

(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：琉球大学（総括責任者：喜納 育江）

取組の概要

ダイバーシティ研究環境の創成に向けて、全学的な意識改革と連携強化を図り、女性を始めとする若手・外国人等の積極的採用に取り組む。そのために、女性研究者の研究活動に対する支援を継続し、女性の上位職登用へ向けた取組を加速させつつ、女性を含む若手研究者へと支援を波及させる。また、研究力と教育力を備えた女性研究者及び若手研究者のポストアップの仕組みを構築し、女性を中心に若手研究者・外国人研究者を安定的に確保する人事システムを構築する。採用⇒研究力・教育力・管理運営能力の育成⇒その能力を活かす登用というサイクルの確立によるキャリアマネジメント改革を推進する。その一環として、先進的な取組を行う海外の教育研究機関等での情報収集や研修を行うことにより、組織運営や研究プロジェクトを牽引しうる女性及び外国人リーダーを育成し、新たな時代の大学像にふさわしい、真に多様な人材が協働するダイバーシティ研究環境を実現する。

(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	b	a	a	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・若手・外国人研究者など多様な人材が活躍できる研究環境の創成に向け、女性研究者を対象の中心とした特色ある取組を実施した。女性研究者の研究力及びリーダーシップの向上を目指し、「オーガナイザー養成支援」、「国際学会派遣＋1Visit」等の取組を進めるとともに、自然科学系部局において女性教授の登用を進めるため、教員ポスト戦略的再配分による「女性教授限定公募」を実施した。研究力向上支援を受けた女性研究者による大型研究費の獲得、女性研究者の採用比率、在職比率、ポストアップ比率に係る目標を上回る達成、これまで女性教授の在籍がなかった工学部、大学病院における女性教授の誕生、大学初の女性学長の誕生など顕著な成果が挙げたことは評価できる。一方、40歳未満の教員比率に係る目標は達成できておらず、取組の定量的・体系的な実効性を把握するための分析・検証手法の整備、機関全体としての経営戦略に基づいた計画的な若手研究者の育成・登用計画の策定を期待する。

- ・**目標達成度**：女性研究者の採用比率、在職比率、ポストアップ比率は、いずれも目標を上回り上昇しており評価できる。しかしながら、40歳未満の教員比率に係る目標は達成できなかった。今後は戦略的な人事制度の整備や若手登用のためのポジティブ・アクションの実施を期待する。
- ・**取組**：「オーガナイザー養成支援」及び「国際学会派遣＋1Visit」は、女性研究者の研究力向上、リーダーシップ育成、国際的ネットワーク形成を支援する実効性の高い取組であり評価できる。また、自然科学系部局において女性教授の登用を重点的に進めるため、教員ポスト戦略

的再配分による「女性教授限定公募」を実施したことは評価できる。

- **取組の成果：**「女性教授限定公募」の実施により、これまで女性教授の在籍がなかった工学部、大学病院を含む自然科学系4部局において、それぞれ1名の女性教授が誕生した。波及効果として通常の公募においても、大学院医学研究科で2名、工学部で1名の女性教授が採用され、女性研究者の上位職の登用が着実に進展したことは評価できる。さらに、マネジメント層への女性・外国人研究者の登用が進み、大学初の女性学長が誕生しており今後の展開が期待できる。
- **実施体制：**学長のリーダーシップと全学的なコンセンサスの下、ダイバーシティ推進担当理事を本部長とする「ダイバーシティ推進本部」と事業実施母体である「ジェンダー協働推進室」を中核とする実施体制が構築されたことは評価できる。また、研究推進機構等の機関内関連部署や機関外の教育研究機関等と連携する体制は評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性：**実施期間終了後も、実施体制や「女性教授限定公募」を含むこれまでの取組を継続し、女性研究者の積極的な採用や上位職登用をさらに推進する方針を明確にしていることは評価できる。また、特定基金や学長裁量経費等の活用など、今後の資金計画を明確にしており、取組の継続、発展が期待できる。