（中間評価）

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）

（実施期間：令和４～令和９年度）

実施機関：東京農工大学（総括責任者：千葉　一裕）

取組の概要

１）上位職挑戦型女性限定公募により准教授を中心に毎年２名を５年間新規採用する。
２）教授職における女性比率向上のため、過去の女性研究者支援関連事業で推進してきた教授職挑戦制度に女性優先枠を設け、毎年１－２名程度の准教授を昇格させる。
３）大学運営幹部における女性比率向上のため、毎年２名を学長補佐等に任命し、次世代の大学運営幹部を養成する。
４）リーダーとしての能力開発と研究力強化を図るため、スタートアップによる社会実装、大型国際研究等に特化した養成プログラムを推進し、持続的に「新機軸」を生み出し、臨機応変に対処する女性リーダーを養成する。
５）若手研究者を将来的にリーダーとなるよう養成するため、女性幹部教員と協働で研究室運営に携わり、総合的な能力開発を図る。多様な資金活用により、これらの取組“SAKURA制度”を全学で推進し、政府目標を上回るペースで、女性リーダー養成と裾野拡大の両方を達成する。

（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	今後の進め方
A	s	a	s	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

永年にわたり女性研究者の支援、育成を推進し、先駆的な役割を果たしてきた機関が、女子大学院生、若手女性教員から管理職までの一貫した養成制度として「女性リーダー養成制度(SAKURA制度)」を構築した。キャリアアップの段階毎に、「RA研究支援員制度」、「プレキャリアデザイン制度」、「キャリアデザイン制度」、「女性教授増員のための内部昇任制度」、「キャリアチャレンジ教授制度（女性優先枠)」、「エグゼクティブ・キャリアデザイン制度」を創設し、女性研究者の次世代育成、採用・上位職登用、幹部登用・養成を進めるとともに、大学運営マネージメント力と研究･教育を主導するリーダーの育成を図ることを目的として､「研究リーダー養成プログラム」、「運営リーダー養成プログラム」を構築し、女性教授、女性管理職の育成を進めた。女性教授が６名増加、女性副学長が１名誕生し、また、目標を全て達成しており評価できる。さらに、「外部資金獲得チャレンジ研究費支援制度」を構築し、19名の女性研究者を支援しており、今後の大型研究資金の獲得が期待できる。

・**目標達成度：**女性教員比率、女性教授比率、女性管理職比率等の全ての目標を達成したことは高く評価できる。特に女性教授比率が、目標を大幅に上回り11.4%に上昇したこと、管理職の女性比率が12.5%から20%へ大幅に上昇したことは高く評価できる。
・**取組：**女子大学院生、若手女性教員から管理職まで一貫して養成する「SAKURA制度」を創設し、

女性研究者の次世代育成、採用・上位職登用、幹部登用・養成を図る多様な制度を構築したことは評価できる。また、女性研究者の大型研究資金の獲得へのチャレンジを支援する「外部資金獲得チャレンジ研究費支援制度」は特色ある取組として評価できる。

- **取組の成果：**「女性教授増員のための内部昇任制度」により准教授４名が教授に昇任するとともに、「エグゼクティブ・キャリアデザイン教員」１名が教授に昇任し、さらに副学長に任命されるなど、上位職教員（教授・准教授）、管理職への女性研究者の登用が進んだ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、「女性未来育成機構」に設置した各部局の教員から構成される「女性未来育成機構運営委員会」が機構の意思決定を行い、加えて有識者から成る「外部評価委員会」が取組の成果を客観的に評価する体制を確立したことは評価できる。
- **今後の進め方：**これまでの成果を踏まえ、実施期間終了までの目標及び計画を再設計し、より意欲的な取組の推進を図っており、事業の継続・発展が期待できる。定期的な取組の進捗状況の点検と共有、課題抽出による施策の改善により、所期の目標の確実な達成が期待できる。