

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：理化学研究所（総括責任者：五神 真）

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	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	a	b	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

特定国立研究開発法人として世界トップレベルの研究成果を生み出すことが期待される機関が、理事長のリーダーシップの下、機関を挙げて女性研究者の活躍促進に取り組んだ。才能ある女性PIの採用と育成を促進するための「加藤セチプログラム」、分野や背景の異なるセンターの状況に合わせた女性活躍推進の取組を支援する「RIKEN Diversity Initiative」等、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PIの育成、高い研究成果の創出に繋がったことは評価できる。女性PIの育成が進み、指導的地位に就く研究管理職の女性割合に係る所期の目標をほぼ達成したものの、定年制または無期雇用制の非任期付女性研究者数は減少傾向にあり実質的な女性研究者の増加には繋がっておらず今後の課題である。新理事長の下、卓越した国立研究機関としての特性を最大限に活かし、新たな視点から本事業の発展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、育児・介護休業制度の定着、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達成しており評価できる。しかしながら、指導的地位にある女性研究者比率は僅かではあるが所期の目標を達成できておらず、非任期付女性研究者数は減少傾向にある。今後の新たな取組による改善を期待する。
- ・ **取組**：優れた若手研究者を独立したPIとして育成する「理研白眉制度」に女性枠を設置し、新規採用女性PIに研究費助成を行う「加藤セチプログラム」、女性活躍推進指標の可視化、センターの取組への助成及び「RIKEN Diversity Day」開催の3施策から成る「RIKEN Diversity Initiative」、女性研究者の研究スキルの強化やネットワーク形成支援のための「研究者リーダーシッププログラム」など、機関の現状に即した実効性の高い取組を実施したことは評価できる。

- **取組の成果**：「加藤セチプログラム」により2名の優れた女性研究者がPIとして採用され、また、「研究者リーダーシッププログラム」に参画した女性研究者の中から2名がPIや上級研究員へ、2名が大学の教授、講師へキャリアアップを果たす成果が挙げられたことは評価できる。しかしながら、定年制または無期雇用制の非任期付研究者の女性割合は減少傾向にあり6.9%と極端に低い割合に留まっている。研究者のキャリア形成と研究機関全体の研究力向上を共に図る確かな道筋を見出すことを期待する。
- **実施体制**：理事長のリーダーシップの下に設置した「ダイバーシティ推進室」が機関各所と連携し、機関横断的に取組を推進する体制を構築したことは評価できる。外部評価委員とアドバイザーを委嘱し、客観的・専門的視点での評価・助言を得る体制を整備したことは評価できる。
- **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：実施期間終了後も十分な予算措置を講じて取組を継続している。また、更なる女性活躍推進に向け「RIKEN Diversity Initiative」を構築するなど、事業を発展させる方針を打ち出しており評価できる。