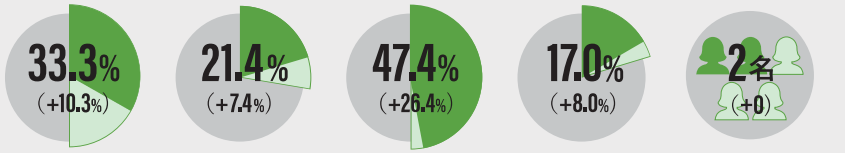
実績値

令和7年度末実績　※(　)内は令和3年度末実績との比較



目標	女性教員の採用 比率 50%以上	全教員の 女性教員率 27%	助教の女性教員 比率 50%	准教授・教授の 女性教員率 20%	学長・副学長・教授の 女性教員数 5名以上

主な取り組み一覧

4月　1日	女性研究者の上位職登用支援経費採択
4月　1日	女性研究者2名に前期テクニカルスタッフを配置
4月　2日	管理職新任研修開催
4月23日	生え抜きキャリアパス制度対象特任助教公募開始
4月30日	第１回ダイバーシティ推進室会議開催
5月　7日	生え抜きキャリアパス制度の公募説明会
7月　4日	若手教員・大学院生の研究交流会
8月　4日	生え抜きキャリアパス制度適用者と副学長との面談　女性２名
8月26日	第２回ダイバーシティ推進室会議開催
9月　5日	ダイバーシティ推進セミナー開催（機構・三大学合同）
10月　1日	女性研究者1名に後期テクニカルスタッフを配置
11月19日	女性限定公募開始（獣医学研究部門）
11月19日	女性限定公募開始（生命・食料科学研究部門）
11月20日	女性限定公募開始（人間科学研究部門）
12月11日	女性限定公募開始（獣医学研究部門）
12月18日	第３回ダイバーシティ推進室会議開催
1月28日	第４回ダイバーシティ推進室会議開催
2月13日	女性限定公募開始（獣医学研究部門）
2月17日	外部評価委員会
2月24日	生え抜きキャリアパス制度進捗報告を実施



お問い合わせ

帯広畜産大学
ダイバーシティ推進室

〒080-8555 北海道帯広市稲田町西2線11番地
TEL / 0155-49-5220　FAX / 0155-49-5229
E-mail diversity@obihiro.ac.jp
URL　https://univ.obihiro.ac.jp/~diversity/

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）





「生え抜きキャリアパス制度」による女性・若手教員の育成と女性教員が活躍できる環境の整備



2025年度 事業報告書



国立大学法人北海道国立大学機構
帯広畜産大学

事業目標

地方小規模単科大学という限定的研究分野・制約的立地条件下でも持続的な研究者輩出を実現する「生え抜きキャリアパス制度」の確立

北海道の中でも有数の農業地帯として知られる広大な十勝平野に位置する帯広畜産大学は、国立大学唯一の獣医学・農畜産学系単科大学です。学生の約7割は北海道以外の全国各地域から入学し、そのうち約6割が女子学生です。学生たちは、学内外の実学フィールドを活用した農学、畜産科学、獣医学を学び、卒業後、約5割は北海道内の農業、食品、獣医療関連の企業や団体に就職します。教育研究環境に恵まれた本学ですが、女性教員比率の向上が最大の課題となっています。

本事業の「生え抜きキャリアパス制度」では、高い女子学生比率や地域志向の学生の多さという本学の特色を生かし、畜産学研究科の畜産学専攻博士後期課程あるいは獣医学専攻博士課程の修了生を対象にキャリアパス制度を確立しました。優秀な学生に研究者の道を提供し、種々のライフ・イベントに対してもサポート体制を構築するなど、種々のプログラムを推進することにより、結果として女性教員比率が向上することを目標としています。



帯広畜産大学 学長
長澤 秀行

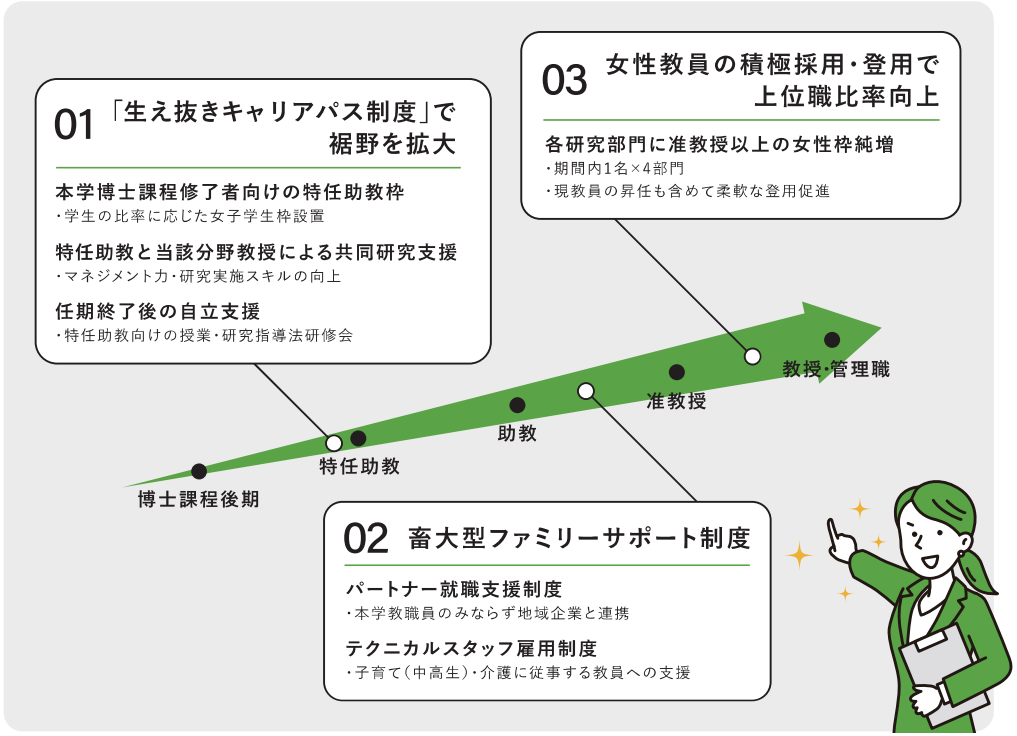
事業最終年度（令和9年度末）目標値



事業概要

本事業では、本学の特色である高い女子学生比率と道内就職率を女性・若手教員増につながるポテンシャルと捉え、挑戦的な人事制度改革により将来的な女性上位職増に向けた若手、特に女性教員採用・育成制度を確立します。

本学の限定的研究分野・制約的立地条件下において、女性教員比率を向上させるには、キャリアパス制度の構築とライフイベントによるキャリア断絶の解消が必須であると捉え、本学の学位取得者を対象とし、研究のマネジメント・実施や授業・実習での指導方法を教授する「生え抜きキャリアパス制度」、家族と共に生活しながら教育・研究を継続できる環境をサポートする「畜大型ファミリーサポート制度（パートナーの就職支援やテクニカルスタッフ雇用）、さらに研究域4部門で各1名の女性准教授または教授を新規ポストとして採用する女性研究者の新規純増採用を実施し、本学のみならず全国の女性・若手教員比率の向上に貢献します。



取り組みと成果

01 生え抜きキャリアパス制度



本学畜産学専攻の博士後期課程及び獣医学専攻博士課程修了後の学位取得者を対象に、将来の助教や上位職を見据えて、特任助教として採用する「**生え抜きキャリアパス制度**」を構築し、令和7年度は1名の女性研究者を採用しました。

また、5月7日に採用対象の学生への募集説明会を実施しました。その結果、令和8年度採用者に2名の女性研究者が決定しました。

02 畜大型ファミリーサポート制度

畜大型ファミリーサポート制度として、2つの取組を実施しました。

① パートナー就職支援制度の周知

教員公募の際にパートナーに対する就職支援を記載するとともに、公募内容に関する窓口・教育及び研究環境に関する窓口・パートナーの就職支援窓口を総括した「問い合わせワンストップ窓口」を設置しました。また、大学ホームページに夫婦採用を推進していることを明記しました。

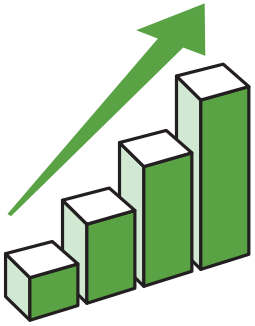


② テクニカルスタッフ雇用制度

中高校生を育児中の教員、介護中の教員ならびに単身赴任中の教員の研究を支援するテクニカルスタッフを本年度は10名の教員（うち女性2名）に配置しました。

- 令和4年度は3名（うち女性2名）に配置
- 令和5年度は6名（うち女性3名）に配置
- 令和6年度は8名（うち女性3名）に配置

03 女性研究者の上位職登用



研究域の4部門のうち1部門（獣医学研究部門）において、本事業により女性准教授1名を公募し、令和8年度に採用することを決定しました。

- 令和4年度は人間科学研究部門に女性准教授を採用
- 令和5年度は環境農学研究部内に女性・准教授を採用
- 令和6年度は生命・食料科学研究部門に女性・准教授を採用

また、令和4年度策定した「**女性研究者の上位職積極的登用に係る取扱い要項**」により、令和8年度採用の女性教員1名を准教授として採用しました。

- 令和4年度は学内の助教5名を准教授に、新規採用者2名を准教授に登用
- 令和5年度は学内の准教授1名を教授に、新規採用者2名を准教授に登用
- 令和6年度は学内の講師1名を准教授に、准教授1名を教授に、新規採用者3名を准教授に登用

女性教員の業績向上支援

助教、講師ならびに准教授の女性教員に対し、女性上位職登用ロールモデルの早期確立及び研究業績向上に向けた研究経費の支援制度「女性教員の業績向上支援経費」による支援を行い、本年度は17名に研究費支援を、12名に旅費支援を行いました。

また、女性教員9名に対し、学術論文投稿料等（投稿料・掲載料・英文校正費用）の支援を実施しました。



採用教員紹介

「生え抜きキャリアパス制度」に採用された3名の女性研究者（令和5年度採用2名、令和7年度採用1名）と、1名の男性研究者（令和6年度採用）を紹介します。

都市域で再生される森林の生態と育成管理の方法を研究





人間科学研究部門

宮崎 直美

都市公園「帯広の森」に侵入する外来草本イワミツバの駆除に関する研究を行っています。これまで年 1 回・年複数回の刈り取りによる生育抑制を図ってきましたが、平均株数は依然 200本/㎡を上回っており、効果的な抑制にはつながっていません。2024 年度からはイワミツバの生育範囲を防草シートで覆い、光合成を妨げることで抑制を図る方法を導入しました。一年間の防草シートによる被覆の結果、イワミツバの地上部は全て抑制されました（写真手前：生育するイワミツバ、奥：防草シート被覆区）。地下部は残存したことから、地下部まで完全に抑制するための被覆期間などの検討を進めていく予定です。

つなぎ飼い乳牛のアニマルウェルフェア向上に関する研究

生命・食料科学研究部門

山根 百合奈

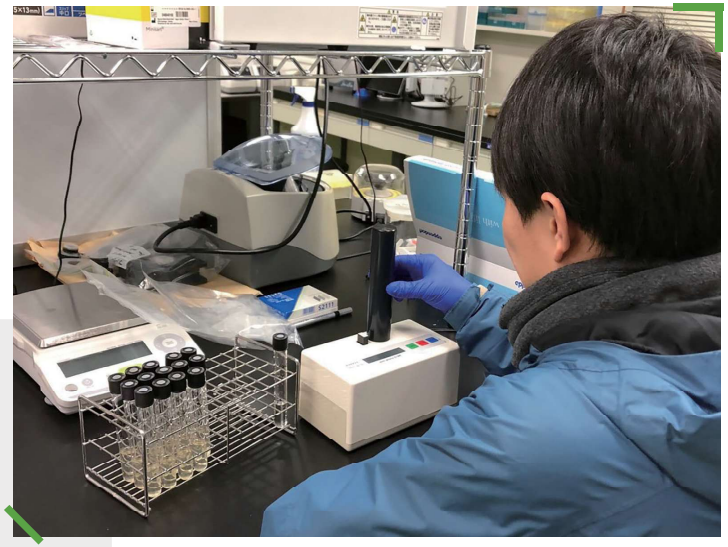


本学を卒業・修了して、2023年度より特任助教として着任しています。アニマルウェルフェアや家畜の行動が専門です。現在は、つなぎ飼い乳牛のアニマルウェルフェア向上に関する研究に取り組んでいます。日本では乳牛のつなぎ飼いが多く、個体管理は行いやすいですが、牛の行動が制限されるという欠点があります。そこで、人工芝を牛のそばに取り付ければ、好きなときに牛が自分で体を擦り付けることができることに注目しました。どのくらいそれを擦りつけに利用してくれるかなどを調べています。よい研究結果がでれば、人工芝は安価で手に入るため、多くの農家でこの方法が広まって欲しいと思っています。



採用教員紹介

ウマの福祉とパフォーマンス向上に寄与する微生物学的アプローチ





生命・食料科学研究部門
矢野 琳太郎

ウシやウマなどの草食家畜は、牧草などの植物繊維が豊富な飼料から栄養を獲得することができ、我々ヒトと食料競合を避けながら、畜産物や文化的価値を提供することができます。しかし、飼料の消化プロセスには宿主動物だけでなく、消化管内に共生する微生物も重要な役割を果たしています。特に、植物繊維の分解・発酵は微生物の存在なくしては成り立ちません。したがって、共生微生物が安定して作用し続けることが宿主にとって非常に重要です。しかし、生産性を重視した飼養管理下では、本来有益な微生物のバランスが乱れ、結果として消化器疾患など宿主の健康被害を引き起こすことがあります。

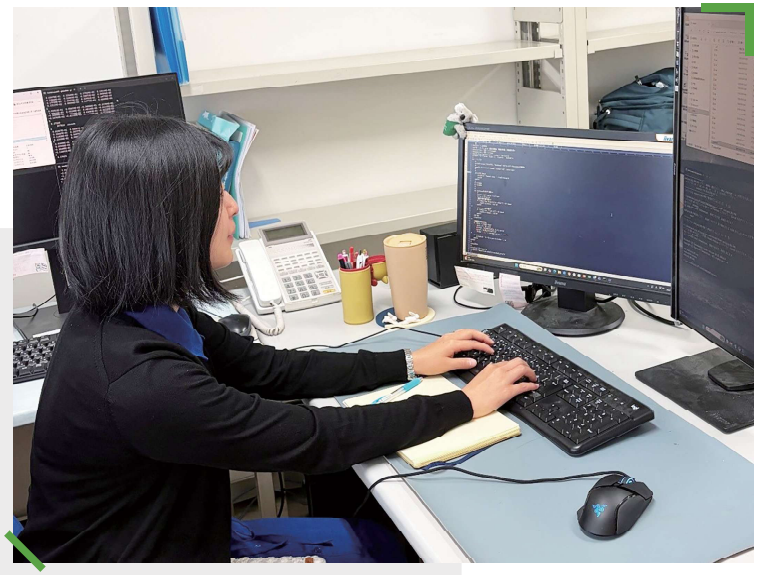
私の研究では、嫌気培養や次世代シーケンシングにより、さまざまな飼養条件や疾病の有無によって変動する微生物種を特定し、微生物学的な視点から草食家畜、特にウマの福祉と生産性を最大化するための取り組みを行っています。

乳牛のフィールドにおける大規模データを用いた分析とその応用

生命・食料科学研究部門
石田 恵香



酪農現場で蓄積される大規模なフィールドデータを活用し、乳牛の生産性や繁殖性、健全性に影響する要因について研究しています。実際の乳牛の記録には、個体、農場、泌乳ステージ、暑熱など、様々な要因が複雑に関係しています。そこで、数学モデルを用いてそれぞれの影響を考慮し、特定の要因が乳牛に与える影響を評価しています。特に、近年は暑熱ストレスに着目し、暑さに対する反応の個体差や遺伝的能力を調査しています。得られた研究成果を、乳牛の飼養管理や育種改良など、実際の酪農現場へ応用することを目指しています。



研究交流会

共同研究のきっかけを創出する「教員・大学生の交流会」を開催

2025.07.04　@帯広畜産大学

7月4日（金）に本学かしわプラザにおいて、教員・大学院生の研究交流会が開催されました。

本交流会は、約15年前に帯広畜産大学の若手教員有志が中心となって始まった「若手会」を母体としています。以来、教員間の研究交流の場として継続的に発展してきました。近年では、大学院生の参加や新任教職員・研究者の紹介を加えることで、世代や分野を越えたネットワーク形成の場として発展を遂げています。

今年度は、ダイバーシティ推進室に加え、北海道大学機構オープンイノベーションセンターが共催に加わりました。これにより、北見工業大学および小樽商科大学からも参加者を募り、三大学連携を基盤とした分野融合型研究の推進を目的に、大学間のさらなる交流と連携強化を図りました。

当日は、教職員42名と大学院生25名が参加し、ポスター発表やケータリングブースでの懇談を通じて活発な意見交換が行われました。参加者からは、「三大学での研究内容を直接知ることができ、刺激を受けた」「共同研究の可能性を具体的に考える良い機会となった」「自身の研究への新たな視点を得ることができた」など、多くの前向きな感想が寄せられました。

本交流会は、分野や所属の垣根を越えて研究者・大学院生がつながる貴重な機会となり、今後の共同研究や新たな学術的プロジェクトの創出につながることが期待されます。





「教員・大学生の交流会」の様子

セミナー

令和7年度ダイバーシティ推進セミナーを開催

（北海道国立大学機構の役職員対象）

2025.09.05
@北見工業大学

9月5日（金）、北見工業大学講堂にて「令和7年度　北海道国立大学機構ダイバーシティ推進セミナー」が開催されました。

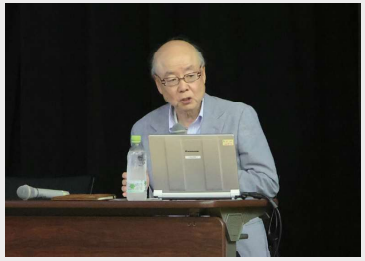
本セミナーは、小樽商科大学・帯広畜産大学・北見工業大学の3大学が法人統合して発足した北海道国立大学機構が、教職員の多様性（ダイバーシティ）と包摂性（インクルージョン）への理解を深めることを目的に、毎年実施しているものです。

第一部では、東京家政学院理事長であり筑波大学名誉教授の吉武博通氏を講師に迎え、「大学の変革とダイバーシティ」と題した講演が行われました。大学における多様性の推進に必要な視点や、改革の方向性について、示唆に富むお話を伺いました。

続く第二部では、「多様性を生かした構成員協働による改革推進」をテーマに、3大学の学長と吉武によるパネルディスカッションが行われました。各大学で進められている具体的な取り組みや課題を共有し、今後の連携強化に向けた意見交換が行われました。



開催挨拶する長谷山理事長



講演する吉武博通氏

今回のセミナーを通じて、大学におけるダイバーシティ推進には、業務改革と意識改革の両輪が不可欠であることを改めて認識でき、本機構における多様性と包摂性推進に寄与したものと考えられます。





パネルディスカッションの様子