

## 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：東京藝術大学（総括責任者：日比野 克彦）

## 取組の概要

COI拠点としての分野融合型アートイノベーションやスーパーグローバル大学としてのボーダレスな国際展開等、従来の芸術の枠組みを超越した先導的ダイバーシティを目指し、女性研究者・女子学生のキャリア形成やワークライフバランス確保を支援すべく、①「ダイバーシティ推進室」新設（コーディネーター・カウンセラー・キャリアアドバイザー配置）、②研究活動サポートを担う教育研究支援員配置、③「ダイバーシティラウンジ」新設等交流環境整備、④「セミナー・研究活動支援制度・ポートフォリオ構築」等キャリア支援プログラム実施、⑤「学長裁量ポスト」等採用枠確保、⑥多面的育児支援等を全学的に推進し、女性研究者支援の抜本的強化を図る。

## (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	b	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

多様性が尊重されるべき芸術分野で女性活躍の促進が十分に行われてこなかったことへの反省を踏まえ、日本唯一の国立芸術大学として芸術系女性研究者の活躍促進へ向けその端緒を開いたことは評価できる。「教育研究支援員制度」、「ベビーシッター派遣支援」等、女性研究者のニーズに対応した研究環境整備を進めるとともに、学長裁量ポストを活用した女性限定公募、「ダイバーシティパイロットプログラム」による女性研究者の研究活動支援、女性研究者・学生のネットワーク構築など意欲的な取組を展開した。所期の挑戦的な目標は達成できなかったものの、女性研究者の採用比率及び在職比率、准教授・講師の女性比率、女性教員の教授への昇任件数が大幅に上昇し、理事・副学長への女性の登用が進んだ。さらに、「芸術系大学女性教育・研究者シンポジウム」等を開催し、芸術系大学におけるダイバーシティ推進のロールモデルとなったことは評価できる。今後は、各取組の成果について詳細に検証を重ね、必要な改善を図ることにより、所期の挑戦的な目標を達成することを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性教員数を大幅に増加させるとともに、女性准教授・講師を増加させ、女性研究者在職比率、准教授・講師の女性比率に係る目標をほぼ達成したことは評価できる。しかしながら、女性研究者の採用数、採用比率、自然科学系の女性研究者採用数、女性教授比率等、所期の目標の多くが達成できなかった。
- ・ **取組**：学長裁量ポストを活用した女性限定公募、女性研究者の研究活動を支援する「ダイバーシティパイロットプログラム」や「Hopping Women Project」、部局長ヒヤリング等の学内啓発活動に加え、子育て世代の演奏家や声楽家による子どもと楽しめるコンサートや「芸術系大学

女性教育・研究者シンポジウム」の開催といった芸術系大学ならではの特色ある取組を実施したことは評価できる。

- **取組の成果：**女性准教授・講師が26名から41名に増加し、また、女性教員の教授への昇任が毎年1件程度から7件へと大幅に増加した。特に、女性教員が極めて少なかった美術学部において、専攻初の女性准教授が誕生したことは評価できる。また、「芸術系大学女性教育・研究者シンポジウム」を開催し、他の芸術系大学へ高い波及効果を及ぼしたことは評価できる。
- **実施体制：**学長をトップとする「アートイノベーション推進機構」の下に、「ダイバーシティ推進室運営委員会」、事業実施母体である「ダイバーシティ推進室」を創設し、全学として女性研究者の活躍促進に取り組んだことは評価できる。しかしながら、新学長がリーダーシップを十分に発揮できる実施体制が構築できているとは言い難く、新たな実施体制の整備を期待する。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性：**学内資源の再配分により、これまでの取組を安定的に継続するための資金を確保するとともに、女性研究者の活躍促進に係る今後の活動方針を機関の中長期計画に明確に定めており、今後の取組の継続、発展が期待できる。女性教授比率に係る数値目標等、達成できなかった目標については未達の要因を検証し、実効性の高い改善策を策定することを期待する。