

2018-2023 年度事業結果に対する外部評価報告書

氏名： 三成 美保

別紙の 2018-2023 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、2018-2023 年度事業結果に対する外部評価結果を報告します。

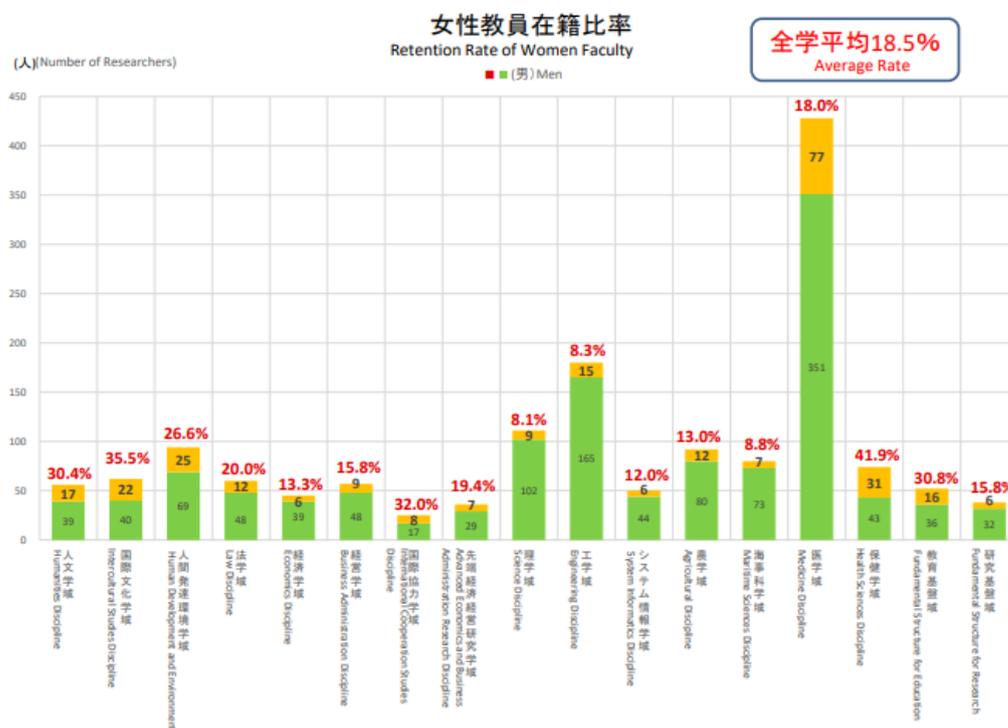
1) 女性研究者採用比率の 30.0%以上達成に向けた取組

意見：

①取り組みに責任をもつ組織を作り、PDCA サイクルを完備した点、30%目標を明示して、成果を学外にも公表している点は高く評価できる。しかしながら、6年間を通して「女性研究者採用比率」はむしろやや低下傾向にあり、「女性研究者在籍比率」は上昇傾向にあるものの目標値との乖離が広がっている（2018-2023 年度事業結果報告書図 1・2 参照）。

②理学域と工学域では、2022 年データでも「女性教員在籍比率」が全学目標の 21.7%を大きく下回っている（下記図表参照）。両学域では、女性研究者採用比率も 12.5%（2022 年）と全学目標値 30%より大幅に低い。

①在籍 Retention Rate



(出典) 2022 年度女性教員在籍比率 (神戸大学公式WEBサイト)

[https://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/data/data/images/joseihiritu\\_kyoin\\_saiyo2022.pdf](https://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/data/data/images/joseihiritu_kyoin_saiyo2022.pdf)

## 2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上に向けた取組

意見:

①国際共同研究に関するプログラムに関しては、分野を問わず、助教等に対する積極的な支援が実現している。このプログラムの目的を「女性研究者の上位職昇任」に設定していることは女性研究者にとっての強力なエンパワメントなるとともに、年齢制限を外すなどプログラムの改善を行っている点も高く評価できる。

②女性研究者の昇任比率 20%との数値目標設定も高く評価できる。女性研究者支援がしばしば「採用」に限定され、その後のキャリアが描けないことが女性研究者にとっての高いハードルになっているからである。昇任比率は、年度によって乱高下が大きい(2018-2023 年度事業結果報告書図3参照)、全体としては目標に向けた努力が認められ、評価できる。

③役員等への登用については目標 4 名を上回る 6 名 (2023 年度) を達成しており、高く評価できる。しかしながら、「学長」及び「理事・副学長」という意思決定過程のトップレベルに女性が一人もいないことは、男女共同参画推進の趣旨にも反しており、きわめて残念である。

## 3) 次世代を担う若手研究者の裾野拡大に向けた取組

意見:

①国際共同若手研究者養成プログラムは、2018 年はきわめて順調であったが、コロナ禍もあり、2020 年以降はごくわずかの事例しかない。国際人事交流プログラムも同様に、2018-2019 年度には相当の実績があったが、その後はコロナ禍で事実上の停止となった。これらのプログラムに当初一定のニーズと実績があったことをふまえると、プログラム自体は成功であると言え、コロナ禍での中断はじつに残念である。一方で、オンラインでの実施例(一例)がある上、2022 年にコロナの位置づけが変化したあともプログラムがほとんど機能していないことは、もはやコロナ禍の影響としては説明できず、プログラム実施体制に何らかの不備があったのではないかと懸念も残る。

②ロールモデル交流会は、一定数の参加者を得て続けられており、評価できる。

## 4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見:

①「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(2022年)は非常に高く評価できる。内容も具体的であり、ガイドラインの好事例と言える。

②基金、学外向け研修の開催、学内フォーラムの開催など、ダイバーシティ環境の充実

に向けた取り組みも評価できる。

③相談体制については十分とは言えない。性的マイノリティ当事者が「ジェンダー平等推進センター」の一般的なアドレスに連絡することを躊躇する恐れもある。自分の性に関わる機微情報の扱いが不明だからである。この点は、もっと当事者目線で相談体制を整備する必要があるだろう。

#### 5) 女性研究者海外支援プログラムの成果および評価の検証

意見：

①支援プログラムが女性研究者の研究実績を高めていること、昇進に有利に作用していることは明らかであり、その意味でも、本プログラムの効果は高かったと評価できる。

#### 6) 6年間を通じた事業全体の取組について

意見：

①全体として、本事業は所期の目的を一定程度実現したと評価できる。特に4つの目標——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——に対して、5つの取組——(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——を設定し、計画的に取組を進めたことは高く評価できる。

②「採用比率 30%以上の恒常的達成」と「上位職登用比率（昇任比率）の向上」については、採用比率が 25%前後で伸び悩んだが、昇任比率は年度による差が大きいものの目標を超える年度もあり、確かな実績を残せたと評価できよう。ただ、やはり最大の問題であり理工系の人事では女性比率が伸び悩んだことは今後の課題として真摯に向き合う必要があるだろう。他方、常勤理事・副学長に1名も女性がいないことは、いまどきの総合大学の在り方として健全とは言えない。

③次世代育成については努力が継続されており、ダイバーシティ環境の充実と学外への波及についても取組が継続している点は評価できる。

④男女共同参画推進室が「インクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンターのジェンダー平等推進部門」に改組されたとのことであるが、連携強化の視点ではきわめて合理的と思われる反面、ジェンダー平等の意義が矮小化される恐れがある点に留意が必要である。ジェンダー平等の推進は、女性研究者のみならず、男性研究者の研究環境改善にも資するものであり、LGBTQ や外国籍研究者に対する「交差差別」（複合差別）の排除にも不可欠な方針である。本事業の総括にあたり、神戸大学の将来像を見据えて、さらなるジェンダー平等の拡充に努めることを期待したい。