

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 26 年度 外部評価報告書

(2014 年 4 月～2015 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。事業 2 年目となる平成 26 年度の取り組みについて、客観的な評価と分析を仰ぎ、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、ここにご報告いたします。

外部評価委員をお引き受けいただいたのは、引き続き田間泰子（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・ご助言をいただきました。ご多忙にもかかわらず、評価委員をお引き受けいただ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。

事業 2 年目を終え、何もないところから駆け足で始めた支援事業も、各種制度が整い、実態の把握や分析、学内他部署との連携も進み、ようやく形となってきたと実感を得ているところです。しかしながら当初の予定よりも遅れをとっている取り組みや改善点などもございます。評価委員の先生方のご指摘、また自己点検をいたしまして、今後とも女性研究者のワーク・ライフ・バランスと研究活動をサポートする活動を行い、女性研究者がライフイベント等により研究遂行に支障が生じることのないよう、支援と環境整備に尽くしてまいります。

平成 28 年 1 月 31 日  
大阪市立大学 女性研究者支援室  
室長 鍋島美奈子

# 目 次

外部評価の概要 .....	3
1. 外部評価の目的 .....	3
2. 外部評価委員 .....	3
3. 実施日程 .....	3
4. 評価に当たっての資料 .....	3
5. 評価項目 .....	4
外部評価集計書 .....	5
個人別評価(委員名：A～D) .....	6
項目別評価(委員名：A～D) .....	8
項目別平均(平成 25 年度、平成 26 年度) .....	8
各委員のコメント(委員名：A～D) .....	9
1. 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立 .....	9
2. 教育・研究環境整備 .....	11
3. 出産・育児環境整備 .....	14
4. 学内の意識改革 .....	15
5. 次世代の研究者育成、及び、地域への啓蒙活動 .....	17
6. 総合評価 .....	18
7. その他のコメント .....	19
指摘事項への対応 .....	21
1. 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立 .....	21
2. 教育・研究環境整備 .....	22
3. 出産・育児環境整備 .....	22
4. 学内の意識改革 .....	23
5. 次世代の研究者育成及び地域への啓蒙活動 .....	24
総 括 .....	25
数値資料 .....	27
事業計画書 .....	31
外部評価 平成 26 年度 評価票 .....	33

# 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

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

## 3. 実施日程

- 平成 27 年 9 月 11 日 外部評価委員に評価票の送付
- 平成 27 年 10 月 16 日 外部評価委員から評価回答の締め切り
- 平成 27 年 11 月 19 日 第二回外部評価委員会（講評と意見交換）

## 4. 評価に当たっての資料

外部評価委員へは、本事業を評価するための資料として下記 5 点の資料をご参考いただくようお願いした。

- ①平成 26 年度 事業報告書
- ②平成 26 年度 事業計画書
- ③平成 26 年度 研究者のワーク・ライフ・バランス等に関する実態調査報告書
- ④女性研究者支援室だより Vol.2, Vol.3
- ⑤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。

- ・女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立
- ・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た。

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)

# 外部評価集計書

平成 27 年 11 月 19 日

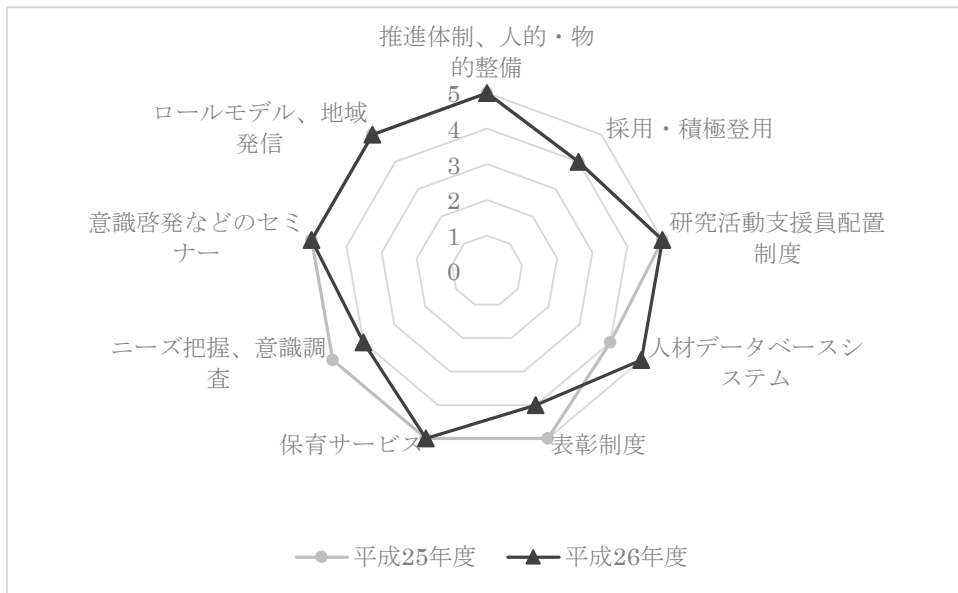
第二回外部評価委員会

大阪市立大学 女性研究者支援室

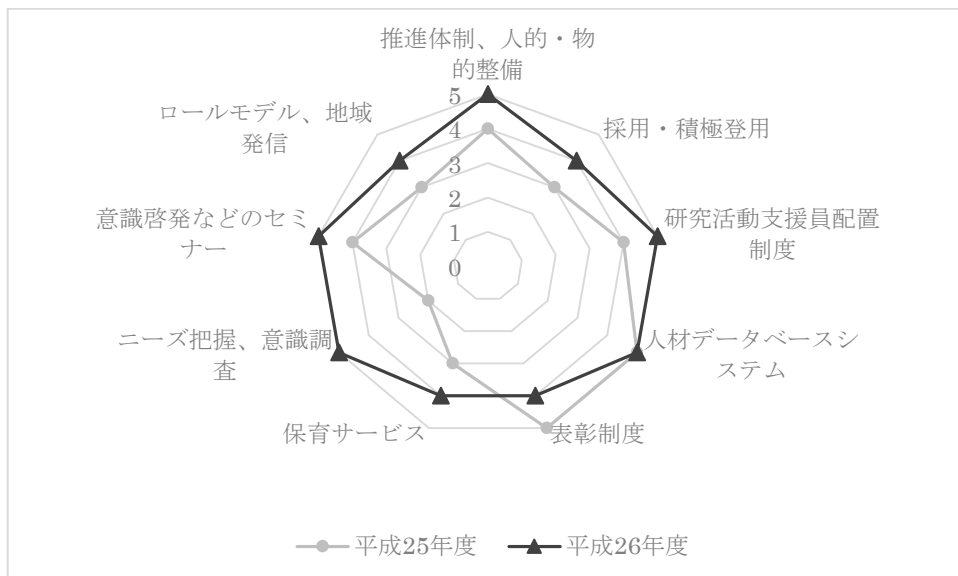
# 外部評価委員評価票

## 個人別評価(委員名：A～D)

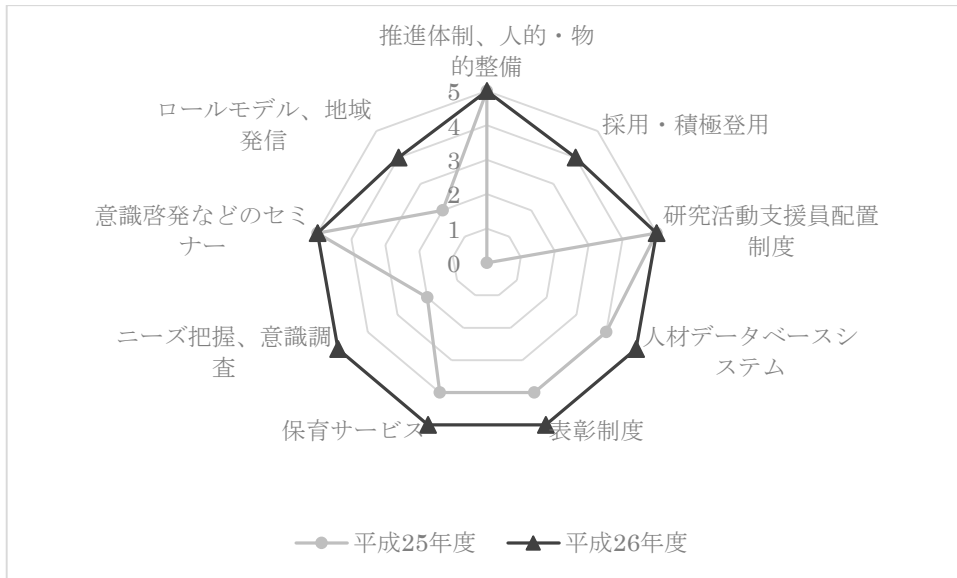
### A委員：総合評価 5



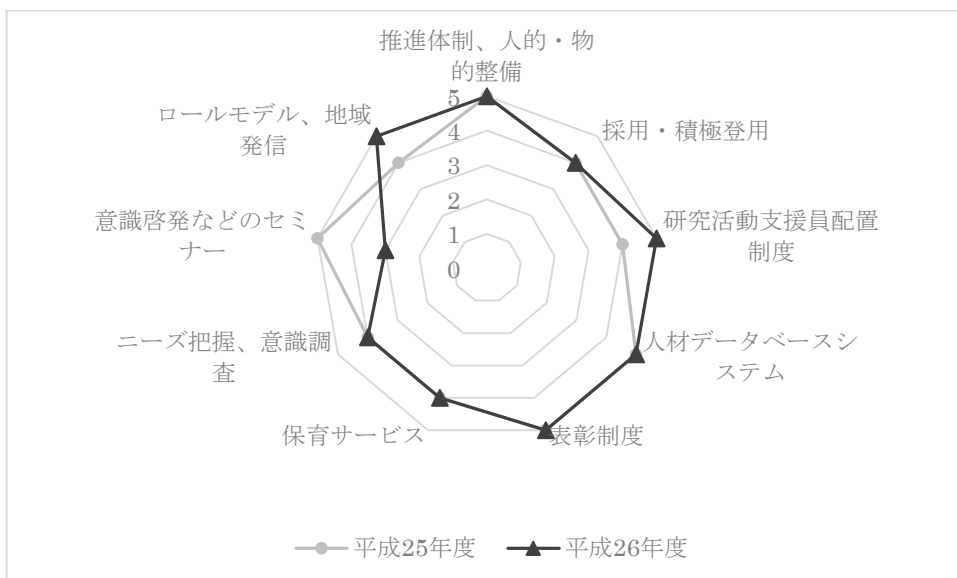
### B委員：総合評価 5



### C委員：総合評価5

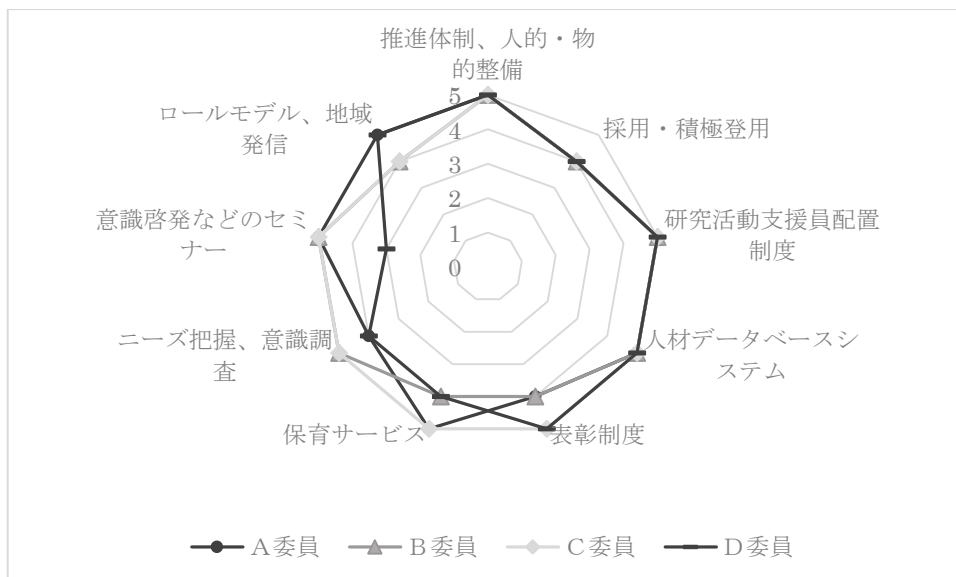


### D委員：総合評価5

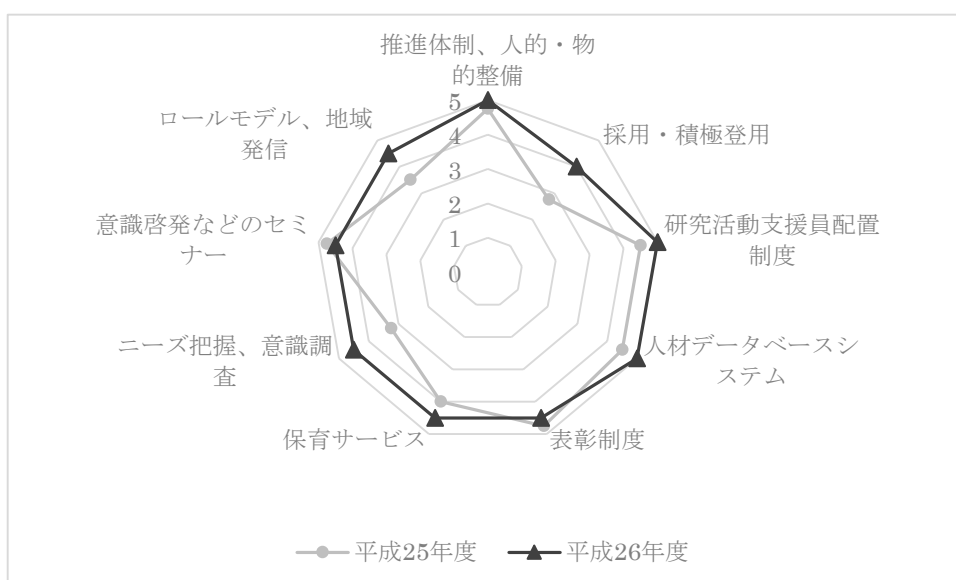




## 項目別評価(委員名：A～D)



## 項目別平均（平成25年度、平成26年度）



# 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)

運営体制は整っている。実際に、幅広い部局から運営委員を配置しており、大阪市大の総力を挙げて推進体制を構築していることが伺える。

- 1) 副学長・教授6名・准教授4名を運営委員とし、6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) 研究支援員・研究補助員の派遣

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。平成25年度には派遣実績が1例であったが、平成26年度には10名の利用者(教員)実績となり、配置した研究支援員数も14名と飛躍的に増加している。また支援期間の延べ月数は106月であり、同制度が大阪市大内で周知されるとともに、活用されていることがデータからもわかる。このように研究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、かつ2年目には同制度が活性化されていることは高く評価できる。更に同制度を利用した教員が業績を伸ばすなど、研究成果向上の重要な助力となっていることも非常に高く評価できる。

#### B委員(評価：5)

- ・学内外の連携も深まり、体制が整ったという印象がある。このまま、支援室スタッフの継続も含め、安定拡充されることを期待する。

#### C委員(評価：5)

- ・全ての研究科から委員が選出され副学長を責任者とする運営委員会が構築され、全学的な体制が整備されている。運営委員会の会議も定期的かつ相当回数開催され、必要な課題が審議されている。また、専任のスタッフ(コーディネーター4名、事務職員1名)が配置され、実務面でも活動を進める体制ができている。以上から、適切と判断される。

#### D委員(評価：5)

1. 女性教員採用・昇任支援加速費の創設により10名の採用・昇任を果たした。
2. 女性研究者ネットワークシステムにより313名の登録者を中心に有益な情報交換が行われた。
3. 出産・育児のライフイベントに対して、育児クーポンの発行など具体的支援を行った。
4. 女性支援事業の発信とともに、先行している他機関の状況を把握することに務めた。

5. 岡村賞を創設し、3名に授与した。

## 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)**

現在の大学全体の女性研究者比率は14.8%に増加している。女性研究者の比率が申請時(平成24年度)には13%であったことから、高い伸び率であると言える。報告書からは、27年度以降も同様の伸び率を期待できる根拠が多く見い出せる。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%に設定されているが、この女性研究者の比率17%という達成目標は、大阪市大の支援体制から推察すれば現実的な数値であろう。

### **B委員(評価：4)**

・採用については厳しい状況があるようだが、昇任も含めれば推進経費の活用による成果が十分に達成されている。

### **C委員(評価：4)**

- ・インセンティブ経費を創設し、女性研究者の採用、上位職への登用について大学の積極的な姿勢を示したこと、及びその実績として10件の活用があったことは、本取組の成果として評価される。
- ・本事業の目標として、女性研究者採用比率が26年度30%とされている。この目標が達成されたか否かが、本報告書からは読み取れなかった。目標に対応する結果を知りたい。

### **D委員(評価：4)**

・在職比率が平成24年5月に13.2%であったのが、平成26年には14.5%になっている。数値のみを問題にする訳ではないが、目に見える成果として評価できる。

## 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

#### A委員(評価：5)

平成26年度には、利用者は10名に上る。また14名の支援員の配置が行われており、平成25年度から研究支援員派遣制度を発展させ、有意義でかつ有効な支援を提供してきたことは明白である。また、同時に異分野融合の助力ともなっていることは特筆すべき点であろう。同制度利用により、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。同制度が平成25年度から平成26年度にかけて発展的に継続され、画期的なモデルシステム構築に成功していることは高く評価したい。

#### B委員(評価：5)

- ・客員研究員を含め、10名への配置、及び支援員のキャリア支援となっている点で高く評価できる。
- ・報告書 p.13 の中ほど「著しい研究成果を挙げている」についてはできるだけ客観的に判断できるような数値がほしい。特に p.14 からが「抜粋」であるため。

#### C委員(評価：5)

- ・支援員配置制度が始まり2年目を迎え、利用者10名、配置支援員14名となり、昨年度に比べ活用が進んでいる。
- ・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。
- ・本制度は、研究支援であり、教育活動や事務的仕事の支援は対象となっていないようだ。教育活動に対する支援を希望する利用者の声もある。教育活動や事務的仕事の支援も対象とすることは既に検討されたのでしょうか。
- ・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。平成25年度に続き26年度も、その実績はなかったようだ。本制度の周知が行き届いていないという側面もあるのだろうか。p.50 事業に対する認知度について、「研究支援員制度」の認知度が、専任教員では、女性75%、男性31.8%となっている。男性教員にはまだ十分には知られていないようだ。広報の工夫が必要と思う。

#### D委員(評価：5)

- ・この部分は高く評価できる。特に支援される側と、支援する側、双方のメリットが読み取れて、マッチングを含めた運用が適切になされていることが分かる。

## 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：5）**

平成25年3月には「女性研究者ネットワークシステム」の構築が完了し、平成26年4月に本格運用が開始されている。同システムを利用することで、研究者・支援者・学生等の大学関係者がリアルタイムで円滑にコミュニケーションをはかることが出来る。特筆すべきは、研究者と支援員をつなぐ「マッチングシステム」である。マッチング機能により研究者は、様々な希望条件に合う適切な支援員を検索することが出来る。同システムへの登録者数は313名にのぼり、マッチング実績は10件である。昨年度を大きく上回る実績を上げており、登録者数の多さからも、ますますの活用・発展が期待出来る。今後、同システムは文科省「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）**

- ・学内外に利用が拡大され、高く評価できる。

### **C委員（評価：5）**

- ・ネットワークシステムが本格稼動し、人材データベースシステムとしてマッチングの実績も10件ありログイン数も増加しているため、順調に活用が進んでいると判断され、適切である。
- ・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。本ネットワークシステムにはグループ機能があり活用されているようだが、その実績の詳細は本報告書からは読み取れなかった。女性研究者間の情報交換、交流の場としても、本ネットワークシステムが有効か否か明らかにしてくれることを期待する。

### **D委員（評価：5）**

- ・313名の登録者があり、ログイン件数も増加し、活用されていることが分かる。情報交換・交流促進・Q&Aなどニーズに応じて機能していると思われる。

## 2. 3 表彰制度

### **A委員（評価：4）**

女性研究者を表彰する制度「岡村賞」は、優れた研究活動や教育活動を行う女性研究者を対象に、次世代の優秀な女性研究者の養成を目的として創設されており、女性研究者支援に資する表彰制度と言える。平成26年度には学生から准教授まで幅広く賞を与えており、職階を限定せず、全学の女性研究者を支援すべく、積極的に取り組んでいることが認められる。

### **B委員（評価：4）**

基金による表彰制度の創設は、継続の若い女性研究者たちにとって、大きな励みとなるので高く評価できる。

### **C委員(評価：5)**

- ・岡村賞創設の年に素晴らしい方が受賞されて良かったと思います。研究業績のみならず、女性教職員への支援活動、結婚・出産の中断を経ても自らの研究テーマを追求する等、女性研究者のロールモデルとしても素晴らしいと思います。
- ・院生、ポスドク、教員という3つの部門が用意され、研究者としての成長の各段階で女性研究者を励ます賞の設計になっており、優れている。
- ・この賞は、受賞者本人の研究活動に対する励ましのみならず、女性研究者増に向けた活動をアピールする場、ロールモデルの提供など様々な意義をもつ。広報にも力を入れ、研究活動促進、女性研究者増にこの表彰制度を活用されると良いと思う。
- ・報告書 p.41 授賞式の写真は、現状を象徴していると思う。受賞者の背景をなす大学執行部の面々はスーツ姿の男性がほとんど。男女適度に混じる近未来を期待したい。

### **D委員(評価：5)**

表彰制度は大きな励みとなる。准教授クラスまで含み表彰することは、ロールモデルとしての注目度も高まり、若手へのよい影響も大きいであろう。

## 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、ベビーシッター育児支援事業割引券「育児クーポン」制度を導入し、ベビーシッターを利用した場合に利用料金から1700円の割引を受けることが出来る制度が開始された。加えて、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。上記の取り組みから、大阪市大の出産・育児環境整備に対する積極性が高く評価出来る。

#### B委員(評価：4)

- ・一時保育サービスの実施を評価する。今後も継続し、利用者がさらに増えることを期待する。
- ・育児クーポンと情報提供については、実績数値を記載する必要がある。

#### C委員(評価：5)

- ・「ベビーシッター育児支援事業割引券」制度は、本学でも導入を試みたが、実現できなかった。大阪市立大学の実績を参考にしたい。
- ・上記割引券制度の支援対象に、非常勤講師も含まれていることは配慮が行き届いていると思う。
- ・上記割引券制度の活用実績は、報告書からは読み取れなかったが、いかがだったのだろうか。
- ・p.5の運営体制図によれば、附属病院との連携で病児保育も利用できるように見受けられる。このような連携ができるのは貴重なことと思う。

#### D委員(評価：4)

- ・育児クーポンの発行などはとてもありがたい制度と思う。
- ・保育室がどの程度充足しているか、待機児童がどのくらいいるかなどのデータが見当たらず、少し判断に迷う。片親家庭への支援などもきめ細かく行えるとよい。

## 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：4)

研究者のワーク・ライフ・バランス等に関する実態調査を行い、支援ニーズの抽出に積極的に取り組んでいる点は評価出来る。アンケートでは「現在抱えている悩み」「あれば良いと思う研究支援」「仕事・研究と子育ての両立のために、大阪市大において必要だと思われるもの」等を問う項目が設定されている。アンケート項目から、大阪市大の「女性研究者の支援ニーズをよりよく抽出しようとする姿勢」をくみ取ることが出来る。アンケート結果の分析も十分になされている。

#### B委員(評価：5)

- ・調査を2種行い、丁寧に分析していることを評価する。
- ・前年の調査結果との比較があるとさらによかったと思う。この結果が示す課題に取り組んでいただきたい。

#### C委員(評価：5)

- ・実情・ニーズ把握のための調査は、現状を把握し課題を明らかにするためには、必要不可欠と思う。そのような調査を実施、調査結果の分析を行ったことは適切である。
- ・アンケートの回収数について、所属研究科によってばらつきがある。女性研究者支援活動に対する温度差が反映されたものだろうか。
- ・p. 52 図 11、図 12 では、男性と女性で明らかに状況が異なっている。現状では、ライフイベントに応じた女性研究者支援の必要性を示している。

#### D委員(評価：4)

どの資料にも「人員の確保」が大きな要望として現れているのは、仕事に対して人員が不足している、ということであろうか。出産・育児時の支援者確保に限られたことなのか、もっと一般的なことなのか判断に迷った。何れにしても人員は充分ではない感じが感じ取られる。

### 4. 2 管理職向け意識啓発などのセミナー

#### A委員(評価：5)

平成 26 年度には、意識啓発のためのセミナー(計 15 回)が開催されている。平成 25 年度には 4 回の開催であったことを鑑みると、平成 26 年度には、ますます活発な意識啓発活動が展開されていると言える。具体的には、ランチミーティングやワークショップ講習会、ロールモデル・セミナーや研究者交流会が企画されており、開催形態の多様さについても高く評価出来る。



### **B委員(評価：5)**

- ・一回の参加者が少ない場合も多いが、様々な面から取り組んでいることを高く評価する。
- ・実績を踏まえ、次年度に改善することが必要だと考える。その理由は、セミナー開催が負担の多い業務だという点である。

### **C委員(評価：5)**

- ・ニーズや対象に応じて、多彩なセミナー、講習会、交流会が実施され、適切である。企画運営をされた支援室スタッフの皆様は奮闘されたのではないかと想像する。
- ・女性研究者増、男女共同参画の推進には、大学の運営に責任を負う管理職の方々の考え方や姿勢・熱意が鍵となる。その意味で、2月16日開催のトップ・フォーラムは管理職の意識啓発の取組として重要なものと思う。このフォーラムの参加者の内訳はどうだったのだろうか。学長、理事、副学長、評議員、研究科長等の出席状況が気になる。

### **D委員(評価：3)**

- ・当事者が自由に語れるランチミーティングなどは参加者にとってはよい機会であろう。
- ・他方「ワークショップデザイン入門」というのがどういう意図で行われたのかよくわからない。参加者も19名から8名へと減っていて、今ひとつ成果がわからなかった。

## 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平成26年9月10日・平成26年11月28日にPartI・PartIIとして二度開催している。同セミナーのアンケート結果には、「共感を覚えた」との記載が見られ、集中することで時間的に不利な面をカバー出来ること等を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って参加者に実感させることに成功している。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。平成26年度の多様な企画を通じ、女性研究者研究活動支援事業について、大学内外に十分に告知できていると認められる。

#### B委員(評価：4)

少しずつ情報共有が進み、特にインターネットでの推進は高く評価できる。しかし、学内認知度の増加にいつそう尽力されたい。

#### C委員(評価：4)

- ・研究者交流会の取組による、ロールモデルの提供や情報共有は、相当回数実施され、適切である。
- ・オープンキャンパスでの女子に特化した進路相談会は、女性研究者増のための取組として、適切であり、参加者も多かったようで、目標を達成している。
- ・目標とされている、広く地域に情報発信する取組について報告書に記載されているものは少ない。「大学には生き活きと研究する男性・女性の研究者がいることを広く地域に情報発信する」取組は女性支援室だけが関わるものではないと思う。大学全体や各研究科等で研究活動の広報を行う際、ジェンダー的視点、ダイバーシティの視点を取り入れるよう女性支援室から問題提起したらどうだろうか。例えば、研究活動の紹介の際は、男性、女性両者の研究者を取り上げるなど。

#### D委員(評価：5)

進路相談会は非常に意義が有ると思う。女子学生による体験談は高校生が一番聴きたいことであろう。

## 6. 総合評価

### A委員(評価：5)

平成 25 年度に引き続き、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 26 年度の達成度は極めて高いといえる。実際に、「女性研究者ネットワークシステム」は平成 25 年度内に構築が完成し、登録者数 300 人越えの規模で運営されている。マッチング機能と SNS 機能を同時に備えた同システムは画期的であり、その技術は既に実用レベルに達したと評価出来る。今後、他事業へのシステム運営技術の提供・協力が期待される。また、女性研究室長の金澤真理教授や運営委員の大仁田義裕教授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は、九州大学男女共同参画推進室と議論の機会をもち、同事業推進に向けて協力体制を敷いている。また、九州大学に限らず、先行して同事業に採択された大学機関等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。平成 25 年度の取り組みを継続・発展させ、地域に根付いた多様な取り組みと高い達成度を鑑みると、終了年次には、事業目標の達成が大いに期待出来る。

### B委員(評価：5)

多くの面で事業の進捗がみられることを高く評価する。ただし平成 27 年度の女性比率の目標達成のため、大学執行部は一層のリーダーシップを発揮していただきたい。

### C委員(評価：5)

事業計画がきちんと実行されていて、適切である。女性支援室スタッフの活動に敬意を表す。

### D委員(評価：5)

2 年目としてよい成果が現れていると思う。特に 2 の研究支援者配置制度には今後も力を入れていただきたい。いわゆるシンポジウムやワークショップの開催よりはずっとありがたい企画である。ネットワークもよい企画で、情報交換・発信・マッチングに大きな効果が現れているようである。表彰制度も真にがんばっている人を評価できるよう、審査をきちんと行って継続してほしい。

## 7. その他のコメント

### A委員

女性研究者ネットワークシステムの運用を通じ、子育て世代の女性研究者等が研究を断念することなく自己実現されることへのご支援を期待いたします。また、平成 27 年度には RPD(JSPS)は、極めて有効な支援と言えます。大阪市大若手研究者の RPD 採択者数増加のため、有効な企画を期待いたします。

### B委員

特になし。

### C委員

イベントのポスター、報告書表紙等のデザインがとても素晴らしく、印象的です。

### D委員

最終年度は数値目標達成も重要ではあるが、やはり本支援事業の中心として、出産・育児に関わらざるを得ない女性研究者のニーズに応じた実質的に有効な活動を目指し、努力していただきたい。



# 指摘事項への対応

平成 27 年 11 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:5.0

### 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:4.0

## 指摘事項

- ・女性研究者の採用等についての具体的な数値と対応について
  - －採用比率目標
  - －研究科・学部別女性教員比率
  - －女子院生（後期博士課程）の在籍比率
- ・来年度以降の女性研究者支援の継続性について（予算、仕組み、人員配置についてなど）

## 今後の対応

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について、前年度（平成 25 年 9 月 - 平成 26 年 3 月）は評点平均 2.75 であったところから、平成 26 年度においては 4.0 まで上昇した。インセンティブ経費の実施等、積極的な姿勢を評価されてのことと受け止めている。10 件の採扱は確かな成果であるが、インセンティブの数値への反映効果については注意深く検討する必要がある。

女性教員の採用比率の達成目標値は 30%であるが、まだ達成していない。採用数が想定しているように伸びていない原因として、インセンティブ経費のメリットが各研究科に浸透しておらず、期待された競争的効果が発生していないことが挙げられる。また昇格を含まず新規採用率に限るため、30%のハードルは予想以上に高いという事実を確認することにもなった。

研究科・学部別女性教員比率（本稿 28 頁：資料「研究科・学部別女性教員比率」参照）をみると、本学でもとりわけ理工系の在籍比率が少ない。当該学部生、大学院生（博士課程前期および博士課程後期）における女性の比率も低く、理系女子学生の進学支援を継続的に行うことも重要であろう。

上記を鑑み、平成 27 年度は採用比率を上げるべく、より積極的な取り組みを実施している。副学長である運営委員長が、研究科長に次年度人事計画についてヒアリングを行い、人事方針にも女性の積極採用を盛り込んだ。また、理学部において女性限定公募を実施した。平成 27 年度は、これら取り組みの実績が数値に現れることを期待するとともに、採用比率とあわせて上位職への登用についての実績も提示していく。

事業終了後の女性研究者支援の定着化は、大学における男女共同参画の推進の要諦であり、各種支援の制度継続、女性研究者ネットワークの一層の活用が期待される。また支援体制の裾野を広げ、若手研究者（大学院生、ポスドク、研究員等）への支援や、ダイバーシティを視野に入れた研究環境整備など、事業終了後の継続と発展を可能にする体制について検討しているところである。

## 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:5.0

### 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:5.0

### 2.3 表彰制度

★評点平均:4.5

#### 指摘事項

- ・ネットワークシステムのグループ機能についての実績

#### 今後の対応

平成 25 年度に引き続き、おおむね高い評価を得た。新たに創設した女性研究者表彰制度は、ホームカミングデーでの表彰式や、受賞者を迎えての研究者交流会を通して、学内外に女性研究者の活躍を知らせている。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、現在は 313 名の登録者があり、ログイン率も上昇している（平成 27 年 11 月 19 日時点）。ネットワークシステムには人材データベース機能と SNS 機能があるが、前者については研究支援員の適切なマッチング精度の向上、後者については情報収集・発信における主導的なツールとなりつつある。また SNS 活用法についてのセミナーを開催するなど、利用促進に努めた。

指摘頂いたグループ機能の活動実績についてであるが、グループはネットワークシステムの SNS 機能に準ずるものである。登録者はそれぞれ個別のグループを作成することができ、関係者同士、あるいは関心のあるトピックについて交流する。現在、約 25 以上のグループが立ち上がっている。委員から頂いた「女性研究者支援事業の重要なモデルケースとなり得る」との評に応えられるよう、ネットワークシステムの有用性を示す活性度について、客観的指標をもって示したい。

## 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:4.5

#### 指摘事項

- ・「ベビーシッター育児支援事業割引券」制度の活用実績

- ・ 保育園・保育室の利用実態について

## 今後の対応

「ベビーシッター育児支援事業割引券」制度について、一般財団法人こども未来財団の事業終了に伴い本学でも平成 26 年度で終了した。約半年間という短い期間の実施であったため、問い合わせはあるものの、利用には至らなかった。この理由として、一回当たりの補助額が低いこと、「ベビーシッター」そのものの利用が少ない点が挙げられる。以上を踏まえ、平成 27 年度には新しく「保育サポート事業」として、夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育を必要とする研究者に対し、利用料金の一部補助を実施する制度を構築した。

学内保育園の利用実態について、平成 26 年度における「月極保育」の利用者数は、女性教員が 24 名、男性教員が 19 名、職員も含めた延べ利用者総数が 95 名であった。「一時保育」の利用者数は、男性教員のみで 31 名であり、職員も含めた延べ利用者総数は、114 名であった。

平成 27 年度からは職員も利用対象となり、保育支援のより一層の充実が期待できる。また阿倍野キャンパスの病児保育室たんぼぼは、これまで利用対象者を附属病院所属の教職員に限定していたが、平成 27 年度からは杉本キャンパスの教職員も利用可能となる。学内関連施設と連携し、今後も引き続き取り組んでいく。

## 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：4.5

### 4. 2 管理職向け意識啓発などのセミナー

★評点平均：4.5

## 指摘事項

- ・ トップ・フォーラム等セミナーにおける管理職の出欠について
- ・ 「ワークショップデザイン入門」の効果について

## 今後の対応

各種セミナー、とりわけ意識啓発に係るセミナーへの上位職の参加について、2月16日に開催したトップ・フォーラムでは、参加者計60名のうち、研究者10名、職員40名、学生、一般10名であった。上位職教員の参加率について依然として課題であるが、管理職職員の参加が見られたことについて評価を頂いた。今後のセミナーにおいては、研究科長等に直接アプローチをとり、参加を呼びかけ、かつ多くの教員と関心を共有するテーマを設定する。

また、8月1日、10月24日に実施した「ワークショップ講習会」は、教員・学生が、講義やイベントの際に行うワークショップの技法を学ぶセミナーであり、スキルアップ支援の一環として行った。実際に、授業にワークショップの技法を取り入れるために参加した教員もみられた。この成果として、1月には学生が「両立カフェ」を作るワークショップ——研究・学業その他活動の心地よい関係づく



り」と題するワークショップを自主的に企画・開催したことが挙げられる。

平成 26 年度は、ランチ・ミーティングや女性研究者へのヒアリングなど、個別的なアプローチによるニーズ把握とネットワーク作りに努めた。平成 27 年度は、これらの取り組みから汲み上げた主題（男性の育児休業取得、遠距離結婚生活、ハラスメント等）に関するセミナーを開催した。教員のみならず職員の環境向上にも資する支援を模索し、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：4.5

#### 指摘事項

- ・地域への情報共有が未着手

#### 今後の対応

地域への情報共有について、女性研究者支援室のホームページにて、「ワークライフバランス推進支援ページ」として近隣の託児や保育サービス、介護にかかわる情報の収集・発信を行っている。地域サービス利用への橋渡しができるよう、より一層の情報収集・整理、発信力を強めたい。

また平成 26 年度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、地域だけでなく、全国の女子中高生に向けて研究活動の魅力を伝えた進路選択相談を受け付けた。参加者は関西圏をはじめ、北陸地方からの来場者もあり、好評のうちに終了した。この進路相談会は平成 27 年度も継続し、また当日スタッフとして参加した理系女子学生の自主組織化の動きもある。若手研究者支援、裾野拡大への取り組みとして、今後も後方から支援を進めていく。

平成 25 年度から徹底した広報が課題であったが、平成 26 年度は一定の成果があったと考えている。特に学内の関係諸機関と連携し、チラシの配布、支援室HPでの告知、女性研究者ネットワークシステム上での発信がスムーズに行えるようになった。学内にとどまらず、平成 27 年度にはNHKや読売新聞の取材を受け、学外に向けても女性研究者支援について強いメッセージを発信した。

## 総 括

平成 26 年度の事業について、下記のように総括する。

### (1) 支援体制の確立と支援制度の定着

平成 25 年 11 月から開始した当事業であるが、2 年目を終えて着実な手ごたえを得ている。運営委員会は平成 26 年度末までに 13 回を数え、女性研究者支援室の物的設備、人的体制も充実し、学内他機関との連携が可能になった。女性研究者に関するデータの実数や学内制度の利用促進、イベントの告知等の相互連関がスムーズになったことは、これまでに分断しがちであった学内の支援にかかわる制度が、有機的実体をもって動き始めたことを意味する。またアンケート調査やヒアリングによって、ライフイベントを経験中である研究者に対して個別に働きかけることができた。ニーズに対するダイレクトな支援の提供は、支援の質を向上させている。

研究教育機関のワーク・ライフ・バランスの実現の取り組み状況を指標化した「お茶大インデックス」においては、本学は平成 26 年度に 66 点をマークし、前年の 22 点を大きく上回った。研究教育支援や情報支援など、これまでに本学において実施されていなかった項目の多くが「実施されている」へ、また平成 25 年度に実施され始めた項目が「活用されている」へと移行し、支援の実施とその継続が客観的に評価された。最終年度にあたり、この勢いを止めないよう促進していく。

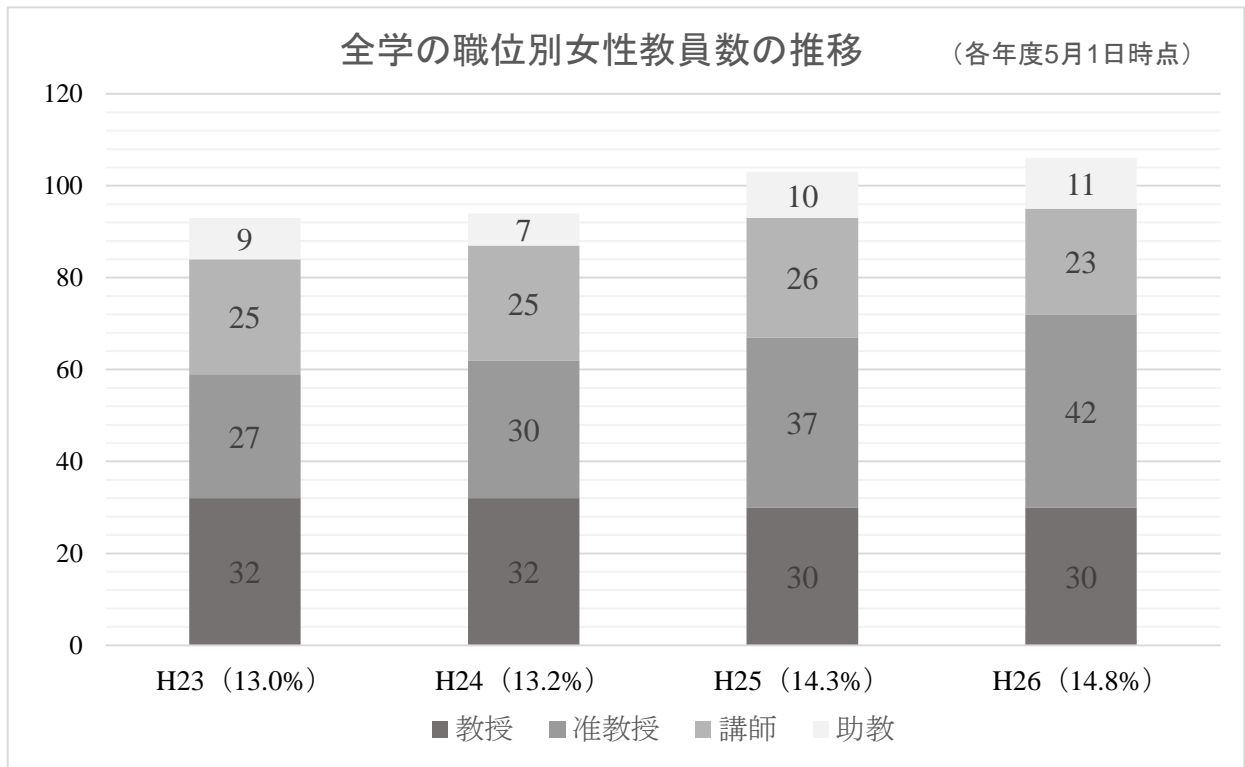
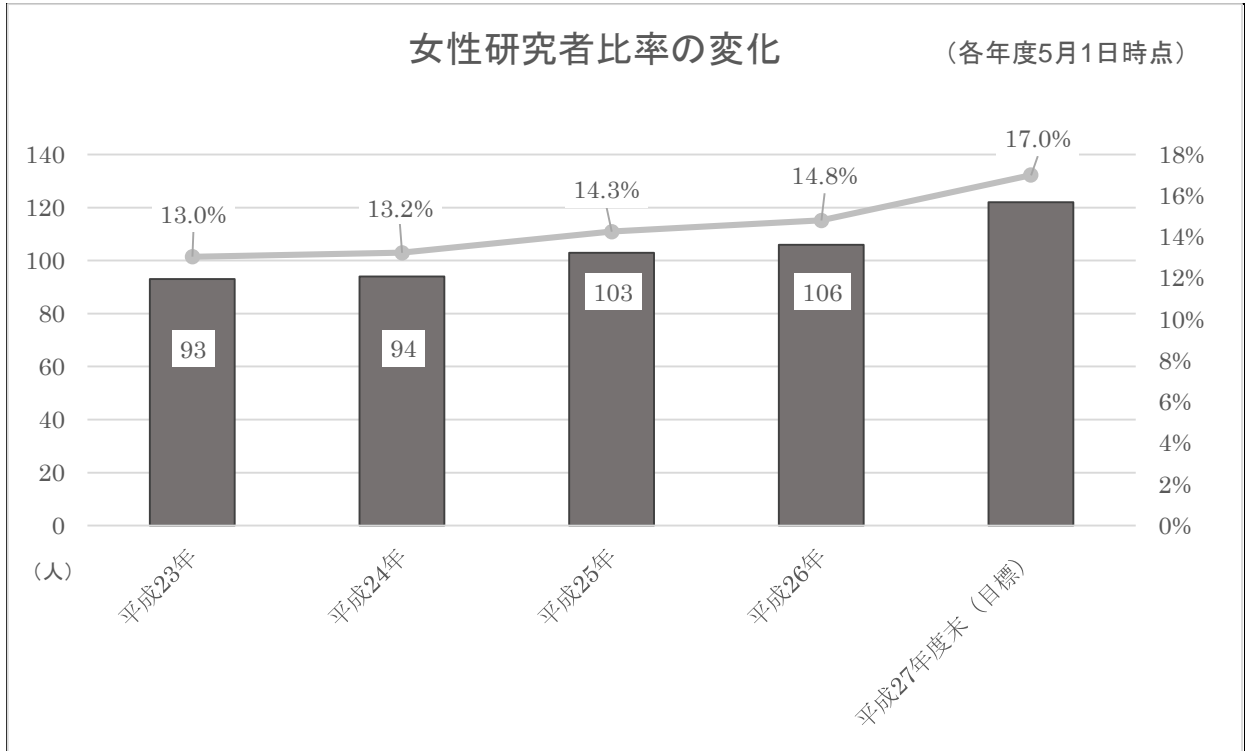
### (2) 数値目標および事業の発展性に向けた取り組み

一方、女性教員比率は、年々増加傾向にあるが、採用比率については応募者数が期待したほどには得られず、計画を下回った。したがって、平成 26 年度は数値目標達成を具体的なものとするために、「女性教員採用推進経費」「昇任支援加速経費」を設置した。女性教員の採用・昇任の刺激となったが、効果的な経費執行基準等の改善余地が残る。また女性限定公募なども積極的な試行が必要である。平成 27 年度も、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し、女性の新規採用や上位職への登用、男女共同参画担当の設置等について、大学執行部に提言する。

補助事業終了後も支援を継続し、深化・発展させるためには、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デザインを持つことが必要である。女性研究者ネットワークシステムに関しては、これまで学内ネットワークのみとなっていたが、今後、アクセス制限を解除し、本学内のみならず、共同利用の働きかけにより、他大学の研究者・大学院生等の登録を可能とする。他大学の研究者・大学院生等も支援員として登録が可能になれば、人材データベースのさらなる活性化が実現し、支援員マッチングの質と精度も向上する。さらに女性研究者ネットワークの有効な活用は、関西圏における大学連携の輪の創出にも多大に貢献するだろう。

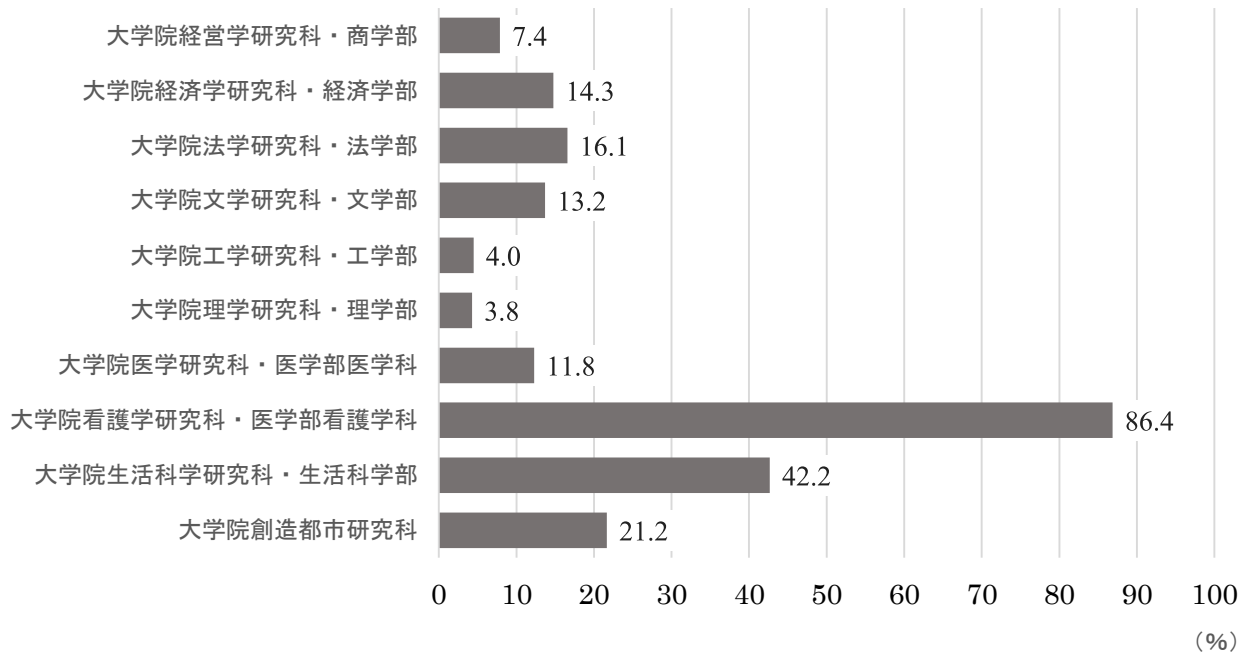


# 数値資料

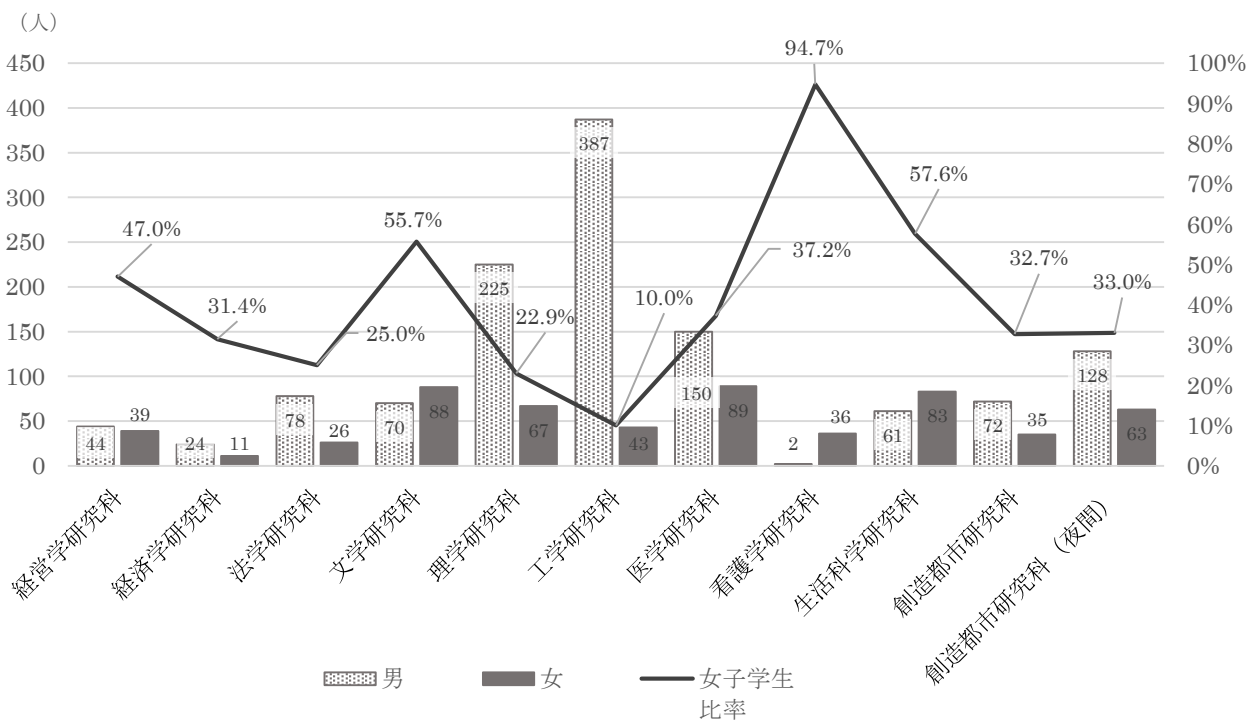


### 平成26年度 研究科・学部別女性教員比率

(5月1日時点)

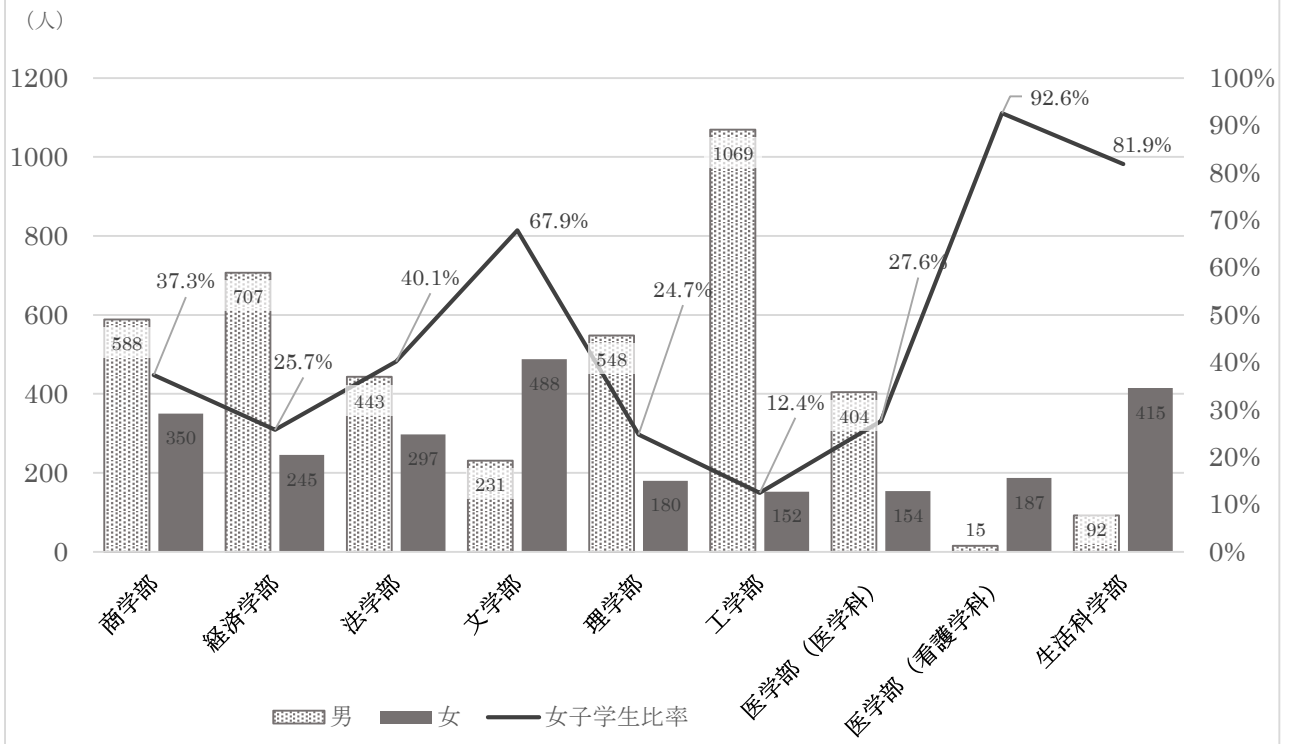


### 平成26年度 女子学生比率 (大学院全体) (5月1日時点)



# 平成26年度 女子学生比率（学部）

（5月1日時点）





# 事業計画書

## I. 補助事業の内容

### 1. 補助事業の名称

女性研究者研究活動支援事業（一般型）

### 2. 機関名

公立大学法人 大阪市立大学

### 3. 補助事業の目的

本学の事業では、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ていく。それにより、領域を超えた女性研究者を核とする多層的で多様な研究ネットワークを新たに形成することを目指す。また、女性研究者ならではのコミュニケーション力を活かして、現代の問題に対応する知見を生み、次世代に伝える大学のミッションに女性研究者が一層効果的に関わる仕組みを創出する。また、本学と統合する場合も踏まえ、大阪府立大学との連携を強化し、女性研究者支援を円滑に推進していく。

### 4. 本年度の事業の項目及び内容

#### ○取組期間における女性研究者在職者数、在職比率、採用比率

	在職者数 (助教以下)	在職者数 (講師・准教授以上)	在職者数計	在職比率	採用比率
平成 24 年 5 月 1 日現在	7 人	87 人	94 人	13.2%	21%
1 年目	8 人	96 人	104 人	14.6%	26%
2 年目	8 人	103 人	111 人	15.6%	30%
3 年目	8 人	109 人	117 人	16.5%	30%

#### (1) 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立

男女共同参画の理念、国際化の理念に基づく、性別・国籍にかかわらず優秀な人材採用、及び、上位職への積極昇任の促進を支援する。この支援のために「女性研究者支援室」の拡充を行い、支援体制を強化する。

また、年度末に外部評価委員会を開催し、これまでの活動を総合的に評価してもらい、今後の活動へと活かしていく。

#### (2) 教育・研究環境整備

支援員制度の拡充を進めるとともに、広報などにより女性研究者の研究支援の周知をはかる。特に、介護を理由とした申請が想定されるため、介護事由とした利用者への周知の徹底を行う。

また開発した人材データベースの運用を進め、支援員の派遣に有効に生かすとともに、女性研究者同士の情報共有にも活用し、研究者の支援を行っていく。この人材データベースは、女性研究者支援の業務の多様性を考えて本学の



学生やポストドクだけではなく、研究経験のある卒業生が広く登録できるものとし、大阪府立大学との連携による拡大した女性研究者支援体制も視野に入れることができるように検討を進めてゆく。

(3) 出産・育児環境整備

付属病院等との連携を強化しつつ、地域の病児・病後児保育室の案内、保育サービス料補助券発行など柔軟な保育サービスの充実度を高める。育児や介護などのライフイベントのために研究時間の確保が難しくなっている研究者を支援する研究支援員制度の利用率向上を目指し利用者ガイドブックの作成を行う。土日や入試時期などにおける一時的保育サービスの制度化の準備を行う。

(4) 学内の意識改革

「女性研究者支援室」が中心となって、シンポジウム、管理職向けの意識啓発を主眼にセミナー等の開催を進める。特に都市で働く女性の研究者支援の在り方などをテーマとして取り上げ、本学各部署の取り組みや特色を紹介するとともに、先行する国内外の例も紹介し、議論を行う。

また、平成 25 年度に実施した、本学の女性研究者・教員・大学院学生等を対象にしたアンケート調査の結果を分析し報告する。男女共同参画についてのアンケート調査も進める。

(5) 次世代の研究者育成・啓蒙活動

女性研究者交流会を実施し、ロールモデルの提供や情報共有を行ない、女性研究者の裾野拡大の取組を行う。また、大学には生き活きと研究する男性・女性の研究者がいることを、広く地域に情報発信してゆく。

5. 補助事業期間

・補助事業の完了（予定）日                      平成 27 年 3 月 31 日

II. 補助事業の実施体制

事業項目	実施場所	担当責任者
(1) 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立	大阪府大阪市住吉区杉本 3 - 3 - 138 公立大学法人大阪市立大学 女性研究者支援室	副学長・支援室運営委員会委員長 宮野 道雄
(2) 教育・研究環境整備	同上	理学研究科 教授 大仁田 義裕
(3) 出産・育児環境整備	同上	生活科学研究科 准教授 服部 良子
(4) 学内の意識改革	同上	法学研究科 教授 金澤 真理
(5) 次世代の研究者育成・啓蒙活動	同上	工学研究科 准教授 鍋島 美奈子

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 26 年度 評価票

記入日：平成 年 月 日

記入者氏名

## 記入方法

1) 各項目には、5段階評価値5～1のいずれかで評価をお付けください。評価値5～1の意味は下記の通りです。該当するものに、○をお付けください。

- 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。

- 2) 事業計画を基に、平成26年度事業報告書等から昨年度の時点における本事業の達成度について評価してください。
- 3) コメントはなるべく簡条書きにしてください。スペースが足りない場合は、別紙にお書きの上、その旨、明示してください。
- 4) いただいた評価値とコメントは、後日公表いたします。

評価には下記の資料をお使ってください。

資料①：平成26年度事業計画書

資料②：平成26年度事業報告書（2014年4月～2015年3月）

資料③：女性研究者支援室だより Vol.2、Vol.3

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/>

## 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。

\*「平成 26 年度事業報告書」 p.5 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。

\*「平成 26 年度事業報告書」 p.11 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。

\*「平成 26 年度事業報告書」 pp. 13-17 をご参照ください。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

### 2. 2 女性研究者ネットワークシステムの運用

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。

\*「平成 26 年度事業報告書」 pp. 18-20 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。

\*「平成 26 年度事業報告書」 pp. 41-42 または「女性研究者支援室だより Vol. 2」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。

\*「平成 26 年度事業報告書」 pp. 21-22, pp. 29-30（セミナー時の一時保育サービス）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。

\*「平成 26 年度事業報告書」 pp. 48-65 をご参照ください。

評価： 5 4 3 2 1

コメント：

#### 4. 2 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。

\*「平成 26 年度事業報告書」 pp. 23-40 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、地域への啓発活動

#### 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、及び地域への啓発活動についての評価をお願いいたします。

\*「平成 26 年度事業報告書」 p. 43 または「大阪市立大学女性研究者支援室のホームページ」インタビュー (<http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/interview/>) をご参照ください。

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。