



大阪府立大学
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業
平成27年度 事業報告書

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2018-04-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10466/15770

大阪府立大学
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業

平成27年度

事業報告書

平成28年3月

大阪府立大学 21世紀科学研究機構
ダイバーシティ研究環境研究所



つながりを作る ダイバーシティ研究環境実現 イニシアティブ事業

公立大学法人 大阪府立大学 辻 洋
理事長・学長

高等教育・研究機関における女性の活躍は、国際的に推進されているジェンダー公平の一環です。「世界に翔く地域の信頼拠点」をめざす大阪府立大学にとっても、女性研究者が活躍できる大学となることは、積極的に取り組むべき重要課題です。

そこで本学は、平成22年度に公立大学として全国で初めて、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、平成24年度までは補助金事業として、平成25年度からは大学の自主事業として、女性研究者支援に取り組んできました。そして、今年度（平成27年度）からは、文部科学省・科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に、公立大学としては唯一、採択されました。

私は、平成25年度から2年間、女性研究者支援事業を担当する副学長を務め、本学にとってのこの課題を深く認識しました。そして、女性研究者支援事業を理解し協力してくださる教職員は、この6年間に着実に増加したと実感しています。本事業は全学を挙げて取り組まねば達成できませんので、教員はこの目的のために部局や専門性、キャンパスの違いを超えてつながることが出来てきました。また、車の両輪として教員と職員がともに話し合い、研究環境の整備も進めました。これらは、女性研究者支援事業が創り出した素晴らしい“つながり”です。さらに、今年度からはダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業で実施する「女性研究者の研究力向上」と「上位職への両立支援」によって、この“つながり”を強化していきます。

また、本学は平成24年度に「学域制」へと改組を行い、理系部局だけでなく、文理融合を理念とする新しい学問分野を創出しようと「現代システム科学域」を設置しました。工学や農学など女性の少ない理系部局に、多数の教員と学生がいる本学ですが、それらの部局における女性研究者の増加はもちろんのこと、この新しい融合的学域においてはさらに、多様な発想と女性研究者の活躍が期待されます。

公立大学としては、これらの取組みが産学官連携を含む地域社会での女性の活躍にも貢献するよう、取り組んでいきたいとも考えています。皆様のいっそうのご支援・ご協力をよろしくお願い申し上げます。



女性研究者の現状と 大阪府立大学の課題

公立大学法人 大阪府立大学
理事（教育研究担当）・副学長 石井 実

平成 27 年度から、女性研究者支援事業の担当副学長を務めています。

科学技術研究調査（平成 26 年 3 月）によると、日本の女性研究者は約 13 万 600 人で、全研究者に占める割合は 14.6% です。これはイギリスの 37.8%（2011 年）、アメリカの 33.6%（2010 年）などと比べると、かなり低い値です。

大阪府立大学はどうかというと、女性教員は全教員の 18.0%（平成 27 年 5 月現在）と、全国平均（26.5%）を大幅に下回っています。女性教員の割合は研究分野により異なっていて、女性教員の 6 割近くを看護系と人文科学系が占めています。また、職階にも偏りがあり、看護学研究科では教授の 8 割が女性であるのに対して、工学研究科では 2.4%、理学系研究科では 3.2% であり、生命環境科学研究科と経済学研究科には女性の教授がいません。

一方、研究者の予備軍といえる博士後期課程（博士課程を含む）の女性比率は、全学で 32.3% であり、生命環境科学研究科では 27.3%、理学系研究科は 14.8%、工学研究科は 12.0% です（平成 27 年 5 月現在）。このあたりの数字が、本学の理系の女性教員の割合として自然ではないかと思います。そしてこれは、第 5 期科学技術基本計画（平成 28 年 1 月）の中で目標とされる、自然科学系の女性研究者の割合 30% と合致するものです。

本学は、平成 22 年度の文部科学省・科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に採択されたのを契機に女性研究者支援センターを立ち上げ、女性教員・学生の支援に取り組んできました。平成 27 年度には、文部科学省・科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択され、21 世紀科学研究機構に「ダイバーシティ研究環境研究所」を設置しました。そして、平成 29 年度から始まる中期計画に新規女性教員採用比率 30% を達成するなどの目標を掲げて、女性研究者支援の取り組みを「女性研究者の研究力向上」と「上位職への両

立支援」へとバージョンアップしました。

私自身は動物生態学・保全生態学が専門で、野生生物の保護や里地里山生態系の生物多様性保全などについて研究してきました。女性研究者を絶滅危惧生物にたとえるのは少し間違っているかもしれませんが、本学では女性教員の割合が低いことには違いなく、絶滅の危機に瀕している生物と同様に、やはり環境の改善が必要だと考えています。また、組織の成長には構成メンバーの多様性とバランスが重要であり、男性ばかりでなく女性も適材適所で配置されていなければなりません。それによって組織全体が活性化され、業績も向上していくのではないかと思います。

本学においても、すべての教職員・学生に対して、優しい「里」ともいえる環境を整えることで、女性研究者を含む多様な人材が育ち、少々のことではへこたれないバランスのよい大阪府立大学となっていくよう努力したいと思います。



事業総括

大阪府立大学 21世紀科学研究機構
ダイバーシティ研究環境研究所長

田間 泰子

本学のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（事業期間：平成27年度～32年度）は、2つの大きな目的を掲げている。第一に、女性研究者の在籍比率の増加（女性教授がいない部局をなくすことを含む）、第二に、女性研究者が研究リーダーや上位職として活躍するために必要な研究力の向上を支援することである。前者は大学執行部がリーダーシップを発揮して行うべきこととして、後者は本学の女性研究者たち自身が本事業に積極的に参加することで可能となるよう、事業を計画した。

第一の目的については、人事委員会（委員長は本事業担当副学長）のリーダーシップのもと、全学の年次計画を構想し、目標数値を設定している。また、部局については女性研究者にかかる状況が個々に大きく異なるので、事業の初年度である平成27年度には人事委員会および各部局長等が状況と課題を認識し、平成28年度以降の人事計画を立てる体制づくりを目標とした。より具体的には、部局ごとの現状と課題を把握すること、および女性研究者比率の増加に大きく寄与した部局への大学自主経費によるインセンティブ（女性研究者支援環境整備費（仮））制度の創設である。後者は、優れた他大学の取り組みを参考にして本学の諸事情に合わせたもので、予定どおり創設した。平成28年度にはこれを踏まえて各部局が人事計画に対する実績を報告し、これを平成29年度に評価してインセンティブを付与する予定である。現在、各部局執行部に対して、この新制度の周知とともに、部局ごとの現状と課題認識、そして計画策定を行うよう働きかけつつある。

第二に、研究力向上の支援は、本事業の運営組織として平成27年10月1日、本学21世紀科学研究機構にダイバーシティ研究環境研究所を設立した（以下、「研究所」という）。研究所が実施する研究力向上支援は、Ⅰ．ダイバーシティ研究環境基盤整備、Ⅱ．スキルアップ支援プログラム、Ⅲ．RESPECT（優れた女性研究者リーダーへのインセンティブ）の3種類である。

I. ダイバーシティ研究環境基盤整備は、研究所コーディネーターと本事業担当 URA（新設）が担当するもので、ヒアリングとさまざまな研究ニーズの充足支援、研究者の自己診断カルテともいえるべきパーソナル・ポートフォリオを企画・実施すること、およびメンターがいない女性研究者に、研究分野を超えたメンターをつけていくことを予定した。

ヒアリングは、平成 27 年度に本学に着任した准教授以下の女性研究者、および在籍中の准教授以下の女性研究者 13 名に、研究所所長、同コーディネーターと、本事業担当 URA が実施した。このヒアリングは、本事業による新しい取り組みであり、また産学官連携に強く URA センターをもつ本学ならではの取り組みでもある。その結果、これまで URA による支援が比較的行われていた理系部局においても、担当がいない女性研究者に対して URA による支援を開始することができ、今後 URA の支援が必要な羽曳野キャンパス（看護学研究科・総合リハビリテーション学研究科）や文系部局等の女性研究者のニーズを知り支援につなげることができた。

ヒアリングの際、平成 27 年度に実施予定の II. スキルアップ支援プログラムや、平成 28 年度に実施予定の III. RESPECT を周知したところ、強い関心をもってもらうことができた。その結果として、II. スキルアップ支援プログラムのセミナー（4 種類）は計 6 回開催、延べ 97 人の参加を得ることができ、III. RESPECT への参加資格を得た女性研究者は 20 人となっている（平成 28 年 3 月 16 日現在）。

また、I. ダイバーシティ研究環境基盤整備は、基本的に女性研究者と研究所コーディネーター、URA とのあいだで個別に行われる支援であるが、II. スキルアップ支援プログラムは、ワークショップを取り入れた少人数のセミナー企画にしたことにより、参加する女性研究者同士の交流の場にもなっている。本学で平成 22 年度から取り組んできた女性研究者支援事業によって、ある程度、部局を超えた女性研究者の交

流が始まっていたが、このセミナーによりさらに研究力向上という共通目的をもった交流が、専門分野を超え、また職階を超えて可能となっている。

これらスキルアップ支援プログラムのうち、外部資金獲得セミナーと英語論文作成セミナーは、従来から女性研究者支援センターが開催し、学内で好評を得てきたものであるが、今回あらたにプレゼンテーション力向上セミナーとマネジメントセミナーを加えた。前者は、学会での研究報告や外部資金の獲得のほか、若手研究者を育成する教育の場など、あらゆる場で必須のスキルである。また後者は、大学研究者が、人・財源・情報等のマネジメントを全く学ぶ機会がないまま、往々にして教室運営や多額の研究資金のマネジメントを行い、共同研究チームを率いねばならないことを考えて企画した。特に若手の女性研究者にとっては、個人生活との両立にマネジメント能力が必要な場合が多いことに加えて、これから上位職に就くためには必須のスキルである。なお、Ⅱ．スキルアップ支援プログラムのうち外部資金獲得セミナーと英語論文作成セミナーでは、希望者に個人支援を行っており、これも延べ24人が利用している。

Ⅱ．スキルアップ支援プログラムの利用者の満足度は非常に高いが、来年度はこれらのセミナーと個人支援の成果をとりまとめ、今年度のセミナーでは取り扱うことができなかった内容も加えて、より効果的な支援へと改善していく。

さらに、学長のリーダーシップのもと、当初の予定にない新たな研究費インセンティブを、大学自主経費による平成28年度新規事業として2種類創設した。異分野融合研究インセンティブ、および女性研究者支援事業インセンティブである（本報告書P.31参照）。これらの新インセンティブは、本事業に対する本学の積極的な取組姿勢の表れであり、これらへの応募件数は前者4件、後者22件であった（平成28年2月26日現在）。これらと、平成28年度に実施予定のⅢ．RESPECTと併せると、女性研

究者を対象とする3種類のインセンティブが実施されることになり、本学の女性研究者の研究力の発揮が大いに期待される。

以上、平成27年度の事業計画はおおよそすべて達成できており、自主経費による研究費のインセンティブについては、本事業の申請時には提案しなかった新たな制度を創設した。そして、それらの新規事業に、本学の女性研究者たちが積極的に参加している。これらが可能となったもっとも大きな要因は、本学が文部科学省・科学技術振興調整費への採択を受けて平成22年度から開始した女性研究者支援事業が、平成25年度からも大学自主経費によって女性研究者支援センターで続けられ、執行部はもちろんのこと、学内に広く理解者・協力者を得ていることにある。実際に、平成28年1月に開催したキックオフ・シンポジウムは参加者が103名（うち学内関係者87名）となり、学内で高い関心を得ていることが示された。

残された課題は、メンターがいない女性研究者（准教授以下）へのメンター配置である。平成28年度には、パーソナル・ポートフォリオの試行とともに、Ⅲ. RESPECTの公開審査会など、さまざまな機会を活用して研究交流をさらに活性化し、メンター候補者と若手女性研究者の出会いの場作りを進めていく予定である。

大阪府立大学における 多様な人材活用推進の基本方針

大阪府立大学が公立大学としての存在意義を高め、地域に信頼される存在となるためには、地域社会や産業界を牽引する人材が本学から持続的に巣立ち、広く世界に翔く（はばたく）ことでその証を立てなければならない。それらを追求するため、日本のみならず世界の研究型大学の変革の起点となり、地域に信頼される知の拠点となるべき基本理念を表す言葉として、「高度研究型大学 ～世界に翔く地域の信頼拠点」を掲げている。

本学が目指す大学像の実現には「多様」「融合」「国際」という3つのキーワードがある。革新的な知を創出する拠点となるためには、年齢・性別・国籍の違いを超えて、異なる価値観や経験・背景をもつ「多様」な人材が集い、互いに知的触発を受ける環境が不可欠である。そのうえで多様な人材が切磋琢磨し価値を「融合」することで新しい知を創生し、そして「世界」に発信する。

したがって本学は、多様性の実現こそが今後の教育研究の活力の源泉であるとの認識の下、若手研究者や外国人研究者、女性研究者がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう、本学構成員の意識改革、環境の整備、支援相談システムの構築などを推進する。そして、活力あふれる「知」の創造の場を形成し、本学の理念を実現する。

..... 平成 27 年度 事業報告書 目次

つながりを作るダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業 大阪府立大学 理事長・学長 辻 洋	i
女性研究者の現状と大阪府立大学の課題 大阪府立大学 理事・副学長 石井 実	ii
事業総括 大阪府立大学 ダイバーシティ研究環境研究所長 田間 泰子	iv
大阪府立大学における多様な人材活用推進の基本方針	viii
I. 事業概要と今年度の計画	1
1. 事業概要	2
2. 今年度の実施計画	8
II. 事業実施報告	11
事業一覧（時系列）	12
I. ダイバーシティ研究環境基盤整備	13
II. スキルアップ支援プログラム	22
III. RESPECT	30
その他	31



I. 事業概要と今年度の計画

1. 事業概要

実施予定期間：平成 27 年度～平成 32 年度

総括責任者：辻 洋（公立大学法人大阪府立大学 理事長）

(1) 事業の目的

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のための取組を推進する。

(2) 目標と行動計画

第 3 期（平成 29 ～ 34 年度）中期計画と中期目標に目標・行動計画を位置づける。

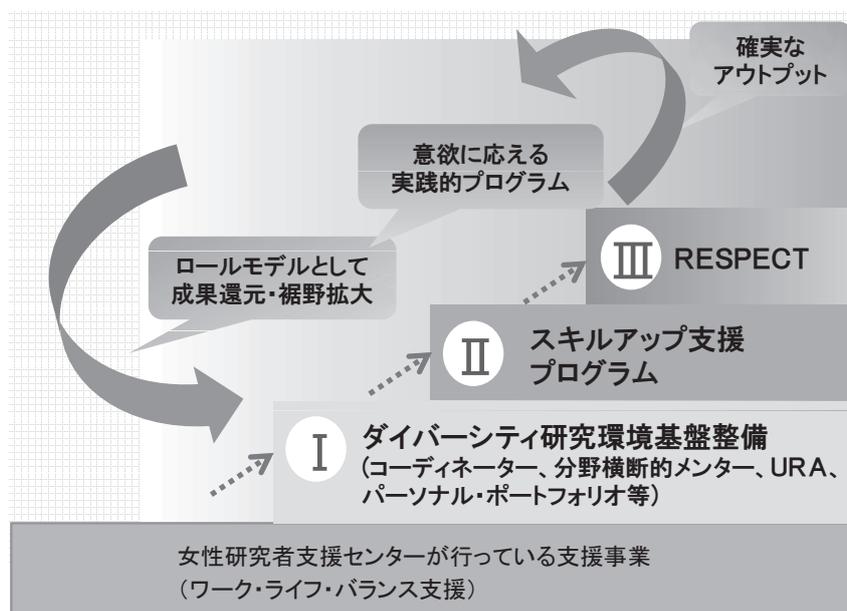
- 平成 28 年度以後、新規採用における女性教員比率 30%
- 平成 32 年度に、女性教員比率 21%
- 女性教授ゼロの部局ゼロ
- 上位職（教授・准教授・講師）における女性比率 23%
- 上位職（副学長・理事・学長補佐）における女性比率 25%

(3) 取組の概要

(1) 女性教員・研究者数、比率の増加のための取組

○人事委員会による数値目標設定項目（新規採用における女性比率の維持、女性教員比率・上位職（教授・准教授・講師）における女性比率・上位職（副学長・理事・学長補佐）における女性比率の向上、女性教授のいない部局ゼロ）に基づいた各部局の人事計画に対し、高い成果をあげた部局にダイバーシティ研究環境整備費を配分する。

○女性上位職や、女性研究者（博士研究員・特認教員も含む）への両立・復帰支援を行う。



(2) ダイバーシティ研究環境研究所による女性研究者の研究力強化の取組

- 意識啓発のため、キックオフシンポジウムやダイバーシティ推進セミナーを開催する。
- コーディネーターを中心に、女性研究者の研究力強化のため、下記Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを実施する。ⅡとⅢは、1年半1クールの連続したプログラムとして実施する。
- 年度末に報告書を作成して学内外の関係者に配布する。

Ⅰ. ダイバーシティ研究環境基盤整備

女性若手研究者に対して、分野横断的に女性メンターをつける。コーディネーターとメンター、URAが連携し、研究者のパーソナル・ポートフォリオ（昇任に向けてのロードマップを含む）を作成し、研究力向上の支援を行う。

Ⅱ. スキルアップ支援プログラム

女性研究者を対象として、スキル向上プログラム（下記①～④）を実施する。

- ①外部資金獲得セミナー・ワークショップ
- ②英語論文作成セミナー・ワークショップ
- ③プレゼンテーション力向上セミナー・ワークショップ
- ④マネジメントセミナー・ワークショップ

Ⅲ. RESPECT（研究実践力強化支援プログラム Research Support Program for Enhancing Capability and Techniques）

女性研究リーダー育成のため、スキルアップ支援プログラムの上位研修プログラムとしてRESPECTを実践する。研究グループでリーダーシップを発揮する女性研究者を公開審査会にて選出し、インセンティブを付与することによって支援する。

(3) 異分野研究領域を融合した研究の促進

- 異分野融合研究で女性が代表者の場合に、研究とライフイベントを両立させるためのインセンティブ制度（研究支援員の配置）を実施する。
- アントレプレナーシップ（文部科学省：科学技術駆動型イノベーション創出プレイヤー養成プログラム（FLEDGE））と連携し、海外プレゼンテーション研修を実施する。
- ダイバーシティ研究環境研究所を中心に調査研究等を推進する。

(4) 理系女子人材の発掘とキャリア支援

- 校友会（同窓会）や理系女子院生チームIRISのOG会を活用して、理系女性卒業生に研究者としてのキャリア支援や交流を呼びかけ、その相談窓口をダイバーシティ研究環境研究所に設ける。またこれを通して、女子学生へのロールモデルとの交流に取り組む。

(5) 公立大学としての地域連携力の活用

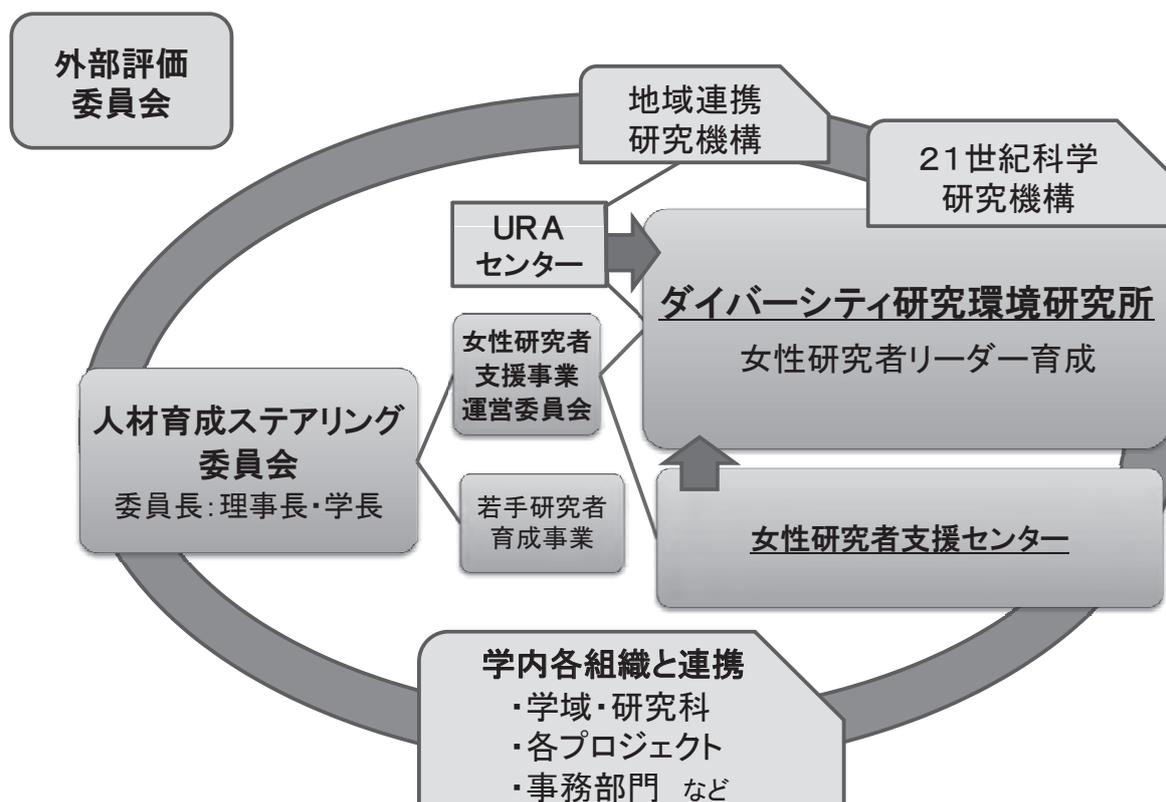
- 公設試験研究機関や企業、他大学、団体等と連携し、意識啓発や交流会への参加、学位取得等を促し、研究力強化とキャリアパス支援の取組を発展させる。

(6) コーディネーターのキャリアパスへの配慮

- ダイバーシティ研究環境研究所のコーディネーターを、週1日を博士研究員として自主経費で雇用することにより、研究者としてのキャリアパスを支援する。

(4) 実施体制

ダイバーシティ研究環境研究所を設置し、人材育成ステアリング委員会の統括のもと、全学委員会である女性研究者支援事業運営委員会がこれを運営する。外部評価委員会を開催し、今後の事業実施のためのアドバイスをいただく。



外部評価委員会 委員名簿 (平成 28 年 3 月現在)

*委員長

氏名	所属・役職
相馬 芳枝*	国立研究開発法人産業技術総合研究所 名誉リサーチャー
工藤 真由美	国立大学法人大阪大学 理事・副学長
時岡 禎一郎	一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団 理事長
中野 郁代	堺市市民人権局 男女共同参画推進課長
花嶋 温子	大阪産業大学 人間環境学部生活環境学科・講師

ステアリング委員会 委員名簿（平成28年3月現在）

*委員長

氏名	職名（担当部局）
辻 洋*	理事長・学長
石井 実	理事（教育研究担当）、副学長（教育研究担当）、21世紀科学研究機構長
村田 忠男	理事（総務調整担当）
今井 良彦	理事（広報渉外担当、地域連携担当）、地域連携研究機構長、学術情報センター長
藤原 徳一	理事（府大高専担当）
前川 寛和	副学長（教育担当）、高等教育推進機構長
吉田 敦彦	副学長（学生担当、国際交流担当）、学生センター長、国際交流推進機構長
牧岡 省吾	現代システム科学域長
山下 勝己	工学域長
大木 理	生命環境科学域長
奥田 邦晴	地域保健学域長
辰巳砂 昌弘	工学研究科長
増田 昇	生命環境科学研究科長
入江 幸右衛門	理学系研究科長
近藤 真司	経済学研究科長
山崎 正純	人間社会学研究科長
上野 昌江	看護学研究科長
高畑 進一	総合リハビリテーション学研究科長
石田 武和	プログラムオフィサー（地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点）
松井 利之	プログラムオフィサー（産業牽引型ドクター育成プログラム、地域・産業牽引型研究リーダー養成プログラム、地域産学官連携型持続的イノベーション・エコシステム拠点）
田間 泰子	プログラムオフィサー （女性研究者支援プログラム、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ）

運営委員会 委員名簿（平成 28 年 3 月現在）

氏 名	部 局 (職名)	担 当
田 間 泰 子	人間社会学研究科 (教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 研究所長 • 運営委員会委員長 • 研究支援員
真 嶋 由貴恵	工学研究科 (教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 研究所副所長 • 運営委員会副委員長 • 異分野融合領域の研究の促進 • 研究支援員
石 田 武 和	工学研究科 (教授) 「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」PO	<ul style="list-style-type: none"> • 研究力向上のためのプログラム実施と評価 • テニユア・トラック制度との連携
森 澤 和 子	工学研究科 (教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 理系女子人材の発掘とキャリア支援 • IRIS や IRIS・OG との連携
小笠原 紀 行	工学研究科 (助教)	<ul style="list-style-type: none"> • 研究力向上のためのプログラム実施と評価
三 宅 眞 実	生命環境科学研究科 (教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 研究力向上のためのプログラム実施と評価
田 島 朋 子	生命環境科学研究科 (准教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 理系女子人材の発掘とキャリア支援 • IRIS や IRIS・OG との連携
山 口 夕	生命環境科学研究科 (准教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 公立大学としての地域連携力の活用 • 関連学協会・企業研究者等との連携
細 越 裕 子	理学系研究科 (教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 公立大学としての地域連携力の活用 • 関連学協会・企業研究者等との連携
竹 田 恵 美	理学系研究科 (准教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 研究力向上のためのプログラム実施と評価
岡 田 光 代	経済学研究科 (准教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 研究力向上のためのプログラム実施と評価
村 田 京 子	人間社会学研究科 (教授) 女性学研究センター	<ul style="list-style-type: none"> • 研究力向上のためのプログラム実施と評価
中 山 美由紀	看護学研究科 (教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 研究力向上のためのプログラム実施と評価
大 関 知 子	総合リハビリテーション学研究科 (教授)	<ul style="list-style-type: none"> • 理系・医療系女子人材の発掘とキャリア支援
西 村 浩 一	総務部人事課 (課長)	<ul style="list-style-type: none"> • 研究支援員

事務局（平成 28 年 3 月現在）

氏名	部門	役職
船野 智加枝	総務部	企画調整監 兼 総合企画課長
千田 豊	総務部	総合企画課企画室長・参事
網城 正徳	総務部	総合企画課企画室・課長補佐
藤原 哲	総務部	総合企画課企画室・主査
八木 結子	総務部	総合企画課企画室・副主査
巽 真理子	ダイバーシティ研究環境研究所	コーディネーター
白石 恵美	ダイバーシティ研究環境研究所	
大成 直美	ダイバーシティ研究環境研究所	
中野 恭子	ダイバーシティ研究環境研究所	

2. 今年度の実施計画

(1) 女性教員・研究者数、比率の増加のための取組と実施体制の構築

- 人事委員会による数値目標設定項目（新規採用における女性比率の維持、女性教員比率・上位職（教授・准教授・講師）における女性比率・上位職（副学長・理事・学長補佐）における女性比率の向上、女性教授のいない部局ゼロ）に基づき、各部局は、一定の女性研究者採用比率を確保する人事計画の策定に着手する。
- ダイバーシティ研究環境研究所を創設し、人材育成ステアリング委員会の統括のもと、全学委員会である女性研究者支援事業運営委員会がこれを運営する。コーディネーター1人・事務補助職員3人・本事業担当URA1人を配置する。女性上位職限定の両立支援や、博士研究員・特認教員等ポスドクの両立・復帰支援制度、上記目標達成に成果の高かった部局にダイバーシティ研究環境整備費を配分する制度を創設する。
- 外部評価委員会（委員長を含め5人）を設置し、今後の事業実施のためのアドバイスをいただく。

(2) ダイバーシティ研究環境研究所による女性研究者の研究力強化の取組

- 意識啓発のため、キックオフ・シンポジウムを開催する。
- コーディネーターを中心として研究力強化プログラムの取組の制度を創設し、下記Ⅰ・Ⅱを実施する。
- 年度末に報告書を作成して学内外の関係者に配布する。

Ⅰ. ダイバーシティ研究環境基盤整備

女性若手研究者（助教および新規採用准教授以下）に対して、分野横断的に女性メンターをつける。コーディネーターとメンター、URAが連携し、研究者のパーソナル・ポートフォリオ（昇任に向けてのロードマップを含む）を作成し、研究力向上の支援を開始する。また、コーディネーターはパーソナル・ポートフォリオを研究環境整備と上位職登用に資するよう分析し活用するためのデータ整備を開始する。

Ⅱ. スキルアップ支援プログラム

女性研究者を対象として、スキル向上に資するプログラム（下記①～④）の第1回を実施する。新規採用の若手女性研究者は必修とする。

①外部資金獲得セミナー・ワークショップ

科研費、CREST、さきがけや、企業等からの研究費獲得のためのスキルアップを目指す。外部資金獲得の経験豊富な講師による講演に加えて、参加者への個別相談会や申請書類の校閲サポートを行う。

②英語論文作成セミナー・ワークショップ

研究成果を海外へ発信する力をつけることを目指す。少人数のワークショップや英語論文の校閲費サポートを行う。

③プレゼンテーション力向上セミナー・ワークショップ

研究のあらゆる状況で必須となるプレゼンテーション力、および後続研究者育成を担うために必

須となる教育力の向上のため、マイクロティーチングなどのセミナーとワークショップを行う。

④マネジメントセミナー・ワークショップ

大型外部資金等の研究チームのリーダーや研究室・部局を運営する上位職の養成を目指し、マネジメント（研究倫理・危機管理を含む）についてのセミナーを開催する。

(3) 異分野研究領域を融合した研究の促進

- 異分野融合研究への女性研究者の参画を活性化させるため、女性が代表者の場合に研究とライフイベントを両立させるためのインセンティブ制度（研究支援員の配置）を創設する。
- アントレプレナーシップ（文部科学省：科学技術駆動型イノベーション創出プレイヤー養成プログラム（FLEDGE）として平成26年度採択）と連携し、海外プレゼンテーション研修を実施する。

(4) 理系女子人材の発掘とキャリア支援

- 校友会（同窓会）メーリングリストを通して、数多く存在する理系女性卒業生に学位取得や共同研究、セミナー・交流会への参加等、研究者としてのキャリア支援や交流を呼びかける。そのための相談窓口をダイバーシティ研究環境研究所に設ける。
- 女性研究者支援センターの事業である理系女子大学院生チーム IRIS の OG 会を活用して、在籍の女子学生へのロールモデルとしての交流や、企業や研究機関との学生を交えた交流に取り組む。

(5) 公立大学としての地域連携力の活用

- 公立大学として大阪府地域で女性研究者支援の先鞭をつけたことをふまえ、交流の深い公設試験研究機関や企業、他大学、団体等と連携し、意識啓発や交流会への参加、学位取得等を促し、研究力強化とキャリアパス支援の取組を発展させる。

(6) コーディネーターのキャリアパスへの配慮

- ダイバーシティ研究環境研究所のコーディネーターを、週1日を博士研究員として自主経費で雇用することにより、研究者としてのキャリアパスを支援する。

Ⅱ. 事業実施報告

事業一覧（時系列）

※○内の数字は開催回数を示す。

年	月	事業内容
平成27年	10	10/1 ダイバーシティ研究環境研究所設立
		10/13 科学技術人材育成ステアリング委員会①
		10/15 女性研究者支援事業ランチ・ミーティング
		10/19 女性研究者へのヒアリング開始(平成28年1月まで実施)
		10/26 運営委員会①
		10/29 キャリアパス支援特別講義
	11	11/12 岩手県立大学と情報交換
	12	12/1 研究支援員 配置開始
		12/1 復帰支援研究費 支給開始
		12/1 女性研究者支援事業ランチ・ミーティング
		12/3 ダイバーシティ研究環境研究所ロゴデザインの募集開始
		12/9 「大阪市立大学女性研究者研究活動支援事業総括シンポジウム」にて事業紹介
		12/14 「科学技術人材育成費事業シンポジウム」(文部科学省主催)に参加
		12/15 首都大学東京と情報交換
		12/15 「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」(日本経済団体連合会・内閣府主催)に参加
		12/25 パンフレット作成
		12/25 外部資金獲得セミナー(セミナーと個人校閲)
	12/10~25 平成28年度分 研究支援員申請受付	
	平成28年	1
1/7 女性研究者支援事業ランチ・ミーティング		
1/22 外部評価委員会		
1/22 キックオフ・シンポジウム		
1/22 琉球大学と情報交換		
2		2/1 研究支援員 追加配置
		2/1 復帰支援研究費 追加支給
		2/3 研究力向上ワーキング・グループ開催
		2/5 英語論文セミナー①
		2/5 マネジメントセミナー①
		2/16・26 女性研究者支援事業ランチ・ミーティング
3		3/4 女性研究者交流会
		3/5 東北大学と情報交換、「サイエンス・エンジェル活動報告会」(東北大学主催)
		3/7 プレゼンテーション力向上セミナー
		3/9 運営委員会②
		3/10 英語論文セミナー②
		3/10 女性研究者支援事業ランチ・ミーティング
		3/16 マネジメントセミナー②
		3/22 科学技術人材育成ステアリング委員会②
		3/23 ダイバーシティ研究環境研究所ロゴマーク公開
3/30 ホームページ公開		

I. ダイバーシティ研究環境基盤整備

(1) ダイバーシティ研究環境研究所の設立

本事業の実施部門として、ダイバーシティ研究環境研究所を21世紀科学研究機構に開設し、本事業の推進と進捗管理を行った（p.7 事務局名簿参照）。

(2) 外部評価委員会

- 第三者の立場から本事業の評価を行うため、有識者を招聘して外部評価委員会を立ち上げた（p.4 委員名簿参照）。
- 平成28年1月22日（中百舌鳥キャンパス）
本事業の説明のため、委員会を招集し事業概要と今後の予定について説明した。

(3) 科学技術人材育成ステアリング委員会

本事業を全学的な取り組みとして進めるため、理事長を委員長とし、「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」、「産業牽引型ドクター育成プログラム」、「地域・産業牽引型研究リーダー養成プログラム」、「地域産学官連携型持続的イノベーション・エコシステム拠点」「女性研究者支援プログラム」と共同で、「科学技術人材育成ステアリング委員会」を開催した（p.5 委員名簿参照）。

委員会開催の他にも必要に応じて、役員連絡会や部局長連絡会議などを通じて、また個別に、事業についての協力依頼・相談・報告等を行った。

①第1回（平成27年10月13日 中百舌鳥キャンパス）

- ▶平成27年度の実績と今後の事業予定について
- ▶キックオフ・シンポジウムについて

②第2回（平成28年3月22日 中百舌鳥キャンパス）

- ▶平成27年度の実績と今後の事業予定
- ▶平成28年度の事業予定について

(4) 運営委員会の開催

事業を円滑に進めるため、女性研究者支援センターと共同で、女性研究者支援事業運営委員会を開催した（p.6 委員名簿参照）。運営委員は実際に事業を進めるにあたって、各部局との交渉や事業の企画・運営などを行い、事業推進の大きな力となった。

①第1回（平成27年10月26日 中百舌鳥キャンパス／羽曳野キャンパス・りんくうキャンパスとは中継）

- ▶副所長の承認について
- ▶運営委員会役割分担について
- ▶平成27年度 事業および予算案
- ▶ロゴマークについて
- ▶研究支援員制度について

②第2回（平成28年3月9日 中百舌鳥キャンパス／羽曳野キャンパス・りんくうキャンパスとは中継）

- ▶平成27年度 事業実施報告
- ▶ロゴマークについて
- ▶平成28年度 運営委員について
- ▶平成28年度 事業計画および予算案
- ▶RESPECT 実施案

(5) 女性研究者支援事業ランチ・ミーティング

本事業および女性研究者支援事業を全学的に推進するため、ほぼ毎月、研究教育担当理事・副学長とランチ・ミーティングを行った。ミーティングでは本事業の進捗状況の報告などの情報共有の他、部局インセンティブ制度の構築や、そのための部局単位の人事計画などについても話し合った。

(6) 部局インセンティブ制度（女性研究者採用・昇進促進策）の構築

部局単位で、一定の女性研究者採用比率を確保する人事計画、および女性研究者の昇進や男性も含めたワーク・ライフ・バランスを支援する環境整備計画を策定するための制度設計を行った。

(7) 研究支援員の配置（中百舌鳥キャンパス、りんくうキャンパス）

ライフイベントによって研究時間の確保が難しい女性研究者に対して、研究支援員を配置した。

1) 対象

次の要件の全てに該当する女性研究者

- ①大阪府立大学に雇用されている女性研究者（博士研究員を含む）
- ②妊娠・出産・育児（末子が小学校6年生以下）又は介護によって研究時間を制限される者
- ③下記のいずれかに該当する者

1. 上位職両立支援	職位が講師以上の専任教員(任期付教員を含む)。
2. 異分野融合研究支援	異分野連携事業(大阪府立大学異分野研究シーズ発掘・連携促進・融合領域創成支援事業の対象となる事業)としてふさわしい研究課題に取り組む研究チームの代表者。
3. ライフイベント復帰・両立支援	平成24年4月1日から現在までに、ライフイベント(妊娠・出産・育児又は介護)のため概ね3ヶ月以上やむを得ず研究活動を中断した博士研究員・特認教員および専任教員(任期付教員を含む)。

2) 配置状況

研究科・機構	配置先教員数	研究支援員数	配置時間数(週)
工学	5	5	35
生命環境科学	2	2	18
理学系	1	2	10
経済学	0	0	0
人間社会学	1	1	8
看護学	7	8	64
総合リハビリテーション学	2	3	17
高等教育推進機構	0	0	0
21世紀科学研究機構	1	1	4
合計	19	22	156

平均(1研究者あたり)8.2時間/週

(8) 復帰支援研究費の支給

上記(7)で研究支援員を配置した研究者のうち、「ライフイベント復帰・両立支援」の支援対象となった7名に対して、復帰支援研究費を支給した。

(9) 女性研究者への個人支援体制構築のためのヒアリング

パーソナル・ポートフォリオの作成に向けて、地域連携研究機構 URA センター（以下、「URA センター」という。）のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業担当 URA（以下、「ダイバーシティ担当 URA」という。）と、ダイバーシティ研究環境研究所長およびコーディネーターの3名で、13名の女性教員を対象にヒアリングを行い、女性研究者のニーズや URA・メンター等の支援体制の確認を行った。

(10) パーソナル・ポートフォリオ案の作成

上記(9)のヒアリングに基づき、パーソナル・ポートフォリオ案を作成した。このパーソナル・ポートフォリオは、運営委員やヒアリングを行った女性研究者等にパイロット的に試行して改良を行い、平成28年度以降に本格的に使用する予定である。

(11) キックオフ・シンポジウムの開催

日 時 平成 28 年 1 月 22 日 14:00 - 16:30

場 所 大阪府立大学 中百舌鳥キャンパス
学術交流会館 (多目的ホール)

参加者数 103 名

 公立大学法人
大阪府立大学

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」

ダイバーシティ研究環境研究所 キックオフ・シンポジウム

当日スケジュール

<p>14:00 理事長挨拶 辻理事長 (大阪府立大学)</p> <p>14:10 基調講演 「女性研究者支援・養成事業の実績と今後の動向」 山村康子 プログラムオフィサー (国立研究開発法人科学技術振興機構 科学技術プログラム推進部)</p> <div style="text-align: center;"><p>山村 康子 東京医科歯科大学医学部講師、米マサチューセッツ工科大学客員研究員、東京医科歯科大学大学院歯学総合研究科講師、シンガポール国立大学癌研究所上級研究員、東京大学医科学研究所特任准教授を経て、2010年より独立行政法人科学技術振興機構プログラムオフィサー、現在に至る。</p></div> <p>14:50 特別講演 「あなたも、研究リーダーをめざそう」 相馬芳枝 外部評価委員会委員長 (国立研究開発法人産業技術総合研究所 名誉リサーチャー)</p> <div style="text-align: center;"><p>相馬 芳枝 1965年 神戸大学理学部化学科卒業 通産省 大阪工業技術試験所 (現産業技術総合研究所) 入所 1977年 工学博士 (京都大学) 1978年 カリフォルニア大学博士研究員 1993年 フランスCNRS国立研究所客員教授併任 1997年 神戸大学教授 (自然科学研究科) 併任 2004年 男女共同参画学協会連絡会 第3期委員長 2007年 神戸大学 特別顧問 [受賞] 森橋賞 (1986年) / 有機合成化学協会賞 (技術的) (1989年) / 科学技術庁長官賞 (2000年) / 触媒学会賞 (2001年) / 日本化学会学術賞 (2002年) / 世界化学年女性化学賞 (2011年) 他5件</p></div>	<p>15:30 本学のダイバーシティ研究環境支援事業紹介 田間泰子 ダイバーシティ研究環境研究所長 (大阪府立大学)</p> <p>15:40 支援事業利用者報告 山口夕 准教授 (大阪府立大学 生命環境科学研究科)</p> <p>15:50 パネルディスカッション (パネラー) 山村プログラムオフィサー、相馬委員長、 石井副学長、真嶋センター長 (大阪府立大学 女性研究者支援センター)、 山口准教授 (コーディネーター) 田間所長</p> <p>16:20 閉会の辞 石井副学長 (大阪府立大学)</p> <p>16:30 終了</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

当日、会場にてダイバーシティ研究環境研究所の
ロゴ・デザインの審査として、参加者投票を行います。
ぜひ、ご参加ください。

平成28年
1月22日(金) 14:00~16:30

場所 大阪府立大学中百舌鳥キャンパス
学術交流会館多目的ホール

対象および定員
大阪府立大学教職員・
研究員ほか関係者、一般180名

参加費
無料

※当日参加もできませんが、資料準備の関係から、できるだけ事前にお申込ください。



南海高野線「中百舌鳥」駅
地下鉄御堂筋線「なかもず」駅

国道310号線

南海高野線「白鷺」駅

大阪府立大学 ダイバーシティ研究環境研究所
〒599-8531 堺市中区学園町1-1(中百舌鳥キャンパスB16棟)
TEL (072)254-9649 FAX (072)254-9856 E-mail diversity@ao.osakafu-u.ac.jp



理事長あいさつ（辻理事長）



基調講演（JST 山村 PO）



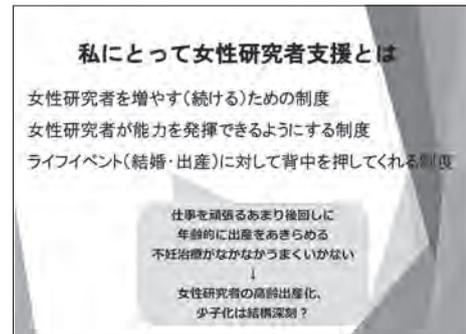
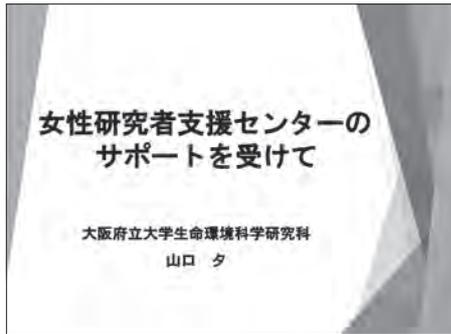
特別講演（相馬外部評価委員長）



本学のダイバーシティ研究環境支援事業紹介（田間研究所長）



支援事業利用者報告（山口准教授）



パネルディスカッション

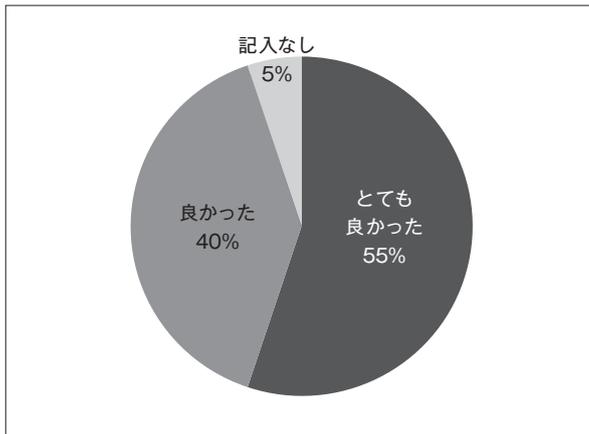


司会（三宅教授）



閉会の辞（石井副学長）

<参加者アンケート結果>



- 山村 PO のご講演で女性研究者の現状を知ってから、相馬先生の「女性も研究リーダーを目指すべきだ」という発表が、とても心に刺さりました。研究リーダーを目指す気概をもって、これからの研究活動にとりくんでいかなければならないと感じました。
- わかりやすい講演で、他大学の取り組みや本学の様子などもよくわかった。本学には女性教員ゼロの部局があり（女子学生が結構いるにもかかわらず）、ダイバーシティ研究環境研究所の支援が期待されると思いました。
- リスペクトで研究リーダー支援の未来を進めるにあたり、様々なモデルを想定して、まわりの人々を支援のあり方をイメージしていきやすくなるようになることを期待しています。
- 説得力のある話ばかりで、非常にために、また、励みになりました。
- 本日のシンポジウムでは、研究を続けて行く上での精神的な支えとなるようなお話をきくことができました。これからは、自分の限界を決めないようにしていきたいです。
- ダイバーシティ実現の為に、女性の活躍が必須と考えますが女性に対する欲求（働け 子どもを産め、家庭教育を充実せよ）が高くなるばかりで益々厳しい状況におかれるのではないかと不安が大きく、将来に向け明るい題材があればと思います。
- 自分が頑張るということは当然として、「欲を出す」ということも意識しなければいけないのかと感じました。また、大学院生くらいの年代からこのような意識をもてると良いと思います。（自分も気付いたのは数年前です……）ダイバーシティに興味のない「セミナーに来ない」人たちにも意識が少しでも伝わると良いと思っています。
- 「私は職員だから、今日のテーマを聞いても……。」と思っていましたが、研究者でなくても通じる内容はたくさんありました。とても参考になったうえ、今後も自分自身のあり方についても考えてみるきっかけになりました。ありがとうございました。

(12) ダイバーシティ研究環境研究所の広報活動

1) パンフレットの作成

学内外に本事業を紹介するため、パンフレット 4,000 部を作成した。

事業の目的

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のための取組を推進します。

目標と行動計画

第3期(平成29~34年度)中期計画と中期目標に目標・行動計画を位置づけます。

- 平成28年度以後、新規採用における女性教員比率30%
- 平成32年度に、女性教員比率21%
- 女性教授ゼロの部局ゼロ
- 上位職(教授・准教授・講師)における女性比率23%
- 上位職(副学長・理事・学長補佐)における女性比率25%

取組の概要

- 学内にダイバーシティ研究環境研究所を設立し、女性研究者リーダーの育成と上位職に就くための支援を行います。
- 女性比率の数値目標達成のための計画を部局ごとに取り組み、高成果の部局にインセンティブを付与して支援します。
- 若手女性研究者の支援として、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を実施します。

実施体制

多様な人材活用推進の基本方針

大阪府立大学が公立大学としての存在意義を高め、地域に信頼される存在となるためには、地域社会や産業界を牽引する人材が本学から持続的に輩出され、広く世界に期(はばた)くことでその証を立ねなければならない。それらを追求するため、日本のみならず世界の研究型大学の改革の起点となり、地域に信頼される知の拠点となるべき基本理念を表す言葉として、「高度研究型大学・世界に開く地域の信頼拠点」を掲げている。

本学が目指す大学像の実現には「多様」「融合」「国際」という3つのキーワードがある。革新的な知を創出する拠点となるためには、年齢・性別・国籍の違いを超えて、異なる価値観や経験・背景をもつ「多様」な人材が集い、互いに知的触発を受ける環境が不可欠である。そのうえで多様な人材が切磋琢磨し価値を「融合」することで新しい知を創生し、そして「世界」に発信する。

したがって本学は、多様性の実現こそが今後の教育研究の活力の源泉であるとの認識の下、若手研究者や外国人研究者、女性研究者がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう、本学構成員の意識改革、環境の整備、支援相談システムの構築などを推進する。そして、活力あふれる「知」の創造の場を形成し、本学の理念を実現する。

大阪府立大学
ダイバーシティ研究環境研究所
〒599-8531
大阪府堺市中区学園町1-1(中百舌鳥キャンパスB16棟)

TEL 072-254-9649
FAX 072-254-9856
E-mail diversity@sao.osakafu-u.ac.jp

大阪府立大学
ダイバーシティ
研究環境研究所

ダイバーシティ研究環境研究所の取組

ダイバーシティ研究環境研究所が行う支援事業

ダイバーシティ研究環境基盤整備

女性教員・研究者数、比率の増加のための取組を行います。

部局単位で、一定の女性研究者採用比率を確保する人事計画を策定し実施します。

部局の取組のうち、目標達成度の高い部局にダイバーシティ研究環境整備費を付与して支援します。

女性上位職の両立支援および、博士研究員・教員(特約含む)の研究とライフイベントとの両立・復職支援として、研究支援員の配置などを行います。

女性若手研究者(助教および准教授以下の新規採用者)に対して、分野横断的に女性メンターを配置します。

ダイバーシティ研究環境研究所コーディネーターと、女性メンター、担当URAが連携し、研究者のパーソナル・ポートフォリオ(責任に向けてのロードマップを含む)を作成し、研究力向上の支援を行います。

スキルアップ支援プログラム

■スキルアッププログラムの目的と位置づけ 女性研究者を対象としたスキル向上に資するに行うプログラム(1クール1年)。新規採用の若手女性研究者は必修。

	H27 (1年目)	H28 (2年目)	H29 (3年目)	H30 (4年目)	……
1期目	+セミナー 公開プレゼン →審査	RESPECT			
2期目		+セミナー 公開プレゼン →審査	RESPECT		
3期目			+セミナー 公開プレゼン →審査	RESPECT	

※セミナー(について)

- 【外部資金獲得セミナー】
外部資金獲得のためのスキルアップ
- 【英語論文作成セミナー】
研究成果を海外へ発信する力をつけること
- 【プレゼンテーション力向上セミナー】
プレゼンテーション力及び教育力の向上
- 【マネジメントセミナー】
研究チームや研究室・部局を運営するマネジメント力のある上位職の育成

RESPECT(研究実践力強化支援プログラム)

■RESPECTの目的と位置づけ 女性研究リーダーの育成のため、スキルアップ支援プログラムの上位研修プログラムとして、RESPECTを実施します。

目的 女性研究者がリーダーシップを発揮し、研究グループを形成して研究活動を推進する取組に対して、インセンティブを付与し、研究の加速を支援します。

研究活動の区分

- 共同研究リーダーシップ……大学、企業、高専、公設認証研究機関等複数の教育研究機関の研究者が参加する共同研究グループ
- グローバルリーダーシップ……海外研究者(国内在住者含む)と連携を行う研究グループ
- 研究者育成リーダーシップ……博士課程(社会人含む)在籍、又は進学を自負する女子学生、女子社会人を含む研究グループ
- 地域連携リーダーシップ……特に大阪地域の大学、企業、高専、公設認証研究機関等複数の研究者との共同研究グループ

インセンティブ

- 研究支援員雇用、英文ホームページ作成、国内旅費、諸謝金、会議費等の支援
- コーディネーターによる各種マッチング支援、外部研究資金獲得支援
- 若手研究者(准教授以下)へのメンターの配置

選択者のノルマ

- 研究内容に関する英文ホームページ開設、および英語でのプレゼンテーション(年1回)、自分の課題解決に必要なスキルアップ支援プログラムへの参加
- 採択後2年以内に、以下のいずれかが1項目を実施すること
A)学会、講演会、セミナー等での発表、B)論文、雑誌等への投稿、C)外部研究資金申請、D)特許出願、E)企業等との共同・受託研究等契約、F)記者発表・取材等

その他

- 異分野研究領域を融合した研究の促進
- 理系女子人材の発掘とキャリア支援
- 公立大学としての地域連携力の活用

2) ホームページの開設（平成 28 年 3 月 30 日）

本事業の内容と、その進捗状況や成果を紹介するため、大阪府立大学ウェブサイト内にダイバーシティ研究環境研究所ホームページを開設した。事業の告知をウェブサイトで行う際には相乗効果をねらい、学内外へのチラシ配布やポスター掲示、学内ポータルサイトへの掲載等、メディアミックスすることを心がけている。

ダイバーシティ研究環境研究所ホームページ URL <http://diversity.21c.osakafu-u.ac.jp>

3) ロゴマークの作成

①公募

期 間：平成 27 年 12 月 3 日～平成 28 年 1 月 15 日

対 象：大阪府立大学の教職員と学生（大学院生含む）、卒業生、一般

応募数：19 点

②審査

事務局の一次審査で最終候補作品を 5 点に絞った上で、キックオフ・シンポジウム（平成 28 年 1 月 22 日開催）の会場にて、来場者による投票を行った。

③表彰式

辻洋学長から、賞状と副賞を贈呈した。
入賞者名：中島安祐美様（大阪府立大学
総務部総合企画課 職員）
日 に ち：平成 28 年 3 月 10 日（木）
場 所：大阪府立大学中百舌鳥キャンパス 理事長室にて
列 席 者：石井実副学長、田間泰子ダイバーシティ研究環境研究所長、真嶋由貴恵同副所長



④公開

平成 28 年 3 月 23 日に、大阪府立大学ウェブサイトおよびダイバーシティ研究環境研究所ホームページにて公開した。

⑤コンセプト

「ダイバーシティ研究環境研究所」の頭文字「D」をモチーフに「多様性」「繋がり」「広がり」を表現し、羽を大きく広げて蝶が飛んでいくような動きはアクティブかつ積極性を意味している。色は、大阪の木であり大阪府立大学の校章にも使われているイチョウの葉（黄色）、大阪府立大学のスクールカラー（青）、女性らしさ（ピンク）の組み合わせになっている。



Ⅱ. スキルアップ支援プログラム

(1) スキルアップ支援プログラムの目的と位置づけ

女性研究者を対象としたスキル向上に資するため、1クール1年半で行う。スキルアップセミナーの受講は新規採用の若手女性研究者は必修とし、5期（平成32年度終了分）まで実施する予定。

	平成27年度(1年目)	平成28年度(2年目)	
1期目	セミナー	公開プレゼン → 審査	RESPECT

(2) スキルアップセミナーの実施

1) 外部資金獲得セミナー

科研費など外部資金獲得のためのスキルアップ・セミナーを開催し、希望者には研究計画書の個人校閲を実施した。

	開催日	開催キャンパス	参加人数
セミナー	平成27年12月25日	中百舌鳥	12名
個人校閲	平成27年12月25日と平成28年1月6日	中百舌鳥	7名

文部科学省 科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」事業

研究力向上のためのスキルアップ支援プログラム

外部資金獲得セミナー

スキルアップ支援プログラムを2回以上受講した女性教員の方は、平成28年度RESPECT(女性研究リーダー育成のための研究実践力強化支援プログラム)への応募資格を得られます。
※RESPECTについては、裏面参照。

外部資金による研究費獲得のためのスキルアップを目指します。

日時 平成27年12月25日(金)13時～16時
場所 中百舌鳥キャンパス B4棟東 K102
対象・定員 大阪府立大学の女性教員・博士研究員 30名
講師 中安 豪 (ロバスト・ジャパン(株))

参加無料

※参加者のうち、ご希望の方は研究計画書の個人指導を受けられます。
定員 10名(先着順)
実施日 下記の中で調整します。
①平成27年12月25日(金)16:15～18:15
②平成28年1月6日(水)9:00～18:00
③上記と別日時にスカイプにて実施(日時は講師と調整します。)

内容 外部資金申請のための研究計画書の校閲(18枚以内)
方法 個別面談(1人1時間)と、研究計画書のレビュー1回

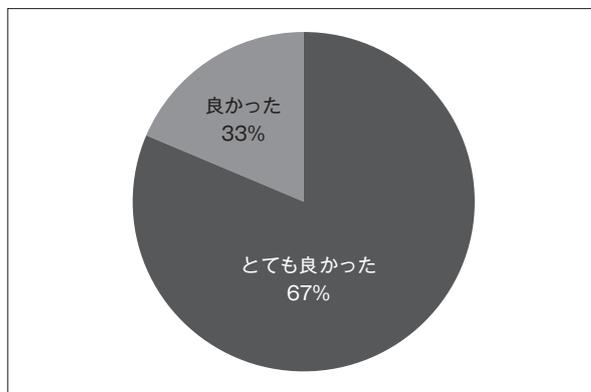
<参加申込方法>
メールにて、受付します。セミナー・個人指導ともに、定員になり次第、締め切ります。
件名に「外部資金セミナー希望」と書いて、①氏名、②所属研究科・機構名、③職位、④個人指導の希望の有無、⑤日中連絡可能な電話番号をご記入の上、お申込ください。
送付先 diversity@ao.osakafu-u.ac.jp.

<主催> 大阪府立大学 ダイバーシティ研究環境研究所
中百舌鳥キャンパス(B16棟)
TEL(072)254-9649(内線 5056/ 平日9:30-17:00)



外部資金獲得セミナー

<参加者アンケート結果>



- 自分の申請内容を見つめ直す良い機会でした。分野外の方の話を聞ける企画が嬉しいです。
- セミナーを聞いて個別相談を開催すると、効率的でよいと思いました。
- とても参考になった。いつも時間ギリギリで自分の中で完結させ申請書を書いていたが、もう少し時間をかけて書こうと思った。

2) 英語論文作成セミナー

研究成果を海外へ発信するための英語論文執筆のスキルアップ・セミナーを開催し、希望者には個別で英語論文の校正支援を実施した。

	開催日	開催キャンパス	参加人数
セミナー	①平成28年2月5日	中百舌鳥	26名
	②平成28年3月10日	羽曳野	27名
英文校正	平成28年2月8日～3月15日提出	—	17名

文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」事業

スキルアップ支援プログラム

英語論文 執筆セミナー

スキルアップ支援プログラムを2回以上受講した女性教員の方は、平成28年度RESPECT(女性研究リーダー育成のための研究実践力強化支援プログラム)への応募資格を得られます。

※RESPECTについては、裏面参照。

研究成果を国際的に発信する力をつけるため、ジャーナルへの採用率を高めることを目標に解説します。



参加
無料

日時 平成28年2月5日(金)14時～16時

場所 中百舌鳥キャンパス B4棟 W103

対象・定員 大阪府立大学の教員・博士研究員 50名

講師 トム・ガリー教授(予定)(東京大学大学院総合文化研究科)

協力 (株)クリムゾンインタラクティブ・ジャパン(英文校正エナゴ運営)

使用言語 英語・日本語併用

※参加者のうち、下記の対象の方は英語校正を受けられます。

定員 10名(先着順)※セミナーと同時にお申し込みください。

対象 女性の教員・博士研究員で、下記期間中に必ず受けられる方

期間 平成28年2月6日～平成28年3月中旬

内容 英語論文等の校正(3,000wordsまで)

方法 セミナー当日にご案内します。

<参加申込方法>

メールにて、受付します。セミナー・英語校正ともに、定員になり次第、締め切ります。

女性優先受付 平成27年11月30日(月)～12月21日(月)

一般受付 平成27年12月22日(火)～先着順

件名に「英語論文セミナー希望」と書いて、①氏名、②所属研究科・機構名、③職位、④英語校正の希望の有無、⑤日中連絡可能な電話番号 をご記入の上、diversity@ao.osakafu-u.ac.jp まで、お申込ください。

<主催> 大阪府立大学 ダイバーシティ研究環境研究所

中百舌鳥キャンパス(B16棟)

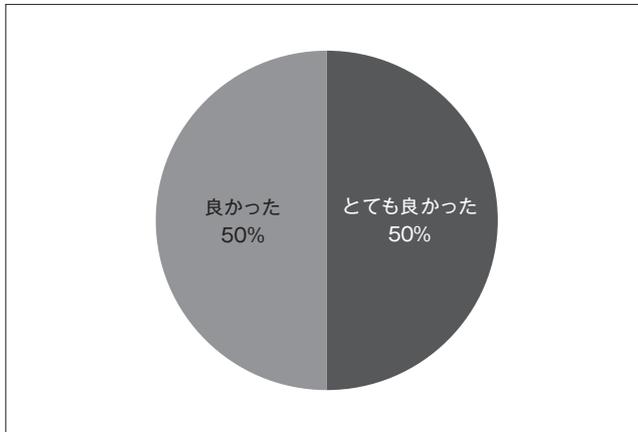
TEL(072)254-9649(内線 5056/ 平日9:30-17:00)



英語論文作成セミナー

<参加者アンケート結果>

※ 2月5日中百舌鳥キャンパス開催分のみ



- 初めて参加するタイプの講義でした。一般的な abstract の形態が良く理解でき、勉強になりました。
- 地道な学びと分析が大切だと再確認しました。英語論文については、さらに実践的アプローチからの講演も来年以降あるとうれしいです。
- パワーポイント、スライドの作り方、プレゼンテーション方法等についても同様のセミナーを企画して頂ければ幸いです。

3) プレゼンテーション力向上セミナー

学会などの研究発表に欠かせない、プレゼンテーション力の向上のためのスキルアップ・セミナーを開催した。

開催日	開催キャンパス	参加人数
平成28年3月7日	中百舌島	12名

文部科学省 科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」事業

研究力向上のためのスキルアップ支援プログラム

プレゼン力向上セミナー

スキルアップ支援プログラムを2回以上受講した女性教員の方は、平成28年度RESPECT(女性研究リーダー育成のための研究実践力強化支援プログラム)への応募資格を得られます。

※RESPECTについては、裏面参照。



相手が理解しやすい話し方、より効果の高いプレゼンテーションの仕方を、「伝える内容・技術・手段」の3要素を柱にして、講義とワークを通して身につけます。

日時 平成28年3月7日(月)13時30分～16時30分

場所 中百舌島キャンパス B4棟 東 K102

対象・定員 大阪府立大学の女性教員・博士研究員 30名

講師 重里 恭子 (㈱インソース)

1987年、関西テレビ放送株式会社入社。報道部アナウンサーとしてニュース番組などを担当。1989年、日本航空株式会社入社。客室乗務員として国内線、国際線の業務に従事。客室部教官として、新人研修ならびに後輩乗務員らの教育、指導に携わる。2005年、JALウェイズ株式会社入社。国際線の客室乗務員として活躍。2013年、株式会社インソース講師に就任。

参加
無料

<参加申込方法>

メールにて、受付します。定員になり次第、締め切ります。

件名に「プレゼン・セミナー希望」と書いて、①氏名、②所属研究科・機構名、③職位、④日中連絡可能な電話番号(内線可)、をご記入の上、お申込ください。
送付先 diversity@ao.osakafu-u.ac.jp.

<主催> 大阪府立大学 ダイバーシティ研究環境研究所

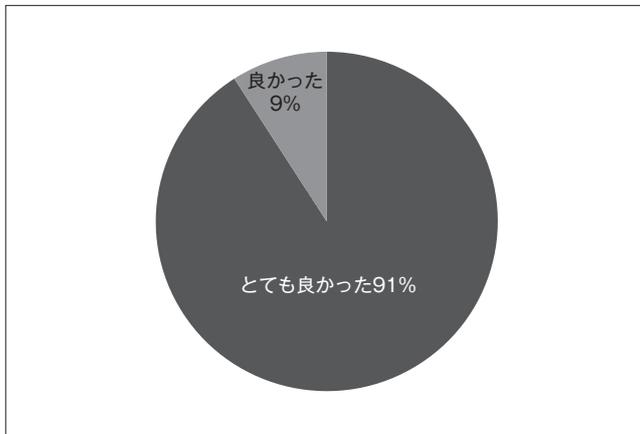
中百舌島キャンパス(B16棟)

TEL(072)254-9649(内線 5056/ 平日9:30-17:00)



プレゼンテーション力向上セミナー

<参加者アンケート結果>



- すぐに実践できそうな内容で、とても効果的でした。
- セミナーのメンバーで初めての方々と仲良くなれて楽しいです。
- 「プレゼン」とお聞きして、パワーポイントの効果的な作り方もあると思ってました。パワーポイントや資料の作り方の説明も聞きたいです。
- 話し方の具体的な実践方法も、もっと知りたかったです。

4) マネジメントセミナー

研究チームや研究室・部局を運営するためのマネジメント力をつけるスキルアップ・セミナーを開催した。

開催日	開催キャンパス	参加人数
①平成28年2月5日	中百舌鳥	11名
②平成28年3月16日	羽曳野	9名

文部科学省 科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」事業

研究力向上のためのスキルアップ支援プログラム

マネジメント・セミナー

スキルアップ支援プログラムを2回以上受講した女性教員の方は、平成28年度RESPECT(女性研究リーダー育成のための研究実践力強化支援プログラム)への応募資格を得られます。

※RESPECTについては、裏面参照。

自分自身のワーク・ライフ・バランスも大切にしながら、研究チームや研究室・部局を運営するためのマネジメント力アップを目指します。



日時 平成28年2月5日(金)10時～12時
場所 中百舌鳥キャンパス B4棟 W-103
対象・定員 大阪府立大学の女性教員・博士研究員 30名
講師 瀧井 智美
(株)Oru/office ICB、(株)ワークライフバランス 加盟コンサルタント)

<参加申込方法>

メールにて、受付します。定員になり次第、締め切ります。

件名に「マネジメント・セミナー希望」と書いて、①氏名、②所属研究科・機構名、③職位、④日中連絡可能な電話番号(内線可)、をご記入の上、お申込ください。

送付先 diversity@ao.osakafu-u.ac.jp.

<主催> 大阪府立大学 ダイバーシティ研究環境研究所

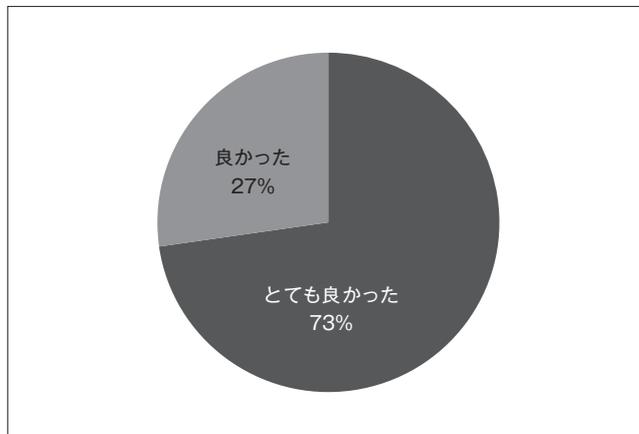
中百舌鳥キャンパス(B16棟)
TEL(072)254-9649(内線 5056/ 平日9:30-17:00)



マネジメントセミナー

<参加者アンケート結果>

※ 2月5日中百舌鳥キャンパス開催分のみ



- 見落としていた気づきや新しいアイデアにふれることができよかったです。
- 周囲の方とディスカッションして進められたことがとてもよかったです。
- とても具体的に今日から出来る一歩がみつき、よかったです。この気持ちを忘れず続けていきたいです。
- 学生指導について、意見交換の場に参加したいです。学生指導の学識者の方の指導を受けたい。

Ⅲ. RESPECT（研究実践力強化プログラム）

（1）RESPECT の目的と位置づけ

女性研究リーダーの育成のため、「Ⅱ. スキルアップ支援プログラム」の上位研修プログラムとする。

目 的	女性研究者がリーダーシップを発揮し、研究グループを形成して研究活動を推進する取組に対して、インセンティブを付与し、研究の加速を支援する。	
研究活動の区分	①共同研究リーダーシップ	大学、企業、高専、公設試験研究機関等複数の教育研究機関の研究者が参加する共同研究グループ
	②グローバルリーダーシップ	海外研究者(国内在住者含む)と連携を行う研究グループ
	③研究者育成リーダーシップ	博士研究員、博士課程(社会人含む)在籍、又は進学を目指す女子学生、女子社会人を含む研究グループ
	④地域連携リーダーシップ	特に大阪地域の大学、企業、高専、公設試験研究機関等複数機関の研究者との共同研究グループ
インセンティブ (予定)	<ul style="list-style-type: none"> ■研究支援員雇用、英文ホームページ作成、国内旅費、諸謝金、会議費等の支援。 ■コーディネーター他による各種マッチング支援、外部研究資金獲得支援。 ■若手研究者(准教授以下)へのメンターの配置。 	
採択者のノルマ	<ul style="list-style-type: none"> ■研究内容に関する英文ホームページ開設、および英語でのプレゼンテーション(年 1 回)、自分の課題解決に必要なスキルアップ支援プログラムへの参加。 ■採択後 2 年以内に、以下のいずれか 1 項目を実施すること。 <ul style="list-style-type: none"> A)学会、講演会、セミナー等での発表、B)論文、雑誌等への投稿、C)外部研究資金申請、D)特許出願、E)企業等との共同・受託研究等契約、F)記者発表・取材等 	

（2）RESPECT 制度の構築

平成 28 年度に RESPECT を実施する準備として、募集や公開審査会の方法などについて運営委員会の研究力向上ワーキング・グループで検討し、募集要項等の作成を行っている。

そ の 他

(1) 異分野研究領域を融合した研究の促進

1) 学内インセンティブ制度への女性研究者枠の新設

本学教員の科研費獲得支援として実施している学内インセンティブ制度（地域連携研究機構が実施）に、平成 28 年度分より、新たに下記の 2 つの女性研究者枠を新設した。

①「大阪府立大学異分野研究シーズ発掘・連携促進・融合領域創成支援事業」の女性研究者枠

対 象：女性研究者を研究代表者とする研究チームによる異分野融合研究。（連携研究者についても女性研究者が 1 人以上含まれていることが望ましい。）

応募件数：4 件

②「大阪府立大学女性研究者支援事業」の新設

対 象：女性研究者（単独もしくはグループ）。研究課題は自由に設定可能。

応募件数：24 件

2) アントレプレナーシップ（文部科学省：科学技術駆動型イノベーション創出プレイヤー養成プログラム（FLEDGE））との連携

「オーリン工科大学（米）ワークショップ」に女性教員 1 名が参加した。

日 に ち：平成 28 年 2 月 29 日～ 3 月 2 日

コース名：Managing Change That Sticks

(2) 理系女子人材の発掘とキャリア支援

1) 大阪府立大学校友会（同窓会）のメーリングリストを通して、理系の女性卒業生にダイバーシティ研究環境研究所の設立を周知し、学位取得など、研究者としてのキャリア支援や交流を呼びかけた。また、学位取得等のための相談窓口をダイバーシティ URA 担当に置いた。

2) 女性研究者支援センターの事業である理系女子院生チーム IRIS の OG 会の設立と活用を目指して、先進事例として、東北大学サイエンス・エンジェル OG 会「輝友会」の調査を行った。

(3) 公立大学としての地域連携力の活用：女性研究者交流会の開催

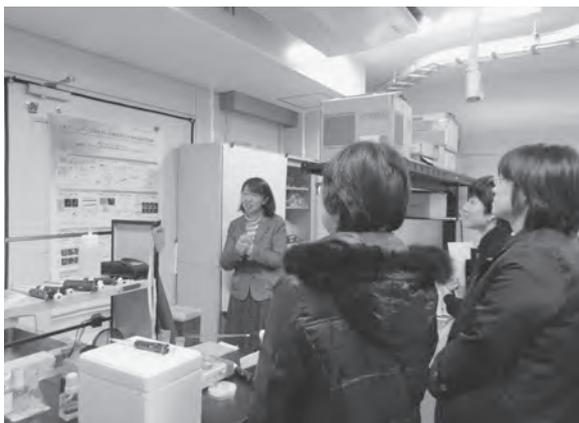
国立研究開発法人産業総合技術研究所 関西センターの女性研究者と、本学の女性教員との交流会を開催した。

日 に ち：平成 28 年 3 月 4 日

場 所：国立研究開発法人産業技術総合研究所 関西センター

参加者数：産業技術総合研究所 14 名

大阪府立大学 7 名



施設見学



ランチョン・ミーティング



(4) 他機関との情報交換

相手機関	日にち	場 所	主な内容
1) 岩手県立大学	平成27年11月12日	大阪府立大学	<ul style="list-style-type: none"> 実施体制について 意識向上のためのセミナー等の実施について つばさ保育園について
2) 首都大学東京	平成27年12月15日	首都大学東京	<ul style="list-style-type: none"> 部局ごとの実施計画策定と評価について 研究支援員制度について
3) 琉球大学	平成28年 1 月22日	大阪府立大学	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ研究環境整備について スキルアップ支援プログラムについて

(5) その他

1) キャリアパス支援特別講義の開催

「女性活躍のその先へ：真のダイバーシティとは」

講 師：日高乃里子（帝人株式会社）

参加者数：10名

共 催：21世紀科学研究機構 産学協同高度人材育成センター、ダイバーシティ研究環境研究所
人間社会学研究科 女性学研究センター

2) 大阪市立大学での事業紹介

「大阪市立大学 女性研究者研究活動支援事業 総括シンポジウム」に講師招聘され、本事業を紹介した。

「女性研究者支援はダイバーシティの礎～大阪府立大学の取り組みから～」

講 師：田間泰子（女性研究者支援事業プログラムオフィサー）

3) 他機関主催のセミナー等への参加

年	日にち	セミナー名	主催者	場 所
平成27年	12月14日	科学技術人材育成費事業シンポジウム	文 部 科 学 省	科学技術館 (東京都)
	12月15日	ダイバーシティ・マネジメント・セミナー	日本経済団体連合会 内 閣 府	経団連会館 (東京都)
平成28年	3月5日	サイエンス・エンジェル活動報告会	東 北 大 学	東 北 大 学

(6) コーディネーターのキャリアパスへの配慮

ダイバーシティ研究環境研究所のコーディネーターを、週1日を博士研究員として自主経費で雇用する計画であったが、コーディネーターが平成28年3月末に学位取得予定のため、平成28年度から実施する予定。

大阪府立大学 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業

平成 27 年度 事業報告書

平成 28 年 3 月発行

発行 大阪府立大学 21 世紀科学研究機構 ダイバーシティ研究環境研究所
連絡先 〒 599-8531 大阪府堺市中央区学園町 1-1
大阪府立大学中百舌鳥キャンパス B16 棟
TEL (072) 254-9649
E-mail diversity@ao.osakafu-u.ac.jp
URL <http://diversity.21c.osakafu-u.ac.jp>



大阪府立大学

ダイバーシティ研究環境研究所

Research Center for the Diversity Research Environment