

## 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：埼玉大学（総括責任者：山口 宏樹）

## 取組の概要

1. 理工学研究科において、学長裁量ポスト2名分を、女性教員採用を希望する学科で循環させ、女性教員の積極的採用を実施する。
2. 上位職昇任支援のための制度として、学長賞(仮称みずき賞)とキャリアアップ支援制度を創出し、女性研究者の研究意欲を高め、昇任を促進する。
3. 彩の国女性研究者ネットワークにより「女性研究者セミナー」等を開催し、ロールモデルを示し、博士課程進学を促進する。また、共同研究の展開を促し、研究力向上と女性研究リーダー育成を図る。
4. さいたまファミリー・サポート事業との連携による学内一時保育・病児保育（「ファミサポ@埼玉大学」）、研究支援員の雇用等の子育て介護支援策を全学的に展開する。

## (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	a	a	s	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、各部局から選出された教職員から成る「男女共同参画室」に事業実施母体である「ダイバーシティ推進オフィス」を設置し、全学で事業に取り組む体制を構築した。相談室の開設、「非常勤支援研究員制度」や育児支援のための「ファミリー・サポート補助事業」の創設等により女性研究者の活躍を促進するための基盤整備を行ったことは評価できる。また、学長裁量ポストを活用した「戦略的ポストサイクルシステム」を構築し、女性教員在職比率が特に低い理工学研究科において教員の「女性限定公募」を実施し女性教員の積極的な採用を進め、機関全体の意識啓発に繋がったことは評価できる。さらに、「彩の国女性研究者ネットワーク」を構築し、県内の教育研究機関及び企業が連携して女性研究者・技術者の活躍促進や次世代育成に取り組む枠組み作りを先導したことは評価できる。今後は、理工学系の女性教員の採用を更に進めることを期待する。

- ・**目標達成度**：理工学研究科においては、女性教員採用比率に係る数値目標をほぼ達成しており、また、教授及び准教授の女性比率に係る数値目標、大学院博士課程後期進学者の日本人女子学生比率の向上、科研費新規採択件数や採択比率の向上に係る目標をすべて達成しており評価できる。今後は、理工学系のみならず人文社会系の女性教員の採用を増加させる工夫を期待する。
- ・**取組**：女性研究者の活躍を促進するため、「ダイバーシティ推進オフィス」や相談窓口の開設、「非常勤支援研究員制度」や「ファミリー・サポート補助事業」の創設等、基盤整備のための取組を十分に行ったことは評価できる。「戦略的ポストサイクルシステム」を用いた教員の「女

性限定公募」、優れた女性研究リーダーの周知を図る学長特別賞「みずき賞」、理工学研究科の女性教員を対象に研究費を支援する「キャリアアップ支援」は実効性の高い取組として評価できる。

- **取組の成果**：「戦略的ポストサイクルシステム」を用いた教員の「女性限定公募」の実施や理学部・工学部教授会及び教育学部教授会における意識啓発等により、ダイバーシティ推進に対する意識が大きく向上し、理工学研究科や教員養成系学部において女性教員採用比率が上昇したことは評価できる。また、「キャリアアップ支援」の創設、研究スキルアップセミナーの実施、「彩の国女性研究者ネットワーク」を通じた女性研究者・技術者及び女子学生の交流等の取組により、理工学研究科の女性教員の科研費新規採択件数及び新規採択率が大幅に上昇したこと、大学院博士課程後期へ進学する日本人女子学生が大幅に増加したことは評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、大学の将来構想の枠組みに事業を位置付け、「男女共同参画室」に4つの課題別ワーキンググループを配置し、多様な取組を展開する実施体制を構築したことは高く評価できる。また、事業実施母体である「ダイバーシティ推進オフィス」がすべてのワーキンググループの運営に関わる体制を構築したことは高く評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後も十分な自主経費を確保し、コーディネーターを継続雇用し、これまでの取組を継続する計画であり評価できる。教員の女性限定公募については、ポストを1つ増やし継続して実施する計画であり、理工学系の女性教員の更なる増加が期待できる。今後は、理工学系に加え人文社会系の女性教員の増加を期待する。