

広島大学のシステム改革 2010～2014

科学技術人材育成費補助金
女性研究者養成システム改革加速 平成22～26年度

『**広大システム改革による女性研究者活躍促進**』

成果報告

平成27年3月
広島大学 男女共同参画推進室
人材育成推進室
大学経営企画室

広島大学のシステム改革

2010～2014

科学技術人材育成費補助金

女性研究者養成システム改革加速 平成 22～26 年度

『広大システム改革による女性研究者活躍促進』

成果報告

平成 27 年 3 月

広島大学 男女共同参画推進室

人材育成推進室

大学経営企画室

目次

1. はじめに.....	1
2. 広島大学のシステム改革.....	2
3. 広島大学の男女共同参画推進	4
3-1. 広島大学の男女共同参画宣言.....	4
3-2. 男女共同参画に関する取組履歴.....	6
3-3. 両性の意見を意思決定に反映させる仕組みに関する提言.....	8
3-4. 広島大学の役員等の女性の数と割合	10
3-5. 全学委員会等に参画している女性の数.....	11
3-6. 広島大学の一般職員（事務系）の職階別の女性の割合	11
3-7. 広島大学のシステム改革に関連する推進担当責任者.....	12
4. 女性教員数の増加のために	13
4-1. 女性教員採用に関する広島大学の方針.....	13
4-2. ポジティブアクション	14
4-3. 女性教員採用割合目標値及び実績値	15
4-4. 研究科等別の女性教員在籍割合の経年変化.....	16
4-5. 広島大学の女性教員の採用および在籍割合の経年変化と目標値	17
5. 人件費ポイント制とシステム改革分	18
5-1. システム改革分の女性枠への配分.....	18
5-2. 若手教員と外国人教員	19
6. 広島大学における博士人材養成.....	20

6-1. 博士課程（博士課程前期を除く。）の在籍者数	20
6-2. 学位（博士）の授与数と女性の割合	21
6-3. 博士人材の長期インターンシップ	22
6-4. 博士人材についての教職員や企業の意識	23
6-5. 広島大学特別研究員	24
6-6. URA	25
7. 広島大学の本務教員の年齢別・職位別・男女別の分布	26
7-1. 本務教員数と承継教員数の経年変化	26
7-2. 年齢別の人数	27
7-3. 本務教員のシニア・若手の男女別の数と割合の経年変化	30
7-4. 本務教員の中の，外国人の割合	31
8. 広島大学の女性の数と割合	32
8-1. 学部生	32
8-2. 大学院生（博士課程前期）	36
8-3. 大学院生（博士課程後期）	37
8-4. 広島大学の女性教員	38
8-5. 広島大学の女性の教員と学生の割合の比較	40
9. 目標達成型重要業績指標（A-KPI）	42
9-1. A-KPI の定義	42
9-2. A-KPI と大学世界ランキングとの関連	44
9-3. A-KPI の分野別の実績値	45
10. 今後に向けて	46

1. はじめに

平成 22 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援システム改革」の中の「女性研究者養成システム改革加速」の公募要領に、このプログラムの目的として、次のように記載されている。

多様な人材の養成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系・工学系・農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する必要がある。

本プログラムを実施し、機関におけるシステム改革に効果的な分野・規模で当該女性研究者の採用を行うことにより、人材の多様化、研究の活性化及び男女共同参画意識の醸成、さらには、機関として本来取り組まなければならない柔軟な組織編成や環境整備等を同時に促進し、総合的なシステム改革の構築を目指す。

広島大学は、平成 22 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援システム改革」の「女性研究者養成システム改革加速」に、『広大システム改革による女性研究者活躍促進』を申請し、採択された。

科学技術振興調整費は、第 3 期科学技術基本計画に掲げられた科学技術システム改革等の重要政策課題・目標を実現するための政策誘導型の競争的な資金であった。事業仕分け(平成 21～22 年度)により、科学技術振興調整費は廃止となったが、継続事業については所期の目的が達成されるよう引き続き取り組むこととされた。その結果、制度面で取扱が変更となり、『広大システム改革による女性研究者活躍促進』は、平成 23 年度からは、科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速」として実施されることとなった。

本報告書は、システム改革の観点から、5 年間の事業期間(平成 22(2010)年度から平成 26(2014)年度)の取組内容と成果をまとめたものである。人材の多様化、研究の活性化、男女共同参画意識の醸成、柔軟な組織編成や環境整備等の、総合的なシステム改革がこの 5 年間に、広島大学においてどのように進んだのかをまとめ、今後の、さらなるシステム改革の道標とすることを目的とする。本学の「女性研究者養成システム改革加速」事業はこれで終了するが、これまでの経験と成果を生かして、これからも、システム改革を進めていかななくてはならない。本書はそのためにまとめたものである。

平成 27 年(2015 年)3 月 3 日
広島大学 副学長(大学経営企画担当)
大学院理学研究科 教授
相田 美砂子

2. 広島大学のシステム改革

科学技術振興調整費は、総合科学技術会議の方針に沿って文部科学省が制度運用を行う、政策誘導型の競争的資金であった。第2期科学技術基本計画から第3期科学技術基本計画への移行を踏まえ、平成18年度に科学技術システム改革関連のプログラムが科学技術振興調整費に大幅に創設された。さらに、平成21年度から、科学技術システム改革を先導するプログラムについては、それまでの委託費としての運用から補助金の運用に変更された。補助金化は、各機関で実施された科学技術システム改革が、科学技術振興調整費による支援期間終了後もその機関に根付いていかせるため、とされている。

科学技術システム改革関連事業の中で、広島大学が採択され、実施したものは次のとおりである。

- (1) 女性研究者支援システム改革
 - (1-1) 女性研究者支援モデル育成(平成23年度からは、「女性研究者研究活動支援事業」)
 - (1-2) 女性研究者養成システム改革加速
- (2) 若手研究者養成システム改革
 - (2-1) 若手研究者の自立的な研究環境整備促進
 - (2-2) イノベーション創出若手研究人材養成
- (3) アジア・アフリカ科学技術協力の戦略的推進
 - (3-1) 戦略的環境リーダー育成拠点形成
- (4) 先端融合領域イノベーション創出拠点の形成

それぞれの広島大学の課題名および実施期間は次のとおりである。

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| (1-1) 『リーダーシップを育む広大型女性研究者支援』 | (2007～2009) (H19～H21) |
| (1-2) 『広大システム改革による女性研究者活躍促進』 | (2010～2014) (H22～H26) |
| (2-1) 『国際サステナブル科学リーダー育成システム』 | (2010～2014) (H22～H26) |
| (2-2) 『地方協奏による挑戦する若手人材の養成計画』 | (2009～2013) (H21～H25) |
| (3-1) 『低炭素社会を設計する国際環境リーダー育成』 | (2008～2012) (H20～H24) |
| (4) 『半導体・バイオ融合集積化技術の構築』 | (2006～2009) (H18～H21) |

これらのプログラムは、いずれも、大学の従来型の組織や教育の枠組みでは実施できない内容を含むものであった。実施期間終了後も大学にその取組み内容を根付かせるために、さまざまな工夫と努力を続けている。広島大学では、特に次の観点でのシステム改革を進め、これまでの取組内容の実績をふまえ、さらに、より発展した内容をめざして、大型の競争的資金による事業を実施している。

- [1] 女性の活躍促進
- [2] 若手研究者育成
- [3] 博士課程の教育強化
- [4] 研究力強化
- [5] グローバル化推進

それぞれについて、広島大学が申請し、採択された事業は次のとおりである。

- | | |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------|
| [1-1] 女性研究者研究活動支援事業(拠点型) | (2013～2015) (H25～H27) |
| [2-1] グローバルアントレプレナー育成促進事業(EDGEプログラム)
『ひろしまアントレプレナーシッププログラム』 | (2014～2016) (H26～H28) |

- [2-2] 科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業
『未来を拓く地方協奏プラットフォーム』 (2014～2021) (H26～H33)
- [3-1] 博士課程教育リーディングプログラム
『放射線災害復興を推進するフェニックスリーダー育成プログラム』 (2011～2017) (H23～H29)
- [3-2] 博士課程教育リーディングプログラム
『たおやかで平和な共生社会創生プログラム』 (2013～2019) (H25～H31)
- [4-1] 研究大学強化促進事業 (2013～2022) (H25～H34)
- [5-1] スーパーグローバル大学創成支援事業(タイプ A)
『世界をキャンパスとして展開する広島大学改革構想』 (2014～2023) (H26～H35)

とくに最近の大型システム改革関連事業は、8年間や10年間のよう、事業期間が長くなっている。すなわち、中長期的な視点のもとで、大学のシステム改革の計画をたてることができる。

広島大学は「建学の精神」(自由で平和な一つの大学)を、「平和を希求する精神」、「新たなる知の創造」、「豊かな人間性を培う教育」、「地域社会・国際社会との共存」、「絶えざる自己変革」という5つの基本理念として継承している。とくに法人化後、国立大学を取り巻く状況は大きく変化したが、広島大学では、これら理念5原則のもとで大学改革を進めるために、浅原利正 学長(在任期間:平成19(2007)年5月21日～平成27(2015)年3月31日)のもとで、「広島大学の長期ビジョンー10年から15年後の広島大学像ー」(平成21(2009)年6月23日)を提示した。広島大学が高等教育機関として発展していくために解決すべき諸課題を明示し、これらを構成員全員が共有して、その解決に向けさまざまな取り組みを進めてきた。さらに、「広島大学の機能強化に向けた行動計画2012ー「学生が成長する大学、国際社会で存在感のある大学」であるためにー」(平成24(2012)年10月16日)のもとで、教育・研究・財政・ガバナンス等を包括した機能強化を進めている。

大学の「システム改革」は、組織や教育課程等の「形」の改革と、それを構成している構成員の「意識」の改革の両方が伴って、はじめて実効あるものとなる。特にその両方が必要な項目として次のようなものがある。

- ・大学の男女共同参画に関する基盤整備と、教職員の意識改革
- ・若手研究者の養成に関する基盤整備と、教職員の意識改革
- ・博士課程後期の教育システム改革と、教職員の意識改革
- ・大規模データの収集と活用に関するシステム改革と、教職員の意識改革

これらのシステム改革は、上記の大型外部資金の導入と歩調をあわせて推進してきている。

「女性研究者養成システム改革加速」事業は、平成22年度の公募要領に記載されているように、人材の多様化、研究の活性化、男女共同参画意識の醸成、柔軟な組織編成や環境整備等の、総合的なシステム改革の構築をめざして実施するものであった。本書では、「女性研究者養成システム改革加速」事業において実施した結果を中心に、広島大学において進化した、「形」と「意識」の両面におけるシステム改革の、これまでの実績と現状を、総括する。

3. 広島大学の男女共同参画推進

3-1. 広島大学の男女共同参画宣言

平成18年10月17日開催の教育研究評議会において、承認された。

男女は、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を等しく享受する権利を有するとともに、そのような社会をともに創り出す責務を負う。平成11年6月に公布・施行された男女共同参画社会基本法においても、男女共同参画社会の実現は、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けられており、この方針の実現のため、平成17年12月に男女共同参画基本計画(第2次)が閣議決定されている。

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、これまでも男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会の取組とも連動しつつ進められてきた。しかし、長い歴史の中で形成された性別による差別的取扱いや固定的な社会通念は、教育・研究の分野においても様々な形態で依然として存在する。知の拠点としての大学は、知の生産のみならず次世代の教育と社会的文化的価値の創造を担う重要な機関であるがゆえに、男女の特性を認識しつつ、男女間の格差を是正し、構成員一人一人の個性と能力が十分発揮できる組織であることを示す社会的責務を有する。

広島大学は、その前身の一つである広島師範学校において明治15年にいち早く女子部を併設し、教育界に多くの優れた女性の人材を輩出してきた。さらに、昭和4年に設置された広島文理科大学においても設置当初から女子学生を受け入れ、戦前から高等教育における男女共学を実現してきた。この歴史に体现されている精神をさらに発展させ、男女共同参画の今日的課題に取り組んでいくこととしたい。

また、広島大学が目指す「世界トップレベルの特色ある総合研究大学」を実現するためにも、大学における男女の対等な参画をより一層推進することによって、個人がその個性と能力をいかに発揮できる風土を創出することが最重要課題である。

以上の観点から、広島大学は、男女共同参画基本計画(第2次)の趣旨を十分に踏まえつつ、次の基本方針を基に男女共同参画を推進し、男女共同参画社会の構築に積極的に寄与することを宣言する。

<基本方針>

- 1 教育・研究・就業の場における男女平等の推進
- 2 性別に基づく差別や排除を助長する制度・慣行の見直し・改善
- 3 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進
- 4 家庭生活と教育・研究・就業とを両立させるための男女への支援
- 5 地域社会・国際社会との連携を通じた男女共同参画の推進
- 6 男女共同参画の啓発活動と教育研究の推進

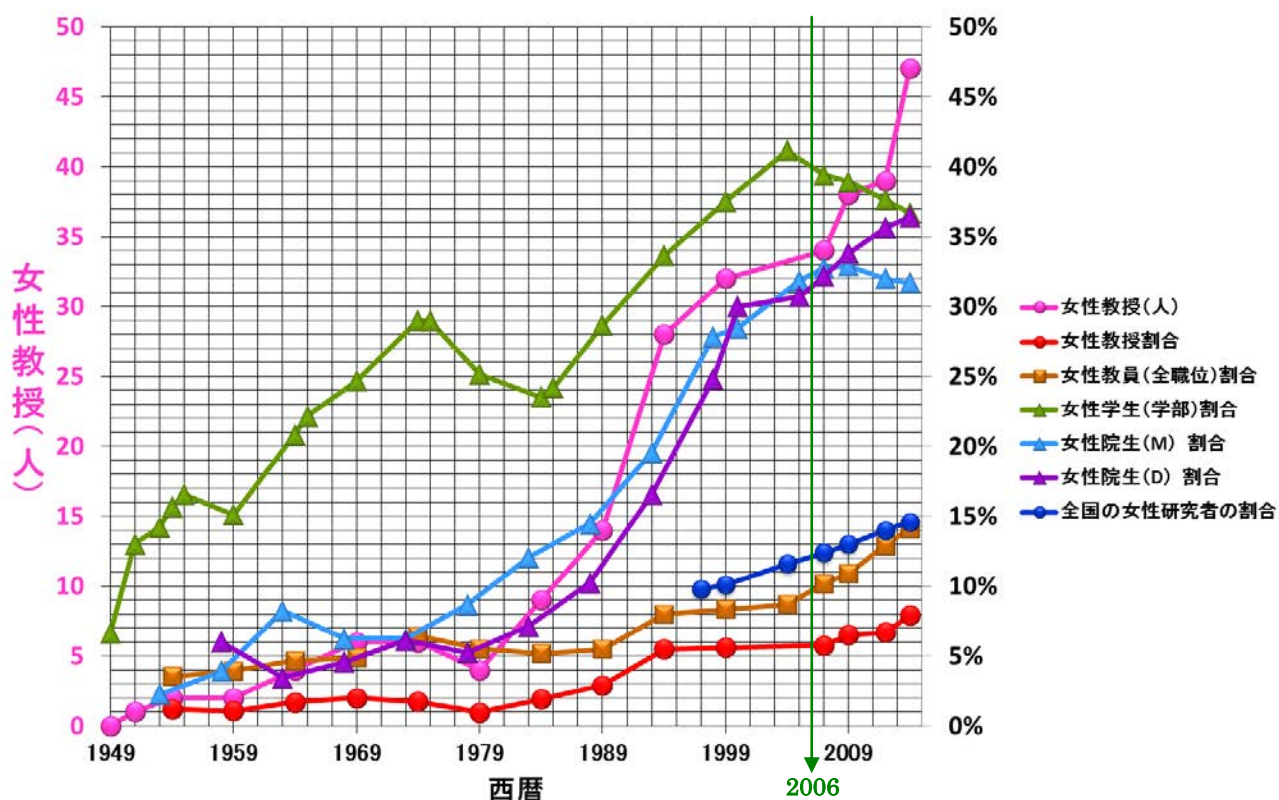
平成18年10月17日

広島大学

広島大学は、昭和 24 年(1949 年)に、広島文理科大学や広島女子高等師範学校を含む多くの前身校を包括し、設置された。その年の第 1 回入学許可数(1304 名)の内、女性は 86 名であった。以来、学部生における女性の割合は増え続け、文学部と教育学部では昭和 40 年(1965 年)頃には、50%を超えた。理工農系の学部でも女性の学部生は増えており、平成 12 年(2000 年)頃から、理学部では 20%程度、工学部では 10%程度、生物生産学部では 50%程度である。全学平均でも、学部生における女性の割合は、平成元年(1989 年)頃から 30%を超え、平成 20 年(2008 年)頃からは 40%程度となっている

広島大学大学院は昭和 28 年(1953 年)に設置(当初は、文学、教育学、理学研究科)された。その年、79 名が入学し、その内、女性は 2 名(文学 1 名・教育学 1 名)であった。博士課程前期(M)生における女性の割合は、昭和 45 年(1970 年)頃から増え始め、博士課程後期(D)生における女性の割合は、昭和 55 年(1980 年)頃から増え始めた。ともに、平成元年(1989 年)頃から急激に増加し、平成 20 年(2008 年)頃からは、大学院生における女性割合は、M 生も D 生も 30%を超している。

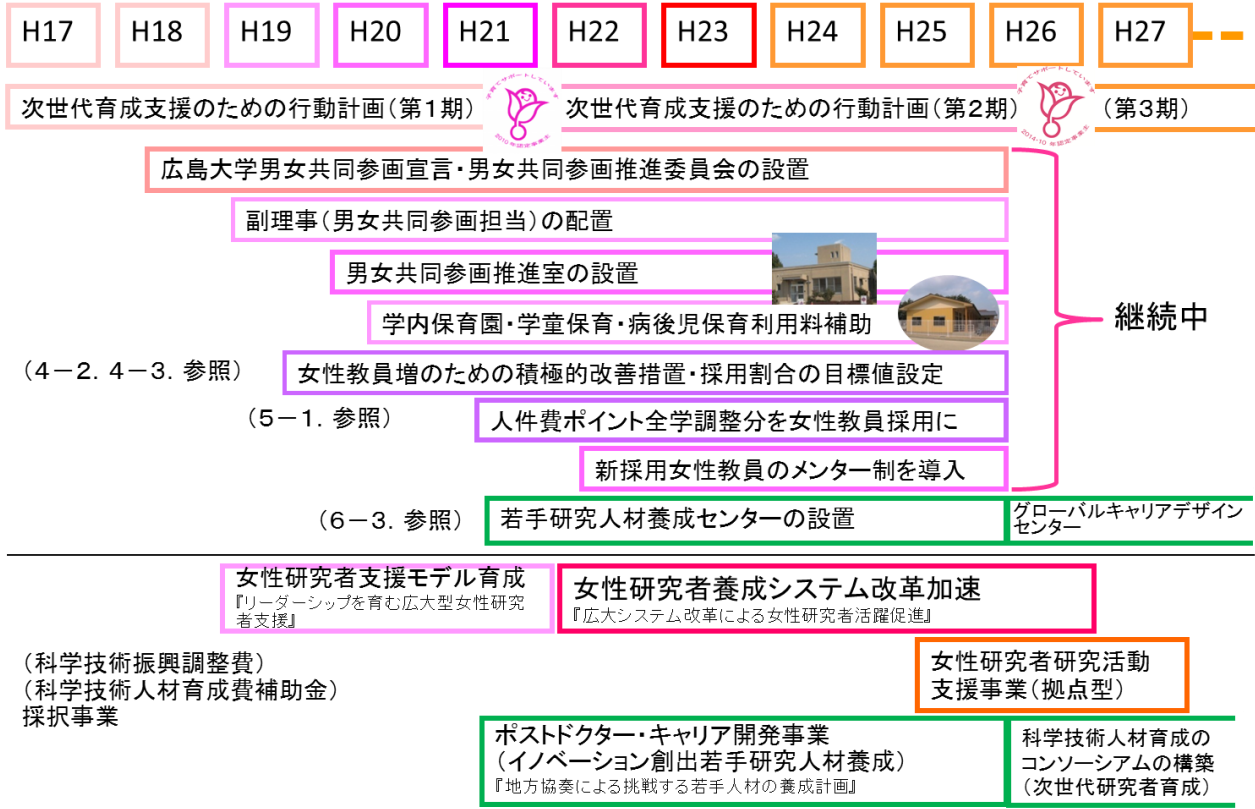
一方、広島大学の教員における女性の割合は、長い間、数%程度であったが、平成 19 年(2007 年)に、やっと 10%台になった。教授における女性の割合は、平成 5 年(1994 年)頃から 5%を超えた。女性教授の数としては、長い間、一桁であったが、平成元年(1989 年)頃から増え始め、平成 10 年(1998 年)頃に 30 人を超えた。広島大学の学生や教員の男女別の数に関する詳細なデータは、第 7 章と第 8 章に示す。



広島大学男女共同参画宣言が出された平成 18 年(2006 年)は、このように、学部生および大学院生(M も D も)における女性の割合が 30%以上になって久しい、という時代であったことがわかる。それにもかかわらず、教員における女性の割合は 9%に達していなかった。広島大学男女共同参画宣言の後、広島大学は、いろいろな面で大きく変わった。その変遷過程を次に示す。

3-2. 男女共同参画に関する取組履歴

広島大学の、男女共同参画推進に関連する取組みは次のように進んでいる。



両立支援環境	リーダーシップ育成	意識改革	基盤整備
次世代育成支援のための行動計画 くるみんマーク取得 (2010年, 2014年)	学生対象 教養科目を開講 テキストを作成 女子学生交流会	中高生・保護者対象 体験科学講座 相談コーナー 全構成員対象	公募文書にポジティブアクションを記載 (H19年9月～) 女性教員採用割合の目標設定 (部局別) (H20年5月)
子育て支援 学内保育園 学内学童保育 病後児保育	女性研究者対象 外部資金獲得セミナー 女性研究者奨励賞 スキルアップ講座	セミナー シンポジウム 女性教員ML 女性大学院生ML	女性教員割合の目標設定 (第二期中期目標・中期計画) 四半期毎に、女性教員の採用割合と割合を公表 (H20年7月～)
子育て等の協働ML	ポストアップ (助教⇒准教授) (准教授⇒教授)	人材育成推進室に女性研究者キャリアアップ部会を設置	男女共同参画推進室設置 (H20年4月)
ユビキタス研究環境	特別研究員(女性枠)	女性研究活動委員会設置 (H25年10月)	
広島県仕事と家庭の両立支援企業への登録 (H20年11月)	テニュアトラック教員 (女性枠)	中国四国地方へ展開	理系女性研究者活躍促進プロジェクト設置 (H21年11月) 理工農系の女性教員の積極的採用開始 (H21年12月～)

平成 18 年度

広島大学男女共同参画宣言	平成 18 年 10 月 17 日
男女共同参画推進委員会の設置	平成 19 年 2 月 1 日
女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)研究センターの設置	平成 19 年 2 月 8 日

平成 19 年度

男女共同参画担当学長補佐の新設	平成 19 年 5 月 21 日
男女共同参画担当副理事に職名変更	平成 19 年 7 月 1 日
男女共同参画ホームページの開設 全学ホームページ教員公募欄に女性の応募を促す表現を記載	平成 19 年 6 月
各部局等の教員、研究員の公募文書にポジティブアクションを記載 “同等と認められた場合は女性を採用”	平成 19 年 9 月 25 日 (教育研究評議会)
女性教員メーリングリストの運用開始	平成 19 年 10 月 8 日
広島大学女性研究者奨励賞の設置(以後、毎年、授賞)	平成 19 年 11 月 20 日 (教育研究評議会)

平成 20 年度

男女共同参画推進室の新設(CAPWRを包含)	平成 20 年 4 月 1 日
学生の氏名表記の取扱い(旧姓使用の許可)	平成 20 年 4 月 14 日
女性教員採用割合の部局別目標値設定	平成 20 年 5 月 20 日 (教育研究評議会)
女性教員の部局別採用割合および部局別女性教員割合の四半期ご とに公表の開始(以後、実行中)	平成 20 年 7 月 15 日 (教育研究評議会)
広島県仕事と家庭の両立支援企業への登録(以後、更新中)	平成 20 年 11 月 10 日

平成 21 年度

理系女性研究者活躍促進プロジェクト設置	平成 21 年 11 月 17 日
第 1 回中国四国男女共同参画シンポジウム を開催 ～『協働』社会へ～ 中国四国地方からのアピール を採択	平成 21 年 12 月 21 日
教員人件費ポイントにおいて理工農系女性教員採用支援分の配分決 定	平成 21 年 12 月 22 日 (役員会承認)
ポストアップ制の実施 (以後、毎年度実施)	平成 22 年 2 月 1 日

平成 22 年度

人材育成推進室に女性研究者キャリアアップ部会を設置	平成 22 年 9 月 1 日
「意志決定の場に両性の意見を反映させる仕組み導入について」 <提言>を学長に提出	平成 22 年 12 月 7 日

平成 25 年度

女性研究活動委員会を設置	平成 25 年 10 月 3 日
女性活躍促進賞「メタセコイア賞」授与 (以後、毎年度、授与)	平成 26 年 3 月 17 日

3-3. 両性の意見を意思決定に反映させる仕組みに関する提言

男女共同参画推進委員会で「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入について」<提言>を平成22(2010)年11月に作成し、学長へ提出した。

「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入について」<提言>

〔平成22年11月30日〕
〔男女共同参画推進委員会〕

本学では、男女共同参画を推進させるため、これまで保育施設の整備などの諸施策を行ってきたところであるが、引き続き、仕事と生活が両立できる多様な制度を整備・充実させるとともに、それを活用しやすい環境を創出するための施策等に取り組んでいるところである。

また、広島大学では、長期ビジョンに「先進的な男女共同参画の実現(男女ともに構成員が男女共同参画の理念を理解し、多様な意見や価値を認めあい、高めあうことができる職場環境を実現する。)」を掲げている。これを実現するための更なる方策の一つとして、「男女共同参画推進委員会における行動行程」(平成19年度～平成22年度の4年計画)に定められ、平成22年度に重点的に実施予定となっている行動項目「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討・導入」について、「広島大学男女共同参画宣言」及び「広島大学中期目標・中期計画」等も踏まえて、次のとおり提案する。

1 女性教員の割合向上(第2期中期計画に掲げている「平成27年度に女性教員割合を14%程度」にすることについて)

- ・教育研究評議会に各部局等の女性教員採用割合を継続的に報告することにより、計画の着実な実行を目指す必要がある。
- ・部局毎の目標値達成度を評価し、何らかのインセンティブを講ずるべきである。
- ・一方、この計画を確実に実行するために、大学として学長裁量分及び本年度採択された科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」を有効活用するシステムを整備すべきである。また、男女共同参画推進委員会が主体となり、他の室と連携し、これまで行ってきた環境整備をさらに充実させるとともに、女性研究者のキャリアアップに積極的に取り組んでいくことが急務である。

2 女性管理職の割合向上

① 大学運営に係わる意思決定の最高機関である教育研究評議会等への参画

- ・理事・副学長・学内共同教育研究施設の長に、両性の意思を反映させる等の大学運営に必要な幅広い視点から、女性の役員及び評議員を配置する必要がある。
- ・早期に女性が教育研究評議会に参画できる方策として「男女共同参画の観点からその他学長が定める者若干人」等の記述を規則に追記するなど、女性に特化したポストを評議員として加えることを検討する必要がある。

- ・管理職層(女性の部局評議員)の養成が急務である。
- ・意思決定原案策定過程にも同様な観点から、各室に女性副理事の配置を検討すべきである。

② 職員(教員を除く)の女性管理職の増

- ・管理職層の養成及び管理職登用のための研修等、支援策を検討する必要がある。

3 各種会議への女性教員の参画

ジェンダーに係わることのほか、倫理・人事・教育等に関する問題を検討するにあたっては、WG等の下位組織だけではなく、最終の意思決定の場において両性が参画し、その意思を反映させることが必要であるため、両性の参画が必要な会議として下記のとおり提案する。

設置室等	会議名等
教育室	教育室企画会議, 大学院課程会議, 学士課程会議, 教育評価委員会, 教養教育委員会, 教養教育会議, 学生生活会議, 審査会(学生懲戒関係)
キャリアセンター	キャリアセンター会議
財務・総務室	施設マネジメント会議, 人事制度検討会議, ハラスメント対策委員会
※ 各会議等への参画は、各会議規則等に規定されている「必要と認めた者若干人」の委員とすることも可能。	

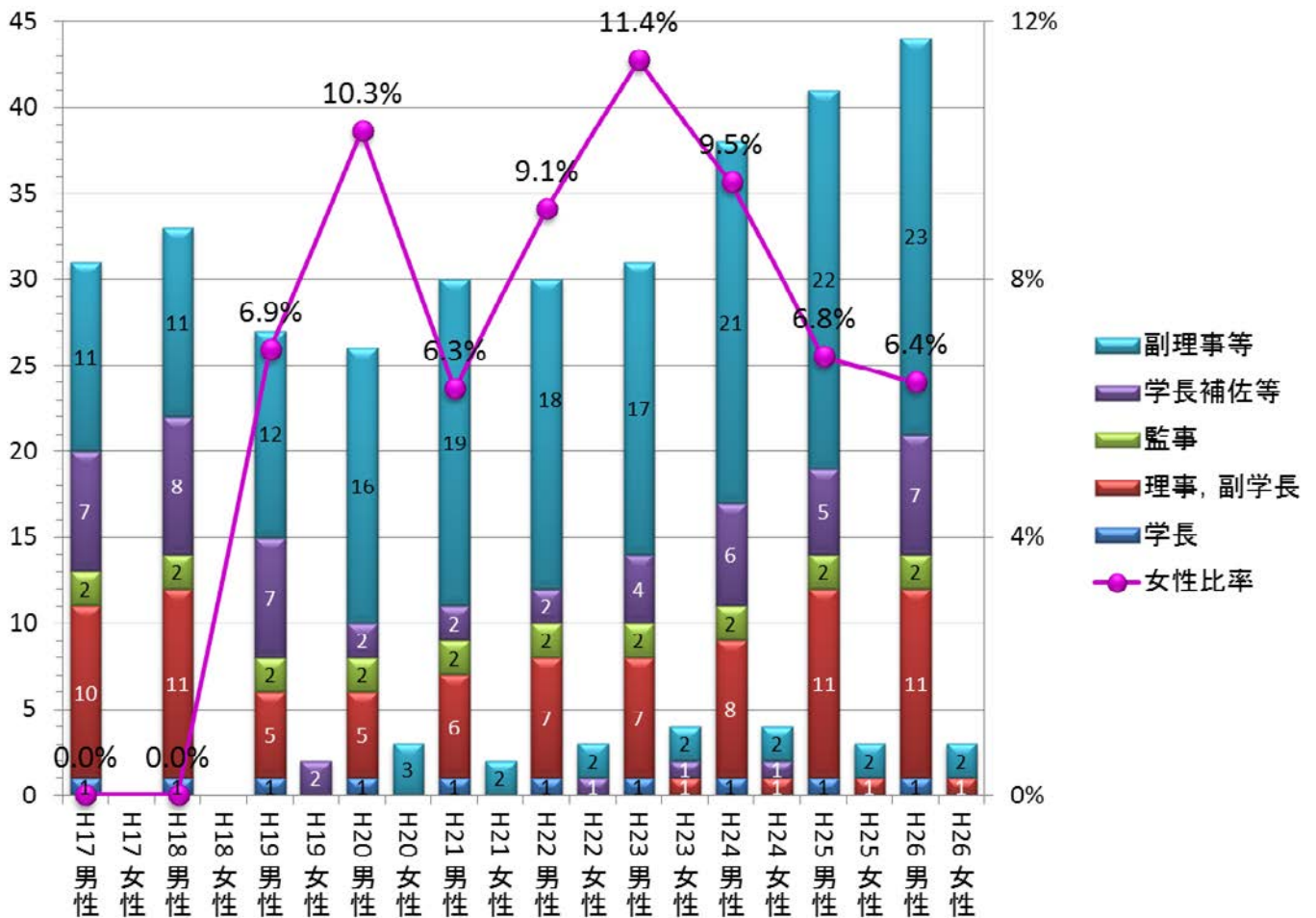
上記会議以外にも、短期的に設置されるものも含め、倫理・人事・教育等に関する会議・WGには、両性の意思を反映させる措置を講ずることが望ましい。また、各研究科長等は、人事選考委員会(特に教授選考の場合)に両性を選考委員として加える措置を講ずることが望ましい。ただし、女性教員数に限りがあるため、特定の者の負担にならないよう配慮する等、特に必要なものから実現させる必要がある。

4 両性の意見を吸い上げ、審議機関に伝え、検討結果を公表する仕組みの導入

構成員の意見を吸い上げる方策について、これまでの副理事(男女共同参画担当)が各部局において行ってきた男女共同参画意見交換会のほか、下記の方策を提案する。

- ・男女共同参画推進室のホームページに、男女共同参画に関する意見を送付することが可能な意見フォームの設置(出来るだけ記名形式とすべきであり、意見に対する回答も公表すべきである)
- ・気軽に意見交換を行える場として、講演会等の後に茶話会を実施
- ・学長・理事との意見交換会(学長のオフィス・アワーを利用した意見の提言等)

3-4. 広島大学の役員等の女性の数と割合



(各年度5月1日現在。H19年度のみ6月1日現在)

平成18年度までは広島大学の執行部に女性は参画していなかった。平成19年度(2007年度)からの、浅原学長の代になって、初めて、大学の執行部に女性が入った。

しかし、大学の意思決定の場における女性の数は、まだ少なすぎる状態が続いている。

		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
役員会	男性	8	9	6	6	6	6	6	6	7	6
	女性	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
経営協議会※	男性	15 (8)	15 (8)	10 (4)	10 (4)	10 (4)	10 (4)	12 (6)	12 (6)	13 (7)	12 (6)
	女性	1 (0)	1 (0)	0	0	1 (0)	1 (0)	2 (1)	2 (1)	1 (0)	2 (0)
教育研究評議会	男性	41	45	39	39	41	42	44	42	43	43
	女性	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2
部局長	男性	18	19	19	19	19	19	19	18	18	18
	女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※学外委員を含む。カッコ内の数字は学内委員の数で、内数。

3-5. 全学委員会等に参画している女性の数

	H23		H24		H25		H26	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
教育・国際室企画会議※1	7	0	11	0	11	0	11	0
大学院課程会議	14	1	14	0	14	0	14	0
学士課程会議	17	1	20	0	21	0	20	1
教育質保証委員会※2	17	0	18	1	18	2	9	0
教養教育会議※3	24	1	25	1	25	1	25	1
学生生活会議	9	1	9	1	8	2	17	3
グローバルキャリアデザインセンター会議※4	7	1	7	1	7	1	15	3
施設マネジメント会議	10	2	10	2	13	0	13	0
人事制度検討会議	14	2	14	2	12	2	12	3
ハラスメント対策委員会	20	11	20	11	18	10	19	10

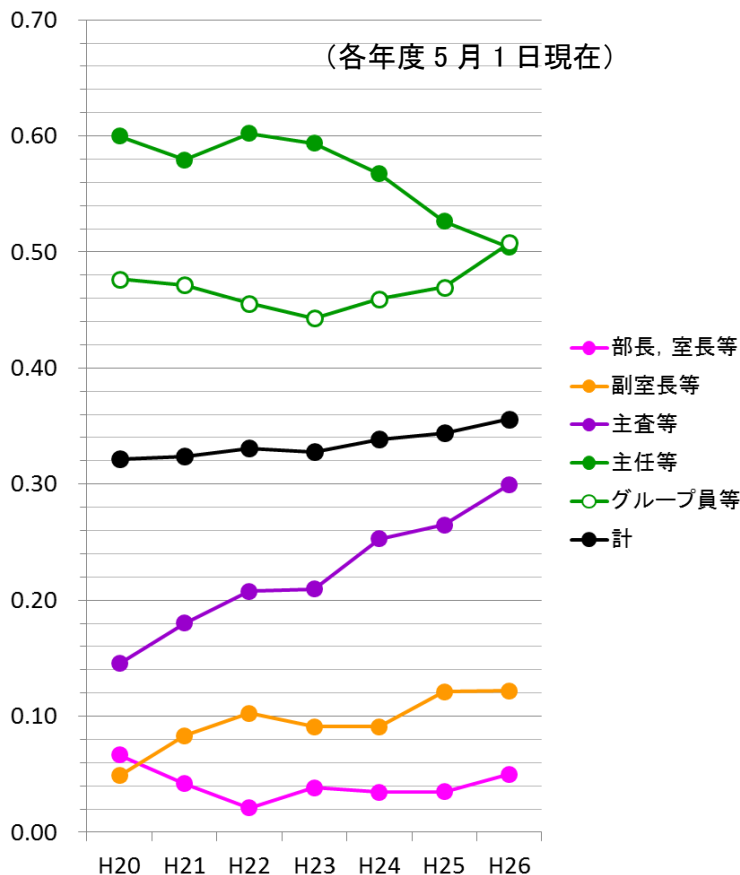
※1 平成23年度までは「教育室企画会議」。

※2 平成25年度までは「教育評価委員会」。

※3 平成23年度から、「教養教育委員会」は「教養教育会議」に統合。

※4 平成26年6月までは「キャリアセンター会議」。

3-6. 広島大学の一般職員（事務系）の職階別の女性の割合



第2期中期計画に次のように記載している。

(4)男女共同参画の推進に関する目標を達成するための措置

① 仕事と生活が両立できる多様な制度を整備・充実し、それを活用しやすい環境を創出する。

② 女性教員割合を14%程度にするとともに、女性管理職の割合を高くする。

女性教員割合の数値目標は後述(4-5章)のとおり、前倒しで平成26年度に達成している。しかし、女性管理職の割合に関してはまだ十分ではない。教員のほか、一般職員(事務系)でも、主査クラスの女性の数は増えているが、管理職はふえていない。さらに高くなるよう、中長期的な人材育成計画をたてる必要がある。

3-7. 広島大学のシステム改革に関連する推進担当責任者

(1) 男女共同参画推進委員会委員長

平成 19 年 2 月～平成 20 年 3 月	理事(総務担当)	工藤 敏夫
平成 20 年 4 月～平成 21 年 3 月	理事(総務担当)	河本 朝光
平成 21 年 4 月～平成 24 年 3 月	理事(財務・総務担当)	河本 朝光
平成 24 年 4 月～平成 26 年 3 月	理事(財務・総務担当)	平野 仁司
平成 26 年 4 月～	理事(財務・総務担当)	松ヶ迫 和峰

(2) 副理事(男女共同参画担当)

平成 19 年 5 月 21 日～平成 21 年 12 月	相田 美砂子(大学院理学研究科教授)
(平成 19 年 6 月 30 日までは、学長補佐(男女共同参画担当))	
平成 22 年 1 月～平成 25 年 3 月	坂田 桐子(大学院総合科学研究科教授)
平成 25 年 4 月～	中坂 恵美子(大学院社会科学研究科教授)

(3) 男女共同参画推進室長

平成 20 年 4 月～平成 21 年 12 月	相田 美砂子(大学院理学研究科教授)
平成 22 年 1 月～平成 25 年 3 月	坂田 桐子(大学院総合科学研究科教授)
平成 25 年 4 月～	中坂 恵美子(大学院社会科学研究科教授)

(4) 人材育成推進室長

平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月	副理事(総務企画担当)	児島 昌樹
平成 22 年 4 月～平成 24 年 3 月	副理事(総務企画担当)	山口 良文
平成 24 年 4 月～平成 25 年 3 月	副理事(総務企画担当)	加藤 敏雄
平成 25 年 4 月～平成 26 年 3 月	副理事(人事・労務担当)	羽田 誠一
平成 26 年 4 月～	副理事(人事・労務担当)	眞田 一美

(5) 人材育成推進室 女性研究者キャリアアップ部会長

平成 22 年 9 月 1 日～	伊藤 圭子(大学院教育学研究科教授)
------------------	--------------------

(6) 女性研究活動委員会 委員長

平成 25 年 10 月 3 日～	三浦 道子(大学院先端物質科学研究科教授)
-------------------	-----------------------

(7) 競争的資金獲得戦略室長

平成 22 年 1 月～平成 23 年 11 月	相田 美砂子(大学院理学研究科教授)
--------------------------	--------------------

(8) 大学経営企画室長

平成 23 年 12 月～	相田 美砂子(大学院理学研究科教授)
---------------	--------------------

4. 女性教員数の増加のために

4-1. 女性教員採用に関する広島大学の方針

博士課程前期、博士課程後期の学生における女性の割合が3割以上になって20年たっているにもかかわらず、女性教員の数の増加は遅々たるものである。そこで、広島大学では、女性教員を着実に増やすために次のような仕組みを導入した。

(1) 公募文書に、同等と評価された場合は女性を採用することを明記(次項4-2.を参照)

教育研究評議会(平成19年9月25日)において承認された。公募文書に記載する文言が検討され、和文の場合は2種類の雛形が、英文の場合は1種類の雛形が認められた。これ以降、広島大学のどの部局等においても、教員・研究員の公募はすべて、「同等の場合は女性を採用する」原則のもとで人事選考が進められている。

(2) 女性教員採用の方針(平成20年3月11日教育研究評議会)

・本来、公募により後任補充すべき職に、適任の女性候補者がいる場合は、各部局等の教授会等の判断により公募によらず女性教員を採用する。

・教育研究体制を充実強化する必要がある分野に、適任の女性候補者がいる場合は、各部局等の教授会等の判断により学長裁量分(時限付き)の措置を受けた上で女性教員を採用する。

(3) 部局ごとの女性教員の採用割合(4-3.を参照)

教育研究評議会(平成20年5月20日)において、各部局等における女性教員採用割合の目標値を設定した。設定にあたり、男女共同参画基本計画(第2次)の趣旨に則り、次のどちらかの数字を目標値とすることとした。

・研究科の博士課程(後期)学生の女性割合(平成19年5月1日現在)

・第3期科学技術基本計画で掲げられた採用目標

(理学系20%,工学系15%,農学系30%,保健系30%)

四半期毎に、教育研究評議会において、部局等ごとの女性教員の採用割合および在籍割合を公表している。

(4) システム改革分として女性教員採用枠確保と女性限定公募の実施(5-1.を参照)

全学調整ポイントのうち約3割を、システム改革分(女性教員支援(採用+ポストアップ))として確保し、女性限定公募を実施する。理系女性研究者活躍促進プロジェクトにおいて2010(平成22)~2014(平成26)年度の計画をたて、実行した。この間に、理工農系の女性教員計20名を新規採用した。採用時の職位の内訳は、准教授3名、講師3名、助教14名である。平成27年度以降も同様の取組みを進める。

(5) テニュアトラック教員に女性枠を設定(5-2.を参照)

全学調整ポイントのシステム改革分(5-1参照)に加え、若手教員採用枠としてポイントを確保し、「未来を拓く地方協奏プラットフォーム」コンソーシアムで国際公募してテニュアトラック教員(助教)を採用する。テニュアトラック教員は年俸制とし、その半数程度を女性とする。

4-2. ポジティブアクション

教育研究評議会(平成19年9月25日)において、各部局等の教員、研究員の公募文書に次のように記載することが承認された。

公募文書の末尾に記載する定型文については、「パターン①」又は「パターン①'」を基本とし、部局等において特別の事情がある場合は、「パターン②」とする。

パターン①

広島大学は、男女共同参画を推進しています。本学は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、業績(研究業績、教育業績、社会的貢献等)及び人物の評価において同等と認められた場合は女性を採用します。

Hiroshima University promotes a gender-equal society. In accordance with the legislative intent of the Basic Law for a Gender-Equal Society, our university will hire a female applicant rather than a male applicant when the achievements (including research achievements, academic achievements, societal contribution, etc) and character of both applicants are considered equal.

パターン①'

広島大学は、男女共同参画を推進しています。本学は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、業績(研究業績、教育業績、社会的貢献等)及び人物の評価において優劣をつけがたいと認められた場合は女性を採用します。

Hiroshima University promotes a gender-equal society. In accordance with the legislative intent of the Basic Law for a Gender-Equal Society, our university will hire a female applicant rather than a male applicant when the achievements (including research achievements, academic achievements, societal contribution, etc) and character of both applicants are considered equal.

パターン②

広島大学は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、男女共同参画を推進しています。

Hiroshima University promotes a gender-equal society in accordance with the legislative intent of the Basic Law for a Gender-Equal Society.

4-3. 女性教員採用割合目標値及び実績値

教育研究評議会(平成20年5月20日)において、各部局等における女性教員採用割合の目標値を設定した。設定にあたり、男女共同参画基本計画(第2次)の趣旨に則り、次のどちらかの数字を目標値とすることとした。

- ・研究科の博士課程(後期)学生の女性割合(平成19年5月1日現在)
- ・第3期科学技術基本計画で掲げられた採用目標(理学系20%, 工学系15%, 農学系30%, 保健系30%)

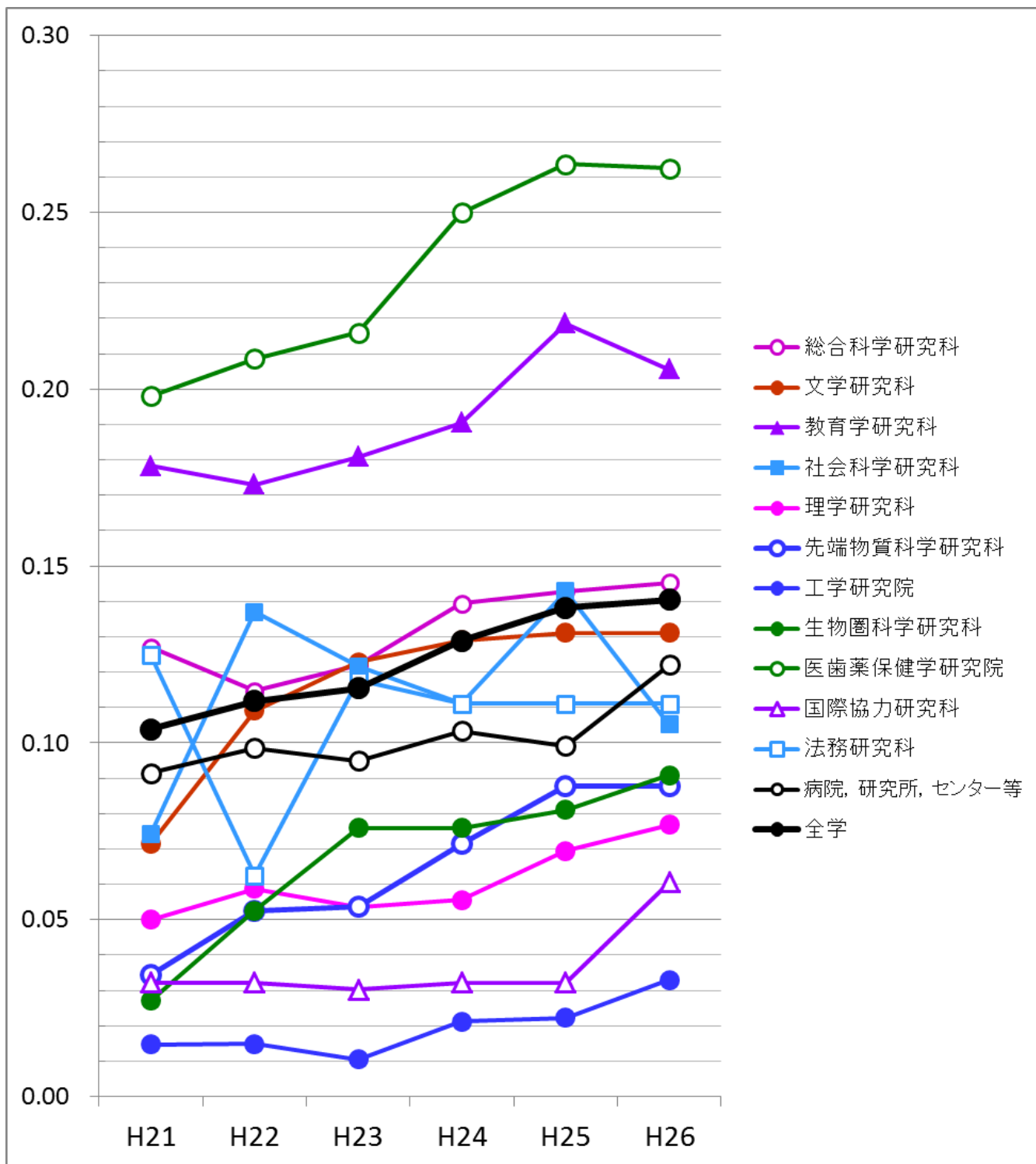
部局等	女性教員採用割合(%)									目標
	実績									
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26※1	
総合科学研究科	11	0	33	75	25	33	100	100	50	30
文学研究科	0	14	67	33	0	50	14	0	50	30
教育学研究科	33	25	26	27	50	41	31	70	38	30
社会科学研究科	0	20	50	50	20	0	0	50	0	30
理学研究科	0	0	0	13	40	0	29	20	25	17
先端物質科学研究科	0	0	0	0	67	0	50	100	0	6
保健学研究科※2	63	67	43	100	67	80	50	25	0	50
工学研究科	0	0	6	17	0	29	7	20	0	12
生物圏科学研究科	0	0	33	0	50	50	0	50	0	26
医歯薬学総合研究科※2	4	34	22	32	13	43	28	33	23	27
国際協力研究科	0	0	0	0	0	0	0	0	40	30
法務研究科	0	50	0	0	0	100	0	0	0	27
原爆放射線医科学研究所	0	50	25	0	0	0	14	50	75	27
病院	6	0	0	0	14	0	0	50	17	30
センター群(人文社会系)	0	57	40	100	33	33	0	0	29	30
センター群(自然科学系)	0	33	0	25	0	100	17	0	0	25
計	10	24	22	27	26	34	21	39	27	

※1 平成26年度は、平成27年3月1日までの実績値

※2 平成24年4月1日より医歯薬保健学研究院に統合されたが、ここでは統合前の研究科名で記載する。

各年度の採用割合の実績値が、その研究科の目標値を上回った年を桃色にしてある。どの研究科も、女性教員の採用割合が増加傾向にある。また、すべての研究科等において、女性の採用割合の目標値を一度は達成した。なお、保健学研究科は、もともと女性教員の割合が高いため、ポジティブアクションの対象外である。保健学研究科の採用割合の目標値は50%としている。

4-4. 研究科等別の女性教員在籍割合の経年変化



※ 各年度 5 月 1 日現在

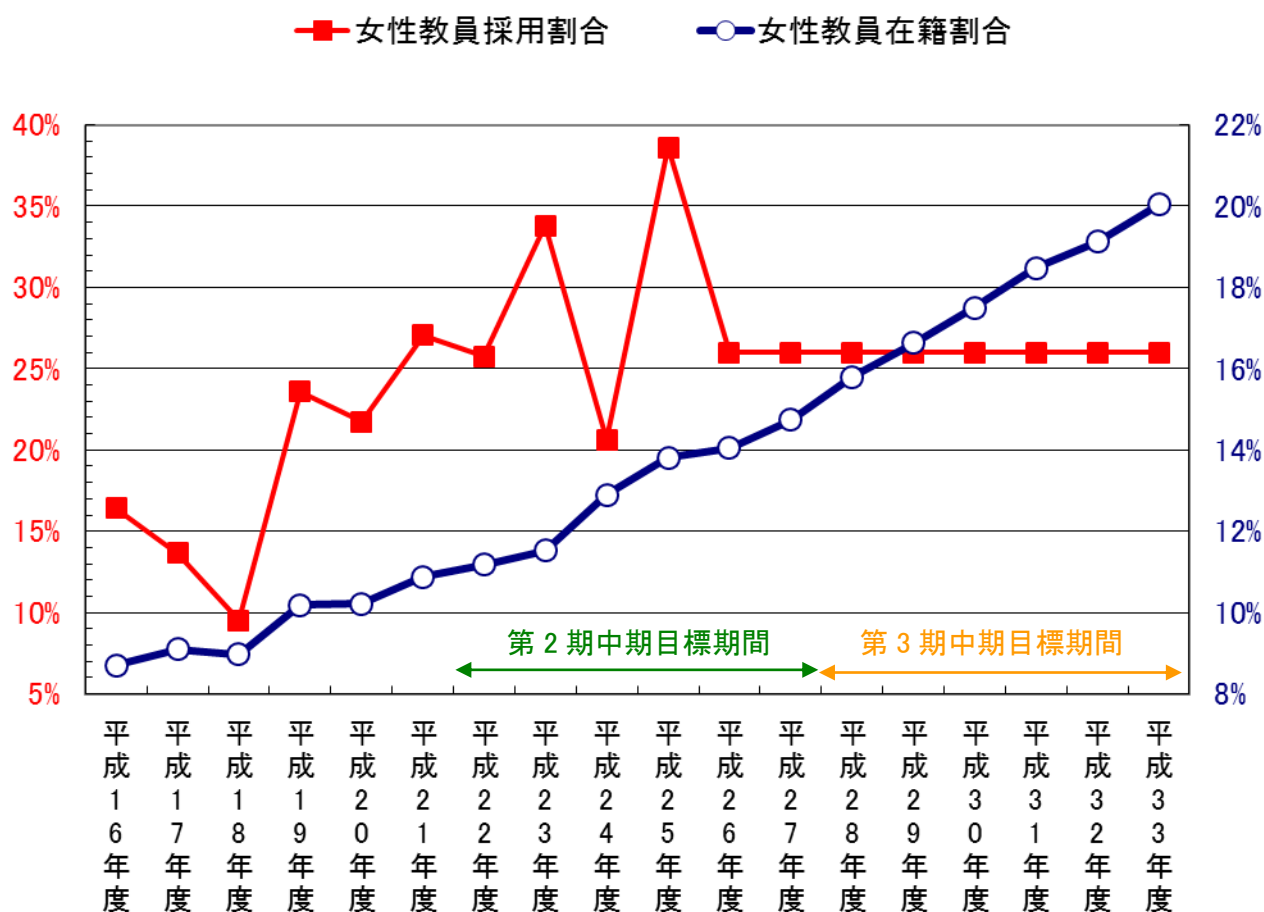
※ 医歯薬保健学研究院は平成 24 年 4 月 1 日に統合されたが、ここでは、それ以前も統合してプロット。

平成 21 年度に女性教員の在籍割合が特に低かった 5 研究科(工学, 国際協力, 理学, 先端物質科学, 生物圏科学)も, 平成 26 年度には女性教員の在籍割合が着実に増加した。工学研究科以外は, 5%以上になった。

4-5. 広島大学の女性教員の採用および在籍割合の経年変化と目標値

広島大学は、第2期中期計画として、平成27年度末には、女性教員の在籍割合を14%程度にする、と数値目標を掲げた。また、研究大学強化促進事業において、平成34年度には女性教員の在籍割合を20%に、スーパーグローバル大学創成支援事業において、平成35年度に女性教員の在籍割合を20.8%に、と数値目標を掲げた。

平成16年度からの、各年度の女性教員採用割合の経年変化(赤線:左軸)と、各年度5月1日現在の女性教員の在籍割合(紺線:右軸)を次に示す。



4-1. から4-3. までに示した取組みの成果があらわれており、女性教員の採用割合は平成19年度から明らかに増大し、それに伴い、女性教員の在籍割合も上昇している。第2期中期計画で掲げた数値目標(在籍割合14%)は、前倒しで、平成26年度に達成している。

女性教員採用割合(赤線)の平成26年度以降のプロットは想定値であり、女性教員在籍割合(紺線)の平成27年度以降のプロットは予測値である。女性教員の採用割合として26%が維持されれば、平成33年度には女性教員の在籍割合は20%に達する。この予測は、年度ごとの定年教員の男女別の数、異動教員のこれまでのデータに基づく平均数(男女別)を考慮に入れて、シミュレーションした結果である。実際には女性教員採用割合はさらに高くなっていくと考えられるので、女性教員在籍割合の数値目標は前倒しで達成できるはずである。

5. 人件費ポイント制とシステム改革分

5-1. システム改革分の女性枠への配分

広島大学では平成 22(2010)年度から、全学的視点に立った適切かつ効率的な人件費管理および戦略的な学内資源配分を行うため、員数方式から金額方式へ変更した。各部局に、教員の職名ごとの平均人件費額での換算人員ポイントを配分し、教員の効率的配置に対応する。さらに総人員ポイントのうち 1%を全学調整ポイントとすることにより、新たな教育研究組織への対応、女性教員採用支援等に用いることとした(平成 21 年 10 月役員会承認)。

理工農系の女性教員を採用加速のために、全学調整ポイントの 3 割程度をシステム改革分として配分することとした(平成 21 年 12 月, 平成 22 年 10 月役員会承認)。このシステム改革分には、女性教員を積極的に採用するためのポイントと、女性教員を上位職にポストアップするために必要なポイントを含んでいる。これらの配分ポイントはどちらの場合も、3~5 年の後には各部局等のポイントに入れ込むこととしている。すなわち、配分されたポイントは 3~5 年後に全学に戻されることにより、新たな女性教員採用のために新たに部局等に配分される。女性教員が各々の研究科等に根付き、また、さらに新採用が増える、という永続的な仕組みである。

(1) 理系女性研究者活躍促進プロジェクト

本学では、博士課程後期学生の女性の割合に比して、教員の女性の割合が低い。とくに理工農系において、女性教員の割合は著しく低い。そこで、平成 21(2009)年 11 月に「理系女性研究者活躍促進プロジェクト」を学長の下に設置し、平成 22 年度から 5 年間の理工農系女性教員の採用計画をたてた。さらに理工農系の女性教員の採用を加速するため、全学調整ポイントの 3 割程度をシステム改革分として、理工農系の女性教員採用支援のために配分する(平成 21 年 12 月, 平成 22 年 10 月役員会承認)。このプロジェクトは、男女共同参画推進委員会(平成 19 年 2 月設置)と連携し、理系の女性研究者の採用促進および活躍促進を積極的に推進する。このプロジェクトのメンバーは、理工農系部局長を含む次の 12 名である。

理事(財務・総務担当)(男女共同参画推進委員会委員長)

副学長(大学経営企画担当) 副理事(男女共同参画担当)

総合科学研究科長

教育学研究科長

理学研究科長

先端物質科学研究科長

工学研究院長

国際協力研究科長

生物圏科学研究科長

医歯薬保健学研究院長

原爆放射線医科学研究所長

(2) ポストアップ制

本学教員の上位職における女性比率が低い現状を変えるために、ポストアップ制を導入した。これは、女性の助教が審査のうえ准教授に昇任する制度であり、平成 22 年 2 月から実施している。また、平成 27 年度分からは、准教授から教授への昇任も対象とすることとした。とくに理工農系の女性比率が低いことに鑑み、平成 26 年度までは理工農系の女性教員を対象としていたが、平成 27 年度からは、理工農系を優先することとした。①助教から准教授へ、あるいは准教授から教授へのポストアップにふさわしい女性教員の推薦を、男女共同参画推進委員会から各部局長等あてに依頼する。②推薦された候補者に対して、女性教員のロールモデルとしてふさわしいか、また、男女共同参画の推進に資する候補者であるか、という観点から、男女共同参画推進委員会において審査する。③男女共同参画推進委員会で認められた場合に、各研究科等教授会において昇任を審議する、という手続きを踏んでいる。

5-2. 若手教員と外国人教員

スーパーグローバル大学創成支援事業において、平成 35 年度には外国籍教員を 151 人に、平成 28 年度以降はテニュアトラック対象者数を 60 人に、また、研究大学強化促進事業において、平成 34 年度に若手人材割合を 35%に、と数値目標を掲げている。

テニュアトラック教員、若手教員、および外国人教員の数を着実にふやすために、女性教員増加のために導入した仕組みを適用することとした。全学調整ポイントの中から、テニュアトラック若手教員枠と外国人教員枠のポイントを確保し、積極的に増やしていく。

(1) テニュアトラック教員

「未来を拓く地方協奏プラットフォーム」コンソーシアムで国際公募して採用するテニュアトラック教員(助教)は年俸制とし、テニュアトラック期間(5年間)は、全学調整ポイントから所属部局等に配分する。使用ポイントは5年後には当該部局等のポイントに入れ込むことにより、全学に戻す。コンソーシアム教員のうち半数程度を女性とする。テニュアトラック教員の分野および所属する研究科等は、研究推進機構会議において検討し、役員会において審議し決定している。

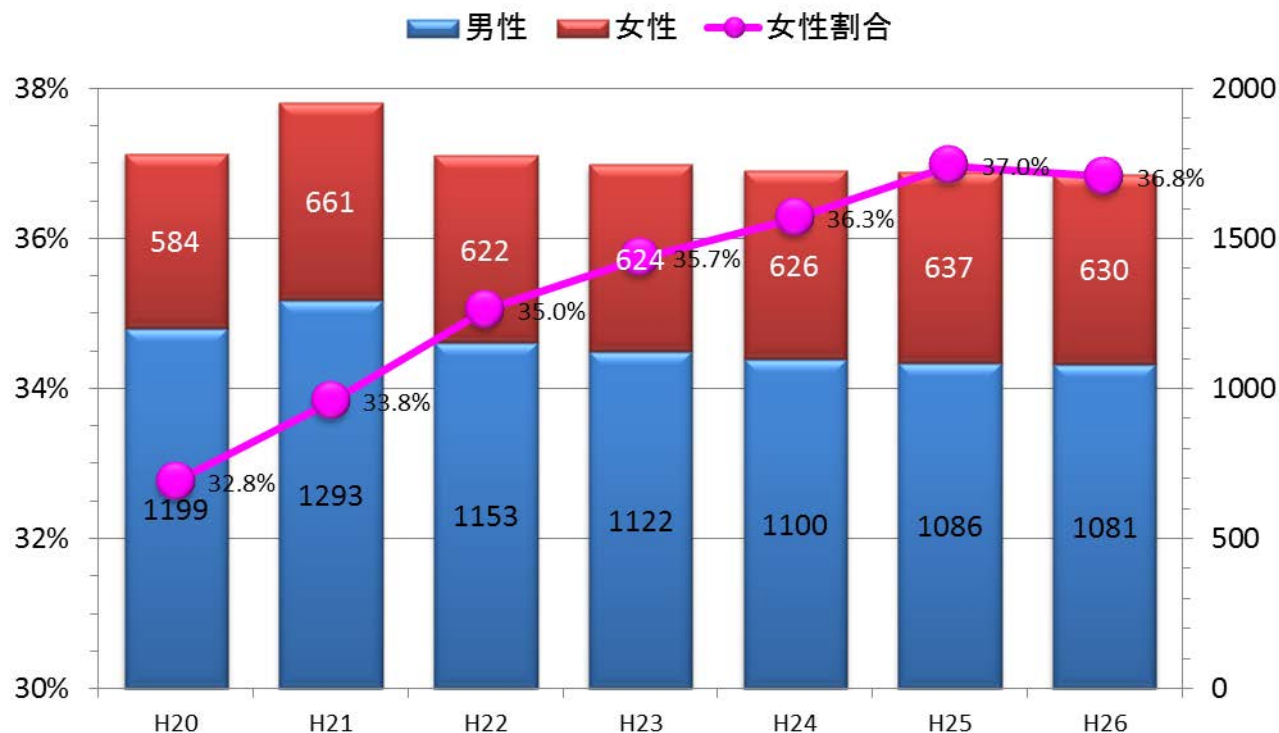
(2) 外国人教員

外国人教員枠として、全学調整ポイントに毎年度 3 ポイント程度を確保し、所属部局等に配分する。使用ポイントは 5 年後には当該部局等のポイントに入れ込むことにより、全学に戻す。外国人教員枠は年俸制とする。外国人教員枠ポイントの配分先は、外国人教員受入れを希望する部局等を学内公募した上で、役員会において審議し決定している。

6. 広島大学における博士人材養成

6-1. 博士課程（博士課程前期を除く。）の在籍者数

（各年度5月1日現在）



研究科ごとの、博士課程（博士課程前期を除く。）の在籍者数（平成26年5月1日現在）

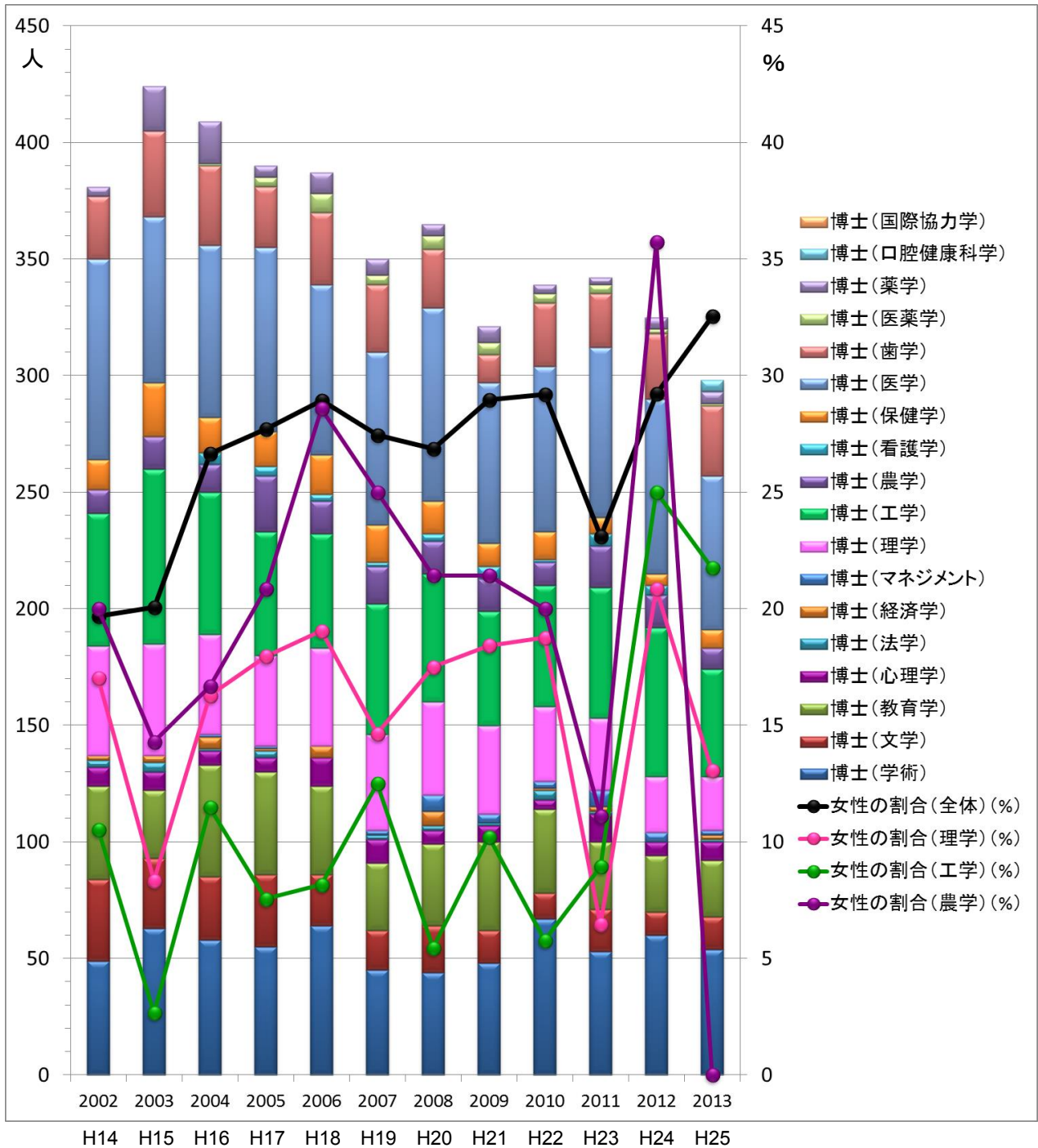
	合計	男性	女性	女性の割合
総合科学研究科	101	39	62	61.4%
文学研究科	86	38	48	55.8%
教育学研究科	236	126	110	46.6%
社会科学研究科	75	45	30	40.0%
理学研究科	105	84	21	20.0%
先端物質科学研究科	65	58	7	10.8%
医歯薬保健学研究科※	420	261	159	37.9%
工学研究科	169	144	25	14.8%
生物圏科学研究科	78	52	26	33.3%
国際協力研究科	77	45	32	41.6%
合計	1,711	1,081	630	36.8%

※医歯薬保健学研究科には、医歯薬学総合研究科および保健学研究科に在籍の学生も含む。

研究科ごとの、在籍学生の中の女性の割合の経年変化は第8章に示す。

6-2. 学位（博士）の授与数と女性の割合

広島大学の博士号には、現在、18種類の名称がある。年度毎の、それぞれの博士の授与数を次図に棒グラフ(左軸)で示す。全体の博士授与数の中の女性の割合、及び、博士(理学)、博士(工学)、博士(農学)の授与の女性の割合を折れ線グラフ(右軸)で示す。年度ごとの変動は大きいですが、全体では、平成16(2004)年度以降、概ね30%程度を女性が占めており、増大傾向にある。博士(理学)と博士(農学)については、平成14年度には既に女性の割合は20%程度であった。博士(工学)については、平成24年度に20%以上になっている。



6-3. 博士人材の長期インターンシップ

男女を問わず、専門分野の知識だけでなく、視野の広い、幅広い知識とコミュニケーション能力を身につけ、新しい分野に挑戦する気概をもった人材を育てること、さらに、彼らが活躍できるよう企業や研究開発機関等とのマッチングを大学として図ることが必要である。そのために、広島大学では、平成 21(2009)年に全学に横串をさす形で若手研究人材養成センターを設置し、博士課程後期の大学院生や若手研究員のキャリアパス形成支援を開始した。平成 26(2014)年 7 月には、キャリアセンターと統合しグローバルキャリアデザインセンターとして、さらに支援体制を強化している。

大学院での教育は、閉じられた研究室での、その学問分野の後継者養成という色合いの強いものになりがちである。従前の徒弟制度的後継者養成も、良い面はあるので、その良い面は引き継ぎつつ、活力ある博士の学位取得者を育て、彼らに社会進出させるという大学としての責務を果たさねばならない。そのための、大学教職員の意識を変える取組みも引き続き、必要である。

広島大学では、平成 21～25 年(2009～2013 年)の 5 年間、博士課程後期の大学院生(DC)および若手研究員(PD)の長期インターンシップ派遣による、多様なキャリアパス構築の取り組み『地方協奏による挑戦する若手人材の養成計画』を実施した。対象とした分野は、理工農薬系である。この 5 年間の取組みに参加した人数と、修了した人数を次にまとめる。

	養成開始人数	(内、女性の数)	女性の割合	長期派遣延べ人数※	在学中(在籍中)※	修了者数※	(内、女性の数)	就職先内訳※					
								産業界(含内定)	(内、女性の数)	女性の修了者の中の、産業界に就職した割合	産業界(企業)以外の研究機関	大学の教員・研究員	情のため未定
PD	16	6	37.5%	17	0	16	6	11	3	50%	1	2	2
DC	41	11	26.8%	28	15	26	7	15	2	28.6%	2	8	1
計	57	17	29.8%	45	15	42	13	26	5	38.5%	3	10	3

※平成 26(2014)年 8 月末現在

取組みに参加した女性の割合は、広島大学の博士課程後期生の女性の割合とほぼ等しい。しかし、対象とした分野が理工農薬系であることを考慮に入れると、女性の割合は、かなり高いといえる。平成 26 年度からは、分野に限らず、博士人材を対象とした長期インターンシップを実施している。男女を問わず博士人材のキャリアスタート支援をさらに進める。

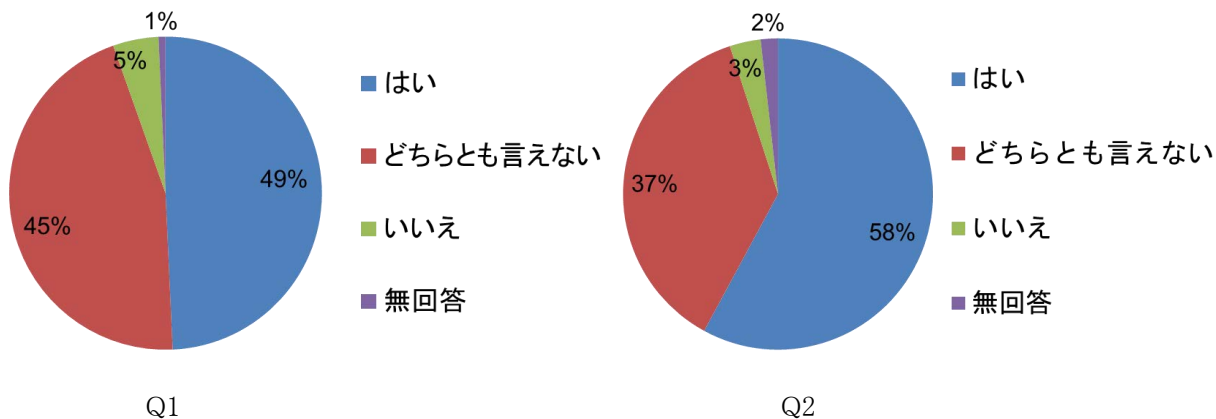
6-4. 博士人材についての教職員や企業の意識

(1) 広島大学の教職員を対象に、学内ネットアンケートを実施した。

期間=平成 26 年 4 月 18 日～5 月 20 日 回答総数=278

Q1:長期インターンシップに重点を置いた若手研究人材の養成は、博士人材のキャリア形成にとって有益であると思いますか？

Q2:博士人材対象の「企業人材セミナー」は参加者にとって有益だと思いますか？



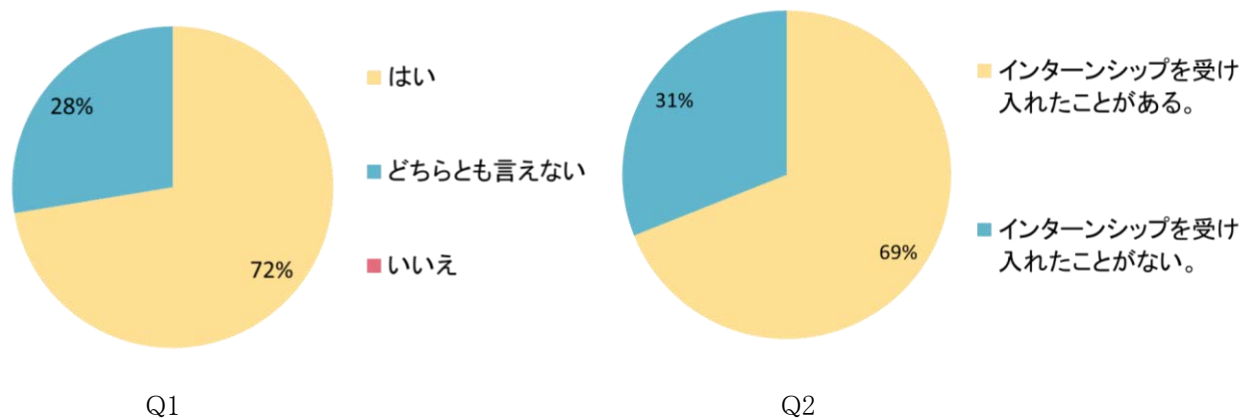
このような内容のアンケートは広島大学では初めての実施であった。広島大学教職員の博士人材養成に関する意識は、変わりつつあるように見受けられる。

(2) 博士人材の長期インターンシップの取組みの連携機関となった企業を対象に、書面アンケートを実施した。

期間=平成 26 年 3 月 28 日～5 月 21 日 回答総数=29 社

Q1:長期インターンシップに重点を置いた若手研究人材の養成は、企業にとっても有益であると思いますか？

Q2:長期インターンシップを受け入れたことがありますか？



企業の意識も、博士人材に関して肯定的になっているように見受けられる。

6-5. 広島大学特別研究員

広島大学特別研究員制度を、平成 26 年度から次のように内容を充実した。

広島大学大学院博士課程(博士課程前期を除く。)を修了し博士の学位を取得した者を、広島大学特別研究員として雇用(広島大学の独自経費)し、教育研究機関や産業界で活躍する人材を育成する。また、女性枠を設ける。

広島大学特別研究員は、グローバルキャリアデザインセンターに所属し、希望の研究室で独自の研究、あるいは企業との共同研究等に従事する。併せて、当センターの「実践プログラム」を受講することにより、実務能力の基礎や幅広い研究展開能力を身につける。また、企業派遣プログラムにより企業等でのインターンシップを行う。これらの取組実績はアチーブメントカードシステムにより一元管理され、それに基づき指導・助言を受ける。

公募回数=年 2 回

募集人数=年 15 人程度

雇用開始=4 月(第 1 期)と 10 月(第 2 期)

雇用期間=1 年間(原則として)

実績(応募者の内訳)

		人文社会系		理工農系		医歯薬保健系		計			
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	総計	女性%
H26	第 1 期	5	1	5	0	0	0	10	1	11	9.1%
	第 2 期	1	1	6	3	1	2	8	6	14	42.9%
H27	第 1 期	2	3	9	6	2	0	13	9	22	40.9%
	第 2 期										

(平成 27 年度第 2 期は、5 月頃に公募開始予定)

実績(採用者の内訳)

		人文社会系		理工農系		医歯薬保健系		計			
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	総計	女性%
H26	第 1 期	3	0	3	0	0	0	6	0※	6	0%
	第 2 期	1	1	5	1	0	1	6	3	9	33.3%
H27	第 1 期	0	2	4	2	1	0	5	4	9	44.4%
	第 2 期										

(※平成 26 年度第 1 期に女性の採用者が 0 であるのは、本人の都合で辞退したため。)

平成 26 年度第 1 期は女性の応募自体が少なかったが、第 2 期になると、応募者の 4 割強が女性であった。平成 27 年度の第 1 期も、応募者の 4 割強が女性であった。採用者の内の女性の割合は、平成 26 年度第 2 期が 3 割強、平成 27 年度第 1 期は 4 割強である。

6-6. URA

URA (University Research Administrator) は、大学等において、研究者とともに研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行うことにより、研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務に従事する人材である。平成 23 年度から文部科学省が「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」事業を開始したこともあり、近年、大学等において URA の配置が急速に進んでいる。

広島大学では、研究大学強化促進事業や女性研究者研究活動支援事業(拠点型)の一環として、平成 25 年度から URA を配置している。広島大学の URA は、次の 3 層で構成している。

- (1) シニア URA (学術系, 事務系)
- (2) URA (学術系, 専門系, 事務系)
- (3) アソシエイト URA

学術系の URA は、研究力を有する博士学位取得者などであり、10 名(平成 27 年 2 月現在)が研究企画室に在籍している。その内訳は次のとおりである。

男性 6 名(内, 学位取得者 5 名)

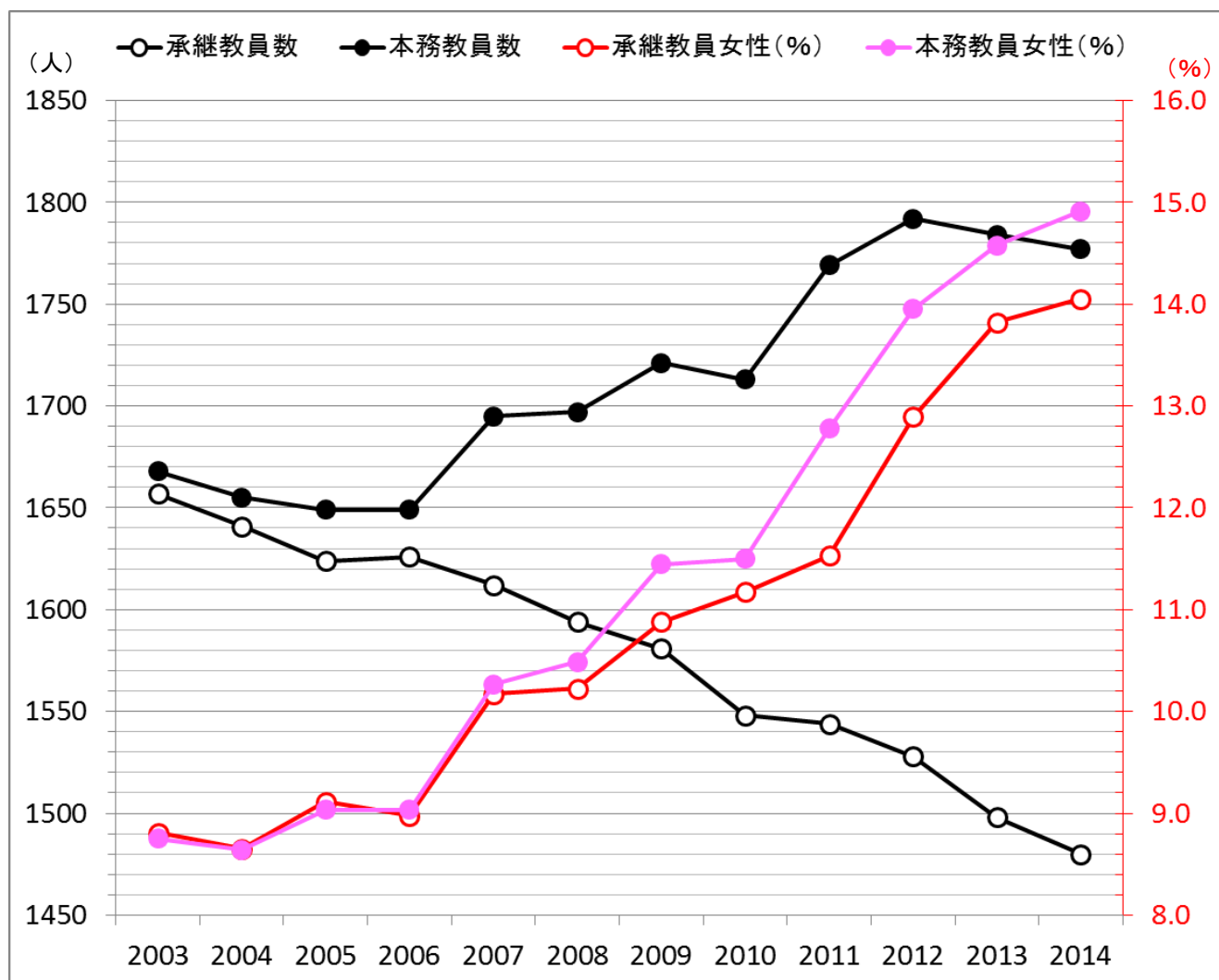
学位の種類: 博士(学術)×2, 博士(農学), 博士(理学), 博士(工学)

女性 4 名(内, 学位取得者 4 名)

学位の種類: 博士(学術)×2, 博士(農学), 博士(理学)

7. 広島大学の本務教員の年齢別・職位別・男女別の分布

7-1. 本務教員数と承継教員数の経年変化



(各年度5月1日現在)

人件費削減により、承継教員は年々減少している。広島大学では、平成22(2010)年度より、人件費ポイント制を導入している。その影響が、平成23(2011)年度から現れており、それにより特任教員等数が増加し、本務教員の総数は増加している。女性教員の割合(右軸(%))は、本務教員では2011(平成23)年度から、承継教員では2012(平成24)年度から、増大が顕著である。

教員の定年の年齢は次のように変わっている。

～平成21(2009)年度：63歳

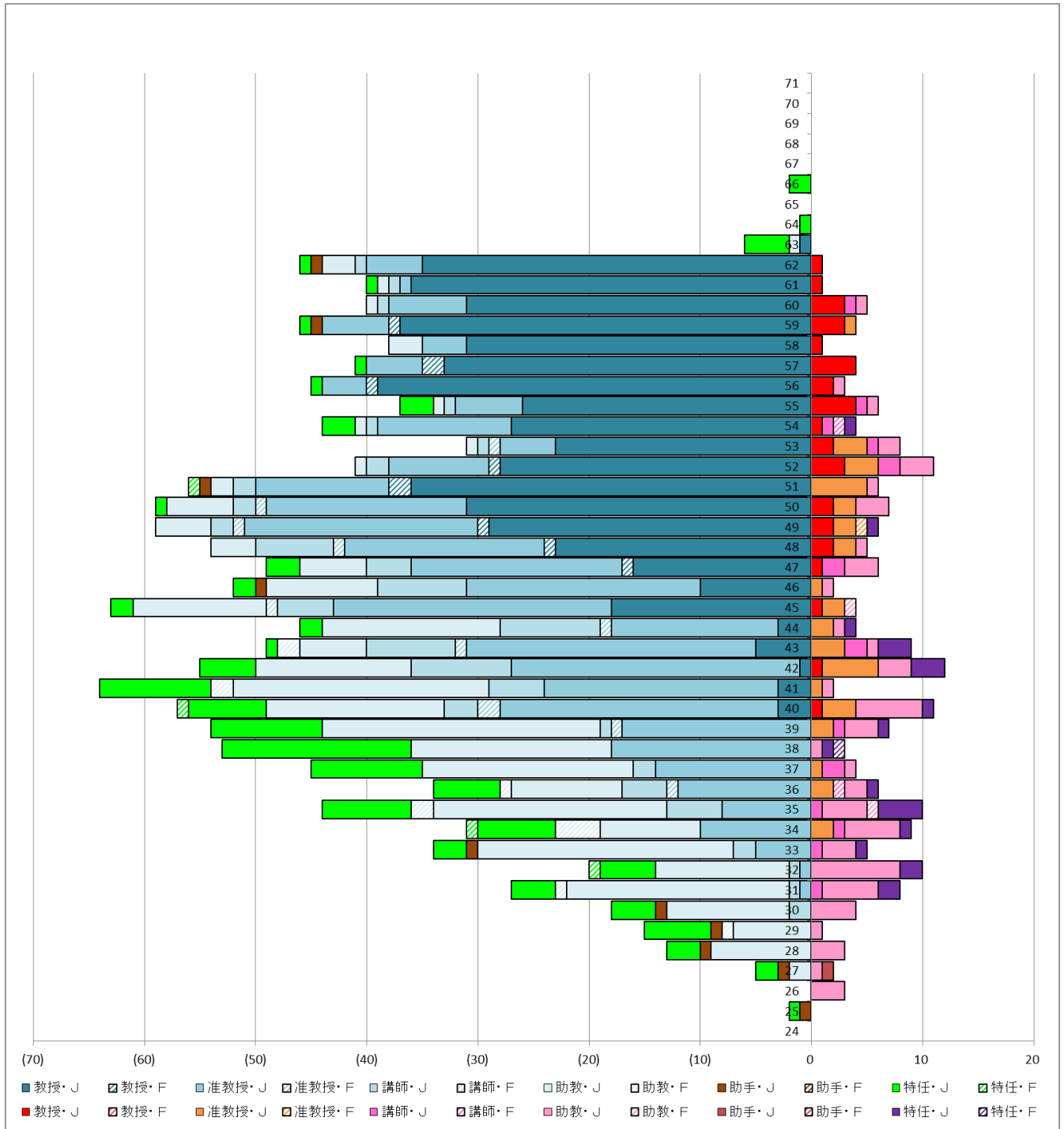
～平成24(2012)年度：64歳

平成25(2013)年度～：65歳

次のページから、本務教員(承継教員+特任教員)の、男女別、職位別、国籍別(J=日本、F=外国)の年齢別の人数の内訳を示す。

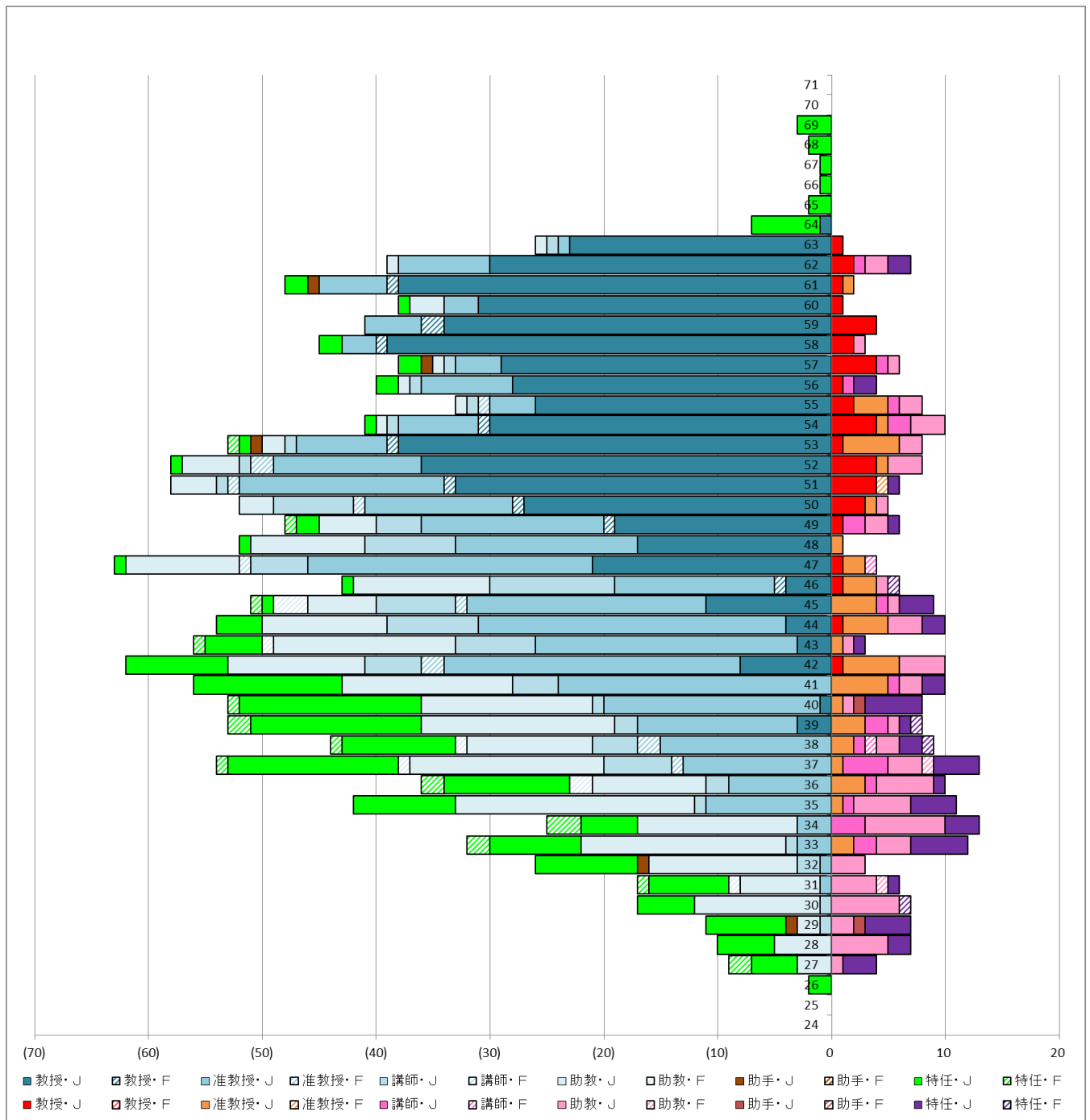
7-2. 年齢別の人数

平成 22(2010)年 5 月 1 日現在



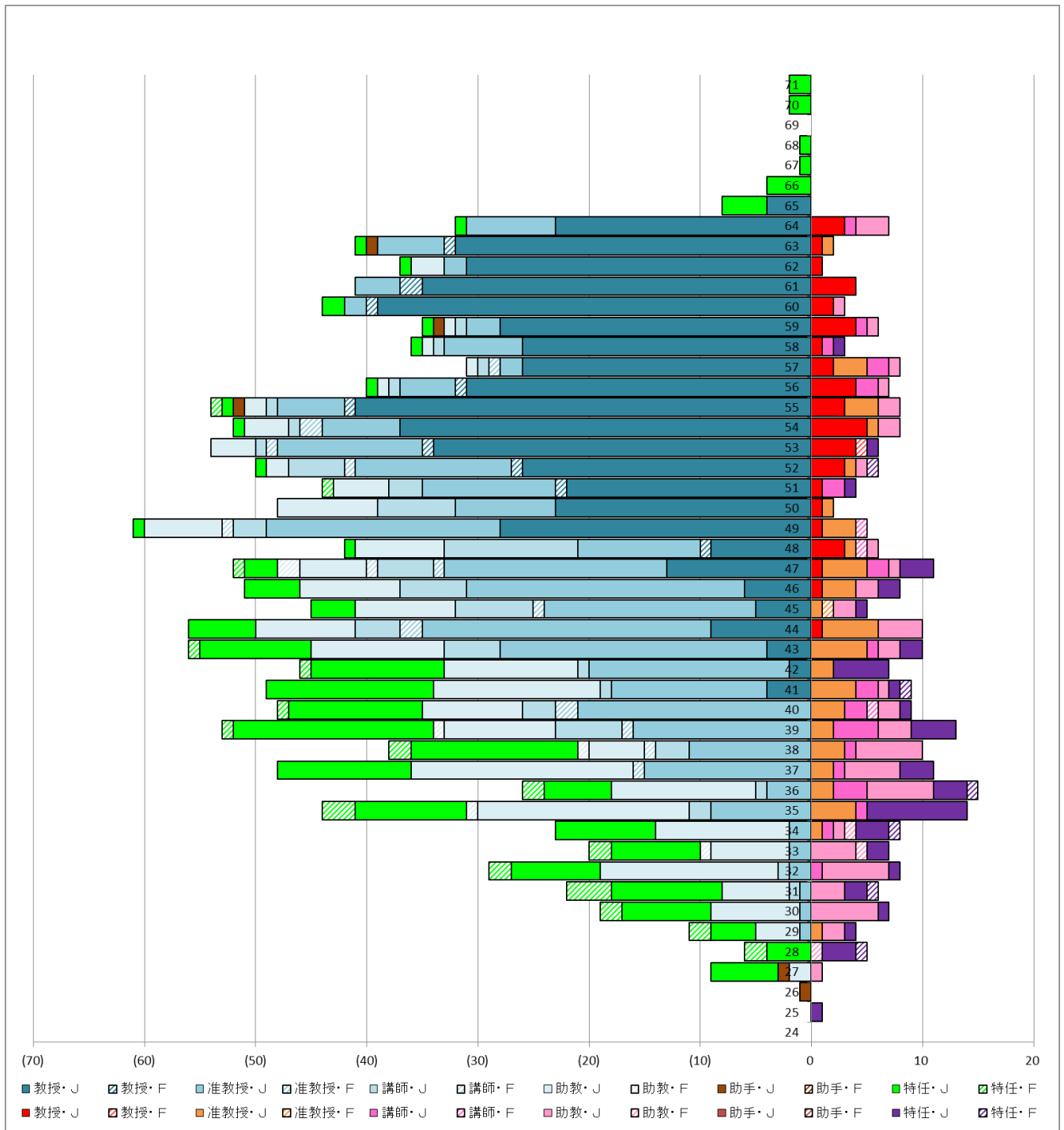
52 歳以上の承継教員(男性)の数は、その前の世代に比べると少ない。40 歳代で准教授であった教員の多くが、50 歳頃までには他大学に転出していることを意味している、と考えられる。45 歳(男性)が、承継教員では最も多い。特任教員(男性)は、30 歳代後半から 40 歳代前半までに多い。

平成 24(2012)年 5 月 1 日現在



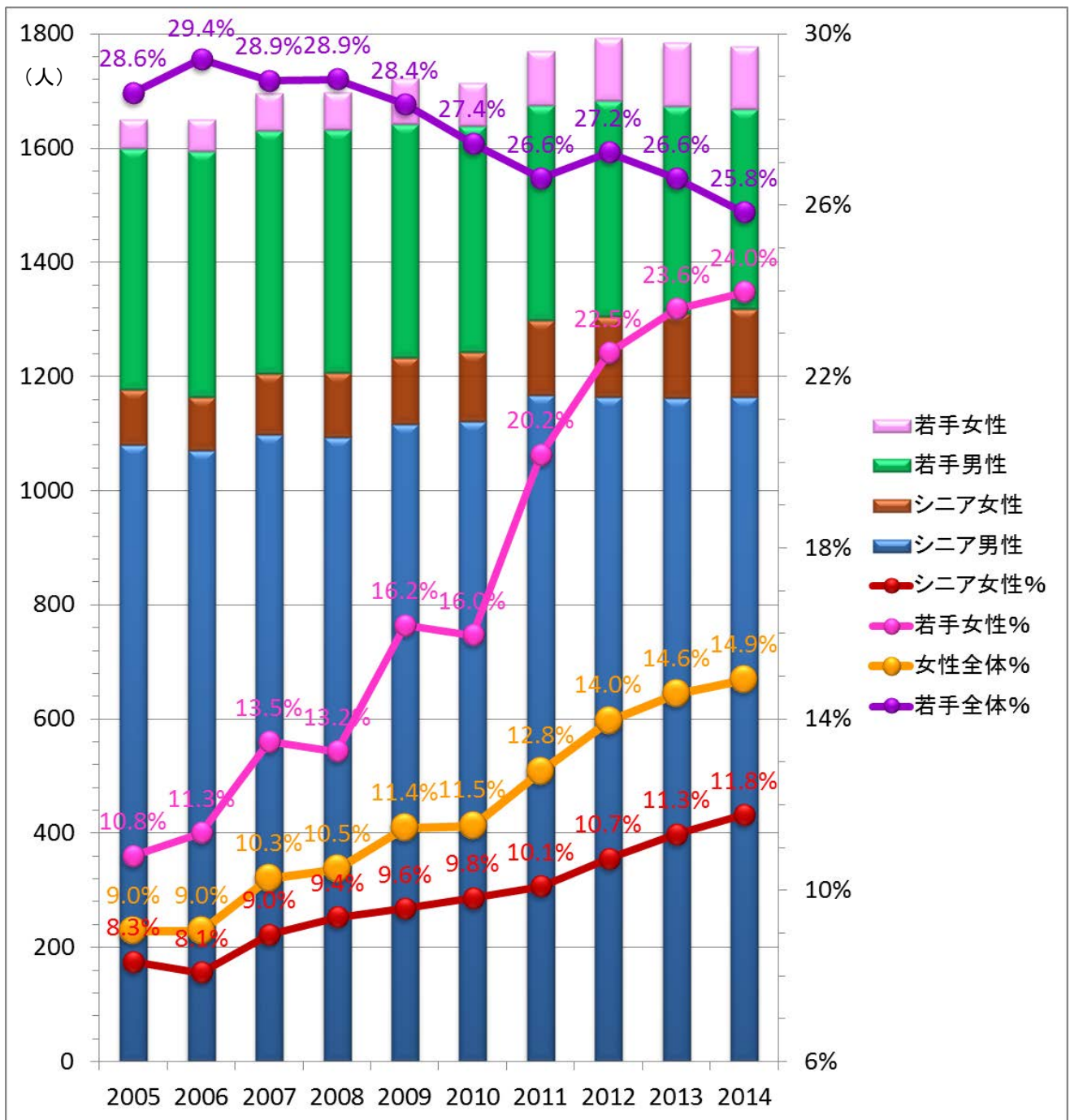
前頁の平成 22(2010)年度の分布に比べると、そのまま 2 年経過しただけ、のように見える。2 年前(平成 22 年度)に分布の多かった 51 歳までの世代が、そのまま 2 年経過して、53 歳までの分布が多くなっている。国立大学における人件費の削減や 18 歳年齢減少による私立大学のポスト減のため、転出の機会が少なくなっていることを意味している、と考えられる。47 歳(男性)が、承継教員では最も多い。特任教員(男性)は、40 歳代前半までの若い世代に広く分布するようになった。

平成 26(2014)年 5 月 1 日現在



前頁の平成 24(2012)年度の分布に比べると、そのままさらに 2 年経過しただけ、のように見える。4 年前(平成 22 年度)に分布の多かった 51 歳までの世代が、そのまま 4 年経過して、55 歳までの分布が多くなっている。49 歳(男性)が、承継教員では最も多い。特任教員(男性)は、40 歳代半ばまでの世代に広く分布するようになった。

7-3. 本務教員のシニア・若手の男女別の数と割合の経年変化

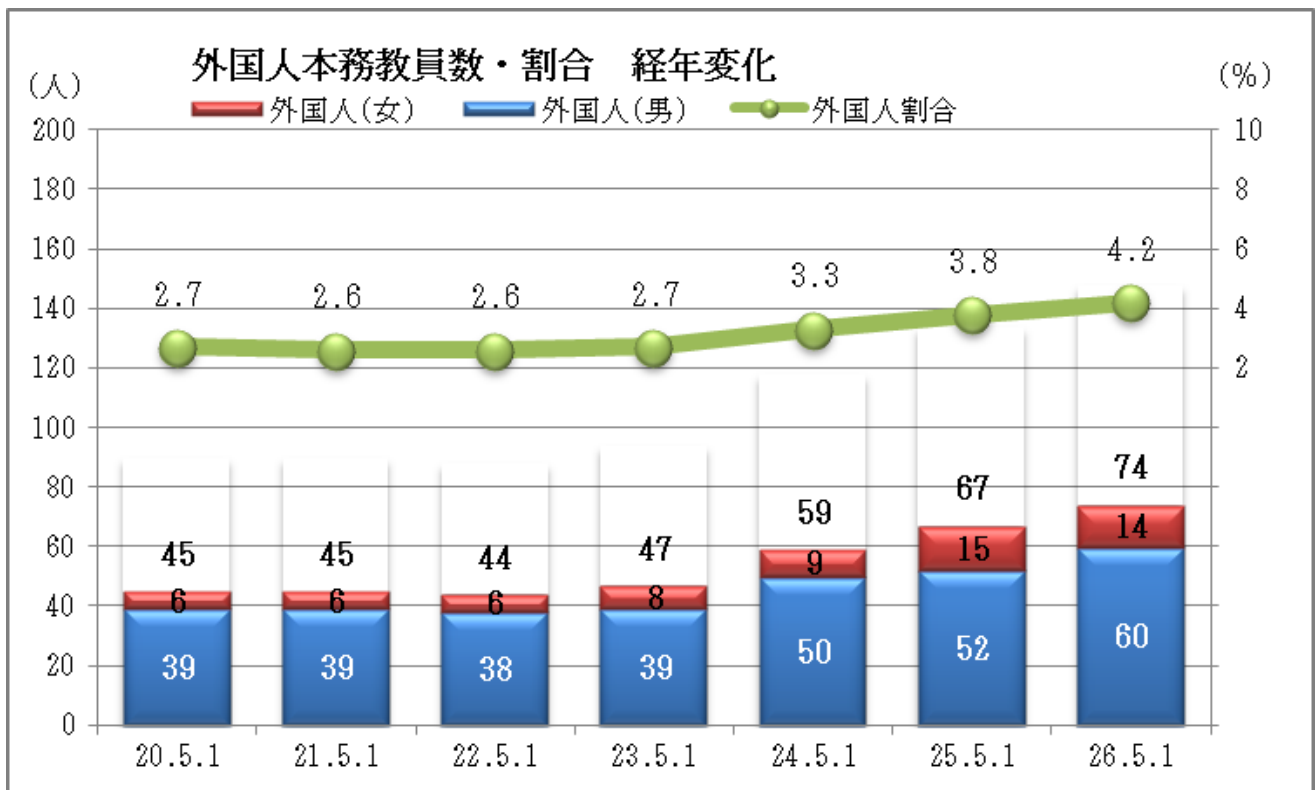


※各年度5月1日現在

若手は40歳未満と定義する。若手の割合は最近減少傾向であるが、これには定年延長の影響もあるが、前ページまでに示したように、40歳代の中堅層の転出が少なくなっていることも一因、と考えられる。

若手の中の女性の割合(折線(右軸)濃桃色)は、10年前は10%台であったが、数年前に20%を超した。シニア教員の中の女性の割合(折線(右軸)濃赤色)も年々増加しており、本務教員に占める女性の割合(折線(右軸)橙色)は、年々増加している。

7-4. 本務教員の中の、外国人の割合

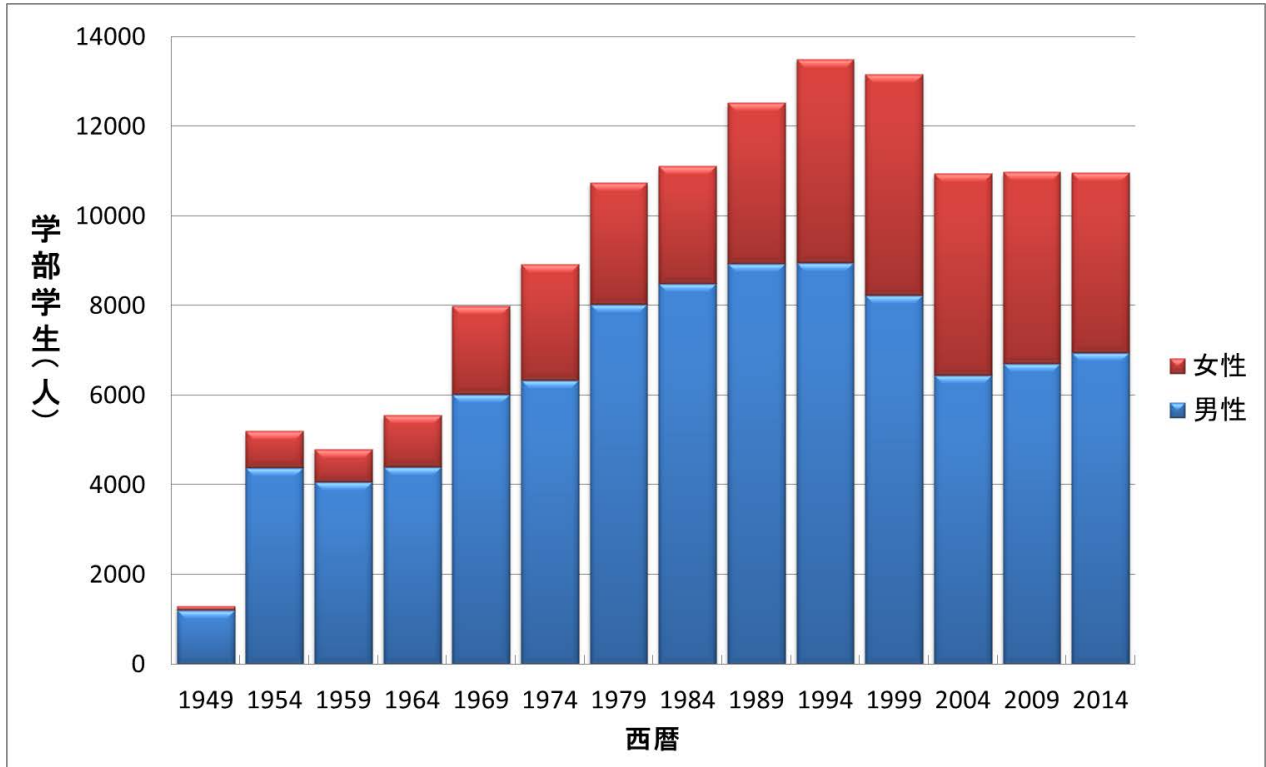


外国人教員の採用を加速するため、平成26年度から毎年度、年俸制により6名程度雇用することになっている(5-2参照)。それも含めて、平成35年度には151人とする計画である。そのとき、外国人教員の在籍割合は、約8%となる。

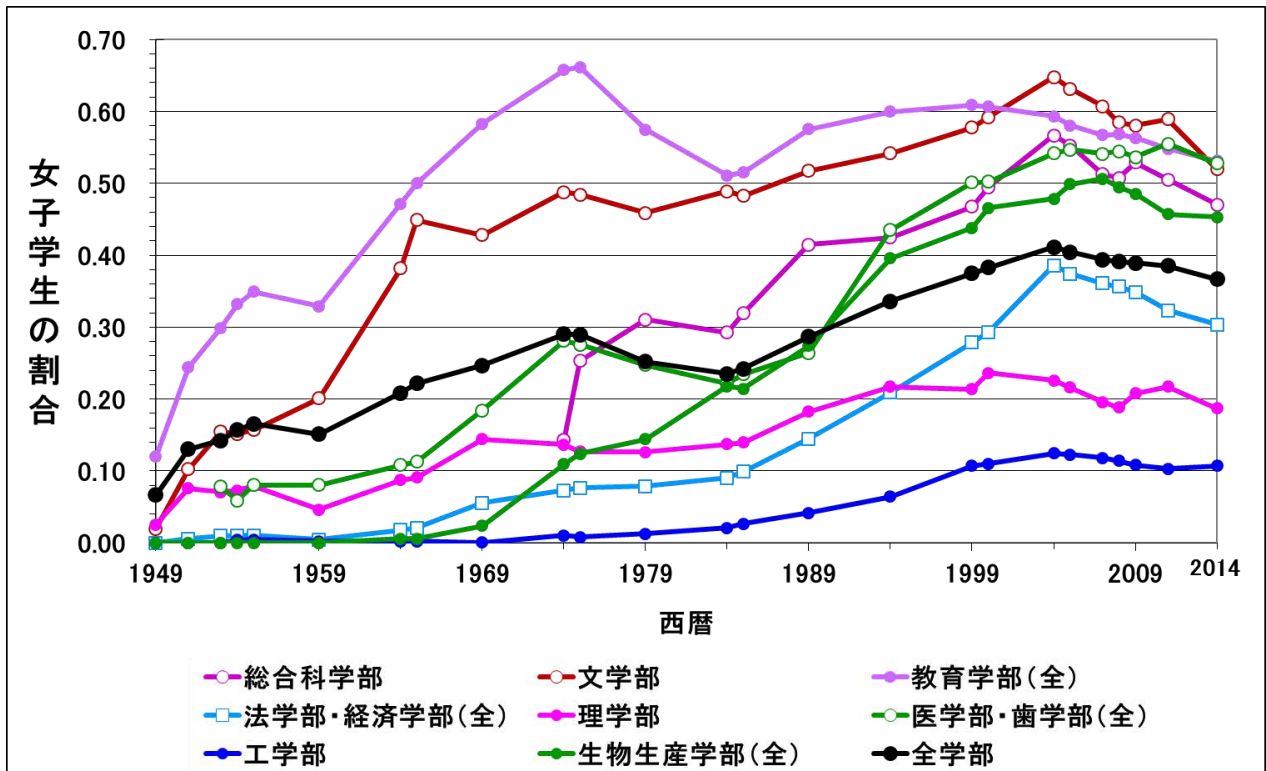
8. 広島大学の女性の数と割合

8-1. 学部生

【学部生の数の変移】(昭和 24(1949)年の創立～)

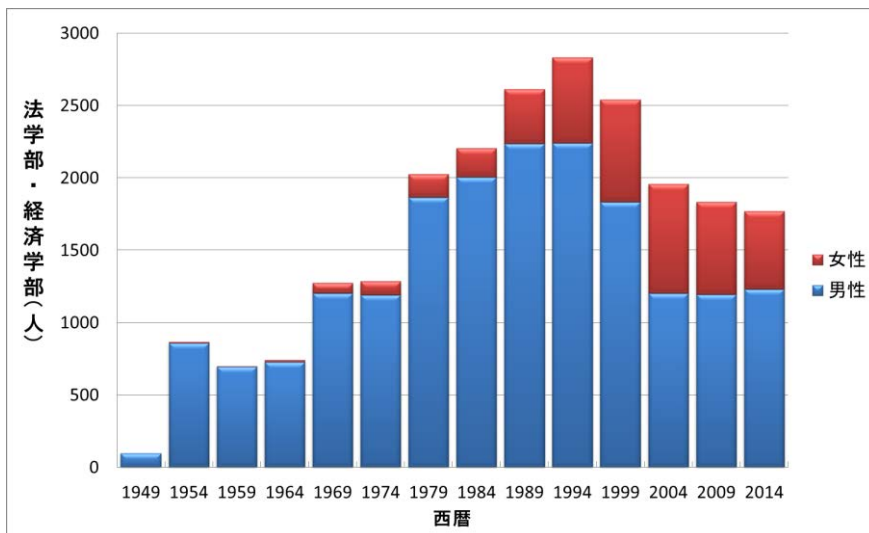
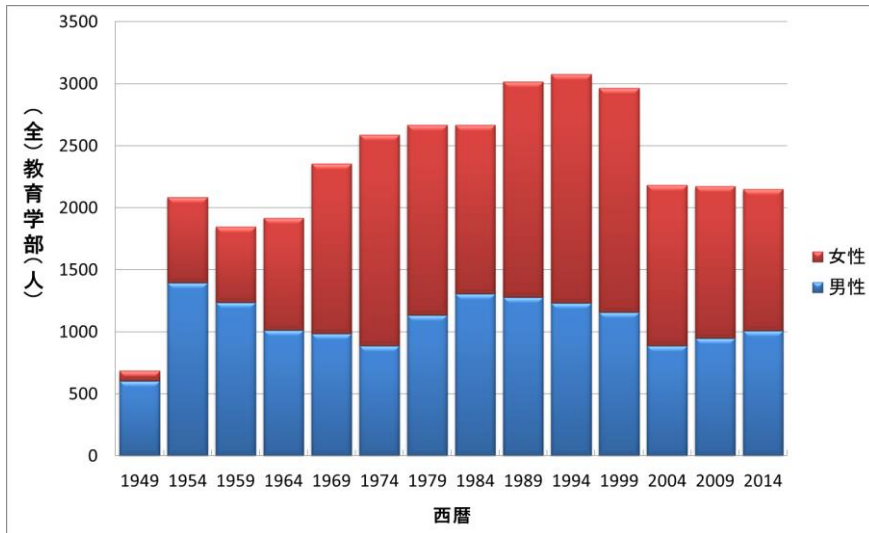
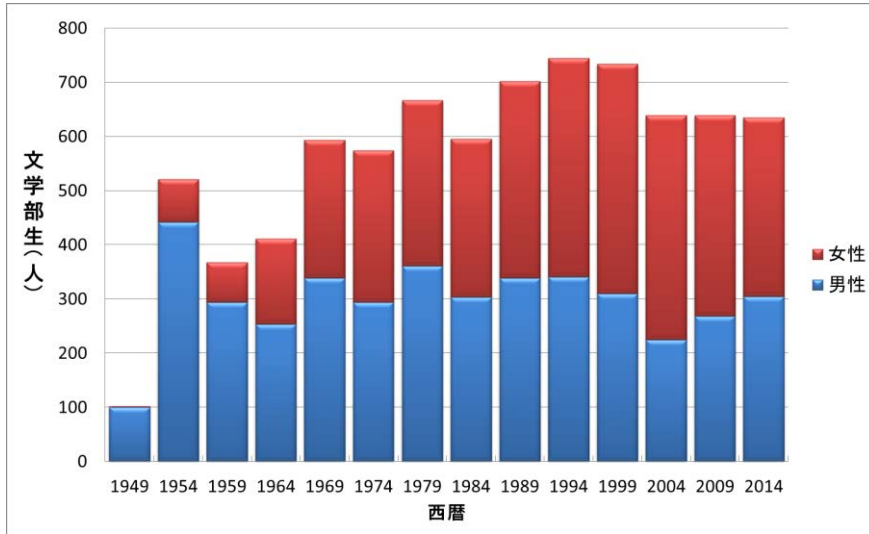


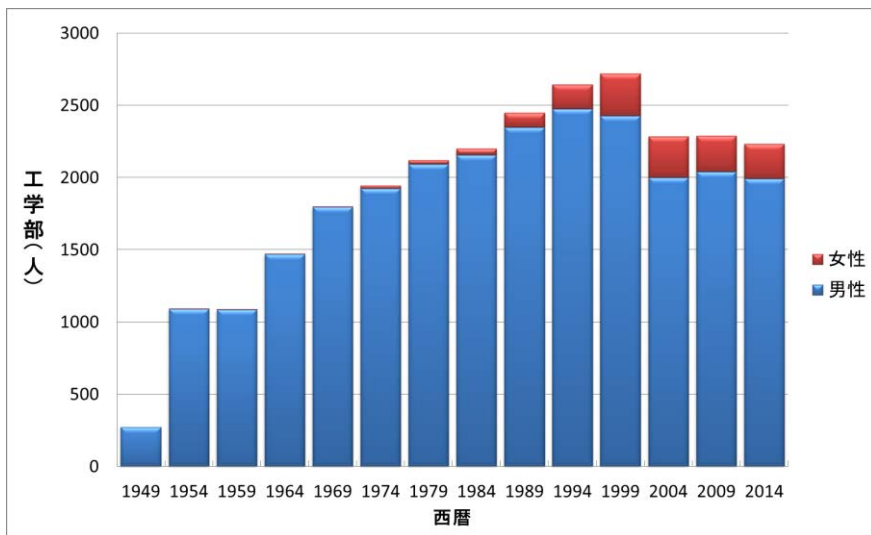
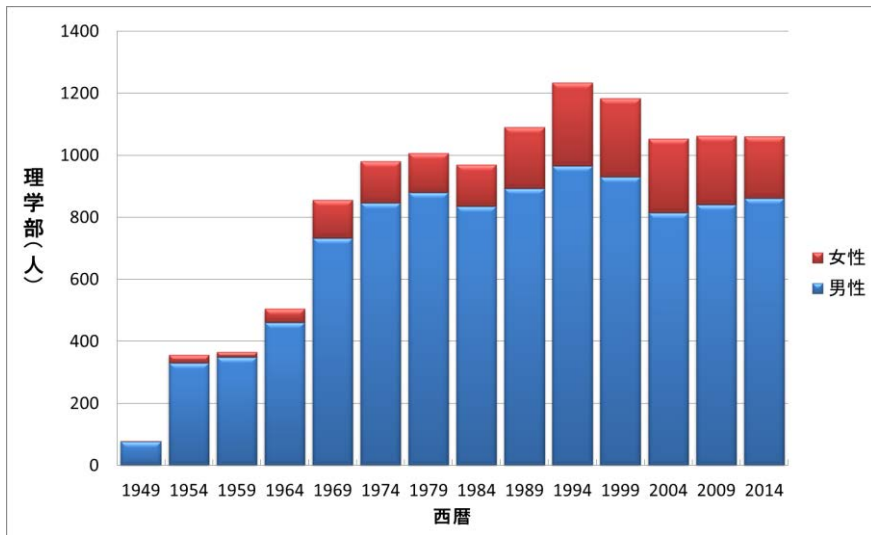
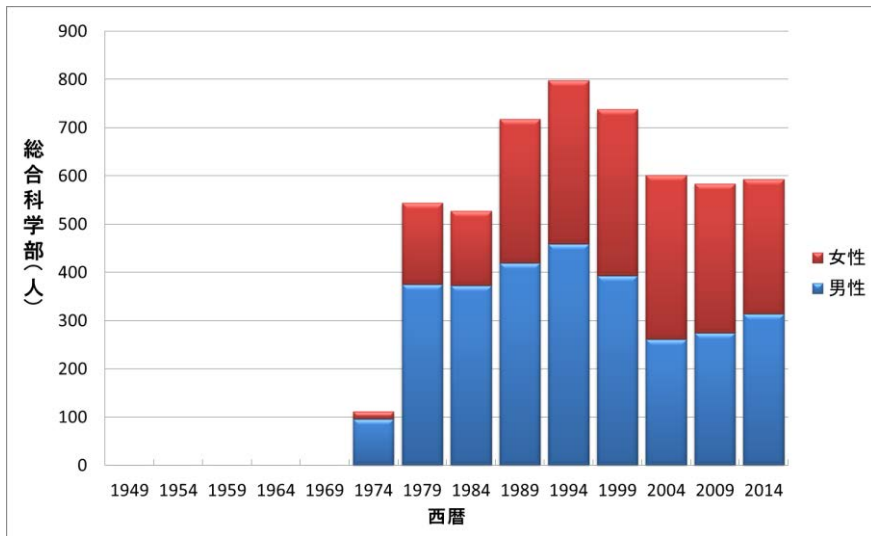
【学部生における女性の割合の変移】

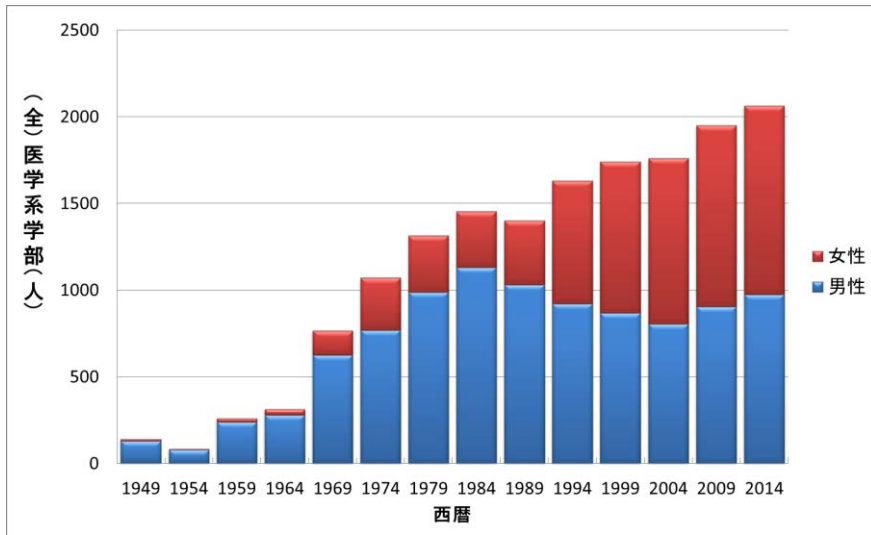
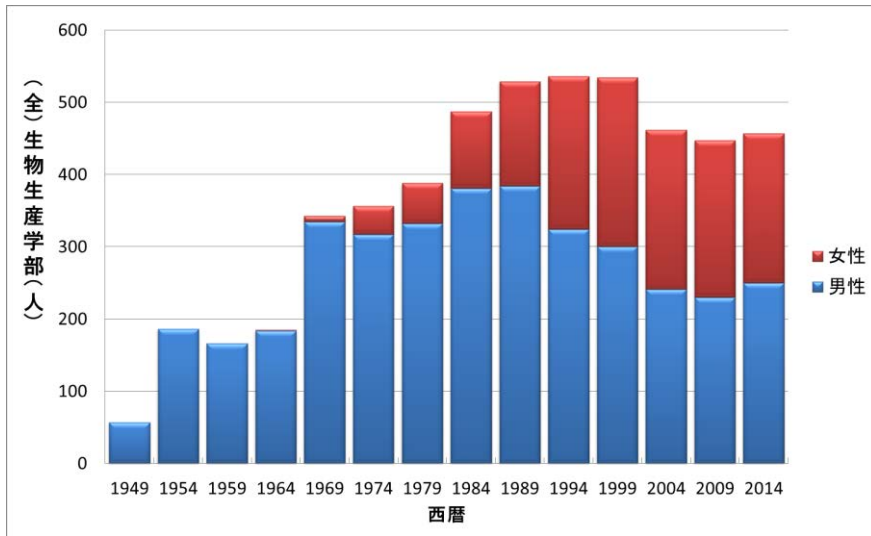


【各学部における男女学生数の変移】

(学部の統合があった場合は、同分野の学部をまとめて示してある。)

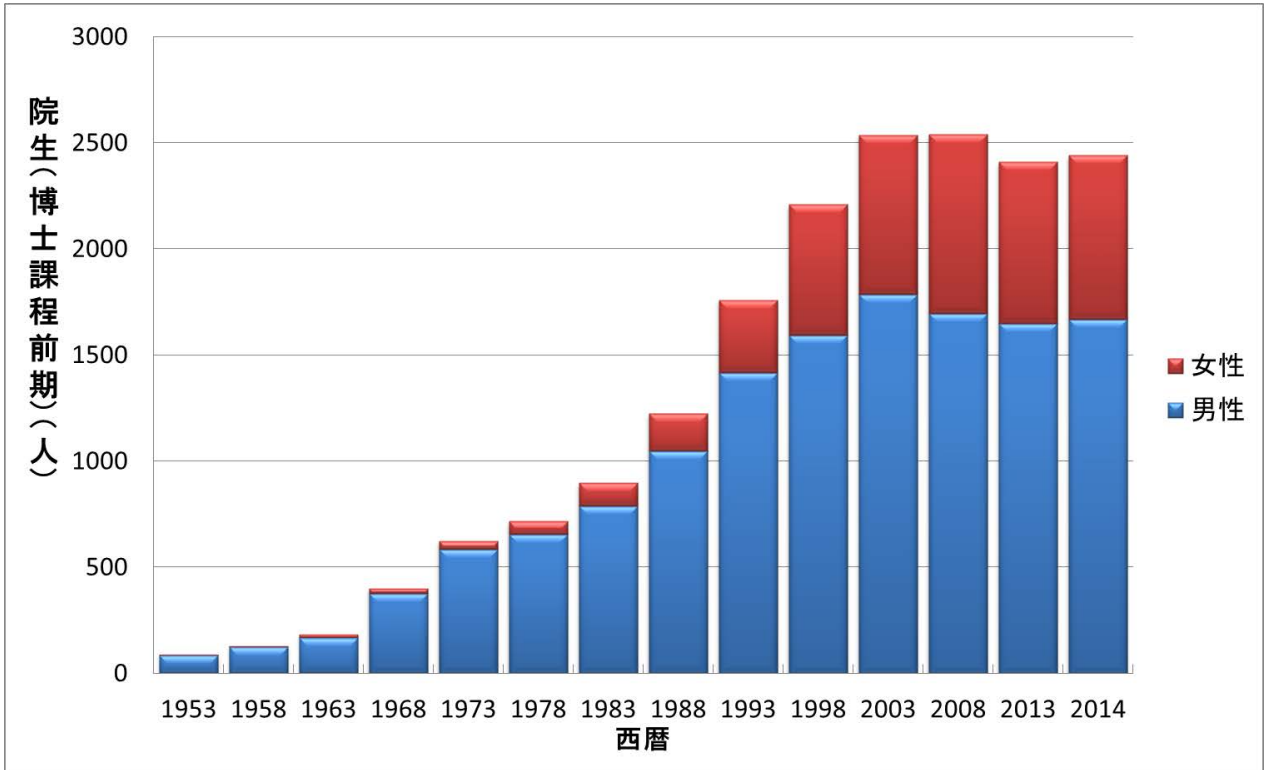




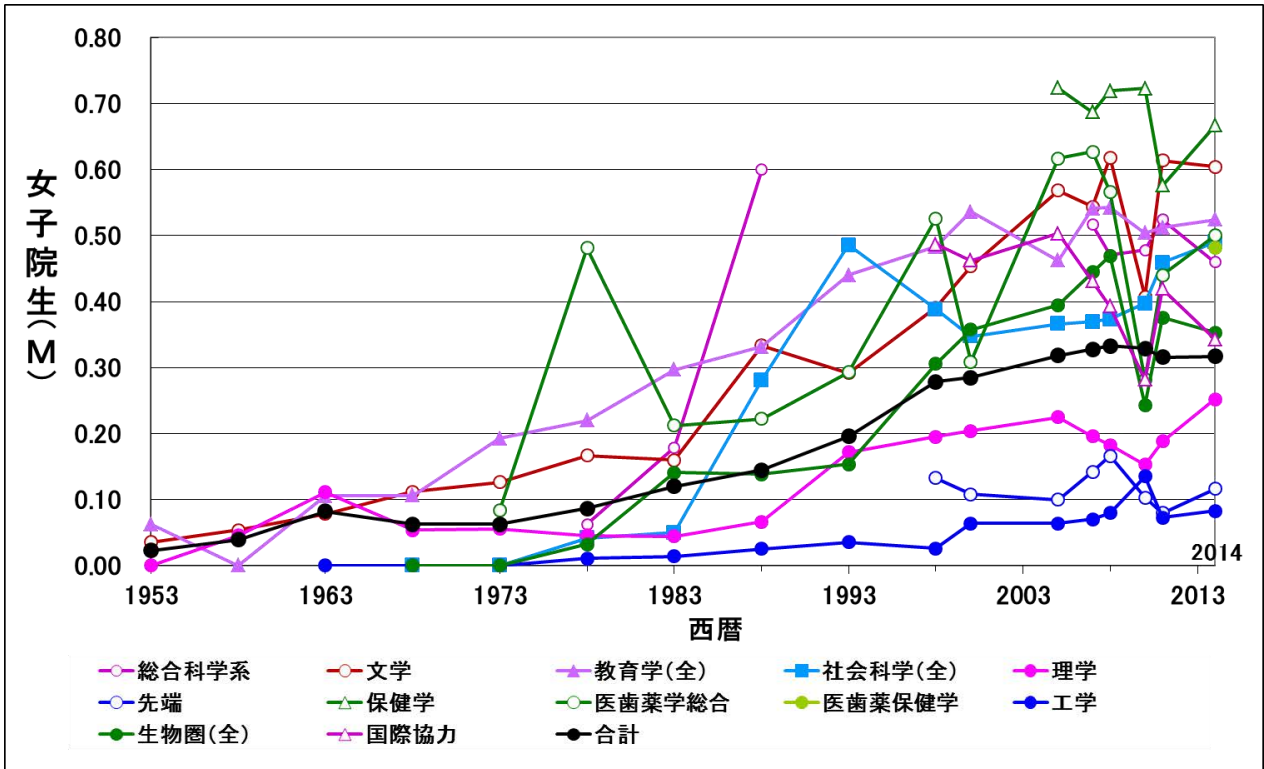


8-2. 大学院生（博士課程前期）

【大学院生(博士課程前期)の総数の変移】(昭和28年(1953)の設置～)

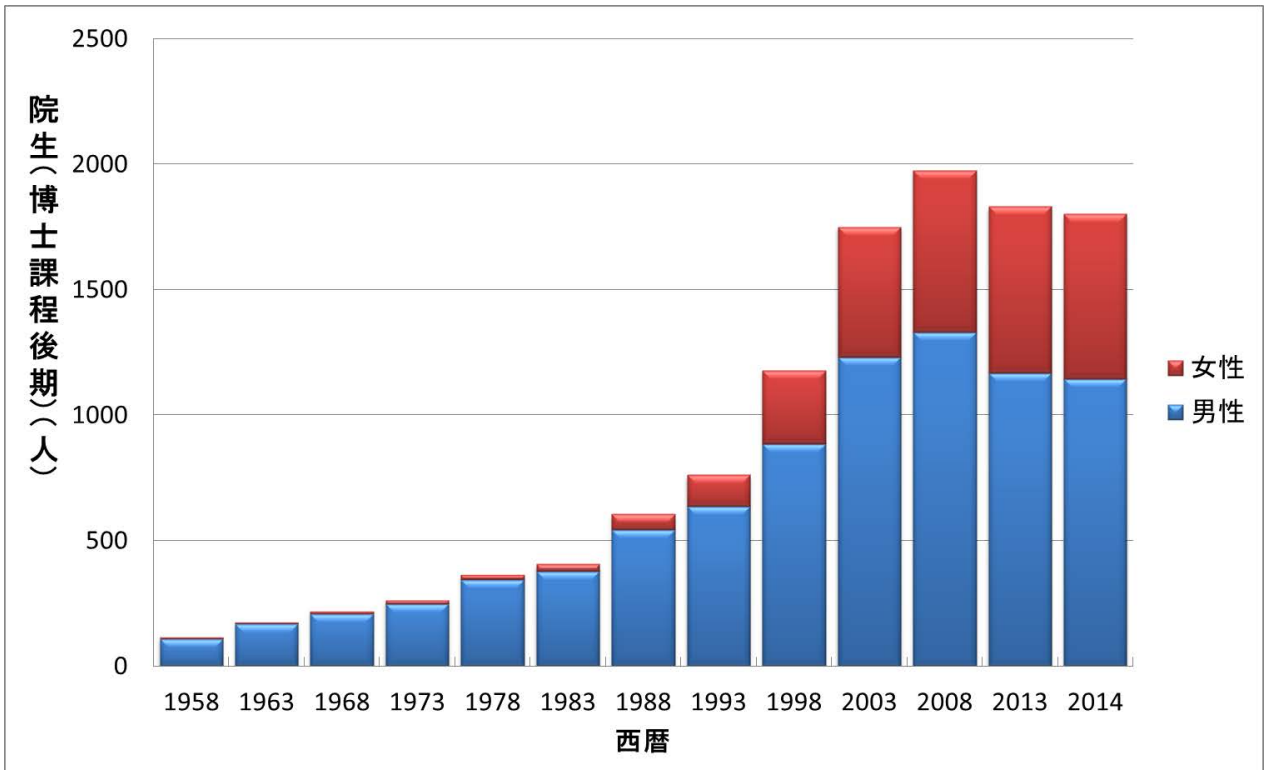


【博士課程前期における女性学生の割合(研究科別)の変移】

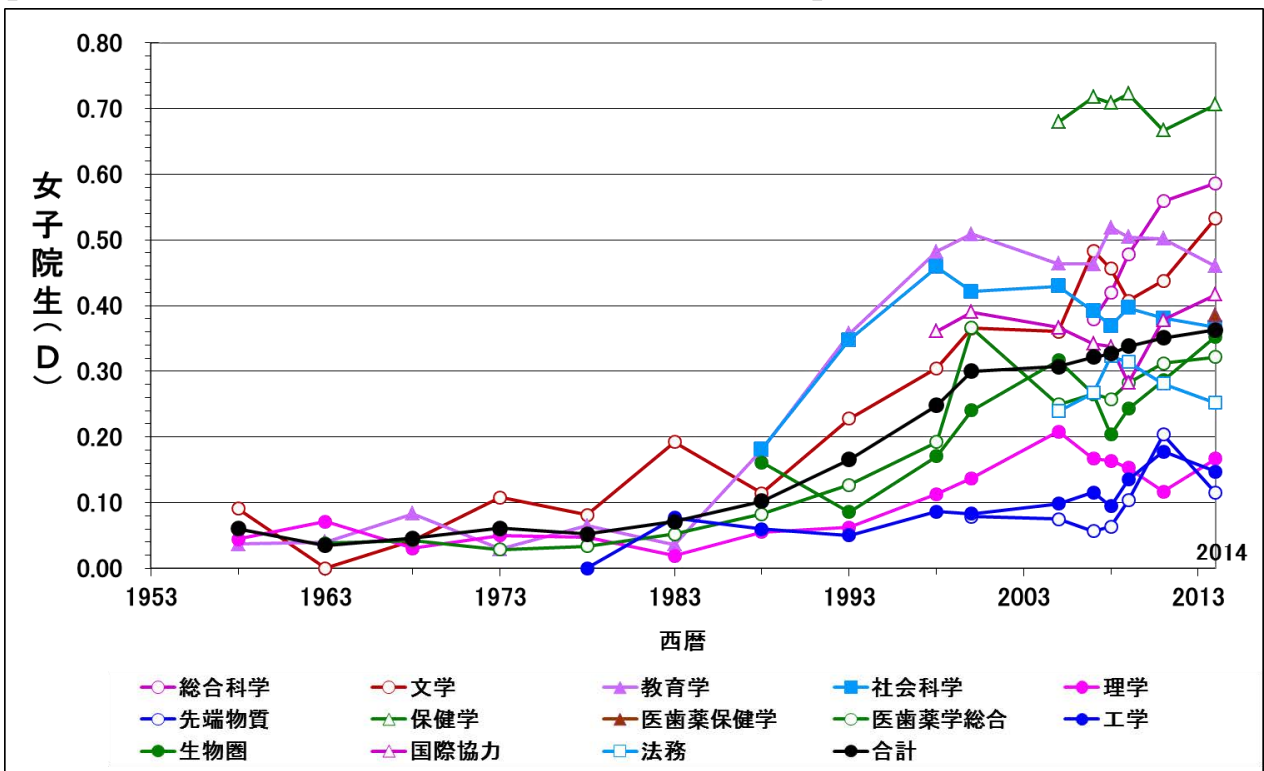


8-3. 大学院生（博士課程後期）

【大学院生(博士課程後期)の数の変移】(昭和28年(1953)の設置～)

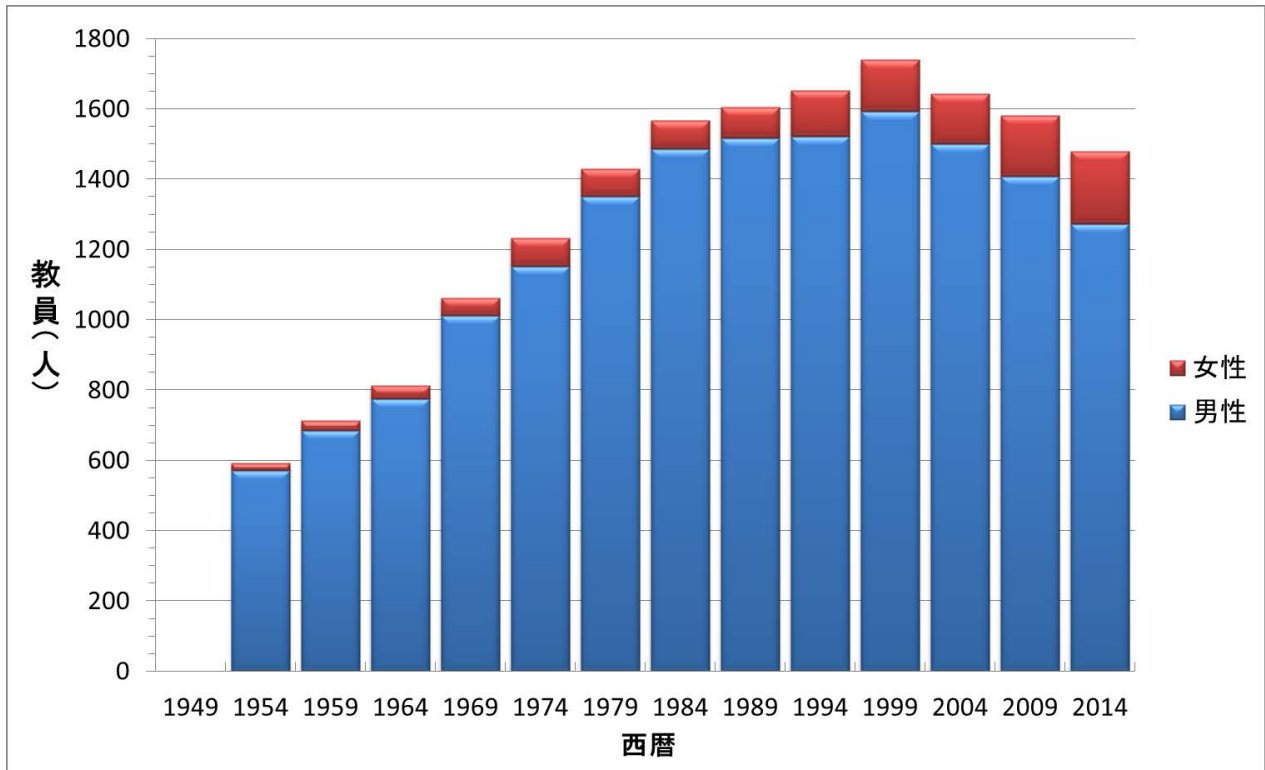


【博士課程後期における女性学生の割合(研究科別)の変移】

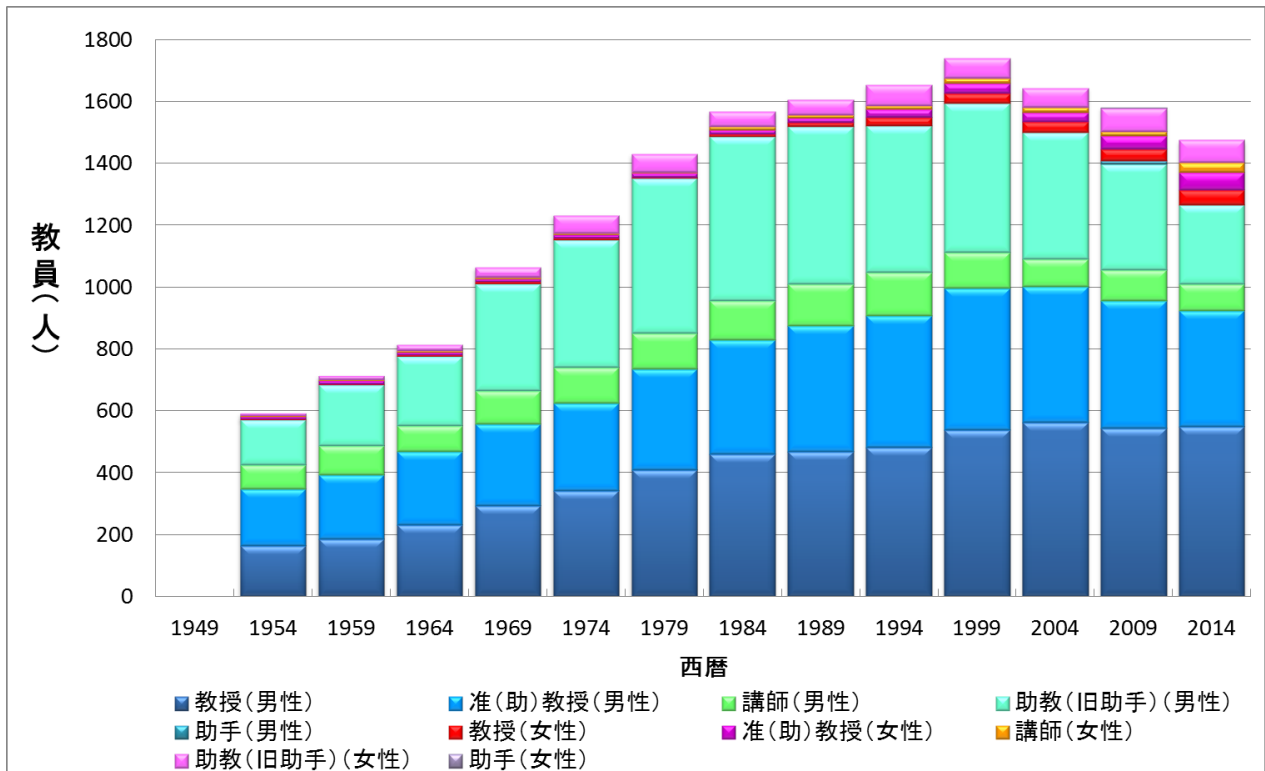


8-4. 広島大学の女性教員

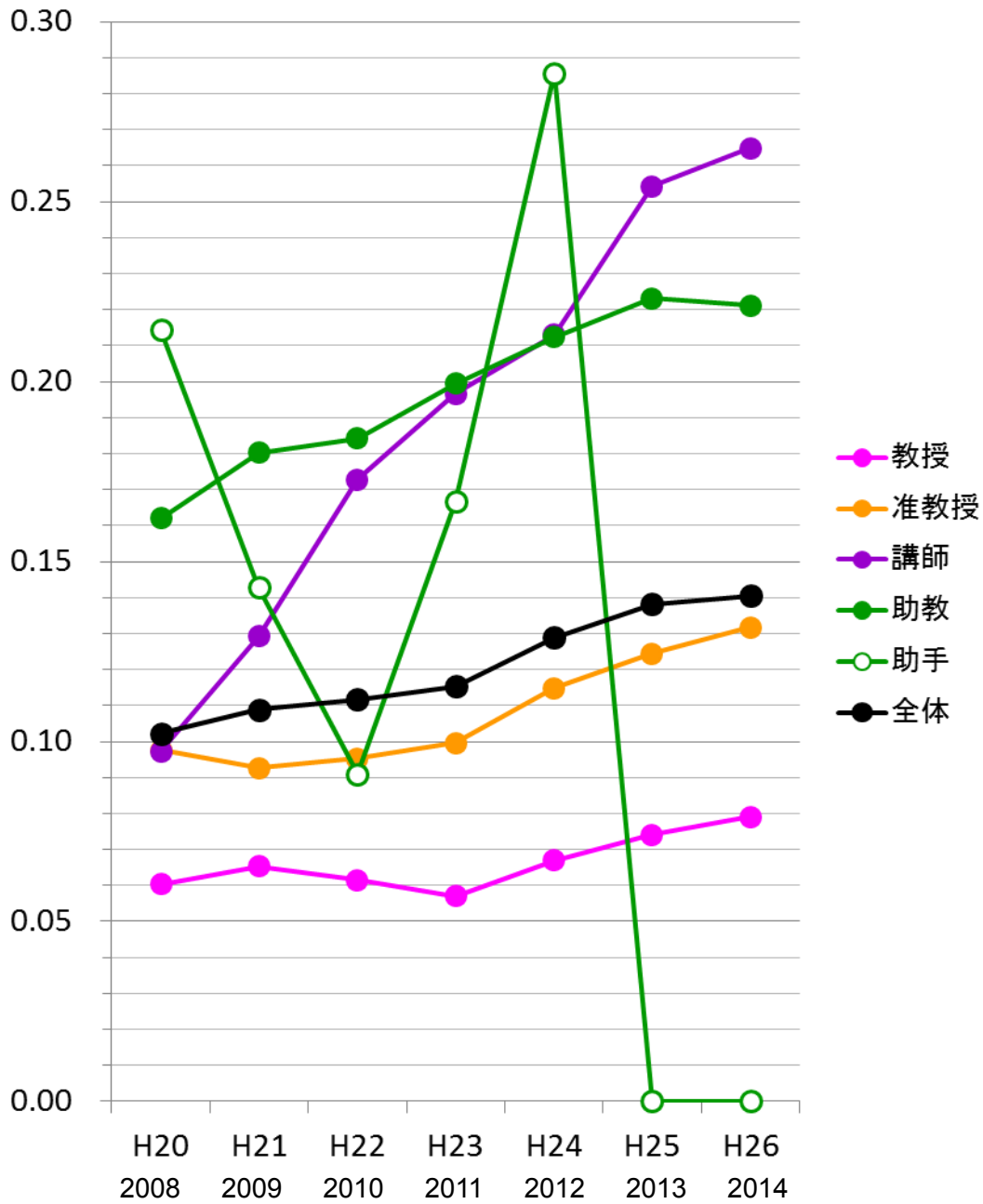
【広島大学の承継教員数】



【広島大学の承継教員数(内訳)】



【広島大学の承継教員の職位別の女性の割合】



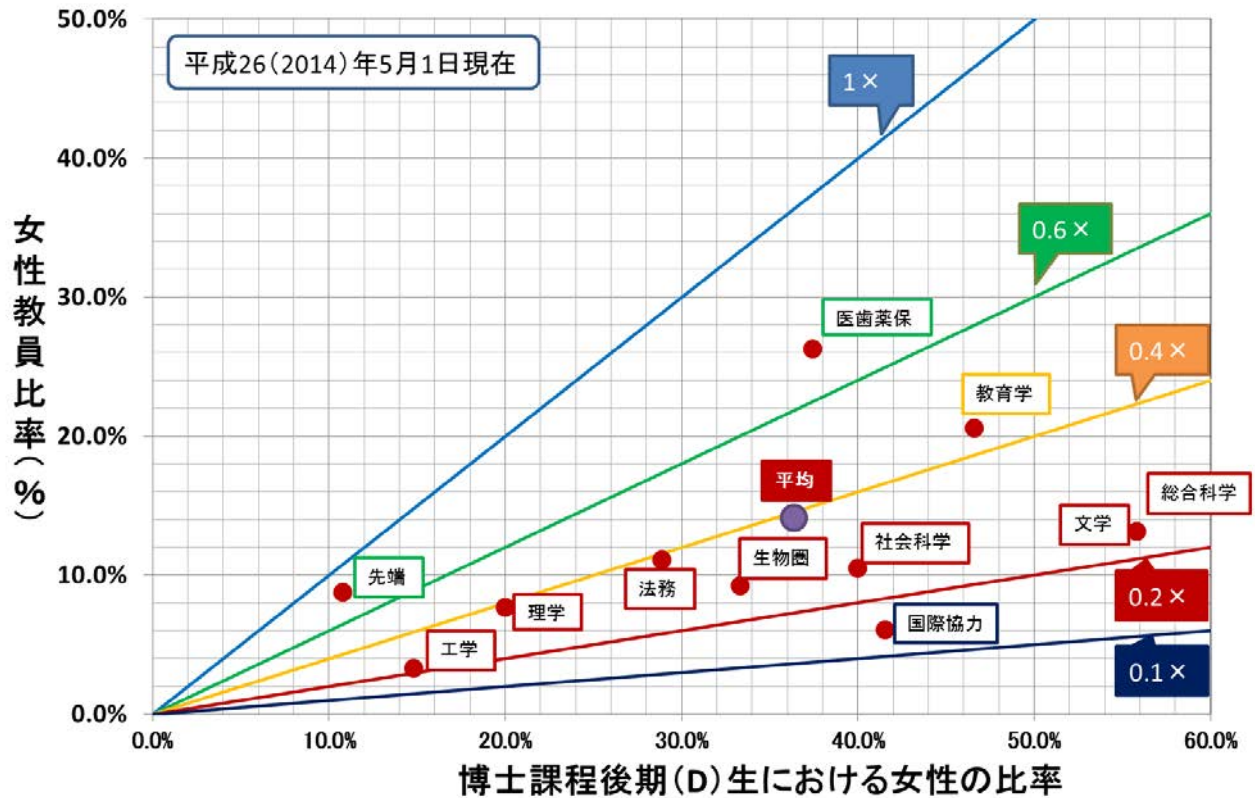
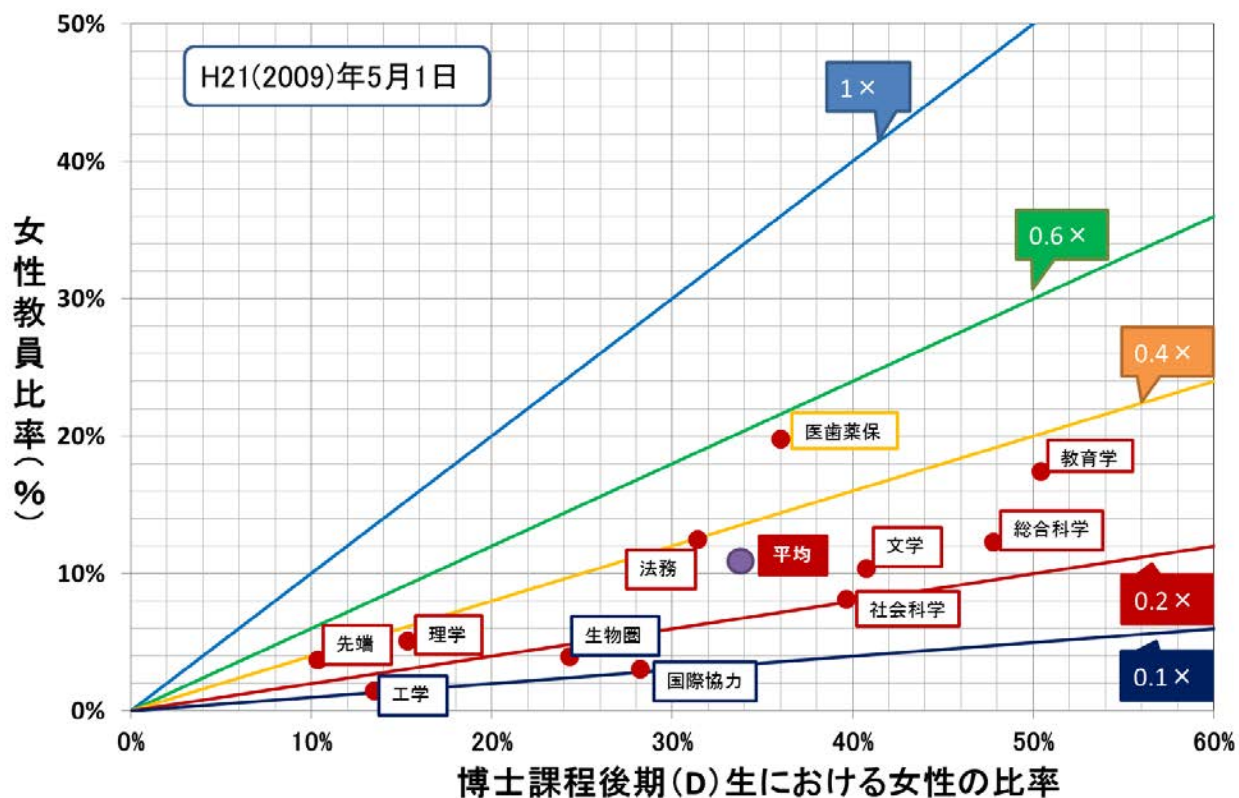
(各年度 5 月 1 日現在)

助手は男女ともに絶対数が少ない。平成 25 年度以降、女性の助手は 0 となっている。
講師と准教授の女性の割合が、最近とくに増加している。

8-5. 広島大学の女性の教員と学生の割合の比較

縦軸に各研究科における女性教員の割合を、横軸に各研究科における博士課程後期の学生の中の女性の割合をプロットしたグラフを次ページに示す。2009(平成 21)年と 2014(平成)26 年の、各年度 5 月 1 日現在のデータである。女性教員の割合と女性の D 生の比が 1:1 の対応にあれば、青い線上にのる。女性の D 生の割合と比べて女性教員の割合が、6/10 では緑のライン、4/10 では黄色のライン、2/10 では赤のライン、1/10 では紺の線上にのる。

2009(平成 21)年に比べて、2014(平成 26)年度では、ほぼすべての研究科で女性の D 生の割合は増加傾向、すなわち、横軸で右方向に移動し、また、ほぼすべての研究科で女性教員の割合は増加傾向、すなわち、縦軸で上の方向に移動している。平成 26(2014)年度は、国際協力研究科以外のすべての研究科で赤のラインより上になった。なお、国際協力研究科も、12 月 1 日現在の教員データでは、赤のラインより上になっている。



9. 目標達成型重要業績指標(A-KPI)

9-1. A-KPI の定義

広島大学は、10年後に世界 top100 の大学となること、および、研究と教育の両面において大学として最大の結果を出すべく、教員を適切に配置できるようになることを目指している。

総合研究大学である広島大学には、多くの異なる学問分野を専門とする教員が在籍しており、様々な分野の教育と研究を進めている。本学は、国際的に評価の高い研究をさらに推進することにより教育機関としての機能をさらに強化し、さまざまな国から研究者や学生が集まり、また学生が海外に出ていくような大学になることを目指している。10年後に本学が世界 top100 の大学となるという目標を達成する道筋を明確にするために、本学独自の A-KPI(Achievement-motivated Key Performance Indicators)を設定した。

KPIは、企業等において、目標達成の度合いを数値化する業績評価指標として用いられる。大学におけるKPIとしてどのようなものを設定すべきなのか、大学経営企画室において検討してきた。その結果、世界 top100 の大学として備えているべき数値を10年後の目標値に設定し、それをポイント化する、という概念を考案するに至った。

本学の A-KPI には二重の仕掛けを込めている。一つは、それを達成したときに本学が世界 top100 の大学となっていることを示すことから、本学が世界 top100 になるまでの達成度のモニタリングとしての仕掛けである。もう一つは、各教員の教育や研究の担当分を数値化することにより、総合研究大学である本学において、さまざまな分野の教員を適切に配置するための指針としての仕掛けである。具体的には次のように、教員の担当をポイント化する。

(a) 授業担当分:取組目標を教員一人当たり 300 ポイントとする。その内訳は、次の通りである。

・授業担当:ある科目の単位数にその受講人数を掛けた数を credit とよぶ。

ある科目の credit = (その科目の単位数) × (その科目の受講人数)

総 credits = $\sum \{(\text{科目の単位数}) \times (\text{その科目の受講人数})\}$

各学生の卒業要件単位の総数(入学者数)が、年度総 credits の理論値となる。本学の場合、年度総 credits は約 44 万 credits である。これは、広島大学が教育機関として、学生に学位を授与するために必要な単位数である。学生の定員数が大きく変化しない限り、この数字は今後大きく変動することはない。本学の本務教員数は約 1800 人である。すなわち、本務教員一人当たり約 244credits を担当して、本学が教育機関たりえている。この 244credits を 244 ポイントとする。また、これに加え、短期交換留学生などの非正規生の credits を約 1 万 8 千 credits とし、教員一人当たり 10 ポイント(10 credits)とする。

・学部入試問題作成等は、毎年度、問題作成委員及びチェック委員等により入試問題の作成を担当している。それぞれの役割に応じ点数化され、この点数は大学全体で約 3500 点となる。これは本務教員一人当たり約 2 点であり 6 ポイント(1 点当たり 3 ポイント)となる。

・外国語による授業科目数は現状では一人当たり 0.2 科目である。これを教員一人当たり 2 科目とすることを目標とし、これを 40 ポイント(外国語による授業科目を 1 科目 20 ポイント)とする。

(b) 博士人材の養成:取組目標を教員一人当たり 150 ポイントとする。その内訳は、次の通りである。

・新 M1:毎年度、新 M1 として 2300 人受入れることを目標とする。主指導教員として担当する新 M1 生一人当た

り5ポイントとする。すなわち、10年後の目標値としては、教員一人当たり1.2人であり、目標ポイントは6ポイントである。

- ・新D1及びD学位授与件数:毎年度、新D1として1100人受入れ、学位取得者1100人輩出を目標とする。主指導教員として担当する新D1生一人当たり120ポイントとし、主指導教員として指導し、学位を取得した学生一人当たりを120ポイントとする。すなわち、10年後の目標値としては、それぞれ、教員一人当たり0.6人ずつであり、合計目標ポイントは144ポイントである。

(c) **SCI論文数**:SCI論文1報当たり100ポイントとする。本学が世界top100に入るためには、少なくとも、年間5400報程度の論文数となる必要がある。教員一人当たり3報平均、ということになる。それを、300ポイントとする。

(d) **外部資金受入**:10年後には外部資金の総額を270億円程度とすることを目指す。教員一人当たり約1500万円であり、これを150ポイントとカウントする。

(e) **国際性**:国際化のための取組目標を教員一人当たり100ポイントとする。その内訳は、次の通りである。

- ・留学生の受入は現状では教員一人当たり0.6人である。これを教員一人あたり2人とすることを目標とし、これを40ポイントとする。(受入教員=チューター:留学生一人当たり20ポイント)
- ・国際共著論文数は現状では、教員一人当たり0.2報である。これを教員一人当たり1.5報とすることを目標とし、これを30ポイントとする。国際共著論文数1報が20ポイントに相当する。
- ・海外からの研究者の招聘と教員の海外への派遣について、あわせて年間5400人を目標とする。すなわち、年間教員一人当たり合わせて3回であり、これを30ポイントとする。海外からの研究者受入れ1回、あるいは、海外の機関への派遣1回が10ポイントに相当する。

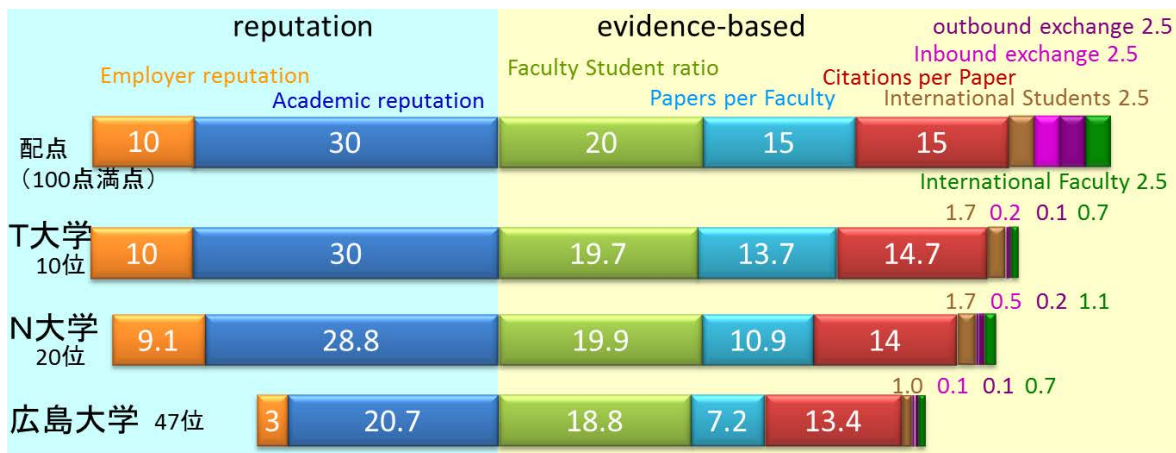
これらの総計をXとする。全教員が一人当たりX=1000ポイントの担当をしているようになれば、広島大学は世界top100の大学となっている。その過程を数値化することに相当する。

この合計値Xおよび各項(a~e)の値を用いることにより、異なる分野を専門とする教員の活動の比較が可能となり、また、共通の目標値とすることができる。さらに、これらの数値に基づいて、全学の教員配置が可能となる。すなわち、必ずしも全員がこの平均値の担当をする必要はない。ある教員は、授業担当は非常に多いがSCI論文はそれほど多くはない、あるいは、ある教員は、外部資金受入れは少ないが多くの留学生のチューターとなっている、ということがありうる。それらが平均して目標値になっていけば、広島大学が教育機関として学生に学位を授与し、かつ、世界的な研究を遂行し、世界から研究者や学生が集まる活発な大学となっている、ということが保証できるのである。

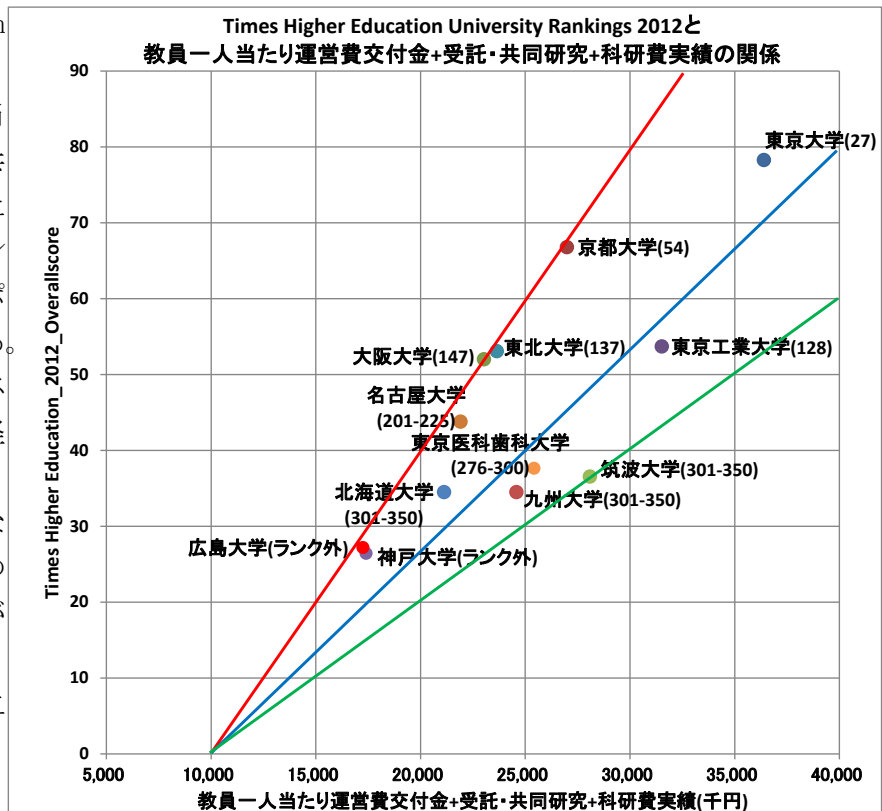
9-2. A-KPI と大学世界ランキングとの関連

A-KPI を前項のように定めることによって、10 年後に世界 top100 に入る、とした根拠は次のとおりである。

先ごろ発表された QS University Ranking Asia 2014 の配点内訳を下に示す。Indicators を、独自努力で直接ふやすことのできる evidence-based 部分(右半分:6割)と、直接ふやすことができない reputation 部分(左半分:4割)にわけている。広島大学の数字を、アジアで1位である大学や国内で1位である T 大学(アジアで10位)と比べると、evidence-based 部分のうち、学生一人当たりの教員数や、論文一報あたりの被引用数は、あまり大きな差はないことがわかる。広島大学の数字がとくに低いのは、教員一人当たりの論文数(15点中7.2点)と、学生と教員の国際化実績(10点中1.9点)である。また、reputation 部分では、企業からの評価がとくに低い(10点中3点)ことがわかる。



Times Higher Education University Ranking 2012 の点数と、日本の国立大学の、教員一人当たりの(運営費交付金+受託・共同研究費+科研費)をプロットした図を右に示す。Times の世界ランキングでは、資金額とランキングポイントには相関があることがわかる。教員一人当たりの人件費にプラスして、大学運営や研究にかかる経費が高いほどランキングがあがる。その効率係数が大学によって異なっている。独自 A-KPI は、これらの分析をもとに、10 年後に、本学が世界 top100 となるために必要な、evidence-based の数字を見積ることにより、設定したものである。



9-3. A-KPI の分野別の実績値

A-KPI ポイントについて、教員の分野(系)別平均値を次に示す。

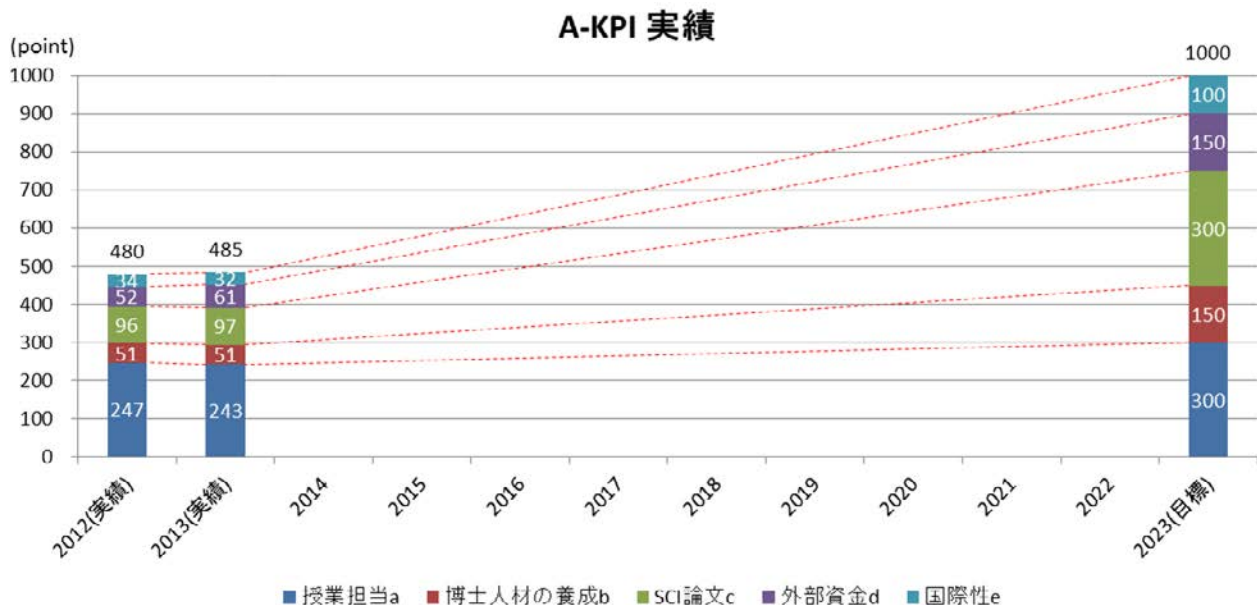
平成 24(2012)年度分野(系)別 A-KPI 実績(承継教員(役員含む)1 人当たり)

	教員数 (平成 24 年 5 月 1 日現在)	計 X(1000)	授業担当分 a(300)	博士人材の 養成 b(150)	SCI 論文 数 c(300)	外部資金受 入 d(150)	国際化 e(100)
人文社会系	491	547.7	428.6	51.0	8.5	13.1	46.4
理工農系	604	536.4	244.8	50.5	145.1	55.4	40.6
医歯薬系	441	434.9	161.6	79.8	110.1	65.9	17.5

平成 25(2013)年度の分野(系)別 A-KPI 実績(承継教員(役員含む)1 人当たり)

	教員数 (平成 25 年 5 月 1 日現在)	計 X(1000)	授業担当分 a(300)	博士人材の 養成 b(150)	SCI 論文 数 c(300)	外部資金受 入 d(150)	国際化 e(100)
人文社会系	485	554.8	430.3	55.1	9.6	13.2	46.6
理工農系	598	556.2	255.9	50.4	152.2	58.8	38.9
医歯薬系	422	436.9	148.6	76.0	108.8	87.0	16.5

全教員の平均 A-KPI 合計ポイント X は、平成 25(2013)年度実績では、平均 484.6 ポイントであり、目標値である 1000 ポイントの半分である。教員の平成 24(2012)年度及び平成 25(2013)年度実績の分野別平均値を次に示す。分野の特性、教員個人の特性に応じて、各項目のポイントを増大させ、10 年後に全学平均で X =1000 ポイントであり、かつ、a～e の各ポイントも目標値であることをめざす。各項目および合計ポイントをモニターすることにより、本学が世界 top100 に近づいていく過程を可視化していく。



広島大学の A-KPI 実績(本務教員 1 人当たり)

10. 今後に向けて

平成 19(2007)年度に、「女性研究者支援モデル育成」の取組を学内の有志の教員が協力して開始してから、8年が経過した。この間、男女共同参画推進室が設置され、男女共同参画や女性研究者支援は広島大学全体の取組へと拡大していった。さらに、平成 21(2009)年度の人件費ポイント制の導入とあわせて、ポイントの全学調整分のうちシステム改革分として女性教員採用のためのポイントを確保した。このように女性教員を承継教員枠の中で着実にふやす仕組みを導入した結果、広島大学における女性教員の割合は、10%(平成 21 年度)から14%台(平成 26 年度)へと、着実に増大した。大学執行部における女性の数も、8年前までの0から比べると、明らかに増加した。広島大学のシステム改革は、8年前に比べると、かなり進んだ。

しかし、もちろん、まだ十分ではない。人口の半分が女性であり、義務教育から高等教育に至るまで、どの段階においても、男性と女性の能力に違いがないことは自明である。その事実を考慮に入れると、日本の社会で指導的な立場にある女性の数は、いまだに、あまりに少ない。現在、日本では、大学進学率には、短大も含めると、男女の差はほとんどない。大学院生における女性の割合も、M生もD生も、10年以上前から3割を超している。かなりの数の女性を、日本の高等教育機関で教育しているながら、いまだに、大学だけでなく、社会の方針決定の場における女性の数は少ない。せっかく育てた人材を活かす社会になっていない。そのような日本社会を変えていくためにも、大学では、男女が同等に活躍しているようでありたいと思う。

大学には、とくに広島大学のような総合大学では、さまざまな学問分野の教員が在籍している。また、分野の違いだけでなく、男性と女性や、さまざまな国籍の教員も在籍している。多様性が高まることによって教育と研究がさらに進展していくので、今後さらに多様性が高まるように教員は採用されていくと考えられる。しかし、人件費は限られているので、教員の適切な配置についても、大学としての意思決定が必要となる。そのときの一つの指標として、広島大学ではA-KPIを設定した。さまざまな視点からの評価とともに、A-KPIにより、どのような分野の、また、どのような特徴をもつ教員を配置するのかについての決定を支援し、大学全体の、さらなる活性化を図っていくことができる。

広島大学で工夫してきた仕組みが他の多くの大学の参考になることを期待している。多くの大学が連携しあうことによって日本全体が変わっていく。他の大学とともに、広島大学でも、意識改革とシステム改革がさらに進んでいく。そうすれば、数年後、10年後、に振り返ったときに、現在(平成 27(2015)年)は単なる通過点であったにすぎず、日本社会は大きく変わっていた、となっているであろうと思う。(文責:相田)

広島大学のシステム改革 2010～2014

発行年月 : 平成 27 年 3 月

編集・発行: 広島大学男女共同参画推進室

所在地: 〒739-8524 東広島市鏡山1-1-2

TEL: 082-424-4428 FAX. 082-424-4355

(無断複写・転載を禁じます)

CAP
WR