

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
 国立大学法人神戸大学 インクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンター
 ジェンダー平等推進部門

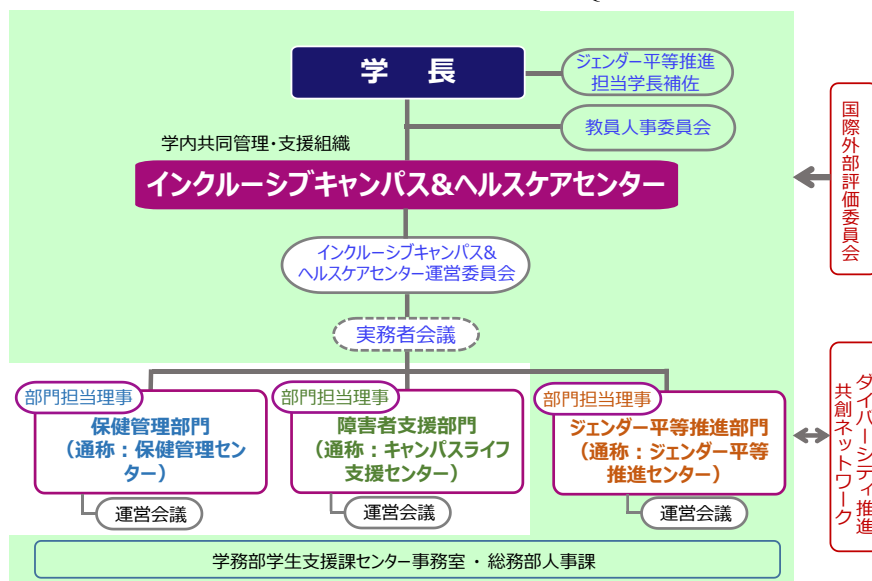
1. 本事業の目標と行動計画

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」は、従来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支援を行うため、下図の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日付けで改組された。ジェンダー平等推進部門（本プログラム担当部門）では、本学における男女共同参画を推進や、構成員のワークライフバランスの支援、LGBTQI+等の相談への対応を行う。



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、2022 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

これまで、女性教員の採用・昇任を促進するために、ジェンダー平等推進部門長（旧男女共同参画推進室長）が教員人事委員会で女性の採用・昇任比率の書面での点検や比率向上についての配慮を促していた。しかしながら、女性教員の採用・昇任に関する報告をいつ、どのように行うかのルール化を行っておらず、組織変更に伴う学長を含む執行部との意見交換で、女性教員の採用・昇任を促進に関する情報の周知が十分ではないとの指摘があった。このため、本年度の組織変更に伴い、女性の採用・昇任比率に関する情報等の公表方法のルール化を検討しており、次年度からは新ルールによる情報の開示・共有を行うこととした。

② 新人事ガバナンスシステムの運用

組織変更に伴う学長を含む執行部との意見交換で、女性限定公募の見直しや新しい包括的女性支援パッケージの検討が指示され、女性教員が増加した部局へのインセンティブの配分や若手女性研究者採用に関する制度の検討を行った。その結果、2021 年 5 月 1 日を基準日として、第四期中期目標期間の各年 5 月 1 日付の女性教員数を比較し、増加人数に応じて部局にインセンティブ経費を配分することとした。また、現行の若手教員雇用支援制度に新たに女性枠を設けることで、女性教員の積極的な採用を支援することとした。

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。

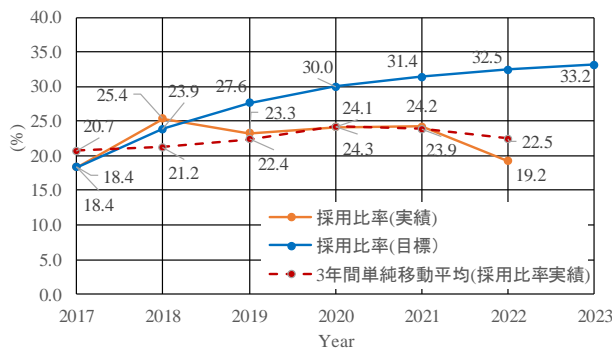


図 1 採用比率の目標と実績の比較(2015 年度以降の数値で 3 年間単純移動平均グラフを作成)

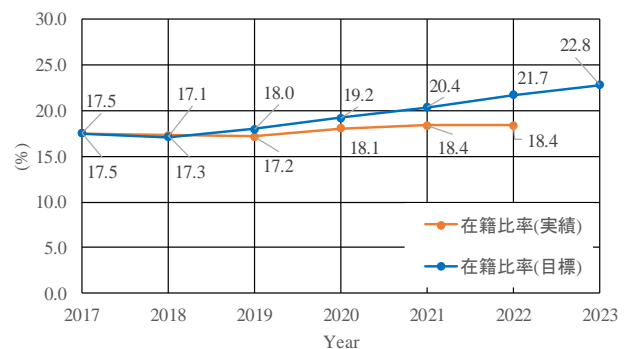


図 2 在籍比率の目標と実績の比較

2022 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。2022 年度の女性研究者在籍比率は 18.4%で 2021 年度と同じ比率に、採用比率は 19.2%（3 年間単純移動平均 22.5%）となり 2021 年度の実績を下回り、両比率とも目標値を下回った。

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、2022 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。

2022 年度は 2 名の研究者の派遣を予定していたが、審査の結果、1 名の国際共同研究を採択した。表 2 に 2022 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（研究）期間	派遣先
2022	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）
	理学研究科	准教授	2022-2023 年度 (2023/3/22-2023/4/3)	台湾

注：*は 2021 年度からの継続。2022 年度の新規実施は 1 件。

2022 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、2022 年度は、昇任比率 9.62%（52 名中、女性 5 名、3 区間移動平均 10.5%）となり、昇任比率についても目標を達成できなかった。

なお、女性研究者の役員等の登用については、本事業最終年度(2023 年度)の目標である 4 名に対して、2022 年度は 4 名で昨年度より 1 名減少したが、本年度も本事業の最終目標値を上回った。

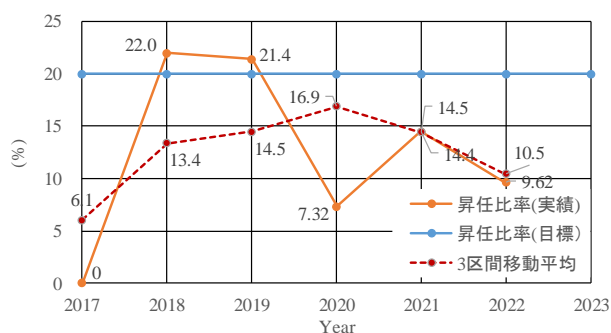


図 3 上位職への昇任比率の目標と実績の比較
(2016 年度以降の数値で 3 年間単純移動平均グラフを作成)

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、2022 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。

2022 年度は 2 名の派遣を予定していたが、審査の結果、1 名の国際共同研究を採択した。表 3 に 2022 年度の国際共同若手研究者養成プログラム実績を示す。

表 3 国際共同若手研究者養成プログラム実施

所属	職階	派遣（研究）期間	派遣先
経済経営研究所	助教	2022-2023 年度	オンライン (スウェーデン)

② ロールモデル交流会の実施

博士課程の学生を含む若手女性研究者の裾野拡大の一環として、「ロールモデル交流会 女性研究者と話そう～自然科学系編～ 一本音で語る研究者としてキャリアをつみあげていくには～」をハイブリッド形式(オンラン・対面併用)で 2023 年 1 月 18 日に開催した。本学の自然科学系女性教員 2 名(教授、助教)からこれまでの経験を踏まえた講演の後、理事のコメント、参加者からの質疑応答を行った。(参加者 41 名)

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、2022 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の完成版を活用した FD 研修等は、本年度は実施できていない。

一方、本学が目指す多様性を尊重し、個性が輝くキャンパスの実現に向け、多様な性・ジェンダーの権利を認識し、偏見と差別をなくすため、「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」をインクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンターにおいて作成し、2022 年 9 月 22 日に HP で公表した。(英語版については、2023 年度に公表予定)

また、同基本方針とガイドラインの策定に伴い、ジェンダー平等推進部門が中心となり、その研修活動・啓発活動のための教材を作成した。

② ダイバーシティ共創ネットワークの構築・連携

2022 年度では、参加企業と本年度実施する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ている。2022 年度は 8 件 24 万 5 千円の寄附金が集まった。

本年度は、ダイバーシティ基金を用いて国際共同研究 PI 養成プログラム、および国際共同若手研究者養成プログラムを実施する予定であったが大学での予算による実施に変更となったため、本年度もダイバーシティ基金は使用しなかった。次年度以降のダイバーシティ基金の運用については 2023 年中に検討を行う予定である。

④ ダイバーシティフォーラムの開催

2022 年度では、2022 年 11 月 15 日に「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ジェンダー・性・セクシュアリティが尊重される社会をえがくー私たちの課題と展望ー」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)で開催した。

フォーラム前半では、基調講演としてすべてのジェンダーが活躍できる社会に向けての学術的視点からの講演と、実際の会社設立における問題意識や、企業の取組などについて講演が行われた。ま

た、フォーラム後半では学生2名が登壇し、学生の立場から発言を行った。その後、参加者から講師への質疑応答、および講演者間の質疑応答が行われ本フォーラムを終了した。(参加者 96 名)