

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：名古屋工業大学（総括責任者：鵜飼 裕之）

取組の概要

名古屋工業大学は平成26年「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の採択を受け、多面的な研究環境整備を戦略的に実施した結果、女性研究者数を着実に増加させてきた。本事業ではその成果を土台として、女性研究者の研究力の飛躍的向上と、成果を継承発展させるための次世代育成を視野に入れた、持続可能な「工学女性研究リーダー育成」システムを実現する。

このビジョンの下、全学体制による「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、以下の行動計画を確実に実施する。

1. 女性研究者在職比率15%、女性教員管理職比率15%の達成（第5期科学技術基本計画の目標と合致）
2. あらゆるステージの女性研究者を対象とする研究力向上支援と採用・登用システムの構築
3. 地域産業界と連動した次世代育成システムの確立

(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

これまで築いてきた地域産業界との産学連携の実績を活かし、クロスアポイントメント制度等を活用し企業で活躍する女性研究者・技術者をプロジェクト教員として招へいし、工学系女性研究者の次世代育成とともに「プロジェクト教員」自身のリカレント教育を図ったことは機関の強みを活かした特色ある取組として評価できる。学長のリーダーシップの下、「ダイバーシティ推進委員会」を創設し全学で事業に取り組み、6件の女性限定公募により教授2名を含む女性教員の積極的な採用を進めるとともに、女性非常勤研究員や女性特任研究員の常勤教員への登用を促進したことは評価できる。さらに、「女性研究リーダー養成塾」の開催、「女性研究者研究促進制度」による研究費支援、メンター制度等の活用により女性研究者の研究力を向上させ、女性上位職教員を増加させたことは評価できる。今後は、人事改革及びマネジメント改革を着実に進め、女性研究者在職比率を15%とする目標を確実に達成することを期待する。

- ・ **目標達成度**：地域産業界と連携した「多様性人材育成プログラム（NITech CAN）」を構築し、女性教員管理職比率に係る15%の目標を上回り達成し、女性研究者の新規採用割合の増加、科研費採択率の増加など所期の目標の大半を達成した。しかしながら、女性研究者在職比率は15%の目標達成に遠く及ばず、女性研究者の採用のみならず定着を図る工夫が必要である。
- ・ **取組**：学会活動を通じて優れた女性教員候補者を探索するとともに、教員の「女性限定公募」を6件実施したことは評価できる。また、企業で活躍する女性技術者・研究者を招へいする取

組、「女性研究リーダー養成塾」、「女性研究者研究促進制度」、女子大学院生を対象としスタートアップ研究費を付与する「次世代萌芽インセンティブ」、「工学女子キャリア形成塾」等、多面的な取組により女子学生から女性研究リーダーまで幅広い対象の育成を進めたことは評価できる。

- **取組の成果**：教員の「女性限定公募」により女性教授2名、女性准教授2名が採用され、また、メンター制度を利用した女性教員が教授、准教授へ昇任するなど、上位職への女性の登用が進んだことは評価できる。さらに、「女性研究リーダー養成塾」、「女性研究者研究促進制度」、メンター制度等、研究力向上のための取組の実施により、女性研究者の科研費新規採択率や新規採択額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、「ダイバーシティ推進委員会」を創設し、機関執行部及び全教育類長・専攻長が参画し、全学で事業に取り組む体制を構築したことは評価できる。また、事業実施母体である「ダイバーシティ推進センター」を学長直下の「研究人財高度化組織」として重点化し、地域産業界や同窓会組織との連携も担う組織としたことは評価できる。
- **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、これまでの取組を継続して実施する計画であり、また、コーディネーターを全学経費で継続雇用する計画は評価できる。今後は女性研究者在職比率15%の目標達成に向け、女性研究者の採用に加え機関への定着を図るための新たな取組を進めることを期待する。