

日付：2021年1月4日

## 2018～2019年度事業結果に対する外部評価報告書

氏名：Saniye Gülser Corat

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：2019年度の採用比率目標値（27.6%）が達成されず、実際には23.3%に留まったことは残念である。この比率が実際の数値で何を意味するかを知ることは有益であるが、これは、2018年度ではその年の目標値を上回る比率であったという事実に対する、一時的な低下であると捉えることもできる。多くの組織で、当初の成功（とくにそれが予測よりも高い場合）がある程度の躊躇を招き、早すぎるペースへの無意識の抵抗さえ招く場合がある。重要なことは、担当理事と男女共同参画推進室長が迅速に対応し、大学執行部および部局長と協議を行ったことである。これらの協議は、話し合いの結果、部局長が現実的と考える範囲内の新たな目標値を、部局長と共に設定することができれば、さらに効果的である。部局レベルの意思決定者と共に目標を設定することは、部局長の説明責任を向上させる。補足的な方法として、目標値を達成した学部「成果を公に奨励する」制度を導入することもできる。これは、大学ウェブサイトへ簡単な内容を掲載するというだけでも良い。この他のインセンティブとしては、目標値を達成した部局長を一定期間「ジェンダー平等チャンピオン」に指名し、目標達成に問題を抱えている学部の「ピア・メンター」に任命することもできる。

2020年は、全ての組織において採用と在籍が特に困難な年であった。これは新型コロナウイルス感染症により明らかになった、私的領域に根強く残るジェンダー不平等と、この不平等のために働く女性は犠牲を強いられ、子育てや家事とのワークライフバランスを取ることが困難であるという事実からも、特に女性にとっては困難であった。女性研究者がこのような傾向にどう対処したかについて具体的な分析は未だなされていないが、学術界の女性研究者に対し何かしらの悪影響があったと予測できるであろう。そのため、神戸大学が迅速かつ効果的にこれらの課題を特定し対処することで、目標値に遅れを取らないことが非常に重要である。

### 2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

意見：本目的に関連する順調な進捗が達成されているが、目標設定値が低かったのでは

ないか、また実行のペースがシステムの自己修正であるという意見に賛成である。注目に値する点は、女性研究者の役員等における進展である。男女共同参画推進室長とキャリアセンター長を「学長補佐」に任命したことに対し神戸大学を称賛したい。これは大学執行部がジェンダー平等とダイバーシティに重きを置いていることを明らかに示す指標であり、全レベルに対して素晴らしい模範を示している。女性5名が副学長及び学外理事（この数値が合計何名の副学長のうちとなるのか）に登用されたことは素晴らしい成果であり、広く宣伝され称賛されるべきである。

女性准教授の比率（および人数）の低下は、パイプラインの中期における問題を提示するものであり、この原因を特定することは重要である。低下の原因に関するより詳細な情報を頂ければ、私から考えられる行動・対策を提案する上で有益である。

### 3) 次世代を担う若手研究者の裾野拡大

意見：目標値は計画に従ったレベルで達成されており、肯定的で心強い結果が達成されている。また、世界各国との国際協力戦略も非常に前向きであり、定番国のみには集中するのではなく、あらゆる大陸の国々との協力基盤を広げるという点で注目に値する。

私が特に感心し励みに思った点は、女子中高生への働きかけである。

国際連合教育科学文化機関（ユネスコ）で、私が男女共同参画局長として率いたイニシアティブの中に、科学や技術の研究やキャリアに進む女子や女性の数の減少を示したものがいくつかあった。この減少は、既存のジェンダー格差とジェンダー差別を再生産し悪化させるため、人工知能などの新しい技術の発展において深刻な結果を生む。私がこのテーマに関して2019年と2020年に発表した2本の報告書は世界規模の議論を生み、技術部門の一部にいくつか前向きな行動を引き起こした。しかし、既存の取り組みはこの傾向への対策として不十分である。この点から、女子高生を対象にした活動は非常に需要が高く、拡大されるべきである。

上述の国際連合教育科学文化機関報告書はここからアクセス可能である。

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416.page=1>

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374174>

### 4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：昨年の報告書での所見の繰り返しとなる。また、今年度の活動と成功に拍手を送りたい。資金集めだけではなく、お互いから学びシナジーを生む民間部門との協力が、極めて重要であることを強調したい。

また、全利害係者からダイバーシティ推進宣言への参加を募ることにより（1つか2つの具体的な誓約付きでもよいであろう）、本宣言の幅広い普及を推奨したい。本宣言とダイバーシティ教育プログラムは、メディア、とくにソーシャルメディアでも宣伝を行うべきである。

#### 5) 女性研究者派遣制度の成果および評価の検証

意見：結果および結果の検証評価のために作成された図表は、非常に有益であり有望である。このような事業において、学術的にも実践的研究でも認められた成功への重要な要素の1つは、前に進むために、測定、検証、および評価は、進捗状況を正確に測る上で極めて重要な要素であるという事実である。

神戸大学が全要素を考慮し、このような事業を実施するうえでの要素や段階を特定する成功例を提示したことは賞賛に値する。

また、事実に基づき誠実なやり方で障害を特定する結果報告における透明性と大学の誠意に、関連者全員に祝意を表したい。成功とは、目標の達成からだけではなく弱点からも学ぶことである。

#### 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：神戸大学の時宜を得た非常に重要な事業に携われたことを、非常に光栄にまた誇りに思う。計画および実行に携わった全員に心よりの祝意を表したい。

私たちは、共通する歴史の中で興味深い時期を経験している。技術の変革が、私たちの新しい発展を吸収する能力を追い越す一方で、私たちはパンデミックによりペースを落とすことを余儀なくされている。技術の変化とパンデミックという両方の展開はまた、ジェンダー平等とより広いダイバーシティの推進に向けた私たちの取り組みの中の断層を表面化させている。

神戸大学との時宜を得たこの共同作業により、今後も検討が続いていくことを期待する。