

ご挨拶



岩手大学長
小川 智

岩手大学は、2009年の「岩手大学男女共同参画推進宣言」発出以降、文部科学省の女性研究者研究活動支援事業(女性研究者モデル育成)、同(拠点型)、およびダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)事業を実施し、ダイバーシティ推進に積極的に取り組んできました。そして、2022年9月、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)の実施機関として選定されました。

当初9%以下だった女性研究者在籍比率は、2022年度には17%を超えました。本事業では、女性研究者採用比率を30%以上とすることで、女性研究者在籍比率を22%まで増やす計画です。また、上位職に必要とされる能力習得に向けたプログラムを実施し、女性教授比率11%、大学執行部女性比率20%の達成を目指します。本事業の取組をこれまで構築してきたネットワークを通じて他機関へ波及することが重要であり、本ニュースレターで本学の新たな事業についてお知らせしてまいります。

これまでの取組を土台にして、ダイバーシティ研究環境のさらなる充実・発展のために邁進する所存です。皆様の一層のご支援とご協力をお願いしますとともに、岩手大学のこれからの取組にご注目ください。

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(女性リーダー育成型) 「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」

10年以上にわたる女性研究者支援事業において高い評価を獲得してきた岩手大学は、岩手、そして北東北全体の豊かな成長につながるダイバーシティ研究環境実現のための取組実績をさらに発展させ、国際的に活躍できる女性リーダー職研究者の倍増を目指します。

本事業では、全学的かつ包括的なダイバーシティ推進の新たな取組「I.W.A.T.E.」(Inclusion, Whole University, Academic Career Development, Transnationality, Executive Women Boost)プログラムを実施します。本プログラムの特徴は、リーダー職に必要とされる「PI力」(研究室主宰能力)や大学運営能力の習得にフォーカスした取組です。本プログラムの実施により、女性研究者採用比率を30%以上(「1 in 3」)とし、2027年度末には、女性教員在籍比率22%、女性教授在籍比率11%、大学執行部(学長・副学長・理事)女性比率20%の達成を目指します。

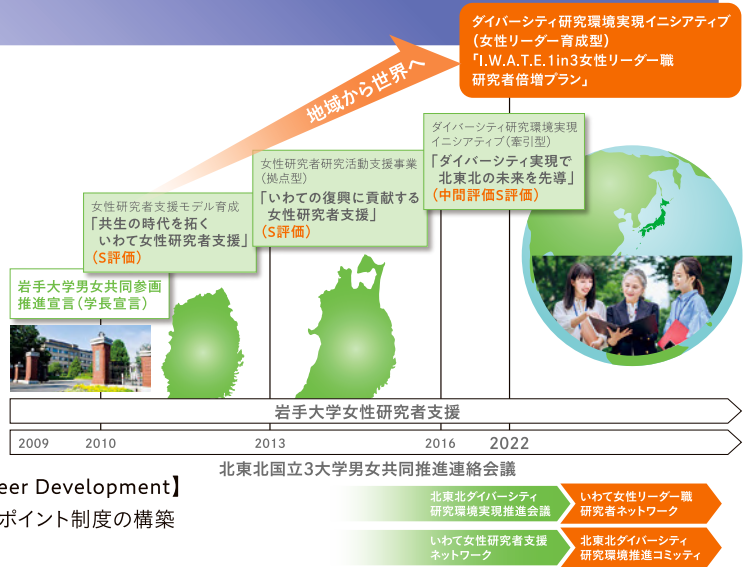
取組

ダイバーシティ研究環境整備

- **包括的なダイバーシティ環境の整備【Inclusion】**
多様性を認め尊重し合う環境構築を目指した多様性対応ガイドライン等の策定や英語併記の推進。外国にルーツを持つ者を含むアドバイザリーボードによる外部評価の実施
- **全学的推進体制の確立【Whole University】**
学長をトップとするダイバーシティ推進委員会の下、各部署におけるダイバーシティ関連の取組強化

女性研究者の研究力向上・リーダー育成

- **若手・女性クロスアポイント制度【Academic Career Development】**
大学以外で働く若手、または女性研究者を雇用するクロスアポイント制度の構築
- **「女性活躍・ダイバーシティ採用フェア」開催【Academic Career Development】**
女性、若手、外国人等の多様な人材を対象に、充実したワーク・ライフ・バランス支援や、インクルーシブな職場環境を紹介する採用フェアの開催
- **「PI力」向上研修制度【Academic Career Development】**
上位職登用に必要となる、リーダーシップ力、資金獲得力、ネットワーク構築力の向上等を目的にした「PI力」向上研修の実施
- **IVS設立【Transnationality】**
女性の抱えやすい問題にセンシティブな在外研究支援や海外からの女性客員研究員支援を実施するIVS(インターナショナル・ビジティングリサーチャーズ・サポートセンター)の設立
- **女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度【Transnationality】**
女性研究者の在外研究や国際学会発表などの渡航費・滞在費支援制度を構築
- **女性活躍変形バイアウト制度【Executive Women Boost】**
育児や介護等を抱えた女性研究者の業績蓄積が滞らないためのバイアウト費用支援制度の構築



女性研究者の上位職への積極登用に向けて

- **女性教員上位職登用制度【Executive Women Boost】**
女性の教授職等登用のための人件費を支援
- **特別補佐ポストを活用した女性部局長・女性役員候補育成制度【Executive Women Boost】**
業務経験を積むため女性教授を理事・副学長付特別補佐に任命



女性研究者採用比率 **30%超**
 女性研究者在職比率 17.6% **↑ 22%**
 女性教授比率 6.3% **↑ 11%**
 大学執行部女性比率 10% **↑ 20%**

ベースサポート

ダイバーシティレポート制度

ポジティブ・アクション

ワーク・ライフ・バランス支援

女性活躍・ダイバーシティ推進基金の拡充

I.W.A.T.E.プログラム

Women's Leadership
I.W.A.T.E.

新事業のロゴを紹介します！

Womenの「W」をモチーフに、右上を目指す矢印をロゴにしました。より高い目標に向かって進む力強さを表現しています。

PI力向上研修会「大学のシニアポジションに就く女性を増やすために」開催

2022年11月10日、オンラインにて、岩手大学PI力(研究室主宰能力)向上研修会「大学のシニアポジションに就く女性を増やすために」(主催:岩手大学ダイバーシティ推進室、いわて女性リーダー職研究者ネットワーク)を開催しました。この研修会はダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)事業における取組の一つです。

近年、女性管理職を対象にしたリーダーシップ研修が増えていますが、大学など研究者が多く働く組織では一般企業とは異なるリーダー職の課題があります。講師に高橋裕子津田塾大学学長を迎え、組織の特性に合わせた課題の乗り越え方やリーダーに必要な資質を培う方法について、27人の参加者と考えました。

津田塾大学の学長となって7年目の高橋先生は、「女性がリーダー職を引き受けていくというのは当然のことだと思っている」とし、「例えば、教授職を引き受けると委員長などの仕事が増えるが、それは女性がシニアポジションに就くための、いわば育成プログラムの中へ入っていくことになる」と話しました。「階段を一段上がってみると、それまで想像していなかった景色が見えた。一つ上のポジションを引き受けていった蓄積が、シニアポジションに就いたときに、適切な判断をするための練習になったと思う」とご自身の経験を共有し、「数が少ない中で女性が失敗すると目立ってしまうが、そこで引っ込み思案にならずに、失敗も一つのラーニングプロセスであると考えてほしい」と参加者を励ました。また、「日本社会はジェンダーギャップを解決しなければどこにも行けないほど追いつまれているので、既存の男性社会に過剰適応する必要はなく、マイノリティとして存在しているというプライドも必要。だからこそ、変革を求める発言をしていく責任もあると思っている」とご自身の女性リーダーとしての考え方についても述べました。

本研修会は、2022年4月に始まった「いわて女性リーダー職研究者ネットワーク」と共催しました。当日は第2部でメンバー同士の交流会も開催し、女性研究者としての悩みや女性リーダーとしての課題等を共有する時間としました。



高橋裕子津田塾大学学長の講演の様子

ダイバーシティ環境実現セミナー

「知っておきたいLGBTQ/性の多様性——もしあなたがカミングアウトされたなら」開催

2023年1月30日、岩手大学ダイバーシティ環境実現セミナー「知っておきたいLGBTQ/性の多様性——もしあなたがカミングアウトされたなら」を開催しました。本セミナーはダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)事業の一環です。

本学では、2021年10月に性の多様性に関する対応ガイドラインを制定しました。本セミナーは、性の多様性についての理解をさらに深める目的で、当事者であることを自らが明かす「カミングアウト」をテーマに開催しました。講師には、トランスジェンダー当事者としての自らの体験をきっかけにLGBTの子ども・若者支援に関わる、一般社団法人にじず代表の遠藤まめたさんをお迎えしました。

遠藤さんは、当事者にとって「本当の自分」を隠さずに過ごせる場所がほとんどないこと、困りごとを誰にも相談できない状況があることなど、ご自身の経験やLGBTの子ども・若者たちの現状を具体的な例を交えながら紹介しました。異性愛や性別による役割意識を前提にした日常の会話が当事者を傷つけていることを指摘し、相談しやすい環境づくりのために、周囲の人たちが性の多様性に関する知識を身に付けてほしいと求めました。研究室にポスターやリーフレットを貼ったり、図書館や相談室にLGBTについての書籍コーナーを設けたりすることで「この場所はLGBTの人も安心して話せる場所だよ」と伝えられるなど、大学ができる取組についても紹介しました。

当日は、会場とオンラインに約110人が参加しました。岩手大学はこれからも多様な構成員が生き生きと学び働く環境づくりに取り組んでいきます。



講師の遠藤まめたさん

業績蓄積と能力開発支援で長期的な効果の持続を



岩手大学副学長・ダイバーシティ推進室長
海妻 径子

本学実施の「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」は、短期的登用増加支援と長期的能力開発支援を組み合わせ、女性教員比率・執行部女性比率の、持続安定的増加をはかるプログラムです。

育児や介護等で研究時間捻出が困難になりがちな女性研究者に、一定期間のバイアウト費用を支給する「女性活躍変形バイアウト制度」や、女性研究者に可能な限り長期の在外研究を奨励する「女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度」など、直截に女性研究者の業績蓄積を支援する制度を実施。一方で、大学以外に就職している若手や女性研究者の、クロスアポイントでの雇用をはかり、将来的な本学教員公募への若手・女性応募者増加をねらう「若手・女性クロスアポイント制度」や、女性教授を多様な担当分野の理事・副学長付特別補佐に任命し、将来の女性リーダー層を厚くする「特別補佐ポストを活用した女性部局長・女性役員候補育成制度」など、長期的能力開発支援にも力を入れます。

本事業期間は令和9年度末までですが、その十年後にも効果が持続していることを私は確信し、またその意気で本事業に取り組む覚悟です。本事業へのあたたかなご理解を、心よりお願い申し上げます。

今後の主催事業のご案内

キックオフシンポジウム

「I.W.A.T.E.で増やす女性リーダー職研究者」

日時：2023年3月13日(月)13:30-16:30

会場：岩手大学復興祈念銀河ホールおよびZoom(ハイブリッド開催)

主催：岩手大学ダイバーシティ推進室

共催：INS男女共同参画推進研究会

内容：事業説明

特別講演「グローバルな視座からみた日本のダイバーシティ推進と女性リーダー育成の課題」(申琪榮お茶の水女子大学教授)

パネルディスカッション「地方国立大学における女性リーダー職研究者育成の課題」(申琪榮氏、八重樫幸治岩手県副知事、小浜恵子岩手県工業技術センター連携推進コーディネーター、小川智岩手大学長)等



岩手大学ダイバーシティ人材採用フェア

日時：2023年3月22日(水)～24日(金)9:00～18:00

会場：東京理科大学 野田キャンパス 森戸記念体育館

内容：「日本化学会第103春季年会(2023)付設展示会」の出展スペースにて、本学の研究環境、採用情報、周辺の生活環境等の紹介等



国立大学法人
岩手大学
IWATE UNIVERSITY

[お問い合わせ] **岩手大学ダイバーシティ推進室**

〒020-8550 岩手県盛岡市上田3-18-8

Tel:019-621-6998 Fax:019-621-6999

Email:equality@iwate-u.ac.jp HP:https://diversity.iwate-u.ac.jp

Twitter:@IwateU_Equality

