

(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：名古屋大学（総括責任者：杉山 直）

取組の概要

本事業では、ダイバーシティ研究環境整備のための「リテンション・パッケージ」、女性研究者の研究力向上とリーダー育成のための「ディベロップメント・パッケージ」、及び女性研究者の上位職登用に向けた「プロモーション・パッケージ」を三位一体として実施する。具体的には、過去6回採択された女性研究者支援事業を発展させ、優秀な女性研究者への研究費支援、RA雇用支援、シェア秘書システム、リーダーシップ・プログラム、無意識のバイアス研修、女性限定PI公募等を行うとともに、新規にワーク・ライフ・バランス実践コミュニティ形成、女性研究者海外派遣、代替要員配置、ダイバーシティマネジメント専門家による教員採用プロセスへの助言等を行う。さらに、女性教員・上位職比率増大のためのインセンティブ施策等を強化し、女性研究者の活躍と上位職登用を強力に推進するとともに、本取組を全国に波及させ、女性教員増員策のモデルとなる。

(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	a	s	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

女性研究者の活躍促進を図るこれまでの先進的な取組を維持、発展させるとともに、女性教員の更なる採用拡大と上位職登用促進を目指し総合的にバランスのとれた取組を実施し、一定の成果を挙げていることは評価できる。部局ポイントを用いた「インセンティブ・ペナルティ」による女性教員の増員、すべての公募人事における「教員採用マニュアルに基づくチェックリスト」の活用義務化、全学人事プロセス委員会構成員の女性比率の設定など、教員採用におけるルール形成や人事プロセス委員会のガバナンスの発揮により、女性教員の採用比率及び在職比率、女性上位職（教授・准教授）の採用比率及び在職比率が着実に上昇していることは評価できる。さらに、ライフイベントを考慮した人事評価の導入、「シェア秘書システム」、「子育て単身赴任教員ネットワーク」など、独自性のある先進的な取組を実施しており、他機関への高い波及効果が期待できる。一方、「ダイバーシティ・シェアハウス」の設置、「ワーク・ライフ・バランス実践コミュニティ」の形成が未だ検討段階であり、早急な実施が望まれる。

- ・ **目標達成度**：女性教員の採用比率及び在職比率、女性上位職（教授・准教授）採用比率及び在職比率に係る目標を達成しており評価できる。一方、「ダイバーシティ・シェアハウス」の設置、「ワーク・ライフ・バランス実践コミュニティ」の形成は検討段階に留まっており、目標達成に懸念が残る。
- ・ **取組**：従前からの取組に加え、ジェンダーダイバーシティセンター長の部局執行部との個別面

談、ダイバーシティマネジメントの専門家「多様性戦略アドバイザー」による助言体制の構築、「無意識のバイアス研修プログラム」の受講の義務化など、ダイバーシティ推進へ向けた機関構成員の意識改革を図る取組を多角的に実施したことは高く評価できる。また、「子育て単身赴任教員ネットワーク」、「シェア秘書システム」等、独自の先進的な取組を実施しており、他機関への高い波及効果が期待できる。

- **取組の成果：**女性研究リーダー育成の機運が高まり、女性教員の採用比率及び在職比率、女性上位職（教授・准教授）の採用比率及び在職比率が着実に上昇し目標を達成したことは評価できる。特に、工学部・工学研究科において、研究科長のリーダーシップの下、女性教員数、女性教授数が大幅に増加しており今後の展開が期待できる。また、「女性研究者トップリーダー顕彰」の顕彰者が副総長や部局執行部に登用されたことは、女性リーダー育成の成果として評価できる。
- **実施体制：**総長及び副総長（男女共同参画・多様性担当）のリーダーシップの下、「ジェンダーダイバーシティセンター」が司令塔となり、「男女共同参画部会」、「総務部人事労務課」、副総長（研究担当、産官学連携担当、財務担当）と協働し事業を推進する実施体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方：**「リテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」を制度化することにより、人事制度改革として女性リーダー育成を推進することは評価できる。今後は、様々な取組の実績や取組に対するニーズを検証しつつ、「ダイバーシティ・シェアハウス」の設置等特色のある取組の具現化、更なる展開に繋げることを期待する。