

2023年5月26日

## 2022年度事業結果に対する外部評価報告書

氏名：小澤 佳秀

別紙の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）事業結果報告書に基づき、2022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を30.0%以上達成

意見：2022年度の女性研究者採用比率が目標値に届かず、むしろ目標値との乖離が拡大傾向にあることは極めて残念である。研究者の採用における全ての関係者が本目標の達成を自分事と捉え、各自の課題を明確化して自覚し、対策を実際の行動に移すことが求められている。そのためにも新ルールに基づいた情報の開示・共有が精緻に行われ、関係者による自分事化が促進されることを期待する。2020・2021年度に取り入れた募集要項に女性優先を記載するポジティブ・アクション求人に関して、実際の採用判断における女性優先の実態について確認が必要である。また、成果を上げた部局に対するインセンティブ配分が実効性を伴って行われることに期待する。

### 2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

意見：2022年度の上位職登用比率(昇任比率)が目標値に届かず、2020・2021年度からの減少傾向が変わらず続いたことは残念である。国際共同研究PI養成プログラムは2021年度の新規実施が3名であったが2022年度は1名に止まった。本プログラムをダイバーシティ研究環境実現事業の肝となる取組と捉えていたので、この実績では事業の先行きに不安が残る。オンライン実施のメリットを最大限に活かした実績拡大に期待したが、デメリットの方が大きかったのであろうか。2023年度はコロナ禍が収束して海外派遣の環境も整うであろうから、本プログラムに再び活気が戻るようお願いしたい。

### 3) 次世代を担う若手研究者の裾野拡大

意見：国際共同若手研究者育成プログラムの2022年度の実績が1名に止まったのは残念であり、PI養成プログラムと同様、事業の柱にしていた取組の実績としてはあまりに寂しい。コロナ禍収束に伴う復活を願うばかりである。ロールモデル交流会は参加者の数から見ても有効に行われたと思われる。学外からもロールモデルを招くなど、趣向を工夫しながらの継続的な開催を望みたい。

### 4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：「神戸大学における多様な性・ジェンダーに関する基本方針とガイドライン」が作成・公表されたこと、またその内容を高く評価する。今後は関係者全員への周知と実践が肝心要であり、ジェンダー平等推進部門で作成された教材を活用した啓蒙活動、研修活動の成果に期待する。また、2022年度のダイバーシティフォーラムが盛況のうちに開催されたことを高く評価する。LGBTQ当事者による様々な観点からの提言を共有できたことは大変有意義であり、学生からの忌憚のない訴えは臨場感を持って受け取れた。

5) 全体に対する意見（「2020・21年度外部評価指摘事項の未実施事項への対応報告」へのご意見もこちらにご記入ください）

意見：

本事業には具体的な成果が将来的に現れるような取組も含まれている。そのような取組の効果を測る手段として、例えば意識調査の結果などを取り上げてはいかがだろうか。

貴学で予定されているアンコンシャスバイアスの調査に興味がある。結果を是非とも共有させていただきたい。

PI 養成プログラムと若手研究者育成プログラムの合体運営については、派遣目的が不明瞭になる恐れはあるものの、対象者拡大の効果により以前の活況が戻ることを期待する。