

2019年11月17日 [主催]日本学術会議・全国ダイバーシティネットワーク 学術フォーラム

R HITSUMI

立命館大学のグッド・プラクティス

女性研究者積極採用施策の実施

立命館大学 田中弘美
日本学術会議連携会員・立命館大学学長特別補佐、情報理工学部特命教授

Beyond Borders

1

R 1. 立命館学園の構成

■立命館は2大学・4キャンパス、5附属校からなる総合学園、約50,000名の学生が学ぶ！

立命館学園
立命館大学 立命館大学大学院 学生数 約36,000名
立命館アジア太平洋大学 立命館アジア太平洋大学大学院 学生数 約5,800名
立命館大学 学生数 約8,200名
立命館中学校・高等学校
立命館宇治中学校・高等学校
立命館慶祥中学校・高等学校
立命館守山中学校・高等学校
立命館小学校

衣笠キャンパス
びわこ・くさつキャンパス
大阪いばらきキャンパス
アジア太平洋大学(APU)

Beyond Borders

2

R 2. ダイバーシティ推進体制

総長・学長
学長直轄 常任理事会 (全学課題の議決機関) 総長直轄
リサーチライフサポート室 学部長理事(16名) 男女共同参画推進委員会
立命館大学教員部会 (衣笠キャンパス(5学部・8研究科) びわこ・くさつキャンパス(7学部・6研究科) 大阪いばらきキャンパス(4学部・5研究科) 朱雀キャンパス(3研究科))
立命館アジア太平洋大学部会
附属校教員部会
職員部会

3

R 3. 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 本事業終了年度(2021年度)における立命館大学の目標

女性教員比率 役員等登用目標

①女性教員比率 23%
②自然科学系女性教員比率 15%
③無期女性教員比率 20%
④自然科学系無期女性教員比率 10%

①副学長・理事相当 3名
②部長(学部長・研究科長)相当 5名

※参考 ①女性活躍推進法に伴う行動計画による目標数値
2020年度までに女性教員比率 22%以上
②スーパーグローバル大学創成支援事業内目標数値
2023年度女性教員比率 25%以上

2016~2018年度 中間評価 総合評価で「S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	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)
◎評価コメント(一部抜粋)
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。女性上位職テニュ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。

4

R 4. 5つの基本方針にもとづいた取組

①意識改革と情報発信
②女性研究者の採用上位職登用
③教育・研究の推進と研究力の向上
④教育・研究と家庭の両立支援
⑤女性研究者の情報発信と裾野拡大

Beyond Borders

5

R ①意識改革と情報発信

■情報発信することにより、取組を紹介するとともに、女性研究者支援に関して啓発

■各種発行者

広報誌「News Letter」Vol.6 (令和元年7月発行)
仕事と生活(育児・介護・治療) 両立応援ハンドブック (平成31年度3月発行) ※新任教員対象発行式・FDプログラム懇親会、学内教員対象に個別配付
研究者ロールモデル集「研究日和」Vol.4 (令和元年8月発行) ※HP英語版追加(平成31年3月)

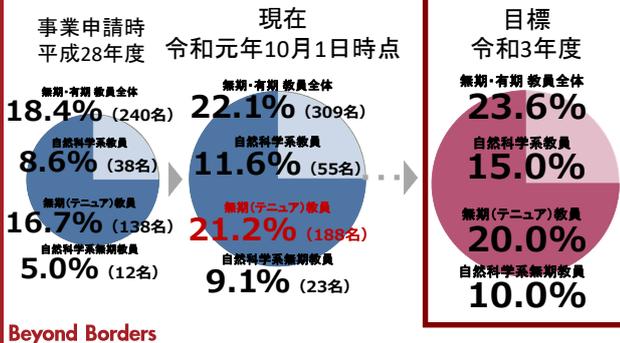
■ホームページ・SNS (日本語版・英語版) ※HP英語版追加(平成31年3月)

※HP日本語版改善(随時)

6

R ②-1. 2019年度における女性研究者採用比率、在職比率等の達成状況

■自然科学系＝理工学部、情報理工学部、生命科学部、薬学部、スポーツ健康科学部の一部



R ②-2. 女性研究者積極採用施策の実施

定年退職者ポストの2年間前倒しによる女性枠設定

計6名分の教員人件費の予算(約8,820万円)を確保し、女性教員採用目標数値に未達成の自然科学系3学部(理工学部、生命科学部、スポーツ健康科学部)に対し、2年ないし1年の前倒し人事枠(女性教員枠)措置。
※2019年7月3日常任理事会議決。

(参考:過年度前倒し人事設定枠及び実施結果)

任用年度	学部	前倒し人事 上限	枠	結果
平成30 年度	理工学部	上限2名	1 適任者が該当せず不採用(1年前倒し人事) 2 使用せず	
	生命科学部	上限3名	1 教授1名採用(2年前倒し人事) 2 准教授1名採用(1年前倒し人事) 3 使用せず	
平成31 年度	情報理工学部	上限1名	1 教授1名採用(2年前倒し人事)	
	生命科学部	上限1名	1 使用せず	

※加えて、前倒し人事枠に合わせ通常人事枠で女性限定公募を実施する等の取り組みもしている。

Beyond Borders

R ③教育・研究の推進と研究力の向上

■新任教員サポート

①教員間のコミュニケーションの活性化

- ・研究支援等の制度を紹介し、**新たなネットワーク作りの機会**「Welcome to 立命館」
- ・研究分野を超えてキャンパス間を繋ぐ**教員ネットワーク形成**「立命研究者の会」

②研究立ち上げのためのサポート

- ・学内の進行中の**各種プロジェクト・分野横断型の研究組織(R-GIRO)**への橋渡し
- ・研究立ち上げを推進する際の疑問や課題・問い合わせ等の窓口ならびにパイプ役「**研究コンシェルジュ**」による**情報提供**
- ・個々のニーズに合わせた研究サポート「**研究コミュニティと支援体制**」セミナー

③教育のサポート

- ・**新任教員対象FDプログラム**を実施し、**新任教員への継ぎ目のない確実な教育支援**。
- ・**専任教員歴が3年未満の教員には、新任教員教育推進費(年額15万円・着任後2年間)を支給**

[FDプログラム]

受講期間は、**着任年度の1年間(最大2年間まで延長可能)**研修中には、**担当制による教育コンサルテーション**において、授業や学生とのコミュニケーションに関する疑問や問題を解決することを目指す
修了要件は、**ワークショップ6コマ参加(必修4コマ、選択2コマ)+発表会参加**
※コース・ポートフォリオもしくはティーチング・ポートフォリオの提出をもって「発表会」参加の代替とすることができる

9

R ④-1. 教育・研究と家庭の両立支援

■学内保育園 開設後(事業評価対象外)

保育園のお部屋は一部の床が柔らかく、ほいほいするお子様にやさしい作りになっています。

保育園とダイニングスペースが別々に設定されています。時間があったらお昼かきほほしたり、おもちゃで遊ぶといった保育でありません。保育園で中絶せず保育するもので、よきこどもたちの興味や関心に寄り添う保育が可能です。

明るく光が差し込む、広々とした保育園です。保育園の目が届きやすいよう、アクリル板で仕切っています。

- ・年間を通して、常時保育～一時保育共に0～3歳児が多い傾向にある
- ・0～1歳児の年度途中入園が可能
- ・入所申請時に掛け持ちできる安心感
- ・預け先と職場が同一
- ・海外からの研究者の利用が可能

10

R ④-2. 教育・研究と家庭の両立支援

■研究支援員制度

出産・育児・介護等のライフイベント中の研究活動の両立と研究継続のために雇用する「研究支援員」の雇用経費を助成。

- 助成金額 1期(6ヶ月)につき30万円まで
- 助成期間 ①妊娠・育児: 遡第3年(6期) ※小学校3年生以下
②介護: 遡第2年(4期)

期数	期間	利用者	申請区分	性別
第1期	平成29年6月1日～平成29年11月30日	人文社会科学系 7件 自然科学系 2件 合計 9件	育児 9件 / 介護 0件	女性 9名 / —
第2期	平成29年10月1日～平成30年3月31日	人文社会科学系 9件 自然科学系 4件 合計 13件	妊娠・育児 1件 / 育児 12件	女性 13名 / 男性 0名
第3期	平成30年4月1日～平成30年9月30日	人文社会科学系 11件 自然科学系 5件 合計 16件	育児 14件 / 介護 2件	女性 14名 / 男性 2名
第4期	平成30年10月1日～平成31年3月31日	人文社会科学系 12件 自然科学系 10件 合計 22件	妊娠・育児 1件 / 育児 19件 介護 2件	女性 18名 / 男性 4名
第5期	平成31年4月1日～令和元年9月30日	人文社会科学系 12件 自然科学系 10件 合計 22件	育児 20件 / 介護 2件	女性 15名 / 男性 7名
第6期	令和元年10月1日～令和2年3月31日	人文社会科学系 13件 自然科学系 10件 合計 23件	育児 21件 / 介護 2件	女性 15名 / 男性 8名

11

R ⑤ 女性研究者の情報発信と裾野拡大

■「女子生徒の進路選択支援学習会」

一女子だって何にでもなれるー

理工系・医学系・農学系の勉強、仕事とは?

[草津市・くさつ男女共同参画市民会議い〜ぶん主催]

@びわこ・くさつキャンパス (7月6日)



■附属校・提携校にて

若手研究者による

「ライスボールセミナー」



R 6-1. 全国ダイバーシティネットワーク組織

■目的
本ネットワーク組織は参画機関を拡充し、より情報網を豊富化させる

■2019年度 近畿ブロック とりまとめ幹事大学を担当

■2019年度近畿ブロック事業計画

①近畿ブロック会議を年3回(6月、11月、2月)開催し、会議に合わせ、人事に係るポジティブアクション事例やライブイベント時における研究者支援等の有用な取組を共有する課題別セミナーを3回実施する。

②教員・研究者の雇用職種が多様化している私立大学の事例や現況を共有化し課題の抽出するため、私立総合大学が多く分布する近畿圏において国公立大学と同数を目標に参画機関の拡充を図る。

③理工系女性研究者志望層の裾野拡大をテーマとした近畿ブロックシンポジウムを開催する。

■近畿ブロック参画機関

明石工業高等専門学校、大阪教育大学、大阪工業大学、大阪産業大学、大阪市立大学、大阪大学、大阪電気通信大学、大阪府立大学、関西大学、関西学院大学、京都工業繊維大学、京都産業大学、京都市立芸術大学、京都大学、京都橋大学、京都府立医科大学、京都府立大学、甲南大学、神戸大学、国立循環器病研究センター、滋賀医科大学、滋賀大学、奈良県立医科大学、奈良工業高等専門学校、奈良女子大学、奈良先端科学技術大学院大学、兵庫県立大学、舞鶴工業高等専門学校、武庫川女子大学、立命館大学、和歌山工業高等専門学校、和歌山大学

(2019年10月29日現在、全32機関※赤字は幹事大学、下線は4月以降の新規参画機関) 13

R 6-2. 全国ダイバーシティネットワーク組織

①近畿ブロック会議、セミナー開催

人事に係るポジティブアクション事例やライブイベント時における研究者支援等の有用な取組を共有する課題別セミナー実施



各機関の規模、地域性を考慮したグッドプラクティスを共有させていくための場をつくる

【第1回近畿ブロック会議・セミナー(6月20日)】

「人事に関わるポジティブ・アクション」
「ライブイベントとの両立に向けた研究環境整備」



奈良女子大学教授
春本晃江先生



大阪大学理事・副学長
工藤真由美先生

【第2回近畿ブロックセミナー(9月17日)】

「人事に関わるポジティブ・アクション」
「女性研究者育成とスキルアップ支援」



立命館大学
キャリアアドバイザー・
産総研名誉リサーチチャー
相馬芳枝先生



大阪府立大学
女性研究者支援センター
特認准教授
巽真理子先生

14

R 6-3. 全国ダイバーシティネットワーク組織

②私立大学等へネットワーク参画の呼びかけ

私立総合大学が多く分布する近畿ブロックにおいては、
国公立大学と同数を目標に参画機関の拡充を図る。

【本年度とりまとめ幹事校を務める立命館大学が加盟する、
「一般社団法人日本私立大学連盟(126機関が加盟)」
「公益財団法人大学コンソーシアム京都(63機関が加盟)」を通じて】

大学コンソーシアム京都理事会(立命館・仲谷総長より報告)	6/22開催
日本私立大学連盟総会(連盟事務局より報告)	6/25開催
大学コンソーシアム京都運営委員会(立命館・中村委員より報告)	7/10開催
日本私立大学連盟理事会(文部科学省・角田統括官より報告)	7/23開催

近畿圏の大学を個別に訪問、2019年4月より12機関参画



教育が重要視される私立大学の実情を共有化し、
課題の抽出を行うことが必要

15

R 6-4. 全国ダイバーシティネットワーク組織

③裾野拡大をテーマとした近畿ブロックシンポジウムの開催

全機関共有の課題である「理工系女性研究者の裾野拡大」をテーマに開催。
初等・中等・高等教育それぞれの立場から「次世代の理工系女性人材育成」について、先進事例も交えつつ議論する。



<本学園からの登壇予定者>

2019年11月21日(木)13:00~16:20

@立命館大学大阪いばらきキャンパスB棟イベントホール

出口治明

立命館アジア太平洋大学・学長、

学校法人立命館副総長・理事

「高等教育機関における女性活躍推進

—教育・研究機関が果たす役割—」

堀江未来

立命館小学校・中学校・高等学校 代表校長

国際教育推進機構・教授

「SSHを通して国際系人材育成」

「幹部層の積極的な参画により、
学園全体として取り組んでいる」

16