

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(昇任比率)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、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. 各目標に対する達成状況

1) 女性研究者採用比率を 30.0%以上達成

目標1):

1.2020年度に一般事業主行動計画と第5期科学技術基本計画の採用比率30%以上を達成し、最終的に33%のより高い数値目標を設定する。

2.新人事ガバナンスシステムを確立し、在籍比率、採用比率、昇任比率の見える化をおこなう。

達成度:数値目標の達成度については、2018 年度は目標(23.9%)を上回り(25.3%)、2019 年度は目標(27.6%)を大きく下回った(23.3%)。新人事ガバナンスシステムの確立、在籍比率・採用比率・昇任比率等の見える化につい

ては、2019年度末に実現している。

未達成目標に対する対処

2019年度に目標1)の数値目標を達成できなかったため、在籍・採用・昇任比率データ(2016～2019年度)とともに、国際外部評価委員会からの提言を、役員懇談会及び教員人事委員会に報告した。2020年度の数値目標である採用比率30%以上を目指して、担当理事と男女共同参画推進室長が採用比率の低い部局長に対し、今後の女性研究者の採用・昇任に関するヒアリングを行った。更に今後以下の取組を行う。

- ① **大学執行部への対応:**担当理事と男女共同参画推進室長が、学長及び総括副学長と次の点について協議する。
 - ・ 国際外部評価委員会からの評価提言
 - ・ 部局長との面談で提案された女性の採用・昇任を促すための新規取組
- ② **各部局長への対応:**担当理事と男女共同参画推進室が、各部局長と次の点について面談協議を継続する。
 - ・ 採用比率の特に低い部局長に数値目標の達成に向けて女性研究者の採用を要請し検討を促す
 - ・ アンコンシャスバイアス払拭及び女性研究者増加に向けた意識改革を促すFDの実施

2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

目標2):

1. 国際共同研究PI養成プログラムにより、准教授以下の女性教員を海外派遣する。
2. 海外支援組織を構築する。
3. 女性研究者の昇任比率の向上を目指し、最終年度(2023年度)に昇任比率20%を達成する。

達成度:国際共同研究PI養成プログラムによる海外派遣は、2018年度に3名(2019年度も継続)、2019年度に1名(2020年度も継続)を海外に派遣しており、目標を達成している(表2)。さらに、2019年2-3月にはPI養成事前調査プログラムを設け、8名の女性研究者が海外の研究機関で調査打ち合わせを行い、長期海外派遣の準備を行った(表3)。海外支援組織の構築については、2018年度に米国のサンフランシスコ、ニューヨーク、欧州のブリュッセル、デュッセルドルフ、ロンドンに、2019年度にシンガポール、バンコク、ハノイに海外ワークライフバランスコーディネーターを配置し、目標を達成している。

さらに、上位職への昇任に関しては、国際共同研究PI養成プログラム参加の1名が講師から准教授に昇任した。

また、昇任比率は、2018年度22.0%、2019年度21.4%と目標の20%以上を達成しており、全ての項目で目標を達成している。

教授、准教授の女性比率は、以下のようであった。

2018年度:准教授の女性比率=目標453名中70名(15.5%)→実績435名中65名(14.9%)

教授の女性比率=目標597名中57名(9.5%)→実績615名中63名(10.2%)

2019年度:准教授の女性比率=目標451名中72名(16.0%)→実績436名(67名)(15.4%)

教授の女性比率=目標589名中59名(10.0%)→実績612名(65名)(10.6%)

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。2019年度は、さらに副学長が1名追加され、合計4名となった。2020年度4月には、女性の学外理事(非常勤)が1名追加され、現在は5名となっており、目標を上

回っている。

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	派遣年度
内海域環境教育研究センター	准教授	12ヶ月	タイ	2018
システム情報学研究科	准教授	12ヶ月	オーストラリア	2018
国際文化科学研究科	准教授	6ヶ月	ドイツ	2018
保健学研究科	准教授	12ヶ月	アメリカ合衆国	2019

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	派遣年度
工学研究科	助教	1週間	イギリス	2018
経済学研究科	講師→准教授	2週間	ポーランド	2018
保健学研究科	准教授	1週間	スウェーデン	2018
海事科学研究科	准教授	1週間	スウェーデン	2018
人間発達環境学研究科	准教授	1週間	アメリカ合衆国	2018
バイオシグナル研究センター	助教	1ヶ月	アメリカ合衆国	2018
農学研究科	助教	1週間	アメリカ合衆国	2018
農学研究科	助教	1週間	アメリカ合衆国	2018

3) 次世代を担う若手研究者の裾野拡大

目標 3):

1. 国際人事交流プログラムを実施し、海外の先進事例を学内に波及させる。
2. 国際共同若手研究者養成プログラムにより女性研究者を海外に派遣する。
3. 若手研究者の比率22%を達成する。

達成度:国際人事交流プログラムについては、2018年度は派遣が4名、2019年度は派遣が5名であった(表4)。成果報告書並びにダイバーシティマネジメント報告書をまとめ、成果発表会やニュースレターなどで海外事例を報告した。さらに、国際共同若手研究者養成プログラムについては、2018年度に5名、2019年度に1名の女性研究者を海外に派遣した(表5)。国際共同研究の発展による研究業績の増大などの成果を得ており、目標を達成している。若手研究者の比率については、各部局においても積極的に推進しており、2015年度末の18.8%から2019年度末には19.9%に上昇している。

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	派遣年度
人間発達環境学研究科	助教	1ヶ月	インドネシア	2018
工学研究科	特命助教	1ヶ月	アメリカ合衆国	2018
人間発達環境学研究科	教授	2ヶ月	イギリス	2018

保健学研究科	教授	1ヶ月	イギリス・スウェーデン	2018
経済学研究科	教授	1ヶ月	フランス	2019
人間発達環境学研究科	教授	1ヶ月	アイルランド	2019
保健学研究科	准教授	1ヶ月	ドイツ	2019
国際教育総合センター	特命講師	1ヶ月	イギリス	2019
保健学研究科	准教授	1ヶ月	イギリス	2019

表5 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	派遣年度
国際文化学研究科	学術研究員	2ヶ月	メキシコ	2018
バイオシグナル研究センター	学術研究員	2ヶ月	アメリカ合衆国	2018
システム情報学研究科	助教	12ヶ月	イギリス	2018
国際協力研究科	助教	3ヶ月	アメリカ合衆国	2018
国際教育総合センター	講師	6ヶ月	韓国・アメリカ合衆国	2018
工学研究科	准教授	10ヶ月	カナダ・アメリカ合衆国	2019

そのほかに、女子学生の少ない理工系の女性研究者を増加させるために、地道に理系志望の女子中高生へ魅力アピールを継続することが重要であると考え、次の2つの取組を継続的に実施している。ホームページでの募集開始すぐに定員に達することから、下記の両取組ともニーズはかなり高いと判断している。

i) 理系女子高校生向けオープンキャンパス

http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/sp_topic/rikejo/opencampus/index.html

ii) 女子中高生向け関西科学塾

http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/sp_topic/rikejo/kagaku/index.html

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

目標 4):

1. 神戸大学ダイバーシティ推進宣言の採択と学外における連携体制を整備する。
2. ダイバーシティ基金の設立により事業の継続性を担保する。
3. ダイバーシティ教育プログラムを開発する。

達成度: 神戸大学ダイバーシティ推進宣言を2018年12月に採択した。さらに、企業等との連携を図るダイバーシティ推進共創ネットワーク会議を開催し、ダイバーシティ環境整備について情報交換等を行った。また、ダイバーシティ基金を設立し、既に寄附を受けている。さらに、eラーニングによるダイバーシティ教育プログラムα版を開発し、学内及びダイバーシティ推進共創パートナーに対し、完成版開発に向けたアンケートを実施した。全ての目標は達成している。

5) 女性研究者海外派遣プログラムの成果および評価の検証

女性研究者海外派遣プログラムの成果報告を目的に、「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」を開催するとともに、ホームページ上で研究成果を公開している。

http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/sp_topic/seminar/post_20200117.html

国際共同研究PI養成プログラム参加の1名が講師から准教授に昇任した。

表6は、本事業で海外に派遣した27名の女性研究者の研究業績を、事業開始前後の2年間についてプログラム別に、業績項目(学術論文数、国際学会発表数、国際共同研究数、科研費採択件数、そのほかの外部資金獲得件数)を比較したものである。表6の下線の項目は、事業開始前の2年間よりも事業開始後の2年間の業績数値が上回っている項目を示している。業績項目の多くで数値が上がっており、国際共同若手研究者養成プログラム参加者の国際学会発表数、国際共同研究数、科研費以外の外部資金が伸びており、本事業の効果が顕著に現れている。本事業の支援を受けて海外で共同研究を行った研究テーマに限ると、2019年度に発表論文7本、科研費を含めた外部資金獲得件数10件、国際共同研究11件、受賞1件の成果を上げており、研究業績の向上や研究活動の活発化について、本事業の投資効果が顕著に現れていることがわかる。

こうした成果については派遣女性研究者と人事プロモーションメンターとの面談で報告され、人事プロモーションメンターからは高い評価を受けている。

表 6 派遣プログラム別 事業実施前と実施後の業績比較(一人当たり年平均)

	国際共同研究PI養成プログラム(12名)		国際人事交流プログラム(9名)		国際共同若手研究者養成プログラム(6名)	
	2016-2017 (実施前)	2018-2019 (実施後)	2016-2017 (実施前)	2018-2019 (実施後)	2016-2017 (実施前)	2018-2019 (実施後)
学術論文	1.8	<u>2.3</u>	1.4	<u>1.6</u>	1.2	1.1
国際学会発表	2.0	1.8	4.2	<u>4.8</u>	0.8	<u>2.2</u>
国際共同研究	0.5	<u>0.7</u>	0.6	<u>1.0</u>	0.5	<u>1.0</u>
科研費	0.9	0.9	1.2	0.7	0.9	<u>1.3</u>
外部資金	0.8	<u>0.9</u>	0.4	0.3	0.3	<u>0.7</u>

本事業で海外派遣した若手研究者を同じ職階の一般女性教員と、論文数、国際学会発表数を比較したのが、表7である。表7の下線の項目は、派遣教員の方が一般教員よりも優れており、事業開始前の2年間よりも事業開始後の2年間の業績数値が上回っている項目を示している。論文数では、海外に派遣された准教授が一般女性准教授よりも業績数が多く、特に派遣後に業績数が伸びている。助教については、一般女性助教の論文数よりも少ないが、国際学会発表では一般女性助教の4倍と大きく伸びており、今後の論文成果が期待される。

表 7 職階別 一般女性教員との事業実施前と実施後の業績比較(一人当たり年平均)

	一般女性准教授		派遣女性准教授		一般女性助教		派遣女性助教	
	2016-2017 (実施前)	2018-2019 (実施後)	2016-2017 (実施前)	2018-2019 (実施後)	2016-2017 (実施前)	2018-2019 (実施後)	2016-2017 (実施前)	2018-2019 (実施後)
学術論文	2.1	2.3	2.4	<u>3.1</u>	2.1	1.8	1.1	1.1
国際学会発表	1.9	1.4	2.9	1.4	1.1	0.6	1.0	<u>2.4</u>