

2018 年度事業に対する外部評価報告書のまとめと対応

国立大学法人神戸大学 男女共同参画推進室

1) 女性研究者採用比率を 30.0%以上達成

A. 評価できる点

- 新人事ガバナンスシステムの確立（三成・小澤・板東）
- 女性在籍比率・採用比率の目標達成・見える化（三成・小澤・板東・Corat・Jean）

B. 問題点・改善すべき点

- 在籍比率の絶対値の向上（板東・Jean）
 - ・ ①派遣者の業績・成果調査と研究科長面談によるアピールと人事評価、②新人事ガバナンスシステムの PDCA 確立、③担当理事・室長等の部局訪問、の実施により向上を図る
- 採用比率の①任期付と常勤、②職階別、③分野別の区別のデータ検証が必要（三成）
 - ・ ①任期付と常勤、②職階別、③分野別の採用比率データ検証を即刻実施する
- HP の階層構造の改善、数値のグラフ化（三成）
 - ・ 「HP の階層構造の改善、数値のグラフ化」は即刻実施する

2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

A. 評価できる点

- 昇任比率の目標達成（三成・小澤・板東・Corat・Jean）
- 教授職・役員の女性比率の目標達成（小澤・板東・Jean）
- 「国際共同研究 PI 養成プログラム」の実施（三成・小澤・板東・Corat）

B. 問題点・改善すべき点

- 目標設定数値の絶対値が低い（三成）
 - ・ 「目標設定数値」は大学認定数値であるので改善は難しいが、役員会及び教員人事委員会にこの厳しい指摘を報告し、確実な本事業の目標数値達成を目指す
- 役員への女性登用をもっと積極的に進めるべき（三成）
 - ・ 役員への女性登用をもっと積極的に進めるように、担当理事や学長補佐（室長）を通じて働きかける
- 女性准教授比率の低下（小澤・板東・Jean）
 - ・ ①低下要因の分析、②前述の派遣者フォローアップ、などにより向上を図る
- 目標達成に導いた要因分析をすべき（Jean）
 - ・ 要因分析を実施する（例えば昇任者の要因を研究科長から聞く）

3) 次世代を担う若手研究者の拡大

A. 評価できる点

- 「国際人事交流プログラム」、特に多くの海外女性研究者の招聘（三成・小澤・板東）
- 公募制と研究費支給・雇用配慮（三成・小澤）
- 「国際共同若手研究者養成プログラム」の取組実施（小澤, Jean）
- 「国際人事交流プログラム」と「国際共同若手研究者養成プログラム」の二重戦略（Corat・Jean）

B. 問題点・改善すべき点

- 派遣者数の拡大と派遣後の成果確認が必要（三成）
 - ・ ①HP 改善、②大学広報誌等を通じた広報戦略、③前述の派遣者フォローアップなどにより実現する
- 交流の成果を HP などで公表すべき（三成）
 - ・ ①HP 改善、②大学広報誌等を通じた広報戦略、③前述の派遣者フォローアップなどにより実現する
- 「国際人事交流プログラム」の実態・成果の明確化が必要（板東, Jean）
 - ・ 前述の該当者フォローアップにより実態・成果を明確にし、HP で公表する

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

A. 評価できる点

- 企業とのダイバーシティ共創ネットワークの構築（三成・小澤・板東・Corat）
- フォーラムの開催（三成・小澤・Corat）
- ダイバーシティ推進宣言の公表（三成・小澤・Corat・Jean）

B. 問題点・改善すべき点

- 学外への波及やダイバーシティ共創ネットワークの取組が未公表（三成）
 - ・ ①HP 改善、②大学広報誌等を通じた広報戦略、などにより実現する
- ダイバーシティ推進宣言で「ジェンダー、性的指向・性自認」とすべき（三成）
 - ・ ダイバーシティ推進宣言を「ジェンダー、性的指向・性自認」と修正する
- 男女共同参画推進宣言の確認・見直しが必要ではないか（Jean）
 - ・ 男女共同参画推進宣言の確認・見直しを検討する
- ダイバーシティ共創ネットワークの拡大や具体的取組の実施を早急に推進すべき（板東）
 - ・ 基金寄附企業へと拡大を進めており、教育プログラムなどの取組を推進する

5) 本事業の特徴的な取組

A. 評価できる点

- 海外派遣支援体制の構築（三成・小澤・板東・Corat・Jean）
- 教育プログラム開発についてダイバーシティ共創ネットワーク企業や海外との協力（三成・小澤）

B. 問題点・改善すべき点

- 「授業開講」と教育プログラムの連続性や協力関係が不明（三成・Jean）
 - ・ 授業は学生対象、教育プログラムは教職員対象であり、関係性を明示する
- 教育プログラムの具体化や活用のための学内連携が必要（三成・板東）
 - ・ 動画を含めた教育プログラムα版が完成し、次年度には完成版へと発展予定であり、活用のための学内連携も進める
- 海外派遣支援体制において現地の組織やプレイヤーと連携が必要（板東）
 - ・ 元留学生の海外同窓会関係者の協力や連携も進めている
- 海外派遣支援体制について派遣者を対象に調査すべき（Jean）
 - ・ 前述の派遣者フォローアップ調査の中で調査する

6) 本事業における課題

A. 評価できる点

- 具体的課題を設定して真摯に取り組んでいる（三成）
- 資金確保に向けた基金や年会費制組織の設立（三成・小澤・板東・Corat・Jean）
- 人事ガバナンスシステムをPDCA サイクル完備に改良（小澤・板東）

B. 問題点・改善すべき点（以下の点に対する対応はすでにほぼ記述済）

- 女性教員の在籍比率・採用比率の目標と現状分析を一層きめ細やかに行う（三成）
- 教授職の女性比率を少なくとも国立大学平均値を上回る程度に設定し、そこから逆算して採用・昇任比率の目標設定を行う（10年計画の長期目標設定）（三成）
- 役員の女性比率の向上はすべての取組の基礎として位置づけるべき（三成）
- 女性研究者の海外派遣件数をできるだけ増加させるべき（三成）
- 海外派遣女性研究者の成果の見える化を図り、HPなどで学内外に発信すべき（三成）
- 専用HPの有効活用（三成）
- 男女共同参画推進室の取組との連携（三成）
- 新人事ガバナンスシステムの円滑運用や担当理事・室長の面談および教員人事委員会参加
- ダイバーシティ共創パートナークラブとダイバーシティ共創ネットワークの関係や相違の明確化（板東）
- 人事がらみの問題が発生している部局を戦術的にサポートすることが有益（Jean）

7) 事業全体に対する意見

A. 評価できる点

- 具体的課題を設定して真摯に取り組んでおり、数値目標を着実に達成（三成）
- 国際交流を女性支援に充てて支援システムを構築（三成）
- 課題を明確に示せる程度に事業が順調に進んでいる（三成・小澤）
- 大学とダイバーシティ推進共創パートナー企業の間で女性人財の交流が活性化し、互いに学び合い刺激し合って目標達成につながることを期待する（小澤）
- 女性比率の向上の根底にあるアンコンシャス・バイアスの払拭に取り組もうとしている（板東）
- ジェンダー問題に限らず、幅広いダイバーシティ問題にと組もうとしている（板東）
- 本事業を契機に教育研究や社会連携の活動にダイバーシティの理念が現実化していくことを期待する（板東）

B. 問題点・改善すべき点

- 本事業の進捗状況の評価において、提供される情報や資料がより実質的なものであることが必要である。件数や比率などの数値情報だけでなく、具体の取組例などがわかる添付資料も適宜工夫されたい。（板東）
- 学内において取組の効果や課題などの一層掘り下げた検証・分析を行うべき（板東）

8) 国際外部評価委員会の指摘を踏まえた戦略的アクションプラン

A. 派遣女性研究者の成果・業績のフォローアップ調査と研究科長等との面談

- これまでは成果報告書の提出と報告会でのプレゼンのみ
- 上位職への昇任意欲向上と人事権限者との面談によるアピールおよび評価が必要
- （期待される効果）①昇任比率・在籍比率の向上、②新人事ガバナンスシステム PDCA の徹底

B. （広報戦略）ダイバーシティ事業の成果等を大学広報誌に掲載および HP の大幅改善

- 役員会や教員人事委員会での「外部評価結果と対応」を報告アピール
- 大学広報誌にダイバーシティ事業の成果等を掲載
- ダイバーシティ事業専用 HP の大幅改善（バナー設置・成果公表）
- ダイバーシティ推進宣言の訂正
- （期待される効果）①ロールモデル効果による派遣者数の増加

C. 新人事ガバナンスシステムの PDCA 徹底化

- 担当理事・室長による部局訪問
- 教員人事委員会や HP での採用比率・在籍比率・昇任比率の見える化の徹底
- （期待される効果）①採用比率・在籍比率・昇任比率の向上、②新人事ガバナンスシステム PDCA の徹底

D. ダイバーシティ共創ネットワークを含めたダイバーシティ環境の充実と学内外への波及

- ダイバーシティ教育プログラムによるダイバーシティ環境の学内外への波及
- ダイバーシティ共創ネットワークメンバーの拡充
- 基金および年会費制による資金確保の拡大
- （期待される効果）①学内外への波及、②資金確保