

## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）

(実施期間：令和5～令和10年度)

実施機関：大阪公立大学（総括責任者：櫻木 弘之）

## 取組の概要

大阪市立大学と大阪府立大学で培ってきた全学の支援体制と実績を活かし、女性研究者の活躍支援を加速して推進する。

## ①サステナブルな人材育成・活用

大学院生から執行部まで各段階に合わせた人材育成・活用策により、「研究者が来たい・辞めない・活躍できる大学」になるべく環境整備を強化する。

- ・OMU女性教員昇任制度の実施、部局人事計画の策定、ダイバーシティ研究環境整備費の付与
- ・OMU基金を活用し、研究支援の資金基盤を強化
- ・女性研究リーダー養成：RESPECT共同研究助成、マネジメント研修、研究成果の国際発信支援

## ②景色を変える

上位職（教授、副学長等）および、メディアやシンポジウムに登場する女性比率を上げ、女性研究者の活躍を「見える化・魅せる化」する。

- ・人材活用のための研究者データの構築と活用
- ・未来の女性研究者育成：社会人リカレント教育（学位取得支援）、理系女子大学院生チームIRISや博士人材育成事業との連携

## (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	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

統合直後の大規模公立大学が、大学統合という機会を捉えて、文化の違い、人材の多様性を強みとし、女性研究者の採用・登用に係る挑戦的な目標を掲げ、女性研究者の研究力やリーダーシップの向上、上位職への登用に取り組み、成果を挙げていることは評価できる。学長裁量ポイントを活用して女性教員の積極的な昇任や採用を図る「OMU女性教員昇任制度」、「女性限定公募」を実施したことにより、機関全体として女性教授が21名増加し、全17部局に女性教授が在籍することとなった。また、女性教員を代表とする共同研究を支援する「RESPECT共同研究助成」、研究者のニーズが高い「研究支援員制度」を継続して実施したことにより、支援を受けた女性教員の科研費獲得率が大幅に上昇し、研究力向上の成果に繋がったことは評価できる。一方、女性准教授、執行部（副学長等）の女性の増加は限定的であり、女性比率に係る目標を達成できなかった。人事委員会と執行部が課題を共有し、対応策について協議しており今後の展開を期待する。

- ・**目標達成度**：女性専任教員の採用比率及び在職比率、教授の女性比率が目標を上回っており、特に自然科学系分野の女性教員採用比率、女性教授採用比率が大幅に上昇していることは評価

できる。しかしながら、准教授、執行部（副学長等）の女性比率に係る目標が達成できておらず、その要因を分析し、改善策を講じることを期待する。

- **取組**：学長裁量ポイントを活用して女性教員の登用や採用を進める「OMU 女性教員昇任制度」や「女性限定公募」、女性研究者の研究力向上やリーダーシップ育成を目指した「RESPECT 共同研究助成」は実効性の高い取組であり評価できる。「女性講演者登壇助成制度」、女性・若手研究者を支援する優れた取組を行った部局へ付与する「ダイバーシティ研究環境整備費」は、独自の取組として評価できる。
- **取組の成果**：戦略的に学長裁量ポイントを活用する「OMU 女性教員昇任制度」、「女性限定公募」を実施したことにより、19名の女性教員を教授・准教授へ昇任させ、14名の女性教授・准教授を採用したことは評価できる。また、「RESPECT 共同研究助成」をはじめ研究力向上を目指した多角的な取組により女性研究者の研究力が強化され、女性研究者の科研費採択率が大幅に上昇したことは評価できる。
- **実施体制**：学長を委員長とし執行部が参画する「科学技術人材育成ステアリング委員会」とダイバーシティ担当副学長を議長とする「ダイバーシティ推進会議」の下に、全17部局からの教員等が参画する全学委員会の「女性研究者支援室運営委員会」を設置し、執行部と部局が連携して事業を推進する体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方**：部局の人事計画を見直しつつ、「OMU 女性教員昇任制度」や「女性限定公募」などの取組を継続して実施し、准教授、執行部（副学長等）の女性比率に係る目標の達成を目指すことは評価できる。女性研究者はもとより男性研究者のニーズも高い「研究支援員制度」や「RESPECT 共同研究助成」を今後も継続して実施するとしており、中長期的な財源の確保を期待する。