（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４～令和９年度）

代表機関：東京科学大学（総括責任者：大竹　尚登）
共同実施機関：順天堂大学

取組の概要

医療系大学は、専門性習得のエフォートが高い医師研究者が中心となることから、キャリアパスにライフイベントの影響を受けやすい特徴を持つ。

これまで、両機関は強い連携のもと上位職登用制度を創設し、学内の女性上位職登用促進の機運を高めた。

本申請では、さらに最上位の教授登用の制度化に注力し、女性PIにおける研究力、学際領域の国際ガバナンス力を育成する仕組み作りを行う。具体的には、両学長の連携のもと「医科歯科大式 女性上位職育成加速プラン」と「順天堂式 クオータープラン」を実行し、相互の先進取組の共有、諸知見・情報・リソース等の共有により、両機関及び個人の経験値の増加を目指すとともに、事業の効率的かつ効果的な運用を図る。

両学は双発のツインエンジンとして、グローバル女性リーダーを育成し飛翔させる。そして、実を結んだ各取組は体系化し、医療系大学の女性上位職登用促進モデルとして、広く社会へ発信する。

（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	a	s	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

これまで密接に連携し女性研究者の活躍促進に取り組んできた２つの医療系大学が、国際的に活躍できる女性研究リーダーの育成と医療系大学における女性上位職登用促進モデルの構築を目指し、医療系の特徴を踏まえた効果的な取組を実施した。特色のある「教授（キャリアアップ）」、「2step キャリアアップ制度」、「早期昇任審査受審制度」、「特任教員制度」等の取組により、両大学で合わせて 72 名の女性教授・准教授を増加させ、目標を上回る女性上位職教員数としたことは評価できる。また、女性研究者の研究力強化を図る「はばたく次世代女性研究者支援プログラム」、「女性大学人育成支援」等の取組により、女性研究者の科研費新規採択率が上昇したことは評価できる。今後は、本事業で構築した医療系大学における女性上位職登用促進モデルを、大学統合により代表機関の東京科学大学に設置される理工系部局へ波及させる計画であり、全学として上位職への女性の登用を進めることを期待する。

・**目標達成度：**２大学共に、女性上位職教員（教授・准教授）の人数に係る目標を達成し、２大学で合わせて 72 名の女性上位職教員を増加させたことは評価できる。女性上位職教員比率については、共同実施機関の順天堂大学は最終目標 20%以上を既に達成しており評価できる。

・**取組：**女性研究者の上位職登用の推進を見据えた「教授（キャリアアップ)」、「2step キャリアアップ制度」、「早期昇任審査受審制度」、「特任教員制度」、また、女性研究者の研究力強化や次世代育成を図る「はばたく次世代女性研究者支援プログラム」、「女性大学人育成支援」など、２大学それぞれが機関の状況に即した効果的な取組を構築しており高く評価できる。
・**取組の成果：**「教授（キャリアアップ)」、「2step キャリアアップ制度」、「特任教員制度」により採用された女性特任教員が、育成期間後の審査を経てテニュアポストの上位職教員へ昇格を果たしており、特任教員ポストを活用した取組の着実な成果として評価できる。また、女性研究者の研究力強化を図る取組により、女性研究者の科研費新規採択率が上昇し、また、複数の国際共同研究代表者を輩出していることは評価できる。
・**実施体制：**２大学の学長のリーダーシップの下、私立と国立という垣根を超えた密接な連携体制が構築されており、連携のメリットを活かした効率的な情報共有により相乗効果を挙げていることは評価できる。また、内部評価委員会及び外部評価委員会を設置し、取組の成果を客観的に検証していることは評価できる。
・**今後の進め方：**代表機関が工学系大学との統合により再編された後も、２大学の連携の下、医療系大学における女性上位職登用促進モデルの構築を目指す計画であり評価できる。代表機関においては、これまで得られた医療系大学における取組好事例を理工系部局へ普及させることを期待する。