

2020年 2月 3日

2018年度事業に対する外部評価報告書

氏名： 板東久美子

別紙のダイバーシティ研究環境実現イニシャティブ（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：人事ガバナンスシステムの具体的な改革に着手し、2017年度に比べ、採用比率が5%も増加し、25.7%となったことは、高く評価できる。一方で、在籍比率の方は、目標達成とはいえ、前年度より低い17.1%にとどまっており、女性研究者の一層の活躍に向けて総合的・継続的に取り組む必要性を示していると考えられる。

2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

意見：国際共同研究のPIとして力をつけることを目的とした海外研究機関への派遣は上位職登用への支援として有効と考えられ、事前調査としての短期派遣も含め、様々な部局の研究者が派遣されたことは評価される。ただし、事前調査として1週間程度の派遣で十分かどうかなど、派遣の在り方についても今後検証と改善を行っていくことが必要と考えられる。

また、上位職への昇任比率、教授職での比率について目標を上回ったことは高く評価できる。今回目標を下回った准教授については、アクティブな研究活動の中核層であり、さらなる上位職拡大への鍵であることから、その登用の促進にさらに努めることが求められる。なお、准教授の候補対象となる層は、出産・子育て等と両立させながら研究活動を行っている年代層にも重なるところであり、多様な状況を踏まえた業績・能力の評価の在り方についても引き続き工夫改善を図ることが期待される。

3) 次世代を担う若手研究者の拡大

意見：①国際人事交流プログラムの中で、海外の女性研究者を24名も招へいし、女性研究者の少ない部局・分野でその活躍を見せたことは、意識改革への効果が大きいものと期待する。ただ、「人事交流」と名うっているが、短期であり、派遣・受け入れともにその名に相応する実態があるのか、報告書の記述からは必ずしも明らかではなかった。この制度の成果を明らかにするためには、もう少し身分等の取り扱い（クロスアポイント等）や実際の活動等について情報提供していただくことが望まれる。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：①5社の参加によりダイバーシティ共創ネットワークが立ち上がったが、多様な主体との共同作業を進めることは、二重の意味で多様性の効果を認識し、双方の意識改革にとって大きな触媒となりうるものであり、できるだけスピード感をもって各社との具体的な取組を進めることが望まれる。創設メンバーによる協働の枠組が構築できれば、早期にネットワークの拡大を図り、さらに多様な分野での取組と社会的インパクトを高めることが期待される。

5) 本事業の特徴的な取組

意見：①女性研究者が海外で研究を行う場合の支援体制を神戸大学の様々なネットワークを生かして整備することは有益であると考えられるが、海外事務所、学友会、同窓会だけでは実際の女性研究者のニーズに即した支援（例えば保育ニーズに対応した情報提供やアドバイス）の実をあげるのには十分ではない場合も考えられ、これらの組織を介して、さらに現地の適切な組織やプレイヤーともつながることを期待したい。

②ダイバーシティ教育プログラムを国際的な視野の下で検討・開発されることは大変意欲的な取組であると考えられる。作成への何らかの関与は、実際の活用にもつながってくるので、ダイバーシティ共創パートナーのみならず、学内の様々な分野とも連携した開発のプロセスをとっていくことを期待する。

6) 本事業における課題

意見：①新人事ガバナンスシステムの導入は意欲的な取組であり、各部局に趣旨を徹底し、円滑な運用開始されることを期待する。計画策定や見直し、未達の部局への対応は、形式的なものとならないよう、担当理事、男女共同参画室長の面談、教員人事委員会の参加が実質的に機能することを期待する。

②資金確保の問題はむずかしい課題であると思うが、取組成果をきちんと分析するとともに見える化し、産業界との連携のネットワークを拡大していくことが必要である。その点から、ダイバーシティ共創パートナークラブ（仮称）の設立は重要と考えられる。なお、ダイバーシティ共創ネットワーク参加との関係、相違等について適切な整理がなされることを期待する。

7) 事業全体に対する意見

神戸大学が、この事業を通じ、実際の女性比率の向上という見える部分をターゲットにするだけでなく、その根底にあるアンコンシャスバイアスの払拭という意識の問題にも取り組もうとしていること、また、ジェンダーの問題に限らず、幅広いダイバーシティの問題について取り組もうとしている意欲的な姿勢を高く評価したい。もちろん、本事業のみで推進できるテーマではなく、本事業を契機として、神戸大学の教育研究、社会連携といった大学・構成員の活動全体においてこのようなダイバーシティの理念が現実化していくことを期待したい。

本事業の推進状況の評価の在り方については、さらなる工夫が必要であると感じる。外部評価委員がネットのみで評価に参加できるのは良い仕組みであると思うが、実ある評価にするためには、提供される情報・資料がより実質的なものである必要があると考えられる。今回の場合、それぞれの項目について報告書に示された件数、比率等の情報だけで達成状況の評価するのは難しく、具体の取組例等がわかるような添付資料も適宜工夫していただく必要があると感じられた。学内においても、実際の取組の効果、課題などについての一層掘り下げた検証・分析が行われることを期待したい。