

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 28～令和 3 年度)

実施機関：東北大学（総括責任者：大野 英男）

取組の概要

これまでに実施した女性研究者のための環境整備および採用システム改革を基盤とし、『社の都女性研究者エンパワーメント推進事業』では自然科学系を中心に女性教員の在籍比率や新規採用比率の格段の向上等を目標として次の取組を行う。

- ・ダイバーシティ研究環境整備を拡充し、外国人を含めた男女の多様な働き方を可能にする。
- ・女性研究者に特化した URA を雇用し、女性研究者の研究力育成・向上のための研究費獲得支援等を行う。
- ・女性研究者のエンパワーメントを行う一方で、現状分析を踏まえた全学的な人事施策を構築し、各部局における女性教員の採用・昇任のための支援に多面的に尽力する。

(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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	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

学長のリーダーシップの下、先進的な「東北大学女性教員採用促進事業」を創設し、部局公募型、国際公募型の2つの型の女性限定公募により14名の女性教員を採用するとともに、「ポストアップ制度」により、女性研究者3名を教授へ、5名を准教授へ昇任させ、役員的女性比率も大幅に上昇させたことは評価できる。また、定期的なアンケート調査等により女性研究者のニーズを把握し、学内保育園の新設、研究費支援制度の拡充、女性リーダー研修やスキルアップセミナーの開催、紫千代萩賞の新設等を行い、女性研究者の研究力向上とリーダー育成を推進した。さらに、実施期間後半には、学長が主導する「人事戦略会議」を創設するとともに、助教以上の教員の採用に際し3人に1人は女性を採用する「1/3目標」を導入し、女性研究者の積極的な採用、上位職への登用を進めており今後の展開が期待できる。一方、女性教員の採用は意欲的に進められたものの、女性教員在職比率に係る所期の目標が達成できておらず早期達成が望まれる。

- ・**目標達成度**：女性教員採用比率、役員等の女性比率に係る所期の目標を達成し、女性上位職教員比率に係る目標をほぼ達成していることは評価できる。しかしながら、女性教員在籍比率に係る目標19%に対し実績は17%に留まっており、先進的な取組の展開により所期の目標を早期に達成することを期待する。
- ・**取組**：「東北大学女性教員採用促進事業」や「人事戦略会議」の創設、「1/3目標」の導入といった女性研究者の採用や上位職登用にかかる先進的な取組を実施するとともに、優秀な女性研究者を表彰する紫千代萩賞の新設、研究費支援制度の拡充、女性リーダー研修やスキルアップセミナーの開催、学内保育園の新設など、女性研究者のニーズに沿った特色のある多様な取組を

進めたことは高く評価できる。

- **取組の成果**：理学・工学・農学系の女性教員が大幅に増加し、これまで女性教授が不在であった自然科学系5部局に女性教授が誕生した。また、大学初の女性の理事、副学長、自然科学系研究科長が誕生し、マネジメント層の女性が増加しており評価できる。
- **実施体制**：学長が主導する「人事戦略会議」を創設し、学長のリーダーシップがより発揮されやすい環境を整備したことにより、新たな「1/3目標」の導入、女性研究者の採用や上位職への登用の促進に繋がったことは評価できる。また、「外部アドバイザーボード」を設置し、本事業に対する適切な助言を受けていることは評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：「男女共同参画推進センター」を「DEI推進センター」へ発展的に改組するとともに、第4期中期計画・中期目標に掲げた「女性研究者在籍率の令和3年度対比3%増」という目標に対する部局のロードマップを作成し、取組を継続、発展させる計画であり評価できる。