

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）

(実施期間：平成 28～33 年度)

代表機関：大阪大学（総括責任者：西尾 章治郎）

共同実施機関：医薬基盤・健康・栄養研究所、ダイキン工業株式会社

## 取組の概要

## 【連携した取組】

①女性研究者育成：女性研究者をプロジェクトリーダーとする分野融合的共同研究を創出する。新設する共同型メンター制度、インターンシップ、大学での学び直しにより自然科学系分野の女性研究者を育成する。

②両立支援：大阪大学の両立支援事業を共同実施機関の研究者に開放し、共同型研究支援員制度を新設する。

③働き方改革：地域に開放するシンポジウム等を共同開催して働き方改革を推進する。

## [大阪大学]

大学留保ポスト等を活用した本部・部局連携型女性研究者比率向上システムを構築する。クロスアポイントメントにより女性研究者を学内外で循環的に育成する。

## [医薬健康研]

理事長直轄の男女共同参画に関する委員会を設置し、両立支援や働き方改革を加速する。

## [ダイキン工業]

技術系女性社員の女性管理職を増やすための育成の仕掛けとして、女性を登用するポストである女性リーダーポジションを定め、女性社員を計画的に育成する。

## (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
S	s	s	a	a	s

総合評価：S（所期の計画を超えた取組が行われている）

## (2) 評価コメント

代表機関のリーダーシップの下、大阪地域の産学3機関が連携し、特に自然科学系分野を中心に女性研究者の活躍促進に向け意欲的な取組を展開し、女性研究者の採用、上位職への登用等について計画を上回る成果を挙げており高く評価できる。女性研究者を研究リーダーとする3連携機関間及び協力機関との共同研究、産学クロスアポイントメントを活用した女性研究者の人事交流、自治体との連携等を推進し、産学官連携による女性研究者の循環型育成を目指す関西地域クラスターを形成したことは高く評価できる。今後は、関西地域のみならず、広く全国へ情報を発信し、先進的な取組を普及させることを期待する。

- ・**目標達成度**：代表機関においては、自然科学系を中心に女性研究者の採用を積極的に進め、女性研究者の採用比率、在職比率、上位職比率に係る目標を上回り達成し、女性教授の在籍のない研究科の解消を前倒して実現しており高く評価できる。共同実施機関の医薬基盤・健康・栄

養研究所においては、女性研究者の採用比率、在職比率に係る目標を上回り達成しており高く評価できる。共同実施機関の企業においては、女性社員の採用比率、在職比率に係る目標が未達であり、実効性の高い改善策の立案を期待する。

- **取組**：代表機関が構築した、自然科学系女性教員を積極的に採用する部局に対する「女性教員の採用に係る大学留保ポスト支援制度」、「女性教員の昇任に係るインセンティブ制度」、「部局ポストによる女性教員採用に対するインセンティブ制度」は実効性の高いポジティブ・アクションとして高く評価できる。また、3機関が連携して進めた、女性研究者を研究代表者とする共同研究、産学クロスアポイントメントを活用した女性研究者の人事交流、3連携機関の女性研究者の利用を可能とした共同型の、研究支援員制度、保育サービス、メンター制度は高く評価できる。
- **取組の成果**：3連携機関全体として、自然科学系の女性研究者が大幅に増加し、上位職（教授、准教授相当）に就く女性研究者が増加したことは評価できる。また、産学官連携による女性研究者の循環型育成を目指す関西地域クラスターを形成し、関西地域の女性研究者の活躍促進に貢献したことは評価できる。大型共同研究の研究代表者となる女性研究者を輩出しており今後が期待できる。
- **実施体制**：総括責任者のリーダーシップの下、ダイバーシティ環境実現に関する共同宣言を公表するとともに、「大阪男女協働推進連携協議会」を創設し、3機関の緊密な連携を図る実施体制を構築したことは評価できる。外部評価委員会やアドバイザリーボードを設置し、定期的にフィードバックを行う体制を構築し事業を推進したことは評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後も十分な自主経費を確保するとともに、共同実施機関である企業との間に10年間の包括連結契約を締結し、共同研究等の「連携プログラム」において女性研究者の育成を進めており、取組の今後の継続、発展が期待でき高く評価できる。