

## 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：宮崎大学（総括責任者：鮫島 浩）

## 取組の概要

本学は、平成 20 年度「女性研究者支援モデル育成」事業への採択を契機に、事業の中核を担う「清花アテナ男女共同参画推進室」を設置し、研究環境整備や意識啓発などの取組を継続しながら女性研究者比率向上や上位職登用促進に努めてきた。本事業では、新規の育児・介護支援等を取り入れつつ、これまでの取組では十分な成果を挙げるに至らなかった上位職登用を促進するために、女性活躍・人財育成担当理事の下、「Step by Step 方式」による人財育成の基盤づくり、「アテナプラン」による講師・准教授の上位職への昇任システムを機能させ、女性教員比率の向上と上位職への登用を進めることで行動計画に示した目標達成を目指す。

## (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

宮崎大学は、従来から進めてきた女性研究者の上位職登用を図る「アテナプラン」等の先進的な取組を継続するとともに、本事業においては、女性研究者のキャリア継続を支援する「Athena プラスアシスタント制度」、次世代の女性研究者を育成する「Step by Step 方式」、教員の採用における女性・若手比率の向上を促す「女性教員および若手教員比率向上に向けたチェックシート」など、特色のある取組を導入、定着させた。これまで懸案となっていた、優れた女性教員の上位職への登用を持続的に可能とする仕組みを構築し、女性上位職教員数、特に自然科学系の女性上位職教員数を大幅に増加させたことは評価できる。また、「子育てサポーター制度」や大学敷地内「企業主導型保育施設」の開設など研究環境の更なる整備を着実に進め、女性研究者の活躍を多面的に推進した。一方、女性研究者の採用比率、在職比率、工学部・農学部・医学部における女性研究者採用比率等、所期の目標を達成できなかったものが多く、緻密な要因分析により改善を図ることを期待する。

- ・**目標達成度**：「Athena プラスアシスタント制度」、「女性教員および若手教員比率向上に向けたチェックシート」、「女性教員比率向上および上位職登用へ向けたガイドライン」等の策定と運用を所期の計画通りに実施し、女性教授・准教授数を 52 名に増加させる目標を達成したことは評価できる。しかしながら、女性研究者の採用比率、在職比率、工学部・農学部・医学部における女性研究者採用比率等、所期の目標を達成できなかったものが多く課題が残る。取組の成果や所期の目標が未達の要因について検証を行い、改善策を策定するとともに、改善策の実施に向け学内で意識の共有を図り、早期に目標を達成することが望まれる。
- ・**取組**：女性研究者のキャリア継続を支援する「Athena プラスアシスタント制度」、次世代の女性

研究者を育成する「Step by Step 方式」、教員の採用や昇任における女性比率や若手比率の向上を促す「女性教員および若手教員比率向上に向けたチェックシート」や「女性教員比率向上および上位職登用へ向けたガイドライン」等、特色のある取組を導入、定着させたことは評価できる。「Step by Step 方式」については、運用方法等の検証、改善を行い、運用件数を増加させることを期待する。

- **取組の成果**：「Athena プラスアシスタント制度」、「女性教員比率向上および上位職登用へ向けたガイドライン」、「アテナプラン」等の運用により、女性教授・准教授数を 52 名に増加させた。上位職教員の女性比率がこれまで極めて低かった自然科学系分野において、女性教授・准教授数が大幅に増加し、1 名が工学部初の教授へ、2 名が学科長へ、2 名がセンター長へ登用されたことは評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、女性活躍・人財育成担当理事あるいは人事・基金・SDGs 担当理事を当該事業の実施責任者とすることにより、大学全体の人事計画と一元化した形で事業を推進す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**：学長交代後も新学長の下、中長期計画、一般事業主行動計画において、具体的な数値目標を掲げ、ダイバーシティ推進を継続、発展させることを明示しており評価できる。今後も、地方自治体や地域の企業と連携し取組を発展させる計画となっており、地域の特性や独自性を積極的に発信しつつ、これまでの成果を新たな段階に繋げることを期待する。