

理研の女性研究者活躍促進方策について

国立研究開発法人 理化学研究所

理事 原山 優子

本日のご説明内容

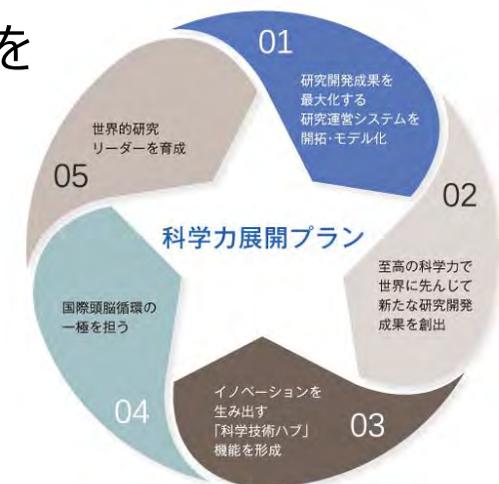
1. 理化学研究所の使命とダイバーシティ推進
2. 女性活躍推進における先駆的取組
3. 世界的な女性研究リーダーの育成
4. 今後のさらなる強化策

1. 理化学研究所の使命

我が国で最高水準の自然科学全般に関する総合研究機関として、国家的な課題や社会的な課題に対応するとともに、イノベーションシステムを牽引する中核機関である特定国立研究開発法人としての役割を果たし、科学技術の水準の向上及び研究成果の最大化を実現する。

【基本方針】科学力展開プラン（平成27年5月22日公表）

1. **研究開発成果を最大化する研究運営システムを開拓・モデル化する**
2. 至高の科学力で世界に先んじて新たな研究開発成果を創出する
3. イノベーションを生み出す「科学技術ハブ」機能を形成する
4. 国際頭脳循環の一極を担う
5. **世界的研究リーダーを育成する**



ダイバーシティ関連の目標

第4期中長期計画（2018年4月1日～2025年3月31日）

○ダイバーシティの推進 関係部分抜粋

- より多様な人材を確保するための先導的な研究環境の構築等の取組を引き続き推進する。
- 女性研究者等のさらなる活躍を促すため、出産・育児や介護の際及びその前後においても研究開発活動を継続できるよう男女共同参画の理念に基づいた仕事と家庭の両立のための取組等を実施し、研究環境を整備する。
- 外国人研究者への様々な支援を含めて、国際的な環境を整備するため事務部門における外国語対応をさらに強化する。また、既に導入されている各種の取組についても利便性を高めるための見直しや改善を図る。
- 加えて、研究所全体で、障害者雇用の支援等に取り組む。
- 指導的な地位にある女性研究者については、その比率（第3期中長期計画目標「少なくとも10%程度」）の維持向上及び輩出に努め、当該中長期計画期間における指導的な地位にある女性研究者の累計在籍者数45名を目指す。また、外国人研究者の比率の維持（第3期中長期計画目標20%程度）等多様性の確保を図る。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（2016～2021年度）

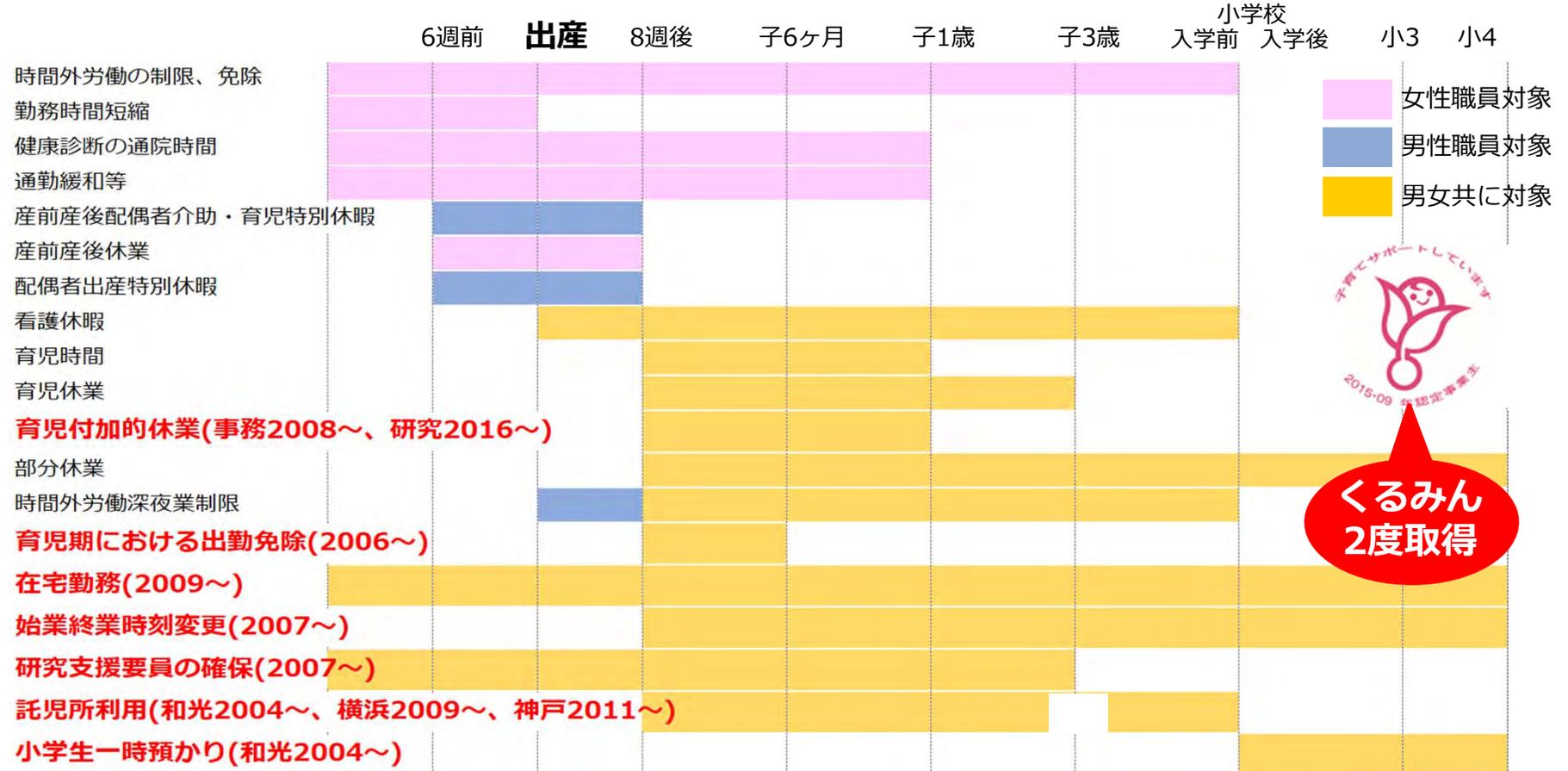
2016年度の採択を機に、ダイバーシティ推進室を設置し、組織横断での効果的な推進体制を構築

ダイバーシティ推進室事業項目

- （1）当該事業におけるダイバーシティ研究環境整備のための取組
- （2）女性研究者の研究力向上のための取組
- （3）女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組

2. 女性活躍推進における先駆的取組

○ 妊娠・出産・育児に関する支援制度等 ※赤字は理研が当時先駆的に導入した制度



「りけんキッズわかう」
(埼玉県和光市)



「りけんキッズよこはま」
(神奈川県横浜市)



「ポーアイキッズこうべ」
(兵庫県神戸市)

男女共同参画/女性研究者活躍推進の取組

- 男女共同参画推進委員会設置（2006-）
- 「子育て応援ガイドブック」「介護応援ガイドブック」の制作
- 研究支援要員の雇用経費助成（2007-）
- 研究中断からの復帰のための研究費支援（2016-）
- 両立支援セミナー
- 加藤セチプログラム（2018-）
- 一般公開「理系志望の女子中高生、個別相談会」
- 仕事と介護の両立のための個別相談会（2019-）
- ダイバーシティセミナー
- 意識啓発のためのeラーニング開発
- 女性研究者リーダーシッププログラム（2019-）
- 『ダイバーシティ研究環境実現のためのアンケート調査』（2018） など

※赤字：研究系職員対象
女性限定の方策



3. 世界的な女性研究リーダーの育成

「加藤セチプログラム」

優れた女性研究者の採用を促進するため、2018年度から開始。広い視野と深い探究心を持ち、国際的に活躍できる女性研究リーダーを育成する。



加藤セチ(1893-1989)
日本の女性科学者の草分けの一人。理研初の女性主任研究員。吸収スペクトルによる化学の研究に貢献した。

理研白眉制度（女性PI公募）

並外れた能力を持つ若手研究者にPIとして独立して研究を推進する機会を提供する。

- 研究分野：数理科学を含む自然科学全般、及び人文社会科学との境界領域
- 応募資格：国際公募、博士号の有無不問
- 任期：最長7年
(着任3年半経過後に延長審査)

採用(着任)実績	2019	2020	2021
	1名	1名	0名

女性PI採用インセンティブ制度

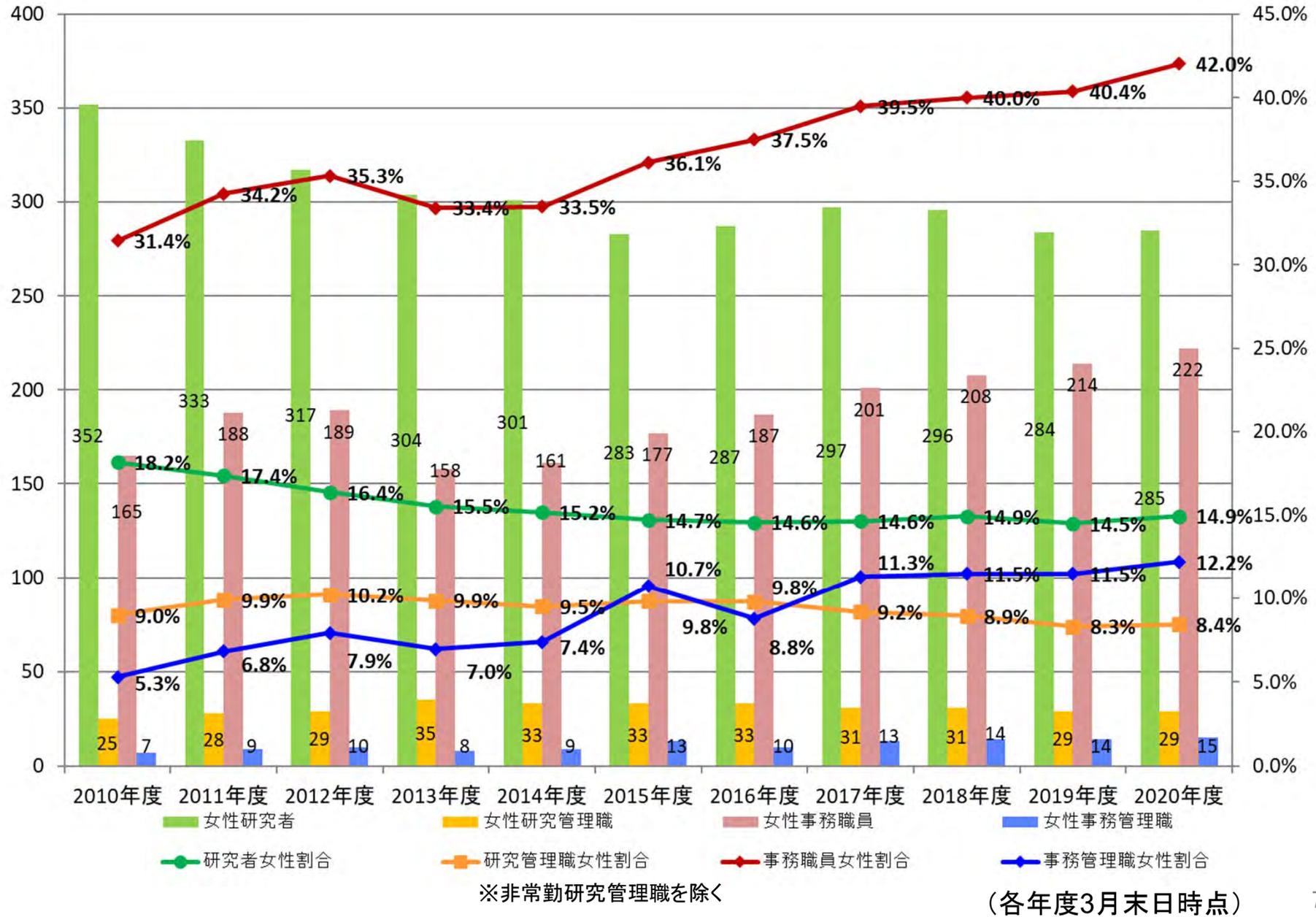
新規に採用される女性研究管理職のための初年度研究予算を追加助成

- 対象：
 - (1) 女性に限定した研究管理職公募
 - (2) 一般の研究管理職公募で女性を採用
 - (3) 著名な女性研究管理職をクロスアポイントメントで採用

助成実績	2018	2019	2020
	0名	2名	2名

※応募者における女性比率が増加している。
※2021年は加藤セチプログラム以外、白眉で1名女性を採用。

女性職員割合の推移状況



理研から世界へ羽ばたく女性研究者のご紹介



令和2年度科学技術分野の文部科学大臣表彰科学技術賞研究部門
于 秀珍
創発物性科学研究センター チームリーダー



第33回猿橋賞
平成31年度科学技術分野の文部科学大臣表彰科学技術賞研究部門
肥山 詠美子
仁科加速器研究センター 室長



第13回日本学士院学術奨励賞
茂呂 和世
生命医科学研究センター チームリーダー



第2回輝く女性研究者賞（ジュン アシダ賞）
坂井 南美
開拓研究本部 主任研究員

女性の理研白眉研究チームリーダー



2019年度着任
武石 明佳：加藤セチプログラム
多刺激の情報処理を行う神経回路と分子基盤の解明



2020年度着任
川上 恵里加：加藤セチプログラム
ヘリウム表面上の電子を用いた量子コンピューター及び量子シミュレーション



2021年度着任
玉置 應子
人間の認知と行動における睡眠中の脳活動の役割の解明

女性PI採用インセンティブ 助成実績



2019年度着任
林（高木） 朗子
チームリーダー
脳神経科学研究センター 多階層精神疾患研究チーム



2020年度着任
荒井 ひろみ
ユニットリーダー
革新知能統合研究センター 人工知能安全性・信頼性ユニット



2021年度着任
王 丹
チームリーダー
生命機能科学研究センター 脳エピトランスクリプトミクス研究チーム



2021年度着任
カトゥリン・ボシウメン
副プログラムディレクター
数理創造プログラム

4. 今後のさらなる強化策

時期	2016 以前	2016 (H28)	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)	2025~ (R7~)
推進方針・ 具体的施策											
	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所内託児所整備、研究支援要員の雇用経費助成など ・研究費助成（ライフイベントによる研究中断からの復帰支援） <ul style="list-style-type: none"> ・両立支援セミナー／個別相談会（介護） <ul style="list-style-type: none"> ・加藤セチプログラム（2018～） <ul style="list-style-type: none"> ✓ 理研白眉制度（女性研究室主宰者公募） ✓ 女性PI採用インセンティブ制度 ・一般公開イベント「研究者による女子中高生個別相談会」 <ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者リーダーシップ開発プログラム ・意識啓発のためのeラーニング <ul style="list-style-type: none"> ・ベビーシッター費用補助支援 <p style="text-align: right; color: red;">・新たなポジティブ・アクションの取組</p>										

新たなポジティブ・アクションの取組に向けた現状分析

● 分野特性等を踏まえた個々の取り組み

- 創発物性科学研究センターでの女性PI公募（2016）
- 生命機能科学研究センターでのPI公募女性枠（2020）
- 数理創造プログラムでのクロスアポイントメント検討（2020）
など

● 女性研究者活躍推進のさらなる強化策検討開始（2020）

- 全センター長との個別ヒアリング
- 理研研究政策リトリートでのテーマ設定、議論

「RIKEN Diversity Initiative」の開始（2021～）

「RIKEN Diversity Initiative」

（１）女性活躍推進指標の可視化

指標①：研究者の女性割合（女性研究者／女性研究管理職）

指標②：新規採用応募者の女性割合

指標③：新規採用選考委員の女性割合

指標④：女性研究者の転出者数（対象：在籍時より上位職もしくはテニュアポジションでのアカデミア転出者）

（２）センターの取組に対する助成（Diversity Acceleration Fund）

女性研究者の採用及び活躍推進に係る取組に必要な費用の一部もしくは全額を助成する制度を新設。

【助成額】1件あたり最高500万円

【用途】招聘謝金、報奨金、外注費、旅費等（研究推進を目的とした人件費及び研究費は対象外）

（３）RIKEN Diversity Dayの開催

RIKEN Diversity Initiativeの取組を共有する全所的イベントを新設。

【開催頻度】年1回

【実施内容】①女性活躍推進指標のセンター別状況の公表

②Diversity Acceleration Fundの助成センターによるグッドプラクティス共有と意見交換

③取組成果の優れたセンターに「RIKEN Diversity Initiative Award」を授与（2022年度以降）

（４）「研究室主宰者採用に関わるガイドライン」の改訂

多様性の確保を推奨する記述を追加。