

女性教員の積極的な採用に向けてのチェックリスト

提出日 ()
部局名 ()
専攻名 ()

【応募促進について】

- 発行物やウェブサイトを利用して、女性研究者へ積極的に情報発信を行う。
- 女性からの応募がなかった場合、公募延長等を検討する。

【選考委員会について】

- 選考委員会のジェンダーバランスに配慮する。
- 「無意識のバイアス」に関する認識を高め、バイアスを避けるよう努める（※）。

【出産・育児・介護などのライフイベント経験者への配慮について】

- ライフイベント経験者が配慮を希望する場合、申し出をしやすいように工夫をする。
- ライフイベントを経験した候補者が不利にならないような評価基準を検討する。

【選考過程について】

- 質問はジェンダーを問わず平等に行い、ジェンダーに関する不適切な質問はしない。
- 公募要項が定める資格を満たす場合に、可能な限り女性候補者を最終選考まで残すよう努める。
- 業績および資格に係わる評価が同等である場合は、女性を優先的に採用する。

【選考後について】

- 優秀な女性の採用に至った場合、将来の参考のため記録を残すよう努める。
- 採用について女性から辞退の申し出があった場合、選考過程に問題がなかったか検証に努める。

※本チェックリストの実施についてご不明な点があればジェンダー平等推進部門にお問い合わせください。

※誰もがもっている無意識のバイアスについては、下記をご確認ください。

★「無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか？」 男女共同参画学協会連絡会著
(2019) https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf

問合せ先・返送先
インクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンター
ジェンダー平等推進部門
gnr1-kyodo-sankaku@office.kobe-u.ac.jp