



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

2025年度
事業報告書

【実施機関】
国立大学法人 岩手大学

本学が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)」として採択された「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」は、2022年度の開始以来、着実に取組を積み重ねてまいりました。2025年度は事業4年目として、多様な人材が能力を発揮できる研究環境の整備や、女性研究者の上位職登用に向けた取組を引き続き進めてきました。

2025年度の実績として、女性研究者の在籍比率は23.9%、採用比率は52.0%となり、教授・准教授における女性比率のいずれも事業目標を上回る結果を達成しました。また、国立大学協会による「男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査」において、全国85国立大学中25位、東北地区では最高位との評価を得るなど、本学の取組が一定の成果を挙げていることが客観的にも示されています。これらの成果は、これまでの本学の女性研究者支援の継続的な積み重ねと、現場で取組を支えてきた教職員一人ひとりの努力の賜物であり、深く感謝申し上げます。

一方で、女性リーダーの「層の厚み」や、一過性ではない安定的・継続的な輩出体制の構築、制度運用の理解促進や職場風土の改善など、依然として課題も残されています。全国的に大学間の人材獲得競争が激しさを増す中、ダイバーシティ推進を形骸化させることなく、構成員一人ひとりの意識改革と制度の運用改善を両輪として進めていくことが重要です。

2026年度は、学長としての任を担い、新たな執行部体制のもとで大学運営を進めてまいります。新体制では大学執行部の15名中5名が女性となり、事業を継続するうえでも強い運営体制を作ることができました。今後は、持続的に女性リーダー職を育成できる体制を作ることが重要だと考えています。

こうした認識のもと、ダイバーシティ推進や女性活躍推進を理念にとどめることなく、教育・研究の質向上、イノベーション創出、人材の確保・定着につなげる「経営戦略」として位置付け、地域と共に成長し、変化に強い「選ばれる大学」を目指してまいります。

2026年4月
国立大学法人岩手大学
学長

山本 欣郎

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

女性リーダー育成への産官学連携の取組 2
女性研究者の研究力向上とリーダー育成の取組 7
ダイバーシティ研究環境整備のための取組 13
女性研究者の上位職登用に向けた取組 17

III. 総括

..... 18

IV. 主な取組一覧

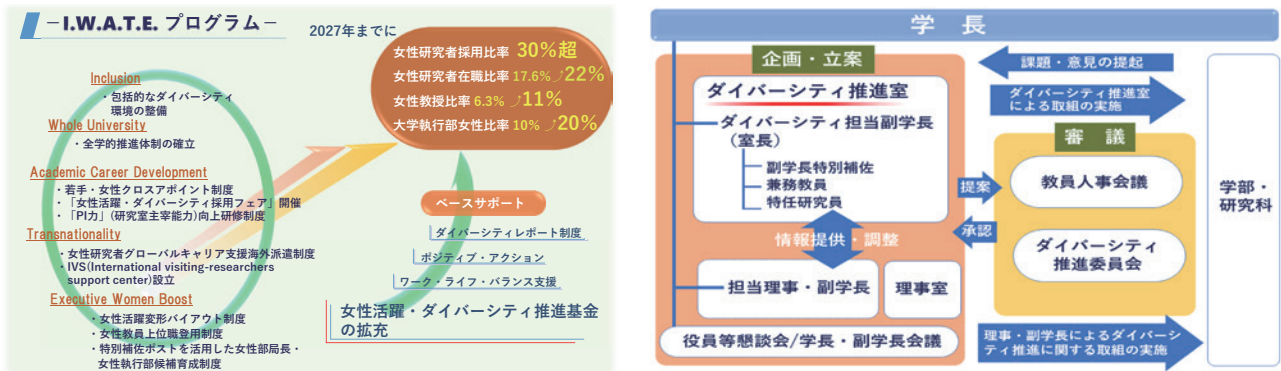
..... 19

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に向けた取組を柱とし、補助事業期間終了時までに、女性研究者採用率30%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4年目となりました。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、当初の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。

2025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と、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	<ul style="list-style-type: none"> 全学的推進体制の確立 包括的ガイドライン策定作業開始 アドバイザリーボード設置 	<ul style="list-style-type: none"> 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 ガイドライン策定作業終了 アドバイザリーボードによる評価とPDCAサイクルの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ガイドラインの執行 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ・スタート導入 		
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 採用フェア、クロア候補者へのリクルート活動開始 IVSの検討開始 	<ul style="list-style-type: none"> アンケートの実施 IVSの試行運営 	<ul style="list-style-type: none"> 結果から見えた課題への対応 IVSの本格実施 	<ul style="list-style-type: none"> 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 アンケートの実施 女性研究者共同研究マッチングcd等委託 	<ul style="list-style-type: none"> 結果から見えた課題への対応 クロア人材の採用 新採用外国人研究者向けガイダンス動画制作 	
女性研究者の上位職への積極登用にに向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 女性役員候補育成制度の開始、女性特別補佐の任命 上位職登用制度の実施 		<ul style="list-style-type: none"> 男性リーダーのセミナー実施・動画教材制作 		<ul style="list-style-type: none"> 女性役員の増加 	

II. 主な取組

女性リーダー育成への産官学連携の取組

PI力(研究室主宰能力)向上研修

「産学官トップでいま改めて考える女性リーダー増加の加速 ～岩手大学・女性リーダー育成型補助事業中間年を経て～」

- 日 時 2025年9月26日(金) 10:00～12:00
- 形 式 対面及びオンライン(学内限定アーカイブ配信)
- プログラム
基調講演 「ダイバーシティはなぜ必要か、どのように推進するのか」
講 師 三井住友海上火災保険株式会社 常任顧問
一般社団法人 日本経済団体連合会
経済財政委員長(前ダイバーシティ推進委員長) 柄澤 康喜 氏
パネルディスカッション 「産官学における女性リーダー増加の課題とその克服を考える」
パネリスト
・ 三井住友海上火災保険株式会社 常任顧問
一般社団法人 日本経済団体連合会 経済財政委員長(前ダイバーシティ推進委員長) 柄澤 康喜 氏
・ 東北経済産業局地域経済部地域経済課長 伊藤 ひろみ 氏
・ 岩手大学学長 小川 智
- 参加者 98名(会場46名、オンライン52名)



講演(柄澤康喜氏)

本講演及びパネルディスカッションは、PI力向上研修及び「北東北女性研究者 研究・交流フェア2025」の第1部として、本補助事業の後半期の開始にあたり、女性リーダー登用の決意を新たにするという目的で開催しました。

本学は、2009年の男女共同参画推進から一貫して、地域の産官とともにダイバーシティの推進に努めており、本補助事業でも地域全体で女性リーダー職を増やす機運を醸成しようと試みています。それには特に、男性リーダーの意識改革が重要であり、女性リーダー育成に関する全国水準・世界水準の男性トップリーダーにお考えやご経験を伺い、地域全体で女性リーダー職を増やす機運を高める起爆剤にしたいと考え、一般社団法人日本経済団体連合会の前ダイバーシティ推進委員長であり、三井住友海上火災保険株式会社常任顧問である柄澤康喜氏に講演を依頼しました。また、パネルディスカッションでは、「自らが関わった女性リーダー職増加の現状や取組、課題」「女性リーダー増加に時間がかかっている要因と克服方法」「女性リーダー増加に対する機運醸成とトップの役割」「女性リーダー増加における産官学連携とは」といったテーマについて、産官学それぞれの立場から、お考えをお話いただきました。

参加者アンケートの結果では、基調講演は96%、パネルディスカッションは89%が満足と回答しています。具体的な感想は以下のとおりです(一部抜粋)。

- ・ 環境の変化や先進的な企業の取組を知り、多様性の必要性や推進の在り方を改めて考える良い機会となった。
- ・ 従来の組織の価値観(受け入れる側)の意識改革や、認識の素地づくりがとても重要であるということを感じた。
- ・ 次世代につなげるロールモデルになれるように、チャンス逃さないように頑張りたいと思った。
- ・ 日本のレベルでどの組織にも生かすことのできる貴重なディスカッション内容だと感じた。

今回は本学の男性リーダーたち(ダイバーシティ推進委員である、理事、副学長、学部長、研究科長、部長)も参加しており、後半期に向けて、大学全体で決意を新たにするという目的は達成されたと言えるでしょう。今回確認した決意を具体的な結果に結び付けていくため、さらに取組を進めていきます。



パネルディスカッション

北東北国立3大学連携男女共同参画シンポジウム

「地方大学における女性リーダー育成環境の課題」

- 日 時 2025年10月17日（金）14：00～15：30
- 形 式 対面及びオンライン（参加大学限定アーカイブ配信）
- プログラム
 - 講 演 「大学経営にダイバーシティ推進をどう活かすか」
 - 講 師 経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室長 高木 悠一 氏
 - 報 告 「岩手大学女性リーダー育成環境整備にかかる教職員アンケートの報告・提言」
 - 報告者 株式会社ハーモニーワークス 代表取締役 小倉 環 氏
- 参加者 49名（会場15名、オンライン34名）

本学で実施した学内教職員アンケートの報告を中心に、地域に根ざした大学の魅力づくりや大学経営におけるダイバーシティ推進の意義を考えるため、シンポジウムを開催しました。

基調講演では、経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長の高木悠一氏が、同省同局の発表した「企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営（ダイバーシティレポート）」での議論もふまえて、自らも聴衆と同じ「働く人」として実践している取組を紹介しながら、大学経営におけるダイバーシティ推進の重要性と、制度整備だけではなく意識改革の必要性を強調しました。参加者からは、「ダイバーシティ推進が単なる女性優遇ではなく、多様な人材を活かすことで人材不足を改善するためのものだ」と理解できた」「多様性は『組織の競争力強化の手段』だ」という考え方に学びがあった」「『人材は宝』という視点から、誰をも大切に作る組織づくりの重要性を再認識できた」といった声が寄せられました。

続くアンケート結果報告では、育児・介護との両立支援やICT活用による業務効率化が本学の課題であることが示されました。参加者からは「外部の視点から行われたアンケート調査で、参考になった」「女性だけでなく男性にも配慮したダイバーシティ推進の必要性を再確認した」「本当の意味でのダイバーシティ実現には、男性が研究や家事の時間を確保できるよう業務の効率化が不可欠だと気づいた」「産休育休が取得しにくいのは人員不足と業務量に問題があるのでは」「多様な働き方実現のためにテレワークやオンライン会議の推進を要望」という意見がありました。アンケート結果は15ページで紹介します。

閉会にあたり3大学の理事からは、女性教員の上位職登用や多様な働き方の実現に向けた連携強化の意志と、地方大学の未来に向けた変革の方向性が示されました。参加者からは「女性活躍だけでなく広くダイバーシティ全般を検討しようとする意志が感じられた」「少子化・労働人口減少の中で、ダイバーシティ推進と他の施策をどう組み合わせるかが重要だと感じた」という声が寄せられました。

岩手大学は、ダイバーシティ推進を「経営戦略」として位置づけ、地域とともに歩む大学づくりを加速していきます。



「誤解していませんか？合理的配慮のこと～障害の社会モデルを知る～」

- 日 時 2026年3月4日（水）10：00～12：00
- 形 式 対面及びオンライン（学内限定アーカイブ配信）
- プログラム 講演・パネルディスカッション
- 講 師 大阪公立大学 アクセシビリティセンター 准教授 松波 めぐみ 氏
- パネリスト
 - ・大阪公立大学 アクセシビリティセンター 准教授 松波 めぐみ 氏
 - ・株式会社アステム専務取締役・認定NPO法人障害者放送通信機構理事 梅田 ひろ子 氏（モデレーター）
 - 岩手大学教育学部特別支援教育科 准教授 滝吉 美知香
- 参加者 119名（会場44名、オンライン75名）

女性教授があたりまえの時代におけるPI力として重要な能力のひとつに、研究室に所属する多様なメンバーが能力を十分に発揮できるインクルーシブな研究室運営を行う能力があると考えます。また、教育場面においてもインクルーシブな対応が必要です。そのためには、「障害者差別解消法」の基礎となっている、障害の「社会モデル」を理解することが役立つと考え、本研修を企画しました。

講演では、講師の松波めぐみ氏から、障害の捉え方や社会モデル、合理的配慮について、歴史的な背景も含め、分かりやすくお話いただきました。パネルディスカッションでは、「当事者を理解し伴走しようとする思いや行動はどのように生まれるのか」「障害のある相手と自分との間に壁を作る人」と、「障害のある相手を理解しようとする人」の違いはどこから生じるのか」等について、パネリストそれぞれのご経験に基づいてお話いただき、社会モデルについてさらに掘り下げることができました。障害者支援機器開発会社の専務取締役であるパネリストの梅田氏は、女性リーダーのひとりでもあり、講師の松波氏やモデレーターで本学女性研究者の滝吉氏とともに、地域に女性リーダーのロールモデルを紹介する機会ともなりました。

当日は、岩手大学の教職員のほか、民間企業や福祉機関、学生等、幅広く参加いただきました。参加者の感想は以下のとおりです（一部抜粋）。

- ・自分では曖昧だった合理的配慮の考え方が、思いやりや一方的な押し付けではなく、対話と調整によって提供されるべきものと腑に落ちた。
- ・一人ひとりみんな違うという前提で、相手をよく知ることが大切だと改めて思った。
- ・企業側の立場、教育学上の立場、障害者権利と人権的な立場、の3つの視点から多角的に社会モデルについて理解を深めることができた。

マジョリティを前提にした社会の構造やしきみがマイノリティの不利益を生み出しているという「社会モデル」の考え方は、インクルーシブな大学をつくるために、ジェンダー等、そのほかの分野にも活用できると思われます。



講演



パネルディスカッション

女性のキャリア形成支援リカレントプログラムアドバンストセミナー

本学では、地域で働く女性向けに女性リーダー育成を目的とした「女性のキャリア形成支援リカレントプログラム」を開講しています。プログラムは、ベーシックコース（連続講座）とアドバンストセミナー（全3回）の2コースで構成されています。

アドバンストセミナーはベーシックコースの上級編として、中間管理職などのリーダー職を対象に、更なるキャリアアップを見据え、視野の拡大と俯瞰的視点を養う内容としています。今年度は、アドバンストセミナーをPI力向上研修としても位置付け、学内の教職員にも参加を呼びかけました。全3回の実施で延べ25名の参加があり、第1回については、男性管理職の参加も受け入れたことで、学内外から3名の男性管理職の参加がありました。いずれの回も90%以上の満足度が得られました。

第1回

2025年10月3日（金） 男性管理職と共に学ぶダイバーシティセミナー（オンライン開催）

■ タイトル：「人的資本経営と岩手の女性リーダーのこれから～デジタル人材育成とDX推進をどう活かすか～」

■ 講師：株式会社NTTドコモ相談役（元代表取締役社長）
岩手大学理事 吉澤 和弘 氏

女性人材育成のキーパーソンである男性管理職の参加も受け付けるこの回では、本学の理事（経営戦略・DX推進担当）による、デジタル人材育成と地域のDX推進をどう活かすかについての講義に続き、所属の異なる参加者同士の交流と意見交換を行いました。



第2回

2025年10月24日（金） 女性リーダーが知っておきたい知識習得セミナー+

女性活躍推進の視点で考えるワークショップ（オンライン開催）

■ タイトル：「歴史認識と現代社会」

■ 講師：岩手大学人文社会科学部教授 梶 さやか / 進行：岩手大学副学長 海妻 径子

大学が提供するプログラムの特長を活かした、本学教員を講師としたワークショップで、リーダーに必要な広い視野と、女性活躍の視点で捉える力を身に付ける回です。今年度は、押さえておきたい時事問題として、混迷を増すヨーロッパ東部を中心に、現代社会の在り方を決め、またその決定に利用される歴史認識について、いろいろな角度から検討しました。



2025年11月28日（金） 女性リーダー向け社会人基礎力セミナー（ハイブリッド開催）

■ タイトル：「問題解決体験を通して、リーダー像を考える」

■ 講師：土屋心理支援オフィス 土屋 文彦 氏

グループワークで問題解決体験を行い、グループをマネジメントする際のコミュニケーションの取り方、問題解決力などを実践的に学び、状況に応じたリーダーシップのスタイルを考えました。



参加者からのコメント

- ・「男性管理者による職場のダイバーシティ推進では的を得ないことが多い。このセミナーに参加して、役職の隔たりなく基本的な学びを得ることができる事にも気づいた。」（男性管理職・第1回）
- ・「歴史が現在の世界情勢に与えている影響や、情報操作の恐ろしさ等、歴史を学ぶ意義を感じた。」（第2回）
- ・「グループワークが特に有意義だった。問題解決に有効なコミュニケーション方法や相手の心理状態を知ることができた。」（第3回）

産学官連携女性デジタル人材の育成を目指して

本学では、これまでの女性研究者支援事業の取組の成果を発展させながら、キャリア形成支援を通じた女性リーダーの育成を進めており、2018年からは、支援の対象をさらに広げ、地域で働く女性のリーダー育成を目的とした「女性のキャリア形成支援リカレントプログラム」を開講しています。

このリカレント教育プログラムでは、都市部への人口流出や男女の賃金格差などの課題解決や地域活性化に寄与すべく、キャリアについての意識向上、業種・職種を越えたネットワーク構築を重視した、地域のニーズに合わせた地方大学ならではのプログラム開発を目指しています。

この本学の取組が全国的にも注目される機会が増える中、地域女性のデジタルスキル習得・就業支援の促進を目指す「官民連携DX女性活躍コンソーシアム」キックオフイベント・公開シンポジウム（2025年7月7日、東京開催）で、本学ダイバーシティ推進室から佐藤淑恵特任研究員が登壇する機会をいただき、本学が考える、地方女性のデジタル人材育成の現状と課題について発表しました。今回の登壇は、本学の女性職員が自らリーダーシップを発揮して、社会にはたらきかける機会ともなりました。

キックオフイベントの会場は、79団体/112名参加、メディアも14社/19名参加し、地域企業のDX化と女性活躍推進こそが地域の活性化につながることをアピールする熱気に溢れていました。

今後もさまざまな機関とのつながりを大切にしながら、産学官連携の拡大により地域における女性DX人材育成についても取組を進めていきたいと考えています。



女性研究者の研究力向上とリーダー育成の取組

若手・女性クロスアポイント制度

本制度は、ストレートなキャリアパス以外の「交叉型キャリア」による若手・女性研究者活躍を推進すべく、期限を設け、大学以外に在籍する若手や女性研究者を雇用する制度です。本学で雇用した研究者が、大学での研究をキャリアの選択肢として考えるきっかけになること、若手・女性研究者が本学に増えることで、研究環境が多様化すること、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し、女子学生の増加にもつながることを期待しています。

制度の実施に向け、2022年度から複数の企業と調整を重ねてきました。研究者自身が本制度の活用に積極的であっても、企業内での調整がスムーズに進みにくく、制度の実施には難航を極めました。2024年度中にソニーセミコンダクタソリューションズ株式会社との調整が進み、2025年度に同社との交渉が成立。エンジニアである菅真紀子氏を、理工学部教授として迎えることとなりました。菅氏は、モバイルシステム事業部・センサー PF 開発部の統括部長を担いながら、社内での女性技術者の活躍推進にも取り組んでおられます。菅氏には、2026年1月から3月の中の計6日、①理工学部での授業、②理工系分野における女性活躍推進を目的としたイベントの企画・運営に携わっていただきました。

②については、2026年3月7日(土)に開催した女子中高生対象のイベント「岩手大学理工学部×ソニーのリケジョと一緒にモーションキャプチャーを楽しもう！」※の企画と運営に携わっていただきました。運営チームのメンバーとして、ソニーセミコンダクタソリューションズ株式会社から複数の女性社員にも参加いただきました。本学からは、2025年10月に理工学部が発足した「女性リーダー育成推進室」に所属する教員と、女性大学院生が参加しました。

本イベントは、女子中高生が理工系分野に興味を持つ(あるいは興味がいよいよ深まる)経験になったことはもちろん、本学の女性大学院生にとっても、ロールモデルとなる複数の女性研究者・技術者との交流や女性大学院生同士のネットワーク構築として、貴重な機会であったと思われます。

その他にも菅氏には、本学の女性学生・大学院生及び女性研究者向けの座談会や、女子中高生及びその保護者・教員を対象とした理工系分野への進路選択に関するトークイベントにご登壇いただきました。これらのイベントでは、菅氏のキャリア紹介や、参加者との質疑応答による交流が行われました。

※モーションキャプチャーを使い、アバターを操作し、ショート動画を作る体験型のイベント



理工学部での授業



2/7開催 トークイベント



3/7開催 女子中高生向けイベント

北東北女性研究者 研究・交流フェア2025 第2部ランチタイム交流会及びポスターセッション

- 日 時 2025年9月26日(金)
ランチタイム交流会 12:10~13:30
ポスターセッション 13:30~15:50
- 参加者 ランチタイム交流会 13名
ポスターセッション 18名

本フェアは、2016~2021年度採択の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)のネットワーク活動を継承し、北東北地域(青森、秋田、岩手)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。研究に関するポスターを展示するポスターセッションは、研究者や技術者の出展が中心ですが、ランチタイム交流会やポスターセッションの見学は一般の方の参加も可能とするなど、北東北の女性研究者・技術者とその研究を地域に発信する役割も担っています。

2025年度は、ポスター出展者が順番に、参加者全体に対し、研究サマリーを1分程度プレゼンテーションし、そのあとにポスターセッションを行うという形式をとりました。最初にすべての出展者の研究概要を把握することができるため、興味のある研究に目星がつけやすかったり、研究タイトルだけでは分からない自分の研究との共通点の可能性を見出しやすかったりという、交流の効率化・活性化を狙い、このような設定にしました。

ポスターセッションは、本学の女性研究者・技術者・大学院生のほか、盛岡市外、岩手県外の高等教育機関や研究機関から出展いただきました。研究分野や研究区分も多様で、研究者同士の分野を超えた出会いと交流が生まれる貴重な場となりました。また、研究交流フェア第1部シンポジウムにご登壇くださった来賓の文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室の中村徹平室長もランチタイム交流会にご参加くださり、多様な参加者が和気あいあいと交流していました。

参加者からは、「普段お会いすることのない分野の方と交流できた」「他の先生方の研究が分かって楽しかった」「色々な方のご意見を聞くことができよかった」等の感想が聞かれました。



研究サマリーのプレゼンテーション



ポスターセッションでの交流



ランチタイム交流会

「次世代が活躍できるいわてへ

～多様性の尊重を実現するために、わたしたちは何ができるか～

- 日 時 2025年11月24日（月・振）13：00～15：00
- 形 式 対面（会場：いわて県民情報交流センター）
- 講 師 認定NPO法人Dialogue for People副代表／フォトジャーナリスト 安田 菜津紀 氏
- 参加者 84名

若い人材、特に20～24歳女性の県外への転出は地方の女性活躍における大きな課題です。本学に対しても、卒業生、特に女性の地元定着に貢献することへの期待が、地域から寄せられています。地域の活性化には、女性を含めた多様な人材がパフォーマンスを発揮できるインクルーシブな環境が不可欠です。次世代が地域の中核として活躍するための人材育成は、大学の使命のひとつですが、では大学は、どのような教育をするべきなのでしょう。また、地域に何を働きかけ、どのように協働していけばよいのでしょうか。女性教授があたりまえとなる時代の大学のリーダーには、そのような視点が求められています。この問いについて、認定NPO法人Dialogue for People副代表でありフォトジャーナリストの安田 菜津紀 氏からトークショーの形式でお話を伺いました（聞き手は、岩手大学副学長 海妻 径子）。

トークショーの内容

- ・同化とインクルーシブ（包摂的であること）の違い
- ・民族多様性について
- ・「マイノリティ特権」論をどう考えるか
- ・長期化する問題に関心を向け続けるためにできることは
- ・行動する次世代をどうつくるか



安田 菜津紀 氏

会場には、本学教職員のほか、一般企業の従業員や学生など、幅広い年代や立場の方が集まりました。アンケートには、以下の感想が寄せられました（一部抜粋）。

- ・考えていたもやもやが少し晴れたような気がする。自分も自信をもって行動したい。
- ・構造を変えていくために必要なことを丁寧に説いていただいた。
- ・目指したい姿と現実を繋げて考える良き機会になった。

また、このイベントは本補助事業終了後に本学の取組を進めるための原資である「岩手大学女性活躍・ダイバーシティ推進基金（すずらん基金）」の潜在的寄附者を拡大するためのPR活動としても位置付けています。岩手大学の取組や考え方の価値を伝え、共感・支持を得ることを目的としています。



会場の様子

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するものです。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。

2025年度は、のべ7名（当初募集のべ3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するなどの工夫をし、補助事業開始以来のべ20名の渡航を支援しています。この制度の活用により、国際学会での発表や海外大学訪問等の機会が増えることで、海外研究者とのネットワーク構築や、今後の国際共同研究の展開に繋がったり、大型外部資金確保に向けた準備を進めることができたりと、意欲的に取り組む女性研究者の業績蓄積が進展しています。

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）
2025年度	短期7名（アメリカ、中国、ドイツ）

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の招聘を支援する制度です。本学に赴任する可能性のあるポスト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。ポストドク女性研究者の招聘は男性研究者からの申請も可能なため、本学で採用候補となり得る海外在住の女性研究者について、本学の男性研究者に関心を持ってもらう、という効果も期待しています。

2025年度は3名の応募がありましたが、不安定な世界情勢の影響や研究計画の変更など、やむを得ない事情による辞退が相次ぎ、最終的には1名の招聘のみを支援する結果となりました。招聘支援数は少なかったものの、招聘者の本学滞在中には、本学女性研究者との研究交流に加え、ミニ国際シンポジウムの開催、セミナーへの参加、実践事例に関する意見交換、多文化交流など、多様な活動を行うことができ、これらの取組により、学術交流のみならず多面的な国際交流が実現し、今後の継続的な国際連携の基盤強化につながる成果が得られています。

2024年度	6名（韓国、台湾／8～11日間）
2025年度	1名（トルコ／9日間）

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で、外部資金獲得に困難を抱えバイアウトできない、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」の申請があがりにくい要因に、海外渡航で一定期間大学から離れるにあたってのサポート（役割の代替）の確保が難しい、という状況があります。これらの課題を踏まえて整備した本制度は、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。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教員の性別は不問）、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。

これまでに本制度を活用した女性研究者の実績を年度別に比較すると、研究時間の確保・環境整備（2022年度）から、外部資金の獲得・国際学術誌への論文掲載などの研究成果の増加（2023年度）、さらに昇任や国際学術書への投稿といったキャリア形成に直結する成果（2024年度）へと、年を追うごとに成果が質的・量的に進展していることが確認できます。同じ利用者が複数年度にわたり本制度を活用することで業績が蓄積され、キャリア形成の成果に繋がっており、本制度の効果が現れているといえます。

採択者数

2022年度	5名
2023年度	5名
2024年度	4名
2025年度	4名

成果内容の年度別比較

年 度	成果の主な性質	具 体 例
2022	研究環境整備・基盤形成	研究時間確保、学会発表
2023	成果の量的拡大と国際展開	国際誌論文、在外研究、外部研究資金獲得
2024	社会的評価獲得・質的高度化	昇任、国際学術書投稿、国際誌複数掲載

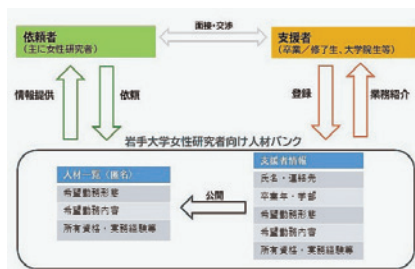
岩手大学女性研究者支援人材バンク運用開始

女性研究者を支援するための人材確保の負担を軽減し、業績蓄積の促進を目的として、ウェブシステム「岩手大学女性研究者支援人材バンク」を開設しました。自身の能力・経験を活かしたい本学の卒業生・修了生・大学院生（支援者）の情報を登録し、研究支援者などを探している本学の女性研究者（依頼者）に情報提供するシステムです。

今年度は本システムを公開し、支援者登録促進のための広報を行いました。将来の支援者への案内・周知には、本学の各同窓会や、各学部、大学生協に、案内文やチラシの掲載等で協力していただきました。本システムを活用することで、本学の女性研究者が業績を蓄積しステップアップできるよう期待しています。



人材バンク トップページ



人材バンク イメージ図



募集チラシ

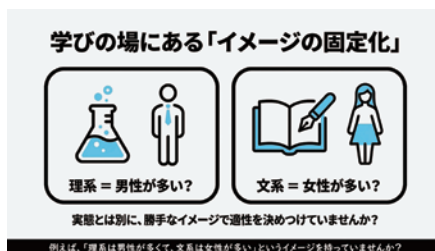
DEI eラーニング動画

女性教授があたりまえにPIを務める次世代のイノベティブな研究室において、そのPIには、多様な人材をメンバーとして研究組織に包摂し、パフォーマンスを十分発揮できるようマネジメントする能力が必要です。また、教育者としても、学生の多様性 (SOGI、障害、異文化等) を前提とした対応や、学生のDEIや多様性を尊重する意識を育てる使命があると考えます。このことから、多様な人たち (少数派の人たち) に生じやすい課題感や困難の内容と適切な対応への理解醸成を図ることを目的に、動画教材を作成しました。

本学では、以下の4つをダイバーシティの柱に置いています。

- ①ジェンダーやセクシュアリティ
- ②多文化共生
- ③障害
- ④社会人教育 (年齢・年代)

2025年度は、①～③に関する動画を作成し、その作成にあたっては、各テーマに関する専門部局が監修を行いました。この動画は、本学ダイバーシティ推進室の公式YouTubeチャンネルにて公開しています。



ジェンダー・セクシュアリティ
<https://youtu.be/OFpXQGuoioM>



多文化環境のコミュニケーション
<https://youtu.be/mjfhJnFcDqY>



障がいはどこにある?
https://youtu.be/6643j_Wg76l



女性活躍・ダイバーシティ採用フェア

女性や若手、外国人研究者に向けて、本学の研究環境や支援策、生活環境などを広く紹介し、北東北地域に対するネガティブなイメージを払拭し、本学研究職への応募促進を目的として、第67回天然有機化合物討論会 (2025年9月9日～10日、東北大学) に出展しました。

来場者の中には、海外留学を経て日本での研究職を目指したい学生や、ポスドク募集に関する質問もあり、女子学生の研究職への関心の高さがうかがえました。

今回の出展を通じて、多様な背景を持つ女性・若手人材との接点を広げるとともに、キャリア形成に関するニーズを把握する貴重な機会となりました。



ダイバーシティ研究環境整備のための取組

第4回アドバイザリーボード

2025年11月4日（火）に開催した第4回アドバイザリーボードでは、第3回アドバイザリーボード（2024年度開催）における評価への具体的対応や事業の取組状況の説明、本学ダイバーシティ推進委員との意見交換を行いました。

本会の結果を踏まえ、総合評価は2名の委員からS評価を、1名の委員からA評価をいただきました（評価段階S/A/B/C）。また、目標達成度については、全委員からs評価をいただきました（評価段階：s/a/b/c）。指摘のあった主な課題は以下のとおりです。

【ダイバーシティ推進の意識・取組等に関する平準化】

- ・女性教授比率に関する学部間のギャップ是正に向けた取組の強化
- ・取組の浸透度やコミットメントに関する全学的な平準化
- ・従来女性比率が低い分野における教員人事会議の実効性をさらに高める方策

【ダイバーシティ推進に係る学内体制及び外部とのネットワークの強化】

- ・若手教員が長期的に成長してリーダーになれる環境の整備。執行部が交代しても取組が継続される、制度・運用両面での体制整備。
- ・本事業終了後も継続した、他機関やステークホルダーとの関係維持、成果の共有（これによる、社会変革の役割を期待する）。学内外関係者間での、取組の成果報告やプロセスの相談などを通じた、共通の関心・意思形成の持続。
- ・教員をサポートする人材、たとえばバイアウト制度の支援員等の強化（サポート人材のモチベーションや能力向上が、制度自体の利用価値を上げ、制度利用者の継続的な増加、引いては上位職登用にもつながるのではないか）。

事業終了後も女性活躍を継続していくためには、ダイバーシティ推進に関する全学的な共通理解と、属人化されない体制整備・強化が必要であり、本アドバイザリーボードにおいても、その重要性が指摘されました。そのほかの助言（本事業の取組に関するさらなるPRや、『女性リーダー育成に関する学内アンケート調査』の追加分析・結果の活用等）を含め、対応策を検討し、2026年度はそれらに基づき取組を進めていきます。



第4回アドバイザリーボード開催時の様子

●アドバイザリーボード

- 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 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

ダイバーシティ・ステートメント

誰もがダイバーシティ推進の主体となる職場文化をつくるために、多様性に対する姿勢を表明する「ダイバーシティ・ステートメント」を導入しました。各部局長が主体的に作成し、ダイバーシティ推進への貢献とその意味や課題を明確化することで、本学のダイバーシティ体制を自分事として自発的に推進することを目指しています。その具体例として、理工学部では、ダイバーシティ・ステートメントを作成したことを契機に、理工学部長のリーダーシップのもと、「女性リーダー育成推進室」を新設しました。女性研究者数の増加に課題のある理工学部の、女性・マイノリティ研究者の育成支援がさらに推進されることが期待されます。

本学は、地域を牽引する役割を担う国立大学として、本学のダイバーシティ推進の取組が地域社会に波及することで、誰もが活躍できる社会を実現したいと考え、部局長およびその補佐役の方のステートメント作成への思いを調査会社にヒアリングしていただいた上で、同ステートメントをHPで公開しています。

今後のダイバーシティ研究環境整備の在り方について他大学との意見交換

本学は、2022年度に本補助事業に採択されて以来、女性リーダー育成に向けた様々な施策を推進してきました。今後、自走期間や補助事業終了後もこれらの取組を継続・発展するためには、同様の課題や目標を持つ他大学等と連携・協力していくことが重要であると考えます。

折しも2025年度から本学は、全国ダイバーシティネットワーク東北ブロックの取りまとめ幹事校に就任することとなり、東北地域でのネットワーク強化を検討する中で、加入機関の拡大も重要と考え、八戸工業大学に加入を打診、併せて女性研究者のネットワーク構築や女性リーダー育成での協力について意見交換をしました。

また、本学と同様に2022年度に本補助事業を採択された東京大学を訪問し、現状や共通課題を確認し、今後の連携方法について意見交換をしました。

さらに、海外の大学における女性研究者支援の状況把握と連携体制構築を目的に、韓国の全南大学校（光州広域市）を訪問し、地方国立大学としての共通課題や連携の可能性を確認しました。

加えて、補助事業終了後の継続的な事業展開に関する課題や懸念を踏まえ、本補助事業を採択された全国の大学と意見交換をしました。資金確保の困難さ、補助事業終了後の事業縮小や人材不足への懸念、女性研究者支援の数値化・可視化の難しさ、既存の評価軸による評価の是非、長期的視点に基づく継続的支援や持続的なリソース確保の必要性等、多様な課題が共有されました。これらの概要は、後日、文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室にもお伝えしました。



意見交換会

岩手大学女性リーダー育成環境整備に関する教職員アンケート（追跡調査）

2023年度に実施した教職員向けアンケートの追跡調査を行いました。調査の結果は、2025年10月17日に開催の「北東北国立3大学連携男女共同参画シンポジウム」（3ページ掲載）で、調査会社より報告していただきました。

アンケート調査実施概況

■調査目的

岩手大学の教職員のワークライフバランス支援の取組、女性教職員の活躍加速の取組について、教職員の声から課題を発見し、今後の施策立案、魅力ある職場環境整備等を検討するための基礎資料として、および、ダイバーシティ推進を地域をリードする大学の「経営戦略」として捉え、選ばれる魅力ある大学づくりのための課題抽出の基礎資料として活用することを目的とする。なお本調査は、2023年度に実施したアンケートの追跡調査となる。

■実施形式：WEBアンケート／選択式・一部記述式回答（無記名）

■実施期間：2025年6月16日～2025年7月11日

■回答者：教員104名（教授、助教授、准教授、講師（非常勤講師除く）、回答率21.22%）
職員114名（回答率21.67%）

■集計方式：単純集計とクロス集計（小数点第1位四捨五入）

〈アンケート調査結果概況（教員）〉

- 女性教員の活躍を中心としたダイバーシティ経営の進捗に関する設問に対しては、23年度と比較し、ポイント増
- 7割前後が「女性教員のリーダー育成、登用について進んでいる」と回答
- 「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）」による各種制度や取組について「よく理解している」が35%
- 育児介護休業法の改正施行による男性の育休取得制度や介護休業制度について、周知と理解不足の可能性
- 2割の教員が平日に育児・介護に平均2時間以上を費やしている。性別に関わらず、両立のしやすさやICT推進による業務効率が課題
- 女性以外に対する支援とジェンダーバイアスの是正を

〈今後の課題〉

- ダイバーシティ経営への理解は深まっており意識改革も進んでいる。さらに風土を向上させるためにも、働き方改革で協働の体制を
- 働き方に関する情報や制度の相談については、窓口や情報の一元化を
- 男性の育児休業取得促進はジェンダーバイアスの解消にもなる。「取得率」だけでなく、取得期間の延長も検討（最低取得日数のKPI）
- 教職員のみならず、地域一体でアンコンシャスバイアス是正（ジェンダーバイアス是正）に取り組む
- ICTを活用した業務効率、生産性向上。特にテレワークの運用の柔軟性と日数拡大（働き方の多様性）

〈アンケート調査結果概況（職員）〉

- ダイバーシティ経営の推進については、23年度調査より、推進を評価する声が多数
- 非管理職の管理職、リーダーへの意欲については半数近くがポジティブな回答
- 男性職員の育児・介護休業等の長期休業は、周囲への負担が大きくなることから、取得しづらい状況が浮き彫りに
- 週1回、月4回までのテレワークについて、利用しやすいと「思わない」「どちらかというところ思わない」と答える女性職員が56%



調査会社による結果報告

東北地域の高等教育機関におけるダイバーシティ推進体制の実態調査

2025年度から全国ダイバーシティネットワーク東北ブロックの取りまとめ幹事大学を務めることになったことを契機に、東北地域の高等教育機関との連携の重要性を再認識し、本調査を実施しました。

アンケート調査実施概要

■調査目的：

東北地域の高等教育機関における推進体制の実態を把握し、教職員のワークライフバランス支援、女性教職員の活躍促進、女性リーダー育成、その他ダイバーシティ推進に向けた課題を明らかにすること、および、地域の高等教育機関が連携して魅力ある職場環境整備や今後の取組検討のための基礎資料として活用すること。

■実施形式：WEBアンケート／選択式・一部記述式

■実施期間：2025年12月17日～2026年1月16日

■対象機関：東北地域の86高等教育機関（国立大学、公立大学、私立大学、短期大学、高等専門学校）

■回答率：39.5%

■集計方法：回答期間別クロス集計

〈全体総括〉

- 国の要請を背景にDEI推進体制整備は進みつつあるものの、「予算不足 × 人員不足 × 組織横断連携の弱さ」という構造的課題があり、本格的な展開には至っていない
- 多くの機関でDEI推進の理想像は理解されている一方で、現実的なりソースや組織体制が追隨できていないという課題が共通してみられた
- “構造的スパイラル”が要因でDEI推進が足踏み状態
予算が少ない → 専任担当者を配置できない → 推進業務が兼任ベースになる → 補助金獲得等の新規施策に踏み出せない → 組織力が育たない

〈今後東北地域で目指すべき方向性〉

- 組織横断の推進体制の強化
- DEI×イノベーションの戦略的接続
DEIを“イノベーション創出の源泉”・“18歳人口獲得”の戦略と位置づける
- 東北地域としての戦略
・予算獲得・専門人材育成の共同化
・取組事例の横展開
・地域全体の連携で18歳人口の確保

新採用外国人研究者向けガイダンス動画制作

本学では、海外客員研究員と本学女性研究者との共同研究・研究交流の機会を拡充することで、業績が蓄積され、上位職への登用促進が期待されると考え、その環境整備を進めています。また、女性の海外客員研究員は将来の採用候補者にもなり得ると考えています。しかし、外国人研究者が日本で円滑に研究・生活を始めるには、受入側の支援が不可欠です。特に、家族帯同などの課題を抱えやすい女性研究者にはより丁寧な支援が求められる一方、生活面の支援は受入教員の大きな負担となっています。

そこで、初来日外国人研究者向けのガイダンス動画を制作しました。来日直後に必要な行政手続きや生活のヒントを整理し、日本語・英語版をIVS（国際客員研究者サポートセンター）サイトに掲載し、来日前から研究者・支援者双方が活用できるようにしています。受入研究者の負担軽減や、初来日外国人研究者の日本での円滑な研究生活の開始につながることを期待しています。



女性研究者の上位職登用に向けた取組

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

本制度は、将来の執行部を担う女性人材の育成を目的に、女性教授を理事や副学長付特別補佐に任命し、リーダーポストを担う能力の育成と学内理解の促進を通じて、部局長や役員選出時に女性教授が候補となりやすい環境を整えることを狙いとしています。

2025年度は5名の女性教員が特別補佐に就任しました。ダイバーシティ推進担当副学長付特別補佐については、ダイバーシティ推進担当副学長、副学長特別補佐、特任研究員で構成する「ダイバーシティ推進室会議」を通じて、女性リーダー育成を行い、その成果として、学長・全学部長によるダイバーシティ・ステートメントの作成や他大学との連携を進展させました。また、経営企画本部の勉強会では、同特別補佐の一人が話題提供者に指名され、その資料作成にダイバーシティ推進室も協力しました。さらに、理工学部の教授でもある特別補佐が、今年度整備された理工学部の女性リーダー育成推進室長に就任し、若手・女性クロスアポイント制度で雇用した企業研究開発職の女性を招いたイベント開催などを通じ、連携してダイバーシティ研究環境の推進に取り組みました。

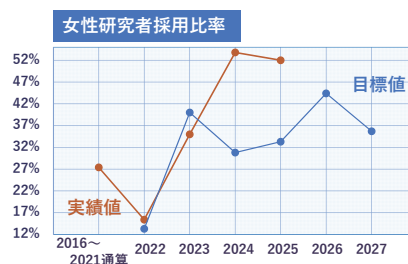
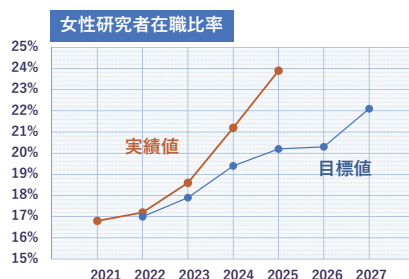
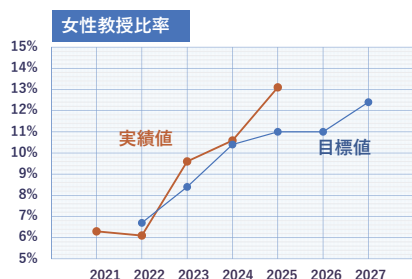
女性教員上位職登用制度

本制度は、人件費不足のために、業績等の要件を満たしながら昇任できていない女性研究者を対象に、最大4年間、昇任に伴う差額人件費を支援するものです。原則は教授昇任とし、該当者がいない場合は准教授も対象としています。

教職員アンケート（追跡調査、15ページに掲載）では、非管理職の女性教員の6割以上が上位職への意欲を示す一方、女性教員の上位職増加には「仕事と家庭の両立への理解」「業績蓄積のための時間」「育成方針・制度」の必要性を指摘する意見が4割以上を占めました。また、研究支援員の配置や研究以外の業務削減を望む声から、研究専念時間の確保が課題であることが示されました。今後も支援を継続していきます。

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	10 / 164	6.1%	37 / 160	23.1%
2022	15 / 177	8.5%	37 / 151	24.5%
2023	16 / 167	9.6%	39 / 148	26.4%
2024	18 / 170	10.59%	41 / 136	30.15%
2025	22 / 168	13.10%	52 / 144	36.11%



Ⅲ. 総括

2025年度（補助事業4年目）は、女性研究者の上位職登用にに向けた取組を継続するとともに、クロスアポイント制度を活用した企業女性エンジニアの受け入れに注力し、本学として初めて実現することができました。また、女性リーダー育成環境整備に関する教職員アンケートを実施し、2023年度の初回調査からの意識変化を把握しました。さらに、補助事業終了後のダイバーシティ研究環境整備の在り方について、他大学との意見交換会も行いました。

女性研究者の上位職登用については、女性教授職比率が13.1%となり、目標値11.1%を達成しました。しかし、2025年度末に複数の女性教授が退職や転出により本学を離れたため、2026年4月1日時点では女性教授の割合が大きく低下する結果となりました。安定的に増加目標を達成するためには、引き続き女性研究者の採用強化や研究環境整備に取り組んでいく必要があります。

一方、女性研究者の在籍比率については、国立大学協会が令和7年度に実施した「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第22回追跡調査」において、東北地区の国立大学で最も高い23.5%を達成し、全国85大学中25位という結果でした。今後、在籍している女性研究者から多くの女性教授が育つことを期待します。

クロスアポイント制度を活用した企業女性エンジニアの受け入れについては、2022年度から交渉を続けてきたものの実現には至っていませんでしたが、2024年度にソニーセミコンダクタソリューションズ株式会社との調整が進展し、2025年度に同社の女性エンジニアを理工学部教授として迎えることができました。この取組は、女性大学院生に研究者・技術者として活躍するロールモデルを提示するとともに、本学研究者とのネットワーク構築にも寄与したと考えています。企業から現役で活躍する人材を派遣いただくには、企業側の深い理解と協力が不可欠であり、今回の実現にあたり同社に深く感謝申し上げます。

教職員アンケートからは、ダイバーシティ経営への理解が全体として進んでいることが確認されました。また、女性研究者が上位職への昇任に意欲を持つためには、上位職に就いてもワークライフバランスを保てる環境整備が重要であることが明らかになりました。

女性リーダー育成には長期的視点に立った取組が不可欠です。2026年度から学長をはじめとする執行部体制が新しくなり、ダイバーシティ推進室長も交代しました。新体制として、今後2年間の事業運営においては、これまで築いてきた基盤を大切にしつつ、持続的で実効性のあるダイバーシティ推進の仕組みづくりに着実に取り組んでいく決意です。

2026年4月
国立大学法人岩手大学
理事（総務・戦略企画担当）・副学長
ダイバーシティ推進室長

水野 雅裕

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・環境マネジメント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・環境マネジメント担当副学長特別補佐3名(計5名)の女性研究者を副学長特別補佐に任命
	17	第1回ダイバーシティ推進委員会
5	13	第1回ダイバーシティ推進室会議
	27	第2回ダイバーシティ推進室会議
6	12	第2回ダイバーシティ推進委員会
	16	女性リーダー育成の環境整備に関する学内教職員アンケート調査(追跡調査)実施
	23	第3回ダイバーシティ推進室会議
	25~30	海外ネットワーク構築(韓国全南大学視察訪問)
7	4	女性活躍・ダイバーシティ推進研修(東京大学多様性包摂共創センター視察訪問・意見交換)
	10	岩手大学「PI力」向上研修(いわて女性リーダー職研究者ネットワーク2025年度交流会 鼎談イベント)「話そう、地方と女性研究者とリーダーシップ」
	10	第4回ダイバーシティ推進室会議
	17	第3回ダイバーシティ推進委員会
	24~28	第4回ダイバーシティ推進委員会(メール会議)
8	29	事業ニュースレター(VOL. 6)発行
9	3~8	第5回ダイバーシティ推進委員会(メール会議)
	9~10	女性活躍・ダイバーシティ採用フェア(第67回天然有機化合物討論会:東北大学)
	12	ソニーセミコンダクタソリューションズ株式会社とのクロスアポイント制度に関する協定締結
	26	岩手大学「PI力」向上研修(北東北女性研究者研究・交流フェア2025)「産学官トップでいま改めて考える女性リーダー増加の加速~岩手大学・女性リーダー育成型補助事業中間年を経て~」
10	3	岩手大学「PI力」向上研修(男性管理職と共に学ぶダイバーシティセミナー)「人的資本経営と岩手の女性リーダーのこれから~デジタル人材育成とDX推進をどう活かすか~」
	17	岩手大学「PI力」向上研修(北東北国立3大学連携男女共同参画シンポジウム)「地方大学における女性リーダー育成環境の課題」
	21	第5回ダイバーシティ推進室会議
	24	岩手大学「PI力」向上研修(女性リーダーが知っておきたい知識習得セミナー+女性活躍推進の視点で考えるワークショップ)「歴史認識と現代社会」
	30	第6回ダイバーシティ推進委員会

月	日	取 組
11	4	第4回アドバイザリーボード
	24	岩手大学「PI力」向上研修(女性活躍・ダイバーシティ推進イベント) 「次世代が活躍できるいわてへ～多様性の尊重を実現するために、わたしたちは何ができるか～」
	28	岩手大学「PI力」向上研修(女性リーダー向け社会人基礎力セミナー) 「問題解決体験を通して、リーダー像を考える」
12	17	女性リーダー職研究者育成・女性活躍推進の取組における推進体制の実態調査 実施
	18	第7回ダイバーシティ推進委員会
2	7	女性活躍・ダイバーシティ推進イベント「ソニーエンジニアが語る理工系女性の今とこれから」
	12	第8回ダイバーシティ推進委員会
	20	女性リーダー育成型採択機関との意見交換会
	27	事業ニュースレター (VOL.7) 発行
3	4	岩手大学「PI力」向上研修(ダイバーシティ・フォーラム第1部) 「誤解していませんか? 合理的配慮のこと ～障害の社会モデルを知る～」
	5	第9回ダイバーシティ推進委員会
	11	新採用外国人研究者向けガイダンス動画 完成
	13	DEI e-ラーニング動画教材 完成

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
2025年度事業報告書
2026年5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://iwatewomensleadership.iwate-u.ac.jp>

