

2018 年度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

国立大学法人神戸大学 男女共同参画推進室

1. 本事業の目標と行動計画

神戸大学は本事業を推進することによって、1)女性研究者採用比率を 30.0%以上達成、2)上位職登用比率向上、3)次世代を担う若手研究者の拡大、4)ダイバーシティ環境の充実と学外への波及、を行うことを目標に掲げ、以下の(A)～(F)の取組を行った。目標と取組の関係を表1に示す。

表1 目標と取組の関係

目標 取組	1)採用比率 30% 以上の恒常的 達成	2)上位職登用比率 (昇任比率)の 向上	3)次世代を担う 若手研究者の 裾野拡大	4)ダイバーシテ ィ環境の充実と 学外への波及
(A)新しい人事ガバナンスシステムの構築	◎	○		
(B)国際共同研究PI養成プログラムの実施		◎		
(C)国際人事交流プログラムの実施			◎	
(D)国際共同若手研究者養成プログラムの実施			◎	
(E)ダイバーシティ推進機構の設置				◎
(F)ダイバーシティ基金の設置・ダイバーシティ共創ネットワークの構築	○	○	○	◎

2. 事業目標の達成状況

1) 女性研究者採用比率を 30.0%以上達成

この目標を達成するために、2018 年度は以下の取組を実施した。

① 教員人事委員会制度の改正

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の構成員となることを決定した。

② 新人事ガバナンスシステムの検討

女性研究者の採用人数及び上位職女性研究者を増加させるとともに透明性の高い新人事ガバナンスシステムを確立するため、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となった。

③ 女性教員の採用・在籍状況の「見える化」

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、在籍比率を公開した。

この結果、神戸大学における女性研究者の在籍比率と採用比率の実績と本事業期間における数値目標の推移は、図1の通りである。

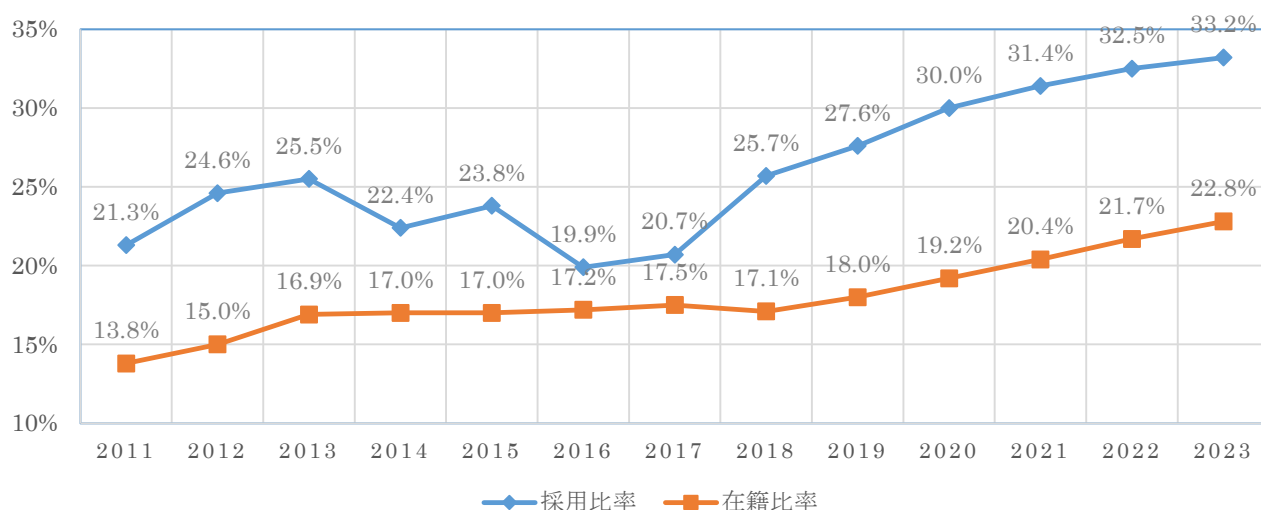


図1 採用比率と在籍比率の推移（2018年度までは実績；2019年度以降は数値目標）

2018年度の女性在職比率は、目標が17.1%であったのに対し、実績は17.1%であり、目標を達成できた。女性採用比率については、目標値が23.9%であったのに対し、実績は25.7%となっており、目標を達成することができた。

2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

この目標を達成するために、2018年度は以下の取組を実施した。

① 国際共同研究PI養成プログラムの実施

准教授以下の女性教員を対象に女性研究者の上位職昇任を目的として優秀な女性研究者を海外の研究機関に派遣した（3名、タイ、オーストラリア、ドイツ）。派遣された女性研究者は、研究代表者として国際共同研究を組織し派遣先で共同研究を行った。女性研究者には研究準備として研究費を支給した。なお、2018年度は派遣期間が短期間の国際共同研究PI養成 事前調査プログラムを実施し、8名を派遣した。

表 2 国際共同研究 PI 養成プログラム実績

所属	職階	派遣期間	派遣先
内海域研究センター	准教授	12 ヶ月	タイ
システム情報学研究科	准教授	12 ヶ月	オーストラリア
国際文化学研究科	准教授	6 ヶ月	ドイツ

表 3 国際共同研究 PI 養成 事前調査プログラム実績

所属	職階	派遣期間	派遣先
工学研究科	助教	1 週間	イギリス
経済学研究科	講師	2 週間	ポーランド
保健学研究科	准教授	1 週間	タイ
海事科学研究科	准教授	1 週間	スウェーデン
人間発達環境学研究科	准教授	1 週間	アメリカ
バイオシグナル研究センター	助教	1 ヶ月	アメリカ
農学研究科	助教	1 週間	アメリカ
農学研究科	助教	1 週間	アメリカ

上位職への昇任比率 20.0%以上の目標に対して、2018 年度においては、昇任比率 22.0%（50 名中、女性 11 名）となり、昇任比率については目標を達成した。上位職については、准教授は、453 名中 70 名（15.5%）の目標に対し、436 名中 66 名（15.1%）であったが、教授は、目標 597 名中 57 名（9.5%）に対し、615 名中 63 名（10.2%）となり、目標値を上回った。女性研究者の役員等については、男女共同参画推進室長とキャリアセンター長が学長補佐に採用され、2018 年度は、目標 2 名に対して、実績は 3 名となり、目標値を上回った。

3) 次世代を担う若手研究者の拡大

この目標を達成するために、2018 年度は以下の取組を実施した。

① 国際人事交流プログラムの実施

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を目的として女性研究者を海外に派遣し（4 名）研究交流を行い、海外から女性研究者を招聘し（24 名）各部局においてセミナー等を行った。派遣した研究者は、全女性研究者を対象として公募を行い、派遣者には研究費の支給を行った。

表 4 国際人事交流プログラム実績

所属	職階	派遣期間	派遣先
人間発達環境学研究科	助教	1 ヶ月	インドネシア
人間発達環境学研究科	教授	2 ヶ月	イギリス
保健学研究科	教授	1 ヶ月	イギリス
工学研究科	助教	1 ヶ月	アメリカ

② 国際共同若手研究者養成プログラムの実施

国際的に活躍できる優秀な若手女性研究者層の視野拡大を目的として若手（45歳以下）女性研究者を海外の研究機関に派遣した（5名）。それらの研究者は、国際共同研究の一員として派遣先機関で研究を行った。派遣した研究者には研究費の支給及び学術研究員の雇用を行った。

表4 国際共同若手研究者養成プログラム実績

所属	職階	派遣期間	派遣先
国際文化科学研究科	研究員	2ヶ月	メキシコ
バイオシグナル研究センター	助教	2ヶ月	アメリカ
システム情報学研究科	助教	12ヶ月	イギリス
国際協力研究科	助教	3ヶ月	アメリカ
国際教育センター	講師	6ヶ月	韓国・アメリカ

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

この目標を達成するために、2018年度は以下の取組を実施した。

① ダイバーシティ共創ネットワークの構築

個人・企業と本事業を共に進め継続的にダイバーシティ事業を実施する経済基盤を整備すること、女性研究者と企業の共同研究、企業との人事交流を活性化するため、ダイセル、双日、神戸新聞、池田泉州銀行、バンドー化学をダイバーシティ推進共創パートナー創立メンバーとしてダイバーシティ共創ネットワークを構築し、「ダイバーシティ共創ネットワーク会議」を開催し、ネットワークの在り方・拡充について検討した。

② ダイバーシティフォーラムの開催

3月27日にANAクラウンプラザホテル神戸において神戸大学の構成員（特に部局長、事務長）及びダイバーシティ推進共創パートナーを対象として本事業の理解を深め女性研究者の採用・昇任を各部局で推進するために、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。

③ ダイバーシティ推進宣言

2018年12月13日に、神戸大学のジェンダー等に対するアンコンシャスバイアスを払拭し、ダイバーシティを推進することを目的とする神戸大学ダイバーシティ推進宣言を行った。

<http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/about/promotionofgenderequality.html>

5) 本事業の特徴的な取組

① 女性研究者海外派遣支援体制の検討

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検討した。支援の内容は、海外事務所、学友会、同窓会に対し、銀行口座の開設、住宅、医療、教育等生活に関する情報を提供してもらうこと、当該地域に派遣された女性研究者が希望した場合、各団体の

構成員が海外ワークライフバランスコーディネーターとして、メール又は面談で相談に応ずることである。事業実施責任者（担当理事）、男女共同参画推進室の室長、副室長を含めた関係者が、海外事務所ブリュッセルオフィス及び学友会（サンフランシスコ、ニューヨーク）、同窓会組織（ドイツ、イギリス）を訪問し、上記の女性研究者への支援を依頼し承諾を得た。

② ダイバーシティ教育プログラムの調査・開発

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。この教育プログラムの開発のため、LGBT センター（アメリカ ロサンゼルス）、コロンビア大学（アメリカ ニューヨーク）、ユネスコ（フランス パリ）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。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。

6) 本事業における課題

① 新人事ガバナンスシステムの導入（運用改正）

従来 Do 及び Check のみであった人事ガバナンスシステムに以下に示す PDCA サイクルを完備し、女性教員の採用・昇任を促進する透明性の高い新人事ガバナンスシステムを導入する。

(Plan) 各部局は、女性研究者の採用・昇任計画を教員人事委員会に提出する。

(Do) 各部局は、人事案件発生毎に女性研究者の採用・昇任・在籍比率を教員人事委員会に提出し承認を得る。

(Check) 各部局は、理事及び男女共同参画推進室長と面談し、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。

(Action) 各部局は、年次ヒアリングの際に、採用・昇任実績と採用・昇任計画を提出し、計画未達の部局は計画の見直しを行い、大学執行部の承認を得る。

② 2021 年度以降の自主運営に向けた基金の積み立て

2021 年度以降の 3 年間は、自主経費によって事業を運営しなければならないため、ダイバーシティ基金等の自主運営経費をいかにして積み立てるかが大きな課題である。このため、ダイバーシティ基金への企業からの寄附を募ると共に、年会費制のダイバーシティ共創パートナークラブ（仮称）を設立することを計画している。