

文部科学省 科学技術人材育成費補助事業

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

# 事業報告書

平成 28 年度

平成 29 年 3 月

立命館大学

リサーチライフサポート室





立命館大学	男女共同参画宣言 .....	1
-------	----------------	---

立命館大学	基本方針と組織・推進体制 .....	2
-------	--------------------	---

## 活動報告

### ➤ 意識啓発

◇	キックオフ・シンポジウム .....	5
---	--------------------	---

◇	講演会「変革のリーダーシップ」 .....	12
---	-----------------------	----

◇	他機関での講演活動 .....	14
---	-----------------	----

◇	ワークライフバランス及び男女共同参画に関するアンケート .....	15
---	-----------------------------------	----

◇	リサーチライフサポート室リーフレット .....	22
---	--------------------------	----

### ➤ 女性研究者の研究力向上に向けた活動

◇	ライフイベントと研究の両立を支援する制度 .....	25
---	----------------------------	----

◇	女性研究者の研究力を向上させる取組 .....	27
---	-------------------------	----

### ➤ 女性研究者の採用、上位職への積極登用

◇	総長・学長による学内啓発活動 .....	29
---	----------------------	----

## 資料

➤	平成 28 年度活動日誌 .....	31
---	--------------------	----

➤	平成 28 年度リサーチライフサポート室メンバー紹介 .....	32
---	----------------------------------	----



立命館大学

学長 吉田 美喜夫

立命館大学は、建学の精神を「自由と清新」、教学理念を「平和と民主主義」としています。そのもとで、人類と地球の持続可能で平和な未来を切り拓く人間を育ててまいりました。

大学には、新しい知と社会的価値を創出し、それを次の世代に伝える使命があります。また、激動するグローバル社会においては、他者を理解し、協働する力が必要です。さらに、自分の力で未来を切り拓こうとする強い意思と既成概念にとらわれない創造性も求められます。これらを涵養することは、大学の社会的責務であると考えます。

創造性は、多様性豊かな環境でこそ育まれます。立命館大学は、「Creating a Future Beyond Borders 自分を超越る、未来をつくる。」のビジョンのもと、男女共同参画を推し進める「女性活躍推進行動計画」を策定しました。性別をはじめとする様々な「Border」をこえ、一人ひとりが、その可能性を開花させる大学を創造してまいります。立命館大学は多様な価値観を尊重する男女共同参画環境の実現にむけ、着実な歩みを進めていくことをここに宣言します。

2016年12月1日

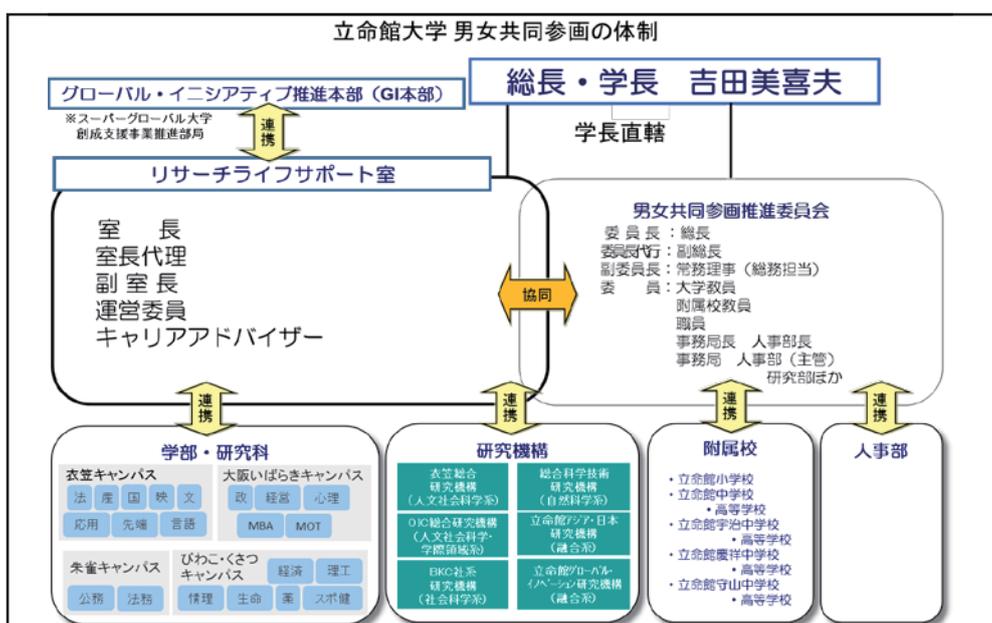
## 基本方針

1. 男女共同参画の実現に向けた意識改革と情報発信
2. 国際的視点を含めた男女共同参画に資する教育・研究の推進と研究力の向上
3. 学修・教育・研究・就業と家庭生活との両立支援
4. 人的構成における男女格差の是正、女性研究者の採用・上位職登用の推進
5. 女性研究者の裾野拡大の推進

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業を推進するため、学長直轄の「リサーチライフサポート室」を設置し、男女共同参画推進委員会と協同し、女性研究者の活躍の推進に向けた研究環境の構築を図ります。

「リサーチライフサポート室」の構成は、学長の任命により室長、室長代理を配し、副室長には研究部長とともに、男女共同参画推進委員会との協同をはかるため、同委員会教員部会長を配置します。更に、女性研究者のキャリア形成の指南役としてキャリアアドバイザーを配置し、室長の指名を受けた運営委員により構成します。事務局を研究部と人事部が担い、施策の運用担当者として、支援コーディネーター、事業担当職員や事務補佐員を配置します。

また、学内の各部門と連携、男女共同参画推進委員会と共同しながら、①女性研究者の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およびリーダー育成のための取組、③女性研究者の上位職への積極的登用にに向けた取組を体系的に推進します。なお、取組の推進にあたっては、本学における研究力の向上、若手研究者育成、ワークライフバランスの実現に向けた全学的取組との連携を図ります。





活動報告

**意識啓発**

平成 28 年度 科学技術人材育成費補助事業

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」

## 多様性から創造性とイノベーションを 創出する大学づくり

～女性研究者が活躍できる研究環境の実現～

【日 時】 平成 29 年 1 月 31 日（火） 14：00～17：00

【会 場】 立命館大学びわこ・くさつキャンパス  
ローム記念館 5F 大会議室

【主 催】 立命館男女共同参画推進委員会  
立命館大学 リサーチライフサポート室



### シンポジウム プログラム

開会挨拶： 吉田 美喜夫 立命館大学学長・男女共同参画推進委員長

司会： 平岡 和久 立命館大学研究部長・政策科学部教授  
リサーチライフサポート室副室長

基調講演「女性研究者支援・養成事業の実績と今後の動向」

山村 康子 国立研究開発法人 科学技術振興機構  
科学技術プログラム推進部プログラムオフィサー

特別講演「女性教員採用と大学の活性化」

相馬 芳枝 日本化学会フェロー  
立命館大学総合科学技術研究機構招聘研究教員（客員教授）  
立命館大学リサーチライフサポート室キャリアアドバイザー

特別講演「iPS 細胞の研究の進め方」 後援：システム視覚科学研究センター

高橋 政代 理化学研究所 多細胞システム形成研究センター  
網膜再生医療研究開発プロジェクト プロジェクトリーダー  
立命館大学総合科学技術研究機構招聘研究教員（客員教授）  
立命館大学リサーチライフサポート室キャリアアドバイザー

パネルディスカッション「女性研究者が活躍できる研究環境の実現」

「立命館大学のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」の取組みについて

田中 弘美 立命館大学情報理工学部教授  
立命館大学リサーチライフサポート室室長代理

モデレーター 篠田 博之 立命館大学 研究部長・情報理工学部教授  
立命館大学リサーチライフサポート室副室長

コメンテーター 山村 康子 国立研究開発法人 科学技術振興機構  
科学技術プログラム推進部プログラムオフィサー

パネリスト 相馬 芳枝 日本化学会フェロー  
高橋 政代 理化学研究所 多細胞システム形成研究センター  
網膜再生医療研究開発プロジェクト プロジェクトリーダー

二宮 周平 立命館大学法学部教授  
男女共同参画推進委員会立命館大学教員部会長

閉会挨拶： 志磨 慶子 学校法人立命館常務理事（総務担当）  
リサーチライフサポート室室長

平成 29 年 1 月 31 日 (火)、キックオフ・シンポジウム「多様性から創造性とイノベーションを創出する大学づくり ～女性研究者が活躍できる研究環境の実現～」を開催しました。

はじめに、吉田美喜夫学長が、「世の中には国境や言語や宗教や民族、あるいは性別、さまざまなボーダーがあり、ボーダーを超えて人々が結び合うことが大事である。本学の中期計画の重点目標に、『多様性から創造性を創出する学園づくり』を掲げており、男女共同参画を重要課題に据えている。女性研究者の割合を増やすことで女性教職員が働きやすく意欲を持って活躍することのできる環境を創り出し、ひいては、女子学生を励まし、将来のキャリアを明確に描くことができる。そのためには、今回議論される男女共同参画への取り組みは、一人ひとりにとっての課題であることはもとより、大学にとっても自己変革の課題として据えなければいけない」と挨拶しました。



基調講演では、国立研究開発法人科学技術振興機構の山村康子プログラムオフィサーより、「女性研究者支援・養成事業の実績と今後の動向」をテーマにお話いただきました。山村プログラムオフィサーは女性研究者の支援・養成事業誕生の背景には、欧米諸国やアジア諸国と比較して日本の研究者に占める女性割合が極端に低く、国としては、女性研究者の割合を加速しなければならないという現状があることを紹介し、女性研究者が少ない原因として、家庭と仕事の両立、育児期間後の復帰が困難という声が上がっており、環境整備を進めて両立支援、復帰支援をしていく必要がある、と指摘しました。また、女性教員割合では、自然科学系である理学、工学、農学分野が低く、上位職になるに従って女性研究者数も減少し、研究リーダーも少なく、次世代を担う学部、大学院の女子学生の割合でも工学が圧倒的に少ないことから、今後、女性研究者の活躍促進を進めていく上での課題点として、教授・准教授といった上位職への登用、理事・評議員・学部長・研究科長といった執行部への登用、女性研究リーダーの育成、次世代の女性研究者である女子学生の大学院進学などを挙げました。さらに現在施行されている第 5 期科学技術基本計画に「多様な視点や優れた発想を取り入れる」とあるが、これが女性の活躍を促進する一番大事な目的だと考えているとし、多様な視点と

言っても、別段女性だけではなく、若手やシニア、障害のある方といった多様な人材の中で、一番身近で、一番人数が多いのが女性であり、まずその一番多い女性の活躍促進が重要である、と述べました。「女性の能力を最大限に発揮できる環境を整備し、その活躍を促進すること、そして、より多様な人材活躍と働き方を改革すること、など女性の活躍を促進することで働き方改革が格段に進むので、将来的には男性にとってもよいことが待っている。科学技術基本計画は5年ごとに策定しており、女性研究者の自然科学系の採用割合は30%を目指している。女性研究者の2大ニーズは、1つは病児保育、もう1つは、出産・育児・介護といったライフイベント中に研究を手伝っていただくための研究支援員の配置である」と強調されました。最後に立命館大学への期待として、「理工系学部の女性教員比率も少なく、全体的に見ても遅れているような状況であるというお話をぜひ持ち帰っていただきたい。女性教授、准教授がゼロのところはまずは1名採用、あるいは昇任を進めていただきたい。特に教授の場合、女性が1名いるとないでは学部の雰囲気は全く変わる。これは先行機関からの声である。採用目標達成に向けて取り組んで欲しい」と述べられました。

続いて、日本化学会フェローであり、本学のリサーチライフサポート室キャリアアドバイザー・総合科学技術研究機構の客員教授である、相馬芳枝先生から、「女性教員採用と大学の活性化」をテーマに特別講演をいただきました。講演ではまず、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブという事業が進行中であり、約100の大学がこの事業を実施している。その効果として、男女共同参画室の設置、研究支援員の配置が好評であった。研究支援員、アルバイト学生をつけるということで、論文数が2倍から3倍に、研究費獲得数が2倍、3倍と増え、そして昇進や学会賞等の受賞も増えたことを紹介、なぜ、今、ダイバーシティが必要なのかについては、「これからグローバル時代になり、この中で日本が、そして大学が生き残るためには、多様な人材をそろえて戦わなければいけない。ダイバーシティは社会を変える原動力である」と述べられました。また、「女性の採用を進めるために多くの大学はポジティブアクションを行っている。神戸大学では、「女性教員の採用比率30%」、「募集要項への『女性の積極的な応募を歓迎する』の明記」、「審査に当たり能力が同じであれば女性を優先的に採用」、という3つの項目を申し合わせた結果、女性枠による採用が可能になった。ポジティブアクションは違法（男性に対する逆差別）ではない。改正男女雇用機会均等法の第8条には、「女性の数が極めて少ない分野においては格差を解消する目的で行う措置については法に反しない」ということが明



記されている。具体的には、女性の労働者の数が4割を下回っている分野ではこの優遇措置を認めるということである。女性教員比率の増加によって大学が活性化し、女性が指導的地位に就くことが大変重要である。先生方にはぜひ名伯楽になっていただきたい。指導的地位に就く女性比率を30%にするということを実現するためには、国の継続した財政的なサポート、組織トップの方のリーダーシップ、そして、職場の男性の皆様方のご協力が大事である」とお話しいただきました。



続いて、理化学研究所多細胞システム形成研究センターのプロジェクトリーダーで網膜再生医療研究の第一人者である高橋政代先生から「iPS細胞の研究の進め方」をテーマに特別講演をいただきました。「今年はヒトのiPS細胞10周年、去年はマウスのiPS細胞10周年。10年の間に1人目の臨床ができたのは早いと言われるが、基礎研究からだとなかなかここまで到達した。京大医学部を卒業後、ずっと眼科医として、臨床と基礎研究、軸足を両方に重心を変えながらやってきた」とご経歴を紹介されたあとに、仕事と研究の両立について、次のように語られました。「子育てしながら働くのはやはりしんどい。どうやって両立してきたかと聞かれるが、私自身は家庭か仕事かと区別せず、仕事も家庭もあり、それぞれをプロジェクトとして考えていたと思う。つまり、保育園のお迎え、お弁当、勉強を見ること、そして網膜色素上皮移植、そして視細胞移植、そして最近は介護というのがプロジェクト。今どこに手が足りないか、そこに人を導入する、あるいは、どこにお金をかけるかということ全体を見てやっていたような気がする。」「アジアの医者は女性教授がとても多く、働く女性はほとんど家事代行業を使っている。研究者もそうである。日本人は家事代行業を使うことに精神的にハードルが高く、罪悪感があるため、アジアのように女性が活躍できていないのではと考える。」「主人に同行し留学した際、眼科医が脳の研究室に行き、そこで幹細胞、再生医療と出会った。網膜の治療に使えるということは、眼科医が行けば誰でも思うことだが、眼科医はなかなか脳の研究所に行かない。専門家が新しい分野に接すると新しいものが生まれる。両方見ることで視野が広がり全体の中の自分のプロジェクトが見える。眼科医で神経幹細胞というのを知っているのは世界で私だけだというたまたまラッキーなことに当たった。帰国し網膜の再生を作ると言うが無理だと言われたが、再生医療という新しい分野ができてくることは間違いなくニーズがあり、幹細胞という手段が手に入った。臨床の先生方は、網膜は中枢神経の一部だから再生しない

というが、基礎研究の幹細胞ということをご存知ないからである。一方、基礎研究の方たちは、あんなに精緻な網膜は再生できないと言ったが、臨床医として患者さんを診ていたから、患者さんのニーズを知っていた。わずかに治すだけで、どれだけ喜ぶ人がいるか、完全に治さなくていいということを知っていた。両方の分野を知っていたから、できると信じてやってこられた。また、その両方を知っていることにより、その境目に着目することで競争のない世界を得られた」。最後に、女性であるからこそできる着眼点は絶対活きると、と強調され、「プロジェクトは料理の作り方と一緒に。最後に全部がそろって温かいと。最初に時間がかかる煮物から作らないとだめで、サラダから食べるからといって、サラダから作ってはいけない。夕食を毎日つくっている人はこの考え方ができる」と女性研究者を励まされました。

パネルディスカッション冒頭では、リサーチライフサポート室の田中弘美室長代理が、立命館大学の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」の取組みを説明、続いて、法学部二宮周平先生より、女性活躍推進の取組みの必要性と法的根拠、法学部での先進的事例の紹介がありました。その後のディスカッションでは、男女共同参画の観点のもとより、多様な視点や発想を取り入れ、女性の個性と能力が最大限に発揮できる組織と環境を実現するために、「なぜ女性の参画を積極的に後押しするのか」、「ライフイベントをどう乗り越えていくか、そのためにどういう制度があったらいいか、有効か」、「本大学の数値目標を達成するためにはどうすればよいか」の3つをテーマに活発な議論が行なわれました。特に山村プログラムオフィサーからは、本事業は女性研究者だけがハッピーになる事業ではなく、全ての研究者や職員の働き方改革に繋がるものであり、積極的に取組んで欲しい、と本大学における事業推進への励ましをいただきました。

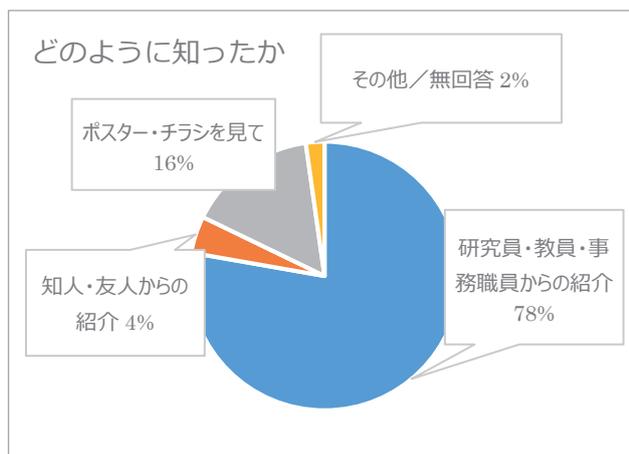


# キックオフ・シンポジウム アンケート

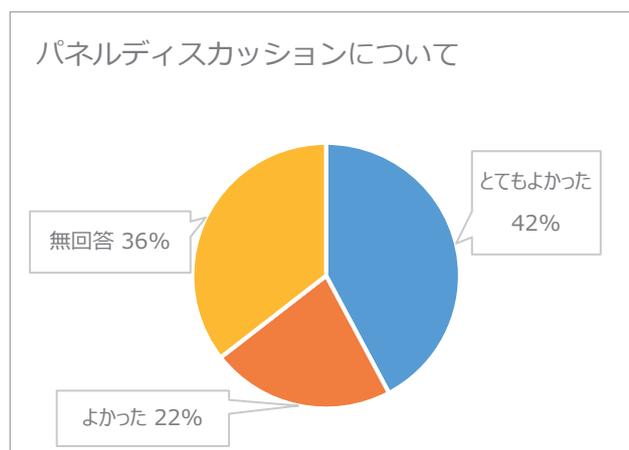
## 集計結果

### 1. シンポジウムについて

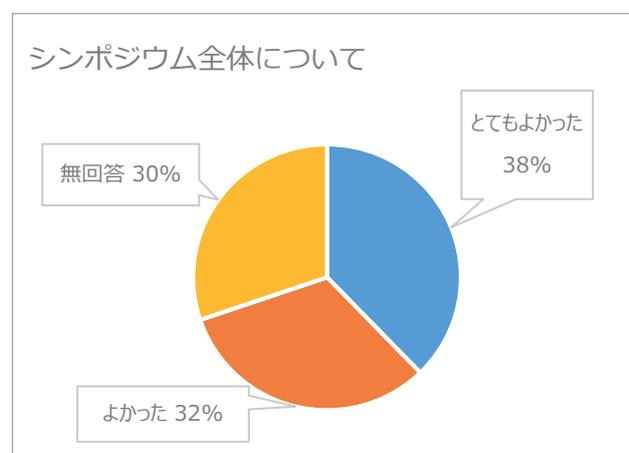
#### 1) シンポジウムをどのようにして知りましたか



#### 2) パネルディスカッションについて

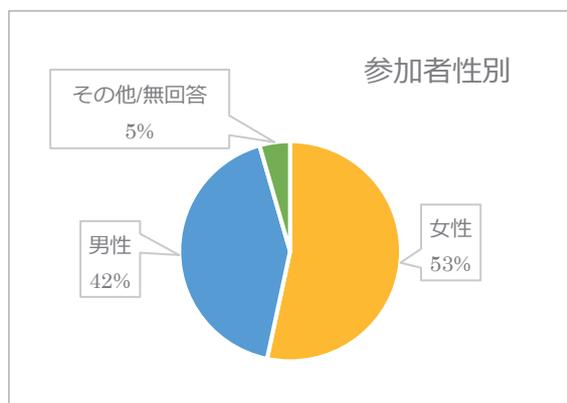


#### 3) シンポジウム全体について

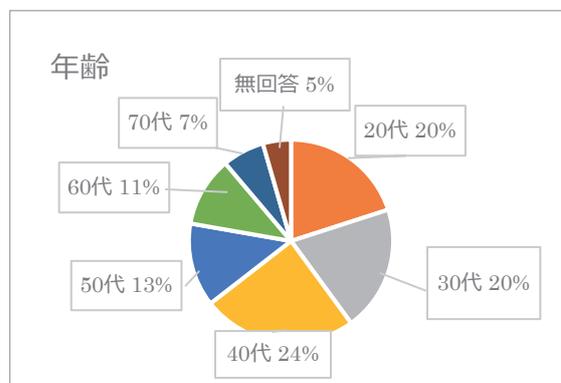


## 2. その他

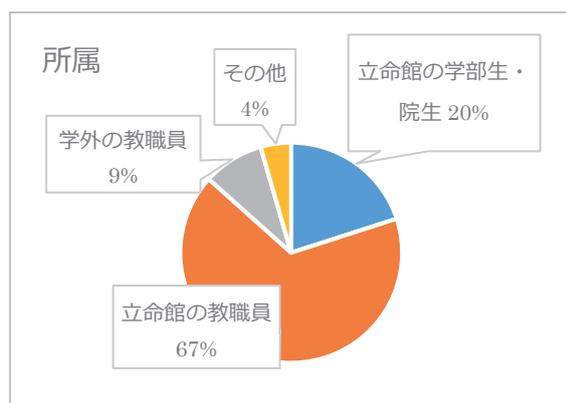
### 1) 性別



### 2) 年齢



### 3) 所属



アンケートからは、国立研究開発法人科学技術振興機構の山村プログラムオフィサーによる、我が国の女性研究者の現状を各先進国と比較したお話や、他大学での取組みのお話を興味深く聴講された参加者がとても多いという結果となりました。さらに、女性研究者として素晴らしい研究業績をお持ちの相馬芳枝先生と高橋政代先生の講演も大変好評で、参加者からは、女性研究者として仕事と家庭を両立しながら、現在も第一線でご活躍されているお話から、「母や妻など多様な役割を持つ女性研究者であるからこそその気づきに大変共感を受けた」との声もありました。また、「研究者という選択肢が広がった」「女性として自信を持つことができた」という意見もありました。

また今後の課題として、「男性の意見をもっと聞ける内容であれば」という意見や、「自発的に動けるような意識改革が必要である」など、の意見も寄せられました。

全米で「最も優れた学長 10 人」に選ばれたジュリエット・ガルシア氏を招いた講演会

## 変革のリーダーシップ ～ダイバーシティから生まれるイノベーション～

平成 28 年度 科学技術人材育成費補助事業  
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ  
(特色型)」採択記念事業

### 変革のリーダーシップ ～ダイバーシティから生まれるイノベーション～

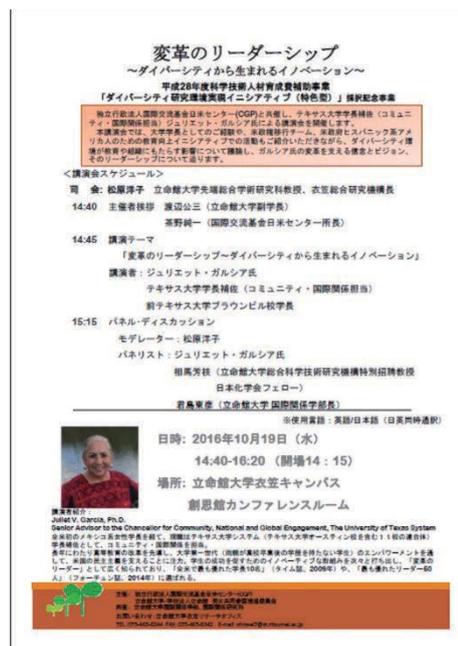
【日時】 平成 28 年 10 月 19 日 (水)

14 : 40～16 : 20

【会場】 立命館大学衣笠キャンパス  
創思館カンファレンスルーム

【主催】 立命館大学  
独立行政法人国際交流基金日米センター(CGP)  
学校法人立命館男女共同参画推進委員会

【共催】 立命館大学国際関係学部、国際関係研究科



変革のリーダーシップ  
～ダイバーシティから生まれるイノベーション～  
平成28年度科学技術人材育成費補助事業  
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」採択記念事業

独立行政法人国際交流基金日米センター(CGP)が所管し、テキサス大学系統校(コミュニティ・国際関係学部)ジュリエット・ガルシア氏による講演会を開催します。  
本講演会では、大学学長としての経験や、教職経験やチーム、家庭やビジネスネットワークが、ダイバーシティ推進が得意な経験にもたらす影響について議論し、ガルシア氏の考えを伝える機会とビジョン、変革のリーダーシップについて学びます。

<講演会スケジュール>  
司 会: 松原洋子 立命館大学先端総合学術研究科教授、衣笠総合研究機構長  
14:40 主催者挨拶 渡辺公三(立命館大学副学長)  
茶野純一(国際交流基金日米センター所長)  
14:45 講演テーマ  
「変革のリーダーシップ～ダイバーシティから生まれるイノベーション」  
講演者: ジュリエット・ガルシア氏  
テキサス大学系統校(コミュニティ・国際関係学部)  
新テキサス大学ブラウンビル校学長  
15:15 パネルディスカッション  
モデレーター: 松原洋子  
パネリスト: ジュリエット・ガルシア氏  
相馬芳枝(立命館大学総合科学技術研究機構特別招聘教授  
日本化学会フェロー)  
君島東彦(立命館大学国際関係学部長)

※使用言語: 英語/日本語(日英同時通訳)

日時: 2016年10月19日(水)  
14:40-16:20(開場14:15)  
場所: 立命館大学衣笠キャンパス  
創思館カンファレンスルーム

講演者紹介  
JULIETTE GARCIA, Ph.D.  
Senior Advisor to the Chancellor for Community, National and Global Engagement, The University of Texas System  
全米初のラテン系女性学長を経て、国際テキサス大学システム(テキサス大学オースティン校を含む11校の連合体)学長職として、コミュニティ・国際関係を担当。  
長年にわたり、異なる背景の学生を擁し、大学界一世代(国際が高校卒業後の学生を招かない学校)のエンパワーメントを講じて、学部の改革を推進してきたほか、米国の公立大学界初のダイバーシティ推進部長も務めた。『米国のリーダー』として広く知られており、『米中で最も優れた学長10人』(タイム誌、2009年)や、『最も優れたリーダー50人』(フォーチュン誌、2014年)に選ばれた。

会場: 立命館大学 創思館カンファレンスルーム(CGP)  
主催: 立命館大学国際関係学部、独立行政法人国際交流基金日米センター  
共催: 立命館大学衣笠総合研究機構  
お問い合わせ先: 国際関係学部長 君島東彦  
E-mail: kuniyama@ipc.ritsumei.ac.jp, Tel: 077-4782111

### 講演会 プログラム

開会挨拶: 渡辺 公三 立命館大学副学長  
茶野 純一 国際交流基金日米センター所長

講演: ジュリエット・ガルシア テキサス大学システム総長補佐

パネルディスカッション ・ 質疑応答:

パネリスト: ジュリエット・ガルシア テキサス大学システム総長補佐  
相馬 芳枝 立命館大学総合科学技術研究機構招聘教授  
君島 東彦 立命館大学国際関係学部長  
モデレーター: 松原 洋子 立命館大学衣笠総合研究機構長  
立命館大学大学院先端総合学術研究科教授



平成 28 年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に本学が採択された記念の事業として、平成 28 年 10 月 19 日「変革のリーダーシップ～ダイバーシティから生まれるイノベーション～」を開催いたしました。

ご講演いただいたジュリエット・ガルシア氏は、長年にわたり高等教育の改革を先導し、大学第一世代のエンパワーメントを通して、米国の民主主義を支えることに注力してきまし

た。ガルシア氏は、学位取得の成功を促すためのイノベティブな取組みを次々と打ち出すなど、「変革のリーダー」として広く知られており、「全米で最も優れた学長 10 名」（タイム誌、2009 年）や「最も優れたリーダー 50 人」（フォーチュン誌、2014 年）にも選ばれました。



講演では、ご自身のこれまでの経験から、「女性であっても自分の人生のためにチャレンジしなければならない」、「成功・失敗を問わず自信を出してやってみることが一番大事」と、学生、大学院生を含む多くの聴講者を励ましました。

パネルディスカッションでは、ダイバーシティ環境が教育や組織にもたらす影響について議論し、ガルシア氏の変革を支える信念とビジョン、そのリーダーシップに迫りました。



講演会終了後は、学生・大学院生 17 名と懇談会を開催し、育児と仕事の両立などの身近な質問から、ご自信の信念に関わることまで、参加者と議論を深めました。



## 第 14 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

### 「国際的にみて日本の研究者における女性割合はなぜ伸びないのか？」

【日時】 平成 28 年 10 月 8 日（土） 10:00 ～ 17:45

【会場】 お茶の水女子大学 共通講義棟 2 号館、1 号館

【主催】 男女共同参画学協会連絡会

【共催】 お茶の水女子大学

【後援】 内閣府男女共同参画局、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、科学技術振興機構、  
日本学術会議、国立女性教育会館

### シンポジウム プログラム

10:00~12:30 共通講義棟 2 号館 101・102

分科会① 「Unconscious bias (こついで考へる)」(日本生化学会)

分科会② 「女性のための賞の創設～その意義と効果を考へる」(化学工学会)

14:00~17:45 共通講義棟 2 号館 201 (インタラクティブホール)

全体会議「日本と世界の研究者・技術者-これまでの支援策と女性比率」

パネル討論「まだまだ低い女性比率：伸ばすために何が出来る？」

分科会報告

本大学リサーチライフサポート室キャリアアドバイザー、総合科学技術研究機構客員教授である相馬芳枝先生が、「女性のための賞の創設～その意義と効果を考へる」をテーマに講演しました。講演では、2006 年から女性研究者の支援事業が始まり、様々なセミナーが行われた結果、多くの方が昇進し、受賞を果たしたことをあげ、工学系、化学、数学、物理系は、まだ女性研究者の数が少なく、「見える化」を進めて、女性を認知、信用、期待してもらうことが必要であると述べました。また女性科学者に期待することとして、女性が実力をつけ、その力を発揮することであるとし、「研究者としては、学会賞、ノーベル賞の受賞を、経営者としては理事、会長、社長を目指してほしい。今後はもっと目標をあげ、20 年、30 年後に、社長、学会賞受賞者であふれることを期待します」と締め括りました。



# ワークライフバランス及び男女共同参画に関するアンケート



## 教職員向け

### 「ワークライフバランス及び男女共同参画に関するアンケート」

(実施期間：平成 29 年 1 月 27 日～2 月 2 日)

問 1 あなたご自身についてお聞きします。回答を一つ選択してください。

男性 女性 回答したくない、その他など

問 1-1 年齢についてお答えください。

20 代 30 代 40 代 50 代 60 代以上

問 2 あなたの職名を教えてください【教員】

教授 准教授 講師 助教 ポスドク・研究員・その他

問 2-1 あなたの職名を教えてください【職員】

専任職員（特定業務専門職員を含む） 継続雇用職員  
契約職員（事務職、専門職） 事務補助職員 派遣職員

問 3 あなたの職に任期はありますか？

任期なし 任期あり

問 4 あなたの本学における勤務年数を教えてください。

4 年以下 5～9 年 10～14 年 15～19 年 20 年以上

問 5 あなたには中学生以下（15 歳以下）のお子さんがいますか。

「はい」とご回答の場合は、「問 5-1」「問 5-2」「問 5-3」「問 5-4」もご回答ください。

はい いいえ

問 5-1 お子さんの人数を教えてください。

1 人 2 人 3 人 4 人以上

問 5-2 お子さんの年齢（学年）を教えてください。（複数回答可）

中学生 小学 4 年生から 6 年生 小学 1 年生から 3 年生 未就学児

問 5-3 お子さんが中学校就学までの平日昼間の育児（2次保育を含む）を主に担当したのはどなたですか。

- あなた自身    配偶者    同居親族    非同居の親族・知人    学童保育など  
保育所・幼稚園    シッター等    塾・習い事等    子どもだけで留守番  
小学生以上の子供はない    その他（                    ）

問 5-4 学会参加などの出張時の育児を主に担当したのはどなたですか。（複数回答可）

- あなた自身    配偶者    同居親族    非同居の親族・知人    学童保育など  
保育所・幼稚園    シッター等    塾・習い事等    子どもだけで留守番  
小学生以上の子供はない    その他（                    ）

問 6 介護について伺います。あなたが介護することになった場合、働き方をどうしますか？現在介護している方・する予定がない方も、どの働き方が望ましいかご回答ください。

- 働き方を変えない  
時間短縮勤務などの支援制度を利用しながら仕事と両立し、できるだけ通常通りの勤務を続ける  
支援制度を利用しないで、年次有給休暇などで対処する  
介護休業制度を利用し、その後復帰する  
仕事を辞める  
その他（                    ）

問 6-1 これまでにご家族に介護・看護の必要な人がいましたか？「はい」とご回答の場合は、「問 6-2」もご回答ください。

- はい    いいえ

問 6-2 介護を主に担当したのはどなたですか。（複数回答可）

- あなた自身    配偶者    同居親族    非同居の親族    介護事業者  
その他（                    ）

問 7 あなたには、婚姻あるいは事実婚関係にある配偶者（パートナー）がいますか？

「はい」とご回答の場合は、「問 7-1」「問 7-2」「問 7-3」「問 7-4」もご回答ください。

- はい    いいえ

問 7-1 配偶者（パートナー）とは同居していますか。

- 同居している      別居している（単身赴任など）

問 7-2 配偶者（パートナー）は働いていますか。

- フルタイム、常勤、あるいはそれらに近い働き方をしている  
パートタイム、非常勤、あるいはそれに近い働き方をしている  
働いていない  
その他（            ）

問 7-3 あなた自身または配偶者の職（勉学を含む）の都合により別居をされた経験はありますか。

- ある                  ない

問 7-4 問 7-3 で「ある」とお答えの方に伺います。その期間は通算何年間ですか。

通算[        ]年間

問 8 ワークライフ・バランスに関して、現在、あなたは以下のように感じることはありますか？

- ① 余暇や休暇にあてる時間が足りないこと  
よく感じる      ときどき感じる      あまり感じない      全く感じない
- ② 家庭・私生活と仕事のやりくりが苦勞すること  
よく感じる      ときどき感じる      あまり感じない      全く感じない
- ③ 家庭・家族の問題（育児・介護・看護など）によって仕事が制限されること  
よく感じる      ときどき感じる      あまり感じない      全く感じない
- ④ 家庭・家族の問題（育児・介護・看護など）によって仕事を減らしたいと思うこと  
よく感じる      ときどき感じる      あまり感じない      全く感じない
- ⑤ 家庭・家族の問題（育児・介護・看護など）によって仕事をやめようと思うこと  
よく感じる      ときどき感じる      あまり感じない      全く感じない

問 9 仕事と育児、介護との両立に必要なことは何だと思えますか？（複数回答可）

- 労働時間の短縮
- 仕事中心の考え方を变える
- 男女役割分担の意識を变える
- 職住接近
- 夫婦の同居
- 有給休暇の増加
- 業務サポート
- 家事サポート
- 保育園のサービス拡充
- 病児保育のサービス拡充
- 学童保育の拡充
- 保育ママやファミリーサポート制度等の拡充
- 介護サービスの拡充
- 多様な休業制度
- 育児・介護への経済支援
- 休業者への勤務先への公的補助
- 休業中の代替要因
- 休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み
- ワークシェアリング
- 勤務時間の弾力化
- 上司の理解
- 特になし
- その他

問 10 両立支援として、以下の施策があれば利用しますか？

① 本学キャンパス内における常設保育所

- 利用する
- 今後利用するかもしれない
- 利用しない
- 必要ない

② 本学キャンパス内における休日・祝日・長期休暇中に利用できる学内一時保育サービス（学童保育含む）

- 利用する
- 今後利用するかもしれない
- 利用しない
- 必要ない

③ 本学キャンパス内における病児保育サービスの提供

- 利用する
- 今後利用するかもしれない
- 利用しない
- 必要ない

④ 家族の介護に対する金銭支援

- 利用する
- 今後利用するかもしれない
- 利用しない
- 必要ない

⑤ 家族・家庭の状況に応じて選択できる、働き方のオプションの提示（ただし給与も働き方によって変動）

- 利用する
- 今後利用するかもしれない
- 利用しない
- 必要ない

問 11 あなたの所属する職場や学部における男女比率について、あなたはどのような印象をお持ちですか？

- 今後、女性を増やし男女比を改善する
- 今後、できるのならば女性を増やし男女比の改善を図る
- 現状のままの男女比でも問題ない
- 男女比をそもそも問題にする必要がない
- わからない
- その他（            ）

以下、「問 12～15」は教員・研究者の方への質問です。事務職員の方は「問 16」へ進んでください。

問 12 あなたの所属をお答えください。

- 法学部 産業社会学部 国際関係学部 文学部 映像学部 経済学部  
スポーツ健康科学部 理工学部 情報理工学部 生命科学部 薬学部  
経営学部 政策科学部 総合心理学部 応用人間科学研究科  
言語情報研究科 先端総合学術研究科 テクノロジーマネジメント研究科  
公務研究科 経営管理研究科 法務研究科 教育開発推進機構  
教職教育研究機構 教職支援センター 共通教育推進機構  
国際教育推進機構 保健センター 言語教育情報研究科 言語教育センター  
立命館グローバル・イノベーション研究機構 (R-GIRO)  
立命館アジア日本研究機構 衣笠総合研究機構 総合科学技術研究機構  
BKC 社系研究機構 OIC 総合研究機構

問 12-1 あなたの研究分野をお答えください。

- 総合系 人文・社会系 理工系 生物系

問 12-2 開講期間中の1週あたりの出校日数を教えてください。なお、授業だけでなく研究や会議等で出校している日も含みます。

- 5日以上 4日 3日 2日 1日 その他( )

問 12-3 教員の方にお聞きします。1週あたりの授業コマを教えてください。(前期・後期の平均でお答えください。)

- 10以上 9～7 6～4 3以下

問 13 女性教員比率について伺います。

研究職において一般に女性比率が低いのはなぜだと思いますか。(複数回答可)

- 教育環境 家庭環境 職場環境 社会の偏見 男女の社会的分業  
ロールモデルが少ない 男性に比べて採用が少ない 採用時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない 評価者に男性を優先する意識がある  
男女に能力・適正の差がある 研究職・技術職のイメージがよくない  
将来像が不明確 給料が少ない 労働時間が長い 家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難 育児期間後の復帰が困難 その他( )

問 13-1 本大学の研究職において女性比率が低いのはなぜだと思いますか。(複数回答可)

- 教育環境    家庭環境    職場環境    社会の偏見    男女の社会的分業
- ロールモデルが少ない    男性に比べて採用が少ない    採用時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない    評価者に男性を優先する意識がある
- 男女に能力・適性の差がある    研究職・技術職のイメージがよくない
- 将来像が不明確    給料が少ない    労働時間が長い
- 家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難    育児期間後の復帰が困難
- その他(            )

問 13-2 研究職において指導的地位になるほど女性比率が低いのはなぜだと思いますか。(複数回答可)

- 家庭(家事・育児・介護)と仕事の両立が困難    女性に中途離職や休職が多い
- 女性は男性より昇進を望まない    ロールモデルが少ない
- 採用・昇進時の業績評価において育児・介護等に対する配慮がない
- 評価者に男性を優先する意識がある    男女に能力・適性の差がある
- 女性の業績が不十分    上司として女性が望まれない    その他(            )

問 13-3 研究職において女性比率が低い現状を改善するには、下記のうちどの措置を行うべきと思いますか。(複数回答可)

- 女性教員の積極的採用    管理職への登用    昇進・昇給の促進
- 研究・開発費の増加    研究支援者の配置
- 業績評価におけるライフイベント等の考慮    研究以外の業務負担軽減
- 国内外留学の機会提供    女性に限定した賞の設立などの受賞の機会増加
- リーダー養成研修等の機会提供    女性の意識改革    男性の意識改革
- 男性(上位職)の意識改革    その他(            )

問 13-4 女性教員や女子学生が、教育・研究活動を行っていく上で起こる問題を取り除くために、また活躍できる環境整備のために、大学や研究科にどのような仕組みや対策があれば良いと思いますか。提案があればご記入下さい。

問 14 所属する学部・研究科等において、性別による差があると思いますか？

「思う」「どちらかというと思う」とご回答の場合は、「問 14-1」もご回答ください。

- 思う    どちらかというと思う    どちらかというと思わない  
思わない

問 14-1 どのような面で性別による差があると思いますか？（複数回答可）

- 採用    昇進、昇給    研究費の配分    研究・事務支援者数  
業績評価    雑務の負担    成果発表の機会    学内外での研究機会  
学会等情報    交流の場への参加機会    その他（    ）

問 15 あなたの研究分野において、性別による差があると思いますか？

「思う」「どちらかというと思う」とご回答の場合は、「問 15-1」もご回答ください。

- 思う    どちらかというと思う    どちらかというと思わない  
思わない

問 15-1 どのような面で性別による差があると思いますか？（複数回答可）

- 採用    昇進、昇給    業績評価    その他

問 16 文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業について、本年度、本学が採択されたことをご存知ですか。

- 知っている    知らない

問 17 本学の男女共同参画の現状に対して、ご意見があれば自由にお書きください。

## 立命館大学 男女共同参画宣言

立命館大学は、建学の精神を「自由と清新」、教育理念を「平和と民主主義」としています。そのもとで、人類と地球の持続可能で平和な未来を切り拓く人間を育ててまいりました。

大学には、新しい知と社会的価値を創出し、それを次の世代に伝える使命があります。また、激動するグローバル社会においては、他者を理解し、協働する方が必要です。さらに、自分の方で未来を切り拓こうとする強い意思と既成概念にとらわれない創造性も求められます。これらを顕著することは、大学の社会的責務であると考えます。

創造性は、多様な性豊かな環境こそ育まれます。立命館大学は、「Creating a Future Beyond Borders 自分を越える、未来をつくる。」のビジョンのもと、男女共同参画を推し進める「女性活躍推進行動計画」を策定しました。性別をはじめとする様々な「Border」をこえ、一人ひとりが、その可能性を開花させる大学を創造してまいります。立命館大学は多様な価値観を尊重する男女共同参画環境の実現に向け、着実な歩みを進めていくことをここに宣言します。

2016年12月1日  
立命館大学  
学長 吉田 典義夫

## リサーチライフサポート室の役割

立命館大学リサーチライフサポート室は、男女共同参画推進委員会と協同し、「女性研究者の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的登用にに向けた取組」などを担います。

[www.ritsumeai.ac.jp/research/rsupport/](http://www.ritsumeai.ac.jp/research/rsupport/)

研究・育児・介護などの支援情報は  
ホームページをご覧ください

**立命館大学  
リサーチライフサポート室**  
〒603-8577 京都市北区等持院寺町55-1  
Tel. 075-465-8219 Fax. 075-465-8242  
E-mail: rsupport@st.ritsumei.ac.jp

[www.ritsumeai.ac.jp/research/rsupport/](http://www.ritsumeai.ac.jp/research/rsupport/)

文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
**ダイバーシティ  
研究環境実現  
イニシアティブ(特色型)**  
立命館大学の取組み

立命館大学  
リサーチライフサポート室  
[www.ritsumeai.ac.jp/research/rsupport/](http://www.ritsumeai.ac.jp/research/rsupport/)

## Initiative for Realizing Diversity in the Research Environment

## ダイバーシティ研究環境 実現への取組み

立命館大学は、教育研究機関として、次世代の人材育成のため多様性(ダイバーシティ)を尊重し、女性の個性と能力が最大限に発揮できる社会の実現を目指して、女性研究者の育成と活躍の支援に取り組んでいきます。

## 男女共同参画基本方針

1. 男女共同参画の実現に向けた意識改革と情報発信
2. 国際的視点を含めた男女共同参画に資する教育・研究の推進と研究力の向上
3. 学修・教育・研究・就業と家庭生活との両立支援
4. 人的構成における男女格差の是正、女性研究者の採用・上位職登用の推進
5. 女性研究者の裾野拡大の推進

### 03 学修・教育・研究・就業と家庭生活との両立支援

- 研究と育児・介護の両立をサポートする「研究支援員」の配置
- ライフイベント中の研究継続、ライフイベント後の研究復帰制度
- ライフイベント中の研究費執行、外部資金への申請・受入
- ライフイベントにより取得できなかった研究専念教員制度もライフイベント後に取得可能にする「専任教員学外研究制度(ワークライフバランス区分)
- 支援・相談窓口を開設

### 04 人的構成における男女格差の是正、女性研究者の採用・上位職登用の推進

- 平成33年度に大学全体の女性教員比率の目標値23%を達成するために、学部・研究科における具体的な女性教員採用計画および取組む内容の検討
- 女性研究者の研究リーダーとしての能力を磨き上げ、上位職への積極的な登用を行うためのマネジメント研修「研究マネジメント塾」の開催

### 05 女性研究者の裾野拡大の推進

- 若手研究者が研究成果の発表を行い、プレゼンテーションスキルをトレーニングする場である「ライスホールセミナー」に女性研究者発表枠を設け、女子学生・女子大学院生によってより身近なロールモデルと接する場として、研究職へのキャリア形成意識の高揚を図る

### 01 男女共同参画の実現に向けた意識改革と情報発信

- 役員者、教育・研究組織幹部を対象とした「幹部セミナー」の実施
- 支援体制・相談体制の周知
- ホームページでの取組内容、リサーチライフサポート室の活動内容の発信、広報物の発行

### 02 国際的視点を含めた男女共同参画に資する教育・研究の推進と研究力の向上

- 若手研究者の育成と研究者の拡充を計画的・継続的に進めていく「専門研究員プログラム」での女性研究者優先基準を設ける
- 研究力向上、研究費獲得セミナーの実施
- 申請調査のブラッシュアップを行うライティングサポート制度の実施
- 海外トップ大学との研究交流プログラムへの若手女性研究者の積極的登用



活動報告

# 女性研究者の研究力向上に向けた活動

# ライフイベントと研究の両立を支援する制度

## 1. 産前・産後休暇、育児休業および介護休業中における研究費の取扱い等の変更について

大学が管理する研究費を使った研究活動、および科学研究費助成事業（以下、科研費）等の外部資金への申請・受入は業務の一環であるとの判断から、これまで、休職期間中の個人研究費の執行は認めていませんでした。大学教員・研究者は、専門的な研究能力を必要とされる職種であるため、業務である研究活動に必要な能力を維持するための「自主的な研究」は様々な環境の中であっても妨げられるものではありません。この間、休業中における研究費の執行等に関して寄せられた複数の要望に応えるため、研究者の研究活動支援・ダイバーシティ推進の観点から、研究費の執行、科研費等の公的研究費、学内研究費、受託・共同研究、奨学寄附金などの学部資金への申請および受入を可能にしました。2016年度は、6名の女性研究者が本制度により研究費を使用し、2017年度科研費の申請では、育児休業中の女性研究者2名が申請を行いました。

取扱い	産前・産後休暇、育児休業および介護休業中において、本人からの申請があった場合に限り、一定の条件の下で以下のように取扱う。  ・個人研究費の配分および研究費の執行 ・科研費等の公的研究費、学内研究費、受託・共同研究費、奨学寄附金などの外部資金への申請および受入
本制度適用条件	<b>※休業中は研究活動を含めて「業務」は行わないことを原則とする。</b>  ① 例外的に研究能力の維持及び復職後の研究活動への円滑な復帰に資するうえで必要な研究能力維持のための「自主的な研究」の範囲内であること  ② 本人からの申請にもとづき、所属長を経由のうえ研究を担当する副学長が認めた場合  ③ 個人研究資料費、およびその他の研究費の執行にあたっては、現行の経費執行ルールに準じて取扱う（「(書籍等の) 消耗品購入」「論文投稿費」「学会年会費」など、自宅を拠点におこなわれる自主的な研究に係るものについて認める）  ④ 「旅費・交通費の執行」は認めない（研究費による旅費・交通費の執行が必要な活動は「業務」となる為）  ⑤ 休暇、休業中の者が大学に出向くことは認めない（産前・産後休暇、育児休業および介護休業の趣旨に反するため、大学キャンパス内における研究活動も認めない）
対象者	産前・産後休暇、育児休業および介護休業中の者で、 ・個人研究費の配分対象者 ・研究部が所管する研究費を執行している者 ・科研費等の外部資金への申請資格がある者

## 2. 学外研究制度（ワークライフバランス区分）

大型研究プロジェクト（大型の外部資金）や研究のエフォート率が高い学外研究プロジェクトの代表者を対象とし、期間中の授業・役職・教授会出席の免除を行い、研究プロジェクトに専念する「研究専念教員制度」を設置しています。また、国内外の研究機関等において研究または調査を行なうための「専任教員学外研究制度」において、2015年度より、産前・産後休暇、育児休業および介護休業により、既に決定していた学外研究の実施が出来なかった者を対象とした「専任教員学外研究制度（ワークライフバランス区分）」を制定しました。2017年度専任教員学外研究員（ワークライフバランス区分）で女性研究者1名の申請があり、採択しています。

申請資格	<p>(1) 学外研究員を命ぜられる者は、次の①～④のすべてを満たす者とする。</p> <p>①雇用期間の定めのない教授、准教授または専任講師</p> <p>②学外研究の開始日において満3カ年以上本大学に勤務した者</p> <p>③学外研究の終了日より定年退職までの期間が、3年以上ある者</p> <p>④前に行った学外研究の終了日から、次の学外研究の開始日までの間が3年を経過している者（ただし、前回の学外研究を2カ月以内で実施した者を除く。）</p> <p>(2) 上記(1)に加えて、<u>若手の区分</u>を適用できる資格者は、<u>学外研究開始年度の4月1日時点で39歳以下である者</u>とする。また、<u>ワークライフバランスの区分</u>を適用できる資格者は、<u>産前・産後休暇、育児休業および介護休業により決定した学外研究の実施ができなかった者</u>とする。</p>								
学外研究期間	<p>教学上の支障がない範囲で、1カ月以上1年以内の学内、国内または国外における研究とする。</p>								
学外研究費の割付額	<p>900万円以内とする。</p>								
学外研究費の支給上限額	<p>学内研究、国内研究、国外研究の各種目の研究費の支給上限額は下記のとおりとする。 ※支給の対象はいずれも1カ月以上の場合</p> <table border="1" data-bbox="432 1682 1386 2011"> <thead> <tr> <th data-bbox="432 1682 716 1738">学内研究</th> <th data-bbox="716 1682 1094 1738">国内研究</th> <th data-bbox="1094 1682 1386 1738">国外研究</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="432 1738 716 1845">研究資料費 50万円</td> <td data-bbox="716 1738 1094 1845">           近辺（宿泊を伴わない）            ：研究資料費 50万円         </td> <td data-bbox="1094 1738 1386 1845" rowspan="2">旅費および滞在費・研究資料費 330万円</td> </tr> <tr> <td data-bbox="432 1845 716 2011"></td> <td data-bbox="716 1845 1094 2011">           遠方（宿泊を伴う）            ：旅費および滞在費・研究資料費 100万円         </td> </tr> </tbody> </table>	学内研究	国内研究	国外研究	研究資料費 50万円	近辺（宿泊を伴わない） ：研究資料費 50万円	旅費および滞在費・研究資料費 330万円		遠方（宿泊を伴う） ：旅費および滞在費・研究資料費 100万円
学内研究	国内研究	国外研究							
研究資料費 50万円	近辺（宿泊を伴わない） ：研究資料費 50万円	旅費および滞在費・研究資料費 330万円							
	遠方（宿泊を伴う） ：旅費および滞在費・研究資料費 100万円								

## 女性研究員の積極採用等の優先的な取組

国内外の教育・研究機関、企業（研究職）等で活躍できる若手研究者の育成を図るとともに、若いスタッフを拡充することによって本大学教員の幅広い基盤的研究を充実させ、研究成果の創出を推進することを目的に、「専門研究プログラム」を実施しています。本制度は、人文社会科学から自然科学までの全ての分野を対象とし、基礎から応用までのあらゆるレベルにおいて募集を行なっています。

2017年度の本プログラムの募集に当たっては、「男女共同参画の観点のもとより、本大学の女性研究者比率が低いことに鑑み、ダイバーシティ環境における研究力向上を図るため、女性研究者を積極的に採用する方針とする」の文言を明記し、募集、選考を実施しました。同時に、審査の中で特に優秀であると判断された本大学博士学位取得者（予定者含む）の内、希望者に、研究奨励金を支給して海外に派遣する「海外派遣フェロー」（2名以内）についても、「うち1名は女性研究者を優先する」ことを明記して、募集を行いました。

活動報告

**女性研究者の採用、上位職への積極登用**

## 総長・学長による学内啓発活動

平成 28 年 12 月 20 日、平成 29 年 2 月 28 日に  
行われた理工学部、情報理工学部、スポーツ健康科  
学部・生命科学部・薬学部の教授会において吉田美  
喜夫学長が訪問し「男女共同参画の推進に向けて」  
をテーマに、所信表明を行い、平成 28 年 12 月 19  
日に制定した「男女共同参画宣言」を周知し、本事  
業の重点目標である自然科学系学部における女性  
教員比率向上に向け、各学部に協力を呼びかけました。



吉田学長は講演で、本事業での目標である、「女性教員比率を 2021 年度までに 23%、自然科  
学系分野では 15%とすること」を改めて強調し、立命館大学が中期計画・R2020 で掲げる「多  
様性から創造性を創出する学園づくり」についても言及しながら、異なる文化や価値観を持つ人  
との交流・協働を通じて生まれるイノベーションを、ダイバーシティから創出する、そのような  
大学をつくりあげていきたいと語りました。



さらに、女性教員の活躍は女子学生の励ましに  
なり、誰もが働きやすく意欲を持って活躍するこ  
とのできる環境をつくりだすことは、グローバリ  
化の観点からも、非常に重要な課題であると強調  
しました。女子学生の励み、ロールモデルとなる  
女性研究者が身近にいる環境を作り出すことこそ  
が、学部という組織の活性化にもつながるとい  
う考えを示し、本事業を進めるべく、学部の先生方と課題を共有し、進めていくことへ協力を依頼  
しました。

教授会には、リサーチライフサポート室の志磨慶子室長や、田中弘美室長代理も出席しました。  
田中室長代理からは、「自身が教員になった時、研究  
室を持つことができ、人を育てることができる、こ  
んな喜びはないと思った、次の女性に希望と可能性を  
与える、研究者になりたいという人を増やし、働きやす  
い環境を少しずつ作っていくことに是非ご協力いた  
だきたい」と呼びかけました。



# 資料

月	日付	活動内容
6月	15日	第1回男女共同参画推進委員会
7月	22日	平成 29 年度専任教員学外研究員（ワークライフバランス区分）において 1名採択 産前・産後休暇、育児休業および介護休業中における研究費の取扱い等を変更
9月	21日	第2回男女共同参画推進委員会 教員部会
10月	19日	平成 28 年度 科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」採択記念事業 講演会「変革のリーダーシップ～ダイバーシティから生まれるイノベーション～」開催
12月	1日	「リサーチライフサポート室」設置
	2日	第3回男女共同参画推進委員会 教員部会
	7日	第2回男女共同参画推進委員会
	19日	「男女共同参画宣言」制定 第1回リサーチライフサポート室会議
	20日	学長教授会訪問 理工学部・情報理工学部
1月	24日	第2回リサーチライフサポート室会議
	27日	「ワーク・ライフ・バランス及び男女共同参画に関するアンケート」実施
	31日	平成 28 年度 科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」キックオフ・シンポジウム「多様性から創造性とイノベーションを創出する大学づくり～女性研究者が活躍できる研究環境の実現～」開催
2月	14日	第4回男女共同参画推進委員会 教員部会 ・ 第3回リサーチライフサポート室会議
	28日	学長教授会訪問 スポーツ健康科学部・生命科学部・薬学部
3月	8日	幹部セミナー「女性の活躍推進について～学内外から魅力ある立命館大学であるために～」実施 NATURE MASTERCLASSES 開催
	29日	第3回男女共同参画推進委員会

# 平成 28 年度 リサーチライフサポート室メンバー紹介



平成 29 年 3 月 1 日現在

室 長	志磨 慶子	常務理事
室長代理	田中 弘美	情報理工学部教授
副 室 長	二宮 周平	男女共同参画推進委員会立命館大学教員部会長・法学部教授
	篠田 博之	研究部長・情報理工学部教授
	平岡 和久	研究部長・政策科学部教授
運営委員	松原 洋子	衣笠総合研究機構長・先端総合学術研究科教授
	鈴木 桂子	衣笠総合研究機構特別招聘研究教授
	海老久美子	スポーツ健康科学部教授
	仲谷 善雄	情報理工学部長
	永井 清	教学部長・理工学部教授
	平井 慎一	理工学部教授

## キャリアアドバイザー

	相馬 芳枝	総合科学技術研究機構招聘研究教員（客員教授）
	高橋 政代	総合科学技術研究機構招聘研究教員（客員教授）
事務局長	野口 義文	研究部事務部長
副事務局長	櫻井 裕美	人事部次長
事 務 局	衣笠リサーチオフィス、給与厚生課 研究企画課、BKC リサーチオフィス、OIC リサーチオフィス	







立命館大学 リサーチライフサポート室

〒603-8577 京都市北区等持院北町 56-1

TEL: 075-465-8319

FAX: 075-465-8342

E-mail: [rsupport@st.ritsumei.ac.jp](mailto:rsupport@st.ritsumei.ac.jp)

URL: [www.ritsumei.ac.jp/research/rsupport/](http://www.ritsumei.ac.jp/research/rsupport/)