

岩手大学の女性研究者支援事業

2010－
2012年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業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」(S評価)

2013－
2015年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業女性研究者研究活動支援事業(拠点型)「いわての復興に貢献する女性研究者支援」(S評価)

2016－
2021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(牽引型)「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」(中間評価S評価)

2022－
2027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」



実施責任者挨拶

岩手大学長
山本 欣郎

岩手大学におけるダイバーシティ推進の取組は、2009年、学長による「岩手大学男女共同参画推進宣言」に始まります。この宣言の考え方にに基づき、これまで、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、積極的に取り組んできました。

2022年9月、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)」に採択され、実施機関として本学が選定されました。本事業では、女性研究者の活躍や若手研究者の育成・確保に関し、全学的かつ包括的なダイバーシティ推進の取組「I.W.A.T.E.」の5つの頭文字の柱に基づき、多方面で包括的な行動計画を立案し、実施しています。短期的な登用増加支援と長期的な能力開発支援を組み合わせ、多様なプログラムを実施してきた結果、本学における女性研究者の在籍比率、採用比率、ならびに役員等比率は着実に向上してきました。

2026年度に発足した執行部の新体制の下では、理事1名、副学長3名に女性を登用し、女性比率は36.4%となり、クリティカルマスを達成しています。

一方で、女性研究者採用をめぐる全国的な競争が一層激化する中、安定的かつ継続的な採用および定着の実現には、なお課題が残されています。また、上位職への登用においても、安定した登用を継続していくための、不斷の努力が求められます。

本学が目指すのは、単に数値目標を達成することではありません。一人ひとりが公平な機会のもとで力を発揮できる環境を整えることにより、研究力とイノベーションを高め、社会に貢献していくことです。本事業が5年目を迎える本年にあたり、事業終了後を見据えつつ、学長および執行部が引き続き強いリーダーシップを発揮し、組織文化の変革を進めながら、ダイバーシティ推進を持続的に展開していく決意です。

皆様の一層のご支援とご協力をお願いしますとともに、引き続き岩手大学の取組にご注目ください。

[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

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

岩手大学ダイバーシティ推進室HP

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

I.W.A.T.E. 1in3 女性リーダー職研究者倍増プランHP

<https://iwatewomensleadership.iwate-u.ac.jp/>

2026.4

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



国立大学法人
岩手大学
IWATE UNIVERSITY

目標・行動計画

「PI力」&「役員等候補」育成で女性リーダー輩出

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。

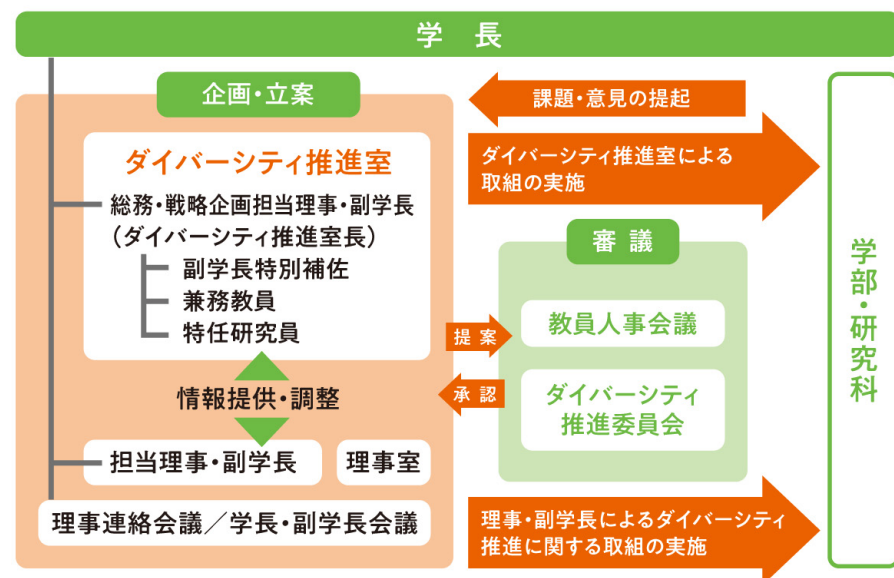


本事業(※)では、全学的かつ包括的なダイバーシティ推進の新たな取組「I.W.A.T.E.」(Inclusion, Whole University, Academic Career Development, Transnationality, Executive Women Boost)プログラムを実施します。特徴は、リーダー職に必要とされる「PI力」(研究室主宰能力)や大学運営能力の習得にフォーカスした取組です。本プログラムの実施により、女性研究者採用比率を30%以上(「1 in 3」)とし、2027年度末には、女性研究者在籍比率22%、女性教授在籍比率11%、大学執行部(学長・副学長・理事)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

※令和4年度文部科学省科学技術人材育成補助事業(2022年度～2027年度)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)採択事業

実施体制

大学総体としてのダイバーシティ推進体制を構築



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、各部局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

