

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：茨城大学（総括責任者：太田 寛行）

取組の概要

- ・本事業でコーディネーター、事務職員、相談員を新たに配置して、平成28年4月設置の「ダイバーシティ推進室」を強化し、支援事業の実施にあたる。
- ・女性教員比率5%増を実現するため、講演会開催やニューズレター発行による意識啓発、ポジティブ・アクションやポイント制活用を進める。
- ・女性教員と大学院生の研究力や管理能力を向上させるため、科研費セミナーや研修の実施、メンターの配置、共同研究の促進を行う。
- ・ライフイベントと研究の両立支援のため、研究支援員の配置、研究復帰支援費の助成を行う。
- ・ニーズ調査を実施し、ライフイベントと研究との両立支援のための環境整備と規則改正を進める。

(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	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、研究環境整備に加え、「人件費ポイントの活用による理系学部教員の女性限定公募」、「前倒し採用における女性限定公募制度」、「女性教授採用インセンティブ」といったポジティブ・アクション、研究力強化のための「女性エンパワーメント支援制度」、管理職育成のための「執行部スタッフ」など、特色ある取組を実施した。女性研究者の活躍を促進するための基盤を整備するとともに、上位職教員の女性比率を上昇させ、女性管理職を倍増させたことは評価できる。また、上位職登用やテニユアトラックにおける業績評価において、女性教員に対する適切な配慮を行うとともに、「ダイバーシティ・チェックリスト」の活用により教員人事の透明性を高めたことは評価できる。女性教員の在職数・比率や採用数、理系部局における女性教員採用数等、所期の目標が達成できていない項目が多く、今後は、他機関の事例も参考にしながら取組の改善をはかり、継続的にダイバーシティの推進に努めることを期待する。

- ・**目標達成度**：女性管理職比率は所期の目標を大きく上回り、また、職階別女性教員比率は教授・准教授・講師の所期の目標を達成しており評価できる。しかしながら、理系3部局（理学部、工学部、農学部）において、女性教員採用数に係る目標が達成できておらず、また、助教・研究員の女性比率は所期の目標を大きく下回った。今後は若手女性教員の採用を増加させる実効性の高い取組を立案、実施することにより成果を挙げることを期待する。
- ・**取組**：研究環境整備の基本的な取組に加え、「人件費ポイントの活用による理系学部教員の女性限定公募」、「前倒し採用における女性限定公募制度」、「女性教授採用インセンティブ」といっ

たポジティブ・アクション、研究力強化のための「女性エンパワーメント支援制度」、女性管理職育成のための「執行部スタッフ」、教員人事の透明性を高めるための「ダイバーシティ・チェックリスト」の活用など、特色ある取組を実施したことは評価できる。

- **取組の成果**：女性限定公募の導入により理系女性教員を含む多くの女性教員の採用が進み、また、「女性エンパワーメント支援制度」の支援により女性准教授の教授への昇任が促進された。上位職教員の女性比率の向上、女性管理職の倍増といった成果に繋がっており評価できる。今後は、女性教員数が特に少ない理系3部局（理学部、工学部、農学部）において、女性教員採用数に係る目標が達成できなかった要因を分析し、実効性の高い部局独自のポジティブ・アクションを策定し成果を挙げる事が求められる。
- **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委員会」が創設され、様々なポジティブ・アクションが策定されるとともに、取組が計画的、確実に実施される体制が構築されたことは評価できる。また、教員採用・昇進が審議される全学人事委員会にダイバーシティ推進室長が参画し、すべての人事について選考理由・選考過程を把握でき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**：今後も「ダイバーシティ推進委員会」が中心となり、「ダイバーシティ推進室」が取組の推進役を果たす体制は評価できる。今後の取組の継続、発展に当たっては、これまでの取組の成果の詳細な分析と今後の目標達成に向けた具体的な計画の立案が求められる。