

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）

(実施期間：平成 30～令和 5 年度)

実施機関：神戸大学（総括責任者：武田 廣）

取組の概要

(A) 新人事ガバナンスシステム

部局毎の採用・在籍比率公表等により全学的な意識向上を図り、人事ガバナンスPDCAフローを実施する。

(B) 国際共同研究PI 養成プログラム

海外支援組織を構築し、准教授以下の国際共同研究PIを選出して長期海外派遣する。

(C) 国際人事交流プログラム

海外の大学や企業とクロアポ制度等を利用した人事交流を行う。

(D) 国際共同研究若手養成プログラム

45 歳以下の海外派遣を行い、国際共同研究ができる若手女性研究者層の裾野拡大を図る。

(E) ダイバーシティ推進機構

学内関係組織を連携し、多様な属性の構成員に複合的できめ細やかな支援を行う。

(F) ダイバーシティ基金・共創ネットワーク

個人・企業を募集して共創ネットワークを構築し、eラーニング教育プログラムの開発・実施やフォーラムを開催する。クラウドファンディングも利用したダイバーシティ基金を設立して事業の継続性を担保する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	a	a	b	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

これまで女性研究者の支援及び育成のため先進的な取組を進めてきた実績を活かし、女性研究者のニーズに沿った3つの海外派遣プログラムを構築し女性研究者の海外派遣を推進した。海外派遣の成果を成果報告会、ホームページで公表し、広く周知を図るとともに、部局長が務める人事プロモーションメンターと女性海外派遣者との面談を設定し、女性海外派遣者の昇任促進を目指したことは評価できる。また、女性海外派遣者の研究業績を調査し、海外派遣に伴い研究業績が向上することを明らかにするなど、取組の成果をよく分析しフィードバックに努めており、取組の新たな展開が期待できる。今後は、様々な先進的な取組を実施したにも拘わらず女性教員の採用が所期の計画通りに増加せず、女性教員在籍数が年々減少する傾向にある要因を分析し、学長のリーダーシップの下、部局の積極的な参画を促し、真に実効性の高いポジティブ・アクションを実施し、所期の計画に沿って女性教員を確実に増加させることを期待する。

- **目標達成度**：女性研究者の上位職登用比率（昇任比率）の目標については、最終年度の目標 20% を上回り達成した。また、次世代を担う若手女性研究者については、「国際共同若手研究者養成プログラム」の推進により育成を進めた。さらに、ダイバーシティ環境の充実と学外への波及については、アンコンシャスバイアスの払拭に係る e-ラーニングの開発と運用、「ダイバーシティ共創ネットワーク」の構築などにより積極的に進めたことは評価できる。しかしながら、女性研究者採用比率は 25%程度に留まっており、目標とする 30%以上の恒常的達成の見通しは立っていない。若手女性研究者の育成が進み、ダイバーシティ環境の充実が図られているにも拘わらず、女性研究者採用比率が上昇せず、安定的な職に就く女性教員が年々減少している要因を分析し、実効性の高いポジティブ・アクションを策定することにより改善に努めることを期待する。
- **取組**：女性研究者のニーズ調査に基づき、将来 PI として活躍が期待される女性研究者対象の「国際共同研究 PI 養成プログラム」、若手女性研究者対象の「国際共同若手研究者養成プログラム」、海外派遣女性研究者や招聘女性研究者によるダイバーシティ・マネジメントに係る情報収集と研究交流を目指した「国際人事交流プログラム」という特色ある 3つの海外派遣プログラムを創設し、45名の女性研究者の海外派遣及び招聘を実施し、女性研究者の研究力強化、上位職への積極的登用を進めたことは評価できる。
- **取組の成果**：3つの女性研究者海外派遣プログラム全てにおいて女性海外派遣者の研究業績が向上した。また、海外派遣の成果の事後評価及び人事プロモーションメンターとの面談を通じて女性海外派遣者が上位職へ登用される成果が挙がっており評価できる。
- **実施体制**：ダイバーシティ担当学長補佐が男女共同参画推進室長を兼任するとともに、教員人事委員会の構成員となり女性教員の採用比率及び昇任比率の向上を促す役割を担う新たな体制を構築したことは評価できる。しかしながら、学長をトップとする全学的な推進体制が十分に機能しているとは言い難い。今後は、学長のリーダーシップの下、部局が積極的に参画し女性研究者の活躍促進を図る全学的な体制が構築されることを期待する。
- **今後の進め方**：補助期間終了後、取組の継続を図るため「ダイバーシティ基金」を設立し、企業や個人からの寄付を募り人件費や事業実施費等を確保していることは評価できる。今後は、学長のリーダーシップの下、部局を巻き込んだ盤石な実施体制を構築し、実効性の高いポジティブ・アクションを実施することにより、安定的な職に就く女性教員を確実に増加させることを期待する。