

2020年 2 月 3 日

## 2018年度事業に対する外部評価報告書

氏名： 三成 美保

別紙のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）事業結果報告書の「2. 事業目標の達成状況」の各項目 1) ～6) と全体に関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：

#### 1-1) 新人事ガバナンス

○透明性の高い新人事ガバナンスを確立したこと、とくに年 2 回の点検、HP での「見える化」は高く評価できる。

○HP に原因分析をふまえて、目標を明記している点も評価できる。

#### 1-2) 30%目標

○女性在籍比率・採用比率ともに目標を達成できたことは評価できる。

○HP の表は数値だけなので、変化がわかりにくく、見通しも立てにくい。報告書のような「グラフ」を掲載したほうがよい。

○「採用」はもっとも数値成果を出しやすい分野（努力を反映しやすい分野）であり、これまで停滞していたところを自覚的な取り組みの成果として 2018 年に一挙に数値を引き上げた実績は評価できる。今後も着実に伸びていくことが予想できる。

○一方で、「30%目標」の問題点は以下である。大学全体で「30%目標」を立てると、①任期付き雇用と常勤雇用の区別（一般に任期付き雇用の採用が多くなりやすい）、②職階別採用の区別（文理を問わず、一般に低位職階での採用が多くなりやすい）、③分野別女性比率の違い（一般に理系教授職の採用比率は低いままとなりやすい）、が見えなくなりやすい。これらのデータも含めて検証し、取り組みを丁寧に進めることが期待される。

#### 1-3) HP

○ダイバーシティ HP の存在を大学トップにボタンかバナーでわかりやすく配置するなどの工夫がありうるのではないか。「大学トップ→男女共同参画→ダイバーシティ」の 3 層構造なので、取り組み自体が外部にはわかりにくいのが残念である。

## 2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

意見：

2-1) 一般に採用での女性比率は上げやすいが、昇任での女性比率をあげることは容易ではない。その意味でも、昇任の目標設定を掲げている点はきわめて高く評価できる。また、目標を上回った点も評価できる。

2-2) 目標設定数値が、職階ごとに異なっており、上位職ほど低い。現状を反映した無理がない範囲での目標設定なのだろうと思われるが、以下2点の課題がある。

第1に、現状をふまえた達成可能な目標を設定することで「達成感」を共有する効果は高い。しかし一方で、長期的目標を掲げた上での段階的な目標設定とは言えず、「アドホック」感が拭えない。

第2に、教授職の女性比率(10.2%)は、国立大学の平均値(2018年5月1日現在の国立大学の教授の女性比率は10.3%)よりも低い。つまり、目標設定の数値(9.5%)自体が低すぎるように思われる。

2-3) 国際共同研究PI養成プログラムは、非常に高く評価できる。PI研究者の昇進比率も高く(HP参照)、目的に合っている。このような若手中堅女性研究者へのエンパワメントはぜひ拡大することが望まれる。

2-4) 役職者への女性登用はもっと積極的に進めるべきである。学長・学内理事が男性ばかりである点は男女共同参画・ダイバーシティ実現の根幹に関わる課題であり、役員についても目標設定が求められる。

## 3) 次世代を担う若手研究者の拡大

意見：

3-1) 国際人事交流プログラム・国際共同若手研究者養成プログラムとも有効に機能していると評価できる。全体としての人数は、大学の規模感からするとやや少ないと思われるが、派遣者については職階・分野のバランスがとれている。ぜひ、人数の拡大が望まれる。また、派遣該当者の「その後」を適切にリサーチし、昇任・研究成果の公表などの情報を共有することが望ましい。

3-2) 海外から多くの女性研究者を招聘している点は非常に評価できる。人的交流とエンパワメントの重要なきっかけになると期待できる。そのような交流の成果もHPなどで具体的に紹介し、学生や院生に情報を提供すると高い教育効果が見込まれる。その意味で本プログラムは発展性が高い。

3-3) 公募制をとり、研究費支給・雇用などの配慮が行われている点も評価できる。

#### 4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：

4-1) 企業等とのダイバーシティ共創ネットワークの構築は、きわめて高く評価できる。ただ、HP では、その取り組みが見えにくい（そもそも掲載されているのか？）。

4-2) フォーラムの開催、推進宣言も評価できる。とくに、推進宣言では、「ジェンダー・性的指向・性自認、エスニシティ、文化、宗教、言語、出自、年齢、学歴、心身の特徴などの属性や特性にかかわらず」とあり、SOGI 差別解消を明示している点が高く評価できる。ただ、「ジェンダー・性的指向・性自認」とセットになっている点については、やや疑問がある。英語では、コンマで並立している。「ジェンダー、性的指向・性自認」とするほうがよいのではないか。

4-3) 学外への波及がまだ十分に「見える化」されていない点は、残念である。

#### 5) 本事業の特徴的な取組

意見：

5-1) 女性研究者海外派遣支援体制は、とても良い取り組みで、非常に高く評価できる。ニーズにマッチした取り組みであり、支援に具体性と即効性があり、女性研究者を安心させることができる。

5-2) ダイバーシティ教育プログラムで、アンコンシャス・バイアスの払拭を課題として掲げている点はとても良い。海外との協力もたいへん高く評価できる。ただ、いまのところ、計画止まりのようであり、今後の具体化が期待される。

5-3) 教育の点に関していえば、男女共同参画室の取り組みとして「授業開講」（2017年までの記載しかない）があるが、それとの連続性や協力関係が不明である点が残念である。

#### 6) 本事業における課題

意見：

6-1) 全体として、具体的課題を設定し、真摯に取り組んでいると評価できる。

6-2) 主な課題は、個別にはすでに上記に述べているが、まとめると以下の通りである。  
○教員女性比率の目標と現状分析をいっそうきめこまかに行うこと。

○教授職の女性比率目標を少なくとも国立大学平均を一定程度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ことが望ましい。そのさい、10年単位の長期的な目標を設定して、年ごとの目標を位置付けるほうが説得的である。

○役職者の女性比率の向上は、全ての取り組みの基礎として位置付けることが望まれる。

○国際的な取り組みは、成果が着実であり、具体的である。今後の拡大が望まれる。ただし、神戸大学の規模館からすると、取り組み件数はまだ少数にとどまっている点が惜しい。基金化は歓迎すべきである。一方、少人数にとどまらざるをえないのであれば、その波及効果を期待するためにも、積極的に「個人の成果の見える化」をはかり、HPなどで学内外に発信したほうが良いと思われる。

6-3) 全体として以下の2点が課題であり、この課題はすぐに取り組み可能であると思われる。

①専用HPの有効活用。

○せっかくHPを作成したにもかかわらず、情報量が少なすぎる。

○専用HP自体が目立ちにくい。もっと工夫が必要である。

②男女共同参画室の取り組みとの連携

○男女共同参画室等との取り組みとの連携をはかっていることをもっと積極的に示す必要があるように思われる。

7) 事業全体に対する意見

7-1) 全体として、具体的課題を設定し、真摯に取り組んでいると評価できる。とくに数値目標を着実に達成している点は高く評価できる。

7-2) 国際的交流を女性支援に充てている点はきわめて高く評価できる。また、支援システムも具体性があり、他のモデルとなると思われ、高く評価できる。

7-3) 上記で挙げた課題は、本事業の取り組みが劣っているという趣旨ではなく、今後の発展可能性を期待しての意見である。言い換えれば、課題を明確に示せる程度に授業が順調に進んでいるということの意味し、今後のいっそうの取り組みが期待できる。

以上