

大分大学 ダイバーシティ推進行動計画（第3期）

2025年 4月 1日制定

大分大学は男女共同参画推進宣言（平成22年10月25日制定）に基づき、2010年度から2012年度までを第1期とし、男女共同参画行動計画に沿って女性研究者支援を中心に男女共同参画推進の基盤をつくりました。2013年度からの第2期は教職員全体の男女共同参画として、基盤整備、意識改革、研究者のキャリアアップ、次世代育成を、また2016年度からの第3期は、個の能力を最大限発揮できる大学、地域に貢献できる大学としてダイバーシティ社会の実現を推進してきました。

2019年度から2022年3月は、大分大学ダイバーシティ推進宣言（2019年4月1日制定）第1期とし地域社会と連携しながらダイバーシティ社会の実現を目指してきました。

2022年度からの第2期は、すべての女性が輝く令和の社会を目指し、ダイバーシティ社会の実現を推進してきました。

2025年度からの第3期は、これまでの取組を継続させるとともに、教職員・学生全てのウェル・ビーイング(well-being^{*})を高め、ダイバーシティ・エクイティおよびインクルージョン(DE&I^{**})を推進するための行動計画を2025年4月から2028年3月まで取り組むものとします。最終年度には本行動計画の進捗状況を取りまとめ、次期行動計画を策定します。

（期間については、各取組の進捗状況を踏まえ検証するため3年を目途とする。）

I 目指すべき姿

教職員・学生の誰もがその能力を最大限発揮できるダイバーシティ社会を実現し、well-beingを高めるため、積極的に教育・研究・就業の場におけるダイバーシティを推進します。

性別等に関わりなく活躍しやすい意識や環境をつくり、さらなる活躍のため、意識を高めチャンスを活かしキャリアアップを図ると共に、キャリアを阻む要因となる無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消し、多様性を認め優れた人材を適所で育成します。

仕事と生活の調和を実現するために、意識や仕事のあり方の見直しを図ります。

大学がダイバーシティ推進における地域のモデルとなり、地域に貢献します。

^{*}ウェル・ビーイング(well-being)とは、「身体的、精神的、社会的に健康であること(WHO)」
「個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること(経済産業省)」を意味する。

^{**}ダイバーシティ・エクイティおよびインクルージョン(DE&I)とは、ダイバーシティ（多様性）を包摂しさらに公正性に配慮すること。

II 行動目標

- 1 意識改革、組織改革、働き方改革によるDE&Iを積極的に推進し、教職員・学生すべてのwell-beingを高める。
- 2 多様性と人材育成につながる取組を実施する。
- 3 数値目標の設定と達成を図る。
- 4 女性活躍推進法に基づく行動計画の実現を図る。
- 5 男性中心型労働慣行等の変革を通して仕事と生活の調和の実現を図る。

III 数値目標

- 1 女性研究者在籍者割合：24%以上
- 2 女性大学院生割合：30%以上
- 3 指導的役割にある女性割合
 - 1) 教授等：20%以上
 - 2) 准教授：30%以上
 - 3) 役員等：20%以上
 - 4) 課長以上：25%以上
- 4 男性の育児休業取得率：30%以上
- 5 理工系女子学生の割合：前年度以上

IV 具体的な取組

- 1 ダイバーシティ推進体制の拡充
 - 1) 全員参加によるダイバーシティの推進
 - ・学長、理事、学長特命補佐、学長補佐のもと、学内全体の部局、課と連携して取組を推進
 - ・部局のダイバーシティ推進の検討のための組織を明確にする。
 - 2) ダイバーシティ推進本部による取組の実施
 - ・3室（男女共同参画推進室、若手研究者育成等支援室、障がい者等支援室）をもとに取組を推進
 - ・各室長・副室長がそれぞれの室における取組を推進し、ダイバーシティ推進本部長・副本部長が各室を統括し、調整
- 2 キャリア形成と人材育成におけるダイバーシティの推進（男女共同参画推進室、若手研究者育成等支援室）
 - 1) 大学及び各部局における女性比率の積極的な改善策（ポジティブアクション）の実施
 - ・新規採用教員の女性比率を向上させる等により女性教員比率を24%、修士及び博士課程女性学生比率を30%に引き上げる。このため、部局ごとに目標を設定し努力する。
 - ・毎年度、部局ごとの比率を調査・公表
 - ・インセンティブ付与を維持
 - 2) 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進
 - ・役職者、教授における女性比率を向上させるため、学部長等と連携し、方策を検討・実施（学内幹部養成プログラム等）。また、各役職における女性比率を調査、公表
 - 3) 職員管理職における女性比率を向上させるための方策を検討
 - 4) エクイティに配慮するための現状把握・方策検討
 - 5) 研究者のキャリアアップ
 - ・学会派遣支援の実施
 - ・女性研究者研究費支援
 - ・人材育成（リーダー研修による運営やチームリーダー育成、若手研究者の育成等）
 - 6) 次世代向け啓発活動
 - ・出前講座等、理系進路選択事業の実施
 - ・ロールモデルの提示
 - ・オープンキャンパスでの啓発活動、女性研究者との交流等の実施

- 7) 医療人キャリア支援
 - ・ 附属病院 女性医療人キャリア支援センターとの連携

- 3 家庭生活と教育・研究・就業との両立支援（男女共同参画推進室、若手研究者育成等支援室、障がい者等支援室）
 - 1) ワーク・ライフ・バランスの徹底
 - ・ 仕事の効率化を図る（業務の抜本的見直し等）
 - ・ 男性の家事・育児時間の増加を図るため、現状を把握し方策を検討
 - ・ 過重労働を減少させる方策の検討
 - ・ 男性の育児休業取得を目指す
 - 2) 研究者の両立支援（育児・介護）
 - ・ 研究サポーターの雇用支援
 - ・ 相談体制の検討
 - 3) 育児支援・介護支援
 - ・ 病児保育の実施（挾間キャンパス）
 - ・ 保育支援の検討（旦那原キャンパス）
 - ・ 育児支援制度の充実（個々のニーズに合わせて）
 - ・ 介護支援の検討

- 4 地域社会との連携を通じたダイバーシティの推進（男女共同参画推進室、若手研究者育成等支援室、障がい者等支援室）
 - 1) 県・市などの自治体の男女共同参画との連携
 - ・ 県と協働した女性のリーダー育成
 - ・ 女性が輝くおおいた推進会議
 - ・ 市町村と協働した男女共同参画
 - 2) 企業等との連携
 - ・ おおいた連携ダイバーシティ推進会議の拡充
 - ・ 企業等との共同研究を通じた女性研究者リーダーの育成
 - ・ 企業で活躍する女性によるセミナー、ダイバーシティセミナー、異業種交流会および人財育成プログラムの推進
 - ・ おおいた地域連携プラットフォームとの連携

- 5 障がい者等支援の促進（障がい者等支援室）
 - 1) 障がい者雇用を促進する
 - 2) 再雇用者の安定確保を促進する
 - 3) ユニバーサルデザインを促進する
 - 4) 合理的配慮について周知を促す

- 6 ダイバーシティに関する啓発活動と教育研究の推進（男女共同参画推進室、若手研究者育成等支援室、障がい者等支援室）
 - 1) 全員参画を目指す
 - 2) 意識啓発
 - ・ 無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を解消する取組を推進する
 - ・ シンポジウム、セミナー、交流会等の開催
 - ・ 取組に関わる教職員、学生数増加を目指す
 - ・ 意識調査の実施により、啓発活動の検証をする。

- 3) 情報の発信
 - ・ホームページの更新
 - ・広報誌の発行
 - ・広報、FD、SDとの連携
- 4) ダイバーシティに関する教育の推進
- 5) 女性研究者による産学連携共同研究の推進

7 他機関との連携

自治体や企業等、全国および九州・沖縄地区、県内におけるダイバーシティ推進機関との連絡会やセミナー、シンポジウムの開催、学長による共同宣言等

V 推進体制

理事、ダイバーシティ推進本部長、副本部長、各室長、各副室長、各室員、人事課

VI 計画期間

2025年4月1日から2028年3月31日まで