

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。平成 27 年度は補助事業の最終年度となることから、同年度の取り組みについての客観的な評価と分析、及び 3 年間の総括という内容で外部評価をいただきましたので、ここにご報告いたします。

3 年間を通じて外部評価委員会をお引き受けいただいたのは、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・ご助言をいただきました。ご多忙にもかかわらず、評価委員会をお引き受けくださいました諸先生方には、この場を借りて心よりお礼申し上げます。

本事業では主な取り組みとして、「女性研究者に対する支援体制の確立」「教育・研究環境の整備」「出産・育児環境の整備」「学内の意識改革」「次世代の研究者育成・啓発活動」の 5 本柱を設けて実施してきました。また、全体目標として女性教員比率の 13%から 17%への引き上げなどの数値目標も掲げました。3 年の事業期間内には、当初想定していなかった定年退職前の女性教員の異動や退職があり、目標達成が危ぶまれましたが、急遽、学長のガバナンスによるインセンティブ経費や特任教員配置などの措置を行ったことにより、16%まで引き上げることができました。さらに、5 本柱の各項目についても外部委員の先生方からのご指摘に基いて改善を図ることができました。

平成 28 年度からは、女性研究者支援室長に学長補佐を充て、各部局との連携を強化するため副研究科長を室員とするなど体制をより強固なものにして女性研究者の研究活動支援を継続実施しています。今後とも、ご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い致します。

平成 28 年 9 月 30 日
大阪市立大学 女性研究者支援室
室長 宮野道雄

目次

ご挨拶.....	1
目次	2
外部評価の概要	3
平成 27 年度外部評価集計.....	5
個人別評価(委員名:A~D)	5
項目別評価(委員名:A~D)	7
項目別平均(平成 25、26、27 年度)	7
各委員のコメント(委員名:A~D)	8
1 女性研究者に対する支援体制及び相談体制の確立	8
2 教育・研究環境整備.....	10
3 出産・育児環境整備.....	12
4 学内の意識改革.....	13
5 次世代の研究者育成、及び、地域への啓蒙活動.....	15
6 総合評価	16
指摘事項への対応	17
平成 27 年度総括.....	22
数値資料(平成 27 年度)	24
補助事業期間(平成 25~27 年度)	25
各委員のコメント(委員名:A~D)	25
7 総括(平成 25~27 年度)	25
8 その他のコメント.....	26
数値資料(平成 24 年度~28 年度)	28
事業計画書.....	29
平成 27 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 28 年 7 月 21 日 外部評価委員に評価票の送付
- 平成 28 年 8 月 22 日 外部評価委員から評価回答の締め切り
- 平成 28 年 9 月 12 日 第 3 回外部評価委員会(講評及び意見交換)

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、以下の 8 点の資料をご参考頂くようお願いした。

- ①平成 27 年度 事業報告書
- ②平成 27 年度 事業計画書
- ③平成 27 年度 事業結果説明書
- ④平成 27 年度 「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書
- ⑤平成 27 年度 総括シンポジウム「つなげて、つながる創造力」報告集
- ⑥女性研究者支援室だより Vol.4
- ⑦ロールモデル集『102/715 13 人の女性が語る、研究者としてのライフスタイル。』
- ⑧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。

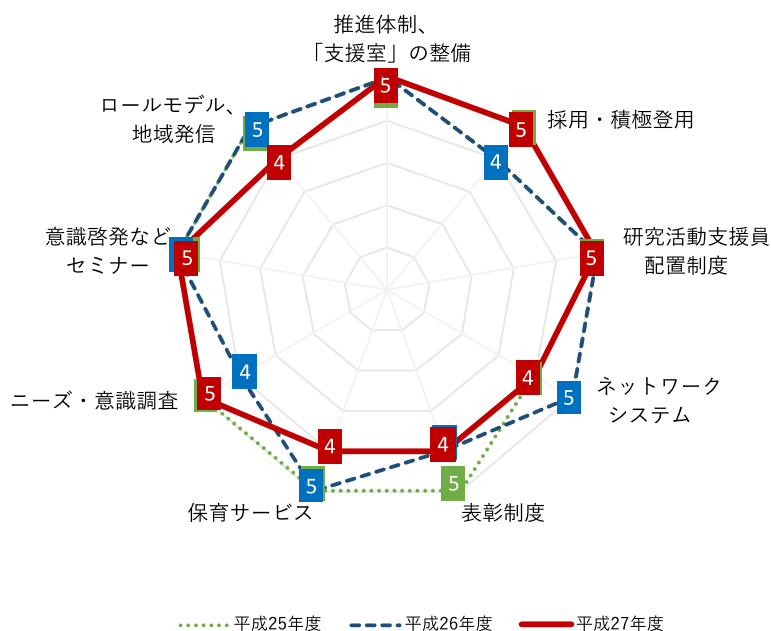
- 5 : 目標を達成している。または、適切である。
- 4 : ほぼ目標を達成している。または、ほぼ適切である。
- 3 : どちらともいえない。または、普通である。
- 2 : やや努力が必要である。または、やや改善の必要性を認める。
- 1 : 努力が必要である。または、改善の必要性を認める。

なお、上記6分類に加え、平成27年度は事業最終年度にあたるため、補助期間中(平成25年度～27年度)の総括欄と、その他のコメントとして自由記述欄を設けている。

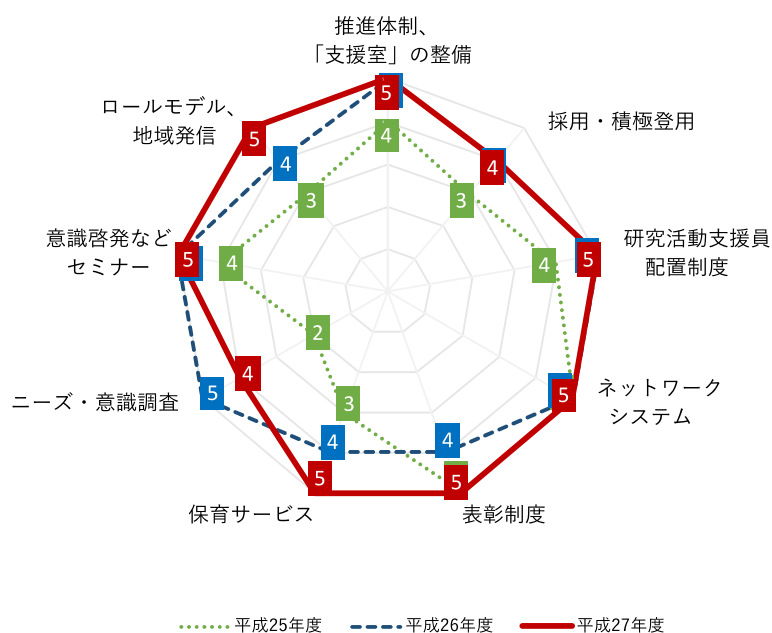
平成 27 年度外部評価集計

個人別評価(委員名:A~D)

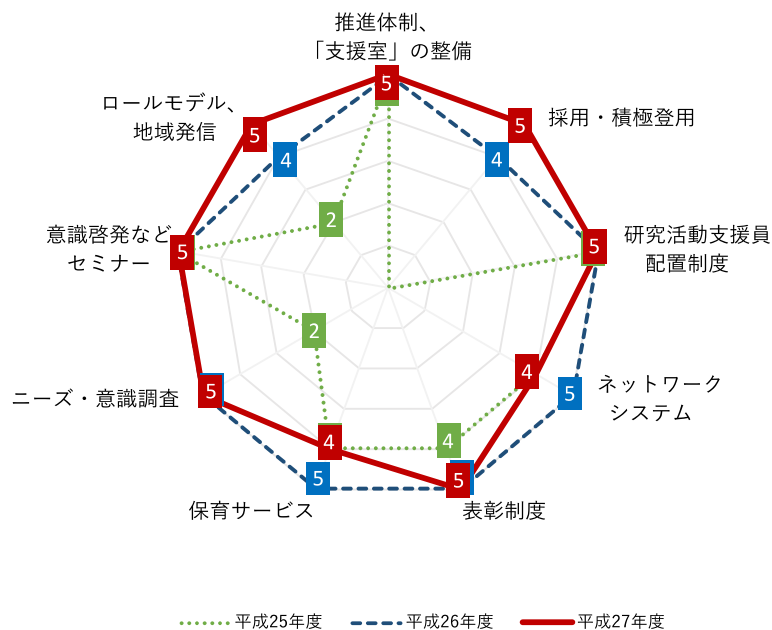
A 委員 | 総合評価 5



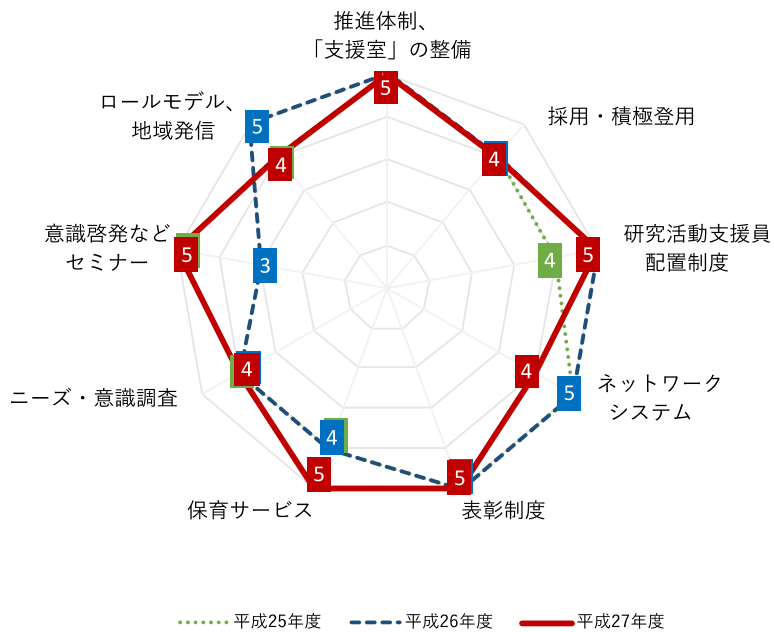
B 委員 | 総合評価 5



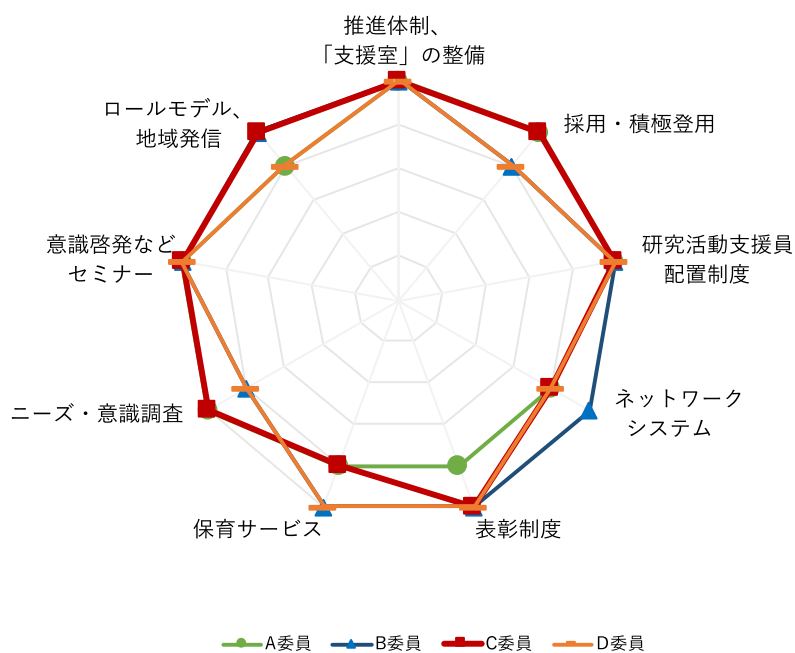
C 委員 | 総合評価 5



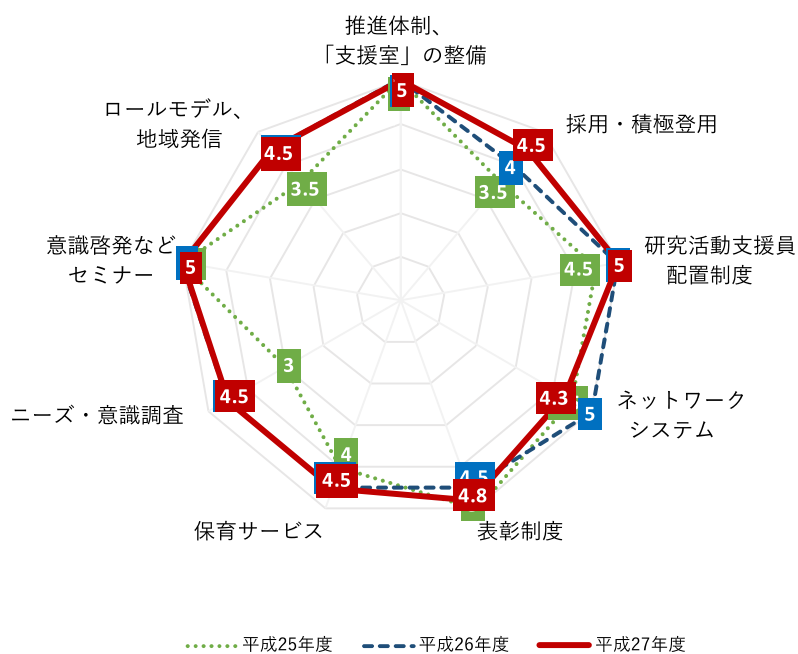
D 委員 | 総合評価 5



項目別評価(委員名:A~D)



項目別平均(平成 25、26、27 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) 学長・副学長 2 名・教授 3 名・准教授 7 名を運営委員とし、コーディネーター 5 名と事務職員 3 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に加え、大阪府立大学と共同利用の開始
- 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
- 5) 大阪市大自主経費による「女性教員採用推進経費及び昇任支援加速経費」をインセンティブとして優秀な人材採用と上位職への積極昇任の促進支援を実施している。
- 6) 相談窓口の開設及びメンター制度の創設

・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、平成 27 年度にも同数の 10 名の利用者がある。配置した支援員数も平成 27 年には 14 名を数え安定利用されている。また支援期間の延べ月数は平成 26 年度の 106 月から 128 月と増加しており活用促進が進んでいることがわかる。このように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 3 年間で安定的な制度として認知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)

・担当副学長の配置、運営委員会の全学的体制、自主経費の活用、諸制度の創設および年度末にダイバーシティ推進センターを設立したことなどを評価して「5」とする。

・事業報告書と事業結果説明書では、平成 27 年度および補助事業終了後の体制が不明であるため、評価できなかった。

C 委員(評価:5)

・女性研究者支援について、全学的な体制が整備され、運営委員会も定期的開催され、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 5 名、事務職員 3 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。

- ・「男女共同参画担当副学長」の配置、「ダイバーシティ推進センター」の設立等、男女共同参画、ダイバーシティ推進に大学全体で取り組む姿勢を示しその体制を強化したことは高く評価できる。「ダイバーシティ推進センター」が扱う課題や実施された取組の具体的事例を知りたい。

D 委員(評価:5)

- ・本事業の最終年度を迎え、終了後への活動継続を意識し、男女共同参画担当副学長配置、同推進宣言、総長裁量経費からの支援、相談・メンター制度の創設などがなされ、25-26年度の活動をさらに発展させた。
- ・数値的にも女性在職者比率は開始時の13.2%から16.5%となり、目標の17%に近付いている。

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:5)

- ・平成27年度には大阪市大の自主経費を投じた「女性教員採用推進経費及び昇任支援加速経費」をインセンティブとして、女性教員を対象とし新規採用または上位職への昇任を加速させる取り組みを行っている。同取り組みにより、7件の新規採用・上記職への昇任が実現している点が高く評価出来る。

B 委員(評価:4)

- ・平成27年度の人事で大きく努力した結果、補助事業終了時の平成28年度に、数値としては、ほぼ目的達成できたので評価を「4」とした。
- ・平成27年度について、当初は6人の増加を計画していたのに対して講師以上で1人減となったことに関し、事業結果説明書での記載が必要だったと考える。

C 委員(評価:5)

- ・女性教員採用推進経費及び昇任支援加速経費付与の継続(7件)、特任教員人件費の付与(5件)、女性限定採用(7件)等女性教員の採用、昇任に力を入れたことは高く評価できる。それが女性研究者比率16%(平成28年4月1日時点)、平成27年度女性研究者採用比率32%という目標に近いもしくはそれを上回る成果に結びついたことは大変素晴らしい。女性教授比率は目標に及ばなかったが、女性准教授の比率が高まったことにより今後期待できる。
- ・採用、昇任の詳細情報(所属部局(研究科)、採用昇任の別、採用の場合任期付きが否かなど)を知りたい。特に、女性教員の比率が低い理学研究科や工学研究科で改善が見られたかどうかに関心がある。

D 委員(評価:4)

- ・大学全体の人員削減にもかかわらず、女性限定人事を行ったり、上位職昇任への促進支援を行い、准教授比率は13%から17%へと増加したが、教授比率はH26年度10%から10.3%にとどまった(報告書p.4)。
- ・インセンティブ経費により、教授に3件、准教授に2件、講師に2件の昇格人事が行われた。

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 年度と同様に、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がわかる。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ている点も評価できる。同制度が平成 25 年度から平成 27 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)

・研究支援員制度は適切に運営されていると評価し、「5」とした。
・事業報告書では、研究支援員制度を活用した女性研究者が研究上の著しい成果を挙げている等と記載されているが、より具体的明示的に成果を記載するほうが望ましい。
・研究支援員には学生が従事しているので、その活動報告には支援員自身のキャリアパスにどのように役だったかについて、1名の「抜粋」だけでなく全員の成果報告がとりまとめていければなお良かった。

C 委員(評価:5)

・利用者 10 名、配置支援員 14 名で 26 年度と同様に活用されており、制度としての意義を示している。また、支援利用者の研究成果増に結び付き、支援員にとってもスキルアップや経歴としてプラスになるなど有効な支援制度である。
・一方「事務処理や業績管理などの研究補助業務を得意とする支援員の配置」を希望する意見や、「支援員にしてもらった仕事内容を考えるのが難しかった」という意見が出されている。これは、支援員を「若手研究者」(学部生、院生、卒業生)に限定しているところに原因があるのか。検討が必要と思う。
・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特色と思う。ただ、25 年度、26 年度に引き続き 27 年度もその実績は見られなかったようだ。その原因については分析がなされていますか？

D 委員(評価:5)

・報告書からは、雇用者、被雇用者ともに得るところが大きかった様子がみてとれる。重要なマッチングもネットワーク支援でうまくいっているようである。

2.2 人材データベースシステム(女性研究者ネットワークシステム)

A 委員(評価:4)

・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。平成 27 年度には、新規登録者及び管理者の双方にとってのシステム利用の簡略化が図られ、結果、全踏力者のシステム利用の促進に繋がっている。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。同システムの特筆すべき点は、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。平成 27 年度の利用者からはポジティブな感想が寄せられており、マッチングが効果的に機能していることがわかる。同システムへの登録者数は 66 名にのぼり、マッチング実績は 14 件である。昨年度から登録数が減少していることは気にかかるが、マッチングの質の高さから、今後ますますの活用・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)

・実際に学内で運用されていることに加え、当初目標の大阪府立大学のみならず、他大学との連携も実現できたこと、またアクセス数や利用数を高く評価し、「5」とする。
・今後は、実際の運用においてさらに発展することを期待する。

C 委員(評価:4)

・人材データベースシステムとしてマッチングの実績も 26 年度と同様数の 10 件ありログイン数は大幅に増加しているので、活用が順調に進んでいると判断され、適切である。さらに関西圏他大学との共同利用を開始されたことにより、このシステムの活用が今後大きく進展することが期待できる。
・本女性研究者ネットワークシステムは、女性研究者を中心とした SNS 機能を備えており、26 年度の事業報告ではその活用にも触れられていた。27 年度についてはこの点いかがだったのでしょうか？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であることを期待する。
・関西圏他大学との共同利用の内容は、研究支援員、研究支援依頼者の登録及び情報配信、オンライン交流という理解で良いか？また、対象は(研究支援員登録を除いて)女性研究者に限るのか？

D 委員(評価:4)

・研究支援者とのマッチングにおける役割は十分果たしている。
・一方で、実態調査報告書 p.17 で、94%の人がネットワークシステムを「知らない」、「利用したことがない」と回答している。SNS 機能の方で、もう少し多くの研究者が興味をもって利用できる取り組みが必要ではないか。例えば学会時の保育所検索、休日の医療対応などの情報機能をつけたりして気軽に利用できると良い。

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 27 年度には学生から教授まで幅広い人材を対象に賞を与えており、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:5)

- ・表彰制度は、女性研究者にとって励みになるだけでなく、キャリアパスにも大きく寄与する。「岡村賞」としてこれを実現していることを高く評価し、「5」とする。
- ・事業報告書に、具体的な応募状況や、授賞式の様子などが記載されるとなお良かった。それらは、本制度への人々の関心の高さを表すからである。

C 委員(評価:5)

- ・27 年度も、院生、ポスドク、教員という3つの部門で優れた女性研究者が受賞されて良かったと思う。
- ・また第 2 回研究者交流会にて、受賞者が講演され、ロールモデルの提供、女性研究者増に向けた活動をアピールする等の役割を果たされた。この表彰制度が女性研究者の研究活動奨励、女性研究者増に有効に機能していることが示され評価できる。

D 委員(評価:5)

- ・岡村賞は Encouragement として大きな役割を果たす。大学院生も受賞対象者に含まれていて、若手の間でも良い励みになり成功している。

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:4)

- ・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」「病児保育室たんぽぽ」「女性サポート室」の 3 施設を有する、更に、夜間保育・休日保育支援として、利用者 1 名につき月 5000 円を上限とした援助を行っている。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:5)

- ・既存の2つの保育施設の活用のみならず、さまざまな保育サービス制度を創設し、運用したことを高く評価して「5」とする。

C 委員(評価:4)

- ・26年度実施の「ベビーシッター育児支援事業割引券」制度を止め、27年度は新たな「保育サポート制度」を始めている。変更の理由はどこにあるのか。また、新しく導入した「保育サポート制度」の利用実績はどうか？ 女性研究者が研究活動を進めるうえでどういう支援が有効かという観点から、上記の事項について関心がある。
- ・イベント時等の一時保育サービスの範囲を拡充されたことは評価できる。

D 委員(評価:5)

- ・延長保育、病後児保育に加え、学会時の一時保育などもありすばらしい。
- ・学童保育対象者が小学6年までとなっているのは親としてとてもありがたいことである。

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

A 委員(評価:5)

- ・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「職場環境」や「女性研究者支援事業」についてきめ細かく意識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:4)

- ・貴支援室の認知等、幾つかの比率が増加したことと、平成27年度には回答者として男性が増加したことから、「4」と評価する。また、より広範な内容で、「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」自体を多人数に実施したことも高く評価する。
- ・同調査報告書では、支援室の認知ほか、いくつかの設問で男性回答者における肯定的な比率が高いように見える。しかし、実数では圧倒的に男性教員が多いので、実際にはあまり認知できていない男性教員が多数存在することが課題として残されたと考える。それらについて、今後どのように対策を立てていくかを報告書に記載する必要があった。

C 委員(評価:5)

- ・現状把握及びそれに基づく職場環境の改善のための調査が継続的に実施されていることは評価できる。回答数が対象の40%近くになっており、意味のある調査になっていると思う。回答数を増やすための工夫等調査実施の努力も評価したい。
- ・研究環境改善、職場環境改善のために必要な事項等の貴重なデータが含まれ、また自由記述には女性研究者支援制度に対する率直な意見も述べられ参考になると思う。(自由記述欄の回答は読みごたえがありました。)この調査結果を、女性研究者支援事業に限らず、研究環境改善、職場環境改善に活かしてほしい。

D 委員(評価:4)

- ・職場環境について、[実態調査報告書]p.8 で事務手続き等のオンラインシステム化の要望が多い。煩雑な事務手続きで貴重な時間を失っているのは女性とは限らないが、対策を講じるべきであると思う。
- ・研究者は育児中も完全に研究をストップするわけにはいかない。時短労働などができるよう、フレキシブルな雇用体制が構築できないかは検討課題である。

4.2 管理職向け意識啓発などのセミナー

A 委員(評価:5)

- ・平成27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26年度から継続して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)

- ・セミナーなど、多様な種別の啓発の機会をつくり、多くの参加者を得ていることを高く評価し、「5」とする。
- ・参加者に対する事後アンケート結果は、感想の抜粋だけでなく、全体的な評価として「良かった」などの評価を数値化して記載できればなお良かった。

C 委員(評価:5)

- ・多彩なセミナー、研修会、交流会が主催もしくは共催の形で実施され、適切である。企画広報運営をされた支援室スタッフの皆様の奮闘に敬意を表します。
- ・総括シンポジウムで、全研究科長が出席されて女性研究者の現状に関する所感や女性研究者増上位職増について今後の取組目標や決意表明が行われたことは高く評価できる。それは、参加者アンケートにも「全研究科長のスピーチが良かった」という感想となって現れている。学長の強いリーダーシップが発揮されたのではないかと想像する。

D 委員(評価:5)

- ・『つなげて、つながる創造力』の内容はとてよい。忙しく参加できない当事者のため、講演をウェブにアップしたりして情報発信すべきであろう。

- ・対象となる当事者ほど時間に余裕がなく参加できないので、セミナーは何度も行うよりは、厳選して必要最小限行うのが良い。
- ・ランチミーティングなどは気軽に親しい人が集まってできるので、継続すべきである。

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

A 委員(評価:4)

- ・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 27 年 6 月 24 日に開催している。同セミナーのアンケート結果には、「自分の希望する進路を思い切って決断する事が大事だと感じた。」「研究者の暮らしが身近に感じた。」等の記載が見られ、ロールモデル紹介によって参加者が自分自身の道を閉ざすことなくチャレンジしていくきっかけを提供していることが認められる。上記イベントは学外にも公開されている。また、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 27 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:5)

- ・魅力的なロールモデル集の刊行や、ロールモデルセミナーの開催、HP 掲載などを評価して「5」とする。
 なお、ロールモデル集には、貴大学出身者が非常に多かったという印象があるが、これは意図した結果か？ この点は諸刃の剣である。学内の学生向けにはインセンティブになり、学外に対しては、受験生や親には大学のアピールになるが、学外の若手研究者に対しては保守的な印象を与えるかもしれないと感じた。
- ・「広く地域への発信」という点は、まだあまり進んでいないように思われた。

C 委員(評価:5)

- ・オープンキャンパスでの「理系女子学生による進路相談会」は、理系進学をする女子高校生を増やす取組として大変良い。少し年上で身近な存在の先輩の話聞くのは高校生にとって大変参考にそして刺激になるのではないか。「Q and A コーナー」の工夫も(私にとって)参考になる。参加者も 2 日間で 223 名と盛況であり、取組として成功していると判断される。
- ・各研究科やセンター等の女性研究者に対するインタビューや学長等からのメッセージからなる「ロールモデル集」は大変優れた著作と思う。読み応えがあり、所属先の女性比率の提示も工夫されていて凝っている。普及されると良いと思う。
- ・ホームページの研究者インタビューは事業終了後も継続して更新される予定とのこと。引き続き多様なロールモデルの提供がなされることを期待する。

D 委員(評価:4)

- ・オープンキャンパス等で、若い女性、特に中高生に直接アピールする機会は重要である。
- ・ロールモデル集だが、こうした冊子は現在あちこちで作られていて、大体似たようなものである。もっと題材を魅力的にして、体験談や苦労話に終わらない、またあまり研究内容に固執しない面白おかしいものがあったら良いと思う。ロールモデルは身近なひとである必要はない。歴史上の人物とか、外国人とか。発想を新たに作成してほしい。

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 年度に引き続き平成 27 年度の達成度は極めて高いと言える。実際に、「女性教員採用促進及び昇任」が 7 件ある等、大阪市大をあげた全学的努力の成果が認められる。また「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、継続運営されている。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。

B 委員(評価:5)

- ・新規採用比率、岡村賞の創設、HP や女性研究者ネットワークシステム、セミナー開催や自主経費による保育サービスの継続、全学調査等、多くの事業を計画どおり、あるいは計画を上回って実施できた。また担当副学長を定め、年度末にはダイバーシティ推進センターを設立したことを高く評価し、「5」とする。
- ・ただし、ダイバーシティ推進センターの事務体制等について不明であることで、評価しきれない部分が残った。

C 委員(評価:5)

- ・補助事業最終年度として、5 つの柱からなる事業について、どの取組にも力が入れられており、質量ともに充実したものとなっていると思う。特に、女性教員の積極採用・登用に全学的に取り組まれ、女性研究者比率 16% (平成 28 年 4 月 1 日時点)、平成 27 年度女性研究者採用比率 32%という達成目標に近いもしくは上回る成果を上げたことは高く評価できる。

D 委員(評価:5)

- ・3 年という短期間に、女性在職者比率の向上、昇任へのインセンティブ経費の抛出、出産育児に際しての研究支援者雇用、教職員の意識啓発などにおいて十分な成果をあげた。
- ・今後は数値目標にしばられず、真に優れた女性研究者を育成し、また見落とさない努力を継続してほしい。保育所や相談室はあって当然、妊娠出産、子育て中への研究支援もあって当然、任期付きでも出産期の「時計は止め」業績評価を先に延ばすのが当然という意識を浸透させてほしい。より強力に、リーダーを目指す女性の育成も急務である。

指摘事項への対応

平成 28 年 9 月 12 日に開催された「外部評価委員会」の席上で頂戴した指摘及び助言、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 評価平均 5.0

指摘事項

- ・補助事業終了後の運営体制、事務との共同について
- ・ダイバーシティ推進センターの具体的取組について

今後の対応

補助期間終了後の運営体制について、平成 28 年 3 月に女性研究者支援室の上部組織として、理事長を統括者、副理事長を所長とする全学的組織「ダイバーシティ推進センター(事務局:法人運営本部大学改革・戦略課)」が設置され、事業実施体制が強化された。ダイバーシティ推進センターの運営委員には、教員だけでなく、大学法人本部・運営本部事務部長、人事課長等が含まれ、教職共同で取組を進める体制が整備された(18 頁体制図参照)。

女性研究者支援室には、室員として各研究科副研究科長を配置することで、支援室の取組を速やかに部局に通達できると同時に、部局の状況・要望を汲み上げやすい体制となり、部局との連携が強化された。これにより、事業に対する関心が薄い層に対する働きかけの強化も期待できる。また、室長の指名による各研究科協力教員から成る専門部会を設け、「ワーク・ライフ・バランス支援」「女性研究者の研究力向上」「女性研究者の上位職登用」の 3 つを柱として事業に取り組む体制を整えた。新体制については、外部評価委員からも高い評価を得た。より一層の事業の定着と進展に向けて取り組んでいく。

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 評価平均 4.5

指摘事項

- ・平成 27 年度の女性研究者の採用・昇任実績の詳細について

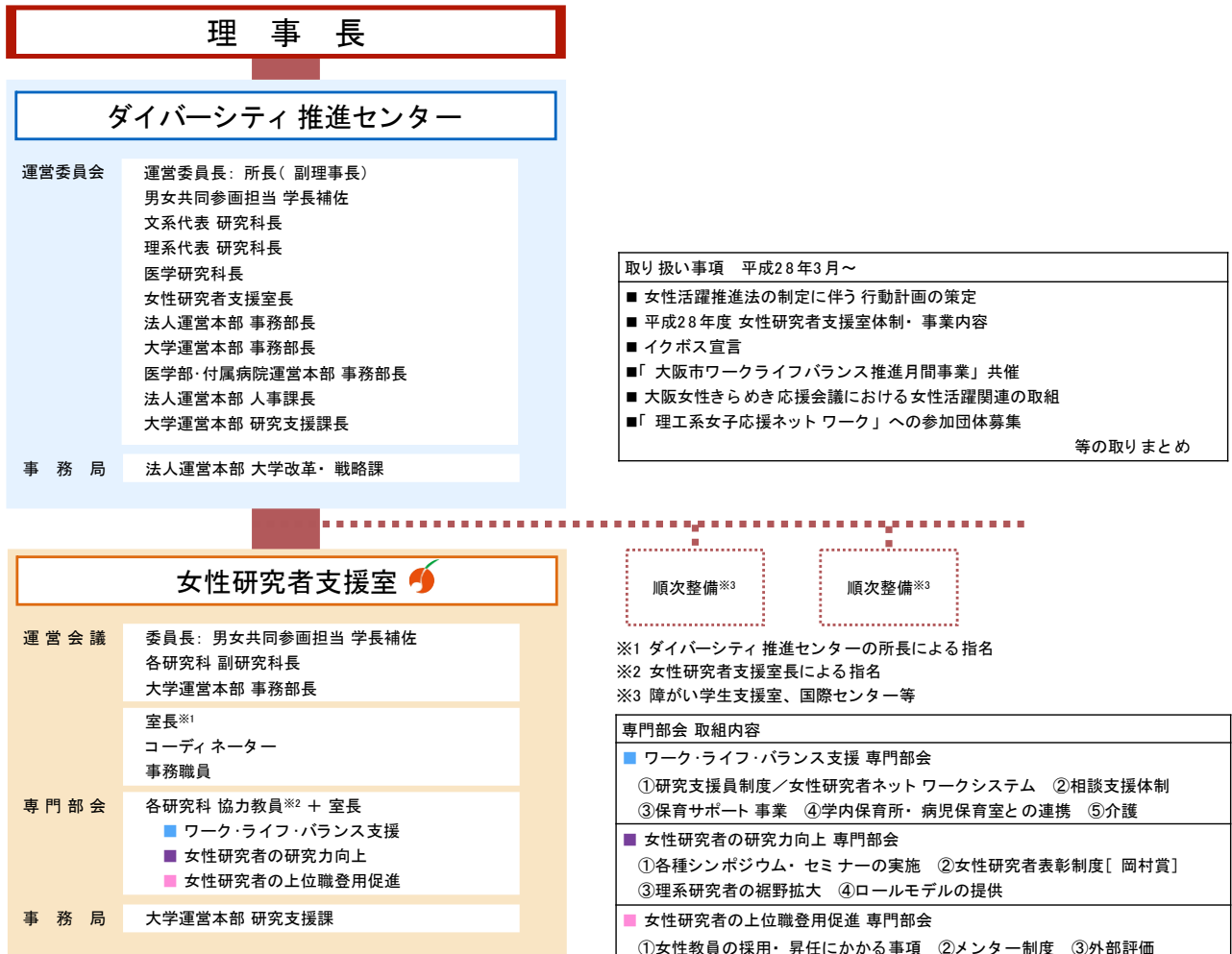
今後の対応

事業期間を通じ、数値目標の達成に向けて、女性研究者の採用・昇任に取り組んできた。平成 26 年度には、「女性教員採用推進経費及び昇任支援加速経費付与(以下、インセンティブ経費)」の創設等力を入れてきたものの、採用比率、女性研究者比率ともに想定していたほどには伸びなかった。そこで平成 27 年度には、理事長・学長のトップダウンによる取組をより一層強化した。部局ごとの女性登用についてのヒアリング、インセンティブ経費制度、特任教員配置、教員人事方針の策定、女性限定公募等の多様なアプローチの結果、平成 27 年度の女性教員採用比率は 32.7%となり、達成目標値の 30%を上回る成果が得られた。また、女性研究者比率も、平成 27 年度の採用実績が反映される事業終了直後(平成 28 年 4 月 1 日)には 16.0%となり、達成目標である 17.0%

へと近づいた。

女性研究者支援室における方針や決定事項を、着実に役員会へと伝えるルートの確立を含め、今後もこの勢いをとめることなく、女性教員の積極採用・昇任に取り組んでいく。

新体制(平成 28 年 4 月～)



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 評価平均 5.0

指摘事項

- ・ 研究支援員制度におけるマッチング、男性への対象拡大について

今後の対応

研究支援員制度は、これまで支援依頼者・支援員ともに有効に機能してきたといえる。なかには、「事務処理や業績管理などの業務」等、補助事業では対象外となることから叶えられない要望もあったが、自主経費での運用となる平成 28 年度には、支援内容に関する制限は設けておらず、より支援希望者のニーズに沿った支援を提供

することができる。委員からの指摘にあったように、「有効」かつ「学内の理解」を得られる制度設計となるよう工夫していく。

2.2 女性研究者ネットワークシステムの運用 評価平均 4.3

指摘事項

- ・ ネットワークシステム／SNS 機能の活用について

今後の対応

女性研究者ネットワークシステムは、「人材データベース機能」と「SNS 機能」の 2 つを備えており、登録者数はそれぞれ、前者は昨年度の 22 名(平成 27 年 3 月)から 66 名(平成 28 年 3 月)へ、後者は 350 名(平成 27 年 3 月)から 393 名(平成 28 年 3 月)へと増加しており、ログイン数も順調に増加している。女性研究者支援室からは、週 1 回程度の継続的な情報発信を行うことで利用促進に努めている。

平成 27 年度には、大阪府立大学、羽衣国際大学、大阪教育大学とネットワークシステムの共同利用を開始し、その他、南大阪圏の複数の大学と共同利用を検討している。登録者数の増加により、人材データベースにおけるマッチング精度の向上、SNS 機能の活性化が期待できる。共同利用に向けて、新規利用者のための「利用案内」の作成や、ワンタイムパスワードの利用やアクセス制限の解除など、学外からのアクセスを容易にするシステム改修を行い、利用を促進するよう努めた。

委員より指摘のあった情報交流ツールとしての SNS 機能の活動実績については、平成 27 年度も、26 年度と同程度のグループ数が維持されている。しかし、全学調査では、回答者の多くがネットワークシステムを「利用したことがない」と答えており、SNS 機能の活性化については、今後も重要な課題のひとつとして残っている。システムの有効性や活性度の示し方も含め、専門部会等で検討していきたい。

2.3 表彰制度 評価平均 4.8

指摘事項

- ・ 表彰制度の実績について

今後の対応

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、受賞者を迎える研究者交流会を通して、学内外に女性研究者の活躍を示している。応募状況は、以下の通りである。今後は、応募状況等もホームページ上で公開していく。

	特別賞(教員)	博士研究員奨励賞	大学院生奨励賞	計
平成 26 年度	7	7	6	20
平成 27 年度	10	2	4	16
平成 28 年度	12	3	9	24

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 評価平均 4.5

指摘事項

- ・「保育サポート制度」への変更理由とその利用実績について

今後の対応

一般財団法人こども未来財団の事業終了に伴い、「ベビーシッター育児支援事業割引券」を終了した。約半年という短い期間であり、問い合わせはあったものの、利用には至らなかった。利用を検討した女性教員から、「育児クーポンの手続きが煩雑で利用しにくい」との声が寄せられた。さらに、1回あたりの補助額が低いこと、ベビーシッターの利用そのものが少ないこと等が考えられる。

平成27年度に構築した「保育サポート事業制度(夜間・休日・病児・病後児保育、学童保育利用料補助事業)」では、病児・病後児保育については1回2000円、それ以外については月5000円までの利用料の補助を実施した。延べ12件の利用申請があった(学童保育6件、夜間保育2件、病児保育4件)。補助事業終了後も継続して実施する。

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 評価平均 4.5

指摘事項

- ・事業を認知していない層への働きかけについて
- ・フレキシブルな雇用体系、事務手続きの簡素化等の要望への対応について

今後の対応

調査で回答が得られなかった層を含むより適切な実態把握のために、調査を行う際には回収率を上げるための努力を続けるとともに(実施時期、質問項目の精査、協力依頼等)、平成28年度以降は、室員となる副研究科長を通じて、事業内容を教授会等で周知徹底するよう努めたい。

また、調査で得られた学内のニーズについては、女性研究者支援室(専門部会)での検討事項として挙げ、関連部署への相談・提案等を検討することで対応していく。

4.2 意識啓発などのセミナー 評価平均 5.0

意識啓発のセミナー等については、平成27年度も高い評価を得ることができた。

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 評価平均 4.5

指摘事項

- ・ ロールモデル集の掲載内容及び今後の継続について
- ・ 地域への発信について

今後の対応

「本学で生き活きと研究する研究者の姿を広く情報発信する」という事業計画に照らし合わせ、本学第1冊めとなるロールモデル集は、本学の研究者や歴史の紹介に努めることとした。補助事業終了後は、ホームページを通じた情報発信が中心となるが、継続して多様なロールモデルの提供に努める。

地域への発信については、平成26年度より女性研究者支援室ホームページで「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。27年度は、オープンキャンパスにおいて「理系女子学生による進路相談会」を実施し、全国の女子中高生に向けて研究活動の魅力を伝えた。理系女子学生の有志による、本学近隣の小学校でのワークショップを開催し、好評を博した。さらに、新聞報道3回(朝日新聞(6月2日)、読売新聞(6月19日)、毎日新聞(6月22日))、テレビ放送2回(7月10日NHK大阪「ニュースほっと関西」、7月24日NHK「おはよう関西」)と、メディアによる取材を通じて、女性研究者支援について広く情報発信した。こうした本学の取組は、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」市長表彰の受賞、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」の取得等、社会的にも評価されている。

平成28年度には、オープンキャンパスでの「理系女子学生による進路相談会」の実施に加え、大阪市のワーク・ライフ・バランス推進月間と連動し、ワークライフバランスセミナー「先輩に学ぶ！リケジョの進路と卒業後のキャリアの拓き方」を開催した。以上のように、少しずつではあるが着実に地域と連携した取組を進めてきており、今後も継続していく予定である。

平成 27 年度総括

平成 27 年度の事業について、以下のとおり総括する。

(1) 取組の定着及び数値目標の達成状況

平成 25 年度 11 月より開始した当事業は平成 27 年度が最終年度となる。今年度も引き続き、事業総括に学長、女性研究者支援室には室長及び運営委員会委員として 10 名の教員、また実務を担当するコーディネーター 5 名、事務職員 3 名という体制を敷き、事業を推進した。方針の決定と議題の共有を図る運営委員会はほぼ毎月開催し、平成 27 年度末までに 21 回を数えた。さらに、男女共同参画担当副学長の配置や男女共同参画推進宣言の発布等、女性研究者支援の全学的推進体制も整備され、学内制度の利用促進やイベント実施等、学内他部署との有機的連携に基づく事業推進が実現した。

本年度の特筆すべき成果は、女性研究者ネットワークシステムの共同利用を介して、他大学との連携が強化されたことである。さらに、今年度は初期の計画を下回ってきた女性教員比率及び採用比率について、学長のリーダーシップのもと、より一層、取組を加速させた。学長・副学長(女性研究者支援室運営委員長)による部局長へのヒアリングの実施、ポジティブアクションを盛り込んだ「教員人事方針」の決定、平成 26 年度に創設されたインセンティブ経費の継続実施に加え、「特任教員配置」や「女性限定公募」「女性限定採用」等、多様なアプローチを実施した。これらが一定の成果を見せ、平成 27 年度の女性研究者採用比率は 32.7%となり目標を上回る実績となった。加えて女性研究者比率についても、平成 27 年度の採用実績が反映される平成 28 年 4 月 1 日時点の値が 16%となり、目標に大きく近づけることができた。

事業 3 年目を迎え、本事業の取組は学内に定着してきている。年度末に実施した全学調査において、女性研究者支援事業の認知は年度を追うごとに高まっていることから確かである。また、外部評価委員からも各種取組について概ね高い評価を受け、研究教育機関のワーク・ライフ・バランスの実現の取組状況を指標化した「お茶大インデックス」においても、前年度(66 点)を大きく上回り、平成 27 年度は 80 点を獲得したことから、本学における支援の実施とその継続については、客観的にも十分に評価される状況であるといえよう。今後は、外部評価委員からのご指摘にもあったように、女性研究者ネットワークシステムの SNS 機能の活性化と、いまだ本事業に関心の薄い層に対する働きかけを課題として、補助事業終了後もこの勢いを維持し、さらなる発展に努めていく。

(2) 補助事業終了後の事業の継続と発展

補助事業終了後の体制構築は、平成 27 年度における大きな課題の 1 つである。本学では、女性研究者支援の取組を継承し、さらに多様な教職員等が持てる技能を最大限に発揮できる環境整備の推進を目的としたダイバーシティ支援へと転換、事業の発展・深化を図ることとなった。平成 28 年 3 月には、女性研究者支援室の上部組織となる「ダイバーシティ推進センター」が設置され、4 月からは、女性研究者支援室も新体制を敷き、組織の強化を図った(18 頁参照)。とりわけ、男女共同参画担当学長補佐の室長、各研究科副研究科長及び大学運営本部事務部長で構成される運営会議を置くことで部局との連携を強化し、決定事項の速やかな通達と管理職・上位職への直接的働きかけを可能とした。

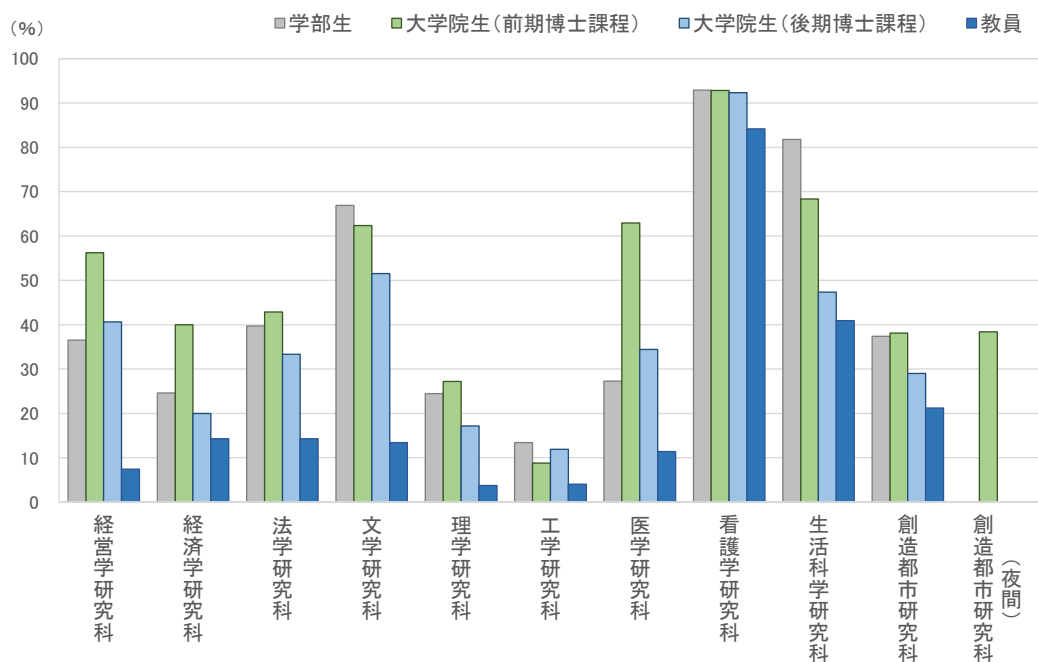
具体的支援の継続・発展には、専門部会(「ワーク・ライフ・バランス支援」「女性研究者の研究力向上」「女性研究者の上位職登用促進」)を設け、各部局より選出された協力教員が副研究科長と連携して取り組む。補助事業終了に伴い、これまでライフイベント中の女性専任教員中心だった支援対象の拡大や、若手研究者(大学院生、

ポスドク、研究員等)に対する長期的展望を持った研究継続のための支援デザイン、学内ニーズの高い研究力向上支援等、本学の実情及びニーズに基づく支援制度の構築と、学内理解の浸透のための継続的努力が必要である。

また、対外的取組として、平成 27 年度には女性研究者ネットワークシステムの他大学との共同利用の開始が実現した。これにより多様な研究支援員の確保と支援員配置におけるマッチング精度の向上、研究者間の交流の活性化等が期待できる。さらに現在協議中の大学をはじめ、共同利用を拡大することにより、本ネットワークシステムを核とした関西圏の大学ネットワークの創出に貢献できる。同時に、こうした取組を通じ、地域(大阪市)における男女共同参画の推進に積極的に関与していくことも可能となるだろう。

数值資料(平成 27 年度)

研究科別女性在籍者比率



研究科別在籍者数

		経営	経済	法	文	理	工	医	看護	生科	創都	創都(夜)
学部生	女性	339	239	284	483	175	165	155	197	422		
	男性	589	730	432	239	541	1064	414	15	94		
	合計	928	970	716	722	716	1229	569	212	516	-	-
	女性%	36.5	24.6	39.7	66.9	24.4	13.4	27.2	92.9	81.8		
大学院(M)	女性	27	10	3	53	59	34	17	13	67	16	66
	男性	21	15	4	32	158	352	10	1	31	26	106
	合計	48	25	7	85	217	386	27	14	98	42	172
	女性%	56.3	40.0	42.9	62.4	27.2	8.8	63.0	92.9	68.4	38.1	38.4
大学院(D)	女性	13	2	3	33	12	5	75	12	18	18	
	男性	19	8	6	31	58	37	143	1	20	44	
	合計	32	10	9	64	70	42	218	13	38	62	
	女性%	40.6	20.0	33.3	51.6	17.1	11.9	34.4	92.3	47.4	29.0	
教員	女性	2	4	5	9	4	4	27	16	18	7	
	男性	25	24	30	58	103	96	210	3	26	26	
	合計	27	28	35	67	107	100	237	19	44	33	
	女性%	7.4	14.3	14.3	13.4	3.7	4.0	11.4	84.2	40.9	21.2	

(平成 27 年 5 月 1 日現在)

補助事業期間(平成 25～27 年度)

各委員のコメント(委員名:A～D)

7 総括(平成 25～27 年度)

A 委員

- ・多岐に渡った取り組みが行われ、年度を重ねる事に改善・発展がみられたことは十分に評価できる。特に、最終年度には「女性教員採用促進及び昇任」に関わる取り組みが飛躍的に進んだと認められる。人事に関わる取り組みは、全学的な意識が高まらなければ達成できない。今後も全学をあげて、女性研究者採用の取り組みを継続・発展させていただけることを期待する。

B 委員

- ・総括としては、ウェブサイトの活用等に強いという貴大学の特徴を活かし、またセミナー等の熱心な開催・岡村賞の創設・保育サービスの充実等によって、当初の計画を上回る支援体制の構築と実施を達成できたと評価する。
- ・女性研究者に特化した支援事業から、男性研究者等を含むダイバーシティ支援への転換も行い、大学として女性研究者支援を含めて今後継続の意志を示したことを評価する。女性研究者に非常に手厚い本事業は、男女研究者のあいだに、また女性研究者のなかでもライフイベント(妊娠・出産・育児・介護等のニーズ)の有無によって、溝を深めるという側面がある。それらについて、全学調査結果を踏まえつつ、今後全学体制で解決していくことを大いに期待する。
- ・男性教員の意識改革が、まだ不十分であるように思われる。上記のように支援事業を男性にも広げることで、いっそう意識改革が進むことを期待する。
- ・事業報告書と事業結果説明書では、2 年度めに採用比率が達成できなかったのか、また講師以上の職階において目標となる比率を達成できなかったのか、要因分析が記載されていない。また、それをどのように改善することで平成 28 年度に目標数値をほぼ達成できたのか、なお達成できていない数値については今後解決しようとしているかについても記載されていない。目標を達成できなかった場合は、必ず要因を分析し、対応策を考え、これらの報告書に記載すべきであると考える。
- ・地域への情報発信については、マスメディアに多く取り上げられたことを高く評価する。ただ、今後ののは、それだけでなく、大学が存在する地域の人々に対する情報発信や、自治体・企業との連携等に取り組むことを期待する。

C 委員

- ・本補助事業を通じて大阪市立大学の男女共同参画(女性研究者増、女性上位職者増)や女性研究者支援が大きく前進したと評価できる。

まず、大学としての基本的な理念、方針を示す「男女共同参画推進宣言」が公にされ、この課題に全学的に取り組む体制として「男女共同参画担当副学長」が配置され、「ダイバーシティ推進センター」が設立された。また、女性研究者支援を運用面で支える「女性研究者支援室」が設置され、全学の研究科から選出された委員が

らなる運営委員会のもとで活動が継続されている。

この本補助事業の達成目標にたいし、女性研究者比率は 16%(平成 28 年 4 月 1 日時点)となり概ね目標を達成し、女性教員の新規採用比率については 27 年度 32%であり、目標を上回る成果となったことは評価できる。

5 つの柱からなる事業について各柱とも事業計画に沿って実施され成果を得ている。女性研究者研究活動支援員制度、女性研究者ネットワークシステムの運用、研究者の職場環境整備に向けた調査、意識啓発セミナー、研究力やマネジメント力アップのための研修、岡村賞、研究者を目指す女子学生を増やすためのロールモデルの提供等、今後も改良を重ねながら持続されることが期待される。

総括シンポジウムにおいてすべての研究科長から女性研究者増、女性上位職者増について取組目標や決意表明が行われた。大阪市立大学の今後の男女共同参画推進に大きな期待を抱かせるものである。

D 委員

- ・まず、「女性研究者研究活動支援事業」であることを念頭におこう。アンケートでは、男性も同じ問題を抱えているとか、女性支援より男女共同参画という名称がいいのではないかと、といった意見がみられた。しかしこの事業はそもそも「女性研究者研究活動支援」を目的としたものなので、それについての評価となる。その意味で、この期間に大きな努力がなされ、成果が得られたことは喜ばしい。

他方、個人的体験からも、こうした支援を最も必要とする年代(子育てと研究業績のために頑張らねばならない 30 代)で、こうした事業を利用こそすれ、セミナー参加などするゆとりがないことは明らかである。従ってイベントをたくさんするのではなく、「支援活動」の存在を十分発信して、「どうぞ利用してください」に徹する方が効果的である。事業評価として、何回セミナーを行ったかとか、それに何名が出席したかとか、どんな著名人が講演したかなどはさほど意味はない。ただし、研究者同士の情報交換や悩み相談のための交流は意味がある。ネットワークがほとんど利用されていないなど、空回りしている部分があるのは、こうした交流という視点が不足していたのかもしれない。アンケートにあった、全国の大学の保育園を学会時等に互いに解放してほしい、といった具体的な提案を実現していくためのネットワークこそ重要なのではないかと。

8 その他のコメント

A 委員

B 委員

- ・本事業の実施は、教員にとっても事務職員にとっても、本当に大変です。困難も多かったと思いますが、みなさんがよく頑張られたと思います。支援やセミナーを受けた教員等からの感謝の言葉が、みなさんの何よりの喜びであろうと拝察します。今後は、この趣旨が男性教員に一層理解されることを願います。
- ・この事業は、事務体制の全面的な協力と理解によって成立しています。くれぐれも、事務職員が教員と一緒に大学をより良くするのだ、という理解を含めていただきたいです。全学調査は事務職員にはなされなかったもので、その点が不明なため、コメントさせていただきました。

C 委員

- ・補助事業終了後も、引き続き女性研究者増、女性上位職者増、女性研究者支援の取り組みが進展することを期待しています。

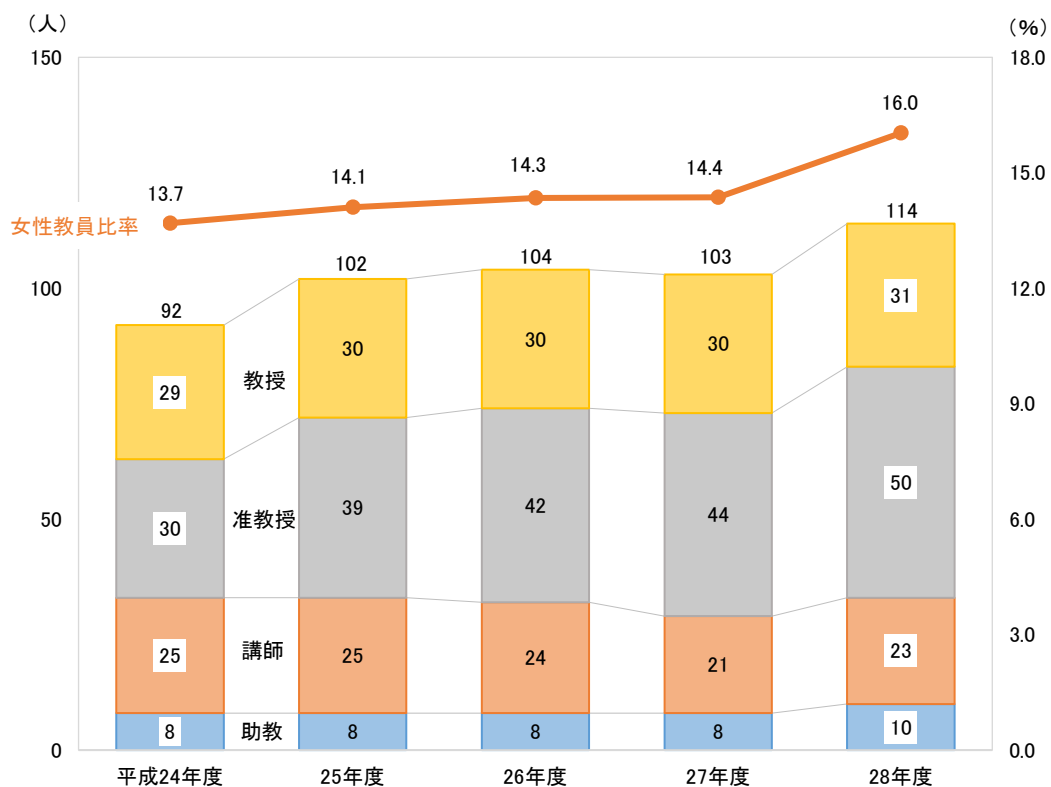
D 委員

- ・他大学でのこうした取り組みを目の当たりに見て、評価することは大変勉強になりました。女性にとっては良い時代になったものだとつくづく思いますが、日本は諸外国から見ればまだまだ遅れをとっている状況があり、特に理工系の女性研究者育成が課題かと思えます。

他方、アンケートにも、数合わせでなく実力で勝負してほしい、今の女性は恵まれすぎている、などの批判もあります。ただ、現在は過渡期ですので、多少強引なやり方で「数合わせ」をすることも、女性のやる気を引き出すには必要でしょう。大坪久子氏がいつも話されるように、「私を雇ってよかったでしょう」というくらい自信を持って、女性自身が手を上げていくことも重要かと思っています。

数値資料(平成 24 年度～28 年度)

女性教員数・比率の推移



※数値は、平成 28 年 9 月段階で再集計したもの。平成 24～27 年度は 3 月 31 日、平成 28 年度は 4 月 1 日の値。

自然科学系分野 3 学部における女性教員数・比率の推移

部局	年度	教授	准教授	講師	助教	計	男女計	女性比率 (%)	増加数(人) 増加率(P)
理学研究科	H24	2	1	1	0	4	100	4.0	2
	H25	2	1	1	0	4	108	3.7	
	H26	2	1	1	0	4	108	3.7	1.8
	H27	2	1	1	0	4	107	3.7	
	H28	1	3	1	1	6	104	5.8	
工学研究科	H24	1	1	1	0	3	92	3.3	3
	H25	1	1	1	0	3	99	3.0	
	H26	1	1	1	1	4	101	4.0	2.7
	H27	1	1	1	1	4	99	4.0	
	H28	2	2	1	1	6	101	5.9	
医学研究科	H24	1	6	13	7	27	235	11.5	2
	H25	1	7	12	6	26	245	10.6	
	H26	2	6	14	5	27	245	11.0	0.7
	H27	1	8	12	5	26	238	10.9	
	H28	1	8	14	6	29	237	12.2	

※数値は、H28 年 9 月段階で再集計したもの。平成 24～27 年度は 3 月 31 日、平成 28 年度は 4 月 1 日の値。

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の採用、及び、上位職への積極昇任の促進を支援する。「女性研究者支援室」は女性研究者を支援する情報の収集・発信、他研究者との交流の拠点、ニーズとシーズをつなげるハブとなり、支援体制の中核を担う。また、相談体制については、本学が有するハラスメント相談窓口との連携を強めると共に、支援室においてワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）に関する情報提供や相談を実施することにより、女性研究者の支援を行うと同時にニーズ把握や課題の把握に努める。また、H26年度に開催した外部評価委員会を継続し、前年度からの課題の達成度と新たな課題について自己点検と評価を行い、PDCAサイクルによる適切な運営を行う。

(2) 教育・研究環境整備

研究環境をめぐる実態とニーズ把握のため、アンケート調査のみならず本学の女性研究者への個別ヒアリングにも積極的に取り組む。支援員制度の利便性を高め、拡充を進める。出産・育児・介護に関わる休業、給付金など本学各制度のほか、キャンパス周辺地域の支援情報など学外情報についても、WLBを意識した情報収集に努め、独自ホームページ及び「女性研究者ネットワークシステム」のSNS等で公開していく。

「女性研究者ネットワークシステム」と独自ホームページはこれまで各々運用していたが、リンクすることで、女性研究者支援室の活動・事業を広く学内外に周知する。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る。

(3) 出産・育児環境整備

学内保育施設と共同で利用促進のためのPRを行うと同時に、地域の病児・病後児保育室と連携し、研究者のニーズに合った情報提供を行う。平成26年度に開始した、支援室主催イベントでの一時保育サービスを継続する。

(4) 学内の意識改革

「女性研究者支援室」が中心となり、意識啓発を目的としたシンポジウム、セミナーを開催する。平成26年度同様、女性研究者のみならず男性研究者、管理職、職員にも参加を促し、WLBについての理解や方策についての理解を深める機会を提供する。女性研究者への個別ヒアリングを継続すると共に、各研究科長を対象に懇談会を行い、課題抽出と解決策について検討する。また、「女性研究者ネットワークシステム」について、男女共同参画の観点から従来の女性研究者に加え、男性研究者（教員）にも登録者を拡大し、SNS機能を生かした研究者間の情報共有や支援により意識改革を促進する。

また、平成25年度から実施している意識調査及びニーズの把握ためのアンケートを継続し、さらに対象を職員にも広げることで、男女共同参画の意義を全学的に醸成し、その結果分析・報告を行う。

(5) 次世代の研究者育成・啓蒙活動

平成26年度に創設された女性研究者表彰制度を継続し、優れた研究活動や教育活動を行い意欲的に男女共同参画推進に貢献している女性研究者を顕彰する。この賞により、継続的な研究活動を鼓舞し、次世代の女性研究者の養成と裾野拡大をはかる。

また、平成26年度に実施したオープンキャンパスでの次世代育成事業で活躍した学生人材を活用して、学生や院生を対象とした学生企画による研究継続を促進するワークショップなどを後援する。またロールモデルの提供や出産・育児情報の共有を目的とした女性研究者交流会の開催を継続し、生き活きと研究する男性・女性の研究者の活動を、広く地域に情報発信していく。

5. 補助事業期間

・補助事業の完了（予定）日 平成 28 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	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	理学研究科 教授 大仁田 義裕
(3) 出産・育児環境整備	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	生活科学研究科 准教授 服部 良子
(4) 学内の意識改革	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	工学研究科 准教授 鍋島 美奈子
(5) 次世代の研究者育成・啓蒙活動	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	法学研究科 教授 金澤 真理

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 27 年度 評価票
(含 総合評価)

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27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箇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) 「7. 総括（平成25-27年度）」の項目は、補助事業期間（平成25-27年度）を通じての本事業に対する総括コメントをお願いします。

5) いただいた評価値とコメントは、後日公表いたします。

評価には以下の資料をお使ください。

資料①：平成27年度 事業計画書

資料②：平成27年度 事業結果説明書

資料③：平成27年度 事業報告書（2015年4月～2016年3月）

資料④：平成27年度 「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書

資料⑤：平成27年度総括シンポジウム「つなげて、つながる創造力」報告集

資料⑥：女性研究者支援室だより Vol. 4

資料⑦：ロールモデル集「102/715 13人の女性が語る、研究者としてのライフスタイル。」

資料⑧：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 27 年度事業報告書」 pp.5-6 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 27 年度事業報告書」 p.12 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 27 年度事業報告書」 pp. 15-18 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 27 年度事業報告書」 pp. 19-22 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 27 年度事業報告書」 pp. 46-47 または「女性研究者支援室だより Vol. 4」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 27 年度事業報告書」 pp. 23-25 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 27 年度事業報告書」 pp. 56-64、『「研究者の職場環境整備に向けた実態調査」報告書』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 27 年度事業報告書」 pp. 26-45 または「総括シンポジウム報告書」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 27 年度事業報告書」 p. 48-51、ロールモデル集『102/715 13 人の女性が語る、研究者としてのライフスタイル。』、「大阪市立大学女性研究者支援室ホームページ」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. 総括（平成 25-27 年度）

補助事業期間（平成 25-27 年度）を通じての本事業に対する総括コメントをお願いいたします。

8. 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。