

(中間評価)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）

(実施期間：令和5～令和10年度)

実施機関：熊本大学（総括責任者：小川 久雄）

取組の概要

都市圏に比べて人材確保が困難な地方国立大学で優秀な女性研究者及び女性リーダーを増やすためには、挑戦的な採用システムと女性のライフイベントに配慮した研究者リーダーの育成が必要である。

挑戦的な採用システムとして①全ての定年退職後任人事を原則女性限定公募化、②女性限定のテニユア・トラック制度、③女子大学院生対象のアカデミア育成プロジェクト、④単身赴任支援と熊本県出身者のUターン及びパートナーの多様性を加味した帯同による採用を導入する。

女性研究者の定着と女性リーダー育成としては①研究力・教育力の加速的な向上を目指した職階に応じた段階的な研修制度、②女性研究者のキャリアモデルとなる人材へのガバナンス研修、③本学独自の人材バンクの創設によるワーク・ライフ・バランス環境整備を実施する。

これらの取組で、大学・学部意思決定機関への女性研究者登用を加速化し、次世代の未来を創る女性リーダーの輩出を促進する。

(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	今後の進め方
A	b	a	b	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

学長のリーダーシップの下、「退職後任人事の原則女性限定公募」、「女性限定昇任制度」、「ガバナンス研修」など戦略的な取組を創設し、女性研究者の積極的な採用や上位職登用、リーダー育成を進めた。女性研究者採用比率が35.5%まで上昇し、実施期間前半において最終目標を大幅に上回ったことは評価できる。また、「女性研究者対象の科研費申請に向けた外部レビュー支援」等、女性研究者の研究力向上を目指した取組により、女性研究者の科研費保有率・採択率が着実に上昇するとともに、工学部をはじめ自然科学系部局による「女性限定昇任制度」の活用が進み、6名の女性准教授が教授へ昇任するなど一定の成果が表れており今後の展開が期待できる。一方、女性教授比率、大学の意思決定機関の女性比率に係る目標が達成できていない。今後は、取組の実施が確実に成果の創出に結びつくよう、機関のガバナンス強化、構成員の意識改革の推進、財源確保の工夫を進め、所期の目標を早期に達成することを期待する。

- ・**目標達成度**：新規採用者に占める女性研究者比率が35.5%まで上昇し目標の22%以上を大幅に上回り、また、女性研究者在職比率に係る年度目標をほぼ達成したことは評価できる。しかしながら、大学の意思決定機関の女性比率は目標を大幅に下回っており、女性教授比率に係る目標も達成できていない。目標が達成できなかった要因を分析し、女性教員の積極的な採用や登用に加え定着を図る実効性の高い取組を策定し、早期に目標を達成することを期待する。

- **取組**：女性研究者の採用、上位職登用、リーダー育成、研究力向上を推進するため、公募期間1カ月限定の「退職後任人事の原則女性限定公募」、「女性限定昇任制度」、「ガバナンス研修」、「上位職スタートアップ支援」など戦略的な取組を創設し、運用を進めたことは評価できる。また、地方特有の課題に対応した採用システムとして、「一緒にこよう（雇用）」制度、「帰ってこよう（雇用）」制度を構築しており今後の運用を期待する。
- **取組の成果**：女性研究者の積極的な採用や上位職登用を目指した実効性の高い取組の実施により、女性研究者採用比率が大幅に上昇し、また、自然科学系の女性教授が増加したことは評価できる。しかしながら、実質的な運用に至っていない取組、十分に機能せず成果が見えにくい取組があり、取組の成果は全体として限定的である。取組の成果が十分発揮されるよう、効果検証や更なる取組の工夫が望まれる。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、機関全体のダイバーシティ推進のガバナンス体制として理事や部局長を主な構成員とする「ダイバーシティ戦略会議」を設置し、総括理事をダイバーシティ推進担当理事とし、また、事業実施母体である「ダイバーシティ推進室」にダイバーシティ担当副学長（教員人事担当を兼任）を配置し強固な実施体制を整備したことは評価できる。
- **今後の進め方**：今後も、「退職後任人事の原則女性限定公募」及び「女性限定昇任制度」の着実な運用、研究力強化を目的とした研修やセミナーの継続した実施を計画しており評価できる。令和9年度に「人事の全学一元化」が予定されており、戦略的人事による女性教員の採用、昇任を進め、所期の全ての目標を達成することを期待する。