



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

2022年度
事業報告書

【実施機関】
国立大学法人 岩手大学

このたび、2022年度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（女性リーダー型）に採択された、「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」は、長年にわたる岩手大学の男女共同参画推進の、成果と課題の分析の上に計画されました。

岩手大学に男女共同参画推進室が置かれ、女性研究者支援モデル育成「共生の時代を拓くいわて女性研究者支援」が補助事業採択をうけた2010年。本学の女性教員比率は1割にも満たず、86の国立大学の中でも73位という女性教員の少なさに悩んでいました。そのときより十余年、さまざまな支援制度の整備と女性優先公募の定着、そして女性限定公募の励行により、17%を超えるまでに女性教員比率を上昇させることができました。

その一方で女性教授数は、2010年時点での8名から2022年時点で11名と、数名の増加にとどまりました。女性の増加だけで手一杯で、リーダー職養成にまで手が回らなかったのです。教員数削減の逆風の中とはいえ、大学や学部執行部の役職候補となる女性を安定的に生み出せず、一度は輩出した学部長や動物病院長などの女性部局長も、その後は再び男性のみの就任が続いています。

この課題と向き合うべく策定された「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」には、女性研究者を海外に派遣して国際共同研究の経験を積ませたり、バイアウト費用を女性研究者に支給して研究時間捻出を助けたりと、女性研究者が教授や准教授に昇任していくために必要な研究業績づくりを加速させる制度、理事や副学長の特別補佐に女性を任命して様々な大学運営を担当させ、女性部局長・女性執行部候補を育成する制度などを盛り込んであります。

これら諸制度が目論見通りの効果を上げ、リーダーシップに満ち溢れた女性教授が本学に層を成して存在するようになったとき、本学は「女性研究者が輝き活躍する大学」として、全国の女性研究者から赴任を希望され、また本学の女性大学院生も希望をもって、研究職の道を志すようになるのではと思います。この輝かしいゴールに向けた、初年度の走りを本報告書にまとめました。皆様のご指摘ご鞭撻を糧に、次年度以降も頑張っている所存です。

2023年3月
国立大学法人岩手大学
副学長（ダイバーシティ・環境マネジメント担当）
ダイバーシティ推進室長

海妻 径子

I. 事業概要

これまでの取組とこの事業プログラムで目指すもの 1

II. 取組と成果

女性リーダー職研究者倍増プランを内外に発信！ — キックオフシンポジウム— ... 2

3名の昇任が実現！ — 女性研究者上位職登用制度 — 3

4名の特別補佐が誕生！ — 女性部局長・女性執行部候補育成制度 — 3

海外での活動を支援 — 女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度 — 4

5名のバイアウト費用を支給 — 女性活躍変形バイアウト制度 — 4

企業訪問を開始！ — 若手・女性クロスアポイントメント制度 — 5

女性研究者を積極的にリクルート — 女性活躍・ダイバーシティ採用フェア — 5

上位職・リーダー職に必要な資質を培う — PI力向上研修制度 — 6

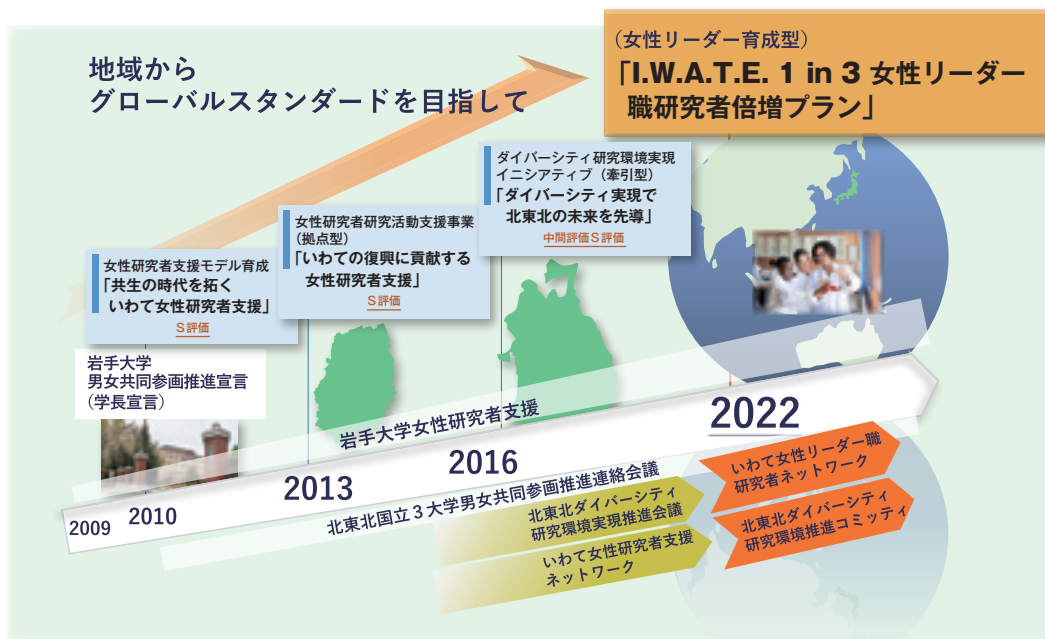
III. 主な取組一覧

..... 7

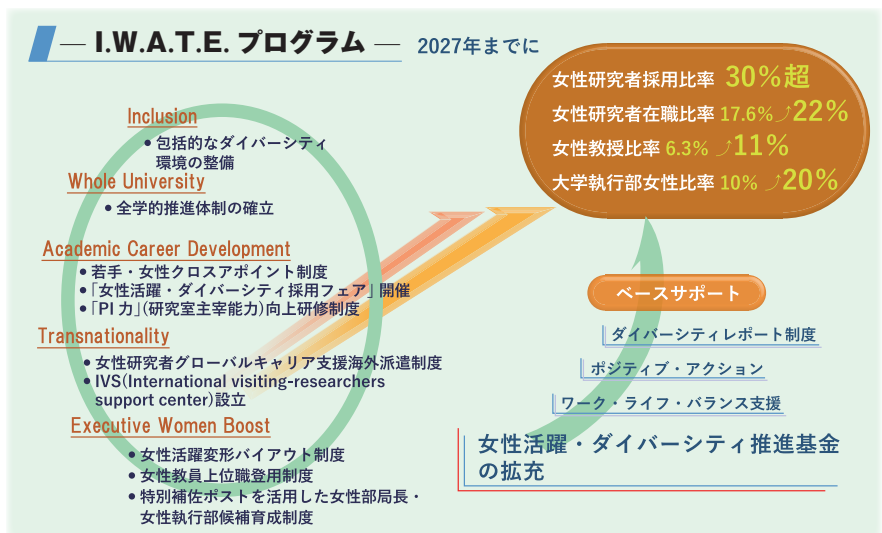
I. 事業概要

これまでの取組とこの事業プログラムで目指すもの

岩手大学は、2009年の学長による「岩手大学男女共同参画推進宣言」以降、「岩手大学男女共同参画行動計画」を立案し、文部科学省の3つの補助事業（女性研究者支援モデル育成（2010-2012）、女性研究者研究活動支援事業（拠点型）（2013-2015）、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）（2016-2021））の支援を受けながら取組を進め、幾多の成果をあげました。そして、2009年に8.9%であった女性研究者在籍比率は、2022年に17.5%となり、2009年に8.6%であった上位職（教授・准教授）の女性比率は2022年に15.2%へ増加しています。



残された課題の一つは、女性教授をはじめとするリーダー層の厚みを十分に形成するに至っていないことです。この事業では、女性研究者が中長期的かつ安定的に上位職に昇進し、役員等の候補者となる女性教授およびそれに続く准教授をいずれの年においても量的、質的な厚みをもって輩出することを目指します。そのため、狭義の研究能力にとどまらず、上位職昇進に必要な「PI力」（研究室主宰能力）や、大学の意思決定機関で特に必要とされる能力などの習得に向け、全学的推進体制の下、①若手・女性クロスアポイント制度、②採用フェア開催、③PI力向上研修制度、④女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度、⑤IVS (International visiting researchers support center) 設立、⑥女性活躍変形バイアウト制度、⑦女性教員上位職登用制度、⑧女性部局長・女性役員候補育成制度を実施します。



II. 取組と成果

女性リーダー職研究者倍増プランを内外に発信！

— キックオフシンポジウム —

2023年3月13日、岩手大学において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」をハイブリッド型（会場参加とオンライン参加）で開催しました。

シンポジウムの前半では、小川智岩手大学長による開会挨拶のあと、文部科学省科学技術・学術政策局長 柿田恭良氏と内閣府男女共同参画局長 岡田恵子氏から来賓挨拶（動画）をいただきました。ご挨拶の中で、柿田氏から「この事業では



文部科学省 柿田恭良氏



内閣府 岡田恵子氏

挑戦的・野心的な目標を掲げられており、これまでの成果をさら

に発展させる取組が期待されている」、また、岡田氏からは「この事業が着実に実施され、本シンポジウムのテーマにもある、女性リーダー職研究者が倍増されることを期待している」とのエールが送られました。引き続き、

海妻径子岩手大学副学長／ダイバーシティ推進室長より、本学で進める事業「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」の説明があり、そのあと特別講演として、お茶の水大学グローバル女性リーダー育成研究機構ジェンダー研究所の申 琪榮教授より、「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」をお話いただきました。ご講演では、日本・地方におけるダイバーシティ推進の意義、意思決定の場への女性参加や女性リーダー輩出の重要性、国立大学の「次世代の『市民』やグローバルに活躍する多様な『リーダー』を育てる場」としての意義について、具体的資料とともに述べられ、締め括りに国立大学の果たす役割と進むべき方向性を提示してご講演を終えました。



お茶の水大学教授 申 琪榮氏

後半には、「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」をテーマに、海妻副学長をコーディネーターとし、パネラーに特別講演講師 申教授、岩手県副知事 八重樫幸治氏、岩手県工業技術センター連携コーディネーター 小浜恵子氏、小川学長を迎えて、パネルディスカッションを行いました。「いわて」における多様な分野での女性活躍推進、地域における女性リーダーの輩出、研究職・技術職の女性増加などを巡る課題について意見交換を行うとともに、その解決に向けて本学が果たすべき役割と今後の展開方向について、会場からの質疑を交えながら議論しました。シンポジウムの最後に、岩手県立大学看護学部長 福島裕子氏から、ご自身の経験を交えた総括コメントをいただきました。



パネルディスカッションの様子

アンケートでは「大学が地域のロールモデルになるという考えに賛同」「女性リーダーを増やすためには男性の意識改革が必要」などの感想やコメントがあり、熱気と充実感に溢れたシンポジウムとなりました。

アンケートでは「大学が地域のロールモデルになるという考えに賛同」「女性リーダーを増やすためには男性の意識改革が必要」などの感想やコメントがあり、熱気と充実感に溢れたシンポジウムとなりました。

3名の昇任が実現！ — 女性研究者上位職登用制度 —

「女性研究者上位職登用制度」は、各部署における人件費の不足によって、業績等資格は十分にありながら昇任することができていない女性研究者がいる場合、最大4年間にわたって当該昇任に必要な差額人件費を補助事業費より支援する制度です。基本的には教授職への昇任が対象ですが、教授候補者がいない場合は准教授候補者も対象とすることとしました。

岩手大学では、かつて部局裁量の部分が大きかった教員人事について、学長・理事・副学長・学部長・研究科長により構成する「教員人事会議」を設け、全学的観点及び戦略的観点から人事管理をおこなっています。第4期中期目標および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）補助事業での目標を着実に達成すべく、各部署では女性・若手教員の獲得予定を記載した教員人事採用計画を策定しており、教員人事会議において、この計画の進捗状況を確認しながら人事を進めることで、目標数値が達成できる仕組みを構築しています。

したがって、この女性研究者上位職登用制度も、学長のリーダーシップの下、教員人事会議において全学的合意形成をとまなつつ実行されています。

2022年度においては、11月17日の教員人事会議において同制度「運用申し合わせ」が了承され、各部署に対し、当該制度の積極的利用を呼び掛けるとともに教員人事計画の再検討依頼が出されました。その結果、1月19日の教員人事会議において、農学部より教授2

名および准教授1名の女性限定昇任人事計画の申請があり、同会議の了承により人事発議に至りました。その後、部局での選考審査を経て、3月16日の教員人事会議において選考結果の了承を得られたことから、登用制度を利用した

岩手大学における女性教授・准教授の在籍数と比率

年度	教授		准教授	
	女性数 / 全数	女性比率	女性数 / 全数	女性比率
2021年度	10/164	6.1%	37/160	23.1%
2022年度	15/177	8.5%	37/151	24.5%

3名の女性リーダー職研究者の誕生となりました（発令は2023年5月1日付）。

なお、2022年度には、女性研究者上位職登用制度を利用しない通常の人事計画においても3名の女性教授昇任が了承されたことから、上記に加えて新たに3名の女性教授が誕生する予定です（発令は2023年4月1日付）。

4名の特別補佐が誕生！

— 女性部局長・女性執行部候補育成制度 —

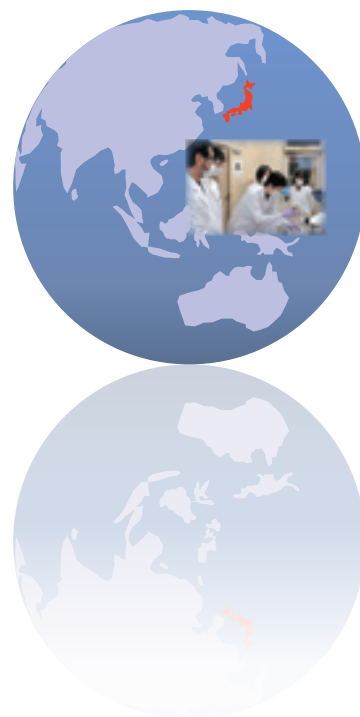
「特別補佐ポストを活用した女性部局長・女性役員候補育成制度」は、女性教授が一日も早く執行部や学部長等の候補となり得るよう、理事や副学長付の特別補佐に任命し、「女性向き」とされやすいダイバーシティ推進以外の業務の補佐を担当してもらう制度です。特別補佐就任により、女性教授がさまざまなリーダーポストをこなす能力を身につけ、またそのことに対する認識が学外で広まることにより、部局長や役員選出の際に、女性教授が候補になりやすくなります。能力習得に必要な研修費の支援もします。2022年度は4名の女性教授がこの制度により特別補佐に就任しました。

海外での活動を支援

— 女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度 —

この海外派遣制度は、女性研究者の国際的な研究ネットワークへの参加および研究発表を支援し、業績蓄積を促進することで、昇任の加速をはかる制度です。渡航費・滞在費および、渡航期間におこなう研究費を補助します。特徴としては、子どもの学齢や介護の有無などライフイベントの事情に、渡航期間を左右されがちな女性研究者の実情に即して、渡航期間別に採択者数の枠をもうけるのではなく、各年度における補助予算の総額枠のみ設定して、長期渡航者と短期渡航者の採択数を柔軟に組み合わせることとしています。

2022年度は、交付決定の時期が遅かったため長期の渡航申請はありませんでしたが、2名の短期渡航（31日間、行先 韓国／32日間、行先 シンガポール）の申請があり、採択されました。またその後、追加的措置としておこなった「機関として特に優秀な女性研究者に対する研究費支援」を用いて、1名の短期渡航（10日間、行先 イタリア）も実施されています。



5名のバイアウト費用を支給

— 女性活躍変形バイアウト制度 —

「女性活躍変形バイアウト制度」は、育児介護等で研究時間が不足しがちな女性研究者ほど、業績蓄積が遅れがちなため外部資金獲得に困難を抱え、バイアウトをおこなうことができない、という矛盾を解消するため、一定期間のバイアウト費用を女性研究者に支給するものです。これにより、将来的な外部資金獲得能力を高めるための、研究時間確保と業績蓄積をおこなってもらいます。

バイアウトは、非常勤講師やゲスト講師の雇用、研究支援員・補助員・TAやRAの雇用等に用いることができる他、A教員の会議等業務をB教員が代役する代わりに、B教員の授業のバイアウトを認めるという「代役バイアウト」の仕組みももうけました。B教員は性別を問わないこととし、学内者による負担の肩代わりに対しても支援が届くよう工夫しています。

2022年度は、5名の女性研究者より研究支援員の雇用等の申請があり、採択されました。のべ約700時間分のバイアウトが実施されています。

企業訪問を開始！ — 若手・女性クロスアポイントメント制度 —

「若手・女性クロスアポイントメント制度」は、企業等大学以外の機関に在籍している若手・女性研究者に、クロスアポイントメント（元の職場に籍を置いたまま、別の職場とも交差的【クロス】に雇用契約【アポイントメント】を結び、勤務時間の一定割合を別の職場で働く）という形態で働いてもらおうという制度です。クロアポ経験を通じて本学に親しみをもってもらうことで、本学の教員公募に対し、大学院生やポスドクからだけでなく、大学以外の機関に既に就職した若手や女性からの応募を、増やすねらいがあります。加えて、若手・女性研究者が勤務時間の一定割合に限られるとはいえ、本学に増加することにより、本学の職場文化が若返ったり、多様性にフレンドリーなものへ変わることが期待できます。

2022年度は、クロスアポイントメント協定締結の可能性について意見交換できないか、本学卒業生が多く就職している企業を中心に数社に打診し、うち1社との意見交換が実現しました。

女性研究者を積極的にリクルート

— 女性活躍・ダイバーシティ採用フェア —

「女性活躍・ダイバーシティ採用フェア」は、本学の充実した両立支援や、多様性を尊重する方向で職場環境を整備している状況をアピールする機会をつくり、女性・若手・外国人等、従来雇用されてこなかった属性の大学院生や研究者からの、本学への教員公募応募者の増加をはかるものです。閉鎖的・保守的な土地柄であるとか、へき地で研究リソースへのアクセスが悪い、等の、北東北地域に持たれがちなネガティブイメージの払拭をはかることに注力した、採用パンフレットやスライド動画等を作成しました。学会等にブースを出展して配布・展示し、本学教員公募への応募を呼びかけます。

2022年度は、つくば国際会議場で開催された量子ビームサイエンスフェスタの企業展示会（3月15日）と、東京理科大学野田キャンパスで開催された日本化学会の付設展示会（3月22日～24日）に出展しました。量子ビームサイエンスフェスタでは、40名弱の大学院生・研究者へのパンフレット等配布をおこない、ダイバーシティ推進室長および副室長が本学の取り組みや職場環境をアピールしました。日本化学会では、多数の大学院生・研究者へパンフレットを配布し、本学名誉教授3名が推進室員2名とともに本学についての説明・アピールをおこなった他、Zoomでダイバーシティ推進室長と来場者を結んだ質問タイムをもうけました。また、本学をアピールする動画を常時上映しました。



日本化学会でのブースの様子

上位職・リーダー職に必要な資質を培う

— PI力(研究室主宰能力)向上研修制度 —

「PI力向上支援研修制度」は、上位職登用に必要となる、①学生や研究員を指導・マネジメントし得るリーダーシップ力、②研究成果を効果的に発信し大型の外部資金を獲得する力、③研究課題の拡大につながる異分野・異業種・海外とのネットワーク構築力の向上を目的としたものです。

本年度は2つの研修を実施しました。

1. 「大学のシニアポジションに就く女性を増やすために」

2022年11月10日、標記のPI力向上研修を、オンライン(Zoom)にて開催しました。講師に高橋裕子津田塾大学学長を迎え、大学など研究者が多く働く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。

高橋学長は、「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、「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」とご自身の経験を参加者と共有しました。また、「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」との共催で、当日は第2部で参加者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をもちました。



津田塾大学学長 高橋裕子氏

2. 「インクルーシブな研究室運営に関する学習会」

聴覚障害をかかえた学生への『合理的配慮』を考える

2023年2月27日、標記のPI力向上研修を岩手大学内の講義室にてハイブリッド形式で開催し、来場9名、オンライン(Zoom)35名、計44名が参加しました。

筑波技術大学障害者高等教育研究支援センターの萩原彩子氏、宇都野康子氏を講師に招き、障害を持つ学生に対する合理的配慮についての考え方についてご講話をいただきました。また、研修終了後には、音声認識やパソコンノートテイクの実体験の時間も設け、より具体的な支援についてご紹介をいただきました。

参加者アンケートからは、「理念や法に関連することが聞けてよかった」「授業の本質を変えない範囲での配慮という考えや、意思表示支援が必要であるという話が印象に残った」「授業内で実技が多いので、説明も難しいし、成績評価も難しいと思った」「本学への入学を希望する学生のためにも、このような学習会をぜひ定期的に行ってほしい」などの声が寄せられました。障害をかかえた学生教職員にも学び働きやすい環境整備の方向性を考える機会となりました。



講話の様子



実体験の様子

Ⅲ. 主な取組一覧

月	日	取組
4	1	ダイバーシティ推進委員会設置
	1	ダイバーシティ推進室設置
	1	ダイバーシティ担当副学長特別補佐に女性研究者4名を任命
	14	第1回ダイバーシティ推進委員会開催
5	12	第2回ダイバーシティ推進委員会開催
6	6	北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ2022年度実務担当者会議開催
	9	第3回ダイバーシティ推進委員会開催
7	11	2022年度北東北大学連携男女共同参画推進連絡会議開催
	14	第4回ダイバーシティ推進委員会開催
9	15	第5回ダイバーシティ推進委員会開催
	21	2022年度北東北国立3大学連携推進会議男女共同参画シンポジウム開催
10	25	第6回ダイバーシティ推進委員会開催
11	1	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)」の取組機関に選定
	10	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」開催
	10	いわて女性リーダー職研究者ネットワーク交流会開催
	17	第7回ダイバーシティ推進委員会開催
	22	第8回ダイバーシティ推進委員会開催
	24	女性教員とダイバーシティ推進室との懇談会(28日、29日にも実施)
	25	女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度申請募集開始
	28	女性活躍変形バイアウト制度申請募集開始
12	1	ダイバーシティ推進室に事務補佐員2名配置
	15	第9回ダイバーシティ推進委員会開催
	15	女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度支援対象者決定・支援開始
	15	女性活躍変形バイアウト制度支援対象者決定・支援開始
	19	ダイバーシティ推進室に特任研究員1名配置
	20	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開始(4名任命)
	20	特に優秀な女性研究者に対する研究費支援(8名)

月	日	取 組
1	1	ダイバーシティ推進室に特任研究員1名配置
	19	第10回ダイバーシティ推進委員会開催
	30	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
2	27	岩手大学PI力向上研修「インクルーシブな研究室運営に関する学習会：聴覚障害をかかえた学生への『合理的配慮』を考える」開催
	28	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)リーフレット発行
	28	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)Newsletter創刊号発行
3	9	第11回ダイバーシティ推進委員会
	13	「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」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」開催
	15	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア(2022年度量子ビームサイエンスフェスタ)
	22~24	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア(日本化学会第103春季年会2023)
	28	「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」事業専用Webサイト開設
	30	2022年度事業報告書発行

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
2022年度事業報告書
 2023年3月 発行

国立大学法人岩手大学 ダイバーシティ推進室

〒020-8550 岩手県盛岡市上田3丁目18-8

Phone 019-621-6998

E-mail equality@iwate-u.ac.jp

URL <https://diversity.iwate-u.ac.jp/>

「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」専用Webサイト
<https://iwatewomensleader.iwate-u.ac.jp>

