（中間評価）

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）

（実施期間：令和４～令和９年度）

実施機関：岩手大学（総括責任者：小川　智）

取組の概要

これまで岩手大学は、地方大学特有の課題に向き合う女性研究者支援を実施し、女性研究者比率を8.9％（2009年）から17.5％（2022年）に押し上げてきた。残された課題の一つは、女性のリーダー職登用である。本プログラムでは、女性リーダー職研究者を倍増させるため、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採用フェアの開催、③女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度、④IVS（International Visiting Researchers Support Center）設立、⑤PI力向上研修制度、⑥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する。これにより、第６期科学技術・イノベーション基本計画および第５次男女共同参画基本計画の目標「2025年度までに、理学系20％、工学系15％、農学系30％…人文科学系45％、社会科学系30％」を2027年度までに達成し、同計画の目標「教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合：早期に20％、2025年度までに23％」の到達を図る。

（１）評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	a	s	a	a	a

総合評価：　A（所期の計画と同等の取組が行われている）

（２）評価コメント

過去の取組により、女性研究者は一定程度増加したものの、特に女性教授や女性役員といった上位職が十分に在籍していないことが課題であったことから、女性リーダー職研究者の倍増を目指している。学長のリーダーシップの下、全学的な推進体制を構築し、既存の「女性限定公募」に加え、「女性教員上位職登用制度」、「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」、「女性活躍変形バイアウト制度」等、特色ある新たな制度を構築し、優れた女性研究者の採用、登用、定着を進め、女性リーダー職研究者を増加させたことは評価できる。具体的には、農学部で２名の女性教授が誕生、また、女性副学長が１名増加していることから、今後も新たに構築した各種制度の順調な運用が期待できる。さらに、「いわて女性リーダー職研究者ネットワーク」及び「北東北ダイバーシティコミッティ」と連携して岩手県内及び北東北地域へ波及効果を及ぼし、女性研究者の活躍推進に寄与していることも評価できる。

・**目標達成度：**女性研究者在職比率・採用比率、女性役員比率に係る目標を達成した。女性教授比率については、自然科学系部局の農学部で２名の女性教授が誕生したものの、理工学部では教授への女性の登用がなく目標が達成できていない。今後は、理工学部における「女性教員上位職登用制度」の活用を期待する。

・**取組：**「女性教員上位職登用制度」、「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」等、アンケート調査結果を詳細に分析し機関が抱える課題に対応した効果的な取組を構

築していることは高く評価できる。女性研究者のニーズに沿った新たな取組として「女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度」、「女性活躍変形バイアウト制度」を創設し運用実績を挙げており、女性研究者の研究力強化が期待できる。

- **取組の成果：**「女性教員上位職登用制度」の活用により、４名が教授に、１名が准教授に昇任した。農学部では当該制度により２名の女性教授が誕生しており、理工学部など他部局への波及効果が期待でき評価できる。この外、マネジメント層においても女性副学長が１名増加し、女性の登用が進んだ。
- **実施体制：**学長のリーダーシップの下、「ダイバーシティ推進委員会」を軸とし全学一体となって女性研究者の活躍促進を図る体制を構築しており評価できる。また、アドバイザリーボードを構成する多様な外部有識者の意見を踏まえ、取組を進める体制となっていることは評価できる。
- **今後の進め方：**これまでの取組の成果を分析し、アドバイザリーボードの評価を踏まえ、農学部での取組好事例を理工学部へ波及させるなど、実効性の高い取組を全学として展開する計画であり評価できる。取組を継続、発展させるための資金確保について、基金の設立など十分に検討しており評価できる。