

(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：東京大学（総括責任者：藤井 輝夫）

取組の概要

本学は女性研究者支援モデル育成(2007-2009)による男女共同参画室体制構築、女性研究者養成システム改革加速(2010-2014)による女性採用加速制度の定着等の実績があるが、依然として日本人男性が多数を占める均質な構成員を前提として運営されてきた。本事業では、過去の成果を継承しつつ、意識改革によって多様性重視の大学へと変革する「男女+協働改革」を提案する。行動計画Ⅰでは、基盤整備として、全ての構成員、とりわけ多数派側の意識変容を促す諸研修、男女別データ可視化、ワーク・ライフ・バランス支援強化を実施する。行動計画Ⅱでは、大学院生・研究員、若手教員、上位職教員をそれぞれ対象とする女性研究者支援策により、シームレスなキャリアアップ支援を行う。行動計画Ⅲでは、実行可能な「部局女性人事加速5カ年計画」を策し、大胆かつ実現可能な女性上位職増加に向けた数値目標を設定し、実行するシステムをつくる。

(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	a	b	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

全構成員の意識改革を進めキャンパスの文化を変え、より多様性を重視する大学へ変革するという方針を掲げ、多様な施策を展開し構成員の男女協働へ向けた意識醸成を図っていることは評価できる。また、女性研究者のキャリアアップを推進し、女性研究者の増加を加速させるため、部局毎に「5か年計画」を策定するとともに、部局の執行部メンバーで構成される「意見交換会」を開催し、各部局の計画の進捗状況を可視化し、課題解決のための情報共有を進めていることは評価できる。地方の大学と比べ、地理的にも、研究環境面でも女性教員の採用に関して不利な要素はなく、構成員の男女協働へ向けた意識醸成が進めば女性研究者の採用、上位職教員の女性比率に係る挑戦的な目標は達成できるものと期待される。「女性教員（教授・准教授）増加のための加速プログラム」、「人事マネジメント支援」等、実効性の高い取組を実施し、女性上位職教員の採用、上位職への登用を進めているものの中間評価時点で成果は限定的であり、学長のリーダーシップの下、構成員の意識改革を着実に進め、所期の目標を達成することを期待する。

- ・**目標達成度**：「女性教員（教授・准教授）増加のための加速プログラム」、「人事マネジメント支援」等の取組を実施することにより、女性教員比率、女性教授増加率、女性准教授増加率が増加傾向にあることは評価できる。しかしながら、女性教授増加率、女性教員比率に係る目標が達成できておらず、目標達成に向けより効果的な取組の展開を期待する。
- ・**取組**：女性教授・准教授への昇任や採用を推進する「女性教員（教授・准教授）増加のための加

速プログラム」、「人事マネジメント支援」、構成員の意識啓発のための教職員対象の「ジェンダー・ジャスティス研修」、学生対象の「ジェンダー・ジャスティス啓発」、女性のキャリアアップを目指した「女性大学院生・若手女性研究者スキルアップ支援」、「研究チームリーダー育成コース」など、機関の現状を踏まえた多様な取組を実施していることは評価できる。

- **取組の成果：**意識啓発のための取組の実施が、多くの構成員の意識の底上げに繋がっている。また、「上位職女性教員増加のための加速プログラム」、「人事マネジメント支援」等の取組により、女性教授が18名、女性准教授が22名増加したことは評価できる。しかしながら、女性教授増加率、女性教員比率に係る意欲的な目標が達成できておらず、個々の取組の成果を具体的に検証し、目標達成に向け取組の強化を図ることを期待する。
- **実施体制：**学長のリーダーシップの下、事業実施母体である「ジェンダー・エクイティ推進オフィス」に新たに副学長が増員されるなど、実施体制が強化されていることは評価できる。また、「ジェンダー・エクイティ推進オフィス」、「バリアフリー推進オフィス」等を発展的に統合した「多様性包摂共創センター」を新設し、ダイバーシティ推進体制を強化していることは評価できる。
- **今後の進め方：**これまでの取組の進捗状況と課題を分析した上で、必要に応じて施策を柔軟に見直し実効性を高めるための改善を行っており評価できる。また、実施期間終了後も自己資金を確保し、更なる女性教員の昇任、採用を加速させる計画を明確にしており評価できる。今後は、意欲的な所期の目標を達成することを期待する。