

(事後評価)

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：藤澤 正人）

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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	a	a	a	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、部局毎に教員の採用・昇任計画を立案するとともに、実績に照らし計画の見直しを図り「人事ガバナンスPDCA サイクル」を循環させる「新人事ガバナンス制度」を構築し、女性研究者の昇任比率及び管理職の女性比率を大幅に上昇させたことは評価できる。また、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、オンラインも活用し女性研究者の海外派遣・招聘を推進し、所期の計画を上回る派遣・招聘を行った。海外派遣プログラムの支援を受けた女性研究者の内、7名が上位職へ昇任、また、2名はセンター長に任命されており、女性研究者の昇任及び登用促進の成果が確実に挙がっており評価できる。他方、女性教員の採用比率を恒常的に30%以上とする目標が達成できておらず、「女性教員増加人数に対するインセンティブ経費支援制度」や若手女性教員の採用を促進するための「女性教員インスパイア制度」を新たに導入している。今後は、所期の目標を早期に達成することを期待する。

- **目標達成度：**「新人事ガバナンス制度」の構築、海外派遣プログラムの実施、上位職登用比率の向上、ダイバーシティ環境の充実・学外への取組の波及などの目標を達成したことは評価できる。しかしながら、中間評価での指摘にも拘わらず、女性教員採用比率 30%以上の恒常的達成という目標が達成できなかった。目標達成へ向けた改善策が既に導入されており、今後の成果を期待する。
- **取組：**部局別の女性研究者在籍比率・採用比率・昇任比率等を可視化することにより部局毎の人事採用計画の検討を促し、「人事ガバナンス PDCA サイクル」を循環させる「新人事ガバナンス制度」を構築したことは評価できる。また、女性研究者のニーズ調査に基づき、特色ある 3 つの海外派遣プログラムを創設し、41 名の女性研究者を支援し、上位職への昇任、管理職への登用へ繋げたことは評価できる。
- **取組の成果：**海外派遣プログラムの支援を受けた女性研究者 7 名を含む多くの女性研究者の昇任が進み、昇任比率が目標を 10%以上上回り上昇したことは評価できる。また、女性理事、女性副学長が誕生し、機関のマネジメントへの女性の参画が推進された。
- **実施体制：**本事業の実施母体である「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」を統合し、学長直轄の「インクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンター」に発展的に改組し、より包括的な実施体制としたことは評価できる。また、「国際外部評価委員会」による本事業の評価、協力企業 5 社から成る「ダイバーシティ共創ネットワーク」による提言及び支援が行われたことは評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性：**「新人事ガバナンス制度」、「国際共同研究者養成プログラム」を継続して実施するとともに、事業成果の検証に基づき、「若手女性研究者雇用支援制度」や「自然科学系を対象とした承継内女性教授昇任・採用支援制度」の導入を計画しており、事業のより高度な発展が期待できる。