

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：琉球大学（総括責任者：大城 肇）

取組の概要

女性研究者確保に係る採用や昇任の人事プロセスを改革することにより、女性研究者の在職比率を目標値まで引上げ、女性研究者がその能力を最大限に発揮し、活躍できる研究環境の拡充に努める。

また、平成27年4月に発足したダイバーシティ推進体制においてジェンダー協働推進室を運営主体に、ライフイベント中の女性研究者を支援する研究支援員の配置、外部資金の獲得や研究の国際通用性を高めるセミナーの開設や研究専念制度の実施など、在職する女性研究者の研究力を向上させる取組を実施する。加えて、研究や大学運営において女性がリーダーシップを発揮できる環境を整備し、研究プロジェクトや役員・管理職等における女性比率を向上させる。

(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

学長の強いリーダーシップの下、教員の女性限定公募やインセンティブ経費付与の実施等を通じて、女性研究者採用比率、在職比率の目標を達成し、特に准教授の採用については、30%～40%という高い比率で女性を採用したことは評価できる。さらに、若手女性研究者を一定期間研究に専念させ研究力強化を図る「女性教員短期研究専念制度」、女性教授・准教授を対象とした英語を使用した「女性リーダー養成のためのリーダーシップ研修」、遠隔島嶼地域に位置する機関の地理的条件を考慮した介護支援に係る「介護帰省費用助成事業」等、特色ある取組を実施したことは評価できる。今後は、優れた女性准教授をポストアップする方策等を検討し、女性研究者の上位職（役員、教授）への登用を加速することを期待する。

- ・ **目標達成度**：教員の女性限定公募やインセンティブ経費付与の実施等を通じて、目標を上回る女性研究者の採用が行われ、女性研究者採用比率、在職比率の所期の目標を達成したことは評価できる。しかしながら、女性役員、女性教授ともに増加が見られず、女性研究者の上位職（役員、教授）への登用に係る目標は達成できていない。上位職登用の今後の加速を期待する。
- ・ **取組**：「介護帰省費用助成事業」、「女性教員短期研究専念制度」、「女性リーダー養成のためのリーダーシップ研修」、教員の女性限定公募、「女性研究者採用に係るインセンティブ経費の配分」等、機関や地域の現状を踏まえた特徴的な取組を実施しており評価できる。
- ・ **取組の成果**：教員の女性限定公募等の効果により、自然科学系の女性教員が着実に増加しており評価できる。また、女性研究者の科学研究費採択率の上昇、発表論文数の増加、自然科学系分野の大学院における女子学生数の増加が見られ評価できる。
- ・ **実施体制**：学長の直下にダイバーシティ推進担当理事を本部長とする「ダイバーシティ推進

本部」を、また、「ダイバーシティ推進本部」の下に、本事業推進母体である「ジェンダー協働推進室」を配置し、機関全体として女性研究者の活躍促進を推進する体制を整備したことは評価できる。さらに、研究推進機構等、学内の関係組織と連携するのみならず、沖縄県内の「女性産官学コンソーシアム」とも連携し、情報交換を行っていることは評価できる。今後は、本事業への部局のより積極的な関与を期待する。

- **今後の進め方**：女性研究者の上位職（役員、教授）への登用に係る目標が未達であり、優秀な女性准教授の研究力向上のための支援体制の継続、「教員ポスト戦略的再配分」の仕組みを活用した教授職における女性限定公募の実施が期待される。さらに、機関執行部に留まらず、機関の全構成員に対して本事業の趣旨をより一層浸透させることが望まれる。