

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29～令和4年度)

実施機関：九州工業大学（総括責任者：三谷 康範）

取組の概要

九州工業大学は、平成28年4月、新学長就任を機に男女共同参画推進室を開設し、アクション・プランの策定、執行部・教職員への啓発講演会の開催、アンケート調査の実施、女性教員へのヒアリング、ニーズに的確に対応した研究環境整備（在宅勤務制度等）等、活発な活動を展開してきた。特に在宅勤務制度制定はマスコミにも大いに注目されたが、本事業では、男女共同参画推進室の強化・拡大と組織再編を図ることによって実施体制の基盤を強化し、女性教員の生活環境の向上と、更なる研究環境整備、研究力向上、次世代育成を積極的に進めることにより、工学系3部局・センターにおいて女性教員を8名以上採用、令和4年度末には女性教員比率を10%以上とする目標の達成を目指すものである。

(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
S	s	s	s	a	a

総合評価：S（所期の計画を超えた取組が行われている）

(2) 評価コメント

女性教員比率及び女子学生比率が共に低い工学系単科大学がその改善を目指し、学長のリーダーシップの下、5つの目標を掲げ、学内のニーズ調査に基づき女性研究者の活躍促進に取り組んだ。他大学に先駆け保育や介護を対象とした「在宅勤務制度」をいち早く導入し、「支援研究員配置支援事業」、「夏期学童保育」等を創設することにより、女性研究者の活躍を促進するための基盤整備を行った。学長、理事、部局長、男女共同参画担当副学長を構成員とする「男女共同参画推進会議」を創設し、女性教員の採用や昇任を管理する体制を構築し、大学初の「女性限定公募」を実施し、女性教員の採用や昇任に係る目標を達成し、工学研究院では初の女性教授を誕生させたことは高く評価できる。また、「女性研究者エンカレッジ支援事業」や「研究中断復帰者助成事業」の創設、「研究力向上セミナー」の開催などにより女性研究者の研究力向上を図り、科研費新規採択率を大きく上昇させたことも高く評価できる。さらに、女性教員・研究者及び女子大学院生のネットワーク構築、ロールモデル集の作成等により、工学系女性研究者の次世代育成を推進し、大学入学者の女性比率を大幅に上昇させており今後の展開が期待できる。

- ・**目標達成度**：学内のニーズ調査に基づき、特色ある多面的な取組を実施し、5つの目標、「女性教員の生活環境の向上」、「研究環境整備」、「研究力向上」、「女性教員比率の向上と上位職への積極登用」、「次世代育成」を全て達成したことは高く評価できる。また、女性研究者の科研費採択率、女性教員採用数、女性教員比率、女性教員の上位職への積極登用に係る数値目標を全て達成したことは高く評価できる。今後は目標を更に引き上げ、継続して女性研究者の活躍促進を図ることを期待する。

- **取組**：取組の多くは、ヒアリングやアンケート調査を実施し、学内の女性教員のニーズをよく把握した上で策定したことから、ニーズに即した実効性の高いものとなっており、その効果を継続的に把握し、適切な改善を図っていることは高く評価できる。
- **取組の成果**：大学初の「女性限定公募」による10名の女性教員の採用、10名の優れた女性教員の上位職への昇任、管理職の女性割合の大幅な上昇、女性研究者の科研費新規採択率や学部生における女子学生割合の上昇など、数多くの成果が挙げられたことは高く評価できる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、「男女共同参画推進会議」が女性教員の採用や昇任に係る意志決定を行い、事業実施母体である「男女共同参画推進室」が実務を担当する実施体制を構築し、取組を効果的に進めたことは評価できる。取組の一定の成果が得られた段階で「男女共同参画推進室」を「ダイバーシティ&インクルージョン推進室」へ発展的に改組するとともに担当理事を置き、より幅広い取組を推進する体制を確立しており今後の展開が期待できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：引き続き女性研究者等のニーズに沿った実効性の高い取組を継続的に実施していく予定であり、継続性・発展性が期待できる。当初は対象者を女性研究者に限定した取組について、男性研究者も対象者に含め拡張して実施しており、今後の展開が期待できる点も評価できる。