

2021年2月22日

2018～2019年度事業結果に対する外部評価報告書

外部評価委員会委員長 三成 美保

別紙の2018～2019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、2018～2019年度事業結果に対する国際外部評価結果を実施した。その結果について、以下の通り報告する。

I 全体的な評価

1) 神戸大学を取り巻く国内外の状況

現在の神戸大学は、必ずしも男女共同参画推進に関して他の国立大学をリードする状況にはない。しかしながら、目下、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)事業には非常に積極的な取り組みが行われており、成果もあげられている。この事業への取り組みについては、国際的視点からも高い評価が得られた。今後の取り組みにあたっては、国内外のジェンダー平等推進施策をふまえ、神戸大学の課題と達成すべき数値目標を改めて精査し、いっそうの推進強化を求めたい。

国連のSDGs(持続可能な開発目標)第5目標は「ジェンダー平等」を掲げている。海外では、コロナ禍のステイホームによって女性研究者の研究条件に多大な支障が出ているとの報告もなされている(Nature)。ジェンダー平等を中軸とするダイバーシティの実現は、国際的視野で研究環境を改善するための重要なカギなのである。

国内では、第5次男女共同参画基本計画(2020年12月25日閣議決定)が、「すべての女性が輝く令和の社会へ」をスローガンに掲げている。同基本計画では、2003年に設定された数値目標が継承され、「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める」という目標が設定された。科学技術・学術分野における女性の参画拡大に関する施策の基本的方向として、「上位職に女性研究者・技術者を積極的に登用すること」、「女性リーダー育成を支援すること」が明示されている。

国の基本計画をふまえ、国立大学協会は、「国立大学における男女共同参画推進についてーアクションプラン(2021年度～2025年度)」(2021年1月14日国立大学協会教育・研究委員会)において次のような目標設定を示した。「国立大学の女性教員比率は2020年5月1日現在17.7%となっているところ、この比率を30%に引き上げることを目指す。2030年までに女性教員比率30%を達成するためには、2020年5月1日現在の17.7%から、10年間で12.3%の増加が必要となる。したがって、2025年までの5年間で女性教員比率

をおよそ6割増加させ、24%以上に引き上げることを目指す」。

神戸大学の現在の女性教員比率は16.3%であり、国大協平均17.7%を下回っている。本事業では、事業終了時(2023年度)の数値目標を22%に設定している。国大協目標が2025年までに24%以上であることと比較するならば、神戸大学の2023年度22%目標は決して低くない。しかし、本事業の課題である採用比率30%を達成し続けるならば、事業終了年度までに女性教員比率30%を達成することも不可能ではない。現在のやや控えめな目標設定で満足するのではなく、大学の経営戦略として学長の強いリーダーシップのもとに女性教員比率を高めることを期待したい。

2) 事業結果に対する全体的評価

全体としては、本事業の取り組みについて高く評価することができる。とりわけ、以下の点が評価できる。第一に、2018年度外部評価指摘事項につき、ほとんどが対応されるなど、課題推進について強い意欲が見られる。第二に、国際化・研究力向上などについて実績が上がっており、女性若手研究者のエンパワメントに確実に繋がっている。

国際的課題であり、かつ国内でも産学官共通の課題である Society5.0、SDGsのいずれも文理融合の取り組みが求められている。科学技術基本法も文系を含む形で改正された。今後は、理系女性研究者の育成のみならず、文理を超えた女性研究者の積極的交流をはかるような形で「研究環境実現」を進めるよう、取組のさらなる拡充が期待される。

II 個別課題に関する評価

1) 女性研究者採用比率 30.0%以上達成

①女性研究者採用比率目標

2019年度には女性研究者採用比率目標30%以上を達成できなかった。これはきわめて残念であるが、2018年度には30%を達成しており、無理な目標設定ではない。また、2019年度には、女性教員在籍比率10%以下の5部局(先端経済経営研究学域・理学域・工学域・システム情報学域・海事学域)のうち、工学域は女性採用比率30.8%(2019年度データ、以下同じ)と積極的に努力している点は高く評価したい。

目標達成に向けて男女共同参画推進室から執行部や各部部长への働きかけが行われ、協議が実施されていることも評価できる。このような交渉をふまえて、部局ごとに実効性をもつ採用計画を検討し、部局目標と成果およびグッド・プラクティスを全学的に共有することによって、目標と成果の「見える化」をはかることを期待したい。

なお、学術研究員と助教の女性採用比率が高い点については、若手女性研究者の積極的採用という正の側面と、若手女性研究者の雇用の不安定化及びライフイベント(出産等)

との両立の困難という負の側面をあわせもつため、個々の研究者の採用「後」についていけないフォローアップが望まれる。

②ジェンダー統計の「見える化」

女性教員の在籍比率等のジェンダー統計の「見える化」は 2019 年度末に実施済みであり、高く評価できる。これらの統計は、専用サイトの推進室トップからも調べやすく、図表は学部ごとに示されており、わかりやすい。たとえば、図表に簡単な解説（目標・達成評価・比較など）をつけるとか、学生比率と教員比率を一つで対比できるグラフ、あるいは、女性教員比率の推移のグラフ（現状は数値のデータにとどまる）等を追加するなどのさらなる改善工夫が望まれる。

2) 上位職登用比率(昇任比率)の向上

①女性研究者の昇任比率

2019 年度の女性研究者の昇任比率の全学平均は 21.4%であった。目標の 20%を上回ったことは高く評価できるが、職階による差はまだ縮小していない点が懸念される。これをふまえるならば、今後の課題は以下の通りである。

第一に、教授職の女性比率が部局によってかなり異なる点が十分に改善されていない。

第二に、女性教員在籍比率 10%以下の上記5部局のうち、理学域（女性教授3名）以外には女性教授が0~2名であり、女性教授の昇任・採用を大学全体として強く進めるべきである。少数者の意見を組織に反映するには 30%以上、絶対数では3名以上が必要であり、現状では部局内で女性の意見はほとんど反映されないと思われる。学部の女子学生比率はもっとも低い工学部でも15.9%あり、女子学生比率と女性教員比率がまったく釣り合っていない。このためロールモデルが存在せず、少子化がいつそう進むと女子受験生の確保にも支障をきたすと危惧される。

②役職者の女性比率

役職者の女性比率が上昇傾向にあり、全体として評価できる。この傾向を継続し、さらなる女性比率の上昇をめざしていただきたい。

③女性教員の海外派遣

女性教員の海外派遣は目標を達成しており、非常に高く評価できる。とくに評価できる点と今後の課題を指摘しておきたい。

第一に評価できるのは、長期派遣の準備として 2018 年度末に事前調査プログラムが設定され、助教を含む8名の研究者がこれを利用していることである。しかも、分野が多岐にわ

たっており、特定分野に偏っていない。派遣先も多様である。

第二に評価できるのは、該当者 1 名が講師から准教授に昇任していることである。これは、ロールモデルとしてきわめて有効である。

第三に課題として、新型コロナウイルス感染症の影響で国内外の移動が強く抑制されたことをふまえ、オンライン共同研究の支援など、新しい国際交流方法もあわせて検討することが望ましい。

3) 次世代を担う若手研究者の裾野拡大

国際人事交流プログラムが着実に実施され、成果は報告書等により公表・共有されていることは、高く評価できる。また、オープンキャンパスや関西科学塾など、女子中高生への働きかけが継続的に実施されていることも評価できる。今後は、進路結果など、女子中高生への働きかけの「効果」をデータで示すとなお良い。

4) ダイバーシティ環境の充実と学外への波及

ダイバーシティ環境の充実と学外への波及に関して、すべての目標を達成していることは、高く評価できる。わかりやすく作成されたリーフレットには、ダイバーシティ推進宣言も盛り込まれ、とても印象的である。

一方、ダイバーシティ基金(目標 5000 万円)を設けて本事業の継続性をはかろうとしている点は高く評価できるが、実績の見える化は十分とは言えない。たとえば、「神戸大学基金」のなかで、603 万円(2019 年度)の寄付があったとの記載があるが、ダイバーシティの専用サイトにはその記事へのリンクが張られていない。基金実績も目標額にはかなり遠い。今後さらなる実績を検証するためにも、基金に関するデータとその成果を「見える化」し、企業等と協力しながら、大学のダイバーシティ推進が有為な女性研究者を育成・輩出するために有効であることを内外にアピールすることを期待したい。

5) 「女性研究者派遣制度」の成果および評価の検証

派遣プログラム利用者の研究業績が上がっていることが、データで検証されており、非常に高く評価できる。専用サイト上に研究報告会の記事があることも評価できる。

ただし、既存の「神戸大学若手教員長期海外派遣制度」の該当者が男性ばかりであり、本事業で取り組みが始まった「女性研究者派遣制度」との関係がややわかりにくい。たとえば、既存制度(前者)では女性研究者が評価されにくいいため、ポジティブ・アクションとして後者を設定したという趣旨であれば、前者への後者の合理的統合を目標設定に含めることが望ましい。一方、両制度の永続的併用を制度化するのであれば、両制度の目的や効果の相違点を明示することが求められる。

Ⅲ さらなる取り組みの進展に向けた期待

最後に、国際外部評価委員から指摘された事項・提案された課題について付言しておく。

1) 候補者問題

採用や昇任にあたって、しばしば女性候補者がいないことが理由にされる。しかし、このような理由付けは、在籍する学生・院生数との対比で不適切と言わざるをえない。

総合大学である神戸大学では、多くの学部で女性学生比率が高い。もっとも女性学生比率が低い工学部でも15.8%（女性教員比率9.6%）もある。女性学生比率と女性教員比率のアンバランスは、女性研究者の育成に失敗し、女性が採用・昇任候補者となる可能性を無意識に抑圧していることを示唆する。女性ロールモデルがいなければ、女子受験生の確保にも困難をきたすであろう。女性教員比率の大学全体としての目標は不可欠であるが、同時に、部局ごとに女性学生比率（少なくとも女性院生比率）と女性教員比率の均衡をはかることを重要な目標にすべきである。

女性学生・院生比率の高さを考慮するならば、女性候補者が常時ゼロということは考えにくい。候補者が男性に偏る場合には、候補者のジェンダー・バランスが一定程度確保されるまで人事を一時凍結するくらいの覚悟が求められる。

2) ポジティブ・アクションへの理解推進

女性研究者比率を高めるために数値目標を設定し、女性の積極的な採用・昇任をはかるポジティブ・アクション（積極的改善措置）に対しては、男性研究者が不公平感を抱いたり、女性研究者が拒否感を持ったりすることが少なくない。ポジティブ・アクションの有効性について、学内外の好事例を全学で共有し、部局の共感を得る努力が必要である。その意味で、本事業の「国際共同研究PI養成プログラム」は、女性研究者のエンパワメントをはかるための好事例である。数値目標は達成されており、プログラムは順調に進められている。有効に活用することを期待する。

役員への女性登用は、学長の判断ですぐにでも可能である。大学の意思決定への女性参加が進むほど、大学に対する国際的信頼度が高まり、リスクへの対応も柔軟に行われるようになるであろう。役職者の女性比率は、大学執行部の強い改善意欲とリスク回避意思の反映とみなされ、とくに国際的な大学評価の重要な指標となることに十分留意されたい。

3) インセンティブの付与

本事業が目指すジェンダー平等の推進に協力した部局等を「ジェンダー平等チャンピオン」として学内表彰し、対外的にもアピールするなど、実績と努力の「見える化」をはかるよう強く期待する。

以上