

(事後評価)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）

(実施期間：平成 30～令和 5 年度)

実施機関：国立循環器病研究センター（総括責任者：大津 欣也）

取組の概要

すでに行っている取組は、先進的な取組をしている近隣の大学からも指導を受けながら継続・拡充させる。女性研究者（特に若手）の海外研究機関への派遣を助成し、女性研究者の研究力向上を上位職登用へつなげる。ポジティブアクションとして、国循が女性を積極的に登用する方針であることを明確にして、女性研究者を積極的に任期付きで医長・室長以上に新規採用する。ダイバーシティ研究環境に関連するプログラムの開発として、「医師・研究者の働き方と医療の質や安全性、健康との関係」を調査する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
B	b	a	b	a	b

総合評価：B（所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる）

(2) 評価コメント

機関の医師・研究者全体の医療安全、働き方改革、両立支援に取り組みつつ、女性研究者の研究力向上・上位職登用を推進した。柔軟な勤務体制の運用等、女性研究者を取り巻く研究環境整備を進めるとともに、「長期・短期の海外派遣助成」、「国際共同研究助成」、「新規上位職のスタートアップ助成」等の取組を通じて女性研究者の研究力強化、上位職への登用を図り、女性研究者採用比率の上昇、科研費新規採択率の倍増、上位職への昇任促進などの成果を挙げたことは評価できる。しかしながら、指導者地位（講師相当以上（講師・医長・室長相当及び教授・准教授・部長相当）の上位職）の女性比率は、中間評価時には目標を達成したものの、その後低下の一途を辿り所期の目標値の半数以下に大幅に落ち込み、事業開始前の比率近くまで低下した。改善策として、上位職登用の人事選考委員会への女性の参画、女性理事の登用を具体的に進めており、今後は、理事長のリーダーシップの下、女性研究者の採用促進、上位職登用に向けた取組を更に強化することを期待する。

- ・**目標達成度**：研究力向上へ向けた様々な取組の実施により、女性研究者の科研費採択率や採択額が上昇する成果が挙げたことは評価できる。しかしながら、新規採用研究者の女性比率は上昇したものの目標の 30%には届かず、指導者地位の女性比率は目標の 30%を大きく下回った。循環器専門分野の厳しい労働慣行、優れた女性研究者の昇任を伴う他機関への転出など考慮すべき理由はあるものの、今後は、所期の目標の達成に向け、実効性の高いポジティブ・アクションを実施することを期待する。
- ・**取組**：女性研究者のライフイベントに配慮した研究環境整備とともに、「海外派遣助成（長期 3 名、短期 7 名）」、「海外派遣代替者の雇用助成」、「新規上位職へのスタートアップ助成」、「国際

共同研究助成」等の研究力強化と上位職への積極的登用を目的とした取組を実施したことは評価できる。また、女性研究者の活躍促進にとどまらない、より広いダイバーシティ研究環境の形成に資する取組として、外国人研究者支援、医療安全と働き方改革のための取組を行ったことは評価できる。

- **取組の成果：**海外派遣者 10 名の内 5 名が昇任、また、女性研究者全体の科研費新規採択率が 24%から 43%に大幅に上昇、採択額も増加したことは評価できる。しかしながら、実施期間の後半において、一旦増加した上位職女性研究者数、女性研究者全体数が減少傾向に転じており、今後は、実効性の高いポジティブ・アクションを積極的に実施することを期待する。
- **実施体制：**理事長直轄の「ダイバーシティ人材育成支援室」を中心とした実効的な実施体制を構築し、機関執行部、「ダイバーシティ人材育成支援室」、事務部門、病院・研究所の部門が密接に連携し、機関全体として女性研究者の活躍促進を図ったことは評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性：**実施期間終了後も、理事長直轄の「ダイバーシティ人材育成支援室」の体制および人員を維持し、自己資金の調達等の工夫により自主経費を確保することにより女性研究者の海外派遣を含めこれまでの取組を継続して実施する計画であり評価できる。しかしながら、指導者地位の女性比率等の所期の目標を達成するための取組は十分とは言えず、理事長のリーダーシップの下、女性理事が中心となり、より実効性の高いポジティブ・アクションや女性研究者支援への取組を講じることを期待する。