

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）

(実施期間：令和2～令和7年度)

実施機関：新潟大学（総括責任者：牛木 辰男）

取組の概要

本学は、多くの女性教員が大学の全職務において生き生きと活躍する組織体に生まれ変わることを目指し、優秀な女性研究者の採用、育成および支援を、数値目標を掲げ、主に以下の新たなプログラムを展開・推進する。①管理職育成プログラム：女性幹部候補生を選抜し、学長特別補佐として役員のもとOJT型育成をする。同期生ネットワークを構築する。②上位職育成プログラム：学内の女性研究者のキャリアアップのための支援を行う。同時に、海外で活躍する女性研究者の情報をもとに積極的なリクルートを行う。③一括採用制度：全学的に採用時期をそろえ、公募範囲を広げることで、女性研究者採用比率の達成を可能とする。④アカデミアリクルート：キラキラした女子学生により博士進学への行動変容を起こさせる活動を学部生に行う。⑤チャレンジ・ス・マイル：階層を越えて支え合い、個人の「チャレンジ」を評価する褒章制度を通して切磋琢磨する体制を構築する。

(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

学長のリーダーシップの下、女性研究者や若手研究者のキャリアアップを総合的に推進する複数の先進的な取組を構築するとともに、取組に通称を付すなどの工夫を凝らし、取組の学内周知、理解が進むよう配慮しながら事業を進めたことは評価できる。部局が中心となり女性研究者の上位職への昇任を多面的に支援する「女性研究者開花プラン支援事業」、女性や外国籍の若手研究者の積極的な育成を進める「若手教員スイングバイ・プログラム」等の運用を進め、女性教員の24名（内自然科学系17名）の増加、8名の女性教員の上位職への昇任、学部長や研究科長への女性の登用という着実な成果を挙げた。「女性研究者開花プラン支援事業桜プラン」や「女性管理職育成プログラム」の推進により、女性教授、女性准教授の継続的な増加が期待できる。今後は、教授、准教授に加え、女性管理職の増加を目指すことが望まれる。

- **目標達成度**：女性上位職教員の増加に係る最終目標10名増に対し8名増を達成、自然科学系の女性研究者採用割合の最終目標30%を既に達成、女性学部長や女性研究科長を誕生させるなど着実に目標を達成しており評価できる。一方、教授、管理職候補者、評議員の女性割合については、更なる上昇を図ることを期待する。
- **取組**：女性上位職の育成を目指した「女性研究者開花プラン支援事業」、女性や外国籍の若手研究者の育成を進める「若手教員スイングバイ・プログラム」等、先進的かつ実効性の高い取組を構築し、部局を巻き込み全学で女性研究者や若手研究者のキャリアアップに取り組んだことは

高く評価できる。

- **取組の成果**：「若手教員スイングバイ・プログラム」や女性限定公募 14 件の実施により女性教員の採用を促進し、自然科学系の女性教員採用割合の最終目標 30%を既に達成した。女性上位職教員の 8 名の増加、学部長や研究科長への女性の登用各 1 名と確実に成果を挙げており評価できる。今後も、「女性研究者開花プラン支援事業」による上位職への女性の登用が十分期待できる。
- **実施体制**：学長を本部長とする経営戦略本部に事業実施母体である「男女共同参画推進室」を設置し、学長のリーダーシップの下、部局が積極的に参画し、全学で事業を推進する体制が構築されており評価できる。
- **今後の進め方**：「男女共同参画推進室」を「ダイバーシティ推進センター」へ発展的に改組し、全学を挙げてダイバーシティ推進に取り組む計画であり、財政措置の方針も決定しており評価できる。先進的な「女性研究者開花プラン支援事業」については、積極的な情報発信を行い他機関への波及効果を高めることを期待する。