

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：名古屋大学（総括責任者：松尾 清一）

取組の概要

名古屋大学は「女性研究者支援モデル育成」、「女性研究者養成システム改革加速」、「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」の実施により着実に女性教員比率を増加させた。本事業では、更なる女性教員増加及び上位職比率を増大させる為のインセンティブ施策・女性研究者研究活動支援を展開し、ジェンダー平等支援基金（自己資金）も活用しつつ目標達成する。具体的には、女性研究者採用加速イニシアティブ、女性教員上位職登用イニシアティブ、女性トップリーダー顕彰、ジェンダー平等ベスト・プラクティス賞、研究とライフイベントを両立する女性研究者への研究支援員制度、ワーク・ライフ・バランス向上の為のアンケート調査、介護相談会等を行う。

(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	b	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、女性教員比率に係る意欲的な目標を掲げ、既存のポジティブ・アクション「女性PI 枠」や「発展型ポジティブ・アクション」を継続して実施するとともに、女性研究者の採用に係るインセンティブ付与、「女性研究者トップリーダー顕彰」、「女性研究者リーダーシップ・プログラム」等の新たな取組を精力的に実施し、女性上位職教員を増加させたことは評価できる。また、学内規定を改訂し教育研究評議会評議員の女性比率を少なくとも2割にすることとし、女性評議員を5名増加させるとともに、機関初の女性副総長を誕生させたことは評価できる。今後は、新たな工夫と一層の努力により、自然科学系、特に工学系部局における女性教員の採用、上位職への登用を積極的に進め、女性教員比率及び女性教職員上位職比率に係る意欲的な目標を達成することを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性教職員における上位職比率は大幅に上昇しており、最終目標の達成が期待でき評価できる。しかしながら、転出による離職等により、自然科学系に限ると上位職（教授、准教授）に就く女性教員は事業開始当初から増加していない。今後は、女性教員比率 20%の目標達成のため新たに策定した「女性教員増員策」を確実に実施するとともに、優れた女性教員の転出による離職の要因を分析し、定着を図る方策を講じることを期待する。
- ・ **取組**：既存のポジティブ・アクション「女性PI 枠」や「発展型ポジティブ・アクション」を継続して実施するとともに、女性教員の更なる採用を目指し、インセンティブ付与の施策として「女性研究者採用加速インセンティブ」を創設したことは評価できる。また、女性研究リーダーを育成し、上位職への登用を進めるため、「女性研究者トップリーダー顕彰」、「女性研究者リ

ーダーシップ・プログラム」等の取組を実施し、着実に成果を挙げたことは評価できる。

- **取組の成果**：女性教職員における上位職比率が大幅に上昇したことは評価できる。また、「女性研究者トップリーダー顕彰」を受賞した優れた女性教員の学内周知が進み、教育研究評議会評議員、総長補佐、心の発達支援研究実践センター長への就任に繋がったことは評価できる。しかしながら、転出による離職等により、女性教員比率は事業開始当初から殆ど上昇しておらず、女性上位職教員（教授、准教授）も自然科学系に限ると増加していない。今後は、自然科学系、特に工学系部局における意識啓発を進め、女性教員の採用と定着、上位職への登用を図ることを期待する。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、既存の「男女共同参画室」を男女共同参画やジェンダー学に係る教育・研究機能を有する「男女共同参画センター」に改組し、学内の意識改革を進める拠点としたことは評価できる。また、「男女共同参画センター」を中心に、事務局総務部職員課と連携して全学として事業を推進する体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後も、本部運営経費を用いて既存のポジティブ・アクション「女性PI 枠」や「発展型ポジティブ・アクション」を継続して実施し、また、男女共同参画センター費及びジェンダー平等特定基金を用いてこれまでの取組を継続する計画であり評価できる。今後は、「女性教員増員策」に加え、優れた女性教員の定着を図るための取組を講じることを期待する。