

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
 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の30.0%以上達成、2)上位職登用比率向上、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

取組 \ 目標	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) 新人事ガバナンスシステムの運用	◎	○		
(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委員会の発足※				
(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	○	○	○	◎

※「(E) ダイバーシティ推進委員会の発足」については、これまで個別に支援活動をしてきた既存の学内組織（男女共同参画推進室、保健管理センター、キャンパスライフ支援センター）の連携を促進し、より包括的な所掌組織の下での支援を行うため、インクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンターに2022年4月1日付けで改組される。

2. 事業目標の達成状況

1)女性研究者採用比率を 30.0%以上達成

この目標を達成するために、2020・2021 年度は以下の取組を実施した。

①改正教員人事委員会制度の実施

女性教員の採用・昇任を促進するために、学長補佐に就任した男女共同参画推進室長が教員人事委員会において女性の採用・昇任比率を書面で点検するとともに比率向上について常に配慮を促した。

②新人事ガバナンスシステムの運用

女性研究者の積極的な募集・採用の依頼及びアンコンシャスバイアスに関する資料を全学に配布し、全学的に女性研究者の採用に向けて更に取組を活性化させていくことを部局長会議で確認した。さらに、募集要項に「業績および資格等に係る評価が同等である場合には、女性を優先する」を公募要領に記載することを決定した。

③女性教員の採用・昇任・在籍状況の「見える化」(実績評価の公開)

女性教員の採用・昇任状況の「見える化」を推進するため、男女共同参画推進室は、学域ごとの女性の採用・昇任・在籍比率をHPで公表している。



図1 採用比率の目標と実績の比較(2015年度以降の数値で3年間単純移動平均グラフを作成)

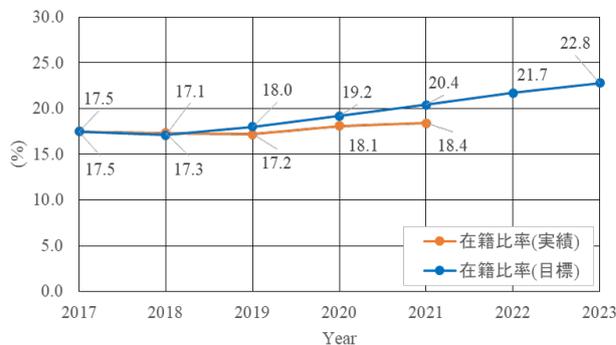


図2 在籍比率の目標と実績の比較

2020年度・2021年度の女性研究者の在籍比率、採用比率を図1、図2にそれぞれ示す。2020年度の女性研究者在籍比率は18.1%、採用比率は24.1% (3年間単純移動平均24.3%)、2021年度(2022年3月1日現在)の女性研究者在籍比率は18.4%、採用比率は24.2% (3年間単純移動平均23.9%)であり、いずれも2019年度の実績を上回ったが、目標値は下回った。

2)上位職登用比率(昇任比率)向上

この目標(20%)を達成するために、2020年度・2021年度は以下の取組を実施した。

①国際共同研究PI養成プログラムの実施

このプログラムでは女性教員を対象に女性研究者の上位職昇任を目的として、原則として6ヶ月以上、海外の研究機関への派遣を行う。

2020年度は2名の研究者の派遣を予定していたが、2名とも新型コロナウイルスの影響により派遣できなかった。ただし、そのうち1名はオンライン国際共同研究を実施した。また、1名は2019年から2020年度にわたる派遣となっている。2021年度は3名の研究者に対してオンラインでの国際共同研究を実施した。表2に2020年度・2021年度の国際共同研究PI養成プログラム実績を示す。

表2 国際共同研究PI養成プログラム実績

年度	所属	職階	派遣期間	派遣先
2020	バイオシグナル研究センター	助教	2020/4/25-2021/3-25	オンライン(アメリカ)
	保健学研究科	助教	2020/2/20-2021/1/11	アメリカ
年度	所属	職階	共同研究期間	共同研究先
2021	理学研究科	准教授	2021-2022年度	オンライン(ドイツ)
	医学研究科	特命講師	2021-2022年度	オンライン(アメリカ)
	国際連携推進機構 学際教育センター	特命講師	2021年度	オンライン(イタリア)

2020年度・2021年度の女性研究者の上位職への昇任比率を図3に示す。20.0%以上の目標に対して、2020年度は、昇任比率7.3%（41名中、女性3名）となり(3区間移動平均16.9%)、2021年度(2022年3月1日現在)は、昇任比率14.5%（55名中、女性8名）となり(3区間移動平均14.4%)、昇任比率については目標を達成できなかった。

なお、女性研究者の役員等については、本事業最終年度(2023年度)の目標である4名に対して、2020年度で学長補佐の男女共同参画推進室長を含め実績は5名となり、本年度時点で本事業の最終目標値を上回った。



図3 上位職への昇任比率の目標と実績の比較
(2016年度以降の数値で3年間単純移動平均グラフを作成)

3)次世代を担う若手研究者の裾野拡大

この目標を達成するために、2020年度・2021年度は以下の取組を実施した。

① 国際共同若手研究者養成プログラムの実施

このプログラムでは、国際的に活躍できる優秀な若手女性研究者層の裾野拡大を目的として若手(45歳以下)女性研究者を原則として6ヶ月以上、海外の研究機関への派遣を行う。

2020年度は、表3に示す1名の女性研究者を派遣した。なお、2021年度は募集を行ったが応募はなかった。

表3 国際共同若手研究者養成プログラム実施(2020年度のみ実施)

所属	職階	派遣期間	派遣先
システム情報学研究科	助教	2020/10/19-2021/3/20	フランス

4)ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

この目標を達成するために、2020年度・2021年度は以下の取組を実施した。

① ダイバーシティ教育プログラムの開発

2020年度では、2019年度に作成したアンコンシャスバイアスの払拭等を含めたダイバーシティ教育プログラムα版をアンケート結果に基づいて点検・改良し、完成版となるβ版を作成した。

2021年度では、ダイバーシティの推進と普及を進めインクルーシブな社会の実現をめざし、学内外で以下の視聴を行った。

- i) 2021/6/2 協力教員会議(参加者20名)
- ii) 2021/7/15 管理職研修
- iii) 2021/7/29 共創ネットワーク会議(4社)

- iv) 2021/8/3 共創ネットワーク会議 (1社)
- v) 2022/1/19 保健学研究科 FD 研修 (参加者 67名)

② ダイバーシティ共創ネットワークの構築・連携

2020年度では、ダイバーシティ共創ネットワーク会議を開催し、ダイバーシティ教育プログラムの主たる対象者及び内容について協議した。また、共創ネットワークの拡充を図るため、企業訪問を行った。2021年度では、①iii), iv)の共創ネットワーク会議でダイバーシティ教育プログラムβ版の視聴と内容に関する意見交換を行うと共に、参加企業でダイバーシティ教育プログラムβ版の視聴を可能とした。さらに、ダイバーシティに関する講演会の内容についても検討を行った。

③ ダイバーシティ基金（寄附金）の運用

女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用に関する取組について継続的・恒常的な実施を可能にするために、必要な自主財源の確保を目的として昨年度立ち上げたダイバーシティ基金について、大学発行の広報誌及びHPで周知し、企業等へ寄附依頼を行った結果、2020年度は4件37万円、2021年度(2022年3月1日現在)は3件14万円の寄附金が集まった。

なお、男女共同参画推進室が執行計画をたて、男女共同参画推進委員会で報告、点検を受ける仕組みを作ったが、ダイバーシティ基金については受入のみで執行予定がなかったため、報告、点検を受けることはなかった。

④ ダイバーシティフォーラムの開催

2020年度では、「女性上位職登用と働き方改革ー誰もがいきいきと働くことのできる職場を目指してー」をテーマにダイバーシティフォーラムをオンライン(Zoom ウェビナー)にて開催した。前半は、3年間の本事業の成果報告(女性研究者の在籍・採用・昇任比率の推移、女性研究者派遣プログラムの成果、教育プログラムの内容等を含む)、国際外部評価委員からの評価結果を示した。後半は、ダイバーシティマネジメントに関する企業の取組、具体的には女性研究者の上位職登用に向けた取組や働き方改革を進めるための事例を紹介する講演を行い、今後の事業の進め方について示唆を得た。(参加者 105名)

2021年度では、「男性の育児休業から見たワーク・ライフ・バランス」をテーマにダイバーシティフォーラムをオンライン(Zoom ウェビナー)にて開催した。まず、育児・介護休業法の改正ポイントに関する講演、ワーク・ライフ・バランスを正しく理解し活用するための基調講演、および神戸大学で育児休業を取得した事例報告を行った。その後、講演、報告に対する質疑応答や講演者間でのディスカッションを行い、誰もがいきいきと働くことのできる職場づくり、とりわけ今回の育児・介護休業法の改正で重要な役割を担うマネジメント層への周知が行えた。(参加者 112名)