

2020年 12月 21日

2018～2019年度事業結果に対する外部評価報告書

氏名： 三成 美保

別紙の2018～2019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）事業結果報告書に基づき、2018～2019年度事業結果に対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女性研究者採用比率目標30%以上を達成できなかったことはきわめて残念である。

（評価できる点）

・女性教員在籍比率10%以下の5部局（先端経済経営研究学域・理学域・工学域・システム情報学域・海事科学域）のうち、工学域は女性採用比率30.8%と積極的に努力している（2019年度データ、以下同じ）。

・執行部や各部局長への働きかけが行われ、協議が実施されている。

（課題点）

・学術研究員と助教の女性採用比率が高い点については、若手女性研究者の積極的採用という正の側面と、若手女性研究者の雇用の不安定化及びライフイベント（出産等）との両立の困難という負の側面をあわせもつため、個々の研究者の採用「後」についてていねいなフォローアップが望まれる。

②在籍比率等のジェンダー・データの「見える化」は2019年末に実施済みであり、高く評価できる。

（評価できる点）

・HPのデータは男女共同参画推進室トップからも調べやすい。

・図表は学部ごとに示されており、わかりやすい。

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

（課題点）

・さらなる改善のため、図表に簡単な解説（目標・達成評価・比較など）をつけるとなお良い。

・以下の図表があればなお良い。

学生比率と教員比率を一つで対比できるグラフ

女性教員比率の推移のグラフ（現状は数値のデータにとどまる）

2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

意見：

①女性研究者の昇任比率が目標の 20%を上回ったことは評価できるが、職階による差はまだ縮小していない。

(課題点)

- ・教授職の女性比率が部局によってかなり異なる点が十分に改善されていない。
- ・女性教員在籍比率 10%以下の上記 5 部局のうち、理学域（女性教授 3 名）以外は女性教授が 0～1 名であり、女性教授の昇任・採用を大学全体として強く求めるべきである。少数者の意見を組織に反映するには 30%以上、絶対数では 3 名以上が必要であり、現状では部局内で女性の意見はほとんど反映されないと思われる。学部の女子学生比率はもっとも低い工学部でも 15.9%あり、女子学生比率と女性教員比率がまったく釣り合っていない。このためロールモデルが存在せず、少子化がいつそう進むと女子受験生の確保にも支障をきたすと危惧される。

②役職者の女性比率が上昇傾向にあり、全体として評価できる。

③女性教員の海外派遣は目標を達成しており、非常に高く評価できる。

(評価できる点)

- ・長期海外派遣の準備として 2018 年度末に PI 養成事前調査プログラムが設定され、助教を含む 8 名の研究者がこれを利用している。しかも、分野が多岐にわたっており、特定分野に偏っていない。
- ・該当者 1 名が講師から准教授に昇任していることは、ロールモデルとして有効である。

(課題点)

- ・新型コロナウイルス感染症の影響で国内外の移動が強く抑制されたが、その代わりにオンラインでの研究交流が発達した。今後、オンライン共同研究の支援など、新しい国際交流方法もあわせて検討することが望ましい。

3) 次世代を担う若手研究者の裾野拡大

意見：

①国際人事交流プログラムが着実に実施され、成果は報告書等により公表・共有されていることは、高く評価できる。

②理系女子高校生向けオープンキャンパスや女子中高生向け関西科学塾など、女子中高生への働きかけが継続的に実施されていることは評価できる。

(課題点)

- ・進路調査など、女子中高生への働きかけの「効果」をデータで示すとなお良い。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：

①すべての目標を達成していることは、高く評価できる。

②ダイバーシティ基金目標（5000万円）により、事業の継続性をはかろうとしている点はとくに高く評価できるが、実績がわかりにくい。わかりやすく作成されたリーフレットには、神戸大学ダイバーシティ推進宣言も盛り込まれ、とても良い。

（課題点）

・基金の集まり状況がわかりにくい。「神戸大学基金」のなかで、603万円（2019年）の寄付があったとの記載があるが、ダイバーシティのHPにはその記事へのリンクは張られていない。今後さらなる実績を検証するためにも、基金に関するデータとその成果の「見える化」が必要である。

https://www.kobe-u.ac.jp/documents/info/kikin/kikin_houkoku2019.pdf

5) 女性研究者派遣制度の成果および評価の検証

意見：

①女性研究者海外派遣プログラム利用者の研究業績が上がっていることが、データで検証されており、非常に高く評価できる。

②HP上に「2018年度女性研究者海外派遣制度・共同研究支援 成果報告会」の記事があることは評価できる。

（課題点）

・「神戸大学若手教員長期海外派遣制度」の該当者は男性ばかりであり、女性研究者海外派遣制度との関係をわかりやすく示すことが望まれる。

https://www.kobe-u.ac.jp/NEWS/info/2020_02_20_01.html

6) 全体に対する意見（「2018年度外部評価指摘事項に対する対応策」へのご意見もこちらにご記入ください）

意見：

①2018年度外部評価指摘事項につき、ほとんどが対応されるなど、課題推進について強い意欲が見られ、高く評価できる。未実施事項については、改めて本評価書で指摘された事項も含め、さらなる取り組みが期待される。

②全体として、国際化・研究力向上など実績が上がっており、女性若手研究者のエンパワメントに確実につながっている点は高く評価できる。

③国際的課題であり、かつ国内でも産学官共通の課題である Society5.0、SDGs のいずれも、文理融合の取り組みが求められている。科学技術基本法も文系を含む形で改正された。理系女性研究者の育成のみならず、文理を超えた女性研究者の積極的交流をはかるような形で「研究環境実現」を進めるよう、取組のさらなる拡充が期待される。