

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：広島大学（総括責任者：越智 光夫）

取組の概要

本学は女性研究者支援関連事業を継続して実施しており、女性教員の割合は毎年度高くなり、理工系の女性教員を積極的に採用する意識も高まっている。しかし、理工系の学部と研究科の女性学生数には増加傾向が見られず、次世代の理工系研究者を増やすために魅力的な研究環境作りが急務である。そこで、「女性科学技術フェローシップ制度」を創設し、理工系の博士課程後期の女性学生を対象として「女性リサーチフェロー」を選定する。博士課程前期の女性学生対象の奨学金と連動させることにより、博士課程後期への進学意欲が向上する魅力ある仕組みとする。さらに、研究DXの推進により、女性研究者の研究効率を向上させる。また、研究者開発フレームワークを活用し、女性の理工系の大学院生及び若手研究者の研究能力の向上を支援する。大学院生から助教に至るまで、若手の女性研究者の研究能力開発を進め、その結果として、ポストアップを加速し上位職を増やす。

(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	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、理工系の女性研究者の活躍促進を図るため、女子中高生の理工系への進学から上位職の女性研究者の輩出まで一貫したキャリアパス支援を行う「理工系女性活躍促進モデル」の構築を目指し取組を進めている。理工系の女性大学院生を対象とした「女性科学技術フェローシップ制度」を創設し博士課程前期・後期の大学院生を支援し、理工系大学院学生の女性割合を増加させるとともに、女性研究者の研究効率や研究力の向上を図るため研究DXを推進した。さらに、全学人事委員会において学内人事を一元化する体制の下、戦略的に女性研究者の採用や昇任を進め、理工系新規採用教員の女性割合を30%以上とする所期の目標をほぼ達成した。他方、理工系大学院学生の女性割合は増加しているものの、理工系学部の女子学生割合は減少傾向にあり、また、上位職へポストアップした教員の女性割合に係る目標を達成している専門領域・職階が一部に留まるなど課題も残る。所期の目標の達成へ向け、着実に成果に繋がる実効性の高い更なる取組の立案を期待する。

- ・**目標達成度**：「女性科学技術フェローシップ制度」の創設により、理工系大学院博士課程前期・後期ともに大学院生の女性割合は増加した。また、理工系新規採用教員の女性割合に係る所期の目標をほぼ達成した。しかしながら、理工系学部の女子学生割合は減少傾向にあり、上位職へポストアップした教員の女性割合が目標を達成した専門領域・職階は一部に留まっている。所期の目標の達成に向け、実効性の高い更なる取組の立案を期待する。

- **取組**：国立情報学研究所「GakuNin RDM」等を活用し研究DXを推進するとともに、理工系の女子大学院生を対象とした「女性科学技術フェローシップ制度」を創設し、学内ニーズを踏まえ博士課程後期のみならず前期の女子大学院生を支援したことは高く評価できる。
- **取組の成果**：「女性科学技術フェローシップ制度」の構築により理工系女性大学院生の支援を進め、大学院生の女性割合を上昇させたことは評価できる。また、既存のポジティブ・アクションを効率的に活用し理工系新規採用教員の女性割合を上昇させ、30%以上とする所期の目標をほぼ達成したことは評価できる。今後は、大学院博士課程のみならず理工系学部的女子学生を増加させるとともに、女性教員の上位職への登用を積極的に進めることを期待する。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、大学執行部、情報メディア教育研究センター等の学内組織が連携し、部局毎、研究分野毎の状況を踏まえ綿密な計画を立て取組を推進する、全学的な実施体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方**：企業財団からの寄附金を確保の上、今後も「女性科学技術フェローシップ制度」を継続し、理工系女性研究者の次世代育成を推進する計画であり評価できる。理工系学部の女子学生を増加させる取組として、理工系学部の入学者選抜における女子枠の導入が検討されており、「理工系女性活躍促進モデル」の更なる展開を期待する。