

2022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：Kathryn (Kate) Kendell

日付：2023年5月30日

本メモは、2022年7月4日付けの報告書の中で私が指摘した事項を再び取り上げ、発展させたものです。当該報告書に関しては「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」および以下に記載する目標に基づいて評価を実施しました。今回のフォローアップ評価では「2020～2021年度外部評価（報告書）の指摘事項に対する対応策施策」および「2022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」を見直しました。

今回の評価に係わるフィードバックは2022年に提出した報告書を補足するものです。再びこうしてフィードバックの機会をいただけたことに心から感謝申し上げます。

1) 女性研究者採用比率 30%以上達成

以前の資料に加えて上述の2つの報告書を拝見すると、よりインクルーシブな環境構築と女性研究者の採用増加を目指し、数多くの措置が講じられてきたことは明らかです。この目標は達成できず、目標からさらに遠のいてしまったとはいえ、大学は昨年の報告以降、大学の関係者および幹部がこの目標の重要性に順応できるよう適切な措置を講じてきました。女性研究者採用比率 30%の実現を目指して数多くの構造的施策が講じられ、目標に関して、また取り組みの重要性を訴えるためにコミュニケーションが強化されてきました。その意図はなくてもインクルージョンの妨げとなり得る無意識の偏見についても、軽減策が講じられています。多様な性・ジェンダーに関する基本方針とガイドラインの制定は、貴学がより幅広いコミュニティに貢献にし、それを尊重し理解しようとするコミットメントを可視化するうえでの大きな一歩です。こうした取り組みは高く評価できる一方で、数値的には残念な結果となっています。しかし、神戸大学が目指す構造変革は、数年または数世代といった長期単位で考えるべきものです。構造的差別や態度による差別、つまり、ここでは性差別や女性蔑視

を指しますが、これらの解消を目指そうとすれば、必ず大きな抵抗にあいます。この抵抗こそが、差別的体制が根強く残っている原因です。これに対する包括的な対応は、大学がインクルージョンを推進し続け、最高幹部がそれを支持し続けていくことです。この目標が大学幹部全体に理解され支援されていることを周知するとともに、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ます。これは、本評価報告の全体にわたって共通する意見です。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ているという自負はありませんが、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。大学の若い女性のフォーカスグループを活用することで、彼女達の将来の抱負や、神戸大学を継続教育の場として検討するまたはしない理由を把握できるかもしれません。神戸大学が、ダイバーシティの目標を達成するうえで妨げとなる構造的な障害を排除またはそれに対処するうえで、このイニシアティブが大学幹部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。こうしたコミットメントを表明するための措置が講じられてきたことは明白であり、目指す変化は今後の数値データに表われてくものと確信しています。

## 2) 上位職への女性登用比率（昇任比率）の向上

この目標は、1)と同様、有意義かつ意図的なコミットメントにまつわる認識に影響されるものです。ダイバーシティフォーラムなど数多くの一般向けの取り組みにより、目標達成に向けた努力が行われていることは明らかです。いずれも賞賛に値するものであり、今後も継続して取り組みを定型化すべきです。このような場を設けることは、この目標に対する大学の真摯な姿勢を伝えるものです。この目標の評価においては、関係職員の見解を取り入れたようですが、職員、特に退職した職員と面談して体験談を聞いたかどうかは不明です。行われていないのであれば、こうした面談の実施により、極めて有益な情報を収集できるはずですが、実施されている場合、報告内容の要約があると有用でしょう。また、現役の女性職員と面談して何が昇進の妨げになっていると思うかを聞き、そこで得た重要な意見を公表することをお勧めします。大学がネットワーキングやフォーラムを通じて、女性准教授数の人数目標未達成の要因を実際に特定できたかどうかは報告書からはわかりません。繰り返しになりますが、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

試験実施されたプログラムによって、リアルタイムでこの課題に対応されているという重

要な情報を得ることができました。参加を妨げている可能性があるとの認識から、年齢制限の引き上げが進められています。若手研究者の裾野拡大には、長年のコミットメントと、引き続き学ぼうとする謙虚さが求められますが、これが実行されていることは明白です。こうした取り組みが、ウェブサイトやキャンパス内イベントを通じて可視化されていることは高く評価できます。引き続きこの活動へ取り組むことで結果は出るはずですが、それには時間と根気が必要です。女子学生が中学高校から上がってくる段階で種まきをすることは、パイプライン（情報経路）を敷くだけでなく、愛校心を育み、新たな指導者層を厚くするとともに、必然的に貴学の取り組みを大きく発展させる効果が期待されます。若い世代は、現状維持に耐えるのではなく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、貴学が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を早め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

昨年の報告書での私見：「これは大きな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の強化にあたって、取り組みに一貫性が欠けていたことが認められています。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、また是正されなければなりません。朗報は、これが大学幹部の管理下にあるため、指軌道修正を図り、この分野の弱点に対処することが可能であることです。前述のように、実在し、一般に認識されている文化的な障壁、抵抗、または対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対して、大学幹部の誠意・精神・魂が欠けていることを示すものです。ありふれた言い方ですが、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が、幹部がどのように参加、対応、関与し、どのように語るかは、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。」

この昨年の意見はすべて今回にも通用するものであり、本報告書でも取り上げています。取り組みに深刻な影響を与えてきたコロナ禍をようやく乗り越え、来年はこの分野での大きな前進が期待できるでしょう。

#### 5) 本事業に関する課題（「2020-2021 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。）

数値的な目標こそ未達成であったものの、貴学がこの分野における向上を目指し、とても意義深い取り組みを行ってきたことは明らかです。神戸大学における女性のインクルージョンを推進するという価値観に対し、構造および制度の両面から取り組まれている

ことを歓迎します。全般的な意見としては、こうした取り組みをさらに発展させるとともに、依然として目標を妨げている要因を、全力を尽くして見極めることを推奨します。以下は昨年私の意見です。

物語や語り方の力は過小評価できません。2018～2019 年度報告書には、より多くの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、数カ所に記載されていました。イニシアティブ実施期間中において、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。まずは、近々に基礎調査として「状況調査」を実施されてはどうでしょうか。女性教授や女性研究者にとって、現在の貴学での生活がどのようなものであるかといった調査です。すでに実施されているとすれば、これを例えば2年ごとに実施して情報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効果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。