

## 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 28～33 年度)

実施機関：理化学研究所（総括責任者：松本 紘）

## 取組の概要

理事長のリーダーシップのもと、推進室を設置し、専任のコーディネーター及びデータアナリストを配置する。理事会・男女共同参画推進委員会において、採用・登用等の数値目標の設定、基本方針・計画の策定を行い、PDCA サイクルに基づき推進する。具体的な活動として、ライフイベントに対応した支援員の配置、リスタート等研究資金、女性研究者採用・登用促進のための予算的インセンティブ付与、育児・介護休業中の情報支援、フレックス・在宅勤務・復帰支援制度の充実、病児・病後児保育、学童保育、介護等の地域連携支援、研究力・成果活用力・マネジメント力向上のためのコーチング、意識啓発セミナーの開催、若手支援の交流会の開催等を行う。

## (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
A	b	s	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

世界レベルの研究者の育成・輩出をめざす研究開発法人として、理事長の強いリーダーシップの下、法律に基づく育児休業、介護休業を上回る制度の定着等、女性研究者が活躍できる研究環境の整備を推進した。また、「アカデミック・ライティング支援」、「理研国際女性コロキウム」の開催、「外部資金申請書の個別推敲支援」等、研究力向上に重点を置いた取組を推進したことは評価できる。さらに、無意識の偏見に関する意識啓発セミナーの開催によりマネジメント層の意識改革を進め、「工学系研究室主宰者の女性限定公募」の実施、理研白眉制度への「女性限定公募プログラム」の導入、「女性 PI インセンティブ制度」の創設等のポジティブ・アクションを行ったことは評価できる。今後は、指導的地位にある女性研究者の増加を実現するため、ポジティブ・アクションのさらなる拡充を図ることを期待する。

- ・ **目標達成度**：研究関係従事者の女性割合の維持向上、国の規定を上回る育児・介護休業の制度定着、育児・介護離職者比率ゼロ、科研費採択率男女差ゼロ等の目標をほぼ達成したことは評価できる。しかしながら、指導的地位の女性研究者比率を 10%以上の維持向上とする目標については、むしろ比率は減少しており達成できていない。女性研究者の上位職登用の促進に向けた、より実効性の高いポジティブ・アクションの立案を期待する。
- ・ **取組**：「工学系研究室主宰者の女性限定公募」、優れた若手研究者育成のための理研白眉制度への「女性限定公募プログラム」の導入、新規採用女性 PI ヘスタートアップ研究費を支援する「女性 PI インセンティブ制度」の創設といった特色ある取組を行ったことは高く評価できる。また、ライフイベントによる研究中断からの「復帰支援のための研究費配賦」、「理研国際女性コロキウム」の開催、論文指標を用いたジェンダー分析等の特徴的な取組も高く評価できる。今後は、

病児・病後児保育支援制度の本格的な導入を期待する。

- **取組の成果**：「工学系研究室主宰者の女性限定公募」の実施により、工学系の3名の女性研究室主宰者が誕生したことは評価できる。ライフイベントによる研究中断からの復帰支援や「アカデミック・ライティング支援」を受けた女性研究者の一流学術誌への論文掲載件数が増加し、また、女性研究者の科研費採択率が大幅に上昇し、男性研究者を上回ったことは評価できる。
- **実施体制**：担当理事を室長とし、経営企画部長及び人事部長を室員とする「ダイバーシティ推進室」を理事長直下に設置し、機関全体として本事業を効果的に進める実施体制を構築したことは評価できる。また、ダイバーシティ推進に関する専門知識を有する所外有識者で構成する外部評価委員会を設置し、取組の改善を図る体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方**：理事長のリーダーシップの下、十分な事業実施費を確保し、「ダイバーシティ推進室」の機能を維持するとともに、第4期中長期計画においてダイバーシティの推進を明示的に項目化し、充実した女性研究者支援及びポジティブ・アクションを継続して進めており評価できる。