

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）

(実施期間：令和3～令和8年度)

実施機関：名古屋大学（総括責任者：杉山 直）

## 取組の概要

本事業では、工学研究科において、研究効率向上や女性研究者コミュニティ構築により、女性教員が働きやすい職場環境を整備し、女性教員の定着化や新規採用者の増大を促進し、若手女性研究者の裾野拡大を行う。具体的には、デジタル研究環境整備、シェア秘書システムの導入、工学研究科博士後期課程女性フェローシップ制度の構築、工学系女性コミュニティの構築等を行う。

これまでの「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）」、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）（調査分析）」により、研究とライフイベントとの両立に資する環境整備、女性研究者の研究力向上、女性教員比率・上位職比率の増大のためのインセンティブ施策の導入等を実施し、女性教員比率を増加させてきた実績に立ち、工学系女性研究者増加に特化した施策として実施するものである。

## (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	a	a	s	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、「ジェンダーダイバーシティセンター」と工学研究科担当者から成る「特性対応型運営委員会」が協働し、大学を挙げてダイバーシティ研究環境の実現に取り組み、学内最大の部局で女性教員在職比率が最も低い工学部・工学研究科に焦点を当て、研究環境整備、女性研究者の増加と定着、次世代育成を目指し取組を推進している。既存のポジティブ・アクションを発展させ新たに構築した「令和3年増員策」の成果として、工学研究科の女性教員在職比率に係る所期の目標を1年前倒しで達成したことは評価できる。また、工学部の2つの学科において大学入試の学校推薦型選抜に新たに女子枠を設けたことは、将来に向けた布石として注目に値するものであり、他大学工学系部局への波及効果も高い。大学全体として女性教員在職比率が十分上昇していないことは今後の課題であり、所期の目標の達成へ向け全学的な取組を進めることを期待する。

- ・ **目標達成度**：工学部・工学研究科の女性教員を9名増加させ、女性教員在職比率を9%以上とする目標を1年前倒しで達成したことは評価できる。一方、大学全体としての女性教員在職比率は十分上昇しておらず、今後は、工学部・工学研究科で実施した取組好事例を全学へ展開し所期の目標を達成することを期待する。
- ・ **取組**：女性研究者のための研究環境整備の取組として、「電子ラボノートの開発」、「シェア秘書の配置」等、特色ある多様な取組を展開したこと、既存の「発展型ポジティブ・アクション」、

「女性PI 枠」等を発展させ「令和3年増員策」を新たに構築し、工学研究科の女性教員比率を向上させたことは評価できる。さらに、工学部2学科による大学入試学校推薦型選抜における女子枠の新設、「名古屋大学大学院工学研究科博士後期課程女性フェローシップ制度」の創設といった取組は、今後の女性研究者の裾野拡大に繋がるものであり成果が期待できる。「電子ラボノート」や「シェア秘書」については、積極的な活用を促す工夫が求められる。

- **取組の成果：**工学部・工学研究科の女性教員在職比率の向上、支援を受けた工学系の女性研究者の研究業績の向上、大学院工学研究科博士後期課程の女子学生比率の上昇、医学研究科における女性教授の増加という波及効果など、着実な成果が挙げられたことは評価できる。
- **実施体制：**学長のリーダーシップ、男女共同参画担当副総長のイニシアティブの下、「ジェンダーダイバーシティセンター」と工学研究科担当者から成る「特性対応型運営委員会」が協働する実施体制が有効に機能し、堅実な成果を挙げていることは高く評価できる。また、大学入試学校推薦型選抜の女子枠拡大等、部局による自発的な取組も顕著になりつつあり、今後の展開が期待できる。
- **今後の進め方：**自主経費や日比科学技術振興財団助成金等を活用し、引き続き取組を展開、発展させる姿勢が明確に示されており評価できる。今後は、工学部・工学研究科で実施した取組好事例を全学へ展開するとともに、広く工学系他機関へ普及させることを期待する。また、「名古屋大学大学院工学研究科博士後期課程女性フェローシップ制度」において留学生を採用する際は多様な国籍であることに留意すること、加えて、支援を受けた留学生はフェローシップ修了後、我が国の科学技術・イノベーションへ貢献することを期待する。