

2024年2月15日

## 2018-2023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：事業期間中の女性研究者採用比率に改善が見られず、最終年度も目標値から大きく乖離した結果に終わったことは大変残念であり、長期的な在籍比率や昇任比率の向上が実現できるのか憂慮せざるを得ない。そもそも採用比率が向上しなければ在籍比率の底上げができず、昇任比率向上も頭打ちになりかねない。本事業による女性研究者の研究力向上の成果が後戻りすることがないように、これまで重ねてきた取組を徹底的に検証し、有効な手立てを見出していきたい。

### 2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上に向けた取組

意見：年度による変動が大きいため評価が難しいが、最終年度の昇任比率が3年間移動平均で目標値にほぼ到達したことを高く評価する。国際共同研究PI養成プログラムはコロナ禍のため2020～2022年度に海外派遣ができず、オンラインで実施せざるを得なかったことは当初の目論見が外れ不運な面もあった。海外渡航が可能となった2023年度は派遣人数枠を上回る7名の応募があり、そのうち3名の派遣を実施したことは何より明るい材料であったと思われる。国際共同研究者養成プログラムとして再スタートした本プログラムに対して今後も大きな期待を寄せたい。また、結果的に2018年度の実施となった国際共同研究PI養成事前調査プログラムであるが、長期派遣候補者の母数を増やす意味で有効と思われるので、同様の短期間派遣プログラムの復活を検討していきたい。

### 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：国際共同若手研究者育成プログラム、国際人事交流プログラムは2018～2019年度は精力的に実施され、派遣研究者の業績向上に成果が見られたことを高く評価する。しかし、これらのプログラムもコロナ禍の2020～2022年度は派遣とオンラインがそれぞれ1名に止まり、ほぼ休眠状態となったのは致し方なかったかもしれない。今後に向けて、目的・期間・年代の選択肢を多様化した海外派遣プログラムの拡充を望みたい。ロールモデル交流会は多くの参加者を集め有効に行われたと思われる。今後も多彩なロ

ールモデルを起用できるよう、産学の垣根を超えた交流会に発展させていただきたい。

#### 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。風土変革に近道は無く、関係者全員への周知を何度も繰り返し徹底することが肝要と思われる。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、事業期間中、各年度にダイバーシティフォーラムが盛況のうちに開催され、様々なテーマについて協議が行われたことを高く評価する。

#### 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：本事業で 2022 年度までに海外派遣した女性研究者について、研究業績を支援プログラムの前後で比較することにより、派遣の成果が客観的かつ定量的に確認できたことを高く評価する。また、海外派遣した若手研究者についても、学術論文数や国際学会発表数の一般女性教員との比較において有意な差があり、今後の業績向上が期待できる。さらには、派遣研究者 24 名のうち 7 名が事業期間中に昇任を果たしており、大学全体の数値では検証が難しかった昇任比率向上が、派遣研究者に焦点を当てると成果が明確に確認できた。

#### 6) 6 年間を通じた事業全体の取組について

意見：在籍女性研究者に向けた海外派遣を中心にした研究力向上の取組は総じて有効であったと評価できる一方で、女性研究者の母数を拡大する取組は成果が見えず今後に不安を残したように思われた。コロナ禍の 2020～2022 年度は海外派遣ができず、目論んでいた活動を縮小せざるを得なかったことは理解できるが、制約のある環境の中で工夫を重ねた活動があれば、小さなことでも共有していただきたい。