

日付： 2020年1月13日

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）プロジェクト（2018年）の
実現に向けた取り組みに関する外部評価報告書

氏名： Lorri L. Jean、Los Angeles LGBT Center 最高経営者

2018年のダイバーシティ研究環境（先端型）の実現に向けた取り組みの結果に関する
報告書内の「事業目標の達成状況」の項目1～6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 30%以上達成

意見：

2016年の低採用から、採用面において目を見張る進展が見られます。2020年の30%という目標の達成に向けて順調に進んでいるように思われます。同時期の定着率が若干下がったため、定着率の改善は採用の改善に遅れを取ってしまう可能性があります。採用の成功（他の取り組みとの抱き合わせによる）によって、ダイバーシティ（多様性）とジェンダー平等（女性をより包含すること）を促進する組織文化が形成されるようになると、定着率にプラスに影響し、2019年は増加を示すはずですが、過去6年間の定着率（17%前後に留まる）が低いように見受けられることにはっとさせられました。女性の定着率の統計を男性のそれと比較することが重要になるでしょう。女性の定着率が男性のそれよりも低いことは、組織文化がジェンダー平等の面でさらに進化する必要がありますを示していると思われます。神戸大学のダイバーシティ推進宣言と男女共同参画推進宣言に内在する原則を組織文化により良く反映させることが、定着率を向上させ、採用数の増加を維持するための鍵となります。女性の採用数増加で大きな成果を収めたとしても、女性採用者が定着しなければ、全体的な目標は達成されません。

2) 上位職登用比率（昇任比率）の向上

意見：

2018年の女性スタッフの比率は、倍の22%に上昇しました。スタッフ数が5.6%（53人から50人に）削減されたことを考えると、これは重要です。上位専門職のポジションについては、准教授に関する目標が達成されませんでした。ただし、正教授については、目標を若干上回りました。成功に導いた（または成功を阻んだ）のはどの要素であるかを理解することが重要です。また、上位職に就く女性比率の向上について、最終目標が何なのかが定かではありません。女性採用について明確な目標を表明したように、女性教授の数についても明確な目標を設定することが、より大きな進展を遂げる重要な要素になります。当然ながら、バイアスが昇進に影響しない場合、ピラミッドの底辺（准教授）にいる女性比率が高いと、頂点（教授）に立つ人数の増加を促します。学長付きエグゼクティブアドバイザーとして女性を昇進させたことは、賢明な戦略的一手で

した。これは、ジェンダーインクルーシビティ（包括性）の文化を促進させるものです。

3) 次世代を担う若手研究者の拡大

意見：

若年研究者数の増加に向けた2つの国際的な取り組みを導入するという戦略は、刺激的です。ただし、この戦略の成功度合を示す数字は示されていませんでした。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：

(1) 神戸大学の価値観と目標についての声明を発表し、周知する、(2) 民間セクターを関与させる、(3) 大学のコミュニティを教育し、関与させる（ただし、フォーラムの参加者数は不明）、これら3つの要素を満たすために、こうした戦略を採用したように見受けられます。この進展を拡大させるには、すべての戦略を強化することが重要です。例えば、ダイバーシティ推進宣言を見直し、この宣言が大学の目標/原則を今もなお反映したものであるかどうか、改善の余地があるかどうかを確認する時期なのか。共同体（まずは米国の学術環境や非営利環境）の規範や期待値は急速な変化を続けており、何が適切な略語であるか、また何が適切なポリシーであるかについて普遍的な合意が存在しないため、フルインクルージョン（完全な包括）は困難な挑戦とも言えます。変化についていくことも難しいかもしれません。

これについては、ご検討していただきたいことが1点あります。神戸大学のダイバーシティ推進宣言の第2節に、性の自己認知と「彼/彼女/彼らの個性」が言及されています。この用語は、トランスジェンダーの人たちだけでなく、ノンバイナリー（性別を固定しない）/性不適合の人たちに関する現在の問題について理解または関心を寄せる人々を表す基盤を広く網羅しています。とても素晴らしいです。ただし、その直後の神戸大学の男女共同参画推進宣言の表現は完全にバイナリーな（性別を固定する）ものです。米国でこうした問題の矢面に立たされている機関は、専門大学・短大、総合大学、非営利組織ですが、対応の足並みはそろっていません。若者たちの間で現在見られる様々な形での性の自己認知と表現（この一部として、日によって、自分が男でも女でもない、もしくは両方を持ち合わせているとする立場をとるなどがある）を、長年にわたる性差別と男女間の不平等の現実や、それによる職場での女性への影響を否定せずにご受け止めるかについて、意見の食い違いが多々見られます。私自身、この目覚ましい勢いで進化を続ける領域に対する答えを持ち合わせていません。ただし、専門大学・短大レベル未満の学区を対象に、信頼性の高い2つの国内機関が策定したポリシーのコピーを添付しています。対象のレベルは異なるものの、用語とその他関連事項の両方に関して役に立つかもしれません。

大学のコミュニティを継続的に教育し関与させることが、この取り組みにとって重要です。例えば、大学の主要学部のキャンパスフォーラムやプログラムで、もっと他にできることがあるかもしれません。また、企業提携先をこの取り組みで継続的に関与させることが、いろいろな面で有益になる可能性があります。ほとんどの企業が職場でのジェンダー平等の問題に同様に取り組んでいることを考えると、首尾よくいった戦略について共有できる経験がそれなりにあるかもしれません。

5) 本事業の特徴的な取組

意見：

その他のダイバーシティ（多様性）教育プログラムの調査に関する重要な基本事項について触れていました。現在、世界中の学術機関と民間機関が同様の取り組みに携わっています。さらなる調査から学べることもっとあると思います。海外に派遣された女性研究者のためのサポート体制を検討したことにも、感銘を受けました。報告書には、学んだことや講じた措置が示されていませんでした。検討事項として、海外に派遣された女性研究者を対象に調査を実施し、サポート体制に関して望むことや必要なことを尋ねると、とても役に立つと思います。また、女性教授を対象に同様の調査を実施し、彼女たちが直面する障壁や、環境を向上させるかもしれない変革について尋ねると有益だと思います（こうした調査では、意見を公表したことに対する報復を恐れる場合もあるため、匿名で回答できるようにする必要があるかもしれません）。

6) 本事業における課題

意見：

人事がらみの問題の各発生に関する報告は、このプロジェクトの進展を促進する上で非常に重要です。学部についても、成功したときは称え、目標を達成できない場合はその責任を負わせるようにすることもとても重要です。1年の間に問題が発生している領域を戦術的にサポートすることが、非常に有益だと言えます。最後に、資金調達についてですが、年会費制以外の策を検討した方がいいかもしれません。最も密接な関係のある企業提携先数社であれば、「ダイバーシティ共創パートナークラブ」の筆頭スポンサーとして複数年コミットすることに意欲的である可能性があります。例えば、3～5年のコミット（年会費を上回る額で、より高い露出度を約束する）であれば、収益が増えて、持続可能なプログラムをより長期的に計画できます。

7) 事業全体に対する意見

神戸大学がこのプロジェクトに重点的に取り組み、これまで成果を上げてきたことに対し、賛辞の意を示したいと思います。組織文化全体の変革を通じて、ダイバーシティ（多様性）を強化しジェンダー平等を築くことは、一大事業です。ですが、神戸大学ほどの重要性を持つ機関の今後の成功にとっては不可欠です。