

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～令和2年度)

代表機関：東京医科歯科大学（総括責任者：田中 雄二郎）

共同実施機関：順天堂大学、株式会社ニッピ バイオマトリックス研究所

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	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

医学系の国立大学と私立大学、企業研究所が密接に連携し、医学系大学に共通する女性研究者の低い上位職比率と高い離職率という課題の解決、未来を形成するリーダーシップを備えた女性研究者の育成・輩出を目指し、戦略的な取組を進めた。総じて3機関の連携がよく機能しており、女性研究者の離職率の低下、任期を付さないテニュア職に就く女性教員の大幅な増加、上位職に就く女性研究者の増加、女性副学長や女性取締役の誕生などの成果を挙げたことは評価できる。2つの大学においては、学長のリーダーシップの下、女性研究者の上位職登用制度として、「キャリアアップ教員」や「女性研究者支援事業：特任准教授」を構築し運用を進めており、女性研究者の上位職への昇任が期待できる。今後は、3機関が連携し新たに掲げた「グローバル女性リーダーの育成」、「医学系大学における女性上位職登用促進モデルの構築」という目標の達成へ向け、本事業を更に発展させていくことを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性研究者在職比率や女性役員比率については概ね目標を達成した機関があるものの、女性研究者の採用比率及び上位職比率については代表機関と共同実施機関の順天堂大学がともに目標を達成できなかった。2大学は女性教員の上位職登用制度を創設しており、当該制度の効率的な運用により女性上位職教員の増加を図ることを期待する。

- **取組**：3機関が連携し、地域住民の協力の下に育児と研究の両立支援を行う「ファミリーサポートシステム」や「研究支援員配備制度」を構築し、女性研究者を取りまく研究環境を整備するとともに、「女性PI育成共同研究支援」、「ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト」、「研究シーズ実用化プロジェクト」等の取組を実施し、女性研究リーダーの育成に務めたことは評価できる。また、2大学が、女性研究者の上位職登用制度を創設し、効率的に運用したことは評価できる。
- **取組の成果**：「ファミリーサポートシステム」、「研究支援員配備制度」等の効率的な運用により、女性研究者の離職率が顕著に低減されたこと、また、「女性PI育成共同研究支援」、「ダイヤモンドリーダー育成プロジェクト」、女性研究者の上位職登用制度の実施により、3機関全体として上位職に就く女性研究者が大幅に増加したことは評価できる。さらに、女性副学長や女性取締役が誕生したことは評価できる。
- **実施体制**：3機関が本事業を推進する上で最終意思決定を行う「DDユニット事業推進委員会」、その下部組織として連携機関を繋ぐ実務を担う「DDユニット事業推進室」を設置し、円滑かつ効果的に事業を実施する連携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**：実施期間終了後も3機関の連携体制を維持し、3機関ともに自主経費を確保した上で、これまでの取組を継続、発展させる方針を明確に示しており評価できる。今後は、「DDユニット事業推進室」を「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進室」へと発展的に改組し、新たに掲げた「グローバル女性リーダーの育成」、「医学系大学における女性上位職登用促進モデルの構築」という目標の達成を目指す計画であり、事業の更なる発展が期待できる。