

## 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：名古屋大学（総括責任者：杉山 直）

## 取組の概要

名古屋大学は「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）」の実施により着実に女性教員比率を増加させた。本事業では、更なる女性教員増加及び上位職比率を増大させる為のインセンティブ施策・女性研究者研究活動支援を展開し、ジェンダー平等支援基金（自己資金）も活用しつつ目標達成する。具体的には、女性研究者採用加速イニシアティブ、女性教員上位職登用イニシアティブ、女性トップリーダー顕彰、ジェンダー平等ベスト・プラクティス賞、研究とライフイベントを両立する女性研究者への研究支援員制度、ワーク・ライフ・バランス向上の為のアンケート調査、介護相談会等を行う。

## (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	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、既存のポジティブ・アクションを継続、発展させるとともに、女性教員比率と女性教職員上位職比率を向上させるべく「女性研究者トップリーダー顕彰」、「女性研究者リーダーシップ・プログラム」など特色ある取組を新たに行った。中間評価で指摘された女性教員比率の確実な向上と自然科学系分野の女性教職員上位職比率の改善については、対応策として新たな「女性教員増員策」を実施し、工学研究科の女性教員比率を大幅に上昇させ、また、女性教職員上位職比率を倍増させており評価できる。さらに、教育研究評議会評議員の女性比率を少なくとも2割とするよう学内規定を改訂し、「女性研究者トップリーダー顕彰」受賞者等を評議員に加えることにより、女性比率を28.6%まで大幅に上昇させたことは、他機関への波及効果の高い先駆的な取組として評価できる。一方、主要な目標の一つである女性教員比率に係る目標が達成できておらず、今後は本事業を通じて得られた新たな知見に基づき実効性の高い改善策を策定し、早期に目標を達成することを期待する。

- ・**目標達成度**：全学的な「女性教員増員策」の実施により、目標を上回り女性教職員上位職比率を倍増させたことは評価できる。しかしながら、女性教員比率は目標20%に届かず、教授の女性比率は減少しており、自然科学系分野の女性教職員上位職比率に上昇傾向は見られない。今後は、実効性の高い改善策を策定し、早期に目標を達成することを期待する。
- ・**取組**：既存のポジティブ・アクション「女性PI 枠」や「発展型ポジティブ・アクション」を継続して実施するとともに、女性研究者の上位職登用の促進を図る「女性研究者リーダーシップ・プログラム」や「女性研究者上位職登用インセンティブ」、女性研究者の積極的な採用を図る「女性研究者採用加速インセンティブ」、優れた女性リーダーを顕在化させるための「女性研究者ト

ップリーダー顕彰」などの新たな取組を多面的に進めており評価できる。

- **取組の成果**：「女性教員増員策」により助教及び講師といった若手研究者層の女性比率が高まるとともに、指導的地位に就く女性が増加し、特に教育研究評議会評議員の女性割合が28.6%に上昇し、意思決定に関わる女性が飛躍的に増加したことは評価できる。さらに、「研究支援員の配置」や「英語論文校閲助成」の支援を受けた女性研究者が、論文発表や外部資金獲得等において高い成果を挙げたことは評価できる。
- **実施体制**：学長がリーダーシップを発揮し、「女性教員増員策」の導入、教育研究評議会評議員の女性比率を少なくとも2割とする学内規定の改訂を行った。また、事業実施母体である「男女共同参画室」を「ジェンダーダイバーシティセンター」へ発展的に改組し、専任教員を4名に倍増し事業推進体制の強化を図るとともに、ジェンダー研究図書資料を所蔵する「ジェンダー・リサーチ・ライブラリー」を開館し、学内意識啓発のための拠点を設定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、自主経費を用いて各種取組を継続実施する計画となっており評価できる。また、コーディネーターを継続して雇用し取組の運営に引き続き従事させるなど、ダイバーシティ推進に向けた着実な体制が構築されており評価できる。今後は、全国の大学で活用されるような先駆的な取組を実施し、大きな波及効果を挙げることを期待する。