

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：埼玉大学（総括責任者：坂井 貴文）

取組の概要

1. 理工学研究科において、学長裁量ポスト 2 名分を、女性教員採用を希望する学科で循環させ、女性教員の積極的採用を実施する。
2. 上位職昇任支援のための制度として、学長賞（仮称みずき賞）とキャリアアップ支援制度を創出し、女性研究者の研究意欲を高め、昇任を促進する。
3. 彩の国女性研究者ネットワークにより「女性研究者セミナー」等を開催し、ロールモデルを示し、博士課程進学を促進する。また、共同研究の展開を促し、研究力向上と女性研究リーダー育成を図る。
4. さいたまファミリー・サポート事業との連携による学内一時保育・病児保育（「ファミサポ@埼玉大学」）、研究支援員の雇用等の子育て介護支援策を全学的に展開する。

(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	a	b	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、事業実施母体である「ダイバーシティ推進オフィス」を創設し、女性研究者を取り巻く研究環境整備を進めるための基盤整備や意識改革を精力的に進めた。女性教員比率が特に低い理工学研究科において、学長裁量ポストを活用した「戦略的ポストサイクルシステム」による女性限定公募を実施し、若手を中心に 8 名の女性教員を採用するとともに、研究費支援を行う「キャリアアップ支援制度」を構築し、女性教員の研究力を大きく向上させたことは評価できる。さらに、埼玉県内の教育研究機関、民間企業等 22 機関が参画する「彩の国女性研究者ネットワーク」を構築し、組織の垣根を超えた情報共有、意識啓発、ロールモデルの提供等を進めており、県内の女性研究者・技術者、特に中小企業の女性技術者の今後の活躍促進、次世代育成が期待できる。一方、理工学研究科における女性研究者の上位職（教授・准教授）への登用に係る目標、人文社会系部局、教員養成系部局、自然科学系部局における女性教職員採用比率に係る目標が達成できていない。取組の評価と改善を十分に行い、成果に結びついた取組については対象範囲の拡大等に努めつつ、各種取組を粘り強く継続することで早期に目標を達成することを期待する。

- ・ **目標達成度**：理工学研究科において、女性教員の採用数、採用比率、科研費新規採択比率、博士後期課程の女子比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、理工学研究科における准教授の女性教員比率に係る目標、人文社会系部局、教員養成系部局、自然科学系部局における女性教職員採用比率に係る目標を達成できなかった。実効性の高いポジティブ・ア

クッションを策定し、早期に目標を達成することを期待する。

- **取組**：理工学研究科を対象とした「戦略的ポストサイクルシステム」による女性限定公募や「キャリアアップ支援制度」、優れた女性研究リーダーの周知を図るための学長特別賞「みずき賞」、「彩の国女性研究者ネットワーク」は、部局や地域の状況を踏まえた特色ある取組であり、確実に成果に繋がっており評価できる。
- **取組の成果**：理工学研究科において、大学初の女性限定公募を行い8名の女性教員を採用するとともに、研究費支援により女性教員の科研費新規採択率を大幅に上昇させたことは評価できる。また、「彩の国女性研究者ネットワーク」を通じた女性研究者・技術者及び女子学生の交流により、大学院博士後期課程へ進学する女子学生が増加したことは評価できる。しかしながら、実施期間最終年度へ向けた2年間、理工学研究科において女性教員が採用されておらず、人文社会系部局、教員養成系部局、自然科学系部局における女性教職員採用比率に係る目標も達成できなかった。今後は、取組の評価と改善を十分に行い、女性教員の継続的な採用、採用目標の早期の達成を図ることを期待する。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、「男女共同参画室」の下に事業実施母体である「ダイバーシティ推進オフィス」を創設し、ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当副学長、専任教員を配置し全学的な組織として運営したことは評価できる。「ダイバーシティ推進オフィス」を「ダイバーシティ推進センター」へ発展的に改組するとともに、「彩の国女性研究者ネットワーク」の構築を主導し、埼玉地域における女性研究者・技術者の活躍を促進する上で中核的な役割を果た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**：「ダイバーシティ推進センター」の人員が増員・強化されており、また、令和6年度より全学の教員が学術院に一元的に所属し、「全学人事委員会」が創設されることから、教員の女性比率向上に向けた取組が促進されるものと期待する。今後は、十分な事業経費を確保し、取組を継続、発展させ、所期の目標を達成することが望まれる。