

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：茨城大学（総括責任者：三村 信男）

取組の概要

- ・本事業でコーディネーター、事務職員、相談員を新たに配置して、平成 28 年 4 月設置の「ダイバーシティ推進室」を強化し、支援事業の実施にあたる。
- ・女性教員比率 5%増を実現するため、講演会開催やニューズレター発行による意識啓発、ポジティブ・アクションやポイント制活用を進める。
- ・女性教員と大学院生の研究力や管理能力を向上させるため、科研費セミナーや研修の実施、メンターの配置、共同研究の促進を行う。
- ・ライフイベントと研究の両立支援のため、研究支援員の配置、研究復帰支援費の助成を行う。
- ・ニーズ調査を実施し、ライフイベントと研究との両立支援のための環境整備と規則改正を進める。

(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	b	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

学長のリーダーシップの下、機関全体として事業に取り組む実施体制を構築し、女性研究者の活躍を推進するための基盤整備として、「ダイバーシティ推進室」や相談室の設置、臨時託児所の開設、「育児休業中の代替教員配置制度」の創設等を進めた。自然科学系部局における教員の女性限定公募、優れた女性教員の上位職への昇任、「女性エンパワーメント支援制度」の構築等、女性教員の積極的な採用と上位職登用を行ったことは評価できる。特に、自然科学系部局で教授 1 名、准教授 3 名を含む 7 名の女性教員を採用したことは評価できる。今後は、インセンティブ付与等のさらなるポジティブ・アクションを導入し、女性教員在職比率 19%という意欲的な目標を達成することを期待する。

- ・**目標達成度**：女性教員在職比率、自然科学系部局（工学部、農学部、理工学研究科）での女性教員採用数、女性教員の上位職登用、女性管理職比率等に係る目標を達成したことは評価できる。しかしながら、女性教員採用比率に係る目標は達成できておらず、理学部では女性教員が採用できなかった。今後は、さらなるポジティブ・アクションを導入し、女性教員の採用を促進することを期待する。
- ・**取組**：育児休業等を取得した女性研究者への代替教員の柔軟な配置、学長裁量ポイントの追加配分を活用した工学部及び農学部における教員の女性限定公募、地域の企業や研究機関との連携を活かした女子学生・大学院生対象の「企業・研究所訪問ツアー」等、特色ある取組を行い、着実に成果を挙げており高く評価できる。今後は、病児・病後児保育支援、介護支援の充実を

期待する。

- **取組の成果**：教員の女性限定公募により、農学部初の女性教授が誕生し、波及効果として一般公募において理工学研究科初の准教授が誕生したこと、また、女性教員の上位職登用の推進により、理学部及び工学部においてそれぞれ1名の女性教授が誕生したことは評価できる。女性研究者の研究力向上を目指した「女性エンパワーメント支援制度」の支援を受けた女性研究者の科研費新規採択率が、学内教員の平均を大きく上回り50%を超えたことは評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、学長の直下に、理事・副学長を委員長とし各部局の教員や総務部長が参画する「ダイバーシティ推進委員会」、事業の実施母体である「ダイバーシティ推進室」を設置し、機関全体として女性研究者の活躍促進を図る実施体制を構築したことは評価できる。また、全学人事委員会にダイバーシティ推進室長が参加する体制を整えたことは評価できる。
- **今後の進め方**：研究・産学官連携機構との連携を強化し、女性研究者の研究力向上に取り組むとともに、女性研究者の採用促進を目指したインセンティブ経費やインセンティブポイントの付与、クロスアポイントメント制度の活用を新たに計画しており、取組の継続、発展が期待できる。今後は、意欲的な目標の達成に向け、十分な検討と工夫を重ね、スピード感を持って取組を進めることを期待する。