



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

2023年度  
事業報告書

【実施機関】  
国立大学法人 岩手大学

2023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)「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」は2年目を迎え、初年度に構築した諸制度の本格稼働と効果検証が始まりました。

日本社会全体でも女性活躍推進への関心が高まる中で、優秀な女性人材は他大学や企業・公共セクター等からもひっぱりだこです。現時点で本事業の目標値はおおむね達成してはいるものの、今後年を重ねる毎に厳しさが増すことが予想されます。諸制度をその効果が十分に発揮されるよう運用し、厳しさに打ち克って女性研究者増加・女性リーダー育成をおこなっていくとともに、この厳しさに対する認識を全学的な共通理解に高め、性別にかかわらず本学のあらゆる構成員の納得と協力の下で、本事業が推進される状況をつくっていかねばなりません。

とはいえ他大学や企業等が、女性活躍推進に注力しているということは、取り組む課題を同じくし、助言助力を本学に下さることのできる方々が、社会に増えているということでもあります。アドバイザリーボードには、他大学・企業の有識者に委員となって頂き、鋭く実質的なご助言を頂戴できておりますし、また先進的な他大学へ視察調査にお伺いした折には、あたかも同じプロジェクトに取り組むチームメイトであるかのように、温かなご対応で詳細な情報提供をして頂きました。本事業にご助力くださいました方々に、この場を借りてあらためて深く御礼を申し上げます。

詳細は本報告書本文に譲りますが、2023年度の事業実施を終えて強く課題として感じるのは、女性活躍を支援推進する諸制度を、困難なく多くの者が積極的に利用できるような「理解ある」職場風土は、女性やケア負担を抱える男性が少数派のうちなかなか醸成されない、というトラップ(落とし穴)をどう脱するか、ということです。いかに良い制度があってもそれがうまく利用されなければ、女性研究者増加や女性リーダー誕生という結果には結びつきません。その解は、諸制度の構築・実施と、意識啓発や事業意義説明の活動とを、並行して粘り強く実施していくという、基本に立ち返るしかないのかもしれないかもしれません。初心をあらたにし、次年度に向け邁進したいと思っております。

2024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

この事業プログラムで目指すもの	1
全学的な推進体制の構築	1

## II. ダイバーシティ環境整備のための取組

アドバイザリーボード	2
女性リーダー育成の環境整備アンケート	3
包括的な差別禁止ガイドライン	4

## III. 女性研究者研究力向上のための取組とそれを通じたリーダー育成のための取組

女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度	5
PI力(研究室主宰能力)向上研修制度	6
女性活躍変形バイアウト制度	9
女性活躍・ダイバーシティ採用フェア	10
IVS (International Visiting Researchers Support Center/国際客員研究員サポートセンター) 開設	11

## IV. 女性研究者の上位職への積極的登用に向けた取組

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	12
女性教員上位職登用制度	13

## V. 総括

	14
--	----

## VI. 主な取組一覧

	15
--	----

# I. 事業概要

## この事業プログラムで目指すもの

岩手大学は、文部科学省の補助事業を採択を受けつつ、2009年には8.9%であった女性研究者在職比率を17%を超えるまでに上昇させてきました。残された課題は、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。したがってこの事業では、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、質的な厚みを持って輩出することを目指して取り組んでいます。

プラン名は「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」です。補助事業期間終了時までの目標として、女性研究者採用率3割超、女性リーダー職研究者倍増をめざします。

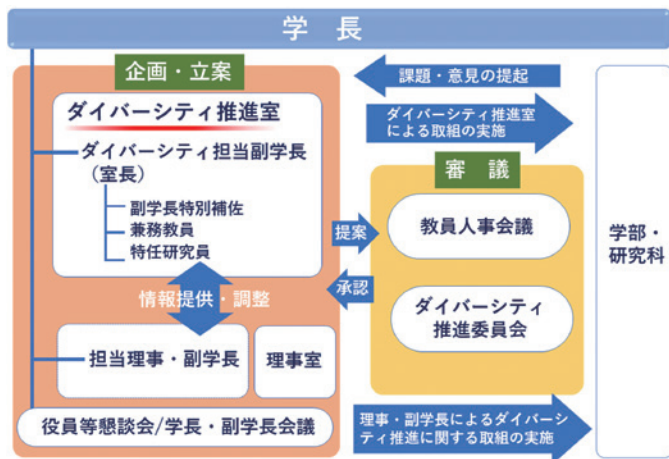
ちなみに2023年度の女性研究者採用比率の実績値は35.0%と、目標値を0.5ポイント下回りました。一方で女性研究者在職比率の目標値は17.9%、実績値は18.6%と0.7ポイント上回り目標を達成しています。女性教授比率も9.6%と、目標を1.2ポイント上回り達成しています（詳細はP.13）。

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。



## 全学的な推進体制の構築 — ダイバーシティ推進委員会 —

学長のトップリーダーシップのもと、全理事・副学長、全学部長・研究科長および事務局部長・次長で構成するダイバーシティ推進委員会で、教職員の幅広い理解と協力が必要となる重要事項について、学長・副学長会議で役員案をまとめた上で審議しています。



案をまとめた上で審議しています。

また、女性教員採用数・登用数は、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計画的な人事管理をおこなっています。各部署が女性・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、教員人事会議で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。



## Ⅱ. ダイバーシティ環境整備のための取組

### 今年度2回開催 — アドバイザリーボード —

本学におけるダイバーシティ推進の基準をグローバルスタンダードに上昇させるため、女性研究者支援やダイバーシティ環境実現を牽引してきた有識者、地域産業界の代表者等として、3名の方に委員を委嘱しました。お茶の水女子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教授・申琪榮（しん きよん）氏を委員長に、奈良女子大学副学長・黒子弘道（くろす ひろみち）氏、積水化学工業株式会社ESG経営推進部担当部長・三浦仁美（みうらひとみ）氏に委員を務めていただきます。

初回となるアドバイザリーボードは、2023年9月22日に本学で開催し、今までの取組内容の説明、実績報告の後、学長をはじめとするダイバーシティ推進委員会メンバーの中でも、特に本学の教員採用や登用に関わる者に、取組内容実績についての聴取を実施しました。その聴取をもとに後日、各委員から総合評価のほか①目標達成度②取組の妥当性・効率性③取組の成果④実施体制⑤今後の進め方の5項目について、評価とコメントをいただきました。

各項目の評価はa又はS評価と差異がありましたが、総合評価においては全委員がA評価（所期の計画と同等の取組が行われている）でした。総合評価のコメントとして「継続的に目標を達成し、目標達成後もその風土を根付かせ、定着させていくためには、ダイバーシティ環境が整備され、女性研究者の研究力向上やリーダー育成が実現すると大学としてどのような価値を社会に及ぼすことができるのか、大学のめざす姿を考えてみてはどうだろうか」等を頂戴しました。本学からは「パーパス経営的視点で、本学が社会に提供できる価値や本学の存在意義を考え、そこにダイバーシティ環境整備や女性研究者の研究力向上・リーダー育成を位置づけることが重要との指摘であると理解した。『ビジョン2030』策定を通じて考えた、本学が社会に提供できる価値や本学の存在意義をあらためて確認し、そこへのダイバーシティ環境整備および女性研究者の研究力向上・リーダー育成の位置づけを明確化すべく、執行部およびダイバーシティ推進委員会にて検討をおこなう」等と回答しました。今後の進め方の項目では、「年度ごとにPDCAを回し、課題を解決する施策を所期の計画に併せて展開していくことや、戦略ロードマップを策定していくこと、大学としての理想の姿をビジョンとして設定すること、などで目標達成の確度が高まる」とのコメントを頂戴しました。頂いた所見に対し、具体的なレスポンス・対応を明確にし、翌年度以降の事業内容に反映させることでPDCAサイクルを確立する。またビジョンや戦略を明確化し、必要なロードマップ策定作業も適宜おこなっていく」と回答するなど、今後の改善や作業方針などについて、学内関係者の意識共有が促進されました。



第2回アドバイザリーボードの様子  
（左から黒子委員、三浦委員、申委員長、右手前海妻室長）

第2回アドバイザリーボードは2024年2月9日にお茶の水女子大学で開催しました。アドバイザリーボードの評価やコメントに対する本学の回答について共有し、さらには、具体的なアクションとして実施した「女性リーダー育成の環境整備アンケート（教員・職員向け）」の結果素案報告、先進地大学視察研修（横浜国立大学・埼玉大学）の内容について報告を行いました。アドバイザリーボードの意見・提言および女性リーダー育成の環境整備アンケート結果を踏まえ、次年度以降の取組を進めていきます。

## 女性リーダー育成の環境整備にかかるアンケート実施

アドバイザーレポートからご意見を頂き、次のとおりアンケートを実施しました。この結果はダイバーシティ推進委員に対して報告し、今後の対応方針を検討しながら次年度以降の取組みに活かします。

### 《アンケート調査実施概況》

#### ■ 調査目的

岩手大学の女性リーダー育成環境整備におけるこれまでの取組について、現状把握し、課題を明確化し、今後の支援事業の立案、誰もが働きやすい大学の環境整備等に活かすための基礎資料を得ることを目的とする。

- ①文部科学省の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 [I.W.A.T.E. lin3 女性リーダー職研究者倍増プラン]の取組をより実態に即したものに発展するための調査として活用
- ②女性教員の採用、在職、リーダー育成を加速するための取組や、ワークライフバランスを支援するための取組について、教員の声から課題を発見し、今後の施策の立案、魅力ある研究・職場環境整備等を検討するための基礎資料として活用。

■ 実施形式：WEBアンケート／選択式・一部記述式回答（無記名） 対面/オンライン面談による個別 インタビュー

■ 実施期間：WEBアンケート:2023年12月20日～2024年1月12日

■ 回答者：教員103名（教授、助教授、准教授、講師）  
職員137名

■ 回答率：教員全体26.9%（男性教員：18.3%、女性教員：64.78%）  
職員全体33.25%（男性職員：32.48%、女性職員：33.95%）

■ 集計方式：単純集計とクロス集計

■ 対 面：オンライン面談による個別インタビュー女性教員10名

■ テ ー マ：「女性リーダー職倍増プラン」および職場環境等の現状課題と要望

■ 実施期間：2024年2月5日～7日

### 《うち教員からの回答結果概況と今後の課題》

#### ○女性リーダー職研究者倍増プランの取組については概ね前向きに評価

女性研究者の活躍やリーダー倍増プランを進めることで、女性教員の活躍が以前より「進んでいると思う」「どちらかというに進んでいると思う」の回答が全体で計7割以上であり、定性的なコメントにおいても取り組みを評価する声が多かった。女性限定採用、女性活躍変形バイアウト、女性上位職登用やグローバルキャリア支援海外派遣制度利用などについての意見・運用改善の要望が具体的に得られた。また上位職への意欲を「ある」「どちらかというにある」と答えた女性教員は7割以上と、女性リーダー職研究者倍増プランの制度・取り組みをしていることが、意識醸成につながっていると推察される。

#### ○若手女性教員を受け入れる体制の意識変革が必要

一方で、制度や取り組みを充実させても風土・意識改革という面では追いついていないという定性的なコメントが散見された。全国から若手の女性教員の採用募集をかけるということは「育児と両立する人材」「両住まい拠点往復する人材」を採用する可能性が高い。しかし学部によるようだが、現状で制度はあるものの受け入れ側の意



ダイバーシティ推進委員に対するアンケート結果速報報告会の様子

識・体制が「画一的な大学教員の働き方」を押し付けようとする環境が残っていることがコメントからはうかがえた。採用された人材はその慣例に合わせるために困難さを抱えているケースもあった。受け入れ側が育児・介護等の両立支援制度の就業規則を理解し、人口減少時代における多様な生活背景を持つ人材活用をする重要性を理解しなければ、若い人材は働きやすい別の環境に移ってしまう可能性がある。

#### ○多様な生活背景とポジティブアクションの理解不足

また、「女性優遇施策だ」「逆差別だ」といった男性教員からのコメントが複数あり、国が進めている女性活躍について理解が乏しい教員が多い印象である。男女雇用機会均等法のポジティブアクションを含めた制度の周知をしていく必要がある。また男性教員の育児や介護との両立についても理解浸透を進めていく必要がある。

#### ○ハラスメント・働き方の環境改善を訴える声が複数

アンケートでは定性的なコメントでハラスメントの訴えや、旧来の長時間労働を前提とした働き方に対し、委員会等の各種会議の削減や効率的な働き方の改善要望が男女とも多数寄せられた。また介護をしている者もアンケート回答者の13%おり、今後も増える可能性がある。配慮はもちろんのこと不要な業務の削減が課題である。またオンライン授業やリモート会議など働く場所に柔軟性を持たせる制度・運用の検討は今後必要であろう。

#### ○教員が安心・安全に働ける労働環境が後回しになっている可能性

インタビューで、女性用のトイレが隔階にしかない、研究室のエアコン設置が教員負担になっており熱中症になった等の声があった。これらは国立大学の経営事情が背景にあると推察されるが「職場における労働者の安全と健康の確保」や「快適な職場環境の形成促進」の安全衛生の面で問題がないか再確認する必要がある。

#### ○女性教員活躍の必要性やマイノリティ理解のメッセージを

制度や取り組みの導入と同時に意識を変えるための「多様性理解と女性教員活躍の必要性」について、経営幹部より全学的にメッセージ発信をし続ける必要がある。意識が変わらなければ風土が変わらないままで、せっかくの良い制度や取り組みがあっても、風土や慣習が旧来のままであれば、若手の教員は離れていく可能性がある。

また、本件は女性教員活躍のための調査であったが、育児と両立する男性教員、障がい者、介護との両立者、外国籍などの多様なマイノリティ（少数派）にも目を向ける必要がある。多様な人材の生活の事情は「本人個人の問題」と片付けられやすい。しかし、それは「個人の問題」ではなく、マイノリティを受け入れにくい「社会・組織構造の問題」であることを認識し、経営幹部が一般教員に向けて理解浸透をはかり続ける必要がある。

## 包括的な差別禁止ガイドラインの策定

2023年7月20日、「差別禁止に関する方針（Non-Discrimination Policy）」を策定しました。性別、性的指向、性自認、人種、国籍、年齢、宗教、障害などを理由とした差別を解消し、多様性を認め尊重し合う、本学のダイバーシティ研究環境の構築を目指したガイドラインです。

人種差別撤廃運動と性差別撤廃運動が並行して展開してきた欧米においては、さまざまな差別に対して個別の禁止規則や対応ガイドラインを定めるのではなく、包括的な差別禁止をNon-Discrimination Policyなどで定め、さらに必要に応じてその上に、結果的・具体的実現のためのDiversity and Inclusion Policyを定める傾向にあります。

多数の留学生が在籍し、また国際公募を励行するなど、構成員の国籍・エスニシティの多様化を推進している本学が、今後も就学就職先として国内外から選ばれ続ける大学となるために、この差別禁止方針が果たす役割は少なくないと自負しています。



# Ⅲ. 女性研究者研究力向上のための取組と それを通じたリーダー育成のための取組

## 女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度

### — 5名の海外での活動を支援 —

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及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、子供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組のみ設定して、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。

2023年度は、当初募集申請採択者3名（短期渡航2名、長期渡航1名）、追加募集申請採択者2名（短期渡航1名、長期渡航1名）の5名でした。短期渡航の行先は中国（3～6日間）、アイルランド（32日間）、長期渡航はアメリカ（224日間）、ポーランド（234日）です。

この制度を利用した女性研究者から次のような声が寄せられています。

「短期渡航で学会に参加し、研究を発表させていただいた。各国の研究者とのディスカッションも実り多いものとなった。この助成金は、女性研究者の研究推進や、海外の研究者との共同研究創出の支援に大変役立っている。この助成金制度が女性研究者を末永く支援し続けることを願っている。」

「海外の農業および食品産業で影響力が高い研究機関で研究室と『食品安全性、栄養研究、食品イノベーション』など、多岐にわたるテーマの交流ができ、講義の参加や研究プロジェクトの参画ができた。また今後研究に必要な新実験技術も習得できた。この制度は、短期渡航でも対象にいただき非常に助かっている」

渡航期間によらず活用できるという点では使い勝手が良い一方、制度設立時の想定よりも長期渡航者が少ない結果となりました。渡航に関する金銭的な補助とともに、所属機関を安心して長期に離れることができる環境整備を進めていくことが必要です。現在も、海外渡航時にも活用できる「女性活躍変形パイアウト制度（p9に詳細を記載）」がありますが、この制度も含め、女性研究者の業績促進のための制度をうまく活用してもらえるための工夫を引き続き検討していきます。





# PI力(研究室主宰能力)向上研修制度

## — 上位職・リーダー職に必要な資質を培う —

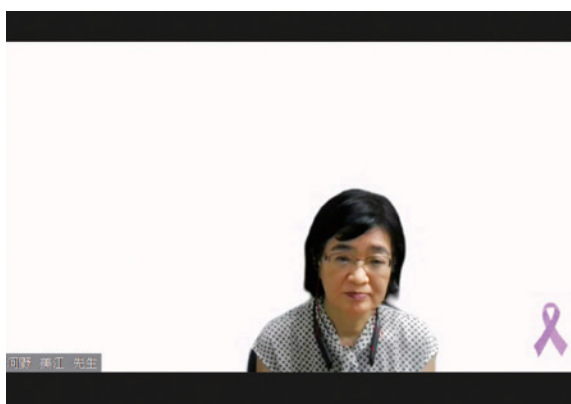
「PI力向上研修制度」は、上位職登用に必要となる①学生や研究員を指導・マネジメントし得るリーダーシップ力②研究成果を効果的に発信し大型の外部資金を獲得する力③研究課題の拡大につながる異分野・異業種・海外とのネットワーク構築力の向上を目的としたものです。

本年度は3つの研修を実施し、ネットワーク構築につながる研究交流の場も設定しました。

### 1. 『知っておきたい!大学における性被害、性暴力への対応方法』

2023年9月1日、標記のPI力向上研修を岩手大学北桐ホールにてハイブリッドで開催し、会場6名、オンライン(Zoom) 52名、計58名が参加しました。

講師に、島根大学副学長・松江保健管理センターセンター長・河野美江氏(オンライン)、兵庫県立尼崎総合医療センター産婦人科部長NPO法人性暴力被害者支援センター・ひょうご理事・田口奈緒氏を招きました。河野氏からは、性暴力に関する基礎知識に加え、大学における性暴力の現状や学生支援、予防教育について具体的かつ丁寧に解説いただきました。また、田口氏からは自身が中心となって作成に携わった『学校における性暴力対応～危機対応手引き』をもとに、手引き作成の経緯や、性被害の相談を受けた支援者側の対応方法・留意点について、事例を交え分かりやすくお話いただきました。



島根大学副学長・松江保健管理センターセンター長  
河野美江氏



兵庫県立尼崎総合医療センター産婦人科部長NPO法人  
性暴力被害者支援センター・ひょうご理事 田口奈緒氏

参加者アンケートからは、「具体的な事例と対応方法を示しながら解説して頂いたので、教員として学生から相談を受けた際の適切な対応についてよく理解できた」「初動対応が大事、ということは頭では分かっていたが、二次被害を起こすリスクも伴う初動対応というそんなタイミングに、先ず何をすべきかを示していただき、大変為になった」「こういった問題に対してはプロではない教員が対応する場合、具体的にどのように対応すればよいのか示されることがなかったため、モヤモヤしていた。今回のお2人の先生方のご講演において、予防法や対処法をわかりやすくご説明いただいたことで、スッキリした。」などの声が寄せられました。性被害・性暴力を、自分の身近な環境でも起こりうるものとして認識し、有事の際に適切に行動できることは、研究室におけるマネジメントスキルのひとつとして重要です。本研修は、性被害・性暴力に対する心構え、具体的な対応方法について理解を深める貴重な機会となりました。ただし、研修を一度受けただけでは十分とは言えず、繰り返し学び、場合によっては対応方法を練習(実践)する必要があると思われます。本学すべての構成員が性被害・性暴力の問題や適切な対応方法を理解し、被害を防止できるよう、本学の構成員が継続してこの問題に触れる機会を作る必要があると思われます。

## 2. 『女性リーダー育成に立ちはだかる壁を破る』



東京家政学院大学特任教授 野村浩子氏

2023年9月22日、標記のPI力向上研修をハイブリット（会場・Zoom）にて開催いたしました。東京家政学院大学特任教授・野村浩子氏を講師に迎え、政財界の意志決定の場における女性比率の現状や、国立大学協会が実施したアンケート結果から見える課題の乗り越え方、リーダーに必要な資質を培う方法について、25名の参加者と考えました。

野村特任教授は、「男性中心型組織の時代は終わった。求められるリーダー像が変化している」とし「多様性を生かすことが、組織の価値向上につながる」「女性の力を生かす職場づくりが変化のトリ

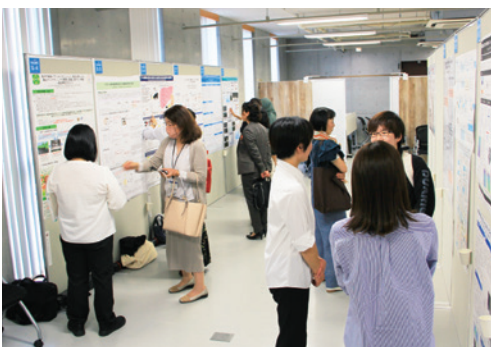
ガーとなる」「異質な目がガバナンスを強化する」など、ダイバーシティ推進が変化の多い時代に生き残れる組織となるためのカギであることを力説されました。また、ご自身の著書である「女性リーダーが生まれるとき」に掲載されている女性役員10名を含む計45人の異動や配属、新規事業・新市場開発などゼロからの立ち上げ、育児・介護などライフイベントの仕事への影響といった困難を乗り越える「一皮むけた経験」が女性役員等になるきっかけとなった事例を紹介しました。

最後に、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を正すには、1、教育（研修）で気付きを促す 2、行動を変える仕組みを作る（女性を育成した上司が評価されるなど、新たな行動を起こした者がプラス査定される評価制度など） 3、強制力をもって変化を促す（クオータ制）など 垣根を超えて、ジェンダーバランスを問い直す必要性やこの課題解決に向け、大学が「ハブ」となる可能性についてご自身の考え方についても述べました。経済、経営的な戦略の問題と、世の中で信じられている多くの偏見の問題を切り分けて合理的に説明していただきました。

アンケート結果には、アンコンシャス・バイアスに気付き、この問題を考えていきたいとの前向きな感想が複数見られました。本研修によってポジティブ・アクションに対する誤解が解け、女性研究者をはじめとした参加者の意識変

容に役立ったと考えられます。また、質疑応答の場面では、参加した女性研究者や女性大学院生から積極的に質問が挙がり、女性が大学（研究）の場で感じている生の声を会場全体で共有することもできました。「（本研修に）男性の参加が少ないのが残念だった」との指摘が参加者からありましたが、多様性を生かしたより良い組織を全学的に作っていけるように、より幅広い層（性別、役職、年齢等）が参加しやすい方法を検討する必要があると考えます。

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」「北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ」との共催で、当日は第2部で参加者同士のランチ交流会、ポスターセッションを4年ぶりに対面で開催しました。第1部と第2部の参加者は延べ70名でした。第2部では、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し、考える時間を持つことができました。このような交流は、女性研究者が働くモチベーションにつながる大切な機会であると思われます。より多くの女性研究者が参加できるよう、今後も継続する予定です。



ポスターセッションの様子



### 3. 『本気で考える岩手のダイバーシティ～女性活躍の観点から～』

2024年1月20日標記PI力向上研修をいわて県民情報交流センター（アイーナ）4階県民プラザにてトークショーを開催し、70名が参加しました。ジャーナリストであり組織・企業における女性活躍問題に造詣が深い浜田敬子氏をゲストとして招き、岩手県における女性活躍・ダイバーシティ推進に必要な取組や意識醸成等について、本学の海妻径子副学長・ダイバーシティ推進室長との対論しました。

浜田氏からは、男性中心の職場環境で働いてきたご自身の経験や取材した企業の取組事例を交えながら、ダイバーシティ推進のために男性リーダーに求められること、後進となる女性社員への接し方、人手不足の地方で人材を確保し成長するための組織の在り方等についてお話いただきました。浜田氏は、「世代が変われば同じ働き方は通用しない。職場が変わるしかない」「その人が一番やりやすい働き方で働くと、必ず能力を発揮できる」「性別や年齢等によらずにチャンスがある会社は広く若い人を惹きつける。地方でもできることはある」と、働き手に合わせた組織側の変化が必要であることを訴えました。また、働く女性側は一人で悶々とせず、仕事で成果を出すために働き方を変える必要があることを、職場あるいは家庭で提案、交渉していくことが重要であると話されました。参加者の満足度は大変高く、「女性活躍やダイバーシティはテーマが大きく自分にできることは少ないと感じていたが、日々の生活の中でできることが



左：海妻径子岩手大学副学長 右：浜田敬子氏

多いと分かった」「ダイバーシティの意義や女性差別をなくす必要性を働く視点から考えることができた」といった声が寄せられました。

本研修は、岩手で女性が活躍していくことを地域全体で考えられる機会となりました。女性研究者の上位職を増やすためには、女性研究者の増加が必要となり、そのためには次世代の女性たちが研究者を目指したいと思える地域の環境を整えることが必要です。本研修のように、地域の方々を対象として本学の取組を周知したり、大学における女性活躍についてともに考える機会を設けることも重要であると考えます。

### 4. ダイバーシティ&インクルーシブなチーム運営のためのセミナー『発達障害がある人とともに働く』

2024年2月29日、標記PI力向上研修を岩手大学北桐ホールにてハイブリッド形式で開催し、来場者9名、オンライン（Zoom）35名、計44名が参加しました。

講師には、岩手県発達障がい者支援センター「ウイズ主任臨床心理士兼主任相談支援員・高橋愛子氏、一般社団法人職業リハビリテーション協会理事・宇野 京子氏を招きました。高橋氏からは、「（発達障害は）認知の違いであって間違いではない」とした上で、各発達障害についてその特性や成人期の特徴、特性を踏まえた適切な関わり方等、合理的配慮を



岩手県発達障がい者支援センター  
ウイズ主任臨床心理士兼主任相談支援員  
高橋愛子氏

考える上での必要な視点や配慮例について解説いただきました。また宇野氏からは、自身が行った障害者雇用に関する国立大学全国調査と支援の実践知を踏まえ、大学で障害者雇用を進めていく上での大切な考え方について支援事例を交えながら、「働く意味や目的が明確になっていることが雇用継続につながる」とお話いただきました。

参加者からは「発達障害がある人と働く環境を構築・整備するために必要な配慮や心がけを再認識でき大変有意義だった。これらの配慮等は発達障害がない人にも大切なものであるとも考えられ、発達障害の有無にかかわらずご教示いただいた対応・配慮を行うことが第一歩であると感じた」「まずはどのような相手であってもできるだけ相手



一般社団法人職業リハビリテーション  
協会理事 宇野京子氏

の立場から見える世界を想像し、可能な範囲で一緒に考え、チームとして協力しながら業務にあたる必要があることを認識した」といった感想が寄せられました。研究室を運営していく中で、障害の有無を含め、様々な状況の人と働く可能性は少なからずあると思われる。本研修では、相手の立場や状況に配慮することの大切さについて理解が深まり、多様な人材がそれぞれの能力を発揮できる職場について考える良い機会となりました。相手の立場や状況に配慮するためには、様々な立場や状況にどのようなものがあるかを知る必要があります。今後も、障害者雇用に関する課題や対応方法について取り上げ、すべての人が働きやすく能力を生かせる職場づくりの重要性を伝えていきます。

## 女性活躍変形バイアウト制度

### — 5名が利用・国際学術誌に論文投稿も —

「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確保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の雇用等を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。

2023年度は、5名の女性研究者から研究支援員の雇用等の申請があり、採択されました。制度を利用した教員からは、「本研究室では、『女性活躍変形バイアウト』を利用して博士課程に在籍中の大学院生を雇用することにより、学部4年生の卒業研究に関して、化学分析のスキル習得および分析技術の向上をはかるため、全面的にサポートしてもらうことができた。大学院生のサポートにより、4年生は分析技術を身につけ、無事卒業研究を全うすることができた。当研究室では、2023年度は3名の大学院生、4名の卒論生、4名の学部3年生を一人の教員が指導している。また、家庭においては小学生と未就学児の子ども2名を高校教員の夫と二人で育児している状況にある。このため、論文作成や研究を遂行する時間を取ることが難しい状況であったが、このような制度を利用することにより、少しずつでも研究に費やす時間を確保することが可能となった。その効果もあり、昨年末には国際学術誌に論文を投稿することができた。現在、査読を終え修正中であるが、今後論文掲載される見込みである」と、本制度の有益性を示す声のほか、「今回、研究補助員の雇用として利用させていただきました。制度として大変有益な制度だと思います。ただ、私は、たまたま、適任者（実験を任せられる人）に時間があり、補助をお願いできましたが、TAや研究補助員として誰かを雇用するにしても、自分が本当に助けて欲しい作業を任せられる人が限られていて、雇用申請をしていない場合があるのではと思いました。代役バイアウトに関しては、そもそも、どの教員も業務が忙しく、利用するのは難しいと感じました。」といった、本制度の課題に言及する声も寄せられました。実際、2022年度～2023年度の採択者及び2024年度の申請者はほぼ同一であり、偏りが見られることから、適任の代替員が見つけられる場合は継続してこの制度を活用できるものの、上記の感想のように、そもそも人材確保が難しい状況がうかがえます。また、代役バイアウトに関しては、教員全体の業務量が過剰であり他教員に業務を依頼できる状況にないという、組織としての根本的な問題も考えられます。このような課題を踏まえ、本制度をより多くの女性研究者に広げるための方策を検討する必要があります。



## 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」は学会等にブースを出展して、本学の充実した両立支援や多様性を尊重した職場環境をアピールし、本学教員公募への応募を呼びかけるものです。現状で雇用が少ない属性（女性や若手、外国人等）の教員数増加をはかります。

2023年度は、札幌市コンベンションホールで開催された日本栄養・食糧学会大会（5月13～14日）、京都女子大学で開催された日本食品科学工学会第70回記念大会（8月24～26日）、東京都立大学（南大沢キャンパス）で開催された日本機械学会2023年度年次大会（9月5～6日）、日本大学理工学部（船橋キャンパス）理工スポーツホールで開催された日本化学会（3月18～20日）の4回に出展しました。各学会のブース出展理由とパンフレット等配付数は下表1のとおりです。



展示ブースの様子

表1. 各学会のブース出展理由とパンフレット等配付数

学会名	ブース出展理由	パンフレット等配付数
日本栄養・食糧学会大会	農学部食品関連分野及び教育学部の理系分野での女性採用に有効と考えられるため	約 150
日本食品科学工学会	農学部食品関連分野及び理工学部の女性採用に有効と考えられるため	約 250
日本機械学会	当該分野の採用枠はあるが女性教員が0人であり、現状を改善したいため	約 40
日本化学会	当該分野において今後女性限定採用の見込みがあると考えられるため	約 250



日本栄養・食糧学会大会の様子

また、大阪公立大学中百舌鳥キャンパスで開催された第22回情報科学技術フォーラムでは、ランチョンセミナーを実施し、会場・オンライン合わせて55名程に対し、本学の取組についてプレゼンを行いました。

本学では情報分野の女性教員は現状で0人です。今後増強が望まれるこの分野での採用人事において将来的に女性教員が採用できたら良いという考えから、ランチョンセミナーに参加することとしました。

本学の様々な制度や支援について参加者からは「女性にとってメリットとなる」等、好意的な意見が寄せられました。一方で、「次世代の女性研究者の育成についてももう少し触れても良いのではないかと思った」「どういった研究が有名か知りたかった」といった要望もありました。

日本栄養・食糧学会大会や日本食品化学工学会等、女性院生・研究者の参加者が比較的多い学会では、女性参加者と交流する機会が複数回ありましたが、話を聞いてみると進路先に企業を考えている学生が多く、大学で研究を続けていくことに魅力を感じにくい状況であることがうかがえました。女性研究者が少ない分野の学会では、男性研究者との情報交換はできたものの、女性院生・研究者にアピールできる機会が少なく、伝えたい情報をいかに広められるかが課題となりました。

また、情報科学技術フォーラムのランチョンセミナーにて得られた意見のように、アピール内容を再検討する余地があることも浮き彫りになりました。採用フェアで本学の情報を得た参加者が、「応募してみたい」または「学生や身近な女性研究者に勧めたい」と思えるような情報の内容や伝え方を検討していきます。

## IVS (国際客員研究員サポートセンター) 開設

IVS (アイブス/International Visiting Researchers Support Center) は、ウェブサイト上のサポートセンターです。海外からの客員研究員やその帯同家族、および海外での在外研究を希望する本学の研究者とその帯同家族のために、来日や渡航に関する情報、滞在や生活に関する情報などをワンストップで提供します。これにより本学が、有能な研究者から在外研究先として選ばれることに加え、家族責任を抱えやすい女性客員研究員が本学の女性研究者・女子学生にとってのロールモデルとなること（グローバルなロールモデルに触れる機会が増えること）を目的としています。また、在外研究を希望しながらも家族ケアの問題を抱える本学の女性研究者が、海外で研鑽を積むことができるよう後押しすることも、目的のひとつです。

IVSの設立にあたっては、本学の教員数名（日本国籍及び外国籍）に対し、来日や海外渡航の際にあると良い情報をヒアリングしました。「来日直後に必要な生活に関する手続き内容や問い合わせ先が知りたかった」「家族帯同の場合、ファミリーサポートに関する情報が欲しかった」等、意見は多岐に渡りました。ヒアリングから得られた意見をできる限りすべて反映させ、客員研究員が来日する場合と本学教職員が海外渡航する場合（短期渡航/中長期渡航）に場合分けし、入国前（出国前）から来日後（渡航後）までに必要な情報を時系列で整理し、知りたい情報にアクセスしやすいように設定しました。今後、IVSを活用した当事者の感想や意見を把握しながら、運用を進めていきます。



VS日本語ページ  
<https://ivs.iwate-u.ac.jp/>



IVS英語ページ  
<https://ivs.iwate-u.ac.jp/en/>

# IV. 女性研究者の上位職への 積極的登用に向けた取組

## 理事及び副学長特別補佐1名、副学長特別補佐4名 計5名が任命 — 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 —

「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、理事や副学長付け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。

特別補佐を経験した教授から次のような意見・感想などが寄せられています。

「国際連携担当副学長の特別補佐として、大学や学部における国際交流の課題の検討などに参加させていただいた。任期中に、共同研究のために人文社会科学部の協定校、ボルドー・モンテーニュ大学を訪れた際、学長、研究科長などと挨拶する機会があった。学長の気さくなお人柄に加え、大学幹部の約半数が女性で、大変活発に発言なさっていることが印象的であった。同大学で開催されたウクライナ人研究者の講演会においては、教員たちの優れた国際感覚にも目を見張った。今年の秋には、フランス語圏カリブ海のアンティル大学（グアドループ）を訪れ、シンポジウムで発表する予定である。かつてフランスの植民地であり、今は海外県である当地では、フランス本土やヨーロッパとはまた違った状況が見えてくることだろう。大学におけるダイバーシティやグローバル化の推進という観点から、本学が目指すべき姿はどこにあるのか、考えてみたいと思う。」

「特別補佐を務めたことで、全学および他学部で担当部門の事業がどのように実施されているかを知ることができた。教授会に出ているだけでは大学の事業を俯瞰的に見ることは難しいため、そのような機会を得られたことは今後のキャリアの糧になるだろう。しかし、昇格決定と同時に上位職としての知識も経験がない状態での拝命だったため、特別補佐として何を期待されているのかが分からなかった。まずは学部で各種委員会の委員長等の職務を経て学部運営に関する知識と経験を身につけてからの拝命になった方が能動的に働けたのではないかと、私自身の拝命は時期尚早だったのではないかとというのが率直な思いである。プロジェクトとしては意義があるが、任期の終わりまで困惑が消えなかったことを踏まえると、プロジェクトの実施にあたっては、本事業の実施部署（ダイバーシティ推進室）による副学長と特別補佐の双方への定期的なサポート（コミュニケーション）があってもよかったのではないかと感じている。」

本制度は、準備期間がないまま役員に登用される際の負担感を回避するために、役割シャドーイングによって理事・副学長の職務を学ぶ段階を設けるものですが、上記二つ目の感想のように、特別補佐としてどのような視点を持って学ばばよいか、また、理事や副学長側も何をどのように見せ伝えればよいか、双方が不明なまま任期を終えたケースもありました。一部の企業等では女性向けリーダーシップ研修を行い、幹部候補社員の育成を行っていますが、本学においても大学という場の実情に合わせた独自の女性リーダー育成プログラム構築を検討していきます。



# 女性研究者上位職登用制度

## — 5名の昇任が実現・年度目標を達成！ —

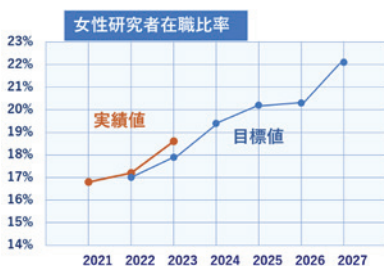
「女性研究者上位職登用制度」は、各部局における人件費の不足によって、業績等資格は十分にありながら昇任することができていない女性研究者がいる場合、最大4年間にわたって当該昇任に必要な差額人件費を補助事業費より支援する制度です。基本的には教授職への昇任が対象ですが、教授候補者がいない場合は准教授候補者も対象としています。

2023年度においては、5名の女性研究者が教授に昇任され、女性教授は16名となりました、女性教授比率目標8.4%を1.2ポイント上回り、目標を達成することができました。しかし依然として、男性研究者の昇任とのバランスを考慮され、資格のある女性研究者が上位職に登用されにくい状況はあります。また、女性研究者採用比率は目標値を下回っています。採用比率は在職比率や数年後の教授比率、役員比率に影響していきます。採用比率については女性限定公募の枠組みがありますが、他の大学も女性採用に力を入れている中で必ずしも応募者が集まらず。結果的に女性限定を解除して男性を採用しなければならない現実もあります。

今年度実施した女性リーダー育成環境整備にかかるアンケートにおいて、「チャンスがあれば、上位職（准教授・教授・役員）に就きたいという意欲があるか」の設問に対し、7割以上の女性教員が「ある」「どちらかというある」という回答をしているように、女性研究者が上位職に就く意欲はあるものの、せっかくの意欲を生かしづらい環境になっていると言えます。また一方で、「上位職に就くとさらに負担が増えるので、昇任には消極的」という声も聞こえ、性別問わず、大学教員の役割負担の多さ、疲弊感の強さがうかがえます。健全な職場環境の整備が急務と言えますが、それに加えて本学で女性研究者を上位職に登用する意義をトップリーダーが明確に示し、女性研究者を後押しすることが求められます。

### 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%
2023年度	16/167	9.6%	39/148	26.4%



目標値を0.7ポイント上回った



目標値を0.5ポイント下回った



目標値を1.2ポイント上回った



## V. 総括

2023年度事業で出てきた課題は、以下の3点に集約できると考えられます。

1. 女性上位職登用については、①全学的で計画的な教員人事管理、②上位職登用に必要な差額人件費、③上位職登用に必要な業績蓄積のための支援システム（海外派遣、変形バイアウト等）、の3要素が組み合わさり機能することにより、女性教授5名（うち女性研究者上位職登用制度利用4名）、女性准教授9名（うち登用制度利用1名）の誕生にこぎつけました。しかしその一方で、小講座制に近い体制をとっている部局では、教授ポストに空きが出ないと昇任人事を起こせず、したがって女性研究者上位職登用制度を利用できない、等の、人件費確保や支援システムの整備だけでは解決できない障壁があることも、見えてきました。講座制など研究者組織のあり方は、研究スタイルと深く結びついたり、あるいは課程で国家資格等を出している場合はその規定に縛られるため、簡単に変更はできません。ですが将来的に多様性ある組織となっていくために、このままで良いのか。長期的かつ戦略的視野での研究者組織についての議論を、始めていく必要性が見えてきました。
2. 女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度では、結果的に2件の長期渡航を採択できましたが、他方で学内業務調整がうまくいかず、当初長期渡航を計画したものの最終的に短期渡航に変更したケースもあり、業績蓄積支援制度が存在していてもそれを活用できる環境が必ずしも整っていないことが、浮き彫りとなりました。長期渡航を困難にしている「渡航中の大学運営業務を肩代わりしてくれる人がいない」問題を解決すべく、女性活躍変形バイアウト制度に盛り込んだ「代役バイアウト（女性教員の業務を肩代わりした教員が、当該女性教員に代わりバイアウトをおこなうことができる）」ですが、現在までのところ利用実績はありません。重点的に女性研究者に業績を積んでもらい周囲もそれに協力するという、本事業のポジティブ・アクション（積極的是正措置）としての意義が、まだ十分に組織に浸透していないと考えられます。アドバイザリーボードの指摘を受けて実施したアンケート調査結果においても、本学教員における積極的是正措置に対する理解が十分ではないことをうかがわせる回答がみられた、とのことでした。また採用フェアで諸学会の企業展示会にブースを出していると、「女性支援は逆差別だ」という声が依然根強い大学と、自社の手厚い両立支援制度をアピールして優秀な女性人材を確保しようという企業との、温度差をひしひしと感じます。2024年度は、女性登用という積極的是正措置の意義・必要性に対する学内理解醸成・意識改革に、一層力を入れていきます。
3. 上記2の実施には、大学運営のトップリーダー自身が積極的是正措置の意義・必要性を深く理解し、運営方針とからめた力強いメッセージを、学内外に発していくことが重要になります。全学的なダイバーシティ推進体制の構築や、Non-Discrimination Policyを策定し人権意識全般を高める試みは実施してきましたが、さらに踏み込み、特にトップリーダーに焦点をあてた意識改革が必要です。アドバイザリーボード委員からも、「単に補助事業の目標として女性研究者の数を増やすのでは、教職員からの真の理解は得られない。大学が提供する社会的価値として、女性研究者の多い大学となることで、どのような価値を社会に提供できるのか、大学の長期運営目標に位置づけるべき」という趣旨の指摘がありました。また特別補佐ポストを活用した女性部局長・女性執行部候補育成制度でも、自らの特別補佐となった女性教授に対し、自らの業務をどのように示すことで部局長・執行部候補として育成することができるのか、現・部局長や執行部役員の対応について、検討の必要が明らかとなりました。女性リーダー育成というと女性が事業対象とみなされがちですが、そのほとんどが男性である大学運営リーダーの意識改革・行動変容をさらに踏み込んで促すことを、2024年度には試みていきたいと考えます。

## VI. 主な取組一覧

月	日	取組
1	20	2023年度女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度及び女性活躍変形パイアウト制度申請募集開始
3	9	2023年度女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度及び女性活躍変形パイアウト制度支援対象者決定
4	1	ダイバーシティ担当理事・副学長特別補佐1名、副学長特別補佐1名、情報統括・図書館担当副学長特別補佐1名・国際連携担当副学長特別補佐に2名計6名の女性研究者を任命
	13	第1回ダイバーシティ推進委員会開催
5	11	第2回ダイバーシティ推進委員会開催
	13~14	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア（日本栄養・食糧学会：札幌市コンベンションホール）
6	5	いわて女性リーダー職研究者ネットワーク会議開催（オンライン）
	7~13	北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ実務担当者会議開催（メール会議）
	11	岩手県人連合会総会：女性活躍・ダイバーシティ推進すずらん基金制度リーフレット配布
	22	第3回ダイバーシティ推進委員会開催
7	20	第4回ダイバーシティ推進委員会開催
	20	Non-Discrimination Policy（差別禁止方針）制定
	20	女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度追加募集
	26	小川学長が内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」へ参加表明
8	1	女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度追加募集説明会開催（オンライン）
	23~26	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア（日本食品科学工学会：京都女子大学）
	31	ニュースレター発行（VOL.2）
9	1	PI力向上（研究室主宰能力）研修 『知っておきたい！大学における性被害・性暴力への対応方法』開催
	3~6	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア（日本機械工学会：東京都立大学）
	6	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア：ランチョンセミナー （情報科学技術フォーラム：大阪公立大学）
	6~12	第5回ダイバーシティ推進委員会開催（メール会議）
	22	第1回アドバイザーリーボード開催
	29	PI力向上（研究室主宰能力）研修 『女性リーダー育成に立ちはだかる壁を破る』北東北女性リーダー職研究者研究交流会開催
12	7	第6回ダイバーシティ推進委員会開催
	8	国立大学法人熊本大学ダイバーシティ推進室視察訪問受入れ
	20~	女性リーダー育成の環境整備アンケート実施（教員・職員）＜12/20~2024/1/12＞

月	日	取 組
1	20	PI力向上（研究室主宰能力）研修 『本気で考える岩手のダイバーシティ～女性活躍の観点から』開催
	29～30	先進大学視察訪問研修実施：国立大学法人横浜国立大学、国立大学法人埼玉大学
2	8	事業PR及び連携企業等情報収集：岩手県東京事務所訪問
	9	第2回アドバイザーボード開催：お茶の水女子大学
	15	女性リーダー育成の環境整備アンケート結果（素案）報告会 （ダイバーシティ推進委員対象）
	16	輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会地域シンポジウム共催 （於いわて県民情報交流センター）
	16	女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度及び女性活躍変形バイアウト制度説明会 （オンライン）
	19	
	22	
29	PI力向上（研究室主宰能力）研修『ダイバーシティ&インクルーシブなチーム運営のための セミナー：発達障害がある人とともに働く』開催	
3	5	国立大学法人岡山大学ダイバーシティ推進室視察訪問受入れ
	14	第7回ダイバーシティ推進委員会開催
	18～20	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア開催（日本化学会：日本大学理工学部）
	22	IVS（International Visiting Researchers Support Center／国際客員研究員サポート センター）開設
	25	女性リーダー育成研修プログラム設定
	27	ニュースレター発行（VOL.3）
	27	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**  
**2023年度事業報告書**  
2024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](mailto: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>

