

## 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～令和 2 年度)

実施機関：大阪府立大学（総括責任者：辰巳 砂 昌弘）

## 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本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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	a	s	s	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

意欲的な目標を設定し、全学を挙げて様々な実効性の高い取組を組織的・計画的に進め、ほぼ全ての目標を達成した。学長のリーダーシップの下、女性教員の採用・昇任の促進を目指し、全部局がそれぞれ人事計画と環境整備計画を策定し取組を進める「女性研究者研究環境整備費制度」を創設することにより、女性教員採用比率を 10%から 36%へと大幅に増加させたことは評価できる。また、女性教員の上位職への昇任人事を積極的に進め、女性教授が不在の 2 部局で女性教授を誕生させ、女性教授不在の部局を解消した。「女性研究者研究実践力強化プログラム (RESPECT)」等、女性研究者の研究力向上の取組の成果が、科研費新規採択率の上昇等に着実に表れており今後の展開が期待できる。

- ・ **目標達成度**：女性教員採用比率、女性教員在職比率、大学執行部（副学長・理事・学長補佐）における女性比率、女性教授不在部局の解消に係る目標はいずれも達成しており評価できる。今後は、増加傾向にある女性准教授・講師の育成を進め、女性教授を増加させることを期待する。
- ・ **取組**：女性教員のみならず男性教員や外国人教員も対象とした育児・介護支援のための研究環境整備の取組に加え、部局毎に女性教員に係る人事計画や環境整備計画を策定し「女性限定公募」等の実施により活躍促進を図る「女性研究者研究環境整備費制度」、女性研究者の研究力向上を目指した「スキルアップ支援プログラム」や「RESPECT」等の先進的な取組を実施したことは高く評価できる。
- ・ **取組の成果**：女性教員採用比率を 10%から 36%へと大幅に増加させ、積極的に女性教員の採用を進め、女性教授が不在であった 2 部局で女性教授を誕生させ、また、大学執行部の女性比率

を増加させたことは高く評価できる。「RESPECT」を終了した女性研究者の75%が新たに科研費を獲得し、機関の女性研究者全体の科研費採択率は33%と全国平均を大きく上回っており、今後の展開が期待できる。

- **実施体制**：理事長・学長を議長とする「科学技術人材育成ステアリング委員会」の下に全部局教員と人事課長が参画する「女性研究者支援プログラム運営委員会」を設置し、取組を全学として計画的に実施する体制を構築したことは評価できる。また、URAセンターと連携し、本事業担当URAを配置し取組を推進し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**：実施期間終了後も「新RESPECT」等、様々な取組を継続して実施しており、取組の継続性・発展性が期待できる。統合後の新大学においても、これまでの実績を活かし取組を有機的に融合させ、統合を契機に取組の更なる強化を図ることを期待する。