

(中間評価)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 28～33 年度)

実施機関：東京芸術大学（総括責任者：澤 和樹）

取組の概要

COI 拠点としての分野融合型アートイノベーションやスーパーグローバル大学としてのボーダレスな国際展開等、従来の芸術の枠組みを超越した先導的ダイバーシティを目指し、女性研究者・女子学生のキャリア形成やワークライフバランス確保を支援すべく、①「ダイバーシティ推進室」新設（コーディネーター・カウンセラー・キャリアアドバイザー配置）、②研究活動サポートを担う教育研究支援員配置、③「ダイバーシティラウンジ」新設等交流環境整備、④「セミナー・研究活動支援制度・ポートフォリオ構築」等キャリア支援プログラム実施、⑤「学長裁量ポスト」等採用枠確保、⑥多面的育児支援等を全学的に推進し、女性研究者支援の抜本的強化を図る。

(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	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

学長裁量ポストを活用したテニユアトラック講師の女性限定公募、「ダイバーシティ促進インセンティブ制度」の創設、部局長ヒアリングの実施等、実効性の高いポジティブ・アクションを実施することにより女性研究者の採用、上位職への登用を積極的に進めた。学生や若手教員の女性割合がそれぞれ6割超、5割超と高いにもかかわらず、男女共同参画意識の醸成や女性教員の上位職への登用が極めて限定的であった状況を改善したことは評価できる。また、芸術系大学、芸術系メディアの女性研究者を対象としたシンポジウムを開催し、芸術系分野における女性研究者の活躍促進を先導したことは評価できる。今後は、全学一体となって、人事選考プロセスの改革やその制度化等に取り組み、これまでの成果を人事システム改革へと繋げ、女性研究者の活躍促進を図ることを期待する。

- **目標達成度**：実効性の高いポジティブ・アクションの実施により、女性教員の採用を積極的に進め、女性研究者の採用数、採用比率、在職数、在職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、女性研究者の上位職数、上位職比率に係る目標は未達であり、特に自然科学系分野の女性テニユア教授が増加していない。上位職登用の加速へ向けた改善策の策定を期待する。
- **取組**：「ダイバーシティ推進室」の開設、「教育研究支援員制度」の創設、ベビーシッター派遣支援により女性研究者の活躍推進のための基盤整備を進めた。学長裁量ポストを活用した教員の女性限定公募、学部長等との個別ヒアリングを通じた女性教員採用促進、「ダイバーシティ促

進インセンティブ制度」や「ダイバーシティパイロットプログラム」の創設など、女性教員の増加や研究力向上を目指した取組を総合的に進めたことは評価できる。

- **取組の成果：**学長裁量による教員の女性限定公募のみならず、部局主導による教員の女性限定公募が行われるとともに、一般公募により美術学部の1専攻及び1学科において初の女性准教授が誕生したことは評価できる。また、「ダイバーシティパイロットプログラム」により研究活動支援を受けた女性研究者が経済産業大臣賞を受賞するなど、学外から高い評価を受けたことは評価できる。
- **実施体制：**学長をトップとする大学改革プラン推進会議の下に、「ダイバーシティ推進室運営委員会」、「ダイバーシティ推進室」を設置し、学長のリーダーシップの下、大学全体のビジョンを踏まえた適切な事業推進ができる体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方：**コーディネーター等の人件費を含め、「ダイバーシティ推進室」の安定的活動資金を学内予算として確保するとともに、「藝大基金」に財源を確保する計画であり、これまでの体制や取組の継続が期待できる。今後は、当初掲げた意欲的な目標をいかに実現するか十分な検討を行うとともに、学内の意識改革をさらに進め、機関執行部に留まらず全学一体となって、人事選考プロセスの改革やその制度化等に取り組むことが望まれる。さらに、女性の活躍促進を図る、芸術系大学のみならず芸術界全体を含めたネットワーク構築を主導することを期待する。