

日付：2022年5月30日

2020～2021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）」事業に関する外部評価報告書

氏名：Saniye Gulser Corat

別紙の「2020～2021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、2020～2021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30%以上の達成

意見：

- ▶ 女性研究者の採用比率を30%以上に高めるために実施された対策は、目標達成に向けた適切な対策です。しかし、本事業の目標を達成するには十分とは思えません。例えば、採用や昇任、在籍における女性の比率を大学のウェブサイト上で公開することは、公的なアカウンタビリティ（説明責任）にとって重要なことです。また、対策が不十分な点に対処するために大学（または目標未達の部局）が行った具体的なコミットメントや対策の一覧を男女共同参画推進室が公表することでも、アカウンタビリティを強化できると考えます。このような比率を定期的に公表することは、実施し有効であることが証明された対策の簡易分析ともなり、その結果、良い事例を提示することになります。
- ▶ 男女共同参画推進室が配布する資料とともに短時間の意識向上研修を実施し、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）の例を示すことも可能ではないでしょうか。なかには、配布資料の内容をしっかりと読んで理解する時間がない意思決定者もいるかもしれません。カジュアルな短時間の昼食会議形式でも効果があることが示されると思います。
- ▶ 男女共同参画推進室の室長が教員人事委員会に参加することは重要であり、恒久的な参加が必要です。

2) 上位職への女性登用比率（昇任比率）の向上

意見：

2020年度は学長補佐の立場にある男女共同参画推進室室長を含め5名の女性研究者が上級管理職に就いており、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業の最終年度（2023年度）に対する目標値を既に超えていることは、頼もしい報告です。しかし、グラフ3を見ると、2020年度に女性の昇任比率が急激に減少し（7.32%）、その後2021年度に14.4%に改善しています。

なぜ急減し、どのような対策を講じて改善したのでしょうか。

年次報告書では、前回評価時からのプラスとマイナス両方の変化の内容と要因を評価者が詳細に理解できるように、進捗状況の理由について何らかの分析を提供することが重要です。

2020～2021 年は、パンデミックにより移動と連携が非常に難しくなりました。神戸大学が機敏さを示し、オンラインによる連携で補ってきたということは、非常に頼もしい限りです。困難な時にこそ、革新的な対策が必要です。神戸大学の研究者がオンラインによる連携を通じた革新的な対策を実施し、確実に本事業を維持していることは、とても素晴らしいことです。

3) 次世代を担う若手研究者の裾野拡大

意見：

本事業のうち、この項目は目標を下回っているようです。2020 年度に参加した研究者は 1 名のみ、2021 年度は応募がありませんでした。

- この項目の実施状況を改善するために、次のようないくつか異なる対策を提案します。
- 年齢制限を 50 歳または 55 歳へ引き上げます。女性は出産や子育てのためにキャリア・ブレイク（離職期間）をとることが多いため、キャリアアップで後れをとることもあります。45 歳までは、子供がまだ学校に通っているため、子供を置いて他の国で研究に専念することができない女性もいます。50 歳を過ぎれば子供は成長し、自立しているか、または大学のために家を出ている可能性が高くなります。
- 2 つ目の対策は、本プログラムへの参加の機会の宣伝場所を見直すことです。応募者の裾野をさらに広げるために、様々なネットワークを活用することは有効かもしれません。
- 最後に、これも大切なことですが、研究者がこの機会を活用できるように、支援制度を改善する必要があると考えます。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：これは 2018～2019 年度評価において取組みの強化と刷新が求められていた項目です。状況改善のために複数の対策が既に実施されていることが最新の事業結果報告書において報告されたことは、とても頼もしいことです。ダイバーシティ環境の強化およびダイバーシティ基金への拠出を目的としたパートナーシップを拡大するために、大学がこれらの取組みを継続することが重要であると考えます。2018 年度および 2019 年度の対策を再検討し、4-2-2 から 4-2-5 に対する実施可能な他の対策の有無について検討

することをお勧めします。

5) 女性研究者派遣制度の成果および評価の検証

意見：

2018～2019 年度の報告書では、支援制度について派遣研究者の見解を求めることや、研究を取り上げ宣伝することなど、検証および評価に関して重要な提言がありました。可能であれば、今年度中にこれらの提言を具体的な行動に移し、その結果を来年の年次報告書で報告していただきたいと思います。

ひとつの発表を、1回のみに限らず常に多様なプラットフォームでアクセスできるように、ソーシャルメディアを通じて公開することも良い考えかもしれません。

6) 本事業に関する課題（「2018～2019 年度外部評価指摘事項に対する対応策の進捗状況および結果報告」へのご意見もこちらにご記入ください。）

意見：

「2018～2019 年度外部評価指摘事項に対する対応策の進捗状況および結果報告」内の表の「対応策および結果」に、多くの対応策が記載されています。それらについて協議が行われたか否かという事実は記されていますが、協議の成果についてそれ以上の説明がないか、もしくは対応策が将来に向けたものになっています。つまり、対応策について話し合いが持たれたこと、今後不特定な時期にその対策が実施されることが示されています。来年の年次報告書では、具体的な結果を含めたすべての対応策の説明、未実施の対応策については具体的なスケジュールの記載をお勧めします。

全般的に、神戸大学によるダイバーシティの推進と実践は、確実かつ重要な進展を遂げていると思います。2021 年は、パンデミックによる制約によって非常に大きな影響を受けた一年でした。2022 年の進展は、効率的で素晴らしいものになると確信しています。