極的な採用、昇任を進めたことは評価できる。シンポジウム、公開講座、研究者交流会の開催、ニューズレターの発行等により情報発信を進め、また、WEPsを意識改革のフレームとして活用し、全学の意識改革を進めたことは評価できる。

- **取組の成果**：理系部局における機関初の女性学部長の誕生、女性専任教員 16 名の上位職（教授、准教授）への昇任、理系学部・大学院における女子学生比率の上昇、女性研究者の支援・養成に係る取組に対する男性研究者の理解の向上といった成果が挙げたことは評価できる。しかしながら、理系女性教員の採用は目標を大きく下回り、在籍数は所期の計画どおり増加していない。今後は、理系部局において更なる意識改革を進め、実効性の高いポジティブ・アクションを策定するとともに、理系常勤教員公募への女性研究者の応募を増やす工夫を期待する。
- **実施体制**：理事長の下、学長と総務担当常勤理事がコミットし、「男女共同参画推進センター」と「女性研究者研究活動支援事業推進本部」を創設し、法人と教学が一体となり女性研究者の活躍促進に取り組んだことは評価できる。また、事業推進本部に全部局からの代表教員を推進本部員として配置することにより、トップダウンのみならずボトムアップの仕組みを構築したことは評価できる。
- **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、「女性研究者研究活動支援事業推進本部」を、性別を問わず全ての研究者の研究活動を支援する「研究者支援推進本部」に改組し、取組を継続するため今後 3 年間の十分な予算を担保していることは評価できる。

女性研究者研究活動支援事業（一般型）

(実施期間：平成 26～28 年度)

実施機関：京都産業大学（総括責任者：大城 光正）

プロジェクトの概要

(1) 推進室の体制と具体的な活動内容

①担当副学長による室長、9学部の教員及び職員による委員、4名の職員からなるダイバーシティ推進委員会を設置し、②京都産業大学型ポジティブ・アクションを実施して女性研究者数を確実に増加させ、大学全体の意識改革のため③意識啓発活動を行う。

さらに、④研究支援員制度、⑤柔軟な勤務体制、⑥保育費支援制度などによるライフイベント期の研究者支援、⑦休業中の研究費執行を容認する復帰支援策を講じることで、研究と私生活の調和を図り、⑧女子学生を対象に京都産業大学の実績を生かしたキャリア形成支援を実施して、女性研究者の裾野拡大に努める。

(2) 研究を支援する者の配置計画

ライフイベント期にある男女研究者に対し、大学院生・学部生による研究支援員を 10～15 名程度配置する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
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

学長の強いリーダーシップの下、学長宣言により男女共同参画の推進とダイバーシティの実現に係る全学的な方針を明確にし、担当副学長・理事を委員長とする「ダイバーシティ推進委員会」を創設し、本委員会の主導により女性研究者の活躍促進のための基盤整備、女性専任教員の積極的な採用、構成員の意識啓発等を推進した。特に女性専任教員が少ない理系部局では当初計画していなかった女性限定公募を実施し女性専任教員の採用を進めるなど、全学一体となって女性研究者の活躍促進に努め、女性研究者の採用数、採用比率、在籍比率における所期の目標をすべて上回り達成したことは高く評価できる。今後は、理系部局の女性教授、女性准教授を積極的に増加させることを期待する。

- ・**目標達成度**：新規採用者に対する女性比率、女性研究者在籍比率、特に女性専任教員が少ない理系3部局や経済学部を主な対象とした女性専任教員の採用数に係る目標をいずれも上回り達成しており高く評価できる。
- ・**取組**：学長のリーダーシップの下、当初計画していなかった専任教員のすべての公募における女性優先公募の実施、理系2部局における専任教員の女性限定公募の実施により、目標を上

回り 14 名の女性専任教員を採用したことは高く評価できる。また、アンケート調査に基づき、女性研究者の要望が高かった両立支援のための環境整備に幅広く取り組んだことも評価できる。

- **取組の成果**：環境整備、意識改革、女性研究者の裾野拡大のそれぞれにおいて実効性の高い施策を実施し、女性研究者が活躍できる基盤を構築することにより、女性専任教員 14 名の採用、女性専任教員 6 名の教授職への昇任を進め、また、学部長、国際交流センター長、図書館長への女性の登用を実現したことは高く評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、担当副学長・理事を委員長とし、部局代表教員、事務部長、外部委員から成る全学組織である「ダイバーシティ推進委員会」を創設し、教員人事に関する部局の主体性、自立性を尊重しつつ、「ダイバーシティ推進委員会」の主導により全学的な方針を具体化する実効性のある実施体制を構築したことは評価できる。
- **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、本事業の推進母体として「ダイバーシティ推進委員会」の下に設置した「ダイバーシティ推進室」を恒常的組織として存続させ、十分な予算を確保し取組を継続しており評価できる。女性教員は着実に増加しているが、特に理系部局においてはその絶対数は未だ少なく、今後の継続的な女性教員採用を期待する。

女性研究者研究活動支援事業（一般型）

(実施期間：平成 26～28 年度)

実施機関：情報・システム研究機構（総括責任者：藤井 良一）

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（事業名称「ROIS advance」）

情報・システム研究機構には、生命科学に加えて、女性研究者が少数である統計数学、情報学などの分野で活躍している女性教授たちが所属している。その協力を得て、論文執筆合宿や申請書の添削を行う。研究力だけでなく、上位職やトップ・リーダー育成も視野にいたしたセミナーも開催する。4 研究所をもつ当機構の特徴を活かして、女子大学院生が指導教員と共に、研究者交流促進プログラムに参加しやすい仕組みを作り、若手女性研究者の裾野を拡大する。機構のメンバーを対象に、男女共同参画に関する啓蒙も行う。

(2) 研究を支援する者の配置計画

コーディネーター1名、事務補佐員1名、研究支援員4名（各研究所に1名）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	実施体制	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
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

機構長のリーダーシップにより、分野の異なる4研究所を機構として適切にまとめ、各研究所の実状に即した形で女性研究者の活躍促進に取り組み、女性承継研究者の採用比率が目標の25%を上回る等、一定の成果を上げたことは評価できる。女性研究者の母集団が特に少ない学問分野の問題を的確に把握し、研究者の公募に女性限定公募を導入し、一般公募においても女性応募者が増加する状況を作り出したことは評価できる。今後は、優れた女性研究者を育成し大学等他機関へ転出させるとともに、優れた女性研究者を大学等他機関から機構に積極的に迎え入れる仕組みを構築することを期待する。

- **目標達成度**：女性承継研究者の採用比率は目標を上回り達成した。また、女性研究者の論文投稿数は増加しており、研究業績も一定の向上が見られた。しかしながら、機構全体としての女性承継研究者の在職比率については、他機関への転出を要因とし目標を達成できなかった。
- **取組**：女性研究者が極めて少ない極地研究所において、所長主導で承継研究者の女性限定公募を実施し採用を進めたことにより、承継研究者の一般公募においても応募者の女性比率が20%程度から50%程度に向上したことは評価できる。極地研究所における女性限定公募の取組は他研究所へも普及し、優れた女性研究者の採用に繋がっている。さらに、「論文執筆合宿」という特色ある取組により女性研究者のエンパワーメントが図られ、また、異分野交流が進んだことも評価できる。

- **取組の成果**：承継研究者の女性限定公募、新規採用女性研究者に対する支援職員人件費やインセンティブ研究経費の支給により、積極的な女性研究者の採用が進められ、3研究所において女性承継研究者比率が顕著に上昇したことは評価できる。また、メンターの配置、「論文合宿セミナー」や「キャリアアップセミナー」の開催等により女性研究者の研究力が向上し、論文投稿数、発表論文数、外部研究資金の獲得額の増加に繋がったことも評価できる。
- **実施体制**：機構長の直轄組織としてコーディネーターを配置した「女性研究者活動支援室」を創設するとともに、4研究所各々にも研究支援員を配置した支援室を設置し、4研究所の連携を強化しつつ機構全体としての女性研究者支援を実践したことは評価できる。また、機構のURAステーションが女性研究者の研究力強化の役割を担ったことは評価できる。
- **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「女性研究者活動支援室」を「男女共同参画推進室」に改組し、自主経費により予算を確保するとともに、コーディネーターを配置しこれまでの取組を継続しており評価できる。今後は、女性研究者のニーズの高い保育支援にさらに取り組むことを期待する。

女性研究者研究活動支援事業（連携型）

女性研究者研究活動支援事業（連携型）

（実施期間：平成 26～28 年度）

代表機関：お茶の水女子大学（総括責任者：室伏 きみ子）

共同実施機関：芝浦工業大学、物質・材料研究機構

プロジェクトの概要

(1) 体制及び活動内容

お茶の水女子大学のリーダーシップ養成教育研究センター、芝浦工業大学の男女共同参画推進室、物質・材料研究機構の男女共同参画デザイン室が連携し、1) 工学系女性研究者の増加、2) 女性研究者を上位職へ登用、3) 研究力と研究者の質の向上、4) 雇用環境整備と支援活動の普及を実施する。

(2) 各機関の役割分担や連携協力体制

国立女子大学として女性研究者を多数養成・輩出してきたお茶の水女子大学、私立大学として工学系人材の養成・輩出に力を注いできた芝浦工業大学、世界トップレベルの研究機関である物質・材料研究機構の3機関が連携、相乗効果により難関とされてきた「工学系の女性研究者比率の引き上げ」に挑む。新しい「工学系女性比率向上モデル」を構築し、普及する。

(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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	a	a	a	s	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

代表機関のリーダーシップの下、性格の異なる3機関が強い信頼関係に基づき連携し、工学系女性研究者の活躍や次世代育成を促進し、顕著な成果を収めたことは評価できる。女性研究者の在職比率、採用比率、役職者登用率、上位職（准教授相当以上）登用率等の目標を上回り達成するとともに、「連携大学院方式」の導入、企業見学会やインターンシップの実施、復職支援データベースの拡充等により3連携機関における女性人材の流動化を図り工学系女性研究者の好循環モデルを構築したことは評価できる。今後は、理工学系女性研究者の上位職（教授、准教授）への登用をより積極的に推進することを期待する。

- ・**目標達成度**：工学系分野での JSPS 特別研究員採用比率向上に係る目標は達成できなかったが、女性研究者の在職比率、採用比率、役職者登用率、上位職（准教授相当以上）登用率等他すべてについては目標を上回り達成しており評価できる。
- ・**取組**：3連携機関の工学系女性研究者や女子学生の流動化を図るため、「連携大学院方式」を導入し、物質・材料研究機構から2大学への女性客員教授の招へい、2大学間における「単位互換制度」や「教育研究交流制度」を創設したことは評価できる。また、工学系企業的女性卒業生の協力を得て実施した、女子学生のための企業見学会やインターンシップは、工学系研究

者を目指す女子学生の増加を図った特色ある取組として評価できる。

- **取組の成果**：3連携機関の長のリーダーシップにより、女性研究者の積極的な採用が進められ、女性研究者在職比率が目標を上回り上昇したことは評価できる。さらに、「研究力強化プログラム」の実施により、女性研究者の科学研究費採択率が大幅に上昇したこと、女性役職者の意欲的な登用により、物質・材料研究機構では初の女性理事が誕生したことは評価できる。今後は、工学系女性研究者の上位職（教授、准教授）への積極的な登用を期待する。
- **実施体制**：代表機関の総括責任者を本部長、共同実施機関の総括責任者を副本部長とする「事業実施本部」の下に「事業推進連絡会議」を設置し、代表機関がリーダーシップを十分に発揮しつつ、3連携機関がその特性を活かしながら密接に連携を図る実施体制を構築したことは高く評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：実施期間終了後も、3連携機関がそれぞれ実施体制を維持し、工学系女性研究者の活躍促進と次世代育成に継続的に取り組んでおり評価できる。本事業で構築した3連携機関の密接な連携体制を今後も維持し、取組の更なる発展を図ることを期待する。

女性研究者研究活動支援事業（連携型）

（実施期間：平成 26～28 年度）

代表機関：名古屋大学（総括責任者：松尾 清一）

共同実施機関：名古屋市立大学、豊橋技術科学大学

プロジェクトの概要

愛知の女性研究者支援を牽引してきた名古屋大学、名古屋市立大学、豊橋技術科学大学が連携し、さらに連携企業等として、トヨタ自動車、愛知中小企業家同友会、名古屋市、愛知県の協力を得て、「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を構築する。女性研究者の上位職登用及び研究力向上を図るため、女性研究者リーダーシップ・プログラムや研究力強化セミナー等を実施するほか、連携企業と女性研究者データベースの構築や女性研究者インターンシップを導入する。

本事業を通して、これまで各機関で行ってきた女性研究者支援の仕組みを地域全体へ発展拡大させるとともに、産学官連携により我が国の未来を切り拓く女性研究者リーダーの育成を目指す。

（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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	a	s	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

女性研究者支援において豊富な実績とノウハウを有する代表機関が連携の牽引役となって、共同実施機関である 2 機関における女性研究者活躍促進の基盤づくり、女性研究者の採用及び養成を推進するための仕組みづくりに貢献するとともに、女性研究者がさらに活躍できるよう代表機関自らの基盤を一段と高めており評価できる。今後も女性研究者の採用、養成を図る取組を継続、発展させ、特に上位職（教授、准教授）に就く女性研究者の増加を図ることを期待する。

- ・ **目標達成度**：3 連携機関全体の女性教員在籍比率及び採用比率、女性研究者の研究成果向上がいずれも目標を上回り達成されたことは評価できる。しかしながら、女性研究者の上位職（マネージメント層）への登用率は目標を大きく下回っており、目標達成に向けた各連携機関のガバナンス強化に期待する。
- ・ **取組**：3 連携機関が協働して、「女性研究者リーダーシップ・プログラム」、「広域メンターシップ」、女性研究者データベース構築、大手自動車メーカーとのインターンシップ・プログラム、多様なロールモデルの提示等、女性研究者の研究力強化やキャリアパス支援等に関する様々な特色ある取組を実施したことは評価できる。
- ・ **取組の成果**：代表機関の強いリーダーシップにより、共同実施機関の意識啓発が格段に進み、これまで代表機関が実施してきた教員の女性限定公募が共同実施機関へ普及し、目標を上回る 5 名の女性教員が採用されたことは高く評価できる。また、研究支援員の配置、女性研究者を研究代表とする共同研究助成制度、「広域メンターシップ」等の取組により女性研究者の研究

業績が目標を上回り大きく向上したことは高く評価できる。今後は、各連携機関における女性上位職教員（教授、准教授）の増加を期待する。

- **実施体制**：3連携機関の学長のリーダーシップの下、事業推進体制として「連携型推進協議会」を創設し、テレビ会議等を活用し定期的に合意形成と情報共有を進めたことは評価できる。さらに、愛知県の行政、産業界を巻き込んだ「AICHI 女性研究者支援コンソーシアム」を構築したことは評価できる。今後の愛知県全域への取組の普及、拡大を期待する。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：実施期間終了後も各連携機関は自主経費により予算を確保し、取組を継続しており評価できる。また、代表機関においては、実施期間終了後に取組を継続するため、「女性リーダー育成支援基金」、「ジェンダー平等支援基金」の特定基金を新設し外部資金獲得を図っており評価できる。

女性研究者研究活動支援事業（連携型）

（実施期間：平成 26～28 年度）

代表機関：神戸大学（総括責任者：武田 廣）

共同実施機関：関西学院大学、兵庫県立大学

プロジェクトの概要

(1) 体制及び活動内容

大学トップから実務レベルまでの緊密な 3 大学連絡会議による実施体制の構築を行う。「連携型共同研究」での P I 経験、外部資金獲得支援、英語プレゼン力向上支援等の研究力増強策による上位職階登用支援と女性研究者昇任状況調査による実行担保を行う。研究支援員の配置、人材バンク、子育て支援と柔軟な働き方の拡充によるワーク・ライフ・バランス支援を実施する。キャリアカフェ開催によるキャリアパス支援を実施する。

(2) 各機関の役割分担や連携協力体制

代表機関に配置したコーディネーターが事業全体を指揮する。代表機関は共同実施機関と緊密に連絡し、「連携型共同研究」等の諸事業を運営。共同実施機関は出向した実務者を得て、遅延なく事業に取り組む。

(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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	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

国立・公立・私立と設置形態の異なる兵庫県内の 3 大学が連携し高い目標を掲げ、「3 大学学長会議」、「3 大学連携会議」等を定期的で開催し 3 大学執行部が密接に協議し、女性研究者の採用、養成に取り組むことにより、相乗効果を及ぼしつつ一定の成果を上げたことは評価できる。特に、女性研究者の上位職階への昇任比率が、2 共同実施機関で目標を大幅に上回り上昇したことは評価できる。今後は、代表機関自ら女性研究者の昇任比率、採用比率、在籍比率を上昇させ、所期の目標を達成するとともに、さらなるリーダーシップを発揮することにより、3 大学連携の取組を「大学コンソーシアムひょうご神戸」へ着実に展開させることを期待する。

- **目標達成度**：PI となる女性研究者数、女性研究者の離職者数半減等の目標は達成した。しかしながら、女性研究者の採用比率 30%、在籍比率 20%以上の目標はいずれも達成できておらず、上位職階への女性研究者の昇任比率 20%以上の目標も共同実施機関においては達成できているにもかかわらず代表機関では達成できていない。未達の目標を着実に達成するために、現状分析を的確に行うことが求められる。
- **取組**：女性研究者を PI とする連携型共同研究の支援、「産学連携フォーラム」の開催、「プロモーションメンター」の配置、研究スキルアップ支援、「ティーチングスキルアップ支援」、自

然科学系部局における教員の女性限定公募の実施等の様々な取組を連携機関が共同して実施し、女性研究者の研究力強化、女子学生のキャリアパス支援に繋げており評価できる。今後は、検討段階に留まった、病児・病後児保育支援にも積極的に取り組むことを期待する。

- **取組の成果**：優れた女性PIの選定とスタートアップ経費の支給、「プロモーションメンター」や研究メンターの配置等の「連携型共同研究支援」により女性研究者の研究力強化が図られ、22名のPIの内6名が昇任する結果に繋がったことは評価できる。しかしながら、連携機関全体としての女性研究者採用比率は減少傾向にあり、取組の成果が十分とは言い難い。今後の戦略的な取組の展開を期待する。
- **実施体制**：「3大学学長会議」、「3大学連絡会議」を定期的で開催し、連携機関の学長、理事・副学長が直接意見交換を行って事業を推進したことは評価できる。また、「大学コンソーシアムひょうご神戸」との連携、産学連携フォーラムの開催等、地域の大学、研究機関、企業を巻き込んだ連携体制となっていることは評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：実施期間終了後も、すべての連携機関が自主経費により予算を確保し取組を継続しており評価できる。今後、本事業で効果を上げた取組について、「大学コンソーシアムひょうご神戸」に、着実に展開させ、そこをプラットフォームとして兵庫県全域へと普及を図ることを期待する。

女性研究者研究活動支援事業（連携型）

（実施期間：平成 26～28 年度）

代表機関：徳島大学（総括責任者：野地 澄晴）

共同実施機関：香川大学、愛媛大学、高知大学

プロジェクトの概要

(1) 体制及び活動内容

徳島大学を代表機関、香川大学、愛媛大学及び高知大学を共同実施機関とする 4 大学に、鳴門教育大学を加え、四国女性研究者活躍促進コンソーシアムを構築する。四国国立大学協議会での決議を受けて、各大学で「女性研究者の管理職登用行動計画」を策定し、上位職への女性の積極登用を行う。また、共同研究プロジェクト支援、連携シンポジウムや交流会の開催等の取組により、ライフイベントに配慮しつつ女性研究者の研究力向上を図る。

(2) 各機関の役割分担や連携協力体制

徳島大学は、代表機関として連携事業遂行に必要な業務全般を担う。四国5大学男女共同参画推進連絡協議会（以下「連絡協議会」という。）における協議に基づき5大学が適宜役割分担し、連携協力して上記取組を実施する。

(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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
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

4 連携機関に鳴門教育大学を加えた四国地域の 5 大学から成る「四国女性研究者活躍促進コンソーシアム」を構築し、相互に協力しながら女性研究者活躍促進のための基盤づくりや男女共同参画の意識醸成を進めたことは評価できる。「四国 5 大学連携共同研究プロジェクト制度」を創設し、女性研究者が主導する 44 件の共同研究プロジェクトを展開し、女性研究者の研究力やリーダーシップの向上、異分野交流を促進した。さらに、「四国女性研究者活躍推進ネットワーク会議」を開催し、広く四国地域の企業、自治体等へ女性の活躍促進のための取組を普及させたことは評価できる。今後の取組の継続により、女性研究者の更なる研究力の向上、自然科学系の女性教授数の増加が図られることを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性研究者の管理職への登用に係る目標については、各連携機関とも副学長・理事、評議員への積極的な登用を進め、連携機関全体として目標を上回る女性管理職比率を達成しており評価できる。しかしながら、女性研究者の研究力向上に係る所期の目標は、代表機関及び共同実施機関の一部で達成できておらず、継続的な取組の今後の成果を期待する。
- ・ **取組**：「四国 5 大学連携共同研究プロジェクト制度」、「四国 5 大学連携メンター制度」、「四国 5 大学連携非常勤講師の相互支援制度」等、広域な四国地域において、機関を越えて機能する

意識啓発や両立支援に係る特色ある制度を創設したことは評価できる。今後は、女性テニユア教員（任期無し）の離職の要因分析を十分に行い、対応策を工夫することを期待する。

- **取組の成果**：各連携機関において女性研究者の上位職（講師、准教授、教授）への登用を積極的に進め、目標を上回る昇任を進めたことは評価できる。また、管理職登用行動計画を各連携機関が策定し、計画に沿って副学長・理事、評議員等の管理職への女性研究者の登用を着実に進めたことは評価できる。
- **実施体制**：代表機関を中心に、3共同実施機関と鳴門教育大学が連携し、「四国女性研究者活躍促進コンソーシアム」を構築し、テレビ会議システムやe-learning配信システムを効率的に活用することにより、強固な連携体制を構築したことは評価できる。さらに、「四国女性研究者活躍推進ネットワーク会議」を開催し、広く四国地域の企業、自治体等も連携する体制を構築したことは評価できる。
- **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、「四国女性研究者活躍促進コンソーシアム」を構成する5機関が男女共同参画推進に係る共同実施に関する協定書を締結し、継続して連携体制を維持しながら女性研究者の活躍促進に努めることを目指しており評価できる。各連携機関においては、取組の継続を図るための予算について今後十分に検討を進め、確保に努めることを期待する。