

(中間評価)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）

(実施期間：令和4～令和9年度)

実施機関：帯広畜産大学（総括責任者：長澤 秀行）

取組の概要

本事業では、本学の特色である高い女子学生比率と道内就職率を女性・若手教員増につながるポテンシャルと捉え、挑戦的な人事制度改革により将来的な女性上位職増に向けた若手、特に女性教員採用・育成制度を確立する。本学の限定的研究分野・制約的立地条件下において、女性教員比率を向上させるには、キャリアパス制度の構築とライフイベントによるキャリア断絶の解消が必須であると捉え、1) 本学の学位取得者を対象とした「生え抜きキャリアパス制度」、2) 女性・若手教員に研究のマネジメント・実施や授業・実習での指導方法を教授する「教育・研究グループ制度」、3) パートナー就職支援制度、4) 新規ポストでの上位職女性教員の登用制度を設けるとともに、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業で実施している5) 「研究支援員制度」の拡充を行う。これらの取り組みにより、本学のみならず全国の女性・若手教員比率の向上に貢献する。

(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	今後の進め方
A	b	s	a	s	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

獣医農畜産系の単科大学であり、学部、大学院共に学生の女性比率が高く、地元志向により北海道内就職者が多い特性を踏まえ、機関に在籍する大学院生の育成と登用を促進する「生え抜きキャリアパス制度」、研究者のパートナーの学内就職を支援する「パートナー就職支援制度」、女性研究者の上位職への積極的な登用を図る「上位職積極登用制度」や「女性上位職純増枠」など特色ある取組を実施し、若手女性研究者や上位職女性教員（教授・准教授）を増加させたことは評価できる。「テクニカルスタッフ雇用制度」や「畜大子育てコミュニティ」の創設により女性研究者を取り巻く研究環境整備を進め、女性教員の離職率を大幅に低減させ、また、以前から自発的に実施されていた若手研究者を中心とした研究交流会を全学的な交流会へと本格化させ、研究者間の交流を深めており、女性・若手研究者の機関への定着が期待できる。機関として掲げた5つの数値目標の内、中間評価時点で目標値を達成できたものは2つであり、今後は、目標達成に向け取組の更なる工夫を図ることが望まれる。

- ・ **目標達成度**：「上位職積極登用制度」、「女性上位職純増枠」等の運用により、女性教授2名、女性准教授12名が誕生したことは評価できる。しかしながら、上位職教員の女性比率、女性教員在職比率・採用比率に係る目標が達成できていない。今後は、目標達成に向け取組の更なる工夫を図ることが望まれる。
- ・ **取組**：「生え抜きキャリアパス制度」は、大学院生の育成と将来的な登用を図る、機関や地域の

特性をよく考慮した特色ある制度であり、順調に運用が進められており高く評価できる。また、女性研究者を取り巻く研究環境を整備するため、「パートナー就職支援制度」、「テクニカルスタッフ雇用制度」、「畜大子育てコミュニティ」といった機関ならではの特徴的な取組を構築したことは高く評価できる。今後は、国立大学法人北海道国立大学機構の構成大学へ取組好事例を普及させることを期待する。

- **取組の成果：**「上位職積極登用制度」、「女性上位職純増枠」等の運用により、目標値には届かなかったものの、上位職教員の女性比率が着実に上昇したことは評価できる。また、「パートナー就職支援制度」等の研究環境整備の取組の実施により、女性教員の離職率が 50%以上低減したことは評価できる。
- **実施体制：**学長と副学長が、各研究域の長を対象に人事に関するヒアリングを実施し、人事計画の策定を進めており、取組の円滑な実施を図っていることは高く評価できる。また、国立大学法人北海道国立大学機構及び「北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク」と効果的な連携をとっており高い波及効果が期待できる。
- **今後の進め方：**自主経費を確保し、実施期間後半、実施期間終了後も取組を継続、発展させる計画であり評価できる。また、国立大学法人北海道国立大学機構及び「北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク」との連携を継続するとしており、道内機関への波及効果が高い。今後は、所期の目標の達成へ向け、取組の更なる工夫を図ることを期待する。