

2024年 2月 16日

2018-2023年度事業結果に対する外部評価報告書

氏名：板東久美子

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：しかし、事業期間中、ダイバーシティ担当学長補佐による教員人事委員会への働きかけ、在籍・採用・昇任に関する情報公開ルールの策定、新人事ガバナンスシステムの導入、女性教員の増加人数に応じたインセンティブ経費の配分など、女性教員採用を促進する様々な仕組を工夫し、導入してきていることは高く評価できる。特に、新人事ガバナンスシステムは、教員人事のPDCA全ての段階で、各部局の当事者としての認識や取組み姿勢を問い、積極的な行動を促す工夫がなされている。

ただ、実際の採用比率を見ると、2023 年度は 23.9%で、目標と大きな乖離があり、2018 年度の 25.3%よりむしろ低下しており、数字の上では目標達成に向けて前進しているということは難しい。採用の積み重ねとしての女性教員の在籍比率も、事業期間中に 2.1%増加しているものの、目標との乖離が広がる状況で推移している。改めて理念と目標を確認するとともに、問題状況と課題を分析し、次のステップにつなげていく必要がある。

取組の中には新人事ガバナンスシステムなど導入されて日が浅いものも多いので、これらのシステムが実質的に運用されて、今後具体的な成果につながっていくことを期待している。そのためには、ダイバーシティ担当学長補佐やジェンダー平等推進部門のみならず、学長はじめ大学執行部、部局長の強い取組み姿勢が求められるところである。今後、学長の明確なコミットメントの下、これらの様々な仕組をさらに実効性あるものとしてバージョンアップさせながら、全学的な取組が加速することを強く希望する。

また、各部局における採用比率などの統計や全学的な取組に関する HP 等での情報提供の在り方にはさらに工夫が必要と考えられ、一層学内外からアクセスしやすく、内容も充実したものとするのを期待する。

2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上に向けた取組

意見：女性研究者の海外派遣による国際共同研究者（PI）養成は、3) の国際共同研究若手研究者養成とともに、上位職登用促進に向けた神戸大学の特徴的な取組として注

目されるものである。5) のプログラム成果の検証からも、外部資金獲得実績の伸びなど、研究者の業績向上につながる成果がうかがえる。コロナ禍で予定通り進まなかった年度があったことは残念であり、今後、若手研究者養成プログラムとの一本化を事業の強化につなげ、資金面の強化も図るなど、今後の取組の強化・拡充を期待したい。

上位職登用比率については、その性質上年度によるぶれは大きいものの、目標を下回る年度が多く、全体としては、必ずしも目標達成が順調とは言えないが、2023年度（上半期）は33.3%と高い昇任比率となっており、今後に希望をもたせるものともなった。海外派遣プログラムの充実とともに、1) に掲げられた人事システム改革を今後実質的に機能させていくことにより、昇任においても一層の効果を上げていくことを期待する。

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：若手研究者の海外派遣を内容とする国際共同若手研究者養成プログラムについては、コロナ禍で事業期間の後半は派遣が行えなかったことは残念であり、2) のPI養成事業と一本化す中でも、より若手に重点をおいて派遣の拡大やプログラムの充実を図ることが必要と考えられる。

女性研究者の層の拡大のためには、女子中高生に向けた働きかけとともに、学校教員、親の理解を深めていくことも重要であり、今後取組が学校や家庭における意識改革にもつながるような工夫も期待したい。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

意見：ダイバーシティ宣言の採択や、多様な性・ジェンダーに関する基本方針・ガイドライの策定は、学内におけるダイバーシティのより深い理解と具体的な実践につながるものと評価する。

一方、学外企業との連携協働によりダイバーシティを推進する、「ダイバーシティ共創ネットワーク」については、今後地域のダイバーシティ推進のプラットフォームとしての発展も期待される場所であるが、ダイバーシティ教育プログラムの作成を行ったものの、その活動は必ずしも広がりを見せているとはいえないように思われる。このネットワークを通じた活動のさらなる開発や、参加企業等の拡大による活性化に努めることが望まれる。

また、寄付等による「ダイバーシティ基金」については、国際共同研究者養成プログラムを支えるものとして、その充実が望まれる場所であり、ダイバーシティ共創ネットワークの活性化とも連携しながら、基金の強化を図ることが期待される。

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：今回、女性研究者海外支援プログラム全体の成果を様々な指標により分析した

ことは、注目すべき取組であり、今後の活動の進化につながるものと評価する。外部資金獲得や研究業績の面で取組の効果が示唆されており、この成果を適切にアピールしつつ、今後とも様々な角度からエビデンスの収集・発信に努め、プログラムの充実に結びつけていくことを期待する。

6) 6年間を通じた事業全体の取組について

意見：6年間の中には、コロナ禍のような海外派遣を大きく阻害するような事態の発生もあり、プログラムが思うように実施できない状況も多々あったことが推察される。女性教員の採用・昇任・在籍比率などの数値的に見ると、目標を下回る状況にあることは残念である。問題状況と課題を常に分析しながら、今後とも目標達成に歩みを進めていくことが必要である。

しかし、その中で、中核となる教員人事システムのガバナンス自体にアプローチし、本質的な意識・風土改革につながる取組に挑戦していることは高く評価したい。ただし、このようなシステムは、仕組づくりだけでなく、実質的に機能するものとするのが重要であり、1)でも述べたように、学長のリーダーシップの下で大学全体、部局もベクトルを合わせて今後取組を加速させていくことが必要である。

また、今まで以上に社会の様々なプレイヤーと協働して取り組んでいくことが必要である。神戸大学は、ユネスコチェアなどダイバーシティに関する国際的な推進の枠組みも持っており、強みであるグローバルなネットワークや視点を活かすことが期待される。また、地域のイノベーション創出の拠点として、共創ネットワークをイノベーション環境に不可欠なダイバーシティ推進のプラットフォームとして位置づけていくことも期待される。ダイバーシティ基金の充実も市民・企業も含めた取組として重要である。本事業を契機とし、このような社会との共創を進化させていくことも期待している。