

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

代表機関：千葉大学（総括責任者：徳久 剛史）

共同実施機関：東邦大学、放射線医学総合研究所

取組の概要

【概要】

本取組は、千葉大学が代表機関、東邦大学並びに放射線医学総合研究所が共同実施機関となりコンソーシアムを組織することで、男女共同参画推進に関するそれぞれの機関の実績を共有するとともに、新たな取組を共同で行い、多様な立場や経験をもつ人材が活躍できるダイバーシティ研究環境の実現とその環境の周辺機関への波及を目指すものである。

上記目標を達成するために、次のA～Hの取組を初期3年間の行動計画に基づいて組織的に推進し、かつそれらの取組内容を他の周辺機関へも波及させる。

【取組項目】

ダイバーシティ環境推進

- A. 共同シンポジウム開催
- B. ライフイベント支援
- C. 研究活動再開支援

研究力向上

- D. 共同研究の支援・促進
- E. 研究インターンシップ
- F. 研究スキルアップ支援

キャリア・アップ支援

- G. 女性上位職の増加の取組
- H. 上位職増加に向けての女性研究者の裾野拡大

(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

各連携機関がその強みを活かして得意分野の担当となり、計画的に他連携機関へ取組の普及を図り成果を挙げており評価できる。機関内保育施設や機関内病児保育施設を3連携機関で共有することが可能となったことは評価できる。女性研究者在職比率、上位職（教授・准教授・講師）女性比率、科学研究費採択率については、機関毎に見ると所期の目標が未達のものもあるが、連携機関全体としては上昇傾向にあり評価できる。代表機関においては、教員人事凍結の影響により女性研究者の積極的な採用が難しいところではあるが、研究環境のより一層の整備や業績に見

合った上位職への積極的な登用等により女性研究者の定着を図り転出による離職を抑制するなど増加に向けた何らかの工夫を図ることが望まれる。

- **目標達成度**：女性研究者在職比率、上位職（教授・准教授・講師）女性比率、科学研究費採択率等の所期の目標は、連携機関全体としては概ね達成できており評価できる。しかしながら、機関毎に見ると所期の目標が未達のものもあり、目標達成に向け今後の取組を期待する。
- **取組**：機関内保育施設や機関内病児保育施設の3連携機関による共有、共同実施機関で実施する研究スキルアップを目指した「研究インターンシップ」は、複数の機関による連携の強みを活かした取組として評価できる。また、代表機関で創設した「女性教員昇任システム」は独自の優れた取組であり、他連携機関への普及を図っており評価できる。
- **取組の成果**：代表機関においては、「女性教員昇任システム」が創設され、女性研究者の上位職（准教授、講師）への登用が進められており、代表機関のみならず共同実施機関への今後の展開が期待できる。また、「共同研究強化支援制度」により研究費支援を受けた38件の共同研究に関わった女性研究者7名が昇任を果たしことは評価できる。
- **実施体制**：3連携機関の機関長で構成される「統括会議」を年3回開催し、トップレベルで密接な連携が図られたことは評価できる。さらに、代表機関のリーダーシップの下、「ダイバーシティ CHIBA 研究環境促進コンソーシアム」を構築することにより、3連携機関のみならず、千葉県内及び東京都内の高等教育機関、研究機関、企業へ取組の普及を図る体制が整備されたことは評価できる。
- **今後の進め方**：各連携機関が独自予算を確保し、実効性の高い取組を中心に継続して実施するとしており、取組の一定の継続性は担保されており評価できる。今後は、未達の目標を早期に達成するとともに、「ダイバーシティ CHIBA 研究環境促進コンソーシアム」をプラットフォームとして、広く他機関へ実効性の高い取組の波及を図ることを期待する。