

(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：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・トラック制度、ポストアップ制度等により、若手女性教員の積極的な採用、登用を促進し、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）（先端型）では極めて高いS評価を得た。本事業は、女性研究者が平等に機会を手にし、リーダーとして活躍する大学となるため、WITHプランとして、若手と管理職、部局と執行部、また、多様な立場の人や組織が一丸となり全学を挙げて取り組む。地元産業界の協力も得て、教育・研究・管理運営の各側面から教授相当のスキルを身に着けるリーダー育成プログラムを構築・実施する。

部局の組織目標として、女性教員在職割合及び政府目標以上の女性教員採用割合を設定する。能力のある理系部局の准教授に教授への昇任を認める「上位流用制度」を構築し、女性教授の登用を加速する。大学院生を含む次世代女性研究者の育成、研究環境の改善、女性教員の研究活動の一層の支援を行う。

(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	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

若手女性教員の積極的な採用や登用を促進したこれまでの実績を踏まえ、女性教員の上位職及び管理職への登用と女性リーダーの育成を目指し、理系部局に特化した優れた女性准教授の教授への昇任を進める「上位流用制度」、全部局を対象とした「優秀女性教員昇任制度」、「リーダー育成プログラム」など独自性の高い取組を創設し、機関全体として計画的に運用することにより成果を挙げたことは評価できる。女性教員の研究力やマネジメント力の強化を実現し、理系学部的女性教授数4倍増、女性教授割合14%以上、役員における女性割合30%以上とする最終目標を実施期間前半で既に達成した。一方、女性准教授割合25%以上、女性教員在職割合25%以上に増加させる目標が達成できていない。改善策として、採用ポイントのインセンティブ付与制度の構築、構成員の女性割合が原則2割を下回らないこととするよう教育研究評議会規則の改正、具体的な数値目標の設定を行っており今後の展開が期待できる。

- ・**目標達成度**：理系3学部の女性教授数が2名から10名へ5倍に増加、女性教授比率が年度目標を上回り、役員の女性割合が最終目標の30%に達したことは評価できる。しかしながら、女性准教授割合、女性教員在職割合に係る目標が達成できていない。目標が達成できなかった要因を分析し、改善策を講じることを期待する。
- ・**取組**：若手女性教員の積極的な採用や登用を促進する既存の制度に加え、女性教員の上位職及び管理職への登用と女性リーダーの育成を目指した、理系学部を対象に実績のある女性准教授

を教授へ昇任させる「上位流用制度」、全部局を対象に優れた女性教員を教授・准教授へ昇任させる「優秀女性教員昇任制度」を創設した。また、女性教員の教育・研究・管理運営能力を包括的に育成する「リーダー育成プログラム」を構築し、工夫と実効性を備えた取組である。

- **取組の成果：**「上位流用制度」の活用により、理学部、農学部でそれぞれ2名の女性教員が教授へ昇任、「優秀女性教員昇任制度」により4名が教授へ、1名が准教授へ昇任、また、「リーダー育成プログラム」の受講者23名の内、5名が教授へ昇任し、2名が教授昇任予定、1名が准教授へ昇任した。取組が計画的かつ柔軟に実施され、その成果が着実に挙がっていることは評価できる。
- **実施体制：**学長直下に設置された「ダイバーシティ推進本部」に配置された「男女共同参画室」が本事業の実施母体となり取組を進めた。当初4部門体制であった「男女共同参画室」を5部門体制に再編し、事業推進に向けた体制整備を適切に行い、より強固な体制としていることは評価できる。
- **今後の進め方：**実施期間終了後も、「男女共同参画室」の5部門体制を維持し、「優秀女性教員昇任制度」、「リーダー育成プログラム」、「ウーマン・テニユア・トラック（WTT）制度」を継続して実施し、女性教員の上位職及び管理職への積極的な登用と女性リーダーの育成を継続する計画であり評価できる。今後は、取組を継続するための財源確保へ向け、具体的な計画を立案することを期待する。