

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）

(実施期間：平成 30～令和 5 年度)

実施機関：宇都宮大学（総括責任者：石田 朋靖）

取組の概要

本事業は「平成 25-27 年度女性研究者研究活動支援事業」で高評価（総合評価A）を受けた取組（意識啓発活動、意識調査結果を反映した両立支援の制度構築・実施、裾野拡大活動）を大学の自主財源で継続し、新たに本事業先端型の趣旨を反映して女性リーダー育成に重点を置いた発展型の行動計画を策定した。具体的には、女性教員の海外派遣制度を拡充し、女性教員の研究力向上により上位職階への登用を図るとともに、女性教員の増加に向けた取組を実施する。本事業で示した女性教員比率 21%、女性教員採用比率 30%という目標は、第 5 期科学技術基本計画や第 4 次男女共同参画基本計画に示される目標値の達成に寄与できると考える。

(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	a	s	s	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、「人事調整会議」が人事に係る全学的マネジメントを担い、各部署における女性教員や若手教員の採用、女性教員の上位職登用に係る数値目標の設定を促し、その進捗管理を進め、女性教員採用比率及び若手教員採用比率を大幅に増加させたことは評価できる。

「女性研究者キャリアパスプログラム」を策定し、「女性教員採用特別制度」、「女性研究者海外派遣制度」等を機能的に運用し、女性リーダー育成に重点を置いた取組を体系的に実施し、女性海外派遣者 3 名の教授への昇任、女性教員の科研費新規採択率の 20% 以上の上昇等、実質的な成果を挙げた。全教員を対象としたアンケート調査や学長との対話などにより現場の実態を把握しつつ取組の改善を図っていることも評価できる。今後は、自然科学系の女性教員、上位職女性教員（教授、准教授）、機関のマネジメントに関わる管理職女性教員をより積極的に増加させる新たなポジティブ・アクションを策定し、実施期間終了時の目標を達成することを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性教員比率、女性教員採用比率はともに、各年度の目標を上回り着実に上昇しており評価できる。今後は、「女性教員採用特別制度」を機動的に活用し自然科学系の女性教員の採用を積極的に進め、また、准教授の女性比率を上昇させ、実施期間終了時の目標を達成することを期待する。
- ・ **取組**：「女性研究者キャリアパスプログラム」を策定し、「女性教員採用特別制度」や「女性研究者海外派遣制度」の機能的な運用を進めるとともに、「研究スキルアップセミナー」や「女性リーダー育成セミナー」を開催するなど、女性研究者のライフステージに沿った様々な取組を体系的に実施したことは高く評価できる。また、アンケート調査により取組の課題を迅速に把握し改善を図っており、取組の更なる展開が期待できる。

- **取組の成果**：「女性研究者海外派遣制度」により海外へ派遣した女性研究者 11 名の内、3 名が教授に、1 名が准教授に昇任した。また、女性教員の科研費新規採択率が 20%以上上昇したことは、「女性研究者キャリアパスプログラム」の取組の成果として高く評価できる。さらに、学内のみならず栃木県内の様々な機関へ向けて取組の成果を積極的に公開し、地域に高い波及効果を及ぼしたことも評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、「人事調整会議」が人事に係る全学的マネジメントを担うとともに、「ダイバーシティ研究環境推進本部」の本部長を務める理事・副学長が意識啓発や職場環境整備に取り組む「男女共同参画推進室」及び女性研究者のキャリアパス支援を行う「女性リーダー育成オフィス」を統括し、部局との円滑な連携を推進する、盤石な実施体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後も自主経費を確保し、「ダイバーシティ研究環境推進本部」のコーディネーター及び事務補佐員を継続して雇用し、これまでの取組を継続するとともに、「宇大版若手女性研究者海外派遣制度」を新設し若手女性研究者の育成を図る計画であり、事業の継続、発展が期待できる。今後は、「女性研究者海外派遣制度」の取組を持続可能な取組として定着させるとともに、上位職（教授、准教授）、機関のマネジメントに関わる管理職の女性の増加に繋がるようなより実効性の高い制度設計を行うことを期待する。