

(事後評価)

## 女性枠設定による教員採用・養成システム

(実施期間：平成 21～25 年度)

実施機関：九州大学（総括責任者：久保 千春（有川 節夫））

### プロジェクトの概要

#### (1) 新規養成女性研究者の採用計画

理工農分野の主要部局に対して毎年 5 名分の女性枠教員ポストを設定し、部局間の競争を促すことで優れた女性教員を採用・養成する。各部局からの女性教員採用・養成計画を全学委員会で審査し、女性枠教員ポストの使用を認める部局を選定する。選定された部局は女性教員採用候補者を推薦し、全学委員会でこれを審査し採用を決定する。

また、本学独自の予算により、理工農以外の分野の部局についても 2-3 名分の女性枠教員ポストを確保し、同様の取組を行う。

#### (2) 女性研究者養成のための取組内容

採用する部局において、学内外のアカデミックメンターを複数選定し研究上の助言を行う。さらに既設の女性研究者支援室をキャリアアップセンター（仮称）に発展・拡充し、国際学会派遣や国際誌投稿等の国際的な活躍を促進する支援を行うほか、競争的外部資金の獲得を始め研究者のスキルアップにつながるセミナーの開催等を企画・実施する。また、ライフサポートメンター制度も整備する。

#### (3) 期待される効果

女性枠教員ポスト運用により、女性比率が確実に増加することで、女性が活躍出来る研究機関であることを周知するとともに、女性研究者比率の増加が継続して期待できる。

### (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	女性研究者支援システム改革	取組の内容	実施体制	今後の進め方
S	s	s	s	s	a

総合評価：S（初期の計画を超えた取組が行われている）

### (2) 評価コメント

部局間の競争原理を取り入れた透明性の高い女性枠教員採用システム（九大方式）を構築し、目標数を超える優れた女性教員を採用するとともに、女性教員を養成し、上位職教員として活躍させる仕組みを構築した。当該女性枠以外での女性教員の採用も進み、実施した取組が他機関へ波及していることは、高く評価できる。

- **目標達成度**：理・工・農学系分野及び全学の女性教員採用数、女性研究者比率はすべて所期の目標を達成し、また、教授や准教授といった上位職階の教員が増加したことは高く評価できる。
- **女性研究者支援システム改革**：人員管理のポイント制と部局間競争方式による独自の採用システムは、他機関への波及効果も大きく、職位や分野を細かく限定しない公募方式により優秀な女性教員の採用が進んだ。さらに、機関全体の男女共同参画の意識向上に大きな効果があったことは、優れた女性教員を採用、養成する新たなシステムを構築し、有効に機能させた成果として高く評価できる。
- **取組の内容**：部局間での競争原理導入や、絶対評価に基づく透明性の高い採用プロセスにより優秀な女性研究者を採用し、採用後も部局で育成する仕組みが構築された。また、理・工・農学系分野以外の部局においても、女性教員養成のための支援が行われ、全学的な女性教員の増加、活躍につながっていることは高く評価できる。
- **実施体制**：総長のリーダーシップが発揮され、人事ポイント制を活用した採用システムが全学的な実施体制として構築され、十分に機能したことは高く評価できる。
- **今後の進め方**：実施期間終了後も、自主経費を確保して取組を5年間継続するとともに、女性枠採用者の転出後は女性教員の採用を義務付けるなど女性教員増加に向けた取組を行うこととしており、評価できる。今後も、女性研究者支援・養成の今後の在り方の検討は継続しつつ、予算を適切に確保することにより、事業実施期間中に実施した「女性枠設定による教員採用・養成システム」を上回るような新しいシステムを構築し、取組を推進していくことが期待される。