

第3期中期目標・中期計画（ダイバーシティ推進関係）

2016年度～2021年度

- ダイバーシティのある研究環境を整備するため、女性教員を積極的に採用し、ライフイベントにおいても研究活動が継続できるよう支援を行うなどの取組により、第3期中期目標期間終了時において女性の研究者の比率を11%とする。
- 女性研究者の採用を推進するため、男女共同参画推進センター主導による「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、第3期中期目標期間終了時においてその比率を11%とする。
- また、女性管理職等への登用推進の目標として、第3期中期目標期間終了時までには役員のうち1名を女性とし、管理職において10%以上とする。

2021年度 年度計画

- 女性限定公募や能力、人物評価が同等の場合は女性を積極的に採用する方針を明示し、また、研究支援員制度など研究活動が継続できるサポート体制を周知することで女性教員を積極的に採用し、女性研究者の比率11%以上を維持する。
- ダイバーシティ推進センター主導による「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、女性研究者比率11%以上を維持する。
- 第3期中期目標期間終了時における女性管理職の割合が10%以上となるよう女性の管理職登用を推進する。

2020年度 年度計画

- 女性限定公募や能力、人物評価が同等の場合は女性を積極的に採用する方針を明示し、また、研究支援員制度など研究活動が継続できるサポート体制を周知することで女性教員を積極的に採用し、女性研究者の比率11%以上を維持する。
- ダイバーシティ推進センター主導による「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、女性研究者比率11%以上を維持する。
- 第3期中期目標期間終了時における女性管理職の割合が10%以上となるよう女性の管理職登用を推進する。

2019年度 年度計画

- 女性限定公募や能力、人物評価が同等の場合は女性を積極的に採用する方針を明示し、また、研究支援員制度など研究活動が継続できるサポート体制を周知することで女性教員を積極的に採用し、女性研究者の比率11%以上を維持する。
- ダイバーシティ推進センター主導による「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、女性研究者比率11%以上を維持する。
- 第3期中期目標期間終了時における女性管理職の割合が10%以上となるよう女性の管理職登用を推進する。

平成30年度 年度計画

- 女性限定公募や能力、人物評価が同等の場合は女性を積極的に採用する方針を明示し、また、研究支援員制度など研究活動が継続できるサポート体制を周知することで女性教員を積極的に採用し、女性研究者の比率を11%以上とする。
- ダイバーシティ推進センター主導による「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、女性研究者比率を11%以上とする。
- 第3期中期目標期間終了時における女性管理職の割合が10%以上となるよう女性の管理職登用を推進する。

平成29年度 年度計画

- 教員公募において能力、人物評価が同等の場合は女性を積極的に採用する方針を明示し、また、研究支援員制度など研究活動が継続できるサポート体制を周知することで女性教員を積極的に採用し、女性研究者の比率を10.7%以上とする。
- 「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、女性研究者比率を10.7%以上とする。
- 管理職に女性を積極的に登用し、女性管理職の割合を10%以上とする。

平成28年度 年度計画

- 教員公募において能力、人物評価が同等の場合は女性を積極的に採用する方針を明示し、また、研究支援員制度など研究活動が継続できるサポート体制を周知することで女性教員を積極的に採用し、女性研究者の比率を10.3%以上とする。
- 「ポジティブアクション」の計画に基づき女性研究者を採用し、女性研究者比率を10.3%以上とする。
- 女性役員1名を新たに登用する。
- 管理職に女性を積極的に登用し、女性管理職の割合を10%以上とする。