**「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」に基づくチェックリスト**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **項目** | **✓欄** |
| **１．教員選考委員会で準備すべきこと** |
| (1) | 選考委員全員に、本マニュアルを読むことを義務付けた。マニュアルは以下URLから取得可<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/about/manual/> | □ |
| (2) | 選考委員全員に、「無意識のバイアス」研修受講を義務付けた。学内者：<https://tact.ac.thers.ac.jp/portal>学外者：<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/research_analysis/outcomes.html> | □ |
| (3) | 選考委員会の運用にあたり、委員会内の力関係によって一部の委員が発言を控えたりすることがないよう、事前に委員全員の参加を促す基本ルールを確認した。 | □ |
| (4) | 採用人事を行う当該部局の多様性（性別、国籍、年齢構成など）に関する現状のデータを事前に入手し、選考委員全員でデータに基づく共通の現状認識を持つようにした。※部局毎の女性教員比率は、『名古屋大学における男女共同参画報告書』（<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/report/report.html>）を参照のこと。 | □ |
| (5) | 募集をかける専門分野において、女性の数が国内にどれほどいて、その比率はどのくらいなのかを、学会等のデータから可能な限り事前に確認を行った。※女性教員比率について、自然科学系学会は「男女共同参画学協会連絡会女性比率調査」（<https://djrenrakukai.org/enquete.html#chapter-3>）人文社会科学系学会は、該当する学会に直接尋ねる等すること。 | □ |
| (6) | 募集を行う当該部局や専門分野における女性に関するデータから、応募者に占める女性の比率について選考委員会で話し合い、応募者の目標値を設定した。 | □ |
| (7) | 募集要項に、多様性の推進やワークライフバランスを積極的に推進していることを明記し、関連するリンクを付記した。（例文）本学では、多様性の推進やワークライフバランスの促進に、積極的に取り組んでいます。詳細については以下のURL をご覧ください。ｼﾞｪﾝﾀﾞｰﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨｾﾝﾀｰWebｻｲﾄ：<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨ､ｴｸｲﾃｨ､ｲﾝｸﾙｰｼﾞｮﾝ&ﾋﾞﾛﾝｷﾞﾝｸﾞ(Diversity, Equity, Inclusion & Belonging: DEIB) 推進宣言：<https://www.thers.ac.jp/about/declaration/deib/index.html> | □ |
| **２．審査基準の明確化** |
| (8) | 審査基準を確認し、事前に選考委員会全体で合意した。 | □ |
| (9) | 出産、育児、介護等のライフイベントを経た応募者が、それを理由とする不当な評価（例：チャイルド・ペナルティ）を受けることがないよう、審査基準の中にその旨を明記した。 | □ |
| (10) | 応募者が出産、育児、介護、病気等の理由により、過去に研究活動を中断・遅延した期間があれば、その点を応募書類に記載できるよう、公募要項に明記した。（例文）出産・育児・介護・病気等の理由により、過去に研究活動を中断・遅延した期間があれば、その点を履歴書に記載することができます。本学ではそれを記載したことにより、不当な評価を受けることはありません。 | □ |
| (11) | 面接の場では、候補者の婚姻状況や家族構成に関する質問は行わない。ただし、候補者からそれらについての話があった場合には、誠実に対応することを、選考委員全員で共有し、理解した。 | □ |
| (12) | 着任後に教育や研究の場で多様性の推進に貢献する能力や意欲があるなどの「多様性の推進」を、審査基準に加えた。 | □ |