

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3～令和8年度)

実施機関：金沢大学（総括責任者：和田 隆志）

取組の概要

金沢大学は、これまでの女性研究者研究活動支援事業、およびダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業で研究環境整備・女性リーダー育成を行ってきたが、その取組の中で、根本的な女性研究者数不足に直面し、環境整備や女性リーダーの活躍を示すことに加えて、より直接的なリクルート活動や、ライフイベントに対する若手研究者の行動改革が重要であるとの認識に至った。本取組ではこれまでの取り組みに加えて、海外派遣や大型研究費獲得支援に基づく女性グローバルリーダーの育成、博士後期課程の女子学生の増加とその後のキャリア支援、新規設置するワークライフサポートオフィスにおける男性の育児休業取得推進および産官学の研究人材交流を推し進め、女性研究者不足を解消し、優秀な女性研究人材の応募を増加させることにより各基本計画における女性研究者の採用等に係る目標の達成に寄与し、同じく人材不足に苦しむ地方のモデルとなる。

(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
B	b	a	b	a	b

総合評価：B（所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる）

(2) 評価コメント

女性の就業率は高いが上位職に占める女性比率は低いという北陸地域の特徴を踏まえ、地域を代表する総合大学としてこれまでの取組の実績の上に、「女性研究者大型研究費申請支援」、「ICTを利用したクロスアポイントメント制度」、「メンターチームによる博士後期課程女子学生の育成」等、更に先導的な取組を展開し女性研究者の上位職登用、リーダー育成、裾野拡大を推進するとともに、「北陸地域の女性研究者・技術者のネットワーク(HWRN)」を活用し、地域の教育研究機関や企業へ波及効果を及ぼすことを目指しており評価できる。しかしながら、女性限定公募等のポジティブ・アクションを実施しているにもかかわらず女性研究者在職比率の向上が見られず、特に工学系の女性研究者在職比率は低下傾向にあり、教授の女性比率も低下している。今後は、女性研究者の首都圏への転出など構造的な問題をどのように克服するか、学長の強力なリーダーシップの下、状況分析に基づく具体的な対応策の立案を期待する。

- ・ **目標達成度**：男性教員の一か月以上の育児休業取得率に係る目標を達成したことは評価できる。しかしながら、女性研究者在職比率、女性教授比率、大学院博士後期課程の女子学生比率に係る目標が達成できておらず、取組の成果が十分現れていない。今後は、部局毎に目標が達成できなかった要因分析を行い、これまで以上に実効性の高い取組を立案し改善を図ることを期待する。
- ・ **取組**：「女性限定公募」をはじめとして、「女性研究者大型研究費申請支援」、「ICTを利用したク

ロスアポイントメント制度」、「メンターチームによる博士後期課程女子学生の育成」、「男性教員の育児休業取得促進」等、特色ある取組を多面的に実施していることは評価できる。また、既存の「北陸地域の女性研究者・技術者のネットワーク (HWRN)」を活用し、北陸地域の教育研究機関や企業へ取組好事例の普及を図っていることは評価できる。

- **取組の成果：**理工研究域において、原則としてすべての人事を女性限定公募とし、女性研究者在職比率を倍増させたことは評価できる。しかしながら、女性限定公募等により積極的な女性教員の採用を進める一方、女性教員が学外へ転出し定着しない原因の分析や対応策の立案が遅れている。今後は、実効性の高い対応策の立案により、取組の成果が女性研究者在職比率、女性教授比率の上昇に確実に繋がることを期待する。
- **実施体制：**学長のリーダーシップの下、事業実施母体の「男女共同参画キャリアデザインラボラトリー」を「ダイバーシティ推進機構」へ改組し、包括的に取組を進めることにより、大学全体として事業を推進する体制を強化したことは評価できる。
- **今後の進め方：**これまでの取組をすべて自主経費により継続し、所期の目標の達成を目指す意向が明確に示されており評価できる。しかしながら、人材育成のための学内のリソース、寄付金、基金、クラウドファンディングの活用によりどの程度財源の確保が見込めるかは課題が残る。今後は、経費確保を含め、所期の目標の実現に向けて全学を挙げて事業の推進を図ることを期待する。