

2020年1月30日

2018年度事業に対する外部評価報告書

氏名： 小澤 佳秀

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：

各部局の採用比率を点検し、女性研究者の採用人数及び女性研究者の上位職登用数を増加させるため、来年度からダイバーシティ担当の学長補佐が教員人事委員会に加わることは評価できます。また、部局が教員人事委員会に提出する様式を見直し、年2回学域ごとに女性教員の数・比率を点検することにしたことも評価できます。さらに、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）に関するHPを立ち上げ、女性教員の採用比率、在籍比率を公開して関係者全てに「見える化」したことは評価できます。目標の達成度に関しては、2018年度の目標である女性在籍比率 17.1%と女性採用比率 23.9%のいずれも達成しており評価できます。

2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

意見：

優秀な女性研究者を国際共同研究PIとして海外の研究機関に派遣する「国際共同研究PI養成プログラム」は、女性研究者のコミュニケーション能力・研究力の向上、さらにはマネジメント力の向上にも繋がる取組であり高く評価できます。また、派遣期間が短い「国際共同研究PI養成事前調査プログラム」は、当該養成プログラムを次年度以後も継続的に実施する上で有効な取組であり評価できます。目標達成度に関しては、昇任比率が前年度の 11.3%から 22.0%へとほぼ倍増し、目標の 20.0%を達成したことは高く評価できます。また、准教授の女性比率が若干下がったものの、教授の女性比率は目標値を上回り、役員についても目標値を上回ったことは評価できます。

3) 次世代を担う若手研究者の拡大

意見：

女性研究者を海外に派遣するだけでなく、海外からも女性研究者を受け入れて学生や若手研究者との交流を図る「国際人事交流プログラム」は、女性教員の採用比率の向上と学内のアンコンシャスバイアスの払拭に繋がる取組であり高く評価できます。派遣者を

公募し、研究費を支給して支援したことも評価できます。若手女性研究者を国際共同研究の一員として海外の研究機関に派遣する「国際共同若手研究者養成プログラム」は、国際的に活躍できる若手研究者層の裾野拡大に繋がる取組であり高く評価できます。派遣した研究者に対し、研究の支給や学術研究員の雇用を支援したことも評価できます。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：

学長自らが神戸大学ダイバーシティ宣言を行うことにより、ジェンダー等に対するアンコンシャスバイアスの払拭し、ダイバーシティを推進することに経営トップがコミットすることを示したことは評価できます。継続的にダイバーシティ事業を実施する経済基盤の整備、女性研究者と企業の共同研究、企業との人事交流の活性化を目的としてダイバーシティ共創ネットワークを構築したことは評価できます。

神戸大学の構成員、中でも女性研究者の採用・昇任を各部局で推進する上でカギとなる部局長、事務長を対象として、①事業の概要説明、②国内外における男女共同参画の現状、政策、企業の施策に関する講演、を内容とするフォーラムを開催したことは評価できます。

5) 本事業の特徴的な取組

意見：

神戸大学の海外事務所及び海外の学友会や同窓会組織の協力を得て、女性研究者が海外で研究を行う際にそのワークライフバランスを支援する体制を構築したことは評価できます。

ダイバーシティ共創ネットワーク会議において、アンコンシャスバイアスを払拭し、女性研究者の採用比率、昇任比率を上げることを目的として構成員に行うダイバーシティ教育プログラムに関して、ダイバーシティ推進共創パートナーと検討を行ったことは評価できます。この教育プログラムの開発のため、ダイバーシティ推進における世界的な先進機関を訪問し、各機関のダイバーシティプログラムについて調査し、意見交換を行ったことは評価できます。さらに、ダイバーシティ推進共創パートナーに対し、ダイバーシティ教育プログラムに関する要望を聞き、報告書にまとめたことも評価できます。

6) 本事業における課題

意見：

人事ガバナンスシステムに、理事及び男女共同参画推進室長が各部局の前年度の採用・昇任実績と当該年度の採用・昇任計画を確認するプロセスと、計画未達の部局が計画の見直しを行い大学執行部の承認を得るプロセスを追加し、PDCA サイクルを完備したシステムに改良する方針は評価できます。

2021 年度以降の 3 年間の自主運営経費を確保する施策として、ダイバーシティ基金への企業からの寄附を募ると共に、年会費制の会員制組織を設立することを計画していることは評価できます。

7) 事業全体に対する意見

本事業は 2018 年度から開始されましたが、文部科学省の事情により開始が当初の 7 月末から 11 月末へ大幅に遅れ実働期間が 4 ヶ月に短縮されたにも関わらず、当初に予定していた取組をすべて実施することができたことは高く評価できます。

神戸大学とダイバーシティ推進共創パートナーとの間、さらにはダイバーシティ推進共創パートナー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、ダイバーシティ推進におけるそれぞれの目標達成に繋がることを期待しています。