

【実施体制】

学長のリーダーシップのもと、新たにダイバーシティ推進室を設置するとともに、ガバナンス体制にダイバーシティ戦略会議を設置し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備や女性研究者の参画拡大と女性・若手教員の採用・定着を図るための仕組みづくりのための戦略を審議し、全学的に取り組む。

【特長】

挑戦的な採用システム（定年退職者の後任人事は、原則女性限定公募）と女性研究者及び若手研究者の研究力・教育力を積極的に強化することで、アンコンシャス・バイアスの解消を図り、女性研究者の上位職登用と次世代のリーダーとなる女性研究者の輩出を促進する。

【取組概要（目標）】

目標1

新規採用者に占める女性研究者比率を年22%以上とし、女性研究者在職比率を23%以上とする。

目標2

女性研究者の科研費保有率55%以上とし、教授の女性比率を16.1%以上とする。

目標3

学長・理事・副学長の女性比率25%（クォーター）以上とし、大学の意思決定機関等の女性比率 20%以上とする。

【体制の概要】



