

## 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：兒玉 浩明）

## 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力・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―教員の組織有機的関係により実現し、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	今後の進め方
B	b	a	b	a	b

総合評価：B（所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる）

## (2) 評価コメント

学長のリーダーシップの下、教員の女性比率が低い部局を中心に女性限定公募、女性優先公募を実施し、15名の女性教員を採用した。また、昇任や採用により7名の女性教授を誕生させ、特に農学部、医学部附属病院において部局初の女性教授を誕生させたことは評価できる。しかしながら、女性教員比率、理工学部における女性教員の上位職登用、女子学生の大学院修士・博士課程進学率、女性教員の論文発表数に係る目標が達成できていない。今後は、学内の意識改革を進めるとともに、理工学部における取組強化を含め、全学としての抜本的な改革案を策定し、その確実な実施により目標を達成し、所期の計画通り事業を進めることを期待する。

- ・**目標達成度**：農学部、医学部附属病院において部局初の女性教授を誕生させ、また、理事及び監事に女性を登用したことは評価できる。しかしながら、女性教員比率は0.6%の微増に留まり目標は未達であり、理工学部においては女性教員の上位職登用は行われていない。また、女子学生の大学院修士・博士課程進学率は減少傾向にあり、女性教員の論文発表数も増加しておらず、所期の目標の多くが未達である。今後は、目標が達成できなかった要因を分析し、抜本的な解決を図ることを期待する。
- ・**取組**：教員公募について、教員の女性比率が1割を下回る部局では、原則として女性限定公募を、4割を下回る部局では、できる限り女性優先公募を実施するとした取組は評価できる。ま

た、女性研究者のための研究発信サイト「さがシーズ Musubime」、「女性研究者の公平な昇任昇格制度改善プロジェクト」を構築し、運用を進めたことは評価できる。

- **取組の成果**：部局の女性教員比率に応じた教員の女性限定公募、女性優先公募の実施により、15名の女性教員の採用を進めたこと、また、長らく女性教授が不在であった農学部、医学部附属病院において女性教授を誕生させたことは評価できる。しかしながら、取組の成果は限定的で、女性教員比率、女性教員の上位職登用、女子学生の大学院進学率、女性教員の論文発表数等においては十分な成果が見られない。今後は、取組の実施が十分な成果に繋がるよう工夫することが求められる。
- **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、事業実施母体となる理事や教員から成る「ダイバーシティ推進室」を設置し、学長がリーダーシップを発揮できる体制を構築し取組を進めたことは評価できる。今後は、理工学部をはじめ各部局の構成員がより積極的に事業に参画することを期待する。
- **今後の進め方**：補助期間終了後、実施期間終了後も一定の自主経費を確保し、取組を継続する計画であり評価できる。しかしながら、所期の目標を達成するための抜本的な改革案が策定されていない。学内の意識改革を更に推し進め、全学としての実効性の高い改革案を策定し、その確実な実施により目標を達成し、所期の計画通り事業を進めることが求められる。