

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～令和3年度)

実施機関：立命館大学（総括責任者：仲谷 善雄）

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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
S	s	s	s	s	a

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

学長・総長のリーダーシップの下、効果的な事業実施体制を構築し、法人・教学一体となって女性研究者の活躍を推進し、所期の目標を超える成果を挙げたことは高く評価できる。女性無期教員数を71名増加させるとともに、特に、自然科学系部局における女性教員の増加に焦点を当て、女性限定公募、前倒し人事等のポジティブ・アクションを積極的に進め、女性無期教員数、女性教授・准教授数共に大幅に増加させた。また、女性教員の執行部への登用を積極的に進め、女性役員・部局長を所期の目標を上回り増加させたことは高く評価できる。「研究支援員制度」、「研究スキルアップ支援」等、女性研究者の研究力向上を図る取組を実施したことにより、科研費の申請数の倍増、科研費採択率の全国平均を上回るレベルへの上昇といった成果が挙がっており今後の展開が期待できる。ダイバーシティ推進に係る私立の大規模総合大学のモデルとなるよう、事業の継続と発展に加え、他機関への波及効果を図ることを期待する。

- ・ **目標達成度**：所期の目標のほぼ全てを達成し、大学全体の女性教員在籍数・在籍比率、自然科学系部局における女性教員在籍数・在籍比率、役員や部局長への女性の登用数などについては、目標値を超えて達成したことは高く評価できる。
- ・ **取組**：女性限定公募や所期の計画にはなかったものの自然科学系部局で実施した「定年退職者ポストの前倒し人事」など、実効性の高いポジティブ・アクションを積極的に実施したことは高く評価できる。また、「女性研究者キャリアパス支援プログラム」を創設し、女性研究教員（助教）を増加させたこと、総合学園としての特色を生かし附属校・提携校と連携し、若手女性研究者による「ライスボールセミナー」や「SRセンター高校生実習」といった次世代育成の取組を実施したことは高く評価できる。

- **取組の成果**：所期の目標を上回る多くの成果が挙げられた。特に、自然科学系部局において、女性限定公募及び前倒し人事の実施により、8名の女性上位職教員が採用されたこと、機関執行部への女性の登用が進み、女性副総長を含む女性役員・部局長が所期の目標を上回り増加したことは高く評価できる。また、「研究支援員制度」の利用の定着、「スキルアップ支援」等の取組により、女性研究者の科研費新規申請件数、採択件数が大幅に増加するなど、研究力向上の顕著な成果が現れていることは高く評価できる。
- **実施体制**：学長・総長がリーダーシップを発揮し、学長直轄の「リサーチライフサポート室」と総長直轄の「D&I推進本部」を全学的な組織として機能させており、また、理事長を中心とする法人の支援体制が整備されていることは高く評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：2030年に向けた学園ビジョンR2030に「ダイバーシティ&インクルージョンを実現する学園」を掲げ、学園全体でダイバーシティ&インクルージョンを推進する方針を示しており、実施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、発展させる計画であり評価できる。今後は、更に高い目標を掲げ、他機関への波及効果の高い先導的な取組を実施することを期待する。