



広島大学



島根大学

文部科学省科学技術人材育成費補助事業

令和5年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）

**広島大学・島根大学共同事業**

**「地方大学における理工系の女性研究者が  
働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための調査分析」**

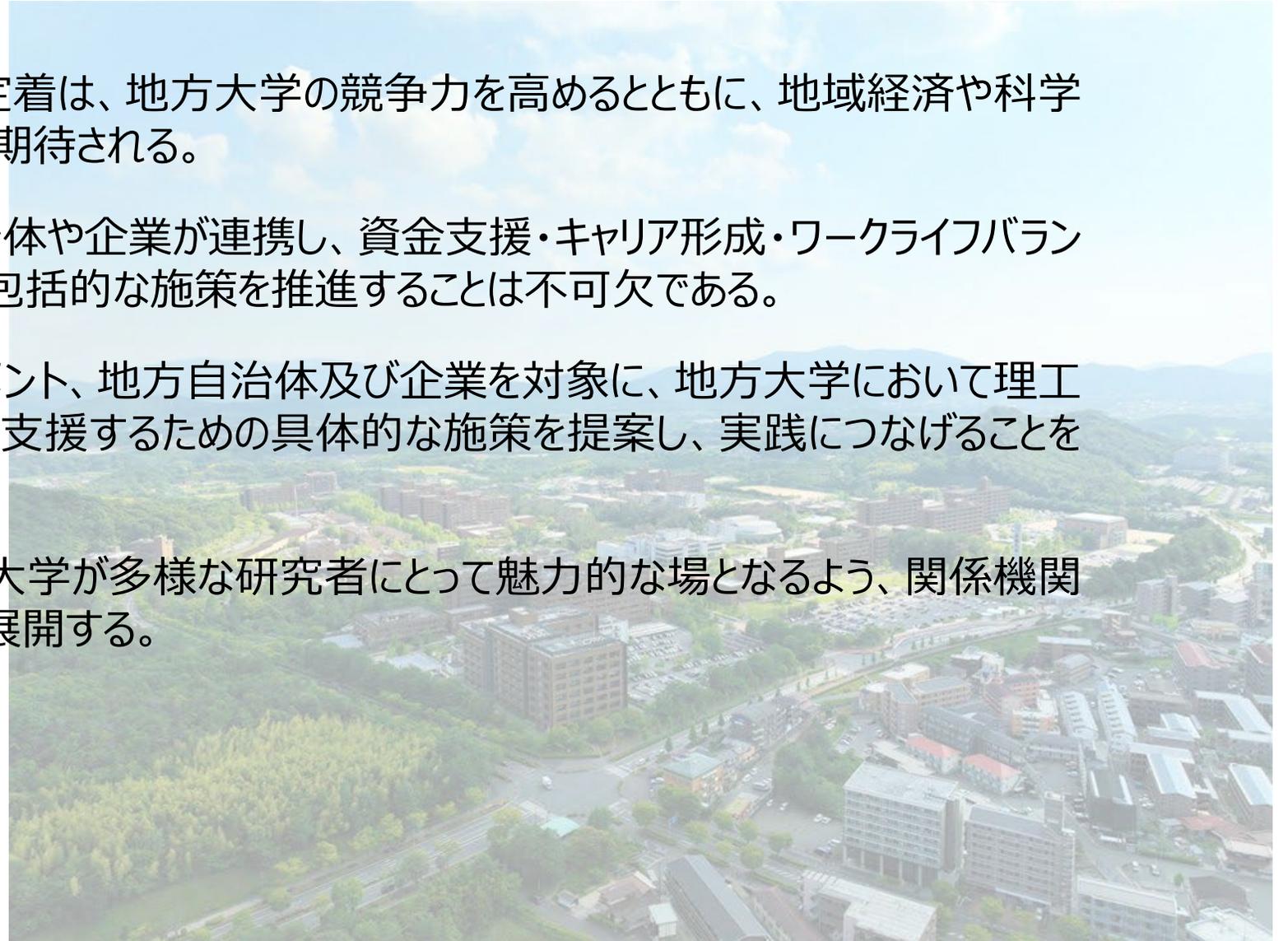
# **地方大学における理工系女性研究者が 働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための提言書(案)**

---

**広島大学副学長（ダイバーシティ担当）石田 洋子**

# 1. 本提言の目的と対象

- ◆ 理工系女性研究者の増加と定着は、地方大学の競争力を高めるとともに、地域経済や科学技術の発展にも貢献することが期待される。
- ◆ 政府と大学、そして地域の自治体や企業が連携し、資金支援・キャリア形成・ワークライフバランス支援・ネットワーク強化などの包括的な施策を推進することは不可欠である。
- ◆ 本提言は、政府、大学マネジメント、地方自治体及び企業を対象に、地方大学において理工系女性研究者の育成・定着を支援するための具体的な施策を提案し、実践につなげることを目指す。
- ◆ 本提言の実施を通じて、地方大学が多様な研究者にとって魅力的な場となるよう、関係機関や部署に積極的にロビイングを展開する。



# 2. 政府への提言

## (1) 包括的なジェンダー平等政策の強化

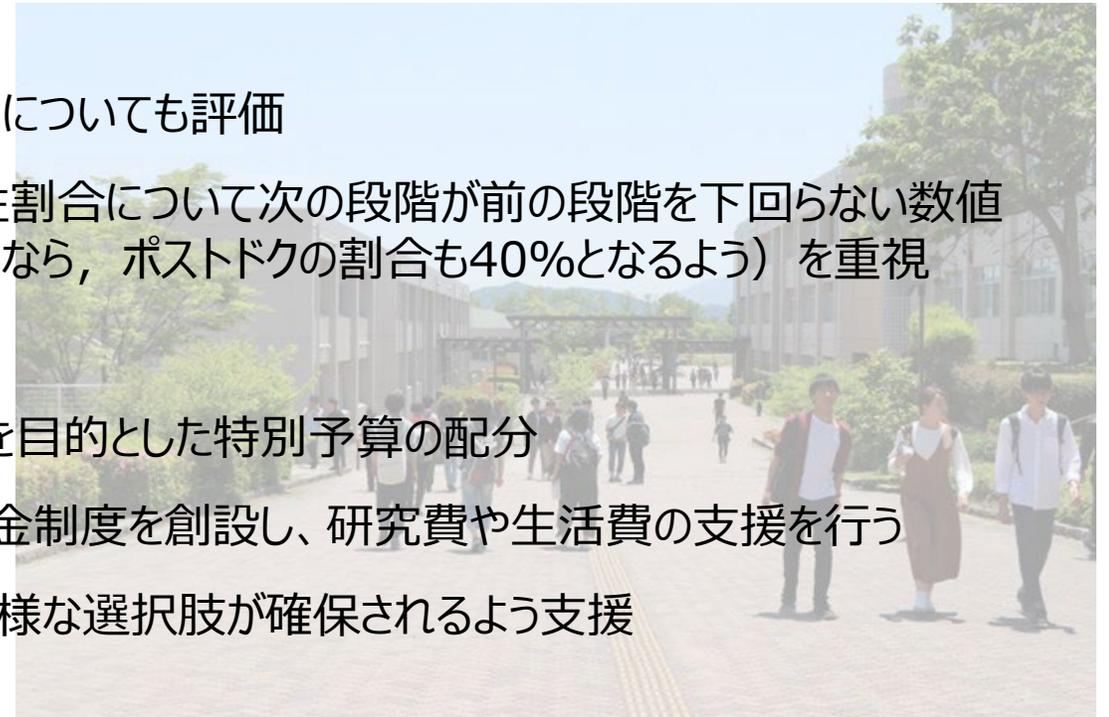
- STEM分野における女性研究者支援を目的とした国家レベルの包括的プログラム（例：ADVANCEプログラムのような助成事業）の導入
- 科学技術政策においてジェンダー主流化を徹底し、女性研究者のキャリア形成に資する予算措置を確保

## (2) 研究志向のジェンダー平等基準の設定

- 研究者に資金助成等の支援を行う際に、この基準達成度についても評価
- ジェンダー平等基準では、カスケードモデル（各職位の女性割合について次の段階が前の段階を下回らない数値目標を設定。例えば博士課程修了者の女性割合が40%なら、ポストドクの割合も40%となるよう）を重視

## (3) 地方大学への特別支援措置

- 地方大学における理工系女性研究者の採用・定着支援を目的とした特別予算の配分
- 地方大学の理工系女性研究者に特化した助成金・奨学金制度を創設し、研究費や生活費の支援を行う
- 産業界との連携を強化し、地方においてもキャリアパスの多様な選択肢が確保されるよう支援



# 3. 大学マネジメントへの提言 (1/2)

## (1) 大学のあらゆる場面でジェンダー平等の主流化を徹底するため責任・実施体制を強化

- ジェンダー平等は大学の全ての政策や戦略の基本概念であるという認識を確立
- 長期的・包括的ジェンダー平等プログラムを実施し、ジェンダー平等計画を作成・実施
- 大学にジェンダー平等担当（勤務時間の50%以上をジェンダー平等推進に専念）を配置
- 各部局に、ジェンダー平等コーディネーターを配置
- 教授会・評議会などの委員構成において、女性比率が一定水準を下回らない
- メールアライ（ジェンダー平等推進を支援する男性）のネットワークを構築

## (2) 公正な採用・昇進プロセスを構築

- 採用・昇進時にジェンダーバランスを確保するマニュアル（及びチェックリスト）を作成
- 審査員や研究リーダーを対象に、ジェンダーバイアスへの理解を深める研修を必須化
- 将来の理工系の教員発掘プログラムとして、数年以内に教員職への応募を予定している女性やURMのポストドクや研究者を大学に招待してワークショップを開催
- 若手・女性研究者の実績評価に当たって、公正な評価となるように評価基準の変更を検討



# 4. 大学マネジメントへの提言 (2/2)

## (3) 女性研究者のキャリア支援を強化

- 将来にわたってのキャリアプランを描けるようにメンタリングプログラムを強化
- 理工系の女性教員のPI（研究プロジェクトのリーダー職）への登用を推進
- 研究者や学生に対する技術移転や起業支援に注力
- 希望者が国を越えて他の組織で一定期間大学講義を担当することを可能に

## (4) ワークライフバランス推進の徹底

- 長期的なキャリアサポートにつながる雇用体制を導入する
  - 会議時間の制限（9時前・16時以降の会議を禁止）
  - ハイブリッド勤務制度の推進
  - 育児休暇の給与上乘せ
  - 非常勤雇用研究職の導入（20%勤務など）
- 教員業績評価の際に、子育てを考慮に入れる
- デュアルキャリアプログラムの積極導入



# 5. 自治体・企業等への提言

## (1) 地域に特化した研究テーマによる地域課題解決に貢献できる研究者を育成

- 地域のニーズに基づいた学際的な教育プログラムや課題解決型学習を導入
- 地元の環境や産業構造を取り入れたカリキュラムを提供
- STEM分野の女性学生・研究者を対象に、奨学金制度やインターンシップ機会を提供
- 地域特有の課題解決のための研究プロジェクトやイベントにより地域社会に貢献

## (2) STEM分野の女性研究者のすそ野拡大

- 企業の研究者にクロスアポイント教員（研究者）として勤務する可能性を検討
- 地域に可視化センターを設置し、住民や子どもたちが科学技術に触れられる場を提供
- 地域の中高生対象に、科学技術分野でのキャリア可能性を紹介するイベントを開催
- 地域全体でジェンダー平等を推進する共同プロジェクトを展開

## (3) 地方において根強い無意識の偏見への啓発強化

- 「ジェンダー意識向上トレーニング」受講を全教職員および学生に必須化
- 学内のジェンダー平等と職場環境に関する年次調査を実施する
- 男女の役割や認識の違いを可視化し、ジェンダーの壁やバイアスの存在を理解する
- 教員や学生が抱えるジェンダーや文化的課題を調査
- Wikipedia編集イベントなど、ジェンダー平等をテーマとした楽しい啓発活動を実施
- 地元企業や自治体と連携したインターンシップ・共同研究の機会を創出する



# 6. 連携による新たな取組

- (1) AIとデータサイエンスを活用した「ジェンダーギャップ可視化ダッシュボード」導入（政府・大学による連携）  
大学ごとのジェンダー平等状況をリアルタイムで可視化し、データに基づいた政策決定を促進
- (2) 「女性科学者イノベーション・アクセラレーター」プログラム（大学・企業・政府による連携）  
女性研究者が研究成果を社会実装し、起業・スタートアップを創出できる環境を整備
- (3) 「リサーチ・モビリティ・プログラム（学術参勤交代）」の導入  
若手・女性研究者が一定期間国内他大学にある高機能装置等を利用して研究したのち、所属機関に戻る仕組みの整備
- (4) 「リモート・ハイブリッド研究所」構想（政府・大学・研究者による連携）  
育児・介護をしながらでも世界中の研究者とつながり、地方大学でも最先端の研究ができる環境を整備
- (5) 「未来のSTEM女子1000人」育成プロジェクト（大学・自治体・企業による連携）  
次世代の理工系女性研究者を育成するため、小・中・高校生段階からの支援を強化
- (6) 「ジェンダー平等監査&バッジ制度」（大学・企業による連携）  
大学・企業がジェンダー平等の取り組みを競争的に強化できる仕組みを構築
- (7) 「地方創生 × STEM 女性研究者ネットワーク」（政府・大学・自治体・企業による連携）  
地方大学の女性研究者が、地域社会の発展に貢献しながらキャリアを築ける仕組みを整備
- (8) 「Women in STEM PI育成プログラム」（政府・大学・研究機関・企業による連携）  
地方大学の女性研究者をPI（研究代表者）として育成し、大型研究プロジェクトの主導者にする