

(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：平成 30～令和 5 年度)

実施機関：宇都宮大学（総括責任者：池田 幸）

取組の概要

本事業は「平成 25-27 年度女性研究者研究活動支援事業」で高評価（総合評価 A）を受けた取組（意識啓発活動、意識調査結果を反映した両立支援の制度構築・実施、裾野拡大活動）を大学の自主財源で継続し、新たに本事業先端型の趣旨を反映して女性リーダー育成に重点を置いた発展型の行動計画を策定した。具体的には、女性教員の海外派遣制度を拡充し、女性教員の研究力向上により上位職階への登用を図るとともに、女性教員の増加に向けた取組を実施する。本事業で示した女性教員比率 21%、女性教員採用比率 30%という目標は、第 5 期科学技術基本計画や第 4 次男女共同参画基本計画に示される目標値の達成に寄与できると考える。

(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	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、5つの野心的な目標を掲げ、大学院生から管理職に至るまでの女性研究者の各ライフステージに最適な取組を全方位的に実施する「女性研究者キャリアパスプログラム」を構築し、「女性教員採用特別制度（いわゆる女性限定公募）」、「女性研究者海外派遣制度」等を機能的に運用したことは評価できる。「女性教員採用特別制度」により自然科学系の女性教員 2 名を採用するとともに、部局独自の女性限定公募により自然科学系 2 名を含む 6 名の女性教員を採用した。また、女性研究者の研究力強化、キャリア形成意識の醸成を図る「女性研究者海外派遣制度」による海外派遣者の内、8 名が上位職への昇任を果たし、1 名が大学運営に関わる評議員に就任しており取組の実質的な成果が挙げた。他方、女性教員比率は 20%程度に留まり、上昇傾向が見られない。今後は、聞き取り調査やアンケート調査結果を緻密に分析し具体的な改善策を策定の上、自然科学系の女性教員の採用を軸に、女性教員比率や准教授の女性比率を高めることを期待する。

- ・**目標達成度**：機関全体として教員の女性限定公募を積極的に行い、女性教員採用比率、女性教授比率に係る目標を達成したことは評価できる。しかしながら、女性教員比率及び女性准教授比率に係る目標、新規採用教員の半数を自然科学系とする目標が達成できなかった。目標達成へ向け計画した取組の妥当性、効率性について十分な検証を行うことを期待する。
- ・**取組**：女性研究者のキャリアパス支援を行う「女性研究者キャリアパスプログラム」を構築し、女性限定公募や女性研究者の海外派遣を積極的に進めたことは評価できる。全学で行う「女性教員採用特別制度」に加え部局独自の女性限定公募を実施し、全学として女性教員の採用を推進した。また、「女性研究者海外派遣制度」の支援を受けた女性研究者が次期海外派遣予定者の

メンターとなる、海外派遣の効果をより高めるための特色のある取組を実施したことは評価できる。

- **取組の成果：**女性限定公募の実施により、女性教員採用比率に係る目標を上回る採用を進めた。また、「女性研究者海外派遣制度」の支援を受けた女性研究者の内、5名が教授に、3名が准教授に昇任するとともに、1名が評議員に就任し、上位職やマネジメント層への女性の登用が進んだことは評価できる。しかしながら、女性教員比率は横ばいの状況が続いており、女性研究者の活躍が十分推進されたとは言い難い。今後は、現状分析をよく行い、課題解決に向け実効性のより高い取組を立案することを期待する。
- **実施体制：**学長の直属機関として創設した「ダイバーシティ研究環境推進本部」が、意識啓発や職場環境整備に取り組む「男女共同参画推進室」と女性研究者のキャリアパス支援を担う「女性リーダー育成オフィス」を統括する盤石な実施体制を構築したことは評価できる。また、教員任用に係る全学審議機関である「戦略企画本部会議（令和3年度までは、人事調整会議）」が本事業の計画の達成度合を検証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：**実施期間終了後は、「ダイバーシティ研究環境推進本部」、「女性リーダー育成オフィス」を解消し、「DE&I推進センター」を設置し実施体制を一新するとともに、「女性研究者海外派遣制度」等これまでの取組の継続のみならず、更なる発展を図っていることは評価できる。