（中間評価）

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）

（実施期間：令和４～令和９年度）

実施機関：弘前大学（総括責任者：福田　眞作）

取組の概要

弘前大学は、平成22年度採択「女性研究者研究活動支援事業」において女性研究者支援の基盤を整備し、平成28年度採択「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」において全国に先駆けダイバーシティレポート制度を導入するなど、女性研究者比率を平成21年度12％から令和４年度20％に向上させ、女性研究科長誕生、自然科学系女性教授登用などを実現した。しかし、理工学研究科と農学生命科学部では女性研究者が増加していない。

そこで、本事業では、スマートラボ化ツール導入等による研究効率向上、理工農系博士後期課程女性対象のフェローシップ創設、これまで構築してきた女性研究者・若手研究者のキャリアマネジメントのシステムの拡充を実現し、理工学研究科と農学生命科学部の女性研究者を５割増し、大学全体でも第４期中期目標・中期計画を３％上回る女性研究者比率 23％へ高める。

（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	a	s	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

これまでの取組により女性研究者は増加傾向にあるものの、理工学研究科と農学生命科学部では未だ女性研究者比率が極端に低い状況に鑑み、全ての教員公募を女性優先とし、女性限定公募を積極的に実施した。また、女性研究者の応募・採用促進のためのリクルート経費やスタートアップ研究費等を支援する「女性研究者応募・採用促進インセンティブ経費パッケージ」を設定し、理工農系部局の女性研究者を大幅に増加させたことは評価できる。さらに、スマートラボ化ツールとして、遠隔会議ブース、遠隔実験モニタリングシステム、自動テキスト化 AI レコーダーなどを導入し、研究効率の向上を目指した研究環境整備を進めており評価できる。理工農系博士後期課程の女子学生を対象とした「フェローシップ制度」の創設、「プロモーションメンター制度」の運用拡充により、実効性の高いキャリアマネジメントシステムを構築しており、女性研究者のみならず若手研究者の更なる育成が期待できる。今後は、大学全体の女性研究者比率に係る目標を達成するとともに、夫婦帯同雇用制度の再実施を検討することを期待する。

- **目標達成度：**自然科学系の女性研究者数・女性研究者比率、理工学研究科と農学生命科学部の女性研究者比率、キャリアマネジメントシステムの拡充に係る目標を達成したことは評価できる。大学全体の女性研究者比率は目標に僅かに届いておらず、今後の展開を期待する。
- **取組：**教員公募の全てを女性優先とし、女性限定公募を積極的に取り入れ、理工農系の女性教員の増加という成果に繋げたことは高く評価できる。また、様々なスマートラボ化ツールを導入し、女性研究者が効率的に研究を進めるための研究環境を整備しており、他機関への波及効

果が期待できる。

- **取組の成果：**教員の女性優先公募や女性限定公募の実施、「女性研究者応募・採用促進インセンティブ経費パッケージ」の設定により、理工学研究科と農学生命科学部で女性研究者数を大幅に増加させたことは高く評価できる。また、「プロモーションメンター制度」の運用、拡充により、実効性の高いキャリアマネジメントシステムが構築されており今後の展開が期待できる。
- **実施体制：**学長のリーダーシップの下、「全学教員人事委員会」が女性教員の採用や昇任を一括して管理する体制を整備したことは高く評価できる。また、外部委員からなる「アドバイザリーボード」を創設し、数値目標を全学的に管理する体制を構築したことは高く評価できる。
- **今後の進め方：**全学的・恒常的な事業実施体制が構築されており、自主財源を確保した上で、取組の成果を検証しつつ可能な範囲で制度の運営改善・拡充を図ることが予定されており評価できる。今後は、引き続き本取組を緩めることなく、特に理工農系人材については更に挑戦的な目標を掲げ採用、登用を進めるとともに、理事への女性の登用を復活させることを期待する。