

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～令和 2 年度)

実施機関：九州大学（総括責任者：石橋 達朗）

取組の概要

これまで実施してきた支援・増加策に加え、女性研究者の活躍促進のため以下の 4 つの取組を行う。

- ① 出産・育児や介護などのライフイベントと研究の両立支援を充実させるため、インフラ整備や休日保育、病児保育のための環境整備
- ② 女性の両立支援への理解を深めるため、男性教職員に対する啓発やライフイベント関連の多様な休暇制度の周知と取得促進。自主経費によりシングルファザーへの支援
- ③ 女性の研究力向上のため、出産後復帰するポストドクへの研究費支援や、将来の研究者候補である大学院生向け研究力向上セミナーの実施
- ④ 女子学生や職階毎の女性教員比率を考慮した部局の総合評価手法の確立と、女性研究者の上位職階への登用促進

(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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	a	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

女性研究者の活躍促進におけるこれまでの実績を活かし、採用に係る既存の取組「九大方式女性枠」の持続的な活用を進めるとともに、女性研究者の更なる活躍促進へ向けて「配偶者帯同雇用制度」や「女性活躍総合評価」の導入、在宅勤務制度の人事制度化、男性教職員の意識改革の推進といった特色ある先駆的な取組を実施したことは評価できる。また、これらの取組の実施が、女性教員採用比率及び女性教員在職比率の目標の達成、大学執行部の女性比率の倍増、自然科学系分野の女性教員の増加といった成果に着実に結びついた点は評価できる。今後の、学外研究者の雇用を含めた「配偶者帯同雇用制度」の運用、「女性活躍総合評価」の効果的な活用の工夫を期待する。

- ・ **目標達成度**：女性教員在職比率、女性研究者採用比率、女性教授・准教授在職比率の目標を概ね達成しており、また、執行部における女性比率を倍増させ目標を大きく上回る 25%まで上昇させており評価できる。男性教職員の育児休業取得者が増加するなど、目標とした男性教職員の意識啓発が進んでいることは評価できる。
- ・ **取組**：「配偶者帯同雇用制度」や「女性活躍総合評価」といった特色ある先進的な取組を実施するとともに、在宅勤務制度の人事制度化、「育児シッター利用支援」、「出産・育児復帰者支援」、男性教職員の意識改革等、環境整備や意識改革に係る多様な取組を計画的に実施したことは高く評価できる。「女性活躍指標」については、論文数(量)×FWCI 値(質) という評価尺度により

多様な学問分野における女性活躍度を評価できるのかという点についてさらなる検討を進めることを期待する。

- **取組の成果**：女性教員の在職数及び在職比率、女性教授・准教授在職比率が増加したこと、執行部における女性比率が倍増したことは評価できる。また、自然科学系分野のテニユア女性教員が大幅に増加したことは評価できる。「配偶者帯同雇用制度」については、既在籍教員に加え学外からの研究者の雇用を進め成果を挙げることを期待する。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、担当理事を室長とし、担当副学長、副理事、専任教員、部局選出の教員等から構成される「男女共同参画推進室」を設置し、外部評価委員会からの助言、IR室の協力を得ながら取組を進める体制を構築したことは評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：実施期間終了後も「男女共同参画推進室」等の実施体制を維持するとともに、十分な自主経費を確保し、取組の継続、発展を図っており評価できる。IR室の分析結果により、取組の成果がデータに基づくポリシーの策定に繋がる好循環が構築されており、今後の発展が期待できる。