

ダイバーシティレポート制度(女性研究者採用促進)の実施について

1 趣旨

静岡大学における女性研究者採用の促進策を検討するため、教員人事の選考過程を分析する。

2 内容

選考会議の審査経緯について、各領域から別紙様式の提出を求め、人事選考過程についてレポートする制度を実施する。

(1) レポートを実施する人事計画の範囲

静岡大学におけるすべての教員人事計画とする(女性限定人事を含む)。ただし公募制を採用しないものを除く。

(2) 全学人事管理委員会の役割

全学人事管理委員会はダイバーシティレポート制度の趣旨を正しく認識し、それぞれの所掌する領域・部局内において本制度の周知徹底をはかるものとする。またこれに先立ち、「女性限定人事」を採用することを検討し、可能なものについては「女性限定人事」を実施する。

(3) 教員選考会議の役割

公募制の人事を行う、教員選考会議は、第一回の会議においてダイバーシティレポート制度の必要性について確認し、その場で「研究者採用ガイド」を確認するとともにビデオ視聴を行うものとする。そのうえで、ダイバーシティレポート実施者を決定する。

(4) レポート実施者

レポート実施者は、選考会議の長あるいは選考会議が適切と認めたものとする(いずれも性別は問わない)

(5) レポート実施者の役割

レポート実施者は、教員採用における各段階の状況について、男女共同参画推進の観点から、別紙様式によりレポートを作成する。レポートは、特に、女性が次の選考段階に進めなかった場合、その理由について分析を行い記述するものとする。また、業績及び資格等に関わる評価がどのように行われたのか、選考会議において設定(採用)された選考基準や評価基準は、男女の同等性のあり方等の観点からみて適切なものかを検証する。レポート実施者は守秘義務を負う。

(6) レポートの作成と提出

レポート実施者は下記の点について別紙様式によりレポートを作成し、選考結果が審議される全学人事管理委員会までに男女共同参画推進室長（ダイバシティ推進担当副学長）宛に提出する。

- ① 公募要領への「評価が同等の場合は女性の候補者を優先する」などの推奨記載例の記載状況
- ② 公募に対する男女別応募状況と女性の応募促進の取組状況
- ③ 男女共同参画推進の観点からの書類選考状況
- ④ 男女共同参画推進の観点からの面接選考状況

(7) レポートの管理と共有

レポートは、女性研究者採用の促進策を検討する情報収集のために行うものであり、個別の案件について関与しない。レポートは男女共同参画推進室長（ダイバシティ推進担当副学長）が管理し、必要に応じて学長・理事・副学長・領域長・レポートを検討する男女共同参画推進委員会（WG 委員）等と共有する。また男女共同参画推進室長（ダイバシティ推進担当副学長）は、この分析結果を全学人事管理委員会で報告し検証することにより女性研究者採用を促進する。

(8) その他

- ① 全学人事管理委員会の構成員は、年度初めに研修を受ける。
- ② 領域会議・部局等の会議においても、年度初めまたは年度の最初の人事についての説明の際に本制度について周知を行うものとする。

3 問合せ先

男女共同参画推進室 電話：3068

E-Mail：diversity@adb.shizuoka.ac.jp

ダイバーシティレポート制度フロー *年度初め、全学人事管理委員会構成員への周知徹底
*領域会議・部局等の会議において周知徹底
*女性限定人事を検討

選考会議招集時

- 1、ダイバーシティレポート制度についての確認・周知
- 2、「研究者採用ガイド」の読み合わせ・ビデオ視聴
- 3、レポート実施者の決定



レポート作成



レポート提出（当該人事の審議までに）



レポートの管理と共有・全学人事管理委員会における報告



レポートの検証による女性研究者採用の促進