

すずらんレター

SUZURAN Letter / June 2022 vol.01

創刊号

01
vol.
June, 2022



対談

岩手大学のダイバーシティの

「これまで」と「これから」

学長 小川 智 × 名誉教授 菅原悦子

司会：海妻径子副学長・ダイバーシティ推進室長

岩手大学では、2022年4月より「ダイバーシティ推進委員会」が立ち上がり、これまでの男女共同参画推進室は「ダイバーシティ推進室」に名称変更しました。本学の新たなダイバーシティ推進体制を構築した小川智学長と、その礎となる本学の男女共同参画推進に尽力した菅原悦子名誉教授による対談です。海妻径子副学長・ダイバーシティ推進室長の司会で、男女共同参画そしてダイバーシティの「これまで」と「これから」を語り合っていただきました。

男女共同参画事始め

海妻：本学で男女共同参画の取組が始まったのは、2009年の「岩手大学男女共同参画推進宣言（学長宣言）」からと言われます。まずは、その頃から活動してこられた菅原先生から、取組が始まつた経緯をお聞かせください。

菅原：2009年、藤井克己元学長が自らの学長就任の際に、本学が男女共同参画に取り組んでいくことを宣言したのです。それ以前にも、女性教員有志が女性教員を増やす取組について嘆願書を学長に提出したことがありました。藤井

学長はその経緯も考慮し、就任するや学長宣言を出し、「男女共同参画推進委員会」と「男女共同参画推進室」を立ち上げたのです。

その後、女性研究者支援のための文部科学省による補助事業に申請することになりました。当時は専門家や担当スタッフがおらず申請書作成は大変でしたが、今後の大学や地域に重要だと思って、がんばりました。本学の課題を話し合い、これからの希望も具体化していました。そうした過程を経て申請し補助金を得られたことは、勉強になり、励みになりました。その後も続けて3つの補助事業に取り組み、これは本学の男女共同参画が飛躍できた理由だと思います。

海妻：推進の初期には各学部に女性のワーキンググループがつくられたり、胸躍る出来事がありましたね。菅原先生は最初に男女共同参画推進室の副室長になられて、ロールモデルもないなかで手探りだったのです。

菅原：そうですね。私は管理職の経験もないし、仕組みがよくわからていませんでした。でも、わかっていなかったからこそできたのかも。藤井学長は男女共同参画の大切さを十分に理解していて、的確なアドバイスをいた

だけました。無理難題を言ったこともあったと思いますが、これを推し進めてもサポートは十分得られると感じていたのです。

私は4代にわたる学長と取り組んできました。それぞれ個性がありますから、しっかりコミュニケーションを取ることは大切でした。大学のトップになる方々ですから、見識も意識も高く、何をしたいのか誠意をもって説明すれば響くものは響いて、取組を進めることができました。

海妻：男女共同参画は一人ではできず、とくに役員の協力がないと進みません。小川学長は菅原先生と同じ執行部で本学の変革を進めてこられたわけですが、どうご覧になっていましたか。

小川：本学の男女共同参画への取組が動き始めたても、それを構成員が認識するまでにはタイムラグがあった印象があります。私は当時、工学部で学部長特別補佐をしていました。学部では必要な取組との認識はあったものの、具体策を考える段階には至っていませんでした。そのような状況のなかでの推進には、ご苦労があったと思います。

その後私は、東日本大震災のあった2011

年に理事兼副学長になり、当時副学長であった菅原先生と協力して引っ張っていく立場となりました。役員のなかにも様々な意見がありましたが、藤井学長は一貫して男女共同参画の積極的な推進の姿勢は崩さず、それにより少しづつではありましたが前進していましたと記憶しています。

地域と共にある大学

海妻:震災以降、被災地支援と絡め男女共同参画を推進してきたことは本学の特徴です。地域と共に歩むこと、そして本学が率先して変わることが地域の変化にもつながると訴えてきました。

菅原:県内に女性研究者支援のネットワークができたことは、本学の取組の成果です。県内の大学ではどこも女性研究者の数が少な



菅原悦子名誉教授

かったので、点々と存在していた女性たちをつなぎ、地域全体で女性研究者のレベルアップを図るためのネットワークです。リーダー層がリーダーシップを発揮できる地域づくりをしなければ、後に続く女性たちが生まれないと説明し、理解を得られて、県内のさまざまな研究機関とネットワークが組めたのです。

復興当初、岩手県東日本大震災津波復興委員会（注1）には女性委員がいませんでした。当時、委員長だった藤井学長と話をして、女性の意見を取り入れるために女性委員の参加を働きかけました。その後、復興委員会の専門組織として女性参画推進専門委員会が設置され、委員長として復興における女性参画推進のための提言等のとりまとめも行いました。岩手大学では、地域の女性たちとの意見交換会や、地域で活躍する女性たちがゲストの講演会等を開催し、復興には女性の意見が必要だと学内外に発信しました。当時、講演してくださった女性たちが今では委員会をけん引しています。県と大学が一緒に取り組んだ成果です。

海妻:本学はこの4月で女性教員比率17%を達成しました。地域と手を携えつつ、変化を起こせる人材を登用することで達成したのだと思います。

小川学長は、本学の中長期運営計画『ビジョン2030』の方針として、「レジリエンス人材」の輩出を打ち出しました。一見強いが、いざというときに弱い人材ではなく、しなやかさをもつ人材を育てるということです。この視点はダイバーシティを考えるうえで重要だと思います。小川学長は今後どうダイバーシティを進めしていくのか、ポイントとなるレジリエンス人材輩出との関係もお聞かせください。

小川:ご指摘のように本学の将来ビジョンには、レジリエンスな人材の輩出を掲げました。単に強く耐え忍ぶ力を持っているだけではなく、その時その場所に適応できる様々な能力、つまり、しなやかさを持った人間を育てるというものです。多様な才能に溢れた人たちが各地域から集まる大学キャンパスという場で、互いに影響を受けながら、しなやかさを持った人間になってほしい、そんな思いからです。

勿論、これまでの女性活躍やLGBT/SOGIに関する取組は、さらに前へ進めます。今後6年間で現在17.5%（2022年5月1日現在）の女性教員比率は22%、6.4%（2022年5月1日現在）の女性教授比率は11%にするという目標も立てました。

海妻:全国的には、22%も高くない数字ですが、私が赴任した2005年頃は1割にも満たなかったことを考えると簡単ではありません。だからこそ「すずらん基金」（注2）のようなリソースも必要です。地域のステークホルダーの皆様にご理解とご助力をいただきつつ、達成しなくてはと思います。

他方で、女性教員数がなかなか増えない状況では、しなやかなはずの人材も意地を張ってしまうことがある。例えば、女性教員支援制度があっても「女性は弱い」と思われたくない、あえて制度を利用しないということです。このようにレジリエンスになりきれない状況を、菅原先生はどう考えますか。

菅原:難しいですね。ただ、私はこれまでの経験から、数値目標は必要だと思っています。目標を決めるときには、関係者間でどうしたら達成できるのかを話し合いますが、そのプロセスこそが大切です。議論を重ねることで意識改革も進みます。今回も議論の結果22%という目標を掲げる合意が得られた、それこそが大きな前進になるはずです。

これからは、なぜその目標を掲げたのかを



小川智学長

地域の方々に説明することが重要だと思います。地方大学は、地域で信頼されて、地域のパートナーになることで、存在感を高めていくからです。本学、そして地域がどう変わっていけるのかというビジョンや夢を、わかりやすく語っていただきたい。

私は、大学の使命の一つはどれだけの女性リーダーを生み出せるかだと思っています。私が本学で最後の仕事として力を込めたのは、女性リーダー育成のためのリカレントプログラムでした。地域の女性たちに大学に来ていただき、大学が持つノウハウを共有し、地域に戻って女性リーダーとして活躍していただくためのキャリアアップセミナーです。これには自治体からも支援を得ることができました。岩手大学が地域と共にある大学であるなら、こういう取組を大事にしてほしいです。

海妻:大学も社会人教育に力を入れ始めています。その意味でも女性リカレントプログラムは本学が誇れる実績の一つで、拡充していくつもりです。お話を伺い、理解を得るための話し合いこそが大事だということ、そして、地域のステークホルダーの方々へ積極的に説明すること、さらにその地域の方々を巻き込んで話し合いの輪を広げていくこと、その繰り返しが大切だと気づかされました。

小川:東日本大震災の復興委員会に女性がないと、菅原先生がよくお話ししていました。当時と比べ、現在は多くの女性が参加し積極的に意見を出しています。コロナ禍でリモート活用が進んだので、盛岡まで足を運ぶことが難しい女性もリモートで参加しています。

地域の女性リーダー育成の取組は、地域への責務として継続します。当然、本学のなかにも女性のリーダーをつくらなければなりません。一般企業では戦略的に将来のリーダーを育成しています。これから国立大学も組織の持続発展性を考えれば同様です。地域との長いお付き合いのなかで本学が存続していくためにも、地域の方々の声に耳を傾けられる人物をリーダーとして育てていきたいですね。

大学執行部にも女性を増やさなければと思っています。メンバーに女性が一人だと相談する相手がいなくて、孤立するとの声を聞きます。改善していきたいです。

多様性のコストとリーダーの条件

海妻:女性登用には「人材がいないし育てるのは大変」「相応しい男性がいるのに女性を登用すると軋轢が生じる」という声もあります。ダイバーシティを推進すると、男性で、日本人で、同年代で、という同質集団では起こりにくいことも起こります。例えば、評価の公平性に疑問の声が上がる、あるいは、子育てを抱えるリーダーは会議を延長できないなど、お金だけではない、労力、心理的なコストがかかる。だからダイバーシティが進められないという声もあります。多様性のコストの問題とどう向き合いますか。

菅原:世の中は常に変化していますから、新しいことに挑戦しなければなりませんが、同じような人たちだけがいる場所では同じような意見しか出ません。そこに多様な人がいるからこそ、多様な意見が出て、新しいことをしてみようとの気持ちが生まれます。新しいことを始めることで、大学も地域もより良く、より発展できる。ですから、多様性にはコストがかかるから問題だという発想自体がナンセンスです。多様な人たちがいるからこそ意味がある、という発想の転換が必要でしょう。

女性を登用しようとしても、女性自身がしり込みしてしまうことも。そういう時にはトップの方々が背中を押してあげてください。「私が責任をもつ。できると思って登用する」とリーダーには言ってほしいと思います。私は藤井元学長にずいぶん勇気づけられました。「自分はそんな器じゃない」と言う女性もいるかもしれません、器は元々あるものではなくて、なっていくものです。

小川:そうですね。ただ現実問題として、多様性を推進するために一定の経費がかかるのは事実です。とくに地方大学にとって女性研

究者に来てもらうハードルは高いです。東京と岩手にある大学が全く同じ条件で公募したら、多くの人は東京の大学に応募するでしょう。その点では、より良い条件を提示できるよう一定のコストをかけなければなりません。しかし、国立大学への運営費交付金は伸び悩んでいます。ですから、すずらん基金のように、まずは自ら努力することが大事です。その必要性を周りに理解してもらうことにより、そこに投資する価値を認めてもらえることが大切です。勿論、取組の成果や失敗の検証も必要ですね。

海妻:この「すずらんレター」のように、ステークホルダーの方々から拠出していただいた成果を、積極的にお知らせする努力をしたいです。

最後に、ダイバーシティ社会のリーダーの条件について、お二人がリーダーとなった背景も含めて、お考えをおうかがいします。

菅原:私は岩手県出身です。大学時代は東京で過ごし、縁あって戻ってきました。戻るときには、相当の覚悟をしています。もう少し東京でやっていけるかなとも考えましたが、子育てや研究を両立しながら自分らしく生きるために地元を選びました。ですから岩手に対する思いは誰よりも強いです。何かしなければという気持ちを抱え戻ったので、当時は自分のやりたい研究をやって地域に貢献できればいいなと考えていました。私が学生だった頃、岩手は「日本のチベット」などとても残念な地域のように言われていたのです。でも私は、岩手こそ住みやすくて、女性が自分らしく輝いて暮らせる地域になればいいなと。そのためにも岩手大学が女性研究者支援を通して地域に貢献できるなら、それは私の使命だと徐々に認識していました。9年間も本学の男女共同参画に関わりましたから、まだまだ強い思いがあります。大変な思いも、楽しいこともたくさんありました。この間、地域に少しでも良くなつたがあれば、私の努力も無駄ではなかつたと思います。

小川:私は横浜生まれですが、仕事で、西は山口県から北は岩手県まで本州の様々な地域に住んだことがあります。岩手大学赴任は33歳の時でした。当時、勤めていた筑波大学の教授から「3~5年くらい岩手で経験を積んで戻っておいで」と言われて赴任しました。数年後に筑波大学からお誘いをいただいたのですが、実はそれをお断りしています。大規模大学は上意下達で物事を進める傾向が強い組織です。研究業績の評価も厳しく、プライベートがほとんどない状況で研究に勤しまなければ、プロモーションもままなりません。当時の岩手大学は少し余裕をもって、色々なことをやらせてもらえる雰囲気でした。大規模大学にいなくても十分に自らの目指す研究ができることを知り、岩手に残る決断をしたのです。

リーダーには色々なタイプがあって、岩手大学もその時その時に必要なリーダーがいるのだろうと思います。大学構成員が共に大学を創っていきたいと思うようなリーダーが学長であれば良いと思います。80を超える国立大学の学長が集まる会議に出ると、色々なタイプの学長がいることに気づきます。岩手大学も時代と共に、次は全く違うタイプのリーダーが望まれるかもしれません、今の岩手大学は、個人的には、聞く耳をもった人が必要とされているように感じています。また、リーダーが最初に認識しないといけないのは、目の前にいる人は自分とは違う考え方を持つ人だということです。自分と同じことを考えているだろうと思ったらうまくいきません。

海妻:自分以外の人は自分とは違う考えをもっている前提で生きることは、ダイバーシティの基本ですね。お二人のお話を聞いて、地域に必要とされて、その人がリーダーと認めてもらえたから、岩手大学が女性リーダーを輩出したことになるのだと思いました。こちらが押し付けるのではなく、まさに地域と一緒にリーダーを作っていく大切さがわかった気がいたします。本日はありがとうございました。

(注1) 東日本大震災津波により著しい被害を受けた岩手県の復興に関する事項を調査審議するため、各分野の専門家を委員として設置された。

(注2) 「女性活躍・ダイバーシティ推進基金」の名称。女性活躍・ダイバーシティ推進のために「岩手大学イーハトーヴ基金」内に特定基金として立ち上げた。

小川 智

神奈川県横浜市出身。1983年筑波大学大学院理工学研究科理工学専攻修了。理学博士。日本ゼオン株式会社研究開発センター、筑波大学化学系勤務後、1992年岩手大学工学部に赴任し、助教授、教授を経て、2011年より岩手大学理事(研究・環境担当)・副学長、2015年より理事(総務・企画・評価担当)・副学長。2020年4月に岩手大学長に就任し、現在に至る。専門分野は有機元素化学、有機材料化学。2020年より日本学術会議連携会員(化学分野)

菅原 悅子

元岩手大学理事・副学長(復興・地域創生・男女共同参画担当)。1953年、岩手県花巻市生まれ。お茶の水女子大学大学院家政学研究科食物学専攻修了後、岩手県立盛岡短期大学助手。岩手大学教育学部へ移動し、研究と子育てを両立しながら、1994年、博士(学術)を取得。専門は食品化学、食生活学。2020年、男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰。現在も岩手県東日本大震災津波復興委員会女性参画推進専門委員会委員長

「すずらん基金」ってなに？



岩手大学は2009年、男女共同参画推進宣言（学長宣言）を行って以来、性別、年代、国籍、性のあり方において多様性をもつ学生・教職員が、学びやすく、働きやすい環境づくりに取り組んできました。これからも地域に開かれた大学として、女性活躍、ダイバーシティを積極的に推進するために、「女性活躍・ダイバーシティ推進基金（すずらん基金）」を活用します。

名称の由来

岩手大学で初の女性助教授となった鷹嘴テル氏が勤務していた岩手県女子師範学校（師範学校女子部）の校章、校歌（土井晚翠作詞、山田耕作作曲）には、すずらんのモチーフが用いられていました。岩手県女子師範学校の校友会誌『すずらんの花 岩手の女子師範物語』（1985年刊行）の表紙にも、すずらんがデザインされています。これからも岩手大学は、鷹嘴テル氏に続く女性研究者、女子学生を応援したいという思いを込めて「すずらん基金」としました。

皆様からのご寄附の使途について

[使途①] 岩手大学優秀女性大学院生学長表彰「鷹嘴テル賞」の副賞

「岩手大学優秀女性大学院生学長表彰」制度は、女性活躍を支援するため、2012年度よりもうけられました。優れた研究活動等を行っている女性大学院生を学長が表彰するとともに、学会・シンポジウム等参加、調査研究、研究に係る書籍購入等に係る費用を助成しています。2021年度からは、岩手の女性研究者のパイオニアであった鷹嘴テル氏を、没後20年の節目に記念し、本表彰の通称を「鷹嘴テル賞」としました。ご寄附は、本表彰の副賞に活用させていただきます。

[使途②] 育児・介護を抱えた研究者への支援員経費補助制度について

子育てや家族の介護を抱えている研究者に対し、研究支援員・補助員を配置して、研究の継続や研究時間の確保を支援します。ご寄附は、研究支援員・補助員の配置経費に活用させていただきます。

顕彰・特典について

[個人]

基準となる金額	内 容
4口以上(2万円以上)	すずらん基金オリジナルピンバッジを贈呈いたします。
10口以上(5万円以上)	上記に加え、「すずらんサポーター」として認定し、寄附年度中、岩手大学ダイバーシティ推進室ウェブサイトへ芳名を掲載いたします。ただし、「お名前の掲載を希望しない」旨のご連絡をいただいた方については、掲載いたしません。
40口以上(20万円以上)	上記に加え、学長をはじめとした本学関係者との交流・意見交換を目的とした「すずらん基金 感謝のつどい」へご招待します。

[法人]

基準となる金額	内 容
10万円(2口以上)	「ダイバーシティ推進協力企業（すずらん企業）」として認定し、寄附年度中、岩手大学ダイバーシティ推進室ウェブサイトに法人ロゴと法人名を掲載いたします。
20万円(4口以上)	上記に加え、本基金活用事業のオンライン背景や会場に、「ダイバーシティ推進協力企業（すずらん企業）」の法人ロゴ入り壁紙を掲示いたします。
50万円(10口以上)	上記に加え、学長をはじめとした本学関係者との交流・意見交換を目的とした「すずらん基金 感謝のつどい」へご招待します。

詳細はHP又は下記の岩手大学ダイバーシティ推進室までお問い合わせください。

すずらん基金HP https://diversity.iwate-u.ac.jp/suzuran_fund/

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:019-621-6038 Fax:019-621-6999
Email equality@iwate-u.ac.jp



インタビュー 2021年度鷹嘴テル賞最優秀賞 上野山怜子さん（岩手大学大学院連合農学研究科博士1年）

すずらん基金は岩手大学優秀女性大学院生学長表彰「鷹嘴テル賞」の副賞にも活用します。2021年度の最優秀賞に選ばれた上野山怜子さんにインタビューをしました。

—上野山さんの研究について教えてください

私は、農学部応用生物化学科で、なぜネコがマタタビに反応するのか解明する研究を行ってきました。その成果として、マタタビに反応しているネコでは、ヒトでは多幸感に関与していると知られる神経系が活性化していること、さらに、ネコが葉に顔や体を擦り付けることでマタタビに含まれる成分が被毛に付着し、様々な伝染病を媒介する蚊に刺されにくくなることを解明しました。

—鷹嘴テル賞へ応募した動機と、最優秀賞に選ばれた感想を教えてください

日々の研究を見つめ直し、研究活動に励むモチベー

ションを高めることができると考え応募しました。また、私はアカデミア研究者を志しているため、本表彰を受賞できれば、自己アピールにつながると考えました。

鷹嘴テル先生のお名前を冠した表彰の記念すべき第一回で最優秀賞を頂き、大変光栄に感じるとともに、身が引き締まる思いです。報道を見た他大学の研究者からお祝いの言葉を頂き、新たな交流を広げるきっかけになりました。また、副賞の研究費によって、ネコの遺伝子解析に必要な環境を整えることができました。研究に励む意欲も一層増しています。

—これからどんな研究をしていきたいですか

将来は、アカデミア研究者として、動物の行動に隠された謎を化学的に明らかにしていくと共に、次世代に研究活動の魅力を伝えていきたいです。私は、手を動かす実験を通して研究の面白さに目覚め、研究者を目指そうと決意しました。若い世代に研究技術や知識を伝えるのはもちろんのこと、多くの人をあつと

驚かせるような研究成果を発信したいです。

—すずらんレター読者へのメッセージをお願いします

岩手大学のダイバーシティ推進へのご支援に心より感謝申し上げます。女子学生の一人として、多様な人が活動できる環境があると、安心して研究活動に打ち込むことができると感じています。今後も引き続きご理解とご協力をどうぞよろしくお願ひいたします。



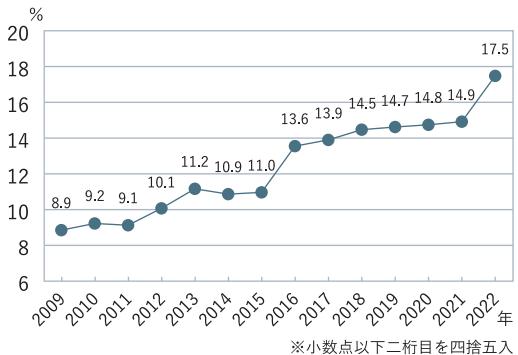
2022年4月に岩手大学大学院連合農学研究科に進学した上野山さん。今年2月には世界最大規模の国際学会である米国科学振興協会(AAAS)が主催する学生ポスターコンテストで最優秀賞に輝いた。受賞の結果は学術雑誌「サイエンス」にも掲載されている。

岩手大学のダイバーシティ

本学の ダイバーシティの 現状は？

本学で男女共同参画の取組が本格的に始まった2009年から女性教員比率は着実に増加しています。ダイバーシティ環境の実現には課題も多く残されていますが、これからも誰もが学びやすく働きやすい環境づくりを積極的に進めていきます。

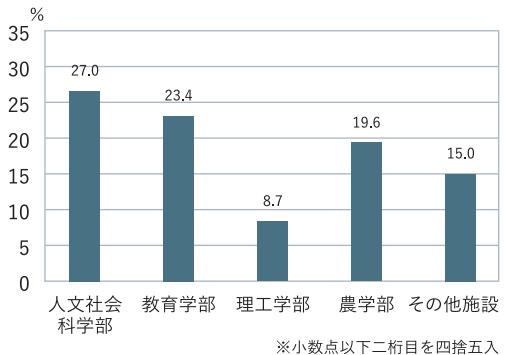
全学の女性教員在職比率の推移



ダイバーシティ環境醸成の状況(2020年5月1日現在)

	%
外国人教員比率	3.2
障がい者雇用比率	1.7
障がい学生比率	2.7
留学生比率	3.0

学部別の女性教員在職比率(2022年)



ワーク・ライフ・バランス支援

岩手大学はより働きやすい大学を目指してワーク・ライフ・バランス支援に取り組んでいます。仕事と生活の両立のために活用できる制度等の情報はHPでも紹介しています。

本学のワーク・ライフ・バランス支援情報⇒



ワーク・ライフ・バランス／キャリア相談

相談員が、ワーク・ライフ・バランスやキャリア形成に関する相談に応じ、情報提供を行っています。

研究支援員・補助員の配置

子育てや介護により研究の継続や研究時間の確保が困難な教員に対し、研究支援員・補助員を配置する支援を行っています。

病児・病後児保育および休日勤務時の保育支援

教職員が、業務上の看護休暇を取得せずにやむを得ず勤務する場合、また、休日勤務を命じられた場合の保育費用の補助を行っています。

妊娠・出産・育児・介護にかかる 休業や休暇、勤務時間

妊娠・出産・育児・介護などライフイベントで必要になる各種制度を設けています。

ぱるんひろば

本学の教職員や学生が、子育てと研究・業務・学業の両立を図ることを応援する目的で学内保育スペース「ぱるんひろば」を開室しています。



ぱるんひろばは岩手大学で学び、働いている学生や教職員なら誰でも利用できる

ぱるんkids'スクール

ダイバーシティ推進室では、子ども(学童)の長期休暇中の教職員の保育支援を目的に「ぱるんkids'スクール」を実施しています。教職員の子どもを学内で預かり、毎年さまざまなプログラムを提供しています。



2020年度と2021年度は感染症対策を施しながら開催



プログラムの一つ
「サイエンス教室」
の様子(2021)

がんちゃんすくすく保育園 (岩手大学・岩手銀行保育所)

本学では、仕事と子育ての両立、また、学業と子育ての両立を支援するために、岩手銀行との連携のもと、事業所内保育所(企業主導型保育所)を設置しています。



がんちゃんすくすく保育園の保育目標は「いっぱい遊んで、すくすく育て～心もからだもたくましく、育ちあう子ども～」

本学の ワーク・ライフ・ バランス支援制度

岩手大学ダイバーシティ推進室の取組紹介①

いわて女性リーダー職研究者ネットワーク・キックオフシンポジウム開催

新ネットワーク始動

2022年3月24日、オンラインにて、「いわて女性リーダー職研究者ネットワーク」のキックオフシンポジウム「いわての女性研究者・技術者のキャリアアップの現状と未来」を開催しました。本ネットワークは、2016年に、いわて圏域の女性研究者による情報・意見交換を目的として発足した「いわて女性研究者支援ネットワーク」を発展させた新しいネットワークです。現在、どのような組織においても、積極的な女性の上位職登用が求められています。しかし、まだまだ数が少ない女性リーダーは組織のなかで孤立しがちです。新ネットワークは、そんな女性リーダーたちが繋がり、上位職ならではの悩みや課題を共有し、女性研究者が働きやすい環境づくりを目指します。

シンポジウム前半には、本学の海妻徑子教授（現ダイバーシティ推進室長）が、これまでのネットワークによる成果を報告し、新ネットワークの目的およびメンバーシップについて説明しました。

後半は、「リーダー職経験者が語る、女性研究者・技術者のキャリアアップとその課題」と題して、パネルディスカッションが行われました。パネリストは、本学の宮本ともみ前男女共同参画推進室長、中山敦子教授、岩手県立大学の吉野英岐教授、一関工業高等専門学校の大嶋江利子教授、農研機構東北農業研究センターの羽鹿牧太所長の5名で、コメンテーターには、ジェンダーと

教育研究が専門である北海道教育大学函館校の木村育恵教授をお迎えしました。

裾野拡大の課題と女性リーダー職ゆえの負担

女性研究者の裾野拡大と女性リーダー職層増加は連動するか、というトピックについては、「看護学部など女性教員比率が高い学部は上位職にも女性が多いので連動する」という意見がありました。他方、「学部に女子学生が多くても大学院ではガクッと少なくなる。さらに教授や役職付になるともっと少なくなるため、裾野を広げただけでは不十分である」という声もありました。

また、「女性が抱える問題には女性が対応することが望ましいが、女性が少ないとそれが負担になってしまう」とか「運営に関する会議で女性メンバーが一人の場合、発言を遮られたり、男性メンバーとは異なる扱いをされることがある。当然、女性にもそれぞれ個性があるが、多数派の男性がイメージする女性像に押し込まれることがあり、それに外れるような発言はできなかったり、うまく対応できないと拒否されてしまう」など、女性リーダー職ゆえの負担についても共有されました。これに対して、木村教授は、「女性が少ないからこそ様々な場面で代表性を帯びさせられてしまうという問題はよくわかる。日本社会は既存の性別役割分担意識の強さがベースにあり、教員の世界も同様で、女性教員は性別分業にのっとって家庭責任を一手に引き受ける傾向がある。そこを変えなければ、裾野も広がらず、リーダー職に女性が参入していくない」とコメント。コーディネーターの海妻教授は、「誰にとっても重たいリーダー職の負担を多様な人材が担える状況にどう変えていくのかは深くて大きな問題だ」と話しました。

教育現場にジェンダー平等の視点を

最後に、女性リーダー職増加で組織文化は変わらのか、というトピックについてディスカッションが行われました。リーダー職に女性を登用・育成していくための仕組みを、特



定の時期の特定の教員だけが対象とならない、豊かな運用していく重要性や、日本の大学でも導入されている外部評価をきちんと受け止めて変えていく義務を厳格にする必要性などについて意見が交わされました。木村教授は「女性リーダー職の増加で組織文化は変わると思う。しかし、2018年に北海道の公立小学校・中学校・高校・特別支援学校の教員を対象にしたフィールド調査では、多くの教員が『ジェンダーについては学ぶ必要がない』と答えている。このような実態においては、子どもたちが高等教育機関へ進んでいくなかで、ジェンダーバイアスを身に付けて、既存のジェンダーステレオタイプに促されてしまう。こうなると女性リーダーは増えないので、裾野にある小・中・高を含めた教育現場のジェンダー平等を進めていく必要がある」と結びました。

いわて女性リーダー職研究者ネットワークの発足は、『岩手日報』(2022年3月25日)の一面でも報道され、地域からも注目されています。本年度は、本ネットワーク主催のシンポジウムを開催する予定です。今後の活動をぜひ応援してください。



パネルディスカッションの様子。当日は学内外から40名の参加があった



シンポジウム・コメンテーター
木村 育恵

きむら いくえ
北海道教育大学教育学部函館校教授。博士（教育学）。専門は教育社会学、「ジェンダーと教育」研究。主著に『学校社会の中のジェンダー：教師たちのエスノメソロジー』（東京学芸大学出版会、2014年）

岩手大学ダイバーシティ推進室の取組紹介②

「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」最終総括シンポジウム開催

北東北における女性研究者支援の6年の歩みと未来

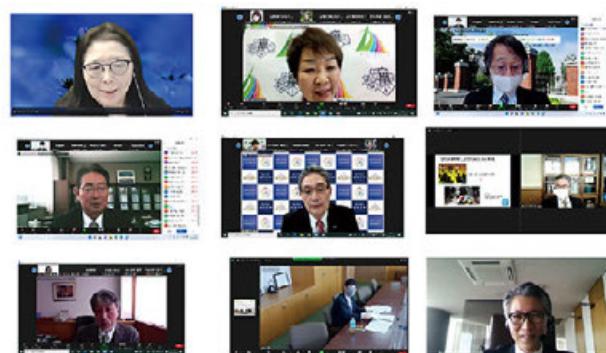
2022年3月24日、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」の最終総括シンポジウム「北東北における女性研究者支援の6年の歩みと未来」をオンラインで開催しました。参加者は74名を数え、本事業の連携機関や参加機関のみならず、全国の高等教育機関等からも参加があり、この事業に対する関心の高さがうかがえました。

シンポジウムの前半は、三輪善英氏(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長)の来賓あいさつに続き、相田美砂子氏(広島大学学長特命補佐 研究人材育成担当)による、「女性研究者支援の歩みと未来」と題した基調講演が行われました。講演では、社会の動き、科学技術政策や女性研究者支援事業の推移を交えながら、これまでの歩みを詳説いただき、さらに、未来に向けての高等教育機関の存在意義についてお話をいただきました。

後半は、岩手大学副学長/男女共同参画推進室長からの「ダイバーシティ実現で北東北の未来を先導」と題した事業報告にはじまり、続いて各連携機関の総括責任者から、特に成果をあげた具体的な取組や今後の進め方についての紹介がありました。報告の締めくくりに岩手大学長が、新たに創設する「北東北ダイバーシティ研究環境推進コミッティ」を

中心に連携協力して女性活躍・ダイバーシティ推進に取り組んでいくことを、連携機関を代表して宣言し、総括としました。最後に、山村康子氏(国立研究開発法人科学技術振興機構)からエールを込めた講評をいただきました。

参加者アンケートでは、「(基調講演は)豊富なデータに基づいて、ポジティブ・アクションをはじめ踏み込んだ取組が必要であることを理解する助けになった」「それぞれトップの強力なコミットメントのもと、足元からできることを一步ずつ実現してきた様子がよくわかった」などの感想やコメントをいただき、本事業の取組の終幕にふさわしいシンポジウムとなりました。



当時は6連携機関の事業総括責任者が一堂に会した

花一輪は小さくとも 岩手大学が生んだ女性たち①

岩手大学の前身には、盛岡高等農林学校(明治35/1902年創立。校名には変遷がありますが、最も知られた名称で記載します。以下同)、盛岡高等工業学校(昭和14/1939年創立)、そして岩手県師範学校・岩手県女子師範学校(明治9/1876年創立)および岩手青年師範学校(大正10/1921年創立)があります。これらも含めれば百数十年の歩みの中で、多くの才能ある女性たちが岩手大学で学んで成果を地域に還元し、あるいは教員や助手として大学の教育研究を進展させてきました。

「女性活躍」が叫ばれていない時代に、女性たちが逆境と闘い成し遂げた業績は、ともすると歴史の奥に埋もれがちです。本コラムは、そのような岩手大学ゆかりの女性たちの活躍を掘り起こし、連載で紹介します。すずらんの花は、一輪一輪は小さく下を向いて咲きます。しかしそれらが集まると、私たちの目を引き付けずにはおきません。本学ゆかりの女性たちの活躍も同様です。ひとつひとつは派手でなくとも、総体として見直せば、何と大きな貢献を地域や学術界にしてきたか。彼女たちの時代に「すずらん基金」のような応援の仕組みがあれば、もっと活躍できたことでしょう。

岩手大学ゆかりの活躍した女性として最初に紹介するのは、本学最初の女性助教授であり、2021年度より本学優秀女性大学院生学長表彰の通称にも名前を冠させて頂いている、鷹觜テルです(敬称略)。鷹觜テルは、戦前より栄養学の研究を始めた先駆的女性研究者であるだけでなく、戦後は岩手県内のへき地の児童や母親の栄養改善に尽力し、高度経済成長期後には豊かな食卓の栄養バランスの崩れに、いち早く警鐘を鳴らしました。次回、その足跡を詳しくご紹介します。

海妻 徑子(岩手大学副学長／ダイバーシティ推進室長)





いわての女性たちよ、一步前へ

岩手大学 女性のキャリア形成支援リカレントプログラム

Recurrent Education Program for Women's Career Development Support

岩手大学は地域と連携した社会人の学び直しプログラムの開発にも力を入れています。その一つとして、2018年より、地域の女性リーダー育成を特長とした「女性のキャリア形成支援リカレントプログラム」の開発を始めました。主に県内事業所にて働く女性を対象として、2019年以降は複数回シリーズの連続講座を開講しており、多様な業種、幅広い職位の方に参加いただいています。講義、ワークショップ、ロールモデルとの交流を通して、様々な視点から「キャリア」を形成する力の向上をはかっており、参加者のみならず参加者の所属事業所からも大変好評です。岩手県や県内の複数自治体の共催・後援を得て、今年度も全5回のプログラムが5月に開講しました。盛岡市、北上市、大船渡市・釜石市との共同開催の回を設け、大学が地域に出向く形での開催回も予定しています。



ロールモデルとの交流の様子(2019)



2021年度受講生の集合写真。
この年のプログラムはオンラインで開催した



私たちが岩手大学ダイバーシティ推進室のスタッフです

副学長(ダイバーシティ・環境マネジメント担当)／ダイバーシティ推進室長

海妻 径子

姫神山に咲くすずらんも、実をつけ始めた頃でしょうか。このたび岩手大学でも、皆様のあたたかなご支援を頂き、すずらん基金が実を結びつつあります。この基金が今後どれほどの、育児や介護を抱えた女性研究者を支え、外国籍や障がいなどにより大学で働きづらい・学びづらい人々の状況を変えていくか、と思うと、わくわくしています。岩手で育ち、上京・大学進学してジェンダー論を学んだ私が、縁あって本学人文社会科学部の教員となり15年超。故郷のダイバーシティを推進できることも、喜びです。



濱田 すみれ

岩手で暮らして2年余り。全ての人が自信をもって自分の生き方を選択できる&安心して失敗できる世の中をつくるのが私の夢です。



佐藤 淑恵

2005年から岩手人となり、食と自然を満喫しながら、WLB実現に奮闘中。何より人の温かさに支えられています。



近藤 恒夫

ここでお世話になって幾年。庵にも思える居室から映るのは、ゆく川の流れは絶えずして、しかも、との水にあらず、です。



八重樫 由美

岩大を卒業して早30年。教員時代に岩大大学院を修了して20年。変わらぬ美しいキャンパスが好きなんです!



佐々木 浩

事務を担当しています。室で実施する事業や業務の事務手続きや手伝いなど、縁の下の力持ちが自慢です。

Information

LGBT/SOGIガイドライン

岩手大学では多様性を認め尊重し合う環境構築のために「性の多様性(LGBT/SOGI)に関する対応ガイドライン」を制定しています。学内配布用のパンフレットも完成しました!



学生対象 生理用品の無料配布

コロナ禍の女性支援として、岩手県と盛岡市から本学の学生に対し、生理用品の提供がありました。「ぱるんひろば」とダイバーシティ推進室で無料配布しています。



編集後記

『すずらんレター』創刊号、いかがでしたか。ご感想やご意見をお寄せいただければ嬉しいです。すずらん基金を立ち上げて約9か月が経ちます。この間、多くのご支援・ご協力をいただきました。心から感謝いたします。今年4月からは基金の説明に、企業等の皆様を訪ねています。私たちは、これを「すずらんキャラバン♪」と名付けて、楽しく、そして丁寧に、本学の活動や思いを伝えるべく取り組んでいます。北上市の企業様を訪ねた際、車のエンジンがかかるないトラブルがあったのですが、実はハイブリッド車で、エンジン音が静かだっただけ……というハプニングもありました。ハラハラしましたが、今では笑顔になる思い出となっています。次号の発行は2022年12月(予定)です。今後も、すずらん基金と、すずらんレターを通じて、皆様とお会いできる機会を楽しみにしています。(濱田)

[編集・発行]

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 / 6038 Fax 019-621-6999

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



女性活躍・ダイバーシティ推進基金
すずらん基金



岩手大学
IWATE UNIVERSITY