

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29～令和4年度)

実施機関：九州工業大学（総括責任者：尾家 祐二）

取組の概要

九州工業大学は、平成28年4月、新学長就任を機に男女共同参画推進室を開設し、アクション・プランの策定、執行部・教職員への啓発講演会の開催、アンケート調査の実施、女性教員へのヒアリング、ニーズに的確に対応した研究環境整備（在宅勤務制度等）等、活発な活動を展開してきた。特に在宅勤務制度制定はマスコミにも大いに注目されたが、本事業では、男女共同参画推進室の強化・拡大と組織再編を図ることによって実施体制の基盤を強化し、女性教員の生活環境の向上と、更なる研究環境整備、研究力向上、次世代育成を積極的に進めることにより、工学系3部局・センターにおいて女性教員を8名以上採用、令和4年度末には女性教員比率を10%以上とする目標の達成を目指すものである。

(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
S	s	s	s	a	a

総合評価：S（所期の計画を超えた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、女性教員の採用及び昇任に係る人事管理を行う「男女共同参画推進会議」を創設し、女性教員の女性限定公募による採用や上位職（教授、准教授）への昇任を積極的に推進した。工学系女性教員4名の採用、工学研究院における初の女性教授の誕生などの成果を挙げたことは高く評価できる。さらに、女性研究者のニーズをヒアリング調査によりの確に把握し、在宅勤務制度により研究時間を確保するとともに、「支援研究員配置支援事業」により研究の質を確保する「複合支援」方式を構築した。当該支援方式により、ライフイベント中の女性教員の科研費採択率や論文発表数を向上させ、研究力を大幅に向上させたことは高く評価できる。今後は工学系大学のモデルとなるよう、より高い目標を掲げ事業の推進を図ることを期待する。

- ・ **目標達成度**：実施期間前半までの数値目標はすべて達成した。特に、女性教員の採用、在職比率に係る目標については、短期間の内に4件の女性限定公募を実施し目標を上回ったことは高く評価できる。さらに、4件の昇任人事を進め目標を達成するとともに、所期の計画になかった女性教員の副学長への登用を進めたことは高く評価できる。今後は更に高い目標を掲げ、取組の発展を図ることを期待する。
- ・ **取組**：既存の在宅勤務制度の対象を介護へも拡大し充実させるとともに、支援研究員の配置を積極的に進め、ライフイベント中の女性教員の研究時間の確保、研究の質の確保を可能とする複合的な支援体制（九工大方式）を確立したことは高く評価できる。また、顕著な業績を有する女性研究者を対象とし研究助成を行う「女性研究者エンカレッジ支援事業」、ライフイベントにより研究を中断した女性研究者を対象とし学会参加のための出張費用を助成する「研究中断

復帰者助成事業」は実質的な成果が期待できる特色ある取組として高く評価できる。

- **取組の成果：**「男女共同参画推進会議」主導で、優れた女性教員の採用及び上位職への登用を進める仕組みがよく機能し、工学系女性教員の増加、工学研究院における初の女性教授の誕生といった成果が挙げられたことは高く評価できる。また、「複合支援」、「女性研究者エンカレッジ支援事業」、「研究中断復帰者助成事業」等の取組により、女性教員、特にライフイベント中の女性教員の科研費採択率が大幅に向上したことは高く評価できる。
- **実施体制：**学長のリーダーシップの下、女性教員の採用及び昇任に係る人事管理を行う「男女共同参画推進会議」、事業実施母体であり両立支援、研究力向上、次世代育成等の取組の実施を担う「男女共同参画推進室」を構築したことは評価できる。また、「男女共同参画推進室」に室長として女性副学長を配置するとともに、人事課課長補佐を配置し事務局と連携する体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方：**補助期間終了後も一定の自主経費を確保し、「男女共同参画推進会議」、「人財活性化推進会議」、「男女共同参画推進室」、人事課の連携を主体に、事業を継続的に推進する計画であり評価できる。今後は、本事業の定着を図るとともに、より高い目標の実現に向け新たな取組を展開することを期待する。