

2020年 12月 21日

## 2018～2019年度事業結果に対する外部評価報告書

氏名：板東 久美子

別紙の2018～2019年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）事業結果報告書に基づき、2018～2019年度事業結果に対する外部評価結果を報告します。

### 1) 女性研究者採用比率を30.0%以上達成

意見：2019年度は、2018年度の採用比率より下回り、年度目標を大きく下回ったことは、この事業の最終目標達成に向けて相当の覚悟を持って大学全体で取り組むべきことを示している。今後の取組予定にも示されているように、学長や各部局長との協議で課題や対応策について具体的な検討を進め、様々な広報活動・意識啓発・FDを通じ、全学的で各層にわたる取組に引き上げていく努力を粘り強く続けていただくことを期待する。

### 2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

意見：国際共同研究PI養成プログラムについては、2019年度は新規派遣1名のみであるが、2019年2-3月にはPI養成事前調査プログラムをスタートさせており、今後、そこからさらに本格的な派遣に発展させる例が増加していくことを期待する。

昇任比率については年度目標を上回っているが、採用比率と同様、2019度は前年度の率を下回っていることから、全体の意識低下がないか、人事ガバナンスシステムは機能しているか注視する必要があると考えられる。

また、准教授の女性比率が2年続けて目標を下回っている。指摘事項に対する対応策の説明ペーパーの中で、「低下要因の分析をした」と書かれているものの、その分析結果及びそれがどのような取組につながっているのか明らかではない。

### 3) 次世代を担う若手研究者の裾野拡大

意見：国際共同若手研究者養成プログラムの2019年度の派遣は准教授1名のみとなっているが、同じく准教授クラスを派遣している国際共同研究PI養成プログラムとの棲み分けがわかりにくくなっているように思われる。2018年度のように、助教以下の派遣による若手育成にももっと取り組む必要があるのではないかと考えられる。

若手研究者の比率については、上昇して2割に近くなっているものの、4年間での増加幅は1%にとどまっている。若手の広がりがないと上位職の増加が望めないことを考えると、さらに若手研究者の育成を加速する必要がある。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：ダイバーシティ共創ネットワークについては、情報交換からさらに具体的な取組での連携に進んでいくこと、その活動の社会的アピールが望まれる。ダイバーシティ教育プログラムの開発・普及は、そのような取組の先駆けとなることを期待している。

5) 女性研究者派遣制度の成果および評価の検証

意見：女性研究者海外派遣プログラムは、女性研究者の業績・実力の向上に着実に効果をあげていることがうかがえる。それが学内で正しく評価され、昇任につながっていくためには、フォローアップと成果のアピールが重要であり、今後とも成果報告会の開催等の取組を進めていくことが期待される。

6) 全体に対する意見（「2018年度外部評価指摘事項に対する対応策」へのご意見もこちらにご記入ください）

意見：全体に見て、女性対象の派遣プログラムの実施に比べ、採用・昇任の改善に向けた直接的な取組の進捗が弱いように思われる。大学全体として、また学外も含め、ダイバーシティの推進についての意識を一層高め、具体的に課題に取り組んでいくことを期待する。