

(事後評価)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）

(実施期間：令和元～令和6年度)

実施機関：佐賀大学（総括責任者：野出 孝一）

取組の概要

佐賀大学は、2017年に学長を議長とするダイバーシティ推進体制を構築、人材多様性実現への機運が高まっている。2017年度の本学実態調査において女性人材の上位職登用への要望や課題への理解啓発の取り組み効果が見える化された。そこで、本学の高い女性比率を活かし、女性人材の海外派遣により研究構成員・論文執筆能力を向上させ、研究力強化を図る。さらに、帰国後評価により研究室の独立を支援し上位職登用に繋げる。加えて、時間管理能力向上による研究力運営(働き方)改善プログラムを実施し、論文発表率を向上させ、優れた取り組みを全学的に広げる。

人材の多様性実現が組織持続性に繋がる重要な取り組みであることを意思決定層に定着させることを狙う。同時に無意識のバイアスに配慮した研究室での意思疎通改善プログラムを実施することで、職場環境の質的な改善に繋げる。

これらを事務―教員の組織有機的關係により実現し、継続的に推進する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	a	a	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

学長をはじめとする執行部のリーダーシップの下、各部局においてダイバーシティ推進への意識改革を進め、加速度的に事業の成果を上げ、所期の目標をすべて達成したことは評価できる。教育研究評議会で決定した申合せにより女性教員比率の低い部局は原則として女性限定公募を実施するとし、女性教員採用割合を50%に引き上げ、女性教授6名、女性准教授17名を新規に採用し女性教員比率に係る目標を達成した。また、「女性研究者の公平な昇任昇格制度改善プロジェクト」を立ち上げ、女性教員10名を教授へ、9名を准教授へ登用し、部局毎の上位職登用に係る意欲的な目標を達成したことは特筆に値する。これまで女性教授の在籍がなかった理工学部、農学部、附属病院で女性教授が誕生し、また、女性理事1名が誕生したことは評価できる。さらに、海外へ向けた女性研究者研究力発信サイト「さがシーズ Musubime」、「黒田チカ記念賞」の創設など、研究力向上に向けた意欲的な取組を行った。今後はこれまでの特色ある取組を更に発展させていくことを期待する。

- ・ **目標達成度**：女性教員比率、女性上位職登用、女子学生の大学院進学率、研究論文発表数、上位職意識改革プログラム、指導的地位の女性研究者の研究力向上に係る6つの目標すべてを達成したことは評価できる。特に、自然科学部局で女性教授の登用目標が達成できたことは評価できる。

- **取組**：教育研究評議会が決定した「女性教員任用における公募の実施に関する申合せ」を踏まえた女性教員比率の低い部局における教員の女性限定公募、クロスアポイントメント制度を活用した女性研究者の受入れ促進、「女性研究者の公平な昇任昇格制度改善プロジェクト」の創設など、女性研究者の採用、昇任を推進するために構築した人事施策は評価できる。また、女性研究者の研究発信サイト「さがシーズ Musubime」の創設、「女性研究者を代表者とする共同研究活動費支援事業」、「女性研究者海外派遣支援事業」等、研究力向上のための意欲的な取組は評価できる。
- **取組の成果**：女性教員採用割合が2.5倍の50%と大幅に上昇し、女性教授6名、女性准教授17名が採用された。また、海外派遣者2名を含む女性教員10名が教授へ、9名が准教授へ昇任を果たした。これにより女性教授の在籍がなかった理工学部、農学部、附属病院で女性教授が誕生し、また、女性理事が誕生したことは評価できる。
- **実施体制**：学長を議長、理事や部局長等を構成員とする「ダイバーシティ推進会議」の直下に、事業実施母体である「ダイバーシティ推進室」を設置し、学長のリーダーシップの下、部局との情報共有を図りつつ事業を推進したことは評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：実施期間終了後も一定の自主経費を確保し、取組を継続しており評価できる。今後、昇任が見込める女性研究者に対し上位職の称号を付与しインセンティブを支給する取組、大学院（博士課程）に進学した女子大学院生を対象に研究活動支援を行う取組を計画しており、長期的な財源の確保を期待する。