

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：名古屋工業大学（総括責任者：木下 隆利）

取組の概要

名古屋工業大学は平成 26 年「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の採択を受け、多面的な研究環境整備を戦略的に実施した結果、女性研究者数を着実に増加させてきた。本事業ではその成果を土台として、女性研究者の研究力の飛躍的向上と、成果を継承発展させるための次世代育成を視野に入れた、持続可能な「工学女性研究リーダー育成」システムを実現する。

このビジョンの下、全学体制による「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、以下の行動計画を確実に実施する。

1. 女性研究者在職比率 15%、女性教員管理職比率 15%の達成（第 5 期科学技術基本計画の目標と合致）
2. あらゆるステージの女性研究者を対象とする研究力向上支援と採用・登用システムの構築
3. 地域産業界と連動した次世代育成システムの確立

(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
S	s	a	s	s	a

総合評価：S（所期の計画を超えた取組が行われている）

(2) 評価コメント

女性研究者比率の低い工学系単科大学が、地域における豊富な産学官連携の実績を活かし、学内はもとより地域の女性研究者・技術者の活躍促進を目指し、意欲的な取組を全学一体となって進めた。地域産業界と連携し「多様性人材育成プログラム (NITech CAN for ID)」を構築するとともに、同窓会組織と連携し企業で活躍する女性研究者・技術者を大学へ招聘する「プロジェクト特任教員」、女性研究者の研究力向上を目指した「女性研究者研究促進制度」や「女性研究リーダー養成塾」など特色ある取組を行った。女性研究者在職比率、女性教員管理職比率等に係る目標の全てを達成し、また、女性研究者の科研費新規採択数、地域企業との共同研究費契約件数を大幅に増加させたことは高く評価できる。さらに、長期的な視点で工学系女性研究人材を育成する取組として「スタートアップ助教制度」を創設し、若手女性研究者の学位取得支援を行っており、今後の次世代育成の展開が期待できる。工学系分野の研究者・技術者の女性割合は全国的に低い状況が続いており、今後は、本事業での取組好事例を全国の大学、企業へ波及させることを期待する。

- ・ **目標達成度**：産学官連携の実績を活かした新たな「多様性人材育成プログラム (NITech CAN for ID)」の構築、女性研究者在職比率 15%、女性教員管理職比率 15%とする目標など、機関の実態に合った適切な目標を設定し、計画に沿って着実に全ての目標を達成しており高く評価できる。

- **取組**：地域産業界との連携の実績を活かし「多様性人材育成プログラム (NITech CAN for ID)」を構築し、企業で活躍する女性研究者・技術者を大学へ招聘する「プロジェクト特任教員」、女性研究者の研究力向上を目指した「女性研究者研究促進制度」や「女性研究リーダー養成塾」、工学系女性研究者の育成を目指した「スタートアップ助教制度」など特色ある取組を多面的に行ったことは評価できる。また、学会活動を通じて優れた女性教員候補者の探索を行うとともに、「女性限定公募」を12件実施し、女性教員の積極的な採用を進めたことは評価できる。
- **取組の成果**：「女性限定公募」により教授2名、准教授2名を含む10名の女性教員を採用し、また、女性教員2名を昇任させ、女性研究者の上位職への登用を積極的に進めたことは高く評価できる。さらに、研究力向上や地域産業界との連携の取組の成果として、女性研究者の科研費新規採択率が倍増、企業との共同研究費契約件数が5.7倍と大幅に増加したことは高く評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、学長を委員長とし機関執行部及び全教育類長・専攻長が参画する「ダイバーシティ推進委員会」を創設し、全学で女性研究者・技術者の活躍促進に取り組む体制を構築したことは高く評価できる。また、事業実施母体である「ダイバーシティ推進センター」を学長直下の「研究人財高度化組織」として位置付け、地域産業界や同窓会組織との連携を担う組織としたことは高く評価できる。
- **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、引き続きダイバーシティ&インクルージョンの拡充に向け実施体制を維持し、十分な事業経費を確保して成果の挙げた取組を継続する方針が明確に示されており評価できる。今後の更なる進展を期待する。