

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成 27～32 年度)

実施機関：大阪府立大学（総括責任者：辻 洋）

取組の概要

異分野融合・共同研究の女性研究リーダーへの支援、女性上位職の両立支援など、産学官連携に強みを持つ大阪府立大学の女性研究リーダー育成を特色とした取組を推進する。

ダイバーシティ研究環境研究所を開設し、全部局参加の運営委員会が外部評価委員会の評価を受けながら以下に取り組む。進捗管理は人材育成ステアリング委員会（委員長：学長）が行う。

①女性比率の数値目標達成のための計画を次期中期目標・計画に位置づけ、部局ごとの計画に取り組み、高成果の部局に競争的インセンティブを付与する(自主経費)。

②若手女性研究者の支援は、パーソナル・ポートフォリオ（上位職へのロードマップを含む）の活用と研究力強化プログラムにより行う。

(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	s	a	a

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

理事長・学長のリーダーシップの下、機関全体として女性研究者の活躍促進に取り組む体制を構築し、女性教員採用比率、女性教員在職比率、上位職女性比率等の目標達成に向け、部局毎の人事計画と環境整備計画を策定し、女性研究者のための研究環境整備、研究力強化を目指した特色ある様々な取組を実施した。「部局への競争的インセンティブ付与」、「女性限定公募」といったポジティブ・アクションに加え、「スキルアップ支援プログラム」、「研究実践力強化プログラム」、「パーソナル・ポートフォリオの分析」を通じた女性研究者の研究力強化、リーダーシップ育成により、新規教員採用における女性比率 47%、女性教授比率の上昇、テニユア・トラック若手女性教員全員の准教授への昇任という成果を挙げており高く評価できる。

- **目標達成度**：所期の目標をすべて達成したことは高く評価できる。特に、新規教員採用における女性採用比率を実施期間終了時の最終目標 30%を大きく上回る 47%に上昇させたことは高く評価できる。
- **取組**：各部局が女性教員の採用等に係る人事計画と環境整備計画を策定し、女性教員の在籍がなかった専攻・分野で教員の「女性限定公募」が実施された。また、研究支援員の配置や保育支援等の「ワーク・ライフ・バランス支援」、女性研究者の研究力強化、リーダーシップ育成を図る「スキルアップ支援プログラム」、「研究実践力強化プログラム」、「パーソナル・ポートフォリオの分析」等、女性研究者のニーズを踏まえた段階的かつ連続的な養成計画が策定、実施されており高く評価できる。
- **取組の成果**：新規教員採用における女性採用比率が実施期間終了時の最終目標を大きく上回

り 47%に達したこと、「スキルアップ支援プログラム」の個別指導を受講した女性研究者の科学研究費採択率が、全国平均採択率の約 2.5 倍の 66.7%に達したことは高く評価できる。

- **実施体制**：理事長・学長のリーダーシップの下、機関全体として女性研究者の活躍促進に取り組む体制が整備された。「ダイバーシティ研究環境研究所」と「女性研究者支援センター」が連携して取組を実施し、理事長・学長が委員長である「科学技術人材育成ステアリング委員会」が進捗管理を行う仕組みは評価できる。また、「URA センター」が「ダイバーシティ研究環境研究所」と連携し、女性研究者のリーダー育成を推進する体制も評価できる。
- **今後の進め方**：実施期間終了後も自主経費によりこれまで以上の事業実施費を確保し、取組を継続する計画となっており評価できる。今後は、将来的な統合が計画されている大阪市立大学とのさらなる連携強化を期待する。