

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）

(実施期間：平成 29～令和 4 年度)

代表機関：広島大学（総括責任者：越智 光夫）

共同実施機関：マツダ株式会社、デルタ工業株式会社、国際開発センター

## 取組の概要

広島大学では、平成18年時点の在職者に占める女性教員比率は9.0%であったが、文部科学省支援事業を通して改善に努め、平成28年10月1日時点には同比率が15.7%まで改善した。こうした達成状況から更なる発展を目指し、広島大学は牽引型事業の代表機関として、地域ものづくり企業及び国際協力シンクタンクと連携して、「地域に根付く」と「国際的視野を持つ」をキーワードに、最先端の研究課題にチャレンジする工学系女性研究者の育成に専心する。

4実施機関がそれぞれの持ち味とリソースを活かしながら、①啓発と意識改革、制度整備と活用等、ダイバーシティ研究環境整備の促進、②共同研究講座や海外での調査研究等による女性研究者の研究力向上とリーダー育成、③女性研究者の積極採用と上位職登用のポジティブアクションの効果的実施、④ダイバーシティ・インクルージョン研究を踏まえたダイバーシティ研究環境実現モデル開発と発信、の4つの取組を展開する。

## (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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	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

広島地域の研究・教育・産業活動において中心的役割を担う国立大学、ものづくり企業、国際協力に関わるシンクタンクの4機関が中心となり、地域の51機関が参画する「産学官ダイバーシティ推進協議会」を構築し、地域に根差し、国際的に活躍できる女性研究者・技術者（特に工学系分野）の育成、活躍を促進したことは評価できる。キャリアを中断した女性研究者・技術者の博士号取得支援、女性研究者を研究代表者とする共同研究支援、理工系分野の女子大学院生への奨学金付与、女性幹部社員の増加を目指すプロジェクトの構築等、特色ある取組を実施し成果を挙げた。代表機関の広島大学においては、女性上位職教員比率の目標が達成できなかったものの、特に自然科学系の女性教員及び女子大学院生がともに大幅に増加し、また、共同実施機関のマツダ株式会社においては女性幹部社員数が3倍以上に増加、国際開発センターにおいては女性管理職比率が大幅に上昇する成果が挙げたことは評価できる。さらに、代表機関の女性研究者を研究代表者とする共同実施機関の女性研究者・技術者との28件の産学共同研究が進められており、今後の研究の発展が期待できる。

- ・ **目標達成度**：共同実施機関は3機関とも目標を全て達成した。代表機関は、女性教員の採用比率及び在職比率に係る目標を達成した。しかしながら、上位職（教授、准教授）の女性比率に係る目標を達成できておらず、改善策を着実に実施し、早期に目標を達成することを期待する。

- **取組**：研究環境整備、研究力向上とリーダー育成、採用と上位職登用、モデル開発という4つの課題別にタスクフォースを構成し、キャリアを中断した女性研究者・技術者の博士号取得を支援する「博士課程後期合格者の入学料不徴収」、代表機関の女性研究代表者と共同実施機関の女性研究者・技術者との共同研究を支援する「女性研究者特定共同研究助成制度」、理工系分野の女子大学院生を支援する「広島大学マイクロン科学技術奨励金制度」、女性幹部社員の増加を目指す「女性活躍推進プロジェクト」など特色のある取組を多面的に実施したことは高く評価できる。
- **取組の成果**：代表機関においては、女性教員、特に自然科学系の女性教員と女子大学院生が着実に増加し、また、共同実施機関においては女性管理職が大幅に増加する成果が挙がっており評価できる。さらに、「産学官ダイバーシティ推進協議会」を通じて、広島地域の女性研究者・技術者の活躍を牽引したことは評価できる。
- **実施体制**：代表機関のリーダーシップの下、連携する4機関が密接に連携し、4つのタスクフォースを構成して本事業に取り組んだこと、また、「産学官ダイバーシティ推進協議会」を構築し、地域の女性研究者・技術者を対象とした活躍推進体制を確立したことは「牽引型」のモデルケースとして評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：連携する4機関の長が、実施期間終了後も引き続き女性研究者・技術者の活躍促進を継続する意思を明確にし、「産学官ダイバーシティ推進協議会」を地域のダイバーシティ推進の拠点として機能強化を図る方針を示していることは評価できる。今後は、代表機関のこれまでの実績を活かし、一段と進化した取組を実施することを期待する。