

日付：2022/07/05

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： キャスリン（ケイト）ケンダル（Kathryn (Kate) Kendall）

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：2018～2019 年度報告書と 2020～2021 年度報告書を拝見したところ、女性研究者の採用 30%という目標を達成するために、数多くの構造的施策が講じられてきたことがわかります。この目標は実質的でありかつ賞賛に値します。この目標が真剣でないとか、取るに足らないなどと侮ってよい根拠はどこにもありません。しかし、現在の状況と数字を考えると大胆な目標なので、目標実現に向けて大学は構造的障壁と制度的障壁の両方に対処する必要があるでしょう。構造的景観はもちろん重要ですが、それと同じくらい重要なのは、この目標を達成するという幅広い文化的コミットメントです。私はこの目標が大学指導者全体に理解され支援されていることをお知らせしたうえで、この目標を全学に広く普及させる継続的な取り組みを奨励したいと思います。評価のすべての分野にわたって、こうした広い視野で捉えております。研究環境におけるダイバーシティ実現という目標に対する文化的抵抗や反対意見の全容を把握できるとは思いませんが、多くの男性優位の文化圏で見られるのは、凝り固まった家父長制、そして女性の貢献・才能・知性を平等に評価することへの抵抗感です。神戸大学がダイバーシティの目標を達成するうえで邪魔になる構造的な障害を取り除きながら対処を進めるにつれて、このイニシアティブが大学指導者の全面的な支援とコミットメントを得ていることを継続的に十分な可視化によって明らかにする必要があります。

2) 上位職への女性登用比率（昇任比率）の向上

意見：おそらく他の分野よりも、コロナ禍がこの目標に影響を及ぼしたのは明らかと思われます。コロナウイルスやその亜種の波が後退しつつあるならば、ぜひとも積極的に取り組んでいただきたい目標です。この目標を達成するにあたって、大学には既存の教授陣がいるので、ある意味 20%という目標の達成は簡単かもしれませんが（もちろん、層は薄くなりますが）。この目標は、1 番と同様に意味のある意図的なコミットメントにまつわる認識の影響を受けることになるでしょう。ダイバーシティの目標達成に向けた活動には職員面談も含まれていますが、そのような分野のことなのかどうかよくわかりませんでした。そうでないとすれば、現役の女性職員に面談して何が昇進の妨げになっていると思うか確認することをお勧めします。また、女性准教授数の人数目標未達成の要因を、大学が実際に特定できたかどうかとも報告書からではわかりません。それらの要因が構造的または文化的にどうなっているのかを知ることが、この分野の発展に不可欠です。

3) 次世代を担う若手研究者の裾野拡大

意見：これが明確な目標として示されたのは喜ばしいことでした。女性によるダイバーシティと指導力向上の実現に向けた最も積極的な取り組みも、役割を果たして大学をさらに発展させる新世代の若手指導者たちのパイプライン（情報経路）がなければ、どこかの時点で頓挫してしまうでしょう。この分野でも、このコミットメントを明らかにすることを大学の最高指導者に謹んで提案したいと思います。中学高校から女子学生が上がってくる段階で種まきをすることで、パイプラインが敷かれるだけでなく、愛校心が育まれ、新たな指導者層が厚くなるとともに、必然的に大胆な取り組みに発展する効果が期待されます。若い世代は、現状維持に辛抱しきれず変化を追い求めようとするものです。こうした若い指導力の投入は、大学にとって重要なイニシアティブや目標を実現するうえで欠かせない文化的変化が早まることになるでしょう。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：これは成長と影響が期待できる分野だと思います。報告書では、学内のダイバーシティへの取り組みを高めるにあたって、取り組みに一貫性が欠けていたことを認めています。報告書で指摘されているように、大学における性別の多様性（ジェンダーダイバーシティ）を実現するためのコミットメントを明確にするための数多くのツールを十分に活用できなかった点は、是正可能であり、また是正しなければなりません。朗報は、これが非常に統制しやすい分野なので、大学指導者は軌道修正を図り、この分野の弱点に対処することが可能です。前述のように、現実であり認識されている文化的な障壁、抵抗、または反応や関与の遅れはすべてこの非常に重要なイニシアティブに大学指導者の気持ち・精神・魂が十分に反映されていないことを示すものです。古臭く聞こえるかもしれませんが、意味のある文化的変化は最上層から始まるというのが実際のところです。指導者の現れ方、応え方、関わり方、話し方は、文化的変化が可能で意識の変換があるかどうかを示す最も明らかな指標となることが多いのです。

5) 女性研究者派遣制度の成果および評価の検証

意見：この辺りについては、頂いた情報のみでは十分に評価しきれないので、やや的外れかもしれませんが、男性用と女性用に別々のプログラムを用意すると不平等を招きかねず、おそらくそうなるでしょう。どのようなプログラムでも、認識と現実の両方において平等な立場にあるべきです。この点で、定期的な調査から非常に有益な情報を得られる可能性があります。そのような情報が手に入ったら、参加者や大学の目から見て、2つのプログラムの現実的かつ認識的な不公平感や相対的な価値を是正すべく、迅速かつ真剣に行動することをお勧めします。

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：神戸大学は研究環境におけるダイバーシティ向上を真摯に実現しようとしている

ことがよくわかります。いずれも立派な目標です。このイニシアティブは真剣かつ実質的なものです。これまでに多く述べてきた、このイニシアティブの目標達成と大学への影響のどちらにとっても妨げとなる障害がいくつも観察されます。ここで少し追加的考察を加えましょう。

男女共同参画推進室の設置と存続は重要ですが、この取り組みが藤澤正人学長をはじめとする大学指導者の全面的な支援を得て、大学指導者全体を貫くものであることをはっきりと理解しなければなりません。男女共同参画推進室室長から学長への報告は強力なシグナルです。しかし、私は、大学幹部が、ジェンダーダイバーシティ実現イニシアティブの成功（または課題）について大学全体が責任を負うという理解で風土づくりに取り組むことを謹んで提案いたします。例えば、神戸大学のホームページで男女共同参画推進室がどこに掲載されているのか見つけられませんでした。学長からの書簡でも、このイニシアティブについては触れていません。私が知らない障壁や意味合いがあるのかもしれませんが、大学が求める女性研究者の立場からすると、職場やイニシアティブについて何も言及がないと、女性からの応募は抑制されかねないのです。特に、今後10年間はそうなると思われます。ここで一般的に申し上げたいことは、男女共同参画推進室の存在はイニシアティブの成功に不可欠な要素ですが、この組織はもっと大きなエコシステムの一部であるということです。野心的目標を達成するための努力には、こうした理解とそれに伴う文化的変化が必要なのです。

ストーリーや物語の力を過小評価してはいけません。2018～2019年度報告書には、もっと情報を収集するために調査を実施する予定であることが何箇所にも記載されました。イニシアティブの期間において、何回かアンケート調査を実施することを強くお勧めします。おそらく、まもなく基礎調査として「状況調査」がなされるのでしょうか。女性教授や女性研究者にとって今の大学での生活はどのようなもののでしょうか。すでに実践されているかもしれませんが、そうだとすると、2年ごとに見直して更新していくことで取り組みを支える強力な追加データになるはずです。また、ニュースレターなどで女性職員の声を伝えれば、1つの記事やストーリーのみに留まらない影響を生むことができるかもしれません。

感謝の気持ちを込めて、謹んでこの評価コメントを提出いたします。さらに詳しい情報や説明をご希望の方は、どうぞお気軽にご連絡ください。この重要な取り組みの一翼を担えることを光栄に思っております。