

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：令和元～令和6年度)

実施機関：琉球大学（総括責任者：西田 睦）

取組の概要

ダイバーシティ研究環境の創成に向けて、全学的な意識改革と連携強化を図り、女性を始めとする若手・外国人等の積極的採用に取り組む。そのために、女性研究者の研究活動に対する支援を継続し、女性の上位職登用へ向けた取組を加速させつつ、女性を含む若手研究者へと支援を波及させる。また、研究力と教育力を備えた女性研究者及び若手研究者のポストアップの仕組みを構築し、女性を中心に若手研究者・外国人研究者を安定的に確保する人事システムを構築する。採用⇒研究力・教育力・管理運営能力の育成⇒その能力を活かす登用というサイクルの確立によるキャリアマネジメント改革を推進する。その一環として、先進的な取組を行う海外の教育研究機関等での情報収集や研修を行うことにより、組織運営や研究プロジェクトを牽引する女性及び外国人リーダーを育成し、新たな時代の大学像にふさわしい、真に多様な人材が協働するダイバーシティ研究環境を実現する。

(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

学長のリーダーシップの下、女性研究者・若手研究者の採用及び研究支援を強化し、大学のキャリアマネジメント改革を推進することを目指し、「女性教授限定公募」、「国際学会派遣+1 Visit」、「海外調査派遣制度」等、上位職登用や研究力強化に係る特色ある取組を実施した。大学病院及び工学部における部局創設以来初の女性教授の誕生を含め、4名の女性教授が誕生したことは評価できる。また、女性研究者の科研費新規採択率は、毎年、男性研究者を上回り30%以上で推移しており、研究力強化の取組の成果と言える。女性研究者の採用比率、在職比率の目標が達成されたこと、自然科学系分野の女性研究者在職比率、大学院博士後期課程学生の子学生比率ともに上昇傾向にあることは評価できる。今後は、40歳未満の若手教員が減少傾向にある要因を分析し、対応策を講じることを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性研究者の採用比率は、目標を上回り上昇しており、また、在職比率も概ね目標を達成している。しかしながら、ポストアップ比率は着実に上昇しているものの最終目標の達成が懸念され、また、40歳未満の若手教員比率は減少傾向にある。目標未達の要因分析と改善策の立案を期待する。
- ・ **取組**：既存の「教員ポスト戦略的再配分」の人事ポイントを活用し、新たなポストアップシステム「女性教授限定公募」を創設した。また、海外の教育研究機関等での調査、研究を支援する「国際学会派遣+1 Visit」や「海外調査派遣制度」、シンポジウム等の企画、開催を支援する

「オーガナイザー養成支援」、リーダーシップの育成を目指した「リーダー育成海外研修」等、特徴のある取組を実施したことは評価できる。コロナ禍においては、オンラインツールを活用した工夫により、海外派遣の代替となる取組の実施を図ることを期待する。

- **取組の成果**：「女性教授限定公募」の取組により、大学病院及び工学部で部局創設以来初の女性教授が誕生し、理学部では女性助教が教授に昇任した。特に女性教授が少ない自然科学系分野の部局を対象にポジティブ・アクションの成果を挙げたことは評価できる。また、非常勤理事に女性1名、学長補佐に女性3名、教育学部長や附属図書館長に女性を登用する成果が挙げられた。さらに、女性研究者の科研費新規採択率が、男性研究者を上回り30%以上で推移していることは評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、「ダイバーシティ推進本部」の本部長であるダイバーシティ推進担当理事が事業の遂行を担う体制を構築した。「ダイバーシティ推進本部」に設置された事業実施母体である「ジェンダー協働推進室」と総務部職員課が協働し、「研究推進機構」、「国際戦略推進本部」とも連携し、全学として取組を進めたことは評価できる。
- **今後の進め方**：目標達成に向け、これまでの取組を継続していく方針であり、自己資金に加え、学外との連携による寄附金の活用も計画しており、取組の継続、発展が期待できる。今後は、新たな発想や工夫により、ダイバーシティ研究環境の実現に向けた取組を持続可能な取組として学内に定着させることを期待する。