

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  
 国立大学法人神戸大学 男女共同参画推進室（2018-2021年度）  
 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（2022-2023年度）

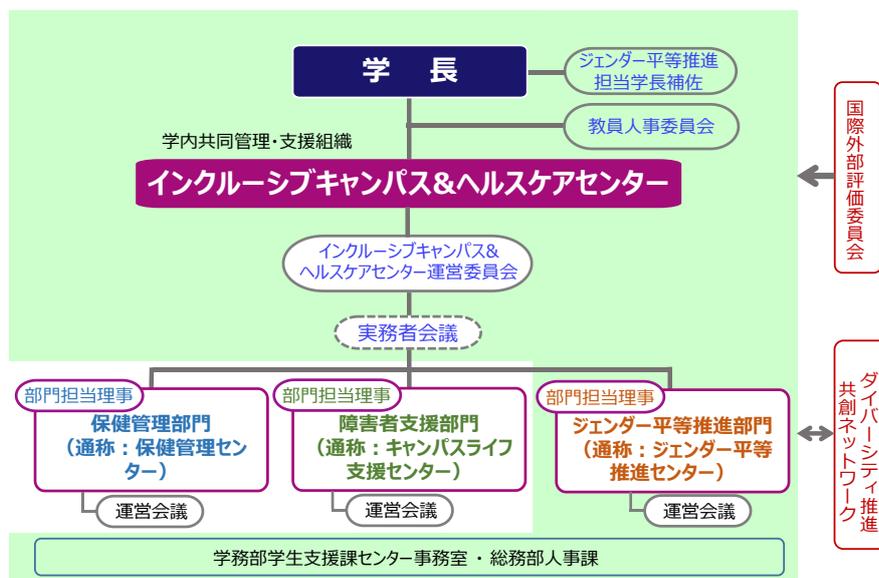
1. 本事業の目標と行動計画

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（◎：取組が目標に合致、○：取組が目標に一部合致、／：該当なし）

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、旧男女共同参画推進室）では、本学における男女共同参画の推進や、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の 30.0%以上達成

この目標を達成するために、事業期間中（2018-2023 年度）に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

2020 年度から改正教員人事委員会制度を実施し、女性教員の採用・昇任を促進するために、ダイバーシティ担当学長補佐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る。このような取組に加え、2022 年度には女性教員の採用・昇任の促進に関する情報の周知徹底を図るため、在籍、採用、昇任に関する情報公開ルールを決め、年に 2 回公開している。

#### ② 新人事ガバナンスシステムの運用

本事業では、従来 Do 及び Check のみであった人事ガバナンスシステムに以下に示す PDCA サイクルを完備し、女性教員の採用・昇任を促進する透明性の高い新人事ガバナンスシステムを導入した。

(Plan) 各部局は、女性研究者の採用・昇任計画を教員人事委員会に提出する。

(Do) 各部局は、人事案件発生毎に女性研究者の採用・昇任・在籍比率を教員人事委員会に提出し承認を得る。

(Check) 理事及びジェンダー平等推進部門長は各部局と面談し、前年度の採用・昇任実績と当該年度の採用・昇任計画を確認する。

(Action) 各部局は、年次ヒアリングの際に、採用・昇任実績と採用・昇任計画を提出し、計画未達の部局は計画の見直しを行い、大学執行部の承認を得る。

また、事業開始時より採用比率の低い部局への女性研究者採用要請やアンコンシャスバイアスの払拭を目指した FD 活動を実施してきた。さらに 2020 年度からは教員の公募要領に「業績および資格等に係る評価が同等である場合には、女性を優先する」の記載を行っている。さらに 2022 年度の組織改編を機に、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経費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、従来実施していた女性限定公募を行った部局へのインセンティブ経費配分制度を見直し、2022 年 5 月 1 日を基準日として、2023 年度以降、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、実際の女性教員の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、2023 年度には 10 部局にインセンティブ経費を配分した。また、2022 年度以降、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している。

#### 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、ジェンダー平等推進部門は、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。

2018～2023 年度の女性研究者の採用比率、在籍比率を図 1、図 2 にそれぞれ示す。採用比率は図 1 に示すように、2018 年度は実績値が目標値を上回っているが、2019～2023 年度はいずれの年度も実績値はほぼ一定で目標値を下回る結果となった。図 2 に示す女性研究者の在籍比率は、2018 年度から 2023 年度で 17.1%から 19.2%と 2.1 ポイント増加したが、すべての年度で目標値を下回る結果となった。

### 2) 上位職登用比率（昇任比率）向上

この項目については、以下の目標を設定した。

① 国際共同研究 PI 養成プログラムにより、准教授以下の女性教員を海外派遣する。

② 海外支援組織を構築する。

③ 女性研究者の昇任比率の向上を目指し、最終年度（2023 年度）に昇任比率 20%を達成する。



図1 採用比率の目標と実績の比較  
(但し、2023年度は10月1日現在)

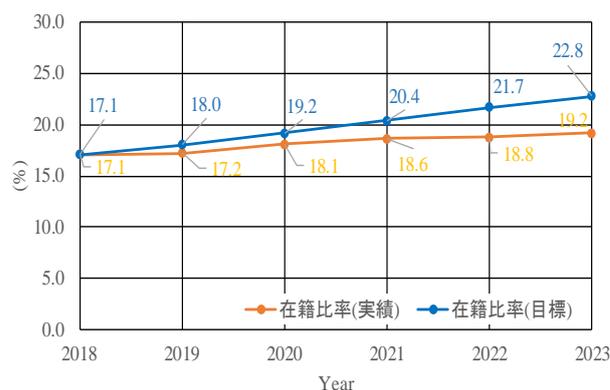


図2 在籍比率の目標と実績の比較  
(但し、2023年度は10月1日現在)

### 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実施した。事業開始当初は、原則として6ヶ月以上の海外の研究機関への派遣を行うこととしていたが、新型コロナウイルスの蔓延で海外渡航が困難となったため、2020～2022年度はオンラインでの実施となった。なお、国際外部評価委員より、女性のライフイベントを考慮すると、後述する国際共同若手研究者養成プログラムで設定している45歳以下の年齢制限は厳しく、年齢制限を引き上げるべきとの意見があり、2023年度からは国際共同研究 PI 養成プログラムと国際共同若手研究者養成プログラムを一本化し、「国際共同研究者養成プログラム」として実施することとした。

表2 国際共同研究 PI 養成プログラム(2018～2022)、国際共同研究者養成プログラム(2023)実績  
(職階は支援当時)

所属	職階	派遣期間	派遣先	派遣年度
国際共同研究 PI 養成(派遣)				
内海域環境教育研究センター	准教授	12ヶ月	タイ	2018
システム情報学研究科	准教授	12ヶ月	オーストラリア	2018
国際文化科学研究科	准教授	6ヶ月	ドイツ	2018
保健学研究科	助教	12ヶ月	アメリカ合衆国	2019
国際共同研究 PI 養成(オンライン)				
バイオシグナル総合研究センター	助教	オンライン	アメリカ合衆国	2020
理学研究科	准教授	オンライン	ドイツ	2021
医学研究科	特命講師	オンライン	アメリカ合衆国	2021
国際連携推進機構 学際教育センター	特命講師	オンライン	イタリア	2021
理学研究科	准教授	オンライン	台湾	2022-23
国際共同研究者養成(派遣)				
農学研究科	助教	実施中	イギリス	2023-
海事科学研究科	准教授	実施中	オーストラリア	2023-
保健学研究科	助教	実施中	スウェーデン	2023-

表2に2018～2022年度の国際共同研究 PI 養成プログラム実績、2023年度の国際共同研究者養成プログラム実績を示す。2018～2022年度では、応募者数は派遣予定人数を上回ることはなかったが、

2023年度は、3名の派遣予定人数に対して7名の応募があり、審査の結果、表2の3名を決定した。事業期間内の支援者総数は12名となった。

また、2018年度には、長期海外派遣の準備として、派遣期間が1週間～1ヶ月程度の短期間の国際共同研究PI養成事前調査プログラムを実施し、表3に示す8名を支援(派遣4名、オンライン4名)した。なお、このプログラムも、新型コロナウイルス蔓延のため、2018年度のみの実施となった。このプログラムで事前調査を実施した1名が、2023年度の国際共同研究者養成プログラムに採択されている。また、国際共同研究PI養成プログラム、国際共同研究PI養成事前調査プログラムで得られた成果は、研究終了時点でHP(<https://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/diversity/index.html>)で公表している。

表3 国際共同研究PI養成事前調査プログラム実績(職階は支援当時)

所属	職階	派遣期間	派遣先	派遣年度
先端融合研究環	助教	1週間	イギリス	2018
経済学研究科	講師	2週間	ポーランド	2018
保健学研究科	准教授	1週間	スウェーデン	2018
海事科学研究科	准教授	1週間	スウェーデン	2018
人間発達環境学研究科	准教授	1週間	アメリカ合衆国	2018
バイオシグナル総合研究センター	助教	1ヶ月	アメリカ合衆国	2018
農学研究科	助教	1週間	アメリカ合衆国	2018
農学研究科	助教	1週間	アメリカ合衆国	2018

## ② 海外支援組織の構築

海外支援組織の構築については、2018年度に米国のサンフランシスコ、ニューヨーク、欧州のブリュッセル、デュッセルドルフ、ロンドンに、2019年度にはシンガポール、バンコク、ハノイの神戸大学海外拠点と連携したが、2020年度以降は新型コロナウイルス蔓延のため活用することができなかった。

## ③ 女性研究者の昇任比率20%を達成

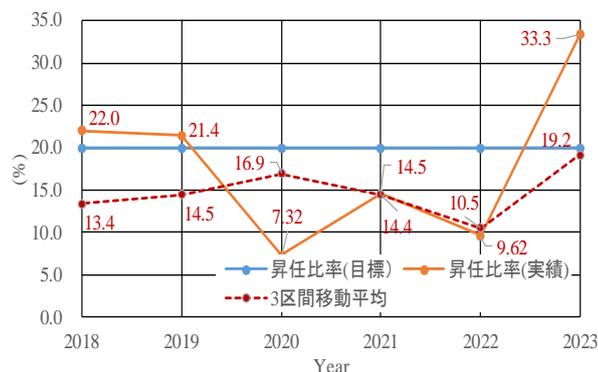


図3 上位職への昇任比率の目標と実績の比較

(2016年度以降の数値で3年間単純移動平均グラフを作成、但し2023年度は10月1日現在)

2018～2023 年度の女性研究者の上位職への昇任比率を図 3 に示す。2018、2019、2023 年度は、上位職への昇任比率 20.0%以上の目標を達成できたが、2020～2022 年度は目標値を達成できなかった。昇任比率は最小値 7.32%、最大値 33.3%と年度による変動が大きい結果となった。なお、2023 年 10 月 1 日までの事業期間内の昇任総数は 43 名、事業期間内の平均は 16.2%であった。

なお、女性研究者の役員等の登用については、2018 年度は 3 名(目標 2 名)、2019 年度は 4 名、2020 年度は 5 名、2021 年度は 5 名、2022 年度 4 名、2023 年度 10 月 1 日で 6 名となっており、2020 年度以降、本事業最終年度(2023 年度)4 名の目標が達成できている。

### 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、事業期間内に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実施した。事業開始当初は、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こととしていたが、国際共同研究 PI 養成プログラムと同様に新型コロナウイルス蔓延で海外渡航が困難となったため、2020～2022 年度はオンラインでの実施となった。また、先述したように、2023 年度からは国際共同研究者養成プログラムとして実施している。表 4 に2018～2022 年度の国際共同若手研究者養成プログラム実績を示す。この間の支援者総数は 8 名で、2021 年度は応募者がいなかった。また、国際共同若手研究者養成プログラムで得られた成果は、研究終了時点で HP(<https://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/diversity/index.html>)で公表している。

表 4 国際共同若手研究者養成プログラム実績(2018～2022) (職階は支援当時)

所属	職階	派遣期間	派遣先	派遣年度
国際文化科学研究科	学術研究員	2 ヶ月	メキシコ	2018
バイオシグナル総合研究	学術研究員	2 ヶ月	アメリカ合衆国	2018
システム情報学研究科	助教	12 ヶ月	イギリス	2018
国際協力研究科	助教	3 ヶ月	アメリカ合衆国	2018
国際教育総合センター	講師	6 ヶ月	韓国・アメリカ合衆国	2018
工学研究科	准教授	10 ヶ月	カナダ・アメリカ合衆国	2019
システム情報学研究科	助教	5 ヶ月	フランス	2020
経済経営研究所	助教	オンライン	スウェーデン	2022-2023

さらに、国際人事交流プログラムについては、表 5 に示すように 2018 年度は 4 名、2019 年度は 5 名の派遣を実施したが、新型コロナウイルス蔓延で 2020 年度以降は実施していない。なお、得られた成果は HP(<https://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/diversity/index.html>)で公表している。

#### 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ー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ー」を開催し、2022 年度は自然科学系を対象に実施した(参加者 41 名)。2023 年度は社会科学系を対象に実施する予定である。

その他、女子学生の少ない理工系学部の女性研究者を増加させるために、地道に理系志望の女子中高生へ魅力アピールを継続することが重要であると考え、次の 2 つの取組を継続的に実施している。

##### i) 理系女子高校生向けオープンキャンパス

[http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/sp\\_topic/rikeyo/opencampus/index.html](http://www.office.kobe-u.ac.jp/opge-kyodo-sankaku/sp_topic/rikeyo/opencampus/index.html) (日本語のみ)

##### ii) 女子中高生向け関西科学塾

表 5 国際人事交流プログラム実績(職階は派遣当時)

所属	職階	派遣期間	派遣先	派遣年度
人間発達環境学研究科	助教	1ヶ月	インドネシア	2018
工学研究科	特命助教	1ヶ月	アメリカ合衆国	2018
人間発達環境学研究科	教授	2ヶ月	イギリス	2018
保健学研究科	教授	1ヶ月	イギリス・スウェーデン	2018
経済学研究科	教授	1ヶ月	フランス	2019
人間発達環境学研究科	教授	1ヶ月	アイルランド	2019
保健学研究科	准教授	1ヶ月	ドイツ	2019
国際教育総合センター	特命講師	1ヶ月	イギリス	2019
保健学研究科	准教授	1ヶ月	イギリス	2019

#### 4)ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

この項目については、以下の目標を設定した。

- ① 神戸大学ダイバーシティ推進宣言の採択と学外における連携体制を整備する。
- ② ダイバーシティ基金の設立により事業の継続性を担保する。
- ③ ダイバーシティ教育プログラムを開発する。

##### ① 神戸大学ダイバーシティ推進宣言の採択

神戸大学では、2018年に神戸大学ダイバーシティ推進宣言を採択した。さらに、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2022年に制定した。

##### ② 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。2018年度から現在までに701万円の寄附金が集まった。2023年度からは、国際共同研究者養成プログラムにダイバーシティ基金を使用した。事業は本年度で終了するため、次年度以降のダイバーシティ基金の運用については2023年度中に検討を行う予定である。

##### ③ ダイバーシティ教育プログラムの開発

本事業では、学外の企業6社と神戸大学による共創ネットワーク会議を創設し、ダイバーシティ教育プログラムの主たる対象者や内容に関する協議を実施した。その結果、2020年度では、2019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α版をアンケート結果に基づいて点検・改良し、完成版となるβ版を作成した。2021年度では、ダイバーシティの推進と普及を進めインクルーシブな社会の実現をめざし、学内外で以下の視聴を行った。なお、2022、2023年度は希望部局との調整がつかず実施できていない。

- i) 2021/6/2 協力教員会議 (参加者 20名)
- ii) 2021/7/15 管理職研修
- iii) 2021/7/29 共創ネットワーク会議 (4社)
- iv) 2021/8/3 共創ネットワーク会議 (1社)
- v) 2022/1/19 保健学研究科FD研修 (参加者 67名)

さらに、共創ネットワーク会議では、各年度で開催する神戸大学ダイバーシティフォーラムのテー

マや講師も協議している。本事業では以下のテーマでダイバーシティフォーラムを実施した。

2019 年度：神戸大学 ダイバーシティフォーラム キックオフシンポジウム(参加者 100 名)

2020 年度：女性上位職登用と働き方改革 –誰もがいきいきと働くことのできる職場を目指して–  
(参加者 105 名)

2021 年度：男性の育児休業から考える ワーク・ライフ・バランス(参加者 105 名)

2022 年度：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 –私たちの課題と展望–  
(参加者 96 名)

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) 事業総括シンポジウム(予定)

また、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の研修活動・啓発活動のためのビデオ教材も作成した。

#### ④ 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。

#### 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

表 6 には、2022 年度までに実施した国際共同研究 PI 養成プログラム支援者 8 名、国際人事交流プログラム支援者 7 名(退職者 2 名を除く)、国際共同若手研究者養成プログラム支援者 4 名 (退職者 3 名を除く)の業績項目(学術論文、国際学会発表、科学研究費補助金(科研費)の獲得(代表、分担別)、科研費以外で代表として獲得した外部資金)の一人当たりの年平均値を、支援実施前と実施後の比較を示す。表 6 中下線の項目は支援後の数値が上昇したことを示している。特に支援実施後に科研費や外部資金の獲得数が伸びている。

表 6 支援プログラム別 事業実施前と実施後の業績比較 (一人当たり年平均)

	国際共同研究 PI 養成		国際人事交流プログラム		国際共同若手研究者養成プロ	
	実施前	実施後～	実施前	実施後～	実施前	実施後～
学術論文	2.06	<u>2.13</u>	2.29	1.90	2.13	1.90
国際学会発表	1.56	1.11	4.57	0.53	1.25	<u>1.36</u>
科研費 (代	0.69	<u>0.70</u>	0.43	<u>0.46</u>	0.88	0.83
科研費 (分	0.88	<u>1.20</u>	0.43	<u>0.51</u>	1.00	0.53
外部資金(代表)	0.13	<u>0.72</u>	0.21	<u>0.54</u>	0	<u>0.71</u>

表 7 には、本事業で支援した若手教員(准教授、助教)について、一般女性教員と学術論文数、国際学会発表数の比較を示す。支援した若手教員は一般の女性研究者に比べて数値が大きくなっており、今後の業績向上が期待される。

表 7 職階別 一般女性教員との支援者の 2018-2022 年度の業績比較 (一人当たり年平均)  
(職階は支援当時)

	一般女性准教授	派遣女性准教授	一般女性助教	派遣女性助教
	2018-2022	2018-2022	2018-2022	2018-2022
学術論文	1.95	2.13	1.73	2.12
国際学会発表	0.48	0.72	0.09	1.13

本事業期間の内、2022 年度までに国際共同研究を終了した国際共同研究 PI 養成プログラム 8 名、国際人事交流プログラム 9 名、国際共同若手研究者養成プログラム 7 名、計 24 名の内、2023 年 10 月 1 日までに国際人事交流プログラムで 3 名、国際共同若手研究者養成プログラムで 4 名が退職した。ここで、国際共同若手研究者養成プログラム支援後に退職した 4 名の内 2 名は、他大学に異動し昇任している。

表 8 に、上記 24 名の内、2018 年から 2023 年 10 月 1 日までに昇任した 7 名の支援教員を示す。学内での昇任者数は 4 名で、国際共同若手研究者支援プログラムで支援した 1 名は、学内で准教授から教授に昇任した。昇任率は  $7/24=29.2\%$  となり、女性研究者海外支援プログラムが女性研究者の昇任に有効であると考えられる。

表 8 2018 年から 2023 年 10 月 1 日までに昇任した支援教員

支援プログラム	昇任前後の職階	
国際共同研究 PI 養成プログラム	学内	特命講師→特命准教授 1 名
	学内	助教→准教授 1 名
国際共同若手研究者 養成プログラム	学外	助教→准教授 1 名
	学外	助教→講師 1 名
	学内	准教授→教授 1 名
国際人事交流 プログラム	学内	特命助教→准教授 1 名
	学内	特命講師→特命准教授 1 名