

(事後評価)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）

(実施期間：令和元～令和6年度)

実施機関：岡山大学（総括責任者：那須 保友）

取組の概要

本学ではウーマン・テニユア・トラック（WTT）制、女性教員支援助成金制度（2015年度）、ポストアップ制度（2015年度）等を導入してきた。本事業ではSHINE（Sustainable Healthy Innovation with Network & Empowerment）をコンセプトに女性研究者のポストアップ促進とその候補者層の研究力向上を図る。助教以上の女性教員には海外派遣支援等の研究支援を行い、成果を評価して上位職に登用する。若手研究者に対してはWTT Jr制度を立ち上げ、ポストドク世代の女性に将来へのキャリアにつながる研究力向上のための支援、ならびに柔軟な研究体制の整備を行う。環境整備として、ダイバーシティ研究環境の実現に向けた意識改革のための研修、一時保育の拡充等を行う。また、研究者や家族同士のネットワークを形成し、研究者自身の健康と次世代育成について経験を共有し、持続可能な人材育成のサイクルを形成する。

（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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	a	a	s	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

女性教員の育成や上位職への登用を主眼とした既存の「ウーマン・テニユア・トラック（WTT）制」や「女性教員特別昇任（ポストアップ）制度」に加え、海外派遣を通じて実績のある女性研究者の上位職登用を推進する「ポストアップ plus 制度」、上位職候補者層を育成することを目的とした「ウーマン・テニユア・トラックジュニア制度（WTT Jr 制度）」など、女性研究者のキャリア構築を具体的に支援する戦略的な取組を創設した。海外派遣を通じて15名の女性研究者を上位職へ登用するとともに、女性研究者の研究業績の大幅な向上に繋がったことは評価できる。これまで女性教授が不在であった理学分野で3名、工学分野で2名、農学分野で3名の女性教授が誕生しており、構造的課題を解決し機関全体として上位職への女性の登用を進めたことは特筆できる。一方、副学長、部局長への女性の登用が十分とは言えず、今後は機関のマネジメントに関わる女性の積極的な育成が望まれる。

- ・**目標達成度**：女性研究者の上位職登用については、「ポストアップ plus 制度」を活用し15名が昇任を果たしており、目標の10名以上を大きく上回った。女性役員割合、管理職等に占める女性割合、女性研究者の外部資金獲得件数、科研費採択者数、論文発表数共に、目標を大幅に上回っており評価できる。全学の女性研究者比率に係る目標のみ達成できておらず、策定した改善策の実施による早期の目標達成を期待する。
- ・**取組**：海外派遣を通じて女性研究者の上位職登用を推進する「ポストアップ plus 制度」、若手女性研究者の育成を目的とした「ウーマン・テニユア・トラックジュニア制度（WTT Jr 制度）」、

研究力強化に向けた「研究スキルアップ講座」の開催など、上位職登用促進へ向け実効性の高い取組を多面的に実施したことは評価できる。

- **取組の成果：**「ポストアップ plus 制度」等による女性海外派遣者 27 名の内 15 名の研究力が大幅に向上し上位職への昇任に繋がったことは、海外派遣が有効に機能した成果であり高く評価できる。さらに、これまで女性教授が不在であった理学・工学・農学分野で女性教授が誕生し、女性役員割合及び管理職等に占める女性割合が大幅に上昇したことは評価できる。
- **実施体制：**学長直轄の「ダイバーシティ推進本部」に設置された「男女共同参画室」が事業の実施母体となり、学長のリーダーシップの下、関連部局との連携を図りながら、全学として取組を推進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：**今後、女性研究者海外派遣事業、「研究スキルアップ講座」等の取組を「岡山大学版リーダー育成プログラム」として再編するとともに、教員のポイント制を活用し、女性教員の採用、上位職への登用にインセンティブを付与する仕組みを導入する計画であり今後の展開が期待できる。自主経費に加え、寄付金の使途に女性研究者支援を位置付けるなど資金計画の工夫があり評価できる。今後は、取組好事例の地域への普及を視野に入れた展開を期待する。