

## 令和5年度「女性研究者開花プラン」支援事業 募集要項

本学は、令和2年度から、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」に採択され、上位職育成プログラム「女性研究者開花プラン」支援事業を実施しています。

令和5年度は、次のとおり女性教員(専任)の育成を図る部局を募集します。

### 1 趣旨

本事業は、女性教員の上位職登用の推進、活躍促進のため、国内外の教育研究機関への派遣や学内における研究専念等の研修により、女性教員の育成を図る部局を支援するものです。

令和5年度は、次の「教授を目指す女性教員の育成に関する取組」を実施する部局に対して、研修とその間の代替要員に係る経費を助成します。

#### ◎「教授を目指す女性教員の育成に関する取組」

##### (1) 研修に専念できる環境の整備

海外派遣等により不在となる期間の業務調整や代替要員の募集等を、本人やその周囲の教員だけに任せることなく、組織全体でフォローする体制を整備すること。

##### (2) 研修後のフォローアップ

積極的な外部資金の獲得の推奨や、部局運営に起用するなど、研修により得た知識やマネジメント能力を活かす機会を提供すること。

##### (3) 教授職獲得に向けた後押し

研修後の能力発揮の状況に応じて、教授職に挑戦する機会を積極的に計画する等の後押しをすること。

※ 本事業は、昇任を保障するものではなく、機会の提供であることに留意してください。

※ 女性教授の人事を計画する際は、「学長裁量ポイント(供出分)による女性限定教授公募について」(令和5年7月31日付け学長通知)等も参照してください。

また、将来的には、本事業で推進する女性教員が安心して研修に参加できる体制作りの経験を活かして、すべての教員が、研修や長期出張、育児その他の休業等を必要なときに気兼ねなく取得できる体制を構築することを期待します。

そのため、例えば部局全体で恒常的に教員1名が半年程度不在となることを想定した、不在期間の業務調整や代替要員配置のノウハウの蓄積、オンライン等を活用した業務全体の見直し、教員組織間の円滑な情報共有を図るためのネットワーク構築等にも積極的に取り組むことを期待します。

なお、育成する女性教員の募集・推薦に当たっては、選ぶ側、選ばれる側双方にあるアンコンシャス・バイアスを理解し、以下の資料等を参考として、女性教員へのメンターの配置や、部局内の教職員への意識啓発等にも取り組んでください。

● 推奨資料「SEE BIAS and BLOCK BIAS（男女共同参画学協会連絡会作成）」

[https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/see\\_bias\\_block\\_bias/index.html](https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/see_bias_block_bias/index.html)

※ 選ぶ側と選ばれる側の無意識の偏見を取り除くためのオンラインビデオと資料です。

- ・ part I [45分]（選ぶ側） 部局長や人事選考委員会の関係者等が主な対象
- ・ part II [25分]（選ばれる側） 申請を検討する女性教員が主な対象
- ・ part III [30分]（克服しよう） 人事選考における具体的な対策を知りたい方が主な対象

## 2 支援対象

教授を目指す女性教員（専任）の育成に関する取組を実施する部局

## 3 申請代表者

支援対象となる部局の長

## 4 支援の内容

令和5年度の支援内容は、次のとおりです。

### ◎ 桜（さくら）プラン

支援金額： 1件当たり 180万円（令和5年度のみ）

支援件数： 3件程度

計画内容： 令和9年度（第4期中期目標期間終了時）までに、教授を目指す女性教員を育成する計画とし、申請部局における女性教授数を、令和5年4月1日時点の人数よりも1名以上増加させようとする計画であること。

※ 本制度の支援経費は、昨年度までとは異なり、人件費としての支出はできませんのでご注意ください。その他、支援経費の費目等の詳細については、様式4をご確認ください。

## 5 申請方法と提出先

10月6日(金)までに下記の申請書類を提出してください。

申請書類：様式1「申請書」

様式2「体制整備計画書」

様式3「研修計画書」

様式4「経費計画書」

提出先：ダイバーシティ推進センター [diversity@cc.niigata-u.ac.jp](mailto:diversity@cc.niigata-u.ac.jp)

※ メールの件名を「【部局名】令和5年度開花プラン申請」とし、パスワードを付した申請書類を添付してください。

※ 様式1, 様式2は部局として作成し, 様式3, 様式4は女性教員が作成してください。

## 6 審査の方法

ダイバーシティ担当理事等を構成員とする審査会が採否を決定します。

なお, 必要に応じて, 支援対象となる部局の長及び育成する女性教員に面談を求める場合があります。

## 7 審査の観点

将来的に, 世界規模で活躍する教員として本学を代表する女性リーダーとなることを見据え, 本事業では, 国際的な共同研究の推進経験を持つこと及び女性教員自身がその能力を大学経営に活かす意欲を持つことを重視します。

なお, 審査に当たっては, 次の観点から, 総合的に評価します。

- (1) 研修及びその後のフォローアップの計画は, 女性教員がキャリアアップに必要な知識や能力を十分に習得できるものであり, 国際的な共同研究の推進や, 国際的な研究ネットワークの形成, 研究企画・マネジメント力の育成等を実現しうるものであるか。
- (2) 女性教員自身が, キャリアアップに対する意欲や, 研修によって得た知識や能力を大学に還元し, 将来的に大学経営に貢献しようとする意欲を十分に持っているか。
- (3) 安心して研修に参加できる環境整備の計画は, 本人や周囲の教員だけに任せるものでなく, 組織的かつ将来的に, 若手教員の育成や多様な教員に対応した組織全体のシステム構築を目指すものであるか。

- (4) 上位職昇任機会の提供の計画は、女性教員の能力を公正かつ客観的に評価するものであり、将来的に部局運営及び大学経営に貢献しうるものであるか。

## 8 結果の通知

審査結果は、申請部局に対して個別に通知します。

## 9 留意事項

- (1) 1つの部局から複数の女性教員の育成プランを申請することは可能ですが、その場合は、育成対象とする女性教員ごとに、申請書類を作成してください。
- (2) 過去に本事業の育成対象となった女性教員を再度育成対象とすることはできません。
- (3) 研修計画は、女性教員と部局長等で内容について相談した上で作成してください。
- (4) 採否の決定は、10月下旬を予定していますが、諸般の事情により遅れる可能性がありますので、研修計画を立てる際にはご留意ください。
- (5) 海外渡航は、渡航安全管理のため、大学の規程等に従うこととし、万が一、現地に行くことができなくなった場合に備え、代替計画(オンライン等を利用した遠隔で実施できる研修等)も準備してください。
- (6) 支援を受けた部局には、申請書に記載する育成期間が終了するまで、毎年3月に部局長及び女性教員から、育成の進捗状況に関する「報告書」を提出していただきます。
- (7) 育成対象の女性教員が上位職の獲得を果たすなど、育成期間を終了したと判断できる場合には、「完了報告書」を「報告書」と併せて提出してください。なお、この場合、翌年度以降の「報告書」の提出は必要ありません。
- (8) 育成対象の女性教員は、ロールモデルとして自身の経験を次世代に伝えるなど、相互に学び教え合う活動に参加していただきます。また、ダイバーシティ推進センターが実施するセミナー等への積極的な参加をお願いします。