

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 29～令和 4 年度)

実施機関：群馬大学（総括責任者：平塚 浩士）

## 取組の概要

学長のリーダーシップの下「まゆだまプラン～アドバンスト～女性研究者がつながり紡ぐイノベーション～」で支援体制を途切れることなく継続し、第 3 期中期目標に掲げている「女性研究者の在籍比率 20%」の目標を早期に達成する。更に、多様な視点を持った優秀な若手女性研究者が上位職へ登用されて学内外でリーダーとなり、やがては後輩たちを育成していく好循環を構築する。そのためにニーズにあった支援の持続と研究環境の整備を進め、地域の大学・企業の多様な人材の連携を行い、新たな研究開発・地域貢献へ展開する。本学の女性研究者たちが人と繋がって支えあい、新しい群馬の女性リーダーモデルとなってイノベーションを紡ぎ出していく。

## (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	s	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

学長のリーダーシップの下、過去に実施した事業の実績を踏まえ、女性研究者在籍比率及び上位職女性教員比率が特に低い理工学府と医学系研究科を重点学部とし、教員の「女性限定公募」の実施、スタートアップ研究費付与を行う「まゆだま加速プラン」や「上位職ポストアップシステム」の構築、医学系研究科独自の「男女共同参画推進委員会」の設置等の取組を実施した。自然科学系女性教員 17 名を含む任期を付さない職に就く女性教員 18 名の増加、女性研究者在籍比率に係る 20%の目標の早期達成という成果を挙げたことは評価できる。さらに、既存の「女性研究者研究助成制度」に加え「女性研究者共同研究促進事業」を創設し、女性研究リーダーを対象とした研究費支援を進め、科研費採択率及び獲得額を大幅に向上させたことは評価できる。今後は、重点学部を中心に上位職女性教員の更なる増加を図り、医学系研究科においては女性教授を誕生させることを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性研究者在籍比率に係る目標を早期に達成し、また、理工学府においては女性研究者採用比率に係る目標を大幅に上回り達成したことは高く評価できる。今後は、理工学府及び医学系研究科を中心に上位職女性教員の採用を更に進めることを期待する。
- ・ **取組**：理工学府で実施した教員の「女性限定公募」、女性限定公募で採用された上位職女性教員へスタートアップ研究費付与を行う「まゆだま加速プラン」は、上位職女性教員を増加させる成果を挙げており実効性の高い取組として高く評価できる。また、医学系研究科において研究科独自の「男女共同参画推進委員会」を創設し、アンケート調査の実施、「上位職ポストアップシステム」の構築等、医学系部局に即した取組を実施したことは高く評価できる。
- ・ **取組の成果**：女性研究者在籍比率及び上位職女性教員比率が特に低く重点的に取組を進めてき

た2部局で、女性研究者採用比率が向上する成果が挙がっており評価できる。また、女性研究者及び女性研究リーダーを対象とした継続的な研究助成により、男性研究者を上回る科研費新規採択率及び科研費獲得額といった成果が挙がっており評価できる。今後は、医学系研究科で新たに構築した「上位職ポストアップシステム」の成果を期待する。

- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、学長直下に「男女共同参画推進委員会」を設置し全学としての方針を決定するとともに、理工学府及び医学系研究科においては部局独自の「男女共同参画推進委員会」を設置し、部局の状況に即した取組を実施する体制を構築したことは評価できる。さらに、「男女共同参画推進室」の専任教員については任期を付さないテニユア教員とし、恒常的に機関の男女共同参画の推進に関わる人材として位置付けたことは評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後も一定の自主経費を確保し、「まゆだま加速プラン」等の取組の継続を図る計画であり評価できる。また、今後、「男女共同参画推進室」を「ダイバーシティ推進センター」に改組し、女性研究者及び若手研究者の育成を進めるとともに、ダイバーシティに係る教育研究を発展させる計画であり、更なる取組の充実を期待する。