

# 平成 22 年度以降における取り組み

「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」の事業活動が終了した後の取組（平成 22 年度以降）について記述する。（平成 24 年 1 月末現在）

なお、シンポジウムやセミナーの開催や、表やグラフ掲載との関係で平成 21 年度までの取組の中で記述する方が一覧性等から適当と思われるものについては、平成 22 年度以降の施策であっても、「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」の事業活動（平成 19 年度～平成 21 年度）で記載している。

## 1. 女性研究者支援モデル育成事業「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」の事後評価

平成 19 年度から 21 年度に実施した「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖」事業について、平成 22 年度に事後評価が実施され、事業期間中の活動内容を取りまとめた成果報告書を作成し、平成 22 年 7 月に J S T に提出した。同年 10 月には J S T によるヒアリングが実施され、平成 23 年 1 月 31 日に評価結果が公表された。

総合評価は A 判定となり（判定基準は S, A, B, C の 4 段階）、所定の計画と同等の取組が行われたと評価された。高く評価されるものとして、研究支援員制度の構築、保育施設の整備、常勤女性教員の増加に関する数値目標の達成が取り上げられた。特に研究支援員制度については、「女性研究者の支援と、研究支援員の育成を両立させるサポート連鎖も成果を挙げていると評価できる」とされており、他機関の参考となるように一層の充実を期待されている。

今後期待されている事項としては、研究支援員制度のさらなる充実以外に、学内保育園の定員増、多様な保育サービスの充実、上位職での女性教員の採用促進などとなっている。

これらの指摘事項については、指摘を受けて以降、以下のような改善を行った。

学内保育園の定員増加については、平成 23 年度から定員を 99 名からさらに 125 名に増加させた。また豊中キャンパスにおける保育園の設置が決定され、「ましかね保育園」として、平成 24 年 10 月の開園に向けて準備が進められている。

多様な保育サービスについては、保育園ボランティア制度が発足し、本学学生ボランティアによる活動が行われるようになってきている（14-3. 保育園ボランティア制度の発足 参照）。

上位職での女性教員の採用促進については、平成 23 年度から、女性教授・准教授の採用・昇任について、大学留保ポストの活用を開始した（5-4. 女性教員の採用等に係る大学留保ポストの活用 参照）。

J S T公表資料「平成 22 年度出科学技術振興調整費の評価について」  
「女性研究者支援モデル育成」事業事後評価（大阪大学）

（事後評価）

## 次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成 （実施期間：平成19～21年度）

実施機関：大阪大学（代表者：鷲田 清一）

### 課題の概要

「多様な人材活用推進委員会」のもと「女性研究者キャリア・デザインラボ」及びNPO法人「阪大ワーク&ライフサポート」を新設し、「キャンパスデザイン室」や附属病院と連携して、女性研究者に有効で綿密な支援を行い、大学全体の継続的キャンパスプランとして女性研究者育成に取り組む。

「研究支援員制度」では、院修了者や学生を「支援研究者」「研究補助員」として雇用・派遣し、女性研究者への支援を行うだけでなく、ロールモデルとの身近な交流の機会を提供し啓発することにより次世代の女性研究者を育成する。

女子学生を対象とした講義やセミナーを実施し、女性キャリアに関する地域連携型学際的研究を推進して研究成果を発信する。女性研究者のネットワークを構築して情報や問題の共有化を図る。

学内保育所においては保育定員を拡充する。また、多数の保育ボランティアの登録を行うことにより、学生の女性研究者支援意識の向上や育児力育成を図るとともに、女性研究者への多様な保育サービスを実施する。

これらの制度・活動によって、現在の女性研究者支援だけでなく、次世代の女性研究者の育成となる「女性研究者サポート連鎖」を形成する。

### （1）総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

出産・育児期の女性研究者に対する研究支援員制度の構築、保育施設の整備、男女共同参画に関する教育・研究、女性教員数増の4つの取組を軸に推進し、女性研究者のライフステージに合わせた包括的両立支援を構築している。常勤女性教員の増加、保育施設整備など所期の計画はほぼ達成しており、女性研究者の支援と、研究支援員の育成を両立させるサポートの連鎖も成果を挙げていると評価できる。今後は、上位職での女性教員の採用がさらに進むことを期待する。

<総合評価：A>

### （2）個別評価

#### ①目標達成度

育児中の女性研究者への研究支援員制度の構築、理工系部局における女性研究者数増な

ど、所期の目標は概ね達成している。特に女性研究者数増加については、部局ごとに目標値を設定し達成までフォローを適切に行う等の取組は評価できる。しかし、学内保育園の定員増、多様な保育サービスの提供は目標達成の途上にあることから、今後の継続的な取組を期待する。

#### ②システム改革の成果

全学的なニーズ調査を行い、その結果を踏まえ研究支援員制度、保育園の新設など大学全体の改革を推進するとともに、「くるみんマーク」を取得したことは評価できる。また、医学系研究科保健学専攻を除く全ての理工系部局長に対し、女性研究者採用目標設定の要請やヒアリングを実施することで女性研究者数増を実現させおり、適切なシステム改革が行われたと判断できる。

#### ③取組の妥当性・効率性

女性研究者支援の実施に当たり、アンケート調査や部局ヒアリングによるニーズ調査が行われていること及び自己資金の適正な投入を行ったことにより、女性研究者支援の仕組みが構築できたと評価できる。研究支援員制度においては、女性研究者の支援と研究支援員の育成を両立させるサポートの連鎖が成果を挙げていることから、取組は妥当と評価できる。

#### ④波及効果

取組の成果について、地元自治体や企業と連携したシンポジウム等を通して学内外へ発信し、その結果として「阪大方式」について他機関からの照会が多くなっていること、総長名による「男女共同参画推進のための阪大プリンシプル」の公表などにより、波及効果があったと評価できる。今後は、女性研究者の支援と研究支援員の育成を同時に実現する「研究支援員制度」を他機関の参考となるよう一層の充実を期待する。

#### ⑤実施体制の妥当性

総長が「男女共同参画推進委員会」の委員長となり、総長の主導のもとで全学組織である「多様な人材活用推進委員会」、「女性研究者キャリア・デザインラボ」を設置し、全学体制で女性研究者支援を推進する体制が構築されていることは評価できる。

#### ⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

事業終了後の実施体制及び取組課題が明確に示されるとともに、充実した資金計画が整備されていることから、大学の事業継続に対する意欲及び発展性は評価できる。継続的な事業の推進に当たっては、専任教授を擁した「男女共同参画推進オフィス」を設置しており、今後も有効な支援策が継続的に実施されることを期待する。

(3) 評価結果

総合評価	目標達成度	システム改革の成果	取組の妥当性・効率性	波及効果	実施体制の妥当性	実施期間終了後における取組の継続性・発展性
A	a	a	a	a	a	a