

(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5～令和10年度)

実施機関：北海道大学（総括責任者：寶金 清博）

取組の概要

本学は牽引型事業等により、女性研究者の育成支援及び北海道内DEIネットワークを構築してきた。本事業では、さらに女性研究者のリーダー育成を通じた活躍及び上位職登用を促進するために、抜本的な組織及び意識改革を行う。「加速アクションプラン」による女性教授昇任を起爆剤として部局の意識改革を進め、女性採用35%ルール適用によって、女性教員の採用増加と登用促進を強力に押し進める。海外派遣やアクセラレーション支援によって各人のアンビションを後押しし、将来的に大学を牽引する人材の育成を行う。ピアメンタリング等、個を支える良質なネットワークを強化するとともに、キャリアステージに応じた支援を構築することで、ジュニア～シニアまで女性研究者のパイプライン拡充を図る。上記を通じて、意思決定への女性参画を促進し、継続的にジェンダー平等が実現される大学を目指すとともに、北海道全体に取組を波及させる。

(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

学長のリーダーシップの下、優れた女性教員を教授職に昇任させる「加速アクションプラン」や女性教員採用比率を35%以上とする女性教員採用促進策「35%ルール」など戦略的な取組を実施し、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）推進へ向けて機関の組織改革と意識改革を着実に進めたことは評価できる。「加速アクションプラン」の実施が契機となり十分な研究・教育実績のある女性教員の可視化が進み、通常人事でも9名の女性教員が教授へ昇任したことは取組の波及効果として評価できる。また、女性教授が孤立することなく活躍できるよう、学内女性教授のネットワーク構築を支援する取組は今後の展開が期待できる。一方、戦略的な取組の実施により女性教員の在職比率、採用比率は上昇傾向にあるものの目標値には達成できておらず、自然科学系の准教授や教育研究評議会委員は却って減少している。「35%ルール」が実質的に機能しているとは言い難く、取組の成果の検証、改善策の策定が望まれる。

- ・**目標達成度**：5つの目標の内、理事の女性比率に係る目標は達成した。しかしながら、教育研究評議会評議員、教授、教員の女性比率、女性教員採用比率に係る4つの目標が達成できていない。今後は、挑戦的な目標を達成するため、「35%ルール」の運用状況のモニタリング、着実な運用へ向けた改善策の策定を期待する。
- ・**取組**：優れた女性教員の教授への昇任を促進する「加速アクションプラン」、女性教員採用比率35%以上を目指す「35%ルール」、女性教員顕彰制度「桂田芳枝賞」、学内女性教授のネットワ

ーク強化を目的とする「北大女性教授ネットワーキングの会」など、特色ある取組が多面的に展開されており評価できる。

- **取組の成果：**「加速アクションプラン」の実施により自然科学系 17 名を含む 25 名の女性教授が誕生し、それを契機に研究・教育実績のある女性教員の可視化が進み、通常人事でも 9 名の女性教員が教授へ昇任したことは評価できる。しかしながら、「35%ルール」の運用における実効性が見えにくく、当該取組の着実な運用、成果の検証、改善策の策定が望まれる。
- **実施体制：**学長、理事、DEI 担当副学長より構成され、DEI を推進する上での課題に特化した大局的な方針等を審議・策定する「DEI 改革推進会議」、部局等の教員及び職員から成る「DEI 推進員等会議」を創設し、トップダウンとボトムアップの両面から事業を推進したことは評価できる。
- **今後の進め方：**DEI 推進へ向けた組織改革と意識改革を機関の経営戦略として位置づけ、2030 年に向けた「HU VISION 2030」と連動させつつ、自主財源・寄附金の活用、部局ごとの行動計画に基づく取組の実施とモニタリングによる検証を計画していることは評価できる。女性リーダーの育成と定着へ向け、「配偶者帯同支援」や「海外派遣制度」の本格運用、女子大学院生を対象とした新たな支援策の策定が計画されており今後の展開が期待できる。