

佐賀大学の目指す

ダイバーシティシテイ実現とは

本学のダイバーシティ推進に関する Vision

2040年の佐賀大学が実現すべき展望

<p>1 女性の採用・登用促進</p> <p>教員及び指導的地位に占める女性の割合を高めるため、大学は部局を超えて取り組む人事システムを構築する。</p>	<p>2 女性研究者の育成・適切な評価</p> <p>指導的地位に占む女性の人材及び自然科学系における女性の人材を育成するため、ロールモデルを示したり、業績評価の在り方などを改善したりするとともに、すべての教職員の意識改革を進める。</p>	<p>3 環境整備</p> <p>研究者が継続・中断せずに働けることができるために、施設や人員の整備を進めるとともに、男女を問わず家庭と仕事の両立に対して理解ある職場環境を整える。</p>	<p>4 構成員の個性の尊重</p> <p>本学における構成員のダイバーシティと個性を尊重した教育・研究・就労環境を実現する。</p>
--	---	---	--

佐賀大学ダイバーシティ推進基本方針

<p>～新しい「知」の創造と伝達のために～</p> <p>教育・研究の充実した環境を整えます ダイバーシティの推進に向けて国内外の大学等と連携・協力を図ります 学生・教職員に対して、啓発活動を行います</p>	<p>～制度・慣行の見直しと是正～</p> <p>必要に応じて制度や慣行を見直します 組織全体における人的構成の男女平等を是正します ポジティブ・アクションをとりま</p>
<p>～地域社会との連携と貢献～</p> <p>地域社会との連携・協力を通じてダイバーシティを推進します 男女共同参画の教育と研究の成果を地域と共有し、地域の発展に尽くします</p>	<p>～人権を尊重する大学づくり～</p> <p>人種や人格を侵害するような事案（ハラスメントなど）をなくします 社会的に不利な立場を被りがちなマイノリティの人々にも目を向けます</p>
<p>～仕事と生活の調和と支援～</p> <p>教育・研究・就業と生活との両立を支援します 育児・介護を担っている学生や教職員に対する支援体制を充実します</p>	

本学のダイバーシティ推進に関するビジョン

佐賀大学では平成21年に「男女共同参画推進宣言」を策定し、学生や教職員が性別に関わりなく、学び、働き、研究も続けやすい環境づくりを宣言しました。平成29年にはこれまでの男女共同参画にかける取組をより機動的に加速させるため、「ダイバーシティ推進宣言」のもと、活動方針を決定する最高意思決定機関として、学長をリーダーとする「ダイバーシティ推

「男女共同参画」から「ダイバーシティ推進」へ



LGBTに大学ができること
～すべての人が住みよい佐賀をめざして～(平成30年12月)

進室」を設置しました。そして、平成31年には、より具体化した大学の方向性を示した「本学のダイバーシティ推進に関するビジョン」を策定し、多様な背景を持つすべての人が、互いの経験や価値観を「融合」することで新たな「知」が創生される環境を整えています。「ダイバーシティ」とは、直訳すると「多様性」です。宮崎学長も、佐賀大学



ダイバーシティ推進室 副室長
あら き 荒 木 薫

が目指す特色は「芸術的感性豊かな、多様性に富むグローバルな視野を持つ地（知）の拠点であるべき」と述べています。つまり、佐賀大学で学ぶ学生達には在学中に、多様性を知り、多様性を認めて自身に受け入れ、多様性の中で切磋琢磨する力をつけ、社会に出てほしいのです。そのために、大学としてダイバーシティを実現すること、すなわちキャンパスに集う教職員や学生が、その性別や国籍、年齢や障がいの有無、性的指向などに関わらず、それぞれの能力を発揮することができる大学づくりが求められています。

ダイバーシティ推進室の主な取組

ダイバーシティ推進室では、3つの部門（広報・環境整備部門」「研究支援部門」「次世代育成部門」）が協調し、様々な取り組みを進めています。中でも女性研究者比率の向上は日本全体の課

題として急務であり、重点施策として位置づけられています。平成21年度より行っている「研究補助員雇用制度」では、育児や介護等のライフイベントを抱える本学の研究者が、学生等を研究補助員として配置し研究力の維持に繋がっています。更に、令和元年度には、構成員のワークライフバランスの向上を目指し、教職員・学生の子供を預かる「夏季学童保育」を実施しました。教職員・学生によるワークショップもあり、大学ならではの学童保育を構築し好評を得ています。女性のみならず多くの男性職員に利用頂いていることも大きな特徴です。

また、学内のダイバーシティ推進への理解促進のために毎年、様々なテーマで講演会を開催しています。平成30年には、

近年注目されている「LGBTs※1」



「継続・育成型リケジョプラットフォームin SAGA」実験体験会の様子

敬称を用いる、差別的なニュアンスを持つ言葉は使わない・使わないよう指導するなど、当事者や当事者の受け入れ経験のある教員からの発信は、大学のみならず学外からも注目され、180名の聴講者が集い、「多様性」を学び理解を深める貴重な機会となりました。

次世代育成のために

平成30年から、大学院教養教育プログラムという新しい取組の中で「ダイバーシティ・人権教育特論」という授業が開講され、男女共同参画の法律や政策、ダイバーシティについて授業を行っています。また、医学部の「医療人キャリアデザイン」では、多様な生き方、働き方のロールモデルを呈示しながら、ライフイベントと両立しながら自身の



能力を發揮していくことの必要性について説いています。

中高大連携事業とし、JST(国立研究開発法人科学技術振興機構)による「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に採択され、「継続 育成型リケジョプラットフォームin SAGA」を発足、女子中高生やその保護者・教員の方に対し、教員による講義や実験体験会、女子大学生・大学院生の講話を開催しています。平成30年度には746名の女子中高生が参加し、理系分野の学びや職業への興味を深めることができました。理系の魅力発信にとどまらず、ダイバーシティ入門講義を取り入れることで他大学の取組との差別化を図っていることも特徴です。ま

た、会に参加した女子大学生・大学院生にとっても、次の世代に自身のこれまでの研究内容を話す機会を持つことは、学習・研修の場として有効に働いています。

ダイバーシティ実現にむけて

大学の構成員一人ひとりが、自分の個性ゆえに難しさを感じることはない環境で勉学や仕事に勤しむためには、まだまだ多くの課題があり、その分野は多岐に渡ります。今後新たなダイバーシティ推進の可能性を実現化するために、学内の各専門部署との連携をより強化していきます。また、佐賀県の基幹大学としても、県のダイバーシティを牽引する役割を担えるよう活動の幅を広げていきます。



継続・育成型リケジョプラットフォームin SAGA HPのQRコード

※1 LGBTs:L(レズビアン)、G(ゲイ)、B(バイセクシャル)、T(トランスジェンダー)等の多様な性のあり方。
 ※2 SOGI:SO(Sexual Orientation(性的指向)、GI(Gender Identity(性自認))の略で、性的指向・性自認のことを総称する言葉。