

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 29～令和 4 年度)

実施機関：群馬大学（総括責任者：石崎 泰樹）

取組の概要

学長のリーダーシップの下「まゆだまプラン～アドバンスト～女性研究者がつながり紡ぐイノベーション～」で支援体制を途切れることなく継続し、第 3 期中期目標に掲げている「女性研究者の在籍比率 20%」の目標を早期に達成する。更に、多様な視点を持った優秀な若手女性研究者が上位職へ登用されて学内外でリーダーとなり、やがては後輩たちを育成していく好循環を構築する。そのためにニーズにあった支援の持続と研究環境の整備を進め、地域の大学・企業の多様な人材の連携を行い、新たな研究開発・地域貢献へ展開する。本学の女性研究者たちが人と繋がって支えあい、新しい群馬の女性リーダーモデルとなってイノベーションを紡ぎ出していく。

(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	a	a	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、女性研究者在籍比率が特に低い理工学府、上位職女性教員が極端に少ない医学系研究科に焦点を絞り、「女性限定公募」の実施や「医学系女性研究者上位職ポストアップシステム」の構築により、理工学府では上位職（教授、准教授）を含む 6 名の女性教員を採用し女性研究者在籍比率を倍増させ、医学系研究科ではそれまで在籍のなかった女性教授を 3 名誕生させたことは評価できる。また、「女性限定公募」で上位職女性教員を採用した部局にインセンティブを付与する「まゆだま加速プラン」を構築し、大学全体として上位職女性教員の採用を推進した。さらに、事業実施母体として「男女共同参画推進室」を創設するとともに、県内の高等教育機関、自治体等の 16 機関が参画する「ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク」を構築し、女性研究者・技術者及び女子学生の交流、女性研究者が主導する産官学連携研究の促進を図っており、地域社会活性化への寄与が期待できる。今後は、より実効性の高いポジティブ・アクションを導入し理工系の女性教員の採用を促進することにより、女性研究者在籍比率の目標を達成することを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性研究者在籍比率に係る目標は僅かに達成できなかったものの、女性教員新規採用比率等に係るその他の目標は達成しており評価できる。特に理工学府で女性研究者新規採用比率に係る目標を大幅に上回ったこと、医学系研究科で上位職教員の女性比率が目標を上回り上昇したことは評価できる。今後は、改善策を確実に実施し、女性研究者在籍比率に係る目標を早期に達成することを期待する。
- ・ **取組**：理工学府における「女性限定公募」、女性研究者の上位職登用を推進する「医学系女性研究者上位職ポストアップシステム」や「まゆだま加速プラン」をはじめ、女性研究者の研究力

向上やリーダーシップの育成を目指した「女性研究者共同研究促進助成」は目的に応じ2つのタイプを設けるなど細かな工夫もなされており、女性研究者の積極的な採用、上位職登用へ向けた効果的な取組を実施したことは評価できる。

- **取組の成果**：理工学府で女性研究者新規採用比率を33.3%に引き上げ、女性研究者在籍比率を7.6%に倍増させたこと、医学系研究科で上位職の女性比率を4.2%から15.7%へ大幅に上昇させ、研究科初の女性教授3名を誕生させたことは評価できる。「女性研究者共同研究促進助成」の支援を受けた女性研究リーダーの50%以上が科研費を獲得し、獲得件数が5倍に増加しており、更なる研究業績の向上が期待できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、事業実施母体である「男女共同参画推進室」を学長直下の「ダイバーシティ推進センター」に発展的に改組するとともに、コーディネーターの雇用形態を「任期の定めのない教員」へ変更するなど、盤石な実施体制を構築したことは評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：実施期間終了後も、十分な予算措置を行い、「ダイバーシティ推進センター」を中心に取組の継続、発展を図っており評価できる。また、女性研究リーダーの育成を支援する事業への参画を目指す積極的な姿勢を示しており、今後の取組の発展が期待できる。