

2022年5月30日

2020・2021年度事業結果に対する外部評価報告書

氏名：小澤 佳秀

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：女性研究者採用比率が2020年、2021年ともに目標値に届かなかったことは極めて残念である。2019年の実績は上回ったが、伸び悩みの傾向が明らかで、このままでは目標との乖離がますます広がるものと懸念する。改正教員人事委員会制度や新人事ガバナンスシステムは直接的には採用側に働きかける取組と思われる。女性の応募者数が増加傾向にあればよいが、そうでなければ応募側に働きかける取組の強化が必要となる。その意味で募集要項に女性の優先を記載した公募要領は評価できる。ポジティブ・アクション求人における、さらなる施策が求められている。

2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

意見：上位職登用比率(昇任比率)が2020年、2021年ともに目標値に届かなかったことは残念である。3年間移動平均を見ても伸び悩んで停滞しており、これまでの取組に新たな施策を加える必要があると思われる。国際共同研究PI養成プログラムは新型コロナウイルスの影響によりオンラインでの実施となったが、PI養成の観点における、オンライン実施のメリット・デメリットは検証されているだろうか。例えば、生活拠点が変わることがプログラム参加の障壁になる女性にとっては参加がし易くなることや、海外派遣のコストが抑えられて参加人数枠を拡大できるメリットがあるように思われる。また、女性の昇進意欲に課題があると仮定すれば、ワークライフバランス向上の支援、上位職の役割やあり方の見直しを検討する必要がある。なお、女性研究員の役員等については、最終年度（2023年度）の前に目標人数を上回ったことは高く評価できる。

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育成プログラムの実績が、2020年度は派遣1名に止まり、2021年度の実績がなかったことは大変残念である。新型コロナウイルスの影響も考えられるが、2019年度も1名であったので、それ以外の理由もあると思われる。対象者への意識調査等による課題の洗い出しが必要と思われる。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：ダイバーシティ教育プログラムについて、α版のアンケート結果を踏まえて内容の大幅な見直しを行い、完成版のβ版を作成したことは評価できる。報告された視聴者の人数はまだ多くはないが、学内外での視聴機会がさらに広がり、ダイバーシティ教育に活用されることが期待される。ダイバーシティ共創ネットワークの構築・連携については、共創ネットワーク会議で教育プログラムβ版の内容について意見交換を行い、参加企業で教育プログラムβ版の視聴を可能にしたことは評価できる。ダイバーシティフォーラムについては、2020年度と2021年度にそれぞれ異なるテーマで企画・開催されたことは高く評価できる。特に2021年度は法改正に合わせたタイムリーなテーマが取り上げられ、多くの参加者にとって大変有意義な内容であったと評価できる。

5) 女性研究者派遣制度の成果および評価の検証

意見：2020・2021年度に関しては本項の報告は無かったので評価の対象外とする。

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：本事業の取組として計画されていた女性研究員の海外派遣や国際交流は、新型コロナウイルスの影響でオンライン実施への切り換えや実施件数の縮減を余儀なくされた。事業の残り期間における新型コロナウイルスの状況が不透明であることから、オンライン実施への切り換えによる本事業への影響が検証され、残り期間における取組に対する適切な対処が望まれる。採用比率や上位職登用比率を評価する実績数値に3年間の移動平均値が採用されたことは、実績の推移を検証する上で有効であり評価できる。