

平成 22 年度研究評価部会 評価結果報告書

(女性研究者支援モデル育成評価作業部会)

平成 22 年 12 月
文部科学省

(科学技術・学術審議会 研究計画・評価分科会 研究評価部会)

I . 評価結果

1. 総論

2. 各論

目 次

1. 総 論

- (1) 評価の経緯..... 1
- (2) 平成 22 年度 女性研究者支援モデル育成評価作業部会における評価結果一覧..... 2
- (3) 女性研究者支援モデル育成評価作業部会 委員名簿..... 3

2. 各 論

(1)女性研究者支援モデル育成

(事後評価対象課題)

- 1) 東大モデル「キャリア確立の 10 年」支援プラン..... 6
- 2) 応援します！家族責任を持つ女性研究者..... 8
- 3) 女性研究者グローバルエンカレッジング..... 1 0
- 4) 世界へ羽ばたけ！ 女性研究者プログラム..... 1 2
- 5) 次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成..... 1 4
- 6) 隠れた人材を活用した女性研究者支援..... 1 6
- 7) 発展型女性研究者支援名大モデル..... 1 8
- 8) 再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル..... 2 0
- 9) 支援循環型体制による女性研究者育成モデル..... 2 2
- 1 0) リーダーシップを育む広大型女性研究者支援..... 2 4

1. 総論

(1) 評価の経緯

女性研究者支援モデル育成評価作業部会において、10 課題の評価を実施した。

プログラム	中間評価又は事後評価 課題数（採択年度）	課題数
女性研究者支援モデル育成	事後評価 10 課題（平成 19 年度）	10
課 題 数 合 計		10

評価の実施に当たって、被評価者から提出された成果報告書等及びヒアリング評価を踏まえ、評価作業部会の合議により評価結果を決定した。評価作業部会の開催実績は以下のとおりである。

○第 1 回会合 平成 22 年 9 月 28 日（火）

- ・ 評価の進め方等の確認、評価留意点等についての説明

○第 2 回会合 平成 22 年 10 月 29 日（金）

- ・ 評価対象課題についてヒアリング評価の実施
- ・ 評価結果の検討・決定

本報告書は、評価作業部会における評価結果に基づき、プログラムオフィサーの協力を得て作成した。

(2)平成 22 年度 女性研究者支援モデル育成評価作業部会における評価結果一覧

プログラム名	課題名	実施機関	代表者	総合評価	I 目標達成度	II システム改革の成果	III 取組の妥当性・効率性	IV 波及効果	V 実施体制の妥当性	VI 実施機関終了後における取組の継続性・発展性
女性研究者支援モデル育成	東大モデル「キャリア確立の10年」支援プラン	東京大学	濱田 純一	S	a	a	s	s	a	a
女性研究者支援モデル育成	応援します！家族責任を持つ女性研究者	(独)森林総合研究所	鈴木 和夫	A	a	a	a	a	a	a
女性研究者支援モデル育成	女性研究者グローバルエンカレッジング	(独)産業技術総合研究所	野間口 有	S	a	a	a	s	a	a
女性研究者支援モデル育成	世界へ羽ばたけ！女性研究者プログラム	九州大学	有川 節夫	S	a	s	a	a	s	a
女性研究者支援モデル育成	次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成	大阪大学	鷲田 清一	A	a	a	a	a	a	a
女性研究者支援モデル育成	隠れた人材を活用した女性研究者支援	(独)物質・材料研究機構	潮田 資勝	A	a	a	a	a	a	a
女性研究者支援モデル育成	発展型女性研究者支援名大モデル	名古屋大学	濱口 道成	A	a	b	a	a	a	a
女性研究者支援モデル育成	再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル	神戸大学	福田 秀樹	A	a	a	a	a	a	a
女性研究者支援モデル育成	支援府県型体制による女性研究者育成モデル	千葉大学	齋藤 康	A	b	a	b	a	a	a
女性研究者支援モデル育成	リーダーシップを育む広大型女性研究者支援	広島大学	浅原 利正	A	a	a	a	a	a	a

(3)女性研究者支援モデル育成評価作業部会 委員名簿(50音順 敬称略)

主査	鳥養 映子	山梨大学大学院医学工学総合研究部 教授
	鹿嶋 敬	実践女子大学人間社会学部 教授
主査代理	後藤 俊夫	中部大学 副学長
	五明 明子	日本電気(株)人事部 キャリアアドバイザー
	但野 茂	北海道大学大学院工学研究院 教授
	遠山 嘉一	東京大学工学部・工学キャリア支援オフィス シニアアドバイザー
	徳田 英幸	慶應義塾大学 環境情報学部 教授
	細川 暢子	京都大学再生医科学研究所 准教授
	本田 和子	お茶の水女子大学 元学長
	前田 瑞夫	(独)理化学研究所・基幹研究所 主任研究員
	南 砂	読売新聞東京本社 編集委員
	宮浦 千里	東京農工大学大学院共生科学技術研究院 教授

2. 各 論

(1) 女性研究者支援モデル育成

東大モデル「キャリア確立の10年」支援プラン

(実施期間：平成19～21年度)

実施機関：東京大学（代表者：濱田 純一）

課題の概要

- ① 女性研究者支援コーディネーターにより、女子学生が研究者として独立するまでのキャリア確立支援をトータルに企画し、全学的に展開できる体制を構築する。
- ② 大学院生や定年退職後の助教、技術職員、事務職員等が登録する「UTW サポート人材バンク」システムを構築し、主に育児中の研究者に対する研究補助を行う。
- ③ 各キャンパスに保育所を設置・充実し、研究者等が必要なときに子供を預けられる仕組みを構築するため、連携・情報共有する。
- ④ 本郷に設置予定の保育所内に女性研究者、女子学生等からの相談を受けけるための相談室を設置する。
- ⑤ 女性研究者支援コーディネーターを中心に「東京大学女性研究者白書」を発行し、学内に配布する。
- ⑥ 女性研究者のロールモデルの提供と職場意識の啓発のため、女性研究者による学内講演会等を継続的に実施していく。
- ⑦ 国際研究型大学連合での共同研究に積極的に参加し、研究の成果の普及・共同研究へのフィードバックを図る。
- ⑧ 学生が東京大学の女性教員等に取材し、研究を継続する上で困難をどう乗り越えてきたのかをわかりやすくまとめた女子中高校生向けの冊子を作成、配布する。

（1）総合評価（所期の計画を超えた取組が行われている）

研究者としてのキャリアを確立する10年間に当たる女性研究者を支援の対象とし、効率的に両立支援及びキャリア支援を推進し、所期の計画は達成している。総長のリーダーシップ及び各部局の連携による改革のための様々な取組の中で、シンポジウム、講演会等を通じて男女共同参画の意識改革が促進されるとともに、理、工、農学系部局で総長裁量ポストを活用し女性枠採用を行うポジティブ・アクションが実施されていること、支援期間中に四つの学内保育園を新設・改築したことは高く評価できる。大学全体の常勤女性研究者採用割合は順調に伸び、理事など機関の意思決定に参画する女性研究者数が事業実施前の3倍増となっていること、国際シンポジウムの開催など国内外への情報発信も十分に行われていることなど、他機関のモデルとなる実効性の高い先導的な取組である。

<総合評価：S>

（2）個別評価

①目標達成度

総長のリーダーシップの下、新たに設置した男女共同参画オフィスを中心とした実施体制及び各部局との協力関係により、4キャンパスにおける保育園の新設・改築、女性研究者支援相談室及び学内女性研究者情報ネットワークの整備など、効率的に女性研究者の両立支援、キャリア支援等が推進されたことは評価できる。

②システム改革の成果

学内の女性研究者支援・協力体制の構築により、直営保育園の新設など女性研究者の両立支援につながる数多くの施策に取り組むとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた女性研究者を取り巻く環境改善、仕組み作り、管理運営部門への女性教員の参画、総長裁量ポストを活用し女性枠採用を行うポジティブ・アクションの実施等を行っていることは評価できる。今後は、これまでに採用の少なかった工学系・農学系や常勤研究者に範囲を広げ、更に実効的な取組が行われることを期待する。

③取組の妥当性・効率性

大規模大学における改革の難しさを克服し、女性研究者を取り巻く環境の整備、自己資金の投入による保育施設の整備、「くるみんマーク」の取得等、効果的な支援を行っていることは高く評価できる。総長による女性研究者支援のための行動シナリオの発表が行われるとともに、教職員の意識改革も着実に進んでいる。女子学生の大学院博士課程への進学率、博士課程修了者の研究職への就職率も向上しており、取組の妥当性・効率性は高く評価できる。

④波及効果

学内、学外での多数の講演会・セミナーなど、意識啓発のための活動に加え、東京大学女性研究者白書の発行などの特色的な取組も進められ、他機関、特に大学組織への波及効果が高いと評価できる。我が国を代表する大学として、国外からの注目も高く、新聞にも取組が数多く掲載されるなど、女性研究者支援の周知が図られた。女子中高校生のためのオープンキャンパス、入試説明会なども、女子学生の少ない大学への波及効果が高いと期待できる。

⑤実施体制の妥当性

総長直轄の男女共同参画室を設置し、総長のトップダウンが活かされる実施体制を構築している。事務局機構ともよく連携された男女共同参画室の実質的で強い推進力のもと、短期間で多くの目標が達成されており、トップダウン型の実施体制として評価できる。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

事業終了後も男女共同参画オフィスとして支援体制は継続され、「行動シナリオ」でも今後の目標を学内外に公約している。また、今後の取組の継続に必要な資金計画も明確に示されていることから、本事業の継続性・発展性が期待できる。

(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
S	a	a	s	s	a	a

応援します！家族責任を持つ女性研究者

(実施期間：平成 19～21 年度)

実施機関：独立行政法人森林総合研究所（代表者：鈴木 和夫）

課題の概要

女性研究者を応援（エンカレッジ）し、研究と家族責任を両立させる研究環境・職場環境の整備・普及に努める。このため、

- (1) 本所に育児・介護支援に対応する専門部署「エンカレッジ推進本部」を設置し、
 - 1) 家族責任を持つ研究者のエンカレッジ推進の拠点とする。
 - 2) 出張・転勤・単身赴任等にきめ細かに対応する各種規程・制度等の検討・改善を図る。
- (2) 出張および病児等、公的機関での対応が不可能な扶養家族に対する一時保育・介護支援として、
 - 1) 裁量労働制の採用など、勤務時間および休暇制度のフレキシビリティを高める。
 - 2) 職場内一時的保育室の設置と育児・介護サポート者の緊急対応システムを構築する。
- (3) IT 環境の整備と情報提供により
 - 1) 本支所間および研究所-自宅間の研究情報の共有化を進める。
 - 2) 転勤・出張時に対応可能な育児・介護サポート情報を整備し、提供する。
- (4) 次世代研究者支援として、
 - 1) 採用時の業績審査には、出産・育児履歴によるハンディを考慮する。
 - 2) エンカレッジモデルを積極的に広報し、女性研究者の応募・採用の促進を図る。

- (1) 総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

「研究と家族責任」をキーワードとして、本事業のエンカレッジモデルで計画された裁量労働制の導入、研究環境整備等の 4 つの取組に関して所期の目標は達成していること、緊急時へのサポート体制の整備、職場内一時的保育室の設置等が着実に実施されたことなどから、効果的に施策を展開できたと評価できる。特に、多数の拠点を有する研究機関における女性研究者支援の施策として、TV 会議や WEB ミーティングシステムなどの遠隔会議システムを立ち上げ、稼働実績を示すことにより波及効果を及ぼしている。今後は、IT 環境整備によるエンカレッジ効果の検証とともに、女性研究者の採用・昇任について、任期付職の割合が多いことから、テニュアポジションへの移行やキャリアパス形成も含め、きめ細かな取組が推進されることを期待する

＜総合評価：A＞

- (2) 個別評価

①目標達成度

裁量労働制の導入、IT 環境の整備などによる育児・介護に関するサポート体制を整備するとともに、女性研究者の採用の全体に占める比率が 40%以上であったこと、家族責任による中途退職者が皆無であったことは評価できる。今後は、次世代研究者支援としての女性研究者の採用の促進とともに、積極的に採用した任期付女性研究者のキャリアパスの形成が図られることを期待する。

②システム改革の成果

エンカレッジモデルの4つの計画を推進することによって、女性研究者の採用割合が高まったこと、家族責任による中途退職者が皆無であったこと、女性研究者の平均子供数が増加したことなど、効果が客観的指標で示され、女性研究者のための環境は整備されたと評価できる。

③取組の妥当性・効率性

全国に点在する支所等によってニーズの内容が異なるため、アンケート調査等を行い、女性研究者のニーズを踏まえた的確な計画を立てたうえで支援を行ってきたことは評価できる。また、研究機関内の保育施設について試行し、効果を確認したことは評価できる。今後は本所と支所を結ぶIT環境の整備等、取組全体についての費用効率や妥当性に関する検討が必要である。

④波及効果

エンカレッジモデル自体は、「女性研究者モデル支援事業」プログラムの取組として、地域分散型の研究機関の組織が一体となって取組を実施し、学会で本取組を紹介する機会を得たことは、波及効果があったと評価できる。複数の支所を有する地域の研究機関が家族責任を原因とする退職者をゼロにすることを目指す取組は、新しい視点として良いモデルになると考えられるため、他機関への波及を期待する。

⑤実施体制の妥当性

理事長の主導によりエンカレッジ推進本部を設置し、トップポリシーの下で制度改革を進めるとともに、複数の拠点を持つ機関が全組織体制で本事業を推進している点が評価できる。今後は、出張や勤務地変更が不可避であった場合の新たな家族サポート等に係る対策と実施体制についての検討が行われることを期待する。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

組織のトップによる制度改革が実現されており、平成22年度以降も予算措置がなされ、エンカレッジ推進本部や男女共同参画室の継続も確保されていることから、今後も継続性・発展性があると評価できる。また、実施期間中の任期を有さない女性研究者の採用が皆無であったことについては、前向きな努力と取組を期待する。

(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

女性研究者グローバルエンカレッジ

(実施期間：平成 19～21 年度)

実施機関：独立行政法人産業技術総合研究所（代表者：野間口 有）

課題の概要

組織を超えた女性研究者支援を実現するためのコンソーシアムオフィスを立ち上げ、その下で、「研究実績を積み重ねる意欲をエンカレッジするための支援(意欲触発支援)」「育児や介護中においてもその意欲を実現するための支援(実践支援)」を行う。意欲触発支援として具体的事例と結びつけた「女性研究者のマルチロードマップ」を作成するとともに、「キャリアアドバイザーとの会合」や「ロールモデルとの交流会」などを通じて、各自の様々な状況に応じた将来の見通しを高める支援を行う。キャリアアップに重要な経験を実践する支援としては、「出張先ベビーシッター、出張時留守宅介護サービス」「保育施設つき留学先紹介」などの制度を充実させ、非日常的なステップアップの機会を逃さないための支援を強化する。オフィスには、専任のキャリアアドバイザー、および、情報システム担当者を置き、キャリアアドバイスに必要な情報の収集・データベース化・公開までを一連の流れとして行う。

(1) 総合評価（所期の計画を超えた取組が行われている）

ミッションステートメントでの数値目標はいずれも達成されている。組織トップ主導の全所的な取組により職務制度改革や意識改革等の一層の進展がなされ、システム改革の成果により女性研究者採用が画期的に促進されたことは高く評価できる。地方に分散する本機関の研究センターのみならず、大学・研究機関も参画した独自の特徴的な取組であるコンソーシアムオフィスの構築等を行い、有効に機能させることにより大きな波及効果をもたらしたことは特筆に値する。事業終了後も確固とした支援体制が継続されており、コンソーシアムオフィスの継続性・発展性も確保されている。今後とも、自機関での取組を進めるとともに、コンソーシアムを継続し他機関への良いモデルとなることを期待する。

<総合評価：S>

(2) 個別評価

①目標達成度

女性研究者支援のための組織を超えたコンソーシアムを構築し、予定数以上の参加機関を集め、各種施策を着実に実行し目標を達成した。また、本機関の女性研究者増の取組として、女性研究者採用比率の倍増目標についても、これを上回る結果を出したことは評価できる。今後は、意欲触発支援により、質的向上も含め、女性研究者による成果の一層の増大を期待する。

②システム改革の成果

これまでの裁量労働制や育児特別休暇制等の導入など女性研究者の研究と育児の両立支援、研究環境の整備に加え、理事長のリーダーシップによる全所的な取組により、職務制度改革や意識改革が促進されていることは評価できる。また、コンソーシアムオフィスの設置、内部評価システムの確立、キャリアカウンセラー・キャリアアドバイザー制度の整備等、意欲触発支援、実践支援が全国にまたがる研究所全体で展開されていることも評価できる。

③取組の妥当性・効率性

アンケート調査によって女性研究者の真のニーズを把握したうえで、具体的支援計画を策定し多くの成果を得てきたこと、取組結果の評価を行って改善につなぐ努力をしてきたこと、また、キャリアアドバイザーの配置に関しその育成から着手してきたことなどが評価できる。今後、内部評価の際には、研究そのものの厳正な評価との連動が行われることを期待する。

④波及効果

つくば地区を中心とした12の研究機関が参画したコンソーシアムの形成は独自の取組であり、他機関に大きな波及効果をもたらしたものと評価できる。近隣・遠方地域の大学・研究所等において組織を超えた共通の支援が可能となり、また、合同シンポジウムの開催、男女共同参画宣言などコンソーシアムとしての活動成果として展開するとともに、所内の取組が「茨城県子育て応援企業表彰」を受賞するなど、成果の所外への情報発信も積極的に行われていることは高く評価できる。全国に分散する研究拠点を統括し支援体制を確立するモデルとして、今後もその影響が大いに期待できる。

⑤実施体制の妥当性

理事長の主導により、「男女共同参画推進委員会」「男女共同参画室」を設置し、組織全体で取り組む体制を構築することにより本事業を推進してきていることは評価できる。実働の室員は正規職員（任期なし）を兼務で配するとともに、コンソーシアムの体制及び運営も概ね良好に行われた。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

終了後もコンソーシアム体制やキャリアパス・登用支援策など確固とした支援体制が継続されるとともに、引き続き相当額の予算も計上されていることから、継続性・発展性が確保されていると評価できる。契約期間終了後の有期雇用者のキャリアパス等についても「イノベーションスクール制度」を通じて支援推進することを期待する。

（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
S	a	a	a	s	a	a

世界へ羽ばたけ！ 女性研究者プログラム

(実施期間：平成 19～21 年度)

実施機関：九州大学（代表者：有川 節夫）

課題の概要

男女共同参画推進室と連携して、「女性研究者支援室」を設置する。ここでは学内の女性研究者ネットワークを構築し、部局等において孤立する可能性のある女性研究者に研究支援のためのきめ細かい情報収集、発信を行うほか、インフラ整備のための調査、ネットワークを利用した各種相談の橋渡し、女性研究者セミナー・交流会等の企画・立案等を行う。またこのセミナー等を利用し優秀な大学院生、ポスドク、助教層の中から優秀な研究者を発掘し、教授、准教授層が研究面その他の助言を行うほか、国際学会参加や国際学術誌への論文投稿への経費面での支援等、研究業績を積み上げるための支援策を講じ、育成する。更に政府機関等が設置する委員会の委員を複数務める女性研究者に対し研究補助者を措置することで、社会貢献と同時に、自身の研究及び後に続く研究者の育成にも力を注げる環境作りを支援する。なお女性研究者増に向けて、女性教員の採用・昇任に当たってはスタートアップ経費を支援する。

以上のように優秀な女性研究者の発掘、育成及び研究環境整備を行い、九大を拠点に活躍の場を世界に広げて羽ばたくことを可能とする支援策を実施する。

(1) 総合評価（所期の計画を超えた取組が行われている）

女性研究者の支援策として、“Hand in Hand”プロジェクトによる多様なニーズに対応した研究補助者措置制度、学内助成制度における女性枠の設置、国際学会派遣、学内保育施設の新設等を積極的に実施し、さらに、これら取組の改善、他機関への波及に努めることにより、所期の計画を超えた取組を行っている。特に幹部職員の意識改革に積極的に取り組み、総長の主導による女性教員採用に向けたシステム改革が実施され、全学的な取組へと発展し、所期の計画を越えて上位職階（教授、准教授）の女性教員の採用が大きく推進されたことは高く評価できる。今後も全体の意識改革、女性教員数増加に向けた努力の継続を期待する。

<総合評価：S>

(2) 個別評価

①目標達成度

女性研究者支援室の設置、研究助成制度における女性枠の設定、女性若手育成のための国際学会派遣制度等の実施については、所期の目標を達成していると評価できる。女性教員数を実施期間中に 1.5 倍（約 300 名）に増やす目標については、現時点では達成不十分であるものの、目標達成に向けて実質的な取組の改善が行われていることは評価できる。今後、女性教員の更なる採用が推進されることを期待する。

②システム改革の成果

女性教員在籍率、増加率を指標とした部局への大学改革推進経費の傾斜配分、部局人件費管理へのポイント制の導入等様々なシステム改革を通じて取組を進めると同時に、女性枠での採用を実施することにより、特に上位職階での積極的採用が行われていることは高く評価できる。また、大学執行部への女性教員の参画、学術研究員まで対象を拡げた裁量労働制の導入、自己資金によ

る保育施設の新設等、意識改革を含めた女性研究者を取り巻く環境の整備を積極的に推進してきたことも高く評価できる。

③取組の妥当性・効率性

女性研究者支援室、ウェブサイトやメーリングリストを介して女性研究者のニーズを把握し、補助員制度の導入等、若手女性研究者に必要とされる支援を自主経費による取組を含めて実施しており、女性研究者の能力発揮のための充実した支援内容は評価できる。また、自己評価や学内からの要望に応じて取組内容を随時改善してきたことも評価できる。

④波及効果

九州・沖縄地区国立大学との連携による女性研究者支援ネットワークの構築、シンポジウムの開催、ウェブサイトによる情報発信等、外部に向けた積極的な働きかけは評価できる。「女性枠」の設定、意識改革の取組等の取組は、他の大学・研究機関のモデルとなっており、今後の波及効果が期待できる。

⑤実施体制の妥当性

総長を委員長とする男女共同参画推進委員会を設置し、総長のリーダーシップの下に全学的な体制で本事業を実施した点は高く評価できる。特に、実務組織として女性研究者支援室（現女性研究者キャリア開発センター）を新設し、既存の全学組織である男女共同参画推進室との連携を図り、環境整備、意識改革に加え、事務局機構各部課との協力など緊密な事業推進体制を構築したことは高く評価できる。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

実施期間終了後の取組課題、資金計画、女性研究者比率の増加目標が明示されており、高いレベルでの継続性・発展性が期待できる。また、「女性研究者支援室」を改組した「女性研究者キャリア開発センター」を、プロジェクト対応センターから正規の専任教員2名を配置する恒常的なセンターに改組し、継続的に取組を行う体制を整えている。今後、女性研究者の育成に積極的な大規模総合大学として、より一層取組を発展させることを期待する。

（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
S	a	s	a	a	s	a

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

隠れた人材を活用した女性研究者支援

(実施期間：平成 19～21 年度)

実施機関：独立行政法人物質・材料研究機構（代表者：潮田 資勝）

課題の概要

物質・材料研究機構で研究するすべての育児中女性研究者に対して研究の補助をする研究業務員を配属する一方、必要な研究業務員をいつでも配置できるように人材情報バンクを作成する。人材としてつくばにいる男性研究者の配偶者で育児のため研究をあきらめた女性、つまり隠れた人材に着目する。これらの人材を研究業務員として育成しながら、希望する研究業務員には、物質・材料研究機構に設置されている筑波大連携大学院への入学、博士号取得により、研究者として復帰できるキャリアパスを提供する。多様な勤務形態の実行を可能にし、育児のそれぞれのステージにおいて勤務形態を選んで研究を続けられるよう、勤務条件や休暇などの条件を整備し、男女ともに育児できる研究環境を構築する。環境整備後、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を労働局から受け、育児と研究の両立が可能であることを若手女性研究者にアピールする。

（１）総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

つくばという地域性を活かし、人材情報バンク制度、研究業務員の雇用など様々な育児支援制度の創設により、研究を中断せざるを得なかった女性研究者が継続して活動するための支援体制の構築が図られたことは評価できる。また、女性研究者増加の数値目標の達成、優れた女性研究者の発掘・養成による研究職への復帰、女性研究者に再チャレンジキャリアパスを提供する取組に係る波及効果も評価できる。

<総合評価：A>

（２）個別評価

①目標達成度

女性研究者数増、人材情報バンクの作成、研究を中断せざるを得なかった女性研究者の活用など所期の目標をほぼ達成していることは評価できる。人材情報バンクには研究を一時中断した多くの女性研究者が登録をしており、当該バンクから 13 名の研究業務員が採用され、育児中の女性研究者の両立支援が行われていることが評価できる。また、次世代育成支援計画に基づく取組の進展、研究業務員から再チャレンジキャリアパス制度に基づく連携大学院への進学等も評価できる。

②システム改革の成果

理事長のリーダーシップの下、男女共同参画委員会、男女共同参画デザイン室が設置され体制が整備されるとともに、特別休暇制度、育児休業制度などの制度改革や勤務時間短縮制度の整備が進められ、「くるみんマーク」の取得につながったことや、制度の適用範囲に任期制研究員が含まれていることは評価できる。また、人材情報バンク制度、研究業務員雇用支援制度等の導入により、育児中女性研究者の支援、研究を一時中断した女性研究者の研究復帰促進が図られていることも評価できる。今後とも、地域や研究所の特色を生かした取組が進められることを期待する。

③取組の妥当性・効率性

女性研究者、男性研究者両方のニーズを踏まえ、かつ実効性の高い取組を取り上げ実施している。特に、女性研究者と機関幹部職員との懇談会の開催、アンケート調査結果等の取りまとめを通じて、女性研究者の実質的なニーズを捉え制度改革に反映させている点が評価できる。また、人材データベース「人なび」も有効に機能している。しかし、女性研究者の採用が、男性研究者と比較して任期付に偏っていることから、その要因分析と任期付研究員のキャリアパスに係る取組が必要である。

④波及効果

つくば地域6研究機関と合同シンポジウムを開催し意識改革の促進に努めるとともに、合同シンポジウムに茨城県、つくば市など4つの地元自治体の参加があるなど、つくば地域において波及効果を及ぼしている。人材情報バンクは他機関との共有が容易に可能であり、つくば地域のみならず広範囲の波及効果が期待できる。育児中の女性研究者のみならず男性研究者へも支援を拡大していることから、男女ともに研究と育児が両立できる環境構築のモデルとしての広がりも期待できる。

⑤実施体制の妥当性

機関の特徴を活かし、理事長のリーダーシップの下に機関全体の実施体制を構築し、実効性の高い取組を実施し成果を上げている点が評価できる。また、最終年度には男女共同参画デザイン室を理事長直轄として組織体制を強化している。今後とも、計画の具体化・実現に向けた体制が維持され機能していくことを期待する。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

女性研究者の増加、研究と育児の両立支援は、機関の今後の発展に不可欠な施策であるとの合意に基づき、事業終了後も、妥当な女性研究者支援体制及び予算措置が講じられていることから、継続性・発展性の確保が見込まれる。今後は、合意に至らなかった勤務時間の流動性の確保、業績評価基準等の作成などについても、その理由や必要な方策に係る検討が行われるとともに、新規採用の任期付女性研究者のキャリアアップに係る実質的な取組が継続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

発展型女性研究者支援名大モデル

(実施期間：平成 19～21 年度)

実施機関：名古屋大学（代表者：濱口 道成）

課題の概要

具体的な支援策

- ①勤務環境の整備（特別研究期間制度の活用、短時間勤務制等の導入検討）
- ②発展型ポジティブ・アクション・プロジェクトの展開による女性教員増加支援
- ③在宅勤務システム、両立支援コミュニケーションシステムの構築
- ④中高生理系進学推進セミナー・女子学生エンカレッジセミナーの強化、博士課程女子大学院生を対象にした研究助成制度の導入
- ⑤女性研究者間ネットワークの構築

期待される効果

- ①③により女性研究者のキャリア継続および仕事と育児等の両立を支援することができる。
- ②により女性教員数を増加させ継続的に女性研究者の雇用を促すことができる。④により女子高校生から女子大学院生までのキャリアへの意欲を高めることができる。⑤の女性研究者間の交流によりキャリア継続を支援することができる。すなわち、さまざまなキャリア・レベルの女性研究者を総合的に支援できる。

（１）総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

本事業においては、これまでの積極的な取組実績に基づき、女性研究者のニーズを踏まえ、意欲的かつ具体的な実施計画を立案し、環境整備、ポジティブ・アクション、両立支援、若手育成、交流支援等について、女性研究者を取り巻く環境改善を図ったことは評価できる。特に、学童保育の先進的な取組や全学流用定員を利用した女性 PI 採用制度などは、モデルとしての他機関への波及効果も期待できる。今後は、「発展型ポジティブ・アクション」、「特別研究期間（サバティカル）制度」などの新しい取組についての分析を進め、実効性の高い取組について広く情報共有が図られることを期待する。

<総合評価：A>

（２）個別評価

①目標達成度

環境整備、ポジティブ・アクション、両立支援、若手育成、交流支援など様々な取組で所期の目標に即した成果を挙げていることは評価できる。特に、当該機関における学内学童保育所の開設は、ニーズもあり、先進的なものとして特筆に値する。しかし、先駆的な取組として期待された「発展型ポジティブ・アクション」等については、その成果が自然科学系の女性研究者数増には必ずしも十分には結びついていないため、その背景や要因の分析と必要な対応が行われることを期待する。

②システム改革の成果

次世代支援策として、理系女子学生が自らの意識改革に積極的に取り組むため、有志グループ「あかりんご隊」を結成し理系女子学生エンカレッジ交流会の開催、女子中高生の理系進学推進

など活発に活動していることなどは評価できる。しかしながら、「発展的ポジティブ・アクション・プロジェクト」は立ち上がりが遅れ、また、「特別研究期間（サバティカル）制度」も未だ検討段階にあることから、引き続き取り組む必要がある。

③取組の妥当性・効率性

個々の取組は女性研究者のニーズを踏まえて計画され、おおむね効果が認められ、女性研究者を取り巻く環境が改善されていること、他の人材育成プログラムとの連携も図られていることは評価できる。また、「あかりんご隊」による理系女子学生エンカレッジの取組、学内病後児保育施設の設置も評価できる。両立支援制度として導入した「育児短時間勤務制度」及び研究以外の業務を免除する「特別研究期間（サバティカル）制度」については、今後、その妥当性・効率性を更に検討し対応を講じ、学内のニーズがないとして、取り組んでいなかった、いわゆる「研究支援員」の配置についても検討を期待する。

④波及効果

本事業の成果が、Web、マスコミ等を通じて積極的に情報発信されるなど、他機関への波及効果は評価できる。特に、学内学童保育所については、運営のノウハウ等他機関のモデルとして波及効果を及ぼしている。地域の6大学と連携を進めており、地元における波及効果も評価できる。理系女子学生による「あかりんご隊」のような取組も波及効果が期待できる。

⑤実施体制の妥当性

総長のリーダーシップの下に男女共同参画推進委員会及び男女共同参画室を設置し、各部局から専門委員を選出するなど、全学体制で本事業を推進し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

実施期間終了後も、支援体制及び各取組すべての継続を目指すとともに、法人化に伴う総長裁量定員も効果的に利用し、必要な予算措置も講じられていること、実施体制として2名の専任教員配置を決めていることから、今後の事業の継続性・発展性が期待できる。また、積極的な女性採用支援策「女性PI公募」の実施を目指し、上位職階教員の女性採用を制度化していることから、女性研究者数増について今後の発展が期待できる。

（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	b	a	a	a	a

再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル

(実施期間：平成 19～21 年度)

実施機関：神戸大学（代表者：福田 秀樹）

課題の概要

本事業は、女性研究者がワーク・ライフ・バランスを良好に保ちながら、研究を行うシステムを構築するものである。

まず、女性研究中断者が積み重ねることができなかった総合的な研究力をキャッチアップするため、「女性研究者人材バンク」を構築・活用して研究グループに派遣する『インキュベーションシステム』を構築する。次に、研究力のみならずライフスタイルも含めたキャリア形成を支援するため、「メンター制度」の導入、「キャリアカフェ」の開催、「ロールモデル」の提示、「メンターラボサイト」の構築等を行う『メンターラボ』を設置することにより、優秀な人材を発掘し、女性研究者を育成・支援することで我が国の学術研究の振興に貢献する。

なお、本学の男女共同参画推進のための取組みである「女性研究者支援策提案システム」、「常勤 75%パート研究職制度」、「新保育所」の設置や外部資金獲得支援と『インキュベーションシステム』及び『メンターラボ』を融合化することにより、さらに、女性研究者支援の相乗効果を高めることとしている。

(1) 総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

女性研究者の育成を中心とした取組であり、研究を一時中断した女性研究者の教員への採用といった具体的な成果に結びつくとともに、優れたメンターを登録し女性研究者の育成に当たらせる「メンター制度」は他機関への波及効果も高い取組であると評価できる。また、女性研究者の両立支援に向けた取組、男女共同参画への意識改革の取組、勤務制度改革、ポジティブ・アクションによる女性教員増を目指す取組等、幅広い取組によりシステム改革が推進されている。今後は、各部局への浸透を一層深めることなどにより、取組が多く女性研究者の再雇用に結びつくための道筋の明確化や女性研究者の育成を軸とした女性教員数増の実現が図られることを期待する。

<総合評価：A>

(2) 個別評価

①目標達成度

育成研究員制度、メンター制度などからなる女性研究者育成のための「インキュベーションシステム」は、3名の常勤女性教員の採用につながるなど、所期の目標はおおむね達成されている。裁量労働制の中で仕事量を管理する常勤 75%研究職制度、女性研究者のための環境整備も進んでいる。今後は、意識改革を含めた環境整備の取組や女性教員数の増大のためのポジティブ・アクション等をより実効的に進めることを期待する。

②システム改革の成果

女性の研究中断者、大学院生、ポストドクター及び常勤研究者に対し、メンターやロールモデルの提示等を行う「メンターラボ」や「女性研究者人材バンク」などは一定の成果につながっている。特に、「メンターラボ」での取組は、外部機関から「メンターアワード」として優秀賞を受

賞している。また、ポジティブ・アクションにより女性教員増を目指す姿勢、女性研究者の育成等を大学として推進するとともに、PDCA サイクルを実質的に機能させた点は評価できる。

③取組の妥当性・効率性

インキュベーションシステムによる育成研究員から教員への採用に加えて、子育て中の研究者への研究支援員制度の導入等、両立支援のための環境整備は進んでいる。しかし、ICT 活用による在宅研究活動支援など、各取組の実質的な効果については不透明な部分もあり、執行部のより一層の指導性とともに、女性研究者のニーズに基づいた取組を更に発展させることを期待する。

④波及効果

メンター制度及び育成研究員制度など、他機関への波及効果が評価できる。特に、兵庫県内の大学・研究機関への「女性登用促進」の働きかけは期待できるが、展開は現時点では限定的であり、連携や外部への情報発信を今後とも継続することを期待する。

⑤実施体制の妥当性

学長のリーダーシップの下に男女共同参画推進委員会・室が設置され、本事業に全学的に取り組む体制が構築されているとともに、外部評価委員会によるチェック機能もあり、適切に取組を推進していると評価できる。今後は、女性教員数増、全学への意識改革の浸透を一層進めるため、更なる推進体制の強化が図られることを期待する。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

本事業で試みたメンター制度や研究支援員制度を中心とする取組、専任スタッフの雇用や男女共同参画推進室の運営等が継続されるとともに、計画の進展が懸念される取組も含めて今後 5 年間の明確な資金計画が示されていることから、継続性・発展性が期待できる。

(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

支援循環型体制による女性研究者育成モデル

(実施期間：平成 19～21 年度)

実施機関：千葉大学（代表者：齋藤 康）

課題の概要

女性研究者がキャリアを継続して能力発揮できる支援体制を整備し、女性研究者の相互支援や後輩支援によって自らのキャリアへの意志とリーダーシップを涵養し、卒業生・修了生・地域との連携に基づく支援循環体制を強化する。計画は3つの柱、①両立支援体制の基盤づくり、②支援と人的資源の循環づくり、③意識改革からなる。

具体的には、①支援循環体制の基盤として、各年代層の研究者が育児や介護を両立できるよう、勤務制度改革、支援要員配置など学内支援体制を整える。②両立支援を受けた女性教員がコーチングや組織運営を学びながらピアサポートや女性大学院生のメンターに加わり、自らが受けた支援を相互支援や女性研究者育成というかたちで還元する支援循環体制をつくる。③学長からの両立支援に関するメルマガ配信などによる意識啓発を行うとともに、学長が認証するしくみの構築、女性研究者支援に関するFDを実施する。

(1) 総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

両立支援、支援循環体制、意識改革の三本柱を立て、多くの取組が実施されている。両立支援体制、意識改革により、女性の自然科学系教授、部局長の大幅な増加が実現する等の成果を挙げている。病児保育クーポン制度、メンター協力ネットワークの構築、各部局におけるワークライフバランスの取組の活性化などトップダウンで効果的に実施されていることは評価できる。支援循環型体制による女性研究者育成の取組については、その効果検証に当たっては、ある程度の時間を要することから現時点での評価は困難であるため、取組を継続することで実質的な効果を明らかにすることを期待する。

＜総合評価：A＞

(2) 個別評価

①目標達成度

女性研究者在籍比率及び女性研究者採用比率については、概ね所期の目標を達成しているものの、工学など一部の分野において目標達成に至っていない。両立支援体制、支援循環体制、意識改革に関する取組については成果を挙げているものの、支援循環体制については、その構築プロセス及び効果の検証については今後も取組む必要がある。

②システム改革の成果

両立支援体制の基盤整備としての「育児短時間勤務制度」、「学長による活動認証・表彰制度」や「研究者支援要員配置制度」の導入や学内の意識改革がすすんだ点は評価できる。また、各部局の男女共同参画に向けた取組に対する活動認証・表彰制度等により、学内の意識改革の進展を図り、女性教授、部局長の増加等の成果が得られた点も評価できる。しかし、支援循環体制を構築することによる成果が、十分に得られているとは評価できないことから、今後の継続的な取組が必要である。

③取組の妥当性・効率性

両立支援に関する総合的な相談窓口の設置、研究者支援要員配置制度の導入、病児保育クーポン制度等、両立支援基盤整備に先立つ女性研究者ニーズ調査などの取組は妥当であると評価できる。しかし、支援を受けた者が支援する側に回るという支援循環体制の構築についての成果が十分に得られていないことから、これまでの取組をよく検証し、改善を図るなど、今後一層の努力が必要である。

④波及効果

病児保育クーポン制度、勤務制度改革など他機関への波及効果が期待できるものも多く、対外的な情報発信も適切に行われていると評価できる。また、地域との連携も進んでおり、今後の発展的な展開を期待する。

⑤実施体制の妥当性

学長・担当理事の下に両立支援企画室を置き、学内各部局の両立支援室と連携し、トップダウンとボトムアップの両面から全学体制で本事業を推進しており、実施体制は妥当と評価できる。また、学長裁量経費の積極的な投入など適切な実施体制の構築も評価できる。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

実施期間終了後も、これまでの組織と主要な取組を継続・発展させ、病児保育クーポン、研究支援者要員の配置等に必要経費も大学で措置する計画であり、今後の継続・発展に向けた取組は評価できる。大学教員、上位職での女性比率を更に増加させるとともに、支援循環型体制構築の実質的な成果を明確にすることを期待する。

(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	b	a	b	a	a	a

リーダーシップを育む広大型女性研究者支援

(実施期間：平成 19～21 年度)

実施機関：広島大学（代表者：浅原 利正）

課題の概要

全学男女共同参画推進委員会の下に設置した女性研究者支援プロジェクト（Career Advancement Project for Women Researchers: CAPWR）研究センターを活動の中心に、人材育成を核とした以下の女性研究者支援策を遂行する。

【リーダーシッププログラム】

- ① 研究・教育支援者を養成する「リサーチアシスタント・インターンシップ」（学生対象）
- ② 女性研究者の育成と代替教員を補充する「プロフェッサーシフト」（研究者対象）

【両立支援環境形成プログラム】

- ① 研究・教育、育児・介護支援要員の需給を行う「支援者バンク」の運営と利用費の補助
- ② 多様で柔軟な就労形態の相談・提案・調整を図る「キャリア支援担当員」の配置
- ③ 学内保育施設と学内・地域ネットワークを活用した「子育て支援の拡充」
- ④ 在宅でも同じ環境で仕事ができる「ユビキタス研究環境の整備」

【意識改革プログラム】

- ① 次世代女性研究者育成プログラム
- ② 意識啓発セミナー・シンポジウムの実施
- ③ 女性研究者ネットワークの活性化

（１）総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

男女共同参画推進室を設置し効果的に取組を展開し、本事業の柱である人材育成、両立支援及び意識改革について所期の計画は達成している。人材育成として女性教員の昇任を目的としたプロフェッサーシフト・プログラムの設立、資金獲得セミナー及びスキルアップ講座、両立支援として病後児保育支援、保育のための協働メーリングリストの作成と運用及び両立支援者バンクの運営、意識改革として副理事による女性研究者及び女子学生を対象としたヒアリングなどを効果的に行っており、総合的な評価は高い。今後、テニユア職や上位職の女性研究者数の増加、支援者バンクの活用などについての検討及び必要策の推進を期待する。

<総合評価：A>

（２）個別評価

①目標達成度

男女共同参画推進委員会を事業支援開始前より設置するとともに、「広島大学男女共同参画宣言」、女性教員比率に係る数値目標、キャリア支援担当員の配置、人材育成、両立支援者バンクの運営などを効果的に行ったことは評価できる。今後は、プロフェッサーシフト・プログラムにおけるリーダーシップを育む取組の一層の明確化を期待する。

②システム改革の成果

「女性研究者支援プロジェクトセンター」の新設、女性教員の採用又は昇任のための原資を確保（全学調整分の内の 30%）、部局ごとの女性教員採用割合の目標設定等の女性研究者数の増加に

向けた取組、副理事など大学の意思決定に参画する女性数の増加など、システム改革の成果が評価できる。今後は、取組効果がより全学的に浸透・具体化されることを期待する。

③取組の妥当性・効率性

計画された取組は概ね妥当に遂行されており、女性研究者のニーズを把握し、人材育成、両立支援、意識改革とバランスよく総合的に女性研究者支援を行っている点が評価できる。「くるみんマーク」にも認定されており、また、「支援者バンク」は支援者の確保が容易でない地方大学にあっては効果が見込まれる。今後は、ペアリング・チューター制、支援者バンク等の実効性の向上のための検討及び方策を期待する。

④波及効果

中国四国地域における女性研究者支援の中核を担うとともに、同地域における合同シンポジウムを企画・開催し情報発信を行うことにより、他機関の関心を喚起し意欲的な取組につなげたことは評価できる。今後とも、同地域の中心的役割を果たすことを期待する。

⑤実施体制の妥当性

学長主導による男女共同参画担当副理事の配置、「男女共同参画推進室」の設置を行い、全学体制で本事業に取り組む体制の整備、役員の本事業に対するコミットメントの確保を進めたことは評価できる。今後は、実施体制がより全学的に広がりを持つことを期待する。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

事業終了後も専任事務職員、キャリア支援担当員の雇用を継続し支援体制を確保するとともに、人材育成、両立支援、意識改革の取組を継続する多額の予算も計上されていることから、今後の継続性、発展性が期待できる。

(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