



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

2024年度  
事業報告書

【実施機関】  
国立大学法人 岩手大学

2022年度に採択された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、今年度が3年目となりました。

本学の女性研究者の在職比率・採用比率・役員比率は、2024年5月までに当初目標を達成しました。女性教授比率は今年度末までに当初目標を達成する見込みで、課題であった自然科学系でも、学部によっては倍増しており今後も加速が見込まれています。これは、本学がこれまで女性研究者が十分に能力を発揮し活躍できる環境の整備に取り組み、女性リーダー育成の機運を高めてきた成果だと言えます。しかし未だ、安定的に女性研究者リーダーを輩出する層の厚みは十分ではありません。全国的にも女性研究者の採用が加速している中、本学が全国の女性研究者から選ばれ、新時代の幕開けとなるダイナミックな研究や革新的なイノベーションを起こす大学となっていくためには、全学体制での継続的な課題解決への取組が必要と考えています。

日本社会が直面している喫緊の課題であるダイバーシティ推進・女性活躍・男女共同参画への取組を加速するために、政府が2024年6月に決定した「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）」には、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消と「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の存在について、経営層の理解と意識改革の必要性が明記されています。男性にとっては「当たり前」のこれまでの社会や組織の在り方、意思決定や運営のやり方が問われているのです。本学の研究者は8割が男性です。男性研究者にとっての「当たり前」や「オールド・ボーイズ・ネットワーク」という多数派が作り出す組織風土や文化が、女性研究者リーダー増加の壁を作る要因のひとつだとすれば、我々はそのことに気づき、その「当たり前」から変わっていかねばなりません。私自身、トップリーダーとして本事業へのコミットメントを表明する方法のひとつとして、男性の意識と行動の変革を目指して活動する内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同し、女性研究者増加のための環境づくりに主体的に取り組んでいます。本学が多様な価値観を活かし育み、よりよい未来を創造する「地域の知の府」「知識創造の場」として、『地域に頼られ、尊敬され、愛される大学』となるよう、その実現に向けて邁進してまいります。

2025年3月  
国立大学法人岩手大学  
学長

小川 智

I. 事業概要

この事業プログラムで目指すもの…………… 1  
年次計画の概要…………… 1

II. 主な取組

男性リーダーの意識変容へのアプローチ…………… 2  
女性研究者の主観的障壁等解消やリーダーシップ育成へのアプローチ…………… 4  
総合的なキャリアマネジメントに向けた取組…………… 6  
女性研究者の上位職登用にに向けた取組…………… 11  
ダイバーシティ研究環境整備の取組…………… 12

III. 総括

…………… 14

IV. 主な取組一覧

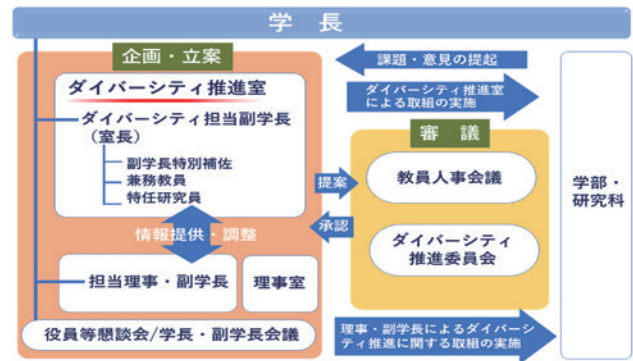
…………… 15

# 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の採択を受けつつ、2009年に8.9%だった女性研究者在職比率を17%超に、2009年に8.6%だった上位職（教授・准教授）の女性比率を15%超までに上昇させてきました。しかし、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という課題が残されています。

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とそれに続く准教授を、量的、質的な厚みを持って輩出することを目指し、あらたに、ダイバーシティ研究環境整備の取組、女性研究者研究力向上・リーダー育成の取組、女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組を柱とし、補助事業期間終了時までには、女性研究者採用率3割超、女性リーダー職研究者倍増を目標に据えて取り組んでいます。



## 年次計画の概要

本プログラムは開始から3年目となります。アドバイザリーボードの助言やアンケート結果に基づき、当初計画を改良しながら取組を進める中で、新たな事業として追加した部分を下図（赤字部分）に示しました。本年度以降も、全学的体制で目標数値の達成状況を細かくチェックするとともに、アドバイザリーボードからの助言に真摯に耳を傾け、各事業の更なるブラッシュアップに努めます。また、2025年度には再度、教職員のアンケート調査を実施し、一層の課題改善に取り組む予定です。

取組の柱	初年度目 (2022年度)	2年度目 (2023年度)	3年度目 (2024年度)	4年度目 (2025年度)	5年度目 (2026年度)	6年度目 (2027年度)
ダイバーシティ研究環境整備のための取組	・全学的推進体制の確立	中期目標中期計画・各種行動計画に照らして女性教員採用数・登用数の達成状況をチェック				
	・包括的ガイドライン策定作業開始	ガイドライン策定作業終了	ガイドラインの執行			
	・アドバイザリーボード設置	アドバイザリーボードによる評価とPDCAサイクルの実施				
女性研究者の研究力向上とそれを通じたリーダー育成のための取組	・女性研究者海外派遣、PI力向上研修制度、変形バイアウト制度の実施		変形バイアウト活用推進人材バンクHP構築	海外派遣等諸制度の中間評価と修正		
	・採用フェア、クロア候補者へのリクルート活動開始			クロア人材の採用		
	・IVSの検討開始	IVSの試行運営	IVSの本格実施			
女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組	・女性役員候補育成制度の開始、女性特別補佐の任命		男性リーダーのセミナー実施・動画教材制作		女性役員の増加	
	・上位職登用制度の実施			上位職登用制度の中間評価と修正		



## II. 主な取組

### 男性リーダーの意識変容へのアプローチ

2023年度に本学教職員を対象に実施した女性リーダー育成環境整備に関するアンケート調査の結果、課題のひとつに「大学経営の多様性には男性リーダーシップが必要であることを理解・浸透させる必要がある」ことがわかりました。それを踏まえ、今年度は、男性リーダーがダイバーシティに関する理解を深めるための取組をしました。

#### 1. 「多様性に欠かせない男性のリーダーシップ」講演会

日時 2024年7月12日（金）10：30～12：00  
形式 対面およびオンライン（学内限定オンデマンド配信）  
講師 公益財団法人山田進太郎D & I財団 COO 石倉 秀明 氏  
参加者 128名（男女比7：3）



(公財)山田進太郎D&I財団  
COO 石倉 秀明 氏

講演会では、なぜ多様性のある社会を実現するために男性のリーダーシップが必要なのかについて、お話いただきました。本講演会の周知に際しては、教授や課長以上の教職員に直接メールで周知したことも功奏し、参加者の約7割が男性でした。

講師からは、人事制度等の構造的要因による男女格差の現状、その構造や差異を生み出しているのは男性であること、子育てや介護等の負担を男性より多く担っている女性はキャリアをあきらめざるを得ない現状であることについて説明がありました。また、「男性は透明な下駄を履いている」と表現し、男性であるがゆえに有利な構造は存在するが男性には普通のことなので気づかない、と話し、参加者に気づきを与えるきっかけになりました。

開催にあたっては、本学の小川学長から「男性にとっての『あたり前』から変わることができるかが問われています。本学の8割を占める男性研究者が、多様性ある大学となることの重要性に目覚め、女性研究者増加を大学運営の課題として主体的に考え取り組むところから、本学は変わっていかねばなりません。多様性溢れる大学の実現のため、男性のリーダーシップをともに発揮していきましょう」とトップメッセージを発信し、自らのリーダーシップをもって本学のダイバーシティ推進を率いていく決意を示しました。また、参加者からは、

- ・多数派が形成する無自覚な悪意のない環境は、少数派にとっては居心地が悪く、本来の能力が発揮できない可能性があること認識できた
- ・マイノリティが孤立しないように数のバランスを考慮することが重要で、些細なことの積み重ねが包括的な環境形成に必須だとわかった
- ・「透明な下駄」をはいていることに気づく男性を増やし、その方々がリーダーとなっていくことが必要だと納得した
- ・講演を聞くまでは、女性（に限らずマイノリティの方々）の数を増やすことが目的化していることに疑問を感じていた。ただ、「少なくとも女性の数が増えないことには居心地がよくない」というお話を聞いて、まずは数を増やすことが大事だという近年の取組が理解できるようになった

などの感想が寄せられ、問題の構造や必要な対策について理解を深める貴重な機会となりました。



会場の様子

## 2. 「県内大学男性トップリーダーに聞く、女性リーダー育成の課題」 パネルディスカッション

日 時 2024年9月27日（金）10：30～11：50  
 形 式 対面およびオンライン（学内限定オンデマンド配信）  
 パネリスト 公立大学法人岩手県立大学理事長 千葉 茂樹 氏  
 岩手医科大学副学長 酒井 明夫 氏  
 国立大学法人岩手大学学長 小川 智  
 ファシリテーター 岩手県いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザー  
 （三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 執行役員）  
 矢島 洋子 氏  
 参加者 56名（男女比2：8）



パネルディスカッション



矢島 洋子 氏  
いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザー



2024  
千葉 茂樹 氏  
岩手県立大学理事長



酒井 明夫 氏  
岩手医科大学副学長



小川 智  
岩手大学学長

本パネルディスカッションは「北東北女性研究者 研究・交流フェア2024」の第1部として開催したもので、岩手県と連携し、また県内主要2大学にも共催として参画を呼びかけ、女性研究者・大学院生を活かすためのサポート、両立支援、働き方改革における資金と人手不足の問題、子育てや介護による時間的制約期の課題、職場でのサポート体制などについて話し合いました。

登壇者は、「女性研究者の人数を増やすことやワーク・ライフ・バランスについて考えることは、男性や社会全体の今の制度や働き方・生き方など全てのことを見直し、考えること」「男女問わず制度を活用できる風土作り、環境作りが重要」「ダイバーシティの推進は『マイノリティだけでなく組織全体のため』との理解が大切」「トップの先導が大事」「『女性のため』は『女性だから』というマイナス思考に繋がる。これを払拭するためにも男性リーダーの意識改革が必要」などの考えを示し、男性トップリーダーとしての課題感や認識を共有しました。

参加者からは、「各大学の取組や本気度を見ることができた」「男性トップリーダーの生の声を聞いて心強く思った」などの今後への期待がうかがえた一方で、

- ・研究者の多様な働き方（研究方法）に勤務形態が即していない現状がある
- ・職場の雰囲気や制度が変わっても、子育て中の女性が働くにはまだ様々な問題がある
- ・雇用条件を良くしても人材の取り合いで終わる。母数を増やすことが本質だと感じた
- ・業務増が伴う昇進は魅力に欠ける。男女関係なく研究に専念できるよう業務量の調整が必要だ
- ・仕事のやりがいや面白さを伝え、先人達がイキイキとしている姿を見せることが大切だと思う
- ・大人社会が『今まで通り』を貫くのではなく、誰もが幸せを実感できる社会の構築が必要だと感じた

など、道半ばの現状への意見や感想が寄せられました。多様性のある職場環境を実現するには表面的な制度変更だけでは不十分です。ダイバーシティ推進の現在地と課題について男性リーダーに理解を深めてもらうための取組が今後も必要です。

# 女性研究者の主観的障壁等解消や

## リーダーシップ育成へのアプローチ

昨年度に本学で実施した女性リーダー育成環境整備に関するアンケート調査の結果、女性研究者が自信を持ってキャリアアップに挑めるようになるには、男性リーダーの意識変容など環境へのアプローチにあわせ、女性自身のマインドセット・意識改革も必要だということが分かりました。このことを踏まえ、以下のような、女性研究者の主観的な障壁等を解消する取組を行いました。

### 1. 女性リーダー育成をテーマとした動画教材の共同企画・制作

女性研究者のヒアリングから、「多忙のためセミナー参加の時間を捻出するのが難しい」という状況が見えてきました。そこで、隙間時間に視聴可能な、女性リーダー育成をテーマとした各15分程の動画教材をNTT 東日本岩手支店と共同で企画・制作しました。制作にあたっては、女性活躍推進の専門家や地域民間企業の女性リーダー、NTT 東日本の女性リーダーに出演いただきました。

#### ■ 動画タイトル「いわて女性リーダー GRWM」

※ GRWM (Get Ready With Me の略)

出演者 東京家政学院大学 特任教授 野村 浩子 氏  
信幸プロテック株式会社 専務取締役 村松 直子 氏  
NTT 東日本 執行役員 加藤 咲子 氏  
岩手大学副学長・ダイバーシティ推進室長 海妻 径子

テーマⅠ 「女性がリーダーを引き受ける意欲は」  
テーマⅡ 「女性リーダーに必要となるスキルや能力」  
テーマⅢ 「職場や男性リーダーにどのような変化を求めるべきか」



動画の一場面①



動画の一場面②



セミナーの様子

#### ■ 女性リーダー育成プログラム「リーダーのための女性活躍推進セミナー」

日時 2025年3月7日(金) 14:00~17:00  
形式 対面  
参加者 24名

動画の試写を兼ねて開催した、岩手大学主催、NTT 東日本共催によるセミナーでは、NTT 東日本のダイバーシティ推進の取組紹介、動画鑑賞、動画出演者（上記記載）によるパネルディスカッションと、参加者（本学および民間企業の現リーダー、次期リーダー）によるワークショップを行いました。

今回制作した動画は、本学の女性研究者リーダー育成に活用することに加え、職場文化・地域文化が変化し、女性のキャリアアップが普通で、女性が管理職や役員にいるのが当たり前という空気が醸成されることを目指し、地域社会へ向けた広報にも活用します。



## 2. PI力(研究室主宰能力)向上研修

### 「女性リーダーに伝えたいあなたの会社を変えるマネジメントの考え方とやり方」



慶應義塾大学大学院  
富田 欣和 氏

日時 2024年11月29日(金) 13:00~15:00  
形式 対面およびオンライン(学内限定オンデマンド配信)  
講師 慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科特任講師 富田 欣和 氏  
参加者 18名

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。

女性研究者の上位職登用においては、リーダーシップやマネジメントに関する個々人の考え方が大きな障壁になる場合があります。そこで本研修では、「リーダーシップやマネジメントの考え方とやり方」をテーマに、多数と多様の違い、リーダーシップとマネジメントの違い、様々なリーダーシップの形、リーダーシップを発揮するために必要な力、また、異分野の多様な人材がひとつの目的に向かうチームビルディングのプロセスや、チームビルディングの際のコミュニケーションとリアクションの重要性などについて説明していただくと共に、ワークやグループディスカッションも交えながら、参加者がそれぞれに考える機会としました。

参加者からは、

- ・「多様性」の質と意味を改めて考えるきっかけになった
- ・自分自身の変革なしにチームや社会にインパクトは与えられない、という点で新たな発見ができた
- ・プロジェクトチームを構成する時のヒントになった
- ・リーダーシップは旗振り役だけではなく、新人でもリーダーになり得るとは驚いたし発見だった

などの感想が寄せられ、参加者にとって新たな知見を得る機会になりました。

本研修は、学内FD/SD研修であると共に、本学が地域で働く女性を対象に実施している「岩手大学女性のキャリア形成支援リカレントプログラム2024アドバンスセミナー」としても開催したため、参加した地域の女性と本学女性研究者が悩みやグッドプラクティスなどを共有する交流の場としても、とても意味のある機会となりました。



会場の様子



会場の様子



グループディスカッションの様子



# 総合的なキャリアマネジメントに向けた取組

女性教員上位職の登用促進を目指して、女性研究者のキャリア形成支援の取組を行っています。

## 1. 女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度

この制度は、女性研究者の国際的な研究ネットワークへの参加や研究発表を支援し、業績蓄積を促進することで昇任を加速することを目的とし、渡航費、滞在費、渡航期間の研究費等を補助します。特徴は、ライフイベントに渡航期間を左右されがちな女性研究者の実情に合わせ、採択者数の枠ではなく、各年度で補助予算の総額枠のみ設定し、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点です。

2024年度は、6名（当初募集2名、追加募集4名）を採択し支援しました。募集の時期を複数回にしたり、オンラインでの個別説明会を設けるなどの工夫を行い、補助事業開始以来のべ13名の渡航を支援しています。この制度を活用して研究成果を上げている女性研究者も増えてきています。一方で、海外渡航のために大学から離れる期間に必要となる代替者の確保ができず、渡航を断念せざるを得ない女性研究者がいます。そのため、「女性活躍変形バイアウト制度」（次ページ参照）を併せて整備しています。

2022年度	短期2名（韓国、アメリカ）
2023年度	短期3名、長期2名（中国、アイルランド、アメリカ、ポーランド）
2024年度	短期6名（チェコ、マレーシア、インド、オーストラリア、インドネシア、カメルーン）

## 2. 女性外国人研究者招聘支援制度

この制度は、「女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度」の利用促進のため、渡航先の橋渡し役となる女性研究者を招聘する制度です。本学に赴任する可能性のあるポスドク研究者を招聘することで女性外国人研究者の採用機会を拡大すること、また、国際共同研究ネットワークを構築することにより、本学の教授候補及び准教授候補の女性研究者の研究力向上を図ることが目的です。

2024年度は、6名（韓国、台湾）の招聘（8～11日間）を支援し、本学研究者との研究交流、特別講義、学生との交流会、研究交流ワークショップを行いました。招聘した女性外国人研究者からは、

- ・岩手大学での経験は、将来の目標や志を見つめ直すきっかけとなった
- ・国際的な研究交流が隣国の大学にも刺激となり、今後さらに大きな影響を与えることを願う
- ・同じ専門分野の先生方や学生との交流で、研究内容のアドバイスや課題のヒントが見つかり有意義だった

などの感想が寄せられました。外国人研究者との研究交流がより活発に行われることで、本学女性研究者の研究力向上や外国人研究者の採用拡大につながるよう期待しています。



特別講義



研究発表



学生との交流会

### 3. 女性活躍変形バイアウト制度

育児や介護等を抱える女性研究者は、研究時間が不足し業績蓄積が遅れがちとなり、外部資金獲得に困難を抱えバイアウトをすることができない、という矛盾が生じます。さらに、前述の「女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度」を活用する長期渡航者が少ないことや、渡航期間にかかわらず申請があがりにくいという課題の要因として、海外渡航のために一定期間大学から離れる場合は周囲の教員のサポート（役割の代替）が必要にも関わらず、代替者を確保することが難しいという状況があります。これらの課題を踏まえてこの制度を整備しています。一定期間のバイアウト費用を女性研究者に支給することで、研究時間の確保、業績の蓄積、将来的な外部資金獲得能力の向上を目的としています。

また、この制度の特筆すべき点は、A教員の業務を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」の仕組みも設け（B教員の性別は問わない）、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ることです。

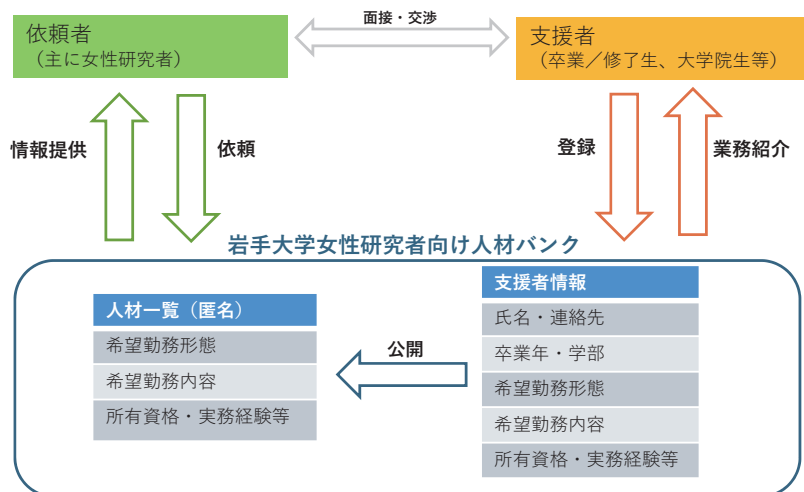
2022年度	5名
2023年度	5名
2024年度	4名

これまでにこの制度を活用した女性研究者においては、論文14件、外部研究資金獲得件数3件のほか、学会発表、英語書評投稿、NPOでの講演、講演報告書公刊などの業績を蓄積しています。

一方で、「業務等を担ってくれる人材を探す手段や時間が捻出できず、制度を活用できない」という課題が、2023年度に実施した女性リーダー育成環境の整備にかかるアンケートの結果などから見えてきました。そこで、本学の女性研究者（以下、「依頼者」とする）が研究支援や補助を担う人材（以下、「支援者」とする）を確保する負担を軽減するためのウェブシステムを構築しました（次項参照）。

### 4. 女性研究者のための「岩手大学女性研究者支援人材バンク」

このシステムは、依頼者が支援者に依頼する業務内容と、支援者が自分のスキルや希望などを登録することで、女性研究者がスムーズに支援者を見つけやすくするためのウェブシステムです。登録可能な支援者は、本学の卒業生・修了生・学部生・大学院生としています。このシステムを活用し、本学の女性研究者が業績をさらに蓄積しステップアップするよう期待しています。



人材バンクのイメージ図

## 5. PI力(研究室主宰能力)向上研修 「『介護をしながら働く人』をどう支えるか」

日時 2024年11月22日(金) 13:30~17:00  
形式 対面およびオンライン(学内限定オンデマンド配信)  
講演 「これからの仕事と介護の両立支援~大介護時代の女性活躍に向けて~」  
独立行政法人労働政策研究・研修機構 池田 心豪 氏

パネルディスカッション

パネリスト 独立行政法人労働政策研究・研修機構 池田 心豪 氏  
盛岡駅西口地域包括支援センター 佐藤 晋作 氏  
「介護が必要になった時の知っとくべきポイント」  
東京海上日動ベターライフサービス株式会社 泉 洋枝 氏  
「産業ケアマネジャーが伝える『介護への費用の備え』の重要性」  
ファシリテーター 岩手大学副学長・ダイバーシティ推進室長 海妻 径子

参加者 91名



独立行政法人労働政策研究・研修機構  
池田 心豪 氏



盛岡駅西口地域包括支援センター  
佐藤 晋作 氏



東京海上日動ベターライフサービス(株)  
泉 洋枝 氏

仕事と介護の両立は、介護をしながら働く人だけではなく、一緒に働く上司や同僚などすべての人に関する問題です。本セミナーは、女性研究者がキャリアを諦めて介護離職をすることなく研究業績を積み続けていくために、必要な情報や職場での支援方法等について、当事者と組織(職場)が理解を深めることを目的に開催しました。参加者からは、

- ・予備知識を持つことができ漠然とした不安を減らすことができた
- ・介護と仕事の両立支援とは「離職を防ぐため」の方策だということに納得した
- ・仕事で活躍することも親孝行だという言葉に共感した

など登壇者の話に共感する声や、将来の安心材料になったという声があった一方で、

- ・仕事を諦めるのは女性という風潮があったし、自分もそう考えていたのではないかと思った
- ・男性が介護者になる場合もあるので、男女問わず取り扱うべき課題だと思う
- ・ワーキングケアラーは周囲の協力を得るべきなのは理解できるが、介護していない職員への負担が多くなっている事実もある
- ・大学教員の場合は特に、遠方に実家があり、遠隔で何ができるか・できないか、という問題もある
- ・誰もが直面するこの問題に大学は理解と制度設計が必要だと思う

などの声が寄せられました。2025年に到来すると言われている大介護時代に向けて、「介護=離職」とならないために、当事者と組織の共通理解に加え、大学には柔軟な制度設計が必要だと思われます。



会場の様子



## 6. 北東北女性研究者 研究・交流フェア2024

日時 2024年9月27日（金）10：30～16：00  
形式 対面（第1部のみオンライン配信あり）  
プログラム 第1部 パネルディスカッション（P3に掲載）  
ランチタイム交流会  
第2部 研究・企業紹介ポスターセッション  
参加者 交流会18名、第2部44名



会場の様子

研究・交流フェアは、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（牽引型）（2016～2021年度）のネットワーク活動を継承し、北東北地域における女性研究者の研究活動の活性化、女性研究者・技術者・地域企業の相互交流・ネットワーク形成を目的としています。ランチタイム交流会とポスターセッションの参加者からは、

- ・年代が違う人と話し、悩みを共有し、体験談や経験も聞けて、将来をイメージする良い機会になった
- ・分野を越えた意見交換ができ、新たな知見を得た。分野外の人に説明する難しさを知った
- ・学内外の研究者と距離を縮める良い機会だった

などの感想が寄せられ、年代、専門分野、職種の垣根を越えた、学内外の地域の女性研究者が交流する良い機会となりました。

## 7. 女性研究者PI力向上・共同研究マッチング支援

この事業は、前述の「研究・交流フェア」を拡大したもので、女性研究者の業績蓄積支援を加速する目的で、企業等とのネットワーク形成の支援や、女性が研究代表等のリーダー的役割を担えるようにサポートするものです。研究支援コーディネーターが女性研究者の研究概要や今後の展望などを聞き取り、その内容をもとに、企業、研究機関、他大学等の研究者とマッチングし、新たなイノベーションが創出されるきっかけを作ります。



ヒアリングの様子

2024年度は、6名の女性研究者にヒアリングを実施し、内1名が民間組織と連携するに至りました。今後、より効果的な支援ができるよう検討していきます。

## 8. 若手・女性クロスアポイントメント制度

この制度は、企業など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の形態で本学で働いてもらう制度です。この経験を通じて本学に親しみを持ち、本学の教員公募への応募を促すねらいがあります。また、若手・女性研究者が本学に増えることで、本学の職場文化の若返りや、多様性にフレンドリーな環境への変化、さらに、女子学生のロールモデルとなる女性教員に厚みが増すことで、女子学生の増加にもつながることが期待できます。

2024年度は、本学卒業生が多く就職している企業を中心に、クロスアポイントメント協定締結の可能性に関する意見交換を打診し、3社との意見交換が実現し制度の活用に向けて話を進め、その内1社と採用に繋げられるよう調整を始めています。今後も粘り強く、特に理工系の企業や関係機関等からの情報収集を継続していきます。



## 9. 女性活躍・ダイバーシティ採用フェア

採用フェアは、閉鎖的な土地柄等の北東北地域に持たれがちなネガティブなイメージの払拭を図り、本学への応募を促進するために実施しています。学会の企業展示等に出展し、女性、若手、外国人等の多様な人材を対象に、本学の両立支援や多様性を尊重した職場環境をアピールする機会を作り、本学教員公募への応募を呼びかけています。

2024年度は3学会に出展しました。来場者全体に占める女性の割合が非常に少ない中、外国出身の研究者のブース訪問が増える傾向にあります。また、参加学生からは「女子学生が博士課程に進まない理由」や、研究者からは「ダイバーシティ推進についての認識」など、本事業の取組推進や採用活動推進等に有意義な情報を得ることができました。

### ■ 2024年度の出展先

令和6年度化学系学協会東北大会（9月14～15日、秋田大学手形キャンパス）

日本物理学会第79回年次大会（9月16～18日、北海道大学札幌キャンパス）

第65回高圧討論会（11月13～15日、いわて県民情報交流センターアイーナ）



日本物理学会第79回年次大会



第65回高圧討論会

### ■ 学生の声（修士の女子学生が博士課程に進まない理由）

- ・博士課程に進む女性が少ない、ロールモデルがない
- ・ライフプラン（結婚、出産）を考えると迷う
- ・博士課程へ進んだ先のビジョンが描きにくい
- ・就職して会社で働きながら博士号取得を目指す予定
- ・研究者として田舎で働くより、都会暮らしを選択

### ■ 研究者の声

- ・女性だけを増やすのは難しい。夫婦採用を検討すればよいのでは
- ・女性枠だけでは数は増えない。希望者が少ない問題をどうするかが大事では
- ・女性が仕事を続けることに対して男性側が否定的だと、女性は仕事を続けることが難しくなる。若い男性の意識や考えを変える必要もあるのでは

# 女性研究者の上位職登用に向けた取組

## 1. 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

この制度は、将来の執行部を担う女性人材を積極的に育成することを目的に、女性教授を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業務以外の業務の補佐を担当してもらう制度です。特別補佐任命により、女性教授が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内に広まることで、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ることを狙っています。

2024年度は5名の女性教員が特別補佐に就任しました。取組例としては、ダイバーシティ担当副学長付特別補佐の場合、本学ビジョン2030セントラルドグマにダイバーシティ推進に係る文言の追記、女性リーダー育成をテーマとした動画教材の制作、女性研究者支援人材バンクシステムの構築、テレワークガイドラインの見直し等に取り組み、また、令和7年度文部科学省概算要求申請の計画書作成にあたる文部科学省事前伺いへの同席や資料作成等を行いました。なお、副学長特別補佐から令和7年度評議員が誕生しています。

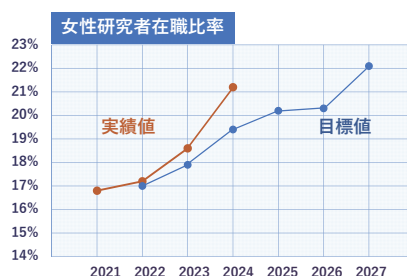
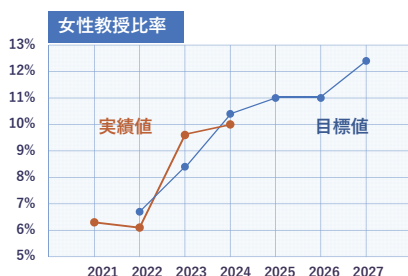
## 2. 女性教員上位職登用制度

この制度は、各部局での人件費不足のために、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年間にわたり当該昇任に必要な差額人件費を支援する制度です。基本的には教授職への昇任を対象としますが、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。

女性教授比率については、2024年度末には目標を達成する見込みです。また、課題だった自然科学系は、農学部で2.9%（2023年9月末時点）から6%（2024年5月1日時点）へと倍増し、今後も女性助教と准教授が増加予定のため、女性教授比率の増加は加速する見込みです。これは、毎月の教員人事会議での働きかけや、ダイバーシティ担当副学長自らが各学部長と個別相談をしながら、きめ細やかに女性上位職登用への働きかけをしていることが背景にあります。ただし、上位職への昇進を後ろ向きに捉えている女性教員が多いという現実がある中で、その原因を明らかにすること、上位職として大学運営に関わることの魅力ややりがいの周知、上位職になり増加する仕事を組織内で孤立せず担えるという実感を持ってもらえるような取組も今後検討が必要と思われる。

### 岩手大学における女性教授・准教授の在籍数と比率

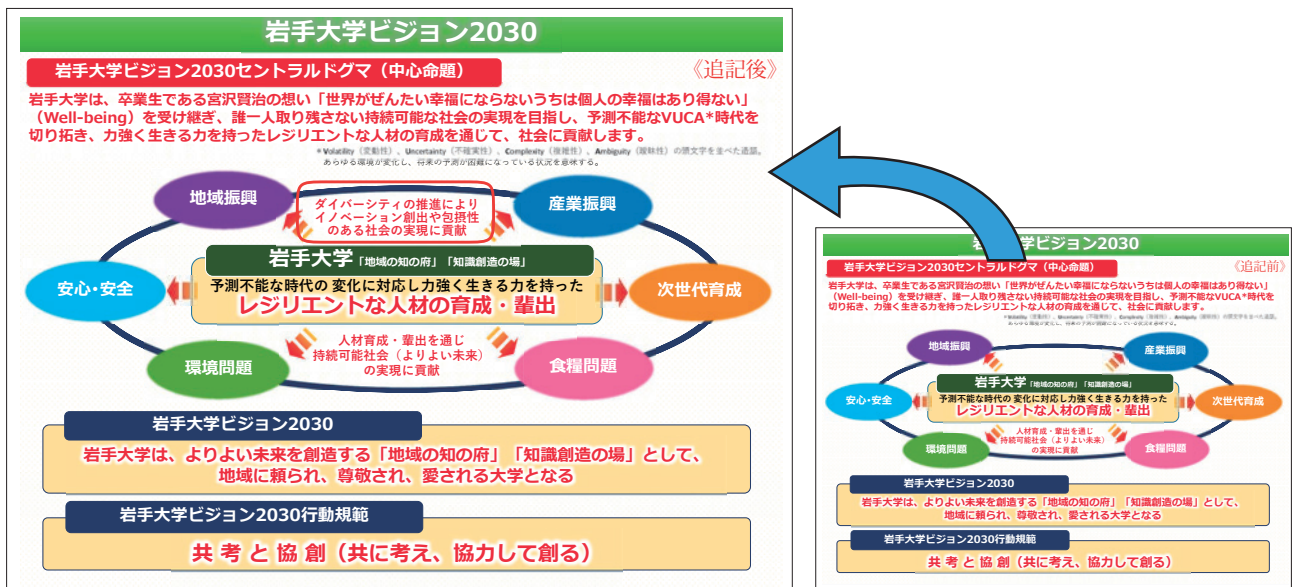
年度	教授		准教授	
	女性数 / 全数	女性比率	女性数 / 全数	女性比率
2021年度	10/164	6.1%	37/160	23.1%
2022年度	15/177	8.5%	37/151	24.5%
2023年度	16/167	9.6%	39/148	26.4%
2024年度	18/170	10.59%	41/136	30.15%



# ダイバーシティ研究環境整備の取組

## 1. ビジョン2030セントラルドグマの見直し

「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」との第1回アドバイザーボードのコメントを受け、ダイバーシティ推進室会議で検討を行い、本学の中長期的な将来像であるビジョン2030セントラルドグマ（中心命題）の見直しを行いました。「ダイバーシティの推進によりイノベーション創出や包摂性のある社会の実現に貢献」という文言を明記することで、大学の将来像の見える化、コミットメント、全学でのダイバーシティ環境整備の推進と風土定着に努めていることを明確化しました。



## 2. ダイバーシティ推進室会議の励行

「教員人事会議の参加者が全員男性で、女性を登用するための会議に当事者が参加していない。本事業に対して女性教員の意見が十分に反映される仕組みがあるのか」との評価コメントを第1回アドバイザーボードでいただきました。

そこで、女性教授が少ない現状では、すぐに教員人事会議に参加する女性教員を増やすことは難しいものの、教員人事会議以外の機会、女性教員の意見を反映できるような仕組みを検討しました。その結果、2024年度よりダイバーシティ推進室の室長と副学長特別補佐および特任研究員で構成する「ダイバーシティ推進室会議」を定例化（月1回）し、副学長特別補佐の能力開発を図っています。また、女性教員の支援制度についてのオンライン説明会を開催するなど、女性教員の意見を制度設計等に反映しています。



### 3. 第3回アドバイザーボード（2024年9月5日開催）

アドバイザーボード第3回を開催し、各委員の取組評価コメントに対する本学の対応、取組状況を説明すると共に、学内関係者との意見交換を行いました。アドバイザーボードによる総合評価は、S評価（2委員）とA評価（1委員）で、本学の取組姿勢については、以下のようなコメントをいただき、高く評価していただきました。

- ・すべての目標が達成されているわけではないが、着実な変化が出ている
- ・大学における上位方針や方向性におけるダイバーシティの明確化、男性リーダーの理解浸透のための研修開催など、問題点や課題を踏まえた取組が所期の計画に加えて実施されている。今後さらにこの変化が大きな成果をもたらすドライビングフォースになることが期待できる

取組の成果については、以下のような意見をいただきました。

- ・『見えてきた3つの課題』を次年度からの行動計画に反映できるよう検討してほしい。特に、部局毎の昇任人事の仕組みが異なることによる昇進人事の壁についても今後議論が進むことを期待したい
- ・取組が、他機関へと波及し相乗効果を生み出すことについては十分ではなく、さらなる改善が必要
- ・各部門が協力して取り組む姿勢や風土の変化を確認するプロセスの指標として、意識変革に関する設問や効果の認識に関する設問などを交えたアンケートによる定点チェックなども有効ではないか

今後の進め方としても、以下のような提案をいただきました。

- ・上位職への昇進を、研究を犠牲にしたり、個人のワークライフバランスを放棄せざるを得ない『ネガティブ』なキャリアとして捉えている女性教員が多い現実について、その原因を考えるべきではないか。大学の上位職に就けば何ができるのか、その魅力、やりがい、仕事内容を共有し、若手女性教員に理解してもらい、『できるかも』『やってみたい』と積極的に参加してもらえるように進めていくことが望まれる
- ・実施期間終了後を見据え、長期のダイバーシティ戦略を盛り込んだビジョン実現のためのロードマップを作成すれば、より具体的かつ効果的な戦略をロングタイムスケジュールで検討できるのでは

今回いただいたアドバイザーボードから助言を踏まえ、今後の取組を進めていきます。

#### ● アドバイザーボード

委員長 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 氏  
委員 奈良女子大学 工学部教授 黒子 弘道 氏  
積水化学工業株式会社 ESG 経営推進部 環境経営グループ長 三浦 仁美 氏





## Ⅲ. 総括

補助事業期間3年目を迎えた2024年度は、当初より予定されていた事業に加え、前年度に実施した教職員対象の調査結果、およびアドバイザーボードからの指摘を通じて、明らかとなった課題への対応に注力しました。

課題対応においては、たとえば男性教職員の意識の遅れ、とりわけ積極的是正措置への理解不足という課題への対応として実施したセミナーにおいて、教授・課長以上の男性教職員へ個別メールを送り参加率を上げることができたなど、細やかな対応が結果につながることを実感しました。女性研究者上位職登用制度に関しても、制度利用の活発化が課題となっていますが、事業実施責任者であるダイバーシティ担当副学長自身が、教授会での説明、学部長との複数回の意見交換、教職員との意見交換やヒアリング、を粘り強くおこなうことで、学内の理解形成を図り、一定の成果につなげました。次年度はさらにはたらきかけを強化し、制度利用の活発化を図っていきます。

女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度、および女性活躍変形バイアウト制度については、これら制度を使いこなし業績蓄積にいそむ女性研究者が固定化している、という課題も見えてきています。業績蓄積の遅れで昇任の機会が得られていない女性研究者が、これら制度を積極的に活用してその遅れを取り戻していくことが、女性上位職増加には欠かせませんが、そのような女性研究者への利用拡大が伸び悩んでいます。学部長等とも意見交換しつつ、女性研究者にはたらきかけ、制度利用のモチベーションの喚起に努めていきます。

このような女性上位職登用の気運づくりやモチベーションの喚起において、意欲ある企業研究職女性にクロスアポイントメントによって学内で働いていただく、というのは大いに効果があると考えていますが、成約には苦戦しています。成約まで至らない要因は種々ありますが、クロスアポイントメント自体の前例の少なさが、最大の壁となっています。したがって最初の成約にこぎつけることが重要と考え、数社への打診を継続中で、次年度での1件以上の成約を目指しています。

このように課題は残されていますが、1月23日に刊行された『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第21回追跡調査報告書』では、本学の女性教員比率が86大学中32位（前年度54位）、前年度比伸び率が3.1ポイント増で1位となったことが、明らかとなりました。この誇らしい達成を励みとしていきたいと考えています。

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

## IV. 主な取組一覧

月	日	取組
4	1	総合科学研究科・協創教育・生涯学習担当副学長及びダイバーシティ担当副学長特別補佐1名、図書館・IR・広報担当副学長特別補佐1名、国際連携担当副学長特別補佐1名、ダイバーシティ担当副学長特別補佐3名（計6名）の女性研究者を副学長特別補佐に任命
	18	第1回ダイバーシティ推進委員会
	18	4月ダイバーシティ推進室会議
5	16	第2回ダイバーシティ推進委員会
	28	女性研究者支援制度及び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）等の説明会（オンライン）
	30	5月ダイバーシティ推進室会議
6	3	女性研究者支援制度及び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）等の説明会（オンライン）
	20	第3回ダイバーシティ推進委員会
	27	6月ダイバーシティ推進室会議
7	12	PI力（研究室主宰能力）向上研修 女性リーダー育成プログラム「多様性に欠かせない男性のリーダーシップ」講演会
	18	第4回ダイバーシティ推進委員会
	25	7月ダイバーシティ推進室会議
8	26	ニュースレター（VOL. 4）発行
	29	8月ダイバーシティ推進室会議
9	5	第3回アドバイザリーボード
	14~15	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア（令和6年度化学系学協会東北大会：秋田大学）
	16~18	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア（日本物理学会第79回年次大会：北海道大学）
	26	第5回ダイバーシティ推進委員会
	27	北東北女性研究者研究・交流フェア（PI力（研究室主宰能力）向上研修） 「県内大学男性トップリーダーに聞く、女性リーダー育成の課題」パネルディスカッション
10	24	第6回ダイバーシティ推進委員会
	29	10月ダイバーシティ推進室会議

月	日	取 組
11	1	女性研究者 PI 力向上・共同研究マッチング支援 開始
	13~15	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア（第65回高圧討論会：いわて県民情報交流センターアイーナ）
	22	すずらんの日（PI 力（研究室主宰能力）向上研修） 女性活躍・ダイバーシティ推進セミナー「『介護をしながら働く人』をどう支えるか」
	26	11月ダイバーシティ推進室会議
	28	第7回ダイバーシティ推進委員会
	29	岩手大学女性のキャリア形成支援リカレントプログラム2024アドバンスセミナー共催 PI 力（研究室主宰能力）向上研修 「女性リーダーに伝えたいあなたの会社を変えるマネジメントの考え方とやり方」
12	12	第8回ダイバーシティ推進委員会
1	16	第9回ダイバーシティ推進委員会
2	28	ニュースレター（VOL. 5）発行
3	7	女性リーダー育成プログラム「リーダーのための女性活躍推進セミナー」
	18	3月ダイバーシティ推進室会議
	13	第10回ダイバーシティ推進委員会
	28	年度事業報告書 発行
	28	岩手大学女性研究者支援人材バンク 整備

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**  
**2024年度事業報告書**  
2025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://iwatewomensleadership.iwate-u.ac.jp>

