

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 27～32 年度)

実施機関：九州大学（総括責任者：久保 千春）

取組の概要

これまで実施してきた支援・増加策に加え、女性研究者の活躍促進のため以下の4つの取組を行う。

- ①出産・育児や介護などのライフイベントと研究の両立支援を充実させるため、インフラ整備や休日保育、病児保育のための環境整備
- ②女性の両立支援への理解を深めるため、男性教職員に対する啓発やライフイベント関連の多様な休暇制度の周知と取得促進。自主経費によるシングルファザーへの支援
- ③女性の研究力向上のため、出産後復帰するポスドクへの研究費支援や、将来の研究者候補である大学院生向け研究力向上セミナーの実施
- ④女子学生や職階毎の女性教員比率を考慮した部局の総合評価手法の確立と、女性研究者の上位職階への登用促進

(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	a	b	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

世界的研究拠点をめざす基幹総合大学独自の「女性枠設定による教員採用・養成システム」を活用し、女性研究者の上位職登用等において着実に成果を上げている。特に、所期の目標を大幅に上回り女性研究者採用比率を 19.0%としたこと、女性准教授比率を所期の計画に沿って順調に上昇させたこと、他機関へ昇任異動した7名の女性研究者を養成したことは評価できる。さらに、2名の女性理事が誕生したことは大学運営への女性の積極的な参画として今後が期待できる。申請時に計画された「配偶者帯同雇用制度」、「女性活躍総合評価」といった特色ある取組は、未だ実績に乏しく、残された実施期間中に確実に成果を上げることを期待する。

- ・ **目標達成度**：数値目標の達成については概ね順調に推移しており、女性研究者採用比率は目標を上回り、女性准教授比率も順調に上昇していることは評価できる。「女性活躍総合評価」、「在宅研究活動支援制度」は未だ検討段階に留まっており、これらの取組を早期に実施段階へ移行させることを期待する。
- ・ **取組**：既存の「女性枠設定による教員採用・養成システム」を活用し女性教員の採用を進めるとともに、部局独自に女性限定公募を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。さらに、出産・育児から復帰した女性研究者への研究費支援、育児シッターを活用した休日保育、時間外保育、病児・病後児保育、出張時保育の支援を行っていることも評価できる。
- ・ **取組の成果**：「女性枠設定による教員採用・養成システム」等により女性教員の採用、養成が

進み、また、研究費支援を受けた出産・育児から復帰した女性研究者の研究業績が向上したことは評価できる。しかしながら、申請時に計画された特色ある取組のうち、「配偶者帯同雇用制度」は利用実績が無く、「女性活躍総合評価」、「在宅研究活動支援制度」は検討段階にあり、取組の成果が十分出ていない。実施期間中に確実に成果を上げることを期待する。

- **実施体制**：学長を委員長、部局長を委員とする「男女共同参画推進委員会」を設置し機関が一体となって取組を進めており、学長のリーダーシップの下、女性教員の積極的な採用を進めていることは評価できる。今後は、「女性活躍総合評価」を運営費交付金の部局傾斜配分に反映させる取組において、学長のさらなるリーダーシップが発揮されることを期待する。
- **今後の進め方**：実施期間終了後も一定額の自主経費により事業が継続される計画となっており評価できる。「配偶者帯同雇用制度」、「女性活躍総合評価」、「在宅研究活動支援制度」については早期に取組を進め、実施期間中に具体的な成果を上げることを期待する。