

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：立命館大学（総括責任者：吉田 美喜夫）

取組の概要

グローバルな研究活動をいっそう進展させる観点から推進体制を整備し、ダイバーシティ研究環境実現にむけた取組を進める。具体的には、推進組織として学長直轄の「リサーチライフサポート室」を設置し、「ダイバーシティ研究環境整備のための取組」、「女性研究者の研究力向上のための取組およびリーダー育成のための取組」、「女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組」の3点を体系的に推進する。自然科学系分野における女性教員比率の向上を優先事項として設定し、「女性研究者の裾野拡大」、「女性研究者のキャリアパスの実現」、「ロールモデルとなる女性研究者の育成」を達成する。

(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	a	s	s	a	s

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

総長・学長のリーダーシップの下、15名の学部長理事を介して全学部が連携する実施体制を構築するとともに、学内対話による意識改革を積極的に進め、事業を総合的に展開した。研究支援員の配置、学内保育所の開設等、両立支援のための総合的な研究環境整備を行った。また、テニユア教員の女性限定公募、定年退職者ポストの前倒し人事枠における女性教員枠の設定、研究専念教員制度における「自然科学系若手女性教員優先枠」の導入といった実効性の高いポジティブ・アクションを確実に実施した。女性上位職テニユア教員の採用を促進し、全学部への女性教授の配置、女性研究者による科研費採択件数の増加等、短期間で大きな成果を上げたことは高く評価できる。今後は、学部長、研究科長に選任される女性研究リーダーの育成を期待する。

- ・**目標達成度**：実効性の高いポジティブ・アクションの実施により、女性教員採用比率は目標値を10ポイント上回り、女性教員在職者数は目標を11名上回り達成しており評価できる。自然科学系の女性教員比率（有期雇用教員含む）は目標を達成できなかったものの、自然科学系のテニユア女性教員の比率は目標を達成した。
- ・**取組**：選定時コメントに対する対応として、当初予定していなかったテニユア教員の女性限定公募を自然科学系4学部で実施するとともに、自然科学系2学部において定年退職教員補充の前倒し人事枠を女性教員枠として実施したことは高く評価できる。また、2つのキャンパスにおける学内保育所の開設、ライフイベントに関わる研究支援員制度の創設、研究専念教員制度における「自然科学系若手女性教員優先枠」の導入等、両立支援や研究力向上のための取組をきめ細かく整備したことは高く評価できる。
- ・**取組の成果**：実効性の高いポジティブ・アクションを実施し、優れた女性研究者を積極的に上

位職（准教授、教授）で採用することにより、女性教授の在籍がなかった薬学部、生命科学部で女性教授を誕生させ、全学部に女性教授を配置したことは高く評価できる。また、研究スキルアップ支援などの取組により研究力向上が図られ、女性研究者の科研費採択件数が増加したことは高く評価できる。

- **実施体制**：総長・学長のリーダーシップの下、学部長理事を介して全学部が連携する実施体制を構築し、学長直轄組織として「リサーチライフサポート室」、総長直轄組織として「男女共同参画推進委員会」を設置するとともに、分散する4キャンパスに担当職員を配置し、全学として事業を推進する実施体制を構築したことは評価できる。また、学長宣言の発表、常任理事会への要請等、事業に対する学長のコミットメントは評価できる。
- **今後の進め方**：「リサーチライフサポート室」及び「男女共同参画推進委員会」を恒常的組織として継続して設置するとともに、補助期間終了後も十分な自主経費を確保し、これまでの取組を継続する計画であり高く評価できる。今後も事業は順調に継続、発展していくものと期待できる。