

2022年 6月 14日

## 2020・2021年度事業結果に対する外部評価報告書

氏名： 三成美保

別紙の2020～2021年度ダイバーシティ研究環境実現イニシャティブ（先端型）事業結果報告書に基づき、2020～2021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：採用目標の30%は達成できなかったが、全体としては上昇傾向にあり、24%を維持している。特に、2021年度はほぼすべての学域で女性が新規採用されている点は非常に高く評価できる。また、在籍比率はわずかとはいえ、上昇している。目標達成のために、前回指摘事項のうち、責任者の明確化と数値の公表が実施されており、実効性を高めるための意欲がうかがえる。以上から、課題が残るとはいえ、30%目標については、着実な進展が認められると評価できる。

### 2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

意見：数値目標は20%である。2020年度は7.32%と低く、2021年度は倍増とはいえ、目標には達していない。2020年度は昇任数が全体として抑制された結果、女性の昇任もまた抑制されたのかもしれないが、複数昇任件数がある学域でも女性の昇任がない。この背景・理由については、大学として具体的な分析が必要であろう。役員については目標達成ができています。また、国際共同研究PI養成プログラムについては、コロナ禍という状況であったためオンライン対応などの工夫がなされている。以上から、上位職目標については、努力は認められるが、十分な成果が出ているとは言い難い。特に、2018～19年度と2020～21年度の違いについては具体的な分析が求められる。そのうえで、次の対策を明確にすべきであろう。

### 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については、コロナ禍の問題があるため、2020～21年度に応募数や実績数が少なくてもやむをえないと考える。しかし、移動ができない分、若手研究者育成を支援する代替方法を検討することができなかったのかについては、反省的分析が必要であろう。

### 4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：ダイバーシティ環境の充実に向けて、工夫と着実な取り組みが認められる。特に、

アンコンシャスバイアスの払拭や管理職研修に意欲的に取り組んでいる点は高く評価できる。一方、寄付金額が低く、「ダイバーシティ基金」として持続可能かどうかはやや疑問である。今後の方向性として、例えば、寄付金提供企業に対して何らかの利益還元（情報提供・研究協力など）を制度の中に明示的に組み込むなどについて、具体的に検討する必要があるように思われる。

5) 女性研究者派遣制度の成果および評価の検証

意見：実績報告書に記載がない。コロナ禍で派遣が困難であったのだろうと推測できるが、代替支援策やオンライン研究環境の整備など、検討の余地はあったのではないかと思われる。

6) 全体に対する意見（「2018・19年度外部評価指摘事項の未実施事項への対応報告」へのご意見もこちらにご記入ください）

意見：2020～21年度の取り組みについては、全体として目標達成に向けて着実に進展していると評価できる。コロナ禍であったために、取り組みの重要な柱である海外派遣事業が十分にできなかったのはやむをえないであろう。一部オンライン実施で取り組んでいるが、今後の持続可能性を考慮してさらなる工夫が求められる。なお、コロナ禍は女性研究者の家庭負担を増やし、研究実績を減少させたことが各種調査で指摘されている。女性研究者の採用や昇任に関してコロナ禍の影響をいかに考慮するかについても可能な範囲で検討することが望まれる。2018～19年指摘事項への対応については、順次真摯に対応していると評価できる。