

(中間評価)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）

(実施期間：令和5～令和10年度)

実施機関：武庫川女子大学（総括責任者：高橋 享子）

取組の概要

本学は理系を含む女性研究者の在職比率・管理職比率の向上を実現してきた。その実績と経験を発展させ、「武庫川女子大学 サイエンス・コモンズ」を研究活動の基軸とする新たなキャリアステップアップ支援制度を提供し、本学の総力を挙げて以下の取組を推進する。

1. 女性研究者、博士学生の処遇向上と大胆な人事制度改革
フェローシップ制度、継続・復帰支援、研究支援員制度拡充による研究環境整備
2. 国内外研究留学やクロスアポイントメント制度による研究力向上
国内外協定大学への留学、クロスアポイントメント制度、「武庫川女子大学 サイエンス・コモンズ」の活用による研究力向上
3. 若手研究者の裾野拡大、次世代女性リーダー育成の加速化
若手研究者キャリアステップアップ支援制度、リーダーシャドウイングによるリーダー育成の加速化
4. 女性管理職（学長、副学長、学部長含む）比率40%以上を達成
学長のリーダーシップによる女性研究者の積極的な登用

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	a	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

大学院女子学生から女性管理職に至るまでのキャリアマネジメントを支援し、高い研究力と教育力を兼ね備えた次世代女性リーダーの育成を図るため、専門分野を超えた女性研究者の交流や新たな研究アイデアの創出を可能とする拠点として「武庫川女子大学 サイエンス・コモンズ」を創設した。当該拠点を基盤として、研究費支援、国際共同研究・異分野共同研究支援、リーダーシッププログラムの構築等、多角的な取組を実施し、女性研究者の研究力強化、管理職への女性の登用に対する意識改革を図った。女性研究者採用比率に係る最終目標の前倒しの達成、10名の女性研究者の教授への昇任、機関初の女性学長、女性副学長2名の誕生といった成果を挙げたことは評価できる。女性教授数、女性管理職数は増加傾向にあり、女性リーダーの育成は着実に推進されているものの、最終目標の達成へ向け取組の更なる工夫、展開を図ることを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性研究者の採用比率及び在職比率が目標を上回り上昇したことは評価できる。機関初の女性学長、女性副学長2名が誕生したことは特筆に値する。また、「大学院学生フェローシップ制度」、「教育支援員制度」、「女性研究リーダー研修制度」を構築し、運用を進めていることは評価できる。しかしながら、女性教授は増加傾向にあるものの、女性教授比率に係る

目標は達成できておらず、より実効性の高い上位職登用促進策の策定を期待する。

- **取組**：専門分野を超えた女性研究者の交流や新たな研究アイデアの創出を可能とする拠点として「武庫川女子大学 サイエンス・コモンズ」を創設し、国際共同研究や異分野共同研究を推進したことは評価できる。また、各部局に対し中長期人員計画の策定を義務付け、学長による「人員計画ヒアリング」を実施し、上位職登用を計画的に推進したことは評価できる。
- **取組の成果**：管理職への女性の登用に対する機関構成員の意識改革が確実に進み、女性研究者採用比率が向上するとともに、機関の意思決定を行う学長、副学長へ女性研究者が就任したことは評価できる。
- **実施体制**：学長をセンター長とする「女性研究リーダー育成推進センター」を創設し、学内関連部門、部局、協定大学等と連携し事業を実施する体制を構築しており評価できる。また、国内外の有識者からなる「外部評価委員会」を設置し、事業運営の実効性と透明性の確保を図っていることは評価できる。
- **今後の進め方**：今後は、「武庫川女子大学 サイエンス・コモンズ」を基盤とした取組の更なる展開、「若手キャリアステップアップ支援制度」の構築、機関独自のリーダーシッププログラムの開発に取り組む計画であり、女性研究リーダー育成の体系的な強化が期待できる。また、共学化という大きな経営方針の変更が予定されているが、補助期間終了後も自己財源による運営計画を具体化しており、取組の継続・発展が期待できる。