

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2～令和7年度)

実施機関：千葉大学（総括責任者：中山 俊憲）

取組の概要

本プログラムは、学長のリーダーシップのもと、担当理事・各部局長等で構成する運営会議により審議の上、ダイバーシティ推進部門が中心となって実施する。実施に際しては、すでに構築した女性教員昇任システムやダイバーシティCHIBA研究環境促進コンソーシアムを活用する。これにより、ダイバーシティ研究環境実現に向けた意識改革の推進とともに、女性研究者の新規採用比率35%以上、上位職比率25%以上、役員等比率20%以上の目標達成を目指す。

<取組内容>

A. 上位職登用・採用促進

国際活動に関する業績評価の活用、無意識のバイアス排除の取組

B. グローバル研究力向上

研究専念制度、英文校閲経費支援、国際研究活動支援、グローバルスキルアップ研修の実施

C. ダイバーシティ・マネジメント推進

意識啓発研修プログラムの開発と実施、ロールモデルの見える化

D. スマートラーニング環境整備

オンラインで学べるコンテンツの開発・導入とICT環境整備

(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	b	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

国際的に活躍できる女性研究者や若手研究者の育成を目指し、機関の中期目標に基づき女性研究者新規採用割合35%以上、女性上位職割合25%以上という意欲的な目標を掲げ、組織的に取組を進めた。女性研究者の国際的な研究力の向上に力点を置いた「国際研究活動支援」、「グローバルスキルアップ研修」、「研究専念制度」等の取組は、女性研究者の論文発表数や外部資金獲得件数の増加、女性教授8名の増加、機関初の女性理事の誕生に繋がっており評価できる。全体として事業は着実に進展しているものの、所期の計画通りに女性研究者の採用や役員への登用が十分に進んでいるとは言えない。今後は、学長のリーダーシップの下、首都圏の大学としての地理的有利さを活かし、意欲的な目標の達成へ向けスピード感を持って取組を進めることを期待する。

- ・**目標達成度**：女性教授が8名増加、その内自然科学系の女性教授が3名増加したことは評価できる。しかしながら、定年退職等による3年間不補充ポストを解除することにより女性限定公募を実施したにもかかわらず、女性研究者新規採用割合は申請時から僅か0.4%しか上昇しておらず、また、役員等の女性は1名減少し管理職の女性割合の目標は達成できていない。意欲

的な目標の達成へ向け、スピード感を持って取組を進めることを期待する。

- **取組**：国際的に活躍できる女性研究者の育成を目指した「国際研究活動支援」、「グローバルスキルアップ研修」、「研究専念制度」、「英文校閲経費支援」の取組は、女性研究者の論文発表数や外部資金獲得件数の増加、女性教授数8名の増加に繋がっており評価できる。また、既存の「女性教員昇任システム」の効果的な活用、ロールモデルの動画作成といった取組は評価できる。
- **取組の成果**：教員の女性限定公募を実施し、また、既存の「女性教員昇任システム」を活用することにより、女性教授を8名増加させ、指導的地位に占める女性割合を向上させたことは評価できる。しかしながら、女性研究者新規採用割合は申請時から僅か0.4%しか上昇しておらず、役員等の女性は1名減少しており、取組の成果は限定的である。今後は、取組の実施が十分な成果に繋がるよう工夫することを期待する。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、大学初の女性理事をダイバーシティ推進担当とし、全学で事業を実施する体制を整備するとともに、「ダイバーシティ CHIBA 研究環境促進コンソーシアム」を通じて、取組の成果を千葉県内の様々な機関へ発信する体制を整備したことは評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後、一定の自主経費を確保し、外部評価委員会からの指摘に対応し取組を継続する計画であり評価できる。今後は、「研究専念制度」や「国際研究活動支援」等の特色ある取組、ポジティブ・アクションとしての「女性限定公募」や「女性教員昇任システム」を効果的に活用し、所期の目標を達成することを期待する。