

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）」

平成 25 年度 外部評価報告書

(2013 年 9 月～2014 年 3 月)



公立大学法人大阪市立大学 女性研究者支援室

ご挨拶

大阪市立大学は、平成 25 年 9 月に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）」に採択されたのを契機に、女性研究者支援室が中心となり、本格的に女性研究者支援活動を開始しました。本学における事業実施の実態及び活動実績を分析し、客観的な評価を仰いで、さらに事業を推進するために、外部評価を行いましたので、ここにご報告致します。

外部評価委員をお引き受け頂いたのは、田間泰子（大阪府立大学教授）、杉山由恵（九州大学教授）、塚田和美（お茶の水女子大学教授）、宮岡礼子（東北大学教授）の諸先生方です。先行する他大学の取り組みを踏まえて、本学における事業の適切な運営と事業の進捗のためにご指南・ご助言を頂きました。ご多忙にもかかわらず、外部評価委員をお引き受け頂きました諸先生方には、この場を借りて心より御礼申し上げます。

本報告書に記載のとおり、事業の各指標に関する、数値目標を含めた客観的な達成度の評価のみならず、本学における個別の取り組みに対するきめ細かなコメントや、有益なご指摘を頂きました。その中には、組織体制の抜本的な見直しを迫るもの、また、学内のみならず、他大学、地域とも連携をはかりながら解決すべき課題も含まれております。頂戴した評価を励みとし、また、的確に指摘された課題を解決しながら、今後も事業実施に邁進していく所存ですので、どうかよろしくごお願い申し上げます。

平成 27 年 3 月 1 日
大阪市立大学 女性研究者支援室
室長 金澤真理

目次

外部評価の概要	4
1. 外部評価の目的	4
2. 外部評価委員(50音順)	4
3. 実施日程	4
4. 評価に当たっての資料	4
5. 評価項目	5
平成25年度自己評価書	7
I. 事業の名称	8
II. 実施機関名	8
III. 本年度の事業実施期間	8
IV. 基準ごとの自己評価	8
基準1 事業の目的	8
基準2 当該年度の事業目標	9
基準3 当該年度の事業運営体制	9
基準4 当該年度の成果	10
基準5 過年度の検証と改善	11
基準6 予算執行	11
基準7 総括	11
外部評価委員評価票	13
個人別評価(委員名:A~D)	13
項目別評価(委員名:A~D)	15
各委員のコメント(委員名:A~D)	19
1. 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立	19
2. 教育・研究環境整備	21
3. 出産・育児環境整備	23
4. 学内の意識改革	24
5. 次世代の研究者育成、及び、地域への啓蒙活動	26
6. 総合評価	27
7. その他のコメント	29
指摘事項への対応	31
1. 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立	31

2. 教育・研究環境整備.....	32
3. 出産・育児環境整備.....	32
4. 学内の意識改革.....	33
5. 次世代の研究者育成及び地域への啓蒙活動.....	34
総括	35
平成 25 年度 評価票.....	37

外部評価の概要

1. 外部評価の目的

女性研究者支援事業が目的において適切に遂行されているか。日々の支援活動の自己点検とともに、見識を持つ者から活動を客観的に見る機会を得ることは、よりよい支援の実現において極めて重要である。このような考えのもと、外部有識者に評価を依頼した。

2. 外部評価委員(50音順)

杉山由恵 教授 (九州大学)
田間泰子 教授 (大阪府立大学)
塚田和美 教授 (お茶の水女子大学)
宮岡礼子 教授 (東北大学)

3. 実施日程

平成 26 年 6 月 9 日 外部評価委員に事業報告書を送付
平成 26 年 9 月～10 月 各委員に評価票を持参のうえ事前説明
8 月 9 日 宮岡委員へ事前説明
9 月 1 日 杉山委員へ事前説明
10 月 3 日 塚田委員へ事前説明
10 月 9 日 田間委員へ事前説明
平成 26 年 11 月 7 日 外部評価委員から評価解答の締め切り
平成 26 年 11 月 20 日 自己評価書作成に関する申し合わせ施行 (メール審議)
平成 26 年 12 月 9 日 外部評価委員会 (講評と意見交換)

4. 評価に当たっての資料

評価委員へは、本事業を評価するための資料として、下記 4 つの資料をご参考頂くようお願いした。

資料①：事業計画書
資料②：H25 年度事業報告書 (2013 年 9 月～2014 年 3 月)
資料③：女性研究者支援室だより Vol.1
資料④：大阪市立大学女性研究者支援室HP <http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/>

5. 評価項目

評価項目は次の6分類10項目である。

- ・女性研究者支援の推進体制、「支援室」の人的・物的整備
- ・教育・研究環境整備
- ・出産・育児環境整備
- ・学内の意識改革
- ・次世代の研究者育成、及び、地域への啓蒙活動
- ・総合評価

外部評価委員には、以上の6分類に対して、5段階評価と記述での回答を依頼した。

5：目標を達成している。または、適切である。

4：ほぼ目標を達成している。または、ほぼ適切である。

3：どちらともいえない。または、普通である。

2：やや努力が必要である。または、やや改善の必要性を認める。

1：努力が必要である。または、改善の必要性を認める。

なお、上記の6分類のほかに、その他のコメントとして自由記述欄を設けている。

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)」

平成25年度自己評価書

平成26年12月19日

第1回 外部評価委員会

公立大学法人 大阪市立大学

[女性研究者支援室]

本評価書は、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)」として、公立大学法人大阪市立大学が平成25年度に実施した女性研究者研究活動支援事業(一般型)の自己評価を行ったものである。

本評価書は、事業計画書の項目に基づいて作成し、女性研究者支援室運営委員会の承認を受け、外部評価委員会の評価に供する。

I. 事業の名称

文部科学省 科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業(一般型)

II. 実施機関名

公立大学法人 大阪市立大学

III. 本年度の事業実施期間

平成25年9月1日～平成26年3月31日

IV. 基準ごとの自己評価

基準 1 事業の目的

事業の目的は、文部科学技術人材育成費補助事業の目的に適合しているか。

<活動の概要>

補助事業(女性研究者研究活動支援事業(一般型))の目的は以下の通りである。

「女性研究者がその能力を最大限発揮できるとともに、出産、子育て又は介護と研究を両立するための環境整備を行う取組、それら取組を他大学や企業等他機関へ普及させる取組み」

これに対して本学では、女性研究者の積極採用、上位職への積極登用に取り組み、女性研究者が最大限にその個性と能力を発揮できる環境を整備し、本学所属の女性研究者を中心とした新たなネットワークの構築を目指す。具体的には下記6つの柱に取り組む。1)女性教員の積極採用 2)教育・研究環境整備 3)出産・育児環境整備 4)学内の意識改革 5)次世代の研究者育成、地域への貢献 6)キャパリアパスの構築。

本事業は、女性研究者支援のための体制およびその取り組み指針において、補助事業の目的とする要件を満たしている。

<優れた点>

各研究科から選出された運営委員会、および女性研究者支援室を設置した。学長をトップとする全学的意思決定ラインと連携する。また支援室がハブとなり、学内の諸機関や部局と協働関係を構築する。

<改善を要する点>

職員課や研究支援課とのさらなる連携が重要である。

基準 2 当該年度の事業目標

事業全期間における目標に対し当該年度の目標は妥当か。

<活動の概要>

平成 25 年度の取組として、次の 5 つの目標を計画し、実施した。1) 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立 2) 教育・研究環境整備 3) 出産・育児環境整備 4) 学内の意識改革 5) 次世代の研究者育成、および、地域への啓蒙活動。

当該年度の目標は、本事業の全期間目標の達成に向けて適切に設定されている。

<優れた点>

女性研究者の積極採用への取り組みのみならず、女性研究者が直面する出産・育児・介護等のライフイベント特有の課題を解決し、研究しやすい環境の基盤整備を目標としている。

<改善を要する点>

なし

基準 3 当該年度の事業運営体制

運営体制は明確で、適切に機能したか。

<活動の概要>

委員会、支援室の体制の整備に加え、その運営や進捗状況の適切さをはかるため外部評価委員会の設置を行った。早急に対応すべき事案に対してはメール審議を行っている。運営にかかわる協力体制として、学内に留まらず研究者交流会に登壇された他大学講師、および他関連事業のコーディネーターとの連携が形成され、ネットワークが構築されつつある。

運営体制が確立したことにより、支援制度や企画が実施された。外部評価委員会の設置により、適切な運営を推進する体制が整った。学内外の連携体制も進みつつある。

<優れた点>

外部評価委員会の設置により、内容改善にむけた中間評価が実施されるに至った。学内の意識改革に関する企画を通して、本事業における学内外との連携の足掛かりをつかみ、支援室が学内外の連携を図るハブとしての機能を高めつつある。運営委員やコーディネーターに男性研究者を積極的に配置し、男性研究者の理解・啓発を推進している。

<改善を要する点>

相談体制については、潜在的ニーズを把握し、適正な実現化にむけて情報収集を始めているが、今後の継続的取組が必要である。

基準4 当該年度の成果

事業目標に対して成果は適切であったか。事業計画の実現度はどうであったか。

<活動の概要>

具体的な目標は基準2に示したとおりである。下記に

1)は基準3に示したとおりである。

2)について、研究支援員制度を開始し、研究環境改善のための支援を4名の教員に対して行った。人材のマッチングと情報共有を個人情報保護を第一にしながら手軽に行うため、学内専用の「女性研究者ネットワークシステム」を開発し、運用を開始した。

3)について、学内の病児・病後児保育室や院内保育所に関する情報を共有し、利用実態の把握を行った。支援員制度とリンクさせ、支援員として活動を開始した保育所利用希望者に対して補足情報を提供するなどサポート活動を行った。

4)意識啓発のために「キックオフ・シンポジウム」「管理職セミナー」「研究者交流会」「WLB充実セミナー」を開催し、活動報告はホームページ等で順次公開した。

5)次世代の研究者育成活動として、ロールモデル構築のため、学内の女性研究者に対してキャリアパスに関するインタビュー調査を開始した。若手研究者の研究活動奨励のため、女性研究者表彰制度の創設を進めた。

支援体制を整え、支援員制度や企画が多数実施されている。初年度の目標はそれぞれの指針に従って、およそ達成されている。

<優れた点>

PDCAサイクルを通して適切でかつ効果的な取り組みを実施することを目的とした運営体制を確立した。

本学所属研究者の実質的な支援ニーズを把握するため、ワーク・ライフ・バランスの実態にかかわるアンケート調査を実施した。対象はポスドク研究者および博士後期課程の大学院生を含む学内の研究者とし、WEBおよび質問紙調査の配布により行った(回収数は316名:うち教員は235名)。

<改善を要する点>

相談体制への取り組み、地域への啓蒙活動の具体化が十分ではない。

基準5 過年度の検証と改善

過年度の成果の実現度を検証し、改善が図られたか。

平成 25 年度は本事業選定初年度であるため、本基準には該当しない。

基準6 予算執行

当該年度の予算執行は適切であったか。

<活動の概要>

本年度は 256 万円の返納となった。事業採択時期の遅れにより、コーディネーター4 名と事務補助員 2 名の人権費、また当初平成 25 年 10 月に予定していた研究支援員制度の募集開始が平成 26 年 1 月となったことから、人件費の大幅な未執行が発生したが、事業計画とその進捗を鑑み、予算の振り分けを適宜行った。

初年度は、若干の返納金は発生したが、概ね予算通りの執行となった。

<優れた点>

事業初年度かつ半年の期間でありながら、事業は当初の予定通り遂行された。経費流用を伴うこととなったが、事業の進捗に適した必要な予算振り分けを行うことができた。

<改善を要する点>

初年度は、女性研究者ネットワークシステムの構築・初期運営に係る費用が補助金から全額充当できたが、事業終了後の自己資金での運用方法などの対策を講じる必要がある。

基準7 総括

当該年度の活動は、事業計画の最終目的である数値目標等達成に対して適切か。

<活動の概要>

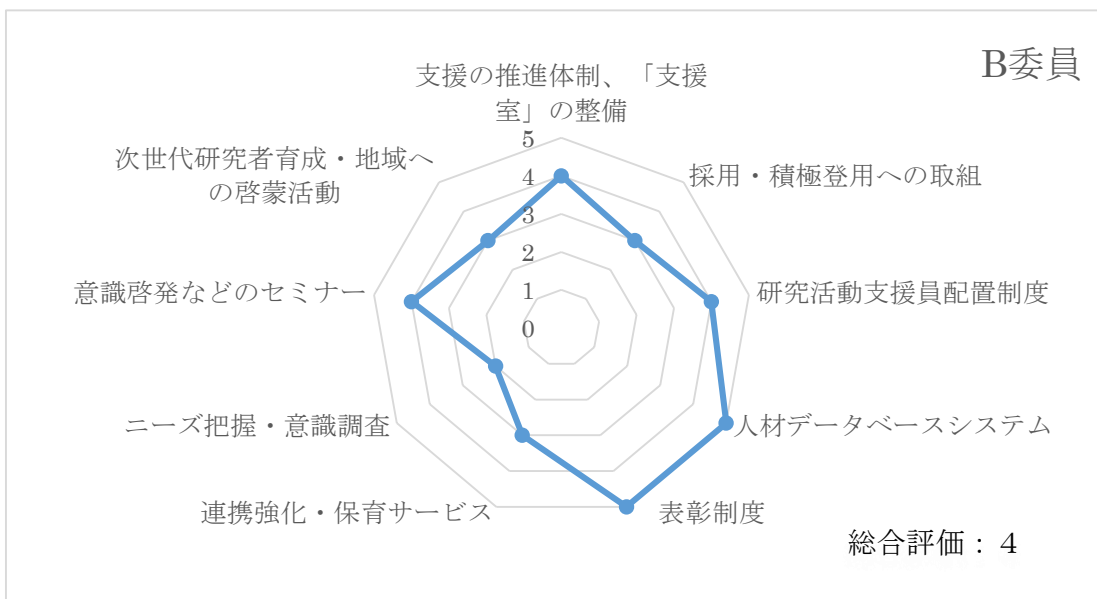
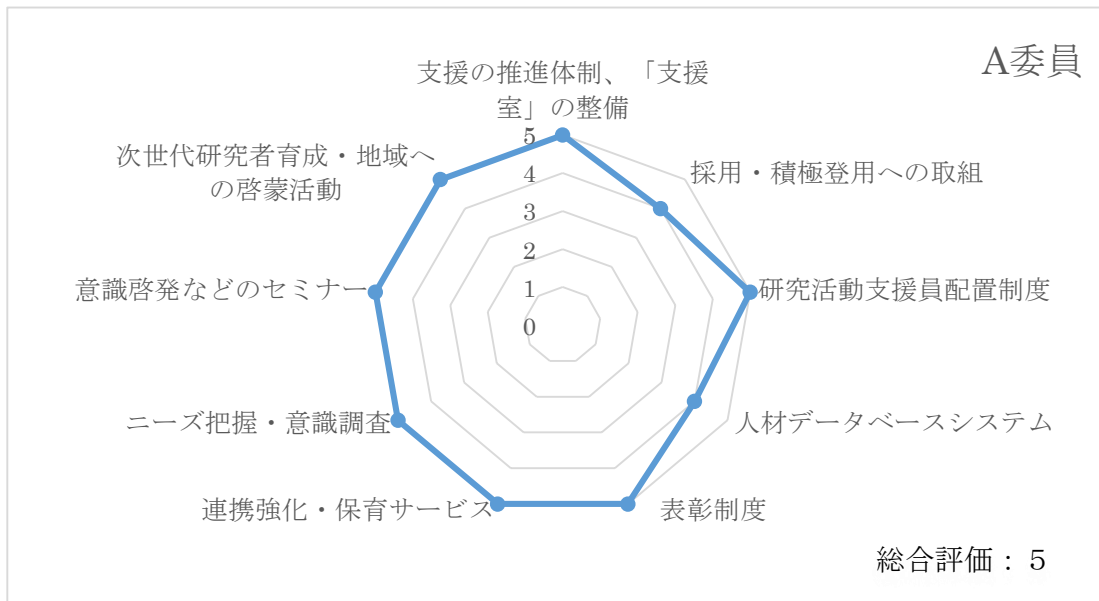
当該年度に計画された事業内容に基づき、本格的な活動を展開する準備ができた。このことは、各種取組の実績からも裏付けられている。

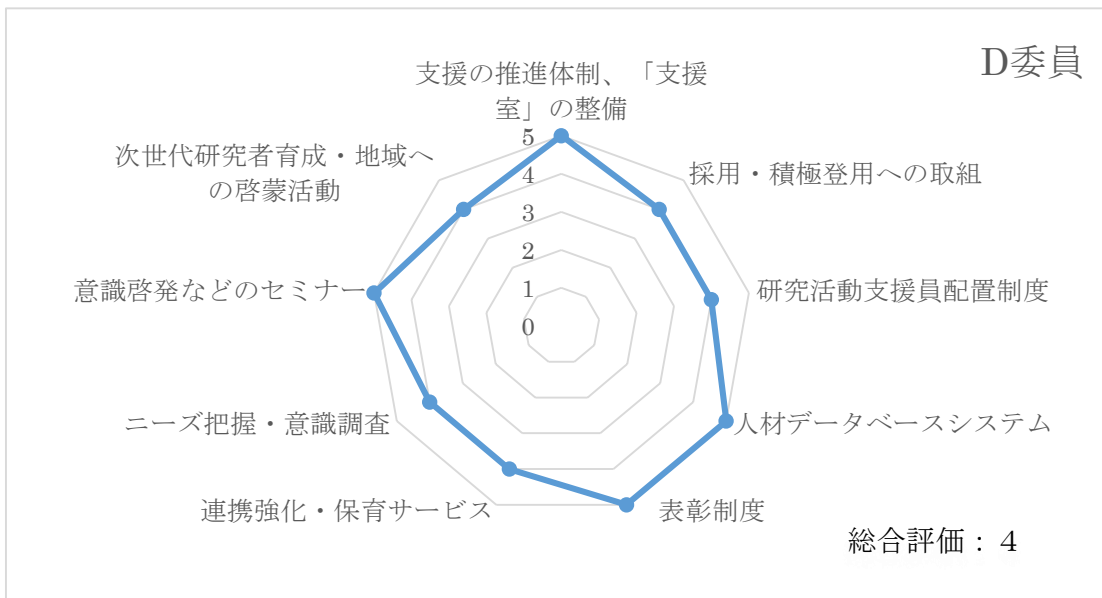
また、初年度のため数値目標については遅れているが、学内意識啓発の推進とともに、女性研究者の新規採用促進のためのインセンティブ経費獲得の準備に取り掛かった。

事業運営が軌道に乗り、支援体制整備の向上が認められた。一方で、数値目標達成、また補助事業終了後の定着化に向けて取り組む必要がある

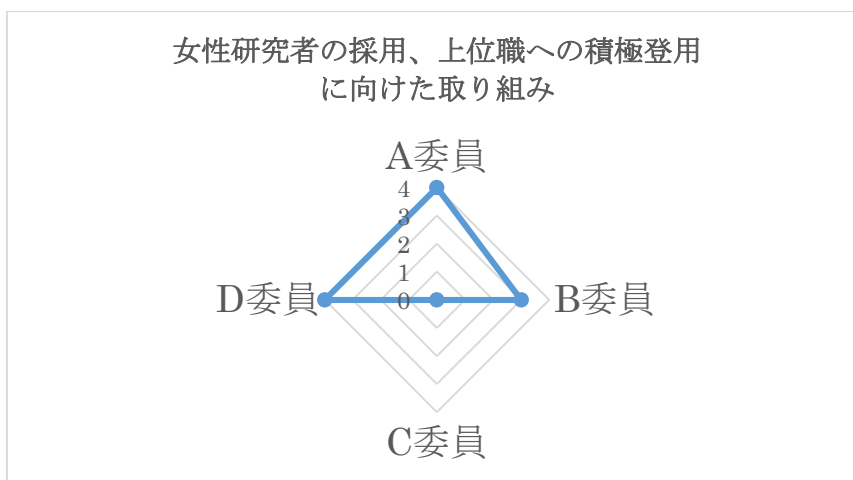
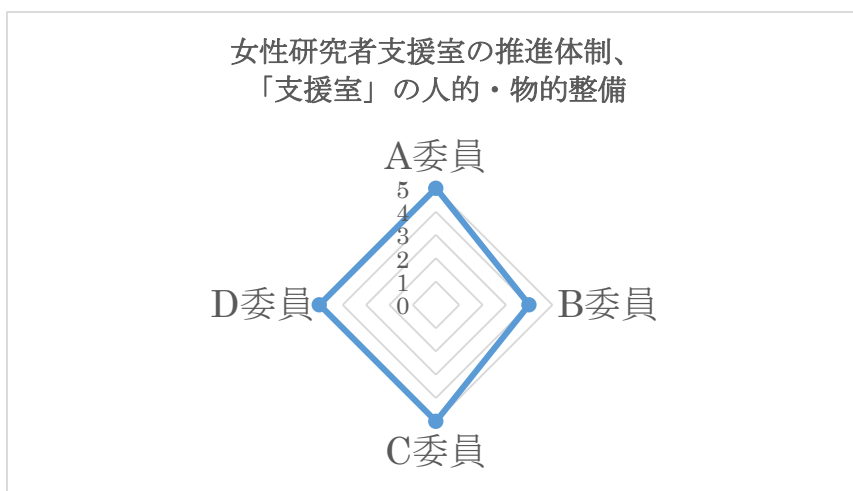
外部評価委員評価票

個人別評価(委員名：A～D)

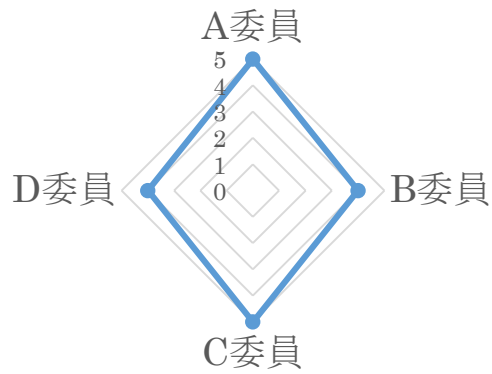




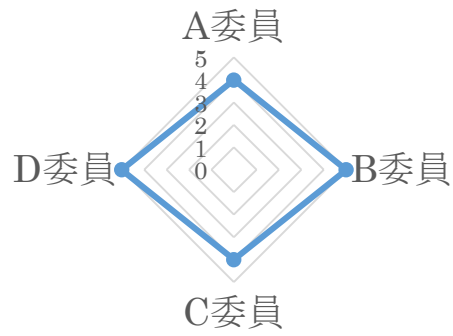
項目別評価(委員名：A～D)



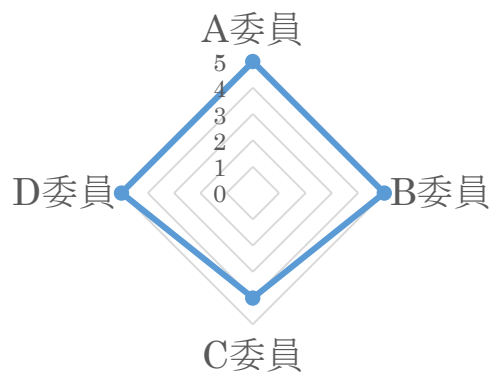
女性研究者研究活動支援員配置制度



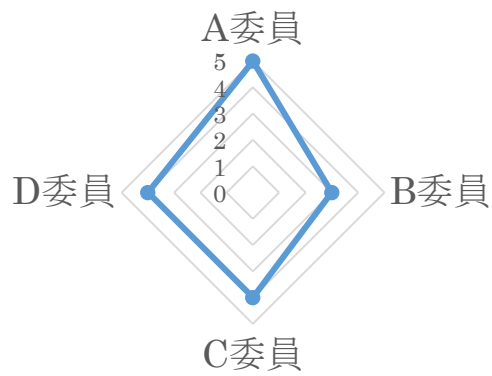
人材データベースシステムの創設
(女性研究者ネットワークシステム)



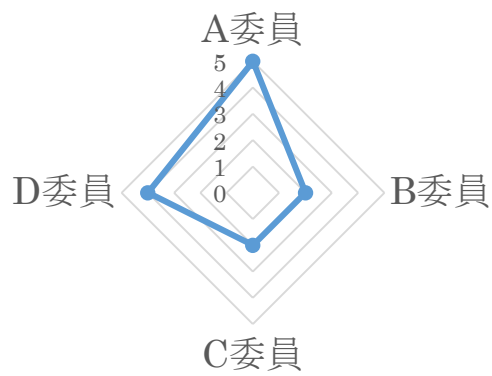
表彰制度



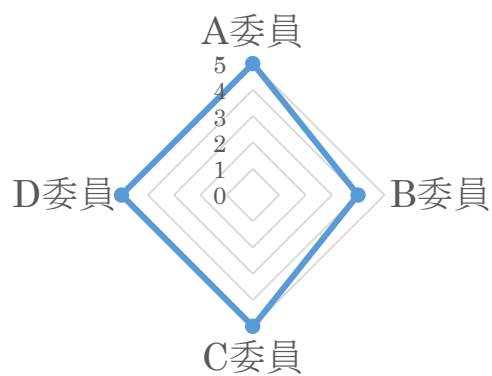
関連施設との連携強化、保育サービスの充実



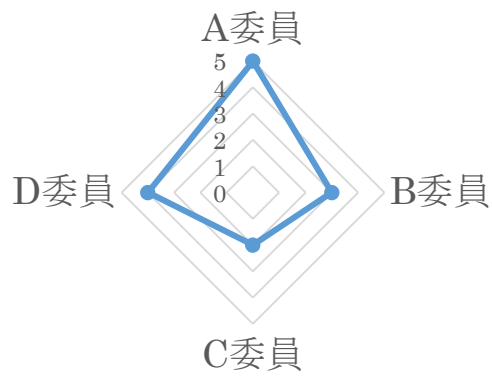
研究者・教員・院生などのニーズ把握、意識調査



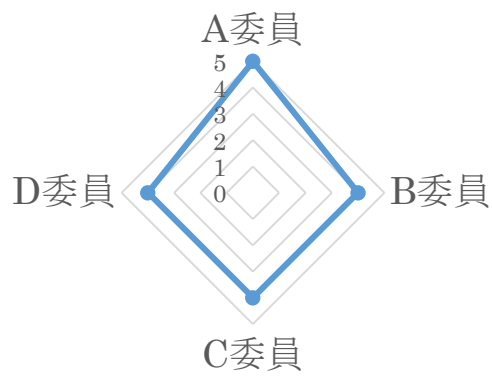
管理職向け意識啓発などのセミナー



次世代の研究者育成、及び、地域への啓蒙活動



総合評価



各委員のコメント(委員名:A~D)

1. 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立

1. 1 女性研究者支援の推進体制、「支援室」の人的・物的整備

A委員(評価：5)

以下の支援体制を鑑みて、強力な支援体制を実施していると評価できる。

- 1) 副学長・教授 10 名を運営委員とし、9 名の支援室スタッフを有する充実した女性研究者支援室体制
- 2) 女性研究者ネットワークシステムの確立
- 3) セミナー開催やガイドブック配布などによる意識啓発活動
- 4) 支援員・補助員の派遣

・上記のうち、4) 支援員の派遣制度は、極めて有効で実務的な支援といえる。2015 年度にも派遣実績がある。「調査準備やデータ収集、分析作業」を補助する人材の派遣により、同准教授の研究が活性化されている。支援員派遣システムが、事業採択決定後に速やかに構築されたことは高く評価できる。

B委員(評価：4)

・キックオフ・シンポジウムを12月に開催した等、素早い推進体制の確立と短期間でのさまざまな事業計画の実施が評価できる。

・推進体制については、

- ①複数のコーディネーター体制がうまく機能したかどうか、
- ②学生スタッフがどのような立場であり、学生のキャリア支援としてどのように役立っているか、
- ③キャンパス間の連携はなかなか困難な課題なので、それをどのように実現しているか、という点を明確に示す必要がある。

・事業計画において、キャリアコーディネーターの導入を検討することになっている。この点がどのように取り組まれたのかが不明である。

C委員(評価：5)

・専任のスタッフが置かれた女性支援室が設置され、学長も加わり全ての研究科から委員が選出された運営委員会が構築され、全学的な体制ができている。女性研究者支援のための体制が整備され、活動が進められていることは本事業が着実に実施されるための基盤であり、

適切である。

・これまで、女性研究者支援の取組が必ずしも本格的には進められてはいない中で、専任のスタッフが置かれた支援室ができたことは今後の大阪市立大学における女性研究者増及び女性研究者の活躍促進、雇用環境整備等にとって意義深いと思う。一方、支援室が学内の理解を得て活動を進めるには困難も多いと想像される。学内で発言力をもつ担当副学長、室長の本件に係るリーダーシップに期待したい。

D委員(評価：5)

・支援活動の拠点となる事務室も確保され、事務体制もしっかりし、有能な人材が登用されており、初年度だけでも多くの実績が積み重なっていると思う。気をつけることは、研究者が協力する場合のエフォート負担であり、支援活動が忙しすぎて研究に支障が出るようなことがあってはならない。一方研究者のニーズが分かる人材を事務系統に入れることも必要なので、その兼ね合いに注意が必要であろう。両方の観点を充分考慮し、今後も活動を行ってほしい。

1. 2 女性研究者の採用、上位職への積極登用に向けた取り組み

A委員(評価：4)

・現在の教授比率10%、准教授比率13%、大学全体の女性研究者比率13%に対し、達成目標は、それぞれ3割増しの教授12%、准教授15%、大学全体の女性研究者の比率17%に設定されている。女性研究者の比率が申請時(平成24年度)には13%であったのに対し、現在14.6%まで伸びている。高い伸び率から、大阪市大における女性研究者支援体制が強固であることがうかがえる。報告書からは、25年度以降も同様の伸び率を期待できる根拠が多く見出せる。従って、女性研究者の比率17%という達成目標もまた現実的な数値であろう。教授・准教授の達成目標についても、今後、それぞれ3名ずつを採用するという目標設定であり、説得力のある達成目標といえる。

B委員(評価：3)

・女性比率の目標値をほぼ達成していることが評価できる。
・上位職増加の取組等、他の目標数値については、報告書等の資料に示されていないため、評価が出来ない。

C委員(評価：) ※無回答

・平成25年度事業報告書には本項目に関する成果、実績についての記載が見当たらず、評価はできない。

D委員(評価：4)

・重要なのは候補者がいるときにスムーズに人事が行われることであり、候補者をむりやりつくることではない。数値だけで達成度を見るのではなく、こうした原則が守られているかを評価すべきである。現段階で、数値も徐々に上がって来ているようなので、適当な候補者がいる場合の登用を積極的に続けてほしい。

2. 教育・研究環境整備

2. 1 女性研究者研究活動支援員配置制度

A委員(評価：5)

・支援員派遣制度の特筆すべき点として、ライフイベントに直面する研究者がその研究活動を活性化させることができるのみならず、支援者側にも研究の現場で専門的な知識を得たり、キャリアパスに繋がる経験が積める等、両者にメリットが生じる点が挙げられる。また、支援員制度と支援者配置のための人材データベースシステムの構築に向けてシステム開発が進んでいる。卒業生も登録ができる人材データベースの構築を目指している点や、他大学に先駆けたデータベースシステム構築・導入を試みている点も高く評価できる。完成すれば画期的なモデルシステムとなるであろう。

B委員(評価：4)

・採択から短期間であったにも関わらず、研究支援員を配置し、実績報告を得たことが評価できる。

・研究支援員にとってもキャリアとして役立ったことが評価できる。

・幹部セミナーその他で、この制度に対して出されている改善点と、運営委員会がそれらをどのように検討し制度に反映しようとしているのかを、まとめて明記する必要がある。

C委員(評価：5)

・同制度創設後の実績、成果につき、事業実績報告書記載の利用実績報告3件、支援員活動報告5件を読むと滑り出しが順調で成果を収めているように判断される。

・利用実績では、学会発表、論文執筆等研究業績の向上に効果があることが示されている。

・研究者を目指す支援員が、「進路決定において本制度の存在が研究者の道の選択を後押しするものになっている」との意見を述べた事例があり、その点でも、本制度が効果を発揮しているようである。

・女性研究者をパートナーとする男性研究者も対象にしている点はその心配りが優れていると思う。25年度報告書からは、その実績を読み取れなかったが、今後支援員が配置された男性研究者の事例が現れその効果が発揮されることを期待したい。

D委員(評価：4)

・計画書、申請書の数値は予測、目標であるが、書き方が「採用比率の5割増」といった具合で、ちょっとわかりにくい。数値目標は必ずしも重要ではないし、候補がないのに数合わせをするようなことになっては本末転倒であるが、達成度を見るには一番分かりやすいものであるから、目標を分かりやすく定めることが必要である。

2. 2 人材データベースシステムの創設（女性研究者ネットワークシステム）

A委員(評価：4)

・事業採択から報告書作成までの期間は半年弱であると思われるが、この間に、既に支援者派遣実施例があることを鑑みると、人材データベースシステムの構築・運用は達成度が高いと考えられる。更に学内に留まらず、卒業生や学外に向けた広報により、支援者登録を広く募ることが予定されている。同データベースは、女性研究者同士の情報共有に活用されることも目指されている。これらの全ての構築プランが実現できれば、文科省「女性研究者研究活動支援事業」の重要なモデルケースになるであろう。

B委員(評価：5)

・短期間にシステムを創設し、研究者および研究支援者について一定の登録数を実現できたことが評価できる。

C委員(評価：4)

・平成25年度においては、システムが構築されたという点を評価したい。今後の活用実績を期待する。

・女性研究者が各機関に少人数である段階では、女性研究者間の情報交換、交流の場は貴重なものと想像される。本ネットワークがどのように機能するか、またどのような波及効果を生み出すかに注目したい。

D委員(評価：5)

メーリングリストや関連情報の配信は重要である。リストメンバー100%というのは評価出来る。情報から取り残される女性がないよう、また就職情報なども積極的に流して行くことが要望される。

2. 3 表彰制度

A委員(評価：5)

・大阪市大では、表彰制度を設け、活躍する女性研究者に表彰を行える制度が整っている。研究業績等において顕著な成果をあげた女性研究者を表彰し、他の女性研究者の意欲高揚と資質向上を計っている点は高く評価できる。

B委員(評価：5)

・平成26年度に第1回表彰として計画どおり表彰制度を創設できたことが評価できる。

C委員(評価：4)

・本事業の達成目標に対して、現時点における優れた研究者に対する表彰制度の達成度(適切度)の評価をお願いいたします。

D委員(評価：5)

・岡村賞という賞も創設されたようで、女性研究者の励みになっていると思う。女子学生向けの表彰制度もあるとよい。大学院進学や研究者を目指す女子学生をエンカレッジして行くことが重要である。

3. 出産・育児環境整備

3. 1 関連施設との連携強化、保育サービスの充実

A委員(評価：5)

・保育サービスの充実度と達成度は高く評価できる。実際に、大阪市大は子育てに関連して「杉の子保育園」「病児保育室たんぼぼ」「女性サポート室」の3施設を有する。更に、保育サービス料補助券発行や病児・病後児保育室設置など多様な保育支援サービスを提供している。今後は、土日や入試時期に一時保育サービスの制度化を計画しており、大阪市大の出産・育児環境整備に対する積極的な取り組みが行われていることは、明白である。

B委員(評価：3)

・報告書の「保育サービスの充実を支援してきた」という内容が具体的に不明である。
・保育施設の利用状況と、それが女性研究者の研究支援としてどのように役立っているかについても、この連携の結果として報告いただきたかった。今後、保育施設を2か所と、

病児保育施設を有していることを女性研究者支援に大いに活用することを期待する。

C委員(評価：4)

- ・保育施設との連携が進められ、26年度に向けて保育サービス料補助券発行、土日や入試時期における一時保育サービスの制度化の準備等保育サービスの充実に向けて努められており、目標に対して着実に前進していると判断される。
- ・病時・病後時保育について要望が強いと想像されるが、学内に利用可能な施設が既にあることは、有利に本事業を実施できると思う。
- ・本件について、事業報告書の中に利用実績や利用者の意見等の記載が見出せなかった。今後のサービスの充実を検討するうえで、現状把握は必要と思う。

D委員(評価：4)

- ・学内保育所の存在、病児保育室開設など、恵まれた部分と、やはり利用可能な児童の人数など改善点もあると思う。経費や運営のノウハウはシロートには判断出来ないので、くるみん認定などを目指し、公の支援を受けられるよう努力を続けるべきである。また、土日利用、長時間保育などする場合は、子供の視点からの配慮（親が忙しすぎるのはよくない）も必要になると思う。

4. 学内の意識改革

4. 1 研究者・教員・院生などのニーズ把握、意識調査

A委員(評価：5)

- ・平成25年度には、実態とニーズを把握するために、大阪市大女性教員・研究者を対象にしてアンケート調査を複数回行っている。アンケートは行うだけでなく、その分析が重要であるが、分析には大変な労力がかかる。大阪市大の場合、特に強い要望を抽出し、要望原因とそれらへの対応について検討・分析が十分になされている。

B委員(評価：2)

- ・短期間のうちに学内アンケート調査を実施したことが評価できる。
- ・報告書では、配布数・回収数や回答者の基礎的属性等が全く記載されていないので、これでは学内ニーズが把握できたとは思えず、調査が不成功だったのかという推測が生じてしまう。いかなる結果であっても、事業報告には基本的な情報を記載し、それに対する検討結果を明記すべきである。

C 委員(評価：2)

・事業報告書に、アンケート内容についての記載はありますが、実施状況が不明です。アンケートの回収数、集計結果等の記載がなく、またアンケート結果に対してどう対応されたのかについても記述がないので、残念である。少なくとも、25年2月実施分は集計結果の概要報告があっても良かったのでは。それとも本報告書とは別の文書で報告されているのでしょうか。

D 委員(評価：4)

・数値データが出て来ていない状況で、評価が難しいが、アンケートで尋ねている内容はリズナブルで、基礎資料として必要な調査であると思う。同じ内容のアンケートを長年にわたり継続して行くと改善の様子、またうまく行っていない部分も見えてくるので、継続が重要である。

4. 2 管理職向け意識啓発などのセミナー

A 委員(評価：5)

・意識啓発のためのセミナーが2013年12月に2回、2014年1月から3月にかけて4回開催されている。事業採択後の半年間に6回開催されていることから、活発な意識啓発活動が展開されたと評価できる。開催形態はセミナー・シンポジウム・交流会等、多様であり、大阪市大が女性研究者研究活動支援事業に採択され、大学を揚げた取り組みを行っている事を大学内外に十分に告知できている。

B 委員(評価：4)

・管理職セミナーを計画どおりに実施したことが評価できる。本事業は、事務職も含め、全学的な改革として共有されてゆくことが肝要である。今後の発展を期待する。

C 委員(評価：5)

・短期間に、キックオフ・シンポジウム、研究者交流会、管理職セミナー、ワーク・ライフ・バランス充実セミナーなど多様、多彩なテーマのセミナーを実施された支援室スタッフの皆様への奮闘に敬意を表します。

・女性研究者増、男女共同参画の推進には、意識の問題、特に大学の運営に責任を負う管理職の方々の考え方や姿勢熱意が鍵を握ると思う。管理職の方のための意識啓発の取組の継続、その改善に期待する。

D 委員(評価：5)

・多くのセミナーを開催しただけではなく、その満足度や、感想の自由記述がなされ、今後の指針につながる努力がされていることは非常によい。セミナーによっては参加者が少なかったり（男性向けセミナーに顕著である）、多かったり（講師によるのか）差があるが、だんだん盛り上がってきている感じがあり、今後に期待がもてる。忙しい中参加する人にメリットのあるセミナーにしていくべきであろう。

5. 次世代の研究者育成、及び、地域への啓蒙活動

5. 1 ロールモデルの提供や学内及び地域への情報共有

A 委員(評価：5)

・具体的なロールモデルイメージの提供は次世代育成に大きな効果を持つ。大阪市大支援事業では、ロールモデルセミナーを9月18日・11月28日に開催し、女性研究者が子育てと仕事を両立させている事例の紹介により「私にもできる」との思いとともに、女性研究者に研究継続を断念させない取り組みを実践している。また、上記イベントは学外にも公開されている。更に支援室のHPも充実しており、地域社会が大阪市大の女性研究者支援への取り組みを、容易に理解する事が出来るように工夫されている。支援室やイベント内容を、積極的に地域への発信しようとするこれらの試みは、地域への啓蒙活動の一環として高く評価できる。

B 委員(評価：3)

・研究者の交流会が熱心に行われたことを高く評価する。これが次世代の研究者育成にどのように繋がるかについて、参加者アンケートで質問するなど成果を可視化することを期待する。

・地域への啓蒙活動については、事業スケジュールに入っていないので評価が困難である。少なくとも事業報告書からは、地域への啓蒙活動が実施されたようには思われない。

C 委員(評価：2)

・本課題については、方針の記載があるのみで、これからの取り組み及びその成果に期待する。

・よく言われていることではあるが、次世代の育成には良いロールモデルを提供し、その分野について「面白い、かっこよい、社会に貢献できる」等々思ってもらうことが重要である。この課題について、各種機関とも連携しながら盛り上げていきましょう。

個人的な印象だが、「社会に貢献できる」ことが動機付けになることが女性の場合男性に比べて多いように感じられる（統計的な根拠はないが）。この点をアピールできるような広報も一考と思う。

D 委員(評価：4)

・きくところでは中高の先生や、親の意識が予想外に女生徒の進路に影響を与えていると言うことで、その辺りの啓蒙活動により力を入れることは、長い目で見た研究者育成につながり、非常に重要である。活躍している女性の姿をみせることで、若い世代によりアピールしていったほしい。

6. 総合評価

A 委員(評価：5)

・意欲的かつ積極的に、女性研究者研究活動支援事業を展開している。平成25年度においての達成度は非常に高いといえる。実際に、他採択事業で今までに行われてこなかった「女性研究者ネットワークシステム」の構築という画期的な試みがなされており、同システムの機能的活用に向けて順調に始動している。また女性研究室長の金澤真理教授や運営委員の同事業への取り組み意識は極めて高い。実際に大阪市大の大仁田教授と支援室スタッフ2名が、2014年3月と2014年9月に九州大学を訪問され、九州大学男女共同参画推進室と連携・議論の機会をもっている。先行して同事業に採択された他大学機関と積極的にコンタクトをとり、成功事例を学習・参考にし、提携を組み合わせながら相互に発展しようとする姿勢は、大阪市大の今後の更なる進展を確信させるものである。また、大阪市大の事業では女性研究者支援のみならず、男性研究者の理解・啓発にも重点がおかれている。男性研究者の積極的協力は、目標達成の大きな推進力となるであろう。全体を通じ、既に高い達成度を実現しているため、事業終了時の目標達成成果もまた大いに期待される。

B 委員(評価：4)

・採択から短期間で、事業計画どおり幾つもの成果を出したことが評価できる。
・ホームページやチラシ等の広報活動がしっかり行われているので、今後成果が現れることを期待する。
・学生のキャリア支援については、平成26年度の展開を期待する。
・女性研究者支援に関連する学内資源をしっかりと把握し、活用を期待する。
・女性研究者支援については、部局ごと・キャンパスごとに課題が異なるので、それらを丁寧把握して支援事業を展開することを期待する。

C 委員(評価：4)

・女性研究者支援の全学的な推進体制の構築、女性研究者研究活動支援員配置制度の創設活用、多彩なテーマでの「研究者交流会、管理職セミナー、ワーク・ライフ・バランス充実セミナー」の開催、人材データベースシステムの創設など、短期間に多くの課題に取り組み成果を得られたことは目標達成に向けて着実に前進しており、適切であると判断される。

・26年度以降、学内の理解を得ながら、取組の実績を積み、女性研究者増、雇用環境整備、女性研究者活躍促進の成果を上げられることを期待する。

D 委員(評価：4)

・アンケート集計結果や、女性比率の変化の数値などがまだ出ていないので、達成状況には判断出来ない部分もあるが、5つの柱、女性教員の採用昇進、勤務環境整備、出産・育児支援、意識改革、次世代・地域への啓蒙活動について多くの努力がなされ、女性のみならず、男性教職員の意識もセミナー参加などを通じて高まっている様子がみてとれる。研究支援者利用の感想(p.10-11)が、雇用側、被雇用側の双方から書かれているのは両者のニーズが見て取れ、多いに参考になる。どちらの主張にもうなずけるものがあり、両者の折り合いを付けながらこうした事業を進めることが重要であろう。また64ページ以降にある生の声も諸外国の事情を含め大変参考になる。まずは初年度と言うことでこうしたニーズや意識を明らかにすることから始め、今後はこうした意見を参考に、よりよい男女共同参画社会を具体化して行く努力が望まれる。

7. その他のコメント

A 委員

・報告書から達成度は高く評価できます。現在の取り組みが継続され、ますます大阪市大女性研究者支援が発展しますことを期待いたします。

B 委員

・この事業は全学的な改革となるため、少なくとも実施期間中、事務方の担当者と推進室スタッフ・室長が入れ替わらず、各自の重要な職務として取り組むことが肝要である（入れ替わるとその都度、一から事業理解せねばならない。実施期間にその余裕はない）。運営委員の理解・協力も重要なので、それらの点も活用し、報告書に記載できるよう期待する。

C 委員

・評価シートの構成について、1年間に全ての項目について目標の達成に評価を問うのは無理があるし、実際の活動改善に役立てるという意義も薄れてしまうように思う。たとえば、「1. 2 女性研究者の採用、上位職への積極登用に向けた取り組み」は短期間に評価を問うのは厳しいのではないか。各年度計画を提示し、それに対する達成度評価という形にしたほうがよいように思う。

・評価について、事業報告書に、当該活動実績及び成果についての記載があり、目標達成について判断できる場合に「評価 5」としました。（逆に言うと、事業報告書に活動実績や成果についての記載がないと評価しにくいということです。）

D 委員

数値目標を達成することが目的ではなく、女性の力を多いに引き出すための社会作りが本来の目的である。その観点から事業を進めていただきたい。

指摘事項への対応

12月19日に開催された「外部評価委員会」の席上で頂戴した指摘と助言、それを受けた今後の対応指針は以下のとおりである。

1. 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立

1.1 女性研究者支援の推進体制、「支援室」の人的・物的整備

★評点平均:4.75

1.2 女性研究者の採用、上位職への積極登用に向けた取り組み

★評点平均 2.75

指摘事項

- ・事務との連携の強化（人事課、職員課）
- ・数値目標達成のための具体的な取り組み
- ・発言力を持つ担当副学長や室長のリーダーシップ
- ・研究者が当事業に当たる困難（支援活動・研究・教務にまたがる業務過重）への配慮
- ・コーディネーターのキャリアパスへの配慮

今後の対応

事務との連携は、本事業の具体化・実現化にかかわる最重要課題である。全研究科から選ばれた運営委員会の特質を活かし、部局とのかかわりを強化していくと同時に、学内関連部署と緊密に連携して機動性のある支援体制づくりに努める。

数値目標達成への取り組みとして、平成26年度に「女性教員採用推進経費」「昇任支援加速経費」という名称で、インセンティブ経費を設置した。この効果に期待しているところである。ただし「数値を達成しただけでは意味がない」とご指摘にもあったように、ポジティブアクションの理念が形骸化せぬよう実のある取り組みにつなげていく。そのために、各部局の事情や当該分野の女性研究者の母数などを理解し、実情にそった使い勝手の良いインセンティブ、また丁寧な採用・登用の促進など、適切な支援を模索していく。

当事業はトップダウンでの推進が肝要であり、発言権を持つ担当者のリーダーシップが不可欠である。しかしながらこの任の困難としてご指摘も頂いているように、本学では運営委員をはじめコーディネーターも研究者が担っており、業務過重にならないよう配慮する必要もある。とりわけ運営委員の業務内容・活動は、各部局において理解を得られにくい。活動の可視化、ワークシェア体制の推進等、無理のない運営体制の構築に努める。

以上の必要から、今後は部局別懇談会および職員も対象としたセミナーを開催し、①本事業の意義・活動の可視化、②部局・課ごとの実態把握、③関係各所との連携強化をはかる。

平成 25 年度は着手に至らなかったが、相談支援のための体制確立についてはアンケート調査、個別ヒアリング、学内他相談体制の把握をすませ実現化に向けて取り組みを進めている。

2. 教育・研究環境整備

2.1 女性研究者研究活動支援員配置制度

★評点平均:4.5

2.2 人材データベースシステムの創設(女性研究者ネットワークシステム)

★評点平均:4.5

2.3 表彰制度

★評点平均:4.75

指摘事項

特になし

今後の対応

上記にあたっては、おおむね高い評価を得ることができた。平成 25 年度に構築した女性研究者ネットワークシステムは、平成 26 年度から本格稼働している。ログイン率も上昇しており、システムの SNS 機能を使って女性研究者の交流がはじまっている。実際に外部評価委員に登録・参加して頂いたところ、「学内限定サイトの重要性と人材データベースの有用性」についての可能性を高く評価して頂いた。今後は対面イベントとのコラボレーション企画（オンライン参加型）や、情報収集・発信における主導的なツールとなるよう運営していく。

3. 出産・育児環境整備

3.1 関連施設との連携強化、保育サービスの充実

★評点平均:4

指摘事項

- ・学内保育園の利用実態についての把握が不十分
- ・学内保育利用の促進・充実のための具体的な取り組み

今後の対応

学内保育園の利用実態について、平成 25 年度は女性教員の利用はなかったものの、男性教員の利用が多い（月極め保育が述べ 26 人、一時保育が 49 名）。また職員の利用もあわせると月極めは 146 人、一時保育は 134 人の利用があった。

保育サービスの実施にあたっては、本学の立地条件を勘案することが重要と考えている。本学は都市部に位置しているため、職住分離の傾向があり、通勤距離・通勤時間が比較的長い。このことから、本学既存の施設（杉の子保育園、病児保育室たんぼぼ、女性サポート室）の活用に加えて、利用者の家庭で利用できるサービスが有用と考えている。平成 26 年度は育児クーポンを実施した。また男性教員の利用があることは、子育てに対する学内理解浸透のよい機会と捉え、一層の利用促進をすすめる。

4. 学内の意識改革

4. 1 研究者・教員・院生などのニーズ把握、意識調査

★評点平均：3.25

4. 2 管理職向け意識啓発などのセミナー

★評点平均：4.25

指摘事項

- ・アンケート調査結果の実数等の把握
- ・学内ニーズの把握のための取り組み

今後の対応

平成 25 年度（2014 年 2 月）に行った「研究者のワーク・ライフ・バランス等に関する実態調査」アンケートの実数について、資料集計が年度を越えてしまったため、事業報告書に記載することができなかった。アンケートは本学に所属する研究者（男女専任、非常勤、博士研究員、大学院後期博士課程学生）を対象とし、調査票は、郵送（学内便）及び Web で発送・回収を行った。有効回答は 316 名（内教員 235 名、研究員 14 名、院生 44 名、その他 19 名、無回答 4 名）であった。詳細な分析結果は平成 26 年度の事業報告書にて報告する予定であるが、アンケート回収率は必ずしも高くなく、学内の意識改革にはさらなる工夫が必要と実感している。

学内ニーズの把握のためには、カフェや座談会のような機会や、女性研究者への個別ヒアリングが重要とのご指摘を受け、平成 26 年度より取り組んでいる。効果を見ながら、根気よく継続していく。また、アンケート調査の対象を職員にも広げるなど職員の環境向

上にも資する支援、さらには男性の育児経験者・介護経験者を講師に呼ぶなど、学内の意識改革に向けて多様なアプローチを実践する。

5. 次世代の研究者育成及び地域への啓蒙活動

5. 1 ロールモデルの提供や学内及び地域への情報共有

★評点平均：3.5

指摘事項

- ・地域への情報共有が未着手

今後の対応

ご指摘頂いたように、地域との相互的なかかわりは平成 25 年度に実現することができなかった。平成 26 年度にはオープンキャンパスにて「理系女子学生による進路相談会」を実施した。地域だけでなく全国の女子学生に向けて研究活動の魅力を伝え、また進路選択の相談を受け付けている。また近隣の託児や保育サービスの情報を収集し、支援室のHPにて発信している。

平成 26 年度に新しく設立した表彰制度は、その実施を通じて、本学の次世代を担う若い研究者の存在を改めて認識する機会となった。「評価票」にて頂いたコメントに、女性研究者は「社会貢献」に前向きかかわってくださるとのご示唆があった。このご示唆に力を得て、ロールモデル、次世代育成の活動に女性研究者の意気をうまくつなげていけるよう仕組みを整えていく。

また重要な課題として、広報の徹底がある。まずは学内の関係諸機関と連携し、支援室HP、女性研究者ネットワークシステム上での発信を強化する。定期的なイベントをさまざまな媒体で広報することによって、女性研究者のみならず職員や学生にも目に留めてもらい、注目してもらえる機会を増やしていく。

総括

本学では次の二つを重点として事業を進めていく。

(1) 数値目標の達成に向けた取り組み

女性教員採用および昇任を含む教員人事は、人事委員会での審議を経て理事長決済となる。本学では、その過程で、募集要項に男女共同参画推進を謳い、法人の取り組み姿勢を明示している。このことから、女性研究者支援室を中心とした研究環境整備のための支援の継続は、優秀な女性研究者の獲得に不可欠な基盤づくりに貢献するほか、長期的視野に立って人事配置を考える際の指針を与えるものとなる。

数値目標達成を具体的なものとするために、平成 26 年度に設置した「女性教員採用推進経費」「昇任支援加速経費」によるインセンティブ効果について評価・分析した上で、効果的な経費執行基準を考案するなど有用性を高める。その他、大学執行部に男女共同参画担当を置く、教員人事のあり方を見直すなど、数値目標達成への取り組みを運営委員会の最優先審議事項とする。

(2) 補助事業終了後の定着化を見据えた取り組み

補助事業終了後も取り組みを定着させ、男女共同参画を推進する事業へと発展させるためには、各種支援の制度化、女性研究者同士のネットワークの定着化が重要である。

事業終了を見据えて、補助事業では専任教員のみとなっている支援対象の裾野を広げることや、若手研究者(大学院生、ポスドク、研究員等)の研究継続のための支援を志向する。将来有望な若手が志半ばで研究を諦めることのないよう支援の仕組みを作り出すことは、研究環境を向上させることにより、優秀な人材が本学に集まり、機関全体としての研究力が向上するという持続的な正のスパイラルを生み出すための不可欠の前提である。

大阪市立大学 女性研究者研究活動支援事業
外部評価 平成 25 年度評価票

記入日：平成 年 月 日

記入者氏名 _____

1. 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立

1. 1 女性研究者支援の推進体制、「支援室」の人的・物的整備

本事業の達成目標に対して、現時点における女性研究者への支援体制構築・運用の達成度（適切度）の評価をお願いいたします。

* 「H25 年度事業報告書」 p.4, p.127, または「女性研究者支援室だより」をご参照ください。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

1. 2 女性研究者の採用、上位職への積極登用に向けた取り組み

本事業の達成目標に対して、現時点における女性研究者の採用、上位職への登用の達成度（適切度）の評価をお願い致します。

* 「H25 年度事業報告書」 p.7,をご参照ください。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

2. 教育・研究環境整備

2. 1 女性研究者研究活動支援員配置制度

本事業の達成目標に対して、現時点における女性研究者研究活動支援員制度の構築・運用の達成度（適切度）の評価をお願いいたします。

* 「H25 年度事業報告書」 p.8-11 をご参照ください。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

2.2 人材データベースシステムの創設(女性研究者ネットワークシステム)

本事業の達成目標に対して、現時点における人材データベースシステムの構築・運用の達成度(適切度)の評価をお願いいたします。

*「H25年度事業報告書」p.8-11をご参照ください。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

2.3 表彰制度

本事業の達成目標に対して、現時点における優れた研究者に対する表彰制度の達成度(適切度)の評価をお願いいたします。

*「H25年度事業報告書」p.7をご参照ください。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

3. 出産・育児環境整備

3.1 関連施設との連携強化、保育サービスの充実

本事業の達成目標に対して、現時点における関連施設との連携強化、保育サービスの充実の達成度(適切度)の評価をお願いいたします。

*「H25年度事業報告書」p.12. p.93をご参照ください。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

4. 学内の意識改革

4. 1 研究者・教員・院生などのニーズ把握、意識調査

本事業の達成目標に対して、現時点におけるニーズ・意識調査の達成度（適切度）の評価をお願いいたします。

* 「H25 年度事業報告書」 p.7. p.101-121 をご参照ください。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

4. 2 管理職向け意識啓発などのセミナー

本事業の達成目標に対して、現時点における意識啓発のためのセミナー開催の達成度（適切度）の評価をお願いいたします。

* 「H25 年度事業報告書」 p.13-91 をご参照ください。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

5. 次世代の研究者育成、及び、地域への啓蒙活動

5. 1 ロールモデルの提供や学内及び地域への情報共有

本事業の達成目標に対して、現時点における次世代の研究者育成、及び地域への啓蒙活動についての評価をお願いいたします。

* 大阪市立大学女性研究者支援室のHPをご参照ください。 <http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/>

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

6. 総合評価

本事業の達成目標に対して、現時点における達成度（適切度）の総合評価をお願いいたします。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

7. その他のコメント

本事業への助言、ご意見、その他、ご自由にご記入ください。