

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）

(実施期間：令和2～令和7年度)

実施機関：久留米大学（総括責任者：内村 直尚）

## 取組の概要

- ①「ダイバーシティ・インクルージョン推進室」の新設：医学部内に設置し、その運営は、医学部附属久留米大学病院の委員会、女性支援の実績をもつ「ダイバーシティ・インクルージョン委員会」が全面的に支援する。
- ②人事評価システムの策定：本事業の核となる取り組みである。女性研究者が女性特有なライフイベントを経験すると、その働き方も多様となる。また若手研究者は男女を問わず、多様な働き方を指向する傾向にもある。客観的な評価システムを構築する。
- ③ワークモチベーション研究との連動：本学が独自で進めるワークモチベーションの研究をこの事業と連動させ、ワークモチベーションを上昇させるための環境整備を行う。
- ④女性研究者のマネジメント能力の養成：チームで働く時代には、チームのマネジメント能力が求められる。本事業に参加する女性研究者自らが核となる事業のリーダーとなる。

## (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
S	s	a	s	s	a

総合評価：S（所期の計画を超えた取組が行われている）

## (2) 評価コメント

学長のリーダシップの下、研究環境に係る事前調査を実施し、その分析結果を基にワーク・ライフ・バランスの実現に向けた女性のみならず男性にとっても働きやすい環境の整備を進めた。また、女性研究者の積極的な採用や上位職への登用に取り組み、医系の教授、准教授、講師の女性割合を、目標を大幅に上回り上昇させたことは高く評価できる。また、医系教員自己評価シートとその運用方法の見直しをはじめ、仕事の生産性を客観的に評価する新たな人事評価システムの構築を意欲的に進めていることは高く評価できる。現状、医系部局を中心に取組を展開しており、文系部局での取組が十分とは言えない。今後は、ダイバーシティ推進の学内認知度を全学で高めるとともに、文系部局を含めた医系部局に留まらない全学的な取組の展開を期待する。

- ・**目標達成度**：医系女性研究者在職割合、医系准教授・講師の女性割合及び医系教授職の女性割合に係る3年度目の目標を大幅に上回り達成したことは高く評価できる。特に、医系准教授・講師の女性割合は、既に最終目標を大きく上回っている。
- ・**取組**：病児保育担当の小児科医の配置、「女性研究者へのデータ入力補助者・解析補助者の派遣制度」といった環境整備の取組に加え、女性研究者・大学院生限定の「内村助成金制度」、研究発表の場としての「ダイバーシティ・インクルージョン（DI）Day」、科研費採択率の向上を目指す「科研費クラブ」等、研究力向上を目指した取組を実施し、多面的な支援に繋がったことは評価できる。

- **取組の成果**：女性研究者の上位職への昇任を精力的に進め、医系の教授、准教授・講師の女性割合を、目標を上回り増加させたことは高く評価できる。特に、医系准教授・講師の女性割合は顕著に上昇しており、今後の医系教授の女性割合の上昇が期待できる。また、女性研究者の研究力向上を図る様々な取組の成果として、女性研究者の科研費採択率が上昇したことは高く評価できる。
- **実施体制**：学長が委員長として、常務理事が法人代表として参画する「ダイバーシティ・インクルージョン（DI）推進運営委員会」が事業の方向性や方針を決定し、「DI推進室」のマネジメントの下、ワーキンググループが事業を進める適切な実施体制が構築されており高く評価できる。
- **今後の進め方**：「久留米大学将来構想 2022-2026vision」に、医系研究者の女性割合、医系上位職の女性割合を評価指標として盛り込むなど、実施期間終了後も取組を継続、発展させる姿勢を明確に示しており評価できる。補助期間終了後に取組を継続、発展させるための資金確保の方策を明確にし、また、文系部局のより積極的な参画を促すための実施体制面での工夫を凝らすことを期待する。