

2023年 5月 26日

2022年度事業結果に対する外部評価報告書

氏名： 坂東 久美子

別紙の2022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、2022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：採用比率が低下して目標との乖離がかなり大きくなっており、目標達成に努めようという大学全体の取組意欲が低下しているのではないかと感じざるを得ない。女性教員の採用・昇任に関する情報の周知のルール化の問題が指摘されているが、そのみならず、採用比率が低下し、目標通り進んでいないことについての様々な角度からの徹底した原因・問題点の分析が必要である。新体制の下で女性活躍推進が強化されるためには、学長やジェンダー平等担当学長補佐のコミットメントを強め、各部局への働きかけを強化するなど、大学挙げての取組の意識を高めていくことも必要であると考えられる。2023年度はより積極的な対策の検討、全学的な会議での審議・報告、学内外広報の強化を図るとしているため、それらにスピード感をもって取り組んでいくことを期待する。

2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

意見：上位職登用比率が低下をし、2022年は目標を大幅に下回る9.6%となったことは、改めて危機感を持って受け止めるべきである。1)の採用比率と同様、原因分析、大学全体の取組体制の強化や認識の向上を図っていく必要があると考えられる。

国際共同研究PI養成プログラムは、コロナ禍という状況であっても、新規採択1件、しかも本年3月22日から4月3日という短期間の派遣というのは、事業の実績としては寂しい。

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については、採択がオンラインの1件のみということで、これも裾野拡大という事業目的から見て十分とは言いがたい。年齢制限の撤廃のため、2)のPI養成プログラムと3)の若手研究者養成プログラムを2023年度から1つとするということだが、そのことが応募者・採択者増加につながるよう、応募への働きかけやプログラム内容の改善、成果の見える化などを積極的に行うことを期待する。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：人権という観点からのジェンダー平等の推進の取組としては、基本方針・ガイドラインの策定・公表、教材作成を行ったことを高く評価する。ただ、大学・企業におけるイノベーション創出環境としてのダイバーシティ推進という観点からは、ダイバーシティ共創ネットワークの活動が、ダイバーシティフォーラム開催だけにとどまっているのは物足りないところがある。共創ネットワークの活動やその成果の普及の在り方については、さらに検討し、充実することを期待する。

5) 全体に対する意見（「2020・21 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：連携して取り組むための体制整備を図ったということだが、プログラムの実施状況や目標への達成状況を見ると、大学全体としての取組意欲がむしろ弱まっているのではないかということ懸念する。ジェンダー平等推進部門だけでなく、学長・担当副学長のリーダーシップの下、全学的な取組の意識・体制を強めていただくことを期待する。また、前年度の指摘事項に対する対応報告においては、2023 年度に検討や実施の予定としている事項が多いので、これらの積極的な実施を図っていただきたい。

この事業結果報告書については、前回、記述やデータをもう少し充実していただくようお願いし、その改善に努めていただいているものの、データや分析結果については必ずしも十分示されているとは言えないので、評価に困難を感じる点がある。オンライン会議などで質疑や意見交換、情報共有をする機会があった方が委員・大学双方にとって良かったのではないかと思われた。